



京都府与謝野町

みんなの和づくりプラン

第2次与謝野町男女共同参画計画

平成31年3月



みんなの和でつくる

暮らしやすいまちを目指して

「人・自然・伝統 与謝野で織りなす新たな未来」

これは、わたしたちが総合計画に掲げているまちの未来像です。人と地域が輝き、老若男女がイキイキと暮らせる「未来志向」のまちづくりを、自助・共助・商助・公助で進めていくためには、男性も女性も、意欲に応じて、あらゆる分野で活躍できる社会でなければなりません。

「^{みんな}男女の和づくりプラン 与謝野町男女共同参画計画」の策定から11年。学校教育の場、地域活動の場での男女平等意識の高まりや、性別による固定的な役割分担意識の解消は少しずつ進み、男女共同参画社会の考え方が浸透してきていると感じています。その一方で、家庭や職場、政策・方針決定過程の場では、社会通念や慣習などがいまだ強く影響している現状も否めません。そして、わたしたちが暮らす地域のみならず、日本や世界にも目を転じ、数多くある様々なジェンダーに関する課題を知り、その解決には多様な視点や女性のさらなる活躍が求められていることを知る必要があると考えます。

このような状況を踏まえ、仕事、家庭、地域生活など多様な活動を自らの希望に沿った形で展開でき、男女がともに夢や希望を実現する豊かな人生を送ることができるまちを目指していくための指針として、第2次与謝野町男女共同参画計画を策定いたしました。

一人ひとりの意識改革と新たな価値観の共有により、あらゆる分野で男女が社会の対等な構成員として社会参画できるまちづくりの推進と、住民の皆様の豊かな暮らしの実現に向けて取り組んでまいりますので、それぞれのお立場からなお一層のご理解とご協力をいただきますようお願いいたします。

結びに、本計画策定にあたりご尽力を賜りました与謝野町男女共同参画推進委員会委員の皆様をはじめ、貴重なご意見をいただきました住民の皆様及び関係団体の皆様に心からお礼申し上げます。

平成31年3月

与謝野町長 山 添 藤 真

<目次>

第1章	はじめに	1
1	みんなの和でつくる 暮らしやすいまち	2
2	計画の位置づけ	4
3	計画の期間	4
第2章	与謝野町の現状と課題	5
1	与謝野町の現状	6
2	男女共同参画のための課題	15
第3章	計画の理念と基本方針	17
1	計画の理念	18
2	基本方針	19
3	施策の体系	20
第4章	分野別施策	21
	あらゆる分野における女性の活躍	22
1	施策・方針決定過程等への女性の参加の拡大	22
2	家庭・地域における男女共同参画の推進	24
3	働く場における男女共同参画の推進	26
4	仕事と生活の調和の推進	28
5	男性の課題に対応した男女共同参画の推進	29
	多様な立場の安心安全な生活の実現	31
6	安心して暮せる環境の整備	31
7	あらゆる暴力の根絶	33
8	生涯を通じた男女の健康支援	35
	男女共同参画社会の実現に向けた環境の整備	37
9	男女共同参画についての理解の促進と教育・学習の充実	37
10	ライフスタイルに応じた子育て支援等の充実	39
11	男女共同参画の視点に立った防災・復興体制の確立	41
	目標値	42
資料編		43

第1章

はじめに

1 みんなの和でつくる 暮らしやすいまち

男だから、女だから、こうしなければいけない。 それは、ひと昔前の話??

「我が家は共働きです。炊事や洗濯、子どもの送迎など、家族で協力しています。」

そんな声が多く聞かれるようになってきました。

かつて、性別で偏りがあった仕事や性別を連想させる職業名は、

今ではあまり見られなくなりました。

男性も 女性も その性別にかかわらず、

自分の意欲に応じて、暮らし方・働き方を選択できるようになってきました。

理解し合い、認め合い、責任を分かち合い、そして、活躍できる社会へ。

時代とともに、社会が変わっている実感がじわじわと湧きはじめています。

でも、ちょっと待って。

我が家のこと、我が地域のこと、我が職場のことを見つめてみたとき、

その実感が、身近な場面で感じられていますか？

「世の中はそうだろうけど、我が家（地域、職場）ではね～」と他人事になっていませんか？

“性別” によって “役割” を決めつけていませんか？

家事の多くを女性が担っていたり、何かを決定する場では男性が多くを占めていたり、

そういえばそうかもしれない、と思えたら、ふと振り返ってみてください。

いつも決まってお母さんに頼むこと、お父さんをお願いすることはなかったかな。

何かを決める大事な会議は男性に、窓口や接客対応は女性に任せていなかったかな。

みんな、本当のところの胸の内はどう思っているのかな、と。

何でもかんでも “男女一緒にする” とは違います。

戦後日本は、

性別によって「できる・できない」時代から、

性別にかかわらず「できる」時代へと変わり、女性の社会進出が進みました。

そして、あらゆる分野での男女の平等や機会均等がうたわれました。

これは、男性と同じように女性も「できる＝やる」ことでも、

女性と同じように男性も「できる＝やる」ことでもありません。

自分らしい言葉で、自分らしい生き方を実現できること。

その選択が自分でできること。

それらを大切にできる、大切にしてもらえないことではないでしょうか。

人と地域が輝き、老若男女がイキイキと

暮らしやすいまちを実現するための計画

家庭で 地域で そして、職場で。

一人ひとりの個性と人権が尊重され、

わたしがわたしであること。あなたがあなたであること。

男性も、女性も、子どもも、大人も。

それぞれが持っているチカラを発揮できること。

そんな社会や暮らしをめざすための計画が『与謝野町男女共同参画計画』です。

だれもが、いつまでも、イキイキと輝き、

安心できる、心豊かな暮らしを、みんなの和で実現していきましょう。

2 計画の位置づけ

■「男女共同参画社会基本法」に基づく基本計画

本計画は、「男女共同参画社会基本法¹」第14条第3項に基づく市町村男女共同参画計画として位置づけるとともに、また、本町における男女共同参画施策を推進するための基本的な計画として位置づけるものです。

■「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」に基づく基本計画

本計画は、「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²」第2条の3第3項に基づく市町村基本計画として位置づけるものです。

■「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく市町村推進計画

本計画は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律³」第6条第2項に基づく市町村推進計画として位置づけるものです。

さらに、国の「男女共同参画社会基本計画（第4次）」と京都府における「京都府男女共同参画推進条例」及び「第3次 KYO のあけぼのプラン（後期施策）」を踏まえ、本町のまちづくりの基本的な指針である「第2次与謝野町総合計画」を最上位計画とし、関連する計画や施策との整合性を図りつつ、男女共同参画社会⁴の実現を目指します。

3 計画の期間

本計画の期間は、第2次与謝野町総合計画との整合性を図るため、平成31（2019）年度から平成39（2027）年度までの9年間とします。計画期間中の社会情勢の変化等により、必要に応じて計画の見直しを行うものとします。

¹ 男女共同参画社会基本法：平成11(1999)年制定。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して制定された。

² 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：平成13(2001)年4月制定。配偶者かたの暴力に係る通報、相談、保護、自立、支援等の体制を整備し、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図ることを目的として制定された。

³ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律：平成27(2015)年9月制定。通称は女性活躍推進法。女性の活躍推進の取組を着実に前進させるべく、一歩踏み込んだ新たな総合的枠組みを構築するため、民間事業者及び国・地方公共団体といった各主体が女性の活躍推進に向けて果たすべき役割を定めることを目的として制定された平成37(2025)年度までの時限立法である。

⁴ 男女共同参画社会：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。

第2章

与謝野町の現状と課題

1 与謝野町の現状

(1) 人口と少子高齢化

本町の人口は21,834人（平成27年国勢調査）で、年々減少傾向をたどっています。また、年齢区分別にみると、少子高齢化が進行しています。老年人口（65歳以上）の割合は34.4%、年少人口（0～14歳）の割合は12.3%となっています。

将来推計人口では、ますます少子高齢化が進むと予想されており、2035年には、老年人口が生産年齢人口⁵（15～64歳）を上回り、2045年には人口構成の約半数を占めると見込まれています。

■与謝野町の年齢3区分別人口の推移■

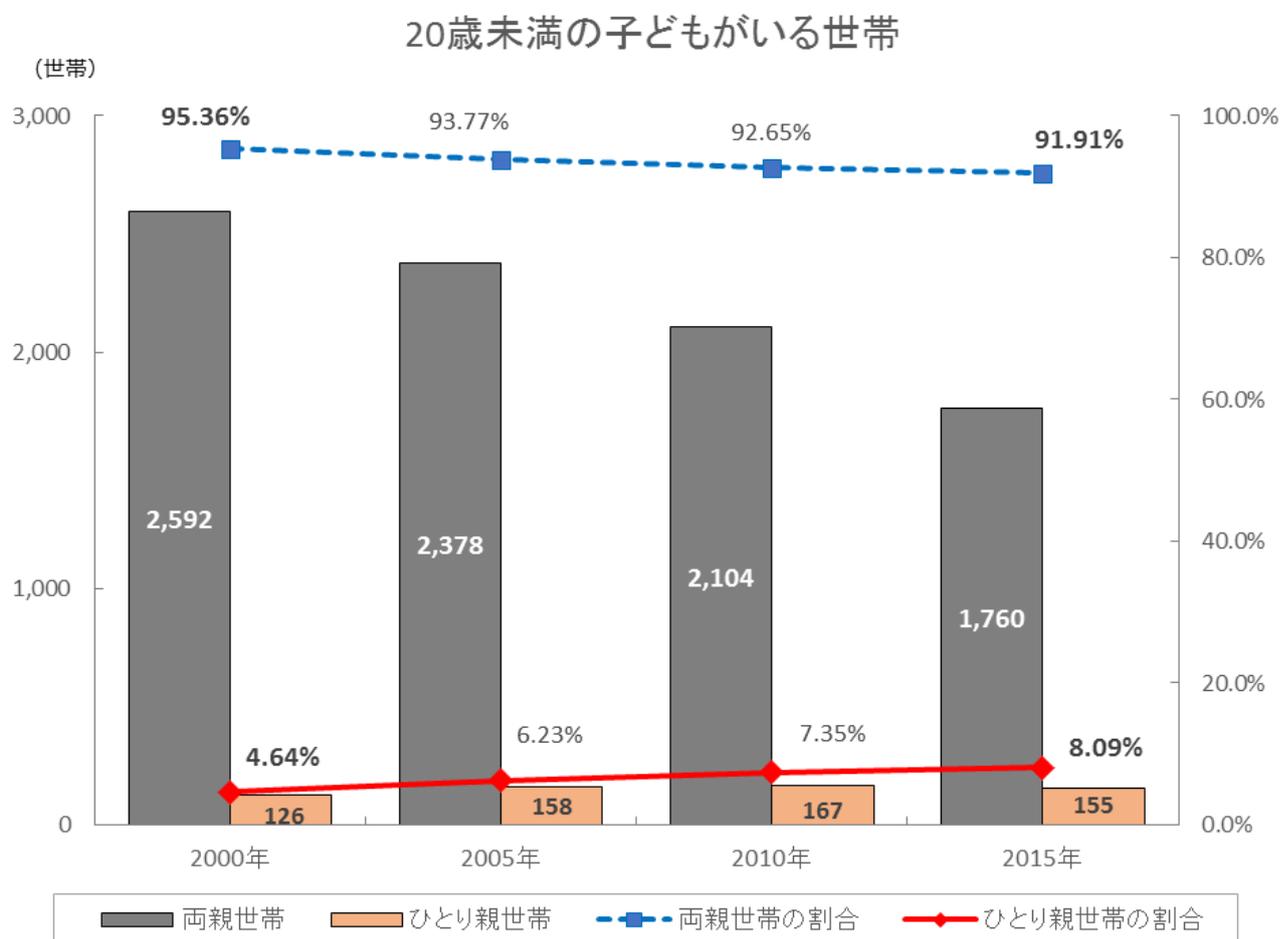


資料：国勢調査及び国立社会保障・人口問題研究所

⁵ 生産年齢人口：経済学用語の一つで、国内で行われている生産活動に就いている中核の労働力となるような年齢の人口。日本では、15歳以上65歳未満の年齢に該当する人口となっている。

(2) 20歳未満の子どもがいる世帯の推移

20歳未満の子どもがいる世帯の推移をみると、年々減少傾向にあります。一方で、ひとり親世帯が占める割合は年々上昇傾向にあります。



※ひとり親世帯は母子世帯と父子世帯⁶の数値を合算しています。

⁶ 母子世帯、父子世帯：本計画書においては、母子世帯は「未婚、死別又は離別の女親と、その未婚の20歳未満の子供のみから成る一般世帯」、父子世帯は「未婚、死別又は離別の男親と、その未婚の20歳未満の子供のみから成る一般世帯」をいう。(総務省統計局_世帯・家族の属性に関する用語)

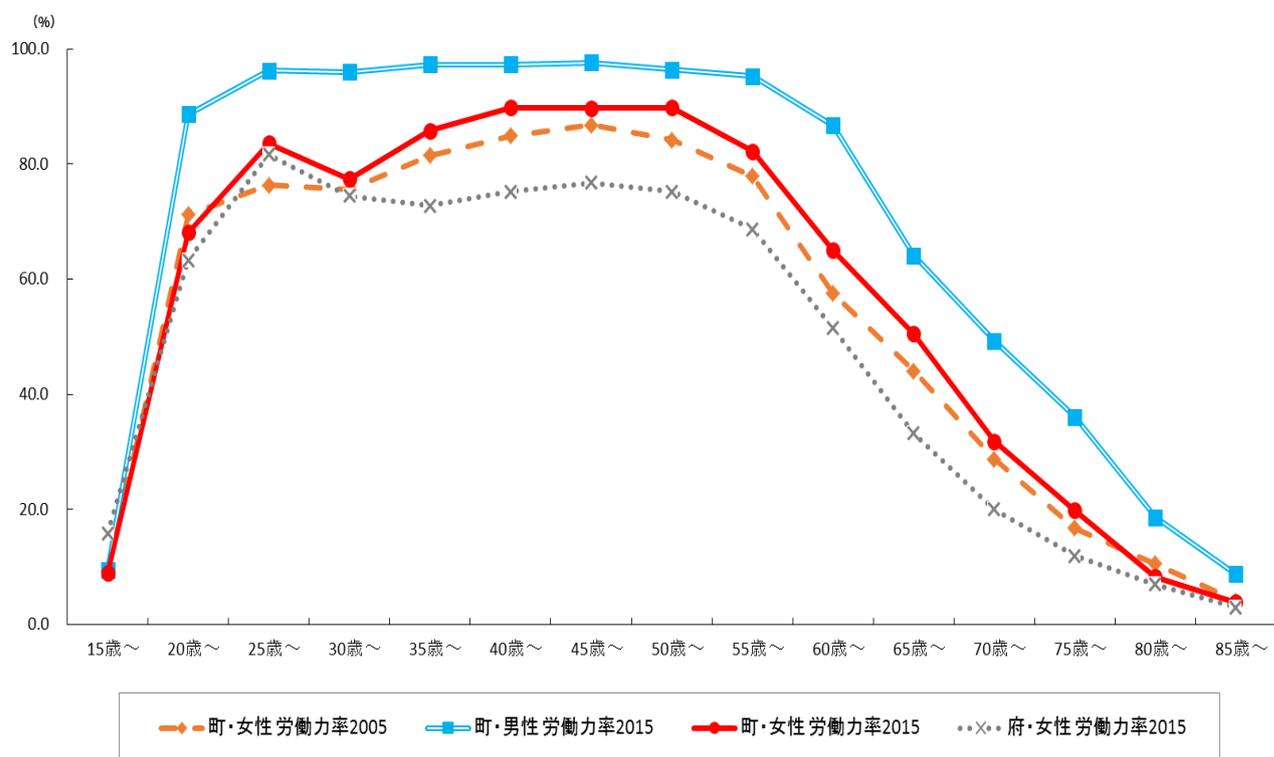
(3) 女性の各分野での参画の状況

女性の労働力率は、結婚・出産期に当たる年代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇するという、いわゆるM字カーブ⁸を描くことが知られています。

