

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に着手されました。

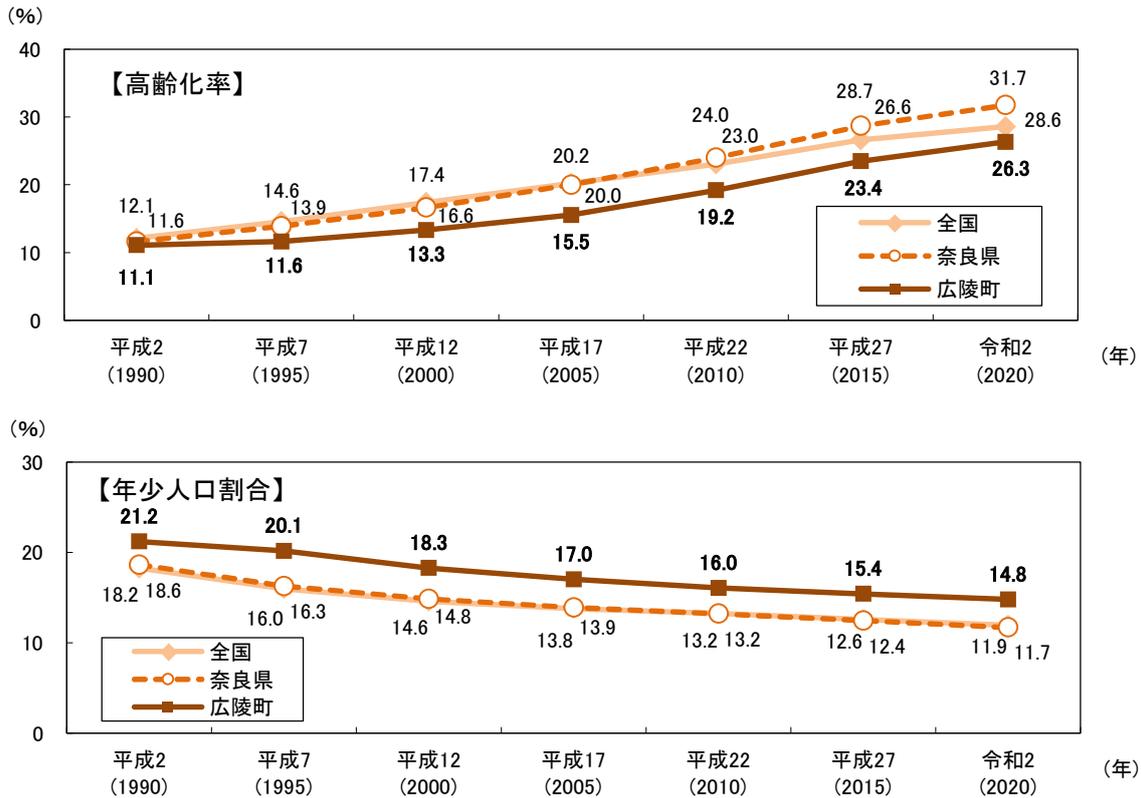
令和3(2021)年に策定された「男女でつくる幸せあふれる奈良県計画(第4次奈良県男女共同参画計画・第2次奈良県女性活躍推進計画)」では、「日常生活の充実と仕事の充実が互いに好影響を与える」という視点に立って、「仕事でも、生活でも、自分らしく力を発揮し、幸せを感じられる男女を増やすこと」、「固定観念の払拭など社会全体の意識の変化を促し、誰もが働きやすく暮らしやすい活力ある奈良県をつくること」を目標としています。

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。

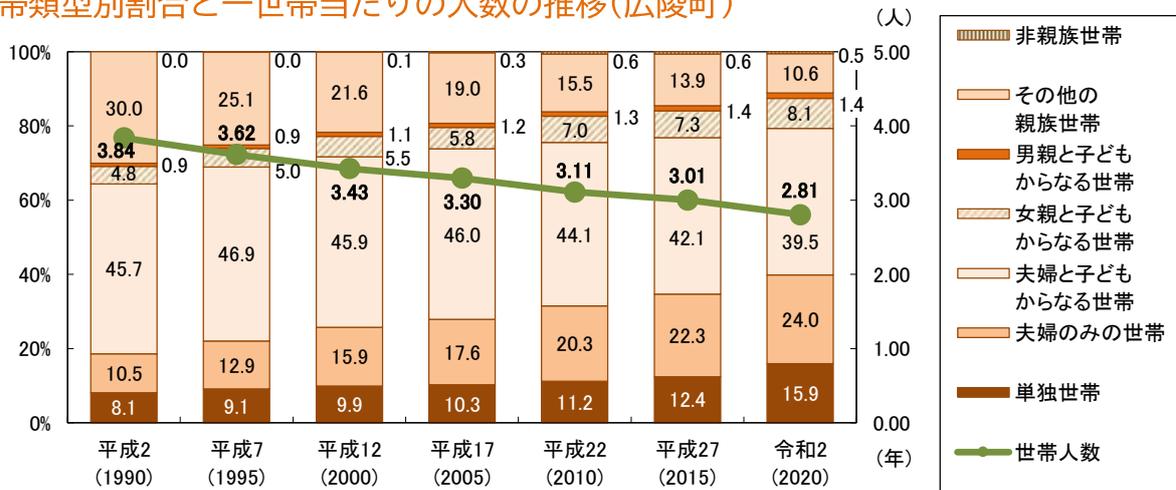
■年少人口割合と高齢化率の推移（全国・奈良県・広陵町）



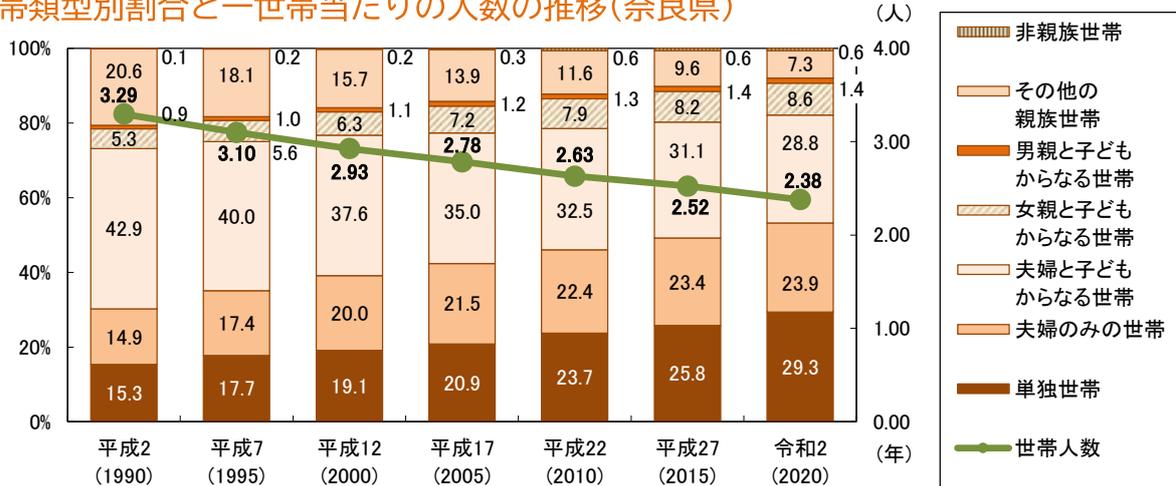
資料：総務省「国勢調査」

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。

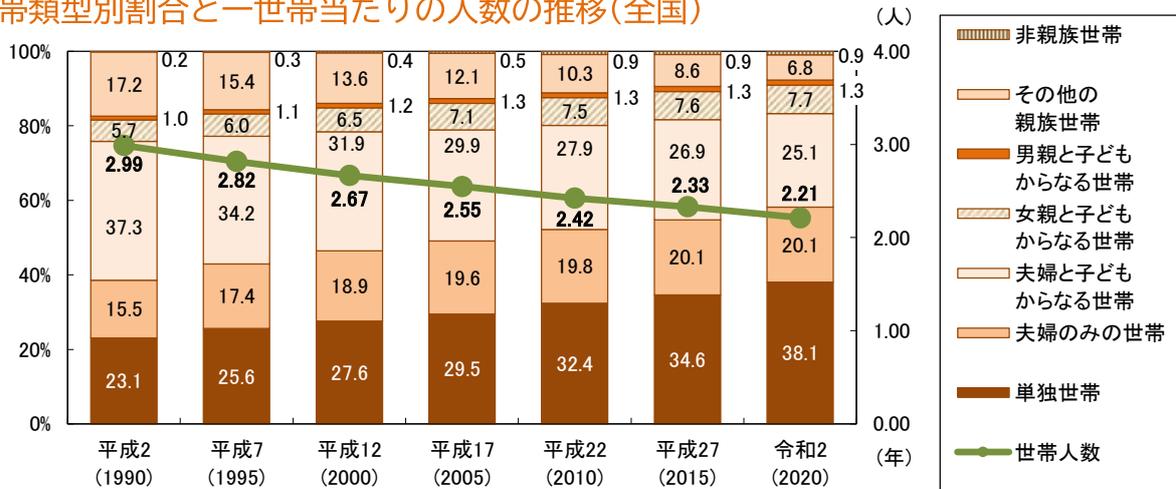
■世帯類型別割合と一世帯当たりの人数の推移(広陵町)



■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)



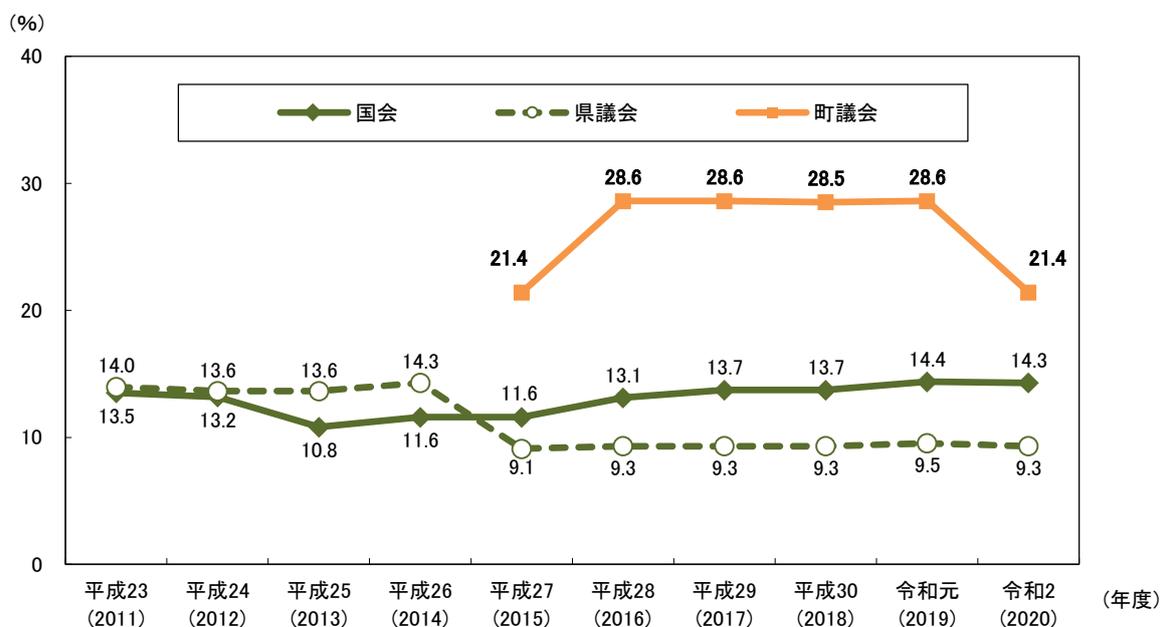
注) 世帯類型別割合は、総数から世帯類型「不詳」を除いた世帯数を分母として算出している

