

第五次 大泉町男女共同参画推進計画

～ 未来をひろげるジェンダー平等 ～

令和8年3月
大 泉 町

はじめに

近年、少子高齢化の進行や人口構造の変化、家族形態やライフスタイルの多様化など、私たちを取り巻く社会環境は大きく変化しています。

本町では、これまで『第四次大泉町男女共同参画推進計画』に基づき、男女共同参画社会の実現に向けた取組を進めてまいりました。このたび、これまでの取組の成果と課題を踏まえ、社会情勢や法制度の変化に対応しながら、より実効性の高い施策を推進するため、『第五次大泉町男女共同参画推進計画』を策定いたしました。



本計画では、初めて副題として「未来をひろげるジェンダー平等」を掲げ、ジェンダーに起因する不平等の是正と人権尊重を基本に、多様性を認め合い、誰もが自分らしく活躍できるまちの実現を目指します。また、令和6年4月に施行された「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」に基づく「市町村基本計画」を含有し、様々な困難を抱える女性に対する切れ目のない包括的な支援の充実も図ってまいります。

男女共同参画の推進には、事業者、関係団体、そして町民の皆様一人ひとりの理解と協力のもとで進めていくことが不可欠です。本計画に基づく取組を着実に推進し、「誰もが、互いにその人権を尊重しあいながら、性別にかかわらず、個性と能力を発揮できる男女共同参画社会」の実現に努めてまいりますので、今後とも一層のご理解とご協力を賜りますようお願い申し上げます。

結びに、本計画の策定にあたり、貴重なご意見、ご提言をいただきました大泉町男女共同参画推進計画策定懇談会委員の皆様をはじめ、住民意識調査等にご協力いただきましたすべての皆様に、心から感謝申し上げます。

令和8年3月

大泉町長 利山俊明

第五次大泉町男女共同参画推進計画

目 次

| | | |
|-----|---------------------------------|----|
| I | 計画策定にあたって..... | 1 |
| 1 | 策定の趣旨と背景..... | 1 |
| 2 | 計画の位置付けと性格..... | 2 |
| 3 | 計画の期間..... | 2 |
| 4 | 計画の策定体制..... | 2 |
| 5 | 国・県等の動き..... | 3 |
| 6 | SDGsとの関連..... | 5 |
| II | 大泉町の現状と課題..... | 6 |
| 1 | 人口等の動向..... | 6 |
| 2 | 住民意識調査概要..... | 14 |
| 3 | 住民意識調査結果の分析..... | 15 |
| 4 | 第四次計画における数値目標の結果..... | 38 |
| III | 計画の基本的事項..... | 39 |
| 1 | 基本理念..... | 39 |
| 2 | 基本目標..... | 40 |
| 3 | 計画の体系..... | 41 |
| IV | 基本目標と施策の展開..... | 42 |
| | 基本目標1 ジェンダー平等と多様性の尊重..... | 42 |
| | 基本目標2 誰もがともに活躍できる環境づくり..... | 46 |
| | 基本目標3 誰もが安全・安心に暮らせる支援体制の整備..... | 54 |
| | 基本目標4 計画の推進体制の整備・充実..... | 62 |
| V | 計画の推進..... | 64 |
| 1 | 計画の推進体制..... | 64 |
| 2 | 計画の評価方法..... | 64 |
| | 資料編..... | 65 |
| 1 | 計画策定の経緯..... | 65 |
| 2 | 第五次大泉町男女共同参画推進計画策定懇談会等設置要綱..... | 66 |
| 3 | 第五次大泉町男女共同参画推進計画策定懇談会名簿..... | 69 |
| | 用語集..... | 70 |

Ⅰ 計画策定にあたって

1 策定の趣旨と背景

男女共同参画社会とは、男女が互いの人権を尊重し、責任を分かち合いながら、性別にかかわらず、それぞれの個性と能力を十分に発揮できる社会のことです。

国においては、「男女共同参画社会基本法*」をはじめ、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律*」や「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律*」など、男女があらゆる分野で対等に活躍できる社会の実現に向けた法整備が進められてきました。さらに、「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*」「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律*」「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律*」など、誰もが尊重され、多様性が認められる社会を目指した法整備も進んでいます。

国際的には、平成27年（2015年）に国連で採択された「持続可能な開発目標（SDGs*）」において、「ジェンダー*平等の実現」が目標の一つとして掲げられており、持続可能な社会づくりに欠かせない要素とされています。しかし、令和7年（2025年）に世界経済フォーラムが公表したジェンダー・ギャップ指数において、日本は148か国中118位と低く、男女間の格差解消やジェンダーに起因する不平等の是正が課題となっています。

男女が共に活躍できる社会の実現は、地域の経済や文化の発展を促進し、誰もが自分らしく暮らし、互いに支え合える持続可能なまちづくりを進める上で重要です。多様な価値観が認められ、多くの人が活躍できることは、活力ある地域社会の実現にもつながります。

そのためには、ジェンダー平等や多様性を尊重する意識の醸成、あらゆる分野での参画機会の拡充、育児・介護を社会全体で支える仕組みの整備、暴力を許さない環境づくり、困難を抱える女性への支援と理解の促進が求められます。

このたび本町では、社会状況の変化や法制度の整備を踏まえるとともに、これまでの取組の成果と課題を検証し、今後さらに効果的な男女共同参画の推進を図るため、新たに「第五大泉町男女共同参画推進計画」を策定しました。

今回の計画では、初めて副題として「未来をひろげるジェンダー平等」を掲げています。これは、ジェンダーに起因する不平等を是正し、一人一人の人権が尊重される、持続可能な社会の構築が重要であるという考えに基づくものです。近年、国や国際社会で「ジェンダー平等」が重要な政策課題とされており、本計画でもその方向性をわかりやすく示すため、副題にその意義を込めています。

* 用語集（P70）に解説を掲載しています。

2 計画の位置付けと性格

- (1) 「男女共同参画社会基本法*」第14条第3項に基づき、「市町村男女共同参画計画」として策定しており、国の「男女共同参画基本計画」及び県の「群馬県男女共同参画基本計画」を勘案しています。
- (2) 「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項に基づく「市町村推進計画」を含有しています。
- (3) 「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項に基づく「市町村基本計画」を含有しています。
- (4) 「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（困難女性支援法）*」第8条第3項に基づく「市町村基本計画」を含有しています。
- (5) 「大泉町みらい創造羅針盤～大泉町総合計画2019～」の部門別計画の一つであり、「大泉町人権教育・啓発に関する基本計画」など、関連する町の部門別計画との整合を図っています。
- (6) 本町の「あらゆる差別の撤廃をめざす人権擁護条例」に基づき、まちづくりを推進するものです。

3 計画の期間

本計画の期間は、令和8年度（2026年度）から令和12年度（2030年度）までの5年間とします。

4 計画の策定体制

策定体制として、次の組織を設置しました。

- (1) 大泉町男女共同参画推進計画策定懇談会
- (2) 大泉町男女共同参画推進計画策定委員会
- (3) 大泉町男女共同参画推進計画実務担当者会議

また、計画素案についてパブリックコメントを実施し、計画に住民意見をより反映できるように努めました。

5 国・県等の動き

| 年 | 世界 | 日本 | 群馬県 |
|------------------|---|--|---|
| 昭和50年 (1975年) | ●第1回世界女性会議「国連婦人年世界会議」(メキシコ) 「世界行動計画」採択 | ●婦人問題企画推進本部設置 ●婦人問題企画推進会議開催 | |
| 昭和51年 (1976年) | ●「国連婦人の十年」開始 (~1985年) | | |
| 昭和52年 (1977年) | | ●「国内行動計画」策定 ●国立婦人教育会館開館 | |
| 昭和54年 (1979年) | ●「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約*」が国連総会で採択 | | ●群馬県婦人問題懇話会設置 |
| 昭和55年 (1980年) | | | ●「新ぐんま婦人計画」策定 |
| 昭和60年 (1985年) | ●国連婦人の十年世界会議 ●「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択 | ●「男女雇用機会均等法*」公布 ●「女子差別撤廃条約*」批准 | ●国連婦人の10年最終年記念群馬大会 |
| 平成3年 (1991年) | | ●「育児休業法」公布 | |
| 平成6年 (1991年) | | ●「男女共同参画室」設置 | |
| 平成7年 (1995年) | | ●「育児休業法」が「育児・介護休業法*」に改正 | |
| 平成8年 (1996年) | | ●「男女共同参画2000年プラン」策定 | |
| 平成11年 (1999年) | | ●「男女共同参画社会基本法*」公布・施行 | ●「99 新潟・福島・群馬三県女性サミット」を群馬県で開催 |
| 平成12年 (2000年) | | ●「男女共同参画基本計画」策定 ●「ストーカー規制法*」公布・施行 | |
| 平成13年 (2001年) | ●第45回国連婦人の地位委員会開催(ニューヨーク) | ●「男女共同参画局」設置 ●「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)*」公布・施行 | ●「ぐんま男女共同参画基本プラン」策定 |
| 平成16年 (2004年) | | ●「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)」改正 | ●「群馬県男女共同参画推進条例」制定 |
| 平成17年 (2005年) | | ●「第2次男女共同参画基本計画」策定 ●「育児・介護休業法」改正 | |
| 平成18年 (2006年) | | | ●「第2次群馬県男女共同参画基本計画」策定 ●「ぐんまDV対策推進計画」策定 |
| 平成19年 (2007年) | | ●「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)」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 | ●「第2次ぐんまDV対策推進計画」策定 |
| 平成21年 (2009年) | | ●「育児・介護休業法」改正 | ●「ぐんま男女共同参画センター(愛称:とらいあんぐるん)」設置 |
| 平成22年 (2010年) | | ●「第3次男女共同参画基本計画」策定 ●「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」改定 | |

| 年 | 世界 | 日本 | 群馬県 |
|------------------|-------------------------------|---|--|
| 平成23年 (2011年) | | | ●「第3次群馬県男女共同参画基本計画」策定 |
| 平成25年 (2013年) | | ●「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）*」改正 ●「ストーカー行為等の規制等に関する法律（ストーカー規制法）*」改正 | |
| 平成26年 (2016年) | | | ●「第3次ぐんまDV対策推進計画」策定 |
| 平成27年 (2015年) | ●国連サミットで「持続可能な開発目標（SDGs*）」を採択 | ●「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）*」公布・施行 ●「第4次男女共同参画基本計画」策定 | ●「ぐんま女性活躍大応援団」開始 ●「ぐんま輝く女性表彰」開始 |
| 平成28年 (2016年) | | ●「ストーカー規制法」改正 | ●「第4次群馬県男女共同参画基本計画」策定 |
| 平成30年 (2018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 | |
| 令和元年 (2019年) | | ●「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）」改正 | ●「第4次ぐんまDV対策推進計画」策定 |
| 令和2年 (2020年) | | ●「第5次男女共同参画基本計画」策定 | |
| 令和3年 (2021年) | | ●「男女共同参画社会基本法*」改正 ●「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）」改正 ●「育児・介護休業法*」改正 | ●「第5次群馬県男女共同参画基本計画」策定 |
| 令和4年 (2022年) | | ●「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）」改正 ●「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律*」公布 | |
| 令和5年 (2023年) | | ●「第5次男女共同参画基本計画」一部変更 ●「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）」改正 ●「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律（LGBT理解増進法）*」公布・施行 | |
| 令和6年 (2024年) | | ●「育児・介護休業法」改正 ●「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律*」施行 | ●「第5次ぐんまDV対策推進計画及び困難な問題を抱える女性への支援計画」策定 |
| 令和7年 (2025年) | | ●「男女共同参画社会基本法」改正 ●「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）」改正 | |

6 SDGs*との関連





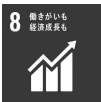














■SDGsとは

SDGs (Sustainable Development Goals: 持続可能な開発目標) は、平成27年(2015年)9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に記載された、令和12年(2030年)までに持続可能でより良い世界を実現するための国際目標のことです。17の国際目標(ゴール)と、それを達成するための169の行動目標(ターゲット)から構成され、地球上の「誰一人取り残さない」ことを誓っています。

■SDGsの理念を踏まえた施策の推進

「大泉町みらい創造羅針盤～大泉町総合計画2019～」において、本町が推進するまちづくりとSDGsが掲げる目標は、対象や規模に違いはあるものの、持続可能な地域社会を実現するという方向性は一致しているとの観点から、各施策に関連するSDGsのゴールを明示することにより、本町のまちづくりがSDGsの理念を意識したものであることを明確にしています。

本計画においても、SDGsの視点を取り入れ、その達成に向けた施策を推進していきます。

| SDGsにおける17のゴール | | | |
|--|-------------------|--|--------------------|
|  1 貧困をなくそう | 貧困をなくそう |  7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに | エネルギーをみんなにそしてクリーンに |
|  13 気候変動に具体的な対策を | 気候変動に具体的な対策を |  2 飢餓をゼロに | 飢餓をゼロに |
|  8 働きがいも経済成長も | 働きがいも経済成長も |  14 海の豊かさを守ろう | 海の豊かさを守ろう |
|  9 産業と技術革新の基盤をつくろう | 産業と技術革新の基盤をつくろう |  15 陸の豊かさも守ろう | 陸の豊かさも守ろう |
|  3 すべての人に健康と福祉を | すべての人に健康と福祉を |  16 平和と公正をすべての人に | 平和と公正をすべての人に |
|  4 質の高い教育をみんなに | 質の高い教育をみんなに |  17 パートナリシップで目標を達成しよう | パートナーシップで目標を達成しよう |
|  5 ジェンダー平等を実現しよう | ジェンダー平等を実現しよう |  6 安全な水とトイレを世界中に | 安全な水とトイレを世界中に |
|  10 人や国の不平等をなくそう | 人や国の不平等をなくそう |  11 住み続けられるまちづくりを | 住み続けられるまちづくりを |
|  12 つくる責任つかう責任 | つくる責任つかう責任 |  | |
|  17 パートナリシップで目標を達成しよう | パートナーシップで目標を達成しよう | | |

