

王寺町男女共同参画計画
(素案)

目次

第1章	計画の策定にあたって	1
1	計画策定の趣旨	1
2	計画の背景	2
3	計画の位置づけ	4
4	計画の期間	4
5	計画の策定体制	4
第2章	王寺町の男女共同参画を取り巻く現状	5
1	王寺町の現状	5
2	アンケート調査の主な結果	14
3	王寺町の男女共同参画を取り巻く課題	35
第3章	計画の基本方向	38
1	基本理念	38
2	基本目標	38
3	計画の体系	40
第4章	施策の内容	41
	基本目標1 男女共同参画についての理解・意識の醸成	41
	基本目標2 男女共同参画の推進による豊かな社会づくり	43
	基本目標3 自分らしくいきいきと働ける環境づくりと女性の活躍	44
	基本目標4 自分らしく健やかに安心して暮らせる基盤づくり	46
第5章	計画の推進	48
1	王寺町における推進体制	48
2	町民・団体、事業者との協働	48
3	効果的な進行管理	49
4	指標	50
資料編		51
1	用語解説	51

1 計画策定の趣旨

国においては、平成 11 年に「男女共同参画社会基本法」が施行され、その前文において、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわりなく、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現を 21 世紀の我が国の社会を決定する最重要課題と位置づけ、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要であるとしています。平成 12 年にはこの法律に基づく初めての国の計画として「男女共同参画基本計画」が策定され、以降 5 年ごとの改定を行いながら総合的かつ計画的に施策を推進しています。

さらに、地方創生や平成 27 年に成立した「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。）に伴い、女性の社会進出の推進や労働参加率の向上などにも努めてきました。

このような取組により、男女共同参画に関する町民の理解は深まりつつあるものの、依然として、性別に基づく固定的な役割分担意識の存在や平等意識の浸透率の低さなど女性を取り巻く問題は多く、取り組むべき課題は今もなお多くあります。また、令和元年度に発生した新型コロナウイルス感染症の拡大は、人々の生活や雇用に大きな影響を与えていますが、これまでの働き方や生活様式を見直す転機ともなっており、これから先の男女共同参画社会の実現に向け新たな可能性を見出しつつあります。

こうした中で、令和 2 年度に公表された国の第 5 次男女共同参画基本計画の内容を踏まえつつ、社会情勢の変化等も考慮し、新たな課題や取り組むべき施策を明らかにし、町民・行政・地域・地域活動団体・事業所など様々な立場の皆さんと課題を共有し、力を合わせながら目標の達成に向けて総合的、また計画的に男女共同参画を進めていくために「王寺町男女共同参画計画」を策定しました。

2 計画の背景

(1) 国際的な動き

世界では、国際連合が提唱した昭和50年の国際婦人年世界会議(メキシコ会議)における「世界行動計画」の採択をはじめ、さまざまな取組が展開されています。昭和54年には、国連総会で「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約(女子差別撤廃条約)」を採択し、日本も昭和60年に批准しています。

また、平成27年には、国連持続可能な開発サミットで「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が採択され、17のゴール(目標)と169のターゲットから成る「持続可能な開発目標(SDGs)」が掲げられました。

「持続可能な開発目標(SDGs)」は、環境・経済・社会に関わる幅広いゴール(目標)、ターゲットを設定していますが、17の目標の中には、「ゴール5 ジェンダー平等を実現しよう」など、本計画と関連した目標が盛り込まれています。

※SDGs：Sustainable Development Goals(持続可能な開発目標)の略称。「誰一人取り残さない」を理念とし、健康・福祉、働きがい・経済成長、気候変動対策などの17のゴールと169のターゲットが掲げられており、今後、社会・経済・環境上のさまざまな課題に世界各国の町民・企業・行政が協働して取り組んでいくための、もっとも重要なキーワードであり、新たなものさしとなるもの

持続可能な開発目標(SDGs)

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



(2) 国の動き

昭和50年に国際婦人年世界会議で「世界行動計画」が採択されたことを踏まえ、国は、昭和52年に「国内行動計画」を策定し、順次、男女共同参画に関する法律などの整備を進めてきました。

平成11年には「男女共同参画社会基本法」が施行されました。この法律では男女共同参画社会の実現を21世紀の我が国における最重要課題として位置づけ、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会を形成するための施策を推進することが重要であるとしています。この法律に基づき、平成12年には「男女共同参画基本計画」を、その後、5年ごとに基本計画が策定されています。令和2年に「第5次男女共同参画基本計画」が閣議決定され、この計画においては、目指すべき男女共同参画社会の形成の促進を図るため、4つの社会、①男女が個性と能力を発揮できる多様性に富んだ社会、②男女の人権が尊重される社会、③仕事と生活の調和が図られた社会、④国際的な評価を得られる社会が改めて提示されています。

(3) 奈良県の動き

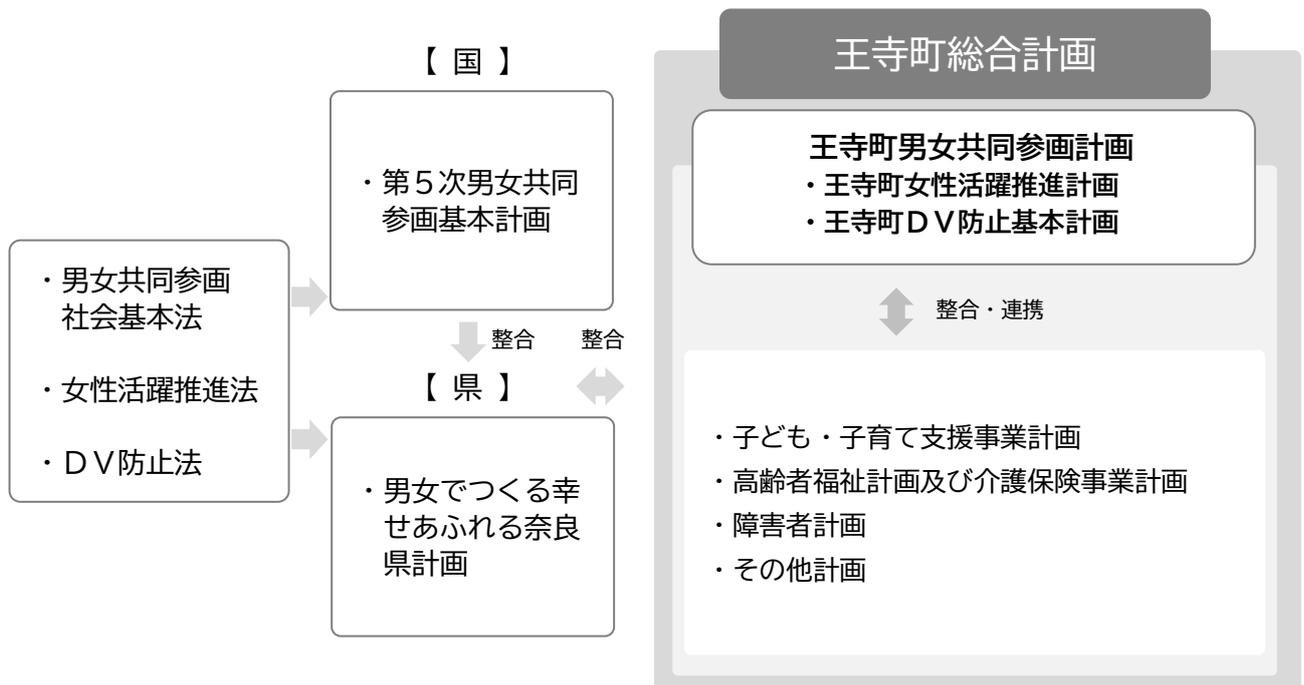
奈良県では、平成14年2月に、基本法及び条例に基づく法定計画として、「なら男女共同参画プラン21」（奈良県男女共同参画計画（なら女性プラン21改訂版））を策定しました。また、同年7月、県民・事業者・関係団体・市町村・地域等が、主体的な取組と相互連携により男女共同参画を積極的に推進するために、「奈良県男女共同参画県民会議」を設置しました。

その後、計画期間の満了に伴い、平成18年3月に、「なら男女GENKIプラン」（奈良県男女共同参画計画（第2次））を、平成28年3月に、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく「推進計画」として位置づけた「奈良県女性の輝き・活躍促進計画」（第3次奈良県男女共同参画計画）を策定しました。

そして、令和3年3月に、奈良県男女共同参画審議会からの答申を受け、令和3年度から令和7年度を計画期間とする「男女でつくる幸せあふれる奈良県計画」（第4次奈良県男女共同参画計画・第2次奈良県女性活躍推進計画）を策定し、男女がそれぞれ力を発揮して、誰もが働きやすく暮らしやすい活力ある奈良県となることを目指した取組を推進しています。

3 計画の位置づけ

本プランは「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に規定する「市町村男女共同参画計画」として策定するものであるとともに、「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。）」第6条第2項に規定する「市町村推進計画」及び「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、「DV防止法」という。）」第2条の3第3項に規定する「市町村基本計画」として位置づけるものです。



4 計画の期間

本計画の期間は、令和14年度までの10年間とし、ただし、国、奈良県、社会情勢の変化等を踏まえて必要に応じた見直しを図ります。

5 計画の策定体制

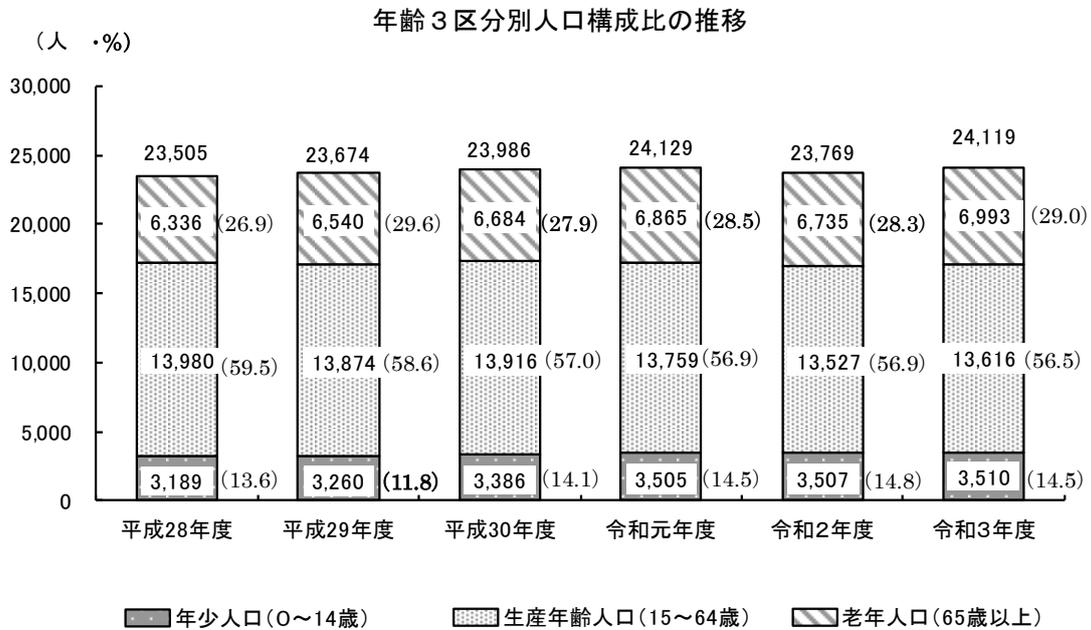
本計画は、令和4年度に本町在住の満20歳以上2,000人を無作為抽出した「王寺町男女共同参画、女性の活躍推進に関する意識調査」を実施し、928人（46.4%）からの回答結果と、「王寺町男女共同参画計画等策定委員会」の意見、パブリックコメントなどを踏まえて、作成をしています。

1 王寺町の現状

(1) 人口に関する状況

① 年齢3区分別人口構成比の推移

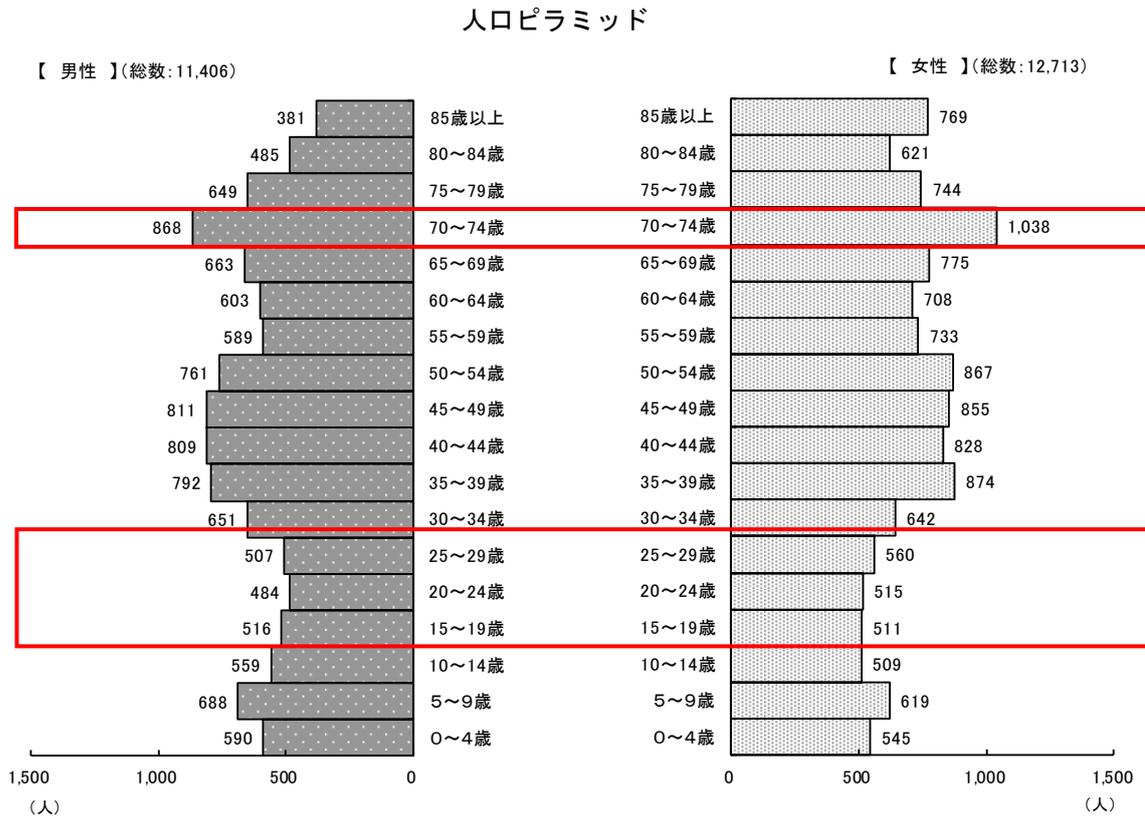
本町の年齢3区分別人口構成比の推移をみると、老年人口（65歳以上）の割合が増加傾向にある一方で、令和元年度以降、年少人口（0～14歳）の割合は横ばいになっています。



