

広陵町男女共同参画行動計画 (素案)

平成 29 年 12 月

広陵町

目次

第1章 計画の基本的な考え方

1. 計画策定の趣旨	1
2. 計画の位置付け	2
3. 計画の基本理念・目標と施策の方向性	3
4. 計画の期間	4

第2章 広陵町の現状

1. 計画策定の背景	5
2. 統計データからみた広陵町の現状	13
(1) 少子高齢化の状況	13
(2) 家族・ライフスタイルの状況	15
(3) 就労の状況	16
(4) 政策・方針決定過程における男女共同参画の状況	17
3. アンケート調査結果からみた広陵町の現状	18

第3章 施策の展開

施策の体系	38
基本目標1. あらゆる分野における男女の活躍	39
基本方針1. 男女の活躍推進と働き方改革（女性活躍推進法）	39
基本方針2. 政策・方針決定過程への男女の参画推進	44
基本目標2. 男女の人権が尊重される、安心安全な暮らしの実現	46
基本方針1. 多様な人々が安心して暮らせる環境整備	46
基本方針2. 男女間の暴力根絶の推進	49
基本目標3. 男女共同参画社会の実現に向けた基盤整備	52
基本方針1. 教育・啓発を通じて男女共同参画についての理解の促進	52
基本方針2. 男女共同参画の視点に立った推進体制の充実	56

資料（未整備）

第1章 計画の基本的な考え方

1. 計画策定の趣旨

男女共同参画社会とは人々が自身の性別に関係なく、すべての人の人権を尊重し、性別に関係なく対等な立場で、社会のあらゆる分野にともに参画し、責任を分かち合い、個人の能力や個性を十分に発揮することができる社会のことです。そしてこの男女共同参画社会の実現は社会に生きるすべての人にとって生きやすい社会の実現であり、21世紀のわが国の最重要課題と位置付けられています。

平成11年に制定された「男女共同参画社会基本法」は上記の考え方にのっとり、社会のあらゆる場に男女共同参画の意識を根付かせる取組を推進しています。また、平成27年に制定された「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）」は、すべての女性が社会生活で活躍できる社会の実現に向けた取組を推進する枠組みが作られました。

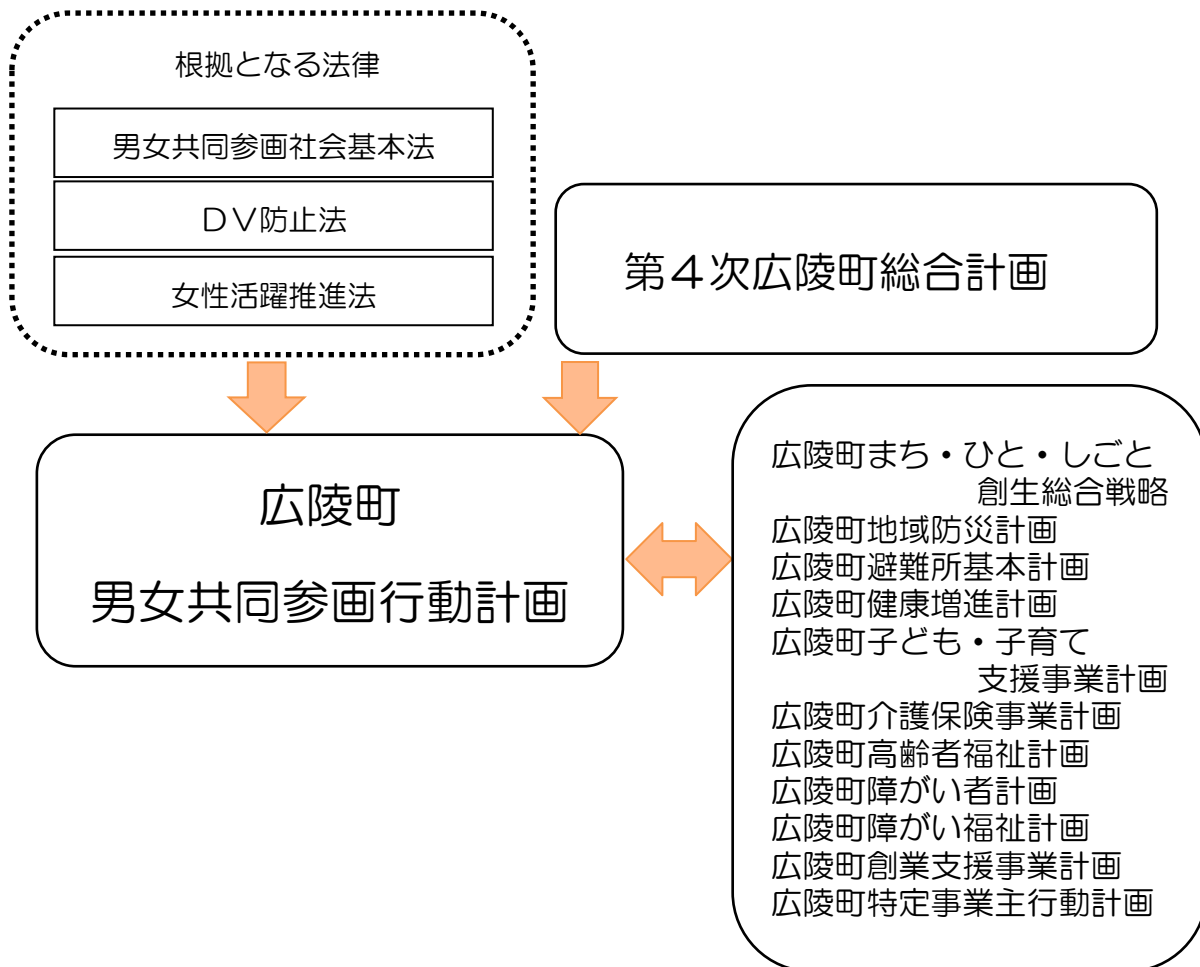
しかし、日本においては長い歴史の中で作られた「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」といった性別によって役割を分担する「固定的性別役割分担意識」が根強く、現状では男性の生き方は長時間労働を中心とした仕事中心となりやすく、女性の生き方は家事や子育てなど家庭生活が中心となりやすくなっています。このことから、男性においては家庭生活や地域生活への参画が進んでいないこと、また、女性においては政治や経済の場における活躍（経営や指導的役割）が低調であることが課題となっています。また、少子高齢化や国際化・高度情報化の進展、家庭形態やライフスタイル、価値観の多様化など、あらゆる人々を取り巻く社会環境や生活環境は確実に変化してきており、複雑で多くの課題が残されています。

このような社会情勢の変化や状態を踏まえ、男女が社会の対等な構成員としてそれぞれの個性や能力を発揮し、社会の様々な場面で活躍することができる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」を策定します。

2. 計画の位置付け

- 本計画は憲法や女子差別撤廃条約、男女共同参画社会基本計画の基本理念にのっとり、国や県の「第4次男女共同参画基本計画」「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）」の考え方のもと、本町における男女共同参画社会の実現に向け、総合的に施策を進めるためのものです。
- 本計画は平成13年（2001年）に制定された「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「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本計画」を含めた計画とします。
- 本計画は平成27年（2015年）に制定された「女性の職業生活における活躍推進に関する法律」（女性活躍推進法）第6条で努力義務とされている地域における女性の職業生活における活躍を進めるための行政としての推進計画を含めた計画とします。

根拠となる法律と各計画の位置付け



3. 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目指し、次のような将来像を計画の基本理念とします。

基本理念

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

この基本理念の実現に向けて、以下3つの基本目標と体系を設定し取り組んでいきます。

基本目標	基本方針	基本施策
1. あらゆる分野における男女の活躍	1. 男女の活躍推進と働き方改革	1. 男女がともに能力を発揮できる社会づくり 2. ワーク・ライフ・バランスの取り組み支援 3. 仕事と子育て・介護が両立できる環境整備の促進 4. 女性の就労支援・起業支援
	2. 政策・方針決定過程への女性の参画推進	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 2. 女性リーダーの発掘・育成
2. 男女の人権が尊重される、安心安全な暮らしの実現	1. 多様な立場の人々が安心して暮らせる環境整備	1. 男女共同参画社会の視点に立った意識の確立と環境整備 2. 性に対する理解と心身の健康保持 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
	2. 男女間の暴力根絶の推進	1. 男女間の暴力を許さない意識醸成及び相談・被害者支援体制の充実 2. 女性や子どもに対する暴力の予防 3. セクシュアルハラスメントなどの予防
3. 男女共同参画社会の実現に向けた基盤整備	1. 教育・啓発を通じて男女共同参画についての理解の促進	1. 男女平等など意識を高める社会制度と慣行の見直し 2. 男女共同参画に関する啓発の充実 3. 幼稚園・保育園・学校における男女共同参画教育の充実
	2. 男女共同参画の視点に立った推進体制の充実	1. 防災・災害時支援体制の確立 2. 庁内推進体制の充実・強化

4. 計画の期間

○本計画は男女の性別に捉われることなく、男女がその個性と能力を十分に発揮できる豊かな社会を実現するために、プランの基本的な視点を踏まえた事業の促進や啓発活動の推進を展開し、従来の性別役割分担の仕組みや意識の中で生じた社会制度・慣行を見直し、男女の意識改革に向けて様々な分野から事業展開に関わるアプローチを仕掛けることで、広陵町の現状と課題を明確にしながら男女共同参画社会の実現に向けた方向性を示すものとします。

計画の期間は、平成30年度（2018年度）から平成39年度（2027年度）の10年間とします。ただし、今後の男女共同参画に関する国内外の動向や社会経済情勢の変化に対応し、適切な施策の推進を図るため、5年を目途に見直しを行うこととします。

	平成 30年度 (2018)	平成 31年度 (2019)	平成 32年度 (2020)	平成 33年度 (2021)	平成 34年度 (2022)	平成 35年度 (2023)	平成 36年度 (2024)	平成 37年度 (2025)	平成 38年度 (2026)	平成 39年度 (2027)
本計画	前期計画5年					後期期間5年				

第2章 広陵町の現状

1. 計画策定の背景

世界では、1948年の「世界人権宣言」以降、個人の人権を尊重する取組が行われ、とりわけ女性の地位向上について、現在まで様々な宣言、計画が策定されました。国でも世界の流れを受け、「男女雇用機会均等法」、「男女共同参画社会基本法」、「次世代育成支援対策推進法」等、男女の地位平等に向け取組を進めているところです。

また奈良県では、世界・国の流れを受け、法律や計画に基づいた条例や計画を策定しています。広陵町でもこれらの社会の動きを踏まえた上で、男女共同参画の視点を踏まえた計画を策定する必要があります。

	世界の動き	国の動き	奈良県の動き
昭和 20 年 (1945 年)	<ul style="list-style-type: none"> 国際連合成立 (国連憲章採択) 	<ul style="list-style-type: none"> 衆議院議員選挙法改正 (婦人参政権実現) 	
昭和 21 年 (1946 年)	<ul style="list-style-type: none"> 国連に「婦人の地位委員会」 発足 	<ul style="list-style-type: none"> 日本国憲法公布 	
昭和 22 年 (1947 年)		<ul style="list-style-type: none"> 「労働基準法」公布・施行 民法改正・施行 (家制度の廃) 	
昭和 23 年 (1948 年)	<ul style="list-style-type: none"> 「世界人権宣言」採択 (国連総会) 		
昭和 42 年 (1967 年)	<ul style="list-style-type: none"> 「婦人に対する差別撤廃宣言」採択(国連総会) 	<ul style="list-style-type: none"> 総理府に「婦人関係の諸問題に関する懇談会」設置 	
昭和 47 年 (1972 年)	<ul style="list-style-type: none"> 1975 年を国際婦人年とする ことを決定(国連総会) 		
昭和 50 年 (1975 年)	<ul style="list-style-type: none"> 国際婦人年(目標:平等、 発展、平和) 国際婦人年世界会議(メキシコシティ)「世界行動計画」採択 1976 年から 10 年間で 「国連婦人の 10 年」と決定 	<ul style="list-style-type: none"> 「総理府婦人問題担当室」 発足 「婦人問題企画推進本部」 「婦人問題企画推進会議」 設置 「教育等育児休業法(女子 教員、看護婦、保母等対 象)」公布 「国際婦人年記念日本婦人 問題会議」開催 	
昭和 51 年 (1976 年)	<ul style="list-style-type: none"> ILO(国際労働機関)に婦 人労働問題担当室を設置 	<ul style="list-style-type: none"> 民法一部改正・施行(離婚 後の氏の選択) 「教育等育児休業法(女子 教員、看護婦、保母等対 象)」施行 	
昭和 52 年 (1977 年)		<ul style="list-style-type: none"> 「国内行動計画」策定 	<ul style="list-style-type: none"> 「奈良県婦人問題施策推進 連絡会議」を設置
昭和 53 年 (1978 年)			<ul style="list-style-type: none"> 「奈良県婦人問題懇談会」 を設置

	世界の動き	国の動き	奈良県の動き
昭和54年 (1979年)	<ul style="list-style-type: none"> ・国連第34回総会「女子差別撤廃条約」採択 ・「国連婦人の10年」エスカップ地域政府間準備会議開催（ニューデリー） 		
昭和55年 (1980年)	<ul style="list-style-type: none"> ・「国連婦人の10年」中間年世界会議（コペンハーゲン） ・「国連婦人の10年後半期行動プログラム」採択 	<ul style="list-style-type: none"> ・「女子差別撤廃条約」署名 	<ul style="list-style-type: none"> ・「婦人の地位と福祉の向上をめざして」婦人問題懇談会提言
昭和56年 (1981年)	<ul style="list-style-type: none"> ・「ILO156号条約（家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約）」採択（ILO総会） ・「女子差別撤廃条約」発効 	<ul style="list-style-type: none"> ・「国内行動計画後期重点目標」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・「奈良県婦人会議」設置 ・婦人相談コーナー開設 ・「北陸・中部・近畿地区婦人問題推進地域会議」開催（総理府と共催）
昭和59年 (1984年)	<ul style="list-style-type: none"> ・「国連婦人の10年」エスカップ地域政府間準備会議開催（東京） 	<ul style="list-style-type: none"> ・「国籍法」「戸籍法」一部改正（国籍の父母両系主義の採用、配偶者の帰化条件の男女同一化） 	<ul style="list-style-type: none"> ・「婦人問題啓発フェスティバル婦人問題啓発大会」開催 ・「国連婦人の10年」最終年記念「婦人のつどい」及び「婦人の活動展」開催
昭和60年 (1985年)	<ul style="list-style-type: none"> ・「国連婦人の10年」最終年世界会議（ナイロビ） ・「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略（ナイロビ戦略）」採択 	<ul style="list-style-type: none"> ・「女子差別撤廃条約」批准 	
昭和61年 (1986年)		<ul style="list-style-type: none"> ・改正「国籍法」法施行（国籍の父母両系主義確立） ・「男女雇用機会均等法」施行 	<ul style="list-style-type: none"> ・奈良県女性センター開設 ・「奈良県婦人行動計画」策定
昭和62年 (1987年)		<ul style="list-style-type: none"> ・「西暦2000年にむけての新国内行動計画」策定 	
平成元年 (1989年)	<ul style="list-style-type: none"> ・「子どもの権利条約」採択 	<ul style="list-style-type: none"> ・学習指導要領改訂（中学・高校家庭科の男女必修化） 	
平成2年 (1990年)	<ul style="list-style-type: none"> ・国連経済社会理事会「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略の実施に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論」採択 		

	世界の動き	国の動き	奈良県の動き
平成 3 年 (1991 年)		<ul style="list-style-type: none"> ・「西暦 2000 年にむけての新国内行動計画」第 1 次改訂 ・「育児休業法」公布 	
平成 4 年 (1992 年)		<ul style="list-style-type: none"> ・「育児休業法」施行 ・婦人問題担当大臣設置 	
平成 5 年 (1993 年)	<ul style="list-style-type: none"> ・「世界人権会議」開催（ウィーン） ・「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」採択 	<ul style="list-style-type: none"> ・中学校の家庭科男女共修開始 ・「パートタイム労働法」公布・施行 	<ul style="list-style-type: none"> ・「奈良県女性行動計画（修正版）」策定 ・「奈良県婦人会議」を「奈良県女性問題懇話会」に改称
平成 6 年 (1994 年)	<ul style="list-style-type: none"> ・第 4 回世界女性会議エスカップ地域政府間準備会議開催（ジャカルタ）「ジャカルタ宣言」採択 ・「国際人口・開発会議」開催（カイロ） 	<ul style="list-style-type: none"> ・高校で家庭科の男女共修開始 ・総理府に「男女共同参画室」及び「男女共同参画審議会」「男女共同参画推進本部」設置 	
平成 7 年 (1995 年)	<ul style="list-style-type: none"> ・国連人権委員会「女性に対する暴力をなくす決議」採択 ・第 4 回世界女性会議開催（北京）-「北京宣言」「行動綱領」採択- 	<ul style="list-style-type: none"> ・「育児・介護休業法」公布・施行（介護休業に関する部分は 1999 年施行） ・「ILO156 号条約」批准 	<ul style="list-style-type: none"> ・「奈良県男女共同参画推進本部」設置
平成 8 年 (1996 年)		<ul style="list-style-type: none"> ・「男女共同参画 2000 年プラン」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・「データにみる奈良県女性の現状－奈良県女性行動計画 10 ヶ年のまとめ－」（奈良県女性白書）策定
平成 9 年 (1997 年)		<ul style="list-style-type: none"> ・「男女雇用機会均等法」改正（1999 年施行） 	<ul style="list-style-type: none"> ・「なら女性プラン 21－奈良県女性行動計画（第二期）－」策定
平成 11 年 (1999 年)	<ul style="list-style-type: none"> ・「女性に対する暴力撤廃国際日」設定 	<ul style="list-style-type: none"> ・「男女共同参画社会基本法」公布・施行 ・「食料・農業・農村基本法」公布・施行 	<ul style="list-style-type: none"> ・「北陸・東海・近畿地区男女共同参画推進地域会議」開催（総理府と共催）

