

# 第二次設楽町男女共同参画基本計画

改定版



令和6年3月



## はじめに

わが国は、少子高齢化の進行やポストコロナといった様々な社会情勢の変化に対応できる、豊かな多様性と活力あふれる社会を形成するために、これまでの慣行や社会制度から性別にとらわれることなく、男女が社会の対等な構成員として協力していく必要があります。



それは設楽町にとっても例外ではありません。人口減少が急速に進むこの町で、私たちが暮らす地域を持続していくには、男性も女性も老いも若きも、みんなが責任と役割を分担して地域を支えていかなければなりません。男女共同参画は、地域の未来を左右するため、着実に浸透させる必要がある重要課題です。

この重要課題に取り組むには、行政と住民が協働してまちづくりを進めていくことが必須です。今回も改めて、私と副町長、関係課長が指名する者で構成する「男女共同参画推進本部」と住民・地域・企業の代表で構成する「男女共同参画住民推進会議」を設置しました。今回の本計画の中間見直しにあたっては、庁内関係部署、「男女共同参画推進本部」及び「男女共同参画住民推進会議」において共同して策定しました。今後は、計画を進める上でも本計画を基に、住民・地域・企業・行政などによるパートナーシップのもと、積極的な取り組みを進めてまいります。

このたび本計画の中間見直しのために実施した「設楽町男女共同参画に関するアンケート調査」でも、男女共同参画社会を形成するために「まず自分の職場、学校、家庭の中で実践してみる」と答えた方が多く見られました。設楽町の男女共同参画に向け、住民の皆様の一層のご理解とご協力をお願い申し上げます。

最後に、この計画の中間見直しにあたり、貴重なご意見を賜りました「男女共同参画住民推進会議」の委員の方々や、アンケート調査など様々な形でご協力いただきました住民の皆様はじめ、関係者各位に心から感謝申し上げます。

令和6年3月

設楽町長 土屋 浩

# 目 次

## 第1章 計画の改定にあたって

- 1 計画改定の趣旨・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 2 計画の位置づけ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
- 3 計画の期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2

## 第2章 計画の中間評価

- 1 数値目標に対する中間評価・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
- 2 町民意識の比較、検証・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4

## 第3章 計画の基本的な考え方

- 1 基本理念・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 34
- 2 基本目標・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 34
- 3 施策体系・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 34

## 第4章 施策の方向と取り組みの推進

- 基本目標Ⅰ 未来ある地域へ向けてすべての人を対象とした意識改革・・・ 36
  - 施策1 男女共同参画に対する意識の形成・・・・・・・・・・・・・・・・ 37
  - 施策2 子どもの未来を育むための男女共同参画・・・・・・・・ 39
  - 施策3 男性もいきいきと暮らすための男女共同参画・・・・・・・・ 40
- 基本目標Ⅱ あらゆる分野への女性の参画促進・・・・・・・・ 41
  - 施策4 政策・方針決定過程への女性の参画促進・・・・・・・・ 42
  - 施策5 地域活動における女性の活動分野の拡大及び支援・・・・ 43
- 基本目標Ⅲ 多様な働き方を可能にする環境づくり・・・・・・・・ 45
  - 施策6 男女平等な職場環境づくりの普及・啓発・・・・・・・・ 46
  - 施策7 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進・・・・ 47
  - 施策8 女性のチャレンジ支援・・・・・・・・・・・・・・・・ 48
  - 施策9 農林業・商工業分野における男女共同参画の推進・・・・ 49
- 基本目標Ⅳ 安心して暮らせるまちづくり・・・・・・・・ 50
  - 施策10 人権の尊重と様々な困難を抱える人々への支援・・・・ 51
  - 施策11 弱い立場の人に対する暴力等の根絶・・・・・・・・ 52
  - 施策12 生涯を通じた心身の健康づくり・・・・・・・・ 53

## 第5章 計画の推進に向けて

- 1 推進体制・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 55
- 2 進捗管理・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 55

## 資料編

- 1 中間見直し経過…………… 56
- 2 設楽町男女共同参画住民推進会議…………… 57
- 3 設楽町男女共同参画推進本部…………… 59



## 第1章 計画の改定にあたって

### 1 計画改定の趣旨

「男女共同参画社会基本法」（平成11年6月制定）において、「男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現」は、社会全体で取り組むべき21世紀の最重要課題とされています。

国においては、同法に基づき「男女共同参画基本計画」を策定しており、令和2年12月には第5次計画を策定し、「すべての女性が輝く令和の社会へ」を掲げ、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図っています。

これを踏まえ、愛知県においては、令和3年3月に「あいち男女共同参画プラン2025」を策定し、「すべての人が生涯輝く、多様性に富んだ社会をめざして」、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っています。

設楽町においては、すべての町民が男女共同参画社会の実現を進めていくための指針として、平成31年3月に、「第二次設楽町男女共同参画基本計画」を策定し、男女共同参画社会の形成に向け、継続的な取り組みを推進しています。

こうした中、令和4年5月、性的な被害、家庭の状況、地域社会との関係性などの様々な事情により日常生活や社会生活を送る上で困難な問題を抱える女性の支援の推進を図るため、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」（以下「困難女性支援法」といいます。）が制定されました。なお、この法律は、令和6年4月から施行されます。

このように、国や愛知県において新たな計画が策定され、また、新たに困難女性支援法が制定されたほか、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」といいます。）や「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」（以下「配偶者暴力防止法」といいます。）なども改正（ともに令和元年6月）されたことから、こうした環境の変化に対応するため、「第二次設楽町男女共同参画基本計画」の中間見直しを行います。

#### 💡「男女共同参画」って何だろう？

男女共同参画社会基本法において、「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」と定義されています。

---

## 2 計画の位置づけ

- ①この計画は、国の「男女共同参画基本計画」、愛知県の「あいち男女共同参画プラン」や「愛知県配偶者からの暴力防止及び被害者支援基本計画」を勘案しつつ、「設楽町総合計画」を上位計画とし、設楽町の「高齢者福祉計画」や「子ども・子育て支援事業計画」、「障害者計画」などの関連計画と整合・連携を図るものです。
- ②この計画は、「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に定める「市町村男女共同参画計画」に位置づけるものです。
- ③この計画は、「配偶者暴力防止法」第2条の3第3項に定める「市町村基本計画」に位置づけるものです。
- ④この計画は、「女性活躍推進法」第6条第2項に定める「市町村推進計画」に位置づけるものです。
- ⑤この計画は、「困難女性支援法」第8条第3項に定める「市町村基本計画」に位置づけるものです。

## 3 計画の期間

この計画は、令和元（2019）年度から令和10（2028）年度までの10年間を期間とし、国や県の動向、社会・経済環境の変化、施策や取り組みの進捗状況を見据えながら、中間見直しを行うこととしています。

引き続き、令和10（2028）年度を目途に、男女共同参画社会の形成に向けて必要に応じて見直し等を行うこととします。



## 第2章 計画の中間評価

平成31年3月に策定した「第二次設楽町男女共同参画基本計画」の中間見直しにあたり、男女共同参画推進本部（担当課が参画）や男女共同参画住民推進会議等を通じて、これまでの施策や取り組みの進捗状況を把握するため、数値目標に対する中間評価を行うとともに、町民の男女共同参画に対する意識等をアンケート調査により把握し、計画策定時の状況との比較、検証を行いました。

### 1 数値目標に対する中間評価

平成31年3月に策定した「第二次設楽町男女共同参画基本計画」に掲げた数値目標の進捗状況は、図表1のとおりです。順調（A）またはやや順調（B）に進んでいる項目は18項目中10項目、後退（E）またはやや後退（D）している項目は28項目中5項目と、目標値の達成に向けた一層の取り組みが必要です。

図表1 数値目標の進捗状況と中間評価

項目	基準値 H30(2018)	現状値 R4(2022)	目標値 R10(2028)	評価
<b>1 未来ある地域へ向けてすべての人を対象とした意識改革</b>				
男女共同参画住民推進会議の年間開催回数	4回	1回	1回	B
効果的なセミナー・学習会等啓発事業の年間開催回数	2回	1回	2回	D
男女共同参画に関する職員研修の年間実施回数	1回	0回	1回	E
<b>2 あらゆる分野への女性の参画促進</b>				
町審議会等における女性の人数	16%	17%	25%	C
町一般事務職員の管理職（課長補佐以上）の女性割合	20.5%	13.2%	20%	D
地区区長、組長の女性人数	10%	8%	15%	D
自主防災活動における女性役員的人数	10%	0%	15%	E
<b>3 多様な働き方を可能にする環境づくり</b>				
男女平等の職場環境づくりの普及・啓発のための企業訪問年間回数	1回	1回	1回	A
町男性職員の育児休業取得率	0% *H29	0%	20%	C
町職員の配偶者出産休暇取得率	0% *H29	40%	100%	B
町職員の育児参加のための休暇取得率	0% *H29	0%	20%	C
町男性職員の介護休暇取得者数	1人 *H29	0人	1人	E
放課後児童クラブ設置数	3箇所	4箇所	4箇所	A
起業、NPO、ボランティア等の発足支援のための年間情報提供回数	1回	1回	1回	A
家族経営協定の締結数	25件	26件	27件	A
<b>4 安心して暮らせるまちづくり</b>				
男女で学ぶ健康教室（ロコモ予防体操等）の開催団体数	18団体	19団体	18団体	A
相談窓口（DV等の健康・福祉関連）の設置数	2箇所	2箇所	2箇所	A
健康診査（国保加入者）の受診率	42%	49%	60%	B

※評価基準 A：順調 B：やや順調 C：停滞 D：やや後退 E：後退

---

## 2 町民意識の比較、検証

### (1) アンケート調査の概要

男女共同参画に対する町民の意識や実態等を把握し、施策や取り組みの中間見直しを検討するため、令和5（2023）年6月にアンケート調査を実施しました。

図表2 アンケート調査の概要

調査対象	18歳以上の町民
調査方法	住民基本台帳より無作為抽出し、 郵送により調査票を配布、郵送またはウェブにより回収
調査期間	令和5（2023）年6月15日～30日
調査数	400（200）
有効回答数	161（86）
有効回答率	40.3%（43.0%）

※調査数等の括弧は、「第二次設楽町男女共同参画基本計画」の策定にあたり平成30（2018）年5～6月に実施したアンケート調査の状況を示しています。なお、両調査の結果を比較、検証する場合は、「2018年調査」「2023年調査」と表しています。

※回答の比率は、各設問の回答者数を基数（n）として算出しています。したがって、複数回答の設問については、すべての比率を合計すると100%を超えます。

※回答率（%）は、小数点第2位以下を四捨五入したため、単数回答であっても合計が100%にならない場合があります。

※調査結果のより詳しい内容（報告書）は、企画ダム対策課にて閲覧することができます。

## (2) 未来ある地域へ向けてすべての人を対象とした意識改革に向けて

### ①社会全体における男女の平等感

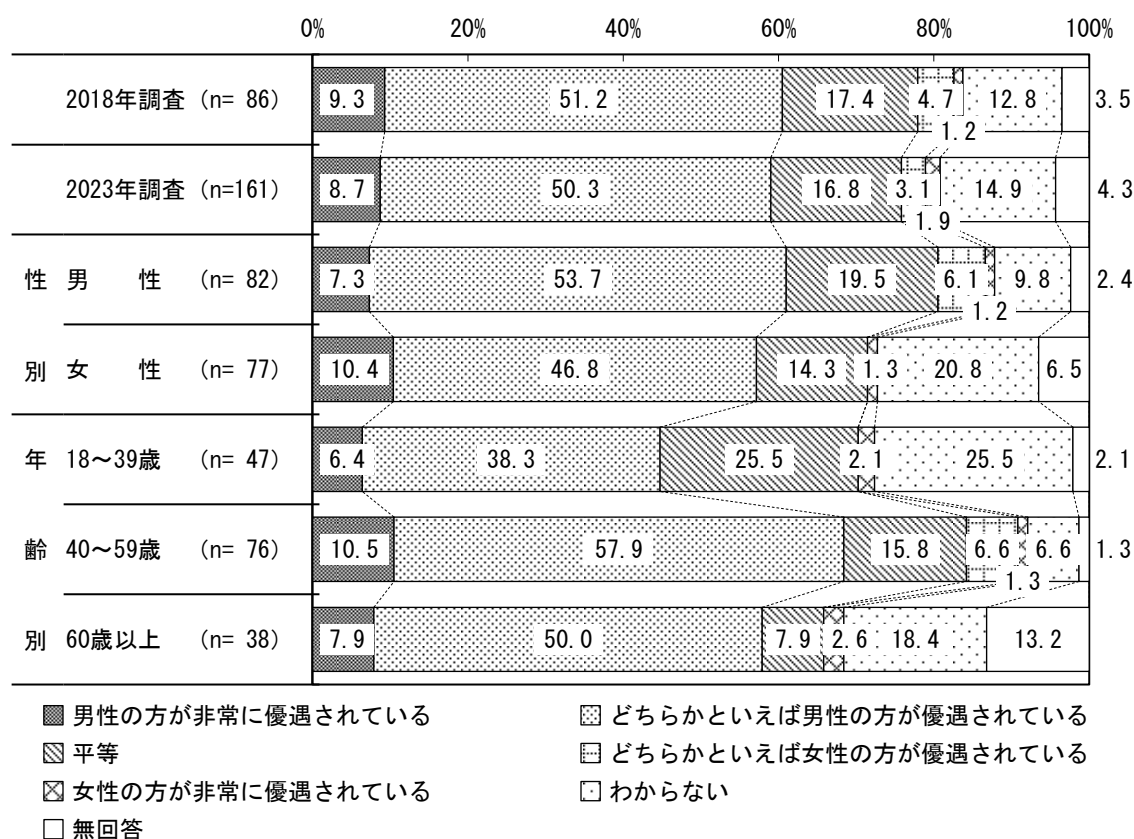
社会全体において男女の地位は平等になっていると思うかたずねたところ、「平等」は16.8%となっています。

「平等」は、性別にみると、男性に比べて女性が5ポイント程度低くなっており、年齢別にみると、年齢が高いほど低くなっています。

2018年調査と比較しても、「平等」は、ほとんど変化がありません。

なお、「男性の方が非常に優遇されている」(8.7%)と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」(50.3%)を合わせた《男性の方が優遇》は59.0%に及ぶ一方、「女性の方が非常に優遇されている」(1.9%)と「どちらかといえば女性の方が優遇されている」(3.1%)を合わせた《女性の方が優遇》は5.0%と低くなっています。

図表3 社会全体における男女の平等感



## ②社会通念・習慣・しきたり等における男女の平等感

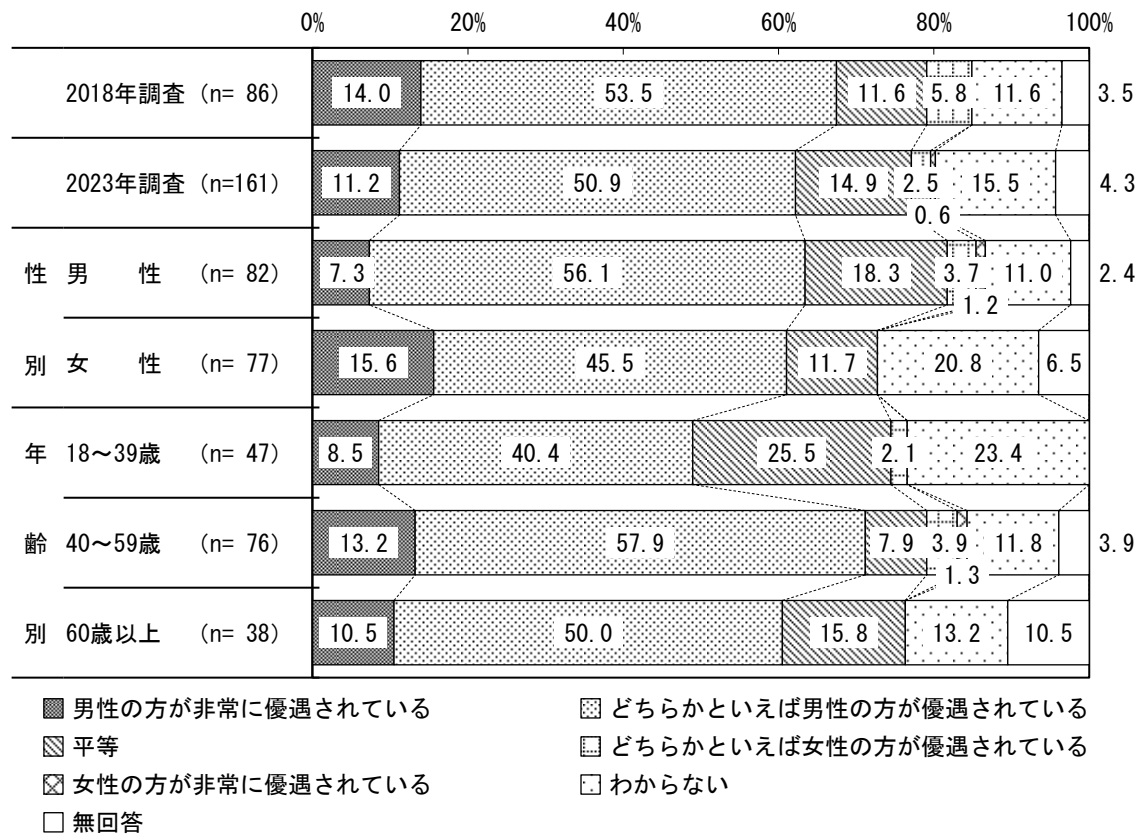
社会通念・習慣・しきたり等において男女の地位は平等になっていると思うかたずねたところ、「平等」は14.9%となっています。

「平等」は、性別にみると、男性に比べて女性が7ポイント程度低くなっており、年齢別にみると、40～59歳以上では比較的低くなっています。

2018年調査と比較しても、「平等」に大きな変化はありません。

なお、「男性の方が非常に優遇されている」(11.2%)と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」(50.9%)を合わせた《男性の方が優遇》は62.1%と高い一方、「女性の方が非常に優遇されている」(0.6%)と「どちらかといえば女性の方が優遇されている」(2.5%)を合わせた《女性の方が優遇》は3.1%と非常に低くなっています。

図表4 社会通念・習慣・しきたり等における男女の平等感



### ③学校教育の場における男女の平等感

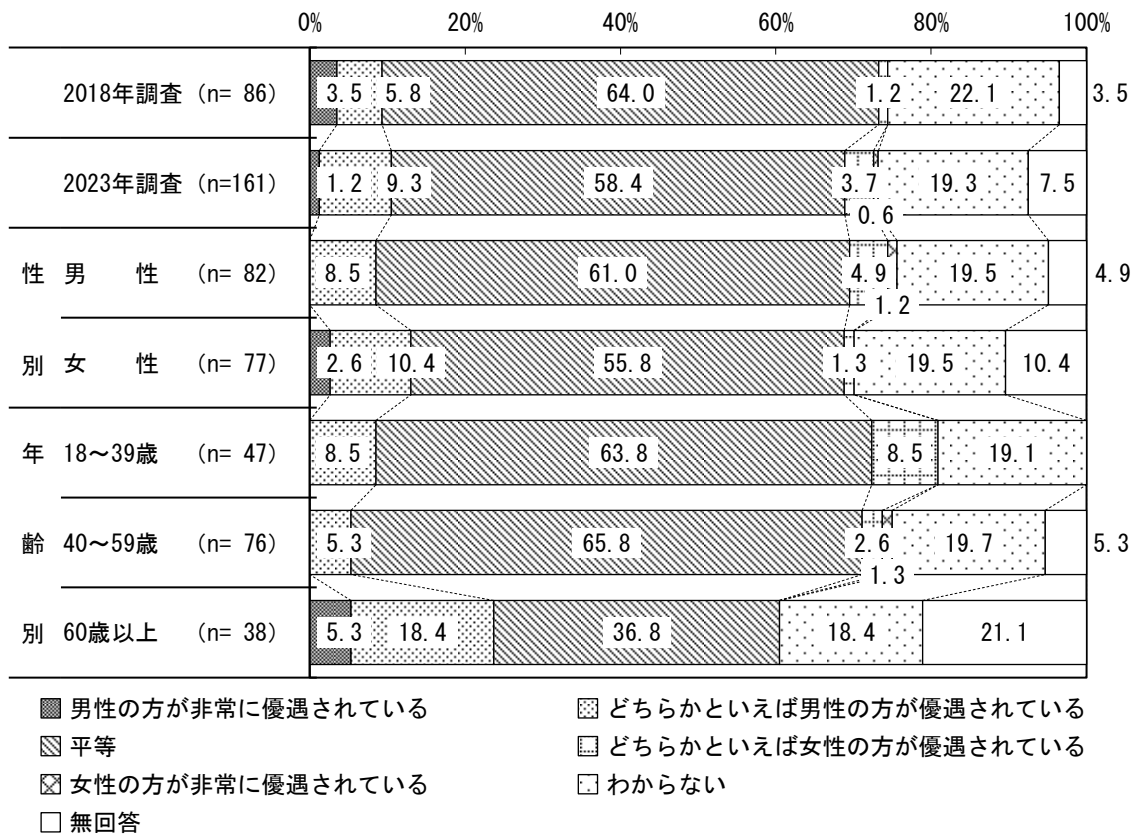
学校教育の場において男女の地位は平等になっていると思うかたずねたところ、「平等」は58.4%となっています。