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。

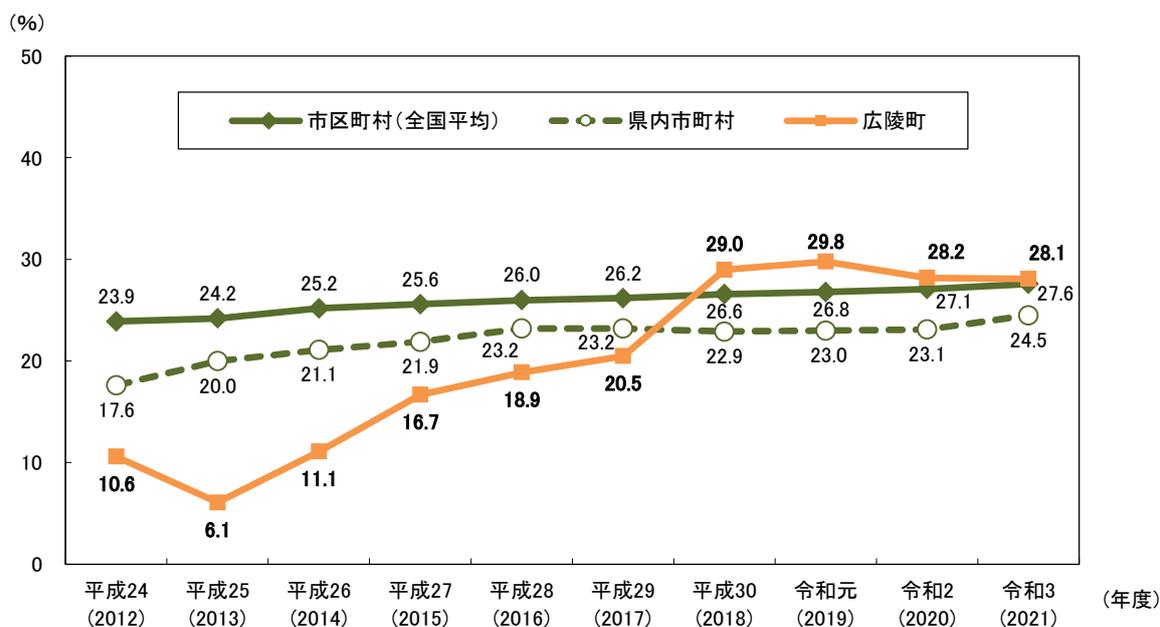
■女性議員割合の推移（国・奈良県・広陵町）



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

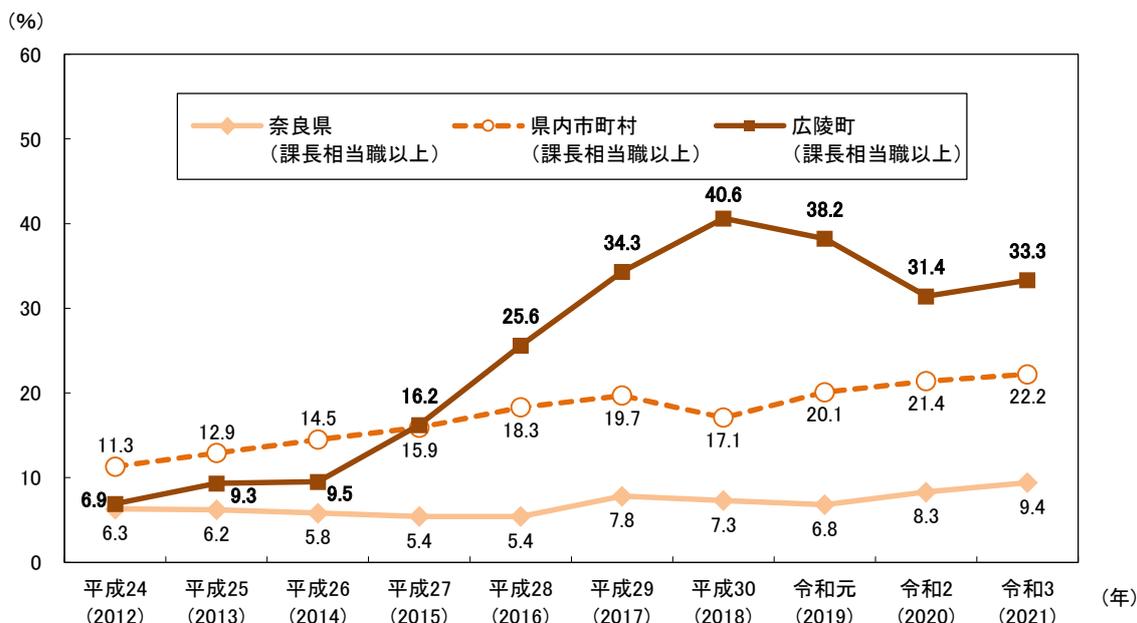


資料：内閣府男女共同参画局「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」

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%

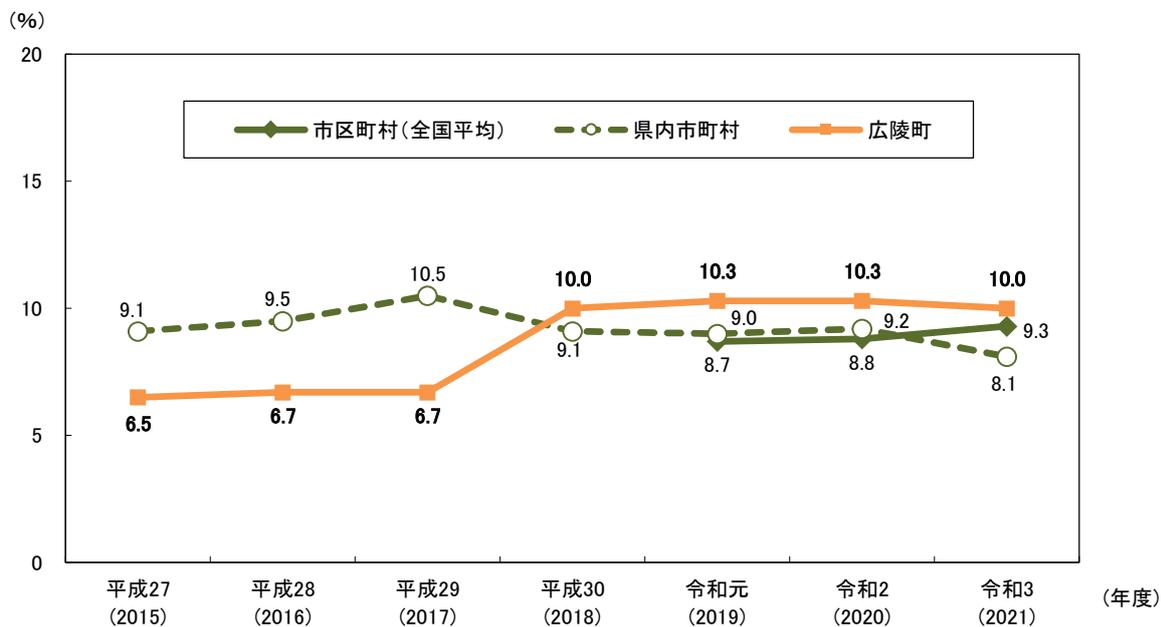
■奈良県

	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)