	世界の動き	国の動き	奈良県の動き
平成 12 年 (2000 年)	<ul style="list-style-type: none"> ・国連特別総会「女性 2000 年会議」開催（ニューヨーク）（「政治宣言」「北京宣言及び行動綱領実施のためのさらなる行動とイニシアチブに関する文書」採択） 	<ul style="list-style-type: none"> ・「ストーカー規制法」公布・施行 ・「男女共同参画基本計画」策定 	
平成 13 年 (2001 年)		<ul style="list-style-type: none"> ・「男女共同参画会議」設置 ・「総理府男女共同参画室」から「内閣府男女共同参画局」に改組 ・「仕事と子育ての両立支援策の方針について」閣議決定 ・第 1 回男女共同参画週間 ・「配偶者暴力防止法」公布・施行 ・「育児・介護休業法」一部改正・施行 	<ul style="list-style-type: none"> ・「奈良県男女共同参画推進条例」公布・施行 ・「奈良県男女共同参画審議会」設置 ・「奈良県 1 日女性模擬議会」開催 ・「データでみるならの男女共同参画」作成
平成 14 年 (2002 年)		<ul style="list-style-type: none"> ・各都道府県に配偶者暴力相談支援センター開設 	<ul style="list-style-type: none"> ・「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））策定 ・「奈良県男女共同参画県民会議」設置
平成 15 年 (2003 年)		<ul style="list-style-type: none"> ・「女性のチャレンジ支援策の推進について」男女共同参画推進本部決定 ・「男女共同参画社会の将来像検討会」開催 ・「次世代育成支援対策推進法」公布・施行 ・「少子化社会対策基本法」公布・施行 	
平成 16 年 (2004 年)		<ul style="list-style-type: none"> ・「女性国家公務員の採用・登用の拡大等について」男女共同参画推進本部決定 ・「配偶者暴力防止法」一部改正・施行 ・「配偶者暴力防止法」に基づく基本方針策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・「女性の就業環境に関する調査」（新長期ビジョン専門委託調査）実施

	世界の動き	国の動き	奈良県の動き
平成 17 年 (2005 年)	<ul style="list-style-type: none"> 第 49 回国連婦人の地位委員会「北京+10」開催(ニューヨーク国連本部) 	<ul style="list-style-type: none"> 「育児・介護休業法」改正・志向 「男女共同参画基本計画(第 2 次)」策定 「女性の再チャレンジ支援プラン」策定 	<ul style="list-style-type: none"> 県女性センター「チャレンジサイトなら」開設
平成 18 年 (2006 年)	<ul style="list-style-type: none"> 「東アジア男女共同参画担当大臣会合」開催(東京) 	<ul style="list-style-type: none"> 「国の審議会等における女性委員の登用の促進について」男女共同参画推進本部決定 「男女雇用機会均等法」改正(2007 年施行) 「女性の再チャレンジ支援プラン」改定 	<ul style="list-style-type: none"> 「なら男女 GENKI プラン」(奈良県男共同参画計画(第 2 次))策定
平成 19 年 (2007 年)	<ul style="list-style-type: none"> 「第 2 回東アジア男女共同参画担当大臣会合」開催(ニューデリー) 	<ul style="list-style-type: none"> 「政策・方針決定過程への女性の参画の拡大に係る数値目標(「2020 年 30%」の目標)のフォローアップについての意見」男女共同参画会議決定 「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する専門調査会」設置 「パートタイム労働法」改正(2008 年施行) 「配偶者暴力防止法」改正(2008 年施行) 「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定 	

	世界の動き	国の動き	奈良県の動き
平成 20 年 (2008 年)		<ul style="list-style-type: none"> ・「男女共同参画基本計画(第2次)フォローアップ結果についての意見」男女共同参画会議決定 ・「女性の参画加速プログラム」男女共同参画推進本部決定 ・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策に関する基本的な方針」の改定 ・「労働基準法」改正 	
平成 21 年 (2009 年)	<ul style="list-style-type: none"> ・「第3回東アジア男女共同参画担当大臣会合」開催(ソウル) 	<ul style="list-style-type: none"> ・「育児・介護休業法」の一部改正(2010年施行、常時100人以下の労働者を雇用する事業主については一部の規定について2012年施行) 	<ul style="list-style-type: none"> ・「女性の就業等意識調査」実施 ・「奈良県配偶者からの暴力防止及び被害者支援基本計画(第2次)」策定
平成 22 年 (2010 年)	<ul style="list-style-type: none"> ・第54回国連婦人の地位委員会「北京+15」記念会合開催(ニューヨーク国連本部) 	<ul style="list-style-type: none"> ・「労働基準法」施行 ・「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事生活の調和推進のための行動指針」改定 ・「第3次男女共同参画基本計画」策定 	
平成 23 年 (2011 年)	<ul style="list-style-type: none"> ・「第4回東アジア男女共同参画担当大臣会合」開催(シエムリアップ) 		<ul style="list-style-type: none"> ・「なら男女 GENKI プラン」の後期5年目目標策定 ・「子育て女性就職相談窓口」設置(奈良労働会館内)
平成 24 年 (2012 年)		<ul style="list-style-type: none"> ・『「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画』策定 	
平成 25 年 (2013 年)	<ul style="list-style-type: none"> ・「第5回東アジア男女共同参画担当大臣会合」開催(北京) 	<ul style="list-style-type: none"> ・DV防止法の一部改正 ・「ストーカー行為規制法」一部改正 ・若者・女性活躍推進フォーラムの開催、提言 	<ul style="list-style-type: none"> ・「奈良県配偶者からの暴力防止及び被害者支援基本計画(第3次)」策定

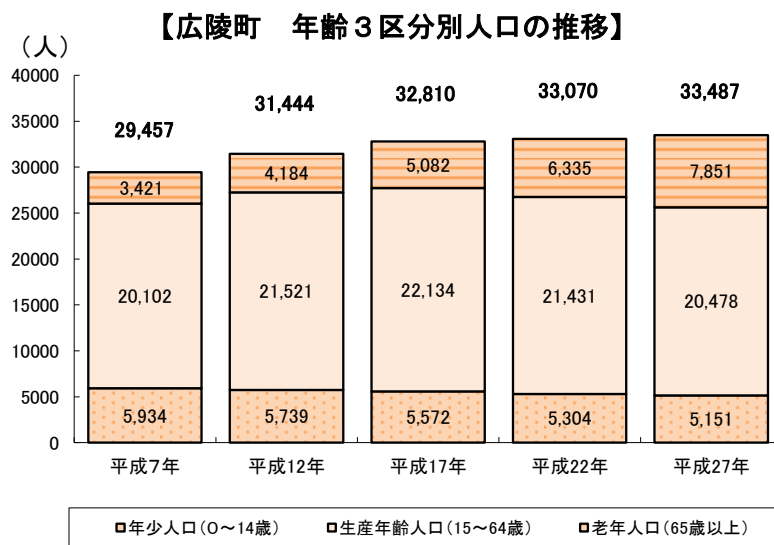
	世界の動き	国の動き	奈良県の動き
平成 26 年 (2014 年)	<ul style="list-style-type: none"> 第 58 回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案採択 	<ul style="list-style-type: none"> 「子どもの貧困対策の推進に関する法律」施行 「日本再興戦略」改訂 2014 に「『女性が輝く社会』の実現」が掲げられる 「子供の貧困対策に関する大綱」閣議決定 安倍内閣の「成長戦略」において「女性の活躍推進」が中核に据えられる 「すべての女性が輝く政策パッケージ」決定、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）案」閣議決定 	
平成 27 年 (2015 年)	<ul style="list-style-type: none"> 第 59 回国連婦人の地位委員会（北京+20）の開催 	<ul style="list-style-type: none"> 「生活困窮者自立支援法」施行 「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）」制定 「女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針」閣議決定 	
平成 28 年 (2016 年)			<ul style="list-style-type: none"> 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）策定
平成 29 年 (2017 年)		<ul style="list-style-type: none"> 「働き方改革実行計画」策定 	

2. 統計データからみた広陵町の現状

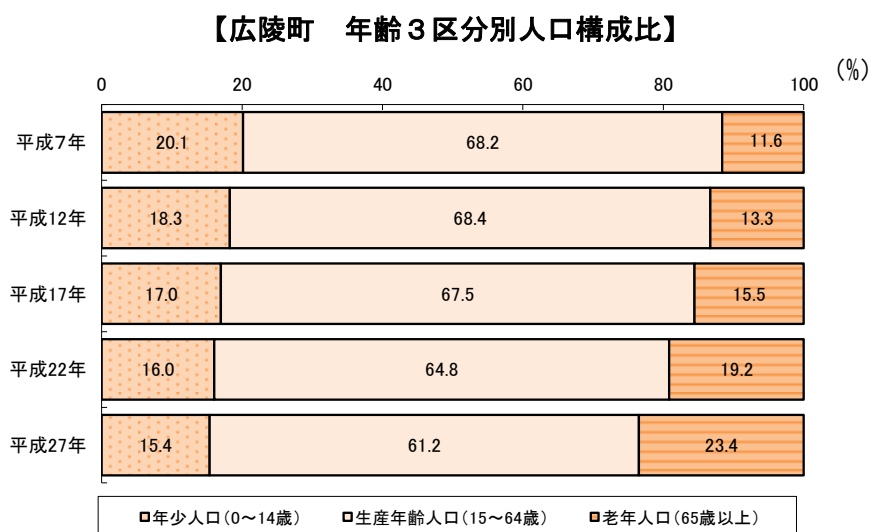
(1) 少子・高齢化の状況

・年齢3区分別人口の推移

広陵町の人口は、平成27年時点で33,487人であり、平成29年4月末日時点では34,970人（住民基本調査）と、総人口は年々増加傾向にあります。しかし、少子高齢化が進むわが国と同様に、広陵町も老年人口が増加傾向にあり、年少人口が減少傾向にあることから少子高齢化が進んでいるといえます。



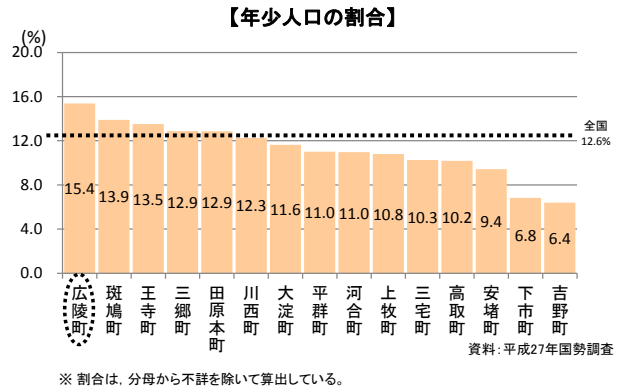
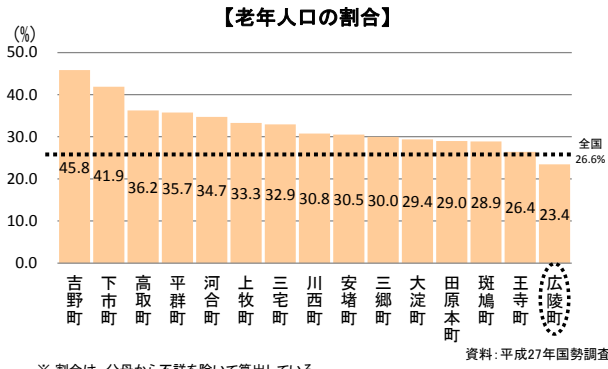
※総数は「年齢不詳者」を含むため、内訳を合計しても総数に一致しない。



※割合は、分母から不詳を除いて算出している。

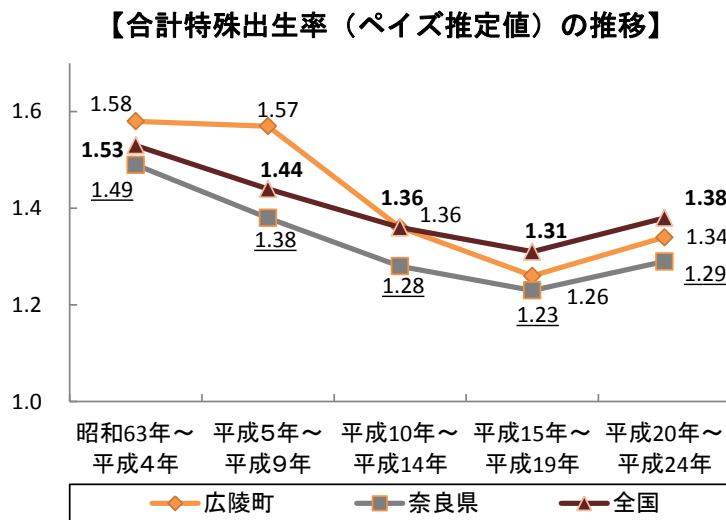
・ 少子高齢化の状況（奈良県他町比較）

奈良県内の 15 町と老年人口の割合を比較すると広陵町は 23.4%、年少人口の割合は 15.4%と老年人口の割合が少なく、年少人口の割合が多いため、少子高齢化が他町に比べて緩やかな傾向にあるといえます。また、全国平均と比較しても広陵町の老年人口の割合は少なく、年少人口の割合は多いため、全国的に見ても少子高齢化の進展が緩やかであるといえます。



・ 合計特殊出生率の割合

15 歳から 49 歳までの女性の年齢別出生率を合計した「合計特殊出生率」（1 人の女性がその年齢別出生率で一生涯の間に生むとしたときの子どもの数に相当）をみると、平成 5 年から平成 19 年までは全国的に出生率は減少傾向にありましたが、平成 20 年から平成 24 年には全国的に出生率が増加しています。しかし、広陵町の合計特殊出生率は昭和 63 年から平成 14 年までは全国平均や奈良県よりも高い数値でしたが、平成 10 年～14 年に全国と同数になると、その後は全国平均よりも数値が低くなっています。

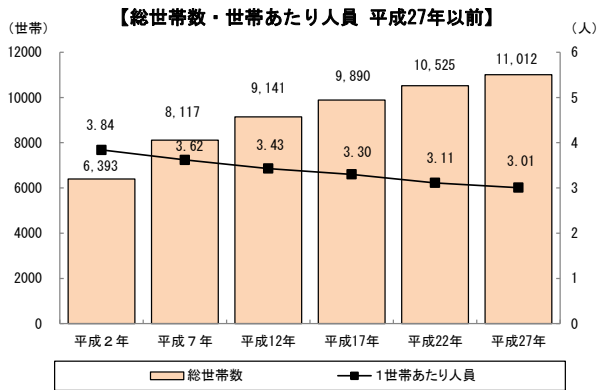


資料：厚生労働省 人口動態統計特殊報告『人口動態保健所・市町村別統計』平成27年度広陵町人口ビジョンより引用

(2) 家族・ライフスタイルの状況

・世帯数・1世帯あたり人口の推移

総世帯数は年々増加している一方、1世帯あたり人員は減少しており、世帯の小規模化が進んでいる状況がうかがえます。1世帯あたり人員は平成12年に3.5人を下回り、平成27年では3.01人となっています。世帯類型別構成比をみると、広陵町の核家族の割合は73.1%と、全国より高い水準となっており、奈良県他町と比較しても、1番高い値となっています。



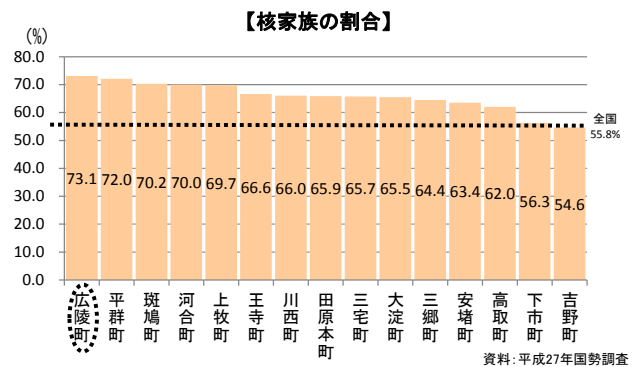
※総数は「年齢不詳者」を含むため、内訳を合計しても総数に一致しない。

資料：国勢調査

【広陵町 世帯構成比】

	広陵町 (%)	奈良県 (%)	全国 (%)
核家族	73.1	73.5	55.8
夫婦のみの世帯	22.3	23.4	20.1
夫婦と子供の世帯	42.1	31	26.8
男親と子供から成る世帯	1.4	1.3	1.3
女親と子供から成る世帯	7.3	8.2	7.6
核家族以外の世帯	13.9	9.6	8.6
非親族を含む世帯	0.6	0.6	0.9