II 大泉町の現状と課題

1 人口等の動向

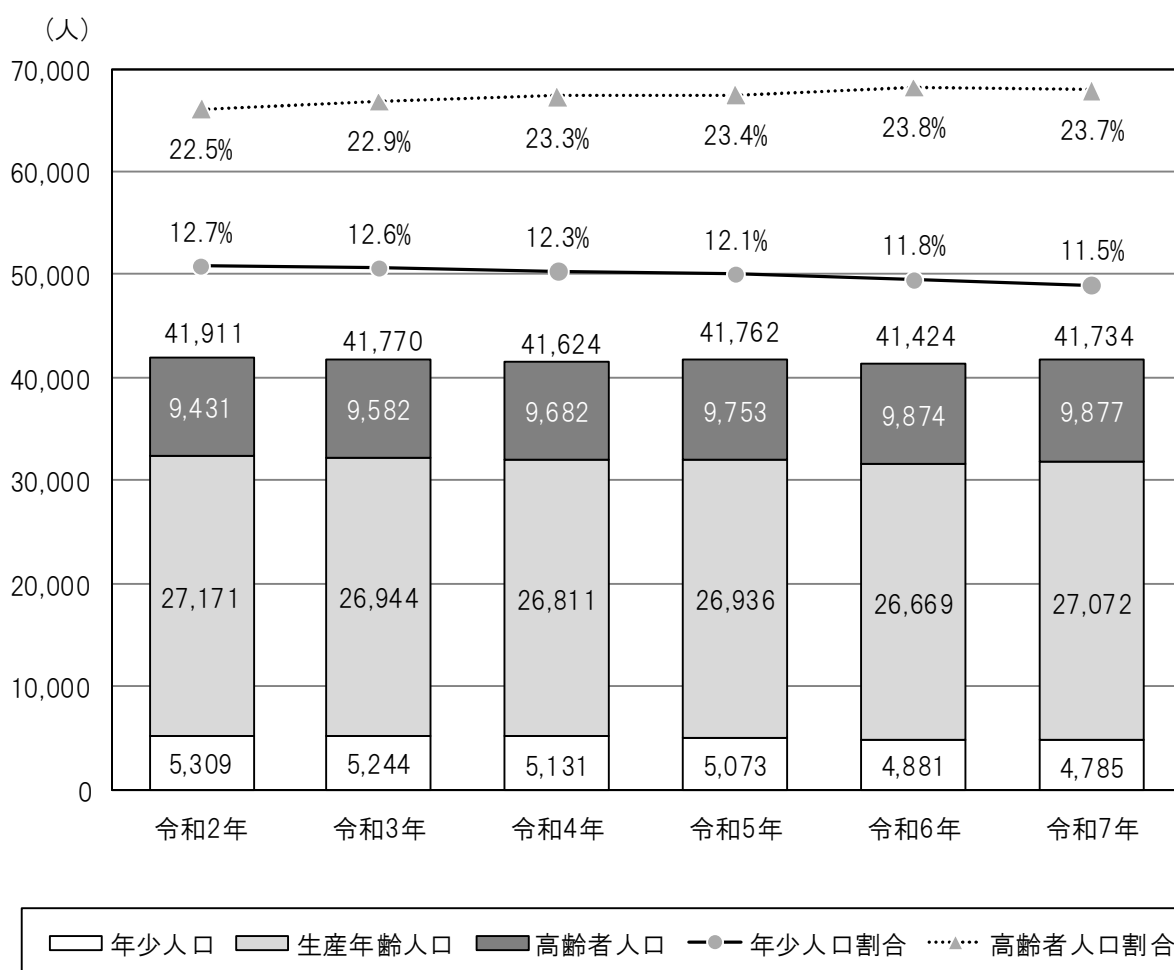
(1) 人口動態

①人口・人口割合の推移

本町の人口推移をみると、微減傾向にあります。

また、高齢者人口割合（65歳以上）は、緩やかな上昇傾向にあり、令和2年（2020年）の22.5%から令和7年（2025年）には23.7%となっています。

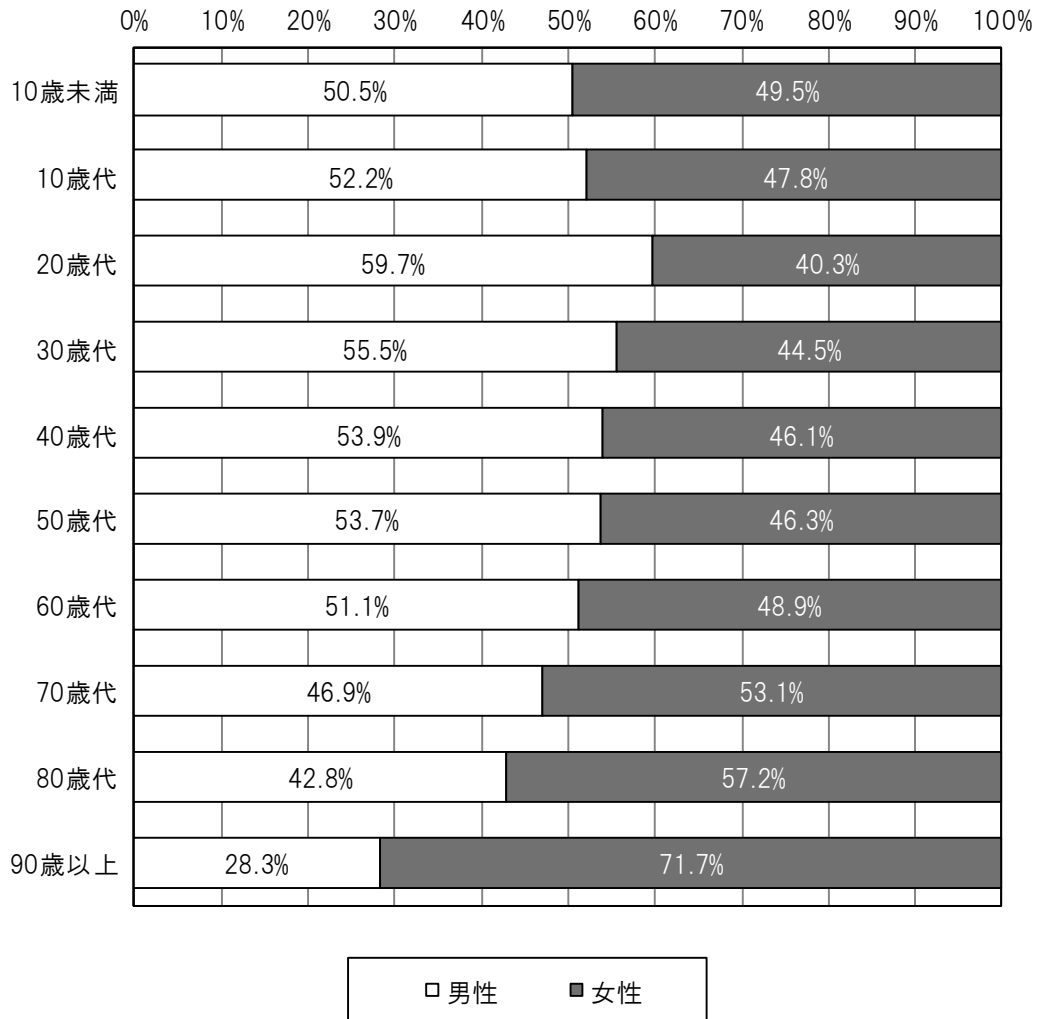
一方、年少人口割合（15歳未満）は、緩やかな低下傾向にあり、令和2年（2020年）の12.7%から令和7年（2025年）には11.5%となっています。



※資料：住民基本台帳（各年3月末日）

②年代別の男女構成比

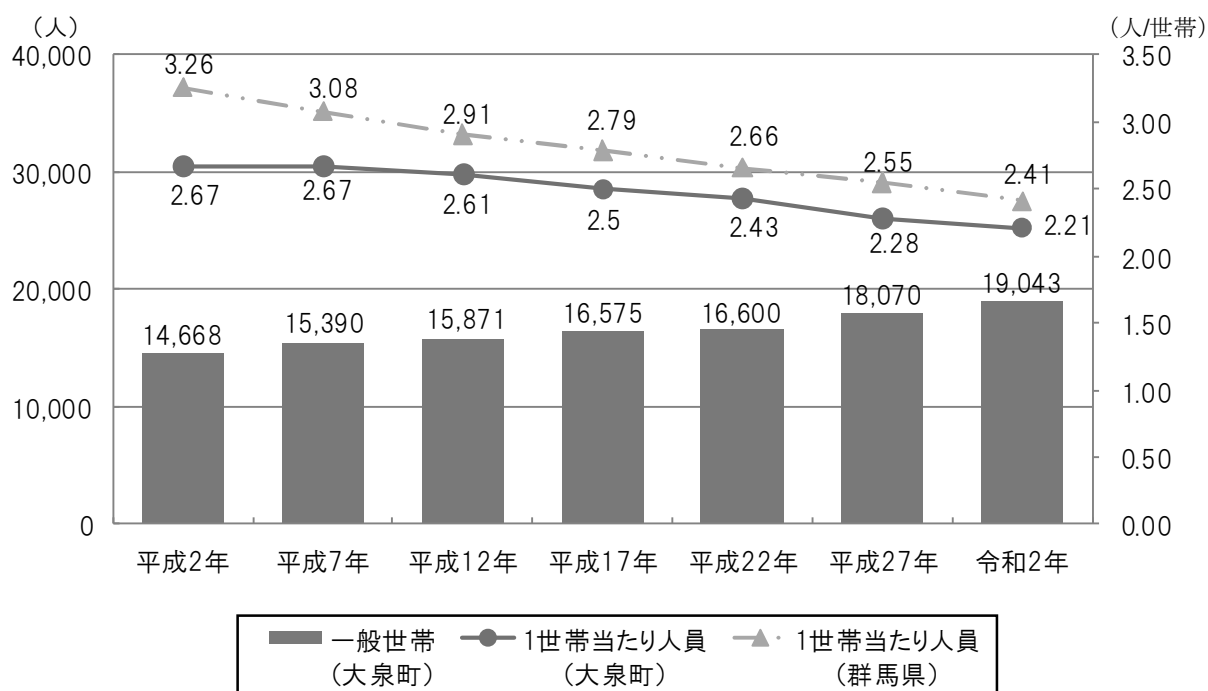
本町の年代別の男女構成比をみると、60歳代までは男性の割合が高いものの、70歳代以上では女性の割合が男性を上回っており、年代が高くなるにつれて女性の割合が増加しています。



※資料：住民基本台帳（令和7年3月末日）

③世帯数及び1世帯当たり人員の推移

世帯数及び1世帯当たり人員の推移をみると、本町における一般世帯数は増加傾向にあります。1世帯当たり人員は県平均と同様に減少傾向にあり、令和2年（2020年）時点で2.21人と、世帯の小規模化（単身世帯など）が進行しています。



※資料：国勢調査

■一般世帯とは、次のものをいいます。

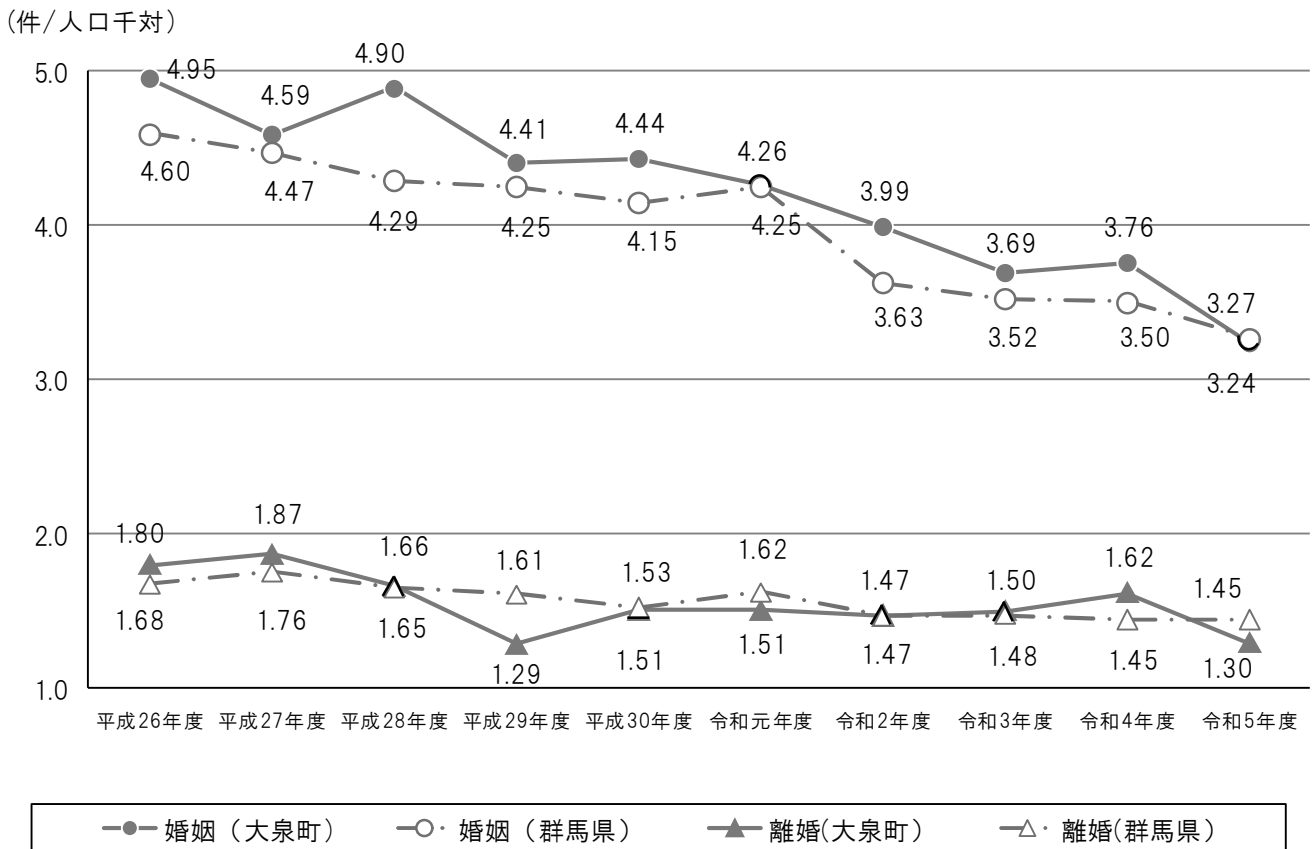
- 1) 住居と生計を共にしている人の集まり又は一戸を構えて住んでいる単身者
ただし、これらの世帯と住居を共にする単身の住み込みの雇人については、人数に関係なく雇主の世帯に含めています。
- 2) 上記の世帯と住居を共にし、別に生計を維持している間借りの単身者又は下宿屋などに下宿している単身者
- 3) 会社・団体・商店・官公庁などの寄宿舍、独身寮などに居住している単身者

(2) 婚姻・離婚・未婚の状況

① 婚姻率・離婚率の推移

婚姻率・離婚率の推移をみると、本町の婚姻率は県平均を概ね上回っていますが、ほぼ下降線をたどっており、令和5年度（2023年度）には、3.24件／人口千対と県平均を下回っています。

