第１期
栗山町女性活躍・男女共同参画
推進プラン

令和６年度　～　令和 12 年度

栗　山　町

目　次

第１　推進プラン策定にあたって ..... － 1 －
　１　推進プラン策定の背景と主な課題 ..... － 1 －
　２　推進プランの性格 ..... － 2 －
　　（１）計画の位置付け ..... － 2 －
　　（２）計画期間 ..... － 2 －
　　（３）計画の進捗管理 ..... － 2 －
第２　栗山町を取り巻く現状と課題 ..... － 3 －
　１　栗山町に関する基礎データ ..... － 3 －
　２　基礎調査結果（町民アンケート・雇用労働実態調査の主な結果） ..... － 6 －
第３　施策の方針 ..... － 14 －
　１　基本目標 ..... － 14 －
　２　施策の体系 ..... － 15 －
第４　施策の展開 ..... － 16 －
　基本目標１　男女行動参画・ジェンダー平等の意識づくり ..... － 16 －
　基本目標２　男女が共に働きやすい環境づくり（女性活躍の推進） ..... － 18 －
　基本目標３　女性活躍・男女共同参画を支える環境づくり ..... － 22 －
　基本目標４　町政における女性活躍・男女共同参画の推進 ..... － 25 －

第１　推進プラン策定にあたって

１　推進プラン策定の背景と主な課題

わが国では、昭和 50（1975）年の「国際婦人年」を契機に、男女平等に関する法律や制度の整備が進み、平成 11（1999）年に「男女共同参画社会基本法」が制定され、翌年にはこれに基づく計画として「男女共同参画基本計画」が策定されました。

以来、少子高齢化や人口減少の進展など、私たちの生活を巡る社会状況が刻々と変化する中で、男女が、家庭・職場・地域のあらゆる場において、性別による固定的な役割分担に捉われずに、それぞれが個性と能力を発揮できる男女共同参画社会の実現に向け、様々な法制度等の整備が進められてきました。

近年においても、平成 25（2013）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（ＤＶ防止法）」が制定され、配偶者等からの暴力の防止、及び被害者の保護・支援のための取組が進められるとともに、平成 27（2015）年には、働く女性の採用・登用等の機会の積極的な提供や、男女共に職業生活と家庭生活との両立ができる“共働き・共育て”の環境づくり等を目指す「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が制定され、行政機関を含む各事業者において、男女双方の育児休業等の取得促進や、多様な働き方とワーク・ライフ・バランスの推進、さらには、女性活躍の障壁ともなる、セクハラ等の職場におけるハラスメント防止などの取組が求められてきています。

さらに、令和４（2022）年には「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（育児・介護休業法）」が改正され、男性による育児休業取得の促進に向け、短期や分割での取得を可能とする休業制度の見直しや、事業者において、労働者への積極的な制度周知・意向確認等を行う義務が課されました。

このような中、栗山町においても、町内における男女の就労環境の実態や、家庭生活における意識、さらには、社会的障壁と言われるＤＶ（ドメスティック・バイオレンス）、ハラスメントの実態等について調査するため、令和４年に町民アンケート及び事業所意識調査（雇用労働実態調査）を実施しましたが、その中でも、特に女性の回答から、育児・介護休業（休暇）等の普及・促進など「家庭（育児・介護）と仕事の両立」に向けた取組や、男性による育児参加の意識づくりなどの取組が求められ、また、ＤＶやハラスメント等の実態も少なからず存在することが分かりました。

このことから、本町においても、以下の３点の主要課題を設定し、第１期の「栗山町女性活躍・男女共同参画推進プラン」を策定することとしたものです。

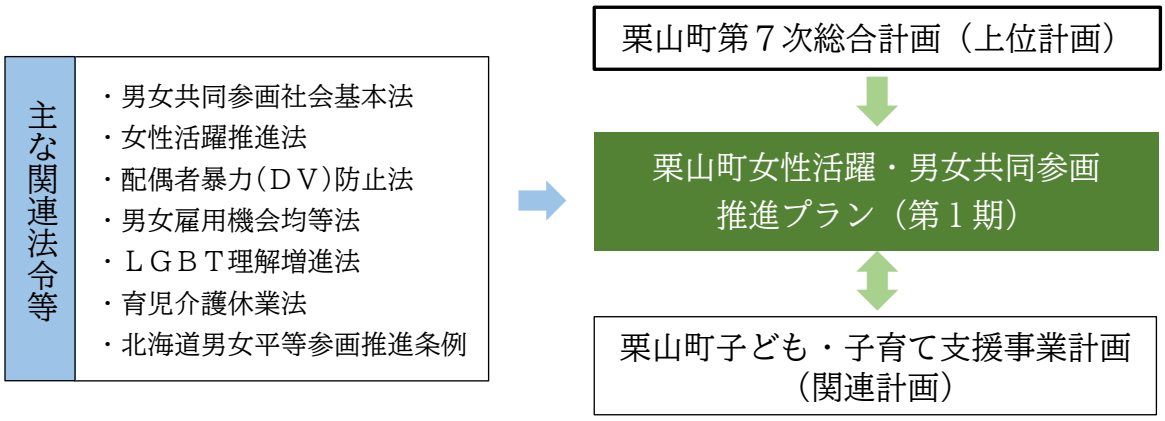
＜ 第１期推進プラン策定にあたっての主要課題 ＞
①「仕事と家庭（育児等）の両立」を支援するなど、働く女性の活躍を支えること
② 男性の育児への参加促進など、家庭・職場等における男女平等意識を高めること
③ ①及び②に関する町行政の先導的（モデル的）な取組を進めること

２　推進プランの性格

（１）計画の位置付け

本計画は、国の「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（女性活躍推進法）」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（ＤＶ防止法）」において定められた市町村計画と位置付けます。

また、本計画は、国の「第５次男女共同参画基本計画」、北海道の「第３次北海道男女平等参画基本計画」の内容を踏まえ、本町の最上位計画「第７次総合計画」に基づく分野別の個別計画として策定するものです。



（２）計画期間

本計画の計画期間は、令和６年度から令和１２年度までの７年間とします。プラン策定後、第７次総合計画の計画期間を踏まえ、令和９年度に、その時点の成果を検証し、中間見直しを実施します。

年度	元号	令和4	令和5	令和6	令和7	令和8	令和9	令和10	令和11	令和12
	西暦	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
総合計画＜基本構想＞			→	→	→	→	→	→	→	→
＜基本計画＞				前期実施計画 →			後期実施計画 →			
第１期男女共同参画推進計画				本プラン（計画期間：７年間） →						
							中間見直し			

（３）計画の進捗管理

本計画の進捗管理については、令和６年度において、「（仮称）栗山町男女共同参画推進会議」を設置し、各年度における施策・主な取組の実施状況の確認や検証評価を行い、次年度予算への反映を含め、それらの改善を図っていくものとします。

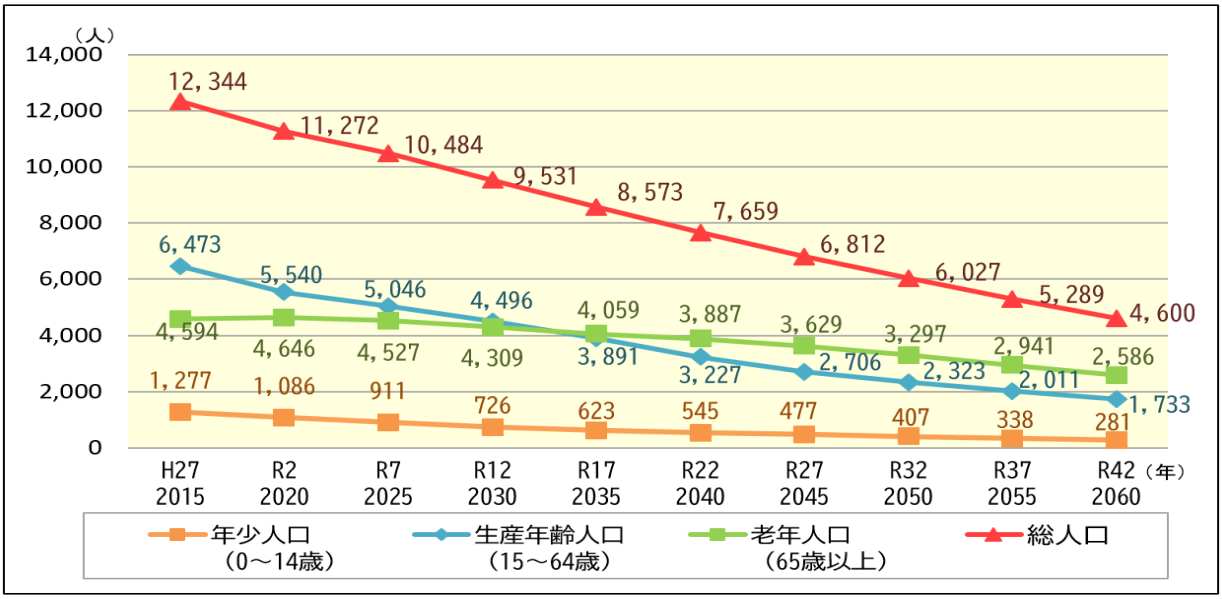
第２　栗山町を取り巻く現状と課題

１　栗山町に関する基礎データ

（１）人口の推移

栗山町第７次総合計画の策定時における人口推計では、令和２年から令和 12 年の間で、1,741 人の人口減少（-15.4%）が見込まれ、特に生産年齢人口（15 歳～64 歳）が大きく減少する（-18.8%）見込みとなっています。

