

第2次いわみ虹色プラン
－岩美町男女共同参画計画－
(令和8年度～令和12年度)

令和8年6月

岩 美 町

目 次

第1章 プランの策定にあたって	
1 プラン策定の趣旨	1
2 プランの位置づけ	2
3 SDGs (Sustainable Development Goals: 開発目標) の推進	2
4 プランの期間	3
第2章 男女共同参画にかかる本町の現状等	
I 統計からみる現状	4
II 数値目標の達成状況	7
第3章 プランの体系と内容	8
I 体系図	8
第4章 プランの内容	
基本目標Ⅰ 男女共同参画社会の実現に向けた環境づくり	
重点目標1 男女共同参画に関する意識啓発の推進	9
重点目標2 男女共同参画の意識を高める教育や学習の推進	12
基本目標Ⅱ あらゆる分野における男女共同参画の推進	
重点目標3 政策・方針決定過程への女性の参画促進	15
重点目標4 地域における男女共同参画の推進	18
重点目標5 性別にとらわれず、能力を発揮できる職場づくり	20
重点目標6 ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の推進	23
基本目標Ⅲ 誰もが安心して暮らせる社会づくり	
重点目標7 あらゆる暴力の根絶と困難な問題を抱える女性等への支援	26
第5章 プランの推進体制	
1 推進体制	30
2 国・県等関係機関との連携	30
3 プランの進行管理	30
プランの数値目標	31
資料編	32

第1章 プランの策定にあたって

1 プラン策定の趣旨

本町では、平成23年3月に「岩美町男女共同参画計画」を策定し、関係する法制度や社会の変化に対応しながら様々な施策を実施してきました。

また、令和3年（2021年）3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」並びに「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」を内包した「いわみ虹色プランー岩美町男女共同参画計画ー」を策定し、女性活躍を推進する施策や、ドメスティック・バイオレンス（DV）※1をはじめとするあらゆる暴力の根絶を目指し、正しい知識の普及・予防啓発に取り組んできました。

国においては、令和6年に「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が施行され、性的な被害、家庭の状況、地域社会との関係性その他の様々な事情により日常生活や社会生活を営むにあたり困難な問題を抱える女性への支援が法制化されました。

近年、国際社会だけでなく日本国内においてもジェンダー平等※2とその実現のためのジェンダー主流化※3推進や性の多様性が重要視され、仕組化が求められていますが、いまだ根強く残る固定的な性別役割分担※4意識やアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）※5、配偶者等へのDVの問題など様々な場面で男女共同参画が進んでいない現状があります。

本町が令和6年度に実施した「岩美町男女共同参画に関する町民意識調査・事業所調査」では、依然として町内会や地域、職場など各分野での平等意識の低迷や家事・育児・介護等の負担が男性に比べて女性に集中していることが見受けられ、仕事との両立を困難にしています。

こうした現状やこれまでの取り組みの成果、課題などを踏まえ、ジェンダー平等の理念のもと、本町における男女共同参画社会の実現に向けた取り組みをさらに推進するため、第2次となる「いわみ虹色プランー岩美町男女共同参画計画ー」を策定するものです。

※1 ドメスティック・バイオレンス（DV）：配偶者や恋人などの親密な関係にある、またはあった者から振られる暴力のことです。「殴る」「蹴る」といった身体的暴力だけでなく、言葉や態度による精神的暴力、生活費を渡さないといった経済的暴力、交友関係の監視や制限をするなどの社会的暴力、性行為の強要や中絶を要求する性的暴力など様々な形態の暴力が含まれます。

※2 ジェンダー平等：一人ひとりの人間が、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します。

※3 ジェンダー主流化：社会的・文化的な性差（ジェンダー）の平等実現を目的として、男女で異なる課題やニーズを踏まえ、あらゆる政策や事業などを立案・実行していくことです。

※4 固定的な性別役割分担：男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、男性、女性という性別を理由として、「男性は仕事、女性は家庭」「男性は主要な業務、女性は補助的業務」など、役割を固定的に分ける考えのこと。

※5 アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）：誰もが潜在的に持っている思い込みや偏見のことで、過去の経験や見聞きしたことに影響を受けたり、育った環境によって無意識の

うちに形成される既成概念、固定観念のことで。

2 プランの位置づけ

- (1) 本プランは、「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に規定される「市町村男女共同参画計画」であり、「岩美町男女共同参画推進条例」第8条第1項に基づく男女共同参画計画として、本町の男女共同参画の推進に関する施策の基本的指針を定めたものです。
- (2) 国の「男女共同参画基本計画」及び「鳥取県性にかかわらず誰もが共同参画できる社会づくり計画」を勘案して策定するとともに、「岩美町総合計画」をはじめ、本町のその他の関連分野における計画との整合性を図ります。
- (3) 「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）」第6条の2項の規定に基づく「市町村推進計画」、「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項及び「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」（以下「困難女性支援法」という。）第8条第3項の規定に基づく「市町村基本計画」を内包するプランです。

3 SDGs（Sustainable Development Goals：開発目標）の推進

平成27年（2015年）9月に国連サミットにおいて「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が採択され、「誰一人取り残さない」持続可能でよりよい社会の実現を目指すため世界共通の17のゴール・169のターゲットから構成される2030年までの国際目標が掲げられています。本プランにおいてもSDGsの視点を取り入れながら、更なるジェンダー平等社会の実現を目指します。

【SDGs 17のゴール】



【本プランの重点目標と関連する目指すべきSDGsのゴール】

1 男女共同参画に関する意識啓発の推進	  
2 男女共同参画の意識を高める教育や学習の推進	  
3 政策・方針決定過程への女性の参画促進	 
4 地域における男女共同参画の推進	   
5 性別にとらわれず、能力を発揮できる職場づくり	  
6 ワーク・ライフ・バランスの推進	  
7 あらゆる暴力の根絶と困難な問題を抱える女性等への支援	  

4 プランの期間

このプランの期間は令和8（2026）年度から令和12（2031）年度までの5年間とします。ただし、社会情勢の変化やプランの進捗状況などに応じて、新たにプランに盛り込むべき事由が生じた時は、必要に応じて内容等の見直しを行います。

