

パブリックコメント用

広陵町男女共同参画後期行動計画 (案)

令和5年1月 現在

広陵町

目次

第1章 計画の基本的な考え方.....	5
1. 計画策定の趣旨	6
2. 計画の位置付け	8
3. 計画の期間.....	9
4. 広陵町の主要課題と基本目標	10
5. 計画の基本理念・目標と施策の方向性.....	11
第2章 計画策定の背景.....	12
1. 計画策定の背景	13
2. 統計データからみた広陵町の現状	16
3. 意識調査結果からみた広陵町の現状	27
4. 前期計画期間における取り組み状況	45
第3章 施策の展開	49
施策の体系.....	50
主要施策1. あらゆる分野における男女の活躍	52
主要施策2. 人権が尊重される安心安全な暮らしの実現.....	60
主要施策3. 男女共同参画社会の実現に向けた基盤整備	68
参考資料	74

第1章 計画の基本的な考え方

1. 計画策定の趣旨

(1) 男女共同参画社会とは

平成 11(1999)年に制定された「男女共同参画社会基本法」では、男女共同参画社会を「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」(第2条)と定義しています。さらに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」(前文)と位置付けられています。

男女共同参画社会とは、性別にかかわらず誰もが、意欲に応じて、あらゆる分野で活躍できる社会です。仕事、家庭、地域生活などの多様な活動を一人ひとりの望むかたちで展開でき、男女がともに夢や希望を実現して、一人ひとりの豊かな人生に結びつくことをめざしています。

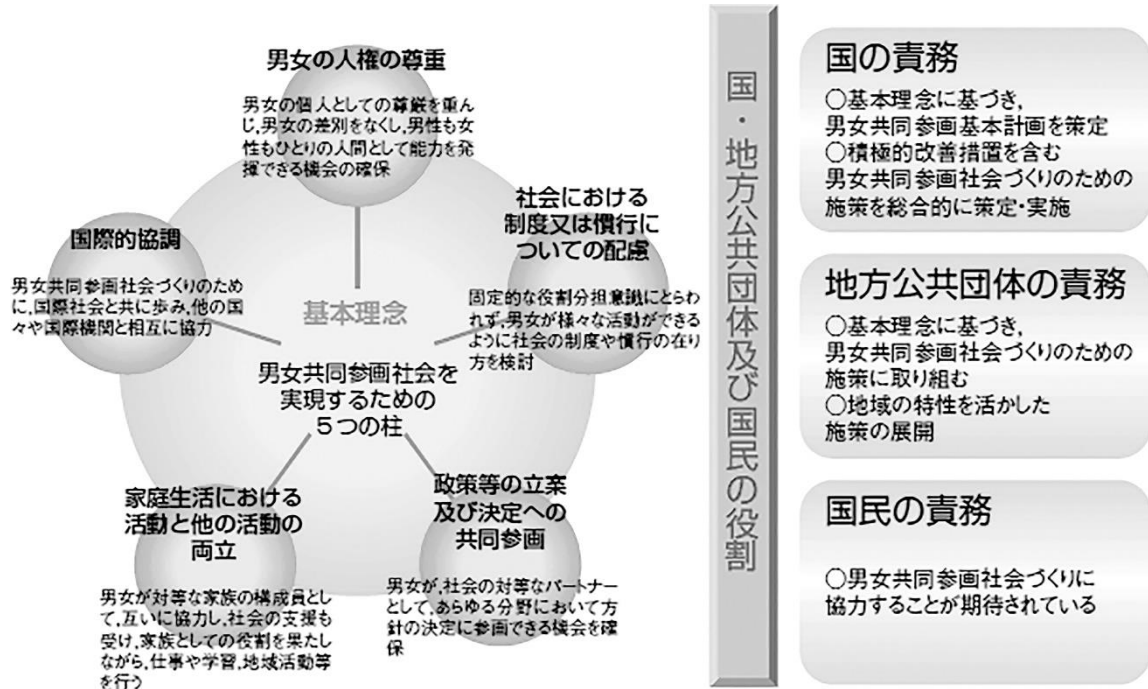
(2) 策定の経緯

本町では、平成 29(2017)年3月に男女共同参画社会の推進に関する事項を調査および審議するための諮問機関として「広陵町男女共同参画審議会」を設置し、庁内体制としては、各分野の施策を男女共同参画の視点で横断的にとらえるため、職員で構成する「広陵町男女共同活躍推進委員会」と「広陵町男女共同活躍作業部会」を設けて、「男女共同参画社会基本法」に規定される市町村男女共同参画計画の策定に着手しました。

平成 29(2017)年度に住民を対象にしたアンケート調査を実施して、男女共同参画に関する住民意識を把握した上で、計画原案を作成し、「広陵町男女共同参画審議会」への意見具申を経て、平成 30(2018)年3月、男女共同参画社会を実現するための総合的な行動計画として「広陵町男女共同参画行動計画」を策定し、計画に基づき男女共同参画施策に取り組んできました。

このたび、計画の中間年を迎え、この間、新型コロナウイルス感染症の世界的な流行や平和と人権、ジェンダー平等の重要性を再認識するような出来事が起こるなど、我々を取り巻く社会環境に大きな変化がありました。これらの社会情勢の変化を踏まえて、後期計画として改定するものです。

男女共同参画社会基本法の概要



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發揮

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

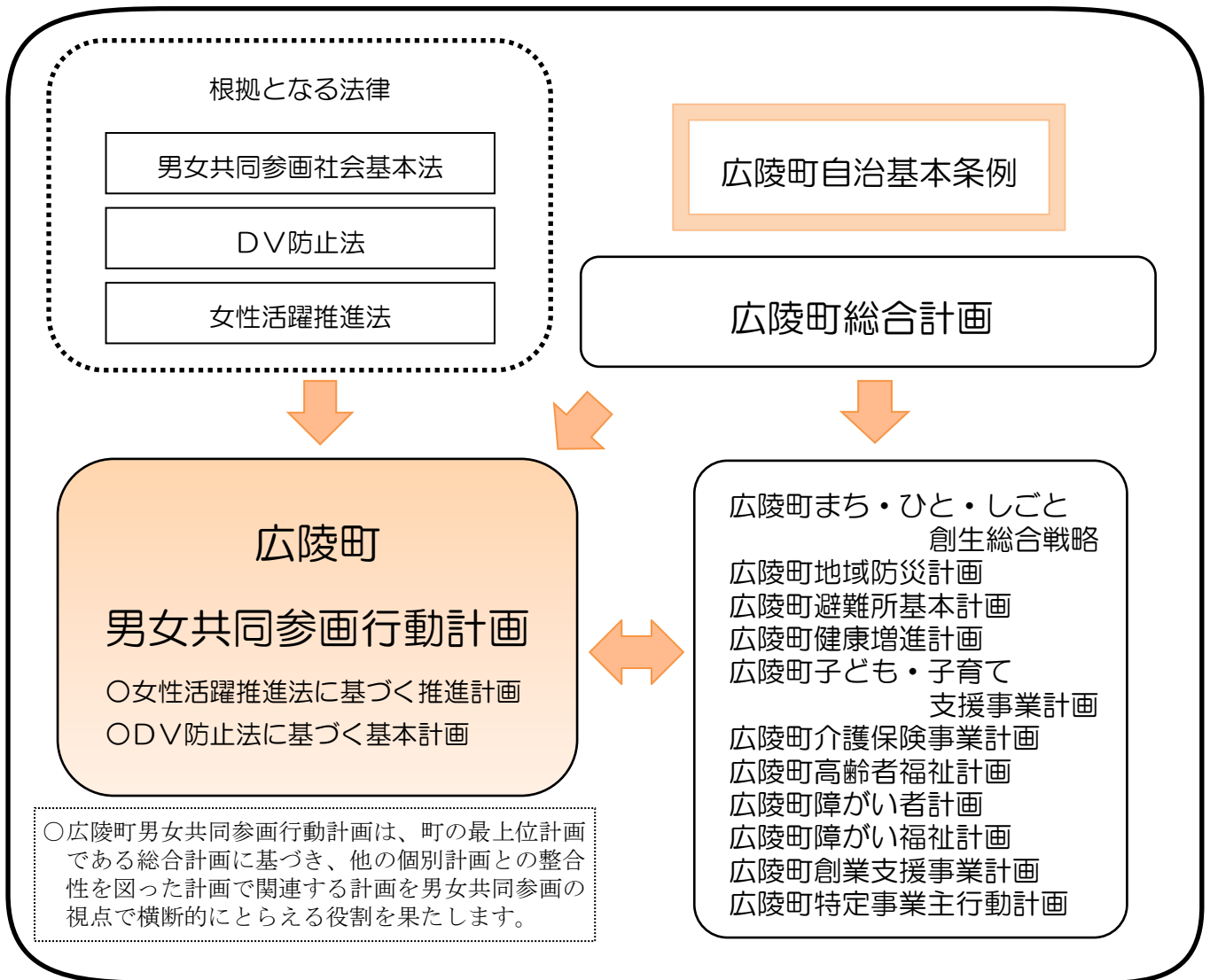
ひとりひとりの豊かな人生

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

内閣府男女共同参画局ホームページより

2. 計画の位置付け

- 本計画は「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」であり、国や県の「第5次男女共同参画基本計画」「男女でつくる幸せあふれる奈良県計画(第4次奈良県男女共同参画計画・第2次奈良県女性活躍推進計画)」を勘案して策定します。
- 本計画は「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」(DV防止法)第2条の3第3項に基づき、本町における「DV防止基本計画」を含めた計画とします。
- 本計画は「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(女性活躍推進法)第6条に基づき、本町における「女性活躍推進計画」を含めた計画とします。
- また、本町の最上位計画である「第5次広陵町総合計画(計画期間:令和4(2022)年度~令和15(2033)年度)」および本町のまちづくりの基本規範となる「広陵町自治基本条例」、他の関連計画との整合性を図りながら策定しました。



また、本町は、令和元(2019)年7月、SDGs¹(持続可能な開発目標)推進に向けた取り組みを積極的に実施する「SDGs未来都市」に選定されています。本計画の推進を通して、SDGsの目標「ジェンダー平等の実現」をめざします。



3. 計画の期間

本計画の期間は、計画の後期期間に当たる令和 5(2023)年度から令和 9(2027)年度の5年間とします。



広陵町男女共同参画行動計画

前期計画期間(5年間)

後期計画期間(5年間)

本計画については、基本的に前期計画期間の目標を踏襲しつつ、前期の実績及びこれまでの社会環境や経済情勢を踏まえ、次ページから基本目標と基本理念を設定します。

¹ 持続可能な開発のための2030アジェンダ (SDGs) : 平成 27 (2015) 年の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に記載された2030年までに持続可能でより良い世界をめざす国際目標。17のゴール・169のターゲットから構成され、地球上の「誰一人取り残さない」ことを誓っている。

4. 広陵町の主要課題と基本目標

主要課題

①女性雇用促進に向けた子育てサービスの充実

- ・少子高齢化による人口構造の変化により、今後は広陵町の経済成長や地域活力が低下する見込み
- ・働きたい女性が多いが、介護や子育てを理由に働けない人が多く、潜在化している
- ・女性が活躍できているロールモデルの提示が少ない

②ジェンダー平等と男女共同参画意識の醸成(啓発の重要性)

- ・仕事をしている女性の割合が相対的に低い(25歳～59歳の就業率77.2%)
- ・家庭生活における家事・育児の分担での理想と現実のギャップが大きい
- ・男性の家事・育児への参画が少なく、女性の負担が重い

基本目標

①固定的役割分担意識によらない自由な選択ができる

男性は仕事、女性は家事・育児という考え方ではなく、個人の能力に応じた仕事、家事・育児の役割分担を推進するとともに、あらゆる世代に対して多様な選択が可能になる教育や啓発を推進します。

②男女がともに参画する機会を確保する

指導的地位や地域における政策・方針決定の場などに男性も女性も参画できるよう推進します。

③男女がともに働きやすい町をめざす

女性の働きやすい職場ニーズを把握し、企業につなげることで、男女ともに働きやすい職場環境づくりを促します。

出産や子育てなどで一度退職した女性の再就職や女性の起業を支援するとともに、男性が家庭や子育てに関わることのできる環境整備を進めて、働く人のワーク・ライフ・バランスが実現する町をめざします。

5. 計画の基本理念・目標と施策の方向性

すべての人々が輝き、いきいきと暮らせるような男女共同参画社会の実現をめざし、次のような将来像を計画の基本理念とします。そして、この基本理念の実現に向けて広陵町の現状や特徴等を踏まえた「3つの基本目標」を掲げ、その基本目標を達成するために「3つの主要施策」を展開していきます。

基本理念(あるべき姿)

誰もが多様な選択肢から自らが自らの道を選択でき、活躍できる社会

広陵町の主要課題と基本目標

広陵町男女共同参画推進 3つの基本目標

固定的役割分担意識に
よらない自由な選択ができる

男女がともに参画する機会を
確保する

男女がともに働きやすい町を
めざす

主要課題①:女性雇用促進に向けた子育て サービスの充実

- ・人口構造の変化により、今後は広陵町の経済成長や地域活力が低下する見込み
- ・働きたい女性が多いが、介護や子育てを理由に働けない人が多く、潜在化している
- ・女性が活躍できているロールモデルの提示が少ない

主要課題②:ジェンダー平等と男女共同参 画意識の醸成(啓発の重要性)

- ・仕事をしている女性の割合が相対的に低い(25歳~59歳の就業率 77.2%)
- ・家庭生活における家事・育児の分担での理想と現実のギャップが大きい
- ・男性の家事・育児への参画が少なく、女性の負担が重い

広陵町男女共同参画推進 3つの主要施策

あらゆる分野における
男女の活躍

人権が尊重される
安心安全な暮らしの実現

男女共同参画社会の
実現に向けた基盤整備

第2章 計画策定の背景

1. 計画策定の背景

(1) 世界における動向

国連を中心に進められてきた、世界における男女平等の取り組みでは、昭和54(1979)年に採択された「女子差別撤廃条約」と、平成7(1995)年に開催された「第4回世界女性会議(北京会議)」において採択された、「北京宣言・行動綱領」が、現在に至るまで、世界における男女平等推進の国際規範・基準となっています。

近年では、平成27(2015)年には、国際社会共通の目標として採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ(SDGs)」において、SDGsの17の目標の5番目に設定されている「ジェンダー平等の実現」は、目標の1つであるだけでなく、他のすべての目標達成において必要不可欠であるとの重要性が明示されています。平成28(2016)年には、「SOGI(ソジ)」に関する差別や嫌がらせへの取り組みとして、国連人権理事会で「性的指向と性自認を理由とする暴力と差別からの保護」に関する決議が可決されました。



国連以外でも、令和元(2019)年に、日本で開催された「G20 サミット(金融・世界経済に関する首脳会合)」の成果文書「G20大阪首脳宣言」には、「ジェンダー平等と女性のエンパワーメントは、持続可能で包摂的な経済成長に不可欠である」と明記されています。

APEC(アジア太平洋経済協力)では、APEC 域内の経済発展のためには女性の活躍が必要であるとの認識のもと、毎年「女性と経済フォーラム」が開催されています。

OECD(経済協力開発機構)では、政府機関におけるジェンダーに配慮した枠組みづくりを目的に、令和2(2020)年、公共ガバナンス委員会の下にジェンダー主流化作業部会が設けられています。また、同年には、加盟国において、女性に対する暴力が依然として重大な問題であるという認識のもと、女性に対する暴力撲滅に関するハイレベル会合が開催され、加盟国の閣僚等によって、女性に対する暴力の防止、対処、根絶方法についての議論が行われました。

このように、「ジェンダー平等と女性のエンパワーメント」は、人権の視点だけでなく社会経済発展の視点からも世界共通の課題として共有されています。

なお、世界経済フォーラムが毎年公表している「ジェンダーギャップ指数」では、日本は146か国中116位(2022年)となっており、男女格差が大きい国とされています。

(2)日本における動向

我が国では、平成25(2013)年に閣議決定された「日本再興戦略」において、『女性の力』は、これまで活かしきれていなかった我が国最大の潜在力である」と表現され、「女性の活躍推進」が重点施策に位置付けられました。平成26(2014)年には、内閣に「すべての女性が輝く社会づくり本部」が設置され、「すべての女性が輝く政策パッケージ」が取りまとめられました。同本部では、平成27(2015)年以降、毎年、「女性活躍・男女共同参画の重点方針(女性版骨太の方針)」が決定されています。

近年の主な法制度の動向としては、平成30(2018)年には、政治の分野における男女共同参画をめざす「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律(候補者男女均等法)」が公布・施行されました。また、同年には長時間労働の是正と多様で柔軟な働き方の実現や公正な待遇の確保を目的とした「働き方改革関連法」が成立しました。

令和元(2019)年には、平成28(2016)年に施行された「女性活躍推進法」の一部改正が行われ、一般事業主行動計画の策定・届出義務および自社の女性活躍に関する情報公表義務の対象が、常時雇用する労働者 101 人以上の事業主に拡大(令和4(2022)年4月1日施行)されました。また、同年にセクシュアル・ハラスメントなど職場でのハラスメント防止対策の強化を目的とする「男女雇用機会均等法」等の改正や住民票、マイナンバーカード等への旧姓併記も施行されています。

令和2(2020)年に、「男女共同参画社会基本法」に基づく「第5次男女共同参画基本計画」が策定されました。策定の背景として、新型コロナウイルス感染症拡大による女性への影響、人口減少社会の本格化と未婚・単独世帯の増加、国内外で高まる女性に対する暴力根絶の社会運動、ジェンダー平等に向けた世界的な潮流などの社会情勢や環境変化があげられています。また、我が国は国際的にみて、政策・方針決定過程への女性の参画が遅れており、第4次男女共同参画基本計画で掲げた「指導的地位に占める女性割合 30%」の目標が達成できなかったことから、引き続き、「2020 年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性割合 30%程度を目指す」こととなりました。

令和3(2021)年には、男性の育児参加を促すために産後パパ育休制度を新設する「育児・介護休業法」の改正が行われました。

令和4(2022)年には、成年年齢を 18 歳へ引き下げる「民法」の改正、性的な被害、家庭の状況、地域社会との関係性などのさまざまな事情により日常生活・社会生活を営む上で困難な問題を抱える女性を支援するため「困難を抱える女性支援法」が成立(令和6(2024)年4月1日施行)しています。

(3)奈良県における動向

国において「男女共同参画社会基本法」が策定されたのち、奈良県でも平成13(2001)年に「奈良県男女共同参画推進条例」が制定され、男女共同参画社会の実現に向けたさまざまな取り組みが進められました。

それまでの「なら女性プラン 21-奈良県女性行動計画-」は、平成14(2002)年に「なら男女共同参画プラン 21(奈良県男女共同参画計画(なら女性プラン 21改訂版))」として改訂され、平成18(2006)年には「なら男女 GENKI プラン(奈良県男女共同参画計画(第2次))」が策定されています。

さらに、国における「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の施行に対応して、平成28(2016)年には「奈良県女性の輝き・活躍促進計画(第3次奈良県男女共同参画計画)」が策定され、すべての女性がその能力を十分に発揮して活躍できるよう、取り組みが進められてきました。

平成29(2017)年には「なら女性活躍推進倶楽部」が設立され、男性も女性も働きがいを感じ、いきいきと働き続けることができる職場づくりをめざす県内企業・事業所が登録して、行政・関係団体等とともに取り組んでいく仕組みがつくられ、県知事が県内の経済・労働団体等の代表者とともに、女性活躍推進の取り組みを連携して行っていく決意として「奈良県女性活躍推進宣言」が行われました。この「なら女性活躍推進倶楽部」には、広陵町からも3事業所(令和4(2022)年10月現在)が登録しています。

また、奈良県の県民意識は、依然として固定的性別役割分担意識が根強いという現状があり、従来の啓発だけではなく、具体的な仕組みをつくり根付かせることにより、人々の行動を変えていく段階であるとの認識のもと、新たな男女共同参画計画の策定が着手されました。

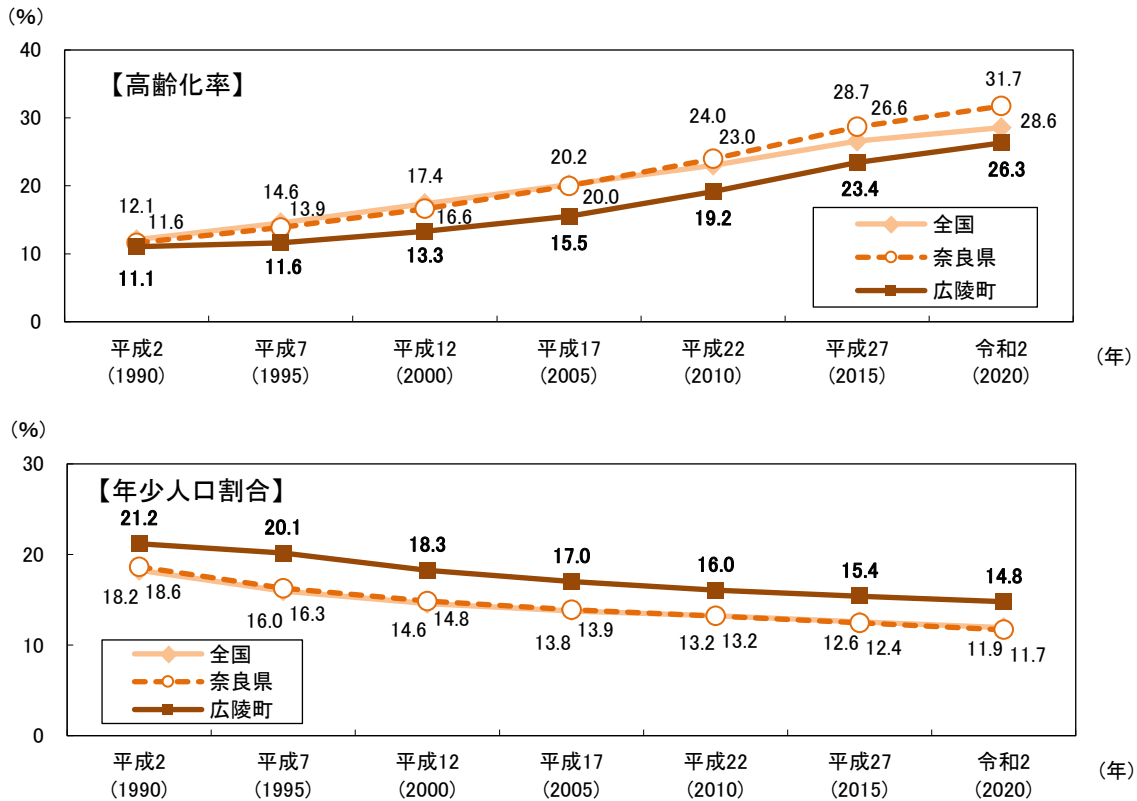
令和3(2021)年に策定された「男女でつくる幸せあふれる奈良県計画(第4次奈良県男女共同参画計画・第2次奈良県女性活躍推進計画)」では、「日常生活の充実と仕事の充実が互いに好影響を与える」という視点に立って、「仕事でも、生活でも、自分らしく力を発揮し、幸せを感じられる男女を増やすこと」、「固定観念の払拭など社会全体の意識の変化を促し、誰もが働きやすく暮らしやすい活力ある奈良県をつくること」を目標としています。

