

有田川町男女共同参画計画

～コンチェルトⅢ～

人と自然が織りなし
みんなが共にいきいき輝くまち
有田川



2020年(令和2年)3月

有田川町

目 次

第1章 計画の策定にあたって	1
1 計画策定の趣旨・背景.....	1
2 計画の位置づけ	2
3 計画の期間.....	2
4 計画の策定方法	3
第2章 有田川町を取り巻く現状と課題.....	4
1 統計資料等からみる有田川町の現状	4
2 アンケート結果等からみる有田川町の現状.....	9
3 第2期計画の評価	17
4 男女共同参画推進の意義と課題	19
第3章 基本的な考え方.....	20
1 基本理念.....	20
2 基本目標.....	20
3 計画がめざす男女共同参画社会	21
4 計画の体系.....	22
第4章 施策の方向	23
基本目標Ⅰ 男女共同参画をめざす意識づくり.....	23
1 男女共同参画による意識づくりと制度・慣行の見直し.....	24
2 男女共同参画推進のための教育の充実.....	26
基本目標Ⅱ 男女がともにいきいきと働ける環境づくり	29
1 就労環境の整備と多様な働き方ができる環境づくり	30
2 農業や自営業等における取り組みの促進.....	32
3 男女がともに担う子育てと介護への支援.....	33
基本目標Ⅲ 男女間のあらゆる暴力の根絶に向けた取り組み.....	36
1 暴力を許さない社会.....	37
2 セクシュアル・ハラスメント、DVの根絶.....	38

基本目標Ⅳ 男女共同参画の推進による豊かな地域社会づくり	40
1 政策・方針決定過程への女性の参画促進	41
2 地域社会における男女共同参画の推進	42
3 防災・災害復興における男女共同参画の推進	43
4 国際社会に対する理解	44
基本目標Ⅴ 男女がともに健やかに安心して暮らせる体制づくり	46
1 誰もが安心していきいきと暮らすための取り組み	47
2 生涯を通じた心身の健康支援	48
第5章 計画の推進体制	50
1 庁内推進体制の整備	50
2 住民、関係団体、事業者等との連携確立	50
3 国・県等関係機関と連携	50
4 計画の進行管理	51
資料編	52
資料1 計画の策定経過	52
資料2 第三次有田川町男女共同参画計画策定委員名簿	53
資料3 担当課別施策一覧表	54
資料4 男女共同参画に関する住民アンケート結果	58
資料5 男女共同参画に関する関係団体アンケート結果	76
資料6 男女共同参画社会基本法	80
資料7 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）	85
資料8 男女共同参画に関する国内外の動向	93
資料9 用語解説	99

（本文中の＊印がついている文言について、解説を掲載しています）

コンチェルトとは・・・

独奏楽器と管弦楽器が互いに競い合い、そしてひとつにとけあうようにつくられた曲です。

男女の関係もお互いに競い合い、協力し合い、そしてともにひとつになってこそ真の関係と言えるのです。

第1章 計画の策定にあたって

1 計画策定の趣旨・背景

男女が互いにその人権を尊重し責任を分かち合い、性別にかかわらず、個性と能力を十分に発揮することのできる「男女共同参画社会」の形成は、最重要課題に位置付けられています。

国では、1999年（平成11年）に「男女共同参画社会基本法」（以下「基本法」）が制定され、基本法に基づいて2000年（平成12年）に「男女共同参画基本計画」が策定。その後、5年ごとに基本計画が見直され、2015年（平成27年）に「第4次男女共同参画基本計画」（以下、「第4次基本計画」）が策定されています。

第4次基本計画においては、改めて

- あらゆる分野における女性の活躍
- 安全・安心な暮らしの実現
- 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備
- 推進体制の整備・強化

の、4つの視点が強調されています。

また、産業構造や雇用環境が変化している中、様々な状況に置かれた女性が、自らの希望を実現して輝くことにより、男性も女性も個性と能力を十分に発揮できる、多様性に富んだ豊かで活力ある社会を目指すこととしています。

国の成長戦略の重要テーマ「人材の活躍強化」の一つとして“女性が輝く日本！”を掲げ、就学前児童や小学生の保育の充実、「女性のチャレンジ応援計画」の取り組みの推進、企業における女性の活躍状況の「見える化」の推進などの様々な取り組みが進められています。

2017年（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*」が国会で成立しました。この法律の中には、国は女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定し、地方公共団体（都道府県・市町村）は、上記基本方針を勘案して、当該区域内における女性の職業生活における活躍についての推進計画を策定（努力義務）することが規定されています。

本町においては、2017年（平成27年）3月に「有田川町男女共同参画計画～コンチェルトⅡ～」(以下、「第2期計画」という。)を策定し、男女共同参画の取組を総合的に推進する体制を整えています。

現在の基本計画が、2019年度（令和元年度）をもって計画の終期を迎えることから、国の「第4次男女共同参画基本計画」や県計画、社会情勢の変化、本町の現状などを踏まえ、本計画を策定します。

2 計画の位置づけ

本計画は、町の男女共同参画社会の形成促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するための基本計画であり、国の「第4次男女共同参画基本計画」などの趣旨、目標・課題等を考慮に入れて策定し、「男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）」第14条第3項に規定されている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「市町村男女共同参画計画」です。

また、「第2次有田川町長期総合計画」をはじめとする町の関連計画との整合性を図るとともに、計画の内容は、住民各層と行政が行動計画として共有できるように留意しつつ、策定しました。

3 計画の期間

本計画の期間は、2020年度（令和2年度）から2024年度（令和6年度）までの5年間とし、単年ごとに計画の進捗状況の確認を行います。

また、計画期間内であっても、計画内容と実態に乖離が生じた場合は、計画の中間年において見直しを行います。

2020年度 令和2年度	2021年度 令和3年度	2022年度 令和4年度	2023年度 令和5年度	2024年度 令和6年度	2025年度 令和7年度	2026年度 令和8年度	2027年度 令和9年度	2028年度 令和10年度	2029年度 令和11年度
有田川町男女共同参画計画 コンチェルトⅢ									
				見直し 年度	有田川町男女共同参画計画 コンチェルトⅣ（予定）				

4 計画の策定方法

(1) 男女共同参画に関する住民及び関係団体アンケート調査の実施

本計画の策定にあたり、住民の男女共同参画や性別による役割分担、ワークライフバランス*（仕事と生活の調和）などについての状況や意見、町内に組織されている関係団体等の活動に関する現状や課題、今後の方向性、男女共同参画施策についての意見等を把握し、計画策定の基礎資料とするためにアンケート調査を実施しました。

＜実施時期＞ 2019年（令和元年）7月

＜対象者数＞ ①有田川町在住（町内に住民票がある人）の20歳以上の男女 1,000人

②有田川町内に組織されている関係団体

＜調査方法＞ 郵送配布－郵送回収

＜回答者数＞

	配 布 数	有効回答数	有効回答率
住民アンケート調査	1,000 人	414 人	41.4%
関係団体アンケート調査	12 団体	12 団体	100.0%

(2) 有田川町男女共同参画基本計画策定検討委員会の設置

この計画に住民等の意見を反映するとともに、町における男女共同参画関連施策について実情を踏まえて実施するため、学識経験者等で構成する「有田川町男女共同参画基本計画策定検討委員会」を設置し、計画の内容について審議しました。

(3) パブリックコメントの実施

計画素案の段階で幅広く住民の意見を募り、計画へ反映するため、パブリックコメントを実施しました。

＜実施期間＞ 2020年（令和2年）1月29日（水）～ 2月26日（水）

＜実施方法＞ ホームページ、有田川町役場金屋庁舎社会教育課での公表

第2章 有田川町を取り巻く現状と課題

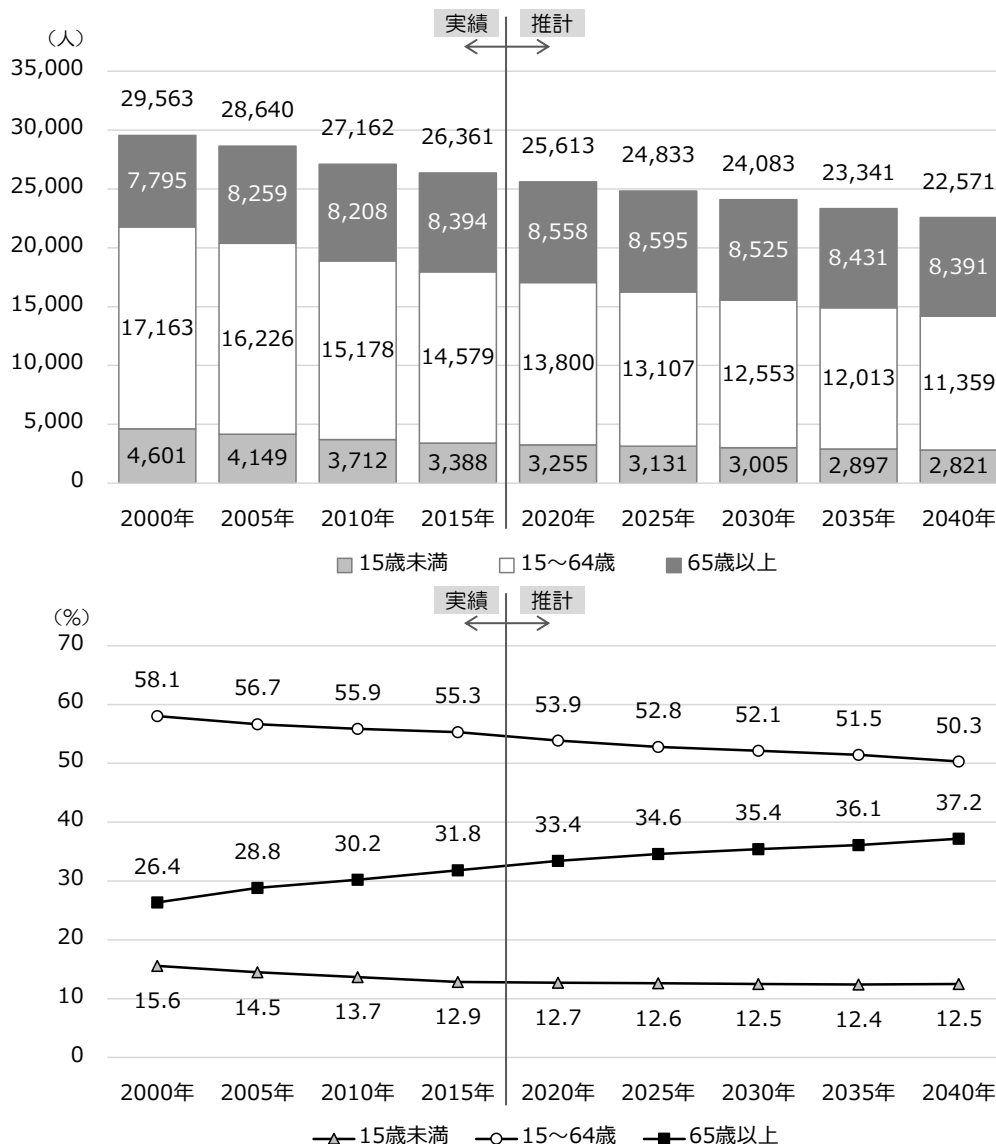
1 統計資料等からみる有田川町の現状

(1) 人口の状況

本町の総人口は、2000年（平成12年）以降減少傾向となっており、2015年（平成27年）には26,361人となっています。年齢3区分別にみると、15歳未満・15～64歳人口はともに減少傾向となっているのに対し、65歳以上の高齢者人口は増加傾向となっています。

また、将来人口推計をみると、2020年（令和2年）には高齢者人口割合が33.4%となり、約3人に1人が高齢者となっています。今後も65歳以上人口割合の上昇が見込まれており、少子高齢化の進行がうかがえます。

図：総人口及び年齢3区分人口の推移



【資料】実績値：国勢調査

推計値：国立社会保障・人口問題研究所『日本の地域別将来推計人口』（2018年（平成30年）推計）

(2) 子どもの状況

子どもの状況をみると、2019年（令和元年）には小学校9校、中学校4校となっており、それぞれ、1,345人の児童と664人の生徒が在籍しています。

地区別にみると、吉備地区での児童・生徒数が最も多く、2008年（平成20年）から比較すると、年々減少傾向となっています。

表：小・中学校児童・生徒数の推移

2019年 (令和元年)	小学校		中学校	
	学校数（校）	児童数（人）	学校数（校）	生徒数（人）
有田川町	9	1,345	4	664
吉備地区	3	1,018	1	481
金屋地区	4	256	2	149
清水地区	2	71	1	34

【資料】こども教育課（5月1日現在）

2014年 (平成26年)	小学校		中学校	
	学校数（校）	児童数（人）	学校数（校）	生徒数（人）
有田川町	13	1,355	5	774
吉備地区	3	960	1	503
金屋地区	5	315	2	206
清水地区	5	80	2	65

【資料】こども教育課（5月1日現在）

2008年 (平成20年)	小学校		中学校	
	学校数（校）	児童数（人）	学校数（校）	生徒数（人）
有田川町	16	1,735	6	865
吉備地区	3	1,070	1	496
金屋地区	7	493	2	266
清水地区	6	172	3	103

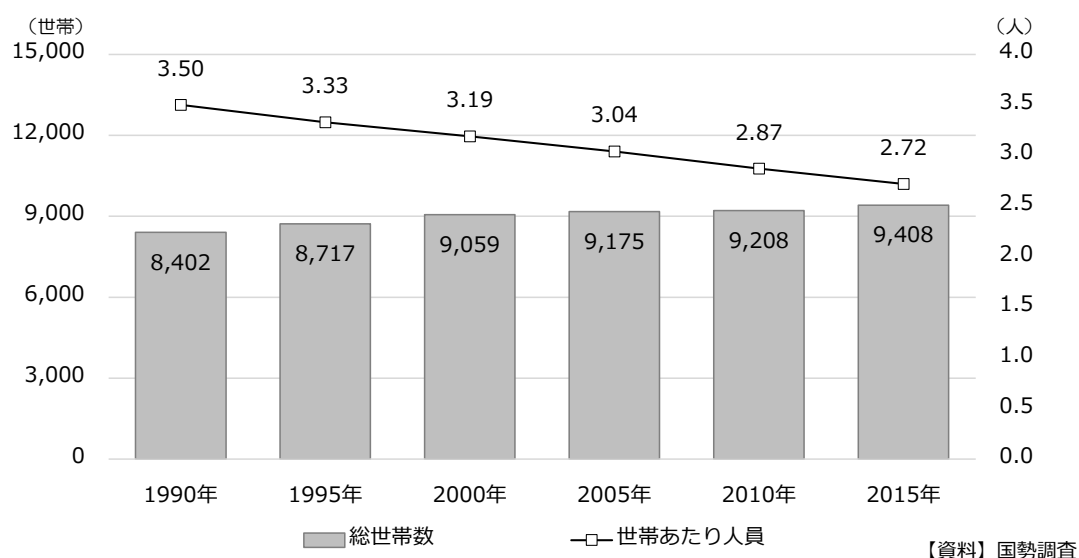
【資料】こども教育課（5月1日現在）

(3) 家族形態の状況

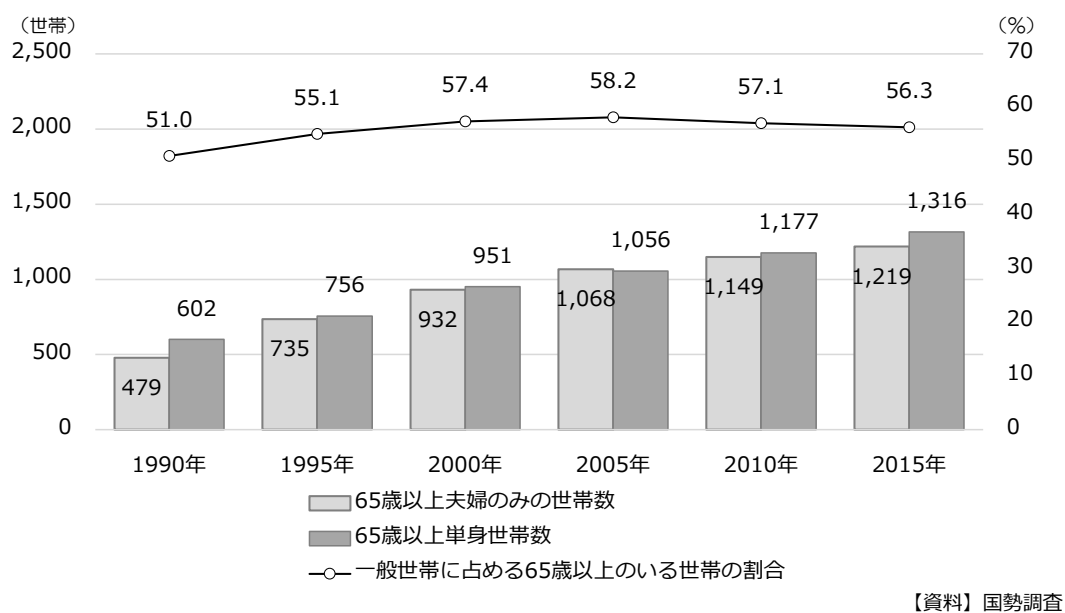
本町の世帯数はゆるやかな増加が続いており、2015年（平成27年）では9,408世帯となっています。一方で、1世帯あたりの人員数は減少しており、1990年（平成2年）の3.50人から2015年（平成27年）には2.72人となっており、核家族化の進行や単身世帯の増加がうかがえます。

また、65歳以上の高齢者のいる世帯の比率は、50%台の後半で推移しており、近年はやや減少傾向ですが、65歳以上夫婦のみの世帯数や、65歳以上単身世帯数は増加しており、高齢世帯においても核家族化の進行や単身世帯の増加がうかがえます。

図：世帯数及び世帯当たりの人員数の推移



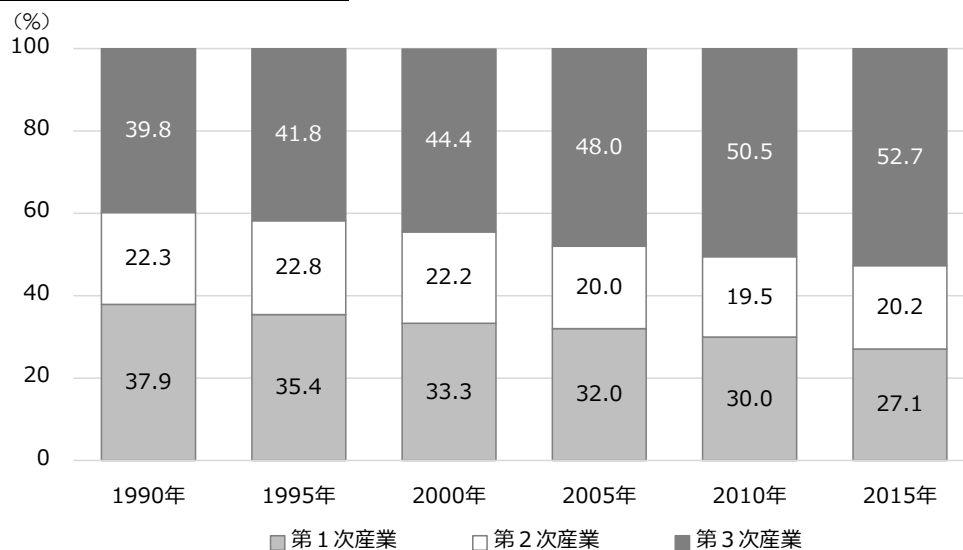
図：65歳以上の単身・夫婦のみ世帯数の推移



(4) 経済・就業の状況

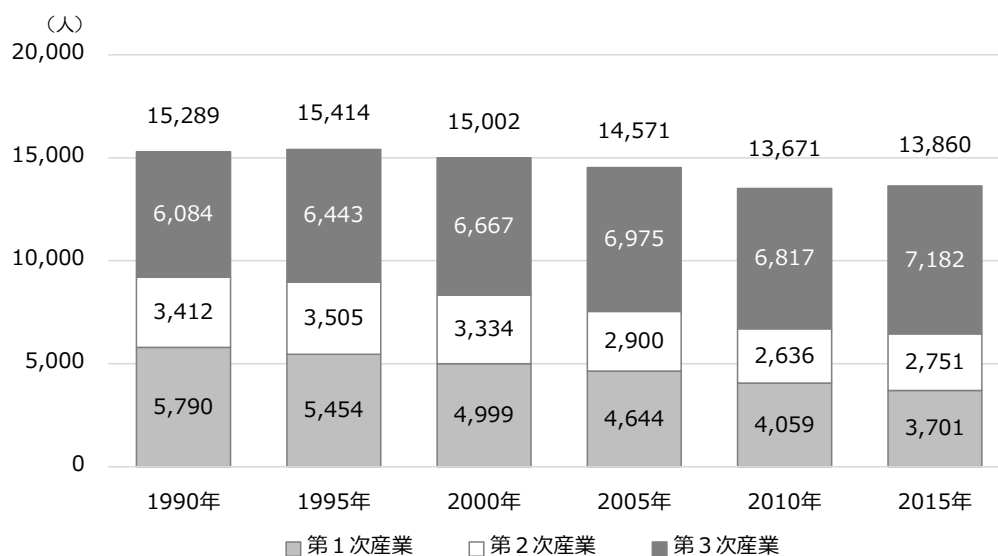
産業別就業人口比率をみると、1990年（平成2年）から2015年（平成27年）の間に、第1次産業が減少し、第3次産業が増加しています。また、就業者数は、1995年（平成7年）以降は減少傾向でしたが、2015年（平成27年）にはやや増加しています。

図：産業別就業人口比率の推移



【資料】国勢調査

図：産業別就業人口の推移

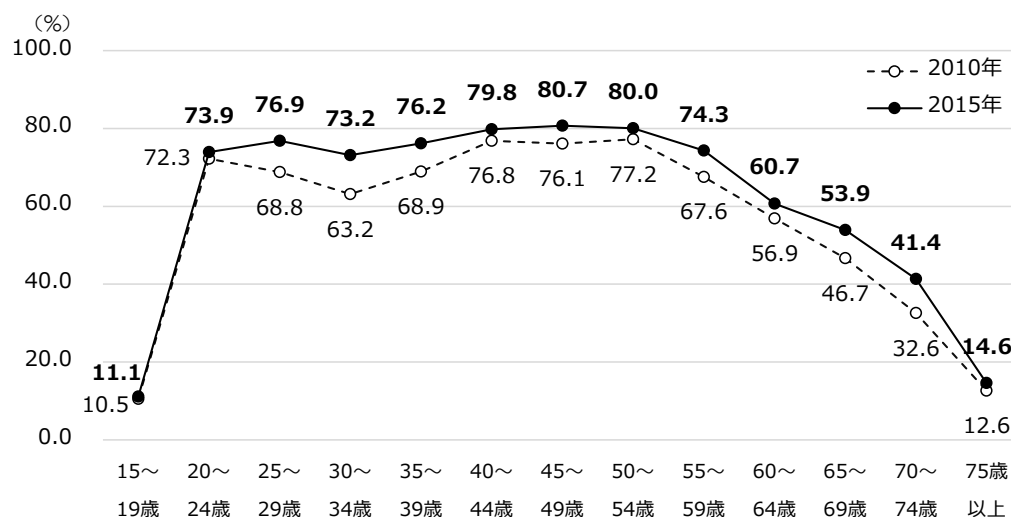


【資料】国勢調査

(5) 女性の社会進出の状況

女性の年齢階層別労働力率をみると、以前は出産・育児に関わる年齢層である30～34歳で離職が減少することによるM字型カーブとなっていたのに対し、2015年（平成27年）ではその割合が上昇しており、女性の就業が進んでいることが分かります。

図：女性の年齢階層別労働力率の推移

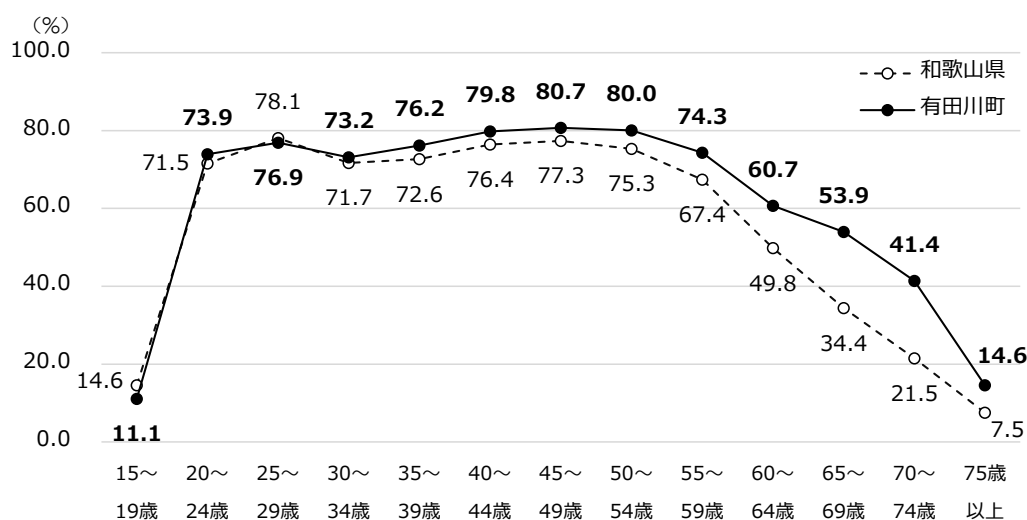


【資料】国勢調査

また、2015年（平成27年）の女性の労働力率を和歌山県の状況と比較すると、ほぼすべての年代で和歌山県に比べて就業率が高くなっており、本町の女性の就業の進行がうかがえます。