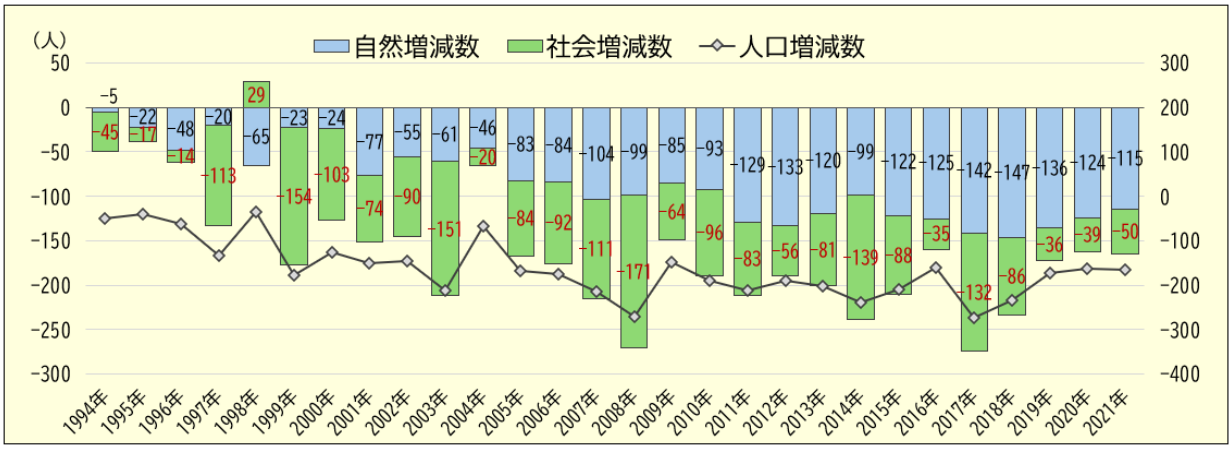
栗山町の将来推計人口



【資料】栗山町第７次総合計画基本構想（栗山町の将来人口推計）

関連して、自然増減（出生数－死亡数）、社会増減（転入数－転出数）ともに、この 20 年以上の間、減少傾向が続いています。

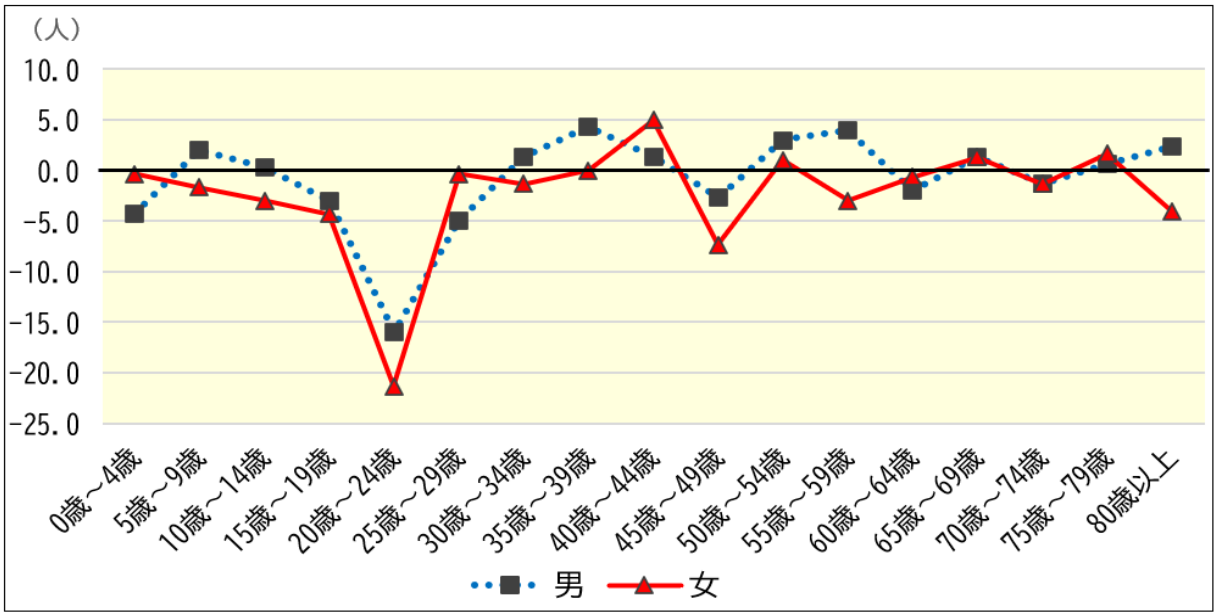
自然増減と社会増減の推移



【資料】総務省「住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数調査」
【注記】2012 年までは年度データ、2013 年以降は年次データ。2012 年以降は外国人を含む。

男女別年齢別の社会増減をみると、20 歳～24 歳で男女ともに最も大きい転出超過となっていますが、女性の方がより転出超過が大きく、また男性は 30 歳～44 歳で転入超過となっていますが、女性は 25 歳～39 歳まで転出超過となっており、女性の方が転出する人数が多くなっています。

男女別年齢別の社会増減（３年間の平均）

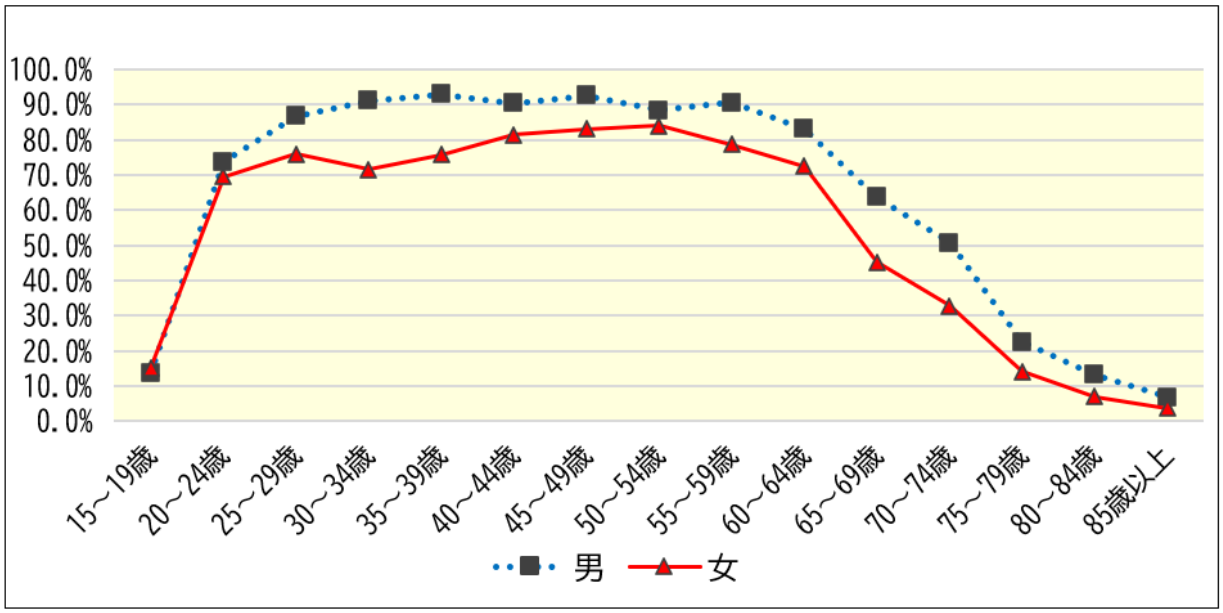


【資料】総務省「住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数調査」
【注記】令和２年～令和４年の３年間の平均値

（２）年齢別就業率

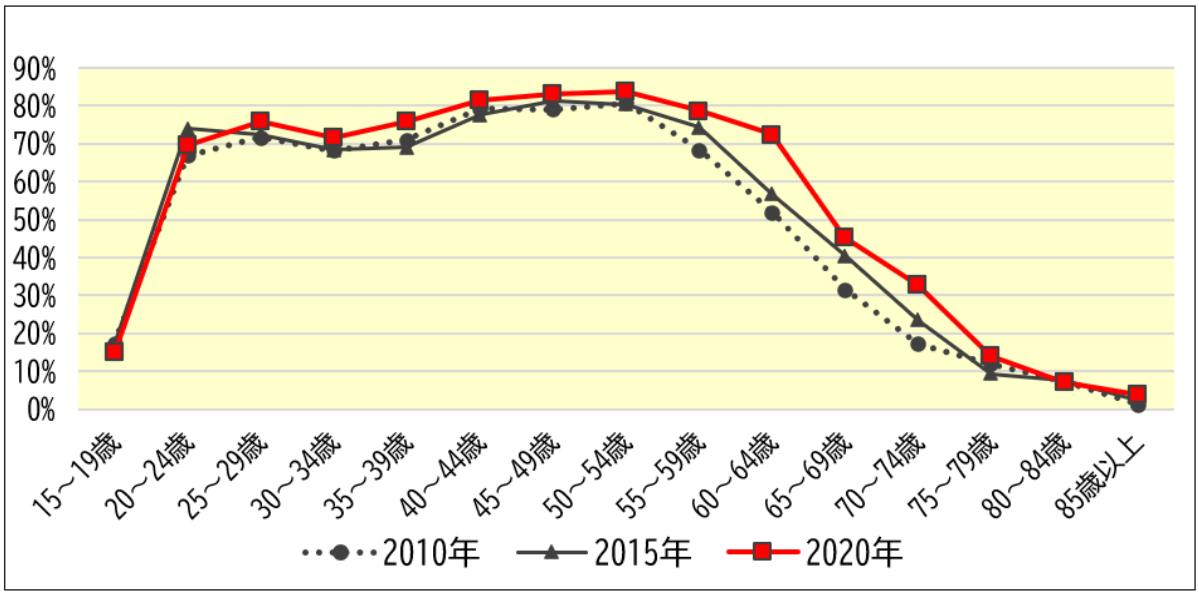
女性の就業率は、男性に比べて全体的に低く、また特に、育児期を迎える 30 代で割合が下がっており、子育て世代の女性で就業率が低くなっていると考えられます。

男女別年齢別の就業率（2020 年）



また、女性の就業率の推移をみると、2010 年に比較し、2020 年では全体的に女性の就業率は微増しています。

女性の年齢別就業率（経年比較）

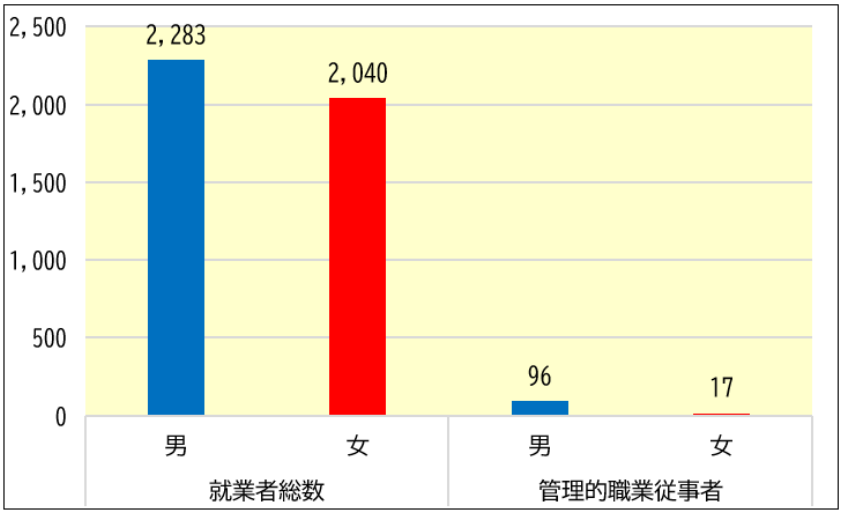


【資料】「国勢調査」

（3）女性の管理的職業従事者数

2020 年の職業分類上の管理的職業従事者数をみると、男性が 96 人に対し、女性は 17 人となっています。就業者総数に占める管理的職業従事者の割合は、男性が 4.2%に対し、女性は 0.8%となっており、約５倍の差があります。

