

資料 1

## 第 2 次

# 香芝市男女共同参画プラン(素案)



平成 29 年〇月

香芝市



# 目次

## 第1章 プラン策定にあたって

1. プラン策定の趣旨背景
2. プランの位置づけと期間
3. プラン策定にあたっての基本的な視点

## 第2章 市の現状

1. 香芝市を取り巻く環境
2. 男女共同参画に関する市民の意識について
3. 男女共同参画社会づくりに向けた市内事業所の取り組みについて
4. 第2次プランの策定に向けた課題

## 第3章 プランの基本的な考え方

1. 基本理念
2. 基本目標
3. 施策の体系
4. 数値目標

## 第4章 施策の展開

- 基本目標Ⅰ 男女共同参画社会の実現に向けた市民の意識づくり  
基本目標Ⅱ 仕事と生活のあり方を多様に選択できる社会づくり  
基本目標Ⅲ あらゆる暴力等の根絶と、健康・福祉への支援  
基本目標Ⅳ 男女共同参画プラン推進体制の整備

## 資料編

- 用語の解説  
プランの策定経過  
香芝市男女共同参画推進委員名簿  
男女共同参画社会基本法  
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律



## 第1章 プラン策定にあたって

本プランの策定にあたって、これまでの国・奈良県の男女共同参画に関する動向を踏まえ、プランの趣旨や位置づけ、期間、視点について記載しています。

## 1. プラン策定の趣旨背景

### (1) 国の動向

昭和 54(1979)年、第 34 回国連総会において「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」(以下、「女子差別撤廃条約」という。)が採択され、世界的に男女平等、女性の地位向上のための本格的な取り組みが始まりました。日本においても、昭和 55(1980)年に「女子差別撤廃条約」に署名、昭和 60(1985)年に批准しました。

また、昭和 60(1985)年に「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」(以下、「男女雇用機会均等法」という。)が制定されました。その後、何度か施行規則改正が行われ、平成 26(2014)年の改正では、間接差別となり得る措置範囲の見直しやセクシュアル・ハラスメントの予防・事後対応の徹底等が図られました。

平成 11(1999)年には男女共同参画社会の実現を 21 世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置づける「男女共同参画社会基本法」が制定され、全国の自治体が「男女共同参画プラン」の作成に取り組み始めました。

平成 12(2000)年には「男女共同参画社会基本法」に基づき、今後の方向性を示した「男女共同参画基本計画」が策定されました。その後、平成 17(2005)年に「第 2 次男女共同参画基本計画」、平成 22(2010)年に「第 3 次男女共同参画基本計画」が制定されています。

平成 13(2001)年には、「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」(以下、「DV 防止法」という。)が制定されました。DV 防止法は、被害者を女性に限定していませんが、前文に「配偶者からの暴力の被害者は、多くの場合女性であり、経済的自立が困難である女性に対して配偶者が暴力を加えることは、個人の尊厳を害し、男女平等の実現の妨げとなっている」と明記されています。

平成 19(2007)年に「ワーク・ライフ・バランス憲章」と「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が制定されました。ワーク・ライフ・バランス憲章では、仕事と生活の調和が実現した社会は、「国民一人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多段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」と定義されています。

平成 21(2009)年には「育児休業、介護休業など育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(以下、「育児介護休業法」という。)が改正され、短時間勤務制度や所定外労働免除の義務化、子の看護休暇制度の拡充、父親の育児休業取得促進等が行われました。

平成 25(2013)年には「日本再興戦略」において「女性の活躍促進」を日本の成長戦略の中核として位置付けることが閣議決定されました。

平成 27(2015)年 9 月には豊かで活力ある社会の実現を目的とし、「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」)が施行され、男性を含めた働き方の見直しを進め、国や地方公共団体、民間事業主に、数値目標や行動計画の公表等を義務付ける等の取り組みが始まりました。

平成 27(2015)年 12 月には「第 4 次男女共同参画基本計画」が策定され、男女共同参画社会の実現に向けた取り組みは新たな段階に入っています。

## (2) 奈良県の動向

昭和 61(1986)年に女性の諸活動の拠点となる「奈良県女性センター」が開設され、最初の行動計画である「奈良県婦人行動計画」が策定されました。

平成 9(1997)年には、「なら女性プラン 21—奈良県女性行動計画(第二期)—」が策定され、奈良県の男女共同参画施策の柱となりました。

平成 13(2001)年には、「男女共同参画社会基本法」の制定を受け、男女平等実現の基盤となる「奈良県男女共同参画推進条例」が公布、施行されました。

平成 14(2002)年には、「なら男女共同参画プラン 21(奈良県男女共同参画計画)」、平成 18(2006)年には「なら男女 GENKI プラン(奈良県男女共同参画計画 第 2 次)」が策定されました。また、平成 23(2011)年には「なら男女 GENKI プラン」の後期 5 カ年の目標が見直されました。

平成 18(2006)年 3 月には「奈良県配偶者からの暴力防止及び被害者支援基本計画」が策定されました。また、平成 21(2009)年 1 月には第 2 次計画が、平成 25(2013)年には第 3 次計画が策定されました。

平成 28(2016)年 3 月には「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)」が策定され、奈良県の女性はその能力を十分に発揮して活躍できるよう、その阻害要因を取り除き、「男女ともにライフステージの各段階で、多様な選択肢の中から、自らの道を選択できる社会をつくり、女性が輝き活躍する奈良県」の実現を目指しています。

### (3) 第 2 次プラン策定の趣旨

男女共同参画社会とは、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」（男女共同参画基本法第 2 条より）のことです。性別に関係なく、全ての人にとって生きやすい男女共同参画社会の実現は、我が国における 21 世紀の最重要課題の一つと位置づけられています。本市においては、平成 13 年 3 月に「人権の尊重と男女共同参画の実現」を基本理念とした「第 1 次香芝市男女共同参画プラン」を策定し、それに基づき、性別により差別されることなく、個人の人権が尊重される社会、多様な生き方を選択でき、自己決定できる社会、男女がともに参画し、家族的責任と社会的責任を男女がともに担う社会の実現を目指し、取り組みを進めてきました。また、平成 19 年 9 月には「男女共同参画都市」を宣言し、男女共同参画社会づくりを積極的に取り組む姿勢を、広く市内外に明らかにしました。

しかし、人々の意識の中には長い年月をかけて形成されてきた「固定的性別役割分担意識」が未だに根強く残っており、「男女共同参画社会」の実現に向けての大きな障害となっており、あらゆる場面における環境整備がまだまだ十分とはいえないのが現状です。

また、前回プランを策定し、期間が終了してからも、社会経済状況の変化とともに、LGBT(性的マイノリティ)等の多様な性のあり方、防災分野における男女共同参画の視点の欠如、ワーク・ライフ・バランスの実現、女性の社会進出を促進するにあたっての阻害要因、交際相手からの暴力(デート DV)等、「男女共同参画社会」の実現における新たな課題・問題が多岐にわたって発生しています。

さらに、全国的には少子高齢化が進み、人口減少が本格化するなかで、香芝市は人口増加が一貫して続いている一方で、昼間は大阪方面を中心とした地域で働き、夜間に本市に帰るという人が多く住んでいます。また、女性の就業率が奈良県内他市と比較しても低い傾向にあります。このような香芝市の特徴や動向によって起こり得る影響を考慮しつつ、国・県の動向を踏まえた上で、「男女共同参画社会」の実現に向けた様々な課題・問題を解決し、本市における男女共同参画社会に関する施策を総合的、体系的に推進するために「第 2 次香芝市男女共同参画プラン」を策定しました。



## 2. プランの位置づけと期間

本プランは、「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に基づく「市町村男女共同参画計画」として、市が今後取り組んでいく施策の基本的な方向性を定めたものです。

また、平成27年9月に施行された「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。)」の第6条第3項に基づく「推進計画」及び「配偶者からの暴力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。)」の第2条の3第3項に基づく「市町村基本計画」としても位置づけます。

さらに、策定にあたっては、国の「第4次男女共同参画計画」および奈良県の「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)」の内容を踏まえるとともに、「第4次香芝市総合計画 後期基本計画」をはじめとする市の各種関連計画との整合性を図りました。

計画期間は、目まぐるしく変化する社会情勢を考慮し、平成29年度から平成33年度までの5ヵ年を目途としました。

### **3. プラン策定にあたっての基本的な視点**

本プランの策定にあたって、以下の4つの基本的な視点をもとに、今後の施策立案・推進にあたっては、この基本的視点を十分反映させるよう取り組みます。

#### **(1) 固定的性別役割分担意識の払拭**

性別によって社会の中での役割を決めてしまうのではなく、市民一人ひとりの多様な価値観、生き方等が尊重され、それぞれが個性と能力を発揮できるよう、固定的性別役割分担意識の払拭を目指します。

#### **(2) あらゆる場面における男女共同参画の視点を取り入れた環境整備**

家庭・職場・地域をはじめとした様々な場面において、責任や負担がどちらかの性に偏らないよう、お互いの性別を理解し合い、支え合い、対等な立場で参画できるよう、環境整備を進めていきます。

#### **(3) 多様性(ダイバーシティ)を認め合い、人権が尊重される社会づくり**

多様な人々が互いの違いを認め合い、だれもが平等に参画し、活躍することができるよう、様々な分野において多様性(ダイバーシティ)と人権を尊重した社会づくりを目指します。

#### **(4) 市民ニーズに沿った施策の推進**

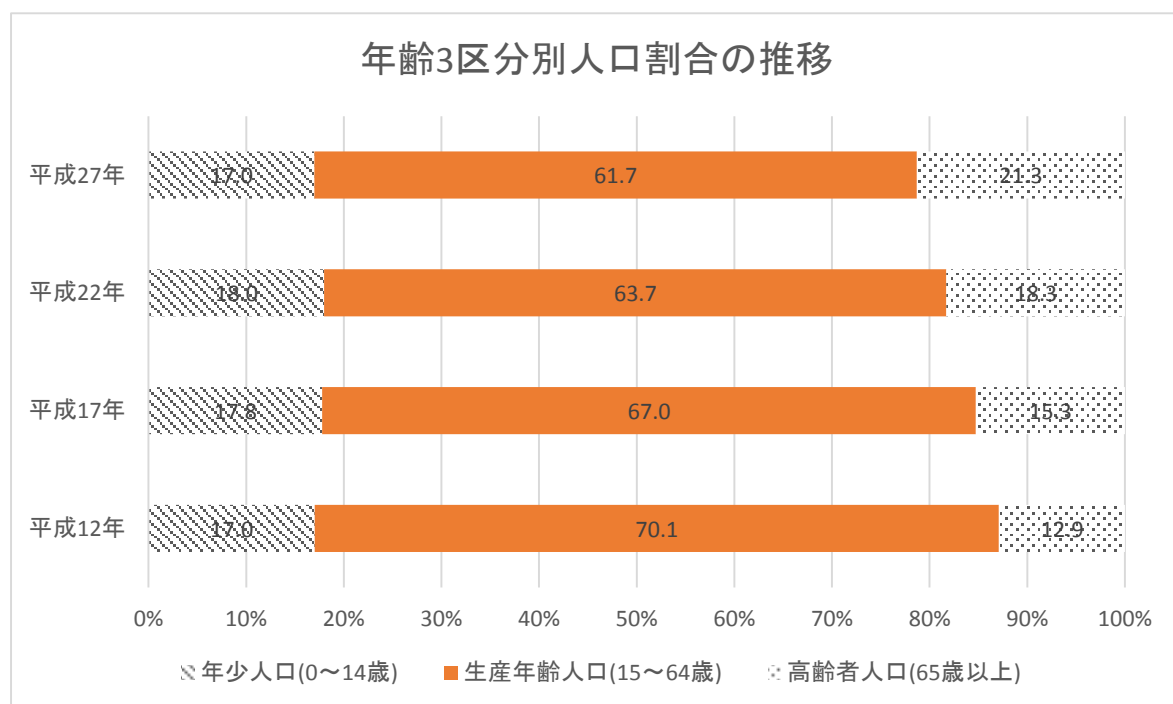
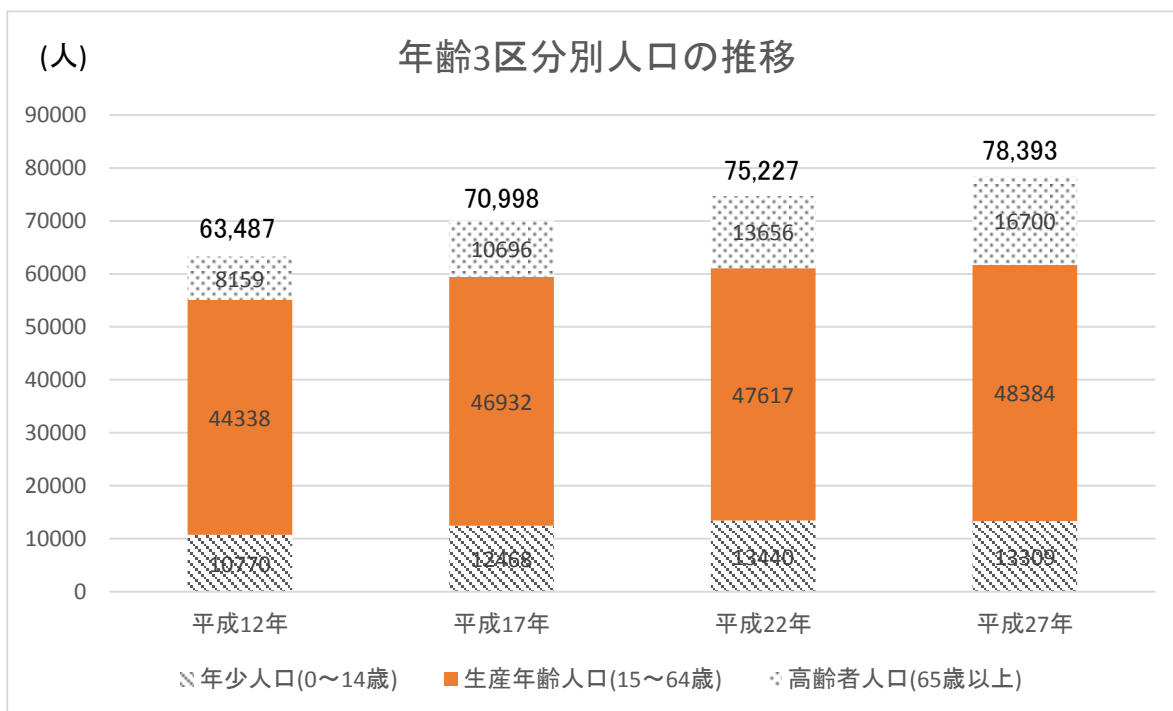
香芝市における男女共同参画社会づくりを進めるにあたり、市民が何を求めているのかを常に考え、市民ニーズに沿った施策の実行に最善を尽くします。

## 第2章 市の現状と課題

統計データからみた香芝市を取り巻く環境、市民意識調査・事業所実態調査の結果について記載しています。

# 1. 香芝市を取り巻く環境

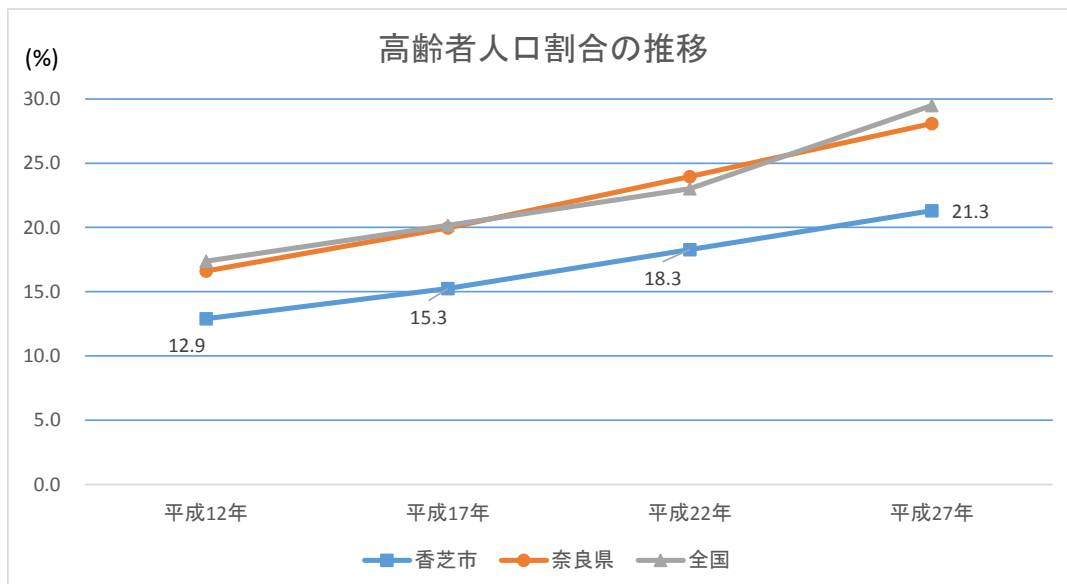
## (1) 人口推移



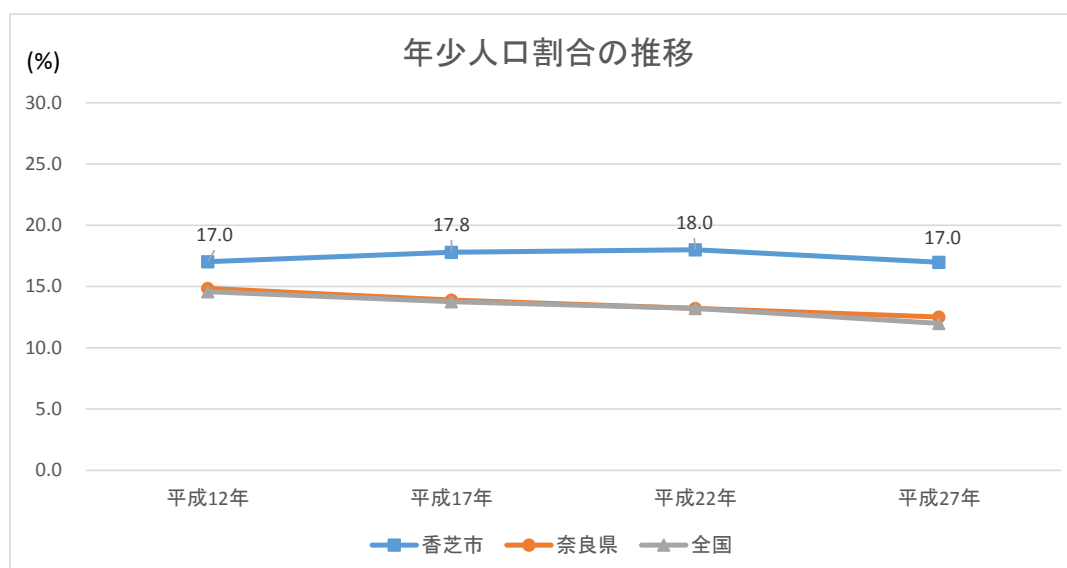
注) 総数には「不詳」を含むため、内訳を合計しても総数に一致しない。

出展：平成12~22年は国勢調査、平成27年は住民基本台帳(9月末時点)

