

# 神石高原町第2次男女共同参画推進基本計画

平成29年3月

神石高原町



## 目 次

1 章	計画の策定にあたって	1
1	計画策定の目的	1
2	計画の位置づけ	2
3	計画の性格	3
4	計画の期間	4
5	計画策定の体制	4
2 章	計画の基本的な考え方	5
1	計画策定に係る基本課題	5
2	計画の基本理念	7
3	計画の基本目標	7
4	計画の目標値	8
5	施策の体系	9
3 章	施策の方向と具体的施策	11
1	共に尊重しあうまち	11
2	誰もがあらゆる場で平等に輝けるまち	14
3	誰もが自立し、安心して暮らせるまち	19
4 章	計画の推進に向けて	22
資料 1	神石高原町における男女共同参画の状況	23
2	男女共同参画に関するアンケート調査結果	29
3	計画策定の経緯	50



# 1章 計画の策定にあたって

## 1 計画策定の目的

本町では、平成22年度に「神石高原町男女共同参画推進基本計画」を策定後、住民、関係団体、事業所などと連携して男女共同参画社会の実現に向けた取組を推進してきました。

この間、国においては、平成26年に「DV防止法」、パートタイム労働法」及び「次世代育成支援対策推進法」、平成28年に「ストーカー規制法」を改正するとともに、平成27年に「女性活躍推進法」を公布、施行し、法制度面から、男女共同参画の推進に向けた取組を行っています。

こうした法制度の改正、社会経済環境の変化及び町の計画期間が平成28年度で終了することを踏まえて、次期計画を策定することとしました。

計画策定にあたっては、国、広島県の男女共同参画基本計画、町の上位計画・関連計画との整合を図るとともに、本町の男女共同参画に係る各種施策の検証などを踏まえ、本町における男女共同参画の基本的な指針を示すとともに、男女共同参画社会の実現のための施策を総合的かつ計画的に推進するため「神石高原町第2次男女共同参画推進基本計画」を策定しました。

### <法律名について>

各法律の正式名称は次のとおりです。

- DV防止法：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
- パートタイム労働法：短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律
- ストーカー規制法：ストーカー行為等の規制等に関する法律
- 女性活躍推進法：女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

## 2 計画の位置づけ

「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す。  
また、この計画の一部を次の法律に基づく計画とします。

○「女性活躍推進法」第6条第2項に基づく市町村推進計画

＜女性活躍推進法に基づく神石高原町推進計画＞		
1 共に尊重し あうまち	(3) 方針の立案・ 決定過程への女 性参画の拡大	ア 町・地域における方針の立案・決定過程への女性参画の拡大
		イ 女性職員の職域の拡大，管理職への登用の推進
2 誰もがあらゆる 場で平等に輝ける まち	(1) 家庭と仕事 が両立できる環 境づくり	ア 家庭における男女共同参画の推進
		イ 子育てを支える環境の充実
		ウ 介護を支える環境の充実
	(2) 地域社会活動 における男女共 同参画の推進	ア 地域社会活動における男女共同参画の推進
		イ 防災活動における男女共同参画の推進
	(3) 職場における 男女共同参画の 推進	ア 職場における男女均等な機会と待遇の確保
イ 継続的な就労・再就職及び起業の支援		
ウ 農林業・商工業などにおける男女共同参画の推進		
3 誰もが自立し、 安心して暮らせる まち	(2) あらゆる暴力 の根絶に向けた 取組の推進	イ セクシュアルハラスメント防止活動の推進

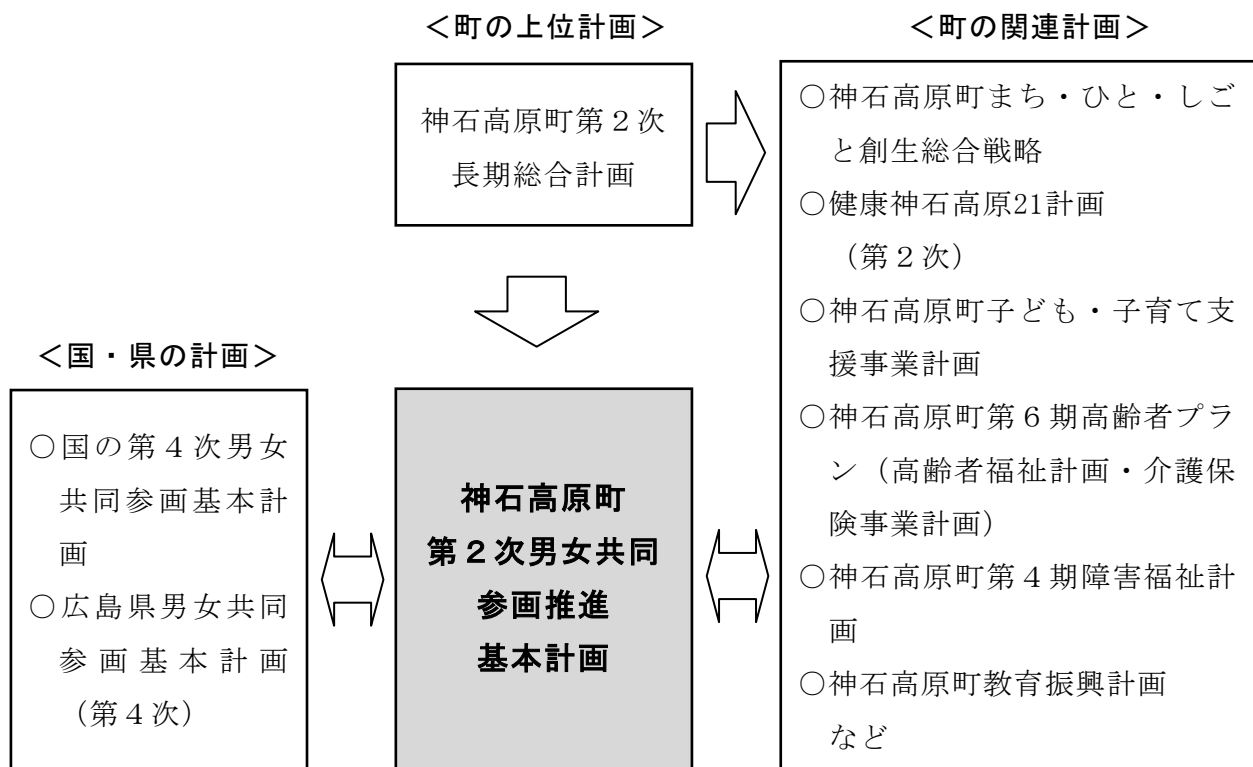
○「DV防止法」第2条の3第3項に基づく市町村基本計画

＜DV防止法に基づく神石高原町基本計画＞		
3 誰もが自立し、 安心して暮らせる まち	(2) あらゆる暴力 の根絶に向けた 取組の推進	ア 男女間の暴力の防止活動の推進

### 3 計画の性格

- ・国の第4次男女共同参画基本計画，広島県男女共同参画基本計画（第4次）を受け，神石高原町における男女共同参画推進の指針となるものです。
- ・神石高原町長期総合計画に基づくとともに，関連計画との整合を図りながら，本町の男女共同参画に関する具体的な取り組みを示すものです。
- ・住民，各種団体，事業所などにおいて男女共同参画推進の指針となるものです。

図 計画の位置づけ・性格



#### 4 計画の期間

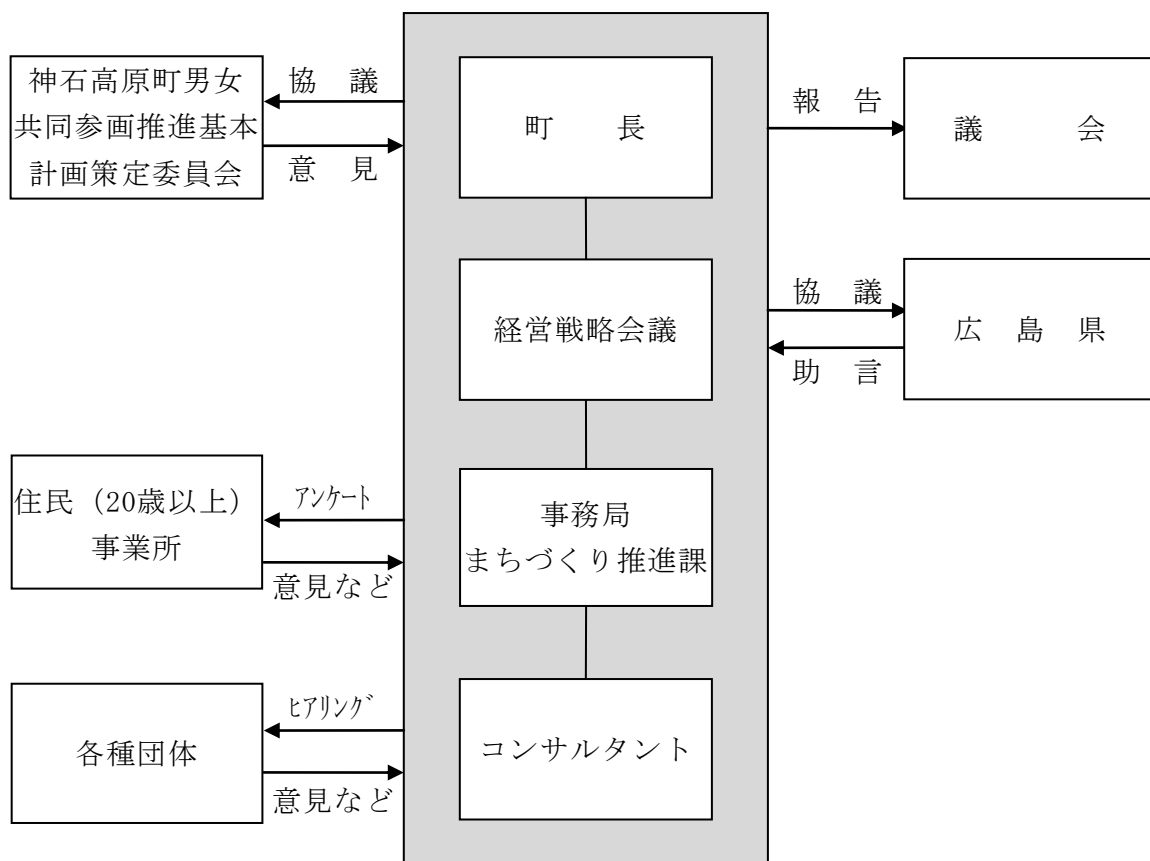
本計画の期間は、平成29年度から平成38年度までの10年間とします。中間年または、法改正時には進捗状況を踏まえ、必要に応じて見直しを行い、計画を変更します。

#### 5 計画策定の体制

本計画の策定にあたっては、事務局をまちづくり推進課に設置し、関係課と適宜協議・調整するとともに経営戦略会議において素案を作成しました。

また、関係者の幅広い意見を反映するため、各種団体の関係者、関係行政機関の職員などで構成する「神石高原町男女共同参画推進基本計画策定委員会」を設置して協議するとともに、住民（20歳以上）及び事業所アンケート調査、各種団体ヒアリング調査などを実施しました。

図 計画策定の体制





## 2章 計画の基本的な考え方

### 1 計画策定に係る基本課題

#### (1) 男女共同参画の視点に立った社会通念・慣習・しきたりの見直し

「社会通念・慣習・しきたり」の改善は、アンケート調査（20歳以上の住民）で男女が平等な社会を形成するために最も重要なことの第1位に挙げられています。具体的には、家庭生活、地域活動（給茶、席順、神事など）などにおいて固定的な役割分担の解消が求められています。

また、女性が生涯を通じて男性と同じように仕事をすることは容認されてきていますが、今後も女性が働き続けることへの周囲の理解を一層促進する必要があります。

#### (2) 男女共同参画の視点に立った意識改革

アンケート調査（20歳以上の住民）で、「以前より男女平等になりつつある」と答えた人は各分野で2～3割程度であり、今後も意識啓発、環境改善などに取り組む必要があります。

また、男女平等、人権尊重に係る意識啓発、教育・学習活動の推進にあらゆる機会を通じて取り組んでいます。今後も地域団体、事業所などと連携して取組の強化を図る必要があります。

#### (3) 方針の立案・決定過程への女性の参画の拡大と人材育成

地域団体における女性の役員数は増加しつつありますが、依然として少ないため、女性の活動への参画、女性役員の登用を促進する必要があります。

また、町の審議会、行政委員会などの委員を地域団体の役職へ依頼することが多いため、女性委員数は少ないまま推移しています。今後は、女性委員の拡大に向けて委員選出方法の見直しに取り組む必要があります。

一方、女性の中には役員、委員などへの登用を遠慮する意識があるため、意欲のある女性の発掘、研修の場の提供などにより女性の担い手の確保、育成を図る必要があります。

さらに、町政への女性の意見、視点が活用されていると考えている人は少なく、女性職員の増員、女性の参画意識の向上などに取り組むことが望まれています。

#### (4) 仕事と家庭との調和

子育て中の世代を中心に家事、子育てを男女が協力して行う家庭が増加しつつありますが、食事の支度、掃除及び洗濯については、アンケート調査（20歳以上の住民）で「主に妻」と答えた人が6～7割以上と依然として女性の役割になっており、男女共同参画の視点から家庭生活のあり方を見直す必要があります。

また、男女それぞれが時間的にゆとりのある家庭生活を送るために、子育て（保育所、学童保育など）及び介護支援の一層の充実が求められています。

#### (5) 地域における男女共同参画の確保

担い手が減少する中で男性主体の自治振興会運営の改善を図る必要があります、女性の自治振興会運営への参画を促進する必要があります。

また、女性グループのネットワークが不足し、女性のパワーを発揮できていない面があることから、女性グループの交流を促進する必要があります。

さらに、災害防止活動、避難所支援などにおいて女性の参画が少ない状況にあり、こうした分野の取組へ女性の視点を活用する必要があります。

#### (6) 職場における男女の均等な機会と待遇の確保

町内事業所において、女性の多い職場を中心に女性役員が増加してきている一方で、管理職を希望する女性が少ない、女性を管理職にする制度が不十分などの理由で女性役員の登用が進んでいない事業所もあります。また、職場における男女で不平等な事項として「仕事の内容・仕事の分担」及び「賃金・昇給・昇進」の割合が高く、こうした事項を含めて雇用の場における男女の均等な機会と待遇の確保を事業所に働きかける必要があります。

また、ポジティブ・アクション（男女労働者間の格差を解消し、企業が積極的に女性の活躍を推進する取組）を実施している事業所は8割以上であり、今後もこうした取組の強化を働きかける必要があります。

ワーク・ライフ・バランスを理解している事業所の割合は約4割、ワーク・ライフ・バランスの取組が必要であると考えている事業所は5割強程度であることから、こうした面の取組（育児及び介護休業制度、始業・終業時間の柔軟な対応など）の強化を働きかける必要があります。

#### (7) 男女間のあらゆる暴力の根絶

ドメスティックバイオレンス、セクシュアルハラスメントに対する住民の理解が不十分であり、あらゆる場を通じて情報の提供及び意識啓発を図る必要があります。

ドメスティックバイオレンス、セクシュアルハラスメントの被害を受けた人が、気軽に相談できる窓口など相談体制の充実が求められています。

一方、町内事業所で、セクシュアルハラスメントの防止に取り組んでいる事業所は半分程度であり、取組の一層の強化を働きかける必要があります。

#### (8) 生涯を通じての住民の健康と自立して暮らせる環境の確保

男女が共に生涯を通じて豊かな人生を送る上で、健康情報の提供、健康相談・健康教育・健康診査などを通じて男女の健康づくりを促進する必要があります。特に、女性については妊娠、出産への配慮が必要です。

また、ひとり親家庭、高齢者、障害者など生活上の困難を有する人が、性別に関わりなく安心し、自立して暮らせる環境を確保する必要があります。

## 2 計画の基本理念

本町では、誰もが相手を尊重できる社会、男女があらゆる場で平等に輝いて活動できる社会、誰もが自立した生活が送れる社会を目指し、基本理念として、「誰もが尊重しあい 自立し 輝けるまち 神石高原町」を掲げます。