また、離婚率は概ね県平均と同様で、令和5年度（2023年度）は、1.30件／人口千対となっています。



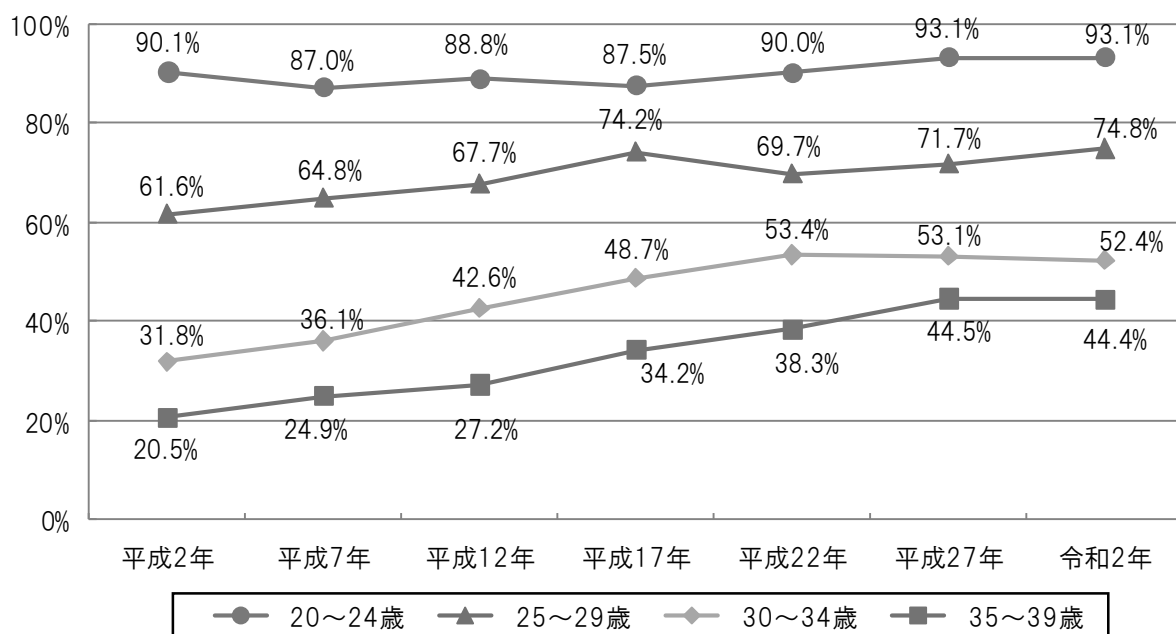
※資料：群馬県健康福祉統計

■ 「人口千対」とは、「千人当たりの件数」を示す指標です。

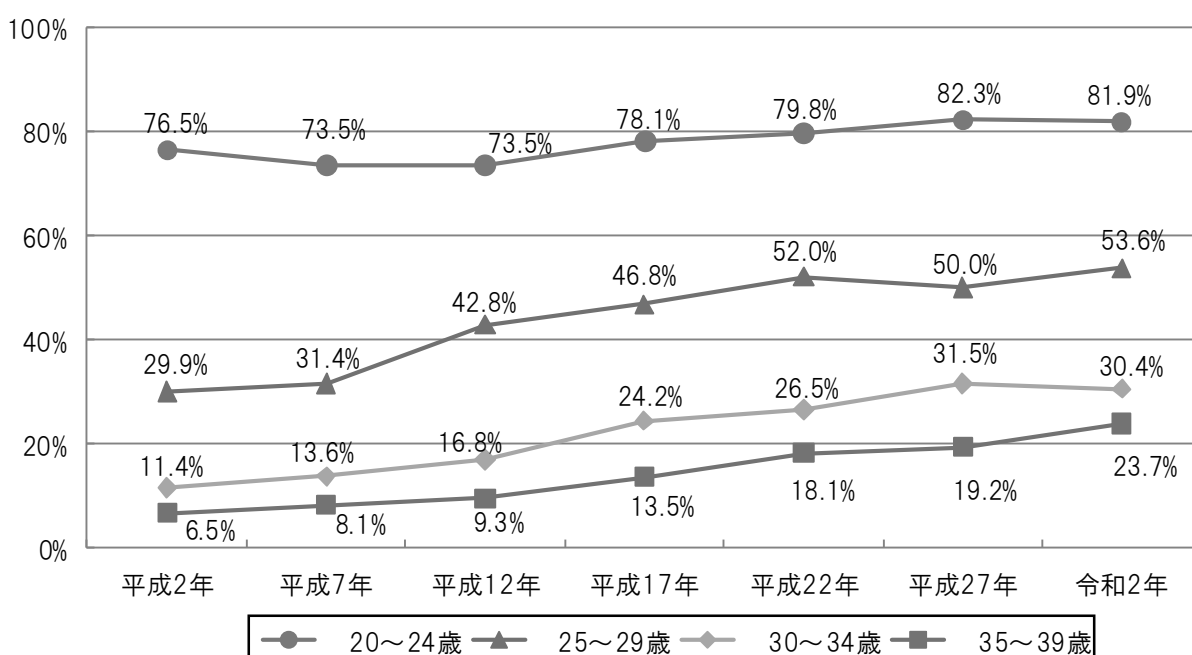
②未婚率の推移

本町の年齢別未婚率の推移をみると、男性・女性ともに上昇傾向にあり、35歳～39歳をみると、男性は、平成2年（1990年）の20.5%から令和2年（2020年）の44.4%、女性は、平成2年（1990年）の6.5%から令和2年（2020年）の23.7%と、非婚化・晩婚化の進行がうかがえます。

【男性】



【女性】

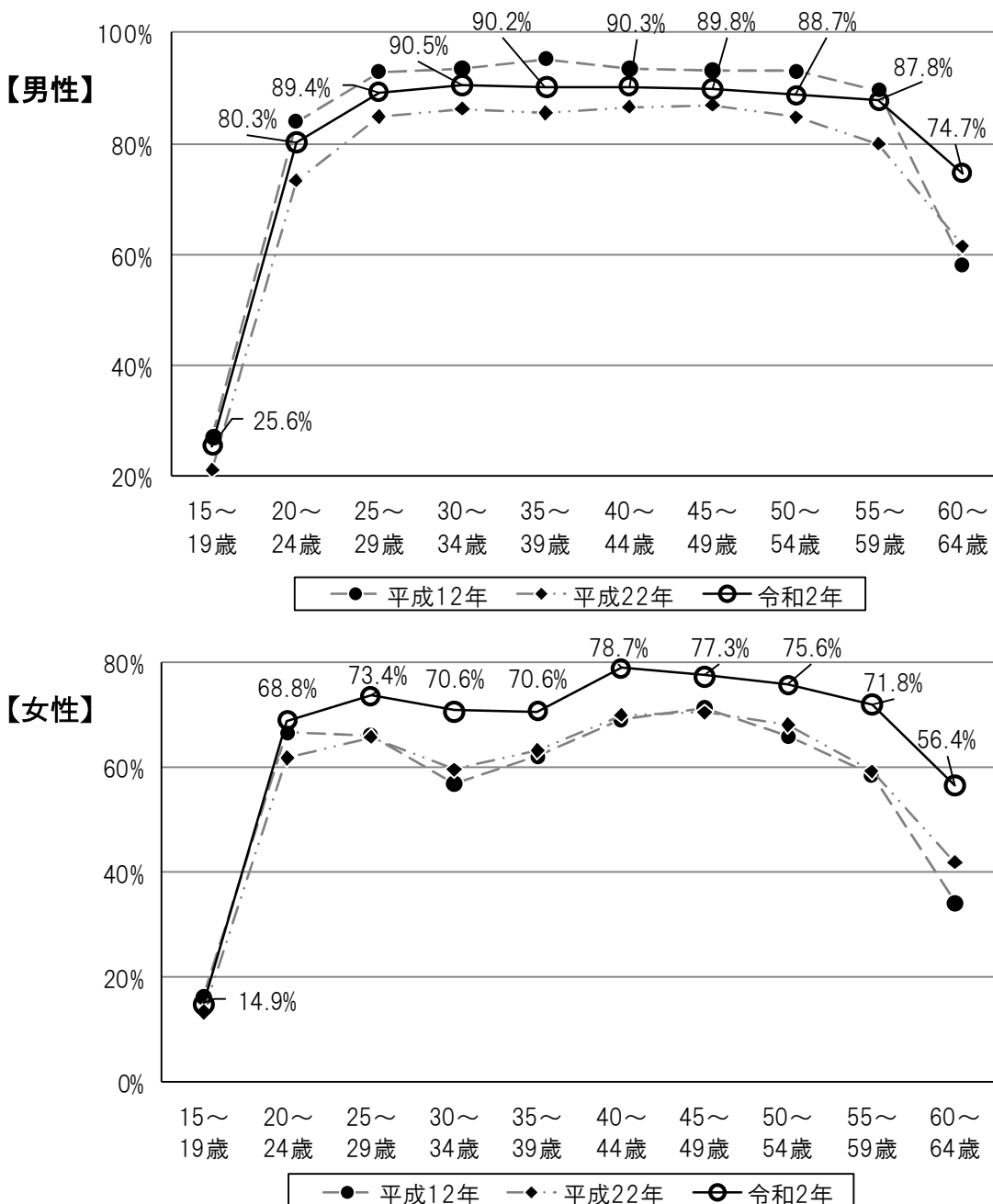


※資料：国勢調査

(3) 就業率・産業別就業者割合の状況

① 就業率の推移

男性の就業率は、20歳代から50歳代までほぼ横ばいです。一方、女性の就業率を年齢に沿ってたどっていくと、30歳代でさがっています。いわゆる「M字型曲線*」を示しており、曲線はゆるやかになっているものの、30歳前後で結婚や出産のため離職する傾向があることがうかがえます。しかし、女性の就業率は令和2年（2020年）では20歳代後半から50歳代にかけて70%台になっており、男女の就業率格差は徐々に縮小傾向をたどっています。

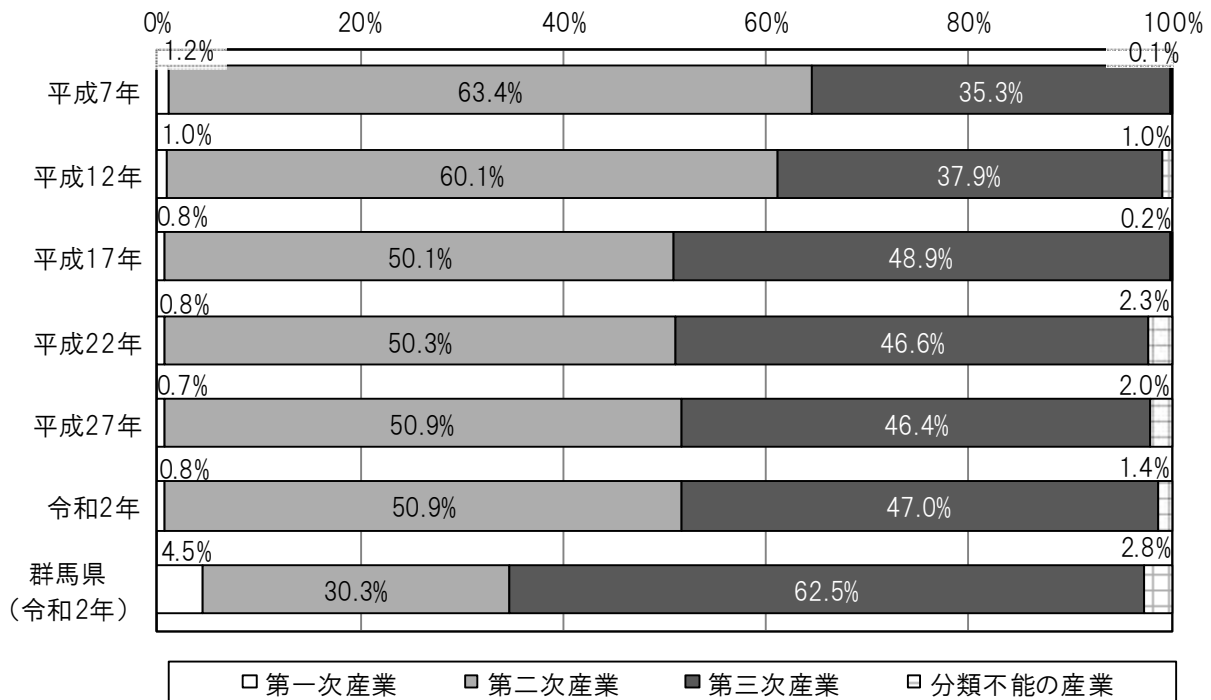


※令和2年の数値のみ、グラフに記載しています。

※資料：国勢調査

②産業別就業者割合の推移

産業別就業者の割合の推移をみると、平成17年（2005年）以降は、第二次産業に従事しているのは全就業者の50%強、次いで、第三次産業という構成になっています。令和2年（2020年）の数値を県と比較すると、第二次産業については、高い割合となっています。



※資料：国勢調査

③産業別女性就業人口

令和2年（2020年）の産業別（大分類）就業割合をみると、就業者全体では「製造業」に従事する人の割合が46.45%と最も高く、次いで、「卸売業、小売業」（11.16%）、「医療、福祉」（8.64%）と続きます。

一方、女性の産業別就業割合をみると、産業区分ごとの就業人口に占める女性の割合は、「卸売業、小売業」、「金融業、保険業」や「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「教育、学習支援業」、「医療、福祉」で50%を超えています。

| 人口区分 産業区分 | | 全就業人口 | | 女性就業人口 | | | |
|--------------|-------------------|-----------|--------------------------------|-----------|--------------------------------|---------------------------------|--------------------------------|
| | | 人数 (人) | 全就業 人口に 占める 割合 (%) | 人数 (人) | 全就業 人口に 占める 割合 (%) | 女性就業 人口に 占める 割合 (%) | 産業別 総数に 占める 割合 (%) |
| 総数 | | 18,154 | 100.0 | 7,138 | 39.32 | 100.0 | 39.32 |
| 第一次 | 農業 | 135 | 0.74 | 39 | 0.21 | 0.55 | 28.89 |
| | 林業 | 2 | 0.01 | 0 | 0.00 | 0.0 | 0.0 |
| | 漁業 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0.0 | 0.0 |
| 第二次 | 鉱業、採石業、砂利採取業 | 1 | 0.01 | 0 | 0.00 | 0.0 | 0.0 |
| | 建設業 | 804 | 4.43 | 133 | 0.73 | 1.86 | 16.54 |
| | 製造業 | 8,432 | 46.45 | 2,375 | 13.08 | 33.28 | 28.17 |
| 第三次 | 電気・ガス・熱供給・水道業 | 28 | 0.15 | 4 | 0.02 | 0.06 | 14.29 |
| | 情報通信業 | 141 | 0.78 | 34 | 0.19 | 0.47 | 24.11 |
| | 運輸業、郵便業 | 1,078 | 5.94 | 277 | 1.53 | 3.88 | 25.70 |
| | 卸売業、小売業 | 2,026 | 11.16 | 1,099 | 6.05 | 15.39 | 54.24 |
| | 金融業、保険業 | 200 | 1.10 | 122 | 0.67 | 1.70 | 61.00 |
| | 不動産業、物品賃貸業 | 193 | 1.06 | 93 | 0.51 | 1.31 | 48.19 |
| | 学術研究、専門・技術サービス業 | 267 | 1.47 | 99 | 0.55 | 1.39 | 37.08 |
| | 宿泊業、飲食サービス業 | 719 | 3.96 | 464 | 2.56 | 6.49 | 64.53 |
| | 生活関連サービス業、娯楽業 | 413 | 2.27 | 240 | 1.32 | 3.36 | 58.11 |
| | 教育、学習支援業 | 595 | 3.28 | 386 | 2.13 | 5.41 | 64.87 |
| | 医療、福祉 | 1,568 | 8.64 | 1,195 | 6.58 | 16.75 | 76.21 |
| | 複合サービス事業 | 89 | 0.49 | 38 | 0.21 | 0.53 | 42.70 |
| | サービス業（他に分類されないもの） | 914 | 5.03 | 330 | 1.82 | 4.62 | 36.11 |
| | 公務（他に分類されるものを除く） | 294 | 1.62 | 110 | 0.61 | 1.55 | 37.41 |
| その他 | 253 | 1.39 | 100 | 0.55 | 1.40 | 39.53 | |

