

第2次久万高原町
男女共同参画推進計画

2021(令和3)年 3月

はじめに

人口減少社会の到来により、年少人口や生産年齢人口の減少による担い手不足や家族形態の多様化、社会意識や価値観の変化、IT技術の高度化など、私たちを取り巻く社会環境は大きく変化しています。

このような変化に柔軟に対応し、このまちを次世代へつなげていくためには、男女が互いに尊重しあい、職場、学校、家庭、地域など社会のあらゆる分野において性別にかかわらず個性と能力を十分に発揮し、喜びや責任を分かち合うことができる社会の実現が不可欠です。

本町では、2011(平成 23)年に久万高原町男女共同参画推進計画を策定し、男女共同参画社会の実現に向けて、町全体で広報啓発に努めてきましたが、計画策定のためのアンケート調査によると社会通念や慣習、政治の場などにおいて、女性より男性が優遇されていると感じる人の割合がまだまだ多いのが現状のようです。

今後、人口減少が一層加速していく中、様々な分野での人手不足が課題となってきます。この人口減少のスピードを抑え、持続可能なまちづくりを行うためにも、親となる世代の就労、育児の両立や家庭における子育て支援や将来を担う子どもの育成等への取組を進めていく必要があります。また、女性や若者、高齢者、障がいのある人など潜在的な労働力を秘めた人材の活躍の場を広げていくことが、人口減少問題の解決の糸口になると思っています。

こうしたことを踏まえ、男女の自立と共同参画社会の実現に向けた新たな指針として「第2次久万高原町男女共同参画推進計画」を策定しました。

今後はこの計画に基づき、男女共同参画社会の実現に向け、住民、事業者、地域、家庭など皆様方と連携を図りながら、取組んでまいりますので、一層のご理解とご協力をお願い申し上げます。

最後になりましたが、この計画策定にあたりご尽力いただきました久万高原町男女共同参画推進委員会の皆様や、貴重なご意見をお寄せいただきました多くの皆様方に心より感謝申し上げ、ご挨拶とさせていただきます。

令和3年3月

久万高原町長 **河野 忠康**

目次

第1章 男女共同参画推進計画の概要	1
1 策定の背景	1
2 計画の位置づけと期間	1
(1) 計画の位置づけ	1
(2) 計画の期間.....	1
第2章 男女共同参画を取り巻く社会の動向	2
1 国際的な動向.....	2
(1) SDG sにおける男女平等	2
2 国の動向.....	3
(1) 第4次・第5次男女共同参画基本計画の策定.....	3
(2) 女性活躍の推進.....	3
(3) DV防止、ストーカー規制の強化.....	4
(4) セクシュアル・マイノリティ（LGBTQ）の社会的認知と対応	5
3 愛媛県の動向.....	5
4 計画策定のポイント.....	6
(1) 計画策定のポイント	6
(2) 第3次男女共同参画基本計画からの変更点	7
第3章 久万高原町の現状と課題	8
1 久万高原町の現状	8
(1) 人口の推移.....	8
(2) 年齢別人口比	9
(3) 女性 1,000 人あたりの出生数	9
(4) 就業の状況.....	10
(5) 就業率.....	10
(6) 母親の就労状況.....	12
(7) 自治体の女性管理職比率（課長相当職以上）	12
2 第2次久万高原町男女共同参画推進計画策定のためのアンケートの結果	13
(1) 男女共同参画社会に関する用語の認知度	13
(2) 住民の意識について	14
(3) 固定観念について	15
(4) 男女が共に働きやすい社会環境をつくるために必要なこと	15
(5) 家庭内における役割の分担	16
(6) 家族や友人が性的少数者だったら抵抗があるか	17
(7) 男女共同参画社会を実現するために、行政に必要なこと	18
(8) 育児休業・介護休業取得率	19
(9) 防災・災害対策において女性の視点が必要な取組.....	20

3 第1次計画の検証と評価について	21
(1) 第1次計画の基本目標、取組、課題	21
第4章 本計画の基本的な考え方.....	26
1 基本理念と将来像	26
(1) 基本理念	26
(2) 久万高原町の将来像	26
2 基本目標.....	27
3 施策体系.....	28
第5章 計画の実行	29
基本目標1 お互いを認め合う社会づくり	29
基本施策1 人権の尊重と男女平等・男女共同参画の意識づくり	29
基本施策2 学習の場における男女平等・男女共同参画の意識づくり	32
基本目標2 誰もが活躍できる社会づくり	35
基本施策3 誰もが活躍できる基盤づくり	35
基本施策4 働く場における男女平等・男女共同参画の促進	38
基本施策5 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進	41
基本目標3 誰もが安心して健やかに暮らせる社会づくり	44
基本施策6 あらゆる暴力を根絶する社会づくり	44
基本施策7 生涯を通じた健康づくりへの支援	47
基本施策8 誰もが安心できるまちづくりの推進	50
第6章 計画の推進体制.....	53
1 推進体制.....	53
(1) 庁内推進体制の整備	53
(2) 住民との協働による推進	53
2 KPI （重要業績評価指標）	54

資料編	56
1. 用語集	56
略語	56
ア行	57
カ行	57
サ行	57
タ行	58
ハ行	59
マ行	60
ラ行	60
ワ行	60
2. 計画の策定経過	61
3. 久万高原町男女共同参画推進委員会設置要綱	62
4. 久万高原町男女共同参画推進委員会名簿	63
5. 男女共同参画関連の年表や法律・制度	64
6. 男女平等・男女共同参画に関する連絡先	68

第1章 男女共同参画推進計画の概要

1 策定の背景

本町は、2011(平成 23)年に久万高原町男女共同参画推進計画を策定し、男女共同参画社会の実現に向けて、町全体で広報啓発に努めてきました。

しかし、近年の少子・高齢化の進行や、家族形態の多様化、社会意識や価値観の変化、IT技術の高度化など、社会環境は急速に変化しており、新しい時代に生きる男女の多様な生き方への対応が求められています。

また、ドメスティック・バイオレンス(以降DV)やセクシュアル・ハラスメント、インターネットやSNSでのリベンジ・ポルノ、メディアにおける女性の人権問題等が増加しています。さらに、前回策定からの 10 年の間に、女性の活躍推進、ポジティブ・アクション(積極的改善措置)、男性中心型労働慣行の是正、ワーク・ライフ・バランスの浸透などに対する世間の関心も高くなっています。これらは、男女共同参画社会の実現のため、より一層取り組むべき課題となっています。その他、セクシュアル・マイノリティ(LGBTQ)と言われる性自認・性的指向に対して多様な価値観を持つ人たちへの配慮や、SDGsの視点に基づいた行政運営などにも注目が集まっています。

また、2019(令和元)年 12 月から新型コロナウイルス感染症が世界中で猛威を振るい、日本でもその影響が大きくなりました。外出自粛や休業等によるストレスから、配偶者等への暴力の増加・深刻化が懸念されていることや、非正規雇用労働者、宿泊、飲食サービス業等への強い影響に伴い、社会的に雇用状況や所得が悪化しています。こうした状況を踏まえ、改めて男女共同参画社会の実現に向けた取組は重要性を増しています。

このようなことから、久万高原町では人権尊重の視点やジェンダーに敏感な視点に立った新たな課題への取組方向を示すとともに、時代の潮流を十分に踏まえ、男女の自立と共同参画社会の実現に向けたあらゆる施策の新たな指針として「第2次久万高原町男女共同参画推進計画」を策定しました。

本町の取組

久万高原町では、2011(平成 23)年に策定期間 10 年の「久万高原町男女共同参画推進計画」を策定し、2015(平成 27)年には見直しを行いました。また、2016(平成 28)年には次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づいて「特定事業主行動計画」を策定し、自らワーク・ライフ・バランスを掲げて誰もが働きやすい職場環境の実現に取り組んでいます。

2 計画の位置づけと期間

(1) 計画の位置づけ

- ① 男女共同参画社会基本法の基本理念に基づく計画となっています。
- ② 「第2次久万高原町総合計画」との整合性を図った計画となっています。
- ③ 本計画を女性活躍推進法に基づく推進計画として位置づけます。(基本施策3～5)
- ④ 配偶者暴力防止法に基づく配偶者暴力防止基本計画として位置づけます(基本施策6)。

(2) 計画の期間

本計画の期間は 2021(令和3)年度から 2030(令和12)年度の 10 年間となっています。

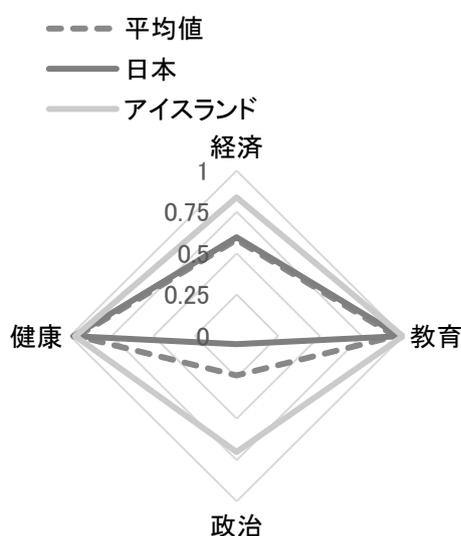
第2章 男女共同参画を取り巻く社会の動向

1 国際的な動向

国際社会は、国際連合(以降国連)を中心に、男女平等・男女共同参画の実現へ向けて取り組んできました。社会の変化とともに、男女平等・男女共同参画をめぐる課題や位置づけも変化しています。

しかしながら、2019(令和元)年に世界経済フォーラム(WEF)が発表した「ジェンダー・ギャップ指数(Gender Gap Index:CGI)」において、日本は153箇国中121位となっており、2018(平成30)年の110位から大幅に後退しています。国際的な動きも考慮しつつ、国内での取組を一層推進していくことが求められています。

ジェンダー・ギャップ指数の分野別比較



ジェンダー・ギャップ指数(2019(令和元)年)

	順位	スコア	分野別			
			経済	教育	政治	健康
アイスランド	1	0.877	0.839	0.999	0.701	0.968
ノルウェー	2	0.842	0.798	1	0.598	0.972
フィンランド	3	0.832	0.788	1	0.563	0.977
ドイツ	10	0.787	0.723	0.972	0.477	0.973
フランス	15	0.781	0.691	1	0.459	0.974
カナダ	19	0.772	0.751	1	0.365	0.971
イギリス	21	0.767	0.704	0.999	0.396	0.97
アメリカ	53	0.724	0.756	1	0.164	0.976
イタリア	76	0.707	0.595	0.997	0.267	0.969
ロシア連邦	81	0.706	0.749	1	0.095	0.98
中国	106	0.676	0.651	0.973	0.154	0.926
韓国	108	0.672	0.555	0.973	0.179	0.98
日本	121	0.652	0.598	0.983	0.049	0.979

出典:世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書」

(http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf)

(1)SDGsにおける男女平等

2015(平成27)年に国連で地球の持続的な開発目標とも言われるSDGsが採択され、各国はSDGsの実現に取り組むことが決まりました。SDGsは「Sustainable Development Goals(持続可能な開発目標)」の略称であり、2030年までに持続可能でよりよい世界を目指すための国際目標です。

男女平等はSDGsに掲げられる17の目標の5つ目として、「ジェンダーの平等を達成し、全ての女性と女児のエンパワーメントを図る」と掲げられており、日本では「次世代・女性のエンパワーメント」として重点的に推進するとしています。

本町においても、SDGsの考え方を取り入れ、持続可能な行政運営を目指します。



2 国の動向

(1) 第4次・第5次男女共同参画基本計画の策定

我が国では1999(平成11)年に男女共同参画社会基本法を制定し、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の実現を目指してきました。また、2000(平成12)年からは男女共同参画基本計画を策定して男女共同参画に向けた具体的な施策を展開しています。

2015(平成27)年には、内閣府男女共同参画局によって第4次男女共同参画計画が策定され、2020(令和2)年12月に第5次男女共同参画計画が公表されました。

男女共同参画社会基本法 —男女共同参画社会の形成に関する基本理念—

- 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

(2) 女性活躍の推進

少子高齢化に伴い、総人口が減少する中で、様々な分野で労働力不足の問題が顕在化してきました。そこで、これまで有効活用されていなかった潜在的な労働力として女性が着目され、女性活躍が国の政策における重要テーマとなりました。それを受け、「女性活躍推進法」が2015(平成27)年に制定、2019(令和元)年に改正されています。また、2015(平成27)年以降は「女性活躍加速のための重点方針」も毎年策定されるようになりました。

女性活躍推進法

【目的】

自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することを推進し、豊かで活力のある社会の実現を図る。

【基本原則】

- ① 女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮が行われること
- ② 職業生活と家庭生活とのバランスをとるために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること
- ③ 女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと

女性活躍加速のための重点方針 2020(令和2)年

【基本的な考え方】

- ① 女性に対する暴力の根絶に向けた取組や困難に直面する女性への支援の充実
- ② 女性活躍推進のための自主的な取組や地域の実情に応じた取組の後押し
- ③ 仕事と育児・介護等を両立できる環境の整備及び社会全体での意識改革の推進
- ④ あらゆる施策における男女共同参画・女性活躍の視点の反映

【留意すべき事項】

- ① 新型コロナウイルス感染症拡大による女性への深刻な影響及び女性活躍の新たな可能性への対応(テレワークやオンラインの活用)

(3)DV防止、ストーカー規制の強化

2001(平成 13)年の「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護などに関する法律(DV防止法)」の施行に始まり、DV防止や被害者支援の取組の拡充が図られています。近年では配偶者間の暴力に限らず、交際中のカップル間に生じる暴力である「デートDV」や、男性に対するDVも新たな問題として防止・啓発活動が行われています。

また、インターネットの普及、SNSや動画サイトの利用者の増加といった社会の変化に伴って、インターネットを利用したストーカーや、交際相手・配偶者の性的な画像・動画を公開するリベンジ・ポルノといった新たな問題も生じています。

これらの新たな問題に対してDV防止法の改正、「ストーカー行為等の規制等に関する法律」の改正、「私事性的画像記録の提供等による被害の防止に関する法律」が施行されました。さらに、配偶者暴力と児童虐待は密接に関係があることを受け、2019(令和元)年6月には「児童虐待防止対策の強化を図るための児童福祉法等の一部を改正する法律」が成立しました。

配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等のための施策に関する基本的な方針

【都道府県と市区町村の役割】

- 都道府県は被害者の支援における中核
- 市区町村は身近な行政主体の窓口

【市区町村に求められる具体的な役割】

- 相談窓口の設置
- 被害者に対しての支援に関する基本的な情報を提供
- 一時的な避難場所の設置による緊急時における安全の確保
- 一時保護等の後、被害者が地域で生活していく際の自立に向けた継続的な支援

(4)セクシュアル・マイノリティ(LGBTQ)の社会的認知と対応

2010年代後半から、セクシュアル・マイノリティ(LGBTQ)の社会的認知が大きく進みました。加えて、こうした人たちの人権や多様性の尊重、個性と能力の発揮、あらゆる分野に参画できる社会の実現を目指した取組が注目されています。第4次男女共同参画基本計画でも性的指向や性同一性障害を理由として困難な状況に置かれている場合などについては、人権尊重の観点からの配慮が必要であるとしています。また、セクシュアル・マイノリティ(LGBTQ)を加味した男女共同参画基本計画の策定や「パートナーシップ制度」の制定なども徐々に増加しつつあります。

3 愛媛県の動向

愛媛県では、2011(平成 23)年に計画期間 10 年の「第2次愛媛県男女共同参画計画」を策定し、2016(平成 28)年に見直しが行われました。2016(平成 28)年の見直しでは、「媛(ひめ)の国から始まる、自分らしさを活かせる社会づくり」をテーマに、女性活躍推進法で定める「女性活躍推進計画」を含めて一体的に策定しています。

男女共同参画を実現するために、県として以下のような取組を行っています。

●輝く女性の活躍を推進する男性リーダーの会

愛媛県と県内の全市町において内閣府が支援する「輝く女性の活躍を推進する男性リーダーの会」行動宣言に賛同し、県をあげて女性の活躍の推進やワーク・ライフ・バランスに取り組んでいます。

●ひめボス合同宣言

愛媛県版イクボスであるところの、「ひめボス合同宣言」など、県をあげて女性の活躍推進やワーク・ライフ・バランスに取り組んでいます。

●カジダン講座・カジダンネットワーク(男性の家事参画推進事業)

