

津幡町男女共同参画推進プラン (第3次)



津 幡 町

目次

第1章 プランの趣旨	1
1 計画策定の趣旨	1
2 計画策定の背景	1
3 計画の期間	3
第2章 プランの基本的な考え方	4
1 基本理念	4
2 計画の性格と位置づけ	4
3 基本的視点	5
4 第2次プランの評価と今後の課題	5
5 基本的な考え方	6
第3章 プランの内容	7
1 基本目標と課題	7
2 男女共同参画推進プランの体系	8
3 施策の方向と具体的施策	9
付属資料	21
男女共同参画推進プラン（第3次）策定のためのアンケート結果（町民向け）	21
男女共同参画推進プラン（第3次）策定のためのアンケート結果（事業所向け）	53

第1章 プランの趣旨

1 計画策定の趣旨

本町では、男女がそれぞれ個性を持った 1 人の人間としていきいきと生活できる町を目指し、平成 22 年 9 月に「津幡町男女共同参画推進条例」(以下「条例」という。)を制定し、男女共同参画社会の実現に向けた基本理念や、町、町民及び事業者の責務を定めました。

「津幡町男女共同参画推進プラン(第 2 次)」(以下「第 2 次プラン」という。)の計画期間が、令和 4 年度をもって満了となることから、少子・高齢化のさらなる進展や労働力人口の減少など、社会経済情勢が大きく変化する中、改めて、今後 10 年間に本町が町民や事業者とともに取り組むべき施策の方向と内容を明らかにするため、「津幡町男女共同参画推進プラン(第 3 次)」(以下「第 3 次プラン」という。)を策定するものです。

2 計画策定の背景

①国際社会の動き

国際社会においては、国際連合などによる男女共同参画推進に関する取り組みが進むとともに、各国において、政治分野、経済分野などでの女性の進出が顕著になっています。

平成 27 年 9 月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」において「持続可能な開発目標(SDGs)」が掲げられています。その 17 の目標の 1 つとして「ジェンダー平等を達成し、すべての女性と女児のエンパワーメントを図る」が掲げられ、2030 年までに「誰一人取り残さない」ことを目指して取り組むことが宣言されています。

②国内の社会情勢の変化

近年の晩婚化・未婚化の進展などに伴う出生数の減少や高齢化率の上昇の結果、社会・経済の担い手不足を懸念する声が高まっており、多様な人材の能力の活用などの観点から、重要な担い手として女性の役割が期待されています。

しかし、女性の妊娠・出産などによる就業の中断は解消されつつあるものの、非正規雇用が多く、特に、ひとり親世帯では、生活困窮に陥りやすい状況にあります。

また、「男は仕事、女は家庭を守るべき」という男女の固定的な役割分担意識は着実に解消しつつあるものの、男性が家事・育児関連に費やす時間や男性の育児休業取得率は低水準のままであり、男性の行動が変容するまでの意識改革が進んでいない状況が見受けられます。

こうした状況の中、社会全体において長時間労働の解消や正規・非正規に関わらない公正な待遇の確保など、働き方改革に向けた動きがあり、ワーク・ライフ・バランスの実現と、多様で柔軟な働き方や生き方を可能にする社会、多様性に富んだ社会の構築が求められています。

加えて、新型コロナウイルス感染症対策として、テレワークの導入や ICT 化が急速に進みつつあり、多様で柔軟な働き方の定着が期待されるとともに、コロナ禍において家族の重要性がより意識され、子育て世帯で家族と過ごす時間が増加しており、男性の家事・育児等への参画を促す好機と捉えることができます。

③国等の動き

令和元年6月には、女性をはじめとする多様な労働者が活躍できる就業環境の整備を目指す「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」が公布され、一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大、パワーハラスメント等の防止対策の強化などが定められました。

また、令和2年12月に閣議決定された「第5次男女共同参画基本計画」において、「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」、「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」、「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」、「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括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」を目指すべき社会としています。

石川県においては、令和3年3月に「いしかわ男女共同参画推進プラン2021」を策定し、性別にとらわれることなく、すべての人が個性と能力を十分に発揮できるように、男女がともに活躍できる石川へ「3つのC（チェンジ、チャレンジ、チャンス）の実現」を目指すべき社会として掲げ、働く女性の活躍推進や幅広い層への意識啓発、女性等に対する暴力の根絶など、一層の施策の推進に取り組むこととしています。



3 計画の期間

このプランの期間は、令和 5 年度から令和 14 年度までの 10 年間とします。ただし、社会情勢の変化等により新たに盛り込むべき事由が生じた場合や計画の進捗状況等に応じて必要な見直しを行います。

また、条例に基づき、進捗状況について年次報告書を作成・公表するとともに、広く市民の意見を聞きながらプランを推進します。

第2章 プランの基本的な考え方

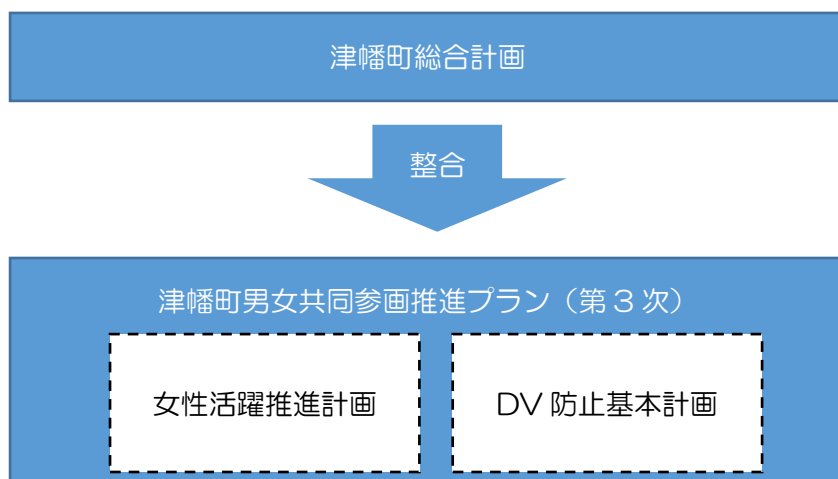
1 基本理念

条例第3条に掲げる4つの基本理念は、本町をはじめ、町民及び事業者の全てが大切にしなければならない、男女共同参画推進に当たっての基本的な考え方です。本町は、この基本理念に則り、総合的かつ計画的に本計画を推進します。

- ① 男女の個人としての尊厳が重んぜられ、性別による差別的取扱いを受けず、個人として能力を発揮する機会が確保されること。
- ② 社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されること。
- ③ 男女が、社会の対等な構成員として、町その他の団体における政策等の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されること。
- ④ 家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、職場、学校、地域その他の活動を行うことができるようにすること。

2 計画の性格と位置づけ

- ①本計画は、条例第8条第1項に基づく「男女共同参画推進プラン」です。
- ②本計画は、男女共同参画社会基本法第14条第3項に基づく「市町村男女共同参画計画」です。
- ③本計画は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第6条第2項に基づく「市町村推進計画」を包含します。当該計画に該当する施策等は、P12～P16になります。
- ④本計画は、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第2条の3第3項に基づく「市町村基本計画」を包含します。当該計画に該当する施策等は、P17～P18になります。
- ⑤本計画は、津幡町総合計画の男女共同参画施策の個別計画であり、施策の推進に当たっては津幡町総合計画との整合を図ります。



3 基本的視点

①人権問題としての女性問題の解決

女性問題は、女性だからということで生き方が制約されたり、不利益を被るという人権に関わる問題であり、根本的な解決が必要です。

②ジェンダー（社会的性別）の視点

私たちの意識や社会の制度・慣行の中に残されている、社会的・文化的に形成された性別（ジェンダー）が、活動の選択において、差別的に働いていることがあります。こうした男女共同参画社会の形成を阻害すると考えられる差別を解消し、男女が性別に関わりなくあらゆる分野の活動に参画できるようにすることが必要です。

③女性自らが力をもった存在になること（エンパワーメント）の促進

あらゆる分野の方針の立案及び決定過程への女性の参画を促進するために、女性自らの意識とエンパワーメントが必要です。

④積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の具体化

事実上生じている男女の差を解消するため、積極的改善措置を具体化して取り組みを進めることが必要です。

⑤あらゆる分野での男女の提携

男女共同参画社会の実現に向け、社会のあらゆる分野で男女が対等なパートナーとして力を合わせていくことが必要です。

4 第2次プランの評価と今後の課題

第2次プランでは、4つの基本目標、10の課題及び22の施策の方向を定め、男女共同参画社会の形成に向けて積極的に取り組みを推進し、毎年度、プランの進捗状況について年次報告書を作成・公表してきました。

これらにより、第2次プランの実効性を確保するとともに、男女共同参画社会の実現に向けた諸施策を、町民、事業者と連携しながら、総合的かつ計画的に推進してきました。

第2次プランにおいて、22の施策の方向に関する取り組みを概ね進めることができましたが、一部取り組みの進んでいない項目があったことは今後の課題です。また、令和3年に行った町民・事業者向けアンケート結果を踏まえ、次の5つを重点課題としました。

①男女平等教育・男女共同参画教育の推進

②ハラスメントの防止及び対策の推進

③ワーク・ライフ・バランスの推進

④子育て・介護支援の充実

⑤多様性の尊重

5 基本的な考え方

国において、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」、「働き方改革を推進するための関係法律」、「女性の職業生活における活躍に関する法律」など、働き方改革、女性活躍に向けた法律の制定・改定が行われ、企業等における制度などの整備も進展するなど、男女共同参画推進に向けた機運は着実に高まりつつあります。

本町では、第5次津幡町総合計画において「ともに支え絆を深めるまち」を基本目標の一つに掲げています。その中で、町民主体のまちづくりとして、男女共同参画の推進を設定し、男女それぞれ個性を持った1人の人間としていきいきと生活できる町を目指しています。

これまで、第1次から第2次プランまでの20年間において、個々を尊重し合い、性別に関わりなく一人ひとりが輝ける社会を、町民の共感を得ながら、町民とともに作り出すことを目指して、男女共同参画社会の実現を阻害するおそれがある社会通念や偏った意識などを改める取り組みを進めてきました。

こうした取り組みにより、町民の意識に一定の変化が生まれ、一人ひとりの行動変容につながるよう、ライフステージに応じた実効性のある取り組みを進めるとともに男女共同参画意識の浸透を図り、性別に関わりなく、個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現を目指します。

第3次プランでは、第2次プランの理念を引き継ぎながら、本町が町民や事業者とともに目指す姿を掲げ、男女共同参画社会の実現に向けた取り組みをさらに進めることとします。

第3章 プランの内容

1 基本目標と課題

男女共同参画の実現に向けて、4つの基本目標と11の施策の方向を掲げ、これらに基づく様々な施策を総合的に展開します。

基本目標Ⅰ 男女共同参画社会を目指す意識づくり

- 施策の方向
- 1 男女共同参画教育・学習の推進
 - 2 制度・慣行の見直しと調査・研究・啓発の推進

基本目標Ⅱ あらゆる分野における女性の活躍の推進

- 施策の方向
- 3 政策・方針決定の場への女性の参画促進
 - 4 社会活動への参画促進

基本目標Ⅲ 職場・家庭・地域において男女がともに活躍できる環境づくり

- 施策の方向
- 5 雇用機会均等の拡充
 - 6 職業能力の開発・就労条件の整備促進
 - 7 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現
 - 8 安心して暮らせる環境の整備

基本目標Ⅳ 人権が尊重される社会づくり

- 施策の方向
- 9 女性等に対するあらゆる暴力の根絶
 - 10 生涯をとおした健康支援
 - 11 多様性が尊重される環境づくり

2 男女共同参画推進プランの体系



3 施策の方向と具体的施策

施策の方向1 男女共同参画教育・学習の推進

- (1) 学校等における男女平等教育の推進
- (2) 家庭における男女共同参画教育の推進
- (3) 地域・職場における男女共同参画学習の推進

施策の方向2 制度・慣行の見直しと調査・研究・啓発の推進

- (1) 男女共同参画の視点に立った制度・慣行の見直し
- (2) 男女共同参画に関わる調査・研究・啓発の推進

施策の方向3 政策・方針決定の場への女性の参画促進

- (1) 企業・行政における女性のエンパワーメント・参画促進
- (2) 審議会・委員会等への登用

施策の方向4 社会活動への参画促進

- (1) 地域活動・自主活動への支援体制の充実
- (2) 人材養成と情報の収集・提供

施策の方向5 雇用機会均等の拡充

- (1) 男女の均等な雇用機会と待遇の確保
- (2) 就労に関する情報の提供

施策の方向6 職業能力の開発・就労条件の整備促進

- (1) 職業能力開発への支援
- (2) 多様な働き方への支援

施策の方向7 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現

- (1) 子育て支援の充実
- (2) 労働環境の向上

施策の方向8 安心して暮らせる環境の整備

- (1) 福祉サービスの充実
- (2) 経済的困難を抱える子育て家庭への支援
- (3) 高齢者等の福祉の充実
- (4) 男女共同参画の視点を生かしたまちづくりの推進

施策の方向9 女性等に対するあらゆる暴力の根絶

- (1) DVの防止及び被害者支援の充実
- (2) 性暴力や性の商品化等の防止
- (3) ハラスメントの防止
- (4) 相談体制の充実
- (5) 被害者の安全確保と自立に向けた支援の充実

施策の方向10 生涯をとおした健康支援

- (1) 「性と生殖に関する健康と権利」に関する意識の浸透
- (2) 健康づくりの推進

施策の方向11 多様性が尊重される環境づくり

- (1) 多様性への理解促進

基本目標Ⅰ 男女共同参画社会を目指す意識づくり

社会のあらゆる分野で、性別に関わりなく個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現は重要です。

しかし、長年にわたり形成された「男は仕事、女は家庭」という固定的な性別役割分担意識による慣習や慣行、制度がいまだに残っており、男女の地位の不平等感は解消されていません。

男女共同参画社会の実現には、この社会的・文化的に形成された性別にしばられない意識づくりが重要です。

そのためには町民一人ひとりが、お互いを個人として尊重する態度や男女平等意識の確立が必要であり、学校や家庭等における男女平等教育・男女共同参画教育が大切です。

施策の方向1 男女共同参画教育・学習の推進

(1) 学校等における男女平等教育の推進

事業概要		担当部局
①	男女平等教育の充実 学校における全ての領域（教科・道徳・特別活動・総合的な学習の時間）において男女平等教育の充実に努め、幅広く人間の尊厳を意識させる。	学校教育課
②	男女平等保育の実施及び情報提供（新規） 男女平等保育を実施するため、認定こども園等の関係職員に、男女平等に関する研修や情報提供を行う。	子育て支援課
③	男女共同参画教育の推進（新規） 教育活動全般における男女共同参画教育を推進するため、校長会や学校訪問等の機会を活用し、指導・助言を行うとともに、男女共同参画教育の充実にテーマにした教職員研修など、男女平等の視点を内容に盛り込み、教職員の意識向上を図る。	学校教育課

(2) 家庭における男女共同参画教育の推進

事業概要		担当部局
①	家庭教育に関する学習機会の充実 男女が平等である家庭生活や子どもの養育が行われるように、公民館等において家庭教育学級等を開催する。	生涯教育課 子育て支援課
②	男性の生活的自立のための講座の実施及び家事・育児・介護の参画促進（新規） 男性の家庭における生活的自立を目指すための講座（教室）を実施するとともに、主体的な家事・育児・介護等への参画を促す。	総務課 子育て支援課 健康推進課 福祉課
③	子育て環境づくりの推進 子育てに関するノウハウの提供と育児不安の解消や地域の子育てニーズに対応するため、各機関との連携をもとに認定こども園等の子育て支援の充実、子育て相談機能の強化を図る。	子育て支援課

(3) 地域・職場における男女共同参画学習の推進

事業概要			担当部局
①	男女共同参画に関する学習講座の充実	生涯学習センター及び各地区公民館での活動や研修に、男女共同参画をテーマにした内容を取り入れ、男女がともに幅広く学習できる条件を整える。 また、研修などへの講師の紹介や派遣について支援する。	生涯教育課
②	職場における男女平等の啓発	男女の均等な機会と待遇の確保及び事業主への働きかけを実施し、事業主及び労働者が男女共同参画の理念に対する理解を深め、男女差別のない職場づくりを進める。	総務課 産業振興課
③	防災活動における女性参画の推進（新規）	地域における男女共同参画の視点を反映させた防災活動を実施するため、様々な活動への女性の参画を進め、地域の防災力の向上を図る。また、災害時における避難所については、男女共同参画の視点で運営されるよう取組みを進める。	総務課

施策の方向2 制度・慣行の見直しと調査・研究・啓発の推進

(1) 男女共同参画の視点に立った制度・慣行の見直し

事業概要			担当部局
①	現行制度・慣行の見直し	現行制度・慣行並びに公的広報刊行物等を見直し、性による差別につながる表現をなくすよう配慮する。	全部局
②	関係機関の連携強化	男女共同参画に関する現状を客観的に把握し、適切な処理を行うため、関係機関との連携を図る。	全部局

(2) 男女共同参画に関わる調査・研究・啓発の推進

事業概要			担当部局
①	男女共同参画についての啓発	男女共同参画週間など機会をとらえて、積極的に啓発を行う。また、町ホームページや SNS なども活用し啓発を進める。	総務課
②	男女平等の視点に立った情報の収集と提供（新規）	男女共同参画に関する資料や図書、町民の意見等の収集や提供に努め、男女共同参画社会づくりへ向けた啓発を行う。	生涯教育課 総務課

基本目標Ⅱ あらゆる分野における女性の活躍の推進

男女共同参画社会の実現には、男女が社会の対等な構成員として均等に参画する機会が確保され、個人の能力を最大限に発揮できることが重要です。

少子高齢社会が進む中、あらゆる分野において性別や立場に関係なく対等かつ均等に参画できる社会は、多様な意見が反映され社会経済情勢の変化にも対応できる豊かで活力ある社会に繋がります。

また、働く場における女性の活躍は、女性自身の経済的自立を進め、社会の多様性を生み、社会全体に付加価値を生み出す原動力となります。女性活躍を阻む男性中心型労働慣行の見直しと人権意識に基づいた職場づくりを進めていくことも必要です。

町民の生活を支える町政や地域活動の場にあらゆる人が参画して、生活者の視点や発想を反映させ、男女がともに責任を分かち合い、能力を発揮できる環境づくりに努めます。

施策の方向3 政策・方針決定の場への女性の参加促進

(1) 企業・行政における女性のエンパワーメント・参画促進

事業概要		担当部局	
①	企業や各種団体等への女性の参画促進の働きかけ	企業における女性の長期的な能力開発の視点に立った育成、役職員等への登用促進を図る必要性を啓発する。 また、各種団体等においても、方針の立案及び決定の場への女性の参画が進むよう働きかける。	総務課 全部局
②	エンパワーメントの啓発	企業や行政において女性自らが新たな職域・地位・分野を進んで切り開いていけるようにエンパワーメントや職業意識の高揚を図るための啓発を行う。	総務課
③	管理職への女性の積極的登用及び能力活用	女性職員の管理職への積極的な登用に努め、職員の能力発揮と意欲を育てる環境づくりを推進する。	総務課

(2) 審議会・委員会等への登用

事業概要		担当部局	
①	女性登用率の向上	各審議会等への女性登用率 40～60%を目標として参画を推進するとともに、女性委員のいない審議会等の解消を図る。	総務課

施策の方向4 社会活動への参画促進

(1) 地域活動・自主活動への支援体制の充実

事業概要		担当部局	
①	リーダーの育成及び女性代表者の選出促進	各種団体等におけるリーダーの育成並びに女性の代表者の選出を目指し、幅広い意識啓発に努める。	生涯教育課
②	ネットワークづくりへの支援	指導者同士の交流、新たな発掘、自主的なグループ活動の総合交流や支援を図る。	生涯教育課

(2) 人材養成と情報の収集・提供

事業概要		担当部局
①	人材情報の収集・提供 国や県・関係機関と連携協力しながら、女性の人材に関する情報を収集し、提供できる体制を充実させる。	総務課

基本目標Ⅲ 職場・家庭・地域において男女がともに活躍できる環境づくり

法整備などが進んだことにより、女性の労働力が出産・育児期に低下する、いわゆる M 字カーブは解消に向かいつつありますが、一方で、出産・育児などで退職する女性も多く、その場合、再度働きたいと思っても、正規での就労は難しいのが実情です。

また、企業の女性活躍推進に向けた取り組みも未だ不十分であり、女性管理職の数も、女性自身が管理職を敬遠する意識が高いこともあり、働く場における男性中心の意識・慣行は解消されていません。

働く場における男女間の不平等を解消し、均等な機会と待遇が確保されるよう、企業への啓発などを行うとともに女性のキャリアアップや能力・意識の向上を支援する必要があります。

加えて、労働時間の短縮、男性の育児休暇の取得率向上など、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた制度上の環境整備が進み、男性の意識に一定の変化は見られるものの依然として家事・育児・介護の担い手が女性に偏っている状況であり、行動の変容に向け一層の意識改革への取り組みが求められています。

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、多様で柔軟な働き方の普及推進に努めるとともに、福祉サービスや福祉施設の充実を図ることで、多様な人材が個々の能力を十分に発揮できる環境づくりが必要です。

施策の方向5 雇用機会均等の拡充

(1) 男女の均等な雇用機会と待遇の確保

事業概要		担当部局
①	雇用における男女平等の啓発 雇用の場における男女の均等な機会と待遇を確保するため、民間企業や一般町民向けのパンフレットなどで啓発し、男女差別のない職場づくりを進める。	産業振興課
②	企業の取り組みへの支援 就労を支援するための法・制度（育児休業法・介護休業法など）を事業主及び労働者が正しく理解し活用するよう働きかける。	産業振興課

(2) 就労に関する情報の提供

事業概要		担当部局
①	求人情報等の提供 地域の身近なところで就職情報が得られるようにハローワークと連携を図り、「就職案内」や各種制度などの情報紙を関係機関に常設する。	産業振興課

施策の方向6	職業能力の開発・就労条件の整備促進
--------	-------------------

(1) 職業能力開発への支援

事業概要		担当部局
①	職業能力の開発及び職域の拡大 企業・団体に対して資格技能等の取得のための研修や訓練の機会の充実を図るよう働きかけ、女性の就労意識を啓発するとともに職域拡大を目指す。	産業振興課
②	女性の能力向上による参画促進 石川県県農林総合事務所や JA 等と協力し、技術講習会・経営研究会など女性の能力向上を図るため、学習の場及び情報を提供する。	産業振興課

(2) 多様な働き方への支援

事業概要		担当部局
①	女性の希望に沿ったキャリアアップの支援（新規） 女性起業家に対する必要な起業・創業支援及び女性のキャリアアップを支援する情報提供により、多様なキャリアデザインを促進する。	産業振興課
②	再就職等支援の促進 再就職希望者や中高年者などの立場に対応した就業機会を拡大するため、各種情報の提供を行う。	産業振興課
③	パートタイム労働者・家内労働者への啓発・支援 パートタイム労働・家内労働の実態を把握し、条件などについて情報の収集や提供を行う。 また、労働者・事業主の双方に対して、労働基準法をはじめ各種労働法等の PR と情報の提供を行う。	産業振興課
④	新たな就業形態における就業環境の整備（新規） 商工会と協力し在宅勤務や短時間勤務など就業環境の整備について、事業主への啓発を推進する。	産業振興課

施策の方向7	仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現
--------	---------------------------

(1) 子育て支援の充実

事業概要		担当部局
①	多様な保育サービス等の充実 子育て家庭の様々なニーズに対応するため、延長保育や一時保育・乳児保育等の多様な保育サービスや保育施設の充実を図る。	子育て支援課
②	生活環境の整備 放課後児童対策のため、児童クラブ（学童保育）の充実に努め、子育て家庭を支援する。 子どもの遊び場の整備として、町内の公園施設などの安全確保と施設の充実を図る。	子育て支援課 都市建設課
③	子育てに関する支援体制の充実 親の育児ストレスや不安等を軽減し、児童虐待を防止するため、育児についての適切なアドバイス、悩みなどを解消するための情報提供の充実を図る。 また、地域の福祉・保健・医療・教育・司法の連携による総合的な子育て支援体制の整備・情報の提供を図る。	子育て支援課 健康推進課

④	地域子育て支援センター事業の拡充	育児相談・施設開放・講習会や世代間交流などを通じて地域の子育て支援等の充実を図る。	子育て支援課
---	------------------	-------------------------------------------	--------

(2) 労働環境の向上

事業概要			担当部局
①	ワーク・ライフ・バランスの意識向上（新規）	長時間労働の是正や休暇の取得促進に加え柔軟な働き方の推進によりワーク・ライフ・バランスの意識を高め、事業主への啓発を行いワーク・ライフ・バランスの推進を図る。	産業振興課
②	育児・介護休業制度の周知・啓発	労働者が仕事と育児・介護を両立できるよう関係機関と連携し、育児・介護休業法等各種制度についての情報を提供し、啓発する。	産業振興課

施策の方向8 安心して暮らせる環境の整備

(1) 福祉サービスの充実

事業概要			担当部局
①	福祉人材の養成と確保	多様化するニーズを踏まえ、在宅福祉サービス及び各種福祉サービスの拡充と質の向上を図っていくため、福祉人材の養成と確保に努める。	福祉課
②	ボランティア活動の育成	地域住民の社会福祉に対する関心・意欲を促し、ボランティアの育成を図る。	福祉課

(2) 経済的困難を抱える子育て家庭への支援

事業概要			担当部局
①	就労の援助	家庭環境に配慮したきめ細かい就業援助などの支援の充実を図る。	子育て支援課
②	生活の支援	生活の安定を図るための各種の支援体制の充実を図る。	子育て支援課 学校教育課

(3) 高齢者等の福祉の充実

事業概要			担当部局
①	高齢者地域ネットワークの推進	民生委員・病院・施設・消防・警察・地域包括支援センター等、関係機関の連携を図り、地域特性をいかしたネットワークをつくり、計画的に高齢者福祉サービスの整備推進を図る。	福祉課
②	学習機会の充実	高齢者が学ぶ意欲を高め、交流を深める場を提供するために、趣味や教養講座の開催、高齢者学級のカリキュラムの充実を図る。	生涯教育課
③	就労の支援	シルバー人材センターなどにおいて、高齢者の豊かな知識や能力を活用し社会参加を促進する。	産業振興課

④	福祉施設の整備充実	地域や実情に応じたサービスの充実を図り、身体機能に応じた施設選択ができるよう、介護保険事業計画に基づき、老人福祉施設・老人保健施設等の整備を進める。	福祉課
---	-----------	----------------------------------------------------------------------------	-----

