

# 久御山町レインボウプラン

## 久御山町第3次男女共同参画プラン

2023 ▶ 2032



久御山町  
男女共同参画  
推進キャラクター  
「くっぴー」

## はじめに(町長あいさつ)

近年、価値観や働き方を含めたライフスタイルは多様化しており、人生100年時代を迎えた今、性別に関わらず一人ひとりの個性や考えが尊重され、安心して自分らしく生きることのできる男女共同参画社会の実現が益々重要となってまいりました。

また、令和2年以降、新型コロナウイルスの感染拡大は、経済や生活に対する直接的な影響のみならず、ドメスティック・バイオレンスの問題などを顕在化させた一方で、各企業がリモートワークや時差出勤を導入する転機となり、新たな働き方の選択肢を広げることとなりました。



本町では、平成15年に策定した「久御山町男女共同参画プラン」に基づき、平成16年に「男女共同参画都市宣言」を行い、その後、平成25年には「久御山町第2次男女共同参画プラン」を策定し、女(ひと)と男(ひと)が性別や世代をこえてともに参画し、いきいきと輝き心豊かに暮らせる未来(あす)のくみやまを目指し、フォーラム・セミナーの開催や女性の相談事業など、さまざまな取組を進めてまいりました。

こうした取組により、男女共同参画について考える機会も増え、関心は高まりつつあるものの、まだまだ固定的役割分担意識は根強く残っており、生きづらさやさまざまな困難を抱えている方々の問題など、解決しなければならない課題が数多く存在します。

社会情勢がめまぐるしく変化する中、このような変化に対応するため、国・府の動向や本町の課題等を的確に捉えるとともに、住民の皆様のご意見をふまえて、「久御山町第3次男女共同参画プラン」を策定いたしました。

男性、女性のそれぞれの良さを認め合う一方で、「こうあるべき」といった固定観念によって生き方を制限されることなく、誰もが夢や希望を持ってさまざまなことに挑戦できる社会の実現を目指し、皆様と共に取組を進めることが重要であると考えておりますので、皆様のご理解とご協力をお願い申し上げます。

最後になりましたが、このプランの策定にあたりまして、貴重なご意見をいただきました住民の皆様をはじめ、真摯にご審議いただきました久御山町男女共同参画推進懇話会の皆様に、厚くお礼を申し上げます。

令和5年3月

久御山町長 信貴 康孝

# 目次

## 第1章 計画の改定にあたって

1 計画策定の趣旨 .....	1
2 男女共同参画に関する国内外の動向 .....	3
3 計画の位置づけ .....	5
4 計画の期間 .....	5
5 計画の策定体制 .....	6

## 第2章 久御山町の現状と課題

1 データからみる現状 .....	8
2 第2次プランの評価 .....	25
3 男女共同参画の現状と課題 .....	26

## 第3章 計画の基本的な考え方

1 計画の基本理念と重点目標 .....	31
2 計画の基本目標 .....	32
3 男女共同参画とSDGs .....	33
4 施策体系 .....	34

## 第4章 計画の内容

基本目標1 男女共同参画社会の実現に向けた意識づくり .....	35
基本目標2 男女共同参画による活力あるまちづくり .....	39
基本目標3 いきいきと働ける環境づくり .....	43
基本目標4 安心・安全に暮らせる環境づくり .....	47

## 第5章 計画の推進

1 計画の推進体制 .....	54
2 計画の進行管理 .....	54

## 資料編

1 男女共同参画都市 宣言文 .....	55
2 久御山町男女共同参画推進懇話会設置要綱 .....	56
3 令和3・4年度久御山町男女共同参画推進懇話会委員名簿 .....	57
4 計画策定の過程 .....	58
5 「未来(あす)のくみやまガイドライン」チェックリスト .....	60
6 指標一覧 .....	61

## コラムの目次

■ M字カーブって…？ .....	11
女性の働き方を表す言葉「M字カーブ」って何だろう？	
■ ジェンダーギャップ指数って…？ .....	27
日本の男女共同参画は遅れてる！	
■ 固定的性別役割分担意識について.....	36
「男は仕事、女は家庭」にしばられなくていいんです。	
■ こんなことありませんか？ .....	38
性別による無意識の思い込み、けっこう多いかも…？	
■ 女性活躍推進法って…？ .....	40
女性も男性も同じ立場で活躍できる社会をつくろう！	
■ 地域における男女共同参画 .....	41
男女双方の力で地域を元気に！	
■ 女性版骨太の方針 2022 .....	42
男女共同参画社会の実現は、21世紀の日本の最重要課題です！	
■ 新型コロナウイルスと男女共同参画 .....	44
解雇、困窮、DV など…。コロナ禍で苦境に立たされている女性が増加しています。	
■ 男性版産休“産後パパ育休”が始まりました！ .....	46
男性も育休が当たり前♪	
■ 暴力にはいろいろな形態があります .....	48
「なぐる」、「ける」だけが暴力ではありません。	
■ パープルリボン運動 .....	49
パープルは女性に対する暴力根絶のシンボルカラーです。	
■ #MeToo 運動、知っていますか？ .....	50
あなたは一人じゃない。被害者を絶対一人にしない。	
■ ひきこもりオヤジみんな来い！「久御山オッサンズカフェ」.....	51
オッサンによるオッサンのための井戸端会議♪	
■ 多様性を意味するダイバーシティって？ .....	52
みんな違って当たり前。「みんな違ってみんないい」	
■ 多様な性のあり方（LGBT）について.....	52
性別って「男」と「女」の2つだけ？ 違いを認め合える社会へ。	

DVに関する主な相談先は P50 に掲載しています



## 久御山町男女共同参画推進キャラクターの「くっぴー」です！

久御山町のみなさんに「男女共同参画をもっと身近に感じてもらいたい」という思いから、くっぴーが生まれました♪



久御山町で暮らす人の幸せを願っているちょうちょさん。

「みんなが幸せになるには、男女共同参画だよね♪」と強く思っています。

虹色の羽がとってもお気に入り♪ だけど実は飛ぶのが苦手…。

けど、苦手なことも個性のひとつ。

こうじゃなきゃいけないことなんて、ないんだよ。

晴れた日は久御山町を散歩するのが日課だそうですよ。

背中には思い出がいっぱい  
つまったリュックをしょってるよ♪



くっぴーのお友だちです♪

虹色しっぽのやまねこさん。

「男女共同参画ってなんやねん？」と、

ただ今がんばって勉強中。

じつは、鼻が「久」、ひげが「ミ」、

あたまとおなかが「山」のもよう、

「クミヤマ」になっているんです。

## キャラクター誕生の経緯

男女共同参画ってとっても大事なことなんだけど、どうしたら住民のみなさんに身近に感じてもらえるのかな？



推進キャラクターを作って、いっぱいPRしたらどうですか？  
名前も住民のみなさんに決めてもらいましょう！

ということで…



STEP  
1

### キャラクター案の選定

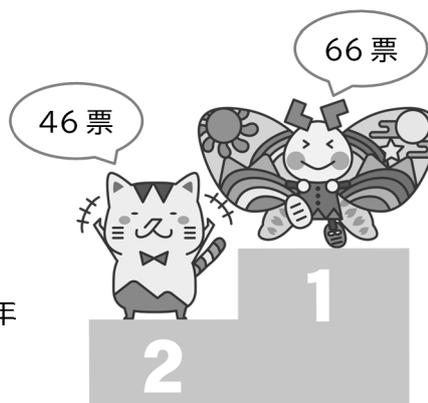
久御山町男女共同参画推進懇話会において、どんなキャラクターがいいのかを話しあい、案をもとに業者さんにデザインを依頼。



STEP  
2

### キャラクター総選挙の実施

5つのキャラクター案のうち、どのキャラクターがいいのかな？と、町立こども園に通う子どもたちによる総選挙を実施（令和4年（2022年）8月上旬実施、投票数173）。



STEP  
3

### キャラクター名の募集、キャラクター名選挙の実施

町内に在住・在勤・在学している人を対象に、キャラクター名を募集し（令和4年（2022年）10月3日（月）～20日（木））、久御山町男女共同参画推進懇話会で6案を選考。その後、「くみやま まちのがっこう 2022&歩くまち宣言記念イベント」（令和4年（2022年）11月3日（祝）、久御山町明るい選挙推進協議会による投票体験）において、キャラクター名の選挙を実施（投票数230）。

投票の結果、くっぴーに決定！  
久御山の「く」とピープル(人々)の「ピ」で「くっぴー」です♪



# 第1章 計画の改定にあたって



## 1 計画策定の趣旨



男女共同参画社会<sup>※</sup>とは、「男性だから」、「女性だから」といった固定的性別役割分担意識<sup>※</sup>によって生き方を制限されることがなく、誰もが互いを尊重しあい、多様な生き方を認めあいながら、自分らしく生きることができる社会であり、誰もがあらゆる場面で個性や能力を発揮できる社会のことです。男女共同参画社会の実現は一人ひとりが幸せな社会にとって不可欠な要素であり、21世紀の日本社会の最重要課題と位置づけられています。

しかしながら、固定的性別役割分担意識はいまだ根強く残っており、長時間労働や男性の育児休暇の取得が進まないといった課題も残っています。コロナ禍<sup>※</sup>においては、外出自粛のストレスや生活不安等によるDVの増加・深刻化や、景気悪化を背景とした非正規労働者の解雇や雇い止めの増加などが懸念されています。

また、少子高齢化や価値観・ライフスタイルの多様化等、社会情勢がめまぐるしく変化する中において、多様性に富んだ持続可能な活力ある社会を構築していくためにも、誰もがいきいきと活躍できる社会をつくるのがますます重要になっています。

久御山町においては、平成15年（2003年）に「久御山町男女共同参画プラン」、平成25年（2013年）に「久御山町第2次男女共同参画プラン」を策定し、男女共同参画セミナーの開催や女性のための相談窓口の設置等、さまざまな取組を進めてきました。

「久御山町第2次男女共同参画プラン」は令和4年度（2022年度）をもって計画期間が終了となることから、このような状況をふまえた上で取り組むべき課題を明らかにし、男女共同参画社会の実現に向けた施策を総合的に推進するための新たな計画として、「久御山町レインボウプラン（久御山町第3次男女共同参画プラン）」を策定します。

### 用語解説

#### ※男女共同参画社会

「男女共同参画社会基本法」第2条において、「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」と定義されています。

#### ※固定的性別役割分担意識

「男は仕事、女は家庭」、「男性は主要な業務、女性は補助的業務」といった、性別を理由として役割を固定的に分ける考え方のことです。

#### ※コロナ禍

令和2年（2020年）以降、感染が拡大している新型コロナウイルス感染症によってもたらされる危機的な状況や出来事を指す言葉です。



## 男女共同参画ってなんだろう？



この計画は久御山町が男女共同参画を進めるための計画やねんて。  
けど、「男女共同参画」ってなんやねん？

男女共同参画社会？  
それはね、性別に関係なく、一人ひとりの個性や考えが尊重されて、  
誰もが自分らしく、さまざまなことにチャレンジできる社会のことだよ。



サンカク…？ 参加の間違いちゃうん？

「参画」は単に参加するということではなくて、ものごとの方針や計画と  
いった「意思決定への参加」という意味だよ。



ほうほう。  
でもなんで男女共同参画が必要なん？

日本の憲法では男女平等がうたわれてるよね？  
でも、日常生活では、「男は仕事、女は家庭」という役割分担  
意識が残っていたり、大事な意思決定の場に女性が少なかったり、  
男女間で経済的な格差があったり…。



なるほど。女性は子育て、男性はお金を稼ぐっていうの、  
よくあるパターンやな。

それが自分の希望なら問題ないんだけどね。  
男性もさまざまな面でリードを強いられたり、経済力を求められたり、  
男なら家庭より仕事ってことで、長時間労働しないといけなかったり…。



性別を理由に何かが制限されるのはおかしいと思わない？  
一人ひとりがいきいきと自分らしく暮らしていくためには、男女共同参  
画社会を実現することが大事なんだよね。



なるほど！  
男女共同参画って、誰もがいきいき生きるために必要なことやねんな。  
男女共同参画、めっちゃええやん！

## 2 男女共同参画に関する国内外の動向



### (1) 世界の動き

国連は女性の自立と地位の向上をめざして、昭和 50 年（1975 年）を「国際婦人年」と決めました。その後、「国際婦人年」の目標である「平等・開発・平和」の達成のために「世界行動計画」を採択し、昭和 51 年（1976 年）からの 10 年間を「国連婦人の 10 年」と定め、男女平等の推進や経済・社会・文化への女性の参加促進に向けて、世界的な活動を行うこととしました。

昭和 54 年（1979 年）には、国連において「女子差別撤廃条約」が採択され、女子差別撤廃と女性の地位向上に向けた世界的な取組は大きく前進しました。

平成 7 年（1995 年）には「第 4 回世界女性会議」が北京で開催され、ジェンダー平等※をめざす取組の指針となる「北京宣言」、「行動綱領」が採択され、女性に対する暴力の根絶等、各国が取り組むべき新たな課題が示されました。その後、5 年ごとに過去 5 年の進捗と課題を世界全体で振り返る取組が行われています。北京宣言の採択から 25 年となる令和 2 年（2020 年）には「第 64 回国連女性の地位委員会」（北京+25）が開催され、「北京宣言」と「北京行動綱領」の完全な実現に向けて、取組を強化するための「第 4 回世界女性会議 25 周年における政治宣言」が採択されています。

また、平成 27 年（2015 年）には国連で「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」が採択され、17 の目標と 169 のターゲットから構成される「持続可能な開発目標」（以下、SDGs という）が掲げられました。その中の目標 5 では、「ジェンダーの平等を達成し、すべての女性と女児のエンパワーメントを図る」が掲げられています。

### (2) 国の動き

国においては、「女子差別撤廃条約」を批准するため、「男女雇用機会均等法」の制定、「国籍法」の改正等、法制度面での男女平等が図られ、昭和 60 年（1985 年）には同条約が批准されました。

その後、平成 11 年（1999 年）に「男女共同参画社会基本法」が公布され、男女共同参画社会の実現は「21 世紀のわが国の社会を決定する最重要課題である」と位置づけられました。翌年には基本法に基づき「男女共同参画基本計画」が策定されました。「男女共同参画基本計画」はその後、第 2 次（平成 17 年（2005 年））、第 3 次（平成 22 年（2010 年））、第 4 次（平成 27 年（2015 年））と改定が進み、令和 2 年（2020 年）には「第 5 次男女共同参画基本計画」が策定されています。

#### 用語解説

##### ※ジェンダー平等

ジェンダーとは生物学的な性別に対して、社会的または文化的につくられる性別のことです。ジェンダー平等とは、こういったジェンダーにおける男女格差をなくしていこうという考え方で、性によるあらゆる差別の撤廃をめざすものです。



その後も法制度面の整備が進み、平成 13 年（2001 年）には「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」（以下、配偶者暴力防止法という）が施行され、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することにより、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図ることが示されています。「配偶者暴力防止法」は 4 度の改正が行われ（平成 16 年（2004 年）、平成 19 年（2007 年）、平成 25 年（2013 年）、令和元年（2019 年））、DV や性犯罪の定義の拡大や保護対象の拡大等が図られています。

平成 25 年（2013 年）には「日本再興戦略」が閣議決定され、その中核に女性の活躍推進が位置づけられました。その後、平成 27 年（2015 年）には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下、女性活躍推進法という）が、平成 30 年（2018 年）には「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が施行されており、女性を取り巻く社会環境は大きな変化を遂げています。

### （3）府の動き

京都府においては、昭和 56 年（1981 年）に、女性問題に関する第 1 次行動計画である「婦人の地位の向上と福祉の増進を図る京都府行動計画」が策定され、平成元年（1989 年）には、第 2 次行動計画として「男女平等と共同参加の 21 世紀社会をめざす京都府行動計画－KYO のあけぼのプラン」が策定されました。平成 13 年（2001 年）には、「男女共同参画社会基本法」に基づく法定計画として「新 KYO のあけぼのプラン－京都府男女共同参画計画－」（以下、新 KYO のあけぼのプランという）が策定され、男女共同参画社会の実現に向けた京都府の施策の基本的方向が明らかにされています。「新 KYO のあけぼのプラン」はその後、「新 KYO のあけぼのプラン後期施策」（平成 18 年（2006 年））、「KYO のあけぼのプラン（第 3 次）」（平成 23 年（2011 年））、「KYO のあけぼのプラン（第 3 次）後期施策」（平成 28 年（2016 年））と改定が進み、令和 3 年（2021 年）には「KYO のあけぼのプラン（第 4 次）」が策定されています。また、平成 16 年（2004 年）には男女共同参画の推進に関する基本理念や、府、府民及び事業者の責務及び府の基本的施策等を定めた「京都府男女共同参画推進条例」が施行されました。

その他の法制度面については、平成 18 年（2006 年）に「配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護・自立支援に関する計画」が策定されました。その後、平成 21 年（2009 年）、平成 26 年（2014 年）、平成 31 年（2019 年）に改定が行われており、その間、総合相談と DV 相談の機能をもった「家庭支援総合センター」や京都府性暴力被害者ワンストップ相談支援センター「京都 SARA」、ストーカーに特化した相談機関である「京都ストーカー相談支援センター（KSCC）」等が開設され、府下の相談機能の強化が図られています。

平成 27 年（2015 年）には、経済団体等と京都府、京都市、京都労働局の連携により、京都における女性の活躍を加速化させるための推進組織「輝く女性応援京都会議」が設置されました。翌平成 28 年（2016 年）には、「女性活躍推進法」に基づく「京都女性活躍応援計画」が策定され（平成 31 年（2019 年）に改正）、女性活躍支援拠点「京都ウイメンズベース」が開設されています。

平成 29 年（2017 年）には「京都ウイメンズベースアカデミー」が開設され、女性のキャリアアップや働き方改革、ワーク・ライフ・バランスの推進に関する研修やセミナー等が実施されています。また、府内全域で女性の活躍を推進するために、「輝く女性応援京都会議（地域会議）」が設置されています。

### 3 計画の位置づけ



#### (1) 法的根拠

この計画は、下記の法律に基づく計画であり、久御山町の男女共同参画施策の総合的かつ計画的推進を図るための計画です。

- 「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
- 「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
- 「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）」第 6 条第 2 項に基づく市町村推進計画

#### (2) 他計画との関係

この計画は、「久御山町総合計画」を上位計画とした分野別個別計画として、その他の関連計画との整合性を図り、策定しています。また、平成 25 年（2013 年）に策定した「久御山町第 2 次男女共同参画プラン」を継承する計画として、国や京都府の男女共同参画に関する計画との整合性を図っています。

### 4 計画の期間



この計画の期間は、令和 5 年度（2023 年度）から令和 14 年度（2032 年度）までの 10 年間とします。

ただし、国内外情勢の動向や社会・経済環境の変化に対応するため、計画期間の中間にあたる令和 9 年度（2027 年度）に見直しを行うものとします。

## 5 計画の策定体制



### (1) アンケート調査

住民の男女共同参画に関する意識や行動、町内事業所における男女共同参画への取組状況等を把握するためにアンケート調査を実施しました。

※主な結果の概要は第2章の「1 データからみる現状」で示しています（各割合は小数点第2位を四捨五入しているため、割合の合計が100%にならない場合があります）。

#### ■住民アンケート調査

区分	成人	中学生
調査対象者	久御山町在住の18歳以上（1,500件） ※回収率30.5%	久御山中学校全校生徒（431件） ※回収率91.4%
調査方法	郵送配布、郵送回収もしくはWeb回答	学校を通じた配布、回収
調査期間	令和3年（2021年）12月23日（木）～ 令和4年（2022年）1月10日（月）	令和3年（2021年）12月24日（金）～ 令和4年（2022年）1月10日（月）

#### ■事業所アンケート調査

区分	事業所
調査対象者	町内事業所 ※回収件数19件
調査方法	ワーク・ライフ・バランス推進宣言企業（34社）に郵送配布、郵送回収 そのほか、商工会が発送するDMに調査依頼を同封（二次元コードによるWeb調査、Web回答）
調査期間	令和3年（2021年）12月23日（木）～令和4年（2022年）1月24日（月）