香芝市の人口は年々増加しており、平成27年では78,393人となっています。人口を3区分で分けると、15~64歳の生産年齢人口の割合が徐々に減少し、逆に65歳以上の高齢者人口の割合が徐々に増加しています。



年	平成12年	平成17年	平成22年	平成27年
香芝市(%)	12.9	15.3	18.3	21.3
奈良県(%)	16.6	20.0	24.0	28.1
全国(%)	17.4	20.2	23.0	29.5

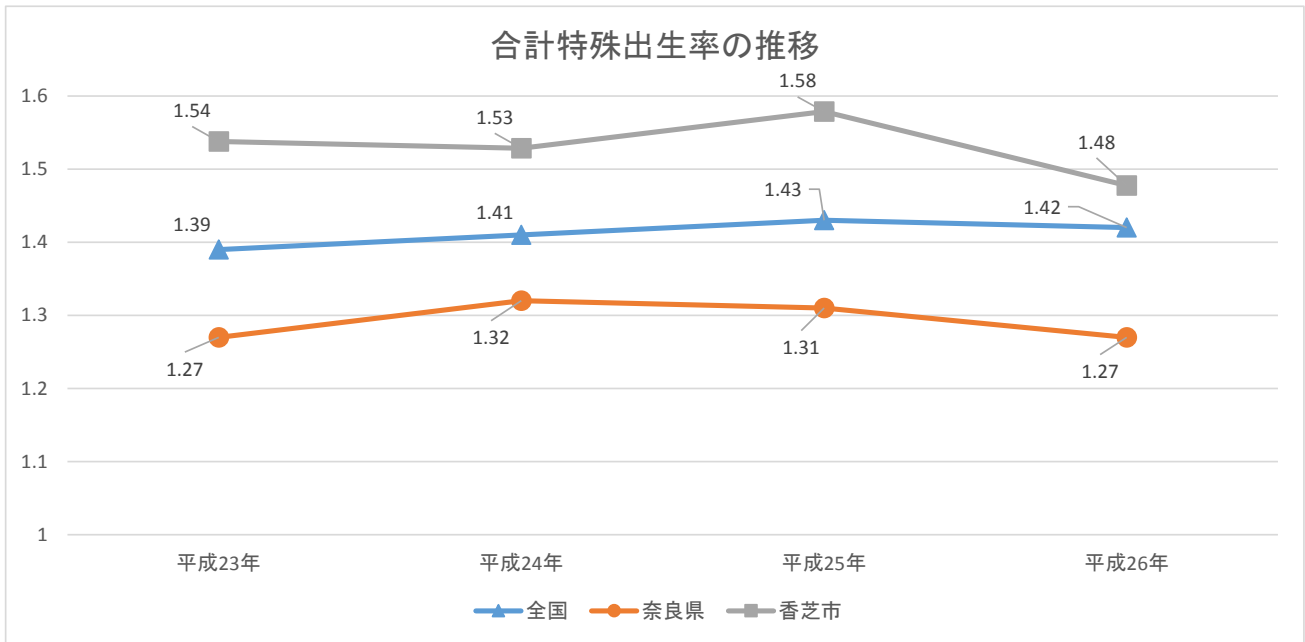


年	平成12年	平成17年	平成22年	平成27年
香芝市	17.0	17.8	18.0	17.0
奈良県	14.8	13.9	13.2	12.5
全国	14.6	13.8	13.2	12.0

出展：平成 12～22 年は国勢調査、平成 27 年は総務省統計局(全国)及び住民基本台帳  
 ※平成 27 年の奈良県は 10 月 1 日時点、香芝市は 9 月末時点の割合

香芝市の高齢者人口割合については全国平均・奈良県全体よりも低いものの、年ごとに増加傾向となっています。一方、年少人口割合は全国平均・奈良県全体よりも高くなっており、変化もほぼ横ばいとなっています。

## (2) 合計特殊出生率の推移

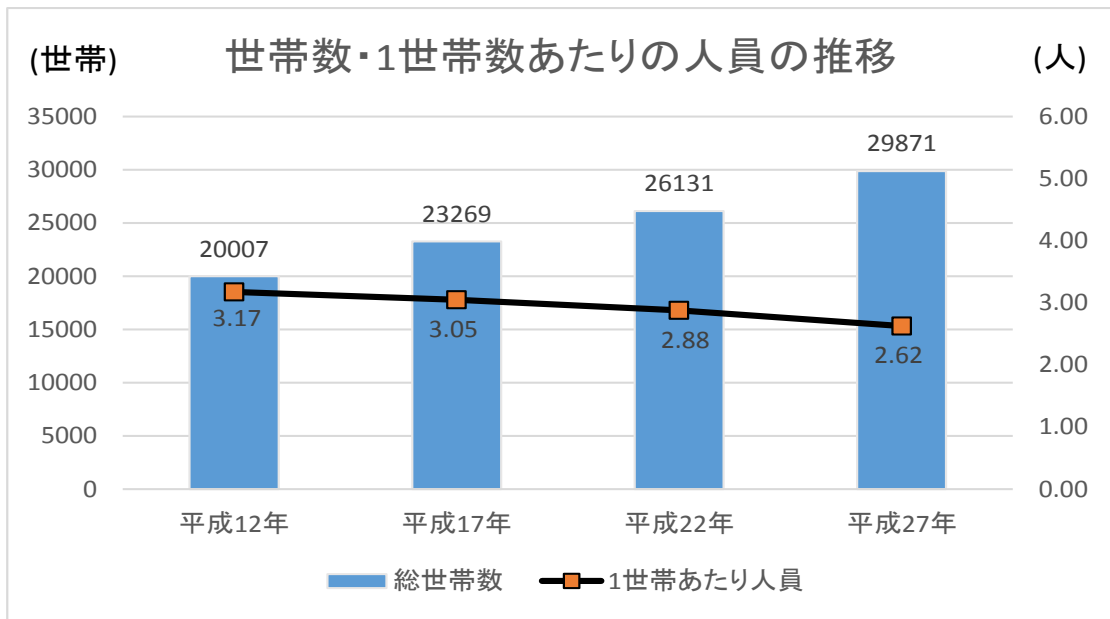


	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年
香芝市	1.54	1.53	1.58	1.48
奈良県	1.27	1.32	1.31	1.27
全国	1.39	1.41	1.43	1.42

出展：全国・奈良県は厚生労働省人口動態統計、香芝市は奈良県保健統計年報

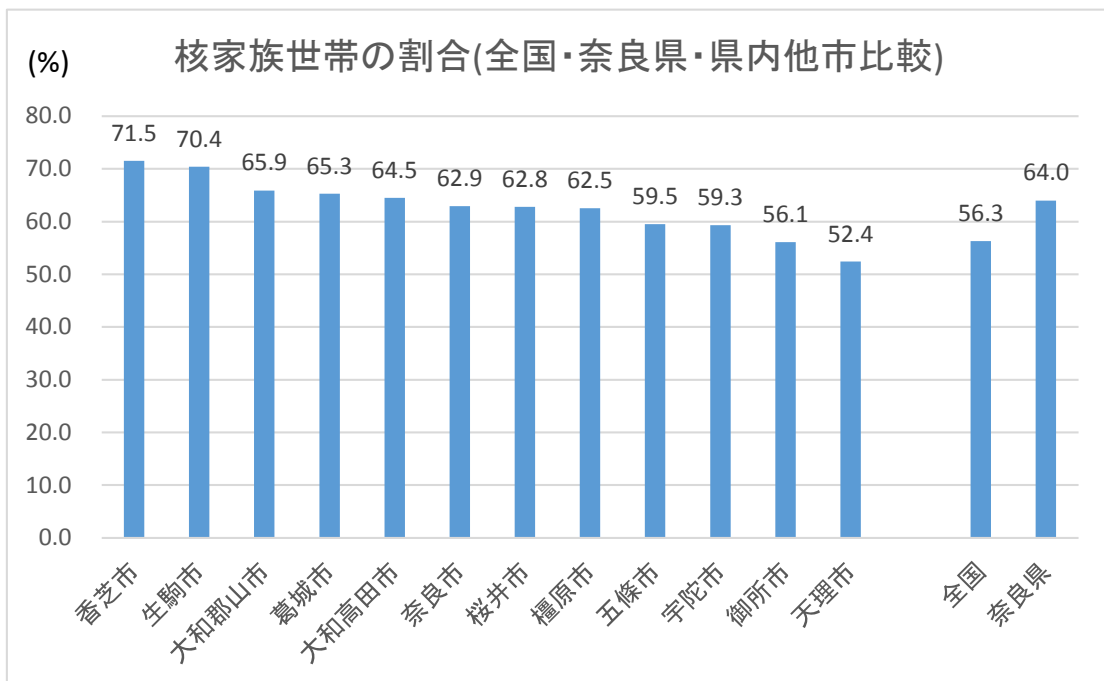
合計特殊出生率は、奈良県全体が全国平均を下回る一方、香芝市では全国平均を上回る数値となっています。

### (3) 世帯の状況



出展：平成 12～22 年は国勢調査、平成 27 年は住民基本台帳(9 月末時点)

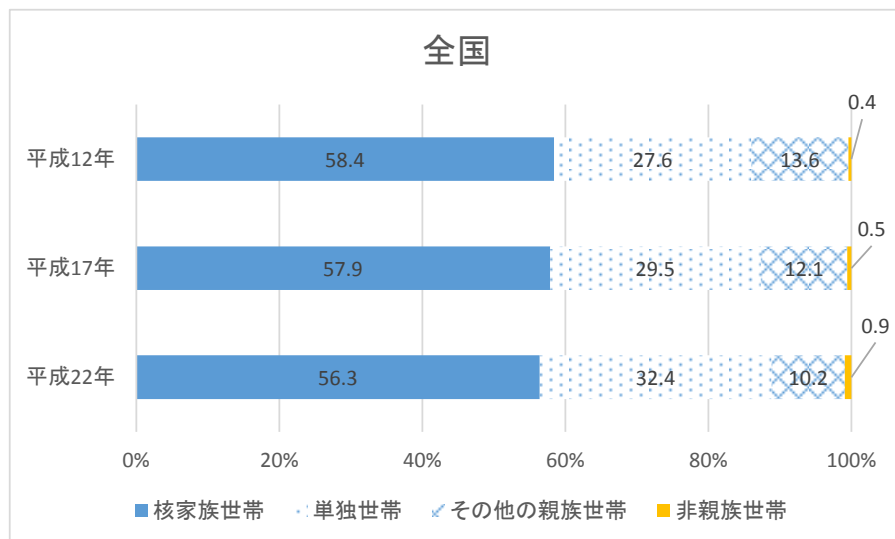
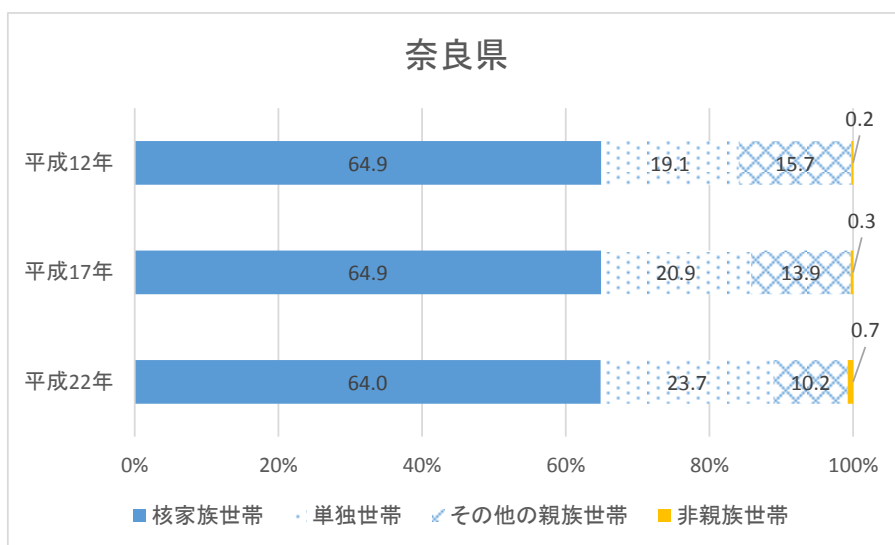
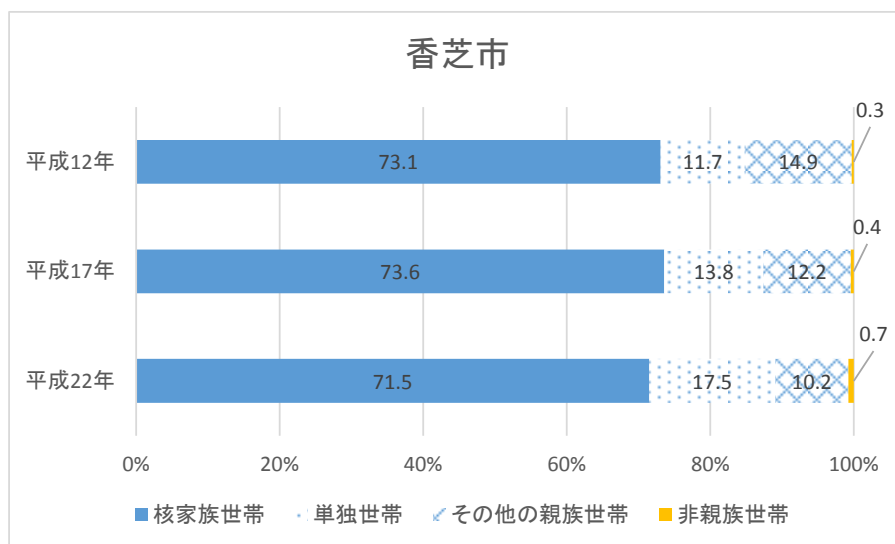
総世帯数は年々増加している一方、1 世帯あたりの方員は減少しており、世帯が小規模化していると考えられます。1 世帯あたりの方員は平成 22 年には 3 人を下回っており、平成 27 年には 2.62 人となっています。



出展：平成 22 年国勢調査

香芝市の核家族世帯の割合については特に高く、奈良県内他市と比較しても最も高い割合となっています。

【一般世帯における世帯類型別割合の推移】

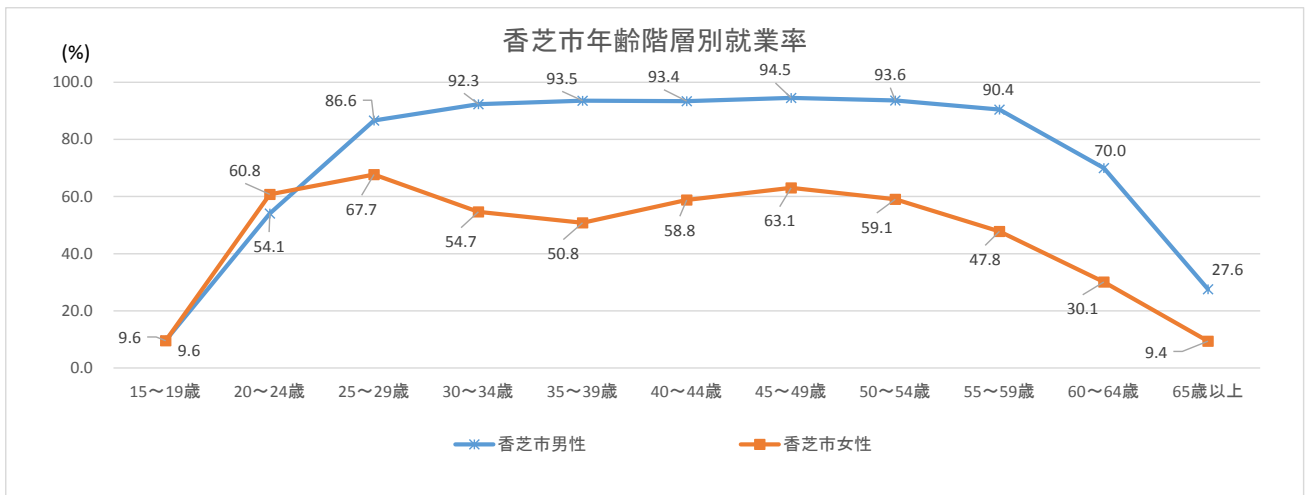


出展：平成22年国勢調査

香芝市の核家族の割合は平成22年で71.5%となっており、これは全国・奈良県よりも高い水準です。単独世帯については同じく平成22年で17.5%と、全国・奈良県と比較して低い水準ですが、平成12・17年と比較して徐々に上がりつつあります。