(4) 男女共同参画の視点を生かしたまちづくりの推進

事業概要			担当部局
①	生活者の視点でみたまちづくりの提案	ご意見箱やホームページ、パブリックコメント等により、生活者の視点で町政に関して気づいたことや要望などを広く収集し町政に反映させる。	総務課
②	バリアフリーのまちづくり推進	幼児・高齢者・障害のある人のための道路幅の確保・段差の解消・点字ブロック設置など道路改良を推進する。また、公共施設についてもバリアフリー化を推進する。	福祉課 子育て支援課 都市建設課
③	男女が支え合うまちづくり	少子高齢化を踏まえ、家庭・地域・行政の連携、協力により地域福祉の推進を図る。	福祉課 子育て支援課

基本目標Ⅳ 人権が尊重される社会づくり

DV（ドメスティック・バイオレンス）、性暴力、セクシュアル・ハラスメント、ストーカー行為など女性等に対する暴力は、犯罪となる行為も含む重大な人権侵害であり、男女共同参画社会の形成を阻む大きな要因となっています。このような問題は、人権意識の高まりのなかで顕在化しつつありますが、いまだに社会の理解は不十分で、様々な思い込みや誤った社会通念に縛られている場合があります。

このため、関係者だけでなく全ての人々が、女性等に対する暴力は個人的問題でなく多くの人々に関わる社会問題として捉えるべきです。また、子どもへの虐待との相関関係も大きく、その根絶に向けた取り組みや被害者への支援の充実を図る必要があります。

新型コロナウイルス感染症の影響を受け、DV や性暴力被害の増加が問題視されており、特に若い世代では、性暴力が多様化し、SNS の広がりに伴い被害を受ける可能性が高くなっています。

こうした問題を踏まえ、暴力を容認しない意識啓発や被害者の早期発見、相談支援体制の充実が課題となっています。

また、女性は妊娠や出産により、ライフサイクルを通じて男性と異なる健康上の問題に直面することについて留意し、健康を支援する必要があります。

加えて、個人の尊厳の確立並びに性と生殖に関する権利の観点から、人権尊重への取組みを進めていく必要があります。

施策の方向9 女性等に対するあらゆる暴力の根絶

(1) DVの防止及び被害者支援の充実

事業概要		担当部局	
①	DVの理解促進と相談窓口の周知(新規)	DVの正しい理解を促すとともに、相談窓口を広く周知するため、様々な啓発を行う。	子育て支援課 総務課
②	「女性に対する暴力をなくす運動」に伴う啓発の実施(パープルリボンキャンペーン)(新規)	DVやセクシュアル・ハラスメントなどの「女性に対するいかなる暴力も許さない」という意識を高めるために、「女性に対する暴力をなくす運動」期間に合わせ啓発を行う。	子育て支援課 総務課
③	認定こども園等、幼児に関わる職員、教職員等学校関係者、保護者等へのDV防止の理解促進(新規)	DVの正しい理解を進め、男女平等や暴力防止の視点に立った教育が認定こども園等のあらゆる場で行われるよう研修や講座を実施する。 また、被害に遭った時に速やかな相談につながるよう、相談窓口の周知を行う。	子育て支援課 総務課 学校教育課
④	DVが子どもに及ぼす影響への理解の促進(新規)	面前DVは子どもへの虐待にあたることやDVが子どもに及ぼす影響について、正しい理解を深めるための啓発や研修等を実施する。	子育て支援課 総務課

(2) 性暴力や性の商品化等の防止

事業概要		担当部局	
①	性暴力防止のための啓発(新規)	セクシュアル・ハラスメント、ストーカー行為、人身取引などの性暴力は、女性等に対する重大な人権侵害であることや「性の商品化」の防止についての認識を深め、あらゆる性暴力を許さない社会の実現に向けて啓発を行う。	総務課 子育て支援課 町民課

(3) ハラスメントの防止

事業概要		担当部局	
①	職場におけるハラスメント防止の啓発(新規)	職場における、あらゆるハラスメントを防止するために、事業主や労働者を対象にした啓発を行う。	総務課
②	学校内におけるハラスメント防止体制の充実(新規)	学校内における性暴力や性の商品化等の防止のために指導・助言を行う。	学校教育課

(4) 相談体制の充実

事業概要		担当部局	
①	相談員の技術向上 (新規)	DV 被害者に適切な支援が行えるよう、相談員に実務研修を行い、相談対応の技術力の向上を図る。	福祉課 子育て支援課
②	相談関係機関ネットワークの効果的な運営 (新規)	庁内及び庁外の関係機関で相談関係機関ネットワークを構築し、効果的な運用を図る。	福祉課 子育て支援課
③	多様な相談体制の検討 (新規)	DV 被害の潜在化や深刻化を防ぐため、メールや SNS 等を活用した多様な相談体制について検討を行う。	子育て支援課

(5) 被害者の安全確保と自立に向けた支援の充実

事業概要		担当部局	
①	関係機関との連携による被害者の安全確保 (新規)	県や警察等の関係機関と連携し、避難を希望する DV 被害者の安全を確保する。	子育て支援課
②	住所情報保護措置による被害者の安全確保 (新規)	DV 被害者の安全管理を徹底し、住所情報等の保護を行い、被害者の安全を確保する。	全部局

施策の方向10 生涯をとおした健康支援

(1) 「性と生殖に関する健康と権利」に関する意識の浸透

事業概要		担当部局	
①	性と生殖に関する健康と権利に対する意識啓発	性の問題は人間の尊厳に関わるものとして、「性と生殖に関する健康と権利」について、正しい知識と認識を得られるようパンフレットなどで広報・啓発を行う。	健康推進課 総務課
②	性に関する教育啓発の充実	学校教育活動を通じ、生命の尊さと正しい性知識についての教育の充実を図る。	学校教育課

(2) 健康づくりの推進

事業概要		担当部局	
①	生涯にわたる心身の健康づくりに関する学習機会と情報の提供 (新規)	心身の健康に関し自己管理ができるように、思春期・成熟期・更年期・高齢期といったライフステージに応じた健康に関する講座の開催や情報提供、相談体制の充実を図る。	健康推進課 福祉課
②	スポーツ機会の充実 (新規)	性別や世代に関わりなく、運動の機会の充実を図るための環境整備を行い、生涯を見通した健康な身体づくりに取り組む。	生涯教育課

③	妊娠・出産に関する保健事業の充実	母子の健康を支援するために、妊娠等に関する健康管理を支援し、母子保健事業の充実を図る。	健康推進課
④	子宮頸がん・乳がん・骨粗しょう症等の予防対策の推進	女性特有のがん（子宮頸がん・乳がん等）や骨粗しょう症を予防するため、正しい知識について普及啓発し予防対策の推進を図る。	健康推進課
⑤	介護予防の推進（新規）	介護予防の講座の開催、周知啓発や主体的な介護予防活動の支援を行うことにより、高齢者の骨折や転倒などによる心身機能の低下や認知症の予防に取り組む。	福祉課

施策の方向11 多様性が尊重される環境づくり

(1) 多様性への理解促進

事業概要		担当部局	
①	多様性への理解促進（新規）	性別や年齢、人種、国籍、障がいの有無に関わらず、全ての人々が互いに様々な違いを認め合い、尊重し合うことで、多様な人材が活躍し共存できる社会の実現に向け、幅広い年代への理解浸透に努める。	総務課
②	性的マイノリティへの理解促進（新規）	LGBTQ+などの性的マイノリティに対する正しい理解の促進を図る。	総務課
③	相談体制の充実（新規）	様々な生きづらさに対する相談体制の充実を図る。	総務課 福祉課

第4章 プランの推進

1 プランの推進体制整備

- ① 男女共同参画審議会の設置
津幡町男女共同参画推進条例に基づき設置した男女共同参画審議会において、男女共同参画推進プランその他男女共同参画の推進に関する重要な事項を調査審議します。
- ② 男女共同参画推進員の設置
津幡町男女共同参画推進条例に基づき設置した男女共同参画推進員が、県推進員と連携を図りながら、男女共同参画社会の実現に向け活動します。
- ③ 庁内推進体制等の充実
町の男女共同参画施策を総合的に推進するため、各部署から男女共同参画推進幹事会幹事を選出し、各種施策の効果的推進及び進行管理に努めます。

2 町民及び事業者との連携

町民・各種団体・事業者等との連携を深め、男女共同参画の推進に取り組めます。

アンケート調査

①調査の目的

本調査は、津幡町男女共同参画推進プラン（第3次）策定にあたり、町民及び事業所の意識や実態を把握し、基礎資料を得ることを目的として実施したものです。

②調査対象

- ・町 民：18歳～80歳の町民 1,900人（無作為に抽出）
- ・事業所：従業員20名以上の町内事業所 96か所

③調査期間

令和3年8月2日から8月20日まで

④調査方法

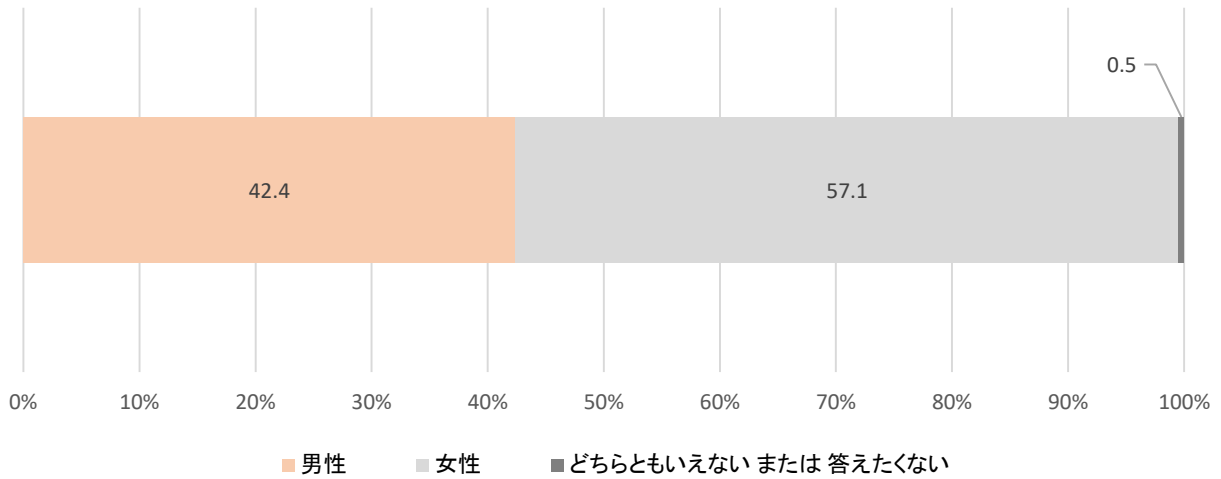
郵送による配布・回収

⑤回収状況

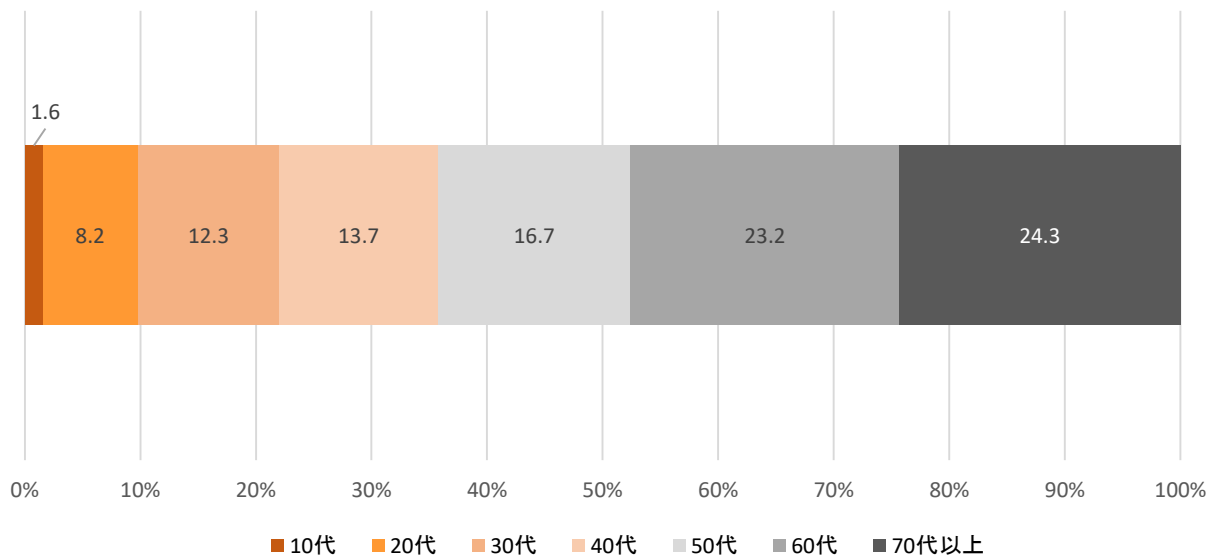
分類	配布数	回答数	回答率
町 民	1,900	637	33.5%
事業所	96	47	49%

男女共同参画推進プラン（第3次）策定
のためのアンケート結果（町民向け）

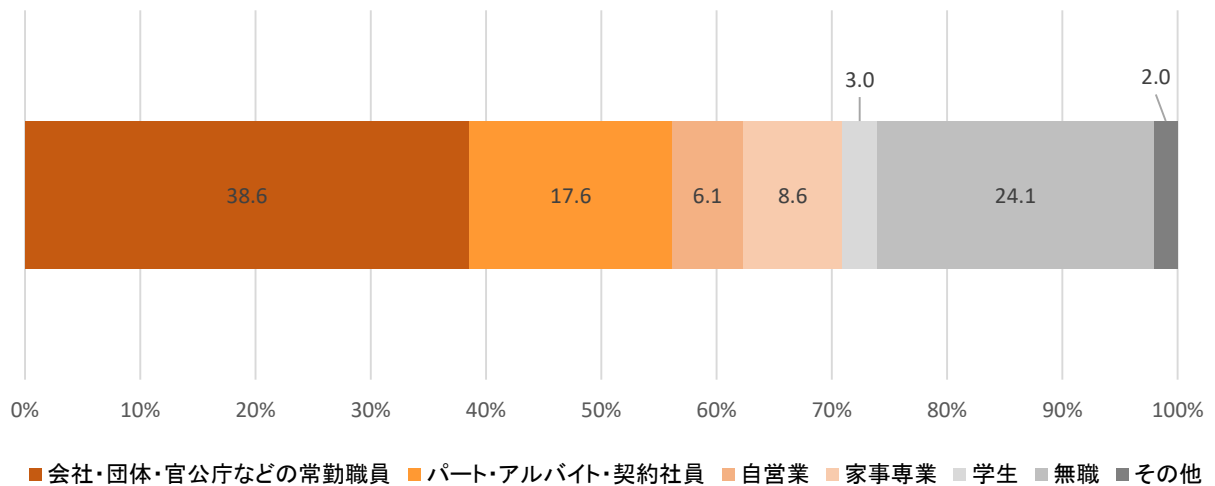
問1 あなたの性別についてお答えください。



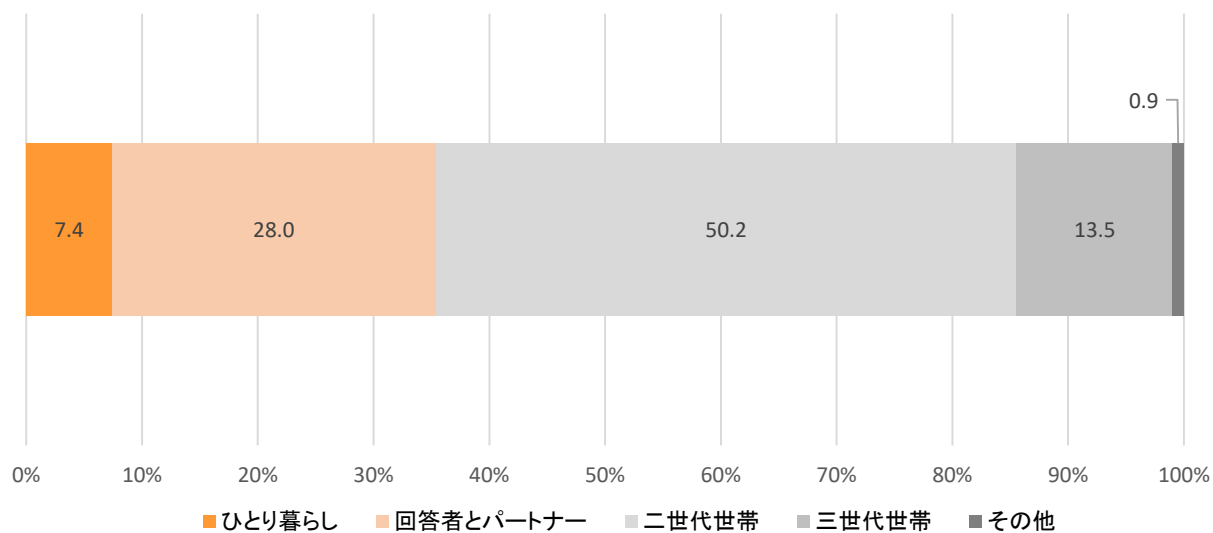
問2 あなたの年代についてお答えください。



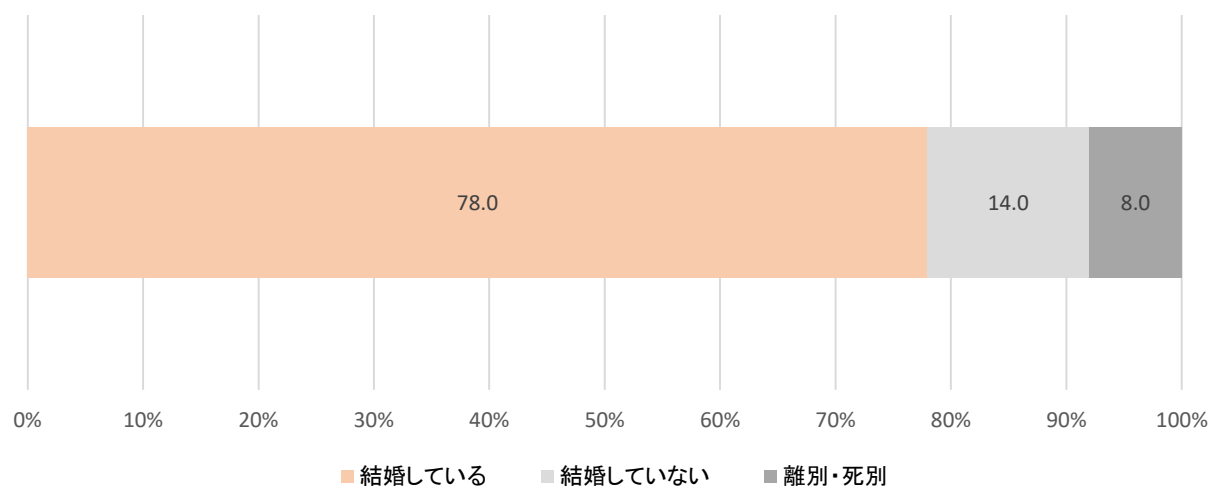
問3 あなたの就労状況について、お答えください。



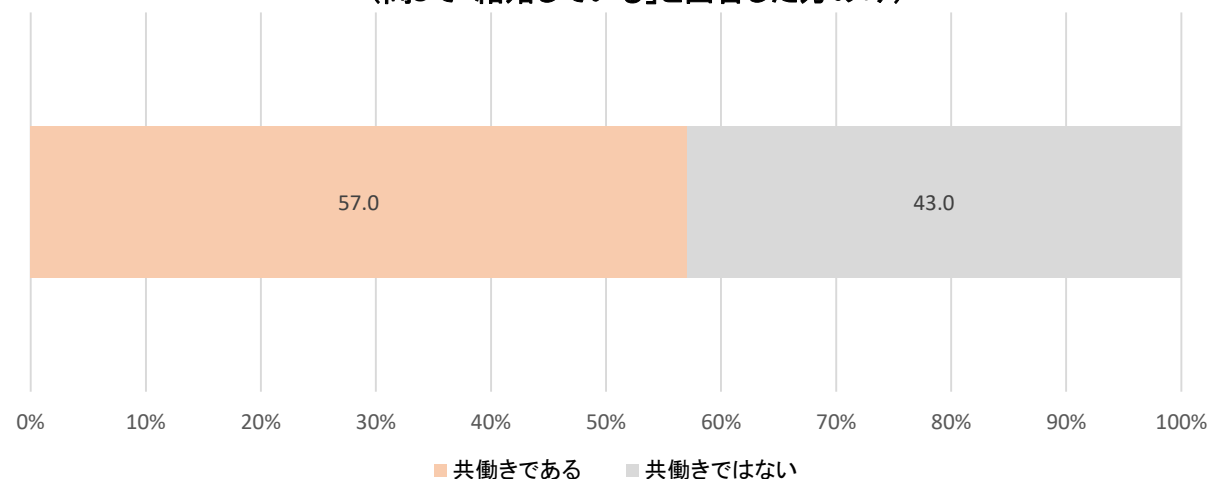
問4 あなたの家族構成は、次のうちどれにあてはまりますか。



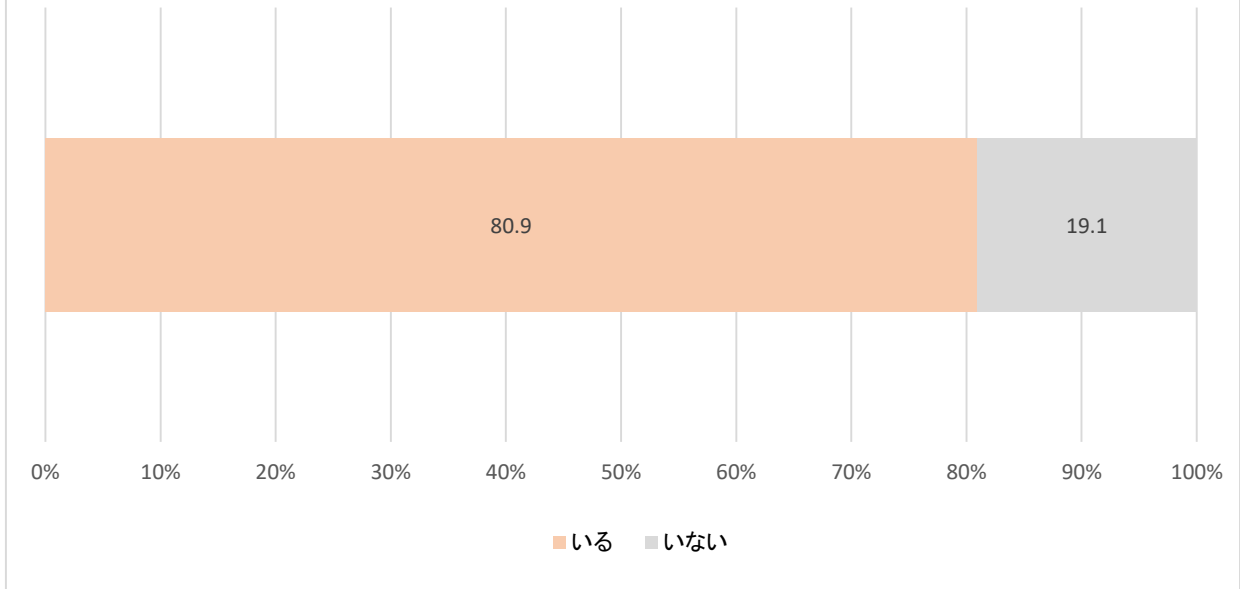
問5 あなたは現在、結婚をしていますか。



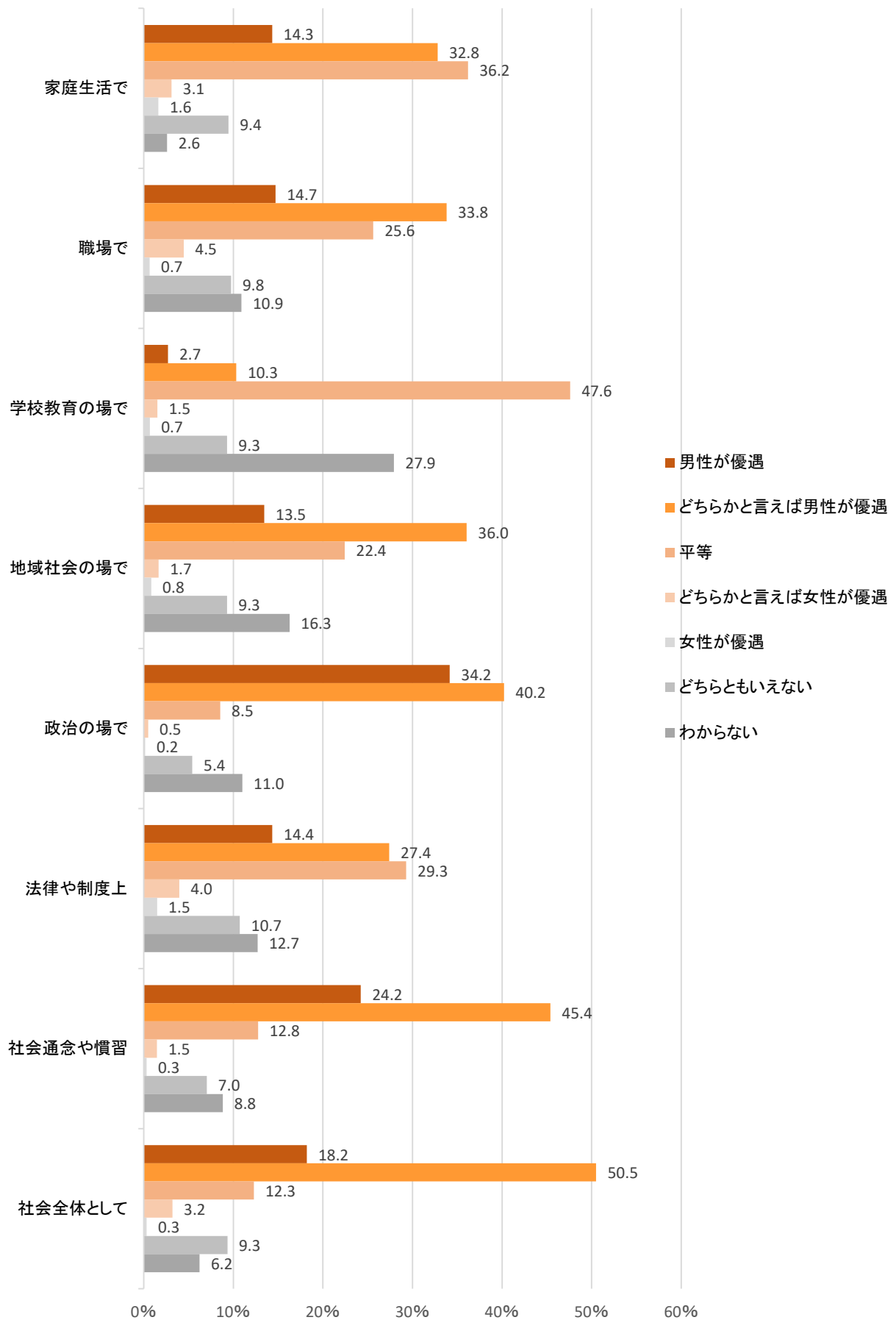
問5-1 あなたのご家庭は共働きですか。
(問5で「結婚している」と回答した方のみ)



