

日高町  
男女共同参画計画  
(令和3年度～12年度)

令和3年3月  
日高町



## 目 次

第1章 計画策定の趣旨 .....	1
1. 計画策定の背景 .....	3
2. 計画の位置づけ .....	4
3. 計画の期間 .....	5
4. 計画の策定体制 .....	5
第2章 計画策定の背景 .....	7
1. 国・和歌山県の動向 .....	9
2. 日高町の状況 .....	12
3. アンケート調査結果の概要 .....	17
第3章 計画の基本理念・基本方針 .....	31
1. 基本理念 .....	33
2. 施策の体系 .....	34
第4章 施策の展開 .....	35
基本方針1 男女共同参画社会の実現に向けた意識づくり .....	37
1-1. 男女共同参画に向けた意識改革 .....	37
1-2. 男女共同参画推進のための教育等の充実 .....	38
1-3. 地域における男女平等の推進 .....	39
基本方針2 男女が共に活躍できる基盤づくり .....	41
2-1. 家庭における男女共同参画の推進 .....	41
2-2. 働く場における男女共同参画の推進 .....	42
2-3. 様々な分野における男女共同参画の推進 .....	43
2-4. 政策等決定過程における男女共同参画の推進 .....	44
基本方針3 誰もが安心して暮らせる社会づくり .....	46
3-1. 男女間のあらゆる暴力の根絶 .....	46
3-2. 互いの性を尊重する意識づくり・健康づくり .....	47
3-3. 困難な状況に置かれている人への支援 .....	48
3-4. 相談体制の充実 .....	50
第5章 計画の推進と進行管理 .....	51
1. 計画の周知 .....	53
2. 町の推進体制 .....	53
3. 関係機関等との連携・協働 .....	53
4. 計画の実施状況の点検・評価 .....	54
資料編 .....	55



## 第1章 計画策定の趣旨



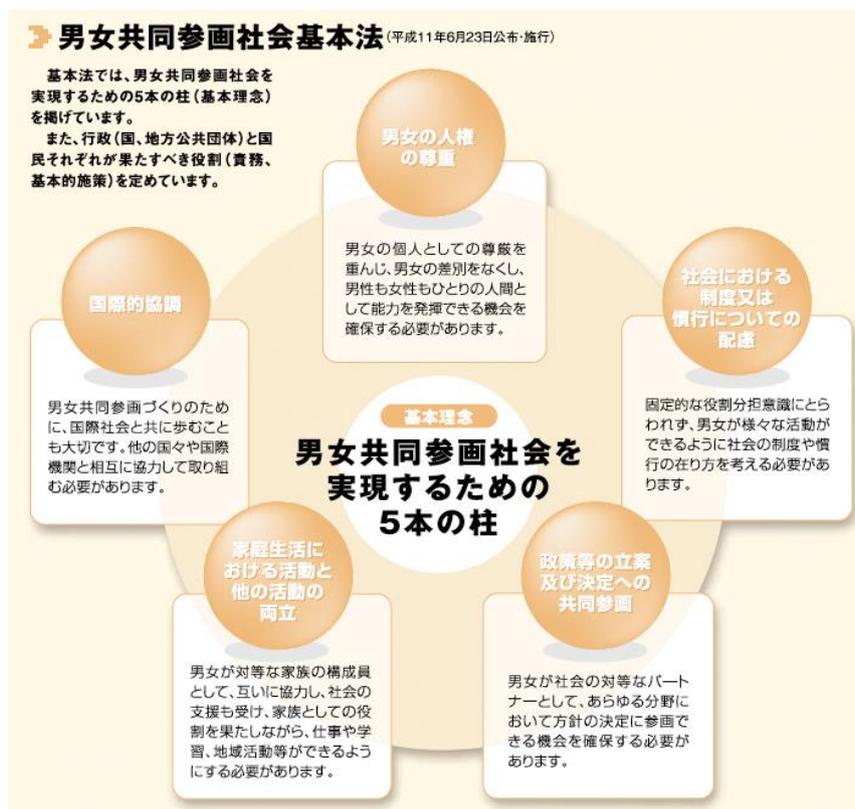
# 1. 計画策定の背景

男女共同参画社会とは、「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」です。(男女共同参画社会基本法第2条)

平成 11 年6月、男女共同参画社会基本法が公布・施行され、男女共同参画社会基本法では、男女共同参画社会の形成に関する基本理念として、(1)男女の人権の尊重、(2)社会における制度又は慣行についての配慮、(3)政策等の立案及び決定への共同参画、(4)家庭生活における活動と他の活動の両立、(5)国際的協調を掲げ、次いで、国、地方公共団体、国民の責務をそれぞれ定めています。さらに、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な施策として、国の男女共同参画基本計画の策定、年次報告等の作成などについて規定しています。

国の第5次男女共同参画基本計画(令和2年12月25日閣議決定)では、目指すべき社会として、以下の4つが挙げられています。

- ① 男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会
- ② 男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会
- ③ 仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会
- ④ あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、SDGs で掲げられている包摂的かつ持続可能な世界の実現と軌を一にした取組を行い、国際社会と協調する社会



出典：内閣府男女共同参画局ホームページより

## 2. 計画の位置づけ

本計画は、上位計画である「日高町長期総合計画」の示す将来像等の実現を目指し、男女共同参画社会の実現を担う個別計画として策定するものです。

本計画は、以下の法律に規定された計画となります。

### 男女共同参画社会基本法(第 14 条第 3 項)

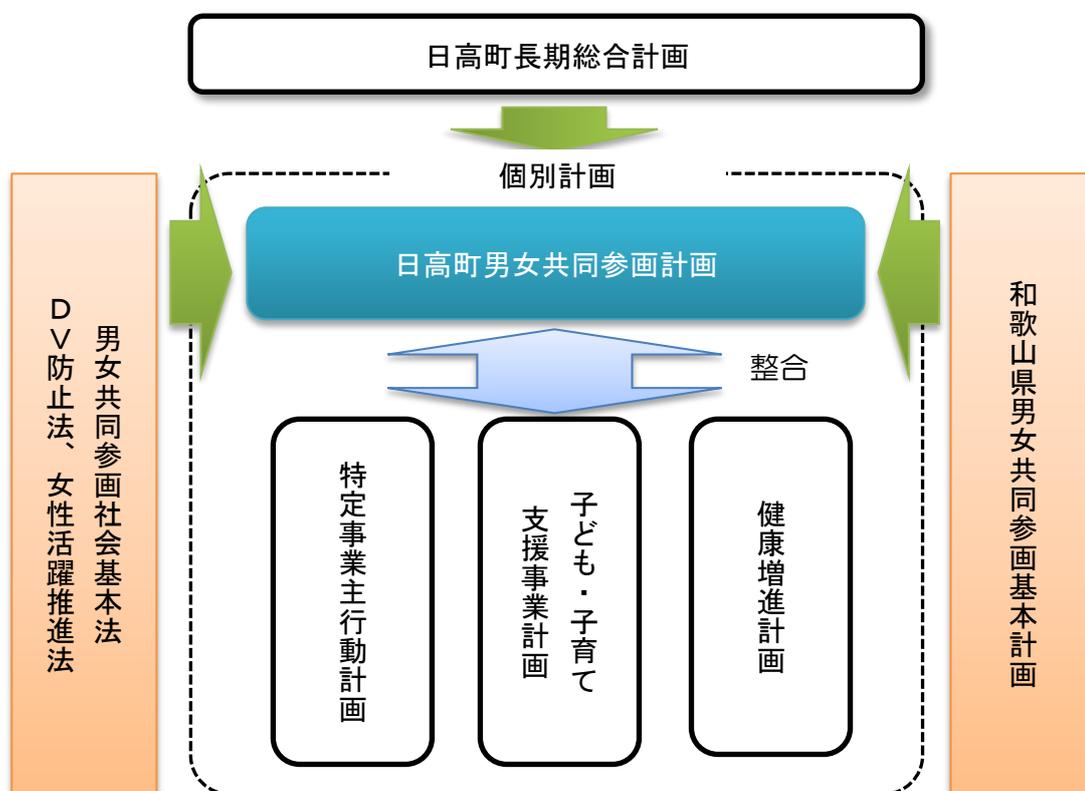
○市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画を定めるように努めなければならない。

### 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（DV防止）第2条の3第3項

○市町村（特別区を含む。以下同じ。）は、基本方針に即し、かつ、都道府県基本計画を勘案して、当該市町村における配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本的な計画を定めるよう努めなければならない。

### 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」第6条第2項

○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を定めるよう努めるものとする。



### 3. 計画の期間

計画期間は、令和3年度から令和12年度までの10年間とします。

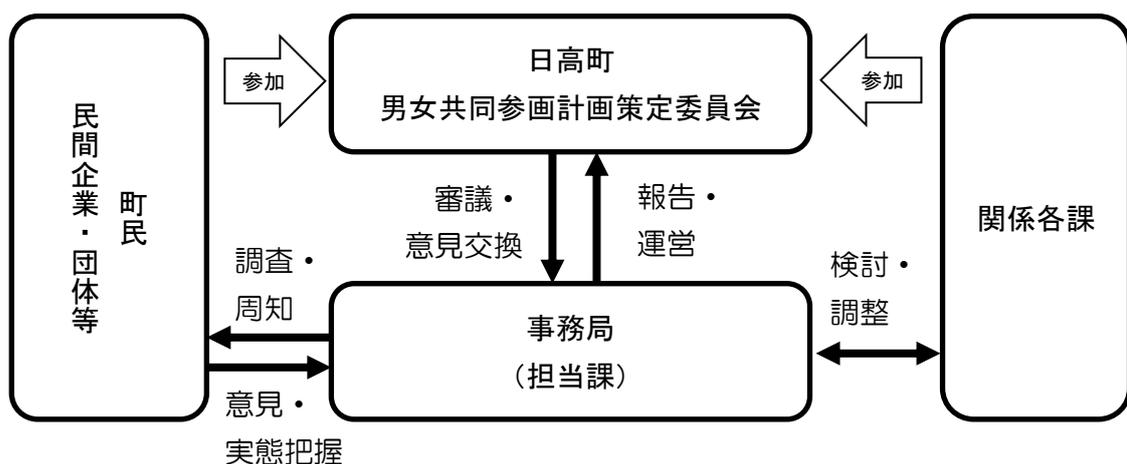
また、この期間中においても、社会経済情勢の急激な変化等により、必要に応じて計画の見直しを行うこととします。

【計画の期間】

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度
男女共同参画計画 (10年間)	[10年間の期間を示す矢印]									
総合計画	日高町長期総合計画 [10年間の期間を示す矢印]									
地域福祉計画 (5年間)	[5年間の期間を示す矢印]									
子ども・子育て 支援事業計画	[5年間の期間を示す矢印]									
特定事業主行動計画	[5年間の期間を示す矢印]									
和歌山県 男女共同参画基本計画	[県単位の期間を示す矢印]									
第5次男女共同参画 基本計画(国)	第5次 [5年間の期間を示す矢印]									

### 4. 計画の策定体制

本計画の策定に際しては、関係部局や民間企業、学識経験者、住民等の参画する「日高町男女共同参画計画策定委員会」において、様々な事柄について審議及び意見交換を行います。





## 第2章 計画策定の背景



# 1. 国・和歌山県の動向

年号	世界の動き	国の動き	和歌山県の動き
1945年 (昭和20年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>国際連合誕生</li> <li>「国連憲章」採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>衆院法改正 (成年女子に参政権)</li> </ul>	
1946年 (昭和21年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>婦人の地位向上委員会設置</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>総選挙で初の婦人参政権行使</li> <li>日本国憲法公布</li> </ul>	
1947年 (昭和22年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>民法改正(家父長制度廃止)</li> <li>教育基本法公布 (男女教育機会均等)</li> <li>労働基準法公布 (男女同一賃金)</li> </ul>	
1948年 (昭和23年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>「世界人権宣言」採択</li> </ul>		
1956年 (昭和31年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>売春防止法制定</li> </ul>	
1967年 (昭和42年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>「婦人に対する差別撤廃宣言」採択</li> </ul>		
1975年 (昭和50年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>国際婦人年世界会議(メキシコシティ)開催</li> <li>「世界行動計画」採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>婦人問題企画推進本部設置</li> <li>婦人問題企画推進本部会議開催</li> <li>総理府婦人問題担当室業務開始</li> </ul>	
1976年 (昭和51年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ILOに婦人労働問題担当室設置</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>民法改正 (離婚後の氏を選択自由)</li> </ul>	
1977年 (昭和52年)		【国内行動計画】策定	<ul style="list-style-type: none"> <li>青少年局育成課に婦人主幹配置</li> <li>婦人問題連絡会議設置(庁内関係課室)</li> </ul>
1978年 (昭和53年)			<ul style="list-style-type: none"> <li>婦人問題企画推進会議設置</li> <li>婦人関係施策の調査</li> <li>「婦人問題を考える集い」開催</li> </ul>
1979年 (昭和54年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>「女子差別撤廃条約」採択</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>婦人問題世論調査(第1回)</li> <li>婦人の政策決定参加状況調査</li> </ul>
1980年 (昭和55年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>「国際婦人の十年」中間年世界会議(JPハルゲン)開催</li> <li>「国際婦人の十年後半期行動プログラム」採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「女子差別撤廃条約」に署名 民法改正(配偶者の相続 1/3 → 1/2)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「婦人の明日をひらく私の意見」公募</li> <li>「明日をひらく婦人交流のつどい」開催</li> </ul>
1981年 (昭和56年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>「女子差別撤廃条約」発効</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>【国内行動計画後期重点目標】策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「婦人文化展」開催</li> </ul>
1982年 (昭和57年)			<ul style="list-style-type: none"> <li>【和歌山婦人施策の指標】策定(5月)</li> <li>婦人問題シンポジウム開催</li> </ul>
1984年 (昭和59年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>国籍法・戸籍法改正(父母両系血統主義、配偶者の帰化条件の男女同一化)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>青少年婦人課に名称変更</li> <li>婦人の生活と意識調査(第2回)</li> <li>婦人問題懇話会設置</li> </ul>
1985年 (昭和60年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>「国際婦人の十年」ナイロビ世界会議開催</li> <li>「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>女子差別撤廃条約批准</li> <li>国民年金法改正(女性の年金権確立)</li> <li>「男女雇用機会均等法」公布</li> <li>生活保護基準額改正(男女差解消)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>婦人問題アドバイザー設置</li> <li>県婦人会議設立</li> </ul>
1986年 (昭和61年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>婦人問題企画推進本部拡充(構成省庁を全省庁に)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>県婦人議会開催</li> <li>「婦人のつどい」開催</li> </ul>
1987年 (昭和62年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>【西暦2000年に向けての新国内行動計画】策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「紀州の女のまつり」開催</li> </ul>
1988年 (昭和63年)			<ul style="list-style-type: none"> <li>【21世紀をめざすわかやま女性プラン】策定(3月)</li> </ul>
1989年 (平成元年)			<ul style="list-style-type: none"> <li>女性の生活と意識調査(第3回)</li> <li>「ナウナウわかやま」開催</li> </ul>