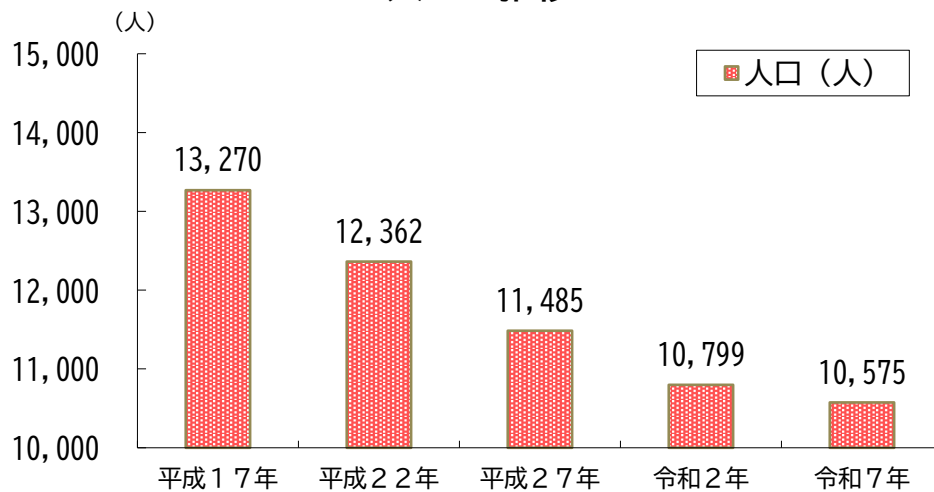
第2章 男女共同参画にかかる本町の現状等

I 統計からみる現状

1 人口の推移

本町の人口は年々減少を続けており、平成17年の13,270人に対して、令和7年は10,575人と20年間で2,695人の減少となっています。

人口の推移

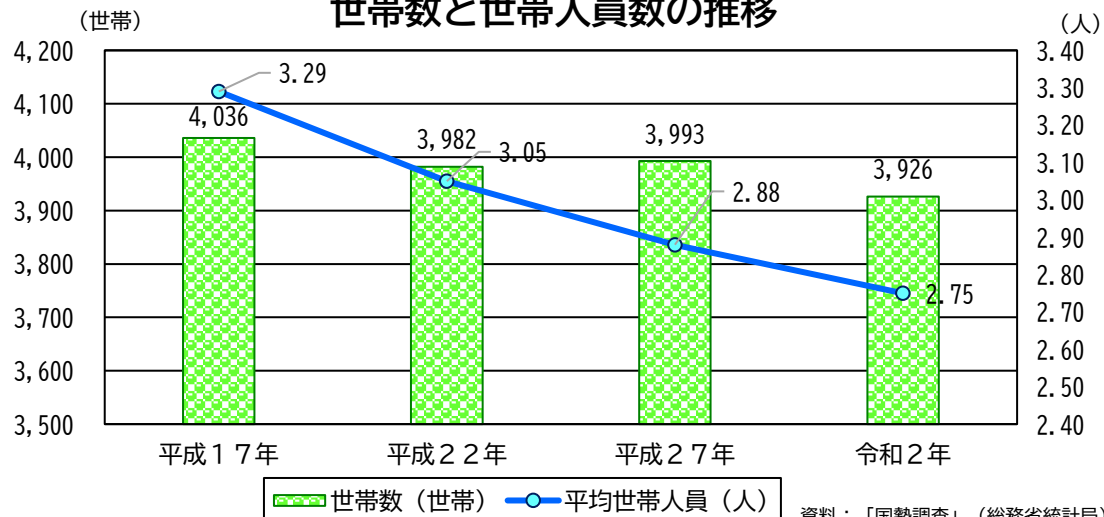


資料：平成17年～令和2年は「国勢調査」（総務省統計局）
令和7年は住民基本台帳11月1日現在

2 世帯数と世帯人員数の推移

世帯数は、4,000世帯前後で推移しています。平均世帯人員数は、年々核家族化が進み、令和2年には2.75人となっています。

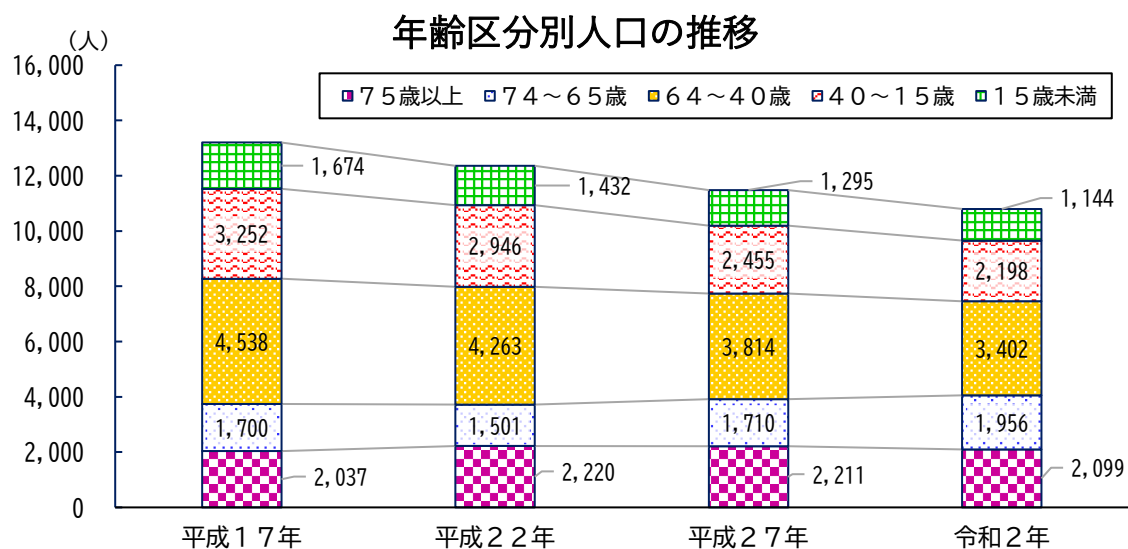
世帯数と世帯人員数の推移



資料：「国勢調査」（総務省統計局）

3 年齢区分別人口の推移

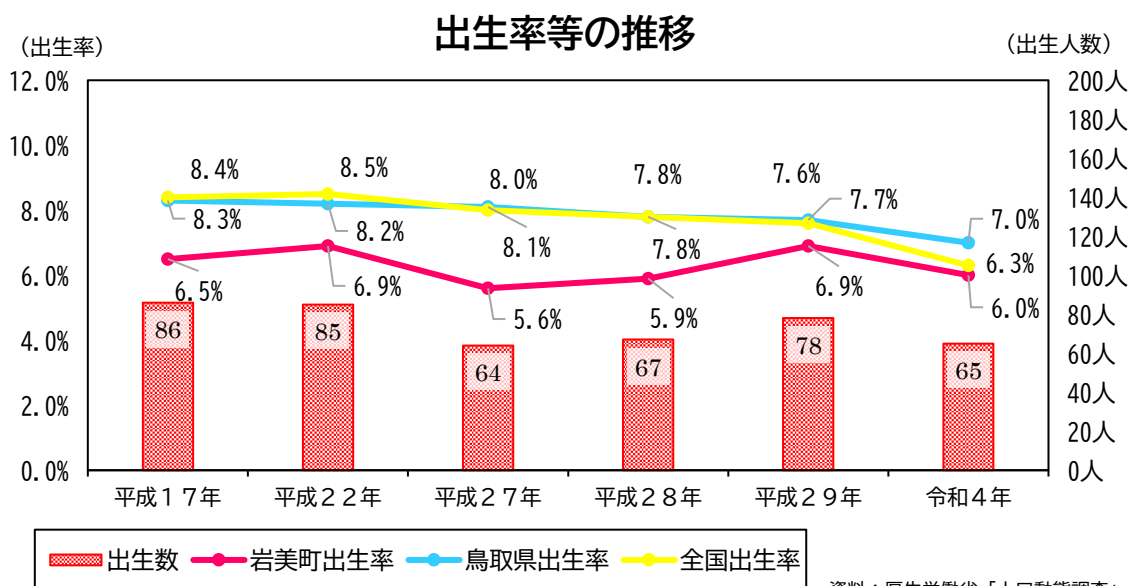
年齢区分別人口構成をみると、平成17年の0～64歳の人口合計9,464人に対して、令和2年では6,744人と2,720人減少しています。0～64歳の人口は年々減少しているのに対し、65歳以上の人口は増加しており、少子高齢化が進んでいます。



資料：「国勢調査」（総務省統計局）

4 出生率等の推移

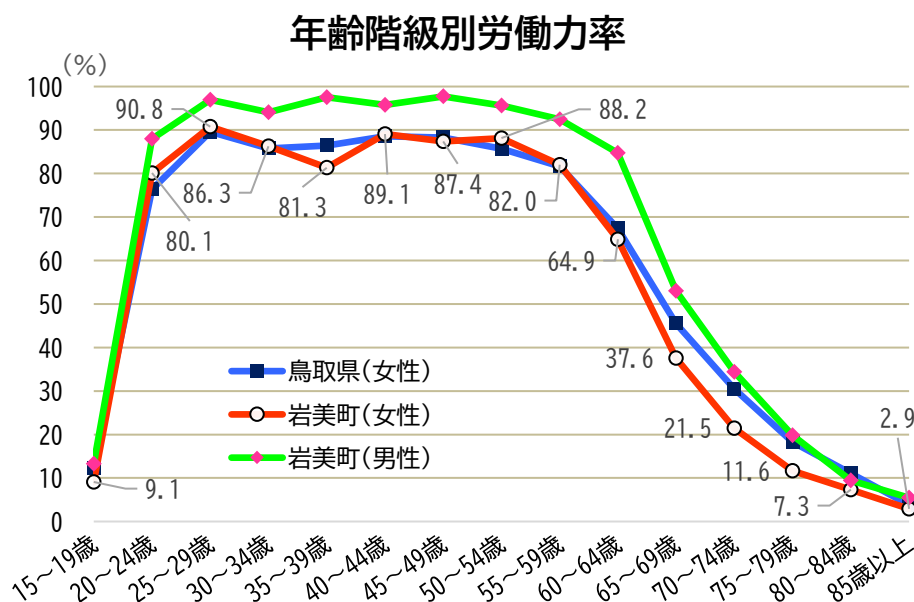
本町の出生率は、全国や県の数値を下回りながら推移しています。平成27年から、子育て世帯の転入が多かったため、やや増加傾向にありましたが、平成29年を境に減少しています。



資料：厚生労働省「人口動態調査」

5 年齢階級別労働力率

本町の女性の年齢階級別労働力率をみると、30歳から34歳は86.3%、35歳から39歳は81.3%となっており、鳥取県の女性の労働力率よりM字カーブ※6が深くなっています。

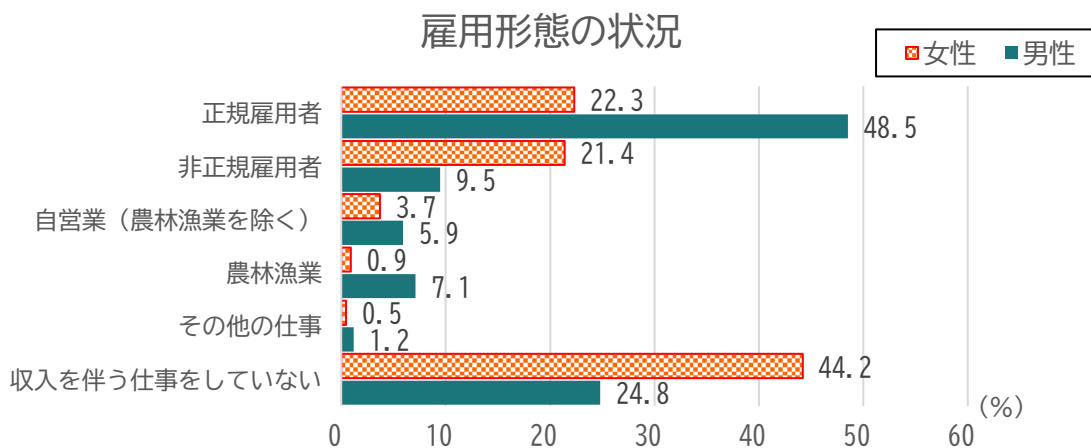


資料：「令和2年国勢調査結果（総務省統計局）」

※6 M字カーブ：女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化したとき、結婚・出産期にあたる年代に低くなり、育児が落ち着いた時期に再び上昇することでM字曲線を描くことを示す。

6 雇用形態の状況

令和6年度に行った男女共同参画に関する町民意識調査によると、女性の非正規雇用者の割合は21.4%と男性の割合を大きく上回っています。また、女性の収入を伴う仕事をしていない割合が44.2%と4割を超えています。



資料：令和6年度岩美町男女共同参画に関する町民意識調査結果

Ⅱ 数値目標の達成状況

前期プランでは、計画期間中（令和３年度～令和７年度）に達成すべき数値目標として次の４項目を設定しており、達成状況は以下のとおりとなっています。

項 目	目標値	実績及び実績見込			結果
	令和３年度～ 令和７年度	令和２年度	令和６年度	令和７年度	
町民意識調査で「町内会・地域・家庭生活・職場の各分野で男女の地位は平等である」と答えた人の割合	職 場 40.0% 家庭生活 40.0% 町内会・地域 50.0%	職 場 30.3% 家庭生活 36.9% 町内会・地域 30.1%	職 場 31.0% 家庭生活 35.9% 町内会・地域 34.6%		未達成
町民意識調査で「職場で育児や介護のための休業制度を気軽に取得できる」と答えた男性の割合	50.0%	44.9%	63.1%		達成
各種審議会・委員会等への女性委員の登用率	40%以上	36.0%	38.4%	38.9% (実績見込)	未達成
DVを受けたことがあると答えた人の割合	男性 10.0% 女性 20.0%	男性 21.2% 女性 30.2%	男性 29.6% 女性 35.3%		未達成

町民意識調査で「町内会・地域・家庭生活・職場の分野で男女の地位は平等である」と答えた人の割合については、目標を達成できませんでした。令和２年度実績から、家庭生活は１．０ポイント減少しましたが、職場では０．７ポイント、家庭生活は１．０ポイント増加しています。

町民意識調査で「職場で育児や介護のための休業制度を気軽に取得できる」と答えた男性の割合については、令和６年度実績で６３．１％と目標値を１３．１ポイント上回り、目標を達成しています。

各種審議会・委員会等への女性委員の登用率については、令和７年度実績見込で３８．９％と目標値を０．５ポイント上回りましたが、目標を達成できませんでした。

DVを受けたことがあると答えた人の割合については、令和２年度実績から女性が５．１ポイント、男性は８．４ポイント増加しており、目標を達成できませんでした。

第3章 プランの体系と内容

I プランの体系図

本プランは、3つの基本目標と7つの重点目標を掲げ、施策の推進を図ります。

基本目標	重点目標	施策の方向性
I 男女共同参画社会の実現に向けた環境づくり	1 男女共同参画に関する意識啓発の推進	(1) 男女共同参画に関する講演会などの開催
		(2) 広報媒体を活用した啓発と情報提供
		(3) 多様な性の在り方への理解推進
	2 男女共同参画の意識を高める教育や学習の推進	(1) 学校教育等における男女平等教育の推進
		(2) 家庭教育・社会教育での男女共同参画の視点に立った学習の充実
		(3) 多様な学習機会の提供
II あらゆる分野における男女共同参画の推進	3 政策・方針決定過程への女性の参画促進 (女性活躍推進計画)	(1) 審議会等への女性の参画拡大
		(2) 自治会や各種団体などの意思決定の場への女性の登用促進
		(3) 女性の人材育成支援
	4 地域における男女共同参画の推進	(1) 地域活動における男女共同参画の推進
		(2) 防災における男女共同参画の推進
	5 性別にとらわれず、能力を発揮できる職場づくり (女性活躍推進計画)	(1) 働く場における男女共同参画の推進
		(2) 女性の職域拡大と管理職への積極的登用促進
	6 ワーク・ライフ・バランスの推進 (女性活躍推進計画)	(1) 多様で柔軟な働き方とワーク・ライフ・バランスの推進
		(2) 男性にとっての男女共同参画の推進
		(3) 子育て・介護支援の推進
III 誰もが安心して暮らせる社会づくり	7 あらゆる暴力の根絶と困難な問題を抱える女性等への支援 (DV対策基本計画) (困難女性支援基本計画)	(1) 暴力を許さない地域社会の推進
		(2) 相談体制の充実と相談窓口の周知
		(3) あらゆるハラスメントなどの防止に向けた対策の推進
		(4) 困難な問題を抱える女性への支援における連携

第4章 プランの内容

基本目標Ⅰ 男女共同参画社会の実現に向けた環境づくり

【重点目標1】 男女共同参画に関する意識啓発の推進

〈現状と課題〉

男女共同参画社会の実現のためには、社会のあらゆる分野で、性別にかかわらず個性と能力を十分に発揮できる社会づくりが大切であるという意識を育てて行くことが重要となります。

町では、男女共同参画意識を広く浸透させるため、講演会の開催や、町広報、ケーブルテレビなどで年間を通して周知・啓発を行っています。また、誰もが尊重され安心して暮らせるように性の多様性についての理解を深めるため、県と連携して「とっとり安心ファミリーシップ制度※7」を令和5年11月から運用を開始しています。

しかし、令和6年の町民意識調査では、男女平等に関する意識について「全体として」で平等であると答えた割合は、女性20.4%、男性29.6%とどちらも低く、男性優遇の傾向にあります。（図1-1）また、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、どちらかといえば賛成と答えた割合が、どの年代にも一定数存在しており、（図1-2、図1-3）依然として男女の固定的な性別役割分担意識が根強く残っています。また、男女共同参画を推進していく中で大きな障壁となっている要因の一つとして、長年にわたり人々の中に刷り込まれてきた無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス※8）が挙げられます。

さらに、令和5年の町民意識調査によると、『LGBTQ※9』という言葉について女性、男性ともに約半数が「内容も知らない」と答えており、認知度が低い状況にあります。（図1-4）

