

すべての人が、自分らしく輝けるまちへ



第 2 次 篠栗町男女共同参画計画

Ver. 1.1

令和 4 年 3 月

篠 栗 町

町長あいさつ	3
第1章 計画の策定にあたって	5
1. 計画策定の趣旨	5
2. 男女共同参画に関する動向	5
3. 計画の位置づけ	7
4. 計画の実施期間	8
5. 計画の策定体制	8
第2章 現状と課題	10
1. 統計資料にみる町の現状	10
2. 意識調査などに見る現状	13
3. ワールドカフェでの意見	22
4. 課題の整理	24
第3章 計画の基本的な考え方	26
1. 基本理念	26
2. 基本目標	27
3. 計画の体系	28
4. 指標	28
5. 進行管理	28
第4章 具体的な施策	29
基本目標1	30
基本目標2	33
基本目標3	36
基本目標4	42
資料編	エラー! ブックマークが定義されていません。

町長あいさつ

篠栗町は昔から、女性が元気なまちです。篠栗霊場においては、お遍路さんを出迎える旅館の女将さんたち、札所を切り盛りするお母さんたちなど、外から訪ねてくる人たちにとってのまちの「顔」は、元気な女性の皆さんだといえます。

また地域においても、たくさんの元気な女性がいらっしゃいます。高齢者や子どもの暮らしをサポートしている民生委員・児童委員やボランティアの皆さん、近年、活動の拡大が目覚ましい篠栗町消防団女性消防隊をはじめ、多くの女性たちの明るい笑顔と細やかな気配りが、町民の安心・安全な暮らしを支えています。

女性の活躍は、これから少子高齢化が進み、社会経済情勢が急激に変化していく中、社会全体で今まで以上に必要となっていきます。世界では現在、国連が掲げる持続可能な開発目標（SDGs:Sustainable Development Goals）の一つに「ジェンダー平等を実現しよう」という目標があり、男女差別をなくして女性の活躍を推進することがうたわれています。また、わが国や福岡県でもそれぞれ「男女共同参画計画」が策定され、さまざまな取り組みがすすめられています。こうした社会の動きを踏まえ、篠栗町ではこの度「第2次篠栗町男女共同参画計画」を策定しました。

今回の計画は、社会の動きや町の実情を踏まえ、平成28年に策定した第1次計画よりも実現可能で、かつ、効果が高いと考えられる施策に絞って策定しています。

職員が中心となり、町民の皆様、地域・各種団体・事業所の皆様と連携、協働し、計画に掲げた施策を着実に推進することで、女性が活躍し、男女がともにいきいきと自分らしく暮らせる篠栗町になるよう努めてまいります。皆様のご理解とご協力をお願い申し上げます。

令和4年3月
篠栗町長 三浦 正



第1章 計画の策定にあたって



第1章 計画の策定にあたって

1. 計画策定の趣旨

男女共同参画社会とは、男女が個人として尊重され、性別に関わりなく自己の能力を自らの意思に基づいて発揮でき、あらゆる分野に対等な立場で参画し、ともに責任を負う社会です。

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、男女平等の実現に向けた様々な取り組みが国際社会の動きと連動しながら着実に進められてきました。また、1999年（平成11年）に「男女共同参画社会基本法」が施行され、男女共同参画社会を実現するための基本理念と、国、国民、地方公共団体の責務が明らかにされました。

その後も「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」（DV*防止法）の成立や、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する事など、新たな課題への取り組みが次々と進められ、平成27年8月には、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」、平成30年5月に「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が国会で成立しました。

このような動きを踏まえ、男女共同参画社会の推進に向けた「第2次篠栗町男女共同参画計画」を策定します。

*DV（ドメスティック・バイオレンス）：

夫婦や恋人などの親しい人間関係にあるパートナーからの暴力。暴力には、殴る、蹴るといった身体的暴力だけでなく、言葉による精神的暴力、経済的暴力、性的暴力などがある。

2. 男女共同参画に関する動向

（1）世界の動き

1975年（昭和50年）、国際連合は「国際婦人年世界会議」を開催し、この年を「国際婦人年」と定め、これを契機に男女共同参画の世界的な取り組みが始まりました。

1979年（昭和54年）には、第34回国連総会で「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）が採択され、1981年（昭和56年）に発効しました。この条約は、固定的な役割分担意識の変革を理念としており、その後の男女平等施策の基盤となりました。

また、1993年（平成5年）には、「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」が採択され、女性に対する暴力が重大な問題であることが示されました。

2015（平成27）年には、第70回国連総会で「持続可能な開発目標（SDGs=Sustainable development GOALS）」として、2030年までに実現させなければならない17の世界的目標と169の達成基準が示されました。その中で「すべての女性と女児に対する能力強化、差別撤廃によって女性の地位を向上させ、ジェンダー平等を目指すこと」が掲げられています。



SDGsとは

SDGsは、先進国と開発途上国がともに取り組むべき国際社会全体の普遍的な目標で、「誰一人取り残さない」社会の実現を目指し、経済・社会・環境をめぐる広範な課題に統合的に取り組むもので、2030 年を期限とする包括的な17の目標とその下に細分化された169 のターゲットで構成されています。男女共同参画社会の実現は、SDGsの目標5「ジェンダー平等を実現しよう」と合致しているだけでなく、教育(目標4)や就業機会(目標8)、まちづくり(目標11)など、他のすべての目標の達成に関わる非常に重要な項目です。

(2) 国・県の動き

世界的な動きに連動して、国・県でも、男女共同参画社会の実現に向けて様々な取り組みが進められてきました。

国では、1985 年(昭和 60 年)の女性差別撤廃条約の批准を受け、1986 年(昭和 61 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」(男女雇用機会均等法)、1995 年(平成 7 年)に「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)、1999 年(平成 11 年)に「男女共同参画社会基本法」が施行されたほか、近年では 2016 年(平成 28 年)に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」、2018 年(平成 30 年)に政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が施行されました。

また、2000 年(平成 12 年)には男女共同参画社会の実現に向けた「男女共同参画基本計画」が策定され、2020 年(令和 2 年)には第 5 次計画が策定されました。

県においても、1978 年(昭和 53 年)には「福岡県婦人行政推進会議」及び「福岡県婦人問題懇話会」が設置され、翌 1979 年(昭和 54 年)には、女性担当窓口として「婦人対策室」を設置し、女性問題に取り組んできました。

また、1980 年(昭和 55 年)には「婦人問題解決のための福岡県行動計画」が策定され、1996 年(平成 8 年)の「第 3 次行動計画」に至るまで取り組みが進められました。その後は 2002 年(平成 14 年)に「福岡県男女共同参画計画」が策定され、2021 年(令和 3 年)には第 5 次計画が策定されています。

(3) 町の計画

2017年（平成29年）に第1次篠栗町男女共同参画計画を策定していますが、大きな成果を挙げられていないことから、今回、第1次計画を踏まえつつ、より実現可能で、かつ、効果が高いと考えられる施策に絞った第2次計画を策定しました。

3. 計画の位置づけ

- (1) 本計画は「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に基づく、本町における市町村男女共同参画計画と位置づけます。

【男女共同参画社会基本法】（抜粋）

第14条(略)

3 市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「市町村男女共同参画計画」という。）を定めるように努めなければならない。

4 都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

- (2) 本計画は、国の「男女共同参画社会基本法」や「男女共同参画基本計画」、福岡県の「男女共同参画計画」の趣旨を踏まえ、篠栗町における男女共同参画社会推進に向けた取り組みのための指針とするものです。
- (3) 本計画は、「篠栗町総合計画」をはじめとする各種計画等と整合性を図り、あわせて町民の理解と協力のもと、町民、地域の各種団体、企業、行政等が一体となって推進するものです。
- (4) 本計画では、「基本目標4 健やかで安全・安心な暮らしの実現」の「取り組み2 あらゆる暴力の防止および被害者支援」を「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」第2条の3第3項に基づく本町の市町村基本計画として、DVの防止と、被害者の保護・自立支援に関する取り組みを示します。
- (5) 本計画は、2021年（令和3年）に施行した「篠栗町『町民の命を守るささぐりづくり』条例」を踏まえています。

4. 計画の実施期間

本計画の期間は令和4年度から令和8年度までの5年間とします。

		2017 (H29)	2018 (H30)	2019 (R1)	2020 (R2)	2021 (R3)	2022 (R4)	2023 (R5)	2024 (R6)	2025 (R7)	2026 (R8)
国	男女共同参画 基本計画	第4次				第5次					
福岡県	男女共同参画計画	第4次				第5次					
篠栗町	総合計画	第5次	第6次								
篠栗町	男女共同参画計画	第1次					第2次				

5. 計画の策定体制

(1) 篠栗町男女共同参画計画策定委員会

町の実情に沿い、実現性及び効果が高い計画とするため、委員会のメンバーは、各課・局から選出した町職員（主に係長職）で構成しました。

(2) 職員間ワールドカフェの実施

委員を含めた20～50代の職員で男女別にワールドカフェ*を実施し、役場内や町全体における男女共同参画の課題や解決策などのアイデアを出し合いました。

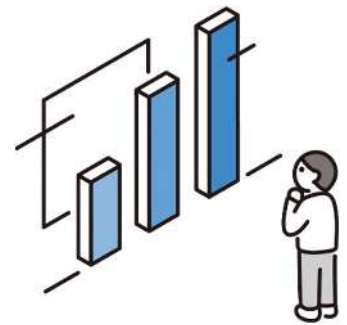
*ワールドカフェ

カフェのようなリラックスできる雰囲気の中で、メンバーの組合せを変えながら、4～6人の少人数で話し合いを続けることにより、深い相互理解や新しい知識を生み出す話し合いの手法。

