第２次美浜町男女共同参画計画

（案）

美浜町

目次

第１章　計画策定にあたって 1
１．計画策定の趣旨 1
２．計画の位置付け 1
３．計画の期間 1
４．国際的な動向 2
５．国内の動向 3
第２章　美浜町の現状と課題 7
１．統計からみる美浜町の現状 7
２．アンケート調査から見る現状と課題 13
第３章　計画の理念と体系 29
１．計画の基本理念 29
２．基本目標 30
３．計画体系 31
第４章　施策の展開 32
基本目標１　男女共同参画に関する意識の醸成 32
１－１　男女共同参画についての意識啓発 32
１－２　男女共同参画に関する教育・学習の推進 33
１－３　地域や家庭における男女共同参画の推進 34
基本目標２　女性も活躍しやすい社会づくり 35
２－１　就労や意思決定の場等における男女共同参画の推進 35
２－２　ハラスメント対策の推進 36
２－３　ワーク･ライフ･バランスの推進 37
基本目標３　暴力のない社会づくり 38
３－１　ジェンダーに基づく暴力の根絶に向けた取組の推進 38
３－２　ＤＶに関する相談支援体制の充実 39
３－３　子どもや若年層に対する取組の推進 40
３－４　被害者の保護･支援に関する取組の推進 41
基本目標４　みんな安心して暮らせる環境づくり 42
４－１　生涯にわたる健康の維持増進 42
４－２　地域防災における男女共同参画の推進 43
４－３　誰も取り残さないための支援 44
第５章　計画の推進 46
１．計画の推進体制 46

２．計画の管理と評価 46
資料編 47
１．用語の解説 47
２．美浜町男女共同参画計画推進懇話会委員名簿 51
３．計画策定の経緯 52

「＊」を付けている用語（初出のみ）については、資料編の「用語の解説」に内容の説明を掲載しています。

第１章　計画策定にあたって

１．計画策定の趣旨

日本国憲法では個人の尊重と法の下の平等がうたわれており、我が国では国際社会の取組と連動して男女共同参画に関する取組が進められてきました。人口減少・少子高齢化が急速に進む社会において、男女が互いに人権を尊重しながら責任を分かち合い、性別等にかかわりなく個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会*の実現に向けた取組は、近年さらに重要度が増してきています。

美浜町では 2017（平成 29）年３月に男女共同参画社会基本法に基づき、「美浜町男女共同参画計画」を策定して以来、男女共同参画社会の実現に向けた施策を総合的に推進してきました。

しかし、男女間の格差や性別による固定的役割分担意識等は、様々な場面においていまだに見られることがあります。また、家事・育児・介護等への男性の参画や、政策・方針決定過程への女性の参画が進みにくい状況もあることから、引き続き女性活躍の推進、働き方の見直し等、様々な取組を進めていく必要があります。持続可能な本町の未来のためにも、今後、あらゆる場面での女性の活躍推進やワーク・ライフ・バランス*の考え方の浸透は大切な要素のひとつと考えられます。

さらに、ドメスティック・バイオレンス（ＤＶ）の防止や、性的マイノリティ*の方に対する配慮や理解等、多くの課題への対応が必要です。近年はコロナ禍により経済的な困窮状態に陥ったり、ＤＶを受ける女性が表面化したりしたことから、女性に対する経済面での自立支援、暴力や虐待等に関する相談・支援の対応力強化も求められています。

このようなことから、本町の状況と社会的ニーズの変化に対応し、男女共同参画社会の実現に向けて取組を進めるため、「第２次美浜町男女共同参画計画」（以下「本計画」という。）を策定します。

２．計画の位置付け

本計画は、「男女共同参画社会基本法」第 14 条第３項に規定する「男女共同参画基本計画」です。また、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」第６条第２項、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（ＤＶ防止法）」第２条の３第３項に定める市町村基本計画を包含しています。

３．計画の期間

本計画の期間は、2027（令和９）年度から 2036（令和 18）年度までの 10 年間です。

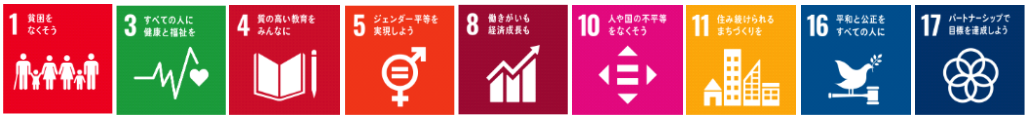
４．国際的な動向

国連が提唱した「国際婦人年」である 1975（昭和 50）年に、メキシコで第 1 回世界女性会議が開催され、「世界行動計画」が採択されました。1979（昭和 54）年には、国連総会において、男女の完全な平等の達成への貢献を目的として、「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（女子差別撤廃条約）」が採択されました。この条約では、あらゆる分野における性による差別禁止と差別撤廃に必要な法的措置を締約国が講じることとともに、慣習や慣行等、個人の意識改革も求められています。

1995（平成７）年には、北京において第４回世界女性会議が開催され、北京宣言及び行動綱領が採択されました。2000（平成 12）年には、ニューヨークにおいて「女性 2000 年会議（国連特別総会）」が開催され、行動綱領の進捗状況を検討、評価するとともに課題を明らかにし、一層の行動を求める政治宣言及び成果文書が採択されました。2020（令和２）年に開催された「第 64 回国連女性の地位委員会（北京+25）」では、いかなる国もジェンダー*平等や女性と女児のエンパワーメント*を達成できておらず、ジェンダー平等の達成を阻害する構造的障がいや、差別的慣習等に対する危惧が示され、さらなる取組の重要性が確認されました。

また、2015（平成 27）年には国連で持続可能な開発目標（ＳＤＧｓ）が採択され、各国が「誰一人取り残さない」世界の実現に向けて取り組んでいます。ＳＤＧｓの 17 の目標の５つ目には「ジェンダー平等の実現」が掲げられており、女性や女児に対する差別や暴力等に終止符を打ち、全ての女性と女児のエンパワーメントを図ることが求められています。

《本計画と特に関連が深いＳＤＧｓ》



１．あらゆる場所あらゆる形態の貧困を終わらせる

３．あらゆる年齢の全ての人々の健康的な生活を確保し、福祉を促進する

４．全ての人に包摂的かつ公正な質の高い教育を確保し、生涯学習の機会を促進する

５．ジェンダー平等を達成し、全ての女性及び女児のエンパワーメントを行う

８．包摂的かつ持続可能な経済成長及び全ての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用を促進する

10．国内及び各国家間の不平等を是正する

11．包摂的で安全かつ強靭（レジリエント*）で持続可能な都市及び人間居住を実現する

16．持続可能な開発のための平和で包摂的な社会*を促進し、全ての人々に司法へのアクセスを提供し、あらゆるレベルにおいて効果的で説明責任のある包摂的な制度を構築する

17．持続可能な開発の実施手段を強化し、グローバル・パートナーシップ*を活性化する

コラム

● 政治・経済活動分野でのジェンダー・ギャップ* ●

2025（令和７）年６月に世界経済フォーラムが発表した「ジェンダー・ギャップ指数」において、我が国は 118 位（148 か国中）と非常に低い結果となっています。

毎回、北欧諸国が上位を占め、過去の指数の推移を見ても、我が国は、常に低い順位となっています。特に「経済活動」や「政治」の分野において男女の格差が大きいことから、男女共同参画において取り組むべき重要な課題と考えられます。

■ ジェンダー・ギャップ指数 ■

（148 か国中の順位）	経済活動の参加と機会	教育	健康と生存	政治への関与	総合スコア
アイスランド（1 位）	0.798	0.990	0.960	0.954	0.926
フィンランド（2 位）	0.815	1.000	0.971	0.728	0.879
ノルウェー（3 位）	0.776	0.995	0.959	0.721	0.863
↓					
英国（4 位）	0.744	1.000	0.965	0.643	0.838
↓					
米国（42 位）	0.762	1.000	0.973	0.291	0.756
↓					
韓国（101 位）	0.608	0.980	0.976	0.182	0.687
↓					
中国（103 位）	0.726	0.935	0.947	0.135	0.686
↓					
日本（118 位）	**0.613**	**0.994**	**0.973**	**0.085**	**0.666**

資料：The Global Gap Report 2025

上表から、日本は、特に「経済活動」や「政治」の分野で指数が低いことが分かります。

5．国内の動向

1975（昭和 50）年に総理府に婦人問題企画推進本部が設置され、1977（昭和 52）年に女性行政関連施策の方向性を明らかにした国内行動計画が策定されました。そして、1985（昭和 60）年には「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（男女雇用機会均等法）」を制定するなど、国内法の整備が進められました。

1999（平成 11）年には、「男女共同参画社会基本法」が制定され、2000（平成 12）年には、この法律に基づき「男女共同参画基本計画」が策定されました。その後、「男女共同参画基本計画」は第２次～第４次と改定が進み、2020（令和２）年には第５次男女共同参画基本計画が策定されました。

分野ごとでの動きを見ていくと、労働分野では、1991（平成３）年に「育児休業等に関する法律（育児休業法）」、2015（平成 27）年８月には「女性活躍推進法」が、そして 2018（平成 30）年には多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するとして、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法

律（働き方改革関連法）」が制定され、時間外労働の上限規制や年次有給休暇の確実な取得、正社員と非正規社員との間の不合理な待遇差の禁止を図る関連法が順次施行されました。また、2019（令和元）年には「女性活躍推進法」の改正により、一般事業主行動計画*の策定義務の対象拡大やハラスメント防止対策の強化等が行われました。この間、「育児休業法」は度重なる改正が行われ、2021（令和３）年には「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（育児・介護休業法）」の改正により、希望に応じて性別等にかかわりなく仕事と育児等を両立できるよう、出生時育児休業（産後パパ育休）制度等が盛り込まれました。また、2024（令和６）５月の同法改正（2025（令和７）年４月より段階的に施行）により、仕事と育児・介護を両立できるよう柔軟な働き方を実現するための措置が拡充されました。

政治分野では、2018（平成 30）年に「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が施行され、国や地方議会の議員選挙において、男女の候補者の数ができるだけ均等となることを目指すことが基本原則とされました。

性犯罪や暴力に関する分野では、2001（平成 13）年に「ＤＶ防止法」が施行され、2017（平成 29）年には性犯罪に関する「刑法」の大幅改正により強姦罪が強制性交*等罪（2023（令和５）年改正により、現在は不同意性交等罪）へ改められ、監護者性交等罪が新設される等、犯罪の定義が拡大されるとともに厳罰化が図られました。また、2019（令和元）年には、「ＤＶ防止法」の改正を含む「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」が制定され、ＤＶ対応と児童虐待対応との連携強化に向け、児童相談所を関係機関として明文化するとともに、保護の適用対象としてＤＶ被害者の同伴家族が含まれること等が盛り込まれました。さらに、2023（令和５）年５月に「ＤＶ防止法」が改正され、保護命令制度の拡充や保護命令違反の厳罰化等について、一部の規定を除き、2024（令和６）年４月から施行されました。

コロナ禍において表面化した課題への対応として、孤独・孤立対策や保護更生等の観点から複雑化・複合化した困難な問題を抱える女性への支援について、2022（令和４）年５月に「困難女性支援法*」が制定され、2024（令和６）年４月に施行されました。

ア．国の男女共同参画基本計画

国の「第５次男女共同参画基本計画～全ての女性が輝く令和の社会へ～」は、新型コロナウイルス感染症拡大によって表面化した課題や、我が国のジェンダー・ギャップ指数の低さ、性別にとらわれない多様な人々の包摂等、様々な観点を考え、2020（令和２）年 12 月に閣議決定されました。

そして、2026（令和８）年３月までに「第６次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方」が男女共同参画会議から答申された内容を受けて、新たな計画となる「第６次男女共同参画基本計画（以下「第６次計画」という。）」が 2026（令和８）年３月 13 日に閣議決定されました。

◆第６次計画に掲げられる「目指すべき社会」

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、国際社会と協調する社会

◆第６次計画における「基本的な視点」

男女共同参画・女性活躍に係る取組を推進することは、男性も含めた全ての人の就業環境の改善につながり、さらには、女性も男性も暮らしやすい多様な幸せ（well-being）を実現する社会形成に資するものである。

◆第６次計画における「政策の柱」

Ⅰ 男女共同参画の推進による多様な幸せ（well-being）の実現
- 第１分野 ライフステージ*に応じて全ての人が希望する働き方を選択できる社会の実現
- 第２分野 あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大
- 第３分野 女性の所得向上の実現と経済的自立に向けた環境整備
- 第４分野 生涯を通じた男女の健康への支援
- 第５分野 テクノロジーの進展・利活用の広がりを踏まえた男女共同参画の推進
- 第６分野 ジェンダーに基づくあらゆる暴力を容認しない社会基盤の形成と被害者支援の充実
- 第７分野 男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備
- 第８分野 防災・復興における男女共同参画の推進

Ⅱ 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備・強化
- 第９分野 地域における男女共同参画の状況に応じた取組の推進
- 第 10 分野 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備
- 第 11 分野 教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進
- 第 12 分野 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献

Ⅲ 男女共同参画社会の実現に向けた推進体制の整備・強化

資料：「第６次男女共同参画基本計画」※令和８年３月

イ．女性活躍・男女共同参画の重点方針について

2026（令和８）年６月 25 日、内閣府男女共同参画局において、「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2026（女性版骨太の方針 2026)」が決定されました。重点方針 2026 では、以下の４つの重点事項（Ⅰ～Ⅴ）等を定めています。

◆女性活躍・男女共同参画の重点方針 2026（女性版骨太の方針 2026）

Ⅰ 女性の生涯にわたる健康支援

１．「女性の健康総合センター」の機能強化、性差に由来する健康課題に対応する医療の推進
２．ライフステージに応じた性差に由来する健康課題への対応の推進
３．企業・保険者等における対応の推進

Ⅱ 17 の戦略分野における女性活躍

１．「文理の壁」打破と各領域での女性活躍に向けた人材育成
２．女性が能力を発揮でき、希望に応じて全方位型で活躍できる基盤の構築
３．女性活躍・就業継続のための環境整備と企業等の行動変容

