

1. 用語集

本計画では用語を以下の意味で用いています。

略語

【LGBT・LGBTQ】

・セクシュアルマイノリティ（性的少数者）の中でもレズビアン・ゲイ・バイセクシュアル・トランスジェンダーを指し示す言葉。現在はその4つに含まれないセクシュアリティを、性自認や性的指向が定まってない／意図的に定めない生き方であるQ（クエスチョニング）、あるいはセクシュアリティ全般を示すQ（クィア）として追加し、LGBTQとして用いられることが多い。

【M字カーブ】

・女性の年齢階級別就業率（15歳以上の女性人口に占める15歳以上の女性就業者人口）や労働力率（15歳以上の女性人口に占める15歳以上の女性労働力人口）が、一般的に出産前の20歳代と子育てが一段落する40歳代に高くなり、子育て期間中の30歳代（特に30歳代前半）が低くなる傾向にある。この年齢による就業率（あるいは労働力率）のカーブが丁度山が2つあるアルファベットのM字に似ていることから、女性の年齢階級別就業率（あるいは労働力率）を表したものをいう。欧米諸国では、子育て期に谷間のない逆U字型をしていることが多い。

【SDGs】

・Sustainable Development Goals（持続可能な開発目標）の略称であり、誰もがこの地球上で暮らし続けるための経済成長や産業の17の目標と169の指標の総称。
17の目標の中には、女性と女兒に対する差別撤廃の「ジェンダー平等を実現しよう」と、国内および国家間の格差を是正する「人や国の不平等をなくそう」などが存在する。

【SOGI（ソジ、ソギ等）】

・Sexual Orientation（性的指向／誰を好きになるか）、Gender Identity（性自認／自分の性別は何だと思うか）のふたつの頭文字をとってSOGIといわれる。セクシュアルマイノリティ（性的少数者）が性的“少数者”という多数派、少数派という形でグループを分類するのに対し、おおむね多数派とされる「異性を好きになる人」を、単に「異性愛者」「シスジェンダー」として扱い、性的指向・性自認によって差別なく扱う考え方。
また、Gender Expression（性表現／どのような性別としてみられたいか）を加え、SOGIE（ソジイー、ソギイーなど）と表記されることもある。

ア行

【一般事業主行動計画】 <ul style="list-style-type: none">各企業の従業員の仕事と子育てに関する方針をまとめたもの。常時雇用する従業員が101人以上の企業は、この行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局に届け出ることが義務となっている。(100人以下の企業は努力義務)
【えひめ仕事と家庭の両立応援企業認証制度】 <ul style="list-style-type: none">愛媛県では、仕事と育児や介護をはじめとする家庭生活とが両立しやすい職場環境づくりに積極的に取り組む中小企業を、「えひめ仕事と家庭の両立応援企業認証制度」により認証している。
【えひめ共働き支援キャンペーン】 <ul style="list-style-type: none">共働き家庭におけるライフステージに応じた切れ目のない支援を通じ出生率の向上に資するため、県民及び県内事業所を対象に、男女ともに働きやすく、仕事と家庭の両立ができる職場環境の整備や女性の労働参加を促進するための情報発信や支援を行うキャンペーンのこと。
【えるぼし】 <ul style="list-style-type: none">一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍に関する取組の実施状況が優良な企業については、申請により、厚生労働大臣から受けることのできる認定のこと。

カ行

【家族経営協定】 <ul style="list-style-type: none">家族経営協定とは、家族農業経営にたずさわる各世帯員が、意欲とやり甲斐を持って経営に参画できる魅力的な農業経営を目指し、経営方針や役割分担、家族みんなが働きやすい就業環境などについて、家族間の十分な話し合いに基づき取り決めた協定。
【クオータ制】 <ul style="list-style-type: none">男女の性差別を解消するため、国・地方自治体、公的機関等の意思決定の場において、男女の比率に偏りが無いように、積極的に格差を是正する人数割り当ての仕組みのこと。例として「議員はそれぞれの性別から40%以上づつ選出しなければならない」「4人以下の委員会においては、両性が選出されなければならない」などの仕組みがあげられる。
【健康寿命】 <ul style="list-style-type: none">認知症や寝たきりの状態にならず、健康でいられる期間を表す健康指標のこと。平均余命から病气や重度のけがを負った期間を差し引いたものをいう。