(3) パブリックコメントの実施

計画書案について、町関係施設での縦覧や町ホームページにおいて、パブリックコメントを行いました（結果／意見なし）。

第2章 現状の課題



第2章 現状と課題

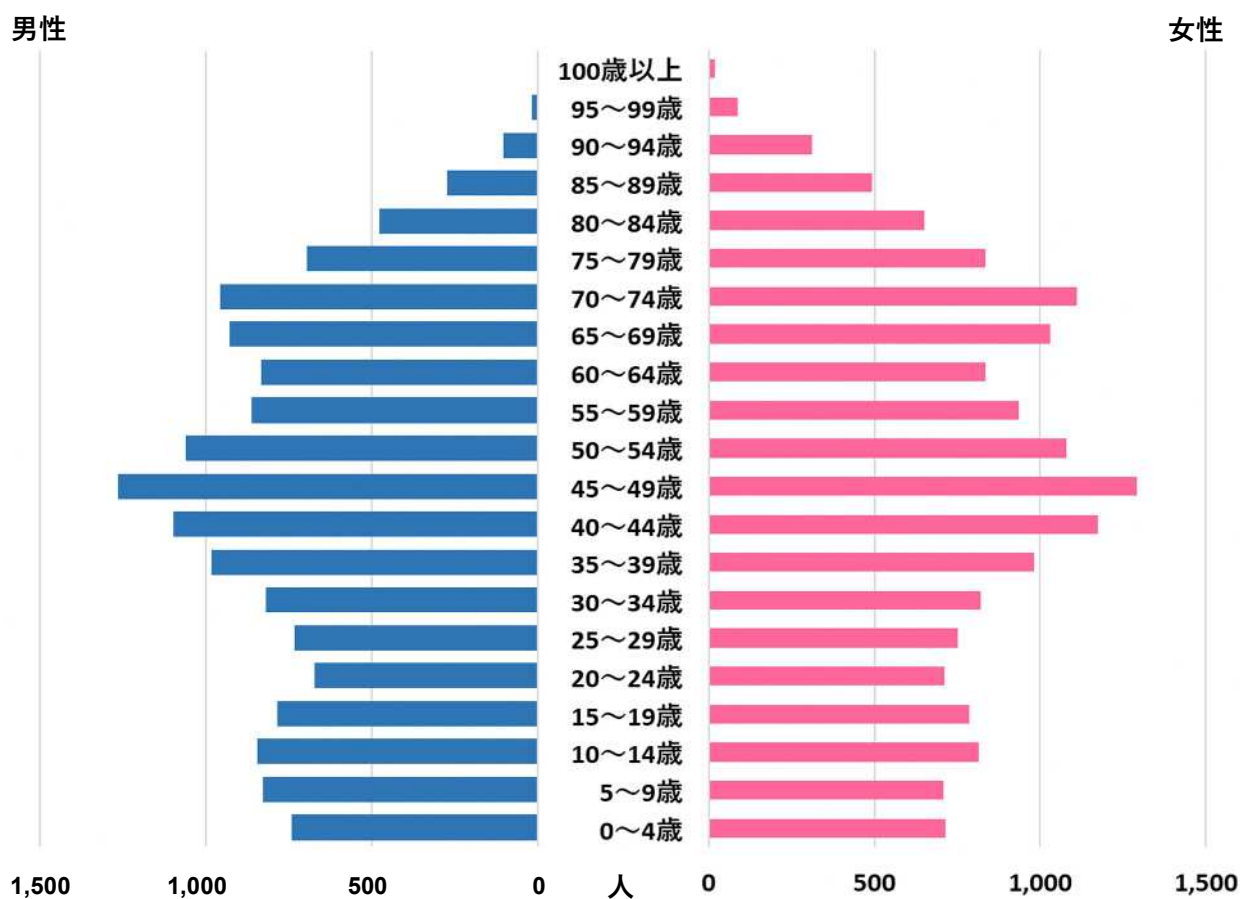
1. 統計資料にみる町の現状

(1) 人口（男女年代別人口構成）

国勢調査結果による令和2年10月1日時点の本町の性・年齢別人口構成を見ると、男女ともに40歳代後半が最も多く、次いで40歳代前半が続いています。

今後時間の経過とともに、高い年齢層の割合が高くなっていくことが予想されます。

【男女年代別人口構成（篠栗町）】



※年齢不詳があるため、人数の合計は総人口と一致しない。

資料：国勢調査（令和2年）

(2) 家族類型別一般世帯数

年々、「夫婦と子ども」の世帯の割合は低下していますが、「夫婦のみ」「男親とその子ども」「女親とその子ども」の世帯は増加しています。また、単独世帯の割合が上昇するなど、家族形態が大きく変化してきていることがわかります。

【家族類型別の世帯数（篠栗町）】

	核家族 世帯					核家族 以外 の世帯	非親族を 含む世帯	単独世帯
		うち、 夫婦のみ	うち、 夫婦と 子ども	うち、 男親と 子ども	うち、 女親と 子ども			
平成 22 年	7,520	2,175	4,197	140	1,008	1,152	113	2,264
平成 27 年	7,793	2,395	4,072	177	1,149	966	123	2,627
令和 2 年	7,934	2,640	3,929	195	1,170	847	118	3,312

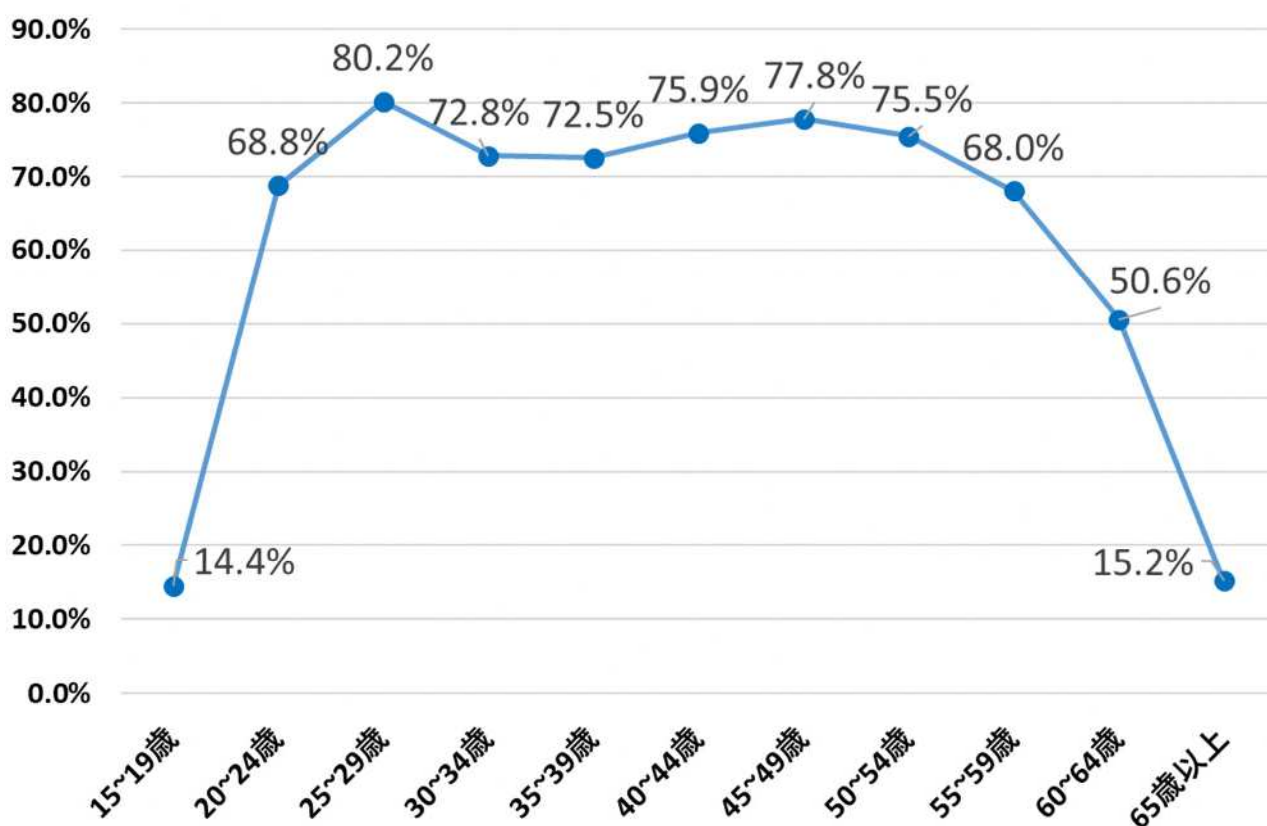
資料：国勢調査（平成 22 年、平成 27 年、令和 2 年）



(3) 女性の就業率

女性の就業者数を見ると、出産や育児などを行う 30 代を中心に就業率が下がるいわゆる M 字曲線を描く傾向にあります。これは、女性が「仕事か家庭か」という選択を迫られている状況にあることを示しています。

【女性の年代階級別労働力率（福岡県）】



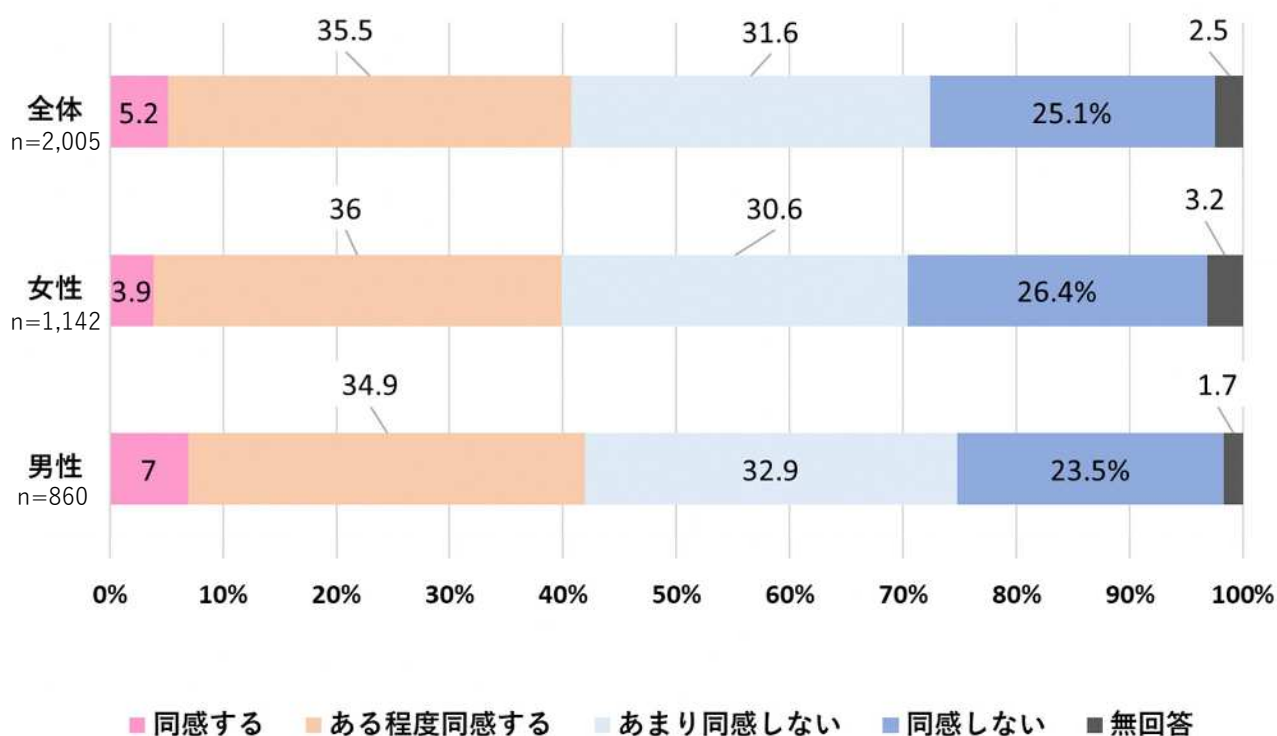
資料：国勢調査（平成 27 年）

2. 意識調査などに見る現状

(1) 性別役割分担意識

「男は仕事、女は家庭」というかつて日本に根付いていた考え方について、最近では男女全体で「同感しない」と「あまり同感しない」を合わせた否定派が60%と過半数を占めていますが、「同感する」「ある程度同感する」と、肯定派の人もいまだ30%存在しています。なお、女性よりも男性の方が肯定派の割合が高く、かつての考え方が残っていることがわかります。