Ⅲ 女性が活躍でき、暮らしやすい地域づくり

１．地域の様々な主体の連携・協働の強化
２．強い地域経済の構築の基盤となる女性人材の育成と就業機会の創出
３．地域社会を支える男女共同参画の推進

Ⅳ 安全・安心が確保される社会の実現等

１．性犯罪・性暴力や配偶者等への暴力への対策などの取組強化
２．男女共同参画の視点からの防災の推進
３．ＷＰＳ（女性・平和・安全保障）の視点からの取組の強化

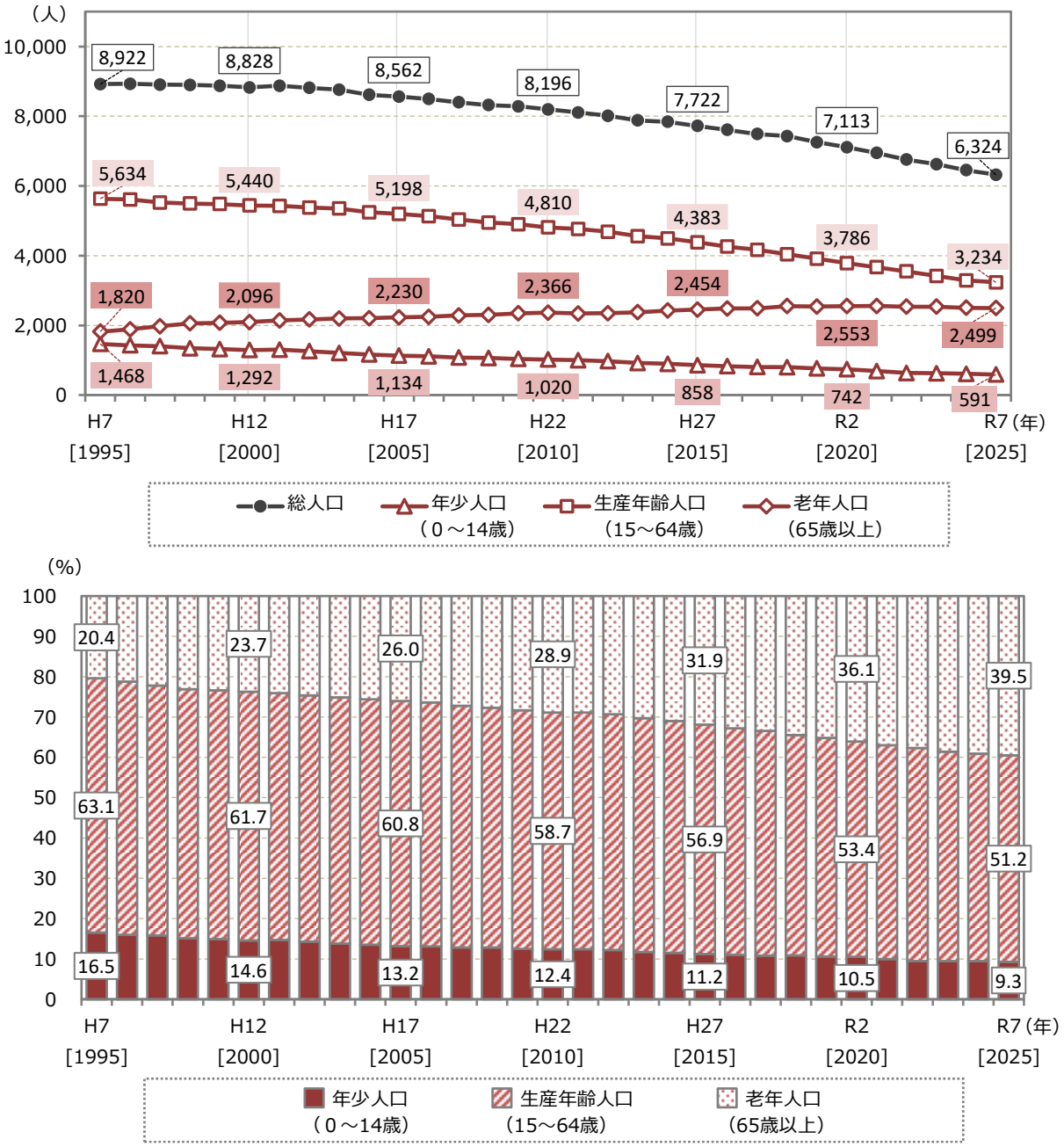
第２章　美浜町の現状と課題

１．統計からみる美浜町の現状

（１）人口の推移

本町の総人口は、近年減少で推移しています。また、３区分別人口を見ると、年少人口（０～14 歳）と生産年齢人口（15～64 歳）は減少しており、老年人口（65 歳以上）は増加しています。

◆総人口及び年齢３区分別人口の割合の推移◆

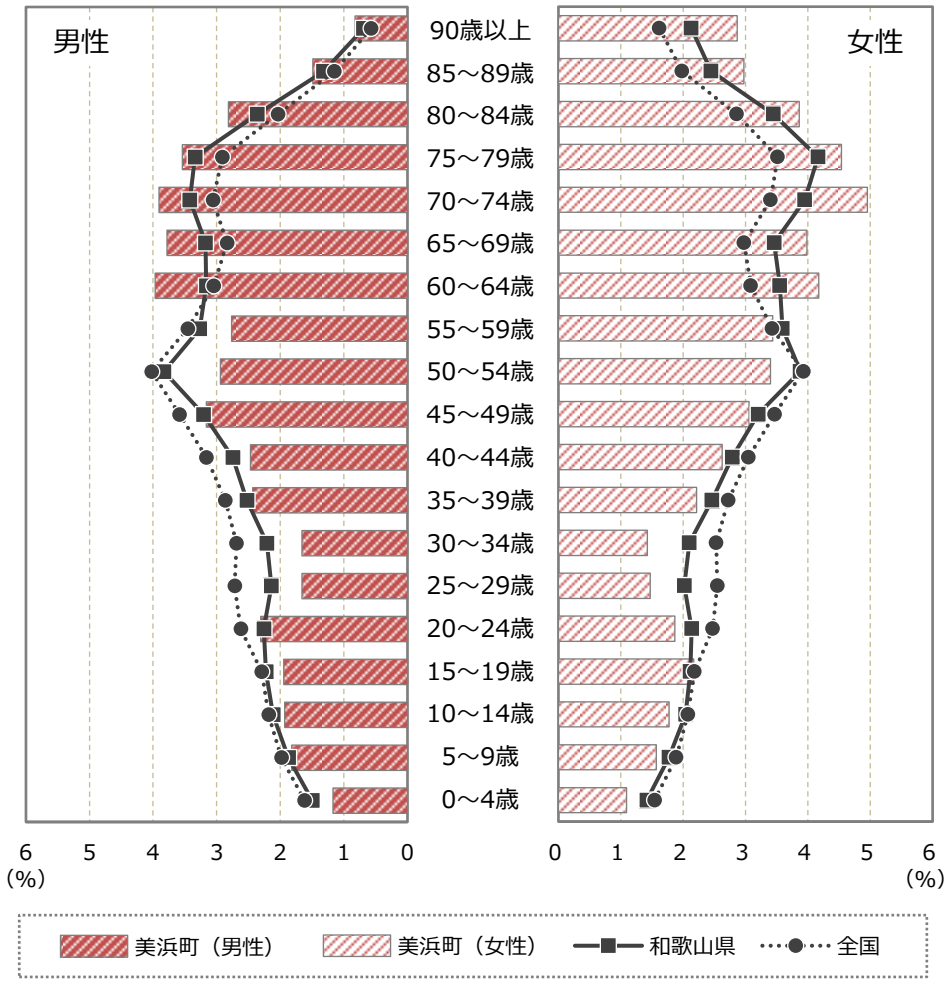


資料：総務省「住民基本台帳」※H7～H25 は各年 3 月 31 日時点、H26～は各年 1 月 1 日時点

（２）５歳階級別人口比

本町の５歳階級別人口比は、全国と比べて、男女ともに 60 歳以上の割合が高くなっていることが特徴的です。

◆５歳階級別人口比の構成◆

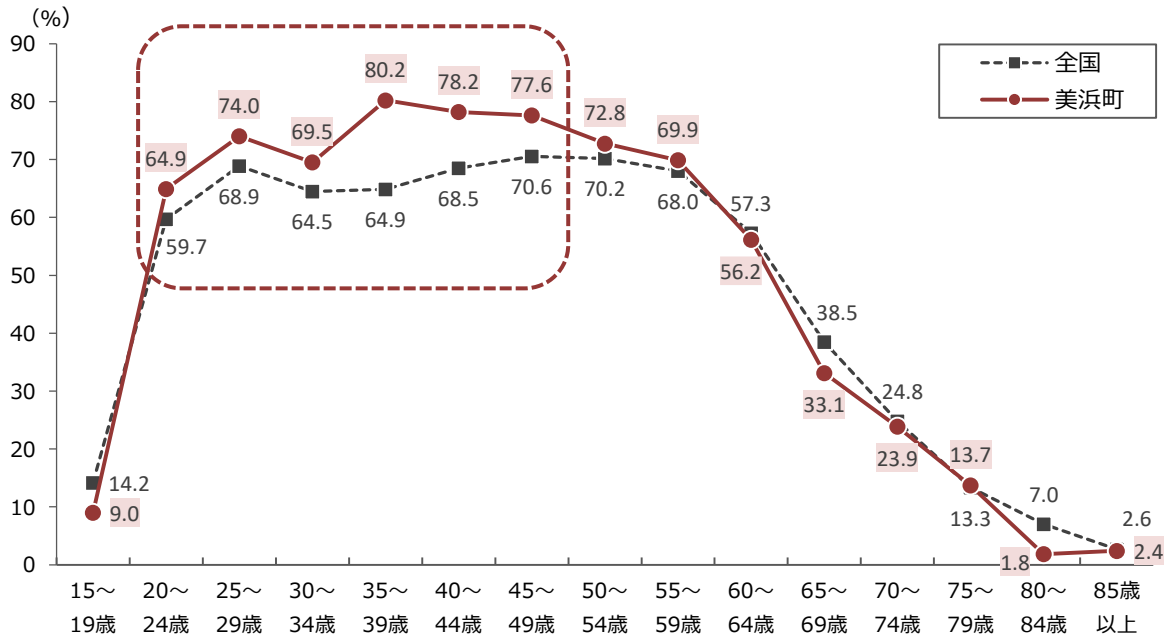


資料：総務省「住民基本台帳」※2025（令和７）年１月１日時点

（３）女性の就業状況

本町の女性の就業状況のうち子育て世代と言える 20～40 歳代を見ると、労働力率*は全国平均と比べて高くなっています。なお、結婚・妊娠・出産等の理由により離職する女性が多いことによる、いわゆる「M字カーブ*」が見られる状況です。

◆年齢階級別女性の労働力率◆

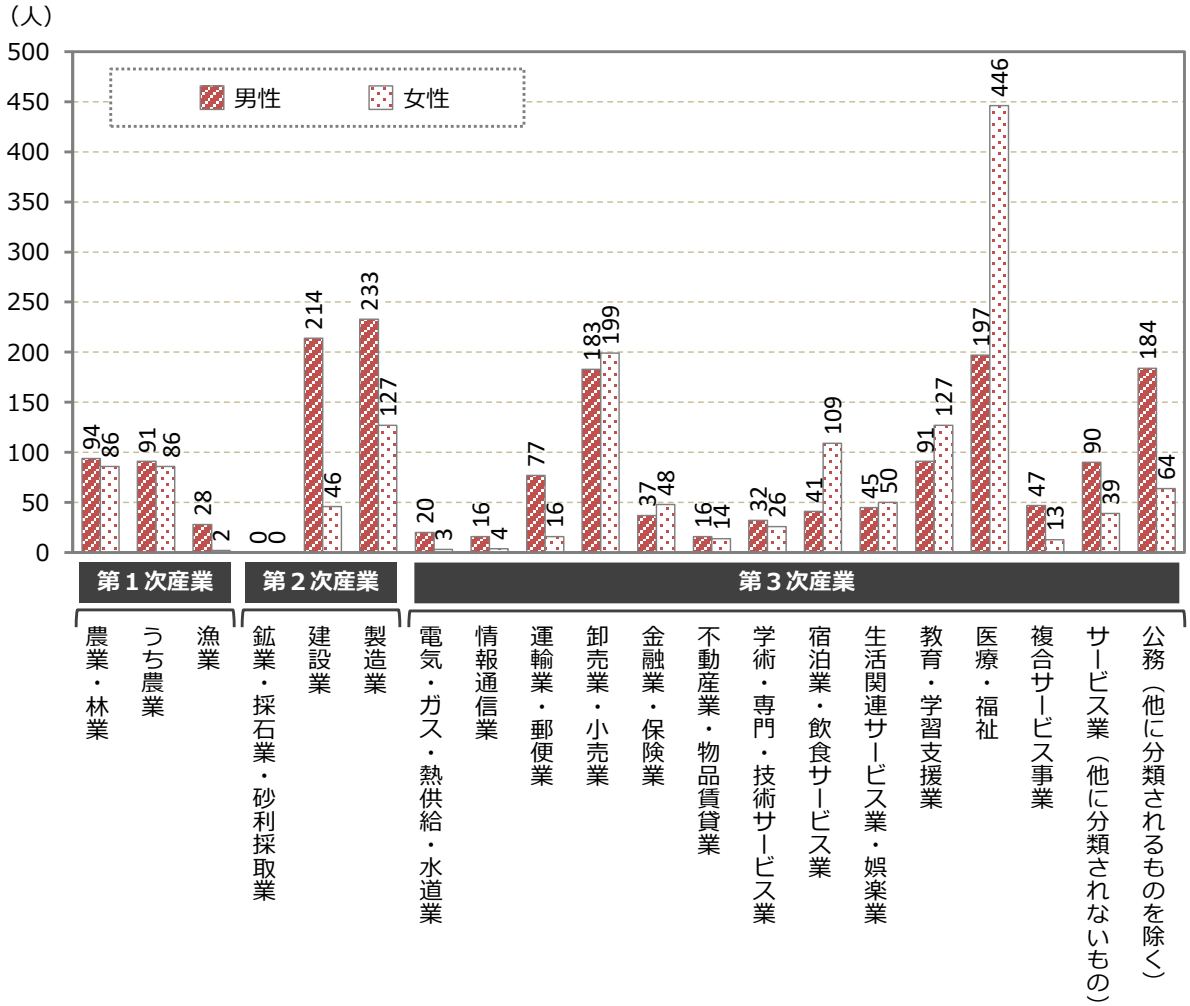


資料：総務省「国勢調査」※2020（令和２）年

（４）産業人口

男女別産業人口は、男性では「製造業」が最も多く、次いで、「建設業」、「医療・福祉」の順となっています。また、女性では「医療・福祉」が最も多く、次いで、「卸売業・小売業」、「製造業」の順となっています。

◆男女別産業人口◆



資料：総務省「国勢調査」※2020（令和２）年

（５）本町における公職等の女性参画

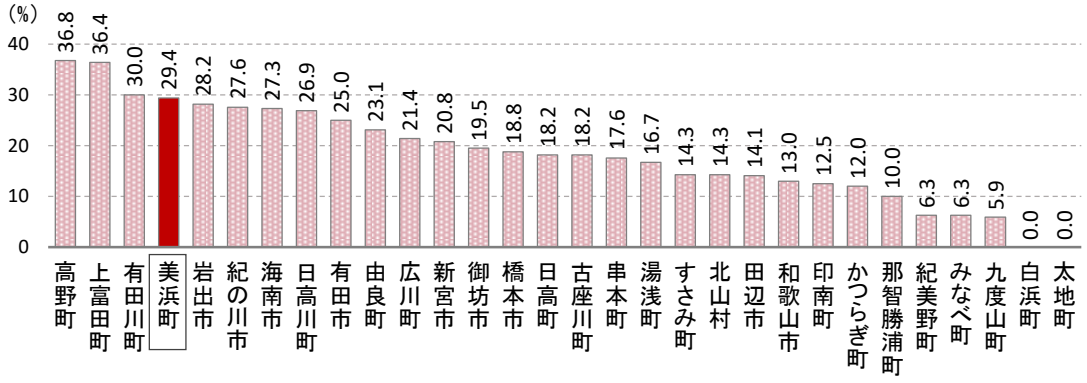
○職員における管理職に占める女性の割合は、29.4％（５／17 名）です。
○審議会等の委員に占める女性の割合は、17.4％（20／115 名）です。
○防災会議の委員に占める女性の割合は、０％（０／20 名）です。
○自治会長に占める女性の割合は、０％（０／12 名）です。

■女性参画に関する主な指標

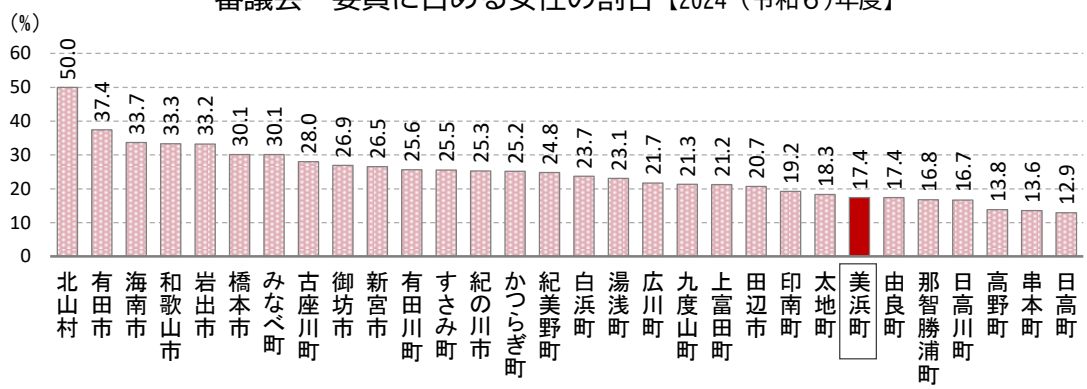
	2024（令和６）年度		
	県内順位	実数	割合
公務員　管理職に占める女性の割合	４位	５人 / 17 人	29.4%
審議会　委員に占める女性の割合	24 位	20 人 / 115 人	17.4%
防災会議　委員に占める女性の割合	20 位	０人 / 20 人	０%
自治会　自治会長に占める女性の割合	20 位	０人 / 12 人	０%