本町における女性の労働力率を2005年と2015年で比較すると、就労している女性が増えています。30～35歳の間一旦離職するものの、35歳以降で再就職し、その後退職年齢まで就労しています。一方、男性ではその曲線はほとんど見られません。

京都府と比較すると、全体的に労働力率は高く、再就職率も高くなっています。

■女性の労働力率



資料：国勢調査から算出

⁷ 労働力率：労働力人口（就業者と完全失業者の合計）が15歳以上人口に占める割合。労働力人口÷15歳以上人口（生産年齢人口）×100の数値で示す。

⁸ M字カーブ：日本の労働力率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になることをいう。

与謝野町議会は、平成 22（2010）年 4 月の選挙以降女性議員が不在となっており、政治分野における女性の参画状況は低い状況です。

■議会における女性議員の割合

与謝野町			参考
議員数 (人)	うち女性議員数 (人)	女性議員の割合	京都府内町村議会議員に 占める女性議員比率
16	0	0.0%	14.9%

※与謝野町議会議員数は平成 30（2018）年 4 月現在。

※府内町村議会議員に占める女性議員比率は総務省「地方公共団体の議会の議員及び町の所属党派別人員調等（平成 29 年 12 月 31 日現在）」から

また、審議会等における女性委員の割合は 26.4%、消防団に占める女性団員の割合は 2.5%、町の一般行政職管理職（課長相当職）に占める女性職員の割合は 16.2%です。

■審議会等に占める女性委員の割合

審議会等数		委員数 (人)	
審議会等数合計 (a)	うち女性委員のいる 審議会等数 (b)	委員数合計 (c)	うち女性委員数 (d)
25	24	303	80
(b) / (a)	96.0%	(d) / (c)	26.4%

※平成 30（2018）年 4 月現在。地方自治法（第 202 条の 3）に基づく審議会等

■消防団に占める女性の割合

与謝野町			参考
消防団団員数 (人)	うち女性団員数 (人)	女性団員の割合	全国の市区町村消防団員に 占める女性団員比率
349	9	2.6%	3.1%

※平成 30（2018）年 4 月現在。

※全国の市区町村消防団員に占める女性団員比率は消防庁「消防団の組織概要等に関する調査（平成 30 年 4 月 1 日現在）」から

■町職員の管理職等に占める女性の割合

	管理職		
	課長相当職 (人)	うち女性数 (人)	女性比率
計	45	14	31.1%
うち一般行政職	37	6	16.2%

	職務上地位別職員在職状況					
	課長補佐相当職 (人)	うち女性数 (人)	女性比率	係長相当職 (人)	うち女性数 (人)	女性比率
計	31	16	51.6%	18	4	22.2%
うち一般行政職	23	8	34.8%	18	4	22.2%

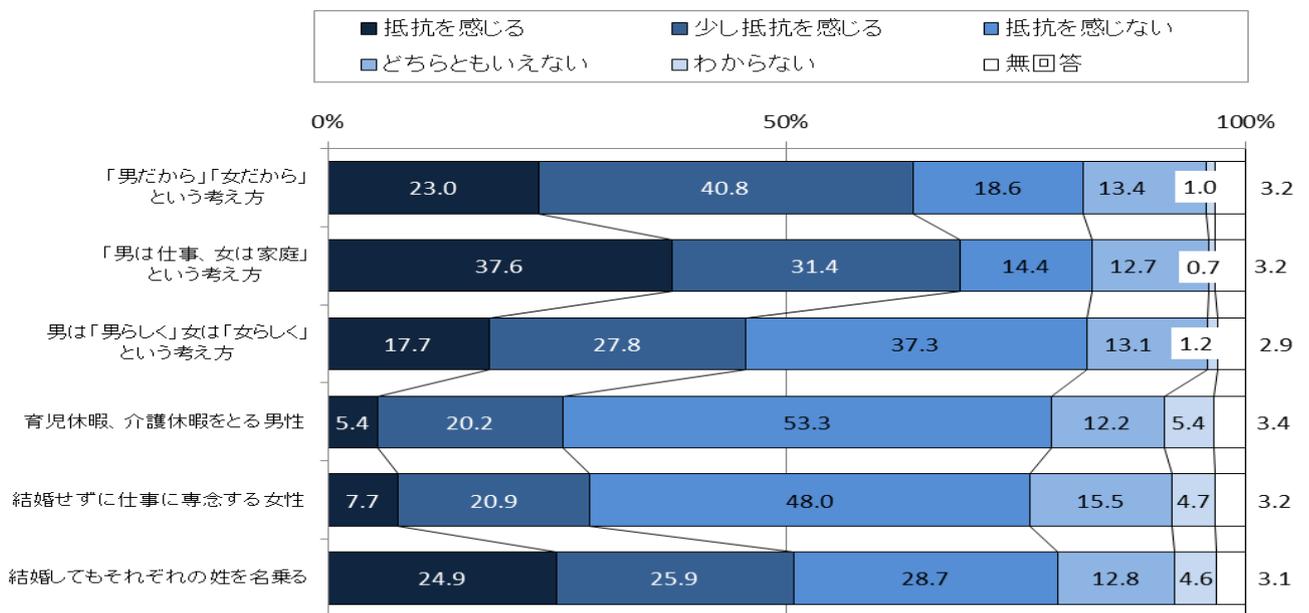
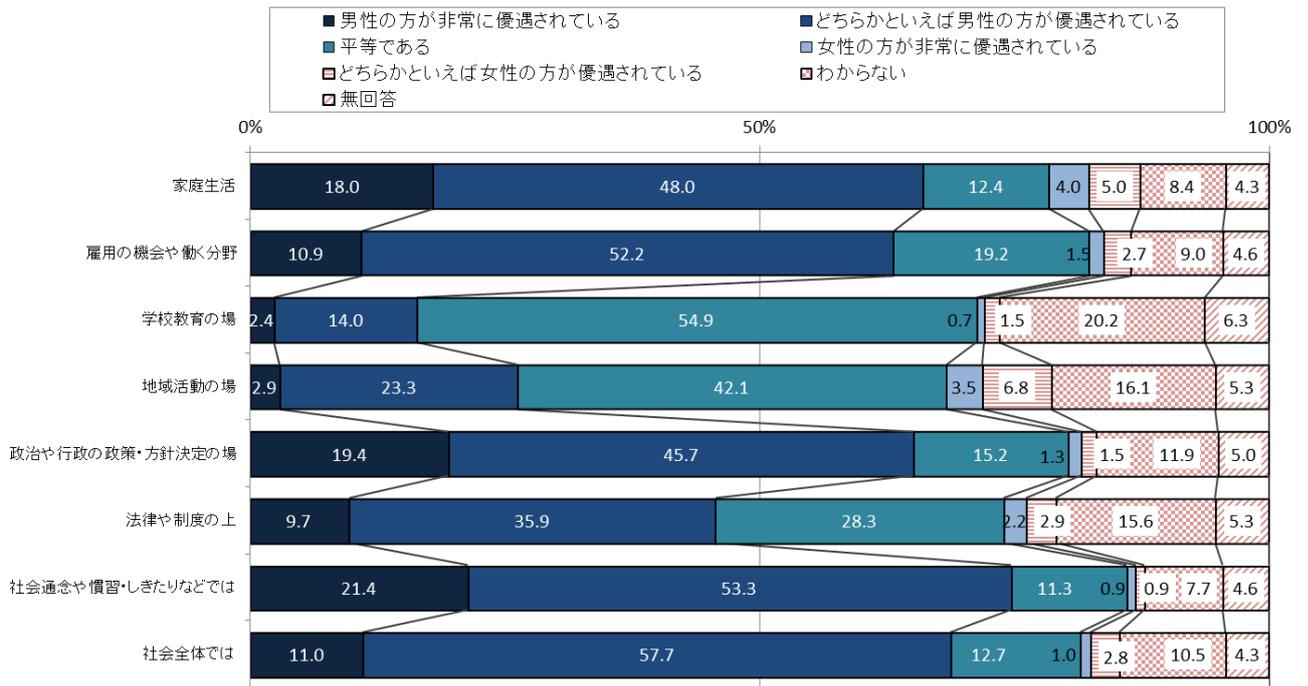
※平成 30（2018）年 4 月現在。

(4) 住民アンケートの結果

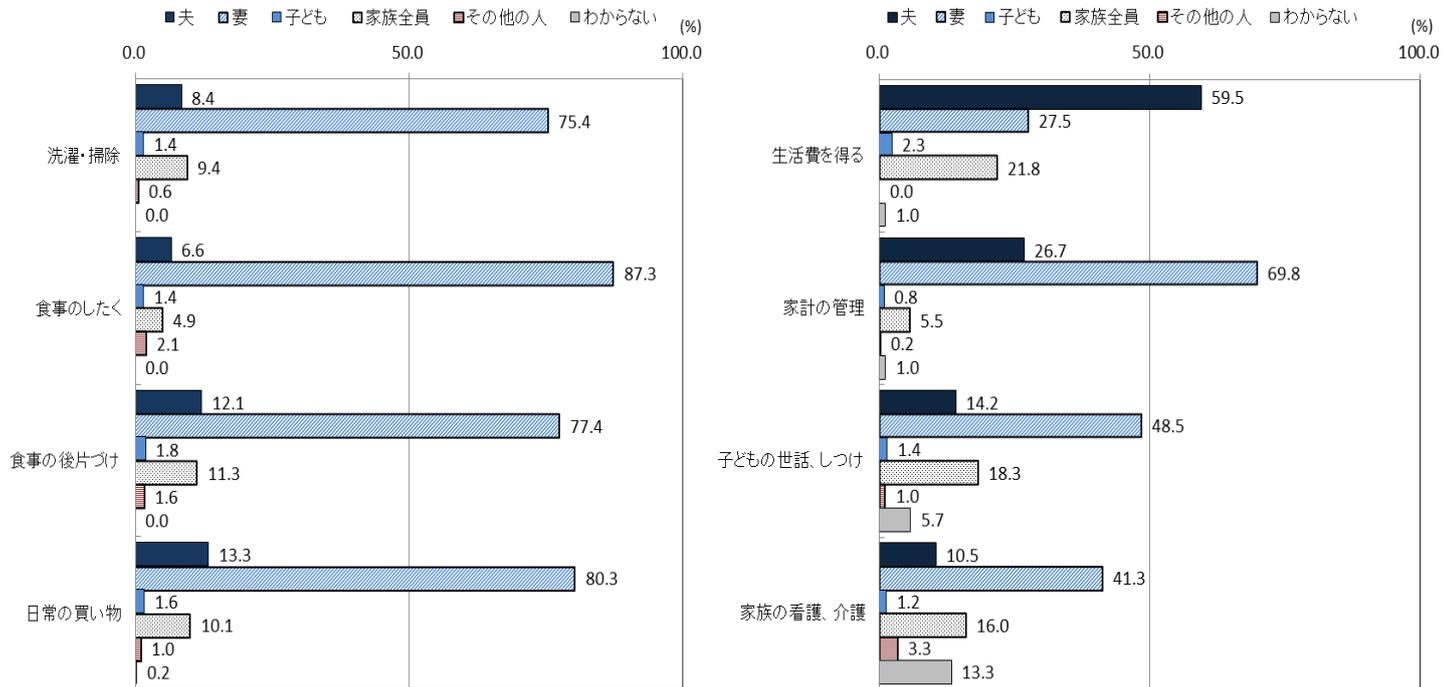
平成 30 (2018) 年 7 月から 8 月にかけて実施した住民アンケートでは、学校教育や地域活動の場における男女の平等意識は高い傾向にあるものの、家庭、雇用の機会や働く分野、社会通念等では男性の方が優遇されていると感じている割合は依然と高くなっています。

また、人生における様々な出来事がそれぞれの生活スタイルや考え方、仕事の仕方等に大きく関わってくる中で、男女がともに家庭や仕事、地域において活躍できる環境づくり、意識改革、安心安全な暮らしを求める回答が多くなっています。