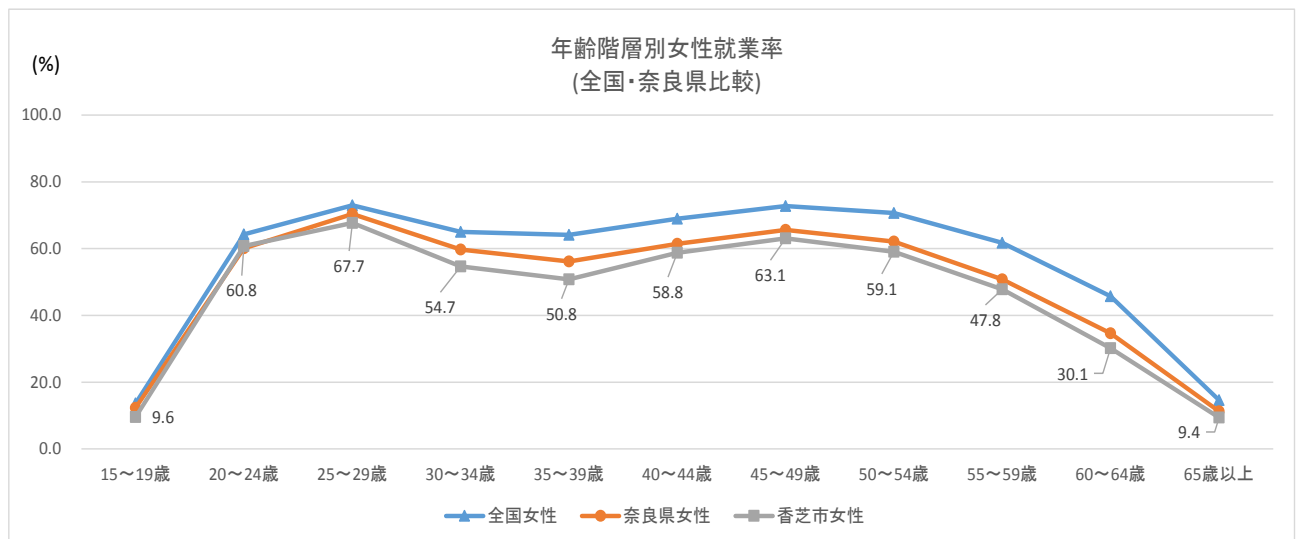
#### (4) 就業の状況



就業率	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳以上
香芝市男性(%)	9.6	54.1	86.6	92.3	93.5	93.4	94.5	93.6	90.4	70.0	27.6
香芝市女性(%)	9.6	60.8	67.7	54.7	50.8	58.8	63.1	59.1	47.8	30.1	9.4

出展：平成 22 年国勢調査

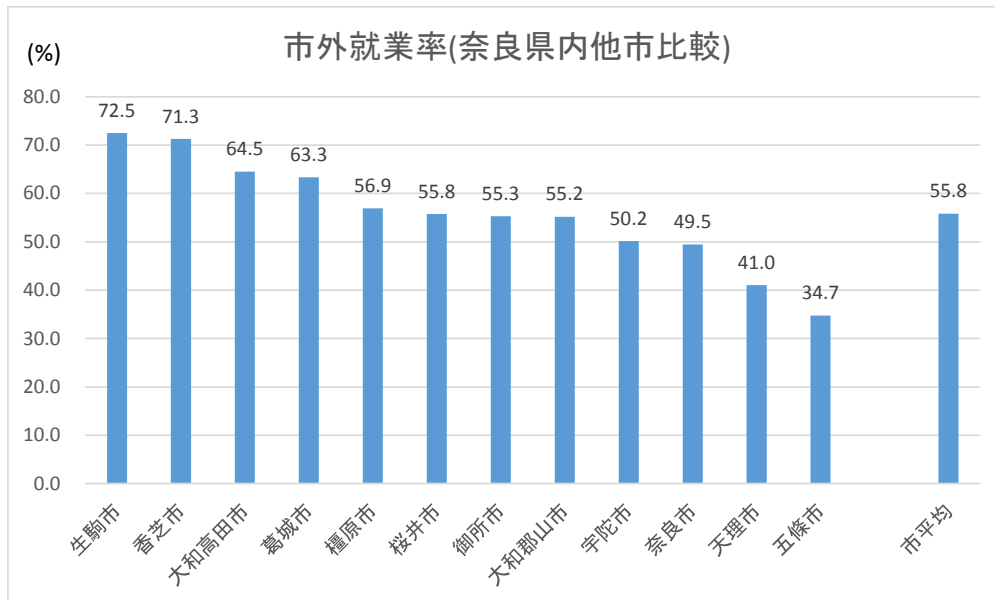
香芝市の男女の就業率を比較すると、20～24歳の年齢層までは差がほとんどないものの、それより上の年齢層からは差が大きくなっていき、35～39歳の層では最もM字カーブの谷が深くなっています。



出展：平成 22 年国勢調査

就業率	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳以上
香芝市女性(%)	9.6	60.8	67.7	54.7	50.8	58.8	63.1	59.1	47.8	30.1	9.4
奈良県女性(%)	12.3	60.1	70.4	59.7	56.2	61.5	65.6	62.1	50.8	34.6	11.3
全国女性(%)	13.7	64.3	73.0	65.0	64.2	69.0	72.8	70.7	61.8	45.7	14.6

香芝市の女性の就業率(15歳以上)について、全国・奈良県と比較すると、ほぼ全ての年齢層でほぼ全ての年齢層で下回っています。



出展：平成 22 年国勢調査

香芝市の市外就業率は 71.3%であり、奈良県内他市と比較しても上から 2 番目と非常に高い割合となっています。

**【香芝市就業者の市外就業先上位 10 自治体】**

①男性

順位	自治体名	就業者数
1	大阪市	4,899
2	八尾市	862
3	東大阪市	745
4	橿原市	645
5	奈良市	566
6	柏原市	551
7	大和高田市	526
8	大和郡山市	446
9	葛城市	423
10	広陵町	327
参考	香芝市	3,591

②女性

順位	自治体名	就業者数
1	大阪市	2,022
2	大和高田市	611
3	橿原市	513
4	広陵町	474
5	八尾市	400
6	上牧町	341
7	柏原市	300
8	東大阪市	270
9	葛城市	243
10	奈良市	242
参考	香芝市	4,799

出展：平成 22 年国勢調査

香芝市就業者の市外就業先については、男女共に大阪市への就業者数(男性 4,899 人、女性 2,022 人)が圧倒的に多いです。男性は大阪市に続き、八尾市へ 862 人、東大阪市へ 745 人と大阪府への就業が多い一方、女性は大和高田市へ 611 人、橿原市へ 513 人と香芝市近隣の自治体への就業が多くなっています。

また、香芝市内就業者数については、男性が 3,591 人、女性が 4,799 人であり、女性の方が多くなっています。

## 2. 男女共同参画に関する市民の意識について

プラン策定にあたって、市民の男女共同参画に関する意識をはじめ、家庭や就労分野における男女の共同参画、仕事と家庭の両立支援の実態等を把握するために「香芝市男女共同参画社会づくりに向けての市民意識調査」を実施しました。

- ・調査対象：16歳以上の市民2,000人(男女各1,000人、無作為抽出)

- ・調査方法：郵送による配布・回収及びインターネットによる回答

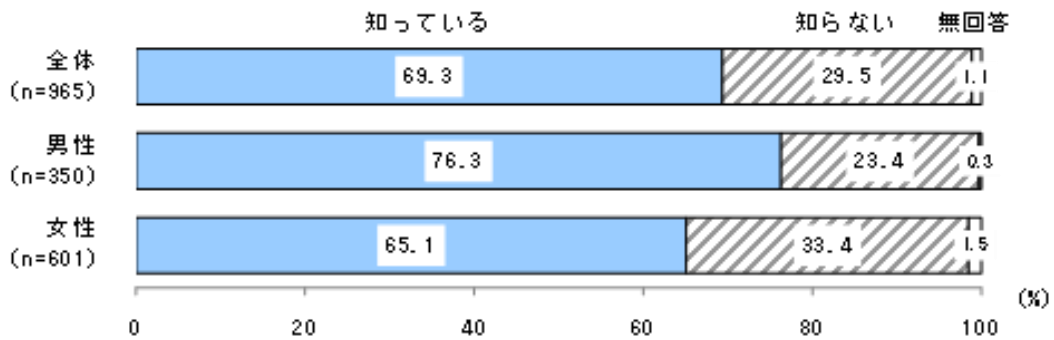
- ・調査期間：平成28年7月29日～8月22日

- ・有効回答数：965人

(男性350人、女性601人、[性別を]回答したくない7人、無回答7人)

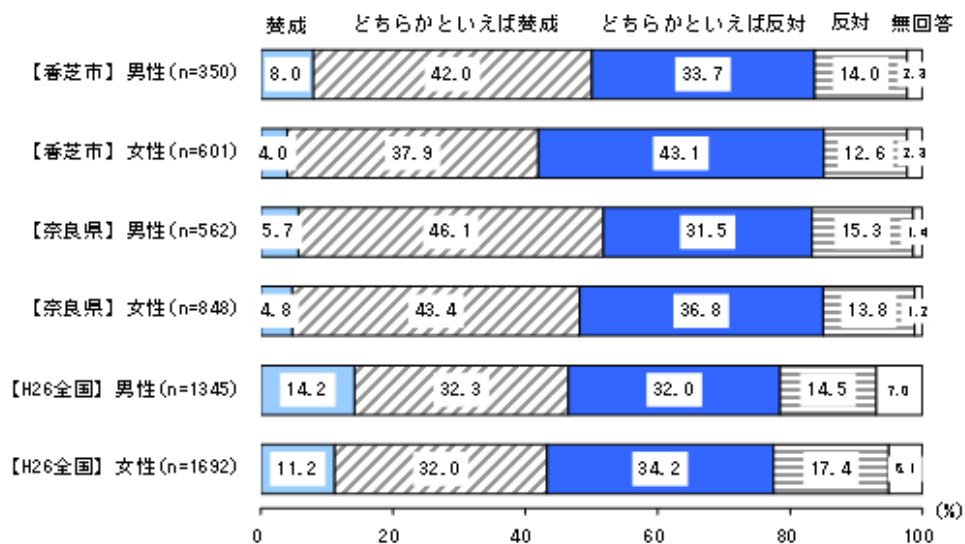
- ・有効回答率：48.3%

## (1) 「男女共同参画」という言葉の認知状況



「男女共同参画」という用語の認知率は、男性 76.3%に対し女性 65.1%で、男性のほうが高いです。

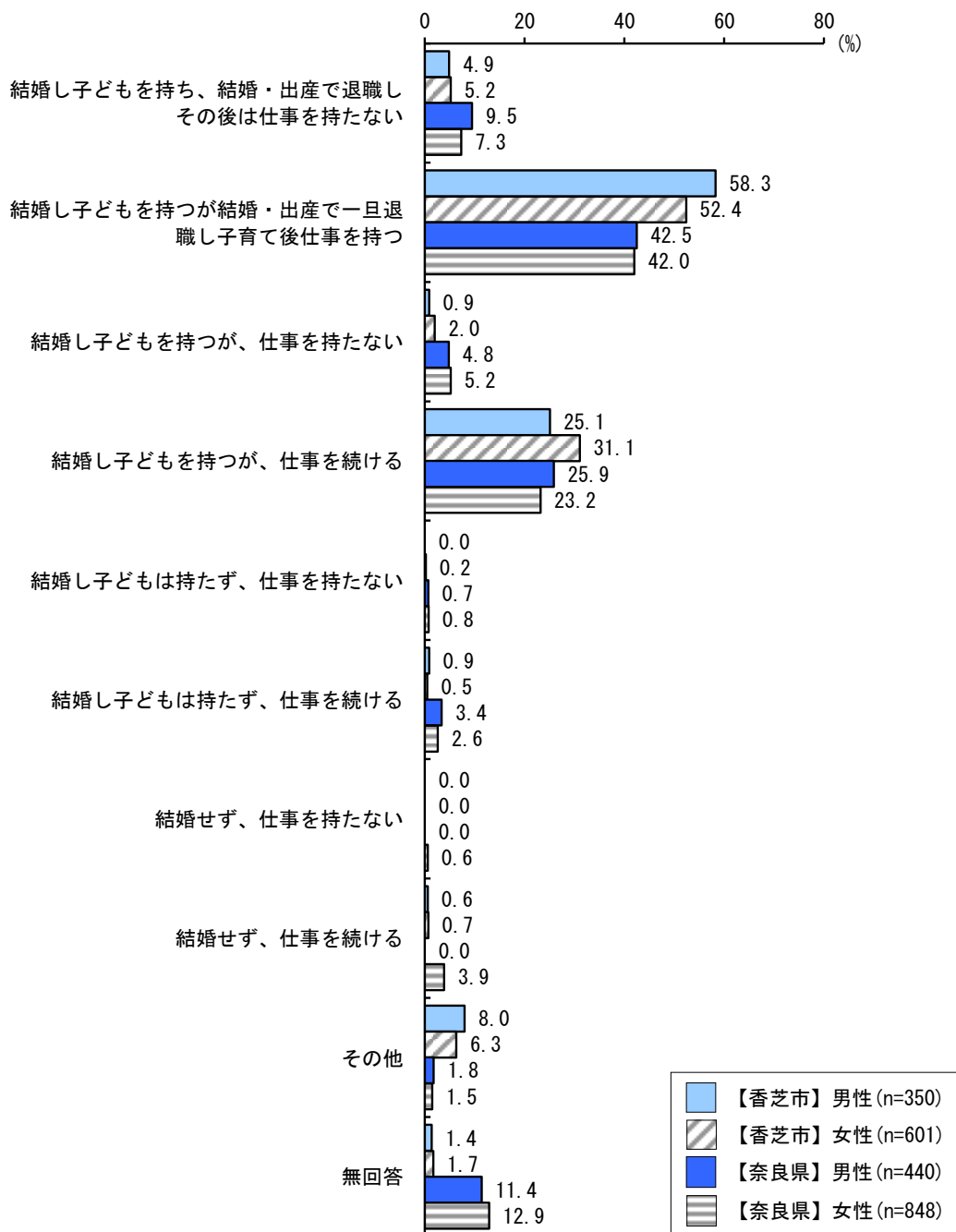
## (2) 固定的性別役割分担意識について



賛成の割合は、男性 50.0%に対し女性 41.9%で男性のほうが高いです。女性では反対の割合(55.7%)が賛成を大きく超えています。

男性の賛成の割合については奈良県平均と同様、半数を占めるものの、国平均に比べやや高いです。女性の反対の割合は、国及び県平均に比べ本市の割合のほうが高いです。

### (3) 最も望ましいと思われる女性の生き方

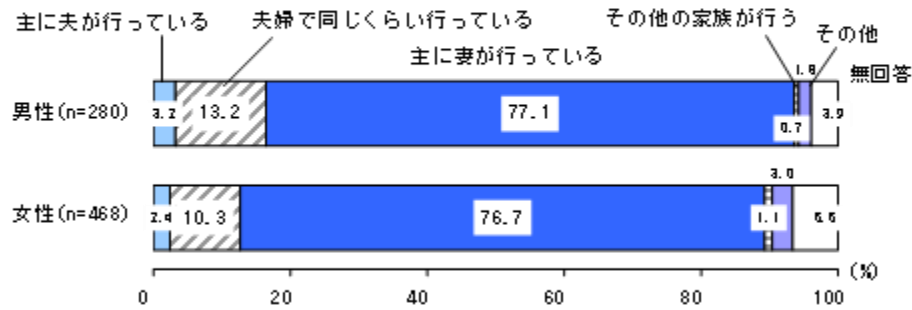


男女とも「結婚し子どもを持つが結婚・出産で一旦退職し子育て後仕事を持つ」が多く、男性の割合がやや高いです。また、「結婚し子どもを持つが、仕事を続ける」の割合は男性に比べ女性でやや高くなっています。

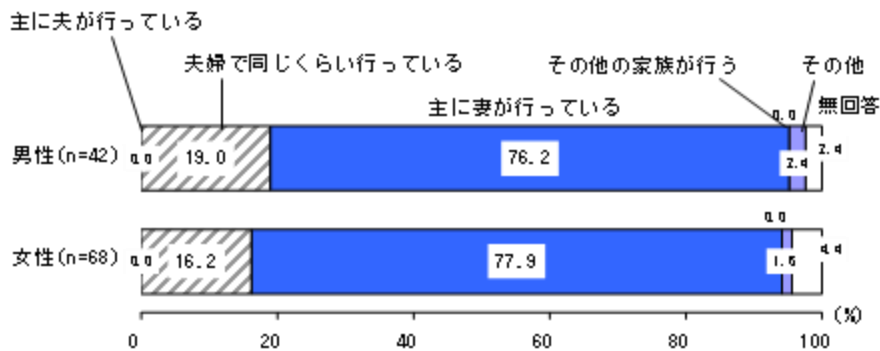
奈良県の調査結果でも、男女とも「結婚し子どもを持つが結婚・出産で一旦退職し子育て後仕事を持つ」が最も多いですが、本市の割合のほうが男女とも10%以上高くなっています。