特に、65歳以上の労働力率の差が大きく、本町においては、高齢者の就業も進行していることがうかがえます。

図：県・町の女性の年齢階層別労働力率（2015年（平成27年））



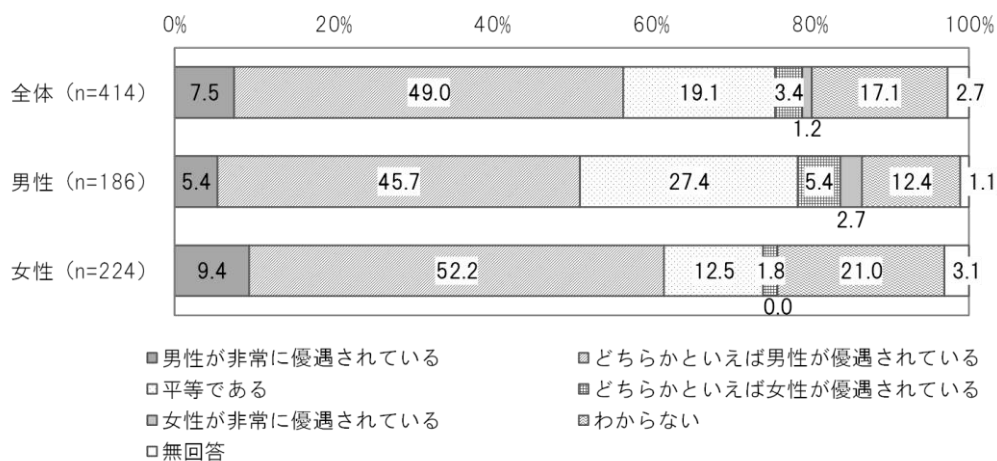
【資料】国勢調査（2015年（平成27年））

2 アンケート結果等からみる有田川町の現状

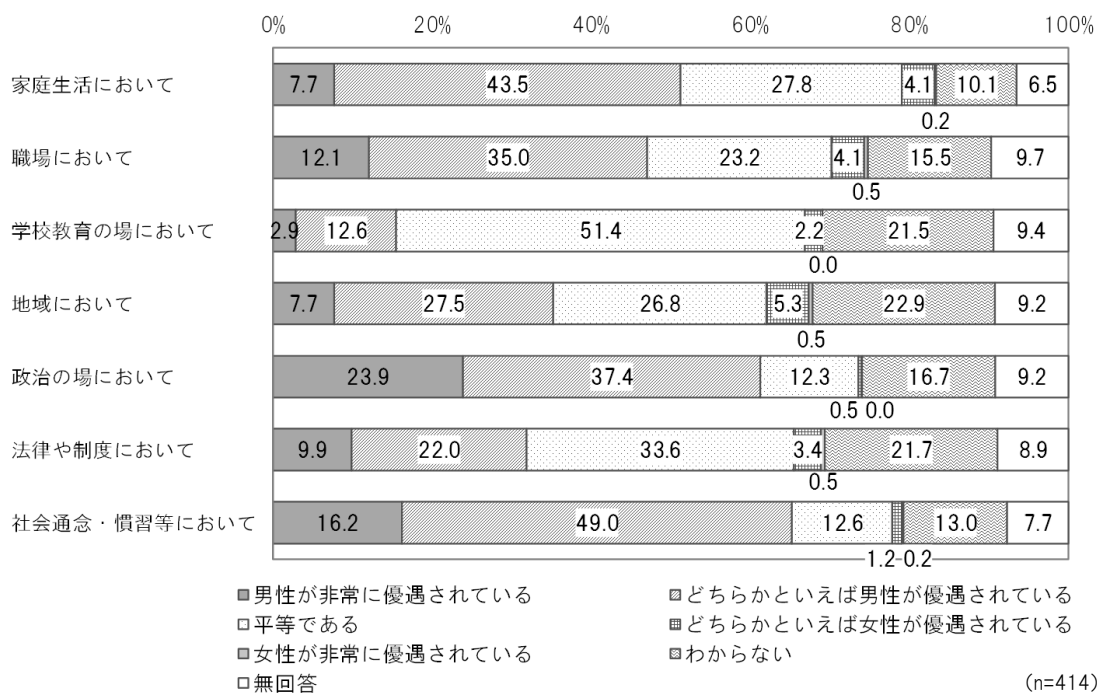
(1) 男女の平等感

社会全体での男女の平等感については、「どちらかといえば男性が優遇されている」が49.0%と半数近くを占め、「男性が非常に優遇されている」と合わせると、6割近くの人が男性優遇と感じており、「平等である」が約2割となっています。

性別にみると、「平等である」が男性では3割近くとなっているのに対し、女性では1割程度となっており、男性に比べて女性の方で男性優遇と感じている人が多い結果となっています。



さまざまな場面での男女の平等感については、「平等である」が“学校教育の場”において半数を超えて最も高く、次いで“法律や制度”、“家庭生活”、“地域”の順となっている一方で、“政治の場”及び“社会通念・慣習等”で『男性が優遇されている』（「男性が非常に優遇されている」＋「どちらかといえば男性が優遇されている」）が6割を超えて高くなっています。



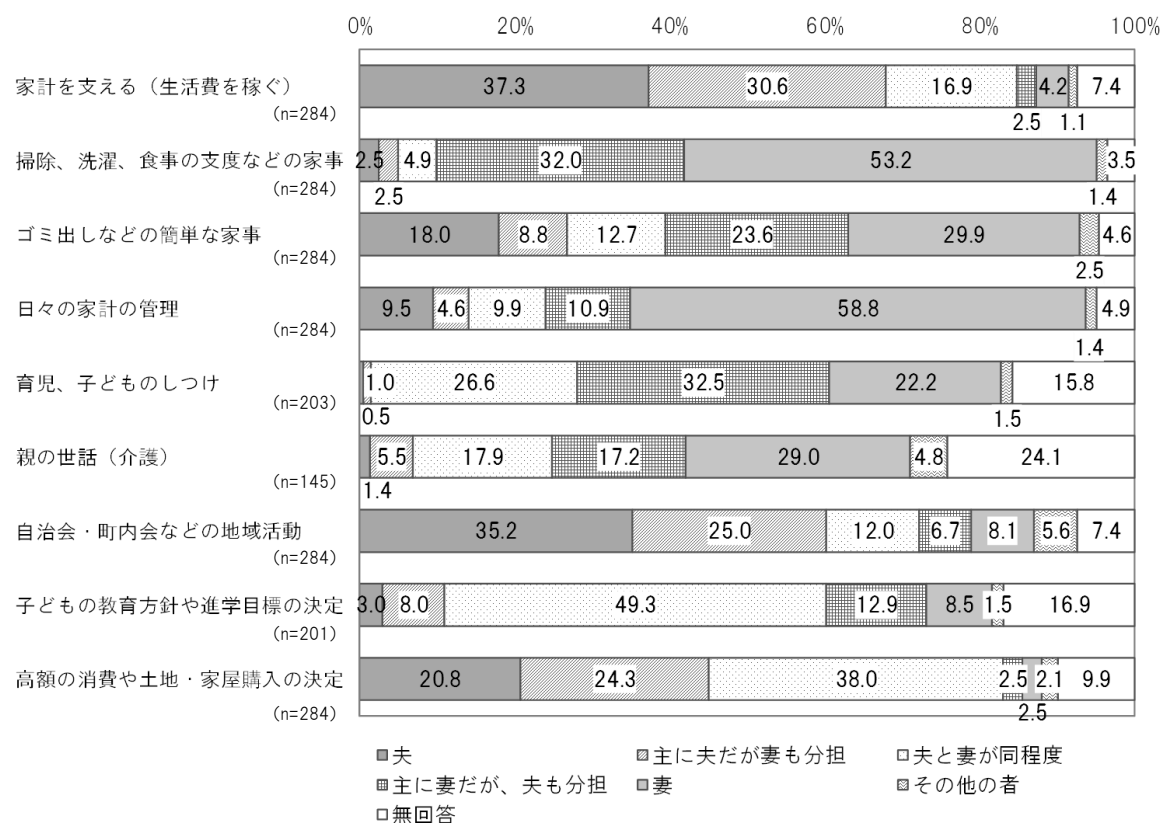
(n=414)

(2) 家庭内における役割分担

家庭内における役割分担では、“家計を支える（生活費を稼ぐ）”、“自治会・町内会などの地域活動”、では「夫」が最も高くなっている一方で、“掃除、洗濯、食事の支度などの家事”、“ゴミ出しなどの簡単な家事”、“日々の家計の管理”、“親の世話（介護）”では、「妻」の割合が最も高くなっています

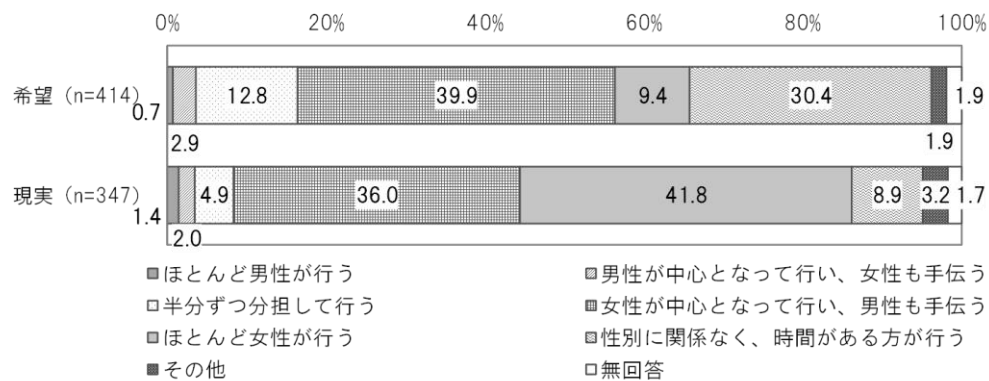
また、“育児、子どものしつけ”では「主に妻だが、夫も分担」、「子どもの教育方針や進学目標の決定」や“高額の消費や土地・家屋購入の決定”では「夫と妻が同程度」の割合が最も高くなっています。

家事や育児、介護では主に妻が担当しており、家計を支えることや地域活動、高額な購入の決定では主に夫が担当していることが多い傾向となっています。

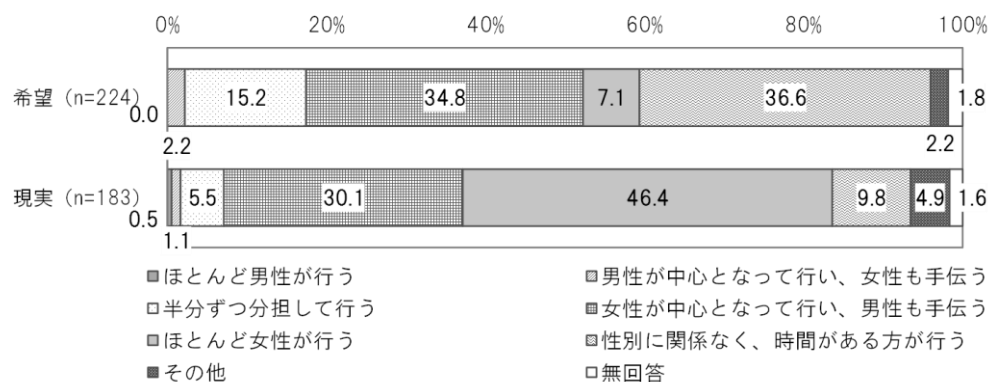


(3) 家事分担についての希望と現実

家事分担についての希望と現実では、希望では「女性が中心となって行い、男性も手伝う」が約4割と最も高くなっている一方で、現実では「ほとんど女性が行う」が4割を超えて最も高く、次いで「女性が中心となって行い、男性も手伝う」が36.0%と、8割近くの家庭で女性が中心に家事を行っている状況があります。



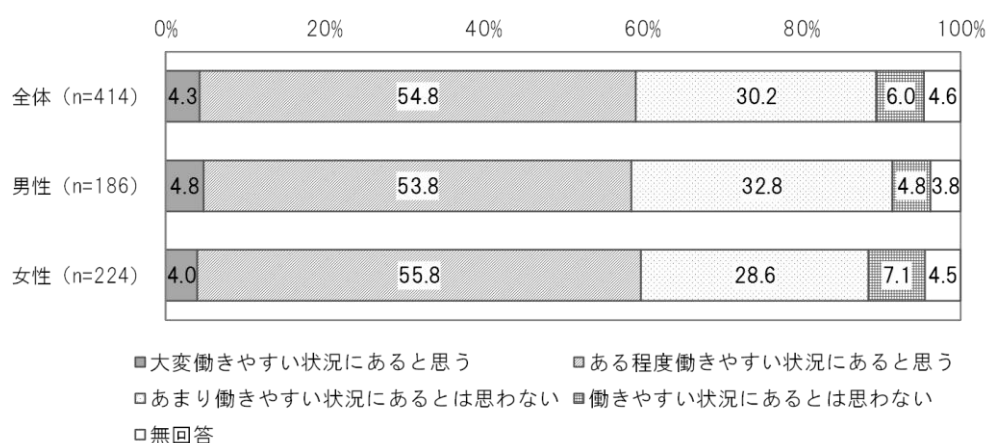
特に、女性の家事分担についての希望と現実をみると、希望では「女性が中心となって行い、男性も手伝う」または「性別に関係なく、時間がある方が行う」が高くなっている一方で、現実では「ほとんど女性が行う」が4割以上を占めて最も高く、次いで「女性が中心となって行い、男性も手伝う」となっており、女性が主に担っている家庭が多い結果となっています。



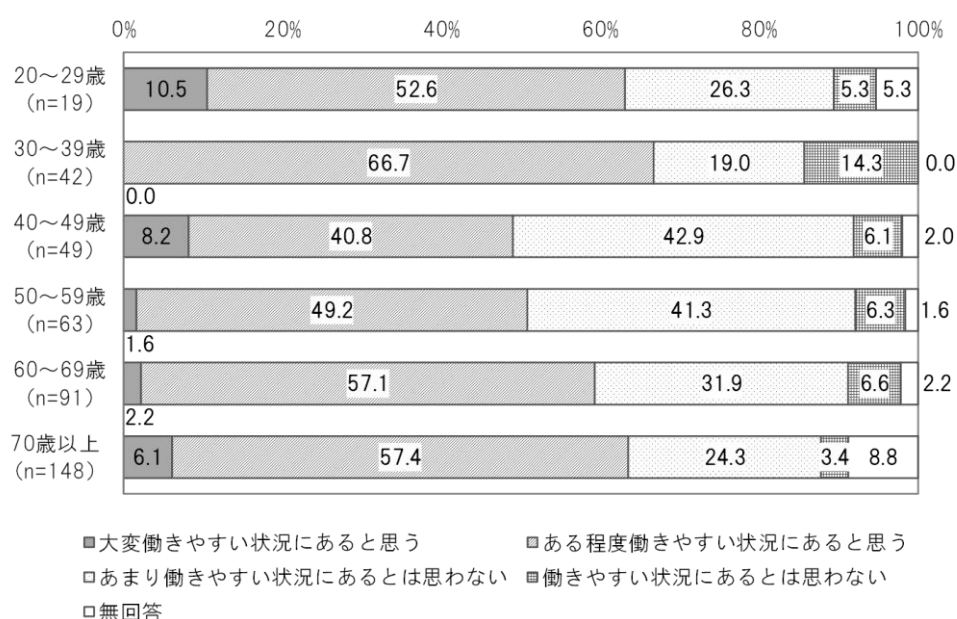
(4) 女性の働きやすさに対する評価

「ある程度働きやすい状況にあると思う」が半数を超えて最も高く、「大変働きやすい状況にあると思う」と合わせると、6割近くの人が女性の働きやすさを評価しています。

性別にみると、『働きやすい状況にあると思う』（「大変働きやすい状況にあると思う」+「ある程度働きやすい状況にあると思う」）が、女性に比べて男性でやや割合が少なくなっているものの、大きな差はみられない。



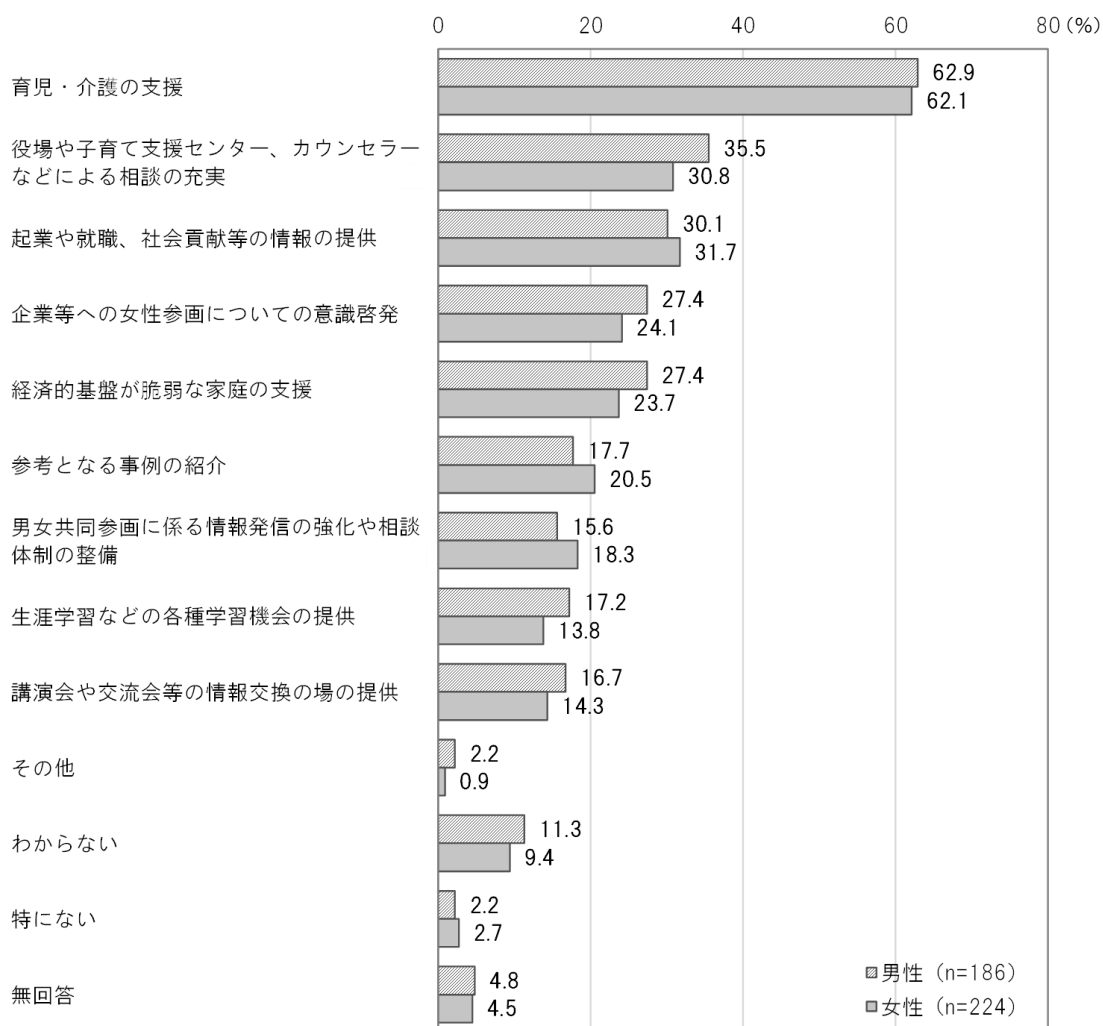
また、年代別にみると、40～59歳では『働きやすい状況にあるとは思わない』（「あまり働きやすい状況にあるとは思わない」+「働きやすい状況にあるとは思わない」）が半数近くを占め、その他の年代に比べてやや高くなっています。



(5) 女性が活躍するための支援として町政として必要だと思う取り組み

「育児・介護の支援」が6割を超えて最も高く、次いで「役場や子育て支援センター、カウンセラーなどによる相談の充実」、「起業や就職、社会貢献等の情報の提供」、「企業等への女性参画についての意識啓発」、「経済的基盤が脆弱な家庭の支援」の順となっています。

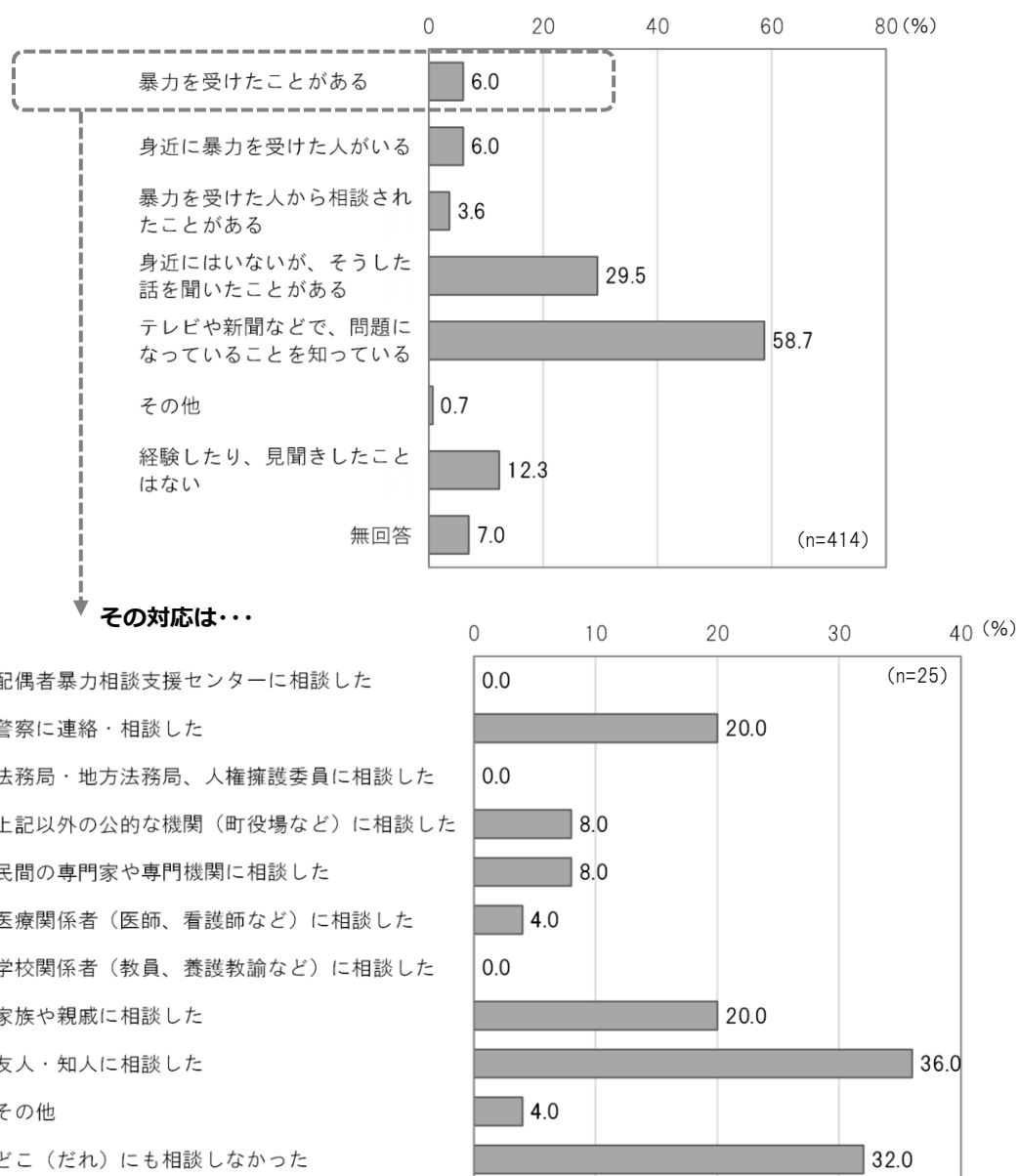
性別にみると、女性では「参考となる事例の紹介」や「男女共同参画に係る情報発信の強化や相談体制の整備」で男性に比べてやや高くなっており、男性では「役場や子育て支援センター、カウンセラーなどによる相談の充実」や「企業等への女性参画についての意識啓発」、経済的基盤が脆弱な家庭の支援」などで、女性に比べてやや高くなっています。



(6) 夫や妻・恋人など親しい間柄にある男女間の暴力（DV）の経験とその対応

「暴力を受けたことがある」や「身近に暴力を受けた人がある」がともに6.0%、「暴力を受けた人から相談されたことがある」が3.6%と、暴力が身近にある人が1割近くを占めています。