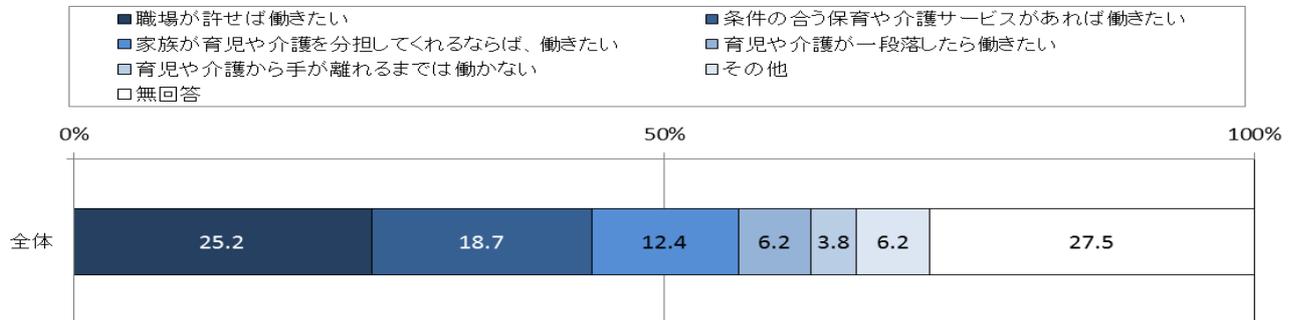
■男女平等に関する意識について



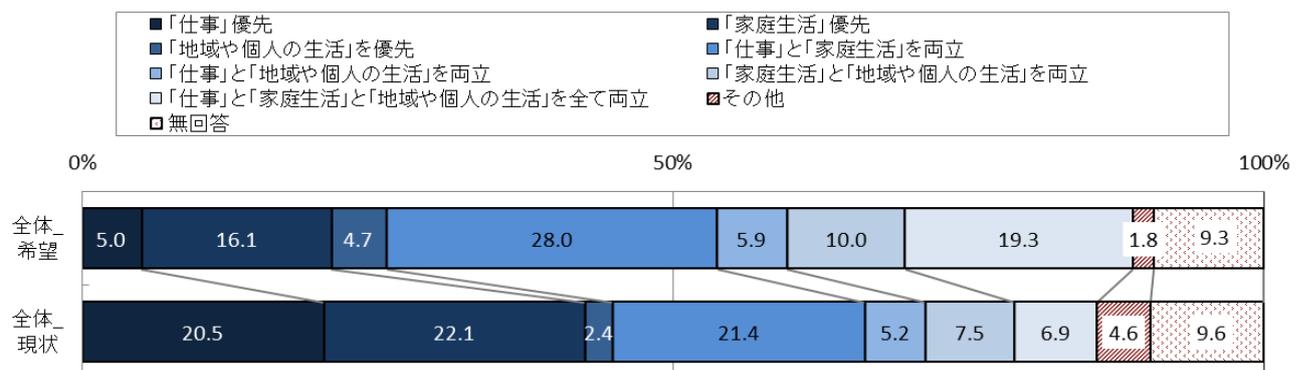
■家庭における家事の分担



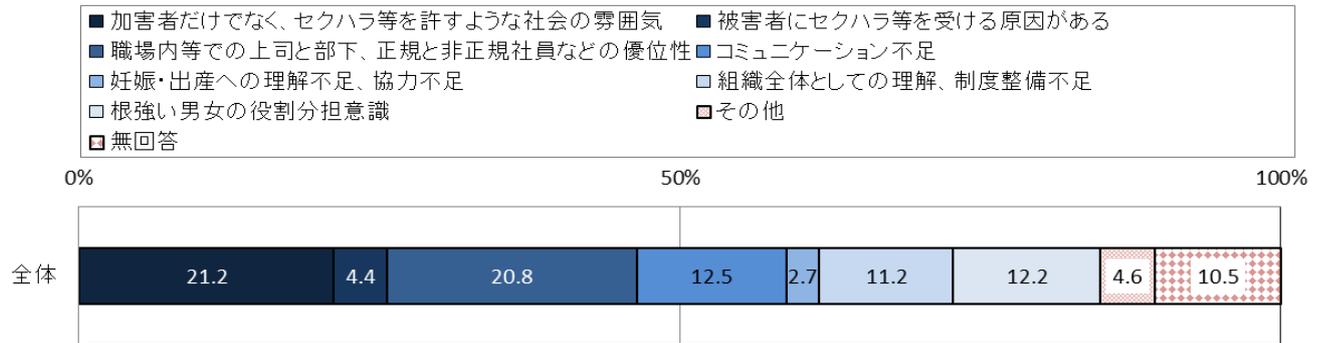
■育児・介護と働き方について



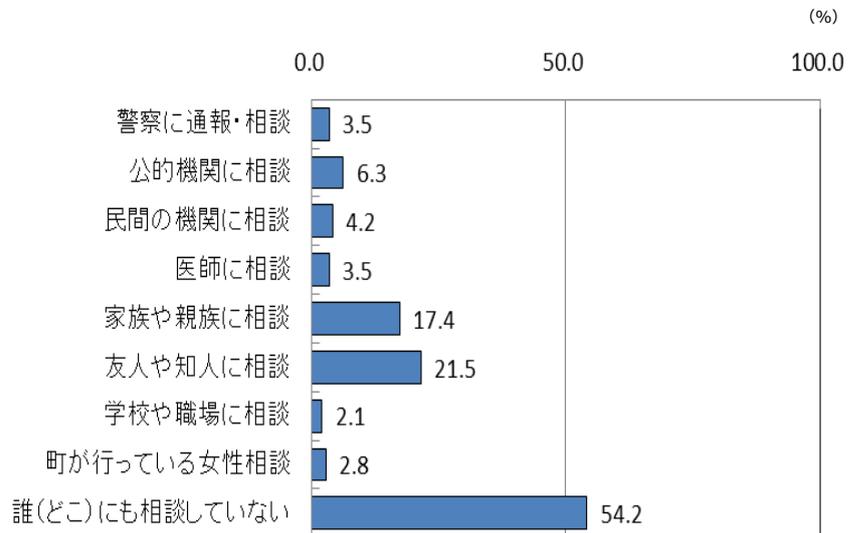
■暮らし方の希望と現状



■ ハラスメント⁹等が起こる主な理由



■ DV¹⁰を受けた時の相談先



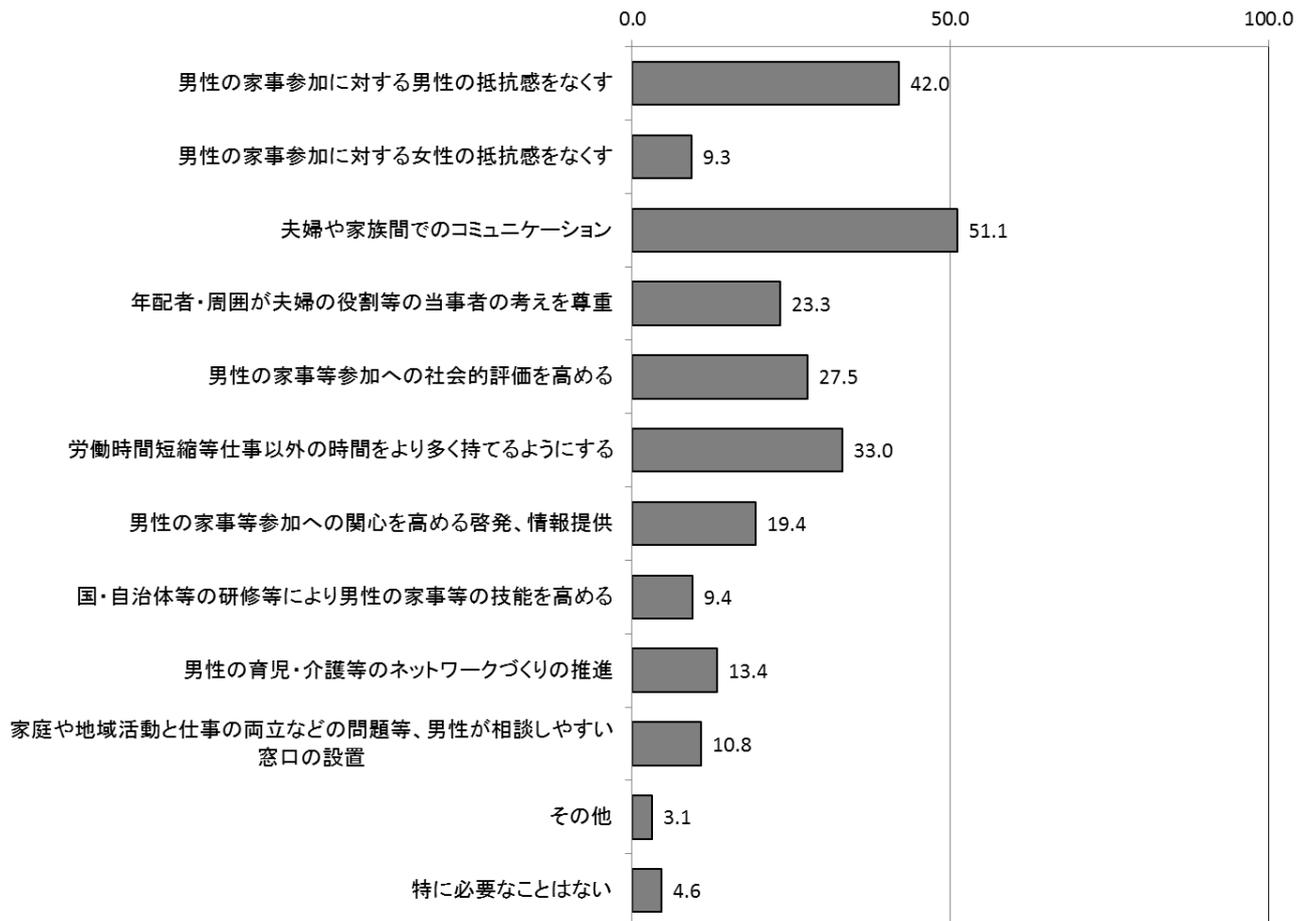
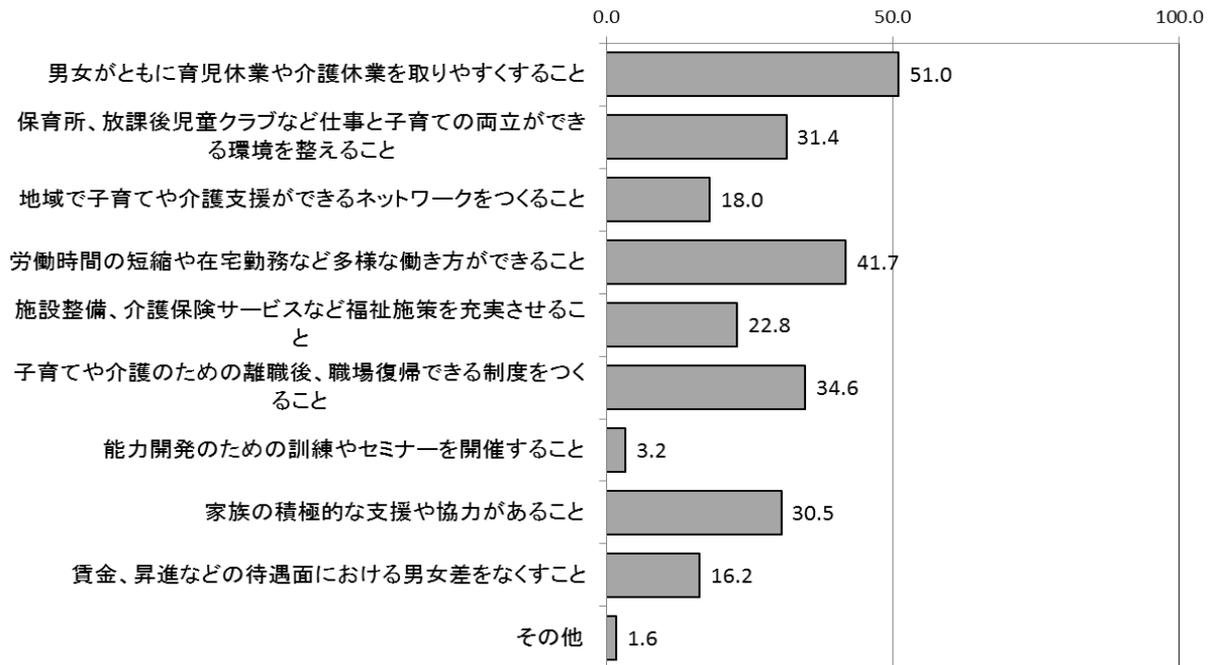
⁹ ハラスメント：いろいろな場面での『嫌がらせ、いじめ』を言う。他者に対する発言・行動等が本人の意図に関係なく、相手を不快にさせたり、尊厳を傷つけたり、不利益を与えたり、脅威を与えること。

セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、モラル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、など。その類型は多様化している。

¹⁰ DV：ドメスティックバイオレンス。同居関係にある配偶者や内縁関係の間で起こる家庭内暴力。身体的、精神的、経済的、性的な暴力も含む。

■働きやすい職場や家庭生活・地域活動への参画に必要なこと

(%)



2 男女共同参画のための課題

(1) 社会の対等な構成員として、女性は社会参画の途上にある。

本町の人口 21,834 人（平成 27 年国勢調査）の男女比率は男性 47.4%、女性 52.6%で、概ね同じ割合でまちを構成しています。

本町では、男女がその特性や一人ひとりの個性と能力を活かし、共に社会参画を果たしつつありますが、政治分野、地域自治における政策・方針決定の場などでは、女性の参画が消極的傾向にあります。また、家庭で多くの役割を担っている女性は、出産・育児、家族の看護・介護との両立ができる働きやすさを望み、仕事優先の暮らし方の傾向が見られる男性は仕事以外の時間をもっと持つべきだと考えている人が多い現状があります。

人口減少・少子高齢化に伴う縮小社会¹¹にあっても、人も地域もいきいき元気なまちであり続けるために、一人ひとりの意識の改革と行動により、性別や年齢に関わりなくだれもが意欲に応じて様々な分野で活躍することが重要です。

(2) 悩みや苦しみは千差万別。そして、抱え込みやすく、打ち明けにくい。

「いつまでも健康に、安心して暮したい。」という願いは、性別や年齢に関わらずだれもが持ち合わせているものです。しかし、就労状況や家庭環境などによる生活上の困難や、立場の優位性を背景とした DV・ストーカー行為¹²やハラスメント、また、男女の性差¹³やライフサイクル¹⁴によって異なる健康上の問題などの多くの課題は、個人では解決、解消できない場合も多くあります。

だれもが健やかに安心して、そして生きがいを持てる人生を送るためには、時代の変化や経済状況、生活環境といった社会的背景や実情に応じたきめ細やかな支援の充実や安心・安全な相談・連携体制の構築が求められています。

(3) “性別”に対する偏った意識やイメージを取り除く。

男女が互いに人権を尊重し、責任を分かち合い、自らの意欲に応じてその特性や個性と能力を発揮できる社会への理解は深まりつつあります。しかし、「男だから、女だから」、「男は仕事、女は家庭」などの意識やイメージ、男女の置かれている立場の違いなどから、仕事や家庭生活、地域活動などに対し、必ずしも希望に沿った選択ができているとは限りません。

一人ひとりの意識の中にある性別による固定的な役割分担意識¹⁵や性差に関する偏見の解消、人権尊重に基づく男女平等観の形成促進により、豊かな人生を送るためのあらゆる選択肢がだれにも等しく広がり、個々の幸せが一つひとつ積み重ねられる環境を社会全体で築き支えていくことが重要です。

¹¹ 縮小社会：人口、経済、財政、消費など、社会全体が今よりも小さくなること。

¹² ストーカー行為：特定の人物やその配偶者・親族に対し、つきまとい、待ち伏せ、面会・交際の強要、連続した電話やファックス、汚物など嫌悪感を催すものの送付、性的羞恥心を害する行為などを繰り返し行うこと。

¹³ 性差：男女の性別による違い。生物学的な違いだけでなく、職業適性や価値志向の違いなどの社会的・心理的差異をも言う。

¹⁴ ライフサイクル：人間の一生をいくつかの過程に分けたもの。人生周期。ライフ・ステージ。

¹⁵ 性別による固定的な役割分担意識：男女を問わず個人の能力等によって役割の分担等を決めることが適当であるにも関わらず、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方のこと。

第3章

計画の理念と基本方針

1 計画の理念

本町の町名の由来ともなった地域ゆかりの歌人である与謝野鉄幹・晶子夫妻はその生涯において、つねにお互いを信頼し、苦楽を共にしました。また晶子は、近代日本における自立した女性の先駆けといえる人物であり、短歌をはじめとする創作活動のほかにも、女性の自立を説く論評活動を展開していました。

男女として信頼し合い、深い絆のもとに後世に残る芸術や論評を生んだ与謝野鉄幹・晶子夫妻の姿や生き方に学び、男女共同参画社会を目指した第1次与謝野町男女共同参画計画の理念を継承しながら、次代につながる男女共同参画社会を目指します。そのため、男女が共に社会参画を果たし、自らの希望に沿った生き方の選択を認め合い、心豊かで安心して暮せるまちづくりを進めます。

その理念を「みんなの和 未来を織りなす与謝野町」とし、みんなが互いに相手を大切にし、協力し合う関係によって与謝野町の未来を創っていくことを、経糸と緯糸が交わって風合い豊かな丹後ちりめんが織りなされていく様子に見立てた表現としています。

<計画の理念>

みんなの和 未来を織りなす与謝野町

また、本計画の名称は、この理念にちなみ「みんなの和づくりプラン 第2次与謝野町男女共同参画計画」とします。

<計画名>

みんなの和づくりプラン

第2次与謝野町男女共同参画計画

2 基本方針

本計画の基本方針は、先に述べた3つの課題に対して、次の3つの基本方針を掲げます。また、これらの3つの基本方針ごとに施策を展開するものとします。

■あらゆる分野における女性の活躍

与謝野町に暮らす住民一人ひとりがまちづくりの主人公です。あらゆる分野や様々な場面でみんなの力と個性が出会い、交わり、結びつきながら、人も地域もいきいきと元気なまちを目指し、これまで以上に女性が社会参画しやすい社会や環境づくりを進めます。

