

御浜町男女共同参画推進基本計画

令和4年2月

御 浜 町

目 次

第1章 計画策定にあたって

- 1 計画策定の趣旨・・・・・・・・・・・・・・・・・・1
- 2 計画の背景・・・・・・・・・・・・・・・・・・1
 - (1) 世界の動き・・・・・・・・・・・・・・・・・・1
 - (2) 国の動き・・・・・・・・・・・・・・・・・・2
 - (3) 三重県の動き・・・・・・・・・・・・・・・・・・2
- 3 計画の位置づけ・・・・・・・・・・・・・・・・・・2
- 4 計画の期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・3
- 5 計画策定の体制・・・・・・・・・・・・・・・・・・3

第2章 御浜町の現状と課題

- 1 統計調査からみる現状・・・・・・・・・・・・・・・・4
 - (1) 人口・・・・・・・・・・・・・・・・・・4
 - (2) 雇用・就業の状況・・・・・・・・・・・・・・・・7
- 2 アンケート調査からのみる現状・・・・・・・・・・9
- 3 御浜町の課題・・・・・・・・・・・・・・・・・・10

第3章 計画の基本的な考え方

- 1 基本理念・・・・・・・・・・・・・・・・・・11
- 2 基本目標・・・・・・・・・・・・・・・・・・11
- 3 施策の体系・・・・・・・・・・・・・・・・・・12

第4章 計画の内容

- 基本目標1 男女共同参画への意識づくり・・・・・・・・13
- 基本目標2 男女が共に働くためのまちづくり・・・・・・・・15
- 基本目標3 安心・安全に暮らせるまちづくり・・・・・・・・18

- 資料編・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・21

第1章 計画策定にあたって

1 計画策定の趣旨

男女共同参画社会とは、男女共同参画社会基本法第2条で「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。

内閣府の男女共同参画社会に関する世論調査によると、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」といった固定的な性別役割分担意識について、反対の割合が年々増え、約6割となっています。しかしながら、「男性の方が優遇されている」と感じる割合は約7割となっており、職場や家庭、地域社会等の様々な場面において、男女共同参画社会の実現には未だ多くの課題が残っています。

このような状況の下、御浜町（以下「本町」という。）ではこれまでの取り組みを継承しつつ、男女共同参画社会の形成に係る国や県の動向を踏まえながら、本町が目指すべき男女共同参画社会の実現に向けた取り組みをさらに推進するため、「御浜町男女共同参画推進基本計画」（以下「本計画」という。）を策定します。

2 計画策定の背景

（1）世界の動き

国際的な男女共同参画に向けた動きは、国際連合において昭和50年（1975年）の「国際婦人年」を契機として本格化しました。その後、平成12年（2000年）に、ニューヨークで国連特別総会「女性2000年会議」が開催され、男女平等の実現に向けた政治宣言が採択されました。また、平成27年（2015年）には、「第59回国連婦人の地位委員会（北京+20）」が開催されるなど、国際連合を中心に、女性の地位向上に関する様々な取り組みが行われています。

令和元年（2019年）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では、日本は153カ国中121位という結果でした。（前年149カ国中110位。）日本の順位が低い理由は、女性の政治参加度の低さであり、世界と比較しても著しく遅れています。

(2) 国の動き

国内では、昭和60年（1985年）に男女雇用機会均等法が策定され、女子差別撤廃条約が批准されました。平成11年（1999年）には「男女共同参画社会基本法」が策定され、男女共同参画社会の実現が21世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置づけられました。翌年には「男女共同参画基本計画」が策定され、令和2年（2020年）12月25日に「第5次男女共同参画基本計画」が閣議決定されました。

また、「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）や「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）」が具体的な施策のための改正がされるほか、平成30年（2018年）に政治分野における男女共同参画を効果的かつ積極的に推進することを目的として、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が施行されました。

(3) 三重県の動き

三重県では、昭和54年（1979年）に県の初めての行動計画である「三重県婦人対策の方向」が策定され、その後、昭和62年（1987年）に「みえの第2次行動計画ーアイリスプラン」、平成7年（1995年）に「みえの男女共同参画推進プランーアイリスプラン」が策定されました。

平成12年（2000年）には、三重県男女共同参画推進条例が制定され、平成14年（2002年）には「三重県男女共同参画基本計画」、平成23年（2011年）には「第2次三重県男女共同参画基本計画」が策定されました。

また、平成6年（1994年）には三重県女性センター（現在の三重県男女共同参画センター フレンテみえ）を開館するなど、男女共同参画社会の実現に向けて取り組みを進めています。

3 計画の位置づけ

① 市町村男女共同参画計画としての位置づけ

本計画は、男女共同参画社会基本法第14条第3項に基づく「男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画」として位置づけるものです。

② 法令及び関連計画との整合性

本計画は、国および県の男女共同参画基本計画を踏まえ、御浜町総合計画をはじめとする関連計画との整合性を図りながら、本町が目指す男女共同参画社会の実現に向けての施策の基本的な方向や内容の指針となるものです。

③ 御浜町 DV 防止基本計画としての位置づけ

本計画の基本目標3「安心・安全に暮らせるまちづくり」に関連する部分は、本町における配偶者からの暴力防止及び被害者の保護・支援に関する基本的な考え方及び施策の方向を示すものとして、配偶者等からの暴力防止及び被害者の保護等に関する法律第2条の3第3項に規定する基本計画として位置付けます。