※資料：令和2年国勢調査

2 住民意識調査概要

(1) 調査の目的

「第五次大泉町男女共同参画推進計画」を策定するに当たり、住民の男女共同参画に関する意識の把握及び町が取り組むべき施策の基礎資料とするため、住民意識調査を実施しました。

(2) 調査実施期間

令和7年（2025年）1月17日（金）から令和7年（2025年）2月14日（金）

(3) 調査実施対象者

町内在住の18歳以上の人を無作為抽出。合計1,200名

(4) 調査票の配布及び回収方法

調査票に返信用封筒を同封して郵送にて配布。郵送又はインターネットにより回答

(5) 調査票の回収数及び有効回収率

| 対象 | 配布数 | 回収数 | 回収率 |
|----|-------|-----|-------|
| 住民 | 1,200 | 338 | 28.2% |

※有効回収数 338名（男性 157名 女性 177名 その他 2名 性別無回答 2名）

(6) その他

- ・比率は全て百分率（%）で表し、小数第2位を四捨五入し、小数第1位まで表示しました。このため、合計比率が100%に満たない場合や超える場合があります。
- ・質問が複数回答となる問は、1人の回答者が2つ以上の回答をすることができるため、合計比率が100%を超える場合があります。
- ・全体集計は、回答者属性において、「性別：その他(又は答えたくない)」と回答した2名、性別無回答の2名を含みます。したがって、男女別集計の回答者数は全体の回答者数とずれがあります。

3 住民意識調査結果の分析

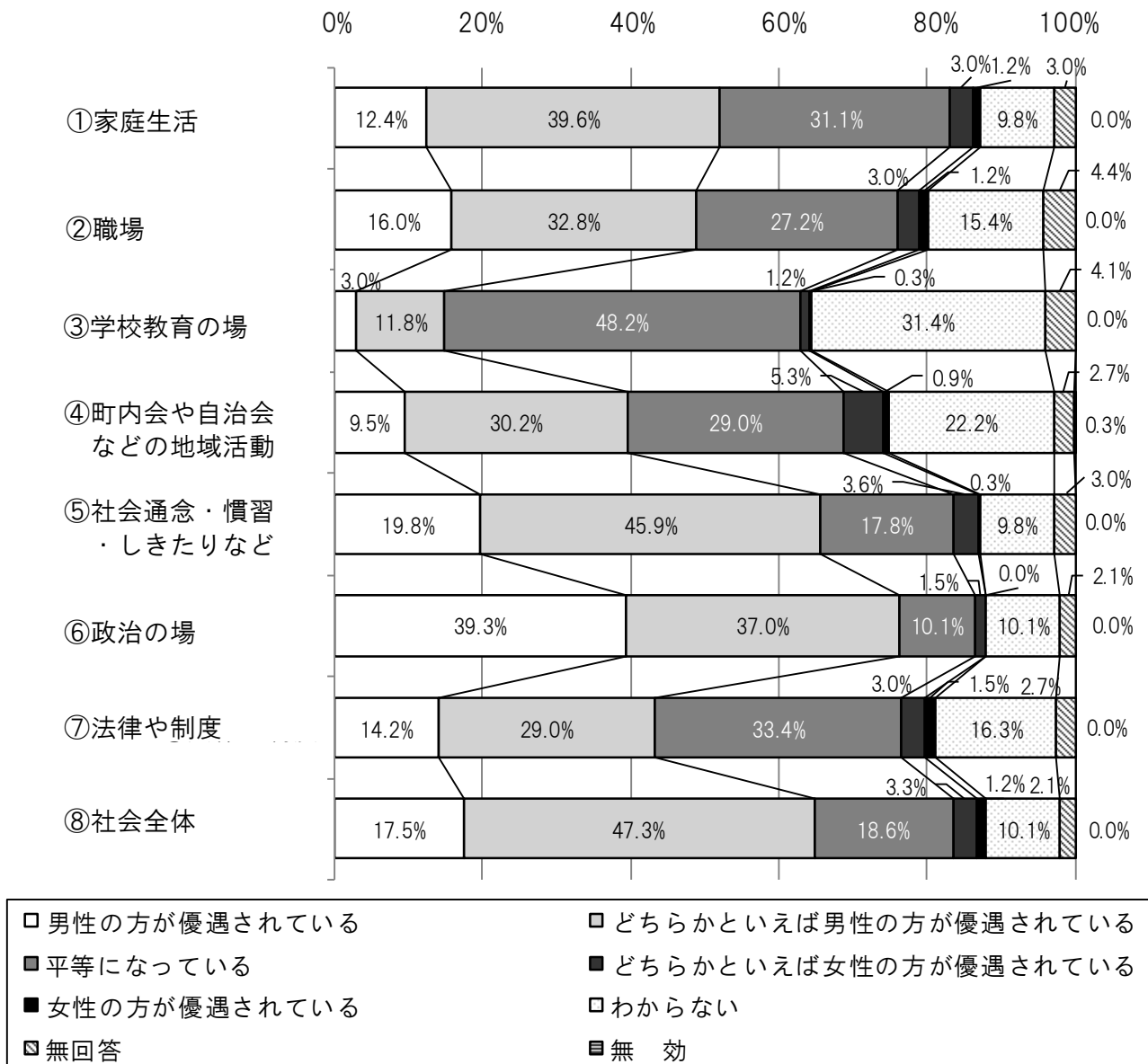
【分析項目】

| | |
|---------------------------------------|----|
| ①男女平等に関する意識について..... | 16 |
| ②結婚や家庭生活について..... | 18 |
| ③「男は外で働き、女は家庭を守るべきである」という考え方について..... | 20 |
| ④性の多様性への認知度について..... | 21 |
| ⑤性的少数者の人々が生活しやすくなるために必要なことについて..... | 22 |
| ⑥家庭での役割分担の満足度について..... | 23 |
| ⑦家庭での役割分担について | 24 |
| ⑧ワーク・ライフ・バランスについて..... | 26 |
| ⑨働き方について..... | 28 |
| ⑩仕事と家庭の両立に必要なことについて..... | 30 |
| ⑪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..... | 31 |
| ⑫ハラスメントについて..... | 32 |
| ⑬ドメスティックバイオレンス（DV）について..... | 34 |
| ⑭町関連施設の認知度について..... | 36 |
| ⑮町の男女共同参画推進に必要なことについて..... | 37 |

①男女平等に関する意識について

【基本集計】

「あなたは、次のような分野で男女は平等になっていると思いますか」という問いに対し、「平等になっている」と回答した人が最も多い項目は、「③学校教育の場」の48.2%となっています。また、「男性の方が優遇されている」又は「どちらかといえば男性の方が優遇されている」と回答した人の合計割合が最も多い項目は「⑥政治の場」の76.3%となっており、次いで「⑤社会通念・慣習・しきたりなど」65.7%、「⑧社会全体」64.8%となっています。一方、「女性の方が優遇されている」又は「どちらかといえば女性の方が優遇されている」と回答した人の合計割合は、各項目で1桁台と低くなっています。



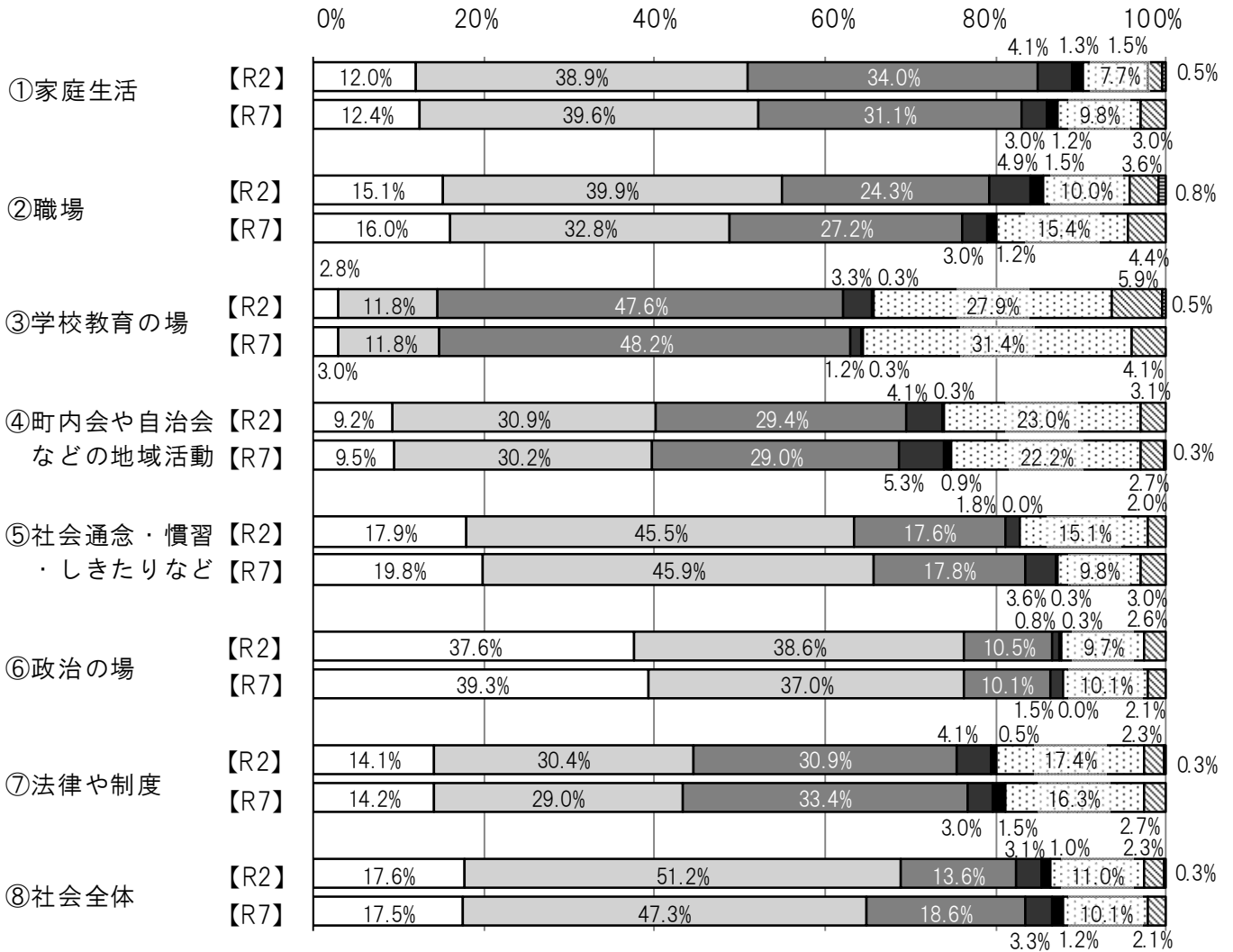
(N=338)

【前回調査（令和2年（2020年））との比較分析】

令和2年（2020年）に実施した意識調査と比較すると、「平等になっている」と回答した人の割合は「②職場」、「③学校教育の場」、「⑤社会通念・慣習・しきたりなど」、「⑦法律や制度」、「⑧社会全体」の各項目で高くなっていますが、「①家庭生活」、「④町内会や自治会などの地域活動」、「⑥政治の場」の各項目では、低くなっています。

「⑤社会通念・慣習・しきたりなど」、「⑧社会全体」については、令和2年に比べて改善の兆しが見られる一方で、いずれも「平等になっている」と回答した割合は20%未満となっており、社会全体や法制度などの構造的な変化は進んでいるものの、日常生活や社会の細かな部分における平等は、依然として課題があることが分かります。

こうした状況を踏まえ、誰もが尊重される社会の形成に向けて、あらゆる場における啓発や教育を推進し、意識の醸成を図ることが必要です。



- 男性の方が優遇されている
- 平等になっている
- 女性の方が優遇されている
- 無回答
- どちらかといえば男性の方が優遇されている
- どちらかといえば女性の方が優遇されている
- わからない
- 無効

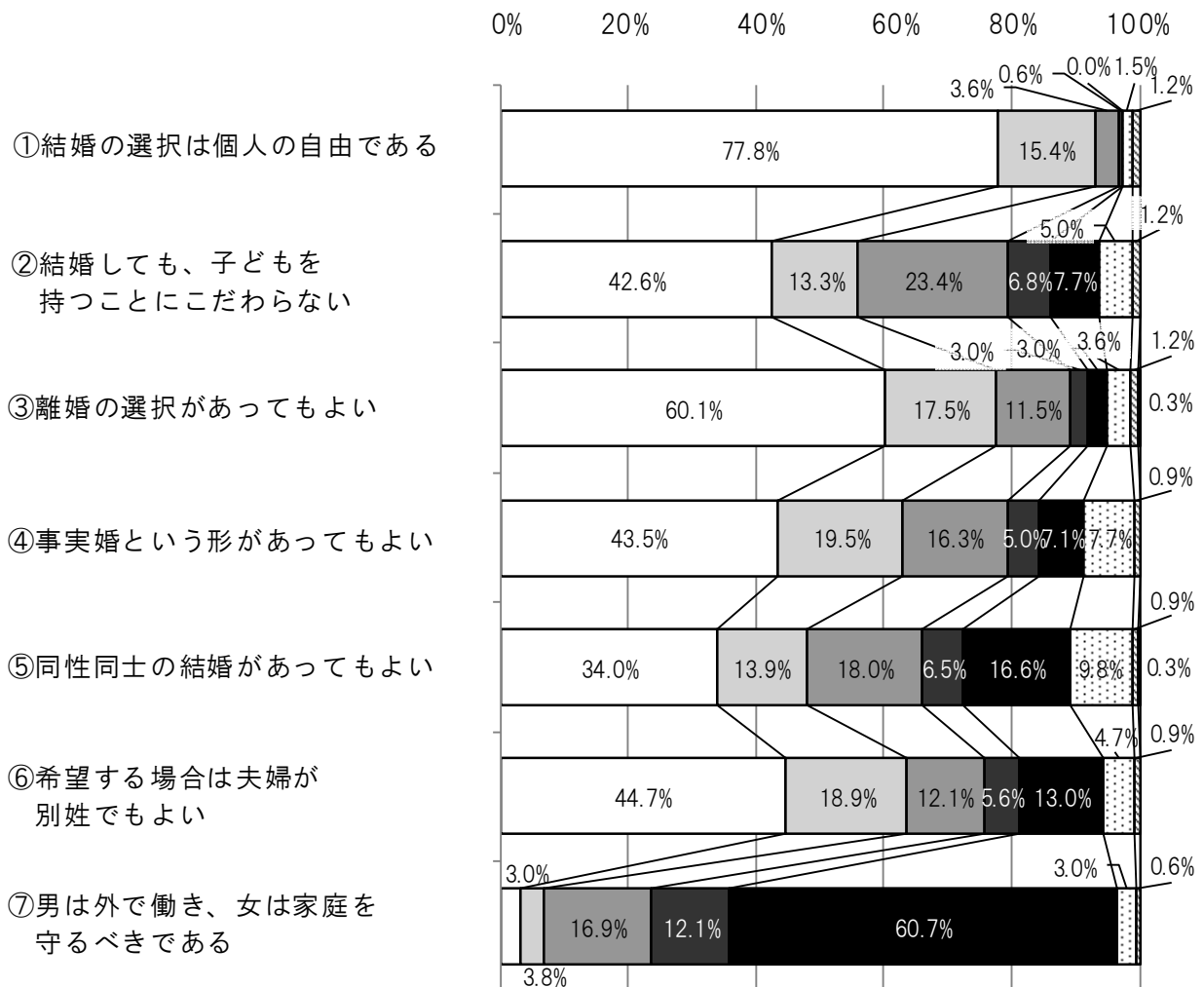
（令和2年 N=391、令和7年 N=338）

②結婚や家庭生活について

【基本集計】

「結婚や家庭生活に関する次の考え方について、どう思いますか」という問いに対し、「①結婚の選択は個人の自由である」、「②結婚しても、子どもを持つことにこだわらない」、「③離婚の選択があってもよい」、「④事実婚という形があってもよい」、「⑤同性同士の結婚があってもよい」、「⑥希望する場合は夫婦が別姓でもよい」という考え方について、最も割合が高かったのは「そう思う」の回答となっています。