資料：内閣府 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
内閣府女性活躍推進法「見える化」サイト　※2024（令和６）年度

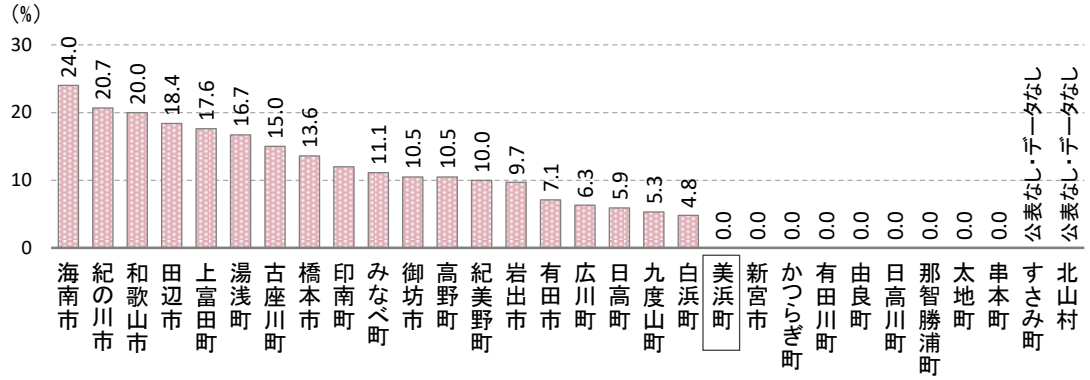
公務員　管理職に占める女性の割合【2024（令和６）年度】



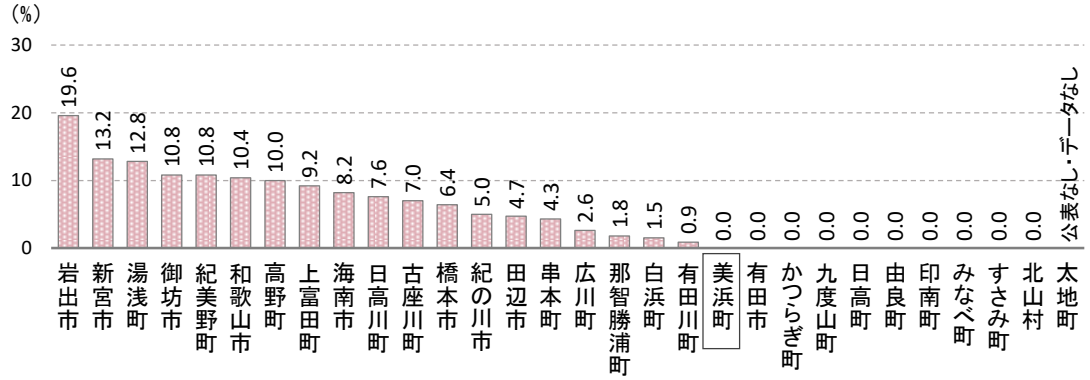
審議会　委員に占める女性の割合【2024（令和６）年度】



防災会議　委員に占める女性の割合【2024（令和６）年度】



自治会　自治会長に占める女性の割合【2024（令和６）年度】



出典：内閣府　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
（内閣府女性活躍推進法「見える化」サイト）2024（令和６）年度

２．アンケート調査から見る現状と課題

本計画策定の基礎資料とすることを目的に、町民及び町職員を対象として男女共同参画に関する考えや意見に関する調査を実施しました。

１．概要

《実施期間》2026（令和８）年２月９日～３月５日

《対象者及び回収率》

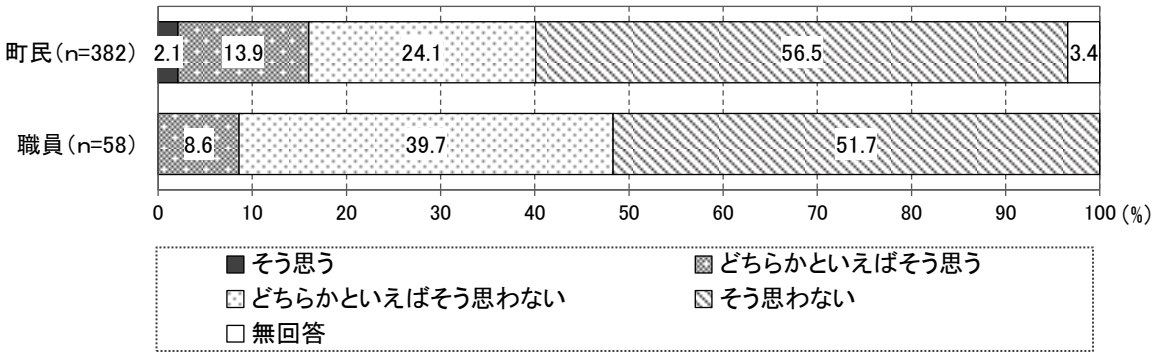
対象者	対象人数	回収数	回答率
18 歳以上の町民	1,000 人	382 人	38.2%
町職員全員	87 人	58 人	66.7%