④ 御浜町女性活躍推進計画としての位置づけ

本計画の基本目標2「男女が共に働くための環境づくり」に関連する部分は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第6条第2項に基づく、市町村推進計画として位置付けます。

4 計画の期間

本計画は、令和3年度（2021年度）を初年度とし、令和7年度（2025年度）までの5ヶ年計画とします。

ただし、国際社会の動向や社会状況の変化に対応し、適切な施策の推進を図るため、必要に応じて計画内容の見直しを行うものとします。

5 計画策定の体制

本計画の策定にあたっては、「御浜町男女共同参画推進委員会」において検討し、パブリック・コメントを実施し、計画に対する意見を聴取しました。

第2章 御浜町の現状と課題

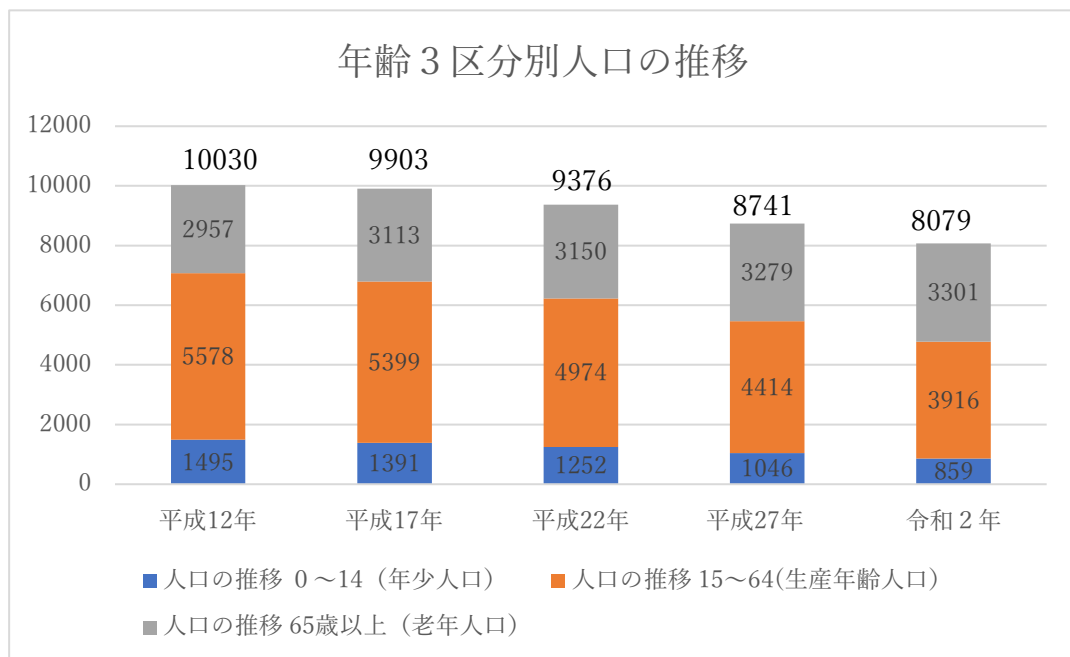
1 統計調査からみる現状

(1) 人口

① 人口推移

本町の人口は、令和2年の国勢調査時点で8,079人となっており、平成2年以降減少し、今後も減少傾向が予測されます。

年齢3区分別の人口の推移をみると、年少人口（0～14歳）、生産年齢人口（15～64歳）とも減少傾向で推移し、その一方、老年人口（65歳以上）は増加傾向にあり、少子高齢化が進んでいます。