「平等」は、性別にみると、男性に比べて女性が5ポイント程度低くなっており、年齢別にみると、60歳以上では比較的低くなっています。

2018年調査と比較すると、「平等」は、6ポイント程度低下しています。

なお、「男性の方が非常に優遇されている」(1.2%)と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」(9.3%)を合わせた《男性の方が優遇》は10.5%と、「女性の方が非常に優遇されている」(0.6%)と「どちらかといえば女性の方が優遇されている」(3.7%)を合わせた《女性の方が優遇》の4.3%を上回っています。

図表5 学校教育の場における男女の平等感



#### ④家庭生活における男女の平等感

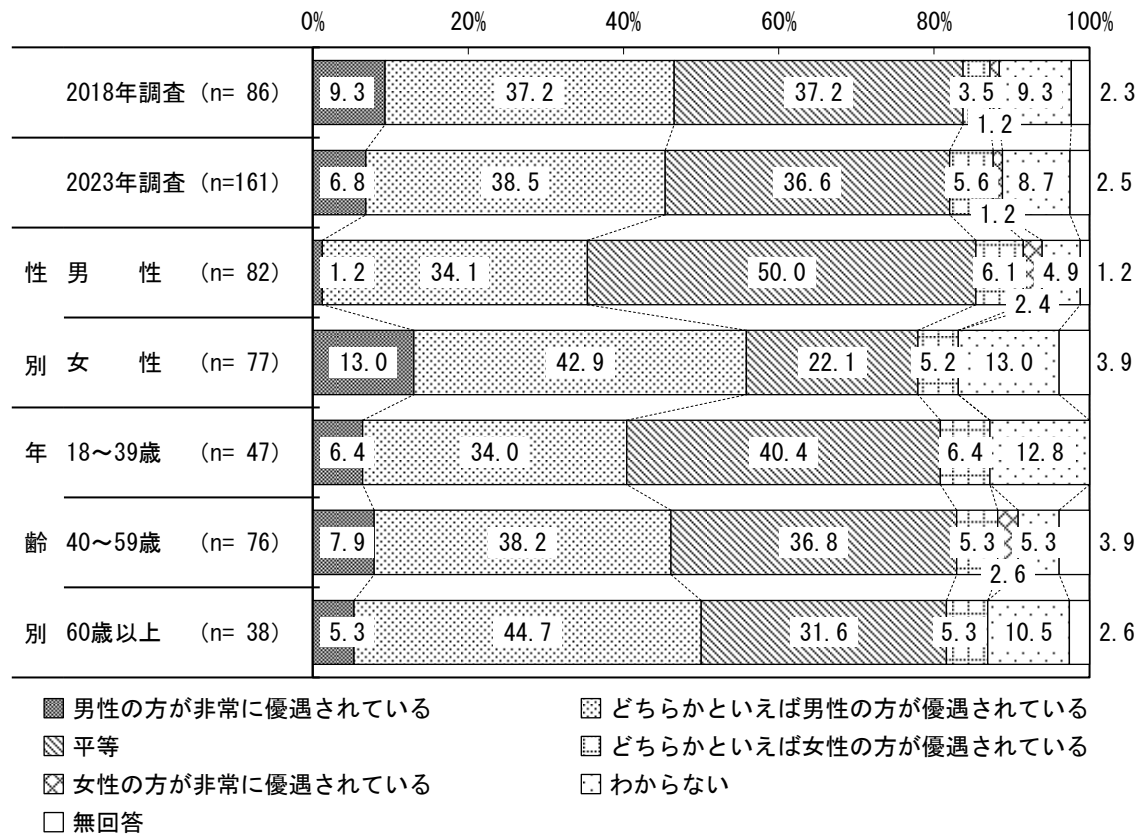
家庭生活において男女の地位は平等になっていると思うかたずねたところ、「平等」は36.6%となっています。

「平等」は、性別にみると、男性に比べて女性が28ポイントも低くなっており、年齢別にみると、年齢が高いほど低くなっています。

2018年調査と比較しても、「平等」は、ほとんど変化がありません。

なお、「男性の方が非常に優遇されている」(6.8%)と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」(38.5%)を合わせた《男性の方が優遇》が45.3%に及ぶ一方、「女性の方が非常に優遇されている」(1.2%)と「どちらかといえば女性の方が優遇されている」(5.6%)を合わせた《女性の方が優遇》は6.8%と低くなっています。

図表6 家庭生活における男女の平等感



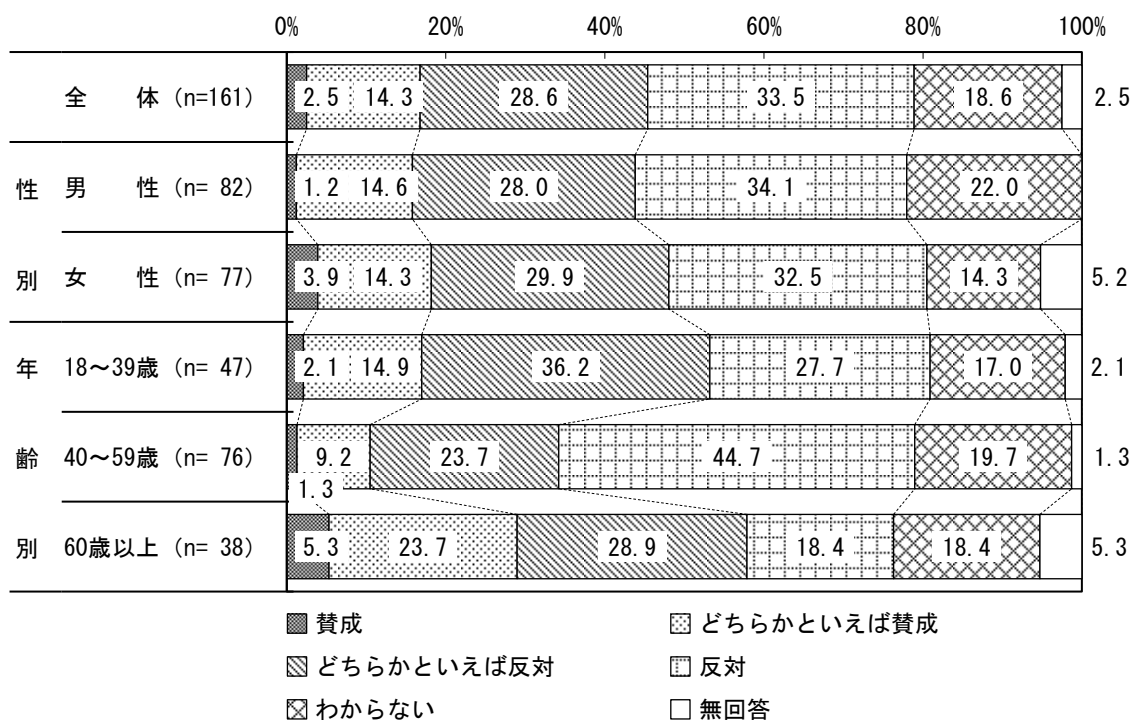
### ⑤ 固定的な性別役割分担意識

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について賛否をたずねたところ、「賛成」(2.5%)と「どちらかといえば賛成」(14.3%)を合わせた《賛成》は16.8%となっています。

一方、「反対」(33.5%)と「どちらかといえば反対」(28.6%)を合わせた《反対》は62.1%と、《賛成》を大きく上回っています。

《反対》は、性別にみても、あまり差異はありませんが、年齢別にみると、60歳以上がほかの年齢に比べて低くなっています。

図表7 固定的な性別役割分担意識



※この設問は2023年調査のみで、2018年調査にはありません。

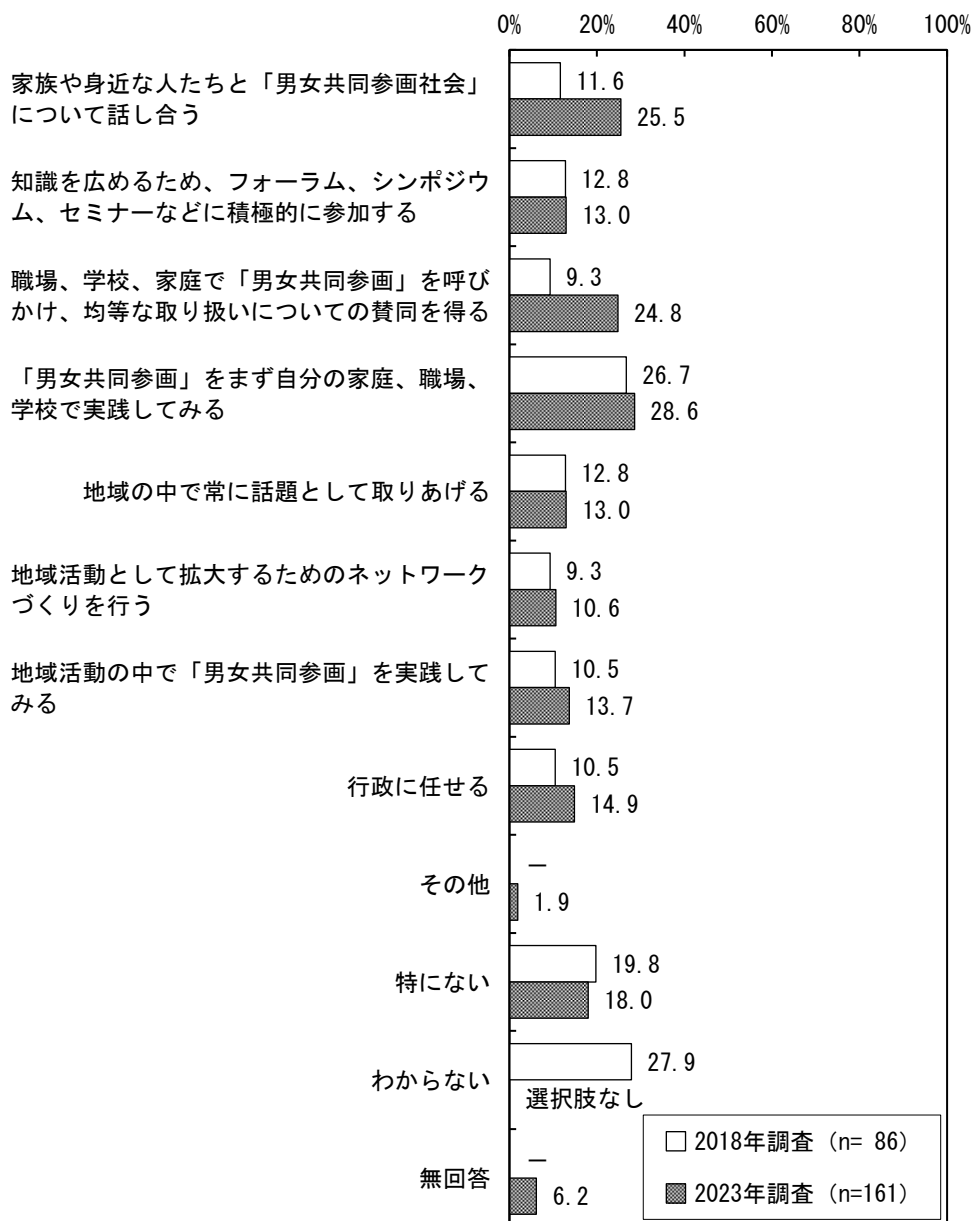
## ⑥「男女共同参画社会」を形成していくために心がけたいこと

今後、「男女共同参画社会」を形成していくために心がけたいことについてたずねたところ、「男女共同参画」をまず自分の家庭、職場、学校で実践してみる」が28.6%と最も高くなっています。

次いで、「家族や身近な人たちと「男女共同参画社会」について話し合う」が25.5%、「職場、学校、家庭で「男女共同参画」を呼びかけ、均等な取り扱いについての賛同を得る」が24.8%などとなっています。

2018年調査と比較すると、「家族や身近な人たちと「男女共同参画社会」について話し合う」と「職場、学校、家庭で「男女共同参画」を呼びかけ、均等な取り扱いについての賛同を得る」が10ポイント以上上昇しています。

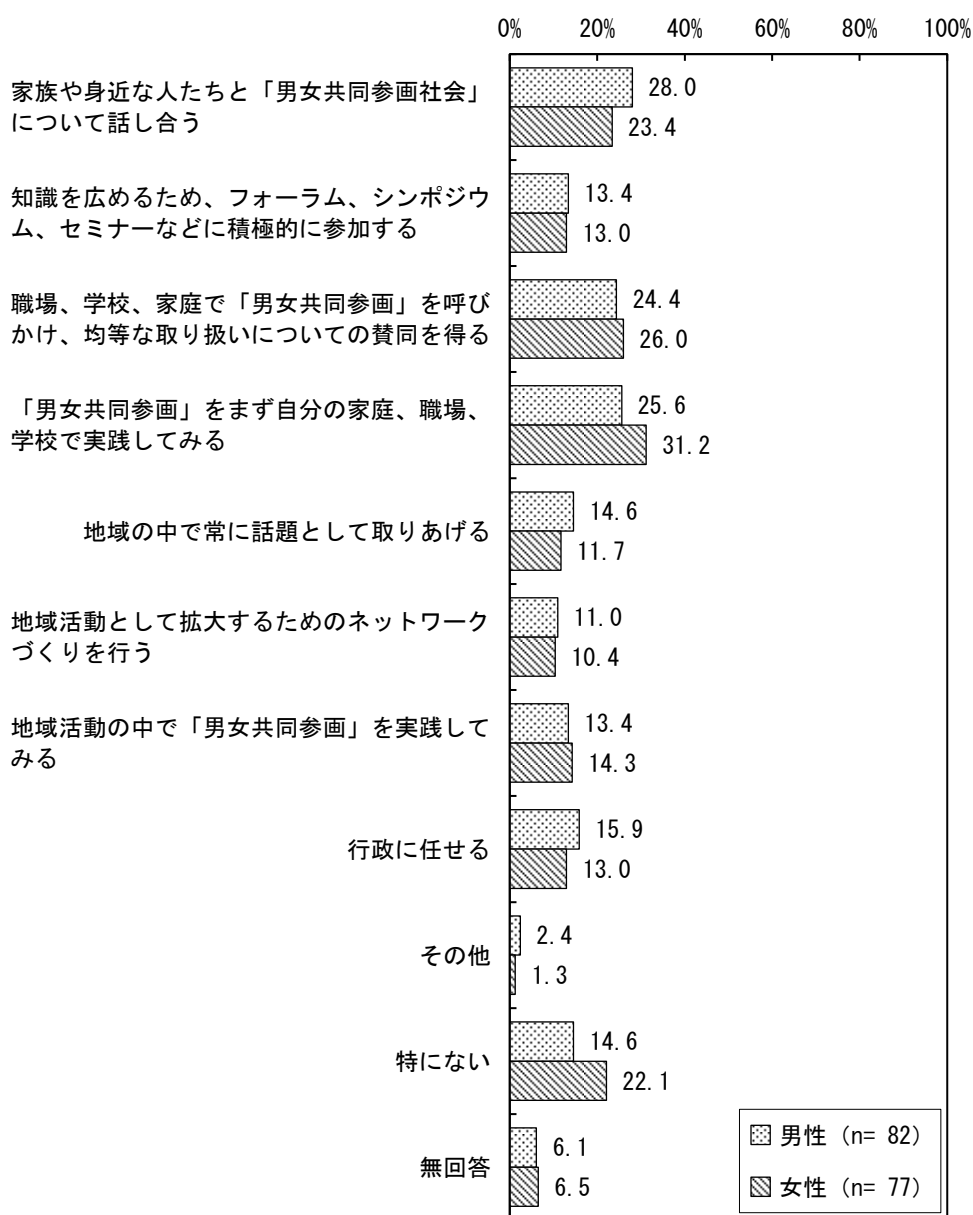
図表8 「男女共同参画社会」を形成していくために心がけたいこと（前回比較、複数回答）





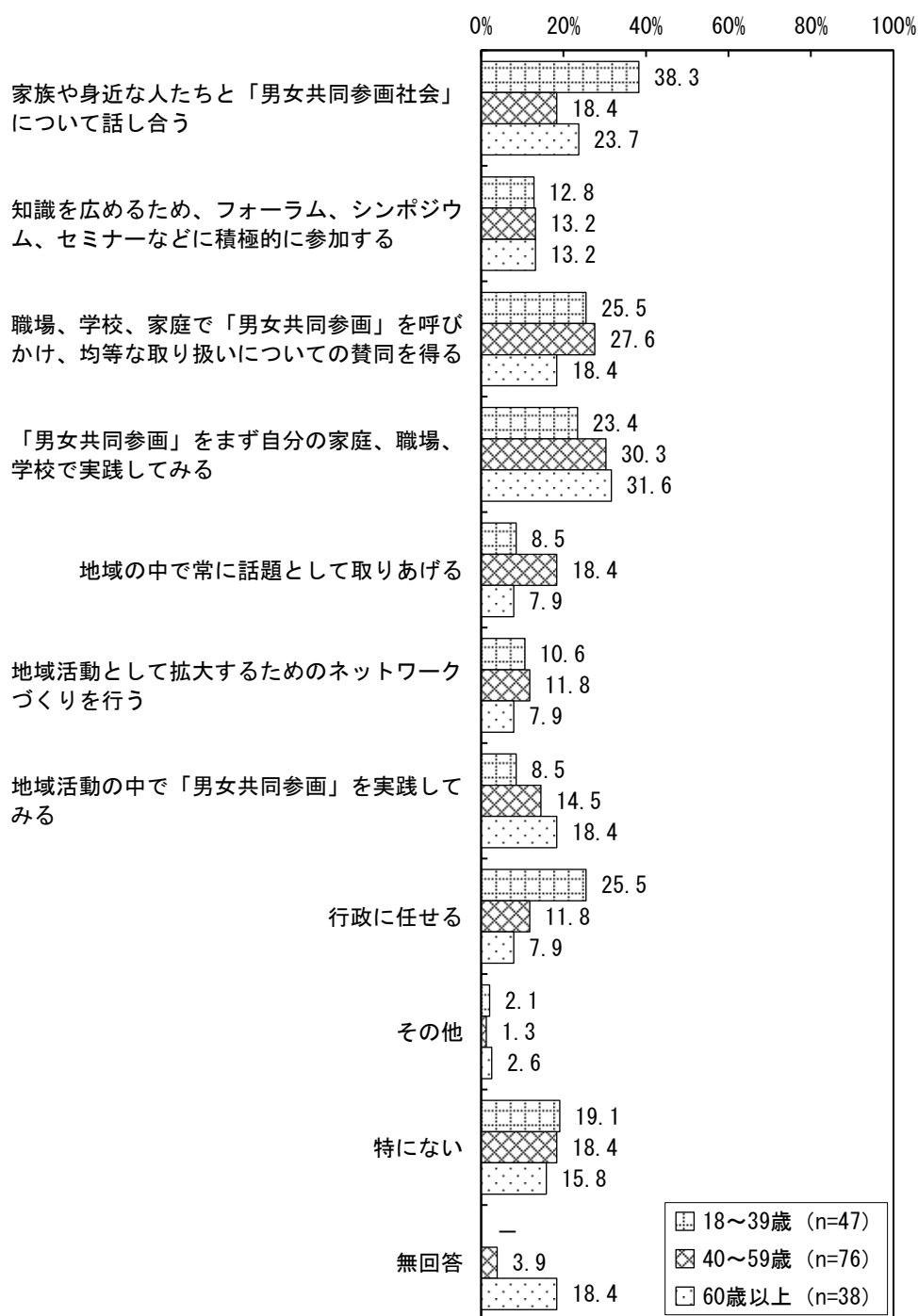
2023年調査を性別にみると、男性は、「家族や身近な人たちと「男女共同参画社会」について話し合う」が最も高くなっています。