また、「⑦男は外で働き、女は家庭を守るべきである」の項目に「そう思う」又は「ややそう思う」と回答した人の合計割合は6.8%となっています。



□ そう思う □ ややそう思う ■ どちらとも言えない ■ あまりそう思わない
 ■ そう思わない □ わからない □ 無回答 □ 無効

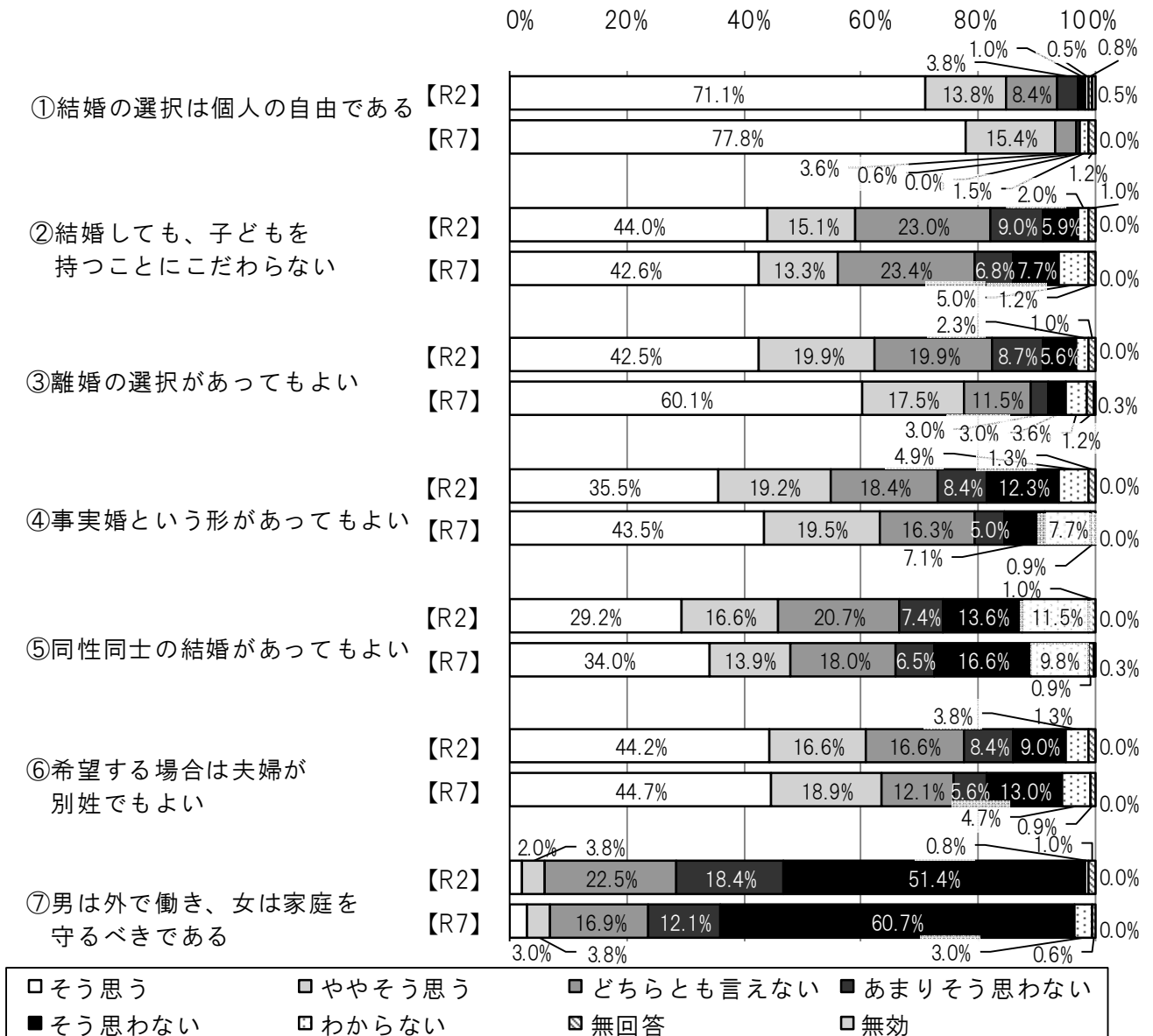
(N=338)

【前回調査（令和2年（2020年））との比較分析】

令和2年（2020年）に実施した意識調査と比較すると、「①結婚の選択は個人の自由である」や「③離婚の選択があってもよい」、「④事実婚という形があってもよい」、「⑤同性同士の結婚があってもよい」、「⑥希望する場合は夫婦が別姓でもよい」という考え方について、「そう思う」と回答した割合が高くなっており、多様な家族形態に対する理解が広がっていることが分かります。

また、「⑦男は外で働き、女は家庭を守るべきである」という考え方について、否定的な回答の割合が高くなっており、性別役割分担の意識*が薄れてきていることがうかがえます。

こうした状況を踏まえ、個人の尊厳と多様な生き方を尊重する社会を実現するためには、多様な家族のあり方に対する理解促進のための啓発や教育、制度整備などを引き続き進めていく必要があります。



(令和2年 N=391、令和7年 N=338)

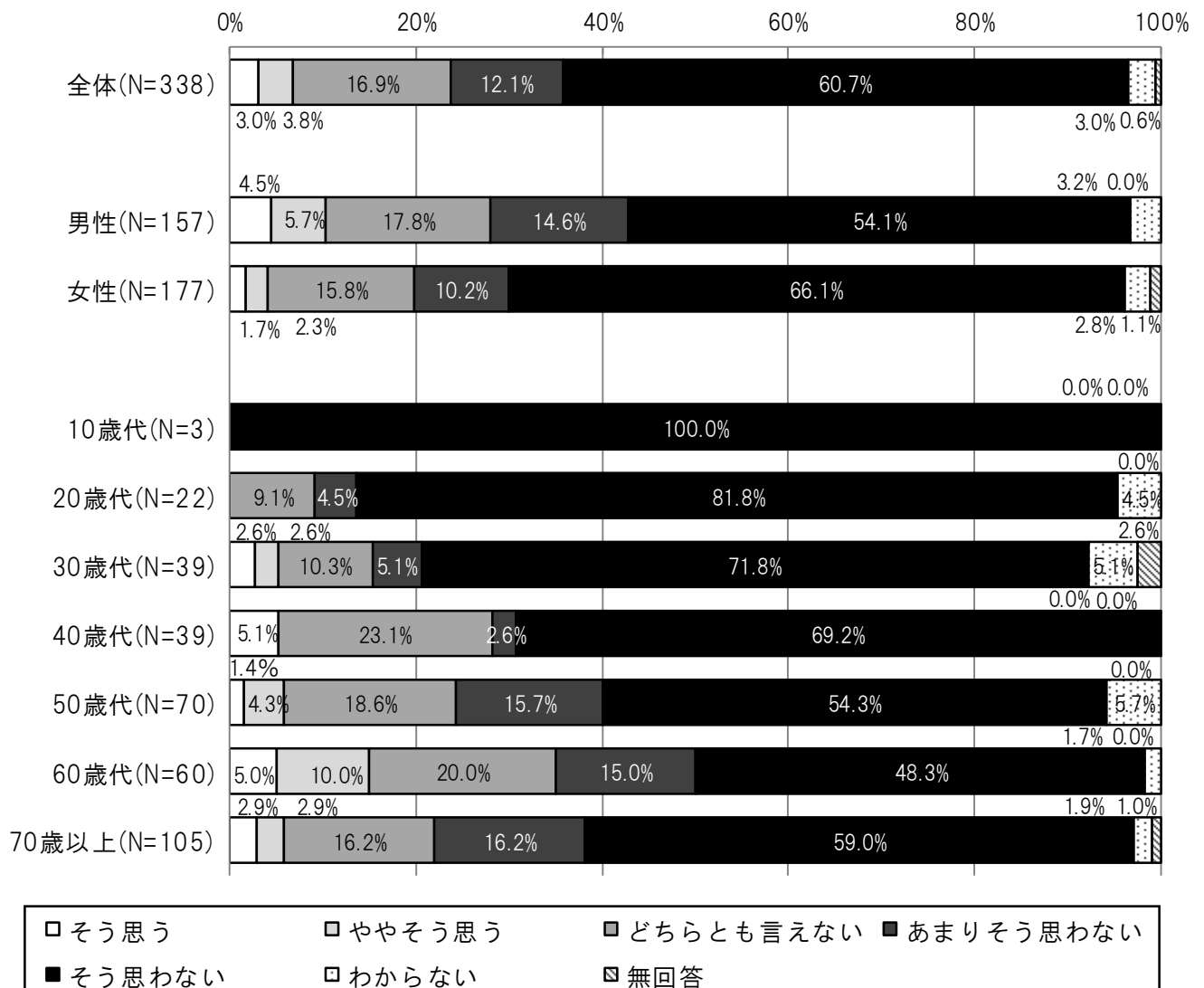
③「男は外で働き、女は家庭を守るべきである」という考え方について

【全体・男女別・年代別の詳細分析】

「男は外で働き、女は家庭を守るべきである」という考え方について、「そう思わない」と回答した人が全体で60.7%と最も多く、「あまりそう思わない」と合わせた回答（以下、「否定的な回答」）は72.8%です。一方、「そう思う」又は「ややそう思う」と回答（以下、「肯定的な回答」）した割合は6.8%で、否定的な回答を大きく下回っています。

また、男女別・年代別に見ると、肯定的な回答の割合は、男性でも10.2%、年代別では最も割合が高い60代でも15.0%となっており、男女別・年代別全ての属性で6割を超える人がこの考え方に否定的な回答をしていることから、性別や年齢に関係なく、「男は外で働き、女は家庭を守るべきである」という考え方に否定的な認識が広がっており、この点に関しては、男女共同参画の意識が幅広く浸透していることがうかがえます。

こうした状況を踏まえ、性別に基づく固定観念の是正に向けた取組を引き続き行っていくことが必要です。



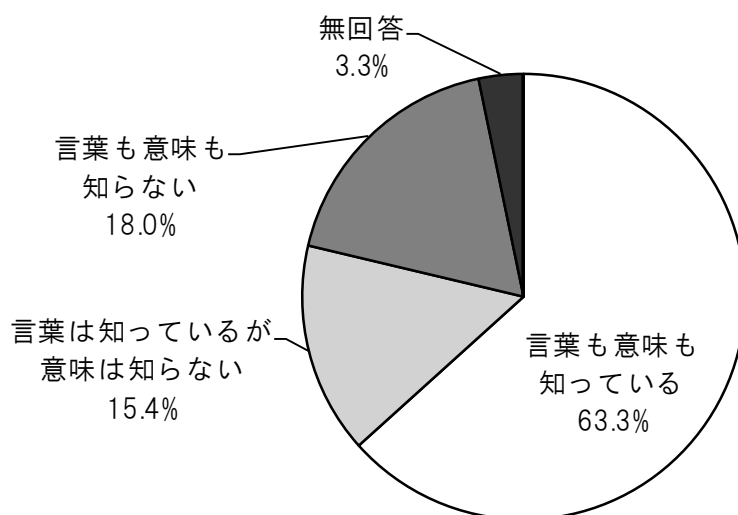
④性の多様性への認知度について

【基本集計の分析】

「あなたは、『LGBTQ*』という言葉を知っていますか」という問いに対し、「言葉も意味も知っている」と回答した人が最も多く、63.3%となっています。

一方、「言葉も意味も知らない」と回答した人は18.0%、「言葉は知っているが、意味は知らない」と回答した15.4%と合わせると33.4%にのぼり、一定の認識が広がっているとはいえ、LGBTQに関する知識がまだ十分に浸透していないことが分かります。

こうした状況を踏まえ、多様な性の在り方を含め、多様な背景を持つ人への理解を促進するとともに、多角的な取組を進めていくことが必要です。



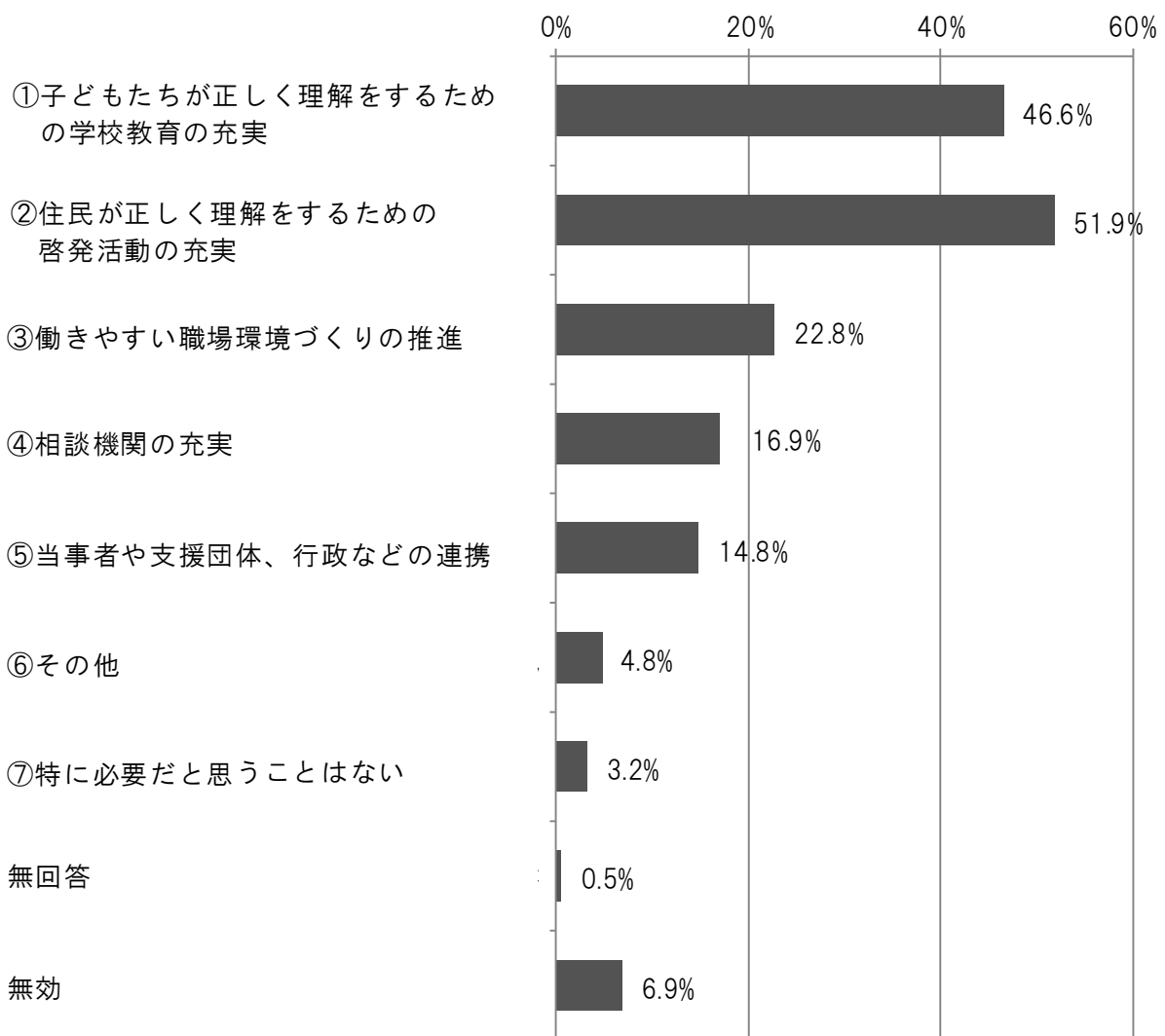
(N=338)