サ行

【ストーカー行為禁止法】 <ul style="list-style-type: none">恋愛感情などの好意の感情又は怨恨の感情に基づく、ストーカー行為を禁止する法律。規定されているストーカー行為は、つきまとい行為として定義されており、いわゆる一般的な「待ち伏せ」の他、「場所柄をわきまえない極めてぶしつけな言動又は動作」「刑法のいう暴行脅迫には当たらないものを含めた不当に荒々しい言語動作」「連続した手紙、電話、FAX、メール、SNSの送信」「性的羞恥心を害する事項の告知、画像などの送信」といったものも含まれる。
【ジェンダー】 <ul style="list-style-type: none">しきたりや慣習など、社会的、文化的につくられた「男らしさ」「女らしさ」という性別に関する意識(身体的な性別とは異なる)。

<p>【女子差別撤廃条約（女性に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約）】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・性別に関わりなく、一人ひとりの個性を尊重し、個人の能力を十分に発揮することができる社会。
<p>【女性活躍推進法】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・働く場面で活躍したい全ての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するため、事業主に数値目標を盛り込んだ行動計画の策定や情報の公表などを義務付けた法律。（常時雇用する労働者が300人以下の民間企業等は努力義務）。
<p>【性別役割分業】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男女それぞれの責務や役割について明確に区分すること。例えば「男は仕事」「女は家事・育児」というような男女間での固定化された役割やそれを前提とした社会制度のこと。
<p>【セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職場などにおいて、相手の望まない性的な言動のこと（性的嫌がらせ）。相手は異性に限らず、同性同士でも起こる場合がある。
<p>【セクシュアル・マイノリティ（性的少数者）】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「からだの性」と「自分が認識する性」が一致しない人や、恋愛感情などの性的な意識が同性ないしは両性に向かう人（同性愛者、両性愛者）などを総称した言葉。

タ行

<p>【ダイバーシティ（多様性）】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・性別、人種、国籍、宗教、信条、年齢、学歴、職歴などにおいて多様な人々がいるということ。
<p>【男女共同参画社会】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・性別に関わりなく、一人ひとりの個性を尊重し、個人の能力を十分に発揮することができる社会。
<p>【男女雇用機会均等法】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職場における男女の差別を禁止し、募集、採用、配置・昇進、教育訓練、解雇などの面で平等に扱うことを定めた法律。
<p>【男女平等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男女が性別によって差別されないこと。男女共同参画社会実現のための前提とされる。
<p>【男性中心型労働慣行】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・長時間労働や転勤が当然とされている、男性中心の働き方を前提とする労働慣行。 ・男女共同参画社会の実現のためには、男性自体の働き方の是正も課題とされている。
<p>【デートDV】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・DVの中でも特に、恋人同士などの結婚してないカップルの間に起こるDVのことを言う。
<p>【ドメスティック・バイオレンス（DV）】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・夫婦や恋人などの親密な関係にある（あった）パートナーからふるわれる暴力のこと。 （1）身体的暴力（殴る、蹴る、首を絞める、髪を引っ張る など） （2）精神的暴力（大声で怒鳴る、無視する、大切にしているものを壊す など） （3）経済的暴力（生活費を渡さない、外で働くことを邪魔する など） （4）性的暴力（性行為を強要する、避妊に協力しない、妊娠中絶を強要する など） （5）社会的隔離（勝手にメールなどを見る、家族や友人との付き合いを制限する など）