誰もが尊重しあい 自立し 輝けるまち 神石高原町

## 3 計画の基本目標

本町では、計画の基本理念を踏まえて、3つの基本目標を掲げます。

### (1) 共に尊重しあうまち

固定的な男女の役割分担意識を変革し、男女が性別に関係なく、人権が尊重され、男女平等の意識に基づいて、一人ひとりの個性と能力を発揮できる社会の実現を目指して、男女平等・人権の尊重に関する意識啓発、情報及び学習機会の提供、職員への意識啓発、女性職員の職域の拡大を進めるとともに、町・地域における方針の立案・決定過程への女性の参画の拡大などに取り組みます。

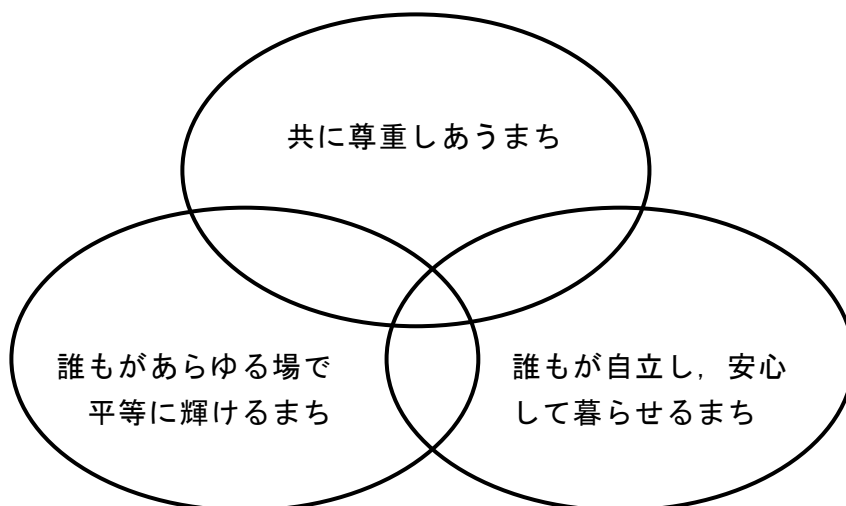
### (2) 誰もがあらゆる場で平等に輝けるまち

あらゆる場において男女が平等に参画し、男女がそれぞれ自立して、多様な生き方を選択し輝ける社会の実現を目指して、子育て及び介護支援などによる家庭と仕事が両立できる環境づくりや家庭、地域、職場における男女共同参画の推進に取り組みます。

### (3) 誰もが自立し、安心して暮らせるまち

生活上の困難を有する人が自立し、誰もが健康で暮らせるとともに、あらゆる暴力が根絶され、安心して暮らせる社会の実現を目指して、生涯を通じた健康づくり、自立した生活が送れるための支援、暴力・虐待などの防止対策に取り組みます。

図 計画の基本目標



#### 4 計画の目標値

本計画で掲げた基本理念及び基本目標の実現に向けて、計画の中間年にあたる平成33年度末の目標値を設定します。

表 計画の目標値

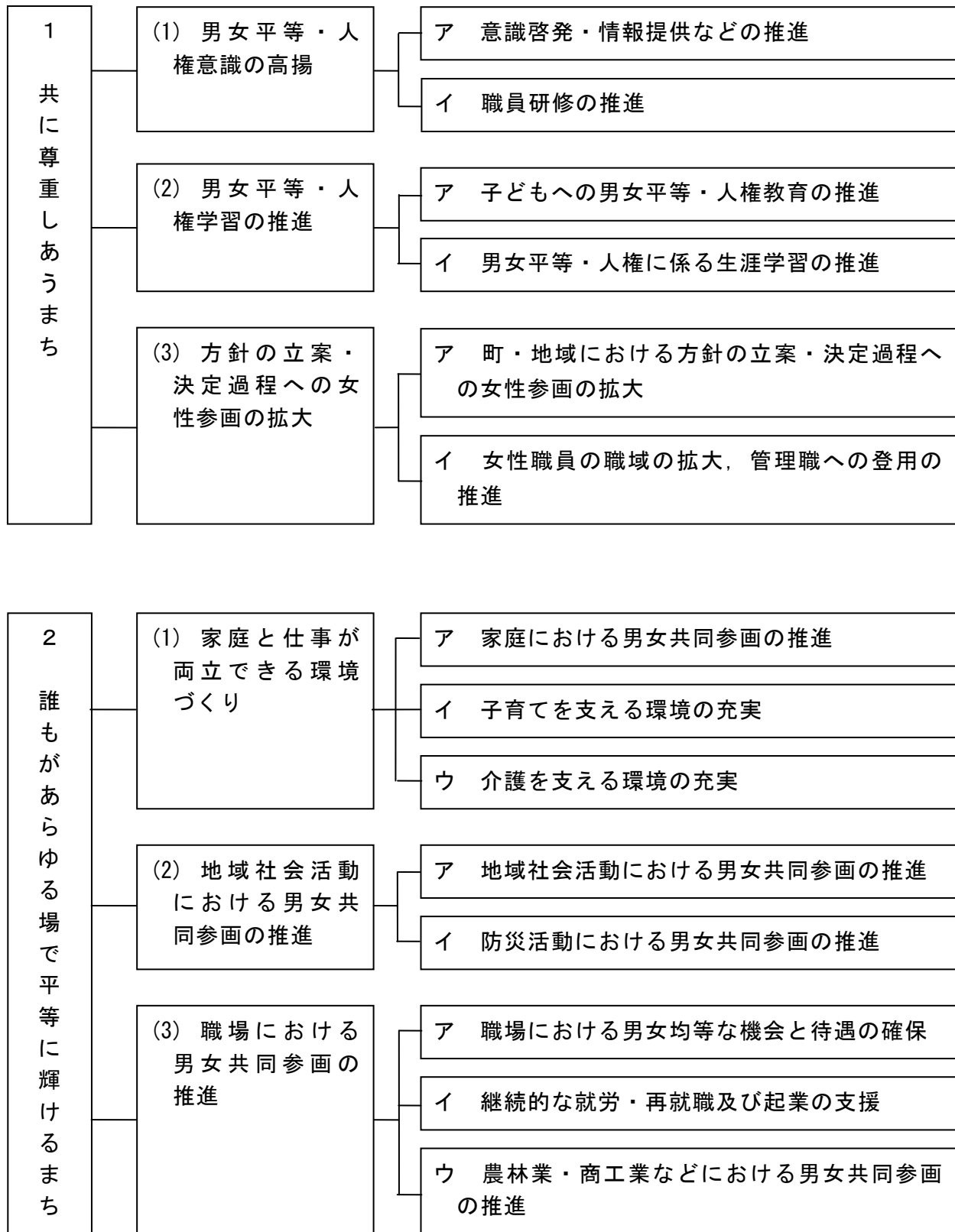
基本目標	成果指標	現 状	成果目標 (平成33年度末)	
1 共に尊 重しあう まち	社会全体において、男性の方が優遇されていると感じている人の割合※	57.9%	53%	
	町議会における女性議員数の割合	8.3% (1人)	16% (2人)	
	女性委員のいる行政委員会数 (5委員会)の割合	40.0% (2委員会)	60% (3委員会)	
	行政委員会における女性委員数の割合	14.6%	30%	
	審議会、委員会等(附属機関及びその他法律・条例により設置)における女性委員数の割合	11.5%	30%	
	自治振興会における女性役員数の割合	15.4%	30%	
	町政において女性の意見、視点が活用されていると感じている人の割合※	34.7%	40%	
	町職員における女性職員数の割合	40.1%	45%	
	町職員における女性管理職員数(課長相当職以上)の割合	27.3%	H31年 30%	
2 誰もが あらゆる 場で平等 に輝ける まち	「親プロ」講習会の年間開催回数	1回	2回	
	家事の役割分担： 「主に妻」の割合 ※	食事の支度	76.7%	71%
		掃除	63.5%	58%
		洗濯	77.4%	72%
	保育サービス	12時間保育	未実施	実 施
		休日保育	未実施	実 施
		病児・病後児支援	未実施	実 施
	神石高原町男女共同参画推進事業実行委員会における年間研修回数	1回	1回	
	消防団員における女性団員数の割合	0人	増やす	
町職員(男性)の子どもの出生時における配偶者出産休暇の取得率	H27年 60.0%	H31年 100%		
女性の就業率(25~44歳)	H22年 79.4%	高める		
3 誰もが 自立し、 安心して 暮らせる まち	特定健康診査受診率	H27年 49.1%	60%	
	がん検診受診率	H27年 肺がん 34.7% 胃がん 18.6% 子宮がん27.4% 乳がん 32.9% 大腸がん35.3%	50%	
	ドメスティックバイオレンスの理解度※	65.8%	71%	
	DV防止ネットワーク	未設置	設 置	
	セクシュアルハラスメントの理解度※	69.2%	74%	

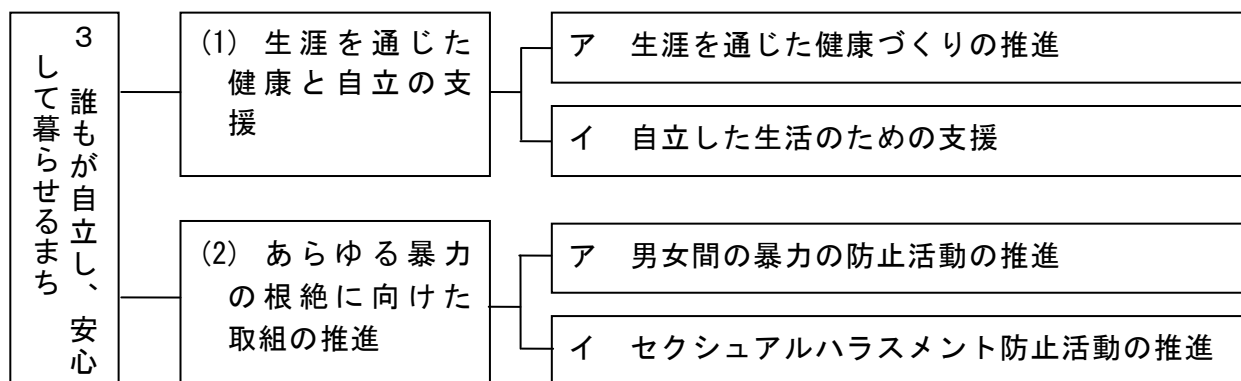
注-1：現状で、年次がない数値は平成28年度の数値。また、成果目標は平成33年度末を目標年次としているが、目標年次が異なる成果指標(本計画以外での目標設定)については表中に記載。

-2：※の項目の現状の割合は「男女共同参画に関するアンケート調査結果(20歳以上の住民)」による。(資料2参照)

## 5 施策の体系

基本理念，基本目標を実現するための施策の体系を次のように掲げます。





### 3章 施策の方向と具体的施策

#### 1 共に尊重しあうまち

##### (1) 男女平等・人権意識の高揚

固定的な役割分担意識を解消し，人権尊重の理念に基づく男女共同参画社会の形成に向けて意識の高揚を図るため，家庭・地域・職場などのあらゆる場において啓発を推進するとともに，情報提供や関係資料の充実，相談窓口の周知に取り組みます。

また，本町における男女共同参画社会の形成を先導するため，男女共同参画に関する職員研修の充実に取り組みます。

##### ア 意識啓発・情報提供などの推進

具体的施策	施策の内容	担当課
意識啓発の推進	・第2次男女共同参画推進基本計画に基づき，町の広報紙・ホームページ，学校教育，生涯学習の場などあらゆる機会を通じて，人権の尊重・男女共同参画に関する意識啓発を推進します。	総務課 まちづくり推進課 教育委員会
情報提供の充実	・人権尊重・男女共同参画に関する意識を高めるために，関連する冊子の収集・作成・配布などを通じて，情報提供の充実に努めます。	まちづくり推進課 教育委員会
関係資料の充実	・人権尊重・男女共同参画に関する関係図書収集に努めるとともに，学校教育や生涯学習の場などにおいて関係図書の活用を促進を図ります。	まちづくり推進課 教育委員会
相談窓口の周知	・分野別の相談窓口一覧を作成し，町の広報紙・ホームページで周知します。	まちづくり推進課

##### イ 職員研修の推進

具体的施策	施策の内容	担当課
職員研修の推進	・男女共同参画社会の実現を先導する本町において，職員一人ひとりが男女平等の視点に立って職務に取り組むように，男女共同参画についての研修機会の充実を図ります。	総務課

## (2) 男女平等・人権学習の推進

子どもの発達段階に応じた男女平等・人権教育を推進するため、男女共同参画の視点に立った教育を推進するとともに、人権擁護委員と連携して命の大切さを育む「人権の花運動」などの活動、キャリア教育の充実に取り組みます。さらに、こうした教育を担う教職員の資質向上を図ります。

また、生涯を通じて男女平等・人権に関する学習を推進するため、学習機会の提供、講演会の開催、地域における人権学習の支援及び男女共同参画の担い手の育成などに取り組みます。

### ア 子どもへの男女平等・人権教育の推進

具体的施策	施策の内容	担当課
男女共同参画の視点に立った教育の推進	・男女共同参画に対する理解を深めるため、性別にとらわれず、幼児期から一人ひとりの個性を尊重する教育を推進します。	福祉課 教育委員会
人権擁護委員活動の推進	・人権擁護委員と連携し、小学生を対象に「人権の花」運動を推進し、植物を育てることを通じて命の大切さを育むほか、男女共同参画紙芝居などを通じて、男女共同参画に対する理解を深めます。	まちづくり推進課 教育委員会
教職員研修の充実	・学校における男女共同参画の視点に立った教育推進を担う教職員の資質の向上を図るため、研修機会の確保に努めます。	教育委員会
キャリア教育の充実	・誰もが希望を持って活動できる社会を目指し、望ましい勤労観・職業観を身につけることができるように、町内の事業所などと連携して子どもの発達段階に応じたキャリア教育を充実します。	まちづくり推進課 教育委員会

#### ※キャリア教育

児童一人ひとりに望ましい職業観、勤労観及び技能を身につけさせるとともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力や態度を育てる教育。

### イ 男女平等・人権に係る生涯学習の推進

具体的施策	施策の内容	担当課
生涯を通じた学習機会の提供	・住民一人ひとりが男女共同参画に関する理解を深め、生涯を通じて主体的に学習することができる機会の充実を図ります。	まちづくり推進課 教育委員会
人権学習の推進	・人権尊重に対する理解を深めるとともに、男女共同参画意識の向上を図るため、ヒューマンフェスタなどの人権学習講演会の開催の充実、自治振興会などによる小地域での学習会の開催を支援します。	まちづくり推進課 教育委員会
男女共同参画の担い手の育成	・男女共同参画に関する住民学習の支援や意識啓発の担い手となる人材の育成に努めます。	まちづくり推進課 教育委員会



### (3) 方針の立案・決定過程への女性参画の拡大

あらゆる分野で方針の立案・決定過程へ男女が等しく参画し、その意見が反映できるように、審議会、行政委員会などの委員への女性の登用を推進するとともに、各種団体活動への男女共同参画の推進に取り組みます。

また、本町においても方針の立案・決定過程への女性参画の拡大を図るため、女性職員の職域の拡大と管理職への登用に取り組みます。

#### ア 町・地域における方針の立案・決定過程への女性参画の拡大

具体的施策	施策の内容	担当課
審議会、行政委員会などへの女性の登用の推進	・各種審議会、行政委員会などへの女性の登用を積極的に推進するため、公募の導入などによる登用方法の改善、各会の性格を踏まえながら女性委員の定数化の導入などを検討し、女性委員の占める割合の向上に努めます。	全課
各種団体活動への男女共同参画の推進	・自治振興会をはじめとする各種団体へ、女性の参画の促進及び役員への積極的な登用を働きかけます。 ・地域活動の中心になっている自治振興会については、世帯1人の参加から世帯全員の参加など女性が参加しやすい仕組みへの改善を働きかけます。	まちづくり推進課 福祉課 保健課 教育委員会

#### イ 女性職員の職域の拡大、管理職への登用の推進

具体的施策	施策の内容	担当課
女性職員の職域の拡大	・女性職員のあらゆる分野への職域の拡大を図るため、研修機会の提供などによる意識改革及び能力開発を推進します。	総務課
女性職員の管理職への登用の推進	・男女の別なく、能力と適性に応じて職員配置を行うとともに、女性職員の管理職への登用に努めます。	総務課