⑤性的少数者の人々が生活しやすくなるために必要なことについて

【基本集計の分析】

「LGBTQ*などの性的少数者の人々が生活しやすくなるためには、どのようなことが必要だと思いますか」という問いに対し、「②住民が正しく理解をするための啓発活動の充実」と回答した人が最も多く、51.9%となっています。次いで、「①子どもたちが正しく理解をするための学校教育の充実」の46.6%、「③働きやすい職場環境づくりの推進」の22.8%となっています。

このことから、LGBTQの人々が安心して暮らせる社会を実現するためには、子どもを含めた住民への啓発や教育を通して社会全体の理解を深めるとともに、働きやすい職場環境づくりなどを進めていくことが求められていることが分かります。

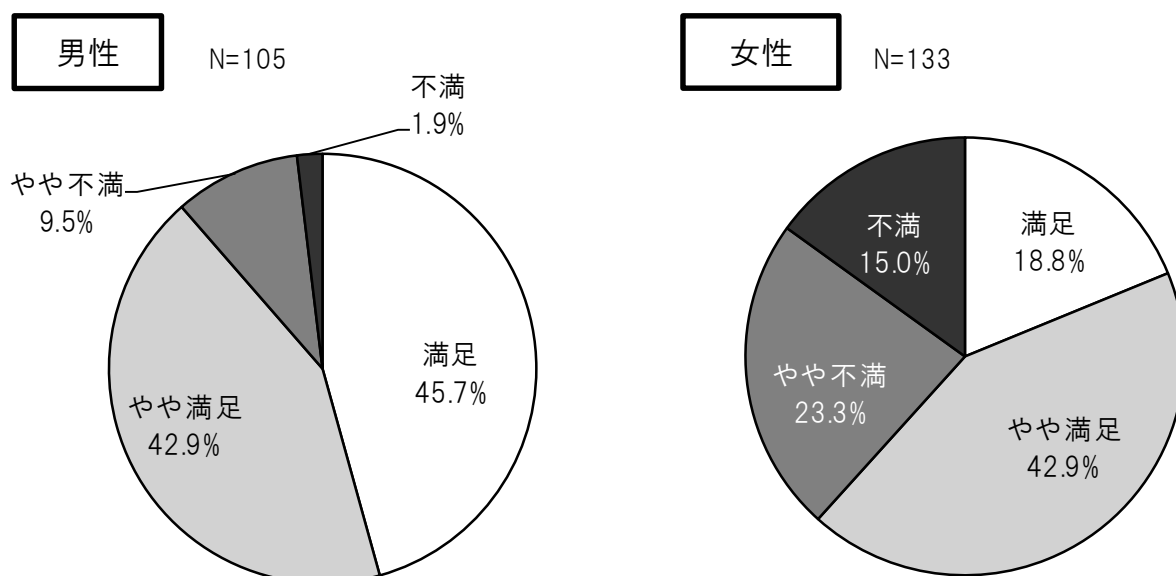


(N=189)

⑥家庭での役割分担の満足度について

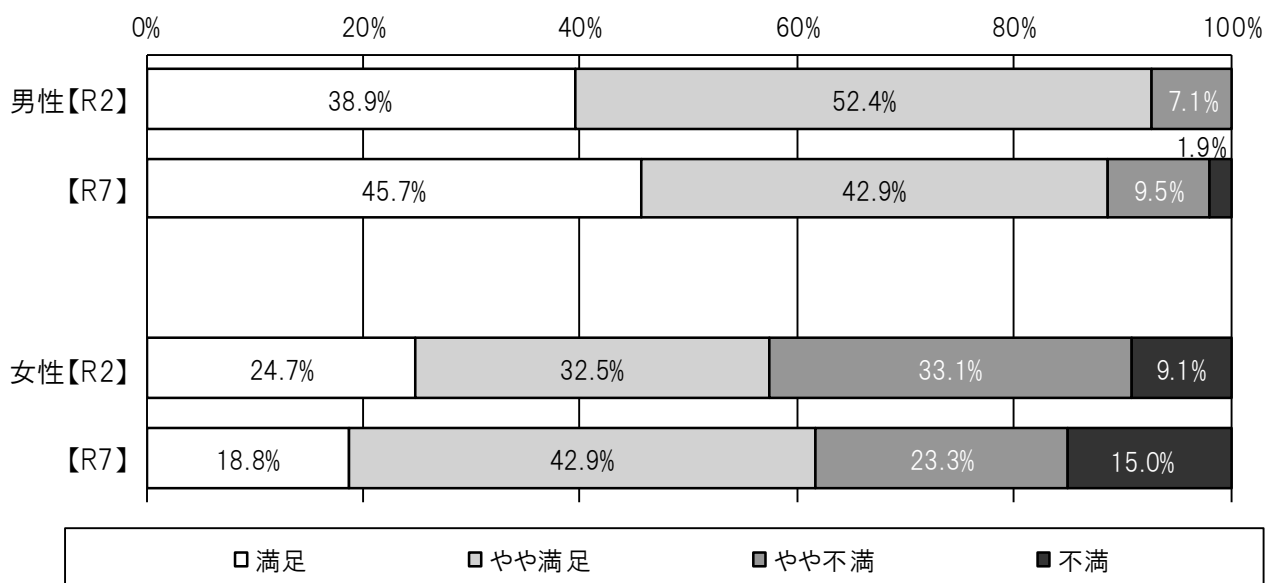
【男女別の詳細】

パートナーのいる人への「家庭生活における今の役割分担についてどう思いますか」という問いに対し、「満足」又は「やや満足」と回答した割合は、男性が88.6%である一方、女性は61.7%と大きな差があります。



【前回調査（令和2年（2020年））との比較分析】

令和2年（2020年）に実施した意識調査と比較すると、女性の「満足」と「やや満足」を合わせた回答の割合が高まりましたが、令和7年の男女格差は26.9ポイントあり、依然として、家庭生活における男女間の役割分担に対する意識や満足度の格差が大きいことがうかがえます。



（男性：令和2年N=126、令和7年N=105、女性：令和2年N=154、令和7年N=133）

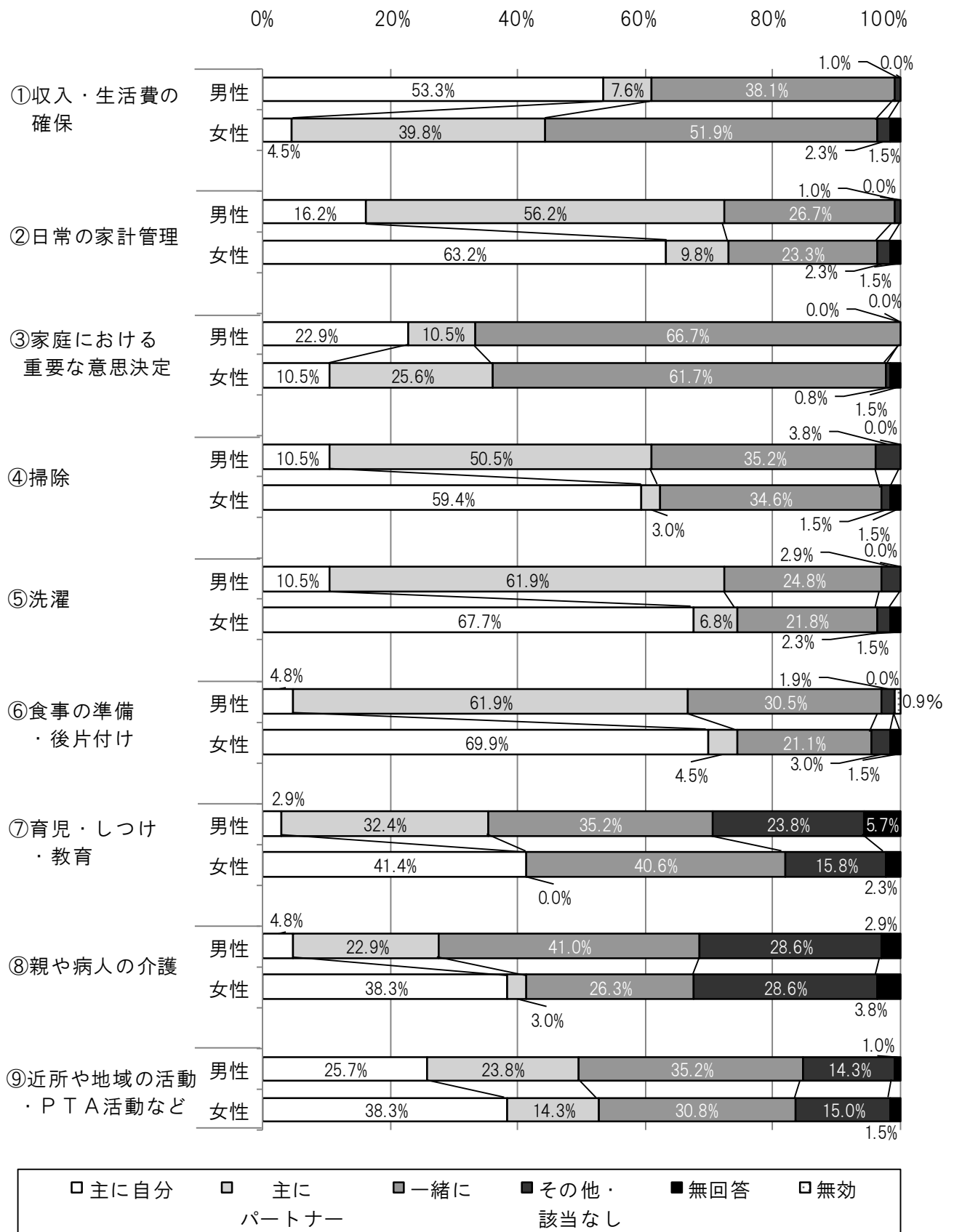
⑦家庭での役割分担について

【男女別の詳細分析】

パートナーのいる人への「次の役割は誰が分担していますか」という問いに対し、女性は、「②日常の家計管理」、「④掃除」、「⑤洗濯」、「⑥食事の準備・後片付け」の項目で、それぞれ60%から70%弱の人が「主に自分」と回答しています。一方、「①収入・生活費の確保」や「③家庭における重要な意思決定」については、「一緒に」と回答した割合が50%を超えています。男性が「主に自分」と回答した割合が50%を超えているのは、「①収入・生活費の確保」のみで、53.3%となっています。一方、「主にパートナー」と回答した項目は、「②日常の家計管理」、「④掃除」、「⑤洗濯」、「⑥食事の準備・後片付け」で、それぞれ50%から60%程度になっています。これらの結果から、家事といわれる部分の役割分担には、男女間の格差が特に大きいことがうかがえます。

また、「①収入・生活費の確保」については、「一緒に」と回答した割合の男女差が顕著であり、男性が38.1%に対して女性は51.9%と大きく開いています。この認識の違いは、家庭内の役割や負担感の共有に影響を与える可能性があり、大きな課題の一つと捉える必要があります。一方、「③家庭における重要な意思決定」については、「一緒に」と回答した割合が男女ともに60%を超えており、意思決定に関しては、対等な関係が進んでいることがうかがえます。

これらの男女間の認識の違いや共通点を踏まえ、家庭内での役割分担や意思決定についての理解を深め、実質的な協力や共有を促進することが重要で、ひいては前ページに記載した家庭での役割分担の満足度の格差解消につながることを期待できます。



(男性N=105、女性N=133)

⑧ワーク・ライフ・バランス*について

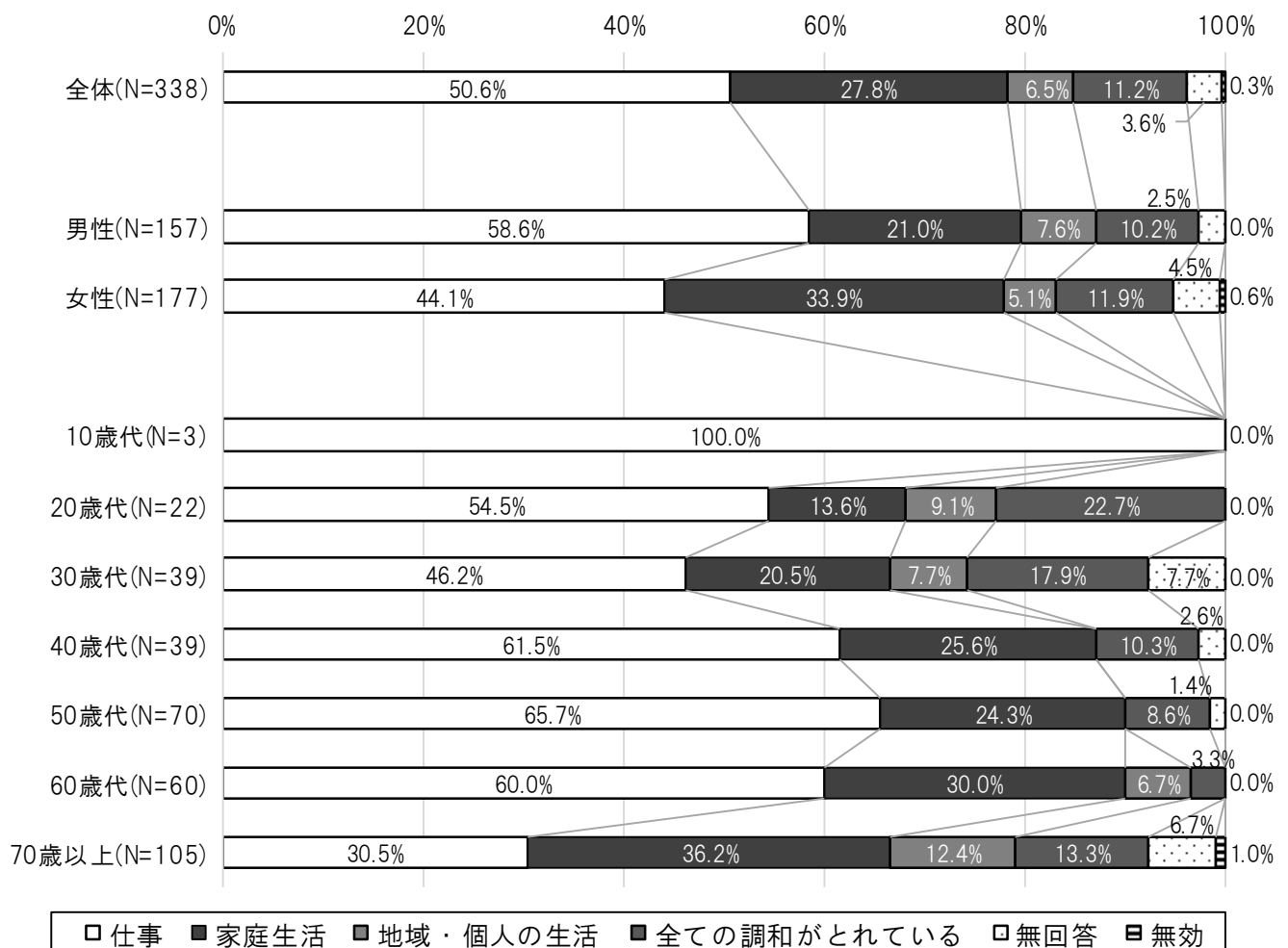
【全体・男女別・年代別の詳細分析】

『仕事』、『家庭生活』、『地域・個人の生活（地域活動・学習・趣味・付き合いなど）』について、理想と現実のそれぞれにおいて優先度の最も高いことはどれですか」という問いに対し、「現実」では、「仕事」と回答した人の割合は、男性58.6%・女性44.1%と、ともに最も高くなっています。年代別でも、10歳代、20歳代、40歳代、50歳代、60歳代のいずれも50%を超えています。一方、「理想」では、「仕事」と回答した人の割合は男女別・年代別全ての属性において1桁台で、「家庭生活」や「全ての調和がとれている」と回答した人の割合が高くなっています。