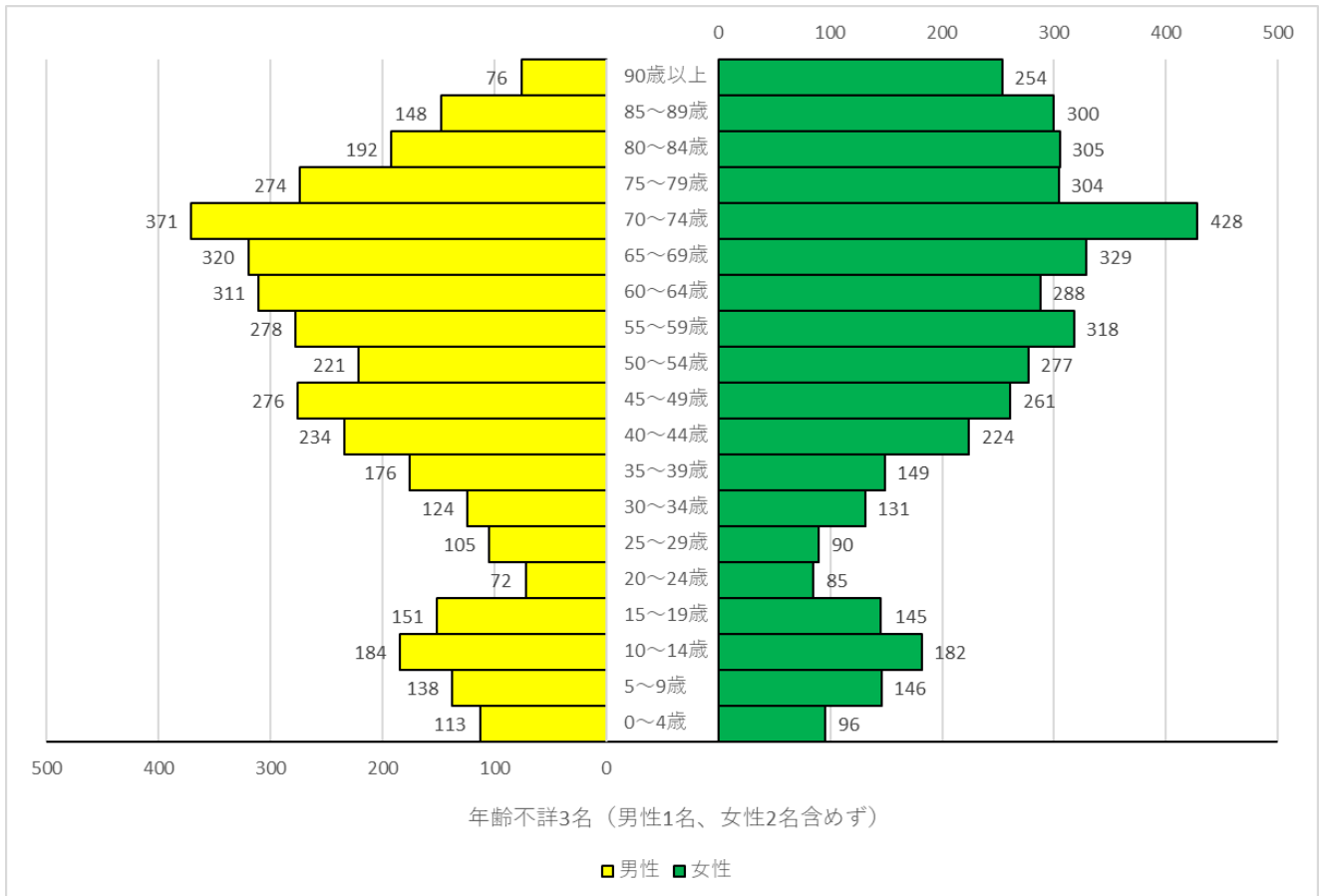


資料：総務省「国勢調査」

※総人口には平成27年に2人、令和2年に3人の年齢不詳を含みます。

② 人口ピラミッド

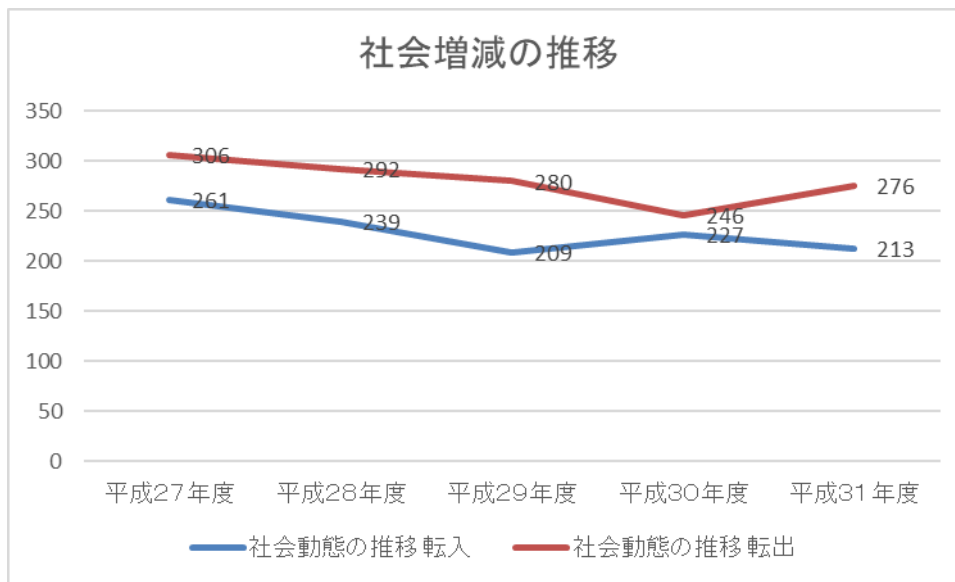
本町の人口ピラミッドをみると、70歳～74歳の層が男女ともに最も多くなっており、20歳～24歳の層の男女ともに非常に少なくなっています。



資料：総務省「国勢調査」（令和2年）

③ 社会増減の推移

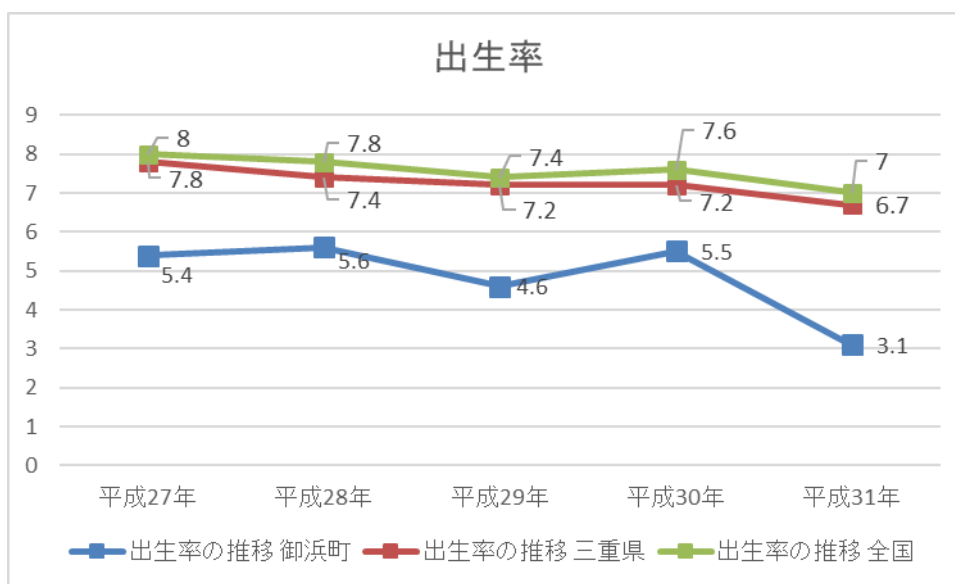
本町の社会増減については、毎年転出者が転入者を上回る状況で推移しています。国の第5次男女共同参画基本計画においても、地方から大都市への若年者、特に女性の人口流出や少子高齢化により、中小企業等を中心に、担い手の確保が喫緊の課題とされています。