資料：平成27年国勢調査



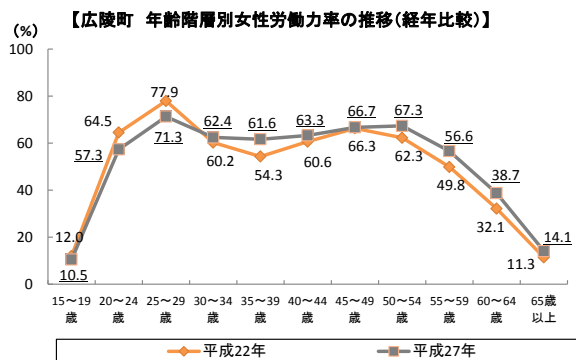
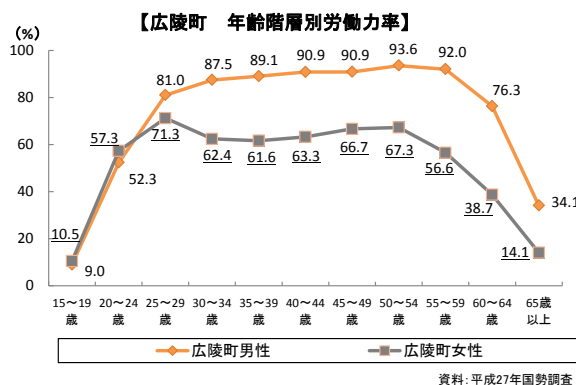
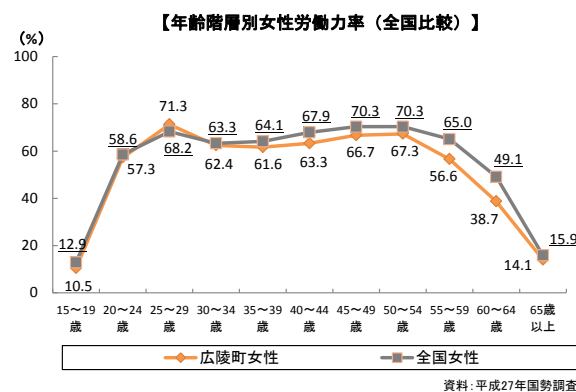
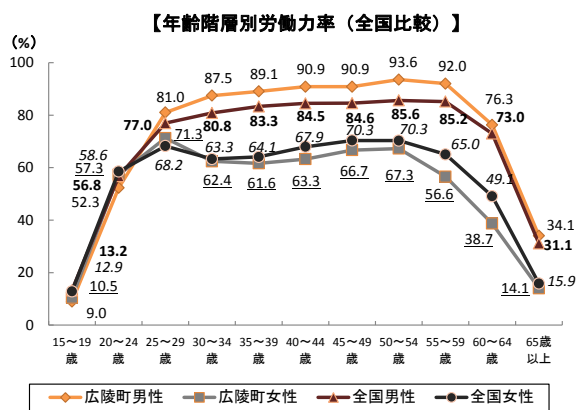
(3) 就労の状況

労働力率を年齢階層ごとに見ると、全国・広陵町とも、女性においては、妊娠・出産・子育て期にあたる30歳代に最も低くなるいわゆるM字カーブを緩やかに描いています。広陵町の女性の労働力率を全国と比較すると、カーブの底部分(30歳代後半女性)の落ち込みが全国よりも大きく、40歳代後半以降の労働力率の回復が緩やかで、全国を大きく下回っています。これにより広陵町の女性は全国の女性よりも復職する割合が低い傾向にあることが読み取れます。

広陵町の女性の労働力率を平成22年と27年で比較すると、M字カーブの落ち込みが緩やかになっています。また、30代以降の労働力は平成22年より平成27年度の方が高いことから近年に近づくにつれて女性の労働力率が上昇していることがうかがえます。

所定内給与額の推移をみると、全国、奈良県ともに各年女性の額が男性の額を下回り、その差は約9万円となっています。

※所定内給与額：雇用契約に基づき、決まって支給される現金給与額のうち、超過労働給与額残業などの時間外労働に対する給与)を差し引いた額のこと



【全国・奈良県 所定内給与額の推移(男女別)】

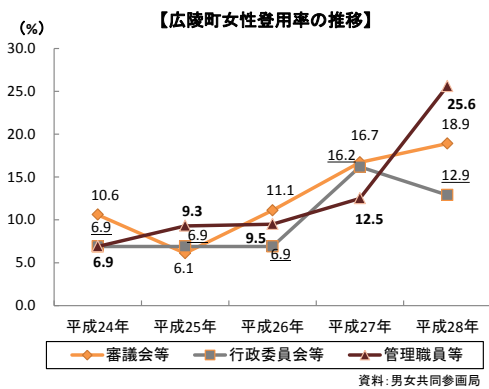
	平成26年			平成27年			平成28年		
	全体	男性	女性	全体	男性	女性	全体	男性	女性
奈良県	294.9	323.9	246.6	290.2	317.6	242.0	297.4	325.8	250.7
全国	299.6	329.6	238.0	304.0	335.1	242.0	304.0	335.2	244.6

資料：厚生労働省『賃金構造基本統計調査』

(4) 政策・方針決定過程における男女共同参画の状況

・女性の参画状況

広陵町における政策・方針決定過程への女性の参画率をみると、平成24年から平成28年にかけて全てのカテゴリーで増加しており、特に行政委員会と管理職員等に関しては大きく増加しています。審議会については、平成24年から25年にかけていったん減少したものの、その後は増加傾向にあります。女性の参画率を奈良県他町と比較すると、審議会等における女性の割合は低い傾向にありますが、行政委員会、管理職は高い水準となっています（審議会：15町中12位、管理職：15町中2位、行政委員会：15町中4位（いずれも高い順））。

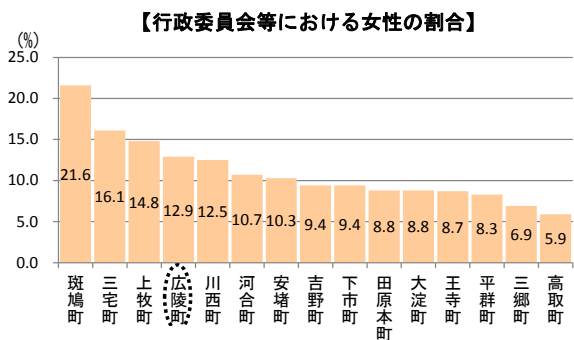
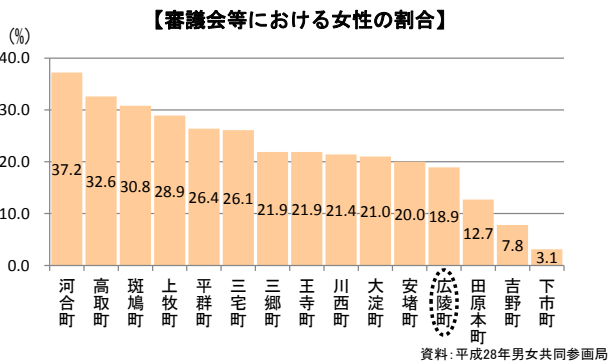


【女性の参画状況（全国・奈良県比較）】

	広陵町	奈良県内市町村(平均)	奈良県	全国
審議会等	18.9	22.7	23.2	37.1
行政委員会等	12.9	9.3	9.3	-
管理職員等	25.6	13.8	18.3	-

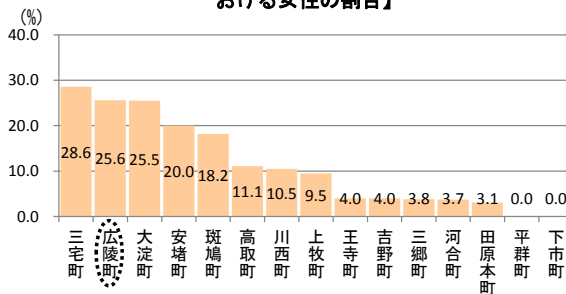
資料：男女共同参画局（平成28年）

※市：地方自治法（第202条の3条の3）に基づく審議会等、
地方自治法（第180条の5）に基づく委員会等
県：法律又は政令により地方公共団体に置かなければならない口
審議会等、地方自治法（第180条の5）に基づく委員会等
国：国家行政組織法第8条ならびに内閣府設置法第37条及び
第54条に基づく国の審議会等



資料：平成28年男女共同参画局

【管理職（一般行政職の課長相当職以上）における女性の割合】



3. アンケート調査結果からみた広陵町の現状

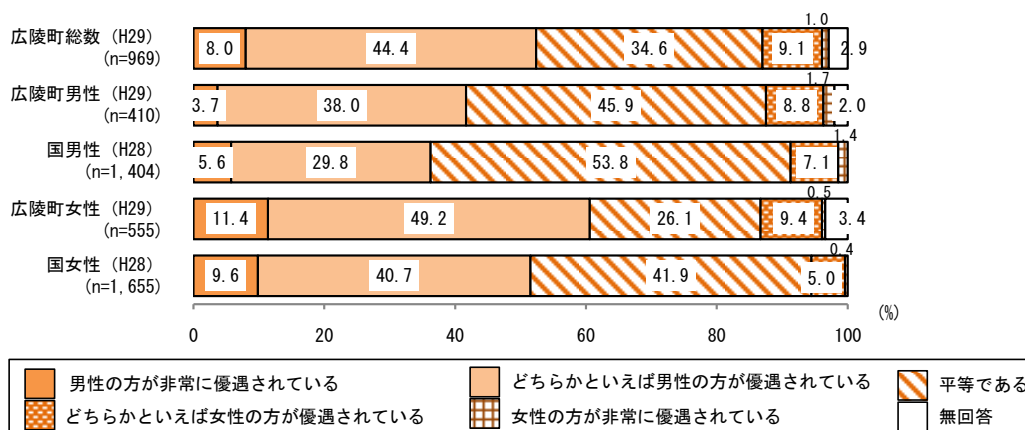
本町では、本計画の策定にあたって、本町における男女共同参画の意見を反映させるため、一般住民を対象としたアンケート調査を実施しました。その中から代表的な設問結果を抜粋すると以下のとおりとなります。なお、本調査は平成29年8月に18歳以上から無作為抽出により選ばれた町民2,500人を対象に実施したもので、有効回答数969、有効回収率38.8%となっています。

性別	発送数	回収数	うち無効票	有効回答数	有効回収率
全体	2,500	970	1	969	38.8%
男性		410	0	410	
女性		555	0	555	
無回答		5	1	4	

・男女の平等感について

(家庭生活・職場・学校教育・慣習・自治体・社会全体)

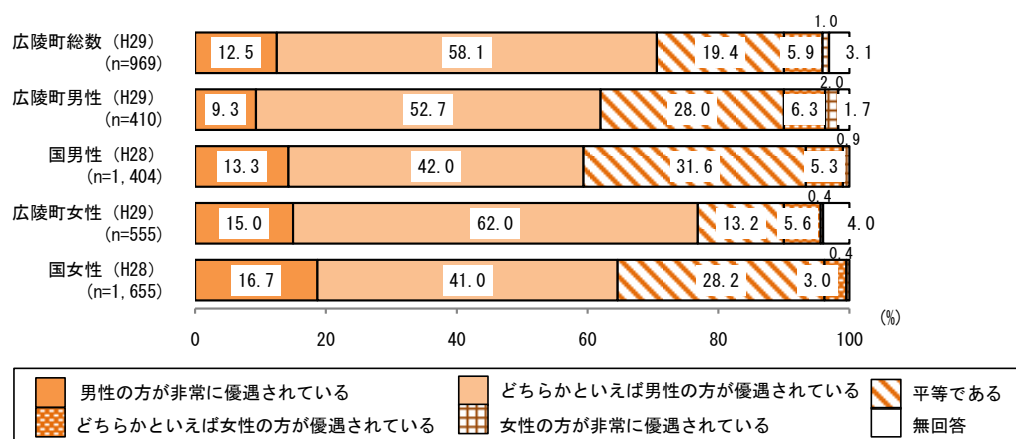
〔家庭生活 ※国の結果との比較〕



※国の調査項目には選択項目に「その他」が含まれる。

男女の平等感について、調査の結果（調査数）をみると、「家庭生活」では『男性が優遇（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）』の割合が52.4%と半数を超えています。性別でみると、『男性が優遇』の割合が町男性は41.7%、国男性は35.6%と半数を超えていませんが、町女性は60.6%、国女性が50.3%と半数を超えており、男性が優遇されていると感じる割合は女性でより高くなっています。

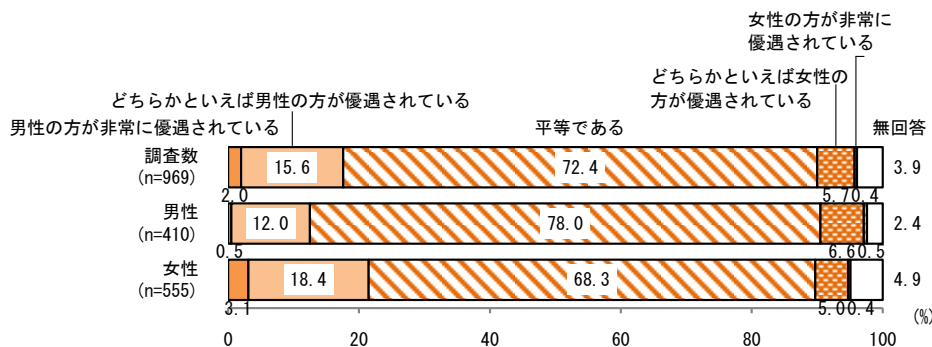
〔職場 ※国の結果との比較〕



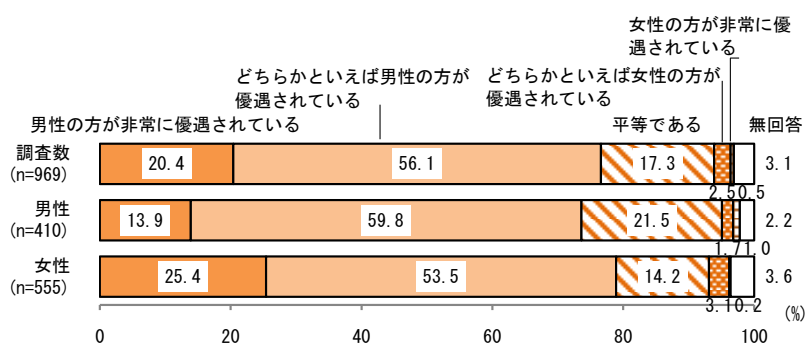
※国の調査項目には選択項目に「その他」が含まれる。

男女の平等感について、調査の結果（調査数）をみると、「職場」では、『男性が優遇（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）』の割合が70.6%と半数を超えています。性別でみると、『男性が優遇』の割合が町男性は62.0%、国男性は55.3%、町女性は77.0%、国女性が57.7%とすべてのカテゴリーで半数を超えています。この結果から、男性が優遇されていると感じる割合は女性でより高くなっています。

〔学校教育の場〕

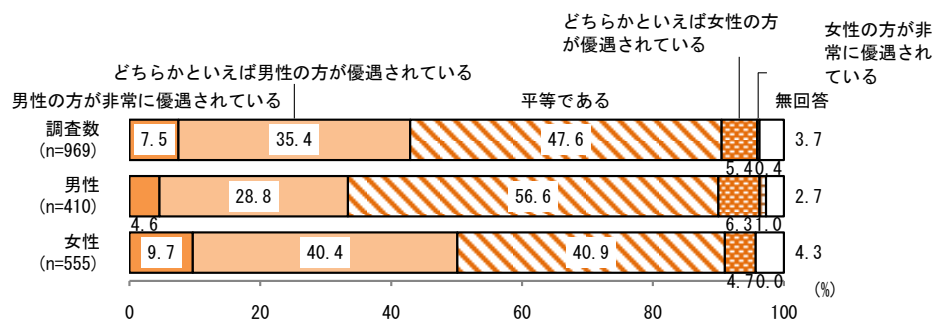


〔社会通念・習慣・しきたり等〕

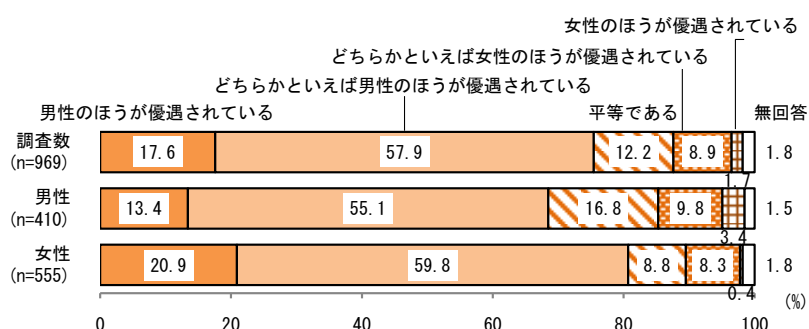


「学校教育の場」、「社会通念・習慣・しきたり等」における男女の平等感について、調査の結果（調査数）をみると、「学校教育の場」では「平等である」の割合が約7割となっているものの、「社会通念・習慣・しきたり等」では『男性が優遇（男性の方が非常に優遇されている＋どちらかといえば男性の方が優遇されている）』の割合が7割半ば（76.5%）となっています。性別で見ると、「学校教育の場」については、男女とも「平等である」の割合が半数以上となっている一方で、女性での『男性が優遇』の割合は約2割（21.5%）と、比較的高くなっています（男性 12.5%）。「社会通念・習慣・しきたり等」については、男女とも『男性が優遇』の割合が7割半ば以上となっており、男性で7割半ば（73.7%）、女性で約8割（78.9%）と、女性の方が男性が優遇されていると感じる割合が高くなっています。