## 2 誰もがあらゆる場で平等に輝けるまち

### (1) 家庭と仕事が両立できる環境づくり

家庭における男女共同参画を推進するため、男性の家事・育児・介護への参加に関する各種講座・研修会の開催などによる意識啓発、「親の力」をまなびあう学習プログラムを活用した家庭力の向上に取り組みます。

また、男女が共に子育てに関わり、子育ての喜びが実感できるように、多様なニーズに対応した子育て支援サービスの充実に取り組みます。

さらに、男女が共に介護の担い手となり、その責任を果たせるように、介護に関する情報及び学習機会の提供、相談支援の充実に取り組みます。

#### ア 家庭における男女共同参画の推進

具体的施策	施策の内容	担当課
意識啓発の推進	・各種講座・研修会などのあらゆる機会を通じて、男性の家事・育児・介護への参加に向けた意識啓発に取り組みます。	全課
	・男性の家事・育児・介護への参加を促進するため、男性の生活自立や子育てを支援する講座を幅広く提供するとともに、講座内容の充実を図ります。	全課
「親の力」をまなびあう学習プログラムの活用	・広島県が、家庭の教育力の向上を目指して取り組んでいる『「親の力」をまなびあう学習プログラム』（通称「親プロ」）を活用し、親としての役割や家事・育児分担のあり方について学習する機会の充実を図ります。また、講座の進行役を担う「ファシリテーター」の育成、確保に努めます。	まちづくり推進課 教育委員会

※ファシリテーター

県や市町の研修を修了したボランティアなどで、講座の進行役を担う人。

## イ 子育てを支える環境の充実

具体的施策	施策の内容	担当課
乳幼児のいる保護者の交流の場の確保	・妊娠中の女性及び入所前の乳幼児・就園中の子どもがいる親子が、子育てに関する情報交換や交流を深めることができるように、おひさま広場の充実を図るとともに、自主的な子育てグループの活動を支援します。	福祉課 保健課
保育サービスの充実	・共働き家庭を支援するため、保育時間の延長、日曜日・祝日の保育など保育サービスの充実に努めます。	福祉課
病児・病後児の支援	・子どもが病気または病気の回復期にあつて集団保育が困難な状況で、かつ保護者の勤務の都合など社会的にやむを得ない理由により家庭での保育が困難な場合の支援について、広域的な連携の中での対応を検討します。	福祉課 保健課
小学生の健全育成	<放課後児童健全育成事業> ・保護者の就労支援と児童の健全育成を図るため、小学生を対象として放課後や長期休暇中において適切な遊びの場や生活の場を提供します。	福祉課
	<放課後子ども教室> ・子ども同士の交流の促進と情操豊かな子どもの育成、子どもの健康づくりを図るため、多様な体験学習の場を提供します。	まちづくり推進課 教育委員会
相談支援の充実	・子どもの健全な育成と保護者の子育てを支援するため、地域子育て支援センターにおける事業を強化します。 ・子育て家庭における様々な相談に対応するため、保健師、母子推進員及び民生委員児童委員活動の充実を図ります。	まちづくり推進課 福祉課 保健課 教育委員会

## ウ 介護を支える環境の充実

具体的施策	施策の内容	担当課
介護者に対する相談支援の充実	・高齢者などの介護者を支援するため、地域包括支援センター及び居宅介護支援事業所において、介護技術の提供や介護者の心身のケアなどの相談体制の充実を図ります。	保健課
情報及び学習機会の充実	・男女が共に介護の担い手となり、協力して高齢者などの介護ができるように、福祉・介護サービス、介護方法、介護予防などの学習機会の充実を図るとともに、介護者のリフレッシュの場や介護者相互の交流の場を提供します。	保健課

## (2) 地域社会活動における男女共同参画の推進

地域社会活動における男女共同参画を推進するため、情報や学習機会の提供の強化を図るとともに、「神石高原町男女共同参画推進事業実行委員会」活動の強化、男女の固定的な慣習の見直し、女性団体の活動の活性化に係る支援に取り組みます。

また、防災活動における男女共同参画を推進するため、女性の防災意識の高揚に努めるとともに、女性の視点を活用した防災活動の推進に取り組みます。

### ア 地域社会活動における男女共同参画の推進

具体的施策	施策の内容	担当課
男女共同参画に関する情報や学習機会の提供	・地域における男女共同参画を推進するために、各種情報や学習機会の提供を行います。	まちづくり推進課 福祉課 保健課 教育委員会
神石高原町男女共同参画推進事業実行委員会活動の充実	・地域における男女共同参画を推進するため、地域団体の代表で構成する「神石高原町男女共同参画推進事業実行委員会」を設置しており、意識啓発、研修会の開催などの取組を充実します。	まちづくり推進課
男女の固定的な慣習の見直し	・地域活動の中で踏襲されている男女の固定的な慣習（女性の給茶、男性は上座、女性は下座、女性が発言しにくいことなど）の解消に取り組みます。	全課
女性団体の活動の活性化	・女性団体・グループなどの活動を支援するため、各種講演会・研修会への派遣を積極的に行うとともに、これら団体・グループの交流ネットワークづくりを支援します。	まちづくり推進課 産業課 教育委員会

### イ 防災活動における男女共同参画の推進

具体的施策	施策の内容	担当課
女性の防災意識の高揚	・女性の防災意識を高めるため、女性団体の防災訓練や避難訓練などへの参加を働きかけるとともに、防災学習機会の提供に努めます。	総務課
女性の視点に立った防災活動の推進	・地域防災計画や防災マニュアルなどの作成において、男女それぞれの視点を踏まえた計画とするため、女性委員の登用を積極的に行います。 ・消防団及び自主防災組織の活動や避難所運営へ多彩な視点を導入するため、女性がこうした活動へ参画しやすい環境づくりに努めます。	総務課

### (3) 職場における男女共同参画の推進

職場における男女共同参画を推進するため、商工会と連携して事業所に対する意識啓発を行うとともに、事業所及び就業者に育児休業制度・介護休業制度の普及、活用を働きかけます。本町においては、「特定事業主行動計画」に掲げた各種計画の実施に取り組みます。

また、多様なニーズを踏まえた再就職、多様な働き方、起業等に対する支援に取り組みます。

さらに、農林業・商工業などにおける男女共同参画を推進するため、女性の地位及び能力の向上の支援及び女性のネットワークづくりの推進を図るとともに、家族一人ひとりの農業への参加意欲を高める「家族経営協定」締結の促進、農業の担い手育成の支援に取り組みます。

#### ア 職場における男女均等な機会と待遇の確保

具体的施策	施策の内容	担当課
事業所への啓発	<ul style="list-style-type: none"> <li>・商工会と連携して、国・県が作成している男女共同参画に関するパンフレットを事業所へ配布することなどにより、意識啓発を図ります。</li> <li>・事業所において女性の積極的な登用を推進するため、経営者に対して幅広い職務経験機会の付与や教育訓練の実施など積極的な改善措置（ポジティブアクション）の宣言及び実施に関する意識啓発を行います。</li> </ul>	まちづくり推進課
町における特定事業主行動計画の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・町では、次世代育成支援及び女性職員の活躍を推進するため、特定事業主行動計画を策定しており、この計画に掲げた各種取組を推進します。</li> </ul>	総務課
育児休業制度・介護休業制度の普及、活用の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休業制度・介護休業制度の普及、活用の推進を図るよう、事業所に働きかけます。</li> <li>・就業者の制度活用を促進するため、町の広報紙・ホームページなどにより、こうした制度の周知を図ります。</li> </ul>	総務課 まちづくり推進課

#### ※ポジティブアクション

一般的には、社会的・構造的な差別によって不利益を被っている者に対して、一定の範囲で特別の機会を提供することなどにより、実質的な機会均等を実現することを目的として講じる暫定的な措置のこと。

## イ 継続的な就労・再就職及び起業の支援

具体的施策	施策の内容	担当課
女性の再就職などの支援	・女性の再就職・職域拡大に向けて、「ハローワークマザーズコーナー」や「わーくわくママサポートコーナー」などの関係機関と連携して、雇用・労働環境に関する情報提供、相談支援の充実を図ります。	まちづくり推進課 福祉課
若者の就業の支援	・町内産業の活性化を図るとともに若者の定住を促進するため、新規学卒者を雇用した事業所と新規学卒者に対する支援を行います。	まちづくり推進課
起業に対する支援	・町内での新規起業を促進するため、起業者に対する支援を行います。	まちづくり推進課

※ハローワーク

公共職業安定所の愛称。仕事を探す人に仕事の斡旋・仲介をするとともに、事業所にとっては求人するための場

※「ハローワークマザーズコーナー」, 「わーくわくママサポートコーナー」  
子育てしながら求職する女性に対して、再就職支援を行う場所。

## ウ 農林業・商工業などにおける男女共同参画の推進

具体的施策	施策の内容	担当課
女性の地位及び能力の向上の支援	・農林業・商工業などを営む女性の地位及び能力の向上を図るため、商工会・JA・関係機関などと連携し、多様な情報、学習機会の提供に努めます。	まちづくり推進課 産業課
女性のネットワークづくり	・農林業・商工業などを営む女性のネットワークづくりを推進し、情報交換及び交流などを通じて、資質の向上や事業の活性化を促進します。	まちづくり推進課 産業課
「家族経営協定」締結の促進	・家族誰もが主体的に農業経営に参画でき、意欲と能力を存分に発揮できる環境を整備するため、農家に対して「家族経営協定」の締結に関する普及啓発を図ります。	産業課
新規就農の促進	・農業の担い手を育成するため、新規就農者に対する支援を行うとともに、女性の新規就農を促進する環境づくりに努めます。	産業課

※家族経営協定

家族農業経営にたずさわる各世帯員が、意欲とやり甲斐を持って経営に参画できる魅力的な農業経営を目指し、経営方針や役割分担、家族みんなが働きやすい就業環境などについて、家族間の十分な話し合いに基づき、取り決めるもの。

### 3 誰もが自立し、安心して暮らせるまち

#### (1) 生涯を通じた健康と自立の支援

生涯を通じた健康づくりを推進するため、ライフステージに応じた心と身体の健康づくりの支援、母性保護と母子の健康の維持・増進に取り組みます。

また、生活上の様々な困難を有する人が性別に関わりなく自立した生活が送れるように、ひとり親家庭、高齢者、障害者などに対して必要な支援を行います。

#### ア 生涯を通じた健康づくりの推進

具体的施策	施策の内容	担当課
生涯を通じた健康の保持・増進	・生涯を通じての健康の保持・増進に向けて、ライフステージに応じた心と身体の健康づくりを支援するため、健康相談・健康教室、健康診査・検診などの充実を図ります。	保健課
母性保護と母子健康医療の充実	・妊娠・出産期における女性の健康維持・増進を図るため、マタニティスクール、妊産婦健康診査、家庭訪問などによりきめ細かな支援を行います。 ・働く女性が増加する中で、子育てに関わる人が安心して子育てできるように、応援教室などの開催により支援を強化します。	保健課

※ライフステージ

人間の一生における幼年期・児童期・青年期・壮年期・老年期などのそれぞれの段階。

#### イ 自立した生活のための支援

具体的施策	施策の内容	担当課
ひとり親家庭への支援	・ひとり親家庭の子どもが健全に成長できるように、保護者の各種相談に対応するほか、経済的支援、就業支援及び生活支援を行います。	福祉課
生活保護世帯などへの支援	・生活困窮世帯に対して、生活保護や生活困窮者自立支援制度などを適切に運用して支援します。	福祉課
障害者の自立支援	・障害者が住み慣れた地域で安心して生活ができるように、「障害福祉計画」に基づいて各種支援を行います。	福祉課 保健課
高齢者の自立支援	・高齢者が住み慣れた地域で安心して生活ができるように、「高齢者プラン」に基づいて各種支援を行います。	総務課 福祉課 保健課

## (2) あらゆる暴力の根絶に向けた取組の推進

誰もが安心して暮らせる男女共同参画社会の形成に向けて、あらゆる暴力の根絶を図るため、男女間の暴力問題に関する意識啓発を推進するとともに、関係機関と連携して男女間の暴力の防止と被害者の支援、相談体制の強化を図るほか、各種虐待防止に関するネットワークと連携した取り組みを行います。

また、セクシュアルハラスメントの防止を図るため、セクシュアルハラスメントに対する意識啓発を推進するとともに、学校、行政などにおけるセクシュアルハラスメント防止対策の強化に取り組みます。

### ア 男女間の暴力の防止活動の推進

具体的施策	施策の内容	担当課
男女間の暴力問題に関する意識啓発	・ドメスティックバイオレンスやストーカー被害などの男女間の暴力問題に関する正しい理解と発生の予防・根絶を図るために、関連する国・県のパンフレットの配布、学習講座、講演会の開催などによる意識啓発に努めます。	総務課 福祉課 教育委員会
男女間の暴力の防止と被害者の支援	・ドメスティックバイオレンスやストーカー被害などの男女間の暴力による被害者に対して的確な支援を行うため、警察、病院、民間支援団体などとのネットワークづくり（DV防止ネットワーク）を進め、情報提供などでの連携を強化します。	総務課 福祉課
相談体制の強化	・女性が直面する問題に対し、プライバシーに配慮しながら的確かつ迅速に対応できるように、相談員の配置及び資質の向上などに努めます。	福祉課
各種虐待防止に関するネットワークとの連携	・男女間の暴力が被害者のみならず、その子どもや親などへ影響を及ぼすことが考えられることから、DV防止ネットワークは関係機関・関係団体で組織している「子育て支援ネットワーク（要保護児童対策地域協議会）」及び「高齢者虐待防止ネットワーク」と連携した体制を構築します。	まちづくり推進課 福祉課 保健課 教育委員会

※ドメスティックバイオレンス

配偶者や交際相手などのパートナーからの身体的、経済的、性的、精神的な暴力。

※ストーカー被害

「つきまとい行為」を反復して行うことによって、身体の安全、住居等の平穏若しくは名誉が害され、または行動の自由が著しく害される不安を覚えさせるようなこと。



## イ セクシュアルハラスメント防止活動の推進

具体的施策	施策の内容	担当課
セクシュアルハラスメントに対する意識啓発	<ul style="list-style-type: none"> <li>セクシュアルハラスメントに対する事業所、住民の正しい理解と適切な対応を促進するため、関連する国・県のパンフレットの配布、学習講座、講演会の開催などによる意識啓発に努めます。</li> </ul>	総務課 まちづくり推進課 教育委員会
セクシュアルハラスメントの防止対策の強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>行政、学校におけるセクシュアルハラスメントに関する研修などを推進し、職員や教職員の意識啓発に努めます。</li> </ul>	総務課 教育委員会

※セクシュアルハラスメント

職場、地域、学校などにおいて相手を不快にさせる性的な言動や行為。

## 4章 計画の推進に向けて

### 1 町における推進体制の強化

本計画に基づいて男女共同参画に関する施策を総合的かつ効果的に推進するため、経営戦略会議において関係課間の調整・連携を図りながら全庁的な取組を行います。

また、職員一人ひとりが人権に対する認識を深め、男女平等の視点に立って、職務に取り組むよう、男女共同参画についての研修の充実や意識啓発に努めます。

### 2 住民、地域、事業所などとの連携による取組の推進

男女共同参画社会の実現に向けて、住民、地域、事業所と行政が連携を強化することが重要です。

住民自らが家庭、地域、職場などにおいて、男女共同参画社会の実現に向けて主体的な取組ができるよう、「神石高原町男女共同参画推進事業実行委員会」と行政が連携して情報提供、意識啓発を推進します。