2. 統計データからみた広陵町の現状

(1)人口と世帯の状況

広陵町は、全国・奈良県と比べて、高齢化率は低く、年少人口割合は高く推移しています。しかし、少子高齢化は確実に進行しています。

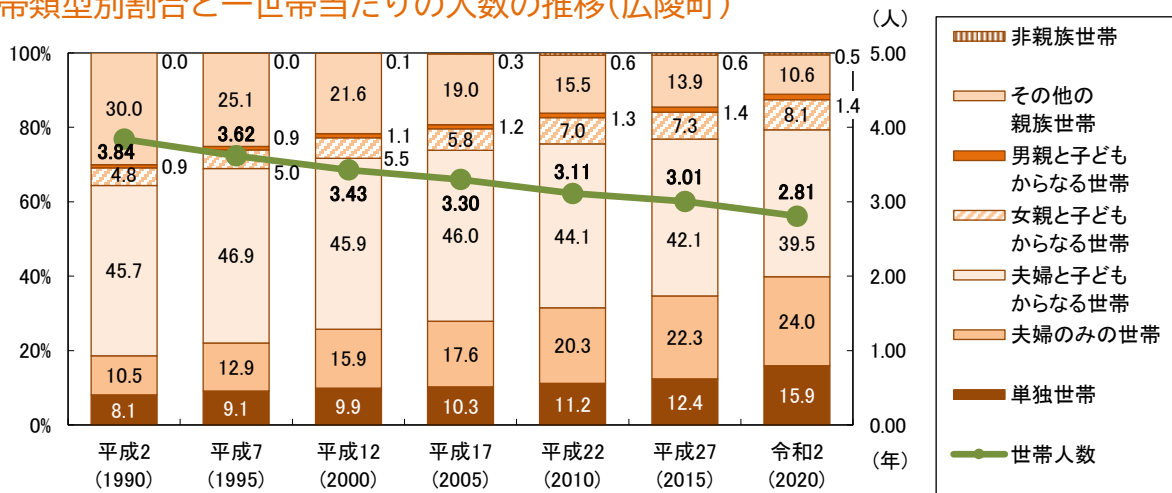
■年少人口割合と高齢化率の推移（全国・奈良県・広陵町）



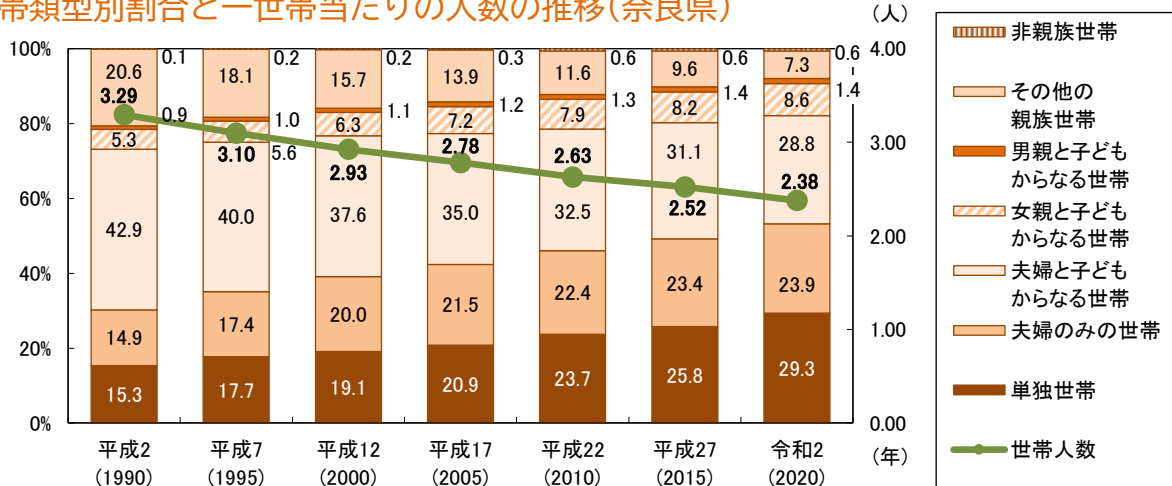
資料：総務省「国勢調査」

全国・奈良県と比べて、一世帯当たりの人数が多く、「夫婦と子どもからなる世帯」と三世代を含む「その他の親族世帯の割合」が高くなっています。

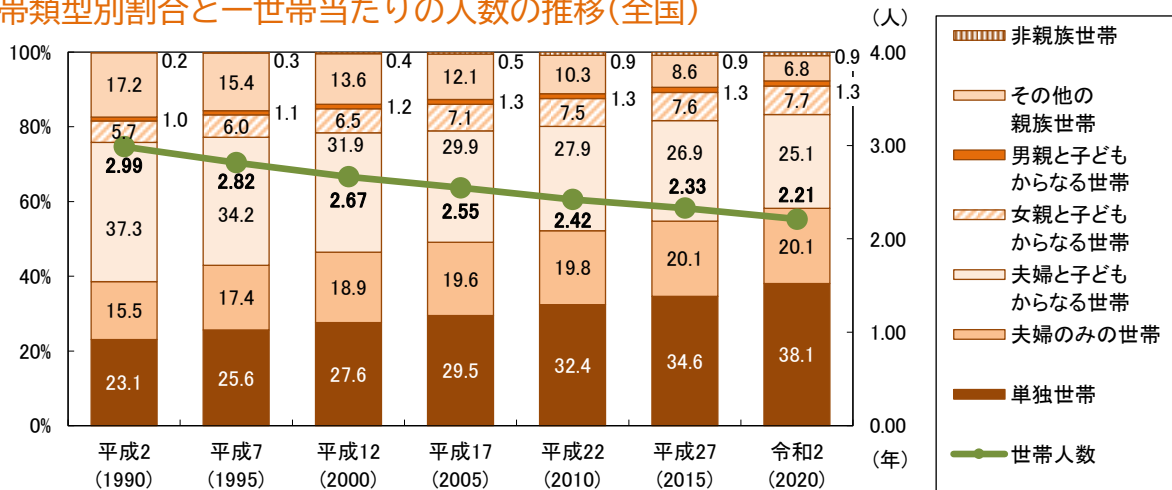
■世帯類型別割合と一世帯当たりの人数の推移(広陵町)



■世帯類型別割合と一世帯当たりの人数の推移(奈良県)



■世帯類型別割合と一世帯当たりの人数の推移(全国)



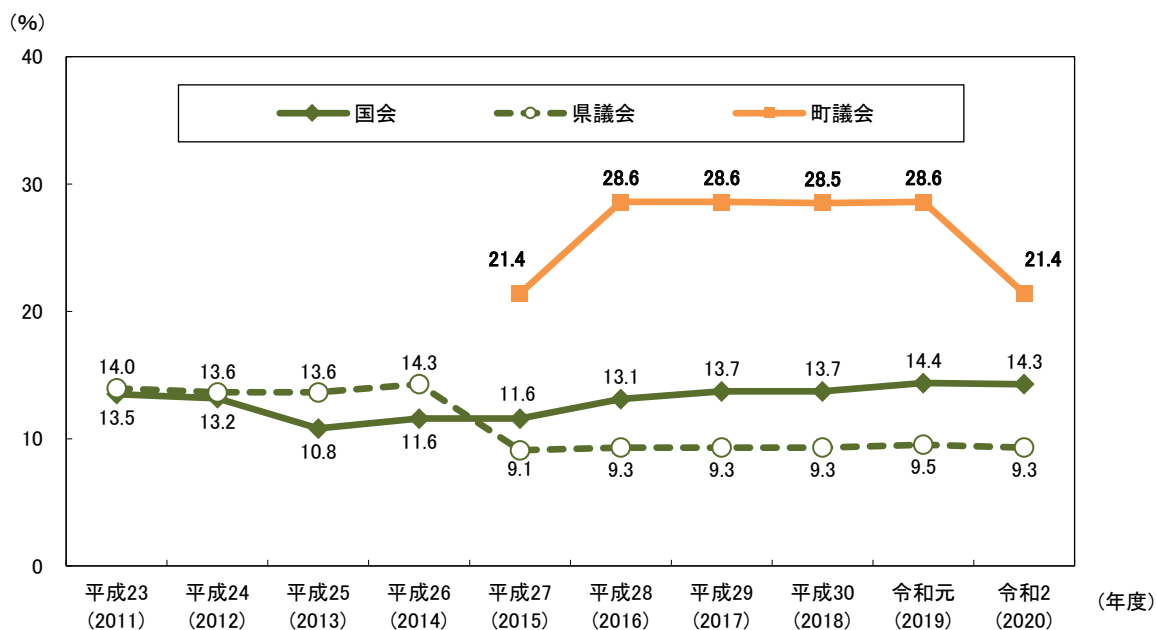
注) 世帯類型別割合は、総数から世帯類型「不詳」を除いた世帯数を分母として算出している

資料：総務省「国勢調査」

(2)政策・方針決定過程における男女共同参画の状況

町議会議員の女性割合は、国・県を大幅に上回っています。審議会等委員における女性割合は上昇して全国・県平均を上回り、計画目標値の25.0%を超えています。

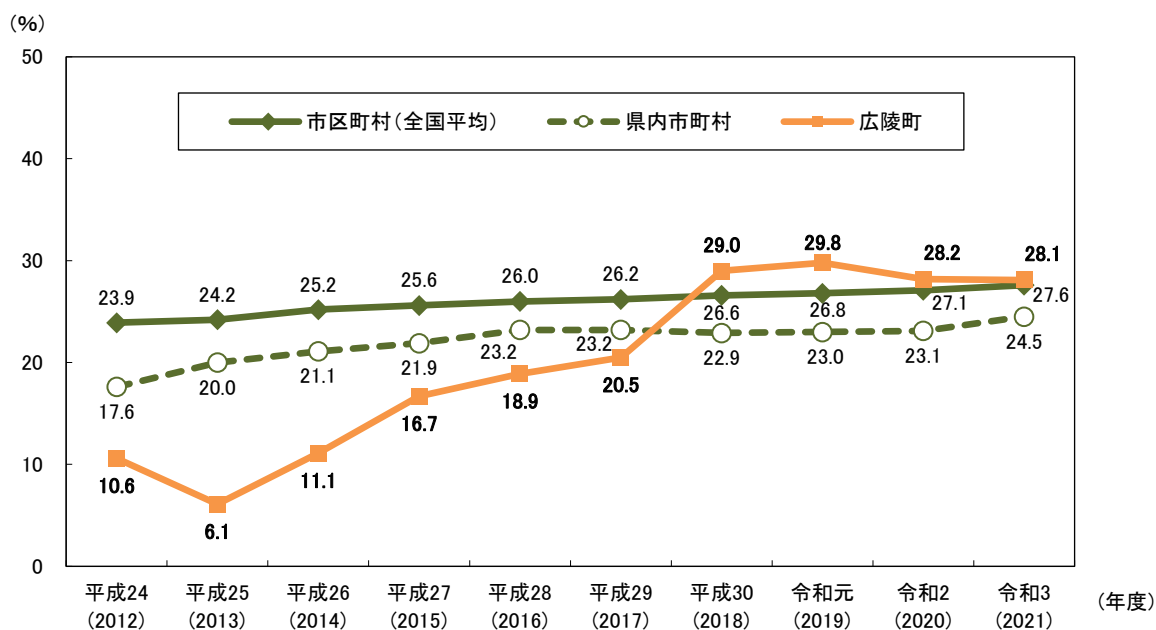
■女性議員割合の推移（国・奈良県・広陵町）



資料：国会は、衆議院・参議院各事務局調べ
 県議会、町議会は、総務省「地方公共団体の議会の議員及び長の所属党派別人員調」

■審議会等委員における女性委員割合の推移(全国・奈良県・広陵町)

■地方自治法(第202条の3)に基づく審議会等における女性の割合

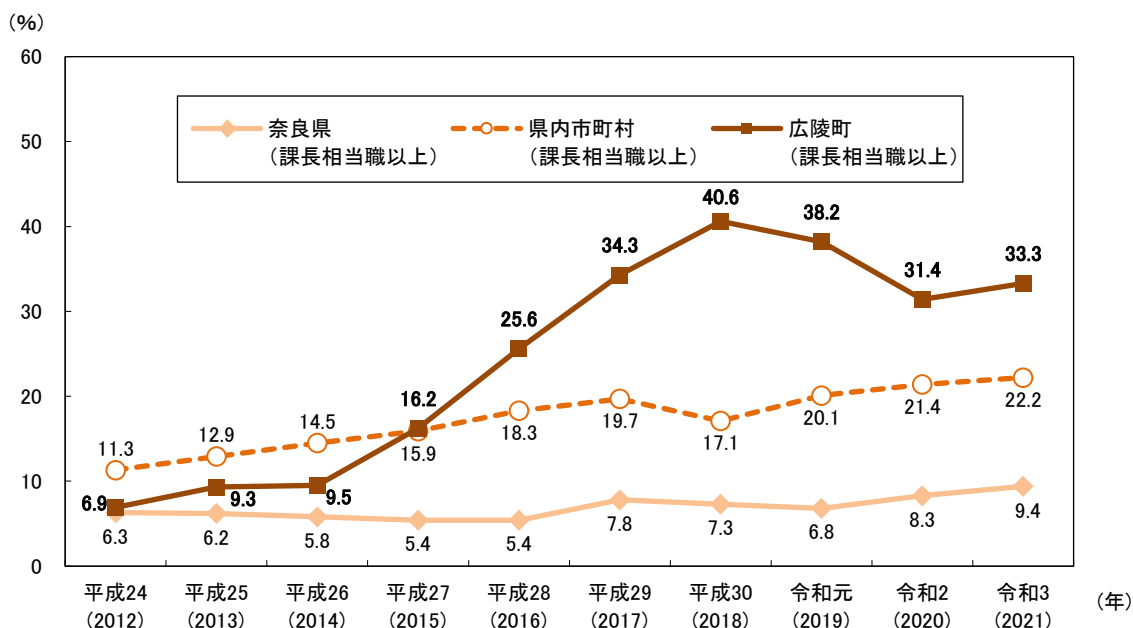


資料：内閣府男女共同参画局「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」

町職員の管理職に占める女性割合は平成 30(2018)年の 40.6%から低下しているものの、奈良県・県内市町村の平均を大幅に上回っています。

学校管理職は、以前は校長・教頭とも奈良県平均を上回っていましたが、近年は低下しています。

■公務員管理監督職における女性割合(奈良県・県内市町村・広陵町)



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推進状況」

■学校管理職における女性比率の推移(奈良県・広陵町)

■広陵町

	小中学校 校長			小中学校 教頭		
	計	うち女性	女性割合	計	うち女性	女性割合
平成 29(2017)年度	7人	1人	14.3%	7人	2人	28.6%
平成 30(2018)年度	7人	1人	14.3%	7人	2人	28.6%
令和元(2019)年度	7人	1人	14.3%	7人	2人	28.6%
令和2(2020)年度	7人	0人	0.0%	7人	1人	14.3%
令和3(2021)年度	7人	0人	0.0%	7人	1人	14.3%

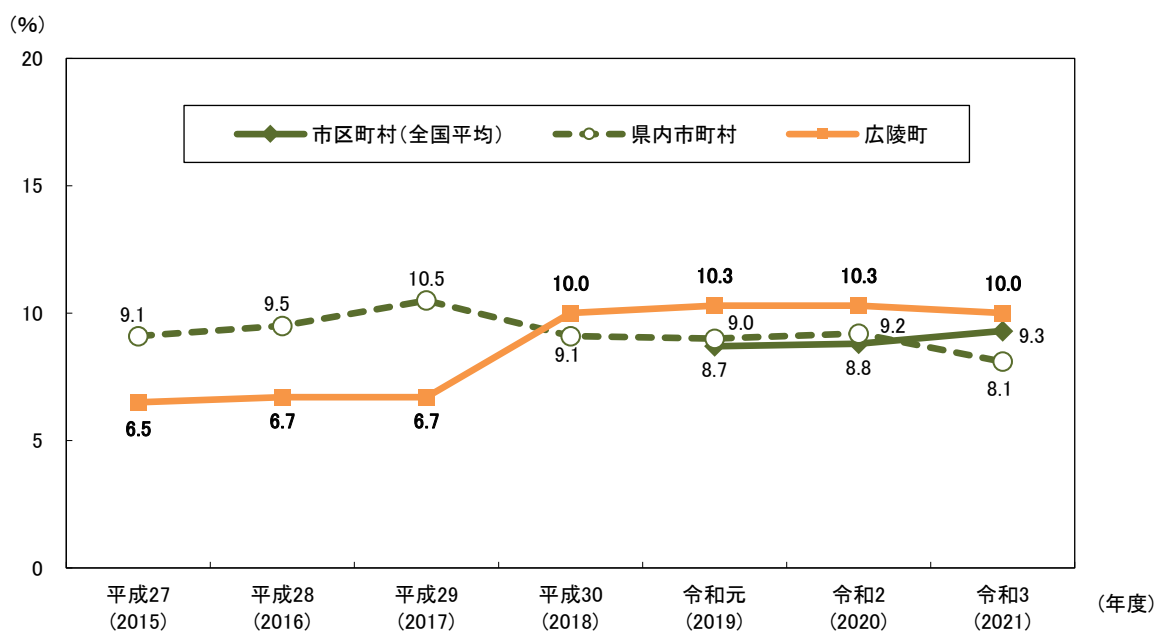
■奈良県

	小中学校 校長			小中学校 教頭		
	計	うち女性	女性割合	計	うち女性	女性割合
平成 29(2017)年度	300人	25人	8.3%	315人	44人	14.0%
平成 30(2018)年度	299人	28人	9.4%	314人	57人	18.2%
令和元(2019)年度	298人	33人	11.1%	313人	62人	19.8%
令和2(2020)年度	288人	38人	13.2%	302人	64人	21.2%
令和3(2021)年度	283人	48人	17.0%	303人	67人	22.1%

資料：奈良県「学校基本調査結果」

防災会議における女性委員割合は、全国平均・奈良県平均をわずかに上回っている程度です。

■防災会議における女性委員割合(国・奈良県・広陵町)

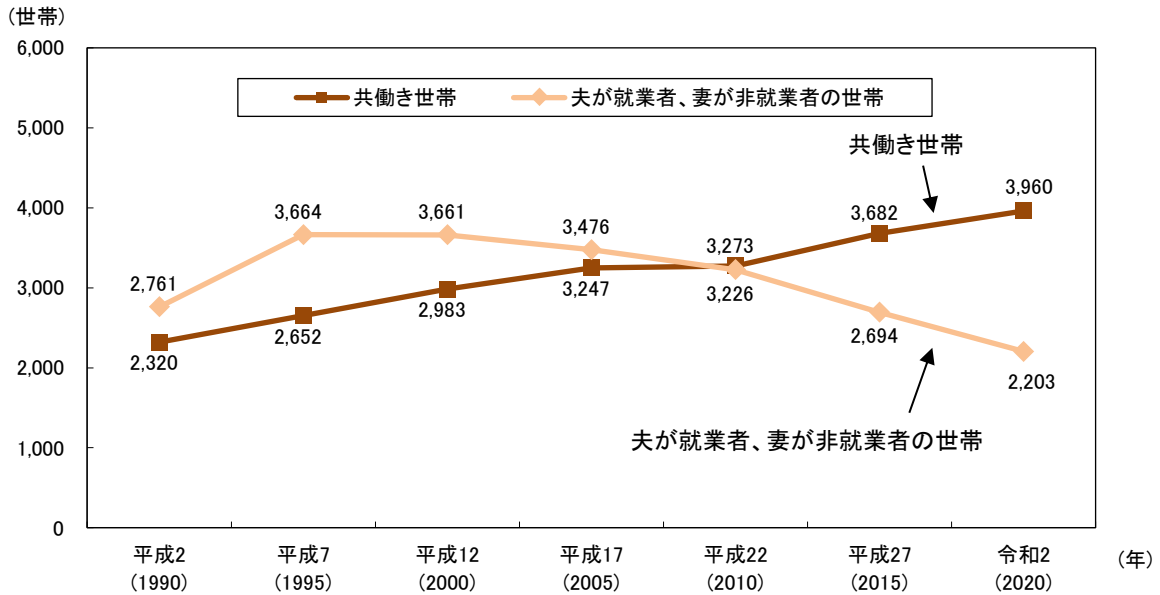


資料：内閣府男女共同参画局「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」

(3)就労の状況

本町では、平成 22(2010)年以降共働き世帯が片働き世帯を上回り、その差は拡大しています。

■共働き世帯の推移（広陵町）

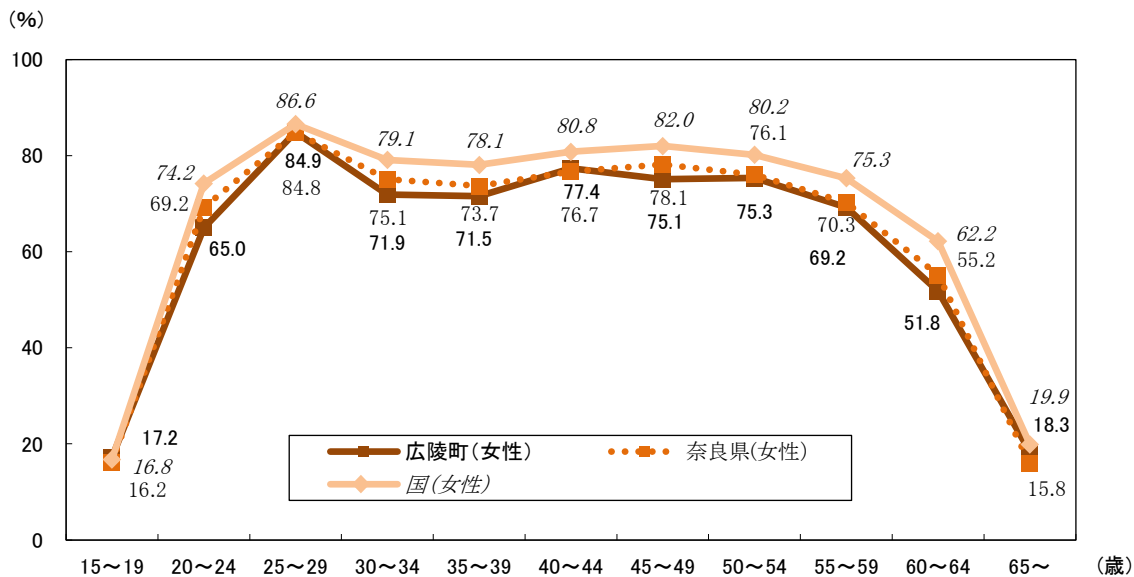


注) 共働き世帯は、「夫、妻ともに就業者である世帯」

資料：総務省「国勢調査」

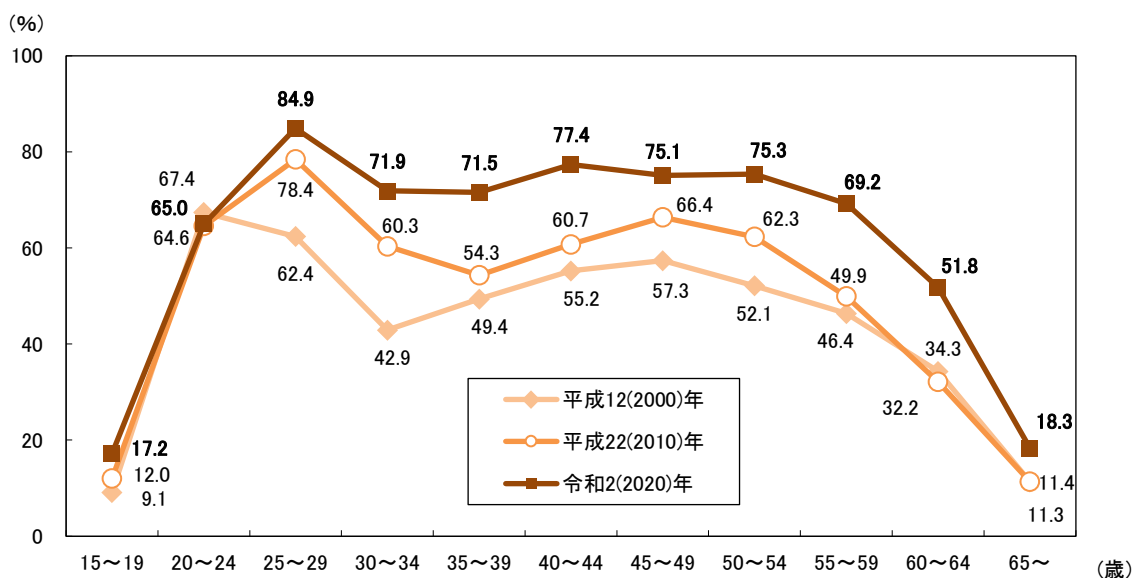
女性の年齢層別労働力率は、この20年間で大幅に上昇していますが、全国・奈良県平均よりもやや下回っています。