#### (4) 家事・育児の状況について

##### 【家事の状況】

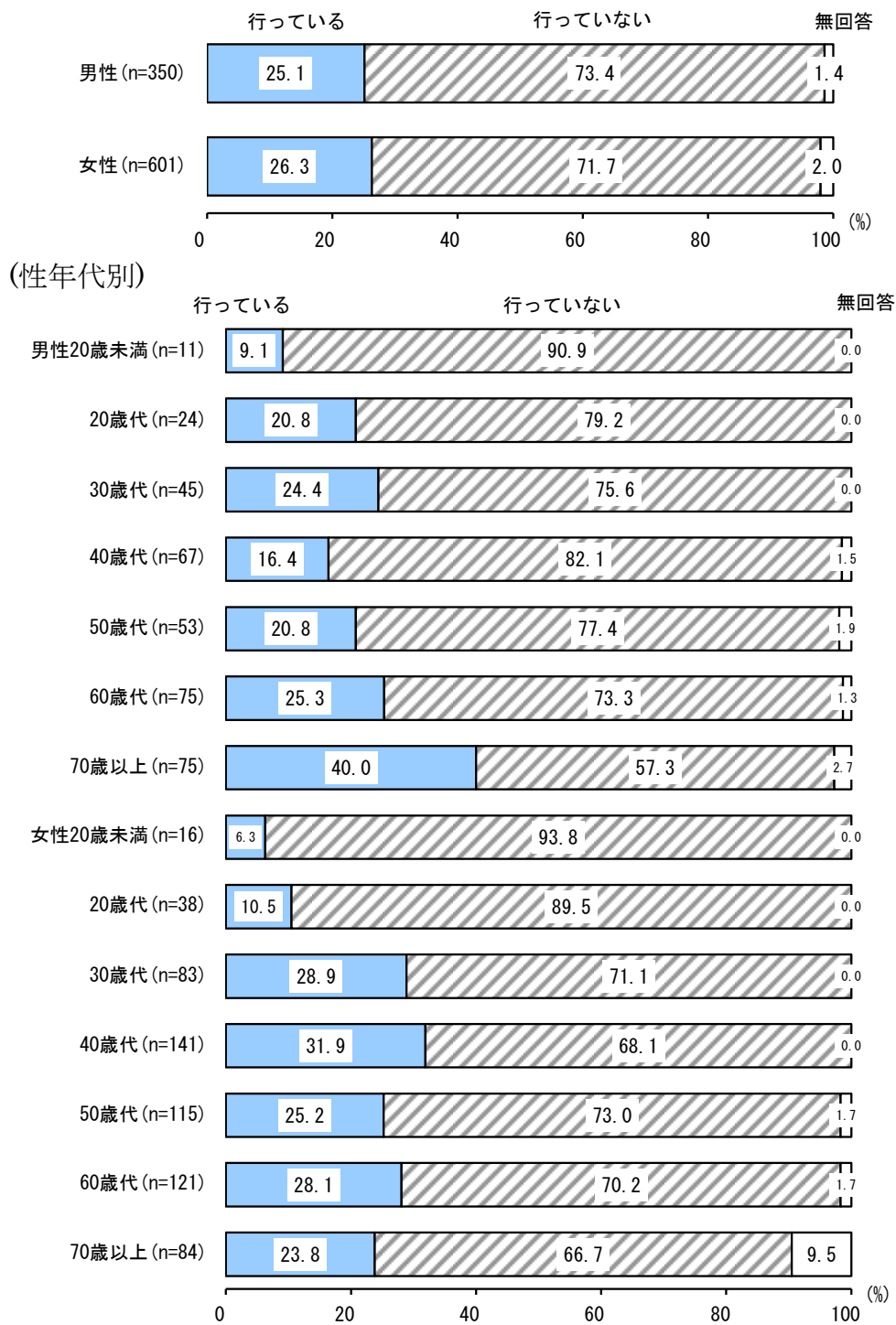


##### 【育児の状況】



家事・育児の状況について、男女とも「主に妻が行っている」の割合が7割以上を占め、家事・育児に関わる男性は5人に1人にも満たない状況です。

## (5) 地域・社会への参加について

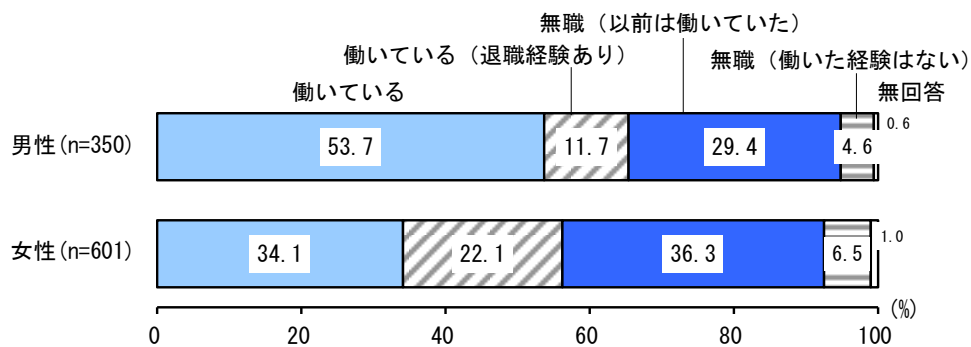


男女とも4人に1人が活動を行っています。

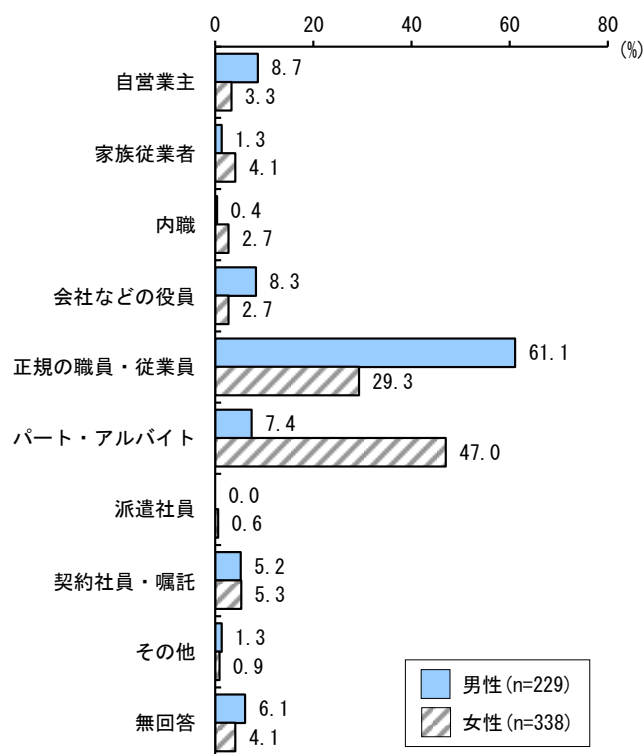
年代別で見ると、男性では地域活動を行っている割合は70歳以上が最も高く、次いで60歳代が25.3%、30歳代が24.4%となっています。これに対し、20歳未満及び40歳代の参加割合は低くなっています。また、女性では30歳代以上の年代の参加割合が高く、特に40歳代は31.9%で高くなっています。

## (6) 就労の有無・就業形態について

【香芝市民意識調査における回答者本人の就労の有無】



【有職者の就業形態】



退職経験を含む就労割合は、男性が 65.4%に対し、女性は 56.2%です。また、現在無職の割合は、男性は 34.0%に対し、女性は 42.8%です。

就労形態をみると、男性は「正規の職員・従業員」が 61.1%で最も多いのに対し、女性は「パート・アルバイト」が 47.0%で最も多くなっています。

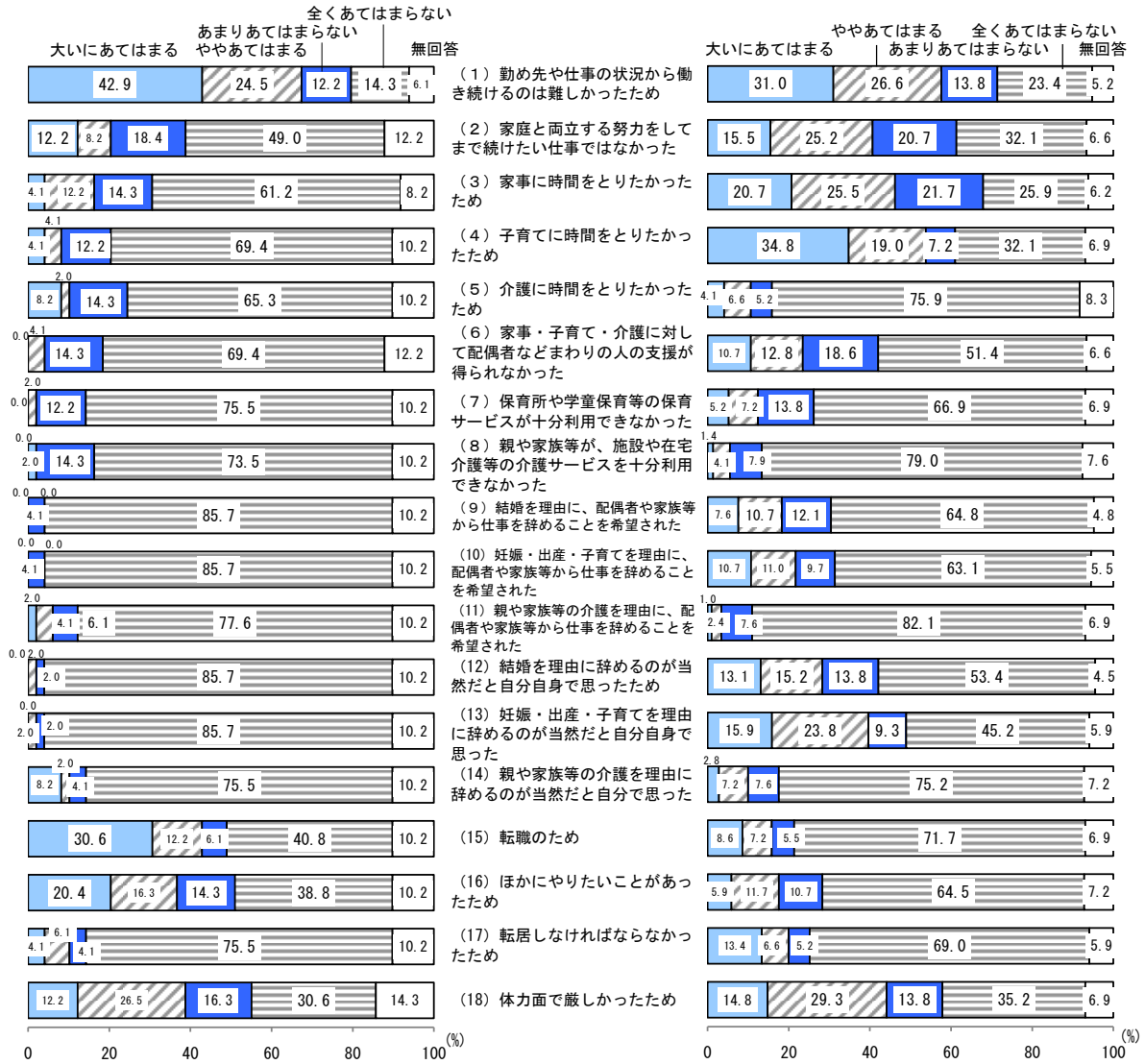


## (7) 無職者について

【退職理由(性別/退職経験者の回答も含む定年以外の理由)】

【男性(n=49)】

【女性(n=290)】



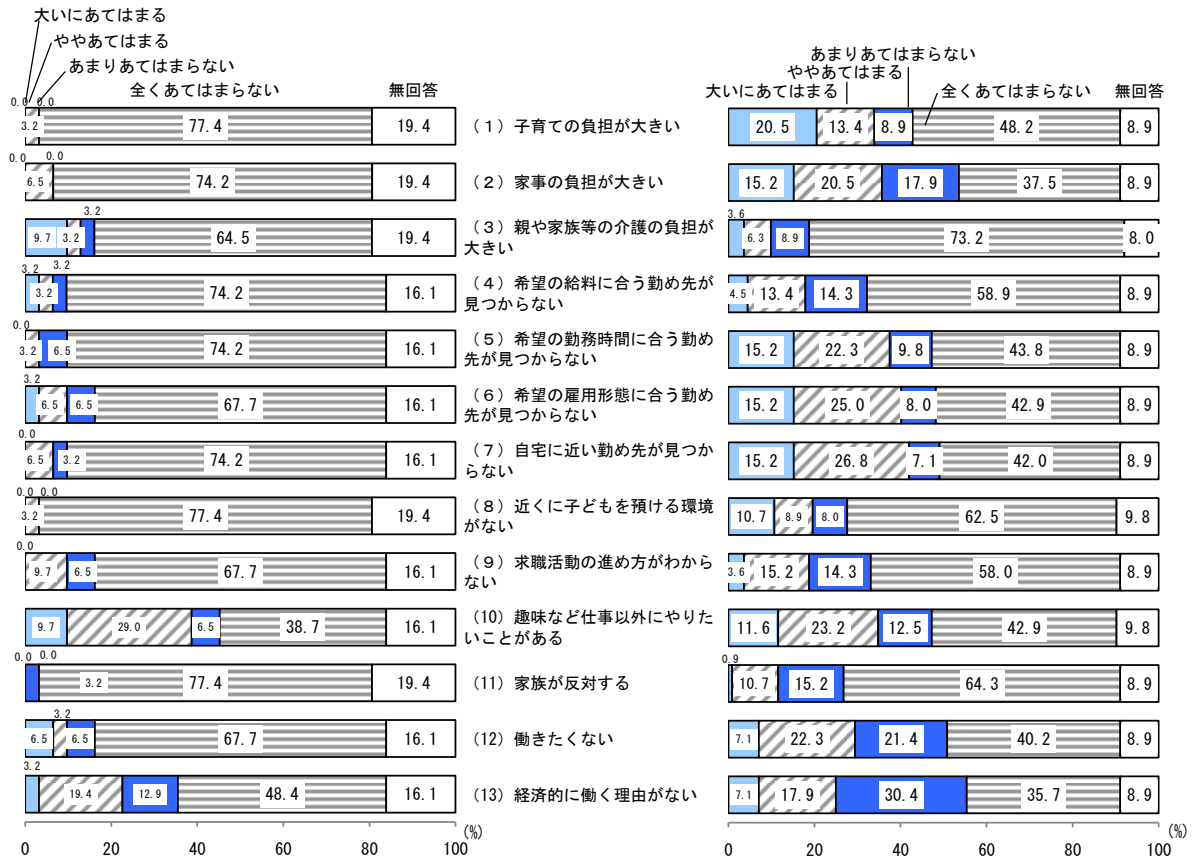
男性で大いにあてはまる割合が高い理由は「勤め先や仕事の状況から働き続けるのは難しかったため」が42.9%で、次いで「転職のため」(30.6%)、「ほかにやりたいことがあったため」(20.4%)です。

一方、女性で大いにあてはまる割合が高い理由は「子育てに時間をとりたかったため」が34.8%、「勤め先や仕事の状況から働き続けるのは難しかったため」が31.0%です。また、「家庭と両立する努力をしてまで続けたい仕事ではなかった」「家事に時間をとりたかった」「妊娠・出産・子育てを理由に辞めるのが当然だと自分自身で思った」「体力面で厳しかった」のそれぞれのややあてはまる割合は男性に比べ高くなっています。

【働いていない理由(性別/健康上・高齢以外の理由除く)】

【男性(n=31)】

【女性(n=112)】

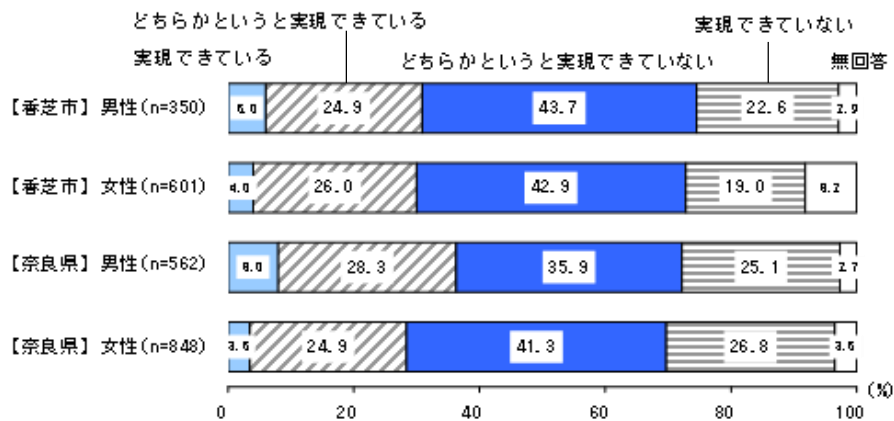


男性で「大いにあてはまる」「ややあてはまる」割合が高い理由は「趣味など仕事以外にやりたいことがある」が38.7%、「経済的に働く理由がない」で22.6%ですが、大部分の項目では、「全くあてはまらない」割合のほうが高いです。

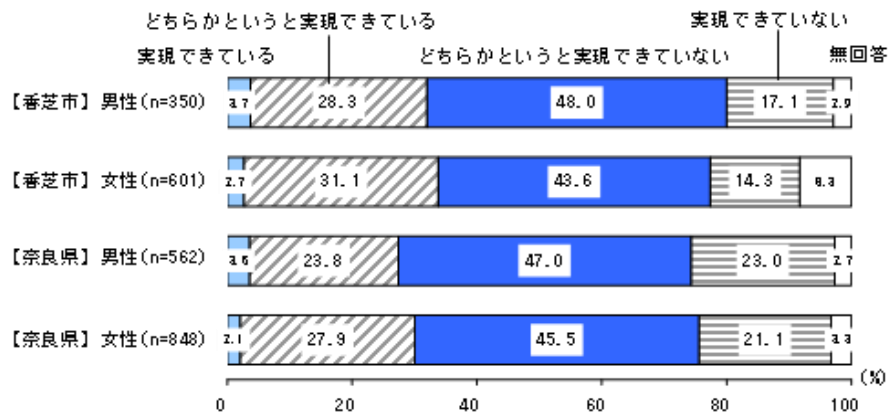
一方、女性で「大いにあてはまる」「ややあてはまる」割合が高い理由は「自宅に近い勤め先が見つからない」が42.0%、「希望の雇用形態に合う勤め先が見つからない」が40.2%、「希望の勤務時間に合う勤め先が見つからない」が37.5%となっています。

