

第 3 次

海田町男女共同参画基本計画

令和 5(2023)年 3 月
海田町

はじめに

海田町では、平成 30(2018)年に「第 2 次海田町男女共同参画基本計画」を策定し、男女共同参画社会の実現に向けた施策に取り組んでまいりました。

平成 27(2015)年に国連サミットで採択された SDGs(持続可能な開発目標)の一つに「ジェンダー平等の実現」が掲げられ、国際的にも男女共同参画の推進が重視されています。さらに、国においても令和 2(2020)年 12 月に「第 5 次男女共同参画基本計画」が閣議決定され、誰もが性別を意識することなく活躍できる社会を目指すこととしております。



一方で、生活困窮、配偶者等からの暴力などの女性をめぐる課題は、新型コロナウイルス感染症の影響や、ウクライナ情勢などから発した原油価格をはじめとした物価高騰による生活不安などにより顕在化し、新たな女性支援強化が喫緊の課題となりました。こうした中、困難な問題を抱える女性の支援を目的として成立した女性支援法が令和 6(2024)年 4 月から施行されるなど、男女共同参画の視点を踏まえた新たな課題への適切な対応が求められています。

このような状況を踏まえ、本町では「誰もが輝く豊かさづくりーみんなで支えるまち かいたー」を基本理念に「第 3 次海田町男女共同参画基本計画」を策定しました。誰一人取り残さない社会の実現と住民一人ひとりが、性別にかかわらず、個性と能力を十分に発揮することができる社会の実現に向けて、町民、地域、企業、関係団体などの皆様と共に、取り組んでまいります。今後とも皆様のより一層のご理解とご協力をお願い申し上げます。

本計画の策定にあたり、ご尽力いただいた海田町男女共同参画審議会委員の皆様をはじめ、アンケートにご協力いただきました町民、企業の皆様に、心から御礼を申し上げます。

令和 5(2023)年 3 月

海田町長 西田 祐三

目次

第1章 計画策定にあたって	1
1 計画策定の趣旨	1
2 計画の位置づけ	2
3 計画の目標年次と計画期間	3
4 計画の策定方法	4
第2章 海田町の現状と課題	6
1 統計データ	6
2 第2次計画の評価	13
基本目標1 男女共同参画をはぐくむ心と人づくり	13
基本目標2 男女共同参画を進める家庭と社会の環境づくり	15
基本目標3 男女共同参画を支える安全・安心づくり	18
基本目標4 計画の推進力づくり	22
数値指標(再掲)	23
3 アンケート調査等から見える現状	24
4 男女共同参画における課題	43
第3章 第3次海田町男女共同参画基本計画	46
1 基本理念	46
2 計画の基本目標	47
3 施策の体系	48
4 基本施策の展開	50
基本目標1 男女共同参画をはぐくむ人づくり	50
基本目標2 誰もがあらゆる分野で活躍できる環境づくり	52
基本目標3 誰もが安全・安心に暮らせる社会づくり	56
第4章 計画の推進体制	62
1 計画の推進力づくり	62
2 海田町男女共同参画審議会の設置	63
3 庁内体制	63
4 計画内容の周知	63
5 計画の評価	63
資料編	64
1 海田町男女共同参画審議会設置要綱	64
2 海田町男女共同参画審議会委員名簿	66
3 第3次海田町男女共同参画基本計画の策定経緯	67
4 男女共同参画基本計画(第5次)の要点	68
5 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針の要点	70
6 広島県男女共同参画基本計画(第5次)の要点	71
7 広島県内の市町における男女共同参画の推進状況	72

8 参考:広島県男女共同参画基本計画(第5次)における目標指標一覧.....	75
9 用語解説	77

町花ひまわりのPRキャラクター



第1章 計画策定にあたって

1 計画策定の趣旨

我が国の男女共同参画の現状は諸外国に比べて立ち遅れていると言われており、また、長引く新型コロナウイルス感染症の拡大により、女性の雇用情勢の悪化、ひとり親世帯の窮状、ドメスティック・バイオレンス(配偶者暴力)、女性の自殺などの諸問題が表面化し、我が国において男女共同参画の遅れを顕在化させました。

このような課題に対応し、活力ある地域社会を作っていくためには、一人ひとりの人権が尊重され、男性も女性も、意欲に応じて、あらゆる分野で活躍できる男女共同参画社会の実現が重要です。

国では、平成11(1999)年6月に公布・施行された「男女共同参画社会基本法」において、男女共同参画とは「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意志によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」(男女共同参画社会基本法第2条)と定義しています。

この「男女共同参画社会基本法」の促進を図るための基本的な計画として平成12(2000)年に「男女共同参画基本計画」が策定されました。以降、改定を行いながら、令和2(2020)年には「第5次男女共同参画基本計画～すべての女性が輝く令和の社会へ～」が策定され、男女共同参画社会の形成に関する施策を総合的かつ計画的に推進しています。

こうした中、令和4(2022)年6月には、「女性活躍・男女共同参画の重点方針2022(女性版骨太の方針2022)」において、第5次男女共同参画基本計画に掲げられた具体的な取組を着実に実行した上で、新たに重点的に取り組む事項として、Ⅰ. 女性の経済的自立、Ⅱ. 女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会の実現、Ⅲ. 男性の家庭・地域社会における活躍、Ⅳ. 女性の登用目標達成を定め、横断的な視点を持って、速やかに各取組を進めることとしています。

広島県においては、平成13(2001)年12月に「広島県男女共同参画推進条例」を制定し、これに基づく「広島県男女共同参画基本計画」が平成15(2003)年2月に策定されました。以降、5年毎に改定を行いながら、令和3(2021)年3月には「広島県男女共同参画基本計画(第5次)」として、「わたしらしい生き方応援プランひろしま」が策定され、男女共同参画社会の実現に向けた取組が推進されています。

海田町においても、平成20(2008)年3月に「海田町男女共同参画基本計画」を策定し、平成30(2018)年3月には「第2次海田町男女共同参画基本計画」を策定し、社会環境の変化に対応した男女共同参画のまちづくりを総合的・計画的に進めてきました。

「第2次海田町男女共同参画基本計画」は、計画期間が令和4(2022)年度で終了することから、変化する社会環境に対応し、海田町の男女共同参画社会の実現に向けた施策推進のため、「第3次海田町男女共同参画基本計画」を策定します。

2 計画の位置づけ

第3次海田町男女共同参画基本計画は、男女共同参画社会の実現に向けた海田町の基本的な考え方や具体的な取組など、男女共同参画行政の総合的指針を示し、その計画的遂行を図るものであり、「男女共同参画社会基本法」第14条第3項^{※1}に規定する「市町村男女共同参画計画」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(略称「女性活躍推進法」)第6条第2項^{※2}に規定する「市町村推進計画」、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」(略称「女性支援法」)第8条第3項^{※3}に規定する「市町村基本計画」、「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」(略称「配偶者暴力防止法」)第2条の3第3項^{※4}に規定する「市町村基本計画」として策定するものです。

また、計画の策定にあたっては、国の定める「第5次男女共同参画基本計画」(令和2年12月)及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針」(平成27年9月)、「困難な問題を抱える女性への支援のための施策に関する基本的な方針」、「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」(平成25年12月)、「広島県男女共同参画基本計画(第5次)」(令和3年3月)を勘案し、海田町のまちづくりの基本となる「第5次海田町総合計画」(令和3年3月)に即するとともに、福祉保健部門やその他町が策定した計画との調整・整合を図ります。

※1 男女共同参画社会基本法第14条第3項

市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画を定めるように努めなければならない。

※2 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)第6条第2項

市町村は、基本方針(都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都道府県推進計画)を勘案して、当該市町村の区域内における女性の活躍の推進に関する施策についての計画を定めるよう努めるものとする。

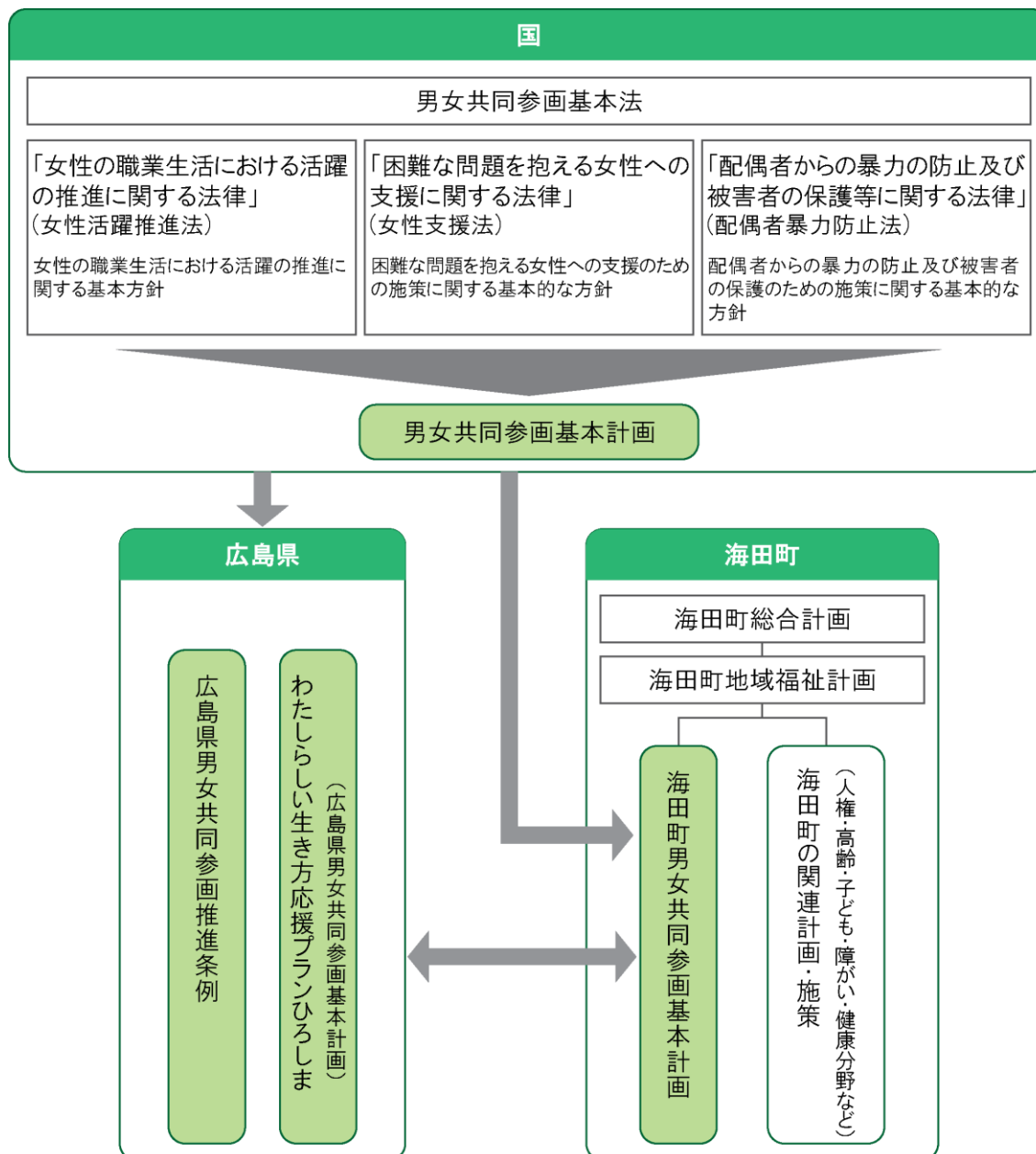
※3 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律(女性支援法)第8条第3項

市町村は、基本方針に即し、かつ、都道府県基本計画を勘案して、当該市町村における困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する基本的な計画を定めるよう努めなければならない。

※4 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(配偶者暴力防止法)第2条の3第3項

市町村は、基本方針に即し、かつ、都道府県基本計画を勘案して、当該市町村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的な計画を定めるよう努めなければならない。

【図 1.海田町男女共同参画基本計画と関連する計画の関係図】



3 計画の目標年次と計画期間

目標年次: 令和9(2027)年度

計画期間: 令和5(2023)年度～令和9(2027)年度

なお、計画を取り巻く状況や計画の進捗状況を踏まえ、必要に応じて見直しを行うものとします。

4 計画の策定方法

(1) 計画策定の体制

① 「海田町男女共同参画審議会」の設置・運営

学識経験者，人権擁護委員，福祉団体関係者，教育関係者，企業関係者，関係行政機関の職員から構成される「海田町男女共同参画審議会」を設置し，計画案の検討を進めました。

② 「海田町男女共同参画推進会議」の開催と関係行政機関の連携

海田町の組織が一体となって男女共同参画基本計画を策定するため，関係行政機関の職員が審議会に出席するとともに，海田町男女共同参画推進会議での調整や第2次海田町男女共同参画基本計画の評価と課題の抽出，課題解決に向けた取組を含む第3次海田町男女共同参画基本計画の施策の検討を行いました。

(2) アンケート調査の実施

① 調査目的

第3次海田町男女共同参画基本計画の策定において，幅広く住民の意見・意向を把握し，計画に反映するための基礎資料を得ることを目的とし，アンケート調査を実施しました。

② 調査対象

町民アンケート	: 令和4(2022)年6月23日現在，海田町在住の18歳以上の方から，無作為に抽出した3,000人
中学生アンケート	: 海田町立中学校在籍の中学3年生230人
事業所アンケート	: 海田町内の事業所448社

③ 調査方法

町民アンケート	: 無記名のアンケート調査方式で郵送による配布・回収
中学生アンケート	: 無記名のアンケート調査方式で学校での配布・回収
事業所アンケート	: 無記名のアンケート調査方式で郵送による配布・回収

④ 調査期間

町民アンケート	: 令和4(2022)年7月8日(金)～7月29日(金)
中学生アンケート	: 令和4(2022)年7月7日(木)～7月20日(水)
事業所アンケート	: 令和4(2022)年7月15日(金)～10月7日(金)

⑤ 調査回収状況

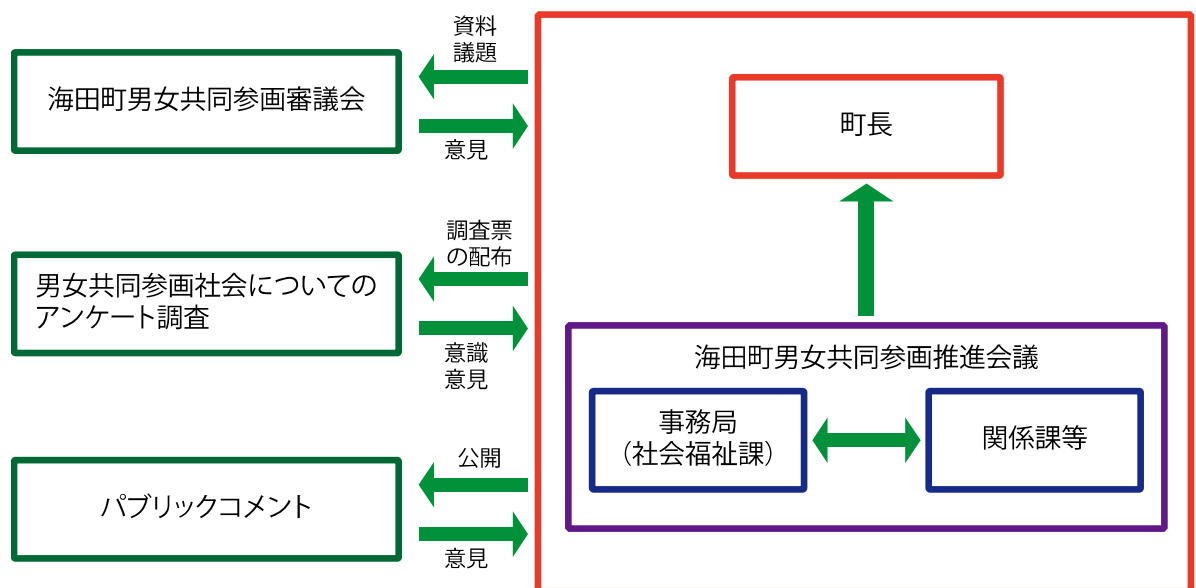
区分	配布数	回収数	回収率
町民アンケート	3,000人	1,346人	44.9%
中学生アンケート	230人	216人	93.9%
事業所アンケート	448社	118社	26.3%

(3) パブリックコメントの実施

計画案について広く意見を募集するため、パブリックコメントを実施しました。

実 施 期 間	令和4(2022)年12月26日(月)から令和5(2023)年1月16日(月)まで
計 画 案 の 閲 覧 場 所	町ホームページ, 役場ロビー, 織田幹雄スクエア, 海田東公民館, 福祉センター, ひまわりプラザ, 町民センター, ふるさと館, 図書館
意 見 提 出 方 法	回収箱へ提出, 郵送, FAX, 電子メール
周 知 方 法	広報かいた, 町ホームページ
結 果	意見の提出はありませんでした。

<計画の策定体制>



第2章 海田町の現状と課題

1 統計データ

(1) 人口・世帯

海田町の人口は、令和2(2020)年で29,636人であり、そのうち男性は14,588人(49.2%)、女性は15,048人(50.8%)となっています。

人口の推移をみると、平成2(1990)年の30,744人をピークに、その後は減少傾向にありましたが、平成27(2015)年には増加に転じています。

世帯数は、令和2(2020)年で12,891世帯であり、一貫して増加傾向にあります。

また、海田町の人口推移を住民基本台帳でみると、平成26(2014)年以降は毎年100人以上増加しており、令和4(2022)年では30,561人となっています。

図 海田町の人口・世帯の推移(国勢調査)

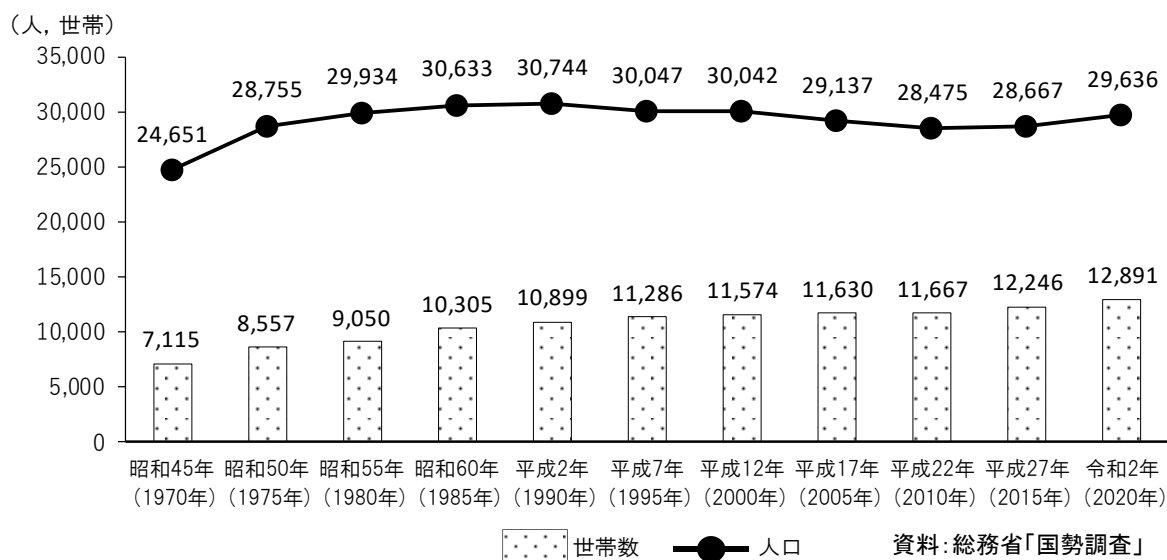
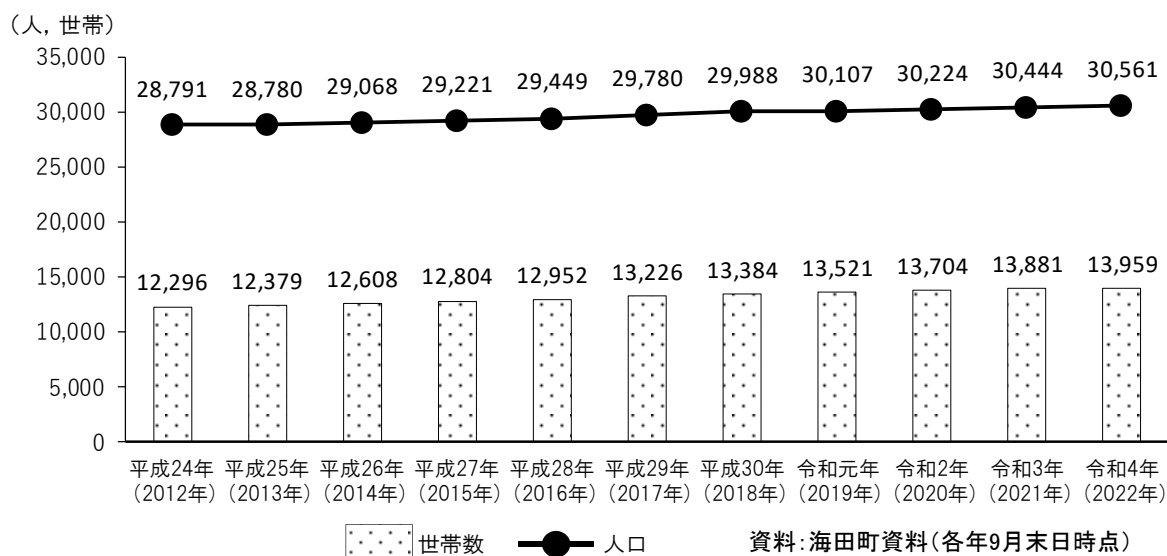