八行

<p>【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）】</p> <ul style="list-style-type: none">・配偶者からの暴力に係る通報・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平成13（2001）年に制定された法律。
<p>【パタニティ・ハラスメント（パタハラ）】</p> <ul style="list-style-type: none">・職場などにおいて、働く男性が育児を理由に精神的・肉体的な苦痛を受ける嫌がらせ行為のこと。・男性社員が育児休業をとったり、育児支援目的の短時間勤務やフレックス勤務を活用したりすることへの妨害行為等を言う。
<p>【パワー・ハラスメント（パワハラ）】</p> <ul style="list-style-type: none">・職場などにおいて、職務上の地位や人間関係などといった権力（パワー）を利用して、精神的・身体的苦痛を与える行為や職場環境を悪化させる嫌がらせ行為のこと。・上司と部下の関係に限らず、同僚の関係でも起こる場合がある。ただし、業務上必要な指示や注意・指導などはパワハラにはあたらない。
<p>【パートナーシップ制度】</p> <ul style="list-style-type: none">・異性カップルを対象とし、様々な義務や権利が生じる民法に基づく結婚に対し、主にセクシュアル・マイノリティのカップルの「パートナーと人生を共に生きていきたい」という気持ちを受け止めるために地方自治体が独自に行っている取組。制度や対象者は自治体によって異なる。
<p>【ひめボス（愛媛県版イクボス）】</p> <ul style="list-style-type: none">・「イクボス」とは、職場で共に働く部下・スタッフのワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の両立）を考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司（経営者・管理職）のこと。愛媛県では独自に「ひめボス」として推進している。
<p>【ひめリット】</p> <ul style="list-style-type: none">・愛媛県内での女性活躍推進に関する地域活動や企業事例の紹介をしている、女性活躍支援総合ポータルサイト。
<p>【ポジティブ・アクション】</p> <ul style="list-style-type: none">・固定的な性別による役割分担意識や慣行などから、例えば「営業職に女性がほとんど配置されていない」「管理職は男性が大半を占めている」など、男女労働者の間に事実上、差が生じている時、それを解消するため企業が行う自主的かつ積極的な取組。・単に女性を「優遇」するためのものではなく、女性が男性よりも能力を発揮しにくい環境にある場合に、そのような状況を「改善」するために実施される。

マ行

【マタニティ・ハラスメント（マタハラ）】

- ・職場などにおいて、働く女性が妊娠や出産を理由に精神的・肉体的な苦痛を受ける嫌がらせ行為のこと。
- ・妊娠や出産を理由とした解雇、雇用契約の変更などもマタハラにあたる。また、相手は異性だけに限らず、同性同士でも起こる場合がある。

ラ行

【リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康/法律）】

- ・生殖に関する「健康」と「権利」のことであり、生殖年齢にある男女のみならず、思春期以後、生涯にわたる性と生殖に関する健康と権利を意味し、子どもを持たないライフスタイルを選択する人々を含めた、すべての個人に保障されるべき概念である。
- ・「健康/ヘルス」としては「安全で満足できる性生活」「安全な出産」などが、「権利/ライツ」としては、「子どもを産むかどうか、産むとすればいつ、何人までを産むかを決定する自由」「生殖・性に関する適切な情報とサービスを得られる権利」「ジェンダーに基づく暴力の廃絶」などがあげられる。

ワ行

【ワーク・ライフ・バランス】

- ・「仕事」と「仕事以外の生活（育児や介護、趣味、学習、地域活動等）」とのバランスをとり、その両方を充実させる働き方、生き方のこと。

2. 計画の策定経過

日時		内容
2020 年 (令和 2 年)	7～8 月	<p>●男女共同参画社会に関する意識調査</p> <p>【住民】 住民基本台帳を基に、各年齢性別(5 歳代)ごと 50 名ずつ無作為抽出</p> <p>【中・高校生】 久万中学校および美川中学校の中学 3 年生、上浮穴高等学校の高校 2 年生の全員</p> <p>【事業所】 久万高原町内の事業所から無作為に抽出</p>
	10 月 15 日	<p>●第 1 回久万高原町男女共同参画推進委員会</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現行計画の進捗状況について ・国・県の動向について ・アンケート調査の報告について ・第 2 次計画骨子(案)について ・その他
	11 月 9、10 日	<p>●事業所ヒアリング</p> <ul style="list-style-type: none"> ・久万高原森林組合、久万高原町社会福祉協議会、久万高原町役場、から活動状況等について聴き取り調査を実施。
2021 年 (令和 3 年)	2 月 1 日	<p>●第 2 回久万高原町男女共同参画推進委員会</p> <ul style="list-style-type: none"> ・第 2 次計画素案について ・その他
	2 月 12 日 ～2 月 26 日	<p>●パブリック・コメント</p>
	3 月 12 日 ～3 月 18 日	<p>●第 3 回久万高原町男女共同参画推進委員会（書面開催）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・第 2 次計画承認について