〔地域活動の場〕

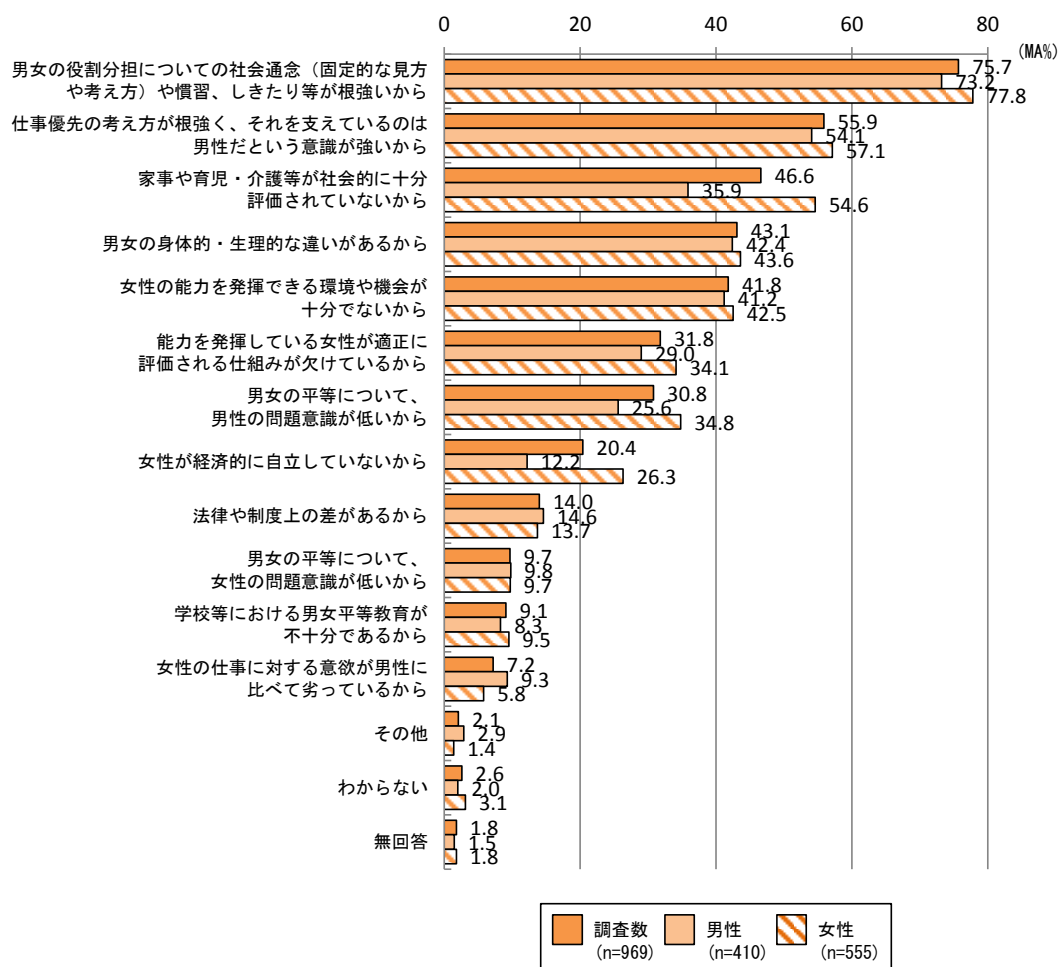


〔社会全体でみた場合〕



「地域活動の場」、「社会全体でみた場合」における男女の平等感について、調査の結果（調査数）をみると、「地域活動の場」では「平等である」の割合が4割半ばと、『男性が優遇（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）』（42.9%）をやや上回り、「社会全体でみた場合」では『男性が優遇』の割合が7割半ば（75.5%）となっています。性別でみると、「地域活動の場」については、男性は「平等である」の割合が5割半ばと『男性が優遇』の割合（33.4%）を上回っている一方で、女性は『男性が優遇』の割合が約5割（50.1%）と「平等である」の割合（40.9%）を上回り、男女で異なる傾向がみられます。「社会全体でみた場合」については、男女とも『男性が優遇』の割合が6割以上となっており、男性で約7割（68.5%）、女性で約8割（80.7%）と、女性の方がより男性が優遇されていると感じていることがうかがえます。

〔日本の社会において男女不平等が生じる原因について〕

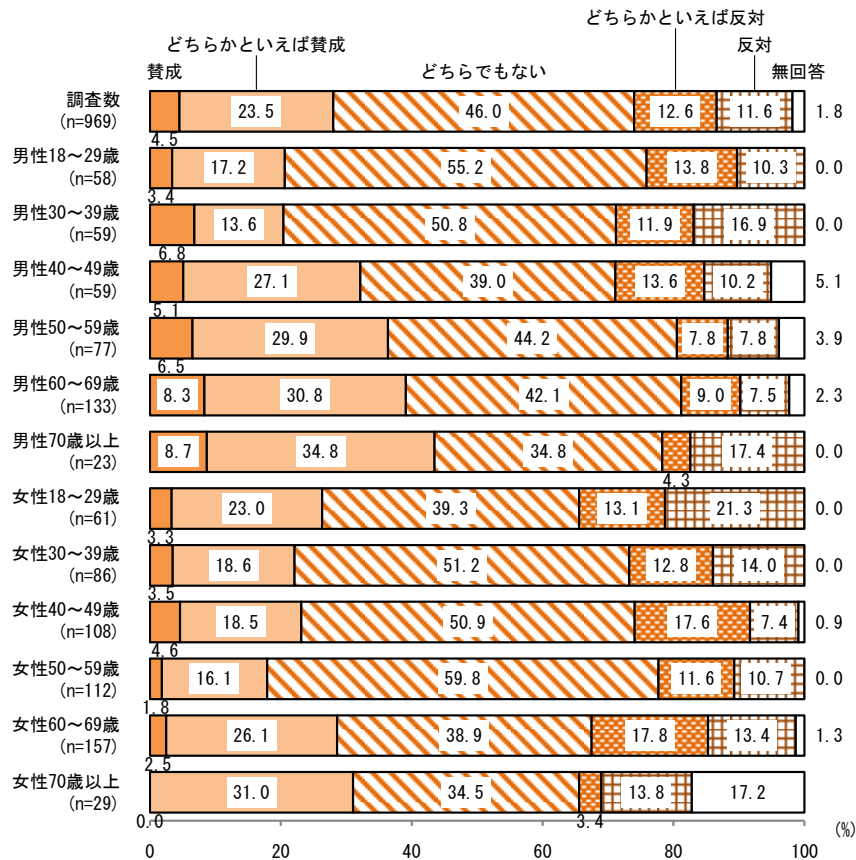


日本の社会において男女不平等が生じる原因について、調査の結果（調査数）をみると、「男女の役割分担についての社会通念（固定的な見方や考え方）や慣習、しきたり等が根強いから」が最も高く、「仕事優先の考え方が根強く、それを支えているのは男性だからという意識が強いから」、「家事や育児・介護等が社会的に十分評価されていないから」の順で割合が高くなっています。また、性別でみると男性は「男女の役割分担についての社会通念（固定的な見方や考え方）や慣習、しきたり等が根強いから」、「仕事優先の考え方が根強く、それを支えているのは男性だからという意識が強いから」、「男女の身体的・生理的な違いがあるから」の順で割合が高くなっており、女性は「男女の役割分担についての社会通念（固定的な見方や考え方）や慣習、しきたり等が根強いから」、「仕事優先の考え方が根強く、それを支えているのは男性だからという意識が強いから」、「家事や育児・介護等が社会的に十分評価されていないから」の順で割合が高くなっています。

・男女の役割について

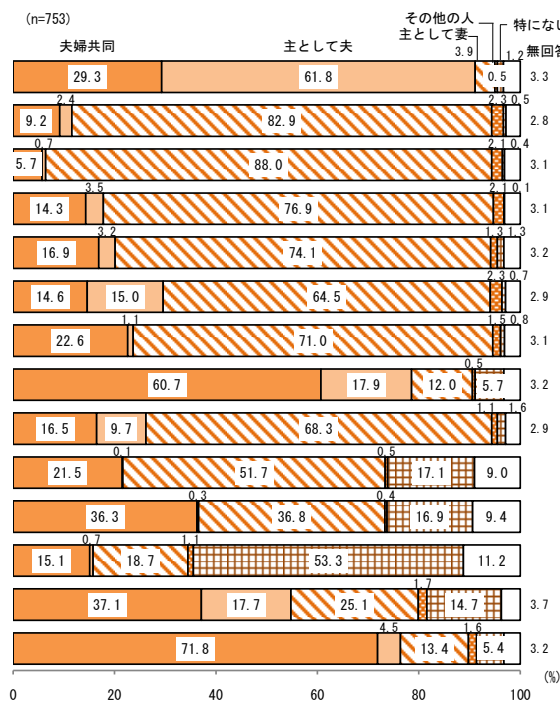
(固定的役割分担について・家庭での役割分担)

〔夫は外で働き、妻は家庭を守るべき〕

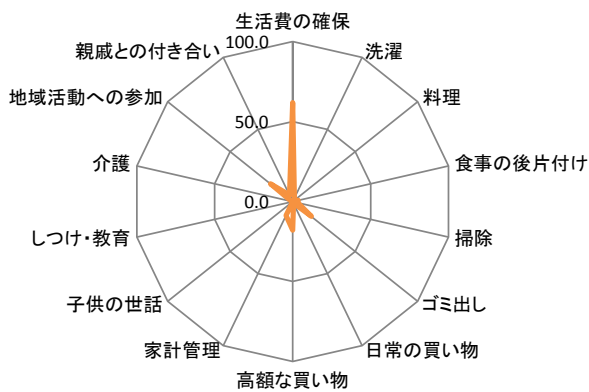


夫は外で働き、妻は家庭を守るべきであるという考え方について、調査の結果（調査数）をみると、「どちらでもない」の割合が4割半ばと高くなっています。『賛成（「賛成」＋「どちらかといえば賛成」）』と『反対（「どちらかといえば反対」＋「反対」）』の割合を比べると、『賛成』が28.0%、『反対』が24.2%と『賛成』が『反対』をわずかながら上回っています。性年代で見ると、男性では、男性40～49歳以上の年代になると『賛成』の割合が3割を超え、年代が上がるにつれ『賛成』が高い傾向があり、女性では、女性60～69歳から年代が上がるにつれ『賛成』の数値が高くなっています。一方、男女で比較すると女性18～29歳、女性30～39歳は同年代の男性よりも『賛成』の割合が高くなっており、若年層では女性の方が『賛成』の傾向にあり、中高年齢層では男性の方が『賛成』の傾向にある、といった性別や年代での異なる傾向がみられます。

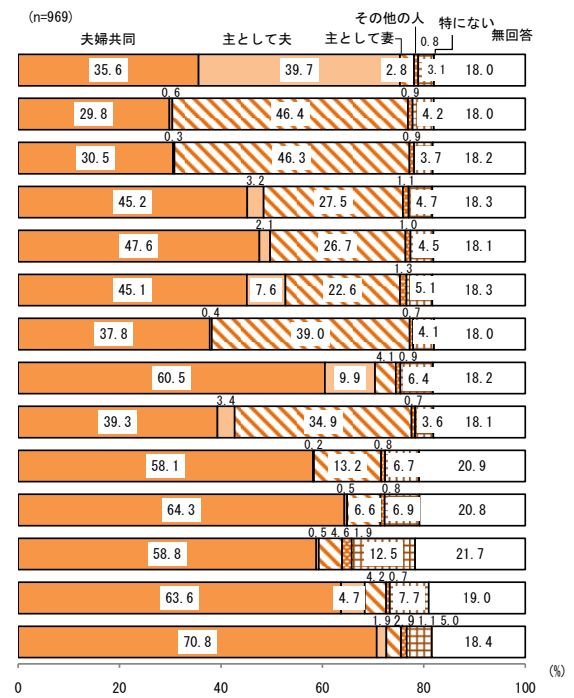
〔家庭での役割分担：現実〕



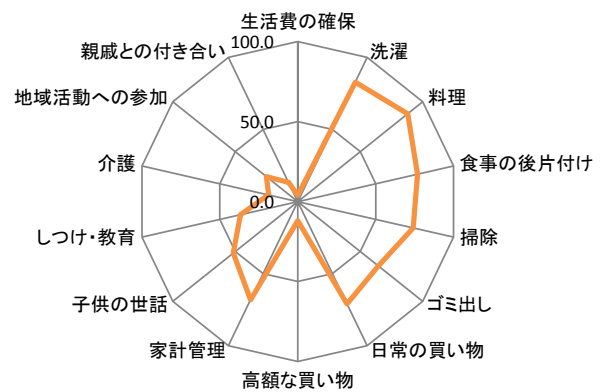
【主として夫が担当している割合（現実）】



〔家庭での役割分担：希望〕



【主として妻が担当している割合（現実）】

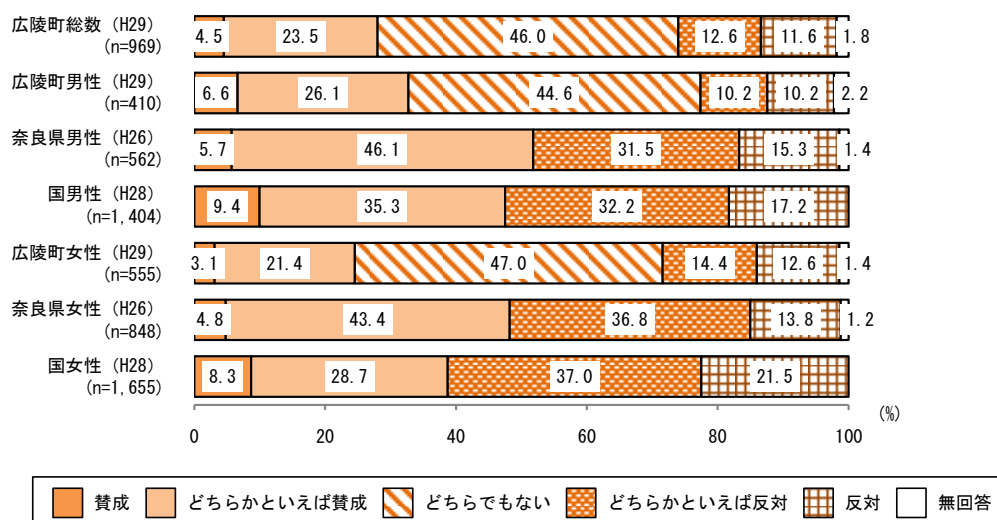


家庭での役割分担の現実について、調査の結果（調査数）をみると、「生活費の確保」では「主として夫」の割合が最も高く、「高額な買い物」、「地域活動への参加」、「親戚との付き合い」では「夫婦共同」の割合が最も高くなっているものの、ほとんどの項目で「主として妻」の割合が最も高くなっており、役割が女性に偏っている状況がうかがえます。

家庭での役割分担の希望について、調査の結果（調査数）をみると、「生活費の確保」については「主として夫」の割合が最も高く、「洗濯」、「料理」、「日常の買い物」については「主として妻」の割合が最も高くなっていますが、ほとんどの項目で「夫婦共同」の割合が最も高くなっています。

また、「生活費の確保」、「高額な買い物」、「親戚との付き合い」では希望と現実の差はそれほどみられないものの、ほとんどの項目において現実と希望に差があることもうかがえます。

〔夫は外で働き、妻は家庭を守るべき ※国・県との結果の比較〕

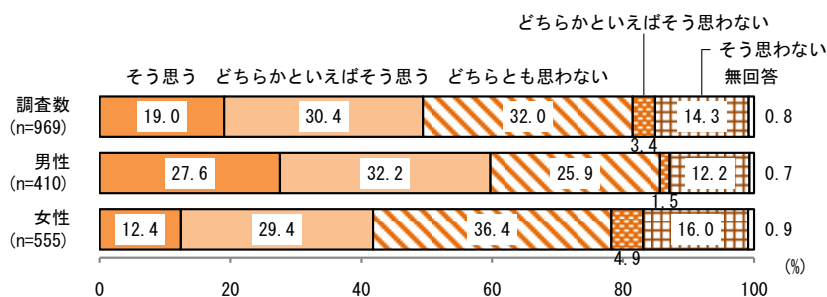


※国の調査項目には上記項目以外に「その他」が含まれる。
 ※国・奈良県の調査項目には「どちらでもない」が選択肢にないため比較していない。

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、調査の結果（調査数）をみると、町の調査では「どちらでもない」の選択肢があるため、一概に比較できるわけではありませんが、性別でみると広陵町内では、男女ともに「どちらでもない」の割合が最も高いですが、男性では女性と比較して『賛成「賛成」+「どちらかといえば賛成」』の割合が、女性では男性と比較して『反対』の割合がそれぞれ高くなっています。一方、国や県では、県男性のみ『賛成』の割合が高くなっています。