資料：住民課（各年度3月末現在）

② 人口ピラミッド

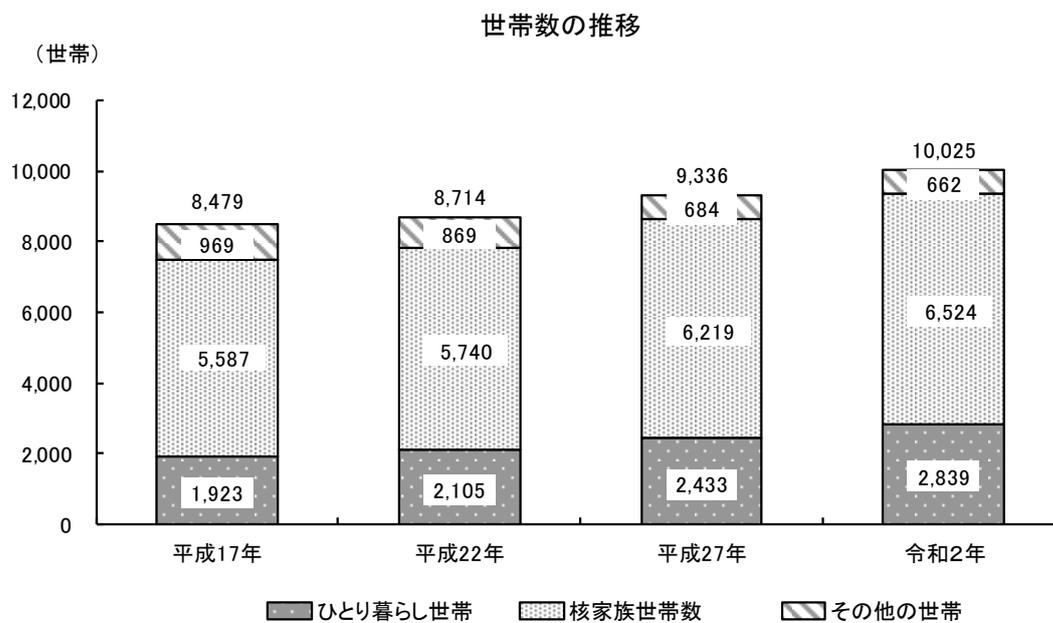
本町の令和4年の人口ピラミッドをみると、男女ともに70～74歳のいわゆる「団塊の世代」と呼ばれる層が約千人と最も多くなっており、15～19歳、20～24歳、25～29歳の働き始める年齢の人口が約5百人に半減している傾向がみられます。



(2) 世帯に関する状況

① 世帯数の推移

本町の世帯数の推移をみると、平成17年から令和2年にかけて約1.2倍増加し、10,025世帯となっています。

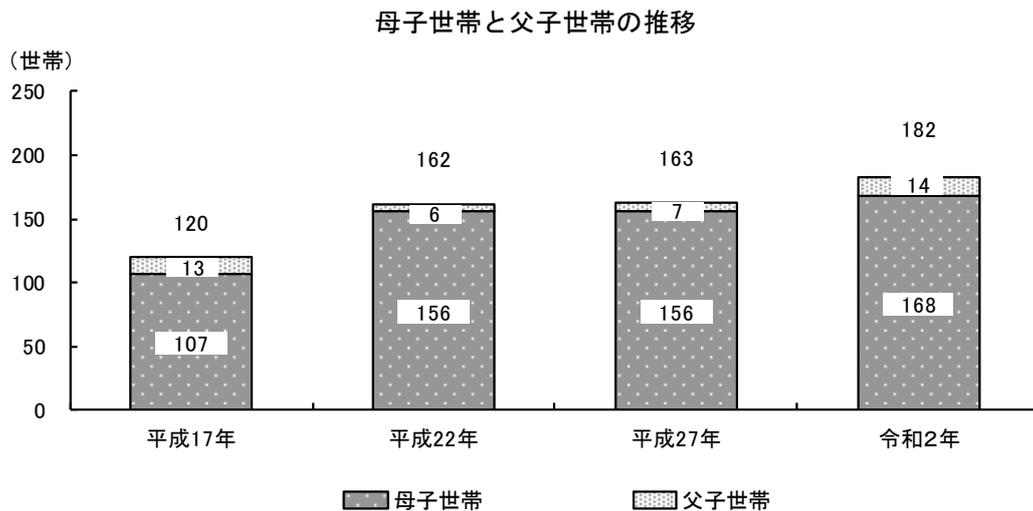


※ その他の世帯とは、ひとり暮らし世帯及び核家族世帯以外の世帯をいう。

資料：国勢調査

② 母子世帯と父子世帯の推移

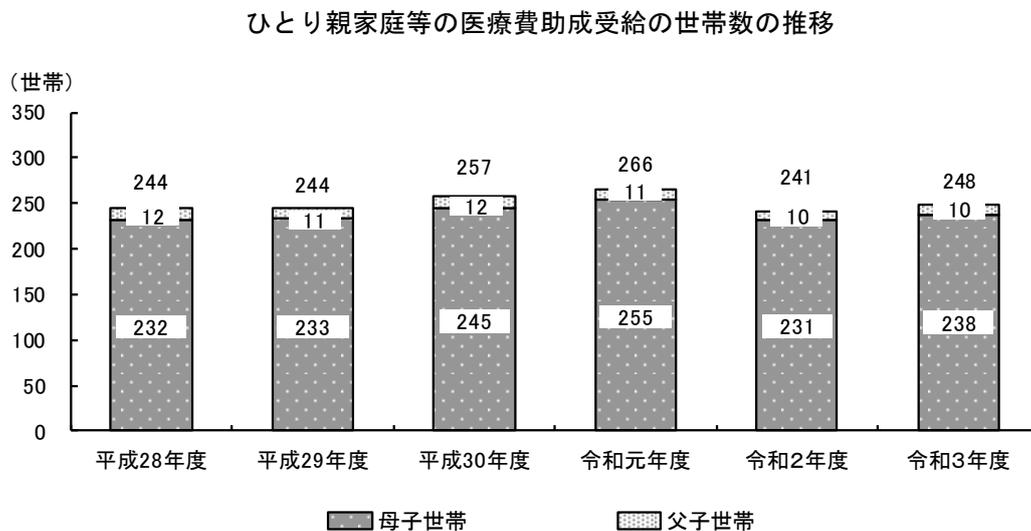
本町の母子世帯と父子世帯の推移をみると、母子世帯は平成17年から令和2年にかけて約1.6倍増加し、168世帯となり、父子世帯は平成17年の13世帯が、平成22～27年にかけて7世帯に半減したが、令和2年には14世帯に戻っています。



資料：国勢調査

③ ひとり親家庭等の医療費助成受給の世帯数の推移

本町のひとり親家庭等の医療費助成受給の世帯数の推移をみると、令和元年度以降減少傾向にあります。

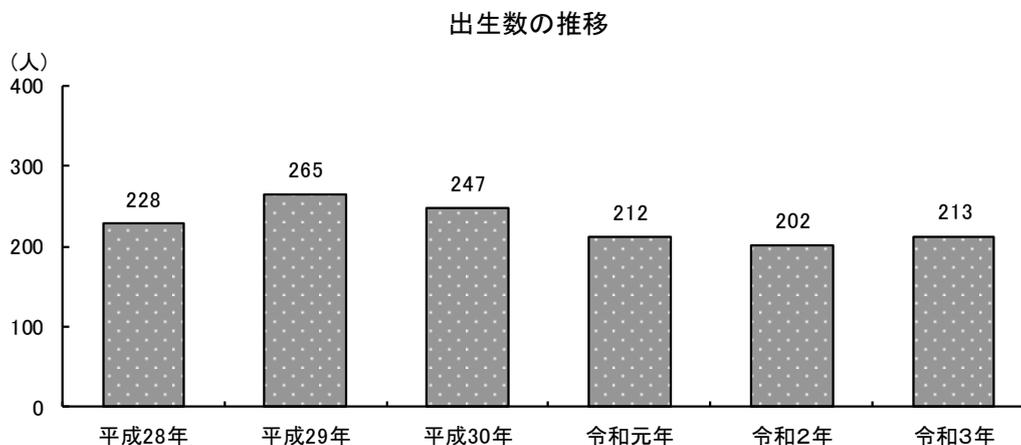


資料：国保健康推進課（各年度3月末現在）

(3) 婚姻・出産に関する状況

① 出生数の推移

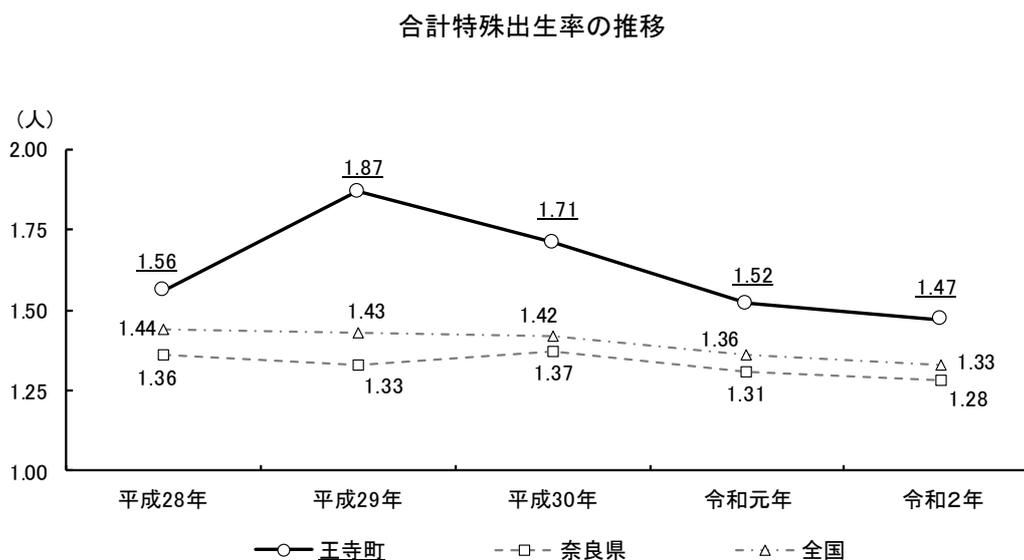
本町の出生数の推移をみると、平成29年以降減少傾向にあります。



資料：奈良県 人口動態統計（各年版）

② 合計特殊出生率の推移

本町の合計特殊出生率の推移をみると、平成29年以降は減少傾向にあります。全国と奈良県と比較すると、本町の合計特殊出生率は高くなっています。

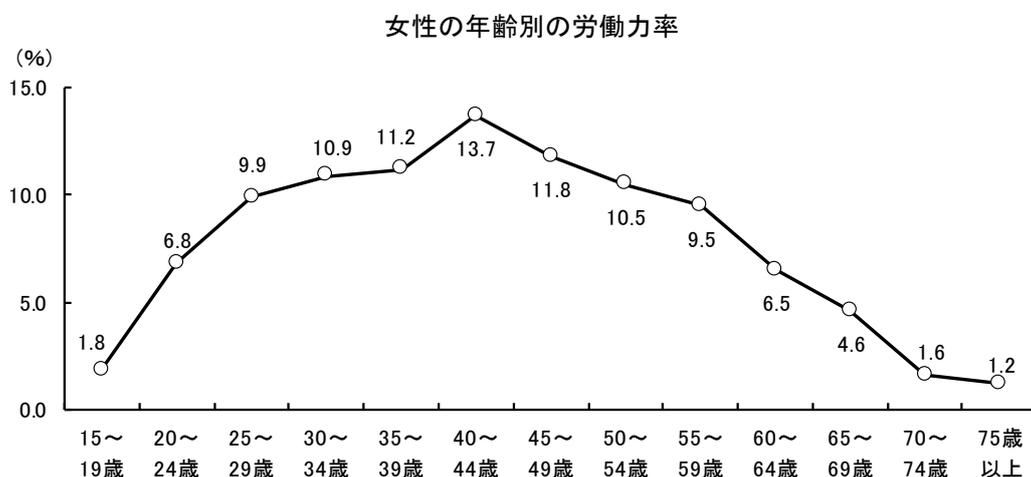


資料：厚生労働省 人口動態統計（各年版） 奈良県 人口動態統計（各年版）

(4) 就業に関する状況

① 女性の年齢別の労働力率

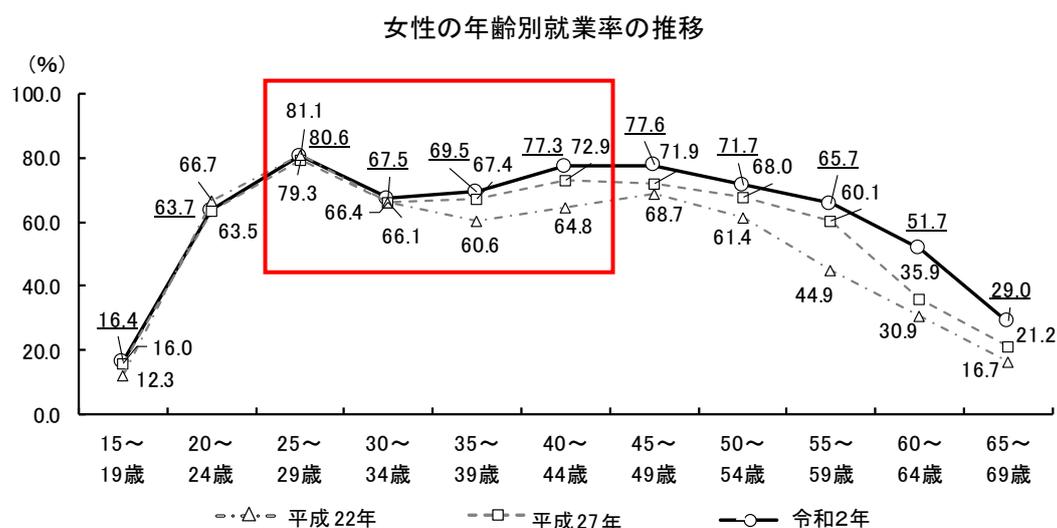
女性の年齢別の労働力率をみると、40～44歳をピークに、その後減少しています。



資料：労働力調査（平成27年）

② 女性の年齢別就業率の推移

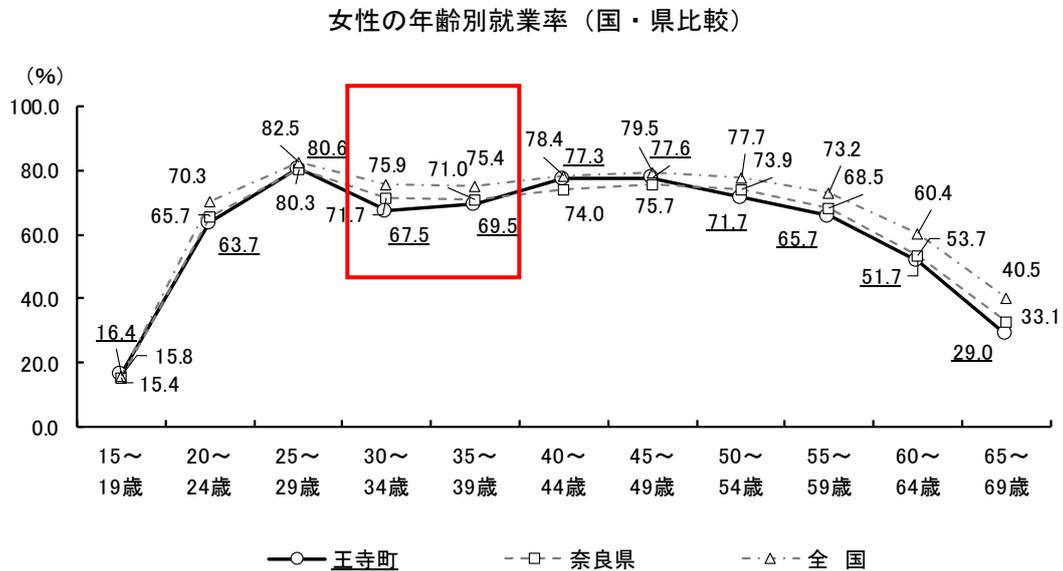
本町の女性の年齢別就業率の推移をみると、結婚・出産・育児期に落ち込み、再び増加するM字カーブを描いています。落ち込みの大きい30～39歳の就業率は平成22年に比べ平成27年で上昇し、近年ではM字カーブは緩やかになっています。