２．調査結果

（１）結婚や家庭生活について

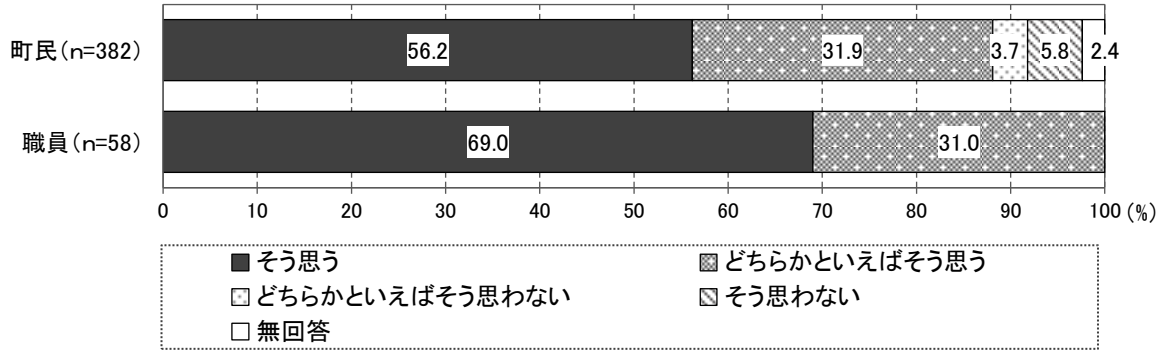
問	夫婦のあり方について、あなたの考えに近いものはどれですか。

① 夫（男性）は外で働き、妻（女性）は家庭を守るべきである



◇「どちらかと言えばそう思わない」と「そう思わない」をあわせた“そう思わない”の割合は、町民で 80.6%、職員で 91.4%です。

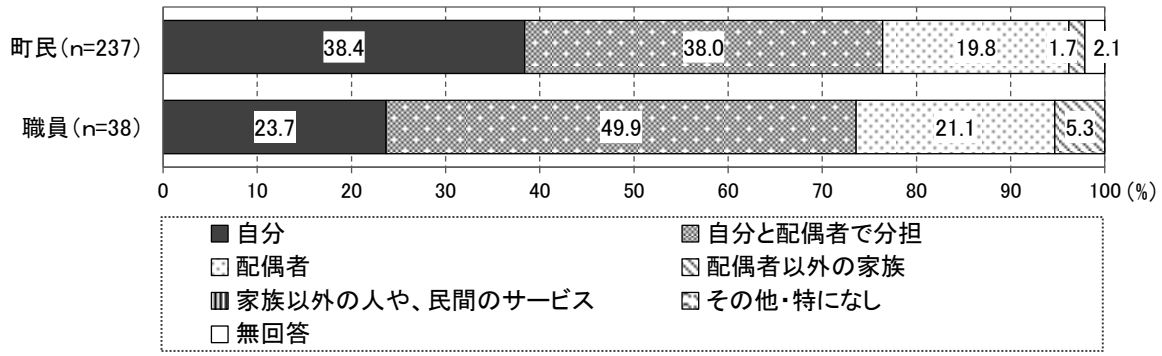
② 夫（男性）も妻（女性）も仕事と家庭を両立できる方がよい



◇「どちらかと言えばそう思う」と「そう思う」をあわせた“そう思う”の割合は、町民で 88.1%、職員で 100%です。

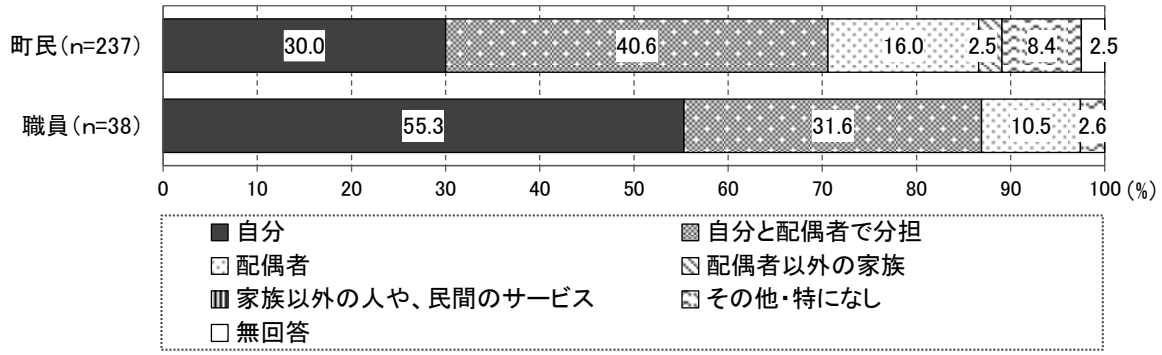
問　あなたの家庭で、生活に必要な家事等は、主に誰の役割ですか。

① 掃除・洗濯



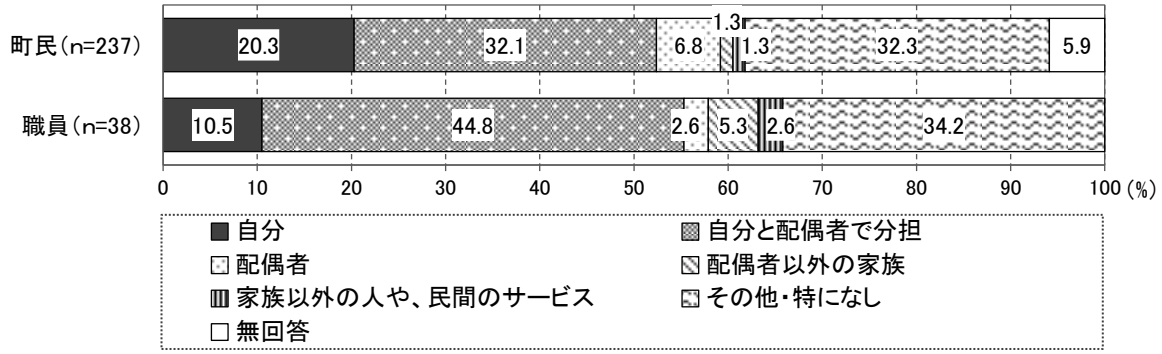
◇「自分と配偶者で分担」の割合は、町民で 38.0%、職員で 49.9%です。

② 町内会等の地域活動への参加



◇「自分と配偶者で分担」の割合は、町民で 40.6%、職員で 31.6%です。

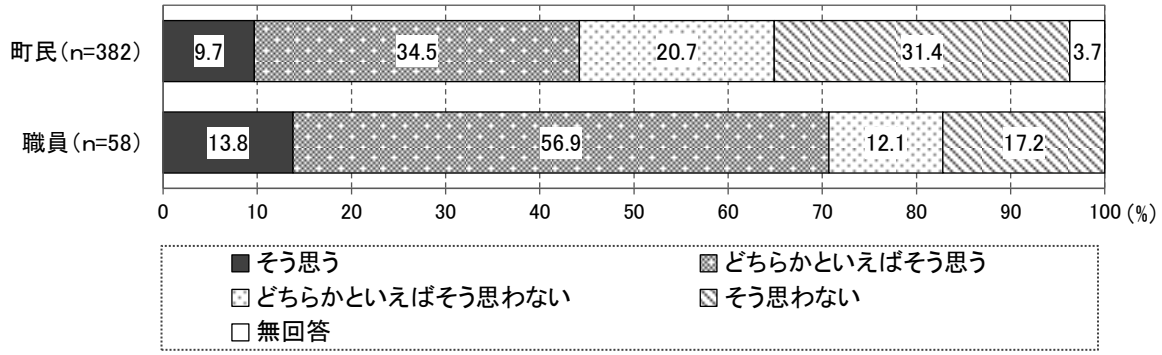
③ 家族の世話（介護・看護）



◇「自分と配偶者で分担」の割合は、町民で 32.1%、職員で 44.8%です。

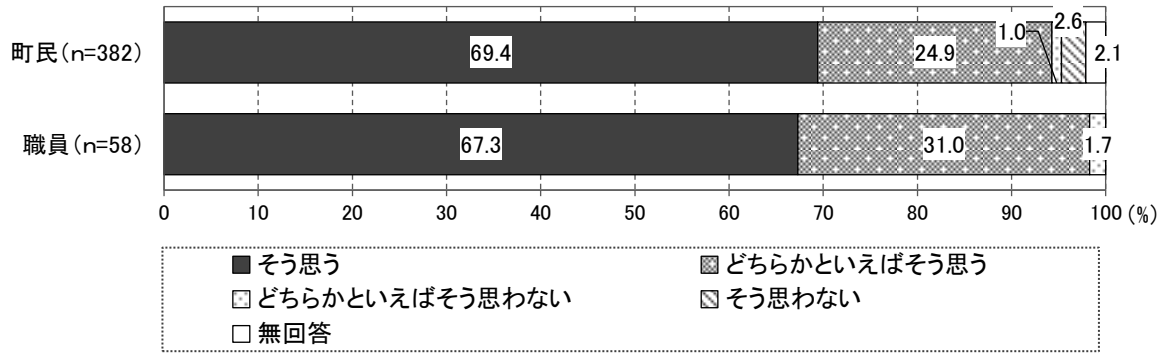
問　子どもの育て方について、あなたの考えに近いものは何ですか。

① 女の子は女の子らしく、男の子は男の子らしく育てる



◇「どちらかと言えばそう思う」と「そう思う」をあわせた“そう思う”の割合は、町民で 44.2%、職員で 70.7%です。

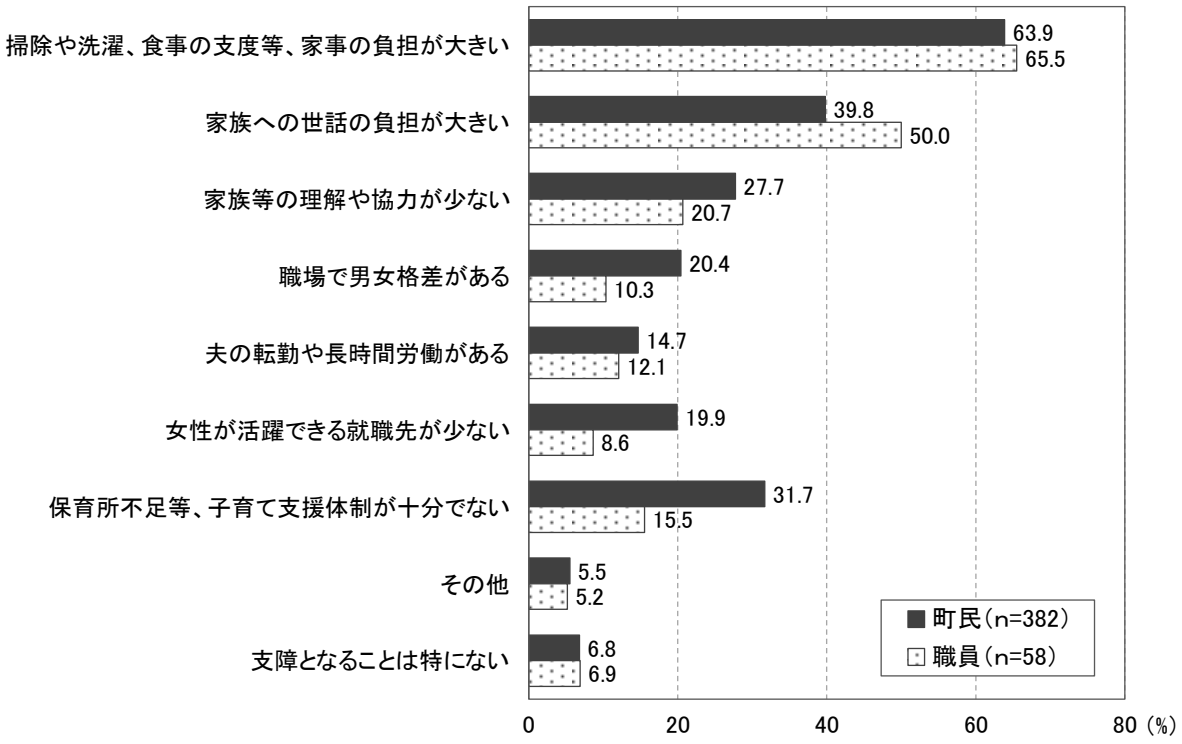
② 女の子も男の子も、個性や才能を発揮できるように育てる



◇「どちらかと言えばそう思う」と「そう思う」をあわせた“そう思う”の割合は、町民で 94.3%、職員で 98.3%です。

（2）仕事と生活について

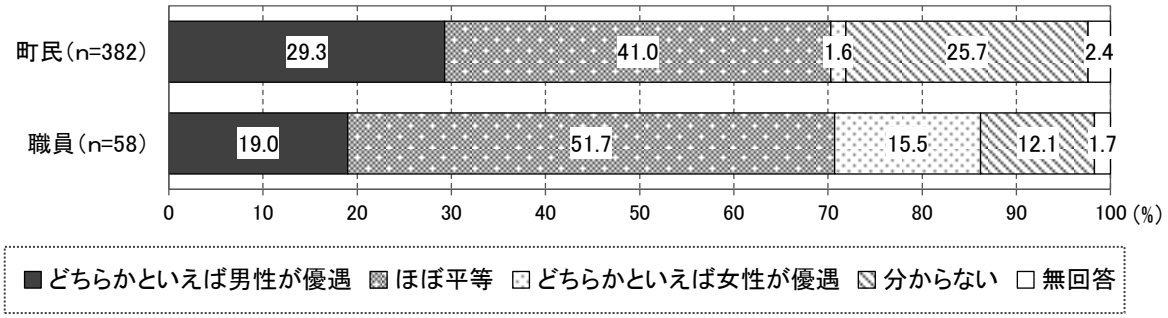
問 あなたは、女性が働く上で支障となることはどのようなことだと思いますか。【複数回答可】



◇町民、職員ともに、「掃除や洗濯、食事の支度等、家事の負担が大きい」、「家族への世話の負担が大きい」、「家族等の理解や協力が少ない」の割合が高くなっています。

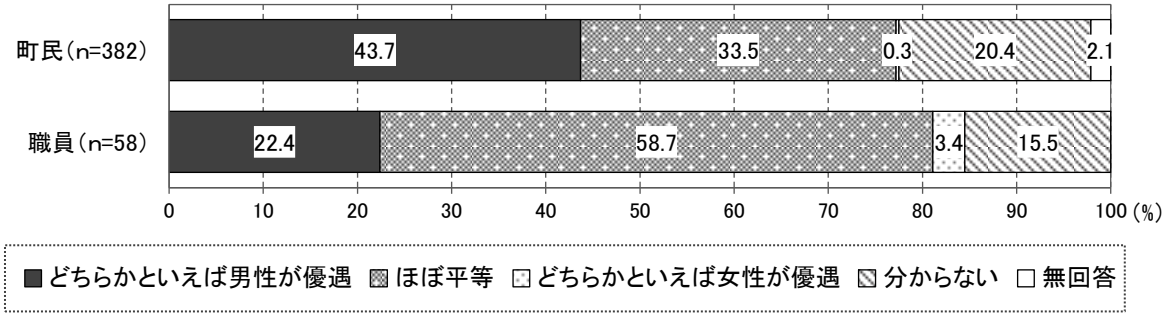
問 現在、就労の場では、女性と男性は平等だと思いますか。

① 募集・採用



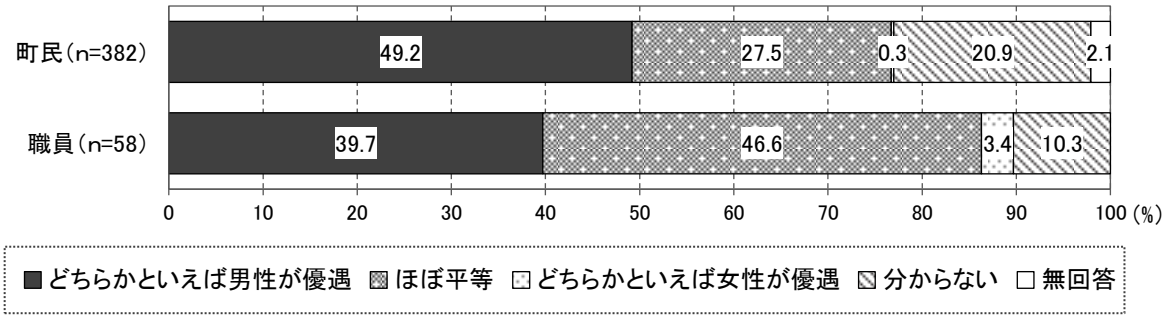
◇「ほぼ平等」の割合は、町民で 41.0%、職員で 51.7%です。

② 賃金・昇給



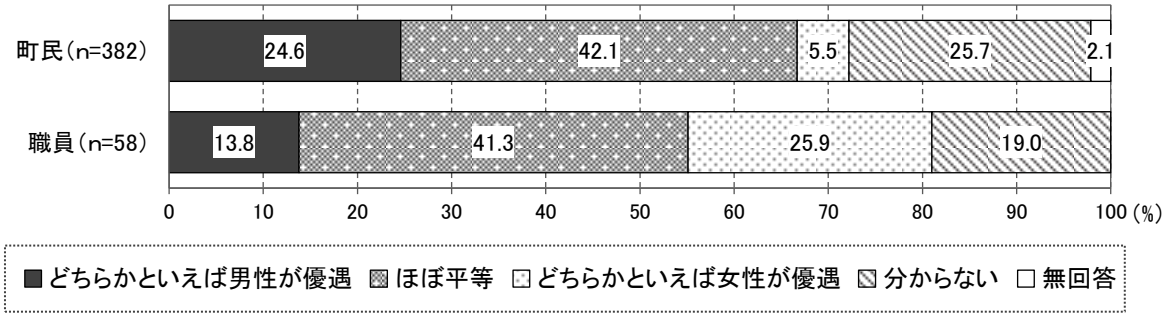
◇「ほぼ平等」の割合は、町民で 33.5%、職員で 58.7%です。

③ 昇進や昇格



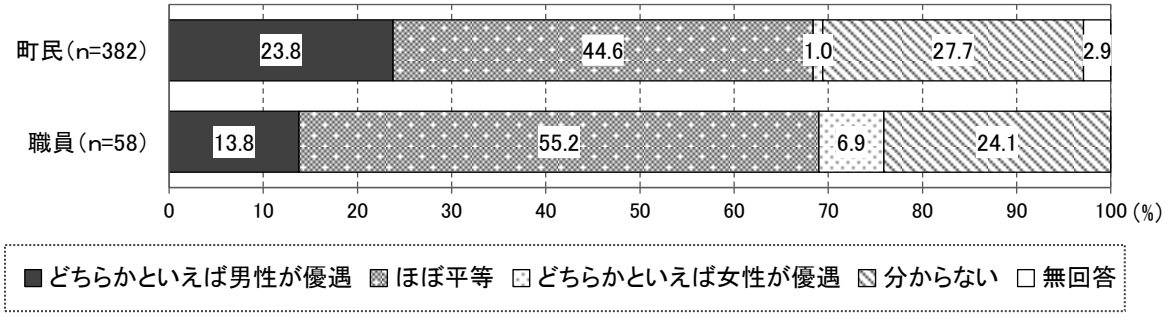
◇「ほぼ平等」の割合は、町民で 27.5%、職員で 46.6%です。

④ 仕事の内容



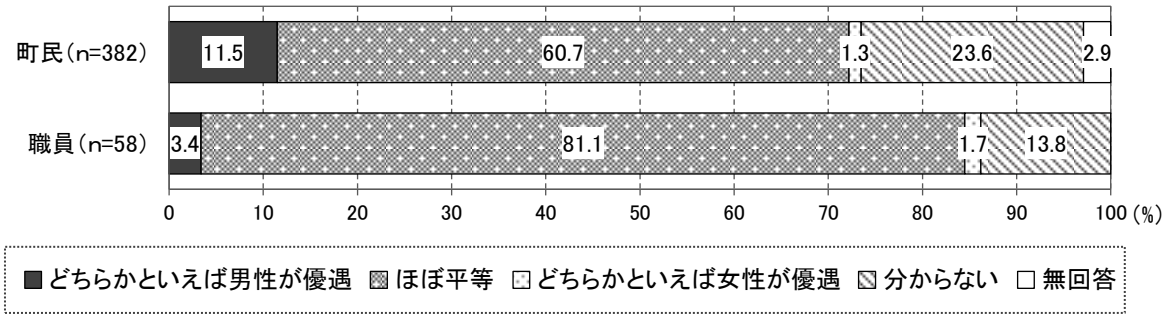
◇「ほぼ平等」の割合は、町民で 42.1%、職員で 41.3%です。

⑤ 能力評価・査定



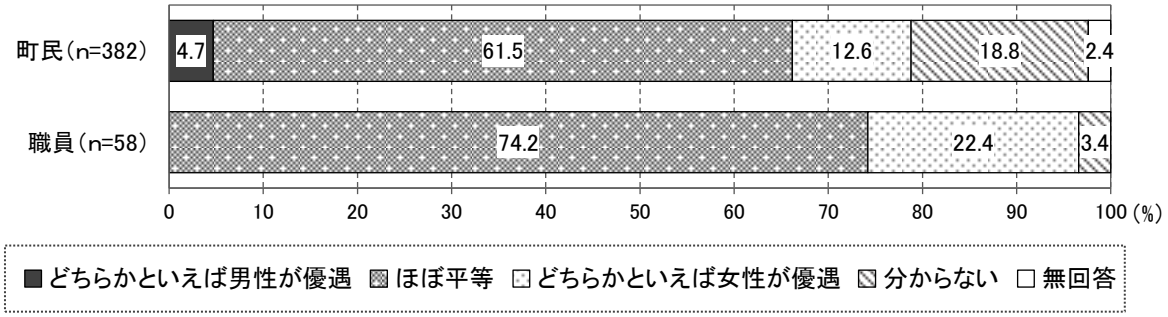
◇「ほぼ平等」の割合は、町民で 44.6%、職員で 55.2%です。

⑥ 教育訓練や研修



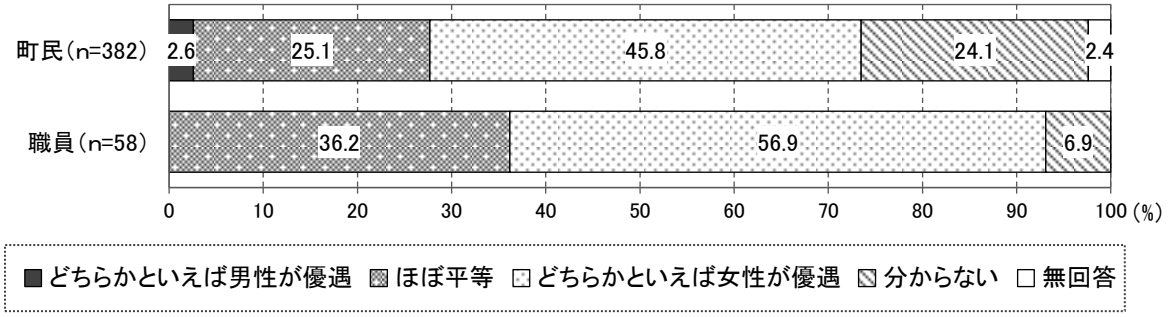
◇「ほぼ平等」の割合は、町民で 60.7%、職員で 81.1%です。

⑦ 有給休暇の取得



◇「ほぼ平等」の割合は、町民で 61.5%、職員で 74.2%です。

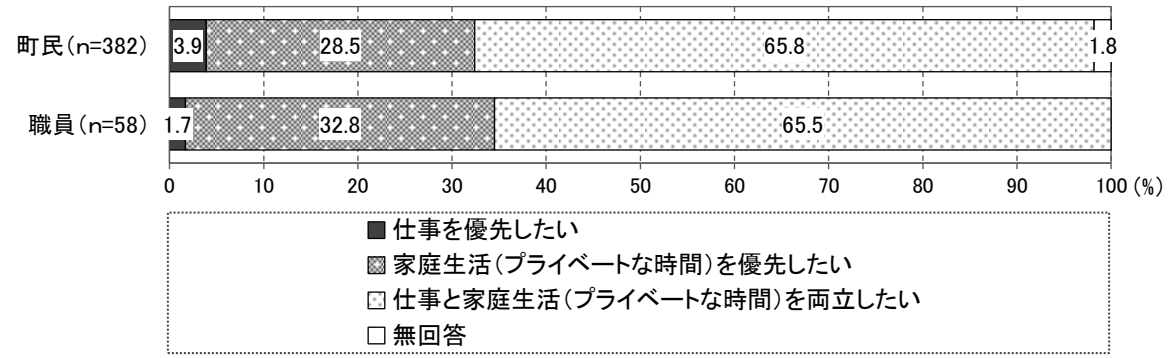
⑧ 育児休業・介護休業等の取得



◇「ほぼ平等」の割合は、町民で 25.1%、職員で 36.2%です。

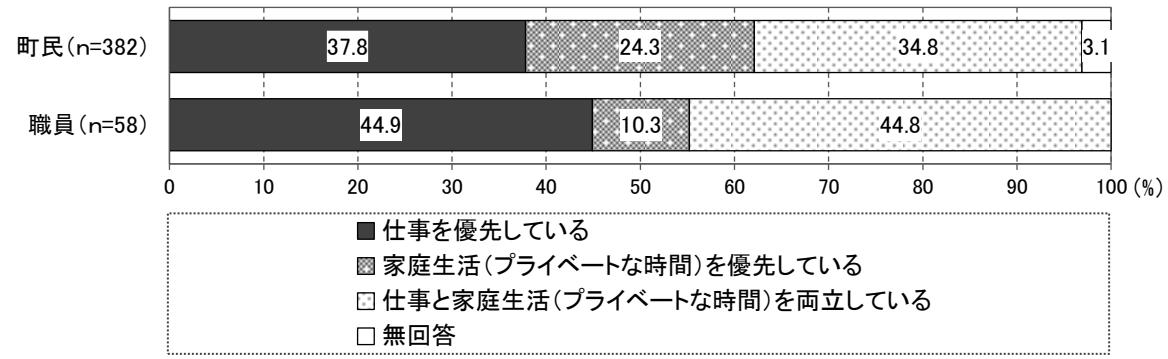
問	日常生活の「仕事」と「家庭生活」のバランスについて、 ①希望する優先度と、②実際の優先度をお答えください。

