

男女共同参画（ジェンダー平等）

【課題】

F－1 性別による固定的な役割分担意識が強く根付いている

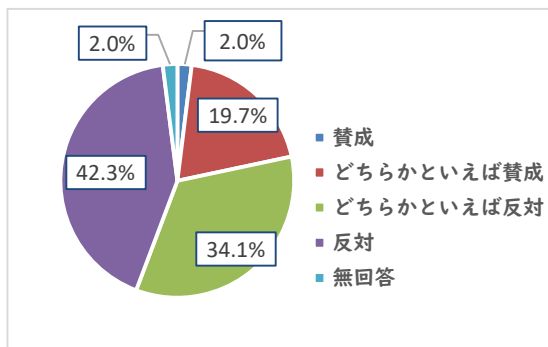
【現状と必要性】

（固定的な役割分担意識の現状）

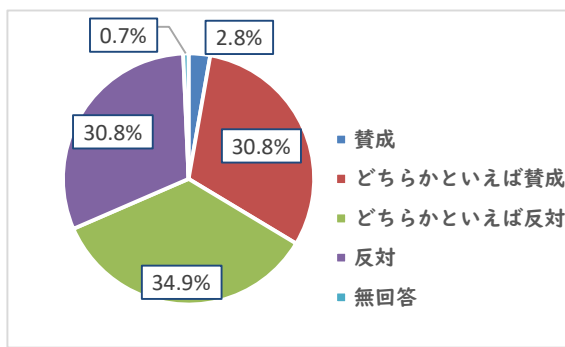
- 男女共同参画社会を実現するためには、社会的に男女平等の意識が浸透し、性別にとらわれず、一人ひとりの人権を尊重することが重要である。

【町民意識調査-問4-】

「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
女性の意見



男性の意見



【町民意識調査-問1-】

男女が社会のあらゆる分野(家庭生活・職場・学校教育・政治の場・法律や制度・社会通念、慣習、しきたり・自治会やPTA)及び町全体で見た場合に、男女の地位は平等になっていると思うかについて

- 家庭生活 = 男性優遇 57.3% 女性優遇 5.4%
- 職場 = 男性優遇 54.4% 女性優遇 4.6%
- 政治の場 = 男性優遇 75.9% 女性優遇 1.6%
- 法律や制度 = 男性優遇 48.1% 女性優遇 7.6%
- 社会通念・慣習・しきたり = 男性優遇 69.0% 女性優遇 2.8%
- 自治会やPTAなどの地域活動の場 = 男性優遇 38.7% 女性優遇 8.2%
- 町全体で見た場合 = 男性優遇 60.6% 女性優遇 2.1%

【KPI】

※2023年度については、上段が2018年度設定した目標値、下段が達成値となる。

基準値
(2018年度)目標値・
達成値
(2023年度)目標値
(2028年度)

あらゆる場面で男女の地位は平等だと思いますか

37.3

⇒

60.0
29.9

⇒

48.9

【SDGs】



【基本計画】

■ 固定的な役割分担意識の解消（アンコンシャス・バイアス）

将来像①：みんなが安心して暮らし、それぞれに合った働き方をしている

事業計画	期間
I ジェンダー平等意識の浸透 ① 子どもの頃からのジェンダー平等教育の推進 教育・保育関係者の男女共同参画に関する正しい理解の促進。 ジェンダー平等の視点を立てた学校・幼稚園・保育所の運営と教育活動。 子ども達がジェンダー平等を学ぶ機会の提供。 ② 住民のジェンダー平等教育・学習の推進 生涯学習・社会教育を通じた男女共同参画に関する学びやジェンダーバイアスに気づく機会の提供。 家庭教育を通じた男女共同参画に関する学びやジェンダーバイアスに気づく機会の提供。 ③ 役場における男女共同参画・ジェンダー平等に関する理解の浸透 役場職員の男女共同参画・ジェンダー平等に関する正しい理解の浸透。 ジェンダー統計を踏まえた施策の立案。 ④ 男女共同参画・ジェンダー平等に関する広報・啓発の推進 広報媒体活用した男女共同参画に関する広報・啓発。 イベントやメディア，図書等を活用した男女共同参画に関する広報・啓発。 住民との協働による男女共同参画に関する広報・啓発活動の促進。 ⑤ 性別により格差や不平等が生じないための制度・慣習の見直し・制定 集落，各種団体における男女共同参画の視点を踏まえた制度・慣習等の見直し。 役場における男女共同参画の視点を踏まえた制度等の整備。 ⑥ 福祉分野におけるジェンダー平等の浸透 男女共同参画の視点に立った福祉サービスの提供。 ⑦ 性の多様性についての理解促進と尊重される環境整備 性の多様性についての啓発。 性の多様性が尊重される学校・職場・地域の環境整備。	令和6年度～令和10年度 令和6年度～令和10年度 令和6年度～令和10年度 令和6年度～令和10年度 令和6年度～令和10年度 令和6年度～令和10年度 令和6年度～令和10年度