■女性の年齢層別労働力率（全国・奈良県・広陵町）



資料：総務省「国勢調査」（令和2(2020)年）

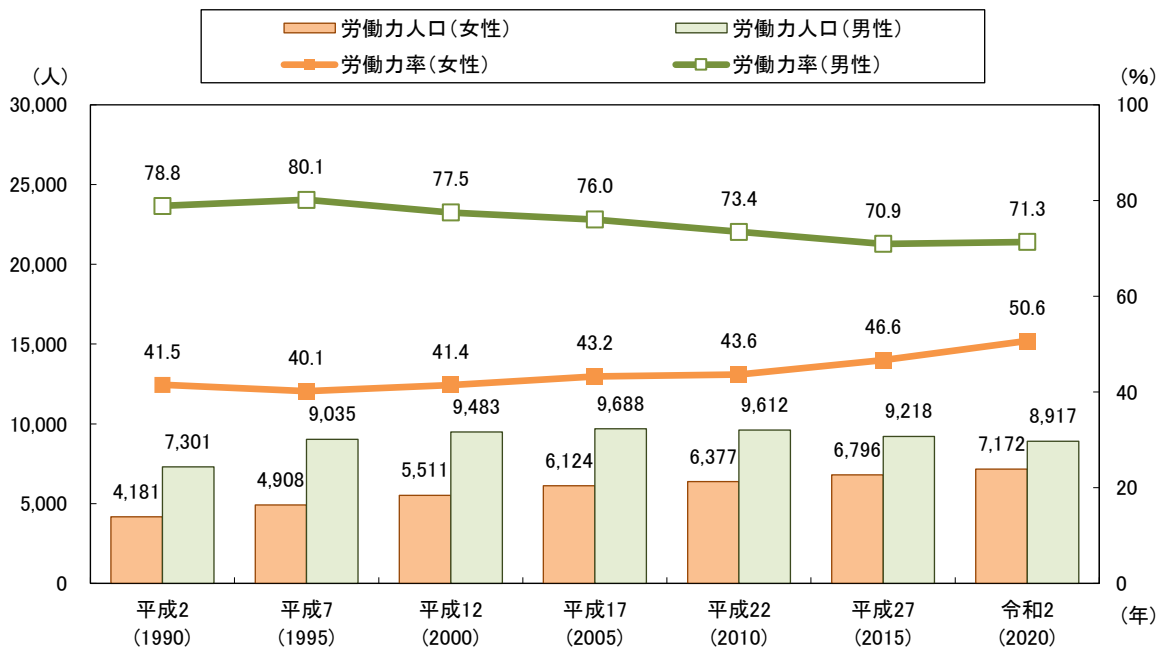
■女性の年齢層別労働力率の変化（広陵町）



資料：総務省「国勢調査」

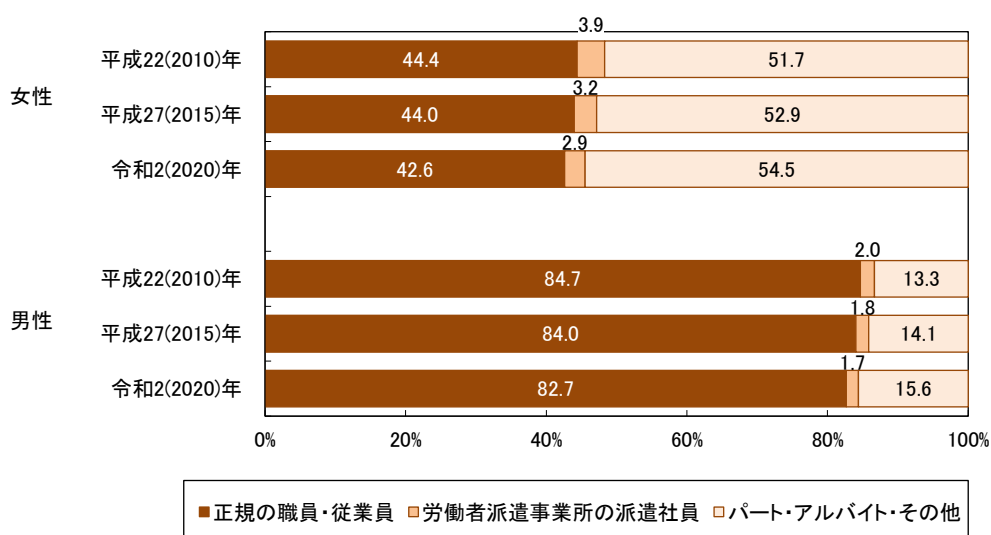
性別労働力人口と労働力率をみると、女性は労働力人口、労働力率とも増加しています。ただし、男女とも従業上の地位では正規職員・従業員の割合が低下しています。

■性別労働力人口と労働力率の推移（広陵町）



資料：総務省「国勢調査」

■性別雇用者の従業上の地位の構成割合（広陵町）

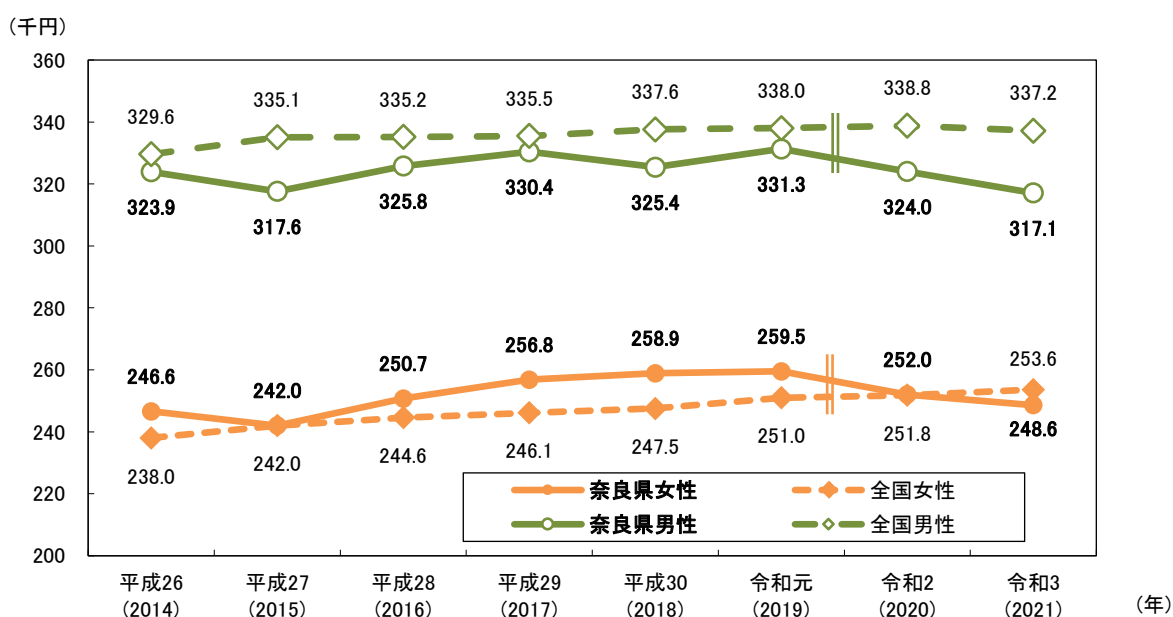


資料：総務省「国勢調査」

所定内給与額の推移をみると、全国・奈良県とも男女の額の差は縮小傾向です。ただし、全国の所定内給与額は上昇または横ばいで推移しているのに対して、近年の奈良県は男女とも額が低下して、令和3(2021)年には男女とも全国を下回っています。

■所定内給与額の推移（全国・奈良県）

	令和元(2019)年			令和2(2020)年			令和3(2021)年		
	全体	男性	女性	全体	男性	女性	全体	男性	女性
奈良県	304.4	331.3	259.5	296.0	324.0	252.0	289.7	317.1	248.6
全国	307.7	338.0	251.0	307.7	338.8	251.8	307.4	337.2	253.6



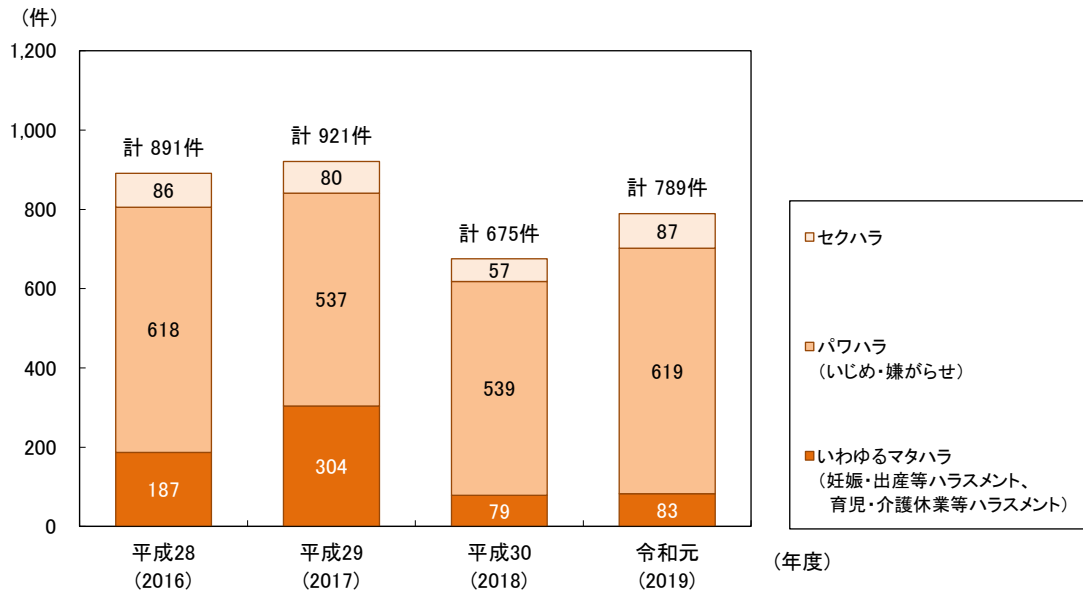
注) 令和2(2020)年より有効回答率を考慮した推計方法に変更

資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

奈良県におけるハラスメントの相談では、セクシュアル・ハラスメントとマタニティ・ハラスメントがそれぞれ約1割で、パワー・ハラスメントが約8割を占めています。

■男女雇用機会均等法に関する相談件数の推移（奈良県）

■奈良労働局管内のハラスメントの相談件数

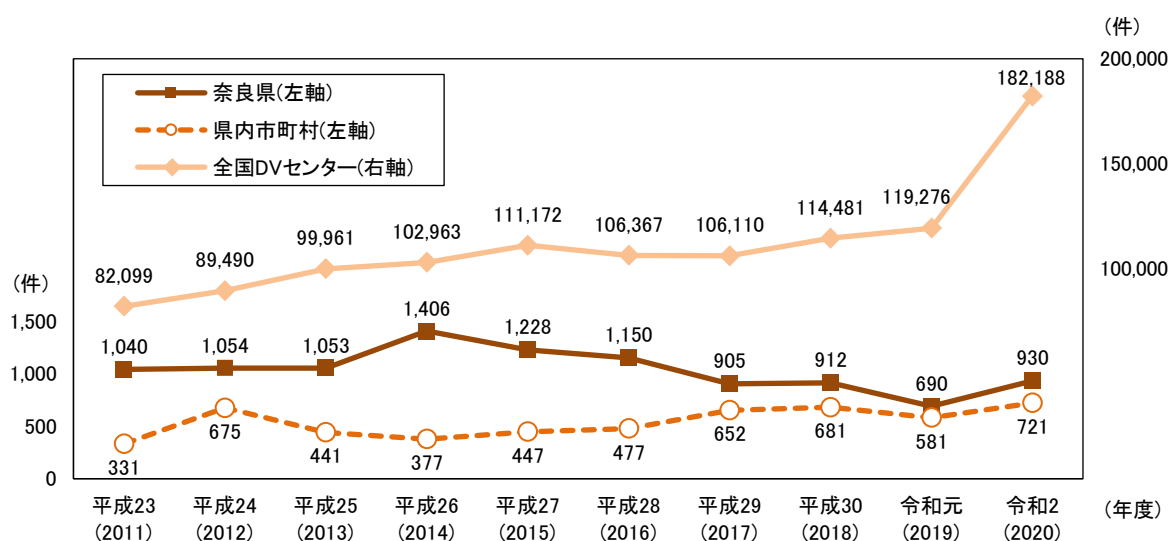


(4)DV の相談状況

奈良県では、平成 26(2014)年度以降の相談件数は減少傾向でしたが、令和 2(2020)年度には増加しています。全国的には増加傾向で、令和 2(2020)年度は前年度の 1.5 倍に増加しています。新型コロナウイルス感染症の感染拡大が始まった令和 2(2020)年度の増加は、自粛要請等によるストレスや生活不安が背景にあると考えられます。

■DVの相談等件数の推移（奈良県）

■配偶者暴力相談支援センター等における相談受付件数



注1) 奈良県数値は、中央こども家庭相談センター（配偶者暴力相談支援センター）、高田こども家庭相談センター、女性センターの合計

注2) 全国配偶者暴力相談支援センターの相談受付件数については、令和2(2020)年度より開始された「DV相談プラス」での相談件数を含む

資料：奈良県「奈良県のDV相談状況等について」

3. 意識調査結果からみた広陵町の現状

本計画の基礎資料とするために令和 4(2022)年度に「広陵町男女共同参画に関する意識調査」(以下、「住民意識調査」という。)を実施しました。調査の概要は以下のとおりです。

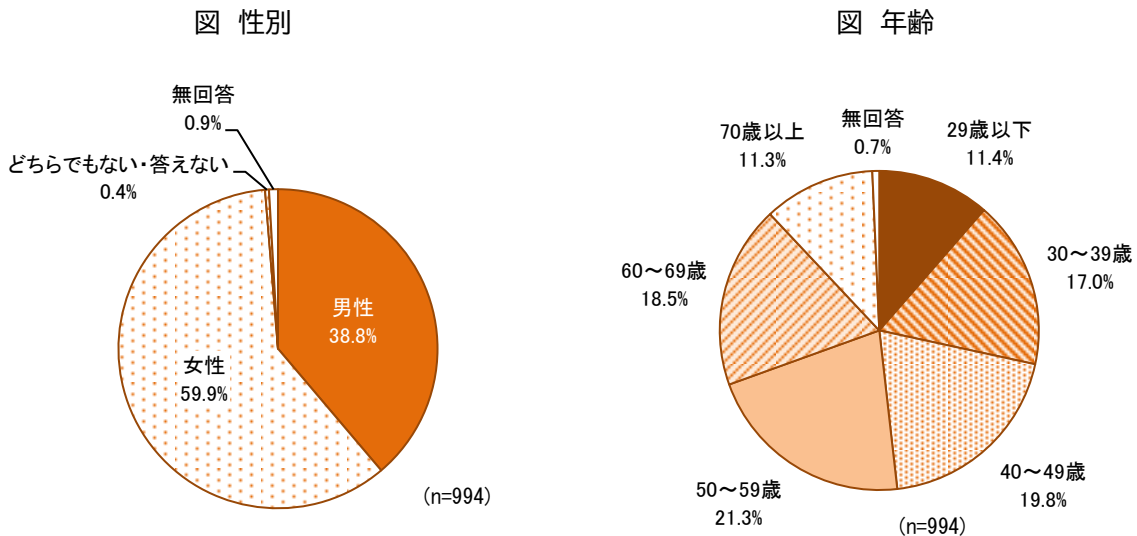
■調査の概要

調査対象	広陵町内に在住する満 18 歳以上の方々2,500 名
調査期間	令和 4(2022)年 8 月 10 日(水)~9 月 2 日(金)
調査方法	郵送により調査票を配布、郵送またはインターネットにより回答
回収結果	994 件(回答率 39.8%)

■結果の見方

- (1)回答は、各質問の回答者数(n)を基数とした百分率(%)で示しています。小数点第 2 位を四捨五入しているため、比率の合計が 100.0%にならない場合があります。
- (2)複数回答を求めた質問では、回答比率の合計が 100.0%を上回ります。

■回答者の属性

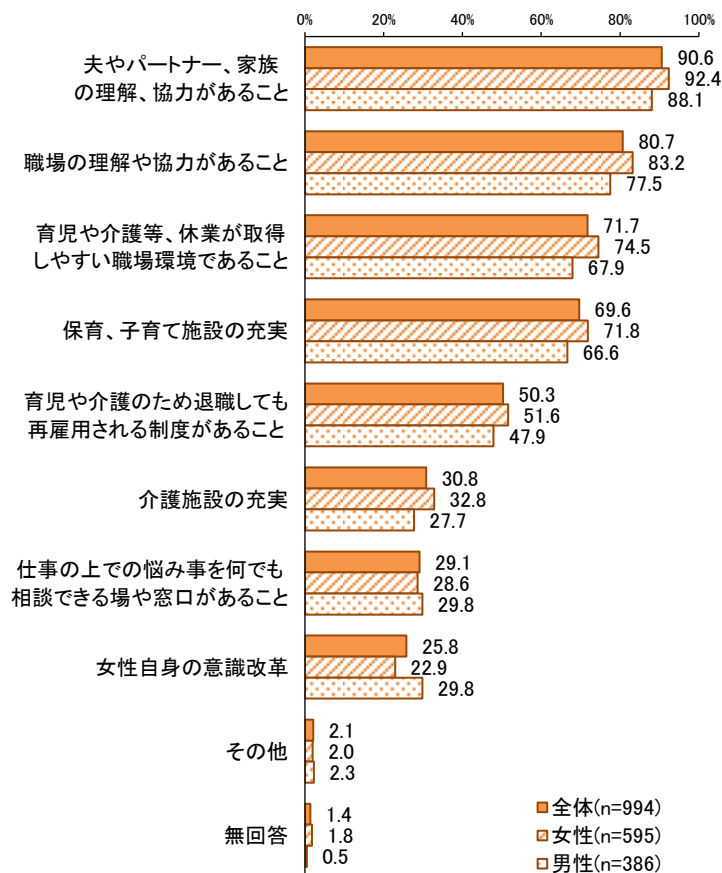


■女性が仕事を続けるために必要なこと

問 女性が仕事を続けるために必要なことは、どのようなことだと思いますか。(〇はいくつでも)

女性が仕事を続けるために必要なことは、「夫やパートナー、家族の理解、協力があること」が90.6%で最も高く、次いで「職場の理解や協力があること」が80.7%、「育児や介護等、休業が取得しやすい職場環境であること」が71.7%、「保育、子育て施設の充実」が69.6%となっています。性別でみると、上位6項目は女性の割合が男性よりもやや高くなっています。

図 性別 女性が仕事を続けるために必要なこと



【参考】女性の働き方に関するアンケート調査

女性の働き方に関するアンケート調査の概要

■調査の目的

国の地域女性活躍推進交付金を活用し、女性就業に関して町内女性と企業のマッチングを行う目的のため、町内女性の就業実態、求職ニーズ等についてアンケートを実施しました。

■調査の概要

調査対象	広陵町内に在住する満 25 歳以上 74 歳以下の女性 1,000 名
調査期間	令和 4 年 9 月 5 日(月)～9 月 20 日(火)
調査方法	郵送により調査票を配布、郵送またはインターネットにより回答
回収結果	446 件(回答率 44.6%)

■回答者の属性

図 年齢

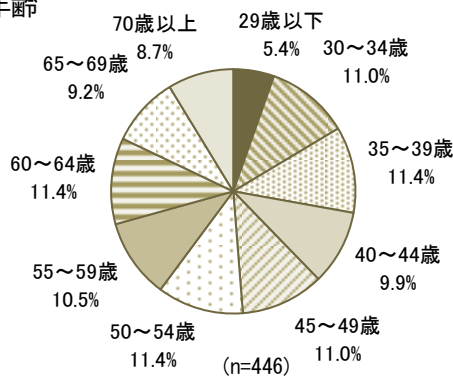


図 仕事の有無

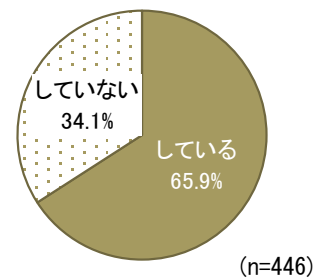


図 家庭における家事や育児、介護などの分担割合

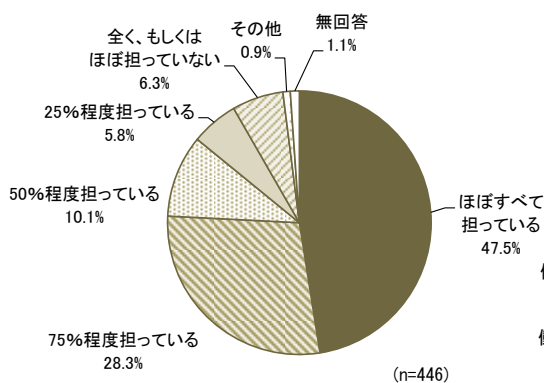
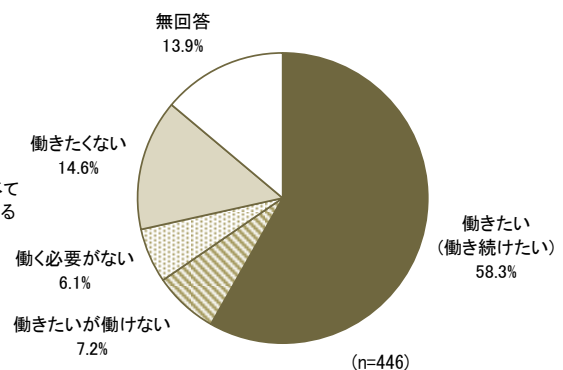


図 女性の就労(継続)意向



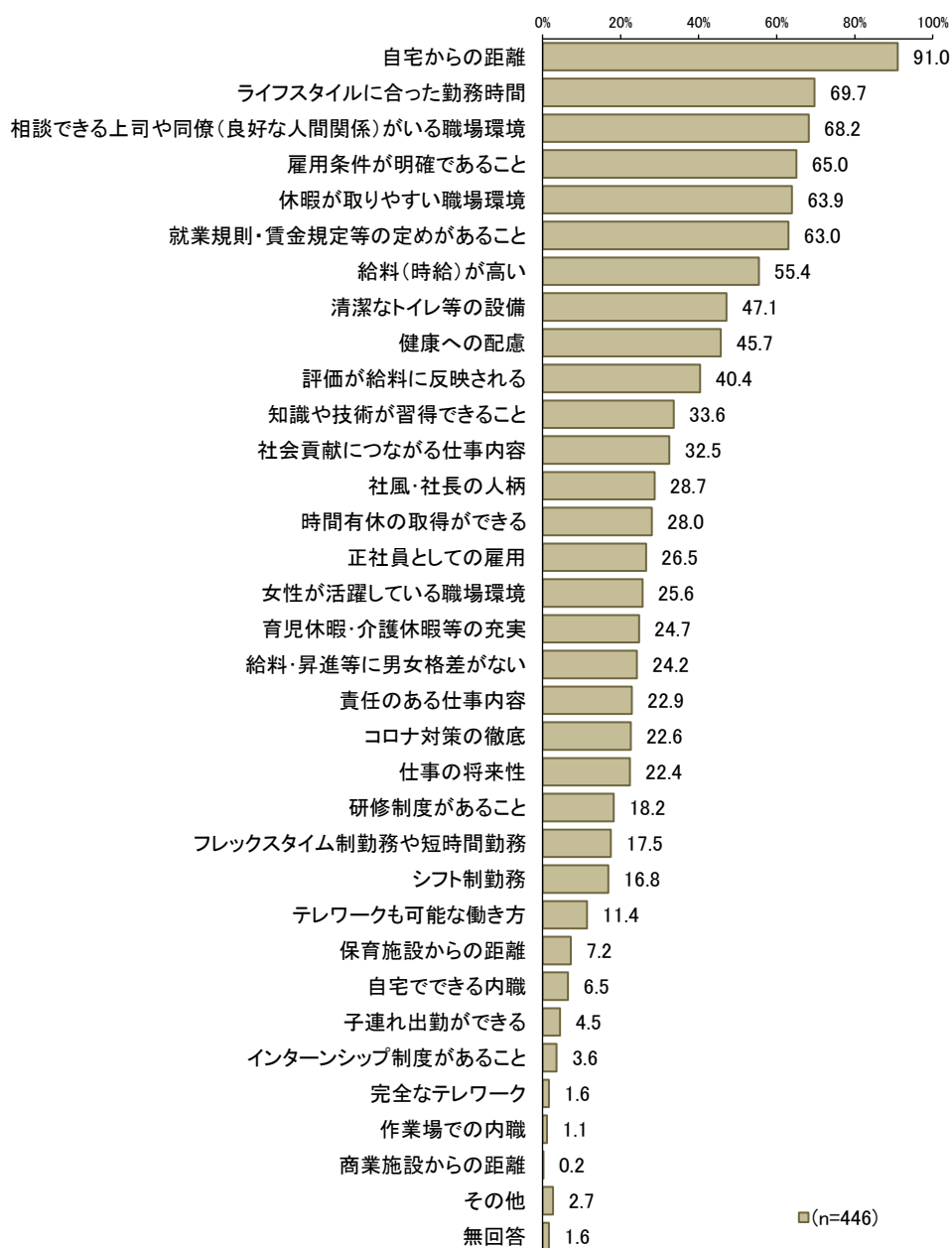
P26に関する参考資料として、「女性の働き方に関するアンケート調査結果」から抜粋して、P27～29に掲載しています。