■多様な立場の安心安全な生活の実現

生涯にわたってみんなが幸せを共有できるまちを目指し、だれもが安心と生きがいにあふれ、健やかに、みんなで支え合い助け合う暮らしづくりを進めます。

■男女共同参画社会の実現に向けた環境の整備

一人ひとりが認められ、活かされることで、みんなの心を一つにするまちを目指し、子どもから大人までが男女共同参画について理解を深め、自らの希望に沿ったライフスタイル¹⁶の選択や仕事・家庭・地域での活動の実現ができるまちづくりを進めます。

¹⁶ ライフスタイル：生活の様式。また、人生観・価値観・習慣などを含めた個人の生き方。暮らし方。

3 施策の体系

みんなの和づくりプラン 基本理念

◆みんなの和 未来を織りなす与謝野町◆

基本方針

施策分野

施策項目

あらゆる分野
における女性
の活躍

1 施策・方針決定過程等への
女性の参加の拡大

◆女性の職業生活における活躍推進に関する法律に基づく市町村推進計画

- まちづくりを担う人材の育成
- 審議会や委員会等への女性登用の推進
- 与謝野町特定事業主計画（次世代育成・女性活躍推進）の推進
- 自治会活動・住民活動への女性参画の推進

2 家庭・地域における
男女共同参画の推進

◆女性の職業生活における活躍推進に関する法律に基づく市町村推進計画

- 意識改革に向けた啓発
- 男性の家庭生活への参画応援
- 住民・企業・行政の協働による推進

3 働く場における
男女共同参画の推進

◆女性の職業生活における活躍推進に関する法律に基づく市町村推進計画

- 男女がいいきと働ける環境づくりの推進
- 女性の就労等支援
- 職業能力向上への支援
- 与謝野町特定事業主計画（次世代育成・女性活躍推進）の推進（再掲）

4 仕事と生活の調和の推進

◆女性の職業生活における活躍推進に関する法律に基づく市町村推進計画

- 意識改革に向けた啓発（再掲）
- ワーク・ライフ・バランスの促進

5 男性の課題に対応した
男女共同参画の推進

- 意識改革に向けた啓発（再掲）
- ワーク・ライフ・バランスの促進（再掲）
- 男性の家庭生活への参画応援（再掲）

多様な立場
の安心安全
な生活の
実現

6 安心して暮せる環境の整備

- ひとり親家庭への支援
- 専門的機関との連携による対応
- 相談窓口の設置と充実

7 あらゆる暴力の根絶

◆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に基づく市町村基本計画

- 相談しやすい体制づくりの推進
- DV等防止に向けた広報・啓発の充実
- 安心して暮せる環境の整備

8 生涯を通じた男女の健康支援

- 性差に応じた健康支援
- 心身と健康についての正しい理解の促進
- 妊娠・出産・子育ての切れ目のない支援体制の構築

男女共同
参画社会の
実現に向けた
環境の整備

9 男女共同参画についての
理解の促進と教育・学習の充実

- 男女共同参画に関する教育・学びの充実
- 地域力、家庭力の向上
- 教職員等の意識や資質の向上
- メディアリテラシーの向上

10 ライフスタイルに応じた
子育て支援等の充実

- 男女がいいきと働ける環境づくりの推進（再掲）
- 多様な子育て支援策の充実
- 意識改革に向けた啓発（再掲）

11 男女共同参画の視点に立った
防災・復興体制の確立

- 防災に関する知識の普及と啓発
- 男女共同参画の視点に立った防災対策の推進

第4章

分野別施策

◇あらゆる分野における女性の活躍◇

1 施策・方針決定過程等への女性の参加の拡大

<現状と課題>

- ・様々な分野で女性が活躍する場面が増加してきているものの、議会や審議会等の政策・方針決定過程の場では、女性の参画が少ない状況にあります。とりわけ与謝野町議会では、2期連続で女性議員は0人となっています。あらゆる会議、組織への女性登用の促進が不可欠です。
- ・一方で女性には責任を担う地位、役職を敬遠する傾向が見受けられ、委員等への就任に消極的な傾向が見られます。職場・地域・家庭・学校などにおいて対等な構成員として意思決定に関わり、結果に責任を負うことの意識づくりが課題です。
- ・与謝野町役場においては、女性職員を多様なポストに積極的に配置する、係長相当職以上の女性職員の割合を40%以上にする、など、「与謝野町特定事業主行動計画（次世代育成支援・女性活躍推進）¹⁷」に基づく取り組みを推進することとしています。
- ・まちづくりへの参画機会である町政懇談会や議会懇談会への女性の参加は少なく、また、住民アンケート結果によると、女性の意見がまちづくりに反映されているかについて、「わからない」との回答が54.1%と高くなっています。
- ・男女が共に特性を活かし、多様な視点や声が届く風通しの良い地域づくりが大切です。

<施策方針>

	施策項目	施策項目の内容
(1)	まちづくりを担う人材の育成	男女が共に社会参画していくことを促していく啓発や学習機会を提供し、多様化する地域課題を解決できる人材の育成を図ります。

¹⁷ 与謝野町特定事業主行動計画（次世代育成支援・女性活躍推進）：平成28(2016)年4月策定。仕事と子育ての両立、女性職員の個性と能力が発揮できる職場づくり等を推進していくため、次世代育成支援法と女性活躍推進法のいずれの理念をも踏まえた計画としている。すべての職員の仕事と生活の調和、安心して子育てできる職場環境づくりに取り組むことを目的としている。

(2)	審議会や委員会等への女性登用の推進	審議会等の政策・方針決定の場への女性委員の登用を積極的に取り組みます。
(3)	与謝野町特定事業主行動計画(次世代育成支援・女性活躍推進)の推進	役場職員が自ら持つ個性と能力を十分に発揮できるような人事異動に配慮するとともに、女性職員を多様なポストへ積極的に配置し、管理的地位にある女性職員の割合を引き上げます。
(4)	自治会活動・住民活動への女性参画の推進	地域における女性の社会参画の推進、政策・方針決定の場に男女が共に参画できるような意識改革の啓発に取り組みます。

●わたしたち住民の取り組み

- ・各種委員や役員を積極的に受け、まちづくりに参画しよう。
- ・女性の声を届けよう。政策・方針決定の場へ！
- ・あらゆる分野で政治的、経済的、文化的な力をつけ、発揮し、行動しよう。



平成 21 年 4 月広報よさの掲載_男女共同参画啓発 4 コマ漫画

2 家庭・地域における男女共同参画の推進

<現状と課題>

- ・住民アンケート結果から、「男は仕事、女は家庭」といった考え方へ抵抗を感じている人は7割近くあることがわかりました。一方で、家事・育児・介護といった家庭内での役割はあまり分担されておらず、妻（女性）の分担割合が高くなっています。
- ・妻（女性）は平日休日関係なく、家事、育児等をしている傾向にあります。男は仕事、女は家庭といった固定観念にとらわれることなく、個人の能力を活かし、助け合い、分かち合う家庭を築くことが大切です。
- ・少子高齢化の進行や晩婚化等により、今後、親の介護と育児を同時に行うダブルケア¹⁸負担の世帯が増加すると予測されています。
- ・男女にかかわらず社会参画を進めるために、家事・育児・介護といった衣食住に関わる知識や技術を身につけ、仕事と生活の調和¹⁹を実現できる環境づくりが重要です。
- ・夫婦や家族間でのコミュニケーションを図り、各家庭に合った役割の分担によって、男女がそれぞれの仕事や個人の時間を追及しながらもバランスのとれたゆとりある暮らしを実現できるよう、支援や連携が重要です。
- ・地域活動の場において、女性も多くの役割や役職を担いつつありますが、慣行・慣習によるところも未だ多く、固定的な役割分担がまだまだ残っています。
- ・地域活力の低下や地域の人とのつながりの希薄化といった地域課題に対し、多様な人材や視点を取り入れることが大切です。人々にとってよりよい地域づくり、まちづくりの推進のために、女性や高齢者、障害者、子どもたちの参画機会の充実が求められています。

¹⁸ **ダブルケア**：育児と親や親族の介護が同時期に発生する状態。女性の晩婚化による出産年齢の高齢化や、家族構造の変化等により、育児と親の介護を同時にする世帯（ダブルケア負担の世帯）の増加が予測されている。横浜国立大学相馬直子教授と英国、ブリストル大学の山下順子上級講師が共同研究を進める中で生まれた造語。

¹⁹ **仕事と生活の調和**：やりがいのある仕事と充実した私生活を両立させるという考え方。結婚や子育てをはじめとする家族形成のほか、介護や地域活動への参加等、個人や多様なライフスタイルの家族がライフステージに応じた希望を実現できるようにすること。ワーク・ライフ・バランス。

< 施策方針 >

	施策項目	施策項目の内容
(1)	意識改革に向けた啓発	家事・育児・介護等の家庭生活は男女の共同責任であるという認識の浸透を図るなど、性別による固定的な役割分担意識の解消に向け、男女がともに家族的責任や家庭責任を担う意識の啓発、社会参画意欲の高揚を図ります。
(2)	男性の家庭生活への参画応援	家庭生活を男女で分かち合えるように、衣食住に関わる知識や技術の習得や、育児、介護等に関する学習の機会の充実を図ります。
(3)	住民・企業・行政の協働による推進	家庭や地域における男女共同参画理念のさらなる浸透を図るとともに、男女共同参画に関する課題解決に向け、住民、企業、行政協働で取り組みます。

●わたしたち住民の取り組み

- ・いろいろな世代の人と意見を交わし、意識を変えよう。新しい価値観を共有しよう。
- ・みんなで家事、育児、介護にかかわり、家庭や家族と喜怒哀楽を共感しよう。
- ・育児休暇、介護休暇を取ろう。育児や介護について理解しよう。
- ・古い習慣やしきたりにとらわれず、みんなが豊かで住みよい地域をつくろう。



平成 22 年 1 月広報よさの掲載_男女共同参画啓発 4 コマ漫画

3 働く場における男女共同参画の推進

<現状と課題>

- ・職種や職務への固定観念から、男性の割合が高い職場があり、女性の活躍の機会が少ない状況があります。
- ・男女の役割意識を見直し、それぞれの能力にあった仕事を行い、その能力を活かせる環境が整いつつありますが、依然として男女の意識差がみられることもあります。
- ・男女が共に責任ある仕事ができ、その能力を活かしていくためには、個人・社会・企業の意識改革、性別に関係なく能力に応じた組織体制の構築、職業人として活躍できる人材の育成が求められています。
- ・出産・子育て期における女性の離職、また再就職・職場復帰など、女性の希望に応じた働き方の選択や、男性の育児休暇や介護休暇取得など、子育て・介護と仕事の両立を実現するためには、保育・介護サービスの充実とともに、職場の理解促進が欠かせません。
- ・就労等に関する情報提供や、働く場における男女共同参画の推進に向けた継続的な啓発とともに、妊娠・出産、子育て、介護などの家庭生活環境に対応した多様な働き方への理解と働きやすい環境の整備が求められています。

< 施策方針 >

	施策項目	施策項目の内容
(1)	男女がいきいきと働ける環境づくりの推進	男女雇用機会均等法 ²⁰ 、労働基準法、育児介護休業法 ²¹ 、次世代育成支援対策推進法 ²² 、女性活躍推進法など、仕事と生活の両立支援や女性の就業、働きやすい職場環境整備などに関する法令や制度等の周知広報を行い、ワーク・ライフ・バランスの実現、ハラスメント等のない職場づくりや経営者の意識改革に向けた啓発を行います。
(2)	女性の就労等支援	女性の就業や起業に関する情報発信、相談窓口等の周知・広報を行い、起業、創業に対する支援を行います。
(3)	職業能力向上への支援	女性のスキル・キャリアアップに関する情報発信、相談窓口等の周知・広報を行い、能力開発、能力向上に関する支援を行います。
(4)	与謝野町特定事業主行動計画（次世代育成支援・女性活躍推進）の推進（再掲）	仕事と子育ての両立、すべての職員のワーク・ライフ・バランスの実現に向け、時間外勤務の縮減、業務分担の見直し、職場内の応援体制づくりなどに取り組み、女性職員の一層の活躍を促進します。

●わたしたち住民の取り組み

- ・子育てや介護をしながらでも働きやすい職場づくりに心がけよう。
- ・立場が違っても、ちょっとした言葉や態度が相手を傷つけてしまうことも。思いやりの心を持とう。
- ・キャリアアップの学習機会に参加しよう。自分らしい働き方を見つけよう。

²⁰ 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女子労働者の福祉の増進に関する法律。募集・採用・配置・昇進における均等な取り扱いを事業主の努力義務とし、定年・退職・解雇などにおける差別的な取り扱いを禁止することなどを定めている法律。昭和 60（1985）年公布、翌年施行。

²¹ 育児介護休業法：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。労働者の仕事と育児や介護を両立できるように支援するための法律で、平成 29（2017）年の改正では、介護休業の分割取得や介護目的の短時間勤務制度、育児休業期間の延長、新しい育児休暇の設置など、育児や介護との両立ができるより柔軟な制度となった。

²² 次世代育成支援対策推進法：平成 15(2003) 年施行。仕事と子育てを両立できる環境を整備・拡充するため、従業員 301 人以上の企業に一般事業主行動計画の策定と届出が義務付けられた。

4 仕事と生活の調和の推進

<現状と課題>

- ・住民アンケート結果から、就労の有無に関わらず、妻（女性）の家事分担の割合が高くなっています。仕事に対する男女の意識差もあります。
- ・また、健康で、家族や友人との充実した時間、自己啓発や地域活動への参加のための時間などがなかなか持てない現状です。
- ・一人ひとりが充実感ややりがいを感じながら、仕事、家庭、地域生活の中で、人生の各段階に応じた多様な生き方が選択でき実現できる社会が求められています。
- ・仕事と生活の調和を推進するためには、家庭内の理解と職場の理解が不可欠です。子育てや介護の必要な時期に、状況に応じた多様で柔軟な働き方ができ、公正な処遇が確保される必要があります。

<施策方針>

	施策項目	施策項目の内容
(1)	意識改革に向けた啓発（再掲）	ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた意識改革や理解促進を図るため、家庭生活は男女の共同責任であるという認識の浸透、性別による固定的な役割分担意識の解消、仕事と子育て、介護の両立支援制度などの広報・啓発を行います。
(2)	ワーク・ライフ・バランスの促進	ワーク・ライフ・バランスに関する学習機会の充実を図るとともに、住民、企業、行政など様々な主体が連携し、社会全体で実現に向けて取り組みます。

●わたしたち住民の取り組み

- ・地域活動に参加して、地域の課題を見つけよう。
- ・働きすぎに注意して、家庭生活や地域活動の時間を増やそう。
- ・家庭内での対話を増やして、コミュニケーションを図ろう。

5 男性の課題に対応した男女共同参画の推進

<現状と課題>

- ・ 少子高齢社会が進む中、これまでのように男性中心で社会を支える仕組みが困難となっており、老若男女、多様な人々の共同参画で社会を支えなければならない状況です。
- ・ 社会の中軸を担ってきた男性の意識とライフスタイルを変えること、また女性の力が発揮でき、女性が活躍できる社会をつくることなど、性別分業の発想からの脱却、仕事における男女の意識差の解消が必要です。
- ・ 男性の育児や介護、家事への参加が徐々に見られてきているものの、だれもが豊かでバランスのよい暮らしを実現するためには、両立支援制度の活用促進や更なる意識高揚の機会創出が必要です。
- ・ 男性の長時間労働等により、家事分担を意識するゆとりがない、家事・育児や地域活動への参加・協力ができないという実態もあります。