### (2) ワークショップ

住民の生の声をプランに反映するため、久御山町役場にてワークショップを実施しました。

区分	住民	事業所
参加者	久御山町在住の子育て世代の方6名	久御山町内の事業所3社
開催日	令和4年（2022年）3月18日（金）	
テーマ	家庭での男女の役割分担で疑問に思うことや家事や子育てについての考え方、めざす社会等についての意見交換	男女共同参画への取組や女性の活躍推進等についての意見交換

### (3) 久御山町男女共同参画推進懇話会

有識者や関係機関の代表者等からなる「久御山町男女共同参画推進懇話会」を設置し、計画案の検討を行いました。

### (4) パブリックコメント

住民の意見を反映させるため、計画案をホームページ等で公開し、パブリックコメントを実施しました。

期間：令和4年（2022年）11月1日（火）～11月30日（水）



## 男女共同参画ワークショップでの意見

ふだんの生活の中で、性別による思い込みや決めつけをしていないか、女性がより活躍できる社会にするにはどうしたらいいのかなど、色々な視点から男女共同参画について、みんなでざっくばらんに話し合いました。



【住民ワークショップの様子】

### ■子育て世代ワークショップでの主な意見



食事は妻が作っているけど、自分は他の家事を担っているので同等かなって思う。

もっと夫に家事をやってほしいと思うけど、自分が外で働いたとしても夫と同じ額を稼ぐことはできないし…。  
家庭のことがあるから女性は非正規で働くという人も多いと思う。



男性の家庭参画は進んでいると思うけど、男性がもっと家庭に参画していくためには、長時間労働の是正が必要だと思う。

男性は仕事を休んだりしたら、「評価に影響するのでは？」と考えてしまう。  
評価が下がって収入が減少すると家庭が大変になるし…。



### ■事業所ワークショップでの主な意見



女性の活躍は会社としてはありがたい。  
採用を増やしていきたいが応募がないところもある。



長時間労働の是正とか、改善すべき課題はわかっているが、なかなか取り組めていない現状もある。



人材確保に向けて、男性も女性も働きやすい環境をつくっていかないといけないと感じている。



女性特有の悩み、男性特有の悩みがあってそれを支援していくことが必要だと思う。

## 第2章 久御山町の現状と課題

### 1 データからみる現状

#### (1) 人口・世帯の状況

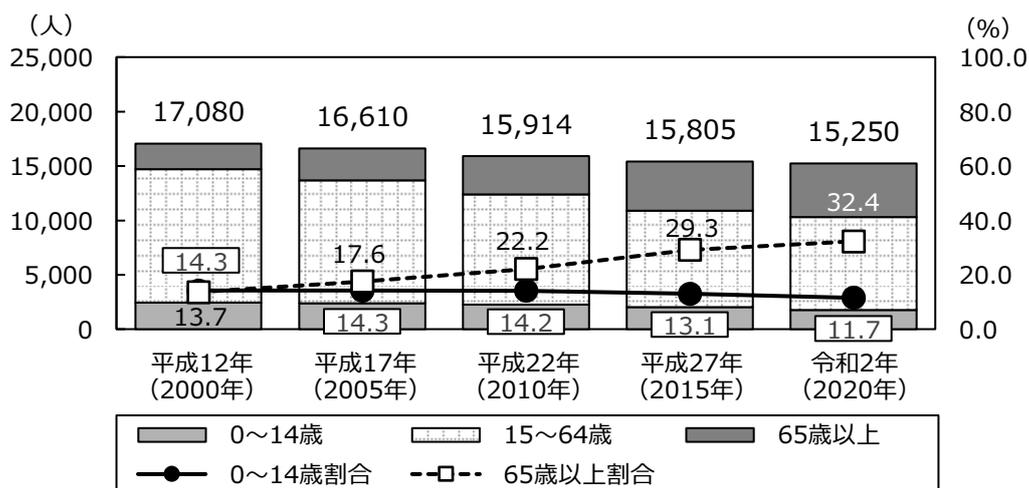
##### ① 人口の推移

久御山町の人口は年々減少傾向にあり、令和2年（2020年）では15,250人となっています。高齢化も年々進み、令和2年（2020年）では32.4%となっています。高齢化率を全国、京都府と比較すると、平成27年（2015年）以降は最も高い値で推移しています。

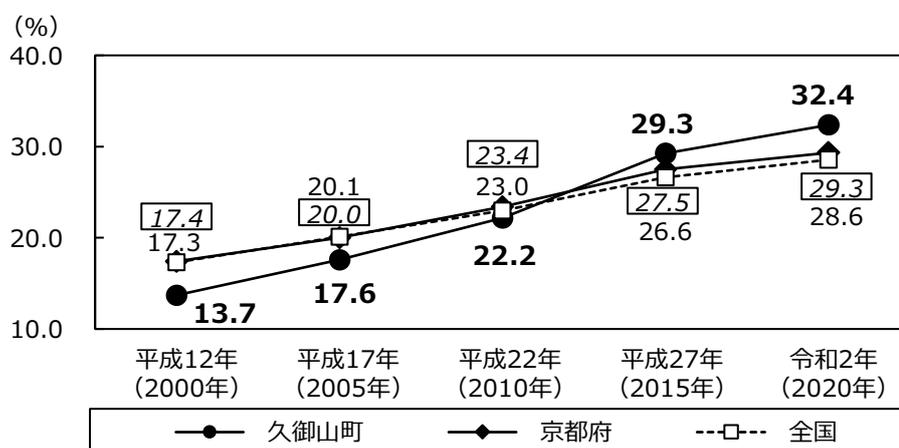
日本は超少子高齢社会らしいけど、久御山町も高齢化が進んでるんやな。令和2年で32.4%っていうたら、約3人に1人が高齢者ってことやな。人口も年々減っていったるんやな。



#### ■久御山町の年齢3区分別人口と少子高齢化の推移(資料:国勢調査)



#### ■高齢化率の比較(資料:国勢調査)



## ② 世帯の推移

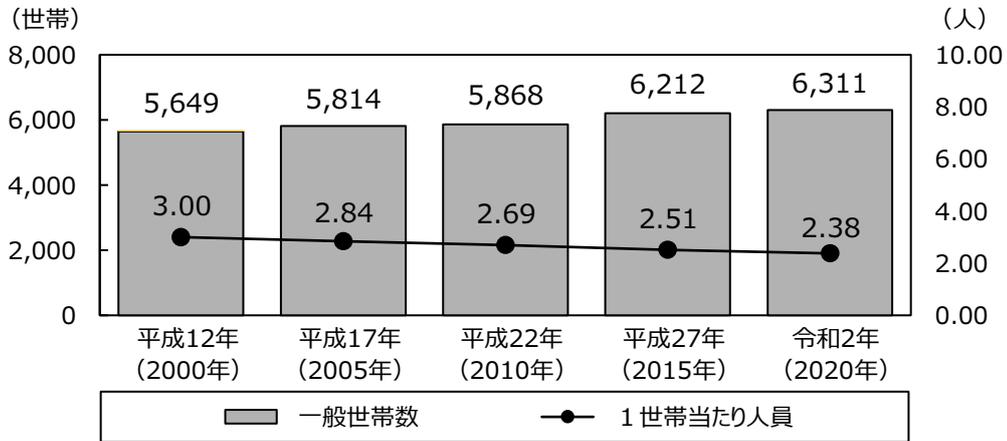
久御山町の一般世帯数は年々増加傾向にあり、令和2年（2020年）では6,311世帯となっています。1世帯当たり人員は年々減少していますが、全国、京都府よりは高い値で推移しています。

1世帯当たり人員が減っていったことは、世帯の小規模化が進んでいるんだね。ひとり暮らしの割合も増加してるんだって。



母子世帯数については平成12年（2000年）から平成22年（2005年）にかけて約1.5倍となったものの、平成27年（2015年）までは横ばいで推移しています。その後は減少し、令和2年（2020年）では147世帯となっています。母子世帯数に比べると父子世帯数は少なく、令和2年（2020年）は11世帯となっています。

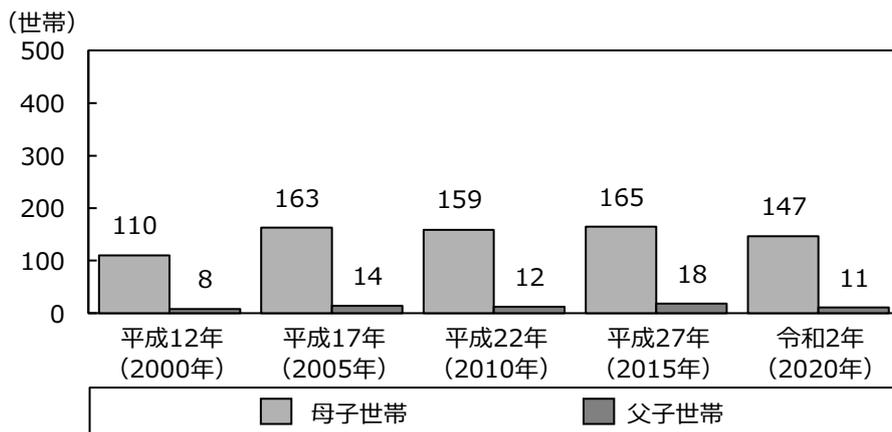
### ■久御山町の一般世帯数と1世帯当たり人員の推移(資料:国勢調査)



### ■1世帯当たり人員の比較(資料:国勢調査)

	平成12年 (2000年)	平成17年 (2005年)	平成22年 (2010年)	平成27年 (2015年)	令和2年 (2020年)
久御山町	3.00	2.84	2.69	2.51	2.38
京都府	2.55	2.43	2.31	2.22	2.12
全国	2.67	2.55	2.42	2.33	2.21

### ■久御山町のひとり親世帯数の推移(資料:国勢調査)



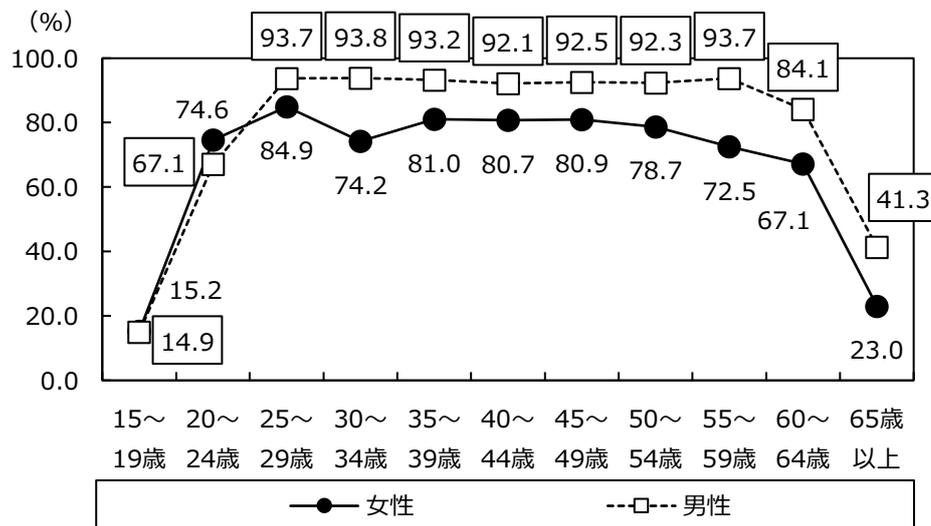
## (2) 就業の状況

### ① 就業率の推移

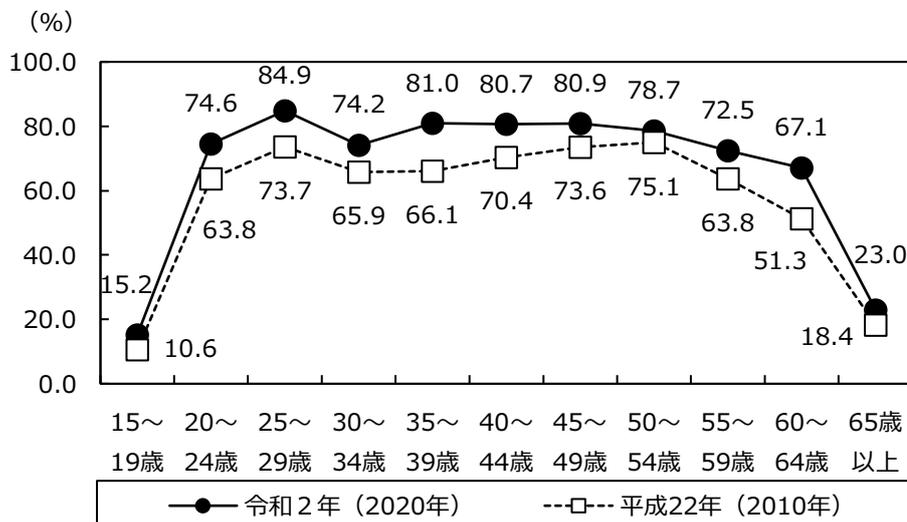
久御山町の令和2年（2020年）の就業率（15歳以上の就業者の割合）を男女で比較すると、男性は25～29歳から55～59歳までは90%以上となっており、その推移は台形型になっています。一方、女性は、結婚や出産・子育て期を迎える30～34歳で就業率が減少する「M字カーブ」を描いています。

久御山町の令和2年（2020年）の女性の就業率を10年前と比較すると、いずれの年代においても上昇していることがうかがえますが、M字カーブの谷の落ち込みは深くなっています。谷の落ち込みを全国、京都府と比較すると、久御山町が最も深くなっています。しかしながら、その後の上昇幅は大きくなっています（グラフは次ページ）。

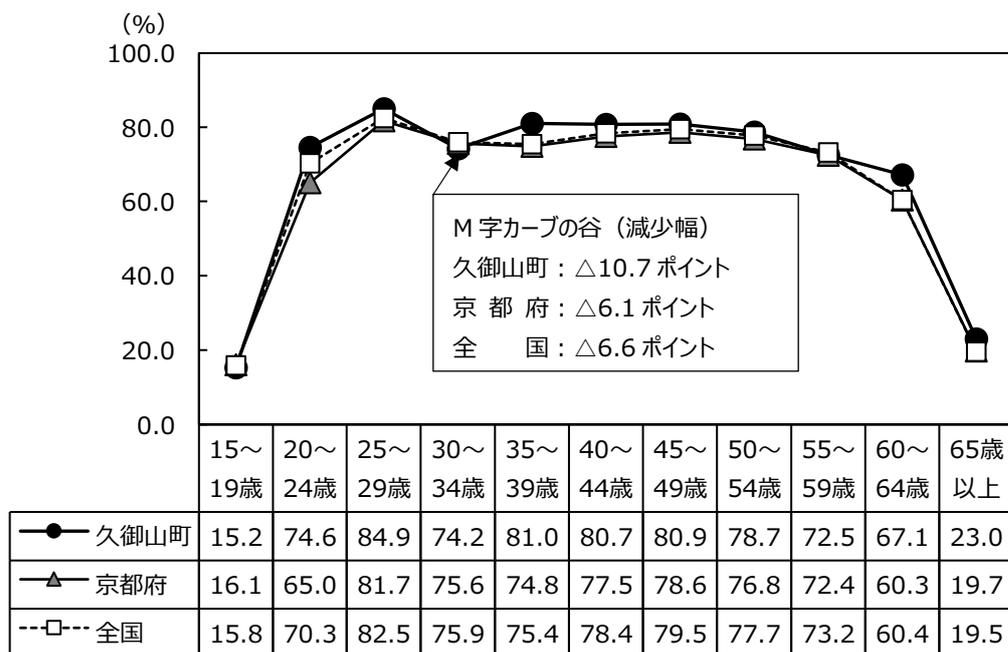
■久御山町の就業率(資料:令和2年(2020年)国勢調査)



■女性の就業率の推移(資料:国勢調査)



■女性の就業率の比較(資料:令和2年(2020年)国勢調査)



30~34歳のところが落ち込んでるな。  
せやけど、久御山町は35~39歳の割合が、国とか府よりも高いやん。  
結婚とか出産期に仕事辞めて、子どもが大きくなったら働き出す人が多いん  
ちゃうかなあって思うな。

子どもが小さいうちは家において子どもをみたいってお母さんが多いのかも  
しれないね。  
お母さんの希望なら問題はないんだけど、昔は「子どもが3歳くらいまでは  
母親がそばにいて育児に専念すべき」という「3歳児神話」があったんだけ  
ど、こうしなきゃダメってことはないもんね。



M字カーブって…?

女性の就業率や労働力率をグラフ化した際、結婚や出産・子育て期を迎える30代で減少するMの曲線となることをM字カーブといいます。このM字カーブは結婚を含めたライフイベントに左右される日本女性の働き方を象徴しており、日本の特徴的な問題といわれてきました。

近年では、M字カーブの落ち込みは緩やかになり、全国的にみると、だんだん台形型に近づいてきていますが、久御山町ではM字カーブの解消には至っていない状況にあります。

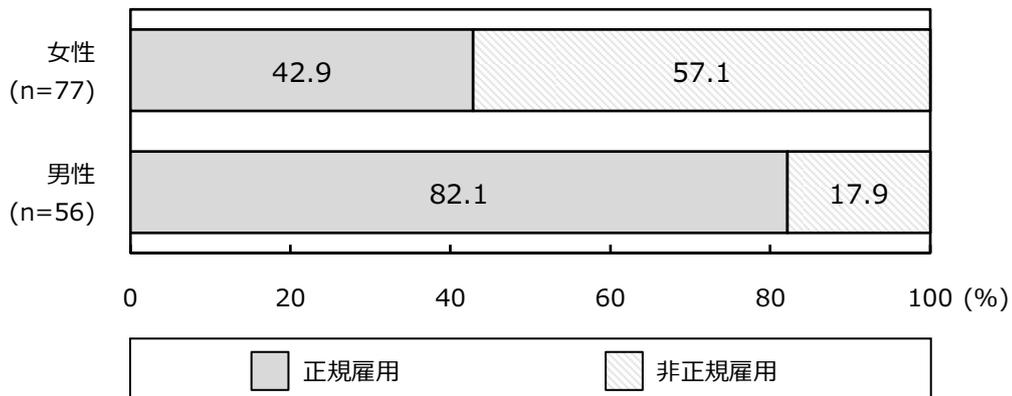


## ② 雇用の状況

成人アンケートの結果によると、20～50歳代の勤め人のうち、女性は正規雇用の割合が42.9%、非正規雇用の割合が57.1%と、非正規雇用の割合が高くなっています。一方、男性は正規雇用の割合が82.1%と、8割以上を占めています。

女性が非正規雇用として働いている主な理由については、「家事・子育て・介護等との両立」をあげる人が最も多く、56.8%となっています。

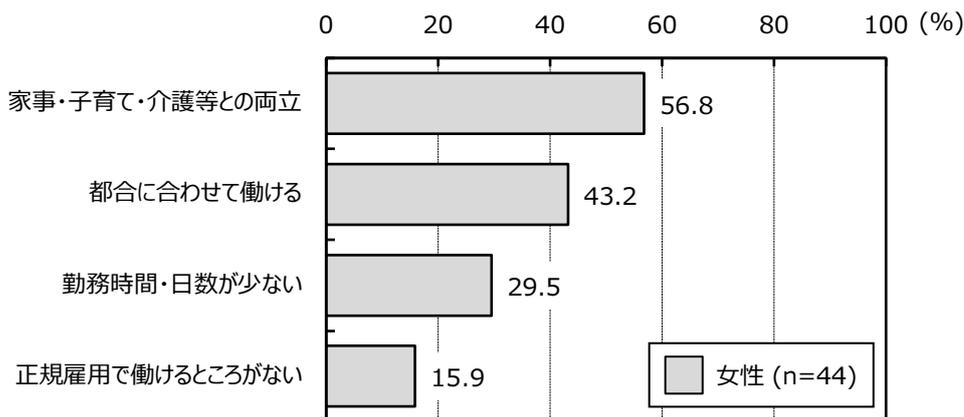
### ■雇用形態の状況(資料:成人アンケート)