【「男は仕事、女は家庭」という考え方について】



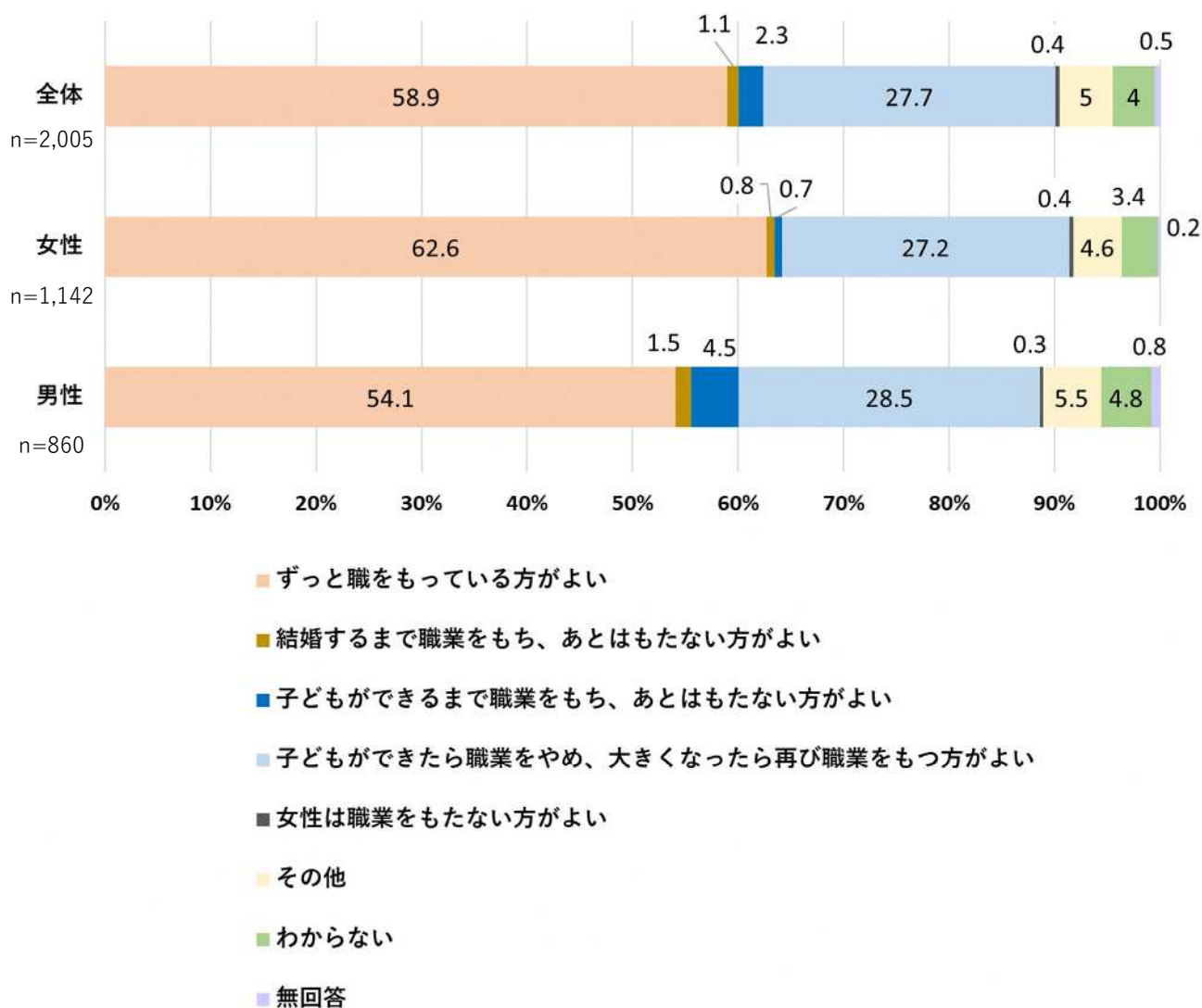
資料：福岡県「男女共同参画社会に向けての意識調査」(令和2年3月)

(2) 女性が職業を持つことについて

男女全体では「ずっと職業をもっている方がよい」との回答が最も多く、58.9%見られます。一方で、27.7%の人が「子どもができたならやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」と回答しています。

なお、女性は62.6%、男性は54.1%の人が「ずっと職業をもっている方がよい」と回答しており、女性が家庭にいることを望んでいる人の割合は男性の方が高いことがわかります。

【女性が職業を持つことについて】

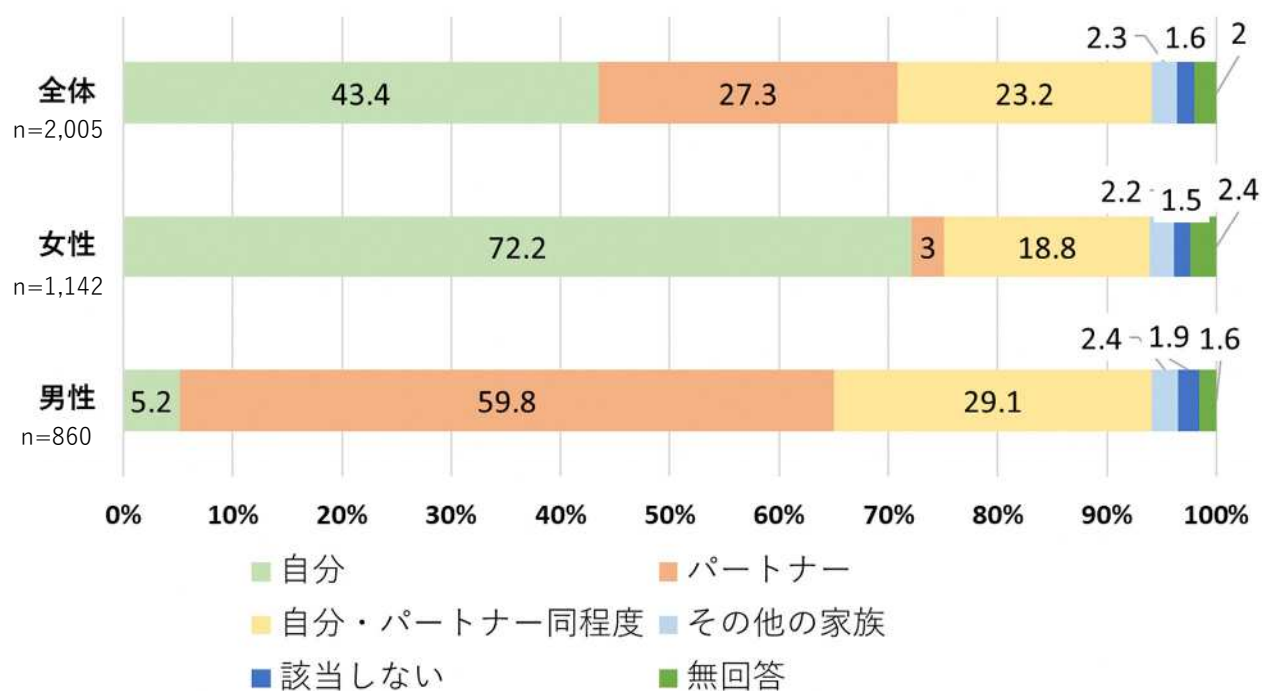


(3) 家庭内の役割分担の状況

「炊事・掃除・洗濯などの家事」を主に行うのは、女性は「自分」(72.2%)、男性は「パートナー」(59.8%)の割合が高く、日常的な家事は女性が担う家庭が多くなっています。

なお、「自分・パートナー同程度」と認識している男性が29.1%いるのに対し、女性は18.8%にとどまっており、男女間で認識の差が見られます。

【炊事・掃除・洗濯などの家事】

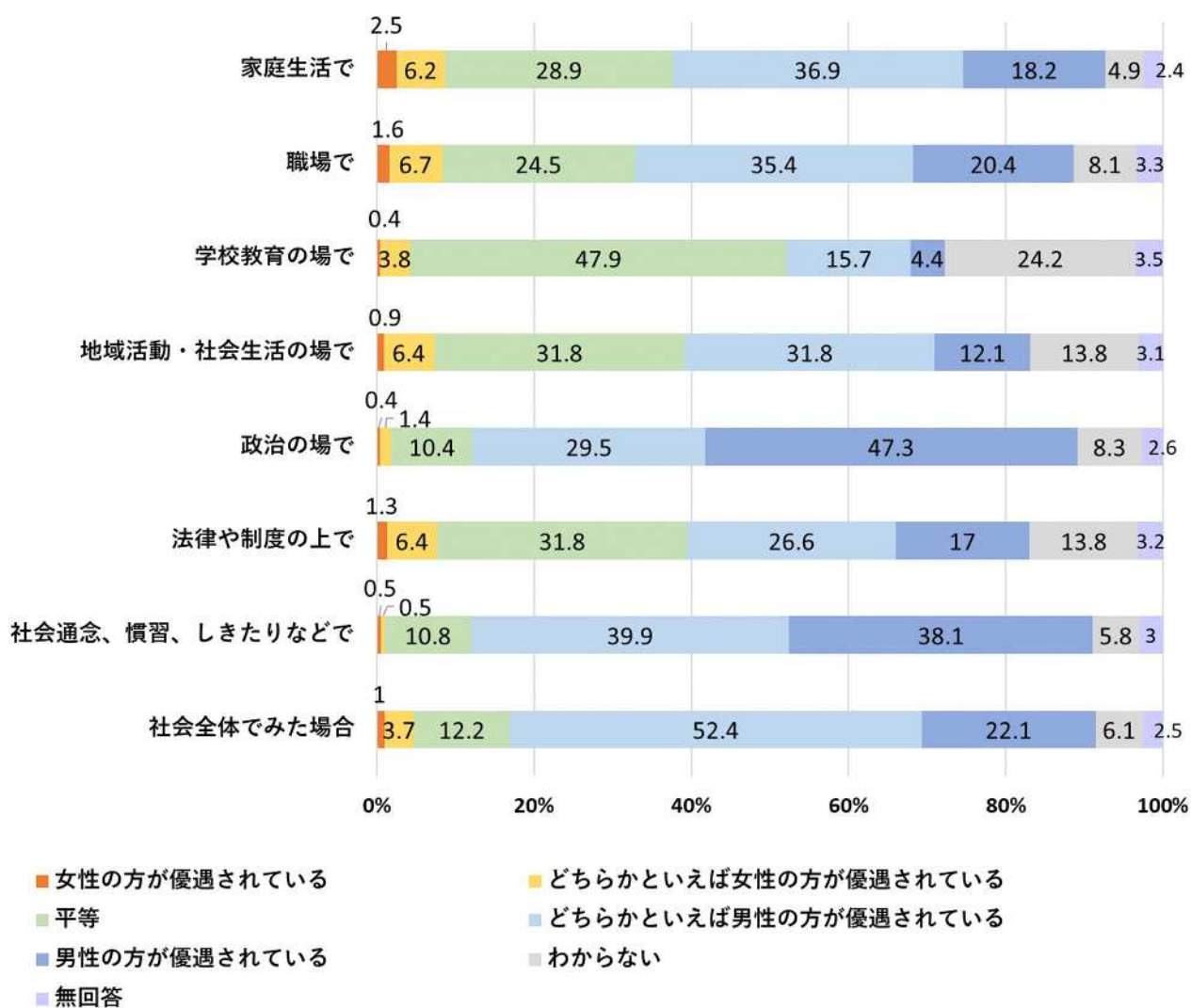


資料：福岡県「男女共同参画社会に向けての意識調査」(令和2年3月)