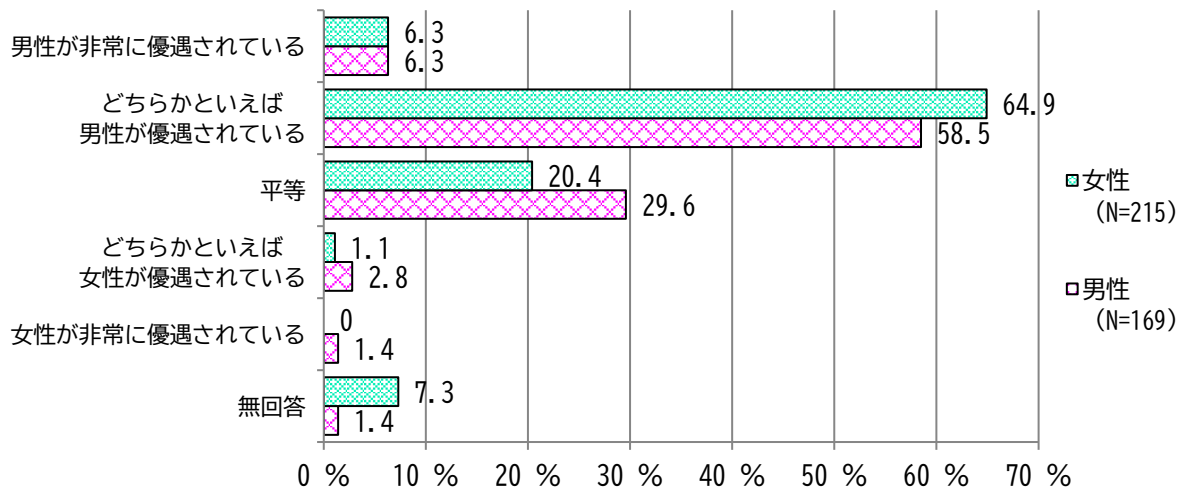
人はみな平等であるという認識を醸成し、様々な価値観やライフスタイルなどの個性を認め合い、あらゆる人の人権が尊重されるよう引き続き啓発を行っていく必要があります。

※7 とっとり安心ファミリーシップ制度：お互いを人生のパートナーとして認め合う性的マイノリティのカップルや、その子どもと親も家族であることを鳥取県へ届け出て、県がその届出を受理したことを証明する制度です。県が発行した証明書を町の窓口で提示するなどすることで、一部の行政サービスが利用しやすくなります。

※8 アンコンシャス・バイアス：誰もが潜在的に持っている思い込みのことで、育つ環境、所属する集団の中で無意識のうちに脳にきざみ込まれ、既成概念、固定観念となっていく偏ったものの見方のことです。

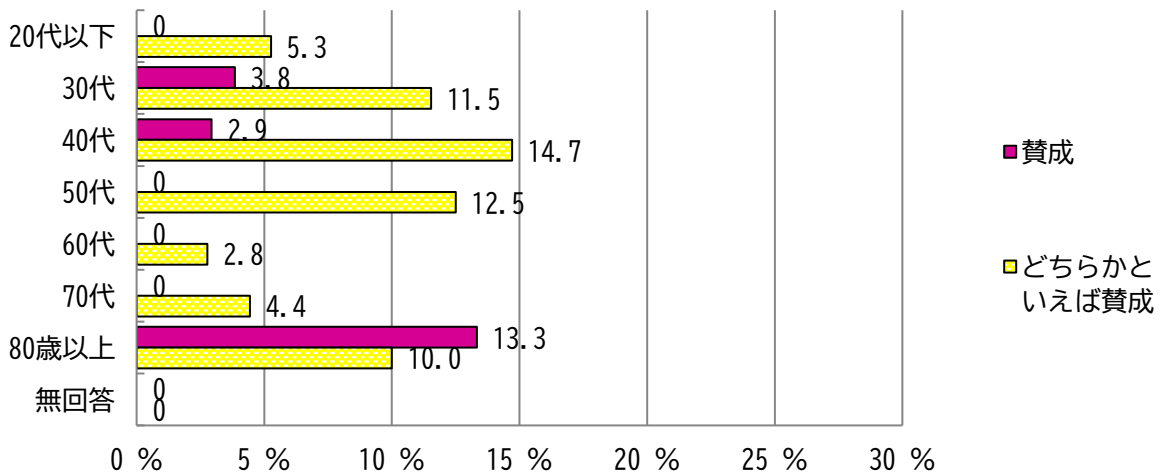
※9 LGBTQ：レズビアン（Lesbian、女性同性愛者）、ゲイ（Gay、男性同性愛者）、バイセクシャル（Bisexual、両性愛者）、トランスジェンダー（Transgender、心と身体の性が一致していないひと）、クィア（Queer、全ての性的マイノリティ（性的少数者）を包括する言葉）またはクエスチョニング（Questioning、自分の性のあり方について特定の枠に属さないひとやわからないひとなど）の頭文字を取った言葉で、性的マイノリティ（性的少数者）を表す総称のことです。

図1-1 分野全体としての男女平等意識について



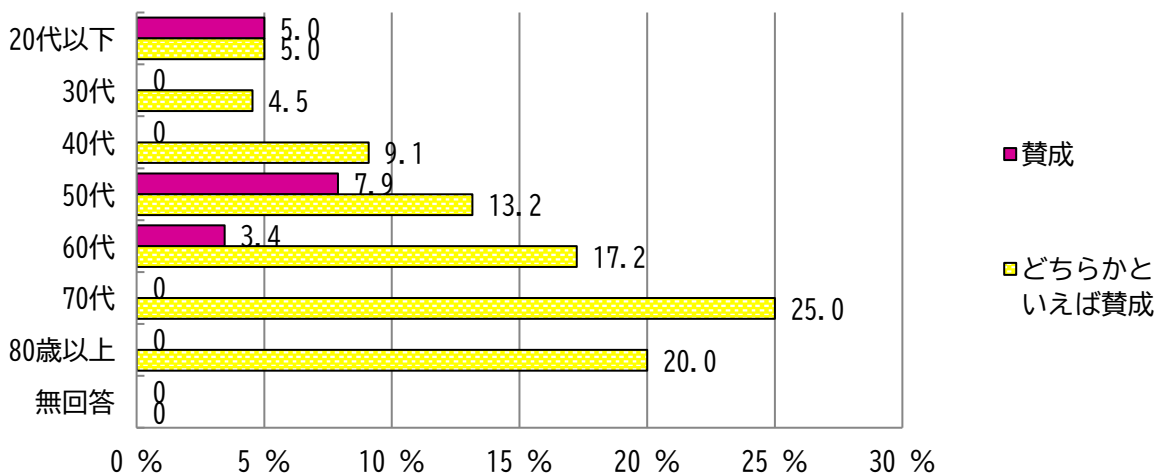
資料：令和6年度岩美町男女共同参画に関する町民意識調査結果

図1-2 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ついて【女性】 (N=215)

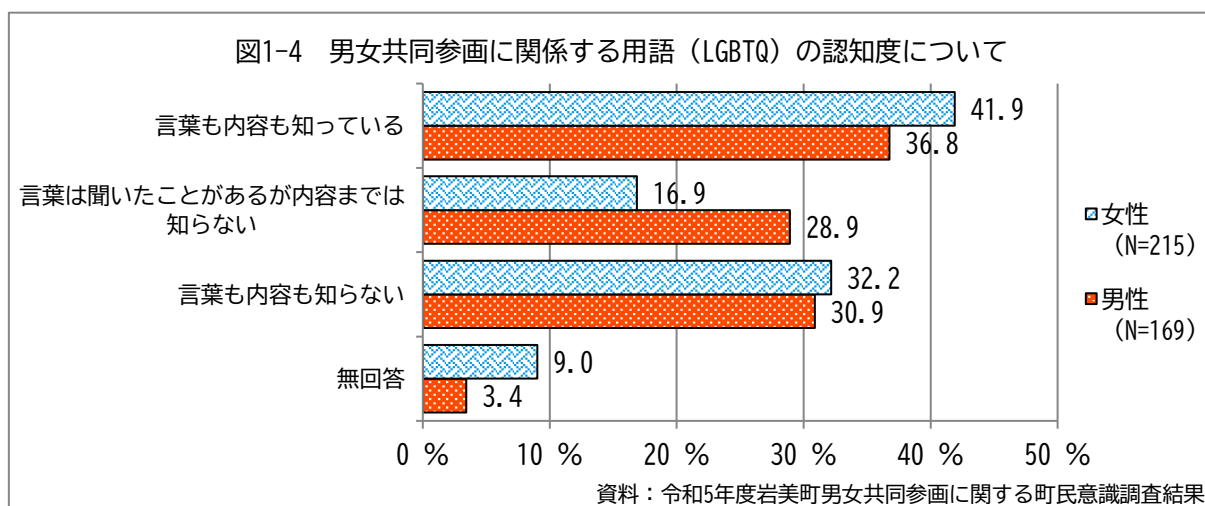


資料：令和6年度岩美町男女共同参画に関する町民意識調査結果

図1-3 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ついて【男性】 (N=169)



資料：令和6年度岩美町男女共同参画に関する町民意識調査結果



〈施策の方向性〉

男女共同参画社会実現に向けて、講演会や町広報、町ホームページ、ケーブルテレビ等の広報媒体を使った啓発活動や周知を行います。また、性のあり方を理由とした差別や偏見をなくし、誰もが安心して暮らせるよう理解の促進を行っていきます。

（１）男女共同参画に関する講演会などの開催

具体的な施策	説 明
男女共同参画に関する講演会などの開催	岩美町女性団体連絡協議会と協働しながら講演会等を開催し、広く町民の関心を高めるとともに男女共同参画の意識啓発を行います。

（２）広報媒体を活用した啓発と情報提供

具体的な施策	説 明
男女共同参画に関する啓発と情報の提供	町広報、町ホームページ、ケーブルテレビ等を使って男女共同参画週間などの様々な機会を通じた広報の実施や固定的な性別役割分担意識の見直しなど男女共同参画に関する啓発や周知を行います。

（３）多様な性の在り方への理解促進

具体的な施策	説 明
多様な性に対する理解の促進	多様な性の在り方について誰もが認め合い、尊重できるよう町広報、町ホームページ、ケーブルテレビによる正しい理解の促進を行います。

【重点目標２】 男女共同参画の意識を高める教育や学習の推進

〈現状と課題〉

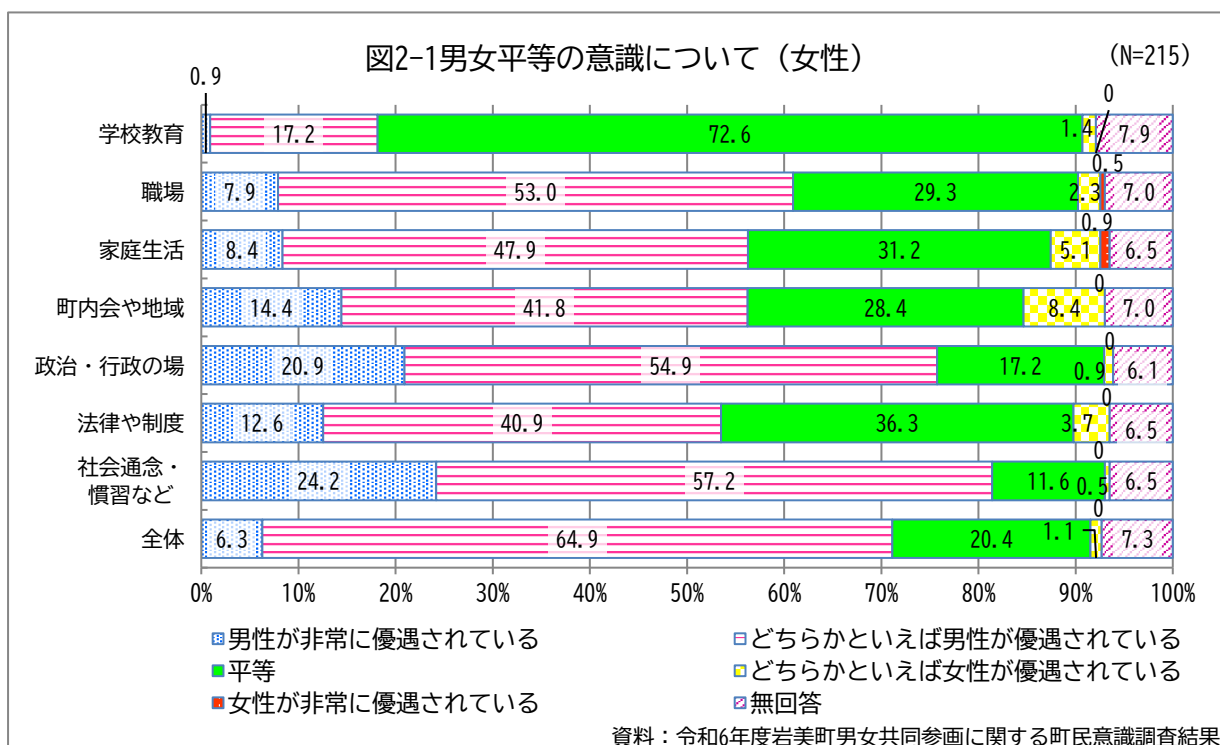
男女共同参画社会の実現のためには、誰もが性別にとらわれず多様な生き方を尊重し合い、お互いの個性と能力を発揮できることが大切です。しかし、固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）などは環境要因が大きく、長年の積み重ねの中で形成されていきます。そのため、次代を担う子どもたちや子育て世代などの各世代、社会教育の場において男女平等の意識や価値観を育てることが大変重要となります。