年号	世界の動き	国の動き	和歌山県の動き
1990年 (平成2年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論」採択</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>「かがや紀のおんな」開催</li> </ul>
1991年 (平成3年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>【西暦2000年に向けての新国内行動計画(第1次改訂)】策定</li> <li>中学校の家庭科男女必修開始</li> <li>「育児休業法」公布</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>北陸・中部・近畿婦人問題地域推進会議開催(総理府と共催)</li> <li>「女性問題を考えるフォーラム」開催</li> </ul>
1992年 (平成4年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>「育児休業法」施行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「和歌山女性フェスティバル」開催</li> </ul>
1993年 (平成5年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>「パートタイム労働法」施行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>青少年女性課に名称変更</li> <li>「トークイン和歌山」開催</li> </ul>
1994年 (平成6年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>開発と女性に関する第2回アジア・太平洋大臣会議(ジャカルタ)開催</li> <li>「ジャカルタ宣言及び行動計画」採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>高校の家庭科男女必修開始</li> <li>総理府に男女共同参画室・男女共同参画審議会設置</li> <li>男女共同参画推進本部設置</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性の生活と意識調査(第4回)</li> <li>平成女性和歌集編集</li> <li>審議会等委員への女性の登用推進要綱制定(3月)</li> </ul>
1995年 (平成7年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>第4回世界女性会議(北京)開催</li> <li>「北京宣言及び行動綱領」採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「育児休業法」改正(介護休業制度の法制化)(一部H11.4.1施行)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>【わかやま女性プラン】改定(3月)</li> <li>「女性のつばさ」海外派遣開始</li> </ul>
1996年 (平成8年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>【男女共同参画2000年プラン】策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>生活文化部に女性政策課設置</li> <li>わかやま女性100人委員会設置</li> </ul>
1997年 (平成9年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>男女雇用機会均等法改正</li> <li>労働基準法女子保護規定撤廃(H11.4.1施行)(一部H10.4.1施行)</li> <li>介護保険法公布</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「女性参政権行使50周年記念イベント」開催</li> <li>男女共生社会づくり協議会設置</li> </ul>
1998年 (平成10年)			<ul style="list-style-type: none"> <li>男女共生社会づくりに関する県民意識調査</li> <li>県女性センター開設(12月)</li> </ul>
1999年 (平成11年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>「男女共同参画社会基本法」公布・施行(6月)</li> </ul>	
2000年 (平成12年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>国連特別総会「女性2000年会議」開催(ニューヨーク)</li> <li>「政治宣言及び成果文書」採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>【男女共同参画基本計画】策定</li> <li>「児童虐待防止法」施行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>【和歌山県男女共生社会づくりプラン】策定(3月)</li> </ul>
2001年 (平成13年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>省庁再編により内閣府男女共同参画局に改組男女共同参画会議設置</li> <li>「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」制定(4月)・施行(10月)</li> <li>第1回「男女共同参画週間」</li> <li>第1回「女性に対する暴力をなくす運動」</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>機構改革による名称変更男女共生社会推進課男女共生社会推進センター</li> <li>男女共生社会推進本部設置</li> <li>審議会等への女性の参画促進要綱制定(10月)</li> </ul>
2002年 (平成14年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>アフガニスタンの女性支援に関する懇談会開催</li> <li>男女共同参画会議決定「配偶者暴力防止法」、「平成13年度監視」、「苦情処理等システム」</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>男女共同参画推進条例施行(4月)</li> <li>男女共同参画審議会設置</li> <li>男女共同参画に関する県民意識調査実施</li> </ul>
2003年 (平成15年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>男女共同参画会議決定</li> <li>「女性のチャレンジ支援作の推進」</li> <li>次世代育成支援対策推進法公布・一部施行</li> <li>「少子化社会対策基本法」施行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>【和歌山県男女共同参画基本計画】策定(3月)</li> </ul>

年号	世界の動き	国の動き	和歌山県の動き
2004年 (平成16年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>「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」改正（6月公布、12月施行）及び同法に基づく基本方針策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「男女共同参画フォーラム in わかやま」開催（高野山）</li> <li>男女共同参画に関する施策苦情処理要領策定（8月）</li> </ul>
2005年 (平成17年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>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）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>男女共同参画会議答申「男女共同参画基本計画改定に当たっての基本的な考え方」</li> <li>男女共同参画基本計画（第2次）策定（12月）</li> </ul>	
2006年 (平成18年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>「男女雇用機会均等法」改定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「和歌山県男女共生社会推進センターの在り方」提言（1月）</li> <li>男女共同参画に関する県民意識調査実施</li> </ul>
2007年 (平成19年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>「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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>【和歌山県男女共同参画基本計画】改定（3月）</li> </ul>
2008年 (平成20年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>「次世代育成支援対策推進法」改正</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>機構改革による名称変更 青少年・男女共同参画課（青少年課と男女共生社会推進課を統合）</li> </ul>
2009年 (平成21年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>「育児・介護休業法」改正</li> </ul>	
2010年 (平成22年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>第54回国連婦人の地位委員会（国連「北京+15」記念会合開催（ニューヨーク）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>男女共同参画会議答申「第3次男女共同参画基本計画改定に当たっての基本的な考え方」（7月）</li> <li>男女共同参画会議答申「男女共同参画基本計画の変更」（12月）</li> <li>男女共同参画基本計画（第3次）策定（12月）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>機構改革による名称変更 男女共同参画センター</li> <li>男女共同参画に関する県民意識調査実施</li> </ul>
2012年 (平成24年)			<ul style="list-style-type: none"> <li>【和歌山県男女共同参画基本計画】第3次（3月）</li> </ul>
2013年 (平成25年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>「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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>性暴力救援センター和歌山「わかやま mine（マイン）」開設</li> </ul>
2014年 (平成26年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>内閣に「すべての女性が輝く社会づくり本部」設置</li> </ul>	
2015年 (平成27年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」公布</li> <li>男女共同参画基本計画（第4次）策定（12月）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>性暴力救援センター和歌山福祉保健部に所管変更</li> </ul>
2017年 (平成29年)			<ul style="list-style-type: none"> <li>【和歌山県男女共同参画基本計画】第4次（3月）</li> </ul>
2018年 (平成30年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>「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</li> </ul>	
2019年 (令和元年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」改正</li> <li>「労働施策総合推進法」改正</li> </ul>	

出典：「和歌山県男女共同参画基本計画」より加筆

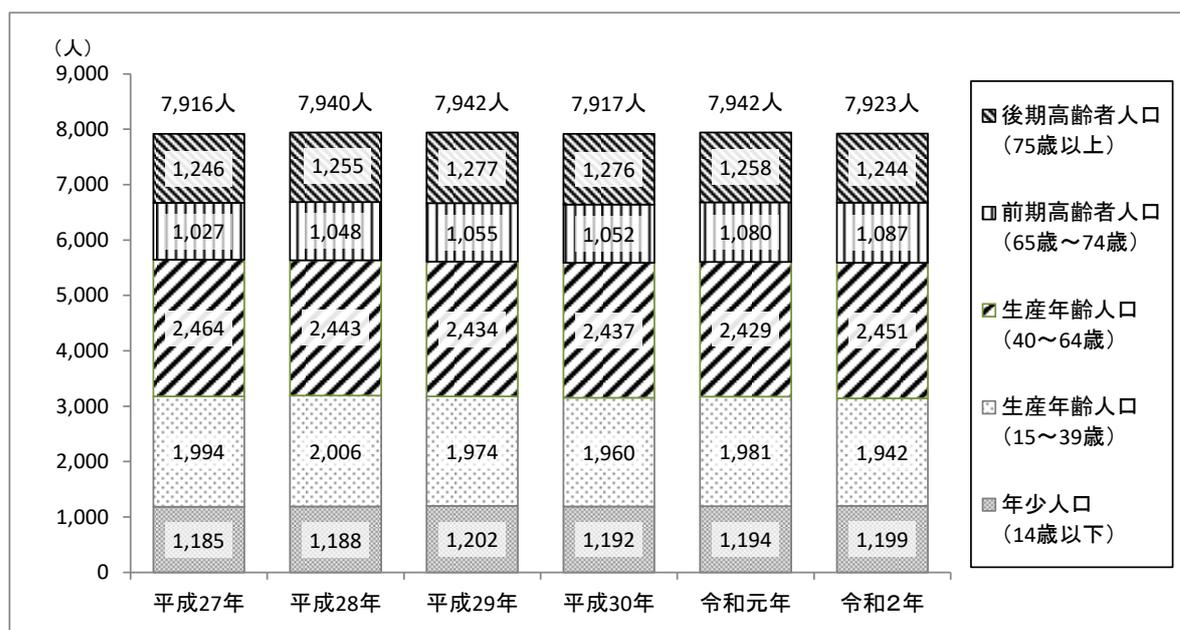
## 2. 日高町の状況

### 2-1. 人口

日高町の人口の動きをみると、総人口はほぼ横ばいで推移しており、令和2年9月末日現在で7,923人となっています。

年齢構成をみると、15歳～64歳の生産年齢人口はやや減少していますが、高齢者人口は増加しており、特に65～74歳の前期高齢者人口が増加しています。

【日高町人口の推移】



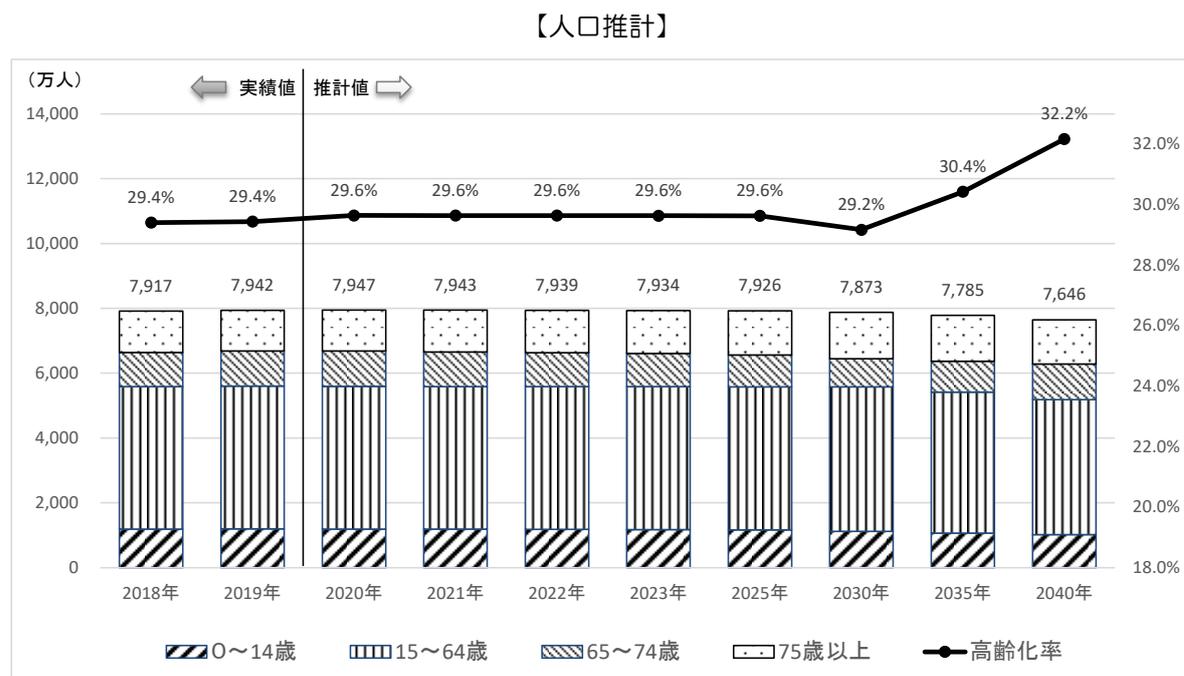
	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年
総人口	7,916人	7,940人	7,942人	7,917人	7,942人	7,923人
年少人口 (14歳以下)	1,185人	1,188人	1,202人	1,192人	1,194人	1,199人
生産年齢人口 (15歳～64歳)	4,458人	4,449人	4,408人	4,397人	4,410人	4,393人
15～39歳	1,994人	2,006人	1,974人	1,960人	1,981人	1,942人
40～64歳	2,464人	2,443人	2,434人	2,437人	2,429人	2,451人
40歳以上人口	4,737人	4,746人	4,766人	4,765人	4,767人	4,782人
40歳以上人口比率	59.8%	59.8%	60.0%	60.2%	60.0%	60.4%
高齢者人口	2,273人	2,303人	2,332人	2,328人	2,338人	2,331人
高齢化率	28.7%	29.0%	29.4%	29.4%	29.4%	29.4%
前期高齢者人口 (65歳～74歳)	1,027人	1,048人	1,055人	1,052人	1,080人	1,087人
前期高齢者比率	13.0%	13.2%	13.3%	13.3%	13.6%	13.7%
後期高齢者人口 (75歳以上)	1,246人	1,255人	1,277人	1,276人	1,258人	1,244人
後期高齢者比率	15.7%	15.8%	16.1%	16.1%	15.8%	15.7%

資料：住民基本台帳各年9月末日現在

## 2-2. 人口推計

人口推計は、「日本の地域別将来推計人口(2018(平成30)年推計)」(国立社会保障・人口問題研究所)を基に、住民基本台帳の2019(令和元)年9月値との乖離分を補正して求めています。

高齢者人口(65歳以上)は2020(令和2)年の2,356人から2023(令和5)年には2,351人へとわずかに減少しますが、高齢化率は2020(令和2)年以降、2025(令和7)年まで29.6%と横ばい推移します。高齢者人口は2030(令和12)年まで減少しますが、以降は増加に転じ、2040(令和22)年には32.2%まで上昇すると予測されています。



資料：2019(令和元)年までは住民基本台帳、2020(令和2)年以降は「日本の地域別将来推計人口(2018(平成30)年推計)」(国立社会保障・人口問題研究所)を2019(令和元)年9月のデータで補正

## 2-3. 合計特殊出生率

日高町の合計特殊出生率<sup>※1</sup>は、平成29年までは1.7以上となっており、和歌山県や全国より高くなっていましたが、平成30年には1.35と減少しています。

【人口推計】

	日高町	和歌山県	全国
平成27年	1.90	1.54	1.45
平成28年	1.73	1.50	1.44
平成29年	1.90	1.52	1.43
平成30年	1.35	1.48	1.42

※1 合計特殊出生率:15歳から49歳までの女性の年齢別出生率を合計したもので、1人の女性が一生の間に生む平均子ども数を推計したものの。

## 2-4. 自治会長に占める女性の割合

日高町の自治会長を男女別にみると、これまで女性の自治会長はいません。

【自治会長】

	男性	女性	全体
平成 28 年	21 人	0 人	21 人
平成 29 年	21 人	0 人	21 人
平成 30 年	21 人	0 人	21 人
令和元年	21 人	0 人	21 人
令和2年	21 人	0 人	21 人

## 2-5. 一般行政職における女性の割合

日高町の一般行政職をみると、平成 30 年から女性の割合が減少しており、令和2年では 27.7% となっています。

【一般行政職】

	男性	女性	全体
平成 28 年	59	30	89
	66.3%	33.7%	100.0%
平成 29 年	59	30	89
	66.3%	33.7%	100.0%
平成 30 年	58	27	85
	68.2%	31.8%	100.0%
令和元年	61	25	86
	70.9%	29.1%	100.0%
令和2年	60	23	83
	72.3%	27.7%	100.0%

## 2-6. 一般行政職の管理職における女性の割合

日高町の一般行政職の管理職をみると、平成 28 年以降、女性の割合は増加していますが、令和 2 年では 19.0% となっています。

【一般行政職の管理職】

	男性	女性	全体
平成 28 年	24	3	27
	88.9%	11.1%	100.0%
平成 29 年	21	3	24
	87.5%	12.5%	100.0%
平成 30 年	19	3	22
	86.4%	13.6%	100.0%
令和元年	17	3	20
	85.0%	15.0%	100.0%
令和2年	17	4	21
	81.0%	19.0%	100.0%