図表9 「男女共同参画社会」を形成していくために心がけたいこと（性別、複数回答）



年齢別にみると、18～39歳は、「家族や身近な人たちと「男女共同参画社会」について話し合う」が最も高く、ほかの年齢より特に高くなっています。

図表 10 「男女共同参画社会」を形成していくために心がけたいこと（年齢別、複数回答）



## (2) の課題整理

「男女共同参画社会」を形成するための意識改革に向けては、平等感の向上とともに、性別や年齢による平等感の不均衡を解消するため、今後、多くの人が身近なところで「男女共同参画社会」について話し合うことができるよう、情報提供などのきっかけづくりに一層取り組んでいくとよいと考えられます。

### (3) あらゆる分野への女性の参画促進に向けて

#### ①政治の場における男女の平等感

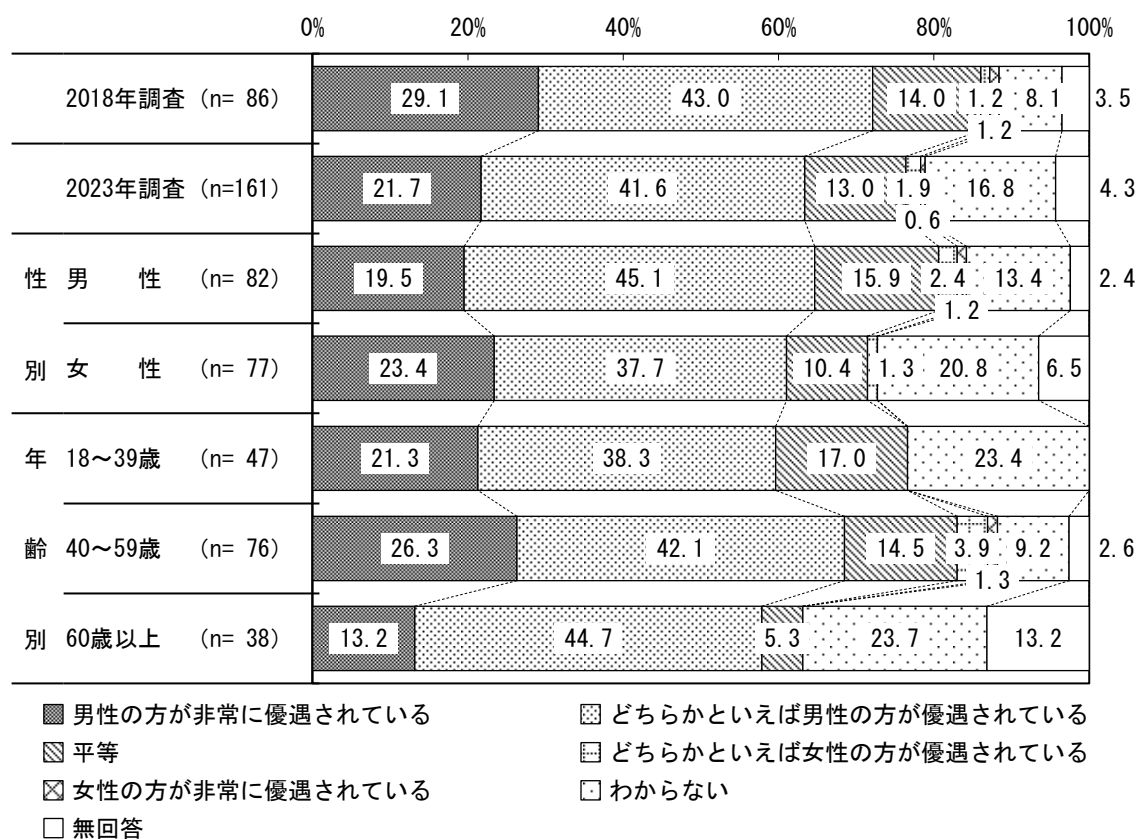
政治の場において男女の地位は平等になっていると思うかたずねたところ、「平等」は13.0%となっています。

「平等」は、性別にみると、男性に比べて女性が5ポイント程度低くなっており、年齢別にみると、年齢が高いほど低くなっています。

2018年調査と比較しても、「平等」は、あまり変化がありません。

なお、「男性の方が非常に優遇されている」(21.7%)と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」(41.6%)を合わせた《男性の方が優遇》は63.3%と高い一方、「女性の方が非常に優遇されている」(0.6%)と「どちらかといえば女性の方が優遇されている」(1.9%)を合わせた《女性の方が優遇》は2.5%と非常に低くなっています。

図表 11 政治の場における男女の平等感



## ②地域活動の場における男女の平等感

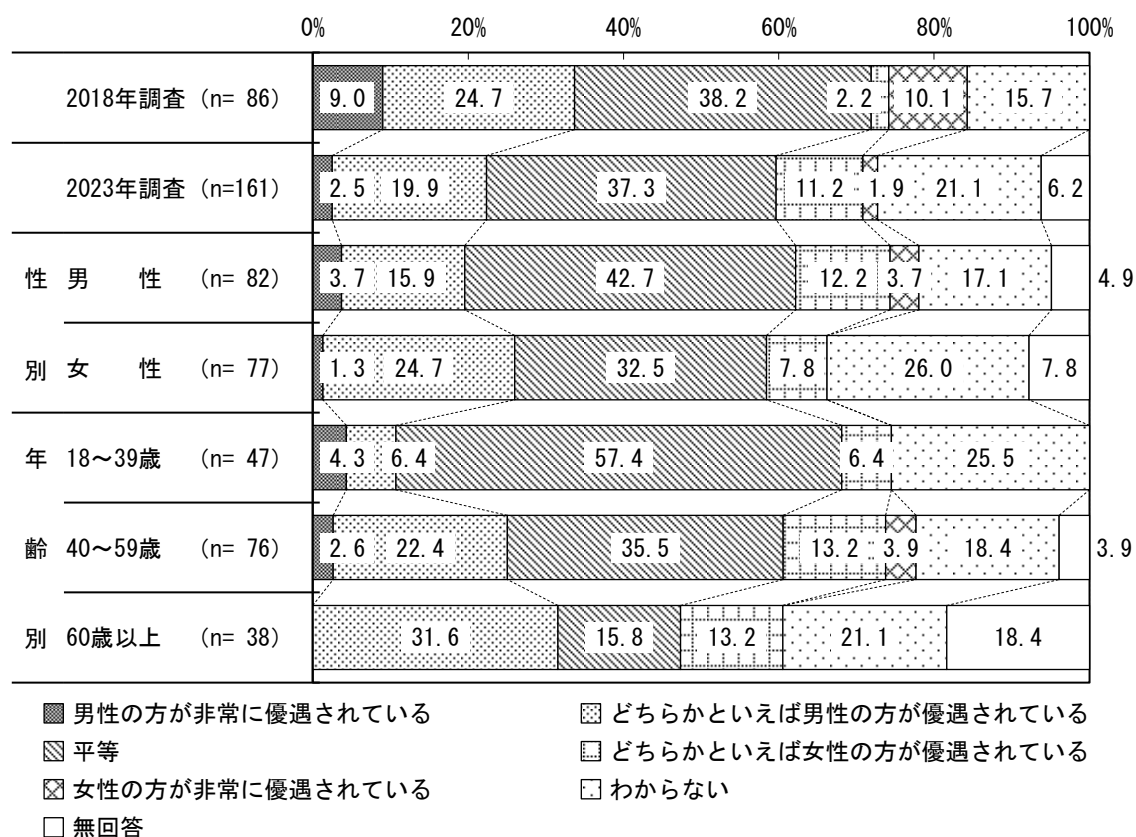
地域（地区やPTA等）活動の場において男女の地位は平等になっていると思うかたずねたところ、「平等」は37.3%となっています。

「平等」は、性別にみると、男性に比べて女性が10ポイント程度低くなっており、年齢別にみると、年齢が高いほど低くなっています。

2018年調査と比較しても、「平等」は、ほとんど変化がありません。

なお、「男性の方が非常に優遇されている」（2.5%）と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」（19.9%）を合わせた《男性の方が優遇》は22.4%と、「女性の方が非常に優遇されている」（1.9%）と「どちらかといえば女性の方が優遇されている」（11.2%）を合わせた《女性の方が優遇》の13.1%を上回っています。

図表 12 地域活動の場における男女の平等感

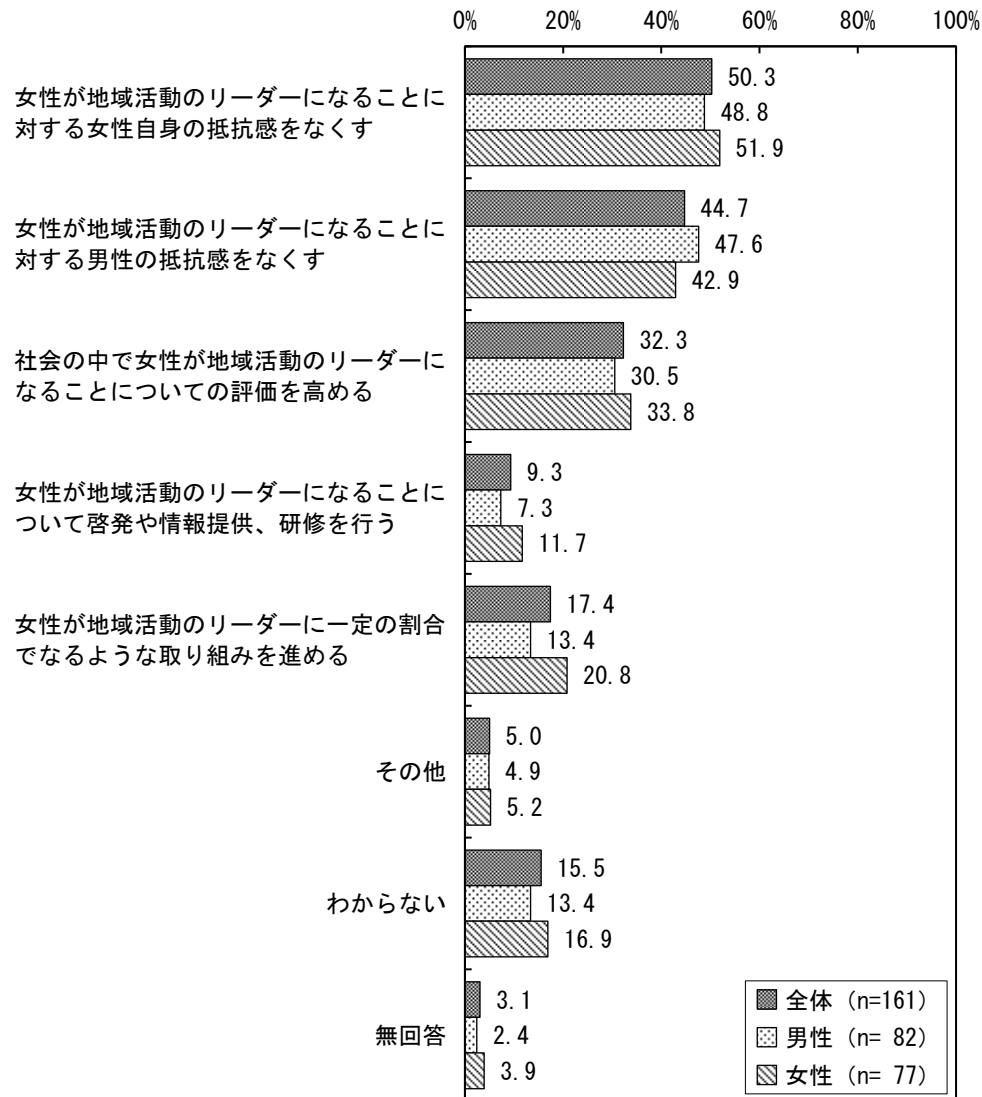


### ③女性が地域活動のリーダーになるために必要なこと

区長やPTA会長など、女性が地域活動のリーダーになるために必要なことについてたずねたところ、「女性が地域活動のリーダーになることに対する女性自身の抵抗感をなくす」が50.3%と最も高くなっています。

次いで、「女性が地域活動のリーダーになることに対する男性の抵抗感をなくす」が44.7%、「社会の中で女性が地域活動のリーダーになることについての評価を高める」が32.3%などとなっています。

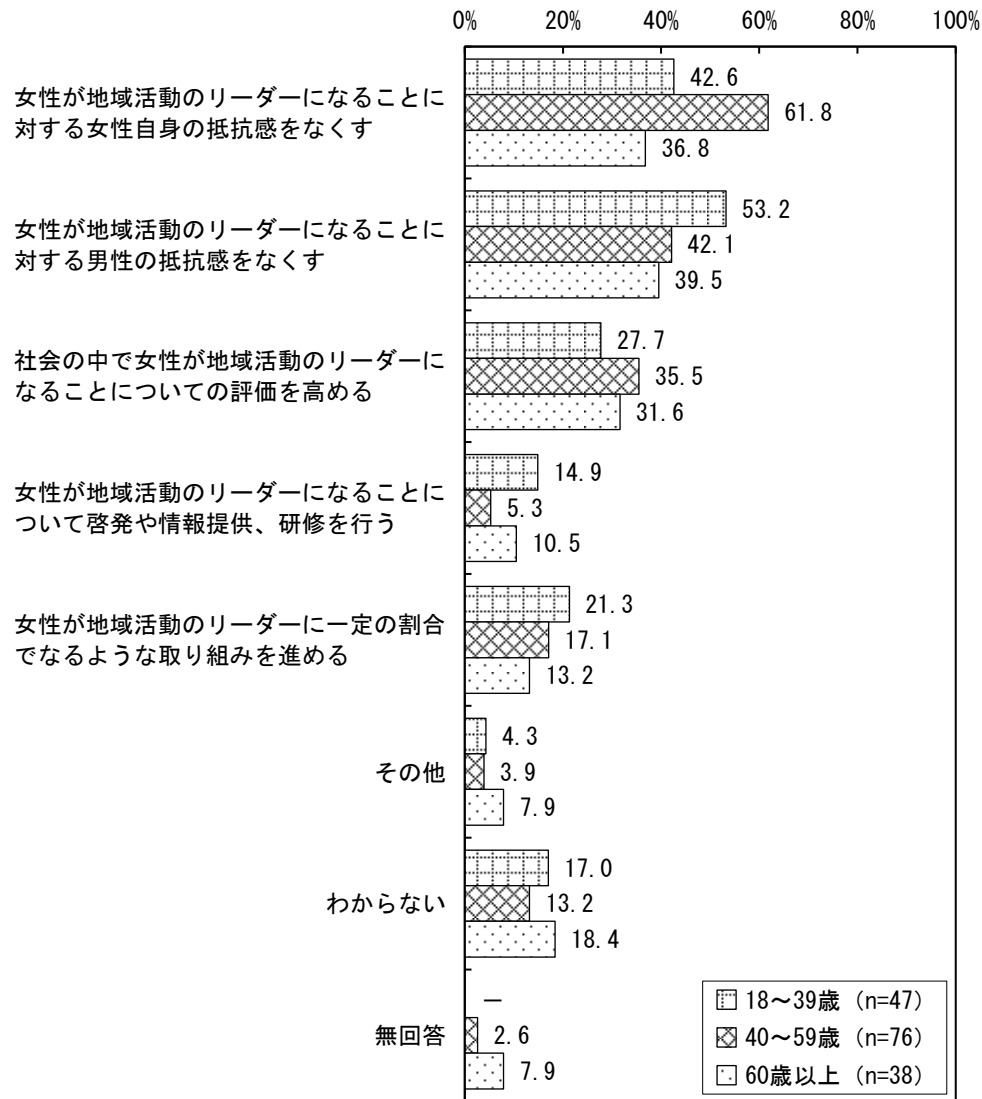
図表 13 女性が地域活動のリーダーになるために必要なこと（性別、複数回答）



※この設問は2023年調査のみで、2018年調査にはありません。

年齢別にみると、18～39歳は、「女性が地域活動のリーダーになることに対する女性の抵抗感をなくす」が最も高く、ほかの年齢より比較的高くなっています。また、「女性が地域活動のリーダーになることに対する女性自身の抵抗感をなくす」では、40～59歳が比較的高くなっています。

図表 14 女性が地域活動のリーダーになるために必要なこと（年齢別、複数回答）



### （3）の課題整理

「男女共同参画社会」を形成するためのあらゆる分野における女性の参画促進に向けては、平等感の向上とともに、性別や年齢による平等感の不均衡を解消するため、行政による先導的な取り組みとともに、それぞれの場面に応じた啓発方法の工夫が必要と考えられます。

#### (4) 多様な働き方を可能にする環境づくりに向けて

##### ① 職場における男女の平等感

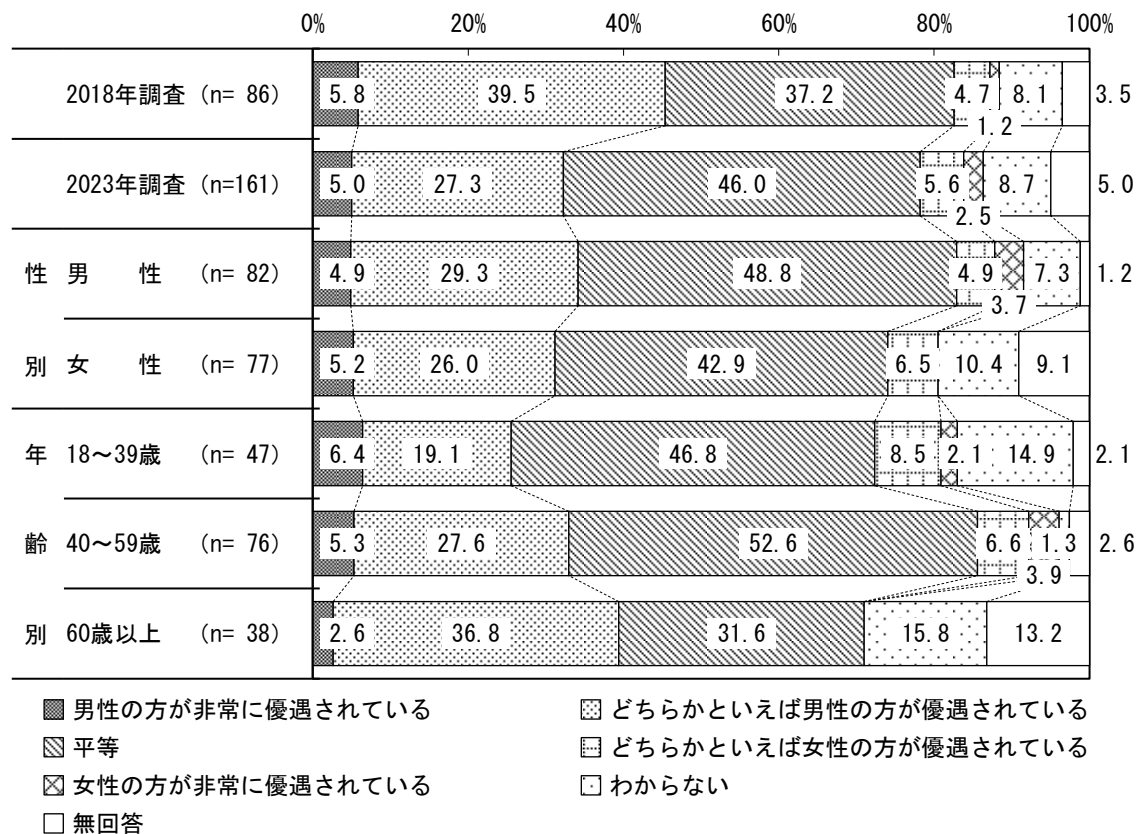
職場において男女の地位は平等になっていると思うかたずねたところ、「平等」は46.0%となっています。