資料：国勢調査

③ 女性の年齢別就業率（国・県比較）

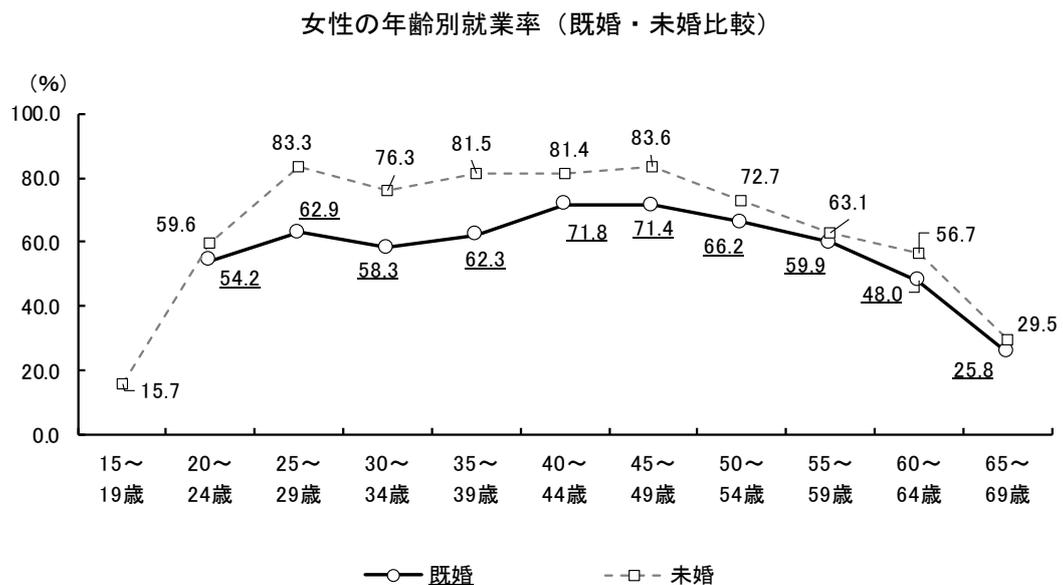
本町の女性の年齢別就業率を全国、奈良県と比較すると、30～34歳、35～39歳で落ち込みが深くなっています。



資料：国勢調査（令和2年）

④ 女性の年齢別就業率（既婚・未婚比較）

本町の女性の年齢別就業率を既婚・未婚で比較すると、各年代で未婚のほうが高くなっています。



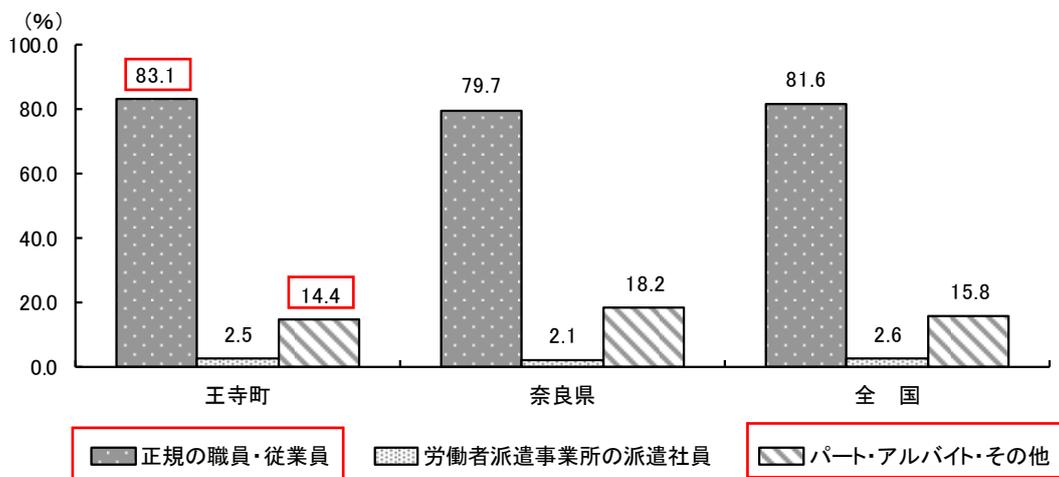
資料：国勢調査（令和2年）

⑤ 男女別雇用形態の割合（国・県比較）

本町の男女別雇用形態の割合をみると、男性女性ともに「正規の職員・従業員」の割合が最も高く、全国、奈良県よりも高くなっています。

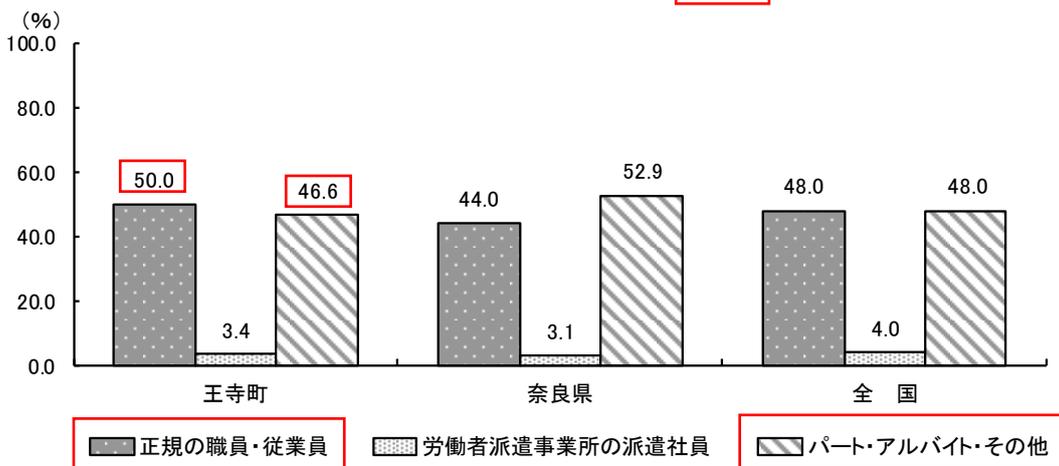
また、「正規の職員・従業員」の割合を男女で比較すると、**男性の約8割に対し女性の方は約5割と低く、反対に「パート・アルバイト・その他」が、約3割高くなっています。**

雇用形態の状況（国・県比較）【男性】



資料：国勢調査（令和2年）

雇用形態の状況（国・県比較）【女性】

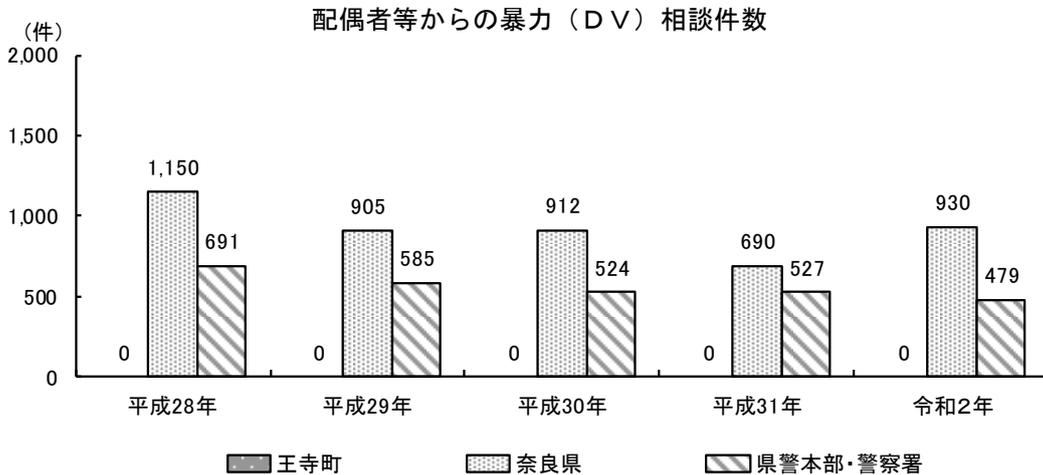


資料：国勢調査（令和2年）

(5) 王寺町のその他の現状

① 配偶者等からの暴力（DV）相談件数

配偶者等からの暴力（DV）相談件数をみると、平成28年から増減を繰り返しており、令和2年は全部で1,409件となっています。

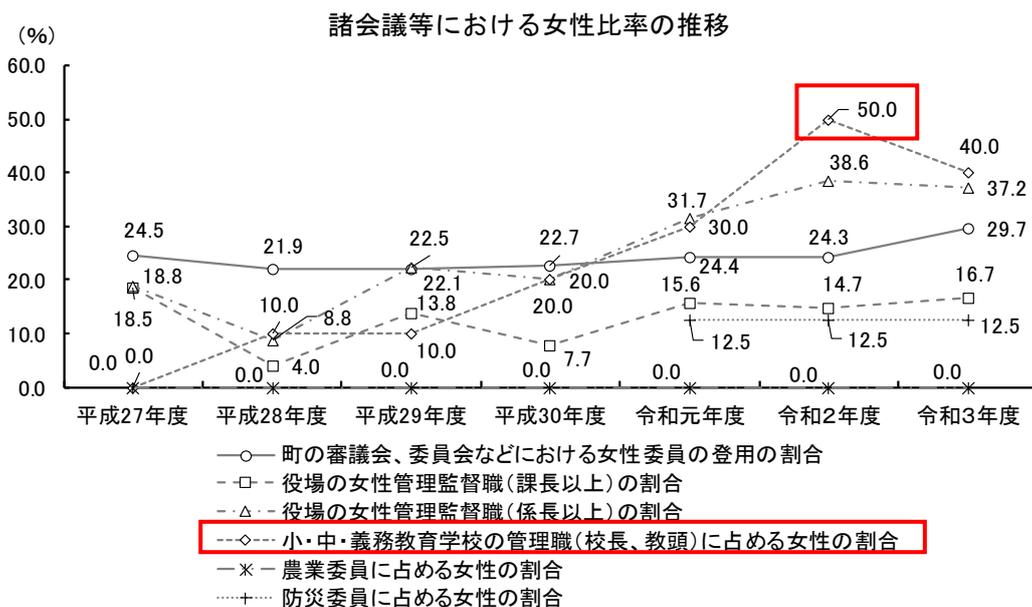


※ 王寺町でのDV相談を受付受付けした実績がありません。

資料：奈良県子ども家庭課、庁内資料

② 諸会議等における女性比率の推移

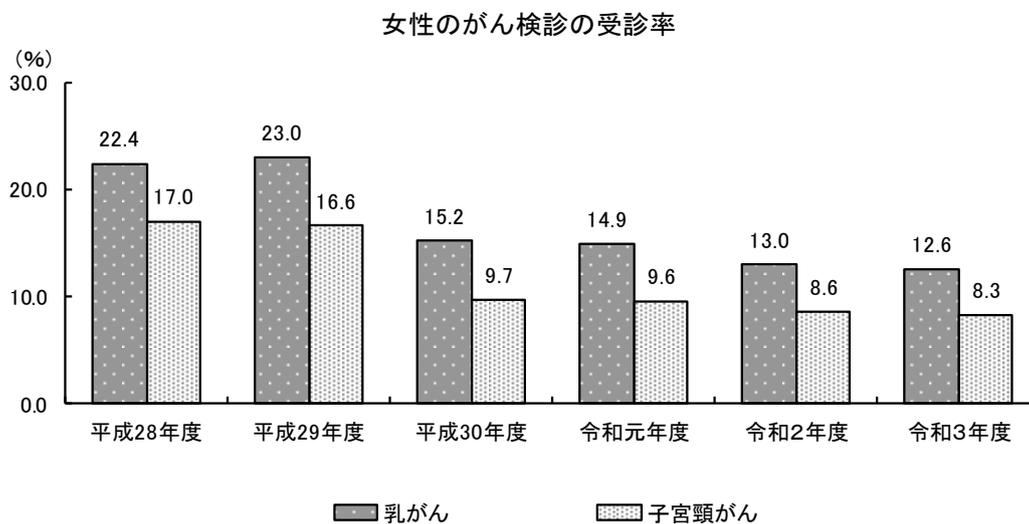
諸会議等における女性比率の推移をみると、小・中・義務教育学校の管理職（校長、教頭）に占める女性の割合が最も高く、令和2年度で50.0%となっており、また、役場の女性管理監督職（課長以上）の割合とともに平成29年度以降上昇傾向にあります。



資料：庁内資料

③ 女性のがん検診の受診率

女性のがん検診の受診率をみると、乳がん、子宮頸がんともに平成28年度以降減少傾向にあります。



資料：県報告確定値

2 アンケート調査の主な結果

(1) アンケート調査実施の概要

①調査対象

王寺町在住の満20歳以上の人のうちから無作為抽出

②調査期間

令和4年1月21日～令和4年2月7日

③調査方法

郵送による配布・回収

④回収状況

配布数	有効回答数	有効回答率
2,000 通	928 通	46.4%

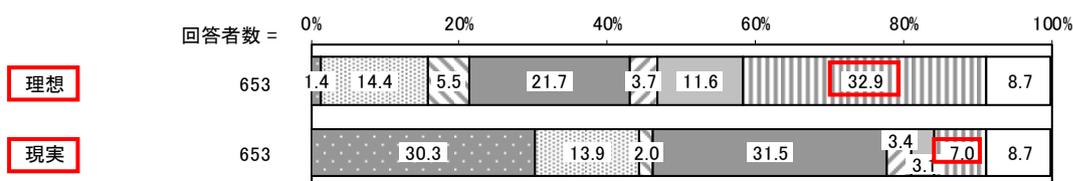
(2) 仕事と生活のバランスについて

① 生活の中での「仕事」、「家庭生活」、「地域の生活」・「個人の生活」の理想と現実の優先度

理想では、『「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい(している)』の割合が32.9%と最も高くなっていますが、現実では7.0%と大きな差があり、現実では、『「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい(している)』、『「仕事」を優先したい(している)』の割合が高くなっています。

生活の中での「仕事」、「家庭生活」、「地域の生活」・「個人の生活」の理想と現実の優先度

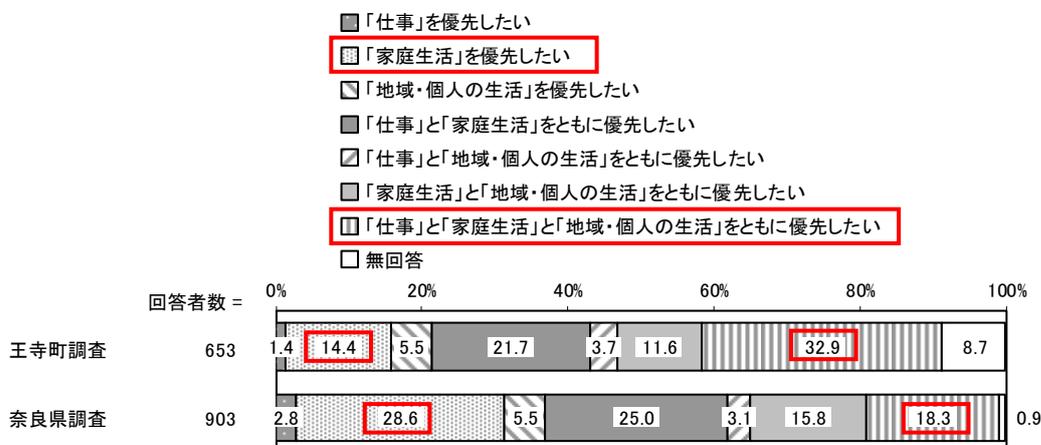
- ①「仕事」を優先したい(している)
- ②「家庭生活」を優先したい(している)
- ③「地域・個人の生活」を優先したい(している)
- ④「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい(している)
- ⑤「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先したい(している)
- ⑥「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい(している)
- ⑦「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい(している)
- ⑧無回答



【奈良県調査（令和元年度）との比較】

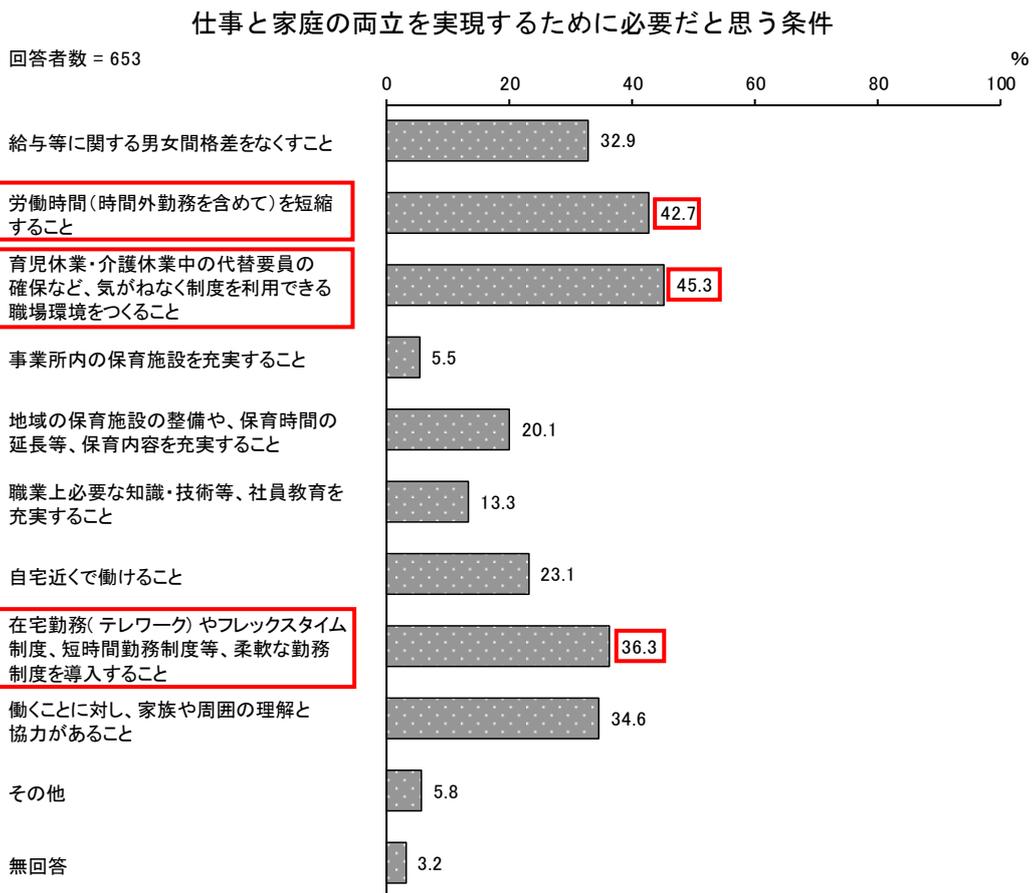
奈良県調査（令和元年度）と比較すると、『「家庭生活」を優先したい』が14.2ポイント低く、『「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい』が14.6ポイント高くなっています。