## 2-7. 審議会等における女性委員の割合

日高町の審議会等の委員をみると、令和元年までは女性委員は2人となっていたましたが、令和2年では全員男性となっています。

【審議会等の委員】

	男性	女性	全体
平成 28 年	8	2	10
	80.0%	20.0%	100.0%
平成 29 年	8	2	10
	80.0%	20.0%	100.0%
平成 30 年	8	2	10
	80.0%	20.0%	100.0%
令和元年	8	2	10
	80.0%	20.0%	100.0%
令和2年	10	0	10
	100.0%	0.0%	100.0%

## 2-8. 町議会における女性の割合

日高町の町議会の議員をみると、女性議員は2人で推移しています。

【町議会議員】

	男性	女性	全体
平成 22 年	9	2	11
	81.8%	18.2%	100.0%
平成 26 年	9	2	11
	81.8%	18.2%	100.0%
平成 30 年	9	2	11
	81.8%	18.2%	100.0%

## 2-9. 小・中学校における女性管理職の割合

日高町の小・中学校での管理職をみると、全員男性になっています。

【小・中学校の管理職】

	小学校			中学校		
	男性	女性	全体	男性	女性	全体
平成 28 年	6	0	6	2	0	2
平成 29 年	6	0	6	2	0	2
平成 30 年	6	0	6	2	0	2
令和元年	6	0	6	2	0	2
令和2年	6	0	6	2	0	2

## 2-10. PTAにおける女性会長の割合

---

日高町の小・中学校でのPTAの会長をみると、全員男性になっています。

【PTA会長】

	小学校			中学校		
	男性	女性	全体	男性	女性	全体
平成28年	3	0	3	1	0	1
平成29年	3	0	3	1	0	1
平成30年	3	0	3	1	0	1
令和元年	3	0	3	1	0	1
令和2年	3	0	3	1	0	1

### 3. アンケート調査結果の概要

男女共同参画計画を策定するに当たり、男女共同参画及びDV(ドメスティック・バイオレンス)に関する町民の皆様の考えをお伺いし、計画策定や施策推進に向けた基礎資料とするために18歳以上の町民を対象としたアンケート調査を実施しました。

#### 3-1. 調査の実施状況

##### ○調査期間

令和2年7月～9月

##### ○調査対象及びサンプル数

男女共同参画に関する意識調査	
対象者	町内在住の満18歳以上の町民
サンプル数	1,000件
抽出方法	層化無作為抽出法
調査方法	郵送による配布・回収
調査地域	日高町全域

##### ○回収状況

発送数	回収数	回収率
1,000票	448票	44.8%

#### 3-2. 調査結果のポイント

##### ■男女の役割や地位に関する意識について

男女共同参画に関わる言葉の認知状況については、「セクシュアル・ハラスメント<sup>※2</sup>(セクハラ)」や「ドメスティック・バイオレンス<sup>※3</sup>(DV)」については認知度が高くなっていますが、「男女共同参画社会」については「言葉も意味(内容)も知っている」との回答は半数以下になっています。また、「男女雇用機会均等法」については、“23～29歳”では「言葉を聞いたことはあるが意味(内容)までは知らない」が40.7%とやや多くなっており、社会全体が男女共同参画に向けて取り組んでいる状況等を知らせていく必要があります。

男女の地位の平等性について、「社会通念・慣習・しきたりなど」は、7割以上で男性が優遇されていると感じています。また、「家庭生活」や「法律や制度」については、男性では半数近くが「平等になっている」と捉えています。女性では「平等になっている」との回答は3割以下となっています。男女の平等性については、男女で大きな認識の差がありますので、このギャップを埋めるために、男女の格差の現状について、広報していくことも重要になってきます。

##### <課題>

☆男女共同参画に関する取組の紹介  
☆男女間格差の現状についての広報活動

※2 セクシュアル・ハラスメント:他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び職員が他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動。

※3 ドメスティック・バイオレンス:配偶者や恋人など親密な関係にある、又はあった者から振られる暴力。

## ■職場に関する意識について

職場での性別による優遇状況については、“昇給・昇格”について男性が優遇されているとの回答が最も多くなっています。

職場で女性活躍の取組が進まない理由としては、「職場が男性中心の組織風土である」が半数近くを占めて最も多くなっています。次いで「女性を登用するためのキャリア形成支援が不十分である」が多くなっており、女性も活躍できる組織のあり方、組織風土を変えていくことが課題となっています。

一般的に女性が仕事をもつことについては、「子どもができて、仕事を続ける方がよい」が4割以上を占めて最も多くなっていますが、次いで「子育てを機に退職し、子どもが成長したらパートタイムの仕事に就く方がよい」が15.2%となっており、働き方に関する考え方について、男女共同参画の視点で捉えなおす必要があると思われます。

### <課題>

#### ☆男性中心の組織風土の変革

## ■仕事と家庭生活等の両立について

男女が共に、仕事と家庭生活の両立をし続けるために必要なこととしては、「育児・介護休業を気軽に利用できる職場環境づくり」が6割以上を占めて最も多くなっています。次いで「有給休暇取得の奨励」、「育児・介護休業の利用者が、不利な扱いを受けないようにすること」など休業・休暇の取得に関する事項が上位にきています。

男性が育児休業や介護休業・休暇を取得することについては、「とった方がよい」と「どちらかといえばとった方がよい」を合わせると7割以上になっており、育児休業・介護休業等をとる意識はあるものの、職場環境がとりやすい環境になっていない状況がうかがわれるため、休業・休暇がとりやすい環境の構築が課題となっています。

また、男性が家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加していくために必要ことについては、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」と「男性が家事・育児などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」が5割を超えており、男性の意識改革も課題となっています。

### <課題>

#### ☆休業・休暇がとりやすい職場環境の構築

#### ☆家事・子育て・介護等についての男性の意識改革

## ■配偶者等からの暴力について

配偶者やパートナーの行為として、「どんな場合でも暴力にあたると思う」行為については、“平手で打つ、足でける、身体を傷つける可能性のある物でなぐる”が最も多く、次いで“なぐるふりをしておどす、刃物などを突きつけておどす”など身体的な脅威については8割が暴力だと認識しています。次に多かったのは“嫌がっているのに性的な行為を強要する”、“避妊に協力しない”で5割以上となっています。

暴力的行為を受けた時に「相談しなかった」人が7割近くを占めており、相談しなかった理由として「相談するほどのことではないと思った」が6割以上を占め最も多くなっています。しかし、「自分さえ我慢すれば、なんとかこのままやっているとと思った」、「相談しても無駄だと思った」、「恥ずかしくてだれにもいえなかった」が1割強存在しており、家庭内の暴力については、1割程度が表面に出てこない可能性がうかがえます。

配偶者やパートナーから暴力的行為を最初に受けた時期については、「結婚(同居)してから」が6割近くを占めて最も多くなっており、家庭等の閉じられた場で表出しにくい事案について、どのような対応していくかを検討していく必要があります。

パートナー等から暴力の被害を受けた方が、相談をしやすくするため必要なこととしては、「安全でプライバシーの確保された場所で相談できるようにする」が6割以上を占めて最も多くなっています。また、パートナー等から暴力なくしていくために必要なこととして、「学校などで子どもたちに対して、暴力をなくしていくための教育を行う」が約5割で最も多くなっています。

状況を悪化させないためにも“相談”は非常に重要であり、プライバシーを確保すると同時に、「相談するほどのこと」ではない状況でも気軽に話ができる窓口や人の配置が望まれます。また、パートナー等から暴力なくしていくために、子どもの時からの教育等が期待されており、家庭内暴力等の全体像を知り、対処方法等について学んでいくことも重要になります。



### <課題>

**☆安全でプライバシーの確保された相談体制**

**☆暴力をなくしていくための教育の充実**

## ■地域での活動について

地域での活動における男女間の格差については、「会議や行事などで女性が飲食の世話や後かたづけをすることが多い」が 33.7%で最も多くなっています。次いで「役員選挙に女性が出にくい、また選ばれにくい」が 10.7%、「地域の行事で女性が参加できないものがあるなど、男性と差がある」が 7.4%となっています。

このように、身近な地域活動においても旧態依然とした男女の役割に関する捉え方の差がみられるため、風習や慣習等のこれまでの考え方を変えていく取組が必要だと考えられます。

町の政策決定過程に女性が参画しにくい理由については、「家庭、職場、地域に男女の役割は違って当然という意識が残っている」が約4割で最も多くなっています。地域活動に関わる役職については、「適任者であれば、男女どちらでもよい」が 81.7%と8割以上を占めていますが、自治会長やPTA 会長に女性がいないことから、性差による慣習が根強く残っていることも考えられます。

男女共同参画社会の実現に向けて、日高町が力を入れていくべきことについては、「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」が半数を超えて最も多くなっています。次いで「保育の施設・サービスや、高齢者や病人の施設や介護サービスを充実する」、「子育てや介護などでいったん仕事を辞めた人の再就職を支援する」など就業支援に関する項目が上位を占めています。

子育てや介護など女性への負担が大きい事柄について、これまでの考え方を変えていくとともに、体制として女性が活躍できる仕組み等を構築していく必要があります。



### <課題>

**☆昔ながらの男女の役割意識の変革**  
**☆性差による活動の障壁を取り除く仕組みの構築**

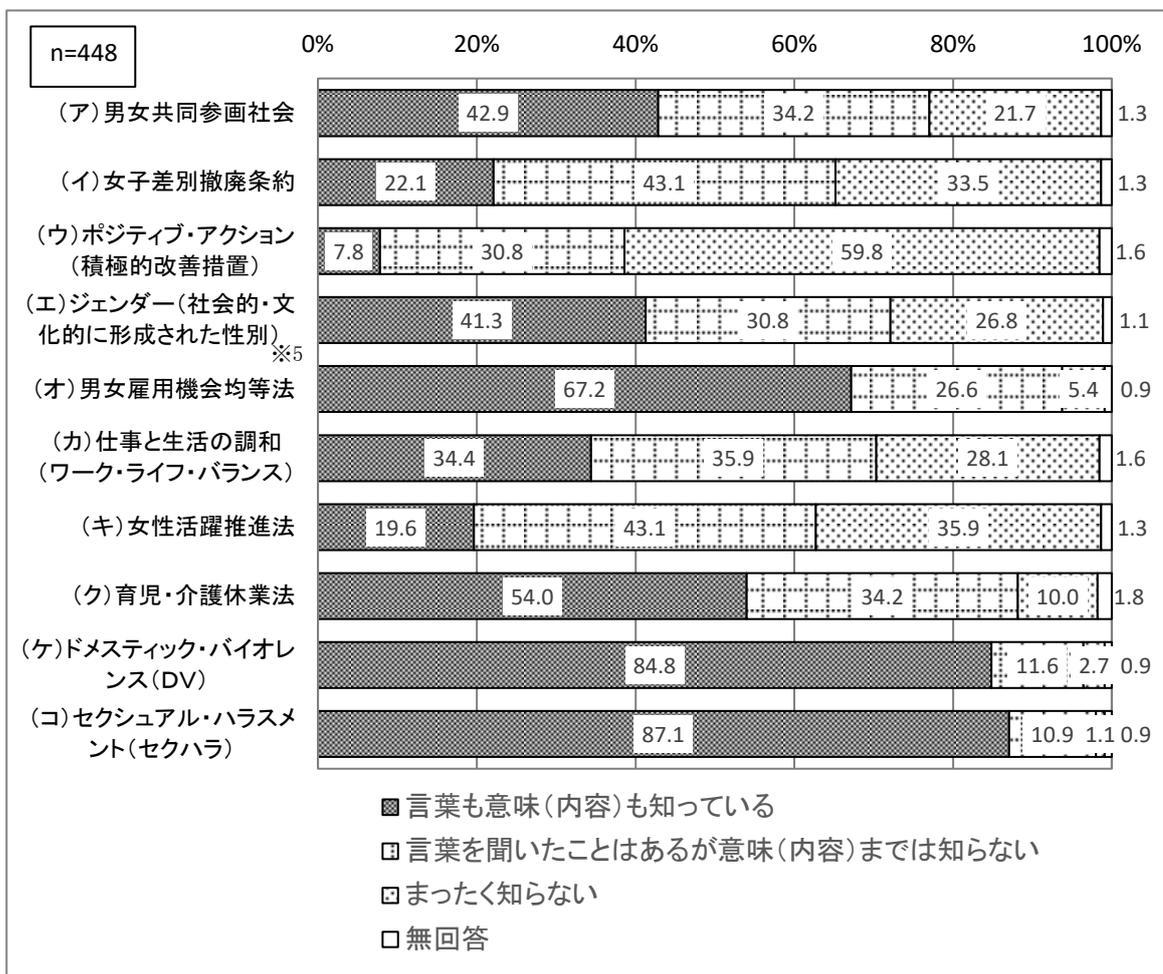
### 3-3. アンケート調査結果

#### ① 男女共同参画に関わる言葉の認知状況について

男女共同参画に関わる言葉について認知状況を聞いたところ、「言葉も意味(内容)も知っている」との回答が最も多かったのは、「セクシュアル・ハラスメント(セクハラ)」で87.1%となっています。次いで「ドメスティック・バイオレンス(DV)」が84.8%と、これら2項目が8割以上になっています。

次いで「男女雇用機会均等法」が67.2%、「育児・介護休業法」が54.0%と続いています。

「男女共同参画社会」は42.9%と半数以下となっており、最も少なかったのは、女性の雇用・登用における差を積極的に解消する「ポジティブ・アクション<sup>※4</sup>(積極的改善措置)」で7.8%となっています。「ポジティブ・アクション(積極的改善措置)」は「まったく知らない」との回答が59.8%と約6割になっています。



※4 ポジティブ・アクション: 固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、「営業職に女性はほとんどいない」「課長以上の管理職は男性が大半を占めている」等の差が男女労働者の間に生じている場合、このような差を解消しようと、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組。

※5 ジェンダー: 生物学的な性別(sex)に対し、社会的・文化的につくられる性別のことを指す。男女の社会的・文化的役割の違いや男女間の関係性。

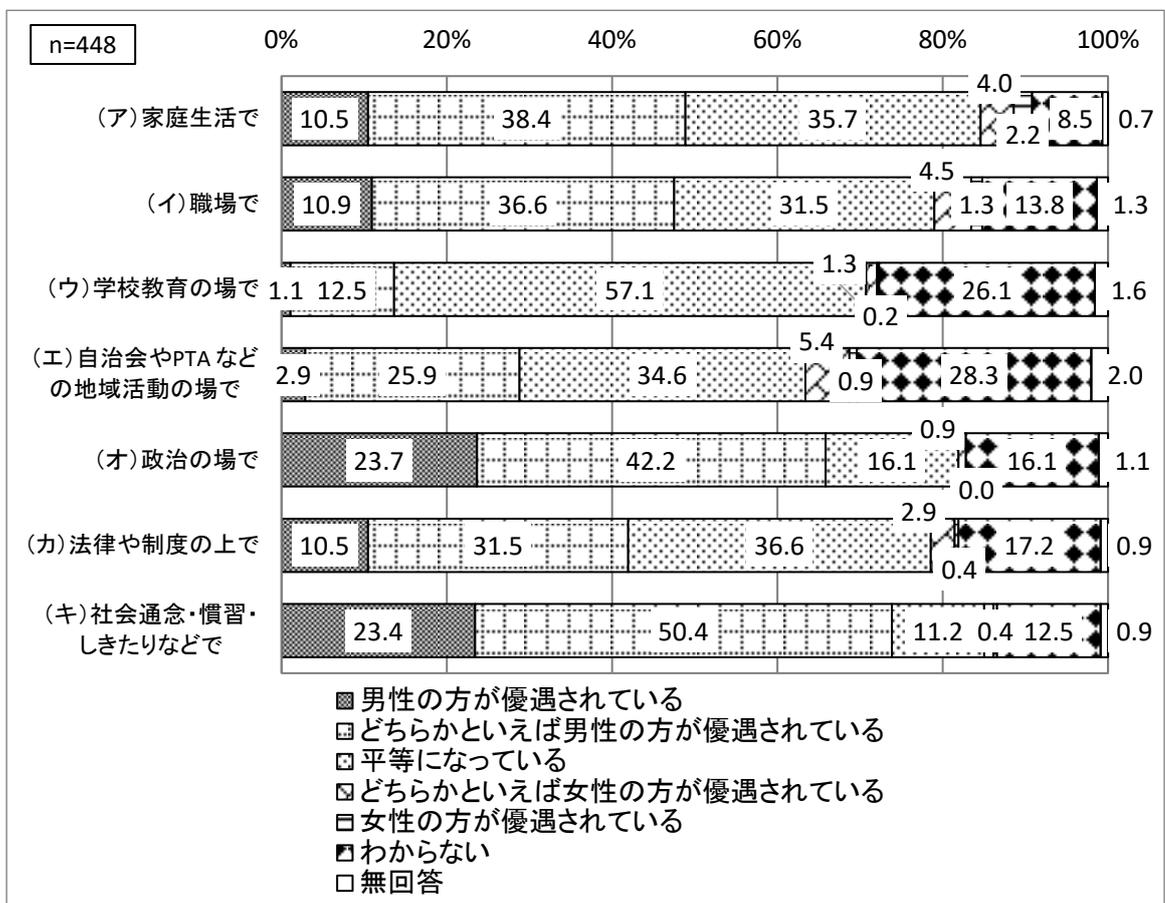
## ② 男女の地位の平等性について

男女の地位の平等性を分野別で聞いたところ、“政治の場で”「男性の方が優遇されている」との回答が最も多く、23.7%となっています。次いで“社会通念・慣習・しきたりなどで”が 23.4%となっていますが、“社会通念・慣習・しきたりなどで”については、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合わせると 73.9%と7割以上で男性が優遇されていると感じています。

