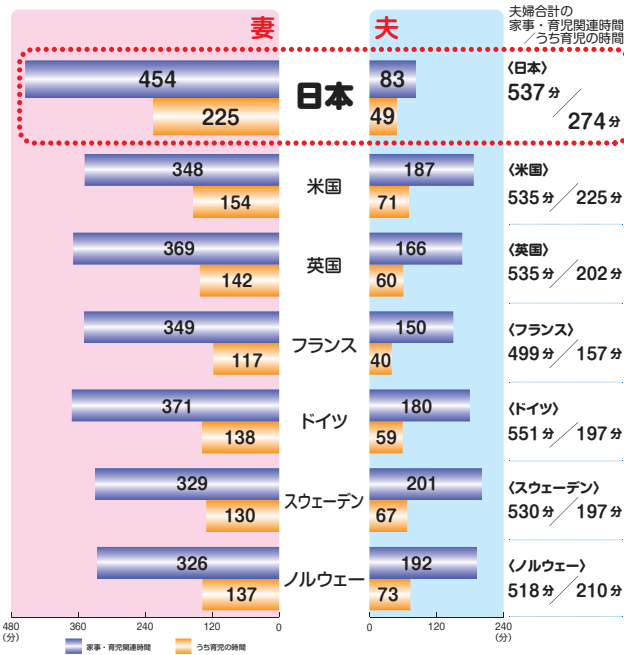


育休は幸せのもと

～男性の育休取得で、家族も企業も笑顔になろう！～

◆6歳未満の子どもを持つ夫婦の家事・育児関連時間（1日あたり・国際比較）◆



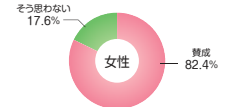
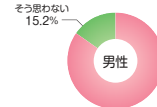
我が国の「夫婦合計の家事・育児関連時間」は諸外国と比較して特段長いわけではないが、「うち育児の時間」をみると他の先進国と比較して際立って長くなっている。この我が国の育児時間の長さは、女性の育児時間が諸外国の女性と比較して際立って長いことによる。

■資料出所: 内閣府「男女共同参画白書（令和2年版）」より作成

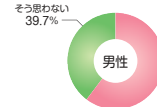
北海道立女性プラザ

◆男性の育休休業制度に対する意見◆

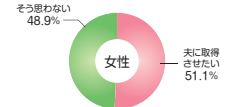
賛成かどうか



育休を取得したい



夫に育休を取得させたい



男性の育休制度には、男女ともに8割以上が賛成！しかし、実際の育休取得となると、「育休を取得したい」と答えた男性は約6割、「夫に育休を取得させたい」と答えた女性は約5割と賛成スコアより少なくなっている。

■資料出所: 株式会社イクメン白書2020（令和2年9月）

「育休休業」ってどんな制度？

Q1 育休休業をとれるのはどんな人？

A1 原則として、1歳になるまでの子どもを育てる男女従業員です。

「育休休業」は、条件さえ満たせば、誰でも取得することができます。

つまり…

- 男女に関係なくとれます。
- 妻が専業主婦であっても、夫は取得できます。
- 妻が育休休業中であっても、夫も取得できます。
- 有期契約社員も一定の条件を満たせばとれます。

会社に制度がなくても、法律で定められた制度のため、育休休業を取得できます。



Q2 どれくらいの期間とれるの？

A2 原則として、子どもが1歳になるまでの間で、従業員が希望する期間、とることができます。

なお、次のような場合は、1歳を超えて育休休業を取ることができます。

条件	期間
・子どもが1歳以降、保育所等に入れないなど一定の要件を満たす場合	1歳6カ月になるまで
・子どもが1歳6カ月以降、保育所等に入れないなど一定の要件を満たす場合	2歳になるまで

Q3 育休をとったら、収入が心配…

A3 育休休業給付金が支給されます。

育休休業開始から6カ月間は給付率67%、それ以降は50%。

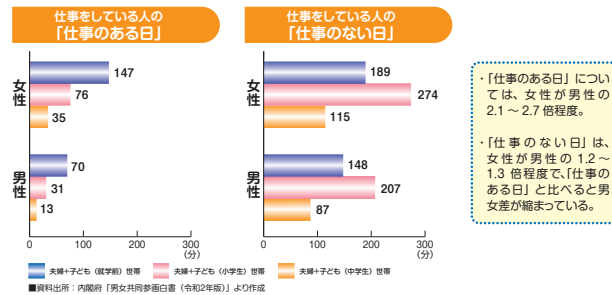
育休休業中は社会保険料が免除されます。

手取り収入は休業前の約8割！

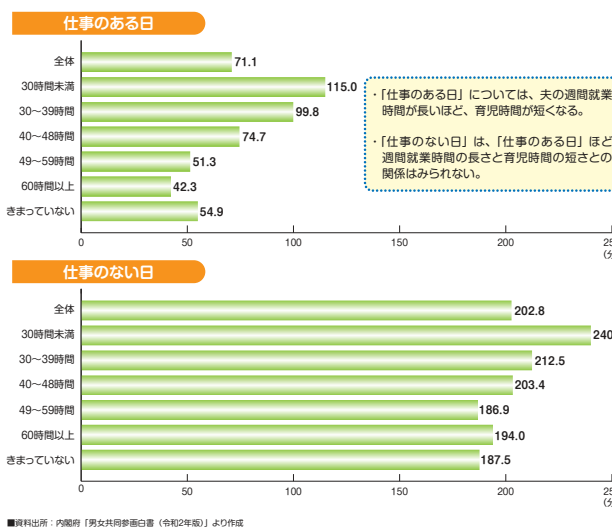
■資料出所: 厚生労働省「父親の仕事を育休期間に代替するワーク・ライフ・バランスガイド（令和2年度版）」、厚生労働省 ミニレポート「イクメンのススメ（令和2年度版）」より作成

北海道立女性プラザ

◆家族類型（男女別）ごとの1日当たりの育児時間◆



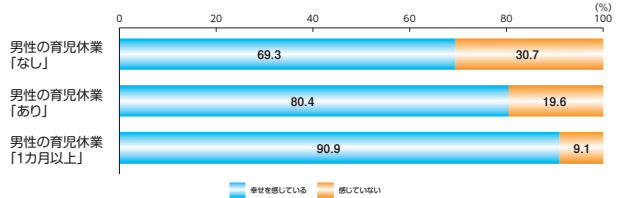
◆未就学児のいる夫の育児時間（週間就業時間別）◆



■資料出所: 内閣府「男女共同参画白書（令和2年版）」より作成

北海道立女性プラザ

◆男性の家事・育児幸福度（育休休業取得別）◆

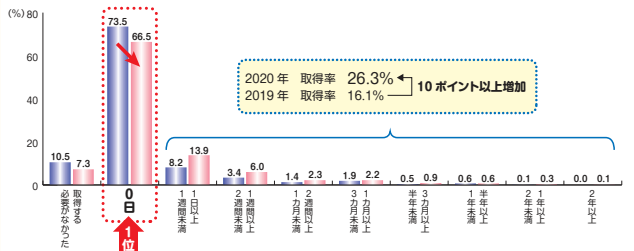


育休休業を取得した男性の幸福度（80.4%）は、取得していない男性の幸福度（69.3%）よりも約11ポイントも高い。さらに、育休休業を1カ月以上取得した男性の幸福度は90.9%という高くなっている。