男女共同参画（ジェンダー平等）

【課題】

F-2 男女の人権を侵害するあらゆる暴力の根絶

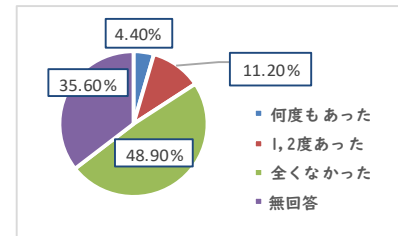
【現状と必要性】

（配偶者等からの暴力の現状）

- ・配偶者等からの暴力は、立場の弱い者を様々な暴力で支配しようとする行為であり、個人的な問題の範囲を超え、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害である。
- ・配偶者等からのあらゆる暴力の根絶に向けた施策を総合的、一体的に推進する必要がある。

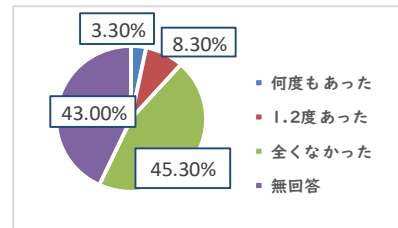
【町民意識調査-問12-(1)-ア】

なぐったり、けったり、物を投げつけたり、突き飛ばしたりするなどの身体に対する暴力を受けた



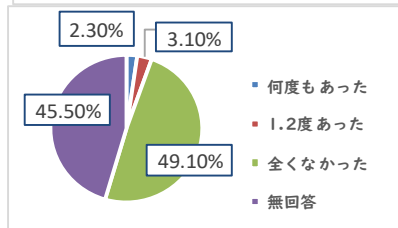
【町民意識調査-問12-(1)-イ】

人格を否定するような暴言、交友関係を細かく監視するなどの精神的な嫌がらせを受けた、あるいは、あなたもしくはあなたの家庭に危害を加えられるのではないかと恐怖を感じるような脅迫を受けた



【町民意識調査-問12-(1)-ウ】

嫌がっているのに性的な行為を強要された



【KPI】

※2023年度については、上段が2018年度設定した目標値、下段が達成値となる。

基準値
(2018年度)

目標値・
達成値
(2023年度)

目標値
(2028年度)

配偶者等から暴力を受けたことがありますか

11.3

⇒

10.0
5.1

⇒

2.0

【SDGs】



【基本計画】

■DV（ドメスティック・バイオレンス）対策

※親密な関係にある，またはあった者からの暴力

事業計画	期間
I ジェンダーに起因する暴力の根絶 ① 暴力を容認しない意識の醸成 暴力を容認しない人権教育・啓発の推進。 人権尊重の啓発。 ② 配偶者等からの暴力の防止及び被害者支援 DV・デートDV防止のための教育・啓発。 DV・デートDV被害者の相談対応。 DV・デートDV被害者の安全確保，心身の健康回復 と生活安定に向けた支援。 家庭内のDVにより傷ついた子どもの支援。 DV・デートDV被害者の相談支援体制の充実。 ③ 性暴力・性犯罪，ストーカー行為，セクシュアル・ ハラスメント等の防止と被害者支援 性暴力・性犯罪，ストーカー行為，セクシュアル・ ハラスメント等の防止のための教育・啓発と環境整備。 性暴力・性犯罪，ストーカー行為，セクシュアル・ ハラスメント等被害者の相談対応・支援。	令和6年度～令和10年度 令和6年度～令和10年度 令和6年度～令和10年度