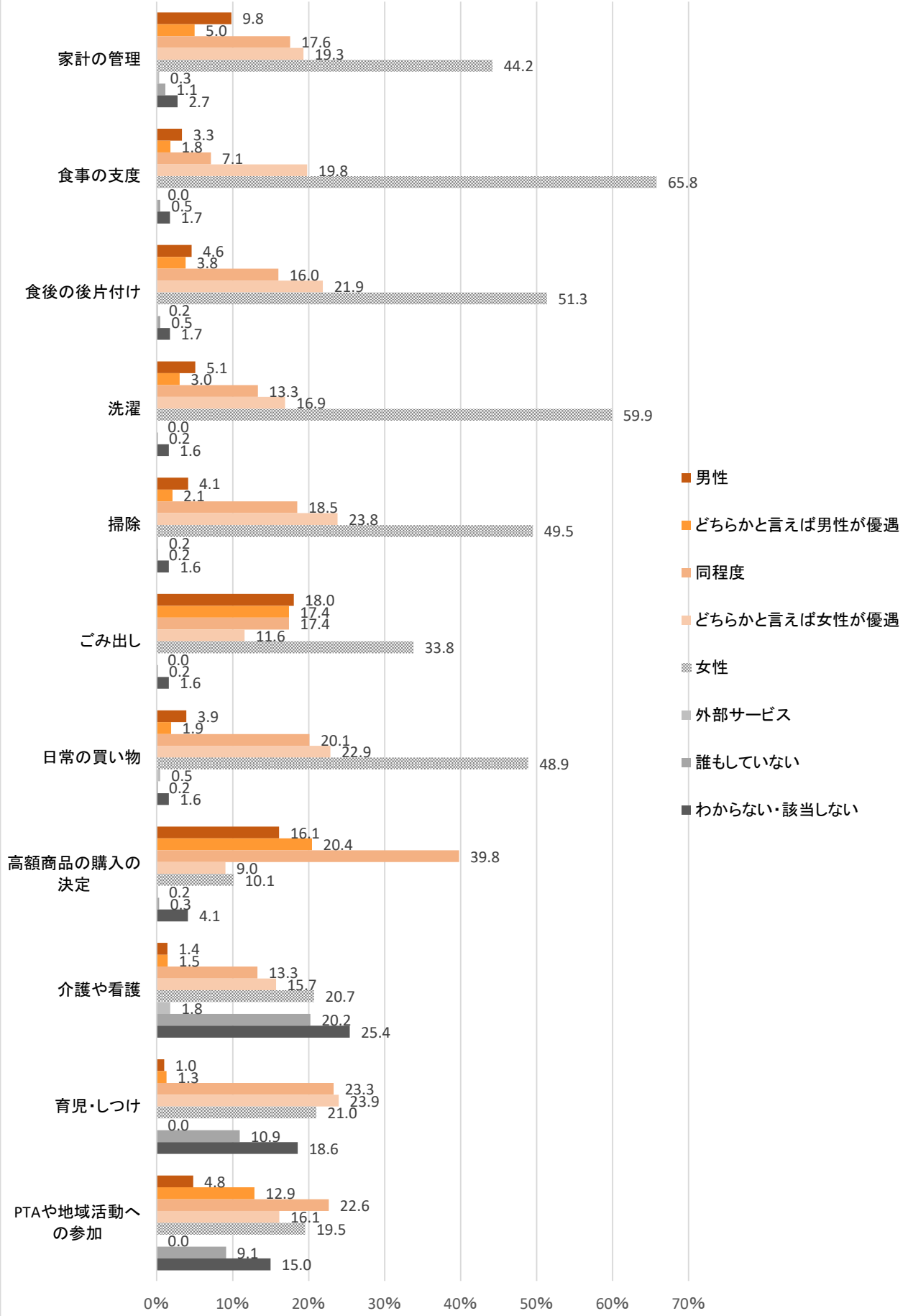
問6 あなたにはお子さんがいらっしゃいますか。



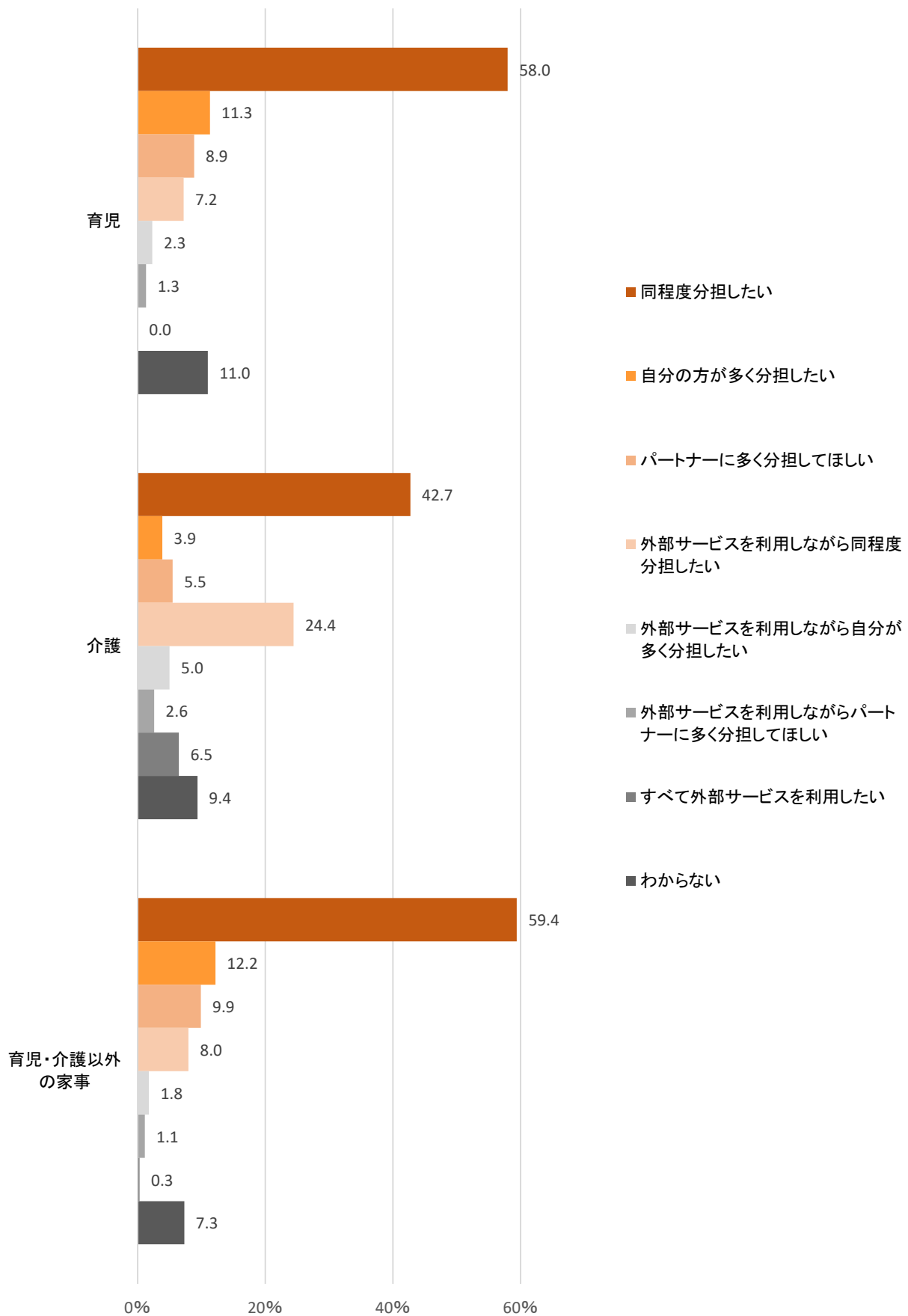
問7 次の分野で男女の地位は平等になっていると思いますか。



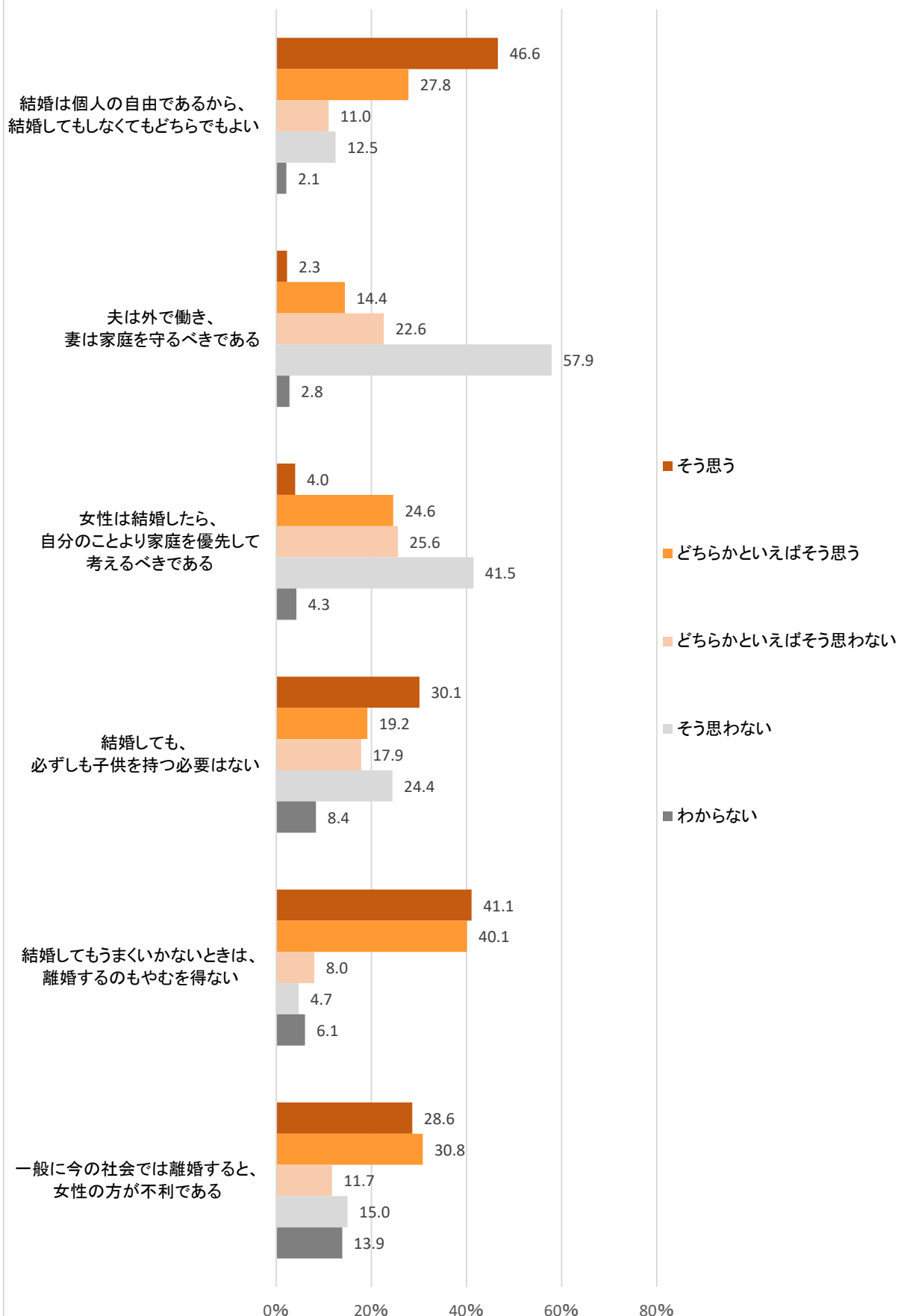
問8 あなたのご家庭では次のことをどなたが行っていますか。



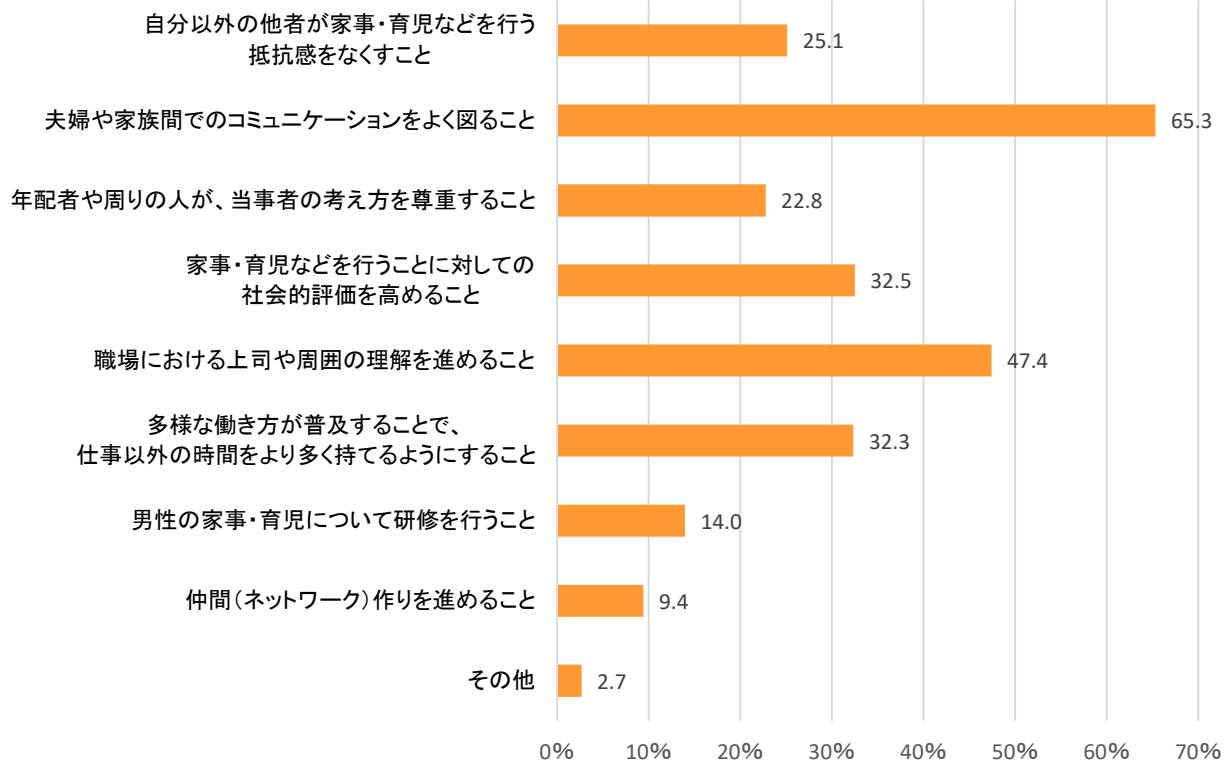
問9 あなたは次の家事について、自分とパートナーでどのように
分担したいと思いますか。



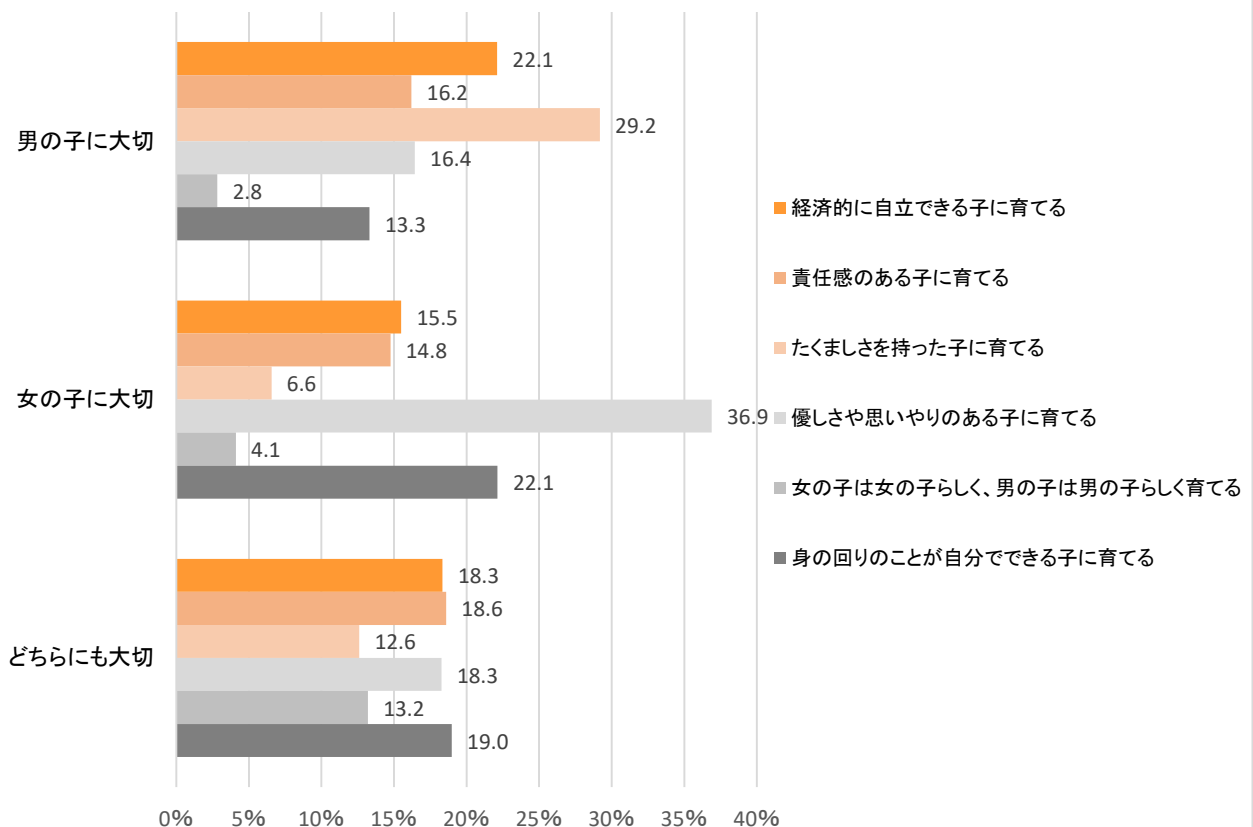
問10 あなたは結婚・家庭生活等に関する次の項目について、どのように考えますか。



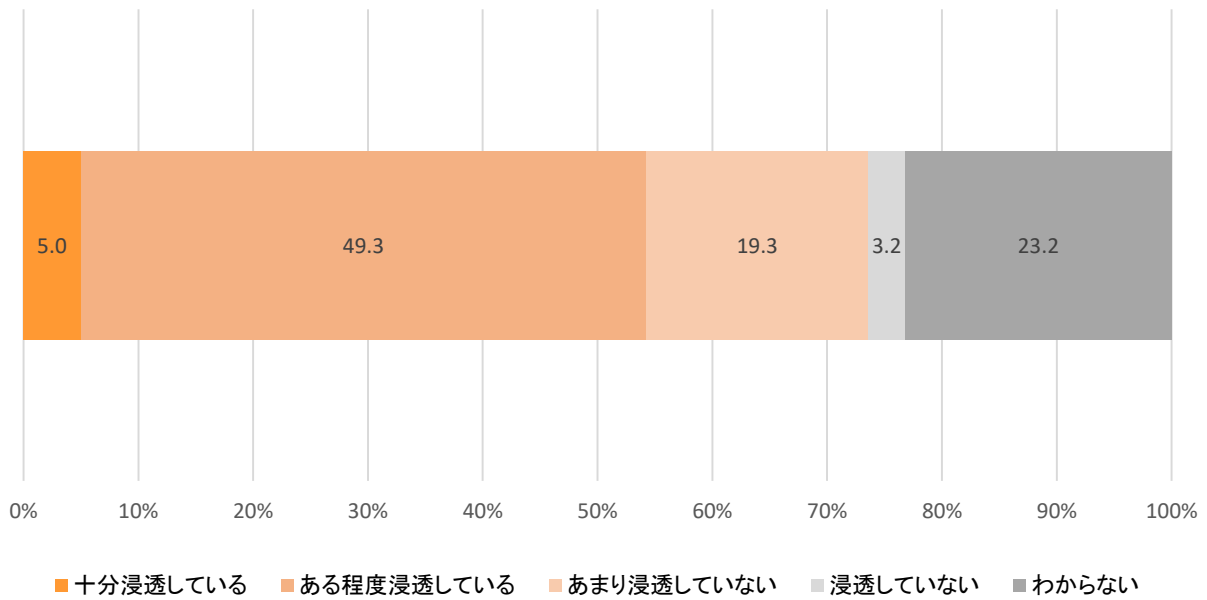
問11 今後、男女が共に家事、子育て、介護、地域活動に積極的に関わっていくためにはどのようなことが必要だと思いますか。(複数回答)



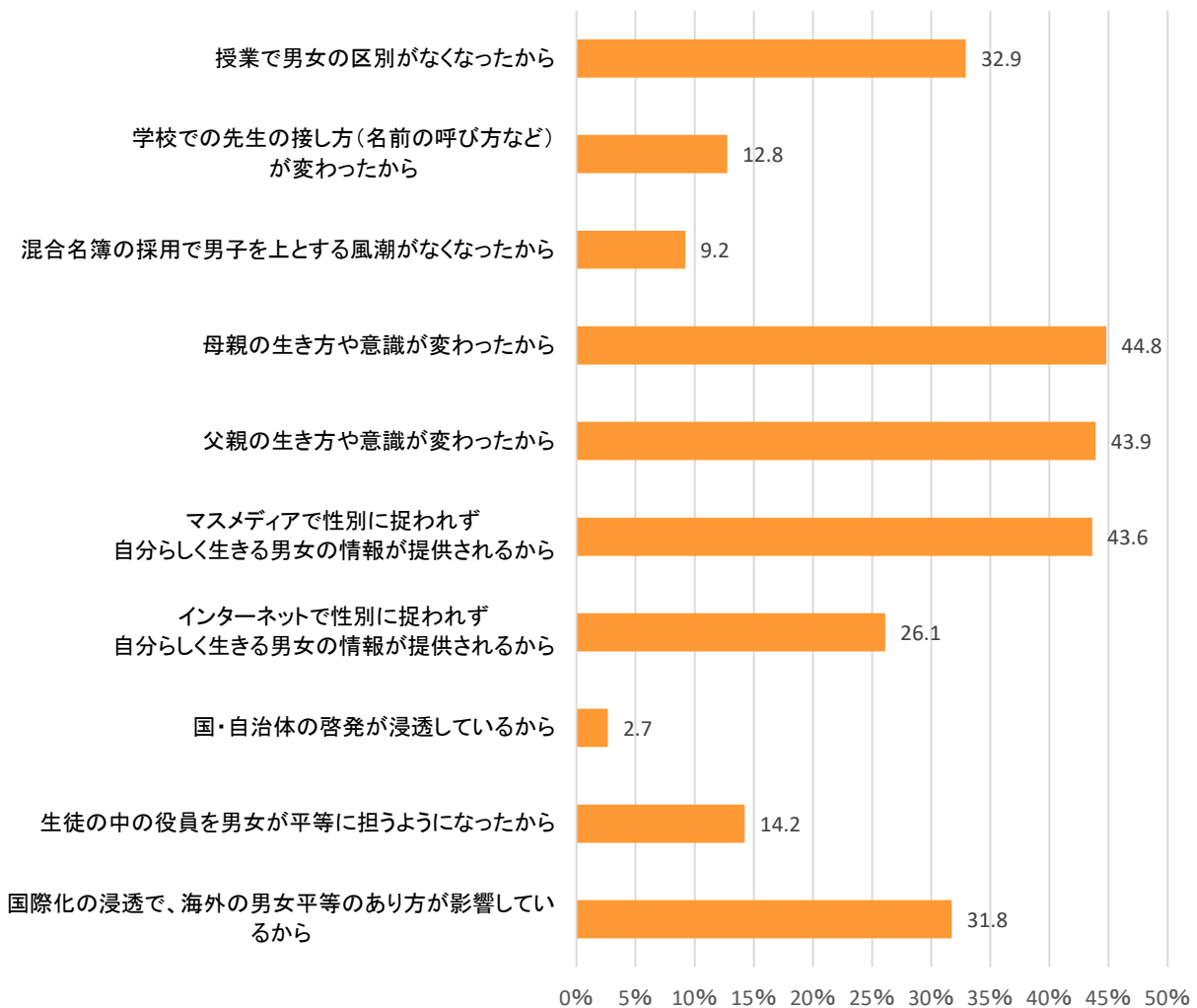
問12 子どもに対する教育・しつけとして、それぞれどのようなことが大切だと考えますか。(複数回答)