「平等」は、性別にみると、男性に比べて女性が6ポイント程度低くなっており、年齢別にみると、40～59歳で5割を超えています。

2018年調査と比較すると、「平等」は、9ポイント程度上昇しています。

なお、「男性の方が非常に優遇されている」(5.0%)と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」(27.3%)を合わせた《男性の方が優遇》は32.3%と、「女性の方が非常に優遇されている」(2.5%)と「どちらかといえば女性の方が優遇されている」(5.6%)を合わせた《女性の方が優遇》の8.1%を大きく上回っています。

図表 15 職場における男女の平等感



## ②女性が職業をもつことについての考え方

女性が職業をもつことについての考え方をたずねたところ、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」が46.0%と最も高くなっています。

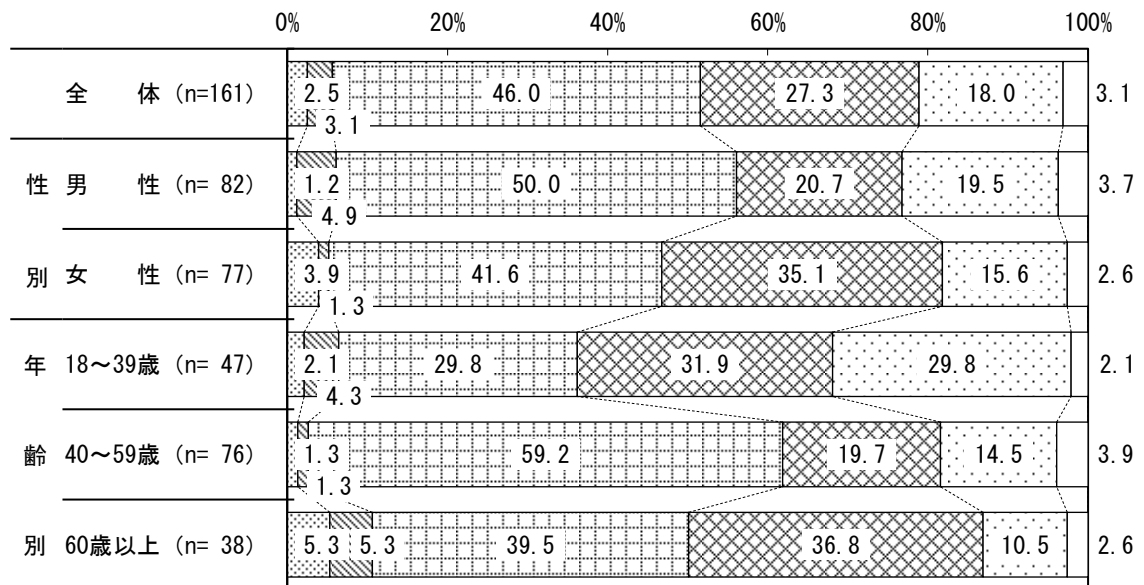
次いで、「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」が27.3%となっています。

なお、「女性は職業をもたない方がよい」という選択項目もありましたが、回答はありませんでした。

性別にみると、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」は女性に比べて男性が8ポイント程度高い一方、「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」は男性に比べて女性が14ポイント程度高くなっています。

年齢別にみると、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」は40～59歳が比較的高く、6割弱に及んでいます。

図表 16 女性が職業をもつことについての考え方



- 女性は職業をもたない方がよい
- ▨ 結婚するまでは職業をもつ方がよい
- ▧ 子どもができるまでは職業をもつ方がよい
- ▩ 子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい
- ▦ 子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい
- わからない
- 無回答

※この設問は2023年調査のみで、2018年調査にはありません。



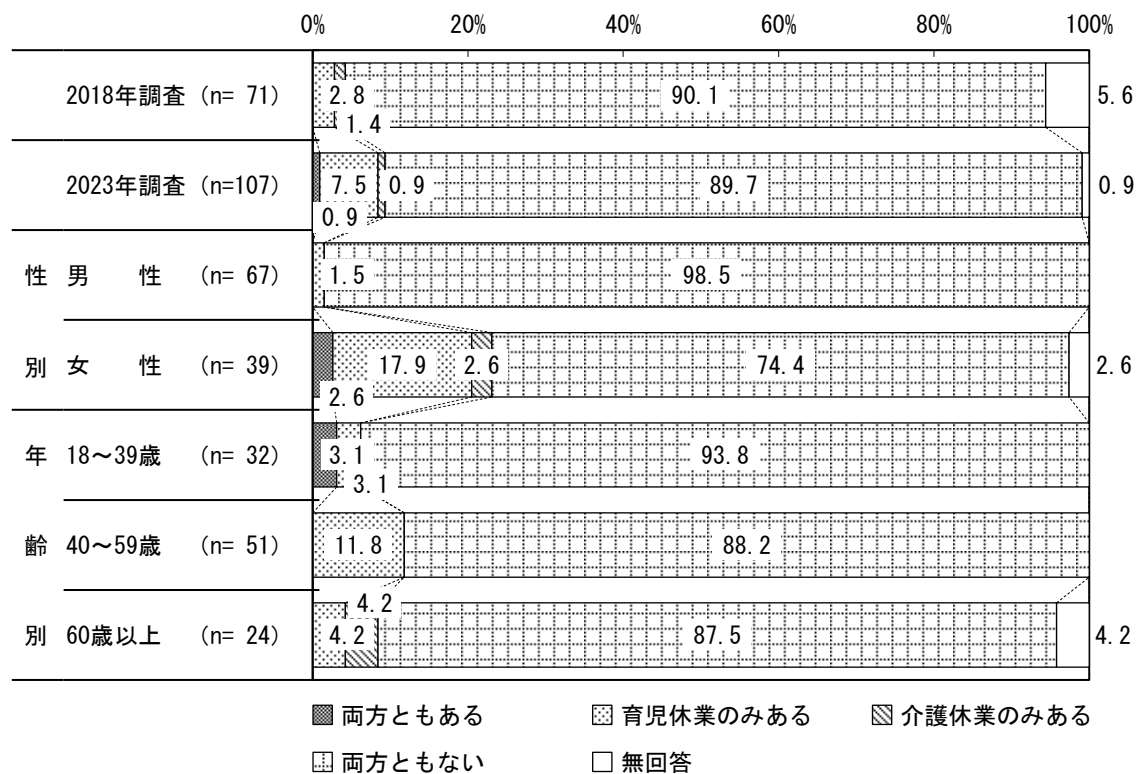
### ③育児休業、介護休業の取得状況

育児休業、介護休業を取得したことがあるかたずねたところ、「育児休業のみある」が7.5%、「介護休業のみある」が0.9%、「両方ともある」が0.9%と、これらを合わせた《いずれかはある》が9.4%となっています。

性別にみると、《いずれかはある》は、男性に比べて女性が22ポイント程度高くなっています。なお、男性では、「育児休業のみある」だけに回答がありました。

2018年調査と比較すると、《いずれかはある》は、5ポイント程度上昇しています。

図表 17 育児休業、介護休業の取得状況



#### ④育児、介護等による離職・転職状況

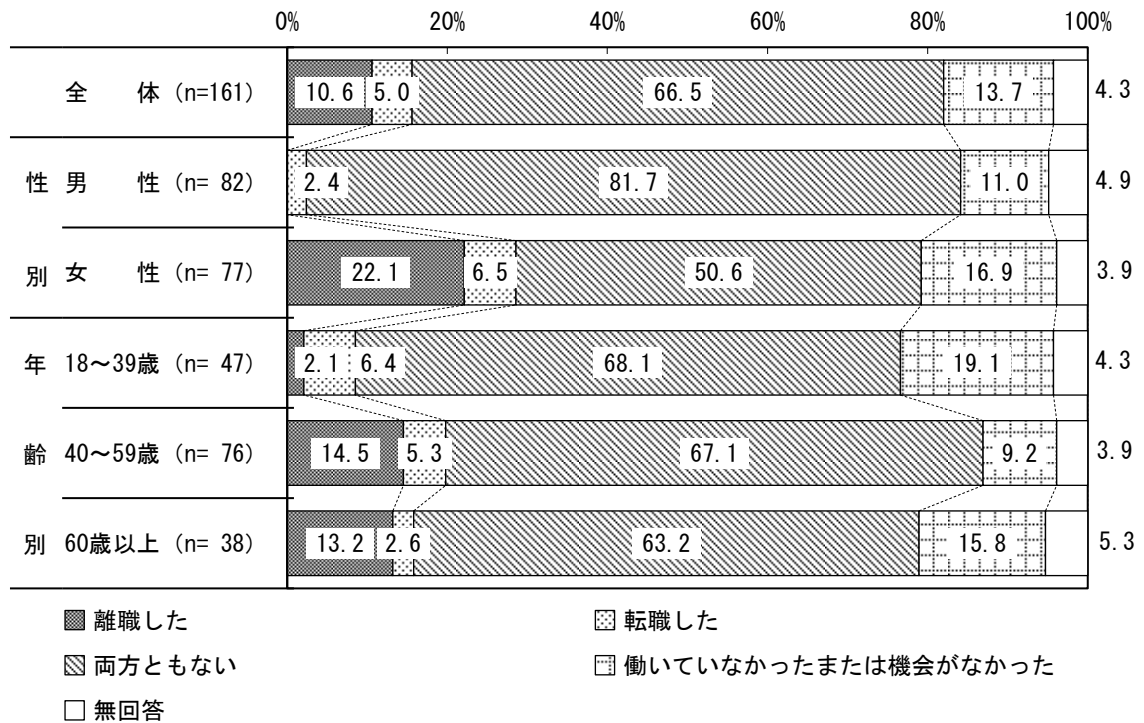
出産・育児、介護により離職や転職をしたことがあるかたずねたところ、「離職した」ことがあるが10.6%、「転職した」ことがあるが5.0%と、これらを合わせた《いずれかはある》は15.6%となっています。

性別にみると、《いずれかはある》は、男性に比べて女性が26ポイント程度高くなっています。なお、男性では、「離職した」に回答がありませんでした。

また、出産・育児、介護により離職や転職を《いずれかはある》女性(28.6%)は、育児休業、介護休業を取得したことが《いずれかはある》女性(23.1%)を5ポイント程度上回っています。

年齢別にみると、《いずれかはある》は、未婚者の多い18～39歳で比較的低くなっています。

図表 18 育児、介護等による離職・転職状況



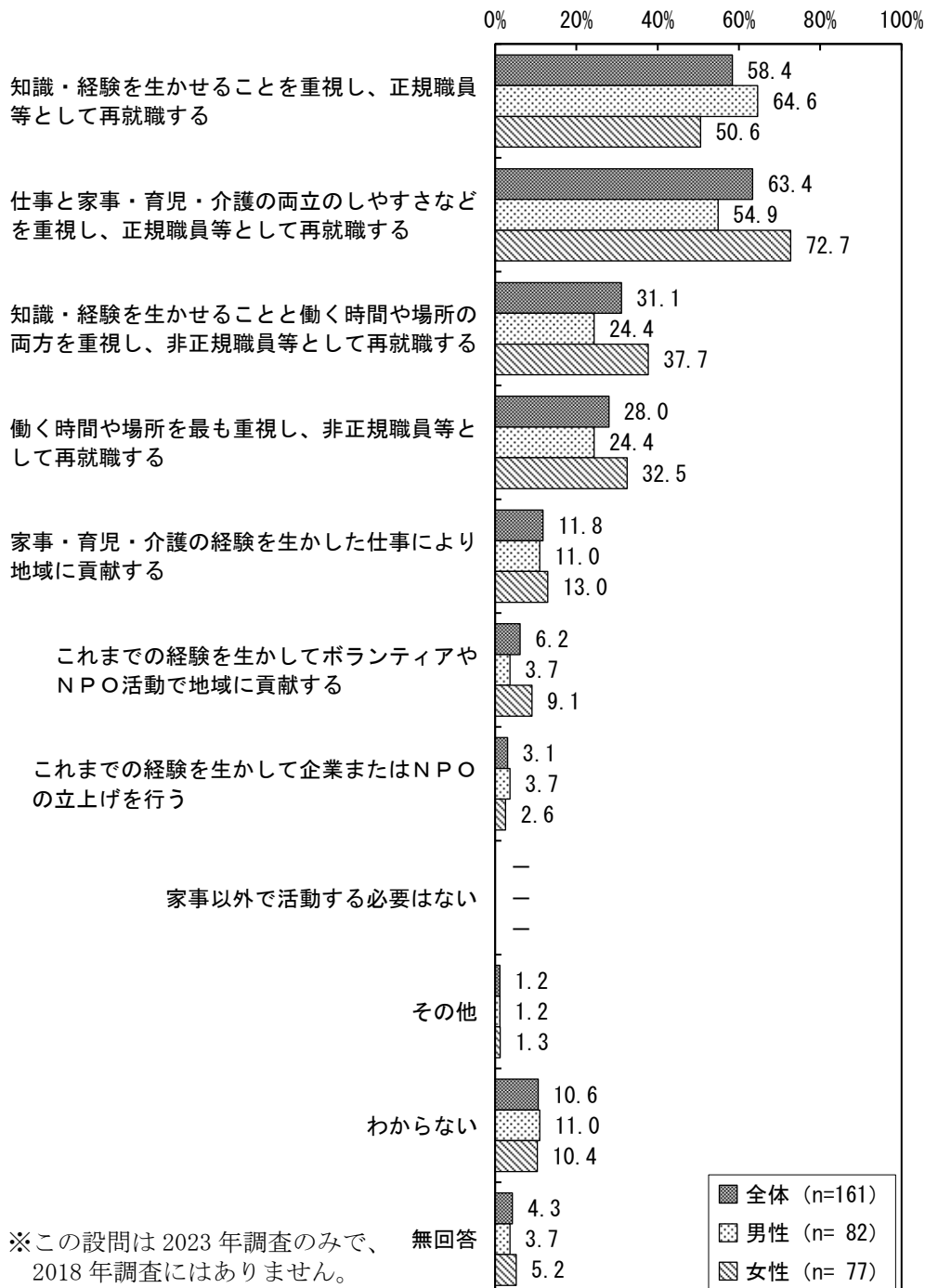
### ⑤ 離職した女性が再び社会で活動するために必要なこと

出産などでいったん離職した女性が、再び社会で活動するために必要なことについてたずねたところ、「仕事と家事・育児・介護の両立のしやすさなどを重視し、正規職員等として再就職する」が63.4%と最も高くなっています。

また、「知識・経験を生かして働けることを重視し、正規職員等として再就職する」(58.4%)も5割を超えています。

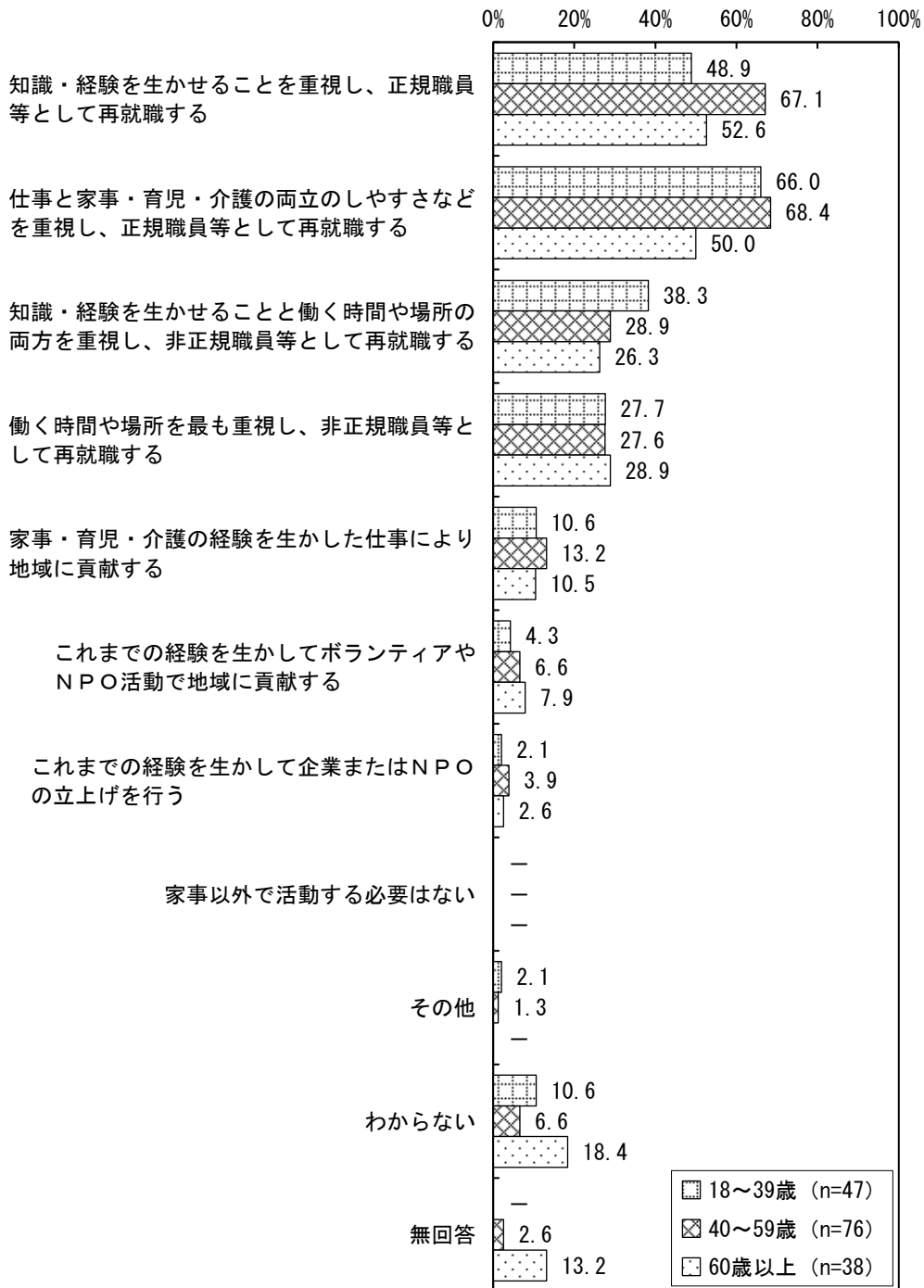
性別にみると、「知識・経験を生かして働けることを重視し、正規職員等として再就職する」では女性に比べて男性が10ポイント以上高く、「仕事と家事・育児・介護の両立のしやすさなどを重視し、正規職員等として再就職する」では、男性に比べて女性が10ポイント以上高くなっています。