すべての項目で、「女性の方が優遇されている」と「どちらかといえば女性の方が優遇されている」を合わせても1割未満となっています。

“わからない”との回答が多かったのは“自治会やPTA などの地域活動の場で” (28.3%)と“学校教育の場で” (26.1%)となっています。

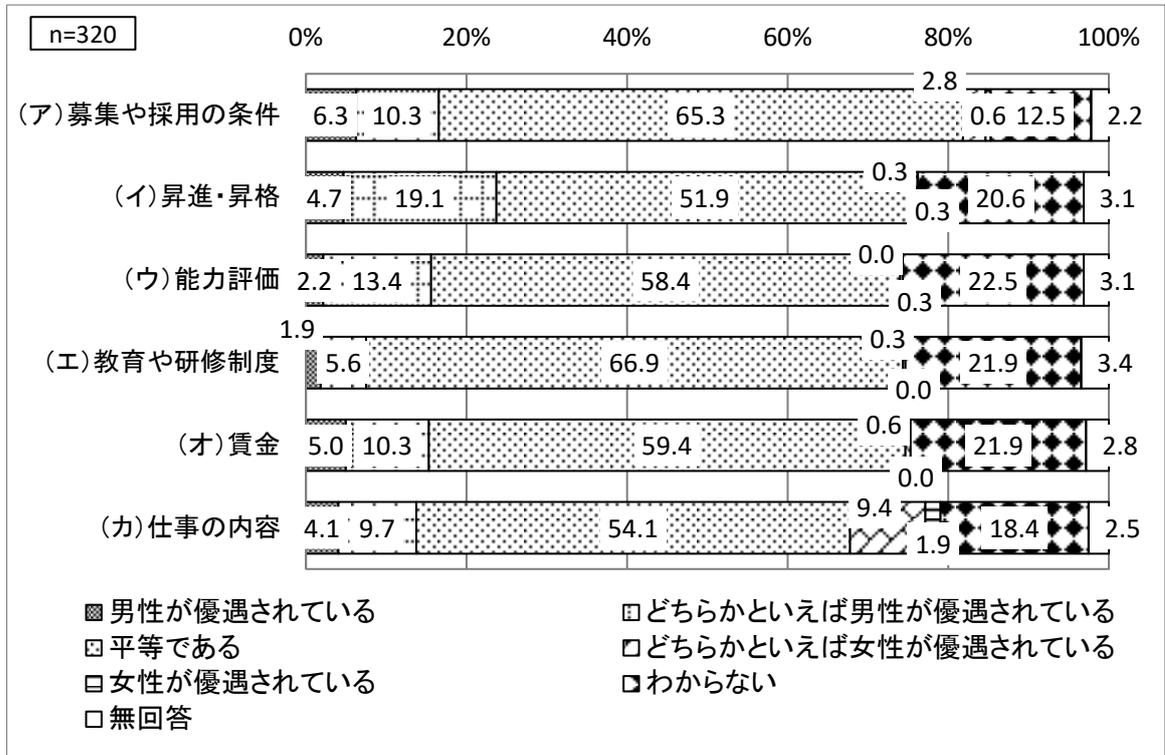
“学校教育の場で”は、「平等になっている」との回答が 57.1%と最も多くなっています。



### ③ 職場での性別による優遇状況について

職場での性別による優遇状況については、“昇給・昇格”について男性が優遇されているとの回答が最も多く、「男性が優遇されている」(4.7%)と「どちらかといえば男性が優遇されている」(19.1%)を合わせると23.8%となっています。

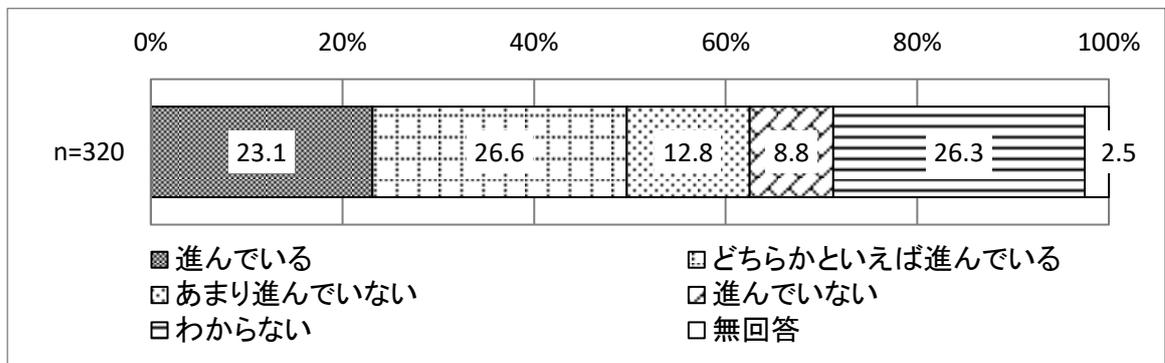
「平等である」との回答が最も多かったのは“教育や研修制度”で66.9%となっています。



### ④ 女性活躍の取組について

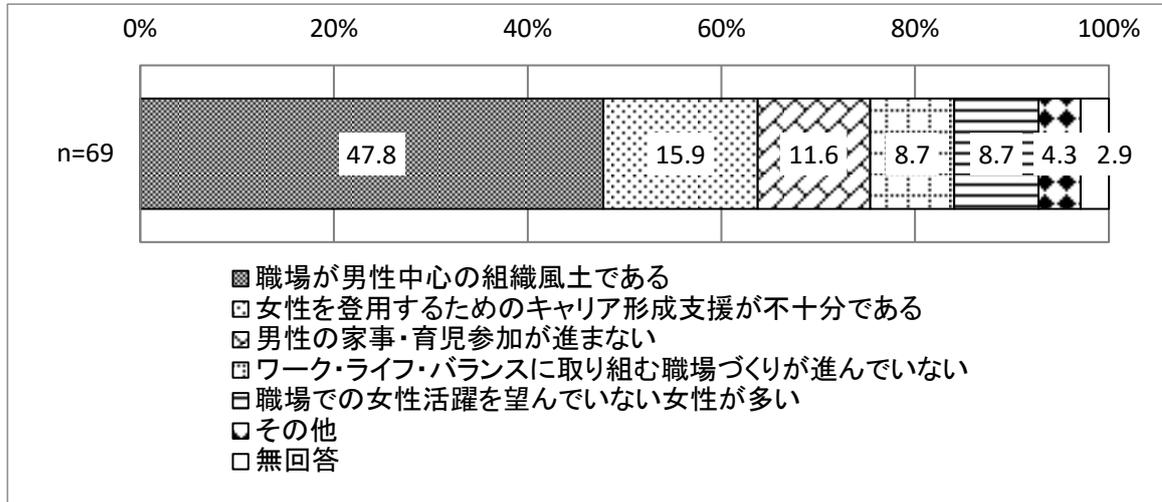
職場での取組については、「どちらかといえば進んでいる」が26.6%で最も多くなっており、「進んでいる」を合わせると49.7%と半数近くになっています。「あまり進んでいない」(12.8%)と「進んでいない」(8.8%)の合計は21.6%となっています。

一方、「わからない」との回答も多く、26.3%となっています。



### ⑤ 職場で女性活躍の取組が進まない理由

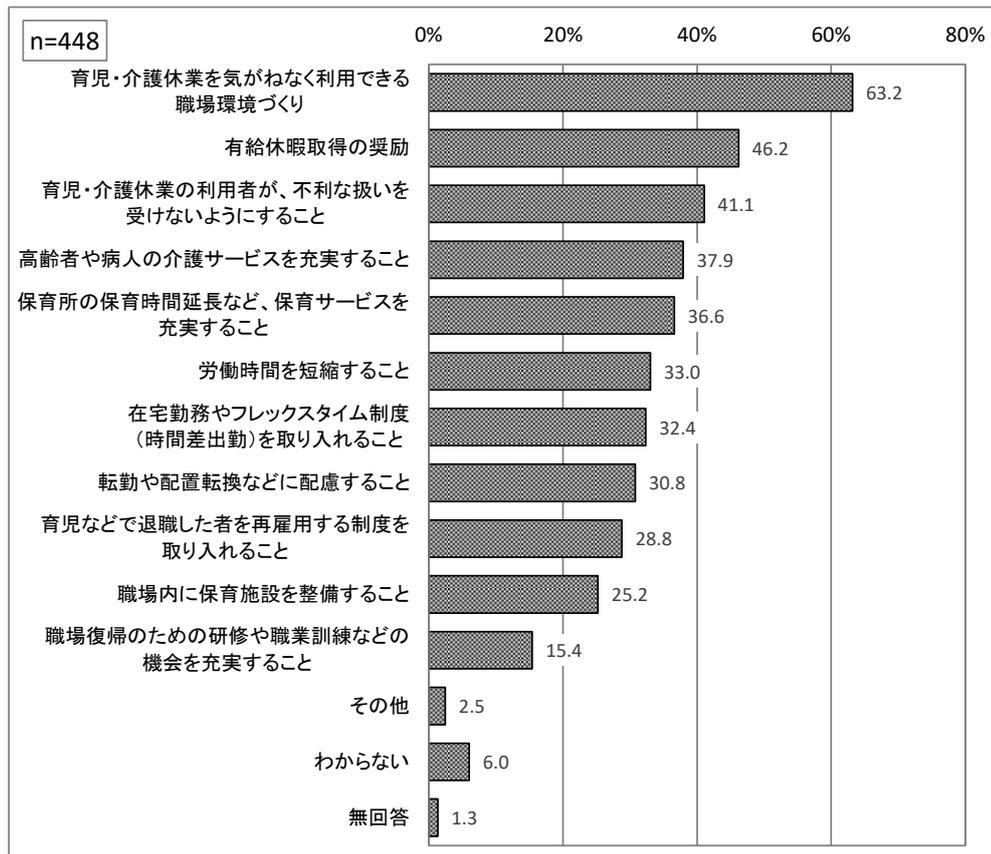
職場で女性活躍の取組が進まない理由としては、「職場が男性中心の組織風土である」が47.8%と半数近くを占めて最も多くなっています。次いで「女性を登用するためのキャリア形成支援が不十分である」が15.9%、「男性の家事・育児参加が進まない」が11.6%となっています。



### ⑥ 男女が共に、仕事と家庭生活の両立をし続けるために必要なこと

男女が共に、仕事と家庭生活の両立をし続けるために必要なこととしては、「育児・介護休業を気軽に利用できる職場環境づくり」が63.2%と6割以上を占めて最も多くなっています。

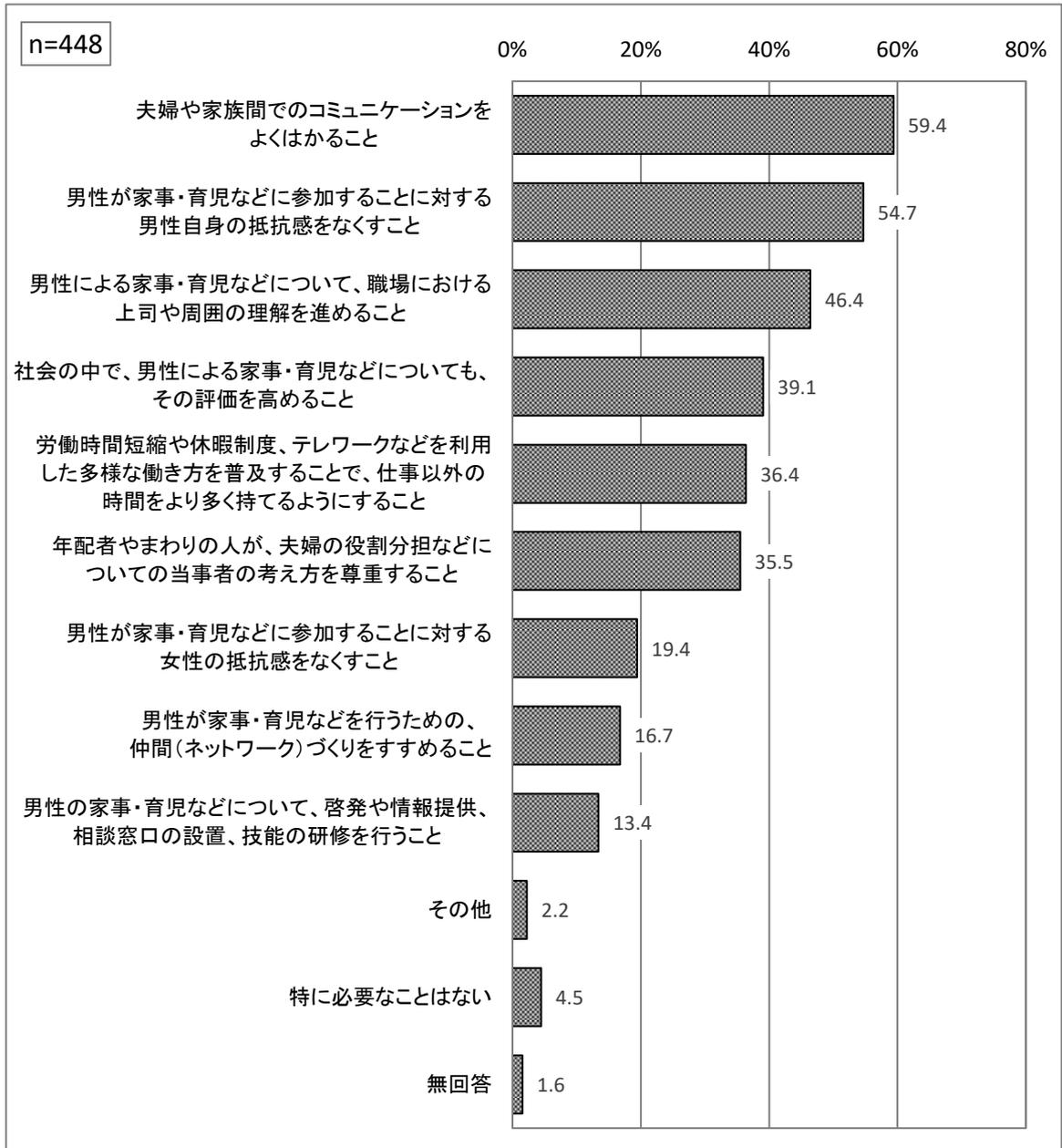
次いで「有給休暇取得の奨励」が46.2%、「育児・介護休業の利用者が、不利な扱いを受けないようにすること」が41.1%と休業・休暇の取得に関する事項が上位にきています。