【参考】女性の働き方に関するアンケート調査

問 あなたが職場を決定するために、重要だと思うことを選択してください。(〇はいくつでも)

職場選びで重要だと思うことは、「自宅からの距離」が 91.0%で最も高く、次いで「ライフスタイルに合った勤務時間」が 69.7%、「相談できる上司や同僚(良好な人間関係)がいる職場環境」が 68.2%となっています。

図 職場を決定するために重要だと思うこと

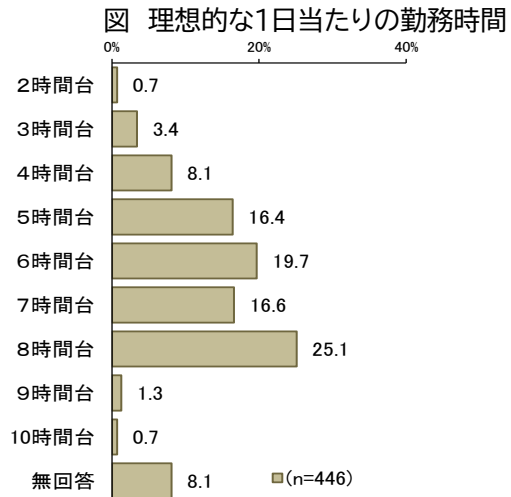
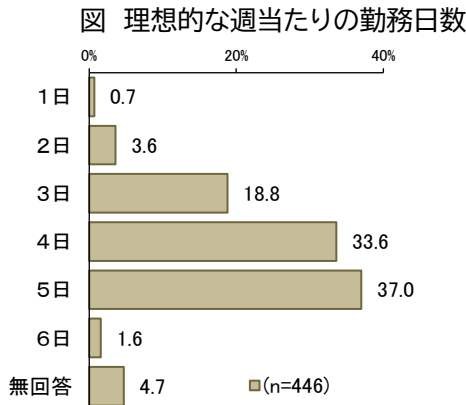


【参考】女性の働き方に関するアンケート調査

問 週に何日、何時間働きたい(理想)ですか。それぞれ()の中に数字を記載してください。

理想的な週当たりの勤務日数は、「5日」が 37.0%で最も高く、次いで「4日」が 33.6%、「3日」が 18.8%となっています。

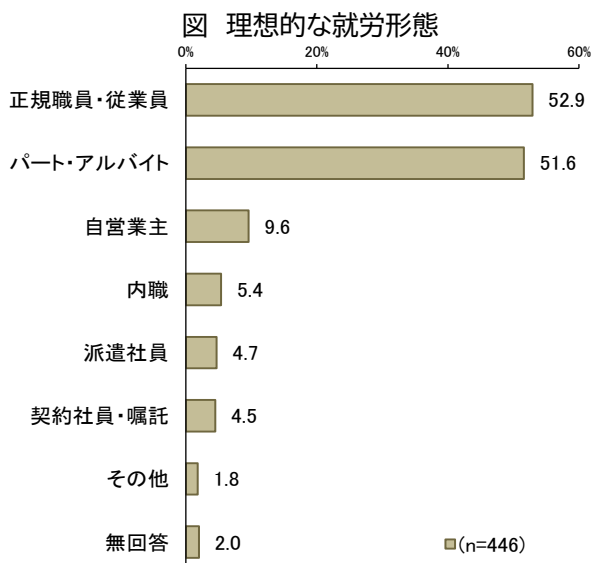
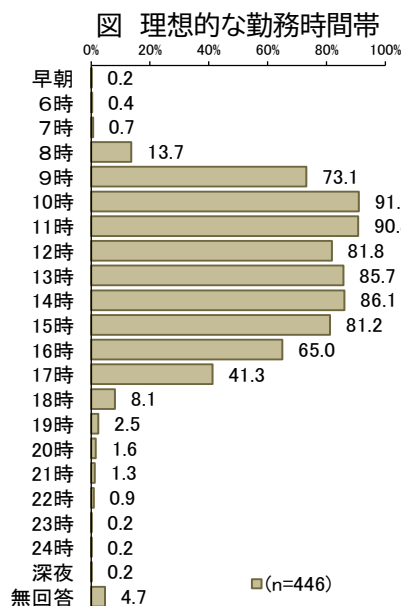
理想的な1日当たりの勤務時間は、「8時間台」が 25.1%で最も高く、次いで「6時間台」が 19.7%、「7時間台」が 16.6%、「5時間台」が 16.4%となっています。



問 勤務したい(理想的な)時間帯すべてに○をつけてください。(左図)

理想的な勤務時間帯は、10時台から15時台では8割以上と高くなっていますが、9時台は 73.1%、16時台では 65.0%とやや低くなり、17時台では 41.3%と 5割を下回っています。

問 働きたい(理想的な)就労形態を教えてください。(○はいくつでも) (右図) 理想的な就労形態は、「正規職員・従業員」(52.9%)と「パート・アルバイト」(51.6%)がそれぞれ5割強となっています。



■仕事に就く上で問題となること

問 あなたは、今後収入を得る仕事に就きたいと思いますか。(○は1つ)

問 あなたが今後仕事に就く上で問題となることは何ですか。(○はいくつでも)

現在働いていない人の就労意向は「仕事に就きたくない」が 38.2%、「できれば仕事に就きたい」が 22.1%、「ぜひ仕事に就きたい」と「わからない」がともに 17.3%となっています。

就労意向のある人が仕事に就く上で問題となると考えていることは、女性は「介護や子育てがある」と「自分の能力や技能に不安がある」、男性は「自分の体力や健康に不安がある」と「希望する業務内容の募集がない」が、それぞれ高くなっています。

図 現在働いていない人の就労意向の有無

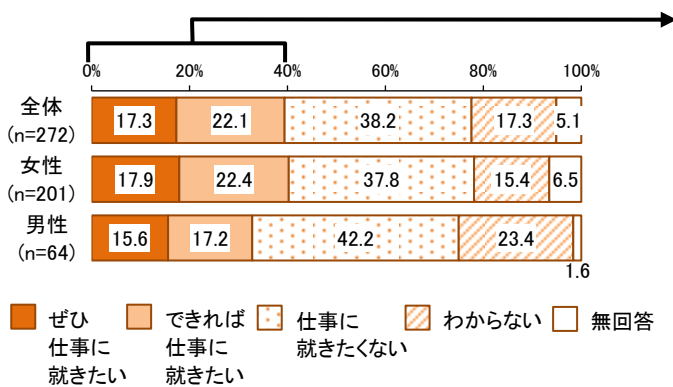
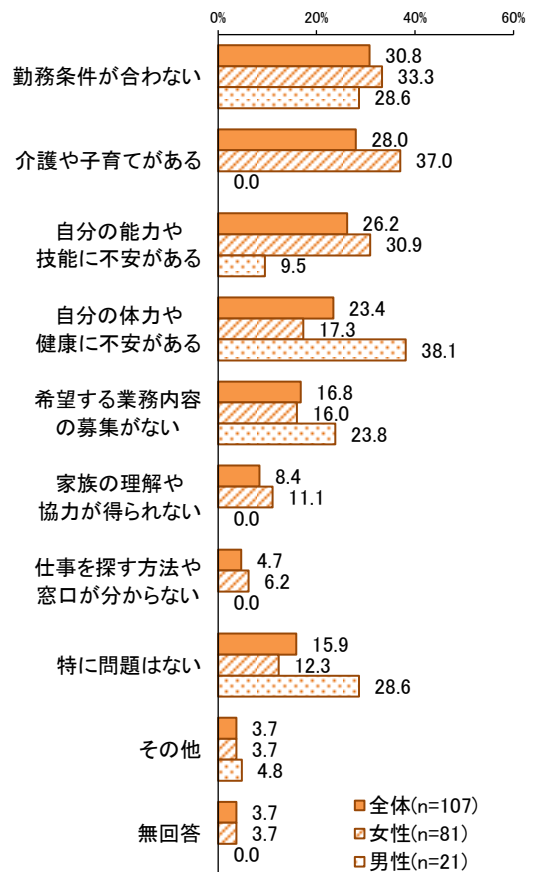


図 就労意向のある人が仕事に就く上で問題となると考えていること



■家庭での役割分担の現実と希望

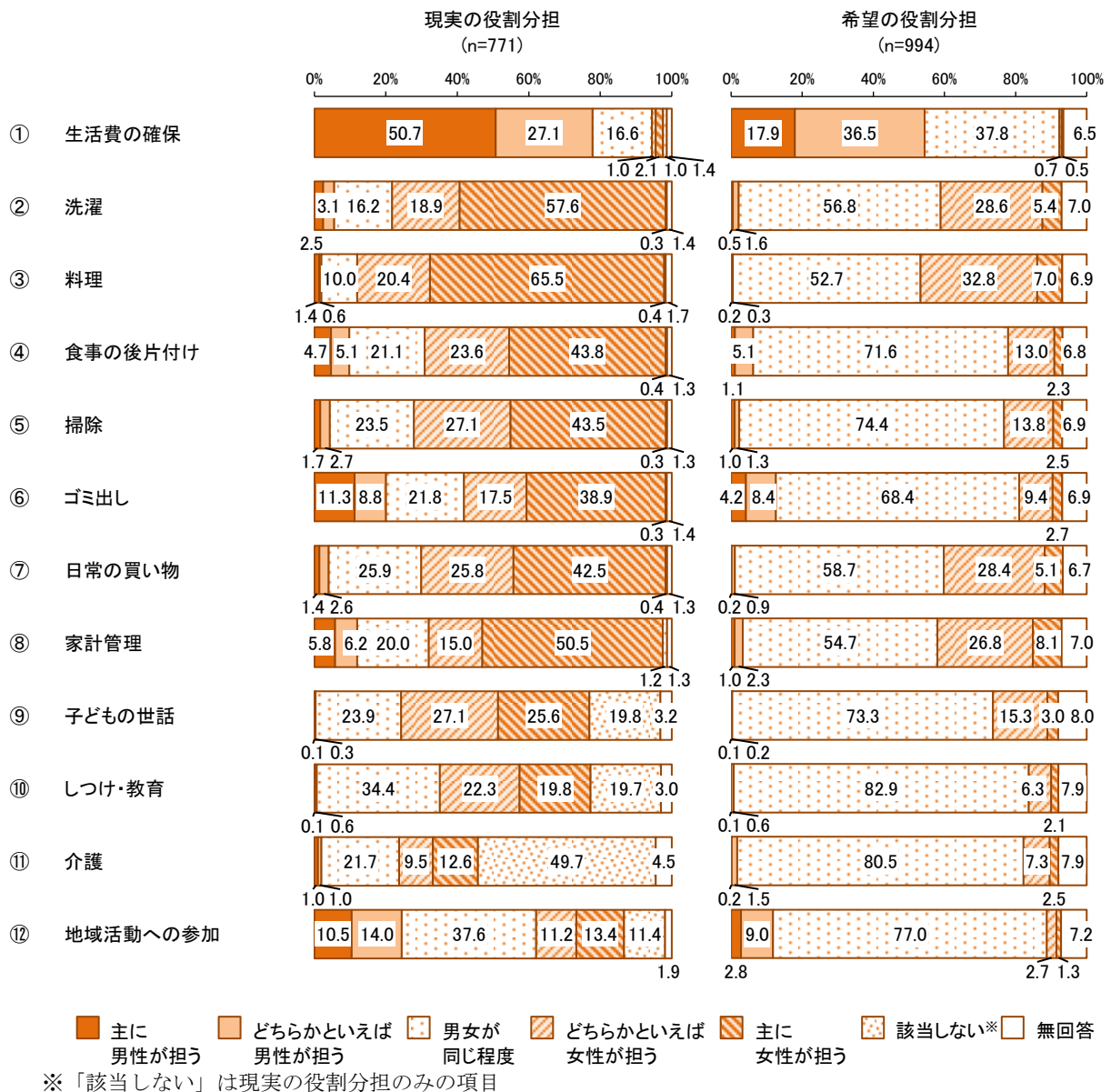
問 あなたの家庭では以下のことがらをどのように分担していますか。(各項目○は1つ)

問 あなたは以下のことがらをどのように分担するのが良いと思いますか。(各項目○は1つ)

家庭における現実の役割分担は、「①生活費の確保」では『男性が担う』(「主に男性が担う」「どちらかといえば男性が担う」の割合の合計)、「③料理」「②洗濯」など多くの項目では『女性が担う』(「主に女性が担う」「どちらかといえば女性が担う」の割合の合計)の割合が高くなっています。

希望の役割分担は、いずれの項目も現実の役割分担より「男女が同じ程度」の割合が高くなっていますが、「①生活費の確保」は希望においても『男性が担う』が5割を超えています。

図 家庭での役割分担の現実と希望



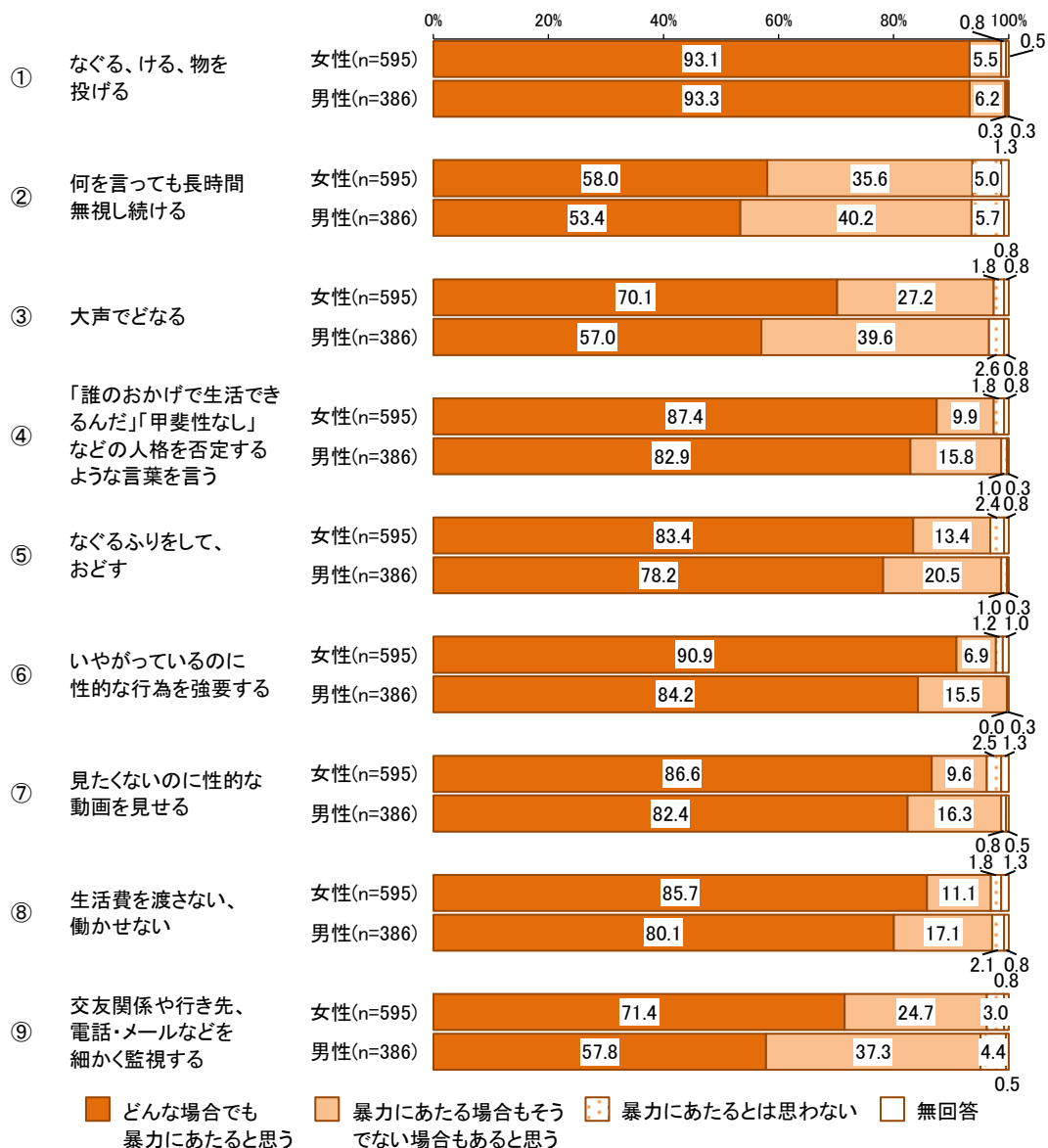
■DVについての認識

問 あなたは、次のようなことが配偶者・パートナーや恋人の間で行われた場合、暴力だと思いますか。
(○はそれぞれ1つ)

DVについての認識は、多くの項目で「どんな場合でも暴力にあたると思う」が8割以上を占める一方で、「②何を言っても長時間無視し続ける」「③大声でどなる」「⑨交友関係や行き先、電話・メールなどを細かく監視する」の3項目は「暴力にあたる場合もそうでない場合もあると思う」が3割から4割前後を占めています。

性別でみると、「①なぐる、ける、物を投げる」を除くすべての項目で、女性の方が男性よりも「どんな場合でも暴力にあたると思う」の割合が高くなっています。

図 性別 DVについての認識



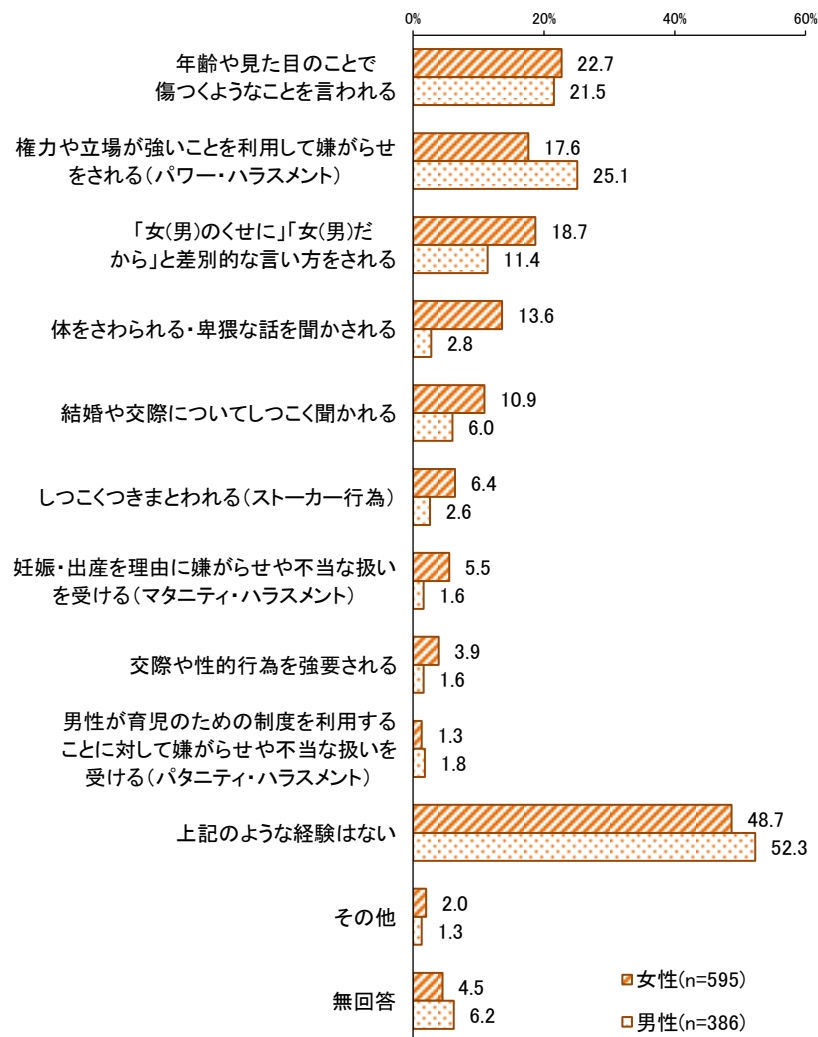
■ハラスメント等を受けた経験の有無

問 あなたは、職場や学校、その他の活動の場で次のような行為を受け、不快と感じたことがありますか。
(○はいくつでも)

ハラスメント等を受けた経験は、女性は「年齢や見た目のことで傷つくようなことを言われる」が22.7%で最も高く、次いで「『女(男)のくせに』『女(男)だから』と差別的な言い方をされる」が18.7%、「権力や立場が強いことを利用して嫌がらせをされる(パワー・ハラスメント)」が17.6%、「体をさわられる・卑猥な話を聞かされる」が13.6%、「結婚や交際についてしつこく聞かれる」が10.9%となっています。

男性は、「権力や立場が強いことを利用して嫌がらせをされる(パワー・ハラスメント)」が25.1%、「年齢や見た目のことで傷つくようなことを言われる」が21.5%となっています。