管理的職業従事者数（2020 年）



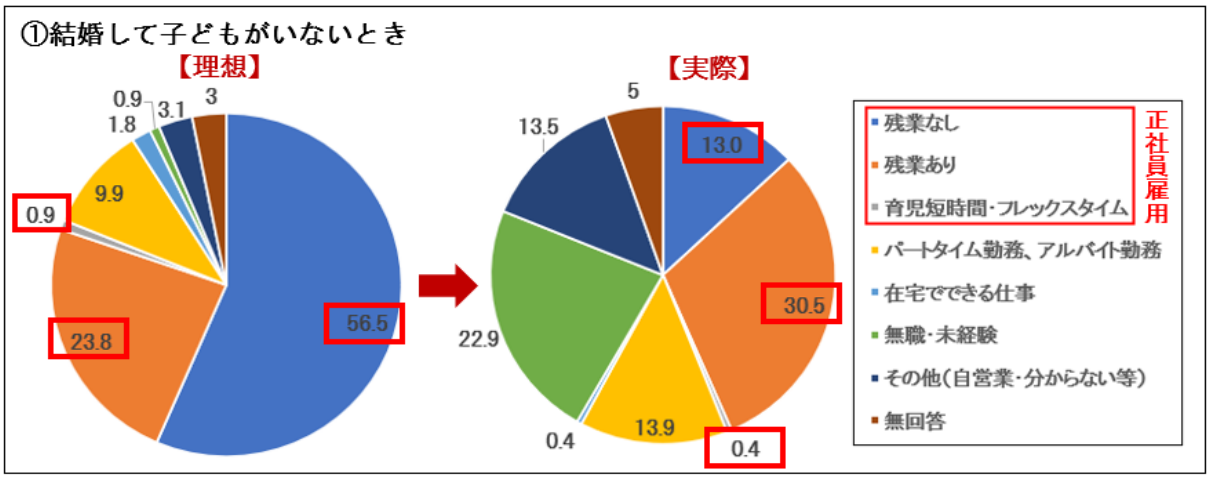
【資料】「国勢調査」

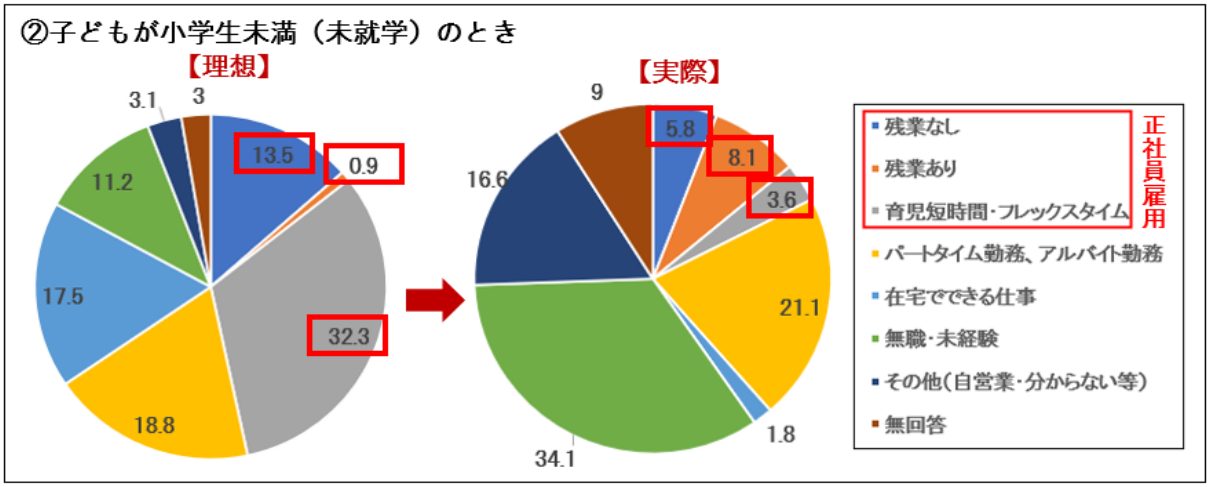
2　基礎調査結果（町民アンケート・雇用労働実態調査の主な結果）

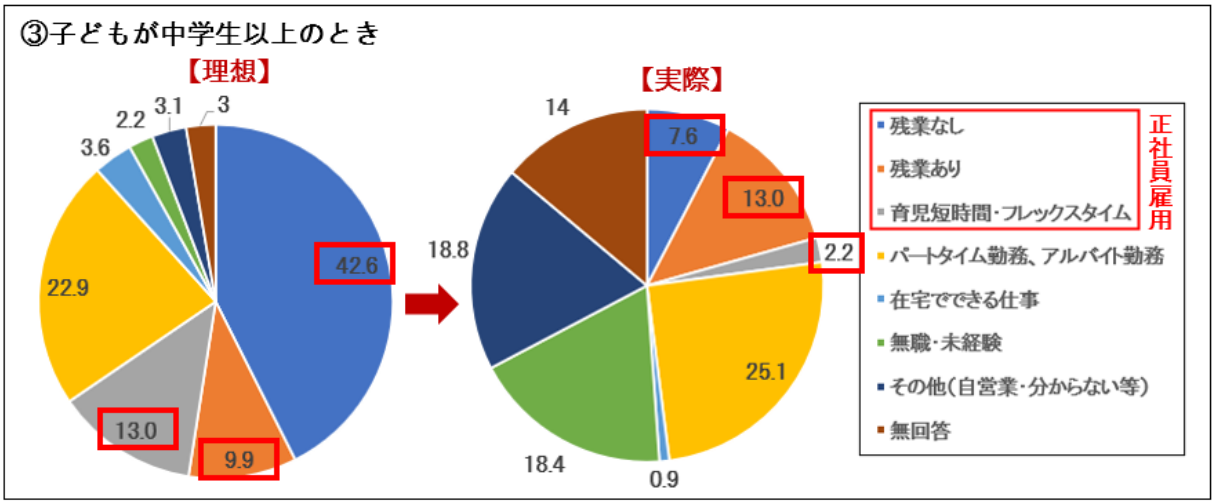
（1）女性の働き方の理想と実際

女性の各ライフステージにおけるフルタイム勤務（正社員雇用）の希望（理想）と現実のギャップは大きい状況であり、一方で、子育て期に入るとフルタイム勤務（正社員雇用）の希望そのものが大きく低下しています。

①結婚後（フルタイム勤務）　理想：81.2%　→　実際：43.9%
②出産後（フルタイム勤務）　理想：46.7%　→　実際：17.5%
③子どもが中学生以上（フルタイム勤務）　理想：65.5%　→　実際：22.8%

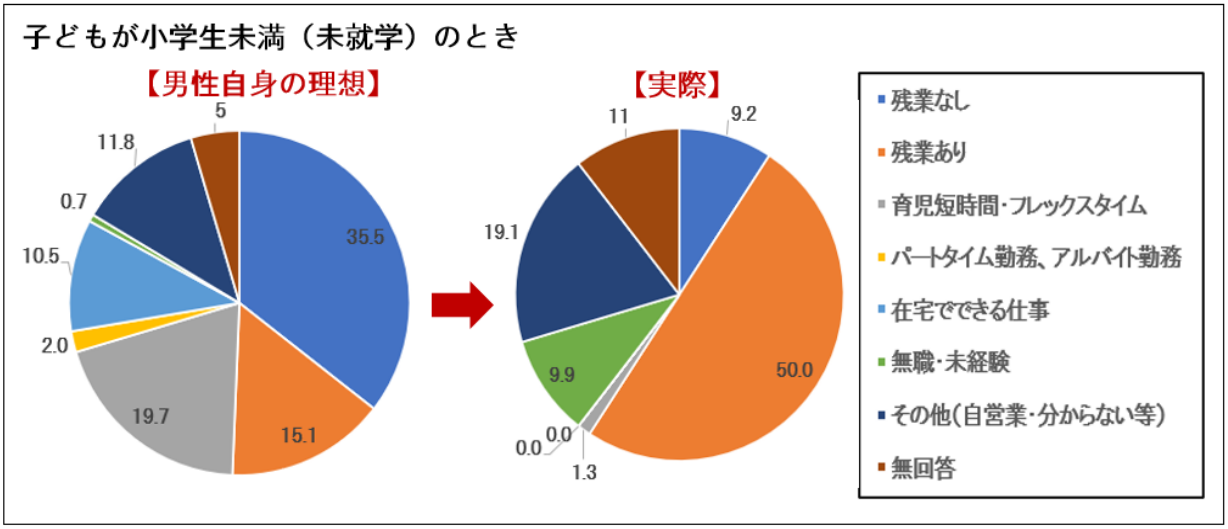






（２）男性の働き方の理想と実際

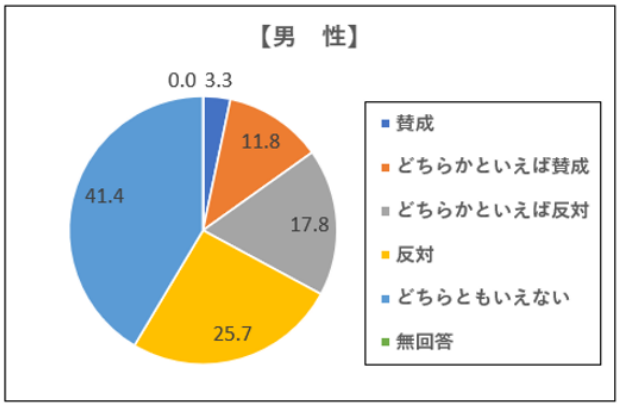
男性の働き方の理想（フルタイム勤務）については、育児期に入ると、「残業なし」又は「育児短時間・フレックスタイム勤務」を望む傾向が強く、男性においても理想と実際の働き方（現実）との乖離は大きく、男性の育児参加の壁が伺えます。