生活の中での「仕事」、「家庭生活」、「地域の生活」・「個人の生活」の優先度（理想）



② 仕事と家庭の両立を実現するために必要だと思う条件

「育児休業・介護休業中の代替要員の確保など、気がねなく制度を利用できる職場環境をつくること」の割合が45.3%と最も高く、次いで「労働時間（時間外勤務を含めて）を短縮すること」の割合が42.7%、「在宅勤務（テレワーク）やフレックスタイム制度、短時間勤務制度等、柔軟な勤務制度を導入すること」の割合が36.3%となっています。

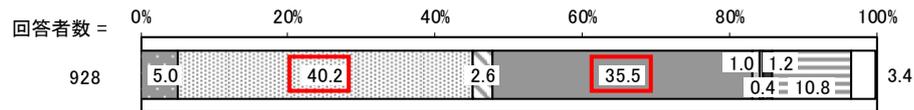


③ 最も望ましいと思われる女性の生き方

「結婚し子どもを持つが、結婚あるいは出産の機会に一旦退職し、子育て後に再び仕事を持つ」の割合が40.2%と最も高く、次いで「結婚し子どもを持つが、仕事を続ける」の割合が35.5%となっています。

最も望ましいと思われる女性の生き方

- 結婚し子どもを持ち、結婚あるいは出産の機会に退職し、その後は仕事を持たない
- 結婚し子どもを持つが、結婚あるいは出産の機会に一旦退職し、子育て後に再び仕事を持つ
- 結婚し子どもを持つが、仕事を持たない
- 結婚し子どもを持つが、仕事を続ける
- 結婚し子どもを持たず、仕事を持たない
- 結婚し子どもを持たず、仕事を続ける
- 結婚せず、仕事を持たない
- 結婚せず、仕事を続ける
- その他
- 無回答



(3) 「仕事」に関する考えについて

① 自身の働き方についてあてはまるもの

『自分の意欲や能力を十分に活かせる』で「そう思う」と「ややそう思う」をあわせた“そう思う”の割合が高く、約6割となっています。また、『給料や報酬が少ない』で“そう思う”の割合が5割半ばとなっています。

一方、『深夜の時間帯に働くことが多い』で「あまりそう思わない」と「そう思わない」をあわせた“そう思わない”の割合が高く、8割半ばとなっています。

自身の働き方についてあてはまるもの

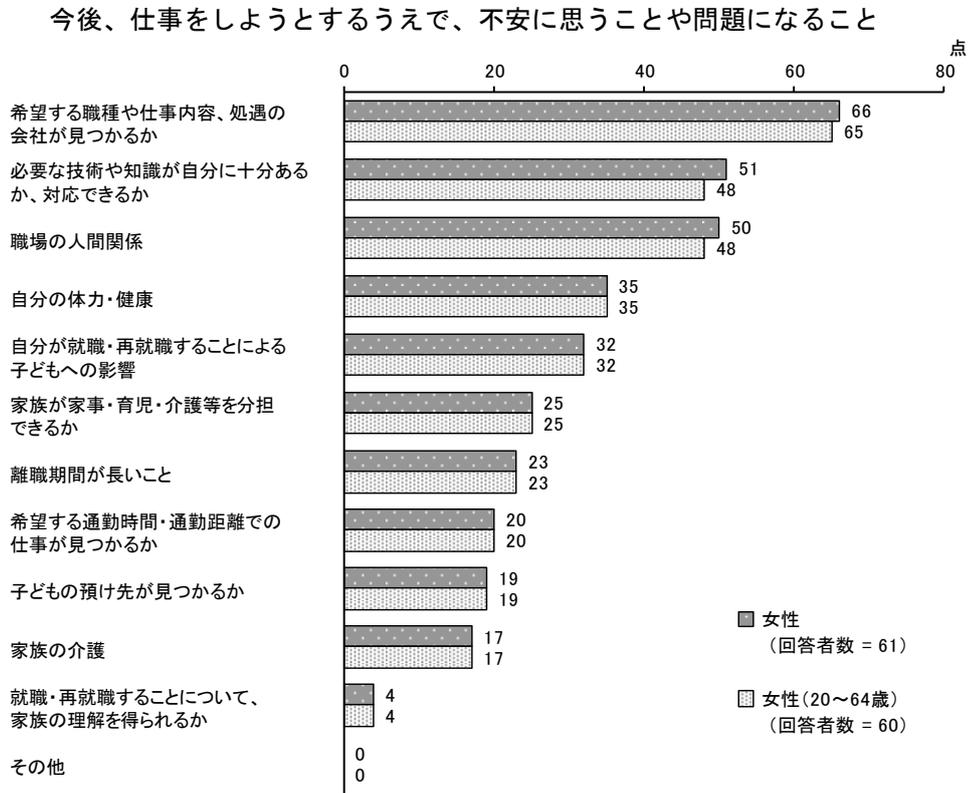


自身の働き方についてあてはまるもの（25～44歳の男女別）

		回答者数 (人)	そう 思う	やや そう 思う	あ ま り そ う 思 わ な い	そ う 思 わ な い	無 回 答
通勤時間が長い	女性 25～44 歳	131	14.5	18.3	24.4	42.0	0.8
	男性 25～44 歳	104	24.0	19.2	31.7	23.1	1.9
労働時間（時間外勤務を含めて）が長い	女性 25～44 歳	131	11.5	20.6	33.6	32.8	1.5
	男性 25～44 歳	104	35.6	21.2	35.6	6.7	1.0
残業のある日が多い	女性 25～44 歳	131	11.5	15.3	24.4	48.9	-
	男性 25～44 歳	104	33.7	26.9	19.2	18.3	1.9
都合のよい時間に働くことができる	女性 25～44 歳	131	19.8	22.1	20.6	37.4	-
	男性 25～44 歳	104	5.8	23.1	27.9	41.3	1.9
深夜の時間帯に働くことが多い	女性 25～44 歳	131	3.8	6.9	3.8	85.5	-
	男性 25～44 歳	104	11.5	9.6	17.3	59.6	1.9
土日や祝日に働くことが多い	女性 25～44 歳	131	15.3	9.2	13.0	62.6	-
	男性 25～44 歳	104	26.9	24.0	18.3	29.8	1.0
休みが少ない	女性 25～44 歳	131	6.9	10.7	26.0	56.5	-
	男性 25～44 歳	104	16.3	19.2	34.6	28.8	1.0
休暇が取りにくい	女性 25～44 歳	131	14.5	14.5	22.9	48.1	-
	男性 25～44 歳	104	23.1	23.1	32.7	20.2	1.0
給料や報酬が少ない	女性 25～44 歳	131	24.4	35.9	22.9	16.8	-
	男性 25～44 歳	104	35.6	31.7	26.9	4.8	1.0
雇用や就労が安定していない	女性 25～44 歳	131	12.2	8.4	26.0	51.9	1.5
	男性 25～44 歳	104	7.7	10.6	31.7	49.0	1.0
自分の意欲や能力を十分に活かせる	女性 25～44 歳	131	20.6	44.3	22.9	11.5	0.8
	男性 25～44 歳	104	13.5	53.8	26.0	5.8	1.0
転職の可能性がある	女性 25～44 歳	131	6.9	10.7	13.7	68.7	-
	男性 25～44 歳	104	19.2	25.0	18.3	36.5	1.0
仕事や生活が組織に縛られている	女性 25～44 歳	131	8.4	26.0	23.7	41.2	0.8
	男性 25～44 歳	104	15.4	39.4	27.9	16.3	1.0
家事・育児・介護などとの両立がしやすい	女性 25～44 歳	131	21.4	35.1	24.4	18.3	0.8
	男性 25～44 歳	104	7.7	33.7	31.7	26.0	1.0
配偶者の仕事の状況や収入に合わせて、自分の仕事を調整している	女性 25～44 歳	131	19.1	12.2	19.8	42.0	6.9
	男性 25～44 歳	104	3.8	10.6	26.9	54.8	3.8
現在の主な仕事をしつつ、他の仕事もしてみたい（副業・兼業など）	女性 25～44 歳	131	26.7	23.7	17.6	32.1	-
	男性 25～44 歳	104	28.8	31.7	16.3	22.1	1.0

② 今後、仕事をしようとするうえで、不安に思うことや問題になること

女性全体、20～64歳の女性ともに「希望する職種や仕事内容、処遇の会社が見つかるか」の点数が最も高く、次いで「必要な技術や知識が自分に十分あるか、対応できるか」「職場の人間関係」となっています。

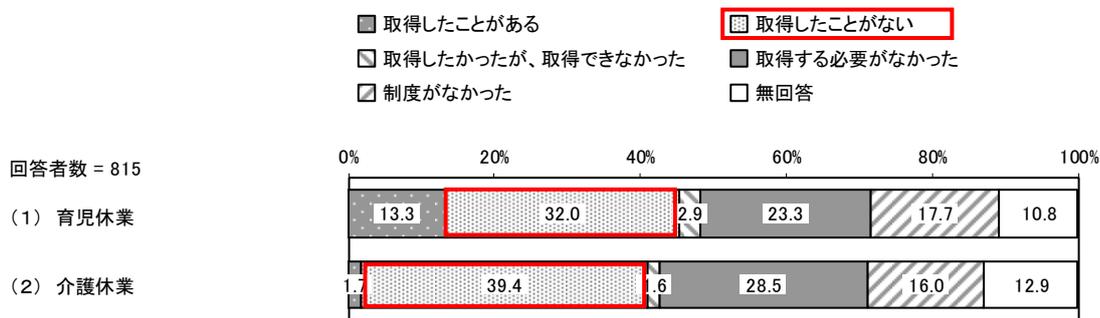


③ 育児休業や介護休業の取得の有無

育児休業では、「取得したことがない」の割合が32.0%と最も高く、次いで「取得する必要がなかった」の割合が23.3%、「制度がなかった」の割合が17.7%となっています。

介護休業では、「取得したことがない」の割合が39.4%と最も高く、次いで「取得する必要がなかった」の割合が28.5%、「制度がなかった」の割合が16.0%となっています。

育児休業や介護休業を取得したことがあるか

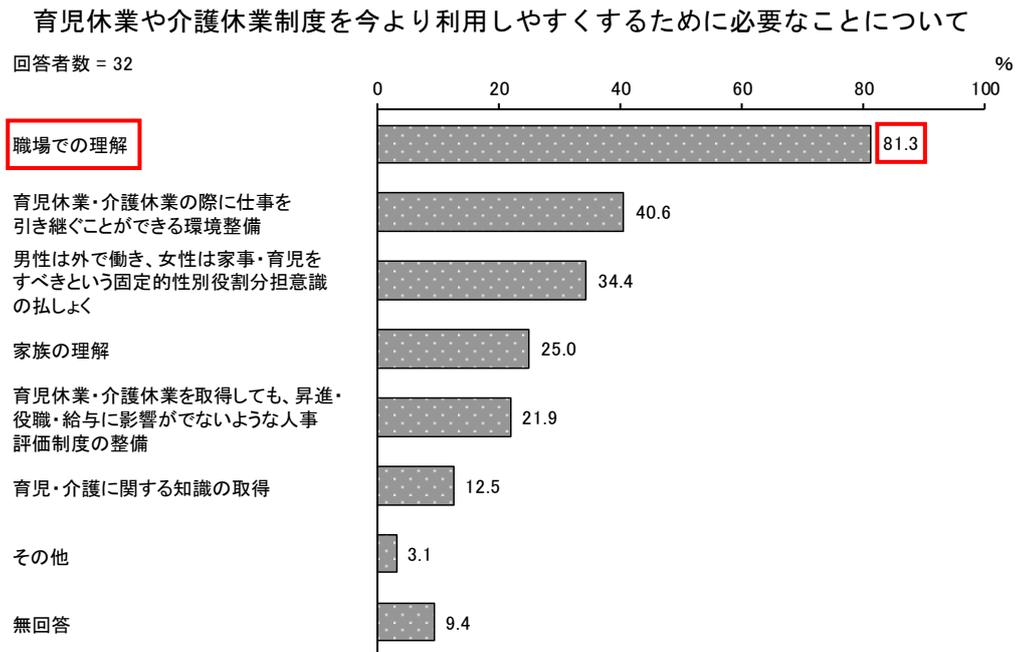


育児休業や介護休業を取得したことがあるか（25～44歳の男女別）

		回答者数（人）	取得したことがある	取得したことがない	取得したかったが、取得できなかった	取得する必要がなかった	制度がなかった	無回答
(1) 育児休業	女性 25～44 歳	167	29.9	31.7	3.6	25.7	3.0	6.0
	男性 25～44 歳	104	6.7	48.1	6.7	27.9	6.7	3.8
(2) 介護休業	女性 25～44 歳	167	1.8	48.5	0.6	35.3	2.4	11.4
	男性 25～44 歳	104	1.9	50.0	1.9	36.5	6.7	2.9

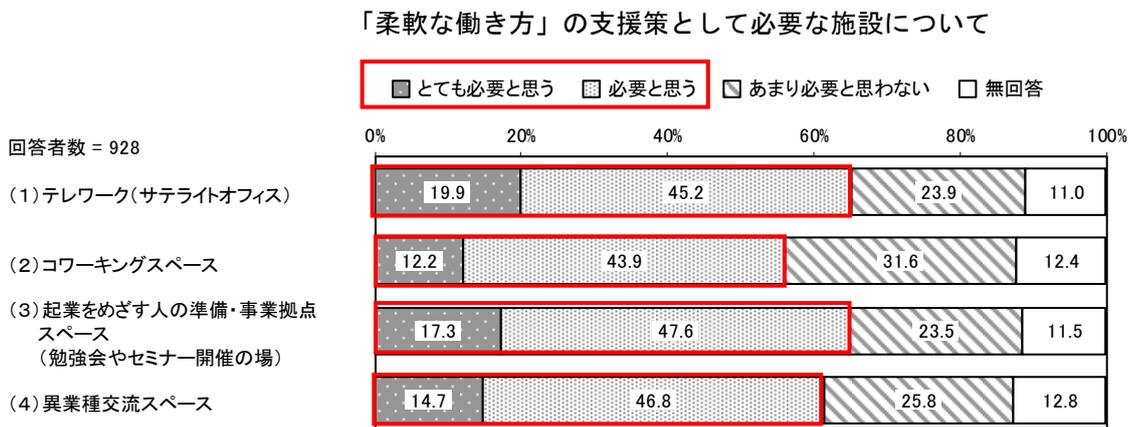
④ 育児休業や介護休業制度を今より利用しやすくするために必要なことについて

「職場での理解」の割合が81.3%と最も高く、次いで「育児休業・介護休業の際に仕事を引き継ぐことができる環境整備」の割合が40.6%、「男性は外で働き、女性は家事・育児をすべきという固定的性別役割分担意識の払しょく」の割合が34.4%となっています。