愛媛県では、6歳未満の子どもがいる世帯の夫の家事・育児時間が全国平均より少ない現状を受けて、2020(令和2)年度から「男性の家事参画推進事業」に取り組んでいます。家事を楽しみ、積極的に取り組む男性「カジダン」の拡大・支援を目的に講座の開催やカジダンネットワーク立ち上げ等を行っています。

4 計画策定のポイント

(1) 計画策定のポイント

第2次久万高原町男女共同参画推進計画では、国の提示する第4次・第5次男女共同参画基本計画を参考に策定しています。次の視点で計画を参考に作成しています。

※括弧内数字は対応する計画名について記載(第4次計画→4、第5次計画→5)

あらゆる分野における女性の活躍
<ul style="list-style-type: none">● 女性活躍推進の視点からの男性の働き方・暮らし方の見直し（男性中心型労働慣行の変革）(4)● 積極的な女性採用・登用、将来に指導的な地位へ成長するような人材育成(4、5) ※第5次計画では政治分野における取組の強化が示されている。● あらゆる分野における男女共同参画・女性活躍の視点を確保し、次世代に向けたメッセージの発信(5)
安全・安心な暮らしの実現
<ul style="list-style-type: none">● 多様な働き方の普及と困難な状況に置かれている女性の実情に応じたきめ細かな支援(4、5)● 女性に対するあらゆる暴力の廃絶(4、5)
男女共同参画社会に向けた基盤の整備
<ul style="list-style-type: none">● 国際的な規範・基準の尊重と、国際社会への積極的な貢献の推進(4)● 性別に基づく固定観念が男女どちらかに不利に働かないよう、広報啓発等の推進(5)● 人生100年時代を見据えて、男女が活躍し続けられる環境を整備するとともに、仕事と家事・育児・介護を両立できる環境の整備(5)● 科学技術の発展に男女が共に寄与し、その発展が男女共同参画に資するよう推進(5)● 東日本大震災等の大規模災害の課題に学び、防災・復興施策への男女共同参画の視点を導入(4、5)
推進体制の整備・強化
<ul style="list-style-type: none">● 地域の実情・特性を踏まえた主体的な取組の推進(4、5)● 男女共同参画社会の形成を牽引する人材を育成するための教育や研修の実施(5)

(2)第3次男女共同参画基本計画からの変更点

久万高原町男女共同参画推進計画策定時に示されていた国の第3次男女共同参画基本計画からの大きな変更点として以下の点が挙げられます。

①女性の活躍推進

第4次男女共同参画基本計画では、女性の活躍推進に加え、「男性中心型労働慣行」の見直しが行われています。「男性中心型労働慣行」とは、勤続年数を重視しがちで年功的な処遇や、長時間勤務、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のことであり、背景には働きたい女性が思うように活躍できない状況があるとともに、男性自身にとっても仕事と、家事・育児をはじめとした生活の両立の妨げとなっており、是正を強調しています。

②防災分野

第3次男女共同参画基本計画策定後に東日本大震災が発生し、家事、子育て、介護等の家庭的責任が女性に集中する、避難時においても男女のニーズの違い等が配慮されないなどの課題がありました。その要因として様々な意思決定過程への女性の参画が十分に確保されてないことが挙げられ、平時からの男女共同参画社会の実現が、防災・復興を円滑に進める基盤となるとされています。

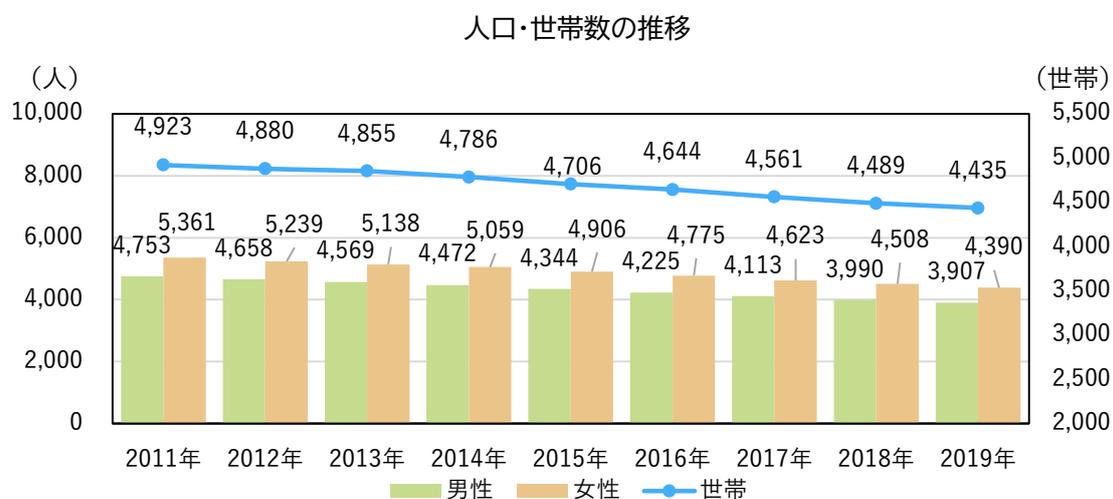
そのため、第3次男女共同参画基本計画では、地域活動分野の中の一部とされてきた防災・復興を、第4次男女共同参画基本計画においては「男女共同参画の視点に立った防災・復興体制の確立」という独立した施策分野として位置づけるなど、施策体系が大きく変化しています。

第3章 久万高原町の現状と課題

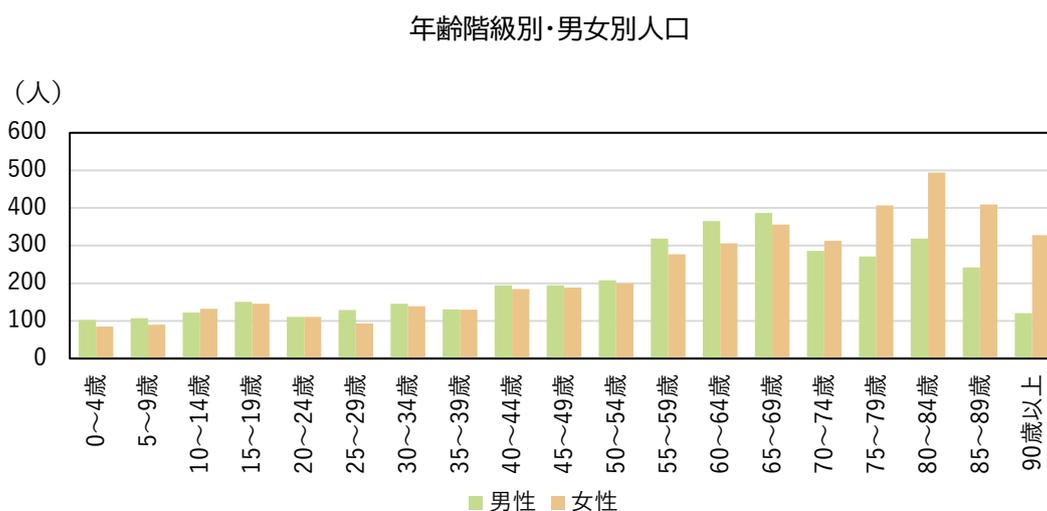
1 久万高原町の現状

(1) 人口の推移

人口の推移を見ると、男女共に減少傾向で推移しており、2019(令和元)年には男性 3,907 人、女性が 4,390 人となっています。また、世帯数も減少傾向にあり、2019(令和元)年には 4,435 世帯となっています。2011(平成 23)年から 2019(令和元)年まで一貫して、男性よりも女性の人口が多くなっています。



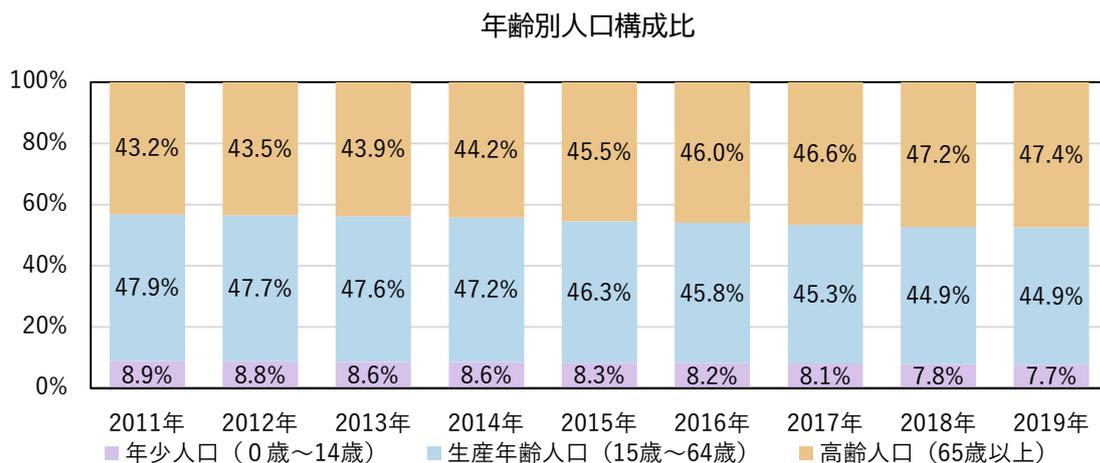
出典:住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数調査 各年 1月1日



出典:住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数調査 2019(平成 31)年 1月1日

(2) 年齢別人口比

年齢別人口構成比をみると 2019(令和元)年における高齢人口(65 歳以上)の割合は 47.4%、生産年齢人口(15 歳～64 歳)は 44.9%、年少人口(0～14 歳)は 7.7%となっています。2015(平成27)年までは生産年齢人口の割合が高齢人口よりも高い状態が続いていましたが、2016(平成28)年以降は高齢人口の割合の方が高くなっています。また、年少人口の割合は減少傾向で推移しています。



出典:住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数調査 各年 1月1日

(3) 女性 1,000 人あたりの出生数

2019(令和元)年における 15～49 歳の女性 1,000 人あたりの出生数は 41.3 人となっており、中予地域の他自治体、県・全国よりも多くなっています。

15～49 歳の女性 1,000 人あたりの出生数

	久万高原町	松山市	伊予市	東温市	松前町	砥部町	愛媛県	全国計
出生数 (人)	41	4,035	220	211	183	143	9,400	937,542
15-49歳 女性人口 (人)	993	107,149	6,775	6,441	5,959	3,837	255,647	25,835,765
15-49歳女性1000人あた りの出生数 (人)	41.3	37.7	32.5	32.8	30.7	37.3	36.8	36.3

出典:住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数調査 2019(平成31)年 1月1日

(4) 就業の状況

男性では農業・林業に従事する人が 33.3%と最も多く、次いで建設業 13.1%、卸売業・小売業 8.5%となっています。女性では医療・福祉に従事する人が 26.9%と最も多く、次いで農業・林業 25.4%、卸売業・小売業 11.7%となっています。

産業別就業割合(2015(平成27)年)

(%)

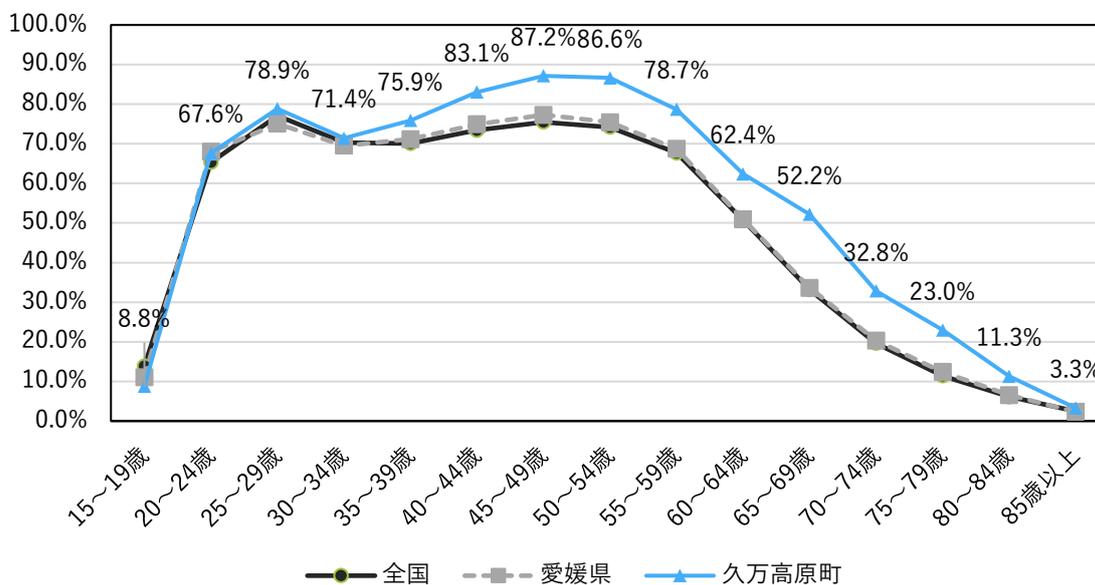
	農業 林業	建設業	製造業	卸売業 小売業	医療・福祉	教育 学習支援業	宿泊業 飲食サービス業	公務
男性	33.3	13.1	7.4	8.5	5.0	3.7	2.4	8.3
女性	25.4	2.1	5.2	11.7	26.9	5.4	6.6	4.0

出典:国勢調査(2015(平成27)年)

(5) 就業率

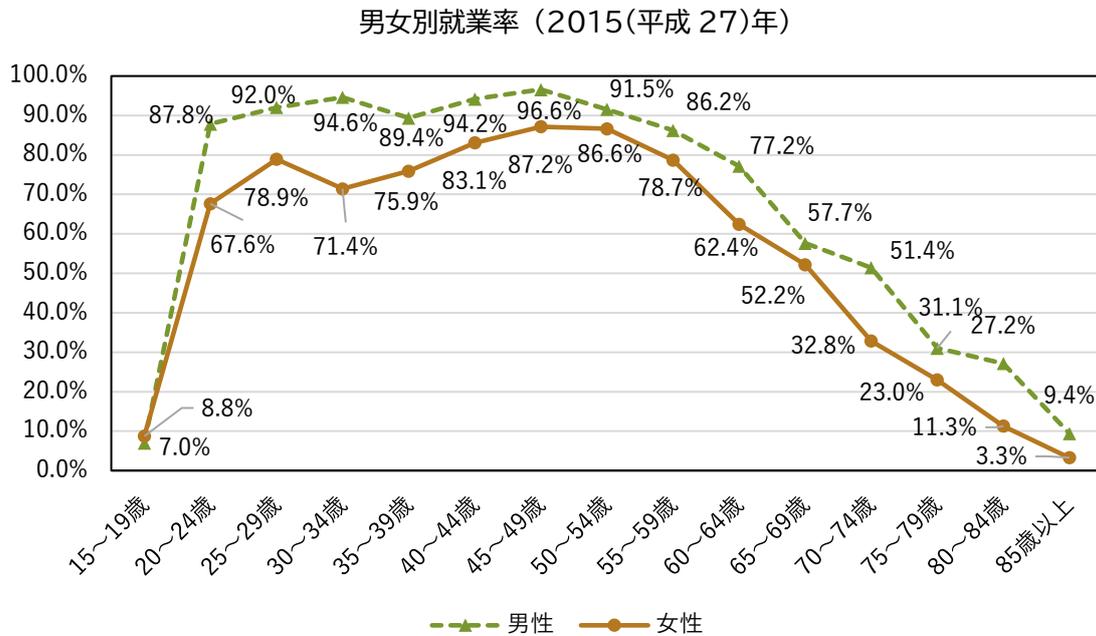
2015(平成27)年における女性の就業率は 34 歳までは全国・県と同程度ですが、35 歳以上では全国・県よりも高くなっています。45～49 歳では 87.2%と全ての年齢階級の中で就業率が最も高くなっています。また、女性の就業率は全国・県と同様に 30～34 歳で落ち込んでいます。

女性の就業率(2015(平成27)年)



出典:国勢調査(2015(平成27)年)