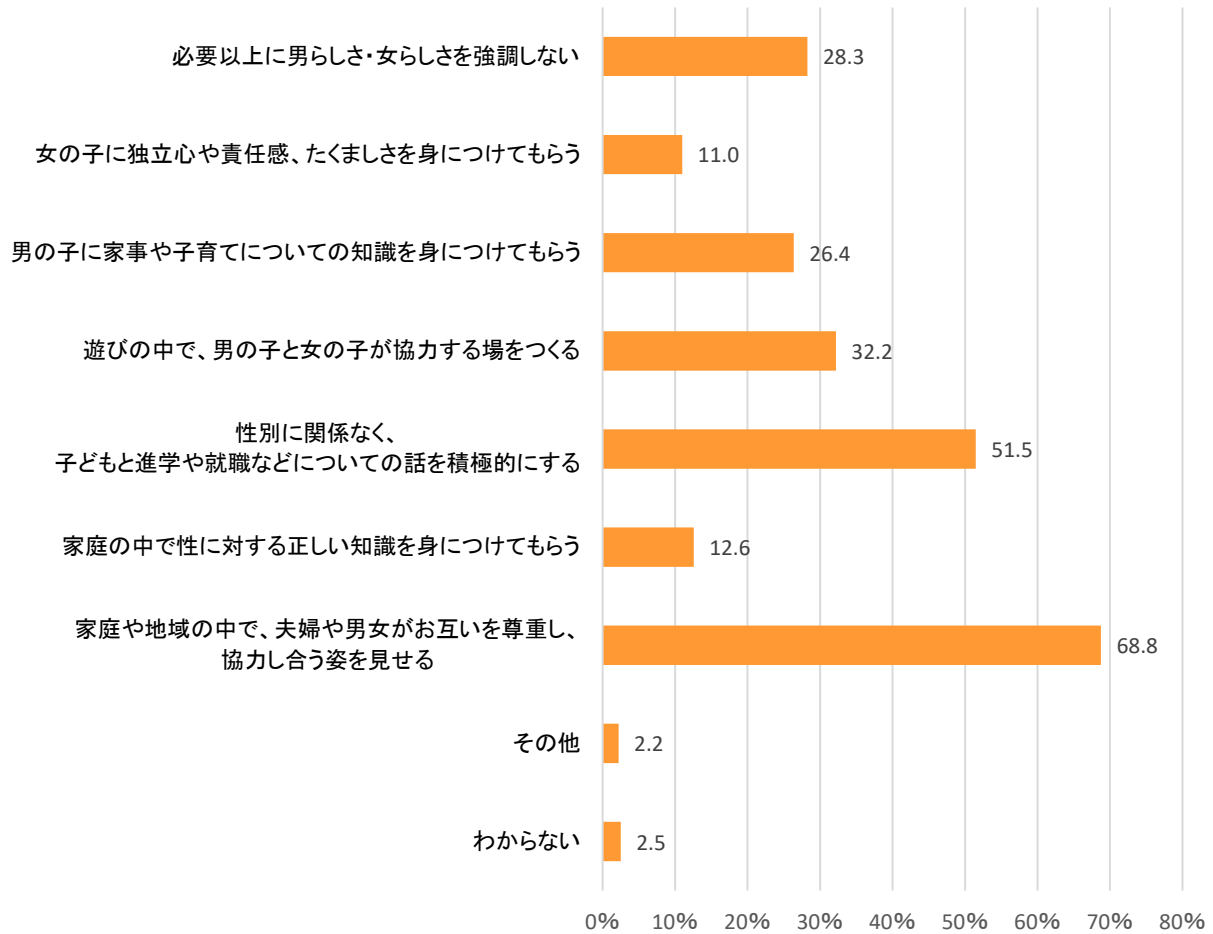
問13 子どもたちに男女平等の意識がどの程度浸透していると思いますか。



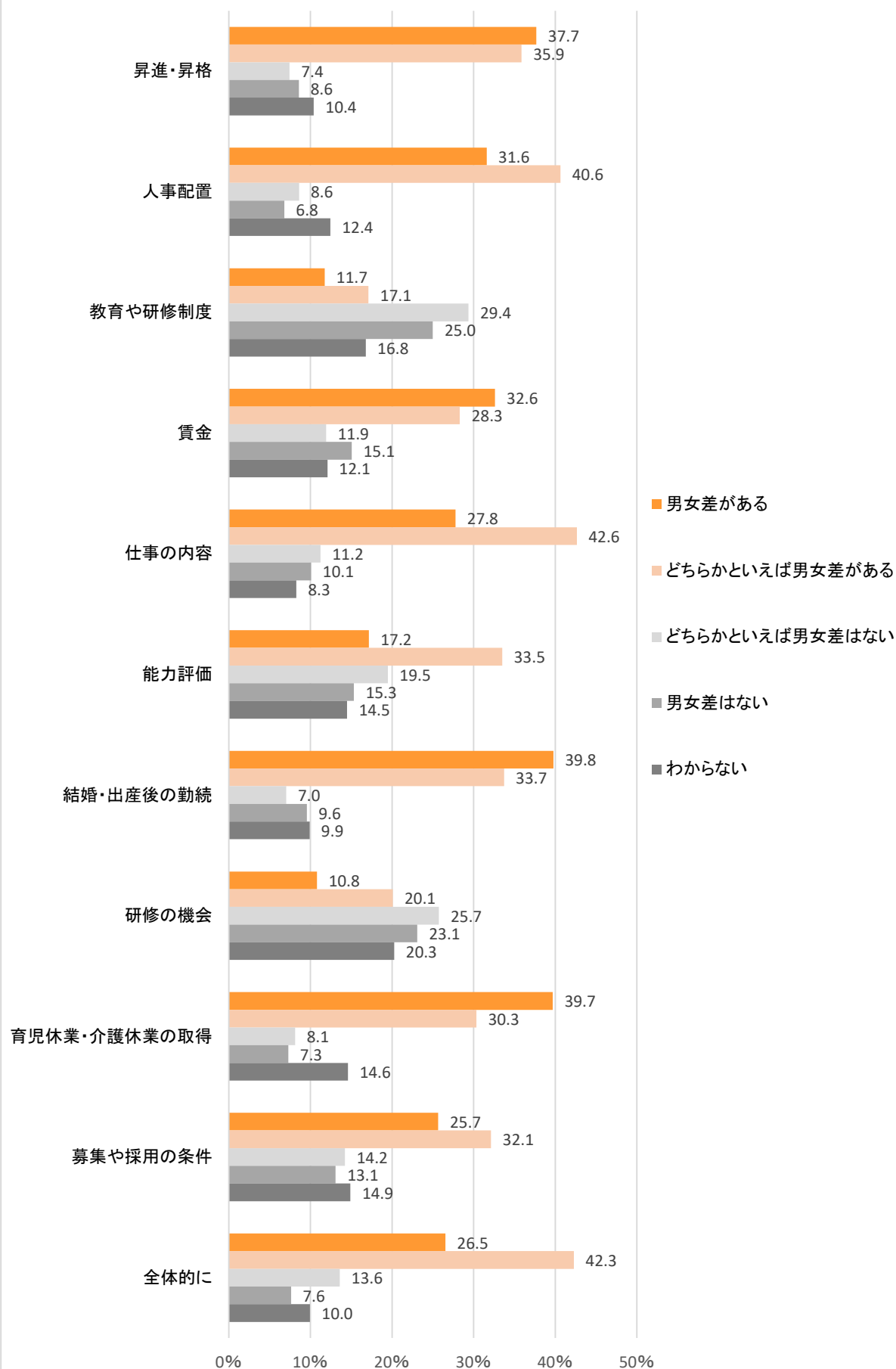
問13-1 その理由は何ですか。(複数回答)
(問13で「十分浸透している」、「ある程度浸透している」と回答した方のみ)



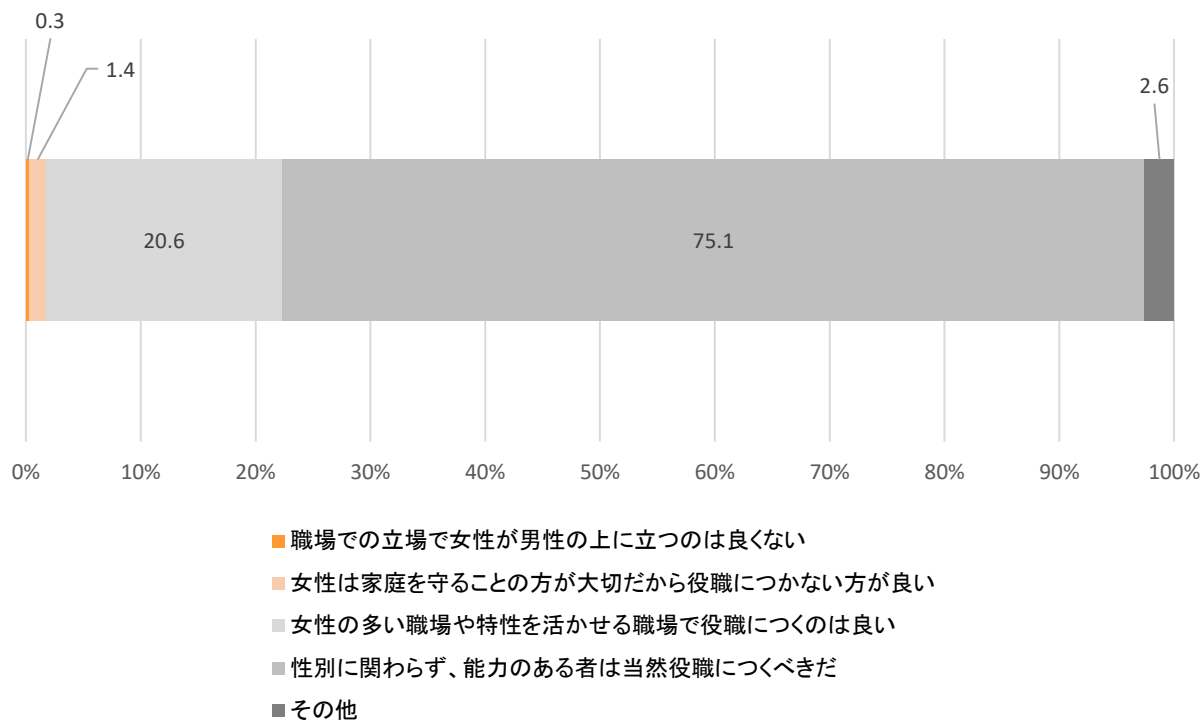
問14 子どもたちが男女平等の人間関係をつくっていくために、
親や大人はどのようなことを心がけるべきだと思いますか。(複数回答)



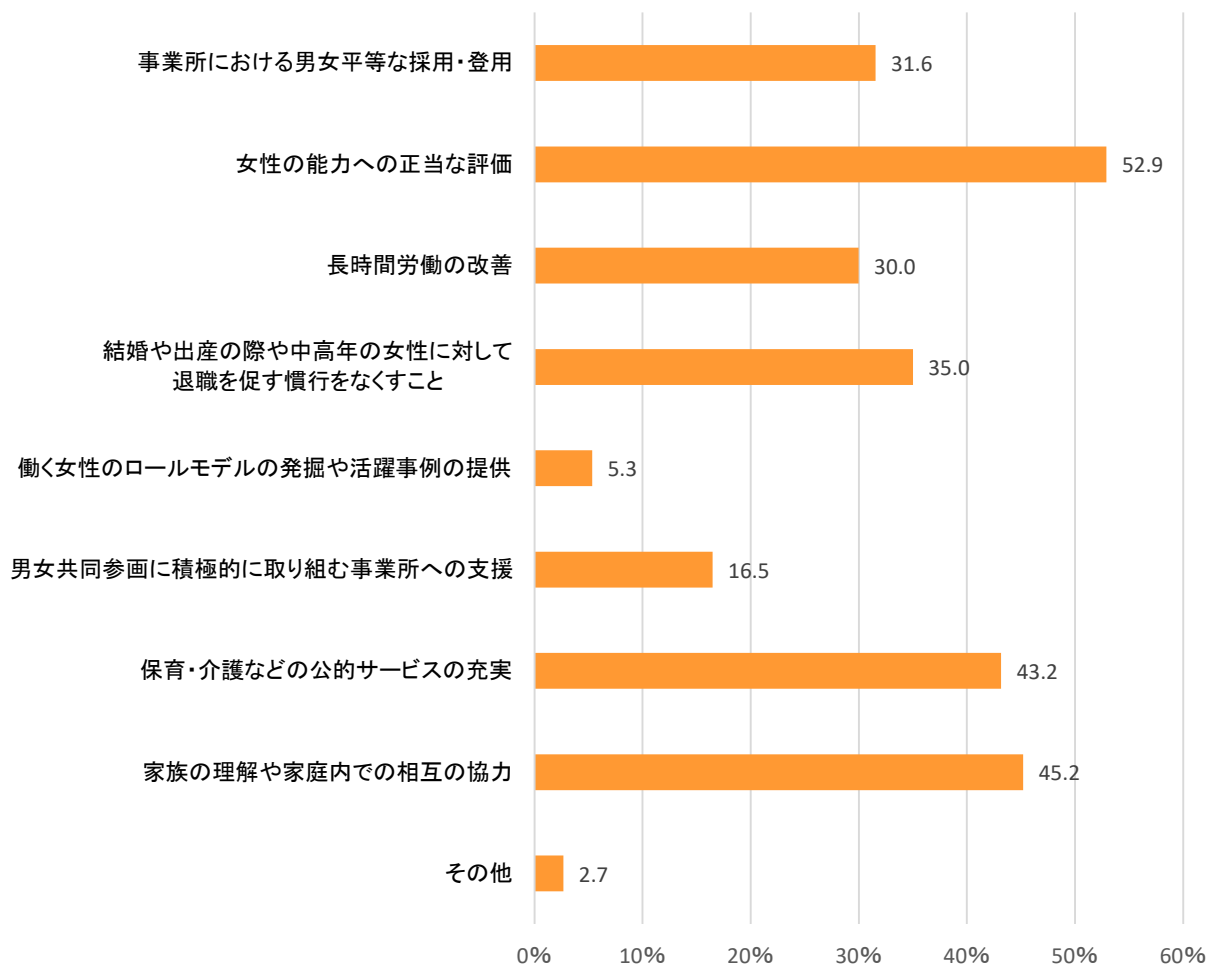
問15 働く場において次の場面で男女差があると思いますか。



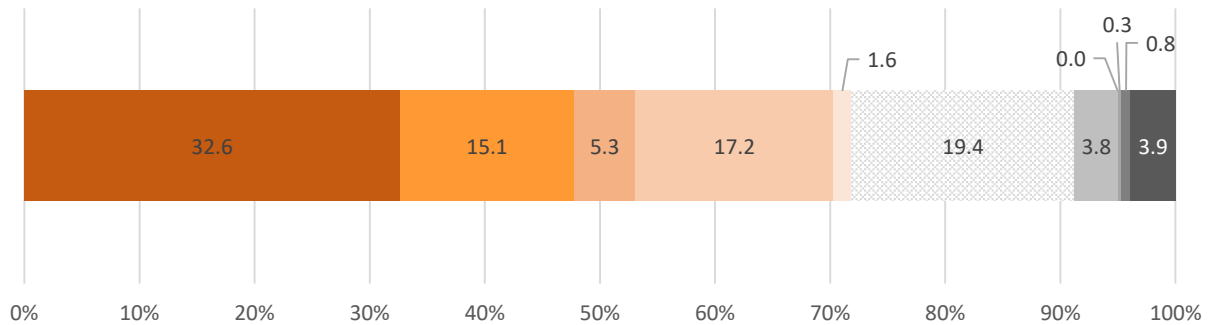
問16 女性が職場で役職につくことをどう思いますか。



問17 働く女性の活躍の推進には何が必要だと思いますか。(複数回答)

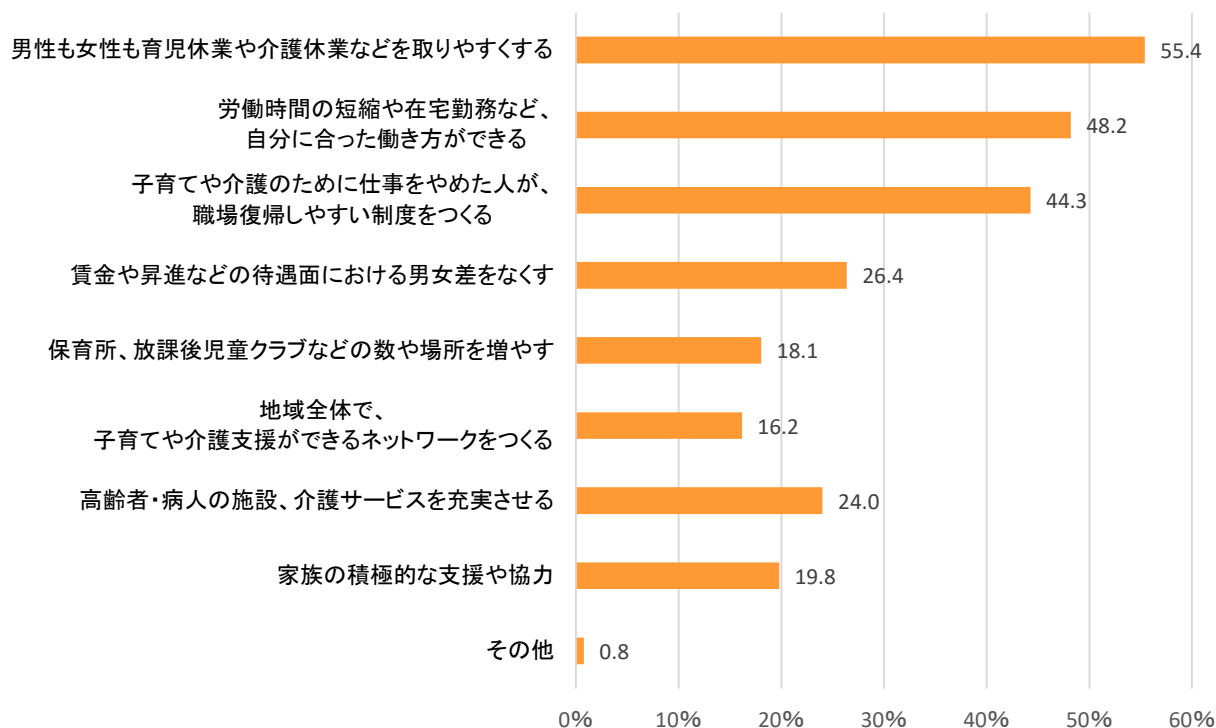


問18 男性が育児や介護を行うために休暇を取得することについてどう思いますか。

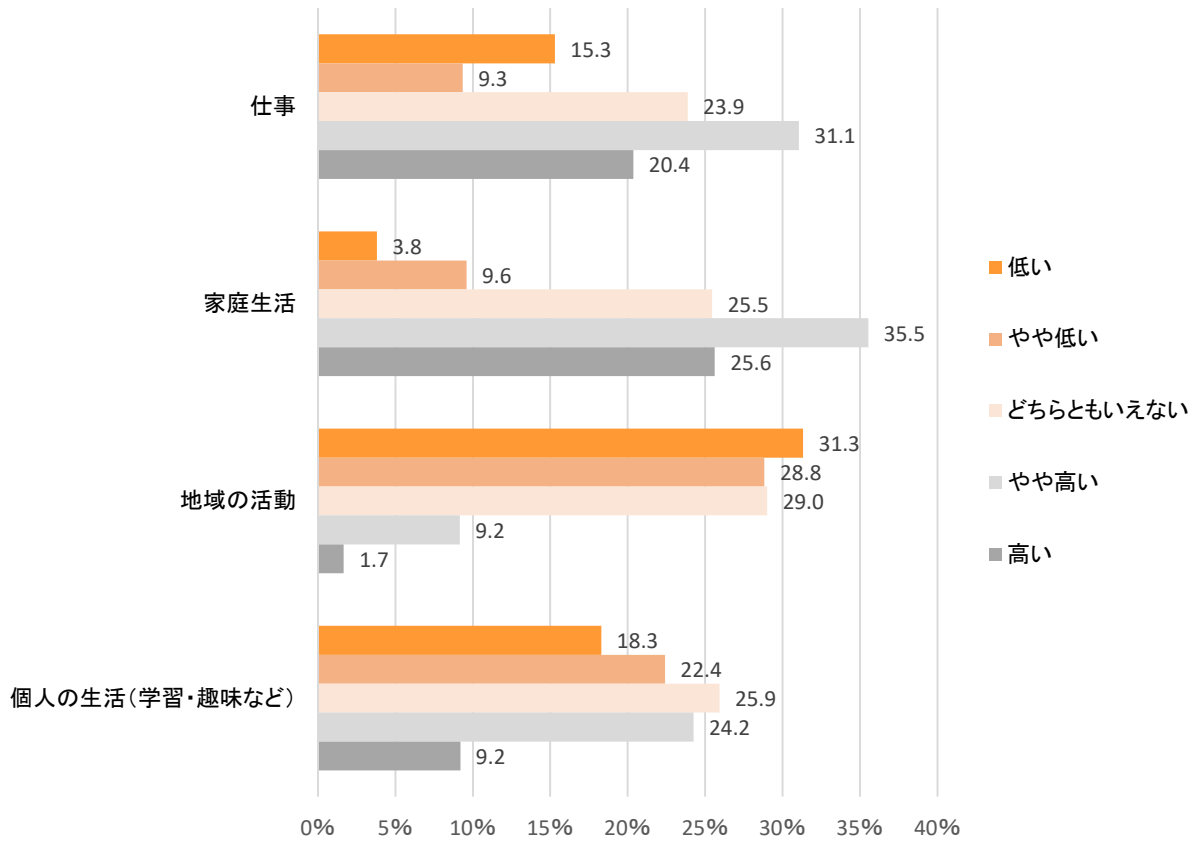


- 取得した方がよいと思うし、機会があれば自分で取得、または取得を勧めたい
- 取得した方がよいと思うが、上司の理解が得られないので実際は難しい
- 取得した方がよいと思うが、同僚の理解が得られないので実際は難しい
- 取得した方がよいと思うが、取得後不利益が懸念されるので実際は難しい
- 取得した方がよいと思うが地域や近所から理解されないので実際は難しい
- 取得した方がよいと思うが、今の法律や制度では支援が不十分
- 男性は育児や介護に慣れていない人が多いので、取得には意味がない
- 育児や介護は女性がすべきものだと思うので、取得しない方がよい
- 同じ職場で同僚が取得するのは迷惑だし、取得しない方がよい
- 同僚の理解不足や不利益があるので、取得しない方がよい
- その他

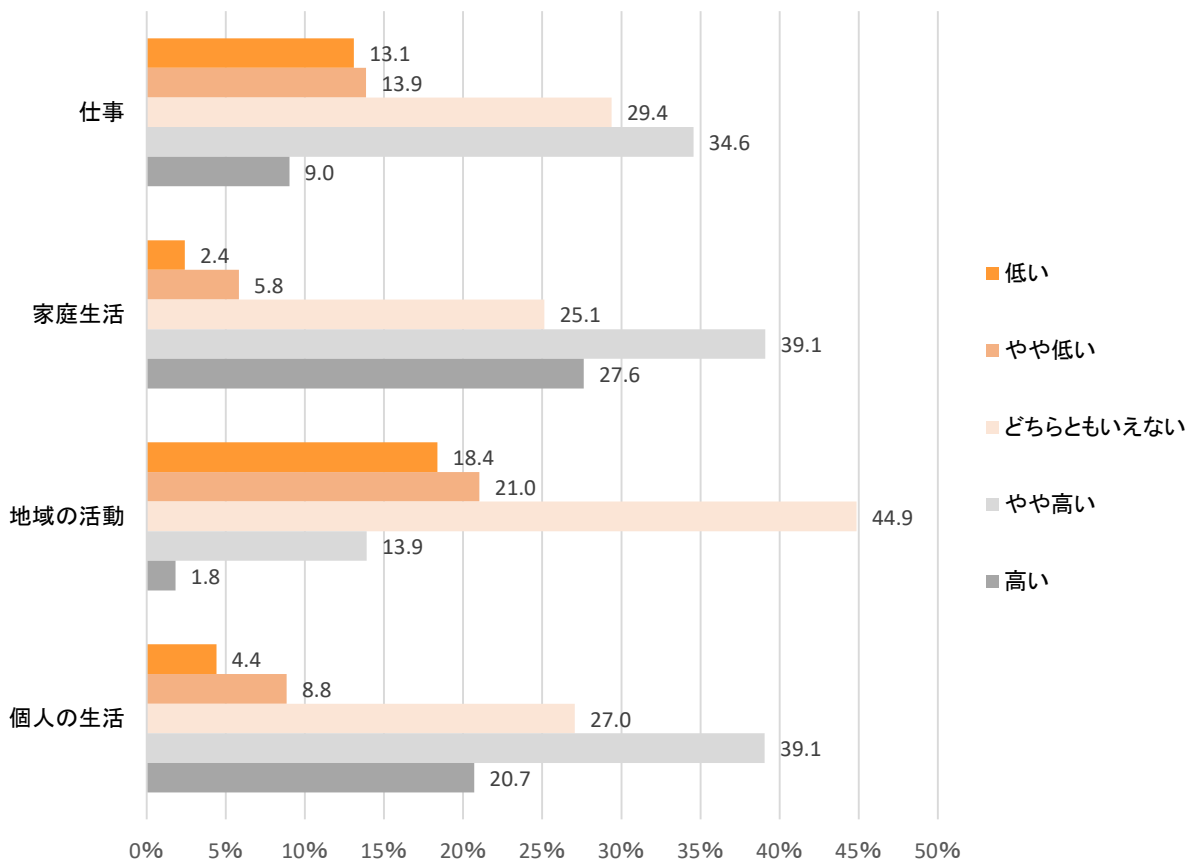
問19 働きやすい環境をつくるためには、どのようなことが必要だと思いますか。(複数回答)