⑤ 「柔軟な働き方」の支援策として必要な施設について

『(1) テレワーク (サテライトオフィス)』、『(2) コワーキングスペース』、『(3) 起業をめざす人の準備・事業拠点スペース (勉強会やセミナー開催の場)』、『(4) 異業種交流スペース』とも「とても必要と思う」、「必要と思う」の割合が高く、約6割となっています。



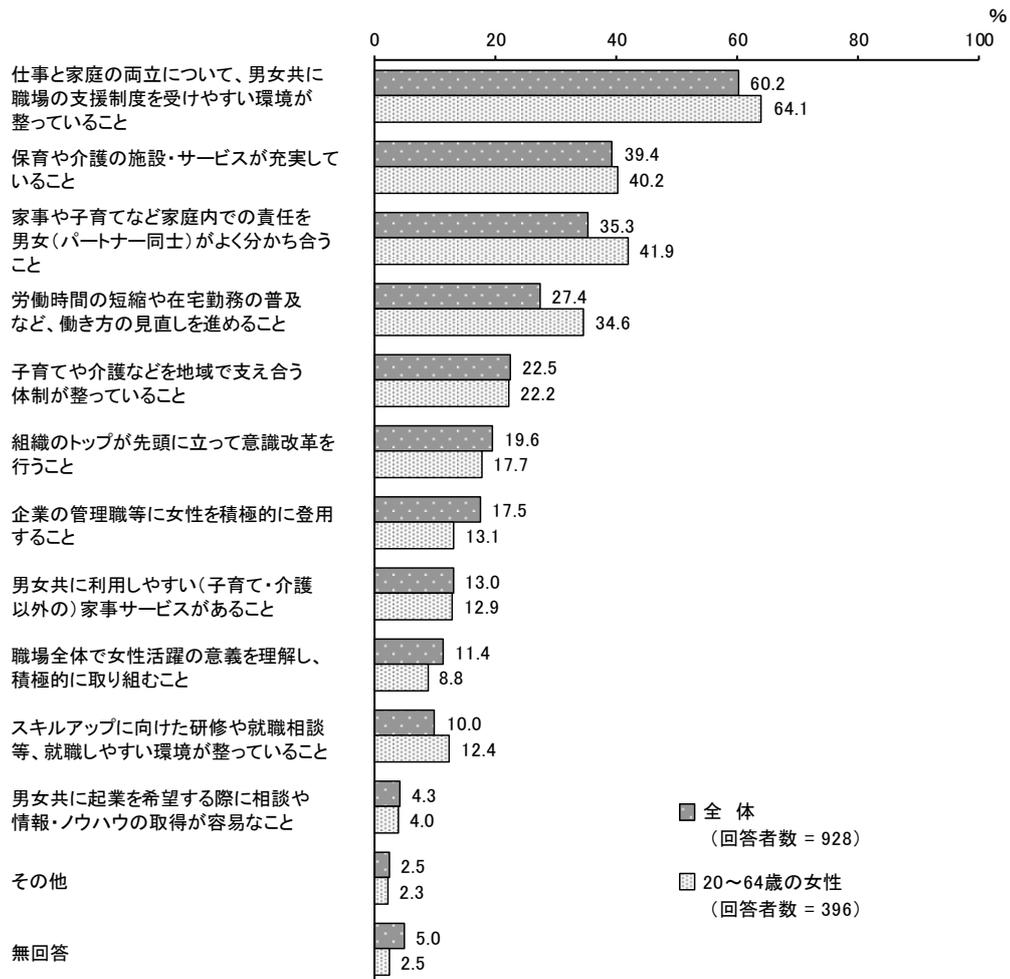
「柔軟な働き方」の支援策として必要な施設について（25～44歳の男女別）

		回答者数 (人)	とても必要と思う	必要と思う	あまり必要と思わない	無回答
(1) テレワーク（サテライトオフィス）	女性 25～44 歳	169	24.3	45.0	24.3	6.5
	男性 25～44 歳	107	26.2	44.9	25.2	3.7
(2) コワーキングスペース	女性 25～44 歳	169	16.0	38.5	38.5	7.1
	男性 25～44 歳	107	17.8	49.5	29.0	3.7
(3) 起業をめざす人の準備・事業拠点スペース（勉強会やセミナー開催の場）	女性 25～44 歳	169	16.0	50.3	27.8	5.9
	男性 25～44 歳	107	27.1	49.5	19.6	3.7
(4) 異業種交流スペース	女性 25～44 歳	169	13.6	51.5	27.2	7.7
	男性 25～44 歳	107	26.2	37.4	29.9	6.5

⑥ 職業分野において女性が活躍するために必要なこと

「仕事と家庭の両立について、男女共に職場の支援制度を受けやすい環境が整っていること」の割合が60.2%と最も高く、次いで「保育や介護の施設・サービスが充実していること」の割合が39.4%、「家事や子育てなど家庭内での責任を男女（パートナー同士）がよく分かち合うこと」の割合が35.3%となっています。

職業分野において女性が活躍するために必要なこと



職業分野において女性が活躍するために必要なこと（25～44歳の男女別）

	回答者数（人）	企業の管理職等に女性を積極的に登用すること	仕事と家庭の両立について、男女共に職場の支援制度を受けやすい環境が整っていること	保育や介護の施設・サービスが充実していること	子育てや介護などを地域で支え合う体制が整っていること	男女共に利用しやすい（子育て・介護以外の）家事サービスがあること	労働時間の短縮や在宅勤務の普及など、働き方の見直しを進めること
女性 25～44 歳	169	13.0	61.5	39.1	24.9	13.6	39.1
男性 25～44 歳	107	17.8	63.6	33.6	21.5	19.6	22.4

		スキルアップに向けた研修や就職相談等、就職しやすい環境が整っていること	男女共に起業を希望する際に相談や情報・ノウハウの取得が容易なこと	組織のトップが先頭に立って意識改革を行うこと	職場全体で女性活躍の意義を理解し、積極的に取り組むこと	家事や子育てなど家庭内での責任を男女（パートナー同士）がよく分かち合うこと	その他	無回答
女性 25～44 歳	11.2	3.0	17.2	7.7	50.3	2.4	1.2	
男性 25～44 歳	9.3	6.5	23.4	11.2	45.8	1.9	0.9	

(4) 男女の地域や家庭における役割等について

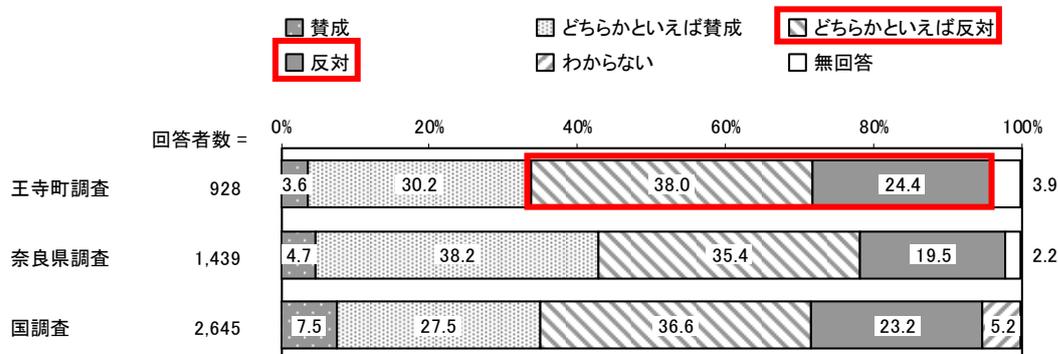
① 「男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである」という考え方について

「賛成」と「どちらかといえば賛成」をあわせた“賛成”の割合が33.8%、「どちらかといえば反対」と「反対」をあわせた“反対”の割合が62.4%となっています。

奈良県調査（令和元年度）と比較すると、“賛成”の割合が9.1ポイント低く、“反対”の割合が7.5ポイント高くなっています。

国調査（令和元年度）と比較すると、大きな差異はみられません。

「男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである」という考え方について



「男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである」という考え方について（年齢別）

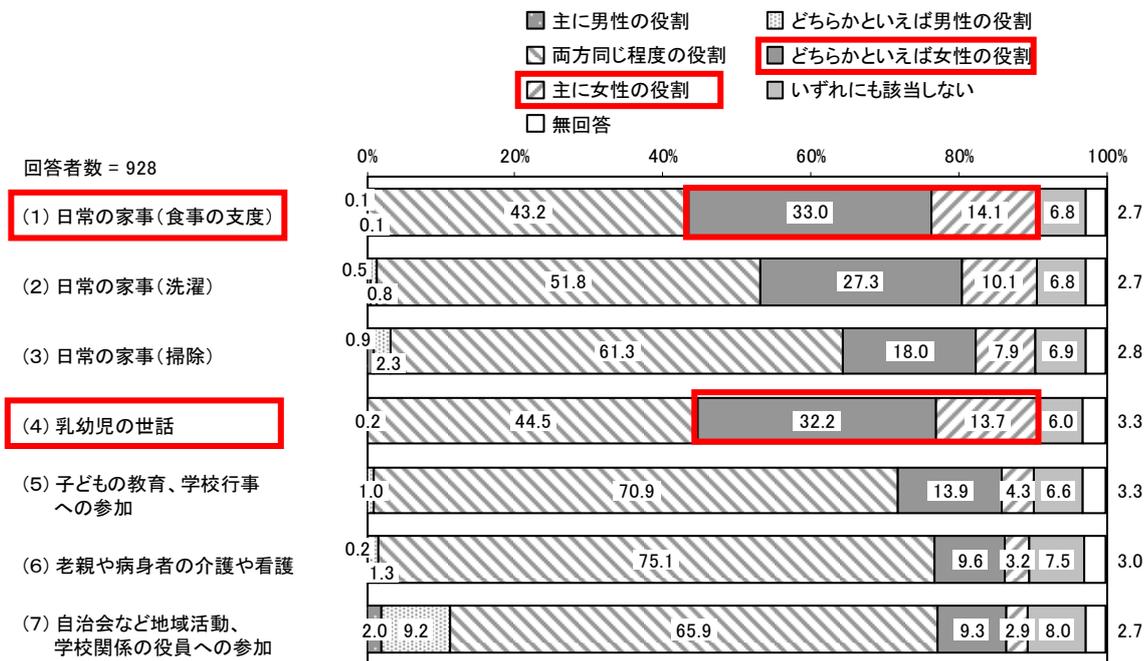
	回答者数 (人)	賛成	どちらかといえば賛成	どちらかといえば反対	反対	無回答
20～24 歳	50	4.0	28.0	48.0	20.0	-
25～44 歳	278	2.2	22.3	40.3	33.5	1.8
45～64 歳	356	3.7	32.6	37.6	23.6	2.5
65 歳以上	242	5.0	36.0	33.9	16.1	9.1

② 家庭内での、性別による役割分担についての考え方

『(5)子どもの教育、学校行事への参加』、『(6)老親や病身者の介護や看護』で「両方同じ程度の役割」の割合が高く、7割を超えています。

また、『(1)日常の家事（食事の支度）』、『(4)乳幼児の世話』で「どちらかといえば女性の役割」と「主に女性の役割」をあわせた“女性の役割”の割合が高く、4割を超えています。

家庭内での、性別による役割分担についての考え方



家庭内での、性別による役割分担についての考え方（年齢別）

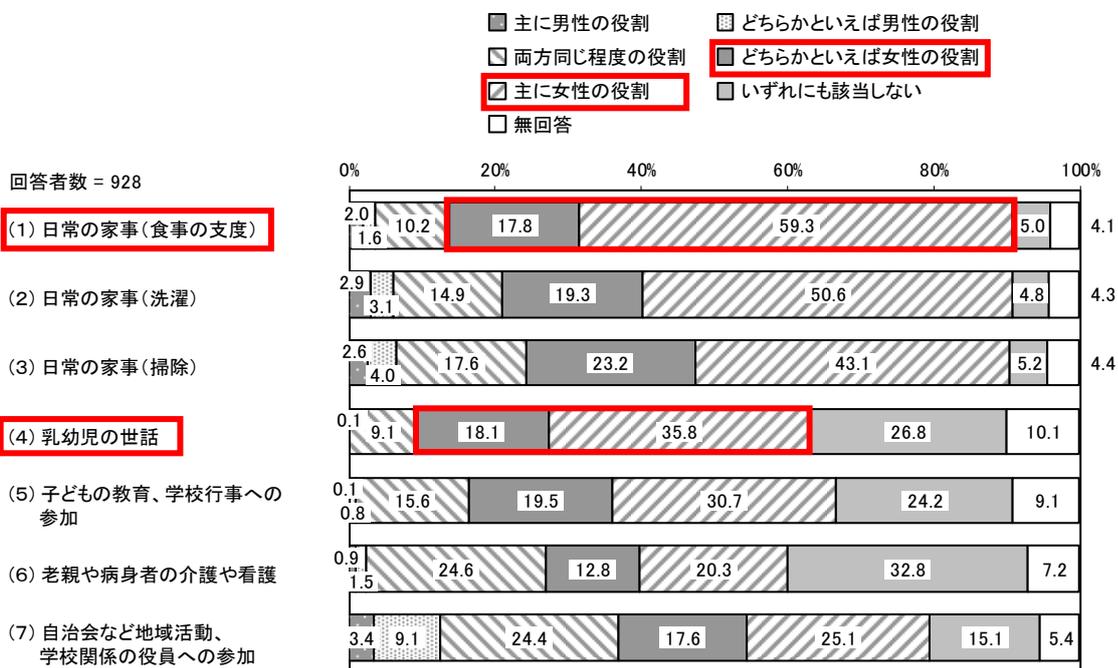
		回答者数（人）	主に男性の役割	割 どちらかといえば男性の役割	両方同じ程度の役割	割 どちらかといえば女性の役割	主に女性の役割	いずれにも該当しない	無回答
(1) 日常の家事 (食事の支度)	20～24 歳	50	-	-	72.0	16.0	8.0	4.0	-
	25～44 歳	278	-	0.4	52.2	29.5	10.4	6.8	0.7
	45～64 歳	356	-	-	38.8	34.8	15.7	9.0	1.7
	65 歳以上	242	0.4	-	33.5	37.6	17.4	4.1	7
(2) 日常の家事（洗濯）	20～24 歳	50	-	-	74.0	16.0	6.0	4.0	-
	25～44 歳	278	0.4	1.4	64.0	19.8	6.1	7.6	0.7
	45～64 歳	356	0.3	0.8	47.2	30.9	10.7	8.4	1.7
	65 歳以上	242	1.2	-	39.7	33.1	14.9	4.1	7.0
(3) 日常の家事（掃除）	20～24 歳	50	-	-	76.0	16.0	4.0	4.0	-
	25～44 歳	278	0.7	2.9	72.3	10.4	5.4	7.6	0.7
	45～64 歳	356	0.3	1.4	57.6	22.5	8.1	8.4	1.7
	65 歳以上	242	2.1	3.3	50.8	20.7	11.2	4.5	7.4
(4) 乳幼児の世話	20～24 歳	50	-	-	54.0	42.0	4.0	-	-
	25～44 歳	278	-	0.7	49.6	31.7	10.8	6.5	0.7
	45～64 歳	356	-	-	44.1	31.5	15.2	7.0	2.2
	65 歳以上	242	-	-	36.8	32.2	16.9	5.4	8.7
(5) 子どもの教育、学校 行事への参加	20～24 歳	50	-	2.0	84.0	12.0	2.0	-	-
	25～44 歳	278	-	0.7	73.7	13.3	5	6.5	0.7
	45～64 歳	356	-	0.6	71.6	12.9	4.2	8.1	2.5
	65 歳以上	242	-	1.7	64	16.1	4.1	5.8	8.3
(6) 老親や病身者の介護 や看護	20～24 歳	50	-	-	92.0	2.0	-	6.0	-
	25～44 歳	278	0.4	0.7	80.2	8.3	2.5	7.2	0.7
	45～64 歳	356	-	1.7	71.9	11	3.7	9.6	2.2
	65 歳以上	242	0.4	1.2	70.7	10.7	4.1	5.4	7.4
(7) 自治会など地域活 動、学校関係の役員へ の参加	20～24 歳	50	-	6.0	80.0	8.0	4.0	2.0	-
	25～44 歳	278	1.8	7.2	66.5	11.9	3.2	8.6	0.7
	45～64 歳	356	1.1	8.1	65.7	11	2.8	9.3	2.0
	65 歳以上	242	4.1	13.2	62.8	4.1	2.5	6.6	6.6

