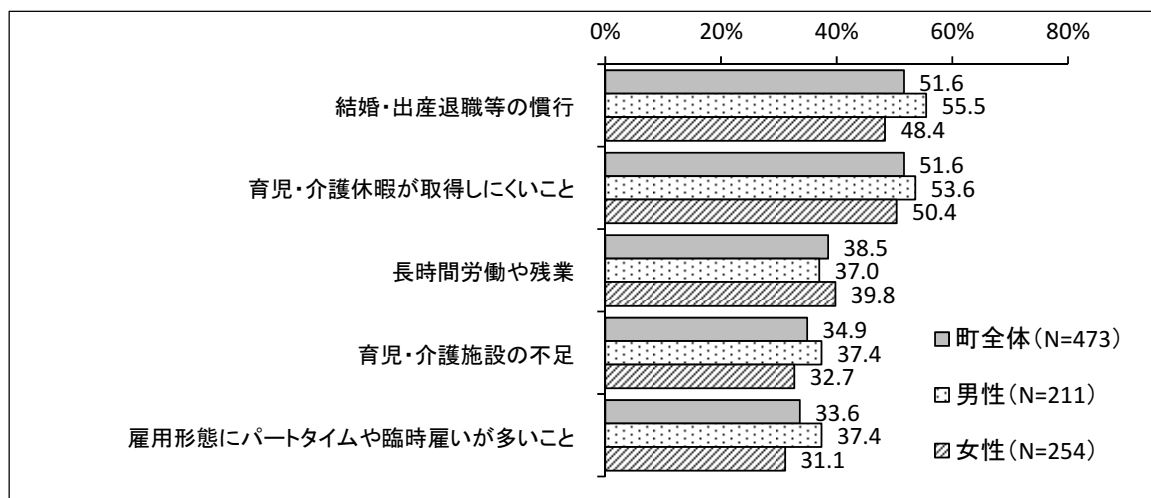
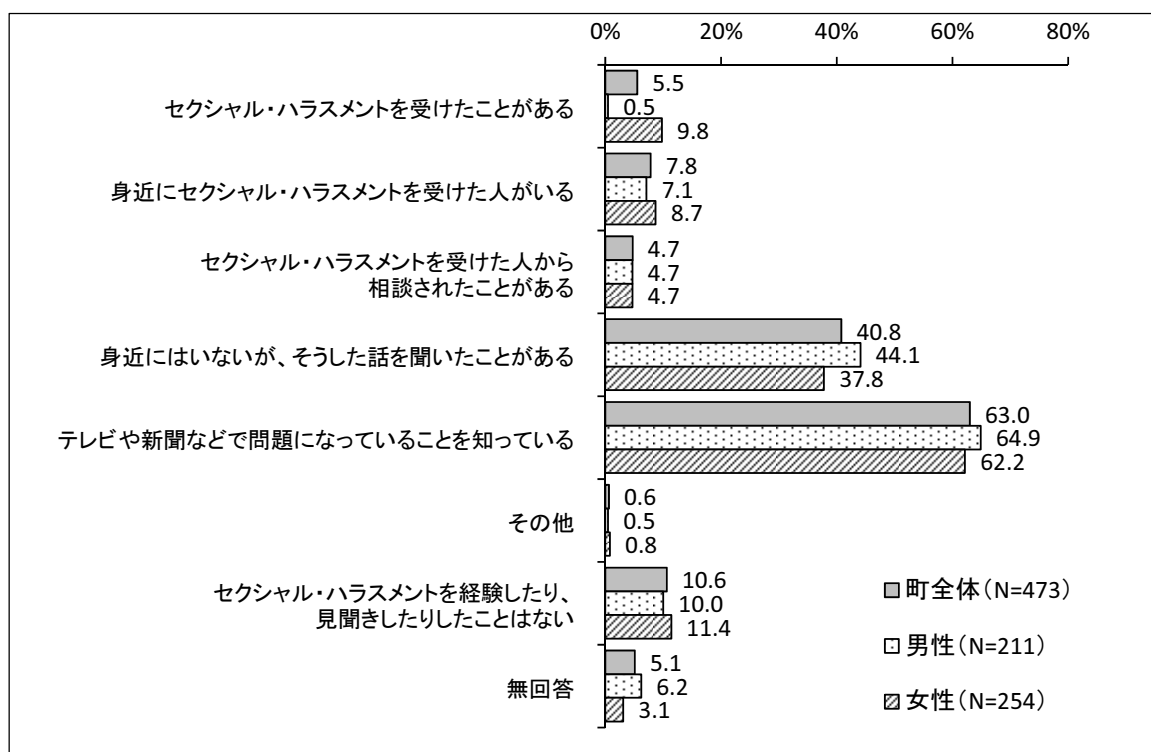