■資料出所: 株式会社イクメン白書2020（令和2年9月）より作成

◆男性（夫）の育休休暇◆

男性（夫）の育休休暇取得日数



女性（妻）が男性（夫）に取得してほしい理想の育休休暇日数

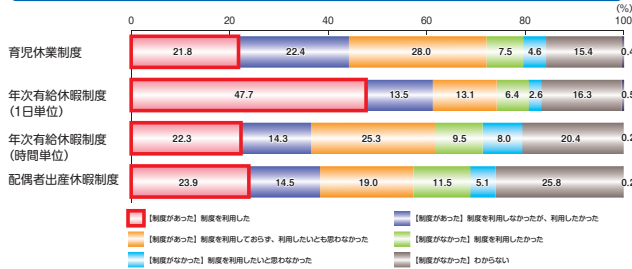


男性（夫）の育休休暇取得率や育休休暇取得日数は増加しているが、女性（妻）が取得してほしい日数とは大きな差が伺える。

■資料出所: 明治生命保険相互会社「子育てに関するアンケート調査（令和2年10月）」

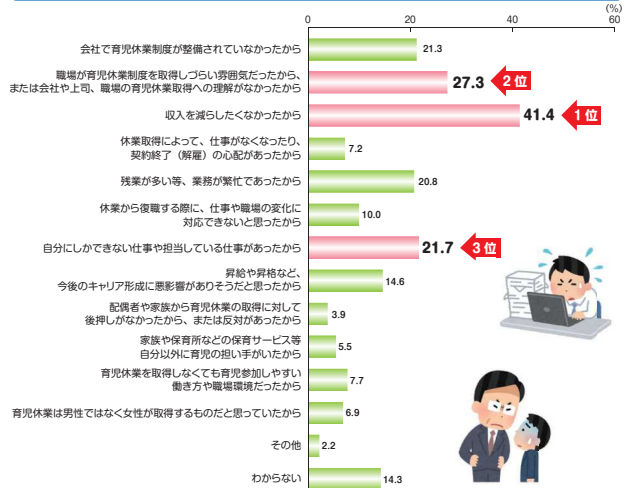
北海道立女性プラザ

◆休暇・休業制度の利用状況（男性・正社員のみ）◆



■資料出所：株式会社日本能率協会総合研究所「仕事と育児等の両立支援に関するアンケート調査報告書（労働者調査）」（令和3年3月）より作成

◆育児休業制度を利用しなかった理由（男性・正社員のみ）◆



■資料出所：株式会社日本能率協会総合研究所「仕事と育児等の両立支援に関するアンケート調査報告書（労働者調査）」（令和3年3月）より作成

北海道立女性プラザ

男性の育児休業取得によるメリット ～その1～

男性が育児休業を取得できる企業・職場は危機に強い！

男性が育児休業を取得できる企業・職場は…

- ・互いにサポートし合う意識がある
- ・業務効率を向上させている
- ・多様な働き方を認め合い、ワーク・ライフ・バランスに留意している
- ・コミュニケーションが良好



だから…

急にチームの人員が欠けてもフォローできる

- 互いにサポートし合う意識があれば、従業員本人の急病等での不在時にサポート可能

多様な働き方に対応

- 様々な事情を持つ従業員が活躍できる（制度やハードウェア、ネットワーク環境が整っている）

リモートワークでもスムーズに業務が進む

- 業務効率を向上させるという意識のもと、環境が変わっても業務が進む
- リモートワークでも離れた環境でミーティングも実施可能
- 上司が部下を信頼して、リモハラもなし

男性の育児休業取得で企業・職場にはこんなメリットが！

- ・男性の育児参加への理解が深まり、職場の雰囲気が変わる！

- ・仕事の進め方を見直すきっかけに

業務引き継ぎの際に、業務の棚卸し・見える化を行うことで、「本当に必要な業務」がわかる
業務マニュアルの作成等により、業務の属人化も排除

- ・仕事の効率性が向上

各人が「残業しない」との意識で業務を行うことで、業務効率が向上、長時間労働の抑制も！

- ・会社に対する満足度・帰属意識の向上

…加えて、会社の取組を公表・アピールすることで、企業イメージの向上や人材確保にも寄与
従業員も経営者も納得した働き方改革は、人材不足解消に効果大



さらに…

- ・従業員の多様な事情に配慮した制度の導入、取組実施により、離職率が低下

従業員の定着率向上で知識・ノウハウが蓄積すれば、業務効率も向上！

男性従業員の育児休業の取得は女性従業員の活躍にもつながります！

女性が仕事と育児を両立しながら活躍するには、男性が家事・育児を担うことが重要で

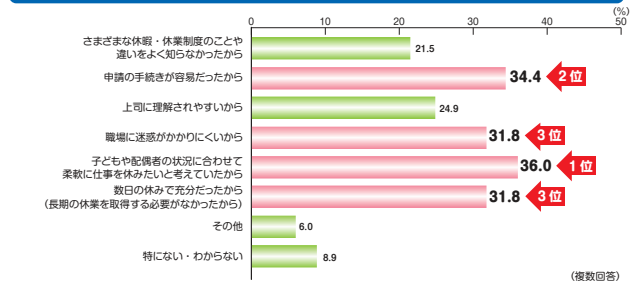
女性従業員のキャリア形成について、それぞれの立場で考え、取り組みましょう！

会社	女性従業員	男性従業員
<ul style="list-style-type: none"> ●女性従業員本人に加え、上司や男性配偶者と一緒に考える機会を提供 <p>Ex. 配偶者・上司を交えた懇談、配偶者も参加可能な社員向けセミナー</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●いかにキャリアを積んでいくか、自身もよく検討し配偶者と話し合う <p>Ex. 育児の取得時期・期間、保育園の送り迎え、子が病気の時の対応をどうするか</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●配偶者のキャリアを理解し、分担の在り方を夫婦間で話し合う

■資料出所：厚生労働省「男性の育児休業取得促進 研修資料」（平成31年2月）より作成

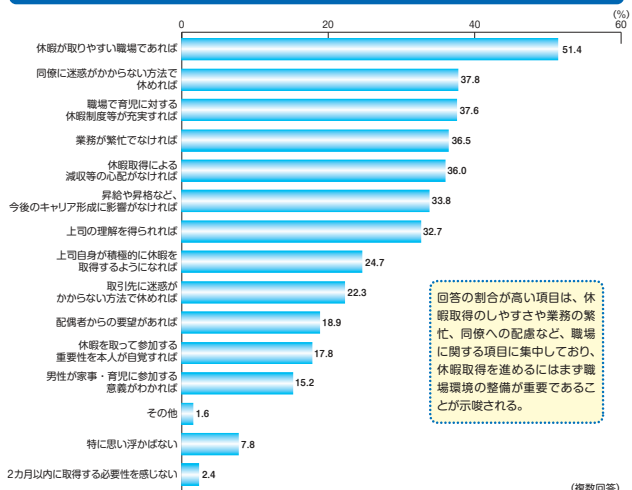
北海道立女性プラザ

◆育児休業制度以外の休暇を取得した理由（男性・正社員のみ）◆



■資料出所：株式会社日本能率協会総合研究所「仕事と育児等の両立支援に関するアンケート調査報告書（労働者調査）」（令和3年3月）より作成

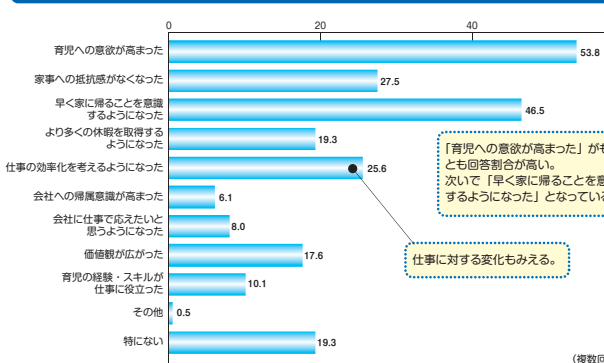
◆休暇取得促進のために必要なこと◆



■資料出所：株式会社インテリサーチ「男性の子育て目的の休暇取得に関する調査報告書（内閣府委託調査）」（令和元年9月）より作成

北海道立女性プラザ

◆休暇・休業制度を取得したことによる変化（男性・正社員のみ）◆



■資料出所：株式会社日本能率協会総合研究所「仕事と育児等の両立支援に関するアンケート調査報告書（労働者調査）」（令和3年3月）より作成

男性の育児休業取得によるメリット ～その2～

男性にとってもメリット！

ライフ（生活）面

- ・育児をきっかけに家事・育児を行うことで、家事・育児に主体的に取り組める
- ・父親が母親と同様に子育てをすることで、父親も必要とされる存在に
- ・子どもに必要とされていることを実感でき、自分に自信がつく
- ・育児の喜びや悩みを夫婦で共有することができる
- …家族の絆が深まる

ワーク（仕事）面

- ・育児取得前には自分の仕事の棚卸しを実施
- …これまでの業務のやり方を見直すきっかけに
- ・育児取得後も家事・育児を行うには、限られた時間で成果を出すことが必要
- …時間管理能力、効率的な働き方が身に付く！
- ・「上司・同僚の協力で自身の生活が成り立っている」との想い
- …感謝の気持ちを持ち、社内コミュニケーションも良好に