③ 家庭内での、性別による役割分担（現状）

『(5)子どもの教育、学校行事への参加』、『(6)老親や病身者の介護や看護』で「両方同じ程度の役割」の割合が高く、7割を超えています。

また、『(1)日常の家事（食事の支度）』、『(4)乳幼児の世話』で「どちらかといえば女性の役割」と「主に女性の役割」をあわせた“女性の役割”の割合が高く、6割を超えています。

家庭内での、性別による役割分担（現状）



家庭内での、性別による役割分担（現状）（年齢別）

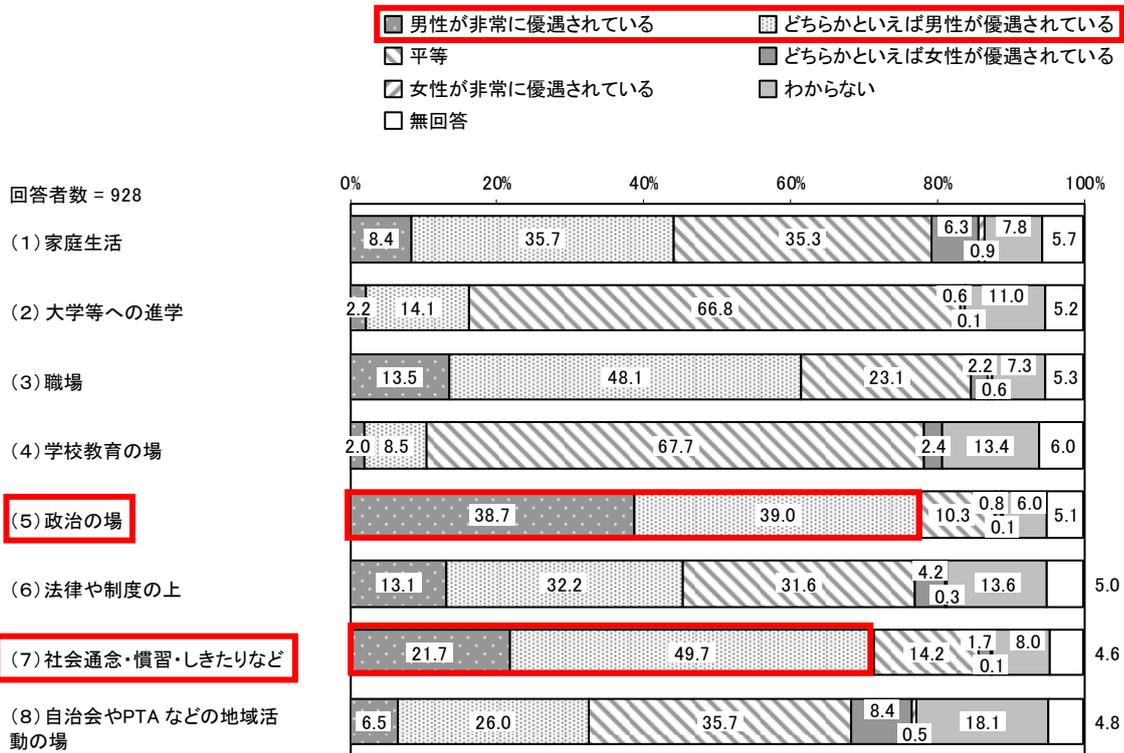
		回答者数（人）	主に男性の役割	割 どちらかといえば男性の役	両方同じ程度の役割	割 どちらかといえば女性の役	主に女性の役割	いずれにも該当しない	無回答
(1) 日常の家事 (食事の支度)	20～24 歳	50	-	2.0	10.0	22.0	62.0	4.0	-
	25～44 歳	278	0.7	2.2	12.6	15.5	58.6	9.0	1.4
	45～64 歳	356	2.2	1.4	9.8	15.4	63.8	3.9	3.4
	65 歳以上	242	3.7	1.2	8.3	23.1	52.9	2.1	8.7
(2) 日常の家事（洗濯）	20～24 歳	50	2.0	-	12.0	18.0	64.0	4.0	-
	25～44 歳	278	1.8	5.8	20.5	19.1	42.8	8.6	1.4
	45～64 歳	356	3.9	2.5	12.6	17.4	55.9	4.2	3.4
	65 歳以上	242	2.9	1.7	12.4	22.7	49.2	1.7	9.5
(3) 日常の家事（掃除）	20～24 歳	50	-	-	16.0	18.0	60.0	6.0	-
	25～44 歳	278	1.8	3.6	20.1	27.0	37.1	9.0	1.4
	45～64 歳	356	2.2	5.3	15.2	20.2	49.4	4.2	3.4
	65 歳以上	242	4.5	3.3	18.6	24.4	37.2	2.1	9.9
(4) 乳幼児の世話	20～24 歳	50	-	-	14.0	18.0	40.0	26.0	2.0
	25～44 歳	278	-	0.4	11.9	24.5	33.8	25.2	4.3
	45～64 歳	356	-	-	8.1	16.9	38.2	28.4	8.4
	65 歳以上	242	-	-	6.2	12.8	33.5	26.9	20.7
(5) 子どもの教育、学校 行事への参加	20～24 歳	50	-	2.0	20.0	28.0	40.0	8.0	2.0
	25～44 歳	278	-	1.4	18.0	19.4	31.3	25.5	4.3
	45～64 歳	356	-	0.3	14.3	21.3	31.7	25.0	7.3
	65 歳以上	242	0.4	0.4	14.0	15.3	26.4	25.2	18.2
(6) 老親や病身者の介護 や看護	20～24 歳	50	2.0	-	24.0	22.0	26.0	24.0	2.0
	25～44 歳	278	-	1.4	22.7	9.0	14.0	48.6	4.3
	45～64 歳	356	1.4	1.7	24.7	14.3	24.4	28.7	4.8
	65 歳以上	242	0.8	1.7	26.9	13.2	19.8	22.7	14.9
(7) 自治会など地域活 動、学校関係の役員へ の参加	20～24 歳	50	4.0	10.0	18.0	20.0	36.0	10.0	2.0
	25～44 歳	278	1.1	6.1	19.8	15.8	25.2	28.8	3.2
	45～64 歳	356	3.1	7.9	23.0	22.8	27.0	12.1	4.2
	65 歳以上	242	6.6	14.0	33.1	11.6	19.8	5.0	9.9

④ 男女の地位は平等になっていると思うか（分野別）

『(5) 政治の場』、『(7) 社会通念・慣習・しきたりなど』で「男性が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性が優遇されている」をあわせた“男性が優遇されている”の割合が高く、7割を超えています。

一方、『(2) 大学等への進学』、『(4) 学校教育の場』で「平等」の割合が高く、6割半ばとなっています。

男女の地位は平等になっていると思うか（分野別）



男女の地位は平等になっていると思うか（分野別）（年齢別）

		回答者数 (人)	男性が非常に優遇されている	どちらかといえば男性が優遇されている	平等	どちらかといえば女性が優遇されている	女性が非常に優遇されている	わからない	無回答
(1) 家庭生活	20～24 歳	50	4.0	40.0	38.0	2.0	-	8.0	8.0
	25～44 歳	278	9.7	33.1	36.3	8.6	0.7	9.0	2.5
	45～64 歳	356	9.8	37.1	37.4	5.6	0.6	7.9	1.7
	65 歳以上	242	5.8	35.5	31.0	5.4	1.7	6.2	14.5
(2) 大学等への進学	20～24 歳	50	4.0	14.0	66.0	4.0	-	8.0	4.0
	25～44 歳	278	3.6	12.9	69.4	0.4	-	12.6	1.1
	45～64 歳	356	1.4	16.0	68.3	0.6	0.3	12.1	1.4
	65 歳以上	242	1.2	12.8	62.0	0.4	-	8.3	15.3
(3) 職場	20～24 歳	50	8.0	56.0	18.0	2.0	-	12.0	4.0
	25～44 歳	278	13.3	44.2	29.1	4.0	1.4	6.5	1.4
	45～64 歳	356	14.6	49.7	24.4	2.2	0.6	6.7	1.7
	65 歳以上	242	13.2	48.3	14.9	-	-	8.3	15.3
(4) 学校教育の場	20～24 歳	50	-	10.0	76.0	4.0	-	6.0	4.0
	25～44 歳	278	2.5	6.1	71.9	3.6	-	14.4	1.4
	45～64 歳	356	2.0	8.7	72.8	1.7	-	12.9	2.0
	65 歳以上	242	2.1	10.3	53.7	1.7	-	14.5	17.8
(5) 政治の場	20～24 歳	50	52.0	30.0	6.0	2.0	-	6.0	4.0
	25～44 歳	278	39.9	39.9	10.4	1.1	-	7.6	1.1
	45～64 歳	356	39.9	41.3	12.1	0.6	-	4.8	1.4
	65 歳以上	242	32.2	36.8	8.7	0.4	0.4	6.2	15.3
(6) 法律や制度の上	20～24 歳	50	6.0	38.0	20.0	8.0	2.0	22.0	4.0
	25～44 歳	278	13.3	27.7	33.1	4.3	0.7	19.4	1.4
	45～64 歳	356	14.9	31.7	36.5	5.3	-	9.6	2.0
	65 歳以上	242	12.0	36.4	25.2	1.7	-	11.2	13.6
(7) 社会通念・慣習・しきたりなど	20～24 歳	50	14.0	58.0	16.0	4.0	-	4.0	4.0
	25～44 歳	278	25.2	43.5	14.7	3.2	-	12.2	1.1
	45～64 歳	356	22.8	54.5	14.3	0.8	0.3	6.2	1.1
	65 歳以上	242	17.8	47.5	13.2	0.8	-	6.6	14.0
(8) 自治会やPTA などの地域活動の場	20～24 歳	50	4.0	18.0	32.0	20.0	-	22.0	4.0
	25～44 歳	278	6.5	21.2	32.4	11.2	0.7	26.3	1.8
	45～64 歳	356	7.3	30.1	38.2	7.0	0.3	15.7	1.4
	65 歳以上	242	5.8	26.9	36.8	4.5	0.8	11.6	13.6

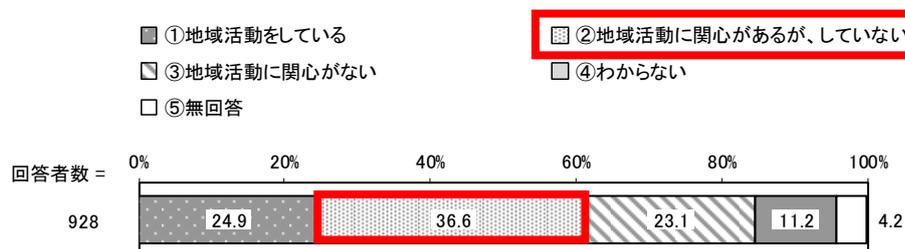
(5) 地域活動について

① ボランティア等を通じた地域活動への参加状況について

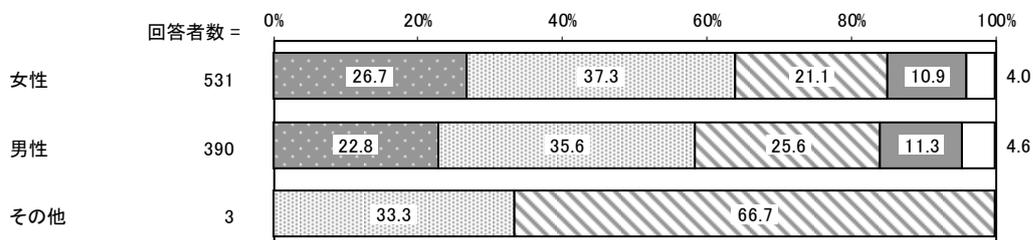
「地域活動に関心があるが、していない」の割合が36.6%と最も高く、次いで「地域活動をしている」の割合が24.9%、「地域活動に関心がない」の割合が23.1%となっています。

また、性別でみると、男性に比べ女性で、「地域活動に参加している」の割合が低くなっています。

ボランティア等を通じた地域活動への参加状況について



ボランティア等を通じた地域活動への参加状況について (性別)

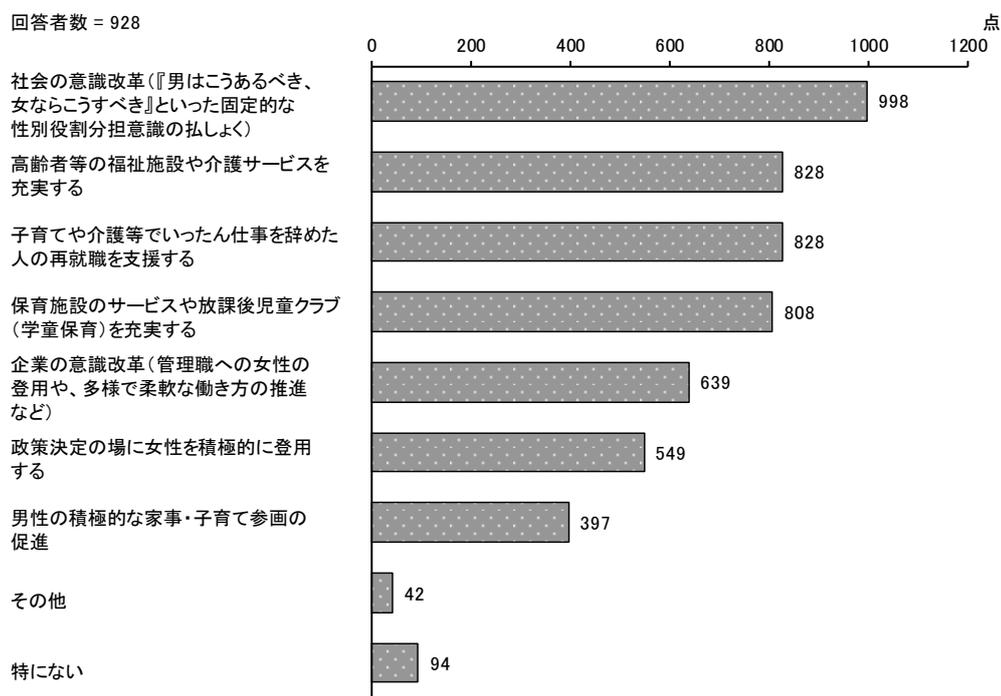


(6) 今後必要な施策等について

① 男女がともに活躍できる王寺町にするために、今後、行政が力を入れていくべきことについて

「社会の意識改革(『男はこうあるべき、女ならこうすべき』といった固定的な性別役割分担意識の払しょく)」の点数が最も高く、次いで「高齢者等の福祉施設や介護サービスを充実する」「子育てや介護等でいったん仕事を辞めた人の再就職を支援する」となっています。

男女がともに活躍できる王寺町にするために、今後、行政が力を入れていくべきことについて



3 王寺町の男女共同参画を取り巻く課題

(1) 男女共同参画についての理解・意識の醸成について

○ 固定観念、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）

「男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである」という考え方について、「どちらかといえば反対」と「反対」をあわせた“反対”の割合が62.4%となっています。

○ 日常的な家事・仕事などの役割分担

希望に比べて現状で「どちらかといえば女性の役割」と「主に女性の役割」をあわせた“女性の役割”の割合が高くなっています。

○ 男女の地位の平等感

『社会通念・慣習・しきたりなど』の分野での男女の地位の平等感について、「男性が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性が優遇されている」をあわせた“男性が優遇されている”の割合が71.4%と高くなっています。

→①今後、それぞれの性別やライフステージに応じて、町民の幅広い年齢層に、身近でわかりやすく、男女共同参画の意義や必要性について理解を促し、実践につながる知識の習得や意識啓発を中心とした取り組みを行うことが必要です。