図表 19 離職した女性が再び社会で活動するために必要なこと（性別、複数回答）



年齢別にみると、「知識・経験を生かして働けることを重視し、正規職員等として再就職する」では、40～59歳が比較的高くなっています。

図表 20 離職した女性が再び社会で活動するために必要なこと（年齢別、複数回答）



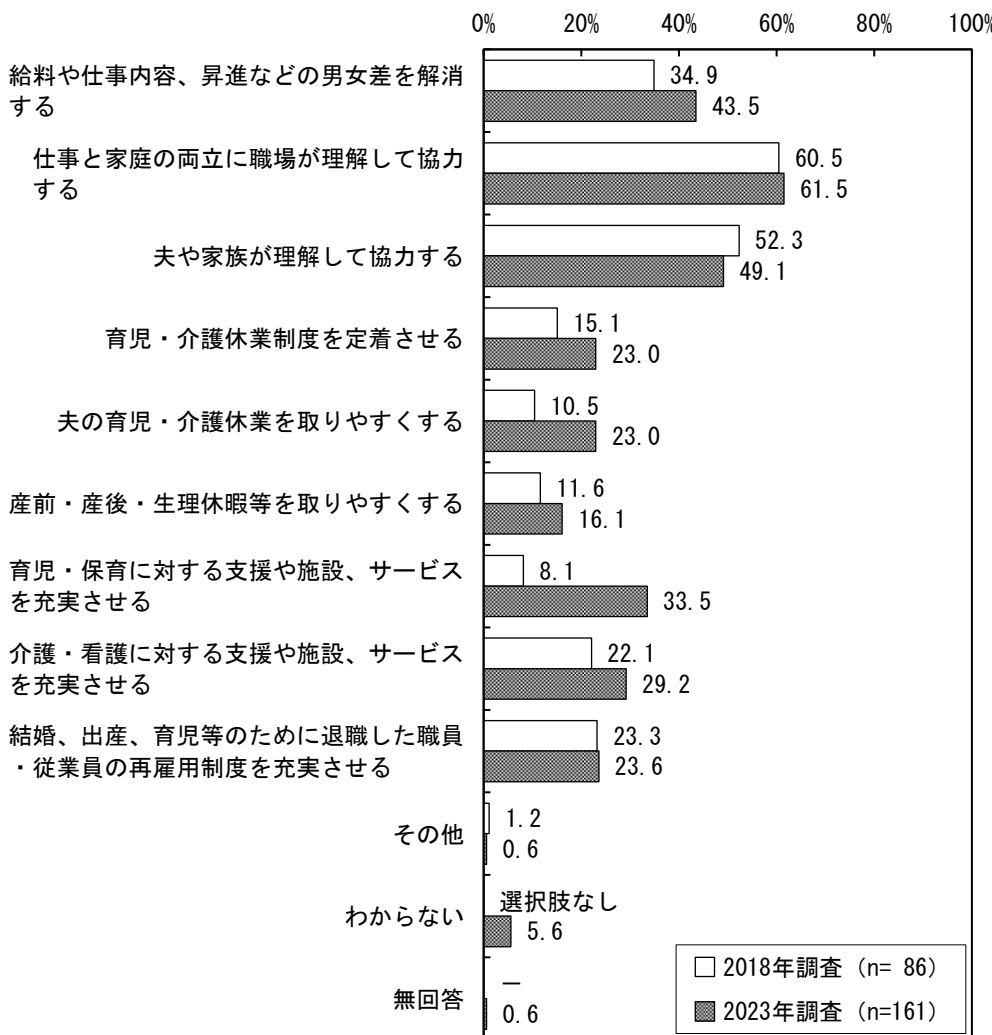
## ⑥女性が安心して働ける環境をつくるために必要なこと

女性が安心して働ける環境をつくるために特に必要なことについてたずねたところ、「仕事と家庭の両立に職場が理解して協力する」が61.5%と最も高くなっています。

次いで、「夫や家族が理解して協力する」が49.1%、「給料や仕事内容、昇進などの男女差を解消する」が43.5%などとなっています。

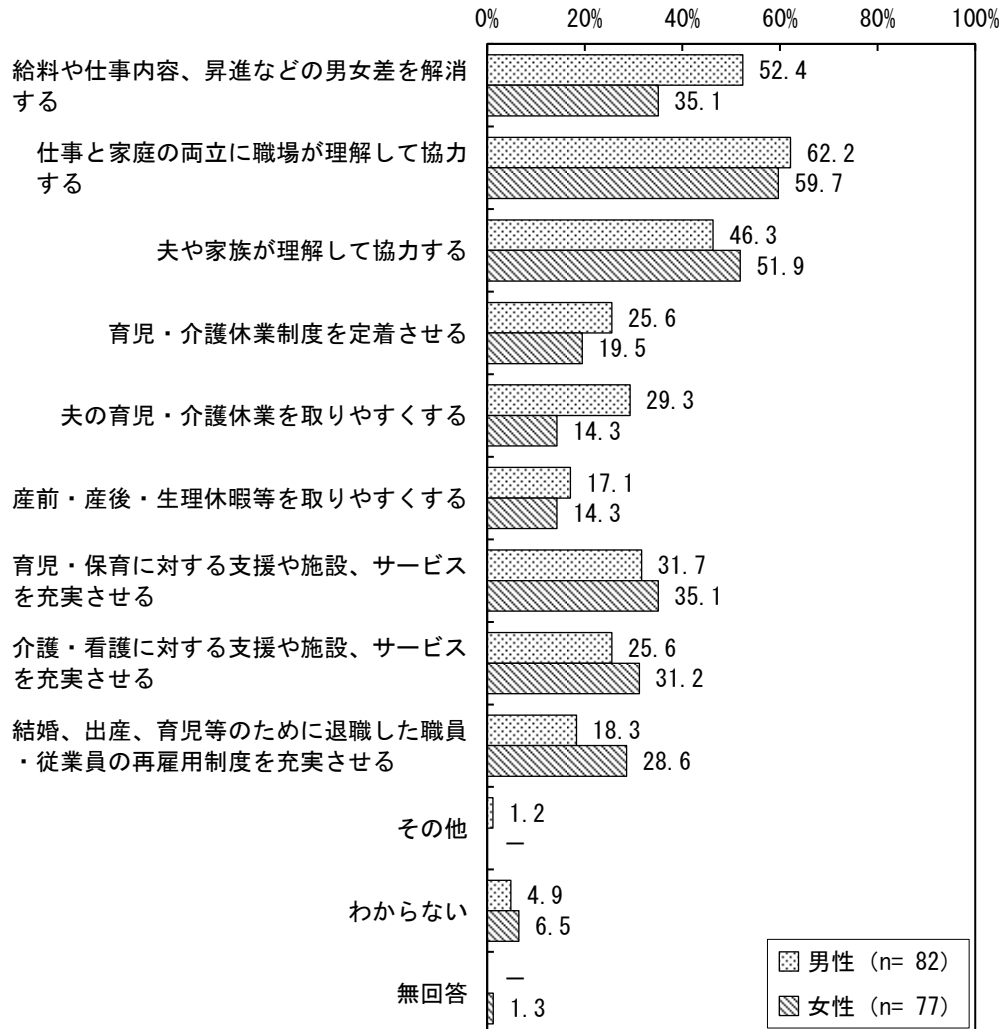
2018年調査と比較すると、「育児・保育に対する支援や施設、サービスを充実させる」が顕著に上昇しているほか、「夫の育児・介護休業を取りやすくする」も10ポイント以上上昇しています。

図表 21 女性が安心して働ける環境をつくるために必要なこと（前回比較、複数回答）



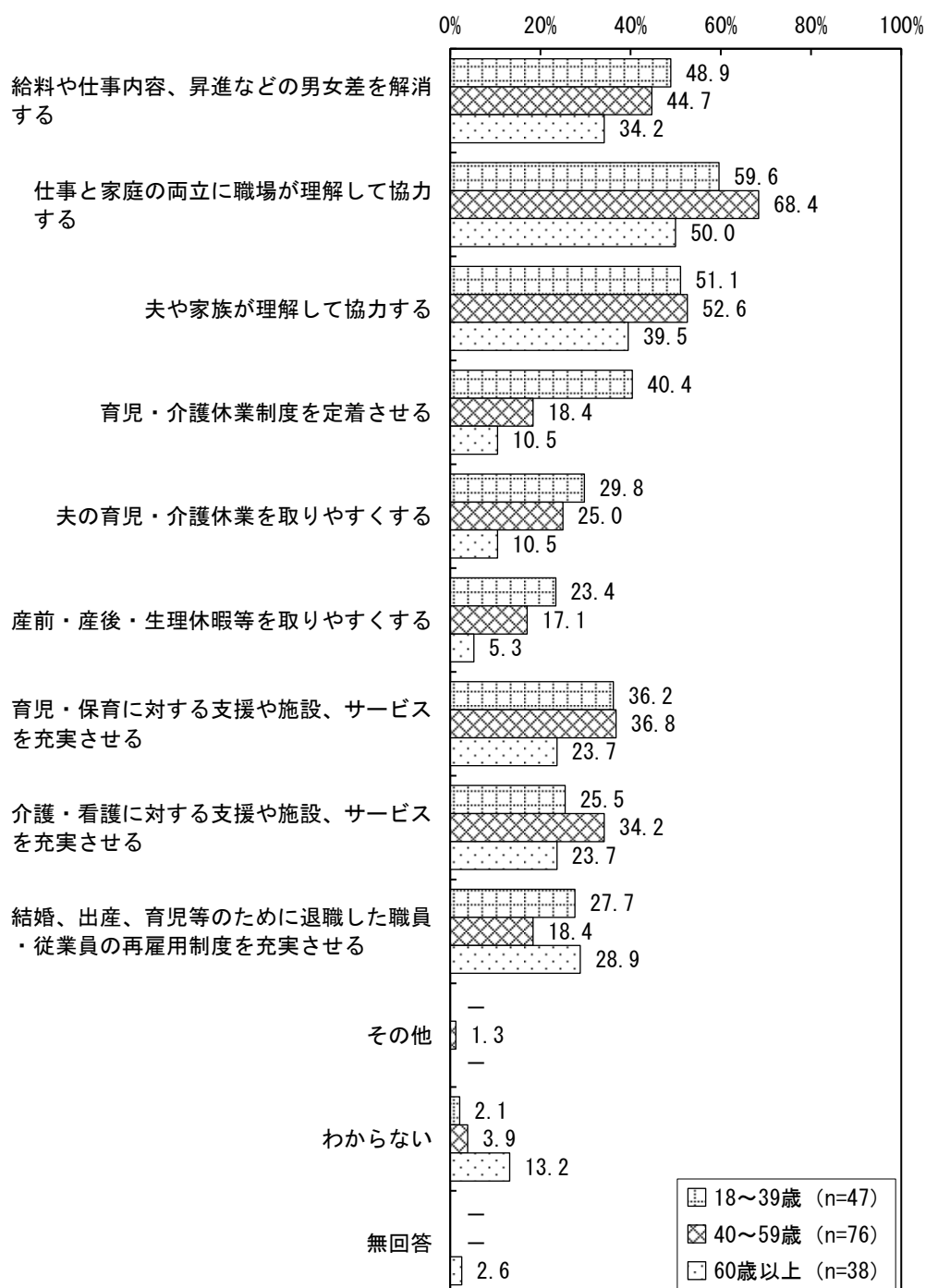
2023年調査を性別にみると、「結婚、出産、育児等のために退職した職員・従業員の再雇用制度を充実させる」は男性に比べて女性が、「給料や仕事内容、昇進などの男女差を解消する」と「夫の育児・介護休業を取りやすくする」は女性に比べて男性が10ポイント以上高くなっています。

図表 22 女性が安心して働ける環境をつくるために必要なこと（性別、複数回答）



年齢別にみると、「育児・介護休業制度を定着させる」は、18～39歳が比較的高くなっています。

図表 23 女性が安心して働ける環境をつくるために必要なこと（年齢別、複数回答）



#### （４）の課題整理

「男女共同参画社会」を形成するための多様な働き方を可能にする環境づくりに向けては、職場における平等感は向上しているものの、育児休業、介護休業の取得経験に比べ、出産・育児、介護による離職・転職経験が多いことから、女性が離職せずに働き続けられるよう、また、離職しても再び社会で活躍することができるよう、仕事と家庭の両立（ワーク・ライフ・バランス）の推進に取り組む必要があります。

## (5) 安心して暮らせるまちづくり

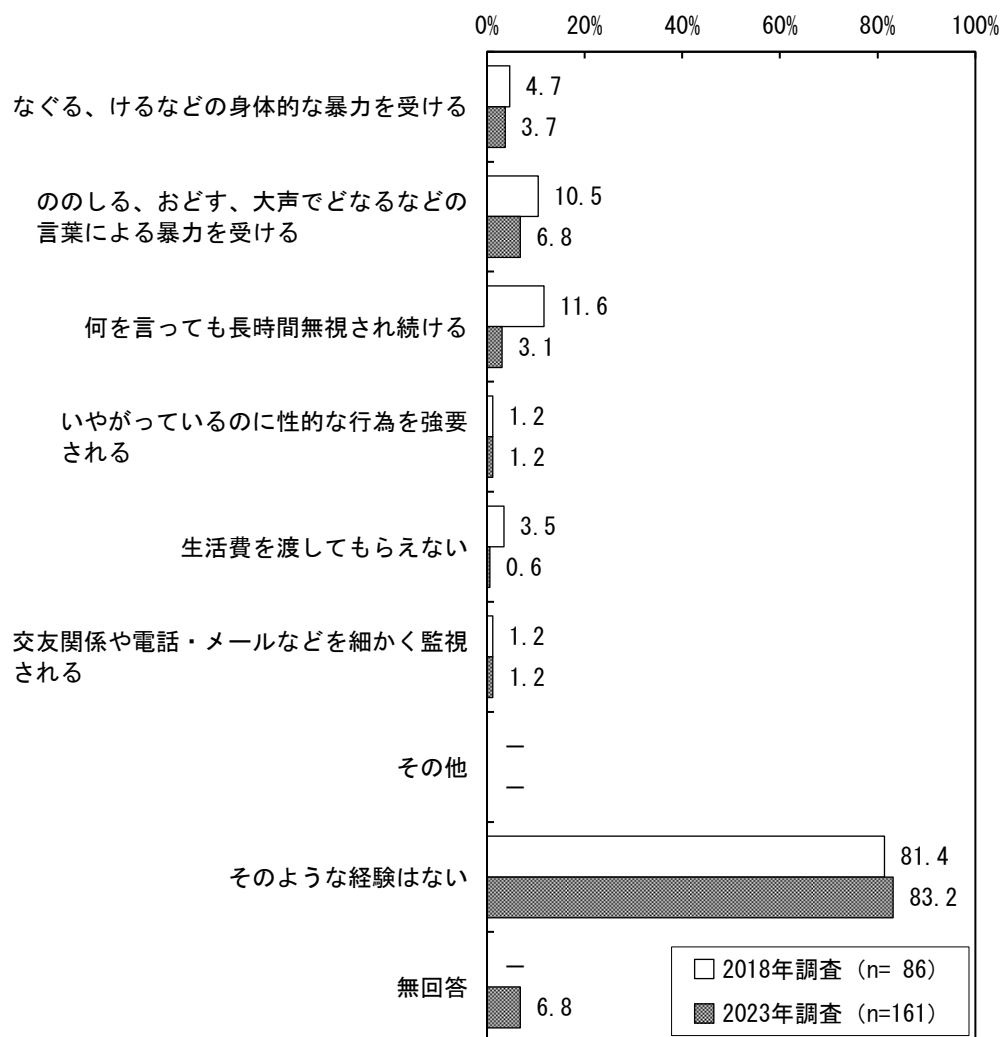
### ①配偶者等による暴力（DV）の状況

配偶者やパートナー、交際相手から暴力（DV）を受けた経験があるかたずねたところ、「そのような経験はない」が83.2%と8割以上を占めています。

「そのような経験はない」は、2018年調査と比較しても、あまり変化がありません。

一方、「何らかの経験がある」具体的な事項としては、精神的な暴力にあたる「ののしる、おどす、大声でどなるなどの言葉による暴力を受ける」が6.8%、「何を言っても長時間無視され続ける」が3.1%、身体的な暴力にあたる「なぐる、けるなどの身体的な暴力を受ける」が3.7%などとなっています。

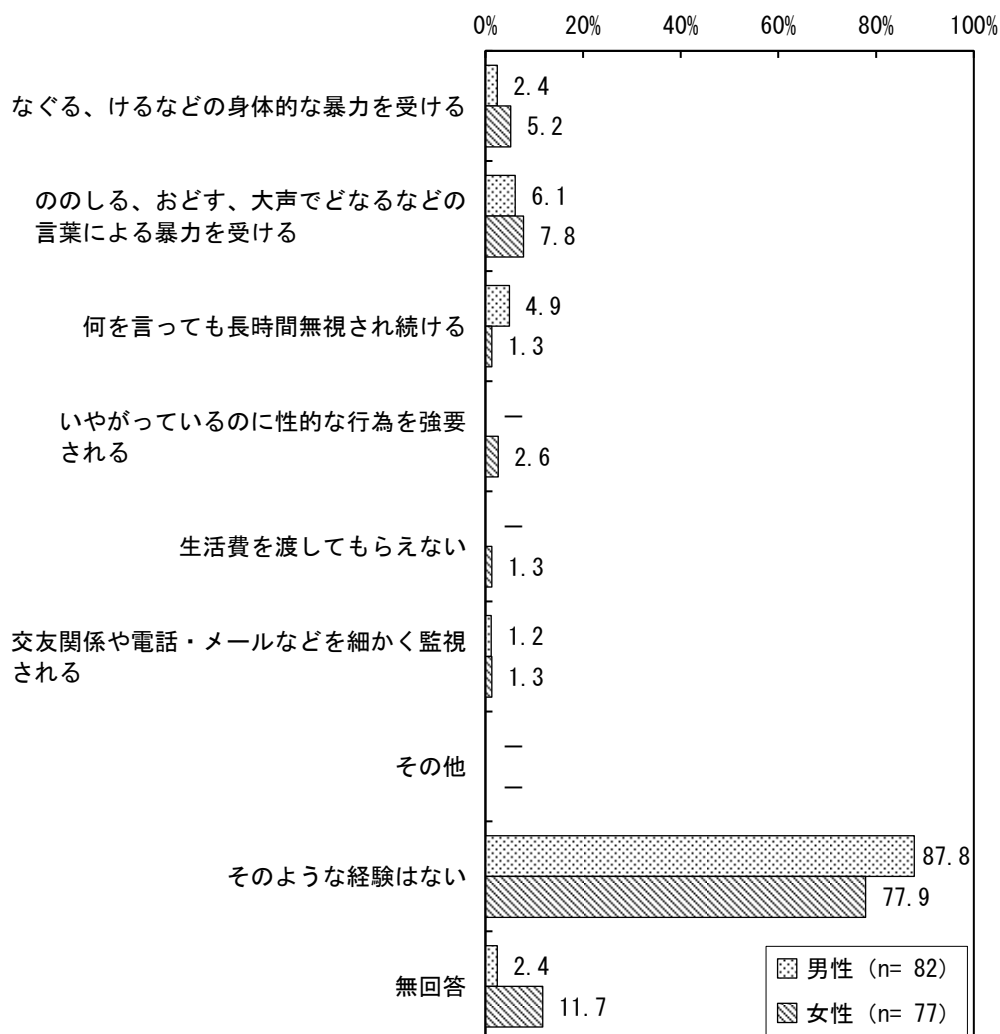
図表 24 配偶者等による暴力（DV）の状況（前回比較、複数回答）





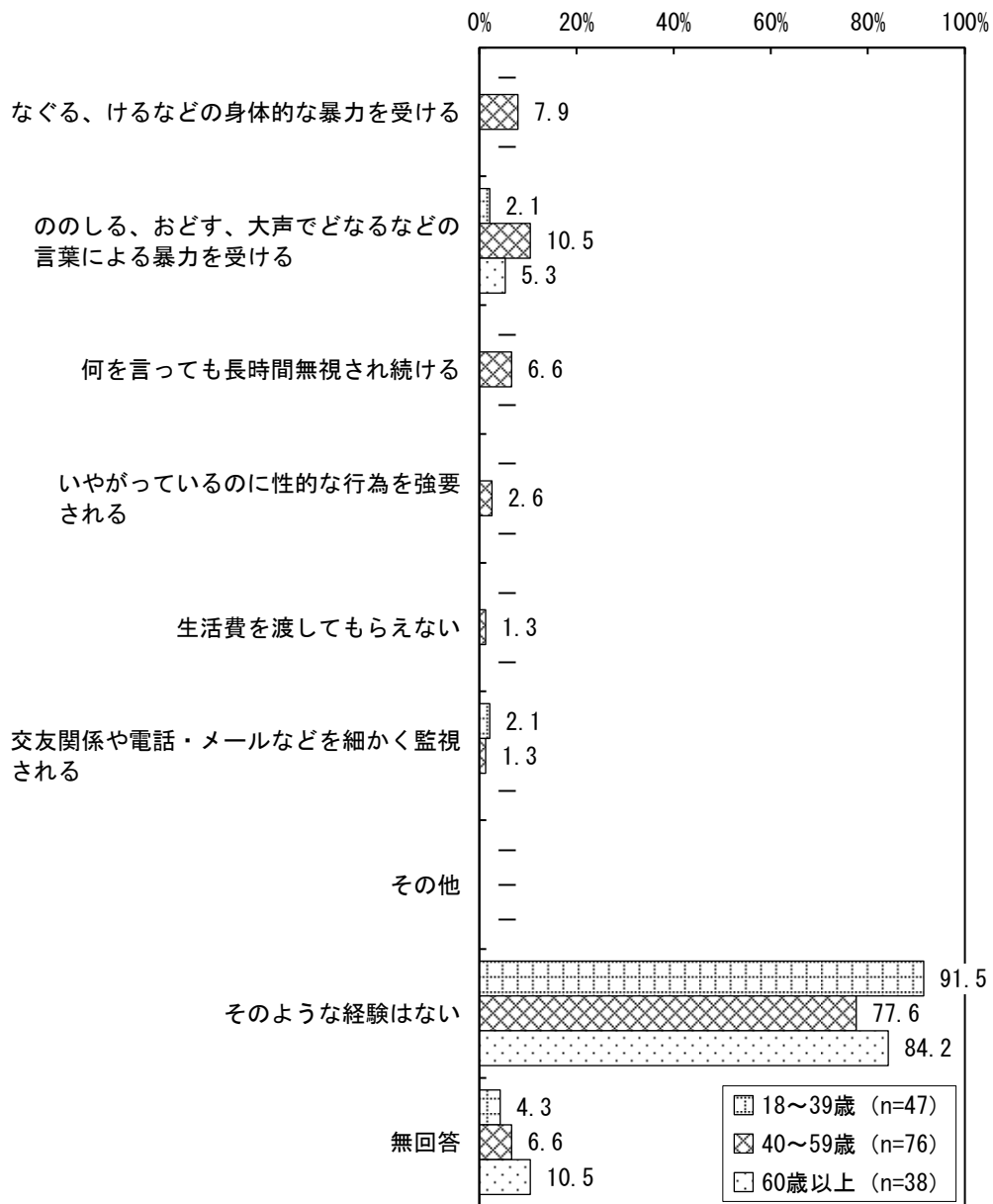
2023年調査の「そのような経験はない」を性別にみると、男性に比べて女性が10ポイント低くなっています。