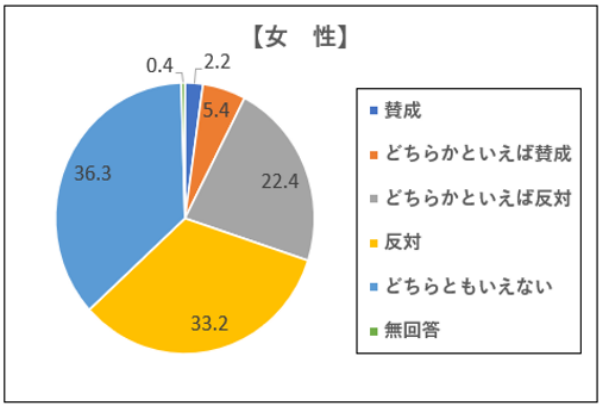


（３）「男は仕事、女は家庭」という考え方について

男性と女性で大きな意識の乖離は見られないが、いずれも「反対」「どちらかといえば反対」の回答よりも「どちらともいえない」との回答が最も多い状況です。

「賛成」「どちらかといえば賛成」とする回答の理由から類推すると、「夫が働いた方が、収入が多い」との現実的な考え方の影響によるものと考えられます。

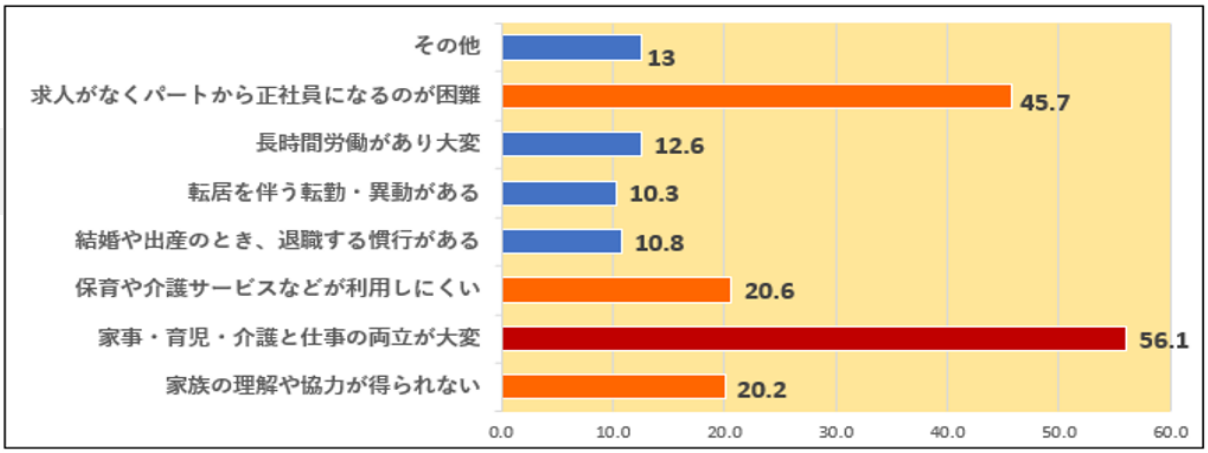




（４）栗山町で女性が働き続ける上で支障となること（女性の回答）

「家庭と仕事の両立が大変」が最も多い回答となっています。自由記述内容から類推すると、育児休暇取得の壁（病児の子どもの通院等）、働き方の壁（残業対応）、周囲の理解・意識の壁などが両立の困難さの要因と考えられます。

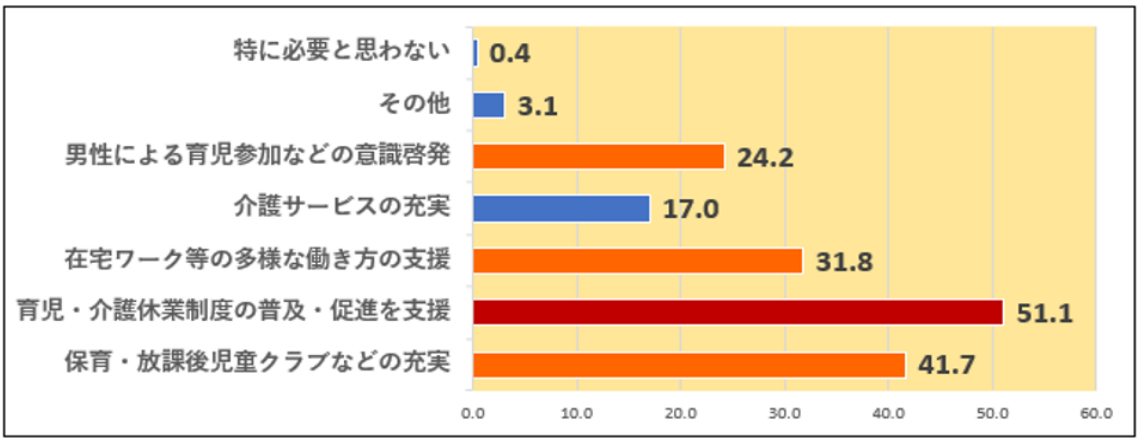
一方で、「正社員」の求人そのものの選択肢が少なく、フルタイム勤務への復帰が困難な状況も伺えます。



【自由記述（特に課題だと思うこと）】
◆正職員を希望していても、保育園の閉演が 18：30 のため、残業になった場合、それ以降延長して預けることが難しい。病児保育所もないので、子どもが体調悪い場合は大変。
◆子どもの通院ができない。耳鼻科、皮膚科に通院したいとなると、早退・遅刻しなければならない。
◆子供がいる世帯の休み方等、企業や管理職員等の理解が得られない。
◆出産後の育児休暇取得を町をあげて推進すべき。
◆仕事・職の選択の少なさ（働きたくても募集が少ない）。

（５）女性が働き続ける上で必要だと思うサービス（女性の回答）

「育児・介護休業制度の普及・促進を支援」が最も多い回答となっています。自由記述から、男性の育児参加の意識啓発はもちろん、男性が育児休業・休暇を取得できる職場・地域づくりが望まれています。次に、「保育・放課後児童クラブなどの充実」が続き、自由記述では、病児保育、日・祝日の預かり、出勤前早めの預かり等を望む状況が伺えます。



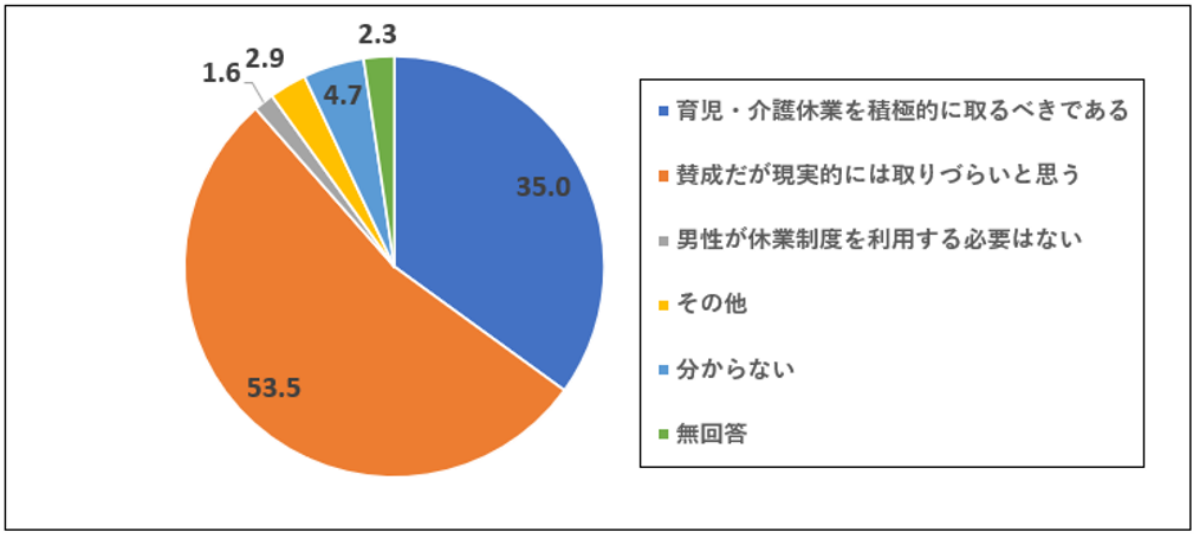
【自由記述（特に必要だと思うこと】
◆男女平等よりも家事・育児を平等にする意識がないと、女性の負担だけが増えていくのでは。
◆フレックスや在宅などが選択できる環境であれば精神的な負担は少し減る気がします。
◆多様な働き方の支援、企業向けの勉強会は必要だと思います。
◆育児・介護休業について、制度化していれば人の目を気にしなくて良い。
◆男性も育児休暇を取れるような会社が多くなる様な社会づくり。
◆男性も育児や出産時に休暇を取れるようにしたり、働き方改革を進める会社のサポート。
◆病児保育をしてくれる施設やファミリーサポートがあるといいと思う。
◆日・祝に仕事をしている人の子供を預けられる所。

（６）男性の「育児休業」や「介護休業」に関する意識

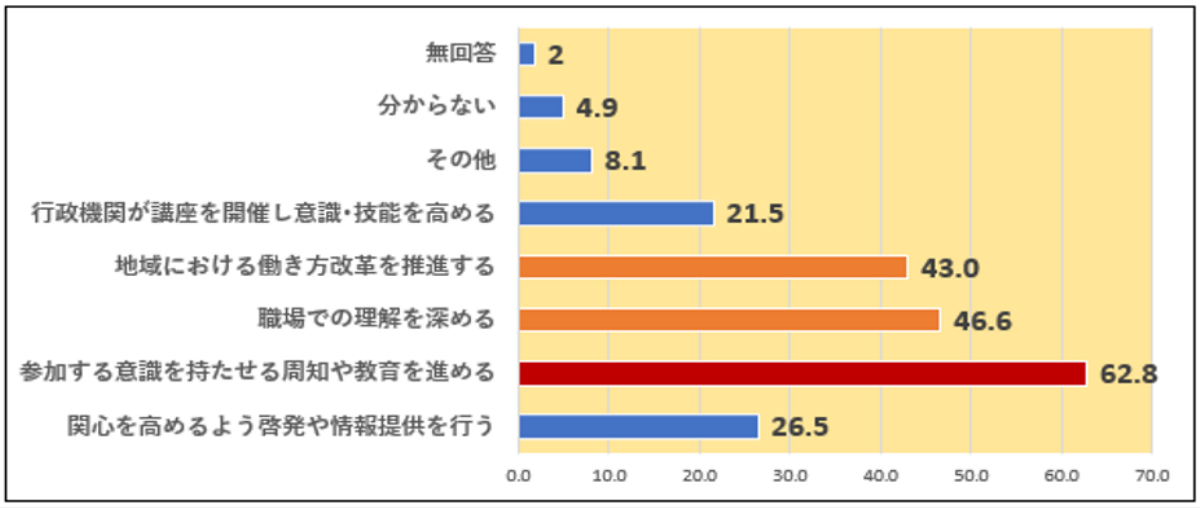
男女ともに９割以上の方が、男性による育児休業の取得に賛同を示しているものの、その一方で、うち５割以上が「現実的には取りづらい」と感じており、意識と現実のギャップが見られます。