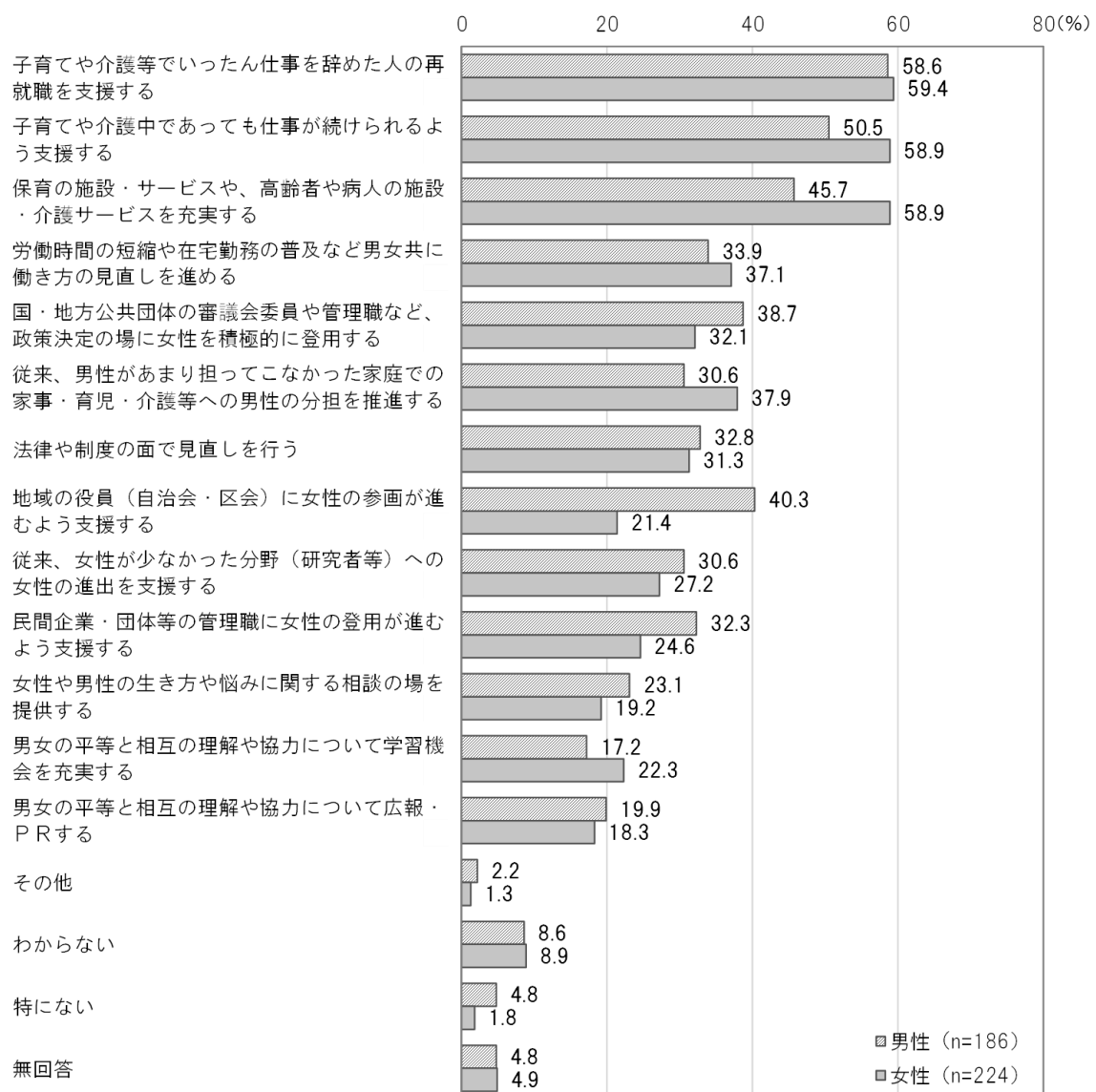
暴力を受けたことのある人では、「友人・知人に相談した」が最も高くなっている一方で、「どこ（だれ）にも相談しなかった」が次いで多くなっており、3割以上の人々が相談していない状況となっています。相談しなかった人の理由では「相談してもむだだと思ったから」が多くなっていました。



(7)「男女共同参画社会」の実現のために行政が力を入れるべきこと

男性では「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」や「地域の役員（自治会・区会）に女性の参画が進むよう支援する」、「民間企業・団体等の管理職に女性の登用が進むよう支援する」、女性では「子育てや介護中であっても仕事が続けられるよう支援する」や「保育の施設・サービスや、高齢者や病人の施設・介護サービスを充実する」、「従来、男性があまり担ってこなかった家庭での家事・育児・介護等への男性の分担を推進する」が男性に比べて高くなっています。

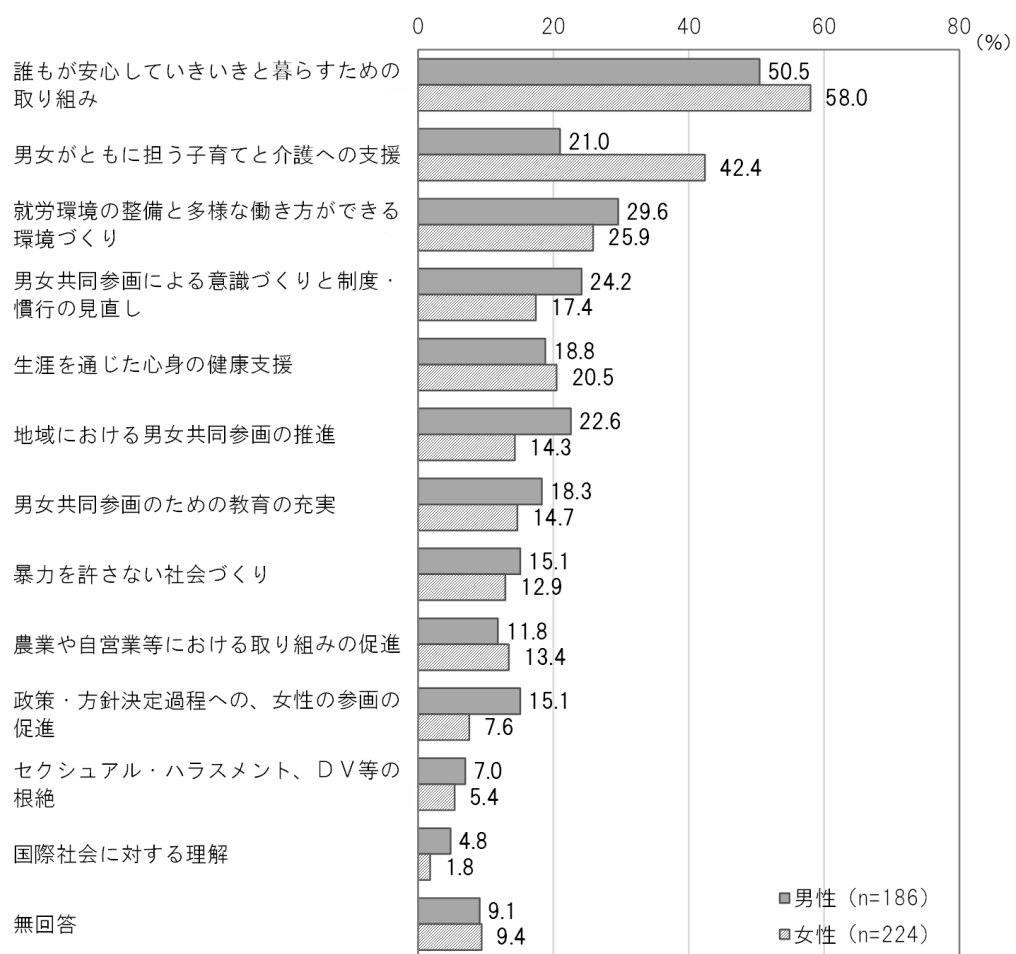
男性では女性の積極的な登用、女性では子育て・保育や介護の負担の軽減を望む人が多い結果となっています。



(8) 今後、重点を置いてほしい施策

「誰もが安心していきいきと暮らすための取り組み」が半数を超えて最も高く、その他の項目に比べて突出して高くなっています。

男性では「男女共同参画による意識づくりと制度・慣行の見直し」や「地域における男女共同参画の推進」、「政策・方針決定過程への、女性の参画の促進」が女性に比べてやや高くなっている一方で、女性では「誰もが安心していきいきと暮らすための取り組み」や「男女がともに担う子育てと介護への支援」が男性に比べて高く、特に「男女がともに担う子育てと介護への支援」では20ポイント以上高くなっています。



3 第2期計画の評価

第2期計画において掲げた目標値について、各種事業の達成状況を評価しました。

全26指標のうち、評価A（達成）が8項目となっているのに対し、評価D（数値悪化）が12項目と多くなっています。内容別にみると、講演会・講座の実施や女性の就労割合、セクシュアル・ハラスメント*の状況では達成や改善の状況がみられたものの、平等意識の改善や庁内及び審議会での男女共同参画の推進は基準値を下回る結果となった項目が多くみられたことから、今後も継続した事業の実施が必要です。

評価／A：達成、B：数値改善、C：変化なし、D：数値悪化、E：評価不能

指標	第 2 期計画		現状値 (2019年度)	評価
	基準値	目標値		
基本目標Ⅰ（男女共同参画をめざす意識づくり）				
社会通念やしきたり等で男女が平等であると答える人の割合 (住民アンケート調査より)	20.6%	30.0%	12.6%	D
学校教育の場で男女が平等であると答える人の割合 (住民アンケート調査より)	58.3%	70.0%	51.4%	D
女性が社会参画できるまちづくりが進んでいると感じている住民の割合 (総合計画住民意識調査より)	16.2%	30.0%	－	E
町広報紙への啓発記事の掲載回数	1 回	3 回	0回	D
男女共同参画に関する講演会・講座等の実施回数	1 回	2 回	5 回	A
男女共同参画を推進する団体数	3 団体	5 団体	8 団体	A
基本目標Ⅱ（男女共同参画の推進による豊かな地域社会づくり）				
地域活動の場で男女が平等であると答える人の割合（住民アンケート調査より）	39.1%	50.0%	26.8%	D
審議会等における女性委員の割合	27.0%	30.0%	18.0%	D
女性を含む審議会等の割合	75.9%	85.0%	44.0%	D
町職員の管理職における女性の割合	26.1%	30.0%	24.0%	D
町職員全員を対象とした男女共同参画研修の実施	0 回	1 回	0 回	C
「放課後子どもプラン」事業における実施箇所数	2 か所	3 か所	1 か所	D

指標		第 2 期計画		現状値 (2019年度)	評価
		基準値	目標値		
基本目標Ⅲ（男女がともにいきいきと働ける環境づくり）					
職場で男女が平等であると答える人の割合 (住民アンケート調査より)		17.2%	40.0%	23.2%	B
家庭生活の場で男女が平等であると答える人の割合 (住民アンケート調査より)		34.6%	50.0%	27.8%	D
30～34歳（子育て世代）における女性の労働力率 (国勢調査より)		65.9%	70.0%	73.2% (2015年度)	A
町男性職員の育児休業の取得割合 「妻の産前産後期間中 5 日の範囲内」		0.0%	10.0%	0.0%	C
「有田川町子どもサポーター」の登録人数		541人	1,000人	167人	D
家族経営協定を締結している農家数		71戸	80戸	68戸	D
男女共同参画推進事業所		3か所	5か所	6か所	A
学童保育事業		5か所	6か所	5か所	C
基本目標Ⅳ（男女がともに健やかに安心して暮らせる体制づくり）					
町の乳がん・子宮がん検診 の受診率	乳がん	20.2%	25.0%	64.9%* ¹	A
	子宮がん	31.2%	36.0%	45.9%* ¹	A
基本目標Ⅴ（男女間のあらゆる暴力の根絶に向けた取り組み）					
DVについて「被害の経験がある」と答える人の割合 (住民アンケート調査より)		5.5%	減少	6.0%	D
セクシュアル・ハラスメントについて「被害の経験がある」と答える人の割合 (住民アンケート調査より)		5.0%	減少	4.6%	A
DV経験者の相談 状況 (住民アンケート調査より)	相談しなかった	45.8%	減少	32.0%	A
	相談するところが わからなかった	16.7%	減少	—	E

*1：2017年度（平成29年度）における有田川町推計対象者数における受診率。

4 男女共同参画推進の意義と課題

○男女平等・男女共同参画への意識づくり

「男女共同参画の推進」について認識・理解を深め、これまでの男女の固定的な役割分担意識やジェンダー意識を変えていくために、各種実態把握や情報提供、啓発活動を行っていく必要があります。

すべての人が男女共同参画を自分の問題としてとらえられるよう、男性への積極的なアプローチや、子どもの頃からの男女共同参画の理解促進を図るなど、地域や職場等での自発的学習活動への支援を行い、男女共同参画社会づくりに向けた意識改革が必要です。

○両性の尊重とあらゆる暴力の根絶

「LGBT*」や「LGBTQ+*」などの性の多様性を含め、住民一人ひとりが性に関する正しい知識と認識を持ち、互いを尊重しながら一人ひとりが自立し支え合う社会づくりを進めるとともに、あらゆる人権侵害、暴力の根絶に向けた取組が必要です。

○男女の異なる慣行や待遇の見直し・改善

職場や家庭、地域、学校などあらゆるステージにおいて、ジェンダーの観点から、固定的な役割分担や一方に不利な慣行や差別的な待遇などを見直し、改善に取り組んでいくことが必要です。

○様々な困難な状況に置かれている人々への対応

単身世帯やひとり親世帯の増加、雇用・就業構造の変化、経済社会のグローバル化などの中で貧困に陥る層が増加しています。

さまざまな生活上の困難の世代間連鎖を断ち切るためにも、家族や地域の持つ相互扶助機能の低下に対応したセーフティネットの再構築や、個人の様々な生き方に沿った切れ目ないサービスの提供を推進していくことが必要です。

第3章 基本的な考え方

1 基本理念

第2期計画では、男女が、互いにその人権を尊重しつつ喜びも責任も分かち合い、性別にかかわらず、それぞれの個性と能力を十分に発揮し、あらゆる分野に対等に参画できる男女共同参画社会の実現を目的として、各種施策等を推進してきました。

本計画においても、第2期計画の基本理念を踏襲し、すべての住民が、個性と能力を十分に発揮できる、多様性に富んだ豊かで活力ある社会の実現を目指します。

人と自然が織りなし みんなが共にいきいき輝くまち 有田川

2 基本目標

上記基本理念の実現に向けて、下記5つの基本目標を立てて施策を推進します。

基本目標Ⅰ 男女共同参画をめざす意識づくり

基本目標Ⅱ 男女がともにいきいきと働ける環境づくり

基本目標Ⅲ 男女間のあらゆる暴力の根絶に向けた取り組み

基本目標Ⅳ 男女共同参画の推進による豊かな地域社会づくり

基本目標Ⅴ 男女がともに健やかに安心して暮らせる体制づくり

3 計画がめざす男女共同参画社会

家庭では・・・

家族がお互いに尊重し合い、ふれあいのある心豊かな家庭を築いています。

一人ひとりが家事、育児、介護などの家族としての責任を分かち合いながら、家庭と仕事や地域活動との調和のとれた生活を送っています。



職場では・・・

雇用機会や待遇などで男女格差が解消され、男女ともに個性や能力を十分に発揮しています。

男女ともに育児休業や介護休業を積極的に利用し、ゆとりと充実感を持って仕事と家庭や地域活動を両立しています。



学校では・・・

一人ひとりが個性や能力を伸ばす教育が行われ、性別にとらわれない適性に応じた主体的な進路選択がなされています。

自分らしさを大切にし、お互いの個性と人権を尊重する子どもが育っています。



地域では・・・

性別分担意識に基づく慣習やしきたりが見直され、地域での子育てやまちづくりなどの活動に、男女がともにいきいきと参画しています。

地域における方針の立案や決定過程に男女がともに参画し、多様な考え方を活かした地域活動が行われています。



4 計画の体系

基本目標	重点目標	施策の方向性
I 男女共同参画を めざす意識づくり	1 男女共同参画による意識づくりと制度・慣行の見直し	(1) 広報、啓発活動の推進 (2) 固定的な役割分担意識の解消 (3) 職員への男女共同参画意識の浸透
	2 男女共同参画推進のための教育の充実	(1) 教育、学習機会の充実 (2) 学校等における男女共同参画の推進 (3) 家庭教育における男女共同参画を進める啓発活動
II 男女がともに いきいきと働ける 環境づくり	1 就労環境の整備と多様な働き方ができる環境づくり	(1) 男女雇用機会均等と待遇の確保 (2) 就労・能力開発の支援 (3) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現に向けた雇用環境の整備
	2 農業や自営業等における取り組みの促進	(1) 農業や自営業等への男女共同参画の推進 (2) 家族従事者等も活躍できる環境の整備
	3 男女がともに担う子育てと介護への支援	(1) 保育サービス等による子育て支援の充実 (2) 地域における子育て支援の充実 (3) 介護を担う人への支援の充実
III 男女間のあらゆる 暴力の根絶に向けた 取り組み	1 暴力を許さない社会	(1) 暴力を許さない社会づくりのための啓発 (2) 暴力に関する法令等の周知
	2 セクシュアル・ハラスメント、DVの根絶	(1) 相談・支援体制の充実 (2) 関係機関との連携の充実 (3) 被害者等への支援体制の充実
IV 男女共同参画の 推進による豊かな 地域社会づくり	1 政策・方針決定過程への女性の参画促進	(1) 行政における政策・方針決定過程への女性の参画促進 (2) 企業・団体等における方針決定過程への女性の参画の促進
	2 地域社会における男女共同参画の推進	(1) 地域コミュニティ活動による男女共同参画の推進
	3 防災・災害復興における男女共同参画の推進	(1) 防災・災害復興における男女共同参画の推進
	4 国際社会に対する理解	(1) 国際的視点にたった男女共同参画施策の推進
V 男女がともに 健やかに安心して 暮らせる体制づくり	1 誰もが安心していきいきと暮らすための取り組み	(1) 高齢者や障がいのある人が安心して暮らせる基盤づくり
	2 生涯を通じた心身の健康支援	(1) あらゆる世代・ライフスタイル*に応じた健康づくり支援 (2) 母子保健の充実 (3) 健康をおびやかす問題への対応

第4章 施策の方向

基本目標Ⅰ 男女共同参画をめざす意識づくり

現状と課題

アンケート調査結果をみると、本町では「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方には反対の人が多いものの、賛成である方は3割を超えています。性別にみると、女性に比べて男性で高い割合となっており、性別による意識の違いがみられます。また、男女の平等感では、学校教育の場では平等と感じている人が男性・女性ともに多いのに対し、社会通念・慣習等においては「男性が優遇されている」と感じている人が多く、特に女性ではその意識が高い結果となっています。

すべての住民が個人として尊重され、あらゆる分野に主体的に参画していくためには、こうした考え方を改め、ともに自立し、ともに社会の対等な構成員であるという認識を浸透させ、自主的な活動を促していく必要があります。

また、男女共同参画社会の実現のためにできることとしては、アンケート調査結果において「互いに対等な存在として尊重する意識を持つ」や「性別に関する偏見や先入観を持たないように心掛ける」などの回答が多くなっています。

近年では「LGBT」や「LGBTQ+」といった言葉が見かけられることが増えており、男性か女性かの二者択一で性別を規定するのではなく、性の多様性が認められる社会を作っていく必要があります。社会全体の意識を改革するための第一歩として、まずは一人ひとりの意識づくり（意識の改革）に取り組む必要があります。

さらに、学校教育の場においても、「性別にとらわれず多様な選択を可能にする進路指導の充実」や「授業、学校行事など男女に偏りのない学校運営の充実」などを望む人が多い結果となっています。あらゆる場を通じて男女平等の視点に立った指導を充実させるとともに、一人ひとりの児童・生徒が個性や能力を発揮できるよう、自立した人間として考え、判断し、行動できる場や機会が公平に与えられる必要があります。

施策の方向性

男女共同参画社会の実現に向けた取り組みの第一歩として、地域社会における社会通念や慣習、住民意識の改革に向けて、下記の取り組みを進めていきます。

施策の方向性1 男女共同参画による意識づくりと制度・慣行の見直し

施策の方向性2 男女共同参画推進のための教育の充実

1 男女共同参画による意識づくりと制度・慣行の見直し

(1) 広報、啓発活動の推進

男女共同参画の理念や内容、推進するための取り組み等について、町のホームページや広報紙、講演会、研修会等のあらゆる機会を通じて、分かりやすい広報や啓発、情報提供を行います。

具体的施策	内容	担当課
男女共同参画に関する講演会・講座等の開催	○男女共同参画に関する講演会や講座を開催します。 ○その他の講演会においても、内容で男女共同参画にふれるなど、あらゆる機会を通じて男女共同参画や人権に関する啓発を行います。 ○県などが主催する男女共同参画に関する事業・研修等に参加を呼びかけます。	社会教育課
男女共同参画に関する調査・研究、情報の収集・提供	○男女共同参画に関する資料、情報を収集し、研究するとともに住民への情報提供に努めます。 ○関連図書の充実と啓発スペースを設置します。	社会教育課

(2) 固定的な役割分担意識の解消

「男は仕事、女は家庭」といった固定的な性別役割分担意識を見直すため、各種講演会、講座の開催等を推進します。

具体的施策	内容	担当課
性別による固定的な役割分担意識の見直しのための啓発	○広報紙や啓発冊子等を通じて社会通念・慣行・しきたり等男女共同参画について正しい理解を深めるための広報・啓発に努めます。	社会教育課
男性の役割分担意識の見直しのための啓発	○公民館等で定期的に男性も参加できる各種教室を開催するなど、男性の役割分担意識の見直しを図ります。	社会教育課

(3) 職員への男女共同参画意識の浸透

町の各種刊行物については、男女平等の観点からその表現や内容を検討し、男女共同参画を推進する意義が明確に伝わるようにするとともに、男女共同参画の実現及び計画の推進について、職員の意識の高揚に努めます。

具体的施策	内容	担当課
男女共同参画の視点に立った職場づくり	○性別に関係なく、LGBTQ などの性の多様性などを含め、一人ひとりがともに個々の能力を生かすことができ、働きやすい職場づくりに努めます。 ○性別によって役割を固定するのではなく、個々に見合った役割を持った、やりがいのある職場環境づくりに努めます。	全課
職員研修等の実施	○男女共同参画の理解を深めるため、職員への啓発・研修などを実施します。 ○各所属長に対して職員の研修参加に配慮する旨の通知文を送るなど、研修に参加しやすい環境づくりに努めます。	総務課

2 男女共同参画推進のための教育の充実

(1) 教育、学習機会の充実

学習活動のための施設開放を促進するなど、多様なニーズに対応した講座等の内容や機会を充実させ、住民の学習活動への参加意欲の高揚を図ります。

具体的施策	内容	担当課
学習機会の充実	○さまざまな世代に人権に関心をもってもらえるよう、人権講演会・人権映画会等を実施します。 ○会の終了後には、参加者へのアンケートを実施し、参加者からの意見について協議を行うなど、内容の充実を図ります。 ○開催場所における乳幼児一時預かりや手話通訳の実施など、あらゆる人が参加できるよう努めます。	社会教育課
推進グループの育成・活動支援	○男女共同参画の取り組みが進むよう、学習機会や情報の提供を通じて各種団体・グループの活動を支援します。 ○男女共同参画推進に関する活動を行うグループや団体の交流を促し、情報や活動のネットワーク化を促進します。	社会教育課
人権意識の高揚	○町広報紙への人権だよりの掲載、街頭啓発や企業訪問、学校訪問の実施などを通じて、性別や子ども・高齢者・障がいのある人・外国人等に関する幅広い人権尊重意識の啓発に努めます。	社会教育課

(2) 学校等における男女共同参画の推進

一人ひとりの個性や能力を発揮できるよう教職員に対する研修を行うなど、男女平等意識に基づいた適切な指導の充実を図ります。

具体的施策	内容	担当課
男女共同参画の視点に立った保育・教育の推進	○固定的な性別役割分担意識の見直しと、一人ひとりの個性と能力が発揮でき、多様な生き方ができるような意識づけをめざした保育・教育の充実を図ります。 ○児童・生徒の一人ひとりが主体的に多様な選択ができるよう、児童生徒の体験活動を推進するにあたり、男女平等の意識や職業に対する正しい知識と理解を推進します。 ○道徳や特別活動を中心とした男女平等の意識を高める指導を充実します。 ○共生の視点を踏まえ、男女混合名簿の作成や体育科における男女共習を実施します。	こども教育課
教育関係者、保護者への研修の推進	○男女共同参画意識を高めるため、教職員や教育関係者に対する啓発・研修の機会を充実します。 ○家庭における男女共同参画を推進するため、PTA 研修会などを通じた保護者に対する男女共同参画についての学習機会の提供に努めます。 ○保護者会などの役員における男女共同参画を進めます。	社会教育課 こども教育課

(3) 家庭教育における男女共同参画を進める啓発活動

男女が対等なパートナーシップの確立を図り、家事や育児、家庭教育等をともに担う家庭づくりを推進します。

具体的施策	内容	担当課
家庭教育のための学習機会の提供	○親が家庭教育に関する学習の機会を持ち、家庭の教育力を向上させるため、家庭教育を推進します。 ○相手を思いやる心や豊かな人間性を育む心などを育成する機会を提供します。	社会教育課

□ ■ 一人ひとりの取り組み ～家庭・地域・職場で～ ■ □

- 男女共同参画に関する情報を積極的に収集しましょう。
- 研修会や講演会、講座に参加するなど、社会にある男女共同参画の問題に関心を持ちましょう。
- 情報を発信するときは、その表現が性別による固定的役割分担意識を助長させることがないよう心がけましょう。
- 学校で学んだ男女共同参画や人権に関することを家庭で話しあいましょう。

□ ■ めざす目標（計画の指標） ■ □

指標	現状値 (2019年度)	目標値 (2024年度)
社会全体で男女が平等であると答える人の割合 (住民アンケート調査より)	19.1%	30%
男女共同参画に関する講演会・講座等の実施回数	5回	7回
男女共同参画を推進する団体数	8団体	10団体
学校教育の場で男女が平等であると答える人の割合 (住民アンケート調査より)	51.4%	60%
町広報紙への啓発記事の掲載回数	0回	1回

基本目標Ⅱ 男女がともにいきいきと働ける環境づくり

現状と課題

2007年（平成19年）には少子化対策の一つとして、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定され、男女が協力しあって、仕事と家庭生活、その他の活動のバランスを図ることが求められています。