① あなたの希望する（理想とする）優先度



◇「仕事と家庭生活(プライベートな時間)を両立したい」の割合は、町民で 65.8%、職員で 65.5%です。

② 実際の（現実の）優先度

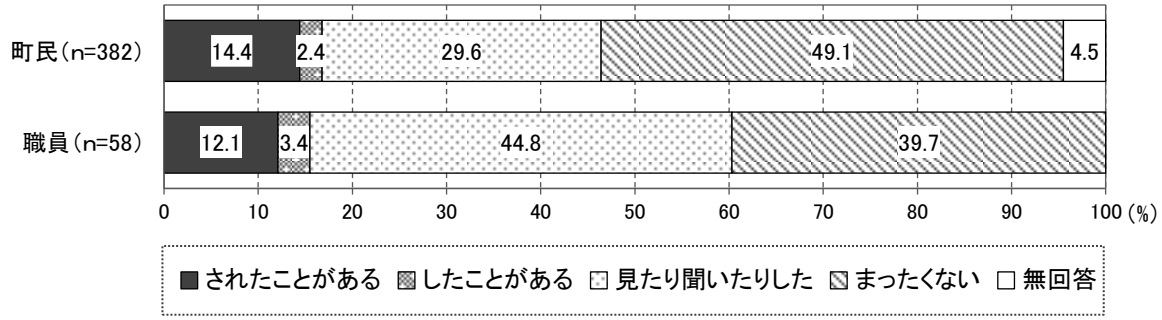


◇「仕事と家庭生活(プライベートな時間)を両立している」の割合は、町民で 34.8%、職員で 44.8%です。

（3）女性の権利擁護や人権尊重について

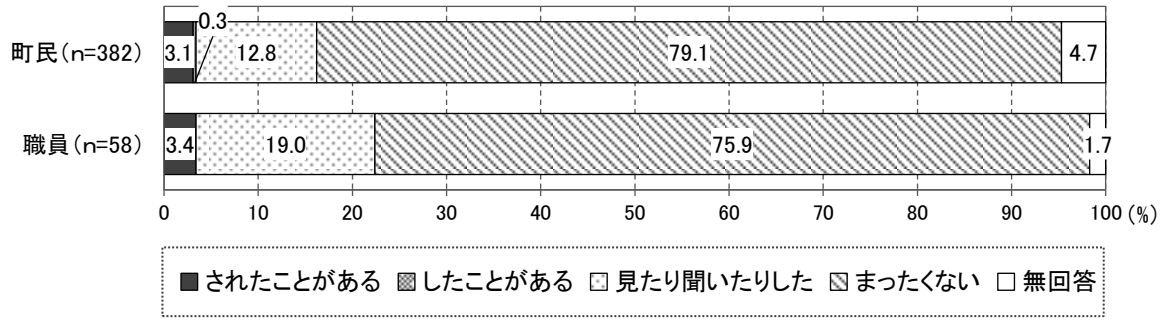
問 これまでにセクシュアル・ハラスメント*(性的嫌がらせ)をしたり、されたり、見聞きしたことがありますか。

① 年齢や容姿をからかう



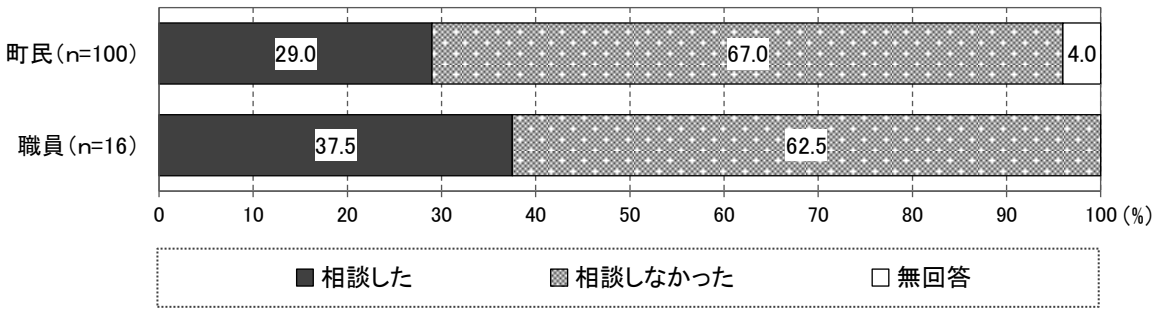
◇「されたことがある」の割合は、町民で 14.4%、職員で 12.1%です。

② 地位や権限を利用して、しつこく誘ったり性的な関係を迫ったりする



◇「されたことがある」の割合は、町民で 3.1%、職員で 3.4%です。

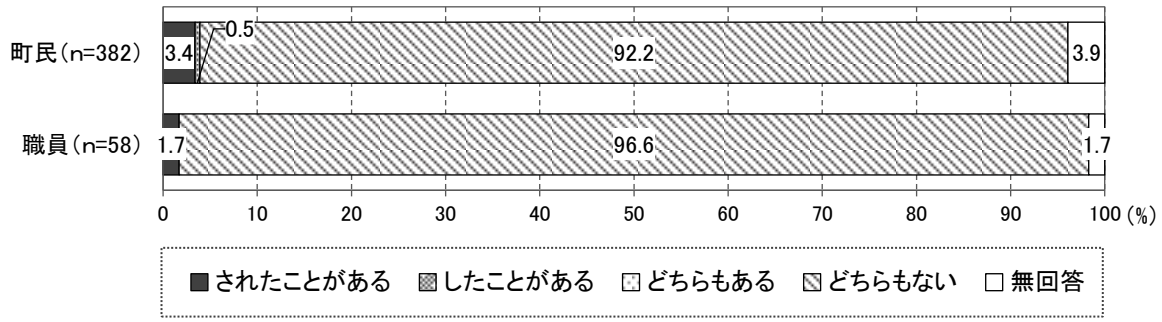
問 ◆前問で「されたことがある」と答えた方。
そのことを誰かに打ち明けたり、相談したりしましたか。



◇「相談した」の割合は、町民で 29.0%、職員で 37.5%です。

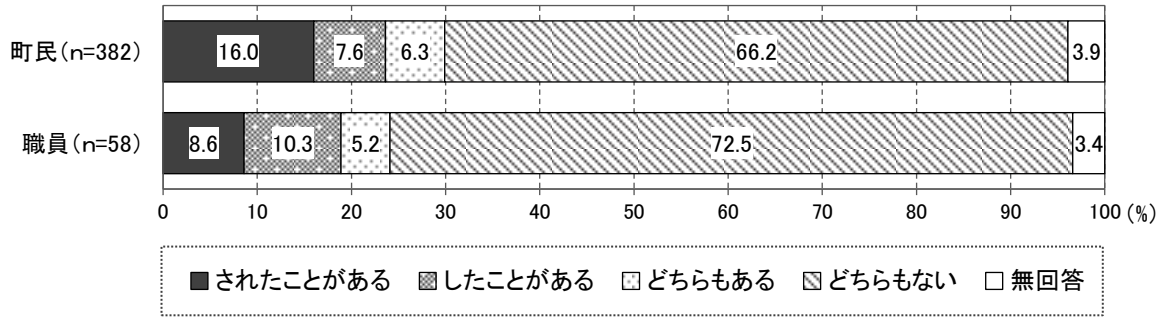
問　夫婦や恋人同士等の親しい間柄で、今までに次のようなことをしたり、されたりしたことがありますか。

① 望まない性的行為の強要



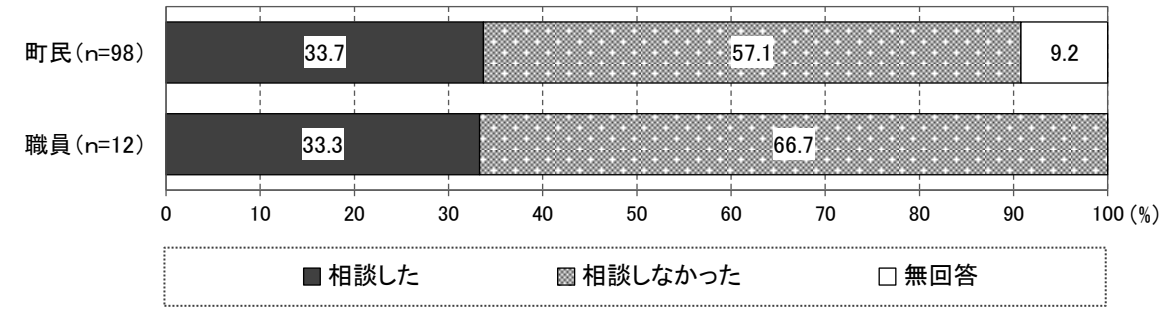
◇「されたことがある」の割合は、町民で 3.4%、職員で 1.7%です。

② 大声でどなる、威圧的な物言いをする



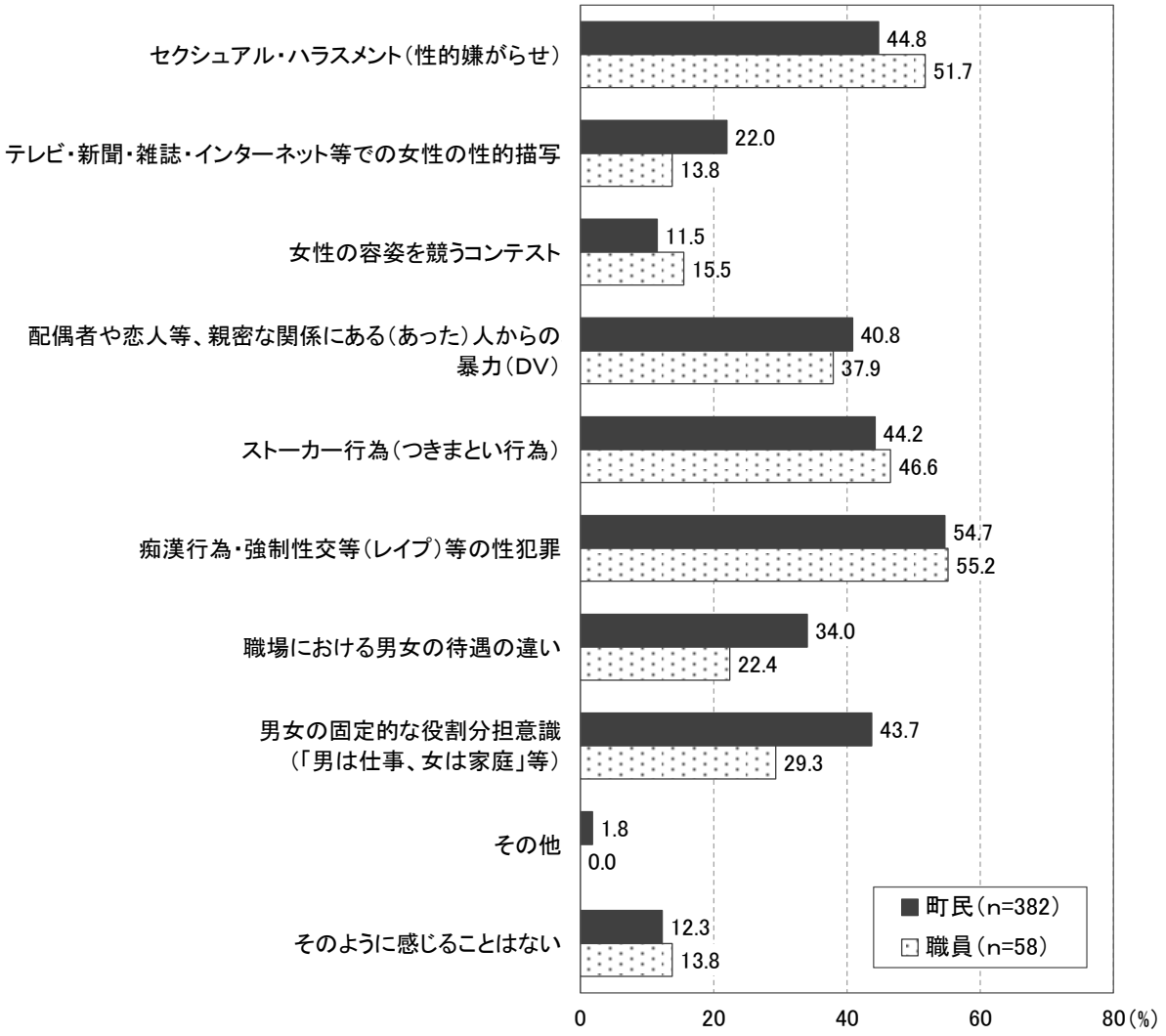
◇「されたことがある」の割合は、町民で 16.0%、職員で 8.6%です。

問　◆前問で「されたことがある」と答えた方。
そのことを誰かに打ち明けたり、相談したりしましたか。



◇「相談した」の割合は、町民で 33.7%、職員で 33.3%です。

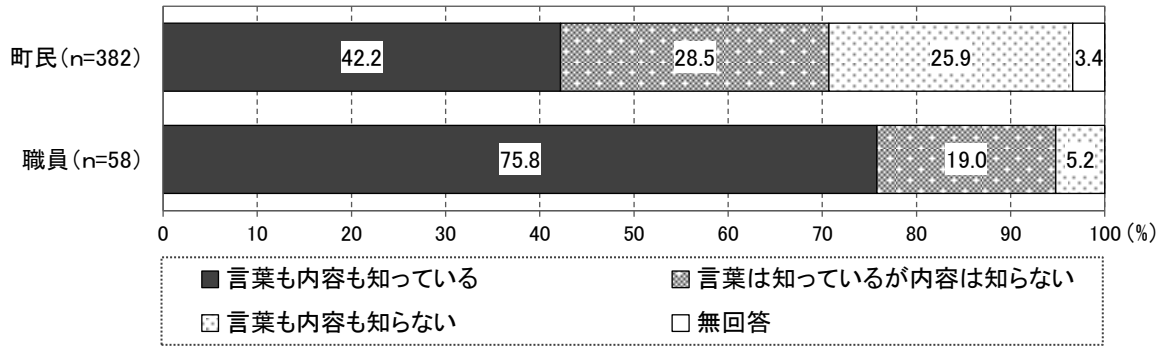
問	女性の人権が尊重されていないと感じるのはどのようなことですか。 【複数回答可】



◇町民、職員ともに、「痴漢行為・強制性交等（レイプ）等の性犯罪」、「セクシュアル・ハラスメント（性的嫌がらせ）」、「ストーカー行為（つきまとい行為）」の割合が高くなっています。