関連する計画

「瀬戸内町男女共同推進総合計画」の包含する計画
「配偶者等からの暴力の防止及び被害者支援計画」

男女共同参画（ジェンダー平等）

【課題】

F－3 政策方針決定の場への女性の参画が進んでいない

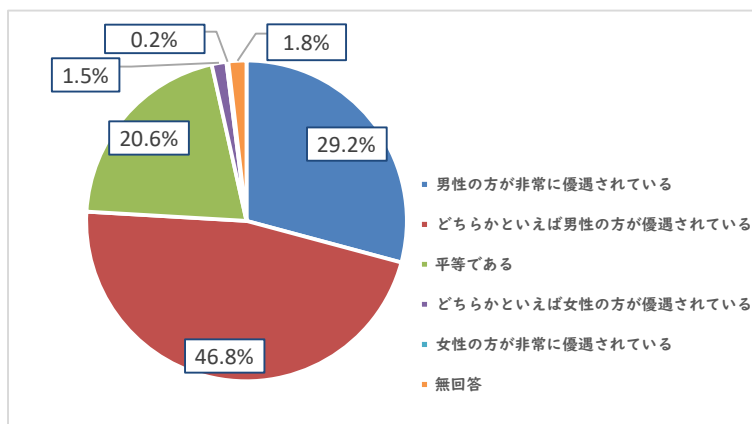
【現状と必要性】

（政策・方針決定過程における女性参画の現状）

- ・政策・方針決定過程に男女双方の意志が公正に反映されるためには、男女が社会のあらゆる分野に対等な構成員として共同で参画することが重要である。
- ・本町における政策・方針決定過程に参画する女性の割合
審議会等委員19.1%、町議会議員20%（2023年3月末現在）
町職員に占める管理職の割合0%（令和6年4月1日現在）
嘱託員に占める女性の割合10.9%（令和6年5月現在）
- ・その他あらゆる分野においても女性の参加により、様々な活動が担われている現状に比べると、意思決定への参加（参画）は十分に進んでいないため、男女の均衡を図る必要がある。
- ・女性が職業生活で能力を発揮するために必要なこととして、最も高かった項目は、「仕事と育児・介護の両立支援施策の整備」の18.6%であった。

【町民意識調査-問1-(4)-】

政治の場



【KPI】

※2023年度については、上段が2018年度設定した目標値、下段が達成値となる。

基準値
(2018年度)

目標値・
達成値
(2023年度)

目標値
(2028年度)

女性の意見が政策方針に反映されていると思いますか

-

⇒

15.9

⇒

41.7

【SDGs】



【基本計画】

■ 女性活躍社会の実現

将来像①：みんなが安心して暮らし、それぞれに合った働き方をしている

事業計画	期間
I 様々な分野における男女共同参画の促進と方針決定過程への女性の参画拡大 ① 女性の参画拡大・登用促進の機運醸成 女性の参画拡大・登用促進に向けた広報・啓発。 ② 各分野における多様な人材の確保・育成 性別にかかわらず多様な専門人材の育成。 保健医療・福祉分野における人材の確保。 農業における女性の担い手の確保・育成。 建設業における女性の人材の確保・定着。 その他産業における女性の人材の確保。 地域活動の担い手育成・支援。 女性のネットワークづくりの支援。 関連する計画 「瀬戸内町女性活躍推進計画」 「瀬戸内町における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」 ③ 職場や地域における女性の参画拡大 事業所等における女性の登用促進。 集落運営における女性の参画促進。 ④ 政治・行政への女性の参画促進 政治・行政に対する関心の向上。 政治・行政に関する知識の習得。 ⑤ 役場における女性登用の促進 女性の職員の採用・育成・登用の推進。 審議会等委員への女性の登用推進。	令和6年度～令和10年度 令和6年度～令和10年度 令和6年度～令和10年度 令和6年度～令和10年度 令和6年度～令和10年度