(4) 男女の地位の平等感

様々な分野における男女の地位の平等感について尋ねたところ、「平等」との回答が半数近くを占めているのは「学校教育の場」だけとなっています。「政治の場」をはじめとした他の場についてはすべて「男性の方が優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」という「男性優遇」の回答が多く見られました。なお、「女性優遇」の回答をした人は、いずれの場においても1割に届いていません。

【男女の地位の平等感】



n=2,005 (女性 1,142、男性 860)

資料：福岡県「男女共同参画社会に向けての意識調査」(令和2年3月)

(5) 男性の育児休業

1 育児休業取得率

育児休業の取得率は、女性は9割を超えていますが、男性は1割にも達していません。

【男女別育児休業取得率（平成30年に子が出生した人、福岡県）】

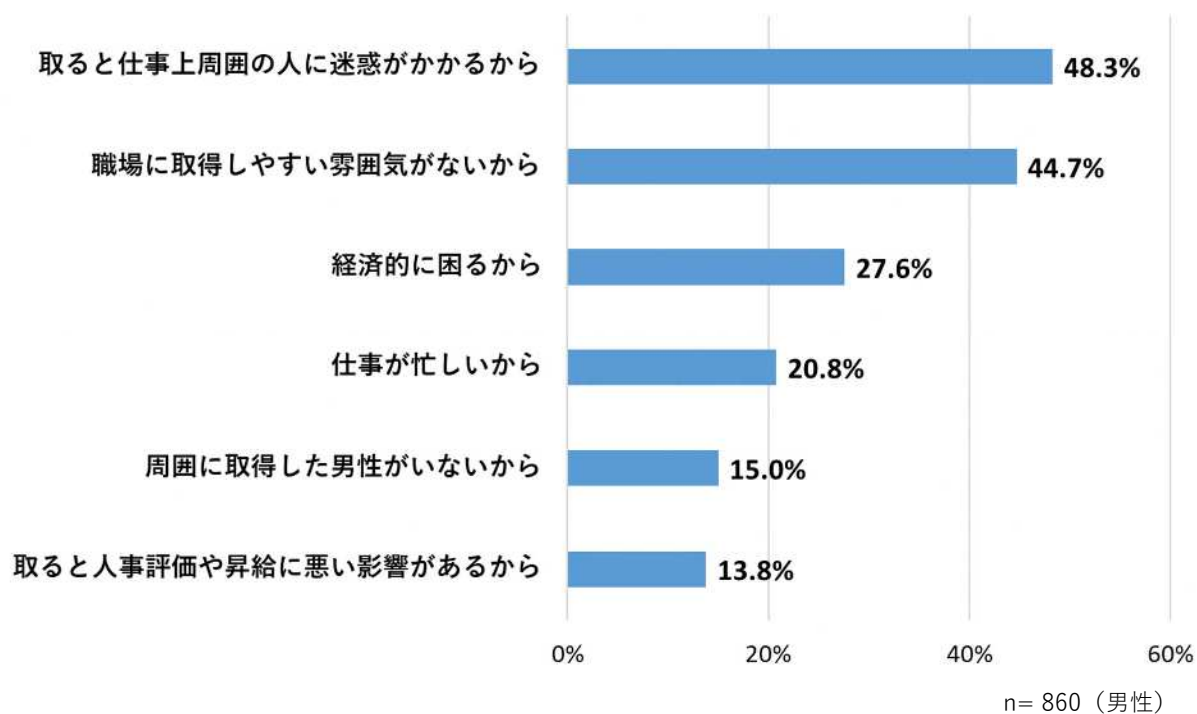
	女性	男性
令和元年	91.7%	6.1%

資料：令和3年福岡県男女共同参画白書

2 男性が育児休業を取得しない（できない）理由

男性が育児休業を取得しない（できない）理由として、「休業を取得すると仕事上周围の人に迷惑がかかるから」（48.3%）、「職場に取得しやすい雰囲気がないから（44.7%）」など、周囲を気にしている人が多いことがわかります。

【男性が育児休業を取得しない（できない）理由】



※回答は二つまで

資料：福岡県「男女共同参画社会に向けての意識調査」（令和2年3月）

(6) 男女の労働時間

男女の長時間労働の状況を見ると、年間就業日数 200 日以上の雇用者のうち週間就業時間が 60 時間以上の人割合（以下「長時間労働者の割合」という）は、男女とも減少傾向となっていますが、男性ではいまだ 1 割以上の人割合が長時間労働を行っていることになります。また、福岡県は全国に比べて長時間労働者の割合が若干高い傾向にあります。

【男女別長時間労働者の割合】

	福岡県		全国	
	女性	男性	女性	男性
平成 24 年	6.2%	16.5%	5.3%	15.8%
平成 29 年	4.7%	14.6%	4.4%	13.3%

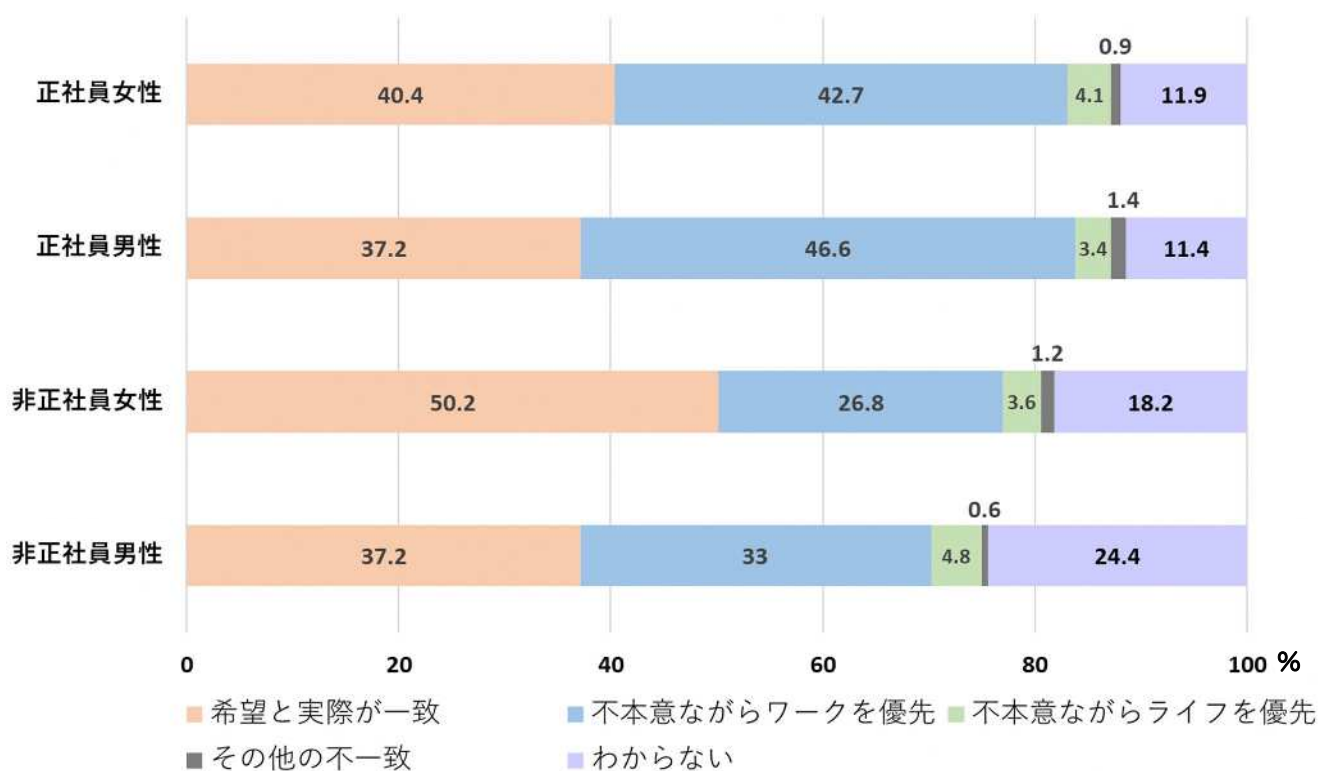
資料：総務省「就業構造基本調査」（平成 24 年、平成 29 年）



(7) ワーク・ライフ・バランスの実現度

ワーク・ライフ・バランスの希望と実際の一致状況を見ると、正社員男性と正社員女性では「不本意ながらワークを優先」の割合が最も高く、それぞれ 46.6%と 42.7%にのぼっています。

【ワーク・ライフ・バランス優先内容の希望と実際の一致状況】

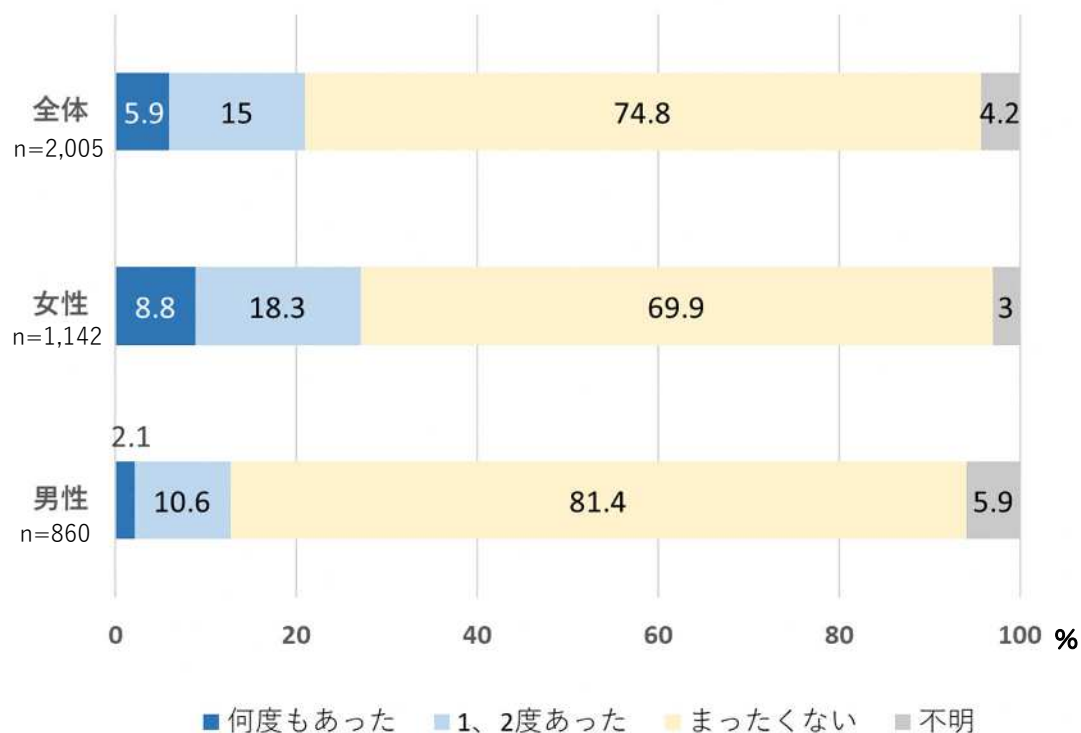


資料：企業等における仕事と生活の調和に関する調査研究報告書（平成 31 年 3 月）内閣府、三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング

（８）DV（配偶者や交際相手からの暴力）被害の経験まとめ

配偶者や交際相手から身体的、精神的、性的暴力のいずれかの暴力を一度でも受けたことがあると回答した人の割合は、女性では 27.1%にのぼっているほか、男性でも 12.7%を占めています。

【DV（配偶者や交際相手からの暴力）被害の経験】



資料：福岡県「男女共同参画社会に向けての意識調査」（令和２年３月）

（９）行政が今後力を入れるべきこと

「男女共同参画社会」を実現するために行政が今後力を入れるべきこととしては、「育児や介護中であっても仕事が続けられるよう支援する」（53.5％）が最も多く、次いで「労働時間の短縮や在宅勤務の普及など、多様な働き方の見直しを進める」（49.5％）、「保育の施設・サービスや、高齢者や病人の施設や介護サービスを充実する」（47.1％）、「育児や介護などでいったん仕事を辞めた人の再就職を支援する」（44.6％）と続いています。

【「男女共同参画社会」を実現するために行政が今後力を入れるべきこと】

- 育児や介護中であっても仕事が続けられるよう支援する（53.5％）
- 労働時間の短縮や在宅勤務の普及など、多様な働き方の見直しを進める（49.5％）
- 保育の施設・サービスや、高齢者や病人の施設や介護サービスを充実する（47.1％）
- 育児や介護などでいったん仕事を辞めた人の再就職を支援する（44.6％）
- 学校教育や職場、地域などの各分野において、男女平等と相互の理解について学習機会を充実する（37.2％）
- 男性が家事、育児、介護、地域活動に参加していくよう啓発や情報提供を行う（20.5％）
- セクシャル・ハラスメントやパワー・ハラスメント防止の取り組みを強化する（20.0％）
- 従来、女性が少なかった分野（研究者など）への女性の進出を支援する（15.9％）
- 女性が能力を伸ばし、自立できるような教育・学習の場を充実する（14.3％）
- 国・地方公共団体の審議会委員や管理職など、政策決定の場に女性を積極的に登用する（13.2％）
- 国・県・市町村の担当窓口が連携を強化する（10.8％）
- 男女共同参画センターにおける情報提供、相談、調査研究、自主活動支援などの機能を充実する（10.2％）
- 男女の平等と相互の理解や協力について広報・PRする（10.1％）
- 民間企業・団体などの管理職に女性の登用が進むよう支援する（9.4％）
- 女性リーダーの養成・研修の場を充実する（8.7％）
- 家庭や地域活動と仕事の両立などの問題について、男性が相談しやすい窓口を設ける（7.6％）
- 男女共同参画を推進する民間団体との連携を深める（6.4％）
- 配偶者などに対する暴力根絶のための啓発活動を充実する（6.0％）

n=2,005（女性 1,142、男性 860）

資料：福岡県「男女共同参画社会に向けての意識調査」（令和２年３月）

3. ワールドカフェでの意見

(1) ワールドカフェ実施概要

日時／令和3年7月16日（金）（午前：男性の部、午後：女性の部）

参加者／女性の部 20人、男性の部 20人

※20代～50代の町職員（主事、主査、係長、課長補佐）

(2) テーマ

- ① どうしたら性別による不自由がなくなるといいますか
- ② どうすれば女性にも行政区長になってもらうことができるでしょうか
- ③ どうすればもっと女性（男性）が働きやすくなるでしょうか
- ④ どんな消防団にすれば、男女がともに不公平感なく活躍できるでしょうか

(3) 意見 ※抜粋

- ① どうしたら性別による不自由がなくなるといいますか

女性の部で出た意見

- 多くの家事を女性が引き受けなければならない雰囲気。窮屈な思いをしている。女性が家事をするとしても、できないときには休みやすい状況にしたら良いのでは。
- 生理は身体的な負担が大きい、「生理休暇」があっても言い出しにくい。生理休暇の名前を変えてはどうか。

男性の部で出た意見

- 「男は仕事」のような社会的責任、仕事上での責任、女性に優しくしないといけないなどの強さを求められているところに不自由を感じる。女性にもっと役職に就いてもらいたい。

- ② どうすれば女性にも行政区長になってもらうことができるでしょうか

女性の部で出た意見

- 区長の仕事を見える化した方が男女問わずやりたいという人が増えるのではないかな。
- 女性は家庭の仕事の負担が大きいため地域の仕事をやりづらい人も多いのでは。女性がもっと外に出られるよう、女性の家事の負担を減らすことも大事。

男性の部で出た意見

- 区長の仕事のイメージが正確でなく、男性が従事するものだと思われているのでは。
- 今の小・中学生は、女子が応援団長に就くなどしているので、将来的には性的役割分担がなくなっていくと思う。
- 女性が参加しやすい地域の役を設けては。そうした役で経験を積んでもらうと、その後で区長にもつきやすくなると思う。

③ どうすればもっと女性（男性）*が働きやすくなるでしょうか

*女性の部では女性をテーマに、男性の部では男性をテーマにしました

女性の部

- 産休・育休を取得しやすい（人員が十分な）体制になっていると、取得する側も送り出す側も安心して仕事に取り組める。育休明けも時短勤務をしたり、残業ができなかったりしても他の人がフォローできる体制になっていると良い。
- 家庭の仕事があるから女性は早く帰らなければならないというイメージがあるが、女性だけが配慮されるのではなく、男性も早く帰れるような体制づくりをしていく必要がある。男性も先入観をなくして、家庭での仕事を話し合って決めてほしい。

男性の部

- 世の中全体に、役職は男が就くのが当たり前、責任が重い業務は男がして当たり前、力仕事や汚れ仕事、残業は男がするものだという空気がある。育児休業の申請もしづらいと思う。
- 「男がやるのが当たり前」を崩し、男女を問わず能力に見合った人が役職に就くべきだ。すぐには難しいと思うので、一つの方法として制度化してもいいと思う。育児休業については取得率を公表することで、役場の中から育児休暇取得がしやすい環境にしていく。

④ どんな消防団にすれば男女がともに不公平感なく活躍できるでしょうか

男性の部

- 体力差により男女にできることは違っており、危険性も変わってくる。そのため、男女がすべて同じ活動を行うことは難しく、男女各々にできる活動を行ってもよい。男性団員同様の活動に参加を希望する女性がいれば、配慮しながらやらしてもらえばいいと思う。

女性の部

- 女性が「火消し」を行うのは体力的に難しいと思うので、現在すでに実施している心肺蘇生法の普及や防災の啓発、広報活動全般など、女性にできることや女性の視点を生かしたことをやっていくのが良いと思う。
- 消防団は男性の負担が大きいので、男性の不満が出やすいと思う。女性は力仕事が無くていいよねと言われることもあるが、女性団員も精力的に活動していることを知らない人もまだまだ多いので、もう少し周知を図ってほしいと思う。

4. 課題の整理

各種統計データや町の「ワールドカフェ」等から、男女共同参画社会の推進に関する課題には以下のようなものが挙げられます。

【家庭・地域】

- ・「男は仕事」「女は家庭」といった固定的性別役割分担意識が今も残っている。
- ・女性が結婚や育児を理由に仕事を辞めるケースが少なくない。
- ・家庭の役割分担の実態としては、家事などで女性の担う割合が高い。男性が女性と同等にやっていると感じていても、女性はそう感じていないケースがあると推測される。
- ・政治の場、社会通念・しきたり、または社会全体では、男性の優遇感を感じる人の割合が特に高い傾向にある。
- ・防災活動は男女がともに特性に合った活動していくことが必要である。

【就労】

- ・男性は、周囲の雰囲気や同僚等への配慮から育児休業を取れない人が多い
- ・仕事と家庭の両立について理想と実態の間に差が見られ、ワーク・ライフ・バランスの推進が課題となっている。
- ・男性と同様に働いていても、女性の方が家事や育児の主体と見られやすい。
- ・男性は、役職には男が就くのが当たり前、責任の重い業務は男がして当たり前といった重圧を感じている。
- ・育児支援や介護支援のほか、労働時間の短縮、在宅勤務など働き方の充実が求められている。

【DV】

- ・DVは、実際に発生している。

【その他】

- ・未婚や離婚の人が増え、多様な生き方が存在している。

第3章 計画の基本的な考え方



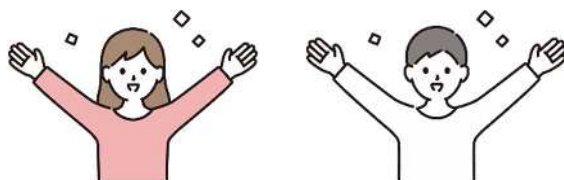
第3章 計画の基本的な考え方

1. 基本理念

Vision (将来像)

すべての人が、自分らしく輝けるまちへ

性別に関わらず、すべての人がそれぞれの個性を活かし、認め合い、その能力を発揮して様々な分野で活躍していくことのできる男女共同参画の社会を目指します。

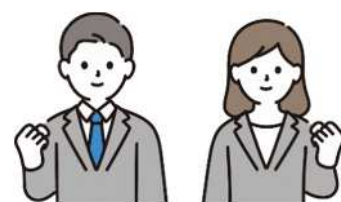


Strategy (方法)

職員が率先して取り組みます

町職員一人ひとりが率先して意識を変え、行動を変えていくことで、町全体へと男女共同参画を発信していきます。

また職員が自ら男女共同参画を実践する生活者として、町民と同じ視点を持つことで、町民のニーズにこたえる行政サービスを提供していきます。



住民と協働して取り組みます

男女共同参画の実現に向けて、自主的な活動を行う人材の掘りおこしや団体活動に対する支援を行い、住民・団体・事業者と町とが連携を図りながら、取り組みを進めていきます。



2. 基本目標

男女共同参画社会の推進に係る基本理念の実現に向け、具体的な取り組みの目標を以下のよう

基本目標１ 男女共同参画の意識づくり

男女共同参画社会の推進に向け、人権や、多様な性への理解を含めた町民への意識啓発、または教育に関わる施策に取り組み、男女が固定的な役割分担意識にとらわれず、それぞれの個性や能力を発揮し、家庭や地域社会などのあらゆる場において活躍ができるような意識の醸成を目指していきます。