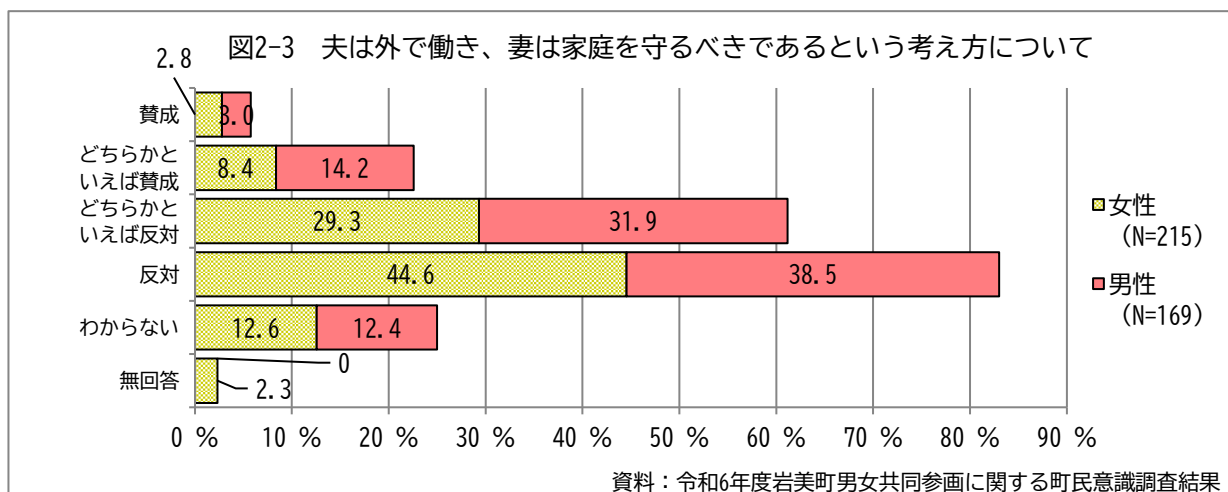
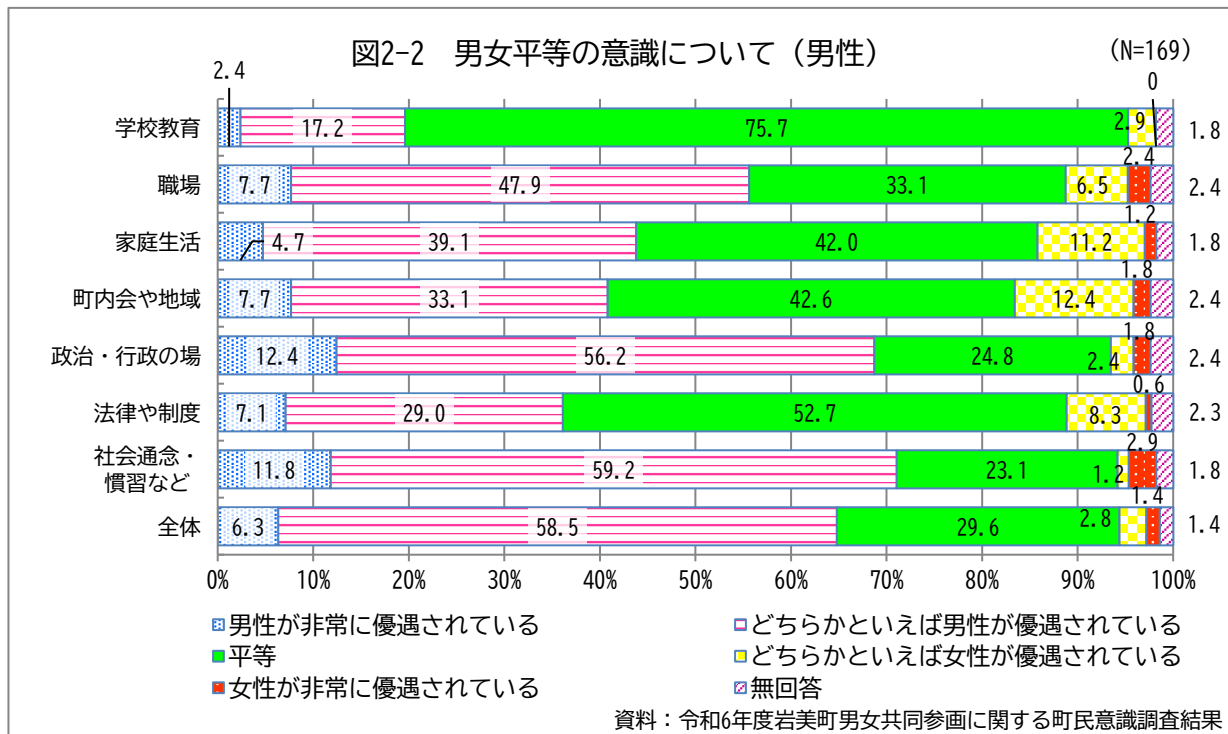
町では、家庭・学校やそれ以外の社会教育分野において、子育て世代を対象とした講演会や各地区で開催される小地域懇談会などで男女共同参画への理解と意識啓発に取り組んでいます。

しかし、令和6年の町民意識調査では、男女平等に関する意識について「学校教育」で平等であると答えた割合は、男女ともに7割を超えて高い状況にあります。一方、「社会通念・習慣やしきたりなど」で平等であると答えた割合は、女性11.6%、男性23.1%、「全体として」平等であると答えた割合においても、女性20.4%、男性29.6%と低く、多くの分野で男性優遇と感じている割合が高い傾向にあります。（図2-1、図2-2）

また、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方については、反対傾向の割合が高いものの賛成またはどちらかといえば賛成との割合が、一定数存在しています。（図2-3）

子どもたちが豊かな人間性と多様な能力を発揮できるようにするため、男女共同参画の視点に立った教育の推進と、あらゆる世代の人が性別にとらわれず、自ら希望するライフスタイルを主体的に選択し、地域社会でいきいきと過ごせるように、学習の機会と意識啓発を推進していく必要があります。





〈施策の方向性〉

多様な価値観を尊重し、性差に関する固定観念やアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）にとらわれることなく、社会の様々な分野で参画していくことを身につけるため、学校、家庭、地域など様々な場面において、幼児期から大人まで生涯にわたり男女共同参画・ジェンダー平等の視点に立った教育や学習の推進と機会の提供に努めます。

（１）学校教育等における男女平等教育の推進

具体的な施策	説明
男女共同参画の理解とジェンダー平等の意識を育てる教育の推進	乳幼児期から友だちを大切にすることや命を尊ぶ心を育みます。また、学校生活全般を通して性別にとらわれることなく、一人ひとりの個性や能力が発揮でき、社会の様々な分野で参画していくことができるよう男女共同参画についての理解とジェンダー平等の意識の形成に向けた教育を進めます。

(2) 家庭教育・社会教育での男女共同参画の視点に立った学習の充実

具体的な施策	説 明
家庭での男女共同参画・ジェンダー平等に関する意識啓発と学習機会の提供	次代を担う子どもたちが早期に家庭から男女共同参画・ジェンダー平等の意識を養うため、保護者など子育て世代を対象とした研修会や講演会を開催し、アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）などの解消と男女共同参画に関する学習の機会を提供します。
社会教育活動における学習機会の提供と支援	あらゆる世代を対象に男女共同参画の意識と理解を浸透させるため、公民館などの社会教育施設や関連施設で行われる学習会や講座に、男女共同参画に関する講師の紹介や派遣を行い、学ぶ機会を提供します。

(3) 多様な学習機会の提供

具体的な施策	説 明
男女共同参画や人権に関する図書の充実	図書館における蔵書の充実を図るとともに、展示コーナー設置による関連図書の紹介など、貸出が増えるよう工夫を行います。

基本目標Ⅱ あらゆる分野における男女共同参画の推進

【重点目標3】 政策・方針決定過程への女性の参画促進

(女性活躍推進計画)

〈現状と課題〉

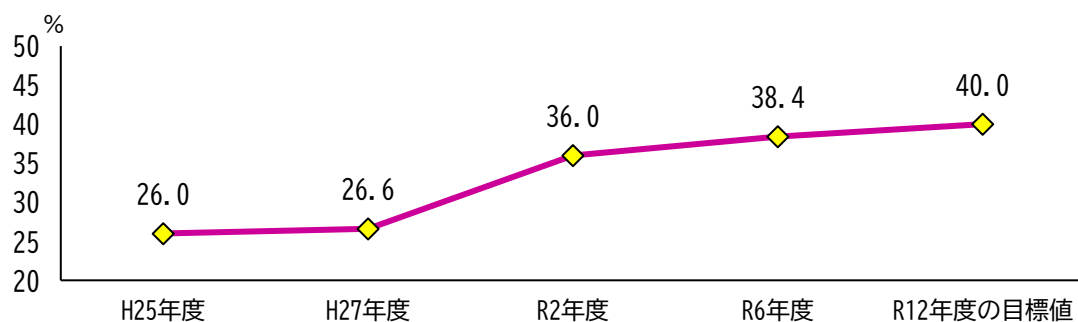
町では、法律や条例に基づく町の審議会等委員への参画を促進するため、委員の選任時に各課へ女性登用についての働きかけを行っています。令和6年度の女性委員割合は、計画の目標としては未達成となりましたが、令和2年度から2.4ポイント高くなっており、女性の参画は着実に進んでいます。(図1-1) また、因幡・但馬麒麟のまち連携中枢都市圏(鳥取市、若桜町、智頭町、八頭町、兵庫県香美町、兵庫県新温泉町、岩美町)における女性等の団体と情報交換など交流を行い、男女共同参画に関する取り組みの活性化や意識の醸成を図っています。

しかし、令和6年の町民意識調査では、男女平等に関する意識について「政治や行政の施策・方針決定の場」で平等であると答えた割合が、女性17.2%、男性24.8%とどちらも低く、さらに、政治、行政における政策や、自治会、町内会においての企画や方針を決める場に女性の参画が少ない理由について「男性優位の組織運営のため」と答えた女性の割合が、43.3%と依然として高い割合となっています。(図1-2、図1-3)

また、本町の地域団体における方針決定過程への女性の参画状況では(図1-4)、令和6年度の自治会役員の女性登用率が2.5%、自治会連合会役員、小中学校PTA会長では0%と、男女共同参画が進んでいません。

人口の減少、少子高齢化が加速する将来においても、活力あふれる持続可能な地域社会を形成するためには、女性が行政や地域などあらゆる分野の政策・方針を決定する過程に参画していくことが重要です。併せて、指導的地位にある人々の性別に偏りがなく、より多くの女性が幅広い分野で活躍できるよう人材の育成が必要です。