(2) 男女共同参画の推進による豊かな社会づくりについて

○ 「日常の家事」及び「乳幼児の世話」の役割分担

“女性の役割”の割合が高くなっています。

○ 「子どもの教育、学校行事への参加」、「老親や病身者の介護や看護」の役割分担

“男性の役割”に比べ、“女性の役割”の割合が高くなっています。

○ 自分自身の働き方

「自分の意欲や能力を十分に活かせる」で「そう思う」と「ややそう思う」をあわせた“そう思う”の割合が高く、約6割となっています。女性の「そう思わない」の割合は11.1%となっており、男性の6.8%よりも高くなっています。

→①地域は生活の場であり、男女ともに心豊かで生活しやすい地域社会を構築するために、働いている、いないに関わらず、男女がともに地域活動に参画し、地域ぐるみで活性化を図ることが必要です。

- ②男女がともに政治・行政、地域活動、教育等あらゆる分野における活動に参加することはもとより、企画、方針・意思決定段階に女性の参画を拡大していくことが重要です。

(3) 自分らしくいきいきと働ける環境づくりと女性の活躍について

○ ワーク・ライフ・バランスの実現

企業には雇用環境の整備等の取り組みを促進していくことが重要ですが、規模の小さな企業ではワーク・ライフ・バランスの取り組みを進めることが難しいことも多く、経営状態に応じた支援が必要です。ワーク・ライフ・バランスの取り組みが進むと、企業にとっても、優秀な人材の確保・定着、労働者の意欲の向上、仕事の見直しと効率化、企業のイメージアップや社会的評価の向上等、様々なメリットが考えられます。

○ 仕事と家庭の両立の実現のために、求められていること

「育児休業・介護休業中の代替要員の確保など、気がねなく制度を利用できる職場環境をつくること」の割合が45.3%と最も高くなっています。

○ 女性が職を持ち続けるという考え方

「女性は出産の際に一度退職し、子育て後に再び仕事を持つ」という考えと、「結婚し子どもを持つが、仕事を続ける」という考えを持つ割合が高くなっています。

○ 労働時間（通勤時間含む）について

職業分野において女性が活躍するために必要なこととして、「労働時間の短縮や在宅勤務の普及など、働き方の見直しを進めること」の割合が、女性25～44歳で高くなっています。

○ 育児休業・介護休業の取得状況

育児休業について、「取得したかったが、取得できなかった」の割合が2.9%、介護休業について、「取得したかったが、取得できなかった」の割合が1.6%となっており、職場における理解を深めていく必要があります。

○ 職業分野において女性が活躍するために必要なこと

「仕事と家庭の両立について、男女共に職場の支援制度を受けやすい環境が整っていること」の割合が60.2%と最も高くなっています。

- ①働く場において、一人ひとりの個性や能力を十分に発揮できることは男女共同参画社会を実現する上でとても重要なことです。今後、職場においては、仕事の内容や賃金、待遇、昇進・昇格の機会等の男女差別をなくすとともに、性別に関わらず、就労時間の短縮など、多様で柔軟な働き方を選択できる職場づくりと働き続けられる職場づくりを進める必要があります。
- ②新型コロナウイルス感染症が流行するような非常時には、女性比率の高い非正規雇用者がより職を失いやすくなる懸念があり、こうした状況について注視する必要があります。
- ③女性に対する就労支援とともに、多様な働き方の一つとして起業支援を進めていくことも必要です。

(4) 自分らしく健やかに安心して暮らせる基盤づくりについて

○ 相談窓口の認知度

各相談窓口について、市民の3割程度に認知されている状況であり、2割の弱には、全く認知されていません。今後も周知方法を検討していく必要があります。

○ 今後就労を希望する女性（20～64歳）の就労にあたっての不安点

「必要な技術や知識が自分に十分あるか、対応できるか」の割合が、最も多くなっています。

- ①生涯にわたる女性の健康づくりについて、思春期、妊娠・出産期、更年期、老年期といった、ライフステージごとに大きく変化するという特性があることから、ライフステージに応じた健康の保持やリプロダクティブ・ヘルス/ライツを踏まえた支援が必要です。
- ②暴力の被害者が躊躇せずに被害を訴え、又は相談し、包括的に支援が受けられるよう、関係各課、団体が連携し、医療や法的支援など被害者の立場に立った**専門機関へのスムーズな接続を図る**とともに、DVをはじめ、ハラスメント、性犯罪等、あらゆる暴力を予防するために、住民の認識を高める意識啓発や予防啓発を引き続き行う必要があります。
- ③制度の狭間の問題等を踏まえながら、様々な困難な状況に置かれている女性が安心して暮らせる包括的な支援体制の構築が必要です。

1 基本理念

性別に関わりなく一人ひとりがお互いを認め合い、お互いを尊重しながら、個性と能力を十分に発揮し、ともに参画できる男女共同参画社会の実現をめざし、「誰もが自分らしく輝けるまち 王寺」を基本理念とした様々な施策を計画的に推進します。

基本理念

誰もが自分らしく輝けるまち
王寺

2 基本目標

基本目標 1 男女共同参画についての理解・意識の醸成

誰もが自分の生き方を選択し、個性や能力を発揮しながら自分らしく生きていけるよう、固定的な性別役割分担意識を解消し、町民が性別に関わりなく多様な生き方を選択でき、お互いを尊重し認め合う社会の実現を目指します。

また、すべての人が男女共同参画に関する認識を深められるよう、様々な機会を通して分かりやすい広報・啓発活動を行います。さらに、生涯にわたって意識が醸成されるよう家庭や地域、学校等のあらゆる場において男女共同参画を進める教育・学習を推進します。

基本目標 2 男女共同参画の推進による豊かな社会づくり

家庭生活や地域社会活動の分野では、男女が共に活躍できる環境を整えることが必要です。そのため、男女が互いに対等な立場で、家庭生活や地域活動に積極的に参加できるように支援します。また、地域活動の様々な分野で女性が意思決定・方針決定過程へ参画できるように環境整備を進めます。

基本目標 3 自分らしくいきいきと働ける環境づくりと女性の活躍

男女共同参画社会の実現のためには、雇用の分野において、男女の平等と働きやすい環境の実現が必要です。法制度の周知・啓発や多様な働き方を選択するための情報等の充実により、男女ともに働きやすい環境整備を進めるとともに、ワーク・ライフ・バランスの実現が図れるよう労働時間の短縮をはじめとする働き方の見直しや柔軟な就労形態、子育てや介護と仕事を両立できる環境の整備等に努めます。また、一人ひとりが個性と能力を発揮して働くことができるよう、職場での賃金、待遇、昇進・昇格の機会、仕事の内容等における男女差別をなくし、男女ともに安心して働くことが確保される環境づくりを進めます。さらに、社会の様々な分野で誰もが自分らしさを十分に発揮できるよう支援を進めます。

基本目標 4 自分らしく健やかに安心して暮らせる基盤づくり

重大な人権侵害であるDVや各種ハラスメントに対応するため、DV等を許さない社会意識の醸成、**専門機関へのスムーズな接続を図り**、安心して暮らせるまちづくりを推進します。

また、高齢者や障がいのある人、ひとり親家庭、外国人等、生活上の困難に陥りやすい人々に対して、相談事業や福祉サービスを提供し、安心して暮らせる環境整備を進めます。

3 計画の体系

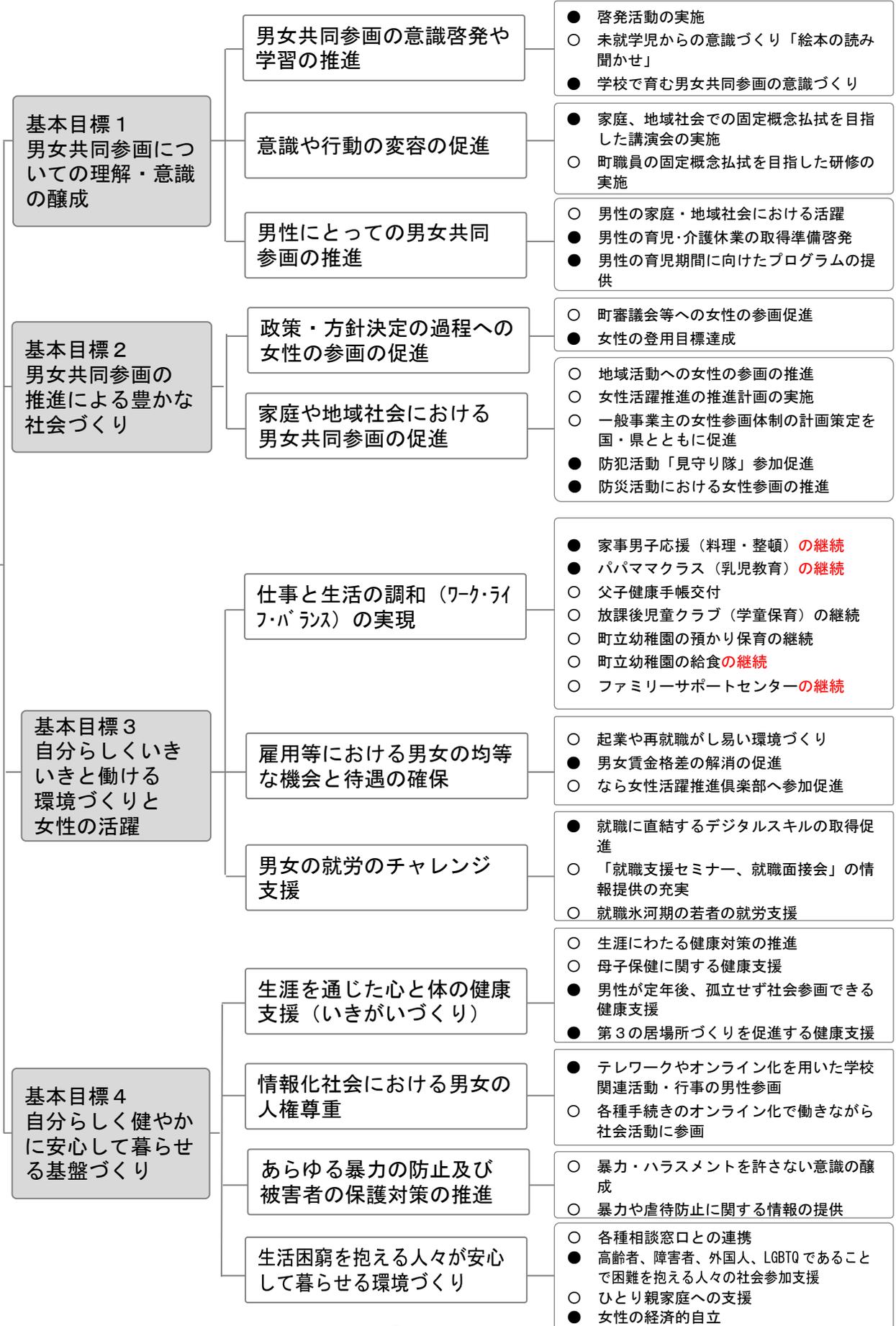
[全体の目標]

[基本目標]

[重点施策]

[具体的施策]

誰もが自分らしく輝けるまち 王寺



基本目標 1 男女共同参画についての理解・意識の醸成

重点施策① 男女共同参画の意識啓発や学習の推進

【具体的施策】

- 啓発活動の実施
男女共同参画週間に啓発活動を行うとともに、パネル展・図書特設コーナーを設置します。
- 未就学児童からの意識づくり「絵本の読み聞かせ」
男女共同参画の意識づくりのため、乳幼児期から絵本による読み聞かせを実施します。
- 学校で育む男女共同参画の意識づくり
子どもの時から、男女平等の意識を育むための教育を行っていくとともに、それぞれの個性と能力を十分発揮し、将来を見通して自己形成ができるよう学校等における教育を推進します。

重点施策② 意識や行動の変容の促進

【具体的施策】

- 家庭、地域社会での固定概念払拭を目指した講演会の実施
差別をなくす町民集会などの町民を対象とした講演会で「誰もがありのままで輝ける社会の実現」をテーマに採用し、実施します。
- 町職員の固定概念払拭を目指した研修の実施
働き方改革、育児介護休業法の改正、SDGs、世代間の意識ずれと「自分らしさ」の表現を認め合うには、全ての職員の意識啓発が大切です。まずは、町職員から研修を受け、啓発できる人材になることを目指します。

重点施策③ 男性にとっての男女共同参画の推進

【具体的施策】

○ 男性の家庭・地域社会における活躍

男性の育児休業取得の推進やテレワークやオンライン化を用いた男性の育児参画を阻む壁の解消、孤独・孤立対策等を進め、男性の家庭や地域社会における活躍推進を図ります。

○ 男性の育児・介護休業の取得準備啓発

育児介護休業法の改正で、法制度は整いました。男性の育休が家庭にとって有効なものとするために、出産前からしっかりとした準備が大切です。奈良県パパ産休プロジェクトに倣い、夫婦で話すファーストステージの支援を図ります。

基本目標 2 男女共同参画の推進による豊かな社会づくり

重点施策① 政策・方針決定の過程への女性の参画の促進

【具体的施策】

- 町審議会等への女性の参画促進
町審議会等の改選時に、女性委員選任への働きかけを行います。
- 女性の登用目標達成
国が定める審議会等への女性登用率の目標達成のため、女性の構成比率の向上、女性の管理職比率の向上を図ります。

重点施策② 家庭や地域社会における男女共同参画の促進

【具体的施策】

- 地域活動への女性の参画の推進
王寺ミラクル 100 事業や達磨寺方丈ファンクラブ等において、女性の地域活動への参加を促進します。
- 女性活躍推進の推進計画の実施
町が策定した一般事業主行動計画に記載された取組を実施し、女性活躍を推進します。
- 一般事業主への女性参画体制への計画策定を働きかけの実施
町内一般企業主に対し、一般事業主行動計画の策定と、女性活躍推進の取組の実施を推進します。
また、奈良労働局の協力を得て、計画策定の助言をする講師派遣事業を活用し、計画の策定を進めていきます。
- 防犯活動「見守り隊」参加促進
「地域ぐるみ学校見守り隊」への地域住民の参加を促進し、安全・安心なまちづくりをめざした防犯活動を実施します。
- 防災活動における女性参画の推進
女性消防団員の活躍推進に向けた取組を促進します。また、防災士ネットワークの活動の活性化とともに、地域の防災活動等において活躍できる人材の育成を促進します。

基本目標3 自分らしくいきいきと働ける環境づくりと女性の活躍

重点施策① 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現

【具体的施策】

- 家事男子応援
家事男子応援プロジェクトにより、男性の家事参画を阻む壁の解消に取り組んでいきます。
- パパママクラス
妊婦・夫とその家族を対象にしたパパママクラスにおいて、男性の育児参画を阻む壁の解消に取り組んでいきます。
- 父子健康手帳交付
父親の育児参加や夫婦で子育てについて、考えるきっかけとなることを目的に父子健康手帳交付を行い、男性の育児参画を阻む壁の解消に取り組んでいきます。
- 放課後児童クラブ（学童保育）の継続
保護者が就労等により昼間家庭にいない児童を対象に、「王寺町子ども・子育て支援事業計画」に基づき取り組んでいきます。
- 町立幼稚園の預かり保育の継続
「王寺町子ども・子育て支援事業計画」に基づき、保護者の子育てを支援するため、夏休み等の長期休業中や午後5時までの預かり保育を引き続き実施します。
- 町立幼稚園の給食の実施
「王寺町子ども・子育て支援事業計画」に基づき、豊かな食の体験を積み重ね、食べる意欲を育み、生涯にわたって健康で質の高い生活を送る基本となる食を営む力の基礎を培うため、町立幼稚園での給食の実施に取り組めます。
- ファミリーサポートセンターの継続
「王寺町子ども・子育て支援事業計画」に基づき、保育施設への送迎や一時預かりなど「育児の援助を希望する乳幼児や小学生等の保護者」と「育児の援助に協力できる人」との相互援助活動を実施します。

重点施策② 雇用等における男女の均等な機会と待遇の確保

【具体的施策】

- 起業や再就職がし易い環境づくり
王寺ミラクル100事業や奈良県女性の再就職準備窓口の活用により、誰もが企業や再就職し易い環境づくりを進めます。
- 男女賃金格差の解消の促進
国の女性の骨太の方針に沿って、企業に男女賃金格差の解消を促します。
- なら女性活躍推進倶楽部へ参加促進
男女ともに働きがいを感じ、いきいきと働き続けることができる職場に取り組む企業、事務所に優良な人材確保を促し、町内の事業所を活性化させます。