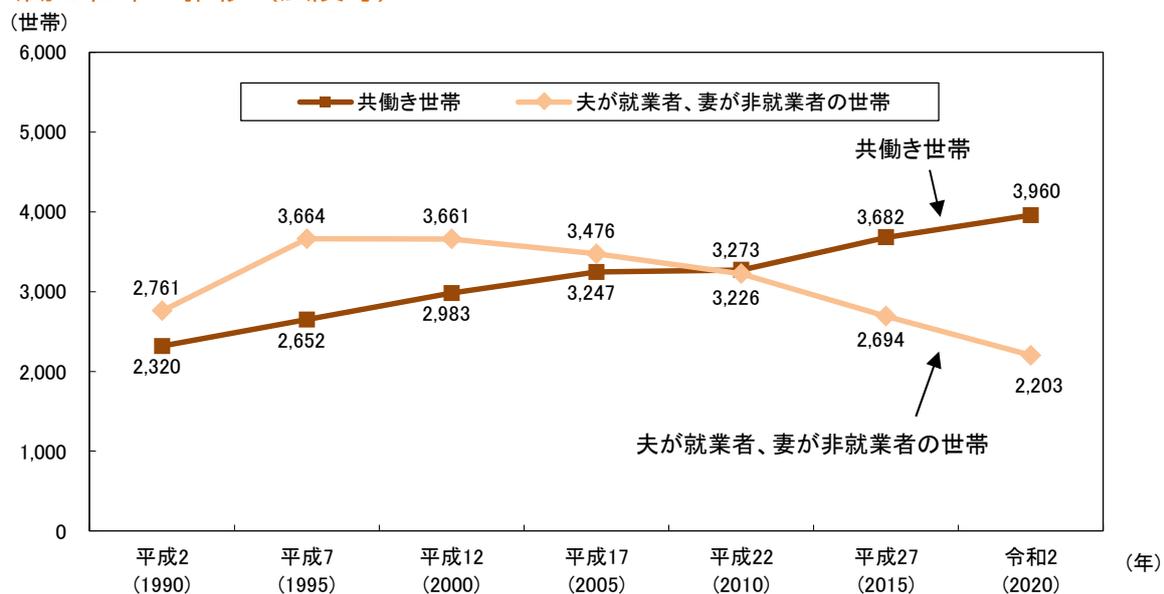


資料：内閣府男女共同参画局「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」

(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）

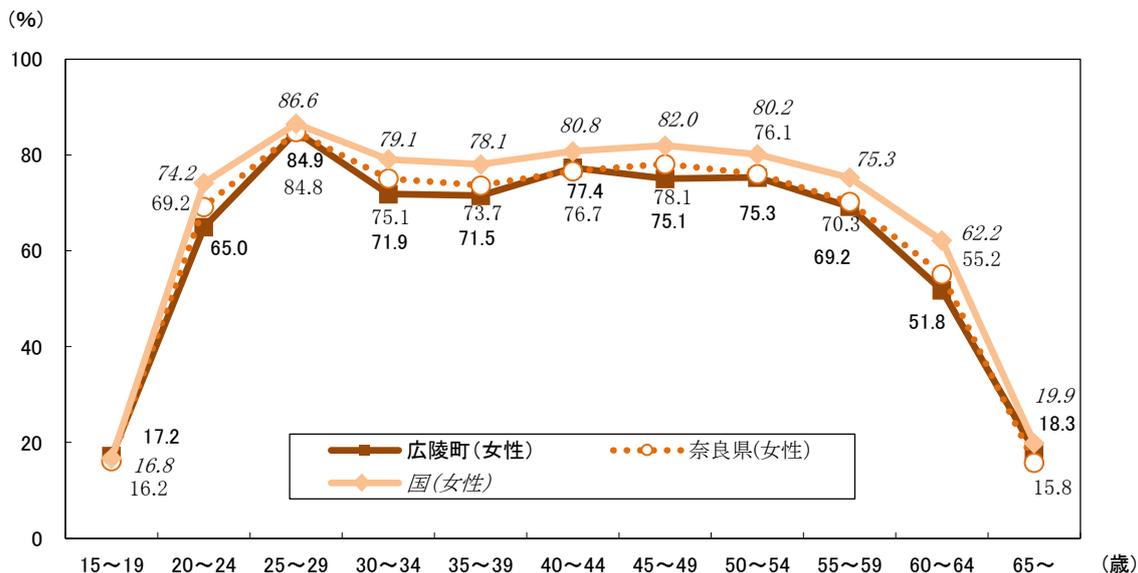


注) 共働き世帯は、「夫、妻ともに就業者である世帯」

資料：総務省「国勢調査」

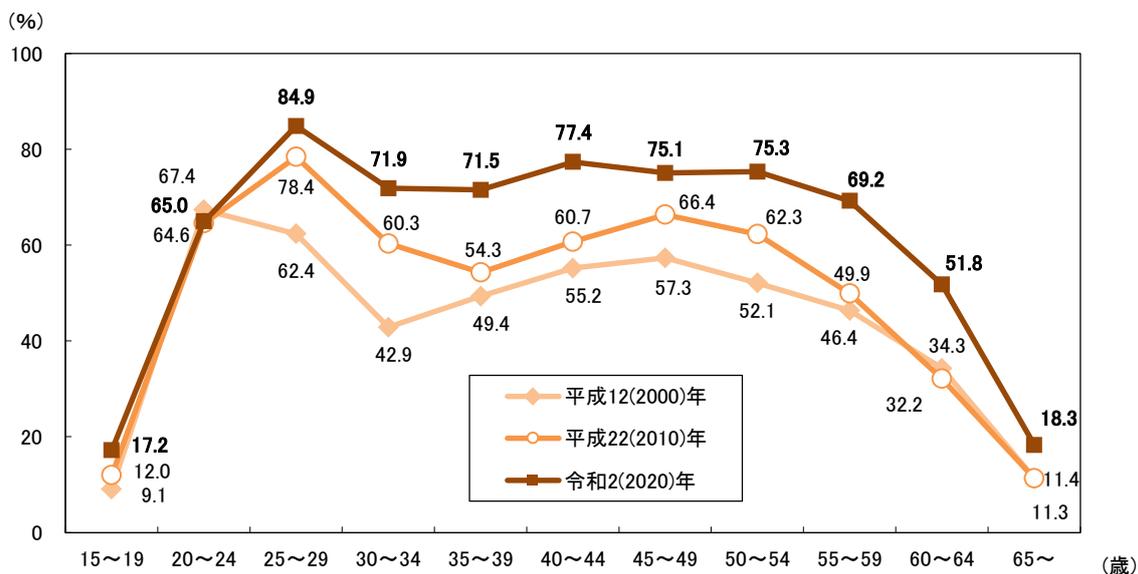
女性の年齢層別労働力率は、この20年間で大幅に上昇していますが、全国・奈良県平均よりもやや下回っています。

■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）

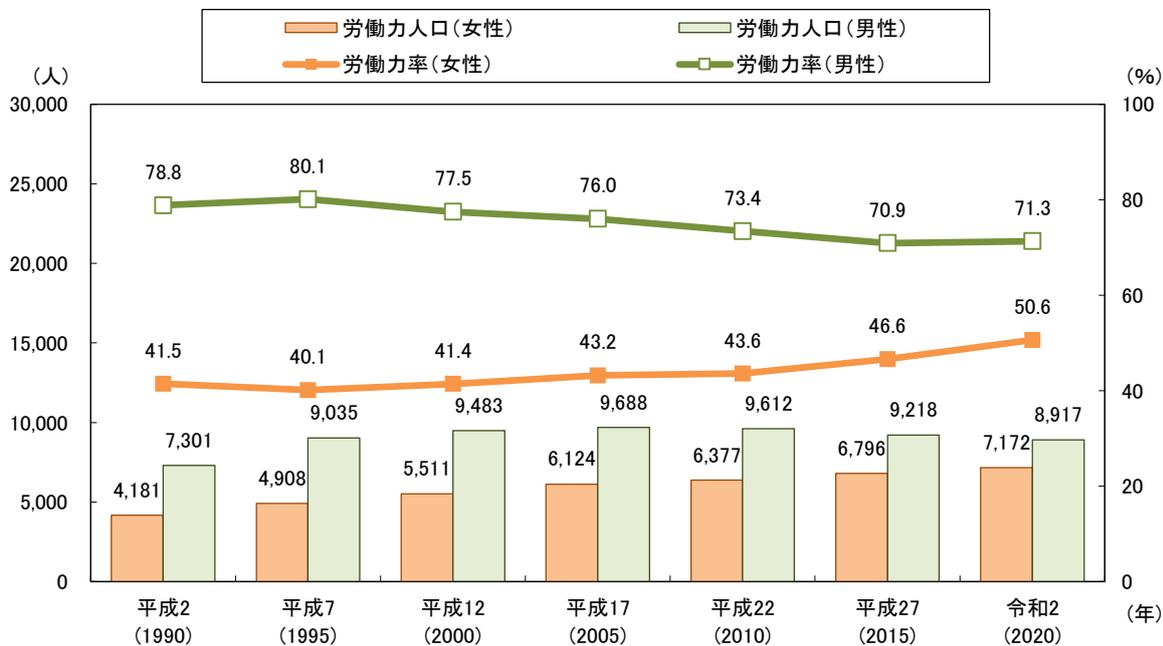
■女性の年齢層別労働力率の変化（広陵町）



資料：総務省「国勢調査」

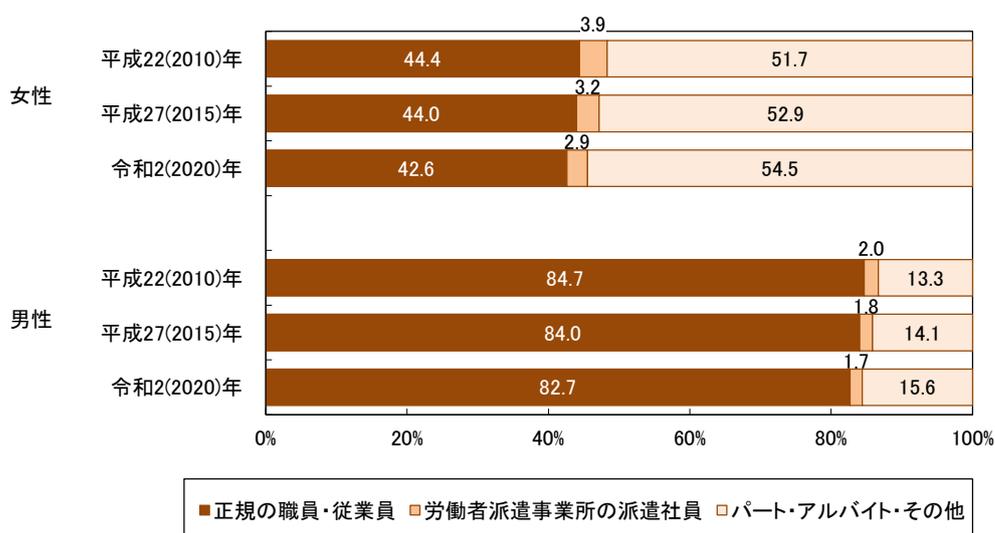
性別労働力人口と労働力率をみると、女性は労働力人口、労働力率とも増加しています。ただし、男女とも従業上の地位では正規職員・従業員の割合が低下しています。