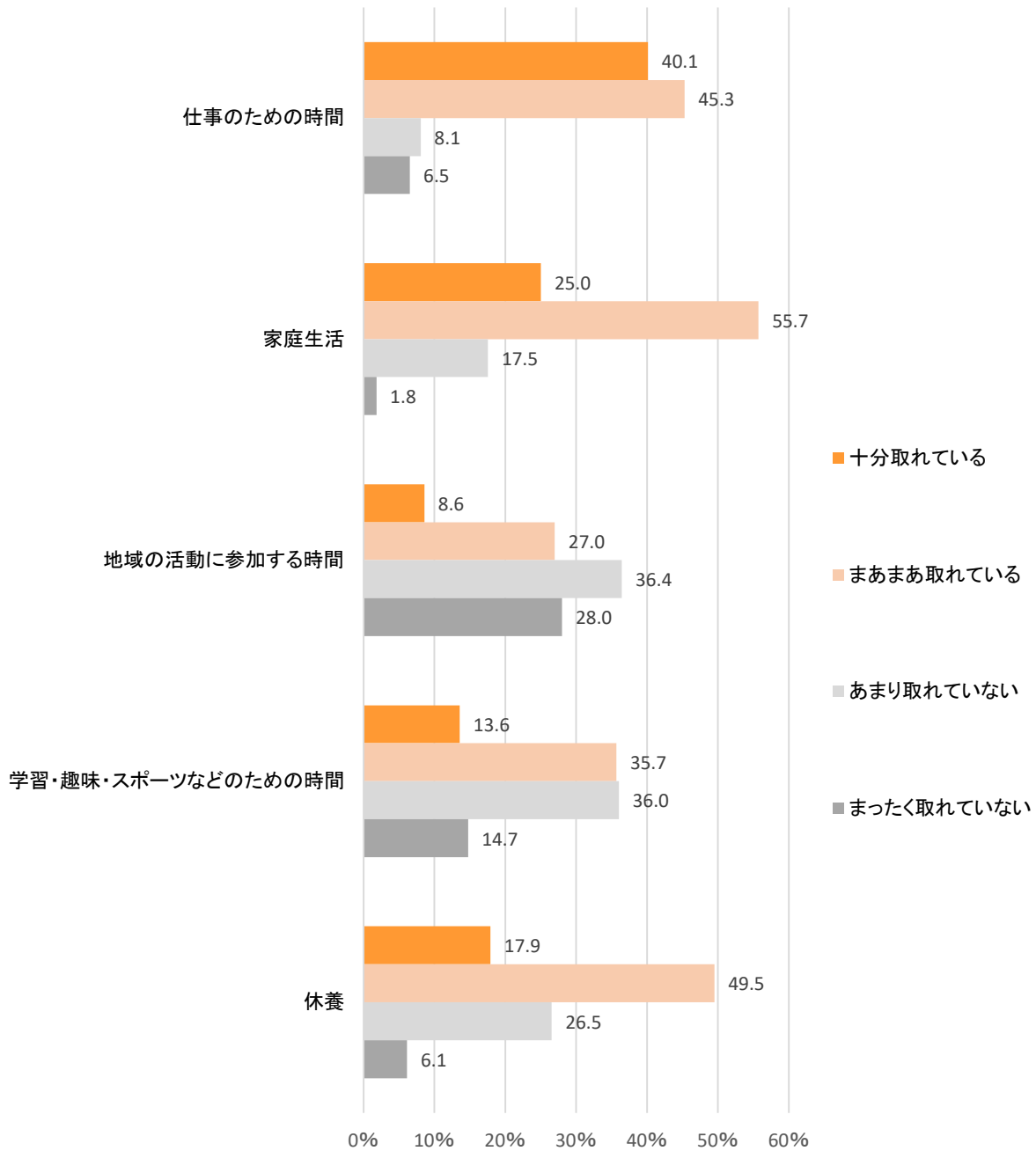
問20 次の項目において現状の優先度に最も近いものはどれですか。



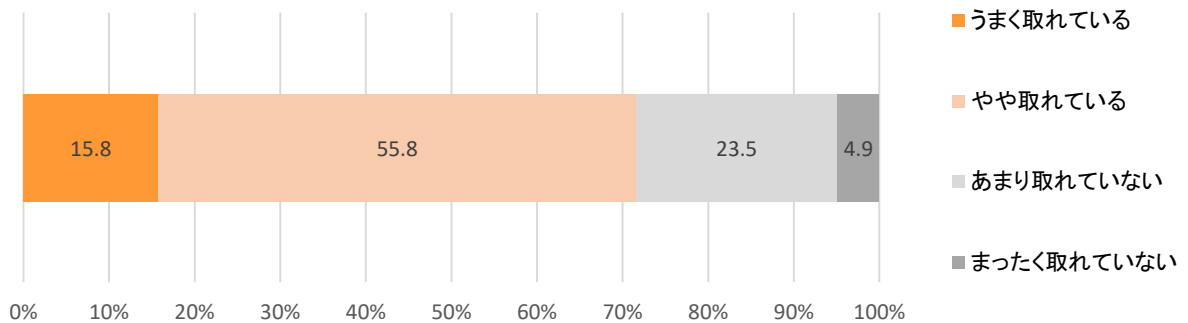
問21 次の項目において希望する優先度に最も近いものはどれですか。



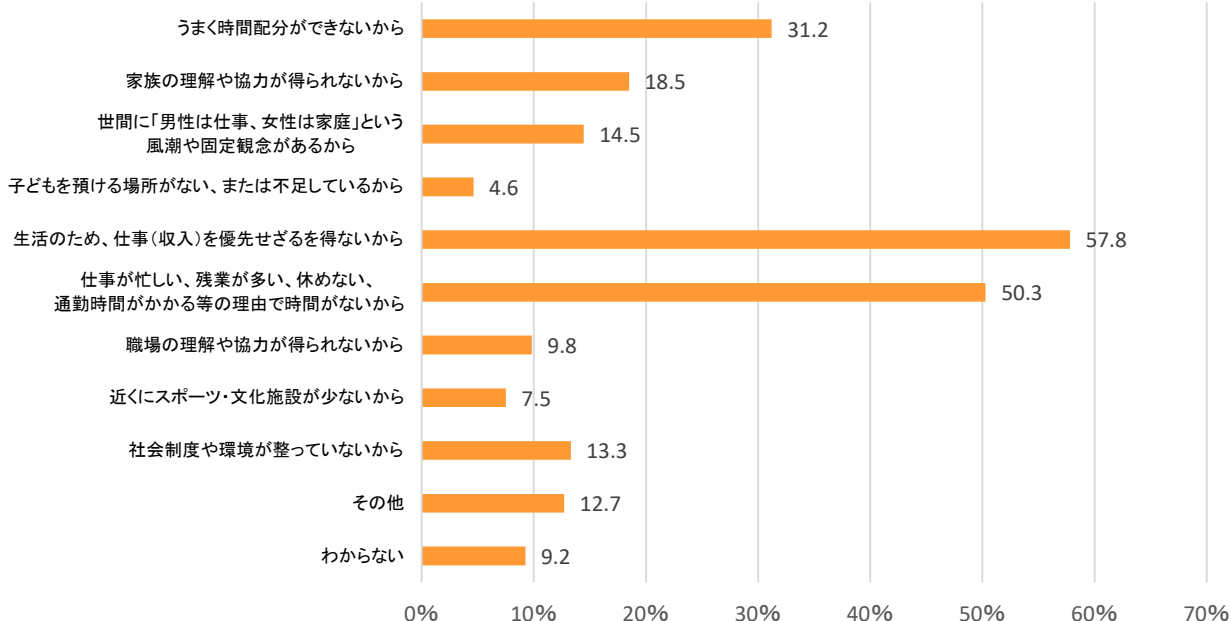
問22 次の項目について、あなたは満足する時間が取れていますか。



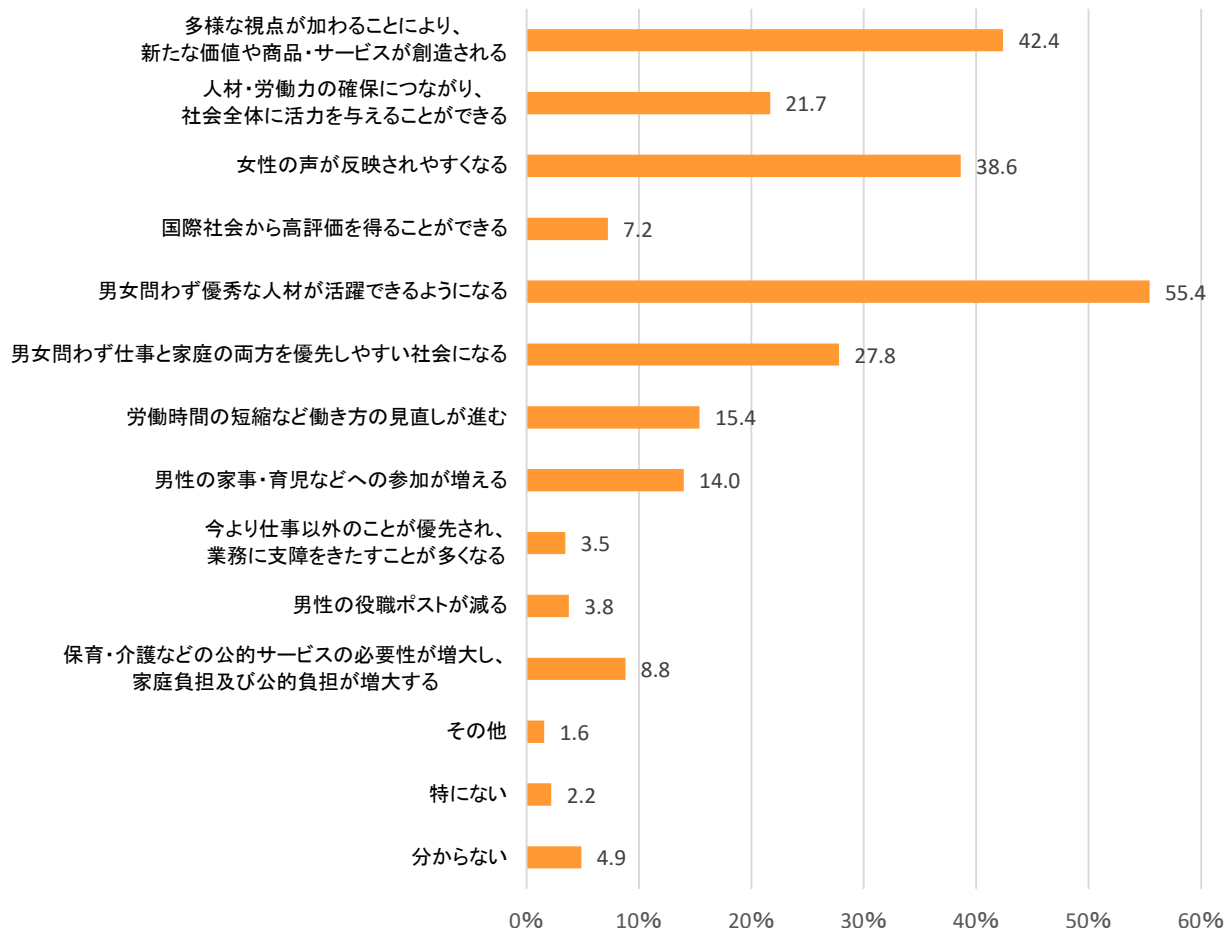
問23 あなたは「仕事」・「家庭生活」・「個人の生活」のバランスがうまく取れていると思いますか。



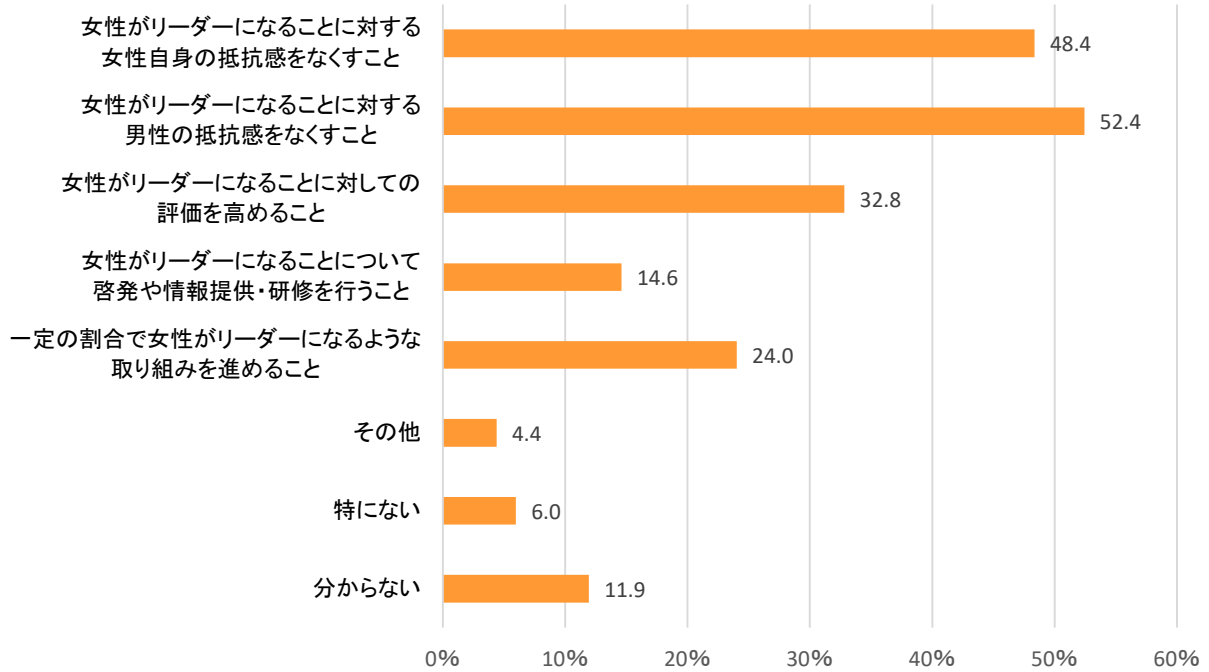
問23-1 バランスがうまく取れない理由は何だと思いますか。(複数回答)
(問23で「あまり取れていない」、「まったく取れていない」と回答した方のみ)



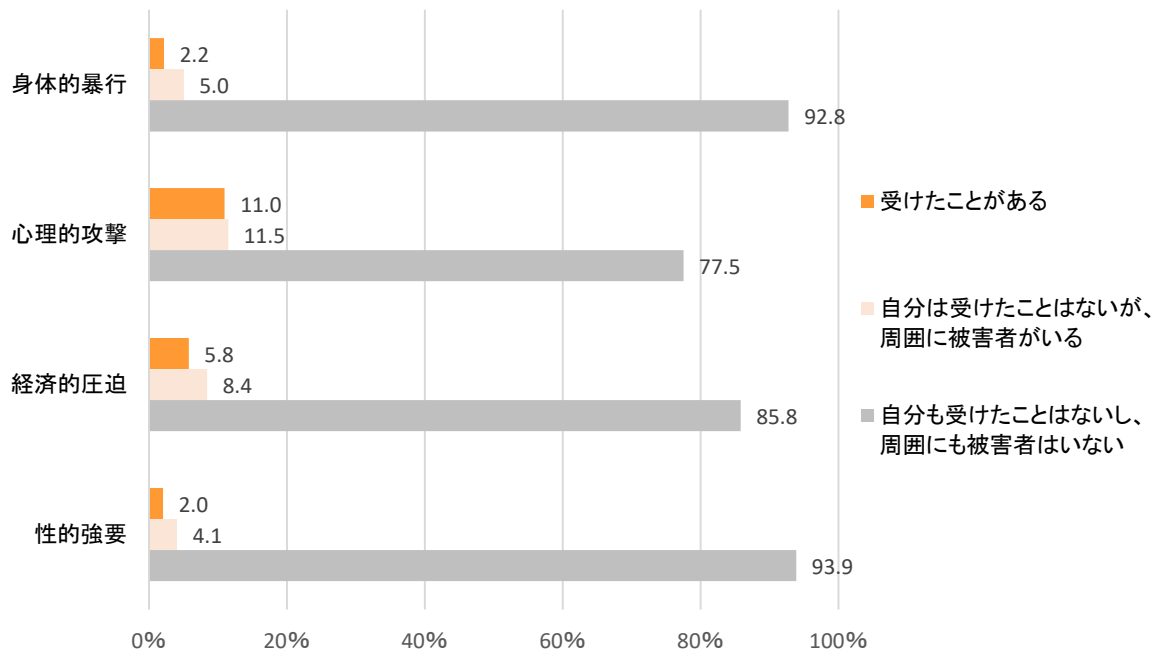
問24 政治・経済・地域などの各分野で、女性の参加が進み、女性のリーダーが増えるとどのような影響があると思いますか。(複数回答)



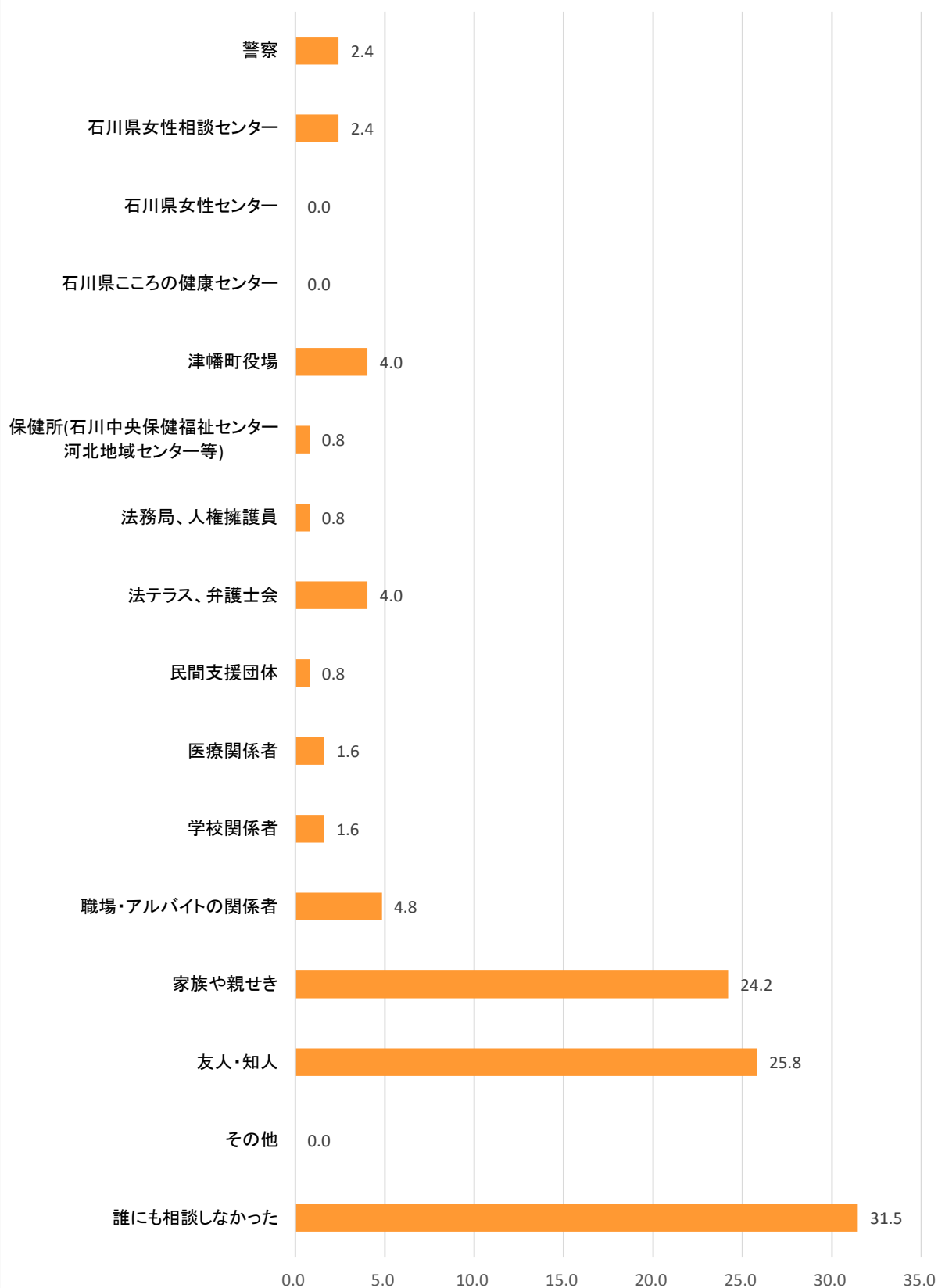
問25 あなたは、自治会長やPTA会長など、女性が地域活動のリーダーになるためには、どのようなことが必要だと思いますか。(複数回答)



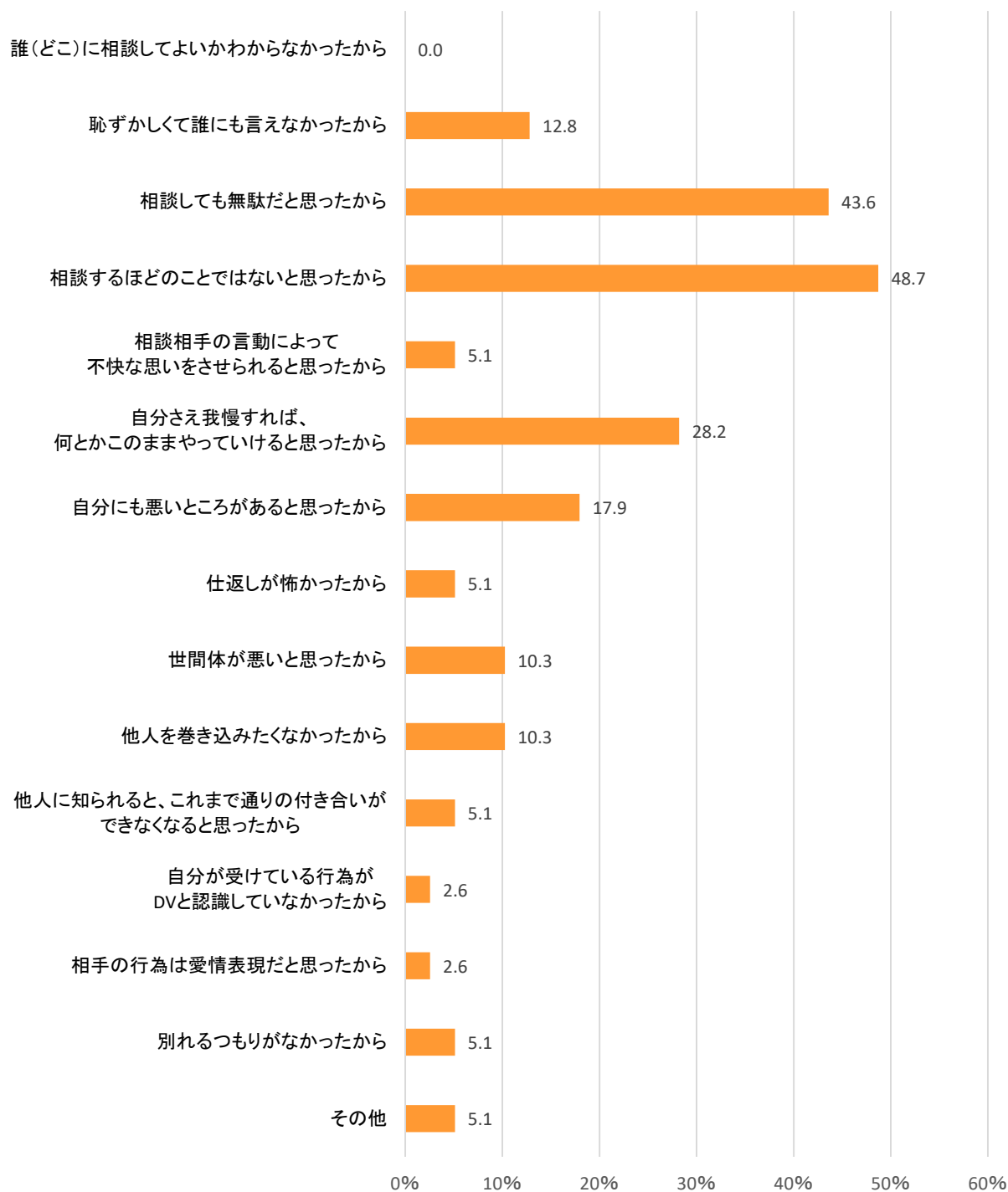
問26 あなたはここ1～2年間に配偶者や交際相手から次のようなことをされたことがありますか。



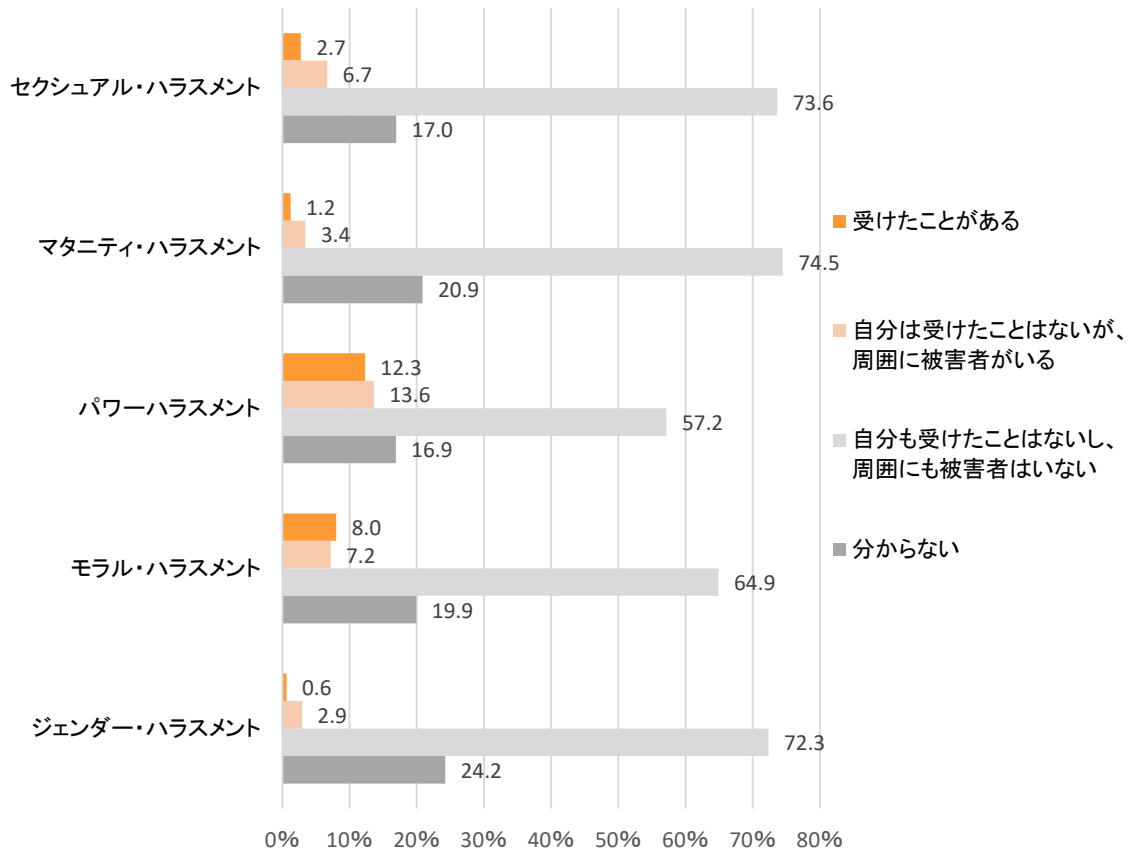
問26-1 これまでにどこかに相談しましたか。(複数回答)
(問26で「受けたことがある」と回答した方のみ)