※20～50歳代における割合（母数は勤め人の数）

(注) 住民アンケートのグラフにおける「n」は回答者数を示す（以降、同様）

### ■非正規雇用として働いている主な理由(資料:成人アンケート)



※20～50歳代における割合



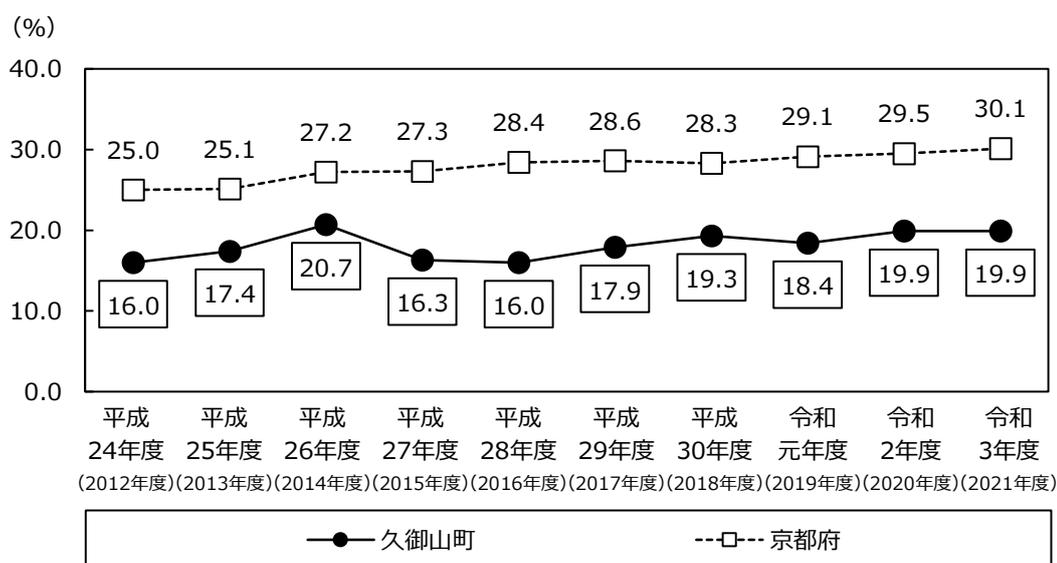
男性は80%以上が正規雇用なのに、女性は40%台って、半分くらいやん！男性と女性でめっちゃ差あるやん！女性が経済的に弱い立場にあることが多いって聞いたことあるけど、こういったことが背景にあるんやな。

### (3) 政策・方針決定過程への女性の参画状況

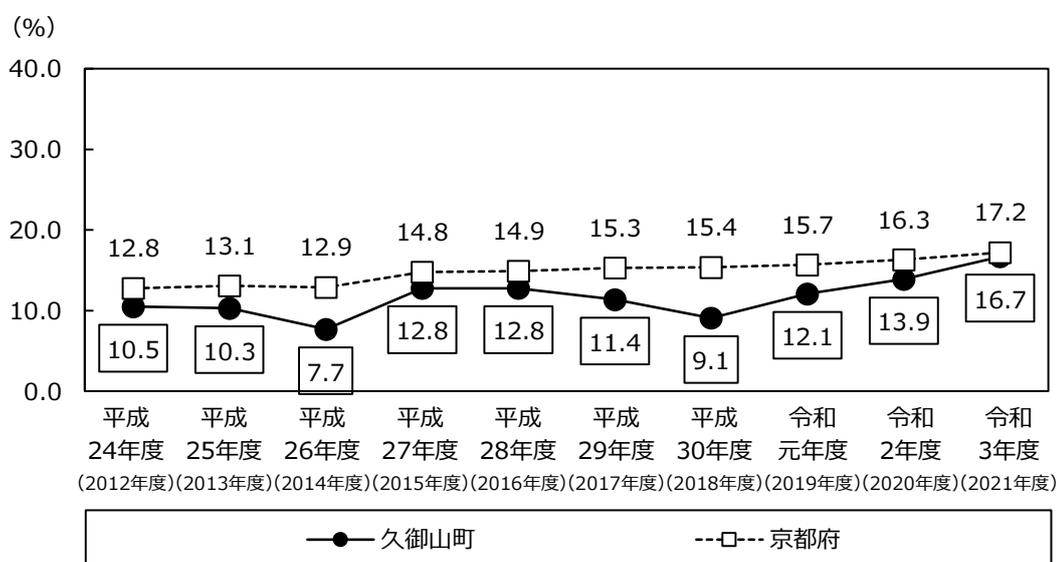
#### ① 審議会・委員会等における女性比率の推移

久御山町の審議会における女性委員比率は京都府平均よりも低い水準で推移し、令和 3 年度（2021 年度）では 19.9%となっています。委員会における女性委員比率も同様の傾向にあり、令和 3 年度（2021 年度）では 16.7%となっています。

#### ■地方自治法(第 202 条の3)に基づく審議会等における女性委員比率の比較(資料:男女共同参画局「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」)



#### ■地方自治法(第 180 条の5)に基づく委員会等における女性委員比率の比較(資料:男女共同参画局「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」)

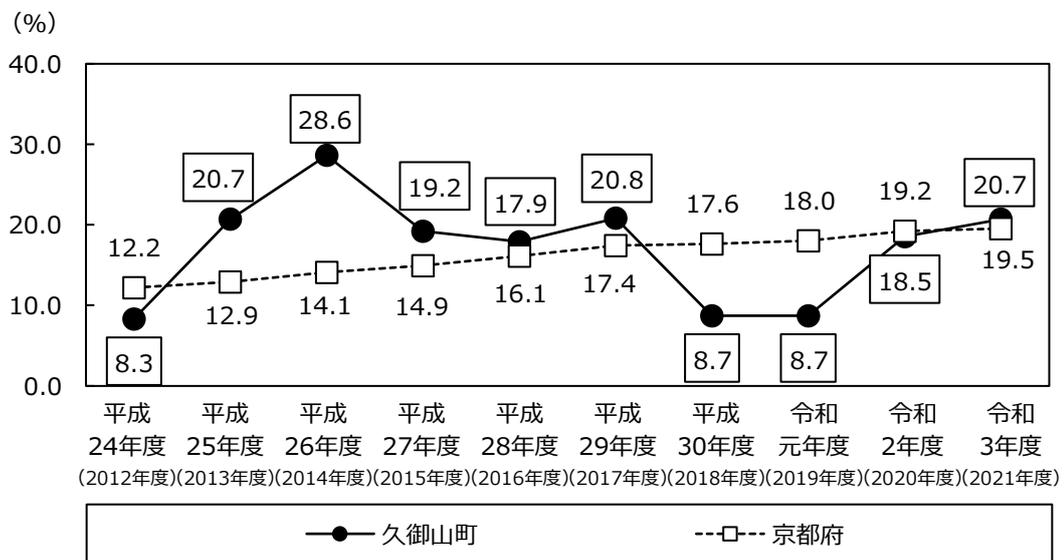


## ② 管理職に占める女性の割合の推移

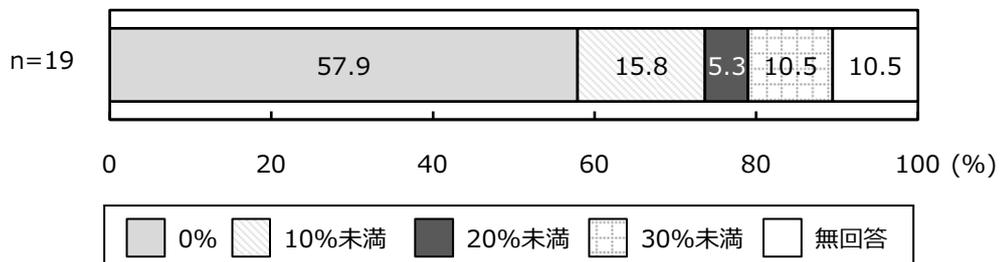
久御山町の管理職に占める女性の割合は、増減を経て推移していますが、ここ2年をみると増加傾向となり、京都府平均の水準まで上昇しています。しかしながら、国の示す30%の目標には遠い状況にあります。

事業所アンケートの結果では、回答があった19社のうち、半数以上が女性の管理職はいないと回答しており、女性の管理職登用は進んでいない状況にあります。

### ■管理職に占める女性の割合の比較(資料:男女共同参画局「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」)



### ■管理職に占める女性の割合(資料:事業所アンケート)



男女共同参画社会の実現には、大事なことを決める場に女性がどんどん参画していくことが必要だけど、久御山町では女性の管理職はまだ少ないってことだね。  
これからどんどん増やしていかないといけないね。

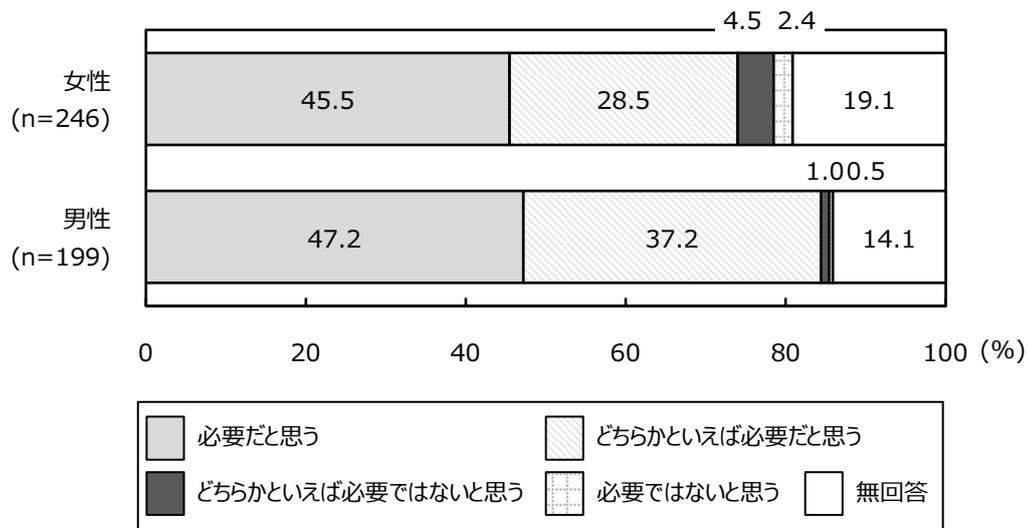


### ③ 地域の意思決定の場への女性の参画

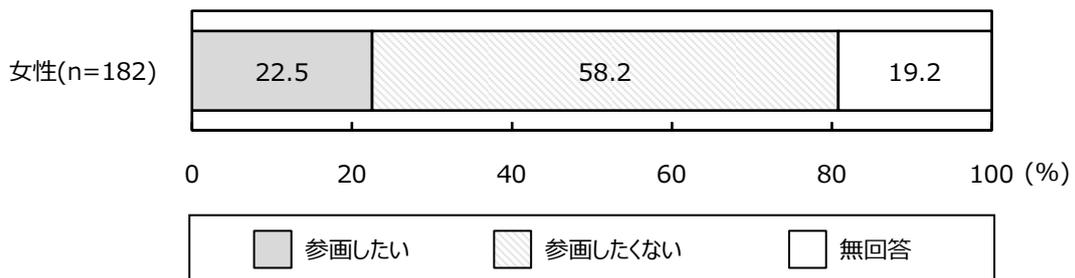
地域の意思決定の場に女性が参画することについて、成人アンケート結果をみると、男女とも『必要である』（「必要だと思う」+「どちらかといえば必要だと思う」）が大半を占めていますが、女性は74.0%、男性は84.4%となっており、必要性を感じている人は女性よりも男性で多い傾向にあります。

地域の意思決定に参画することに対する女性の意識については、「参画したくない」が58.2%と、6割近くを占めており、参画することに対して女性自身の意識はさほど高くない状況にあります。

#### ■地域の意思決定の場に女性が参画することに対する考え（資料：成人アンケート）



#### ■地域の意思決定の場に参画することに対する女性の意識（資料：成人アンケート）



くっぴーが「大事なことを決める場に女性がどんどん参画していくことが必要」  
 っていうんだけど、そう思っているのは女性より男性の方が多いわな。  
 女性自身の意識改革も必要なんちゃうかな。

## (4) 男女共同参画に対する意識

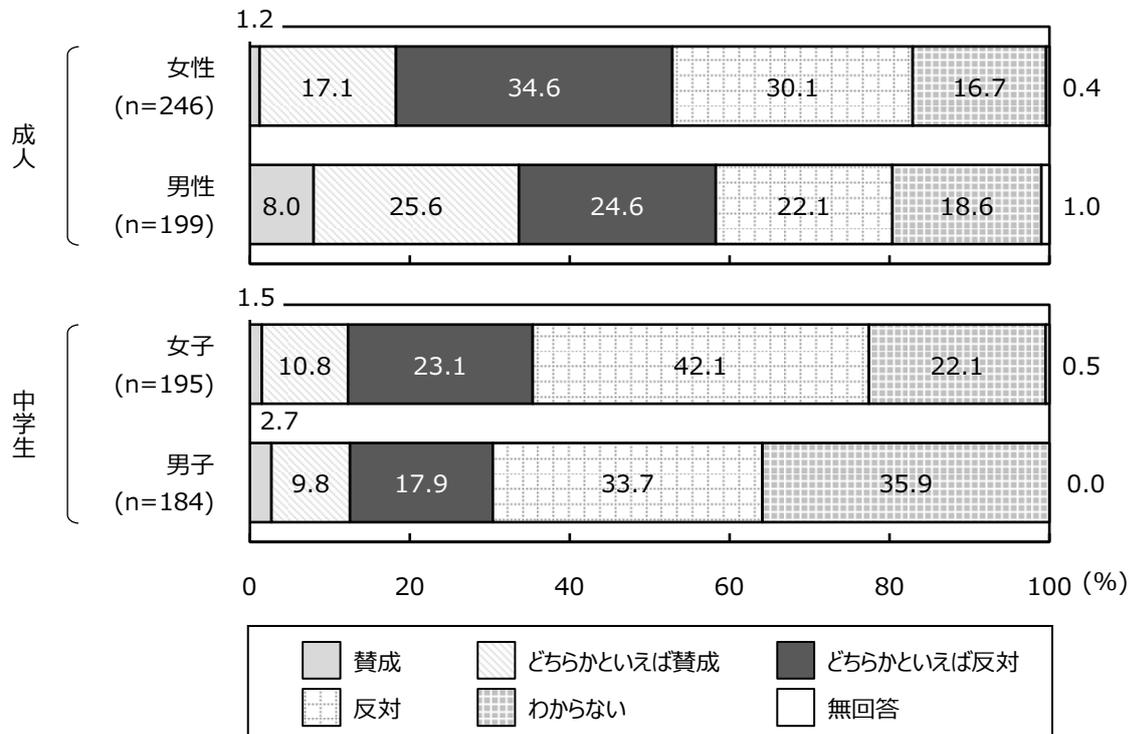
### ① 「男は仕事、女は家庭」という考え方について

「男は仕事、女は家庭」という考え方について、成人アンケートの結果をみると、男女ともに『反対』（「反対」+「どちらかといえば反対」）の割合の方が高くなっていますが（女性：64.7%、男性：46.7%）、男性では『賛成』（「賛成」+「どちらかといえば賛成」）の割合が30%以上と、女性に比べて高くなっています（女性：18.3%、男性：33.6%）。

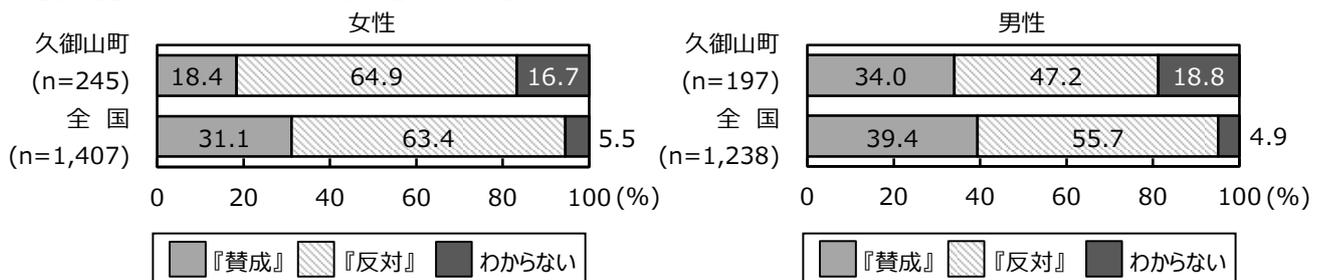
中学生アンケートにおいても男女ともに『反対』の割合の方が高くなっています。また、『賛成』の割合は男女ともに成人よりも低くなっており、成人よりも固定的役割分担意識をもつ人が少ない傾向にあります。

### ■「男は仕事、女は家庭」という考え方について (資料:成人アンケート、中学生アンケート)

男性の方が「男は仕事、女は家庭」について考えに賛成する人も多いやな。  
男性の方が、固定的性別役割分担意識が強いってことやな。



### 【参考】「男は仕事、女は家庭」という考え方について(全国比較)



※全国との比較は無回答を除いた割合。全国は令和元年（2019年）「男女共同参画社会に関する世論調査」

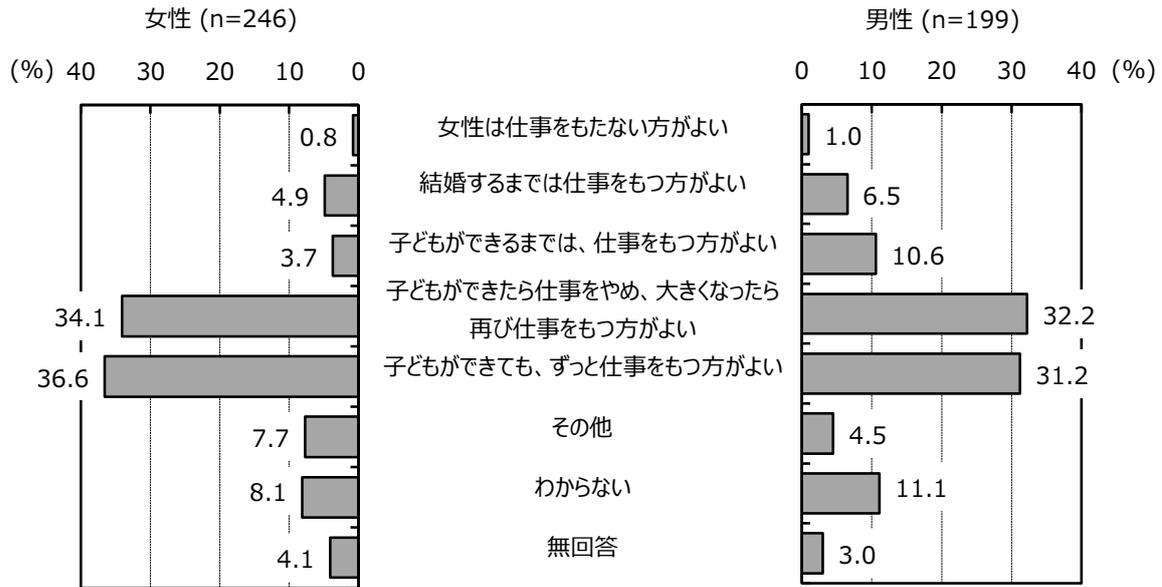
## ② 女性が仕事をもつことに対する考え

女性が仕事をもつことに対する考えについて、成人アンケートの結果を見ると、男女とも「子どもができれば仕事をやめ、大きくなったら再び仕事をもつ方がよい」、「子どもができて、ずっと仕事をもつ方がよい」の割合が高くなっていますが、女性は「子どもができて、ずっと仕事をもつ方がよい」の割合が最も高いのに対し、男性は「子どもができれば仕事をやめ、大きくなったら再び仕事をもつ方がよい」の割合が最も高くなっています。