図 性別 ハラスメント等を受けた経験の有無



■性別役割分担意識

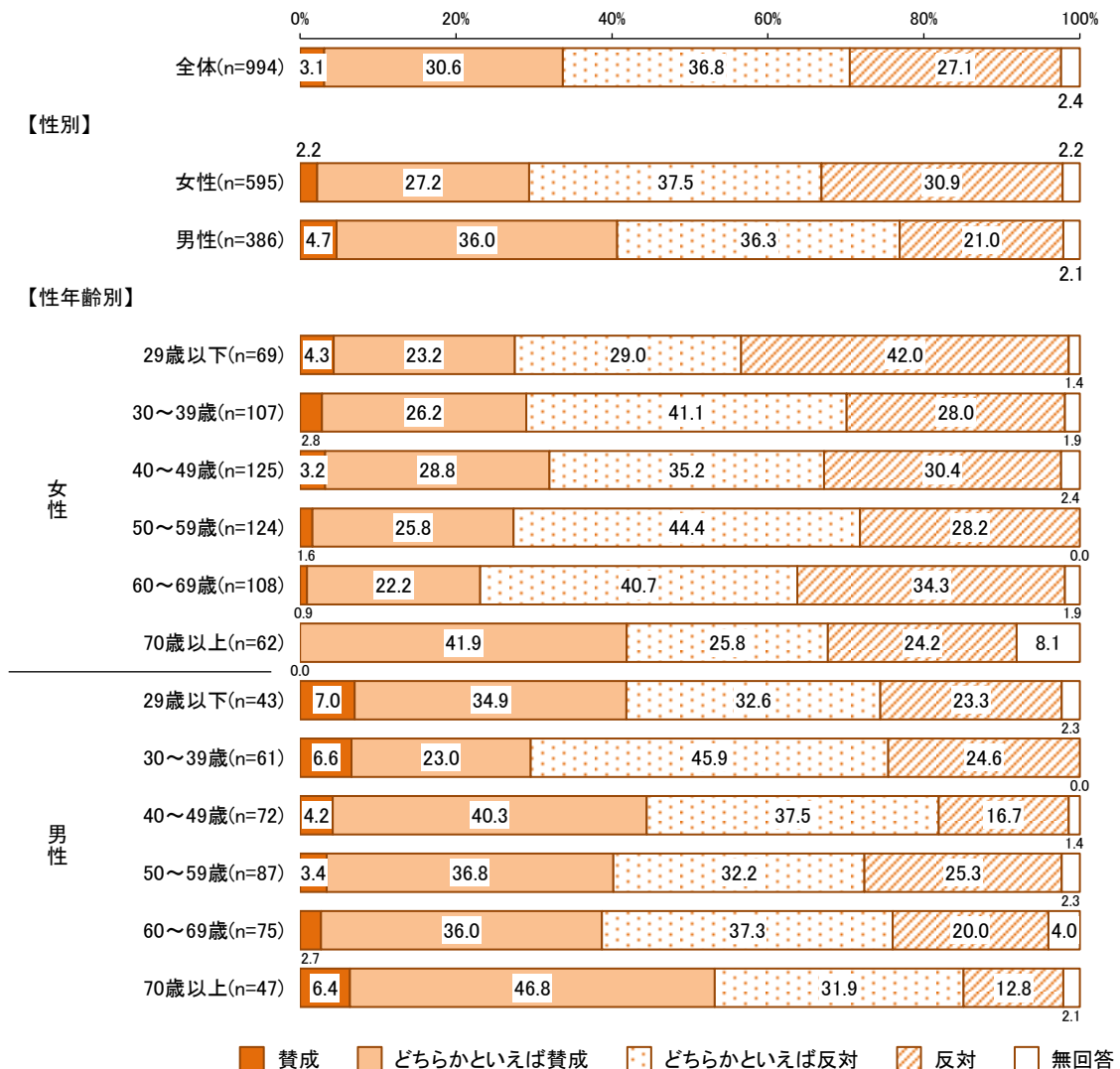
問 あなたは、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方についてどのように思いますか。(○は1つ)

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方については、『(どちらかといえば)賛成』(「賛成」「どちらかといえば賛成」の割合の合計)が 33.7%、『(どちらかといえば)反対』(「反対」「どちらかといえば反対」の割合の合計)が 63.9%となっています。

性別で見ると、男性の方が女性よりも『(どちらかといえば)賛成』の割合が 11.3 ポイント高くなっています。

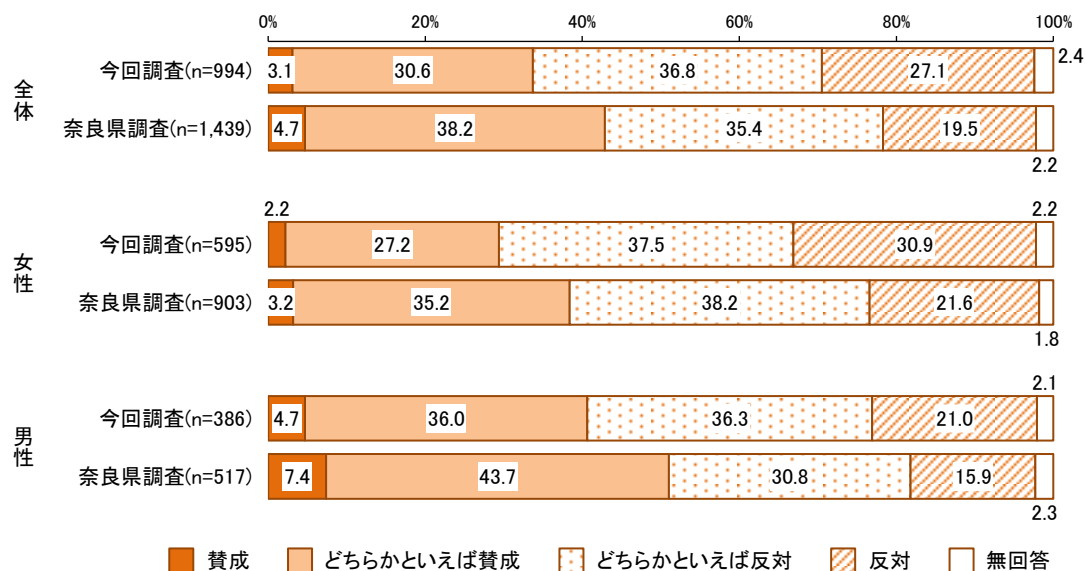
性年齢別で見ると、男性の 30～39 歳は『(どちらかといえば)反対』が 70.5%で、同じ年代の女性(69.1%)とほぼ同じ割合となっており、30～39 歳の男女の意識差は小さくなっています。男女とも 70 歳以上の『(どちらかといえば)賛成』が他の年齢層と比べて特に高く、女性で 41.9%、男性で 53.2%となっています。

図 性別・性年齢別 性別役割分担意識



今回調査と奈良県調査(令和元年度)を比較すると、今回調査の方が奈良県調査よりも『(どちらかといえば)反対』の割合が約 10 ポイント高くなっています。

図 性別 性別役割分担意識(奈良県調査との比較)



■家庭や子育てについての考え方

問 あなたは、次にあげるような考え方についてどのように思いますか。(各項目○は1つ)

「妻や子どもを養うのは、男性の責任である」という考え方については、『(どちらかといえば)そう思う』(「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の割合の合計)が 66.1%と高く、特に男性では『(どちらかといえば)そう思う』が 77.9%を占めています。

「子どもが3歳くらいまでは保育園等に入れず母親のもとで育てる方がよい」という考え方については、『(どちらかといえば)そう思う』と『(どちらかといえば)そう思わない』(「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」の割合の合計)がそれぞれ約5割となっています。

「男の子は男の子らしく、女の子は女の子らしく育てる方がよい」という考え方については、『(どちらかといえば)そう思う』が女性 28.1%・男性 58.1%と性別による違いが大きくなっています。

図 性別 ①妻や子どもを養うのは、男性の責任である

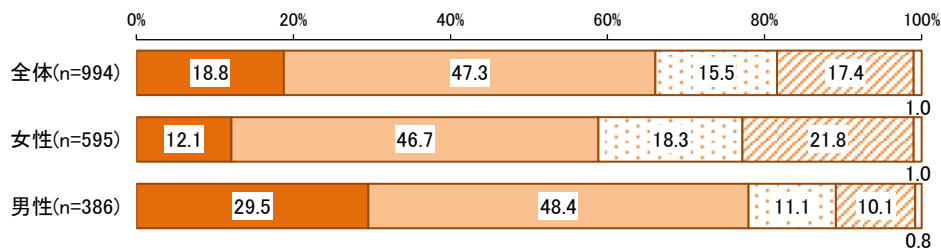


図 性別 ②子どもが3歳くらいまでは保育園等に入れず母親のもとで育てる方がよい

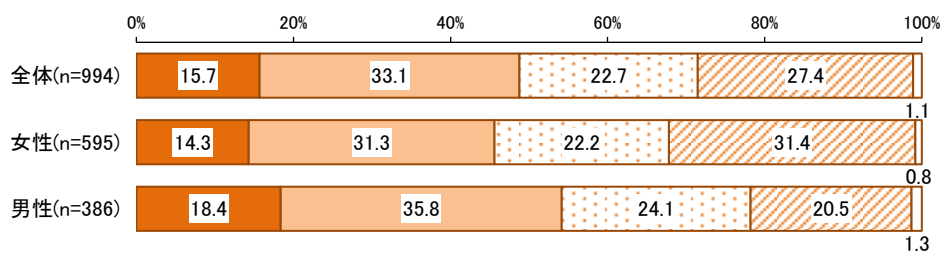
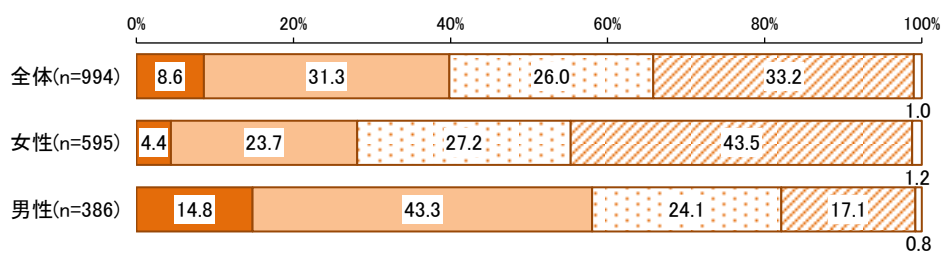


図 性別 ③男の子は男の子らしく、女の子は女の子らしく育てる方がよい



■ そう思う ■ どちらかといえばそう思う ■ どちらかといえばそう思わない ■ そう思わない ■ 無回答

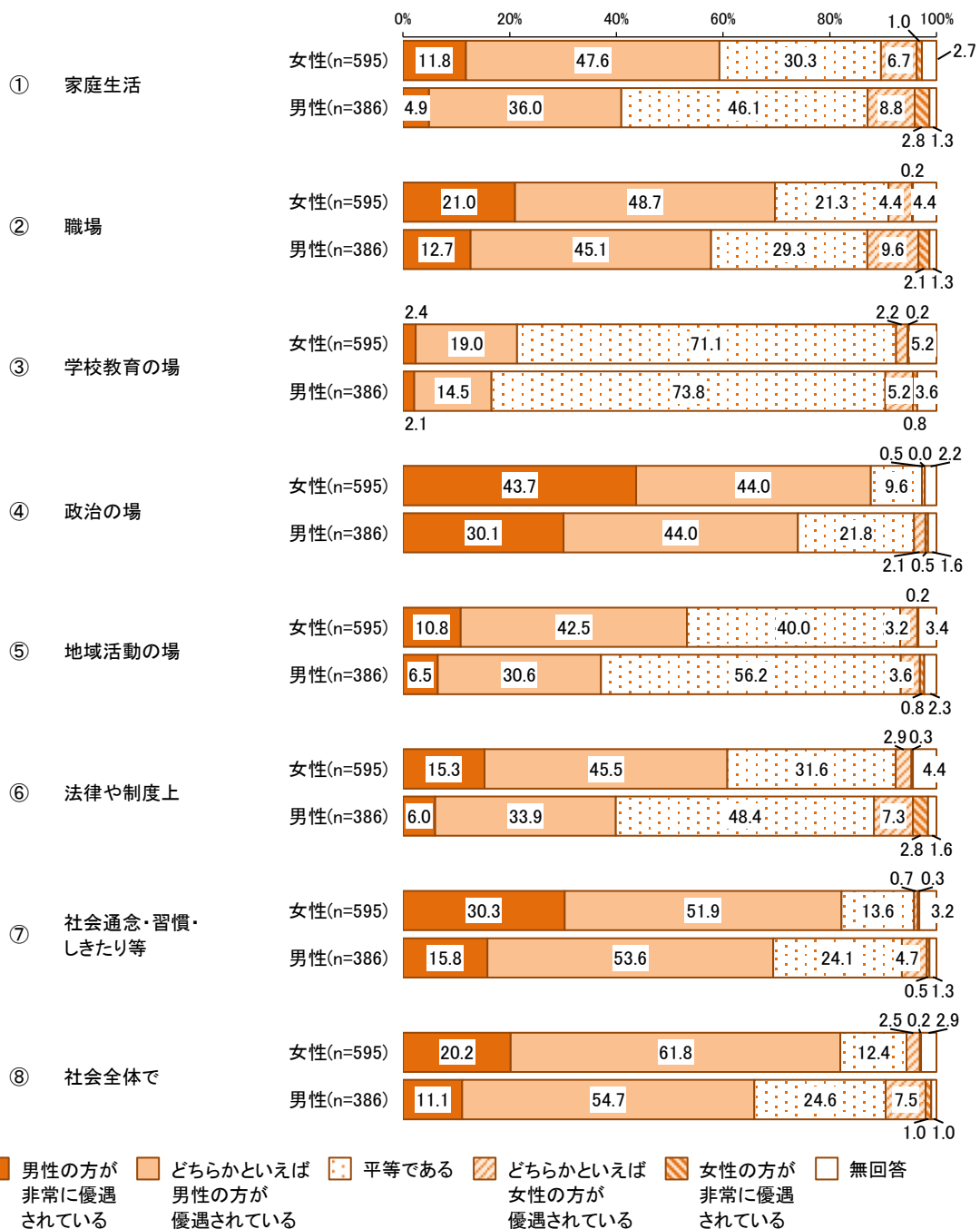
■男女の地位の平等感

問 あなたは、次にあげるような分野で男女の地位は平等になっていると思いますか。(各項目○は1つ)

各分野における男女の地位の平等感は「③学校教育の場」を除くすべての分野で『男性優遇』(「男性の方が非常に優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」)の割合の合計)の割合が高くなっています。

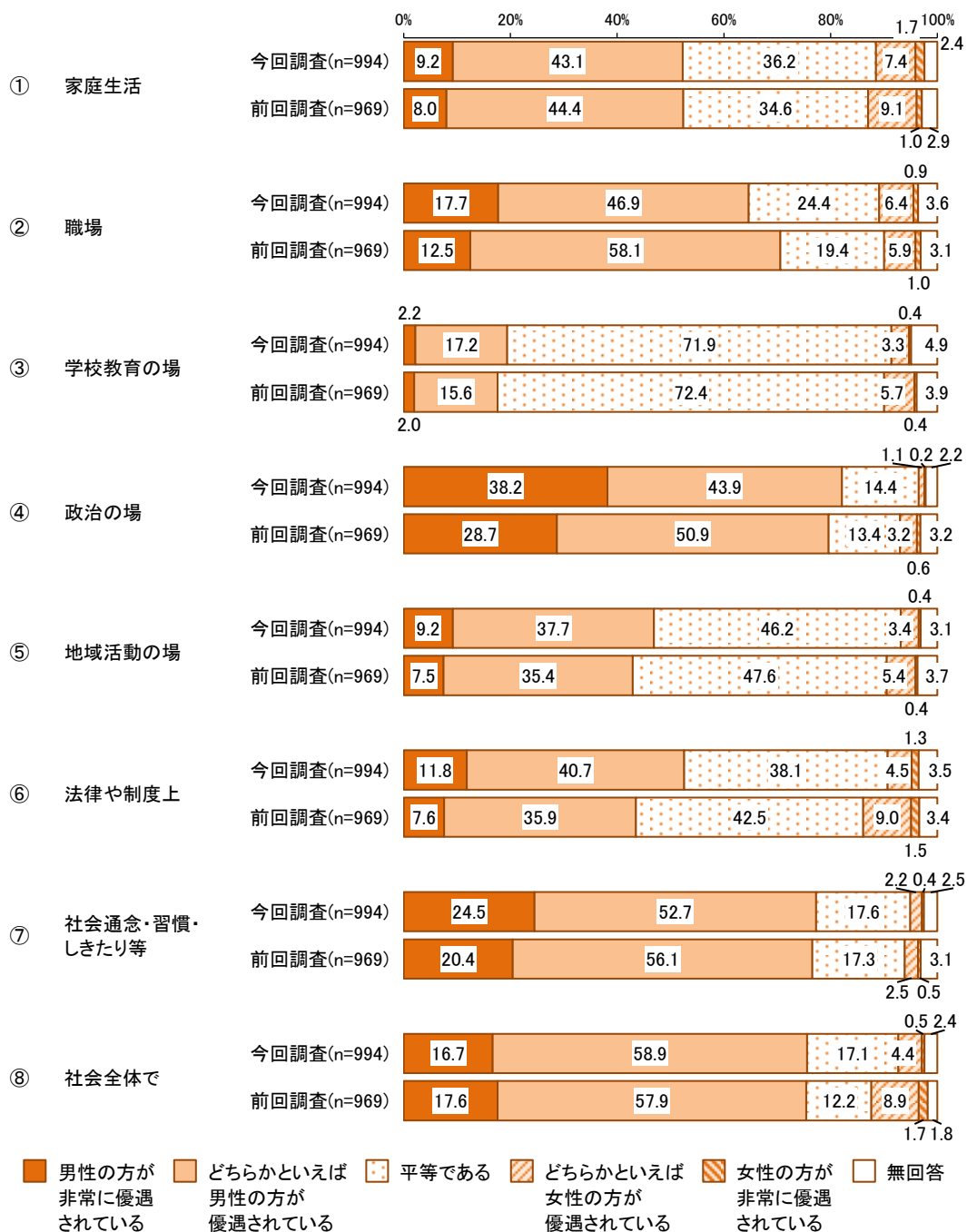
また、性別で見ると、すべての分野で女性の方が男性よりも『男性優遇』の割合が高くなっています。

図 性別 男女の地位の平等感



今回調査と前回調査(平成 29 年度)を比較すると、『男性優遇』の割合は前回調査からほとんど変化しておらず、むしろ「男性の方が非常に優遇されている」の割合が高くなっている項目が多く、男性優遇感が強まっている傾向がみられます。

図 男女の地位の平等感(経年比較)



■性的マイノリティにとって生活しづらい社会だと思うか

問 LGBTQをはじめとする性的マイノリティにとって、現状は生活しづらい社会だと思いますか。(〇は1つ)

性的マイノリティにとって生活しづらい社会だと思う人(「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の割合の合計)が 81.3%を占めており、その理由は「カミングアウト後、周囲の理解が得られない・態度が変化する」が 67.5%で最も高く、次いで「いじめ(悪口・嫌がらせなど)を受ける」が 59.7%、「自認する性として利用できる施設・設備が少ない(トイレ・更衣室など)」が 56.3%となっています。

図 性的マイノリティにとって生活しづらい社会だと思うか

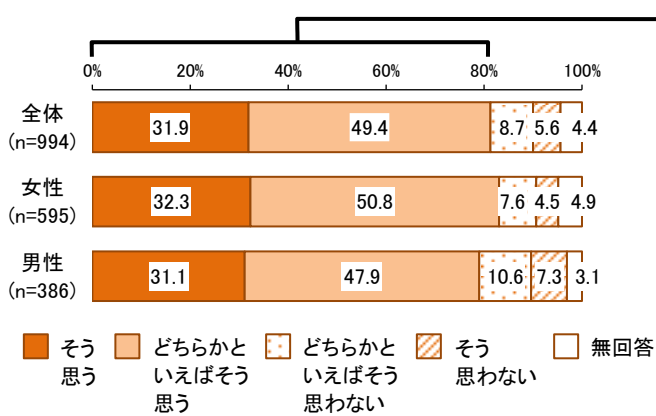
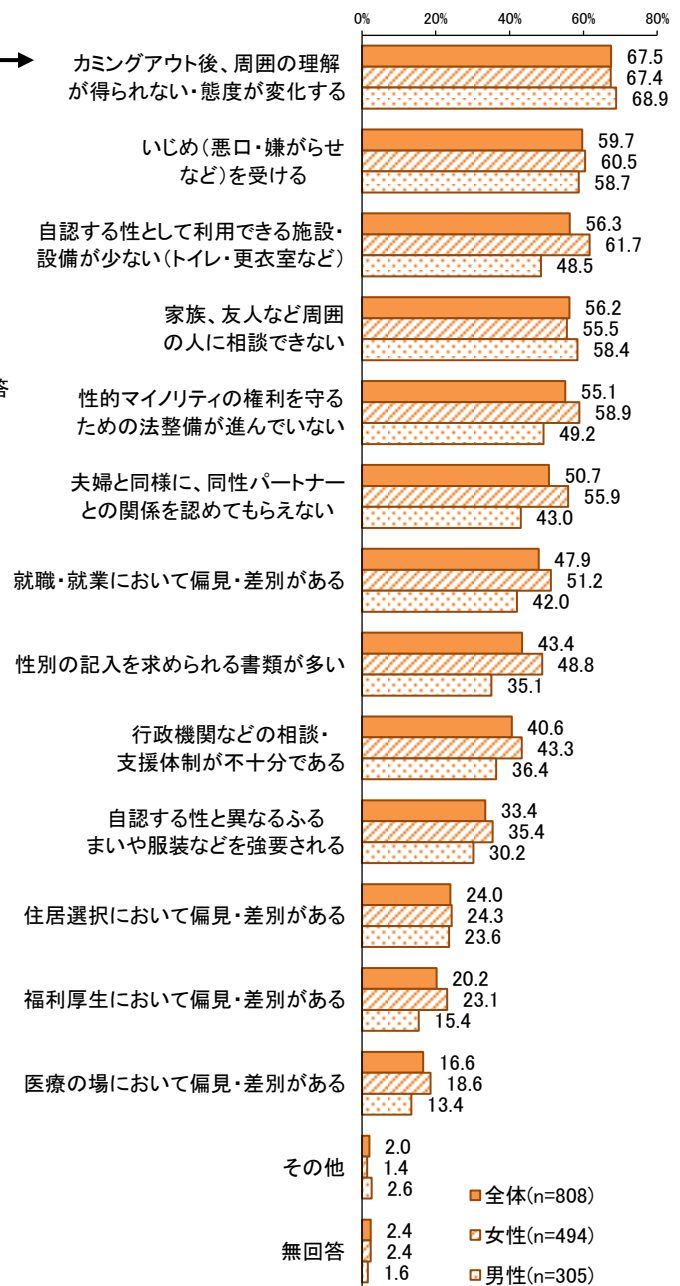


図 性的マイノリティにとって生活しづらい社会となっている理由



■ 「女性・男性であること」によって負担感や生きづらさを感じたことがあるか

問 あなたは、性別または見た目の性別が、「女性であること」または「男性であること」によって、負担感や生きづらさを感じたことがありますか。(〇は1つ)

「女性・男性であること」によって負担感や生きづらさを感じたことがある人は、女性で13.9%、男性で6.7%となっています。

負担感や生きづらさを感じたときは、女性では「仕事と家事・育児・介護を両立する負担が大きい」が63.9%で最も高く、次いで「家事、育児ができて当たり前と言われる」が55.4%、「なににかにつけ『男だから、女だから』『男のくせに、女のくせに』と言われる」が36.1%、「やさしくて、よく気がつき、従順であることを求められる」が33.7%、男性では「なににかにつけ『男だから、女だから』『男のくせに、女のくせに』と言われる」が57.7%で最も高く、次いで「仕事の責任が大きい、仕事ができる当たり前と言われる」が46.2%、「自分のやりたい仕事を自由に選べないことがある」が42.3%となっています。

図 「女性・男性であること」によって負担感や生きづらさを感じたことがあるか

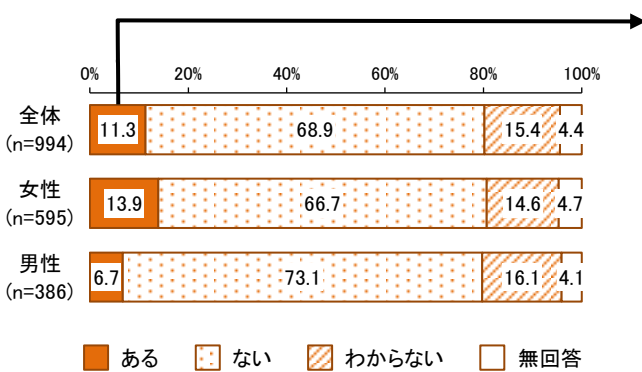
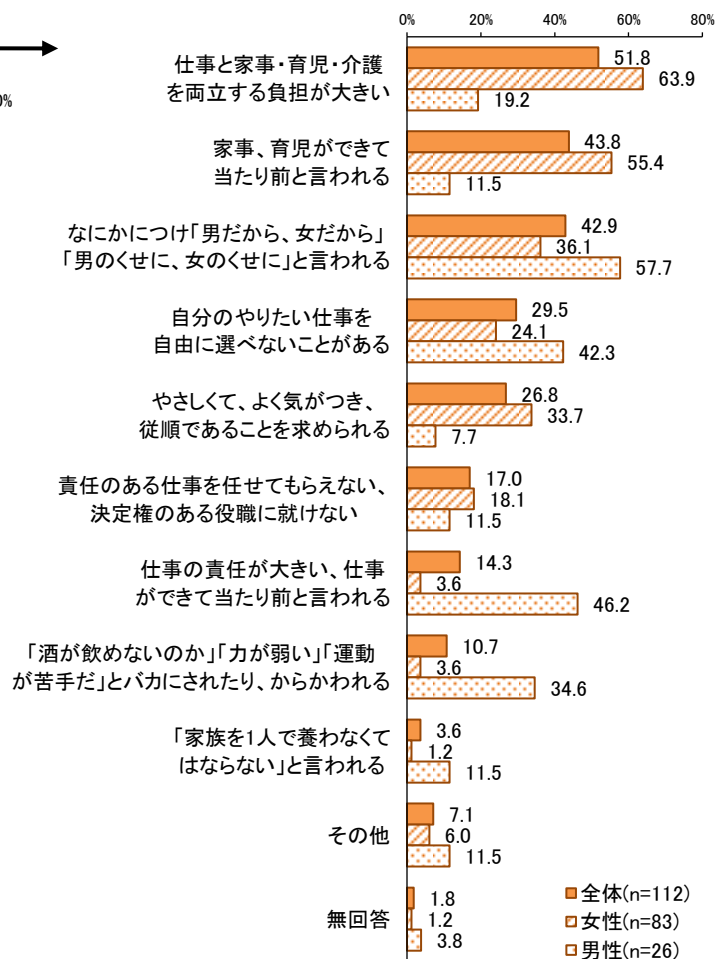