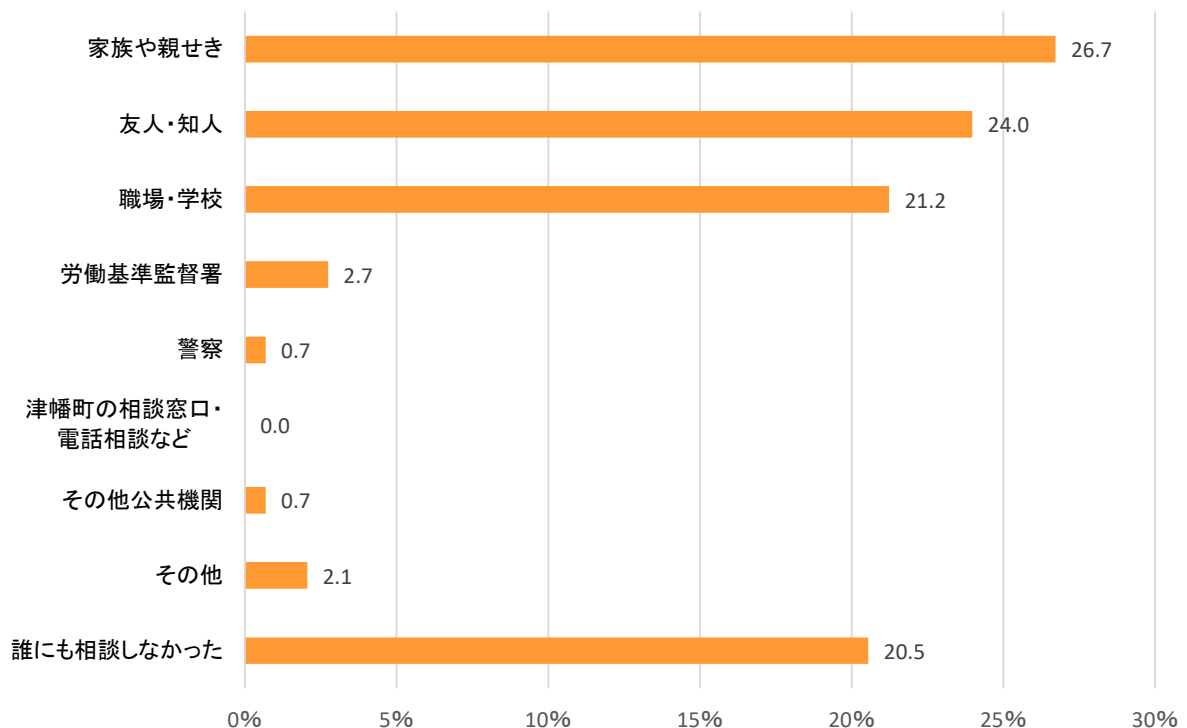
問26-2 誰にも相談しなかったのはなぜですか。(複数回答)
 (問26-1で「誰にも相談しなかった」と回答した方のみ)



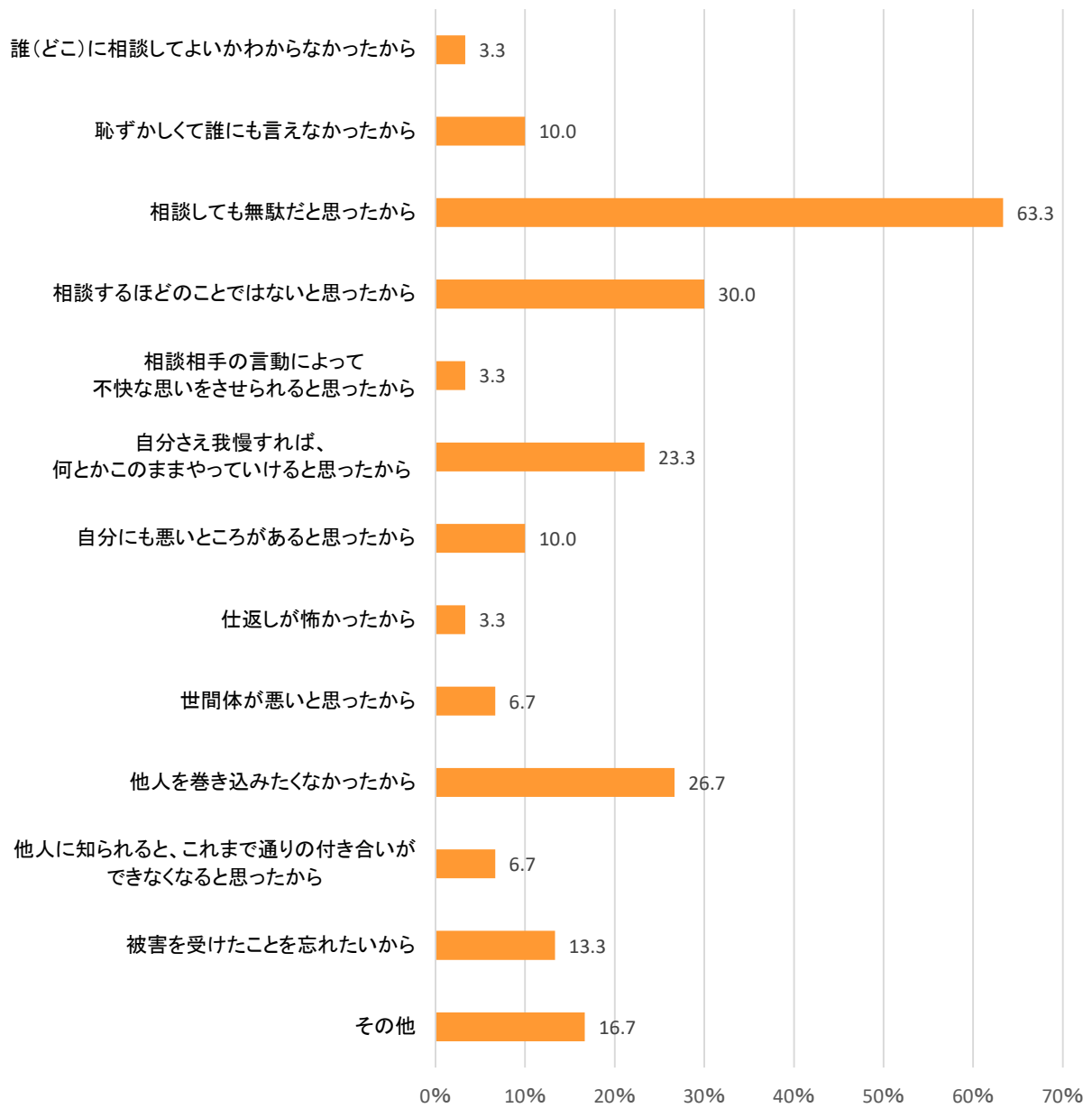
問27 あなたはここ1～2年間に職場・学校・地域で次のようなハラスメントを受けたことがありますか。



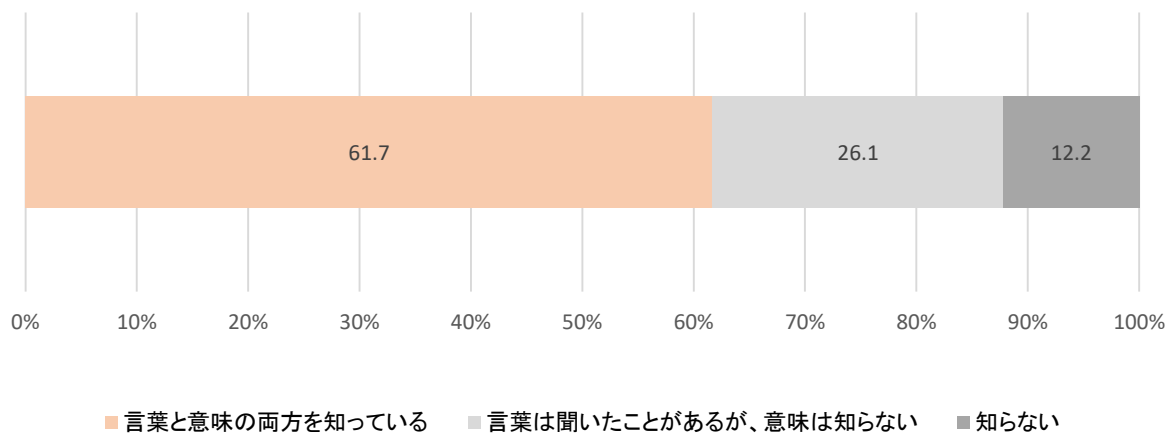
問27-1 これまでにどこかに相談しましたか。(複数回答)
(問27で「受けたことがある」と回答した方のみ)



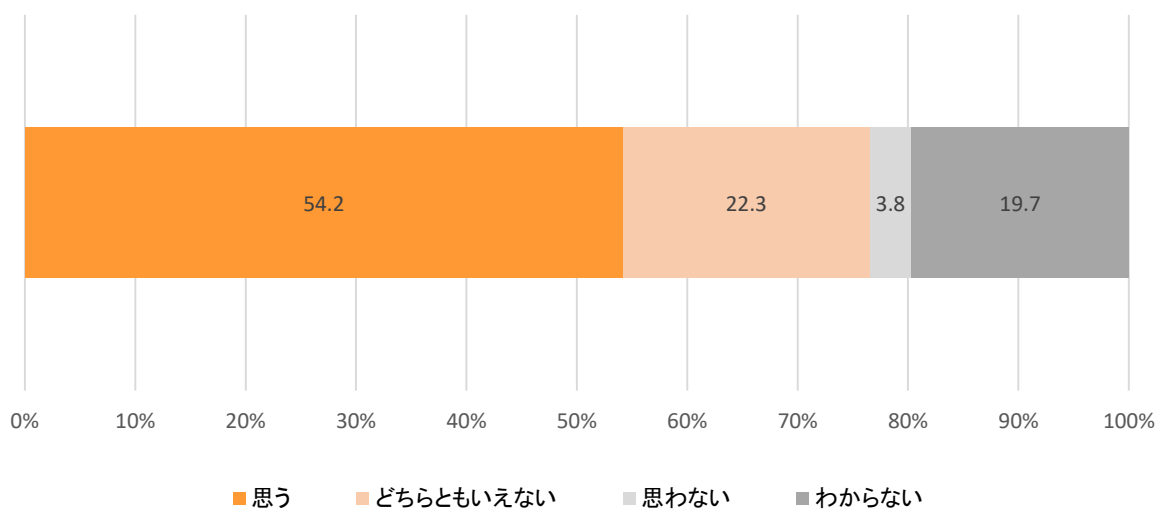
問27-2 誰にも相談しなかったのはなぜですか。(複数回答)
 (問27-1で「誰にも相談しなかった」と回答した方のみ)



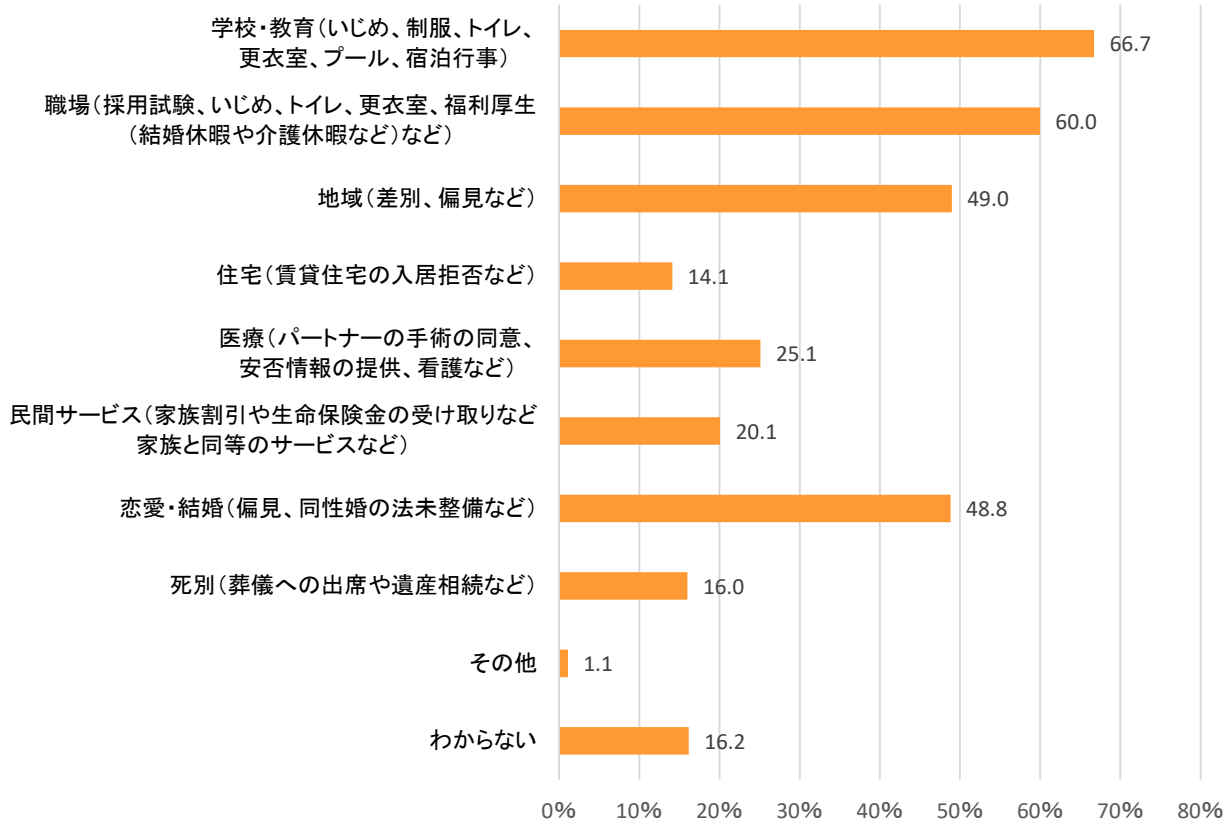
問28 「性的少数者」や「LGBT」という言葉について、どの程度知っていますか。



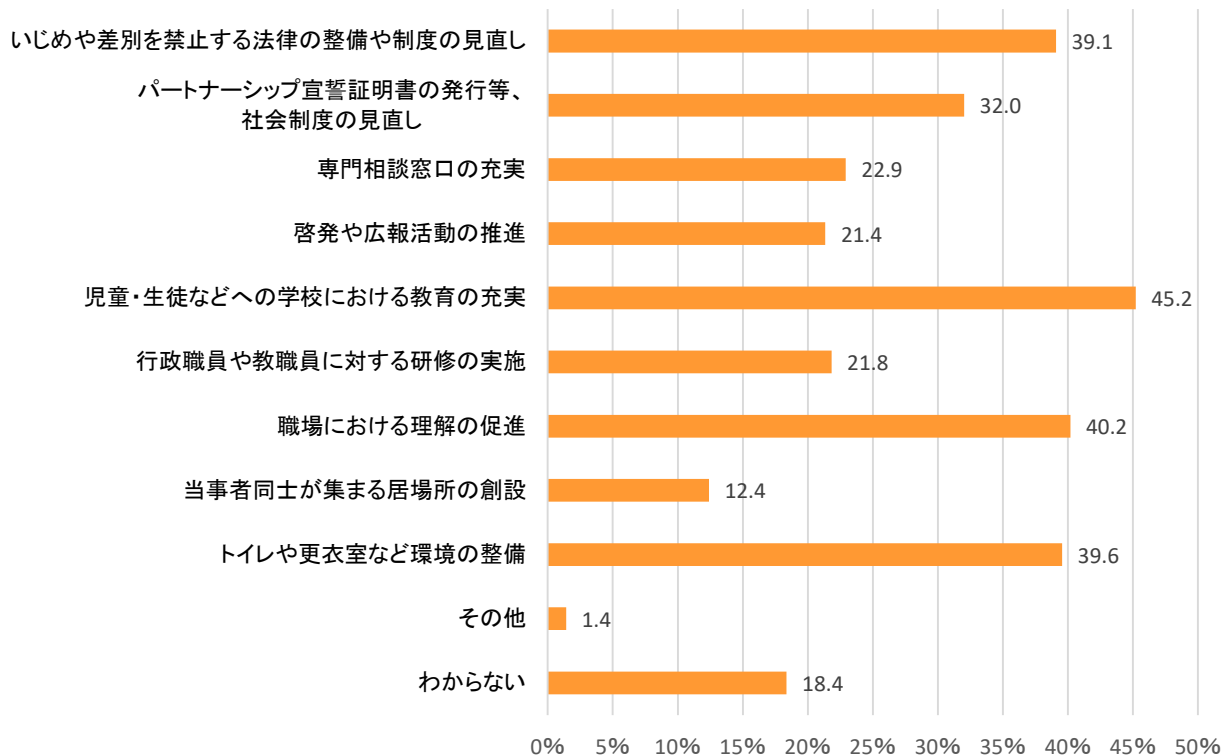
問29 現在、性的少数者(LGBTなど)の方々にとって、偏見や差別により生活しづらい社会だと思いますか。



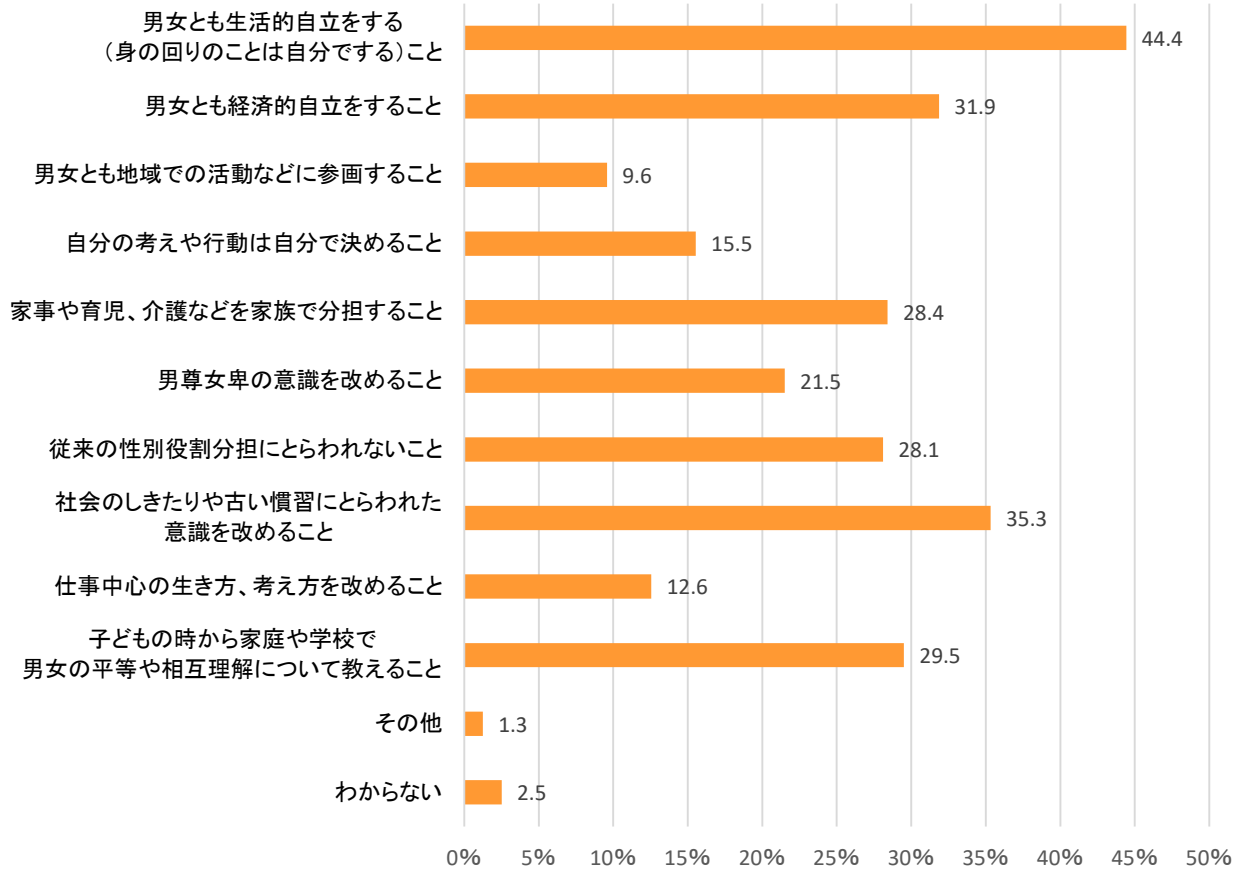
問30 あなたは性的少数者(LGBTなど)の方々が日常生活を営む上で直面している課題は、どのようなものがあると思いますか。(複数回答)



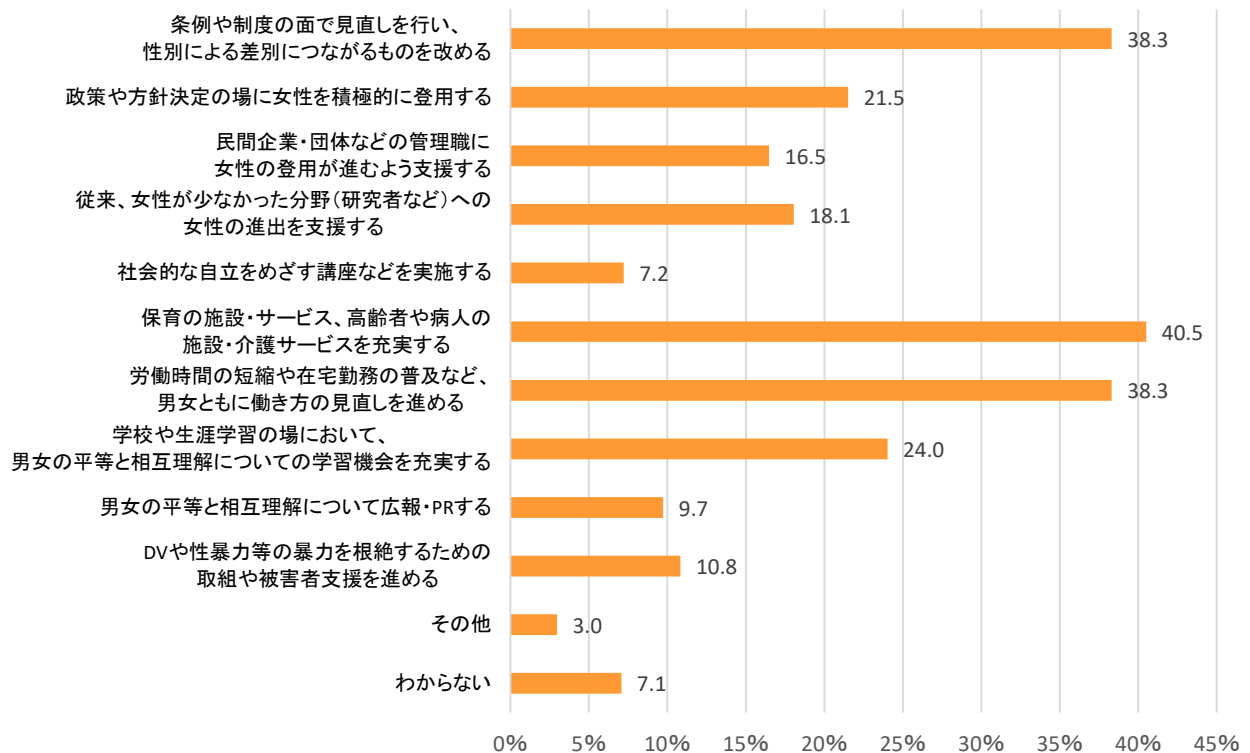
問31 あなたは性的少数者に対する理解の促進や支援には、どのようなことが必要だと思いますか。(複数回答)



問32 男女共同参画社会の実現のためには、 どのようなことが必要だと思いますか。(複数回答)



問33 男女共同参画社会の実現のために、 行政に望むことはどのようなことですか。(複数回答)



■その他の回答一覧(町民向け)

問3	派遣社員
	農業
	会社役員
	嘱託
	フリー、時々
	手編み講師
	正社員
	シルバー人材センター
	内職

問4	義父、回答者、子
----	----------

問11	自分の向き、不向き、生活全体の中での優先事項などがあるので、声にして発信しやすい環境が家庭と職場にあること
	家事を仕事のように考えないこと
	地域が子育てをバックアップする体制をもっと作るべきである。
	本気で変えようとする社会全体の意識が低い。政治・行政・地域全体だと感じる。
	老々介護
	男性の意識が変わらないとだめだと思う

問14	男女平等の意味をしっかりおしえる。男性にしかできない事、女性にしかできない事がある中での平等を！！
	男性、女性、子供、親、立場に関係なく、一個人であることを尊重する
	男女平等などと意識的に主張する必要はなく、ただ一人一人のありのままを男女性別に関係なく尊重する
	社会、制度が男女格差を生まないように(許さないように)改善される
	子供とどんな話でもする。父親の立場、母親の立場、自分の考えをそれぞれに確認し、みとめ合う。
	男女が不平等であることを教え、平等な意識を持つように教育する。
	可能な限りで、子どもの意見を性別に関係なく尊重する
	思いやりの心を持つこと
	マイノリティでない人間が差別されるとまた平等でない
	人それぞれに得意、不得意、向き、不向きがあるので尊重し、理解し合う
	大人の固定概念をおしつけない様にする。
	色や髪型、おもちゃなど、親が選択肢の幅を狭めない

問16	家庭と両立できるようなパートナーの協力があればつくのは良いと思う
	女性の割合を上げるために、望んでいない女性をあえて昇進させるのは不適切
	女性自身も希望して欲しい
	役職をつけても良いが男性と同じように働くことは難しい
	「4」に向かうため、クォーター制度を導入し女性に対するインセンティブを与えるべき。
	出産、子育てで休職で管理職に休まれると苦しい
	感情で仕事をしなければ良い
	女性の割合を増やそうと、能力・経験が足りないのに管理職に認命している。
	人選が大切。大きな声では言えないが、女性の管理職は、細かく、完璧を求める。会社の風通しがよくなるらない。
	無職
	④ですが、家庭環境でそうとも言えないのが現実では。
	職種による
	役職につくことで結果として苦しい立場になることもある。
性別にかかわらず、能力と意欲のあるものは役職につくべきだ	

問17	一人親宅への、公的サービスの充実。ひとりぼっちになっている親子へのサポート。
	働く女性の新規就職年齢を35～40才からもう一度チャレンジで出来る制度
	産休代理等で期間限定専門で働く人の賃金を等しくして生活を安定させるような社会のしくみができれば、休めない人は休めるようになるし働ける場所が働きたい人にできるのではないかと思う。
	働き方改革
	⑦プラスアルファ利用しやすい環境作り、子育てをしながらも役職につける自分自身の自信作り。(経験、サポート、女性は女性特有の気づかい思いやりのサポート)
	性別に関係なく、能力に応じて登用すべき
	海外へのアピールのような形だけの平等は無意味
	女性が女性への正当な評価
	女性=残業なし 残業休日出勤=男性 のような考えがはびこっている
	政治家や企業のトップに能力のある方が置かれ、ちゃんと実績を残し、世間に周知されること
	中小企業・学校教育の場でも広めること
	人柄
	育児中の働く女性への職場・同僚の理解・配慮
柔軟な勤務体制。時には在宅 時差出勤。会議は家からWebで、出張を減らす。遠くへの転勤はなくす。	
出産後の企業の支援	