・子育てについて

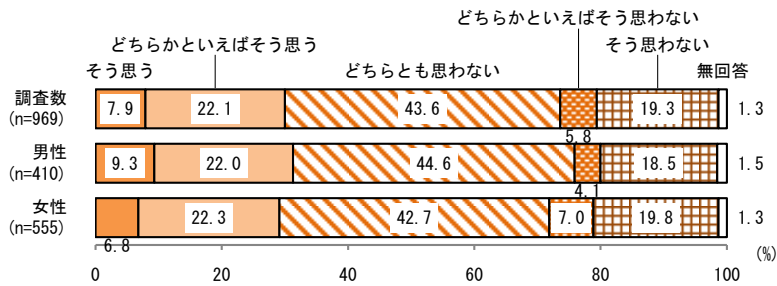
〔男の子は男の子らしく、女の子は女の子らしく育てる方がよいことについての考え〕



子どもの育て方（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）について、調査の結果（調査数）をみると、『そう思う（「そう思う」+「どちらかといえばそう思う」）』の割合が約5割（49.4%）と半数を占めています。性別でみると、『そう思う』の割合は男性では約6割（59.8%）、女性では約4割（41.8%）と、男性の約6割が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考えているということがうかがえます。

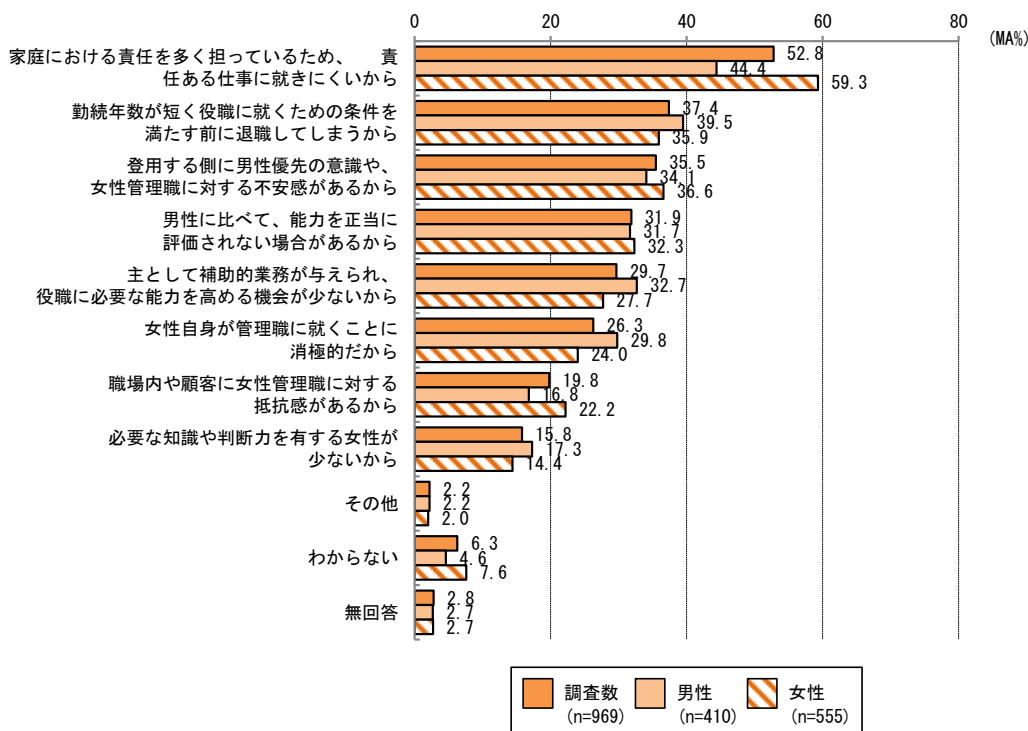
・女性の登用について

〔男性の方が女性より管理職としての資質があることについての考え〕



男性の方が女性より管理職としての資質があることについての考えについて、調査の結果（調査数）をみると、「どちらとも思わない」の割合が4割半ばと最も高くなっています。一方、『そう思う（「そう思う」＋「どちらかといえばそう思う」）』の割合は3割（30.0％）と、『そう思わない（「どちらかといえばそう思わない」＋「そう思わない」）』の割合（25.1％）よりわずかながら高くなっています。

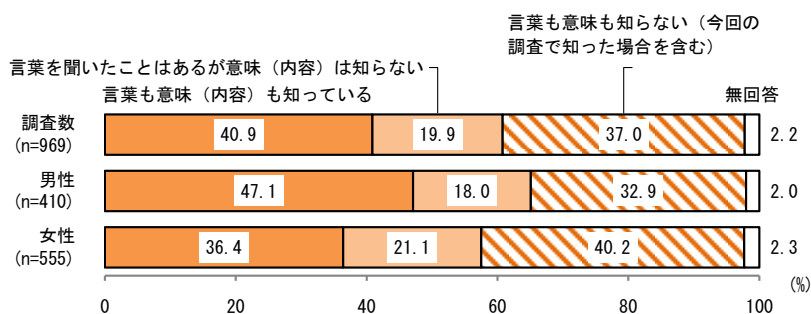
〔女性の管理職が少ない理由〕



女性管理職が少ない理由について、調査の結果（調査数）をみると、「家庭における責任を多くになっているため、責任ある仕事に就きにくいから」が最も高く、「勤続年数が短く役職に就くための条件を満たす前に退職してしまうから」「登用する側に男性優先の意識や女性管理職に対する不安感があるから」の順で割合が高くなっています。また、性別でも男女ともに「家庭における責任を多く担っているため、責任ある仕事に就きにくいから」、「勤続年数が短く役職に就くための条件を満たす前に退職してしまうから」の順で割合が高くなっており、女性が担う家庭内の役割が大きいことや役職につく条件を満たす前に辞めてしまう、早期退職を理由とする意見の割合が高い傾向にあります。

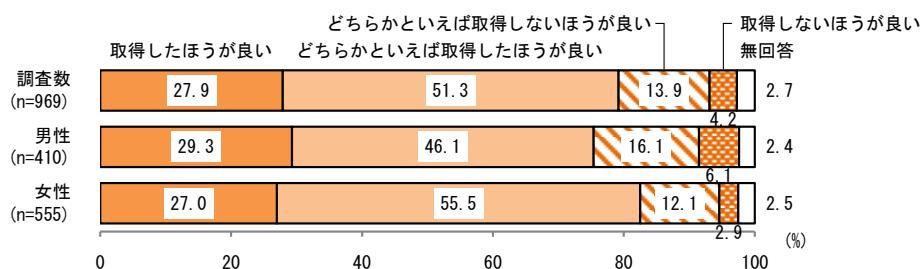
・ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

〔ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の認知度〕

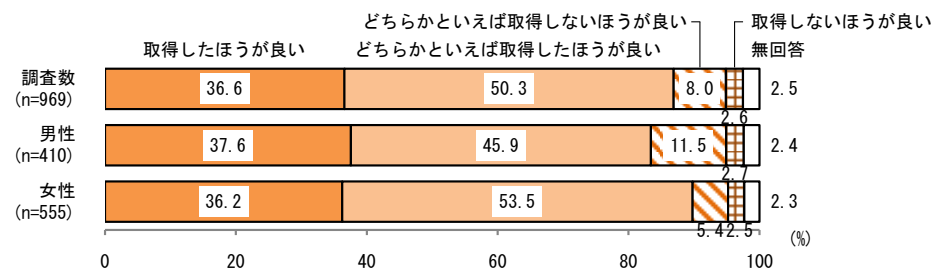


ワーク・ライフ・バランスの認知度について、調査の結果（調査数）をみると、「言葉も意味（内容）も知っている」の割合が最も高く（40.9%）、「言葉を聞いたことはあるが意味（内容）は知らない」の割合とを合わせると約6割（60.8%）となっています。一方、「言葉も意味も知らない（今回の調査で知った場合を含む）」の割合は約4割となっています。性別でみると、男性では「言葉も意味（内容）も知っている」と「言葉を聞いたことはあるが意味（内容）は知らない」の割合とを合わせると6割半ば（65.1%）、女性では5割半ば（57.5%）となっています。

〔男性が育児休業を取得することについての考え〕

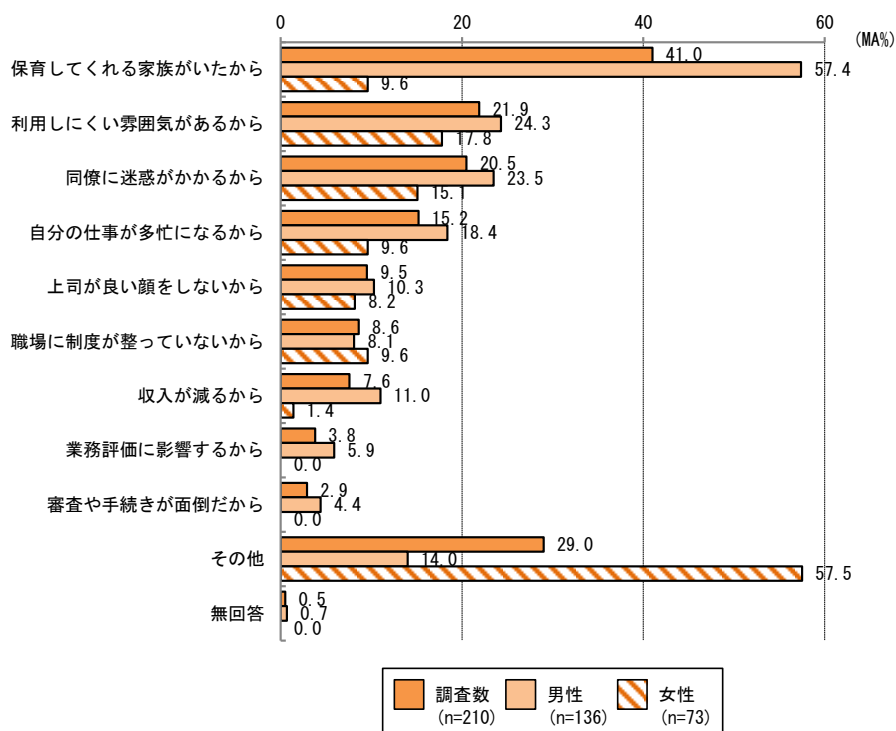


〔男性が介護休業を取得することについての考え〕



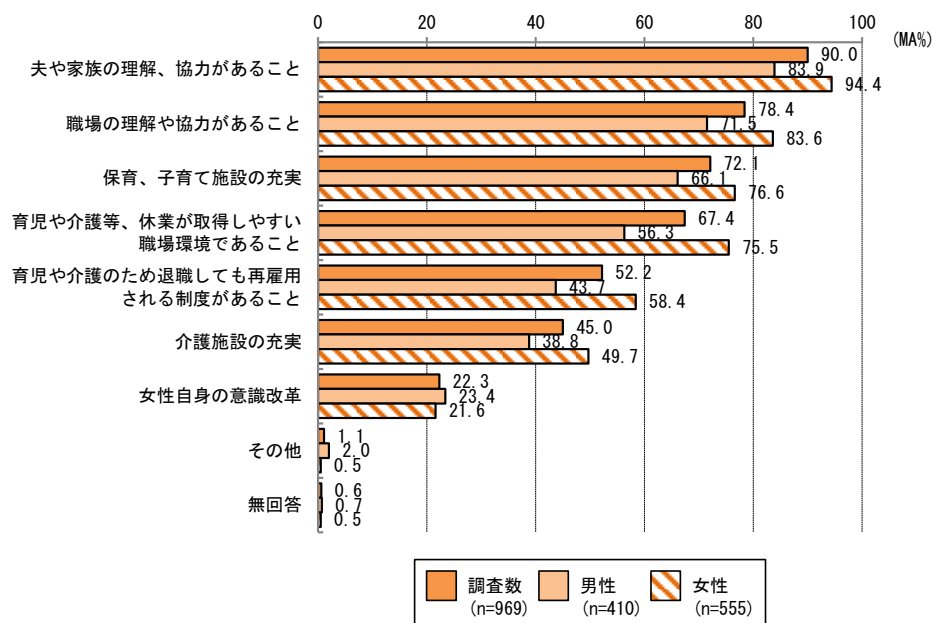
男性が育児や介護によって休業することについての調査の結果（調査数）をみると、男性が育児休業を取得することについての考えと男性が介護休業を取得することについての考えのともに、『取得したほうがよい（「取得したほうが良い」＋「どちらかといえば取得したほうが良い」）』の割合が約8割となっています（男性が育児休業を取得することについての考え 79.2%、男性が介護休業を取得することについての考え 86.9%）。性別でみると、育児休業・介護休業ともに『取得したほうがよい』の割合が7割を超えており、「男性が育児休業を取得することについての考え」では男性が7割半ば（75.4%）、女性が約8割（82.5%）、「男性が介護休業を取得することについての考え」では男性が8割半ば（83.5%）、女性が約9割（89.7%）と、男性が育児・介護休業を取得したほうが良いと考えている割合は女性の方がより高くなっています。

〔育児休業を取得しなかった理由〕



育児休業を取得しなかった理由についての調査の結果（調査数）をみると、「保育してくれる家族がいたから」、「利用しにくい雰囲気があるから」、「同僚に迷惑がかかるから」の順で割合が高く、保育者の有無と職場環境を理由とする意見の割合が高い傾向にあります。性別でみると、男性では「保育してくれる家族がいたから」、「利用しにくい雰囲気があるから」の順で割合が高く、女性では「利用しにくい雰囲気があるから」、「同僚に迷惑がかかるから」の順で割合が高くなっています。また、女性の回答のうち「その他」が57.5%を占めており、その内容としては「結婚（出産）を機に退職したから」「子どもがいない」「保育園（幼稚園）に入れた」といった回答が多くありました。

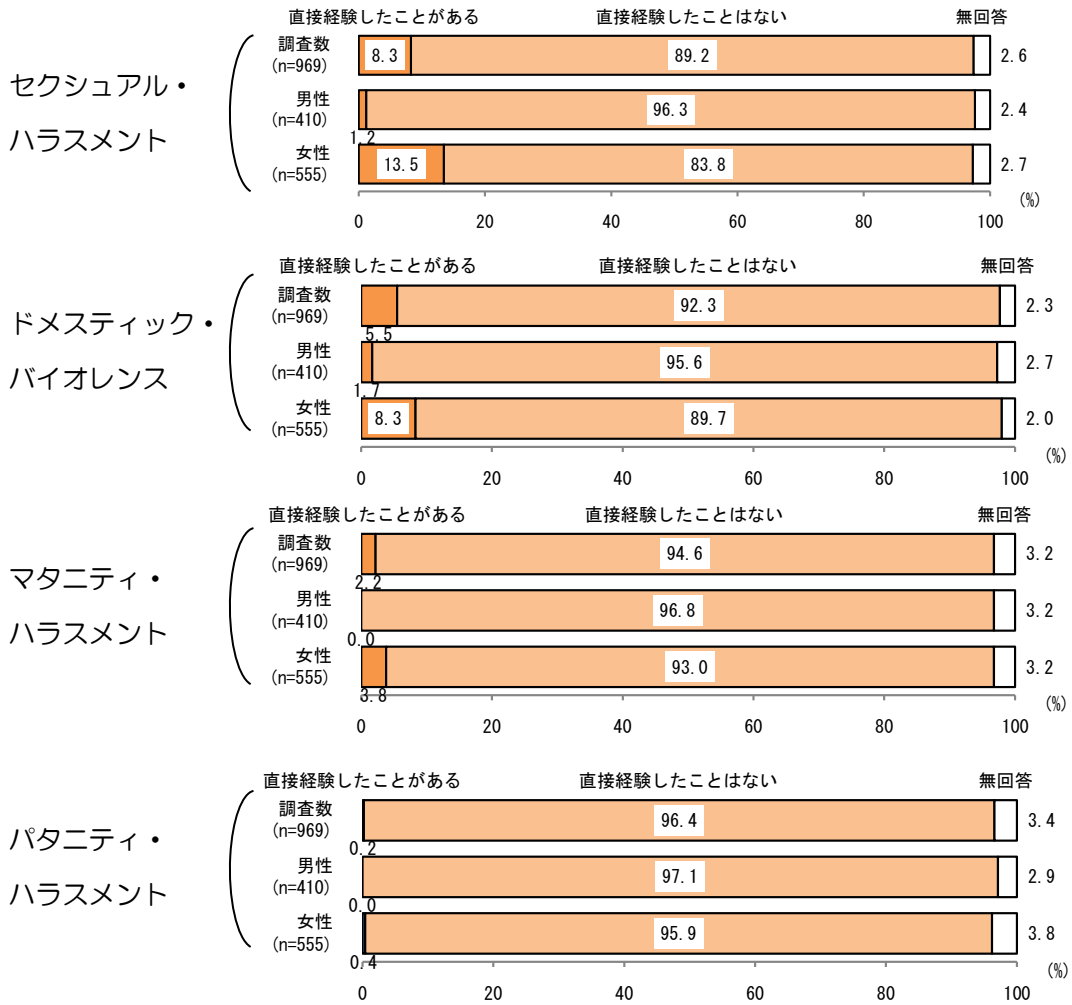
〔女性が仕事を続けるために必要なこと〕



女性が仕事を続けるために必要になることについての調査の結果（調査数）をみると、「夫や家族の理解、協力があること」、「職場の理解や協力があること」、「保育、子育て施設の充実」の順で割合が高く、性別でも男女ともに「夫や家族の理解、協力があること」、「職場の理解や協力があること」、「保育、子育て施設の充実」の順で割合が高く、周囲の理解や育児環境の整備を必要だとする意見の割合が高い傾向にあることがうかがえます。