■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）

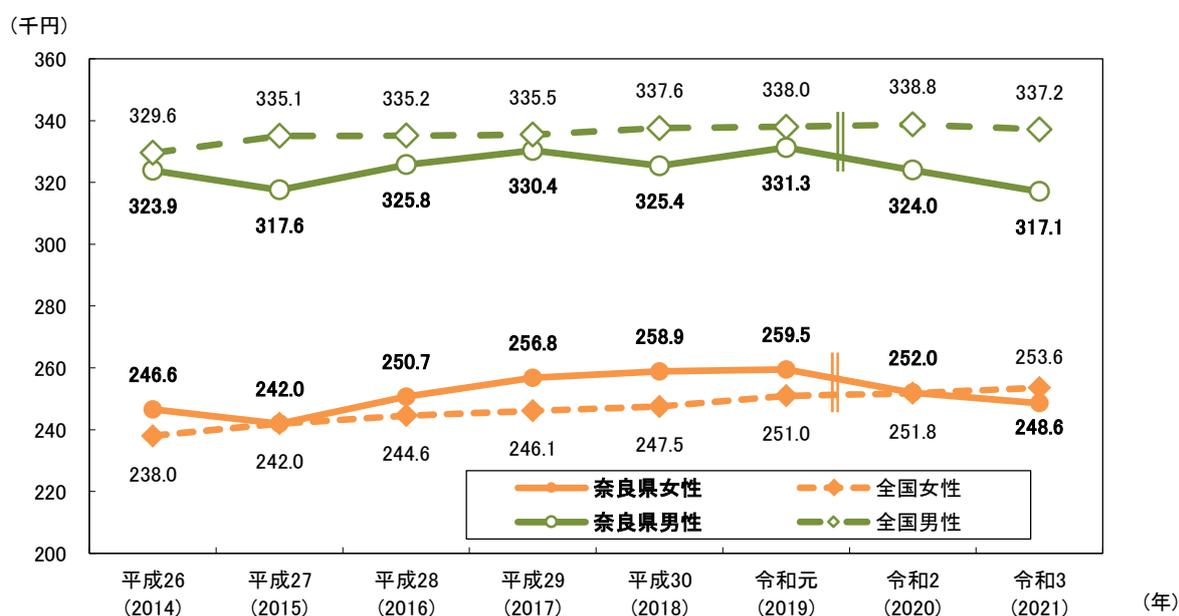


資料：総務省「国勢調査」

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



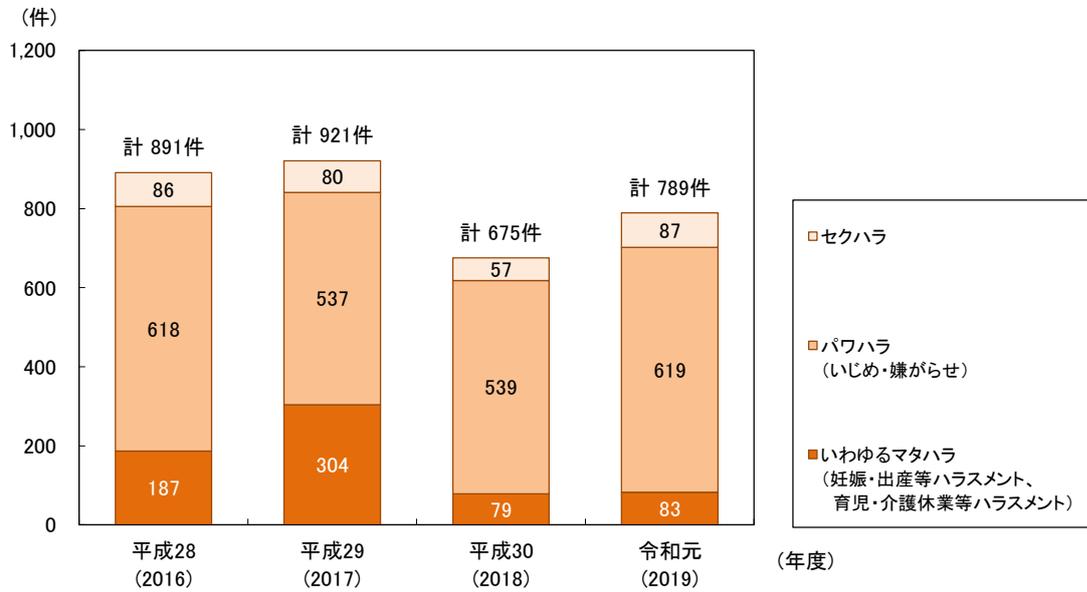
注) 令和2(2020)年より有効回答率を考慮した推計方法に変更

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

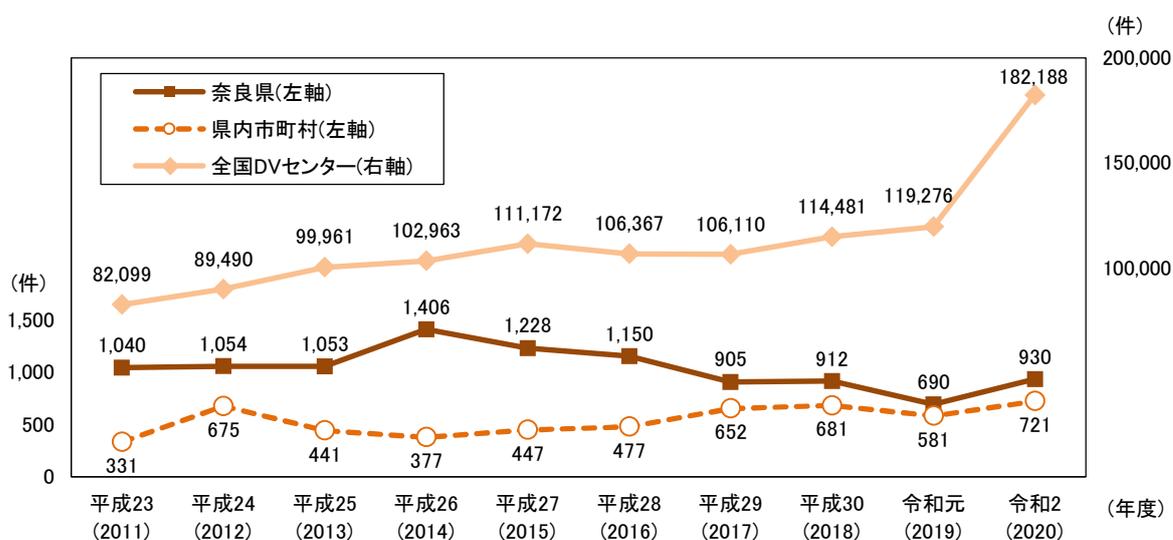


(4)DV の相談状況

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。

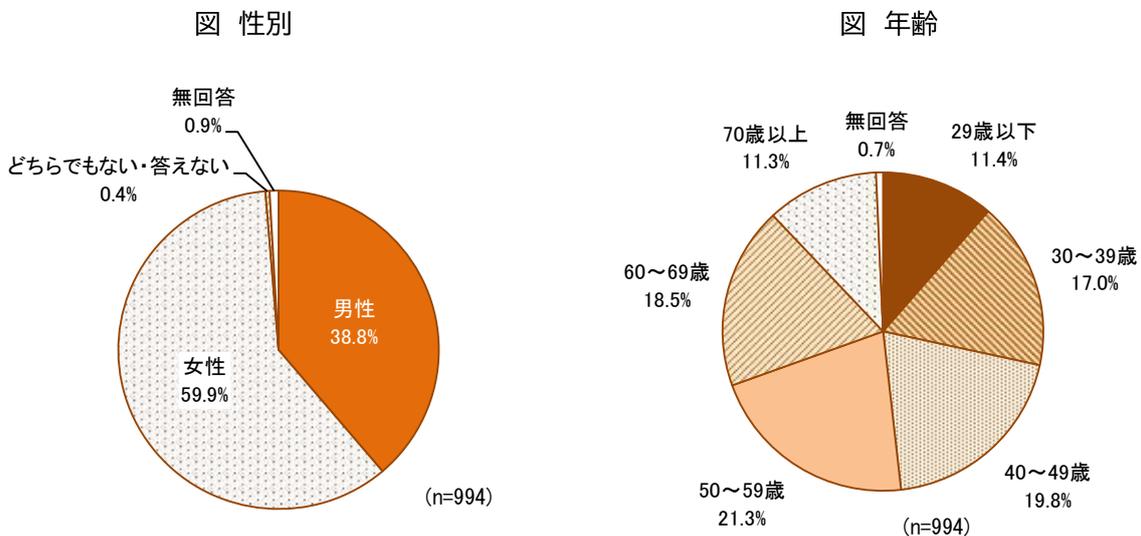
■調査の概要

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

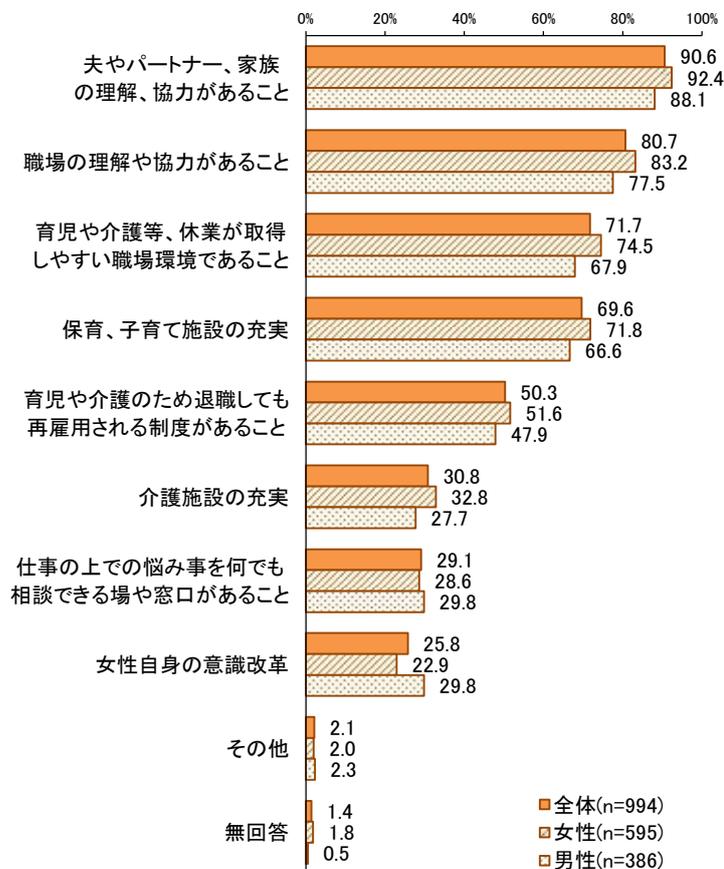


■女性が仕事を続けるために必要なこと

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

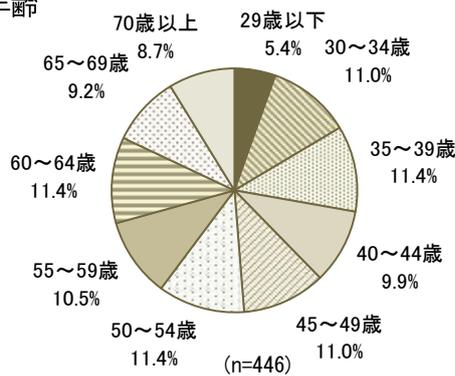


図 仕事の有無

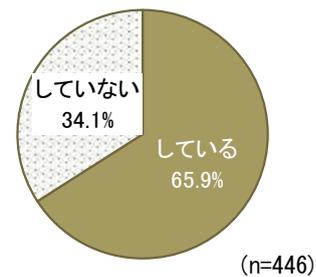


図 家庭における家事や育児、介護などの分担割合

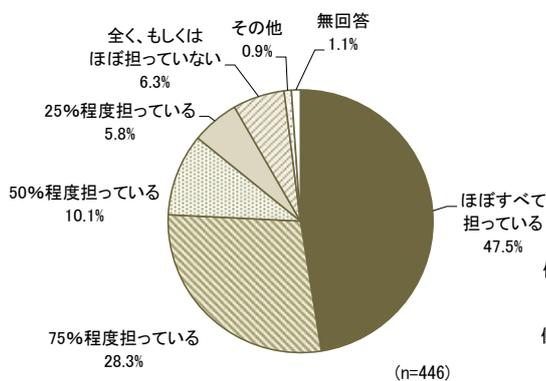
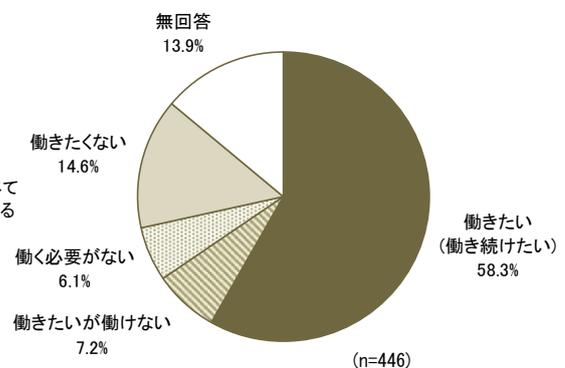


図 女性の就労(継続)意向



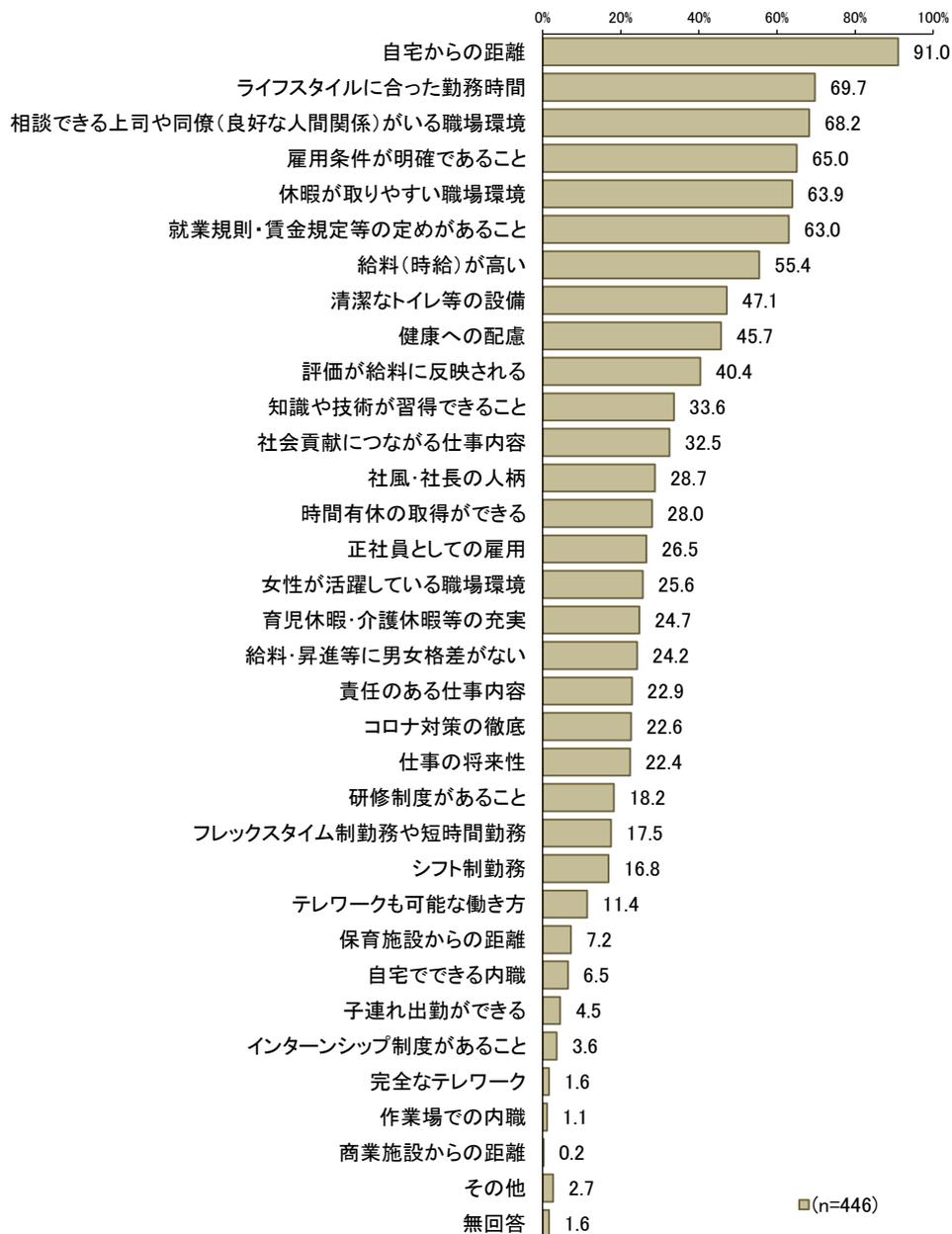
P25に関する参考資料として、「女性の働き方に関するアンケート調査結果」から抜粋して、P26～28に掲載しています。