資料：定住促進基礎データ（企画課）

④ 出生率の推移

本町の出生率は、三重県及び全国と比較すると、大きく下回って推移しています。

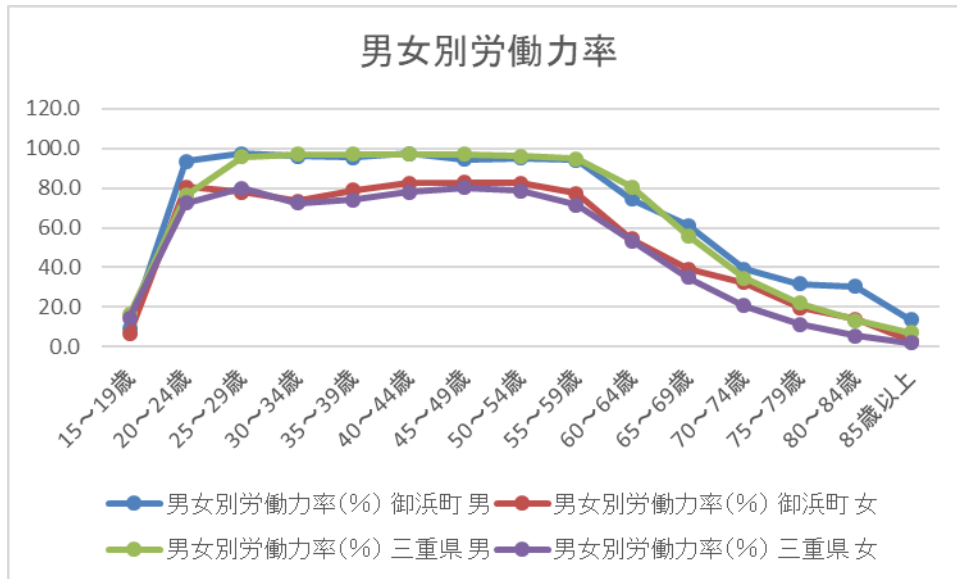


資料：「統計でみる三重のすがた」（三重県）

(2) 雇用・就業の状況

①男女別労働力率

本町の男女別労働力率については、男性平均68.2%、女性平均53.7%となっており、いずれも三重県平均（男性平均65.3%、女性平均50.0%）を上回っています。また、男性は20歳～59歳の間で約90%と推移していますが、女性は結婚・出産期にあたる30代前半で少し低下し、育児が落ち着いた30代後半から再び上昇するというM字カーブを描いています。

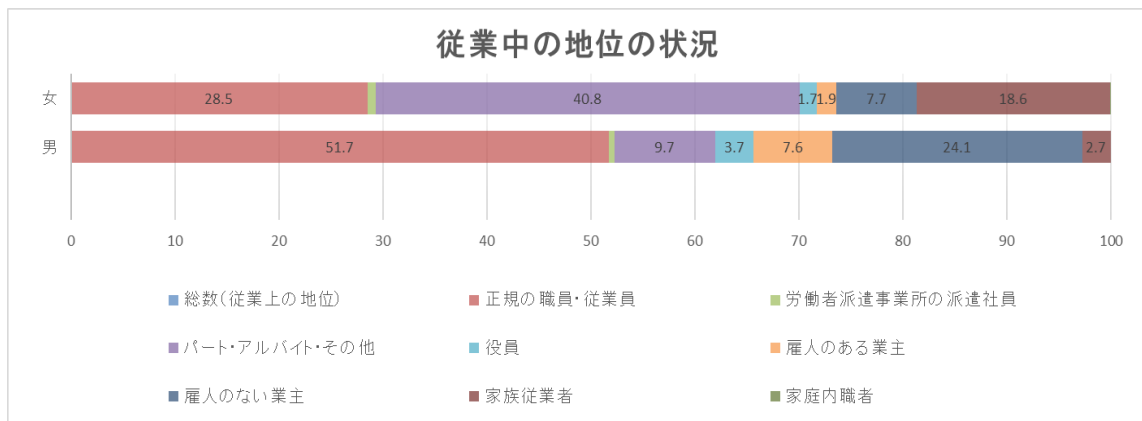


資料：総務省「国勢調査」（平成27年）

※労働力率とは、生産年齢（15歳）に達している人口のうち、労働力として経済活動に参加している者の割合を指します。

② 従業中の地位の状況

本町の雇用者における従業中の地位の状況は、女性は男性より、正規の職員や従業員の割合が低く、パート・アルバイト・その他の割合が高くなっています。



資料：総務省「国勢調査」（平成27年）

③ 町の審議会及び委員会等への女性の登用状況

国では、平成15年に「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるよう期待する。」と目標を立てていましたが、第4次男女共同参画計画にもあるように、社会全体で十分に共有されず、全体として30%の水準に到達しそうとは言えない状況にあります。