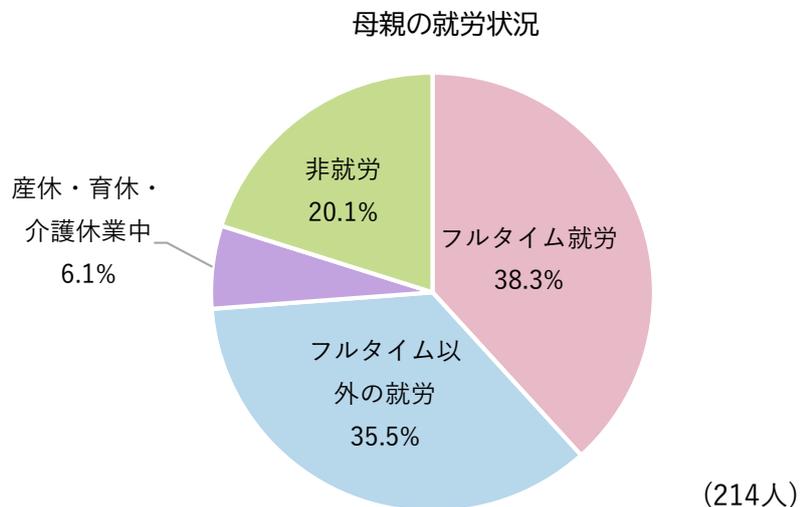
また、2015(平成27)年における就業率を男女で比較してみると、20 歳以上のいずれの年齢階級においても男性の就業率の方が女性の就業率よりも高くなっています。特に、30～34 歳では、男性の就業率が 94.6%であるのに対し、女性は 71.4%と 23.2 ポイント低くなっています。女性の就業率は 35～39 歳から45～49 歳にかけて増加し、男性の就業率との差は小さくなります。50～54 歳では男性が 91.5%、女性が 86.6%と差は 4.9 ポイントとなっています。



出典:国勢調査(2015(平成 27)年)

(6) 母親の就労状況

子育て中の母親の就労状況を見ると、フルタイム就労の人が 38.3%と最も多く、次いでフルタイム以外の就労が 35.5%、非就労が 20.1%となっています。



出典：第2期久万高原町子ども・子育て支援事業計画策定のための住民意識調査

(7) 自治体の女性管理職比率(課長相当職以上)

2020(令和2)年4月現在における、役場内の一般行政職における女性管理職比率は 7.7%です。課長相当職以上の女性比率は県内 20 市町のなかで低い比率となっています。

愛媛県内自治体の一般行政職の女性管理職比率(課長相当職以上)

	管理職総数 (人)	女性管理職 (人)	女性比率 (%)		管理職総数 (人)	女性管理職 (人)	女性比率 (%)
松山市	218	18	8.3	東温市	32	6	18.8
今治市	88	2	2.3	上島町	26	0	0.0
宇和島市	103	9	8.7	久万高原町	13	1	7.7
八幡浜市	37	3	8.1	松前町	19	1	5.3
新居浜市	95	4	4.2	砥部町	16	0	0.0
西条市	101	5	5.0	内子町	25	0	0.0
大洲市	54	2	3.7	伊方町	14	0	0.0
伊予市	28	3	10.7	松野町	12	1	8.3
四国中央市	63	7	11.1	鬼北町	16	0	0.0
西予市	73	10	13.7	愛南町	41	7	17.1

資料：久万高原町 総務課調べ 2020(令和2)年4月及び内閣府男女共同参画局

「2020(令和2)年4月／地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」

2 第2次久万高原町男女共同参画推進計画策定のためのアンケートの結果

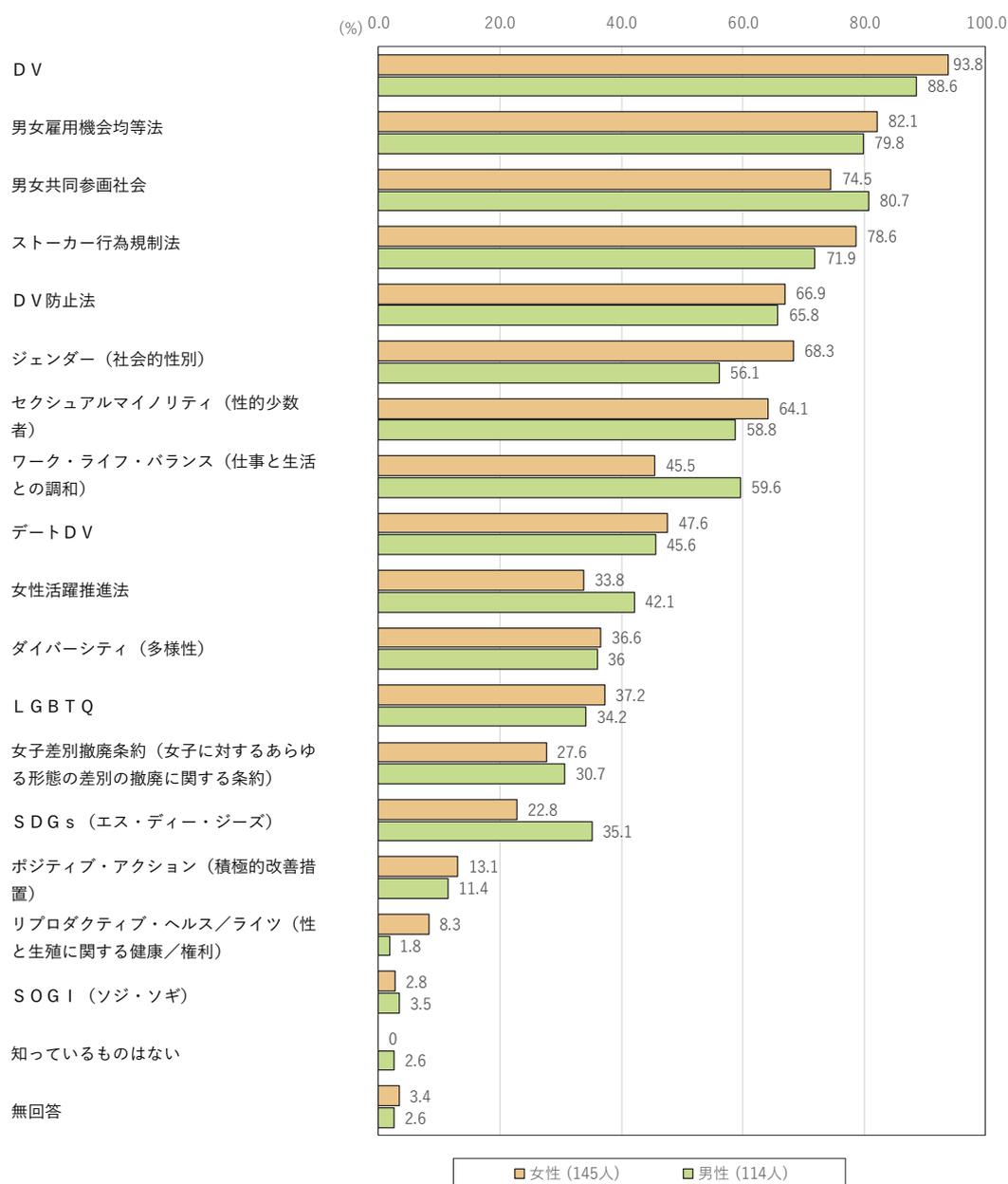
(1) 男女共同参画社会に関係する用語の認知度

用語の認知度に対しての設問では、全体で見ると、「DV」が最も高く、次いで「男女雇用機会均等法」、「男女共同参画社会」となっています。

また、認知度が低い用語を見ると、「SOGI」が最も低く、次いで「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」、「ポジティブ・アクション」となっています。

※各用語については巻末資料編に掲載

男女共同参画社会に関係する用語の認知度



出典:久万高原町「男女共同参画推進計画」の策定に関するアンケート 2020(令和2)年

(2) 住民の意識について

以下の8つの分野に対して「男女は平等になっていると思うか」と問いました。

1. 家庭生活	2. 職場（仕事の間）	3. 学校教育の間
4. 自治会などの地域活動の間	5. 政治の間	6. 法律や制度上
7. 社会通念・慣習・しきたり	8. 社会全体	

久万高原町では「男性が優遇されている」に着目すると、「社会通念・慣習・しきたりなど」が最も高くなっています。次いで、「政治の間」、「社会全体」となっています。

また、男女差を見ると、「社会全体」の差が最も大きくなっています。次いで「法律や制度上」、「社会通念・慣習・しきたりなど」となっています。

各分野における「男性が優遇されている」の回答率

	久万高原町	県	全国	久万高原町内訳 (%)		
				女性	男性	男女差
家庭生活	53.5	55.4	44.9	55.9	50.8	5.1
職場（仕事の間）	41.9	58.6	53.4	47.6	35.1	12.5
学校教育の間	15.0	29.3	18.5	19.3	9.6	9.7
自治会などの地域活動の間	41.9	55.1	34.7	46.9	35.9	11.0
政治の間	71.6	69.9	79.0	75.1	67.5	7.6
法律や制度上	35.4	45.0	46.9	42.1	27.2	14.9
社会通念・慣習・しきたりなど	73.4	73.0	70.1	80.0	65.8	14.2
社会全体	66.9		74.1	75.8	56.1	19.7

出典：久万高原町「男女共同参画推進計画」の策定に関するアンケート 2020(令和2)年

前回との比較

前回との差を見ると、いずれの回答においても「男性が優遇されている」という回答は低くなっており、「職場（仕事の間）」が最も差が大きくなっています。次いで「自治会などの地域活動の間」、「法律や制度上」となっています。

各分野における「男性が優遇されている」の回答率（前回との比較）

	(%)		
	2020年	2010年	前回との差
家庭生活	53.5	66.9	-13.4
職場（仕事の間）	41.9	77.8	-35.9
学校教育の間	15.0	29.2	-14.2
自治会などの地域活動の間	41.9	75.1	-33.2
政治の間	71.6	81.0	-9.4
法律や制度上	35.4	54.8	-19.4
社会通念・慣習・しきたりなど	73.4	92.2	-18.8
社会全体	66.9		

出典：久万高原町「男女共同参画推進計画」の策定に関するアンケート 2020(令和2)年

久万高原町「男女共同参画推進計画」の策定に関するアンケート 2010(平成22)年

(3) 固定観念について

男女の固定的役割や意識に関する設問において、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」、「『男は男らしく、女は女らしく』あるべきだ」の項目の両方が前回より低くなっています。

また、「結婚は個人の自由であり、してもなくてもよい」、「結婚しても、必ずしも子どもを持つ必要はない」、「女性は男性に従うべきだ」の全ての設問で、『男女の固定的な役割に対して否定的な選択肢』の回答率が高くなっています。

各分野における「賛成」の回答率

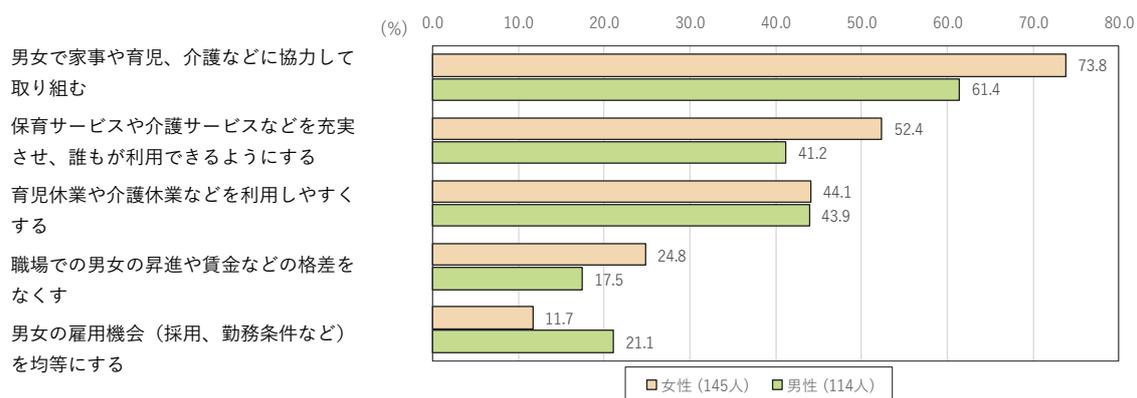
	(%)		
	2020年	2010年	前回との差
夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ	23.9	33.0	-9.1
「男は男らしく、女は女らしく」あるべきだ	36.6	75.1	-38.5
結婚は個人の自由であり、してもなくてもよい	84.2		
結婚しても、必ずしも子どもを持つ必要はない	75.7		
女性は男性に従うべきだ	7.0		

出典:久万高原町「男女共同参画推進計画」の策定に関するアンケート 2020(令和2)年
久万高原町「男女共同参画推進計画」の策定に関するアンケート 2010(平成22)年

(4) 男女が共に働きやすい社会環境をつくるために必要なこと

男女が共に働きやすい社会環境をつくるために必要なことの回答として、上位3つが「子育て」、「介護」といった家庭生活に影響する項目となっています。また、性別で見ると、女性は男性より育児や介護といった家庭生活に影響する項目、男性は女性より仕事に影響する項目で多くなっています。

男女が共に働きやすい社会環境を作るために必要なこと(上位5項目抜粋)



出典:久万高原町「男女共同参画推進計画」の策定に関するアンケート 2020(令和2)年

(5) 家庭内における役割の分担

家庭内における役割の分担を見ると、「日常の家事(食事・掃除・洗濯など)」、「日常の家計の管理」、「役所や銀行などでの手続き」の項目で、「主に母又は妻」と回答した人が多くなっています。

家庭内における役割の分担(新型コロナウイルスの影響を踏まえた現状)

現状	(%)				
	主に父又は夫	主に母又は妻	夫父母が又は協力して	その他の人	わすから必要がない
(1) 働いて生活費を稼ぐ	30.8	3.8	43.8	6.9	7.7
(2) 日常の家事(食事・掃除・洗濯など)	3.5	57.7	21.5	6.9	2.7
(3) 日常の家計の管理	7.3	57.3	17.3	5.4	4.6
(4) 家族の介護や看護	2.7	24.2	15.8	5.4	43.5
(5) 子育て(育児・しつけなど)	0.8	23.1	24.6	1.2	41.5
(6) 学校行事への参加	3.1	17.3	29.6	1.5	40
(7) 地域活動(自治会やPTA、ボランティアなど)	29.6	11.5	36.5	5.8	8.8
(8) 役所や銀行などでの手続き	15.4	39.6	25.8	8.5	3.5

出典:久万高原町「男女共同参画推進計画」の策定に関するアンケート 2020(令和2)年

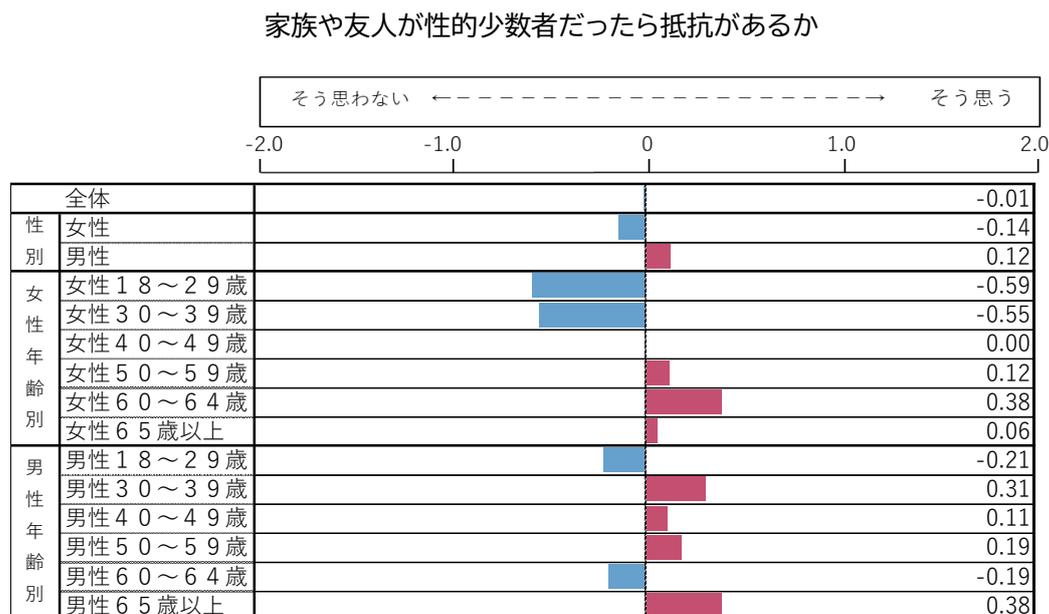
(6) 家族や友人が性的少数者だったら抵抗があるか

回答について、性別年齢ごとに集計し、指標化しました。

回答ごとに点数をつけ、性別年齢ごとの平均値を算出することで、指標としています。配点は下記の通りです。

そう思わない:-2点 どちらかといえばそう思わない:-1点 どちらかといえばそう思う:1点 そう思う:2点

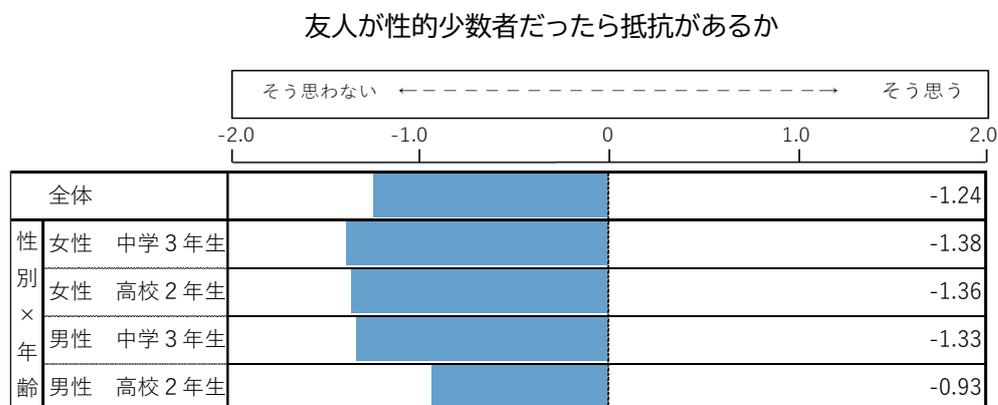
性別年齢ごとに見ると、「そう思わない」は「女性 18～29 歳」が最も強く感じており、次いで「女性 30～39 歳」、「男性 18～29 歳」となっています。