図表 25 配偶者等による暴力（DV）の状況（性別、複数回答）



「そのような経験はない」を年齢別にみると、18～39歳で9割を超えています。

図表 26 配偶者等による暴力（DV）の状況（年齢別、複数回答）

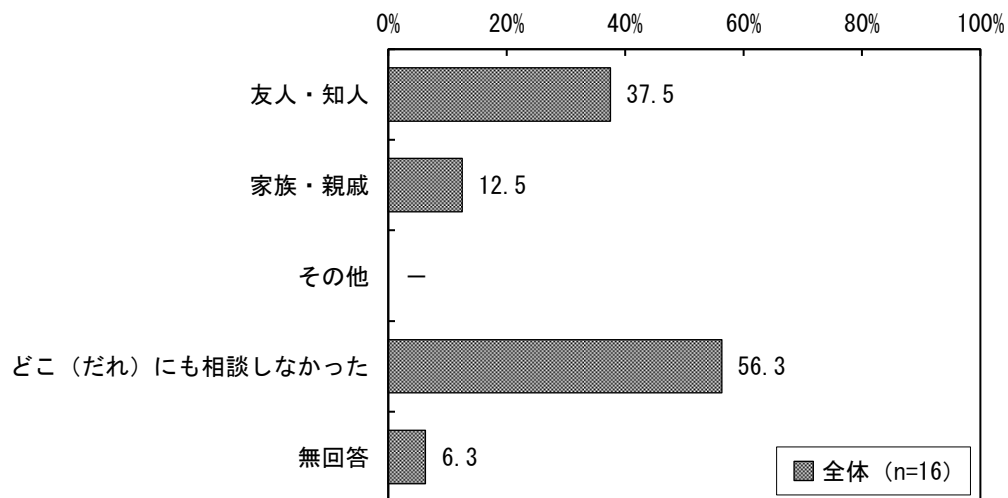


2023年調査において《何らかの経験がある》と答えた人（16人）に、その際にどこ（だれ）かに相談したかたずねたところ、「どこ（だれ）にも相談しなかった」が56.3%と高くなっています。

一方、具体的な相談先としては、「友人・知人」が37.5%、「家族・親戚」が12.5%となっています。

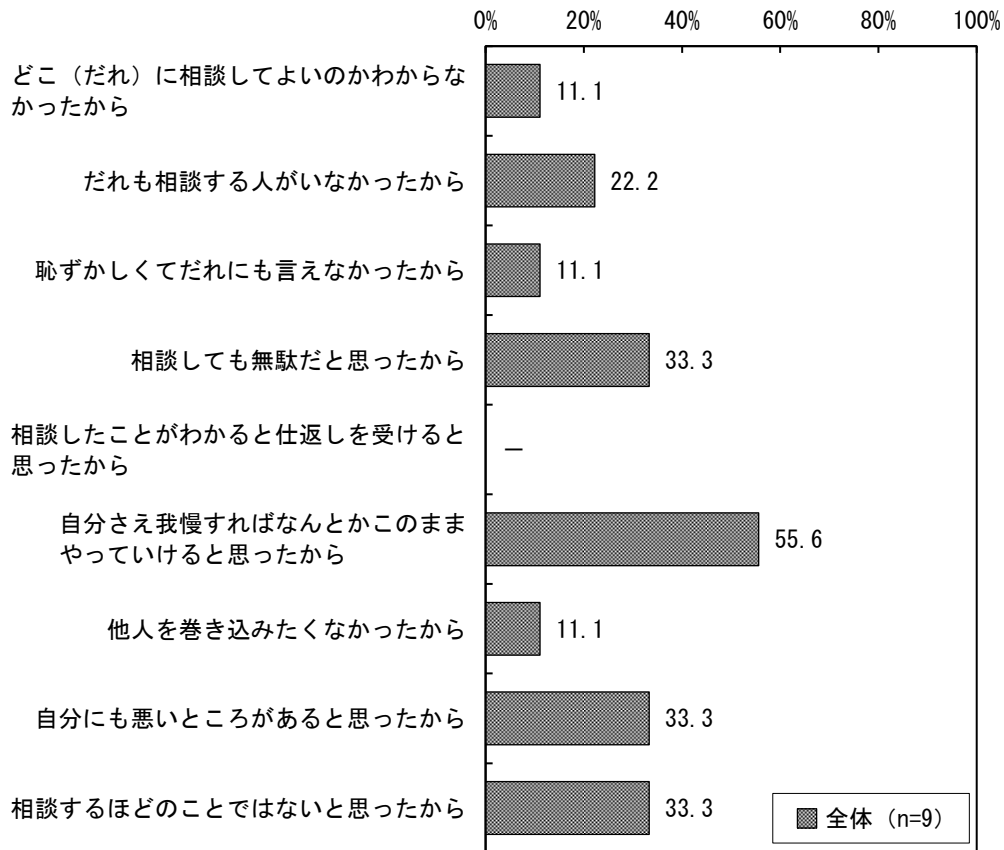
なお、「配偶者暴力相談支援センター（愛知県女性相談センター 新城設楽駐在室）」、「法務局、人権擁護委員」、「町役場・保健福祉センター」、「民間団体（民間シェルター等）」、「弁護士」、「医師・カウンセラー」という選択項目もありましたが、いずれも回答がありませんでした。

図表 27 配偶者等からの暴力（DV）を受けた際の相談状況（複数回答）



「どこ（だれ）にも相談しなかった」と答えた人（9人）に、その理由をたずねたところ、「自分さえ我慢すればなんとかこのままやっていけると思ったから」が55.6%と高くなっています。

図表 28 配偶者等からの暴力（DV）を受けた際の相談状況（複数回答）



## ②女性に対する暴力の根絶を図るために必要なこと

女性に対する暴力の根絶を図るために必要な対策についてたずねたところ、「配偶者や元配偶者などからの暴力、いわゆるDVへの対策」が64.0%と最も高くなっています。

このほか、「つきまといや待ち伏せなどのストーカー行為への対策」が61.5%、「交際相手からの暴力、いわゆるデートDVへの対策」と「強制的性交等や強制わいせつ、痴漢、盗撮などの性犯罪や性暴力への対策」がともに54.7%、「セクシュアルハラスメント、いわゆるセクハラへの対策」が52.2%、「児童買春や性的虐待、児童ポルノなどの子どもに対する性犯罪や性暴力への対策」が51.6%などと多くの項目で高くなっています。

性別にみると、「つきまといや待ち伏せなどのストーカー行為への対策」と「交際相手からの暴力、いわゆるデートDVへの対策」は、女性に比べて男性が10ポイント以上高くなっています。また、「児童買春や性的虐待、児童ポルノなどの子どもに対する性犯罪や性暴力への対策」などでは、男性に比べて女性が10ポイント以上高くなっています。(図2-29)。

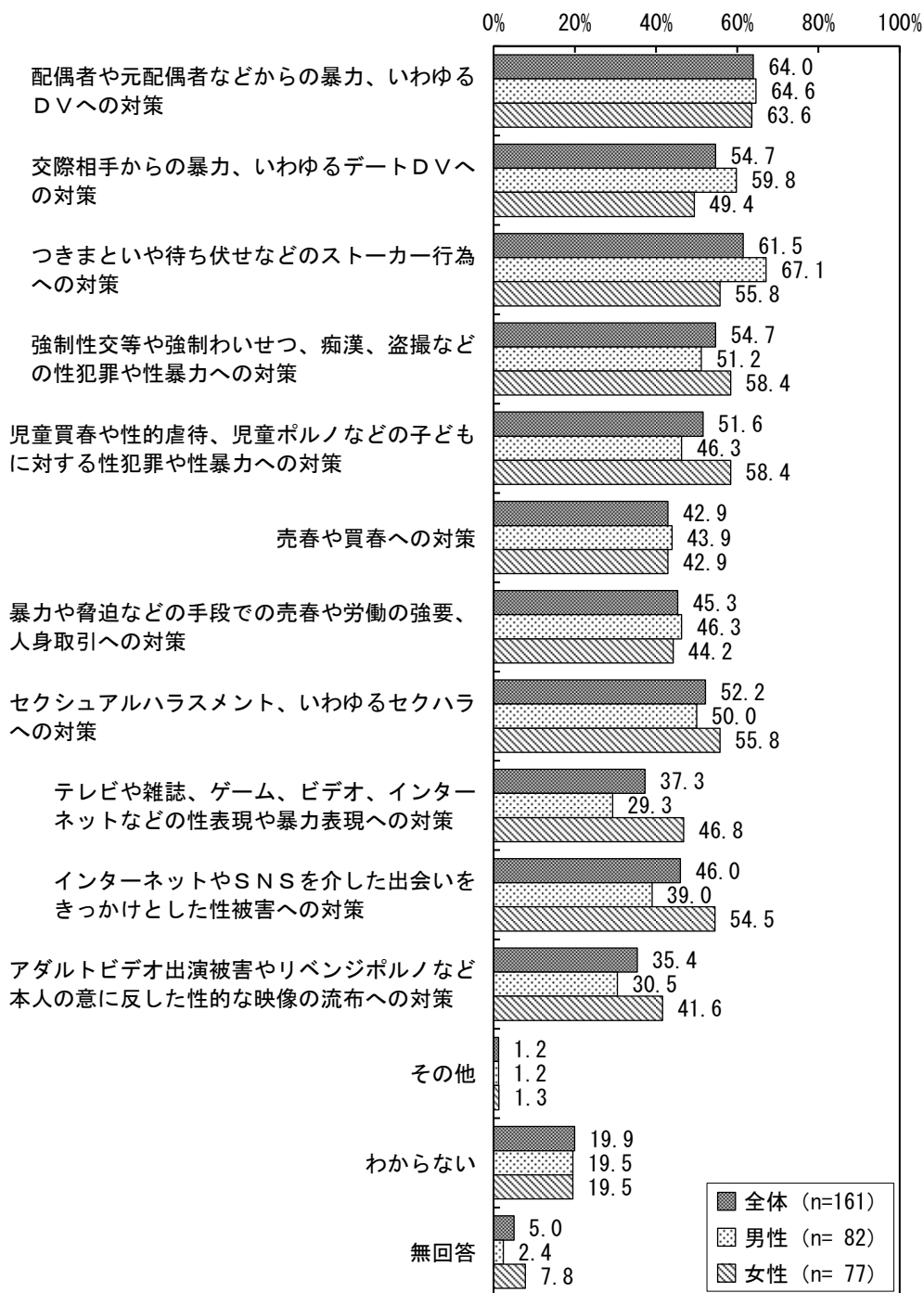
### 💡「DV(ドメスティック・バイオレンス)」って何だろう？

配偶者からの身体に対する暴力」または「これに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動をいいます。対象範囲に交際相手も含むより広い概念として捉える場合もあります。

### 💡「セクシャル・ハラスメント」って何だろう？

職場や学校などで、相手の意に反して、不快・苦痛な状態に追いこみ、人間の尊厳を奪う、性的なことばや行為をいいます。

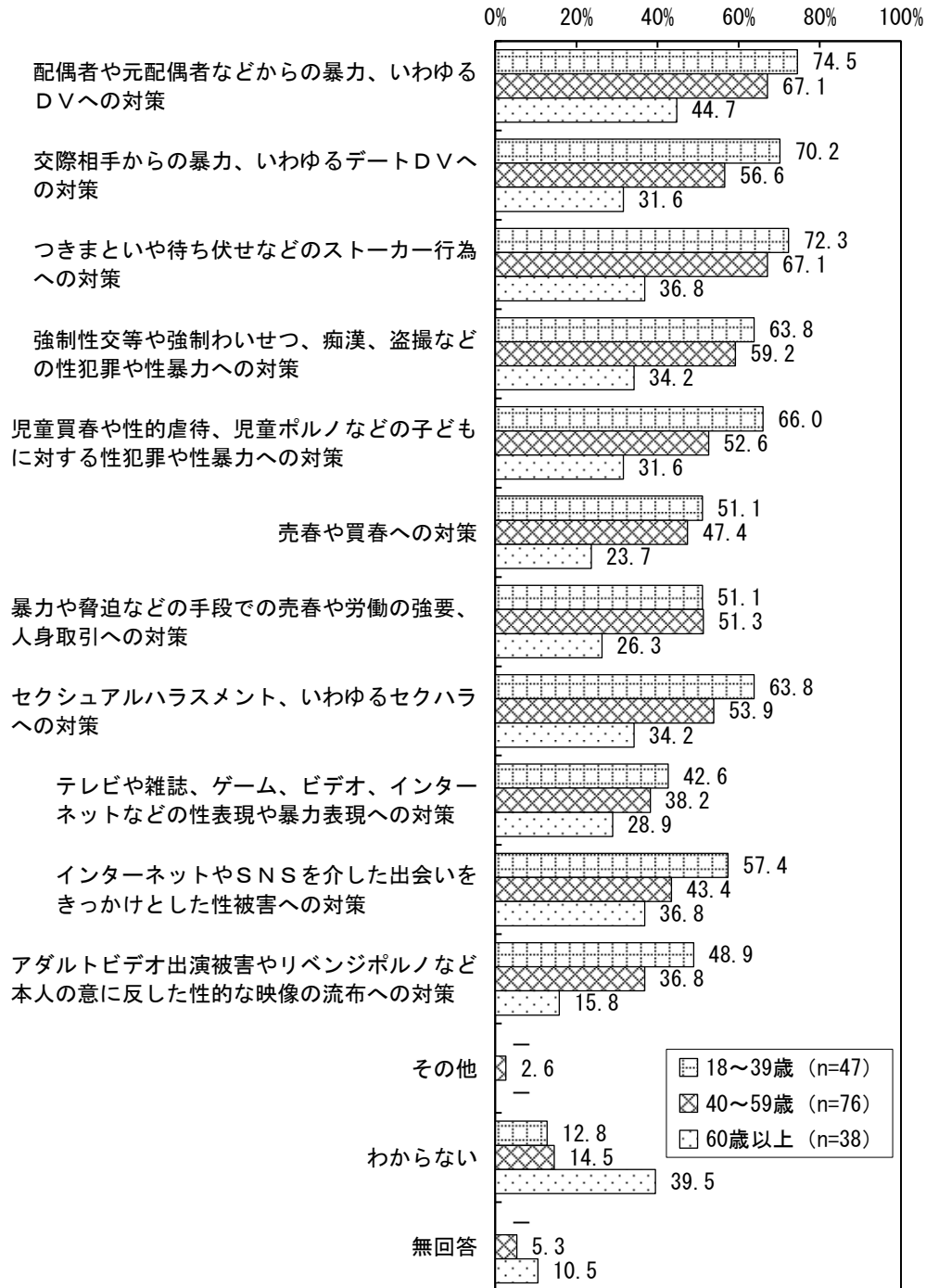
図表 29 女性に対する暴力の根絶を図るために必要なこと（性別、複数回答）



※この設問は2023年調査のみで、2018年調査にはありません。

年齢別にみると、ほとんどの選択項目で年齢が高いほど低くなっています。

図表 30 女性に対する暴力の根絶を図るために必要なこと（年齢別、複数回答）



（５）の課題整理

「男女共同参画社会」を形成するための安心して暮らせるまちづくりに向けては、DVなどの女性に対する暴力等の行為に対し、多くの方が問題意識を持っているものの、暴力等の行為を受けた人の中には、「どこ（だれ）にも相談しなかった」人が多いことから、相談しやすい環境づくりにより一層取り組む必要があると考えられます。

---

## 第3章 計画の基本的な考え方

### 1 基本理念

第2章の計画の中間評価の状況を踏まえ、引き続き、男女がともにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、社会の対等な構成員としてあらゆる分野とともに参画し、その個性と能力を十分に発揮できるような「男女共同参画社会」を実現することを基本理念とします。

### 2 基本目標

基本理念のもと、引き続き、次の4つの基本目標を定めます。

- I 未来ある地域へ向けてすべての人を対象とした意識改革
- II あらゆる分野への女性の参画促進
- III 多様な働き方を可能にする環境づくり
- IV 安心して暮らせるまちづくり

### 3 施策体系

基本理念と基本目標のもと、引き続き、次の12の施策を定め、各種取り組みを推進します。



基本目標	施策	重点
I 未来ある地域へ向けてすべての人を対象とした意識改革	1 男女共同参画に対する意識の形成	①男女共同参画に対する意識を深めるための啓発活動の推進 ②男女共同参画を正しく理解してもらうための学習機会の提供 ③男女共同参画に関する情報提供の充実 ④地域社会を持続していくための慣習や慣例の見直し
	2 子どもの未来を育むための男女共同参画	①子どものころからの意識形成 ②性に対する正しい知識を育む教育 ③学校と連携した啓発活動
	3 男性もいきいきと暮らすための男女共同参画	①男性を対象とした意識啓発 ②男女が共同して取り組む活動の活性化
II あらゆる分野への女性の参画促進	4 政策・方針決定過程への女性の参画促進	①審議会・委員会などにおける女性の参画 ②管理職などへの女性の登用 ③女性の人材育成、能力開発
	5 地域活動における女性の活動分野の拡大及び支援	①地域組織の役員などへの女性の登用 ②地域づくり、地域おこしにおける女性の活動への支援 ③防災活動における女性の参画の促進
III 多様な働き方を可能にする環境づくり	6 男女平等な職場環境づくりの普及・啓発	①男女の均等な雇用機会と待遇の確保 ②育児・介護休業・休暇が取得しやすい職場環境づくり
	7 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進	①保育サービスの充実 ②子育て支援と相談体制の充実 ③子育てや介護に対する理解の普及・啓発
	8 女性のチャレンジ支援	①女性の再就職、職場復帰に対する支援 ②女性の職業能力育成に対する支援 ③起業、NPO・ボランティア等の発足や活動の支援
	9 農林業・商工業分野における男女共同参画の推進	①女性の労働条件の向上 ②家族経営協定の促進
IV 安心して暮らせるまちづくり	10 人権の尊重と様々な困難を抱える人々への支援	①高齢者の生活安定と自立支援 ②障がいのある人の生活安定と自立支援 ③ひとり親家庭などの生活安定と自立支援
	11 弱い立場の人に対する暴力の根絶	①DVの防止 ②セクシャル・ハラスメント、パワーハラスメントの防止 ③被害者に対する相談体制の充実
	12 生涯を通じた心身の健康づくり	①リプロダクティブ・ヘルス/ライツの普及と啓発 ②母性保護の向上と母子保健の充実 ③健康づくりの推進