3. 久万高原町男女共同参画推進委員会設置要綱

平成23年6月2日

告示第29号

久万高原町男女共同参画推進委員会設置要綱(平成21年久万高原町告示第52号)の全部を改正する。

(設置)

第1条 久万高原町男女共同参画推進計画(以下「推進計画」という。)の円滑な推進を図るため、久万高原町男女共同参画推進委員会(以下「委員会」という。)を設置する。

(所掌事項)

第2条 委員会の所掌事項は、次のとおりとする。

- (1) 推進計画の実施状況に関する事。
- (2) 推進計画の見直しに関する事。
- (3) その他男女共同参画に関する事。

(組織)

第3条 委員会は、委員10人以内で構成し、次に掲げる者のうちから町長が委嘱する。

- (1) 各種団体関係者
 - (2) 識見を有する者
 - (3) 関係行政機関の職員
 - (4) その他町長が必要と認めた者
- 2 前項の場合において、男女のいずれか一方の委員の数は、委員の総数の10分の4未満とならないものとする。ただし、町長がやむを得ないと認める場合は、この限りでない。

(委員の任期)

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 委員が欠けた場合における補欠委員の任期は、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各1名置く。

- 2 委員長及び副委員長は、委員の互選によってこれを定める。
- 3 委員長は、委員会を代表し、会務を総理する。
- 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、委員長が招集し、委員長がその議長となる。

2 委員長が必要と認めるときは、委員以外の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 委員会の庶務は、総務課において処理する。

(その他)

第8条 この告示に定めるもののほか、委員会の運営に関して必要な事項は、委員長が委員会に諮って

定める。

附 則

(施行期日)

1 この告示は、公表の日から施行する。

(委員の任期の特例)

2 この告示の施行後、最初に委嘱された委員の任期は、第4条第1項の規定にかかわらず、平成25年3月31日までとする。

(招集の特例)

3 この告示の施行後、又は委員の任期満了後、最初に開かれる委員会は第6条第1項の規定にかかわらず、町長が招集する。

4. 久万高原町男女共同参画推進委員会名簿

		氏 名	役職等
1	委員長	黒田 浩美	学識経験者
2	副委員長	岡田 照美	久万高原町婦人会副会長
3	委員	竹内 利幸	久万高原町壮年会会長
4	委員	大平 真美	久万高原町商工会女性部長
5	委員	中川 八重子	学識経験者
6	委員	古見 宗敏	学識経験者
7	委員	田村 裕子	久万高原町総合戦略監
8	委員	菅 朋子	久万高原町住民課住民生活班 人権啓発・DV担当班長
9	委員	並松 真弓	久万高原町保健福祉課社会福祉班 地域福祉計画等担当班長
10	委員	岡山 健仁	久万高原町教育委員会生涯学習班 社会教育担当班長

5. 男女共同参画関連の年表や法律・制度

年次	国の動き	県の動き	町の動き
2000年 (平成12年)	●「男女共同参画基本計画」策定	●愛媛県県民環境部に男女共同参画局を設置 ●男女共同参画局参画推進課と改称 ●「愛媛県男女共同参画推進本部」設置	
2001年 (平成13年)	●「総理府男女共同参画室」から「内閣府男女共同参画局」に改組 ●「男女共同参画会議」を内閣府に設置 ●「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(DV防止法)」公布・施行	●「愛媛県男女共同参画計画～パートナーシップえひめ21～」策定 ●「女性副知事サミット2001えひめ」開催	
2002年 (平成14年)	●改正「育児・介護休業法」施行	●「愛媛県男女共同参画推進条例」施行 ●「愛媛県男女共同参画推進委員」設置	
2003年 (平成15年)	●男女共同参画推進本部「女性のチャレンジ支援策の推進について」決定	●愛媛県県民環境部県民協働局に改組 ●県民協働局男女参画課と改称	
2004年 (平成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(DV防止法)」一部改正・施行		●8月1日、久万町、面河村、美川村、柳谷村の4町村が合併し、新しく久万高原町が誕生
2005年 (平成17年)	●改正「育児・介護休業法」施行 ●「第2次男女共同参画基本計画」閣議決定 ●「女性の再チャレンジ支援プラン」策定		