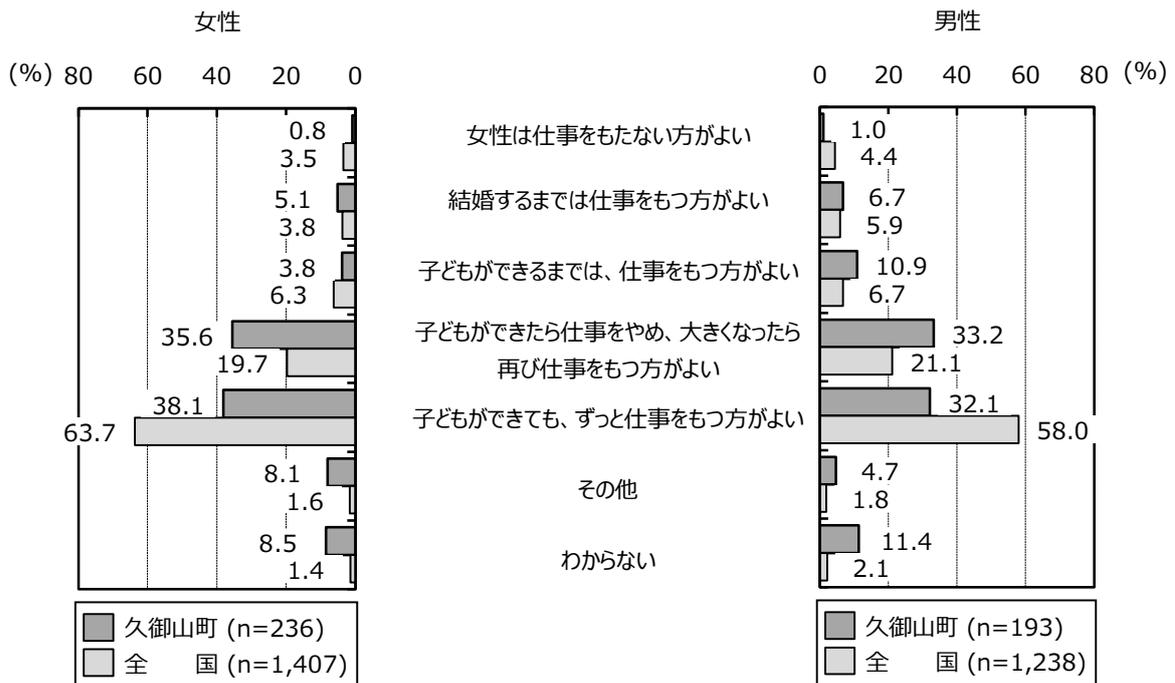
女性は「男は仕事、女は家庭」って考える人が少なかったけど、子どもができれば仕事をやめて、子どもが大きくなってからまた働くのがいいって考える人も多いねんな。  
国より多いやん！



### ■女性が仕事をもつことに対する考え(資料:成人アンケート)



### 【参考】女性が仕事をもつことに対する考え(全国比較)

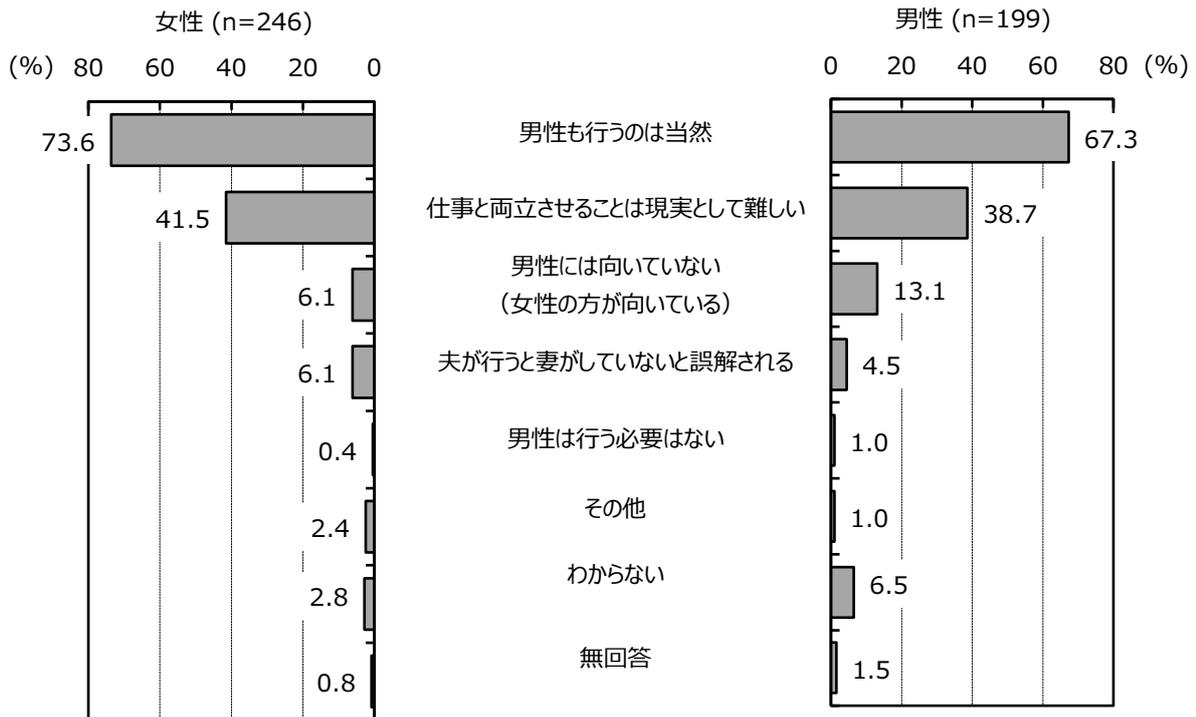


※全国との比較は無回答を除いた割合。全国は令和元年（2019年）「男女共同参画社会に関する世論調査」

### ③ 男性が家事・子育て・介護を行うことに対する考え

男性が家事・子育て・介護を行うことに対する考えについて、成人アンケートの結果をみると、男女ともに「男性も行うのは当然」の割合が最も高くなっていますが、女性が 73.6%、男性が 67.3%となっており、男性の意識の方が低い傾向にあります。

#### ■男性が家事・子育て・介護を行うことに対する考え(資料:成人アンケート)



男性も家事や子育てに参加して当然って考える人が多くなってきているけど、女性に比べると男性はまだ意識が低いってことだね。  
みんなが協力してやっていくことが大事だね。

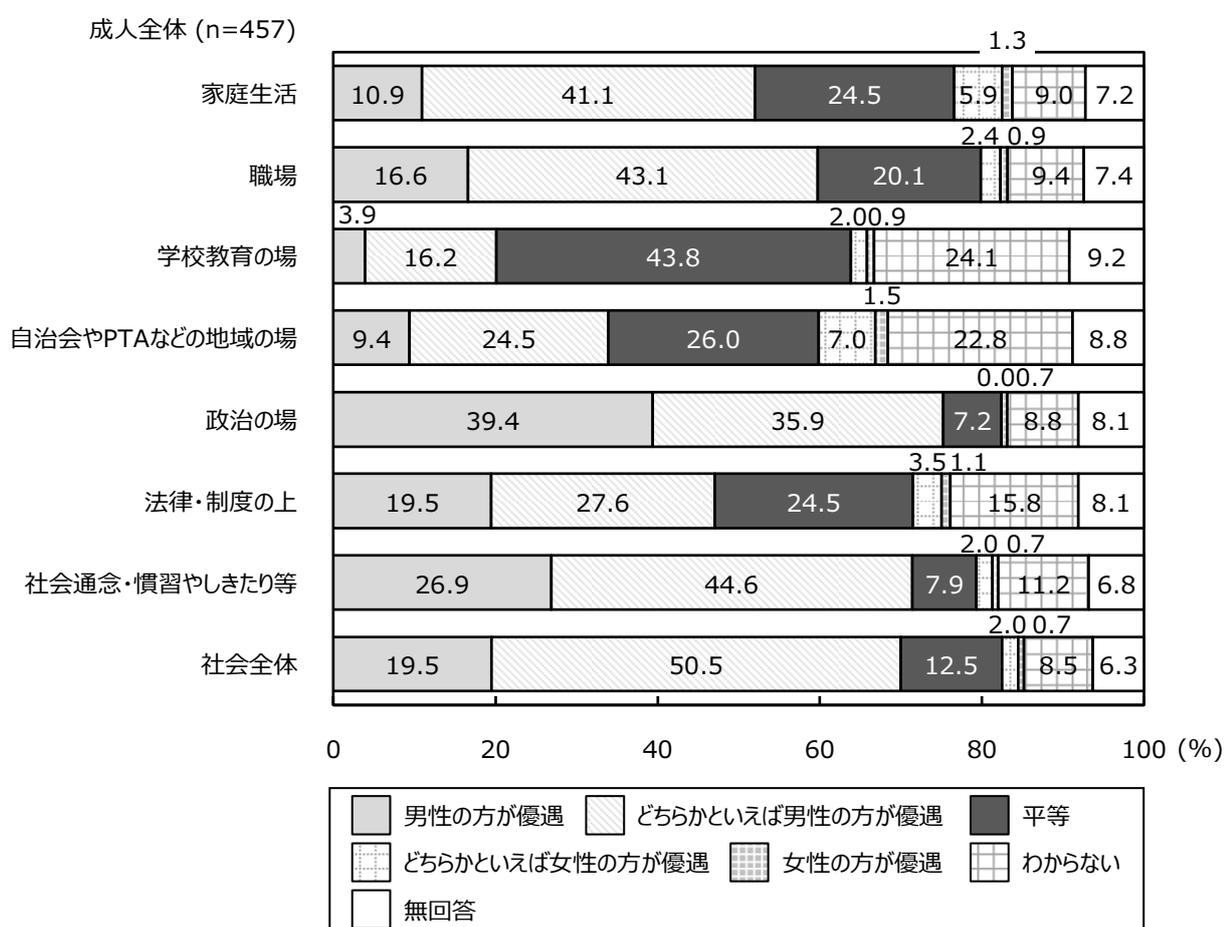


## (5) 男女の平等感、家庭における役割分担

### ① 男女の地位の平等感

男女の地位の平等感について、成人アンケートの結果をみると、『男性が優遇』（「男性の方が優遇」+「どちらかといえば男性の方が優遇」）、「平等」、『女性が優遇』（「女性の方が優遇」+「どちらかといえば女性の方が優遇」）で割合を比較すると、学校教育の場については「平等」が最も高くなっていますが、それ以外の分野では『男性が優遇』が最も高くなっています。

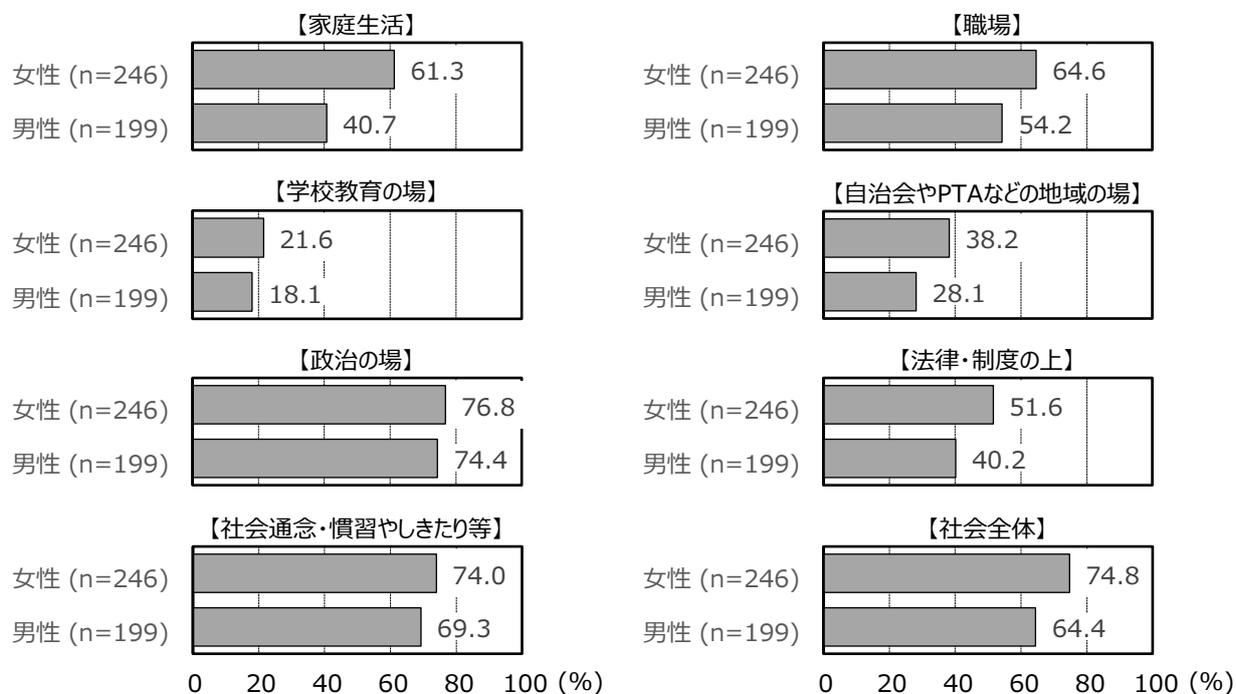
#### ■男女の地位の平等感(資料:成人アンケート)



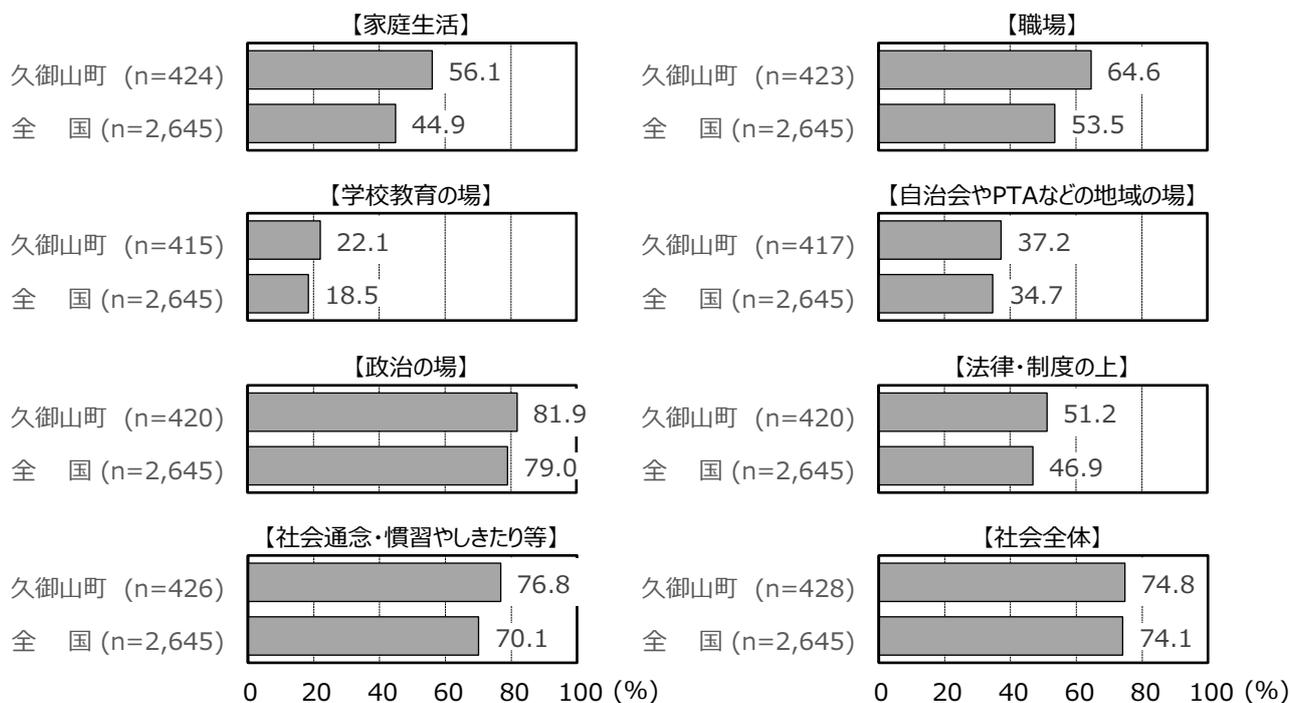
ほとんどの分野で『男性が優遇』が高くなってるやん！  
 学校教育だけが「平等」の割合が一番高いねんな。  
 男性優遇の社会って思ってる人がまだまだ多いってことやな。

男女の地位の平等感を男女別で見ると、『男性が優遇』の割合は、どの項目でも女性の方が高くなっています。

■男女の地位の平等感における『男性が優遇』の割合(資料:成人アンケート)



【参考】男女の地位の平等感における『男性が優遇』の割合(全国比較)



※全国との比較は無回答を除いた割合。全国は令和元年(2019年)「男女共同参画社会に関する世論調査」

## ② 家庭における役割分担の状況

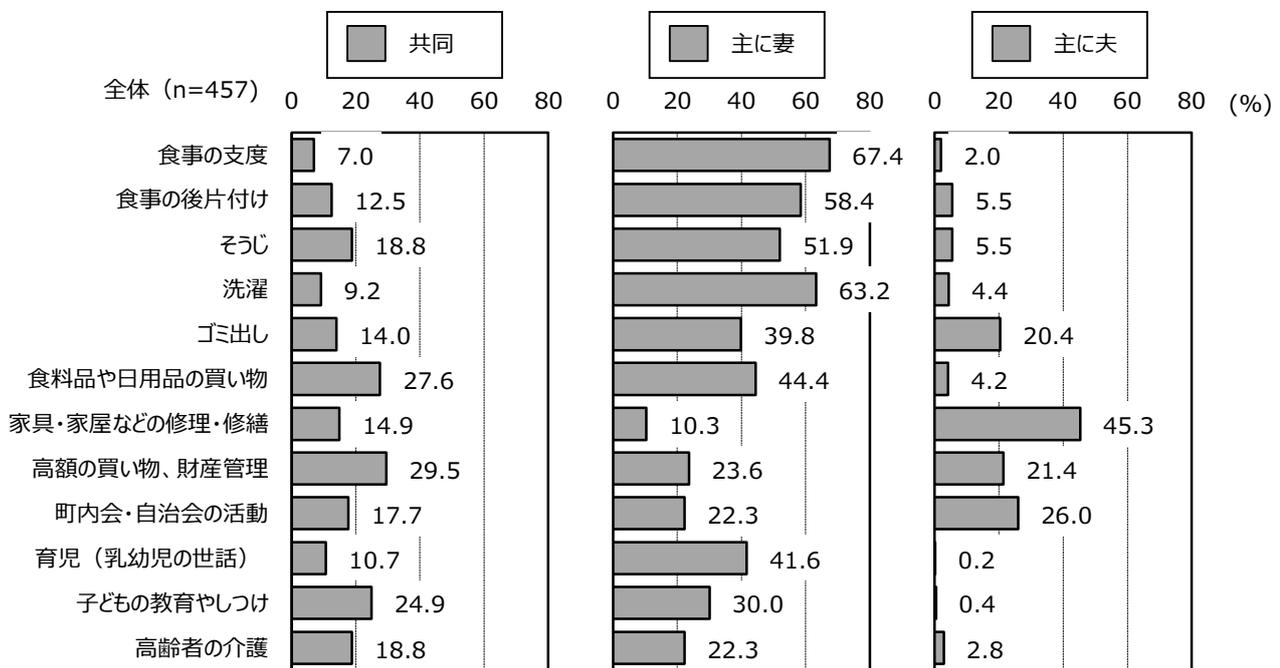
家庭での役割分担について、成人アンケートの結果をみると、食事の支度や後片付け、そうじ、洗濯、食料品や日用品の買い物といった日常の家事や育児は「主に妻」の割合が高くなっています。