出典:久万高原町「男女共同参画推進計画」の策定に関するアンケート 2020(令和2)年

中・高生アンケートとの比較

いずれの性別年齢においても「そう思わない」と回答する傾向が強くなっており、総じて大人に比べて抵抗感が薄いことがわかります。



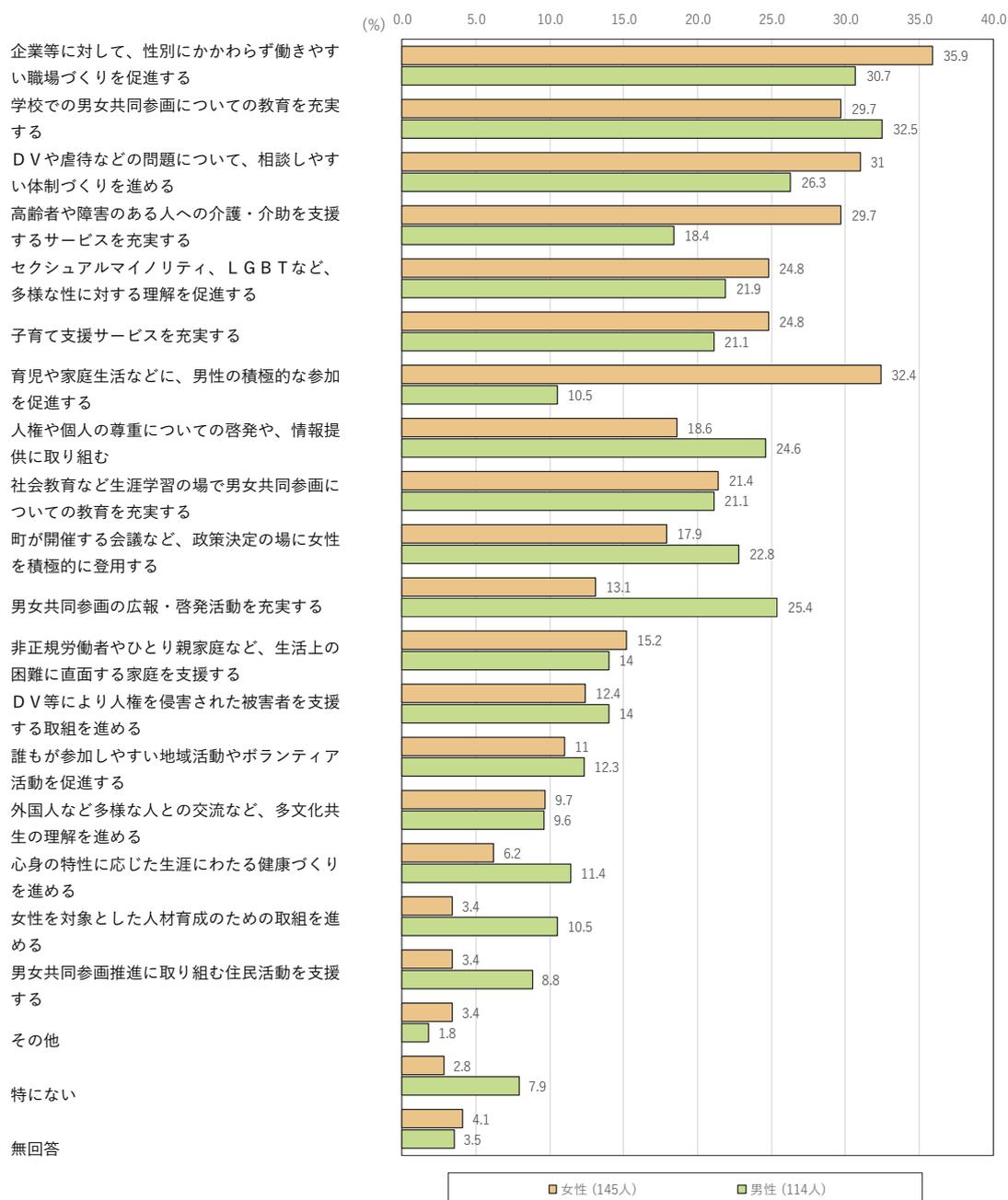
出典:久万高原町「男女共同参画推進計画」の策定に関するアンケート 2020(令和2)年

(7)男女共同参画社会を実現するために、行政に必要なこと

「企業等に対して、性別にかかわらず働きやすい職場づくりを促進する」が最も高く、次いで「学校での男女共同参画についての教育を充実する」、「DVや虐待などの問題について、相談しやすい体制づくりを進める」となっています。

また、男女で大きく差があるもののうち、「育児や家庭生活などに、男性の積極的な参加を促進する」で女性の回答が32.4%と多く、「男女共同参画の広報・啓発活動を充実する」で男性の回答が25.4%と多くなっています。

男女共同参画社会を実現するために、行政に必要なこと



出典:久万高原町「男女共同参画推進計画」の策定に関するアンケート 2020(令和2)年

(8) 育児休業・介護休業取得率

<育児休業>

全体で見ると、「【取得したことはない】制度がなかった」が最も高く、次いで「取得したことがある」となっています。

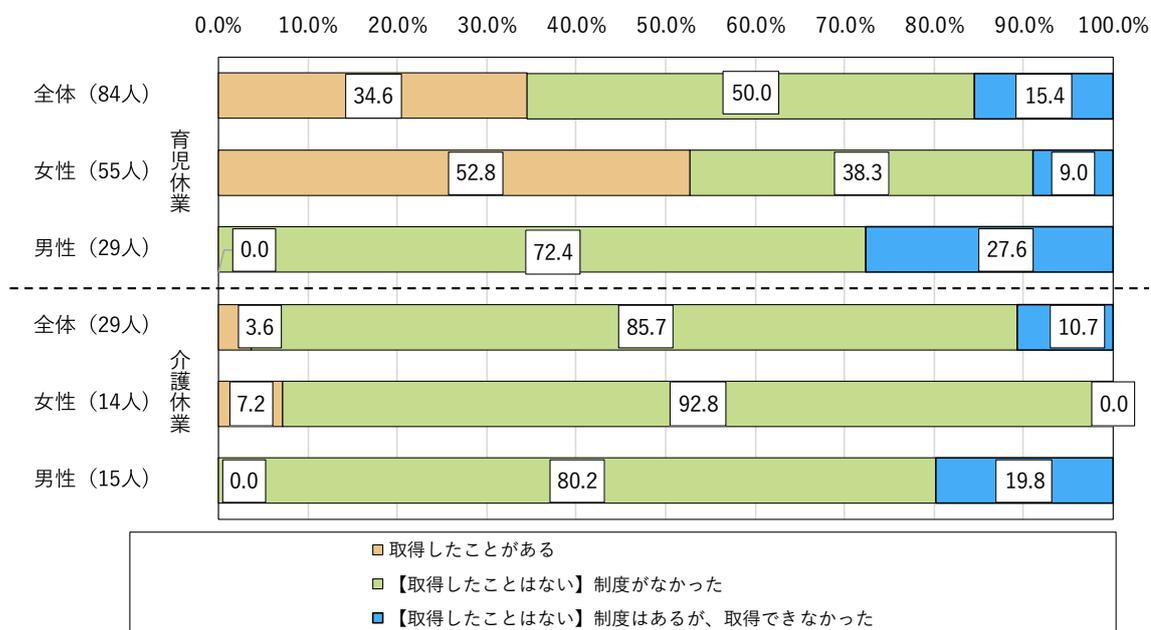
性別で見ると、「取得したことがある」と回答した女性は 52.8%、男性は 0.0%となっています。

<介護休業>

全体で見ると、「【取得したことはない】制度がなかった」が最も高く、次いで「【取得したことはない】制度はあるが、取得できなかった」となっています。

性別で見ると、「取得したことがある」と回答した女性は 7.2%、男性は 0.0%となっています。

育児・介護休業の取得



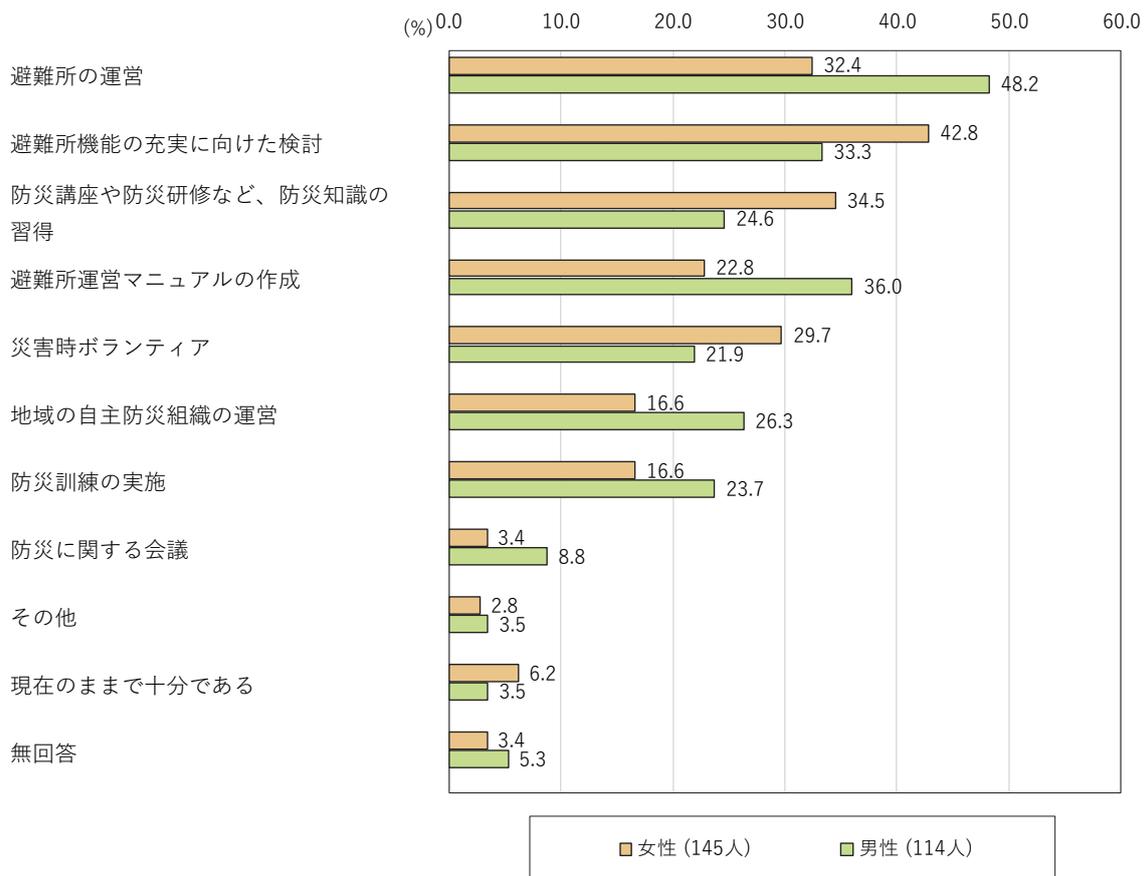
出典: 久万高原町「男女共同参画推進計画」の策定に関するアンケート 2020(令和2)年

(9)防災・災害対策において女性の視点が必要な取組

全体で見ると、「避難所の運営」が最も高く、次いで「避難所機能の充実に向けた検討」、「防災講座や防災研修など、防災知識の習得」となっています。

また、男女で大きく差があるもののうち、「避難所機能の充実に向けた検討」で女性の回答が42.8%と多く、「避難所の運営」で男性の回答が48.2%と多くなっています。

防災・災害対策において女性の視点が必要な取組



出典:久万高原町「男女共同参画推進計画」の策定に関するアンケート 2020(令和2)年

3 第1次計画の検証と評価について

男女共同参画の事業分野は、周知や啓発活動のみならず、学校教育や生涯学習、商工・労働、地域生活の場など、非常に多岐にわたります。

本町では、以下の4つの基本目標に基づき、様々な施策や取組を行ってきました。それらを定期的に点検・評価することによって問題点や課題を抽出し、第2次計画の取組に反映します。

(1) 第1次計画の基本目標、取組、課題

●基本目標1:男女がお互いに人権を尊重し、共同参画の意識を高めましょう

取組の方向1	男女共同参画社会づくりに向けた意識改革
施策の内容	①人権尊重のまちづくりの推進 ②男女共同参画に関する意識の高揚
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> ●差別を許さない人権意識の醸成 ●生涯を通じた人権教育の推進 ●固定的な性別役割分担の見直しと啓発 ●行政の発行物の表現の確認 ●女性問題に関する情報の収集と提供 ●男女共同参画社会に関する広報、ホームページ、イベントによる啓発活動 ●町職員の男女共同参画意識の向上
課題	<ul style="list-style-type: none"> ●周辺自治体、国・県、他国の状況の把握 ●関係機関との連携体制の確立 ●メディアリテラシーの教育 ●町職員の男女共同参画研修への派遣及び知識の向上 ●セクシュアル・マイノリティ(LGBTQ)への理解促進と社会的弱者への配慮 ●SDGsの普及啓発と、それに基づく行政運営

取組の方向2	教育・学習における男女共同参画の推進
施策の内容	①こども園・幼稚園・学校における男女共同参画に対する教育の推進 ②家庭や地域における男女共同参画に関する学習の促進
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> ●人権尊重、男女平等の視点に立った教育活動の推進と、意識を高める取組の推進、固定的な性別役割分担の改善 ●教育関係者の男女共同参画に関する意識の向上 ●児童・生徒の興味や関心、個性、能力、資質に基づいた学習指導・進路指導の実践 ●児童・生徒が躊躇することなくいつでも相談できる環境の整備 ●性教育指導やH I V、エイズ等に関する資料の整備やそれらの活用による正しい知識の提供 ●家庭内教育充実のための男女共同参画の啓発及び相談体制の確立 ●男女共同参画社会に関わる懇談会等の開催
課題	<ul style="list-style-type: none"> ●インターネットやSNSを介した性犯罪やトラブルに対する周知・啓発 ●デートDVや児童虐待に関する啓発

取組の方向3	あらゆる暴力の根絶
施策の内容	①あらゆる暴力を許さない地域づくり ②暴力や虐待等に関する相談・支援体制の充実
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> ●児童、女性、高齢者をはじめとしたあらゆる人間に対する暴力の根絶 ●人権学習のための研修会の実施 ●教職員のセクハラ防止のための啓発 ●暴力、DV、児童虐待、高齢者虐待防止策の実践 ●各種相談窓口や緊急避難施設との連携体制の強化、周知・啓発、被害者に対する相談支援体制の充実
課題	●セクハラ等の防止のための周知・啓発や階層別職員研修の実施

●基本目標2:男女が力を合わせて元気なまちをつくりましょう

取組の方向4	政策や方針決定過程への女性の参画の推進
施策の内容	①まちづくりへの住民の関心の喚起 ②意思決定の場への女性や若者の参画拡大 ③人材の育成
主な取組	●町政への参画に関する情報の提供と関心の喚起 ●気軽に町政に対して意見提案ができる体制の確立 ●審議会委員等への女性や若者の参画促進 ●女性や若者をはじめとした人材の把握と活用 ●役場、民間企業、地域など、あらゆる場での女性の参画拡大 ●人材育成事業 ●女性団体の活動支援
課題	●町政への参画に関する情報の提供と関心の喚起 ●意思決定機関への女性や若者の参画促進 ●女性や若者をはじめとした人材の把握と活用