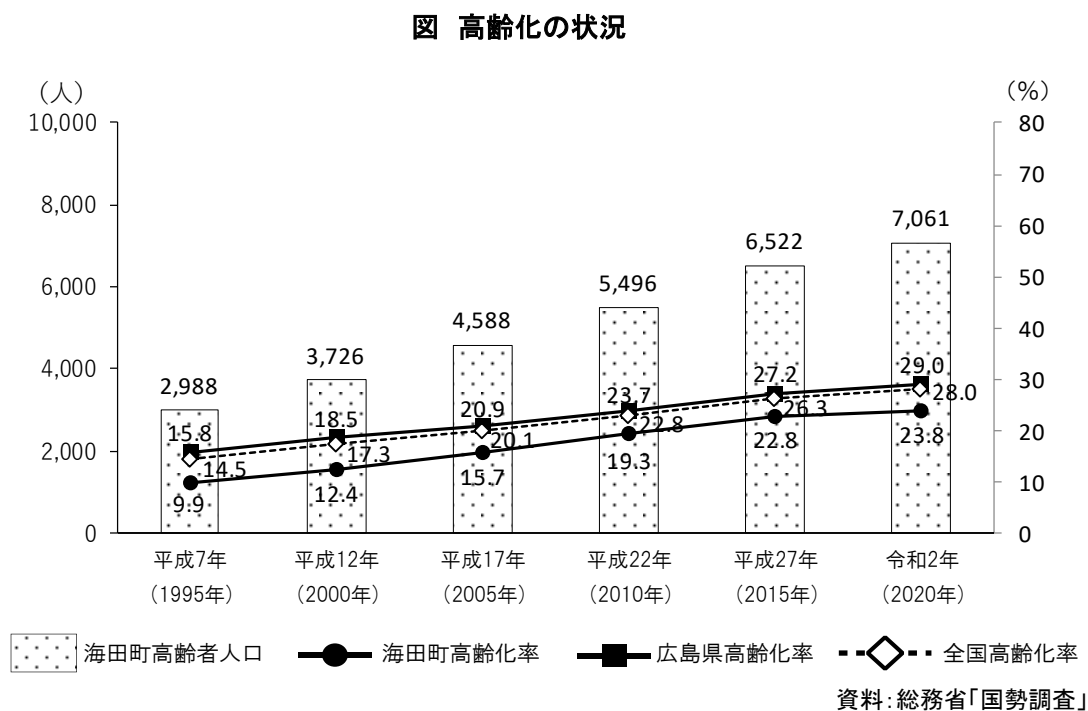
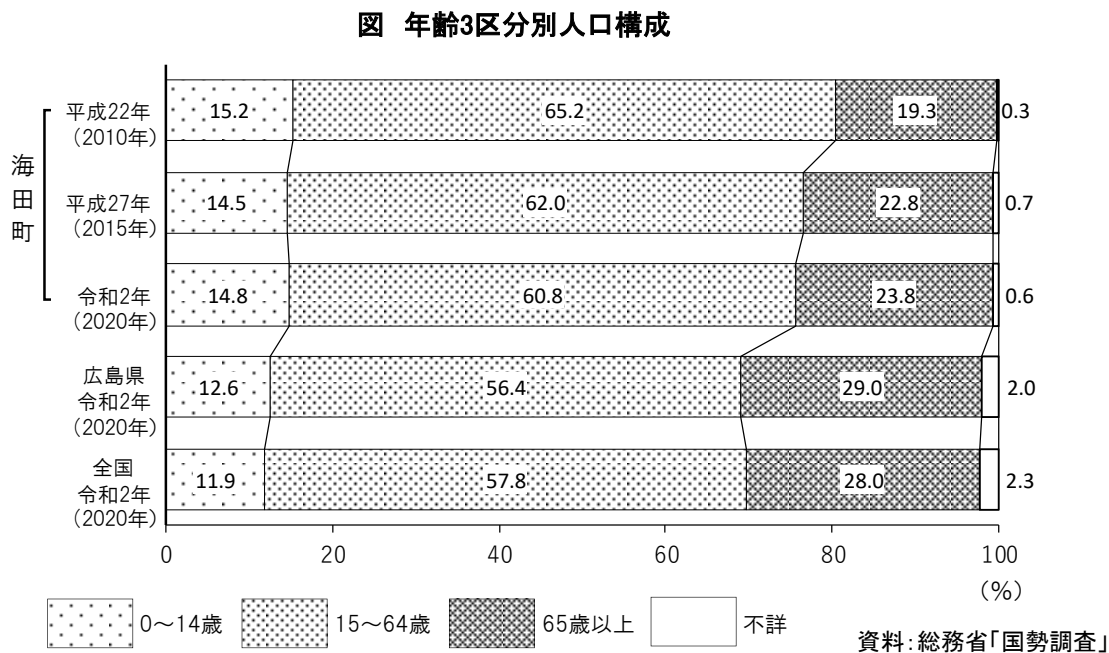
図 海田町の人口・世帯の推移(住民基本台帳)



(2) 年齢構成

海田町の年齢3区分別構成は、令和2(2020)年で年少人口(0～14歳)が14.8%、生産年齢人口(15～64歳)が60.8%、老年人口(65歳以上)が23.8%となり、全国や広島県平均と比べて若い層の占める割合が高くなっています。

広島県内でみると、海田町の高齢化率は最も低くなっていますが、その推移をみると、海田町も高齢化が進行しています。



(3) 家族構成

海田町の家族構成は、令和2(2020)年時点で「単独世帯」が34.4%と最も多く、次いで「夫婦と子どもからなる世帯」が31.5%、「夫婦のみ世帯」が22.7%となっています。

家族構成の推移をみると、「夫婦と子どもからなる世帯」が減少し、「単独世帯」が増加する傾向にあります。

また、ひとり親家庭の世帯数の状況をみると、平成22(2010)年までは増加傾向にありましたが、それ以降は減少傾向にあります。

図 家族構成

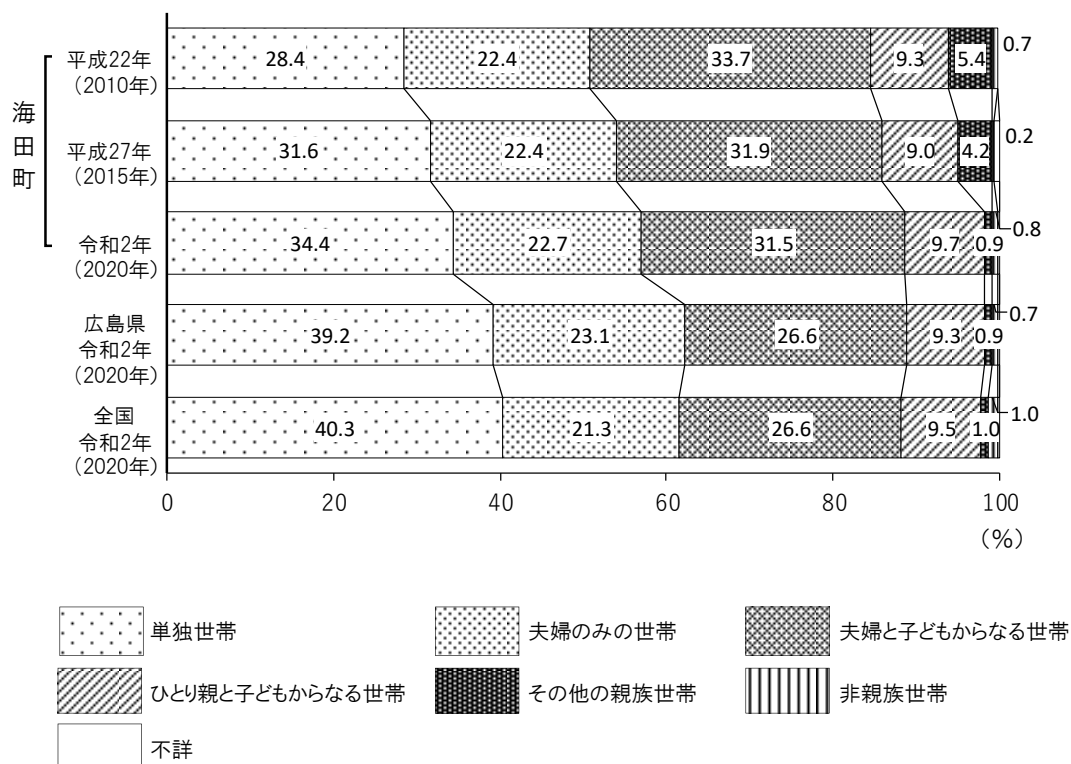
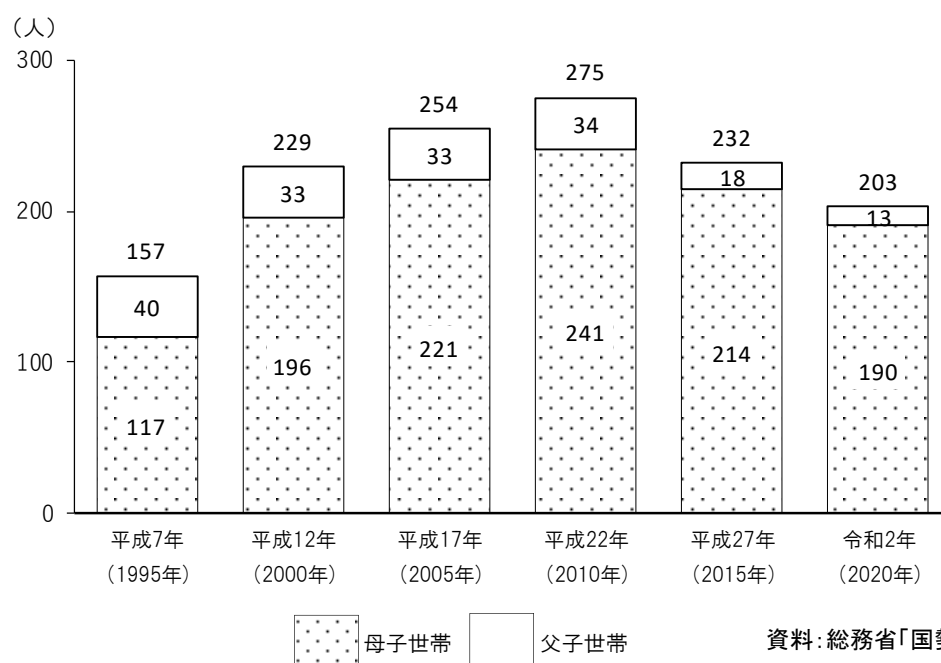


図 ひとり親家庭の世帯数(母子世帯数・父子世帯数)の状況



資料: 総務省「国勢調査」

(4) 就業構造

海田町の就業構造を産業別就業人口からみると、第3次産業が68.8%で最も多く、次いで第2次産業が30.7%、第1次産業が0.5%となっています。

女性の労働力率をみると30～34歳では7.0ポイント、25～29歳では5.3ポイント、35～39歳では4.2ポイント、全国に比べて低くなっています。また、25～39歳の女性では、配偶者有りの方が配偶者無しよりも全国に比べ、労働力が低くなっています。

図 産業別就業人口の構成

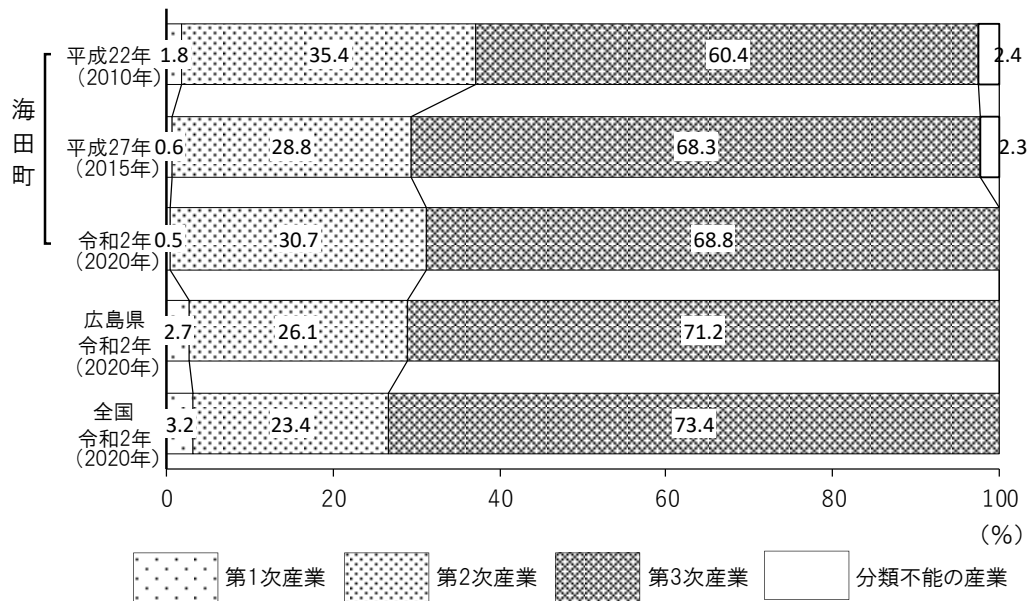


図 5歳階級別労働力率(労働力:各年齢階層人口に占める労働力人口の割合)

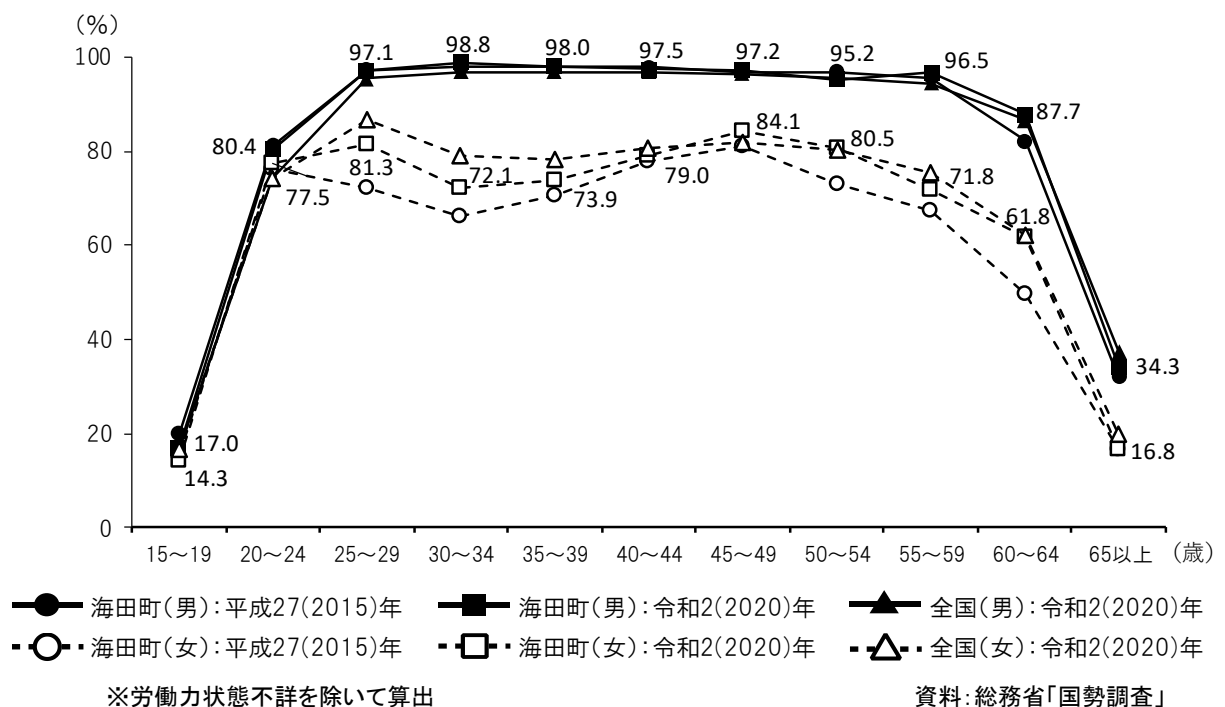
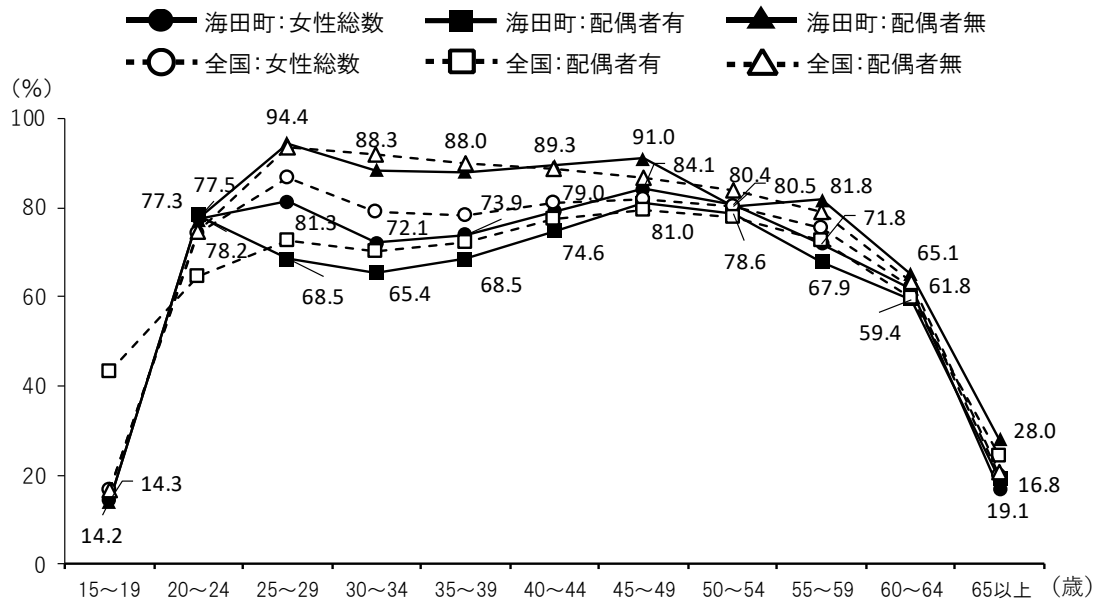
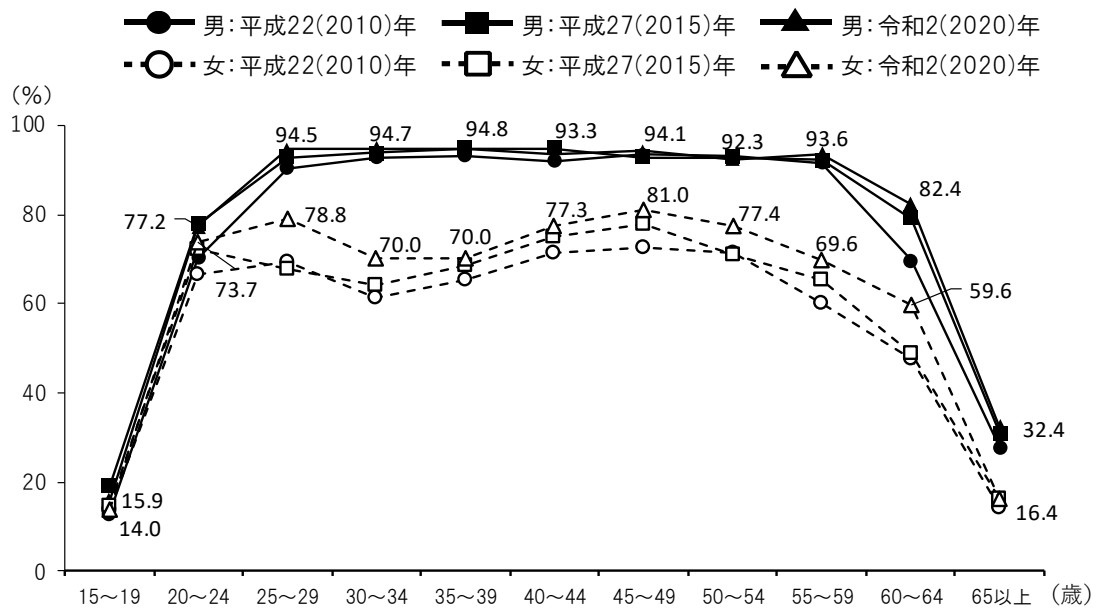


図 女性の5歳階級別、配偶関係別労働力率(令和2年)



資料: 総務省「国勢調査」

図 5歳階級別就業率



資料: 総務省「国勢調査」

表 言葉の定義

区分	内容
労働力率	15歳以上の人口に占める「労働力人口」の割合
労働力人口	15歳以上の人口のうち、「就業者」と「完全失業者」を合わせたもの
非労働力人口	15歳以上の人口のうち、「就業者」と「完全失業者」以外の者(家事, 通学, その他高齢者等)
就業率	15歳以上の人口に占める「就業者」の割合
就業者	「従業者」と「休業者」を合わせたもの
完全失業者	次の3つの条件を満たす者 1 仕事がなく調査週間に少しも仕事をしなかった(就業者ではない。) 2 仕事があればすぐ就くことができる。 3 調査週間に、仕事を探す活動や事業を始める準備をしていた(過去の求職活動の結果を待っている場合を含む。)

(5) 保育所待機児童数等の推移

平成30(2018)年度以降、海田町では保育所は待機児童なしで推移しています。

表 海田町における保育所待機児童数等の推移

区分	平成30(2018) 年度	令和元(2019) 年度	令和2(2020) 年度	令和3(2021) 年度	令和4(2022) 年度
定員 (人)	605	615	735	823	865
入所児童数 (人)	640	663	721	776	807
待機児童数 (人)	0	0	0	0	0

注：入所児童数は10月1日時点

資料：海田町資料(各年4月1日時点)

(6) 教育・保育施設の入所状況

表 保育施設(保育所・認定こども園(保育部分))の現状

区分	平成29(2017) 年度	平成30(2018) 年度	令和元(2019) 年度	令和2(2020) 年度	令和3(2021) 年度
施設数 (施設)	6	6	7	8	9
定員 (人)	585	605	605	735	823
入所児童数 (人)	623	631	637	731	795
施設充足率 (%)	106.5	104.3	105.3	99.5	96.6

資料：海田町資料(各年3月1日時点)

表 教育施設(幼稚園・認定こども園(教育部分))の現状

区分	平成29(2017) 年度	平成30(2018) 年度	令和元(2019) 年度	令和2(2020) 年度	令和3(2021) 年度
施設数 (施設)	3	3	3	4	5
入所児童数 (人)	564	568	579	596	614

資料：海田町資料(各年5月1日時点)

(7) 海田町における女性の参画状況

「参画」とは、単に「参加」ということではなく、方針の立案や決定などの「意思決定への参加」ということを意味します。男女が、対等な立場で社会のあらゆる分野における活動に参画する社会が目指すべき姿です。

海田町における女性管理職の状況をみると、令和4(2022)年では25.6%となっており、管理職における女性比率は四分の一強となっています。

また、海田町内の小学校、中学校、高等学校の管理職に占める女性の割合は38.9%となっています。

海田町における消防団員のうち、女性の占める割合は令和4(2022)年度で11.8%となっており、ここ5年でみると消防団員数が減少傾向にあるなか、女性の消防団員数は横ばい状態になっており、結果的に割合としては増加しているという状況になっています。

表 海田町における女性の参画状況

	総数 (人)	うち女性数 (人)	女性比率 (%)
町議会議員	16	5	31.3
自治会長	43	5	11.6
教育委員会	4	2	50.0
選挙管理委員会	4	1	25.0
監査委員会	2	0	0.0
固定資産評価審査委員会	3	1	33.3
町管理職	39	10	25.6
地方自治法(第202条の3)に基づく審議会等	131	35	26.7

資料：海田町資料(2022年4月1日時点)

表 小学校・中学校・高等学校における女性の参画状況

区分	校数	管理職		
		総数 (人)	うち女性管理職数 (人)	女性比率 (%)
小学校	4	8	4	50.0
中学校	3	6	2	33.3
高等学校	2	4	1	25.0
町全体	9	18	7	38.9

資料：広島県(学校基本調査)等(2022年5月1日時点)