<施策方針>

	施策項目	施策項目の内容
(1)	意識改革に向けた啓発（再掲）	ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた意識改革や理解促進を図るため、家庭生活は男女の共同責任であるという認識の浸透、性別による固定的な役割分担意識の解消、仕事と子育て、介護の両立支援制度などの広報・啓発を行います。
(2)	ワーク・ライフ・バランスの促進（再掲）	ワーク・ライフ・バランスに関する学習機会の充実を図るとともに、住民、企業、行政など様々な主体が連携し、社会全体で実現に向けて取り組みます。
(3)	男性の家庭生活への参画応援（再掲）	家庭生活を男女で分かち合えるように、衣食住に関わる知識や技術の習得や、育児、介護等に関する学習の機会の充実を図ります。

●わたしたち住民の取り組み

- ・昔ながらの男性中心型社会から抜け出そう。
- ・女性の意見を積極的に伝えよう。女性の意見を聞こう。
- ・多様な働き方への理解を深めよう。
- ・仕事以外の時間を持とう。



平成 21 年 8 月 広報よさの掲載

男女共同参画啓発 4 コマ漫画



平成 26 年 1 月 広報よさの掲載

男女共同参画啓発 4 コマ漫画

◇多様な立場の安心安全な生活の実現◇

6 安心して暮せる環境の整備

<現状と課題>

- ・本町でも離婚件数は少なくはなく、ひとり親家庭が増える傾向にあります。
- ・特にひとり親家庭では、仕事と子育ての両立が困難な状況や、非正規雇用などの働き方などにより生活上の困難に陥りやすい状況が増加しています。
- ・貧困等の世代間連鎖を断ち切るためにも、生活困窮世帯の子供への教育支援など、個人の様々な生き方に沿った切れ目のない支援が必要です。
- ・生活環境やライフスタイルの多様化、人間関係の複雑化、厳しい就労状況という中で、家庭が抱える不安や悩みに対し、行政、家庭、学校、その他関係機関が連携し、継続的かつきめ細やかな相談・支援体制が必要です。だれもが個人の尊厳にふさわしい生活を営むことができるよう、性別や年齢、障害等にかかわらず安心して暮らせる環境の整備を進めなければなりません。
- ・経済的自立を必要とする若者が、より生き生きと働くことができ、結婚や子育てに関する希望を実現できる経済的基盤の確保が求められています。

<施策方針>

	施策項目	施策項目の内容
(1)	ひとり親家庭等への支援	相談・助言、交流促進、手当の支給、負担軽減など、ひとり親家庭のそれぞれの状況に応じた様々な支援を進めます。
(2)	専門的機関との連携による対応	相談内容に応じた適切な対応ができるよう、専門家対応による相談体制や庁内の横断的相談体制の充実を図るとともに、京都府や医療機関、関係機関等との連携を強化します。

(3)	相談窓口の設置と充実	女性の多様化、複雑化した様々な悩みについて、安心して相談できる相談窓口を設置します。
-----	------------	--

●わたしたち住民の取り組み

- ・地域の子どもたち、地域の人に声掛けしよう。「おはよう」「おかえり」で顔が見える地域をつくろう。
- ・悩みは抱え込まず、専門家に相談しよう。
- ・自分のスキルを磨こう。自分の得意を見つけよう。



平成 26 年 11 月広報よさの掲載

男女共同参画啓発 4 コマ漫画

※ 4 コマ漫画中の電話番号は現在使用していません。

7 あらゆる暴力の根絶

<現状と課題>

- ・配偶者等からの暴力やストーカー行為等の被害はいまだ深刻な社会問題となっており、近年では、デートDV²³、JKビジネス²⁴問題など、若年層への被害の拡大が見られるほか、インターネットの普及に伴い暴力は多様化しています。また、男性に対する暴力も少なくなく、性別を問わず加害者にも被害者にもなり得る現状があります。
- ・アンケート結果から、ハラスメントやDVへの認識、理解が進み、様々な支援体制が整いつつありますが、公的機関や公的な相談窓口等が十分に活用されておらず、相談や通報に至っていないケースが多くあることがわかりました。
- ・問題意識を持ちながらも解決に向けた行動が起こせない状況があります。被害者自身が早期に問題を認識し、適切な対応ができるよう、DVに対する正しい理解と周知が必要です。
- ・相談窓口を明確にし、ハラスメントやDVに悩み苦しむ人がひとりで抱え込まないような体制づくり、安心して相談できる体制の充実とともに、DV被害者の自立支援に向けた生活面の支援や心のケアなど、医療機関等の関係機関との連携体制づくりが必要です。
- ・人権教育、道徳教育を通じて、規範意識を高めるとともに、自分自身と相手を尊重しなければなりません。
- ・DV被害者からの支援申し出や支援決定に至らない事例も含め、相談内容が多様化しています。今後も情報提供の周知徹底を図るとともに、関係機関等との密な連携により安心して暮らせる環境の整備が必要です。

²³ **デートDV**：カップル間で起こる暴力。交際相手から、殴る・蹴るなどの身体的暴力だけでなく、携帯電話の着信履歴やメールのチェック、交友関係や行動の監視など、相手の気持ちを考えずに、自分の思い通りに支配したり束縛したりしようとする態度、行動。

²⁴ **JKビジネス**：主として女子高校生などの若年層に、マッサージ等を行わせたり、会話やゲームの相手をさせたり、屋外で客と一緒に散歩をさせるなどのサービスを提供する営業形態のこと。近年、本人の意思に反して事務所と契約させられた、同意していない（聞いていない）ことをさせられたという女性が増加している。

<施策方針>

	施策項目	施策項目の内容
(1)	相談しやすい体制づくりの推進	人権やハラスメント、DV等の悩みを安心して相談できるよう、専門家による相談体制を整えます。また、相談窓口の周知徹底を図ります。
(2)	DV等防止に向けた広報・啓発の充実	DVやストーカー行為、ハラスメントなどの未然防止や早期解決のため、住民や事業所等に対する意識啓発と法制度の周知徹底を図ります。また、若年層に対して、学校教育や社会教育、保健教育等を通じて人権教育と性教育の指導を図ります。
(3)	安心して暮せる環境の整備	被害者の自立支援、こころのケアなど、京都府、近隣市町、関係機関等との連携を推進するとともに、民生児童委員や人権擁護委員、専門家等による相談体制の充実を図ります。

●わたしたち住民の取り組み

- ・周りの信頼できる人を頼ろう。
- ・どんな行為がDVになるのかを知ろう。知らないうちにDVを受けている（している）かも。
- ・身近にDVなどの疑いがある場合には、すぐに関係機関や相談窓口へ連絡しよう。
- ・こどもの前での暴力的な言動や行動はやめよう。

8 生涯を通じた男女の健康支援

<現状と課題>

- ・子どもの頃から学校教育や家庭教育の中で、男女がそれぞれの身体の特徴を十分に理解し合い、思いやりを持って生きていくことは、男女共同参画社会の形成にあたっての前提です。それぞれのライフサイクルを考慮し、心身ともに健康であることが重要です。
- ・学校教育においては、人権学習や家庭科、保健体育、社会などそれぞれの教育課程の中で、心と体の発達についての認識や男女の性的成熟などについて、発達段階に応じた健康教育を実施するとともに、男女平等に対する正しい理解を育める教育を進めてきました。
- ・思春期、妊娠・出産期、更年期、高齢期を通じて女性の身体特性への理解とともに、女性のライフサイクルを考慮した健康支援、より安心して妊娠・出産できる環境整備の充実、妊娠・出産から乳幼児期に応じた母子の健康づくりの支援が必要です。
- ・本町では、生涯を通じた健康の保持のために、性差に応じた健診、健康相談、健康教室など健康づくりを支援するとともに、食生活や運動など正しい生活習慣に関する知識の普及を図り、自らの体に向き合い、病気の早期発見や介護予防に力を入れ、健康づくりに励み健康寿命²⁵を延ばす取組を推進しています。
- ・引き続き地域医療体制の充実を図りながら、より安心して妊娠・出産・育児ができる環境の整備、人材確保や費用負担等への備えが必要です。

²⁵ 健康寿命：平均寿命のうち、健康で活動的に暮らせる期間のこと。WHO（世界保健機関）が提唱した指標で、平均寿命から、衰弱・病気・痴呆などによる介護期間を差し引いたもの。

<施策方針>

	施策項目	施策項目の内容
(1)	性差に応じた健康支援	関係機関等と連携しながら、性別や人生の各段階に応じた健康づくりの支援を行います。特定健康診査や特定保健指導 ²⁶ によるメタボリックシンドローム ²⁷ の減少や女性の身体上の特性に応じた健康支援を行います。
(2)	心身と健康についての正しい理解の促進	発達段階に応じた適切な性教育の実施や男女の身体上の特性への正しい理解を啓発するとともに、規則正しい生活習慣や身体づくりのための指導を推進します。
(3)	妊娠・出産・子育ての切れ目のない支援体制の構築	京都府や医療機関、関係機関等と連携し、より安心して妊娠・出産できる環境の充実に図ります。また、妊婦を対象とした健診や相談、学習機会の充実のほか、乳幼児健診や子育て支援などの産後フォロー、育児相談により、母子の健康づくりを支援します。

●わたしたち住民の取り組み

- ・自分や家族の健康について関心を持つ。性差に伴う体の問題への理解を深めよう。
- ・妊婦健診やプレママ教室を受けて、母子ともに健やかな妊婦ライフを過ごそう。
- ・住民健診を受けて、自分の体を知ろう。
- ・“ちょっとそこまで”の距離は歩こう！

²⁶ 特定保健指導：特定健診の結果から、生活習慣病の発症リスクが高く、生活習慣の改善による生活習慣病の予防効果が多く期待できる者に対して、専門スタッフ（保健師、管理栄養士など）が生活習慣を見直すサポート。

²⁷ メタボリックシンドローム：内臓の周囲に脂肪がたまり、それに加えて高血糖・高血圧・高脂血・高コレステロールの症状のいくつかを複数併せ持つ状態。

◇男女共同参画社会の実現に向けた環境の整備◇

9 男女共同参画についての理解の促進と教育・学習の充実

<現状と課題>

- ・就労や子育て、介護、DV、セクシャルハラスメント²⁸問題等の男女共同参画をめぐる様々な課題は未だ山積しています。職場や家庭、地域、学校などの場において、固定的な役割分担意識、性差に関する偏見の解消や人権尊重を基盤とした男女平等観の形成に向けた相互理解の促進と学びの機会創出が求められています。
- ・性別にとらわれない多様な生き方が選択でき、社会のあらゆる分野への参画や本人の希望が実現できる社会を目指した、だれもが親しみやすく分かりやすい啓発や学習、情報提供に一層努めていかなければなりません。
- ・男女共同参画への理解や必要性への共感につながるような広報・啓発の工夫、様々なターゲットに向けて、継続的・積極的に取り組む必要があります。また、情報化社会においては、主体的な情報収集力・判断力・発信力を身に付けることが重要です。

<施策方針>

	施策項目	施策項目の内容
(1)	男女共同参画に関する教育・学びの充実	あらゆる機会を通じて、男女共同参画や人権尊重に関する啓発や学習機会の充実を図ります。また、異年齢・多世代とのふれあい・交流など、個性を活かした活動や行事参加の機会を図ります。

²⁸ セクシャルハラスメント：性的いやがらせ。特に、職場などで相手の意思に反して不快や不安な状態に追い込む性的な言動。セクシュアルハラスメント。セクハラ。

(2)	地域力、家庭力の向上	子どもの人権意識や正しい <u>ジェンダー</u> ²⁹ 理解、家庭生活や地域活動への参画意欲の高揚を図られるよう、幅広い年齢層を対象として啓発を推進します。
(3)	教職員等の意識や資質の向上	すべての教職員が男女共同参画について適切な理解のもとに、教育・指導が行えるよう学習機会の拡充を図ります。
(4)	<u>メディアリテラシー</u> ³⁰ の向上	男女共同参画の視点に立った情報発信等に配慮するとともに、数えきれないほどの様々な情報を主体的に評価・識別し、正しく利用するための学習機会の拡充を図ります。

●わたしたち住民の取り組み

- ・知りたいこと、学びたいことを地域で話し合おう。
- ・講演会や学習会に積極的に参加しよう。
- ・情報があふれています。自分でしっかり理解して判断する力、情報を集める力、発信する力を身に付けよう。

²⁹ ジェンダー：生物学的性差と区別した、社会的文化的に形成された男女の違い。

³⁰ メディアリテラシー：テレビやインターネット、新聞などの出版物など各種メディアが発信する様々な情報を主体的・批判的に受け止め読み解く能力。また、情報がもたらす影響を予測する能力、双方向コミュニケーションにおけるいろいろなトラブルを処理・回避する能力。

10 ライフスタイルに応じた子育て支援等の充実

<現状と課題>

- ・ 出産・子育て期における女性の離職、また再就職・職場復帰など、女性の希望に応じた働き方の選択や、男性の育児休暇や介護休暇取得など、育児・介護と仕事の両立を実現するためには、保育・介護サービスの充実とともに、職場の理解促進が欠かせません。(再掲)
- ・ 家族が互いに協力すること、親と子、家族間の絆を深める家庭環境や、多様なライフスタイルが可能な社会や職場環境が求められています。
- ・ 地域の事情に応じた、かつ多様な保育ニーズに応えられる体制づくりが求められており、地域や社会全体で子育てを支援するという考えがますます重要となっています。
- ・ また、幼児教育・保育に係る子育て家庭の経済的負担の軽減等が求められています。
- ・ 就業等をしている保護者が安心して児童を預けられる施設として、小学生を対象とした放課後児童クラブ（学童保育）を設置しています。多様なニーズへのさらなる対応が望まれています。

<施策方針>

	施策項目	施策項目の内容
(1)	男女がいきいきと働ける環境づくりの推進（再掲）	男女がともに、仕事と子育て・介護の両立ができる、働きやすい職場の環境整備に関する法令や制度の周知を図るとともに、子育てや育児に対する職場の理解促進に向けた啓発を推進します。
(2)	多様な子育て支援策の充実	保護者が安心して利用できる保育・学童サービス、子育てに関する相談や交流のできる子育て支援の充実を図るとともに、子育て家庭に対する経済的支援を行います。

(3)	意識改革に向けた啓発（再掲）	家庭生活は男女の共同責任であるという認識の浸透、性別による固定的な役割分担意識の解消、仕事と子育て、介護の両立支援制度などの広報・啓発を行います。
-----	----------------	---

- わたしたち住民の取り組み
 - ・あいさつができる地域をつくろう。地域で子どもたちを見守ろう。
 - ・遊びを通して世代間交流をしよう。子どもと過ごす時間を増やそう。



平成 23 年 4 月広報よさの掲載

男女共同参画啓発 4 コマ漫画



平成 27 年 3 月広報よさの掲載

男女共同参画啓発 4 コマ漫画

※平成 30 年 4 月現在、子育て支援センターは岩滝、野田川、加悦で開設しています。

11 男女共同参画の視点に立った防災・復興体制の確立

<現状と課題>

- ・避難所など災害、復興現場について、東日本大震災では、様々な意思決定過程への女性の参画が十分に確保されず、男女のニーズの違い等に配慮されないなどの課題が生じました。
- ・性別や年齢、障害の有無等、様々な社会的立場の違いによる災害時の困難や影響を理解し、日頃から男女共同参画の視点を取り入れた防災体制や情報提供が求められています。
- ・本町では、与謝野町防災会議における女性委員の登用、与謝野町消防団の女性団員など、防災に関する政策・方針決定過程や防災の現場における女性の参画が広がっています。生活者の多様な視点を反映し、地域の防災力向上を図る上で、さらなる女性参画が望まれています。
- ・災害は、いつ起きるか分かりません。一人ひとりが防災を自分事として捉え、平常時の家族・家庭や地域の状況を把握し、いざという時、自分でできる、地域でできる「命を守る」行動について、だれもが声をあげられる風通しのよい環境づくりが大切です。