基本目標２ 男女が共に参画する社会環境づくり

従来、男性の優遇感が強く、女性の意見反映や参画が進んでいなかった分野において、今後は男女がともに対等な立場で参画し、それぞれの意見を尊重していくことのできる環境づくりを目指していきます。

基本目標３ 男女が共に活躍できる就労環境づくり

男女がともに平等な立場で個性や能力を発揮して働くことができるよう、就労の場における男女共同参画を推進するとともに、ワーク・ライフ・バランスの観点から、仕事と家庭の両立に向けて、子育て・介護等の充実や、男性の家事・育児、介護等への参画の理解と促進を図ります。

基本目標４ 健やかで安全・安心な暮らしの実現

DV（ドメスティック・バイオレンス）やセクハラ（セクシュアル・ハラスメント*）をはじめとする、あらゆる暴力、人権侵害の根絶に向け、DV、セクハラの防止等に関する取り組みや被害者への支援の充実を図ります。

また、男女が互いの性差や「性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス/ライツ）」等を理解した上で、生涯にわたり健康で安心して暮らせるように、ライフステージに合わせ、性に関する正しい情報の提供や健康支援を行います。

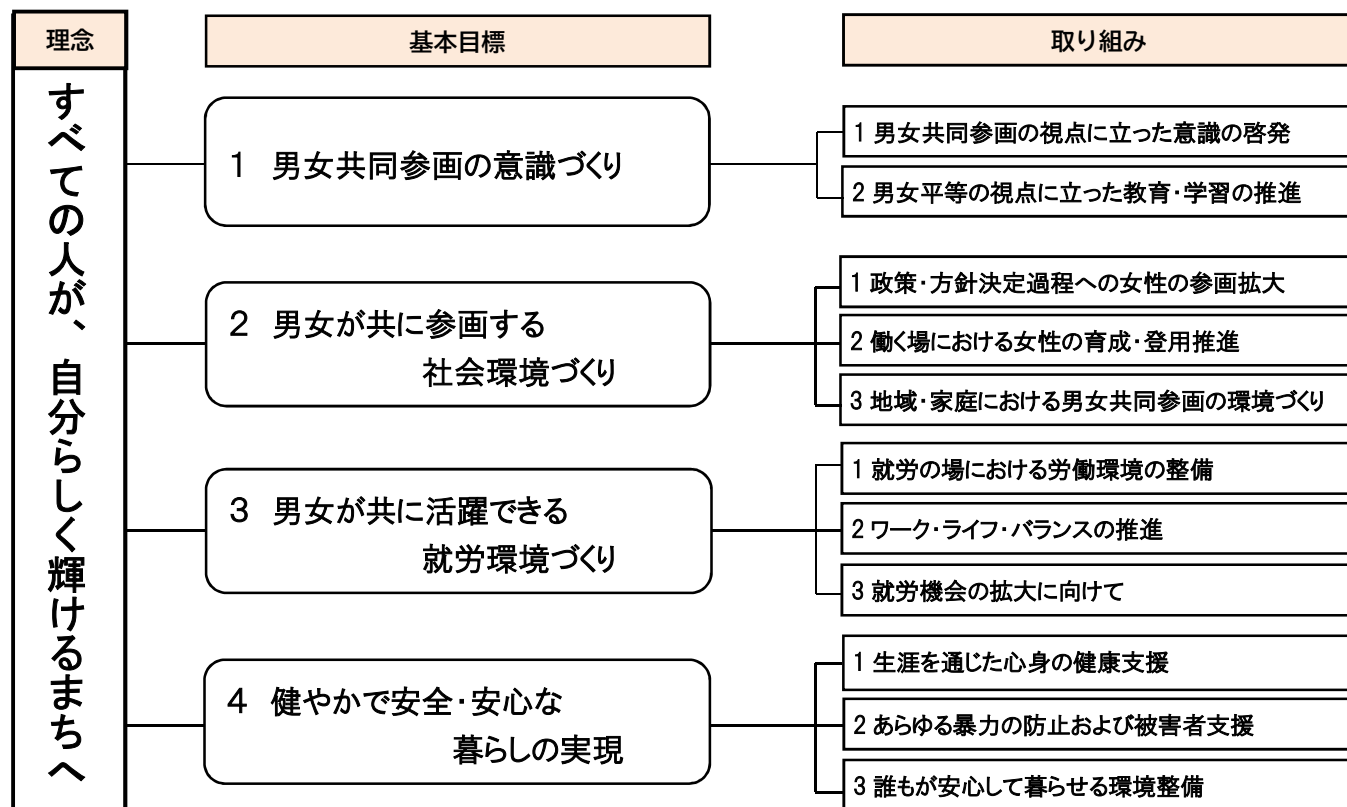
このほか、近年問題化している生活困窮者や、ひとり親家庭等、様々な人が安心して暮らせるような支援や、地域での安全・安心に向けた防災対策についても、男女共同参画の視点からの取り組みを進めていきます。

*セクシュアル・ハラスメント：

身体への不必要な接触、性的関係の強要、衆目にさらされる場所へのわいせつな写真の掲示などの性的

いやがらせのこと。職場内のみならず、施設における職員とその利用者の間、団体における構成員間など、様々な生活の場で起こりうる。

3. 計画の体系



4. 指標

第1次計画においては、活動や取り組みの成果を図る「成果指標」を設定していましたが、今回はこれに加えて、男女共同参画の取り組み状況を把握できる「活動指標」を導入します。これら2つの指標を生かしながら、上位の目標の達成に向けて持続的に改善を行い、取り組みの質を高めていきます。

5. 進捗管理

庁内の関係各課で構成する担当者会議において、本計画の実施状況の把握・点検及び協議をし、推進を図ります。また、本計画の実施状況等については、広報やホームページ等で公表することで、住民への周知に努めます。

なお、各施策事業の実施状況については、年度ごとに進捗評価と検証を行い、必要に応じ修正・変更を加えながら、新たに計画の推進を図っていきます。

第4章 具体的な施策



第4章 具体的な施策

設定した基本目標ごとに、その実現に向けた本町の取り組みを示します。

基本目標Ⅰ 男女共同参画の意識づくり

男女共同参画社会の推進のためには、家庭、地域、学校、職場などのあらゆる場において、「男は仕事、女は家庭」というような「固定的な性別役割分担意識」を見直すとともに、こうした意識にとらわれず、個人の意思によって多様な選択ができる平等な社会を目指すことが重要です。また、長い間、社会では「性には『男性』と『女性』しかない」というように考えられてきましたが、そうしたこれまでの性別の概念に当てはまらない人（LGBTQ*）の性のあり方や生き方を尊重することが求められています。

これらの意識啓発については、住民一人ひとりが、お互いを尊重し合い、ともに地域社会を構成する一員としての自覚を持ち、その個性と能力が十分に発揮されるよう進めていく必要があります。各種教育・啓発の取り組みを通じて、住民の人権意識の向上を図り、性差別を含めたあらゆる差別の解消を目指します。

* LGBTQ

女性同性愛者を指す Lesbian(レズビアン)、男性同性愛者を指す Gay(ゲイ)、両性に惹かれる人を指す Bisexual(バイセクシャル)、自認する性が出生時のものと一致しない人を指す Transgender(トランスジェンダー)、規範的な性のあり方以外を指す Queer(クイア)や自らの性がわからない Questioning(クエスチョニング)の5つの頭文字を組み合わせたものです。

取り組みⅠ 男女共同参画の視点に立った意識の啓発

①啓発活動の推進

事業	概要	担当課
各種媒体による情報発信	男女共同参画の意識啓発として、広報紙やホームページ、SNS等、町の各種媒体を活用し、男女共同参画に関する法令や制度等をわかりやすく解説すると共に、町内外での男女共同参画の推進に関する取り組みなどの情報を、積極的に発信します。	まちづくり課
講座・講演会等の実施	男女共同参画社会の推進に向けた意識啓発のための講座や講演会等を開催します。	まちづくり課 社会教育課
男女共同参画週間における学習、啓発の推進	男女共同参画週間（6月23日～29日）には、ポスターの掲示及び町ホームページへの掲載、街頭啓発を通して意識付けを行います。	まちづくり課

②広報・出版物の表現に関する配慮

事業	概要	担当課
刊行物における表現の留意	町の刊行物などについて、固定的な性別役割分担意識による表現をしないように留意します。	まちづくり課

■取り組みⅠの成果指標・活動指標（数値目標）■

成果指標	現状 （令和元年度） 県調査	目標 （令和8年度） 町調査
男は仕事、女は家庭という考え方（性別役割分担）に賛成しない人の割合	56.7%	65%
活動指標		目標 （令和4～8年度）
広報紙を使った情報発信		年12回
講座・講演会の実施		年1回

取り組み2 男女平等の視点に立った教育・学習の推進

① 学校教育等における男女平等教育の推進

事業	概要	担当課
乳幼児期からの男女平等教育の推進	保育所、幼稚園、認定こども園等に対し、固定的な性別役割分担にとられない保育・教育の実践について、働きかけを行います。	学校教育課 こども育成課
学校教育における男女平等教育の推進	学習指導要領が示す、男女平等の理念に基づいた教育を行います。	学校教育課
保育所・幼稚園、認定こども園職員への研修	乳幼児保育、教育に関わる職員に対し、町内外での講演会や研修への参加を要請し、意識の向上を図ります。	学校教育課 こども育成課

② 社会教育における男女平等学習の推進

事業	概要	担当課
地域団体等の学習活動に対する支援	公民館等で実施している学習、研修を実施する際、情報支援の提供を行います。	社会教育課
各団体研修での啓発の推進	社会教育の関連団体（子ども会、PTAなど）で行われる研修の内容に、男女共同参画の視点を取り入れるよう助言、指導を行います。	福祉課 学校教育課 社会教育課

■取り組み2の成果指標・活動指標（数値目標）■

成果指標	現状 (令和元年度) 県調査	目標 (令和8年度) 町調査
学校教育における男女の平等感	54.5%	70%
活動指標		目標 (令和4～8年度)
男女平等教育を行う保育所、幼稚園、認定こども園		すべての園

基本目標 2

男女が共に参画する社会環境づくり

性別にかかわらず、人権が互いに尊重され、誰もが安心して暮らすことができ、個性と能力を発揮できる豊かで活力ある社会とするためには、男女が共に活躍できるよう、環境整備を進める必要があります。

新型コロナウイルスの影響下にある現在においては、テレワークの実施等により、今までとは異なる就業形態が確立され、仕事と生活が両立できる環境が構築され始めていますが、男女が共に活躍できる社会を実現するためには、様々な政策・方針決定過程への女性の参画拡大や働く場における女性の活躍推進、家庭や地域における男女共同参画のための環境づくりを進めることが求められます。