図1-1 各審議会・委員会等への女性委員登用率



資料：岩美町教育委員会事務局

図1-2 政治や行政の施策・方針決定の場での男女平等の意識について

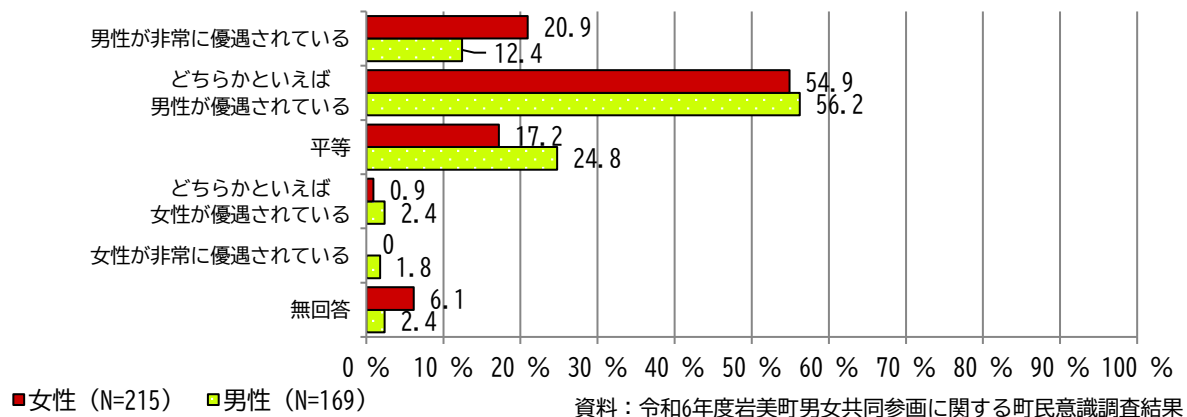


図1-3 政治、行政における政策や、自治会、町内会においての企画や方針を決める場に女性の参画が少ない理由について

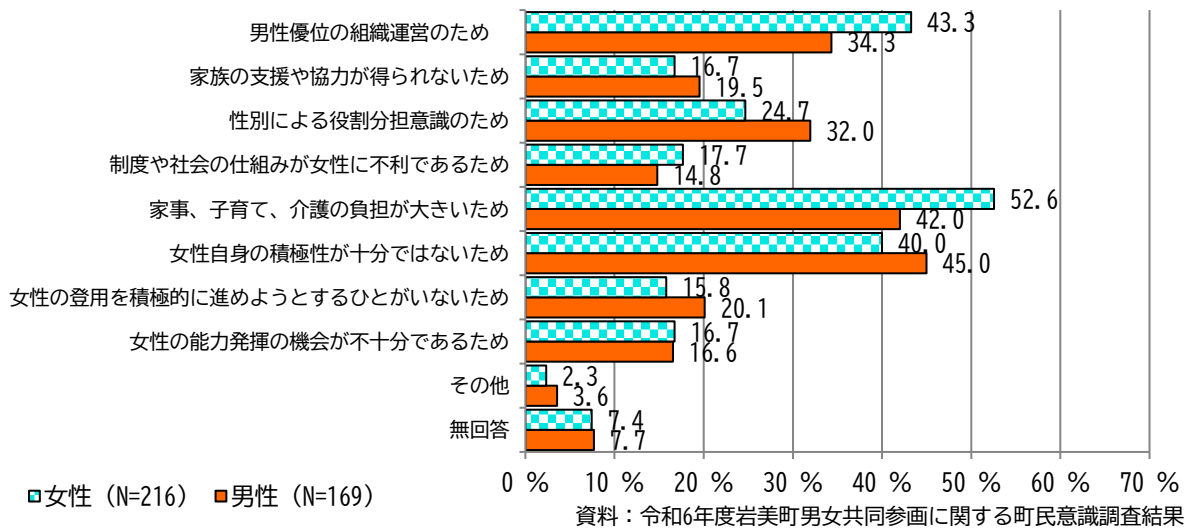
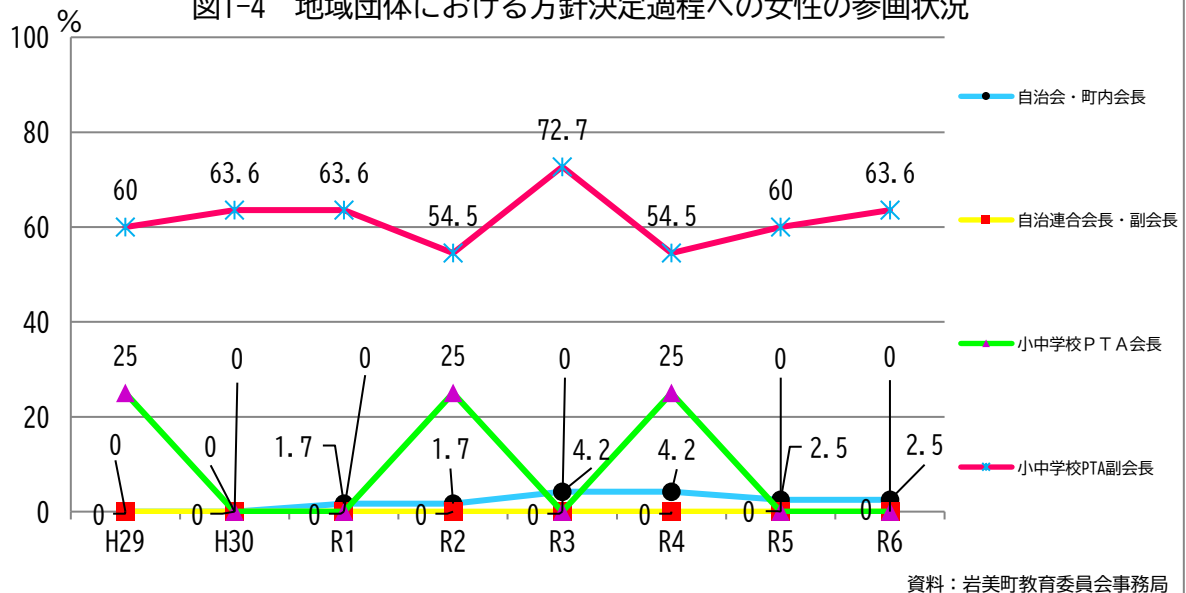


図1-4 地域団体における方針決定過程への女性の参画状況



〈施策の方向性〉

本町における女性の参画を進めるため、女性委員がいない審議会等の解消を目指すとともに、女性の登用率が低い審議会等の女性委員登用率の向上と、性別に偏りのない委員登用をさらに促進していきます。また、地域活動での多様な視点や意見が反映されるように、自治会などの団体へ男女共同参画の必要性について理解を図ったり、地域の自主性を尊重した女性の参画促進と意識啓発を行います。

（１）審議会等への女性の参画拡大

具体的な施策	説 明
町政の立案及び決定に多様な意見が反映されるよう女性委員の積極的な登用を推進	町の審議会・委員会等における女性の登用について、目標とする登用率を設定し、女性が少ない、または女性が少ない審議会・委員会等の登用率の向上と促進を関係部署へ働きかけます。また、女性委員を公募するなどの方法を取り入れ、女性が参画しやすい環境づくりを目指します。

（２）自治会や各種団体などの意思決定の場への女性の登用促進

具体的な施策	説 明
自治会など地域団体での女性の参画促進	地域活動における意思決定の場への女性参画について働きかけ、性別に偏ることのない幅広い年代が活躍できる環境づくりと、女性役員登用の促進を行います。

（３）女性の人材育成支援

具体的な施策	説 明
女性団体などの組織や活動への支援と女性リーダー育成の推進	女性団体の自主活動やネットワークづくりの支援を行うとともに、あらゆる分野の意思決定の場で活躍できる人材を育てるため、女性リーダーに必要とされる情報の収集や研修会参加の機会を提供します。

【重点目標4】 地域における男女共同参画の推進

〈現状と課題〉

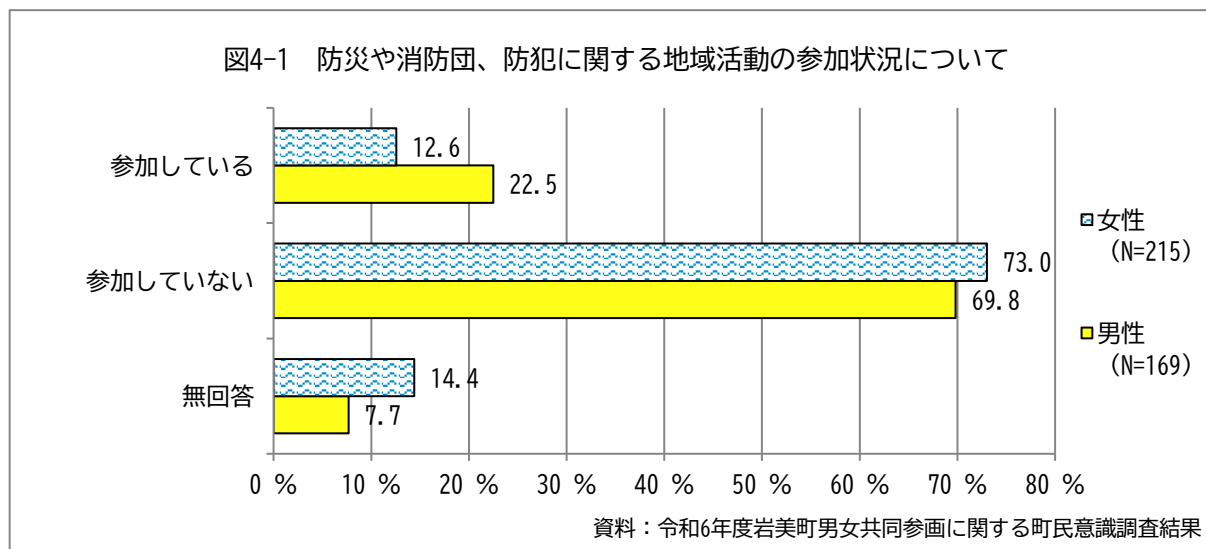
少子高齢化が急速に進み人口が減少する中、地域において誰もが生き生きと暮らすためには、地域住民が協力し合い、多様な考え方や生き方をお互いに認め合える環境が必要です。さらに、近年、多発する地震や風水害をはじめとする自然災害に防災・災害対策への関心が高まっています。災害時には、性別や年齢、障がいの有無などの様々な社会的状況により受ける影響が異なります。例えば、避難所生活では、物資や配慮に男性と女性でニーズの違いが生じるなど、それぞれの立場に必要とされる支援を効果的に行うためには、平時からの男女共同参画の視点が重要となります。

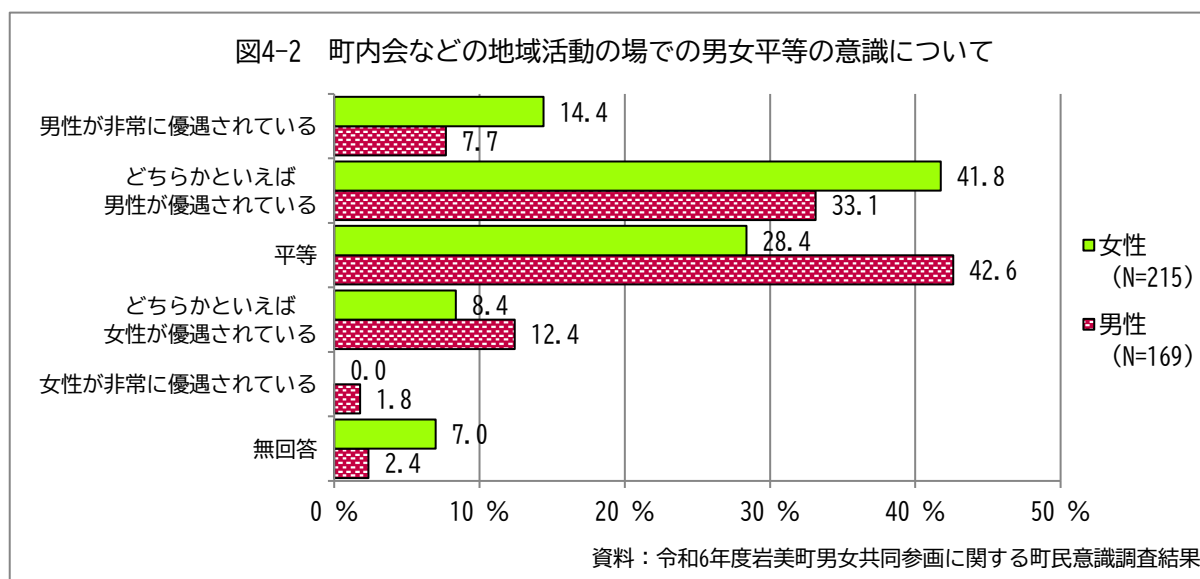
町では、男女共同参画に関する講演会や防災研修会などを開催し、ジェンダーと多様性の視点を取り入れた活動や配慮の必要性について周知するとともに、地域コミュニティの活性化や防災意識及び災害対応力の向上を図っています。

しかし、令和6年の町民意識調査では、防災や消防団、防犯に関する地域活動の参加状況について「参加している」と答えた割合が男性22.5%に対し、女性は12.6%と男性割合の約半分となっています。（図4-1）また、「町内会などの地域活動の場」で平等であると答えた女性の割合では、28.4%と低く男性が優遇されていると答えた割合のほうが高い状況にあります。