重点施策③ 男女の就労のチャレンジ支援

【具体的施策】

- 就職に直結するデジタルスキルの取得促進
国等の支援策を活用しながら、就労に直結するデジタルスキルの取得とスキルを生かした就労を支援します。
- 「就職支援セミナー、就職面接会」の情報提供の充実
「王寺町・奈良労働局一体的実施事業運営計画」に基づき、情報提供や取組を実施します。
- 就職氷河期の若者の就労支援
「王寺町・奈良労働局一体的実施事業運営計画」に基づき、情報提供や取組を実施します。

基本目標 4 自分らしく健やかに安心して暮らせる基盤づくり

重点施策① 生涯を通じた心と体の健康支援

【具体的施策】

- 生涯にわたる健康対策の推進
個人のそれぞれの生き方を尊重するため、生涯にわたって健康な生活を営むための環境づくりを行っていくとともに、妊娠・出産期における指導等の母子保健施策の充実を図ります。
- 母子保健に関する健康支援
妊娠、出産、子育てまで一貫して、健康診査、保健指導・相談対応等のサービス等が受けられるようにするための施策を推進し、健康への支援体制を強化します。
- 男性が定年後、孤立せず社会参画できる健康支援
定年後を過ごす男性の地域活動に参加は、自治会、PTAや文化協会クラブなどで参加する女性の約30パーセントという調査結果があり、地域活動参加の敷居を低くし孤立を防ぐ検討をします。
- 第3の居場所づくりを促進
定年退職後の男性や子どもたちが自立する力を育むための、家庭でも、職場でもないカフェやバー、コミュニティーセンターや図書館、公園や広場など創造的な交流が生まれるような心地良い場所である「第3の居場所」づくりを促進することで健康支援をします。

重点施策② 情報化社会における男女の人権尊重

【具体的施策】

- テレワークやオンライン化を用いた学校関連活動・行事への男性参画
PTAや保護者会など学校関連の活動・行事について、テレワークやオンラインの活用など、男女共同参画の観点から保護者や地域住民が参画しやすい工夫を検討していきます。
- 各種手続きのオンライン化で働きながらの社会活動へ参画
働きながらも社会活動へ参加しやすいよう、町内における各種手続きにおいてオンライン化を推進し、社会活動に参加しやすい環境づくりを進めます。

重点施策③ あらゆる暴力の防止及び被害者の保護対策の推進

【具体的施策】

- 暴力・ハラスメントを許さない意識の醸成
町民に対し、様々な場面において、暴力を許さない意識の醸成のための広報・啓発を行って行きます。
- 暴力や虐待防止に関する情報の提供
広報紙や情報誌等によるDV、ストーカー等の暴力や虐待防止に関する啓発や情報提供を行っていきます。

重点施策④ 生活困窮を抱える人々が安心して暮らせる環境づくり

【具体的施策】

- 各種相談窓口との連携
心配ごと相談や法律相談、消費者相談など、各種相談窓口との連携を図り、相談しやすい環境づくりを推進します。
- 高齢者、障害者、外国人、LGBTQであることで困難を抱える人々の社会参加支援
「王寺町子ども・子育て支援事業計画」等に基づき、「教育の支援」「生活の支援」「経済的支援」「関係機関と連携した支援」の4つを柱に位置づけ、対策を総合的に推進します。
また、西和夜間学校や日本語相談室など民間ボランティア団体へ活動の場を提供し、外国人等への支援を促進します。
- ひとり親家庭への支援
「王寺町子ども・子育て支援事業計画」に基づき、中和福祉事務所の母子・父子自立支援員による相談業務や、ひとり親家庭等医療費助成制度等の周知と利用促進を図り、負担の軽減に努めます。
- 女性の経済的自立
男女がともに自分らしく暮らす基礎となるため、男女の賃金格差の公表などの措置を周知することで格差是正を目指します。

1 王寺町における推進体制

(1) 男女共同参画推進会議

本町における男女共同参画を推進していくためには、行政自ら男女共同参画についての理解を深め、庁内での取組をはじめ、総合的な施策を展開する気運を高め、実施していくことが必要です。

推進会議は、町長を会長とし、各部の長によって構成されています。施策の総合的、計画的かつ効果的な推進に向け、男女共同参画推進会議により、関連各課との連携に基づく推進体制を強化していくとともに、計画の進捗状況や達成状況から、次年度における施策の見直しや検討について協議していきます。

(2) 男女共同参画推進会議幹事会

男女共同参画推進会議幹事会は、男女共同参画推進会議のもとに設置されている組織です。各課・室の長によって構成され、所掌事務に関する具体的事項について、協議及び調査研究を行うとともに、関係機関の連絡調整を図ります。

2 町民・団体、事業者との協働

本計画の推進にあたっては、町民一人ひとりの意識と行動が変わることや、事業者の積極的な取組、家庭や学校における教育など、あらゆる場面における取組が必要です。

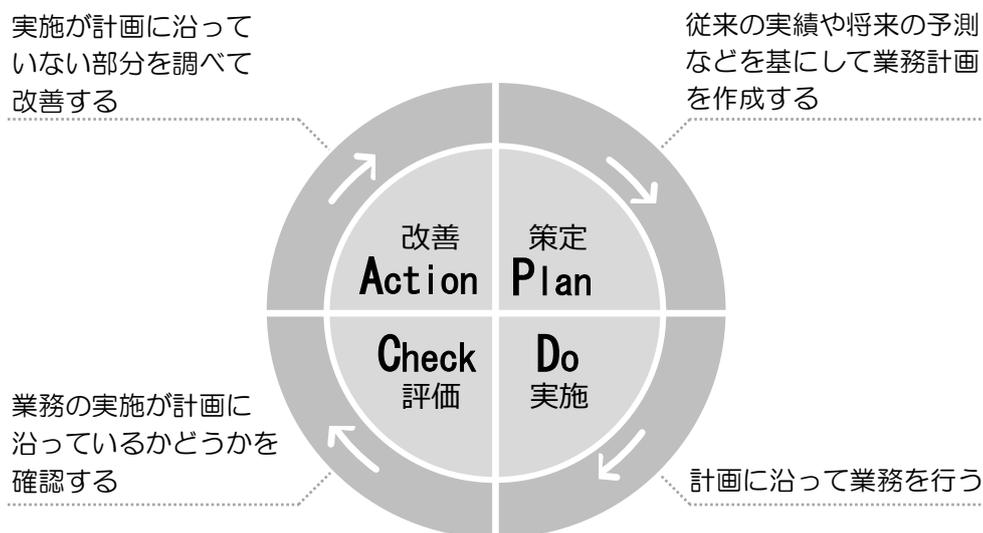
本計画を総合的かつ効果的に推進するため、町民、事業者との協働を図ります。

3 効果的な進行管理

本計画の推進に当たっては、計画の進捗状況や達成状況を定期的に点検し、それを今後の施策に反映していく「PDCA サイクル」により進行管理をし、その結果を公表します。

また、社会情勢や国・県の動向を的確に捉えて本計画の見直しを図り、本町の男女共同参画に関する諸施策に反映させ、施策を多角的・効率的に進めます。

PDCAサイクルのイメージ



4 指標

本町の基本理念の実現に向け、指標を設定し、進捗状況や成果の把握を行います。

項目(案)	現状	目標
	(令和4年)	(令和14年)
固定的な性別役割分担意識の解消（「男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである」に“反対”の割合）	24.4%	54.6%
政治の場における男女の地位に対する平等意識（政治の場における男女の地位に対する「平等である」と回答した人の割合）	10.3%	50.1%
社会通念・慣習・しきたりなどにおける男女の地位に対する平等意識（社会通念・慣習・しきたりなどにおける男女の地位に対する「平等である」と回答した人の割合）	14.2%	65.5%
ボランティア等を通じた地域活動への参加状況（ボランティア等を通じた「地域活動をしている」と回答した人の割合）	24.9%	61.5%
審議会等への女性委員の登用率	29.7%	47.6%
25～44歳女性の就業率	73.4% (R2国調)	84.4%

※ 目標値は、意識調査アンケートで「どちらかといえば」という回答を「平等」という回答にすることを目標値にしている。

資料編

1 用語解説

あ行	
一般事業主行動計画	事業主が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、①計画期間②目標③目標を達成するための対策の内容と実施時期を具体的に盛り込み策定する計画。
王寺ミラクル100事業	平成28年度より“私らしく働く”をテーマに女性のライフステージに応じた多様な働き方を応援するプロジェクト。
か行	
合計特殊出生率	合計特殊出生率は、15歳から49歳までの女性の年齢別出生率を合計したもので、1人の女性が仮にその年次の年齢別出生率で一生の間に生むとしたときの平均子ども数に相当。 15歳から49歳までの年齢別の出生率を「合計」し、限定した女性人口を用いるので「特殊」が付く。
こころの健康相談統一ダイヤル 【厚生労働省】	平成20年9月10日より、自殺対策大綱に基づき、内閣府からの依頼を受け、①自殺の危機が高まっている人に対して、話を聴くことで自殺念慮を軽減又は回避できるようにする、②具体的な自殺の危機介入を受けられるような方向付けをすることを目的とし、都道府県・政令指定都市が実施しているこころの健康電話相談等の公的な電話相談事業に全国共通の電話番号を設定する「こころの健康相談統一ダイヤル」の運用を実施。
固定的性別役割分担意識	男性・女性で異なる役割が与えられ、その役割の遂行を期待する意識のことをいう。
コワーキングスペース	個人事業主やフリーランス・勤務場所が自由に選べる雇用型社員など見ず知らずの人達が1つのワーキングスペースに集まり業務を行うスタイルを指す。レンタルオフィスの一部をコワーキングスペースとして貸し出す場合も多い。コワーキングスペースには様々な立場・業種の人々が集まり、そこでの交流により新たなビジネスが生まれたり仕事を依頼されたりするメリットがある。
さ行	
在宅勤務（テレワーク）	勤労形態の一種で、情報通信技術を活用し時間や場所の制約を受けずに、柔軟に働く形態のこと。
サテライトオフィス	サテライトオフィスとは、企業または団体の本拠から離れた所に設置された小規模のオフィスのこと。 本拠を中心としてみた時に衛星（サテライト）のように存在するオフィスとの意から命名された。 一般的に、サテライトオフィスでは勤務者が本社や支社と同様に働けるような通信環境が整備されており、支社との差は以下のようなものになる。 サテライトオフィス：さまざまな働き方に対応するため必要最低限の機能を保持している 支社：業務を進めることが目的なので、組織の機能を保持している

ジェンダー	社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような「社会的・文化的に形成された性別」のことをいう。
自殺対策相談窓口	悩みや不安を抱えて困った際に、気軽に相談できる窓口。奈良県では、ならこころのホットライン（電話相談）、ハローワークでの無料の法律相談（対面相談）、自死遺族の方のための相談窓口・集いの場、奈良いのちの電話協会、よりそいホットライン、厚生労働省 SNS 相談、厚生労働省支援情報サイト、内閣官房 新型コロナウイルス感染症対策 支援情報ナビを実施。
女性の人権ホットライン【法務省】	「女性の人権ホットライン」は、配偶者やパートナーからの暴力、職場等におけるセクシュアル・ハラスメント、ストーカー行為といった女性をめぐる様々な人権問題についての相談を受け付ける専用相談電話。 電話は、最寄りの法務局・地方法務局につながり、相談は、女性の人権問題に詳しい法務局職員又は人権擁護委員が対応している。相談は無料、秘密は厳守。
女性版骨太の方針	女性活躍・男女共同参画の取組を加速するために、毎年6月をめぐりに政府決定し、各府省の概算要求に反映される。
就職氷河期	就職氷河期とは、バブル崩壊に伴う景気の悪化により、就職が厳しくなった時期のこと。 就職氷河期世代は、高卒の場合は 1975～1985 年生まれ、大卒は 1970～1980 年生まれの人たちといわれている。
た行	
第3の居場所	定年退職後の男性も含め、家庭でも、職場でもない、第3の居場所で、カフェやバー、コミュニティセンターや図書館、公園や広場など創造的な交流が生まれるような心地良い場所を指す。
達磨寺方丈ファンクラブ	王寺町の資源「人」「観光スポット」を「企画」で結び、観光資源の発掘を通して奈良県指定文化財の達磨寺「方丈」の活用、観光を絡めた仕事の創出を目指したクラブ。
デジタルスキル	コンピュータやデジタル機器を使用して情報にアクセスし、管理するために必要な基本的なスキルのこと。 1. 暗号化&サイバーセキュリティスキル：不正アクセスからデータを保護するためのスキル 2. コラボレーションスキル：コミュニケーションを加速するツールを活用したスキル 3. データサイエンス・データベース管理と分析スキル：統計学、データモデリングなどを含めたデータ収集、データ処理、データ 4. ベース管理と分析したスキル プロジェクト管理スキル：管理ソフトウェアによる製品の主要なカスタマーサクセスの工数設定や指標を追跡管理するスキル
な行	
奈良県パパ産休プロジェクト【奈良県事業】	産後すぐのママが特にサポートを必要とする時期に、パパが休暇を取って寄り添い、夫婦で一緒に子育てを推進するプロジェクト。
なら女性活躍推進倶楽部【奈良県事業】	県内の女性活躍の気運を高めるとともに女性が個々の希望に応じて活躍できる環境を整備するため、官民をあげて取り組む地域における女性活躍の総合的な支援体制として、平成 29 年 12 月、「なら女性活躍推進倶楽部」を創設。
は行	
ひきこもり地域支援センター【奈良県事業】	ひきこもり地域支援センターでは、社会福祉士、精神保健福祉士、臨床心理士等の資格を有するひきこもり支援コーディネーターが、ひきこもりの状態にある方やその家族へ相談支援を行い、適切な支援に結びつける。また、地域における関係機関とのネットワークの構築や、ひきこもり支援に係る情報の幅広い提供等、地域におけるひきこもり支援の拠点としての役割を担う。

フレックスタイム制度	1 か月以内の一定期間（清算期間）における総労働時間をあらかじめ決めておき、労働者はその枠内で各日の始業及び終業の時刻を自主的に決定し働くこと。
ま行	
無意識の思い込み（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）のことをいう。
ら行	
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）	生涯にわたって、身体的、精神的、社会的に良好な状態であることと、それを決定できる権利のことをいう。いつ何人子どもを産むか、産まないかを自分で選ぶ自由、安全な妊娠、出産、子どもが健康に生まれ育つ、思春期や更年期における健康上の問題など、生涯を通じた性と生殖に関する問題が含まれる。
わ行	
ワーク・ライフ・バランス	仕事と生活の調和のこと。国民ひとりひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できることをいう。
アルファベット	
DV（ドメスティック・バイオレンス）	家庭内暴力とも呼ばれ、家族の間で行われる身体的、精神的虐待行為などのことをいいます。例えば、身体的暴力（殴る・凶器を用いた脅し）、精神的暴力（暴言・無視）、経済的な制限（生活費をわたさない・仕事の制限）、性的な暴力（性行為や中絶の強要）などの行為が含まれる。
DV相談ナビ 【内閣府】	配偶者からの暴力に悩んでいることを、どこに相談すればよいかわからないという方のために、全国共通の電話番号（#8008）から相談機関を案内するDV相談ナビサービスを実施。発信地等の情報から最寄りの相談機関の窓口に電話が自動転送され、直接相談が可能。
LGBTQ	レスビアン（Lesbian、女性の同性愛者）、ゲイ（Gay、男性の同性愛者）、バイセクシュアル（Bisexual、両性愛者）、トランスジェンダー（Transgender、生まれた時の性別と自分で認識している性別が異なる人）、クエスチョニング（Questioning、自分のセクシュアリティを決められない、わからない、決めない人）の頭文字からなる言葉で、性的少数者の総称のひとつのこと。
M字カーブ	女性の就業率を年齢階級別にグラフ化したとき、30 歳代を谷とし、20 歳代後半と 40 歳代後半が山になるアルファベットの M のような形になること。結婚や出産を機に労働市場から離れる女性が多く、子育てが一段落すると再び就職するという特徴があるためにこのような形になる。