そのギャップを解消していくためには、まず「男性自身の参加意識の啓発」が必要と考えられており、同時に、「職場（事業者）の理解」「地域の理解（働き方改革の推進）」が必要と考えられています。

◆男性が「育児休業」や「介護休業」を利用することに対する意識

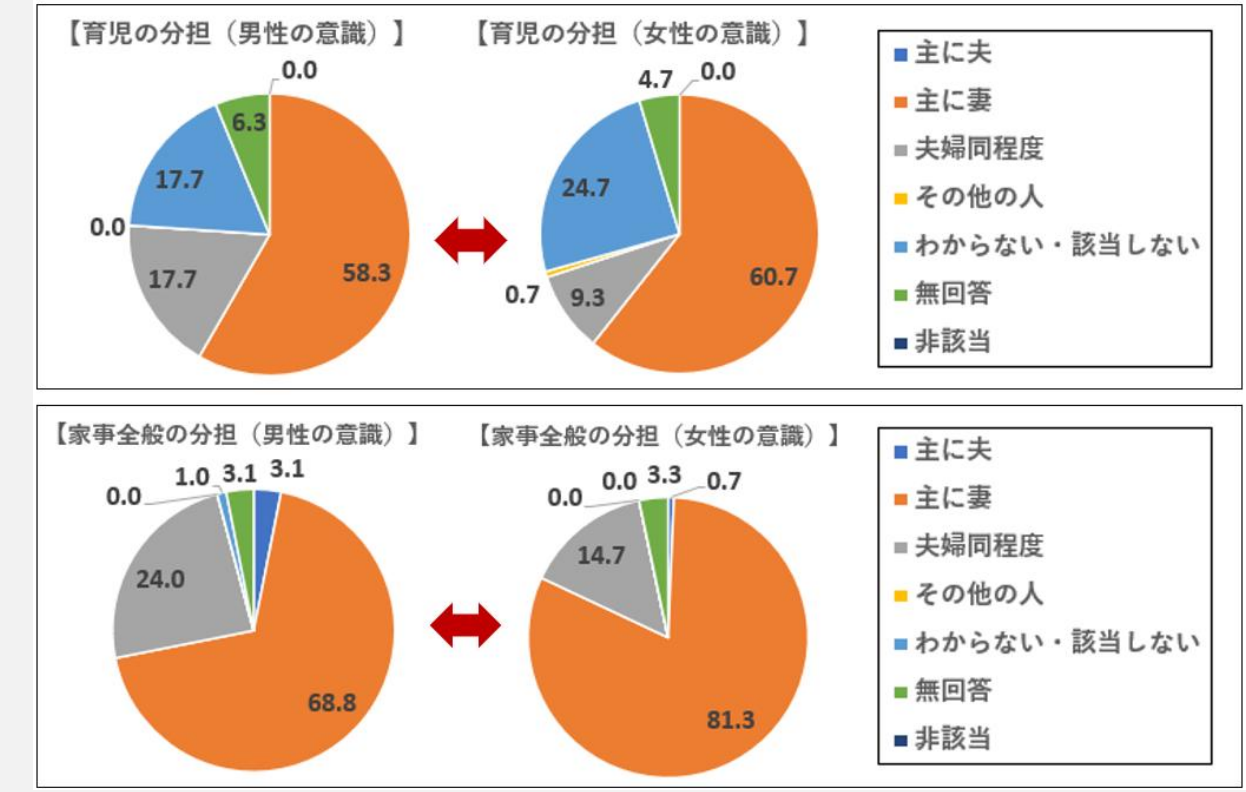


◆男性が家事・育児・介護等に参加するために必要なこと（女性回答）



（７）家庭内における男女の役割

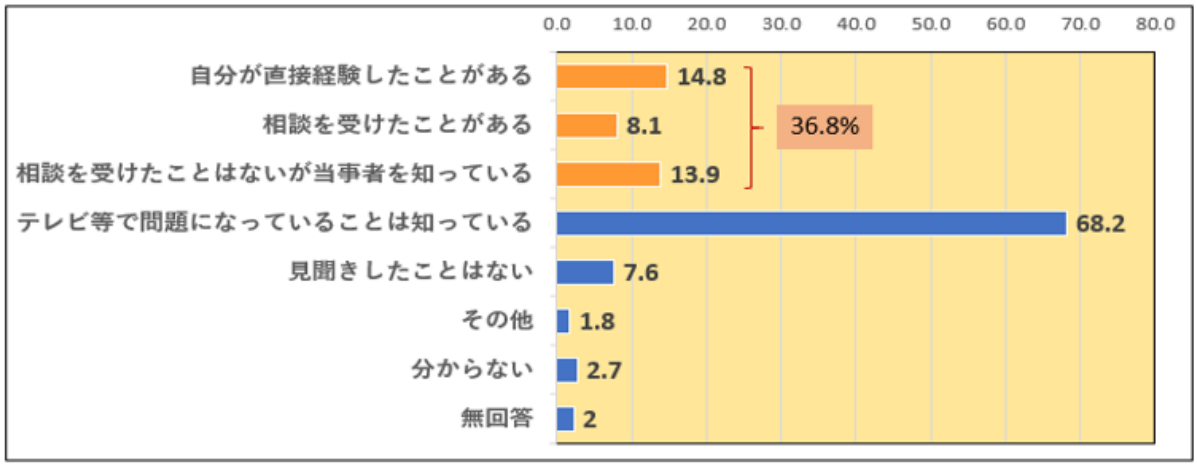
「育児」、「家事全般」は、主に妻が担っているとの回答が多くを占め、それぞれ「夫婦同程度」とする男女間の意識のギャップも見られます。



（８）配偶者等による暴力（ＤＶ）の実態（女性の回答）

女性回答者の約 15%がＤＶを直接経験したことがあり、約 37%が自身の経験を含めＤＶの発生に直面したことがあるとの結果になっています。

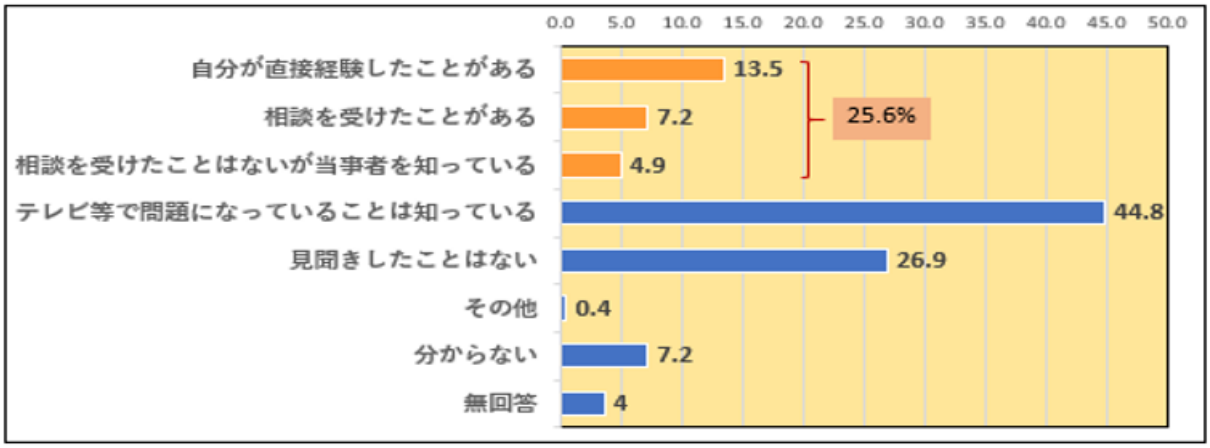
一方で、男女を含めた直接の経験者のうち半数近く（47%）の人が「どこにも相談しなかった」と回答しており、その理由としては「どこに相談して良いかわからない」とする意見が多い結果となっています。



（9）セクシャル・ハラスメントの実態（女性の回答）

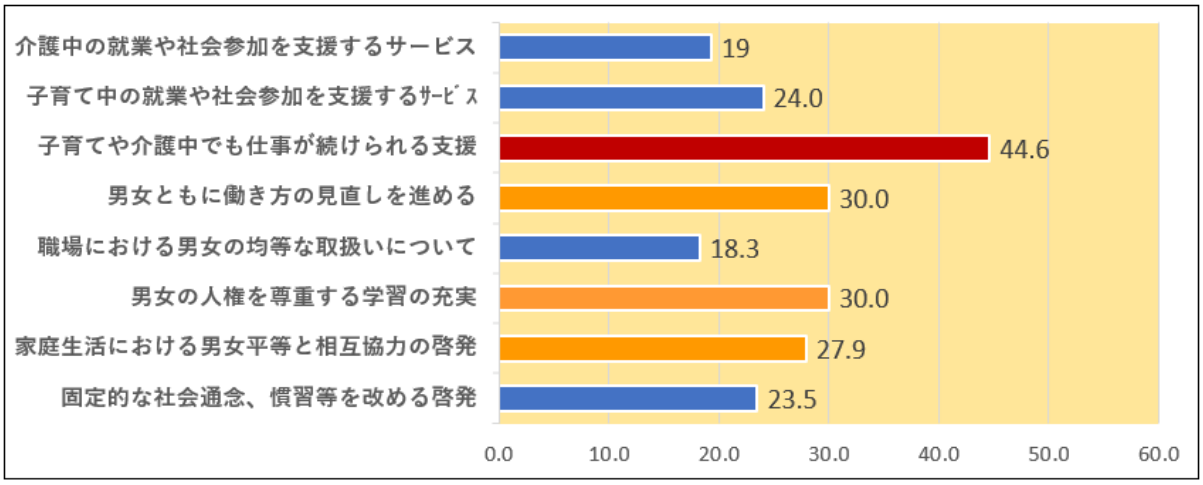
女性回答者の約 14%がセクシャルハラスメントを直接経験したことがあり、約 26%が自身の経験を含めセクハラの発生に直面したことがあるとの結果になっています。