⑦ 男性が家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加していくために必要なこと

男性が家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加していくために必要ことについては、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」が 59.4%で最も多く、次いで「男性が家事・育児などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」が 54.7%と、これら上位2項目は半数以上になっています。

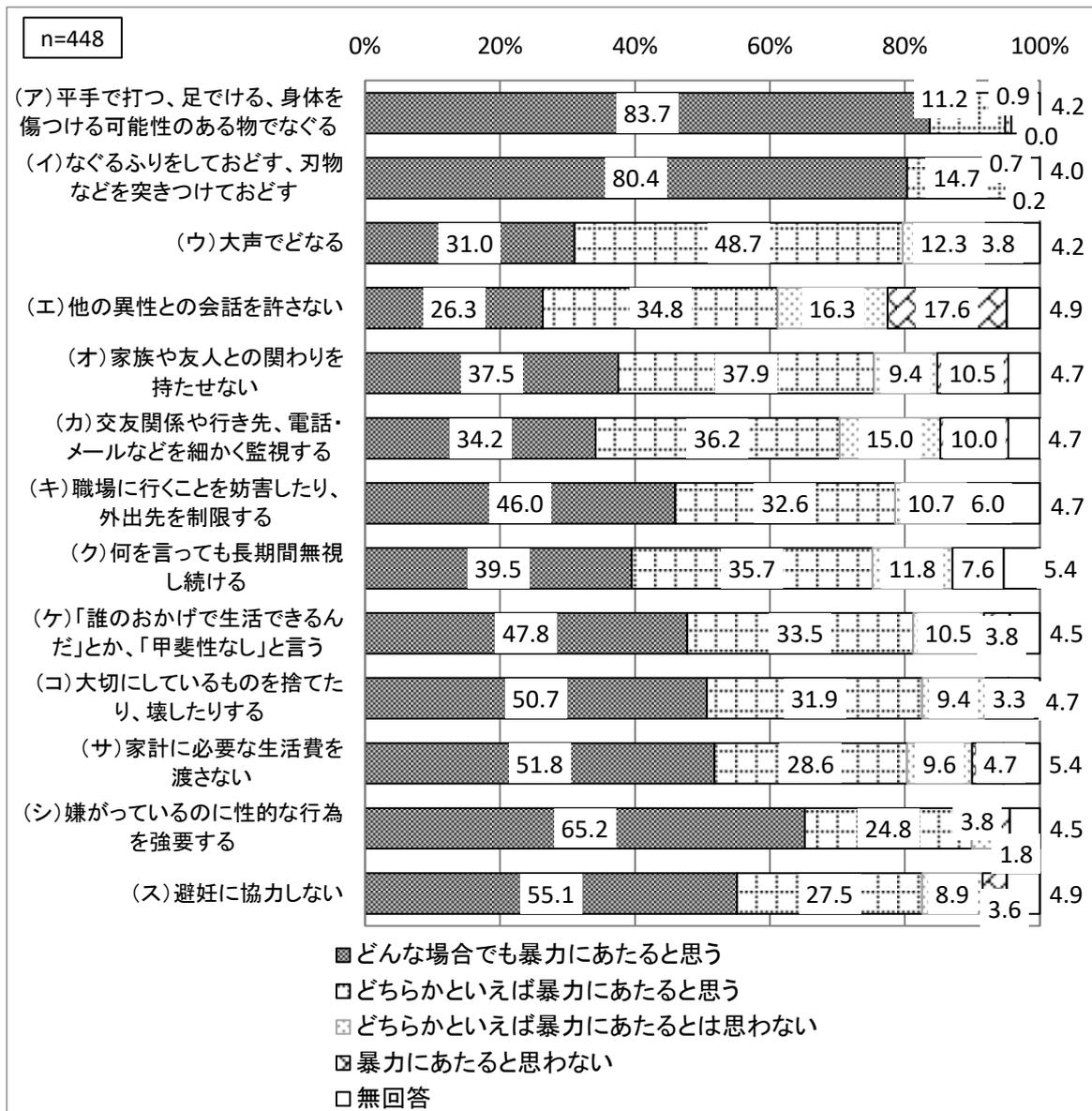
次いで「男性による家事・育児などについて、職場における上司や周囲の理解を進めること」が 46.4%、「社会の中で、男性による家事・育児などについても、その評価を高めること」が 39.1%と続いています。



⑧ 配偶者等からの暴力だと思ふ行為について

配偶者やパートナーの行為として、「どんな場合でも暴力にあたると思う」行為については、“平手で打つ、足でける、身体を傷つける可能性のある物でなぐる”が83.7%で最も多く、次いで“なぐるふりをしておどす、刃物などを突きつけておどす”が80.4%と身体的な脅威については8割が暴力だと認識しています。

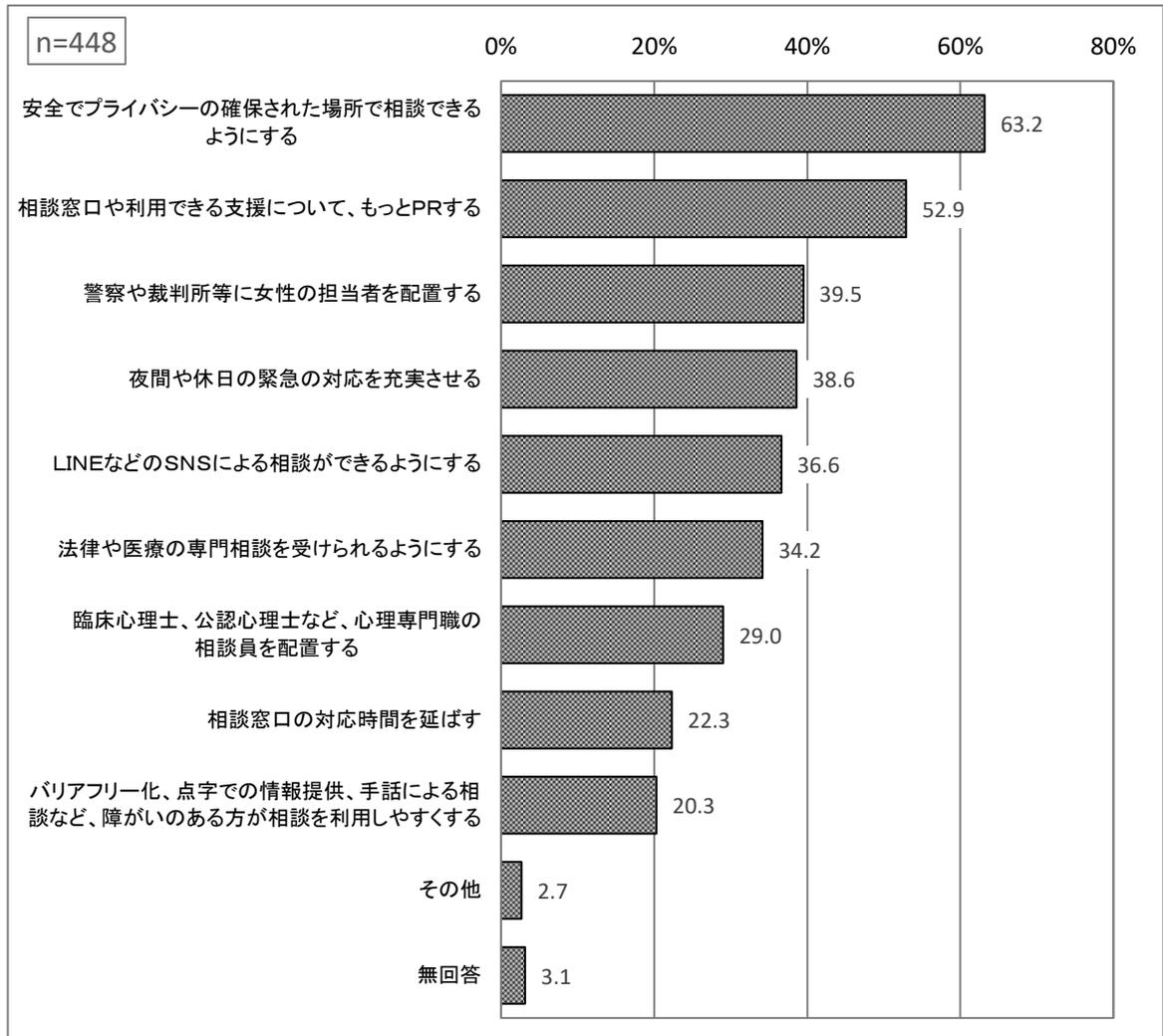
次に多かったのは“嫌がっているのに性的な行為を強要する”が65.2%、“避妊に協力しない”が55.1%となっています。



⑨ 暴力の被害を受けた時、相談をしやすいするために必要なこと

パートナー等から暴力の被害を受けた方が、相談をしやすいために必要なこととしては、「安全でプライバシーの確保された場所で相談できるようにする」が 63.2%で最も多くなっています。

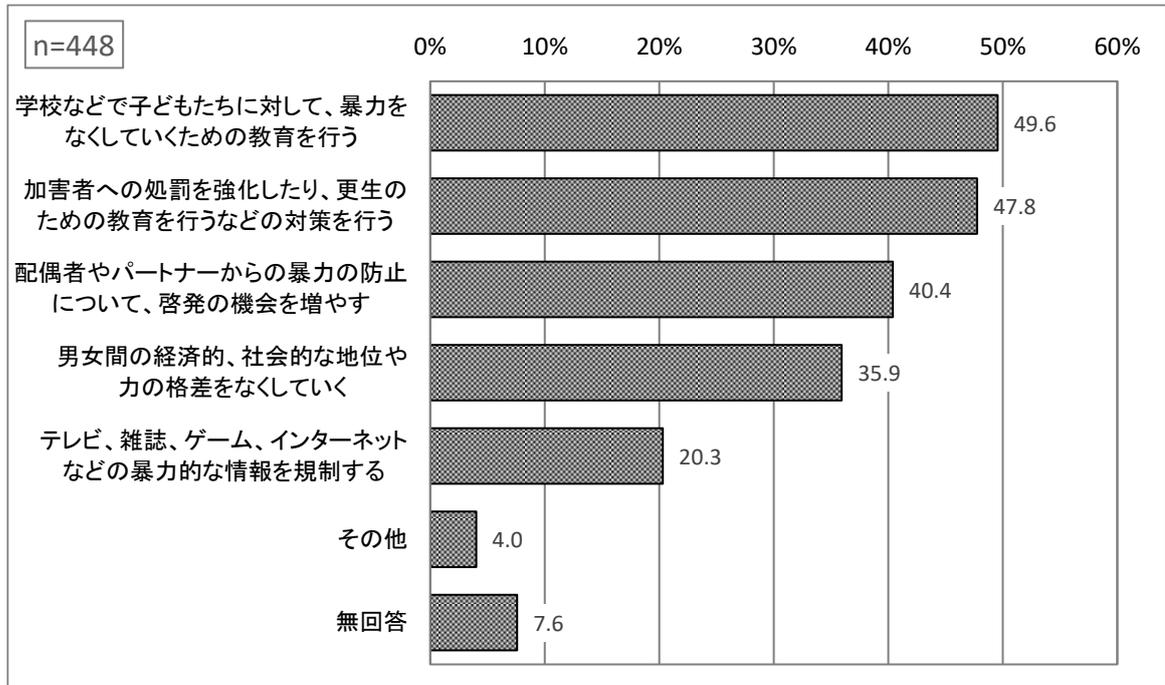
次いで、「相談窓口や利用できる支援について、もっとPRする」が 52.9%、「警察や裁判所等に女性の担当者を配置する」が 39.5%、「夜間や休日の緊急の対応を充実させる」が 38.6%となっています。



⑩ パートナー等から暴力なくしていくために必要なこと

パートナー等から暴力なくしていくために必要なこととしては、「学校などで子どもたちに対して、暴力をなくしていくための教育を行う」が49.6%で最も多くなっています。

次いで、「加害者への処罰を強化したり、更生のための教育を行うなどの対策を行う」が47.8%、「配偶者やパートナーからの暴力の防止について、啓発の機会を増やす」が40.4%、「男女間の経済的、社会的な地位や力の格差をなくしていく」が35.9%となっています。

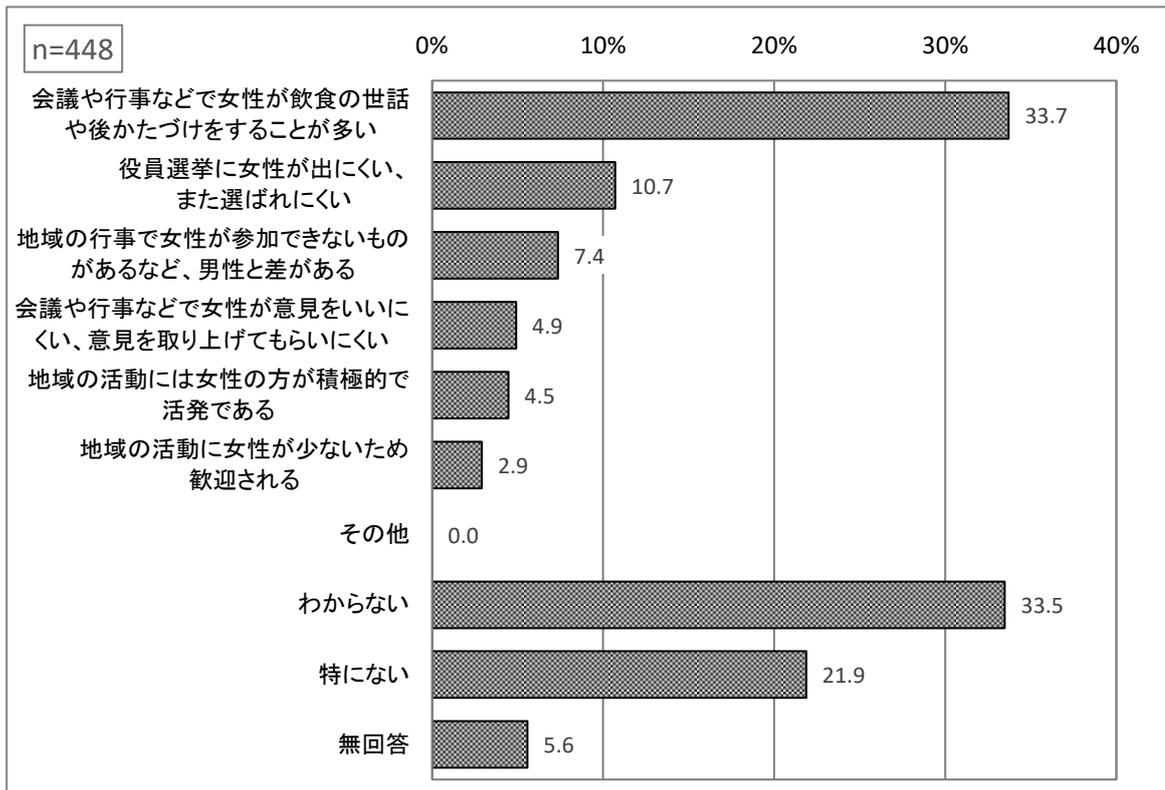


### ⑪ 地域での活動における男女間の格差について

地域での活動における男女間の格差については、「会議や行事などで女性が飲食の世話や後かたづけをすることが多い」が33.7%で最も多くなっています。次いで「役員選挙に女性が出にくい、また選ばれにくい」が10.7%、「地域の行事で女性が参加できないものがあるなど、男性と差がある」が7.4%となっています。