## (8) ワーク・ライフ・バランスの実現度

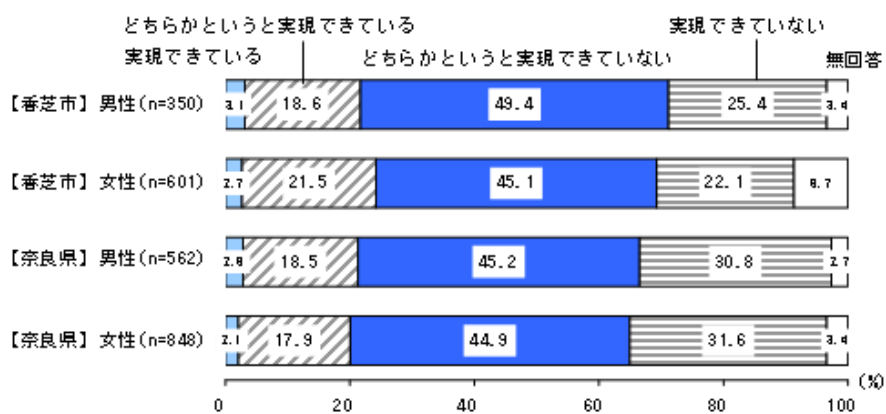
### 【就労による経済的自立が可能な社会】



### 【健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会】



### 【多様な働き方・生き方が選択できる社会】

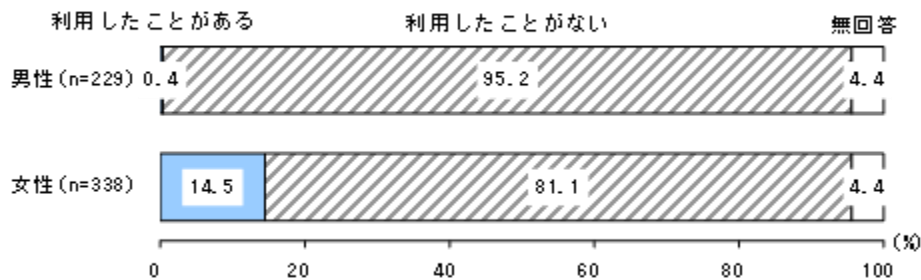


ワーク・ライフ・バランスに関して、男女とも「実現できていない」「どちらかという実現できていない」の合計が6~7割前後を占めています。

奈良県の調査結果でも「実現できていない」「どちらかという実現できていない」の合計割合が6~7割前後を占めており、香芝市と奈良県は同傾向となっています。

## (9) 育児・介護休業

### 【育児休業制度について】

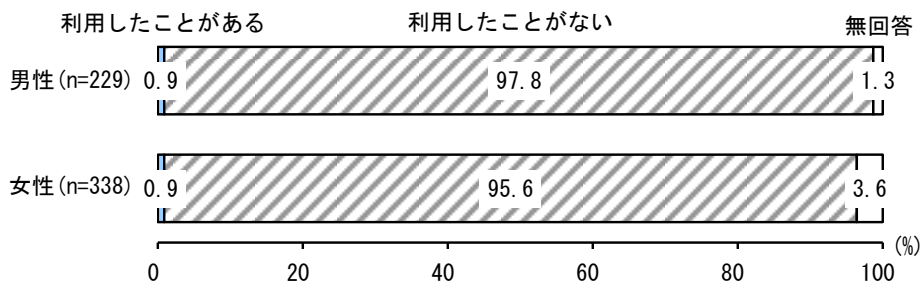


### 【育児休業制度を利用しやすくするために必要なこと】

#### ■ 市民意識調査(上位)

- ① 職場での理解(男性 86.9%、女性 83.7%)
- ② 育児休暇の際に仕事を引き継ぐことが出来る環境整備(男性 53.3%、女性 50.0%)
- ③ 昇進・役職・給与に影響がでない環境整備(男性 51.5%、女性 48.8%)

### 【介護休業制度について】



### 【介護休業制度を利用しやすくするために必要なこと】

#### ■ 市民意識調査(上位)

- ① 職場での理解(男性 87.3%、女性 88.2%)
- ② 昇進・役職・給与に影響がでない環境整備(男性 52.4%、女性 47.9%)
- ③ 介護休暇の際に仕事を引き継ぐことが出来る環境整備(男性 54.1%、女性 47.1%)

育児休業制度を利用したことがある割合は、男性 0.4%に対し女性 14.5%です。また、介護休業制度を利用したことがある割合は、男女とも少ない結果となっています。

育児・介護休業制度を利用しやすくするために必要なこととして、どちらも「職場での理解」「仕事を引き継ぎが出来る環境整備」「昇進・役職・給与に影響がでない環境整備」が上位となっています。

## (10) 仕事と家庭の両立

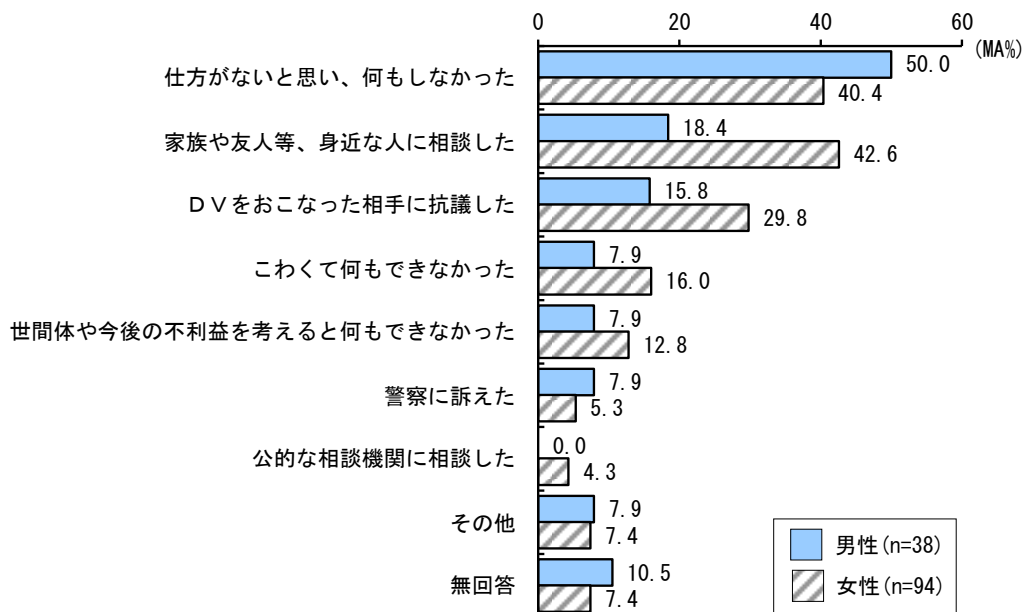
### 【仕事と家庭の両立を実現するために必要な条件】

男性 (n=350)		女性 (n=601)	
①育児・介護休業中の代替要員確保等気が ねなく制度利用できること	46.9%	①育児・介護休業中の代替要員確保等気 がねなく制度利用できること	48.1%
②育児・介護休業を利用した者が、職場で 不利な扱いを受けないこと	33.1%	②育児・介護休業を利用した者が、職場で 不利な扱いを受けないこと	33.4%
③労働時間を短縮すること	30.6%	③女性が働くことに対し、家族や周囲の 理解と協力があること	24.3%
④給与等に関する男女間格差をなくすこ と	24.3%	④給与等に関する男女間格差をなくすこ と	22.8%
⑤地域の保育施設の整備や保育時間の延 長等保育内容を充実すること	23.1%	⑤パートタイマーや派遣労働者の労働条 件を改善すること	22.5%

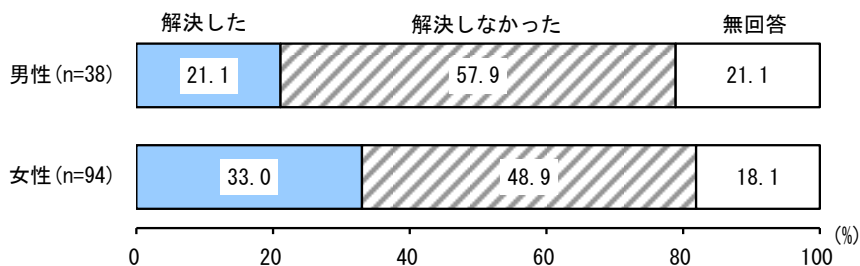
「仕事と家庭の両立を実現するために必要な条件」として男女とも「育児・介護休業中の代替要員確保等気がねなく制度利用できること」が男性 46.9%、女性 48.1%で最も多いです。

## (11)DV(ドメスティック・バイオレンス)について

### 【DV(ドメスティック・バイオレンス)を受けたときの対応内容】



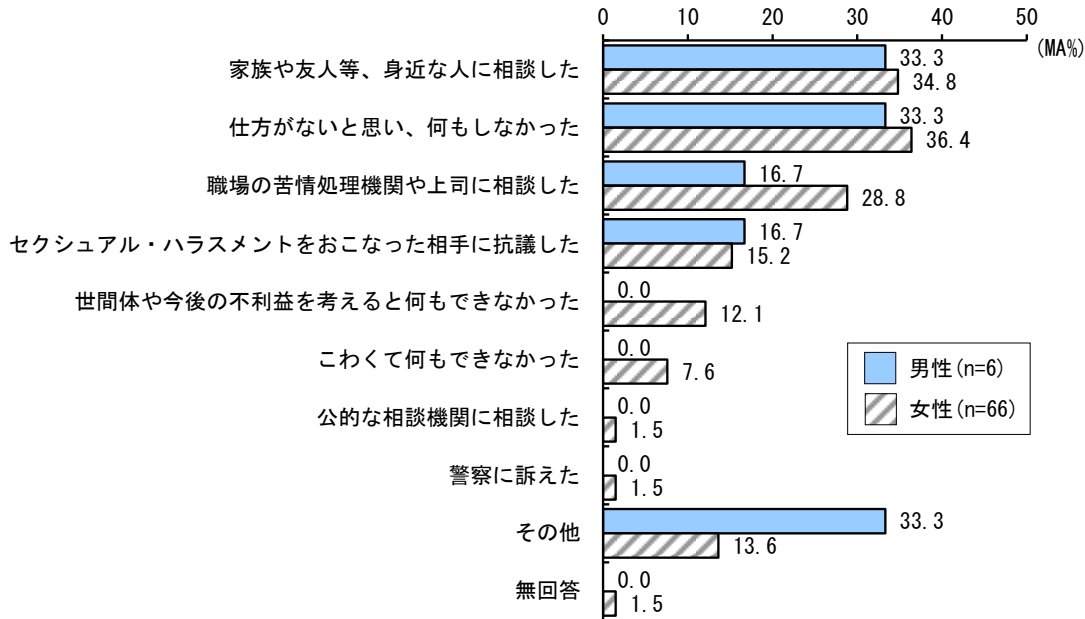
### 【上記対応によるDV(ドメスティック・バイオレンス)の解決状況】



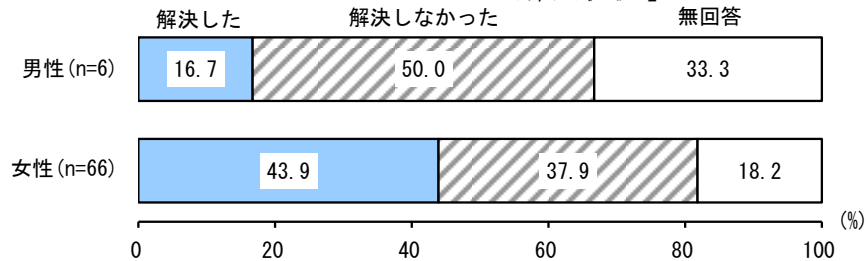
DV(ドメスティック・バイオレンス)を受けたとき、男性の50.0%は「仕方がないと思い、何もしなかった」と回答しています。女性は「家族や友人等、身近な人に相談した」(42.6%)が多い一方、「仕方がないと思い、何もしなかった」も4割をしめています。また、「DVをおこなった相手に抗議した」割合が男性に比べ高いです。

## (12) セクシュアル・ハラスメントについて

### 【セクシュアル・ハラスメントを受けたときの対応内容】



### 【上記対応によるセクシュアル・ハラスメントの解決状況】



セクシュアル・ハラスメントを受けたとき、男女とも「家族や友人等、身近な人に相談した」「仕方がないと思い、何もしなかった」が多いほか、女性では「職場の苦情処理機関や上司に相談した」も多いです。

【DV(ドメスティック・バイオレンス)やセクシュアル・ハラスメントに対処するために必要なこと】

男性 (n=350)		女性 (n=601)	
①情報提供や相談体制を充実する	54.6%	①情報提供や相談体制を充実する	44.9%
②加害者側への対策を進める	41.7%	②加害者側への対策を進める	37.8%
③早期発見・対応に向けた地域や社会のネットワーク構築と内容充実を図る	36.0%	③早期発見・対応に向けた地域や社会のネットワーク構築と内容充実を図る	35.4%
④DVやセクシュアル・ハラスメントに関する広報・啓発活動を進める	33.1%	④被害者が自立して生活できるよう支援する	28.5%
⑤男女平等や性に関する教育を充実する	22.3%	⑤DVやセクシュアル・ハラスメントに関する広報・啓発活動を進める	26.1%
⑥被害者が自立して生活できるよう支援する	21.1%	⑥男女平等や性に関する教育を充実する	20.8%

DV やセクシュアル・ハラスメントに対処するために必要なこととして、「情報提供や相談体制を充実する」(男性 54.6%、女性 44.9%)、「加害者側への対策を進める」(男性 41.7%、女性 37.8%)、「早期発見・対応に向けた地域や社会のネットワーク構築と内容充実を図る」(男性 36.0%、女性 35.4%)が上位を占めています。

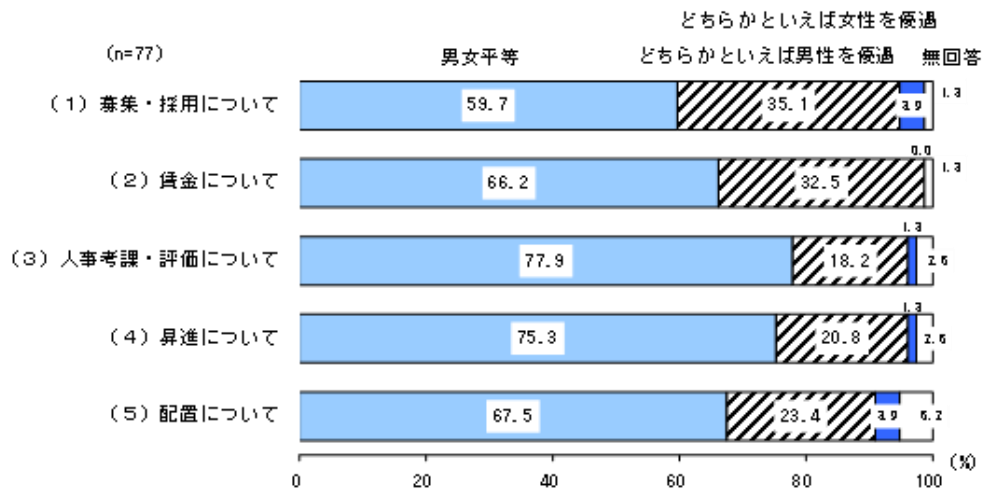


### 3. 男女共同参画社会づくりに向けた市内事業所の取り組みについて

プラン策定にあたって、事業所における男女共同参画に向けた取り組み状況のほか、仕事と家庭の両立支援の実態等を把握するため、「香芝市男女共同参画社会づくりに向けての事業所実態調査」を実施しました。

- ・調査対象：従業員 5 人以上の事業所 200 ヶ所(無作為抽出)
- ・調査方法：郵送による配布・回収及びインターネットによる回答
- ・調査期間：平成 28 年 7 月 29 日～8 月 22 日
- ・有効回答数：77 事業所
- ・有効回答率：38.5%

## (1) 募集・採用、就労条件等に関する男女平等状況

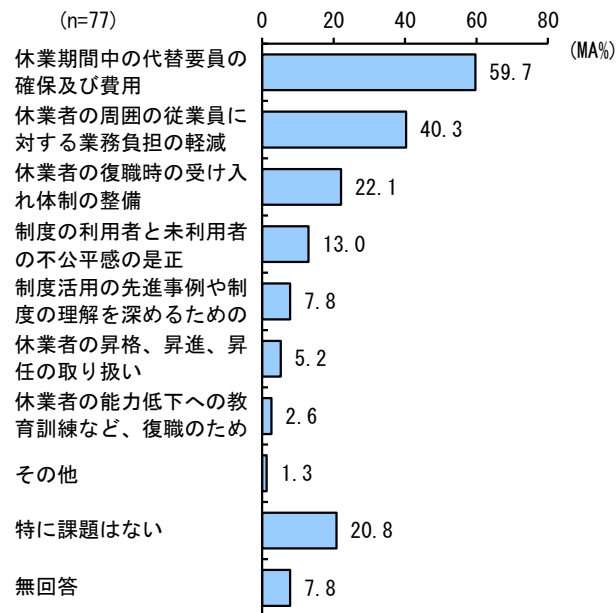


「人事考課・評価」及び「昇進」では「男女平等」の割合が7割を超えるものの、どの項目も依然、男性優遇の割合も高いです。

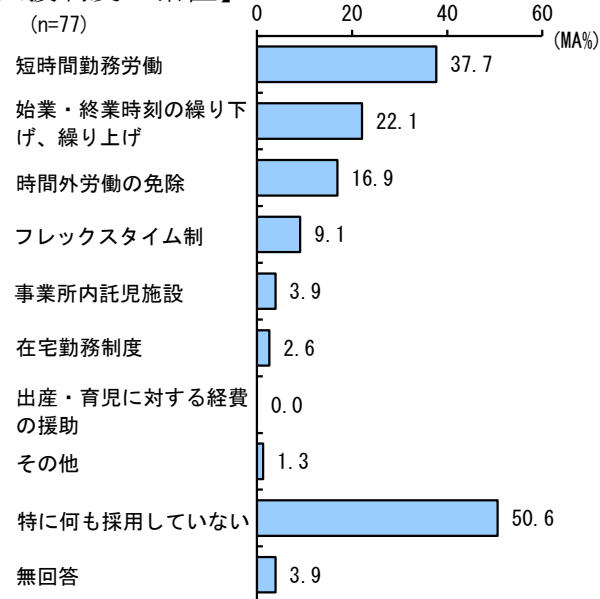
また、「募集・採用」において「どちらかといえば男性を優遇」の割合が高いです。

## (2) 育児・介護休業

### 【育児・介護休業制度の活用を進める上での課題】



### 【育児・介護を行うための支援制度・措置】

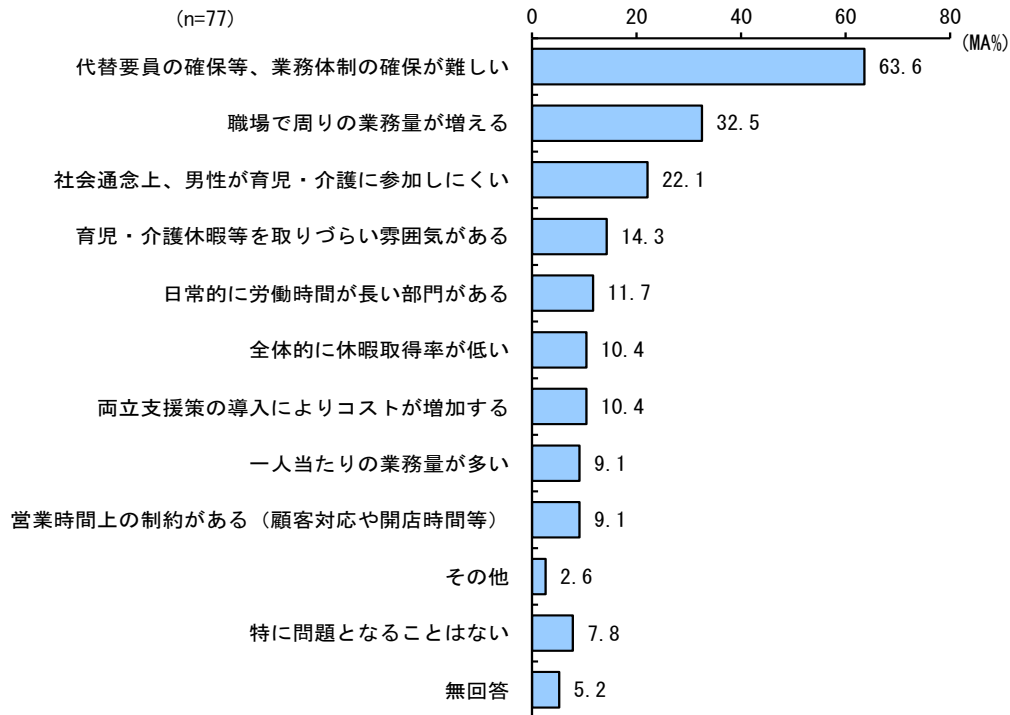


育児・介護休業制度の活用を進める上での課題については、「休業期間中の代替要員の確保及び費用」が 59.7%で最も多く、次いで「休業者の周囲の従業員に対する業務負担の軽減」が 40.3%となっています。