【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

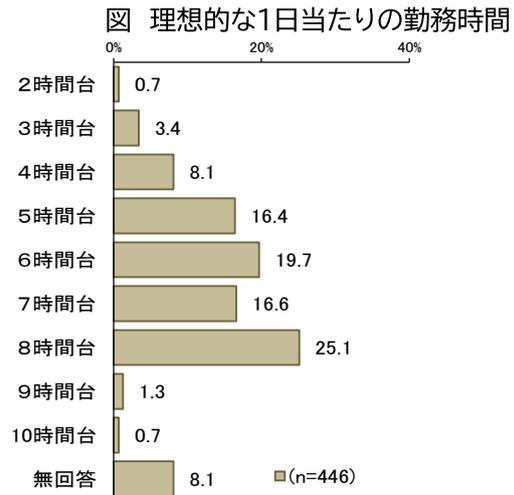
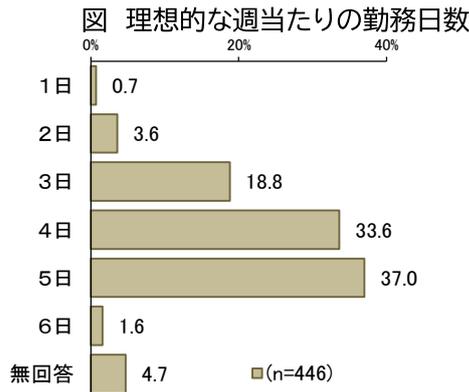


【参考】女性の働き方に関するアンケート調査

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。

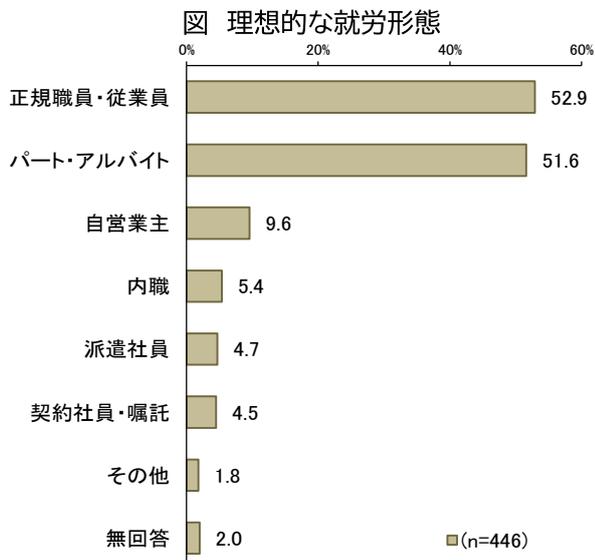
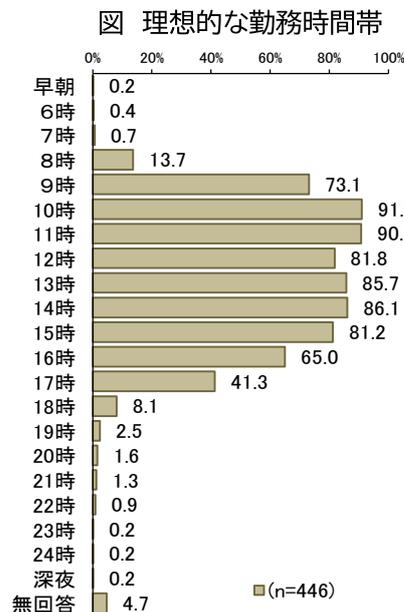


問 勤務したい(理想的な)時間帯すべてに○をつけてください。(左図)

問 勤務したい(理想的な)就労形態すべてに○をつけてください。(○はいくつでも) (右図)

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。

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

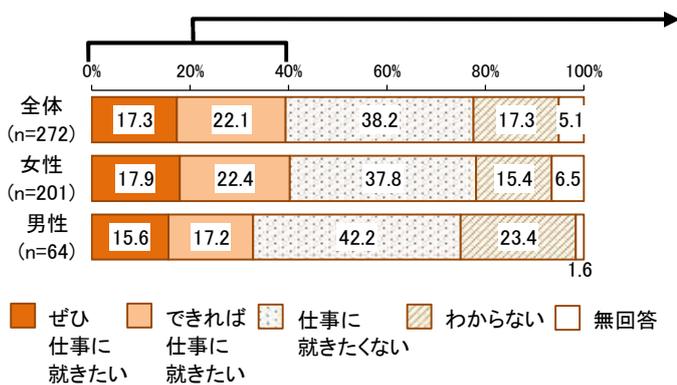
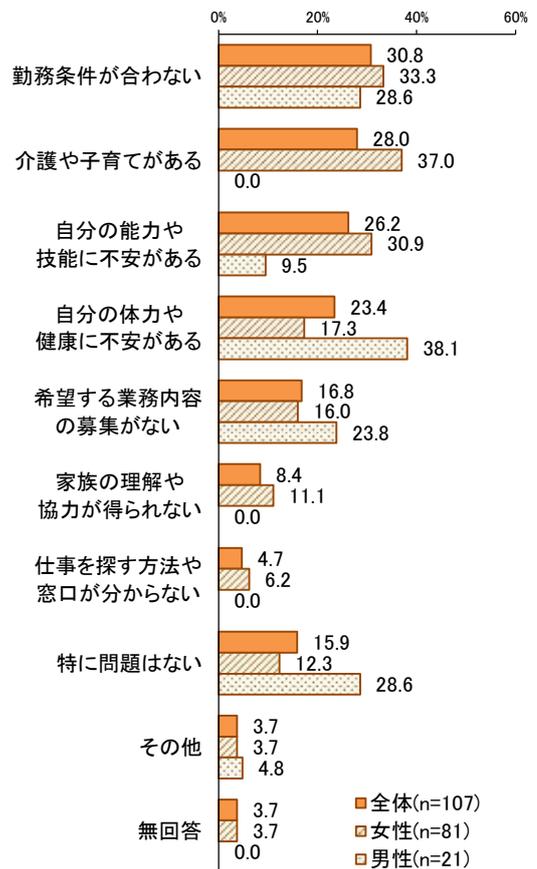


図 就労意向のある人が仕事に就く上で問題となると考えていること



■家庭での役割分担の現実と希望

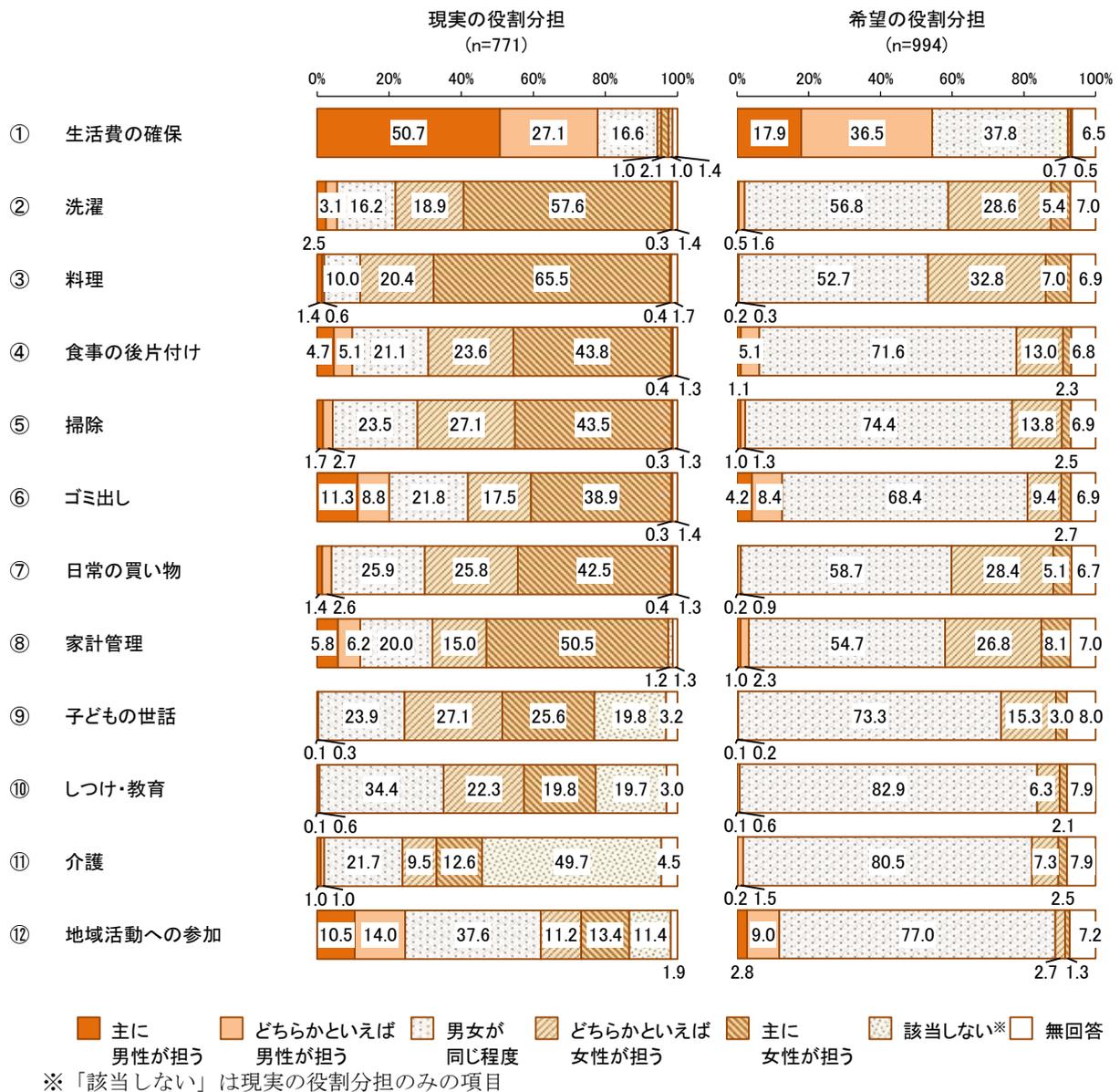
問 あなたの家庭では以下のことがらをどのように分担していますか。(各項目○は1つ)