## 第4章 施策の方向と取り組みの推進

### 基本目標Ⅰ 未来ある地域へ向けてすべての人を対象とした意識改革

「男女共同参画社会」を実現するためには、固定的な性別役割分担をはじめとする社会慣行の見直しや無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消により、性別にかかわらず、だれもがあらゆる社会活動に平等な立場で参画できるよう、意識改革を促す必要があります。

そのため、町民の男女共同参画に関する正しい理解や必要性の認識を高めるとともに、未来を担う子どもたちを育む学校と家庭における「男女共同参画社会」の形成に向けた取り組みを推進します。

#### 💡 「固定的な性別役割分担」って何だろう？

性別を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分けることをいいます。「男は仕事、女は家庭」、「男性は主要な業務、女性は補助的業務」などは、固定的な考え方により、男性、女性の役割を決めている例です。

#### 💡 「無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）」って何だろう？

だれもが潜在的に持っている思い込みのことをいいます。育つ環境、所属する集団の中で無意識のうちに脳に刻み込まれ、既成概念、固定観念となっていくます。

### ☑ 数値目標

項目	基準値 H30(2018)	現状値 R4(2022)	目標値 R10(2028)
「社会全体における男女の平等感」について「平等」と感じている人の割合 ※1	17.4%	16.8%	50%
男女共同参画住民推進会議の年間開催回数	4回	1回	1回
効果的なセミナー・学習会等啓発事業の年間開催回数	2回	1回	2回
男女共同参画に関する職員研修の年間実施回数	1回	0回	1回

※1 計画の策定・改定時に実施するアンケート調査により把握します。

---

## **施策1** 男女共同参画に対する意識の形成

### **(1) 施策の方向**

男女共同参画社会を実現するためには、性別による固定的な役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）を解消し、性別にかかわらず、ともに仕事、家事、子育て、介護、地域活動などを担うための意識づくりを進める必要があります。

アンケート調査の結果をみると、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という固定的な役割分担意識について、《反対》が62.1%を占めていますが、年齢によっては意識が異なっています。（9頁参照）

また、男女の平等感については、社会全体として「平等」と感じている人が16.8%、社会通念・習慣・しきたり等を「平等」と感じている人が14.9%にとどまり、「第二次設楽町男女共同参画基本計画」の策定にあたり実施した2018年調査と比較してもあまり変化が生じていません。なお、平等感は、性別により異なり、女性に比べて男性が優遇されていると感じている人の割合が高くなっています。（5・6頁参照）

性別にかかわらず、だれもがあらゆる活動に平等な立場で参画できるよう、男女共同参画についての正しい理解を深めるための啓発等に一層取り組み、意識改革を促していくとともに、性別による平等感の認識の違いを解消していきます。

### **(2) 重点施策**

#### **①男女共同参画に対する意識を深めるための啓発活動の推進**

男女共同参画の理念や社会的性別（以下「ジェンダー」といいます。）の視点について正しく理解するよう、身近な場面における意識の啓発に努めます。

#### **②男女共同参画を正しく理解してもらうための学習機会の提供**

個人の意識や価値観は、家庭や学校、地域社会とのかかわりの中で形成されます。一人ひとりが男女共同参画について正しい知識や自立の意識を持つよう、学習機会の提供に努めます。

#### **③男女共同参画に関する情報提供の充実**

男女共同参画の考え方が果たす意義を広く理解してもらえるよう、ジェンダーの視点を踏まえた情報提供を充実します。各種メディアからの情報については、性の表現や情報を正しく判断できる能力を養うための啓発が求められています。そこで、町の広報紙や出版物についても、性別によってイメージを固定した表現や女性の性的側面を強調した表現にならないよう、配慮します。

#### **④地域社会を持続していくための慣習や慣例の見直し**

人口減少により、地域を担う人材が不足する中、地域の未来を守るには、家庭や職場など、地域社会における固定的役割分担を見直し、すべての人が責任を分担しながら支え合うことができる環境づくりに取り組みます。

### 💡 「ジェンダー」って何だろう？

「社会的・文化的に形成された性別」のことをいいます。「生物学的性別（セックス／sex）」のほかに、「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）」といいます。「社会的・文化的に形成された性別」は、それ自体に良い、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われています。

#### ◇ 具体的な取り組み

重点施策	取組内容	担当
①	啓発用リーフレットの作成と配布、啓発パネルの展示	企画ダム対策課
	職員研修の実施	
②	町民図書館における男女共同参画に関連した図書 の充実	教育委員会 企画ダム対策課
	セミナー等の開催	企画ダム対策課
③	広報紙やホームページ等を通じた男女共同参画に 関する情報の提供	企画ダム対策課
	広報紙等の媒体における表現の配慮	
④	各種計画策定における女性や若者の登用	全課
	「男女共同参画住民推進会議」の開催	企画ダム対策課
	男女共同参画に関する意識調査の実施	

## 施策2 子どもの未来を育むための男女共同参画

### (1) 施策の方向

男女共同参画社会を実現するためには、子どもたちからの意識づくりを進める必要があります。

アンケート調査の結果をみると、学校教育の場における男女の平等感について「平等」と感じている人が58.4%を占めているものの、2018年調査の64.0%から低下しています。なお、平等感は、性別により異なるものの、女性に比べて男性が優遇されていると感じている人の割合が高くなっています。(7頁参照)

また、子どもにとっては、学校生活とともに、家庭生活が重要となります。家庭生活における男女の平等感について「平等」と感じている人は36.6%と、2018年調査と比較してもほとんど変化が生じていません。なお、平等感は、性別により大きく異なり、女性に比べて男性が優遇されていると感じている人の割合が高くなっています。(8頁参照)

男女共同参画を広く普及していくためには、学校教育とともに、家庭環境をより改善していく必要があります。男女共同参画や人権尊重に基づく教育を充実し、学校でも家庭でも、子ども一人ひとりの個性や能力を尊重し、ジェンダーにとらわれない男女共同参画意識を育んでいきます。

### (2) 重点施策

#### ①子どもたちからの意識形成

地域の未来を担う子どもたちが性別にとらわれず、一人ひとりの人権が尊重され、個性や能力を伸ばせるよう、国際的な視点も含め、わかりやすい教育に継続して取り組みます。また、「子どもが初めて参加する社会生活は家庭である」との視点を持ち、幼少のころから男女共同参画の意識を家族一緒に育むことができるよう、子育て世代を対象とした社会教育の充実に努めます。

#### ②性に対する正しい知識を育む教育

ジェンダーと生物学的な性別(セックス)について正しく学び、互いの性に対する理解を深めていく教育を推進します。

#### ③地域社会を持続していくための慣習や慣例の見直し

学校と連携した積極的な啓発活動に取り組みます。

#### ◇ 具体的な取り組み

重点施策	取組内容	担当
①	中学生海外派遣事業や英語指導助手の招へいなどの多文化共生の推進	教育委員会
	家庭教育推進事業の充実	
②	学校における性教育指導の充実	教育委員会
③	セミナー等の開催、啓発パネルの展示	企画ダム対策課

### 施策3 男性もいきいきと暮らすための男女共同参画

#### (1) 施策の方向

家庭においては、男女が、ともに家事、育児、介護などにおいて役割を果たし、ともに生活を支えていく必要があります。

アンケート調査の結果をみると、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という固定的な役割分担意識について、《反対》が全体の6割を占めているものの（9頁参照）、家庭生活における男女の平等感について「平等」と感じている人は4割弱となっています。なお、平等感は、性別により大きく異なり、女性に比べて男性が優遇されていると感じている人の割合が高くなっています。（8頁参照）

一方で、今後、「男女共同参画社会」を形成していくために心がけたいこととしては、「家族や身近な人たちと「男女共同参画社会」について話し合う」意識と「職場、学校、家庭で「男女共同参画」を呼びかけ、均等な取り扱いについての賛同を得る」意識が、2018年調査と比較して高まっています。このうち、「家族や身近な人たちと「男女共同参画社会」について話し合う」意識は、男性において最も高くなっています。（10・11頁参照）

「男は仕事」「女は家庭」といった性別による固定的な役割分担意識を見直し、男女が互いに家庭生活を担っていくことの重要性について理解し合う必要があります。男性やあらゆる世代への意識啓発に取り組み、男女共同参画を効果的に啓発していきます。

#### (2) 重点施策

##### ①男性を対象とした意識啓発

性別による固定的な役割分担意識の変革には、まず男性が持つ男女共同参画に対する認識を高めていくための多様な視点に立った啓発が重要です。家事、妊娠・出産・育児、介護において、固定的な役割分担にとらわれない意識や知識を学ぶ機会、仕事と両立する上での有効な制度などの情報を広く住民に提供するなど、あらゆる世代に対し、男女共同参画について話し合うきっかけづくりに取り組みます。

##### ②男女が共同して取り組む活動の活性化

性別による固定的な役割分担にこだわらず、男性と女性がそれぞれの立場を理解し、一緒になって地域を支えていく活動の支援に努めます。

#### ◇ 具体的な取り組み

重点施策	取組内容	担当
①	家事教室（料理など）の充実	保健福祉センター 町民課
	子育てや介護に関する情報と相談の場の提供	
②	セミナー等の開催	企画ダム対策課

## 基本目標Ⅱ あらゆる分野への女性の参画促進

「男女共同参画社会」を実現するためには、あらゆる意思決定の場への女性の参画を促進し、多様な意見や考えを取り入れ、地域の活性化を図っていく必要があります。

とりわけ、まちづくりへの女性の参画を促すことにより、性別にかかわらず、意見が公平に政策や方針に反映され、バランスのとれた施策の展開が図られるとともに、地域においてともに協力して支え合う関係性を高めます。

### 数値目標

項目	基準値 H30(2018)	現状値 R4(2022)	目標値 R10(2028)
町審議会等における女性の人数 ※2	16%	17%	25%
町一般事務職員の管理職（課長補佐以上）の女性割合 ※3	20.5%	13.2%	20%
地区区長、組長の女性人数 ※2	10%	8%	15%
自主防災活動における女性役員の数 ※2	10%	0%	15%

※2 数値は、各項目に占める女性の割合です。なお、「審議会等」は、地方自治法第180条の5と第202条の3に規定される委員会と附属機関とします。「地区区長、組長」は、32地区の区長・副区長、175組の組長を分母とします（例：令和4年度 区長・副区長 32区中0人 組長 175組中20人）。

※3 町特定事業主行動計画と連携して推進していく指標とします。

## 施策4 政策・方針決定過程への女性の参画促進

### (1) 施策の方向

少子高齢化が進む一方で、住民のニーズは多様化しています。こうした多様な意見や考えを政策や方針に十分取り入れるためには、町政の意思決定の場への女性の参画が必要不可欠な状況です。

アンケート調査の結果をみると、政治の場における男女の平等感について「平等」と感じている人は13.0%にとどまり、2018年調査と比較してもあまり変化が生じていません。なお、平等感は、性別により異なり、女性に比べて男性が優遇されていると感じている人の割合が特に高くなっています。(13頁参照)

性別にかかわらず、ともに持てる能力を発揮し、その意見や考えが政策や方針の決定の場に公平に反映できる環境づくりを進め、バランスのとれた施策の展開が図られるよう、女性の町政への参画を促進していきます。

### (2) 重点施策

#### ① 審議会・委員会などにおける女性の参画

審議会や委員会などにおける女性の参画を進めるため、男性、女性双方の意識の啓発に努めます。

#### ② 管理職などへの女性の登用

女性の管理職としての意識向上や能力発揮へにつながる環境づくりを進めます。

#### ③ 女性の人材育成、能力開発

地域社会における女性の経験を高めるため、意欲ある女性の能力を生かす取り組みを支援します。

#### ◇ 具体的な取り組み

重点施策	取組内容	担当
①	政策や方針の意思決定の場における女性や若者の積極的登用	全課
	公募委員枠の拡大や応募要件の緩和	
②	町管理職への女性の積極的登用	総務課
③	女性や若者が主体となった活動に対する支援の充実	企画ダム対策課 産業課
	広報紙などの媒体における表現の配慮能力開発に関する研修や講座への参加支援	



---

## **施策5** 地域活動における女性の活動分野の拡大及び支援

### **(1) 施策の方向**

地域の担い手の確保は急務となっています。地域の担い手の確保とともに、多様な意見や考えを地域づくりに十分取り入れるためには、地域活動の意思決定の場への女性の参画が必要不可欠な状況です。

アンケート調査の結果をみると、地区やPTAなどの地域活動の場における男女の平等感について「平等」と感じている人は37.3%と、2018年調査と比較してもほとんど変化が生じていません。なお、平等感は、性別により異なり、女性に比べて男性が優遇されていると感じている人の割合が特に高くなっています。(14頁参照)

また、女性が区長やPTA会長などの地域活動のリーダーになるために必要なことについては、「女性が地域活動のリーダーになることに対する女性自身の抵抗感をなくす」が5割を占めています。(15頁参照)

性別にかかわらず、地域活動に積極的に参画できる環境づくりを進め、地域づくりや防災対策において女性の視点を取り入れていくとともに、女性リーダーの育成に取り組んでいきます。

### **(2) 重点施策**

#### **①地域組織の役員などへの女性の登用**

地域活動は最も身近な社会参加の場であり、多くの女性が積極的に携わっているものの、その中心的な役割は男性が担っている状況です。これは長年の地域の慣習や慣例があり、地域が存続していく上でやむを得ない事情もありますが、地域の未来を見据え、地域組織の責任ある地位への女性の登用を促進します。

#### **②地域づくり、地域おこしにおける女性の活動への支援**

観光やまちづくり分野では、地域で活動する個人や団体において女性が積極的にかかわっている事例は町内でも多く見られます。また、全国的にも地域おこしにおける女性の活躍事例は多く、地域の活性化に向けた取り組みに女性の視点や能力を十分に生かす環境づくりに取り組みます。

#### **③防災活動における女性の参画の促進**

防災対策は、行政だけでなく、自主防災組織や消防団、ボランティアなど、地域を挙げて取り組んでいかなければなりません。防災訓練や広報等を通じて町民の防災意識を高めるとともに、自主防災組織やボランティアなどの防災活動への積極的な参加を進め、被災時の性別によるニーズの違いなど、男女双方の視点からの配慮に努めます。

◇ 具体的な取り組み

重点施策	取組内容	担当
①	地区区長、組長への女性の積極的登用	総務課
②	地域づくり支援事業	企画ダム対策課
	地域おこし協力隊事業の積極的展開	
③	女性の視点を取り入れた防災計画づくり	総務課
	自主防災活動の充実	

### 基本目標Ⅲ 多様な働き方を可能にする環境づくり

「男女共同参画社会」を実現するためには、職場における女性の地位の向上とともに、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進を図るなど、女性が安心して働ける環境づくりが必要です。

とりわけ、妊娠・出産・育児等により休業や離職等した女性の復職や再就職等を支援するとともに、自営業や個人事業などの多様な働き方を選択できる環境づくりを進めることにより、女性が幅広い分野に進出し、能力を発揮する機会の拡大につなげます。

#### 数値目標

項目	基準値 H30(2018)	現状値 R4(2022)	目標値 R10(2028)
男女平等の職場環境づくりの普及・啓発のための企業訪問年間回数	1回	1回	1回
町男性職員の育児休業取得率 ※3	0% *H29	0%	20%
町職員の配偶者出産休暇取得率 ※3	0% *H29	40%	100%
町職員の育児参加のための休暇取得率 ※3	0% *H29	0%	20%
町男性職員の介護休暇取得者数	1人 *H29	0人	1人
育児休業または介護休業を取得したことがある人の割合 ※1	4.2%	9.4%	15%
放課後児童クラブ設置数	3箇所	4箇所	4箇所
起業、NPO、ボランティア等の発足支援のための年間情報提供（広報紙等への掲載）回数	1回	1回	1回
家族経営協定（49頁参照）の締結数	25件	26件	27件

※1 計画の策定・改定時に実施するアンケート調査により把握します。

※3 町特定事業主行動計画と連携して推進していく指標とします。

## 施策6 男女平等な職場環境づくりの普及・啓発

### (1) 施策の方向

男女の均等な雇用機会と待遇の確保はもとより、男女がともに仕事と育児、介護等を両立できる環境づくりが必要です。

アンケート調査の結果をみると、職場における男女の平等感について「平等」と感じている人は46.0%と、2018年調査から向上しているものの、平等感は、性別により大きく異なり、女性に比べて男性が優遇されていると感じている人の割合がまだまだ高くなっています。(17頁参照)

一方で、女性が職業をもつことについての考え方については、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」が46.0%を占め、「女性は職業をもたない方がよい」という意識はない状況です。(18頁参照)

しかし、働き続けるために育児休業を取得したことのある女性は2割を下回り、男性ではわずかしきありません。(19頁参照)

また、女性が安心して働ける環境をつくるために必要なこととして、「夫の育児・介護休業を取りやすくする」などが2018年調査から上昇しています。(23頁参照)

男女の均等な雇用機会と待遇の確保とともに、働く女性が妊娠・出産後も安心して働き続けられるよう、育児・介護休業制度の周知を図るなど、仕事と育児、介護等が両立できる環境づくりを推進していきます。

### (2) 重点施策

#### ①男女の均等な雇用機会と待遇の確保

募集・採用から配置、昇進、退職に至るまでの雇用機会や待遇における性別による差別、妊娠・出産、育児・介護休業の取得による不利益な取り扱いが行われることなく、男女がともに持てる能力を發揮しながら働き続けられるよう、啓発に努めます。

#### ②育児・介護休業・休暇が取得しやすい職場環境づくり

育児・介護休業法の改正により、令和4年10月から、産後パパ育休（出生時育児休業）や育児休業の分割取得が制度化されました。継続して就業を望む女性や男性が出産・育児、介護を理由に離職せずに安心して働き続け、仕事と育児、介護等を両立できるよう、制度の普及に努めます。

#### ◇ 具体的な取り組み

重点施策	取組内容	担当
①	男女平等の職場環境づくりの普及・啓発のための企業訪問の実施	企画ダム対策課
②	育児・介護休業・休暇の取得促進の啓発	総務課
	就職を控えた高校生に対して労働に関する法律や育児・介護休業制度について学ぶ機会の提供	企画ダム対策課

## 施策7 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

### (1) 施策の方向

男女がともに安心して生活し、充実した人生を過ごすためには、仕事と生活が両立できる環境づくりが必要とされています。

アンケート調査の結果をみると、女性が安心して働ける環境をつくるために必要なこととして、「仕事と家庭の両立に職場が理解して協力する」が6割を占めています。2018年調査と比較すると、「仕事と家庭の両立に職場が理解して協力する」という意向にあまり変化は生じていませんが、「育児・保育に対する支援や施設、サービスを充実させる」という意向が顕著に上昇しています。（23頁参照）

仕事と生活が両立できる環境づくりとともに、子育て支援の充実に取り組んでいきます。

### (2) 重点施策

#### ① 保育サービスの充実

共働きでない家庭やひとり親が就業していない家庭でも、各個人が持つ能力を地域社会に役立てるため、子育て世代の多様なライフスタイルに対応する延長保育や病児保育など、サービスの充実に努めます。

#### ② 子育て支援と相談体制の充実

子育て世代が安心して生活を送ることができるよう、地域や職場などと連携し、あらゆる分野における子育て支援に取り組みます。また、共働き家庭やひとり親家庭の増加などの家庭環境の多様化、さらには児童虐待などの社会問題に対応できるよう、子育てに関する相談体制を充実します。

#### ③ 子育てや介護に対する理解の普及・啓発

ライフステージに伴って変化する男女の生き方、働き方に対する理解を深める啓発に努めます。

#### ◇ 具体的な取り組み

重点施策	取組内容	担当
①	延長保育や一時保育、病児保育、未満児保育などのサービスの充実	町民課
②	子どもセンターの相談機能の強化	町民課
	放課後児童健全育成事業の拡充と放課後児童支援員の確保	
	保護者の負担軽減を目的とした各種助成金、補助金等の交付	企画ダム対策課 町民課 保健福祉センター
	妊産婦への支援	保健福祉センター
③	子育て支援講演会の実施	保健福祉センター