本町においても国同様に「2020年30%」の目標を立て、取り組みを行ってきましたが、審議会等への女性の登用率は平均20%、委員会等への女性の登用率は平均15%となっており、低い水準で推移し、令和2年4月1日時点で21.1%と下回っており、意思決定される場への男女の参画のあり方は平等であるといえない状況です。

地方自治法（第202条の3）に基づく審議会等の女性の登用状況

	審議会等数		委員総数(人)		比率(%)
		女性委員を含む 審議会等数		女性委員数(人)	
平成28年(2016)	17	14	178	33	18.5
平成29年(2017)	16	15	175	37	21.1
平成30年(2018)	16	15	177	40	22.6
平成31年(2019)	16	15	178	38	21.3
令和2年(2020)	16	15	185	39	21.1

地方自治法（第180条の5）に基づく委員会等の女性の登用状況

	委員会等数		委員総数(人)		比率(%)
		女性委員を含む 委員会等数		女性委員数(人)	
平成28年(2016)	5	4	31	4	12.9
平成29年(2017)	6	3	35	4	11.4
平成30年(2018)	6	3	35	5	14.3
平成31年(2019)	6	4	35	6	17.1
令和2年(2020)	6	4	35	6	17.1

※いずれも毎年4月1日時点

(3) アンケート調査からみる現状

令和2年1月～2月に実施した「御浜町の新たなまちづくりに向けた町民アンケート調査結果」からみえる男女共同参画に関連する現状を以下3点に整理しました。

① 男女共同参画に対する満足度・重要度について

まちの施策やサービス、生活環境について6分野32項目を設定し、重要度をたずねたところ、平均は4.33点で、人権・男女共同参画については2.24点と平均を大きく下回る結果となりました。また、満足度については平均が-0.64点、人権・男女共同参画は0.04点となっており、平均と比較すると上回っていますが、低い数値のため、男女共同参画への関心が低いことがわかります。

② 定住意向について

今後の定住意向についてたずねたところ、「住み続けたい」、「どちらかといえば住み続けたい」をあわせた回答が72%で、前回の調査（平成27年実施）の68.4%より増加しています。性別では、男性が74.8%、女性が70.2%となっており、年齢別では10～20代が最も低い47.6%で、70歳以上が最も高い85.8%という結果で、年齢が高くなるにつれて定住意向も高まっている状況です。また、「住みたくない」と回答した方の理由については、「道路事情や交通の便が悪い」が34.6%と最も高く、次いで「町内に適当な職場が少ない」が30.9%で、性別や年齢別でも、ほとんどの層で上位の理由となっていることから、女性や若年者が能力を発揮して働ける環境の整備を進めることが重要です。

③ まちづくりについて

今後のまちづくりについて、どのような特色のあるまちづくりにすべきかたずねたところ、男性女性ともに「健康・福祉のまち」の回答が最も多く、次いで「快適住環境のまち」となっています。年齢別で見ると、10～20代及び30代で「子育て・教育のまち」、40代以上で「健康・福祉のまち」が最も多い結果となっており、健康や福祉への関心が高いことがわかります。そのため、安心して暮らすことのできるまちづくりを進める必要があります。

3 御浜町の課題

本町の人口等の統計情報や町民アンケート調査の結果から、課題を下記のとおり整理します。

① 男女共同参画の意識づくり

- 人権・男女共同参画に対する重要度や満足度から男女共同参画に対する関心が低いことがわかるため、一人ひとりの関心と理解を深める取り組みが必要です。
- 職場や家庭、学校、地域社会など様々な場で、男女共同参画に関する学習する機会の充実を図り、住民自らが考える機会を増やす必要があります。

② 男女が共に働くためのまちづくり

- 町行政をはじめ、さまざまな組織運営等のあらゆる政策・方針決定過程に、男女がともに参画していく環境を積極的につくっていくとともに、多様な分野に対応できる人材の育成と確保が求められています。
- 一人ひとりが多様な生き方を選択し、実現できるワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現に向け、働く環境の整備を図ることが必要です。

③ 安心・安全に暮らすことのできるまちづくり

- 安心・安全な社会の実現するために、暴力及びハラスメントの予防と根絶に向け、男女間格差の是正や意識改革を進めること、また、一人で悩みを抱え込まない環境づくりを進めることが重要です。
- 健康や福祉への関心も高いことから、生涯を通じた健康や子育て、介護等の生活支援により、子どもから高齢者までの生活を支える必要があります。

第3章 計画の基本的な考え方

1 基本理念

私たちが目指すべき社会は、性別にかかわらず、一人ひとりが尊重され、お互いの個性や能力を認め合いながら、ともに歩むことのできる社会です。男女共同参画社会の実現に向けて取り組みを進めることで、従来得られなかった成果が期待され、住民一人ひとりが幸せを感じられる社会にもつながります。