一方で、男女を含めた直接経験者のうち半数（50%）の人が「どこにも相談しなかった」と回答し、理由は「相談するほどのことではないと思った」「相談しても無駄と思った」との意見が多い結果となっています。



（10）女性活躍や男女共同参画社会を目指すために重要なこと

「子育てや介護中でも仕事が続けられる支援」が最も重要視されており、半数近く（44.6%）に及びます。また、続けて「男女の人権を尊重する学習の充実」（30.0%）「男女の働き方の見直し」（30.0%）と「家庭生活における男女平等と相互協力の啓発」（27.9%）を望む意見が強く、また、自由記述の内容から、意識啓発の取組のほか、男性を含む育児休業・休暇の取得促進への期待が伺えます。



【自由記述（特に必要だと思うこと）】

◆一度フルタイム勤務を辞めると、家事と子育てをしながらの復職は本当に困難。
◆子どもの風邪で休む時、有給日数が無くなってしまうと、無給の休暇制度しかない。
◆周知・啓発だけでは意味がない、実際に働きかける補助制度等のメリットが無いと進まない。
◆女性は子育て期に大きく環境が変わる。夫も休暇を取れるようにする等のサポートが必要。
◆時短勤務や休みと取りやすい職場が増えて欲しい。男性の育児休業が取れる職場も少ない。

（11）町内事業所における過去２年間の育児休業（休暇）制度利用者数

育児休業の面では、男性の育児休業の取得率は約 12%とまだまだ低い状況にあります。

また、育児休暇の面では、子の看護休暇の取得率は女性で約 28%、男性で約 18%と、法制度が整備されているものの、その取得率は伸びていない現状が見られます。

女性の回答	出産した女性の実人数	うち育児休業（休暇）制度の利用者数				
業種		育児休業	子の看護休暇	育児目的休暇	短時間就労	その他
① 建設業（n=19）	1	1	0	0	0	0
② 製造業（n=25）	1	1	0	0	0	0
② 卸・小売業（n=23）	4	4	1	1	1	0
③ サービス業（n=20）	1	1	1	0	0	0
③ 医療・福祉業（n=30）	14	12	4	5	4	0
④ 運送業（n=6）	0	0	0	0	0	0
④ その他（n=11）	7	7	2	2	2	0
全体（n=134）	28	26	8	8	7	0
		92.86%	28.57%	28.57%	25.00%	0.00%

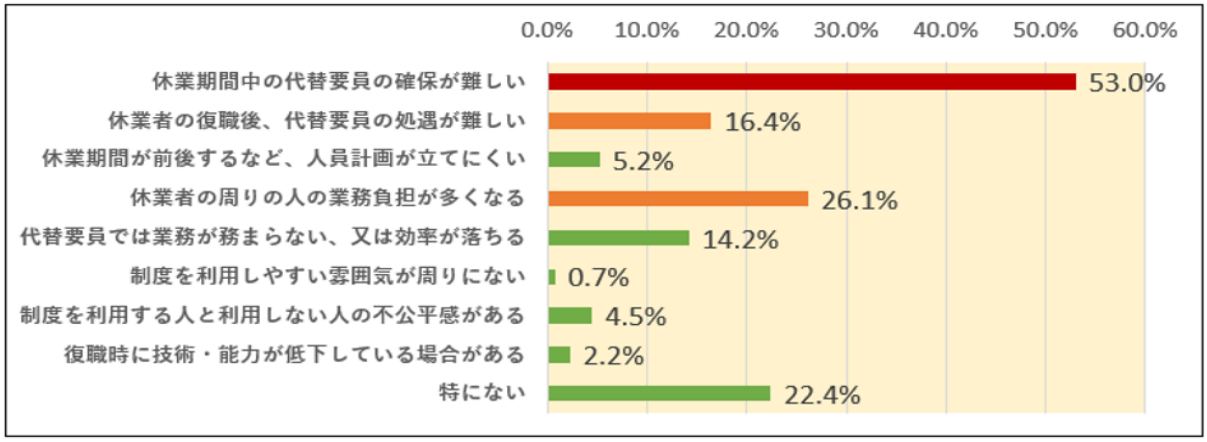
男性の回答	（配偶者が）出産した男性の実人数	うち育児休業（休暇）制度の利用者数				
業種		育児休業	子の看護休暇	育児目的休暇	短時間就労	その他
① 建設業（n=19）	4	0	1	0	0	0
② 製造業（n=25）	5	0	0	0	0	0
② 卸・小売業（n=23）	3	0	0	0	0	0
③ サービス業（n=20）	4	1	3	0	3	0
③ 医療・福祉業（n=30）	6	2	1	0	0	0
④ 運送業（n=6）	0	0	0	0	0	0
④ その他（n=11）	11	1	1	3	1	0
全体（n=134）	33	4	6	3	4	0
		12.12%	18.18%	9.09%	12.12%	0.00%

（12）町内事業所において育児休業制度を定着させる上での課題

「休業期間中の代替要員の確保」が事業所にとっての最も大きな課題となっています。

また、併せて「周りの職員の業務負担」に影響が及ぶことが懸念されています。

（11）の育児休業の取得割合から、男性の育児休業取得に向けた課題と考えられます。



さらに、関連する自由記述では、育児休業（休暇）制度に積極的に取り組む事業所への支援を望む意見があり、取得者への補償を望む意見があることから、休暇制度が「無給の休暇」とされている状況も伺えます。

【自由記述（特に必要だと思うこと】
◆休業・休暇で本人の収入が減るため補償（休業補償支援が必要）
◆町から企業への働きかけがあると良い。
◆育児休業制度を積極的に取り組んでいる事業所に補助金などの支援を検討して欲しい。
◆休暇を取った人も会社も助かるような支援金
◆企業の人材確保への協力
◆行政の支援で何とかなる様な業種ではない。
◆国の制度のさらなる充実の要請

第３　施策の方針

１　基本目標

基本目標１　男女共同参画・ジェンダー平等の意識づくり

誰もが性別に関わらず個人として尊重され、それぞれの個性と能力が発揮できる地域づくりを実現するためには、固定的な性別役割分担意識や、性差に関する偏見・固定観念、無意識の思い込み等について考え直す機会の提供が必要となります。

また、併せて、世界的なジェンダー平等（※１）の概念の広がりを受け、ＬＧＢＴＱ＋（※２）の方々を含めた性の多様性への理解と人権の尊重に関する意識づくりも重要となってきています。

このことから、今後、様々な機会・媒体を通じて、家庭・職場・地域それぞれの場面における、男女共同参画・ジェンダー平等意識の醸成に向けた啓発の取組を進めていきます。

（※１）誰もが、性別に関わらず、平等に責任や権利、機会を分かち合い、あらゆる物事を一緒に決めることができることを意味する。（社会的性差の解消、性別に基づく差別の撤廃等）
（※２）レズビアン（女性同性愛者）、ゲイ（男性同性愛者）、バイセクシュアル（両性愛者）、トランスジェンダー（心と体の性が一致しない人）等の頭文字を組み合わせたもの、性的少数者を示す言葉として使われている。

基本目標２　男女が共に働きやすい環境づくり（女性活躍の推進）　重点分野

男女が共に仕事を持ち経済的基盤を確保することは、家庭内での男女平等意識などにもつながり、また、結婚や出産等に起因する女性の離職は、女性自身にとっても、また人口減少時代における地域の人材確保の観点からも課題の一つと言えます。

また、男性が長時間労働に従事する現状は、男性による家事や育児等への参加、ひいては女性による就労継続を妨げてしまう要因ともなります。

女性が出産等により、仕事と家庭の二者択一に迫られることなく、望む就労を継続できるよう、育児休業その他の休業・休暇制度の普及促進や、“共働き・共育て”世帯への支援の充実、安心して働き続けることができる職場環境づくりの支援などに努めます。同時に男性による育児休業の取得や、家庭生活との両立に関する意識啓発にも取り組んでいきます。

基本目標３　女性活躍・男女共同参画を支える環境づくり

男女共同参画社会の実現には、すべての人が心身ともに安心して過ごせる環境づくりが必要であり、あらゆる暴力やハラスメント、社会的な排除などを防ぐ仕組みが求められています。同時に、町内における防災意識・活動の広がりを踏まえ、災害時の避難所生活の在り方など、男女共同参画の視点をに立った地域防災の取組も進めていきます。

基本目標４　町政における女性活躍・男女共同参画の推進　重点分野

地域における“共働き・共育て”などを支え、女性活躍・男女共同参画を推進するためには、町行政（役場）における先導的（モデル的）な取組が求められていることから、町職員による育児・介護休業（休暇）制度の定着と利用促進や、テレワーク等の多様な働き方の調査検討、ワーク・ライフ・バランスの向上と職員意識の啓発などに取り組んでいきます。

また、町政の推進において、より多くの女性の参画を進め、多様なニーズ・視点や価値観を反映させることは、政策等の実効性を高め、ひいては地域の女性活躍の促進にも繋がるため、町が設置する審議会等の女性委員比率の向上など、町行政への女性参画を推進します。

２　施策の体系

基本目標		施策目標
Ⅰ　男女共同参画・ジェンダー平等の意識づくり		①広報・啓発活動の推進
		②教育・学習活動等の推進
重点分野 Ⅱ 男女が共に働きやすい環境づくり（女性活躍の推進）	１．仕事と家庭の両立支援	①育児に関する休業（休暇）制度の普及促進
		②“共働き・共育て”世帯等の支援（サポート）
		③仕事と介護の両立支援
	２．職場における男女共同参画の推進	男女の均等な雇用・就業環境等の確保
Ⅲ　女性活躍・男女共同参画を支える環境づくり		①女性等に対する暴力（ＤＶ）の防止
		②女性等に対するハラスメント等の防止
		③困難を抱えた女性等への支援
		④地域における男女共同参画の推進（地域防災分野）
重点分野 Ⅳ　町政における女性活躍・男女共同参画の推進		①町行政（役場）における男女共同参画の促進
		②まちづくりにおける女性参画等の促進

第４　施策の展開

基本目標１　男女共同参画・ジェンダー平等の意識づくり

〔現状と課題〕

男女の地位の平等感については、日本社会全体でこの数十年で大きく変化してきた部分もありますが、栗山町女性活躍・男女共同参画に関するアンケート調査（令和５年２月実施、以下「町民アンケート」）の結果から、地域生活の様々な場面で、「男性の方が比較的に優遇されている」と感じている人の割合がいまだ多く、「地域社会全体での平等感」において、男性と女性の感じ方にも差がある現状です（「平等になっている」と感じている男性：31.6%、女性 23.3%）。