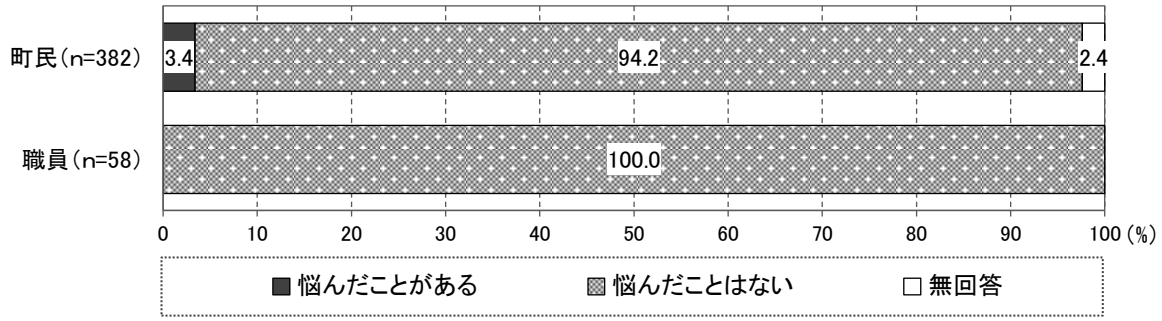
（４）性の多様性について

問　「ＬＧＢＴＱ＋*」という言葉を知っていますか。



◇「言葉も内容も知っている」の割合は、町民で 42.2%、職員で 75.8%です。

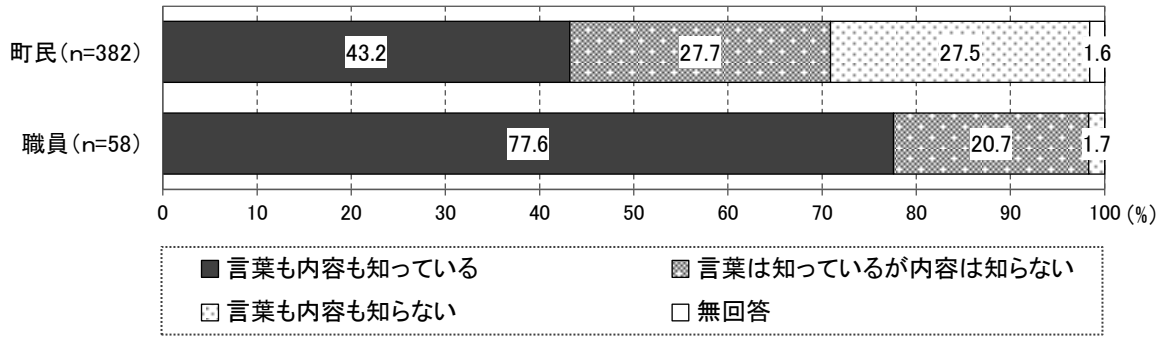
問　あなたは今までに自分のからだの性、こころの性または性的指向（同性愛等）に悩んだことがありますか。



◇「悩んだことがある」の割合は、町民で 3.4%、職員で０%です。

（５）男女共同参画について

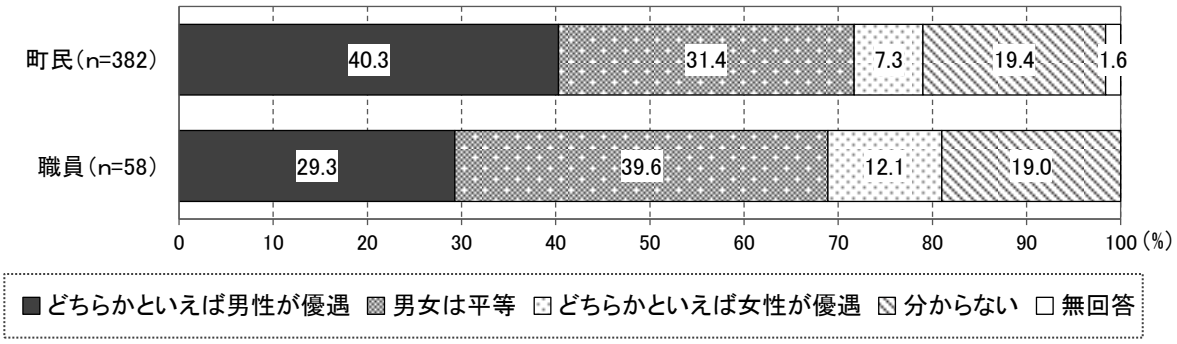
問　あなたは「男女共同参画」という言葉を知っていますか。



◇「言葉も内容も知っている」の割合は、町民で 43.2%、職員で 77.6%です。

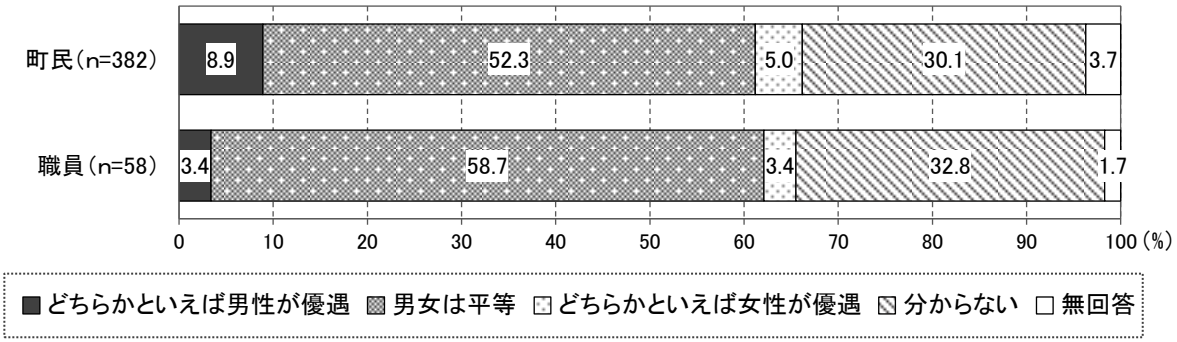
問　あなたは、今の社会では男女は平等になっていると思いますか。

① 家庭の中で



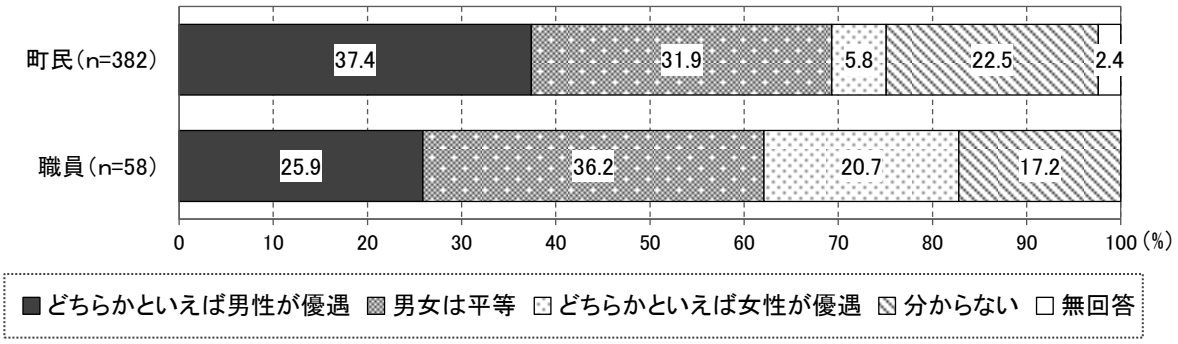
◇「男女は平等」の割合は、町民で 31.4%、職員で 39.6%です。

② 学校の中で



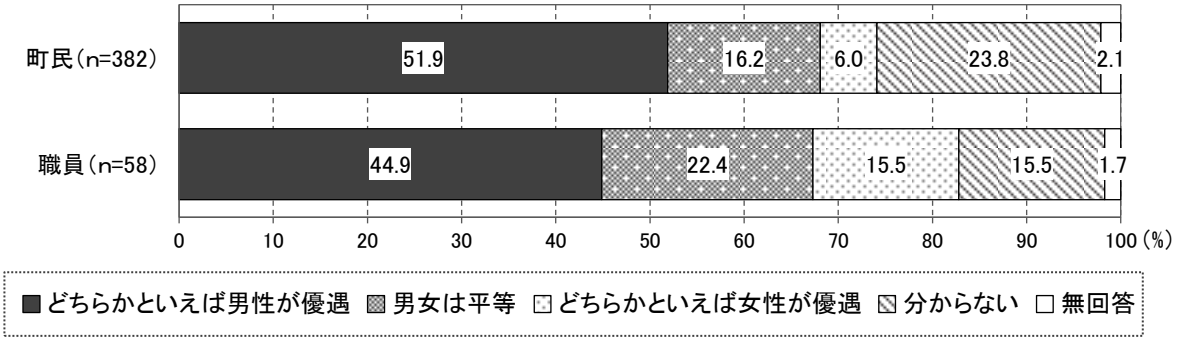
◇「男女は平等」の割合は、町民で 52.3%、職員で 58.7%です。

③ 仕事の場で



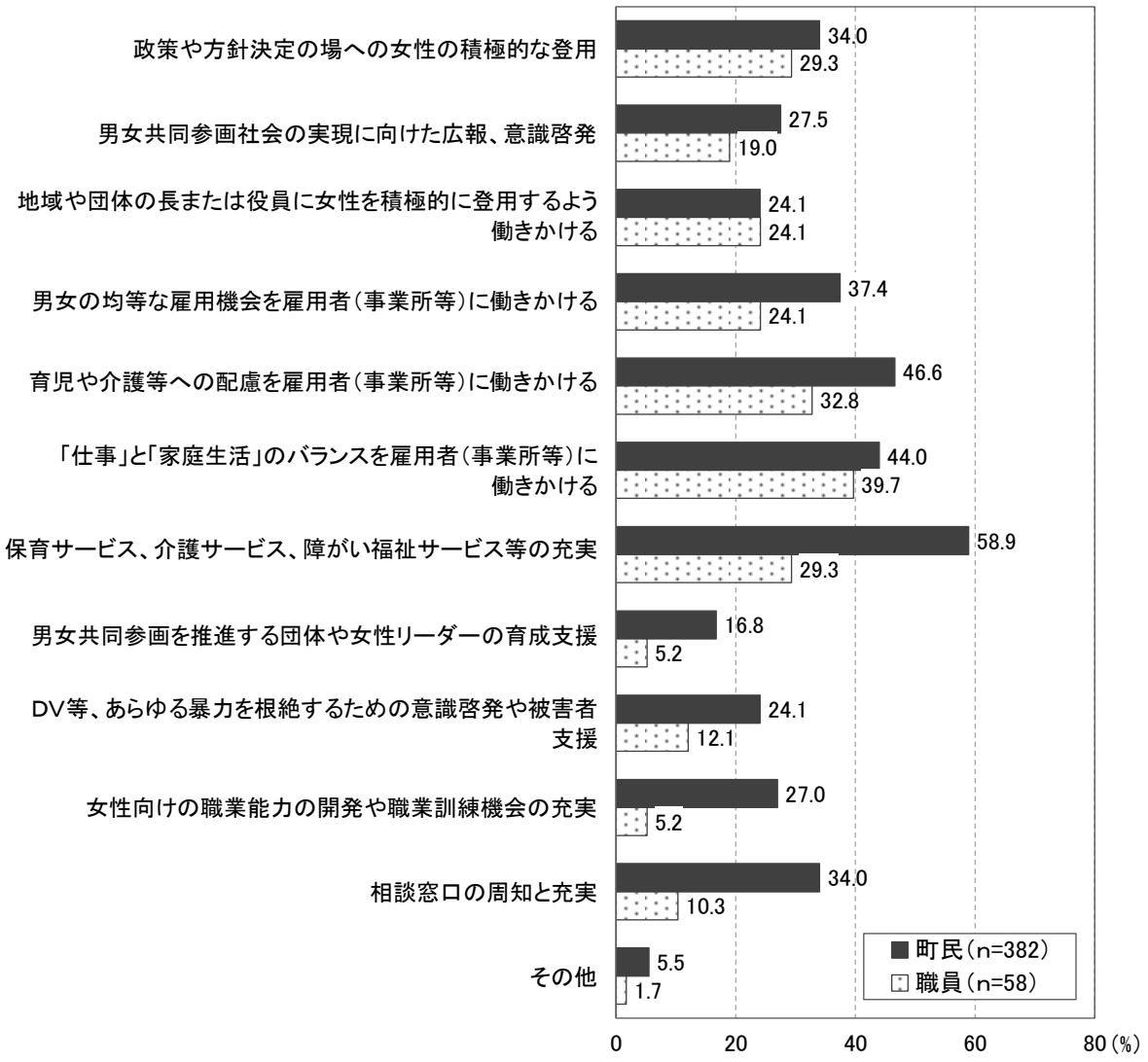
◇「男女は平等」の割合は、町民で 31.9%、職員で 36.2%です。

④ 社会全体で



◇「男女は平等」の割合は、町民で 16.2%、職員で 22.4%です。

問	男女共同参画社会の実現を目指し、今後、美浜町はどのようなことに力を入れればよいと思いますか。【複数回答可】



◇町民では、「保育サービス、介護サービス、障がい福祉サービス等の充実」が 58.9%と最も高く、次いで、「育児や介護等への配慮を雇用者（事業所等）に働きかける」（46.6%）、「『仕事』と『家庭生活』のバランスを雇用者（事業所等）に働きかける」（44.0%）の順となっています。

◇職員では、「『仕事』と『家庭生活』のバランスを雇用者（事業所等）に働きかける」が 39.7%と最も高く、次いで、「育児や介護等への配慮を雇用者（事業所等）に働きかける」（32.8%）、「政策や方針決定の場への女性の積極的な登用」・「保育サービス、介護サービス、障がい福祉サービス等の充実」（29.3%で同率）の順となっています。

３．調査結果から見える課題

■男女平等の意識について

「夫（男性）は外で働き、妻（女性）は家庭を守るべきである」という問に対して、“そう思わない”の割合は、町民で 80.6%、職員で 91.4%でした。また、「男女は平等になっていると思いますか（社会全体で）」という問に対して、「どちらかといえば男性が優遇」の割合は、町民で 51.9%、職員で 44.9%と、いまだに男性優遇の意識が強くなっています。

男女共同参画の意義を理解し、町民の意識を変えていく取組が必要です。

■女性の就労について

「女性が働くうえで支障となるのはどのようなことだと思いますか」という問に対して、「家事の負担」、「家族への世話の負担」、「家族等の理解や協力」のほか、町民では「子育て支援体制が十分でない」の割合も高くなっています。子育て支援の充実に取り組むとともに、女性だけが育児や家事にかかわるのではなく、男性も育児や家事に積極的にかかわっていける意識啓発が必要です。

また、「あなたの働く場では、女性と男性は平等だと思いますか」という問に対する回答結果を見ると、「募集・採用」、「賃金・昇給」、「昇進や昇格」、「能力評価・査定」について概ね男性優遇の状況にありますが、「有給休暇の取得」、「育児休業・介護休業等の取得」については女性優遇の状況にあります。性別等にかかわりなく、個人の能力を十分に発揮できるよう、町が率先して見本を示すとともに、民間事業所等に周知・啓発する必要があります。

■ワーク・ライフ・バランスについて

「日常生活の『仕事』と『家庭生活』のバランスについて、実際の優先度をお答えください」という問に対して、「仕事と家庭生活（プライベートな時間）を両立している」の割合は、町民で 34.8%、職員で 44.8%にとどまりました。

町民が仕事と家庭生活を充実して過ごすことができるよう、ワーク・ライフ・バランスに関する普及・啓発に努める必要があります。

■ハラスメントやＤＶについて

「これまでにセクシュアル・ハラスメント(性的嫌がらせ)をしたり、されたり、見聞きしたことがありますか」という問に対して、「されたことがある（年齢や容姿)」の割合は、町民で 14.4%、職員で 12.1%であり、「されたことがある（地位や権限を利用したしつような誘い)」の割合は、町民で 3.1%、職員で 3.4%でした。そのことについて誰かに打ち明けたり、相談したりした割合は町民で 29.0%、職員で 37.5%となっています。

また、「夫婦や恋人同士等の親しい間柄で、今までにしたり、されたりしたことがありますか」という問に対して、「されたことがある（望まない性行為)」の割合は、町民で 3.4%、職員で 1.7%であり、「されたことがある（大声でど

なる、威圧的な物言いをする)」の割合は、町民で 16.0%、職員で 8.6%でした。そのことについて誰かに打ち明けたり、相談したりした割合は町民で 33.7%、職員で 33.3%となっています。