表 海田町における消防団員における女性の参画状況

区分	平成30 (2018)年度	令和元 (2019)年度	令和2 (2020)年度	令和3 (2021)年度	令和4 (2022)年度
消防団員数(人)	103	96	89	90	85
うち女性(人)	11	10	9	10	10
女性比率(%)	10.7	10.4	10.1	11.1	11.8

資料：海田町資料(各年4月1日時点)

2 第2次計画の評価

第2次計画の各取組を基本目標、基本施策ごとに評価、検証しました。

基本目標1 男女共同参画をはぐくむ心と人づくり

(1) 男女共同参画の推進に向けた広報・啓発の充実

第2次計画の取組

① 男女共同参画に関する広報・啓発の充実	
具体的施策	主な担当
ア) 男女共同参画に関する理解を深めるための広報・啓発の充実 ○ 広報かいたや町ホームページ、乳児・親子教室、学校等、多様な情報手段や場面を利用し、男女共同参画に関する理解が深まるよう、広報・啓発に取り組みました。	社会福祉課 企画課 こども課 学校教育課
イ) 人権教育・啓発の推進 ○ 広報かいたや町ホームページ、人権講演会、公民館での主催講座、人権映画上映会、人権に関する紙芝居配布事業、学校での授業等、様々な機会や媒体を活用し、人権教育・啓発に取り組みました。	社会福祉課 学校教育課 生涯学習課

評価・課題

○ 公民館での主催講座内容の検討

目標・実績	平成29年度 実績	第2次計画目標 (令和4年度)	令和4年度 実績
男女共同参画の言葉・意味の認知度(「言葉も意味も知っている」とした割合)	44.6%	60.0%	47.0%
男女共同参画に関わる広報紙掲載件数	年1回	年2回	年2回

課題に対する取組 → 50ページ



(2) 男女共同参画を推進する教育と学習機会の充実

第2次計画の取組

① 男女共同参画を推進する学校教育の充実	
具体的施策	主な担当
ア) 子どもの発達段階に応じた男女共同参画に係る教育の充実 ○「心の元気」全町展開プロジェクト事業により、自尊感情を高め、社会参加の意欲や態度を養う取組をしました。	学校教育課
イ) 学校におけるキャリア教育の充実 ○児童生徒が将来の夢を持ち、それを目標に学習や活動に取り組むことのできる環境をつくりました。	学校教育課
② 生涯を通じた学習機会の提供	
具体的施策	主な担当
ア) 男女共同参画に関する理解を深めるための多様な学習機会の提供 ○ハートフル講座等を通じて、男女共同参画に関する理解を深めるための学習機会の提供等を行いました。 ○広島県の講座等のリーフレットを配架するなど情報提供に努めました。	社会福祉課 生涯学習課
③ 研修等の充実・支援	
具体的施策	主な担当
ア) 町職員の男女共同参画に関する研修への参加 ○町職員の男女共同参画に関する理解と知識を高めるため、育児支援制度のマニュアルを作成し、制度の周知を図るとともに、広島県自治総合研修センターの実施する研修に参加しました。	総務課
イ) 働く場や地域団体等における研修の促進 ○商工会を通じて事業所にリーフレットを配布し啓発を行いました。	社会福祉課

評価・課題

○職場体験の実施方法等について検討。

○参加してみたいと思われる公民館主催講座のプログラムの提供。

課題に対する取組 → 51ページ



基本目標2 男女共同参画を進める家庭と社会の環境づくり

(1) 家庭における男女共同参画の支援

第2次計画の取組

① 家庭における男女共同参画を推進する取組の充実		
	具体的施策	主な担当
ア)	家庭における男女共同参画を推進する啓発 ○ 広報かいた、町ホームページへの掲載、乳児教室でのリーフレット配布、事業所へのリーフレット配布等、様々な機会や媒体を活用して啓発を行いました。 ○ 家族が互いに尊重し協力し合って、子育てや介護を行っていきえるよう、パパママ教室や家族講座、家族介護教室を開催しました。	社会福祉課 こども課 長寿保険課
イ)	男性の家庭における活動への参画を促す取組の充実 ○ 広報かいた、町ホームページへの掲載や男性も参加しやすい土曜日開催のパパママ教室や家族講座に取り組みました。	社会福祉課 こども課
ウ)	子どもと家庭に関する相談支援体制の充実 ○ 子育てなど家庭生活における不安や負担、悩みを解消するため、子育てヘルパーの派遣や町内保育所等への巡回相談、幼児期から就学に向けて継続的な支援などを行いました。また、子育てに関して子育て支援ネットワーク会議を開催し、連携体制を確立しました。	こども課 学校教育課
② 子育て支援の充実		
	具体的施策	主な担当
ア)	かいた版ネウボラの推進 ○ 妊娠から出産・子育てまで切れ目ない支援をするため、地区担当保健師や子育て支援センターの周知を図るとともに、パパママ教室や家族講座の開催、地区担当保健師による母子健康手帳交付や妊娠後期の妊婦電話などを行いました。	こども課 保健センター
イ)	保育サービスの充実 ○ 多様化する保育ニーズを踏まえ、計画的な施設整備を行うとともに、仕事等と家庭生活の両立や安心した子育ての支援ができるよう、延長保育、一時保育を町内保育施設において実施しました。	こども課
ウ)	放課後児童対策の充実 ○ 児童の健全育成を図るため、公立児童クラブに加え、私立児童クラブにおいても、放課後児童クラブ事業を実施しました。 ○ 放課後子供教室として、工作やスポーツなどを実施する定期プログラムと学習支援を実施する学びの広場を開催しました。	こども課 生涯学習課

③ 介護支援の充実	
具体的施策	主な担当
ア) 在宅サービスの充実 ○ 高齢者が安心して暮らし、かつ、家族の負担を軽減するため、医療・介護の連携体制を図り、要介護者に必要な居宅サービスを提供しました。	長寿保険課
イ) 施設サービスの充実 ○ 施設入所希望者の適切な入所を支援しました。	長寿保険課

評価・課題

○ 定期プログラム、学びの広場のスタッフの高齢化と魅力あるプログラムの提供。

目標	平成29年度実績	第2次計画目標 (令和4年度)	令和4年度実績
保育所待機児童数	0人	0人	0人

課題に対する取組 → 53ページ

(2) 働く場における男女共同参画の支援

第2次計画の取組

① 男女の均等な機会の確保と女性活躍の促進に向けた雇用環境の整備	
具体的施策	主な担当
ア) 男女がともに個性と能力を発揮するための働き方改革や、女性が活躍できる職場環境の整備促進 ○ 職場環境の改善・整備に向けて、国、県からの情報提供を実施しました。	魅力づくり推進課
イ) 町における女性の管理職への積極的な登用 ○ 町が率先して男女平等と成績主義の原則に基づいて、女性の管理職への登用を推進しました。	総務課
② 職業生活と家庭生活が両立できる環境の整備	
具体的施策	主な担当
ア) 仕事と家庭の両立や地域活動への参画に向けた情報提供・啓発 ○ ワークライフバランスに関する国や県のリーフレットなどの配架により、情報提供を行いました。	社会福祉課
イ) 男女がともに安心して働き続けるための子育て支援・介護サービス等の充実 ○ 家族介護者の就労継続状況を把握するとともに、家族介護教室の開催やケアマネジャーを中心とした適切な介護サービスの提供を行いました。 ○ 子育て支援において、計画的な保育施設整備と保育体制の充実を図るとともに、ファミリー・サポート・センター事業や病児・病後児保育事業等を実施しました。	長寿保険課 こども課
③ 女性の起業・経営活動に向けた環境の整備	
具体的施策	主な担当
ア) 女性の起業やキャリアアップ等の支援 ○ 国や県のリーフレットなどの配架により、情報提供を行いました。	魅力づくり推進課 社会福祉課

評価・課題

○女性の起業やキャリアアップに関する研修等に特化した計画的な情報提供

目標	平成29年度 実績	第2次計画目標 (令和4年度)	令和4年度 実績
町の管理職総数に占める女性管理職の割合	26.2%	30.0%以上	25.6%
仕事と家庭の両立の環境が整っていると思う人の割合	10.2%	20.0%	15.6%

課題に対する取組 → 54ページ

(3) 地域における男女共同参画の推進

第2次計画の取組

① 政策・方針の立案及び決定過程への男女共同参画の推進	
具体的施策	主な担当
ア) 町の行政委員会及び審議会等への女性の積極的な登用 ○ 協議会や審議会等への積極的な女性登用に努めました。	全部課
② 地域活動・まちづくりにおける男女共同参画の推進	
具体的施策	主な担当
ア) 男女の地域活動・まちづくりへの参画拡大に向けた環境の整備 ○ 自治会等地域で活動する団体において、女性役員や子育て世代が活動しやすい、活躍できる環境の整備に向け、助言や情報提供等を実施しました。	魅力づくり推進課

評価・課題

目標	平成29年度 実績	第2次計画目標 (令和4年度)	令和4年度 実績
地方自治法に基づく行政委員会における女性委員の割合	23.1%	30.0%	30.8%
その他審議会・委員会等における女性委員の割合	27.2%	30.0%	26.7%
自治会長の総数に占める女性の割合	6.5%	10.8%	11.6%

課題に対する取組 → 55ページ

基本目標3 男女共同参画を支える安全・安心づくり

(1) 男女間におけるあらゆる暴力の根絶と被害者への支援

第2次計画の取組

① 女性に対する暴力の根絶のための基盤づくり	
具体的施策	主な担当
ア) 女性に対する暴力についての実態把握 ○ 関係機関へドメスティック・バイオレンスに関する相談があった場合、町への情報提供を依頼しました。	こども課
イ) 女性に対する暴力についての相談体制の充実 ○ こども課が配偶者暴力相談窓口となり、母子・父子自立支援員を配置してドメスティック・バイオレンスに関する相談に応じました。状況に応じて関係機関への相談を案内しました。	こども課
ウ) 女性に対する暴力の根絶に向けた啓発の推進 ○ ドメスティック・バイオレンス防止の意識啓発や相談先周知のためのリーフレットを窓口を設置しました。	こども課
② ドメスティック・バイオレンスの防止と被害者への支援の充実	
具体的施策	主な担当
ア) ドメスティック・バイオレンスの防止に向けた啓発の充実 ○ ドメスティック・バイオレンス防止の意識啓発や相談先周知のためのリーフレットを窓口を設置しました。	こども課
イ) ドメスティック・バイオレンスに関する相談の充実 ○ 相談技術の習得・向上を図るため、広島県が実施する研修に町職員が参加しました。	こども課
ウ) 被害者の保護及び自立支援への対応 ○ 被害者の保護や自立を支援するため、母子・父子自立支援員を配置し、関係機関との連携を図りました。	こども課
③ セクシュアル・ハラスメント等の防止と被害者への支援の充実	
具体的施策	主な担当
ア) セクシュアル・ハラスメント等の防止に向けた啓発の充実 ○ セクシュアル・ハラスメント等の研修会に町職員が積極的に参加しました。	全部課
イ) セクシュアル・ハラスメント等に関する相談の充実 ○ 職員に対しハラスメントに関する内部研修を実施しました。また、ハラスメントに関する要綱を改正し、相談窓口の設置について決めました。	総務課
④ その他女性に対する暴力への対策の推進	
具体的施策	主な担当
ア) 女性に対する暴力のない安心して暮らせるまちづくり ○ 有害図書を適切な場所に陳列しているかの現地調査を実施し、必要に応じて指導しました。 ○ 防犯パトロール事業で、深夜時間帯に公園等にいる少年少女に対して早く帰宅するように声かけを行いました。	こども課 町民生活課

評価・課題

目標	平成29年度 実績	第2次計画目標 (令和4年度)	令和4年度 実績
ドメスティック・バイオレンスを受けたことのある人の割合	9.4%	5.0%以下	5.8%

課題に対する取組 → 56ページ

(2) 生涯を通じた安心と健康づくり

第2次計画の取組

① 生涯を通じた健康づくり	
具体的施策	主な担当
ア) 健康教育・相談支援等の充実 ○ 住民の健康づくりに対する意識を高める健康教室を実施しました。 ○ 集団健診後のフォローとして健診結果相談会を実施しました。	保健センター 住民課 長寿保健課
イ) 生涯を通じた健康づくり対策の充実 ○ 若い頃から健診受診を習慣化するようはたらきかけるとともに、各年齢層において必要な健康づくり対策を適切に行いました。	保健センター
ウ) 食育の推進 ○ 食育研修会や高齢者を対象に個別訪問による食育活動を行っています。また、ヘルスマイトを新規に育成し、食育推進の担い手としての研修や地区活動を行いました。 ○ 離乳食教室及び赤ちゃん・親子教室で、家庭内での適切な食事の取り方や食習慣の定着を図るための啓発をしました。また、保育所、認定こども園における栄養バランスのとれた給食の提供を通じて、食に対する保護者の関心を高める取組をしました。 ○ 各学校において、年間指導計画を策定し食育と各教科等とを関連付けるとともに、給食に郷土料理や行事食を取り入れる等の工夫をし、学校教育において食育を推進しました。	保健センター こども課 学校教育課
エ) 適切な性に関する教育の推進 ○ 保健体育の授業や保健指導を通して、発達段階に応じた適切な指導を行いました。	学校教育課
② 健康をおびやかす問題についての対策の推進	
具体的施策	主な担当
ア) 特定健康診査やがん検診受診率の向上対策の推進 ○ 社会保険被扶養者に向けても受診勧奨を行い、がん検診の受診率向上を目指しました。 ○ 大腸がん検診の窓口受付では、日曜キャンペーンの実施など、住民の利便性に立ち、受診率向上を目指しました。 ○ 国民健康保険被保険者の特定健康診査については、AIによるタイプ別受診勧奨の実施をしました。また、保健師及び看護師による訪問・電話での受診勧奨を実施しました。	保健センター 住民課
イ) エイズ、性感染症等に関する対策の推進 ○ B型肝炎やエイズの血液検査について周知し、成人祭で薬物乱用に関するリーフレット配布をしました。	保健センター
ウ) 喫煙、飲酒対策の推進 ○ 妊娠届出時や、幼児健診の育児相談では家族の喫煙や受動喫煙について確認し、助言しました。また必要に応じて、町内の禁煙外来を紹介しました。 ○ 集団健診で肝機能低下が判明した人に対し、訪問等で指導を行いました。	保健センター

③ 安心していきいきと暮らせる条件の整備	
具体的施策	主な担当
ア) かいた版ネウボラの推進 基本目標2-(1)-(2)-ア) (15ページ) 再掲	こども課 保健センター
イ) 高齢者の社会参画の推進 ○ 老人クラブ及びシルバー人材センターと連携し、高齢者の生きがいづくり等に取り組みました。 ○ 「高齢者いきいき活動ポイント事業」を開始し、高齢者の介護予防及び地域活動等への参加を推進しました。	長寿保険課
ウ) 高齢者の生活支援、介護予防等に対する体制の整備 ○ 関係機関や地域が連携し、高齢者の生活を支援しました。 ○ 通いの場(いきいき百歳体操)に訪問し、介護予防等の支援をしました。	長寿保険課
エ) 障がい者の自立した生活の支援 ○ 障がい者が社会に参加し、地域で安心して自立生活ができるよう、相談体制や障がい福祉サービスなどの充実に努めました。	社会福祉課
オ) 福祉のまちづくり(バリアフリー化)の推進 ○ 都市計画マスタープラン、立地適正化計画を策定し、公共交通、公共施設、道路のバリアフリー化を推進しました。 ○ 町有施設や公共施設、民間施設の新築や改修において、広島県福祉のまちづくり条例の基準を満たす施設整備に努めました。	社会福祉課 都市整備課 建設課
カ) 男女共同参画による防災・災害復興体制の強化 ○ 指定避難所などにおいて、プライバシーの確保やバリアフリーなど女性や障がい者等に配慮した備品等の整備に努めました。	防災課
④ その他の困難を有する人への対策の推進	
具体的施策	主な担当
ア) ひとり親家庭に対する自立等の支援 ○ ひとり親家庭の各種相談に応じるとともに経済的な自立を支援するため、母子・父子自立支援員を配置し、各種相談に応じて、関係機関との調整や自立に向けた支援を行いました。	こども課
イ) 性的マイノリティやその他複合的に困難な状況に置かれている人への対応 ○ 性的マイノリティに関する講演会の開催により、町民や関係機関への意識啓発を行いました。また、広報紙への啓発記事の掲載により、情報提供・啓発に努めました。 ○ 多様性を認め合いながら個性と能力を十分に発揮できる社会に向けてパートナーシップ宣誓制度を導入し、性の多様性に関する社会的な理解の広がりや性的マイノリティの方々が、安心感をもって生活できるよう努めました。 ○ ひきこもり相談支援センターでは、本人や家族からの相談を受け関係機関との調整を行いました。	社会福祉課 保健センター

④ その他の困難を有する人への対策の推進	
具体的施策	主な担当
ウ) 生活保護や生活困窮者自立支援制度における各種福祉施策の推進 ○ 県と連携し、生活保護や生活困窮者自立支援制度における各種福祉施策の適切な対応に努めました。 ○ 海田町くらしの安心・サポートセンターを運営し、生活困窮者等に対し、社会的、精神的、経済的自立に向けた継続的かつ段階的な支援を行いました。	社会福祉課

評価・課題

- 受診率が低い胃・肺・大腸がんについては、個別健診体制を構築し、住民の利便性を高めることや、受診勧奨通知のあり方について検討し、受診率向上に努めていく必要があります。
- 国民健康保険の新規加入者等の窓口での受診勧奨
- バリアフリー対象地区が限定されており、町全体での対象地区の見直しが課題となっています。

目標	平成28年度実績	第2次計画目標 (令和5年度)	令和3年度実績
国民健康保険被保険者の特定健康診査の受診率	31.0%	60.0%	35.1%
がん検診の受診者数	胃がん	427人	760人
	肺がん	553人	770人
	大腸がん	852人	1,270人
	子宮頸がん	2,175人	2,820人
	乳がん	1,374人	1,780人
がん検診の受診者数	1,374人	1,780人	971人

目標	平成29年度実績	第2次計画目標 (令和4年度)	令和4年度実績
消防団の団員数に占める女性の割合	10.4%	10.0%以上	11.8%

課題に対する取組 → 58, 59ページ

(3) 男女共同参画をはぐくむ国際交流の推進

第2次計画の取組

① 国際交流の推進	
具体的施策	主な担当
ア) 国際理解に関する教育・学習の充実 ○ 外国語を用いてコミュニケーションを図る基礎的な力、意欲を育成しました。	学校教育課
イ) 国際交流活動の推進 ○ 海田町国際交流協会を支援し、各種イベントや日本語教室等の講座、研修の開催などを通じた国際交流活動を促進しました。	魅力づくり推進課
② 外国人が暮らしやすい環境づくり	
具体的施策	主な担当
ア) 外国人に対する情報提供の充実 ○ 「やさしい日本語広報」を作成し、外国人の方が理解しやすい情報の発信に努めました。	魅力づくり推進課

基本目標4 計画の推進力づくり

(1) 男女共同参画の推進に向けた体制づくり

第2次計画の取組

① 町の推進体制の充実		
具体的施策		主な担当
ア) 男女共同参画推進会議を中心とした推進体制の充実 ○ 男女共同参画審議会を開催し、計画の進捗の確認をするとともに現状と課題の把握に努めました。		社会福祉課
イ) 町職員の男女共同参画に関する研修への参加 基本目標1-(2)-③-ア) (14ページ) 再掲		総務課
② 地域ぐるみの推進体制づくり		
具体的施策		主な担当
ア) 各種団体等の支援と連携 ○ 自治会や住民団体の活動において、男女共同参画の視点を取り入れるよう啓発を行いました。		社会福祉課 魅力づくり推進課

評価・課題

○ 庁内における推進会議の計画的な開催

課題に対する取組 → 62ページ

(2) 住民参画と協働による取組展開

第2次計画の取組

① 住民参画を進める環境づくり		
具体的施策		主な担当
ア) 男女共同参画に関する情報提供の充実 ○ 男女共同参画に関する情報を町ホームページやSNS、広報かいた等を活用し提供しました。		企画課 社会福祉課
イ) 参加機会の拡充 ○ 男女共同参画審議会を開催し、計画の進捗を確認しました。		社会福祉課
② 協働のまちづくりの推進		
具体的施策		主な担当
ア) 男女共同参画の視点に立った協働のまちづくりの指針づくり ○ 男女共同参画審議会を開催し、計画の進捗を確認しました。 ○ 男女共同参画に係る取組内容や指標を定めるとともに、男女共同参画の視点を取り入れた協働のまちづくりの指針づくりに取り組みました。		社会福祉課 企画課 魅力づくり推進課
イ) 各種団体等の支援と連携 基本目標4-(1)-②-ア) (22ページ) 再掲		社会福祉課 魅力づくり推進課

(3) 国・県等との連携

第2次計画の取組

① 国・県等との連携の強化		
具体的施策		主な担当
ア) 国・県等の関係機関との連携の強化 ○ 国や県、広島県女性総合センター(エソール広島)と連携し、情報収集に努めました。		社会福祉課
② 周辺自治体等との交流・連携		
具体的施策		主な担当
ア) 周辺自治体等との交流・連携 ○ 広島広域都市圏で連携し、情報収集に努めました。		社会福祉課
イ) 先進自治体等の情報把握 ○ 先進的に取り組んでいる自治体からの情報収集に努めました。		社会福祉課

数値指標(再掲)

目標・実績		平成29年度 実績	第2次計画目標 (令和4年度)	令和4年度 実績
全体的目標				
社会全体でみて男女が平等だと思っている人の割合		13.9%	30.0%	9.5%
基本目標1 男女共同参画をはぐくむ心と人づくり				
男女共同参画の言葉・意味の認知度(「言葉も意味も知っている」とした割合)		44.6%	60.0%	47.0%
男女共同参画に関わる広報紙掲載件数		年1回	年2回	年2回
基本目標2 男女共同参画を進める家庭と社会の環境づくり				
保育所待機児童数		0人	0人	0人
仕事と家庭の両立の環境が整っていると思う人の割合		10.2%	20.0%	15.6%
地方自治法に基づく行政委員会における女性委員の割合		23.1%	30.0%	30.8%
その他審議会・委員会等における女性委員の割合		27.2%	30.0%	26.7%
町の管理職総数に占める女性管理職の割合		26.2%	30.0%以上	25.6%
自治会長の総数に占める女性の割合		6.5%	10.8%	11.6%
基本目標3 男女共同参画を支える安全・安心づくり				
国民健康保険被保険者の特定健康診査の受診率		31.0%(※1)	60.0%(※2)	35.1%(※3)
がん検診の受診者数	胃がん	427人(※1)	760人(※2)	794人(※3)
	肺がん	553人(※1)	770人(※2)	923人(※3)
	大腸がん	852人(※1)	1,270人(※2)	1,408人(※3)
	子宮頸がん	2,175人(※1)	2,820人(※2)	1,579人(※3)
	乳がん	1,374人(※1)	1,780人(※2)	971人(※3)
ドメスティック・バイオレンスを受けたことのある人の割合		9.4%	5.0%以下	5.8%
消防団の団員数に占める女性の割合		10.4%	10.0%以上	11.8%