また、自治振興会などの地域団体、サークルなどにおいて、男女共同参画の視点に立った活動を促進するため、情報提供、研修機会の提供などを行います。

さらに、商工会と行政が連携して、町内事業所が男女共同参画についての理解を深め、具体的な取組を行うよう、積極的に働きかけます。

### 3 国・県等との連携強化

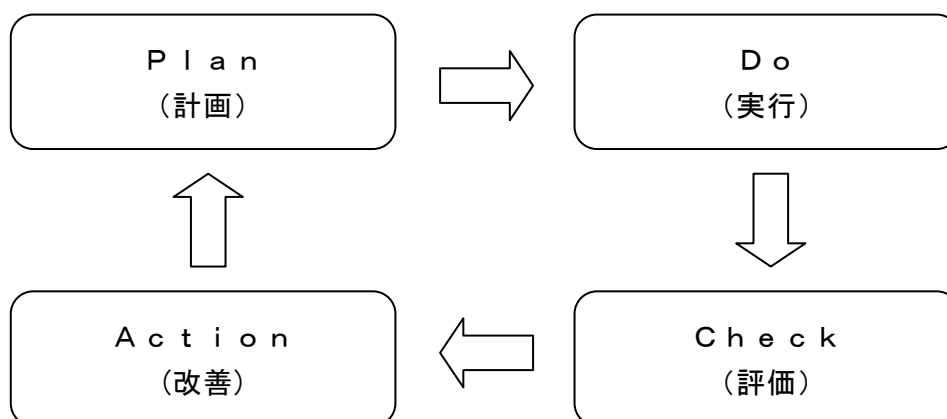
男女共同参画社会の実現を図るため、関係部門の施策・制度の充実・改善を国・県に働きかけます。

また、県や市町との連携を強化し、男女共同参画に係る情報交換などを推進するとともに、公益財団法人広島県男女共同参画財団（エソール広島）との連携を強化し、情報提供や人材の活用などの充実に取り組みます。

### 4 計画のフォローアップ

本計画を確実に達成するために、計画・実行・評価・改善（PDCAサイクル）の考えによる施策・事業の推進と管理に努めます。

#### <施策評価のサイクル>



## 資料 1 神石高原町における男女共同参画の状況

### 1 県内市町との比較

#### (1) 議員の状況

本町の議員数は13人で、そのうち女性議員は1人です。女性議員の割合は7.7%で、市町平均を下回っています。

表 議員の状況

市町名	議員総数 (人)	女性議員数 (人)	女性の割合 (%)
広島市	54	8	14.8
呉市	32	3	9.4
竹原市	14	2	14.3
三原市	27	4	14.8
尾道市	29	1	3.4
福山市	40	4	10.0
府中市	20	2	10.0
三次市	26	3	11.5
庄原市	20	2	10.0
大竹市	16	1	6.3
東広島市	30	4	13.3
廿日市市	29	6	20.7
安芸高田市	18	3	16.7
江田島市	18	0	0.0
<b>市計</b>	<b>373</b>	<b>43</b>	<b>11.5</b>
府中町	18	3	16.7
海田町	16	3	18.8
熊野町	16	2	12.5
坂町	12	3	25.0
安芸太田町	12	1	8.3
北広島町	18	0	0.0
大崎上島町	11	0	0.0
世羅町	14	1	7.1
<b>神石高原町</b>	<b>13</b>	<b>1</b>	<b>7.7</b>
<b>町計</b>	<b>130</b>	<b>14</b>	<b>10.8</b>
<b>市町計</b>	<b>503</b>	<b>57</b>	<b>11.3</b>

注：資料は、神石高原町調べ(平成27年12月31日現在)。

(2) 行政委員会

本町の行政委員会（5委員会）のうち、女性のいる委員会は2委員会で、総数の40.0%を占めていますが、市町平均を下回っています。

また、行政委員会の委員数は41人で、このうち女性は6人です。女性委員の割合は14.6%で、市町平均を下回っています。

表 行政委員会の状況

市町名	委員会数			委員数		
	総数	女性が参加している委員会	女性が参加している委員会の割合 (%)	総数 (人)	女性委員数 (人)	女性委員数の割合 (%)
広島市	6	6	100.0	63	12	19.0
呉市	6	5	83.3	59	5	8.5
竹原市	6	3	50.0	29	4	13.8
三原市	6	4	66.7	59	7	11.9
尾道市	6	6	100.0	58	8	13.8
福山市	6	4	66.7	59	7	11.9
府中市	6	4	66.7	42	6	14.3
三次市	5	5	100.0	47	11	23.4
庄原市	6	5	83.3	62	13	21.0
大竹市	6	2	33.3	28	3	10.7
東広島市	6	4	66.7	62	13	21.0
廿日市市	6	5	83.3	42	10	23.8
安芸高田市	5	3	60.0	50	4	8.0
江田島市	6	4	66.7	39	7	17.9
<b>市計</b>	<b>82</b>	<b>60</b>	<b>73.2</b>	<b>699</b>	<b>110</b>	<b>15.7</b>
府中町	4	4	100.0	14	7	50.0
海田町	4	2	50.0	13	2	15.4
熊野町	5	1	20.0	28	3	10.7
坂町	4	1	25.0	14	2	14.3
安芸太田町	5	4	80.0	28	9	32.1
北広島町	5	2	40.0	39	3	7.7
大崎上島町	5	3	60.0	33	4	12.1
世羅町	5	3	60.0	41	7	17.1
<b>神石高原町</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>40.0</b>	<b>41</b>	<b>6</b>	<b>14.6</b>
<b>町計</b>	<b>42</b>	<b>22</b>	<b>52.4</b>	<b>251</b>	<b>43</b>	<b>17.1</b>
<b>市町計</b>	<b>124</b>	<b>82</b>	<b>66.1</b>	<b>950</b>	<b>153</b>	<b>16.1</b>

注-1：地方自治法第180条の5に定める委員会は、教育委員会、選挙管理委員会、人事委員会、監査委員、農業委員会、固定資産評価審査委員会です。

-2：資料は、広島県(平成28年4月1日現在)。

(3) 附属機関及びその他法律・条例により設置された審議会、委員会等

本町の附属機関及びその他法律・条例により設置された審議会、委員会等は11組織あり、このうち女性委員のいる審議会、委員会等は8組織です。女性委員のいる審議会、委員会等の割合は72.7%で、市町平均を下回っています。

また、審議会、委員会等の委員数は139人で、このうち女性委員は16人です。女性委員の割合は11.5%で、市町平均の半分以下です。

表 附属機関及びその他法律・条例により設置された審議会、委員会等

市町名	審議会等数			委員数		
	総数	女性が参加している審議会等	女性が参加している審議会等の割合(%)	総数(人)	女性委員数(人)	女性委員数の割合(%)
広島市	69	65	94.2	1,182	355	30.0
呉市	45	40	88.9	726	170	23.4
竹原市	23	18	78.3	298	67	22.5
三原市	41	37	90.2	595	141	23.7
尾道市	35	29	82.9	586	151	25.8
福山市	61	53	86.9	1,049	258	24.6
府中市	32	23	71.9	432	96	22.2
三次市	21	21	100.0	299	90	30.1
庄原市	26	23	88.5	348	92	26.4
大竹市	20	14	70.0	232	38	16.4
東広島市	55	47	85.5	769	210	27.3
廿日市市	31	26	83.9	461	109	23.6
安芸高田市	18	16	88.9	392	139	35.5
江田島市	33	30	90.9	478	111	23.2
<b>市計</b>	<b>510</b>	<b>442</b>	<b>86.7</b>	<b>7,847</b>	<b>2,027</b>	<b>25.8</b>
府中町	22	20	90.9	259	82	31.7
海田町	17	15	88.2	167	46	27.5
熊野町	8	7	87.5	97	32	33.0
坂町	20	13	65.0	277	69	24.9
安芸太田町	12	10	83.3	165	35	21.2
北広島町	18	18	100.0	284	75	26.4
大崎上島町	41	29	70.7	508	92	18.1
世羅町	26	23	88.5	312	85	27.2
<b>神石高原町</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>72.7</b>	<b>139</b>	<b>16</b>	<b>11.5</b>
<b>町計</b>	<b>175</b>	<b>143</b>	<b>81.7</b>	<b>2,208</b>	<b>532</b>	<b>24.1</b>
<b>市町計</b>	<b>685</b>	<b>585</b>	<b>85.4</b>	<b>10,055</b>	<b>2,559</b>	<b>25.5</b>

注-1：東広島市は一部暫定の審議会等数及び委員数を含みます。

-2：資料は、広島県(平成28年4月1日現在)。

(4) 市町の職員及び管理職（課長相当職以上）の状況

ア 市町の職員の状況

本町の職員数は162人で、このうち女性は65人です。女性職員の割合は40.1%で、市町平均を上回っています。

表 市町の職員の状況

市町名	総数(人) (a)	女性(人) (b)	男性(人) (c)	女性の割合 (%)
広島市	9,108	3,139	5,969	34.5
呉市	1,996	487	1,509	24.4
竹原市	259	112	147	43.2
三原市	882	274	608	31.1
尾道市	2,134	1,083	1,051	50.7
福山市	3,959	1,965	1,994	49.6
府中市	453	186	267	41.1
三次市	962	526	436	54.7
庄原市	593	227	366	38.3
大竹市	297	82	215	27.6
東広島市	1,528	532	996	34.8
廿日市市	1,079	416	663	38.6
安芸高田市	383	120	263	31.3
江田島市	370	126	244	34.1
<b>市計</b>	<b>24,003</b>	<b>9,275</b>	<b>14,728</b>	<b>38.6</b>
府中町	341	99	242	29.0
海田町	192	95	97	49.5
熊野町	154	52	102	33.8
坂町	100	28	72	28.0
安芸太田町	277	162	115	58.5
北広島町	337	117	220	34.7
大崎上島町	90	28	62	31.1
世羅町	207	94	113	45.4
<b>神石高原町</b>	<b>162</b>	<b>65</b>	<b>97</b>	<b>40.1</b>
<b>町計</b>	<b>1,860</b>	<b>740</b>	<b>1,120</b>	<b>39.8</b>
<b>市町計</b>	<b>25,863</b>	<b>10,015</b>	<b>15,848</b>	<b>38.7</b>

注：資料は、広島県(平成28年4月1日現在)。

## イ 管理職（課長相当職以上）の状況

本町の管理職（課長相当職以上）は22人で、このうち女性は6人です。女性管理職の割合は27.3%で、市町平均を上回っています。

また、管理職の比率をみると、総数で13.6%、女性で9.2%、男性で16.5%になっており、女性の比率は市町平均を上回っています。

表 管理職（課長相当職以上）の状況

市町名	管理職				管理職の比率(%)		
	総数(人) (d)	女性(人) (e)	男性(人) (f)	女性割合 (%)	総数 (d/a)	女性 (e/b)	男性 (f/c)
広島市	652	68	584	10.4	7.2	2.2	9.8
呉市	266	3	263	1.1	13.3	0.6	17.4
竹原市	28	3	25	10.7	10.8	2.7	17.0
三原市	73	3	70	4.1	8.3	1.1	11.5
尾道市	126	21	105	16.7	5.9	1.9	10.0
福山市	314	42	272	13.4	7.9	2.1	13.6
府中市	50	13	37	26.0	11.0	7.0	13.9
三次市	75	17	58	22.7	7.8	3.2	13.3
庄原市	57	7	50	12.3	9.6	3.1	13.7
大竹市	56	12	44	21.4	18.9	14.6	20.5
東広島市	168	36	132	21.4	11.0	6.8	13.3
廿日市市	130	33	97	25.4	12.0	7.9	14.6
安芸高田市	51	3	48	5.9	13.3	2.5	18.3
江田島市	58	9	49	15.5	15.7	7.1	20.1
<b>市計</b>	<b>2,104</b>	<b>270</b>	<b>1,834</b>	<b>12.8</b>	<b>8.8</b>	<b>2.9</b>	<b>12.5</b>
府中町	39	5	34	12.8	11.4	5.1	14.0
海田町	42	12	30	28.6	21.9	12.6	30.9
熊野町	30	5	25	16.7	19.5	9.6	24.5
坂町	21	4	17	19.0	21.0	14.3	23.6
安芸太田町	44	14	30	31.8	15.9	8.6	26.1
北広島町	32	3	29	9.4	9.5	2.6	13.2
大崎上島町	10	2	8	20.0	11.1	7.1	12.9
世羅町	17	2	15	11.8	8.2	2.1	13.3
<b>神石高原町</b>	<b>22</b>	<b>6</b>	<b>16</b>	<b>27.3</b>	<b>13.6</b>	<b>9.2</b>	<b>16.5</b>
<b>町計</b>	<b>257</b>	<b>53</b>	<b>204</b>	<b>20.6</b>	<b>13.8</b>	<b>7.2</b>	<b>18.2</b>
<b>市町計</b>	<b>2,361</b>	<b>323</b>	<b>2,038</b>	<b>13.7</b>	<b>9.1</b>	<b>3.2</b>	<b>12.9</b>

注：資料は、広島県(平成28年4月1日現在)。

## 2 神石高原町における男女共同参画の推移

本町における議員数，行政委員会委員数，職員数及び管理職員数の推移をみると，女性の職員数及び管理職員数の割合が高くなっています。

表 神石高原町における男女共同参画の推移

区 分	平成22年				平成27年			
	実数(人)			女性割合 (%)	実数(人)			女性割合 (%)
	総数	女性	男性		総数	女性	男性	
議員数	14	0	14	0	13	1	12	7.7

注：各年は，12月31日現在。資料は，神石高原町調べ。

表 神石高原町における男女共同参画の推移

区 分	平成23年				平成28年			
	実数(人)			女性割合 (%)	実数(人)			女性割合 (%)
	総数	女性	男性		総数	女性	男性	
行政委員会委員数	42	7	35	16.7	41	6	35	14.6
審議会，委員会等委員数	123	16	107	13.0	139	16	123	11.5
職員数	180	69	111	38.3	162	65	97	40.1
管理職員数	26	3	23	11.5	22	6	16	27.3

注：各年は，4月1日現在。資料は，広島県。



## 資料2 男女共同参画に関するアンケート調査結果

本調査は、男女がお互いに人権を尊重し、共にいきいきと暮らせる「男女共同参画社会」の実現に向けて、住民、町内事業所、小学生の男女共同参画に係る意識を把握するために行ったもので、「神石高原町第2次男女共同参画推進基本計画」を策定する上で参考としました。

### 2-1 20歳以上の住民

#### 1 調査の概要

- ・調査対象：町内に居住する20歳以上の住民
- ・調査方法：郵送による配布・回収
- ・調査期間：平成28年7月27日～8月26日
- ・調査票の配布・回収状況：配布数500件，回収数216件，回収率43.2%

#### 2 調査結果の概要

##### (1) 回答者自身のこと

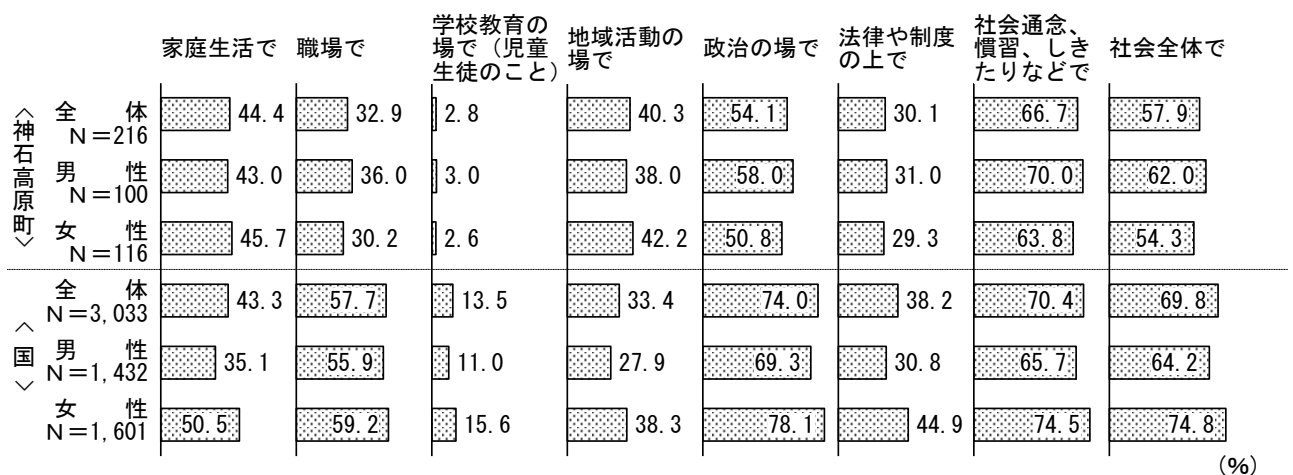
- ・性別は、「女性」が53.7%で、割合がやや高くなっています。
- ・年齢は、60歳以上が67.6%で約7割を占めています。
- ・職業は、「農林業」，「会社員・公務員」，「無職」，「主婦（夫）」が10%台後半です。
- ・「配偶者・パートナーがいる」と答えた人は73.6%で約3/4を占めています。
- ・共働きの状況については、「共働きしている」と答えた人が49.7%で約5割です。
- ・家族構成は、「夫婦二人暮らし」，「二世帯（子どもと同居＋親と同居）」がそれぞれ30%台です。