家族にとってもメリットが！

配偶者（妻）

- ・育児不安、ストレスの軽減などに好影響
- ・就労継続、昇進意欲、社会復帰への意欲の維持

夫婦関係

- ・コミュニケーションが活発に…良好な夫婦関係を構築
- ・家事・育児だけでなく、家計も二人で担うことで、経済的不安が軽減

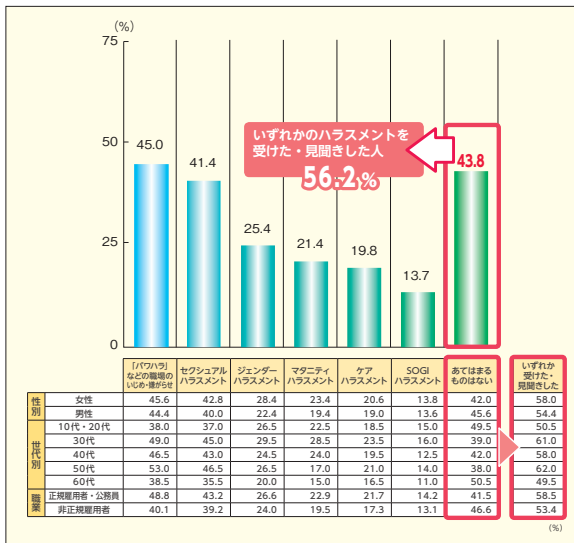
■資料出所：厚生労働省「男性の育児休業取得促進 研修資料」（平成31年2月）より作成

北海道立女性プラザ

職場でのハラスメント

～ 実態調査より ～

◆ 職場で受けた・見聞きしたことがあるハラスメント ◆

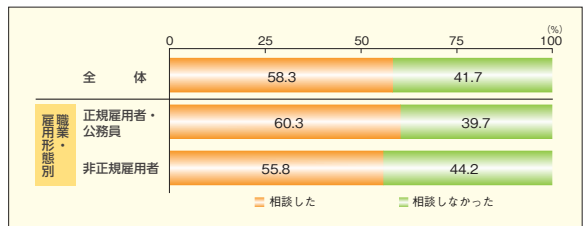


職場でハラスメントを受けた・見聞きしたことがある人は5割半ば。パワハラが45%と最も多く、次いでセクハラが41%、ジェンダーハラスメントも25%にのぼる。

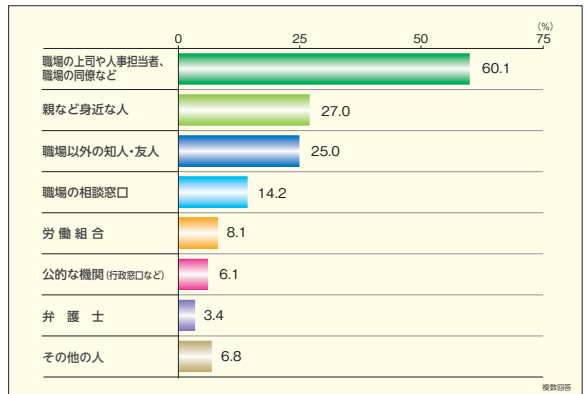
資料出所：
日本労働組合総連合会「ハラスメントと暴力に関する実態調査」（平成29年11月）

北海道立女性プラザ

◆ 職場でハラスメントを受けたとき、誰かに相談したか ◆



◆ 職場でハラスメントを受けたときに相談をした相手 ◆

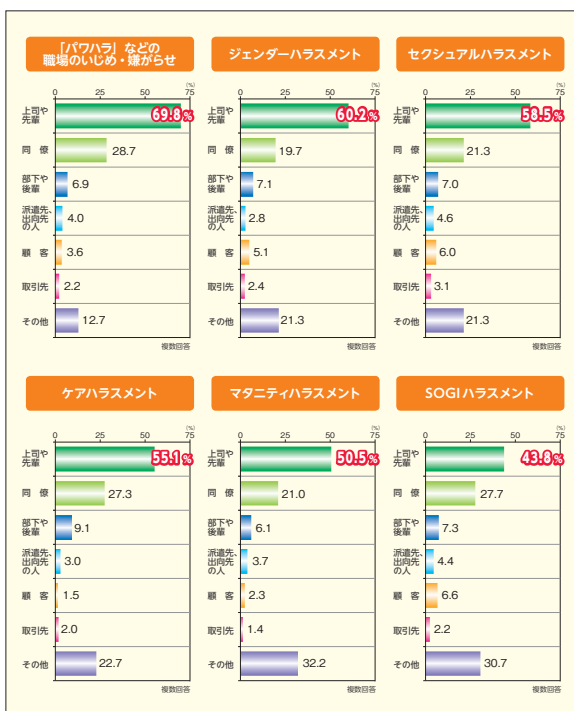


ハラスメントを受けたものの「誰にも相談しなかった」が4割強。ハラスメント被害の相談相手は「職場の上司や人事担当者、同僚」が6割。

資料出所：
日本労働組合総連合会「ハラスメントと暴力に関する実態調査」（平成29年11月）

北海道立女性プラザ

◆ 職場でのハラスメントを誰から受けていたか ◆

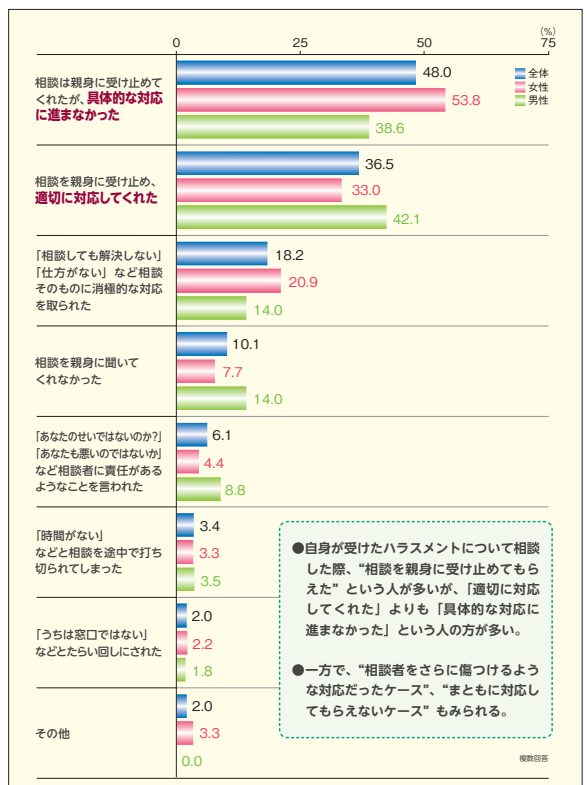


職場でのハラスメントは「上司や先輩」から受けているケースが多い。

資料出所：
日本労働組合総連合会「ハラスメントと暴力に関する実態調査」（平成29年11月）

北海道立女性プラザ

◆ 職場でのハラスメントを相談した際に、どのような反応があったか ◆

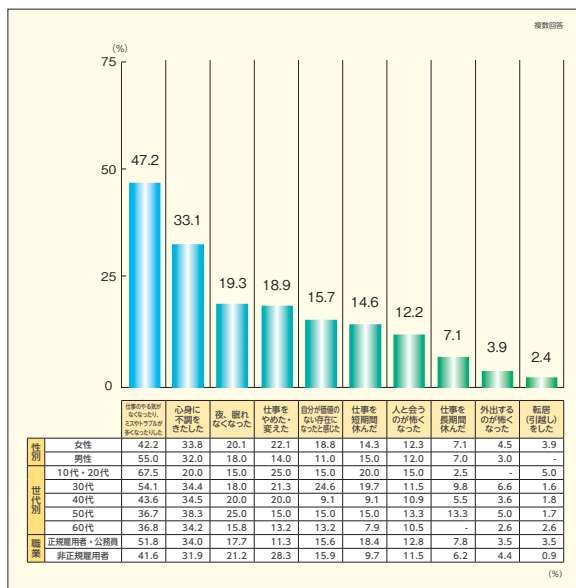


●自身が受けたハラスメントについて相談した際、「相談を親身に受け止めてもらえた」という人が多いが、「適切に対応しなかった」という人が多い。
●一方で、「相談者をさらに傷つけるような対応だったケース」、「まともに対応してもらえないケース」もみられる。