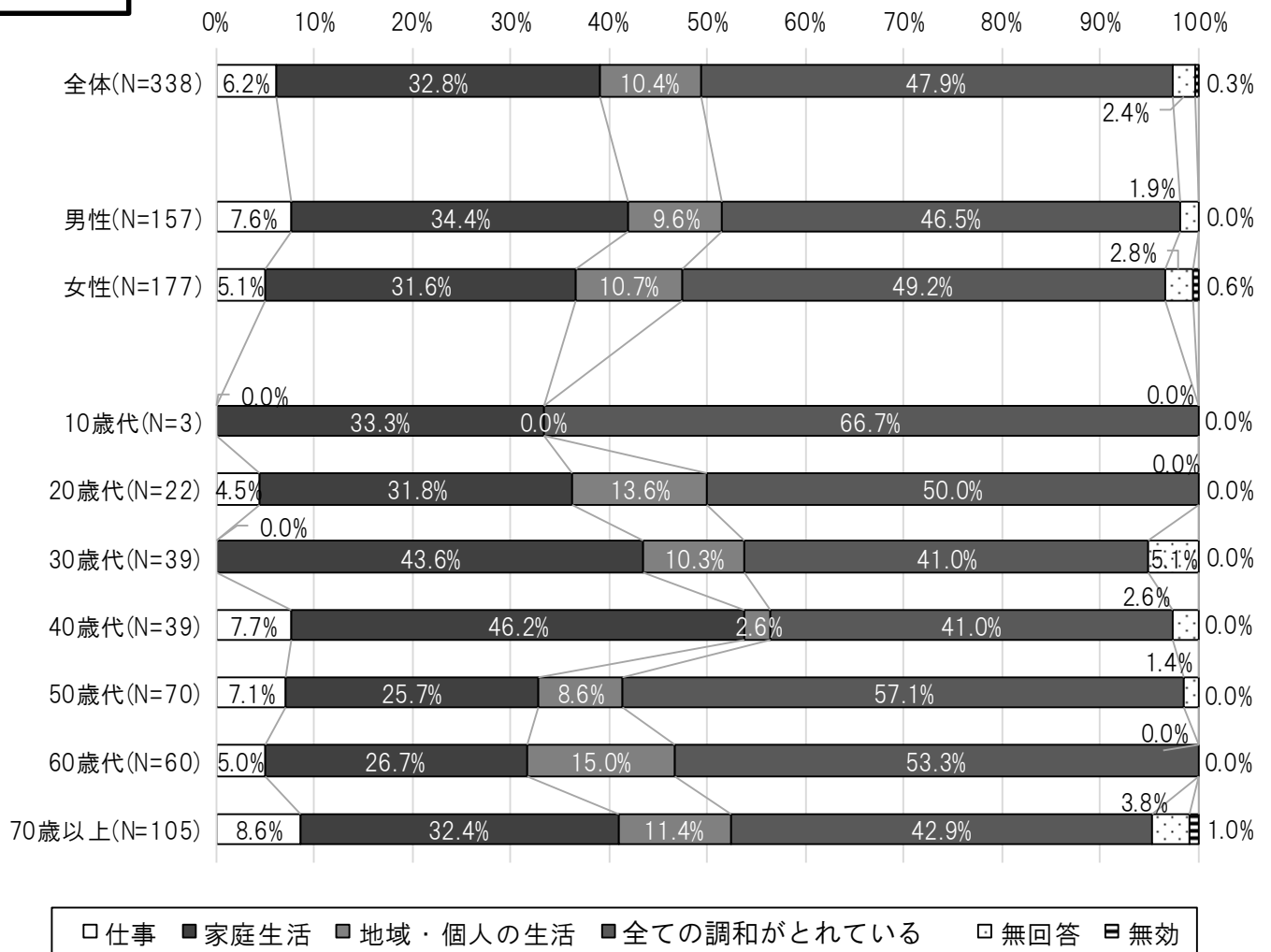
これらの結果は、多くの住民が仕事に偏った生活を現実として受け入れている中で、理想では、ワーク・ライフ・バランスを重視した生活を望んでいることを示しています。

こうした状況を踏まえ、働き方の見直しや家庭・地域生活の充実を促進し、住民が望むバランスを実現できる環境づくりを進めていくことが必要です。

現実



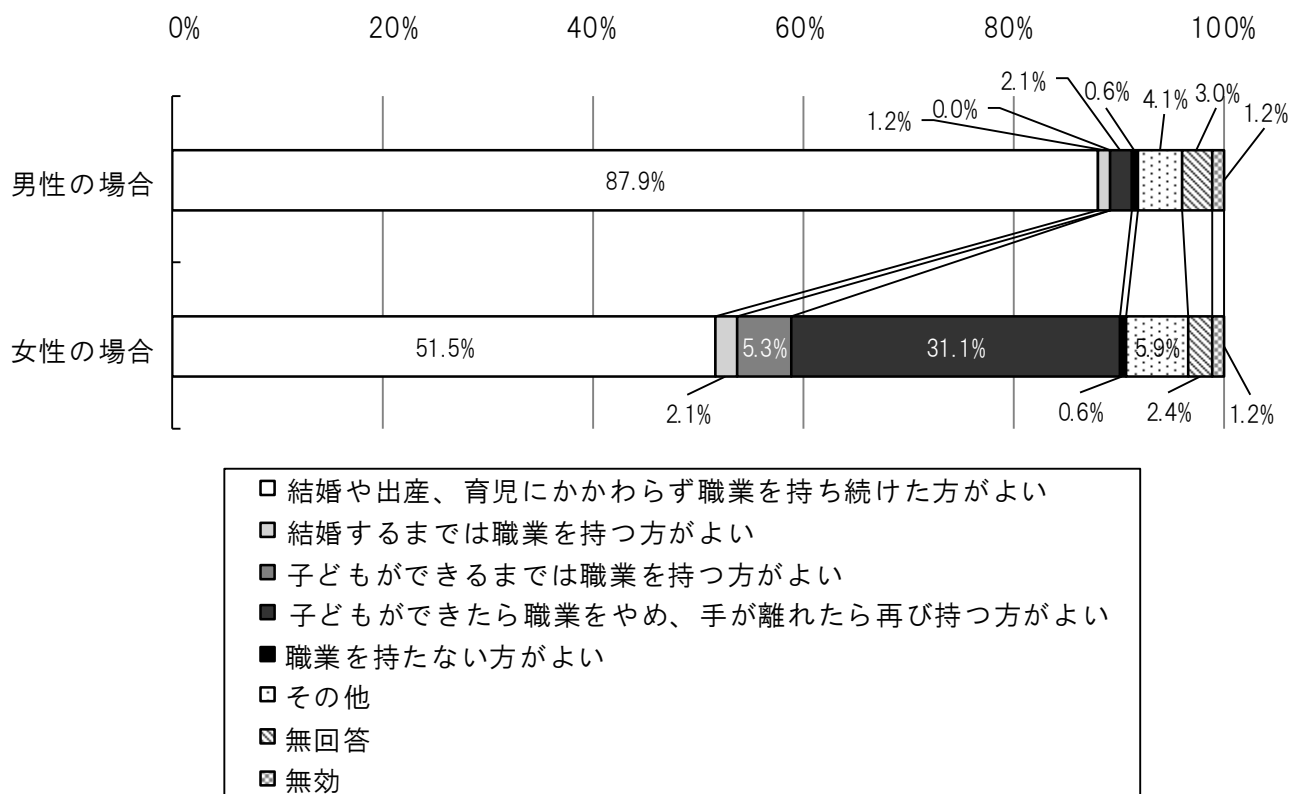
理想



⑨働き方について

【基本集計】

「男女が職業を持つことについてどう思いますか」という問いに対し、「結婚や出産、育児にかかわらず職業を持ち続けた方がよい」と回答した人が、「男性の場合」は87.9%、「女性の場合」は51.5%と最も多くなっています。一方、「子どもができたなら職業をやめ、手が離れたら再び持つ方がよい」と回答した人は、「男性の場合」は2.1%、「女性の場合」は31.1%となっています。



(N=338)

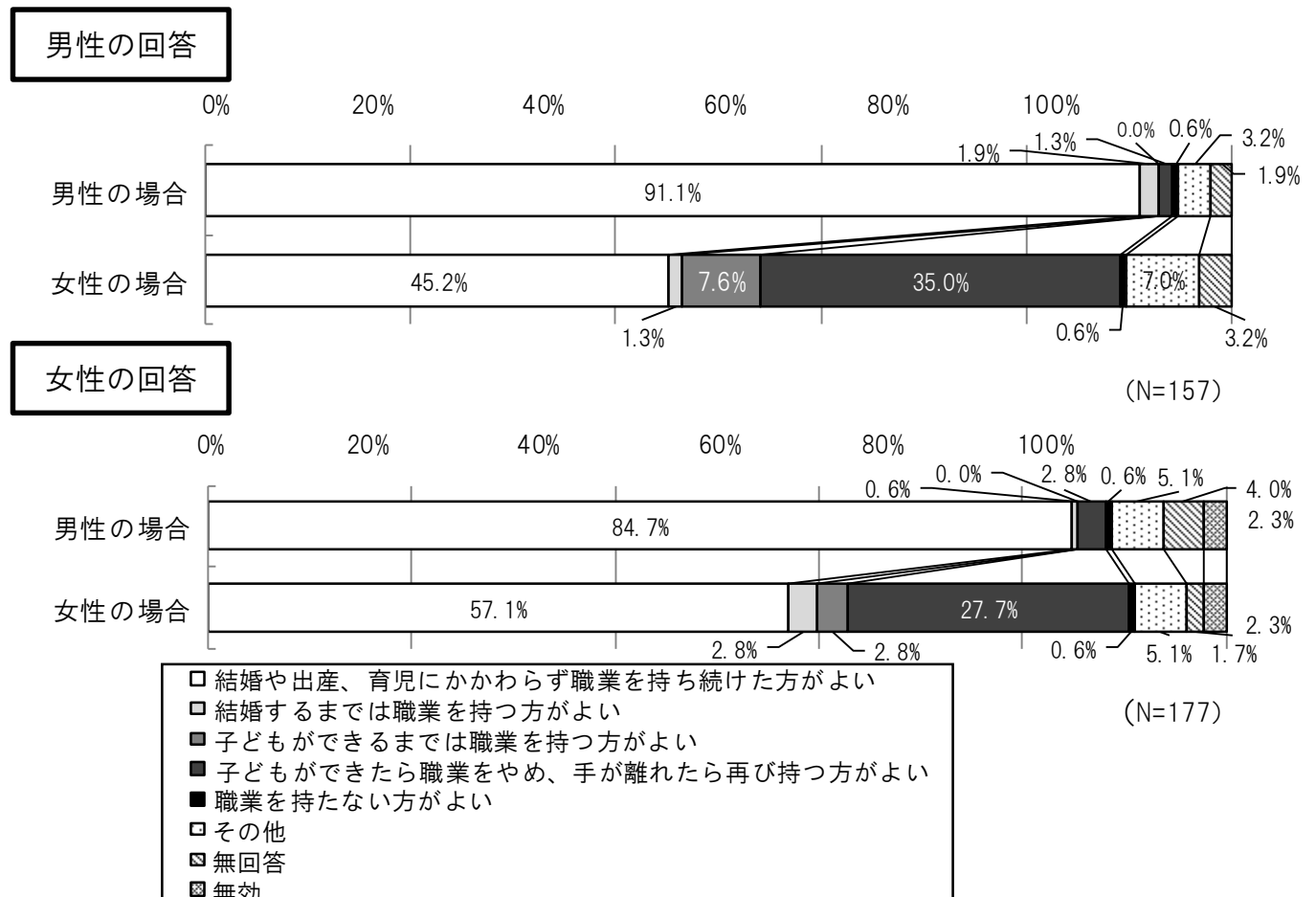
【男女別の詳細分析】

男女別で回答をみると、「男性が職業を持つことについて」は、男性の回答の91.1%、女性の回答の84.7%が「結婚や出産、育児にかかわらず職業を持ち続けた方がよい」となっています。一方、「子どもができたなら職業をやめ、手が離れたら再び持つ方がよい」は、男性の回答で1.3%、女性の回答で2.8%のみです。

「女性が職業を持つことについて」は、男性の回答の45.2%、女性の回答の57.1%が「結婚や出産、育児にかかわらず職業を持ち続けた方がよい」となっていますが、「子どもができたなら職業をやめ、手が離れたら再び持つ方がよい」が、男性の回答の35.0%、女性の回答の27.7%を占めています。

これらの結果は、男女ともに職業を持ち続けた方がよいと考える一方で、性別や家庭状況による意識の違いもあることを示しています。特に、女性に対して育児を理由に一時的に離職し、その後再就労を望む背景には、「育児は母親が担うべきである」といった社会的・文化的背景がある価値観も影響していると考えられます。

こうした状況を踏まえ、個人の価値観を尊重しながら、多様で柔軟な働き方ができる職場環境の整備や働き方改革を推進するとともに、社会全体の意識の変容を促進していくことが必要です。