##### (2) 男女の地位の平等

###### ア 各分野における男女の平等感

各分野について男性の方が優遇されていると答えた人（「どちらかといえば男性が優遇されている」＋「男性の方が非常に優遇されている」）の割合は、「社会通念、慣習、しきたりなどで」66.7%，「政治の場で」54.1%で、この2項目で割合が高くなっています。また、各分野を総合した「社会全体」では57.9%です。

図 各分野における男女の平等感（「男性の方が優遇されている」と答えた人の割合）



## イ 過去10年間で男女の地位の平等に係る環境の変化について

「以前より男女平等になりつつある」と答えた人の割合は、各分野ともに20～30%台です。

表 「以前より男女平等になりつつある」と答えた人の割合 (単位：%)

項目	全体	男性	女性	男女差
家庭生活	29.6	26.0	32.8	6.8
職場	29.6	31.0	28.4	-2.6
学校教育	24.1	21.0	26.7	5.7
地域活動	32.4	29.0	31.9	2.9
政治	24.5	27.0	22.4	-4.6
法律や制度	28.2	34.0	23.3	-10.7
社会通念、慣習、しきたりなど	24.5	29.0	20.7	-8.3
社会全体	30.6	34.0	27.6	-6.4

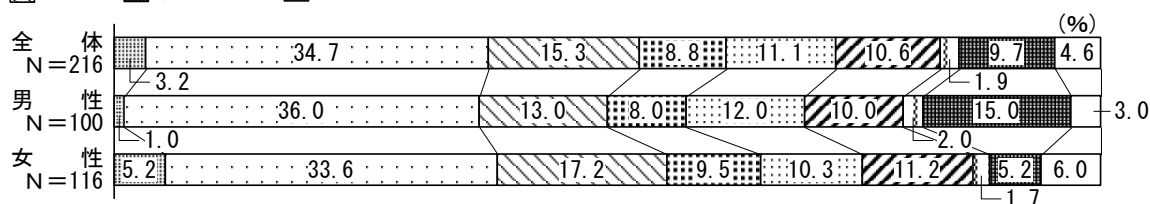
注：男女差は、女性の割合を男性の割合で引いた値。

## ウ 男女が平等な社会を形成するために最も重要なこと

「女性・男性を取り巻く様々な偏見，固定的な社会通念，慣習，しきたりを改めること」が34.7%で最も高くなっています。また，「女性が経済力をつけたり，知識・技術を習得するなど，積極的に能力の向上を目指すこと」，「政府，地方公共団体，企業などの重要な役職に一定の割合で女性を登用する制度を採用・充実すること」，「学校教育・生涯学習の場で，男女平等と相互理解についての学習を充実すること」の3項目で10%台です。

図 男女が平等な社会を形成するために最も重要なこと

- 法律や制度の上での見直しを行い，女性の地位の向上を図ること
- 女性・男性を取り巻く様々な偏見，固定的な社会通念，慣習，しきたりを改めること
- ▨ 女性が経済力をつけたり，知識・技術を習得するなど，積極的に能力の向上を目指すこと
- ▤ 女性の就業，社会参画を支援する施設やサービスの充実を図ること
- ▥ 政府，地方公共団体，企業などの重要な役職に一定の割合で女性を登用する制度を採用・充実すること
- ▧ 学校教育・生涯学習の場で，男女平等と相互理解についての学習を充実すること
- ▩ その他 ■ わからない □ 無回答



### (3) 家事等の役割分担

家事分担の現状においては、各項目ともに「主に妻」の割合が高く、特に、「洗濯」、「食事の支度」、「掃除」の3項目で60～70%台と高くなっています。

家事分担の現状では「主に妻」が各項目ともに最も割合が高くなっていましたが、家事の望ましい分担では各項目ともにこの割合が低くなっています。

一方、「夫婦で協力して」と「家族で協力して」については、家事分担の現状と比較して、各項目ともに割合が高くなっています。

表 家事の望ましい分担と家事分担の現状の比較 (単位：%)

区分	項目	夫婦協力	主に夫	主に妻	家族協力	その他
望ましい分担	食事の支度	27.0	1.3	32.1	32.1	-
	掃除	32.7	1.3	22.0	35.2	-
	洗濯	29.6	1.3	31.4	28.9	0.6
	家計の管理	45.3	5.7	24.5	17.6	6.9
	子どもの育児・しつけ	38.4	0.6	5.0	27.0	5.0
	高齢者等の介護	30.8	0.6	3.8	40.3	4.4
分担の現状	食事の支度	8.2	1.9	76.7	9.4	-
	掃除	15.1	1.9	63.5	12.6	0.6
	洗濯	6.9	2.5	77.4	6.9	0.6
	家計の管理	15.1	19.5	46.5	8.2	4.4
	子どもの育児・しつけ	18.9	1.3	22.6	15.7	8.2
	高齢者等の介護	13.2	1.3	23.3	12.6	15.7
差	食事の支度	18.8	-0.6	-44.6	22.7	-
	掃除	17.6	-0.6	-41.5	22.6	-0.6
	洗濯	22.7	-1.2	-46.0	22.0	0
	家計の管理	30.2	-13.8	-22.0	9.4	-4.4
	子どもの育児・しつけ	19.5	-0.7	-17.6	11.3	-3.2
	高齢者等の介護	17.6	-0.7	-19.5	27.7	-11.3

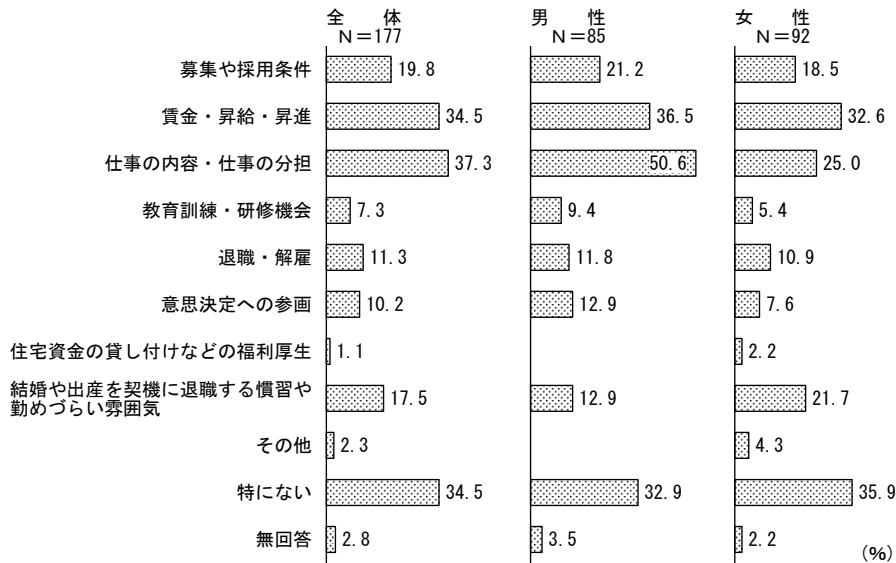
#### (4) 就業状況

雇用されて働いた経験の「ある」人は81.9%で、その人の就業環境に対する意識は次のとおりです。

##### ア 職場における性別を理由とした不平等な事項

「仕事の内容・仕事の分担」, 「賃金・昇給・昇進」の2項目で30%台と高くなっています。

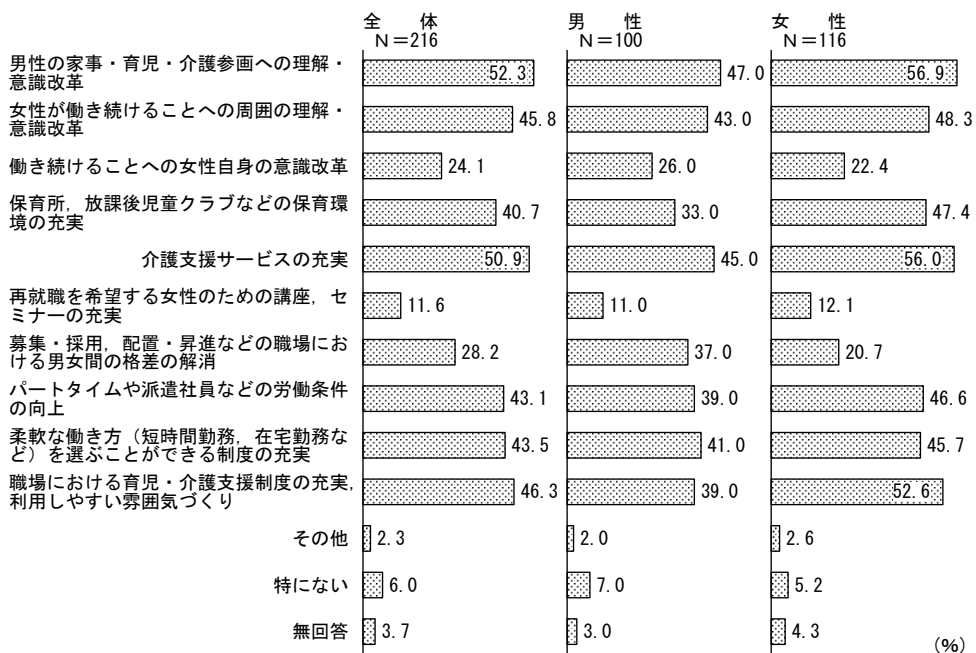
図 職場における性別を理由とした不平等な事項（複数回答：いくつでも）



##### イ 男女が働きやすい社会環境をつくるために必要なこと

「男性の家事・育児・介護参画への理解・意識改革」, 「介護支援サービスの充実」の2項目で50%台と高くなっています。

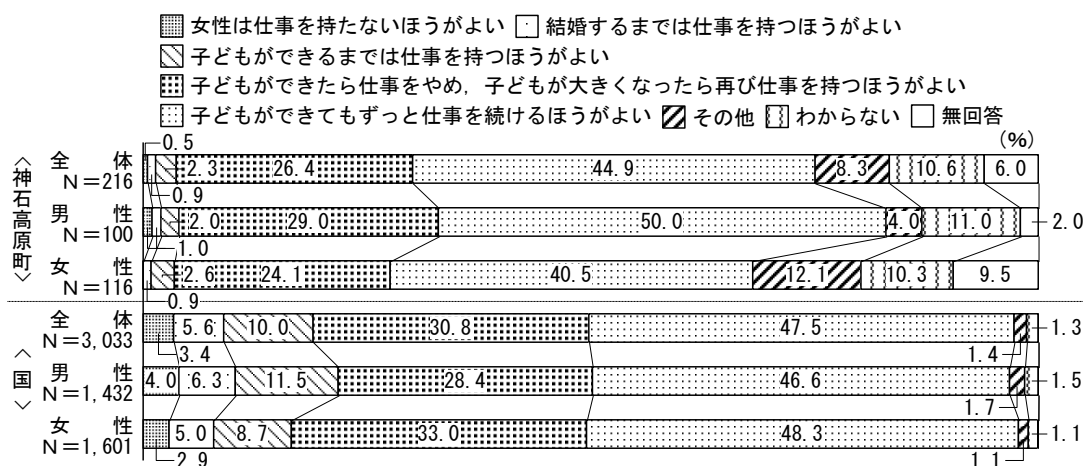
図 男女が働きやすい社会環境をつくるために必要なこと（複数回答：いくつでも）



## ウ 女性が仕事を持つことについて

女性が仕事を持つことへの考え方は、「子どもができてもずっと仕事を続けるほうがよい」が44.9%で最も割合が高く、次いで「子どもができたなら仕事をやめ、子どもが大きくなったら再び仕事を持つほうがよい」26.4%の順です。

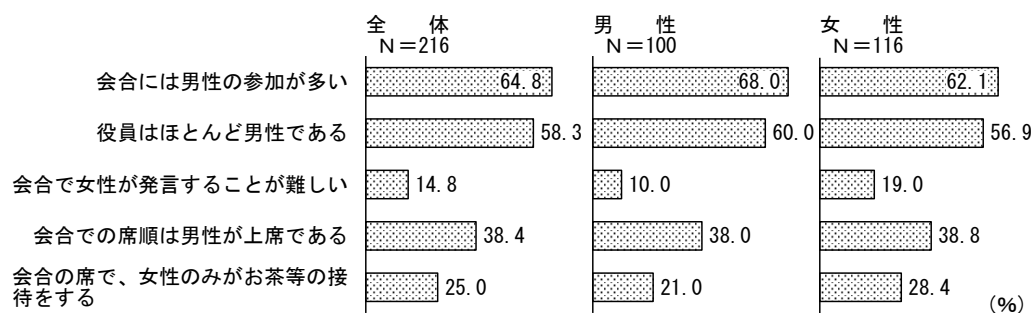
図 女性が仕事を持つことについて



## (5) 地域活動の状況

地域活動の状況について「そう思う」と答えた人の割合は、「会合には男性の参加が多い」64.8%、「役員はほとんど男性である」58.3%で、この2項目の割合が高くなっています。

図 地域活動における男女平等について（「そう思う」と答えた人の割合）



## (6) 生活における優先度の希望と現状

### ア 生活における優先度の希望

生活の中での「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の優先度の希望をみると、「仕事」と「家庭生活」を共に優先したい、「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」を共に優先したい」の2項目で20%台です。

### イ 生活における優先度の現状

生活の中での「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の優先度の現状をみると、「仕事」を優先している、「仕事」と「家庭生活」を共に優先している」の2項目で10%台後半です。

### ウ 生活における優先度の希望と現状の比較

生活の中での「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の優先度の希望と現状を比較すると、男性では「仕事」、女性では「仕事」、「家庭生活」といった単独のことを優先する人の割合が減少し、複数のことをバランス良く優先したいと考えている人の割合が高くなっています。

表 生活の中での「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の優先度の希望と現状の比較  
(単位：%)

優先度	区分	全体	男性	女性
「仕事」	希望	5.6	7.0	4.3
	現状	17.1	18.0	16.4
	差	-11.5	-11.0	-12.1
「家庭生活」	希望	13.4	18.0	9.5
	現状	16.7	11.0	21.6
	差	-3.3	7.0	-12.1
「地域・個人の生活」	希望	5.1	7.0	3.4
	現状	3.2	5.0	1.7
	差	1.9	2.0	1.7
「仕事」と「家庭生活」	希望	24.1	20.0	27.6
	現状	17.1	13.0	20.7
	差	7.0	7.0	6.9
「仕事」と「地域・個人の生活」	希望	6.9	12.0	2.6
	現状	9.3	15.0	4.3
	差	-2.4	-3.0	-1.7
「家庭生活」と「地域・個人の生活」	希望	13.4	9.0	17.2
	現状	11.6	14.0	9.5
	差	1.8	-5.0	7.7
「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」	希望	20.4	19.0	21.6
	現状	12.6	14.0	10.3
	差	7.8	5.0	11.3