※1については、平成28年度実績。

※2については、第3次健康かいた21の目標値(令和5年度)。

※3については、令和3年度実績。

3 アンケート調査等から見える現状

町民アンケート

問	あなたは、将来管理職に昇進できるのであれば、昇進したいと思いますか。現在管理職の方は、管理職になる前に思っていたことをお答えください。
---	---

6割以上の女性が、管理職に昇進したくないとし、男性を20ポイント以上、上回っている。

管理職以上に昇進する意欲について、『昇進したくない』では、女性が64.9%と男性よりも20.8ポイント高くなっています。

		全体	昇進したい	どちらかといえば昇進したい	どちらかといえば昇進したくない	昇進したくない	無回答	
全体	人数(人)	758	94	177	221	196	70	昇進したくない 男性:44.1% 女性:64.9%
	割合(%)	100	12.4	23.4	29.2	25.9	9.2	
男性	人数(人)	352	65	99	84	71	33	
	割合(%)	100	18.5	28.1	23.9	20.2	9.4	
女性	人数(人)	402	28	76	136	125	37	
	割合(%)	100	7.0	18.9	33.8	31.1	9.2	

問	生活の中での「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活(地域活動・学習・趣味・付き合いなど)」の優先度について、あなたの希望に最も近いものはどれですか。
---	--

女性は“家庭優先”と“仕事と家庭の両立”，男性は“仕事と家庭の両立”が多い。

「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活(地域活動・学習・趣味・付き合いなど)」の優先度についての希望は、男性では「仕事」と「家庭生活」をともに優先したいが最も多く(30.6%)、女性よりも6.9ポイント高くなっています。女性では「家庭生活」を優先したいが最も多く(26.2%)、男性よりも6.7ポイント高くなっています。

		全体	「仕事」を優先したい	「家庭生活」を優先したい	「地域・個人の生活」を優先	「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい	「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先したい	「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい	「地域・個人の生活」と「家庭生活」をともに優先したい	わからない	無回答
全体	人数(人)	1,346	52	315	56	356	39	173	235	77	43
	割合(%)	100	3.9	23.4	4.2	26.4	2.9	12.9	17.5	5.7	3.2
男性	人数(人)	553	33	108	30	169	21	57	87	35	13
	割合(%)	100	6.0	19.5	5.4	30.6	3.8	10.3	15.7	6.3	2.4
女性	人数(人)	786	19	206	26	186	18	114	148	39	30
	割合(%)	100	2.4	26.2	3.3	23.7	2.3	14.5	18.8	5.0	3.8

一番割合の高い回答

問	生活の中での「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活(地域活動・学習・趣味・付き合いなど)」の優先度について、あなたの現実・現状に最も近いものはどれですか。
---	---

女性は“家庭優先”，男性は“仕事優先”の傾向にある。

「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活(地域活動・学習・趣味・付き合いなど)」の優先度についての現実・現状は、男性では仕事を優先している方が最も多く(31.1%)、女性よりも15.1ポイント高くなっています。女性では家庭生活を優先している方が最も多く(34.0%)、男性よりも17.9ポイント高くなっています。

		全体	「仕事」を優先している	「家庭生活」を優先している	「地域・個人の生活」を優先している	「仕事」と「家庭生活」をともに優先している	「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先している	「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先している	「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先している	わからない	無回答
全体	人数(人)	1,346	300	359	60	272	48	109	75	86	37
	割合(%)	100	22.3	26.7	4.5	20.2	3.6	8.1	5.6	6.4	2.7
男性	人数(人)	553	172	89	32	121	29	34	30	35	11
	割合(%)	100	31.1	16.1	5.8	21.9	5.2	6.1	5.4	6.3	2.0
女性	人数(人)	786	126	267	28	149	19	75	45	51	26
	割合(%)	100	16.0	34.0	3.6	19.0	2.4	9.5	5.7	6.5	3.3

一番割合の高い回答

■「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の優先度の「現実・現状」と「希望」

単位: %

		「仕事」を優先	「家庭生活」を優先	「地域・個人の生活」を優先	「仕事」と「家庭生活」をともに優先	「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先	「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先	「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先	わからない
全体 (n=1,346)	現実・現状	22.3	26.7	4.5	20.2	3.6	8.1	5.6	6.4
	希望	3.9	23.4	4.2	26.4	2.9	12.9	17.5	5.7
男性 (n=553)	現実・現状	31.1	16.1	5.8	21.9	5.2	6.1	5.4	6.3
	希望	6.0	19.5	5.4	30.6	3.8	10.3	15.7	6.3
女性 (n=786)	現実・現状	16.0	34.0	3.6	19.0	2.4	9.5	5.7	6.5
	希望	2.4	26.2	3.3	23.7	2.3	14.5	18.8	5.0

問	あなたは、働いている(働いたことのある)職場で、男女平等についてどのように思いますか。
---	---

「昇進・昇格」で男性優遇の傾向が強くなっている。

前回調査の結果より男性優遇の割合は5ポイント以上低くなっている。

働いている(働いたことのある)職場での男女平等に関する意識(前回調査比較)は下表の通りです。男性の方が優遇されていると感じている方の割合は、どの項目においても前回調査時よりも低くなっています。「昇給や賃金水準」「昇進・昇格」では、「男性の方が優遇されている」と回答した人の割合は、女性の方が高くなっています。

			今回									前回	①-②	
			全 体	① 男 性 優 遇	ど ち ら か と い え ば 男 性 の 方 が 優 遇 さ れ て い る		平 等 に な っ て い る	ど ち ら か と い え ば 女 性 の 方 が 優 遇 さ れ て い る	女 性 の 方 が 非 常 に 優 遇 さ れ て い る	わ か ら な い	無 回 答	② 男 性 優 遇		
募集・採用	全体	人数(人)	851	245	63	182	418	38	21	106	23			
		割合(%)	100	28.8	7.4	21.4	49.1	4.5	2.5	12.5	2.7	35.1	-6.3	
	割合(%)	100	35.0	8.5	26.5	49.9	1.9	1.1	10.6	1.6	40.8	-5.8		
	割合(%)	100	23.8	6.6	17.2	48.5	6.6	3.6	13.8	3.6	30.3	-6.5		
	・ 仕 分 担 の 内 容	全体	人数(人)	851	234	53	181	406	89	15	83	24		
			割合(%)	100	27.5	6.2	21.3	47.7	10.5	1.8	9.8	2.8	33.0	-5.5
割合(%)		100	30.5	8.2	22.3	45.4	10.9	1.9	9.3	2.1	36.4	-5.9		
割合(%)		100	25.1	4.7	20.4	49.6	10.2	1.7	10.0	3.4	30.0	-4.9		
賃 金 水 準		全体	人数(人)	851	284	78	206	397	9	3	132	26		
			割合(%)	100	33.4	9.2	24.2	46.7	1.1	0.4	15.5	3.1	42.4	-9.0
	割合(%)	100	29.7	6.6	23.1	52.8	0.8	0.5	14.1	2.1	39.5	-9.8		
	割合(%)	100	36.2	11.3	24.9	41.9	1.3	0.2	16.6	3.8	45.0	-8.8		
	昇 進 ・ 昇 格	全体	人数(人)	851	359	109	250	304	10	6	142	30		
			割合(%)	100	42.2	12.8	29.4	35.7	1.2	0.7	16.7	3.5	50.8	-8.6
割合(%)		100	41.4	10.9	30.5	39.0	1.1	1.1	14.9	2.7	48.0	-6.6		
割合(%)		100	42.6	14.5	28.1	33.2	1.3	0.4	18.3	4.3	53.1	-10.5		

問	あなたは、男女が共に働きやすい社会環境をつくるためには、どのようなことが必要だと思いますか。[複数選択(3つ以内)]
---	--

男女が共に働きやすい社会環境に必要なものとして、女性は“家庭”に関わること、男性は“就労環境”に関わることを重視している傾向にある。

男女が共に働きやすい社会環境をつくるために必要なこととして、「男女で家事や育児、介護などに協力して取り組む」(56.5%)と「保育サービスや介護サービスなどを充実させ、誰もが利用できるようにする」(47.3%)が高くなっています。なお、この2つは女性の方が男性よりも5ポイント以上高くなっています。男性の方は、「男女の雇用機会(採用、勤務条件など)を均等にする」、「性別にかかわらず、職業を選択できるようにする」で女性を5ポイント以上上回っています。

女性は“家庭”に関すること、男性は“就労環境”に関することを必要と思われる傾向がみられます。

		全体	男女で家事や育児、介護などに協力して取り組む	育児休業や介護休業などを利用しやすくする	保育サービスや介護サービスなどを充実させ、誰もが利用できるようにする	時間外労働を少なくする	男女の雇用機会（採用、勤務条件など）を均等に	職場での男女の昇進や賃金などの格差をなくす	パートタイム労働者や派遣労働者の労働条件を向上させる	職場でのハラスメント（いやがらせ）の防止に努める	性別にかかわらず、職業を選択できるようにする	女性が働くことへの理解が広まるよう啓発する	農林水産業など自営業の経営方針や役割分担などを家族で十分に話し合い取り決める	その他	特にな	無回答
全体	人数(人)	1,346	761	536	636	334	170	236	323	155	135	135	9	36	21	53
	割合(%)	100	56.5	39.8	47.3	24.8	12.6	17.5	24.0	11.5	10.0	10.0	0.7	2.7	1.6	3.9
男性	人数(人)	553	283	204	241	146	89	109	119	63	75	48	1	18	12	18
	割合(%)	100	51.2	36.9	43.6	26.4	16.1	19.7	21.5	11.4	13.6	8.7	0.2	3.3	2.2	3.3
女性	人数(人)	786	475	329	392	188	81	126	203	91	60	85	8	17	9	34
	割合(%)	100	60.4	41.9	49.9	23.9	10.3	16.0	25.8	11.6	7.6	10.8	1.0	2.2	1.1	4.3

 表側の項目で最も割合の高いもの

問 あなたは、どのような女性の働き方が望ましいと思いますか。

女性の望ましい働き方は、「就業継続」が6割以上。

望ましい女性の働き方について、「勤務条件などを変えず、ずっと働く(育児休業、介護休業等の取得を含む)」と「勤務条件などを変えて、ずっと働く(フルタイム勤務からパートタイム勤務へ変更など)」を『就業継続』とすると、『就業継続』は63.2%となっています。

		全体	就業継続希望	勤務条件などを変えず、ずっと働く(育児休業、介護休業等の取得を含む)	勤務条件などを変えて、ずっと働く(フルタイム勤務からパートタイム勤務へ変更など)	結婚や妊娠、出産を機に仕事をやめ、その後フルタイムで働く	結婚や妊娠、出産を機に仕事をやめ、その後パートタイムで働く	結婚や妊娠、出産を機に仕事をやめ、子育てに専念する	その他	女性は仕事をしないほうがよい	無回答
全体	人数(人)	1,346	851	501	350	39	152	71	99	14	120
	割合(%)	100	63.2	37.2	26.0	2.9	11.3	5.3	7.4	1.0	8.9
男性	人数(人)	553	348	219	129	16	51	40	44	8	46
	割合(%)	100	62.9	39.6	23.3	2.9	9.2	7.2	8.0	1.4	8.3
女性	人数(人)	786	500	280	220	23	100	31	53	6	73
	割合(%)	100	63.6	35.6	28.0	2.9	12.7	3.9	6.7	0.8	9.3



問	現在、ご家庭で家事や育児の男女の役割分担はどうなっていますか。 ご家庭での家事や育児などについて、主に誰が担うのが理想だと思いますか。
---	--

現状では、家事は女性、家計収入は男性が担っている割合が高くなっているが、「男女同程度」を理想としている人が多い。一方で、家事は女性、家計収入は男性という役割分担を理想にしている方が多いのも事実。

家庭での役割分担において、「そうじ」「洗濯」「食事のしたく」では女性、「生活費を得る」では男性の割合が高くなっていますが、理想としてはすべて（そうじ、洗濯、食事のしたく、ごみ出し、子どもの世話、介護、生活費を得る）において、「男女同程度」と考えている方の割合が最も高くなっています。また、「ごみ出し」において、男性回答者では主に男性が担っているとしている方が多い一方、女性回答者は主に女性が担っているとしている方が多くっており、比較的手伝ってもらいやすいとされている「ごみ出し」でのとらえ方の相違が見受けられます。

単位：％

(n=1,346)		主に女性	どちらかといえば女性	男女同程度	どちらかといえば男性	主に男性	サービスの利用	該当する選択肢がない
そうじ	現状	38.3	19.8	15.2	2.5	2.7	0.1	15.9
	理想	6.5	13.7	65.5	1.3	1.0	0.7	6.8
洗濯	現状	46.5	15.9	12.4	2.2	1.9	0.1	15.9
	理想	8.8	21.4	56.7	0.5	0.8	0.5	6.9
食事のしたく	現状	55.6	13.6	6.6	1.4	1.7	0.1	15.9
	理想	11.2	29.0	47.5	0.4	0.4	0.5	6.7
ごみ出し	現状	22.6	8.1	15.0	10.3	22.8	0.1	15.9
	理想	2.6	3.7	57.1	12.6	12.3	0.4	6.8
子どもの世話	現状	17.2	17.5	10.5	0.2	0.1	0.1	43.1
	理想	3.0	10.9	62.8	0.4	0.4	0.6	15.8
介護	現状	9.1	5.5	6.8	0.8	0.7	1.2	64.0
	理想	1.3	3.9	57.2	1.7	0.4	6.7	22.4
生活費を得る	現状	1.7	1.8	16.1	17.8	35.7	0.1	19.9
	理想	0.7	0.5	43.6	24.1	16.6	0.3	9.1

■「ごみ出し」における役割分担

		全体	主に女性	どちらかといえば女性	男女同程度	どちらかといえば男性	主に男性	サービスの利用	該当する選択肢がない	無回答
全体	人数(人)	1,346	304	109	202	138	307	1	214	71
	割合(%)	100	22.6	8.1	15.0	10.3	22.8	0.1	15.9	5.3
男性	人数(人)	553	91	58	77	55	151	1	95	25
	割合(%)	100	16.5	10.5	13.9	9.9	27.3	0.2	17.2	4.5
女性	人数(人)	786	211	50	125	82	154	0	118	46
	割合(%)	100	26.8	6.4	15.9	10.4	19.6	0	15.0	5.9

一番割合の高い回答

問	あなたは、家庭生活や社会において、男女は平等になっていると思いますか。
---	-------------------------------------

「政治」「社会通念・慣習・しきたり」「社会全体」において男性優遇とを感じる傾向が強い。

男女平等に関する意識について、全体でみると、「学校教育の場」と「地域活動の場」を除く様々な場面で男性が優遇されているとの回答が多くなっています。とくに「政治」「社会通念・慣習・しきたり」「社会全体」において男性優遇の意識が強くなっています。

単位：％

(n=1,346)	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	平等になっている	どちらかといえば女性の方が優遇されている	女性の方が非常に優遇されている	わからない	無回答
家庭生活の場で	53.0	9.5	43.5	25.7	5.1	1.0	10.8	4.5
職場で	53.6	11.8	41.8	23.0	4.2	1.2	12.8	5.3
学校教育の場で	14.0	1.9	12.1	47.8	2.0	0.1	30.2	5.8
地域活動の場で	29.4	4.5	24.9	33.8	2.9	0.2	28.6	5.1
政治の場で	72.4	33.8	38.6	7.2	0.4	0.1	14.9	4.9
法律や制度で	43.5	12.6	30.9	22.7	4.2	0.8	23.3	5.5
社会通念・慣習・しきたりで	69.1	20.1	49.0	8.5	1.3	0.4	15.8	4.8
社会全体でみて	68.5	14.5	54.0	9.5	2.0	0.4	15.2	4.5

問	あなたは、自治会長やPTA会長など、女性が地域活動のリーダーになるためには、どのようなことが必要だと思いますか。[複数選択]
---	--

女性のリーダーとしての活動には、男女双方で抵抗感を払拭することが大切。

自治会長やPTA会長など、女性が地域活動のリーダーになるために必要と思われることについて、全体でみると、「女性が地域活動のリーダーになることに対する男性の抵抗感をなくすこと」が51.2%と最も高く、次いで「女性が地域活動のリーダーになることに対する女性自身の抵抗感をなくすこと」(42.6%)となっており、男女相互の意識改革が挙げられています。

		全 体	女性 が地 域活 動の 対す る女 性の 自身 の抵 抗感 を	女性 が地 域活 動の 対す る男 性の 抵抗 感を なく すこ と	社会 の活 動中 で、 女性 が地 域活 動の 対す るこ とに 対し て、 その 評価 を高 める こと	女性 が地 域活 動の 対す るこ とに 対し て、 啓発 や情 報提 供・ 研修 を行 うこ と	女性 が地 域活 動の 対す るこ とに 対し て、 啓発 や情 報提 供・ 研修 を行 うこ と	女性 が地 域活 動の 対す るこ とに 対し て、 啓発 や情 報提 供・ 研修 を行 うこ と	そ 他	特 に な い	無 回 答
全体	人数(人)	1,346	574	689	426	310	308	61	159	64	
	割合(%)	100	42.6	51.2	31.6	23.0	22.9	4.5	11.8	4.8	
男性	人数(人)	553	237	293	197	131	148	25	59	18	
	割合(%)	100	42.9	53.0	35.6	23.7	26.8	4.5	10.7	3.3	
女性	人数(人)	786	336	394	227	179	159	35	98	46	
	割合(%)	100	42.7	50.1	28.9	22.8	20.2	4.5	12.5	5.9	

一番割合の高い回答

問	あなたは、男女共同参画を進めるために、海田町として、あるいは関係機関と連携して、特にどのようなことに取り組むべきだと思いますか。[複数選択(3つ以内)]
---	--

男女の相互理解への意識啓発が重要。

男女共同参画を進めるために、海田町として、あるいは関係機関と連携して、取り組むべきことについて、「男女がともに尊重され、多様な生き方ができるような相互理解(男女共同参画)に関する広報・啓発を行う」が36.2%と最も高く、次いで「学校教育の場において、男女共同参画についての学習の場を充実する」(35.6%)、「保育サービスや放課後児童クラブなどの子育て支援を充実する」(35.4%)となっています。

		全体	条例の制定や施策・制度を整備・充実する	相互理解(男女共同参画)に関する広報・啓発を行う	学校教育の場において、男女共同参画についての学習の場を充実する	社会教育などにおいて、男女共同参画の意識を高めるための学習の場を充実する	各国との交流や情報提供など、国際交流を推進する	実務・ドメスティック・バイオレンスに関する相談体制を充実する	保育サービスや放課後児童クラブなどの子育て支援を充実する	介護施設、介護サービスを充実する	まちづくり活動やボランティア活動、コミュニケーション活動における男女共同参画を推進する	町の責任ある立場に女性を積極的に登用したり、町の施策に関する審議等を行う場に女性の参画を進める	その他	特にな	わからない	無回答
全体	人数(人)	1,346	276	487	479	271	56	111	477	395	190	326	10	24	70	40
	割合(%)	100	20.5	36.2	35.6	20.1	4.2	8.2	35.4	29.3	14.1	24.2	0.7	1.8	5.2	3.0
男性	人数(人)	553	125	207	192	113	23	54	160	142	96	159	4	12	25	12
	割合(%)	100	22.6	37.4	34.7	20.4	4.2	9.8	28.9	25.7	17.4	28.8	0.7	2.2	4.5	2.2
女性	人数(人)	786	149	279	287	158	33	57	314	251	94	166	6	12	43	27
	割合(%)	100	19.0	35.5	36.5	20.1	4.2	7.3	39.9	31.9	12.0	21.1	0.8	1.5	5.5	3.4
18・19歳	人数(人)	19	4	7	6	5	0	4	6	4	2	5	0	1	1	1
	割合(%)	100	21.1	36.8	31.6	26.3	0	21.1	31.6	21.1	10.5	26.3	0	5.3	5.3	5.3
20歳代	人数(人)	130	35	35	46	23	5	20	62	30	18	23	3	2	3	2
	割合(%)	100	26.9	26.9	35.4	17.7	3.8	15.4	47.7	23.1	13.8	17.7	2.3	1.5	2.3	1.5
30歳代	人数(人)	196	45	57	84	36	13	17	113	48	18	36	3	3	7	1
	割合(%)	100	23.0	29.1	42.9	18.4	6.6	8.7	57.7	24.5	9.2	18.4	1.5	1.5	3.6	0.5
40歳代	人数(人)	217	49	69	79	35	6	18	83	60	29	55	1	4	12	6
	割合(%)	100	22.6	31.8	36.4	16.1	2.8	8.3	38.2	27.6	13.4	25.3	0.5	1.8	5.5	2.8
50歳代	人数(人)	210	45	77	75	40	7	20	52	70	27	53	2	2	16	0
	割合(%)	100	21.4	36.7	35.7	19.0	3.3	9.5	24.8	33.3	12.9	25.2	1.0	1.0	7.6	0
60歳代	人数(人)	210	36	92	68	48	10	14	65	67	27	57	1	5	13	7
	割合(%)	100	17.1	43.8	32.4	22.9	4.8	6.7	31.0	31.9	12.9	27.1	0.5	2.4	6.2	3.3
70歳以上	人数(人)	363	61	150	121	84	15	18	95	116	69	96	0	7	18	23
	割合(%)	100	16.8	41.3	33.3	23.1	4.1	5.0	26.2	32.0	19.0	26.4	0	1.9	5.0	6.3

一番割合の高い回答

中学生アンケート

問 現在、ご家庭で家事や育児の男女の役割分担はどうなっていますか。

町民アンケートと比較して「男女同程度」の割合が高い。

家庭での家事や育児の役割分担について、「洗濯」「食事のしたく」では「主に女性」が、「そうじ」「ごみ出し」「子どもの世話」「生活費を得る」では「男女同程度」の割合が最も高くなっています。