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



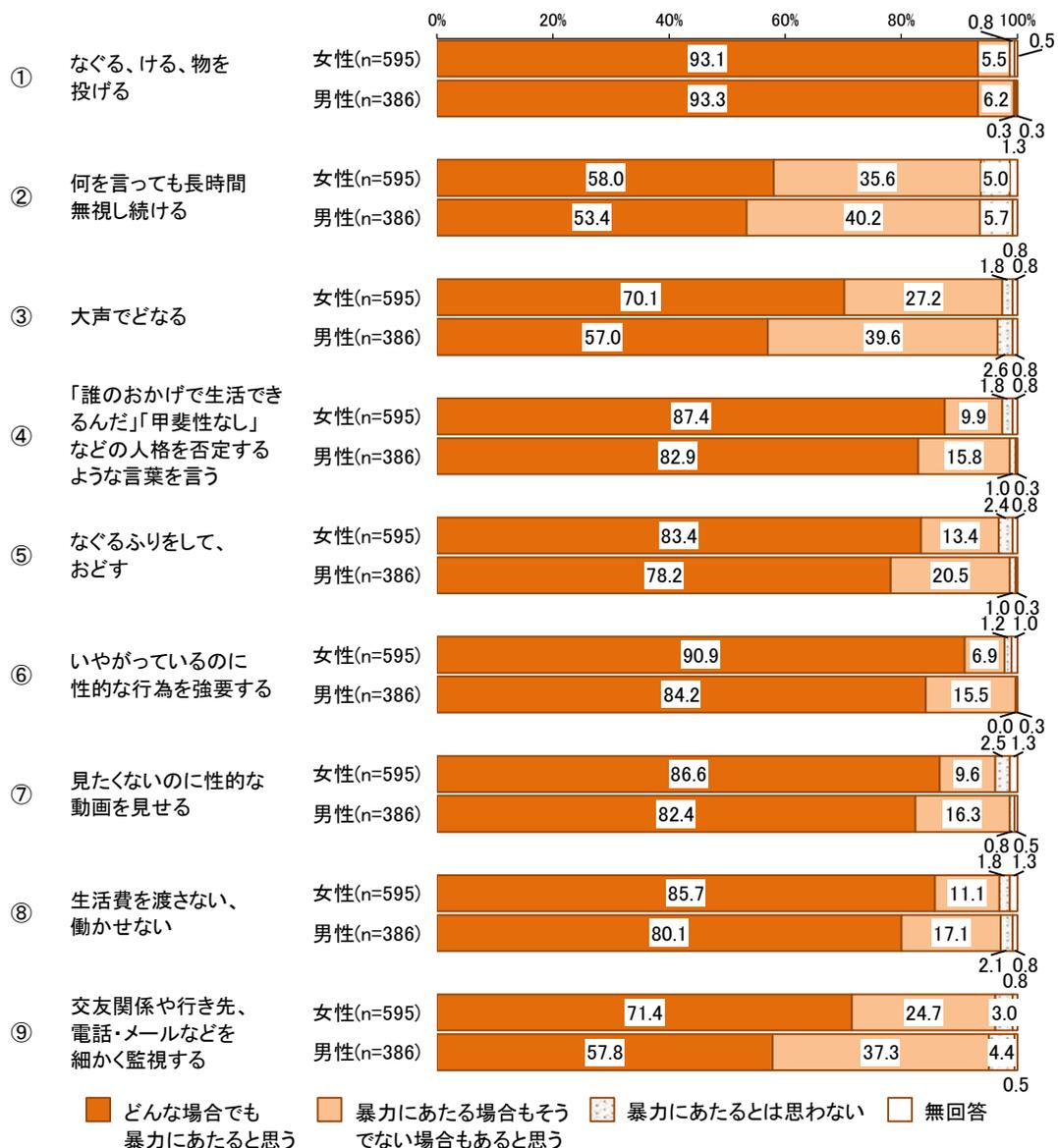
■DVについての認識

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



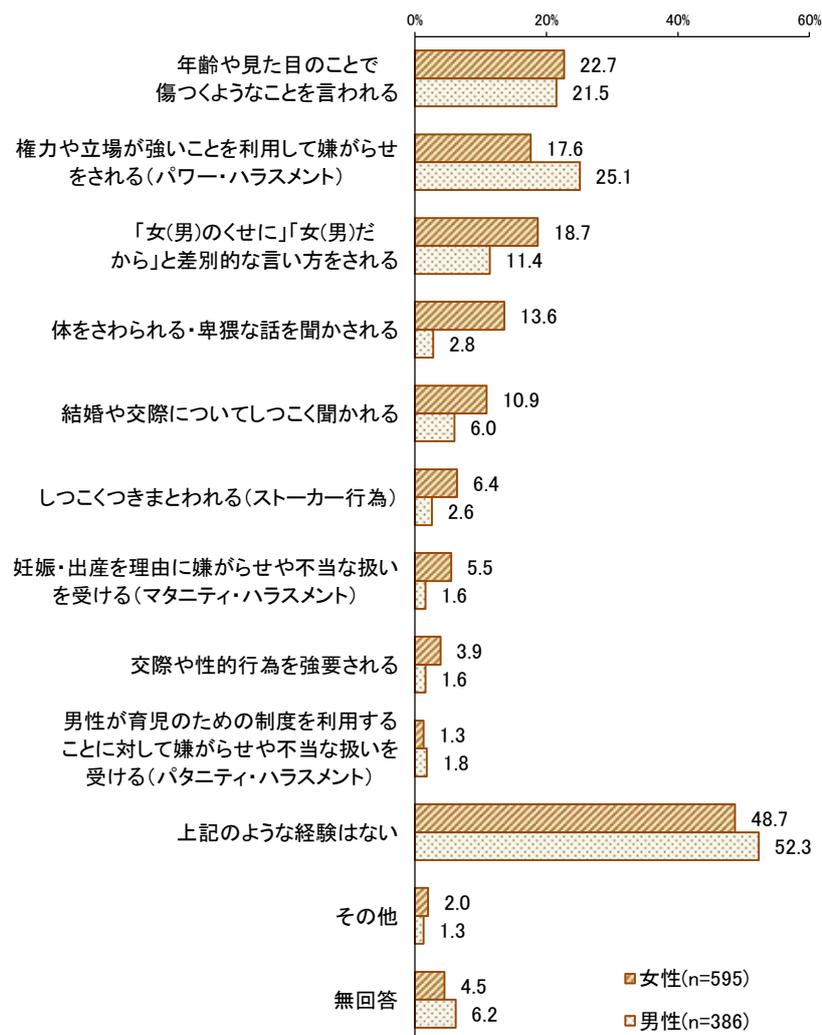
■ハラスメント等を受けた経験の有無

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。
(〇はいくつでも)

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

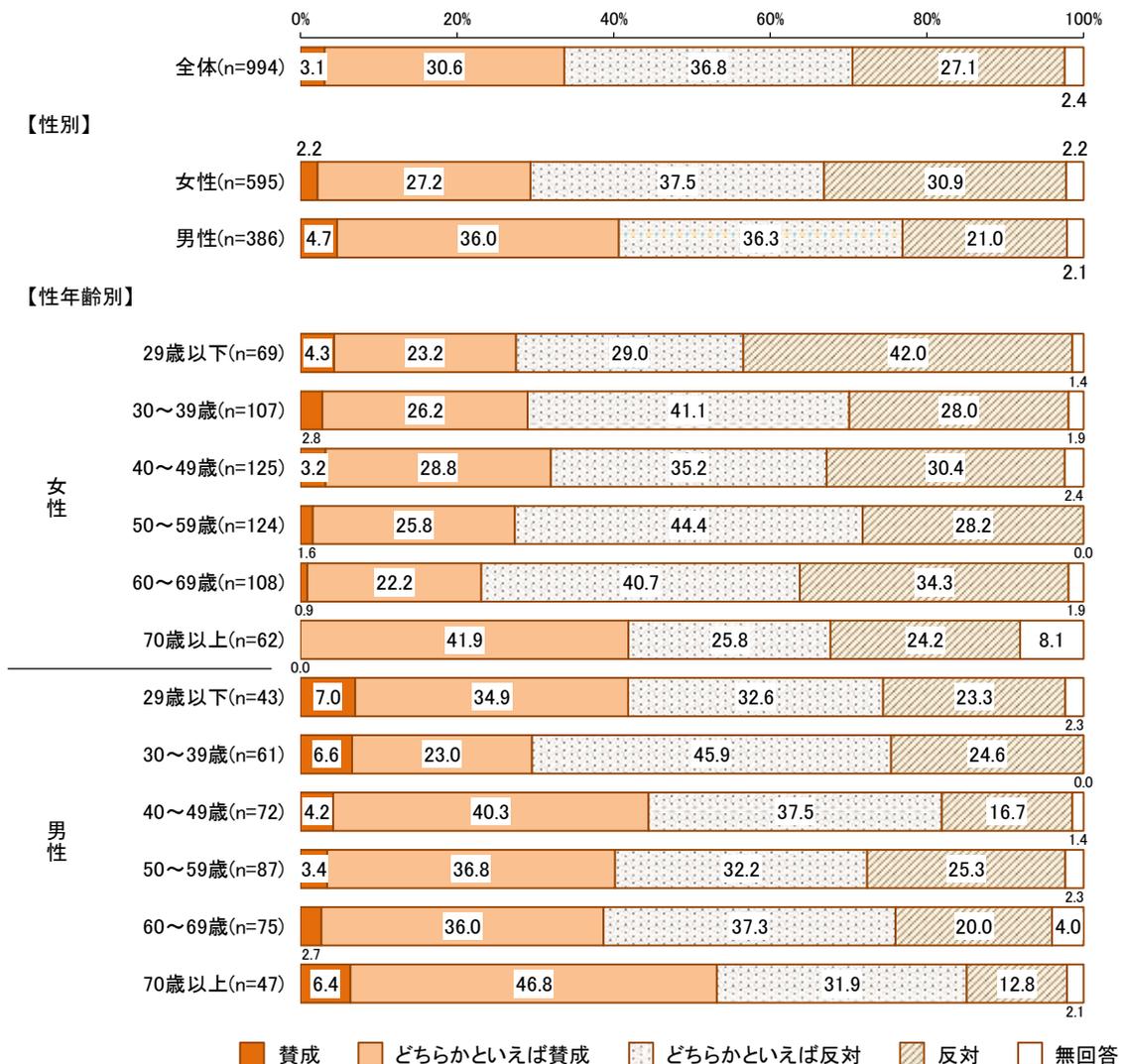
問 あなたは、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方についてどのように思いますか。(○は1つ)

「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。

性別でみると、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。

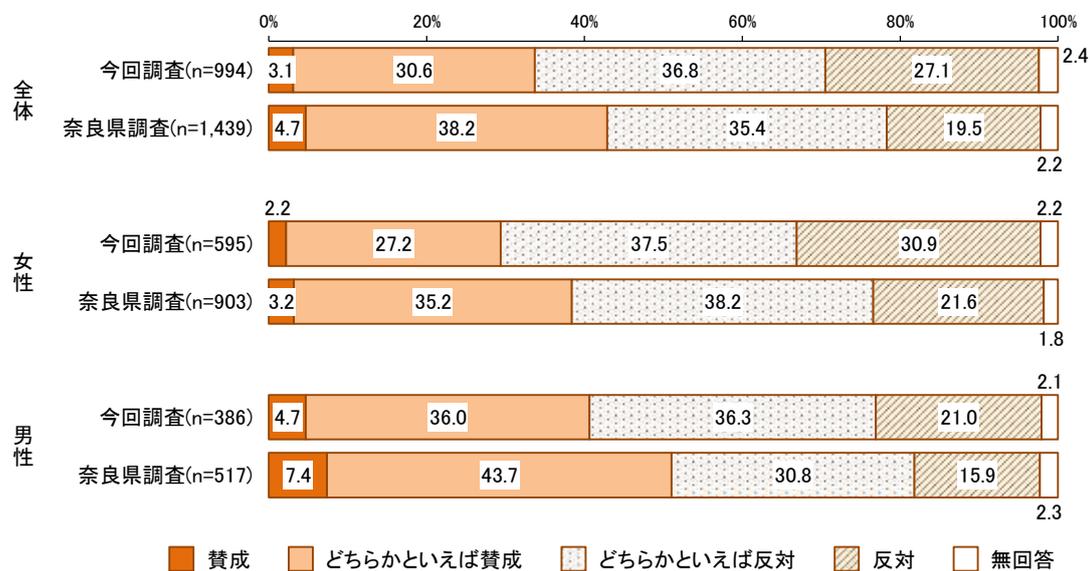
性年齢別でみると、男性の 30～39 歳は『(どちらかといえば)反対』が 70.5%で、同じ年代の女性(69.1%)とほぼ同じ割合となっており、30～39 歳の男女の意識差は小さくなっています。男女とも 70 歳以上の『(どちらかといえば)賛成』が他の年齢層と比べて特に高く、女性で 41.9%、男性で 53.2%となっています。