働く女性も増えてきたけど、日常の家事は女性に偏っているのが現実だよな。

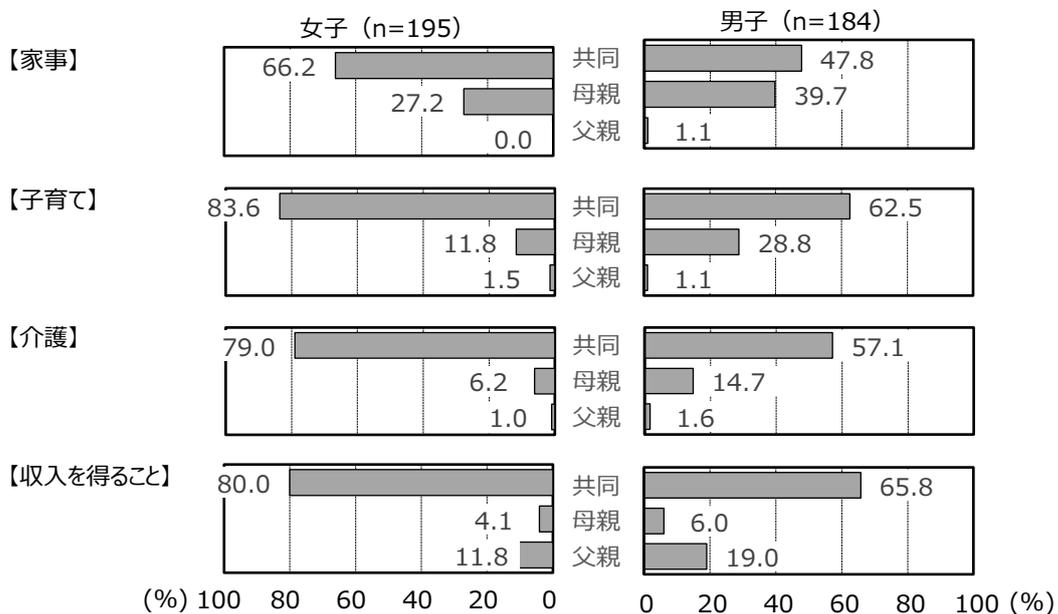


家庭での役割分担の理想について、中学生アンケートの結果をみると、家事、子育て、介護、収入を得ることのすべてにおいて、男女とも「共同」の割合が最も高くなっているものの、家事や子育ては「母親」の割合も比較的高く、特に男子での割合が高い傾向にあります。また、男子では収入を得ることでの「父親」の割合も比較的高く、女子に比べて固定的な性別役割分担意識が強い傾向にあります。

### ■家庭における役割分担の状況(資料:成人アンケート)



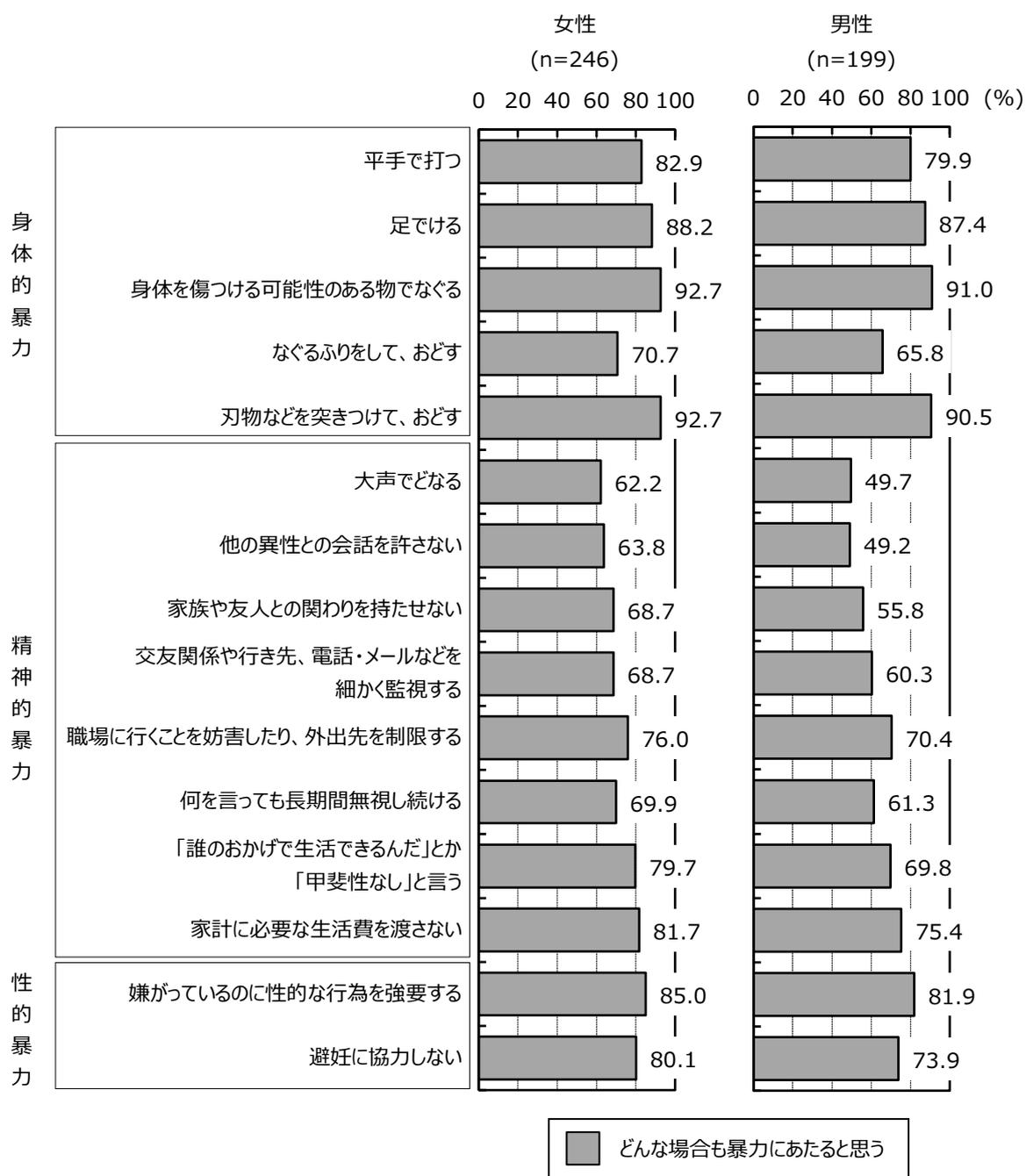
### ■家庭における役割分担の理想(資料:中学生アンケート)



## (6) 暴力に対する認識

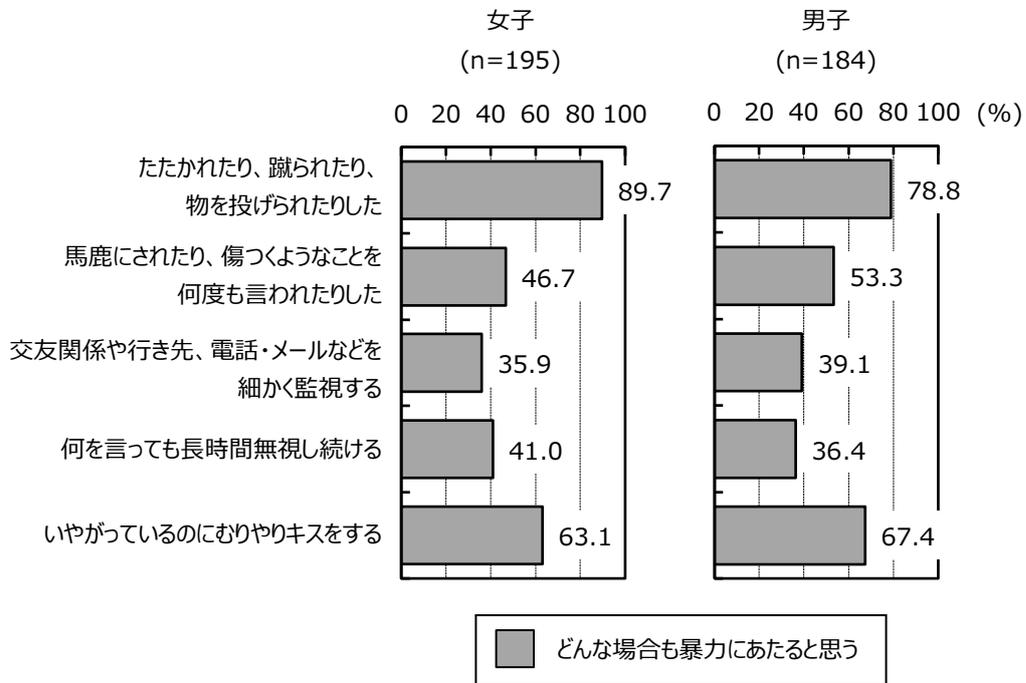
暴力に対する認識について、成人アンケートの結果をみると、身体的暴力や性的暴力に対する認識は高くなっていますが、精神的暴力については、身体的暴力、性的暴力と比べると認識が低い傾向にあります。また、いずれの項目においても「どんな場合でも暴力にあたると思う」の割合は、女性の方が高くなっています。

### ■暴力に対する認識(資料:成人アンケート)



中学生アンケートの結果でも同様の傾向にあり、身体的暴力や性的暴力に対する認識は高くなっていますが、精神的暴力については、身体的暴力、性的暴力と比べると認識が低くなっています。

■暴力に対する認識(資料:中学生アンケート)



暴力は「なぐる」、「ける」だけでなく、傷つけるようなことをいったり、行動を制限することも含まれるんだけど、身体的暴力に比べて精神的暴力は暴力と認識されにくいんだね。



## (7) 多様な性への理解

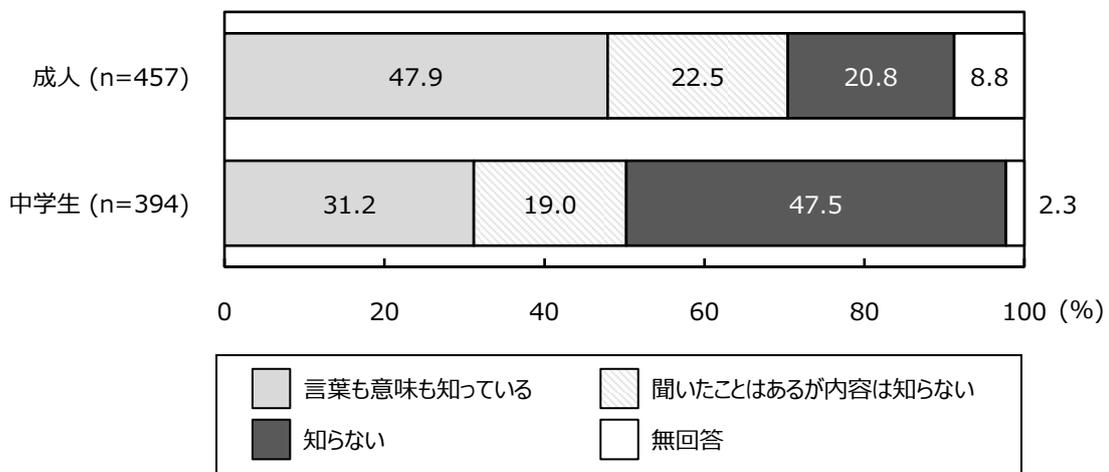
LGBTという言葉の認知度について、アンケートの結果をみると、「言葉も意味も知っている」の割合は、成人では47.9%。中学生では31.2%となっています。

性の多様性に対する考えについて、成人アンケートの結果をみると、男女ともに「性の多様性として社会で認めていくべき」の割合が最も高くなっていますが（女性：50.8%、男性：35.2%）、割合の男女差が大きく、女性の方が理解が進んでいる状況にあります。

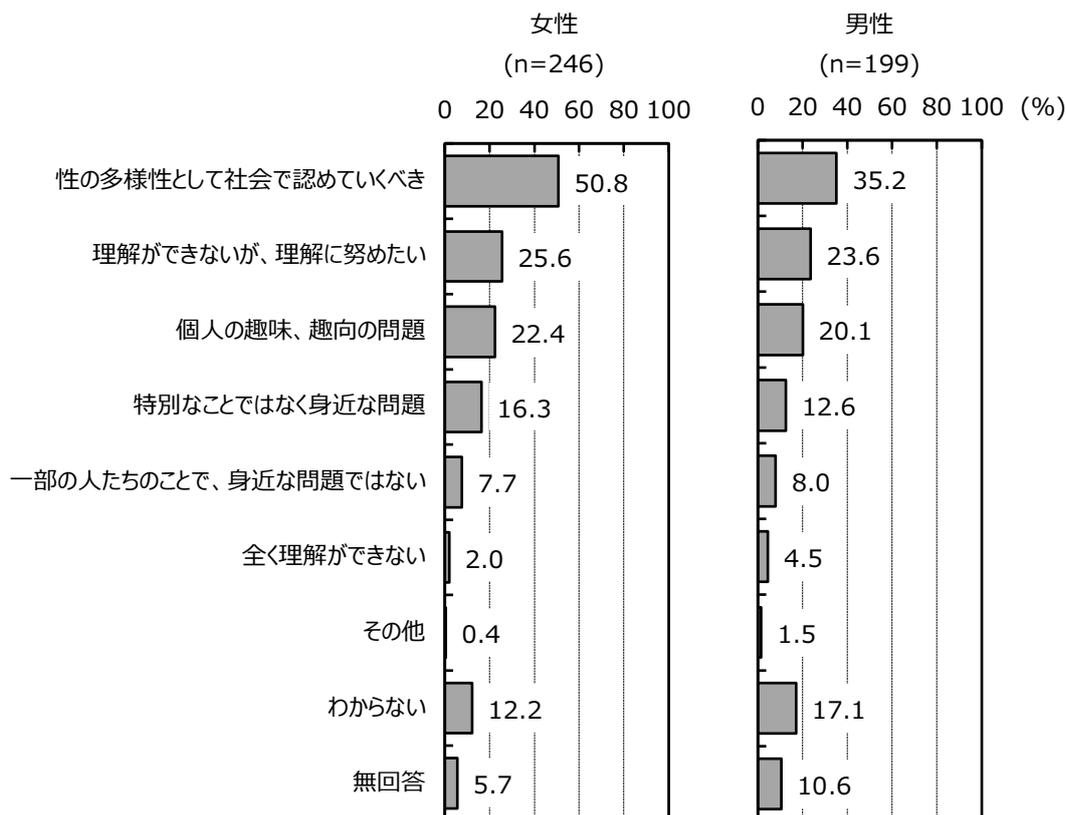
LGBTって性的マイノリティのことやねんけど、言葉も意味も知っている人は半数に届いていないねんな。LGBTの説明はP52をみてな。



### ■LGBTという言葉の認知度(資料:成人アンケート、中学生アンケート)



### ■性の多様性に対する考え(資料:成人アンケート)



## 2 第2次プランの評価



前期プランで設定した数値目標のうち、《役場での男性の育児休業取得率》は目標値を達成していますが、男性の育児休業取得率については、全体数が少ないこともあり、数値が上下しやすいということもあるため、今後も継続して推進していく必要があります。《「男は仕事、女は家庭」という考えをもっている人の割合》は減少傾向にあるものの、男性では「賛成」の割合が高いという結果がでており、男性に対する啓発方法を検討していく必要があります。

《男女共同参画に関するイベント・研修参加者数》はコロナ禍の影響により、中間評価時より大きく減少しています。《DV相談窓口の認知割合》については50%以上となっているものの、目標には届いていない状況です。

女性の登用率についてみると、《審議会等への女性委員の登用率》は増加傾向にありますが、《役場での女性の役付職員（係長級以上）登用率》、《役場での女性の役付職員（課長級以上）登用率》は中間評価から減少しています。《町内におけるワーク・ライフ・バランス推進宣言企業数》については中間評価からほぼ変化しておらず、さらなる周知啓発が必要です。

### ■目標達成状況

評価項目	策定時 (H23)	中間評価 (H29)	最終評価 (R3)	目標値 (R4)
<b>基本目標1 男女の人権の確立</b>				
男女共同参画に関するイベント・研修参加者数	220人	405人	213人	450人
「男は仕事、女は家庭」という考えをもっている人の割合	35.9%	32.1%	24.6%	25.0%
DV相談窓口の認知割合	-	-	53.2%	75.0%
<b>基本目標2 男女共同参画による活力ある社会の実現</b>				
審議会等への女性委員の登用率	24.0%	25.5%	29.0% (R4)	33.0%
役場での女性の役付職員（係長級以上）登用率	27.0%	35.1%	30.9%	35.0%
役場での女性の役付職員（課長級以上）登用率	-	30.8%	20.7%	33.0%
<b>基本目標3 男女の仕事と生活の調和</b>				
役場での男性の育児休業取得率	0%	0%	45.5%	13.0%
町内におけるワーク・ライフ・バランス推進宣言企業数	-	32社	33社	50社
<b>基本目標4 男女の健康と安心できる暮らしの支援</b>				
三大疾病（がん、脳卒中、心筋梗塞）の死亡率	65.1%	56.3%	*	減少
子宮頸がん検診の受診率	-	9.4%	9.1%	19.4%
乳がん検診の受診率	-	13.7%	12.9%	23.7%

\* 三大疾病（がん、脳卒中、心筋梗塞）の死亡率の中間評価の値は平成28年（2016年）のもの。現在は調査が行われておらず、判定不能となっている。

### 3 男女共同参画の現状と課題



#### (1) 男女共同参画に対する意識

##### ≡ 久御山町の現状 ≡

- 成人アンケートの結果では、「男は仕事、女は家庭」という固定的性別役割分担意識は男性で強い傾向にあります。女性については、全国的にみても固定的性別役割分担意識が低い傾向にあります。
- 成人アンケートの結果では、社会通念・慣習やしきたり等において男女平等であると感じている人は少なく、男女の不平等感が強くなっています。
- 中学生アンケートでの「男は仕事、女は家庭」という考えに賛成する人の割合は、男女とも 10%台となっており、成人に比べて固定的性別役割分担意識にとらわれない人が多い傾向にはありますが、賛成か反対かわからないと回答した人も多く、特に男子での割合が高くなっています。
- 成人アンケートの結果では、女性は子どもができれば仕事をやめ、大きくなったら再び仕事をもつ方がよい、子どもができて、ずっと仕事をもつ方がよいと回答する人が同程度となっていますが、子どもができれば仕事をやめ、大きくなったら再び仕事をもつ方がよいと回答する人の割合は令和元年（2019年）の全国の結果より高く、久御山町の女性は全国に比べて、子どもができればいったんは家庭を優先したいと考える人が多い傾向にあります。

##### ≡ 課題 ≡

- 男女の不平等感は依然として解消されていない。
- 「男は仕事、女は家庭」という考えに対して、自分の答えを明確にもっていない中学生が多い。
- 特に男性で固定的性別役割分担意識が高い。
- 女性は男性に比べて固定的性別役割分担意識は低いものの、子育ては女性が担う方がよいと考える人も比較的多い。

##### 解決に向けて…

- ➔ 男女共同参画意識の浸透、男女共同参画への理解促進に向けた積極的な情報発信や学習機会のさらなる充実
- ➔ 家庭や学校における幼少期からの男女共同参画教育の推進
- ➔ 男性に向けた啓発活動
- ➔ アンコンシャス・バイアス<sup>※</sup>への気づきの促進

##### 用語解説

###### ※アンコンシャス・バイアス

「無意識の偏見」、「無意識の思い込み」などと訳され、誰もが潜在的にもっている偏見や思い込みを指す言葉です。自分の経験や育った環境、社会属性によって、自分でも気づかないうちにもつようになった物事の見方や考え方のゆがみ、偏りのことを指します。



## (2) 多様な人材が活躍できる環境

### ≡ 国の現状 ≡

- 令和4年（2022年）の日本のジェンダーギャップ指数<sup>※</sup>は146か国中116位（前回は156か国中120位）となっており、特に政治・経済での点数が低くなっています。

### ≡ 久御山町の現状 ≡

- 行政の管理職等における女性の登用率は増加傾向にありますが、国の示す30%の目標には届いていません。
- 事業所アンケートで回答があった19社のうち、半数以上が女性の管理職はいないと回答しています。
- 成人アンケートの結果では、地域の意思決定の場に女性も参画していくべきと考えている人は多くなっていますが、女性の参画意向をみると、約6割が参画したくないと回答しています。

### ≡ 課題 ≡

- 政治や行政、事業所での意思決定の場への女性の参画が進んでいない。
- 意思決定の場に参画することに対する女性の意識が低い。

#### 解決に向けて…

- ➔ 行政における女性登用率向上に向けた取組の推進
- ➔ 事業所における女性登用の呼びかけ、女性活躍の効果に関する情報発信
- ➔ 女性の意識改革と女性のエンパワーメントに向けたスキルアップ支援や就労支援の充実