町民アンケートの結果と比較すると、「男女同程度」の割合が高くなっています。

単位: %

町民(n=1,346)	中学生(n=216)	主に女性	どちらかといえば女性	男女同程度	どちらかといえば男性	主に男性	サービスの利用	該当する選択肢がない
そうじ	町民	38.3	19.8	15.2	2.5	2.7	0.1	15.9
	中学生	35.2	21.3	38.0	1.9	0.9	0.0	2.3
洗濯	町民	46.5	15.9	12.4	2.2	1.9	0.1	15.9
	中学生	52.8	15.7	26.9	0.0	1.4	0.0	2.8
食事のしたく	町民	55.6	13.6	6.6	1.4	1.7	0.1	15.9
	中学生	50.0	19.4	25.9	1.4	0.5	0.0	2.3
ごみ出し	町民	22.6	8.1	15.0	10.3	22.8	0.1	15.9
	中学生	18.1	16.7	31.9	11.1	18.5	0.0	2.8
子どもの世話	町民	17.2	17.5	10.5	0.2	0.1	0.1	43.1
	中学生	22.2	17.1	50.0	0.0	1.9	0.5	7.4
介護	町民	9.1	5.5	6.8	0.8	0.7	1.2	64.0
	中学生	11.6	8.8	27.8	0.0	2.8	3.2	43.1
生活費を得る	町民	1.7	1.8	16.1	17.8	35.7	0.1	19.9
	中学生	9.3	1.9	47.2	11.6	25.9	0.0	3.2

問 家庭での家事や育児などについて、主に誰が担うのが理想だと思いますか。

町民アンケートと比較して「男女同程度」の割合が高い。

理想とする家庭での家事や育児の役割分担について、すべての項目において「男女同程度」が最も高くなっています。「男女同程度」の割合が70%前後になっている「洗濯」「ごみ出し」「生活費を得る」の3項目のうち、「洗濯」は女性、「ごみ出し」「生活費を得る」は男性が担うという意見が2割を超えています。すべての項目で「男女同程度」の割合は町民よりも中学生の方が高くなっています。

単位: %

町民(n=1,346)	中学生(n=216)	主に女性	どちらかといえば女性	男女同程度	どちらかといえば男性	主に男性	サービスの利用	該当する選択肢がない
そうじ	町民	6.5	13.7	65.5	1.3	1.0	0.7	6.8
	中学生	6.0	6.5	79.2	2.3	3.2	0.9	1.4
洗濯	町民	8.8	21.4	56.7	0.5	0.8	0.5	6.9
	中学生	8.8	14.8	69.4	2.8	1.4	0.9	1.4
食事のしたく	町民	11.2	29.0	47.5	0.4	0.4	0.5	6.7
	中学生	15.7	14.8	64.4	0.9	1.4	0.9	1.4
ごみ出し	町民	2.6	3.7	57.1	12.6	12.3	0.4	6.8
	中学生	1.4	0.9	70.8	9.3	14.8	0.9	1.4
子どもの世話	町民	3.0	10.9	62.8	0.4	0.4	0.6	15.8
	中学生	4.2	6.9	83.8	0.5	1.9	0.0	1.9
介護	町民	1.3	3.9	57.2	1.7	0.4	6.7	22.4
	中学生	2.8	1.4	75.9	1.9	2.3	6.9	6.5
生活費を得る	町民	0.7	0.5	43.6	24.1	16.6	0.3	9.1
	中学生	2.8	0.5	70.8	13.0	9.7	0.5	2.3

問	あなたは、「家庭生活」「学校生活」「地域活動」「政治」「社会全体」において、男女の地位は平等になっていると思いますか。
---	---

町民アンケートと比較して「男女平等」の割合が高い。

家庭生活や社会において、「家庭生活の中で」「学校生活の中で」「地域活動の中で」では、「男女平等になっている」の割合が最も高くなっています。「政治の場で」では49.5%、「社会全体の中で」では42.6%が「男性優遇」となっています。町民アンケートの結果と比較すると下表のようになります。「男性優遇」の割合は、「家庭生活の中で」では26.6ポイント、「地域活動の中で」では21.5ポイント、「社会全体の中で」では25.9ポイント、中学生の割合の方が低くなっています。

		単位：%					
		男性の方が優遇されている	どちらかといえば男性の方が優遇されている	男女平等になっている	どちらかといえば女性の方が優遇されている	女性の方が優遇されている	わからない
町民(n=1,346) 中学生(n=216)	家庭生活の中で	町民 9.5	43.5	25.7	5.1	1.0	10.8
	中学生	7.4	19.0	44.9	11.6	4.2	12.5
学校生活の中で	町民	1.9	12.1	47.8	2.0	0.1	30.2
	中学生	2.3	5.6	61.1	9.3	4.6	16.2
地域活動の中で	町民	4.5	24.9	33.8	2.9	0.2	28.6
	中学生	2.3	5.6	57.9	3.2	1.9	27.8
政治の場で	町民	33.8	38.6	7.2	0.4	0.1	14.9
	中学生	20.8	28.7	23.1	2.3	1.9	21.3
社会全体の中で	町民	14.5	54.0	9.5	2.0	0.4	15.2
	中学生	14.4	28.2	23.1	4.2	3.2	25.9

問	あなたは中学生になって、「女の子だから～しなさい(しちゃダメ)」や「男の子だから～しなさい(しちゃダメ)」のように言われたことがありますか。
---	--

性別の違いによるしつけや指導について、女性の方が言われることが多く、男性よりも40ポイント以上と大幅に上回っている。

「よく言われる」と「ときどき言われる」を『言われる』とすると、女性は68.4%と男性よりも40.1ポイント高くなっています。

		全体	言われる	よく言われる	ときどき言われる	言われたことがない	無回答
全体	人数(人)	216	104	21	83	100	12
	割合(%)	100	48.1	9.7	38.4	46.3	5.6
男性	人数(人)	99	28	6	22	66	5
	割合(%)	100	28.3	6.1	22.2	66.7	5.1
女性	人数(人)	95	65	12	53	26	4
	割合(%)	100	68.4	12.6	55.8	27.4	4.2
無回答	人数(人)	22	11	3	8	8	3
	割合(%)	100	50	13.6	36.4	36.4	13.6

問	「女の子だから～しなさい(しちゃダメ)」や「男の子だから～しなさい(しちゃダメ)」のようなことを言われたとき、あなたはどんな気持ちになりましたか。
---	---

女性の半数以上が不快感を示している。

「いやな気持ちでした」では女性が52.3%と男性よりも41.6ポイント以上高くなっています。また、「その通りだと思った」では男性が46.4%と女性よりも29.5ポイント以上高くなっています。

		全体	いやな気持ち でした	その通りだ と思った	何とも思わ なかった、気 にならなかつ た	その他
全体	人数(人)	104	40	27	30	7
	割合(%)	100	38.5	26.0	28.8	6.7
男性	人数(人)	28	3	13	9	3
	割合(%)	100	10.7	46.4	32.1	10.7
女性	人数(人)	65	34	11	18	2
	割合(%)	100	52.3	16.9	27.7	3.1

一番割合の高い回答

問	あなたは、職業を選ぶとき、次のことをどれくらい重視しますか。
---	--------------------------------

職業選択の際、最重要視されているのは「自分の好きなことが活かせる」。

「重視する」と「少し重視する」を『重視する』とすると、『重視する』の割合は「休みが多い」を除く4つの項目で9割以上となっています。また、全体でみると、『重視する』は「自分の好きなことが活かせる」が96.7%と最も高く、ついで「収入が多い」(95.4%)、「安定して長く働ける」(94.9%)となっています。

	重視する	少し重視する	重視しない	無回答
(n=216)				
自分の好きなことが活かせる	73.1	23.6	2.3	0.9
人の役に立つ	54.6	35.6	8.3	1.4
収入が多い	57.9	37.5	3.2	1.4
安定して長く働ける	74.5	20.4	3.7	1.4
休みが多い	39.4	49.5	9.7	1.4

単位：%



事業所アンケート

問 貴事業所では、女性を管理職に登用することについて問題がありますか。[複数選択]

半数以上の事業所が、女性の管理職への登用について「特に問題はない」としている。

女性を管理職に登用することについて、「特に問題はない」としている事業所は全体で54.2%になります。また、従業員数が「1～9人」の事業所では「特に問題はない」の割合が64.3%と他の区分よりも16.7ポイント以上高くなっています。

	全体		従業員数							
			0人		1～9人		10～49人		50人以上	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
全体	118	100	21	100	56	100	21	100	20	100
管理能力の面で、女性の適任者が少ない	10	8.5	1	4.8	0	0	3	14.3	6	30.0
女性は人材として育てにくい	2	1.7	1	4.8	1	1.8	0	0	0	0
女性には長時間の労働を要求しにくい	16	13.6	0	0	9	16.1	5	23.8	2	10.0
女性従業員自身が、管理職になることを望んでいない	14	11.9	2	9.5	3	5.4	4	19.0	5	25.0
上司や同僚の男性従業員に、女性管理職への認識や理解が不十分な点がある	2	1.7	0	0	0	0	1	4.8	1	5.0
業務内容の性質上、女性には管理職を任せられない、あるいは向いていない	1	0.8	1	4.8	0	0	0	0	0	0
管理職になってもらいたい女性はあるが、在職年数などの条件を満たしていない	2	1.7	0	0	0	0	1	4.8	1	5.0
目標となる女性の先輩職員がいないので、次が育たない	5	4.2	0	0	1	1.8	3	14.3	1	5.0
顧客が女性管理職を嫌がる	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
女性登用の機運が盛り上がっていない	3	2.5	1	4.8	0	0	0	0	2	10.0
その他	8	6.8	5	23.8	1	1.8	1	4.8	1	5.0
特に問題はない	64	54.2	10	47.6	36	64.3	9	42.9	9	45.0
無回答	12	10.2	2	9.5	8	14.3	2	9.5	0	0

表頭の項目で最も割合の高いもの

問 事業所では、今後、女性の管理職の登用について、主にどのように考えていますか。

従業員数が50人以上の事業所の6割が、能力や経験に応じて女性を管理職に登用していく予定としている。

従業員数が「10～49人」と「50人以上」の事業所では、女性の管理職の登用について「能力や経験に応じて登用していく予定である」の割合が最も高くなっています。10人未満の事業所では、「登用は考えていない」が3割を超え最も高くなっています。

	全体		従業員数							
			0人		1～9人		10～49人		50人以上	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
全体	118	100	21	100	56	100	21	100	20	100
積極的に登用していく予定である	17	14.4	1	4.8	7	12.5	5	23.8	4	20.0
能力や経験に応じて登用していく予定である	35	29.7	2	9.5	13	23.2	8	38.1	12	60.0
人数を限定して登用していく予定である	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
職種や職域を限定して登用していく予定である	2	1.7	0	0	0	0	1	4.8	1	5.0
職位を限定して登用していく予定である	1	0.8	0	0	1	1.8	0	0	0	0
登用は考えていない	36	30.5	7	33.3	22	39.3	4	19.0	3	15.0
その他	17	14.4	6	28.6	9	16.1	2	9.5	0	0
無回答	10	8.5	5	23.8	4	7.1	1	4.8	0	0

表頭の項目で最も割合の高いもの



問	事業所では、女性従業員は、結婚や妊娠、出産、介護などのライフステージの節目に、どのような働き方を選ぶことが多いですか。
---	---

ライフステージの節目での女性従業員の働き方において、従業員数が「50人以上」の事業所の7割が、勤務条件などを変えずずっと働いている状況にある。

結婚や妊娠、出産、介護などのライフステージの節目での女性従業員の働き方では、従業員数が「50人以上」の事業所の7割が「勤務条件などを変えず、ずっと働く(育児休業、介護休業等の取得を含む)」となっています。

従業員数が「10～49人」の事業所では、「勤務条件などを変えず、ずっと働く(育児休業、介護休業等の取得を含む)」(23.8%)と「勤務条件などを変えて、ずっと働く(フルタイム勤務からパートタイム勤務へ変更など)」(28.6%)で52.4%となっています。

	全体		従業員数							
			0人		1～9人		10～49人		50人以上	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
全体	118	100	21	100	56	100	21	100	20	100
勤務条件などを変えず、ずっと働く(育児休業、介護休業等の取得を含む)	26	22.0	1	4.8	6	10.7	5	23.8	14	70.0
勤務条件などを変えて、ずっと働く(フルタイム勤務からパートタイム勤務へ変更など)	14	11.9	0	0	7	12.5	6	28.6	1	5.0
結婚を機に仕事をやめる	2	1.7	1	4.8	1	1.8	0	0	0	0
妊娠を機に仕事をやめる	2	1.7	0	0	0	0	1	4.8	1	5.0
出産を機に仕事をやめる	5	4.2	1	4.8	1	1.8	3	14.3	0	0
家族の介護のために仕事をやめる	2	1.7	0	0	0	0	0	0	2	10.0
その他	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
該当者がいない	61	51.7	16	76.2	37	66.1	6	28.6	2	10.0
無回答	6	5.1	2	9.5	4	7.1	0	0	0	0

表頭の項目で最も割合の高いもの

問	事業所では、女性従業員は、結婚や妊娠、出産、介護などのライフステージの節目に、どのような働き方をしてほしいと思いますか。
---	--

ライフステージの節目での女性従業員の働き方において、従業員数が「10～49人」と「50人以上」の事業所の8割以上が、継続勤務を希望している。

結婚や妊娠、出産、介護などのライフステージの節目での女性従業員の働き方では、従業員数が「10～49人」と「50人以上」の事業所において、「勤務条件などを変えず、ずっと働く(育児休業、介護休業等の取得を含む)」が最も高くなっています。

従業員数が「10～49人」と「50人以上」の事業所では、女性従業員の継続勤務の要望が高くなっています。

	全体		従業員数							
			0人		1～9人		10～49人		50人以上	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
全体	118	100	21	100	56	100	21	100	20	100
勤務条件などを変えず、ずっと働く(育児休業、介護休業等の取得を含む)	40	33.9	2	9.5	11	19.6	12	57.1	15	75.0
勤務条件などを変えて、ずっと働く(フルタイム勤務からパートタイム勤務へ変更など)	24	20.3	3	14.3	12	21.4	7	33.3	2	10.0
結婚を機に仕事をやめる	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
妊娠を機に仕事をやめる	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
出産を機に仕事をやめる	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
家族の介護のために仕事をやめる	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
その他	1	0.8	0	0	0	0	0	0	1	5.0
該当者がいない	46	39.0	13	61.9	29	51.8	2	9.5	2	10.0
無回答	7	5.9	3	14.3	4	7.1	0	0	0	0

表頭の項目で最も割合の高いもの



問	事業所において、今後、育児休業や介護休業制度を定着させる上で、特に問題と思われることは何ですか。[複数選択]
---	--

育児休業や介護休業制度を定着させる上で、特に問題となっているのは、「休業期間中の代替要員の確保」。

従業員数が「10～49人」と「50人以上」の事業所において、育児休業や介護休業制度を定着させる上で最も問題としているのが、「休業期間中の代替要員の確保」であり、特に従業員数が「10～49人」の事業所では、「休業期間中の代替要員の確保が難しい」が8割を超えている状況にあります。

	全体		従業員数							
			0人		1～9人		10～49人		50人以上	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
全体	118	100	21	100	56	100	21	100	20	100
休業期間中の代替要員の確保が難しい	49	41.5	2	9.5	17	30.4	17	81.0	13	65.0
休業者の復職後、代替要員の処遇が難しい	17	14.4	3	14.3	4	7.1	6	28.6	4	20.0
休業期間が前後するなど、人員計画が立てにくい	11	9.3	1	4.8	1	1.8	6	28.6	3	15.0
休業者の周りの人の業務負担が多くなる	28	23.7	2	9.5	7	12.5	10	47.6	9	45.0
代替要員では業務が務まらない、又は効率が落ちる	9	7.6	1	4.8	3	5.4	3	14.3	2	10.0
制度を利用しやすい雰囲気がない	1	0.8	0	0	0	0	1	4.8	0	0
利用する人と利用しない人の不公平感がある	4	3.4	2	9.5	0	0	2	9.5	0	0
休業中の賃金等の負担が大きい	14	11.9	1	4.8	5	8.9	5	23.8	3	15.0
復職時に技術・能力が低下している場合がある	2	1.7	1	4.8	1	1.8	0	0	0	0
その他	2	1.7	1	4.8	0	0	1	4.8	0	0
特になし	51	43.2	13	61.9	30	53.6	2	9.5	6	30.0
無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

表頭の項目で最も割合の高いもの

問	事業所では、各種ハラスメント(嫌がらせ)の対策として、どのようなことに取り組んでいますか。[複数選択]
---	---

従業員数が「50人以上」の事業所の6割が、ハラスメントの対策として就業規則や社内規定でのハラスメント禁止の規定、相談窓口の設置を行っている。

ハラスメント対策では、従業員数が10人以上の事業所において、「就業規則や社内規程などでのハラスメント禁止の規定」が最も高くなっています。労働基準法により、常時10人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則を作成し、行政官庁に届出をすることが義務付けられており、就業規則で規定しやすいことがこの結果に起因していることも予想されます。

従業員数が「50人以上」の事業所では、「就業規則や社内規程などでハラスメント禁止を規定している」と「社内(社外)に相談窓口を設置している」が6割となっています。

	全体		従業員数							
			0人		1～9人		10～49人		50人以上	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
全体	118	100	21	100	56	100	21	100	20	100
就業規則や社内規程などでハラスメント禁止を規定している	30	25.4	2	9.5	6	10.7	10	47.6	12	60.0
社内(社外)に相談窓口を設置している	25	21.2	1	4.8	4	7.1	8	38.1	12	60.0
会社や職員組合などで対策委員会のような機関を設置している	6	5.1	0	0	2	3.6	2	9.5	2	10.0
ハラスメントが発生した時の対応マニュアルを定めている	14	11.9	1	4.8	3	5.4	4	19.0	6	30.0
社内啓発のための研修などを開催している	19	16.1	1	4.8	5	8.9	8	38.1	5	25.0
啓発資料などを配布している	11	9.3	1	4.8	2	3.6	5	23.8	3	15.0
その他	5	4.2	0	0	3	5.4	2	9.5	0	0
取り組む必要性は感じているが、進んでいない	10	8.5	0	0	4	7.1	3	14.3	3	15.0
取り組む必要性を感じない	49	41.5	13	61.9	29	51.8	6	28.6	1	5.0
無回答	16	13.6	6	28.6	10	17.9	0	0	0	0

表頭の項目で最も割合の高いもの

問	事業所として、今後、男女共同参画社会を実現するために、どのようなことが必要だと思いますか。[複数選択]
---	---

男女共同参画社会を実現するために必要なことは、仕事と家庭の両立を可能にするような環境の整備。

今後、男女共同参画社会を実現するために、必要と思われることは、従業員数が「10～49人」と「50人以上」の事業所では、「仕事と家庭の両立を可能にするような環境の整備が十分であること」が5割を超え最も高くなっています。

	全体		従業員数							
			0人		1～9人		10～49人		50人以上	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
全体	118	100	21	100	56	100	21	100	20	100
募集・採用における男女差をなくすこと	26	22.0	2	9.5	14	25.0	5	23.8	5	25.0
配置・昇進・教育訓練における男女差をなくすこと	25	21.2	3	14.3	10	17.9	7	33.3	5	25.0
賃金における男女差をなくすこと	24	20.3	4	19.0	12	21.4	5	23.8	3	15.0
定年・退職・解雇における男女差をなくすこと	16	13.6	2	9.5	10	17.9	2	9.5	2	10.0
セクハラ・パワハラ・マタハラ・DV等の防止措置が取られていること	14	11.9	2	9.5	4	7.1	4	19.0	4	20.0
LGBTなど、多様な性に配慮した募集や採用がされていること	7	5.9	1	4.8	2	3.6	3	14.3	1	5.0
育児休業や介護休業制度が、男女共に活用されていること	28	23.7	2	9.5	9	16.1	10	47.6	7	35.0
仕事と家庭の両立を可能にするような環境の整備が十分であること	37	31.4	4	19.0	12	21.4	11	52.4	10	50.0
育児などで一旦退職した場合の再就職の機会があること	23	19.5	3	14.3	7	12.5	9	42.9	4	20.0
人事評価などで、性別により評価することがないよう基準を定めること	15	12.7	3	14.3	5	8.9	5	23.8	2	10.0
性別による仕事の分業がないこと	21	17.8	4	19.0	12	21.4	4	19.0	1	5.0
相談窓口を充実すること	12	10.2	2	9.5	3	5.4	3	14.3	4	20.0
その他	2	1.7	1	4.8	1	1.8	0	0	0	0
特にない	37	31.4	8	38.1	25	44.6	2	9.5	2	10.0
無回答	11	9.3	6	28.6	5	8.9	0	0	0	0

表頭の項目で最も割合の高いもの

問	事業所として、男女共同参画を積極的に進めるために、行政はどのようなことに力を入れるべきだと思いますか。[複数選択(5つ以内)]
---	---

男女共同参画を積極的に進めるために、行政に求められているのは、「育児・介護休業制度の充実」と「保育所・児童クラブの充実」。

男女共同参画を積極的に進めるために、行政に求められていることは、従業員数が「10～49人」と「50人以上」の事業所では「保育所・児童クラブの充実」が最も高く、次いで「育児・介護休業制度の充実」となっています。従業員数が10人未満の事業所においても、この2つは上位を占めています。

	全体		従業員数							
	件数	割合	0人		1～9人		10～49人		50人以上	
			件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
全体	118	100	21	100	56	100	21	100	20	100
育児・介護休業制度の充実	54	45.8	10	47.6	23	41.1	10	47.6	11	55.0
保育所・児童クラブの充実	53	44.9	7	33.3	23	41.1	11	52.4	12	60.0
児童手当等の所得制限の緩和	32	27.1	4	19.0	11	19.6	9	42.9	8	40.0
ファミリー・サポート・センター(地域において育児の援助を受けたい人と行いたい人が会員となり、育児について助け合う会員組織)の設置・充実	21	17.8	4	19.0	11	19.6	4	19.0	2	10.0
介護施設等介護サービスの充実	42	35.6	7	33.3	19	33.9	8	38.1	8	40.0
男女平等な雇用・労働条件の確保のための啓発強化	12	10.2	3	14.3	7	12.5	1	4.8	1	5.0
職業指導・職業訓練の充実	5	4.2	1	4.8	1	1.8	1	4.8	2	10.0
完全週休2日制の普及啓発	7	5.9	2	9.5	2	3.6	1	4.8	2	10.0
従業員を対象とした相談体制の整備	6	5.1	0	0	4	7.1	2	9.5	0	0
従業員の定着率向上のためのアドバイザー等の派遣	4	3.4	3	14.3	0	0	0	0	1	5.0
若者の職場定着に向けた、事業主等を対象とした講習会の実施	5	4.2	1	4.8	3	5.4	1	4.8	0	0
障がい者の職場定着に向けた、事業主等を対象とした講習会の実施	4	3.4	1	4.8	1	1.8	1	4.8	1	5.0
高年齢者の継続雇用に向けた、事業主等を対象とした講習会の実施	6	5.1	4	19.0	0	0	2	9.5	0	0
女性の職場定着や登用に向けた、事業主等を対象とした講習会の実施	4	3.4	2	9.5	1	1.8	1	4.8	0	0
就業環境改善に対する理解促進のための、事業主等を対象とした講習会の実施	5	4.2	0	0	1	1.8	3	14.3	1	5.0
県ホームページ等を活用した働きやすい環境整備に関する先進事例紹介	4	3.4	3	14.3	0	0	1	4.8	0	0
雇用や労働に関する情報の提供	11	9.3	4	19.0	4	7.1	1	4.8	2	10.0
事業主に対する助成制度(財政的支援)の拡充	32	27.1	3	14.3	19	33.9	6	28.6	4	20.0
従業員に対する助成制度(財政的支援)の拡充	17	14.4	2	9.5	7	12.5	4	19.0	4	20.0
事業主の意識啓発	9	7.6	3	14.3	3	5.4	1	4.8	2	10.0
その他	3	2.5	2	9.5	0	0	0	0	1	5.0
無回答	11	9.3	2	9.5	9	16.1	0	0	0	0