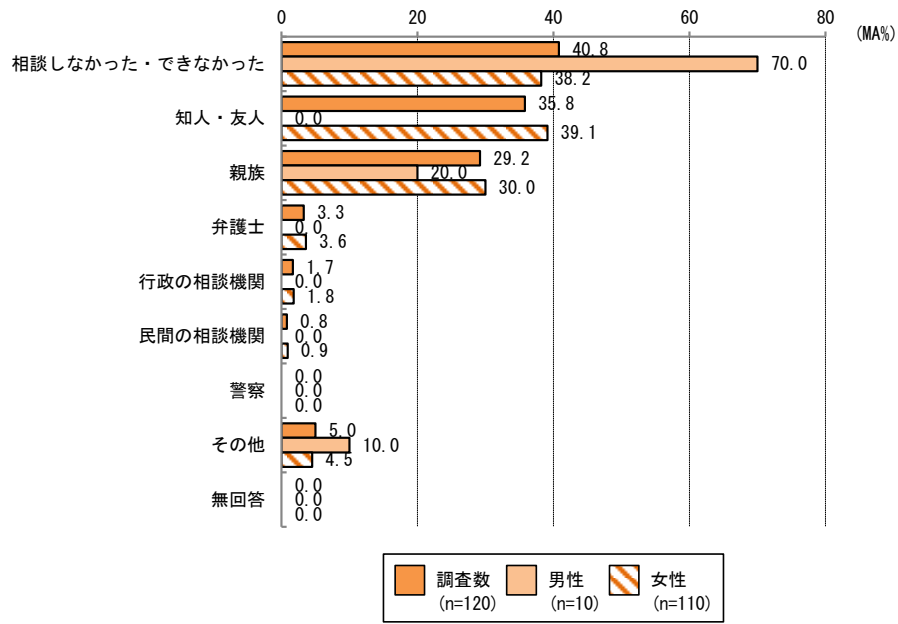
・暴力に関する認識・状況について

〔ハラスメントを直接受けた経験〕

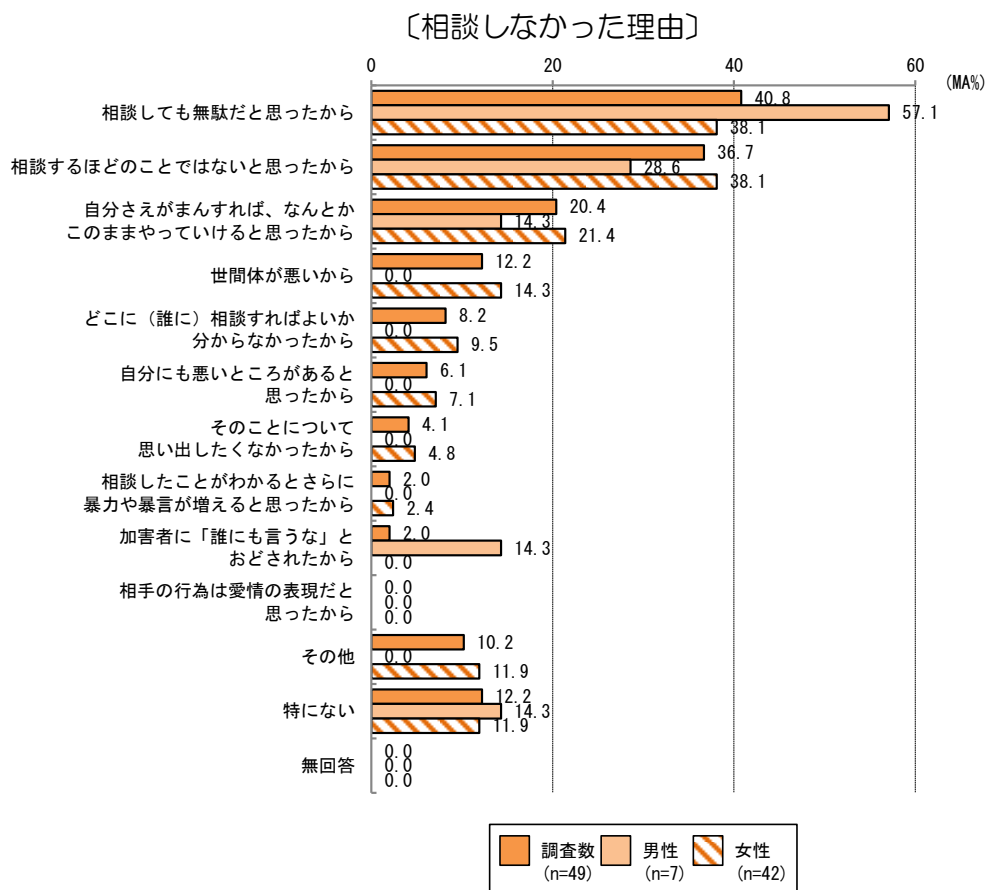


ハラスメントを直接受けた経験について、調査の結果（調査数）をみると、「直接経験したことがある」の割合は、セクシュアル・ハラスメントでの被害経験が約1割と、ドメスティック・バイオレンス、マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメントの被害経験に比べ高くなっています。それぞれの被害経験について性別での差は全項目において女性の方が被害経験の割合が高く、特にセクシュアル・ハラスメント、ドメスティック・バイオレンスの割合が高くなっています。

〔だれか（どこか）に相談したか〕



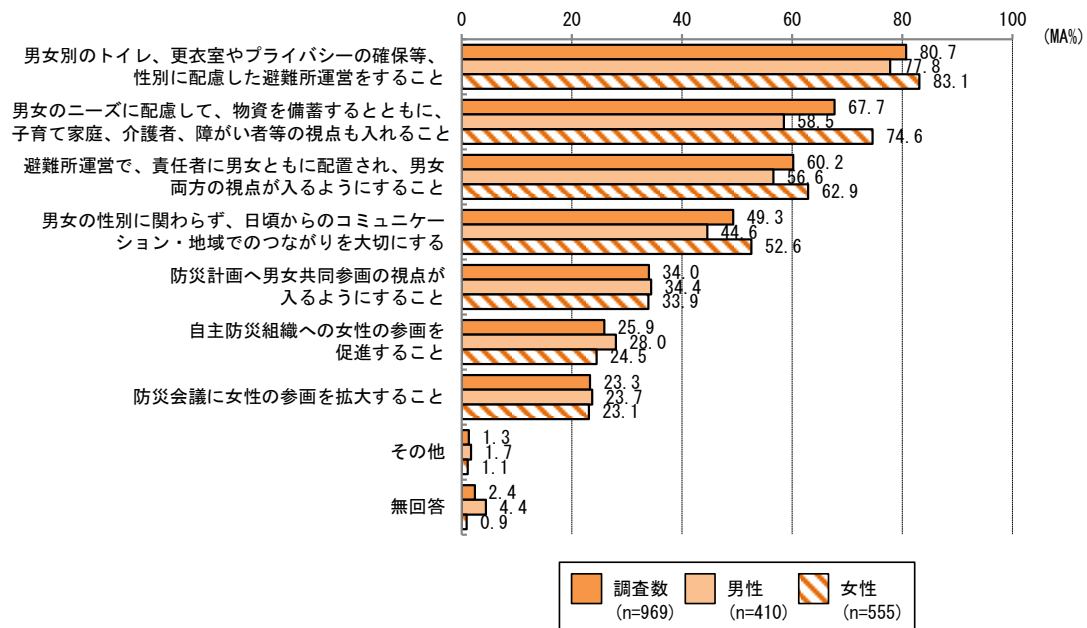
ハラスメントを直接経験したことがある人に対し、だれか（どこか）に相談したかについて、調査の結果（調査数）をみると、「相談しなかった・できなかった」、「知人・友人」、「親族」の順で割合が高く、性別で見ると、男性では、「相談しなかった・できなかった」、「親族」の順で割合が高くなっており、女性では、「知人・友人」、「相談しなかった・できなかった」「親族」の順で割合が高くなっています。



相談しなかった理由について、調査の結果（調査数）をみると、「相談しても無駄だと思ったから」、「相談するほどのことではないと思ったから」、「自分さえがまんすれば、なんとかこのままやっていけると思ったから」の順で高く、性別でみると、男女ともに「相談しても無駄だと思ったから」、「相談するほどのことではないと思ったから」の順で高くなっており、ハラスメントの被害にあっても、公的機関に相談せずに我慢してしまう人が男女問わず多いことがうかがえます。

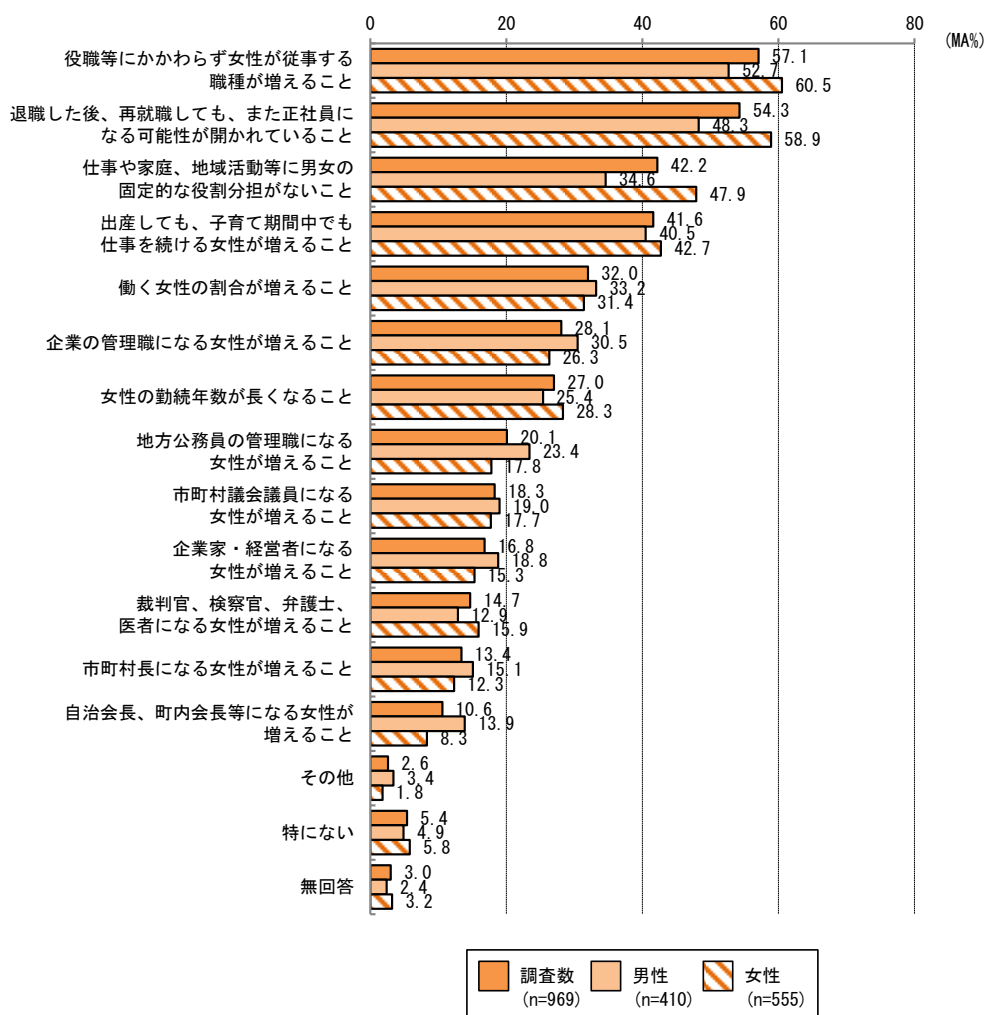
・男女共同参画社会の実現について

〔防災・災害復興活動における性別に配慮した対応〕



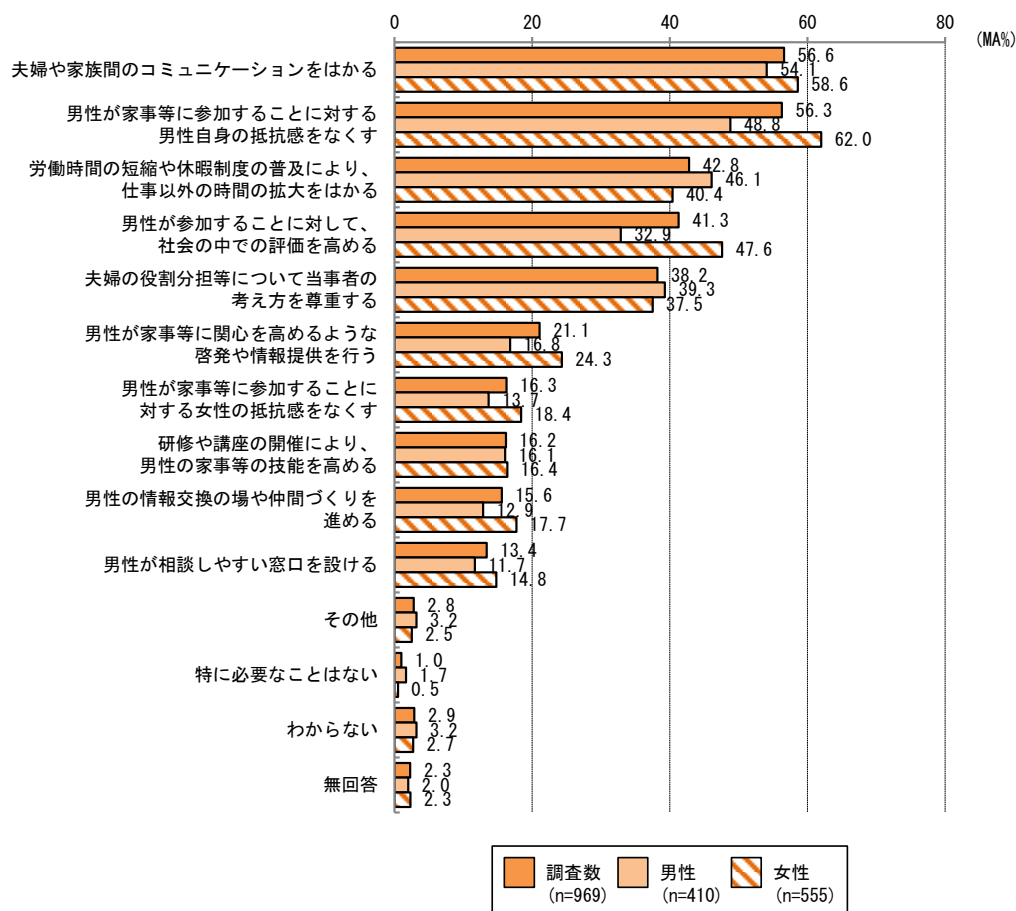
防災・災害復興活動における性別に配慮した対応についての調査の結果（調査数）をみると、「男女別のトイレ、更衣室やプライバシーの確保等、性別に配慮した避難所運営をすること」、「男女のニーズに配慮して、物資を備蓄するとともに、子育て家庭、介護者、障がい者等の視点も入れること」、「避難所運営で、責任者に男女ともに配置され、男女両方の視点が入るようにすること」の順で割合が高く、性別でも男女ともに「男女別のトイレ、更衣室やプライバシーの確保等、性別に配慮した避難所運営をすること」、「男女のニーズに配慮して、物資を備蓄するとともに、子育て家庭、介護者、障がい者等の視点も入れること」、「避難所運営で、責任者に男女ともに配置され、男女両方の視点が入るようにすること」の順で割合が高くなっています。その中でも「男女のニーズに配慮して、物資を備蓄するとともに、子育て家庭、介護者、障がい者等の視点も入れること」に関しては男女の割合に大きな差があり、性別によっての違いが表れています。