### ジェンダーギャップ指数って…？

ジェンダーギャップ指数（Gender Gap Index：GGI）とは、世界経済フォーラムが毎年公表している各国の男女格差を示す指数です。判定は「経済」、「政治」、「教育」、「健康」の4つの分野から行われていますが、日本の順位は先進国の中で最低レベル、アジア諸国の中では韓国や中国、ASEAN諸国より低い結果となっています。

ジェンダーギャップ指数が高いのは、アイスランド、フィンランド、ノルウェーといった北欧の国で、アイスランドについては13年連続トップとなっています。

アイスランドでは、

- ★男性も育児休業を6カ月以上取得することを義務づけている
- ★同じ仕事をする男女に対して同額の賃金を払うことを義務づけている
- ★4名以上で集まる議会や会社役員の委員会の40%以上は女性とすることを義務づけている

など、男女の平等が制度として確立しており、ジェンダーギャップ指数が高いと評価されています。



### (3) 男女平等の就労環境、ワーク・ライフ・バランスの推進

#### ≡ 国の現状 ≡

- 所定内給与の男女格差は依然として存在し、女性の役員の給与も諸外国と比べて低い水準であることが指摘されています。
- 女性の年齢階級別就業率のグラフの形は、M字型から先進諸国で見られる台形に近づきつつあります。
- 新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、オンライン活用が急拡大し、新しい働き方の可能性が広がっています。

#### ≡ 久御山町の現状 ≡

- 女性の就業率は上昇していますが、M字カーブの解消には至っておらず、全国の傾向と異なり、谷の落ち込みは深くなっています。M字カーブの底は30～34歳となっていますが、35～39歳の就業率は全国や京都府に比べて高くなっています。
- 成人アンケートの結果では、女性は男性に比べて非正規雇用の割合が高くなっていますが、家事や子育て・介護との両立を理由に、非正規雇用を選ぶ人が多くなっています。
- 町内におけるワーク・ライフ・バランス推進宣言企業数は令和3年（2021年）では33社と、平成29年（2017年）の32社から大きな変化はなく、目標の50社には届いていない状況です。
- 久御山町役場での男性の育児休業取得率は上昇していますが、長期間取得する人は少ない状況にあります。
- 成人アンケートの結果では、食事の支度や後片付け、そうじ、洗濯、食料品や日用品の買い物といった日常の家事や育児は妻が担うことが多くなっています。

#### ≡ 課題 ≡

- 雇用・就労の場において男女格差が根強く残っている。
- 久御山町では結婚・出産・子育て期に離職する人が多くなっているが、その後、復職する人も多い。
- 父親が育児に参画しにくい環境があると考えられる。
- 家事や育児については女性に負担が偏っている。

#### 解決に向けて…

- ➔ 雇用・就労の場での男女平等、長時間労働是正に向けた事業所への働きかけ
- ➔ 女性の就労ニーズの把握と、女性の希望に応じた就労支援
- ➔ 子育て中の女性が働きやすい環境整備
- ➔ 男性の家庭力を高めるための取組の推進

## (4) 安全・安心な暮らしの実現

### ≡ 国の現状 ≡

#### 【DV等の状況】

- 新型コロナウイルス感染症拡大の影響による生活不安、ストレス等から、DVの増加・深刻化が懸念されており、令和2年度（2020年度）の相談件数は182,188件、令和3年度（2021年度）の相談件数は176,967件と、令和元年度（2019年度）から約1.5倍となっています（男女共同参画局資料）。

#### 【生活上のさまざまな問題】

- コロナ禍において解雇や雇い止めなどが増加し、非正規雇用の労働者に深刻な影響を及ぼしています。特に、飲食業や宿泊サービス業等、女性の非正規雇用が多い業界での雇用環境が悪化しています。
- ひとり親家庭は増加傾向にありますが、特に母子家庭は収入面に関する問題を抱えやすく、子育てにも大きな影響を与えています。
- 高齢期においては、女性は低年金や無年金などから貧困の問題が生じやすく、男性は社会的孤立の問題が生じやすくなっています。
- LGBTという言葉の認知は進みつつありますが、LGBTに関する差別や人権侵害を解消するためには多くの課題があり、対策が不可欠となっています。

#### 【生涯を通じた健康づくり】

- 女性の心身の健康状態は、思春期、妊娠・出産期、更年期、老年期といったライフステージで大きく変化するという特性があり、「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）」<sup>※</sup>の視点が重要となっています。
- 男性は女性に比べて肥満の割合やメタボリックシンドローム該当者の割合が高く、生活習慣病の問題が指摘されています。

#### 【防災】

- 東日本大震災以降もさまざまな自然災害が発生していますが、男女共同参画の視点に立った防災・復興の取組の重要性が指摘されています。

#### 用語解説

※リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）

平成6年（1994年）にカイロで開催された国際人口開発会議において提唱された概念で、妊娠、出産、避妊等について、個人自らが決定権をもつという考えのことで、誰もが年齢や性別に左右されることなく、子どもを生むか生まないかを選ぶ自由、安全で満足いく性生活や自分のセクシュアリティを自分で決める権利など、人権の重要なひとつとして認識されています。



## ≡ 久御山町の現状 ≡

### 【DV等の状況】

- DVについて相談窓口があることを知っている人は半数程度となっています。
- 成人アンケートの結果では、男女とも身体的暴力と性的暴力に対する認識は高いものの、精神的暴力に対する認識は低くなっています。

### 【生活上のさまざまな問題】

- 令和2年（2020年）の母子世帯数は平成12年（2000年）と比較すると約1.3倍となっています。
- 成人アンケートの結果では、LGBTという言葉の認知度は比較的高いものの、男性はLGBTについて「性の多様性として社会で認めていくべき」と考える人の割合が女性に比べて少ない傾向にあります。

## ≡ 課題 ≡

- DV被害は潜在化しやすいという特性があり、早期発見から支援につなげる体制が必要になっている。
- 失業状態にある人や母子世帯に対する就労支援が求められる。
- 経済的な問題を抱えやすいひとり親世帯への支援の充実を図る必要がある。
- 人生100年時代を見据えた高齢期の生活に対する支援が必要になっている。
- 多様性を認めあう社会の実現が求められる。
- 性別によって抱える健康課題は異なる。
- 男女双方の視点に立った防災・復興体制が求められる。

### 解決に向けて…

- ➔ あらゆる暴力の根絶に向けた意識啓発、相談しやすい体制の整備
- ➔ DV被害者が適切な支援につながるよう、役場内の連携体制の強化
- ➔ 職業相談や就職支援、実践的な職業訓練の機会の提供
- ➔ 生活上の困難を抱える人に対する包括的支援体制の構築
- ➔ 男女共同参画の視点による災害時における避難所運営

## 第3章 計画の基本的な考え方



### 1 計画の基本理念と重点目標



久御山町では、性別によって生き方が制限されることなく、お互いの個性を尊重しあい、自分らしくいきいきと輝けるまちをめざして、国や京都府における男女共同参画に対する取組に加え、町独自の男女共同参画の視点に立ったまちづくりを進めます。

基本  
理念

あなたと私 個性輝く <sup>あす</sup> 未来のくみやまづくり

#### 【計画全体の目標】

指標	現状値	計画終了時 目標値
ここ10年間で男女共同参画が進んでいると感じる人の割合 (資料元：住民アンケート)	33.5% (R3年)	50%

基本理念の実現に向けては、4つの基本目標を設定し（次ページ参照）、取組を推進していきますが、男女共同参画のまちづくりを進めていくためには、住民一人ひとりが意識を高めることが重要で、そのためには小さいころからの教育が何より重要です。

特に、家庭教育はすべての教育の出発点で、子どもの男女共同参画意識の形成に重要な役割を担っているため、久御山町では男女共同参画の視点に立った家庭教育の推進を重点目標として設定します。

また、庁内においても担当課だけでなく、関係する各課が一体となって、男女共同参画に取り組むことが重要になるため、久御山町が進めるさまざまな事業に男女共同参画の視点を生かしていくことを、2つ目の重点目標とします。

#### 重点目標1 男女共同参画の視点に立った家庭教育の推進

久御山町では幼少期から男女共同参画の意識が根づくよう、日常生活である家庭において、男女共同参画の視点に立った教育が行われるように取り組むよ♪



#### 重点目標2 男女共同参画の視点に立った事業の推進

久御山町で進めているさまざまな取組を男女共同参画の視点で見直して、まち全体で男女共同参画に取り組むよ♪



## 2 計画の基本目標



基本理念の実現に向けて、4つの基本目標を設定し、各目標を達成するための取組を推進します。

### 基本目標1 男女共同参画社会の実現に向けた意識づくり

誰もが性別にとらわれず、一人ひとりの個性や能力を發揮できるよう、男女平等を推進する教育や学習機会の充実等により、男女共同参画意識の浸透を図ります。また、日常の生活から男女共同参画の意識づけができるよう、家庭の教育力の向上に取り組めます。

### 基本目標2 男女共同参画による活力あるまちづくり

男女が自らの意思に基づき、政策・方針決定過程に参加することができる環境づくりを進め、持続可能で多様性に富んだまちづくりを進めます。

### 基本目標3 いきいきと働ける環境づくり

男女の平等な雇用機会を確保するとともに、ライフスタイルに応じて柔軟に働くことができる環境整備等、ワーク・ライフ・バランスを支える環境づくりに取り組めます。

### 基本目標4 安心・安全に暮らせる環境づくり

誰もが生涯にわたって健やかな生活を営むことができるよう、暴力の根絶に向けた取組を推進するとともに、性別によって生活上の困難を抱えることのないよう、一人ひとりに応じた健康づくり支援や生活支援に取り組めます。また、安全な生活環境の整備として、これまでの災害を教訓とし、男女共同参画の視点を生かした災害対策に取り組めます。

男女共同参画のまちをつくるには、みんなの意識を変えること、性別に関わらず同じ立場で意見をいえること、みんなが協力して家事や子育て、介護を行うこと、暴力のない社会にすることが必要なんだよね。



### 3 男女共同参画と SDGs



#### (1) SDGsとは

SDGs (Sustainable Development Goals : 持続可能な開発目標) とは、世界で広がる貧困、格差、地球環境の危機を克服し「持続可能な社会・経済・環境」をめざす、世界共通の目標です。

平成 27 年 (2015 年) に国連で開催された「持続可能な開発サミット」で日本も賛同し、国連加盟国 193 カ国の首脳が全会一致で決定となりました。

SDGs は 17 のゴール (目標) と 169 のターゲットから構成されていますが、令和 12 年 (2030 年) という達成期限を設け、17 のゴールと 169 のターゲットにすべての国が取り組むことを約束しています。

#### (2) ジェンダーとは

ジェンダー (Gender) とは、社会的・文化的につくられる性別のことで、例えば、「男の子は青、女の子はピンク」、「お父さんは会社で働いて、お母さんは家で家事をする」など、社会的につくられた性別による役割や嗜好等の概念のことをいいます。

「ジェンダー平等」とは、性別にかかわらず、平等に責任や権利や機会を分かちあい、あらゆる物事を一緒に決めていくことを意味していますが、世界ではいまだに、女性だからという理由で学校へ通えなかったり、暴力や人身売買、強制結婚の対象になることも少なくありません。また、日本においても、性別による固定的な役割分担意識は根強く残っています。

#### (3) SDGsとジェンダー平等

SDGs の目標 5 では、「ジェンダー平等を実現しよう」が掲げられており、「すべての人々の人権を実現し、ジェンダー平等とすべての女性のエンパワーメントを達成すること」が目標とされています。

また、ジェンダー平等の実現と女性のエンパワーメントは、目標のひとつであるだけでなく、17 のゴールを実現するための手段としても重要視されており、すべてのゴールにおいて、どうしたら女性と男性が平等に恩恵を受けられるかを考えて、政策、施策、事業を企画・実施していくことが求められています。

久御山町においても、この計画に基づき、男女共同参画社会の実現に向けた施策を推進し、SDGs の達成をめざします。

SDGs は、人類が地球で暮らし続けていくために達成すべき目標で、その目標のひとつに男女共同参画の実現が入ってるんだね。

みんなが、意識改革していかないといけないね。



5 ジェンダー平等を実現しよう



SDGs の目標5 「ジェンダー平等を実現しよう」

- すべての女性や女の子が能力を最大限に発揮できる社会をつくろう！
- すべての人が性別にかかわらず平等に機会が与えられる社会をつくろう！

## 4 施策体系



### 基本理念

あす  
あなたと私 個性輝く 未来のくみやまづくり

基本目標	施策の方向	施策
基本目標1 男女共同参画社会 の実現に向けた 意識づくり	1. アンコンシャス・バイアスの 解消に向けた啓発	施策①あらゆる機会を活用した啓発 施策②男女共同参画の視点に立った町政 の推進【重点目標にかかる取組】
	2. 多様な選択を可能にする 教育の推進	施策①家庭における男女共同参画教育の 推進【重点目標にかかる取組】 施策②園・学校における男女共同参画教育 の推進
基本目標2 男女共同参画による 活力あるまちづくり	1. 住民主体による協働の まちづくり	施策①男女共同参画の視点に立った住民 主体の地域づくり 施策②女性のエンパワーメントの促進
	2. 政策・方針決定過程における 男女共同参画の推進	施策①町の政策・方針決定過程への女性 の参画促進 施策②地域活動の方針決定過程への女性 の参画促進
基本目標3 いきいきと働ける 環境づくり	1. 働く場における男女平等の 実現と女性の活躍推進	施策①均等な雇用機会と待遇の確保 施策②女性が活躍することができる環境 の整備 施策③女性のキャリアアップ・就労支援
	2. ワーク・ライフ・バランス の推進	施策①ワーク・ライフ・バランスの意識 の浸透 施策②ワーク・ライフ・バランスを実現 するための環境整備
基本目標4 安心・安全に暮らせる 環境づくり	1. あらゆる暴力の根絶	施策①暴力を許さない意識の醸成 施策②相談・支援体制の充実
	2. 性別を理由とした悩みや 困難を抱える人への支援	施策①ひとり親家庭等への支援 施策②高齢者や障がいのある人、外国人 住民への支援 施策③性的マイノリティへの支援
	3. 生涯の健康づくりの推進	施策①性や命に関する教育の充実 施策②性差に配慮した心身の健康支援
	4. 男女共同参画の視点に立った 災害対策の推進	施策①防災活動への女性の参画促進 施策②多様なニーズに配慮した防災・避難 所運営

## 第4章 計画の内容



### 基本目標 1 男女共同参画社会の実現に向けた意識づくり



性別に関係なく、一人ひとりの個性や考えが尊重されて、誰もが自分らしく、いろんなことにチャレンジできるのが、男女共同参画ってことやな。

そのとおり！  
だから、男女共同参画は誰にとっても身近な問題で、とても大事なんだっていうことを、いろんなところでみんなに啓発していかなくちゃ。



なるほどなるほど。でもどうやって啓発していったらええんやろ？  
ふだんの生活でもそういう意識が必要なんやろ？

そうそう！  
ふだんの生活を男女共同参画の視点で見直すって大事だよな。  
そのために、久御山町はホームページで啓発したり、いろいろな講座を開催したり、男女共同参画教育に力を入れるんだって。



あと、役場の中でも男女共同参画の意識が浸透するように取り組むらしいよ。



ええやん！  
久御山、いけてるやん！

## 【成果目標】

指標		現状値	計画終了時 目標値
「男は仕事、女は家庭」という考えに反対である人の割合〈資料元：住民アンケート〉	成人	55.8% (R3年)	61%
	中学生	58.2% (R3年)	63%

## 【プロセス目標】

指標	現状値	計画終了時 目標値
男女共同参画に関するイベント、研修に初めて参加する人の割合※〈資料元：総務課資料〉	-	50%
男女共同参画に関する職員へ向けた意識改革の取組回数〈資料元：総務課資料〉	6回 (R3年度)	8回

※参加者に占める新規参加者の割合（出前講座は除く）

### 固定的性別役割分担意識について

「男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである」といった、性別によって役割を固定的に分ける考え方を「固定的性別役割分担意識」といいます。この「固定的性別役割分担意識」が女性の社会進出を阻む要因のひとつとなっていました。最近では、以前に比べて多様な生き方が認められつつあります。

ですが、「今の時代、女性が働くのは当たり前」と考えている人でも、「家庭のことは妻のほうが適任」、「女性は働いても家庭のことはちゃんとやってほしい」という気持ちがあったり、「経済力のない男性と結婚したくない」という気持ちがあったりしませんか？

「男は仕事、女は家庭」といった、あからさまな考え方には反対でも、「男はこう」、「女はこう」という考え方やイメージは、多くの人が知らず知らずのうちに身につけているものです。

こういった無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）は誰にでもあるものですが、ふだんの生活の中で自分がそういった思い込みをしていないか見直してみることが、男女共同参画の推進の第一歩となるのです。



施策① あらゆる機会を活用した啓発

施策の内容	担当課
●性別による差別のない、すべての人の人権が尊重されるまちづくりに向けて、さまざまな機会を活用した啓発活動を一層、進めます。	住民課 総務課
●男女共同参画の意義や重要性を、さまざまな媒体を活用し、周知します。	総務課
●住民が男女共同参画の視点からメディアの情報を読み解くことができるよう、啓発を行います。	総務課
●多くの住民に興味をもってもらえるよう、効果的な啓発方法を検討します。	総務課
●住民が男女共同参画を学ぶための学習機会の提供を行います。	総務課

施策② 男女共同参画の視点に立った町政の推進【重点目標にかかる取組】

施策の内容	担当課
●町政において男女共同参画の視点に立った施策展開ができるよう、町職員の意識向上を図ります。	総務課
●町が発信する情報において、ガイドラインに基づく男女共同参画の視点に立った適切な表現を推進します。	全課
●町が事業を行う場合には、ガイドラインに基づく男女共同参画の視点に基づき、適切に実施します。	全課
●町が事務局となる審議会や委員会においては、ガイドラインに基づく男女共同参画の視点に立った適切な構成とします。	全課

施策① 家庭における男女共同参画教育の推進【重点目標にかかる取組】

施策の内容	担当課
●男女共同参画の視点に立った子育てについて学ぶことができる機会を提供し、男女共同参画の視点から子育てを行うことの重要性を啓発します。	総務課 子育て支援課
●親子と一緒に男女共同参画について学ぶことができる機会を提供します。	総務課
●小・中学生など若い世代に対し、性別によって制限されることのない多様な生き方を周知します。	総務課
●家庭生活の中で男女共同参画が実現するよう、男性の家事・育児・介護等の家庭力向上に向けた取組を行います。	総務課 生涯学習応援課 子育て支援課

施策② 園・学校における男女共同参画教育の推進

施策の内容	担当課
●子どもたちが性別にとらわれず、将来に夢をもち、個性と能力を十分に発揮できる職業選択ができるよう、男女平等教育、キャリア教育を推進します。	学校教育課
●男女共同参画の視点に立った指導を行い、固定的性別役割分担意識にとらわれない、多様で主体的な進路選択を尊重します。	学校教育課
●固定的性別役割分担意識にとらわれない指導ができるよう、保育士や教職員の男女共同参画社会への理解と意識の醸成を図ります。	学校教育課 子育て支援課

こんなことはありませんか？



こういったことはすべて固定的な性別役割分担意識からくるものです。「男はこうだから」、「女はこうだから」というだけで、やりたいことができなかったり、自分の能力が存分に発揮できないのはもったいないことだと思いませんか？

## 基本目標 2 男女共同参画による活力あるまちづくり



ところで…  
男女共同参画とまちづくりってどんな関係があるん？

たとえば、こんなまちにしよう！って決めるときに、男性ばかりが考えていたら、女性の視点から問題を見つけれないということがあるよね。  
男性も女性も同じ立場で意見を言えることがとっても大事だね。



けど、なんか偉い人が集まる会議とかは男性が多い気がするで。  
女性議員とかも少ない気がするしなあ。

そう！  
だからそういう場に女性がどんどん参加していくことが大事！  
久御山町では、役場の審議会の女性委員の割合を増やしたり、女性の管理職を増やすことを目標にして、取組を進めるんだって。