また、「わからない」との回答も多く33.5%となっています。

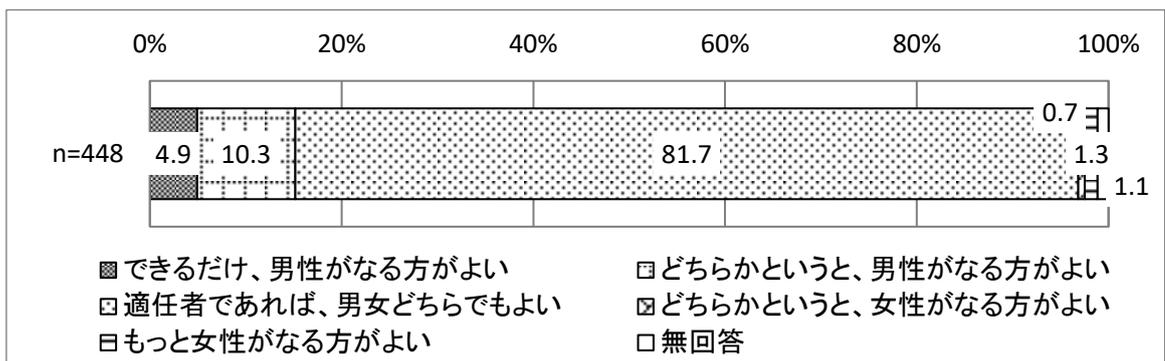
「特にない」は21.9%となっています。



### ⑫ 地域活動に関わる役職について

地域活動に関わる役職については、「適任者であれば、男女どちらでもよい」が81.7%と8割以上を占めています。

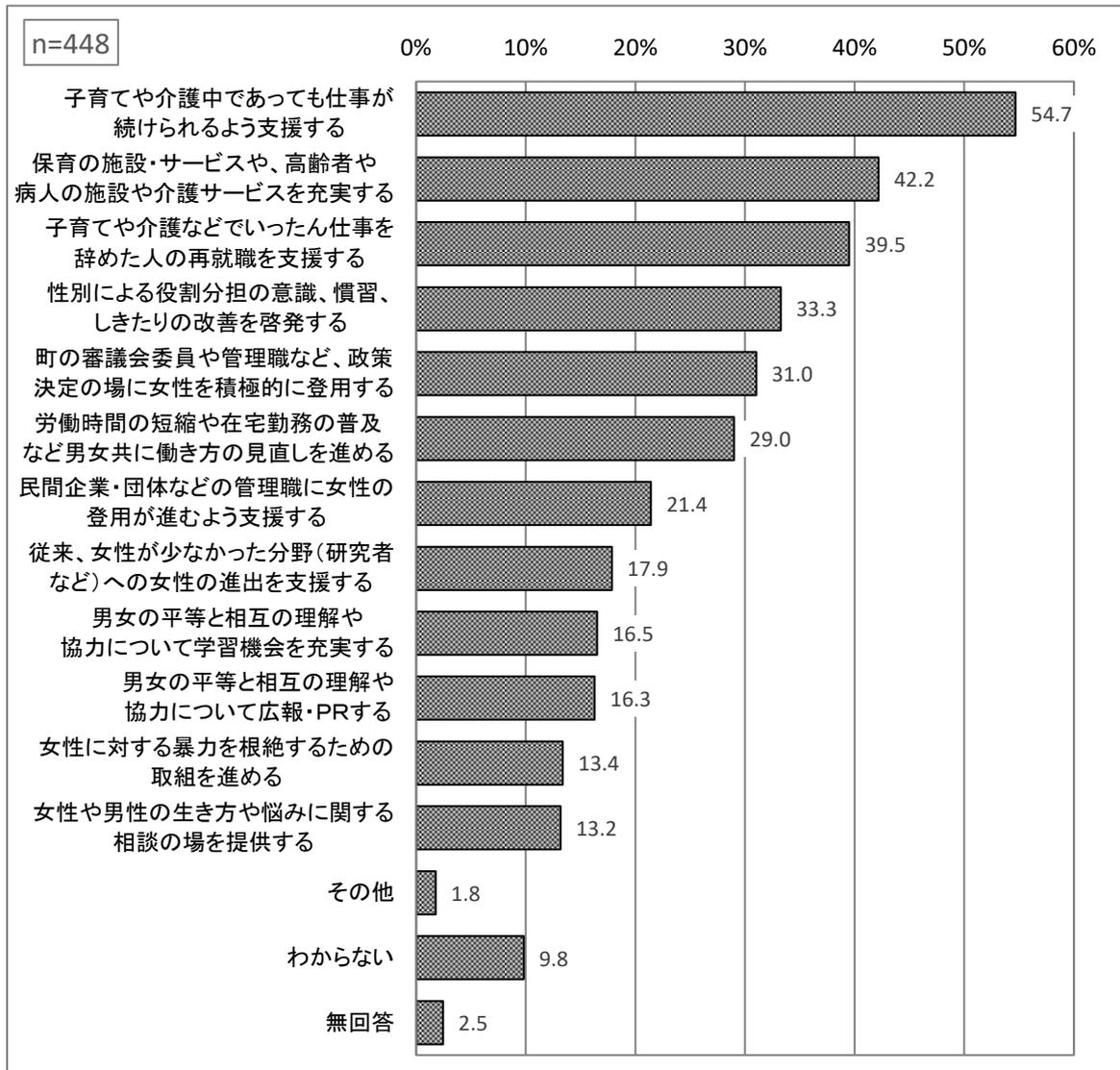
「できるだけ、男性になる方がよい」が4.9%、「どちらかという、男性になる方がよい」が10.3%、「どちらかという、女性になる方がよい」が0.7%、「もっと女性になる方がよい」が1.3%となっています。



⑬ 男女共同参画社会の実現に向けて、日高町が力を入れていくべきこと

男女共同参画社会の実現に向けて、日高町が力を入れていくべきことについては、「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」が 54.7%と半数を超えて最も多くなっています。

次いで「保育の施設・サービスや、高齢者や病人の施設や介護サービスを充実する」が 42.2%、「子育てや介護などでいったん仕事を辞めた人の再就職を支援する」が 39.5%と就業支援に関する項目が上位を占めています。



### 第3章 計画の基本理念・基本方針



## 1. 基本理念

人は誰もがひとりの人間として尊重され、伸びやかで充実した人生を送る権利があります。男女の平等感については、組織風土や慣習等で男性優遇と感じている割合が高く、地域活動の多くの場面での変革が必要になっています。

また、少子高齢化が進展し、多くの分野で人材の不足が問題となっており、これからの日本を支えていくためには、女性も高齢者も誰もが活躍できる社会としていくことが重要です。さらに、価値観・ライフスタイルの多様化、多様性の受容など、社会は価値観を大きく転換しており、地域で色濃く残っている固定的性別役割分担意識等を変えていく必要があります。

そのため、本町では、男女共同参画社会基本法が掲げる「男女の人権の尊重」を改めて重視し、時代に即した、女性が活躍しやすい地域づくりを進めるため、以下の基本理念、基本方針を掲げ、男女共同参画計画を推進していきます。

### 《基本理念》

女性も男性も自らの個性を発揮しながら、  
いきいきと暮らせる 日高町

### 《基本方針》

男女共同参画社会の実現に向けた意識づくり

男女が共に活躍できる基盤づくり

誰もが安心して暮らせる社会づくり

## 2. 施策の体系

### 【基本理念】

女性も男性も自らの個性を發揮しながら、  
いきいきと暮らせる 日高町

#### <基本方針>

#### <施策>

基本方針1  
男女共同参画社会  
の実現に向けた  
意識づくり

1-1 男女共同参画に向けた意識改革

1-2 男女共同参画推進のための教育等の充実

1-3 地域における男女平等の推進

基本方針2  
男女がともに活躍  
できる基盤づくり

2-1 家庭における男女共同参画の推進

2-2 働く場における男女共同参画の推進

2-3 さまざまな分野における男女共同参画の推進

2-4 政策等決定過程における男女共同参画の推進

基本方針3  
誰もが安心して暮  
らせる社会づくり

3-1 男女間のあらゆる暴力の根絶

3-2 互いの性を尊重する意識づくり・健康づくり

3-3 困難な状況に置かれている人への支援

3-4 相談体制の充実

## 第4章 施策の展開



## 基本方針1 男女共同参画社会の実現に向けた意識づくり

男女共同参画社会基本法が施行されて20年が経ち、全国的に男女共同参画の意識も高くなり、多様性の受容等、性差や個性を広く受け入れる社会になってきましたが、町民のアンケート調査によると、「社会通念・慣習・しきたりなど」、「政治の場」における男女の役割や地位の平等感について、「男性優遇」と回答した人は6割を超えています。

これまで培ってきた「社会通念・慣習・しきたりなど」を変えていくには、相応の時間と労力が必要になると考えられますが、まず、これまで慣れ親しんだ男女の捉え方を見つめなおし、町民の意識を変えていく必要があります。男女の人権とは何か、あらゆる人が活躍できる社会とは何かについて、広く町民に知らせ、社会全体が向かっている方向に舵を切っていく必要があります。

そのため、本計画では、まず、男女共同参画社会とは何かを広く伝え、町の現状を認識していただくとともに、男女共同参画社会の実現に向けて、関係各機関が連携して、新しい意識の醸成を図っていきます。

### 1-1. 男女共同参画に向けた意識改革

#### (1) 調査・研究及び啓発

社会のあらゆる分野において、男女が、主体的で自由な選択ができる環境を整えるためにはどのような取組が必要であるのかを把握するため、町民の意識調査を実施し、各種男女共同参画推進施策の進行管理とその評価など、調査・分析を継続的に行い、その結果を町民に周知していきます。

施策	取組
男女共同参画に関する各種アンケート調査等の実施と結果の公表	・町民意識調査の実施と結果の公表 ・その他男女共同参画に関する各種統計調査等の実施と結果の公表
男女共同参画に関する情報の提供	・広報紙等での広報活動

## (2) 広報・啓発活動の充実

男女共同参画社会の実現に向けて、高齢者、若者、子ども等、年齢や性別に関わらず、あらゆる人々が男女共同参画社会を身近な問題として捉えることができるよう、わかりやすい広報・啓発活動に努めます。

特に男性への啓発に当たっては、男性自身が固定的性別役割分担意識にとらわれずに、地域生活・家庭生活等へ参画することで、豊かな人生につながるという意識の醸成を図れるよう、工夫を凝らした広報・啓発活動に努めます。

また、企業、各種団体、地域住民等がそれぞれの立場で主体的に取り組む推進活動に対し、情報提供などの支援に努めます。

施策	取組
広報誌での情報発信	・「女性の人権ホットライン」強化週間の情報提供 ・町民意識調査の結果公表
男女共同参画啓発活動	・男女共同参画週間のノボリ掲示 ・女性に対する暴力をなくす運動 <sup>※6</sup> のノボリ掲示
すべての人々の人権が尊重されるための啓発活動の推進	・人権啓発のための研修会・講座の開催 ・人権啓発のための指導者の養成 ・研修会等への講師派遣紹介 ・人権啓発教材に関する情報提供

## 1-2. 男女共同参画推進のための教育等の充実

### (1) 家庭・学校教育の支援

日ごろ慣れ親しんでいる風習や慣習は、幼少期から培われたものであるため、これらの価値観を転換することは容易ではなく、男女共同参画社会の実現に向けては、幼少期からの男女平等についての教育が欠かせないものとなります。

そのため、家庭での教育も重要になってくることから、男女共同参画の視点に立った家庭教育を支援していくために、家庭の教育力を向上させる学習機会の提供を行っていきます。

学校教育全体を通じては、人権の尊重、男女の平等や男女が協力して生活することの重要性などについて、発達の段階に応じた指導の充実を図り、一人ひとりの個性や能力を尊重しながら、児童生徒が主体的に学び、考え、行動する姿勢を育むよう努めます。

また、学校の組織が男女共同参画にふさわしい体制になるよう、学校運営をはじめ、取組が可能などころから施策を実施していきます。

施策	取組
家庭教育子育て支援	・家庭の教育力の向上を図るための学習機会の提供 ・家庭の教育力の向上を図るための情報の提供
男女平等教育の推進	・男女平等の視点に立った学校内の慣行の見直し ・教科・領域における男女平等教育の推進 ・男性・女性ともに参加しやすい授業参観の実施

※6 女性に対する暴力をなくす運動:毎年11月12～25日の2週間に実施。11月25日は女性に対する暴力撤廃国際日。

## (2) 生涯学習等の推進

性別や職業、年齢に関係なく、町民の誰もが興味を持った時に、自由に学習できる機会を持つことは、人生を彩り豊かにするために欠かせないことです。そのため、学校施設や社会教育施設、インターネット等の情報通信技術などを有効活用しながら、自らの意識で学習できるように、男女共同参画の視点での学習機会を設けるとともに、生涯にわたる学習機会の確保と内容の充実に努めます。

また、女性の社会参画を促進するため、様々なニーズに対応できる生涯学習や能力開発のための学習メニューの充実、情報提供・ネットワークづくり等を支援します。

施策	取組
学校・社会教育施設の活用	<ul style="list-style-type: none"><li>・集会所等地域の社会教育施設を活用した活動に対する支援</li><li>・生涯学習の場を充実させるための学校施設の開放促進</li></ul>
生涯学習に関する情報の提供	<ul style="list-style-type: none"><li>・インターネット等を活用した学習メニューの紹介</li></ul>

## 1-3. 地域における男女平等の推進

### (1) 相談窓口の整備

調査等で町民の意識を把握するだけでなく、男女共同参画に関わる問題等について、容易に相談できる窓口の設置が必要です。アンケート調査等では把握しにくい、幅広い問題等についての情報収集を行っていくためには、いつでも相談できる体制の整備が重要であり、町民の声を日ごろから聞いていく必要があります。

男女の性差の問題等も相談内容として扱っていることを広く告知し、相談員の資質向上や関係機関との連携を強化し、相談窓口の整備に努めます。

施策	取組
相談窓口の整備	<ul style="list-style-type: none"><li>・相談窓口活用に向けた広報の実施</li><li>・住民により身近な機関等で相談が受けられる体制づくり</li></ul>
相談ネットワークの構築	<ul style="list-style-type: none"><li>・民生委員や区長から、相談窓口につながる連絡体制の構築</li></ul>

## (2) 自治組織での女性の登用

男女共同参画の意識の改革に向けて、身近な自治会等で積極的に女性会長を誕生させるなど、女性の意見が反映しやすい自治組織の構築のために、意識的な組織づくりを行っていくことも重要です。

そのため、町では男女共同参画に積極的に取り組んでいることを広報等で周知し、身近なところからの取組として、自治組織等での女性の活躍を期待した取組を支援していきます。

施策	取組
自治組織等の変革に向けた広報	<ul style="list-style-type: none"><li>男女共同参画社会の実現に向けた自治会への啓発</li><li>広報紙等での情報提供</li></ul>
女性の活躍の支援	<ul style="list-style-type: none"><li>自治会等の運営のサポート</li><li>勉強会等の実施</li></ul>