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

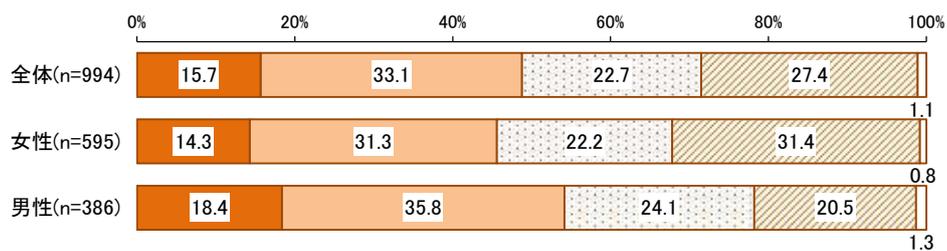
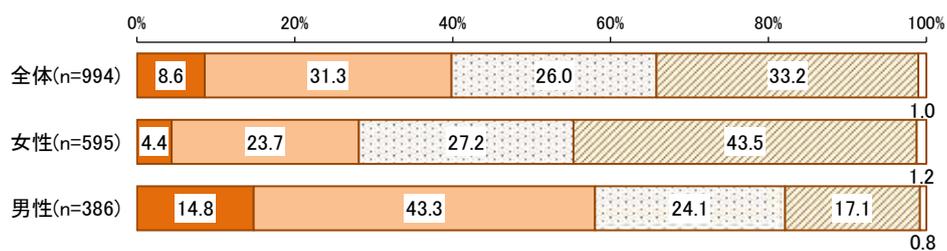


図 性別 ③男の子は男の子らしく、女の子は女の子らしく育てる方がよい



■ 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

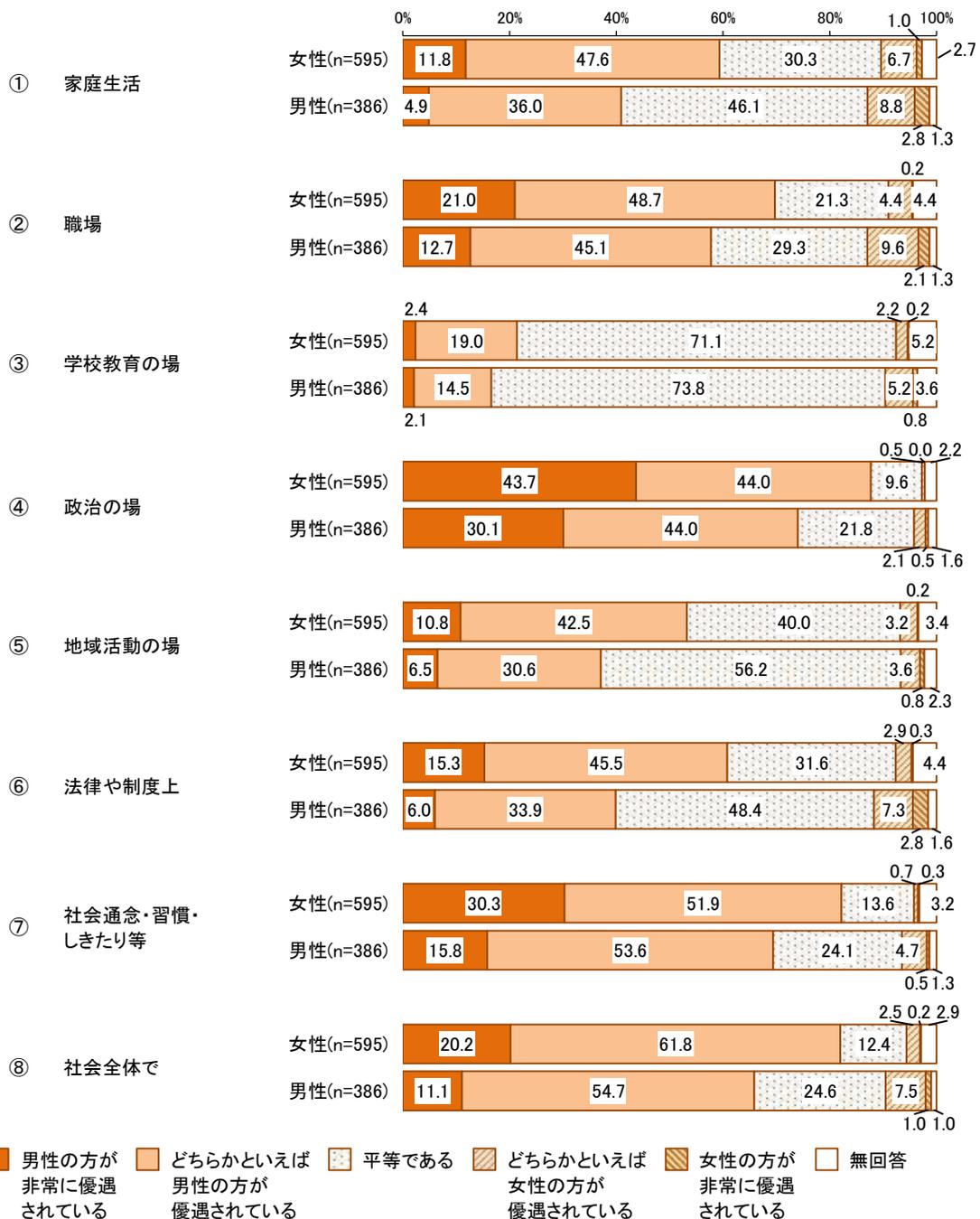
男女の地位の平等感

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。

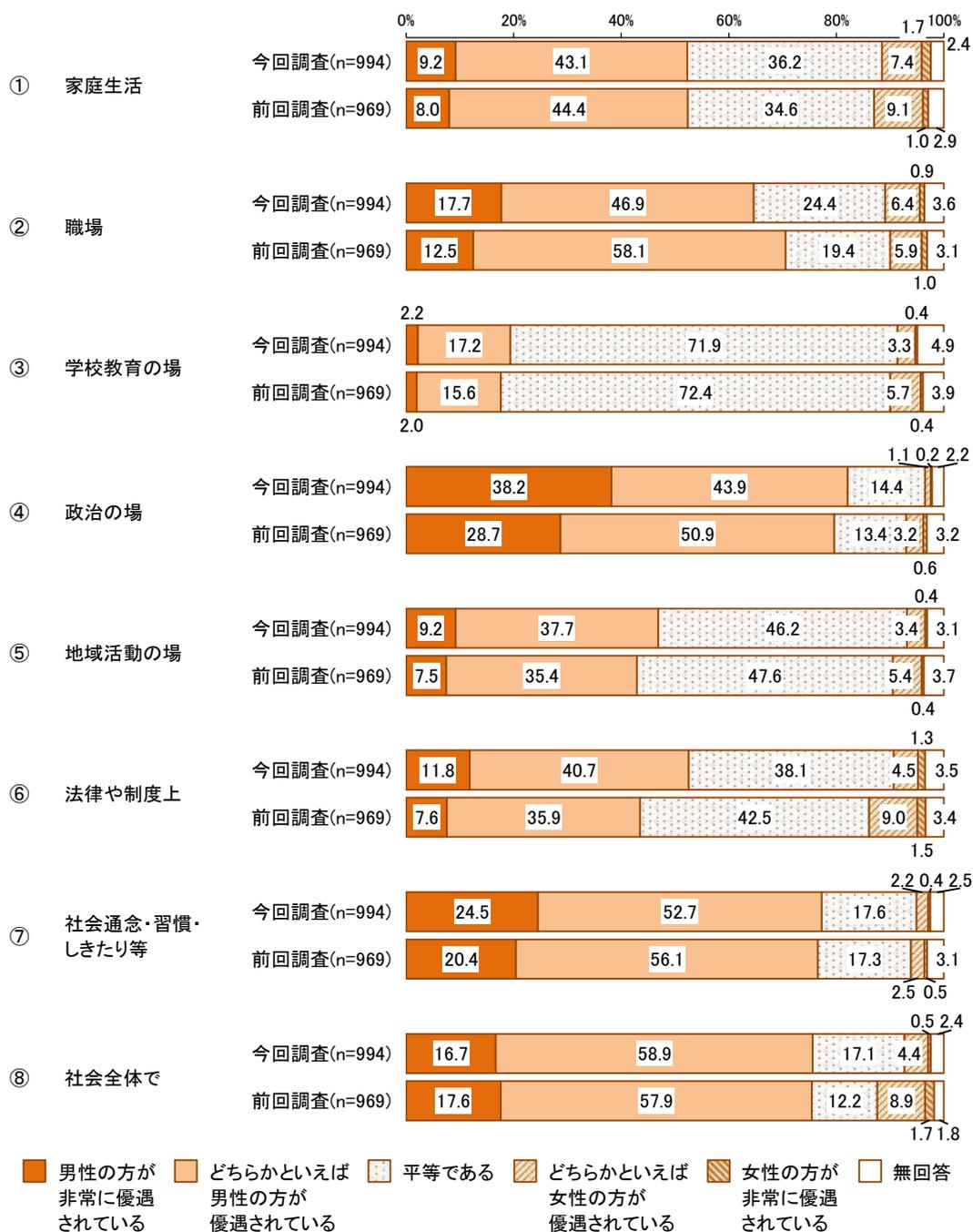
また、性別で見ると、すべての分野で女性の方が男性よりも『男性優遇』の割合が高くなっています。