注：差は、希望から現状の割合を引いた値。

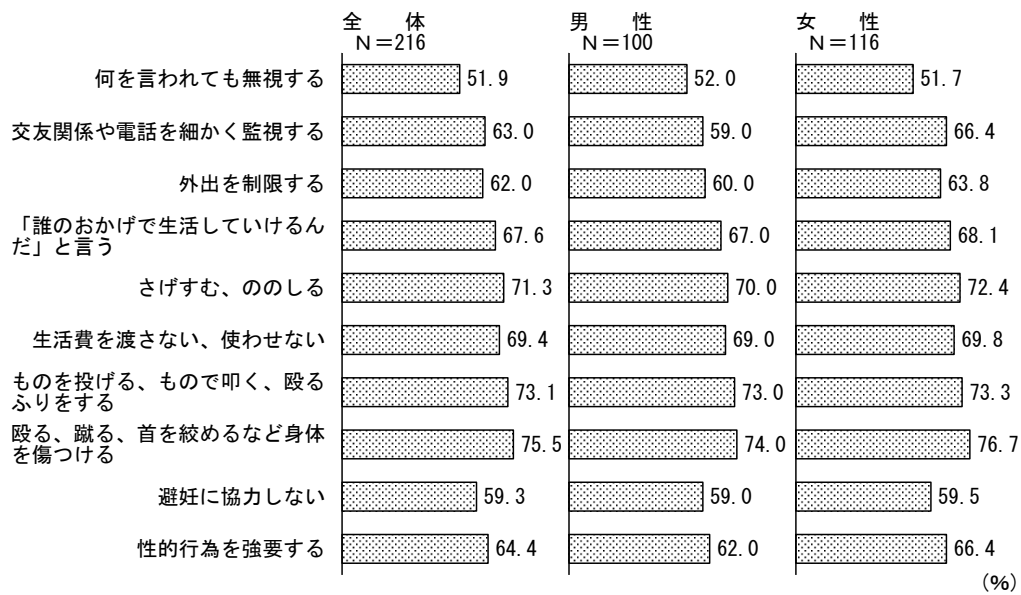
(7) 配偶者等からの暴力とセクシュアルハラスメントについて

ア 配偶者等からの暴力

(ア) 配偶者等からの暴力についての理解

各項目が配偶者等からの暴力にあたることを「知っている」と答えた人の割合は50～70%台と低くなっています。

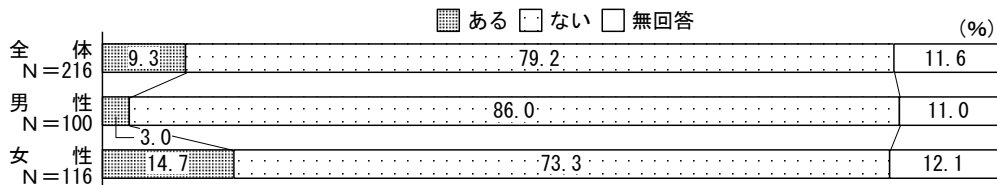
図 配偶者等からの暴力についての理解（「知っている」と答えた人の割合）



(イ) 配偶者等から暴力を受けた経験の有無

「ある」と答えた人は9.3%です。

図 配偶者等から暴力を受けた経験の有無

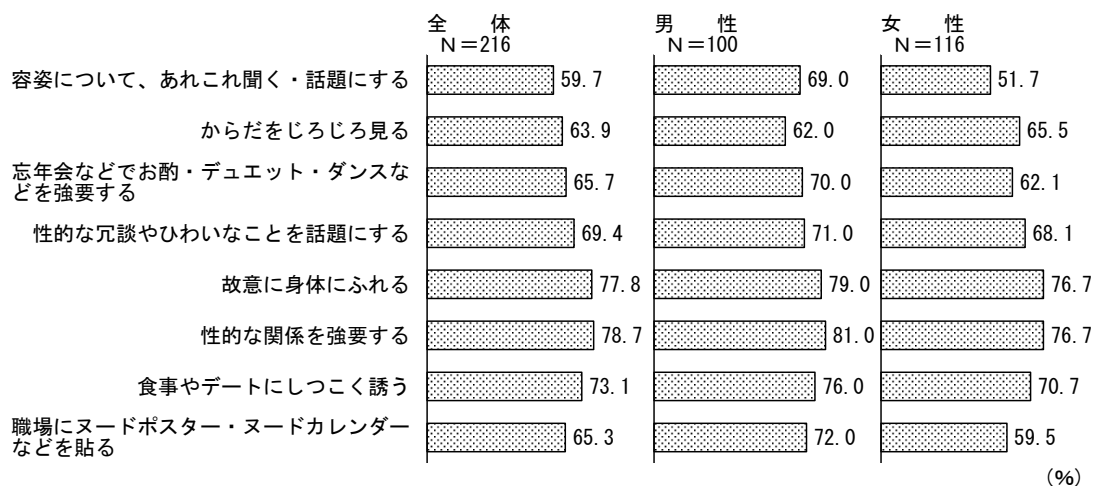


## イ セクシュアルハラスメントについて

### (ア) セクシュアルハラスメントについての理解

各項目がセクシュアルハラスメントにあたることを「知っている」と答えた人の割合は50～70%台と低くなっています。

図 セクシュアルハラスメントについての理解（「知っている」と答えた人の割合）

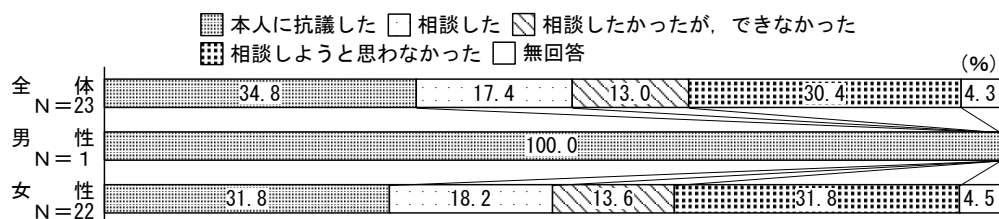


### (イ) セクシュアルハラスメントを受けた経験の有無と受けた時の対処

「ある」と答えた人は10.6%で、ほとんど女性です。

「ある」と答えた人のセクシュアルハラスメントを受けた時の対処については、「本人に抗議した」34.8%、「相談した」17.4%で、何らかの対処をした人が約5割です。

図 セクシュアルハラスメントを受けた時の対処

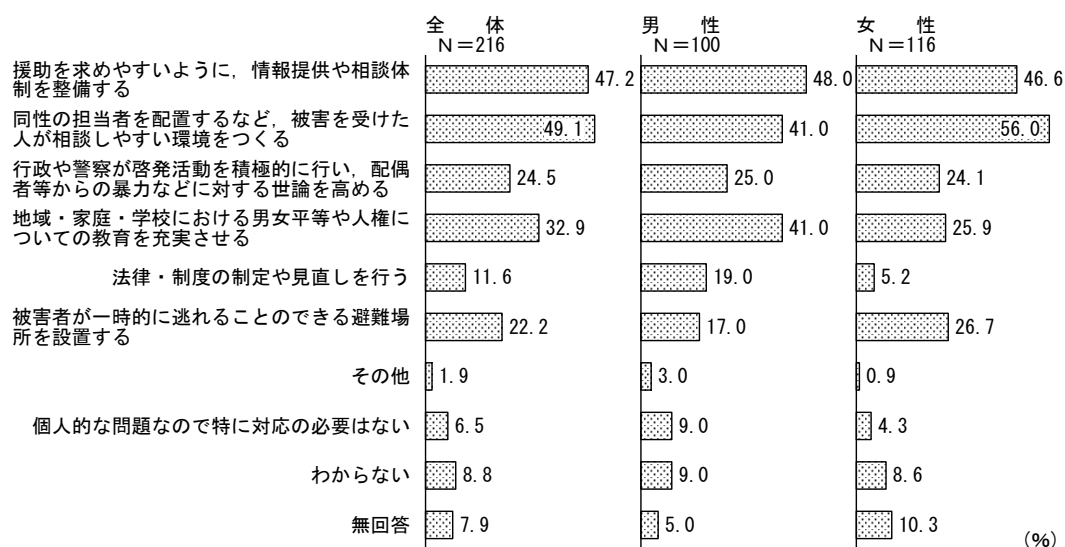




## ウ 配偶者等からの暴力やセクシュアルハラスメントを防ぐために必要な取組

「同性の担当者を配置するなど、被害を受けた人が相談しやすい環境をつくる」、  
「援助を求めやすいように、情報提供や相談体制を整備する」の2項目で40%台と高くなっています。

図 配偶者等からの暴力やセクシュアルハラスメントを防ぐために必要な取組  
(複数回答：いくつでも)

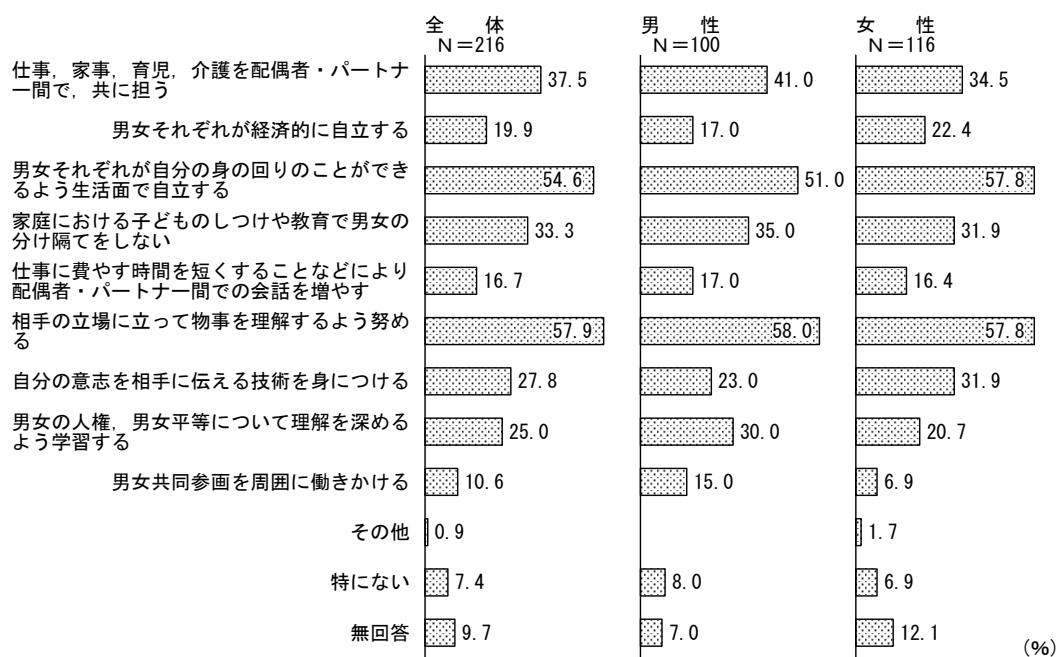


## (8) 男女共同参画社会の形成に向けて

### ア 男女共同参画社会の形成に向けて自身ができること

男女共同参画社会の形成に向けて自身ができることとしては、「相手の立場に立って物事を理解するよう努める」、「男女それぞれが自分の身の回りのことができるよう生活面で自立する」の2項目で50%台と高くなっています。

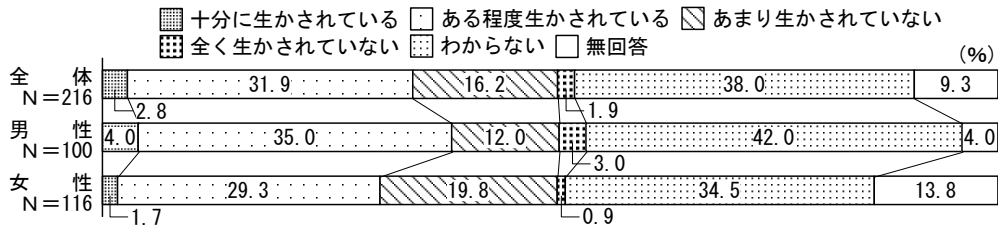
図 男女共同参画社会の形成に向けて自身ができること (複数回答：いくつでも)



イ 町政における女性の意見，視点の活用の状況

「十分に生かされている」2.8%，「ある程度生かされている」31.9%で，これらを合わせた割合が1/3程度と低くなっています。

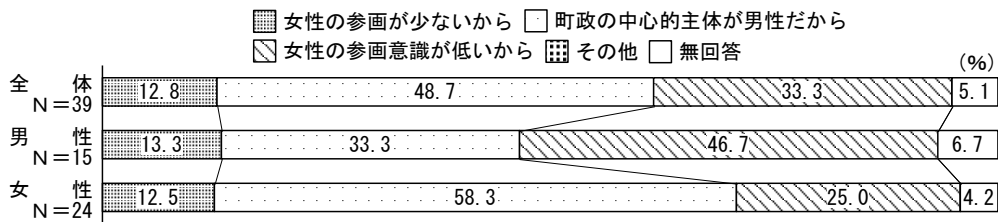
図 町政における女性の意見，視点の活用の状況



ウ 女性の意見，視点が活用されていない理由

「町政の中心的主体が男性だから」が48.7%で最も割合が高くなっています。

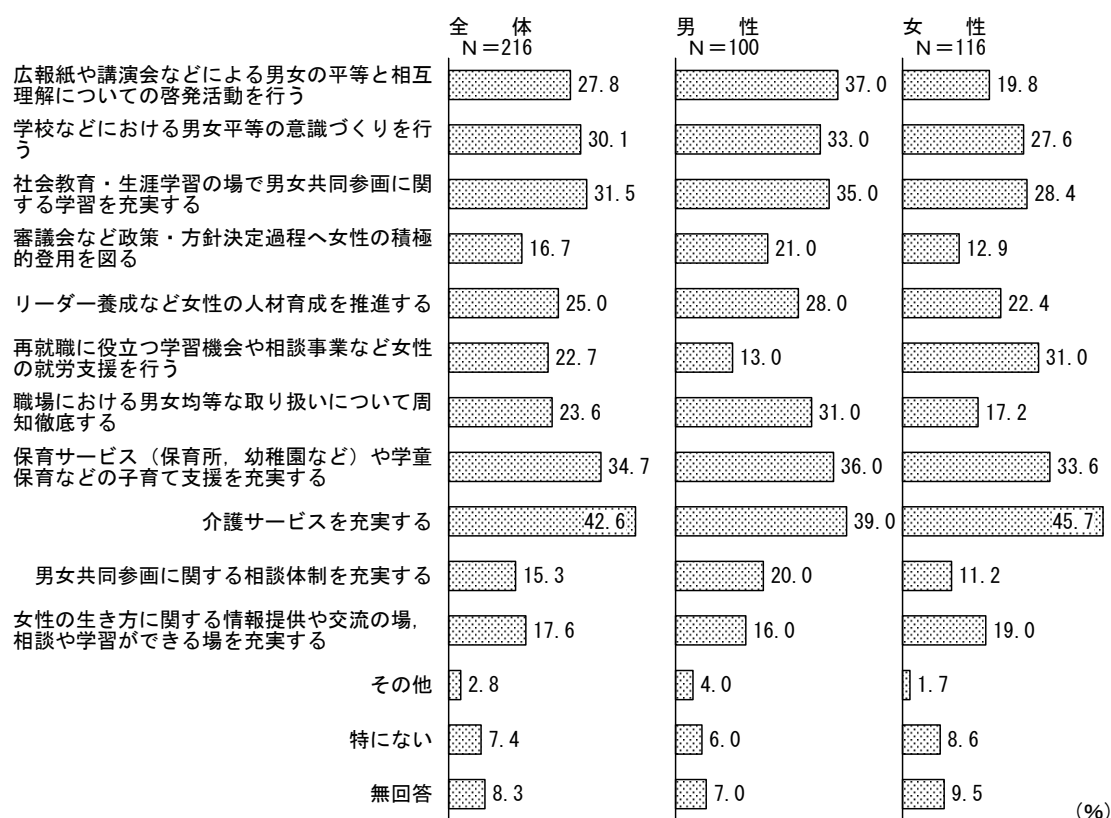
図 女性の意見，視点が活用されていない理由



## エ 男女共同参画社会の形成に向けて町に取り組んで欲しいこと

「介護サービスを充実する」が42.6%で最も割合が高く、次いで「保育サービス（保育所、幼稚園など）や学童保育などの子育て支援を充実する」34.7%、「社会教育・生涯学習の場で男女共同参画に関する学習を充実する」31.5%、「学校などにおける男女平等の意識づくりを行う」30.1%、「広報紙や講演会などによる男女の平等と相互理解についての啓発活動を行う」27.8%の順で、これら5項目を上位に挙げています。

図 男女共同参画社会の形成に向けて町に取り組んで欲しいこと  
(複数回答：いくつでも)



## 2-2 町内事業所

### 1 調査の概要

- ・調査対象：町内の事業所（従業員5人以上（正職員＋その他））
- ・調査方法：郵送による配布・回収
- ・調査期間：平成28年9月29日～10月25日
- ・調査票の配布・回収状況：配布数50件，回収数24件，回収率48.0%