取組の方向5	豊かな自然と文化を生かしたまちづくり
施策の内容	①自然と文化を大切にするまちづくり ②次世代の親の育成
主な取組	●循環型社会の構築 ●森林環境の保全 ●食育教育や地産地消の推進 ●公民館活動の充実 ●地域との連携による教育の推進 ●結婚への支援 ●若者の就労の場づくり
課題	●結婚への支援

取組の方向6	協働による住みやすい地域づくり
施策の内容	①男女共同参画を進めるための住民連携の促進 ②老若男女で取り組む地域づくり
主な取組	●地域団体との連携 ●国際理解の推進 ●ボランティア団体育成及びNPO法人育成事業 ●防災活動への老若男女の共同参画の促進 ●地域活動での子育て支援の推進
課題	●女性、高齢者、障がいのある人に寄り添った防災・災害時対応の確立

●基本目標3:男女が仕事と生活の調和を実現できるようにしましょう

取組の方向7	雇用の分野における男女平等の推進
施策の内容	①雇用における男女の均等な機会と待遇の確保 ②女性の能力発揮の促進や多様な生き方を可能にするための支援
主な取組	●固定的な性別役割分担意識の見直しについての働きかけ ●女性が能力と適正に応じて働ける職業の拡大 ●職種、職場における男女の職域拡大と積極的な女性登用の働きかけ ●女性の就職支援セミナーや職業相談等の情報提供、資格・技能取得に関する情報の提供、起業支援 ●事業主に対する労働関係法令や制度の啓発
課題	●ポジティブ・アクション（積極的改善措置）の浸透 ●女性の活躍推進 ●男性中心型労働慣行の是正

取組の方向8	農林業や自営業における男女共同参画の促進
施策の内容	①女性や若者の経営参画等の促進 ②女性が活動しやすい環境づくり
主な取組	●農業委員会などへの女性の参画支援 ●家族経営協定、農業者年金加入に関する啓発 ●若者、女性の農林業への取組の支援 ●労働に関する研修・相談体制の拡充 ●女性が生産活動しやすい環境づくり
課題	●家族経営協定、農業者年金加入に関する啓発 ●若者、女性の農林業への取組の支援

取組の方向9	仕事と家庭・地域生活の支援
施策の内容	①男女の仕事と生活の調和の実現 ②子育てや介護が両立できる支援の充実 ③家族みんなで担う家庭生活
主な取組	●男女が共に責任を担う家事・育児・介護等に関する意識の啓発 ●利用しやすい保育環境の整備と待機児童解消に向けての取組 ●子育て相談、地域交流、ふれあい事業の実施 ●男女共に育児休暇・介護休暇を取得しやすい環境の整備 ●ワーク・ライフ・バランス、労働時間短縮に向けた啓発 ●ひとり親家庭への支援の充実
課題	●男女共に育児休暇・介護休暇を取得しやすい環境の整備 ●ワーク・ライフ・バランス、労働時間短縮に向けた啓発 ●生活困窮者等への支援の充実

●基本目標4:男女が健康で安心して暮らせる環境をつくりましょう

取組の方向 10	生涯を通じた男女の健康の保持増進
施策の内容	①男女の性を共に理解し、尊重し合う意識の醸成 ②妊娠・出産に関する健康支援の充実 ③生涯を通じた心と身体の健康づくりの支援 ④健康を脅かす問題の解決に向けた取組の推進 ⑤生涯にわたるスポーツ活動の推進
主な取組	●性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス/ライツ）に関する啓発 ●性の尊重に関する教育 ●妊娠・出産期の健康管理の充実 ●健康を脅かす問題についての啓発 ●喫煙や薬物に関する教育 ●全世代に応じたスポーツ活動の促進と環境の整備 ●スポーツやレクリエーションを通じた世代間交流の推進
課題	●健康寿命の延伸と介護予防

取組の方向 11	生涯を通じて地域で安心して暮らせる環境整備
施策の内容	①高齢者や障がいのある人の自立した生活への支援 ②介護や看護への老若男女の共同参画の促進
主な取組	●介護サービスや地域支援事業等の推進 ●障がい福祉サービスや地域生活支援事業等の推進 ●相談体制の充実 ●民生委員・児童委員による相談活動の推進 ●地域福祉の推進 ●要介護者や障がいのある人の移動支援 ●介護家族の支援 ●介護支援ボランティアの養成 ●介護保険サービス等の利用促進 ●介護教室や認知症サポーター養成講座の開催
課題	●地域福祉の推進 ●安心できる介護制度導入(国主導) ●健常者と障がいのある人の垣根を超えた理解の醸成

第4章 本計画の基本的な考え方

1 基本理念と将来像

(1) 基本理念

男女共同参画社会基本法による男女共同参画社会の定義や基本理念を掲載します。

男女共同参画社会基本法による男女共同参画社会の形成の定義

男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成すること

第5次男女共同参画基本計画で掲げる目指す社会

- 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

(2) 久万高原町の将来像

男女共同参画社会基本法でうたわれる基本理念に基づいた、久万高原町の将来像を設定します。

誰もが自分らしく生きる元気なまち 久万高原町

第1次久万高原町男女共同参画推進計画では、将来像を「老若男女がともに輝く 元気なまち」とし、計画を実行してきました。

第2次久万高原町男女共同参画推進計画では改めて、男女平等・男女共同参画社会の実現を課題と捉えて、このまちを次の世代につなげていくために、老若男女などの年齢や性別の枠組みを超え、誰もが安全で安心な生活を送り、自分らしく社会で活躍し、元気に暮らすことのできるまちを目指します。

この計画の基本目標を「お互いを認め合う社会づくり」、「誰もが活躍できる社会づくり」、「誰もが安心して健やかに暮らせる社会づくり」とし、将来像を「誰もが自分らしく生きる元気なまち 久万高原町」とします。

2 基本目標

I お互いを認め合う社会づくり

男女共同参画社会の実現には、まず男女平等の促進と、人権の尊重を実現する必要があります。また、年齢や出身、国籍、宗教、信条、性自認・性的指向などにかかわらず、多様な価値観を持つ人たちが共に暮らすことのできる平等な社会の実現が求められています。

こうした中、男女間での自覚・無自覚の差別意識の改善や、生涯にわたる教育を通じた周知・啓発に取り組めます。

II 誰もが活躍できる社会づくり

本町でも超高齢社会が進展する中、誰もが住みやすいまちをつくるために、皆が力を合わせ、様々な課題解決や新たな取組に挑戦することが求められています。しかしながら、例えば様々な意思決定の場において、女性の視点に乏しく、男性中心になってしまい意見が偏ってしまうなどの現状がありました。

こうした中、行政をはじめ、地域団体や職場といった様々な場所で、女性や若者の視点を取り入れた政策や方針の決定、施策等の実践を推進します。

全国では、少子高齢化に伴い、総人口が減少する中で、様々な分野で潜在的な労働力として女性が着目されるようになってきました。また、本町では一次産業や自営業の場において、以前から労働力として女性が活躍しているものの、男性中心の考え方のもと就労している方も多く存在しています。

一方で、女性が主体的な立場で活躍するためには、女性の雇用状況等を改善するのみならず、男性中心型労働慣行と呼ばれる男性的な労働環境・仕組み・固定概念等を是正する必要があります。また、男女共にワーク・ライフ・バランスを実現し、特に男性の育児・介護への参加を増やすことが求められています。

こうした中、男女共に雇用・労働環境の改善とワーク・ライフ・バランスの実現、子育てや介護がしやすい仕組みづくりを推進します。

III 誰もが安心して健やかに暮らせる社会づくり

誰もが住み慣れた地域で安心して暮らすためには、心身共に健康であることや、貧困家庭、高齢者・障がいのある人といった人たちを支援する仕組み、安全な環境づくりの必要があります。そのため、DVやセクシュアル・ハラスメントといった重大な人権侵害の防止、妊娠・産後の母子の健康管理、性差を考慮した健康づくり、健康寿命の延伸、けがや疾病・感染症の予防、災害などの健康を脅かす問題についての対策や啓発といった取組が求められています。

また、生活を脅かす予期せぬ災害に対しても、意思決定に男性中心の偏りがあつた防災対策・災害時対応・復興などの全ての分野で女性の視点を取り入れ、誰もが安心して暮らすことのできる社会の実現を図ります。

3 施策体系

基本目標	基本施策	施策の方向
社会づくり お互いを認め合う	【1】人権の尊重と男女平等・男女共同参画の意識づくり	1 人権を尊重する意識づくり 2 男女平等・男女共同参画の理解促進
	【2】学習の場における男女平等・男女共同参画の意識づくり	1 男女平等・男女共同参画の視点に立った教育・保育の推進 2 多様な社会教育機会の充実
誰もが活躍できる社会づくり (女性活躍推進法に基づく推進計画)	【3】誰もが活躍できる基盤づくり	1 町政での女性・若者活躍の促進 2 地域・民間での多様な人材育成支援
	【4】働く場における男女平等・男女共同参画の促進	1 誰もが働きやすい職場環境整備と定着できる雇用の場の確保 2 農林業における男女平等・男女共同参画の促進
	【5】ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進	1 ワーク・ライフ・バランスの理解促進と実現 2 仕事と家事・子育て・介護の両立への支援
誰もが安心して健やかに暮らせる社会づくり	【6】あらゆる暴力を根絶する社会づくり (配偶者暴力防止基本計画)	1 暴力や虐待を許さない社会の実現 2 暴力や虐待へのきめ細かな相談支援体制づくり
	【7】生涯を通じた健康づくりへの支援	1 ライフステージと性差に応じた健康づくりへの支援 2 母子保健の充実
	【8】誰もが安心できるまちづくりの推進	1 誰もが暮らしやすいまちづくりの推進 2 社会的弱者への支援

第 5 章 計画の実行

基本目標 1 お互いを認め合う社会づくり

基本施策1 人権の尊重と男女平等・男女共同参画の意識づくり

将来の姿

本町の全ての人がお互いを認め尊重する意識を持ち、誰もが性別によって差別されることなく、自分らしく安心して暮らすことのできるまちを目指します。

現状と課題

男女共同参画社会基本法において、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」とされており、性別に関わりなく一人ひとりが尊重され、個人の能力を十分に発揮することができる社会のことを示します。こうした男女共同参画社会の実現のためには、改めてその前提となる人権や男女平等に対する意識の醸成と、誰もが社会に参画できる仕組みづくりが求められています。

こうした中、本町では、「家庭生活」、「自治会などの地域の間」、「社会全体」において男性優遇と住民が感じている傾向があり、男女間では「社会全体」、「法律や制度上」、「社会通念・慣習・しきたり」で意識の差が見られます。慣習的な男女差別や不平等に対する意見があがっていることなどからも、課題は多く存在しています。

それらを踏まえ、周知・啓発と意識の醸成、男女平等・男女共同参画社会実現のための体制づくりを推進し、住民が自分らしく安心して暮らすことのできるまちを目指します。

各分野における「男性が優遇されている」と回答した人の割合(再掲)

(%)

	女性	男性	男女差
社会全体	75.8	56.1	19.7
法律や制度上	42.1	27.2	14.9
社会通念・慣習・しきたりなど	80.0	65.8	14.2
職場（仕事の間）	47.6	35.1	12.5
自治会などの地域活動の間	46.9	35.9	11.0
学校教育の間	19.3	9.6	9.7
政治の間	75.1	67.5	7.6
家庭生活	55.9	50.8	5.1

出典：久万高原町「男女共同参画推進計画」の策定に関するアンケート 2020(令和2)年

KPI(重要業績評価指標)

評価項目	現状	目標	確認時期
男性が優遇されていると回答した人(社会全体) (2020(令和2)年)	66.9%	減少	2025年
性別的役割の肯定率 (2020(令和2)年)	女性 19.3% 男性 29.0%	減少	2025年
理解促進のための研修会の回数 (2020(令和2)年)	1回	4回	各年

施策の方向

1 人権を尊重する意識づくり

あらゆる場面で誰もが人権を尊重される環境をつくるため、町内での周知・啓発を行います。また、早期からの教育を重要な課題と捉え、特に教育場現場での意識づくりを推進します。

施策	内容	担当課
生涯を通じた人権教育の推進	あらゆる分野で人権が尊重され、差別を許さない人権意識を高めたり、人権感覚を磨いたりするなど、わかりやすい学習用資料を活用して、広く情報発信を行い、多様な媒体や機会を通じ人権教育・啓発を進めます。	住民課 教育委員会
家庭教育の促進	教育・保育施設や学校と連携し、男女平等・共同参画の視点に立った家庭教育、人権教育の重要性についての啓発や講座の充実に努めるとともに、子育てに関する保護者を対象にした学習会などを開催します。	保健福祉課 教育委員会
人権と性の尊重に関する啓発	誰もが平等かつあらゆる暴力等によって人権を侵害されることなく、また、お互いの性自認・性的指向などを尊重し、望ましい行動がとれるよう、学校などにおいて性に関する教育を行い、人権と性の尊重に関する意識を醸成します。また、子育て中の保護者に対しても機会を捉えて啓発を行います。	住民課 保健福祉課 教育委員会
性と生殖に関する健康と権利(リプロダクティブ・ヘルス/ライツ)に関する啓発	性と生殖に関する健康と権利(リプロダクティブ・ヘルス/ライツ)について、子どもや住民がその概念を正しく理解できるよう、学校や地域などにおいて情報提供や啓発を行います。	住民課 保健福祉課 教育委員会

施策	内容	担当課
アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）に関する啓発	個人の過去の経験、取り巻く環境や性別、年齢、人種などを根拠として、無意識に持ってしまう偏見や固定観念、差別的な考え方を意味する「アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）」についての積極的な啓発を行います。	総務課 住民課 教育委員会

2 男女平等・男女共同参画の理解促進

男女平等・男女共同参画を推進するため、広報やホームページ、イベントを通じて啓発活動を行います。また、町職員自らが男女平等・男女共同参画社会の実現を率先する役割を担うために庁内での研修を行い、住民と協働してお互いを認め合う社会づくりを推進します。

施策	内容	担当課
男女平等・男女共同参画に関する啓発活動の推進	男女平等・男女共同参画社会について正しく理解できるように、広報紙やホームページなどを通じ、広く住民に周知するとともに、講座等を活用して啓発活動を進めます。	総務課
固定的な性別役割分担を見直すための啓発活動の推進	制度や慣習などの中に無意識に存在する、性別による不必要な差別や固定的な役割分担を見直すため、その趣旨や、女性のみならず、男性にとっても生きやすい社会についての啓発活動を進めます。	総務課
町職員の男女平等・男女共同参画に関する意識の向上	住民との協働による男女平等・男女共同参画社会の形成を進めるため、町職員に対して男女平等・男女共同参画に関する研修等を実施し、理解を深めます。	総務課

基本施策2 学習の場における男女平等・男女共同参画の意識づくり

将来の姿

これからの時代を担う子ども達を育み、子ども達が自ら男女平等・男女共同参画の実現に率先して取り組むまちを目指します。

現状と課題

男女平等・男女共同参画社会の実現において、住民の意識や価値観が地域全体の空気感や体制に強い影響を与えることを踏まえ、住民一人ひとりの意識醸成が求められています。

学校や家庭、地域などを通じて、次代を担う子ども達に対して早期から教育を行うことで、将来における男女平等・男女共同参画社会の実現に近づきます。また、近年では、外国人やセクシュアル・マイノリティ(LGBTQ)といった、従来あまり意識されていなかった多様な価値観を持つ人たちへの社会的対応が課題とされており、そういった人たちの状況を改善するための第一歩として、多様な価値観を持った人たちを取り巻く周りの環境に対して意識の醸成や相互理解の促進が求められています。

こうした中、本町では、固定的な性別役割分担意識について、若年層ほど否定的な意見を挙げるとされていますが、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」、「『男は男らしく、女は女らしく』あるべきだ」の項目では大人より若年層の回答割合が高くなっています。また、セクシュアル・マイノリティ(LGBTQ)に対しては中・高生の方が大人より理解を示しています。

それらを踏まえ、子ども達一人ひとりの個性、能力、主体性を尊重する教育の推進と、社会を構成する多様な価値観に触れる機会を作ることで、より一層子ども達の意識を育むまちを目指します。

各分野における「賛成」の回答率(大人との比較)