<施策方針>

	施策項目	施策項目の内容
(1)	防災に関する知識の普及と啓発	男女共同参画の視点に立った災害や防災に関する学習機会、防災の備えや知識の普及、情報提供に努めます。
(2)	男女共同参画の視点に立った防災対策の推進	避難所開設・運営にあたっては男女双方の視点等に配慮した職員の配置を行います。また、性別、年齢、立場等を越えた住民参加の防災訓練の実施等により、地域の防災力の向上を図ります。

●わたしたち住民の取り組み

- ・日頃から助け合いの心、譲り合い・おすそ分けの心を持とう。
- ・いざという時のために防災グッズを備蓄しておこう。ハザードマップで危険な場所を知っておこう。避難場所や避難所を確かめておこう。
- ・防災訓練や地域の消防訓練などに参加しよう。

■ 目標値

施策方針	指標項目	目標値 平成34年度 (2022)	基準値		備考
			年度	数値	
あらゆる分野における女性の活躍	町の審議会等委員に占める女性比率	30.0%	平成30 (2018)	26.4%	
	町職員の女性管理職員比率 (係長級以上)	40.0%以上	平成30 (2018)	36.2%	
	夫と家族全員の家事分担割合	夫 25.0% 家族 全員 25.0%	平成30 (2018)	夫 18.9% 家族 全員 12.2%	住民アンケート結果
多様な立場の安心安全な生活の実現	女性相談、心配ごと相談等の実施回数	41回	平成30 (2018)	41回	
	ハラスメントを受けたこと、したことがある（見聞き含む）人の割合とDVを受けたことがある（見聞きしたことがある）人の割合	0%を目指して減少	平成30 (2018)	ハラスメント 36.5% DV 35.6%	住民アンケート結果
	女性特有がん検診受診率	50.0%以上	平成30 (2018)	乳がん 健診 55.3% 子宮がん 検診 49.2%	2か年の健診受診者からの受診率
男女共同参画社会の実現に向けた環境の整備	男女共同参画や人権に関する講演会、まちづくり講座（職員出前講座含む）への参加者数	2,000人	平成30 (2018)	2,212人	
	子育て支援センター利用者数（延べ人数）	5,850人	平成29 (2017)	5,747人	
	町主催の防災訓練への町民参加率	40.0%	平成30 (2018)	36.2%	防災訓練参集人数/年度末総人口*100

資 料 編

与謝野町男女共同参画推進委員会設置要綱

与謝野町男女共同参画ワーキンググループ設置要綱

◆計画の策定体制

与謝野町男女共同参画推進委員会委員名簿ほか

◆第2次与謝野町男女共同参画 策定経過

◆男女共同参画に関する国際的な指数

◆国内外の男女共同参画に関する主な動き

◆男女共同参画社会とは

○男女共同参画社会基本法

○国の取り組み

○京都府の取り組み

◆用語説明

与謝野町男女共同参画推進委員会設置要綱

平成18年8月23日
告示第226号

改正 平成30年10月19日告示第61号

(設置)

第1条 男女共同参画をめざす施策の総合的かつ効果的な企画及び推進に関する与謝野町男女共同参画計画の策定にあたり、幅広く意見を求め、その計画を円滑に推進するため、与謝野町男女共同参画推進委員会（以下「推進委員会」という。）を設置する。

(所掌事務)

第2条 推進委員会は、次に掲げる事項について、調査、研究及び審議を行うものとする。

- (1) 男女共同参画計画の策定に関すること。
- (2) 男女共同参画計画の遂行に関すること。
- (3) その他男女共同参画社会の実現に必要な事項に関すること。

(組織)

第3条 推進委員会は、委員10人以内で組織する。

2 委員は、次に掲げる者のうちから町長が委嘱し、又は任命する。

- (1) 各種団体の関係者
- (2) 学識経験者
- (3) その他町長が適当と認める者

(任期)

第4条 委員の任期は、2年とする。ただし、再任を妨げない。

2 前項の規定にかかわらず、町長が必要と認めるときは、委員の任期を延長することができる。

3 委員が欠けた場合における補欠委員の任期は、前任者の在任期間とする。

(委員長及び副委員長)

第5条 推進委員会に委員長及び副委員長各1名を置く。

- 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し、推進委員会を代表する。
- 4 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故あるときは、その職務を代理する。

(会議)

第6条 推進委員会の会議は、委員長が招集し、委員長が議長となる。

2 推進委員会は、半数以上の委員が出席しなければ会議を開くことができない。

3 会議の議事は、出席委員の過半数でこれを決し、可否同数のときは議長の決するところによる。

4 委員長は、必要があると認めるときは、関係者の出席を求め、意見又は説明を聴くことができる。

(庶務)

第7条 推進委員会の庶務は、企画財政課において処理する。

(委任)

第8条 この告示に定めるもののほか、推進委員会の運営に関し必要な事項は、委員長が推進委員会に諮って定める。

附 則

この告示は、平成18年9月1日から施行する。

附 則(平成30年10月19日告示第61号)

この告示は、平成30年10月19日から施行する。

与謝野町男女共同参画ワーキンググループ設置要綱

平成18年8月23日
訓令第54号

改正 平成20年4月1日訓令第2号

(設置)

第1条 与謝野町が行う施策について男女共同参画の視点から検討し、関係各課相互間の事務の綿密な連携を図るとともに、与謝野町男女共同参画計画の策定及び推進をするため、庁内に与謝野町男女共同参画ワーキンググループ(以下「グループ」という。)を置く。

(所掌事務)

第2条 グループは、次に掲げる事務を行うものとする。

- (1) 各課における男女共同参画推進のための連絡及び調整に関すること。
- (2) 与謝野町男女共同参画計画の策定及び推進に関すること。
- (3) 男女共同参画社会の形成に関する調査及び研究に関すること。
- (4) その他男女共同参画の推進に関すること。

(構成員)

第3条 グループは、各所属長が推薦する職員で構成し、町長が任命する。

(ワーキングリーダー)

第4条 グループにワーキングリーダー(以下「リーダー」という。)を置く。

2 リーダーは、企画財政課長の職にある者をもって充て、リーダーに事故あるときは、リーダーが指名する者がその職務を代理する。

3 リーダーは、グループの運営を統括する。

(会議)

第5条 グループの会議は、必要に応じてリーダーが招集する。

2 リーダーは、必要があると認めるときは、構成員以外の者を会議に出席させ、その意見又は説明を求めることができる。

(庶務)

第6条 グループの庶務は、企画財政課において処理する。

(その他)

第7条 この訓令に定めるもののほか、グループの運営に関し必要な事項は、町長が別に定める。

附 則

この訓令は、平成18年9月1日から施行する。

附 則(平成20年4月1日訓令第2号)

この訓令は、平成20年4月1日から施行する。

◆計画の策定体制

本計画は、幅広い関係者の参加による計画策定体制とするため、学識経験者と住民代表（女性団体、福祉関係者、NPO³¹）、教育関係者からなる「与謝野町男女共同参画推進委員会」と、庁内各所属長が推薦する職員で構成する「与謝野町男女共同参画ワーキンググループ」の合同会議において、第1次男女共同参画計画 男女の和づくりプラン〈後期施策〉の評価、現状と課題の把握、計画内容の検討を行い、審議を行いました。

■与謝野町男女共同参画推進委員会委員

(敬称略:50音順)

役 職	氏 名	備 考
委 員 長	小 牧 惠 子	女性団体
副 委 員 長	蒲 田 充 弘	NPO
委 員	明 石 芙 佐 子	学識経験者
〃	井 上 正 則	福祉関係
〃	大 泉 珠 希	教育関係
〃	荻 野 満 枝	女性団体
〃	小 池 早 苗	学識経験者
〃	谷 口 徹	企業・事業所関係
〃	仲 川 ひと美	学識経験者

任期：平成28年12月6日～平成31年3月31日

³¹ NPO：民間非営利団体。政府や企業などではできない社会的な問題に、非営利で取り組む民間団体。

■与謝野町男女共同参画ワーキンググループ

(敬称略)

所属	氏名	備考
企画財政課	小池 大介	課長(リーダー)
総務課	梅田 聡史	主任
防災安全課	杉本 政也	課長補佐
税務課	高尾 健志	主事
住民環境課	園田 研斗	主査
福祉課	後藤 麻貴子	主任
保健課	青山 潤子	課長補佐
子育て応援課	香山 優子	課長補佐
農林課	坂根 豊	係長
商工振興課	高橋 愛	主事(～平30.6.30)
	徳澤 千夏	主査(平30.7.1～)
観光交流課	谷原 春加	主事
建設課	徳澤 千夏	主査(～平30.6.30)
	小西 良祐	主任(平30.7.1～)
上下水道課	山村 祐輝	主任
CATVセンター	池田 浩樹	センター長補佐
会計室	金谷 景子	主任
議会事務局	須田 美鈴	係長
学校教育課	堀口 義雄	係長
社会教育課	竹下 浩二	主任学芸員

■事務局

(敬称略)

所属	氏名	備考
企画財政課	小池 大介	課長
〃	谷口 義明	主幹
〃	小谷 貴儀	課長補佐
〃	井上 朱里	主任

また、住民の意識・実態調査として「男女共同参画社会づくりのためのアンケート」を実施するとともに、策定期間中、パブリック・コメント³²を実施し、住民の意見の反映に努めました。

● アンケートにご協力いただいた皆さんの内訳

- ・調査対象・・・16歳以上の町民から2,000人（無作為抽出）
- ・調査方法・・・郵送等による配布・回収
- ・調査期間・・・平成30年7月23日～平成30年8月31日
- ・有効回収数・・・679件（有効回収率 33.9%）

● アンケートの質問項目

- ・基本的事項
- ・男女平等に関する意識について
- ・仕事や働き方について
- ・家庭、地域など生活全般について
- ・人権について
- ・男女共同参画のまちづくりについて

● パブリック・コメントの概要

- ・募集期間 平成31年2月12日（火）～平成31年3月8日（金）
- ・意見提出件数 16件

³² パブリック・コメント：意見公募手続き。行政機関が政策を実施するために政令や法令を定めたり、制度の改廃を行なったりする際、事前に案を公表して意見を募り、集まった意見を考慮する仕組みのこと。

◆第2次与謝野町男女共同参画 策定経過

年 月 日	事 項	主な内容
平成30年 4月26日～5月24日	男女共同参画ワーキンググループ	・事業実施計画の進捗状況の確認
7月3日 於:岩滝保健センター	第3回男女共同参画推進委員会・ 男女共同参画ワーキンググループ 合同会議(第1回目)	・平成29年度事業実績について ・平成30年度事業計画について ・第2次計画の策定について ・男女共同参画社会づくりのための アンケート(案)について ・委員の任期延長について
7月23日～8月31日	男女共同参画社会づくりのための アンケートの実施	・町内在住の2,000人(16歳以上) ・回答件数 679件 (回収率 33.9%)
10月16日 於:岩滝保健センター	男女共同参画ワーキンググループ会議	・計画の概要と体系について ・アンケート集計結果(速報)について ・今後の策定作業について
10月25日 於:岩滝保健センター	第4回男女共同参画推進委員会・ 男女共同参画ワーキンググループ 合同会議(第2回目)	・アンケート集計結果について ・第2次計画の体系(案)について ・本町の男女共同参画に関する 現状と課題について(ワークショップ) ・委員任期延長にかかる要綱改正について
11月26日 於:岩滝保健センター	男女共同参画ワーキンググループ会議	・現状と課題(案)について ・施策項目の意見出し(ワークショップ)
平成31年 1月9日 於:岩滝保健センター	第5回男女共同参画推進委員会・ 男女共同参画ワーキンググループ 合同会議(第3回目)	・計画の構成と各章について ・施策分野別の「住民が取り組むことを 考える」(ワークショップ) ・パブリック・コメントの実施について

年 月 日	事 項	主な内容
平成31年 2月1日～2月25日	男女共同参画ワーキンググループ	<ul style="list-style-type: none"> ・目標値の設定について
2月12日～3月8日	第2次与謝野町男女共同参画 計画(案)パブリック・コメントの実施	<ul style="list-style-type: none"> ・計画(案)の公表と意見募集 ・提出意見 16件
3月25日 於:岩滝保健センター	第6回男女共同参画推進委員会・ 男女共同参画ワーキンググループ 合同会議(第4回目)	<ul style="list-style-type: none"> ・パブリック・コメントの結果について ・第2次計画(案)の確認について

◆男女共同参画に関する国際的な指数

男女共同参画に関する国際的な指数で日本を見てみると、国連開発計画（UNDP）が人間開発報告書 2016 で公表した人間開発指数 HDI³³（2015 年）では 188 か国中 17 位、ジェンダー不平等指数 GII³⁴（2015 年）は 159 か国中 21 位となっています。一方で人間開発における男女格差を表すジェンダー開発指数 GDI³⁵（2015 年）は 160 か国中 55 位となっています。

また、世界経済フォーラムが公表している「ジェンダー・ギャップ指数 GGI³⁶2017」では、144 か国中 114 位（2016 年は 111 位/144 か国）でした。この指数は、「経済」、「教育」、「政治」、「健康」の 4 つの分野のデータから作成されており、男女間の格差がどれくらいあるかを示していますが、日本は特に「政治」の分野で順位が下がっています。

男女がともに、仕事や家庭、地域生活など多様な活動の中で、自らの希望に沿った形で個性と能力を発揮して夢や希望を実現し、一人ひとりが豊かな人生を送ることができる男女共同参画社会を実現することは、本町が縮小する社会においても、人や地域が輝き老若男女がイキイキと暮らせるまちであり続けていく上でも重要な課題であるといえます。

■男女共同参画に関する国際的な指数■

HDI（人間開発指数） 17位/188か国			GDI（ジェンダー開発指数） 55位/160か国			GII（ジェンダー不平等指数） 21位/159か国			GGI（ジェンダー・ギャップ指数） 114位/144か国		
2015年			2015年			2015年			2017年		
順位	国名	HDI値	順位	国名	GDI値	順位	国名	GDI値	順位	国名	GDI値
1	ノルウェー	0.949	1	ウクライナ	1.000	1	スイス	0.040	1	アイスランド	0.878
2	オーストラリア	0.939	1	フィンランド	1.000	2	デンマーク	0.041	2	ノルウェー	0.830
2	スイス	0.939	3	フィリピン	1.001	3	オランダ	0.044	3	フィンランド	0.823
4	ドイツ	0.926	3	タイ	1.001	4	スウェーデン	0.048	4	ルワンダ	0.822
5	デンマーク	0.925	5	スロベニア	1.003	5	アイスランド	0.051	5	スウェーデン	0.816
5	シンガポール	0.925	6	スウェーデン	0.997	6	ノルウェー	0.053	6	ニカラグア	0.814
7	オランダ	0.924	6	クオアチア	0.997	6	スロベニア	0.053	7	スロベニア	0.805
8	アイルランド	0.923	6	パナマ	0.997	8	フィンランド	0.056	8	アイルランド	0.794
⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮
17	日本	0.903	55	日本	0.970	21	日本	0.116	114	日本	0.657