資料出所：
日本労働組合総連合会「ハラスメントと暴力に関する実態調査」（平成29年11月）

北海道立女性プラザ

◆ 職場でハラスメントを受けたとき、生活上の変化はあったか ◆

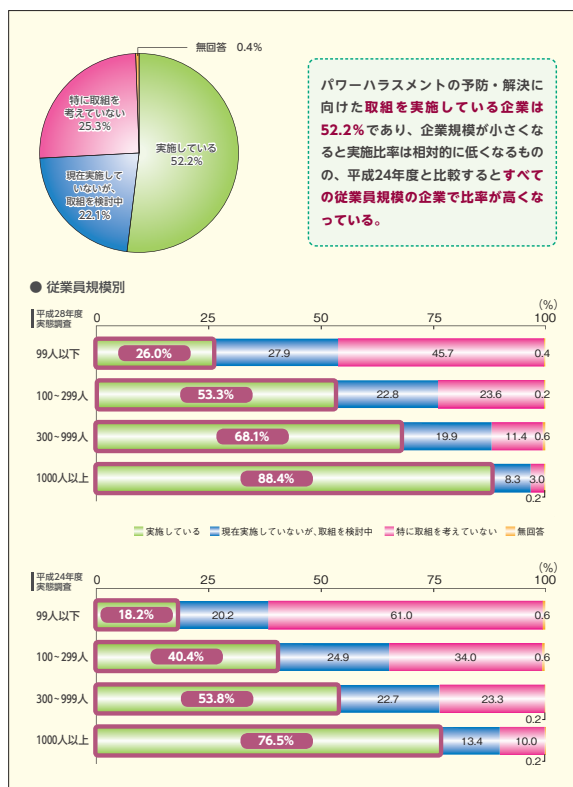


- 職場のハラスメントが原因で起こった生活上の変化としては、仕事に支障が出たほか、心身の不調を感じたり、眠れなくなったりするなど、日常生活に支障をきたした人も。
- 世代別にみると、若い世代ほど仕事に悪影響があったと感じている人が多い。
- 職業・雇用形態別にみると、「仕事をやめた・変えた」は非正規雇用者の方が17.0ポイント高くなった一方、「仕事のやる気がなくなったり、ミスやトラブルが多くなった」「仕事を短期間休んだ」では正規雇用者・公務員が10ポイント前後高い。

資料出所：
日本労働組合総連合会「ハラスメントと暴力に関する実態調査」（平成29年11月）

北海道女性プラザ

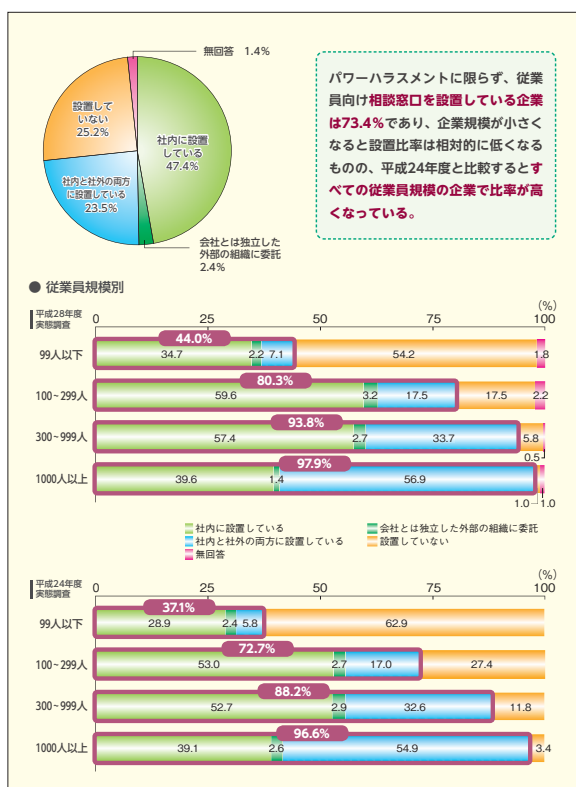
◆ パワーハラスメントの予防・解決のための取組の実施状況 ◆



資料出所：
厚生労働省「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」（平成29年4月）

北海道女性プラザ

◆ 従業員向けの相談窓口の設置状況 ◆



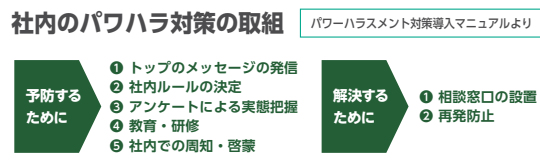
資料出所：
厚生労働省「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」（平成29年4月）

北海道女性プラザ

◆ 職場におけるパワーハラスメント(パワハラ)とは ◆

- 職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えられたり、職場環境を悪化させられる行為を言います。
- 身体的な攻撃**
 - 物を投げつけられ、身体に当たった
 - 蹴られたり、殴られたりした
 - いきなり胸ぐらをつかまれて、説教された
 - 精神的な攻撃**
 - 同僚の前で、上司から無能扱いする言葉を受けた
 - 皆の前で、ささいなミスで大きな声で叱責された
 - 必要以上に長時間にわたり、繰り返し執拗に叱られた
 - 人間関係からの切り離し**
 - 理由もなく他の社員との接触や協力依頼を禁じられた
 - 先輩・上司に挨拶しても、無視され、挨拶してくれない
 - 根拠のない悪い噂を流され、会話してくれない
 - 過大な要求**
 - 終業時間なのに、過大な仕事を毎日押しつけられる
 - 1人ではできない量の仕事を押しつけられる
 - 達成不可能な営業ノルマを常に与えられる
 - 過小な要求**
 - 営業職なのに、倉庫の掃除を必要以上に強要される
 - 事務職で採用されたのに、仕事は草むしりだけ
 - 他の部署に異動させられ、仕事を何も与えられない
 - 個の侵害**
 - 個人所有のスマホを勝手にのぞかれる
 - 不在時に、机の中を勝手に物色される
 - 休みの理由を根拠り葉掘りつくつく聞かれる

定義・分類は「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告書」より

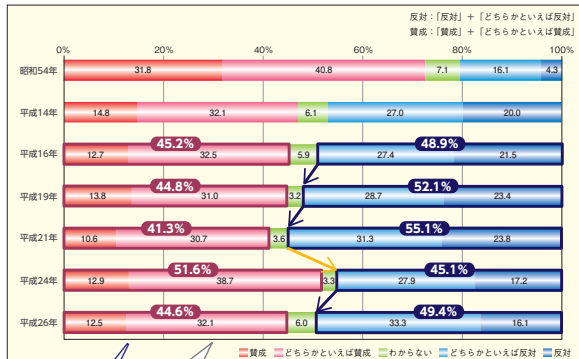


資料出所：
厚生労働省「職場におけるハラスメント対策マニュアル」（平成29年9月）

北海道女性プラザ

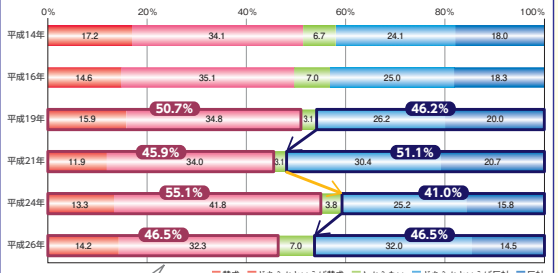
「男性は仕事、女性は家庭」という考え方

■「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」といった考え方について（男女全体）



平成19年…「反対」が5割を超える
平成24年…「賛成」が上回る
平成26年…「反対」が増加し過半数となる

■ 男性の回答



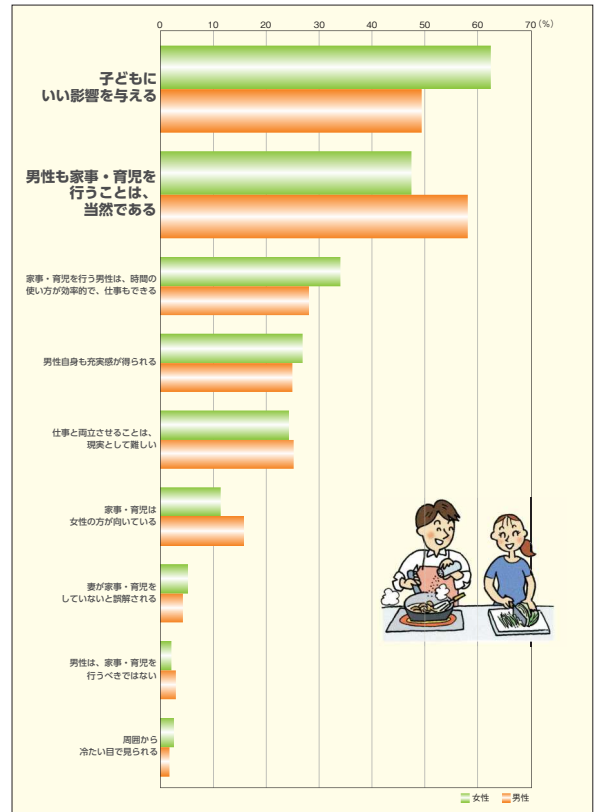
平成21年…「反対」が上回る
平成24年…「賛成」が上回る
平成26年…「反対」と「賛成」が同数