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

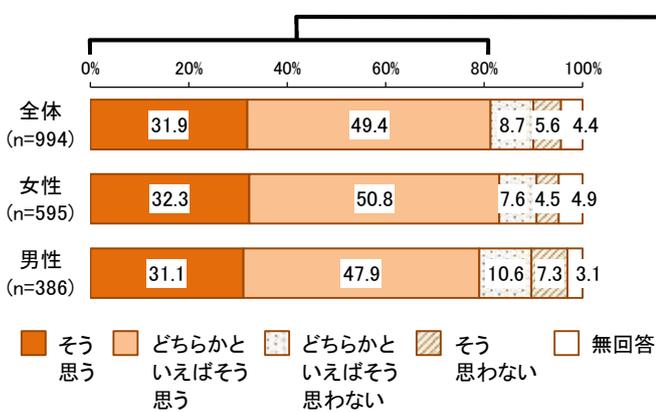
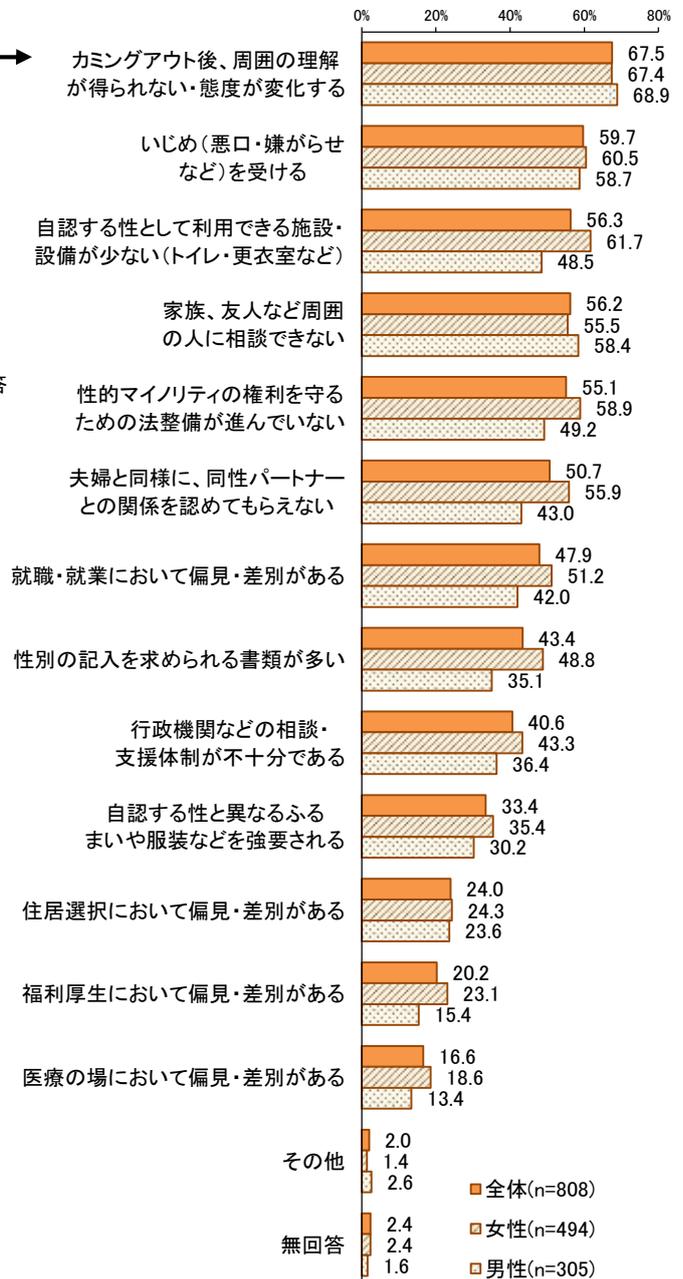


図 性的マイノリティにとって生活しづらい社会となっている理由



■ 「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

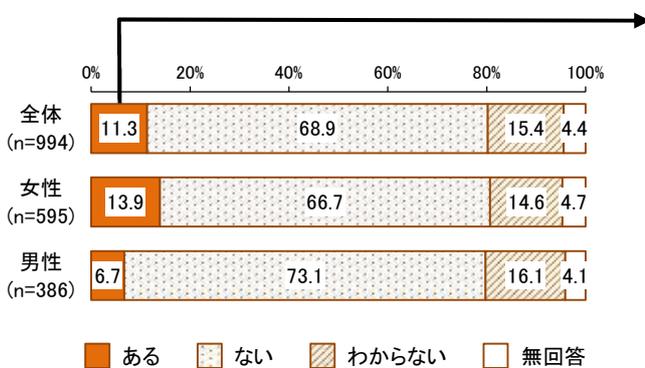
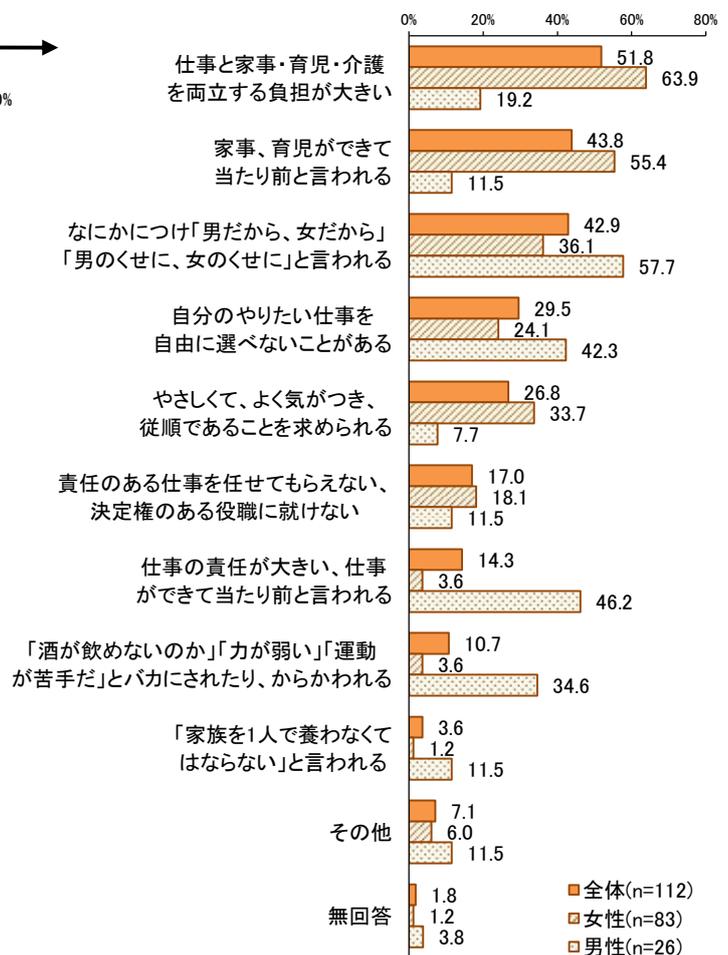


図 「女性・男性であること」によって負担感や生きづらさを感じたとき



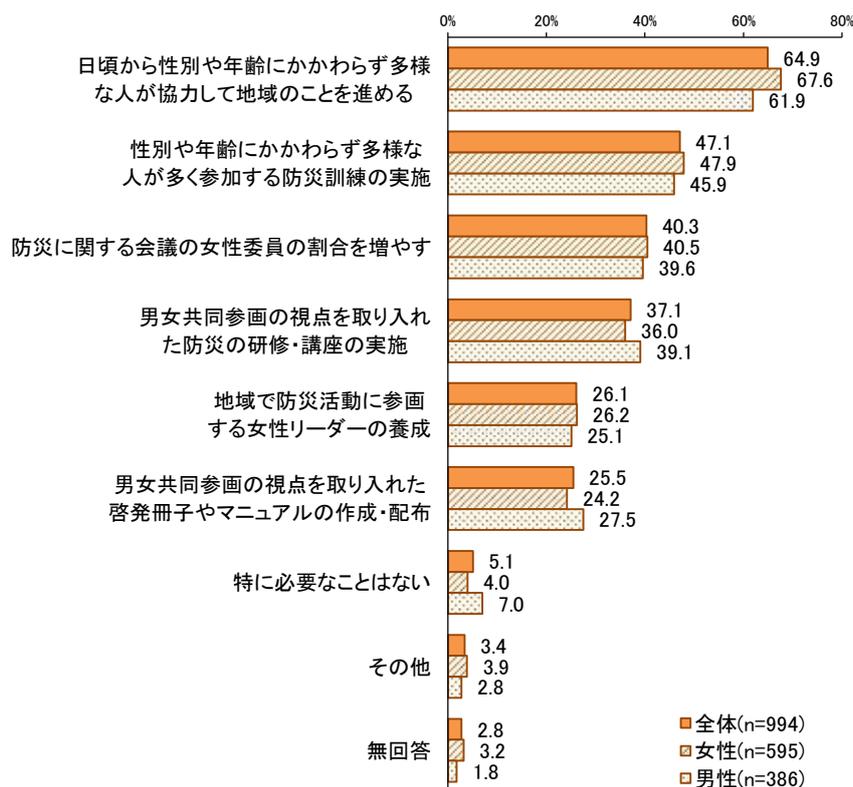
■性別や年齢などによる違いや多様性に配慮した災害対応をしていくために必要なこと

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



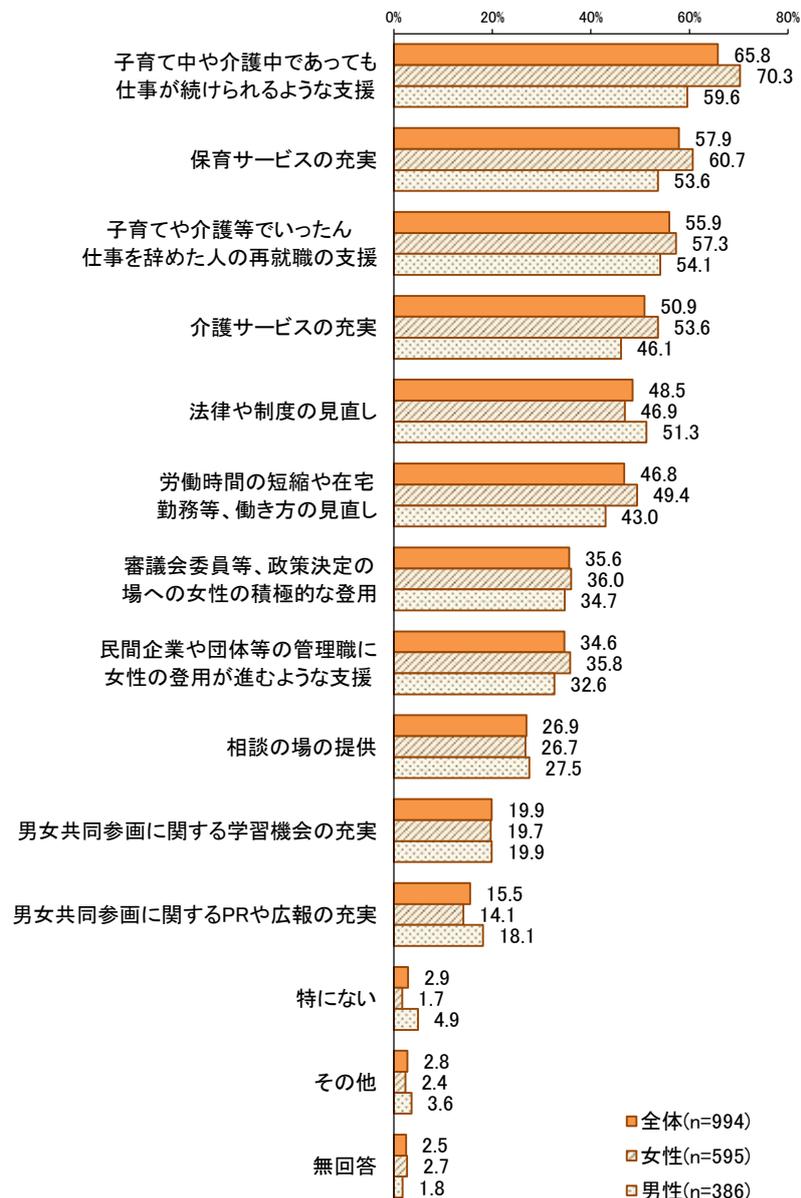
■男女共同参画社会を実現するため行政が力を入れていくべきこと

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
<p>●男女の活躍推進</p> <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 <p>●庁内推進体制</p> <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） <p>●育児・仕事の両立支援</p> <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。	40%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
<ul style="list-style-type: none"> ●審議会への女性登用 ・「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
<ul style="list-style-type: none"> ●家庭内の支え合い ・家事・育児を考えるワークショップ等を実施 ●地域の支え合い・助け合い ・「子ども110番の家事業」の実施 ●健康・性への理解 ・がん検診・集団健診等の申込にWEB申込を導入 ・広陵町たまらん煙(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 	<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。

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。

<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"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。
---	---

【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
<p>●男女間の暴力根絶</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。	30%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。	30%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。	20%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
<p>●教育・啓発活動</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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していく必要がある。 ・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。