	中・高生	大人	大人との差
夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ	32.3	23.9	8.4
「男は男らしく、女は女らしく」あるべきだ	37.5	36.6	0.9
結婚は個人の自由であり、してもしなくてもよい	90.7	84.2	6.5
結婚しても、必ずしも子どもを持つ必要はない	91.7	75.7	16.0
女性は男性に従うべきだ	6.3	7.0	-0.7

出典:久万高原町「男女共同参画推進計画」の策定に関するアンケート 2020(令和2)年

KPI(重要業績評価指標)

評価項目		現状	目標	確認時期
自分にはよいところがある (全国学力・学習状況調査) (2019(令和元)年)	小学生	72.5%	81.2%	各年
	中学生	82.7%	維持	各年

施策の方向

1 男女平等・男女共同参画の視点に立った教育・保育の推進

教育を通じて男女平等・男女共同参画を推進します。特に進路指導や職場体験のような将来の具体的な場面を想定し、子どもたちの個性、能力、主体性を養います。

施策	内容	担当課
教育・保育施設や学校などでの男女平等・男女共同参画に関する教育の推進	教育・保育施設、小・中学校における授業等を通して、人権尊重や男女平等、命の大切さ、相互理解と協力などの学習を進め、子どもの頃から男女共同参画についての意識の醸成を進めます。	保健福祉課 教育委員会
一人ひとりを大切に した進路指導の充実	進路指導や職業体験による就業への意識づくりなどにおいて、性別に関わらず、子ども達一人ひとりの個性や能力、主体的な選択を可能にできるよう、指導の充実に努めます。	教育委員会
教育関係者の男女平等・男女共同参画に関する意識の向上	男女平等・男女共同参画の視点に立った教育を行えるよう、町内の保育・教育関係者に対する研修の充実に努めます。	保健福祉課 教育委員会

2 多様な社会教育機会の充実

人や社会の多様性を理解するため、教育に多様な人や団体が関わる体制づくりを推進します。特に近年の潮流でもある国際理解やセクシュアル・マイノリティ(LGBTQ)に関する教育の充実を図り、社会教育の機会の確保や情報の啓発に努めます。

施策	内容	担当課
多様な学習機会の確保	久万高原町教育行政要覧に基づき、幅広い世代が生涯にわたり学び続けることができるよう、多様な学習機会の場を確保し、互いに支え合う地域・人づくりを目指します。	教育委員会
国際的な感覚の醸成	住民の国際的な感覚を育むとともに、相互理解を深められるよう、外国の文化や習慣などを紹介し国際理解を促進します。また、外国の男女平等や男女共同参画の問題などについて理解を深める機会の確保に努めます。	教育委員会
セクシュアル・マイノリティ(LGBTQ)に関する啓発	誰もが個人の性自認・性的指向などによって差別されることがないように、周知・啓発を行います。	住民課 教育委員会

基本目標2 誰もが活躍できる社会づくり

基本施策3 誰もが活躍できる基盤づくり

将来の姿

本町の誰もが性別や年齢に関係なく、あらゆる分野で分け隔てなく活躍できるまちを目指します。

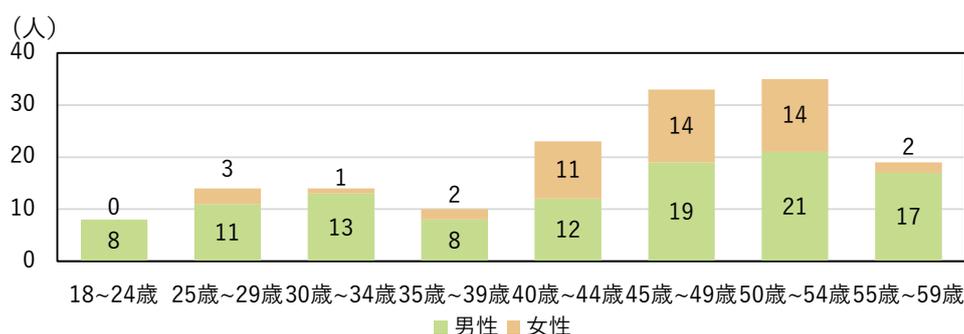
現状と課題

国連によって掲げられている世界人権宣言では、あらゆる生活領域において、女性のエンパワーメント及び自立並びに社会的、経済的、政治的地位の向上が不可欠とされており、個人的なレベルから公的なものまで社会の多くのレベルで、女性と男性が平等に意思決定に参加する必要があるとされています。日本においては、男性より女性の有権者が多いにもかかわらず、公職の候補者となる女性は依然として不足しています。背景として伝統的な政治構造の運営型式が要因とされ、旧来的で差別的な態度や慣行などから、女性の社会参画を阻む要因は、今なお多く存在しています。また、性別のみならず年齢などによる差別も課題とされており、女性や若者が広く活躍できる体制が求められています。

こうした中、アンケートによると、本町では、意思決定や政治の場において男性が優遇されていると回答した人が多く、意思決定の場で女性の意見が取り入れられていないという意見も挙げられています。役場においても一般行政職に占める女性の割合は30.1%、また、特に若手女性職員が少ないなど、年代や性別に偏りがあります。

それらを踏まえ、様々な意思決定の場に女性や若者の意見を取り入れるため、町政への関心の促進や実行体制づくり、女性や若者等の人材育成を行い、性別や年齢に関係なく、誰もが活躍できるまちを目指します。

役場の一般職行政職年齢別構成



役場の一般職行政職の女性職員数比率

		2018年 (平成30年)	2019年 (令和1年)	2020年 (令和2年)
役場	職員数(人)	156	156	156
	うち女性職員数(人)	49	49	47
	比率(%)	31.4	31.4	30.1

出典：総務省「地方公共団体定員管理調査」各年4月

KPI(重要業績評価指標)

評価項目	現状	目標	確認時期
町の政策に女性意見が反映されていると感じる率 (2020(令和2)年)	45.4%	増加	2025年
町の審議会等委員への女性の登用 (2020(令和2)年)	23.4%	30.0%	各年
役場の女性管理職数(課長相当職(一般行政職)) (2020(令和2)年)	7.7%	23.0%	各年
役場の女性管理職数(課長補佐相当職(一般行政職)) (2020(令和2)年)	17.2%	25.0%	各年

施策の方向

1 町政での女性・若者活躍の促進

誰もが活躍できるよう、女性や若者が町政に関心を持ち、町づくりに積極的に参画し、登用される環境づくりを推進します。

施策	内容	担当課
女性や若者の町政への関心の喚起	女性や若者が町政やまちづくり等への関心を高められるよう、住民にわかりやすい町政の推進に努めるとともに、町の方針決定や施策立案の場である審議会等委員の選出において、女性や若者の登用を推進します。	全課
町政への参画の促進	町の方針決定や施策立案の場である審議会等委員の選出において、一般住民から委員を募集し町政への住民参画を進めるとともに、一般住民が町政に対して気軽に意見提案などが行える体制やその活用について検討します。	全課
女性や若者の人材の把握と活用	女性や若者の参画を進めるため、女性や若者の人材の把握と活用を促進します。併せて、女性団体の把握に努め相互交流や連携を支援します。	総務課
女性職員の管理職への登用推進及び育成	町職員が率先して男女共同参画を進めていくためにも、職員の意識を高めるとともに、女性や若手職員の人材育成や管理職への女性職員の登用を推進します。	総務課
意思決定者の意識醸成	役場の既存の体制や慣習等の見直しを行い、特に体制や慣習改善への影響が大きい、意思決定者の意識を醸成することで、男女平等・男女共同参画社会の実現に向けて推進します。	総務課

2 地域・民間での多様な人材育成支援

女性や若者等をはじめとして、多様な人材の育成支援を推進します。人材を把握し、各種講座を通じた啓発と研修を通じて育成された人材が、地域活性化の担い手として活躍できるよう支援を行います。

施策	内容	担当課
各種講座等への参加	男女共同参画に関する知識を身につけ、地域で男女共同参画を推進していけるよう、女性や若者等の講座等への参加を促進します。	総務課
民間における女性や若者の参画拡大及び人材育成	民間における女性や若者等の人材を把握し、地域活性化の担い手として、意欲的に参加する個人や団体に対し支援を行います。	総務課 まちづくり営業課

基本施策4 働く場における男女平等・男女共同参画の促進

将来の姿

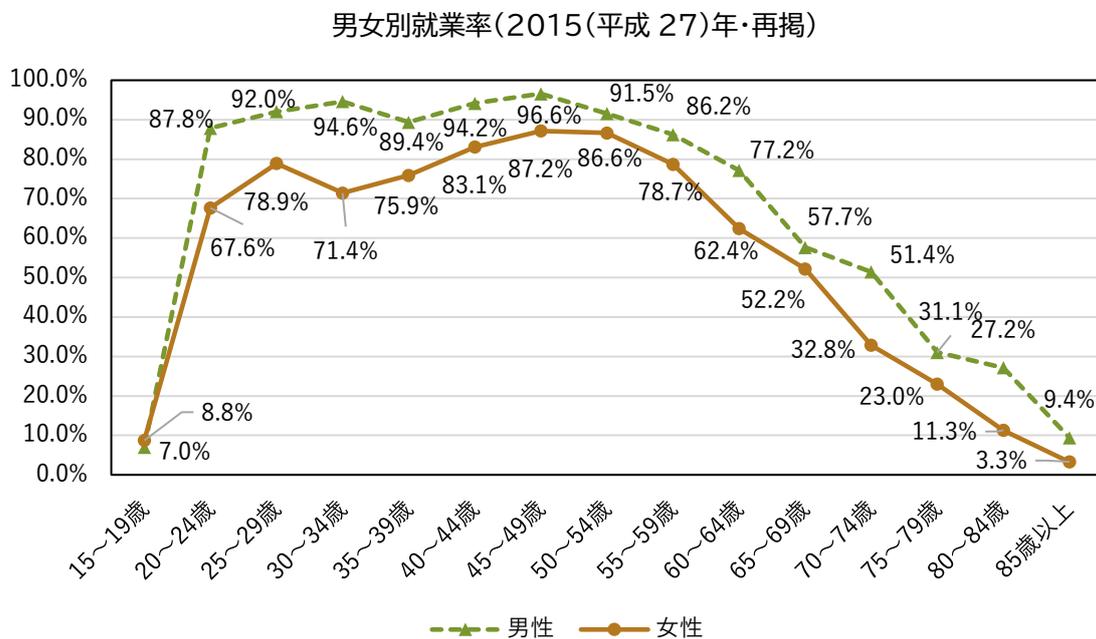
女性や若者をはじめとした全ての人が、分け隔てなく社会に参画し、平等に働けるまちを目指します。

現状と課題

日本では、1986(昭和 61)年に男女雇用機会均等法が施行されて以来、企業の事業主が募集・採用や配置・昇進・福利厚生、定年・退職・解雇にあたり、性別を理由にした差別を禁止すると定められています。また、近年の少子高齢化に伴い、様々な分野で労働力不足の改善を見込まれ、今まで有効活用されていなかった潜在的な労働力として女性が着目されており、女性活躍は国の政策における重要テーマとなっています。そのため、女性活躍の妨げになる要因の解消を目的とした、女性の採用、昇進時における男女間での不平等の解消や積極的な登用、性別による固定的役割の改善、職業生活と家庭生活との両立等が課題としてあげられています。

こうした中、本町では、女性の就業率においていわゆる M 字カーブと言われる、25～39 歳にかけて落ち込む傾向があり、男女の雇用機会均等とワーク・ライフ・バランスの観点(基本施策5)から改善が必要とされています。

それらを踏まえ、ポジティブ・アクション(積極的改善)といわれる体制改善の推進や、農業委員会等をはじめとした農林業の中での男女共同参画を推進し、誰もが平等に働けるまちを目指します。



出典:国勢調査(2015(平成 27)年)

KPI(重要業績評価指標)

評価項目		現状	目標	確認時期
女性の就業率 (2015(平成 27)年)	25～29 歳	78.9%	80.5%	2020 年
	30～34 歳	71.4%	80.6%	2020 年
	35～39 歳	75.9%	85.0%	2020 年
町採用試験の受験者の女性割合 (2020(令和2)年)	一般行政職	19.0%	増加	各年
農業委員に占める女性の割合 (2020(令和2)年)		0 人	増加	任期ごと

施策の方向

1 誰もが働きやすい職場環境整備と定着できる雇用の場の確保

女性や若者等をはじめとして、多様な人材が活躍できるよう、民間と行政が連携しながら雇用の機会均等と待遇の確保を図ります。

施策	内容	担当課
男女平等・男女共同参画を進める事業所の実践例などの情報提供	男女平等・男女共同参画を進める県内の事業所の実践例など、県や市町との連携により情報提供を進めます。	総務課
ポジティブ・アクション(積極的改善)の啓発と推進	男女間での職種・役職の偏りなどの事実上の差を解消するため、企業が行う自主的かつ積極的な取組の啓発と推進を行います。	総務課
事業主に対する労働関係法令や制度の啓発	事業主を対象に、男女格差を解消する雇用管理上の義務や職場慣行の見直しなどについて、国・県等関係機関との連携による啓発を行います。	まちづくり営業課
若者の働く場の確保	若者が地域に定着できるよう、地域雇用の創出や地元企業等との連携により働く場を確保します。また、若年層のU・Iターン者への就労の場の紹介や移住支援に努めます。	農業戦略課 林業戦略課 ふるさと創生課 まちづくり営業課
起業・創業支援、新産業の創出	久万高原町中小企業振興計画に基づき、質の高いベンチャーを数多く創出するため、効果的に潜在的起業家を掘り起こしする町の起業・創業支援の制度を整え、情報発信に努めるとともに、県内の支援機関などにつなげていく取組や産学公ネットワークの活用による事業連携を促進します。	まちづくり営業課

施策	内容	担当課
フレキシブルな人材の確保・育成	久万高原町中小企業振興計画に基づき、多様な人材の確保・育成のため、関係機関と連携した取組を進めます。	まちづくり営業課

2 農林業における男女平等・男女共同参画の促進

農業委員会等への参画、経営支援を含めた農林業における男女平等・男女共同参画を民間と行政が連携しながら促進します。また、人材育成や相談体制等のバックアップ体制を整備します。

施策	内容	担当課
農林業経営における女性の参画拡大	農林業経営等の政策・方針決定過程への女性や若者の参画を進めることで、女性や若者が働きやすい環境整備や就業支援体制づくりにつなげます。また、そのために関係機関等との連携に努めます。	農業戦略課 林業戦略課 農業委員会
女性認定農業者の育成	意欲と能力のある農業の担い手の育成・確保を図るため、共同経営している女性も認定農業者として経営に参画することができる認定農業者制度の周知と、認定の支援を行います。	農業戦略課
農林業における女性の活躍支援	農林業経営等をはじめ6次産業化等の担い手として、地域資源を活用した女性や若者の取組を支援します。また、関係機関や団体と連携しネットワークづくりと相談支援体制の充実を図ります。	農業戦略課 林業戦略課
女性・若者の農林業者の育成	女性や若者の人材育成のための先進地研修・各種農林業技術取得研修などの活動や後継者等の交流活動等を支援します。	農業戦略課 林業戦略課

基本施策5 ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の推進

将来の姿

誰もが、自分自身のライフスタイルを持ち、自分の望む働き方・生き方ができるまちを目指します。

現状と課題

働き方改革以来、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)への関心が高まっており、「仕事」と「仕事以外の生活(育児や介護、趣味、学習、地域活動等)」の両方を充実させる働き方・生き方の実現が求められています。ワーク・ライフ・バランスの推進においては、女性は仕事に加えて家事・育児・介護などが重い負担となる傾向を踏まえ、各種サービスによる支援や男性の家事・育児・介護参加が不可欠です。

また、近年は、勤続年数を重視しがちで年功的な処遇や、長時間勤務、転勤が当然とされるなどの「男性中心型労働慣行」も課題とされており、男性中心の働き方等を前提とする環境は、働きたい女性が思うように活躍できない背景であるとともに、男性自身にとっても仕事と、家事・育児・介護との両立を妨げる要因となっているため、見直しが必要です。

さらに、2019(令和元)年12月から新型コロナウイルスが世界中で猛威を振るい、日本でもその影響が大きくありました。感染対策の一環として、学校施設等の一時的な閉鎖や在宅勤務が推進されたことにより生活の比重が家庭に偏り、弊害として家事等の負担が増大するなどの変化がありました。一方、テレワークのような新たな働き方が広く受け入れられたことによって、個人に合った働き方の実現にも近づいています。