資料出所：「女性の活躍推進に関する世論調査」（H26内閣府）

北海道立女性プラザ

男性の家事・育児参画へのイメージ

■ 男性が家事・育児を行うことについてのイメージ（複数回答）

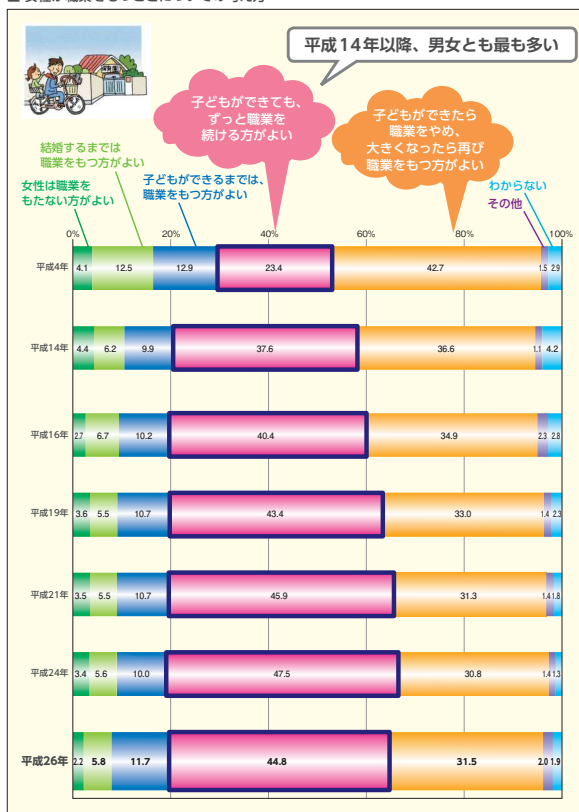


資料出所：「女性の活躍推進に関する世論調査」（H26内閣府）

北海道立女性プラザ

女性の就業継続等に対する考え方

■ 女性が就業をもつことについての考え方



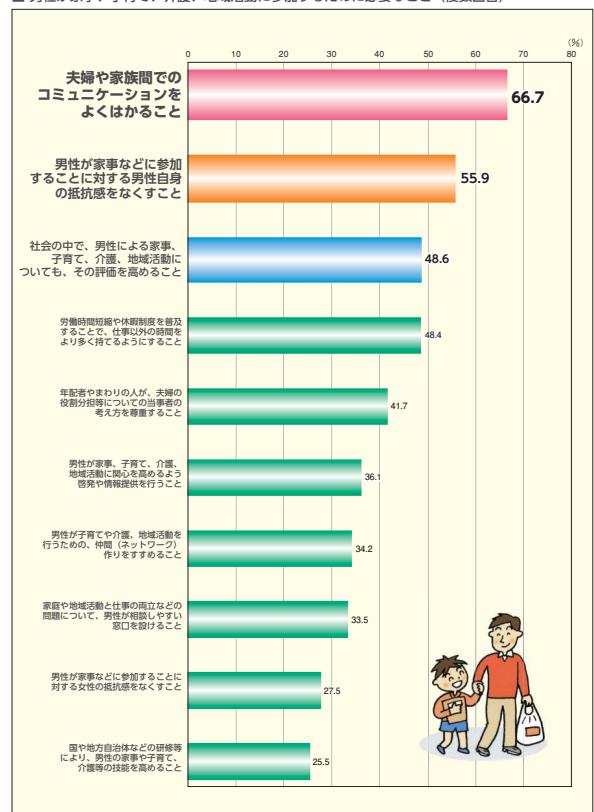
平成14年以降、男女とも最も多い

資料出所：「女性の活躍推進に関する世論調査」（H26内閣府）

北海道立女性プラザ

男性の家庭・地域参画

■ 男性が家事、子育て、介護、地域活動に参加するために必要なこと（複数回答）



資料出所：男女共同参画に関する世論調査（H24内閣府）

北海道立女性プラザ

男女共同参画 パネル展開催！

男女共同参画とは男女ともに自立した、一人ひとり個性を尊重しあう社会の実現のことです。
1999年6月23日に内閣府より「男女共同参画社会基本法」が施行され、6月23日から
29日までの1週間を男女共同参画週間と定めています。

6月23日（木）～6月29日（水）
めむろーど2階セミナーホール前で開催！

内 容

- 育休は幸せのもと

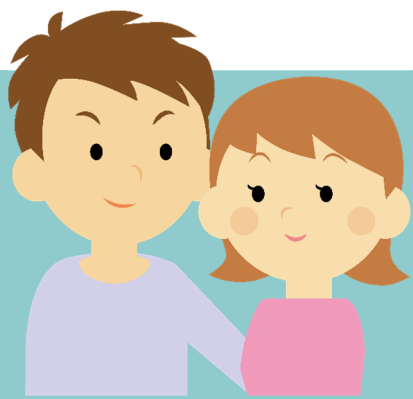
～男性の育休取得で、家族も企業も笑顔になろう！～

- 職場でのハラスメント

～実態調査より～

- 男性にとっての男女共同参画

～男性の暮らし方・意識が変われば日本も変わる！～



問い合わせ先
芽室町政策推進課政策調整係
☎0155-62-9721



「第3期芽室町男女共同参画基本計画」に関する取組実績（令和3年度）について

基本目標	施策の方向性	施策の内容	具体的な取組	令和3年度中の取組実績
1	男女共同参画の意識づくり	<p>○互いに尊重し合い支え合う地域社会の実現を目指して、憲法や人権尊重に関する法令などの広報や学習活動の充実に努め、人権を尊重する意識づくりを進めます。</p> <p>○将来にわたり男女共同参画社会を実現するため、子どもの頃から人権を尊重する感性を育み、男女共同参画に関する理解の促進を図る教育を推進します。</p> <p>○一人ひとりの能力や活力が引き出せるよう、いつでも、どこでも、だれでも学ぶことができる生涯学習の環境を整え、男女共同参画についての情報を収集し、広報誌などを活用し情報提供に努めます。</p>	①人権尊重に関する広報・学習活動の充実	<p>町内各小学校児童を対象に、帯広人権擁護委員協議会主催による「人権教室」を実施。【健康福祉課】</p> <p>●図書館での関係資料の提供 年間235日。【生涯学習課】</p>
			②人権擁護の推進	<p>●心配ごと相談（町社協主催）【健康福祉課】</p> <p>●常設人権相談所、女性のためのなんでも人権相談所についてHPで周知【健康福祉課】</p> <p>●成年後見支援センターを設置。個別相談会2回、普及啓発事業6回実施。【高齢者支援課】</p>
			③行政情報における配慮	●広報誌、ホームページ、各種配布資料に男女の役割を固定的に扱うことのないよう表現などに配慮【政策推進課】
			④男女共同参画意識を育む子育ての推進	妊婦期・子育て期の相談を実施（375件）、子育て支援センターにおいて育児相談を実施（569件）、妊婦とその配偶者を対象にパパママ教室を開催（3回開催、延べ27人参加）、妊婦を対象にプレママ教室を実施（2回開催、延べ6人参加）【子育て支援課】
			⑤人権尊重、男女共同、相互協力についての指導の充実	<p>●教科等での指導 【教育推進課】</p> <p>・保健体育、道徳、特別活動等での指導</p> <p>●教職員研修の情報提供及び受講調整 【教育推進課】</p> <p>・研修の案内及び申込み</p> <p>町内各小学校児童を対象に、帯広人権擁護委員協議会主催による「人権教室」を実施。【健康福祉課】</p> <p>●妊婦とその配偶者を対象にパパママ教室を開催（3回開催、延べ27人参加）、妊婦を対象にプレママ教室を実施（2回開催、延べ6人参加）【子育て支援課】</p>
			⑥進路指導の充実	<p>●キャリア教育の推進 【教育推進課】</p> <p>・職場体験の実施（上美生中のみ実施）</p>
			⑦男女共同参画意識の高揚	各種講座開催時に託児を実施（延べ31人、51h利用）【子育て支援課】