年次	国の動き	県の動き	町の動き
2006年 (平成18年)	●「男女雇用機会均等法」改正	●「愛媛県男女共同参画計画～パートナーシップえひめ21～」中間改定 ●「愛媛県配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画」策定	●「久万高原町総合計画（平成18年度～27年度）」策定
2007年 (平成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 ●「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	●愛媛県県民環境部管理局に改組 管理局男女参画課となる	●「久万高原町健康づくり計画2006～2015」策定
2008年 (平成20年)	●男女共同参画推進本部決定「女性の参画加速プログラム」 ●「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に関する基本的な方針」の改定		
2009年 (平成21年)	●男女共同参画会議「男女共同参画に関する施策の基本的な方向について」諮問 ●児童福祉法の一部改正 ●「育児・介護休業法」の改正 ●「子ども・若者育成支援推進法」公布	●「愛媛県配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画」改定	●「久万高原町男女共同参画推進計画」策定に向けて準備
2010年 (平成22年)	●「第3次男女共同参画基本計画」閣議決定		●「久万高原町男女共同参画推進委員会」設置 ●「久万高原町次世代育成支援行動計画後期計画（平成22年度～26年度）」策定

年次	国の動き	県の動き	町の動き
2011年 (平成23年)		<ul style="list-style-type: none"> ●「第2次愛媛県男女共同参画計画」策定 ●「愛媛県農山村漁村女性ビジョン」策定 	●「久万高原町男女共同参画推進計画(平成23年度～32年度)」策定
2012年 (平成24年)	●「女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚会議」を設置し、「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画～働く「なでしこ」大作戦～決定	●「男女共同参画フォーラム2012 in えひめ」開催	
2013年 (平成25年)	<ul style="list-style-type: none"> ●「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 ●女性の活躍推進を成長戦略の中核とする「日本再興戦略-JAPAN is BACK-」閣議決定 	●管理局男女参画・県民協働課と改称	
2014年 (平成26年)	●「すべての女性が輝く社会づくり本部」を設置し、「すべての女性が輝く政策パッケージ」を決定	●「愛媛県配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画」改定	
2015年 (平成27年)	<ul style="list-style-type: none"> ●「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」公布 ●「第4次男女共同参画基本計画」策定 ●「女性活躍加速のための重点方針 2016 策定」(以後、毎年作成) 	<ul style="list-style-type: none"> ●愛媛県県民環境部県民生活局と改組 県民生活局男女参画・県民協働課となる ●「愛媛県配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する基本計画」改定 	●久万高原町男女共同参画推進計画進捗確認および施策の見直しのための住民意識調査

年次	国の動き	県の動き	町の動き
2016年 (平成28年)		<ul style="list-style-type: none"> ●「第2次愛媛県男女共同参画計画」の中間改定(女性活躍推進計画と一体) 	<ul style="list-style-type: none"> ●「第2次久万高原町総合計画(平成28年度～令和7年度)」策定 ●「特定事業主行動計画(平成28年度～令和2年度)」策定 ●「第2期久万高原町健康づくり・食育推進計画(平成28年度～令和7年度)」策定
2017年 (平成29年)		<ul style="list-style-type: none"> ●「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言への賛同 ●愛媛県および県内20市町長の合同ひめ波斯宣言 	<ul style="list-style-type: none"> ●ひめ波斯宣言
2018年 (平成30年)	<ul style="list-style-type: none"> ●「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 	<ul style="list-style-type: none"> ●えひめ性暴力被害者支援センター「ひめここ(媛CC)」の開設 	
2019年 (平成31年-令和元年)	<ul style="list-style-type: none"> ●「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」改正 	<ul style="list-style-type: none"> ●G20労働雇用大臣会合が松山市で開催される 	
2020年 (令和2年)	<ul style="list-style-type: none"> ●「第5次男女共同参画基本計画」策定 		
2021年 (令和3年)			<ul style="list-style-type: none"> ●「第2次久万高原町男女共同参画推進計画(令和3年度～令和12年度)」策定 ●「第2次久万高原町総合計画 後期計画(令和3年度～令和7年度)」策定 ●「特定事業主行動計画(平成28年度～令和2年度)」策定