表頭の項目で最も割合の高いもの

4 男女共同参画における課題

「1 統計データ」から「3 アンケート調査等から見える現状」を踏まえ、男女共同参画における主な課題を抽出しました。

課題 1 男女共同参画社会の実現に向けた男女双方の意識改革	
課題の根拠	○男女平等に関する意識について、とくに「政治」「社会通念・慣習・しきたり」「社会全体」において男性優遇の回答が多くなっている。(町民アンケート) ○自治会長やPTA会長など、女性が地域活動のリーダーになるために必要と思われることについて、「女性が地域活動のリーダーになることに対する男性の抵抗感をなくすこと」が51.2%と最も高く、次いで「女性が地域活動のリーダーになることに対する女性自身の抵抗感をなくすこと」(42.6%)となっている。(町民アンケート) ○男女平等に関する意識について、「家庭生活の中で」「学校生活の場で」「地域活動の場で」では、「男女平等になっている」の割合が最も高く、全体的に18歳以上の町民に比べ、男女平等ととらえている傾向にある。(中学生アンケート) ○家庭等で性別の違いによるしつけや指導を受けたことがある子どもが半数近くにおよび、とくに女性の方は68.4%と男性よりも40.1ポイントも高くなっている。(中学生アンケート) ○性別の違いによるしつけや指導を受けた女性の半数以上が不快な思いをしている。(中学生アンケート)
課題解決の要点	○性別による固定的役割分担に関する無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)の解消 ○男女双方の抵抗感の払拭などの意識改革 ○大人の子どもに対する“思い込み”“決めつけ”“押し付け”の抑制
課題解決に向けた取組	○男女共同参画に関する理解を深めるための広報・啓発の充実(50ページ) ○人権教育・啓発の推進(50ページ) ○子どもの発達段階に応じた男女共同参画に係る教育の充実(51ページ) ○男女共同参画に関する理解を深めるための多様な学習機会の提供(51ページ) ○町職員の男女共同参画に関する研修への参加(51ページ) ○働く場や地域団体等における研修の促進(51ページ) ○家庭における男女共同参画を推進する啓発(52ページ) ○男性の家庭における活動への参画を促す取組の充実(52ページ) ○子どもと家庭に関する相談支援体制の充実(52ページ) ○かいた版ネウボラの推進(53ページ) ○男女がともに個性と能力を発揮するための働き方改革や、女性が活躍できる職場環境の整備促進(54ページ) ○仕事と家庭の両立や地域活動への参画に向けた情報提供・啓発(54ページ) ○男女がともに安心して働き続けるための子育て支援・介護サービス等の充実(54ページ) ○男女の地域活動・まちづくりへの参画拡大に向けた環境の整備(55ページ)

課題 2 多様な学習機会の提供

課題の根拠	○生活の中での「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活（地域活動・学習・趣味・付き合いなど）」の優先度について、女性は“家庭優先”と“仕事と家庭の両立”，男性は“仕事と家庭の両立”の希望が多い。（町民アンケート） ○新型コロナウイルス感染症感染拡大のようなパンデミックがあった場合の雇用環境の変化（社会情勢） ○職業を選ぶときの判断基準では、「重視する」と「少し重視する」を合わせると、「自分の好きなことが活かせる」が96.7%と最も高くなっている。また、「重視する」のみでみると、「安定して長く働ける」が74.5%、「自分の好きなことが活かせる」が73.1%となっている。（中学生アンケート）
課題解決の要点	○仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の実現 ○新しい生活様式の構築 ○仕事について考える機会の創出
課題解決に向けた取組	○男女共同参画に関する理解を深めるための多様な学習機会の提供（51ページ） ○仕事と家庭の両立や地域活動への参画に向けた情報提供・啓発（54ページ） ○女性デジタル人材育成プランに基づいた支援（54ページ） ○女性活躍推進法に基づいた支援（54ページ） ○学校におけるキャリア教育の充実（51ページ）

課題 3 働きやすい社会環境の実現（保育サービスや介護サービスなどの充実）

課題の根拠	○海田町の高齢化率は23.8%と県内で最も低く、生産年齢人口（15～64歳）の割合が60.8%と広島県（56.4%）と全国（57.8%）に比べ、3ポイント以上高くなっている。（統計データ） ○結婚や妊娠、出産、介護などのライフステージの節目での女性従業員の働き方として継続勤務を希望している事業所が多く、現状では従業員数が「50人以上」の7割の事業所において、女性従業員が勤務条件などを変えずずっと働いている状況にある。（事業所アンケート） ○男女が共に働きやすい社会環境をつくるために必要なこととして、女性の回答で多かったのが、「男女で家事や育児、介護などに協力して取り組む」と「保育サービスや介護サービスなどを充実させ、誰もが利用できるようにする」となっている。（町民アンケート） ○男女共同参画を積極的に進めるための行政の取組で事業所からの要望が多かったのが、「保育所・児童クラブの充実」と「育児・介護休業制度の充実」となっている。（事業所アンケート）
課題解決の要点	○町民や事業所のニーズを的確にとらえた適正なサービスの充実
課題解決に向けた取組	○子どもと家庭に関する相談支援体制の充実（52ページ） ○かいた版ネウボラの推進（53ページ） ○保育サービスの充実（53ページ） ○放課後児童対策の充実（53ページ） ○在宅サービス（介護サービス）の充実（53ページ） ○男女がともに安心して働き続けるための子育て支援・介護サービス等の充実（54ページ）

課題 4 誰もが安全・安心に暮らすための支援

課題の根拠	○職場・学校・地域でハラスメントを受けたことのある人の割合は24.2%で、2017年の調査より12ポイント増加している。(町民アンケート) ○ドメスティック・バイオレンスを受けたことのある人の割合は5.8%となっている。(町民アンケート) ○国民健康保険被保険者の特定健康診査の受診率とがん検診の受診率が低い状況にある。(統計データ)
課題解決の要点	○暴力の根絶に向けた取組 ○効果的な受診勧奨の仕方についての検証と取組
課題解決に向けた取組	○暴力についての実態把握(56ページ) ○暴力についての相談体制の充実(56ページ) ○暴力の根絶に向けた啓発の推進(56ページ) ○ドメスティック・バイオレンスの防止に向けた啓発の充実(56ページ) ○ドメスティック・バイオレンスに関する相談の充実(56ページ) ○被害者の保護及び自立支援への対応(56ページ) ○セクシュアル・ハラスメント等の防止に向けた啓発の充実(56ページ) ○セクシュアル・ハラスメント等に関する相談の充実(57ページ) ○暴力のない安心して暮らせるまちづくり(57ページ) ○特定健康診査やがん検診受診率の向上対策の推進(58ページ)

第3章 第3次海田町男女共同参画基本計画

1 基本理念

男女共同参画社会とは、男女共同参画社会基本法で、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」とされています。

また、近年のSDGsの機運の高まりや令和3(2021)年4月から実施されている「地域共生社会」の実現に向けた包括的支援体制の整備のための「重層的支援体制整備事業」などを踏まえ、誰一人取り残さない社会の実現と住民一人ひとりが、性別にかかわらずその個性と能力を十分に発揮することができる社会の実現に向けて、基本理念を以下のとおり定め、施策を推進していきます。

＜男女共同参画を進める取組姿勢に関する基本理念＞

誰もが輝く 豊かさづくり

ーみんなで支えるまち かいたー



2 計画の基本目標

計画の基本理念を踏まえ、施策を展開していくための計画の基本目標(施策の基軸)を設定します。

(1) 男女共同参画をはぐくむ人づくり

人々の意識の中に長い時間をかけて形作られてきた性別に基づく役割分担意識は、時代とともに変わりつつあるものの、いまだに根強く残っており、男女共同参画社会の形成に向けた基盤的障壁となっています。

このため、固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み(アンコシャス・バイアス)をなくし、地域全体で男女共同参画意識を醸成するための啓発と理解促進に取り組みます。

(2) 誰もがあらゆる分野で活躍できる環境づくり

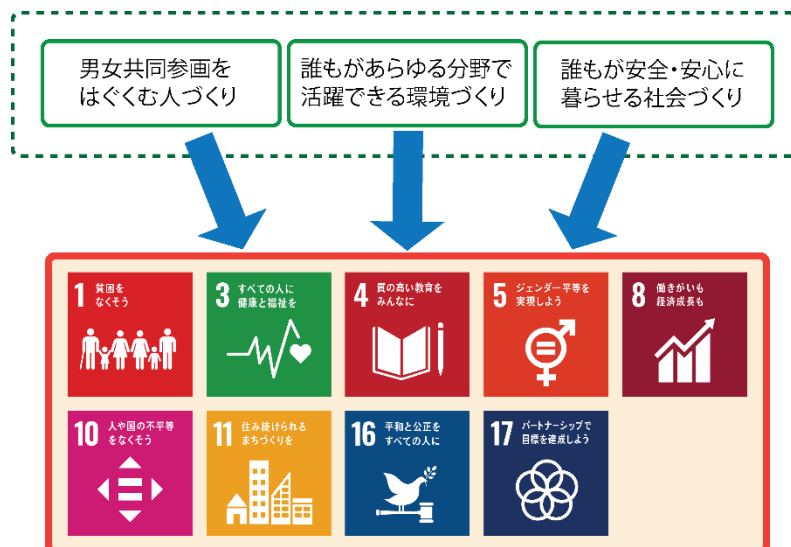
男女共同参画社会とは、男性も女性も、意欲に応じて、あらゆる分野で活躍できる社会です。仕事、家庭、地域生活など、多様な活動を自らの希望に沿った形で展開でき、男女がともに夢や希望を実現できる社会の実現を目指します。

(3) 誰もが安全・安心に暮らせる社会づくり

男女共同参画社会の形成にあたっては、男女それぞれの性や身体的特性を十分に理解し、互いの性を尊重する意識と暴力など安全・安心な暮らしを脅かすものを許さない社会意識の醸成が不可欠になります。そのほか、生涯を通じたこころと体の健康や生活環境における安全・安心の保障についても考えていく必要があります。

このため、誰もが安全・安心に暮らせる社会の実現に向けて、暴力の根絶と被害者の支援、生涯を通じた健康づくりなどの推進に取り組みます。

SDGsはグローバルな課題の解決に向けて各国が取り組むものですが、目標を達成するには自治体レベルでの取り組みが不可欠です。第3次海田町男女共同参画基本計画で定める基本目標に取り組むことは、SDGsの達成にもつながっていきます。



3 施策の体系



具体的施策

①多様な媒体を利用した広報・啓発の充実（50ページ）

①男女共同参画を推進する学校教育の充実（51ページ）

②生涯を通じた学習機会の提供（51ページ）

③研修等の充実（51ページ）

①男女がともに家事に取り組むための支援の充実（52ページ）

②子育て家庭の暮らしを支える支援の充実（53ページ）

③介護サービスの充実（53ページ）

①男女の均等な機会の確保と女性活躍の促進に向けた雇用環境の整備（54ページ）

②仕事と家庭を両立するための支援の充実（54ページ）

③女性の就労・起業・経営活動に向けた環境の整備（54ページ）

①政策・方針の立案及び決定過程への男女共同参画の推進（55ページ）

②地域活動・まちづくりにおける男女共同参画の推進（55ページ）

①暴力の根絶のための基盤づくり（56ページ）

②相談支援体制の整備・充実（56ページ）

③暴力を許さない社会環境づくり（57ページ）

①生涯を通じた健康保持・増進の支援（58ページ）

②暮らしの安全・安心づくりの推進（59ページ）

③困難を有する人への支援の充実（60ページ）

①多文化共生に関する意識啓発の充実（61ページ）

②外国人が暮らしやすい環境づくり（61ページ）



4 基本施策の展開

男女共同参画社会の実現に向けた施策を総合的かつ計画的に推進していきます。

なお、本項の【具体的な実施内容】の表中にある「主な担当」は、令和4年度時点のものを記載しています。

基本目標1 男女共同参画をはぐくむ人づくり

(1) 広報・啓発の充実

【施策の方向性】

すべての性別、世代等を含め、町民各層に対し、男女共同参画社会の形成の意義と責任や、それぞれの立場からの参画への取組を重視した広報啓発活動を推進します。

【具体的な実施内容】

具体的施策の柱	具体的施策	主な担当
① 多様な媒体を利用した広報・啓発の充実	ア) 男女共同参画に関する理解を深めるための広報・啓発の充実 ○ 広報かいたに啓発記事を掲載するとともに、ホームページなど多様な情報手段を活用し、幅広い世代に向けて男女共同参画社会推進のための意識啓発を行います。 ○ 子育て世帯が集まる講座等の機会をとりえ男女共同参画意識を高める啓発を行います。 ○ 各学校に対して各種団体からの情報を随時提供します。	社会福祉課 企画課 こども課 学校教育課
	イ) 人権教育・啓発の推進 ○ 広報かいたに啓発記事を掲載するとともに、ホームページなど多様な情報手段を活用し、情報提供を行い、人権尊重の意識の啓発を行います。 ○ 人権擁護委員と連携し、継続して人権啓発事業に取り組みます。 ○ 教育課程に位置付けて人権教育を推進し、児童生徒の人権意識を高める取組を行います。 ○ 地域住民の学習要求と地域社会の必要課題を的確に把握し、積極的な学習への意欲を高めるための講座等を開催します。	社会福祉課 学校教育課 生涯学習課

【達成に向けた指標】

目標	現状(令和4年度)	目標(令和9年度)
社会全体でみて男女が平等だと思っている人の割合	9.5%	30.0%
男女共同参画の言葉・意味の認知度(「言葉も意味も知っている」とした割合)	47.0%	60.0%
男女共同参画に関わる広報紙掲載件数	年2回	年2回

(2) 教育と学習機会の充実

【施策の方向性】

子どもの発達段階に応じて、家庭、学校、地域生活の場で、人権の尊重、男女の平等、相互理解・協力等についての教育の充実を図るとともに、住民一人ひとりが男女共同参画に関する理解を深めることができるよう、生涯を通じて学習できる機会を提供します。

【具体的な実施内容】

具体的施策の柱	具体的施策	主な担当
① 男女共同参画を推進する学校教育の充実	ア) 子どもの発達段階に応じた男女共同参画に係る教育の充実 ○ 自己肯定感の向上のための道德教育の推進と体験活動を関連付けた効果的な指導を実施します。	学校教育課
	イ) 学校におけるキャリア教育の充実 ○ 職場体験を実施するとともに小中学校でつながりのあるキャリア教育を行います。	学校教育課
② 生涯を通じた学習機会の提供	ア) 男女共同参画に関する理解を深めるための多様な学習機会の提供 ○ 広報かいたに啓発記事を掲載するとともに、ホームページなど多様な情報手段を活用し、男女共同参画社会推進のための意識啓発を行います。 ○ 子育て世帯が集まる講座等の機会をとらえ男女共同参画意識を高める啓発を行います。 ○ 公民館主催講座として、ハートフル講座等を実施します。 ○ 時代に沿った研修テーマを選択し、参加しやすい内容の講座等を開催していきます。	社会福祉課 生涯学習課
③ 研修等の充実	ア) 町職員の男女共同参画に関する研修への参加 ○ 町職員の男女共同参画に関する理解と知識が高まるよう、各関係機関の実施する研修への参加を進めます。	総務課
	イ) 働く場や地域団体等における研修の促進 ○ 男女共同参画に関する研修等の情報を収集し、各事業所等への周知を行います。	社会福祉課 魅力づくり推進課

基本目標2 誰もがあらゆる分野で活躍できる環境づくり

(1) 男女がともに参画する家庭づくりの支援

【施策の方向性】

家庭生活において、家族がお互いに尊重し合い協力し合いながら、家事や子育て、介護などの責任を担っていけるよう、啓発や子育て支援、介護支援の充実などに取り組みます。

【具体的な実施内容】

具体的施策の柱	具体的施策	主な担当
① 男女がともに家事に取り組むための支援の充実	ア) 家庭における男女共同参画を推進する啓発 ○ 広報かいたに啓発記事を掲載するとともに、ホームページなど多様な情報手段を活用し、幅広い世代に向けて男女共同参画社会推進のための意識啓発を行います。 ○ 子育て世帯が集まる講座等の機会をとらえ男女共同参画意識を高める啓発を行います。 ○ 関係課と連携し、事業所に対しての情報提供を行い、事業所の意識啓発を行います。 ○ 男性の子育てへの積極的参加を促すため、男性も参加しやすい土曜日にパパママ教室・家族講座を実施します。 ○ 家族介護教室を実施し、介護者の適切な知識・技術の習得、要介護者の状態の維持・改善を図ります。	社会福祉課 こども課 長寿保険課
	イ) 男性の家庭における活動への参画を促す取組の充実 ○ 広報かいたに啓発記事を掲載するとともに、ホームページなど多様な情報手段を活用し、男女共同参画社会推進のための意識啓発を行います。 ○ 男性の子育てへの積極的参加を促すため、男性も参加しやすい土曜日にパパママ教室・家族講座を実施します。	社会福祉課 こども課
	ウ) 子どもと家庭に関する相談支援体制の充実 ○ 子育てヘルパーの派遣、町内保育所等への巡回相談を実施します。 ○ 子育て支援における連携を継続し、不安や負担、悩みなどの早期把握・早期対応に努めます。	社会福祉課 こども課 学校教育課

具体的施策の柱	具体的施策	主な担当
② 子育て家庭の暮らしを支える支援の充実	ア) かいた版ネウボラの推進 ○ 子育てをめぐる環境や価値観の変化に伴い、妊娠中のパートナーの役割、父親の育児参加の重要性が高まっており、令和5年4月から「母子健康手帳」の表記を「親子健康手帳(母子健康手帳)」へと変更します。 ○ 男性も参加しやすい土曜日にパパママ教室・家族講座を実施し、男性の積極的な育児や家事への参画を促していきます。 ○ 地区担当保健師を周知し、妊娠期から子育て期にわたる切れ目ない支援を行います。	こども課 保健センター
	イ) 保育サービスの充実 ○ 現在計画中的の施設整備を着実にを行い、保育体制の充実を図ります。 ○ 町内保育施設において、延長保育、一時保育を継続して実施します。	こども課
	ウ) 放課後児童対策の充実 ○ 公立・私立児童クラブにおいて、児童の健全育成を図るため、放課後児童クラブ事業を継続して実施します。 ○ 現在計画中的の施設整備を着実にを行い、保育体制の充実を図ります。 ○ 放課後子供教室として、工作やスポーツなどを実施する定期プログラムと学習支援を実施する学びの広場を開催します。また、定期プログラムでは、魅力あるプログラムを開発するとともに、定期プログラム、学びの広場ともに安定して運営が行えるようスタッフを確保します。	こども課 生涯学習課
③ 介護サービスの充実	ア) 在宅サービスの充実 ○ 要介護者の支援が切れ目なく一体的に提供できる体制を図るため、関係者の連携体制を推進します。 ○ 施設の入所状況、待機者数等の状況を継続して把握し、施設整備の必要性を検討しながら施設サービスの充実に努めます。	長寿保険課

【達成に向けた指標】

目標	現状(令和4年度)	目標(令和9年度)
保育所待機児童数	0人	0人

目標	現状(令和3年度)	目標(令和8年度)
家族講座の参加者数	114人	300人

(2) 誰もが活躍できる働く場づくりの支援

【施策の方向性】

様々な職場において、男女が対等な構成員として、個性と能力を発揮しながら働くことができるよう、関係機関などと連携しながら、雇用環境の整備に努めます。

また、コロナ下で厳しい状況にある女性の就労や所得向上に向けて、デジタルスキルを身に付けた女性デジタル人材育成の加速化という目標を掲げ、特に女性を対象とした取組を積極的に実施します。

【具体的な実施内容】

具体的施策の柱	具体的施策	主な担当
① 男女の均等な機会の確保と女性活躍の促進に向けた雇用環境の整備	ア) 男女がともに個性と能力を発揮するための働き方改革や、女性が活躍できる職場環境の整備促進 ○ 広島県や関係課と連携し、事業主に対し、「女性活躍推進法」や「男女雇用機会均等法」等の周知を図り、事業所の環境整備に対する意識啓発を行います。 ○ 改善・整備に係る取組の実施に向けた情報提供等を行います。	社会福祉課 魅力づくり推進課
	イ) 町における女性の管理職への積極的な登用 ○ 女性の管理職への積極的な登用を行います。	総務課
② 仕事と家庭を両立するための支援の充実	ア) 仕事と家庭の両立や地域活動への参画に向けた情報提供・啓発 ○ 広島県や関係課と連携し、事業主に対し、「女性活躍推進法」や「男女雇用機会均等法」等の周知を図り、事業所の環境整備に対する意識啓発を行います。	社会福祉課
	イ) 男女がともに安心して働き続けるための子育て支援・介護サービス等の充実 ○ 定期的に「在宅介護実態調査」を実施することで介護者の就労状況を把握し、ニーズに応じた教室及び介護サービスを提供します。 ○ 働きながら安心して子育てできるよう、ファミリー・サポート・センター事業や病児・病後児保育事業等の子育て支援事業を継続して実施します。	長寿保険課 こども課
③ 女性の就労・起業・経営活動に向けた環境の整備	ア) 女性デジタル人材育成プランに基づいた支援 ○ 女性デジタル人材育成プランに基づいた支援に努めます。	魅力づくり推進課 社会福祉課 デジタル推進課
	イ) 女性活躍推進法に基づいた支援 ○ 女性の起業やキャリアアップ等に関する研修等の情報を収集し、各事業者等への周知に努めます。	魅力づくり推進課 社会福祉課 デジタル推進課

【達成に向けた指標】

目標	現状(令和4年度)	目標(令和9年度)
町の管理職総数に占める女性管理職の割合	25.6%	30.0%以上
仕事と家庭の両立の環境が整っていると思う人の割合	15.6%	20.0%

(3) 誰もが活躍できる地域活動の推進

【施策の方向性】

地域活動が片方の性に偏るなど、性別や年齢等により役割を固定化することのないよう、地域における多様な政策・方針決定過程への女性の参画拡大を図るとともに、地域活動に男女共同参画の視点が反映される環境づくりを推進します。