また、育児・介護を行うための支援制度・措置については「特に何も採用していない」が 50.6%と半数を超えており、それ以外では「短時間勤務労働」が 37.7%、「始業・終業時刻の繰り下げ、繰り上げ」が 22.1%となっています。

### (3) 仕事と家庭の両立

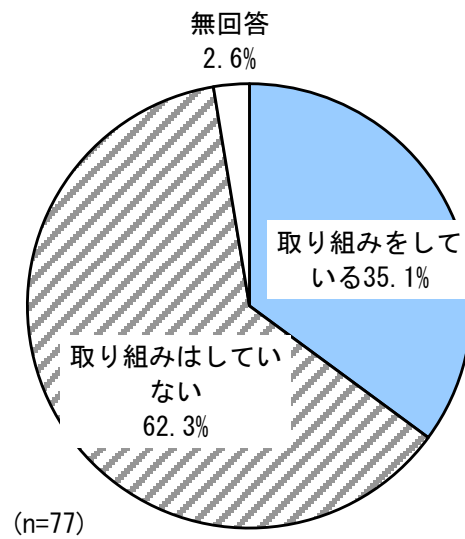
#### 【仕事と家庭の両立支援策の利用を促進する場合の問題点】



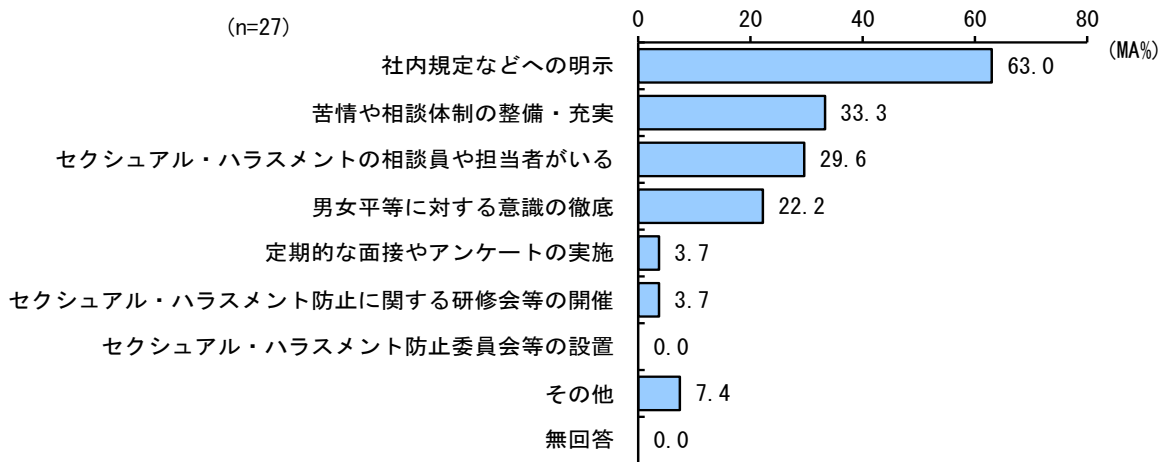
「仕事と家庭の両立支援策の利用を促進する場合の問題点」として、「代替要員の確保等、業務体制の確保が難しい」という回答が63.6%と半数を超えて最も多く、次いで「職場で周りの業務量が増える」が32.5%、「社会通念上、男性が育児・介護に参加しにくい」が22.1%となっています。

#### (4) セクシュアル・ハラスメントについて

【セクシュアル・ハラスメント防止の取り組みの有無】



【セクシュアル・ハラスメント防止に向けた取り組み内容】



セクシュアル・ハラスメント防止に向け何らかの取組みを行っている事業所は35.1%です。

具体的な取組み内容については「社内規定などへの明示」が63.0%で最も多く、以下「苦情や相談体制の整備・充実」(33.3%)、「セクシュアル・ハラスメントの相談員や担当者がある」(29.6%)、「男女平等に対する意識の徹底」(22.2%)が続いています。

## 5. 第2次プランの策定に向けた課題

### (1) 男女共同参画に関する市民の意識について

- 「夫は仕事で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に反対している割合や、最も望ましいと思われる女性の生き方等から、香芝市民の男女共同参画に関する市民の意識は奈良県民の平均よりもやや高い傾向があります。
- しかし、家事・育児については主に妻が行っていることから、市民の固定的性別役割分担意識についてはまだまだ払拭されていないと考えられます。
- 近年は多様な性のあり方についてクローズアップされており、今後は「性的マイノリティ」に関しても社会全体で理解することが重要です。
- 市民を対象にした意識啓発を実施するととどまらず、地域や職場においても男女共同参画について促進することで、様々な立場において多様な男女共同参画の意識を醸成させていく必要があります。

### (2) 仕事と生活について

- 我が国では一億総活躍社会の実現に向け、女性の活躍が必要とされている中、香芝市の女性の就業率は低く、特に35～39歳の層でM字カーブの谷が深くなっています。
- 香芝市の女性が働いていない理由としては「自宅に近い勤め先が見つからない」、「希望の雇用形態に合う勤め先が見つからない」、「希望の勤務時間に合う勤め先が見つからない」という意見が多く、女性が働きやすい環境整備が必要であると考えられます。
- 働き方改革の実現が重要課題と位置づけられている中、香芝市においても男女がともに、多様な働き方を選択でき、仕事と生活の調和がとれたワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みが必要であると考えられます。
- 男性は大阪方面を中心とする市外就業者が多く、長時間通勤及び長時間勤務につながり、男性の家事・育児・介護等に十分な参画ができない要因になっていると考えられます。
- 男女がともに安心して働き続けるためには、育児・介護の問題は重要な課題であり、多様な保育・介護サービスの充実も図る必要があります。

### (3) あらゆる暴力等の根絶、健康・福祉について

- DV(ドメスティック・バイオレンス)、ストーカー、セクシュアル・ハラスメントをはじめとした様々なハラスメントが発生し、社会問題となっています。近年ではデートDVについても問題として取り上げられています。
- 香芝市では、DVを受けたときに何もしなかった人の割合が57.1%、セクシュアル・ハラスメントを受けたときに何もしなかった人の割合が41.9%であり、これら暴力等の根絶に向けた環境づくりや相談体制の構築に努める必要があります。
- 妊娠・出産といった女性特有の健康をはじめとする、性別の違いによっておこり得る健康課題について、だれもが理解し、対策する必要があります。
- 福祉分野においても男女共同参画の視点を取り入れる必要があります。

## 第3章 プランの基本的な考え

第2章の香芝市の現状と課題を踏まえ、本プランの基本理念・基本目標について掲載しています。また、第4章における施策の体系や数値目標についても掲載しています。

## 1. 基本理念

香芝市では、性別に関係なく、だれもが、希望する生き方を選択でき、多様な人々が互いの違いと人権を尊重し、一人ひとりが自己の意思に基づいて生きがいを実感できるよう、住みたい、住み続けたいと思える「男女共同参画社会」が実現した都市を目指します。

また、女性の職業生活における活躍を推進するほか、男女の不平等な構造を反映した暴力を根絶し、真に豊かで活力ある社会の実現を目指します。

このような男女共同参画に関する目標を達成するため、「第2次香芝市男女共同参画プラン」では基本理念を次のとおりとします。









#### 4. 数値目標

No.	指標	現状数値	目標数値
1	「男女共同参画」という用語を知っている人の割合 出展：平成28年度香芝市市民意識調査	76.3%(男性)	100%
		65.1%(女性)	
2	「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に反対する市民の割合 出展：平成28年度香芝市市民意識調査	47.7%(男性)	60.0%
		55.7%(女性)	
3	家事について「夫婦で同じくらい行っている」割合 出展：平成28年度香芝市市民意識調査	11.6%	30.0%
4	育児について「夫婦で同じくらい行っている」割合 出展：平成28年度香芝市市民意識調査	17.1%	30.0%
5	自治会長に占める女性の割合 出展：香芝市市民協働課(平成28年度)	4.3%	10.0%
6	20歳から64歳までの女性就業率 出展：平成22年国勢調査	53.7%	60.0%
7	ワーク・ライフ・バランス(就労による経済的自立が可能な社会)の実現度 出展：平成28年度香芝市市民意識調査	30.9%(男性)	40.0%
		30.0%(女性)	
8	ワーク・ライフ・バランス(健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会)の実現度 出展：平成28年度香芝市市民意識調査	32.0%(男性)	40.0%
		33.8%(女性)	
9	ワーク・ライフ・バランス(多様な働き方・生き方が選択できる社会)の実現度 出展：平成28年度香芝市市民意識調査	21.7%(男性)	30.0%
		24.1%(女性)	
10	募集・採用において「男女平等」である事業所の割合 出展：平成28年度香芝市事業所実態調査	59.7%	100%
11	賃金において「男女平等」である事業所の割合 出展：平成28年度香芝市事業所実態調査	66.2%	100%
12	人事考課・評価において「男女平等」である事業所の割合 出展：平成28年度香芝市事業所実態調査	77.9%	100%
13	昇進において「男女平等」である事業所の割合 出展：平成28年度香芝市事業所実態調査	75.3%	100%
14	配置において「男女平等」である事業所の割合 出展：平成28年度香芝市事業所実態調査	67.5%	100%
15	女性を活用するために何らかの施策を取り組んでいる市内事業所の割合 出展：平成28年度香芝市事業所実態調査	50.6%	60.0%
16	仕事と家庭の両立支援策を積極的に行っている事業所割合 出展：平成28年度香芝市事業所実態調査	24.7%	50.0%
17	妊娠・出産・育児・介護を理由に退職した従業員対象の再雇用制度がある事業所割合 出展：平成28年度香芝市事業所実態調査	39.0%	50.0%
18	一般事業主行動計画を策定した事業所数 出展：香芝市市民協働課(平成28年度)	2ヶ所	10ヶ所
19	子宮がん検診受診者率 出展：香芝市保健センター(平成28年3月31日時点)	15.6%	30.0%
20	乳がん検診受診者率 出展：香芝市保健センター(平成28年3月31日時点)	18.3%	30.0%
21	DVを受けて何もしなかった女性の割合 出展：平成28年度香芝市市民意識調査	56.4%	0%
22	セクシュアル・ハラスメント防止に向けた取り組みを行っている事業所の割合 出展：平成28年度香芝市事業所実態調査	35.1%	50.0%
23	香芝市男性職員の育児休業取得率 出展：平成27年度香芝市特定事業主行動計画	0人	1人
25	市審議会等における女性の割合 出展：香芝市市民協働課(平成28年3月31日時点)	28.3%	30.0%
26	市職員の管理職における女性の割合 出展：香芝市人事課(平成28年4月1日時点)	28.1%	30.0%

## 第 4 章 施策の展開

第 3 章の基本目標ごとに設定した基本方針及び基本方針に基づいた具体的な施策について記載しています。

# 基本目標 I

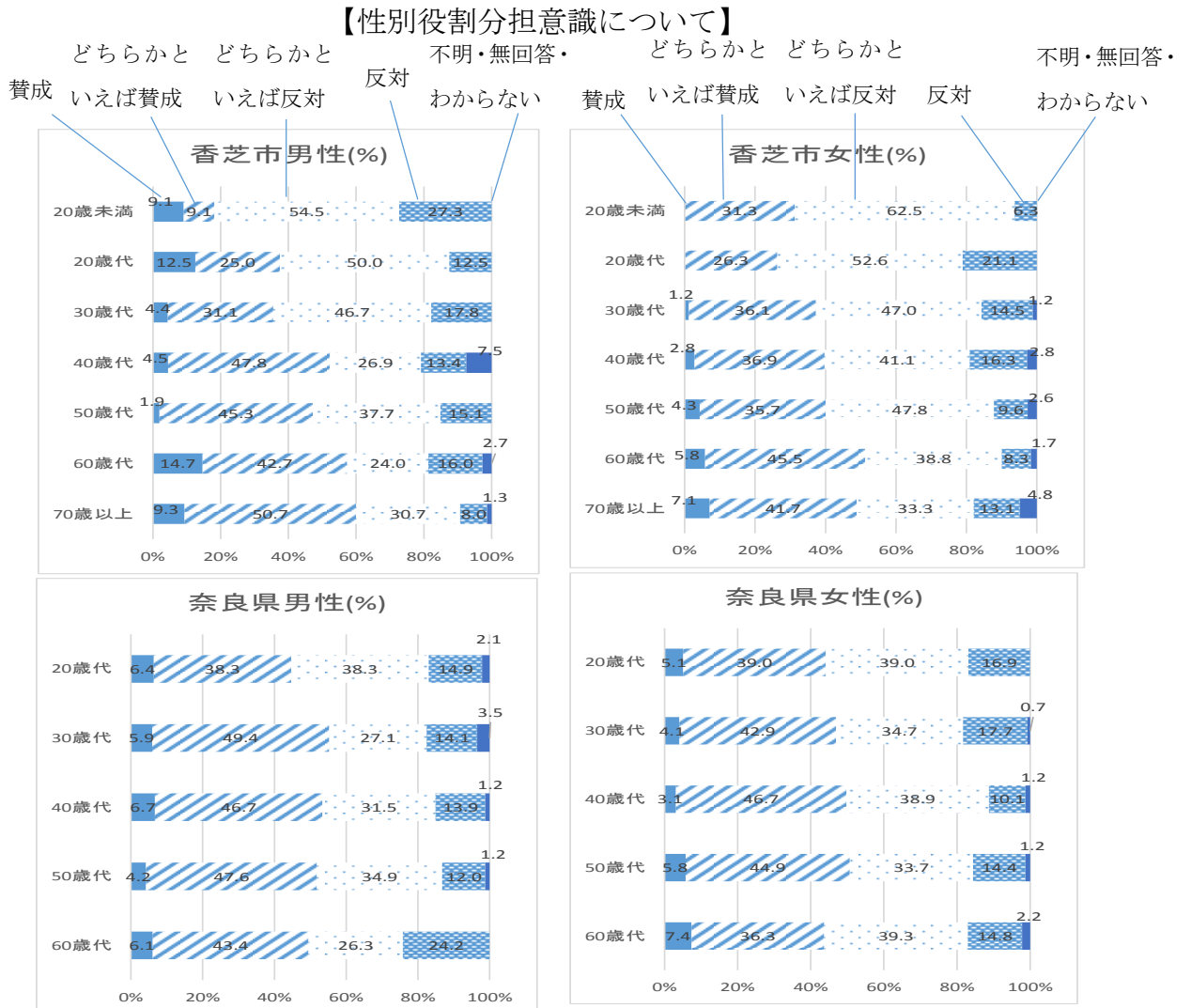
男女共同参画社会の実現に向けた市民の意識づくり

## 基本方針 1. 個人の尊厳の尊重と男女共同参画の理念を推進する啓発の実施

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という固定的性別役割分担意識について、性別及び年代別にみると、男女共に 20～50 歳代については、奈良県よりも香芝市の方が賛成の割合(「賛成」・「どちらかといえば賛成」を合わせた割合)の方が低く、60 歳代になると、奈良県よりも香芝市の方が賛成の割合が高いというふうに、年代別に意識の差異があるため、そのことを考慮した啓発が必要になると考えられます。

また、性は本来とても多様であり、「男性」「女性」だけにとどまりません。しかし、それについてはまだまだ十分な理解が進んでいないと考えられ、「性的マイノリティ」の方が生きやすい社会とは言えないのが現状です。