こうした中、本町では、特に男性の育児・介護休業取得率が低くなっており、取得率向上が求められています。

それらを踏まえ、労働時間の短縮や育児・介護休業取得の推進、家庭の負担を減らす育児・介護サービスの拡充を通じて、ワーク・ライフ・バランスを実現する体制づくりに努め、誰もが自分に合った働き方ができるまちを目指します。

町内事業所における育児・介護休業取得の実績

(%)

(33人)	育児休業		介護休業	
	取得した 職員がいる	取得した 職員はいない	取得した 職員がいる	取得した 職員はいない
女性	35.5	64.5	13.8	86.2
男性	10.3	89.7	0.0	100.0

出典:久万高原町「男女共同参画推進計画」の策定に関するアンケート 2020(令和2)年

KPI(重要業績評価指標)

評価項目	現状	目標	確認時期
町職員の育児休業取得率 (2019(令和元)年度)	女性:100.0% 男性:14.3%	女性:維持 男性:増加	各年
待機児童 (2019(令和元)年度)	0人	維持	各年

施策の方向

1 ワーク・ライフ・バランスの理解促進と実現

誰もが望む働き方・生き方を選択できるよう、ワーク・ライフ・バランスの理解促進に努めます。また、家庭と職場での啓発や男性中心型労働慣行の是正を通じて、その実現を目指します。

施策	内容	担当課
ワーク・ライフ・バランスの普及啓発	住民一人ひとりがそれぞれのライフステージに合わせて、自身が望む働き方や生き方を選択できる社会の実現のため、ワーク・ライフ・バランスの理解促進に努めます。また、家庭・職場（学校）・地域において普及に努めます。	総務課
男性中心型労働慣行の是正	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の是正を推進し、男女共にワーク・ライフ・バランスが実現できる環境づくりを目指します。 また、町役場においても業務改善やノー残業デーの実施などによりワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を実践します。	総務課 まちづくり営業課
男性の家事参加推進	男性の家事参加を推進することで、性別に関わらず仕事と、家事・育児・介護との両立を図ります。また、家事・育児・介護の知識や技術習得のための講座等を開催します。	総務課 保健福祉課 教育委員会

2 仕事と家事・子育て・介護の両立への支援

誰もが仕事と家事・子育て・介護の両立ができるよう、民間と行政と地域がそれぞれ連携し、家庭を支援する体制を整備していきます。

施策	内容	担当課
幼児教育・保育及び放課後の子どもの居場所の確保	久万高原町子ども・子育て支援事業計画に基づき、必要な幼児教育・保育や放課後の子どもの居場所の確保に努めます。また、保護者の働き方が多様化しているため、ニーズに合った事業の検討を行います。	保健福祉課 教育委員会
地域での子育て支援の推進	多様化する働き方に伴い、学校・家庭だけでなく地域における子育てへのサポートが求められています。久万高原町子ども・子育て支援事業計画に基づき、地域で育む体制づくりに努めます。	保健福祉課 教育委員会
仕事と介護の両立支援	介護離職の予防や両立支援策について検討します。また、事業所等に対し、介護休暇制度の導入等について啓発に努めます。	総務課 保健福祉課

基本目標3 誰もが安心して健やかに暮らせる社会づくり

基本施策6 あらゆる暴力を根絶する社会づくり

将来の姿

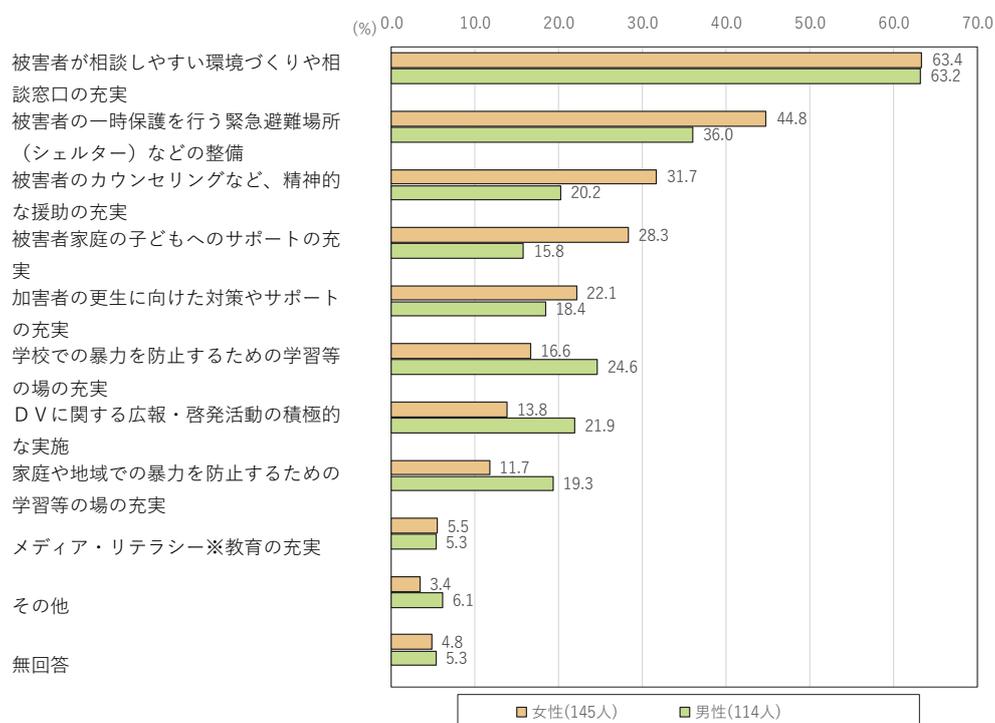
あらゆる暴力を根絶し、誰もが人権を侵害されることなく安全に暮らすことのできるまちを目指します。

現状と課題

暴力は性別に関わらず重篤な人権侵害であり、特に DV・デートDVともいわれる配偶者間や恋人間における暴力は今なお多く発生しています。暴力は、身体的暴力や精神的暴力、性的暴力に加え、経済的暴力、社会的隔離など多岐にわたりますが、その内容や程度の如何に関わらず、被害者が暴力を受けたと感じた時点で暴力となりえます。そのことを今一度確認し、誰もが加害者・被害者となることがないように、早期発見・早期対応の体制づくりや、抑止に向けた啓発活動が求められています。

本町では、DVの被害を受けたことがあると答えた女性は 10.0%、男性は 4.6%となっています。それらを踏まえ、セクシュアル・ハラスメントやストーカー行為、買春などの人権侵害、インターネットやSNSを使ったストーカーやリベンジ・ポルノといった犯罪、児童虐待や高齢者虐待など、あらゆる暴力を防止するための意識啓発を図るとともに、DV・デートDV、虐待等様々な暴力の被害者に対する相談や支援を拡充することで暴力を根絶し、誰もが安心して暮らせるまちを目指します。

DVの対策のために必要な取組



出典:久万高原町「男女共同参画推進計画」の策定に関するアンケート 2020(令和2)年

KPI(重要業績評価指標)

評価項目	現状	目標	確認時期
DV・デートDVを誰にも相談しなかった人 (2020(令和2)年)	23.5%	減少	2025年
暴力を受けた際の「町の相談窓口」の周知度 (2020(令和2)年)	46.5%	増加	2025年

施策の方向

1 暴力や虐待を許さない社会の実現

誰もが暴力や虐待に遭うことがないように、啓発と研修に努め、意識醸成を図ります。また、行政職員や関係機関自らがセクシュアル・ハラスメント等のない社会の実現を率先する役割を担うための啓発を図ります。

施策	内容	担当課
あらゆる暴力をなくす運動の啓発	女性のみならず誰に対してもあらゆる暴力の根絶について、その背景や趣旨を広く住民が理解できるよう、関係法令をはじめ防止のための啓発活動を進めます。	総務課 住民課 保健福祉課
住民への啓発及び意識醸成	人権学習や各研修会等において、誰もが暴力や虐待に遭うことのないよう、啓発に努め意識醸成を図ります。	住民課 保健福祉課 教育委員会
各種ハラスメント等に関する啓発	セクハラ、パワハラなどとも言われる各種ハラスメントに関して防止を徹底するため、関係機関との連携により事業者や地域団体、保育・教育関係者、町職員への啓発活動を進めます。	総務課
DV・デートDVに関する啓発	DV(配偶者間暴力)・デートDV(恋人同士などの間に起こるDV)といった人権侵害について啓発活動を行い、その根絶を目指します。	住民課

2 暴力や虐待へのきめ細かな相談支援体制づくり

暴力や虐待に関する相談窓口があることを周知し、万が一暴力や虐待を受けた場合、早期に対応ができるように相談体制づくりを推進します。また、被害者保護のため行政によるセーフティネットを構築します。

施策	内容	担当課
相談窓口等の周知	D V（配偶者間暴力）・デートD V（恋人同士などの間に起こるD V）や児童・高齢者・障がいのある人に対する虐待の相談窓口について様々な機会を捉え周知を進めます。	住民課 保健福祉課
D V被害に関する相談・支援体制の充実	D V被害者に対して相談窓口での適切な対応が行えるよう、県主催の研修会に参加するとともに、配偶者暴力相談支援センター等関係機関や関係団体等との連携を図り、被害者支援等対応の充実に努めます。また、D Vが起きている家庭では、児童虐待等が同時に行われている場合があるため関係機関で連携を図ります。	住民課 保健福祉課
あらゆる虐待防止の推進及び相談体制の充実	児童・高齢者・障がいのある人に対する虐待の防止に関して通告義務等の啓発を進めるとともに、地域住民や地域団体、関連機関との連携を強化し、虐待の早期発見と対応、発生の予防に努めます。また、相談や保護体制等の整備・充実に努めます。	保健福祉課

基本施策 7 生涯を通じた健康づくりへの支援

将来の姿

誰もが住み慣れた地域の中で、生涯を通じて健康に暮らし続けることのできるまちを目指します。

現状と課題

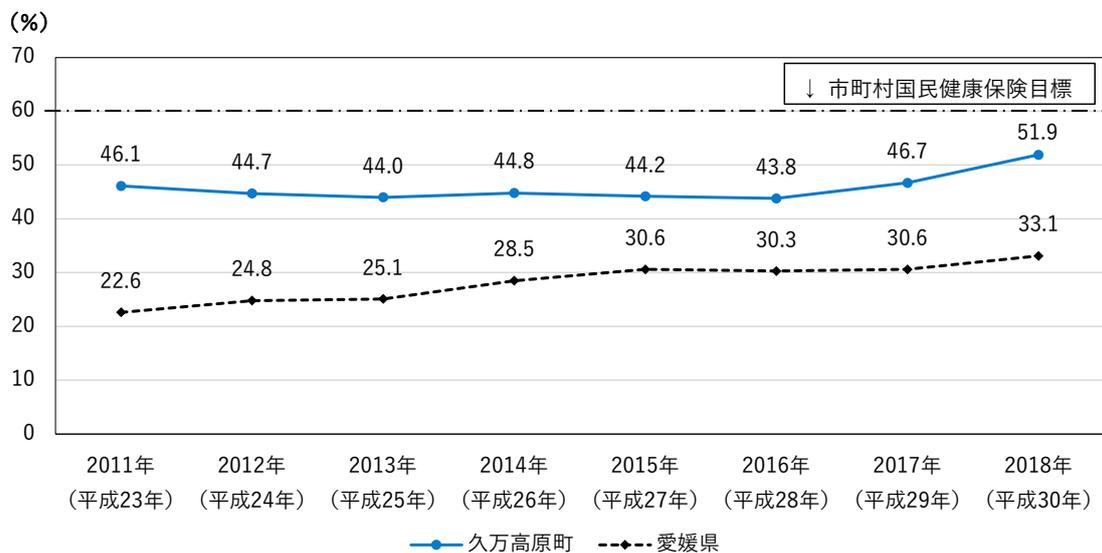
生涯を通じて心身共に健康に暮らすためには、健診等で自分自身の身体の状態を把握し、よりよい生活習慣を身につけることや、健康づくりに取り組む環境を整えることが不可欠です。

特に働きざかり世代は、糖尿病や高血圧などの生活習慣病に罹患している割合が高く、骨折や認知症、人工透析の原因になっており、国民健康保険の総医療費や介護給付費も県内で上位である実態があります。食事や運動・睡眠などの保健指導は個別支援を中心に行っていますが、関係機関の協力のもと、町内各所に出向き、こころと身体健康づくりを推進しています。

また、子どもが健やかに育つよう、妊娠・出産・子育ての知識や技術を伝え、気軽に相談ができるよう保護者とその家族を地域全体で支援する必要があります。

それらを踏まえ、ライフステージや性差に応じて健康づくりに取り組むことのできるまちを目指します。

特定健診受診率の推移



出典：国保データベースシステム 各年 11 月

KPI(重要業績評価指標)

評価項目	現状	目標	確認時期
平均寿命 (2015(平成 27)年)	女性:86.8 歳 男性:79.9 歳	延伸	各年
平均自立期間 (2017(平成 29)年度)	女性:83.9 歳 男性:79.1 歳	延伸	各年
特定健診受診率 (2019(令和元)年)	51.1%	60%	各年

施策の方向

1 ライフステージと性差に応じた健康づくりへの支援

性別に関わらず生涯健康に暮らし続けるために、健康診査、健康教育や相談を通じて健康づくりへの支援に努めます。また、幅広い年代がスポーツをできる環境を整備し、健康寿命の延伸を図ります。

施策	内容	担当課
健康づくりへの支援	健康づくり・食育推進計画に基づき、こころとからだの健康や食による健康増進のため、関係機関と連携を図りながら健診や保健指導、健康講座、広報等をおして支援や意識啓発に努めます。	保健福祉課
こころの健康への支援	自殺対策総合計画に基づき、こころの病気の早期発見・早期支援につなげる体制づくりや、住民が自ら SOS を発信できる環境づくりに努めます。	総務課 保健福祉課 教育委員会
スポーツ環境の整備と体制づくり	誰もが住み慣れた地域で暮らし続けるために、心身の健康の維持や介護予防の観点から運動に対する意識を醸成し、幅広い年代の人がスポーツに取り組む体制・環境を検討・推進します。	教育委員会
子どもの健康と体力の向上	子ども達が心身共に健やかに成長できるよう「バランスのとれた食事や規則正しい生活リズム」などの基本的な生活習慣の定着や、体力・運動能力の向上を図ります。また、総合型地域スポーツクラブや、スポーツ少年団などの活動を通じて、体力づくりを推進します。	保健福祉課 教育委員会

施策	内容	担当課
性差医療の推進	疾病にかかる状況や死亡率などが男女で異なるなど、生涯を通じた健康の保持のため、性差に応じた的確な医療を受ける必要があり、性差医療の重要性の普及・啓発や性差を踏まえた心身の健康の保持支援、生活習慣病の予防施策を進めます。	病院事業等統括事務局

2 母子保健の充実

妊娠・出産・子育てとそれぞれの過程に応じて母子への支援体制を整備します。また、教育や啓発を通じて、家庭だけではなく地域や学校と連携しながら母子を取り巻く環境がより良い状態になるよう努めます。

施策	内容	担当課
切れ目のない妊産婦・乳幼児への支援	妊婦早期から出産・子育てまで切れ目のない相談支援を行います。また、必要な支援については、関係機関と連携します。	保健福祉課
子育て世代への相談体制の充実	子育て世代包括支援センターを母子の支援に関する主な窓口とし、関係機関と連携しながら早期の支援につなぐことで育児不安の軽減に努めます。	保健福祉課
健康を脅かす問題についての啓発	HIV やエイズ、その他性感染症及びその予防について正しい知識を学ぶことができるよう、啓発を進めます。	保健福祉課 教育委員会
喫煙や薬物に関する教育	喫煙や薬物乱用による人体への影響、薬物に対する正しい知識や怖さなどを学ぶことができるよう、妊娠届出、乳幼児健診や各種相談の機会を活用し、親への啓発や、学校での授業、講演会等を開催します。	保健福祉課 教育委員会