【具体的な実施内容】

具体的施策の柱	具体的施策	主な担当
① 政策・方針の立案及び決定過程への男女共同参画の推進	ア) 町の行政委員会及び審議会等への女性の積極的な登用 ○ 協議会や審議会等に女性が積極的に参画できるよう取り組みます。 ○ 国民健康保険運営協議会、介護認定審査会、介護保険事業運営委員会等の委員において、男性及び女性の比率に配慮し、委嘱を行います。 ○ 防災会議、水防協議会、国民保護協議会等で女性の積極的な登用を検討します。	社会福祉課 住民課 長寿保険課 防災課
② 地域活動・まちづくりにおける男女共同参画の推進	ア) 男女の地域活動・まちづくりへの参画拡大に向けた環境の整備 ○ 男女共同参画の推進に向け、研修や活動の場の確保、情報提供等に努めます。	社会福祉課 魅力づくり推進課

【達成に向けた指標】

目標	現状(令和4年度)	目標(令和9年度)
地方自治法に基づく行政委員会における女性委員の割合	30.8%	30.0%
その他審議会・委員会等における女性委員の割合	26.7%	30.0%
自治会長の総数に占める女性の割合	11.6%	13.9%

基本目標3 誰もが安全・安心に暮らせる社会づくり

(1) あらゆる暴力の根絶と被害者の支援

【施策の方向性】

さまざまな形態で存在する暴力を許さないという意識の浸透を図るために、啓発や情報提供を図るとともに、関係機関と連携して被害者の支援体制を構築します。また、あらゆるハラスメントが人権侵害である意識を定着させるために、その防止に向けた啓発を図ります。

【具体的な実施内容】

具体的施策の柱	具体的施策	主な担当
① 暴力の根絶のための基盤づくり	ア) 暴力についての実態把握 ○ 関係機関と連携し、暴力についての実態把握を行います。	社会福祉課 こども課
	イ) 暴力についての相談体制の充実 ○ 関係機関と連携し、暴力についての相談体制を充実させます。	社会福祉課 こども課
	ウ) 暴力の根絶に向けた啓発の推進 ○ リーフレットによるドメスティック・バイオレンス防止の意識啓発や相談先の周知を図ります。また、町ホームページの内容を充実させ、ドメスティック・バイオレンス防止に向けた啓発に取り組めます。	社会福祉課 こども課
② 相談支援体制の整備・充実	ア) ドメスティック・バイオレンスの防止に向けた啓発の充実 ○ リーフレットによるドメスティック・バイオレンス防止の意識啓発や相談先の周知を図ります。また、町ホームページの内容を充実させ、ドメスティック・バイオレンス防止に向けた啓発に取り組めます。	こども課
	イ) ドメスティック・バイオレンスに関する相談の充実 ○ 被害者からの相談に的確な対応できるよう、継続的に研修に参加し、職員の資質向上に取り組めます。	こども課
	ウ) 被害者の保護及び自立支援への対応 ○ 母子・父子自立支援員を配置し、被害者を保護するために関係機関との連携体制を強化します。	こども課
	エ) セクシュアル・ハラスメント等の防止に向けた啓発の充実 ○ 事業所へのポスターやリーフレットの配布により、セクシュアル・ハラスメントやパワーハラスメント、マタニティハラスメント等の対策の周知に取り組めます。 ○ セクシュアル・ハラスメント等の研修会に町職員が積極的に参加します。	全部課

具体的施策の柱	具体的施策	主な担当
② 相談支援体制の整備・充実	オ) セクシュアル・ハラスメント等に関する相談の充実 ○ 職員の資質向上や相談窓口の設置等, 被害者が相談しやすい環境づくりに取り組みます。	総務課
③ 暴力を許さない社会環境づくり	ア) 暴力のない安心して暮らせるまちづくり ○ 青少年の健全な育成を実現するため, 有害図書を適切な場所に陳列しているかの現地調査を継続し, 性犯罪等が起きない環境づくりに取り組みます。 ○ 防犯パトロール事業で深夜時間帯に公園等にいる少年少女に対して早く帰宅するように声かけを行います。	こども課 町民生活課

【達成に向けた指標】

目標	現状(令和4年度)	目標(令和9年度)
ドメスティック・バイオレンスを受けたことのある人の割合	5.8%	5.0%以下

(2) 生涯を通じた健康づくりと安心して暮らすための支援

【施策の方向性】

生涯にわたり心身ともに健康で安心して暮らし続けるため、住民一人ひとりのライフステージに応じた健康づくりを支援するとともに、環境の整備等に取り組みます。

【具体的な実施内容】

具体的施策の柱	具体的施策	主な担当
① 生涯を通じた健康 保持・増進の支援	ア) 健康教育・相談支援等の充実 ○ 住民の健康づくりに対する意識を高める健康教室、健康教育・相談支援等の充実を図ります。	保健センター
	イ) 生涯を通じた健康づくり対策の充実 ○ 若い頃から健診受診を習慣化するようはたらきかけるとともに、各年齢層において必要な健康づくり対策を適切に行います。	保健センター
	ウ) 食育の推進 ○ 住民を対象に食育活動を行います。 ○ ヘルスメイトを食育推進の担い手として育成し地区活動を行います。 ○ 離乳食教室及び赤ちゃん・親子教室を実施します。また、保育所、認定こども園で栄養バランスのとれた給食を提供します。 ○ 日常の適切な食習慣の定着のため、食育の年間計画を基に、児童生徒の食への知識や理解を深めさせる取組を行っていきます。	保健センター こども課 学校教育課
	エ) 適切な性に関する教育の推進 ○ 発達段階に応じた適切な指導を継続し、外部機関の広報紙、企画等を活用していき適切な性に関する教育を推進します。	学校教育課
	オ) 特定健康診査やがん検診受診率の向上対策の推進 ○ がん検診の受診率向上のために、受診勧奨通知のあり方等について抜本的に見直し、特に受診率が低い胃・肺・大腸がんについては、効果的な勧奨の仕方について資材等、研究します。 ○ 国民健康保険被保険者の特定健康診査の受診率向上のために、不定期受診者を定期受診者へと変える受診勧奨、そして新規国保加入者等の窓口での受診勧奨を推進します。	保健センター 住民課

具体的施策の柱	具体的施策	主な担当
① 生涯を通じた健康 保持・増進の支援	カ) エイズ、性感染症等に関する対策の推進 ○ 保健所が実施する肝炎、エイズの血液検査の周知や成人祭で薬物乱用についてのリーフレット配布などに取り組んでいきます。	保健センター
	キ) 禁煙、飲酒対策の推進 ○ 積極的な情報発信と相談を通じ、受動喫煙や適性飲酒についての周知を図ります。	保健センター
② 暮らしの安全・安心づくりの推進	ア) かいた版ネウボラの推進 基本目標2-(1)-②-ア) (53ページ) 再掲	こども課 保健センター
	イ) 高齢者の社会参画の推進 ○ 老人クラブ及びシルバー人材センターと連携し、高齢者の生きがいづくり等に取り組めます。 ○ 「高齢者いきいき活動ポイント事業」を継続し、高齢者の介護予防及び地域活動等への参加を推進します。	長寿保険課
	ウ) 高齢者の生活支援、介護予防等に対する体制の整備 ○ 関係機関(地域包括支援センター、安芸地区医師会、介護事業所等)や地域(民生委員・児童委員、自治会等)が連携し、高齢者の生活を支援します。 ○ 通いの場(いきいき百歳体操)に訪問し、体力測定、口腔・栄養指導等を行うことで、介護予防等に対する支援体制の充実に努めます。	長寿保険課
	エ) 障がい者の自立した生活の支援 ○ 障がい者が社会に参加し、地域で安心して自立生活ができるよう相談体制等の充実に努め、環境や体制を整備していきます。	社会福祉課
	オ) 福祉のまちづくり(バリアフリー化)の推進 ○ 関係課と連携し、福祉のまちづくり(バリアフリー化)の推進に向けた情報収集や情報提供を行います。 ○ 中心拠点、地区拠点を位置づけるとともに、都市機能誘導区域の設定等に基づき、海田町のまちづくりの具体的な姿を検討していきます。その姿が固まり次第、バリアフリー対象地区の見直しも兼ねた、移動等円滑化促進方針(マスタープラン)を策定し、町全体であらゆる面でのバリアフリー化を目指していきます。 ○ 福祉のまちづくり条例に沿った整備内容となるよう、営繕工事の実施及び民間等の指導に努めます。	社会福祉課 都市整備課 建設課

具体的施策の柱	具体的施策	主な担当
② 暮らしの安全・安心づくりの推進	カ) 男女共同参画による防災・災害復興体制の強化 ○ 防災に関する政策・方針決定過程への女性の参画を拡大します。 ○ 女性消防団員の確保に努めます。 ○ 指定避難所などにおいて、プライバシーの確保やバリアフリーなど女性や障がい等に配慮した備品等の整備・充実を進めます。	社会福祉課 防災課
③ 困難を有する人への支援の充実	ア) ひとり親家庭に対する自立等の支援 ○ 母子・父子自立支援員を配置し、各種相談に対応します。	こども課
	イ) 性的マイノリティやその他複合的に困難な状況に置かれている人への対応 ○ パートナーシップ宣誓制度の周知により、宣誓された方々が抱える生きづらさや不安を軽減するとともに、性の多様性に関する社会的な理解が広がるよう意識啓発を行います。 ○ 複合的な困難な状況に置かれている人について庁内で連携し、寄り添った支援を行います。 ○ ひきこもり相談支援センターでは、本人や家族からの相談や居場所の提供を行います。	社会福祉課 保健センター
	ウ) 生活保護や生活困窮者自立支援制度における各種福祉施策の推進 ○ 生活保護相談や海田町くらしの安心・サポートセンターの各種相談に対応し、生活保護や生活困窮者の自立に向け、相談者の状況に寄り添った継続的かつ段階的な支援を行います。	社会福祉課
	エ) 女性支援法に基づいた支援 ○ 困難な問題を抱える女性の相談窓口（女性相談支援センター等）の周知・情報提供に努め、民生委員・児童委員、人権擁護委員、保護司等関係機関と連携・協力し、早期かつ包括的な支援につなげていきます。	社会福祉課

【達成に向けた指標】

目標		現状(令和3年度)	目標(令和8年度)
国民健康保険被保険者の特定健康診査の受診率		35.1%	60.0%

目標		現状(令和2年)	目標(令和7年)
がん検診の受診者数	胃がん	12位 (8.1%)	県内受診率 上位10位以内
	肺がん	16位 (4.7%)	
	大腸がん	14位 (6.4%)	
	子宮頸がん	2位 (23.3%)	
	乳がん	6位 (19.2%)	

目標		現状(令和4年度)	目標(令和9年度)
消防団の団員数に占める女性の割合		11.8%	10.0%以上

(3) 多文化共生社会の形成促進

【施策の方向性】

海田町の外国人人口※は、801人と安芸郡の中で最も多く、広島県内の人口5万人未満の15の市町※においても最も多いという状況にあります。そのため、外国人が暮らしやすいまちづくりを推進することが男女共同参画の面からも重要になります。

多文化共生社会を形成するため、国際理解に関する教育・学習の充実や国際交流活動の推進に取り組むとともに、外国人に対する情報提供の充実を図ります。

※令和4(2022)年10月1日現在 資料：広島県人口移動統計調査

【具体的な実施内容】

具体的施策の柱	具体的施策	主な担当
① 多文化共生に関する意識啓発の充実	ア) 国際理解に関する教育・学習の充実 ○ 小中学校の外国教育の充実を図っていきます。また、総合的な学習の時間を通して、自己の生き方を考える機会としていきます。	学校教育課
	イ) 国際交流活動の推進 ○ 海田町国際交流協会を支援し、各種イベント、講座等の充実を図ります。	魅力づくり推進課
② 外国人が暮らしやすい環境づくり	ア) 外国人に対する情報提供の充実 ○ 広報誌の他、SNS等を活用するなど、外国人が理解しやすい・入手しやすい情報発信に努めます。	魅力づくり推進課

第4章 計画の推進体制

1 計画の推進力づくり

(1) 男女共同参画の推進に向けた体制づくり

【施策の方向性】

男女共同参画社会の実現に向け、海田町が国・県とともに推進役となって、総合的・効果的に施策を展開していくための体制の充実・強化を図ります。

【具体的な実施内容】

具体的施策の柱	具体的施策	主な担当
① 町の推進体制の充実	ア) 男女共同参画推進会議を中心とした推進体制の充実 ○ 男女共同参画推進会議を設置し、それを中心に各部署の連携を密にし、人材の育成を図りながら、男女共同参画社会の実現に向けて積極的かつ効果的に施策を推進します。	全部課等
	イ) 町職員の男女共同参画に関する研修への参加 基本目標1-(2)-③-ア) (51ページ) 再掲	総務課
② 住民参画を進める環境づくり	ア) 男女共同参画に関する情報提供の充実 ○ 広報かいたに啓発記事を掲載するとともに、ホームページなど多様な情報手段を活用し、男女共同参画社会推進のための意識啓発を行います。 ○ 男女が共に地域活動に参加できるよう、地域づくり、ボランティア活動、防災活動などの地域活動の情報を提供します。 ○ 男女共同参画の促進に関する情報の収集に努めます。	社会福祉課 企画課 魅力づくり推進課
	イ) 参加機会の拡充 ○ 毎年男女共同参画審議会を開催し、委員からの意見を施策に反映できるよう努めます。	社会福祉課
③ 協働のまちづくりの推進	ア) 男女共同参画の視点に立った協働のまちづくりの指針づくり ○ 毎年男女共同参画審議会を開催し、委員からの意見を施策に反映できるよう努めます。 ○ 第5次海田町総合計画に掲げている指標の達成に向け、男女共同参画社会の形成促進に取り組みます。 ○ 男女共同参画の視点を取り入れながら、協働のまちづくりの指針づくりに取り組みます。	社会福祉課 企画課 魅力づくり推進課
	イ) 各種団体等の支援と連携 ○ 男女共同参画の推進に係る情報を収集し、各種団体、事業者等への周知に努めます。	社会福祉課 魅力づくり推進課

(2) 関係機関との連携

【施策の方向性】

男女共同参画に関する情報の的確な把握と施策の推進に向け、国・県等との連携を強化するとともに、周辺自治体や先進自治体との交流・連携を図ります。

【具体的な実施内容】

具体的施策の柱	具体的施策	主な担当
① 関係機関との連携の強化	ア) 国・県等の関係機関との連携の強化 ○ 国や県、広島県女性総合センター(エソール広島)と連携し、情報収集に努めます。	社会福祉課
	イ) 周辺自治体等との交流・連携 ○ 広島広域都市圏で連携し、情報収集に努めます。	社会福祉課
	ウ) 先進自治体等の情報把握 ○ 先進的に取り組んでいる自治体からの情報収集に努めます。	社会福祉課

2 海田町男女共同参画審議会の設置

海田町男女共同参画審議会は、引き続き計画の進行管理や評価を行います。

3 庁内体制

社会福祉課が中心となって本計画を推進するための体制の充実を図ります。また、本計画の推進に際しては、関係各課が所管事業について男女共同参画を推進する視点で取り組むとともに、関係課と連携・協力しながら事業の展開を図ります。

4 計画内容の周知

男女共同参画社会は、行政、職場、家庭、地域などが一体となって取り組むことにより実現するものです。一人ひとりの豊かな人生を実現するためにも、一人でも多くの住民に理解と協力を求めていく必要があります。

社会全体が男女共同参画に対する理解を深め、その推進に取り組んでいけるよう、広報紙やホームページで計画内容を公表し、計画の周知を図ります。

5 計画の評価

各種統計データや住民に対するアンケートなどにより、計画の評価と進行管理を行います。各種統計データやアンケート調査の結果、社会情勢の変化等、必要に応じて海田町男女共同参画審議会の意見を聴いて計画の評価、見直しを行います。

1 海田町男女共同参画審議会設置要綱

(目的)

第1条 海田町における男女共同参画社会の形成の促進を図るため、海田町男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）を設置する。

(定義)

第2条 この要綱において「男女共同参画社会」とは、男女が社会の対等な構成員として、自らの意思決定によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会をいう。

(所掌事項)

第3条 審議会は、海田町男女共同参画基本計画のあり方について、町民意識調査に基づき検討する。

(組織)

第4条 審議会は、委員10人以内をもって構成する。

2 委員は次に掲げる者のうちから町長が委嘱する。

(1)学識経験者

(2)人権擁護委員

(3)福祉団体関係者

(4)教育関係者

(5)企業関係者

(6)関係行政機関の職員

(7)その他町長が必要と認める者

(任期)

第5条 委員の任期は2年とする。ただし、再任を妨げない。

2 補欠により就任した委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(会長)

第6条 審議会には会長を置き、委員の互選によりこれを定める。

2 会長は、審議会を代表し、会務を総理し、会議の議長となる。

3 会長に事故があるとき、又は会長が欠けたときは、あらかじめ会長の指定する委員がその職務を代理する。

(会議)

第7条 審議会の会議は、必要に応じて会長が招集する。

2 会長が必要と認めるときは、会議に関係者の出席を求め、説明又は意見を聴くことができる。

(庶務)

第8条 審議会の庶務は、社会福祉課において処理する。

(雑則)

第9条 この要綱に定めるもののほか、審議会の運営に関し必要な事項は、会長が審議会に諮って定める。

附則

この要綱は、平成29年6月1日から施行する。

附則

この要綱は、平成30年10月1日から施行する。

附則

この要綱は、令和2年4月1日から施行する。

2 海田町男女共同参画審議会委員名簿

海田町男女共同参画審議会は、以下の委員によって構成しています。

任期：令和3年4月1日～令和5年3月31日

機関	所属	氏名
学識経験者	広島県男女共同参画財団評議員	会長 寺本 佳代
人権擁護委員	広島人権擁護委員協議会	椿 靖
福祉団体関係者	海田町民生委員児童委員協議会	中神 裕子
	公益社団法人 海田町シルバー人材センター理事長	角谷 政則
教育関係者	海田町教育委員	佐々木 正子
企業関係者	株式会社 東洋シート	藤谷 明子
	広島安芸商工会 女性部	中田 喜美子
関係行政機関の職員	海田町教育委員会教育次長	森山 真文
	海田町総務部長	丹羽 勤
	海田町福祉保健部長	森川 雅枝

3 第3次海田町男女共同参画基本計画の策定経緯

本計画の策定経緯を整理すると、以下のようになります。

表 第3次海田町男女共同参画基本計画の策定経緯

年月日	取組	主な内容
令和4(2022)年 6月17日(金)	第1回海田町男女共同参画審議会	○海田町男女共同参画審議会会長選任 ○第3次海田町男女共同参画基本計画の策定について ○アンケート調査の実施と調査票について
7月	男女共同参画社会についてのアンケート調査の実施(町民、中学生、事業所)	第1章-4-(2) 参照
9月13日(火)	第2回海田町男女共同参画審議会	○男女共同参画社会についてのアンケート調査結果について
11月14日(月)	第3回海田町男女共同参画審議会	○第3次海田町男女共同参画基本計画(素案)について
12月26日(月)～ 令和5(2023)年 1月16日(月)	パブリックコメントの実施	
2月14日(火)	第4回海田町男女共同参画審議会	○パブリックコメントの結果について ○第3次海田町男女共同参画基本計画(案)について

4 男女共同参画基本計画(第5次)の要点

男女共同参画基本計画(第5次)

○令和2(2020)年12月25日閣議決定

●目指すべき社会

- ① 男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会
- ② 男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会
- ③ 仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会
- ④ あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、SDGsで掲げられている包摂的かつ持続可能な世界の実現と軌を一にした取組を行い、国際社会と協調する社会

●基本的な視線及び取り組むべき事項

- ① 男女共同参画・女性活躍は、分野横断的な価値として不可欠であり、あらゆる分野において男女共同参画・女性活躍の視点を常に確保し施策に反映することが必要である。それが、持続可能な開発目標(SDGs)の実現にも不可欠である。また、若年世代を主体とした取組と連携し、持続可能な活力ある我が国経済社会を次世代に引き継ぐことが重要である。
- ② 指導的地位に占める女性の割合が2020年代の可能な限り早期に30%程度となるよう目指して取組を進める。さらに、その水準を通過点として、指導的地位に占める女性の割合が30%を超えて更に上昇し、2030年代には、誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りがないような社会となることを目指す。そのため、国際的水準も意識しつつ、男女共同参画社会基本法第2条第2号に定められている積極的改善措置(ポジティブ・アクション^{※1})も含め、人材登用・育成や政治分野における取組を強化する必要がある。
- ③ 男女共同参画は、男性にとっても重要^{※2}であり、男女が共に進めていくものである。特に、男女共同参画や女性活躍の視点を企業組織のみならず、家庭や地域など生活の場全体に広げることが重要となる。その際、無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)が男女どちらかに不利に働かないよう、メディアとも連携しながら幼少期から大人までを対象に広報啓発等に取り組む必要がある。
- ④ 人生100年時代を見据えて、男女が健康な生活を実現し、学び続け活躍し続けられる環境の整備、仕事と家事・育児・介護などが両立できる環境の整備に取り組む必要がある。
- ⑤ AI, IoT等の科学技術の発展に男女が共に寄与するとともに、その発展が男女共同参画に資する形で進むよう取り組む必要がある。
- ⑥ 女性に対する暴力をめぐる状況の多様化に対応しながら、女性に対するあらゆる暴力の根絶に向けて取組を強化する必要がある。
- ⑦ 多様な困難を抱える女性等に対するきめ細かな支援を行うことにより、女性が安心して

暮らせるための環境整備を進める必要がある。

- ⑧ 頻発する大規模災害等の経験も踏まえ、男女共同参画の視点による防災・復興対策を浸透させる必要がある。特に、防災・復興の政策・意思決定段階や現場レベルでの女性の参画について進める必要がある。
- ⑨ 地域の実情・特性を踏まえた主体的な取組が全国各地で展開されるよう、男女共同参画センター等との連携を含め、地域における様々な主体が連携・協働する推進体制をより一層強化する必要がある。
- ⑩ ①～⑨の各視点に沿って男女共同参画社会の形成を牽引する人材を育成するための教育や研修が重要となる。

※1 ポジティブ・アクション

積極的改善措置(ポジティブ・アクション)とは、男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう(男女共同参画社会基本法第2条第2号)。また、同法第8条は、国の責務として、国が、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策(積極的改善措置を含む。)を総合的に策定し、及び実施する責務を有する旨、規定している。男女間において形式的な機会の平等が確保されていても、社会的・経済的な格差が現実存在する場合には、実質的な機会の平等を担保するために積極的改善措置(ポジティブ・アクション)の導入が必要となる。

※2 男女共同参画の推進は、「男性が主な稼ぎ手であらねばならない、妻を扶養しなければならない」といった固定的な性別役割分担意識を緩和し、男性の人生においても自由な選択を可能にするとともに、家事・育児・介護といったケアワークへの男性の参画を促すことにより、生活に必要なスキルの習得につながり、男性が自立した生活が維持できるようになることに資するものである。