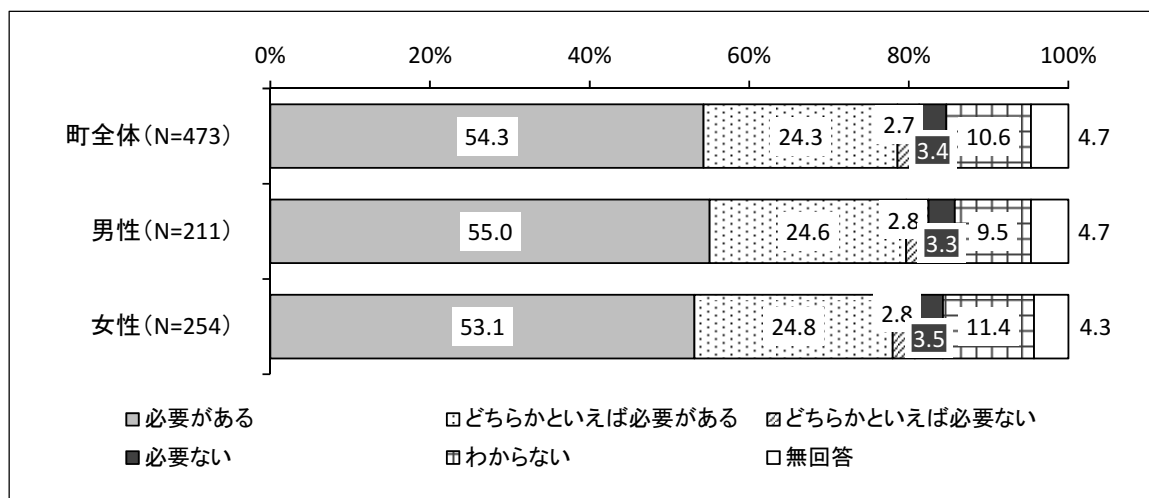
【図 12】女性が働く上での障害（全体上位5位のみ抜粋）



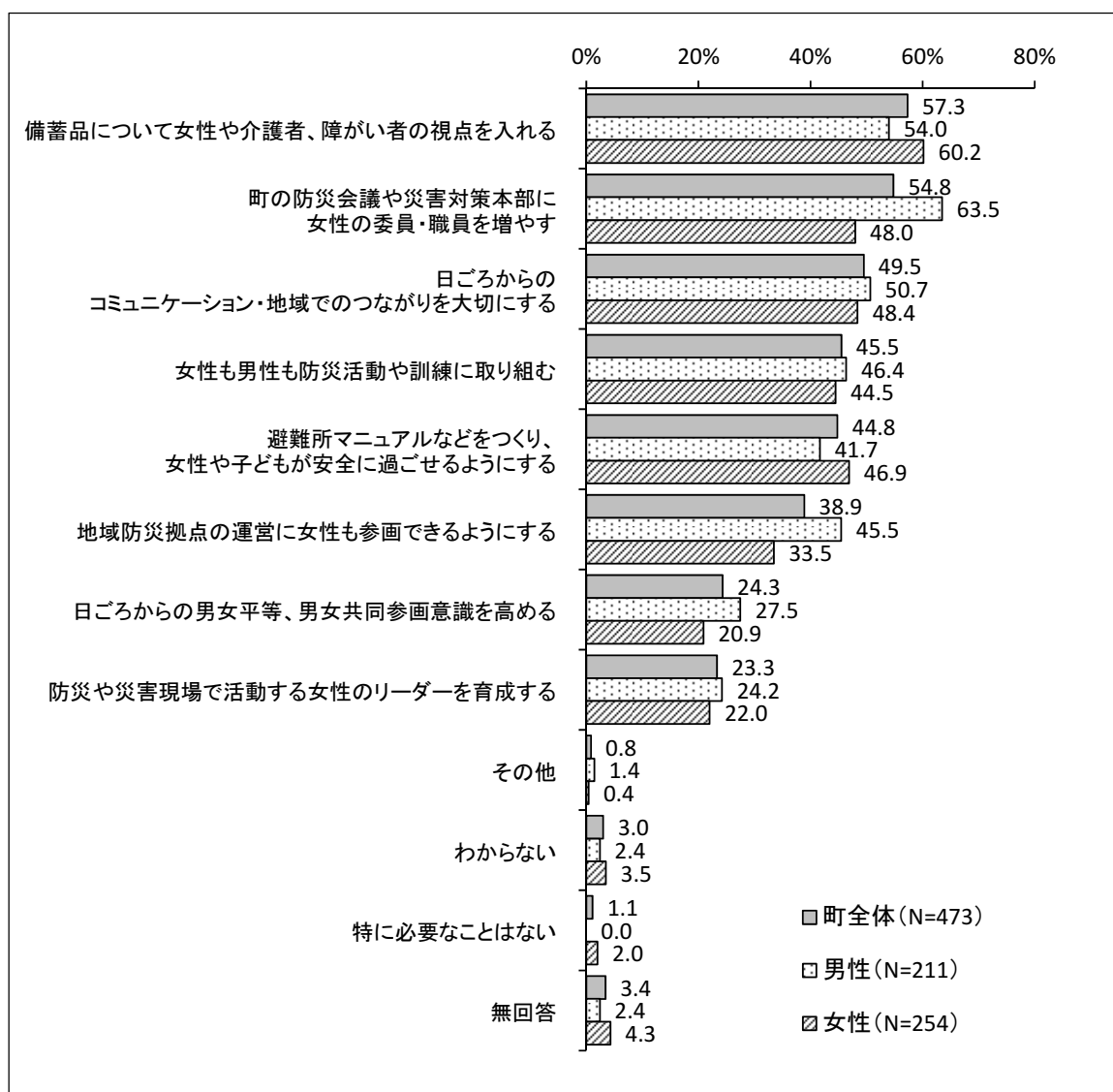
【図 13】セクハラ



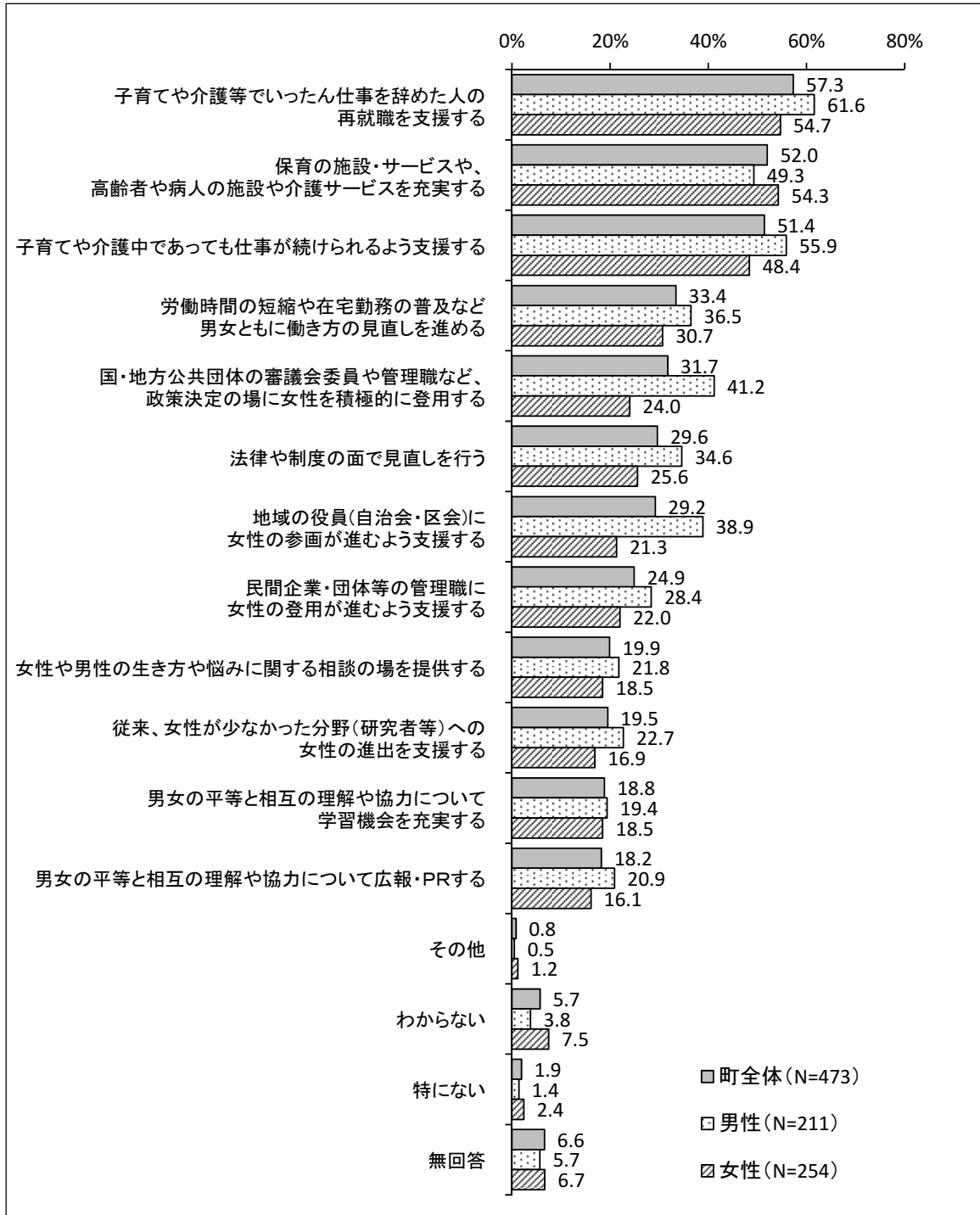
【図 14】 防災・災害復興対策における性別に配慮した対応



【図 15】 災害対策に必要な事項



【図 16】男女共同参画社会を実現するための行政の取組み



施策の基本方向

(1) 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

男女の多様な価値観や発想が反映される町政を進めるために、町が設置する審議会や委員会等の政策・方針決定過程の場への女性の登用を推進するとともに、人材の育成を図ります。