## 基本方針2 男女が共に活躍できる基盤づくり

平成 28 年4月に「女性活躍推進法」が全面施行、「働き方改革関連法」が平成 31 年4月から順次施行され、男女共同参画社会の実現に向けた取組が進んでいます。これからは働く場における女性の活躍を推進するため、様々な施策等により一層取り組んでいく必要があります。

女性が活躍するためには、女性の比重が高い子育てや介護において、男女が共に役割を分担し、男女が共に暮らしやすい社会としていくための環境整備が必要です。

また、女性の社会参画を進めるためには、男性の意識改革とともに、女性の意識改革が必要であり、地域社会に積極的に関わっていく必要があります。あらゆる分野において、性差を意識することなく積極的に意見を言え、様々な組織が女性の参画を受け入れることができる社会をつくっていくことが重要です。

さらに、互いの個性と能力を十分に発揮しながら利益を等しく受け、共に責任を分かち合うことができる社会を実現するために、政策・方針決定過程での男女共同参画は必要不可欠です。女性が積極的に発言し、意思決定に関与していくことで、多様な視点や価値観を反映した政策・方針をつくり出すことが可能になります。

### 2-1. 家庭における男女共同参画の推進

全国的に男女共同参画社会の実現に向けた取組が進められていますが、男女の働き方や実際の行動面においては、まだまだ進んでいない部分も多く、女性の家事や育児、介護などの負担が問題となっています。

生活の基盤である家庭から取り組むことで、男女共同参画社会の実現が近づいていきます。家庭での男女の協働とワーク・ライフ・バランス<sup>※7</sup>を考え、男女の区別なく、家事・育児・介護等に取り組むべきであることを、広く町民や事業者に広報・啓発していくことが重要です。

子育てにおいては、子ども子育て支援事業計画に則り、子どもの人権も含めて、尊重されるべき人権に対する理解を深め、男女の機会均等を含め、様々な人が暮らしやすい地域づくりを目指していきます。

介護支援については、地域支援事業と福祉サービスにおいて、介護者の負担軽減のための支援を実施していきます。

施策	取組
多様なライフスタイルに対応した子育て支援策の充実	・地域子育て支援センター事業 ・ファミリー・サポート・センター事業 ・働き方の見直し、仕事・家庭・子育ての両立支援
保育所等の整備促進	・延長保育事業 ・放課後児童健全育成事業 ・一時預かり事業 ・病児・病後児保育事業
介護支援策の充実	・家族介護支援事業 ・支え合い活動の拡充 ・認知症高齢者の支援の推進

※7 ワーク・ライフ・バランス:仕事(有償労働)と私生活とが調和、あるいは両立している状態。

## 2-2. 働く場における男女共同参画の推進

アンケート調査によると、職場で男性が優遇されていると思うことについては、「昇給・昇格」が最も高く、次いで「募集や採用の条件」となっています。就労において、男女が均等な機会と、意欲と能力に応じた待遇を受けられるような環境整備が必要であり、企業や団体に向けて男女共同参画が果たせるよう支援を行っていきます。男女に関わらず、職務や能力に応じた適正な処遇や労働条件の確保、関係法規の周知等の取組を実施します。

また、地域経済を支えている事業者は、生産年齢人口が減少していく中で人材不足に直面しており、女性活躍の推進は、新たな人材の確保・定着につながり、地域経済の持続的な発展にとって不可欠です。女性の活躍を促進するためには、必要性・重要性の理解を深め、男女が共に仕事と家庭や地域での生活との両立を図りながら、安心していきいきと暮らせる地域社会を築いていくことが重要です。

そのため、男性中心型のこれまでの労働慣行を見直すとともに、ワーク・ライフ・バランスの推進や多様で柔軟な働き方ができる環境づくりを推進する必要があります。

### (1) 男女の均等な機会と待遇の確保

近年、多様な価値観やライフスタイルが受容され、様々な労働形態が生まれ、非正規のパートタイム等の労働者が増加しています。非正規雇用は、多様な就業ニーズに応えることで、これまで就業が難しかった人々の能力発揮を促進するという側面がある一方、雇用関係上のトラブルも少なくありません。

労働者、事業者に対して男女雇用機会均等法や女性活躍推進法など労働関連法規を周知するとともに、雇用労働環境の実態の把握に努め、雇用の分野での男女の均等な機会と待遇の確保の徹底を図ります。

また、パワー・ハラスメント<sup>※8</sup>等、職場における各種ハラスメントの根絶に向け、企業等へ働きかけを行います。

施策	取組
男女雇用機会均等法等労働関係法規の周知、企業等の取組促進に向けた啓発及び支援	・事業者への周知啓発 ・セミナー開催情報の周知 ・職場環境改善アドバイザーの派遣紹介
労働相談・情報提供の充実	・労働相談の実施や労働条件等の情報提供 ・関係機関との連携による支援の実施 ・労働相談や個別労働関係紛争解決のためのあっせんの実施
ハラスメントのない職場づくりに向けた啓発	・セミナー開催情報の周知 ・啓発ビデオの案内等、企業等での職場内研修促進のための情報提供

※8 パワー・ハラスメント:職場などで、職務上の地位や人間関係などの優越的な関係に基づいて、業務の適正な範囲を超えて、相手に精神的・身体的苦痛を与えたり、就業環境を悪化させたりする行為。

## (2) 雇用環境の整備

男女が共に継続して就労していくための環境整備について、育児・介護休業等の仕事と家庭の両立を支援する制度が利用しやすい職場づくりとともに、テレワーク、短時間勤務制度、フレックスタイム制度等を活用した多様で柔軟な働き方の普及に向けた情報提供、啓発を行います。

また、仕事と子育て・介護等の両立支援に積極的に取り組む企業の紹介など、職場環境の改善に向けた企業等の支援を促進します。

施策	取組
事業者への育児・介護休業等仕事と家庭の両立のための制度の普及啓発及び支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ホームページによる取組事例等の情報提供</li> <li>・リーフレットによる普及啓発</li> <li>・男性の育児休業取得促進</li> </ul>
多様な働き方の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・町民、企業等に対する普及啓発</li> <li>・フレックスタイム制や裁量労働制、各種休暇制度等の普及</li> </ul>

## 2-3. さまざまな分野における男女共同参画の推進

本町の地域性をみると、伝統的な生活慣習等を色濃く残しながら、新たな転入者が増加しており、高齢化に伴って地域のつながりが希薄になる傾向があります。地域福祉を充実したものとしていくためにも、地域住民の絆が生まれる地域の伝統等を残しつつ、高齢化、担い手不足などの課題に対応していくため、女性の積極的な地域活動への参画が求められます。

また、近い将来発生するとされている南海トラフを震源とする地震・津波に加え、近年多発している台風・集中豪雨などによる大規模な自然災害に備えるため、必要となる避難所や仮設住宅等の運営において、男女のニーズの違いを把握し、男女共同参画の視点を取り入れた防災体制を確立することが必要です。

### (1) 地域社会への住民参画促進

少子高齢化が進む中で多様化する地域の課題を解決するためには、男女を問わず、町民一人ひとりが地域社会に積極的に関わるのが重要です。地域福祉の問題や関心の共有化のために、地域福祉参画への動機付けと意識の向上を図り、町民の地域福祉への主体的参加の促進を目指していきます。

男女共同参画を促す活動を行う人や団体に対する支援、地域住民等が相互に交流を図ることができる拠点の整備、住民等に対する男女共同参画の研修を行っていきます。

施策	取組
地域住民による男女共同参画推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性の社会参加に向けた自主的な企画の実現・活動の支援</li> </ul>
自治会活動、NPO活動、ボランティア活動参加促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・町民の自治会、NPO、ボランティア活動に対する理解増進のための啓発</li> <li>・NPOサポートセンターの情報収集・発信機能の強化</li> </ul>

## 2-4. 政策等決定過程における男女共同参画の推進

町における審議会等委員への女性の登用については、平成 28 年から令和元年までは2割になっていましたが、令和2年にはすべて男性になっています。町議会における女性の割合も2割を切っているなど、女性の参画は進んでいません。

また、町の一般行政職での管理職は2割に届いておらず、学校職員においては女性管理職は少ない状態が続いています。

こうしたことから、町では、政策・方針決定過程での男女共同参画を推進するための取組を積極的に行うとともに、事業者や民間団体等が積極的に女性の参画を推進するよう働きかけていきます。

### (1) 政策決定過程への女性の参画拡大

女性の参画促進について、全庁的な意識の共有を図り、審議会等における公募枠の導入、推薦団体への協力要請や人材発掘及び職務指定の見直しなどにより、女性委員のいない審議会等の解消とともに、女性の登用拡大に努めます。

政策決定過程への男女共同参画を進めるに当たり、女性職員の採用・登用の促進は、立案段階からの女性の参画を拡大する上で効果的であるため、性別に関わらず能力が発揮しやすく、仕事と家庭を両立しやすい職場づくりや、女性職員の採用・登用の取組状況の積極的な広報など、今後も引き続き女性職員の増加に向けた環境整備を進めます。

また、「第2期日高町特定事業主行動計画」で設定した、管理職員に占める女性の割合等の数値目標の達成に向け、適正な評価が受けられる環境整備の徹底、管理職候補となる人材育成を通じて、管理職への女性の登用を積極的に推進します。

施策	取組
まちづくりへの町民参画促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>パブリックコメント制度の積極的活用</li> <li>町政に関する積極的な情報公開</li> </ul>
審議会等委員選任に当たっての委員構成の検討	<ul style="list-style-type: none"> <li>要綱等の見直しも含めた団体推薦及び職務指定等のあり方の検討</li> <li>委員推薦依頼団体等への要請</li> </ul>
女性人材の養成	<ul style="list-style-type: none"> <li>男女共同参画を推進するための人材養成等を目的とする講座の情報提供</li> <li>女性の地域活動に対する支援</li> </ul>
女性職員の職域拡大、管理職への積極的な登用推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>男女職員が共に能力を高め、活かせるための研修の実施</li> <li>女性職員の採用・登用状況の公表</li> </ul>
採用試験における女性受験者増を図るための取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性受験者増を意識した広報活動</li> </ul>
男女職員が共に能力を発揮しやすい職場環境整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>男女職員が共に能力を発揮しやすい環境整備のための研修の実施</li> <li>新規採用職員に対する男女共同参画推進についての研修の実施</li> </ul>

## (2) 企業、団体等の取組の促進

平成 29 年度「和歌山県労働条件等実態調査報告書」によると、県内事業所の管理職に占める女性の割合は、19.2%と前年度調査と比較して 0.4%減少しています。産業別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」では 2.1%、「学術研究、専門・技術サービス業」では 5.5%と1割以下になっています。事業所規模でみると、管理職に占める女性の割合が最も高いのは、従業員数 30 人未満の事業所で 28.1%となっています。

男女共同参画については、企業や民間団体等でも業種や規模によって進み方が異なりますが、取組が遅れている企業や民間団体等は、女性の採用や、能力と意欲のある女性の管理職・役員への登用に努めることが重要です。

施策	取組
企業における女性の管理職、役職等への登用や職域拡大の促進に向けた啓発	<ul style="list-style-type: none"><li>・日高町男女共同参画計画の理解を広めるための啓発</li><li>・積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の取組の推進</li><li>・女性管理職養成セミナーの開催情報の提供</li></ul>
男女共同参画を推進する事業者に対する支援	<ul style="list-style-type: none"><li>・町広報紙での紹介・情報提供</li></ul>

## 基本方針3 誰もが安心して暮らせる社会づくり

誰もが住み慣れた家庭や地域の中で、安心して安全に暮らしていけるように、地域住民、行政機関、福祉事業関係者等が共に連携し協働しながら、地域全体で生活課題を解決していく地域づくりは、男女共同参画社会の実現に当たっての前提となるものです。

安心と安全は、日々の生活の中で暮らしを守る基盤となるもので、女性や弱者に対する暴力は、重大な人権侵害であり、日々の暮らしを脅かす絶対にあってはならない行為です。

町では、殴る蹴るといった身体的な暴力のみならず、言葉による精神的暴力、性的暴力等の、あらゆる暴力の根絶に向けた取組及び被害者救済のための基盤整備を進めます。

また、男女の性差を踏まえて生涯を通じた健康を支援するとともに、様々な困難を抱えた人への支援に努めます。

### 3-1. 男女間のあらゆる暴力の根絶

暴力は重大な人権侵害であり、特に家庭内暴力は家庭内の男女の役割等の問題にも関わる克服すべき重要な課題です。その背景には、旧態依然とした男女の固定的役割分担意識<sup>※9</sup>があり、相談を控える等の被害者側の行動抑制によって、暴力が潜在化し、被害が深刻化する傾向があります。

アンケート調査によると、配偶者等から「平手で打つ、足でける、身体を傷つける可能性のある物でなぐる」行為を受けたと回答した人は 11.7%となっています。また、「なぐるふりをしておどす、刃物などを突きつけておどす」は 4.0%、「大声でどなる」は 29.9%となっています。これらの行為を受けた人で相談しなかった人の理由をみると、「自分にも悪いところがあった」が 30.8%、「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」が 14.0%、「相談しても無駄だと思った」が 12.1%、「恥ずかしくてだれにもいえなかった」が 10.3%となっており、暴力を受けても顕在化しない案件が相当数存在することがうかがえます。

こうした状況を踏まえ、あらゆる暴力の根絶に向けて、暴力の様々な形態に応じた防止対策、被害が深刻化する前の発見、相談しやすい環境の整備、法に基づく厳正かつ適切な対処を行っていきます。特に、加害者や被害者になることを未然に防ぐために、若年層に対する教育や啓発活動の充実を図っていきます。

施策	取組
DV をなくすための意識啓発の実施	・「女性に対する暴力をなくす運動」の実施 ・DV 防止及びデート DV 予防教育に関する講座等の情報提供
暴力行為に対する積極的な対応	・暴力の制止及び被害者の保護等の実施
教育現場におけるセクシュアル・ハラスメント防止対策	・会議・通達文等の機会を利用した学校現場の指導 ・セクシュアル・ハラスメント防止のための教職員に対する研修の実施要請 ・学校での取組についての保護者等に対する周知

※9 固定的役割分担意識: 男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分ける考えのこと。

## 3-2. 互いの性を尊重する意識づくり・健康づくり

互いを認め、理解し、思いやりを持って関係性を構築するためには、男女が互いを十分に理解し合い、人権を尊重しつつ、認め合うことが重要です。まず、男女間を隔てる性に関する正しい知識を身に付け、適切に行動できるよう、発達の段階に応じた教育を推進することが必要です。

女性は妊娠・出産等、一生を通じて男性とは異なる健康上の課題に直面します。男女が互いの性について理解を深めることで、互いをいたわり思いやることにつながるため、相互理解の促進を図り、生涯にわたり健康と安全が確保されるよう対策を進めます。

### (1) 適切な性教育の推進

思春期は多感な時期でもあり、性に関する教育は非常にデリケートなものです。近年、インターネットや携帯電話などによる性情報の氾濫が問題となっており、各種対策がとられているものの、容易に情報にアクセスできるため、有害な情報から児童生徒を守るためには、自らが情報の有害性を認識し、適切な ICT リテラシー<sup>※10</sup>を得ることが求められます。

学校においては、有害情報から児童生徒を守る情報モラル教育を推進するとともに、心のつながりや命の大切さを重視し、学習指導要領に基づき、児童生徒の発達の段階に応じた適切な性に関する指導を実施するほか、望まない妊娠や性感染症(HIV感染等)などに対する正しい知識の普及に努めます。