あらゆるハラスメントやＤＶに関して周知・啓発するとともに、ハラスメントやＤＶを受けた人が相談しやすい環境づくりを進める必要があります。

■性の多様性について

「『ＬＧＢＴＱ＋』という言葉を知っていますか」という問に対して、「言葉も内容も知っている」の割合は、町民で 42.2%、職員で 75.8%でした。また、「今までに自分のからだの性、こころの性または性的指向（同性愛等）に悩んだことがありますか」という問に対して、「悩んだことがある」の割合は、町民で 3.4%、職員で０%でした。

性の多様性について周知・啓発し、性別にかかわらない社会づくりへの理解を促進する必要があります。

■男女共同参画の認知度や施策全般について

「『男女共同参画』という言葉を知っていますか」という問に対して、「言葉も内容も知っている」の割合は、町民で 43.2%、職員で 77.6%でした。また、「男女共同参画社会の実現を目指し、今後、美浜町はどのようなことに力を入れればよいと思いますか」という問に対して、町民では、「保育サービス、介護サービス、障がい福祉サービス等の充実」、「育児や介護等への配慮を雇用者（事業所等）に働きかける」、「『仕事』と『家庭生活』のバランスを雇用者（事業所等）に働きかける」の割合が高く、職員では、「『仕事』と『家庭生活』のバランスを雇用者（事業所等）に働きかける」、「育児や介護等への配慮を雇用者（事業所等）に働きかける」、「政策や方針決定の場への女性の積極的な登用」・「保育サービス、介護サービス、障がい福祉サービス等の充実」の割合が高くなりました。

このような結果を踏まえ、男女共同参画社会の実現に向けた取組を関係機関と連携しながら進めていく必要があります。

第３章　計画の理念と体系

１．計画の基本理念

本町ではこれまで、町民一人ひとりが互いを認めて、いきいきと暮らせる男女共同参画社会の実現を目指して施策を展開してきました。

本計画では、国の第６次計画の基本的な視点である「女性も男性も暮らしやすい多様な幸せ（well-being）を実現する社会形成に資するもの」の趣旨を踏まえて、次のとおり新たな基本理念を設定します。これにより、これまで取り組んできた施策を一層充実し、男女共同参画社会の実現に向けた様々な施策をさらに推進していくこととします。

《基本理念》

自分の個性や能力を発揮しながら
性別にかかわりなく幸せを実感できるまち　美浜町



２．基本目標

本計画で目指す姿を実現するため、次の４つの基本目標を設定して男女共同参画の施策を推進します。

基本目標１　男女共同参画に関する意識の醸成

男女共同参画の推進には、性別等にかかわらない人権の尊重と男女共同参画の正しい理解を進めることが必要です。このため、各種啓発活動や学校教育・生涯学習、研修等により男女共同参画に関する周知・啓発に取り組み、町民や町職員等の意識醸成を図ります。

基本目標２　女性も活躍しやすい社会づくり

社会で活躍したいと希望する女性が、その個性や能力を存分に発揮できる社会の実現が求められています。このため、本町の政策決定や地域活動、就労等のあらゆる面において、性別等にかかわらず参画できる環境づくりを進めていきます。

基本目標３　暴力のない社会づくり

暴力や虐待等のない環境づくりが必要であり、「ＤＶ防止法」の趣旨を踏まえ、ＤＶ防止・根絶に向けた取組や相談支援体制の充実、二次被害の予防等の取組を進めます。

基本目標４　みんな安心して暮らせる環境づくり

性別等にかかわりなく健康であり続けることが自らの幸せにつながります。そのため、生涯にわたる心身の健康について様々な支援を行います。

また、防災面における女性の意見反映ができる環境づくりを進めるとともに、ひとり親家庭、高齢者、障がい者、外国人、性的マイノリティ等、あらゆる状況の様々な立場の方に対する支援に取り組みます。

３．計画体系

基本目標	施策項目
１　男女共同参画に関する意識の醸成	１－１　男女共同参画についての意識啓発
	１－２　男女共同参画に関する教育・学習の推進
	１－３　地域や家庭における男女共同参画の推進
２　女性も活躍しやすい社会づくり	２－１　就労や意思決定の場等における男女共同参画の推進
	２－２　ハラスメント対策の推進
	２－３　ワーク･ライフ･バランスの推進
３　暴力のない社会づくり	３－１　ジェンダーに基づく暴力の根絶に向けた取組の推進
	３－２　ＤＶに関する相談支援体制の充実
	３－３　子どもや若年層に対する取組の推進
	３－４　被害者の保護･支援に関する取組の推進
４　みんな安心して暮らせる環境づくり	４－１　生涯にわたる健康の維持増進
	４－２　地域防災における男女共同参画の推進
	４－３　誰も取り残さないための支援

第４章　施策の展開

基本目標１　男女共同参画に関する意識の醸成

１－１　男女共同参画についての意識啓発

【施策の方向性】

男女共同参画を推進するため、町民一人ひとりに男女共同参画の意識を育んでいくことは重要です。

これまで本町では、町の広報媒体（「広報みはま」やホームページ）等を活用し、様々な機会において啓発に努めてきました。しかし、依然として固定的な性別役割分担意識等が社会全体や地域の様々な分野に根強く残っており、引き続き男女共同参画に関する意識の浸透や理解の促進に努めていく必要があります。

このため、多様な媒体による広報・啓発等により、町民が男女共同参画の意義を理解し、社会制度や慣行の見直しにつながる啓発活動に取り組みます。

【施策と主な取組の内容】

No	施　策	主な取組
1	広報・啓発活動の推進	○男女共同参画やジェンダー等について正しい理解が深まるよう、男女共同参画週間（６月 23～29 日）をはじめ様々な機会を通して、県や国の啓発資料等を活用しながら分かりやすい広報・啓発に取り組みます。 ○町の広報媒体等については、男女の役割の固定化や不平等につながる表現等に配慮しながら作成することに努めます。
2	庁内における情報提供・啓発の推進	○町職員が男女共同参画についての意識・理解を深められるよう、町職員に対する職員研修の実施や、庁内における情報提供や啓発に取り組みます。
3	固定的性別役割分担意識等の解消	○社会制度・社会通念・習慣等へのこだわりや無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）等による固定的性別役割分担意識の見直しにつながるよう、広報・啓発に取り組みます。

１－２　男女共同参画に関する教育・学習の推進

【施策の方向性】

男女共同参画を推進するには、子どもの頃から男女が互いの人格や個性を尊重し、協力し合う心を養うことが重要です。

このため、義務教育期間から生涯にわたり、男女平等の視点に立った教育の機会を提供するとともに、教育関係者に対する男女共同参画の意識醸成にも取り組みます。

【施策と主な取組の内容】

No	施　策	主な取組
1	学校教育における男女共同参画の推進	○義務教育期間において、性別にとらわれず、共感や思いやりの心を育むとともに個性を大切にした教育の推進に努めるため、年間計画を策定して人権教育に取り組みます。
2	教育関係者への男女共同参画教育と意識啓発の推進	○男女共同参画の視点に立った意識や知識を深めるため、担当教員が県教育委員会主催の「人権教育担当教員等研修会」や「人権教育推進リーダー養成講座」に参加するとともに、研修内容等を校内で伝達して共通理解を図るなど、情報提供や研修機会の充実等に努めます。
3	男女共同参画の視点を踏まえた生涯学習の推進	○生涯学習や地域活動等の機会を活用して男女共同参画の視点を取り入れ、多様な選択を可能にする学習機会の提供に取り組みます。

１－３　地域や家庭における男女共同参画の推進

【施策の方向性】

地域や家庭生活において性別等にかかわりなく役割を担うことは、最も身近な男女共同参画の実現といえます。

このため、固定的な性別役割分担意識にとらわれず、地域や家庭生活において男女が共に役割を果たすことができる意識を高めるとともに、男性も家事・介護等にかかわることができる環境を醸成し、性別等にかかわりなく協力して家庭生活を営むことができる環境づくりを進めます。

【施策と主な取組の内容】

No	施　策	主な取組
1	男女ともに活躍できる地域づくりに向けた取組	○性別にかかわりなく、誰もが能力を発揮できる環境づくりのために、家庭や地域において男女共同参画の考え方が浸透するように周知・啓発を行います。 ○「イクボス」の普及活動や、男性の家事・育児参加を応援するキャンペーン等を行い、男性が家庭で活躍できる土壌をつくります。

基本目標２　女性も活躍しやすい社会づくり

２－１　就労や意思決定の場等における男女共同参画の推進

【施策の方向性】

性別等にかかわりなく個人の能力を十分に発揮できるよう、雇用の機会均等と待遇の確保等、職場環境の充実が求められます。このため、関係法令の情報提供をはじめ、企業への広報や周知啓発により、男女が共に活躍できる職場づくりを啓発します。

また、本町では政策や方針の決定過程における女性参画を進めています。引き続き、行政だけでなく、地域や企業においても、性別等にかかわりなく多様な意見を反映できるよう、様々な方針決定の場に女性が登用される機運の醸成や活躍の場の提供に取り組んでいきます。

【主な施策内容】

No	施　策	主な取組
1	企業への情報提供	○町内企業に対し、職場における固定的な性別役割分担意識の解消への啓発や関係する法律及び国・県の補助等の優遇施策の情報提供を行うため、多様な広報媒体等を活用し、普及・啓発に努めます。
2	女性の就労・能力開発のための支援	○女性のエンパワーメント（能力開化）のための学習機会や情報を提供します。 ○性別にかかわらず一人ひとりの個性や能力に応じた職員配置と女性の管理職登用に努めます。
3	働く女性の登用促進	○職場における女性の採用拡大や、女性の管理職への登用等、積極的な改善措置の周知及び取組への働きかけを行います。
4	就労における女性の健康上の特性への配慮	○女性の健康上の特性について職場での理解を深め、女性が働きやすい環境づくりを推進します。
5	地域への女性参画の推進	○地域活動において女性の積極的な参加と女性の意見の反映を促進するため、地域リーダー研修等を通じて女性の参画を促すなど、地域役員等においても女性の割合が高まるよう啓発します。
6	政策・方針決定過程への女性参画の推進	○各種審議会、委員会等において委員の選出方法の見直しや公募等により、女性委員の登用を促進します。

２－２　ハラスメント対策の推進

【施策の方向性】

ハラスメント（セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント*、マタニティ・ハラスメント*等）は、重大な人権侵害です。

ハラスメントの背景には、固定的性別役割分担意識や社会的地位等の問題があると言われています。このため、被害防止に向けた正しい認識を啓発していくとともに、ハラスメントを受けた場合、職場や公的な機関等で相談できる環境づくりを進めます。

【主な施策内容】

No	施　策	主な取組
1	各種ハラスメント対策の推進	○セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント等、企業における様々なハラスメントを防止するため、関係法令等の周知と遵守の啓発に努めます。 ○町の広報媒体等を活用し、ハラスメントに関する広報・啓発を行います。 ○町職員がハラスメントについての意識・理解を深め、その対策に積極的に取り組めるよう、庁内における情報提供や啓発の充実に努めます。
2	相談支援体制の充実	○ハラスメントに関する相談について受け付けるとともに、相談内容等に応じた対応策や専門機関の相談窓口等の情報提供を行います。

２－３　ワーク･ライフ･バランスの推進

【施策の方向性】

幸福度の高い人生や円満な家庭生活を過ごすためには、職場における長時間労働の解消や育児休業･介護休業等の取得促進、フレックスタイム*やテレワーク*の導入等、仕事と生活の調和が図れる環境づくりが大切です。

このため、ワーク・ライフ・バランスの視点による取組により、町民が仕事と家庭を両立しながら暮らせるまちづくりを進めます。

【主な施策内容】

No	施　策	主な取組
1	ワーク･ライフ･バランスの視点による職場環境の改善	○ワーク・ライフ・バランスの観点から、長時間労働の見直しや育児休業・介護休業等、休暇が取りやすい職場環境と労働時間短縮の促進に向けた職場環境づくりを推進します。
2	核家族化や共働き世帯等に対応する子育て支援の充実	○核家族化や共働き世帯等に対応するため、一時預かり保育、ファミリー・サポート・センター事業、病児・病後児保育等の保育サービスの充実に努めます。 ○保護者が就労等により昼間家庭にいない児童（小学生）の健全育成を図る学童保育（放課後児童クラブ）の充実を図ります。

基本目標３　暴力のない社会づくり

３－１　ジェンダーに基づく暴力の根絶に向けた取組の推進

【施策の方向性】

配偶者からの暴力（ＤＶ）、恋人等からの暴力（デートＤＶ）等は外部から発見が困難な家庭内や親密な関係で行われるため、問題が潜在化しやすい傾向にあります。また、被害者の多くが女性であり、その背景には、性別等による固定的な役割分担意識や暴力を容認する意識、経済的格差等の社会状況があると言われています。

このため、暴力等の行為が未然に防がれるよう啓発に努めるとともに、被害にあった場合の対応や相談機関について広報・周知を行います。

【主な施策内容】

No	施　策	主な取組
1	あらゆる暴力・虐待の根絶のための啓発	○配偶者からの暴力（ＤＶ）、恋人等からの暴力（デートＤＶ）等に関して、町の広報媒体等を活用して広報・啓発を推進します。 ○人権擁護委員や民生委員・児童委員等、地域の関係者と連携を取り、積極的な広報・啓発活動を行います。 ○若年層へのデートＤＶについて潜在化しやすく相談に至らないケースも見られるため、学校等と連携して啓発するとともにＳＮＳ相談等の取組を検討します。
2	相談機関の広報・周知	○町の広報媒体やＳＮＳ等を活用し、町役場や県等のＤＶに関する相談機関を周知します。
3	ＤＶ防止教育の推進	○若い世代の被害者や加害者の発生を防止するため、若年層向けの啓発（出前講座等）を強化するなど、ＤＶや人権、男女平等に対する正しい理解を進めます。

３－２　ＤＶに関する相談支援体制の充実

【施策の方向性】

配偶者からの暴力（ＤＶ）、恋人等からの暴力（デートＤＶ）等だけでなく、高齢者、障がいのある人等、あらゆる立場の人が暴力や虐待を受けないようにしていくことが重要です。

このため、関係機関等を連携した相談支援体制を構築し、被害を受けた人が相談しやすい環境づくりを進めます。

【主な施策内容】

No	施　策	主な取組
1	通報体制の整備	○ＤＶ被害等を発見しやすい立場にある介護事業所関係者、民生委員・児童委員、医療機関、学校等と連携し、被害者の意思を尊重しながら、警察や和歌山県ＤＶ相談支援センター等へ通報できる体制づくりに努めます。 ○広報みはまやホームページだけでなく、スマートフォンでもアクセスしやすい情報提供や、緊急時に目に留まるような工夫について検討し、相談先への被害者の通報を支援します。
2	多様な被害者への配慮	○被害者が、高齢者、障がいのある人、外国人、男性等であることで支援を受けにくいということにならないよう、情報提供、相談の対応等、それぞれの被害者の状況に応じた配慮に努めます。

３－３　子どもや若年層に対する取組の推進

【施策の方向性】

暴力や虐待は、子ども・若者の心身に生涯にわたって深刻な影響を及ぼす許されない行為であり、暴力や虐待への対応を強力に進めていく必要があります。

このため、学校や関係機関等と連携して暴力や虐待事案の把握と早期対応に努め、子ども・若者が身体的・精神的・社会的に将来にわたって幸せな状態（ウェルビーイング）で生活を送ることができるように取り組みます。