また、2016年（平成28年）4月には、女性の雇用を推進することを義務づけた「女性活躍推進法」が実施され、ますます女性の社会進出が進んでいます。本町においても、女性の就労率は近年増加しており、また、県平均と比べても高い就労率となっています。

しかしながら、アンケート調査結果をみると、家庭内における役割分担では、“生活費を稼ぐ”や“地域活動（自治会・町内会など）”は「夫」、家事（掃除、洗濯、食事の支度、ゴミ出しなど）や家計の管理、“育児”、“介護”などは「妻」と、日常の家事や育児・介護は女性が担っている場合が多い結果となっています。また、その役割分担に対する満足度では、満足していない人の割合が男性に比べて女性で高くなっており、家庭での役割分担の改革に対する支援が望まれています。

女性が活躍するための支援として必要だと思う取り組みでは、「育児・介護の支援」や「役場や子育て支援センターなどによる相談の充実」、「起業や就職、社会貢献等の情報の提供」などの回答が多くなっており、家庭・社会・職場における「子育て・介護」への支援が望まれていることが分かります。

男女が固定的性別役割分担意識*にとらわれることなく、ともに社会に参画するためには、ワーク・ライフ・バランスを実現させることが極めて重要です。

また、近年の離婚件数の増加に伴いひとり親家庭が増加しています。子育てや家事に追われてフルタイムで仕事ができない状況などもあり、給与面や待遇面が充実せず、ひとり親、特に母子世帯の貧困率が高いと言われています。経済的に困窮するひとり親家庭を支援する制度についての周知とともに、ひとり親家庭を貧困の連鎖から救うための育児や介護への支援が必要とされています。

施策の方向性

男女がともに、仕事だけの生活にならないよう、自分らしい生き方を選択でき、仕事と子育て、介護、地域活動などを両立できる社会の実現に向けての意識啓発に向けて、下記の取り組みを進めていきます。

施策の方向性 1 就労環境の整備と多様な働き方ができる環境づくり

施策の方向性 2 農業や自営業等における取り組みの促進

施策の方向性 3 男女がともに担う子育てと介護への支援

1 就労環境の整備と多様な働き方ができる環境づくり

(1) 男女雇用機会均等と待遇の確保

労働基準法や男女雇用機会均等法*などの関係法制度の周知を図り、すべての就労者が働きやすく、公正に処遇される職場環境づくりを推進します。

また、事業者や男女労働者に対し、雇用環境の整備などについて啓発や情報提供を行います。

具体的施策	内容	担当課
男女雇用機会均等法等の周知	○「労働基準法」や「男女雇用機会均等法」などについて周知と啓発を図ります。	商工観光課
労働相談、就労相談など各種相談窓口の情報提供	○労働相談に対し、相談窓口の情報提供に努めるとともに職業安定所等関係機関との連携を密にします。	商工観光課

(2) 就労・能力開発の支援

結婚や出産、育児、介護などの事情によりいったん仕事を辞めた女性の再就職や起業、能力向上について、関係機関と連携した情報提供を行います。

具体的施策	内容	担当課
女性の就労や再就職を支援するための情報提供	○女性の就労や再就職を支援するため、関係機関と連携して情報提供を行います。	商工観光課
パートタイム労働者等に対する雇用の安定と保障のための情報提供	○パートタイム労働者、契約社員及び派遣労働者等の適切な処遇・労働条件の改善に向けて法制度の情報提供に努めます。	商工観光課

(3) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現に向けた雇用環境の整備

仕事と家庭の両立の必要性について、企業などへの理解促進に努めます。また、仕事を持つ男女への意識啓発を推進します。

多様な働き方を支援する制度の定着を働きかけます。

具体的施策	内容	担当課
企業等との協働による啓発活動の推進	○企業等における男女共同参画に関する研修などの実施を支援するなど、企業等に対して啓発活動を行います。 ○男女共同参画の推進に貢献する企業等が増加するよう、企業イメージの向上につながるような表彰などの実施に向け、検討を行います。	商工観光課
就業条件と環境整備の働きかけ	○働く男女が安心して、育児・介護を行うことができるように、関係機関と連携して、育児・介護休業制度の普及啓発に努めます。 ○多様な労働形態について理解を深められるよう、企業等に対して啓発活動を行います。	商工観光課

2 農業や自営業等における取り組みの促進

(1) 農業や自営業等への男女共同参画の推進

農業や自営業等で性別にかかわらず能力を発揮できるよう、労働条件の改善を呼びかけ、産業の活性化、男女の対等なパートナーシップの確立をめざします。

具体的施策	内容	担当課
農業や自営業等における労働条件改善のための啓発	○商工会や JA（農業協同組合）等との連携により、商工自営業や農業に従事する人の労働条件の改善に向けた啓発を推進します。	商工観光課
農林水産業に関わる研修参加、情報提供	○「有田川町生活研究グループ」や農業士会、4 Hクラブなど農業関係団体での、各種研修会や、他の団体の事業への参加を促します。 ○取り組みや活動について情報発信を行いながら、会員に限定した研修会を可能な範囲でオープン参加可能にするなど、グループの活動に興味を持ってもらい、会員の増加をめざします。	産業課

(2) 家族従事者等も活躍できる環境の整備

男女がともに快適に働けるよう、休日や給与等、就労環境の改善に向けての情報提供や経営能力、技術向上のための学習の機会の提供等を行います。

具体的施策	内容	担当課
経営能力や技術向上のための情報や学習機会の提供	○農業や自営業等の担い手として能力を発揮できるよう、県や JA（農業協同組合）等と連携し、情報提供や学習機会の提供に努めます。 ○農業後継者対策として、新規就農や親元就農への支援、法人化・集落営農組織への支援制度構築を図ります。	産業課
家族経営協定の普及・啓発	○休日や給与、役割分担を明確にする家族経営協定の締結の普及・啓発に向けて情報提供等を行います。 ○新規就農や親元就農、法人化・集落営農組織への支援を進めていく中で、そのきっかけとして家族経営協定の普及・啓発を図ります。	産業課

3 男女がともに担う子育てと介護への支援

(1) 保育サービス等による子育て支援の充実

子育て世代のニーズを把握し、必要とする人に必要とするサービスが受けられるようサービスの充実を図ります。

具体的施策	内容	担当課
多様な保育サービスの充実	○乳児保育、一時保育、延長保育、病児保育など、保護者の就労形態や地域の子育てニーズに応じた多様な保育サービスの充実を図ります。 ○関連機関と連携し、情報の提供に努めます。	こども教育課
学童保育の充実	○多様な家族形態、就労形態等により放課後、子どもだけになってしまう家庭への支援のため、学童保育の充実に努めます。 ○指導員は研修会等に積極的に参加し、資質向上を図ります。	こども教育課
ひとり親家庭への支援	○ひとり親家庭に対し、母子自立支援員などによる相談を実施することで不安の軽減を図り、自立に必要な情報提供・支援を行います。 ○子どもの年齢等により支援内容が異なるため、ひとり親家庭に対するさまざまな制度を周知できるよう、窓口でも説明を行うなど、積極的に対応していくとともに、相談しやすい窓口対応を心がけます。	やすらぎ福祉課 健康推進課 こども教育課

(2) 地域における子育て支援の充実

核家族化やライフスタイルの多様化により、子育て家庭を取り巻く環境は変化していることから、すべての人が安心して子育てができる環境づくりを推進します。

具体的施策	内容	担当課
子育てバリアフリーの推進	○子育てを支援する生活環境の整備を推進し、地域として子どもを育てる環境・体制づくりを行います。	健康推進課 こども教育課
子育て・親育てへの支援	○身近な地域で安心して子育てができるよう、育児相談や子育て講座を開催します。 ○自主的に子育てサークル等が企画運営しやすいよう支援に努めます。 ○広報活動に努め、開催時期や内容検討を行いたい。	健康推進課 社会教育課 こども教育課

具体的施策	内容	担当課
子どもや家庭に関する相談体制の充実	○子育て支援センターを中心に、各保育所など、気軽に相談できる場所、子育てに役立つ身近な情報を提供します。 ○子育て不安など、子どもや家庭に関する相談に対応するとともに、虐待等に関しては、関係機関や地域サポートの連携のもと実態把握や未然防止、支援の充実に努め、虐待の事実があったときには即対応できる体制を整えます。	こども教育課 健康推進課

(3) 介護を担う人への支援の充実

高齢者ができる限り自立して充実した生活が送れるよう介護予防事業を推進するとともに、介護が必要になった場合においても、良質な介護サービスの提供とともに、介護する家族の負担を軽減するための介護支援の充実に努めます。

具体的施策	内容	担当課
家族の在宅介護の負担軽減	○町の広報紙に定期的に各種制度や負担軽減の申請等について掲載し、家族介護者の介護の負担軽減を図ります。 ○家族介護者が各種のサービスを有効に活用して負担軽減を図れるよう努めます。	長寿支援課
介護保険サービス等の質の向上	○高齢者が要介護にならないように予防することや、心身の機能が低下しても可能な限り住みなれた地域で自立した生活が送ることができるよう介護保険サービス等を充実します。 ○自立支援型地域ケア会議を開催し、理学療法士等の専門職に参画してもらうなど、自立支援重度化予防のためのケアプランの検討を行います。	長寿支援課

□ ■ 一人ひとりの取り組み ～家庭・地域・職場で～ ■ □

- 家族一人ひとりの個性や生き方、考え方を尊重し、家事や育児、介護などを家族みんなで協力しましょう。
- 身近に育児や介護に不安を感じている人がいるときは、相談するように努めましょう。
- 家事や育児、介護に関するサービスについての情報を積極的に収集し、活用しましょう。
- 企業や事業所は、ワーク・ライフ・バランスへの取り組みを進めるなど、育児や介護を担う労働者が働き続けやすい職場環境の整備に努めましょう。
- 企業や事業所は、国が認定する「子育てサポート企業」として「くるみん」マークを取得しましょう。

□ ■ めざす目標（計画の指標） ■ □

指標	現状値 (2019年度)	目標値 (2024年度)
職場で男女が平等であると答える人の割合 (住民アンケート調査より)	23.2%	40.0%
家庭生活の場で男女が平等であると答える人の割合 (住民アンケート調査より)	27.8%	50.0%
町男性職員の育児休業の取得割合 《妻の産前産後期間中 5 日の範囲内》	0.0%	10.0%
家族経営協定を締結している農家数	68戸	80戸
男女共同参画推進事業所	6 か所	8 か所

「くるみん」とは？

「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受けた証です。
次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けることができます。
この認定を受けた企業の証が、「くるみんマーク」です。



基本目標Ⅲ 男女間のあらゆる暴力の根絶に向けた取り組み

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・ハラスメントなど、暴力は、性別や年齢、加害者と被害者の対象を問わず、決して許されるものではありません。「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）の制定などもあって、女性に対する暴力は犯罪となる行為を含むという認識は広がっているものの、個人的問題としてとらえられがちです。

アンケート調査結果においても、夫や妻・恋人など親しい間柄にある男女間の暴力を受けたことがある人のうち、約３割が「どこ（だれ）にも相談しなかった」と回答しています。また、セクシュアル・ハラスメントを受けたことがある人でも、約３割が「仕方がないと思い、何もしなかった」といった回答をしており、暴力に関する現状や問題は潜在化の傾向がみられます。

人権の擁護という観点からも、配偶者からの暴力やデートＤＶなどの男女間の暴力や、児童・高齢者・障がいのある人などの社会的弱者への虐待、外国人労働者に対する暴力等、あらゆる暴力の予防と根絶の基盤づくりを進めるとともに、暴力の形態に応じた幅広い被害者支援に向けた取り組みが必要です。

また、被害の拡大を防ぐためには、暴力等を受けた人が速やかに相談し、早期発見・早期解決につなげていくことが重要ですが、公的機関や専門家への相談はまだまだ少ないのが現状です。そのため、いつでも安心して相談ができる相談機関の周知徹底を行うとともに、相談体制を充実し、緊急一時保護施設を整備するなど、被害を受けた人のその後の生活も確保できるよう、暴力根絶のためのネットワークの整備が必要です。また、再犯防止の観点から、あらゆる暴力の加害者に対しても、心のケアや配慮など、適切な対応と支援を行っていくことが必要です。

施策の方向性

暴力は、人権を侵害する重大な問題であるとの認識を広め、あらゆる暴力を許さない社会環境づくりに向けて、下記の取り組みを進めていきます。

施策の方向性１ 暴力を許さない社会

施策の方向性２ セクシュアル・ハラスメント、ＤＶの根絶

1 暴力を許さない社会

(1) 暴力を許さない社会づくりのための啓発

男女がともに暴力は許されない犯罪であるという認識を持ち、加害者にも被害者にもならないよう、さまざまな機会を通じて意識啓発を行います。特に若年層からの教育、啓発に努めます。

具体的施策	内容	担当課
男女間のあらゆる暴力を防止するための啓発	○暴力は人権を侵害するものであるとの認識を浸透させ、あらゆる暴力の根絶に向けた啓発を推進します。	社会教育課

(2) 暴力に関する法令等の周知

DV（ドメスティック・バイオレンス）等に関する啓発や情報提供など、住民の意識改革を図るため、広く啓発を行います。

具体的施策	内容	担当課
あらゆる暴力に関する関連法令等の周知	○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やストーカー規制法*等の周知に努めます。	社会教育課

2 セクシュアル・ハラスメント、DVの根絶

(1) 相談・支援体制の充実

庁内の関係課や警察等の関係機関などと連携し、相談体制の充実を図ります。

具体的施策	内容	担当課
セクシュアル・ハラスメントの防止	○関連法令等の周知と順守のための啓発に努めます。 ○企業等におけるセクシュアル・ハラスメントを防止するための啓発活動を行います。	社会教育課 こども教育課 総務課

(2) 関係機関との連携の充実

庁内の関係課や警察等の関係機関、地域住民などと連携しながら、被害者救済のための相談体制の充実を図るとともに、啓発活動や関係機関との連携に努めます。

具体的施策	内容	担当課
犯罪防止に向けた環境整備	○犯罪防止のため、関係機関との連携により、見回りや声掛け等の防犯活動を推進します。 ○小中学校下校時における、少年センターや青少年みまもり隊、消防などによる見守りパトロールなど、関係機関との連携による防犯活動を推進します。	社会教育課 総務課
ネット犯罪防止対策の充実	○各学校において、ネットモラルについて授業や講習会を実施するなど、ネット規制ではなく、正しい知識の支援を行います。 ○子どもたちを指導する教員もネット指導講座を受講し、指導力の向上を図ります。	こども教育課 総務課

(3) 被害者等への支援体制の充実

被害者救済のための相談体制の充実を図るとともに、啓発活動や関係機関との連携に努めます。

具体的施策	内容	担当課
相談支援体制の充実	○DV やセクシュアル・ハラスメント等の被害にあった場合の相談窓口についての周知を図り、必要な情報提供や援助が幅広く行えるように努めます。 ○庁内における差別的な待遇やセクシュアル・ハラスメント等の問題の解決を図るための窓口を設け、敏速かつ適切な対応を図ります。 ○町の関係機関において、セクシュアル・ハラスメントの相談窓口を設置し、迅速な対応に努めます。 ○人権擁護委員による特設相談等を実施し、人権に関する相談を受けるとともに、広報誌等で住民に周知し、何かあったらすぐに相談できる体制を維持します。	社会教育課 総務課 健康推進課

□ ■ 一人ひとりの取り組み ～家庭・地域・職場で～ ■ □

- 暴力や差別など、相手の心や身体を傷つけるようなことはやめましょう。
- あらゆる暴力は犯罪であるとともに、人権侵害であることを認識しましょう。
- DV（ドメスティック・バイオレンス）やセクシュアル・ハラスメントの被害については、ひとりで悩まず、関係機関に相談しましょう。
- 身近な人が被害にあったときは、相談するように勧めましょう。

□ ■ めざす目標（計画の指標） ■ □

指標	現状値 (2019年度)	目標値 (2024年度)
DVについて「被害の経験がある」と答える人の割合 (住民アンケート調査より)	6.0%	0%
セクシュアル・ハラスメントについて「被害の経験がある」と答える人の割合 (住民アンケート調査より)	4.6%	0%

基本目標Ⅳ 男女共同参画の推進による豊かな地域社会づくり

現状と課題

近年、女性の社会進出が進みつつありますが、政策や方針決定過程への女性の参画は、まだ十分とは言えません。アンケート調査結果においても、意思決定の場に女性が参画することについて「男女半々まではいかなくても、今より増える方がよい」や「男女半々になるくらいまで増える方がよい」などの回答が多く、今以上の女性の参画を望む人が大半を占める結果となりました。

また、管理的部門や指導的地位への女性登用が少ない状況として考えられる理由では、「女性は継続して勤務することが困難であるから」や「社会的・文化的に性別によって役割を固定する考え方や意識が残っているから」などの回答が多く、事業所や企業、地域の各団体の意識改革が必要です。

職場や地域活動、行政等のさまざまな分野における意思決定過程への女性の参画を促進し、人材の育成に力を入れるとともに、事業所や企業、地域の各団体においても、女性の発想や考え方を生かし、個人の能力に即しつつ女性を経営や管理職へ積極的に登用していくことが必要です。

また、現在の地域活動への参加状況では「いずれにも参加していない」が約4割を占め、男性に比べて女性の参加が少ない状況です。参加しない理由では、「自分の健康や体力に自信がない」が多くなっているものの、「仕事が忙しく、時間がない」や「家事・育児・介護が忙しく、時間がない」などの回答も多く、参加したくても時間がとれずに参加できていない人も多いことが分かります。

国の男女共同参画基本計画において、重点分野の一つに「地域、防災・環境その他の分野における男女共同参画の推進」が位置付けられ、避難場所などの場における安全の確保など男女共同参画の視点からの配慮、男女共同参画の視点を取り入れた防災（復興）体制の確立などが掲げられています。

アンケート調査結果においても、防災・災害復興対策における性別や多様性に配慮した対応が必要と回答した人が多く、「避難所の設備」や「災害時の救援医療体制」への配慮を望む人が多くなっており、防災分野への女性の参画を促進する工夫が必要となっています。

施策の方向性

男女がともに職場や地域活動、行政等のさまざまな分野に参画することができるよう、住民全体の意識変革に向けて、下記の取り組みを進めていきます。

施策の方向性 1 政策・方針決定過程への女性の参画促進

施策の方向性 2 地域社会における男女共同参画の推進

施策の方向性 3 防災・災害復興における男女共同参画の推進

施策の方向性 4 国際社会に対する理解

1 政策・方針決定過程への女性の参画促進

(1) 行政における政策・方針決定過程への女性の参画促進

町の審議会等における政策や方針決定過程への女性の参画が促進されるよう、具体的に数値目標を定めて取り組みます。

具体的施策	内容	担当課
審議会等委員への女性の参画促進	○審議会等委員の選出方法の見直しを行うなど、女性委員比率ゼロの審議会等の解消と、女性委員比率 30%以上の達成をめざします。 ○各種審議会委員の改選時には、男女共同参画について説明し、女性の参画を促進します。	全課
性別に関わらない職域拡大と管理職への登用促進	○研修などへの参加を促進するとともに、女性職員について、昇任、管理職への登用や職域の拡大を図ります。 ○人材育成基本方針に男女共同参画の視点を取り入れ、庁内における男女共同参画の推進を図ります。	総務課

(2) 企業・団体等における方針決定過程への女性の参画の促進

男女がともに能力や感性を発揮できる環境づくりのために、企業や地域団体に対して、方針や決定過程への女性の参画促進に向けた啓発を図ります。

具体的施策	内容	担当課
企業・団体等での方針決定への男女共同参画の促進	○企業における女性の能力開発や職域の拡大に向けて、啓発に努めます。 ○各団体、グループ等の活動の方針決定の場へ女性が参画できるよう促進します。	全課

2 地域社会における男女共同参画の推進

(1) 地域コミュニティ活動による男女共同参画の推進

誰もが積極的に地域活動へ参画できる体制づくりを推進します。

具体的施策	内容	担当課
地域活動への参画の推進	○学校を核とした地域コミュニティの再構成のため、「放課後子どもプラン」等を充実させます。 ○男女の枠を超えた住民活動の充実を図るため、地域における仕組みづくりや講座・イベントなどを開催します。 ○地域活動連絡協議会の充実と男性の参画を推進します。	社会教育課 こども教育課
地域課題への女性の参画	○環境・防犯・防災などの地域課題に対し、性別にとらわれることなく多様な考え方が活かされるよう地域への働きかけを行うとともに、女性の人材育成を推進します。	全課

3 防災・災害復興における男女共同参画の推進

(1) 防災・災害復興における男女共同参画の推進

地域の暮らしの改善に直接つながる分野でありながら、これまで女性の参画が少なかった防災分野への女性の参画を促進し、男女が共同して活力ある社会づくりを進めます。

具体的施策	内容	担当課
防災知識の普及	○地域防災計画に基づき、住民が集まる研修会の実施や、町広報紙等への記事を掲載するなど、男女のニーズの違いに配慮した防災知識の普及に努めます。	総務課
地域防災活動への男女共同参画の推進	○自主防災組織*・自治会等の地域コミュニティが防災に果たす役割は大きいことから、固定的な性別役割分担意識を見直し、女性リーダーの育成など、積極的に女性の参画を促進し、地域防災力の向上に努めます。 ○女性で組織する団体等に対しては、防災リーダー育成研修等を実施します。	総務課
男女共同参画の視点に立った防災対策の推進	○防災対策の立案については災害時に援護が必要な人の視点に立ち、さまざまな角度から対策を講じます。 ○復興業務体制については、女性の視点に立った対応ができるよう取り組みます。 ○地域防災計画や各種防災マニュアルについて、随時見直しを実施します。	総務課

4 国際社会に対する理解

(1) 国際的視点にたった男女共同参画施策の推進

異文化理解や国際交流に取り組み、多文化共生の社会づくりを推進します。

男女共同参画に関する国際的な取り組みの情報を収集し提供します。

具体的施策	内容	担当課
国際的な取り組みとの協調	○諸外国の状況や国際的な潮流を学習する機会や情報の提供に努めます。 ○外国人を含むすべての住民の人権が尊重され、互いの文化や習慣の違いを理解し、尊重し合う共生社会の実現のため、外国語による表記や相談等支援の充実に努めます。	社会教育課
国際理解教育の推進	○異文化理解や国際的な人権感覚育成のため、幼児期から異文化に触れさせたり、また小中学校では短期留学生との交流や異文化体験により国際理解教育の推進に努めます。	こども教育課 社会教育課

□ ■ 一人ひとりの取り組み ～家庭・地域・職場で～ ■ □

- 性別に関係なく町政に関心を持ち、自分の意見を反映するために審議会などの政策・方針決定の場に積極的に参加しましょう。
- 自治会など地域における団体の方針の立案や決定に、男女ともに積極的にかかわるよう努めましょう。
- 地域の避難所運営などについて女性や子育て家庭の意見を反映しましょう。
- 地域に暮らす外国人の異なる文化や生活習慣、価値観など相互に理解しあいましょう。

□ ■ めざす目標（計画の指標） ■ □

指標	現状値 (2019年度)	目標値 (2024年度)
地域活動の場で男女が平等であると答える人の割合 (住民アンケート調査より)	26.8%	30.0%
審議会等における女性委員の割合	18.0%	30.0%
女性を含む審議会等の割合	44.0%	85.0%
町職員の管理職における女性の割合	24.0%	30.0%
町職員全員を対象とした男女共同参画研修の実施	0回	1回

基本目標Ⅴ 男女がともに健やかに安心して暮らせる体制づくり

現状と課題

本町では、少子高齢化に伴うひとり暮らしの高齢者や高齢者のみの世帯の増加や女性の社会進出に伴う共働き家庭の増加など、高齢社会の進展とともに生活様式の多様化がみられます。社会環境の変化は住民の健康にも急激な変化をもたらします。アンケート調査結果においても、今後の行政への要望として、重点を置いてほしい施策では、「誰もが安心していきいきと暮らすための取り組み」が半数を超えて最も高く、その他の項目に比べて突出して高くなっています。

生涯にわたって健康で快適な生活を送ることは、誰もが望むことであり、そのためには住民一人ひとりが自らの心身の状態を理解し、健康保持や増進に向けて積極的に取り組んでいかなければなりません。すべての住民が住み慣れた地域で安心していきいきと暮らせるよう、年齢や障がいの有無にかかわらず、一人ひとりの異なる状態やニーズに合わせて各種サービスの質と量を確保することが必要です。

また、近年離婚件数の増加により、ひとり親家庭が増加しています。ひとり親家庭では、経済的な不安を抱えるなど、支援が必要な家庭は少なくありません。それぞれの家庭の状況に対応した生活の安定と自立を支援する方策を充実させ、仕事と地域、家庭生活のバランスをとることができるような環境の整備が求められています。

自立に向けた支援として、親の就労に向けた技能取得のための教育訓練を優先的に進めるとともに、医療費や教育費等に関する利用可能な支援制度についての情報提供を行うなど、それぞれの家庭の状況に応じた生活の安定と自立を支援する方策が必要です。

施策の方向性

超高齢社会の対応としても、高齢者も主体的に活動し、男女がともに社会を担う一員として重要な役割を担えるよう、活力ある社会づくりに向けて、下記の取り組みを進めていきます。