施策	取組
思春期保健対策	<ul style="list-style-type: none"><li>• 命の尊さや性に関する正しい知識の普及啓発</li><li>• 望まない妊娠を防ぐための知識の普及啓発</li><li>• 性感染症を防ぐための知識の普及啓発</li></ul>
学校における性に関する指導の充実	<ul style="list-style-type: none"><li>• 児童生徒の発達の段階に応じた性に関する指導を行うための教職員に対する研修の実施</li><li>• 学習指導要領に基づき、学校の教育活動全体を通じた性に関する指導カリキュラムの充実及び指導体制の整備</li></ul>

※10 ICT リテラシー:ICT (Information Communication Technology)とは、情報処理・情報通信における技術・産業・設備・サービスなどの総称で、「ICT リテラシー」とはこれらを使いこなす能力のこと。

## (2) 薬物乱用・性感染症等への対策

薬物乱用は、薬物を乱用した本人だけの問題ではなく、家族を含めた多くの人々の人生を不幸にしています。薬物依存、覚醒剤・大麻等の乱用は、本人の心身の健康をむしばむだけでなく、家庭崩壊、妊娠中の胎児への影響や凶悪な犯罪行為等につながるおそれもあることから、薬物依存に関する各種啓発活動や相談機能の充実を図っていきます。

また、HIV/エイズやその他の性感染症についても、学校教育や啓発活動を通じて、予防等の正しい知識の普及啓発や相談しやすい体制整備を図ります。

喫煙や飲酒については、成長過程にける有害性、特に女性の飲酒には、乳がんや胎児性アルコール依存症候群などのリスクの増大や、早期に肝硬変やアルコール依存症になりやすいなどの飲酒リスクがあることから、様々な機会を捉えて、健康被害に関する情報提供を行います。

施策	取組
薬物乱用防止のための啓発活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>・麻薬・覚醒剤乱用防止運動の実施</li> <li>・薬物相談実施機関との連携（関係機関会議の開催、相談事例の共有）</li> </ul>
学校教育での取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>・児童生徒の発達段階に応じた性に関する指導を行うための教職員に対する研修の実施や学習資料等の配布</li> <li>・学習指導要領に基づき、教科や特別活動等、学校の教育活動全体を通じた性に関する指導の充実</li> </ul>
エイズ予防対策	<ul style="list-style-type: none"> <li>・エイズ電話相談の実施</li> <li>・命の尊さや性に関する正しい知識の普及啓発</li> </ul>
未成年者喫煙防止対策	<ul style="list-style-type: none"> <li>・関係機関・団体と連携した街頭啓発</li> <li>・販売店への立入調査の実施と違反業者に対する指導</li> <li>・教育機関や事業者への情報提供</li> </ul>
喫煙対策	<ul style="list-style-type: none"> <li>・児童、生徒を対象とした防煙教育の実施</li> <li>・禁煙指導者講習会の開催</li> <li>・「世界禁煙デー」等に合わせた各地域での啓発</li> <li>・禁煙外来、禁煙サポート薬局等の情報提供</li> </ul>
飲酒対策	<ul style="list-style-type: none"> <li>・多量飲酒の害や節度ある飲酒の啓発</li> <li>・未成年者に対する飲酒防止教育の実施</li> </ul>

### 3-3. 困難な状況に置かれている人への支援

様々な要因を背景に、厳しい状況に置かれている人々は、心身ともに疲弊し、ひとりでは改善の方向に向かうことが難しいため、公的な施策を含めて様々な支援が必要になります。経済状況や健康問題、家庭の問題等、困難な状況は、子どもの貧困など弱者をより厳しい状況に陥らせるため、関係各機関と連携して、状況の改善に向けて取り組んでいく必要があります。

平成 28 年4月には「障害を理由とする差別解消の推進に関する法律」が施行され、障害の有無に関わらず、相互に人格と個性を尊重しあいながら共に生きる社会の実現に向けて、より一層の取組が必要とされています。

さらに、同年 12 月には「部落差別の解消の推進に関する法律」が施行され、差別解消に向けての相談体制の充実及び教育・啓発の推進を図ることが求められています。

## (1) 貧困に直面している人への支援

経済状態が厳しく生活に困っている方が、それらの困窮状態から早期に脱却することができるよう、個々の課題に応じた支援を行うとともに、生活が逼迫している生活困窮者の方には、生活保護の適用を行います。

また、近年は 30 歳～40 歳代女性の就業率は高くなってきましたが、パート等の非正規雇用が多いことなどから、経済状態が悪化しやすい傾向にあるため、女性が経済的に家庭を支えている場合など、状況に合ったきめ細かな支援を行います。

施策	取組
生活困窮者自立支援	・「生活困窮者自立支援法」に基づく相談対応や就労支援等の実施
生活保護	・「生活保護法」に基づく生活扶助、住宅扶助等の支給の実施

## (2) 複合的に困難な状況に置かれている人々への支援

かつての風習が色濃く残る地域では、外国人であること、同和問題等に加え、女性であること、地元住民とは異なるライフスタイルで生活している人など、様々な要因で複合的に困難な状況に置かれている場合があります。

このため、あらゆる人々の地域社会への参画を可能にする人権尊重の地域づくりを目指すため、人権に関する考え方についての国際的な潮流について情報を発信し、意識啓発・学習機会の提供等の取組を推進します。

また、LGBT(性的マイノリティ)<sup>※11</sup>や性同一性障害<sup>※12</sup>などについても、偏見や差別が生じないように正しい知識の普及を行い、男女共同参画や人権の観点から、マイノリティへの理解が進むよう取組を行います。

施策	取組
厳しい環境に置かれてきたマイノリティ女性の人権尊重のための意識啓発	・人権についての啓発 ・人権についての世界的な取組の紹介
LGBT(性的マイノリティ)や性同一性障害に対する偏見や差別を解消するための広報・啓発、相談及び教育の推進	・LGBT(性的マイノリティ)や性同一性障害についての正しい知識の普及 ・偏見や差別解消のための啓発

※11 LGBT(性的マイノリティ):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で、性的少数者の総称のひとつ。

※12 性同一性障害:ジェンダー・アイデンティティと身体的性別と一致しないために苦痛や障害を引き起こしている疾患。

### 3-4. 相談体制の充実

地域の抱える生活課題や地域住民一人ひとりの悩み・不安が多様化しており、地域に密着した相談窓口等の整備といった相談機能の整備・充実が必要となっています。また、悩みや不安は情報不足から生まれる側面もあるため、必要な人に必要な情報が届くよう、情報提供のあり方についても検討していきます。

旧態依然として残っている女性や LGBT 等への偏見など、時間を要する課題を背景に、複雑化・多様化している相談内容に適切かつ柔軟に対応し、公的な福祉サービスにつなぐことができるよう、関係機関等との連携を強化していきます。

施策	取組
総合的な相談支援体制の整備・充実	<ul style="list-style-type: none"><li>・地域子育て支援センター、保健福祉総合センター、御坊日高障害者総合相談センター、保育所での子どもや子育て家庭に対する専門的な相談援助活動の充実</li><li>・地域包括支援センターによる高齢者や家族等に対する相談体制の充実</li></ul>
多機関の協働による包括的な相談支援体制の構築	<ul style="list-style-type: none"><li>・関連する支援関係機関によるチーム支援等に関する協議・検討の場の設定</li></ul>
情報提供の充実	<ul style="list-style-type: none"><li>・町広報紙をはじめ、各種パンフレット等多様な手段の活用</li><li>・保健・医療・福祉の担当者の連携を強化し、これらの各分野の情報を集約・提供</li></ul>

## 第5章 計画の推進と進行管理



## 1. 計画の周知

---

多くの関係者の協力によって推進していく本計画は、住民や関係者との連携が極めて重要になります。そのため、住民及び関係各機関との連携を図るためにも計画の周知が重要であり、広報等を活用した情報提供に努めていきます。

男女共同参画社会を実現するためには、社会の制度や組織体制等の変革も必要ですが、住民の意識が重要になってきますので、本計画の策定意義を周知し、また、本計画の理念に基づいた取組について広く情報提供を行い、住民や関係各機関との連携のもと、計画の円滑な進捗に向けて取り組んでいきます。

## 2. 町の推進体制

---

男女共同参画社会を実現するためには、あらゆる分野の行政施策の企画立案に男女共同参画の視点を反映させる取組が求められます。

そのため、庁内関係部局との緊密な連携を図りながら、総合的かつ効果的に施策展開を推進していきます。

## 3. 関係機関等との連携・協働

---

本計画において行政に求められる取組は特定の分野に限られるものではなく、様々な分野において適切な取組を実施していくことが必要となります。そこで、本計画については行政と民間が一体となって推進する計画として位置づけ、計画の進行管理については、関係各課などとの幅広い連携を図り、計画の進捗評価のための庁内会議を開催します。

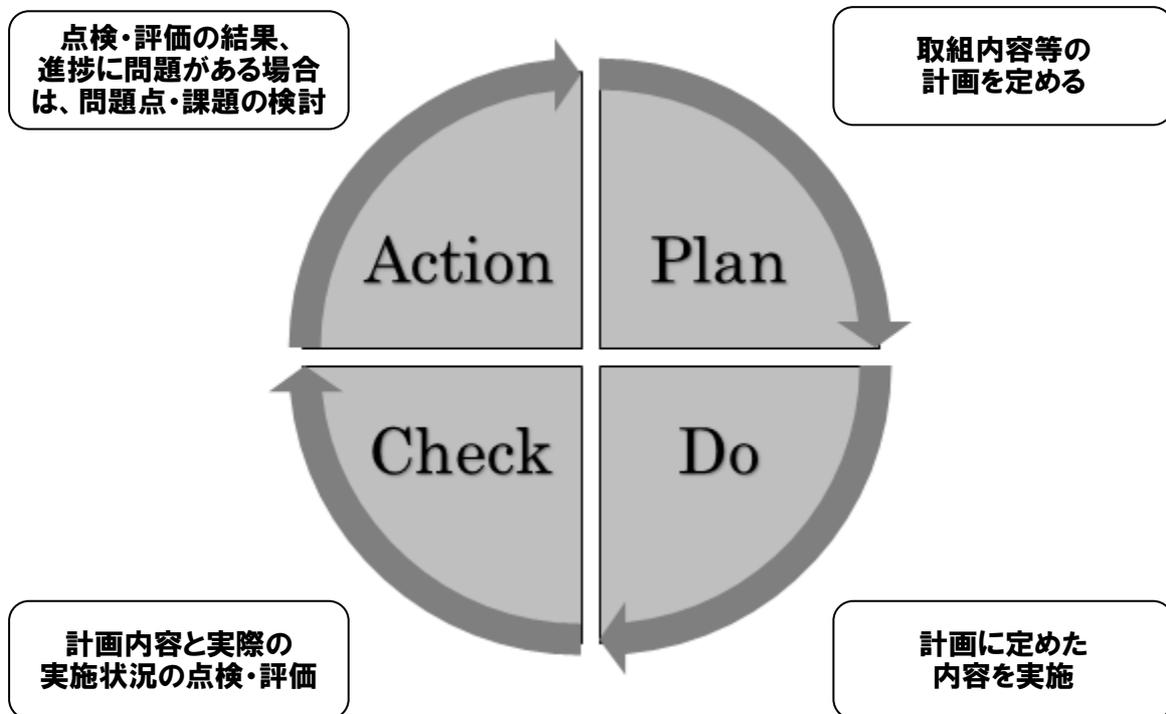
また、町内のあらゆる分野で男女共同参画への取組が行われるよう、住民や事業者、ボランティア、NPO等の自主的な活動を支援します。また、企業等におけるワーク・ライフ・バランスに向けた取組や女性の活躍を推進するため、経済団体や関係機関、その他の各種団体等と連携体制を構築し、協働して取組を進めます。

## 4. 計画の実施状況の点検・評価

男女共同参画の推進のための施策は、福祉、保健、教育、産業、まちづくりなど多岐にわたっており、幅広い住民の参画を図りながら、住民目線で計画の進捗を評価し、住民が日々直面する生活課題に対応できるように必要に応じて取組の見直し・修正を円滑に行うことができる体制の整備が求められます。

そこで、住民を含む地域の幅広い層から構成される「日高町男女共同参画推進委員会」において、本計画の進捗状況の確認や今後の方向性を含め、男女共同参画計画推進のあり方について総合的に検証します。

また、住民意識調査を定期的実施し、問題点と課題の把握に努めていきます。



また、図のようにPDCAサイクルに基づいて、計画内容と実際の進捗状況や体制整備状況などを点検・評価し、乖離がある場合には問題点や課題の検討を行っていきます。

資料編



## 日高町男女共同参画計画策定委員会設置要綱

### (目的)

第1条 日高町の男女共同参画社会の形成の推進にあたり、広く町民の意見を取り入れ、男女共同参画社会の実現に向けた対策を総合的に推進するための男女共同参画計画を策定するにあたり、日高町男女共同参画計画策定委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

### (所掌事務)

第2条 委員会の所掌事務は、次のとおりとする。

- (1) 日高町男女共同参画計画案の策定に関すること。
- (2) その他、男女共同参画社会の形成の推進に関し必要と認められること。

### (委員)

第3条 委員会の委員は、委員12人以内で組織し、委員は次に掲げる者のうちから、町長が委嘱する。

- (1) 知識経験を有する者
- (2) その他、町長が必要と認める者

### (任期)

第4条 委員の任期は、委嘱の日から令和3年3月31日までとし、前条の各号に該当する者に変更があった場合は、前任者の残任期間とする。

### (委員長及び副委員長)

第5条 委員会に委員長及び副委員長を置く。

- 2 委員長及び副委員長は、委員の互選により定める。
- 3 委員長は会務を総括する。
- 4 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故があるとき又は、委員長が欠けたときは、その職務を代理する。

### (会議)

第6条 委員会の会議は、必要に応じて委員長が招集する。

- 2 委員長は、必要があると認めるときは、委員会の会議に関係者の出席を求め、その意見又は説明を聴くことができる。
- 3 委員会は、委員の総数の過半数が出席しなければ、会議を開くことができない。
- 4 委員会は、原則公開とする。ただし、委員会の決議により公開しないことができる。

### (庶務)

第7条 委員会の庶務は、住民福祉課において処理する。

### (その他)

第8条 この要綱に定めるもののほか、委員会に関し必要な事項は、委員長が定める。

### 附 則

- 1 この要綱は、公布の日から施行し、設置の目的を達したときは、その効力を失う。
- 2 この要綱の施行後、最初の委員会の招集は、日高町長が行う。

## 日高町男女共同参画計画策定会議 委員名簿

	氏 名	役職名等
1	森 裕之	企業関係代表 (内原郵便局長)
2	山本 雅一	企業関係代表 ((株) 共立メンテナンス日高営業所長)
3	荊木 宣雄	企業関係代表 (日高町商工会)
4	岩橋 かをる	子育て支援関係者 (志賀保育所所長)
5	山岡 玲子	子育て支援関係者 (子育て支援センター)
6	上谷 眞由美	人権擁護委員
7	寺井 陽子	人権尊重推進委員会会長
8	尾上 純子	主任児童委員
9	西保 昭子	民生委員児童委員
10	榮 茂美	日高町議会議員
11	塩路 晴彦	総務政策課長
12	中筋 天瑞	教育課長

## 策 定 経 過

年 月 日	内 容 等
令和2年7月～9月	男女共同参画に関する意識調査実施
令和2年11月19日	令和2年度 第1回日高町男女共同参画計画策定委員会
令和3年2月19日	令和2年度 第2回日高町男女共同参画計画策定委員会
令和3年3月25日	令和2年度 第3回日高町男女共同参画計画策定委員会

**日高町男女共同参画計画  
(令和3年度～12年度)**

発行 : 令和3年3月 男女共同参画計画策定委員会  
〒649-1213  
和歌山県日高郡日高町大字高家626