【主な施策内容】

No	施　策	主な取組
1	子どもや若年層に対する性暴力被害に関する教育の推進	○子どもや若年層であっても性暴力を認識し、加害を行わず、被害に遭った場合は被害を認識して訴えることができるよう、低年齢からの教育を推進します。
2	児童・生徒に対するＤＶ防止教育の推進	○将来の被害者や加害者の発生を防止するため義務教育期間における性教育学習等により、児童・生徒に対し発達段階に応じたＤＶ防止教育を推進します。
3	子ども・若者の人権に関する広報・啓発	○子ども・若者の人権が尊重され、自由と自立が阻害されないよう、「児童虐待防止推進月間」（11 月）や「人権週間」（12 月４日から 10 日まで）等の機会により広報・啓発を行います。
4	子育てに関する相談支援	○こども家庭センターを中心に子育てに対する不安や子育てに困難を抱く親への相談対応等を行います。
5	児童虐待の防止対策の推進	○美浜町要保護児童対策地域協議会や認定こども園・保育園・学校等と連携しながら、家庭における児童虐待防止に努めます。

３－４　被害者の保護･支援に関する取組の推進

【施策の方向性】

ＤＶや虐待等の被害者の安全確保と自立支援に向けた対応のため、関係各機関が連携して、被害者にとって最善の支援に努めることが求められます。

このため、被害にあった人への相談体制や庁内関係課及び関係機関への連絡調整と適切な対応に取り組むとともに、二次被害の防止や被害者の自立に向けた回復を支援します。

【主な施策内容】

No	施　策	主な取組
1	被害者保護への対応	○被害者の保護が必要な事案が発生した場合は、庁内関係課をはじめ、警察、医療機関、その他関係機関と連携を図り、被害者の保護を第一とした対応に努めます。 ○ＤＶ加害者の追及を抑止するため、被害者の申出により、被害者の住民基本台帳の閲覧の制限を行います。
2	被害者の自立に向けた支援	○被害者の状況に応じて、認定こども園や保育園や母子生活支援施設への入所、生活保護の実施、母子寡婦福祉施策の活用等、福祉や雇用等の各種制度を活用し、自立に向けた継続的な支援体制を行います。

基本目標４　みんな安心して暮らせる環境づくり

４－１　生涯にわたる健康の維持増進

【施策の方向性】

女性の心身の状態は、ライフステージにより大きく変化します。また、男性は、性別役割分担意識の影響により、仕事の重圧や弱音の吐きづらさ等、精神的に孤立しやすいといわれています。男性が抱える不安や生きづらさの緩和を図るための配慮も求められます。

このため、性別等にかかわりなく健康の維持・増進を支援するとともに、女性においては妊娠・出産期に関する支援に取り組みます。また、女性の「セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス／ライツ*（性と生殖に関する健康と権利）」の視点も含めた正しい知識を啓発するとともに、性別等にかかわらない相談支援に取り組みます。

【主な施策内容】

No	施　策	主な取組
1	生涯にわたる健康の保持・増進	○男女が生涯にわたって心身ともに健康に過ごせるよう、ライフステージに応じた適切な健康診断等の受診を促進し、健康の保持・増進を図ります。 ○性差に応じたがん検診や心身の健康維持支援及び生活習慣病の予防を進めます。
2	学校教育における性教育の推進	○学校において、児童・生徒が発達段階に応じた性知識・生命の尊厳や男女平等意識、性に関して自ら考え判断する力を身につけることができる教育を推進します。
3	セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康と権利）の周知	○町の広報媒体や男女共同参画関連の講座等を通して、セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康と権利）の概念を周知します。
4	妊娠･出産･子育て期における女性の支援体制の充実	○マタニティ相談や訪問、妊婦健診や産婦健診費助成、新生児聴覚検査費助成、産後ケア事業、乳幼児健康診査等のあらゆる機会をとらえ、母子保健情報を収集又は提供し、早期に不安や悩みを把握して解決を図ります。

４－２　地域防災における男女共同参画の推進

【施策の方向性】

「美浜町地域防災計画」（2025（令和７）年 11 月改訂）では、「災害時に女性と男性が受ける影響やニーズの違いに配慮する」ことや「自主防災会組織における男女の理解の促進や女性による自主防災組織の形成を支援する」と示されています。

このため、地域防災の推進に当たり、性別等にかかわりなく責任と役割をもって取り組めるよう、男性の視点に偏りがちな防災分野について、女性の視点反映や女性の積極的な参画促進に努めます。

【主な施策内容】

No	施　策	主な取組
１	防災分野における政策・方針決定過程等に女性の参画の拡大	○町の防災会議に対して女性委員等の参画拡大や女性の視点による意見反映を進めます。 ○自主防災組織における女性の参画拡大に向け、地域に呼びかけます。
２	防災対策、避難所運営等に対する男女双方の視点確保	○防災用物資の備蓄や避難計画等の検討に女性の参画を推進します。 ○避難所の運営や被災者支援等においては、男女でニーズの違いがあるため、男女双方の視点に配慮するよう努めます。
３	防災訓練の推進	○大規模な災害（洪水・土砂災害・地震・津波等）を想定し、町及び防災関係機関が一体となった総合的な訓練を年１回程度実施します。 ○ひまわりこども園、小・中学校等における防災訓練を年１回以上行います。

４－３　誰も取り残さないための支援

【施策の方向性】

女性をめぐる課題は、性暴力・性犯罪被害、生活困窮、家庭関係の破綻等、複雑化・複合化しています。本町においても、2024（令和６）年４月施行の「困難女性支援法」を踏まえ、様々な困難な問題を抱える女性をサポートできる相談支援体制を構築し、関係機関の連携による適切な支援を行う必要があります。

このため、一人で子どもを育てる世帯や、高齢者や障がいのある人を家族が介護・介助する世帯に対する様々な支援やサービスの充実により、家庭生活における負担を軽減し、幸せを感じられる人生を過ごせるよう取組を進めます。また、国際化に伴う文化や価値観の違いや性的マイノリティの方への理解を促進し、多様性を尊重できる社会づくりに取り組みます。

【主な施策内容】

No	施　策	主な取組
1	相談業務の周知	○役場をはじめ、民生委員・児童委員等の各相談先の周知を図ります。 ○国や県等の相談先について周知を図ります。
2	ひとり親家庭等への支援	○ひとり親家庭等、自立支援が必要な家庭に対しては、育児・家事等の家庭機能を援護し、安定した生活を維持できるよう、関係機関が連携して相談・自立支援体制の充実を図ります。
3	生活上の困難に直面する女性等への支援	○民生委員・児童委員等と連携し、生活に困っている世帯の実態やニーズをきめ細かく把握するとともに、それに応じた適切な相談・指導を行います。 ○関係機関と連携し、生活保護制度・生活困窮者自立支援制度の周知と活用に関する助言・指導を行い、必要な支援につなげていきます。 ○貧困、高齢、障がい等により困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境づくりを推進するため、町営住宅に入居を希望する場合は適宜相談を受け付けます。
4	高齢者が安心して生活できる環境づくり	○高齢者が安全・安心に暮らせる地域包括ケアシステム*を推進します。

No	施　策	主な取組
５	障がい者が自立して生活できる環境の整備促進	○障がいのある人が個性や能力を生かして在宅生活を過ごせるよう、就労等で自立した暮らしができるよう支援します。
６	外国人が安心して生活できる環境づくり	○地域において多様性を尊重し、外国人も安全・安心に暮らせるコミュニティづくりを推進します。
７	ＳＯＧＩＥ*や性的マイノリティに対する理解の促進	○一人ひとりの個性や多様な価値観を尊重する視点からＳＯＧＩＥや性的マイノリティについて学ぶ機会を提供し、理解が進むよう啓発を行います。

第５章　計画の推進

１．計画の推進体制

（１）庁内の推進体制

男女共同参画社会の実現を図るためには、男女を取り巻く社会的背景を踏まえたうえで、あらゆる分野での取組を展開することが重要であり、総合的かつ計画的に施策の推進を図ることが必要です。

このため、本計画が効果的に機能するよう、関係各課は男女共同参画関連施策について関与・推進に努めます。

（２）美浜町男女共同参画計画推進懇話会

知識経験を有する者、公募により選出された町民等から構成される「美浜町男女共同参画計画推進懇話会」を設置し、本計画の進捗の点検・評価や審議等を踏まえ、男女共同参画社会の実現に向けた施策の総合的かつ効果的な推進を図ります。

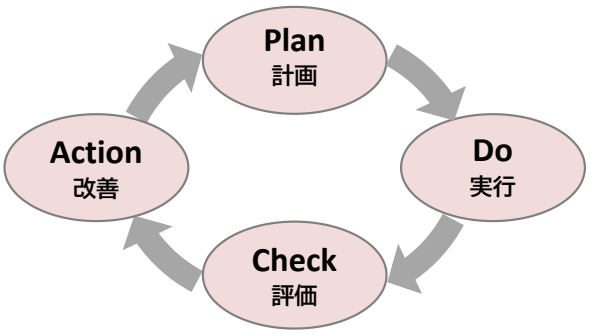
（３）関係機関・団体等との連携

男女共同参画に係る各施策を効果的に推進するため、国・県をはじめ、関係機関・団体等との連携・協力体制を一層強化します。

また、企業や町民団体等の人権にかかわる自主的な活動を支援するとともに、各団体等との連携を図り、地域の実情に応じたきめ細かな取組を進め、男女共同参画の普及・浸透に努めます。

２．計画の管理と評価

本計画は、ＰＤＣＡサイクル*に基づき、本計画に記載の各施策の進捗状況等を評価・検証し、必要に応じた改善や修正を行います。



資料編

1．用語の解説

あ　行

■一般事業主行動計画

女性活躍推進法に基づき、事業所が自社の女性の活躍に関する状況の把握や管理職への女性登用等、具体的な取組内容をまとめたもの。一定数の労働者を雇用する企業に、策定・公表が義務付けられている。

■ＬＧＢＴＱ＋

性的マイノリティ（性的少数者）の総称として使われる頭文字を並べた言葉。

Lesbian	レズビアン	女性として女性を好きな人。
Gay	ゲイ	男性として男性を好きな人。
Bisexual	バイセクシュアル	異性を好きになることもあれば、同性を好きになることもある人。
Transgender	トランスジェンダー	生まれたときに割り当てられた性別とは異なる性別を生きる人（性同一性障害を含む）。
Questioning	クエスチョニング	自分の性のあり方が自分でも分からない人。自分の性のあり方を探している途中である人。性別を決めたくない人。
Queer	クィア	性的マイノリティの総称のひとつ。差別的に使われる意味だったが、最近は当事者が自称する表現として使われている。
＋	プラス	ほかにも様々な性のあり方があることを示す。

■M字カーブ

女性の年齢別に見る労働力人口の割合をグラフで示した場合、アルファベットの「M」に似た曲線を描くことからついた言葉。

■エンパワーメント

「em+power」で「パワーを与える」という意味になり、男女共同参画の分野では女性が自らの意識と能力を高め、家庭や地域、職場等、社会のあらゆる分野で、政治的、経済的、社会的、文化的に力をつけること、及びそうした力をもった主体的な存在となり、力を発揮し行動していくことをいう。

か　行

■強制性交

暴行又は脅迫によって性交・肛門性交・口腔性交をすること。

■グローバル・パートナーシップ

地球規模の協力関係。世界平和、環境問題等、世界的問題の解決のために提携すること。

■困難女性支援法（困難な問題を抱える女性への支援に関する法律）

困難な問題を抱える女性の福祉の増進を図り、支援するために制定された法律で、地方公共団体の役割や相談の充実等が定められている。

さ　行

■ジェンダー

「社会的・文化的に形成された性別」のこと。人間には生まれついての生物学的性別（セックス／Sex）がある。一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別」（ジェンダー／Gender）という。「社会的・文化的に形成された性別」は、それ自体に良い、悪いという価値を含むものではなく、国際的にも使われている。

■ジェンダー・ギャップ

各国における男女間の格差を数値化し、ランク付けしたもの。世界経済フォーラムが、経済、教育、保健、政治の４つ分野のデータから作成し、毎年発表している。

■性的マイノリティ

性的少数者のこと。「レズビアン」「ゲイ」「バイセクシュアル」「トランスジェンダー」等、性のあり方が少数派の人々を表す総称。ＬＧＢＴ、ＬＧＢＴＱ＋、セクシュアルマイノリティとも呼ばれる。

■セクシュアル・ハラスメント

性的な言動により相手方の生活環境を害し、または性的な言動に対する相手方の対応によって、その者に不利益を与えること。

■セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康と権利）

セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（Sexual and Reproductive Health and Rights：SRHR と略される）は、自分のセクシュアリティや望む時に望むだけの子どもを持つことを全ての人が自分で決められる性と生殖に関する健康と権利のこと。このため、避妊の方法や不妊治療について知ること、生殖器のがんや感染症の予防や治療について知ること、母子保健や育児支援が重要であり、SRHR はこれら全てを大切にする理念である。

■ＳＯＧＩＥ

ＳＯＧＩとは、Sexual Orientation and Gender Identity の略で、ソジ・ソギと読み、「性的指向と性自認」という意味。それに性別表現（Gender Expression）を加えた用語がＳＯＧＩＥ（ソジー・ソギー）である。なお、性的指向とは、性的な魅力をどのような相手に感じるか、感じないかという概念のこと。性自認とは、自分が自分の性別をどのように認識しているかということ。

た　行

■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、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のこと。

■地域包括ケアシステム

高齢者が住み慣れた地域で自分らしく暮らし続けることができるよう、医療・介護・介護予防・住まい・生活支援が包括的に提供される仕組みのこと。地域包括ケアシステムにおける地域の範囲は、「概ね 30 分以内にサービスが提供できる日常生活圏（例として中学校区の単位等）」とされており、圏域の地域包括支援センターを中心に、介護サービス事業者や関係機関が連携して構築に取り組んでいる。

■テレワーク

職場から離れた場所で仕事を行う勤務形態のこと。在宅勤務等。

は　行

■ＰＤＣＡサイクル

Plan（計画）、Do（実行）、Check（評価）、Action（改善）の仮説・検証型プロセスを循環させ、マネジメントの品質を高めようという概念。

■パワー・ハラスメント

職務上の地位や人間関係等の職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える、または職場環境を悪化させる行為のこと。

■フレックスタイム

一定の期間についてあらかじめ定めた総労働時間の範囲内で、労働者が日々の始業・終業時刻、労働時間を自ら決めることのできる制度のこと。労働者は仕事と生活の調和を図りながら効率的に働くことができる。

■包摂的な社会

全ての人々を排除せず、ともに生きることができる社会を目指す考え方のこと。

ま　行

■マタニティ・ハラスメント

働く女性が妊娠・出産を理由に解雇・雇い止めをされることや、妊娠・出産に当たって職場で受ける精神的・肉体的なハラスメントのこと。

ら　行

■ライフステージ

人間の一生において、出生・入学・卒業・就職・結婚・出産・子育て・介護・退職等、節目となる出来事によって区分される生活環境の段階のことをいう。

■レジリエント

回復力や弾性（ひずみを元に戻す性質）等の意味を持つ英語。人や組織等のビジネス分野でもレジリエントの言葉が使われる。例えば、ビジネス上の危機等、困難な状況に対処するしなやかさや強靱な回復力を身に付け、問題点の解決や人・組織の成長につなげていくというもの。自然災害等からの回復力の意味にもレジリエントが使われる。

■労働力率

労働力人口（就業者と失業者を含む）を 15 歳以上の人口で割った割合。この指標は、労働市場の活性度や経済の健全性を示す重要な指標とされている。

わ　行

■ワーク・ライフ・バランス

仕事と生活の調和。一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活、自己啓発等も充実させること。

2．美浜町男女共同参画計画推進懇話会委員名簿

後日作成

３．計画策定の経緯

後日作成

第２次美浜町男女共同参画計画

発行年月：令和９年３月

発行：美浜町役場　総務課
〒644-0044 和歌山県日高郡美浜町和田 1138-278
TEL：0738-22-4123（代表）／FAX：0738-23-3523（代表）