そこで、本町における男女共同参画推進の基本理念を次のとおりとします。

【基本理念】

みんなが性別に関わりなく、能力や個性を發揮できる社会を目指して

2 基本目標

基本理念の実現に向けて、以下の3つの基本目標を設定し、計画を策定するものとします。

基本目標1 男女共同参画の意識づくり

基本目標2 男女が共に働くための環境づくり

基本目標3 安心・安全に暮らせるまちづくり

3 計画の体系

基本理念	基本目標	施策
<p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;"> みんなが性別に関わりなく、 能力や個性を發揮できる社会を目指して </p>	<p><u>基本目標1</u> 男女共同参画の意識づくり</p>	<p>(1) 男女共同参画の意識啓発 (2) 男女共同参画教育・学習の推進</p>
	<p><u>基本目標2</u> 男女が共に働くための環境づくり</p>	<p>(1) 政策・方針決定の場への女性の参画促進 (2) 雇用の分野における環境整備 (3) ワーク・ライフ・バランスの推進 (4) 子育て・介護支援の充実 御浜町女性活躍推進計画</p>
	<p><u>基本目標3</u> 安心・安全に暮らせるまちづくり</p>	<p>(1) あらゆる暴力の根絶 御浜町DV防止基本計画 (2) 健康づくり支援 (3) 高齢者・障がい者支援 (4) 共生社会に向けた取り組み</p>

第4章 計画の内容

基本目標1 男女共同参画への意識づくり

男女共同参画社会を推進するためには、全ての世代で、「男性だから」「女性だから」といった固定的な性別役割分担意識にとらわれることなく、一人ひとりの能力や個性を活かすことができるように、男女共同参画への関心と理解を深める必要があります。男女共同参画意識の高揚を図るため、関係諸団体と連携し啓発活動を進めます。

(1) 男女共同参画の意識啓発

施策内容	主な担当課
・町ホームページや広報紙等で、男女共同参画についての情報発信を的確に行います。	総務課
・男女共同参画社会の実現に向けて、御浜町男女共同参画推進委員会を開催し、調査研究を進めます。	総務課

(2) 男女共同参画教育・学習の推進

施策内容	主な担当課
・関係諸団体と連携して、セミナーや研修会を実施し、生涯学習の充実を図ります。	総務課
・家庭内における男女共同参画教育に向けて、子育て中の保護者に対して、保育及び教育の場を通して情報提供を行います。	健康福祉課
・子どもたち一人ひとりが個性や能力を発揮できるよう、保育の場及び学校における男女共同参画教育を推進します。	健康福祉課 教育委員会
・教職員等の男女共同参画の意識高揚を図るため、学習の機会を提供します。	教育委員会

数値目標

指標名	単位	令和2年度 (実績)	令和7年度 (目標)
男女共同参画社会実現に向けた活動に関する住民の満足度	%	7.7	増加

基本目標2 男女が共に働くためのまちづくり

さまざまな施策を決定する場へ男女の意見をバランスよく反映していくため、公的な意思決定部門における男女の対等な参画にむけた取り組みを推進するとともに、企業・事業所や各種団体、地域社会における方針決定の場へ男女が対等に参画することを目指します。また、あらゆる場の意思決定部門への女性参画が進むよう、積極的改善措置（ポジティブ・アクション）への理解を深めていきます。

女性の活躍を推進していくためには、女性が仕事や子育て、介護等のいずれかのみを選択するのではなく、仕事と家庭の調和（ワーク・ライフ・バランス）が可能でなければなりません。男性の家庭や育児、介護の参画促進を図り、性別にかかわらず、家庭と仕事を両立できるまちづくりを進めます。

（1）政策・方針決定過程への女性の参画促進

施策内容	主な担当課
・行政審議会、委員会への委員登用の際、各担当課で男女共同参画に積極的に取り組みます。	総務課
・町内事業所や各種団体においても、女性登用の拡大に向けて意識啓発を行います。	企画課
・政策決定の場への女性登用に向け、養成講座への参加を促し、女性リーダーの育成を図ります。	総務課 企画課

(2) 雇用の分野における環境整備【女性活躍推進計画】

施策内容	主な担当課
・男女の雇用機会の均等と待遇を確保するため、男女雇用機会均等法や労働基準法、パートタイム就労に関する法令の周知を徹底します。	総務課 企画課
・関係諸団体と連携し、再就職や企業支援など働く女性及び働く意欲のある女性へ情報提供等を行います。	企画課
・男女差別をなくし、一人ひとりの能力に対する正当な評価体制を促進します。	総務課
・あらゆる場における積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の採用に向けた普及啓発を行います。	総務課 企画課

(3) ワーク・ライフ・バランスの推進【女性活躍推進計画】

施策内容	主な担当課
・町内事業所や住民に向けて、ワーク・ライフ・バランスを浸透させるために学習の機会を提供し、広報等を活用して周知を行います。	総務課 企画課
・多様な働き方ができるように、短時間勤務制度やフレックスタイム制、テレワークなどに関する情報提供を行います。	総務課 企画課

(4) 子育て・介護支援の充実【女性活躍推進計画】

施策内容	主な担当課
・子育てや介護を家庭だけでなく、地域で支えるための意識づくり、社会全体で支える体制づくりを推進します。	総務課 健康福祉課
・多様な就労形態に対応するため、延長保育や一時保育、学童保育、障がい児保育等、子育て環境の充実を図ります。	健康福祉課
・子育て、介護に関する不安の軽減するため、相談体制を整備し、支援に関する情報提供を行います。	健康福祉課
・男性の家事・育児・介護の参画を促すため、社会的責任意識の普及啓発を行います。	総務課

数値目標

指標名	単位	令和2年度 (実績)	令和7年度 (目標)
役場職員に占める女性の割合	%	35	上昇
町の審議会及び委員会における女性委員の割合	%	20.5	30