施策の方向性 1 誰もが安心していきいきと暮らすための取り組み

施策の方向性 2 生涯を通じた心身の健康支援

1 誰もが安心していきいきと暮らすための取り組み

(1) 高齢者や障がいのある人が安心して暮らせる基盤づくり

- 性別にかかわらず障がいのある人がその意欲や能力に応じて地域社会に参画し、いきいきと生活ができるよう環境整備を図ります。

具体的施策	内容	担当課
自立した生活を維持するための総合相談支援	○住みなれた地域で自立した生活を継続するため、地域包括支援センターにおいて、高齢者の総合相談を実施し、関係機関と連携しながら保険・医療・福祉・介護等の必要なサービスにつなぐ相談支援を行います。	長寿支援課
高齢者や障がいのある人の生きがいを支援	○高齢者や障がいのある人が生きがいを持って生活が送れるよう、学習・スポーツ・交流等の各種活動に対する支援に努めます。 ○学校支援ボランティアとしての生きがいづくり、子どもとの交流と共生を進めます。 ○他部署とも連携し、多世代間で交流がしやすいようなイベントづくりを推進します。	社会教育課 長寿支援課 こども教育課
高齢者や障がいのある人の就労支援	○シルバー人材センター等関係機関との連携により、長年の技能や経験を生かした高齢者雇用、生きがい対策を推進します。 ○障害のある人の就労促進に向けて、有田圏域障がい者就業・生活支援連絡協議会を通じて企業等への働きかけや就労支援を行います。 ○制度に関する周知が不足しているため、障害者相談支援事業所と連携し、制度の周知に努めます。 ○紀中障害者就業・生活支援センターとの連携を強化し、民間企業との連携を深め、就労支援につなげます。	長寿支援課 やすらぎ福祉課
福祉サービスの情報提供等の充実	○住みなれた地域で安心して暮らすことができるよう、高齢者福祉サービスや障がいのある人にかかる福祉サービス等の情報提供の充実に努めます。 ○制度に関する周知が不足しているため、障害者相談支援事業所と連携し、制度の周知に努めます。	長寿支援課 やすらぎ福祉課
日常生活支援事業の推進	○地域での生活が困難な状態にある高齢者や障がいのある人の尊厳が守られ、安心して生活ができるよう、各種サービスや制度につなげます。	長寿支援課 やすらぎ福祉課
高齢者や子ども等誰にもやさしい道路等整備	○道路を整備するとき、バリアフリー化や歩道の整備、路面標示の工夫など、交通弱者を守るよう心がけます。	建設課

2 生涯を通じた心身の健康支援

(1) あらゆる世代・ライフスタイルに応じた健康づくり支援

ライフステージ*に応じて、女性が自らの健康を適切に管理できるよう支援を行います。

また、発達段階に応じた性や生命に対する教育を行うとともに、心と身体の悩みや健康についての相談体制の整備を促進します。

具体的施策	内容	担当課
健康な身体づくりの推進と心身の問題に関する相談体制の充実	○男女が生涯にわたって心身ともに健康に過ごせるよう、健康診断やがん検診の受診を促進し、また、性差に応じた相談、支援に努めます。 ○健康づくりのための運動教室・栄養教室・健康相談などを定期的実施します。 ○運動習慣を取り入れるきっかけづくりを目的に、今後も参加しやすい日時、内容の検討を重ね継続するとともに運動に関する社会資源等の情報提供に努めます。	健康推進課
性と生殖に関する互いの意思の尊重	○各ライフステージに応じて、互いの身体的特徴を十分に理解し、正確な知識を持ち、互いの性を尊重することができるよう啓発に努めます。	こども教育課 健康推進課

(2) 母子保健の充実

女性が自らの心と身体の健康管理を行い、妊娠や出産に関して自ら主体的に判断できるよう、また男性にとってもパートナーの妊娠や出産について考えるための機会となるよう情報を提供します。

具体的施策	内容	担当課
妊娠・出産に関する支援	○妊娠・出産・不妊にあたって、必要な保健指導及び相談事業の充実に努めます。 ○支援が必要と思われる妊産婦については、関係機関との連携強化を行います。	健康推進課
子育てに関する支援	○各成長段階に応じた乳幼児健康診査を行います。 ○「育児サロン」などの保護者同士の交流機会を提供し、子育て不安などの軽減に努めます。 ○子育て支援に必要な情報提供（子育てアプリ・子育てガイドブック）に努めます。 ○子育てに関する教室・サロン等への父親参加を促進するため、広報・啓発活動の充実に努めます。	健康推進課

(3) 健康をおびやかす問題への対応

すべての住民が住み慣れた地域でいつまでも健康に過ごすことができるよう、適切な健康管理に向けた支援を行います。

具体的施策	内容	担当課
エイズや性感染症の予防に関する正しい知識の普及・啓発	○性と生殖についての学習機会の充実とともに、エイズや性感染症の正しい知識の普及・啓発を推進します。	こども教育課 健康推進課
健康をおびやかす問題への取り組み	○各関係機関との連携のもと、喫煙、過度の飲酒、危険ドラッグ等薬物乱用や薬物依存による身体への影響についての指導や啓発に努めます。	こども教育課 健康推進課

□ ■ 一人ひとりの取り組み ～家庭・地域・職場で～ ■ □

- 1年に1回は健康診断を受けるなど、自分や周りの人の健康に関心を持ちましょう。
- 生涯を通して健康で暮らすために、自分に合ったスポーツや趣味を持ちましょう。
- 障がいのある人も社会に参画し、活躍できるよう支援しましょう。
- 介護はみんなの問題としてとらえ、家庭や地域で協力しあいましょう。

□ ■ めざす目標（計画の指標） ■ □

指標		現状値* ¹ (2017年度)	目標値* ² (2022年度)
町のがん検診の受診率	胃	25.7%	40%
	大腸	27.5%	40%
	胸部	36.2%	40%
	乳房	64.9%	50%
	子宮	45.9%	60%

*1：2017年度（平成29年度）における有田川町推計対象者数における受診率。

*2：オレンジパワープラン（2013年度から2022年度まで）で定めている目標値。

第5章 計画の推進体制

1 庁内推進体制の整備

本計画は、福祉、保健、医療、教育、まちづくり、防災など、市政のあらゆる領域にわたる計画であり、その推進にあたっては全庁的な取り組みが必要となります。

計画を周知し、関係各課で取り組んでいる事業の進捗状況等について調査、公表し、計画の適切な進行管理に努めるとともに、あらゆる施策が男女共同参画の視点をもって展開されるよう推進します。

2 住民、関係団体、事業者等との連携確立

男女共同参画社会の形成は基本的人権の尊重にかかわる問題であり、住民全体の課題であることから、住民と行政の協働による計画の推進が必要です。

住民や事業者、地域団体、行政が一体となって取り組むことができるよう、地域団体や企業等との連携を図り、計画内容の周知、各種情報の提供、ネットワークづくりの支援に努めるとともに、住民・事業者・地域団体等の主体的な取り組みを推進します。

3 国・県等関係機関との連携

本計画を総合的に推進するためには、男女共同参画に関する現状の把握と、近隣市町や県、国、世界の動向に関する情報の収集及び提供を充実させるなど、広い視野を持って取り組む必要があります。

国や県及び男女共同参画関係機関等との連携や協力、情報共有を図り、効果的な計画の推進に努めます。

また、社会経済状況の変化や、国、県の制度改正の動向を踏まえて、必要に応じて計画の見直しを図ります。

4 計画の進行管理

男女共同参画の推進に向けて、町のホームページや広報紙、その他各種情報誌などを活用して、男女共同参画に関する情報提供を積極的に行い、住民及び事業者の理解を深め、主体的な取り組みを支援します。

また、本計画においては、実効性のある計画とするため、各施策について目標となる数値を設定しています。これらの目標値を含め、各種取り組みについて、単年ごとに進捗状況を検証・評価し、その結果を踏まえて重点的な取り組みを検討していきます。

資料編

資料 1 計画の策定経過

年月日	会議等	議事内容
2019年（令和元年） 7月3日～ 7月19日	男女共同参画に関する町民意識調査の実施	○町内在住の20歳以上の男女1,000人を対象に調査を実施 ※調査結果等は第2章-2を参照
7月下旬	男女共同参画に関する関係団体調査の実施	○町内に組織されている関係団体12団体を対象に調査を実施 ※調査結果等は資料5を参照
8月26日	第1回 有田川町男女共同参画基本計画策定検討委員会	○有田川町男女共同参画基本計画の概要について ○策定スケジュール ○住民意識調査・関係団体調査結果の報告
10月3日	第2回 有田川町男女共同参画基本計画策定検討委員会	○住民意識調査の報告 ○有田川町男女共同参画計画（骨子案）等の検討 ○策定スケジュール
11月28日	第3回 有田川町男女共同参画基本計画策定検討委員会	○有田川町男女共同参画計画（素案）の検討
2020年（令和2年） 2月6日	第4回 有田川町男女共同参画基本計画策定検討委員会	○有田川町男女共同参画計画（案）の検討

資料２ 第三次有田川町男女共同参画計画策定委員名簿

(順不同、敬称略)

氏 名	所 属	備 考
杉 澤 純 次	人権機関有田川会長	
宮 尾 純	人権機関有田川副会長	
久 保 好 美	人権機関有田川副会長	
田 中 伸 幸	人権擁護委員	
金 川 めぐみ	和歌山大学経済学部准教授	委員長
南 佳 文	ありだ農業協同組合 総合企画部長	
星 田 ル リ	MSパワーズ会長	

男女共同参画に関する関係団体アンケート協力事業所一覧（順不同）

有田川町PTA連絡協議会	MSパワーズ
有田川町区長会連合会	ありだ農業協同組合
人権機関有田川	おはなしサークル つくしんぼ
有田川町生活研究グループ連絡協議会	有田川町更生保護女性会
有田川町身体障害者福祉連盟	有田川町老人クラブ連合会
有田川町民生委員児童委員協議会	有田川町４Ｈクラブ

資料3 担当課別施策一覧表

■全課

基本目標Ⅰ 男女共同参画をめざす意識づくり	
	男女共同参画の視点に立った職場づくり
基本目標Ⅳ 男女共同参画の推進による豊かな地域社会づくり	
	審議会等委員への女性の参画促進
	企業・団体等での方針決定への男女共同参画の促進
	地域課題への女性の参画

■社会教育課

基本目標Ⅰ 男女共同参画をめざす意識づくり	
	男女共同参画に関する講演会・講座等の開催
	男女共同参画に関する調査・研究、情報の収集・提供
	性別による固定的な役割分担意識の見直しのための啓発
	男性の役割分担意識の見直しのための啓発
	学習の機会の充実
	推進グループの育成・活動支援
	人権意識の高揚
	教育関係者、保護者への研修の推進
	家庭教育のための学習機会の提供
基本目標Ⅱ 男女がともにいきいきと働ける環境づくり	
	子育て・親育てへの支援
基本目標Ⅲ 男女間のあらゆる暴力の根絶に向けた取り組み	
	男女間のあらゆる暴力を防止するための啓発
	あらゆる暴力に関する関連法令等の周知
	セクシュアル・ハラスメントの防止
	犯罪の防止に向けた環境整備
	相談支援体制の充実
基本目標Ⅳ 男女共同参画の推進による豊かな地域社会づくり	
	地域活動への参画の推進
	国際的な取り組みとの協調
	国際理解教育の推進
基本目標Ⅴ 男女がともに健やかに安心して暮らせる体制づくり	
	高齢者や障がいのある人の生きがいづくりを支援

■ こども教育課

基本目標Ⅰ 男女共同参画をめざす意識づくり	
	男女共同参画の視点に立った保育・教育の推進
	教育関係者、保護者への研修の推進
基本目標Ⅱ 男女がともにいきいきと働ける環境づくり	
	多様な保育サービスの充実
	学童保育の充実
	ひとり親家庭への支援
	子育てバリアフリーの推進
	子育て・親育てへの支援
	子どもや家庭に関する相談体制の充実
基本目標Ⅲ 男女間のあらゆる暴力の根絶に向けた取り組み	
	セクシュアル・ハラスメントの防止
	ネット犯罪防止対策の充実
基本目標Ⅳ 男女共同参画の推進による豊かな地域社会づくり	
	地域活動への参画の推進
	国際理解教育の推進
基本目標Ⅴ 男女がともに健やかに安心して暮らせる体制づくり	
	高齢者や障がいのある人の生きがいづくりを支援
	性と生殖に関する互いの意思の尊重
	エイズや性感染症の予防に関する正しい知識の普及・啓発
	健康をおびやかす問題への取り組み

■ 健康推進課

基本目標Ⅱ 男女がともにいきいきと働ける環境づくり	
	ひとり親家庭への支援
	子育てバリアフリーの推進
	子育て・親育てへの支援
	子どもや家庭に関する相談体制の充実
基本目標Ⅲ 男女間のあらゆる暴力の根絶に向けた取り組み	
	相談支援体制の充実
基本目標Ⅴ 男女がともに健やかに安心して暮らせる体制づくり	
	健康な身体づくりの推進と心身の問題に関する相談体制の充実
	性と生殖に関する互いの意思の尊重
	妊娠・出産に関する支援
	子育てに関する支援
	エイズや性感染症の予防に関する正しい知識の普及・啓発
	健康をおびやかす問題への取り組み

■ やすらぎ福祉課

基本目標Ⅱ 男女がともにいきいきと働ける環境づくり	
	ひとり親家庭への支援
基本目標Ⅴ 男女がともに健やかに安心して暮らせる体制づくり	
	高齢者や障がいのある人の就労支援
	福祉サービスの情報提供等の充実
	日常生活支援事業の推進

■ 長寿支援課

基本目標Ⅱ 男女がともにいきいきと働ける環境づくり	
	家族の在宅介護の負担の軽減
	介護保険サービス等の質の向上
基本目標Ⅴ 男女がともに健やかに安心して暮らせる体制づくり	
	自立した生活を維持するための総合相談支援
	高齢者や障がいのある人の生きがいづくりを支援
	高齢者や障がいのある人の就労支援
	福祉サービスの情報提供等の充実
	日常生活支援事業の推進

■ 総務課

基本目標Ⅰ 男女共同参画をめざす意識づくり	
	職員研修等の実施
基本目標Ⅲ 男女間のあらゆる暴力の根絶に向けた取り組み	
	セクシュアル・ハラスメントの防止
	犯罪の防止に向けた環境整備
	ネット犯罪防止対策の充実
	相談支援体制の充実
基本目標Ⅳ 男女共同参画の推進による豊かな地域社会づくり	
	性別に関わらない職域拡大と管理職への登用促進
	防災知識の普及
	地域防災活動への男女共同参画の推進
	男女共同参画の視点に立った防災対策の推進

■ 商工観光課

基本目標Ⅱ 男女がともにいきいきと働ける環境づくり	
	男女雇用機会均等法等の周知
	労働相談、就労相談など各種相談窓口の情報提供
	女性の就労や再就職を支援するための情報提供
	パートタイム労働者等に対する雇用の安定と保障のための情報提供
	企業等との協働による啓発活動の推進
	就業条件と環境の整備の働きかけ
	農業や自営業等における労働条件の改善のための啓発

■ 産業課

基本目標Ⅱ 男女がともにいきいきと働ける環境づくり	
	農林水産業に関わる研修参加、情報提供
	経営能力や技術向上のための情報や学習機会の提供
	家族経営協定の普及・啓発

■ 建設課

基本目標Ⅴ 男女がともに健やかに安心して暮らせる体制づくり	
	高齢者や子ども等誰にもやさしい道路等整備

資料４ 男女共同参画に関する住民アンケート結果

(問１～問８の属性項目は掲載略)

(１) 男女平等に対する意識について

問９ あなたは、社会全体で見た場合、男女は平等になっていると思いますか。

	全体		男性		女性	
	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)
男性が非常に優遇されている	31	7.5	10	5.4	21	9.4
どちらかといえば男性が優遇されている	203	49	85	45.7	117	52.2
平等である	79	19.1	51	27.4	28	12.5
どちらかといえば女性が優遇されている	14	3.4	10	5.4	4	1.8
女性が非常に優遇されている	5	1.2	5	2.7	-	-
わからない	71	17.1	23	12.4	47	21
無回答	11	2.7	2	1.1	7	3.1
全体	414	100.0	186	100.0	224	100.0

問１０ 「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、どのように思いますか。

	全体		男性		女性	
	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)
賛成	14	3.4	6	3.2	8	3.6
どちらかといえば賛成	127	30.7	64	34.4	62	27.7
どちらかといえば反対	107	25.8	50	26.9	57	25.4
反対	82	19.8	31	16.7	50	22.3
わからない	69	16.7	29	15.6	40	17.9
無回答	15	3.6	6	3.2	7	3.1
全体	414	100.0	186	100.0	224	100.0

問１１ あなたは、次の分野で男女が平等であると思いますか。

① 家庭生活

	全体		男性		女性	
	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)
男性が非常に優遇されている	32	7.7	9	4.8	23	10.3
どちらかといえば男性が優遇されている	180	43.5	70	37.6	109	48.7
平等である	115	27.8	73	39.2	42	18.8
どちらかといえば女性が優遇されている	17	4.1	7	3.8	10	4.5
女性が非常に優遇されている	1	0.2	-	-	1	0.4
わからない	42	10.1	17	9.1	25	11.2
無回答	27	6.5	10	5.4	14	6.3
全体	414	100.0	186	100.0	224	100.0

② 職場

	全体		男性		女性	
	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)
男性が非常に優遇されている	50	12.1	9	4.8	41	18.3
どちらかといえば男性が優遇されている	145	35.0	65	34.9	80	35.7
平等である	96	23.2	59	31.7	37	16.5
どちらかといえば女性が優遇されている	17	4.1	12	6.5	5	2.2
女性が非常に優遇されている	2	0.5	1	0.5	1	0.4
わからない	64	15.5	23	12.4	41	18.3
無回答	40	9.7	17	9.1	19	8.5
全体	414	100.0	186	100.0	224	100.0

③ 学校教育の場

	全体		男性		女性	
	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)
男性が非常に優遇されている	12	2.9	3	1.6	9	4.0
どちらかといえば男性が優遇されている	52	12.6	21	11.3	31	13.8
平等である	213	51.4	100	53.8	113	50.4
どちらかといえば女性が優遇されている	9	2.2	8	4.3	1	0.4
女性が非常に優遇されている	-	-	-	-	-	-
わからない	89	21.5	36	19.4	53	23.7
無回答	39	9.4	18	9.7	17	7.6
全体	414	100.0	186	100.0	224	100.0

④ 地域（自治会・自主防災会・NPOなど）

	全体		男性		女性	
	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)
男性が非常に優遇されている	32	7.7	10	5.4	22	9.8
どちらかといえば男性が優遇されている	114	27.5	47	25.3	67	29.9
平等である	111	26.8	67	36.0	44	19.6
どちらかといえば女性が優遇されている	22	5.3	11	5.9	11	4.9
女性が非常に優遇されている	2	0.5	1	0.5	1	0.4
わからない	95	22.9	32	17.2	63	28.1
無回答	38	9.2	18	9.7	16	7.1
全体	414	100.0	186	100.0	224	100.0

⑤ 政治の場

	全体		男性		女性	
	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)
男性が非常に優遇されている	99	23.9	35	18.8	64	28.6
どちらかといえば男性が優遇されている	155	37.4	76	40.9	79	35.3
平等である	51	12.3	35	18.8	16	7.1
どちらかといえば女性が優遇されている	2	0.5	2	1.1	-	-
女性が非常に優遇されている	-	-	-	-	-	-
わからない	69	16.7	21	11.3	48	21.4
無回答	38	9.2	17	9.1	17	7.6
全体	414	100.0	186	100.0	224	100.0

⑥ 法律や制度の上

	全体		男性		女性	
	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)
男性が非常に優遇されている	41	9.9	10	5.4	31	13.8
どちらかといえば男性が優遇されている	91	22.0	32	17.2	59	26.3
平等である	139	33.6	87	46.8	52	23.2
どちらかといえば女性が優遇されている	14	3.4	8	4.3	6	2.7
女性が非常に優遇されている	2	0.5	2	1.1	-	-
わからない	90	21.7	30	16.1	60	26.8
無回答	37	8.9	17	9.1	16	7.1
全体	414	100.0	186	100.0	224	100.0

⑦ 社会通念・慣習・しきたり

	全体		男性		女性	
	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)
男性が非常に優遇されている	67	16.2	18	9.7	49	21.9
どちらかといえば男性が優遇されている	203	49.0	95	51.1	108	48.2
平等である	52	12.6	33	17.7	19	8.5
どちらかといえば女性が優遇されている	5	1.2	3	1.6	2	0.9
女性が非常に優遇されている	1	0.2	-	-	1	0.4
わからない	54	13.0	21	11.3	33	14.7
無回答	32	7.7	16	8.6	12	5.4
全体	414	100.0	186	100.0	224	100.0

問 12 家事分担について、あなたの希望に最も近いものはどれですか。

	全体		男性		女性	
	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)
ほとんど男性が行う	3	0.7	3	1.6	-	-
男性が中心となって行い、女性も手伝う	12	2.9	6	3.2	5	2.2
半分ずつ分担して行う	53	12.8	19	10.2	34	15.2
女性が中心となって行い、男性も手伝う	165	39.9	87	46.8	78	34.8
ほとんど女性が行う	39	9.4	23	12.4	16	7.1
性別に関係なく、時間がある方が行う	126	30.4	43	23.1	82	36.6
その他	8	1.9	3	1.6	5	2.2
無回答	8	1.9	2	1.1	4	1.8
全体	414	100.0	186	100.0	224	100.0

問 13 家事分担について、あなたの家庭の現実（現状）に最も近いものはどれですか。

	全体		男性		女性	
	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)
ほとんど男性が行う	5	1.2	4	2.2	1	0.4
男性が中心となって行い、女性も手伝う	7	1.7	4	2.2	2	0.9
半分ずつ分担して行う	17	4.1	7	3.8	10	4.5
女性が中心となって行い、男性も手伝う	125	30.2	69	37.1	55	24.6
ほとんど女性が行う	145	35.0	60	32.3	85	37.9
性別に関係なく、時間がある方が行う	31	7.5	13	7.0	18	8.0
その他	11	2.7	2	1.1	9	4.0
ひとり暮らしのため、家事は自分で行っている	67	16.2	26	14.0	41	18.3
無回答	6	1.4	1	0.5	3	1.3
全体	414	100.0	186	100.0	224	100.0

問 14 あなたの家庭では、次にあげる役割を主にどなたが分担していますか。

① 家計を支える（生活費を稼ぐ）

	全体		男性		女性	
	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)
夫	106	37.3	52	37.4	54	37.8
主に夫だが妻も分担	87	30.6	38	27.3	49	34.3
夫と妻が同程度	48	16.9	31	22.3	17	11.9
主に妻だが、夫も分担	7	2.5	4	2.9	3	2.1
妻	12	4.2	4	2.9	8	5.6
その他の者	3	1.1	1	0.7	2	1.4
無回答	21	7.4	9	6.5	10	7.0
全体	284	100.0	139	100.0	143	100.0

② 掃除、洗濯、食事の支度などの家事をする

	全体		男性		女性	
	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)
夫	7	2.5	6	4.3	1	0.7
主に夫だが妻も分担	7	2.5	4	2.9	3	2.1
夫と妻が同程度	14	4.9	9	6.5	5	3.5
主に妻だが、夫も分担	91	32.0	47	33.8	44	30.8
妻	151	53.2	67	48.2	84	58.7
その他の者	4	1.4	2	1.4	2	1.4
無回答	10	3.5	4	2.9	4	2.8
全体	284	100.0	139	100.0	143	100.0

③ ゴミ出しなどの簡単な家事をする

	全体		男性		女性	
	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)
夫	51	18.0	31	22.3	20	14.0
主に夫だが妻も分担	25	8.8	12	8.6	13	9.1
夫と妻が同程度	36	12.7	21	15.1	15	10.5
主に妻だが、夫も分担	67	23.6	38	27.3	29	20.3
妻	85	29.9	29	20.9	56	39.2
その他の者	7	2.5	4	2.9	3	2.1
無回答	13	4.6	4	2.9	7	4.9
全体	284	100.0	139	100.0	143	100.0

④ 日々の家計の管理をする

	全体		男性		女性	
	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)
夫	27	9.5	13	9.4	14	9.8
主に夫だが妻も分担	13	4.6	8	5.8	5	3.5
夫と妻が同程度	28	9.9	15	10.8	13	9.1
主に妻だが、夫も分担	31	10.9	16	11.5	15	10.5
妻	167	58.8	80	57.6	87	60.8
その他の者	4	1.4	2	1.4	2	1.4
無回答	14	4.9	5	3.6	7	4.9
全体	284	100.0	139	100.0	143	100.0

⑤ 育児、子どものしつけをする

	全体		男性		女性	
	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)
夫	1	0.4	1	0.7	-	-
主に夫だが妻も分担	2	0.7	1	0.7	1	0.7
夫と妻が同程度	54	19.0	26	18.7	28	19.6
主に妻だが、夫も分担	66	23.2	36	25.9	30	21.0
妻	45	15.8	17	12.2	28	19.6
その他の者	3	1.1	1	0.7	2	1.4
同居の子どもや親がいない	81	28.5	43	30.9	38	26.6
無回答	32	11.3	14	10.1	16	11.2
全体	284	100.0	139	100.0	143	100.0

⑥ 親の世話（介護）をする

	全体		男性		女性	
	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)
夫	2	0.7	1	0.7	1	0.7
主に夫だが妻も分担	8	2.8	5	3.6	3	2.1
夫と妻が同程度	26	9.2	20	14.4	6	4.2
主に妻だが、夫も分担	25	8.8	15	10.8	10	7.0
妻	42	14.8	16	11.5	26	18.2
その他の者	7	2.5	1	0.7	6	4.2
同居の子どもや親がいない	139	48.9	65	46.8	74	51.7
無回答	35	12.3	16	11.5	17	11.9
全体	284	100.0	139	100.0	143	100.0