### 2 調査結果の概要

#### (1) 事業所の概要

事業所の概要は，次のとおりです。

図 事業所の業種

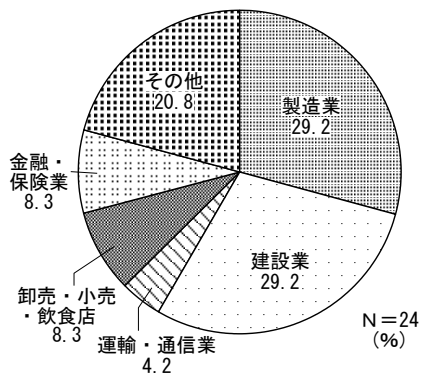


図 正職員の人数

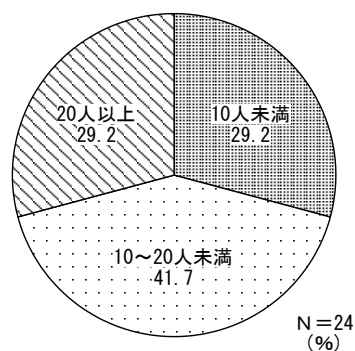


図 正職員の男女割合

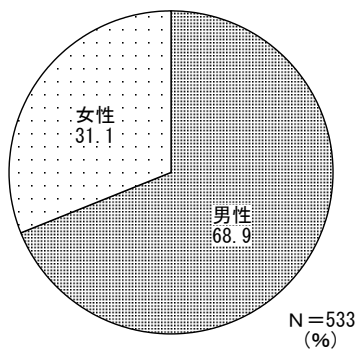


図 女性正職員の割合

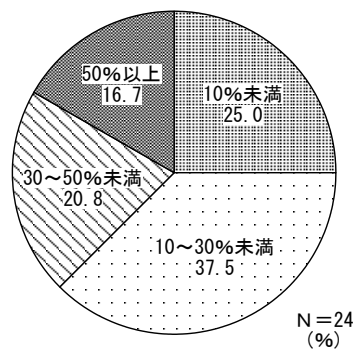
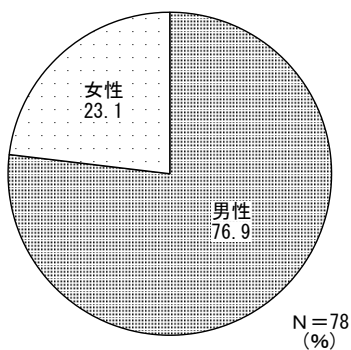


図 管理職の男女割合



(2) 雇用や就業環境について

ア 今後の女性管理職の登用予定

今後の女性管理職の登用予定が「ある」と答えた事業所は25.0%です。

今後の女性管理職の登用予定について、「ない」または「わからない」と答えた事業所において、その主な理由は「管理職を希望する女性が少ないから」が38.9%で最も割合が高くなっています。

図 今後の女性管理職の登用予定

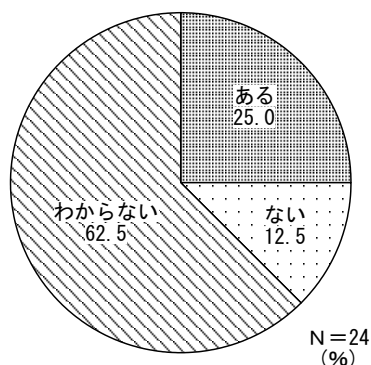
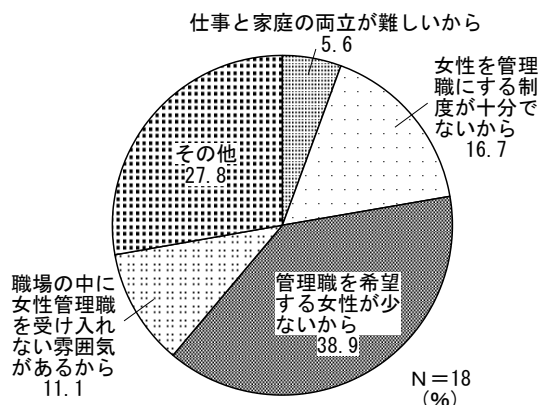


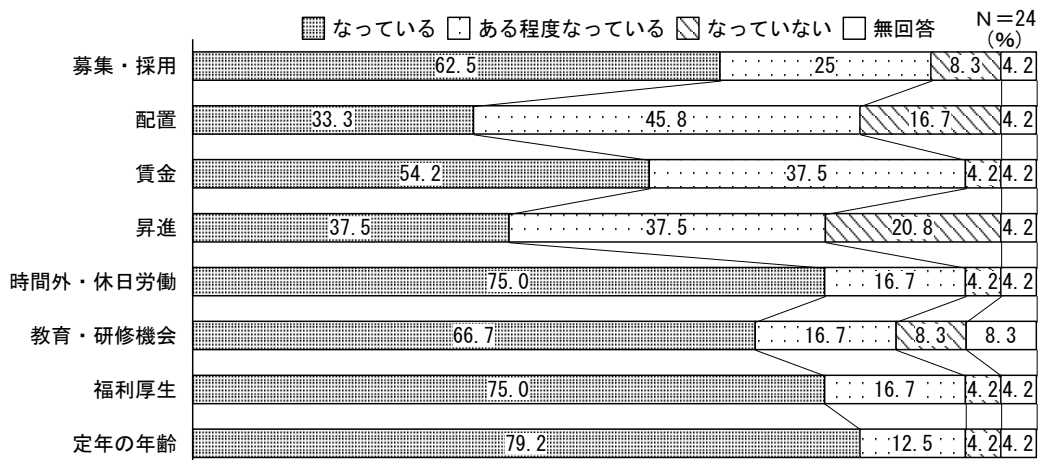
図 女性管理職の今後の登用がないまたは未定の主な理由



イ 就業環境における男女平等の状況

就業環境における男女平等の状況について「なっている」と「ある程度なっている」を合わせた男女平等になっていると考えている事業所の割合を項目別にみると、「賃金」、「時間外・休日労働」、「福利厚生」及び「定年の年齢」の4項目で91.7%と最も割合が高く、次いで「募集・採用」87.5%、「教育・研修機会」83.4%、「配置」79.1%、「昇進」75.0%の順です。

図 就業環境における男女平等の状況

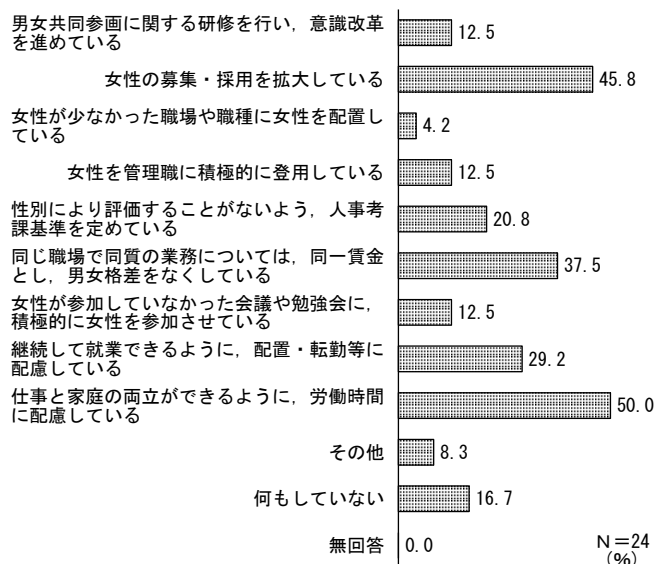


### ウ ポジティブ・アクションの実施状況

ポジティブ・アクション（男女労働者間の格差を解消し、企業が積極的に女性の活躍を推進する取組）を実施している事業所は83.3%です。

その取組の内容は、「仕事と家庭の両立ができるように、労働時間に配慮している」、「女性の募集・採用を拡大している」の2項目で40～50%台と高くなっています。

図 ポジティブ・アクションの実施状況（複数回答：いくつでも）



### (3) 育児状況について

#### ア 育児休業制度を利用した従業員の状況

育児休業制度を利用した従業員のいる事業所は41.7%で、利用者は女性がほとんどです。

また、育児休業制度を利用した従業員の職場復帰の状況は、各事業所ともに「ほとんど復帰している」と答えています。

一方、育児休業制度を利用した従業員がいないと答えた事業所における育児休業制度を利用した従業員がいない理由としては、「該当者がいなかったから」が92.9%でほとんどを占めています。

図 育児休業制度を利用した従業員の状況

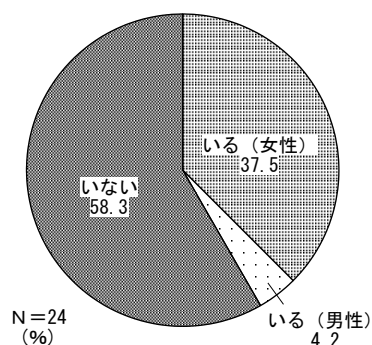
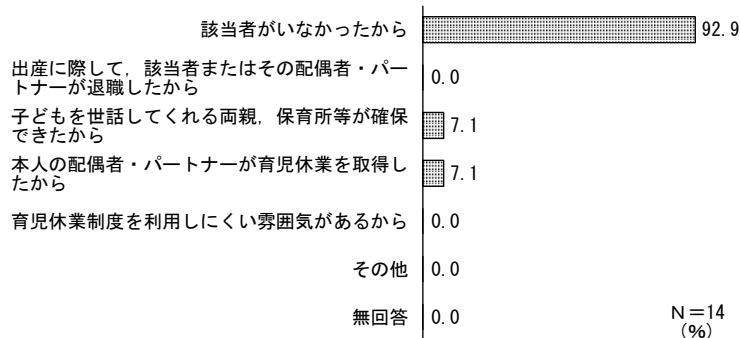


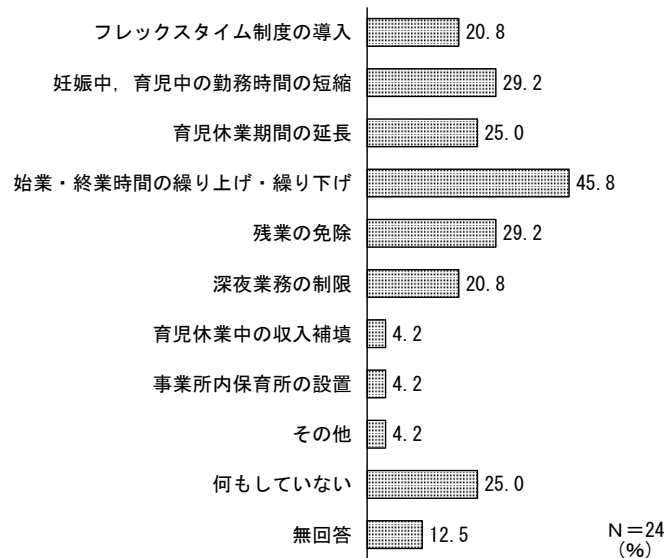
図 育児休業制度を利用した従業員がいない理由（複数回答：いくつでも）



### イ 子育てと仕事が両立できるように取り組んでいること

子育てと仕事が両立できるように取り組んでいることとしては、「始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ」が45.8%で最も割合が高く、次いで「妊娠中・育児中の勤務時間の短縮」，「残業の免除」，「育児休業期間の延長」，「フレックスタイム制度の導入」，「深夜業務の制限」の5項目で20%台の順です。

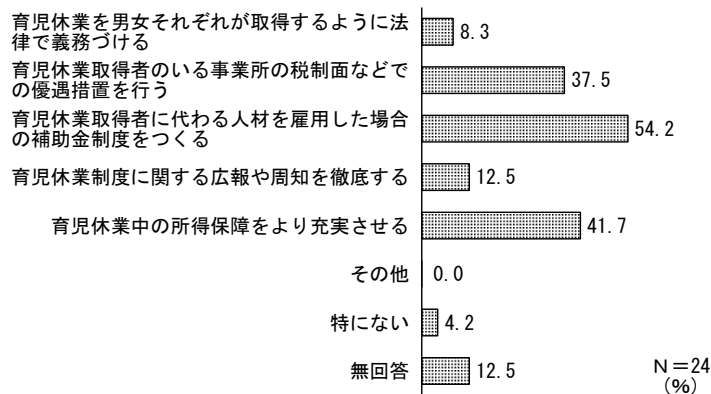
図 子育てと仕事が両立できるように取り組んでいること  
(複数回答：いくつでも)



### ウ 育児休業制度を男女共に利用できるようにするため行政に望むこと

「育児休業取得者に代わる人材を雇用した場合の補助金制度をつくる」が54.2%で最も割合が高く、次いで「育児休業中の所得保障をより充実させる」及び「育児休業取得者のいる事業所の税制面などでの優遇措置を行う」の2項目で40%前後の順です。

図 育児休業制度を男女共に利用できるようにするため行政に望むこと  
(複数回答：2つ以内)



#### (4) 介護休業について

##### ア 介護休業制度を利用した従業員の有無

介護休業制度を利用した従業員がいると答えた事業所は8.3%（2事業所）で、利用者は全て女性です。

介護休業制度を利用した従業員がいると答えた事業所における従業員の職場復帰の状況は、「ほとんど復帰している」及び「半数程度復帰している」と答えた事業所がそれぞれ1事業所です。

一方、介護休業制度を利用した従業員がいないと答えた事業所における介護休業制度を利用した従業員のいない理由としては、「該当者がいなかったから」が86.4%でほとんどを占めています。

図 介護休業制度を利用した従業員の有無

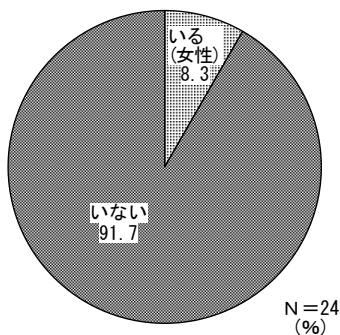
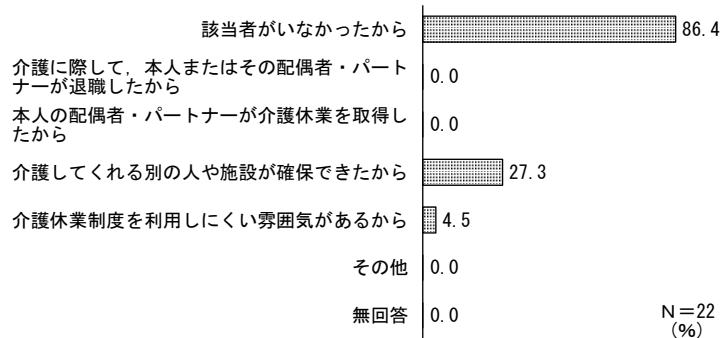


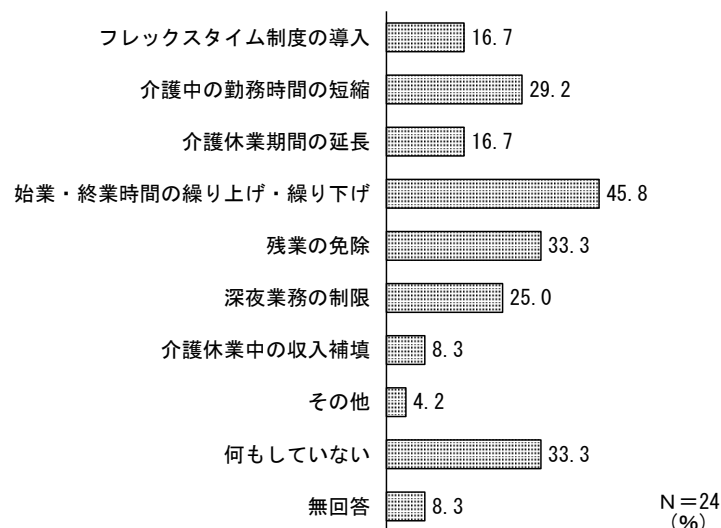
図 介護休業制度を利用した従業員がいない理由 (複数回答：いくつでも)



##### イ 介護と仕事が両立できるように取り組んでいること

介護と仕事が両立できるように取り組んでいることとしては、「始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ」が45.8%で最も割合が高く、次いで「残業の免除」及び「介護中の勤務時間の短縮」で30%前後の順です。一方、「何もしていない」と答えた事業所は33.3%です。

図 介護と仕事が両立できるように取り組んでいること (複数回答：いくつでも)