取り組み 1 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

各種附属機関等への女性委員の積極的登用

事業	概要	担当課
各附属機関における女性委員の登用推進	町の附属機関である委員会、協議会等における女性委員の登用推進を行うことで、政策・方針決定過程への参画拡大を図ります。	関係課
農業委員会における女性委員の登用推進	農業委員会に男女共同参画に関する啓発を行い、女性委員の登用推進を行うことで、政策・方針決定過程への参画拡大を図ります。	産業観光課
男女共同参画の視点に立った地域防災計画の策定	篠栗町防災会議に女性委員を登用し、地域防災計画に男女共同参画の視点を反映します。	総務課

■取り組み１の成果指標・活動指標（数値目標）■

成果指標	現状 (令和３年度) 町調査	目標 (令和８年度) 町調査
各附属機関への女性委員の登用	27.4%	40%
活動指標		目標 (令和４～８年度)
各附属機関を所管する部署に対する、女性委員比率向上に向けた周知		年１回

取り組み２ 働く場における女性の活躍推進

働く場における女性の育成・登用推進

事業	概要	担当課
女性職員の積極的登用・育成	職員研修などを活用した人材育成及び職員の意識改革により、個々の職員が持つ能力を十分に発揮できる職場づくりを進め、管理職への女性の積極的登用を推進します。	総務課
競争入札参加資格審査における「女性の活躍推進」加点制度の創設	町の競争入札参加資格審査申請において、加点項目として「女性の活躍推進」を設け、女性従業員の登用を進める事業者を支援します。	財政課

■取り組み２の成果指標・活動指標（数値目標）■

成果指標	現状 (令和３年度)	目標 (令和８年度)
役場の管理職に占める女性の率	16.3%	30%
活動指標		目標 (令和４～８年度)
職員の意識改革を目的とした外部研修への参加		年１回

取り組み3 地域・家庭における男女共同参画の環境づくり

① 地域における男女共同参画の促進・推進

事業	概要	担当課
地域活動を行う団体役員等への女性の参画促進	従来の慣習や固定的な性別役割分担意識にとらわれず、役員等への女性の参画を促進するとともに、地域において女性が活躍できる環境づくりのための支援を行います。	総務課 まちづくり課 福祉課 社会教育課
好事例の情報収集、提供	地域担当職員制度等を活用し、地域づくりの様々な活動に女性が参画した事例などの情報収集及び提供を行い、女性の参画を促します。	総務課 まちづくり課

② 家庭における男女共同参画の推進

事業	概要	担当課
男女共同参画の意識を高める講座の開催	家庭生活に身近なものをテーマとしたクリエイト篠栗主催講座を開催し、男女が協力して家庭生活が送れるよう推進します。	社会教育課
父親の子育てへの参画促進	パパママ学級等の子育て支援講座について、Web配信により、場所や時間にとらわれない学習機会を提供し、男性の育児、家事への参画を促進します。	健康課

■取り組み3の成果指標・活動指標（数値目標）■

成果指標	現状 (令和3年度)	目標 (令和8年度)
各区の区長・副区長・会計に占める女性の割合	8.6%	15%
活動指標		目標 (令和4～8年度)
区長に対する女性参画のための説明会の実施		年1回

性別を問わず、一人ひとりが自立し、生きがいを持って生活を送るためには、経済的基盤となる就労の機会を確保することが必要となります。

国では、これまで就労に関する男女間の格差を解消するため「男女雇用機会均等法」や「育児・介護休業法」の改正などに取り組んできましたが、賃金、職種、雇用形態、管理職等への登用などの面で、働く女性を取り巻く就労環境は、未だ多くの課題を抱えています。

そこで、男女が性別によって差別されず、ともに能力を活かしながら働くことができる環境整備を進めるため、男女ともに均等な就労機会の提供や、性別にとらわれない雇用環境の実現を図るとともに、結婚・出産した女性が働き続けられる環境づくりや、多様な保育・子育てサービスを提供、浸透させる必要があります。

また、個人が多様な就労形態を選択できる社会を目指し、事業者と連携を取りながら、雇用形態や労働条件の整備を促進し、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進していくことも必要となります。

取り組みⅠ 就労の場における労働環境の整備

① 企業への広報、啓発

事業	概要	担当課
関係法令の周知	女性活躍推進法、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法など、関係法令の周知を広報紙や町ホームページで行います。	まちづくり課
多様な働き方の実現のための啓発	仕事と家庭の両立や女性躍進のための職場環境整備に取り組む事業主を支援する制度を広報紙や町ホームページに掲載して周知を進めます。	まちづくり課 産業観光課
ハラスメント防止のための事業所等への啓発	職場でのセクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント* ¹ 、マタニティ・ハラスメント* ² 、パタニティ・ハラスメント* ³ 、ケア・ハラスメント* ⁴ などの防止対策について、関係法令の周知を行います。また、就労者へ向けたハラスメント対策の情報を町ホームページに掲載します。	まちづくり課 産業観光課
競争入札参加希望者への意識啓発	競争入札への参加を希望する事業者などへの男女共同参画推進状況に関する報告書の提出依頼等を通じて、男女共同参画の意識向上を図ります。	財政課

＊1 パワー・ハラスメント：

同じ職場で働くものに対して、職務上の地位や人間関係などでの優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為

＊2 マタニティ・ハラスメント：

女性に対し妊娠・出産、育児休業等を理由として解雇、不利益な異動、減給、降格など不利益な取り扱いを行うこと。
上司・同僚から妊娠・出産・育児等による言動により妊娠・出産・育児等を行う女性労働者の就労環境を害すること。

＊3 パタニティ・ハラスメント：

男性に対し育児休業や時短勤務等を理由として、解雇、不利益な異動、減給、降格など不利益な取扱いを行うこと。上司・同僚から育児等による言動により育児等を行う男性労働者の就労環境を害すること。

＊4 ケア・ハラスメント：

介護休業等を理由として、解雇、不利益な異動、減給、降格など不利益な取扱いを行うこと。上司・同僚からの介護休業等に関する言動により介護休業等を行う男性労働者の就労環境を害すること。

②働く女性への支援

事業	概要	担当課
女性の再就労に対する支援の促進	町が主催する講座を活用し、女性の再就労を支援します。また、相談窓口など支援体制についての情報発信を広報紙や町ホームページで行います。	まちづくり課 社会教育課

■取り組みⅠの成果・活動指標（数値目標）■

成果指標	現状 (令和元年度) 県調査	目標 (令和8年度) 町調査
事業所管理職（課長相当職以上）に占める女性の割合	17.3%	23%
活動指標		目標 (令和4～8年度)
各種法令の広報紙または町ホームページへの掲載		年1回
ハラスメント対策の広報紙または町ホームページへの掲載		年1回

取り組み2 ワーク・ライフ・バランスの推進

事業	概要	担当課
ワーク・ライフ・バランス についての情報発信	九州・山口ワーク・ライフ・バランス推進キャンペーン を中心とし、町ホームページや広報紙を活用して、ワーク・ライフ・バランスについての相談先や先進企業の取り組み内容などの情報発信を行います。	まちづくり課
働き方の見直しの啓発	企業・事業所に対して、男女ともに仕事時間と生活時間の バランスがとれた働き方を選択できるよう、個々の働き 方の見直し、長時間労働是正、在宅勤務の導入などに 向けた啓発を行います。	まちづくり課 産業観光課

②多様な生き方の情報発信

事業	概要	担当課
篠栗町関係団体の情報発信	篠栗町で活動している各種団体の情報を広報紙やSNS 等で発信します。仕事以外で活躍できる場所を見つける ことで多様な生き方を選択することを支援します。	まちづくり課 社会教育課

■取り組み2の成果・活動指標（数値目標）■

成果指標	現状 (平成31年) 国調査	目標 (令和8年度) 町調査
ワーク・ライフ・バランスの実現度	40.4% (正社員男性) 37.2% (正社員女性)	50%
活動指標		目標 (令和4～8年度)
ワーク・ライフ・バランスに関する情報の広報紙への掲載		年1回

取り組み3 就労機会の拡大に向けて

①職場における男女の均等な機会と待遇の確保

事業	概要	担当課
男女の均等な雇用と待遇に関する取り組みと情報発信	篠栗町役場において固定的な性別役割分担にとられない男女の均等な雇用と待遇を率先して行います。町関係団体においても同様の取り組みを行うよう周知します。	総務課 まちづくり課 産業観光課 社会教育課
職場における就労環境整備の支援	篠栗町役場における育児休業・介護休業の取得状況を公開することにより、男女ともに柔軟な就労時間を選択できるよう呼びかけを行います。また講習会、研修会等を開催して「男女がともに働きやすい就労環境の整備」について企業等が理解を深めることにより労働環境の整備を支援します。	総務課 まちづくり課 福祉課

②女性の就労支援

事業	概要	担当課
就労に関する情報発信	国・福岡県の同様の支援事業のページとのリンクを作成し幅広い情報発信を行います。	産業観光課
安心して働き始められる就労環境の支援	育児休業、介護休業取得後の職場復帰や再就職したときの働きはじめの不安軽減のために、「篠栗・久山ファミリーサポートセンター」の利用を促進します。	福祉課 こども育成課

③子育て支援の充実

事業	概要	担当課
子育て支援の体制づくりの充実	放課後児童クラブ（学童保育）や放課後子ども教室を利用する子ども及び不登校の子どもなど、家庭や学校に居場所がない学齢期以降の子どもに対する居場所の整備を行います。また、篠栗・久山ファミリーサポートセンターの充実を図り、多様なニーズに応じた保育サービスの充実を図ります。	こども育成課
相談窓口の充実	子どもの成長過程に応じた子育てを楽しむことができるよう、相談窓口の充実・子育て講座を開催し、子育てに関する精神的負担を軽減します。	健康課 福祉課 こども育成課
育児休業制度の活用	育児・介護休業制度の取得に関する啓発や、利用事例に関する情報提供、町の取得率の公表などを行い、育児・介護休業制度の活用を進め、男女の就労継続、家庭への共同参画を支援します。	総務課 健康課 福祉課 こども育成課

④介護支援の充実

事業	概要	担当課
地域との連携による見守り体制づくりの充実	地域における見守り活動を支援し、地域で高齢者や支援の必要な方々を支える体制づくりを推進します。	福祉課
介護に対する意識啓発と介護環境の充実	介護に関する意識の啓発と男女が共に担う役割の啓発を行い、介護環境の充実を図ります。	福祉課

■取り組み3の成果・活動指標（数値目標）■

成果指標	現状 (平成30年) 県調査	目標 (令和8年度) 町調査
男性の1か月以上の育児休業取得	6.1% ※期間にかかわ らない取得	町職員 50% 町全体(町民) 30%
活動指標		目標 (令和4～8年度)
職員における育児休業・介護休業に関する情報の公開		年1回
父親向け子育て講座の実施		年1回

男性と女性社会的に平等であるとともに、様々な部分で性別による違いがあることも理解されなければなりません。

しかしながら、現在では性情報の氾濫や、互いの性への理解不足などにより、予期せぬ妊娠や暴力、虐待などの問題も発生しており、男女それぞれの性が尊重されるよう、正しい知識の普及・啓発を推進する必要があります。