また、家庭内での役割分担についても、「主に女性（妻）が担っている」とする回答が、特に家事（75.4%）、育児（59.1%）の面で高くなっており、今後さらに、男性による育児参加などへの意識づくりが求められています。

また、併せて、世界的なジェンダー平等の概念の広がりを受け、ＬＧＢＴＱ＋の方々を含めた「性の多様性」への理解と人権の尊重に関する意識づくりも重要となってきています。

このため、今後、様々な機会・媒体等を通じて、町民個々の固定的な性別役割分担意識の解消や、性差に関する偏見・固定観念、無意識の思い込み等について考え直す機会を提供し、家庭・職場・地域などのそれぞれの場面で、性別に関わらず個人として尊重され、個性と能力が発揮できる男女共同参画・ジェンダー平等社会の実現に向けた意識づくりが重要となっています。

また、次代を担う子どもたちによる、幼少期からの人権意識、男女共同参画意識などのより一層の定着に向けた教育・学習活動の機会づくりが求められています。

成果指標（目標）

指標名	現状値 （令和５年）	目標値 （令和 12 年）	備　考
地域社会での男女平等感	26.1%	増加	町民アンケート問７(8)「地域社会で」の「平等になっている」との回答割合
家庭内の役割分担 （育児・家事の平等感）	育児　12.7% 家事　18.3%	増加	町民アンケート問 16(1)(3)「育児･家事の分担」で「夫婦同程度」との回答割合

施策目標

①広報・啓発活動の推進

様々な機会・媒体を通じて、町民がより望ましい性別役割分担等について考える機会を提供し、男女共同参画・ジェンダー平等意識の浸透を図ります。

【主な取組】

施　策	内　容	担当課
男女共同参画・ジェンダー平等に関する広報・啓発活動	○「男女共同参画週間（6/23～6/29）」などの機会を通じた町広報・ホームページ等による啓発（男女共同参画意識の啓発） ○町広報・ホームページ等を通じた、性の尊重や多様性への理解の促進（ＬＧＢＴＱ＋の方々を含む性の多様性への理解等） ○町民向け啓発ガイドブックの作成・配布等	総務課
男女共同参画推進会議の設置・運営	○関係機関、団体等が連携・協働する「（仮称）男女共同参画推進会議」を設置（関係機関、団体への情報提供及び取組情報の収集等）	総務課
町民等の意識調査（アンケート）の実施	○町民、事業者を対象に、女性活躍・男女共同参画に関する意識、取組状況、課題等の意識調査（アンケート調査）を実施します。	総務課 ブランド推進課

②教育・学習活動等の推進

人権擁護運動等と連携し、小・中学校をはじめ、あらゆる教育の機会を通じて子どもたちによる人権の尊重、男女共同参画意識を高める取組を推進します。

また、家庭における男女共同参画意識の浸透を図るとともに、生涯教育活動の一環として、男女共同参画に関する講座等の機会を周知するなど、町民の学びの機会づくりに努めます。

【主な取組】

施　策	内　容	担当課
男女共同参画の視点に立った学校教育の推進	○学習指導要領（家庭科、道徳、社会科等）に沿った、一人ひとりの人権が尊重されるキャリア教育の推進 ○小中学校等における人権教室の機会などと連携した男女平等に関する学習の推進 ○教職員に対する情報、資料提供等	学校教育課 福祉課 総務課
各種講座等による学習機会の提供	○北海道立女性プラザ（北海道女性協会）による各種講座・セミナーの情報提供等 ○同プラザによる、女性のための法律相談など相談機関の周知等	総務課 社会教育課
家庭教育の推進	○家庭教育講演会の機会等を通じた仕事と家庭の両立に関する意識等の高揚 ○町広報等を通じた家庭（家事・育児等）における男女平等意識の啓発	福祉課 社会教育課

基本目標２　男女が共に働きやすい環境づくり（女性活躍の推進）

１　仕事と家庭の両立支援

〔現状と課題〕

栗山町雇用労働実態調査（令和４年）では、女性の育児休業取得割合が約９割であるのに対し、男性は約１割となっています（同じく女性の介護休業取得割合は約３割、男性は０割）。また、町民アンケート結果からは、「女性が働き続ける上で支障となることは何か」の問に対し、女性回答で最も多かったのが「家事・育児・介護と仕事の両立が大変（56.1%）」との回答であり、望まれる対応策として、育児・介護休業制度の普及・促進と定着（51.1%）や、保育環境の充実（41.8%）、男性による育児参加の促進（24.2%）へのニーズが高くなっています。

働きたい女性が仕事と家庭の二者択一に迫られることなく、また、どちらかの性に特定の役割を固定することのない“共働き・共育て”を推進するため、育児等に関する休業（休暇）制度の普及促進や、子育て支援環境の充実などの取組が必要となっています。

成果指標（目標）

指標名	現状値 （令和５年）	目標値 （令和 12 年）	備　考
育児休業（休暇）制度を就業規則に定めている事業者割合	男性休業 35.1% 看護休暇 32.8%	増加	栗山町雇用労働実態調査問 27
男性の育児休業取得割合	12.1%	30%	栗山町雇用労働実態調査問 28
ファミリー・サポート・センター会員数	提供会員数 17 人 依頼会員数 166 人	増加	Ｒ６．１現在実績

施策目標

①育児に関する休業（休暇）制度の普及促進

育児・介護休業法に基づく育児休業（休暇）制度の普及促進を図るとともに、育児休業（休暇）の取得促進、とりわけ男性による休業（休暇）の取得促進を図り、男女共に働き続けやすい雇用環境づくりを推進します。

【主な取組】

施　策	内　容	担当課
育児休業（休暇）の取得促進に取り組む事業者支援（助成）	○男性の育児休業、子の看護休暇、育児時間休暇等の取得促進に取り組む町内事業者への支援（奨励金制度の創設） ○育児休業（休暇）制度の学習や検討、ルール化に取り組む町内事業者への支援 ○町内事業所による取組事例等の情報発信 （栗山町子ども健やか育み宣言事業、家庭教育サポート企業等制度との連携等）	福祉課 ブランド推進課
育児休業・休暇制度の理解・普及促進	○保護者（当事者）に対する育児休業（休暇）制度に関する情報提供・相談支援 （子育てガイドブックの改訂等） ○町内事業者及び従業者に対する育児休業（休暇）制度に関する情報提供・相談支援 ○両立支援等助成金その他国の支援制度に関する情報提供 （栗山町子ども健やか育み宣言事業、家庭教育サポート企業等制度との連携等）	福祉課 ブランド推進課

②“共働き・共育て”世帯等の支援（サポート）

仕事と家庭の両立にともなう負担を軽減するため、ファミリー・サポート・センターの利用促進その他の子育て支援環境の充実を図ります。また、家庭生活において、性別に偏りのない“共働き・共育て”を促進するため、男性の育児参加の一層の促進を図ります。

【主な取組】

施　策	内　容	担当課
栗山町ファミリー・サポート・センターの利用支援（助成）	○小学生以下の子を持つ“共働き・共育て”世帯等によるファミリー・サポート・センター利用に係る負担の軽減（一部助成） ○利用対象となる子の年齢対象（現行は小学生まで）の拡大検討	福祉課
男性による育児参加の促進	○子育て支援センター等を拠点に、男性による育児・家事参加の意識や知識を高めるための講座（パパトレ・教室等）等の実施 ○啓発パンフレットの作成・配布等	福祉課 総務課
保育・放課後児童支援の充実	○一時保育及び保育所開所時間や放課後児童クラブ、児童一時預かりの開所時間延長の検討等（「第３期子ども・子育て支援事業計画」の策定に併せて検討）	福祉課

③仕事と介護の両立支援

仕事と家庭の両立にともなう負担を軽減するため、ケアラー支援推進の取組と連携し、育児・介護休業法に基づく介護休業（休暇）制度の普及促進を図るとともに、その取得促進を図り、男女共に働き続けやすい雇用環境づくりを推進します。

【主な取組】

施　策	内　容	担当課
介護休暇等の制度理解・普及促進	○町内事業者及び従業者に対する介護休暇制度等に関する情報提供（セミナー開催等） ○両立支援等助成金その他国の支援制度に関する情報提供	福祉課 ブランド推進課
介護休暇等の取得促進に取り組む事業者支援制度の調査検討	○要介護者の介護を理由とした休業、休暇制度等の取得促進に取り組む町内事業者を支援制度の調査検討（第２期に向けて）	福祉課 ブランド推進課

２　職場における男女共同参画の推進

〔現状と課題〕

町民アンケート結果からは、「栗山町は、女性が働きやすい環境にあると思うか」という問に対して、「大変働きやすい状況にある（2.3%）」と「ある程度働きやすい状況にある（28.2%）」を合わせた回答は約３割となっています。また、結婚、育児等の段階で女性の就業率、特に正規雇用の割合が大きく低下している状況が伺えることなどから、町内において、男女が均等な機会と待遇を受けられる職場環境づくりが必要となっています。

また、女性も含め、すべての人が働きやすい職場環境を整備することが、結果的に女性の活躍を後押しすることになるため、ワーク・ライフ・バランスや多様な働き方への理解促進、職業能力の開発・向上への支援、職場におけるハラスメント防止などの取組が必要と考えられます。

成果指標（目標）

指標名	現状値 （令和５年）	目標値 （令和 12 年）	備　考
女性が働きやすいと思う人の割合	30.5%	増加	町民アンケート問 13「大変働きやすい」と「ある程度働きやすい」を合わせた割合

施策目標

男女の均等な雇用・就業環境等の確保

男女が共に働き続けやすい職場環境づくりに向け、事業者に対する情報提供・啓発に取り組むと共に、従業者による各種資格取得の支援を行います。また、職場におけるハラスメント防止に関する啓発活動に努めます。

【主な取組】

施　策	内　容	担当課
町内事業者への情報提供・啓発	○男女雇用機会均等法その他の就労に関する法制度に関する情報提供・啓発 ○テレワーク等の多様な働き方やワーク・ライフ・バランスの必要性等に関する情報提供	総務課 ブランド推進課
仕事に関する各種資格取得の促進	町内従業者のキャリア形成等を支援するため、各種資格・免許の取得促進を支援する町内事業者を助成（事業者負担の一部助成）	ブランド推進課
職場におけるハラスメント防止	町内事業者及び従業者に対し、セクハラ、パワハラ、マタハラ等の基本的な理解促進に向けた情報提供	総務課 ブランド推進課