基本目標	施策の方向性	施策の内容	具体的な取組	令和３年度中の取組実績
2	まちづくりにおける男女共同参画の推進	○多様な価値観に立ったまちづくりが求められる中、誰もが個性と能力を発揮し、政治や経済をはじめあらゆる分野に参画することができ、意見や考え方を反映させていけるような環境づくりに努めます。 ○性別に関わらず、誰もが望んだときにまちづくりに参画できる機会の確保や、行政に関する関心を高めるための情報発信などに努めます。	①参加しやすい環境の充実	●各種団体の会議開催時、女性団体に対して参画を促す等、女性が参画する機会について配慮。（農業振興計画作成の部会開催時にJAめむろ女性部へ参加を促していたが、令和３年度は該当なし）【農林課】
			②人材育成と研修機会の充実	インターンシップを希望する町内外の学生に対し、幅広く行政事務や職場環境を経験できる機会を図った。【総務課】
2	働く場における男女共同参画の推進	○雇用相談に関する窓口の設置や、男女の職業能力の開発・育成等のための各種講座の開催など、就業情報の提供や学習機会の充実に努めます。 ○農業、商工業など自営業において、生産・経営の担い手として幅広い技術を取得するための研修会の充実に努めます。また、地場産品を活用した特産品の開発や企業をめざす女性への情報提供など、地域の活性化のための活動を促進します。	①各種講座の開催と充実	「女性のための起業セミナー」8/21、9/4、11/12、11/13開催 延べ13名参加【商工労政課】
			②就業情報の提供	「芽室町ハローワーク」就労・雇用相談窓口（平日 常時開設）【商工労政課】
			③農業における男女共同参画の推進	担い手自主的活動支援補助金の活用による支援【農林課】 ・令和３年度は女性農業者団体２団体の研修補助 ・めむろの恵みフェスタへの補助金支援（新型コロナウイルス感染拡大により中止）
			④商工業など自営業における男女共同参画の促進	●めむろの恵みフェスタ【農林課】 ・新型コロナウイルス感染拡大により中止
2	家庭生活における男女共同参画の推進	○仕事と育児の両立を可能とするための保育体制の整備や、男性の家事・育児等への参加促進、親の不安や悩みに対処するための相談窓口の充実に努めるとともに、子どもの虐待防止など子育てを社会全体で支える環境づくりに努めます。	①家庭生活に関する男女共同教育の推進	幼児家庭教育学級へ補助金等による支援を実施（２団体各35,000円補助）【子育て支援課】
			②保育体制の充実と子育て支援体制の整備	子育て支援センターにおいて来所相談を実施（569件）、町立保育所運営事業（２か所）、農繁期の大型連休中（５月、９月）に２日ずつ、休日保育を実施、認可保育所運営事業（保育所２か所、認定こども園1か所、小規模保育事業所２か所）延長保育及び障がい児保育を実施。つなぐ保育所で病後児保育を実施、利用者負担額（保育料）の減免拡大（所得に関わらず全ての３～５歳及び３歳未満児の非課税世帯の利用者負担額が無料、３歳未満児の第２子半額、第３子以降無料。また、年収約640万未満相当世帯の第２子以降３歳未満児の利用者負担額を無料）、ひとり親世帯等における利用者負担額の軽減（年収約360万円未満相当のひとり親世帯等は無料）、保護者の育児休業時における在所児に係る継続入所拡大（年齢に関わらず、下の子が３歳になる月の末日まで引き続き通所可能）【子育て支援課】
			③子どもの居場所づくり	●児童生徒支援事業 【教育推進課】 ・スクールライフアドバイザーを１名配置 ●風の子めむろの開催（41回開催、児童利用回数延べ551回）【子育て支援課】
			④児童虐待防止対策の充実	要保護児童対策地域協議会代表者会議実施（書面1回実施）、個別ケース会議実施（３家族3回実施）、相談件数（13件）【子育て支援課】
2	地域社会における男女共同参画の推進	○地域が一体となって男女共同参画社会をめざし、家庭、職場、学校、地域など社会のあらゆる分野において町、町民、事業者等が相互に協力し合う連携体制の整備に努めます。 ○誰もが住みやすい社会を実現するため、地域活動を通じて、そこに住む人々の協調と連携の意識を育て、コミュニティ活動やボランティア活動などへの参加を促進します。 ○災害時に男女がともに協力して乗り越えられるよう、日頃からの協力体制を呼びかけるとともに、女性の視点を取り入れ、生活に密着した災害対策を進めます。	①町民ボランティア活動の推進	●ボランティアセンターの人件費の一部等助成（1,256千円）【健康福祉課】
			②コミュニティ活動への参加の促進	●コミュニティ活動の促進を図るため、全４回のファシリテーター養成講座を実施した。【魅力創造課】
			③生涯学習活動への参加の促進	●図書館でのボランティア活動 年間１４４回。【生涯学習課】
			④防災・減災活動の推進	●芽室中学校の防災教室において、「めむろ共助の会」の女性会員の参加協力も得て、災害時の対応を学んだ。【総務課】

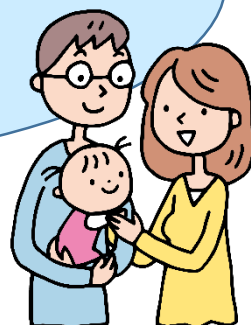
基本 目標	施策の方向性	施策の内容	具体的な取組	令和３年度中の取組実績
2	女性の活躍推進	<p>○各種セミナーなど学習機会を設け、女性の自立支援や育成に努め、地域全体で女性の活躍推進の意識を高めるとともに、取り組みやすい環境づくりに努めます。</p> <p>○町内への意識啓発に向け、庁舎内においても研修活動の充実や適材適所への人材配置など、体制整備に努めます。</p>	①女性団体の育成、自立とネットワークづくり	<p>担い手自主的活動支援補助金の活用による支援【農林課】</p> <p>・令和３年度は女性農業者団体２団体の研修補助</p> <p>・めむろの恵みフェスタへの補助金支援（新型コロナウイルス感染拡大により中止）</p>
			②学習機会の充実	「女性のための起業セミナー」8/21、9/4、11/12、11/13開催 延べ13名参加【商工労政課】
			③庁舎内における男女共同参画の推進	●研修等の機会の提供【総務課】
2	ワークライフバランスの推進	<p>○職場優先の組織や風土を変えるために、働き方や性別による固定的な役割分担意識を見直し、地域社会や家庭生活に参画できるよう意識啓発を行います。</p> <p>○男女がともに働きながら家庭生活に積極的に参画できる環境整備に努めます。</p>	①男女が互いに協力し合う意識の形成	妊婦とその配偶者を対象にババママ教室を開催（3回開催、延べ27人参加）【子育て支援課】
			②学習機会の充実	妊婦とその配偶者を対象にババママ教室を開催（3回開催、延べ27人参加）【子育て支援課】
			③働きやすい職場環境の推進	条例等改正により、非常勤職員の育児休業取得制限の緩和及び産前産後休暇の有給化等を図り、非常勤職員についても子育てしながら働きやすい職場環境の整備を実施。【総務課】
			④その他の取組（①～③以外）	新型コロナワクチン接種に係る義務免除取得要件を整理し、一定年齢以下の子を持つ職員について、その子がワクチン接種を受ける際の同伴も取得可能とした。【総務課】
3	配偶者等に対するあらゆる暴力の根絶	<p>○DV、セクシャル・ハラスメント、ストーカー行為、性の商品化等のあらゆる暴力の根絶に向けて、世代を問わず性に関する意識の高揚に努めます。</p> <p>○配偶者等に対する暴力は重大な人権侵害であり、暴力の根絶を図ることは男女共同参画社会を形成していく上で、克服すべき重大な課題です。その予防と被害からの回復のための相談、支援体制を整備するとともに、広報や啓発活動を行います。</p> <p>○関係機関と連携し、緊急時における安全の確保を行い、必要に応じて継続的な自立支援を行います。また、支援に関する基本的な情報適用を行います。</p>	①女性への暴力根絶についての認識の浸透	<p>【健康福祉課】</p> <p>●DV被害に関するパンフレット等を保健福祉センターに備え付け</p> <p>●女性のための人権なんでも相談所、女性の人権ホットライン、女性への暴力根絶の取組をHPで周知</p> <p>●DV被害に関する相談や一時保護について、十勝総合振興局と連携を図っている</p>
			②女性の人権と性を尊重する意識づくりの推進	●女性のための人権なんでも相談所、女性の人権ホットライン、女性への暴力根絶の取組をHPで周知 【健康福祉課】