あと、地域でも女性の活躍が進むように啓発したり、女性が能力を高めるための取組を進めるんだって。



ええやん！  
久御山、いけてるやん！

## 【成果目標】

指標	現状値	計画終了時 目標値
町の政策に女性の意見が反映されていると感じる人の割合 〈資料元：住民アンケート〉	22.1% (R3年)	50%

## 【プロセス目標】

指標	現状値	計画終了時 目標値
審議会等への女性委員の登用率 〈資料元：男女共同参画に関する施策の推進状況調査〉	29.0% (R4年度)	40%以上 60%以下
女性が長の審議会等の割合 〈資料元：男女共同参画に関する施策の推進状況調査〉	19.4% (R4年度)	31%
役場での女性の役付職員（課長級以上）登用率 〈資料元：総務課資料〉	20.7% (R3年度)	33%
自治会長に占める女性の割合 〈資料元：総務課資料〉	13.2% (R3年度)	21%

### 女性活躍推進法って…？

平成27年（2015年）に「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）」が成立しました。

この法律では、働く場面で活躍したいという希望をもつすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するために、事業主（国や地方公共団体、民間企業等）に対し、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定と公表、女性の職業生活における活躍に関する情報の公表が義務づけられています（常時雇用する従業員数が101人以上の企業が対象）。

#### 【女性活躍推進法で事業主に義務づけられていること】

- 自社の女性の活躍に関する状況を把握し、課題分析を行うこと
- 状況把握、課題分析をふまえた行動計画を策定し、社内への周知、公表を行うこと
- 一般事業主行動計画策定・変更届を都道府県労働局に届け出ること
- 女性の活躍に関する情報を公表すること



施策① 男女共同参画の視点に立った住民主体の地域づくり

施策の内容	担当課
●住民が主体となって男女共同参画のまちづくりを考えることができる機会を提供します。	総務課
●男女共同参画に関する取組を活性化するため、男女共同参画を推進する住民団体の育成に取り組めます。	総務課
●男女共同参画の推進に取り組む団体に対する支援を行います。	総務課

施策② 女性のエンパワーメントの促進

施策の内容	担当課
●地域へ参画することに対する女性の意識を高めるための啓発を行います。	総務課
●地域で活躍する女性人材の育成に向けた学習機会の充実を図ります。	総務課
●地域の生涯学習活動や文化活動、スポーツ活動等において、活躍する女性の発掘に努めるとともに、その活動を支援することで活躍促進を図ります。	総務課 生涯学習応援課

地域における男女共同参画

日本のジェンダーギャップ指数は世界の中でもかなり低い位置にありますが、身近な地域の自治会でも女性の参画はまだ進んでいないのが現状です。

久御山町の自治会長は令和3年度時点で38名、そのうち女性は5名となっています。自治会長に占める女性の割合は京都府の平均よりは高くなっているものの（京都府平均 3.0%）、13.2%にとどまっています。

ですが、アンケート結果では、約8割の人が、役員など地域の意思決定の場へ女性が参画することが必要だと回答しており、意識は高まりつつあるといえると思います。

多様性に富んだ活力ある社会を実現するためにも、地域における男女共同参画を進めていくことが大切です。



施策① 町の政策・方針決定過程への女性の参画促進

施策の内容	担当課
●町の政策・方針決定の場における男女共同参画の実現に向けて、町政へ女性の意見を取り入れます。	全課
●庁内において男女共同参画の視点に立った職務配置を行い、女性の活躍促進を図ります。	総務課
●女性職員に対し、キャリアパスを明確にし、研修の機会を確保するなど、女性の活躍促進を図ります。	総務課

施策② 地域活動の方針決定過程への女性の参画促進

施策の内容	担当課
●自治会活動に女性の意見を反映させるため、女性の活躍推進の重要性を啓発し、地域活動への積極的な参加を促すよう努めます。	企画財政課

女性版骨太の方針 2022

令和4（2022）年6月、国の「第12回すべての女性が輝く社会づくり本部・第22回男女共同参画推進本部の合同会議」において、女性活躍・男女共同参画の重点方針（女性版骨太の方針）の内容が決定され、「女性版骨太の方針 2022」として示されました。

「女性版骨太の方針 2022」では、「日本の男女共同参画の現状は諸外国に比べて立ち遅れており、背景には、男女間の賃金格差を含む労働慣行や固定的な性別役割分担意識がある」などと指摘したうえで、こうした課題への対応の鍵になるのは「女性の経済的自立」であるとされています。

【女性版骨太の方針 2022 の4つの柱】

- 女性の経済的自立
- 女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会の実現
- 男性の家庭・地域社会における活躍
- 女性の登用目標達成  
（第5次男女共同参画基本計画の着実な実行）

女性の人生と家族の姿は多様化していて、昭和の時代の想定が通用しないようになっているんだって。時代はどんどん変わっているよね。



## 基本目標 3 いきいきと働ける環境づくり



いきいき働けるってめっちゃ大事やん！  
けど、どうしたらそんな職場になるんやろ？

まずは、男女で待遇に差別がないこと。  
それと、男性も女性も方針決定に参加していく環境が必要だね。  
あとは、やっぱり「ワーク・ライフ・バランス」だよな。



ワーク・ライフ・バランス？  
なんやまた難しい言葉やな。

言葉のままの意味だよ（笑）。働く人も仕事ばかりでなくて、  
仕事と家庭のバランスをとって過ごして、仕事でも家庭生活でも  
自分の希望をかなえましょってことね。  
プライベートが充実することで仕事に集中できるっていう良い循環  
が生まれるってことだよな。



久御山町は、町内の一事業所として、役場内でワーク・ライフ・  
バランスが実現するように、いろいろ取組を進めるんだって。  
まずは自分たちが取り組んで、町内の事業所に啓発を進めて  
いくって方針なんだって。



ええやん！  
久御山、いけてるやん！

## 【成果目標】

指標	現状値	計画終了時 目標値
勤務先でワーク・ライフ・バランスの取組が行われている人の割合 〈資料元：住民アンケート〉	53.1% (R3年)	75%
町内におけるワーク・ライフ・バランス推進宣言企業数 〈資料元：京都府資料〉	33社 (R3年度)	50社
役場での男性の育児休業取得率（5日以上の取得） 〈資料元：特定事業主行動計画公表〉	9.1% (R3年度)	30%
管理的職業従事者（15歳以上就業者のうち管理的職業に従事する人）に占める女性の割合 〈資料元：国勢調査〉	14.8% (R2年)	18%

## 【プロセス目標】

指標	現状値	計画終了時 目標値
事業所に対するワーク・ライフ・バランス啓発の実施回数 〈資料元：総務課資料〉	2回 (R3年度)	3回
役場管理職のイクボス宣言の割合 〈資料元：総務課資料〉	0% (R3年度)	100%
女性のキャリアアップに関する啓発の実施回数 〈資料元：総務課資料〉	2回 (R3年度)	現状維持

### 新型コロナウイルスと男女共同参画

新型コロナウイルス感染症（以下、新型コロナ）の感染拡大は、令和2年（2020年）の年明け頃から世界規模で人々の生命や生活に大きな影響を及ぼしてきており、令和3年（2021年）版の男女共同参画白書では、新型コロナの感染拡大で、女性の非正規労働者や母子世帯など弱い立場にある人が影響を受け、男女共同参画の遅れが露呈したことが指摘されています。

また、外出自粛等により在宅時間が増えたため、DV被害も増加しており、全国の配偶者暴力相談支援センター等に寄せられた令和2年度（2020年度）の相談件数は18万2,188件で、前年度比の約1.5倍となっています。

女性の自殺者数も増加しており、男性は令和元年（2019年）と比べ微減したものの、女性は前年より約15%の増加となっています。白書では「コロナ禍で経済生活問題や勤務問題、DV被害や育児の悩みなど、自殺の要因になりかねない問題が深刻化したため女性の自殺増加に影響を与えた可能性がある」と明記されています。

昔より男女平等は進んでると思ってんけどなあ…  
女性の立場はまだまだ弱いねなあ…



施策① 均等な雇用機会と待遇の確保

施策の内容	担当課
● 町内の事業所に対して「男女雇用機会均等法」や「働く女性の母性健康管理措置、母性保護規定」、「女性活躍推進法」をはじめとする労働関連法や制度の情報提供を行います。	産業・環境政策課

施策② 女性が活躍することができる環境の整備

施策の内容	担当課
● 事業所において女性の活躍が進むよう、女性活躍の重要性について周知を図り、事業主の意識向上につなげます。	総務課 産業・環境政策課
● 家族経営を基本としている自営業において、男女が対等に経営に参画していくことの重要性について周知を図り、事業主の意識向上につなげます。	産業・環境政策課
● 女性が働くことに対する住民の理解促進を図ります。	総務課
● 町の事業について公共調達する際に、女性活躍推進やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組む事業所から優先的に調達する仕組みを検討します。	企画財政課

施策③ 女性のキャリアアップ・就労支援

施策の内容	担当課
● 女性の就労、キャリアアップを支援するため、就労のための技術を身につける機会、学習の機会を提供します。	総務課 生涯学習応援課
● 働く女性のネットワークづくりに向けて、女性同士が情報交換を行える機会を提供します。	総務課

施策① ワーク・ライフ・バランスの意識の浸透

施策の内容	担当課
● 事業所においてワーク・ライフ・バランスの取組が進むよう、周知啓発を行います。	総務課 産業・環境政策課
● 久御山町役場が一事業所として、ワーク・ライフ・バランスに取り組むことができるよう、意識浸透を図ります。	総務課
● 育児・介護休業や年次有給休暇を取得しやすい職場づくりを進めます。	全課

施策② ワーク・ライフ・バランスを実現するための環境整備

施策の内容	担当課
● 育児・介護休業や、年次有給休暇を取得しやすい職場づくりに向けて、事業所に対する周知を行います。	総務課 産業・環境政策課
● 事業所に対し、長時間労働是正と柔軟な働き方の重要性やメリットについて周知を行います。	総務課 産業・環境政策課
● ワーク・ライフ・バランス推進宣言企業への登録が増えるよう、制度について周知します。	総務課 産業・環境政策課
● 仕事と家庭生活の両立に向けて、関係課と連携し、保育サービスや介護サービス、障がい福祉サービス等の充実を図ります。	子育て支援課 福祉課

男性版産休“産後パパ育休”が始まりました！

育児・介護休業法の改正により、令和4（2022）年10月1日から、産後パパ育休がスタートしています。「産後パパ育休」とは、妻の出産後に、夫がこれまで以上に休暇を取りやすくするための制度で、具体的には「子の出生後8週間以内に、4週間まで取得可能」になっています。従来の育児休業（育休）とは別に取得することができ、事前に申し出れば2回に分割して取得することができます。

現在も、子どもが原則1歳になるまで、育児休業（育休）を取得できますが、それよりも柔軟な制度になっており、例えば、出産の立ち会いに1週間休んで、その後職場に復帰した後に再び2週間休むなども可能になっています。



## 基本目標 4 安心・安全に暮らせる環境づくり



男女共同参画、ちょっとわかってきた気がするで。

男女共同参画の実現に向けての課題はまだまだあるよ。  
特にDVの問題は深刻で、コロナ禍で増加しているといわれているし、  
それに女性は男性に比べて非正規で働く人が多くて、経済的な問題を  
抱えやすい傾向にあるし…。



おんなじ人間やのに、それはおかしいな。

ほかにも、障がいがある人や外国人住民が、女性であることで差別を  
受けやすかったり、性的マイノリティであることで生きづらいつ感じている  
人もいるし、解決すべき課題はまだまだあるよね。  
最近多発している災害時の支援にも、男女双方の視点が必要なこと  
も指摘されているところだよ。



だから久御山町は、暴力のないまち、性別を理由に生きづらさを感じる  
人がいないまちを目指して、いろいろな方向から取り組んでいくんだって。



ええやん！  
久御山、いけてるやん！

【成果目標】

指標	現状値	計画終了時 目標値
DVに関する相談窓口を知っている人の割合 〈資料元：住民アンケート〉	53.2% (R3年)	75%
LGBT（性的マイノリティ）という言葉を理解している人の割合 〈資料元：住民アンケート〉	47.9% (R3年)	75%
防災会議における女性委員の割合 〈資料元：男女共同参画に関する施策の推進状況調査〉	11.5% (R4年度)	15%

【プロセス目標】

指標	現状値	計画終了時 目標値
DVに関する相談窓口の啓発の実施回数 〈資料元：総務課実績〉	14回 (R3年度)	15回
性的マイノリティに関する啓発の実施回数 〈資料元：総務課実績〉	2回 (R3年度)	現状維持
男女共同参画の視点にたった災害時対策に関する啓発の実施回数 〈資料元：総務課実績〉	0回 (R3年度)	1回

暴力にはいろいろな形態があります

DV（ドメスティック・バイオレンス）とは、配偶者（事実婚も含む）や恋人など親密な関係にある（あった）相手から振るわれる暴力のことで、身体的暴力だけではなく、精神的暴力や性的暴力、経済的暴力、社会的暴力等も含まれます。

また、DV が起きている家庭では、子どもに対する暴力（子どもに暴力を見せる、子どもを危険な目にあわせるなど）が同時に行われている場合があります。

コロナ禍でDVが増加していることが懸念される中、令和2年度（2020年度）の内閣府の調査では、女性の約4人に1人、男性の約5人に1人は、配偶者から被害を受けたことがあり、女性の約10人に1人は何度も受けているという結果がでています。

- 身体的暴力：なぐる、ける、首をしめる、髪をひっぱる、突き飛ばす、物を投げつけるなど
- 精神的暴力：暴言を吐く、怒鳴る、無視する、人前で恥をかかせるなど
- 性的暴力：性行為を強要する、暴力的な性行為をする、避妊に協力しないなど
- 経済的暴力：高価なプレゼントを要求する、生活費を渡さない、借金をさせるなど
- 子どもを巻き込んだ暴力：子どもを取り上げる、子どもに暴力をふるうと脅すなど



施策① 暴力を許さない意識の醸成

施策の内容	担当課
●「面前DV」を含む DV やハラスメント、ストーカー行為、性犯罪等の防止に向け、正しい理解の浸透を図ります。	総務課
●デート DV、ストーカー行為の未然防止に向けて、正しい理解の浸透を図ります。	総務課
●若年層が JK ビジネスやアダルトビデオ出演強要の被害に遭うことがないよう、正しい理解のための情報、啓発を行います。	総務課 学校教育課
●SNS を通じた性犯罪被害が増加している現状をふまえ、予防教育を行います。	総務課 学校教育課
●女性に対する暴力をなくす運動啓発期間を活用し、重点的な啓発を行います。	総務課 産業・環境政策課

施策② 相談・支援体制の充実

施策の内容	担当課
●DV 等の被害者の立場に立った相談がしやすい体制を整備します。	総務課
●二次的被害防止に向け、窓口職員の資質向上を図ります。	総務課
●DV 等の相談があった場合は、関係課と連携を図り、個々の状況に応じて被害者や同伴家族の安全確保に努めるなど適切な支援につなげます。	全課
●性犯罪被害者を包括的に支援するワンストップ支援センター「京都 SARA」をはじめ、相談機関の周知を図ります。	総務課

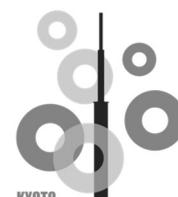


パープルリボン運動

パープルリボン運動は、平成6年（1994年）にアメリカで始まった女性に対する暴力根絶運動で、パープル（紫色）のリボンを身につけることで、女性に対する暴力根絶の意思を示すものです。

「女性に対する暴力をなくす運動」期間である11月12日～25日には、全国各地で「パープルライトアップ」が実施されており、久御山町では「くみやま夢タワー137」でライトアップを毎年実施しています。

パープルは、女性への暴力根絶運動のシンボルカラーやねんな。



KYOTO  
KUMIYAMA YUME TOWER 137  
くみやま夢タワー137

## #MeToo 運動、知っていますか？

「私も。」を意味する「#MeToo」は、性暴力やセクハラ被害などの被害体験を Twitter や Instagram 等の SNS で、告白や共有する際に使用されるハッシュタグのことです。「#MeToo」運動は平成 29 年（2017 年）の秋にアメリカで始まっていますが、瞬く間に世界に広がりました。

性暴力やセクハラの被害者が声をあげたとしても、周囲の理解を得ることは難しく、被害を受けた人は孤立しがちといったことがあります。声をあげた人をひとりにはいけないと始まったのが「#MeToo」運動です。

日本でもここ数年の間に、性暴力根絶を訴えるフラワーデモ、就活セクハラ根絶に向けた学生たちの活動、ハイヒール強要に物申す「#KuToo」運動など、女性の尊厳を主張する新たな #MeToo 運動が展開されてきています。

被害者がバッシングされることもあるけど、被害者は絶対悪くない！  
被害者が責められる世の中を変えたいという強い意志と覚悟から運動が始まったんだね。  
一人ひとりの尊厳を尊重しあえる社会になってほしいね。



## DV に関する主な相談先

### 【久御山町女性のための相談】

- ◆相談日：毎月第 2・第 4 火曜日 11 時～14 時（うち 50 分程度）
- ◆相談方法：面談または電話（久御山町役場総務課に予約）  
TEL：075-631-9991・0774-45-3922 FAX：075-632-1899

### 【京都府家庭支援総合センター】

- ◆相談日：毎日 9 時～20 時
- ◆相談方法：電話相談（面接相談は要予約） TEL：075-531-9910

### 【京都府男女共同参画センター らら京都】

- ◆相談日：月曜日～土曜日 10 時～12 時、13 時～18 時（火曜日は 19 時まで）  
※祝日・年末年始を除く
- ◆相談方法：電話・面接相談（面接相談は要予約） TEL：075-692-3437

### 【京都性暴力被害者ワンストップ相談支援センター 京都 SARA(サラ)】

- ◆相談日：10 時～22 時（年中無休） TEL：075-222-7711

施策① ひとり親家庭等への支援

施策の内容	担当課
●ひとり親であることで経済的に困難を抱える女性が、長期的な視点で人生を展望することができるよう、総合的な支援を行います。	子育て支援課 国保健康課
●未婚のひとり親に対する支援制度の周知を行います。	子育て支援課

施策② 高齢者や障がいのある人、外国人住民への支援

施策の内容	担当課
●女性は男性に比べて寿命が長く、年金受給額が低い傾向にあることから、貧困の問題を抱えやすいため、女性が人生 100 年時代を生きるための生活設計について学ぶことができる機会を提供します。	国保健康課 福祉課
●定年後の男性は女性に比べて孤独を抱えやすいという現状に対応するため、男性が地域に参加しやすい環境づくりに取り組みます。	総務課
●年齢や障がいの有無、国籍の違いに加え、性別による問題を抱えている人に配慮した相談支援を行います。	総務課 福祉課

ひきこもりオヤジみんな来い！「久御山オッサンズカフェ」

久御山町社会福祉協議会※では、リタイア後の男性がセカンドライフを明るく、楽しく健康に過ごすための新たな出会いと仲間づくりの場として、「ひきこもりオヤジみんな来い！」を合言葉に、「久御山オッサンズカフェ」を実施しています。

オッサンズカフェは、住民さん主体の活動で、参加者同士での語り合いのほか、久御山再発見まちあるきや社会見学、コーヒーの淹れ方講座等、いろいろな催しが実施されています（毎月第4火曜日の10時～12時）。

※社会福祉協議会とは…

社会福祉法により地域福祉の中核的存在として規定された団体で、全国の各市町村に設置されています。  
住民が地域で安心して自分らしく暮らすことができるよう、地域住民やボランティアのみなさん、福祉・保健等の関係者、行政機関等と協力・連携して地域の福祉課題に取り組んでいる社会福祉団体です。

久御山オッサンズカフェは、65歳以上の男性ならだれでも参加できるんだって。いろいろなイベントがあって、おもしろそうだよね♪



### 施策③ 性的マイノリティへの支援

施策の内容	担当課
●住民一人ひとりが、多様な性のあり方を尊重できるよう、性的マイノリティに対する理解促進を図ります。	総務課
●性的マイノリティの人にとって生きやすい社会となるよう、「パートナーシップ制度」の導入に向けて検討を進めます。	総務課
●性的マイノリティに配慮した相談支援が行えるよう、町職員や保育士、教職員等の理解促進を図ります。	総務課 学校教育課