5 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針の要点

女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針

○平成27(2015)年9月閣議決定

●基本的な考え方

①女性の職業生活における活躍の推進の基本的な考え方

～就業希望など働く場面における女性の思いを実現する～

- ・働きたいという希望を持ちつつも働いていない女性や職場でステップアップしたいと希望する女性等，自らの意思によって働き又は働こうとする女性が，その思いを叶えることができる社会
- ・男女がともに，多様な生き方，働き方を実現でき，ゆとりがある豊かで活力あふれる，生産性が高く持続可能な社会

②行政の役割

- ・事業主が取組を円滑かつ効果的に実施できるよう法に基づく支援
- ・女性に対する支援措置や，職業生活と家庭生活との両立のために必要な環境整備
- ・女性の職業生活における活躍の推進に資する制度改革

③事業主の取組に必要な5つの視点

- ・トップが先頭に立って意識改革・働き方改革を行う
- ・女性の活躍の意義を理解し，積極的に取り組む
- ・働き方を改革し，男女ともに働きやすい職場を目指す
- ・男性の家庭生活への参画を強力に推進する
- ・育児や介護等をしながら当たり前にキャリア形成できる仕組みを構築する

●事業主が実施すべき取組に関する基本的な事項

- ・男女を通じた働き方改革への取組
- ・女性の積極採用，教育訓練，人材育成，非正規雇用女性への対応など，各段階の課題に応じた取組
- ・ハラスメントへの対策等
- ・「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」を踏まえ，公的部門による率先垂範

●女性の職業生活における活躍の推進に関する施策

- ・女性の職業生活における活躍推進のための支援措置
- ・職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備 など

広島県男女共同参画基本計画(第5次)

○令和3(2021)年3月策定

●県が目指す将来像

性別に関わらず誰もが、互いに人権を尊重しながら、その個性と能力を十分に発揮し、社会のあらゆる分野において共に参画し、責任も分かち合うことのできる男女共同参画社会の実現

●計画において特に注力するポイント

- (1) 性別に関わらず誰もが安心して働き、活躍できる環境づくり
- (2) 性別に関わらない自分らしい暮らし方の実現に向けた男女双方の意識改革
- (3) 性の多様性の尊重と県民理解の促進

●施策の体系

領域Ⅰ 仕事と暮らしの充実

- 1 誰もが安心して自らが望む働き方にチャレンジできる環境づくり
 - (1) 暮らしと両立できる職場環境の整備
 - (2) 仕事と暮らしを両立するためのサービスの充実
- 2 女性が意欲を持ってその力を発揮することができる環境づくり
 - (1) 女性のキャリア形成支援と人材育成
 - (2) 就業継続や再就職、創業等女性の多様な働き方
- 3 個人生活の充実による多様な暮らし方の実現

領域Ⅱ 男女双方の意識改革

- 1 性差に係る固定的な意識の解消
- 2 主体的に仕事やライフスタイルを選択する意識の醸成

領域Ⅲ 安心して暮らせる環境の整備

- 1 暴力や貧困など、様々な困難を抱える人への支援
 - (1) 性被害やDV、様々なハラスメントなどあらゆる暴力の防止と被害者支援
 - (2) 生活上の困難を有する人に対する支援
- 2 性の多様性についての県民理解の促進と性的指向・性自認に関わらず安心して暮らせる環境づくり

領域Ⅳ 推進体制の整備等

- 1 市町や様々な団体等との連携強化
- 2 地域社会における政策・方針の立案及び決定過程における多様な意見の反映

7 広島県内の市町における男女共同参画の推進状況

広島県内の市町における男女共同参画の推進状況を整理すると、以下のようになります。

表 市町の男女共同参画参画の推進体制、条例制定、計画策定の状況【令和4年4月1日現在で有効なもの】

市町名	庁内連絡会議の設置	諮問機関の設置	条例制定状況		基本計画策定状況	
			条例名	施行年月日	計画名	策定年月
広島市	○	○	広島市男女共同参画推進条例	H13.9.28	第3次広島市男女共同参画基本計画	R3.3
呉市	○	○	くれ男女共同参画推進条例	H13.12.21	くれ男女共同参画基本計画(第3次)改訂版	H30.3
竹原市	○	○			第3次たけはら21男女共同参画プラン	R4.3
三原市	○	○	三原市男女共同参画推進条例	H23.10.1	第4次三原市男女共同参画プラン	R4.3
尾道市	○	○	尾道市男女共同参画推進条例	H28.4.1	第2次尾道市男女共同参画基本計画	R4.3
福山市	○	○	福山市男女共同参画推進条例	H14.4.1	福山市男女共同参画推進計画(第4次)	H30.4
府中市	○	○			府中市男女共同参画プラン(第2次)平成28年度改訂版	H29.3
三次市	○	○	三次市男女共同参画推進条例	H16.4.1	三次市男女共同参画基本計画(第4次)	R3.3
庄原市	○	○			第2次庄原市男女共同参画プラン	H29.3
大竹市					第2次おおたけ男女共同参画プラン	R4.3
東広島市		○			第3次東広島市男女共同参画推進計画	R2.3
廿日市市	○	○			第2次廿日市市男女共同参画プラン	H27.3
安芸高田市	○	○	安芸高田市男女共同参画推進条例	H21.4.19	安芸高田市第3次男女共同参画プラン	R4.4
江田島市	○				江田島市第2次男女共同参画基本計画	H30.4
安芸郡	府中町	○			府中町第4次男女共同参画プラン	R4.3
	海田町	○			第2次海田町男女共同参画基本計画	H30.3
	熊野町				熊野町男女共同参画プラン(第3期)	R4.2
	坂町				坂町第2次男女共同参画プラン	R4.3
山県郡	安芸太田町				第2次安芸太田町男女共同参画基本計画	H30.3
	北広島町				北広島町男女共同参画プラン(第3次)	H30.3
豊田郡	大崎上島町	○			大崎上島町第2次男女共同参画推進計画	R2.3
世羅郡	世羅町	○			第3次世羅町男女共同参画行動計画	R2.3
神石郡	神石高原町	○			神石高原町第2次男女共同参画推進基本計画	H29.3
計(23市町)		13	16	7	23	

資料: 令和4年度版広島県の男女共同参画に関する年次報告

表 市町の審議会・行政委員会委員への女性登用の状況

【令和4年4月1日現在】

市町名	地方自治体法 (第180条の5に基づく行政委員会)						付属機関及びその他の法律・条例により設置された審議会, 委員会等					
	委員会数			総委員数(人)			審議会等数			総委員数(人)		
		女性の 参画有	割合		女性 委員	割合		女性の 参画有	割合		女性 委員	割合
		(%)	(%)		(人)	(%)		(%)	(%)		(人)	(%)
広島市	6	6	100.0	44	14	31.8	74	71	95.9	1,240	371	29.9
呉市	6	5	83.3	37	7	18.9	43	40	93.0	703	151	21.5
竹原市	6	2	33.3	25	4	16.0	33	30	90.9	400	129	32.3
三原市	6	5	83.3	39	9	23.1	47	44	93.6	617	172	27.9
尾道市	6	4	66.7	39	6	15.4	38	34	89.5	549	164	29.9
福山市	6	4	66.7	66	9	13.6	61	54	88.5	999	261	26.1
府中市	6	4	66.7	42	8	19.0	32	26	81.3	315	74	23.5
三次市	6	6	100.0	35	8	22.9	22	21	95.5	324	94	29.0
庄原市	6	5	83.3	44	10	22.7	25	22	88.0	340	71	20.9
大竹市	6	3	50.0	25	5	20.0	28	23	82.1	303	60	19.8
東広島市	6	5	83.3	45	11	24.4	59	51	86.4	778	210	27.0
廿日市市	6	5	83.3	33	9	27.3	36	32	88.9	565	128	22.7
安芸高田市	6	4	66.7	29	5	17.2	15	14	93.3	332	116	34.9
江田島市	6	4	66.7	26	7	26.9	22	18	81.8	302	76	25.2
市 計	84	62	73.8	529	112	21.2	535	480	89.7	7,767	2,077	26.7
府中町	4	3	75.0	13	5	38.5	22	22	100.0	254	92	36.2
海田町	4	3	75.0	13	4	30.8	15	11	73.3	131	35	26.7
熊野町	4	3	75.0	21	5	23.8	4	4	100.0	43	20	46.5
坂町	4	1	25.0	13	2	15.4	20	16	80.0	292	77	26.4
安芸太田町	5	4	80.0	34	9	26.5	14	12	85.7	193	45	23.3
北広島町	5	3	60.0	35	3	8.6	17	16	94.1	277	76	27.4
大崎上島町	5	3	60.0	33	6	18.2	20	17	85.0	257	93	36.2
世羅町	5	3	60.0	27	4	14.8	25	22	88.0	285	87	30.5
神石高原町	5	2	40.0	28	5	17.9	12	10	83.3	159	28	17.6
町 計	41	25	61.0	217	43	19.8	149	130	87.2	1,891	553	29.2
市 町 計	125	87	69.6	746	155	20.8	684	610	89.2	9,658	2,630	27.2

資料: 令和4年度版広島県の男女共同参画に関する年次報告

表 市町の職員及び管理職(課長相当職以上)への女性登用の状況

【令和4年4月1日現在】

市 町 名	職員総数(人)			管理職総数(人)		
		うち女性	女性割合		うち女性	女性割合
		職員数(人)	(%)		管理職数(人)	(%)
広島市	9,331	3,699	39.6	634	101	15.9
呉市	1,771	491	27.7	246	25	10.2
竹原市	249	97	39.0	27	5	18.5
三原市	892	309	34.6	74	7	9.5
尾道市	1,931	985	51.0	143	31	21.7
福山市	3,961	2,088	52.7	320	60	18.8
府中市	465	196	42.2	63	13	20.6
三次市	960	548	57.1	74	19	25.7
庄原市	570	233	40.9	60	11	18.3
大竹市	296	92	31.1	56	9	16.1
東広島市	1,256	532	42.4	184	50	27.2
廿日市市	1,105	454	41.1	142	33	23.2
安芸高田市	372	135	36.3	47	8	17.0
江田島市	345	121	35.1	50	12	24.0
市 計	23,504	9,980	42.5	2,120	384	18.1
府中町	319	95	29.8	43	9	20.9
海田町	201	98	48.8	39	10	25.6
熊野町	159	55	34.6	30	4	13.3
坂町	107	29	27.1	21	2	9.5
安芸太田町	265	136	53.3	42	15	35.7
北広島町	283	97	34.3	27	5	18.5
大崎上島町	104	33	31.7	13	1	7.7
世羅町	195	84	43.1	17	5	29.4
神石高原町	162	69	42.6	22	6	27.3
町 計	1,785	696	39.0	254	57	22.4
市 町 計	25,289	10,676	42.2	2,374	441	18.6

資料: 令和4年度版広島県の男女共同参画に関する年次報告

8 参考：広島県男女共同参画基本計画(第5次)における目標指標一覧

【領域Ⅰ 仕事と暮らしの充実】

種別	指 標 名	現 状		目標(R7)	所管部署
		現況値	基準 年度	目標値	
1 誰もが安心して自らが望む働き方にチャレンジできる環境づくり					
成果 指標	デジタル技術の活用等による時間や場所にとらわれない柔軟な働き方を推進する企業(従業員31人以上)の割合	28.3%	R2	50.0%	商工労働局 働き方改革推進・働く女性応援課
成果 指標	男性の育児休業取得率	13.0%	R1	30.0%	商工労働局 働き方改革推進・働く女性応援課
成果 指標	保育所の待機児童数(4/1時点)	39人	R2	0人	健康福祉局 安心保育推進課
参考 指標	従業員が働きがいを感じて意欲的に働くことができる環境づくりに取り組む企業(従業員31人以上)の割合(注3)	30.6%	R2	—	商工労働局 働き方改革推進・働く女性応援課
参考 指標	共働き世帯の男性が、家事や育児、介護などに関わる時間(1日当たり)	40分	H28	—	環境県民局 人権男女共同参画課
参考 指標	放課後児童クラブの低学年待機児童数(5/1時点)	23人	R2	—	健康福祉局 安心保育推進課
2 女性が意欲を持ってその力を発揮することができる環境づくり					
成果 指標	県内事業所における指導的立場に占める女性の割合	19.1%	R2	25.0%	商工労働局 働き方改革推進・働く女性応援課
成果 指標	女性(25～44歳)の就業率	72.3%	H27	82.5%	商工労働局 働き方改革推進・働く女性応援課
参考 指標	県支援施策等を活用した女性創業件数	246件	R1	—	商工労働局 イノベーション推進チーム
3 個人生活の充実による多様な暮らしの実現					
成果 指標	暮らしの充実について、否定的に答えた人の割合 ・仕事が忙しく暮らしの充実をあきらめている ・暮らしを犠牲にして長時間働かざるを得ない ・日々の仕事や生活に追われ充実は非現実的と答えた人の合計	31.5%	R2	26.2%	環境県民局 人権男女共同参画課

【領域Ⅱ 男女双方の意識改革】

種別	指 標 名	現 状		目標(R7)	所管部署
		現況値	基準年度	目標値	
1 性差に係る固定的な意識の解消					
成果指標	性別にかかわらず、働き方や暮らし方を自分らしく選択できると感じている人の割合	—	—	現況値を把握の上設定	環境県民局 人権男女共同参画課
参考指標	「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「賛成」と答えた人の割合	32.3%	R2	—	環境県民局 人権男女共同参画課
参考指標	「社会全体における男女の地位」が平等だと感じる人の割合	女性 11.5% 男性 18.2%	R2	—	環境県民局 人権男女共同参画課
2 主体的に仕事やライフスタイルを選択する意識の醸成					
成果指標	「高校生のためのライフプランニング教育プログラム」等を実施している学校数	4校	R2	全県立高等学校	教育委員会 高校教育指導課

【領域Ⅲ 安心して暮らせる環境の整備】

種別	指 標 名	現 状		目標(R7)	所管部署
		現況値	基準 年度	目標値	
1 暴力や貧困など、様々な困難を抱える人への支援					
成果 指標	性被害ワンストップセンターひろしまの認知度	7.4%	R2	13.0%以上 (R5)	環境県民局県民活動課
成果 指標	デートDVに関する精神的暴力の認識率(高校生)	66.5%	R1	75.0%以上	健康福祉局こども家庭課
成果 指標	ひとり親家庭における養育費の取り決め状況 (取り決めをしている割合)	42.1%	R1	52.7% (R6)	健康福祉局こども家庭課
2 性の多様性についての県民理解の促進と性的指向・性自認に関わらず安心して暮らせる環境づくり					
成果 指標	県内の公的機関(エソール広島を含む)の性的指向・ 性自認に関する専門相談窓口における相談件数	172件	R1	430件	環境県民局 人権男女共同参画課

【領域Ⅳ 推進体制の整備等】

種別	指 標 名	現 状		目標(R7)	所管部署
		現況値	基準 年度	目標値	
1	市町や様々な団体等との連携強化				
成果 指標	エソール広島において、個人と団体や団体同士が協働・連携して実施した取組数(関係機関と連携し、共催で事業実施したものを含む)	12団体49回	R2	24団体 100回	環境県民局 人権男女共同参画課
2	地域社会における政策・方針の立案及び決定過程における多様な意見				
成果 指標	県の審議会等委員のうち女性の占める割合(5審議会を除く)	33.2%	R2	40.0%	総務局人事課 環境県民局人権男女共同参画課 全部局
参考 指標	県審議会等委員のうち女性の占める割合(全審議会)	28.7%	R2	—	環境県民局 人権男女共同参画課
参考 指標	市町の審議会等委員のうち女性の占める割合	26.5%	R2	—	環境県民局 人権男女共同参画課
参考 指標	県、市町防災会議の女性委員の割合及びその人数	県 5.1% 市町 7.3%	R2	—	危機管理監危機管理課

9 用語解説

用語	解説
あ	
アンコンシャス・バイアス	育つ環境や所属する集団のなかで知らず知らずのうちに脳にきざみこまれ、潜在的に持っているバイアス(先入観, 思い込み, 決めつけ)のこと。
いきいき百歳体操	住民が主体となって地域の方が集まる身近な場所で、DVDの映像等に合わせて行う筋力アップの体操。
か	
キャリアアップ	特定の分野について今よりもさらに専門的な知識を身に付け、能力を向上させて、経歴を高めること。
高齢者いきいき活動ポイント事業	高齢者が参加する介護予防活動や地域活動に対してポイントを付与し、貯めたポイントに応じて奨励金を支給することで、健康寿命の延伸、高齢者の介護予防及び社会参加を推進することを目的とした事業。
さ	
在宅介護実態調査	在宅で生活をしている要支援・要介護認定を受けている方のうち、更新申請・区分変更申請に伴う認定調査を受ける方を対象に行う調査。「要介護者の在宅生活の継続」や「介護者の就労継続」に有効な介護サービスのあり方を検討するために行う。
自己肯定感	自らの在り方を積極的に評価できる感情、自らの価値や存在意義を肯定できる感情などを意味する言葉。
児童クラブ	保護者等が仕事等で昼間常時家庭にいない場合に、放課後及び春・夏・冬休み等の学校休業日に、児童クラブにおいて家庭にかわる生活の場を確保し、適切な遊びや指導を行うことにより、児童の健全な育成を行う場所。
食育	様々な経験を通じて、食に関する知識と食を選択する力を習得し、健全な食生活を実践することができる人間を育てること。
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」の略称。活躍を希望するすべての女性が、自身の個性と能力を十分に発揮し、豊かで活力ある社会を実現するための法律。
女性支援法	「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」の略称。女性が日常生活又は社会生活を営むに当たり、女性であることにより様々な困難な問題に直面することが多いことに鑑み、困難な問題を抱える女性の福祉の増進を図るため、困難な問題を抱える女性への支援のための施策を推進し、人権が尊重され、女性が安心して、かつ自立して暮らせる社会の実現に寄与することを目的とした法律。
女性デジタル人材育成プラン	就労に直結するデジタルスキルを身につけた女性デジタル人材育成の加速化を目的として策定されたもの。
人権擁護委員	地域の住民の中から、人権問題に理解や熱意のある人たちが市区町村長の推薦を受け、法務大臣から委嘱された民間の人。
セクシュアル・ハラスメント	相手方の意に反する性的な言動で、それによって、仕事をする上で一定の不利益を与えたり、職場の環境を悪化させたりすること。

た	
第1次産業	農業，林業，漁業など。
第2次産業	製造業，建設業，工業など。
第3次産業	商業，金融業，医療・福祉・教育などのサービス業や，外食産業・情報通信産業など。
男女共同参画社会	男女が，社会の対等な構成員として，自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され，もって男女が均等に政治的，経済的，社会的及び文化的利益を享受することができ，かつ，共に責任を担うべき社会。
男女共同参画社会基本法	男女平等を推進するべく，平成11(1999)年に施行された法律。男女が互いに人権を尊重しつつ，能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現のために作られた。
男女雇用機会均等法	「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」の略称。 企業が募集や採用，配置，昇進，福利厚生，退職，解雇などにあたって，性別を理由にした差別の禁止などを定めている。
地域包括支援センター	介護保険法第115条の46第1項に基づき，被保険者を対象とした包括的支援事業を実施し，地域住民の心身の健康の保持及び生活の安定のために必要な援助を行うことにより，その保健医療の向上及び福祉の増進を包括的に支援するための拠点。
特定健康診査	生活習慣病の予防のために，対象者(40歳～74歳)の方にメタボリックシンドロームに着目して行われる健診。
ドメスティック・バイオレンス(DV)	家庭内での暴力や攻撃的行動。
な	
ネウボラ	妊娠から出産，子育てまでを切れ目なく支援する仕組み。 フィンランド語で『アドバイスする場所』を意味する。
は	
配偶者暴力防止法	「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」の略称。 配偶者からの暴力に係る通報，相談，保護，自立支援等の体制を整備し，配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図ることを目的とする法律。
パートナーシップ宣誓制度	一方又は双方が性的マイノリティである人たちが，互いを人生のパートナーとし，日常生活において相互に協力し合うことを約束するパートナーシップ宣誓を行い，町が二人の関係性を証明する「パートナーシップ宣誓書受領証」を交付する制度。
パブリックコメント	町の基本的な政策や制度を定める計画や条例を決める際に，その案や素案について，広く町民に公表し，町民から寄せられた意見などを案に取り入れることができるかどうかを検討するとともに，寄せられた意見などに対する町の考え方とその検討結果を類型化して公表する一連の手続のこと。
パンデミック	人獣共通感染症(伝染病)が世界的な大流行をみせること。
病児・病後児保育事業	病気からの回復期にある子どもを預かる事業。
ファミリー・サポート・センター事業	「子育てを援助してほしい人(子どもを預かってほしい人)」と，「子育てを援助できる人(子どもを預かることのできる人)」が会員となり，互いに支えあう子育ての相互援助システム。
ヘルスメイト(食生活改善推進員)	食を通じた地域の健康づくりを推進するボランティア。

母子・父子自立支援員	母子家庭の母親や父子家庭の父親などのひとり親家庭の方を対象に、社会生活における様々な相談に応じ、その自立に必要なアドバイスや情報提供等を行う相談員。
ポジティブ・アクション (積極的改善措置)	様々な分野において、固定的な性別による役割分担意識等から活動に参画する機会の男女間格差が生じている場合、これを改善するために必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、活動に参画する機会を積極的に提供するものであり、個々の状況に応じて実践していくもの。
ら	
ライフステージ	年齢に伴って変化する生活段階のこと。人生の節目によって生活スタイルが変わることや、これに着目した考え方を指す。
わ	
ワークライフバランス	働くすべての方々が、『仕事』と育児や介護、趣味や学習、休養、地域活動といった『仕事以外の生活』との調和をとり、その両方を充実させる働き方・生き方。
英字	
AI	人工知能(Artificial Intelligence(アーティフィシャル インテリジェンス))の略称。
LGBT(性的マイノリティ)	女性同性愛者(レズビアン)、男性同性愛者(ゲイ)、両性愛者(バイセクシャル)、心と体の性の不一致(トランスジェンダー)の頭文字からなる言葉で、性的少数者の総称のひとつ。
SDGs(持続可能な開発目標)	平成27(2015)年9月に国連サミットで「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が採択され、その中に記載されている令和12(2030)年までの国際目標。持続可能な世界を実現するための環境、エネルギー、教育、ジェンダーなどの合計17の目標(ゴール)と169のターゲットから構成され、「地球上の誰一人として取り残さない(leave no one behind)」ことを誓っている。
SNS	Social Networking Serviceの略で、登録された利用者同士が交流できるWebサイトの会員制サービスのこと。

第3次
海田町男女共同参画基本計画
令和5(2023)年3月

発行：海田町

編集：海田町 福祉保健部 社会福祉課
広島県安芸郡海田町上市14番18号

TEL (082)823-9207

URL <https://www.town.kaita.lg.jp>