## 施策8 女性のチャレンジ支援

### (1) 施策の方向

アンケート調査の結果をみると、女性が職業をもつことについての考え方について、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」が46.0%を占め、最も高いものの、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」は女性に比べて男性が高く、「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」は男性に比べて女性が特に高くなっています。また、年齢によっても異なり、39歳未満の世代では「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」が最も高くなっています。(18頁参照)

このような状況を踏まえ、女性の就業の継続や再就職、職場復帰を支援するとともに、多様な働き方を選択できる環境づくりに取り組み、女性が幅広い分野に進出できるよう、性別にかかわらず、能力を発揮する機会を確保していきます。

### (2) 重点施策

#### ①女性の再就職、職場復帰に対する支援

再就職や職場復帰する女性の就業意欲を持続させるため、地域や職場などに対し、女性の就業が地域に果たす役割について理解を深めるよう、啓発に努めます。

#### ②女性の職業能力育成に対する支援

女性が働き続けられるよう、能力と個性を発揮できる職場づくりはもちろん、女性自身の意識改革と能力開発を促進します。

#### ③起業、NPO、ボランティア等の発足や活動の支援

立地する企業が少ない地域において、女性の社会進出を図るため、これまで男性の職業とされてきた分野への就業や起業といった、小さくとも新たな地域経済活動の展開を図ります。

#### ◇ 具体的な取り組み

重点施策	取組内容	担当
①	再就職や職場復帰に向けた意識啓発、職業訓練や再教育に対する支援	企画ダム対策課 産業課
②	女性や若者の起業等を促す仕掛けと支える仕組みづくり	企画ダム対策課 産業課
③	起業、NPO、ボランティア等の発足支援のための情報提供	企画ダム対策課

## 施策9 農林業・商工業分野における男女共同参画の推進

### (1) 施策の方向

農林業や商工自営業に従事する女性は、産業の重要な担い手として、また、経営や地域活性化の担い手として大きな役割を果たし、着実に力をつけてきました。しかし、地域に残る固定的な役割分担意識や慣習などから、経営や事業運営などは男性中心に行われていることが多くなっています。また、仕事と家事、育児の二重負担を強いられる一方で、就労条件や待遇などは不明確であるなど、多くの課題が残されています。

このような課題を解消するために、農林業や商工自営業に従事する女性の労働条件の改善や女性自身が経営や事業の方針決定に積極的に参加できるよう、意識啓発に努めていきます。

### (2) 重点施策

#### ①女性の労働条件の向上

農林業や商工自営業で働く女性が仕事と家事、育児、介護の多方面で負担を強いられることのない環境づくりに努めます。

#### ②家族経営協定の促進

農業の家族従事者の労働に対し、賃金や報酬が支払われないことなどがないように、家族経営協定の普及を図ります。

#### 💡「家族経営協定」って何だろう？

家族経営が中心の農林業や商工自営業も、魅力ある職業となり、男女を問わず意欲をもって取り組めるようにするため、経営において家族一人ひとりの役割と責任が明確となり、それぞれの意欲と能力が十分に発揮できる環境づくりが必要です。家族経営協定は、それを実現させるため、経営を担っている世帯員相互間のルールを文書にして取り決めたものです。

#### ◇ 具体的な取り組み

重点施策	取組内容	担当
①	農林・商工関連団体が行う労働条件改善運動への支援	産業課
②	農業従事家庭における家族経営協定の促進	産業課

## 基本目標Ⅳ 安心して暮らせるまちづくり

「男女共同参画社会」を実現するためには、弱い立場の人、とりわけ女性に対する暴力等を根絶し、すべての人がいきいきと安心して暮らせる環境づくりが必要です。

そのため、DV（ドメスティック・バイオレンス）やセクシャル・ハラスメント、パワー・ハラスメントなど弱い立場の人に対する暴力等を防止するとともに、だれもが生涯にわたり心身ともに健康で充実した生活を送ることができる安心して安全なまちづくりを推進します。

### 💡 「パワー・ハラスメント」って何だろう？

同じ職場で働く人に対し、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えたり、職場環境を悪化させる行為をいいます。

### ☑ 数値目標

項目	基準値 H30(2018)	現状値 R4(2022)	目標値 R10(2028)
配偶者等からの暴力（DV）を受けた際、どこ（だれ）にも相談しなかった人の割合※1	—	56.3%	30%以下
男女で学ぶ健康教室（ロコモ予防体操等）の開催団体数	18 団体	19 団体	18 団体
相談窓口（DV等の健康・福祉関連）の設置数	2 箇所	2 箇所	2 箇所
健康診査（国保加入者）の受診率	42%	49%	60%

※1 計画の策定・改定時に実施するアンケート調査により把握します。



## 施策10 人権の尊重と様々な困難を抱える人々への支援

### (1) 施策の方向

性別にかかわらず、すべての人がいきいきと安心して暮らせる環境をつくるためには、高齢者や障がいのある人、子どもなど、様々な人に配慮した安心で安全なまちづくりを進める必要があります。

今後、介護を必要とする人は増加すると見込まれており、男女がともに協力して介護を担い、社会全体で支える体制を充実させるとともに、高齢者が意欲的に社会参加できる環境づくりを進める必要があります。

また、障がいのある人が地域で自立した日常生活や社会生活を送るため、相談支援や福祉・医療サービスを切れ目なく提供していく必要があります。

さらに、ひとり親家庭など経済的に困難を抱える世帯のほか、様々な課題を複合的に抱える人や制度の狭間となる課題を抱える人などを適切な支援につなげていく必要があります。

### (2) 重点施策

#### ①高齢者の生活安定と自立支援

豊富な経験を持つ高齢者が地域の発展に活躍できるよう、生きがいの場の創出や住み慣れた地域で安心して生活できる環境づくりに取り組みます。

#### ②障がいのある人の生活安定と自立支援

障がいのある人が社会的に孤立することなく、自身の能力を發揮し、地域社会の一員として意欲を持って自立した生活を送る環境づくりやそれぞれの状況に合った支援に取り組みます。

#### ③ひとり親家庭などの生活安定と自立支援

実態を把握し、地域や家庭で安心して生活ができるように相談体制の充実などの環境づくりに取り組みます。

#### ◇ 具体的な取り組み

重点施策	取組内容	担当
①	外出支援サービス、配食サービスの充実	町民課
	介護用品の給付	
	高齢者の活動に対する支援の充実	
	生涯学習の充実	教育委員会
②	介護予防や認知症予防を目的とした地域活動への支援	町民課 保健福祉センター
	障害福祉サービス等の提供（給付）	町民課
③	自立支援会議による関係機関との連携、情報共有	保健福祉センター
	福祉医療費の助成	町民課

## 施策 11 弱い立場の人に対する暴力等の根絶

### (1) 施策の方向

DVやセクシャル・ハラスメント、パワー・ハラスメントなど、弱い立場の人、とりわけ女性に対する暴力等は、後を絶ちません。

アンケート調査の結果をみると、配偶者やパートナー、交際相手からDVを受けた経験がない人は8割以上を占めているものの、そのような経験がない人は、女性に比べて男性が多い状況です。(26・27頁参照)

しかも、DVを受けた経験のある人では、その際に「どこ(だれ)にも相談しなかった」が5割以上を占め、公的な機関に対する相談がまったくなかったことは憂慮すべきことです。(29頁参照)

一方で、女性に対する暴力の根絶を図るために必要な対策については、「配偶者や元配偶者などからの暴力、いわゆるDVへの対策」や「つきまといや待ち伏せなどのストーカー行為への対策」など、多くの項目で5割を超えており、町民の関心の高さがうかがえます。(31・32頁参照)

弱者に対するDVやセクシャル・ハラスメント、パワー・ハラスメントなどの暴力等を未然に防止するとともに、早期発見、早期解決を図る必要があります。そもそも、このような暴力等は人権侵害であり、被害者の人生に深刻な影響を及ぼすもので、決して許されるものではありません。そのため、暴力等の根絶に向けた啓発活動を推進するとともに、被害者への支援を充実していきます。

### (2) 重点施策

#### ①DVの防止

DVを社会全体の問題として深く受け止め、女性、子ども、高齢者に対するあらゆる暴力を根絶していくためにその実態を把握し、防止に努めます。

#### ②セクシャル・ハラスメント、パワー・ハラスメントの防止

人権侵害であるという認識に立ち、職場だけでなく、学校、地域においても人権尊重の意識づくりに取り組みます。

#### ③被害者に対する相談体制の充実

相談担当者としての十分な資質を有し、被害者に二次的被害を与えないよう、安心して相談できる窓口づくりに努めます。

#### ◇ 具体的な取り組み

重点施策	取組内容	担当
①	地域や学校などと協力した、デートDVの予防、インターネットによる有害な性情報からの保護	教育委員会 町民課 保健福祉センター
②	地域性や住民性を踏まえた人権問題に関する相談体制づくり	町民課 保健福祉センター
③	民生委員と連携した相談体制の充実	町民課
	困難を抱える女性への相談対応	保健福祉センター

---

## **施策 12** 生涯を通じた心身の健康づくり

### (1) 施策の方向

性別にかかわらず、生涯にわたって心身ともに健康で充実した生活を送ることは、男女共同参画社会の基本的な条件です。

そのため、乳幼児期から高齢期までを視野に入れ、それぞれが健康管理とライフステージに応じた健康づくりに主体的に取り組めるよう、健康づくりのための総合的な支援が必要です。とりわけ、思春期、妊娠・出産期、育児期、更年期、高齢期など変化の多い女性の健康づくりは、ライフサイクルの各段階における、健康診査、保健指導・相談、周産期医療など生涯を通じた保健医療施策を推進しながら、女性の身体的変化の過程や母性保護と健康に関する正しい知識を普及することが重要です。

また、妊娠・出産にかかる女性の健康の確保はもとより、男女が互いの性と健康管理に関する正しい知識を持ち、互いの性を尊重することについて一層の理解や啓発に取り組んでいきます。

### (2) 重点施策

#### ①リプロダクティブ・ヘルス／ライツの普及と啓発

男女がともに性と生殖に関する正しい認識に基づき、妊娠・出産などにおいて双方がよりよい協力関係を保ちながら、女性が自らの意思で選択できる自己決定権が尊重され、生涯にわたって健康な生活を送るための環境づくりに取り組みます。

#### ②母性保護の向上と母子保健の充実

女性の社会進出や核家族化が進む中、出産や子育てを取り巻く環境は変化しています。安心して子どもを産み、育てることができるよう、母性保護の向上と母子保護の充実に努めます。

#### ③健康づくりの推進

だれもが生涯を通じて心身ともに健康であるためには、自らの健康状態を把握し、正しい知識をもって健康管理を行うよう啓発に取り組みます。また、こころの健康に関しては、個人の対処力の向上に加えて、家族や職場、地域など周囲の見守り、助け合える環境づくりを促進します。

#### 💡「リプロダクティブ・ヘルス／ライツ」って何だろう？

性と生殖に関する健康、安全な性生活を営む権利が女性に認められるべきだとする理念のことをいいます。例えば、いつ何人子どもを産むか、産まないかを選ぶ自由、安全で満足のある性生活、安全な妊娠・出産、子どもが健康に生まれ育つことが認められることを理想とする考え方です。

◇ 具体的な取り組み

重点施策	取組内容	担当
①	リプロダクティブ・ヘルス/ライツをはじめとした男女にまつわる基本的な人権意識の啓発	町民課
②	保健事業、母子保健事業の充実	保健福祉センター
③	設楽町健康づくり計画「いきいきしたら計画」の推進	保健福祉センター
	健康診査の推進	

---

## 第5章 計画の推進に向けて

### 1 推進体制

設楽町では、男女共同参画社会の形成に向けた取り組みを住民と行政との協働により推進するため、庁内の連絡調整等を行う「男女共同参画推進本部」と住民主体で取り組みの実施状況等について協議する「男女共同参画住民推進会議」を設置しています。

男女共同参画住民推進会議は、有識者や関係団体、町民の代表者により構成し、男女共同参画基本計画の策定、見直しなどについて幅広い意見の聴取に努めています。また、男女共同参画基本計画の推進にあたっては、男女共同参画住民推進会議において計画の進捗状況等について協議し、結果をその後の取り組みに反映するよう努めるとともに、男女共同参画推進本部のほか、愛知県などの関係機関や町内の関係団体との連携、住民との協働に取り組みます。

### 2 進捗管理

この計画では、男女共同参画社会の実現に向け、基本目標ごとに、数値目標を掲げています。これら目標の数値（データ）を定期的に把握し、その数値（データ）の分析結果などに基づき、施策や取り組みの充実、見直し等を図る手法（EBPM※）により、この計画の進捗管理を実施します。

なお、この計画の進捗状況については、男女共同参画住民推進会議より意見を聴取するとともに、住民と情報を共有し、住民とともに成果目標の達成をめざすことにより、男女共同参画社会の形成に向けた取り組みの効果的な推進を図ります。

※EBPM (Evidence Based Policy Making) : 政策の企画をエピソードなどに頼るのではなく、政策目的を明確化した上で客観的データなど合理的根拠（エビデンス）に基づくものとする。

## 資料編

### 1 中間見直し経過

年 月 日	内 容
令和5年5月26日	第一回設楽町男女共同参画住民推進会議 (第二次設楽町男女共同参画基本計画の見直し等について)
令和5年6月15日～30日	アンケート調査の実施 ※調査の概要は4頁を参照
令和5年8月25日	第二回設楽町男女共同参画住民推進会議 (アンケート調査結果について)
令和5年11月24日	第三回設楽町男女共同参画住民推進会議 (第二次設楽町男女共同参画基本計画(見直し案)について)
令和5年12月4日 ～12月18日	パブリックコメントの募集
令和6年1月15日	第一回男女共同参画推進本部 (第二次設楽町男女共同参画基本計画(見直し案)について)
令和6年1月26日	第四回設楽町男女共同参画住民推進会議 (第二次設楽町男女共同参画基本計画(見直し)等について)

---

## 2 設楽町男女共同参画住民推進会議

### ○設楽町男女共同参画住民推進会議設置要綱

(趣旨)

第1条 設楽町男女共同参画基本計画（以下「基本計画」という。）の円滑な推進を図り、男女共同参画社会の形成を目指したまちづくりを推進するため、設楽町男女共同参画住民推進会議（以下「推進会議」という。）を設置する。

(所掌事務)

第2条 推進会議は、次に掲げる事務を所掌し、その結果を町長に提言するものとする。

- (1) 基本計画の推進状況の調査及び評価に関すること。
- (2) 男女共同参画社会形成のために必要な諸施策の調査研究及び企画提案に関すること。
- (3) 地域における男女共同参画意識の情報収集及び普及啓発に関すること。
- (4) 次期基本計画の策定に関すること。
- (5) 前4号に掲げるもののほか、推進会議の設置目的を達成するために必要な事項。

(組織)

第3条 推進会議の委員は、15名以内とし、次の各号に定める者のうちから町長が委嘱する。

- (1) 一般公募による町内在住在勤者
- (2) 各種団体が推薦する者
- (3) 男女共同参画社会づくりに関係する町担当課職員
- (4) 前3号に掲げる者のほか、町長が必要と認める者

(任期)

第4条 推進会議の委員の任期は、2年とする。ただし、補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(報酬等)

第5条 推進会議の委員には、予算の範囲内で報償を支給する。

(会長)

第6条 推進会議には会長を置き、委員の互選によりこれを定める。

- 2 会長は会務を総理し、推進会議を代表する。
- 3 会長に事故があるときは、会長があらかじめ指名する委員がその職を代理する。

(会議)

第7条 推進会議は、会長が招集し、会長が議長となる。

- 2 推進会議は、委員の過半数以上の出席がなければ会議を開くことができない。
  - 3 推進会議の議事は、出席委員の過半数で決し、可否同数のときは、会長の決するところによる。
  - 4 会長は、必要があると認めるときは、関係者及びアドバイザーの出席を求め意見を聴取するほか、資料の提出を求めることができる。
-

(庶務)

第8条 推進会議の庶務は企画ダム対策課において行う。

(その他)

第9条 この要綱に定めるもののほか、推進会議に関して必要な事項はその都度協議して決定するものとする。

附 則

この要綱は、平成28年4月1日から施行する。

この要綱は、平成29年6月1日から施行する。

この要綱は、令和元年8月1日から施行する。

この要綱は、令和5年5月1日から施行する。

### ○設楽町男女共同参画住民推進会議委員名簿

【委員任期】 令和5年4月1日～令和7年3月31日

区 分	所属団体等	氏 名
会 長	公募	金田 文子
委 員	住民代表 子育てサークルピノキオ	園原 明子
委 員	住民代表 ミライのくらす	篠崎 郁恵
委 員	愛知東農業協同組合女性部北設支部	原田 陽子
委 員	設楽町商工会	青山 和志
委 員	津具商工会	村松 純子
委 員	設楽町PTA	佐々木裕也
委 員	設楽町区長連絡会議	平松 博久
委 員	愛知県男女共同参画社会支援セミナー修了生	加藤 優子
委 員	企画ダム対策課長	村松 一

※敬称略



---

### 3 設楽町男女共同参画推進本部

#### ○設楽町男女共同参画推進本部設置要綱

(趣旨)

第1条 男女共同参画社会の実現をめざして、本町における関係施策を総合的かつ効果的に推進するため、設楽町男女共同参画推進本部（以下「推進本部」という。）を設置する。

(所掌事務)

第2条 推進本部は、次に掲げる事務を所掌する。

- (1) 設楽町男女共同参画基本計画にかかる施策の企画及び実施に関すること。
- (2) 男女共同参画推進における関係機関相互の連絡調整に関すること。
- (3) 前2号に掲げるもののほか、男女共同参画社会を実現するために必要な重要事項に関すること。

(組織)

第3条 推進本部には、本部長、副本部長及び本部員をもって組織する。

- 2 本部長には、町長をもって充てる。
- 3 副本部長には、副町長をもって充てる。
- 4 本部員には、次の職にある者が指名する者をもって充てる。
  - (1) 教育長
  - (2) 総務課長
  - (3) 企画ダム対策課長
  - (4) 町民課長
  - (5) 産業課長
  - (6) 教育課長
  - (7) したら保健福祉センター所長

(本部及び副本部長)

第4条 本部長は、推進本部を代表し、会務を総理する。

- 2 副本部長は本部長を補佐し、本部長に事故があるとき、その職務を代理する。

(会議)

第5条 推進本部の会議は、本部長が必要に応じて招集し、本部長が議長となる。

- 2 本部長は、必要があると認めるときは、本部員以外の者を会議に出席させ、意見聴取または資料の提供を求めることができる。

(ワーキングチーム)

第7条 推進本部は、第2条に規定する事項の調査・研究を行わせるため、ワーキングチームを置くことができる。

- 2 ワーキングチームの構成は、関係課等の職員から、調査・研究テーマの事項により、本部で選出する。
  - 3 調査・研究テーマの事項により、それぞれの担当幹事を定める。
  - 4 ワーキングチームは、担当幹事が必要に応じて招集する。
  - 5 ワーキングチームの資料作成及び議事進行に係る事務は、担当幹事が行う。
  - 6 ワーキングチームは、調査・研究した事項の取りまとめを行い、本部へ報告する。
-

(庶務)

第8条 推進本部及びワーキングチームの庶務は企画ダム対策課において行う。

(その他)

第9条 この要綱に定めるもののほか、推進本部の運営に関して必要な事項は本部長が別に定める。

附 則

この要綱は、平成28年4月1日から施行する。

この要綱は、令和6年2月1日から施行する。

### ○設楽町男女共同参画推進本部委員名簿

【令和5年度】

区 分	所属等	氏 名
本 部 長	町長	土屋 浩
副本部長	副町長	久保田美智雄
委 員	教育長	大須賀宏明
委 員	総務課長	原田 誠
委 員	企画ダム対策課長	村松 一
委 員	町民課長	小川 泰徳
委 員	産業課長	今泉 伸康
委 員	教育課長	遠山 雅浩
委 員	したら保健福祉センター所長	依田 佳久

第二次設楽町男女共同参画基本計画【改定版】

---

発行年月 令和6年3月

発行者 設楽町

〒441-2301

愛知県北設楽郡設楽町田口字辻前14番地

TEL 0536-62-0511

FAX 0536-62-1675

Email [kikaku@town.shitara.lg.jp](mailto:kikaku@town.shitara.lg.jp)

---