⑦ 自治会・町内会などの地域活動を行う

	全体		男性		女性	
	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)
夫	100	35.2	57	41.0	43	30.1
主に夫だが妻も分担	71	25.0	37	26.6	34	23.8
夫と妻が同程度	34	12.0	16	11.5	18	12.6
主に妻だが、夫も分担	19	6.7	4	2.9	15	10.5
妻	23	8.1	7	5.0	16	11.2
その他の者	16	5.6	7	5.0	9	6.3
無回答	21	7.4	11	7.9	8	5.6
全体	284	100.0	139	100.0	143	100.0

⑧ 子どもの教育方針や進学目標を決める

	全体		男性		女性	
	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)
夫	6	2.1	2	1.4	4	2.8
主に夫だが妻も分担	16	5.6	11	7.9	5	3.5
夫と妻が同程度	99	34.9	46	33.1	53	37.1
主に妻だが、夫も分担	26	9.2	14	10.1	12	8.4
妻	17	6.0	5	3.6	12	8.4
その他の者	3	1.1	1	0.7	2	1.4
同居の子どもや親がいない	83	29.2	44	31.7	39	27.3
無回答	34	12.0	16	11.5	16	11.2
全体	284	100.0	139	100.0	143	100.0

⑨ 高額の商品や土地・家屋の購入を決める

	全体		男性		女性	
	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)
夫	59	20.8	27	19.4	32	22.4
主に夫だが妻も分担	69	24.3	41	29.5	28	19.6
夫と妻が同程度	108	38.0	53	38.1	55	38.5
主に妻だが、夫も分担	7	2.5	3	2.2	4	2.8
妻	7	2.5	2	1.4	5	3.5
その他の者	6	2.1	1	0.7	5	3.5
無回答	28	9.9	12	8.6	14	9.8
全体	284	100.0	139	100.0	143	100.0

問 15 あなたの家庭内での男女の役割について、どのように感じていますか。

	全体		男性		女性	
	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)
満足している	206	49.8	113	60.8	90	40.2
満足していない	71	17.1	21	11.3	50	22.3
無回答	137	33.1	52	28.0	84	37.5
全体	414	100.0	186	100.0	224	100.0

(2) 男女共同参画社会について

問 16 あなたが見たり聞いたりしたことがあるものを教えてください。

	全体		男性		女性	
	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)
男女共同参画社会	224	54.1	109	58.6	114	50.9
男女共同参画社会基本法	99	23.9	56	30.1	42	18.8
女子差別撤廃条約	78	18.8	38	20.4	39	17.4
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	243	58.7	118	63.4	125	55.8
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	71	17.1	34	18.3	37	16.5
育児・介護休業法	283	68.4	116	62.4	166	74.1
ストーカー行為*等の規制等に関する法律	294	71.0	139	74.7	155	69.2
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	278	67.1	121	65.1	156	69.6
ポジティブ・アクション*（積極的改善措置）	21	5.1	9	4.8	12	5.4
ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）	98	23.7	43	23.1	55	24.6
ドメスティック・バイオレンス（DV）	318	76.8	140	75.3	177	79.0
マタニティ・ハラスメント*	283	68.4	125	67.2	158	70.5
LGBT（主な性的少数者を表す言葉）	175	42.3	89	47.8	85	37.9
メディア・リテラシー（情報を積極的に読み解く力）	40	9.7	26	14.0	14	6.3
有田川町男女共同参画計画～コンチェルトⅡ～	23	5.6	12	6.5	10	4.5
見たり聞いたりしたものはない	15	3.6	5	2.7	10	4.5
無回答	23	5.6	10	5.4	10	4.5
全体	414	100.0	186	100.0	224	100.0

問 17 「男女共同参画社会」を実現するために、今後、行政はどのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。

	全体		男性		女性	
	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)
法律や制度の面で見直しを行う	132	31.9	61	32.8	70	31.3
政策決定の場に女性を積極的に登用する	144	34.8	72	38.7	72	32.1
地域の役員に女性の参画が進むよう支援する	124	30.0	75	40.3	48	21.4
民間企業等の管理職に女性の登用が進むよう支援する	115	27.8	60	32.3	55	24.6
女性や男性の生き方や悩みに関する相談の場を提供する	86	20.8	43	23.1	43	19.2
従来、女性が少なかった分野への女性の進出を支援する	119	28.7	57	30.6	61	27.2
家庭での家事・育児・介護等への男性の分担を推進する	143	34.5	57	30.6	85	37.9
保育サービスや高齢者や病人の施設・介護サービスを充実する	217	52.4	85	45.7	132	58.9
男女平等と相互理解や協力について学習機会を充実する	82	19.8	32	17.2	50	22.3
男女共に働き方の見直しを進める	146	35.3	63	33.9	83	37.1
子育てや介護中であっても仕事が続けられるよう支援する	227	54.8	94	50.5	132	58.9
子育てや介護等でいったん仕事を辞めた人の再就職を支援する	243	58.7	109	58.6	133	59.4
男女の平等と相互の理解や協力について広報・PRする	79	19.1	37	19.9	41	18.3
その他	7	1.7	4	2.2	3	1.3
わからない	36	8.7	16	8.6	20	8.9
特にない	13	3.1	9	4.8	4	1.8
無回答	22	5.3	9	4.8	11	4.9
全体	414	100.0	186	100.0	224	100.0

問 18 男女共同参画社会の実現のために、あなたは何ができると思いますか。

	全体		男性		女性	
	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)
男女が互いに対等な存在として尊重する意識を持つ	255	61.6	129	69.4	124	55.4
性別に関する偏見や先入観を持たないように心掛ける	211	51.0	101	54.3	110	49.1
家事・育児・介護等、男性があまり担ってこなかったことに取り組む	150	36.2	80	43.0	70	31.3
組織の役割等、女性があまり担ってこなかったことに取り組む	104	25.1	59	31.7	45	20.1
家庭・職場・地域等で男女共同参画について話してみる	68	16.4	38	20.4	30	13.4
男女共同参画に関する制度や社会状況の勉強をする	82	19.8	43	23.1	39	17.4
男女共同参画推進を目的とした事業や住民活動に参加・支援する	54	13.0	29	15.6	25	11.2
その他	4	1.0	2	1.1	2	0.9
わからない	45	10.9	19	10.2	26	11.6
特にない	19	4.6	6	3.2	13	5.8
無回答	18	4.3	4	2.2	12	5.4
全体	414	100.0	186	100.0	224	100.0

問 19 学校における人権の尊重、男女平等を推進する教育を進める上で、何が最も大切だと思いますか。

	全体		男性		女性	
	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)
男女共同参画に関する教職員等の研修の充実	49	11.8	21	11.3	28	12.5
男女に偏りのない学校運営の充実	72	17.4	34	18.3	37	16.5
多様な選択を可能にする進路指導の充実	131	31.6	58	31.2	72	32.1
その他	2	0.5	2	1.1	-	-
わからない	56	13.5	24	12.9	31	13.8
特にない	22	5.3	14	7.5	8	3.6
無回答	82	19.8	33	17.7	48	21.4
全体	414	100.0	186	100.0	224	100.0

(3) 女性の社会進出について

問 20 あなたは、意思決定の場に女性が参画することについて、どのように考えますか。

	全体		男性		女性	
	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)
男性を上回るほど増える方がよい	14	3.4	9	4.8	5	2.2
男女半々になるくらいまで増える方がよい	129	31.2	62	33.3	66	29.5
男女半々まではいなくても、今より増える方がよい	196	47.3	86	46.2	110	49.1
今のままでよい	19	4.6	11	5.9	8	3.6
その他	7	1.7	3	1.6	4	1.8
わからない	36	8.7	10	5.4	26	11.6
無回答	13	3.1	5	2.7	5	2.2
全体	414	100.0	186	100.0	224	100.0

問 21 現状では、意思決定を行う管理的部門や指導的地位への女性登用が未だ少ない状況にあります。

その理由としてどのようなものがあると考えますか。

	全体		男性		女性	
	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)
女性自身が管理的部門等につくことに消極的だから	107	25.8	59	31.7	47	21.0
女性は継続して勤務することが困難であるから	184	44.4	77	41.4	107	47.8
性別によって役割を固定する考え方や意識が残っているから	163	39.4	74	39.8	88	39.3
家族の理解や協力が得られにくいから	107	25.8	40	21.5	67	29.9
女性の能力を高める機会が少ないから	74	17.9	31	16.7	42	18.8
登用する側に男性優先の意識や、女性管理職に対する不安感があるから	109	26.3	53	28.5	56	25.0
その他	5	1.2	3	1.6	2	0.9
わからない	49	11.8	16	8.6	33	14.7
無回答	26	6.3	12	6.5	12	5.4
全体	414	100.0	186	100.0	224	100.0

問 22 一般的に女性が職業を持つことについて、あなたはどのように考えですか。

	全体		男性		女性	
	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)
女性は職業を持たない方がよい	1	0.2	-	-	1	0.4
結婚するまでは職業を持つ方がよい	11	2.7	8	4.3	3	1.3
子どもができるまでは、職業を持つ方がよい	16	3.9	8	4.3	8	3.6
子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい	196	47.3	90	48.4	106	47.3
子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業を持つ方がよい	110	26.6	47	25.3	61	27.2
その他	22	5.3	11	5.9	11	4.9
わからない	32	7.7	13	7.0	19	8.5
無回答	26	6.3	9	4.8	15	6.7
全体	414	100.0	186	100.0	224	100.0

問 22-1 あなたは、女性が働く上での障害は何だと思いますか。

	全体		男性		女性	
	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)
結婚・出産退職等の慣行	132	39.6	67	43.8	64	36.0
賃金の男女の格差	80	24.0	34	22.2	46	25.8
昇進、昇格における男女の格差	66	19.8	28	18.3	38	21.3
仕事内容における男女の格差	74	22.2	41	26.8	33	18.5
長時間労働や残業	154	46.2	67	43.8	87	48.9
就労先が少ないこと	71	21.3	34	22.2	37	20.8
パートタイムや臨時雇いが多いこと	78	23.4	32	20.9	46	25.8
育児休業・介護休業*の制度が整っていないこと	139	41.7	69	45.1	70	39.3
育児休暇が取得しにくいこと	123	36.9	57	37.3	64	36.0
育児施設の不足	132	39.6	62	40.5	70	39.3
介護休暇が取得しにくいこと	86	25.8	42	27.5	44	24.7
介護施設の不足	81	24.3	41	26.8	40	22.5
職場でのセクシュアル・ハラスメント	37	11.1	18	11.8	19	10.7
職場でのマタニティ・ハラスメント	33	9.9	13	8.5	20	11.2
職場における人間関係	76	22.8	31	20.3	45	25.3
家族の反対や協力が得られないこと	63	18.9	27	17.6	36	20.2
女性自身の知識や技術の不足	38	11.4	19	12.4	19	10.7
女性自身の就業意欲が低いこと	31	9.3	13	8.5	18	10.1
その他	3	0.9	1	0.7	2	1.1
わからない	12	3.6	6	3.9	6	3.4
特になし	5	1.5	3	2.0	2	1.1
無回答	5	1.5	2	1.3	3	1.7
全体	333	100.0	153	100.0	178	100.0

問 23 あなたは、現在の社会は女性が働きやすい状況にあると思いますか。

	全体		男性		女性	
	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)
大変働きやすい状況にあると思う	18	4.3	9	4.8	9	4.0
ある程度働きやすい状況にあると思う	227	54.8	100	53.8	125	55.8
あまり働きやすい状況にあるとは思わない	125	30.2	61	32.8	64	28.6
働きやすい状況にあるとは思わない	25	6.0	9	4.8	16	7.1
無回答	19	4.6	7	3.8	10	4.5
全体	414	100.0	186	100.0	224	100.0

問 24 あなたは、女性が出産後も離職せずに同じ職場で働き続けるために、家庭・社会・職場において必要なことは何だと思いますか。

	全体		男性		女性	
	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)
保育所や学童クラブなど、子どもを預けられる環境の整備	313	75.6	141	75.8	171	76.3
介護支援サービスの充実	168	40.6	74	39.8	93	41.5
家事・育児支援サービスの充実	137	33.1	65	34.9	72	32.1
男性の家事参加への理解・意識改革	205	49.5	83	44.6	122	54.5
女性が働き続けることへの周囲の理解・意識改革	179	43.2	80	43.0	99	44.2
働き続けることへの女性自身の意識改革	80	19.3	33	17.7	47	21.0
男女双方の長時間労働の改善を含めた働き方改革	121	29.2	56	30.1	65	29.0
職場における育児・介護との両立支援制度の充実	182	44.0	72	38.7	109	48.7
短時間勤務制度や在宅勤務制度などの導入	151	36.5	68	36.6	83	37.1
仕事への制約を理由とした昇進などへの不利益な取扱いの禁止	104	25.1	41	22.0	62	27.7
その他	4	1.0	3	1.6	1	0.4
わからない	16	3.9	7	3.8	9	4.0
特にない	8	1.9	2	1.1	6	2.7
無回答	14	3.4	7	3.8	5	2.2
全体	414	100.0	186	100.0	224	100.0

問 25 女性の社会参画をさらに進めるためには、女性が活躍するための支援が重要です。このために、町政としてどのような取組が必要だと思いますか。

	全体		男性		女性	
	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)
役場や子育て支援センターなどによる相談の充実	135	32.6	66	35.5	69	30.8
起業や就職、社会貢献等の情報の提供	127	30.7	56	30.1	71	31.7
生涯学習などの各種学習機会の提供	64	15.5	32	17.2	31	13.8
企業等への女性参画についての意識啓発	105	25.4	51	27.4	54	24.1
講演会や交流会等の情報交換の場の提供	63	15.2	31	16.7	32	14.3
参考となる事例の紹介	79	19.1	33	17.7	46	20.5
育児・介護の支援	257	62.1	117	62.9	139	62.1
経済的基盤が脆弱な家庭の支援	105	25.4	51	27.4	53	23.7
男女共同参画に係る情報発信の強化や相談体制の整備	70	16.9	29	15.6	41	18.3
その他	6	1.4	4	2.2	2	0.9
わからない	42	10.1	21	11.3	21	9.4
特にない	10	2.4	4	2.2	6	2.7
無回答	21	5.1	9	4.8	10	4.5
全体	414	100.0	186	100.0	224	100.0

(4) 男性の家事・育児などへの参加について

問 26 男性が家事・育児を行うことについて、どのようなイメージをお持ちですか。

	全体		男性		女性	
	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)
子どもに良い影響を与える	212	51.2	80	43.0	131	58.5
男性も家事・育児を行うことは、当然である	197	47.6	98	52.7	99	44.2
家事・育児を行う男性は、時間の使い方が効率的で、仕事もできる	87	21.0	35	18.8	51	22.8
男性自身も充実感が得られる	86	20.8	37	19.9	49	21.9
男性自身も人間的に成長する	208	50.2	76	40.9	130	58.0
仕事と両立させることは、現実として難しい	107	25.8	57	30.6	49	21.9
家事・育児は女性の方が向いている	60	14.5	44	23.7	15	6.7
妻が家事・育児をしていないと誤解される	30	7.2	12	6.5	18	8.0
男性は、家事・育児を行うべきではない	4	1.0	1	0.5	3	1.3
周囲から冷たい目で見られる	8	1.9	4	2.2	4	1.8
その他	2	0.5	2	1.1	-	-
わからない	10	2.4	2	1.1	8	3.6
特になし	6	1.4	3	1.6	3	1.3
無回答	11	2.7	4	2.2	6	2.7
全体	414	100.0	186	100.0	224	100.0

問 27 男性の「地域活動」や「家事・育児・介護等の家庭生活における活動」への参画を進めるためには、
どのようなことが必要だと思いますか。

	全体		男性		女性	
	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)
男性の家事等への参加に対する男性の抵抗感をなくすこと	163	39.4	64	34.4	98	43.8
男性の家事等への参加に対する女性の抵抗感をなくすこと	34	8.2	8	4.3	26	11.6
夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図ること	213	51.4	96	51.6	116	51.8
夫婦の役割分担等についての当事者の考え方を尊重すること	101	24.4	38	20.4	63	28.1
社会の中で、男性による家事等について評価を高めること	112	27.1	43	23.1	68	30.4
労働時間短縮等を普及し、仕事以外の時間を多く持てるようにすること	102	24.6	51	27.4	50	22.3
男性が家事等に関心を高めるよう啓発や情報提供を行うこと	56	13.5	23	12.4	31	13.8
研修等により、男性の家事や子育て、介護等の技能を高めること	29	7.0	11	5.9	17	7.6
男性が子育てや介護を行うための、仲間作りをすすめること	31	7.5	9	4.8	22	9.8
家庭と仕事の両立について、男性が相談しやすい窓口を設けること	28	6.8	13	7.0	15	6.7
家庭で参画の必要性を教えること	27	6.5	5	2.7	22	9.8
学校で参画の必要性を教えること	37	8.9	10	5.4	27	12.1
仕事と家庭の両立を社会が支援する体制の整備を図ること	101	24.4	41	22.0	59	26.3
その他	6	1.4	2	1.1	4	1.8
わからない	30	7.2	12	6.5	18	8.0
特になし	12	2.9	6	3.2	6	2.7
無回答	10	2.4	4	2.2	5	2.2
全体	414	100.0	186	100.0	224	100.0

問 28 育児や介護を行うために、育児休業や介護休業を取得できる制度があります。この制度を活用して育児休業や介護休業をとることについて、あなたはどうお考えですか。

① 育児休業

	全体		男性		女性	
	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)
積極的に取った方がよい	261	63.0	120	64.5	139	62.1
どちらかといえば取った方がよい	108	26.1	43	23.1	65	29.0
どちらかといえば取らない方がよい	2	0.5	2	1.1	-	-
取らない方がよい	2	0.5	-	-	2	0.9
わからない	18	4.3	10	5.4	8	3.6
無回答	23	5.6	11	5.9	10	4.5
全体	414	100.0	186	100.0	224	100.0

② 介護休業

	全体		男性		女性	
	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)
積極的に取った方がよい	213	51.4	92	49.5	119	53.1
どちらかといえば取った方がよい	134	32.4	61	32.8	73	32.6
どちらかといえば取らない方がよい	7	1.7	4	2.2	3	1.3
取らない方がよい	3	0.7	-	-	3	1.3
わからない	27	6.5	13	7.0	14	6.3
無回答	30	7.2	16	8.6	12	5.4
全体	414	100.0	186	100.0	224	100.0

(5) ワーク・ライフ・バランスについて

問 29 生活の中での、「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」(地域活動・学習・趣味・付き合い)の優先度について、あなたの希望に最も近いものはどれですか。

	全体		男性		女性	
	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)
「仕事」を優先したい	14	3.4	11	5.9	3	1.3
「家庭生活」を優先したい	70	16.9	23	12.4	47	21.0
「地域・個人の生活」を優先したい	12	2.9	7	3.8	5	2.2
「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい	122	29.5	54	29.0	66	29.5
「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先したい	12	2.9	7	3.8	5	2.2
「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい	41	9.9	19	10.2	22	9.8
「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい	98	23.7	44	23.7	53	23.7
その他	3	0.7	3	1.6	-	-
わからない	25	6.0	11	5.9	14	6.3
無回答	17	4.1	7	3.8	9	4.0
全体	414	100.0	186	100.0	224	100.0

問 30 それでは、あなたの現実（現状）に最も近いものはどれですか。

	全体		男性		女性	
	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)
「仕事」を優先している	86	20.8	50	26.9	36	16.1
「家庭生活」を優先している	90	21.7	31	16.7	59	26.3
「地域・個人の生活」を優先している	14	3.4	7	3.8	7	3.1
「仕事」と「家庭生活」をともに優先している	83	20.0	33	17.7	49	21.9
「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先している	18	4.3	11	5.9	6	2.7
「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先している	26	6.3	11	5.9	15	6.7
「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先している	39	9.4	13	7.0	26	11.6
その他	11	2.7	6	3.2	5	2.2
わからない	30	7.2	16	8.6	14	6.3
無回答	17	4.1	8	4.3	7	3.1
全体	414	100.0	186	100.0	224	100.0

（６）ＤＶ・セクハラについて

問 31 あなたはこれまでに、「夫や妻・恋人など親しい間柄にある男女間の暴力」（ドメスティック・バイオレンス）について、経験したり見聞きしたことがありますか。

	全体		男性		女性	
	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)
暴力を受けたことがある	25	6.0	9	4.8	15	6.7
身近に暴力を受けた人がいる	25	6.0	3	1.6	22	9.8
暴力を受けた人から相談されたことがある	15	3.6	4	2.2	11	4.9
身近にはいないが、そうした話を聞いたことがある	122	29.5	54	29.0	66	29.5
テレビや新聞などで、問題になっていることを知っている	243	58.7	121	65.1	120	53.6
その他	3	0.7	2	1.1	1	0.4
経験したり、見聞きしたことはない	51	12.3	21	11.3	30	13.4
無回答	29	7.0	14	7.5	14	6.3
全体	414	100.0	186	100.0	224	100.0

問 31-1 あなたは、パートナーから暴力を受けたとき、あるいはその後、どのような対応をしましたか。

	全体		男性		女性	
	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)
配偶者暴力相談支援センターに相談した	-	-	-	-	-	-
警察に連絡・相談した	5	20.0	4	44.4	1	6.7
法務局・地方法務局、人権擁護委員に相談した	-	-	-	-	-	-
上記以外の公的な機関（町役場など）に相談した	2	8.0	1	11.1	1	6.7
民間の専門家や専門機関に相談した	2	8.0	1	11.1	1	6.7
医療関係者（医師、看護師など）に相談した	1	4.0	1	11.1	-	-
学校関係者に相談した	-	-	-	-	-	-
家族や親戚に相談した	5	20.0	1	11.1	4	26.7
友人・知人に相談した	9	36.0	3	33.3	6	40.0
その他	1	4.0	1	11.1	-	-
どこ（だれ）にも相談しなかった	8	32.0	1	11.1	6	40.0
全体	25	100.0	9	100.0	15	100.0

問 31-2 どこ（だれ）にも相談しなかったのは、なぜですか。

	全体		男性		女性	
	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)
どこ（だれ）に相談してよいのかわからなかったから	1	12.5	-	-	1	16.7
恥ずかしくてだれにも言えなかったから	1	12.5	-	-	1	16.7
相談してもむだだと思ったから	5	62.5	1	100.0	3	50.0
自分が受けている行為がDVとは認識していなかったから	1	12.5	-	-	1	16.7
相手の仕返しさが怖かったから	2	25.0	-	-	2	33.3
相談相手の言動によって不快な思いをさせられると思ったから	1	12.5	1	100.0	-	-
自分さえ我慢すれば、なんとかこのままやっていけると思ったから	3	37.5	-	-	3	50.0
世間体が悪いと思ったから	1	12.5	-	-	1	16.7
他人を巻き込みたくなかったから	3	37.5	1	100.0	2	33.3
他人に知られると、これまで通りの付き合いができなくなると思ったから	-	-	-	-	-	-
そのことについて思い出したくなかったから	3	37.5	1	100.0	2	33.3
自分にも悪いところがあると思ったから	1	12.5	-	-	1	16.7
相手の行為は愛情の表現だと思ったから	-	-	-	-	-	-
相談するほどのことではないと思ったから	3	37.5	1	100.0	2	33.3
その他	-	-	-	-	-	-
全体	8	100.0	1	100.0	6	100.0

問 32 「夫や妻・恋人など親しい間柄にある男女間の暴力」（ドメスティック・バイオレンス）を無くすためには、どうしたらよいとお考えになりますか。

	全体		男性		女性	
	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)
法律・制度の制定や見直しを行う	70	16.9	38	20.4	31	13.8
犯罪の取り締まりを強化する	69	16.7	38	20.4	31	13.8
被害者が被害を届けやすい環境をつくる	198	47.8	84	45.2	113	50.4
被害者を支援し、暴力に反対する市民運動を盛り上げる	8	1.9	4	2.2	4	1.8
被害者のための相談機関や保護施設を整備する	129	31.2	61	32.8	68	30.4
家庭における男女平等についての教育を充実させる	29	7.0	13	7.0	16	7.1
学校における男女平等についての教育を充実させる	43	10.4	23	12.4	19	8.5
報道機関が自主的取組を強化し、暴力を無批判に取り扱わないようにする	6	1.4	2	1.1	4	1.8
過激な暴力表現を扱ったゲームソフト等の販売や貸出を制限する	27	6.5	9	4.8	17	7.6
家庭で保護者が子どもに対し、暴力を防止するための教育を行う	31	7.5	9	4.8	21	9.4
学校で児童・生徒に対し、暴力を防止するための教育を行う	55	13.3	24	12.9	30	13.4
地域で、暴力を防止するための研修会、イベントなどを行う	6	1.4	5	2.7	1	0.4
メディアを活用して、広報・啓発活動を積極的に行う	18	4.3	10	5.4	8	3.6
被害者が早期に相談できるよう、身近な相談窓口を増やす	128	30.9	50	26.9	77	34.4
警察や医療関係者などに対し、研修や啓発を行う	19	4.6	3	1.6	16	7.1
暴力を振るった者に対し、二度と繰り返さないための研修や啓発を行う	31	7.5	9	4.8	21	9.4
加害者への罰則を強化する	73	17.6	36	19.4	35	15.6
暴力を助長するおそれのある情報を取り締まる	22	5.3	9	4.8	12	5.4
その他	9	2.2	5	2.7	4	1.8
わからない	30	7.2	9	4.8	21	9.4
特にない	6	1.4	4	2.2	2	0.9
無回答	27	6.5	15	8.1	11	4.9
全体	414	100.0	186	100.0	224	100.0