基本目標3 安心・安全に暮らせるまちづくり

だれもが生涯にわたって、心も体も健康に生活をしていくことは、安心・安全に暮らしていくために最も大切なことです。

また、次世代を担う子どもたちが健やかに生まれるために、妊婦・出産期の女性の支援の充実が必要で、高齢期に自立した生活を送ることは今後、ますます重要となってきます。

健康づくりに関する情報発信や活動の場の提供など、性別に関わらず全ての人が安心・安全に暮らせるよう支援を行います。

(1) あらゆる暴力の根絶【DV防止基本計画】

施策内容	主な担当課
・DV防止法の周知をし、女性をはじめ、子どもや高齢者、障がい者等に対する精神的、身体的暴力をなくすための意識啓発を行います。	総務課
・保健、医療、福祉、警察等関係機関との連携による相談・援助体制を強化します。	健康福祉課
・DV被害者が落ち着いた生活を取り戻すために、自立に向けた必要な支援を行います。	健康福祉課
・セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティー・ハラスメント等を防止するため、広報紙を活用して意識啓発を行います。	総務課

(2) 健康づくり支援

施策内容	主な担当課
・健康づくりに関する各種講座、運動等に親しめる機会と場所の提供を行います。	健康福祉課
・健康相談や各種健（検）診を受診できる機会の充実を図ります。	健康福祉課
・安心して子育てができるよう、母子保健サービスを行います。	健康福祉課
・妊娠・出産期の女性が安心して健康に過ごせるための情報提供や相談体制の充実を図ります。	健康福祉課

(3) 高齢者・障がい者支援

施策内容	主な担当課
・身体、知的、精神障がい者の生活全般にわたる相談や社会参画のための支援を行います。	健康福祉課
・自立して安定した生活が送れるように、様々な支援策を周知するとともに、相談機能の充実を図ります。	健康福祉課

(4) 共生社会へ向けた取り組み

施策内容	主な担当課
・地域における文化やボランティア活動への支援等を通じて、地域活動における女性の参画を促進します。	総務課
・防災対策への男女共同参画の推進に向けて、避難所運営等に女性の視点を取り入れるほか、自主防災組織への女性参画支援や、女性消防団への入団を促進します。	総務課
・LGBT など多様な性を理解し、認め合うことができるよう、広報紙等を通じて情報発信を行います。	総務課 住民課

数値目標

指標名	単位	令和2年度 (実績)	令和7年度 (目標)
各種ハラスメント研修実施回数	回/年	0	2

資料編

【用語解説】

ジェンダーギャップ指数（GGI）

スイスの非営利財団「世界経済フォーラム」が独自に算定した経済・教育・保健・政治の4つの分野のデータから作成された男女格差を図る指数。

固定的な性別役割分担意識

男女を問わず個人の能力によって役割分担を決めることが適当であるにも関わらず、「男は仕事、女は家庭」、「男性は主要な業務、女性は補助的業務」というように、性別を理由にして、役割を固定的に分ける考え方を「固定的性別役割分担」という。

男性中心型労働慣行等

勤続年数を重視しがちな年功的な処遇の下、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等を前提とする労働慣行。

ドメスティック・バイオレンス：DV

配偶者や恋人など、婚姻の有無を問わず親密な関係にある（あった）男性における、身体的・精神的、暴力。（殴るけるなどの身体的暴力のみならず、威嚇する、相手の存在や要望を理由なく無視する、相手が自分の家族や友人と付き合うことを制限するなどの精神的暴力や、性行為を強要するなどの性暴力も含まれる。）

ワーク・ライフ・バランス

「仕事と生活の調和」の意味で、働きながら私生活も充実できるように、職場や社会環境を整えることをいう。

ポジティブ・アクション（積極的改善措置）

これまで、雇用や政治、教育などさまざまな分野で不利な状況に置かれてきた人々に対して、実質的な平等を保障するために社会的、制度的優遇措置をとること。男女共同参画社会基本法第2条第2号において、「前号に規程する（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）機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供すること」と定義されている。

【各種ハラスメント】

ハラスメントとは・・・いやがらせ、苦しめる、いじめ

セクシャル・ハラスメント

身体接触や性的な言葉による嫌がらせ行為。被害者が女性であっても男性であっても、働く権利の侵害である。

パワー・ハラスメント

職務上の地位や人間関係、など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・肉体的苦痛を与える、または、職場環境を悪化させる行為。

マタニティー・ハラスメント（マタハラ）

妊娠・出産が業務に支障をきたすとして、退職を促すなどの嫌がらせをすること。

パタニティー・ハラスメント（パタハラ）

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を指す。

モラル・ハラスメント（モラハラ）

言葉や態度などによって心を傷つける精神的暴力。

ジェンダー・ハラスメント

女性だから、男性だからとそれぞれの性別の固定的なイメージを強調した言動などにより、性別を理由とした差別をして相手にいやな思いをさせること。

LGBT

「L」＝レズビアン（女性同性愛者）、「G」＝ゲイ（男性同性愛者）、「B」＝バイセクシャル（両性愛者）、「T」＝トランスジェスター（生まれた時に割り当てられた性別にとらわれない性別のあり方を持つ人）など、性的少数者の総称。

ライフステージ

人間の一生における幼年期・児童期・青年期・壮年期・老年期などのそれぞれの段階。

労働力人口

満15歳以上の人口のうち、就業者・休業者・完全失業者の合計を指す。学生・家事従事者・病弱者など、職を持たず、職を求めない者の合計は非労働力人口と呼ばれる。

御浜町男女共同参画推進委員

(任期：平成31年4月1日～令和3年3月31日)