〔今後望まれる女性活躍の形について〕



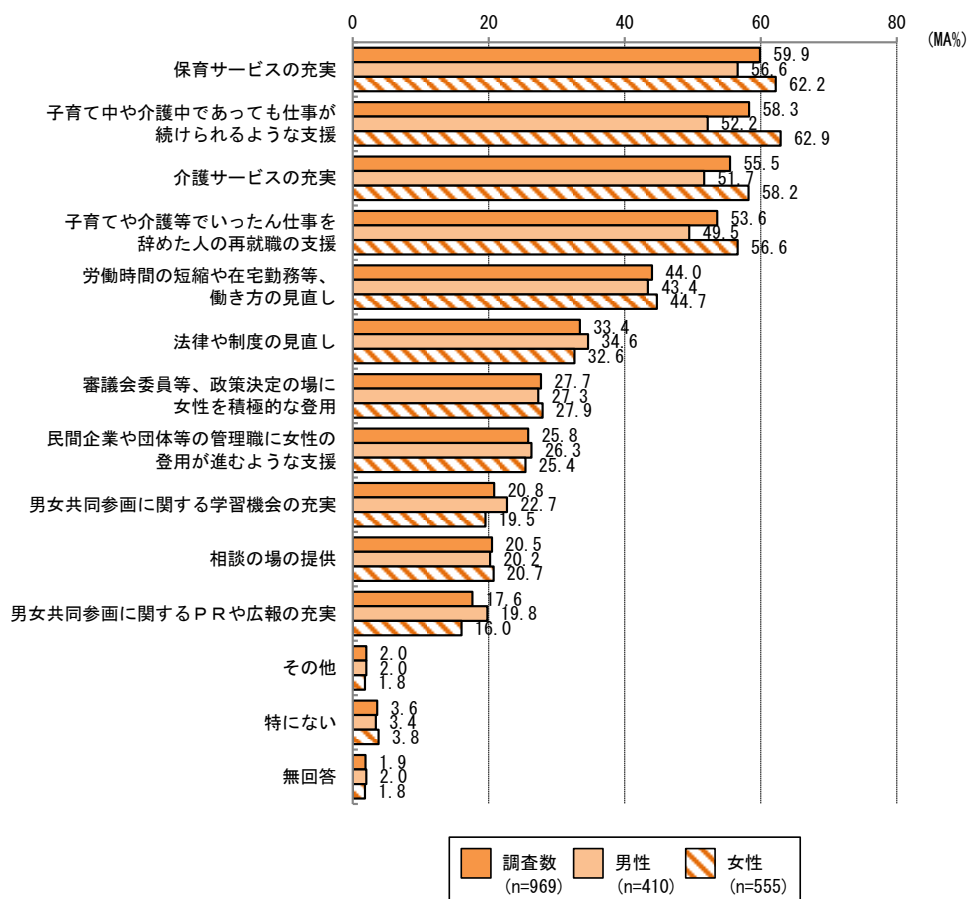
今後望まれる女性の活躍の形について、調査の結果（調査数）をみると、「役職等にかかわらず女性が従事する職種が増えること」、「退職した後、再就職しても、また正社員になる可能性が開かれていること」、「仕事や家庭、地域活動等に男女の固定的な役割分担がないこと」の順で割合が高く、性別で見ると、男性では「役職等にかかわらず女性が従事する職種が増えること」、「退職した後、再就職しても、また正社員になる可能性が開かれていること」、「出産しても、子育て期間中でも仕事を続ける女性が増えること」の順で割合が高く、女性では「役職等にかかわらず女性が従事する職種が増えること」、「退職した後、再就職しても、また正社員になる可能性が開かれていること」、「仕事や家庭、地域活動等に男女の固定的な役割分担がないこと」の順で割合が高くなっています。

〔今後男性が女性とともに子育てに参加するために必要なこと〕



今後男性が女性とともに子育てに参加するために必要なことについて、調査の結果（調査数）をみると、「夫婦や家族間のコミュニケーションをはかる」、「男性が家事等に参加することに対する男性自身の抵抗感をなくす」、「労働時間の短縮や休暇制度の普及により、仕事以外の時間の拡大をはかる」の順で割合が高く、性別で見ると、男性では「夫婦や家族間のコミュニケーションをはかる」、「男性が家事等に参加することに対する男性自身の抵抗感をなくす」、「労働時間の短縮や休暇制度の普及により、仕事以外の時間の拡大をはかる」の順で割合が高く、女性では「男性が家事等に参加することに対する男性自身の抵抗感をなくす」、「夫婦や家族間のコミュニケーションをはかる」、「男性が参加することに対して社会の中での評価を高める」の順で割合が高くなっています。

〔男女共同参画社会の実現のために行政に期待すること〕



男女共同参画社会の実現のために行政に期待することについて、調査の結果(調査数)をみると、「保育サービスの充実」、「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」、「介護サービスの充実」の順に割合が高く、いずれも5割を超えており、性別でみても男女ともに「保育サービスの充実」、「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」、「介護サービスの充実」に期待する割合が高くなっています。また、女性は男性と比べて特に「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」の回答の割合が高いことから、子育てや介護によって離職してもその後仕事に復帰したいという意思がうかがえます。

第3章 施策の展開

基本理念

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

施策の体系

基本目標	基本方針	基本施策
1. あらゆる分野における男女の活躍	1. 男女の活躍推進と働き方改革 ○広陵町女性活躍推進計画	1. 男女がともに能力を発揮できる社会づくり 2. ワーク・ライフ・バランスの取り組み支援 3. 仕事と子育て・介護が両立できる環境整備の促進 4. 女性の就労支援・起業支援
	2. 政策・方針決定過程への女性の参画推進	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 2. 女性リーダーの発掘・育成
2. 男女の人権が尊重される、安心安全な暮らしの実現	1. 多様な立場の人々が安心して暮らせる環境整備	1. 男女共同参画社会の視点に立った意識の確立と環境整備 2. 性に対する理解と心身の健康保持 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
	2. 男女間の暴力根絶の推進	1. 男女間の暴力を許さない意識醸成及び相談・被害者支援体制の充実 ○広陵町配偶者等からの暴力（DV）の防止及び被害者の支援に関する基本計画 2. 女性や子どもに対する暴力の予防 3. セクシュアルハラスメントなどの予防
3. 男女共同参画社会の実現に向けた基盤整備	1. 教育・啓発を通じて男女共同参画についての理解の促進	1. 男女平等など意識を高める社会制度と慣行の見直し 2. 男女共同参画に関する啓発の充実 3. 幼稚園・保育園・学校における男女共同参画教育の充実
	2. 男女共同参画の視点に立った推進体制の充実	1. 防災・災害時支援体制の確立 2. 庁内推進体制の充実・強化

基本目標 1 あらゆる分野における男女の活躍

家庭や地域、職場、学校など、様々な場面においてあらゆる世代の男女が固定的な性別役割分担にとらわれることなく、男女共同参画の視点から、社会制度や慣行を見直していかなければなりません。そのため、行政や地域、団体などにおける意思決定の場での女性参画を進められる基盤をつくるとともに、雇用における男女共同参画の推進を促すことのできるまちづくりを推進する必要があります。

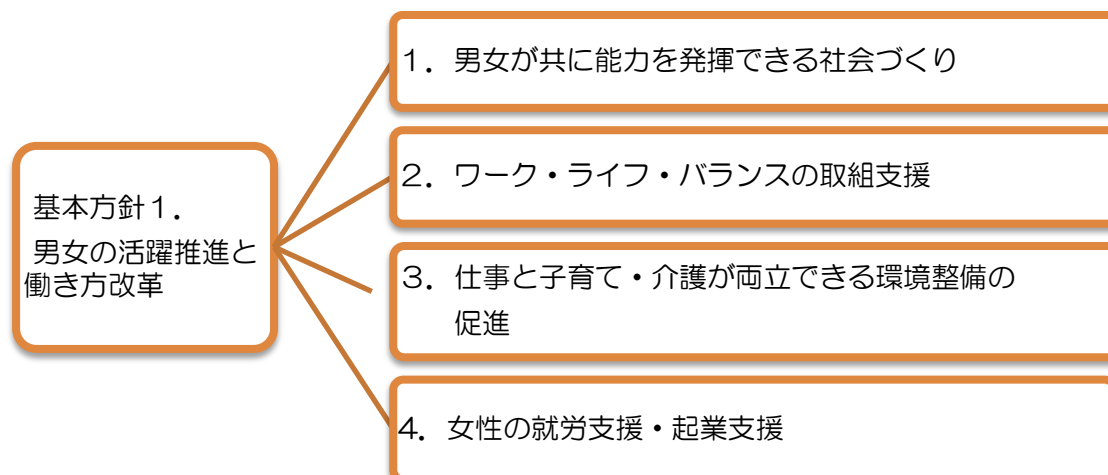
基本方針 1. 男女の活躍推進と働き方改革（女性活躍推進法）

国において「男女雇用機会均等法」や「育児・介護休業法」の成立により近年の労働環境に関する男女の差は改善されつつあり、女性の就業者は増加しています。しかし、賃金の格差や職務分担の違い、女性の雇用者のうち非正規労働者が過半数を占めているなど、まだまだ多くの点において男女の不平等が改善されていない状況となっています。

男女共同参画白書（平成 28 年度版：内閣府男女共同参画局）によると、少子高齢化によって日本の人口構造が大きく変化する中で、一人の高齢者を支える現役世代の数は年々減少しています。今後の持続的発展のためには、高齢者も生涯現役という意識を持ち、社会の担い手の一人として社会へ参画することが求められているとともに、日本の人口の半分を構成している女性の活躍が必要不可欠です。今後ますます期待される女性の活躍のためには、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）が重要ですが、その環境はまだ整備されている状況とはいえません。ワーク・ライフ・バランスを推進するためには、仕事と子育て・介護が両立できるよう育児・介護休業制度の普及や在宅勤務・テレワークなど多様な働き方の確保が必要となってきます。今後、本町では「広陵町創業支援事業計画」に基づき、町内もしくは近隣自治体で就労・起業ができるようマザーズセミナーなど、女性のための就労支援・起業支援を推進する必要があります。男女の働き方の質を向上させるためにも、個人の能力を十分に発揮し、適切な評価や待遇を受けられるように事業者・団体へポジティブ・アクション（積極的改善措置）を促し、男女共同参画の実現に向けた取組を行うとともに、休暇を取得しやすい職場の環境づくりに取り組む必要があります。

また、働き方改革として、国では慣行となっている長時間労働の是正を行うよう閣議決定されています。そのため、年齢・性別を問わず、社会の中で自立し、活躍できる環境づくりを進める必要があります。本町では、平成 28 年に女性活躍推進法に基づく「広陵町特定事業主行動計画」を策定し、時間外勤務の実態や年次有給休暇取得日数などを見える化することによって職場環境の改善を目指しており、町から働き方改革を率先して行うような取組が求められています。

【施策の体系】



【数値目標】

指標	現状値	目標値（平成 34 年度）
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
町男性職員の育児休業取得者数	0人	2人
15歳～64歳の女性の就業率	55.9%	60%以上
マザーズセミナーの開催回数	1回	2回

1. 男女がともに能力を発揮できる社会づくり

No.	具体的施策	内容	担当部署
1	昇進や昇任における男女の平等	<ul style="list-style-type: none"> 男女の別にかかわらず、個人の能力に応じ、個人が望む昇進や昇任ができるような取組を促進します。 	企画調整課
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	<ul style="list-style-type: none"> 固定的性別役割分担意識に基づく慣習などから生じる職場での男女の格差解消のために、ポジティブ・アクション(積極的改善措置)の周知と理解を促進します。 	企画調整課 地域振興課
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	<ul style="list-style-type: none"> 事業所へ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するとともに、女性の積極的な登用が進むよう働きかけます。 庁内の職場環境改善のため特定事業主行動計画を推進します。 	企画調整課 地域振興課

※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組のこと。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、女性は男性よりも能力を発揮しにくい環境に置かれている場合に、こうした状況を「是正」するための取組。

<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

2. ワーク・ライフ・バランスの取組支援

No.	具体的施策	内容	担当部署
1	ワーク・ライフ・バランスの啓発	<ul style="list-style-type: none"> 男女が共に心身とも健康で豊かな生活を送ることができるよう、事業所や町民に対して「ワーク・ライフ・バランス」に関する情報提供や啓発活動を行い、推進します。 	企画調整課
2	長時間労働の是正	<ul style="list-style-type: none"> これまでの長時間労働を見直し、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行います。 	企画調整課
3	ワーク・ライフ・バランスのモデル職場としての取組の推進	<ul style="list-style-type: none"> ワーク・ライフ・バランスの推進に町が率先して取り組み、町内の事業所へも積極的な働きかけを行います。 	企画調整課

3. 仕事と子育て・介護が両立できる環境整備の促進

No.	具体的施策	内容	担当部署
1	子育て支援体制の充実	<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。 子どもを安心して預けられる保育サービスの充実を図ります。 	子ども支援課 保健センター 教育総務課 学校支援室
2	地域子育て支援拠点の充実	<ul style="list-style-type: none"> 安心して子育てできるよう、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。 	子ども支援課
3	子育てや介護などの負担軽減のための支援の充実	<ul style="list-style-type: none"> 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整えます。 地域全体で子どもを見守り育む取組を進めます。 個々の状態に応じ、必要な 	子ども支援課 保健センター 社会福祉課 介護福祉課

		福祉サービスを充実させ、 介護者の負担軽減を図ります。	
--	--	--------------------------------	--

4. 女性の就労支援・起業支援

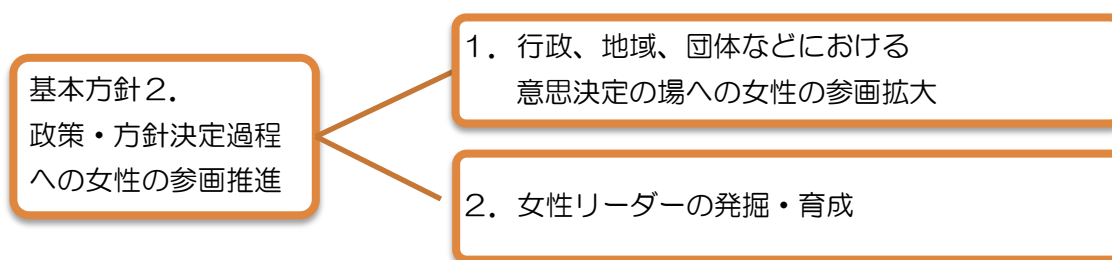
No.	具体的施策	内容	担当部署
1	女性の就労支援	<ul style="list-style-type: none"> 子育て中の女性、再就業を希望する女性、また子育てを終えた女性が町内や近隣市町で負担なく働くことができるような就労支援を促進します。 商工会やハローワークなどを通じてマザーズセミナーを実施するなど、女性の就労が円滑にできるよう体制を構築します。 	企画調整課 地域振興課
2	女性の起業支援	<ul style="list-style-type: none"> 女性が単独もしくは複数で起業できるよう起業に向けたセミナーや補助金制度の創設を検討します。 	地域振興課
3	農業を営む女性、就農を考えている女性への環境整備	<ul style="list-style-type: none"> 子育て中の女性、再就業を希望する女性、または子育てを終えた女性が農業に携わることができるよう農業分野の雇用に関する情報提供や、就農を支援できる体制を構築します。 	地域振興課

基本方針2. 政策・方針決定過程への男女の参画推進

近年、社会の様々な場面で男女が活躍するようになり、女性の社会進出も年々進んでいる一方、政策の決定や方針の決定の過程では依然として男性の人数が多く、まだまだ女性の参画の機会が少ないのが現状です。より良いまちづくりのため、多角的な意見や考え方を反映させるためにも男女問わず参画できるよう女性登用を促進する必要があります。

本町では、女性職員の管理職割合が奈良県内で最も高く（42.86%、平成29年4月現在）、意思決定の場での女性の活躍が進んでいます。この割合を維持できるよう、女性がキャリアアップできるための人材育成に取り組むとともに、町内の地域や団体における意思決定の場への女性の参画が拡大できるよう推進する必要があります。

【施策の体系】



【数値目標】

指標	現状値	目標値（平成 34 年度）
町女性職員の管理職割合	42.86%	50.00%
審議会などの女性委員登用割合	18.90%	25.00%

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

No.	具体的施策	内容	担当部署
1	町女性職員の活躍推進	<ul style="list-style-type: none"> 「広陵町人材育成基本方針」に基づき、男女に関わらず、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。 	企画調整課
2	審議会などへの女性登用	<ul style="list-style-type: none"> 地域における政策・方針決定の場に女性が参画できるよう審議会など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ます。 	企画調整課

2. 女性リーダーの発掘・育成

No.	具体的施策	内容	担当部署
1	女性リーダーの発掘	<ul style="list-style-type: none"> 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を行います。 	企画調整課
2	女性リーダーの育成	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	企画調整課

基本目標 2. 男女の人権が尊重される、安心安全な暮らしの実現

すべての町民がいきいきと暮らしていくためには、家庭とともに最も身近な暮らしの場である地域において、住民どうしが支え合い、地域づくりに積極的に参加できるような雰囲気をつくることです。また、性別を問わず個人としての人権が尊重されるよう、互いの身体的性差を十分に理解し、生涯を通じて心身ともに健康でいられる環境整備が必要です。それぞれがいたわり合いながら、健康保持やそれを脅かす問題に対してともに自覚をもって取り組める社会を目指すことが望まれます。また、ドメスティックバイオレンス（DV）やセクシュアルハラスメント（セクハラ）など、暴力や性的いやがらせを根絶し、互いの人権が尊重されるまちづくりの実現を目指していかなければなりません。

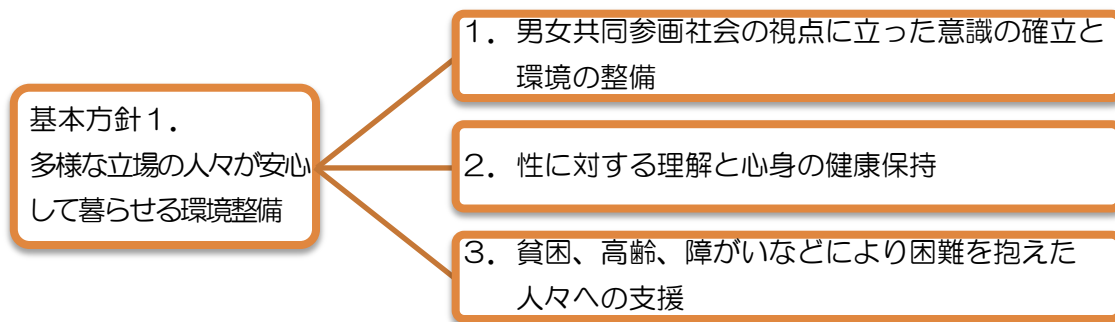
基本方針 1. 多様な立場の人々が安心して暮らせる環境整備

男女共同参画社会とは性別を問わず、様々な人にとって生きやすい社会を目指すことであり、誰もが安心して生活できる環境をつくることです。しかし、単身世帯の増加やひとり親世帯の増加、経済雇用情勢の悪化などが影響し、貧困などの生活の困難に陥る層が増加しています。特に女性のひとり親は、出産や育児などにより就業を中断せざるを得ない人が多く、その結果非正規雇用者となり、生活上の困難に陥りやすいとされています。加えて、障がいがあったり、暴力を振るわれたりしたことがある女性は、より一層複合的な困難に陥っている場合もあります。障がいがある方に対する施策については平成 25 年に「障害者総合支援法」が制定されたことにより、福祉サービスや相談支援の充実などが図られています。このようにそれぞれ個人の意思を尊重できるような地域づくりを図っていくことが重要です。本町では、障がい者の人権や福祉を守るため、「広陵町障がい者計画」、「広陵町障がい福祉計画」および「広陵町障がい児福祉計画」に基づいたセーフティネットワークの整備を行う必要があります。