また、自治会や企業・事業所においても、女性の視点や意見が方針決定の場に反映され、多様な価値観に立った組織運営が図られるよう、女性の登用や参画の促進に関する情報提供や啓発に努めます。

具 体 的 な 取 組 み ・ 事 業		担 当 課
1	町の審議会・委員会等への女性の参画促進 審議会等における女性委員の登用状況を把握するとともに、女性委員の比率の引き上げ、女性のいない審議会等の皆減に努めます。	関係各課
2	地域における政策・方針決定過程への若い世代や女性の参画促進 自治会、地域活動組織等に対し、政策や方針決定の場へ若い世代や女性の参画を促進するよう働きかけます。 特に、今まで若い世代や女性の参画が少なかった防災やまちづくり、環境分野などにおいて、政策や方針決定の段階から参画できるよう、さらに男女共同参画を推進します。	関係各課
3	女性の登用についての啓発及び情報提供 企業や事業所などにおいて、男性中心の組織体制や性別固定的役割分担意識に対する見直しを促進し、意思決定の場へ女性の参画機会の提供が拡大されるよう、女性登用を進めるための啓発に努めます。	観光課

【評価指標】

評 価 指 標	現状値 (H27)	目標値 (H37)
審議会等委員への女性の登用率 * 地方自治法に基づく審議会(第202条の3)・委員会(第180条の5)等における女性の登用状況	18.7% (H27)	→ 30.0%
町職員の女性管理職の比率 * 町の管理的職業従事者に占める女性の割合	5.9% (H27)	→ 10.0%
地域における女性リーダーの比率 * 区・自治会などで占める女性リーダーの割合	3.3%	→ 10.0%



(2) 地域社会における男女共同参画の促進

地域活動に関する情報提供や活動の支援を行うことで、性別・年齢に関係なく、一人ひとりが持っている知識や経験を十分に発揮でき、地域で暮らす誰もが地域社会の担い手となる意識を持って、積極的に地域活動に参画・参加できる体制づくりに努めます。