基本目標３　女性活躍・男女共同参画を支える環境づくり

〔現状と課題〕

町民アンケート結果からは、ドメスティック・バイオレンス（以下「ＤＶ」）については、男性（9.9%）よりも女性（14.8%）の方が直接被害を受けているとする割合が高くなっており、また、女性の約 47%が自身の経験を含め、他者から相談を受け、また当事者を知っているなど、ＤＶの発生に直面したことがあるとの結果となりました。その一方で、男女を含めた直接被害者の約 47%が「どこにも相談しなかった」状況にあります。

セクシュアル・ハラスメントについても同様に、男性（6.6%）よりも女性（13.5%）の方が直接被害を受けている割合が多く、行為を受けても相談しなかった割合が高くなっています。その理由としては「相談するほどのことではないと考えた」との回答が多い状況ですが、女性活躍の障壁とも言われる、ＤＶやハラスメントの抑止に向け、その正しい理解の共有をはじめとする町民による意識の啓発等が求められています。

また、近年、大規模な自然災害が頻発するなか、地域における避難所運営その他災害時における男女共同参画の視点の重要性が高まっています。有事の際、性別に関わらず避難者が安心して過ごせるよう、平時からの男女のニーズの違いなどを把握し、避難所運営や災害備蓄の在り方などの検討・準備が求められています。地域防災力の向上には、地域住民の協力が不可欠であることから、自主防災活動等においても男女共同参画の推進が必要となっています。

成果指標（目標）

指標名	現状値 （令和５年）	目標値 （令和 12 年）	備　考
「ＤＶ」を直接経験 したことがある方の割合	女性 14.8% 男性 7.2%	減少	町民アンケート問 23 「自分が直接経験したことがある」割合
「セクシュアル・ハラスメント」を 直接経験したことがある方の割合	女性 13.5% 男性 6.6%	減少	町民アンケート問 25 「自分が直接経験したことがある」割合

指標名	現状値 （令和５年）	目標値 （令和 12 年）	備　考
防災会議における女性委員数	1 名（25 人中）	30%	平成 30 年防災計画 修正時
防災訓練への女性参加者の割合	－	50%	総合防災訓練参加者

施策目標

①女性等に対する暴力（ＤＶ）の防止

ＤＶ（ドメスティック・バイオレンス：配偶者や恋人など親密な関係にある、又はあった者から振るわれる暴力）をはじめとする様々な暴力を防ぐため、今日的なデートＤＶの定義を含め、その基本的な理解促進を図ると共に、専門相談機関等を適切に周知し、被害者に対する各種支援につながるよう、関係機関との連携を図ります。

【主な取組】

施　策	内　容	担当課
暴力（ＤＶ）に対する基本的理解・意識啓発	○身体的・性的暴力に限らず、経済的・精神的暴力を含めた今日的なＤＶへの理解を促進（北海道作成リーフレット、町広報等を活用した町民意識啓発）	総務課 福祉課
相談窓口の周知及び被害者支援	○「道立女性相談援助センター（女性プラザ）」「性暴力被害者支援センター（さくらこ）」等の専門機関をはじめ、町、警察署等の相談窓口、民間シェルター等の周知 ○相談者が必要な支援サービスにつながるよう関係各課の連携を促進	総務課 福祉課

②女性等に対するハラスメント等の防止

セクシュアル・ハラスメントをはじめとする様々なハラスメント、性犯罪、ストーカー被害等を防止していくために、町民によるハラスメント等の基本的な理解促進とその抑止に向けた意識啓発に取り組むとともに、専門相談機関等を適切に周知し、被害者に対する各種支援につながるよう、関係機関との連携を図ります。

【主な取組】

施　策	内　容	担当課
ハラスメント等に対する基本的理解・意識啓発	○セクシュアル・ハラスメント、ジェンダー（社会的性差）・ハラスメントをはじめとするハラスメントへの基本的な理解と性犯罪等の防止啓発を促進 （町広報等を活用した町民意識啓発）	総務課 福祉課
相談窓口の周知及び被害者支援	○「道立女性相談援助センター（女性プラザ）」、「北海道労働局相談窓口」等の専門機関をはじめ、警察署等の相談窓口の周知 ○相談者が必要な支援サービスにつながるよう関係各課の連携を促進	総務課 福祉課

③困難を抱えた女性等への支援

男性に比べて女性の方が非正規雇用労働者である割合が高いことが、女性が貧困に陥る原因の１つとなっています。また、ＤＶなどの被害にあった女性については、生活の維持が困難になるケースもあります。女性が貧困に陥りやすい状況を改善するため、困難を抱えた女性やひとり親に対して様々な支援に取り組みます。

【主な取組】

施　策	内　容	担当課
生活困窮者自立支援の推進	○仕事や生活に困りごとや不安を抱えている方を適切な支援団体に繋げる相談及び情報提供を実施（「そらち生活サポートセンター」等の相談機関の周知と連携強化）	福祉課
ひとり親世帯の支援	○生活困窮等の課題を抱えるひとり親世帯に対し、就業・就学等の各種支援制度を適切に周知（経済的自立の支援）	福祉課
生理の貧困対策	○防災備蓄品等を有効活用（入替時）した、生理用品の提供支援等について調査検討	総務課 福祉課

④地域における男女共同参画の推進（地域防災分野）

地域活動における男女共同参画の推進に向け、第１期推進プランにおいては、本町における防災意識・防災活動の広がりを踏まえ、地域防災分野における取組を推進する。

災害時において、性別に関わらず避難者が安心して生活が送ることができるよう、男女共同参画の視点を踏まえた防災体制や避難所運営体制等を確立します。

【主な取組】

施　策	内　容	担当課
男女共同参画に配慮した防災対策の推進	○避難所運営、防災備蓄等に男女のニーズの違いを反映させるなど、男女共同参画の視点を踏まえた防災対策を推進	総務課
防災における女性の参画促進	○地域防災会議への女性委員の参画拡大など、防災関連計画等に女性の意見を反映しやすい体制づくりの推進 ○防災訓練その他自主防災活動への女性参画の促進	総務課

基本目標４　町政における女性活躍・男女共同参画の推進

〔現状と課題〕

令和５年現在において、町職員における女性管理職の割合は、24.5%となっており、国が令和７年時点の目標としている 33%に、若干届かない状況となっています。また、男性町職員による育児休業の取得割合に関しては、令和５年度までの近年、取得実績がなく（国目標は１週間以上の取得で 85%）、また、配偶者出産休暇や、子の看護休暇などの休暇制度への理解促進も必要な状況です。町内における仕事と家庭の両立支援等を推進するうえでは、その模範となるべき町行政における働き方の見直しその他の先導的な取組（ポジティブ･アクション）が求められています。

また、町が設置する審議会、委員会等の女性委員割合は、現状で 28%となっており、全国平均の現状値よりは高いものの、国が令和７年の目標としている 40%以上に届かない状況となっています。町政の推進において、女性の参加を含めた多様な価値観、意見・ニーズの反映は、政策等の実効性を高めることにもつながることから、町の政策決定過程における女性参加の一層の促進が必要と考えます。

成果指標（目標）

指標名	現状値 （令和５年）	目標値 （令和 12 年）	備　考
町職員（男性）の育児休業 取得割合	－	30%	１週間以上の取得 （国・道目標）
町職員の育児目的休暇 取得割合	－	100%	配偶者出産休暇、 子の看護休暇等
町職員管理職に占める女性割合	24.5%	33%	課長・主幹・参与 の職にあるもの
町の審議会等の女性委員割合	30%	40%～60%	

施策目標

①町行政（役場）における男女共同参画等の促進（先導的な取組）

地域における男女共同参画の推進と“共働き、共育て”の推進に向けた先導的な取組として、町役場における女性登用（採用・昇格等）をさらに推進するとともに、育児・介護休業（休暇）制度の定着と利用促進、婚姻後の選択的旧姓使用の推進のほか、テレワーク導入に関する調査検討を進めるなど、働き方の見直しその他の職員意識の啓発に取り組みます。

また、ＬＧＢＴＱ＋の方々のパートナーシップ関係を認め、可能な行政サービスの提供及び社会的配慮を行うための「パートナーシップ宣誓制度」に係る調査検討を行うほか、職員による性の多様性への理解促進に向けた取組を進めます。

【主な取組】

施　策	内　容	担当課
町職員による育児・介護休業（休暇）の取得促進	○町職員による育児・介護休業（休暇）の取得促進（男性による産後パパ育休含む） ○育児・介護休業（休暇）に関する職員向けハンドブックの作成と、該当職員への早期周知と適切な相談体制の確保	総務課
町行政における働き方改革、ワーク・ライフ・バランスの推進	○自治体ＤＸの推進などによる働き方改革と、仕事と家庭の両立、ワーク・ライフ・バランス意識の向上（時間外勤務の縮減、年次有給休暇の取得率向上等） ○町行政におけるテレワーク環境の導入推進（リモートによる業務環境の整備検討等）	総務課
町職員における女性登用の推進	○女性町職員の職域の拡大と、職員研修等を通じたキャリア形成の支援（管理・マネジメント研修の充実等）	総務課
町職員による選択的旧姓使用の環境づくり	○婚姻後においても、職員個々の選択により職務上可能な旧姓使用ができる環境づくり（職員旧姓使用取扱に関する要綱の制定等）	総務課
町職員による「性の多様性」への理解促進等	○ＬＧＢＴＱ＋の方々、性の多様性に関する基本的理解、来庁時の配慮等の理解促進（職員向けガイドの配付等） ○「パートナーシップ宣誓制度」に係る調査検討（先進自治体の取組調査検討等）	総務課

②まちづくりにおける女性参画の促進

政策決定過程により多くの女性の参画と多様なニーズ・意見を反映させるため、町が設置する審議会、委員会等における女性割合の拡大に努めるとともに、まちづくり懇談会その他の町民参加機会の充実を図ります。

【主な取組】

施　策	内　容	担当課
審議会・委員会等への女性の参画促進	○町が設置する各種審議会・委員会の委員への女性登用の推進（性別に偏りのない委員選任） ○委員公募の推進等	総務課 経営企画課
その他町政への参加機会の充実	○まちづくり懇談会の充実や、分野別の団体・グループとの懇談会の開催等、性別に関わらず広く町民等の意見を聴くことのできる機会の充実	総務課 経営企画課

第１期　栗山町女性活躍・男女共同参画推進プラン
令和６年度　～　令和 12 年度

発　行　栗山町
編　集　栗山町総務課
〒069-1512　栗山町松風３丁目 252 番地
Tel 0123-72-1111（代表）Fax 0123-72-3179