³³ 人間開発指数（HDI）：保健、教育、所得という人間開発の 3 つの側面に関して、ある国における平均達成度を測るための簡易な指標。国の開発レベルの評価に経済成長だけでなく、人間及び人間の自由の拡大を究極の基準とするべきであるという点を強調するために導入された。国連開発計画（UNDP）が公表している。

³⁴ ジェンダー不平等指数（GII）：リプロダクティブ・ヘルス（性と生殖に関する健康）、エンパワーメント、労働市場への参加の 3 つの側面における達成度の男女間の不平等を映し出す指標。国連開発計画（UNDP）が公表している。

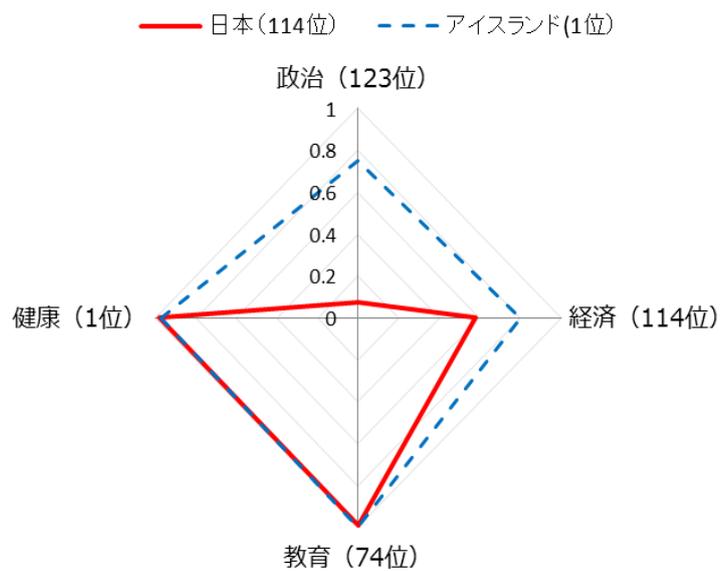
³⁵ ジェンダー開発指数（GDI）人間開発における男女格差を表すもので、男女別の人間開発指数の比率で示される。各国の GDI ランキングは、HDI における男女平等からの絶対値に基づいており、男性優位の不平等も女性優位の不平等も同じ扱いでランキングに反映されている。

³⁶ ジェンダー・ギャップ指数 GGI：各国の社会進出における男女格差を示す指標。世界経済フォーラムが毎年公表しているもので、経済、教育、保健、政治の各分野毎に各使用データをウェイト付けて総合値を算出。その分野毎総合値を単純平均してジェンダー・ギャップ指数を算出。0 が完全不平等、1 が完全平等。

GGI 日本の状況

2017年

分野	ギャップ指数	順位
政治	0.078	123位
経済	0.580	114位
教育	0.991	74位
健康	0.980	1位
総合	0.657	114位



◆国内外の男女共同参画の主な動き（国際婦人年以降）

年代	世界の動き	日本の動き	京都府の動き	
1975(昭50)年 国際婦人年	国際婦人年世界会議(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開催		
国連婦人の十年 〔目標〕平等、発展、平和	1977(昭52)年	「国内行動計画」策定 「国立婦人教育会館」(現・国立女性教育会館)設置	女性政策担当窓口設置 京都府婦人関係行政連絡会設置 京都府婦人問題協議会設置	
	1979(昭54)年	国連第34回総会 「女子差別撤廃条約」採択	京都府婦人大学開催 京都府婦人対策推進会議設置	
	1980(昭55)年	「国連婦人の十年」中間年世界会議 (コペンハーゲン) 「国連婦人の十年後半期行動プログラム」 採択		
	1981(昭56)年		「国内行動計画後期重点目標」策定	京都府婦人の船実施 京都府議会「女子差別撤廃条約」批准促進に関する 意見書の提出 婦人の地位向上と福祉の増進を図る京都府行動計 画」策定
	1982(昭57)年			京都府立婦人教育会館開館 京都府婦人海外研修実施
	1984(昭59)年		「国籍法」の改正	
	1985(昭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 「女子差別撤廃条約」批准	国連婦人の十年最終年記念大会京都女性のフォー ム'85ー開催
1986(昭61)年		婦人問題企画推進本部拡充(構成を全省庁に拡大) 婦人問題企画推進有識者会議開催		
1987(昭62)年		「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定	京都府婦人関係行政推進会議発足 京都府婦人問題検討会議設置	
1988(昭63)年		女子差別撤廃条約実施状況第1回報告審議		
1989(平1)年		学習指導要領の改訂(高等学校家庭科の男女必修等)	「KYOのあけぼのプラン」策定公表 女性政策課を設置 女性政策推進本部を設置 京都府女性政策推進専門家会議を設置 「KYOのあけぼのフェスティバル」、「京都府あけぼの 賞」を創設	
1990(平2)年	国連婦人の地位委員会拡大会期 国連経済社会理事会「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			
1991(平3)年		「育児休業法」の公布		
1993(平5)年	世界人権会議(ウィーン)、 女性に対する暴力撤廃宣言	「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」 (以下、パートタイム労働法)の公布		
1994(平6)年	国際人口開発会議(カイロ)行動計画 採択	男女共同参画室・男女共同参画審議会(政令)・男女共同参画推進本 部設置 女子差別撤廃条約実施状況第2回及び第3回報告審議	京都府女性政策推進専門家会議	
1995(平7)年	第4回世界女性会議-平等、開発、平和の ための行動(北京)「北京宣言及び行動綱 領」採択	「育児休業法」を「育児休業・介護休業法」への改正(介護休業制度の 法制化)	「京の女性史」発刊 第4回世界女性会議NGOフォーラムへ代表団を派遣	
1996(平8)年		男女共同参画推進連携会(えがりてネットワーク)発足 「男女共同参画2000年プラン」策定	「KYOのあけぼのプラン」改定 京都府女性総合センターを設置	
1997(平9)年		男女共同参画審議会設置(法律) 「介護保険法」公布		

年代	世界の動き	日本の動き	京都府の動き
1999(平11)年		「男女共同参画社会基本法」公布、施行 「食料・農業・農村基本法」公布、施行	男女共同参画社会に関する府民意識調査の実施
2000(平12)年	国連特別総会「女性2000年会議」(ニューヨーク) ミレニアム開発目標(MDGs)設定(目標3:ジェンダー平等推進と女性の地位向上) 「女性・平和・安全保障に関する国連安保理決議第1325号」採択		「新京都府女性行動計画策定に向けての提言」提出
2001(平13)年		男女共同参画会議及び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(以降、毎年実施) 「仕事と子育ての両立支援策の方針について」閣議決定	「京都府男女共同参画計画－新KYOのあけぼのプラン」策定
2002(平14)年		アフガニスタン復興支援国際会議(東京開催) (「女性の地位向上」が日本が重点的に貢献すべき事項となる) アフガニスタンの女性支援に関する懇談会開催	
2003(平15)年		「女性のチャレンジ支援策の推進について」男女共同参画推進本部決定 女子差別撤廃条約実施状況第4回及び第5回報告審議 「少子化社会対策基本法」公布、施行 「次世代育成支援対策推進法」公布、施行	
2004(平16)年		「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	「京都府男女共同参画推進条例」施行
2005(平17)年	国連「北京+10」閣僚級会合 (ニューヨーク)	「男女共同参画基本計画(第2次)」閣議決定 「女性の再チャレンジ支援プラン」策定	「京都府女性チャレンジオフィス」設置 「女性発・地域元気がわくわく」プラン策定
2006(平18)年		「男女雇用機会均等法」改正 第1回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	「配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護・自立支援に関する計画」策定
2007(平19)年		「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 「パートタイム労働法」改正 「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	「新KYOのあけぼのプラン」後期施策の重点項目及び数値目標策定
2008(平20)年			女性政策課を男女共同参画課に改称 京都府女性総合センターを京都府男女共同参画センターに改称 ワーク・ライフ・バランス推進コーナーを開設
2009(平21)年		「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	「配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護・自立支援に関する計画」改定 新計画検討部会設置 「男女共同参画に関する意識調査」実施
2010(平22)年	国連「北京+15」記念会合(ニューヨーク) 国連グローバル・コンパクト(UNGC)とUNIFE(現 UN Women)が女性のエンパワメント原則(WEPs)を共同で作成	APEC第15回女性リーダーズネットワーク(WLN)会合(東京開催) 「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	京都府家庭支援総合センター開所 マザーズジョブカフェ開設 「子育て期の多様な働き方モデル創造プラン」策定
2011(平23)年	UN Women正式発足		京都府男女共同参画計画「KYOのあけぼのプラン(第3次)」策定 「京都ワーク・ライフ・バランスセンター」開設
2012(平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メント」決議案採択		京都女性起業家賞(アントレプレナー)開始
2013(平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(平成26年1月施行) 「日本再興戦略」(平成25年6月14日閣議決定)の中核に「女性の活躍推進」が位置づけられる。	

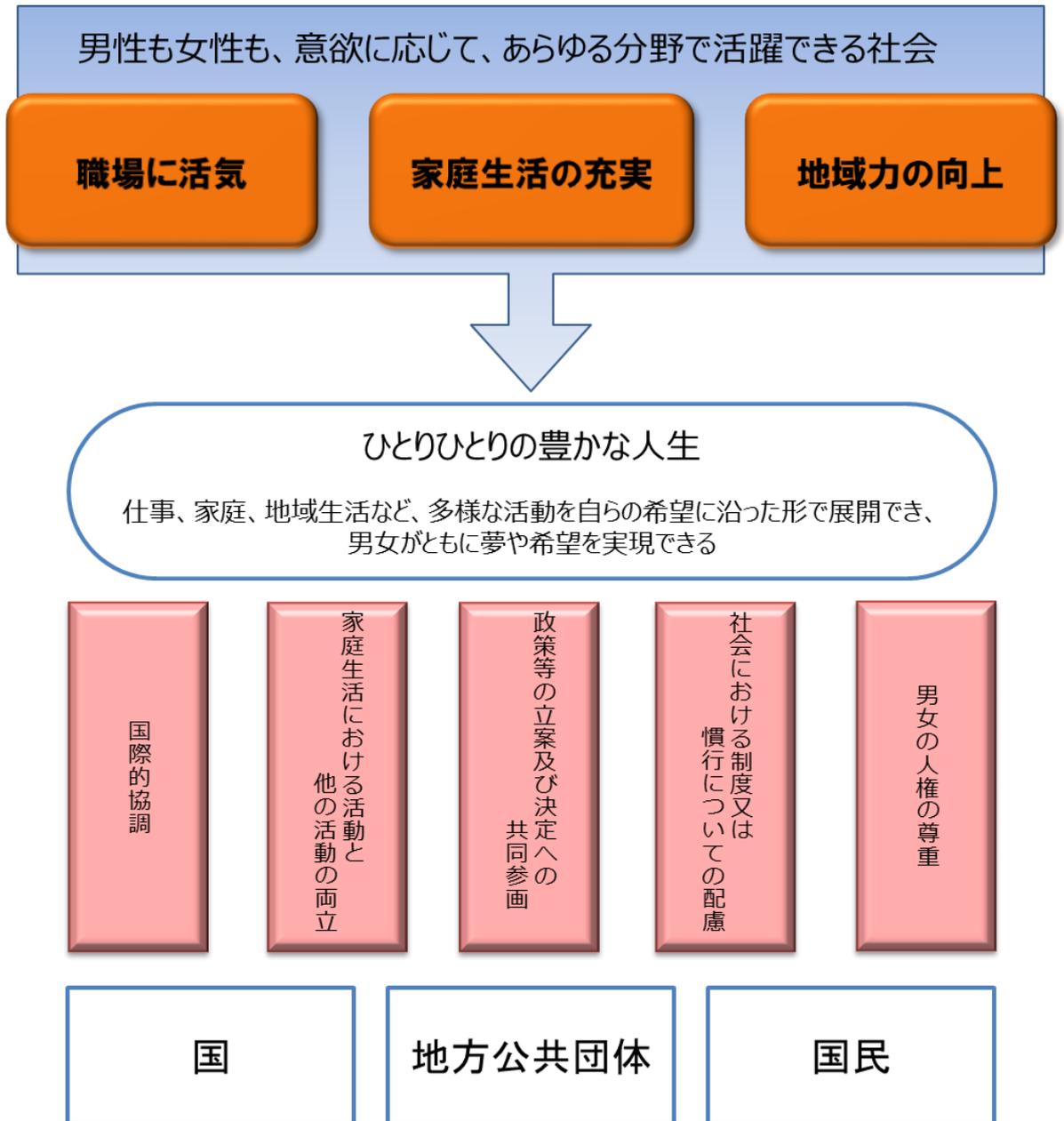
年代	世界の動き	日本の動き	京都府の動き
2014(平26)年	第58回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワメント」決議案採択	「パートタイム労働法」改正 「女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム」(WAW!Tokyo 2014)開催(以降、毎年開催)	「配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護・自立支援に関する計画(第3次)」策定
2015(平27)年	国連「北京+20」記念会合(第59回国連婦人の地位委員会(ニューヨーク)) 第3回国連防災世界会議(仙台)「仙台防災枠組」採択 UN Women日本事務所開設 「持続可能な開発のための2030アジェンダ」(SDGs)採択(目標5:ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行う)	「女性活躍加速のための重点方針2015」策定(以降、毎年策定) 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」公布(翌年、全面施行) 「第4次男女共同参画基本計画」閣議決定 安保理決議1325号等の履行に関する「女性・平和・安全保障に関する行動計画」策定	輝く女性応援京都会議発足、行動宣言採択 京都性暴力被害者支援センター(愛称:京都SARA(サラ))開所
2016(平28)年		女子差別撤廃条約実施状況第7回及び第8回報告審議 「女性の活躍推進のための開発戦略」策定 「育児・介護休業法」及び「男女雇用機会均等法」等の改正 G7伊勢・志摩サミット「女性の能力開花のためのG7行動指針」及び「女性の理系キャリア促進のためのイシアティブ(WINDS)」に合意	「KYOのあけぼのプラン(第3次)後期施策-京都府男女共同参画計画」策定 「京都女性活躍応援計画」策定 女性活躍支援拠点「京都ウィメンズベース」の開設
2017(平29)年		刑法改正(強姦罪の構成要件及び法定刑の見直し等)	京都ウィメンズベースアカデミーの開設 輝く女性応援京都会議(地域会議)府内6カ所に新設
2018(平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受けての緊急対策～」の策定	大学連携京都府リカレントプログラム事業実施

◆男女共同参画社会とは

○男女共同参画社会基本法

わが国では平成 11（1999）年に男女共同参画社会基本法を施行し、男女共同参画社会を実現するための5つの柱（基本理念）を掲げています。

男女共同参画社会のイメージ



5つの柱（基本理念）

○国の取り組み

わが国の男女共同参画社会の実現に向け、平成 27（2015）年には、男女共同参画社会基本法に基づいた「第 4 次男女共同参画基本計画」が閣議決定されました。

この第 4 次基本計画では、長時間勤務や転勤が当然とされている男性中心の働き方等を前提とする労働慣行等を変革することや、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の着実な施行等により女性の採用・登用推進のための取組や将来指導的地位へ成長していく人材の層を厚くするための取組を進めること、地域における推進体制を強化することなど、4 つの政策領域と 12 の分野で構成しています。