様々な場面、幅広い年代に応じた、男女共同参画の意識啓発と学習を行いつつ、多様な性を認める意識の醸成を図ります。



出展：平成 28 年度 香芝市意識調査  
：平成 26 年度 奈良県意識調査

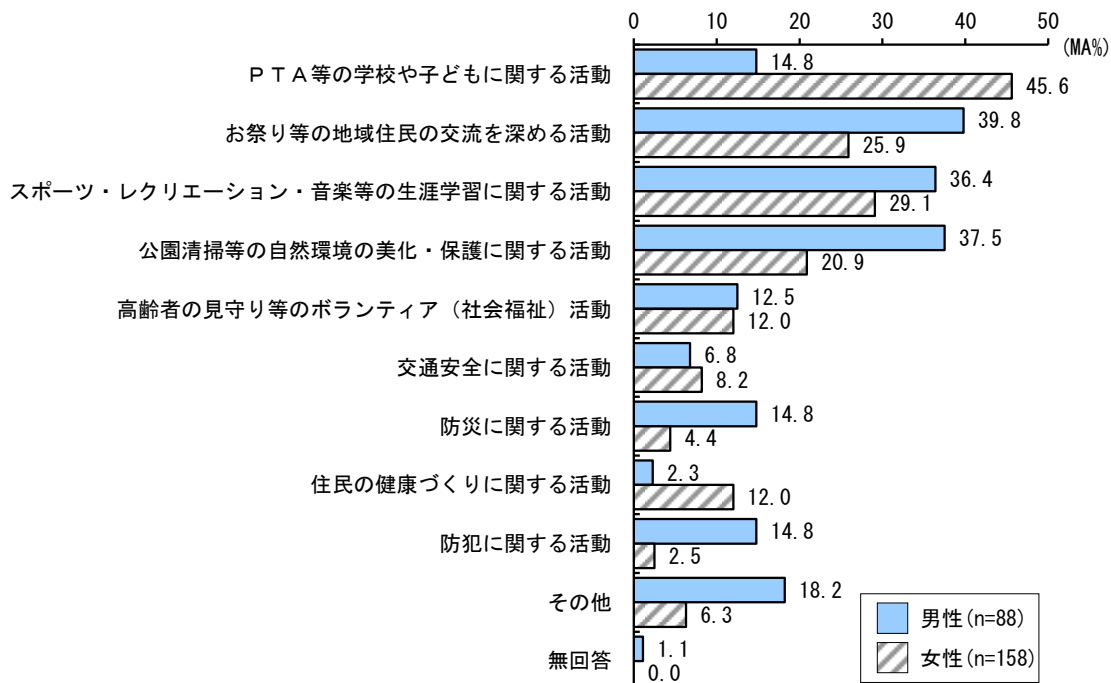
## 基本方針 2. 地域における男女共同参画の促進

男女共同参画社会づくりに関して、自治会をはじめとした地域と一体となった取り組みが必要です。しかし、市内 47 自治会のうち、女性自治会長の割合は 5%以下にとどまっています。また、市民意識調査によると、男女とも約 4 人に 1 人が地域・社会活動を行っていますが、女性については「PTA 等の学校や子どもに関する活動」の割合が高く、自治会活動と考えられる「お祭り等の地域住民の交流を深める活動」、「公園清掃等の自然環境の美化・保護に関する活動」、「防災に関する活動」、「防犯に関する活動」については女性と比較して男性が高いという結果であり、自治会活動の運営に関して男性主体である場合がまだまだ多いと考えられます。

特に防災については、平成 23 年 3 月 11 日の「東日本大震災」をはじめ、近年様々な大規模災害が発生しましたが、その後の避難所運営等において女性の視点が十分に反映されず、様々な問題が浮き彫りになりました。

真の男女共同参画社会を目指すためには、男女共同参画の視点に立った地域活動の運営が不可欠であることから、自治会や、防災分野における男女共同参画の啓発・促進を進めていきます。さらに、地域に密着し、男女共同参画社会実現を目的として活動する市民団体の活動の活性化を図ることで、地域における男女共同参画がより強固になるよう努めます。

【地域・社会活動の実施内容】



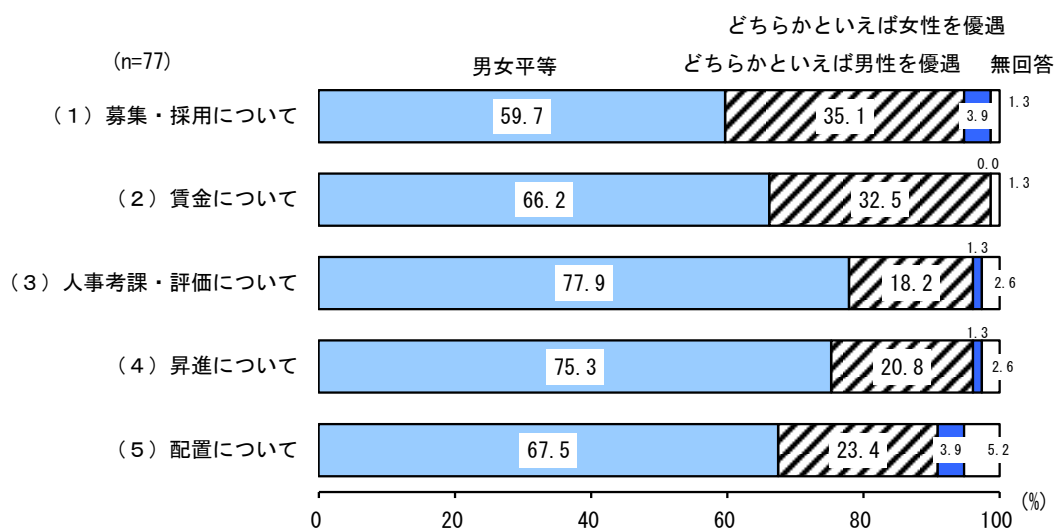
出展：平成 28 年度 香芝市意識調査

### 基本方針 3. 職場における男女共同参画の促進

職場において、性別に関わらず、だれもが平等に働くことは、男女共同参画社会の実現に向けての重要な課題です。しかし、市内事業所を対象にしたアンケートでは「募集・採用」に関して「男女平等」と回答した事業所が 6 割以下であり、「賃金」、「配置」においても 7 割以下、「人事考課・評価」、「昇進」においても 8 割以下という結果であり、職場における男女共同参画はまだまだ進んでいないのが現状であると考えられます。

男女平等に関する法制度の周知や、男女共同参画の視点による職場環境整備の啓発を行い、職場における男女共同参画を促進していきます。

#### 【事業所における募集・採用、就労条件等に関する男女平等状況】



出展：平成 28 年度 香芝市事業所実態調査



## 基本目標Ⅱ

仕事と生活のあり方を多様に選択できる社会づくり

## 基本方針 1. ワーク・ライフ・バランスへの理解と促進

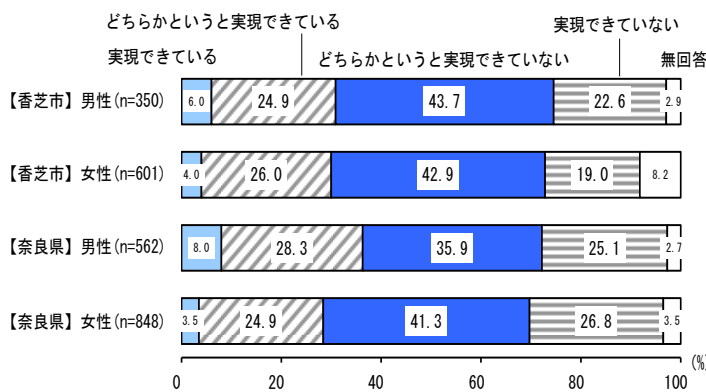
「ワーク・ライフ・バランス」とは、国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活においても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて、多様な生き方が選択・実現できることをいいます。働き方を見直し、仕事を効率よく行うことで、仕事以外の生活も充実し、そのことでさらに仕事のモチベーションが上がるという、「仕事と生活の調和」を生み出します。

このワーク・ライフ・バランスの実現は、職業生活における女性の活躍推進や、男性の家庭生活への参加促進には必要不可欠です。しかし、市民意識調査によると、ワーク・ライフ・バランスに関して男女とも「実現できていない」「どちらかという実現できていない」の合計が6～7割を超えているのが現状です。

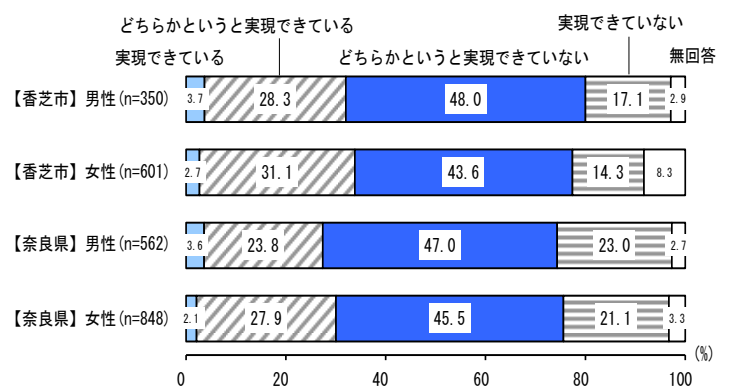
まずはワーク・ライフ・バランスの実現に向けた市民・事業者双方に対し、啓発を行うほか、職場・家庭環境におけるスキルアップ支援や仕事と生活の両立支援を行います。

### 【ワーク・ライフ・バランスの実現度】

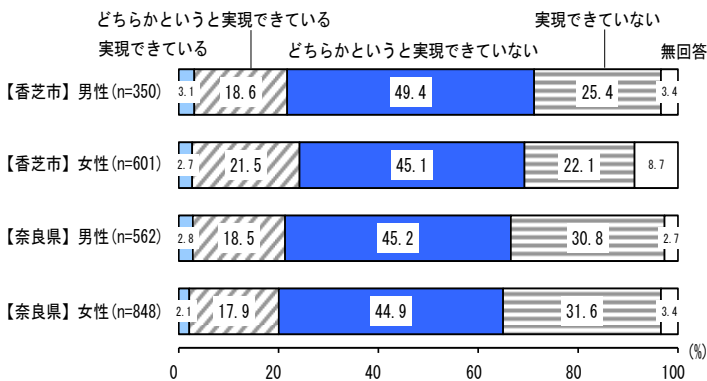
#### ①就労による経済的自立が可能な社会



#### ②健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会



#### ③多様な働き方・生き方が選択できる社会



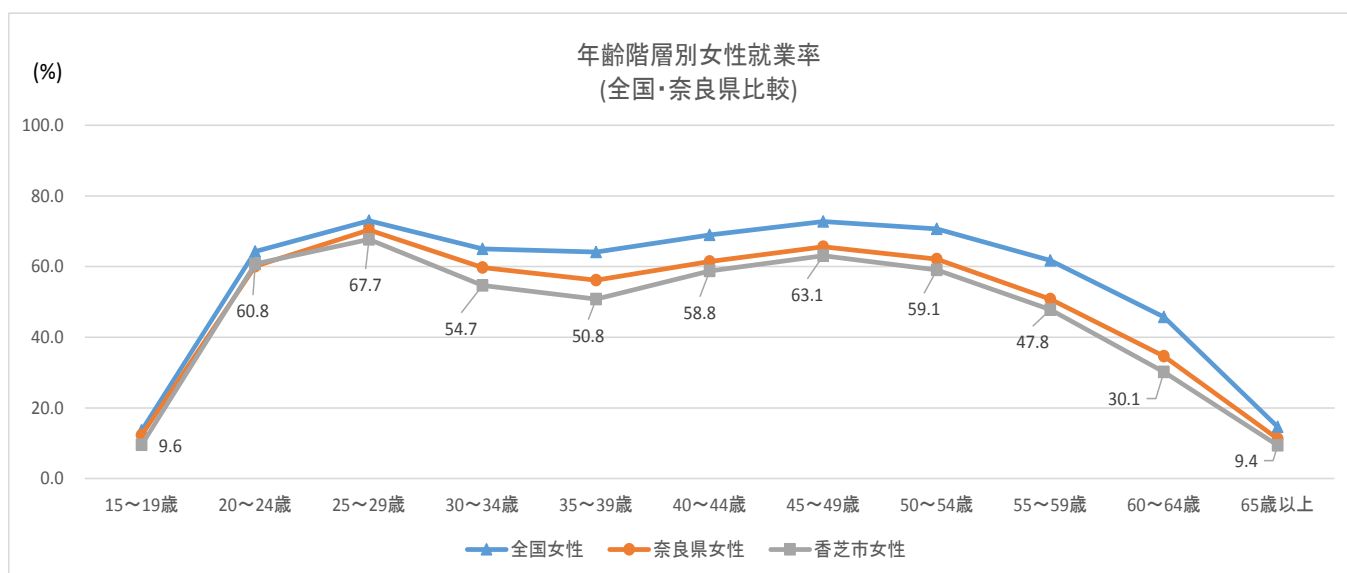
出展：平成 28 年度 香芝市意識調査

## 基本方針 2. 女性が働きやすい環境の整備

国勢調査(平成 22 年)において、香芝市の女性就業率は低く、特に 35～39 歳の層では最も M 字カーブの谷が深くなっているほか、20～64 歳の女性の就業率を奈良県内他市と比較しても下から 3 番目に低い就業率となっています。

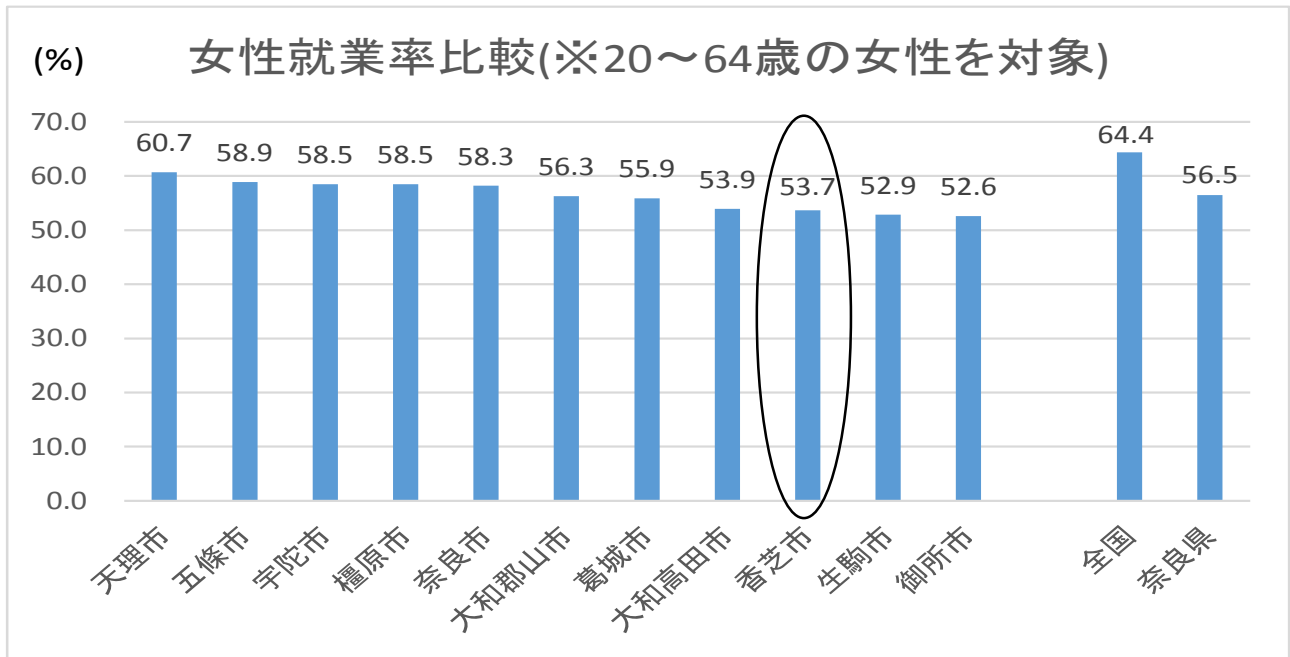
また、「女性の働いていない理由」について、奈良県全域を対象にした調査では、「子育ての負担が大きい」「経済的に働く理由がない」「親や家族等の介護の負担が大きい」という回答が上位を占めるのに対し、香芝市の市民意識調査では「自宅に近い勤め先が見つからない」「希望の雇用形態に合う勤め先が見つからない」「希望の勤務時間に合う勤め先が見つからない」と、明らかに違う傾向が見られました。

職業生活における女性の活躍推進のため、女性の働く場における男女平等の推進を行うほか、女性の働く機会の拡大を図ることで、女性が働きやすい環境の整備を促進していきます。



就業率	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳以上
香芝市女性(%)	9.6	60.8	67.7	54.7	50.8	58.8	63.1	59.1	47.8	30.1	9.4
奈良県女性(%)	12.3	60.1	70.4	59.7	56.2	61.5	65.6	62.1	50.8	34.6	11.3
全国女性(%)	13.7	64.3	73.0	65.0	64.2	69.0	72.8	70.7	61.8	45.7	14.6

出展：平成 22 年度 国勢調査



出展：平成 22 年度 国勢調査

【女性の働いていない理由】

上位理由	1位	2位	3位
奈良県女性	子育ての負担が大きい	経済的に働く理由がない	希望の勤務時間に合う勤め先が見つからない
香芝市女性	自宅に近い勤め先が見つからない	希望の雇用形態に合う勤め先が見つからない	希望の勤務時間に合う勤め先が見つからない