（図4-2）

生活の拠点である地域において、誰もが主体的に活動へ参画し、多様な視点を生かしたまちづくりが行われるようアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）や、固定的な性別役割分担意識と性差に関する偏見の解消に向けた取り組みが必要です。また、防災の分野で男性中心の体制を見直し地域全体の防災力を高めるため、女性等の参画を促し様々な意見や考え方を取り入れることが重要です。





〈施策の方向性〉

地域における男女共同参画を推進するため、自治会などに学習の機会を提供するとともに、防災分野での女性の参画拡大と男女共同参画の視点を取り入れた防災体制の必要性について、理解の促進を行います。

(1) 地域活動における男女共同参画の推進

具体的な施策	説 明
地域活動における男女共同参画に関する意識改革と理解の促進	自治会などに男女共同参画について学ぶ機会を提供するため、講師派遣の周知を行うとともに、町が開催する講演会などの参加を促します。

(2) 防災における男女共同参画の推進

具体的な施策	説 明
男女共同参画の視点を反映した地域防災の推進	自主防災組織などの地域組織へ女性などの参画を促すことで、男女共同参画の視点を取り入れた防災体制の必要性についての理解促進と地域防災力の向上を図ります。

【重点目標5】 性別にとらわれず、能力を発揮できる職場づくり

(女性活躍推進計画)

〈現状と課題〉

少子高齢化が進む中、社会経済の持続可能な発展を維持するためには、「働きやすさ」・「働きがい」のある職場環境づくり、性別による格差解消、管理職を含めた長時間労働の削減や生産性の向上といった働き方改革の推進、ライフスタイルに対応した多様で柔軟な働き方を取り入れていく必要があります。また、女性の活躍を推進していくことも必要不可欠であり、女性が個性と能力を十分に発揮し、社会のあらゆる分野で活躍できるよう環境を整備することが求められます。

町では、働き方の見直しやワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）※10 推進のため、町内企業等へ講師を派遣し、職場環境づくりの理解と取り組み手法について学ぶ機会を提供しています。また、「岩美町特定事業主行動計画」に基づき、仕事と子育ての両立を図る職場環境整備の推進や女性の管理職比率の向上に取り組むなど、女性職員の活躍支援に努めています。

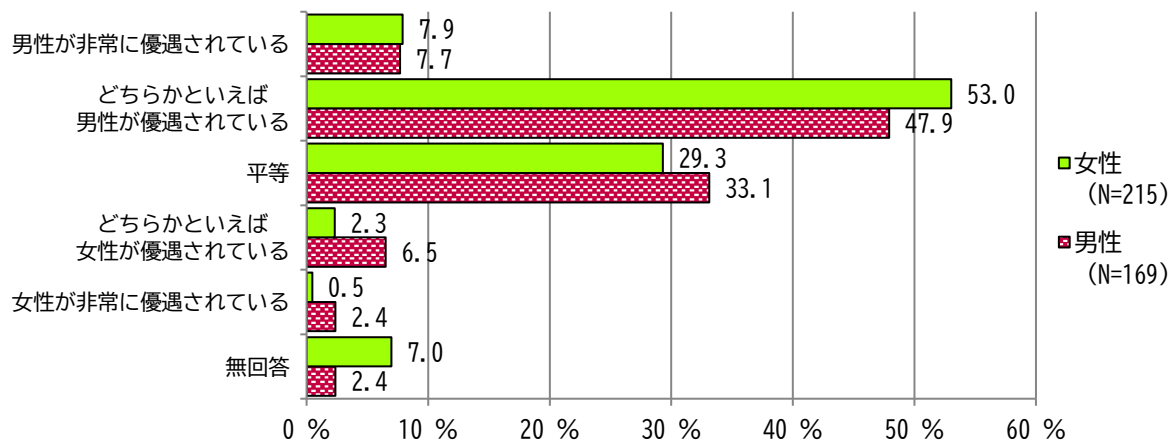
しかし、令和6年の町民意識調査では、男女平等に関する意識について「職場」で平等であると答えた割合が、女性29.3%、男性33.1%とどちらも低く男性優遇の傾向にあり（図5-1）、また、女性が活躍できる職場環境に必要とされることについては、「子育て・介護との両立に職場の支援制度が整っていること」と答えた割合が女性、男性ともに6割を超えて最も高く（図5-2）、男女がともにいきいきと働くために岩美町がなすべきことについては、「企業へ労働時間の短縮や育児・介護のための休業制度の充実などの働きかけ」と答えた女性の割合が44.2%と最も高くなっています。さらに、令和6年の事業所調査では、ポジティブ・アクション（積極的改善措置）※11について「知らない」または「聞いたことがあるが、内容までは知らない」と答えた割合が71.5%と高く（図5-3）、管理職の男女比では、男性82.0%に対して女性が18.0%と2割を下回って低くなっています。（図5-4）

このように、女性活躍推進に向けた企業等での取り組みも進捗に差異があり、今後も、働く場での男女間における不平等をなくし、均等な機会と待遇が確保されるよう、企業等へ働きかけを行うとともに、女性の職域拡大と管理職等への積極的な登用促進を図る必要があります。

※10 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）：「仕事」と育児や介護、趣味や学習、休養、地域活動といった「仕事以外の生活」との調和をとり、その両方を充実させる働き方・生き方のことです。

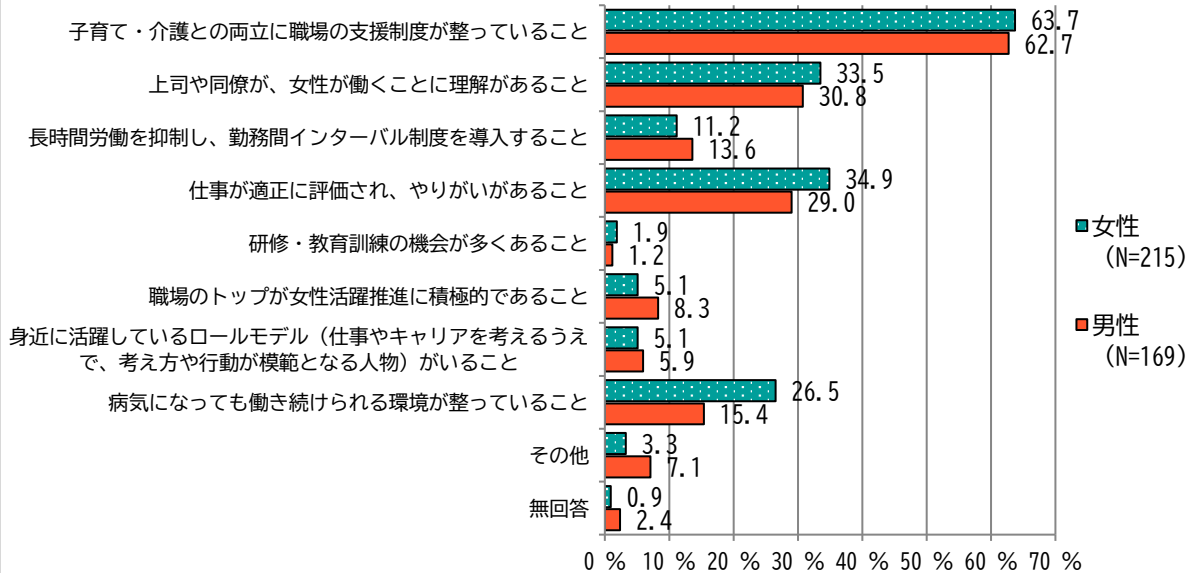
※11 ポジティブ・アクション（積極的改善措置）：様々な分野において、活動に参画する機会の男女間の格差を改善するため、必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、活動に参画する機会を積極的に提供することをいいます。

図5-1 職場での男女平等意識について



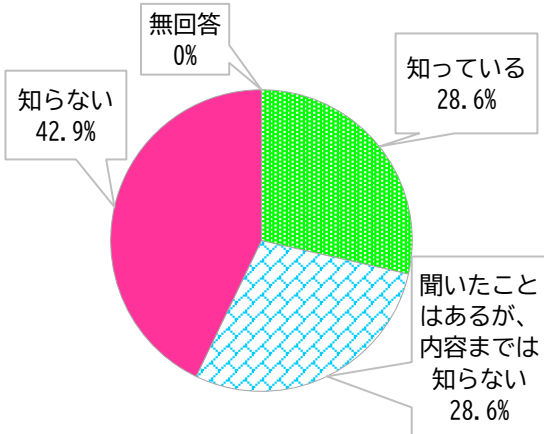
資料：令和6年度岩美町男女共同参画に関する町民意識調査結果

図5-2 女性が活躍できる職場環境に必要とされることについて



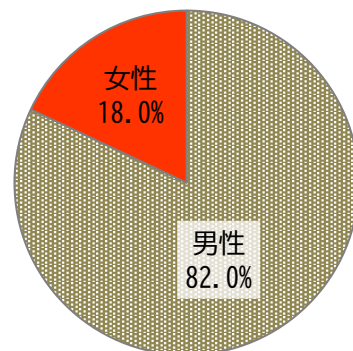
資料：令和6年度岩美町男女共同参画に関する町民意識調査結果

図5-3 ポジティブ・アクション（積極的改善措置）について (N=28)



資料：令和6年度岩美町男女共同参画に関する事業所調査結果

図5-4 管理職の男女比について (N=160)



資料：令和6年度岩美町男女共同参画に関する事業所調査結果

〈施策の方向性〉

働く場における男女共同参画の推進のため、町内企業等に講師を派遣し、誰もが能力を発揮できる職場環境づくりの理解と取り組みの方法を学んでいただくとともに、女性が職場においてその個性と能力を発揮できるよう、女性職員の管理職への積極的な登用等について取り組みや情報の提供を行います。

(1) 働く場における男女共同参画の推進

具体的な施策	説 明
誰もが働きやすい職場環境づくりの理解と取り組みの推進	職場における働き方改革やワーク・ライフ・バランスの実現を支援するため、町内企業等に講師を派遣し、より良い職場環境づくりについての理解と具体的な取り組み方法を学ぶ機会の提供をします。

(2) 女性の職域拡大と管理職への積極的登用促進

具体的な施策	説 明
女性が活躍しやすい職場環境づくりの促進	企業等におけるポジティブ・アクション（積極的改善措置）の取り組みを推進するため、職場環境づくりの講師派遣時に情報の提供などを行います。
役場での女性活躍のための環境づくり推進	町職員における女性活躍を積極的に推進していくため、「岩美町特定事業主行動計画」に基づいて、全職員の意識向上や能力を十分に発揮できる職場環境、女性職員の人材育成や管理職登用などに取り組みます。

【重点目標6】 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進

（女性活躍推進計画）

〈現状と課題〉

ライフスタイルが多様化する中、誰もが個性と能力を発揮し、あらゆる分野に参画しながら充実した生活を送るために、ワーク・ライフ・バランスの実現がとても重要です。多様な価値観の尊重と、家庭や個人の時間を豊かに過ごしながらやりがいを持って働き続けられる職場環境づくりが求められています。

町では、町内企業等を対象に職場における働き方改革やワーク・ライフ・バランスの取り組みを進めるため、研修会の実施を支援しています。また、役場においては働きやすい環境づくりを推進するため、新任管理職はイクボス※12 宣言を行い、仕事と家庭生活の両立応援を行っています。さらに、家庭生活と仕事の両立ができるよう子育て・介護支援の充実を図っています。