政策領域Ⅰ あらゆる分野における女性の活躍	① 男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍	<ul style="list-style-type: none"> 働き方等の改革（長時間労働削減・ICT活用など、家事・育児・介護等への参画に向けた環境整備） 男女共同参画に関する男性の理解の促進、ポジティブ・アクションの推進による男女間格差の是正 女性の活躍に影響を与える社会制度・慣行の見直し（税制、社会保障制度等）
	② 政策・方針決定過程への女性の参画拡大	<ul style="list-style-type: none"> 「30%」達成に向け、さらに踏み込んだポジティブ・アクションの推進 政治・司法・行政・経済分野における女性の参画拡大 各分野（地域、農山漁村、科学技術・学術、医療、教育、メディア、防災・復興、国際）における女性の参画拡大
	③ 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和	<ul style="list-style-type: none"> M字カーブ問題解消等に向けたワーク・ライフ・バランス等の実現 均等な機会・待遇の確保対策の推進（マタハラ等の根絶含む）、ポジティブ・アクションの推進等による男女間格差の是正 非正規の処遇改善、再就職・起業支援等
	④ 地域・農山漁村、環境分野における男女共同参画の推進	<ul style="list-style-type: none"> 地域における女性の活躍推進に向けた環境の整備 農山漁村における女性の参画拡大や女性が働きやすい環境の整備
	⑤ 科学技術・学術における男女共同参画の推進	<ul style="list-style-type: none"> 女性研究者・技術者が働き続けやすい研究環境の整備 女子学生・生徒の理工系分野の選択促進及び理工系人材の育成
政策領域Ⅱ 安全・安心な暮らしの実現	⑥ 生涯を通じた女性の健康支援	<ul style="list-style-type: none"> 生涯を通じた健康支援、性差に応じた健康支援、妊娠・出産等に関する健康支援 医療分野における女性の参画拡大
	⑦ 女性に対するあらゆる暴力の根絶	<ul style="list-style-type: none"> 予防と根絶のための基盤整備、配偶者等からの暴力、ストーカー事案、性犯罪、子どもに対する性的な暴力、売買春、人身取引、メディアにおける性・暴力表現への対策
	⑧ 貧困、高齢、障害等により困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> 貧困など生活上の困難に直面する女性等への支援（ひとり親家庭、子供・若者の自立） 高齢者・障害者・外国人等が安心して暮らせる環境の整備
政策領域Ⅲ 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備	⑨ 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備	<ul style="list-style-type: none"> 働きたい人が働きやすい中立的な税制・社会保障制度・慣行、家族に関する法制等の検討 育児・介護の支援基盤の整備
	⑩ 教育・メディア等を通じた意識改革、理解の促進	<ul style="list-style-type: none"> 国民的広がりを持った広報・啓発の展開 男女共同参画等の教育・学習の充実等
	⑪ 男女共同参画の視点に立った防災・復興体制の確立	<ul style="list-style-type: none"> 防災施策への男女共同参画の視点の導入 東日本大震災からの復興施策への男女共同参画の視点の導入 国際的な防災協力
	⑫ 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献	<ul style="list-style-type: none"> 女子差別撤廃条約等の国際的な規範、国際会議等における議論への対応 男女共同参画に関する分野における国際的なリーダーシップの発揮
Ⅳ 推進体制の整備・強化	<ul style="list-style-type: none"> 国内本部機構の強化、男女共同参画の視点を取り込んだ政策の企画立案及び実施（予算編成に向けた調査審議等） 地方公共団体や民間団体等における取組の強化 	

※内閣府男女共同参画局ホームページ http://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/4th/index.html

第 4 次男女共同参画基本計画概要から

■ 第 4 次計画で改めて強調している視点 ■

- ① 男性中心型労働慣行³⁷等を変革
- ② あらゆる分野における女性の参画拡大、女性採用・登用の推進、将来指導的地位へ成長していく人材層の充実
- ③ 困難な状況に置かれている女性が安心して暮らせるための環境整備
- ④ 東日本大震災の経験と教訓を踏まえ、男女共同参画の視点からの防災・復興対策
- ⑤ 女性に対する暴力の根絶に向けた取組を強化
- ⑥ 国際的な規範・基準の尊重
- ⑦ 地域の実情を踏まえた地域における推進体制の強化

³⁷男性中心型労働慣行：勤続年数を重視しがちな年功的な処遇の下、長時間勤務や転勤が当然とされている男性中心の働き方等を前提とする労働慣行。大量生産を可能とする工業化も対応しやすいものとして、年功的な処遇、男性正社員を前提とした長時間労働、既婚女性の家事補助的な非正規雇用などを特徴とする働き方。

○京都府の取り組み

京都府では、平成 16 (2004) 年に京都府男女共同参画推進条例を施行し、京都府における男女共同参画社会の実現に向けた取組を推進しています。

平成 28 (2016) 年には、「KYO のあけぼのプラン (第 3 次) 後期施策 対象期間:平成 28 (2016) 年～平成 32 (2020) 年」を策定し、社会情勢の変化に伴う新たな課題に対応するべく、3 つの政策領域を設定し、第 3 次 KYO のあけぼのプランの 10 の重点項目に「男女共同参画の視点に立った防災・復興体制の確立」を新たに加えた 11 の分野で構成しています。



※京都府ホームページ <http://www.pref.kyoto.jp/josei/1301274672188.html>

KYO のあけぼのプラン (第 3 次) 後期施策 (概要) — 京都府男女共同参画計画 一から

◆用語説明

脚注 No.	掲載 ページ	用語	解説
1	4、53、55	男女共同参画社会基本法	平成11(1999)年制定。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している。
2	4、53	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	平成13(2001)年4月制定。配偶者かたの暴力に係る通報、相談、保護、自立、支援等の体制を整備し、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図ることを目的として制定された。 平成16(2004)年の一部改正では、配偶者からの暴力を「配偶者からの身体に対する暴力(身体に対する不法な攻撃であって生命又は身体に危害を及ぼすものをいう。)又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動(以下「身体に対する暴力等」という。)をいい、配偶者からの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含むものとする。」と定義している。 なお、内閣府においては、対象範囲に恋人も含むより広い概念として、「夫・パートナーからの暴力」という用語を使用される場合もある。(※ここで「夫」という言葉を用いられているのは、女性が被害者になることが圧倒的に多いため) ちなみに、一般的に使用されている「ドメスティック・バイオレンス(Domestic Violence)」や「DV」は、法令等で明確に定義された言葉ではない。
3	4、54、56	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	平成27(2015)年9月制定。通称は女性活躍推進法。女性の活躍推進の取組を着実に前進させるべく、一歩踏み込んだ新たな総合的枠組みを構築するため、民間事業者及び国・地方公共団体といった各主体が女性の活躍推進に向けて果たすべき役割を定めることを目的として制定された平成37(2025)年度までの時限立法である。
4	4、55	男女共同参画社会	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。
5	6	生産年齢人口	経済学用語の一つで、国内で行われている生産活動に就いている中核の労働力となるような年齢の人口。日本では、15歳以上65歳未満の年齢に該当する人口となっている。
6	7	母子世帯、父子世帯	本計画書においては、母子世帯は「未婚、死別又は離別の女親と、その未婚の20歳未満の子供のみから成る一般世帯」、父子世帯は「未婚、死別又は離別の男親と、その未婚の20歳未満の子供のみから成る一般世帯」をいう。(総務省統計局「世帯・家族の属性に関する用語」)
7	8	労働力率	労働力人口(就業者と完全失業者の合計)が15歳以上人口に占める割合。労働力人口÷15歳以上の人口(生産年齢人口)×100の数値で示す。
8	8	M字カーブ	日本の労働力率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になることをいう。これは、結婚や出産を機に労働市場から退出する女性が多く、子育てが一段落すると再び労働市場に参入するという特徴があるため。なお、国際的にみると、アメリカやスウェーデン等の欧米先進諸国では、子育て期における就業率の低下はみられない。
9	13、15、27、33、34	ハラスメント	いろいろな場面での『嫌がらせ、いじめ』を言う。他者に対する発言・行動等が本人の意図に関係なく、相手を不快にさせたり、尊厳を傷つけたり、不利益を与えたり、脅威を与えること。 セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、モラル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、など。その類型は多様化している。

脚注 No.	掲載 ページ	用語	解説
10	13、15、 33、34、 37	DV(ドメスティックバイオレンス)	同居関係にある配偶者や内縁関係の間で起こる家庭内暴力。身体的、精神的、経済的、性的な暴力も含む。
11	15	縮小社会	人口、経済、財政、消費など、社会全体が今よりも小さくなること。
12	15、33、 34	ストーカー行為	特定の人物やその配偶者・親族に対し、つきまとい、待ち伏せ、面会・交際の強要、連続した電話やファックス、汚物など嫌悪感を催すものの送付、性的羞恥心を害する行為などを繰り返し行うこと。
13	15	性差	男女の性別による違い。生物学的な違いだけでなく、職業適性や価値志向の違いなどの社会的・心理的差異をも言う。
14	15、35	ライフサイクル	人間の一生をいくつかの過程に分けたもの。人生周期。ライフ・ステージ。
15	15、25、 28、29、 40	性別による固定的な役割分担意識	男女を問わず個人の能力等によって役割の分担等を決めることが適当であるにも関わらず、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方のこと。
16	19、29、 31、39	ライフスタイル	生活の様式。また、人生観・価値観・習慣などを含めた個人の生き方。暮らし方。
17	22、23、 27	与謝野町特定事業主行動計画(次世代育成支援・女性活躍推進)	平成28(2016)年4月策定。仕事と子育ての両立、女性職員の個性と能力が発揮できる職場づくり等を推進していくため、次世代育成支援法と女性活躍推進法のいずれの理念をも踏まえた計画としている。すべての職員の仕事と生活の調和、安心して子育てできる職場環境づくりに取り組むことを目的としている。
18	24	ダブルケア	育児と親や親族の介護が同時期に発生する状態。女性の晩婚化による出産年齢の高齢化や、家族構造の変化等により、育児と親の介護を同時にする世帯(ダブルケア負担の世帯)の増加が予測されている。横浜国立大学相馬直子教授と英国、ブリストル大学の山下順子上級講師が共同研究を進める中で生まれた造語。
19	24、27、 28、29	仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)	やりがいのある仕事と充実した私生活を両立させるという考え方。結婚や子育てをはじめとする家族形成のほか、介護や地域活動への参加等、個人や多様なライフスタイルの家族がライフステージに応じた希望を実現できるようにすること。
20	27	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女子労働者の福祉の増進に関する法律。募集・採用・配置・昇進における均等な取り扱いを事業主の努力義務とし、定年・退職・解雇などにおける差別的な取り扱いを禁止することなどを定めている法律。昭和60(1985)年公布、翌年施行。
21	27	育児介護休業法	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。労働者の仕事と育児や介護を両立できるように支援するための法律で、平成29(2017)年の改正では、介護休業の分割取得や介護目的の短時間勤務制度、育児休業期間の延長、新しい育児休暇の設置など、育児や介護との両立ができるより柔軟な制度となった。
22	27	次世代育成支援対策推進法	平成15(2003)年施行。仕事と子育てを両立できる環境を整備・拡充するため、従業員301人以上の企業に一般事業主行動計画の策定と届出が義務付けられた。厚生労働省から認定を受けた事業者には「くるみん」ロゴマークの使用が認められている。
23	33	デートDV	カップル間で起こる暴力。交際相手から、殴る・蹴るなどの身体的暴力だけでなく、携帯電話の着信履歴やメールのチェック、交友関係や行動の監視など、相手の気持ちを考えずに、自分の思い通りに支配したり束縛したりしようとする態度、行動。

脚注 No.	掲載 ページ	用語	解説
24	33	JKビジネス	主として女子高校生などの若年層に、マッサージ等を行わせたり、会話やゲームの相手をさせたり、屋外で客と一緒に散歩をさせるなどのサービスを提供する営業形態のこと。近年、本人の意思に反して事務所と契約させられた、同意していない(聞いていない)ことをさせられたという女性が増加している。
25	35	健康寿命	平均寿命のうち、健康で活動的に暮らせる期間のこと。WHO(世界保健機関)が提唱した指標で、平均寿命から、衰弱・病気・痴呆などによる介護期間を差し引いたもの。
26	36	特定保健指導	特定健診の結果から、生活習慣病の発症リスクが高く、生活習慣の改善による生活習慣病の予防効果が多く期待できる者に対して、専門スタッフ(保健師、管理栄養士など)が生活習慣を見直すサポート。
27	36	メタボリックシンドローム	内臓の周囲に脂肪がたまり、それに加えて高血糖・高血圧・高脂血・高コレステロールの症状のいくつかを複数併せ持つ状態。
28	37	セクシャルハラスメント	性的いやがらせ。特に、職場などで相手の意思に反して不快や不安な状態に追い込む性的な言動。
29	38	ジェンダー	生物学的性差と区別した、社会的文化的に形成された男女の違い。
30	38	メディアリテラシー	テレビやインターネット、新聞などの出版物など各種メディアが発信する様々な情報を主体的・批判的に受け止め読み解く能力。また、情報がもたらす影響を予測する能力、双方向コミュニケーションにおけるいろいろなトラブルを処理・回避する能力。
31	45	NPO	民間非営利団体。政府や企業などではできない社会的な問題に、非営利で取り組む民間団体。
32	47	パブリック・コメント	意見公募手続き。行政機関が政策を実施するために政令や法令を定めたり、制度の改廃を行なったりする際、事前に案を公表して意見を募り、集まった意見を考慮する仕組みのこと。
33	50	人間開発指数(HDI)	保健、教育、所得という人間開発の3つの側面に関して、ある国における平均達成度を測るための簡易な指標。国の開発レベルの評価に経済成長だけでなく、人間及び人間の自由の拡大を究極の基準とするべきであるという点を強調するために導入された。国連開発計画(UNDP)が公表している。
34	50	ジェンダー不平等指数(GII)	リプロダクティブ・ヘルス(性と生殖に関する健康)、エンパワーメント、労働市場への参加の3つの側面における達成度の男女間の不平等を映し出す指標。国連開発計画(UNDP)が公表している。
35	50	ジェンダー開発指数(GDI)	人間開発における男女格差を表すもので、男女別の人間開発指数の比率で示される。各国のGDIランキングは、HDIにおける男女平等からの絶対値に基づいており、男性優位の不平等も女性優位の不平等も同じ扱いでランキングに反映されている。
36	50	ジェンダー・ギャップ指数(GGI)	各国の社会進出における男女格差を示す指標。世界経済フォーラムが毎年公表しているもので、経済、教育、保健、政治の各分野毎に各使用データをウェイト付けて総合値を算出。その分野毎総合値を単純平均してジェンダー・ギャップ指数を算出。0が完全不平等、1が完全平等。
37	56	男性中心型労働慣行	勤続年数を重視しがちな年功的な処遇の下、長時間勤務や転勤が当然とされている男性中心の働き方等を前提とする労働慣行。大量生産を可能とする工業化も対応しやすいものとして、年功的な処遇、男性正社員を前提とした長時間労働、既婚女性の家計補助的な非正規雇用などを特徴とする働き方。



男女共同参画シンボルマーク



女性に対する暴力根絶のための
シンボルマーク

みんなの和づくりプラン

第2次与謝野町男女共同参画計画

発行／与謝野町 編集／企画財政課

発行年月日：平成31（2019）年3月

〒629-2292 京都府与謝郡与謝野町字岩滝1798番地1

電話：0772-43-9015（直通）

FAX：0772-46-4630

E-mail：kikakuzaisei@town.yosano.lg.jp

URL：http://www.town-yosano.jp/