問 33 セクシュアル・ハラスメント（セクハラ・性的嫌がらせ）について経験したり、見聞きしたことがありますか。

	全体		男性		女性	
	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)
セクシュアル・ハラスメントを受けたことがある	19	4.6	4	2.2	15	6.7
身近にセクシュアル・ハラスメントを受けた人がある	14	3.4	5	2.7	9	4.0
セクシュアル・ハラスメントを受けた人から相談されたことがある	8	1.9	4	2.2	4	1.8
身近にはいないが、そうした話を聞いたことがある	112	27.1	58	31.2	53	23.7
テレビや新聞などで、問題になっていることを知っている	247	59.7	120	64.5	125	55.8
その他	2	0.5	1	0.5	1	0.4
経験したり、見聞きしたことはない	46	11.1	15	8.1	31	13.8
無回答	34	8.2	13	7.0	19	8.5
全体	414	100.0	186	100.0	224	100.0

問 33-1 セクシュアル・ハラスメントを受けたとき、あるいはその後、どのような対応をしましたか。

	全体		男性		女性	
	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)
セクシュアル・ハラスメントを行った相手に抗議した	2	10.5	-	-	2	13.3
家族や身近な人、友人に相談した	4	21.1	-	-	4	26.7
公的な相談機関に相談した	-	-	-	-	-	-
勤め先の担当者に相談した	2	10.5	-	-	2	13.3
警察等に訴えた	3	15.8	2	50.0	1	6.7
仕方がないと思い、何もしなかった	6	31.6	-	-	6	40.0
怖くて何もできなかった	2	10.5	-	-	2	13.3
世間体や、今後の不利益を考えると何もできなかった	-	-	-	-	-	-
その他	4	21.1	2	50.0	2	13.3
全体	19	100.0	4	100.0	15	100.0

問 34 メディア（新聞・雑誌・テレビ・インターネット等）における性・暴力表現について、あなたはどのようにお考えですか。

	全体		男性		女性	
	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)
性的側面を過度に強調するなど、いき過ぎた表現が目立つ	121	29.2	61	32.8	59	26.3
社会全体の性に関する道徳観・倫理観が損なわれている	165	39.9	80	43.0	85	37.9
女性に対する暴力、犯罪を助長するおそれがある	55	13.3	21	11.3	34	15.2
望まない人や子どもの目に触れないような配慮が足りない	110	26.6	44	23.7	65	29.0
女性や男性のイメージについて偏った表現をしている	43	10.4	24	12.9	19	8.5
その他	7	1.7	6	3.2	1	0.4
わからない	79	19.1	27	14.5	51	22.8
特に問題はない	28	6.8	16	8.6	12	5.4
無回答	34	8.2	17	9.1	15	6.7
全体	414	100.0	186	100.0	224	100.0

(7) 地域活動について

問 35 あなたが、現在参加している地域活動を教えてください。

	全体		男性		女性	
	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)
町内会・自治会・PTA活動	126	30.4	77	41.4	48	21.4
子ども会などの青少年育成活動	18	4.3	7	3.8	11	4.9
社会福祉に関する活動	30	7.2	9	4.8	20	8.9
消費者団体・消費生活グループの活動	1	0.2	1	0.5	-	-
趣味・スポーツ・教養等のグループ活動	82	19.8	32	17.2	49	21.9
国際交流に関する活動	3	0.7	1	0.5	2	0.9
自然環境保護に関する活動	2	0.5	2	1.1	-	-
まちづくりなどの市民活動	10	2.4	7	3.8	3	1.3
政党・労働組合等の活動	7	1.7	5	2.7	2	0.9
その他	10	2.4	8	4.3	2	0.9
いずれにも参加していない	170	41.1	66	35.5	103	46.0
無回答	29	7.0	11	5.9	16	7.1
全体	414	100.0	186	100.0	224	100.0

問 36 あなたが現在（あるいは今後）、地域活動に参加しようとする時、何か障害になるようなことがありますか。

	全体		男性		女性	
	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)
仕事が忙しく、時間がない	110	26.6	59	31.7	51	22.8
家事・育児・介護が忙しく、時間がない	61	14.7	9	4.8	52	23.2
子どもの世話を頼めるところがない	16	3.9	2	1.1	14	6.3
親や病人の介護を頼めるところがない	19	4.6	9	4.8	10	4.5
自分の健康や体力に自信がない	141	34.1	52	28.0	87	38.8
自分のやりたい活動をしているグループや団体を知らない	45	10.9	17	9.1	28	12.5
身近なところに活動する場所がない	31	7.5	14	7.5	17	7.6
経済的な余裕がない	53	12.8	25	13.4	28	12.5
家族の理解が得られない	5	1.2	1	0.5	4	1.8
職場の上司や同僚の理解が得られない	1	0.2	1	0.5	-	-
その他	11	2.7	4	2.2	7	3.1
わからない	17	4.1	9	4.8	8	3.6
特にない	75	18.1	43	23.1	31	13.8
無回答	23	5.6	11	5.9	11	4.9
全体	414	100.0	186	100.0	224	100.0

問 37 地域活動において、女性が自治会の長などの役職につくことが少ないのが現状です。この主な理由は何だと思いませんか。

	全体		男性		女性	
	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)
女性自身が長などの役職につくのに消極的だから	234	56.5	122	65.6	111	49.6
家族の理解や協力が得られないから	82	19.8	40	21.5	42	18.8
性別によって役割を固定する考え方や意識が残っているから	186	44.9	85	45.7	100	44.6
女性は男性より体力や運動能力が劣っているから	20	4.8	8	4.3	12	5.4
活動時間帯が女性に合っていないから	87	21.0	38	20.4	49	21.9
女性は指導的な資質に欠けるから	18	4.3	10	5.4	8	3.6
世間一般から快く思われないから	40	9.7	15	8.1	25	11.2
その他	4	1.0	1	0.5	3	1.3
わからない	51	12.3	15	8.1	35	15.6
無回答	23	5.6	9	4.8	12	5.4
全体	414	100.0	186	100.0	224	100.0

(8) 防災・災害復興対策について

問 38 防災・災害復興対策において、性別や多様性に配慮した対応が必要だと思いませんか。

	全体		男性		女性	
	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)
必要がある	230	55.6	101	54.3	129	57.6
どちらかといえば必要がある	77	18.6	36	19.4	40	17.9
どちらかといえば必要ない	12	2.9	5	2.7	7	3.1
必要ない	5	1.2	3	1.6	2	0.9
わからない	51	12.3	25	13.4	26	11.6
無回答	39	9.4	16	8.6	20	8.9
全体	414	100.0	186	100.0	224	100.0

問 38-1 防災・災害復興対策において、性別や多様性に配慮した対応が必要なことは何ですか。

	全体		男性		女性	
	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)
避難所の設備	273	88.9	123	89.8	150	88.8
避難所運営や被災者対応に男女両方の視点が入ること	196	63.8	89	65.0	107	63.3
災害時の救援医療体制	225	73.3	95	69.3	130	76.9
公的施設の備蓄品の二重把握、災害時に支給する際の配慮	120	39.1	62	45.3	58	34.3
被災者に対する相談体制	111	36.2	55	40.1	56	33.1
防災会議に参画し、防災計画に男女両方の視点が入ること	130	42.3	69	50.4	60	35.5
災害対策本部に配置され、対策に男女両方の視点が入ること	124	40.4	63	46.0	61	36.1
災害復旧・復興対策計画に男女両方の視点が入ること	106	34.5	49	35.8	57	33.7
その他	4	1.3	3	2.2	1	0.6
無回答	3	1.0	1	0.7	2	1.2
全体	414	100.0	186	100.0	224	100.0

問 39 災害に備えるため、これからどのような施策が必要だと思いますか。

	全体		男性		女性	
	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)
町の防災会議や災害対策本部に女性の委員・職員を増やす	125	30.2	72	38.7	53	23.7
地域防災拠点の運営に女性も参画できるようにする	127	30.7	72	38.7	55	24.6
女性も男性も防災活動や訓練に取り組む	202	48.8	93	50.0	106	47.3
備蓄品について女性や介護者、障害者の視点を入れる	217	52.4	87	46.8	129	57.6
女性の意見や視点を取り入れた避難所運営マニュアルを作成する	157	37.9	72	38.7	85	37.9
防災や災害現場で活動する女性のリーダーを育成する	76	18.4	38	20.4	38	17.0
日ごろからのコミュニケーション・つながりを大切にする	232	56.0	90	48.4	141	62.9
日ごろからの男女平等、男女共同参画意識を高める	83	20.0	39	21.0	43	19.2
その他	3	0.7	2	1.1	1	0.4
わからない	22	5.3	9	4.8	13	5.8
特にない	7	1.7	3	1.6	4	1.8
全体	414	100.0	186	100.0	224	100.0

問 40 大規模災害が発生した場合、避難所生活を強いられる可能性があります。仮に避難所生活になった場合、あなたは避難所の運営等に何らかの形で関わりたいと思いますか。

	全体		男性		女性	
	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)
避難所運営の中心的役割として関わりたい	20	4.8	15	8.1	5	2.2
避難所運営のサポートとして関わりたい	127	30.7	74	39.8	51	22.8
炊き出しなど避難所の仕事を手伝いたい	182	44.0	57	30.6	124	55.4
避難所運営に自分自身が関わるのは難しい	93	22.5	48	25.8	44	19.6
その他	28	6.8	10	5.4	18	8.0
無回答	39	9.4	17	9.1	21	9.4
全体	414	100.0	186	100.0	224	100.0

(9) 行政への要望

問 41 「有田川町男女共同参画計画～コンチェルトⅡ～」では、男女共同参画の実現に向けて、次の 12 施策の取り組みを進めてきました。今後、どの施策に重点を置いてほしいですか。

	全体		男性		女性	
	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)
男女共同参画による意識づくりと制度・慣行の見直し	84	20.3	45	24.2	39	17.4
男女共同参画のための教育の充実	67	16.2	34	18.3	33	14.7
政策・方針決定過程への女性の参画の促進	46	11.1	28	15.1	17	7.6
地域における男女共同参画の推進	75	18.1	42	22.6	32	14.3
国際社会に対する理解	13	3.1	9	4.8	4	1.8
就労環境の整備と多様な働き方ができる環境づくり	114	27.5	55	29.6	58	25.9
農業や自営業等における取り組みの促進	53	12.8	22	11.8	30	13.4
男女がともに担う子育てと介護への支援	134	32.4	39	21.0	95	42.4
誰もが安心していきいきと暮らすための取り組み	225	54.3	94	50.5	130	58.0
生涯を通じた心身の健康支援	82	19.8	35	18.8	46	20.5
暴力を許さない社会づくり	57	13.8	28	15.1	29	12.9
セクシュアル・ハラスメント、DVの根絶	25	6.0	13	7.0	12	5.4
無回答	39	9.4	17	9.1	21	9.4
全体	414	100.0	186	100.0	224	100.0

資料5 男女共同参画に関する関係団体アンケート結果

問1 運営上または活動上で問題となっていることはありますか。

「会員の高齢化・固定化」、「新規加入者がいない・若いメンバーが少ない」、「役員になる人がいない」などの回答が多い。具体的な意見は以下の通り。

(具体的な意見・抜粋)

- ・若い子育て中のお母さん達等に課題が発見された場合、男性委員の場合、訪問等に行きづらい時がある。
- ・高齢化のためメンバーが減少している。若い人の参加がない。地域社会の参加がなくなっている。
- ・会員さんが忙しくなってきて、なかなか活動に参加しにくくなっている。今までのように、事業を消化するのが難しい。サークルが一つになってすることがなくなり、個々や、2～3人のグループ連絡での活動になっている。
- ・役員のなり手がいない。

問2 主に女性が担っているのはどのような役割、活動ですか。

役割・活動に、性別による差が無いと回答された団体が多い。また、子どもや子育て家庭を対象とした活動や一般事務では女性が担っている場合もある。

(具体的な意見・抜粋)

- ・子育て支援センターが実施している「あそびのひろば」等に乳幼児を連れて来られるお母さん達の育児相談や子どもの遊び相手等、子育て支援センターへのお手伝い。
- ・学校・保育所等、児童・生徒を専門的に対応する「主任児童委員」を担って頂き、地域を担当する「児童委員」(男女とも)と連携して対応している。
- ・女性会活動や食農教育(料理実習による出前授業等)等女性を中心に取り組んでいる。
- ・職員の業務は一般事務が多く、事業所では多様な担当となっている。また、女性管理職の登用も進めている。

問3 貴団体では、「女性の役員・リーダー就任」または「女性が意思決定に参加しやすくする」ために取り組んでいることはありますか。

規約など定めている団体が数団体みられた。また、連絡やコミュニケーションにより、女性が参加しやすい環境づくりを行っている団体もあった。

(具体的な意見・抜粋)

- ・副会長に女性を2名以上含むことを、規約で定めている。
- ・団体の男女比は互いに30%を越え、年齢のバランスも考慮している。(会則に明示)
- ・会員全体が女性のため、役員・リーダーも女性が就任している。役員以外の会員にも意思決定に参加機会があるように、会員相互に連絡を取り合ったり、重要事項は総会で審議したりしている。
- ・役員及び支部役員に女性役員・リーダーを積極的に就任している。
- ・役員会、定例会等すべての会合についても自由に発言できるようにフリートークの時間を作っている。

問4 男女の家庭・仕事と地域活動との両立は進んでいると思いますか。また、両立を進めるためには、どのような課題があると思いますか。

男女の家庭・仕事と地域活動の両立を進める上では、性別役割分担意識がまだあることが課題として多くあがった。その解決に向けては、意識改革や男性の家庭への積極的な参加、そのためのコミュニケーションの充実などの回答が多く見られた。

(具体的な意見・抜粋)

- ・当会議の研修会等の活動では男女に関わらず参加し、意識醸成も進んできているように思うが、「性別による役割分担」の考え方が未だに潜在意識に染み付いていることも課題の一つであると考ええる。
- ・共働き世帯が増え、男女ともに時間に追われることが多いことが考えられる。
- ・各家庭内での家事分担や仕事との両立は進んでいるように見えるが、地域活動への参加は減っているように思う。また、子育ての面ではまだ女性の負担が多いように思う。
- ・「男は外で働き、女は家庭の事をするもの」等の意識が根強く、女性の地域活動（趣味は別）はできにくいと思う。
- ・女性が地域活動に関わりやすくするために、男性がもっと家庭での役割分担を広げる。
- ・地域活動への参加については、若い世代での参加に課題があると考えられ、男女がともに興味を持てるような活動も必要と考える。
- ・事前に話し合いをする。
- ・他組織と連携する。

問5 男女がともに家庭・仕事と地域活動との両立ができる環境づくりに向けて、要望や事業提案などがありましたらお聞かせください。

男性の育児休業（育児休暇）の取得促進や、子育て支援サービスの充実、地域で子育てを支援する体制づくりなどへの意見が多い。また、前提として家庭内でのコミュニケーションを充実させていくことが大事との意見もあった。

(具体的な意見・抜粋)

- ・性別によって役割分担するのではなく、それぞれの家庭にあった形で、家庭や仕事と地域活動を行う環境や雰囲気を作れば良いと思う。
- ・催しや各行事によっては女性や子どもの参加できるものもあることから、活動を活発にすることで、男女問わず地域への参加機会を増やす環境づくりになると考える。
- ・多世代の親子が同居しやすい環境を整備する。
- ・家庭内での男性の育児参加。家庭内でのコミュニケーション、女性もうまく言葉で伝えること。
- ・祖父母や近所などの身近な協力者の存在と、現代の子育て環境や価値観への理解・歩み寄り。
- ・育児休業中の手当支給額の充実。
- ・男女を問わず、家族の理解と協力が無くては地域活動との両立は難しいし、また地域住民の支えと協力が活動の励みになる。
- ・行政から地域住民に対して、「地域福祉への全員参加」や「地域の支え合いの重要性」、「民生委員制度の必要性」等について、機会をとらえて住民の意識の醸成に努める。
- ・男性が家庭のことに参加ができるよう、仕事場での理解が必要。若い人は忙しすぎて、男女ともに地域活動に参加できる環境がないのでは。地域で活動できるのは、退職された方が多い。

問6 男女がともに活躍できるまちづくりに向けて、下記のそれぞれの場面においてどのような取り組みが必要だと思いますか。

住民一人ひとりでは意識づくり、企業・事業所では多様な働き方への支援や育児休業や手当等の制度の充実、学校では多様性を認め合うための教育、地域・団体では役員やリーダーへの女性の登用などへの意見が多くあがった。

共通して、「男女」だけでなく、一人ひとりの多様性を認め合う意識の醸成、そのための教育などが望まれている。

(具体的な意見・抜粋)

①住民一人ひとりでは・・・

- ・ノーマライゼーションの理解。人に優しく、一人ひとり背景や価値観が違うということを理解し、違うことを大切にできること。
- ・地域で何かしようという心構え。
- ・男性もしくは女性にしかできない場合があると思うが、慣行にとらわれて「女性がやるもの」、「女性には無理」等決めず、男女の得意な部分を生かして皆が協力する意識を醸成する。
- ・「活躍」という言葉の意味をどう捉えるかで、まったく方向性は変わると思うが、これからの社会に目を向けて備えることで、少しでも良い方向につながると思う。

②企業・事業所では・・・

- ・性別によって役割を考えるのではなく、それぞれの人にあった配置・役割を与えること。
- ・性別を問わず、働きながら家庭・仕事や地域活動などを両立できるような支援。
- ・多様な働き方(在宅勤務・サテライトオフィス)の導入。男女とも育児休業取得推進、手当支給増、育休期間の延長・復職後の支援
- ・社内の事業等について、男女共同参画に取り組んでいる事を会社見学等通じて男女共同参画意識の向上を図る。
- ・担当部門をはじめ、男女共同参画のための研修等への参加、また企業内での人権研修の実施による男女人権尊重の意識の醸成が必要。
- ・今後、より問題になるであろう「介護」のための職員休暇制度を考えていく必要があると思う。

③学校では・・・

- ・性別に隔てのない視点に立った教育や学習を進めること。生徒・学生たちに、考える機会を少しでも与えること。
- ・LGBT・発達障害など、一人ひとりの個性の尊重、違いを認め合えること。
- ・運動会等に男女共同で実施する種目(授業)を増やし、小さいころから男女が共同で実施し、目的を達成させる様な取り組みを検討する。
- ・育友会(父兄会)等を通じて、子どもたちに男女共同参画活動への取り組みを実施していることを報告し、父兄等を含めて男女共同参画の取り組みに協力をお願いする。
- ・男女の人権尊重に関する法制等の枠組みや男女共同参画に関する現状を踏まえた教育。
- ・子どもが少なくなる中で、教育の内容も変わっていくと思うが、勉学以上に、子どもの心に働きかけるような、“地域で輝きたい”と思ってもらえるような教育が必要かと思う。

④地域・団体では・・・

- ・性別を根拠に考えられている社会制度や慣習を見直すこと。性別によって役割を考えるのではなく、それぞれの人にあった配置・役割を与えること。
- ・地域・団体を知ってもらい、参加してもらい、興味を持ってもらえるような活動や行事を行う。
- ・地区の役員にもっと多くの女性役員を起用して、災害時の支援活動等に女性の視点ならではの意見を取り入れる。
- ・地域においても男女平等意識の啓発の場づくりや地域住民がコミュニケーションをとり、改めて話し合える機会作りが必要。
- ・地域を守る力は、その地域で育てることがより重要。行政単位でなく、各地域がどうしていきたいかを自主的に考え、行動する必要がある。

問7 行政の男女共同参画施策に対して要望や事業提案などがありましたらお聞かせください。

施策やイベントについての広報や情報提供、行政が率先した男女共同参画の推進などへの意見があった。

(具体的な意見・抜粋)

- ・町の広報紙やパンフレット等で、男女平等の考え方について目に触れる機会を増やすことが大事。目に触れ、考えることが、意識醸成やその後の行動に影響を及ぼすと考える。
- ・役場男性職員からの育休取得率の向上。
- ・男性用トイレでもオムツ交換台、ベビーチェアの設置（公共施設だけでなく）。
- ・「地域福祉計画」等にPDCA手法を導入して事業の取り組み結果等を評価している。評価結果を基に取り組み内容とその成果について、広く町民に公表して頂きたい。
- ・行政の男女共同参画施策に対してのポリシーをもっと地域に情報提供してほしい。

資料6 男女共同参画社会基本法

改正 平成十一年 七月 十六日法律第 百二号
同 十一年十二月二十二日同 第百六十号

前文

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組が、国際社会における取組とも連動しつつ、着実に進められてきたが、なお一層の努力が必要とされている。

一方、少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化等我が国の社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は、緊要な課題となっている。

このような状況にかんがみ、男女共同参画社会の実現を二十一世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。

ここに、男女共同参画社会の形成についての基本理念を明らかにしてその方向を示し、将来に向かって国、地方公共団体及び国民の男女共同参画社会の形成に関する取組を総合的かつ計画的に推進するため、この法律を制定する。

第一章 総則

(目的)

第一条 この法律は、男女の人権が尊重され、かつ、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することの緊要性にかんがみ、男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

(定義)

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一 男女共同参画社会の形成 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。
- 二 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る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、当該機会を積極的に提供することをいう。

(男女の人権の尊重)

第三条 男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

(社会における制度又は慣行についての配慮)

第四条 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。

(政策等の立案及び決定への共同参画)

第五条 男女共同参画社会の形成は、男女が、社会の対等な構成員として、国若しくは地方公共団体における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

第六条 男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない。

(国際的協調)

第七条 男女共同参画社会の形成の促進が国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ、男女共同参画社会の形成は、国際的協調の下に行われなければならない。

(国の責務)

第八条 国は、第三条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

(地方公共団体の責務)

第九条 地方公共団体は、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関し、国の施策に準じた施策及びその他のその地方公共団体の区域の特性に応じた施策を策定し、及び実施する責務を有する。

(国民の責務)

第十条 国民は、職域、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成に寄与するように努めなければならない。

(法制上の措置等)

第十一条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を実施するため必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講じなければならない。

(年次報告等)

第十二条 政府は、毎年、国会に、男女共同参画社会の形成の状況及び政府が講じた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報告を提出しなければならない。

2 政府は、毎年、前項の報告に係る男女共同参画社会の形成の状況を考慮して講じようとする男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を明らかにした文書を作成し、これを国会に提出しなければならない。

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

第十三条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画（以下「男女共同参画基本計画」という。）を定めなければならない。

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

- 一 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱
- 二 前号に掲げるもののほか、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

3 内閣総理大臣は、男女共同参画会議の意見を聴いて、男女共同参画基本計画の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、男女共同参画基本計画を公表しなければならない。

5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

第十四条 都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、当該都道府県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「都道府県男女共同参画計画」という。）を定めなければならない。

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

- 一 都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱
- 二 前号に掲げるもののほか、都道府県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を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項
- 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。

（施策の策定等に当たっての配慮）

第十五条 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画社会の形成に配慮しなければならない。

（国民の理解を深めるための措置）

第十六条 国及び地方公共団体は、広報活動等を通じて、基本理念に関する国民の理解を深めるよう適切な措置を講じなければならない。

（苦情の処理等）

第十七条 国は、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策又は男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情の処理のために必要な措置及び性別による差別的取扱いその他の男女共同参画社会の形成を阻害する要因によって人権が侵害された場合における被害者の救済を図るために必要な措置を講じなければならない。

（調査研究）

第十八条 国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究その他の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定に必要な調査研究を推進するように努めるものとする。

（国際的協調のための措置）

第十九条 国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交換その他男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるように努めるものとする。

（地方公共団体及び民間の団体に対する支援）

第二十条 国は、地方公共団体が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策及び民間の団体が男女共同参画社会の形成の促進に関して行う活動を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるように努めるものとする。

第三章 男女共同参画会議

（設置）

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

（所掌事務）

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

- 一 男女共同参画基本計画に関し、第十三条第三項に規定する事項を処理すること。
- 二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。
- 三 前二号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。
- 四 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

(組織)

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

(議長)

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

一 内閣官房長官以外の国務大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者

二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者

2 前項第二号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の十分の五未満であってはならない。

3 第一項第二号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の十分の四未満であってはならない。

4 第一項第二号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

第二十六条 前条第一項第二号の議員の任期は、二年とする。ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

第二十七条 会議は、その所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、監視又は調査に必要な資料その他の資料の提出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求めることができる。

2 会議は、その所掌事務を遂行するために特に必要があると認めるときは、前項に規定する者以外の者に対しても、必要な協力を依頼することができる。

(政令への委任)

第二十八条 この章に定めるもののほか、会議の組織及び議員その他の職員その他会議に関し必要な事項は、政令で定める。

附 則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第二条 男女共同参画審議会設置法（平成九年法律第七号）は、廃止する。

(経過措置)

第三条 前条の規定による廃止前の男女共同参画審議会設置法（以下「旧審議会設置法」という。）第一条の規定により置かれた男女共同参画審議会は、第二十一条第一項の規定により置かれた審議会となり、同一性をもって存続するものとする。

2 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第四条第一項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員である者は、この法律の施行の日に、第二十三条第一項の規定により、審議会の委員として任命されたものとみなす。この場合において、その任命されたものとみなされる者の任期は、同条第二項の規定にかかわらず、同日における旧審議会設置法第四条第二項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員としての任期の残任期間と同一の期間とする。