#### 多様性を意味するダイバーシティって？

ダイバーシティは直訳すると「多様性」であり、「幅広く性質の異なるものが存在すること」を意味しており、性別や年齢、国籍、障がいの有無などにかかわらず、多様な個性が力を発揮し、共存できる社会のことをダイバーシティ社会といいます。

ダイバーシティの考え方はアメリカから始まっており、人種差別や女性への差別のない平等な社会を求める動きの中で生まれています。ダイバーシティの考え方は日本でも少しずつ浸透してきていますが、世界ではすでに当たり前のことになっています。



#### 多様な性のあり方(LGBT)について

一人ひとりに個性があるように性のあり方もさまざまで、からだの性と心の性が異なる人や好きになる性が異性ではない人もいます。LGBT（性的マイノリティ・性的少数者）は、典型的な性的指向や性自認を持たない人のことを表す言葉です。

LGBT は、レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーの頭文字を組み合わせた言葉ですが、LGBT 以外にも、自分の性がわからない人、自分の性を男女どちらかに決められない人や決めない人、男女のどちらにも恋愛感情を持たない人など、さまざまな人がいます。

こういったことから性的マイノリティの人を、LGBTs（複数形のs）やLGBTQ（Qは自分の性が分からない、決められない、決めないというクエスチョニングと性的マイノリティを包括する用語であるクィア）と表すこともあります。

LGBT 等の性的マイノリティについては、まだ社会の理解が十分ではなく、偏見や差別が残っており、生きづらさに直面している人も少なくありません。

一人ひとりが理解を深めるとともに、自分の周囲に当事者がいるかもしれないことを自覚することが大切です。

民間企業の調査では LGBT は 10%近くいるらしいんだけど、それって左利きの人の割合くらいやねんて。自分のまわりにはいないと思っけても、気づいてへんだけかもやな。それに少数派ってだけで差別とかおかしいやんな。



施策① 性や命に関する教育の充実

施策の内容	担当課
●あらゆる女性が自らの希望に応じた生き方ができるよう、「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）」の概念を普及します。	総務課
●女性が望まぬ妊娠や性感染症から身を守ることができるよう、性教育の充実に図ります。	総務課 学校教育課

施策② 性差に配慮した心身の健康支援

施策の内容	担当課
●女性特有の健康課題、男性特有の健康課題について住民に周知を図り、自分や異性の課題に対する理解を促進します。	国保健康課 子育て支援課
●子どもをもつことを望んでいるにもかかわらず、不妊に悩む夫婦に対する支援を行うとともに、制度の周知を図ります。	子育て支援課

施策① 防災活動への女性の参画促進

施策の内容	担当課
●男女双方の視点を生かした災害時支援が行えるよう、地域における防災訓練や防災会議への女性の参加を促進します。	総務課 消防本部

施策② 多様なニーズに配慮した防災・避難所運営

施策の内容	担当課
●防災計画や避難所運営マニュアルに男女共同参画の視点を取り入れ、男女共同参画の視点に立った地域防災の推進を図ります。	総務課

## 第5章 計画の推進



### 1 計画の推進体制



男女共同参画の施策を総合的かつ効果的に進めるため、引き続き、庁内推進本部会議を開催し、毎年度計画の進捗状況を点検します。

また、随時、関係課による関連施策、事業についての調整等を行います。

#### ① 住民参画による推進体制

住民参画による計画の推進に向けて、引き続き、「久御山町男女共同参画推進懇話会」を開催し、毎年度計画の進捗状況の評価や関連施策、イベント等の検討を行います。

#### ② 関係機関・団体等との協力・連携

効果的に計画を推進するため、国、京都府、近隣市町の行政機関をはじめ、各種団体、事業所、関係機関等との協力・連携体制を強化します。

#### ③ 計画の周知徹底

住民が計画の基本理念をはじめ、めざすべき久御山町の男女共同参画社会の姿、取組の方向等を十分理解し、性別や年齢にかかわらず、住民がともに家庭や学校、地域、職場等さまざまな場において男女共同参画を進めることができるよう、計画の周知や男女共同参画都市宣言の周知を進めます。

### 2 計画の進行管理



毎年度、関係課に対して事業評価シートによる調査を行い、施策の進捗状況等を把握します。また、第3章、第4章で示した数値目標の達成状況についても、点検可能なものについては毎年度点検を行い、久御山町男女共同参画推進懇話会、久御山町男女共同参画推進本部会議において進捗状況を評価し、PDCA サイクルの考え方に基いた進行管理を行います。

## 1 男女共同参画都市 宣言文

久御山町は、住民の皆さんとともに町をあげて男女共同参画社会の実現に向けて取り組んでいく決意を広く全国に表明するために、平成16年（2004年）に「男女共同参画都市」を宣言しています。

### 【策定の経緯】

性別による固定的な役割分担意識や古い社会制度、慣行はいまだ根強く残っており、それが女性の人権や多様な生き方を妨げる原因の一つになっているという現状を鑑み、国においては、平成11年（1999年）4月から男女雇用機会均等法や労働基準法、育児・介護休業法などが相次いで改正され、同年6月には男女共同参画社会基本法が施行されました。

このような状況のもと、久御山町では、男女が互いに人権を尊重しつつ、性別にかかわらずその個性と能力を十分に発揮できる社会を目指すため、平成13年（2001年）に「久御山町男女共同参画プラン」の策定に着手し、平成15年（2003年）3月にプランを策定しています。

このプランでは、『都市宣言』を実施することを重点施策の一つとして掲げており、町をあげて男女共同参画社会づくりを進めることを、広く全国に明らかにするために、町制施行50周年を迎えた平成16年度（2004年度）に宣言を行うことを決定しました。

宣言文の内容については、「男女共同参画推進懇話会」に諮問し、4回の会議を重ねて宣言文の案を作成し、9月定例議会にて上程、審議を経て全員一致で可決され、平成16年（2004年）10月31日開催の記念式典で高らかに宣言しました。

### ● 宣言文 ●

宇治川・木津川の自然と

巨椋池の歴史に育まれるまち 久御山町

私たちは 女(ひと)と男(ひと)が 互いの人権を尊重し

性別や世代をこえ

家庭に 地域に 職場に とともに参画し

いきいきと輝き 心豊かに暮らせる

未来(あす)のくみやまをめざして

男女共同参画都市であることを宣言します

## 2 久御山町男女共同参画推進懇話会設置要綱

平成25年3月29日

告示第61号

(設置)

第1条 男女平等と男女共同参画社会の実現を目指すため、久御山町男女共同参画推進懇話会(以下「懇話会」という。)を置く。

(所掌事務)

第2条 懇話会は、次に掲げる事項について、意見の交換及び調整を行うものとする。

- (1) 男女共同参画の施策及び推進に関すること。
- (2) 男女共同参画問題の把握に関すること。
- (3) その他男女共同参画に関すること。

(組織)

第3条 懇話会は、委員10人以内をもって組織する。

- 2 委員は、男女共同参画に関して学識経験を有する者のほか適当と認められる者を町長が委嘱する。

(任期)

第4条 委員の任期は、2年とする。ただし、再任を妨げない。

- 2 前項の委員が欠けた場合における補欠員の任期は、前任者の残任期間とする。

(会長及び副会長)

第5条 懇話会に会長及び副会長を置き、会長は委員の互選により選出し、副会長は委員の中から会長が指名する。

- 2 会長は、懇話会を代表し、会務を総理する。
- 3 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるときは、その職務を代理する。

(会議)

第6条 懇話会の会議は、必要に応じて会長が招集する。

- 2 会長は、必要があると認めるときは、会議に委員以外の者の出席を求め、意見を聴取することができる。

(庶務)

第7条 懇話会の庶務は、総務課において処理する。

(その他)

第8条 この要綱に定めるもののほか懇話会の運営に関し必要な事項は、会長が別に定める。

附 則

この要綱は、平成25年4月1日から施行する。

### 3 令和3・4年度久御山町男女共同参画推進懇話会委員名簿

氏名	備考
井上浩子（会長）	各種団体代表者等（京都府女性の船久御山ブロック）
寺内優介	子育て中の父親（農業関係）
吉田誠	子育て中の父親（企業関係）
別所紀好	子育て中の母親
日野真由美	子育て中の母親
増井祐介	各種団体代表者等（株式会社エージェンシーアシスト代表取締役副社長）
島宗早耶香	各種団体代表者等（特定非営利活動法人ブルーステージ所長）
佐野美奈	行政関係者（町子育て支援課課長補佐）
東あかね（アドバイザー）	京都産業大学共通教育推進機構客員教授

順不同、敬称略。

委員任期は令和3年（2021年）8月1日～令和5年（2023年）3月31日。

## 4 計画策定の過程

### (1) 令和3年度(2021年度)

年度	月日	内容
令和3年 (2021年)	9月7日(火)	令和3年度第1回久御山町男女共同参画推進懇話会 ●令和2年度男女共同参画事業実績の報告 ●令和3年度男女共同参画事業計画(案)について ●久御山町第3次男女共同参画プランの策定について
	10月28日(木)	令和3年度第2回久御山町男女共同参画推進懇話会 ●住民アンケート調査、事業所アンケート調査について
	12月15日(水)～ 12月21日(火)	久御山町男女共同参画推進懇話会(書面による意見照会) ●アンケート調査(住民、事業所)項目の検討
	令和4年 (2022年)	12月23日(木)～ 1月24日(月)
3月18日(金)		住民ワークショップ、事業所ワークショップの開催
3月28日(月)		令和3年度第3回久御山町男女共同参画推進懇話会 ●令和3年度男女共同参画事業実績の報告 ●令和4年度男女共同参画事業計画(案)について ●住民アンケート調査、事業所アンケート調査の結果報告

### (2) 令和4年度(2022年度)

年度	月日	内容
令和4年 (2022年)	5月17日(火)	令和4年度第1回久御山町男女共同参画推進懇話会 ●令和4年度男女共同参画事業計画について ●久御山町第3次男女共同参画プランの構成案の検討 ●男女共同参画推進キャラクターイメージの検討
	7月15日(金)	令和4年度第2回久御山町男女共同参画推進懇話会 ●久御山町第3次男女共同参画プランの骨子案の検討 ●男女共同参画推進キャラクターイメージの検討
	8月2日(火)	第1回久御山町男女共同参画推進本部会議 ●久御山町第3次男女共同参画プラン骨子案の検討
	8月上旬	町立こども園に通う子どもたちによるキャラクター総選挙の実施
	9月2日(金)	令和4年度第3回久御山町男女共同参画推進懇話会 ●久御山町第3次男女共同参画プランの骨子案の検討 ●男女共同参画推進キャラクターイメージの決定
	10月3日(月)～ 10月20日(木)	キャラクター名の募集

年度	月日	内容
令和4年 (2022年)	10月4日(火)	第2回久御山町男女共同参画推進本部会議 ●久御山町第3次男女共同参画プラン素案の検討
	10月21日(金)	令和4年度第4回久御山町男女共同参画推進懇話会 ●久御山町第3次男女共同参画プラン素案の報告 ●男女共同参画推進キャラクター名称一次選考
	11月1日(火)～ 11月30日(水)	パブリックコメントの実施
	11月3日(祝)	キャラクター名選挙の実施
令和5年 (2023年)	1月20日(金)	令和4年度第5回久御山町男女共同参画推進懇話会 ●パブリックコメントの結果報告について ●久御山町第3次男女共同参画プラン最終案の検討について
	2月10日(金)	令和4年度第6回久御山町男女共同参画推進懇話会 ●久御山町第3次男女共同参画プランの承認
	2月16日(木)	第3回久御山町男女共同参画推進本部会議 ●久御山町第3次男女共同参画プランの承認



【キャラクター名選挙の様子】



模擬投票 開票速報

あなたが選ぶ！男女共同参画推進キャラクター名！

令和4年11月3日執行  
久御山町明るい選挙推進協議会

候補名称	票	数
クミルン	5	1
彩羽ちゃん	4	5
はびよん	1	7
くっぴー	7	1
あゆみん	4	
くーみん	4	2
合計(有効投票数)	23	0

開票率	100%
残票数	0

有効投票数	230	不受理の決定を受けた票	0
無効投票数	0	持ち帰りと思われる票	0
投票総数(合計)	230	投票者数	230

投票ありがとうございました。  
今回の投票で、  
名前が **くっぴー** に決定しました！

## 5 「未来(あす)のくみやまガイドライン」チェックリスト

久御山町で進めているさまざまな取組を男女共同参画の視点で見直すことができるよう、本町における男女共同参画ガイドラインとして「未来(あす)のくみやまガイドライン」を作成しました。

チェック項目		チェック欄
1. 登場人物が男女いずれかに偏っていませんか？	登場人物がどちらかに偏っていませんか？	
	すべての対象者として男女双方を想定し、双方にとって利用・参加しやすいよう配慮しましたか？	
2. 性別によってイメージを固定化していませんか？	性別によって色や服装を決めつけていませんか？ (男は寒色系、女は暖色系など)	
	性別によって向き・不向きを決めつけていませんか？ (男は理系、女は文系など)	
	性別によって性格を決めつけていませんか？ (男はたくましく積極的、女は優しく控えめなど)	
	多様な性に配慮していますか？	
3. 性別によって役割を固定化していませんか？	「男は仕事、女は家庭」と決めつけていませんか？ (家事・育児・介護をするのは女性など)	
	職場などで中心的な役割を担うのは男性、補助的な役割を担うのは女性と決めつけていませんか？ (管理職は男性、来客に対してお茶を出すのは女性など)	
	性別で職業を固定化していませんか？ (消防士は男性、保育士は女性など)	
4. 男女が対等な関係になっていますか？	女性が男性より劣ることを前提としていませんか？ (リーダーや教えるのは男性、教えられるのは女性など)	
	性別によって強弱の関係を決めつけていませんか？ (守られる側が女性、守る側は男性など)	
5. 目を引くための表現になっていませんか？	内容と無関係なアイキャッチーを使用していませんか？	
6. 男女を公正に扱わない表現になっていませんか？	性別を強調したり、どちらか一方を意味する言葉で総称する表現をしていませんか？ (女医、女性社長、男性保育士、サラリーマンなど)	
	性別を強調したり、どちらか一方を意味する言葉で総称する表現をしていませんか？ (女医、女性社長、男性保育士、サラリーマンなど)	
7. 審議会等の構成員は適切ですか？	審議会等は、久御山町第3次男女共同参画プランにおける目標達成を意識し、適切な構成となっていますか？	

## 6 指標一覧

分野	指標	現状値	計画終了時目標値	目標値設定の考え方	
計画全体	成果目標 ここ 10 年間で男女共同参画が進んでいると感じる人の割合 〈資料元：住民アンケート〉	33.5% (R3年)	50%	現状では約 3 人に 1 人の割合であるため、10 年後には約 2 人に 1 人をめざす。	
基本目標 1 男女共同参画社会の 実現に向けた意識づくり	成果目標 「男は仕事、女は家庭」という考えに反対である人の割合〈資料元：住民アンケート〉	成人	55.8% (R3年)	男女共同参画社会に関する世論調査での全国結果における 10 年間での変化幅を基準とした (H21：55.1%→R1：59.8%)。	
		中学生	58.2% (R3年)		
	プロセス目標 男女共同参画に関するイベント、研修に初めて参加する人の割合 〈資料元：総務課資料〉	-	50%	参加者のうち、半数は新規参加者となることをめざす。	
基本目標 2 男女共同参画による 活力あるまちづくり	成果目標 町の政策に女性の意見が反映されていると感じる人の割合 〈資料元：住民アンケート〉	22.1% (R3年)	50%	現状では約 5 人に 1 人の割合であるため、10 年後には約 2 人に 1 人をめざす。	
	プロセス目標 審議会等への女性委員の登用率 〈資料元：男女共同参画に関する施策の推進状況調査〉	29.0% (R4年度)	40%以上 60%以下	国の第 5 次男女共同参画基本計画の目標値に準じる。	
		女性が長の審議会等の割合 〈資料元：男女共同参画に関する施策の推進状況調査〉	19.4% (R4年度)	31%	指標「役場での女性の役付職員（課長級以上）登用率」の目標値、指標「自治会長に占める女性の割合」の目標値が現状値の 1.6 倍であることに準じた。
		役場での女性の役付職員（課長級以上）登用率 〈資料元：総務課資料〉	20.7% (R3年度)	33%	第 2 次プランで設定した目標値を達成していないため、第 2 次プランでの目標値を引き継ぐ。
プロセス目標 自治会長に占める女性の割合 〈資料元：総務課資料〉	13.2% (R3年度)	21%	国の第 5 次男女共同参画基本計画の目標値よりも現状値が高いため、国の目標値が現状値の約 1.6 倍であることに準じた。		
基本目標 3 いきいきと働ける環境づくり	成果目標 勤務先でワーク・ライフ・バランスの取組が行われている人の割合 〈資料元：住民アンケート〉	53.1% (R3年)	75%	現状では約 2 人に 1 人の割合であるため、10 年後には約 4 人に 3 人をめざす。	
		町内におけるワーク・ライフ・バランス推進宣言企業数 〈資料元：京都府資料〉	33 社 (R3年度)	50 社	第 2 次プランで設定した目標値を達成していないため、第 2 次プランでの目標値を引き継ぐ。
		役場での男性の育児休業取得率（5 日以上）の取得 〈資料元：特定事業主行動計画公表〉	9.1% (R3年度)	30%	国の第 5 次男女共同参画基本計画の目標値に準じる。
		管理的職業従事者（15 歳以上就業者のうち管理的職業に従事する人）に占める女性の割合〈資料元：国勢調査〉	14.8% (R2年)	18%	実情を考慮し、国の第 5 次男女共同参画基本計画の目標値（課長相当職）を参考とした。
	プロセス目標 事業所に対するワーク・ライフ・バランス啓発の実施回数 〈資料元：総務課資料〉	2 回 (R3年度)	3 回	重点目標「男女共同参画の視点に立った家庭教育の推進」にかかる指標であるため、現状より増加をめざす。	
		役場管理職のイクボス宣言の割合 〈資料元：総務課資料〉	0% (R3年度)	100%	重点目標「男女共同参画の視点に立った事業の推進」にかかる指標であるため、100%をめざす。
		女性のキャリアアップに関する啓発の実施回数 〈資料元：総務課資料〉	2 回 (R3年度)	現状維持	現状の回数を維持しつつ、効果的な内容となるように工夫する。
基本目標 4 安心・安全に暮らせる 環境づくり	成果目標 DVに関する相談窓口を知っている人の割合 〈資料元：住民アンケート〉	53.2% (R3年)	75%	第 2 次プランで設定した目標値を達成していないため、第 2 次プランでの目標値を引き継ぐ。	
		LGBT（性的マイノリティ）という言葉を理解している人の割合 〈資料元：住民アンケート〉	47.9% (R3年)	75%	現状では約 2 人に 1 人の割合であるため、10 年後には約 4 人に 3 人をめざす。
		防災会議における女性委員の割合 〈資料元：男女共同参画に関する施策の推進状況調査〉	11.5% (R4年度)	15%	国の第 5 次男女共同参画基本計画の目標値に準じる。
	プロセス目標 DVに関する相談窓口の啓発の実施回数 〈資料元：総務課実績〉	14 回 (R3年度)	15 回	成果目標の指標「DVに関する相談窓口を知っている人の割合」に直結する指標となるため、現状より多い回数を目標とし、効果的な内容となるように工夫する。	
		性的マイノリティに関する啓発の実施回数 〈資料元：総務課実績〉	2 回 (R3年度)	現状維持	現状の回数を維持しつつ、効果的な内容となるように工夫する。
		男女共同参画の視点にたった災害時対策に関する啓発の実施回数 〈資料元：総務課実績〉	0 回 (R3年度)	1 回	毎年 1 回の実施をめざす。

久御山町レインボウプラン  
久御山町第3次男女共同参画プラン

令和5年(2023年)3月

発行:久御山町 編集:久御山町役場総務部総務課

〒613-8585 京都府久世郡久御山町島田ミスノ38番地

TEL(075)631-9991・(0774)45-3922 FAX(075)632-1899