基本 目標	施策の方向性	施策の内容	具体的な取組	令和３年度中の取組実績
3	男女の自立した安心な生活と健康づくり支援	<p>○男女それぞれの健康課題について正しい知識を普及し、個人の健康づくりを支援するとともに、女性の妊娠・出産期など体の状態に変化がみられる時期などの健康保持について支援の充実に努めます。</p> <p>○高齢者、障がい者、ひとり親家庭等さまざまな困難を抱える人々が自立して生活し、社会のあらゆる場面に参画できるよう、各種支援サービスや相談体制の充実に努めます。</p> <p>○男女がともに介護を担うことができ、家族や地域が支え合い安心して介護ができる、また、受けられるための老人福祉施設の充実に努めます。</p>	①健康診査など予防対策の充実	<p>●予防接種の実施（高齢者肺炎球菌ワクチン接種者数：185人、インフルエンザワクチン接種者数（高齢者等）：2,481人）【健康福祉課】</p> <p>●成人風しん抗体検査・予防接種の実施（抗体検査実施者数：237人、予防接種実施者数：41人）【健康福祉課】</p> <p>●がん検診等各種健（検）診の実施【健康福祉課】 ※受診者数を記載（若年健診：83人、脳ドック：186人、肝炎ウイルス検診：98人、胃がん検診：984人、肺がん検診：1,094人、大腸がん検診：1,111人、子宮がん検診：435人、乳がん検診：537人）</p>
			②健康づくり事業の充実	<p>●健診結果説明会の実施（保健指導数：83人、栄養指導数81人）、出前健康講座の実施（2件）、庁内健康相談の実施（711件）【健康福祉課】</p> <p>●生活習慣改善教室の開催（R4年1～2月開催、参加者19人）【健康福祉課】</p> <p>●健康ポイント制度の実施（ポイント達成者数：425人）【健康福祉課】</p> <p>●うつスクリーニングの実施（実施数：227人）【健康福祉課】</p> <p>●学校健康診断実施事業（小・中）【教育推進課】</p> <p>・小4、中1の受検希望者及び全学年の所見者を対象に生活習慣病検査を実施 受検者数 小学生：96人 中学生：113人</p> <p>・町の保健師や栄養士から、生活習慣病予防の知識啓発となる情報を学校に提供</p>
			③母子保健の推進	<p>乳幼児健診・相談事業～4か月児（130件）、10か月児（109件）、1歳9か月児（116件）、3歳6か月児（125件）、幼児に対する来所相談（7件）、2歳6か月児相談（31件）を実施</p> <p>訪問指導を実施～産婦（延べ115人）、新生児（延べ37人）、未熟児（延べ5人）、乳児（延べ69人）、幼児（延べ6人）</p> <p>育児相談専用電話による対応（170件）【子育て支援課】</p>
			④在宅福祉サービスの充実	<p>●緊急通報システム設置（設置数88世帯）【高齢者支援課】</p> <p>●介護用品の支給（介護家族への支援）（利用者20名）【高齢者支援課】</p> <p>●高齢者食事サービス（利用者70名）【高齢者支援課】</p> <p>●在宅通院移送サービス（特殊車両による通院費の一部助成）（利用者19名）【高齢者支援課】</p> <p>●除雪サービス（利用者72人）【高齢者支援課】</p> <p>●地域包括支援センターとして、高齢者やその家族のための相談窓口を設置。相談延べ数1,724件。【高齢者支援課】</p>
			⑤介護サービス事業の充実	<p>●介護保険事業所指定【高齢者支援課】</p> <p>・新規指定 通所介護 1事業所 介護予防・日常生活支援総合事業 4事業所</p>
			⑥高齢者生きがい対策の推進	<p>●令和3年5月～令和4年3月、町内在住65歳以上の町民を対象とした高齢者学級「柏樹学園」を開設。142名在籍。【生涯学習課】</p>

基本 目標	施策の方向性	施策の内容	具体的な取組	令和３年度中の取組実績
			⑦高齢者の機能訓練・介護予防等の推進	<ul style="list-style-type: none"> ●介護予防教室の開催【高齢者支援課】 <ul style="list-style-type: none"> ・機能訓練教室（参加者５４名） ・脳活性化教室（参加者２３名） ・高齢者体力増進教室（参加者１５人） ●介護予防ポイント推進事業（登録者６７名）【高齢者支援課】
			⑧障がい者の地域生活支援・福祉サービスの充実	<ul style="list-style-type: none"> ●通院・通所に伴う交通費の助成（利用人数１０６人）【健康福祉課】
			⑨安定した生活確保に向けた心理的・経済的支援	<ul style="list-style-type: none"> ●児童生徒支援事業【教育推進課】 <ul style="list-style-type: none"> ・スクールライフアドバイザーを１名配置 ●要・準要保護就学援助事業（小・中）【教育推進課】 <ul style="list-style-type: none"> ・学用品費等の支給 認定世帯（年度末時点）：１４２世帯 ●大学等就学支援事業【教育推進課】 <ul style="list-style-type: none"> ・大学等奨学金貸付者：４２名 ・私立高等学校生徒授業料補助 認定生徒数：１５名 ●町内小中学校７校の女子トイレに生理用品を設置 ●生活保護に至る前の生活困窮者に対し自立相談支援窓口（とかち生活あんしんセンター）の案内周知、社会福祉協議会による「生活応急資金」「緊急小口資金」の紹介。【健康福祉課】
			⑩その他の取組（①～⑨以外）	<ul style="list-style-type: none"> ●介護家族リフレッシュ教室の開催。開催回数３回、参加延人数５人。【高齢者支援課】 ●高齢者見守りネットワーク事業の実施。協定締結事業所数１６か所。【高齢者支援課】 ●高齢者ＳＯＳネットワーク事業の実施。事前登録者数９人、協力事業所数４５か所。【高齢者支援課】



お父さん応援講座 を開催しませんか？



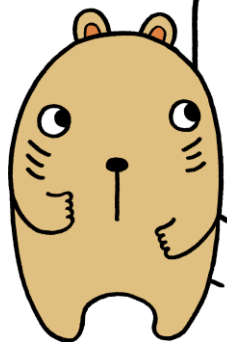
～ 講座を受けた感想 ～

共働き世帯が増えている今、**両親が協力して育児を行うことが必須**となっています。

北海道では、企業や地域子育て支援拠点等の希望に応じて講師を派遣し、育児に対する理解を深めてもらうことを目的に「**お父さん応援講座**」を行っています。

- ほかの家庭でも同じような状況だと知れて安心した。
- 講師（お父さん）の実体験が聞いて非常に参考になった。
- お父さんが積極的に育児に関わることが家族の幸せに繋がると感じた。
- ほかのお父さんと話ができてよかった。

8月31日（水）**〆切**
お申し込みはこちら↓↓



保健福祉の
マスコットキャラクター
「うっさん」



※市町村担当所管課を通して、
北海道へお申し込みをお願いします。

北海道保健福祉部子ども未来推進局子ども子育て支援課

TEL：011-231-4111（代表）（内線25-763）

資料2 — 6 Mail：hofuku.kodomo1@pref.hokkaido.lg.jp

☰

🔊 読み上げる

▶



北海道

北海道トップ



カテゴリから探す



組織から探す



防災情報

検索

HOME > 保健福祉部 > 子ども未来推進局子ども子育て支援課 > お父さん応援講座の実施について

お父さん応援講座の実施について

カテゴリー

- ▶ 少子化
- ▶ 子育て支援

子ども未来推進局子ども子育て支援課メニュー

- 注目情報
- 1 少子化対策

▶ 少子化

▶ 次世代教育

▶ 共同宣言・タイアップ協定

▶ 北海道ユースプランナー
- 2 結婚支援

▶ 結婚支援
- 3 子育て支援

▶ どさんこ・子育て特典制度

▶ 赤ちゃんのほっとステーション

▶ ほっかいどう未来輝く子育て大賞

▶ せわずきせわやき隊（地域の子育て・子育て支援）／北海道すきやき隊（企業・団体の子育て支援）

▶ お父さん応援講座

▶ 保育の無償化

▶ 待機児童

▶ 認可外保育施設
- 4 保育事業者向け案内

▶ 感染性胃腸炎の予防対策

▶ 認定こども園許可・認定関係

▶ 不動産登記に係る非課税措置

ページ内目次 「お父さん応援講座」の開催企業・団体、市町村等の募集について ▾

「お父さん応援講座」の開催企業・団体、市町村等の募集について

共働き世帯が増えている今、両親が協力して育児を行うことが必須となっています。北海道では、企業や地域子育て支援拠点等の希望に応じて講師を派遣し、育児に対する理解を深めてもらうことを目的に「お父さん応援講座」を行っています。