出展：平成 28 年度 香芝市意識調査  
平成 26 年度 奈良県意識調査

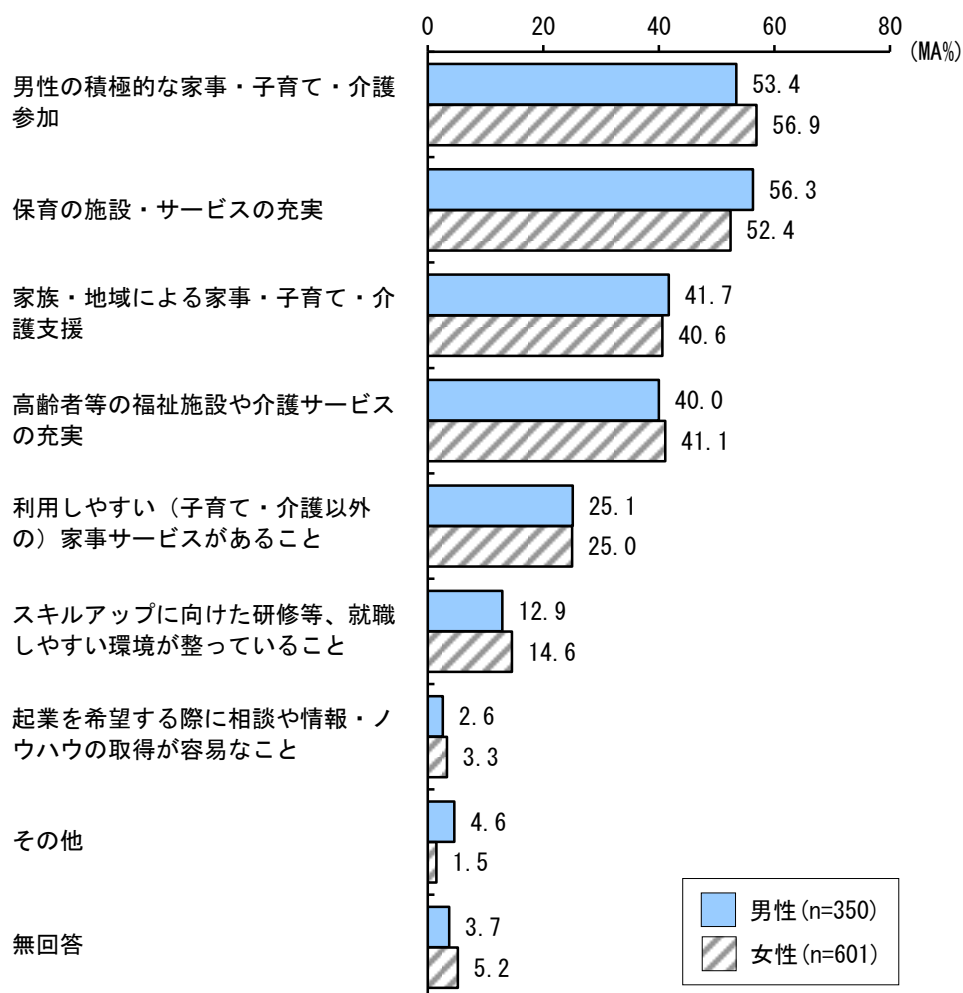
### 基本方針 3. 多様な保育・介護サービスの充実

市民意識調査によると、女性が社会で活躍するために必要なこととして、男女ともに「男性の積極的な家事・子育て・介護」「保育の施設・サービスの充実」が上位を占めています。

さらに、事業所実態調査によると「女性従業員に働き続けてほしい期間」が「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」が圧倒的に多いほか、「女性の継続した雇用を困難にしている要因」として「家事・育児・介護等、女性の負担が大きい」「育児・介護の環境が十分に整備されていない」という回答が多くみられます。

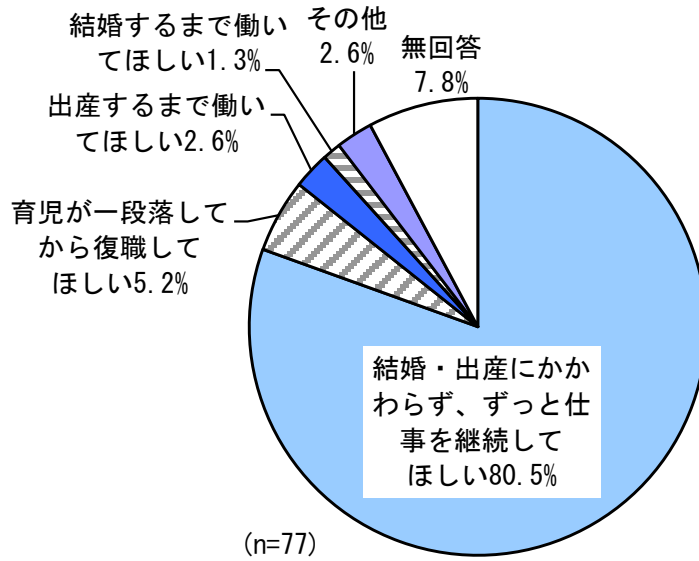
これらのことから、性別に関係なく、誰もが仕事と子育て・介護を両立させ、なおかつ、事業者への負担を可能な限り抑えるために、多様な保育・介護サービスが必要であると考えられます。様々なケースを想定した保育事業や、子育て支援事業、家族介護者への負担の軽減についてサービスを充実させていきます。

【女性が社会で活躍するために必要なこと】



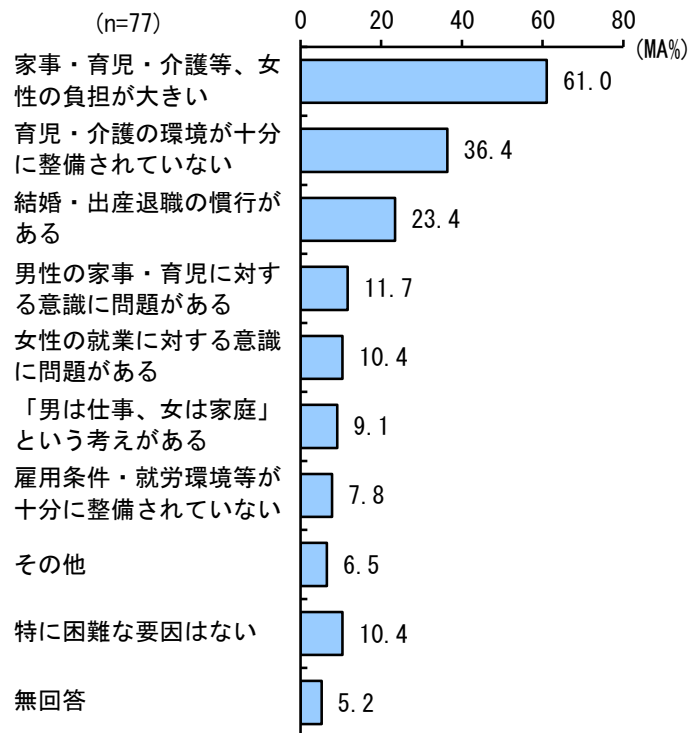
出展：平成 28 年度 香芝市意識調査

【事業所が女性従業員に働き続けてほしい期間】



出展：平成 28 年度 香芝市事業所実態調査

【女性の継続した雇用を困難にしている要因】



出展：平成 28 年度 香芝市事業所実態調査

## 基本目標Ⅲ

あらゆる暴力等の根絶と、健康・福祉への支援

## 基本方針 1. 母子保健対策の充実

男女共同参画社会づくりを実現するためには、互いの身体的性差を十分に理解し合うことが必要です。特に、女性は妊娠・出産等の特有の機能が備わっていることから、精神面を含め、健康上の様々な問題に直面します。このような問題について、性別に関わらず、だれもが認識を持ち、留意する必要があります。

そのため、「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)」の啓発・学習を実施するほか、女性の妊娠・出産等、母子保健対策等の充実を図ります。



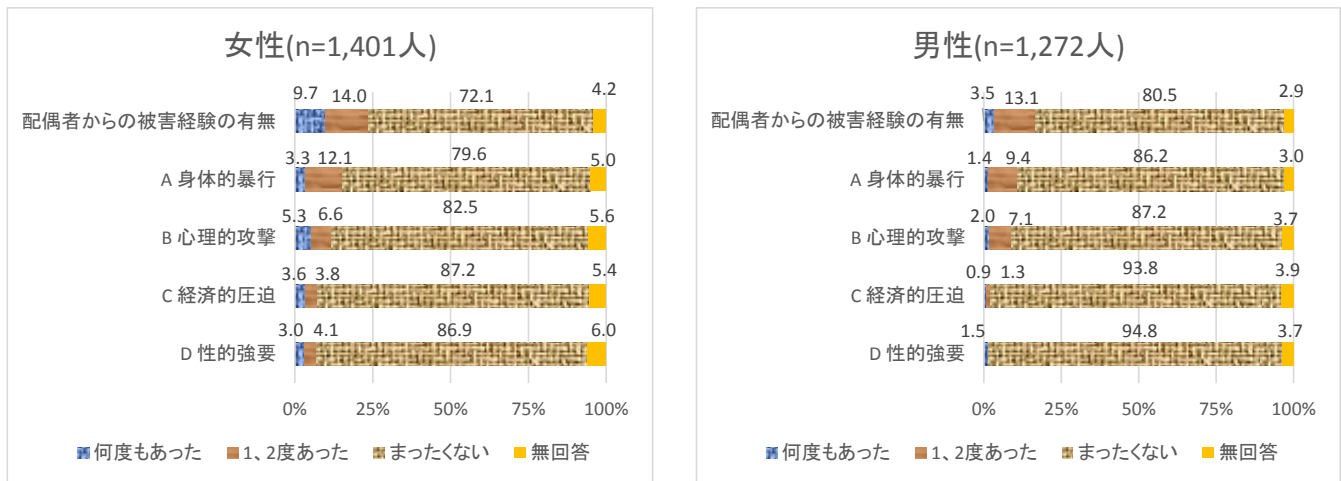
## 基本方針 2. あらゆる暴力等の根絶

性別にかかわらず、だれもがひとりの個人として尊重されることは、男女共同参画社会づくりに向けての前提条件です。しかし、DV(ドメスティック・バイオレンス)をはじめとするあらゆる暴力等が社会的な問題として認識されており、男女共同参画社会づくりの実現のために克服すべき重要な課題となっています。

一般的に、これら暴力の被害者は女性である場合が多く、性別による不平等な関係や、固定的性別役割分担意識等が背景となっていると考えられます。

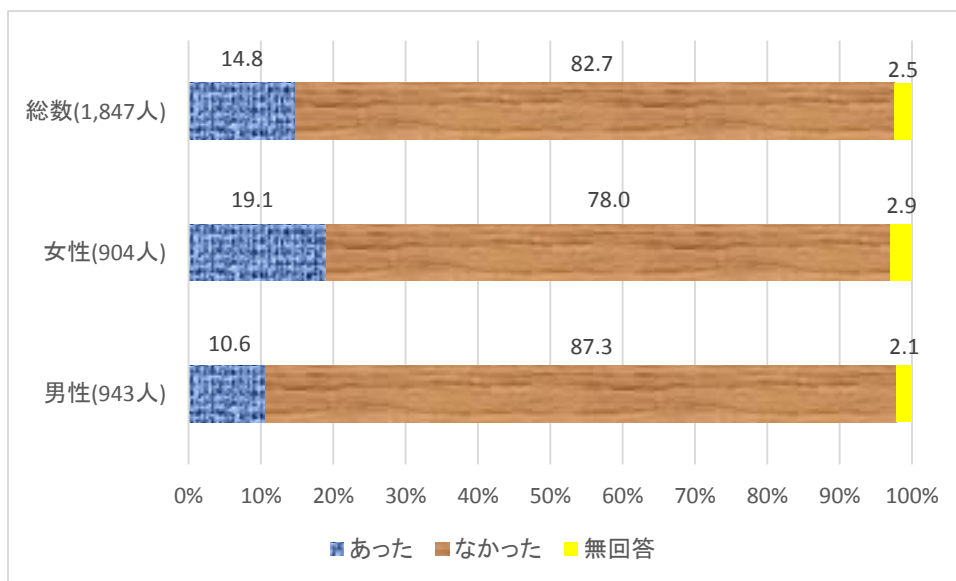
DV(ドメスティック・バイオレンス)対策の充実や様々なハラスメント対策の推進を行い、あらゆる暴力等の根絶を行います。

### 【配偶者からの被害経験】



出展：平成 26 年度 男女間における暴力に関する調査(内閣府男女共同参画局)

### 【交際相手からの被害経験】



出展：平成 26 年度 男女間における暴力に関する調査(内閣府男女共同参画局)

### **基本方針 3. 男女共同参画の視点にたった福祉施策の推進**

福祉分野においても男女共同参画の視点で取り組み、だれもが安心して暮らせる社会づくりを目指す必要があります。

特に、高齢者や障がいのある人も社会を支える重要な一員として、積極的に社会参画を促進するために福祉環境の整備を行うほか、性別の違いによっておこり得る疾病の対策による健康支援について取り組みます。

## 基本目標Ⅳ

男女共同参画プラン推進体制の整備

## **基本方針 1. 庁内における男女共同参画の推進**

本市において男女共同参画社会を実現するために、庁内においても男女共同参画の様々な視点を取り入れ、市民、地域、事業者等に対して男女共同参画社会づくりのロールモデルとなることを目指していかなければなりません。

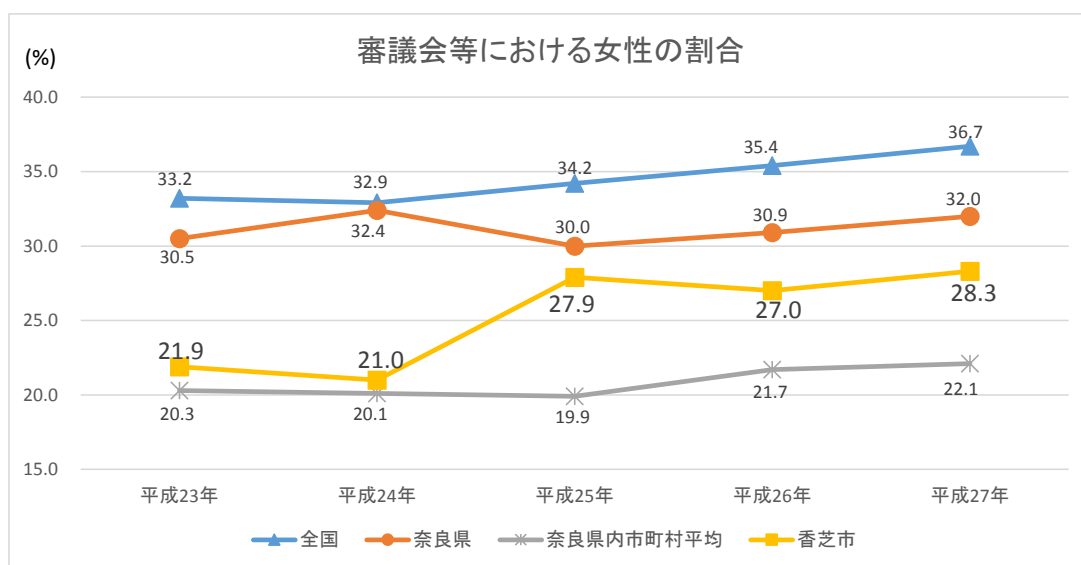
具体的には、職員に対する男女共同参画の意識を醸成するほか、庁内における働きやすい職場づくり推進します。

## 基本方針 2. 社会的な意思決定への女性の参画拡大

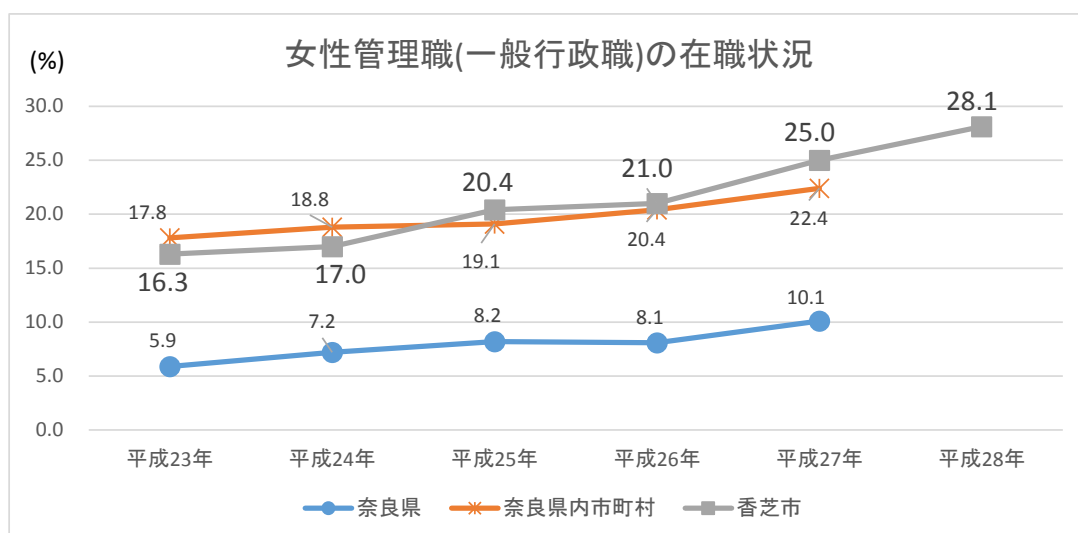
男女共同参画社会を実現するためには、あらゆる分野においてどちらかの性に偏らず、意見を反映していく必要があります。

本市において、審議会等における女性委員の割合が平成 28 年 3 月 31 日時点で 28.3%、管理職(一般行政職)の女性在职状況は平成 28 年 4 月 1 日時点で 28.1%となっており、徐々に増加傾向にあります。

今後とも、社会の責任ある立場への女性の積極的な参画登用を促進するとともに、女性の人材育成・活用を図ります。



出展：男女共同参画局、奈良県女性の輝き・活躍促進計画、香芝市



出展：男女共同参画局、奈良県女性の輝き・活躍促進計画、香芝市

### **基本方針 3. 男女共同参画に関する推進体制の整備**

本プランの施策を着実に実行していくため、市の推進体制を整備する必要があります。より有効に本プランを機能させるため、男女共同参画に関する調査・研究の実施、体制強化を行うほか、本プランの進行について適正に管理していきます。