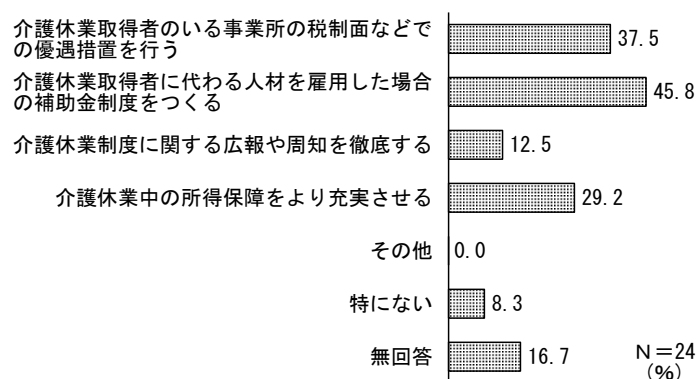




### ウ 介護休業制度を男女共に利用できるようにするため行政に望むこと

「介護休業取得者に代わる人材を雇用した場合の補助金制度をつくる」及び「介護休業取得者のいる事業所の税制面などでの優遇措置を行う」の2項目で40%前後と高くなっており、次いで「介護休業中の所得保障をより充実させる」29.2%の順です。

図 介護休業制度を男女共に利用できるようにするため行政に望むこと  
(複数回答：2つ以内)



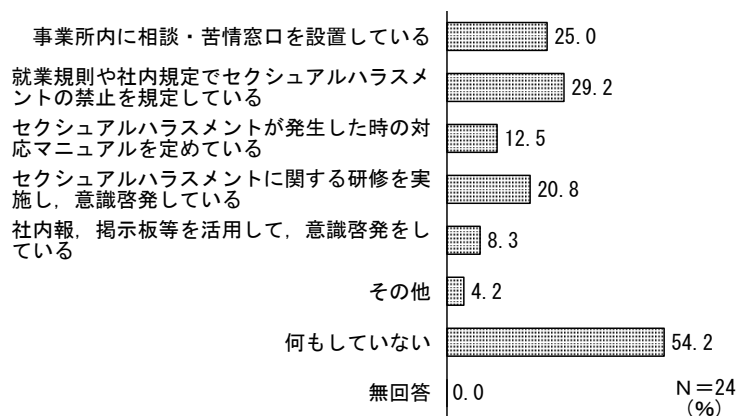
### (5) セクシュアルハラスメントについて

#### ア セクシュアルハラスメント防止のために取り組んでいること

セクシュアルハラスメント防止のための取組をしている事業所は45.8%です。

その取組の内容をみると、「就業規則や社内規定でセクシュアルハラスメントの禁止を規定している」、「事業所内に相談・苦情窓口を設置している」、「セクシュアルハラスメントに関する研修を実施し、意識啓発をしている」の3項目で20%台です。

図 セクシュアルハラスメント防止のために取り組んでいること  
(複数回答：いくつでも)



(6) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

ア ワーク・ライフ・バランスの理解，必要性，取組状況について

ワーク・ライフ・バランスを「理解している」事業所は41.6%です。

ワーク・ライフ・バランスの取組が「必要である」と考えている事業所は54.2%です。

ワーク・ライフ・バランスに「取り組んでいる」と答えた事業所は25.0%です。

図 理解の状況

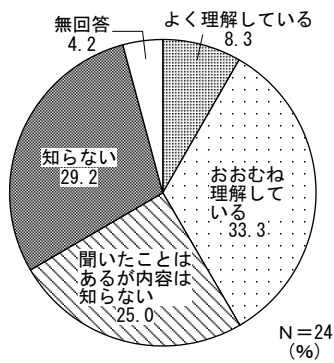


図 取組の必要性

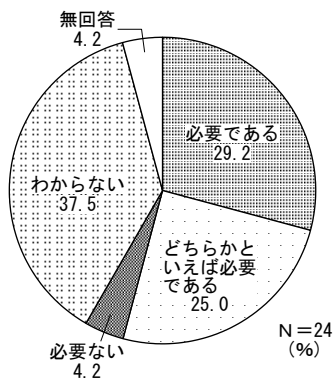
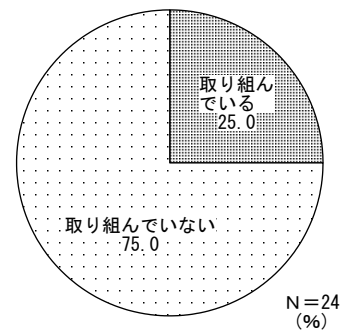


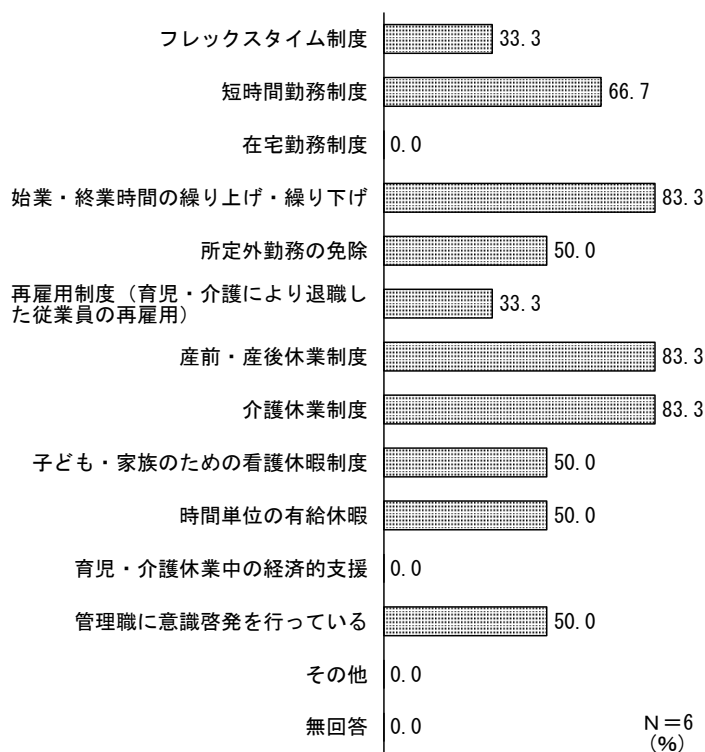
図 取組状況



イ ワーク・ライフ・バランスに関して取り組んでいること

「始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ」, 「産前・産後休業制度」及び「介護休業制度」の3項目で83.3%と高くなっています。

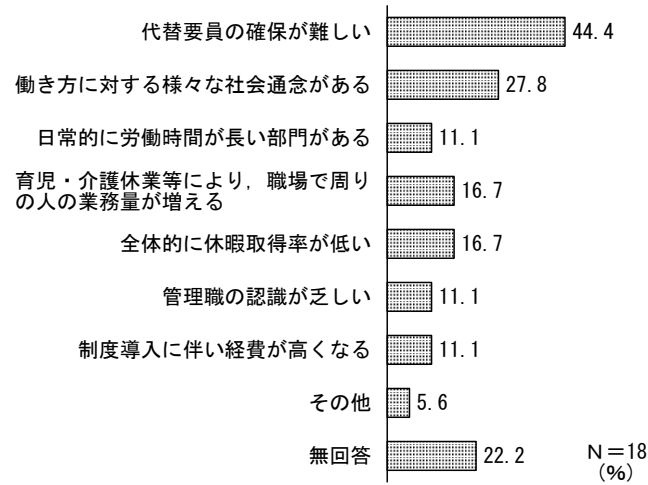
図 ワーク・ライフ・バランスに関して取り組んでいること  
(複数回答：いくつでも)



### ウ ワーク・ライフ・バランスに取り組む上での課題

「代替要員の確保が難しい」が44.4%で最も割合が高く、次いで「働き方に対する様々な社会通念がある」27.8%の順です。

図 ワーク・ライフ・バランスに取り組む上での課題  
(複数回答：いくつでも)



## 2-3 小学生（「紙しばいを見て思ったこと」の概要）

### 1 調査の概要

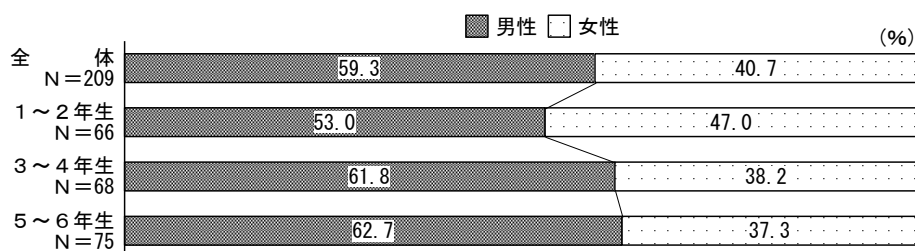
- ・調査対象：三和小学校，来見小学校，豊松小学校の児童
- ・調査時期：三和小：平成28年10月17日（月），来見小：10月19日（水），豊松小：10月27日（木）
- ・調査方法：人権擁護委員の方が，小学校で「男は職場，女は家庭って本当？」という「専業主夫」を題材とした紙しばい（約15分）の読み聞かせを行い，「これは男がすること，これは女がすることと決めつけないで，みんなで力を合わせて助けあっていくことが大切」という趣旨の話をした後，児童がどのように思ったかについて全学年を対象としたアンケート調査を実施
- ・調査票の配布・回収状況：当日登校している児童全員（1～6年生）に配布，回収

### 2 調査結果の概要

#### (1) 回答者の状況

回答者は209人で，男性59.3%，女性40.7%でした。

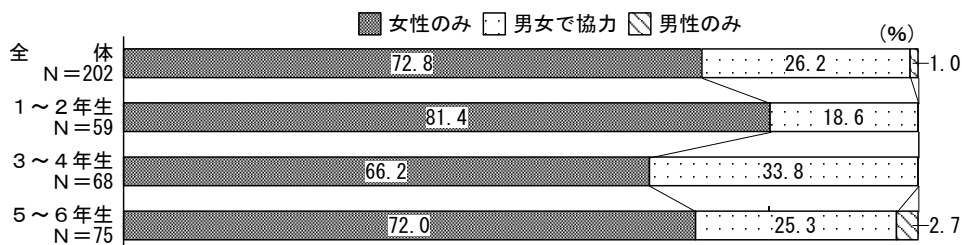
図 回答者数割合



#### (2) 家庭での家事の状況

家庭での家事の状況（子どもは含まず）について，「女性のみ（お母さん，おばあさん）」と答えた児童は72.8%と大部分です。

図 家庭での家事の状況



注：女性のみ：お母さん，おばあさん  
 男女で協力：お父さん，お母さん，おばあさん，おじいさん  
 男性のみ：お父さん

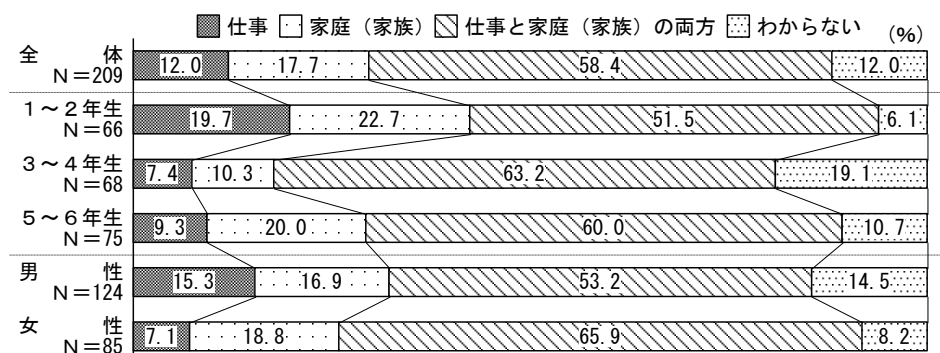
### (3) 大人になって家庭を持った時に大事にしたいこと

大人になって家庭を持った時に大事にしたいこととしては、「仕事と家庭（家族）の両方」を挙げた児童が58.4%と約6割を占めているほか、「家庭（家族）」17.7%、「仕事」及び「わからない」12.0%の順です。

学年別にみると、小学校1～2年生では、3～4年生及び5～6年生と比較して「仕事」の割合が高い一方で「仕事と家庭（家族）の両方」の割合が低くなっています。

また、男女別にみると、女性では「仕事と家庭（家族）の両方」の割合が高くなっています。

図 大人になって家庭を持った時に大事にしたいこと



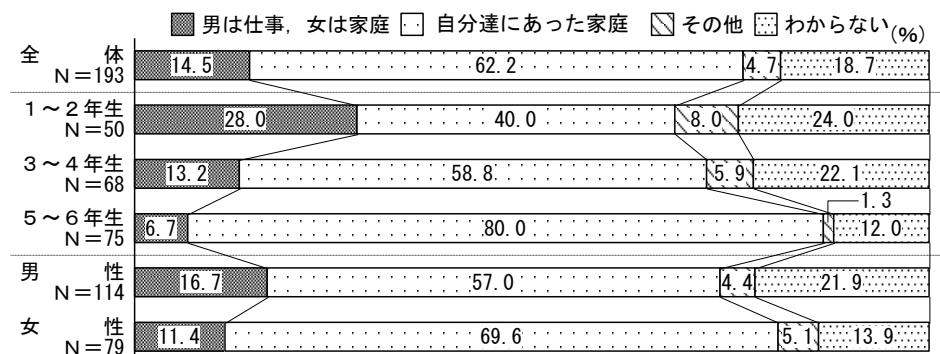
### (4) 大人になってつくりたい家庭

大人になってつくりたい家庭としては、「自分達にあった家庭」を挙げた児童が62.2%で最も割合が高く、次いで「わからない」18.7%、「男は仕事，女は家庭」14.5%、「その他」4.7%の順です。

学年別にみると、「自分達にあった家庭」の割合が高学年になるにつれて高くなり、小学校5～6年生では80.0%になっています。

男女別にみると、女性で「自分達にあった家庭」の割合が高くなっています。

図 大人になってつくりたい家庭



注：男は仕事，女は家庭：男の人は外で働き，女の人は家のことをする家庭  
 自分達にあった家庭：紙しばいのように男女にこだわらず，お互いが協力して自分達にあった家庭

### 資料3 計画策定の経緯

#### 1 神石高原町男女共同参画推進基本計画策定委員会委員名簿

区分	委員名	所団体属	役職
委員長	小田 緑	神石高原町女性会	副会長
副委員長	山本 和哉	神石高原町青年会	副会長
委員	川角 泰江	神石高原町社会福祉協議会	事務局次長
	山口 ヒロ子	神石高原町人権擁護委員連絡会	委員
	矢田貝 光男	神石高原町自治振興連絡協議会	副会長
	高橋 伯明	神石高原町民生委員児童委員協議会	副会長
	久吉 岩男	神石高原町老人クラブ連合会	会長
	小坂 由香	神石郡PTA連合会	会長
	小野 裕章	神石高原商工会	事務局長
	片岡 富美江	神石高原町教育委員会生涯学習課	課長

#### 2 審議経過

取組	開催・調査時期	内容
神石高原町男女共同参画推進事業実行委員会総会	平成28年 7月7日(木)	<ul style="list-style-type: none"> <li>計画策定の進め方について</li> <li>アンケート調査票(案)について</li> </ul>
アンケート調査	平成28年 7～8月	20歳以上の住民に対するアンケート調査の実施(調査対象500人)
	平成28年 9～10月	町内事業所に対するアンケート調査の実施(50事業所)
	平成28年 10月	小学生に対するアンケート調査の実施(三和小学校, 来見小学校, 豊松小学校)
団体ヒアリング	平成28年 8～9月	9団体のヒアリングの実施
神石高原町男女共同参画推進基本計画策定委員会	平成28年 11月24日(木)	<ul style="list-style-type: none"> <li>アンケート調査結果について(20歳以上の住民, 町内事業所)</li> <li>各種団体ヒアリング結果について</li> <li>計画素案について</li> </ul>
住民意見募集(パブリックコメント)	平成28年12月 14日(水)～ 平成29年1月 13日(金)	計画素案に対する住民意見募集(パブリックコメント)の実施
神石高原町男女共同参画推進基本計画策定委員会	平成29年 2月28日(火)	<ul style="list-style-type: none"> <li>小学生アンケート調査結果について</li> <li>計画素案に対する住民意見募集(パブリックコメント)の実施結果について</li> <li>計画案について</li> </ul>