具 体 的 な 取 組 み ・ 事 業		担 当 課
1	地域活動に関する情報や機会の提供 町民の地域活動への参画を促進するため、情報の提供に努めるとともに、性別にかかわらず、誰もが参加しやすい機会や場を提供します。 特に、介護や防災、環境分野などは、日常生活の中で、女性が直接関与しているケースが多いので、積極的に活動に参加するよう促します。	関係各課
2	ボランティアスタッフ協力活動の推進 地域の行事を始め、様々なイベントの企画・運営において、地域住民が得意分野で活躍してもらえる場となるよう、情報発信を工夫します。	生涯学習課
3	生涯学習人材バンクの充実 「趣味発見のきっかけづくり」を目標として、さまざまな教室を開催しており、各種教室の講師の人材バンクの登録者を増やすよう努めます。	生涯学習課
4	男女共同参画の視点を取り入れた防災体制の整備 災害時の対応では、避難所の運営や生活物資の供給など、男女のニーズの違いを把握する必要があります。被災時の女性や高齢者などをめぐる諸問題を解決するため、男女共同参画の視点を取り入れた防災体制の整備を図ります。 また、“災害時要援護者”と言われる高齢者、障害者、妊産婦、外国人なども参加できる防災訓練の実施を働きかけます。	総務課
5	異文化交流事業の推進 国際化が進む中での男女共同参画を促進するため、互いの文化や価値観を理解し尊重し合える視点が持てるよう、異文化に触れる機会を創出し、国際交流への認識を深めるイベントを実施します。	政策財政課

【評価指標】

評 価 指 標	現状値 (H27)		目標値 (H37)
地域活動の場において、男女が平等と思う割合 *町民アンケートで「男女平等になっている」と回答した割合	32.3%	→	50.0%
各種教室の講師の人材バンクの登録者数 *各種教室の講師の人材バンクの登録者数(累計)	10人	→	20人
防災会議における女性の比率 *防災会議に占める女性委員の割合	17.1% (H24)	→	30.0%

(3) 働く場における男女の均等な機会と待遇の確保【女性活躍推進計画】

男女がともに幅広い職種や業務で能力を発揮できるよう、雇用条件や就労環境の改善、性別による格差や固定的な役割分担意識を見直し、職場における男女の均等な雇用機会と待遇の確保を図ります。

また、セクシュアル・ハラスメント等のあらゆるハラスメントを防止し、男女が性別に関わりなく能力を十分に発揮できる職場づくりに向けた意識啓発に努めます。

具 体 的 な 取 組 み ・ 事 業		担 当 課
1	各種労働関係法の雇用者・被雇用者双方への情報提供 男女雇用機会均等法をはじめとする法律や制度についての周知を図り、雇用条件・環境に関する啓発を、商工会等の関係機関と連携して行います。	観光課
2	職場における男女平等意識の啓発 職場における性別による格差を是正し、男女が意欲を持って職業生活を継続できるよう、あらゆる機会や手段を活用した啓発を、商工会等の関係機関と連携して行います。	観光課
3	セクシュアル・ハラスメント等の防止に関する啓発 セクシュアル・ハラスメントやパワーハラスメント等の防止に関する取り組み事例などの情報収集と提供に努めるとともに、事業者へ様々なハラスメント等の防止啓発を、商工会等の関係機関と連携して行います。	観光課

【評価指標】

評 価 指 標	現状値 (H27)	目標値 (H37)
職場において、男女が平等と思う割合 *町民アンケートで「男女平等になっている」と回答した割合	16.1%	→ 30.0%
セクシュアル・ハラスメントを受けたことがある女性の比率 *町民アンケートで「セクハラを受けたことがある」と回答した女性の割合	9.8%	→ 0.0%



(4) 女性の就労の場における活躍への支援【女性活躍推進計画】

平成27年に成立した「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下、「女性活躍推進法」）」の基本方針に準じて、男女を通じた働き方の改革を進めるとともに、育児・介護等を理由に働いていない女性や、責任ある地域での活躍やステップアップを希望する女性等の登用の促進に努めます。それにより、男女がともに多様な生き方、働き方を実現でき、ゆとりある豊かで活力あふれる生産性の高い社会の実現を図ります。

具 体 的 な 取 組 み ・ 事 業		担 当 課
1	女性職員の活躍の推進 職業生活における男女間の格差の見直しなど職場風土改革に関する取組みを推進するとともに、「女性活躍推進法」に基づく特定事業主行動計画を町として策定し、役場の女性職員に対する活躍の推進に関する取組みを実施します。	総務課
2	女性の再就職への支援 出産や育児のためにいったん仕事を辞めた場合の再就職について、ハローワーク等の関係機関と連携して、職業紹介や就労情報の提供に努めます。また、再就職に役立つ知識や技術を身につける機会の提供に努めます。	観光課
3	農業・自営業における女性の参画促進 農業や商工業など自営業における性別による固定的役割分担意識の解消のため、農業における家族経営協定の締結を促進したり、女性が経営や運営に参画し、待遇が確保されるよう情報提供を行ったりすることで、女性の労働条件等の労働環境の向上に努めます。	農林課 観光課
4	女性の起業活動に対する情報提供 起業を目指す女性に対して、県や関係機関等が行う女性の就業支援制度や経営セミナー等の必要な情報提供を行います。	観光課