お父さん応援講座は、男性（父親）を対象とした子育て講座（家庭におけるパートナーの役割や家事・子育ての楽しさ、子どもとの接し方・遊び方などの内容）です。

少子化対策や子育て支援の推進の取組の一環として、企業・団体の研修や学びの場、地域のお父さん方の集まる場（子育て支援拠点等）で、ぜひご活用ください。

1 内容

(1) 参加者

子育て中の父親やこれから父親になる男性を主な対象としています。

※ お子さんや女性（母親）の同席も可能です。

(2) 開催場所・日時

会場については申込者で、用意してください。日時は道が講師と調整させていただきます。

(3) 講師派遣費用

無料

※ 道との共催とさせていただきます。

(4) 開催期間

令和4年（2022年）9月1日～令和5年（2023年）2月28日（予定）

※ 開催時期については、相談を承ります。

(5) その他

道内4か所（各回定員30名）です。

※ 応募は先着順とさせていただきます。応募多数の場合は、締め切らせていただきます。

2 申込方法

「講師派遣申請書」に記入の上、市町村担当所管課を通じて北海道庁までお申し込みください。

令和3年度「まちづくりに関する住民意識調査」概要

《調査の目的》

これまでのまちづくりに対する住民の満足度や、これからの行政（施策）推進に係る住民の意向を調査する。

なお、この調査では「第5期芽室町総合計画」の施策ごとの目標値の現状を確認する質問を設定し、目標に対する進ちょく状況を把握することに活用する。

《調査対象者》

茅葺町民の 16 歳以上男女別各年齢層の中から無作為に抽出した 2,000 名

《調查方法》

調査対象者に調査票を送付し、回答方法は次のいずれかとした。

- ①インターネット回答 ②返信用封筒による郵送提出

《調查期間》

令和3年12月28日（火）～令和4年1月28日（金）

《回答者数・回答率》

[illegible]

*令和元年度調査より、調査方法・集計方法を変更しています。

*「第5期芽室町総合計画」では、施策ごとに目標値を設定しており、その関連の設問項目は次のとおりです。

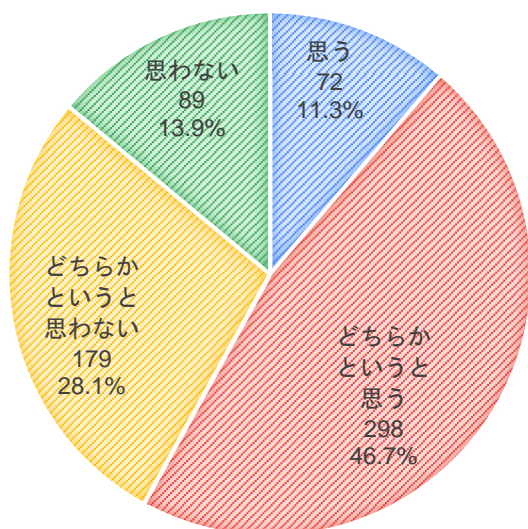
問7	問8	問9	問10	問11	問12	問13	問15	問16	問17
問18	問19	問20	問21	問22	問23	問24	問25	問26	問27
問28	問29	問30	問31	問32	問34	問35	問36	問37	問38
問39	問40	問41	問42	問43					

*選択肢以外の自由記載欄などに記載いただいた内容は、基本的に原文のまま、掲載します。ただし、個人の特定に繋がる可能性の高い記述について、該当部分を削除等することがあります。

*回答結果の割合「%」は回答数に対して、それぞれの割合を小数点以下第2位で四捨五入しているため、合計が100.0%にならない場合があります。

*策定時（H29 時点）とは調査方法・集計方法が変更になっています。策定時（H29 時点）の数値については、あくまでも参考値としてご覧ください。

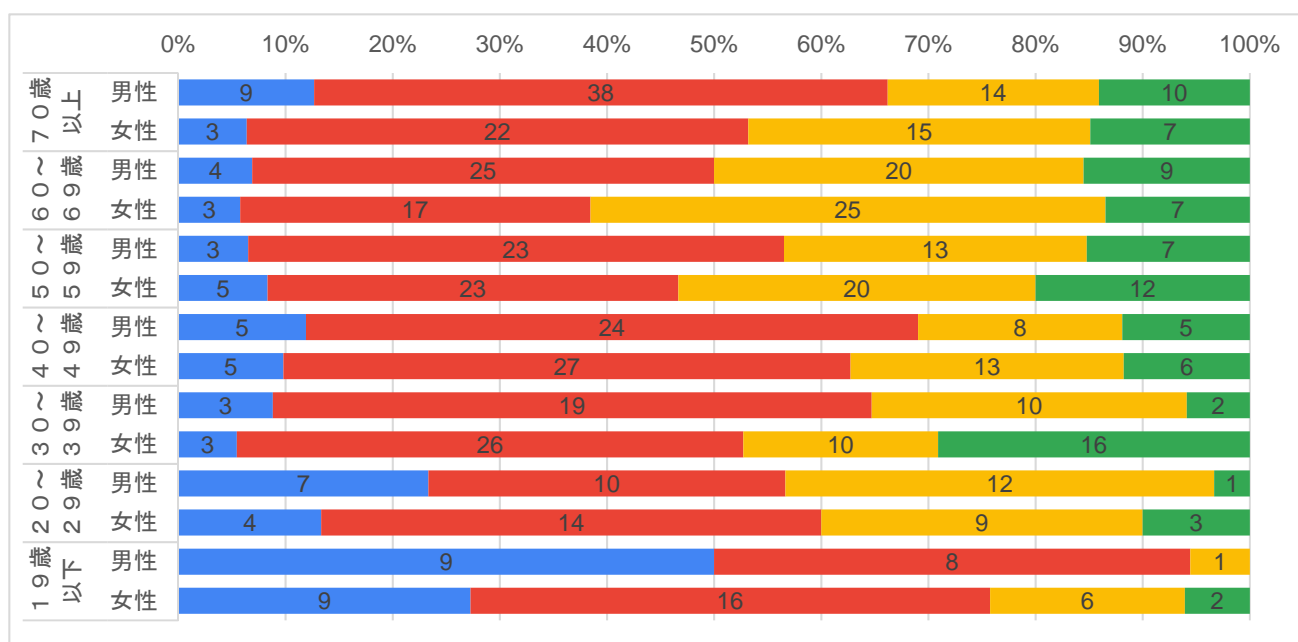
問 22 芽室町は「性別に関係なく社会進出(参加)ができるまち」だと思いますか？



第5期芽室町総合計画（実施計画）
における目標値と達成状況

H29 時点	88.1%
R1 時点	65.0%
R2 時点(前回)	63.2%
R3 時点(今回)	58.0%
目標値(R4 時点)	90.0%

問22×問 1 性別×問2年齢のクロス集計（グラフ中の数字は回答人数）



・「思う」「どちらかというと思う」と回答した方は 58.0%で、目標値まであと 32.0 ポイントです。

・年代別に見ると、50～60 代は「思う」「どちらかというと思う」の比率が低くなっています。特に 50～60 代女性は「思わない」と回答した方の比率が高くなっており、社会進出（参加）しづらいと感じていると推定されます。

・男女別にみると、女性よりも男性の方が「思う」「どちらかというと思う」と答えた割合が高くなっています。（20 代を除く）

あなたの声を生かします

まちづくり意見募集

パブリックコメント

●第5期芽室町総合計画基本構想の改定及び後期実施計画の策定について

総合計画は本町のまちづくりの最上位に位置付けられるものであり、総合的・計画的なまちづくりを進めるための基本的な指針となるものです。

第5期芽室町総合計画後期実施計画は令和5年度から令和8年度までの4年間に町がどのような施策（仕事）をしていくかを定めるもので、町の方針に対して意見募集を実施します。

●町の計画案

すまいるボード下ポケットに備え付けてあるほか、下記の担当課窓口で配布いたします。（町ホームページ上でもご覧いただけます。）

●意見の提出方法

- ・町の計画案に対するご意見は、郵便、FAX、電子メール、直接役場に持参などで提出してください。
- ・締め切りは令和4年8月24日（水）です。

●意見の検討方法

- ・すべてのご意見は、町が総合的、多面的に検討した上で、令和4年10月頃に検討結果を公表します。

【応募・問い合わせ先】

〒082-8651 河西郡芽室町東2条2丁目14番地
芽室町役場 政策推進課 政策調整係
TEL：62-9721 FAX：62-4599
電子メール：k-kikaku@memuro.net