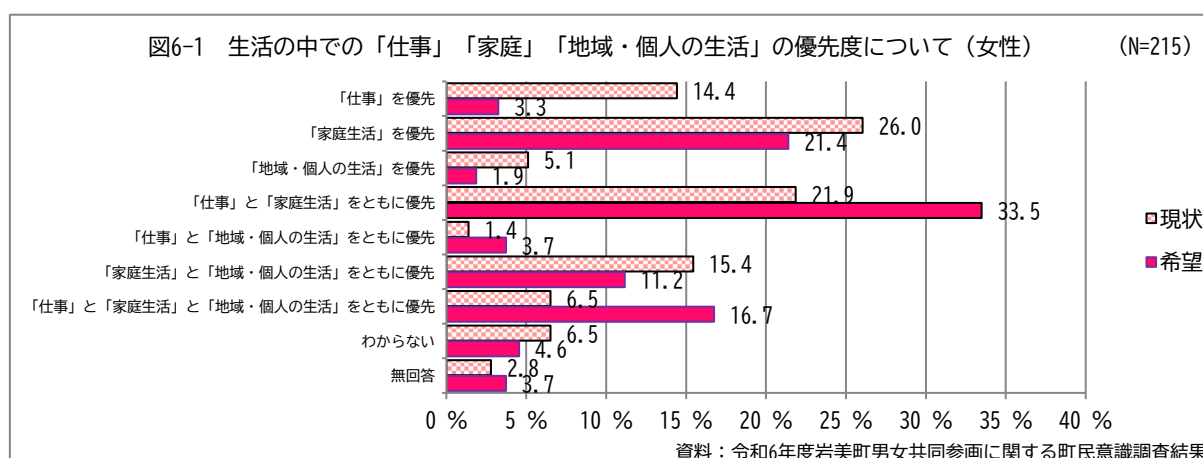
しかし、令和6年の町民意識調査によると、生活の中で「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の優先度について、「仕事」と「家庭生活」をともに優先させたいと望んでいる割合では女性33.5%、男性27.2%と男女ともに最も高かったものの、現実的に「仕事」と「家庭生活」をともに優先できている割合は、女性が21.9%、男性18.9%と低くなっています。

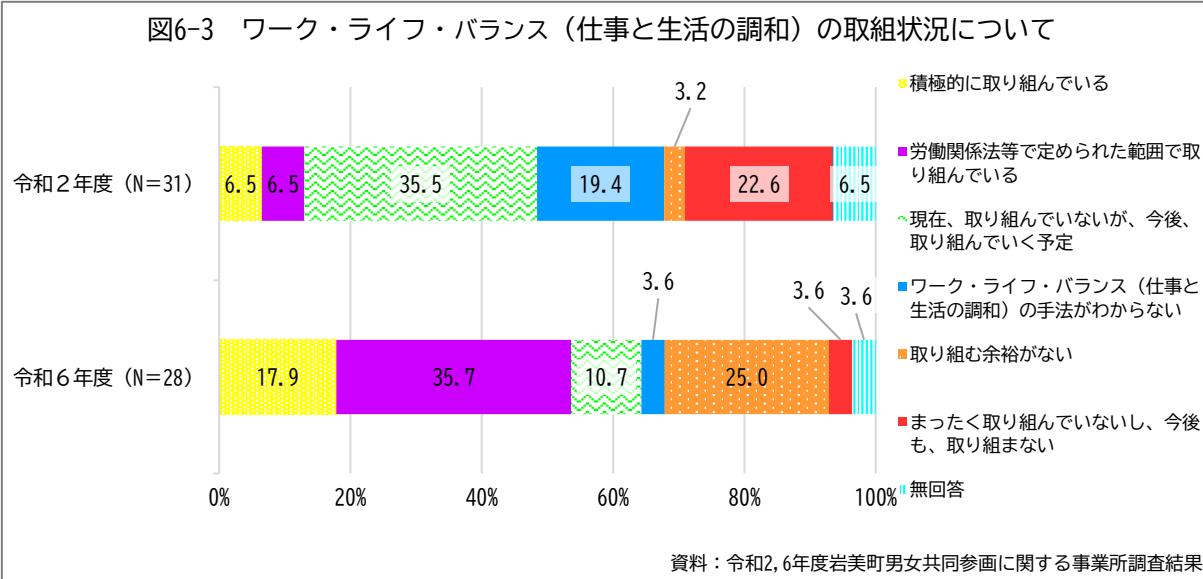
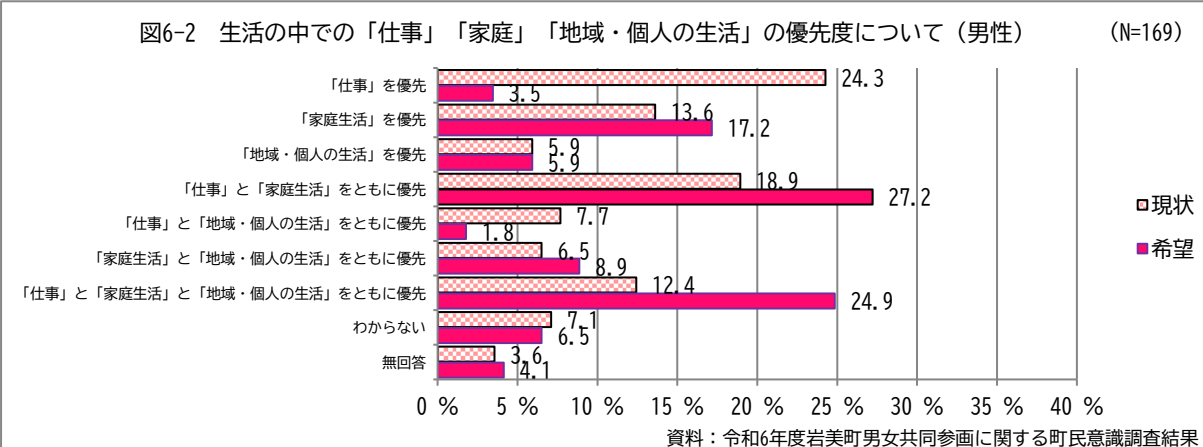
（図6-1、図6-2）また、家事、育児、介護に携わる1日あたりの平均時間について、女性が男性より多くの時間を家事、育児、介護に充てているのが現状です。

さらに、ワーク・ライフ・バランスの取組状況について令和6年の事業所調査では、「現在、取り組んでいないが、今後、取り組んでいく予定」と答えた町内企業等の割合が10.7%と令和2年の調査から20ポイント以上減少しています。（図6-3）

誰もが家事、子育て、介護などの仕事と家庭生活の両立が可能となるような支援制度の充実や男性の家事・育児など家庭生活への参画は、ワーク・ライフ・バランスの実現に必要なとされる取り組みです。加えて、業務の効率化、有能な人材の確保、従業員の定着や満足度の向上のため、長時間労働の抑制や多様な働き方ができる環境づくりについて、今後も推進していく必要があります。

※12 イクボス：職場で共に働く部下・スタッフのワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と家庭生活を楽しむことができる上司（経営者・管理職）のことです。





〈施策の方向性〉

ワーク・ライフ・バランス推進のため、町内企業等に研修の機会を提供し、その必要性について学んでいただくとともに、意識の浸透や企業内での取り組みにつなげていきます。また、男女が共に協力して仕事と家庭の両立ができるよう男性の家庭生活への参画促進と子育て・介護支援の充実に努めます。

（１）多様で柔軟な働き方とワーク・ライフ・バランスの推進

具体的な施策	説 明
企業等における働き方改革やワーク・ライフ・バランスの推進	誰もが働きやすい職場環境づくりを支援するため、イクボス宣言を行った町内企業等にワーク・ライフ・バランスに関する理解や具体的な取り組み方法について学ぶ機会と働き方改革につながる制度に関する情報提供を行います。
役場におけるワーク・ライフ・バランス等の推進	新たに管理職等となる町職員にイクボス宣言の働きかけを行うとともに、イクボスについての理解と意識啓発を図るため、職員を対象とした研修会等を開催し、学ぶ機会を提供します。

(2) 男性にとっての男女共同参画の推進

具体的な施策	説 明
男性の家庭生活での参画についての啓発・理解促進	男性が、家事・子育て・介護に積極的に参画していくことを促すため、ホームページなどを利用した意識啓発や講演会等で理解の促進と実践につなげます。
男性職員の育児休業等制度の積極的な取得の促進	性別に関わりなく誰もが仕事と子育てなどの両立ができるよう多様な休暇制度の周知と、職場環境づくりに取り組みます。

(3) 子育て・介護支援の推進

具体的な施策	説 明
子育て支援サービスの充実	各家庭の勤労形態や利用者のニーズに対応するため、「岩美町こども・若者未来計画」に基づき、一時保育や延長保育、病児・病後児保育などきめ細やかな保育サービスの充実を図るとともに、総合的な子育て支援事業を推進します。
介護支援の充実	介護予防を推進し、介護の負担軽減を図るとともに、介護家族の仕事との両立に対応した介護支援の相談とサービスの提供を行います。

基本目標Ⅲ 誰もが安心して暮らせる社会づくり

【重点目標7】 あらゆる暴力の根絶と困難な問題を抱える女性等への支援

(DV対策基本計画) (困難女性支援基本計画)

〈現状と課題〉

ドメスティック・バイオレンス(DV)やセクシュアル・ハラスメント(セクハラ)※13、パワー・ハラスメント(パワハラ)※14、そして近年、社会問題となっているカスタマー・ハラスメント(カスハラ)※15といった様々なハラスメント、デートDV※16、ストーカー行為、性暴力などは、被害者を身体的に傷つけるだけでなく、その心も深く傷つける重大な人権侵害であり、ジェンダー平等社会を形成していく上で根絶しなければならない重要な問題です。特に、家庭など私的な生活の場で起こる暴力などは、被害者が声を上げにくく長期にわたり恐怖や不安を与えるため、被害が深刻化しやすいという特徴があります。また、自己肯定感や自尊感情を失わせるなど心への影響が大きいと、その後の人生に大きな支障をきたし、貧困や様々な困難に陥りやすい傾向があります。

町では、あらゆる暴力の根絶に向けて、町広報、ケーブルテレビなどで年間を通してDVや様々なハラスメントの啓発、それらに関する相談機関の周知を行っています。また、教職員を対象にデートDVの模擬授業体験を行い、正しい知識と理解を深めてもらうとともに児童・生徒への予防教育の取り組みを促進しています。

しかし、令和6年の町民意識調査では、「DVを受けたことがある」と答えた割合が、女性は35.3%、男性が29.6%と令和2年度に実施した町民意識調査結果と比較して男女ともに増加傾向にあります。また、DVを受けたことの相談について、「相談しなかった」と答えた割合が、女性50.0%、男性58.0%とどちらも半数の男女が相談できていない状況にあります。

(図7-3)さらに、DVを防止したり、なくしたりするためには男女とも「被害者のための相談窓口や関係施設の充実」が最も必要な対策だと答えています。

誰もが安心して暮らせる社会に向けて、関係機関と連携した相談体制の充実やDVなどを受けていることを相談しやすい環境づくり、あらゆる暴力を許さないという意識啓発と正しい知識の普及、様々な背景により困難な状況を抱えた女性などへの支援体制の強化に取り組む必要があります。