図 「女性・男性であること」によって負担感や生きづらさを感じたとき



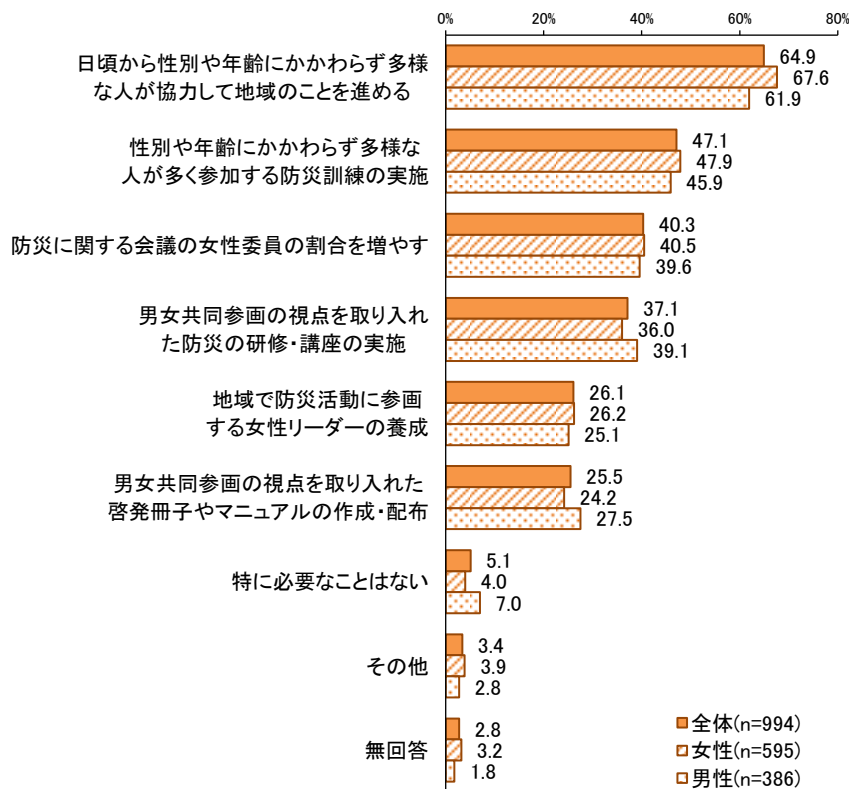
■性別や年齢などによる違いや多様性に配慮した災害対応をしていくために必要なこと

問 災害時においては、女性や子どものプライバシーの確保、高齢者への配慮が足りなくなると指摘されています。性別や年齢などによる違いや多様性に配慮した災害対応をしていくためには、日頃からどのようなことを行っていく必要があると思いますか。(〇はいくつでも)

性別や年齢などによる違いや多様性に配慮した災害対応をしていくために必要なことは、「日頃から性別や年齢にかかわらず多様な人が協力して地域のことを進める」が64.9%で最も高く、次いで「性別や年齢にかかわらず多様な人が多く参加する防災訓練の実施」が47.1%、「防災に関する会議の女性委員の割合を増やす」が40.3%、「男女共同参画の視点を取り入れた防災の研修・講座の実施」が37.1%となっています。

性別でみると、女性の方が男性よりも「日頃から性別や年齢にかかわらず多様な人が協力して地域のことを進める」の割合が5.7ポイント高くなっています。

図 性別や年齢などによる違いや多様性に配慮した災害対応をしていくために必要なこと



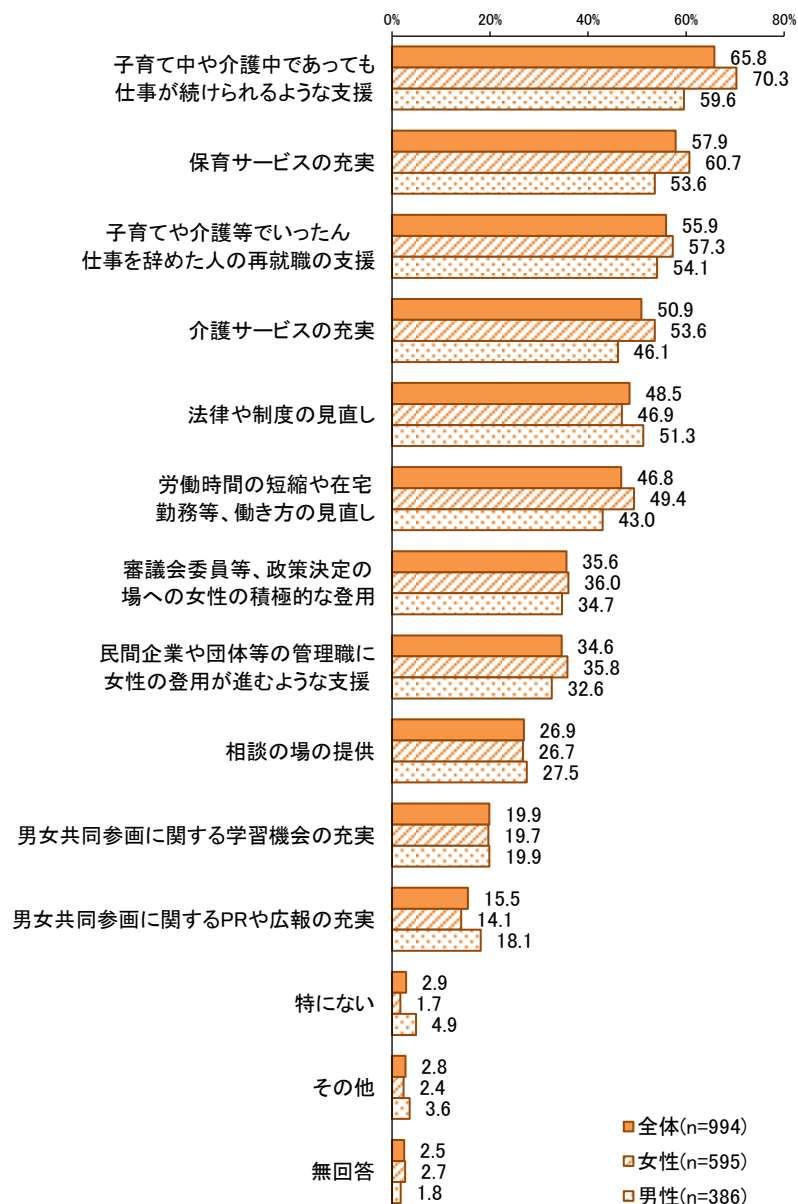
■男女共同参画社会を実現するため行政が力を入れていくべきこと

問 あなたは、今後「男女共同参画社会」を実現するために、行政がどのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。(〇はいくつでも)

男女共同参画社会を実現するため行政が力を入れていくべきことは、「子育て中や介護中であっても仕事が続けられるような支援」が65.8%で最も高く、次いで「保育サービスの充実」が57.9%、「子育てや介護等でいったん仕事を辞めた人の再就職の支援」が55.9%、「介護サービスの充実」が50.9%となっています。

性別でみると、上位4項目は女性の方で割合が高くなっており、「子育て中や介護中であっても仕事が続けられるような支援」は約7割を占めています。

図 男女共同参画社会を実現するため行政が力を入れていくべきこと



4. 前期計画期間における取り組み状況

前期計画期間における主な取り組みと課題は以下のとおりです。

※達成状況の○は「前期目標を達成」、△は「前期目標を達成できず」、×は「指標等を変えたことで測定できなかった」指標である。

主要施策1. あらゆる分野における男女の活躍

【基本方針 男女の活躍推進と働き方改革】

指標名	平成28年度 (実績)	前期目標 (令和4年度)	実績	達成状況	後期目標 (令和9年度)	担当課
ワーク・ライフ・バランスという言葉も意味も理解している人の割合	40.9%	70%以上	—	× 環境整備に関連する項目を優先し、調査せず。		協働のまちづくり推進課
町内の「一般事業主行動計画」策定企業数	1件		25件	新規	50件	協働のまちづくり推進課
15～64歳の女性の就業率	55.9%	60%以上	59.5% (令和2年度)	△ 大きく改善がみられたが、達成できず。	65%以上	協働のまちづくり推進課
町男性職員の育児休業取得者数	0人	2人	1人 (令和3年度)	△ 特定事業主行動計画にあわせて取得率に指標を変更する。		
町男性職員の育児休業取得率	0%		20% (令和3年度)	新規	50%以上	秘書人事課

主な実施施策	今後の課題等
<ul style="list-style-type: none"> ●男女の活躍推進 <ul style="list-style-type: none"> ・一般事業主行動計画策定支援 事業所へのアドバイザーを派遣し、策定支援。「働きやすい職場づくり（事例集）」作成 ・女性の就労支援 女性向けテレワーク普及セミナーやマザーズセミナーを開催。「働く女性ロールモデル集」の作成 ・創業・起業および就農支援 「創業塾」・「広陵町農業塾」の実施等 広陵高田ビジネスサポートセンターの相談事業 ●庁内推進体制 <ul style="list-style-type: none"> ・ワーク・ライフ・バランス推進強化月間（7月～9月） ●育児・仕事の両立支援 <ul style="list-style-type: none"> ・子育て世代包括支援センター定例会（月1回）の実施 ・子育て家庭総合相談センターの設置 ・パパママクラスの実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・ワーク・ライフ・バランスが実現できる環境整備に力を入れていく必要がある。 ・一般事業主行動計画の策定について広めていく方策が必要。 ・女性就労に関するアンケートで把握した女性の働き方ニーズを、働きやすさや企業マッチングにつなげる必要がある。 ・農業の担い手となりうる集落営農法人の設立に向けた支援を進めているほか、子育て世代の女性や再就業を希望する女性と、農作業や経営にかかる人材を必要としている農業法人や農業経営者とのマッチングについても進めていく必要がある。 ・類似団体より職員数が少ないため、職員向けの取り組みのほか委託等可能な業務の洗い出しや会計年度任用職員の活用等、より一層の取り組みが必要。

【基本方針 政策・方針決定過程への男女の参画推進】

指標名	平成28年度 (実績)	前期目標 (令和4年度)	実績	達成状況	後期目標 (令和9年度)	担当課
町女性職員の 管理職割合	34.29%	50.0%	34.29% (令和4年度)	△ 変化なし。	40.0%	秘書人事課
審議会等の 女性委員登用割合	18.90%	25.0%	23.1% (令和4年度)	△ 増加したものの、 達成できず。	30%以上	協働のまち づくり推進課
区長・自治会長の 女性割合	9.8%		4.8%	新規	9%以上	協働のまち づくり推進課

主な実施施策	今後の課題等
<p>●審議会への女性登用</p> <ul style="list-style-type: none"> 「広陵町審議会等への女性委員の登用推進要綱」を定め、町全体で審議会における女性割合の向上を推進。 	<ul style="list-style-type: none"> 「審議会等の女性委員登用割合」は一時目標達成するも、維持できなかった。根気強く呼びかけていく必要がある。

主要施策2. 男女の人権が尊重される安心安全な暮らしの実現

【基本方針 多様な立場の人々が安心して暮らせる環境整備】

指標名	平成28年度 (実績)	前期目標 (令和4年度)	実績	達成状況	後期目標 (令和9年度)	担当課
男性の家事関連時間 (仕事のある日)	84分	180分以上	56分	△ 集計方法を変更したため。	180分以上	協働のまち づくり推進課
男女の平等な家事分担(料理)の理想と現実の差	-		42.7 ポイント	新規	20ポイント	協働のまち づくり推進課
家庭生活において男女平等 であると考える人の割合	-		36.2%	新規	50%	協働のまち づくり推進課
レインボーフラッグ 設置数	0か所	10か所	0か所	△ 設置することによる問題 ² があり、方針を変更する。		協働のまち づくり推進課
がん検診の受診方法を 知らない人の割合	36.8% (平成27年度)	30.0%	29.6% (令和2年度)	○ 一定の成果が出た。		けんこう推進 課

主な実施施策	今後の課題等
<p>●家庭内の支え合い</p> <ul style="list-style-type: none"> 家事・育児を考えるワークショップ等を実施 <p>●地域の支え合い・助け合い</p> <ul style="list-style-type: none"> 「子ども110番の家事業」の実施 <p>●健康・性への理解</p> <ul style="list-style-type: none"> がん検診・集団健診等の申込にWEB申込を導入 広陵町たたらん煙(受動喫煙)から健康を守る思いやり条例を施行 畿央大学と共同で受動喫煙防止に関する講演会を開催 各学校へデートDV防止等の出前講座実施 <p>●さまざまな困難を抱える住民に対する支援</p>	<ul style="list-style-type: none"> 「子ども110番の家事業」は、住民の高齢化・共働きの増加により登録辞退者が増加しているため、今後は町内の事業所などにも協力を要請することを検討する必要がある。 町としての性的マイノリティの方に配慮した対応方法を再検討する必要がある。 さまざまな困難を抱えている住民に対する支援では、予防的支援の充実や民生委員などによるアウトリーチ等を通じて対象者を早期に把握していく必要がある。 サロンへの参加者は年々微増しているが、より一層参加者を増やす取り組みが必要である。

² 他自治体で、レインボーフラッグの掲示されたトイレを使うことがカミングアウトにつながらないか恐れを感じて逆に使いにくいとの指摘がLGBTQ当事者から複数寄せられ、レインボーフラッグの撤去に至った事例があった。

<ul style="list-style-type: none"> ・中和吉野生活自立サポートセンターや社会福祉協議会と連携。 ・子育て世代包括支援センター定例会（月1回）の実施 ・子育て家庭総合相談センターの設置 ・オンラインで「ふれあい・いきいきサロン」やボランティア団体の活動の周知を実施。 	
---	--

【基本方針 男女間の暴力根絶の推進】

指標名	平成28年度 (実績)	前期目標 (令和4年度)	実績	達成状況	後期目標 (令和9年度)	担当課
相談機関や相談窓口を全く知らない人の割合	46.4%	20%未満	—	スマホが普及している現代、検索できるので、指標を変更する。		協働のまちづくり推進課
DV等の暴力に関する相談機関・相談窓口の啓発回数	—		5回	新規	5回	協働のまちづくり推進課
DV等の被害を受けた方の中で、「誰にも相談しなかった」人の割合	40.8%	20%未満	41.7%	△ 全体に占める「相談した」人の割合は増加している。	20%未満	協働のまちづくり推進課
「生命(いのち)の安全教育」に関する出前講座の回数	—		3回 (令和4年度)	新規	7回	協働のまちづくり推進課

主な実施施策	今後の課題等
<ul style="list-style-type: none"> ●男女間の暴力根絶 ・パープルリボンの配布 ・パープルライトアップの実施 ・DVチェックリストや相談窓口一覧のカードの配布 	<ul style="list-style-type: none"> ・DV等の被害者への対応として、関係各課との情報共有方法を検討する必要がある。 ・何が暴力に当たる行為なのかについて、同時に啓発を推進する必要がある。

主要施策3. 男女共同参画社会の実現に向けた基盤整備

【基本方針 教育・啓発を通じて男女共同参画についての理解の促進】

指標名	平成28年度 (実績)	前期目標 (令和4年度)	実績	達成状況	後期目標 (令和9年度)	担当課
社会通念・慣習・しきたりなどの分野が男女平等であると考える人の割合	17.3%	25%以上	17.6%	△ 前回と比較して、微増にとどまった。	25%以上	協働のまちづくり推進課
社会全体で男女の地位が平等になっていると思う人の割合	12.2%	20%以上	17.1%	△ 5%以上の大きな進歩がみられた。	25%以上	協働のまちづくり推進課
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」と考えている人の割合	28.0%	20%未満	33.7%	△ 「どちらでもない」の選択肢をなくしたことによる。状況は改善。	25%未満	協働のまちづくり推進課

主な実施施策	今後の課題等
<ul style="list-style-type: none"> ●教育・啓発活動 ・各学校へデートDV防止等の出前講座実施 ・キャリア・パスポートを活用した、小学校と中学校の9年間における一貫したキャリア教育の実施 ・総合的な学習の時間にジェンダー平等についての学習を実施 ・男女共同参画・ジェンダー平等をテーマにした川柳作品を『広報こうりょう』で募集 	<ul style="list-style-type: none"> ・価値観の形成過程である学生時代に、ジェンダー平等や性の多様性、デートDVなどの教育機会を設けることは重要なことであるため、学校等との連携を継続的に行っていく必要がある。 ・価値観の浸透を図るためには、広く多くの町民に向けた啓発を地道に行っていく必要がある。

【基本方針 男女共同参画の視点に立った推進体制の充実】

指標名	平成28年度 (実績)	前期目標 (令和4年度)	実績	達成状況	後期目標 (令和9年度)	担当課
防災士の女性比率	8.3% (平成29年度)	20.0%	10% (令和3年度)	△ 女性防災士も増加しているが、男性防災士も増加している。		安全安心課
女性防災士の人数	9人		13人	新規	20人	安全安心課
地域における AED講習会	－	41区・自治会	9区・自治会 (令和元年度)	△ 設置した地域から実施を始めている。	41区・自治会	安全安心課
男女共同参画に関する 職員研修参加者数	45人	100人	0人 (令和4年度)	× 実施できなかった。人権と抱きあわせにする。		秘書人事課
男女共同参画および 人権に関する 職員研修参加者数	－		0人 (令和4年度)	新規	150人	協働のまちづくり推進課
男女共同参画および 人権に関する講演会や 研修等の住民参加者数	－		100人 (令和4年度)	新規	200人	協働のまちづくり推進課
男女共同参画行動計画 達成状況調査における 達成度A・Bの割合	－		51.6% (令和3年度)	新規	70%以上	協働のまちづくり推進課

主な実施施策	今後の課題等
<ul style="list-style-type: none"> ● 防災・災害時支援体制の確立 <ul style="list-style-type: none"> ・ 女性消防団との連携により、町内の園（5園）に出向き、紙芝居を用いて防火啓発を実施 ・ 消防署員と民生委員とが合同で75歳以上の高齢者宅に防火訪問を行い、住民の防火意識の向上を図っている。 ・ 地域と協働で、定期的に防災訓練を実施 ● 推進体制の充実 <ul style="list-style-type: none"> ・ 男女共同参画行動計画の評価検証を、毎年実施 ・ 「人権のつどい」でDVや虐待をテーマに講演会を実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 防災会議委員への女性の登用は約1割で審議会全体に比べて少ない状況であり、さらなる女性の登用を検討していく必要がある。 ・ 子育て世代の防災訓練への参加を高めるよう訓練のあり方について検討していく必要がある。

第3章 施策の展開

施策の体系

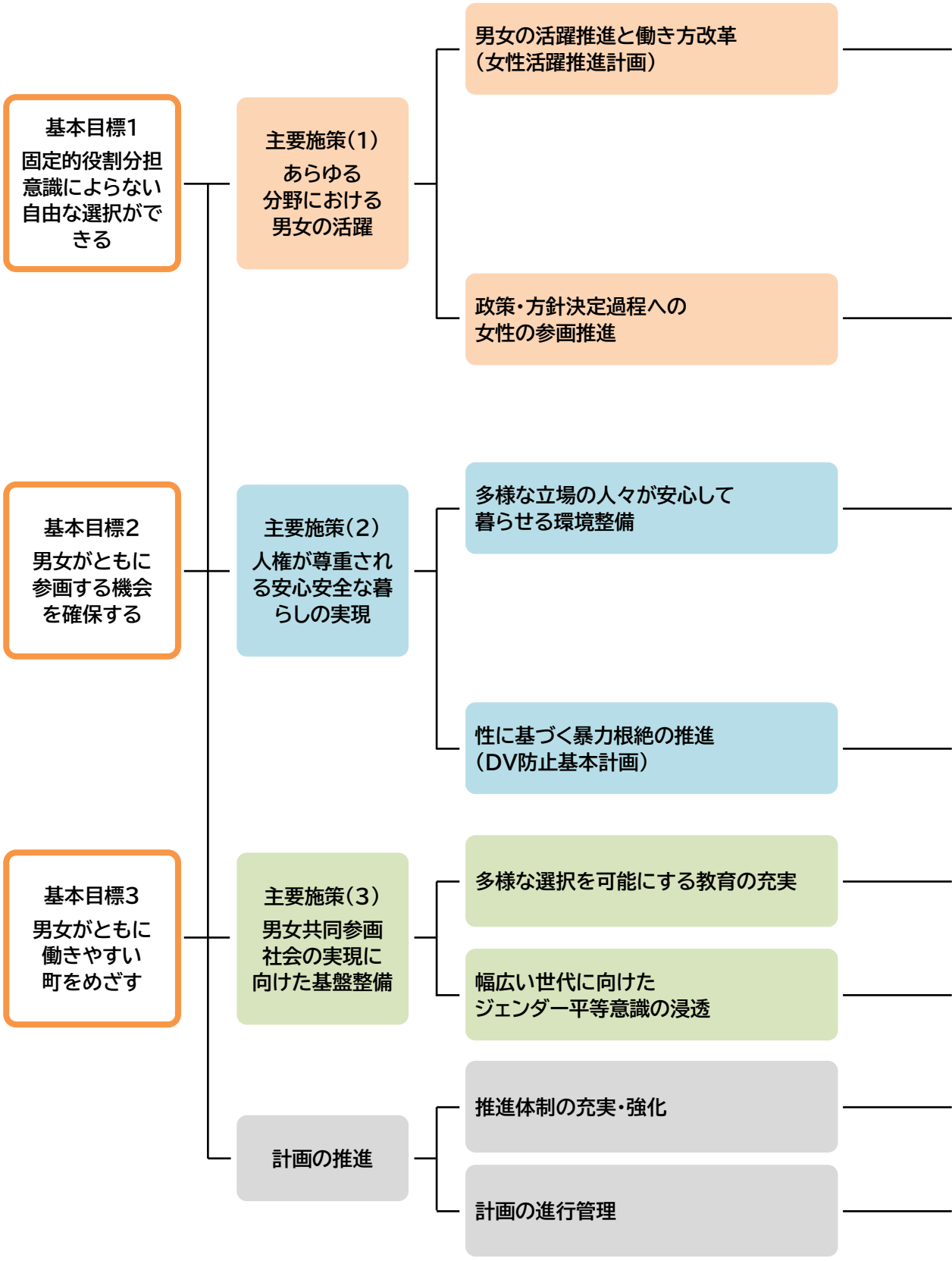
【基本理念】

【基本目標】

【主要施策】

【基本方針】

誰もが多様な選択肢から自らが自らの道を選択でき、活躍できる社会



【基本施策】

【具体的施策】

1. 男女がともに能力を発揮できる社会づくり

- ① 昇進や昇任における男女の平等
- ② 事業所におけるポジティブ・アクション(積極的改善措置)の促進
- ③ 女性活躍推進法に基づく計画策定についての周知と啓発