基本施策 8 誰もが安心できるまちづくりの推進

将来の姿

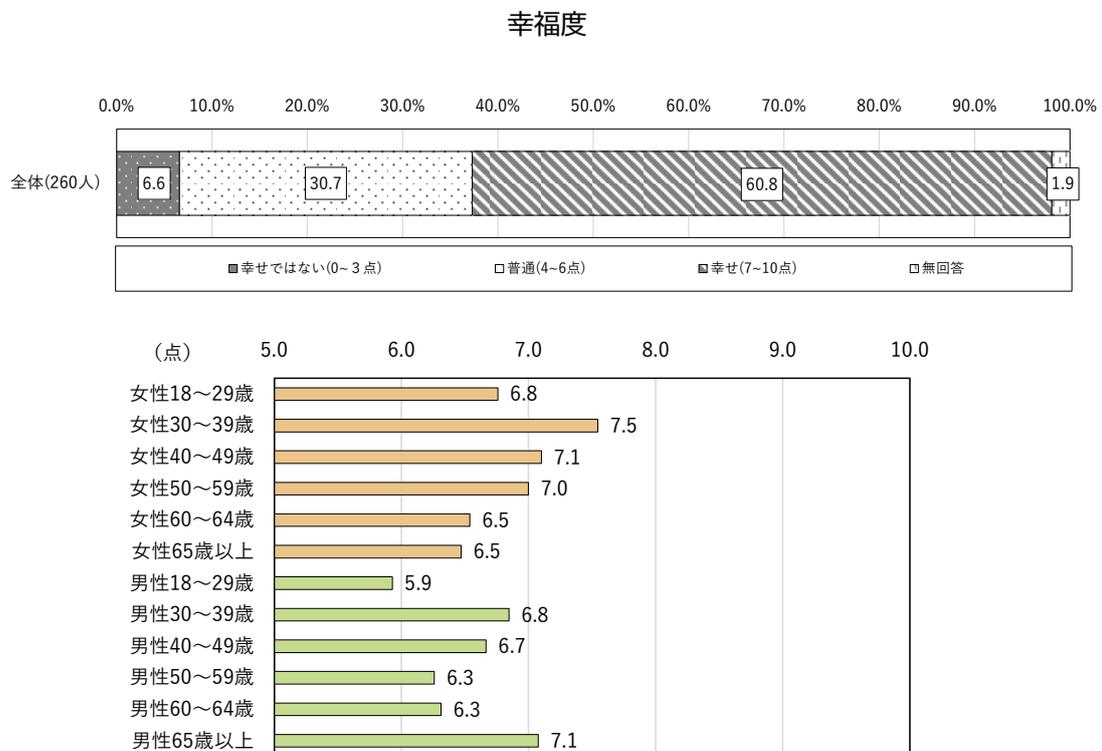
全ての人々が平等で差別されず、不利な状況に追い込まれることなく、安心して生活できるまちを目指します。

現状と課題

男女平等の実現という目標の先には、全ての人々が平等で差別されず、不利な状況に追い込まれることなく社会が存在し、男女という枠組みを超えたあらゆる人が安心して生活できる社会の実現が期待されています。誰もが地域の中で安心して暮らすためには、地域のあらゆる場面で様々な人が関わり合い、助け合い、そのような場面の中で、性別や年齢の影響による分け隔てなく、住民みんなで地域をつくっていくことが求められています。改めて、高齢者や障がいのある人をはじめ、ひとり親家庭や生活困窮者、外国人やセクシュアル・マイノリティ(LGBTQ)などが社会的に弱い立場に置かれていることを認識し、誰もが安心して生活することができるように、地域全体での意識の醸成と相談・対応の体制づくりが求められています。

こうした中、本町では「男性 18～29 歳」の幸福度が最も低くなっています。

それらを踏まえ、誰もが地域に関わり、本町のことを自分たちで決めていくことのできるような体制づくりと、特に配慮が必要な人への支援等を通じて、誰もが安心して日々の生活を暮らすことのできる地域とまちを目指します。



出典:久万高原町「男女共同参画推進計画」の策定に関するアンケート 2020(令和2)年

KPI(重要業績評価指標)

評価項目	現状	目標	確認時期
幸福度 (2020(令和2)年)	女性 7.0 点 男性 6.5 点	増加	2025 年
防災会議の委員に占める女性の割合 (2020(令和2)年)	4%	増加	各年

施策の方向

1 誰もが暮らしやすいまちづくりの推進

誰もが安全・安心に暮らせるまちづくりを進めるため行政や関係機関が連携し、より多くの住民が暮らしやすくなるよう努めます。また、地域活動への女性をはじめ、全ての住民の参画を進め、官民協働によるまちづくりに取り組みます。

施策	内容	担当課
地域活動における女性の参画拡大と地域団体等の連携の推進	P T A や自治会・地域運営協議会、自主防災組織等の地域活動の意思決定の場において、性別や年齢等により役割を固定化することのないよう女性や若者を含め、全ての住民の積極的な参画を推進します。また、これら様々な地域団体と行政、企業、N P O、大学等とのネットワークの構築・連携により、官民協働によるまちづくりに取り組みます。	総務課 まちづくり営業課 教育委員会
地域福祉活動の活性化	久万高原町地域福祉計画に基づき、身近な地域において、安心していつまでも住み続けることができるよう、各種団体が課題を共有し、連携するとともに、地域住民が自発的・主体的に地域活動に参画できるよう仕組みづくりに取り組みます。	保健福祉課
誰もが安心できる防災・災害時対応の推進	災害に備え、女性・高齢者・障がいのある人・外国人といった人たちに配慮した様々な意見を取入れ、誰もが安心できる防災・災害時対応を検討・推進します。	総務課
安全・安心な地域づくり	犯罪や事故、消費者被害等を未然に防ぐため、関係機関と連携し、地域の安全を守る防犯活動を推進します。	総務課 住民課 教育委員会
安全・安心なまちづくり	女性・高齢者・障がいのある人・外国人といった人たちに配慮したユニバーサルデザインの考え方を取り入れたまちづくりに努めます。	建設課

2 社会的弱者への支援

社会的に弱い立場にある人が安定して生活できるよう、地域で相談できるネットワークを構築し、セーフティネットとすることで、彼らが追い込まれることのないように適切な支援体制を運用します。

施策	内容	担当課
生活困窮者への支援の充実	久万高原町地域福祉計画に基づき、何らかの要因で生活に困窮している人達に対して、地域福祉によるセーフティネットを構築し、誰もが住み慣れた地域で安心して暮らし続けることのできる体制・環境づくりを推進します。	保健福祉課
高齢者や障がいのある人への相談支援の充実	地域包括支援センターや障害者相談支援センターにおいて、アウトリーチと伴走型支援を基本に、誰一人取り残さない支援や、適切なサービスや事業へつなげられるよう支援を行います。また、必要に応じ各相談機関が連携し、家庭全体への相談支援の充実を図ります。	保健福祉課
ひとり親家庭への支援の検討	家庭の環境や経済的な状況によらず、全ての子どもが等しく成長できるよう、ひとり親家庭の生活の安定のための支援について検討します。	保健福祉課

第6章 計画の推進体制

1 推進体制

(1) 庁内推進体制の整備

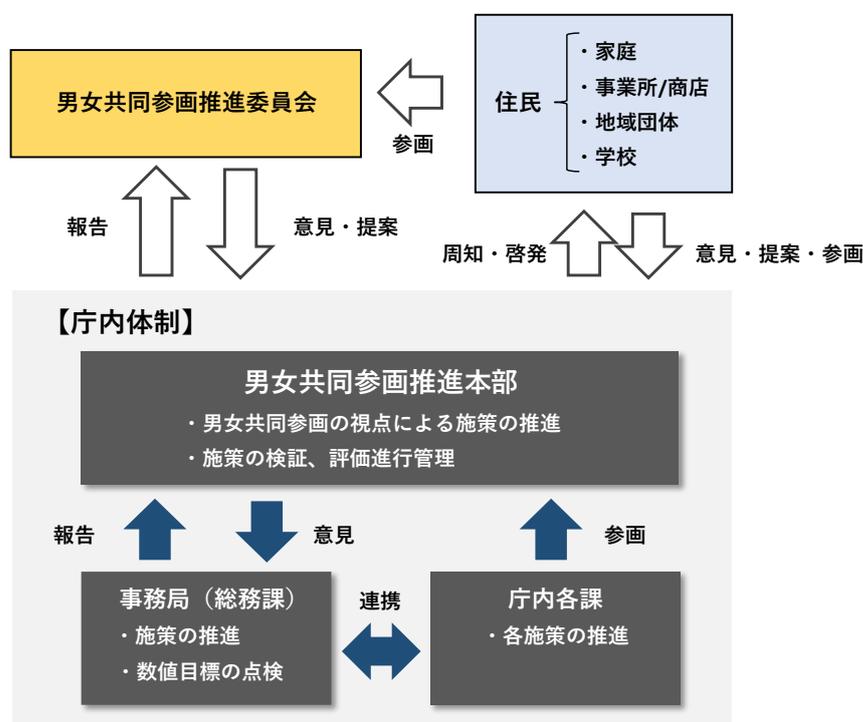
男女共同参画に関する施策は、町政の様々な分野にわたることから、総合的かつ計画的、効果的に施策を進めていくため、役場内の職員による「男女共同参画推進本部」を設置し、計画の進行管理を行います。また、男女共同参画に関する職員の意識啓発や計画課題の抽出と改善を行います。

(2) 住民との協働による推進

計画に位置づけられた施策・事業の点検・評価について広報等で公表するとともに、住民の意見収集の機会づくりに努めます。

また、この計画に基づき久万高原町における男女共同参画社会の実現に向け、家庭や学校、地域、職場等においてそれぞれの自主的な取組や、相互に連携しての取組となるよう、計画について周知を徹底するとともに、男女共同参画関連の先進的取組事例や法律の改正等情報の提供を進めます。

計画の推進体制



2 KPI(重要業績評価指標)

各基本施策で設定した KPI(重要業績評価指標)の一覧です。

基本目標1 お互いを認め合う社会づくり

基本施策1 人権の尊重と男女平等・男女共同参画の意識づくり

項目	現状	目標	確認時期
男性が優遇されていると回答した人(社会全体) (2020(令和2)年)	66.9%	減少	2025年
性別的役割の肯定率 (2020(令和2)年)	女性 19.3% 男性 29.0%	減少	2025年
理解促進のための研修会の回数 (2020(令和2)年)	1回	4回	各年

基本施策2 学習の場における男女平等・男女共同参画の意識づくり

項目	現状	目標	確認時期	
自分にはよいところがある (全国学力・学習状況調査) (2019(令和元)年)	小学生	72.5%	81.2%	各年
	中学生	82.7%	維持	各年

基本目標2 誰もが活躍できる社会づくり

基本施策3 誰もが活躍できる基盤づくり

項目	現状	目標	確認時期
町の政策に女性意見が反映されていると感じる率 (2020(令和2)年)	45.4%	増加	2025年
町の審議会等委員への女性の登用 (2020(令和2)年)	23.4%	30.0%	各年
役場の女性管理職数(課長相当職(一般行政職)) (2020(令和2)年)	7.7%	23.0%	各年
役場の女性管理職数(課長補佐相当職(一般行政職)) (2020(令和2)年)	17.2%	25.0%	各年

基本施策4 働く場における男女平等・男女共同参画の促進

項目		現状	目標	確認時期
女性の就業率 (2015(平成27)年)	25～29歳	78.9%	80.5%	2020年
	30～34歳	71.4%	80.6%	2020年
	35～39歳	75.9%	85.0%	2020年
町採用試験の受験者の女性割合 (2020(令和2)年)	一般行政職	19.0%	増加	各年
農業委員に占める女性の割合 (2020(令和2)年)		0人	増加	任期ごと

基本施策5 ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の推進

項目		現状	目標	確認時期
町職員の育児休業取得率 (2019(令和元)年度)		女性:100.0% 男性:14.3%	女性:維持 男性:増加	各年
待機児童 (2019(令和元)年度)		0人	維持	各年

基本目標3 誰もが安心して健やかに暮らせる社会づくり

基本施策6 あらゆる暴力を根絶する社会づくり

項目	現状	目標	確認時期
DV・デートDVを誰にも相談しなかった人 (2020(令和2)年)	23.5%	減少	2025年
暴力を受けた際の「町の相談窓口」の周知度 (2020(令和2)年)	46.5%	増加	2025年

基本施策7 生涯を通じた健康づくりへの支援

項目	現状	目標	確認時期
平均寿命 (2015(平成27)年)	女性:86.8歳 男性:79.9歳	延伸	各年
平均自立期間 (2017(平成29)年度)	女性:83.9歳 男性:79.1歳	延伸	各年
特定健診受診率 (2019(令和元)年)	51.1%	60%	各年

基本施策8 誰もが安心できるまちづくりの推進

項目	現状	目標	確認時期
幸福度 (2020(令和2)年)	女性 7.0点 男性 6.5点	増加	2025年
防災会議の委員に占める女性の割合 (2020(令和2)年)	4%	増加	各年

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。平均余命から病気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）

ハ行

<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こと。
- (2) 推進計画の見直しに関すること。
- (3) その他男女共同参画に関すること。

(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)		●「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)	●「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)		●「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市町長の合同ひめポス宣言	●ひめポス宣言
2018年 (平成30年)	●「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」公布、施行	●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)	●「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」改正	●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)	●「第5次男女共同参画基本計画」策定		
2021年 (令和3年)			●「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

6. 男女平等・男女共同参画に関する連絡先

DVやデートDV、虐待に巻き込まれたときに、相談できる窓口

連絡先一覧

名前	相談できる内容	連絡先	営業時間
久万保健センター	どんな悩みでも	0892-21-2700	月曜日～金曜日 (祝日、年末年始を除く) 08:30～17:15
愛媛県男女共同参画センター	DVなど	089-926-1644	火曜日～金曜日 8:30～17:30 土・日曜日 8:30～16:30 (祝日、年末年始を除く)
デートDV 110番	デートDVなど	0120-51-4477 (無料)	火曜日 18:00～21:00 土曜日 14:00～18:00 (年末年始を除く)
えひめ性暴力被害者支援センター・ひめここ(媛CC)	性暴力など	089-909-8851	毎日 24時間いつでも
愛媛県福祉総合支援センター			
子ども・女性支援課 (愛媛県女性保護対策協議会)	DVなど	来所相談 089-927-3490	月曜日～金曜日 (祝日、年末年始を除く) 08:30～17:15
		電話相談 089-927-3490	月曜日～金曜日 (祝日、年末年始を除く) 08:30～17:15
		女性のための夜間 電話相談事業 089-927-3490	毎日 18:00～20:00 (祝日、年末年始を除く)
児童支援グループ	DV、虐待など	089-922-5040	毎日 24時間いつでも
児童相談所 虐待対応ダイヤル	虐待など	189 (無料)	毎日 24時間いつでも
愛媛いのちの電話	どんな悩みでも	089-958-1111	毎日 12:00～24:00
子どもの人権 110番	虐待・いじめなど	0120-007-110 (無料)	月曜日～金曜日 08:30～17:15
いじめ相談ダイヤル 24	いじめに関する相談	089-960-8522	毎日 24時間いつでも
DV相談+	DVなど	web サイトよりメール https://soudanplus.jp/	24時間受付

18歳以下の方向けの相談窓口

連絡先一覧

名前	相談できる内容	連絡先	営業時間
チャイルドライン ～18歳までの子ども がかかるでんわ～	どんな悩みでも	0120-99-7777（無料）	毎日 16：00～21：00 （年末年始を除く）
		 https://childline.or.jp/chat	木曜日～金曜日、第3土曜日 16：00～21：00
24時間子供SOSダイヤル（いじめ相談ダイヤル24）	どんな悩みでも	0120-0-78310（無料）	毎日 24時間いつでも
児童相談所虐待対応ダイヤル	児童虐待など	189（無料）	毎日 24時間いつでも
愛媛いのちの電話	どんな悩みでも	089-958-1111	毎日 12：00～24：00
子どもの人権110番	虐待・いじめなど	0120-007-110（無料）	月曜日～金曜日 08：30～17：15
デートDV 110番	デートDVなど	0120-51-4477（無料）	火曜日 18：00～21：00 土曜日 14：00～18：00 （年末年始を除く）
愛媛県福祉総合支援センター	虐待など	089-922-5040	毎日 24時間いつでも
愛媛県警察本部少年サポートセンター（少年課）	どんな悩みでも	089-934-0110	毎日 24時間いつでも
愛媛県総合教育センター（教育相談）	どんな悩みでも	089-963-3986	月曜日～金曜日 （祝祭日、年末年始を除く） 08：30～17：15
久万保健センター	どんな悩みでも	0892-21-2700	月曜日～金曜日 （祝祭日、年末年始を除く） 08：30～17：15

第2次久万高原町
男女共同参画推進計画

久万高原町役場 総務課 総務行政班

〒791-1201 愛媛県上浮穴郡久万高原町久万 212
TEL(0892)21-1111 FAX(0892)21-2860