男女共同参画（ジェンダー平等）

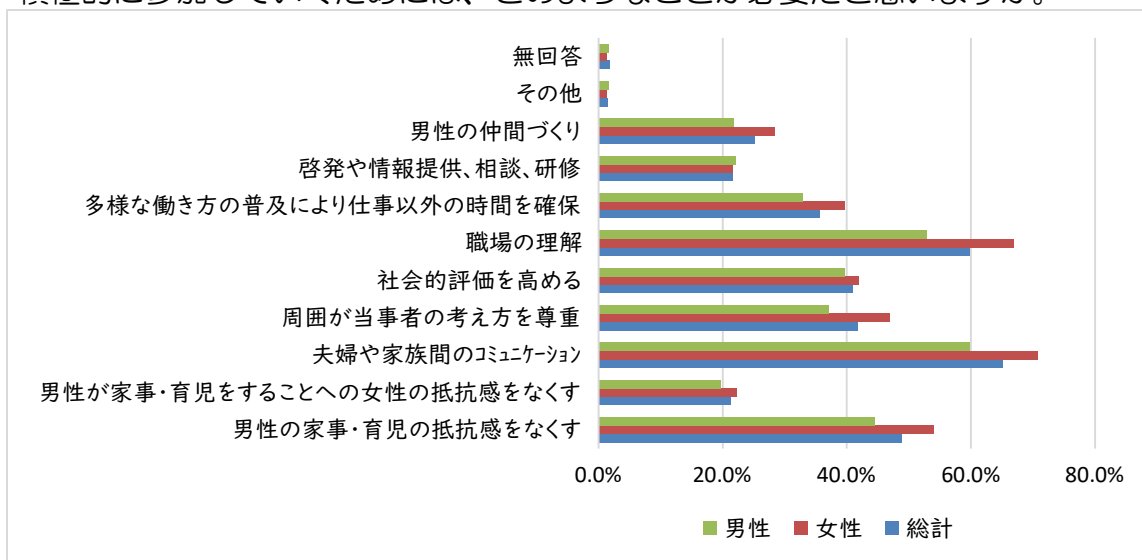
【課題】

F-4 仕事と生活の調和（ワークライフバランス）

【現状と必要性】

（仕事と生活の調和の現状）

- ・2020年における本町の女性雇用者に占めるパートなどの非正規雇用者の割合は57.6%と、依然、男性の19.4%に比べて格段に高くなっている。
- ・子育て期以降の女性の雇用形態は、パートタイム労働等の非正規雇用の割合が高く、賃金格差や長期的なキャリア形成を困難にしており、その結果、職場での経験や知識を蓄積できないなどの現状にある。
- ・今後、男性が育児や介護、家事、地域活動に 【町民意識調査-問7】積極的に参加していくためには、どのようなことが必要だと思いますか。



【KPI】

※2023年度については、上段が2018年度設定した目標値、下段が達成値となる。

基準値
(2018年度)

目標値・
達成値
(2023年度)

目標値
(2028年度)

仕事と生活のバランスはとれていますか

-

⇒

22.1

⇒

44.4

【SDGs】



【基本計画】

■男女が共に仕事と家庭の調和がとれる生活の実現

将来像①：みんなが安心して暮らし、それぞれに合った働き方をしている

事業計画	期間
I 働きやすく、働きがいのある働きたい職場づくり ① ジェンダー平等実現に向けた職場の意識と風土の改革 職場におけるジェンダー平等や女性の能力発揮に対する理解促進。 職場におけるジェンダーバイアスの解消とハラスメント防止の取組促進。 ② ワーク・ライフ・バランスを実現できる職場づくりの促進 事業所における就業制度の整備や働き方改革の促進。 事業所におけるワーク・ライフ・バランスの取組の促進。 ③ 一人ひとりが個性と能力を発揮できる職場づくりの促進 事業所における公平な人事制度の整備の支援。 事業所における多様な人材の育成・活用の支援。 ④ 就労の機会と環境の確保 求職者の就職支援。 多様な働き方を実現するための環境整備。 ⑤ 就労に必要な知識やスキルの向上 労働関連法制度の普及。 就労に関する相談対応。 就労に必要なスキル習得の支援。 起業の支援。 女性をはじめ働く人のネットワークづくりの支援。 ⑥ 職業生活と家庭生活を両立できる環境整備 子どもの保育の質の向上と保護者が仕事と育児を両立できる環境整備。 児童の放課後等の居場所づくり。 要保護者の生活の質の向上と介護者が仕事や家庭生活と介護を両立できる環境整備。 地域で育児や介護を共に支える仕組みづくり。 男性の家事・育児・介護等への参加促進。 育児・介護制度の普及。 安心して職業生活と家庭生活を送るための社会資本の整備。 役場におけるワーク・ライフ・バランスの取組推進。	令和6年度～令和10年度 令和6年度～令和10年度 令和6年度～令和10年度 令和6年度～令和10年度 令和6年度～令和10年度 令和6年度～令和10年度