【評価指標】

評 価 指 標	現状値 (H27)	目標値 (H37)
特定事業主行動計画の策定 *女性活躍推進法に基づく町の特定事業主行動計画の策定	未策定	→ 策定 (H32)
家族経営協定締結農家数 *家族経営協定を締結している農家の戸数	6 戸	→ 10 戸 (H32)

※ 家族経営協定とは …

家族農業経営にたずさわる各世帯員が、意欲とやりがいを持って経営に参画できる魅力的な農業経営を目指し、経営方針や役割分担、家族みんなが働きやすい就業環境などについて、家族間の十分な話し合いに基づき、取り決めるものです。

(5) 仕事と生活の調和【女性活躍推進計画】

仕事と家庭生活を両立させることが、より豊かな人生を送るために大切であることを啓発するとともに、女性だけでなく、男性も育児・介護休業が取得できるよう企業・事業所及び町民に働きかけます。

また、男女とも家庭における育児や介護等の負担が軽減でき、ワーク・ライフ・バランスを促進できるように、子育て、介護、障害に関する福祉サービス等の充実に努めます。

具 体 的 な 取 組 み ・ 事 業		担 当 課
1	ワーク・ライフ・バランスに対する理解促進 仕事と家庭生活の両立についての意識を高めるため、働き方や性別による固定的役割分担意識を見直し、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図りながら暮らすことの大切さに関する啓発を、町のホームページや「広報 富士河口湖」、その他各種情報誌などのあらゆる媒体や機会を通じて行います。	生涯学習課
2	事業主や従業員に対する働きかけ 女性だけでなく、男性も積極的に育児・介護休業を取得するように、育児休業や介護休業等の制度について、町民や事業所などに周知を図り、制度の活用を働きかけます。	生涯学習課
3	町職員に対する育児休業・介護休業の取得の推進 町職員に対し、育児休業や介護休業等について周知を図り、女性職員だけでなく、男性職員の取得に向けての推奨活動を行います。	総務課 生涯学習課
4	地域における子育て支援の充実 『富士河口湖町 子ども・子育て支援事業計画』に基づき、つどいの広場、ファミリー・サポート・センターなどの充実に努め、地域における子育てを支援します。また、乳幼児親子が参加できる体験活動を展開していくとともに、育児相談の体制の充実に図ります。	福祉推進課 生涯学習課
5	多様なニーズに対応した保育サービス等の充実 『富士河口湖町 子ども・子育て支援事業計画』に基づき、男女がともに働きながら安心して子育てができるよう、延長保育、ホリデー保育、病児保育、放課後児童クラブなど、各種保育サービス・児童の放課後の居場所づくりの充実に努めます。	福祉推進課 生涯学習課
6	介護体制の拡充及び介護者支援の充実 『富士河口湖町 高齢者福祉計画・介護保険事業計画』及び『富士河口湖町 障害者基本計画・障害福祉計画』に基づき、各種介護サービス、高齢者福祉サービス、障害者福祉サービスの充実に努めるとともに、介護している家族の心身の負担軽減のため、介護家族同士の交流や情報交換、相談体制の充実に図ります。	福祉推進課 健康増進課

【評価指標】

評価指標	現状値 (H27)		目標値 (H37)
「ワーク・ライフ・バランス」の周知度 *町民アンケートで「ワーク・ライフ・バランス」を知っていると回答した割合	21.4%	→	50.0%
「ワーク・ライフ・バランス」の実践度 *町民アンケートで「仕事、家庭生活、地域生活をともに優先している」と回答した割合	8.0%	→	30.0%
男性の育児休業取得率（町職員） *町男性職員の育児休業制度を取得した割合	0.0%	→	10.0%
産前産後における出産・育児にかかる休暇を男性職員が5日以上取得する割合（町職員） *町男性職員が産前産後に5日以上の特別休暇を取得した割合	0.0%	→	10.0%
病児保育事業の利用者数（年間） *病児保育事業の年間利用者数	0人	→	208人 (H31)
放課後児童クラブの登録者数 *放課後児童クラブの登録者数	332人	→	391人 (H31)