また、将来的にDVの被害者や加害者となることを防ぐため、学校におけるデートDVなどの予防教育を推進していくことが重要です。

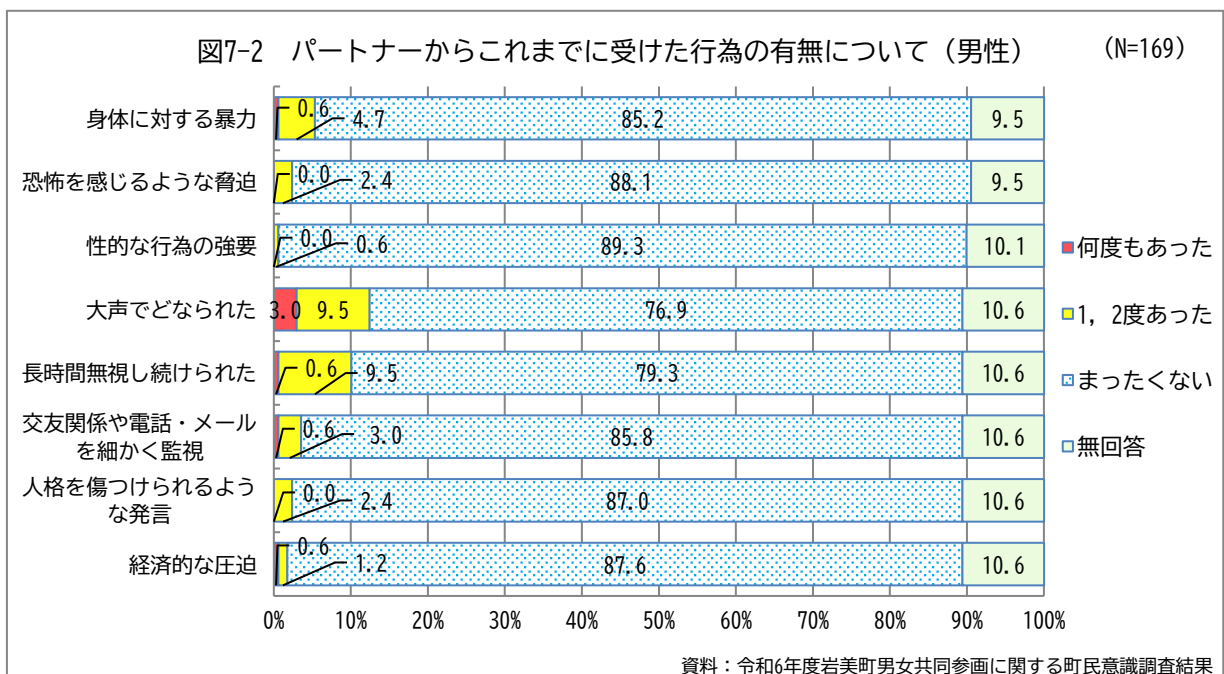
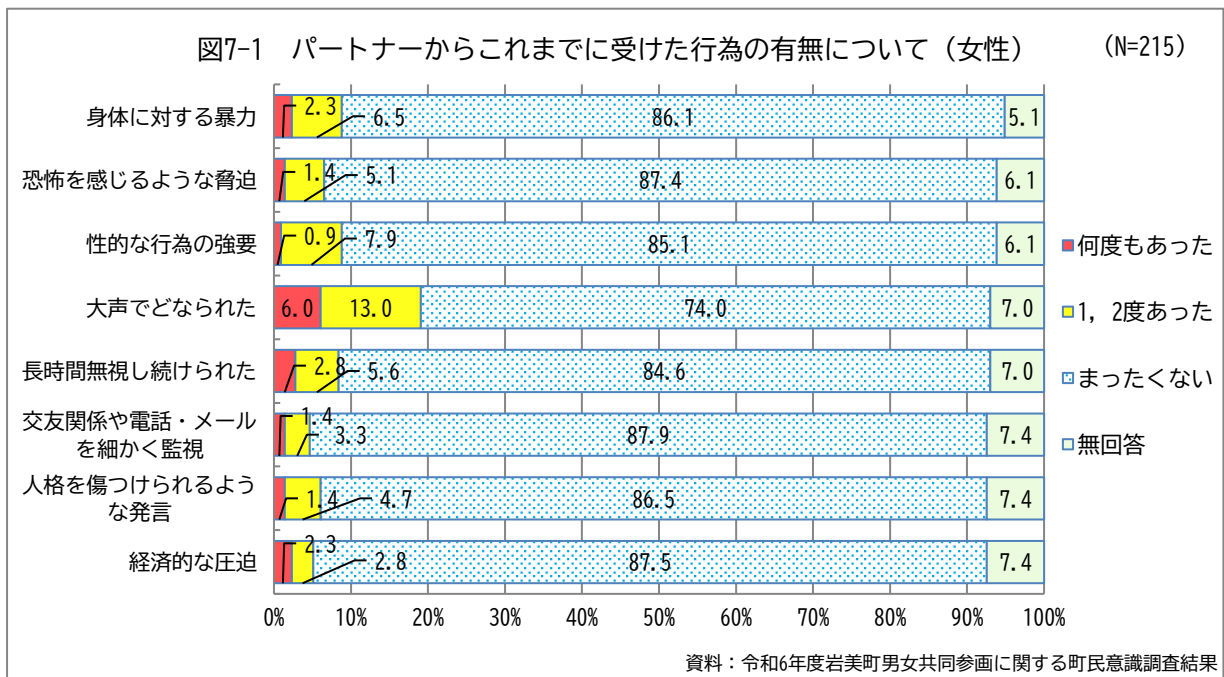
※13 セクシュアル・ハラスメント(セクハラ)：職場などにおいて、相手の望まない性的な言動、身体への不必要な接触などの性的嫌がらせをしたり、それを拒否したことで不利益を受けたり職場環境が不快なものになることです。同性に対するものも含まれます。

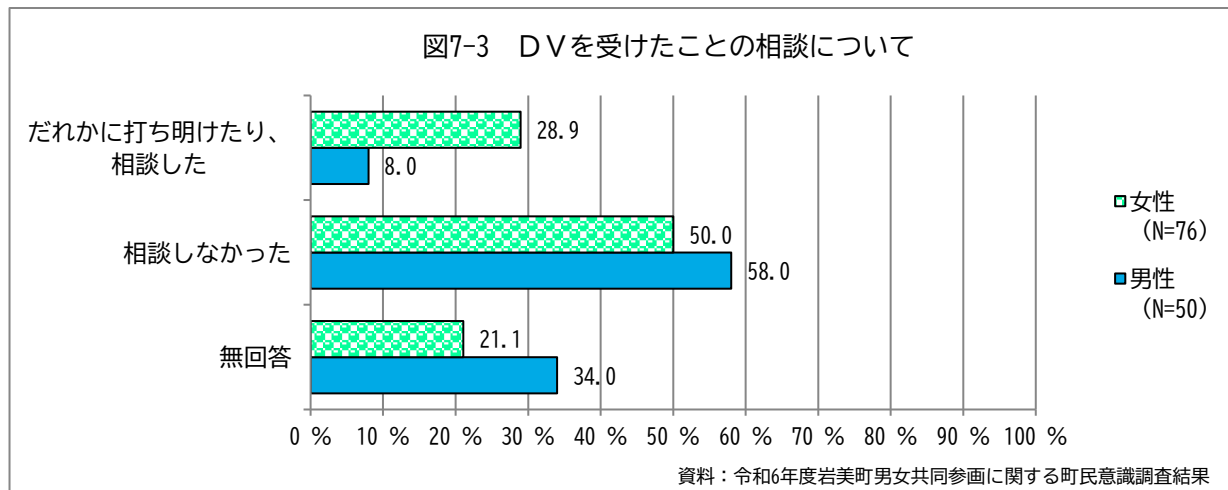
※14 パワー・ハラスメント(パワハラ)：職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性といった権力を背景にして、業務の適正な範囲を超えて精神的・身体的苦痛を与えたり、職場環境を悪化させたりする嫌がらせ行為のことをいいます。

※15 カスタマー・ハラスメント(カスハラ)：不当な言いがかり、金品や過大な要求、または、主張する内容に正当性があるが、暴行や脅迫などの非常識な言動、要求を行うといった主張方法

に問題のある、高圧的かつ長期間にわたり繰り返される行為の事です。中には犯罪行為の可能性のものも含まれる「労働者の職場環境を害されるもの」を指します。

※16 デートDV：交際相手から振るわれる暴力の事です。身体的暴力だけでなく、相手の行動を制限し自分の思いどおりに支配しようとする行為なども含みます。





〈施策の方向性〉

あらゆる暴力の根絶を目指し、家庭や地域への意識啓発やハラスメントに関する正しい知識・情報の提供、子どもたちが将来、新たな加害者・被害者にならないように予防教育の普及を促進します。また、関係機関との連携、被害者の安全確保への配慮、切れ目のない支援を行い、相談体制・支援体制の充実を図ります。

（１）暴力を許さない地域社会の推進

具体的な施策	説 明
あらゆる暴力防止のための意識啓発と情報提供	DVなどのあらゆる暴力に関する正しい知識の普及と暴力根絶に向けて、町広報や町ホームページ、ケーブルテレビなどで周知・啓発を行います。
思春期からの予防教育の促進	将来の加害者・被害者にならないよう思春期から命の大切さや相手を思いやることを育み、お互いを尊重しながら対等な関係を築くことの重要性について理解を深めるため、学校等での学習機会を促進します。

（２）相談体制の充実と相談窓口の周知

具体的な施策	説 明
相談体制の充実と相談窓口の周知	県の女性相談支援センターなどの関係機関、庁内関係部署と連携を図りながら相談に応じます。また、「女性に対する暴力をなくす運動」期間等の機会を捉えてDV啓発カードの配布を行ったり、町広報や町ホームページ、ケーブルテレビなどでも相談窓口についての周知に努めます。

（３）あらゆるハラスメントなどの防止に向けた対策の推進

具体的な施策	説 明
あらゆるハラスメント防止のための周知・啓発	あらゆるハラスメント防止に関する意識啓発と正しい知識の普及や相談窓口について、町広報や町ホームページ、ケーブルテレビなどで周知・啓発を行います。

(4) 困難な問題を抱える女性への支援における連携

具体的な施策	説 明
関係機関等と連携した支援体制の充実と相談窓口の周知	町広報などの広報媒体を活用して相談窓口の周知を行うとともに庁内外の関係機関と連携し、状況に応じた支援を行います。

第5章 プランの推進体制

1 推進体制

(1) 庁内推進体制

本プランを推進するため関係各課が連携しながら、男女共同参画社会の実現へ向け現状と問題点の把握並びに調査研究を行うとともに、施策を企画立案し、推進体制の充実及び強化を図ります。

(2) 岩美町男女共同参画審議会

岩美町男女共同参画推進条例に基づき設置している男女共同参画審議会に意見を求め、プランの推進と進行管理を行います。

2 国・県等関係機関との連携

本計画プランの効果的な推進を図るため、国・県及び他の自治体、関係機関との連携や交流による情報交換を図り、より充実した施策の推進に努めます。

3 プランの進行管理

各施策の進捗状況について、関係各課により確認や改善に向けた検討などを年度ごとに行い、その結果を含めて本プランの施策の実施状況を岩美町男女共同参画審議会に報告し、意見及び評価を受けながらプランの着実な進行と目標達成のため検証・改善サイクルを取り入れた進行管理を行います。

また、プラン終了年度までに男女共同参画に関する町民意識調査・事業所調査を実施し、町民や事業所の意識などを把握するとともにプランの評価・次期プランへの反映を図ります。

■プランの数値目標

基本目標	目標項目	現 状 値 (令和6年度)	目 標 値 (令和12年度)
I 男女共同参画社会の実現に向けた環境づくり	各種審議会・委員会等への女性委員の登用率	38.9% (令和7年度)	40%以上
II あらゆる分野における男女共同参画の推進	町民意識調査で「町内会・地域・家庭生活・職場の各分野で男女の地位は平等である」と答えた人の割合	職 場 31.0% 家庭生活 35.9% 町内会・地域 34.6%	職 場 40% 家 庭 生 活 40% 町内会・地域 50%
	町民意識調査で「職場で育児や介護のための休業制度を気軽に取得できる」と答えた男性の割合	63.1%	75%
	役場男性職員の1月以上の育児休業取得者数	1人	7人
III 誰もが安心して暮らせる社会づくり	DVを受けたことがあると答えた人の割合	男性 29.6% 女性 35.3%	男性 10%以下 女性 20%以下

資料編

1 プランの策定経過

年 月 日	内 容
令和6年7月24日	第1回岩美町男女共同参画審議会 ・岩美町男女共同参画に関する町民意識調査・事業所調査について ・計画策定スケジュールについて
令和6年10月1日～ 10月31日	岩美町男女共同参画に関する町民意識調査・事業所調査の実施 ・調査の概要 《町民意識調査》 【対 象】18歳以上の町民 【調 査 数】1,500人(無作為に抽出した男女750人ずつ) 【回答状況】有効回答数 384人 有効回答率 25.6% 《事業所調査》 【対 象】町内の従業員数5人以上の事業所 【調 査 数】67事業所 【回答状況】有効回答数 28事業所 有効回答率 43.1%
令和7年3月28日	第2回岩美町男女共同参画審議会 ・岩美町男女共同参画に関する町民意識調査・事業所調査結果について
令和8年3月30日	第2回岩美町男女共同参画審議会
令和8年5月1日～ 5月15日	パブリックコメント(意見公募)の実施
令和8年6月16日	第3回岩美町男女共同参画審議会(※書面開催) ・第2次いわみ虹色プランー岩美町男女共同参画計画ー策定

2 岩美町男女共同参画審議会委員名簿

任期：令和7年6月1日～令和9年5月31日

	区 分	氏 名	備 考
1	女性団体連絡協議会	中島 玉江	
2		山本 克美	
3		中村 恵	
4		山田 恭子	
5	社会福祉協議会	岩垣 伸一	
6	自治会長会	山崎 洋二	
7	地区公民館長会	加藤 真二	
8	小・中学校 PTA 連合会	山城 奈緒美	
9	公募	中沢 政春	副会長兼 会長職務代理

第2次いわみ虹色プラン－岩美町男女共同参画計画－

発 行 年 令和8(2026)年6月

発行・編集 岩美町教育委員会事務局

〒681-8501 鳥取県岩美郡岩美町浦富 675 番地 1

T E L : 0857-73-1302 F A X : 0857-73-1533

E-mail : jinkendouwataisaku@iwami.gr.jp