	中小企業では取得は困難だと思う。(取得できるのは公の機関、大企業。)津幡町の事業所で男性社員が育児休暇を取れるとは想像しがたい。
	同僚の負担増が考えられる為取得が難しい？職場に余分な人員配置が難しい
	ただの休暇にさせないため、取得前に研修や学級参加が必要
	人員不足で取得は難しい
	男女の体つきが違うので、動物も育児はメスが主体(授乳)
	共働きの家庭では、男性が手伝うという意識だと取っても、もめるだけだと思います。
	育児と介護では、対応が違うので、介護は、男性も積極的取得を勧めたい。
	休んでもしれないと思う為
	中小企業の現状を考えてください。
	働いていないのでわからない
問18	上司や同僚の理解が得られているようで、得られておらず、実際は難しいが、休暇取得を勧めるべき。
	分担関係は夫婦の合意を中心に進めるべき
	所得が減少しなければ良い
	職場に育児や介護の休暇を取得できるのか分からない
	取得出来るならするべき。
	まだまだ世の中が男性の育児休暇を認めていない
	やむ得ない時は、手伝う
	取得した方がよいと思うが、民間会社ではなかなかとらせてもらえない
	取得した方がよいと思うが、取得しやすい環境であるのか分からない
	取得するしないは、家庭内での判断だと思う。
	取得した方がよいと思うが、同僚に負担がかかると思うと難しい
	取得した方がよいと思うが、夫婦で同時期に取得するのは疑問が残る。同時期に取得したら、妻の育児が楽になっているのか大いに疑問。逆に妻の負担が増えないのか？

問19	老人より、若い世代を考えた世にしないといけない
	子供が具合悪くなり仕事を休む時に休みやすい仕事の環境づくり
	市・町が施設を多くする。
	経営者の意識改革

問23	リカレント取組、時間などいくらあっても足りないのが普通
-----	-----------------------------

問 23-1	フリーランスとして行っていた仕事が無くなった。もう少し働きたい。
	仕事、家事、孫守りで自分の時間が持てない。親は今、元気なので介護が無いからまだ生活できる
	急に仕事が休みになってもどうしたらいいかとまどう。納期があるとつかれていても休めない(バランスが悪い。)
	自分の気持ちのきりかえが下手なので、バランスがとれない
	家庭事情があって、自分だけの時間が持てない
	持病のため仕事をしていないから
	時間はいっぱいある体が動かない
	親の介護、自分しか出来ないから(1人で大変)
	在宅介護の為
	無職だから
	平日の休養する時間がない。通院もむずかしい。
	家族の体調があまり良くない為、予定が狂う事がしばしばある

問24	男女問わず仕事か家庭かどちらを選択するのか個人の意思が尊重されるようになる。⑥の「両方を優先」は現実的に困難だと思うので「どちらを優先するか選択できる」となってほしい
	まだ男性が優先されるため直接的には女性の良さが創造できないであろうと思う。
	老人たちの不満が大きくなる。
	性別に影響されない現状をのぞむ[リーダはリーダ]
	少子化が進む
	働きにくくなる(完璧を求められる)
	女性重視の意見や考え方に偏ってしまう恐れがある。
	ムダが減り、生産性が向上する
	男性の立場が弱くなり、男性の気力が弱くなる。

問25	女性がリーダーになった場合の、時間や心身面の負担を軽減すること。(女性だけではないが…家事、育児、介護の負担と重なりがちなので)
	家庭内の話しあい 家族の理解
	わざわざ努力はしなくても、出来る女性はやります。無理に女にする理由がわからん
	男女にかかわらず、リーダーの役職の負担を軽減し、分担させること。その分、かかわる人を増やすなどし、地域に参加している意識をもたせること。
	女性が自立する事。男に隷属しない事。
	男性が女性をばかにした態度をとっているのをみた。男女平等に話を聞く遠慮なく対話する環境作り。
	女性・男性問わず時間とやる気がある人がやるべき
	家事と育児で忙しいので実際には無理。
	時代遅れの老人などを政治から、離すこと
	論理的な女性が選出されること。
	自然になればいいのでは？
	立候補して、男性に選挙にまけるのは実力がなかっただけ。リーダーになりたいと思う要素があれば、誰でもリーダーになれるのでは？
	家庭への負担を減らす手段が必要
	実力や適性が不可欠
	問いがクソ→もち上げて女性をリーダーにして何を望むのか？
	家庭以外の活動には家族の理解が必要
	男女問わず、活動に対する理解を深め、経験値を上げる。
	女性がリーダーになれるための環境をつくる
	女性リーダーをサポートできる人を作っていくこと。
	会長を男女1人づつにすればいいと思う
夫の考え方が変わる事	
会合の時間短縮。	

問 26-2	しょうがいがあるためしんじてもらえなかった
	我慢できる班位

問27	自分自身の事で自分自身でかいけつする問題だと感じたから。
-----	------------------------------

問 27-1	気にしないようにしていたから
	土域内
	医者
	自分で倍返し
	心体とも追いこまれて気力がなかったから

問30	言いたいことも分かるが、あまり取り上げすぎると、これを逆手に取った事件等も増えるのも事実としてあると思う。
	老人が多い地域では許容されないだろう。
	むずかしい、どちらにもいい分有ると思う
	家庭内での問題？
	法律の整備が必要。
	個人の考え方、違いを受け入れない古い考え方。

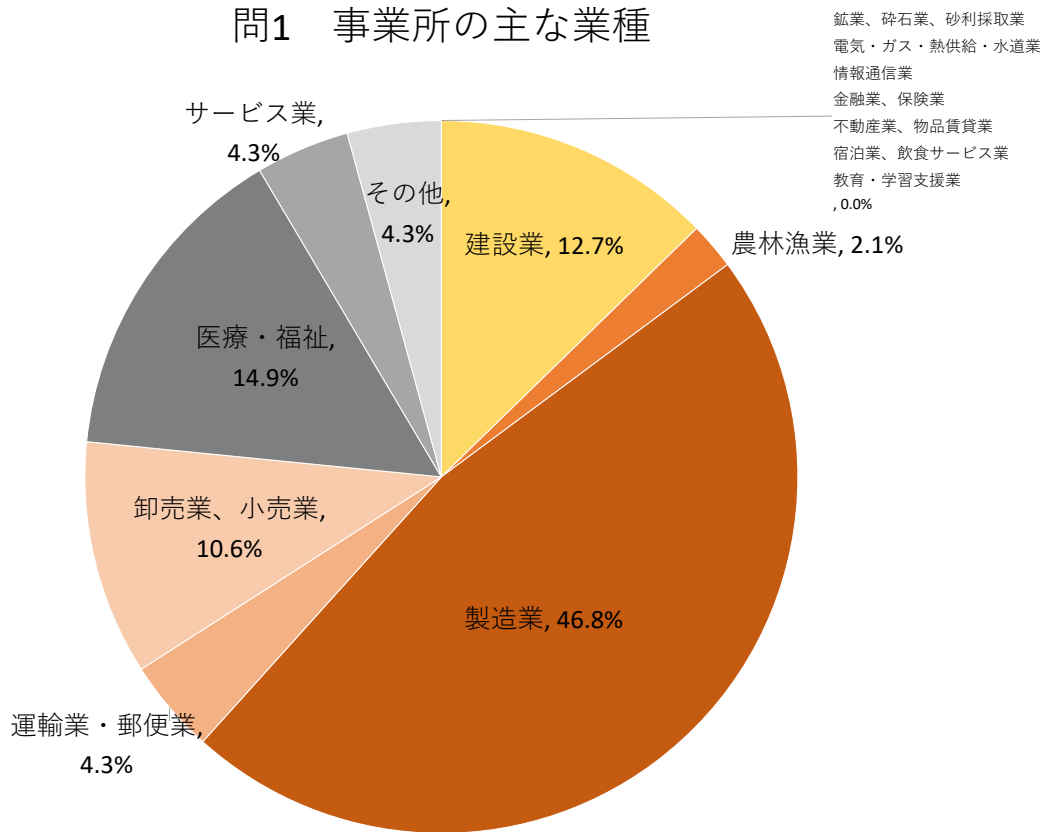
問31	個人の自由、コミュニケーション、友達になる機会、相手の立場思いをつねにくみとる環境とirikumi
	家庭での教育
	海外にならっての過剰な支援は逆に歪みを産む
	求めるものが、それぞれ異なる
	あたり前の世の中
	難しい

問32	お互いに思いやりの気持ちをもつこと。男女共同参画社会の実現のための働きがあることを知ること。
	男女にかかわらず、ささえあいながら生活する。(一人では生活できないこと。)
	政治家がいつまでもおじいちゃんばかりでは変わりません
	能力の適材適所を社会全体で進める。
	逆に女尊男卑になりすぎないか注意すべき
	女子高の復活など女子の高等教育の充実
	女も仕事、男も育児、ではなく、その人、その家に合った価値観で、生活スタイルを自由に選べるのが理想です。仕事中毒もそれが好きならそれも可だと思う。

	出産育児の研修、働きに見合った賃金
	行政の年配者の古い考えを改める
	差別、差別と騒いであらたな法律などを作り、ますます住みづらい生活環境になっていくことが怖いです。これ以上、規制をふやさないで下さい。
	行政は福祉施設(保育所、老人ホームなど)の責任をしっかり監督する
	職業や給与体系、働き方の格差を改善する
	男、女を分けた教育がないか教育システムの見直し
	声の大きい老人中心の政治を改めろ。
問33	能力が有り、本人が望むのであれば、家庭地域社会全体で守って、支援すれば良いと思う。無理に管理職に登用する必要はないと思う
	ベースを作る ②③などの展開
	行政の方の理解
	教育サービスの充実、福祉支援を少し減らしてでも教育サービスの充実
	賃金の見なおし(賞与含む)
	産後や育児中に社会に復帰できる体制を整えていく。
	子育てサービスやイベントに男性(父親)も参加しやすい環境をつくる

男女共同参画推進プラン（第3次）策定
のためのアンケート結果（事業所向け）

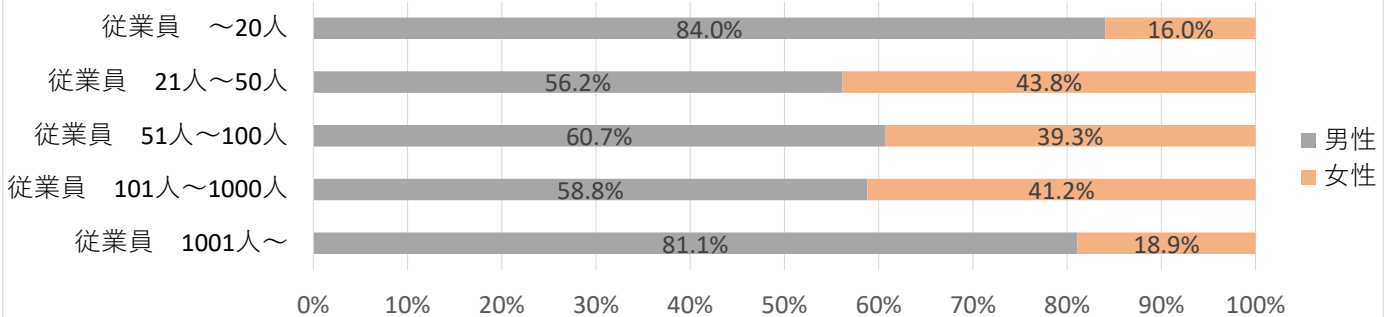
問1 事業所の主な業種



回答事業所数=47

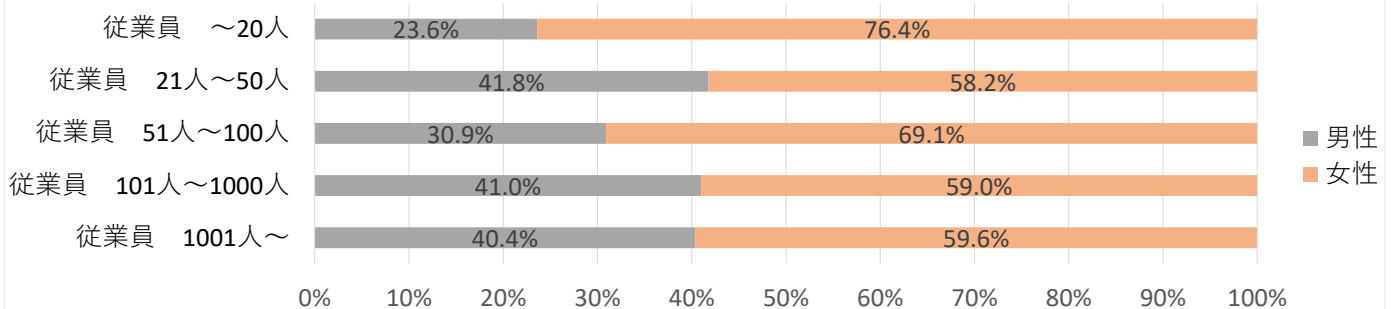
問2 従業員数、従業員の内訳（正規）

回答事業所数=47

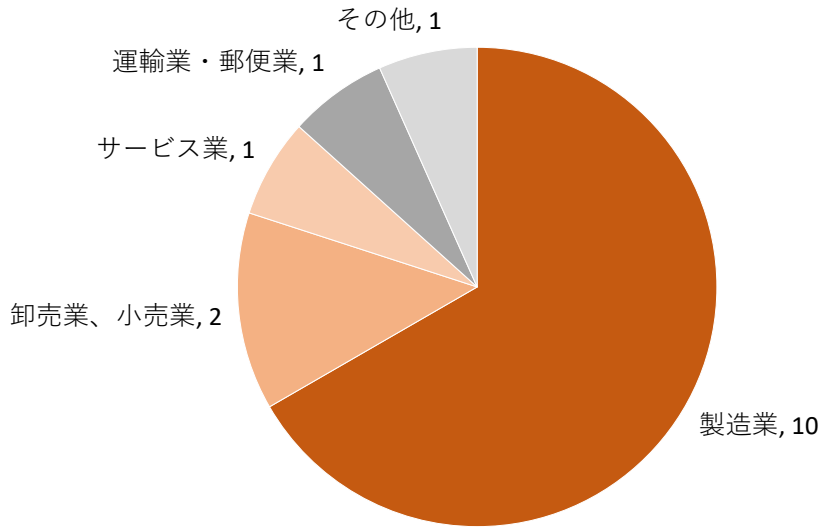


問2 従業員数、従業員の内訳（非正規）

回答事業所数=47

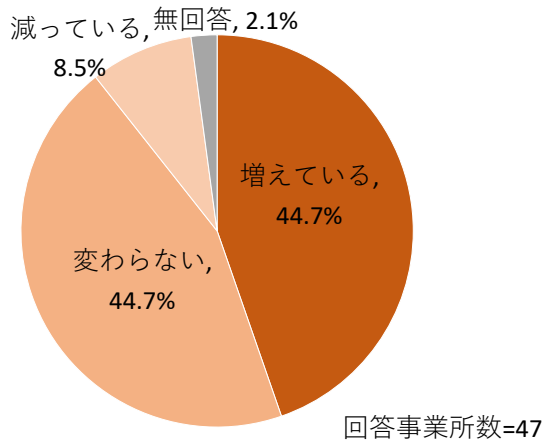


問2 正規従業員のうち男性数>女性数、且つ、非正規従業員数のうち女性数>男性数の事業所



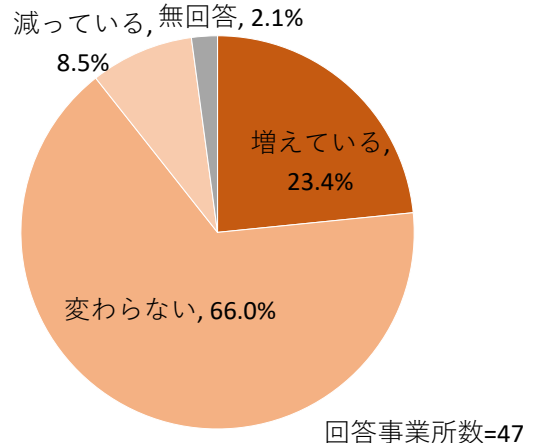
該当事業所数=15

問3 女性の雇用状況の5年前との比較
(女性従業員数)



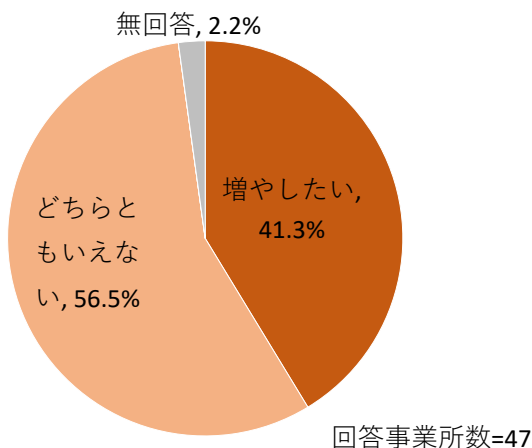
回答事業所数=47

問3 女性の雇用状況の5年前との比較
(女性管理職数)



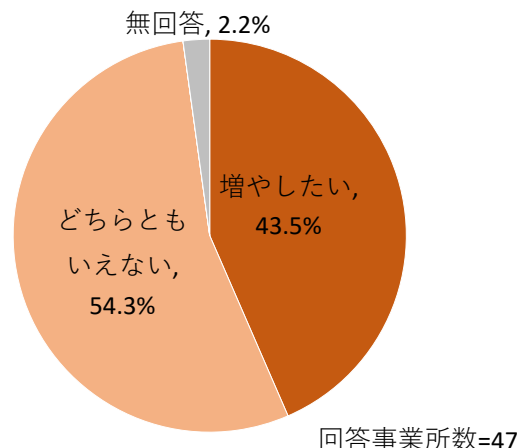
回答事業所数=47

問4 今後の女性の雇用状況をどのように
したいですか (女性従業員数)



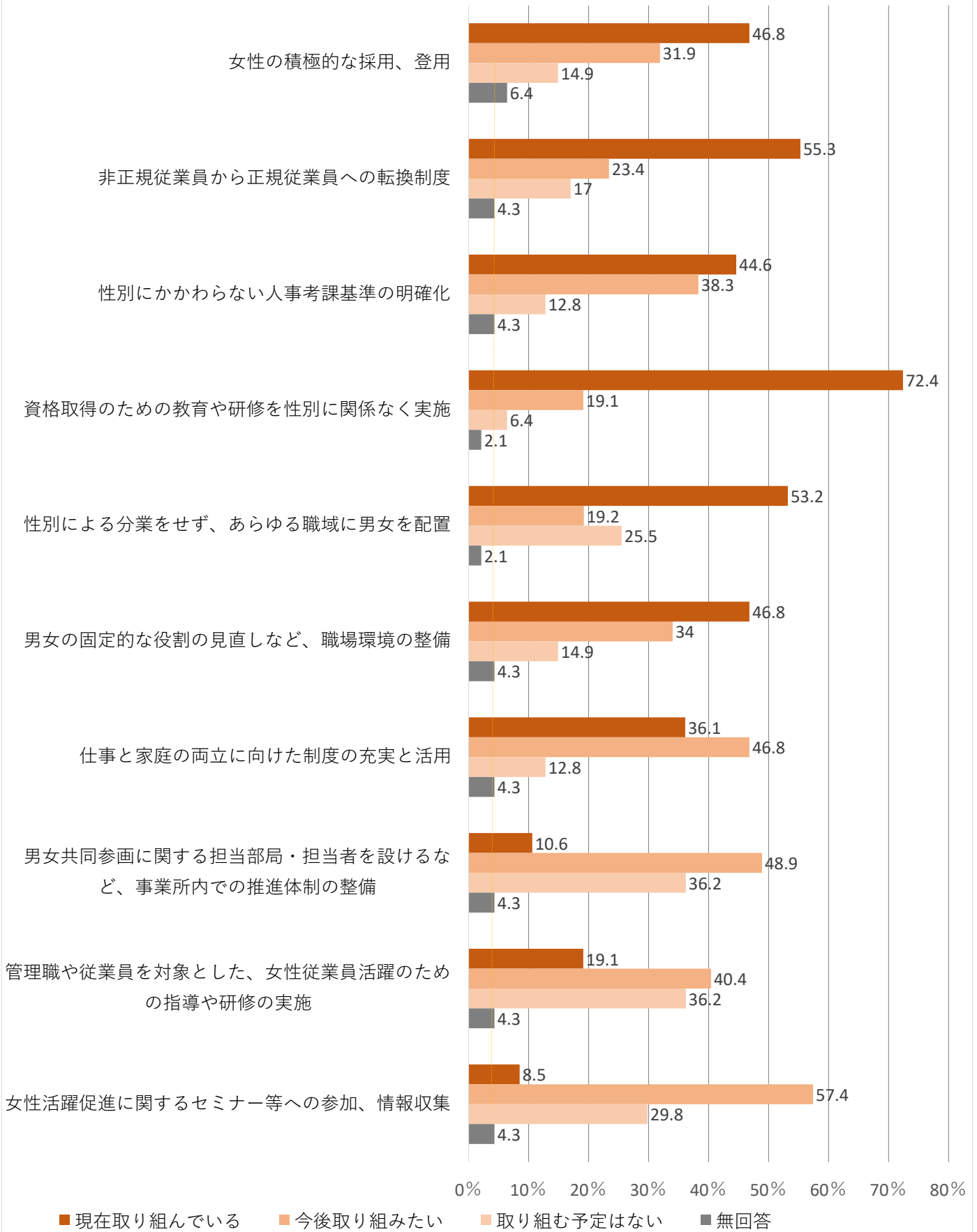
回答事業所数=47

問4 今後の女性の雇用状況をどのように
したいですか (女性管理職数)