男女とも心身がすこやかに生活していくためには、普段の生活習慣はもとより、病気やがんになった時に支援できる体制を整える必要があります。本町では、「第 2 次広陵町健康増進計画」に基づきライフステージに応じた健康管理はもちろんのこと、妊産婦に対する支援、子宮頸がん検診や乳がん検診などの女性特有のがん検診および健康診査の受診率向上を目指し、町民への啓発を推進する必要があります。また、「広陵町子ども・子育て支援事業計画」に基づいた子育て世帯への支援を継続的に実施する必要があります。

また、高齢になったり、介護が必要な状態になったりしても、家庭内だけでなく、地域の支援等により介護者が負担を軽減するまちづくり、また要介護者が安心してこの町で住み続けたいと思えるようなまちづくりを「広陵町介護保険事業計画」や「広陵町高齢者福祉計画」に基づき整備する必要があります。

【施策の体系】



【数値目標】

指標	現状値	目標値（平成 34 年度）
男性の家事関連時間（仕事のある日）	1 時間 40 分	3 時間以上
レインボーフラッグ（※）設置数	0	10
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%（平成 32 年度）

1. 男女共同参画社会の視点に立った意識の確立と環境整備

No.	具体的施策	内容	担当部署
1	家庭内での支え合い、助け合い	<ul style="list-style-type: none"> 性別を問わず家事や育児を行う必要があることから、男性の家事分担を促す取組を推進します。 	企画調整課
2	地域全体の支え合い、助け合い	<ul style="list-style-type: none"> 家庭内だけでなく、地域が共に子育てを支援できるよう登下校の見守り活動や子ども 110 番などの取組を推進します。 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組を推進します。 家庭内だけでなく、地域全体で子育て、介護ができるよう、また普段から近所づきあいができるようなコミュニティづくりを推進します。 	危機管理課 介護福祉課 まちづくり推進課

2. 性に対する理解と心身の健康保持

No.	具体的施策	内容	担当部署
1	LGBT（※）などの性的マイノリティの方に対する理解	<ul style="list-style-type: none"> 性的マイノリティの方に対する正しい知識と理解を持つため、教育や啓発活動を行います。 レインボーフラッグ（※）を町の公共施設のトイレ等に掲げるなどすべての方に配慮した施設を整備します。 	企画調整課 教育総務課 学校支援室 生涯学習課
2	性を理解するための教育・啓発	<ul style="list-style-type: none"> 男女が互いの性を理解・尊重し、対等な関係のもと、妊娠及び出産を決定することができるよう正しい知識と理解を持つための学習機会の提供を行います。 	企画調整課 教育総務課 学校支援室 生涯学習課
3	ライフステージに応じた健康管理体制の充実	<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、検診の受診など啓発や情報提供を行います。 託児等を整備し、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。 リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康・権利）との視点に立った健康に関する情報提供を行います。 	保健センター

※LGBT…L（Lesbian：レズビアン）…女性同性愛者、G（Gay：ゲイ）…男性同性愛者、B（Bisexual：バイセクシャル）…両性愛者、T（Transgender：トランスジェンダー）…身体と心の性の不一致を総称した言い方。

※レインボーフラッグ…LGBTの尊厳とLGBTの社会運動を象徴する旗。転じてトイレや更衣室などの入り口にこのマークを掲げることで、性的マイノリティの方に配慮した施設であることを示す。

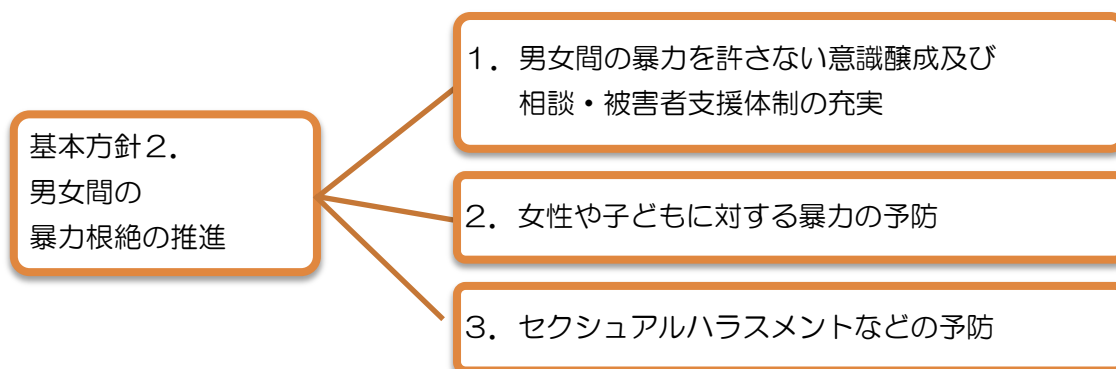
3. 貧困、高齢、障がいなどにより困難を抱えた人々への支援

No.	具体的施策	内容	担当部署
1	ひとり親世帯などへの支援の充実	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	子ども支援課 保険年金課
2	生活困窮者への支援	<ul style="list-style-type: none"> 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
3	高齢者や障がい者への支援及び介護者支援の充実	<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組を推進します。 	社会福祉課 介護福祉課

基本方針 2. 男女間の暴力根絶の推進

暴力は被害者の性別や加害者と被害者の間柄などを問わず、決して許されるものではありません。しかし、ドメスティックバイオレンス（DV）、セクシュアルハラスメント（セクハラ）、児童虐待などを受けた女性や子どもといった社会的弱者に対する暴力は、人権侵害に係る問題であるにも関わらず、これまで個人、家庭内、職場内問題といった内部で対応するものとして捉えられ、実態がつかみにくいものとされてきました。これらの暴力の中でも女性に対する暴力の背景には、性別による固定的な役割分担や経済力格差など、社会的な男女の置かれている立場や女性差別意識に根差した社会構造上の問題などが考えられます。この社会構造上の問題は潜在化することが多く、実際にはより多くの問題があると予想されることから暴力が重大な人権侵害であることを認識し、暴力根絶に向けての広報・啓発・情報提供などを行い、ワンストップ窓口などの体制の整備を行う必要があります。

【施策の体系】



【数値目標】

指標	現状値	目標値（平成34年度）
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
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

1. 男女間の暴力を許さない意識醸成及び相談・被害者支援体制の充実（DV防止法）

No.	具体的施策	内容	担当部署
1	DVなどの暴力の根絶に向けた対策の推進	<ul style="list-style-type: none"> 暴力防止、暴力根絶に向けた啓発活動を充実します。 女性に対する暴力根絶のための学習機会を提供します。 	企画調整課
2	DVやセクハラなどの被害者支援体制の充実	<ul style="list-style-type: none"> DVやセクハラなどの被害者に対して、相談機関の紹介や、ワンストップ窓口を整備します。 	企画調整課

2. 女性や子どもに対する犯罪や性的暴力の予防

No.	具体的施策	内容	担当部署
1	女性や子どもに対する犯罪や性的暴力の根絶に向けた対策の推進	<ul style="list-style-type: none"> 女性や子どもに対する性的暴力等が起こらないよう教育機関や行政機関が連携して啓発や予防に努めます。 SNS（※）等不特定多数がつながるインターネット空間で被害者・加害者とならないよう情報提供や学習機会を提供します。 	企画調整課 子ども支援課 教育総務課 学校支援室
2	女性や子どもに対する犯罪や暴力の発生を防ぐまちづくり	<ul style="list-style-type: none"> 犯罪防止の視点に立った防犯カメラの整備や見守り活動の強化などを推進します。 	危機管理課

3. セクシュアルハラスメントなどの予防

No.	具体的施策	内容	担当部署
1	セクハラ防止のための研修や働きかけ	<ul style="list-style-type: none"> セクハラを防止するために、事業所や職場、学校などへ研修や情報提供などを積極的に働きかけます。 	企画調整課 教育総務課 学校支援室
2	マタニティ・ハラスメント（※）、パタニティ・ハラスメント（※）に対する予防体制の充実や啓発の推進	<ul style="list-style-type: none"> いわゆるマタハラやパタハラの被害者とならないよう、予防体制を充実させるとともに事業主に対する啓発の推進を行います。 	企画調整課 保健センター

※SNS…ソーシャル・ネットワーキング・サービスの略で、ブログやLINE、Facebook など、不特定多数の人がインターネット上でコミュニケーションを行うサービスのこと。

※マタニティ・ハラスメント…妊娠・出産した女性に対する、精神的、肉体的ないやがらせ。

※パタニティ・ハラスメント…育児休業などを取得しようとする男性に対しての精神的、肉体的ないやがらせ。

基本目標 3. 男女共同参画社会の実現に向けた基盤整備

男女共同参画社会の実現には、幼少期からの教育、さらには保護者の関心や理解が必要です。そのためには、本町でのあらゆる世代に対しての教育や啓発が必要であり、世界や国の取組に関する情報を正確に把握する必要があります。その教育や啓発を学べる機会を町として推進しなければなりません。

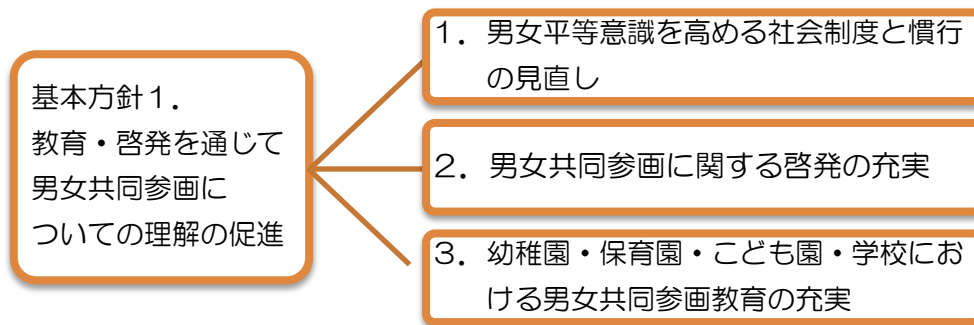
また、平常時だけでなく、大規模な災害等の非常時には、人権や男女共同参画といった面が軽視されやすくなります。そのため災害時の支援体制・避難所運営体制を確立する必要があります。

さらに町民に身近な基礎自治体として本町から総合的かつ計画的な推進を図るため、関係各課との連絡調整や情報の共有に努め、計画の着実な推進を図らなければなりません。計画の実効性を高めるためには、各所管が主体的かつ持続的に取り組んでいく必要があります。

基本方針 1. 教育・啓発を通じて男女共同参画についての理解の促進

人の意識や価値観は幼少期からの家庭教育や地域・学校教育など様々な環境によって形成されるものです。そのため、今後男女共同参画社会をより実現に近づけるためには教育関係者をはじめ、保護者や地域の大人が男女共同参画に対しての正しい知識を持ち、子どもたちの意識を育てることが重要です。この意識を育むために、子どもに対しては家庭教育だけでなく学校教育における男女共同参画の学習機会の充実が必要となるため、学校などにおいて男女共同参画やエンパワメントの視点を踏まえた学習を充実させることが求められます。また、教育関係者や保護者に対しては男女共同参画の意識啓発に取り組み、家庭や学校教育における男女共生教育を推進し、男女共同参画の視点に立った進路指導を推進する必要があります。そして、誰もが男女共同参画について学習できるよう、様々な学習機会をつくる必要があります。また、ジェンダーの解消、性的マイノリティへの理解や男女共同参画へ向けた国際的な取組や国・県の取組に関して、情報の収集を行い、町民や町職員への啓発活動に活用していく必要があります。

【施策の体系】



【数値目標】

指標	現状値	目標値（平成34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	17.3%	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	12.2%	20%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	28.0%	20%未満

1. 男女平等意識を高める社会制度と慣行の見直し

No.	具体的施策	内容	担当部署
1	社会における慣行の見直し	<ul style="list-style-type: none"> 家庭において、男性は仕事、外で働く、女性は家事・子育て、家を守るといった固定的性別役割分担意識を変える取組を推進します。 次世代を担う子どもや若者へ、従来の慣行にとらわれない意識啓発の取組を推進します。 	企画調整課

2. 男女共同参画に関する啓発の充実

No.	具体的施策	内容	担当部署
1	男女平等・男女共同参画推進のための広報活動の推進	<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、男女共同参画に関する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。 	企画調整課
2	ジェンダーの解消のための広報活動の推進	<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、文化的・社会的な性差が解消されるよう啓発活動を充実します。 	企画調整課
3	多様性を認める意識の醸成	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	企画調整課
4	男女共同活躍推進の充実	<ul style="list-style-type: none"> ・町職員が男女ともに個性や能力が発揮できる庁内環境の整備や意識の向上に努めます。 	企画調整課

3. 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

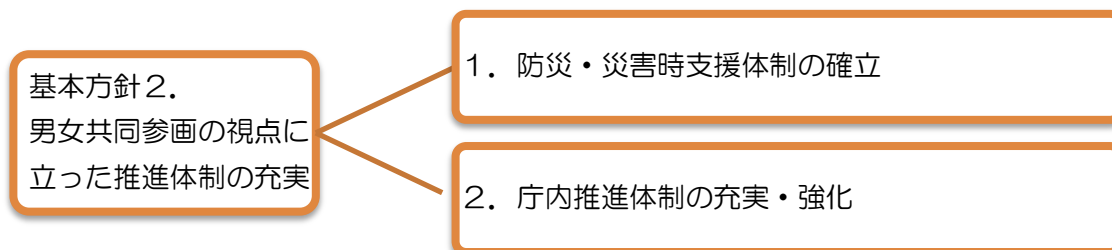
No.	具体的施策	内容	担当部署
1	幼稚園・保育園・認定こども園・学校における男女共同参画教育の充実 (発達段階に応じた性教育の充実)	<ul style="list-style-type: none"> 各園、各学校における男女共生教育に取り組みます。 学習指導要領等に基づき、子どもの発達の段階を踏まえた適切な性に関する教育を実施します。 教職員や保育士への男女共同参画、人権に関する研修を充実します。 	子ども支援課 教育総務課 学校支援室
2	子どものエンパワーメント支援	<ul style="list-style-type: none"> 次代を担う子どもたちが、性別にかかわらず個性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。 性別にとらわれず個性と能力を大事にする進路指導を進めます。 職業観を養えるようキャリア教育を推進します。 	教育総務課 学校支援室

基本方針 2. 男女共同参画の視点に立った推進体制の充実

近年大規模な自然災害が続発しており、防災・減災対策は喫緊の課題ですが、発生時には避難所や災害用備品において男女間のニーズの違いや、女性、子ども、高齢者や障がいのある人など、災害時要援護者（災害弱者）への配慮不足が問題となりました。このことから「広陵町地域防災計画」や「広陵町避難所基本計画」に基づき、災害時の対応や防災に関する政策・方針決定過程において女性、子ども、高齢者や障がいのある人などの災害弱者を参画するなど、男女共同参画の視点や障がい者支援、高齢者支援など様々な視点を取り入れた防災・災害時支援体制の整備を行うことが求められています。

さらに、町全体が男女共同参画を進めていくには、本町が率先して機運を高めていく必要があります。そのため、庁内での推進体制を充実するとともに、関係団体との連携を積極的に推進し、男女が共に活躍できる環境の整備が求められています。そのため、本計画においても各事業の所管を明記し、具体的なアクションにつなげ、組織全体の推進力を高めることで効果的な施策を実施する必要があります。

【施策の体系】



【数値目標】

指標	現状値	目標値（平成34年度）
防災士の女性比率	8.3%（平成29年度）	20%以上
地域におけるAED講習会	—	41区・自治会
男女共同参画に関する職員研修参加者数	45人（平成27年度）	100人

1. 防災・災害時支援体制の確立

No.	具体的施策	内容	担当部署
1	男女共同参画の視点に立った防災対策の推進	<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。 ・防災士の女性比率向上を推進します。 ・自主防災組織における男女共同参画を推進します。 	危機管理課
2	女性消防団の活躍	<ul style="list-style-type: none"> ・女性消防団との連携により、男女が協力して救命救急の普及を図ります。 	危機管理課

2. 庁内推進体制の充実・強化

No.	具体的施策	内容	担当部署
1	全庁的推進体制の充実	<ul style="list-style-type: none"> ・「広陵町男女共同参画活躍推進委員会」の組織体制の充実・強化を図ります。 ・「広陵町男女共同参画活躍推進委員会」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。 	企画調整課
2	関係機関との連携	<ul style="list-style-type: none"> ・「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。 ・国、県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。 	企画調整課
3	職員、関係団体への研修の充実	<ul style="list-style-type: none"> ・職員や関係団体への男女共同参画、人権に関する研修を充実します。 	企画調整課 生涯学習課