2. ワーク・ライフ・バランスの取り組み支援

- ① ワーク・ライフ・バランスの啓発
- ② 職員の時間外勤務の短縮と多様な働き方の整備

3. 仕事と子育て・介護が両立できる環境整備の促進

- ① 子育て支援体制の充実
- ② 子育てや介護などの負担軽減のための支援の充実

4. 女性の就労支援・起業支援

- ① 女性の就労支援
- ② 女性の起業および就農支援
- ③ 農業を営む女性への環境整備

1. 行政、地域、団体などにおける意思決定の場への女性の参画拡大

- ① 町女性職員の活躍推進
- ② 審議会等への女性登用
- ③ 地域活動における女性活躍

2. 女性リーダーの発掘・育成

- ① 女性リーダーの発掘・育成

1. ジェンダー平等の視点に立った意識の確立と環境整備

- ① 家庭内での支え合い、助け合い
- ② 地域全体の支え合い、助け合い

2. 性に対する理解と心身の健康保持

- ① LGBTQなどの性的マイノリティに対する理解
- ② ライフステージに応じた健康管理体制の充実

3. 貧困、高齢、障がいなどにより困難を抱えた人々への支援

- ① ひとり親世帯などへの支援の充実
- ② 生活困窮者への支援
- ③ 高齢者や障がい者への支援および介護者支援の充実

4. 防災における男女共同参画の推進

- ① 男女共同参画の視点に立った防災対策の推進
- ② 防災分野への女性の参画促進

1. 暴力を許さない意識醸成および相談・被害者支援体制の充実

- ① DVなどの暴力の根絶に向けた対策の推進
- ② DVやセクハラなどの被害者支援体制の充実

2. 社会的弱者に対する暴力の予防

- ① 社会的弱者に対する犯罪や暴力の根絶に向けた対策の推進
- ② 社会的弱者に対する犯罪や暴力の発生を防ぐまちづくり

1. 幼稚園・保育園・認定こども園・学校におけるジェンダー平等教育の充実

- ① 幼稚園・保育園・認定こども園・学校における男女共同参画教育の充実

2. キャリア教育と子どものエンパワーメント支援

- ① 子どものエンパワーメント支援

1. 生涯学習におけるジェンダー平等学習の推進

- ① ジェンダー平等意識を高める慣行の見直し
- ② 多様性を認める意識の醸成

2. 男女共同参画に関する情報収集と発信

- ① ジェンダー平等・男女共同参画推進のための広報活動の推進

- ・「広陵町男女共同活躍推進委員会」を中心として、総合的・組織横断的な施策を推進します。
- ・国、県、関係機関との連携体制を強化します。
- ・近隣市町などとの連携による情報交換、協力体制を強化します。
- ・職員や関係団体等住民への男女共同参画、人権に関する研修を充実します。

- ・「広陵町男女共同活躍推進委員会」による計画の進捗状況の把握・評価内容の公表を行います。
- ・「広陵町男女共同参画審議会」による計画の進捗状況の評価を行います。

主要施策1. あらゆる分野における男女の活躍

基本方針1. 男女の活躍推進と働き方改革(女性活躍推進計画)

■誰もが能力を發揮して働きやすい環境づくり

近年、子育て期も継続して仕事を続ける女性が増加しており、本町においてもこの10年間で、子育て期に当たる30歳代から40歳代前半女性の労働力率は大幅に上昇しています(P. 20)。また、「住民意識調査」をみても、女性が仕事を持つことについての考え方で「仕事を持ち、結婚や出産後も仕事を続ける方が良い」の回答が、前回調査よりも7.6ポイント高く、約6割になっており、女性の就労継続を肯定する意識が高くなっています。

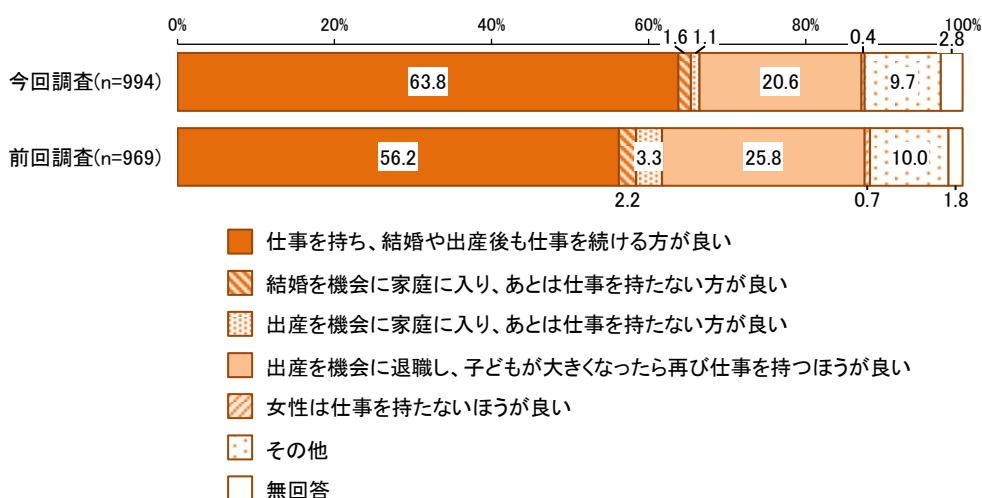
その一方で、職場における男女の地位の平等感について、男性が優遇されていると感じる人は、男女ともに多数を占めています。この現状を踏まえ、職場での男女平等を実現するためには、積極的改善措置(ポジティブ・アクション)を促進していく必要があります。

庁内においては、「広陵町次世代育成支援・女性活躍推進特定事業主行動計画」に基づき、性別にかかわらず能力を發揮できるように人材育成や職務分担の適正配置に取り組まなくてはなりません。

事業所に対しては、男女の均等な機会と待遇の確保など労働関連法令の順守とともに、一般事業主行動計画の策定や「えるぼし」「くるみん」のような認定制度の周知を行い、誰もが働きやすい職場づくりについてさまざまな機会を通じた働きかけを行っていく必要があります。

また、農業分野でも就労や起業、再就職、フリーランスなどさまざまな形態の働き方や幅広い分野で女性が活躍できる環境づくりに取り組むべきです。

図 女性が仕事を持つことについて(前回調査との比較)



■ワーク・ライフ・バランスの実現

夫婦と子どもがいる世帯の生活時間をみると、共働き世帯、専業主婦世帯にかかわらず夫の家事・育児・介護等の時間が極めて短いという実態があり、働く女性に家事・育児・介護等の負担が大きいことがわかります。「住民意識調査」をみても、日頃の生活における家事や育児・介護等に費やしている時間は、女性の方が大幅に長くなっています。

その背景には、家事・育児・介護等を女性の役割とみなす意識に加えて、男性の長時間労働や育児休業等を取りづらく職場の雰囲気あげられます。

一方、令和3(2021)年6月に育児・介護休業法が改正されて、柔軟な育児休業の枠組みの創設や育児休業の分割取得が可能になるなど、男性が育児休業を取りやすい環境整備が進んでいます。今後は、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の実現により、誰もが充実した人生を送ることができるよう、職場環境の改善、多様な働き方や、両性での家事育児シェアについて広く周知し、啓発を進めなくてはなりません。

また、育児や介護を行う住民の仕事との両立が可能になるように支援体制を整備するとともに、町内事業所における両立支援を促進する取り組みが必要です。

表 日頃の生活の中で各活動に費やしている時間(各活動を行っている人の平均)

	女性	男性
仕事や学校がある日の家事時間	213分	76分
仕事や学校がない日の家事時間	257分	124分
仕事や学校がある日の育児・介護等時間	217分	95分
仕事や学校がない日の育児・介護等時間	356分	227分
仕事・学校時間	475分	595分

1. 男女がともに能力を発揮できる社会づくり

具体的施策① 昇進や昇任における男女の平等

内容	担当部署
<ul style="list-style-type: none"> ・町が町民に対して、性別にかかわらず個人の能力に応じた積極的な昇進や昇任を働きかけ、事業所における男女間格差の是正に向けた取り組みを応援します。 ・男女間の賃金格差を是正するため、同一労働・同一賃金を働きかけます。 	協働のまちづくり 推進課 産業総合支援課

具体的施策② 事業所におけるポジティブ・アクション(積極的改善措置)³の促進

内容	担当部署
<ul style="list-style-type: none"> ・事業所における男女格差解消のため、ポジティブ・アクション(積極的改善措置)を促進します。 	協働のまちづくり 推進課 産業総合支援課

具体的施策③ 女性活躍推進法に基づく計画策定⁴についての周知と啓発

内容	担当部署
<ul style="list-style-type: none"> ・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定について周知します。 ・庁内における女性活躍推進のため特定事業主行動計画を着実に実行します。 	協働のまちづくり 推進課 産業総合支援課 秘書人事課

ポジティブ・アクションの必要性とその効果

- I. 労働意欲、生産性の向上 ー性にとらわれない公正な評価により活力を創出ー
- II. 多様な人材による新しい価値の創造 ー多様な個性による新たな発想ー
- III. 労働力の確保 ー労働者に選ばれる企業へー
- IV. 外部評価(企業イメージ)の向上 ー人を大切にするというイメージの獲得ー

³ **ポジティブ・アクション(積極的改善措置)**: 固定的な性別による役割分担意識や過去の経緯から、男女労働者の間に事実上生じている差があるとき、それを解消しようと、企業が行う自主的かつ積極的な取り組みのこと。

ポジティブ・アクションは、単に女性だからという理由だけで女性を「優遇」するためのものではなく、これまでの慣行や固定的な性別の役割分担意識などが原因で、女性が男性よりも能力を発揮しにくい環境におかれている場合に、こうした状況を「是正」するための取り組み。

⁴ **特定事業主行動計画・一般事業主行動計画**: 平成15(2003)年7月に成立した「次世代育成支援対策推進法」において、国の各府省や地方公共団体等は「特定事業主」、一般企業は「一般事業主」として、自らの社員・職員の子どもの健やかな育成のために策定する計画をいう。

2. ワーク・ライフ・バランスの取り組み支援

具体的施策① ワーク・ライフ・バランスの啓発

内容	担当部署
<ul style="list-style-type: none"> ・町が率先して男女がともに心身とも健康で豊かな生活を送ることができるよう取り組み、ワーク・ライフ・バランスに関する情報提供や啓発活動を推進します。 ・男女の育休について積極的に啓発するとともに、取得を促進します。 	秘書人事課 協働のまちづくり推進課 産業総合支援課

具体的施策② 職員の時間外勤務の短縮と多様な働き方の整備

内容	担当部署
<ul style="list-style-type: none"> ・長時間労働を抑制するとともに多様な働き方等を整備し、誰もが安心して働ける職場づくりの積極的な働きかけを推進します。 	秘書人事課

3. 仕事と子育て・介護が両立できる環境整備の促進

具体的施策① 子育て支援体制の充実

内容	担当部署
<ul style="list-style-type: none"> ・子育て世代包括支援センターの設置により、子育てに関する相談支援体制の充実を図ります。 ・子どもを安心して産み育てられるよう、父親も母親も子育てに参加できる体制を支援します。 ・安心して子育てができるよう、子育て中の親子が集える場所や交流機会の提供を行います。 ・子ども達が幼児教育から学校教育へ円滑に移行できるよう、幼稚園・保育園・認定こども園と小学校の連携を推進します。 	子育て総合支援課 こども課 けんこう推進課 教育総務課 学校支援課

具体的施策② 子育てや介護などの負担軽減のための支援の充実

内容	担当部署
<ul style="list-style-type: none"> ・地域全体で子ども・高齢者等を見守る取り組みを推進します。 ・個々の状態に応じ、必要な福祉サービスを充実させ、介護者の負担軽減を図ります。 ・子どもを安心して預けられる保育サービスの充実を図ります。 	子育て総合支援課 こども課 けんこう推進課 社会福祉課 介護福祉課

4. 女性の就労支援・起業支援

具体的施策① 女性の就労支援

内容	担当部署
<ul style="list-style-type: none"> ・子育て中の女性、再就業を希望する女性、また子育てを終えた女性が町内や近隣市町で負担なく働くことができるよう就労支援を促進します。 ・「えるぼし」「くるみん」「社員・シャイン」の認定・登録を支援して企業の両立支援の取り組みを促進します。 	協働のまちづくり 推進課 産業総合支援課

具体的施策② 女性の起業および就農支援

内容	担当部署
<ul style="list-style-type: none"> ・女性が単独もしくは複数で起業および就農できるよう起業に向けた支援(セミナー、補助金制度、相談対応等)を行います。 	産業総合支援課 農業振興課

具体的施策③ 農業を営む女性への環境整備

内容	担当部署
<ul style="list-style-type: none"> ・地域で農業に携わる女性が、地域におけるリーダーや役員として活躍できるように支援体制を構築します。 	農業振興課

数値目標

指標	現状値	目標値 (令和9年度)
町男性職員の育児休業取得率	20.0% (令和3年度)	50%以上
15歳～64歳の女性の就業率	59.5% (令和2年国勢調査)	65%以上
町内の「一般事業主行動計画」策定企業数	25件	50件

基本方針2. 政策・方針決定過程への女性の参画推進

■さまざまな分野への意思決定における男女共同参画と人材育成の推進

本町では、前期計画における数値目標にあげている町女性職員の管理職割合は平成 27 (2015)年以降大幅に上昇して、平成 30(2018)年には40%を超えました。令和 4(2022)年 4 月現在は 34.3%(常勤職員課長相当級以上)となっており、奈良県・県内市町村の平均を大きく上回っています(p.17)。

審議会等の女性委員登用割合は 28.1%(令和3年度)となり、前期計画策定時点から約 10 ポイント増加し、目標値の 25.0%を超えています(p.16)。

常勤一般事務職等の女性割合が 42.0%(令和 4(2022)年度)であることから、町の女性管理職割合については、「広陵町次世代育成支援・女性活躍推進特定事業主行動計画」における目標値 35%以上(令和7年度末)を第1目標として取り組みを推進する必要があります。

審議会等委員については、地域団体に対する女性登用の働きかけや役職者にかかわらない委員推薦を促すことや、女性の学識経験者を積極的に委嘱するよう各審議会等の所管課に対して情報提供や事前協議を行うなどを通じて、それぞれの審議会等委員の男女比についてまずは女性25%以上をめざして取り組みを推進する必要があります。同時に、審議会等委員の候補にもなるような女性リーダーの人材育成に取り組み、女性のエンパワーメントと町政への参画を促進していく必要があります。

また、地域活動において多様な意見や見方を取り入れていくためにも、女性リーダーの発掘・育成が不可欠です。そのためにも、地域の自治組織の役員や会長における女性登用を呼びかけます。

1. 行政、地域、団体などにおける意思決定の場への女性の参画拡大

具体的施策① 町女性職員の活躍推進		
	内容	担当部署
	・「広陵町人材育成基本方針」に基づき、男女にかかわらず、人材育成を行い、指導的地位や管理する立場において、女性の登用を促進します。	秘書人事課

具体的施策② 審議会等への女性登用		
	内容	担当部署
	・審議会等に女性が参画することの重要性について共通認識を形成し、町全体で政策・方針決定の場に女性が参画できるよう推進します。	協働のまちづくり推進課

具体的施策③ 地域活動における女性活躍		
	内容	担当部署
	・地域活動において多様な意見や見方を取り入れていくため、地域の自治組織の役員や会長における女性登用を呼びかけます。	協働のまちづくり推進課

2. 女性リーダーの発掘・育成

具体的施策① 女性リーダーの発掘・育成		
	内容	担当部署
	・女性の活躍に関する優良事例を収集し、新たな女性リーダーとなる人材の発掘の取り組みを行います。 ・女性のスキル向上のため、意識啓発や学習活動への支援を行います。	協働のまちづくり推進課

数値目標

指標	現状値	目標値 (令和9年度)
町女性職員の管理職割合	34.29%	40.0%
審議会等の女性委員登用割合	23.1%	30%以上
区長・自治会長の女性割合	4.8%	9.0%以上

主要施策2. 人権が尊重される安心安全な暮らしの実現

基本方針1. 多様な立場の人々が安心して暮らせる環境整備

■家庭や地域の活動における役割分担

「住民意識調査」をみると、望ましい家庭における役割分担では、生活費の確保や地域活動への参加を除いたすべての家事・育児項目で「男女が同じ程度」を過半数が選択しているものの、実際の分担状況では生活費の確保や地域活動への参加を除いたすべての項目で家事・育児の分担が女性に偏っていることがわかります(p.31)。

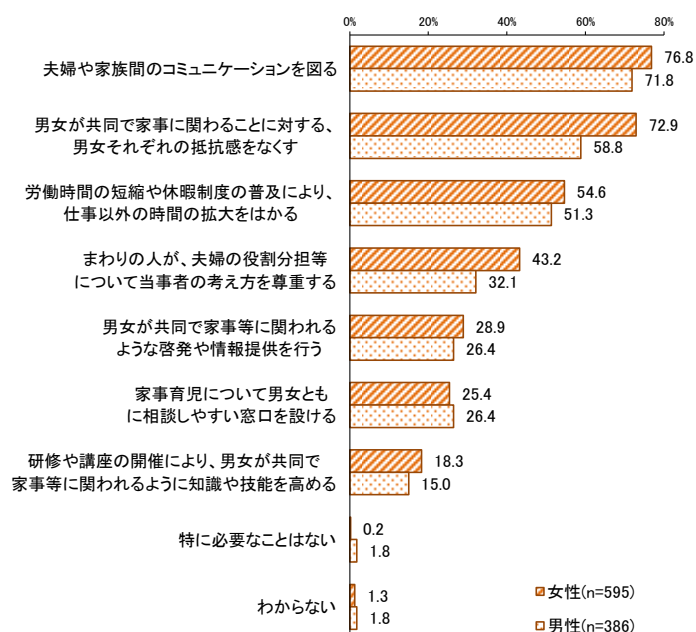
こうした意識と現実のギャップは、家事育児を男女同じ程度分担することが望ましいと思いつつも、現実は何らかの理由で男性の家事育児の分担ができていない状況を示しています。

両性がともに家族の一員として家庭生活にかかわっていくことは、個人の生活を充実させることにもつながることです。「住民意識調査」で多くが「必要である」と回答していたように、家族間のコミュニケーションを図ることや家事を共同で担う意識を高めていく必要があります。

家庭とともに、住民の暮らしに最も身近な地域は、多様な立場の住民一人ひとりが参加・参画しながら合意形成を行う性質のものです。誰もが暮らしやすい地域社会をつくるためには、多様な住民が対等な立場で参画する必要があることを啓発するとともに家庭や地域をともに担っていく協働意識の向上を推進する必要があります。

また、災害時において誰もが安心できる仕組みづくりとして、女性の地域防災・減災活動への参画拡大とともに、避難所運営等において女性をはじめとする多様な住民の声を反映することへの取り組みが必要です。

図 男女が共同で家事、育児、介護に積極的に参加していくために必要なこと



■性の多様性への理解と生涯にわたる健康の支援

「住民意識調査」をみると、LGBTQ⁵など性的マイノリティにとって生活しづらい社会だと思う人の割合は約8割となっており、性的マイノリティの人が困難を抱えていることへの認識は高くなっています(p.39)。性を構成する要素には、身体の性だけでなく、心の性、性的指向など複数の要素があり、それらの組みあわせは多様です。どのような性のあり方であったとしても、それは、一人ひとりの大切な一部分です。パートナーシップ制度の導入など、多様な性を受け入れる制度づくりについて、研究していく必要があります。近年は、少数派と多数派を区別しないすべての人が持つ性的要素を表す言葉として「SOGI」⁶(ソジ)が使われるようになっているなど性の多様性に対する理解が進んでいます。

女性は、妊娠や出産をする可能性があり、ライフステージごとに、男性と違った大きな心身における状態の変化を経験します。中でも妊娠や出産については、命の危険も伴うことがあるため、妊娠期から出産・子育て期までの切れ目のない健康支援やリプロダクティブ・ヘルス/ライツ(性と生殖に関する健康と権利)⁷の観点による妊娠や出産の自己決定の尊重に関する啓発や学習機会の提供を行う必要があります。

■困難を抱えた人への支援の充実

女性は非正規雇用者の割合が高いことなどから、単身や高齢の女性が貧困に陥りやすい傾向となっており、ひとり親世帯のほとんどを占める母子世帯では、相対的貧困率⁸が約5割という状況です。

また、高齢や障がいがあること、性的マイノリティ、外国人であることなどにより社会的困難を抱えている人も多くいます。

さまざまな困難を抱えている人が安心して暮らせるように、人権尊重の観点からそれぞれの状況に応じて必要な支援に取り組む必要があります。

⁵ **LGBTQ**とは、以下の頭文字をつなげた言葉。性的少数者のこと。
Lesbian (レズビアン) …身体の性が女性で、女性が恋愛対象になる人
Gay (ゲイ) …身体の性が男性で、男性が恋愛対象になる人
Bisexual (バイセクシャル) …相手の性別によって恋愛対象が制限されない人
Transgender (トランスジェンダー) …心の性別と身体の性別が異なる人
Questioning (クエスチョニング) …自分の性別や性的指向が定まらないか、決めていない人

⁶ **SOGI**：性的指向 (Sexual Orientation) と性自認 (Gender Identity) の頭文字をとって、すべての人の性のあり方を示す言葉。性表現 (Expression) を含めて SOGIE (ソジー) と表現することもある。

⁷ **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)**：リプロダクティブ・ヘルスとは、性と生殖に関わるすべてにおいて、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。リプロダクティブ・ライツは、リプロダクティブ・ヘルスを実現するために保障されなければならない、自己決定などの諸権利のこと。

⁸ **相対的貧困率**：等価可処分所得 (世帯の可処分所得を世帯人員の平方根で割って調整した所得) の貧困線 (中央値の半分) に満たない世帯員の割合のこと。可処分所得とは、所得から所得税、住民税、社会保険料および固定資産税を差し引いたものをいう。

1. ジェンダー平等の視点に立った意識の確立と環境整備

具体的施策① 家庭内での支え合い、助け合い	
内容	担当部署
<ul style="list-style-type: none"> ・家族内での支え合いを促進するため、男性の家事育児の分担を促す取り組みを推進するなどの取り組みを行います。 	協働のまちづくり推進課

具体的施策② 地域全体の支え合い、助け合い	
内容	担当部署
<ul style="list-style-type: none"> ・家庭内での介護者が過度な負担とならないよう、地域で要介護者を支え合う取り組みを推進します。 ・地域全体で通常時・災害発生時の助け合いができるよう、普段から近所付き合いができるようなコミュニティづくりを推進します。 	安全安心課 介護福祉課 協働のまちづくり推進課

2. 性に対する理解と心身の健康保持

具体的施策① LGBTQなどの性的マイノリティに対する理解	
内容	担当部署
<ul style="list-style-type: none"> ・性的マイノリティ(性的少数者)の方に対する正しい知識と理解を共有するため、教育や啓発活動を行います。 ・性的マイノリティの方が生活しやすい社会にするための環境整備(パートナーシップ制度等)を進めていきます。 	協働のまちづくり推進課 教育総務課 学校支援課 生涯学習文化財課

具体的施策② ライフステージに応じた健康管理体制の充実	
内容	担当部署
<ul style="list-style-type: none"> ・「第2次広陵町健康増進計画」に基づき、健康づくりや自己管理意識を高めるため、健(検)診の受診など啓発や情報提供を行います。 ・リプロダクティブヘルス・ライツの観点のもと、男女が互いの性を理解・尊重しあい、妊娠および出産を決定することができるよう、啓発や学習機会の提供を行います。 ・妊娠期から出産・子育て期までの切れ目のない健康支援を行います。 ・がん検診および健康診査を受けやすい体制を整備します。 	けんこう推進課 子育て総合支援課 介護福祉課

3. 貧困、高齢、障がいなどにより困難を抱えた人々への支援

具体的施策① ひとり親世帯などへの支援の充実	
内容	担当部署
・精神的にも経済的にも負担の大きいひとり親世帯などに対し、生活支援のための相談や支援体制の整備を行います。	こども課 保険年金課