氏名	職名	備考
藤岡 文子	御浜町女性連絡協議会会長	
和田 登美子	御浜町女性連絡協議会副会長	
浦狩 豊	町内農業者	
温 千奈美	三重県農村女性アドバイザー	
濱田 充宏	御浜町校長会代表	
畑 タミ代	町内農業者	
山本 由加	町内事業者	

御浜町男女共同参画推進委員会設置要綱

(設置)

第1条 御浜町の男女共同参画の推進に当たり、幅広く意見を求めるため、御浜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。

(任務)

第2条 委員会は、御浜町男女共同参画推進基本計画の策定、進行管理及び男女共同参画社会の推進に関わる協議及び提言をする。

(組織)

第3条 委員会は、委員10名以内をもって組織する。

2 委員は、男女共同参画について優れた識見を有する者のうちから町長が委嘱する。

(任期)

第4条 委員の任期は、2年とする。ただし、補欠による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それぞれ1名置き、委員の互選によってこれを定める。

2 委員長は委員会を代表し、会務を総理する。

3 副委員長は会長を補佐し、委員長に事故あるとき、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、その議長となる。

2 会長は、必要に応じて関係職員を出席させ、意見及び説明を求めることができる。

(庶務)

第7条 委員会の庶務は、総務課において処理する。

(補則)

第8条 この要綱に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、委員長が委員会に諮って決める。

附 則

この要綱は、告示の日から施行する。

御浜町男女共同参画推進会議設置要綱

(設置)

第1条 男女共同参画に関する施策の円滑かつ効果的な推進を図るため、庁内に御浜町男女共同参画推進会議（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、次の各号に掲げる事項を所掌する。

- (1) 男女共同参画に関する施策の総合的な推進に関すること。
- (2) その他男女共同参画の推進に関し必要と認めること。

(組織)

第3条 推進会議は、会長及び副会長並びに委員若干名をもって組織する。

- 2 会長は副町長、副会長は教育長とし、委員は会計管理者及び各課長をもって充てる。
- 3 会長に事故あるときは、副会長がその職務を代行する。

(会議)

第4条 推進会議は会長が招集し、議長となる。

- 2 会長は、必要があるときは関係職員を出席させ、意見又は説明を求めることができる。

(専門部会)

第5条 推進会議は、調査、検討させるために、専門部会を置くことができる。

(庶務)

第6条 推進会議の庶務は、総務課において処理する。

(補則)

第7条 この要綱に定めるもののほか、推進会議の運営に関し必要な事項は会長が別に定める。

附 則

この要綱は、告示の日から施行する。

地方自治法（第 202 条の 3）に基づく審議会等の女性の登用（令和 2 年 4 月 1 日現在）

	審議会等名	設置根拠	委員総数 (人)	うち女性委 員数 (人)	女性比率 (%)
1	市区町村防災会議（会長を含む）	災害対策基本法第十六 条	27	1	3.7
	市区町村防災会議（委員の み）	災害対策基本法第十六 条	26	1	3.8
2	民生委員推薦会	民生委員法第 5 条	7	1	14.3
3	国民健康保険運営協議会	国民健康保険法第十一 条	12	3	25
4	廃棄物減量等推進審議会	廃棄物の処理及び清掃 に関する法律第五条の 七	10	4	40
5	市区町村交通安全対策会議	交通安全対策基本法第 十八条	18	1	5.6
6	社会教育委員会	社会教育法第十五条、第 十七条	9	2	22.2
7	市区町村国民保護協議会	武力攻撃等における国 民の保護のための措置 に関する法律第三十九 条	21	1	4.8
8	防犯委員会	防犯の保持に関する条 例	14	4	28.6
9	情報公開審査会	御浜町情報公開条例	5	1	20
10	個人情報保護審査会	御浜町個人情報保護条 例	5	1	20
11	行政不服審査会	御浜町行政不服審査会 条例	5	1	20
12	文化財調査委員会	御浜町文化財保護条例	5	1	20
13	給食センター運営委員会	御浜町給食センター設 置条例	15	9	60
14	予防接種健康被害調査委員 会	予防接種健康被害調査 委員会条例等	6	0	0
15	地域包括ケア会議	地域包括ケア会議条例 等	9	4	44.4
16	総合計画審議会	御浜町総合計画審議会 条例	17	5	29.4

地方自治法（第 180 条の 5）に基づく委員会等の女性の登用（令和 2 年 4 月 1 日現在）

	委員会名	委員総数 (人)	うち女性委 員数(人)	女性比率 (%)
1	教育委員会（新教育長を除く）	4	2	50
	教育委員会（新教育長を除く）（広域）			
2	選挙管理委員会	4	0	0
	選挙管理委員会（広域）			
3	人事委員会（公平委員会）	3	1	33.3
	人事委員会（公平委員会）（広域）			
4	監査委員会	2	0	0
	監査委員会（広域）			
5	農業委員会	19	2	10.5
	農業委員会（広域）			
6	固定資産評価審査委員会	3	1	33.3
	固定資産評価審査委員会（広域）			

御浜町の新たなまちづくりに向けた町民アンケート調査結果集計表

問 4 満足度 6-③人権・男女共同参画

No.	カテゴリー名	n	%
1	非常に満足	3	0.4
2	満足	50	7.3
3	どちらでもない	564	82.2
4	不満	27	3.9
5	非常に不満	12	1.7
	無回答	30	4.4
	全体	686	100.0