その理解のもと、男女共同参画の視点からの安全・安心な暮らしの実現に向け、ライフステージに応じた健康支援、性と生殖に関する権利（リプロダクティブ・ヘルス／ライツ*）の理解促進、性犯罪の防止、また近年問題化している生活困窮の問題や防災体制についても、取り組みを進めていきます。

なかでもDV（ドメスティック・バイオレンス）については、その深刻化が指摘されており、被害者の保護や自立支援が課題となっています。暴力は重大な人権侵害であり、決して許されることではありません。しかし、DVは外部からの発見が困難であり、被害者も相談せず、問題が顕在化しないケースも見受けられます。

このような状況を改善していくためには、DVの防止に向けた啓発から、被害者を保護するための相談体制や、自立に向けた支援の充実など、社会全体での取り組みが必要です。

国では、「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」を制定し、配偶者からの暴力を防止するとともに、被害者の自立支援を含め、その適切な保護を図ることを国及び地方公共団体の責務としています。

こうした状況を受け、本町でも被害者の保護や、自立支援に結び付けることができる取り組みについて検討していきます。

*リプロダクティブ・ヘルス／ライツ

生涯を通じて自らの身体について自己決定を行い、健康を享受する権利のこと。子どもを産む・産まない、いつ何人産むかなどを選ぶ自由、安全で満足のいく性生活、安全な妊娠・出産、子どもが健康に生まれ育つこと、さらには思春期や更年期における健康上の問題も含まれ、幅広い課題を対象としている。

取り組みⅠ 生涯を通じた心身の健康支援

事業	概要	担当課
性と生殖に関する健康・権利（リプロダクティブ・ヘルス/ライツ）の啓発	性と生殖に関する健康・権利（リプロダクティブ・ヘルス/ライツ）に関して、わかりやすい解説で啓発を行います。	健康課
母性保護の視点に立った妊娠・出産期の支援及び妊婦・乳幼児健康診査の充実	母性保護の視点に立ち、妊娠・出産期において、妊娠届時や各種健診時、または個別の相談を通じ、状況に応じたきめ細やかな支援を行います。妊婦健康診査を一部公費負担し、経済的負担を軽減します。また児の疾病の早期発見、健全育成及び保護者への育児支援を図るため、乳幼児健康診査を実施します。	健康課
女性の心身の健康に関する情報提供・啓発	女性の心身の健康に関する支援として、産前産後・更年期等ライフステージに応じた情報提供を行います。女性特有のがん検診について特定の年齢の自己負担額を軽減します。	健康課
思春期教育の実施	小・中学校を通して、子どもたちに思春期の心と体について学んでもらうため、保健師や養護教諭等と連携しながら、思春期教育を実施します。	健康課 学校教育課

■取り組みⅠの成果・活動指標（数値目標）■

成果指標	現状 （令和２年度） 町調査	目標 （令和８年度） 町調査
子宮頸がん検診無料クーポン受診率	18.1%	50%
乳がん検診無料クーポン受診率	26.3%	50%
活動指標		目標 （令和４～８年度）
女性特有のがん検診受診の啓発		年１回

取り組み2 あらゆる暴力の防止および被害者支援

①DVの未然防止

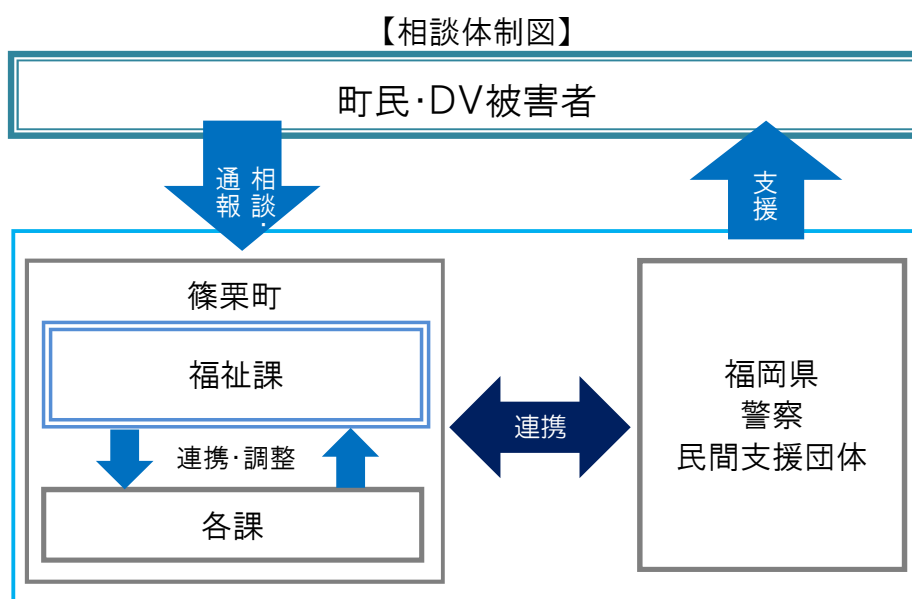
事業	概要	担当課
DV防止に向けた啓発の充実	DV防止に向けた研修・講座の案内や、啓発物等の配布などを行い、DVに対する意識啓発を推進します。	まちづくり課 福祉課
デートDVに関する啓発	デートDVの予防のため、学校等関係機関などと連携して、特に若年層を対象とした啓発活動を行います。	まちづくり課 福祉課 学校教育課
DVや虐待の防止・早期発見	DVや、児童虐待、高齢者虐待等の問題に関わる各機関・団体の職員が、それぞれの暴力への理解を深め、必要な情報を共有することで、DV、虐待の防止又は早期の発見につなげます。	健康課 福祉課 学校教育課 こども育成課
保健師や町職員、民生委員・児童委員等の専門性を高める研修等の実施	保健師、保育士、町職員、民生委員・児童委員、学校教職員等に対し、DVの特性や、被害者の早期発見の必要性についての理解を進め、その対応について専門性を高めるために、研修や情報提供を行います。	総務課 福祉課

②DV相談体制の構築

事業	概要	担当課
相談窓口等の情報提供	DVの被害防止や、発生時の迅速な対応に向け、町民に対し相談窓口等の情報発信を行います。	福祉課
担当職員の資質の向上	被害者の状況に応じ、適切な相談対応や助言ができるよう、担当職員が研修や勉強会等へ参加し、資質向上を図ります。	福祉課
かすや地区女性ホットライン*の実施	「かすや地区女性ホットライン」により、暴力をはじめとする様々な悩みに対し電話相談や面接相談を行います。	福祉課
警察・病院等の関係機関との連携	相談や見守り活動、または通報によりDVが発見された際には、警察・病院等の関係機関と連携を取り、速やかに対応します。	福祉課 こども育成課
個人情報保護の徹底	被害の拡大防止やプライバシーの保護のため、個人情報の保護について徹底するよう、職員に対し研修を行うなど、個人情報保護の体制強化に取り組みます。	全課
庁内の連携による支援の充実	個別状況に応じて関係各課との連携を図ります。	全課

*かすや地区女性ホットライン：

古賀市、糟屋郡（宇美町、篠栗町、志免町、須恵町、新宮町、久山町、粕屋町）に居住、または働いている女性からの相談を受け付けている。



③被害者保護、自立支援

事業	概要	担当課
関係機関との連携強化	DV等の個別状況に応じて関係各課と連携を行い、被害者への支援体制の整備や、相談体制の充実を図ります。また、警察や民生委員等、地域の関係機関との連携を深め、被害者の早期発見を図ります。	福祉課 こども育成課
被害者への適切な対応	被害者の心のケアの実施や安全の確保について職員の理解と周知を進め、情報管理を徹底します。	住民課 福祉課
福祉に関する情報提供	生活保護や公営住宅への入居など、被害者の自立支援に向けて利用可能な福祉の制度について、情報を提供します。	福祉課
被害者の救済対策と自立支援	県や支援団体などを含めた広域での連携を図りながら、被害者の救済対策や生活支援などの情報を提供します。	福祉課
支援制度の情報提供	ひとり親家庭の被害者には、自立支援給付金や福祉資金貸付制度など、利用可能な制度についての情報を提供し、被害者の自立を継続的に支援します。	福祉課 こども育成課

④あらゆる性犯罪の防止

事業	概要	担当課
学校・家庭・地域との連携による防犯の推進	学校教育指導主事やスクール・カウンセラーなどを配置し、学校・家庭・地域・他機関と連携しながら、防犯のための指導・相談を推進します。	学校教育課
生命（いのち）の安全教育の推進	子どもたちが性暴力の加害者、被害者、傍観者にならないよう文科省の教材及び指導の手引きを活用し、生命（いのち）の安全教育を推進します。	学校教育課
防犯・非行防止活動の充実	家庭・学校・地域・関係機関等と連携しながら、防犯・非行防止活動を行います。	総務課 学校教育課 社会教育課
警察との連携による防犯意識の啓発	チラシの配布やSNS等による防犯に関する情報提供、研修会を開催し、警察との連携を図りながら防犯意識の啓発を行います。	総務課 まちづくり課

■取り組み2の成果・活動指標（数値目標）■

成果指標	現状 （平成28年度） 町調査	目標 （令和8年度） 町調査
かすやホットラインの認知度	16.4% （女性の認知度）	50.0%
活動指標		目標 （令和4～8年度）
DV防止の啓発		年1回
個人情報保護についての職員研修		年2回

取り組み3 誰もが安心して暮らせる環境整備

①安心して暮らせる環境整備

事業	概要	担当課
生活困窮者自立支援の周知	生活困窮者自立支援事業に関する必要な情報を提供します。	福祉課
ひとり親家庭等への支援	ひとり親家庭等に対する医療費の支給など、経済的自立や生活支援を行います。	住民課 福祉課 こども育成課
高齢者や障がい者等すべての人が安心して暮らせる環境整備	年齢や障がい、性別によって困難な状況に置かれることなく、すべての人が安心して暮らせるよう個別の相談に応じ、各種制度等の情報提供に努め、自立した生活や、社会参加を支援します。	福祉課

②防災における男女共同参画の促進

事業	概要	担当課
男女共同参画の視点に立った災害時の対応	災害発生後における指定避難所でのさまざまなニーズを考慮し、関係機関と連携しながら、きめ細やかな避難所の運営を行っています。	総務課 福祉課 健康課
町消防団女性消防隊の活動拡充	女性消防隊の活動を拡充し、避難情報発令（警戒レベル3以上）時等の災害発生の恐れがあるときにおいて、指定緊急避難場所における被災者・避難者支援や運営に携わり、避難支援活動を行います。	総務課
町消防団への職員の加入	職員が男女ともに消防団へ加入し、男女共同参画の視点を取り入れた防災・防火活動を実施します。	総務課
町消防団女性消防隊の活動・活躍の周知	女性消防隊の活動や活躍について周知を図るべく、広報紙やSNS等での情報発信を行います。	総務課 まちづくり課

■取り組み3の成果・活動指標（数値目標）■

成果指標	現状 (令和3年度)	目標 (令和8年度)
町消防団員に占める女性の割合	6.1%	10%
活動指標		目標 (令和4～8年度)
広報紙での女性消防隊の情報発信		年12回