具体的施策② 生活困窮者への支援	
内容	担当部署
・女性や高齢者など貧困に陥りやすい社会的弱者に対して、文化的な生活を送れるよう支援を充実します。	社会福祉課

具体的施策③ 高齢者や障がい者への支援および介護者支援の充実	
内容	担当部署
<ul style="list-style-type: none"> ・高齢者や障がい者を介護する方の負担を軽減するため、介護体制の整備や相談体制の充実を図ります。 ・高齢者や障がい者の社会参加の機会を積極的に設け、生きがいのあるまちづくりに努めます。 ・高齢者や障がい者が住み慣れた地域で住み続けられるよう地域で支え合う取り組みを推進します。 ・高齢者の方が家庭や地域で自立した日常生活を送ることができるよう、介護予防等の取り組みを推進します。 	社会福祉課 介護福祉課

4. 防災における男女共同参画の推進

具体的施策① 男女共同参画の視点に立った防災対策の推進	
内容	担当部署
<ul style="list-style-type: none"> ・防災会議への女性の登用を進めます。 ・女性の視点に立った避難所運営体制を検討します。 	安全安心課

具体的施策② 防災分野への女性の参画促進	
内容	担当部署
<ul style="list-style-type: none"> ・防災士の女性数向上を推進します。 ・自主防災組織における男女共同参画を推進します。 ・女性消防団と地域との連携により、男女が協力して救命救急の普及を図ります。 	安全安心課

数値目標

指標	現状値	目標値 (令和9年度)
男性の家事関連時間(仕事のある日)	56分	3時間以上
男女の平等な家事分担(料理)の理想と現実の差	42.7ポイント	20ポイント
家庭生活において男女平等であると考えている人の割合	36.2%	50%
防災士の女性人数	13人 (令和4年度)	20人
地域における AED 講習会	9区・自治会 (令和元年度)	41区・自治会

基本方針2. 性に基づく暴力根絶の推進(DV防止基本計画)

■暴力を許さない社会意識の浸透と被害者の支援

どのような暴力も決して許されるものではありませんが、性に基づく暴力では女性が被害者の大半を占めており、「住民意識調査」をみても、DVに当たる行為を受けた経験の有無で女性は男性の2倍以上となっています(p.32)。その背景には男女間の経済的格差や女性の地位の低さなどが存在しています。

DVやデートDV、セクシュアル・ハラスメント、ストーカー行為のほかにも、JKビジネス⁹、AV出演強要、リベンジポルノ(私事性的画像被害)などで若年女性の被害が顕在化しています。また、近年ではSNS¹⁰の普及により、その被害は多様化、低年齢化する傾向です。新型コロナウイルス感染症の拡大期にDVや性暴力被害の相談が増加したのは、新型コロナウイルス感染症によるストレスや社会不安が引き金となり、社会的に弱い人に向けた暴力として顕在化したのではないかとされています。

暴力は、被害者の安心・安全な生活を脅かすだけでなく、暴力によって身体に受けた傷が癒えた後も心の傷が長年にわたって被害者を苦しめ、将来に大きな影響を及ぼすことがあります。しかしながら、被害者は自分が暴力を受けている自覚がない場合があり、暴力を受けたのは自分にも落ち度があったからだと思いこんでしまう場合もあります。また、人に話すことで二次被害¹¹を受ける場合もあり、暴力の被害は潜在化する傾向がありました。

今回の計画策定にかかる意識調査では、DVに当たる行為について知らせた上で経験の有無を聞くことで、5年前に実施した意識調査と比較して、DVの経験があると回答した人が、大幅に増加しました(p.64)。知らずに暴力の被害者・加害者にならないよう、DVに限らず何が暴力に当たるのか、継続的に啓発活動を行っていく必要があります。また、同時に、多様な相談窓口の周知を積極的に進めることで、これまで相談につながりにくかった層への支援を行う必要もあります。

被害者支援としては、相談を受け付けるとともに、庁内の各課および関係機関との連携強化を行い、専門窓口の紹介や支援を行っていくことが必要です。

⁹ JKビジネス：主として「JK」(女子高校生)などの未成年者を雇い、表向きには性的サービスを行わない健全な営業を装いながら、「裏オプション」等と称し、性的なサービスを客に提供させるもの。

¹⁰ SNS：ソーシャル・ネットワーキング・サービスの略で登録された利用者同士が交流できる Web 上のサービスのこと。

¹¹ 二次被害：被害を明らかにした後に周囲からの言動でさらに傷つけられる行為。

図 DVに当たる行為を受けた経験の有無

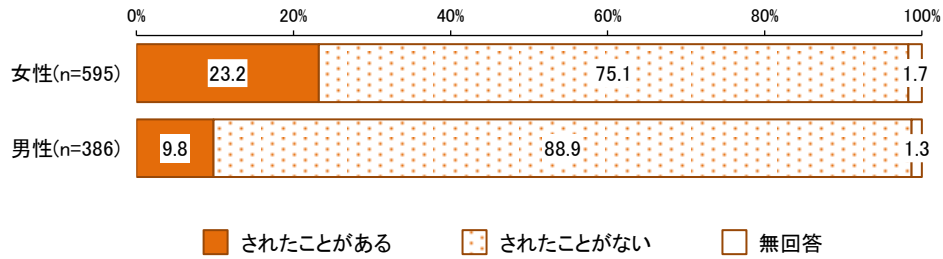
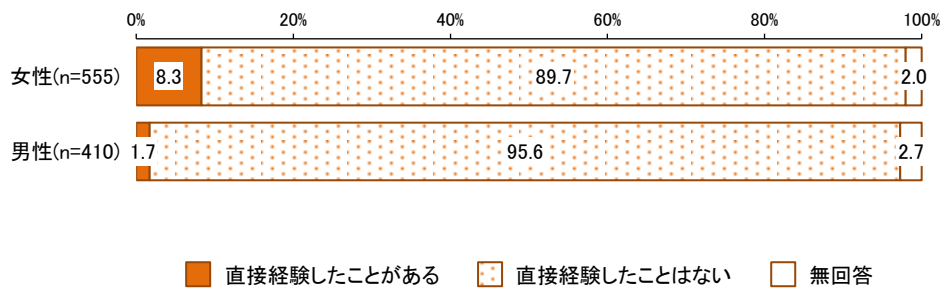


図 DVに当たる行為を受けた経験の有無(前回調査)



1. 暴力を許さない意識醸成および相談・被害者支援体制の充実

具体的施策① DVなどの暴力の根絶に向けた対策の推進

内容	担当部署
・暴力防止、暴力根絶に向けた学習機会および啓発活動を充実します。	協働のまちづくり推進課

具体的施策② DVやセクハラなどの被害者支援体制の充実

内容	担当部署
・DVやセクハラなどの被害者に対して、相談を受け付けるとともに、専門窓口の紹介や支援を行います。	協働のまちづくり推進課

2. 社会的弱者に対する暴力の予防

具体的施策① 社会的弱者に対する犯罪や暴力の根絶に向けた対策の推進

内容	担当部署
・社会的弱者に対する性的暴力等が起こらないよう、教育機関等と連携して啓発や予防に努め、学習機会を提供します。	協働のまちづくり推進課 こども課 教育総務課 学校支援課

具体的施策② 社会的弱者に対する犯罪や暴力の発生を防ぐまちづくり

内容	担当部署
・犯罪防止の視点に立った防犯カメラの整備、あいさつ運動や見守り活動の強化などを推進します。	安全安心課 教育総務課 生涯学習文化財課 こども課

数値目標

指標	現状値	目標値 (令和9年度)
DV等の暴力に関する相談機関・相談窓口に関する啓発回数	5回 (令和4年度)	5回
「生命(いのち)の安全教育」に関する出前講座の回数	3回 (令和4年度)	7回
DV等の被害を受けた方の中で、「誰にも相談しなかった」人の割合	41.7%	20%未満

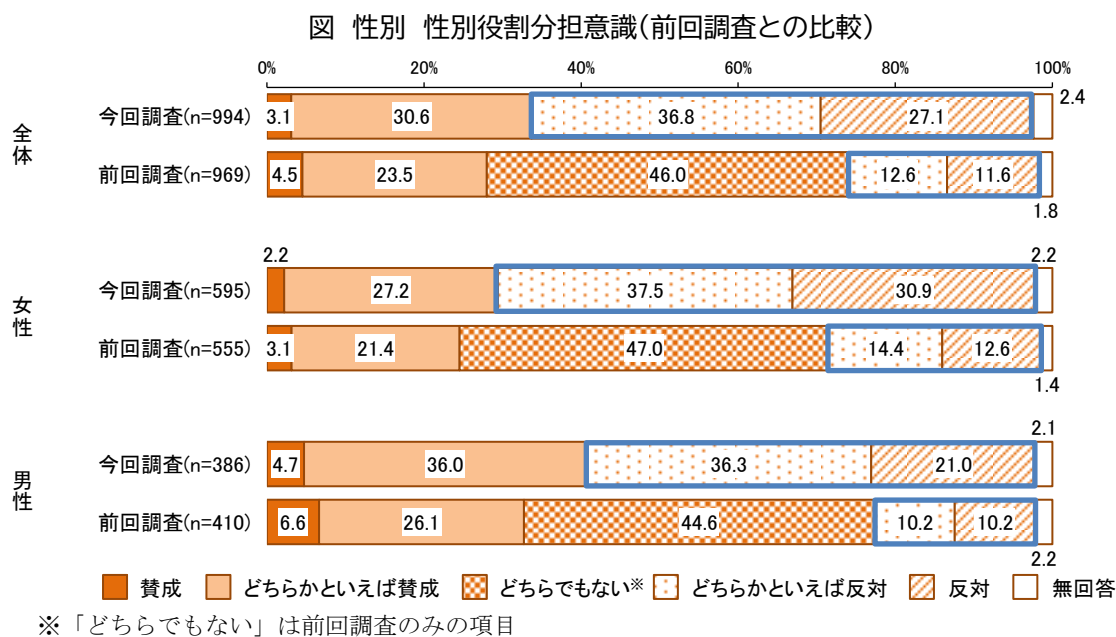
主要施策3. 男女共同参画社会の実現に向けた基盤整備

基本方針1. 多様な選択を可能にする教育の充実

意識の変化と社会における男女の地位の平等感にみられるギャップ

「住民意識調査」をみると、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方に対して否定的な人の割合は、全体で6割を超えており肯定的な人の割合を大幅に上回っています。この設問は、性別に基づく役割分担意識を問うための設問です。前回調査の「どちらでもない」の選択肢には肯定・否定双方の人が含まれていたと考えられますが、今回調査における否定的な人の割合の増加をみると、住民の意識が変化していることがうかがえます(下図)。

その一方で、社会における男女の地位の平等感では、ほとんどの分野で男性優遇感が強い状況は変化していません(p.38)。このことは、住民の意識が一定変化しているのに対して、生活上での男女の役割やおかれた状況が大きく変化していないことによると考えられます。



幼少期からの性別にとらわれない教育の推進

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という性別役割分担意識は薄れてきている傾向であるものの、一方で「妻や子どもを養うのは、男性の責任である」や「子どもが3歳くらいまでは保育園等に入れずに母親のもとで育てる方がよい」という考え方には男女とも肯定的な傾向がみられます。こういった性別に基づく固定観念や無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)が、社会のさまざまな場面で男女の生きづらさにつながり、結果的に選択肢を狭めてしまう現状があります。

性別に関する固定観念や思い込みは、幼少期から、周囲の大人の言動や子どもが受け取るさまざまな情報や体験によって形成されるものです。子どもたちが成長する過程において自ら選択肢を狭めてしまわないように、教育現場におけるジェンダー平等教育の実践や、子どもに関わる大人自身が、自分自身の性別に基づく無意識の思い込みに気づくことが大切です。

そのため、幅広い世代を対象とした啓発活動を推進するとともに、子どもたちに対するジェンダー平等教育、多様な選択を可能にするキャリア教育、人権尊重の視点を持って主体的に判断する力を身につけるための教育を推進することが必要です。

1. 幼稚園・保育園・認定こども園・学校におけるジェンダー平等教育の充実

具体的施策① 幼稚園・保育園・認定こども園・学校における男女共同参画教育の充実		
	内容	担当部署
	<ul style="list-style-type: none"> ・教職員や保育士への男女共同参画、人権に関する研修を充実します。 ・次世代を担う子どもや若者へ、性別に基づく固定観念や無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)にとらわれない意識啓発の取り組みを推進します。 ・発達段階に応じた性教育の充実を行います。 	<p>こども課 教育総務課 学校支援課</p>

2. キャリア教育と子どものエンパワーメント支援

具体的施策① 子どものエンパワーメント支援		
	内容	担当部署
	<ul style="list-style-type: none"> ・次代を担う子どもたちが、性別にかかわらず個性と能力を発揮できるよう、子どもの男女共同参画の理解を促進します。 ・ジェンダーにとらわれないキャリア教育を推進します。 	<p>教育総務課 学校支援課</p>

基本方針2. 幅広い世代に向けたジェンダー平等意識の浸透

■生涯にわたる学習機会の提供による個人と社会の幸福の追求

「住民意識調査」をみると、「女性・男性であること」によって負担感や生きづらさを感じたことがある人は全体の1割強で女性は男性の約2倍の割合となっています。男女ともに、周囲から性別に基づく固定的な見方を押しつけられるといったことが負担感や生きづらさにつながっているという現状があります。

こういった現状を改善していくためには、ジェンダー平等や男女共同参画について多くの世代に向けた地道な啓発を継続的に取り組む必要があります。

誰もがそれぞれの生き方を認め合い、人として平等であるという視点に立って豊かな人間関係を築いていくことが、個人の幸福とより良い地域社会づくりにつながることから、多様性を認め合える意識の醸成に向けた啓発活動を行う必要があります。

図 「女性・男性であること」によって負担感や生きづらさを感じたことがあるか

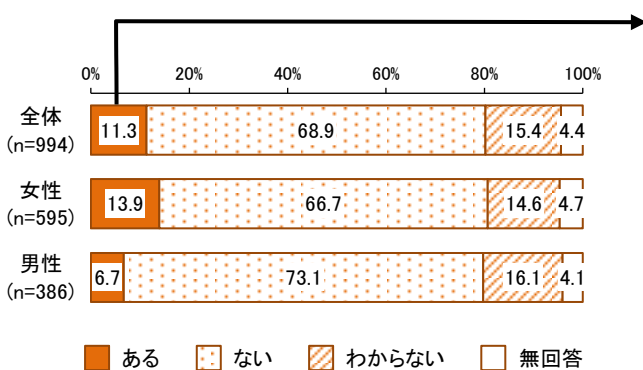
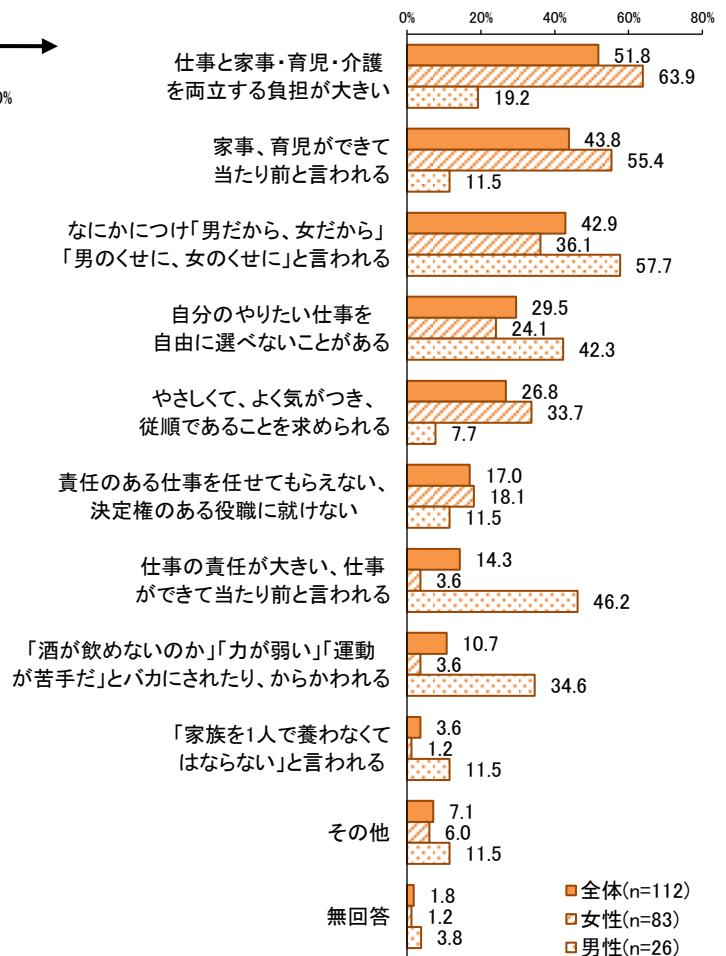


図 「女性・男性であること」によって負担感や生きづらさを感じたとき



1. 生涯学習におけるジェンダー平等学習の推進

具体的施策① ジェンダー平等意識を高める慣行の見直し		
	内容	担当部署
	・男性は仕事、女性は家庭といった、固定的性別役割分担意識を変えていくための取り組みを推進します。	協働のまちづくり推進課

具体的施策② 多様性を認める意識の醸成		
	内容	担当部署
	・女性をはじめ、子ども、高齢者、障がい者、性的マイノリティなどの社会的弱者の人権を尊重できるまちづくりを推進します。	協働のまちづくり推進課

2. 男女共同参画に関する情報収集と発信

具体的施策① ジェンダー平等・男女共同参画推進のための広報活動の推進		
	内容	担当部署
	<ul style="list-style-type: none"> ・広報紙や町ホームページなどのあらゆる媒体を通じて、ジェンダー平等のための啓発活動を充実します。 ・町の発行物や情報発信については、男女共同参画の視点に立った適切な表現に努めます。 	協働のまちづくり推進課

数値目標

指標	現状値	目標値 (令和9年度)
社会通念・慣習・しきたりなどの分野が男女平等であると考える人の割合	17.6%	25%以上
社会全体で男女の地位が平等になっていると思う人の割合	17.1%	25%以上
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」と考えている人の割合	33.7%	25%未満

計画の推進

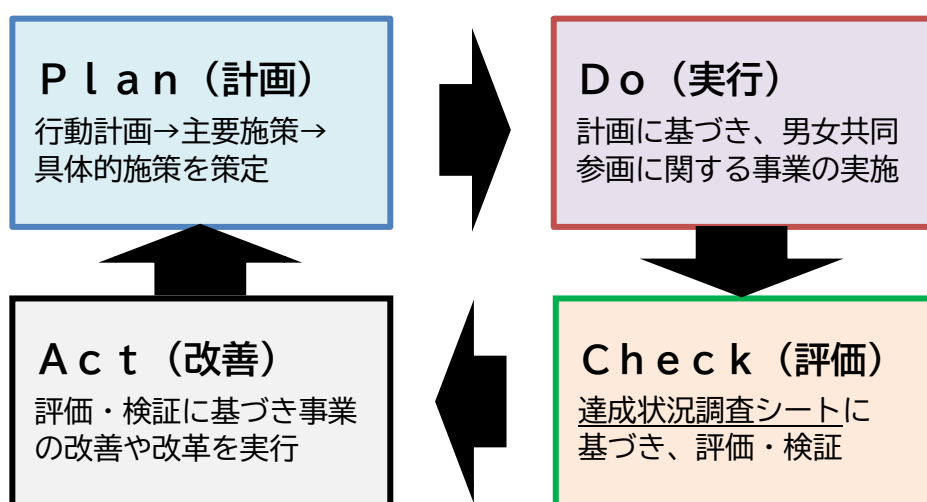
■計画の実効的な推進をめざして

本町では、毎年度「男女共同参画行動計画達成状況調査シート」を作成して、計画に掲げられた施策の達成状況を点検し、広陵町男女共同参画審議会(以下、「審議会」という。)において進捗状況等の審議を行っています。

令和3(2021)年度の実績は下表のとおりとなっており、64の具体的施策のうち達成度A・Bが半数強である一方、達成度D・Eが1割強あり、施策を実施できていない項目があります。

達成度	評価内容	達成状況	令和3年度実績
A	計画に掲げた施策を達成した	ほぼ100%	2
B	計画に掲げた施策を概ね達成した	75%程度	33
C	現在、施策の達成に向けて動いている (半分程度実施した)	50%程度	21
D	現在、施策の達成に向けて動き始めている (施策に着手し、動き始めることはできた)	25%程度	4
E	現在、ほとんど手を付けていない (施策に着手することができなかった)	0%	4
合計			64

本計画を推進していくためには、審議会による計画の評価検証を実施するとともに、その評価を施策に反映するPDCAサイクルを推進する必要があります。



計画(Plan)策定後、計画に基づく事業の実施(Do)を行います。
 事業実施後、広陵町男女共同参画審議会(外部評価)、広陵町男女共同活躍推進委員会・作業部会(内部評価)による評価(Check)を行います。
 評価に基づく改善(Act)を実施し、次の計画に反映することとします。

また、審議会とともに、庁内組織である広陵町男女共同活躍推進委員会(以下、「推進委員会」という。)および広陵町男女共同活躍作業部会(以下、「作業部会」という。)において、庁内関係部局間の総合調整を行うとともに、施策の着実に実行する必要があります。

男女共同参画社会の実現には、行政機関だけでなく住民や事業者、NPOや区・自治会などの地域団体などと連携することが不可欠であるため、あらゆる機会をとらえて住民等との協働および連携を積極的に推進する必要があります。

本計画の実効性を高くするため、国・奈良県の機関や近隣市町および関係団体等との連携を推進しなければなりません。

1. 推進体制の充実・強化

内容	担当部署
<ul style="list-style-type: none"> ・「広陵町男女共同活躍推進委員会」を中心として、総合的・組織横断的な施策を推進します。 ・国、県、関係機関との連携体制を強化します。 ・近隣市町などとの連携による情報交換、協力体制を強化します。 ・職員や関係団体等住民への男女共同参画、人権に関する研修を充実します。 	協働のまちづくり推進課

2. 計画の進行管理

内容	担当部署
<ul style="list-style-type: none"> ・「広陵町男女共同活躍推進委員会」による計画の進捗状況の把握・評価内容の公表を行います。 ・「広陵町男女共同参画審議会」による計画の進捗状況の評価を行います。 	協働のまちづくり推進課

数値目標

指標	現状値	目標値 (令和9年度)
男女共同参画および人権に関する職員研修参加者数	0人 (令和4年度)	150人
男女共同参画および人権に関する講演会や研修等の住民参加者数	100人 (令和4年度)	200人
男女共同参画行動計画達成状況調査における達成度A・Bの割合	51.6% (令和3年度)	70%以上

參考資料

令和4年度男女共同参画・ジェンダー平等川柳応募作品

男女共同参画やジェンダーについて家庭、仕事、学校などで感じたことをテーマにした川柳について、令和4年9月1日から29日までの間、広報誌・町ホームページ、チラシなどで募集しました。

応募いただいた全作品について、男女共同参画やジェンダーについて考えるきっかけとして掲載します。なお、あわせて寄せていただいた、作品に関するエピソードや想いについては、QRコード(町ホームページ)からご覧いただけます。

QR コード

いろいろな いきかたみとめるって いいよね	なお
変わっても 困らないよに 名付けする	KU
孫欲しい Aセク ¹² 相手に そりゃ困る	パレオパラドキシア・タベタイ
ジェンダーレス 男も女も 関係ねえ	hitorinouka
若いから? 現場作業に 年の差無し	hitorinouka
男女別? 混浴風呂には 意味不明	hitorinouka
ジェンダーで 直して我が家の 女性上位	読み人志らず
ジェンダーで 改善我が社の 女性上位	読み人志らず
とうらぶ ¹³ の タカラジェンヌ かっこいい	ものの
ママ残業 パパ育メンで 奮闘中	梶原 佳子
男女差の 垣根をなくし 良い未来	梶原 佳子
パパ友と 意見交換する 職場	梶原 佳子
野良仕事 男の特権 立ちションおやじ	月下美人
カレンダー 夫婦でメモる 当番表	月下美人
脳梗塞 わかってくれよ 後遺症	竹井 三男

¹² Aセク：Aセクシャル、アセクシャル、の略称。恋愛感情の有無に関わらず、他者に性的関心を持たない方のこと。

¹³ とうらぶ：刀剣乱舞の略。