3 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第五条第一項の規定により定められた男女共同参画審議会の会長である者又は同条第三項の規定により指名された委員である者は、それぞれ、この法律の施行の日に、第二十四条第一項の規定により審議会の会長として定められ、又は同条第三項の規定により審議会の会長の職務を代理する委員として指名されたものとみなす。

附 則 （平成十一年七月十六日法律第百二号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律（平成十一年法律第八十八号）の施行の日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 略

二 附則第十条第一項及び第五項、第十四条第三項、第二十三条、第二十八条並びに第三十条の規定公布の日

（委員等の任期に関する経過措置）

第二十八条 この法律の施行の日の前日において次に掲げる従前の審議会その他の機関の会長、委員その他の職員である者（任期の定めのない者を除く。）の任期は、当該会長、委員その他の職員の任期を定めたそれぞれの法律の規定にかかわらず、その日に満了する。

一から十まで 略

十一 男女共同参画審議会

（別に定める経過措置）

第三十条 第二条から前条までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要となる経過措置は、別に法律で定める。

附 則 （平成十一年十二月二十二日法律第百六十号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律（第二条及び第三条を除く。）は、平成十三年一月六日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

（以下略）

資料7 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）

平成二十七年法律第六十四号

平成二十九年三月三十一日公布（平成二十九年法律第十四号）改正

第一章 総則

（目的）

第一条 この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成十一年法律第七十八号）の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

（基本原則）

第二条 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。

2 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活を営む女性が結婚、妊娠、出産、育児、介護その他の家庭生活に関する事由によりやむを得ず退職することが多いことその他の家庭生活に関する事由が職業生活に与える影響を踏まえ、家族を構成する男女が、男女の別を問わず、相互の協力と社会の支援の下に、育児、介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たしつつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行われなければならない。

3 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきものであることに留意されなければならない。

（国及び地方公共団体の責務）

第三条 国及び地方公共団体は、前条に定める女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則（次条及び第五条第一項において「基本原則」という。）にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施しなければならない。

（事業主の責務）

第四条 事業主は、基本原則にのっとり、その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の積極的な提供、雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備その他の女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を自ら実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体を実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に協力しなければならない。

第二章 基本方針等

（基本方針）

第五条 政府は、基本原則にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を総合的かつ一体的に実施するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（以下「基本方針」という。）を定めなければならない。

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向
 - 二 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項
 - 三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項
 - イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項
 - ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項
 - ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項
 - 四 前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項
- 3 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。
- 4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。
- 5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

第六条 都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道府県の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（以下この条において「都道府県推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。

- 2 市町村は、基本方針（都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都道府県推進計画）を勘案して、当該市町村の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（次項において「市町村推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。
- 3 都道府県又は市町村は、都道府県推進計画又は市町村推進計画を定め、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。

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

第七条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第一項に規定する一般事業主行動計画及び第十五条第一項に規定する特定事業主行動計画（次項において「事業主行動計画」と総称する。）の策定に関する指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を定めなければならない。

- 2 事業主行動計画策定指針においては、次に掲げる事項につき、事業主行動計画の指針となるべきものを定めるものとする。
- 一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
 - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項
 - 三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項
- 3 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主行動計画策定指針を定め、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。

第二節 一般事業主行動計画

(一般事業主行動計画の策定等)

第八条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

- 2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
- 一 計画期間
 - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
 - 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期
- 3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の

差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

- 4 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。
- 6 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。
- 7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。
- 8 第三項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第四項から第六項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

（基準に適合する一般事業主の認定）

第九条 厚生労働大臣は、前条第一項又は第七項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該取組の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

（認定一般事業主の表示等）

第十条 前条の認定を受けた一般事業主（次条及び第二十条第一項において「認定一般事業主」という。）は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの（次項において「商品等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

- 2 何人も、前項の規定による場合を除くほか、商品等に同項の表示又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。

（認定の取消し）

第十一条 厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第九条の認定を取り消すことができる。

- 一 第九条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- 二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 三 不正の手段により第九条の認定を受けたとき。

（委託募集の特例等）

第十二条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主（一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。）が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第三十六条第一項及び第三項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

- 2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であって厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。）のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する

取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであって、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。

- 3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなったと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。
- 4 承認中小事業主団体は、第一項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。
- 5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第五条の三第一項及び第四項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条第一項、第四十二条の二、第四十八条の三第一項、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十二条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。
- 6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の三の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の三中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第十二条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。
- 7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第二項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

第十三条 公共職業安定所は、前条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。

（一般事業主に対する国の援助）

第十四条 国は、第八条第一項若しくは第七項の規定により一般事業主行動計画を策定しようとする一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、労働者への周知若しくは公表又は一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように相談その他の援助の実施に努めるものとする。

第三節 特定事業主行動計画

第十五条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。

- 2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
 - 一 計画期間
 - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
 - 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期
- 3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項

第二号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

- 4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、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。
- 6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。
- 7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

（一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

第十六条 第八条第一項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならない。

- 2 第八条第七項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表するよう努めなければならない。

（特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

第十七条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならない。

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

（職業指導等の措置等）

第十八条 国は、女性の職業生活における活躍を推進するため、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

- 2 地方公共団体は、女性の職業生活における活躍を推進するため、前項の措置と相まって、職業生活を営み、又は営もうとする女性及びその家族その他の関係者からの相談に応じ、関係機関の紹介その他の情報の提供、助言その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。
- 3 地方公共団体は、前項に規定する業務に係る事務の一部を、その事務を適切に実施することができるものとして内閣府令で定める基準に適合する者に委託することができる。
- 4 前項の規定による委託に係る事務に従事する者又は当該事務に従事していた者は、正当な理由なく、当該事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

（財政上の措置等）

第十九条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する地方公共団体の施策を支援するために必要な財政上の措置その他の措置を講ずるよう努めるものとする。

（国等からの受注機会の増大）

第二十条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等（沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。）の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主（次項において「認定一般事業主等」という。）の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

- 2 地方公共団体は、国の施策に準じて、認定一般事業主等の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するよう努めるものとする。

(啓発活動)

第二十一条 国及び地方公共団体は、女性の職業生活における活躍の推進について、国民の関心と理解を深め、かつ、その協力を得るとともに、必要な啓発活動を行うものとする。

(情報の収集、整理及び提供)

第二十二条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に資するよう、国内外における女性の職業生活における活躍の状況及び当該取組に関する情報の収集、整理及び提供を行うものとする。

(協議会)

第二十三条 当該地方公共団体の区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する事務及び事業を行う国及び地方公共団体の機関（以下この条において「関係機関」という。）は、第十八条第一項の規定により国が講ずる措置及び同条第二項の規定により地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することにより、当該区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会（以下「協議会」という。）を組織することができる。

2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第十八条第三項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。

3 協議会を組織する関係機関は、必要があると認めるときは、協議会に次に掲げる者を構成員として加えることができる。

- 一 一般事業主の団体又はその連合団体
- 二 学識経験者
- 三 その他当該関係機関が必要と認める者

4 協議会は、関係機関及び前二項の構成員（以下この項において「関係機関等」という。）が相互の連絡を図ることにより、女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものとする。

5 協議会が組織されたときは、当該地方公共団体は、内閣府令で定めるところにより、その旨を公表しなければならない。

(秘密保持義務)

第二十四条 協議会の事務に従事する者又は協議会の事務に従事していた者は、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(協議会の定める事項)

第二十五条 前二条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

第五章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第二十六条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第八条第一項に規定する一般事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

(権限の委任)

第二十七条 第八条から第十二条まで及び前条に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

(政令への委任)

第二十八条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のため必要な事項は、政令で定める。

第六章 罰則

第二十九条 第十二条第五項において準用する職業安定法第四十一条第二項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

第三十条 次の各号のいずれかに該当する者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十八条第四項の規定に違反した者
- 二 第二十四条の規定に違反した者

第三十一条 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十二条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者
- 二 第十二条第五項において準用する職業安定法第三十七条第二項の規定による指示に従わなかった者
- 三 第十二条第五項において準用する職業安定法第三十九条又は第四十条の規定に違反した者

第三十二条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十条第二項の規定に違反した者
- 二 第十二条第五項において準用する職業安定法第五十条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
- 三 第十二条第五項において準用する職業安定法第五十条第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者
- 四 第十二条第五項において準用する職業安定法第五十一条第一項の規定に違反して秘密を漏らした者

第三十三条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第二十九条、第三十一条又は前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

第三十四条 第二十六条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

附 則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第三章（第七条を除く。）、第五章（第二十八条を除く。）及び第六章（第三十条を除く。）の規定並びに附則第五条の規定は、平成二十八年四月一日から施行する。

(この法律の失効)

第二条 この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

- 2 第十八条第三項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第四項の規定（同項に係る罰則を含む。）は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。
- 3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第二十四条の規定（同条に係る罰則を含む。）は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。
- 4 この法律の失効前にした行為に対する罰則の適用については、この法律は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

(政令への委任)

第三条 前条第二項から第四項までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

(検討)

第四条 政府は、この法律の施行後三年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附 則 （平成二九年三月三十一日法律第一四号） 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成二十九年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

- 一 第一条中雇用保険法第六十四条の次に一条を加える改正規定及び附則第三十五条の規定 公布の日

二・三 略

四 第二条中雇用保険法第十条の四第二項、第五十八条第一項、第六十条の二第四項、第七十六条第二項及び第七十九条の二並びに附則第十一条の二第一項の改正規定並びに同条第三項の改正規定（「百分の五十を」を「百分の八十を」に改める部分に限る。）、第四条の規定並びに第七条中育児・介護休業法第五十三条第五項及び第六項並びに第六十四条の改正規定並びに附則第五条から第八条まで及び第十条の規定、附則第十三条中国国家公務員退職手当法（昭和二十八年法律第百八十二号）第十条第十項第五号の改正規定、附則第十四条第二項及び第十七条の規定、附則第十八条（次号に掲げる規定を除く。）の規定、附則第十九条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号）第三十八条第三項の改正規定（「第四条第八項」を「第四条第九項」に改める部分に限る。）、附則第二十条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和五十一年法律第三十三号）第三十条第一項の表第四条第八項の項、第三十二条の十一から第三十二条の十五まで、第三十二条の十六第一項及び第五十一条の項及び第四十八条の三及び第四十八条の四第一項の項の改正規定、附則第二十一条、第二十二條、第二十六条から第二十八条まで及び第三十二条の規定並びに附則第三十三条（次号に掲げる規定を除く。）の規定 平成三十年一月一日

（罰則に関する経過措置）

第三十四条 この法律（附則第一条第四号に掲げる規定にあつては、当該規定）の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（その他の経過措置の政令への委任）

第三十五条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

資料8 男女共同参画に関する国内外の動向

年	国際的な動向	国内の動向	和歌山県の動向	有田川町の動向
1975 年 (昭和 50 年)	・「国際婦人年」 ・「国際婦人年世界会議」開催（メキシコシティ） ・「世界行動計画」採択	・「婦人問題企画推進本部」設置 ・「婦人問題企画推進会議」設置 ・婦人問題企画推進本部会議開催	・女性県議初当選 ・「県女性スポーツ連盟」設立	
1976 年 (昭和 51 年)	・ILO（国際労働機関）に婦人問題担当室を設置	・民法改正・施行（離婚後の氏の選択）		
1977 年 (昭和 52 年)		・「国内行動計画」決定 ・国立婦人教育会館開館	・青少年局育成課に婦人主幹配置 ・婦人問題連絡会議設置（庁内関係課室）	
1978 年 (昭和 53 年)		・「国内行動計画第 1 回報告書」発表	・婦人問題企画推進会議設置 ・婦人関係施策の調査 ・収録「婦人問題を考える集い」開催、実施	
1979 年 (昭和 54 年)	・「女子差別撤廃条約」採択		・婦人問題世論調査（第 1 回） ・婦人の政策決定参加状況調査 ・女性就業友の会設立	
1980 年 (昭和 55 年)	・「国連婦人の十年」中間年世界会議（コペンハーゲン） ・世界会議で「女子差別撤廃条約」署名式	・「国内行動計画第 2 回報告書」発表 ・「女子差別撤廃条約」署名	・「婦人の明日をひらく私の意見」公募 ・「明日をひらく婦人交流のつどい」開催	
1981 年 (昭和 56 年)		・「国内行動計画後期重点目標」策定	・「婦人文化展」開催	
1982 年 (昭和 57 年)			・「和歌山婦人施策の指標」策定（5 月） ・婦人問題シンポジウム開催 ・県婦人同和運動実践連絡協議会設立	
1983 年 (昭和 58 年)		・「国内行動計画第 3 回報告書」発表		
1984 年 (昭和 59 年)	・「国連婦人の十年」エスカップ地域政府間準備会議（東京）	・国籍法改正（1985 年施行）	・青少年婦人課に名称変更 ・婦人の生活と意識調査（第 2 回） ・（社）国際婦人教育振興会和歌山県支部設立	
1985 年 (昭和 60 年)	・「国連婦人の十年」ナイロビ世界会議 ・「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択	・「男女雇用機会均等法」の公布 ・「国内行動計画第 4 回報告書」発表 ・「女子差別撤廃条約」批准	・婦人問題アドバイザー設置（80 人） ・婦人問題懇話会設置 ・県婦人会議設立（委員 20 人）	

年	国際的な動向	国内の動向	和歌山県の動向	有田川町の動向
1986 年 (昭和 61 年)			・県婦人会議開催（議員 47 人） ・「婦人のつどい」開催 ・県婦人防火クラブ連絡	
1987 年 (昭和 62 年)		・「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画」策定	・「紀州の女のまつり」開催 ・県母と子の健康づくり運動協議会設立	
1988 年 (昭和 63 年)			・「21 世紀をめざすわかやま女性プラン」策定（3 月）	
1989 年 (平成元年)			・女性の生活と意識調査（第 3 回） ・「ナウナウわかやま」開催	
1990 年 (平成 2 年)	・「ナイロビ将来戦略の実施に関する第 1 回見直しと評価に伴う勧告」採択		・「かがや紀のおんな」開催	
1991 年 (平成 3 年)		・「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画」第一次改定 ・「育児休業法」の公布（H4 年施行）	・北陸・中部・近畿婦人問題地域推進会議開催（総理府と共催） ・「女性問題を考えるフォーラム」婦人アドバイザー 120 名に増員 ・県農業集落排水推進協議会設立（農村の女性を構成員とする組織）	
1992 年 (平成 4 年)		・婦人問題担当大臣設置	・「和歌山女性フェスティバル」開催 ・和歌山女性センター（仮称）のための懇話会設置	
1993 年 (平成 5 年)	・世界女性会議開催 ・「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」採択	・「パートタイム労働法」施行 ・中学校で家庭科の男女共修開始	・「青少年女性課」に名称変更 ・「トークイン和歌山」開催 ・県「婦人会議」を「女性会議」と改称 ・「婦人問題懇話会」を「女性問題懇話会」と改称し、「女性センター懇話会」と合併	
1994 年 (平成 6 年)	・第 4 回世界女性会議エスカップ地域政府間準備会議開催（ジャカルタ）	・高校で家庭科の男女共修開始 ・男女共同参画室設置 ・男女共同参画審議会設置政令 ・男女共同参画推進本部設置	・女性の生活と意識調査（第 4 回） ・平成女性和歌集編集 ・女性の登用推進要綱制定（3 月）	

年	国際的な動向	国内の動向	和歌山県の動向	有田川町の動向
1995 年 (平成 7 年)	・「女性に対する暴力をなくす決議」採択 (国連人権委) ・「北京宣言」及び「行動綱領」採択	・「育児・介護休業法」施行	・「わかやま女性プラン」改正 (3 月) ・「女性のつばさ」海外派遣開始 ・「未来わかやまへ～女性からの提案～」発行	
1996 年 (平成 8 年)		・男女共同参画推進連携会議発足 ・「男女共同参画 2000 年プラン」策定	・生活文化部に女性政策課設置 ・わかやま女性 100 人委員会設置	
1997 年 (平成 9 年)		・男女共同参画審議会設置 (法律) ・「男女雇用機会均等法」の改正 ・「労働基準法」改正 ・「介護保険法」公布	・「女性参政権行使 50 周年記念イベント」開催 ・男女共生社会づくり協議会設置	
1998 年 (平成 10 年)		・「男女共同参画社会基本法」男女共同参画審議会答申	・男女共生社会づくりに関する県民意識調査 ・県女性センター開設 (12 月)	
1999 年 (平成 11 年)	・「女性に対する暴力撤廃国際日」設定	・「男女共同参画社会基本法」公布・施行 ・「改正労働基準法」施行	・県教育長「セクシュアル・ハラスメント防止に関する指針」を各県立学校長に通知 ・「職場におけるセクシュアル・ハラスメント防止に関する基本方針」策定	
2000 年 (平成 12 年)	・国連特別総会「女性 2000 年会議」開催	・「男女共同参画基本計画」策定 ・「ストーカー規制法」施行	・「和歌山県男女共生社会づくりプラン」策定 (3 月)	
2001 年 (平成 13 年)		・男女共同参画会議設置、男女共同参画局設置 ・「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」施行 ・第 1 回男女共同参画週間 ・閣議決定「仕事と子育ての両立支援策の方針について」	・「男女共生社会推進課」、「男女共生社会推進センター」に名称変更 ・男女共同参画推進本部設置 ・審議会等への女性の参促進要綱制定 (10 月)	・旧吉備町「吉備町男女共同参画プラン コンチエルト」策定 (12 月)
2002 年 (平成 14 年)		・各都道府県に配偶者暴力相談支援センター開設	・「和歌山県男女共同参画推進条例」施行 (4 月 1 日) ・男女共同参画審議会設置 ・男女共同参画に関する県民意識調査	

年	国際的な動向	国内の動向	和歌山県の動向	有田川町の動向
2003 年 (平成 15 年)		・男女共同参画推進本部決定「女性のチャレンジ支援策の推進について」	・「和歌山県男女共同参画基本計画」策定（3月）	
2004 年 (平成 16 年)		・男女共同参画推進本部決定「女性国家公務員の採用・登用の拡大等について」 ・「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」の改正及び同法に基づく基本方針策定	・「男女共同参画フォーラム in わかやま」開催（7月） ・男女共同参画に関する施策 ・苦情処理要領策定（8月）	
2005 年 (平成 17 年)	・第 49 回国連婦人の地位委員会(国連「北京+10」世界閣僚級会合)開催（ニューヨーク）	・「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の一部を改正する法律」施行 ・「男女共同参画基本計画（第2次）」策定 ・「女性の再チャレンジ支援プラン」策定	・「和歌山県男女共生社会 推進センターのあり方」提言（1月）	・旧金屋町「金屋町男女共同参画プラン」策定（3月）
2006 年 (平成 18 年)	・東アジア男女共同参画担当大臣会合開催（東京）、「東京閣僚共同コミュニケ」採択	・男女共同参画推進本部決定「国の審議会等における女性委員の登用の促進について」 ・「男女雇用機会均等法」改正 ・東アジア男女共同参画担当大臣会合開催 ・「女性の再チャレンジ支援プラン」改定	・男女共同参画に関する県民意識調査実施	
2007 年 (平成 19 年)		・「パートタイム労働法」改正 ・「配偶者からの暴力の防止及び配偶者の保護に関する法律」改正 ・「男女雇用機会均等対策基本方針」策定 ・「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定	・「和歌山県男女共同参画基本計画（改訂版）」策定（3月）	
2008 年 (平成 20 年)		・「女性の参画加速プログラム」策定 ・「次世代育成支援対策推進法」改正		・「有田川町男女共同参画計画～コンチェルト～」策定

年	国際的な動向	国内の動向	和歌山県の動向	有田川町の動向
2009 年 (平成 21 年)		・男女共同参画シンボルマーク決定 ・「育児・介護休業法」改正 ・女子差別撤廃条約実施状況第 6 回報告審議		
2010 年 (平成 22 年)	・第 54 回国連婦人の地位委員会「北京＋15」開催（ニューヨーク）	・APEC 第 15 回女性リーダーズネットワーク会合 ・第 8 回男女共同参画担当者ネットワーク会合 ・「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」改定 ・「第 3 次男女共同参画基本計画」閣議決定	・機構改革による名称変更男女共同参画センター ・男女共同参画に関する県民意識調査実施	
2011 年 (平成 23 年)	・「ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関（UN Women）」正式発足	・「次世代育成支援対策推進法」改		
2012 年 (平成 24 年)	・第 56 回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案採択	・「女性の活躍促進による経済活性化行動計画」策定	・「和歌山県男女共同参画計画」（第 3 次）策定（3 月）	
2013 年 (平成 25 年)		・若者・女性活躍推進フォーラムの開催、提言 ・「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」改正	・性暴力救援センター和歌山「わかやま mine（マイン）」を開設	
2014 年 (平成 26 年)	・第 58 回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案採択	・内閣に「すべての女性が輝く社会づくり本部」設置 ・「パートタイム労働法」改正		
2015 年 (平成 27 年)	・第 59 回国連婦人の地位委員会「北京＋20」開催 ・「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ（SDGs）」採択	・「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」公布 ・男女共同参画基本計画（第 4 次）策定（12 月）	・性暴力救援センター和歌山福祉保健部に所管変更	・「有田川町男女共同参画計画～コンチェルトⅡ～」策定

年	国際的な動向	国内の動向	和歌山県の動向	有田川町の動向
2016 年 (平成 28 年)	・第 60 回国連婦人の地位委員会「女性のエンパワーメントと持続可能な開発の関連性」開催	・「雇用保険法等の一部を改正する法律」公布 ・「男女雇用機会均等法」改正 ・「育児・介護休業法」改正 ・「事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針等」公布		
2017 年 (平成 29 年)		・「育児・介護休業法」施行	・「和歌山県男女共同参画計画」(第 4 次)策定(3 月)	
2018 年 (平成 30 年)		・「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」公布、施行 ・「セクシュアルハラスメント対策の強化について～メディア・行政間での事案発生をうけての緊急対策～」策定		
2019 年 (令和元年)				
2020 年 (令和 2 年)				・「有田川町男女共同参画計画～コンチェルトⅢ～」策定

あ 行

育児休業・介護休業

「育児休業」は、子を養育する労働者が法律に基づいて取得できる休業。「介護休業」は、一定の親族を介護する労働者が法律に基づいて取得できる休業。

か 行

固定的性別役割分担意識（ジェンダー意識）

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」、「女性なのに気が効かない」、「男性なのに意気地がない」などの、“女性だから”、“男性だから”という、性別によって役割や責任を分担するのが当然と考える意識。

さ 行

自主防災組織

災害対策基本法第5条2において規定される。「自分たちのまちは自分で守る」という、地域住民の連携に基づき、結成される防災組織。

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）

働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現することを目的とする法律。女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業選択に資する情報の公表が事業主（国や地方公共団体、民間企業等）に義務付けられた。

ストーカー規制法

ストーカー行為等の規制等に関する法律。ストーカー行為等を処罰するなど必要な規制と、被害者に対する援助等を定め、ストーカー行為の被害から守ることを目的とする法律。

ストーカー行為

特定の人間に対して好意または怨恨を抱いてつきまとい等の行為を繰り返すこと。

セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）

職場・学校などで（法的な取決めがあるのは職場のみ）、「相手の意思に反して不快や不安な状態に追いこむ性的なことばや行為」を指す。

た 行

男女雇用機会均等法

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。男女の雇用の均等を目標とする法律。

ドメスティック・バイオレンス（DV）

同居関係にある配偶者や内縁関係、両親・子・親戚などから受ける家庭内暴力のこと。近年ではドメスティック・バイオレンスの概念は同居の有無を問わず、元夫婦や恋人など近親者間に起こる暴力全般を指す場合もある。

は 行

ポジティブ・アクション

積極的改善措置。社会的・構造的な差別によって不利益を被っている者に対し、一定の範囲で特別な機会を提供することなどにより、実質的な機会均等の実現を目的として講じる措置。

ま 行

マタニティ・ハラスメント（マタハラ）

職場などでの、妊娠・出産に関する嫌がらせ。妊婦に直接嫌がらせを言ったりしたりするほか、妊娠を理由に自主退職を強要する、育児休暇を認めない、妊娠しないことを雇用の条件にするなどの行為も含まれる。

ら 行

ライフスタイル

生活の様式。その人間の人生観、価値観、アイデンティティを反映した生き方。

ライフステージ

人が生まれてから死ぬまでに経験する乳幼児期、少年期、青年期、壮年期、老年期などの各段階のこと。

わ 行

ワーク・ライフ・バランス

老若男女誰もが、自己の人生の段階に応じて、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動を、自ら希望するバランスで展開できる状態のこと。

A～Z

LGBT／LGBTQ+

セクシュアル・マイノリティ（性的少数者）の総称。

「LGBT」は、Lesbian（レズビアン、女性同性愛者）、Gay（ゲイ、男性同性愛者）、Bisexual（バイセクシュアル、両性愛者）、Transgender（トランスジェンダー、性別越境者）の頭文字をとった単語。

「LGBTQ+」の「Q」はQuestioning（クエスチョニング）」とQueer（クィア）の2つの意味を持ち、「L」「G」「B」「T」の4つのセクシュアリティだけでは定義できない立場の人々、他にも様々なセクシュアリティがあることを示す呼び方。

有田川町男女共同参画計画 ～コンチェルトⅢ～

発行：2020 年（令和 2 年）3 月

編集：有田川町教育委員会 社会教育課

〒643-0153 和歌山県有田郡有田川町大字中井原 136-2

電話：0737-52-2111（代表）、0737-22-4513（直通）

FAX：0737-32-4827