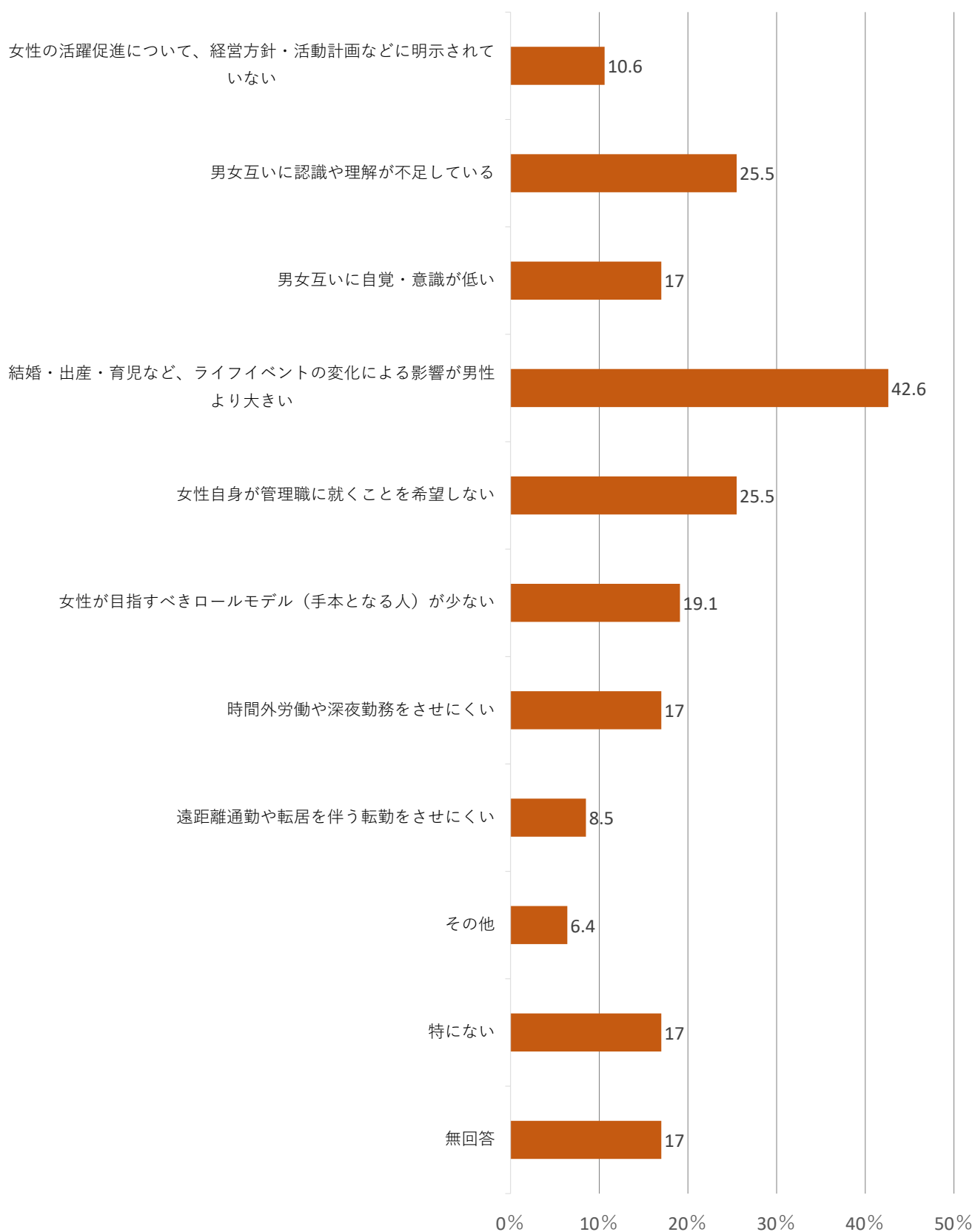
回答事業所数=47

問5 次の項目について現在取り組んでいることや今後取り組みたいことはありますか。



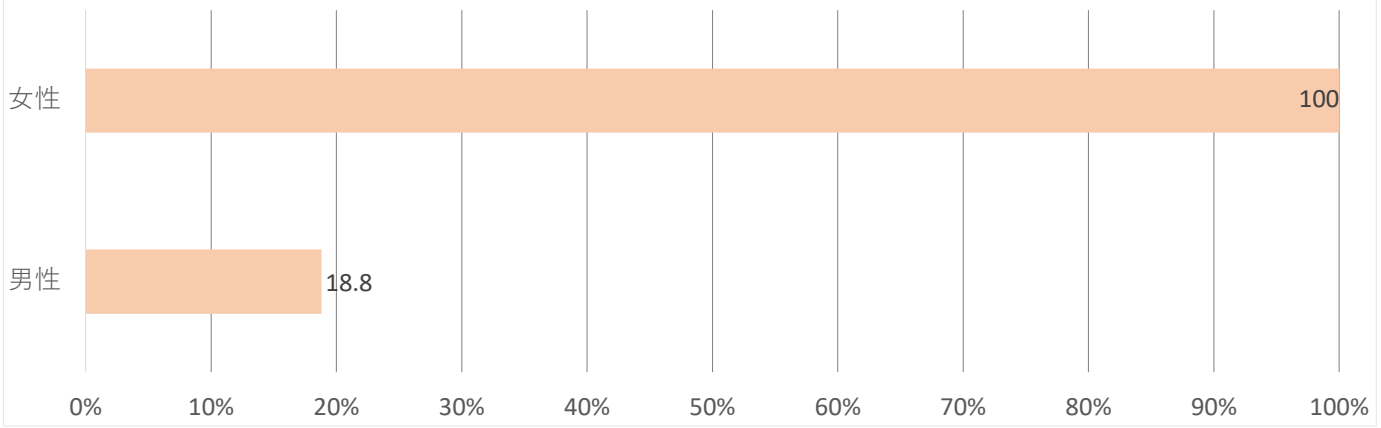
回答事業所数=47

問6 貴事業所で、女性の活躍を促進するうえで、課題となっていることは何ですか。（複数回答）



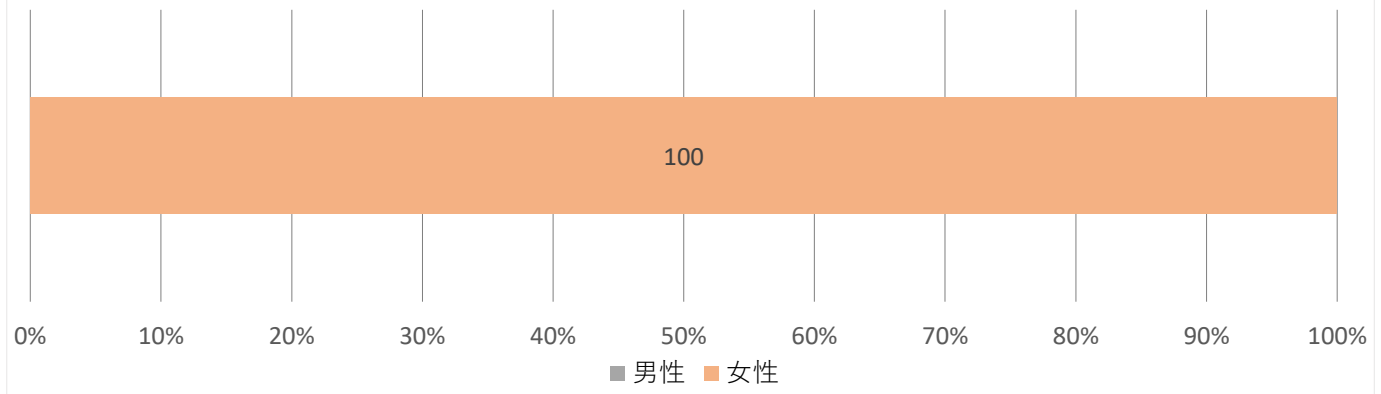
回答事業所数=47

問7 従業員の育児休業の取得状況



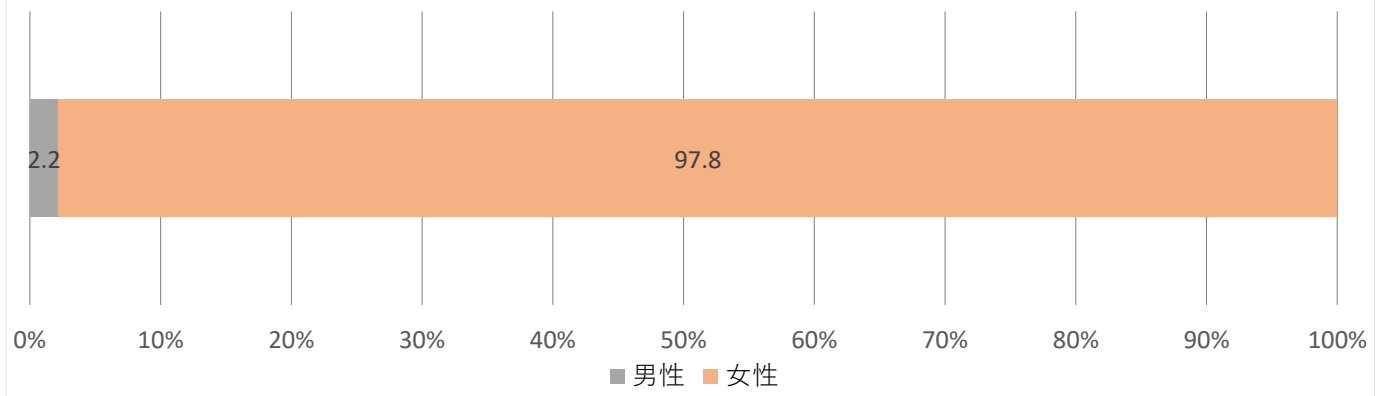
回答事業所数=47

問8 従業員の介護休暇の取得状況



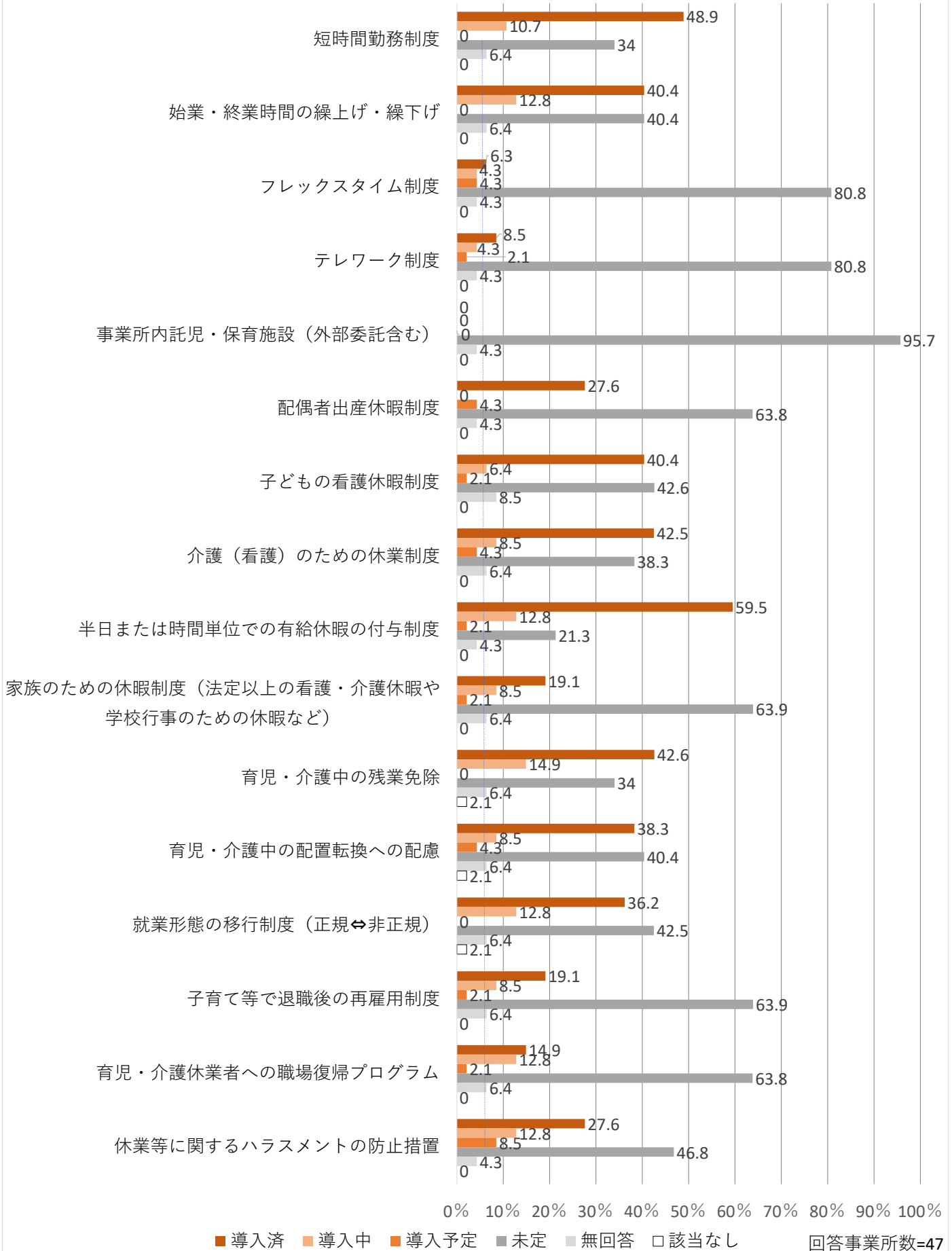
回答事業所数=47

問8 従業員の看護休暇の取得状況

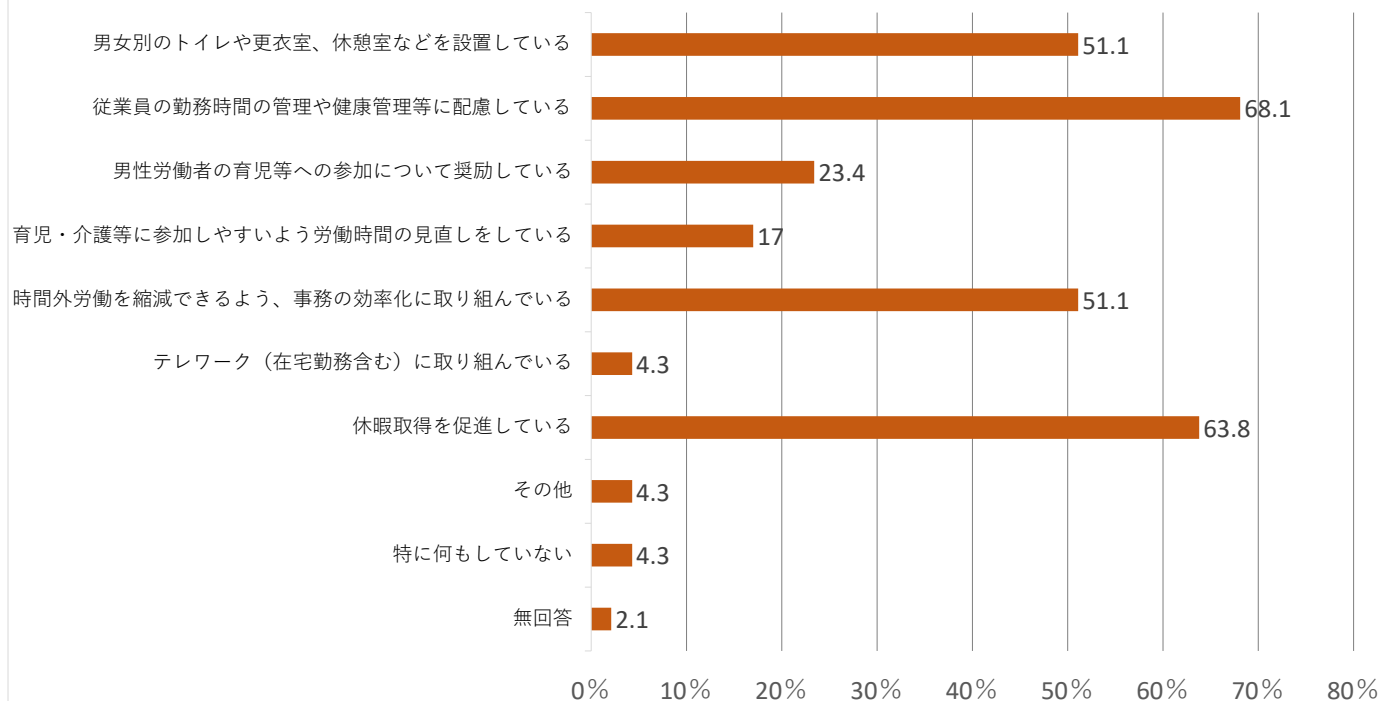


回答事業所数=47

問9 子育てや介護を行う従業員のための制度の導入状況について

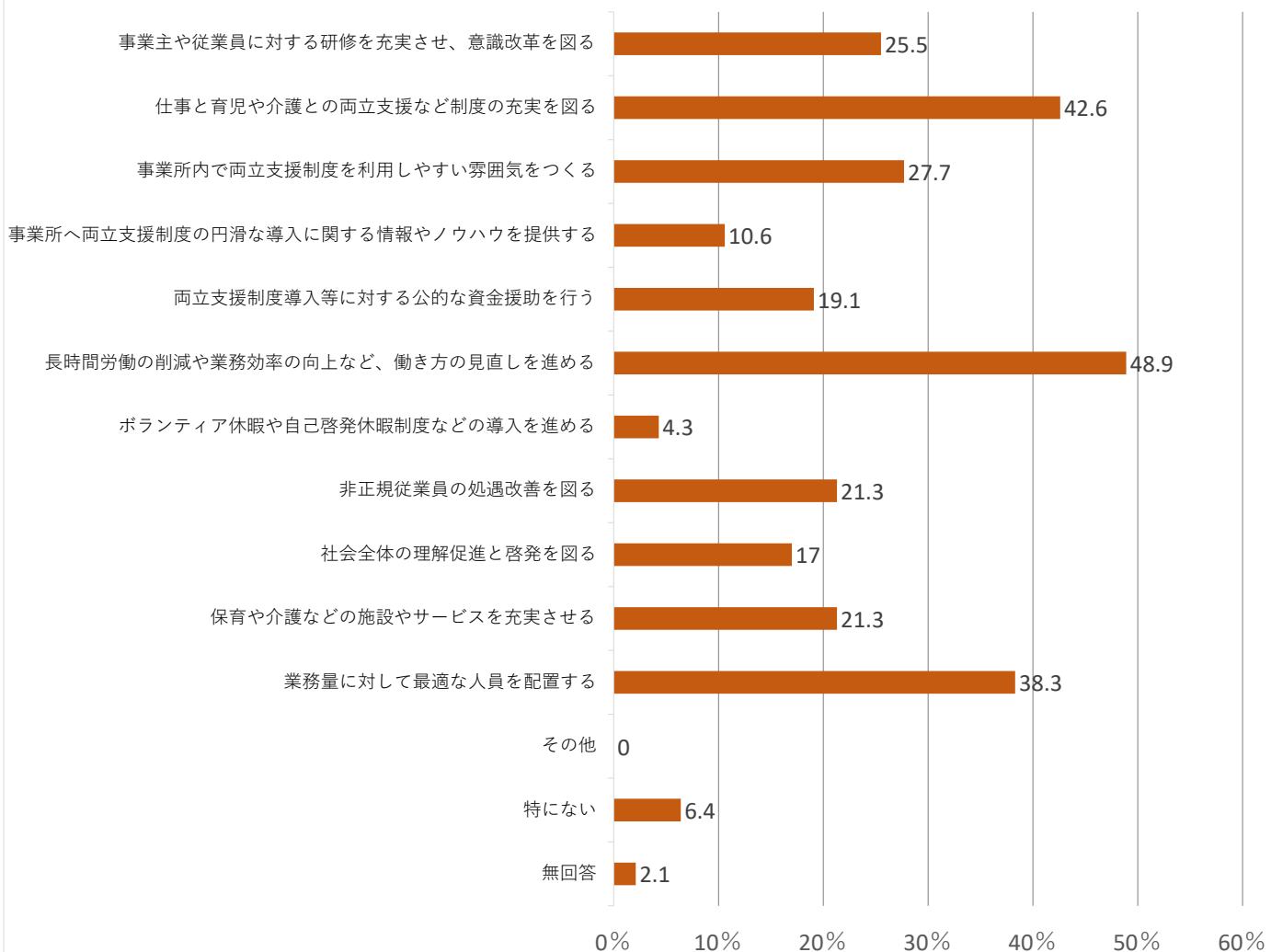


問10 男女がともに働きやすい環境整備のために、どのような取り組みをしていますか。（複数回答）



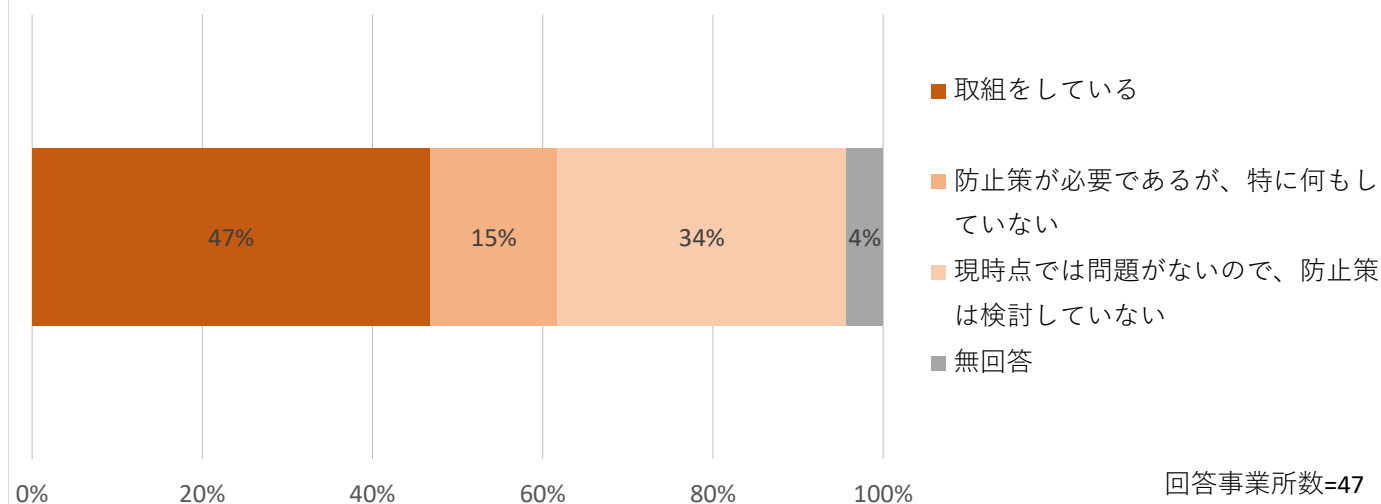
回答事業所数=47

問11 ワークライフバランス促進のために必要なことは何だと思えますか。（複数回答）



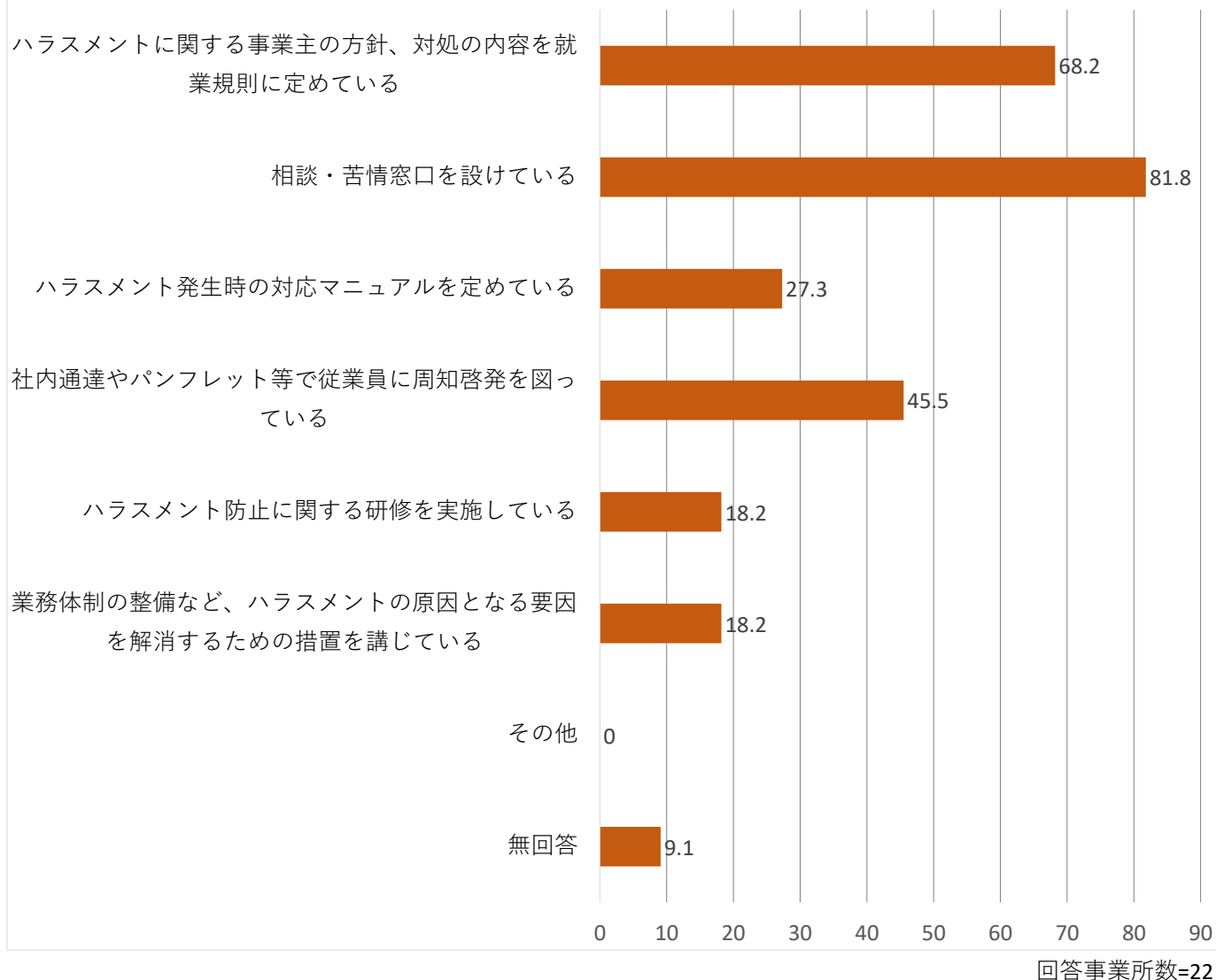
回答事業所数=47

問12 ハラスメントを防止するために取組をしていますか。

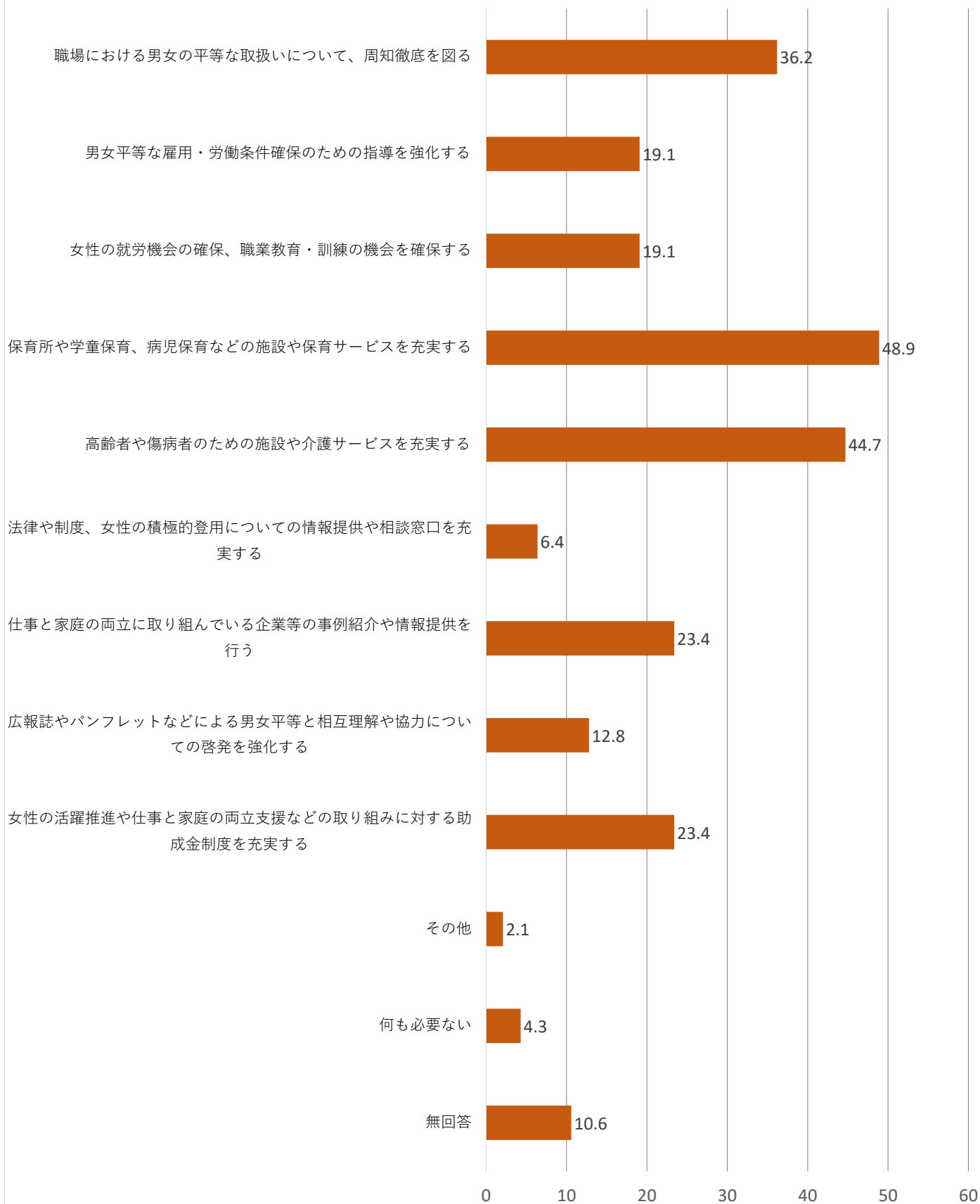


問12-1 どのような取組みをしていますか。(複数回答)

問12で「1 取組をしている」と回答した事業所のみ



問13 男女共同参画を進めていくために、今後、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。（複数回答）



回答事業所数=47

■その他の回答一覧（事業所向け）

問6	肉体的にきつい業務をさせていない
	体力的に仕事内容が限定される
	女性に自覚・意識が低い

問10	計画有休
-----	------

問13	全て親会社に準じている
-----	-------------



津幡町

津幡町男女共同参画推進プラン（第3次）

発行日 令和5年2月

発行者 津幡町

〒929-0393 石川県河北郡津幡町字加賀爪二3番地

TEL：076-288-2120

FAX：076-288-6358

URL：<https://www.town.tsubata.lg.jp>

E-mail：soumu@town.tsubata.lg.jp

企画編集 津幡町 総務部 総務課