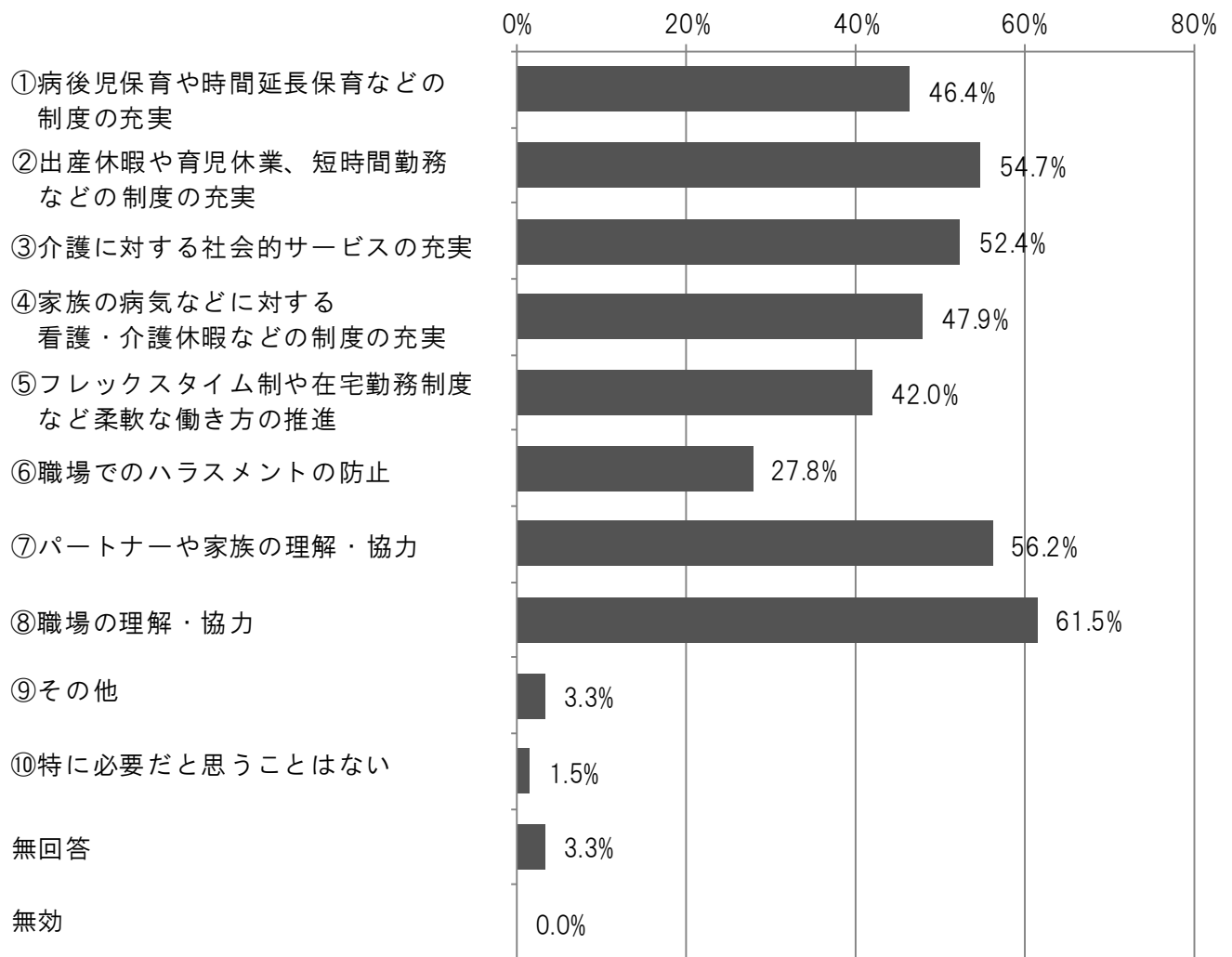
⑩仕事と家庭の両立に必要なことについて

【基本集計の分析】

「男女がともに仕事と家庭を両立させていくためには、どのようなことが必要だと思いますか」という問いに対し、「⑧職場の理解・協力」と回答した人が61.5%と最も多く、次いで、「⑦パートナーや家族の理解・協力」の56.2%となっています。

また、50%を超える回答として、「②出産休暇や育児休業、短時間勤務などの制度の充実」が54.7%、「③介護に対する社会的サービスの充実」が52.4%となっており、男女がともに仕事と家庭を両立するためには、職場における環境整備や家族の協力体制などが望まれていることがうかがえます。

このことから、男女がともに安心して働きながら家事や育児・介護など家庭の役割を果たすことができるように、職場における理解促進と制度の運用強化、家庭内における意識改革、さらには育児・介護に関する社会的支援体制の一層の整備が求められていることが分かります。



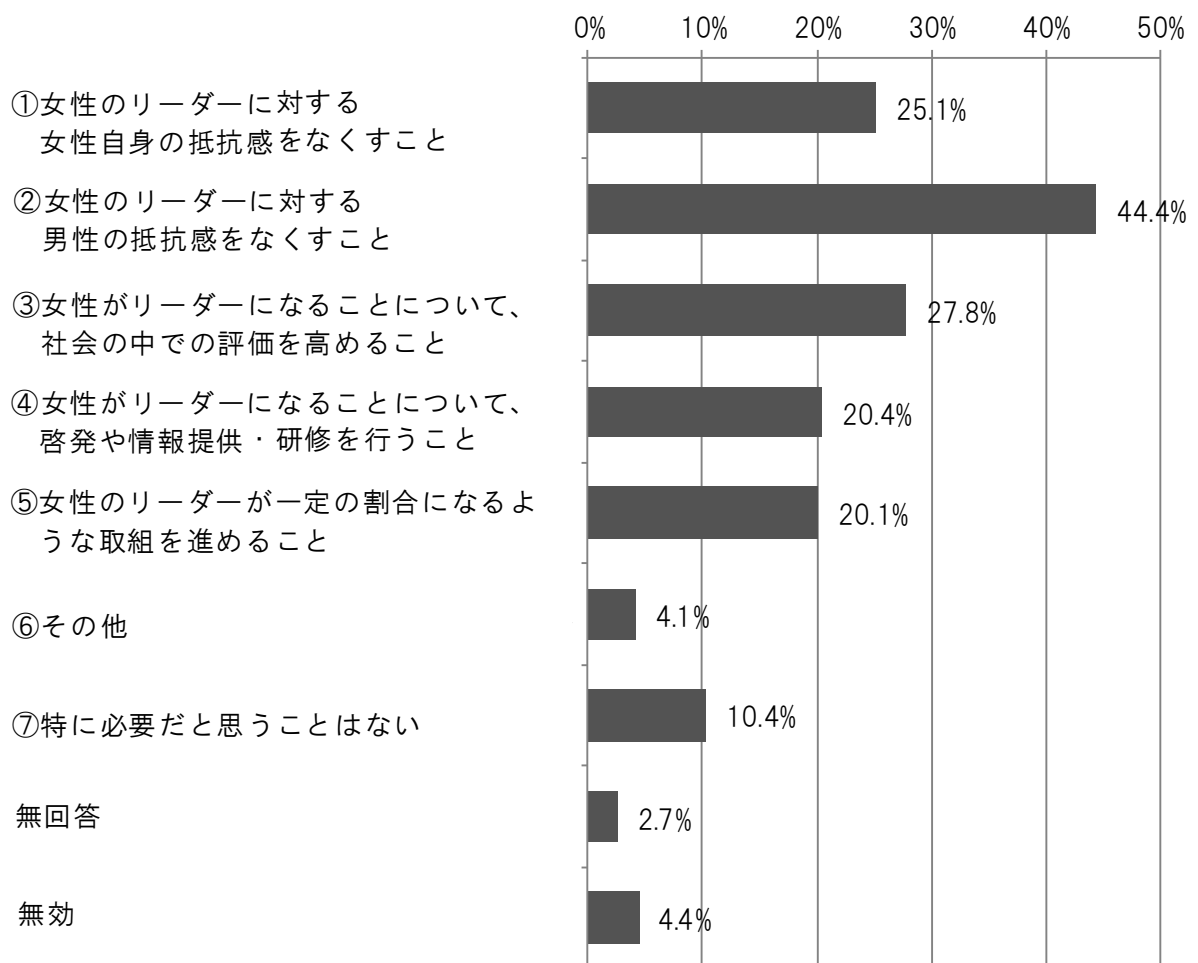
(N=338)

①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

【基本集計の分析】

「女性が地域活動のリーダーとなるためには、どのようなことが必要だと思いますか」という問いに対し、「②女性のリーダーに対する男性の抵抗感をなくすこと」と回答した人が44.4%と最も多く、次いで、「③女性がリーダーになることについて、社会の中での評価を高めること」が27.8%、「①女性のリーダーに対する女性自身の抵抗感をなくすこと」が25.1%となっており、地域活動における女性のリーダー就任に対して、男性側の意識の壁や社会的評価の不足、さらには女性自身の内面的な抵抗感が存在していることが分かります。

このことから、地域全体での意識改革を進めるとともに、女性の参画を後押しする支援が求められていることが分かります。

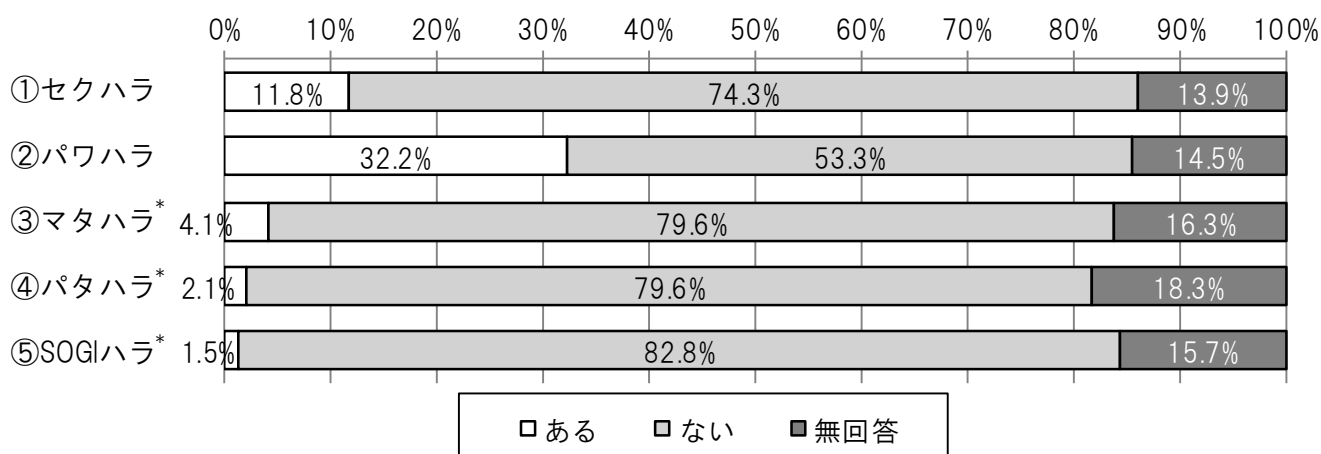


(N=338)

⑫ ハラスメントについて

【基本集計】

「次のようなハラスメントを受けた経験がありますか」という問いに対し、「ある」と回答した人が一番多かった項目は「パワハラ*」の32.2%、次いで、「セクハラ*」の11.8%となっています。



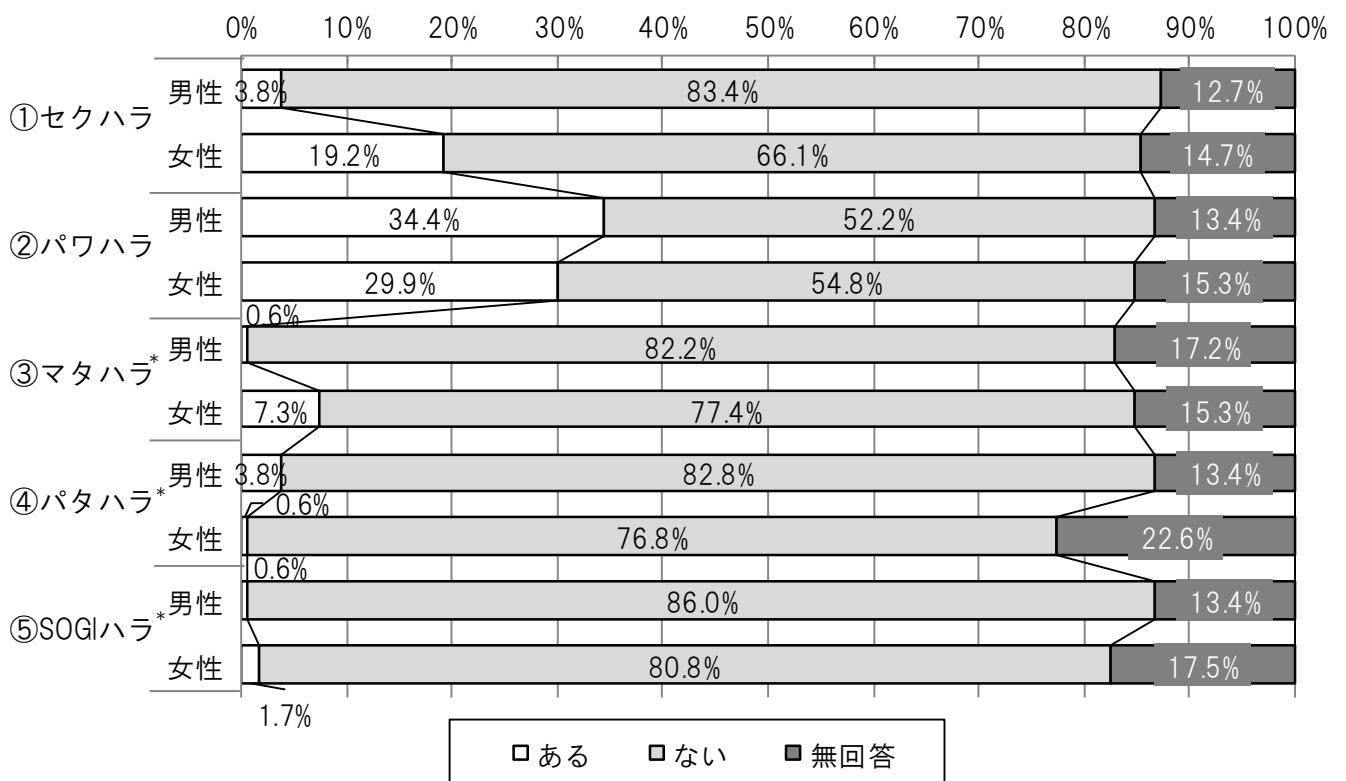
(N=338)

【男女別の詳細分析】

男女別の回答では、「セクハラ*」については、女性の方が「ある」と回答した割合が男性よりも高く、「パワハラ*」については、男女いずれも「ある」と回答した割合が約30%となっています。割合に差はありますが、いずれのハラスメントも、男女ともに経験者がいることが分かります。

ハラスメントの被害は、性別に関係なく発生しており、セクハラについては特に女性への影響が大きい一方で、パワハラに関しては職場全体に広く根付いた構造的な課題があることがうかがえます。

こうした状況を踏まえ、性別を問わず安心して働ける環境を実現するため、ハラスメント防止に関する意識啓発の強化、相談体制の周知及び整備をさらに進めていくことが必要です。

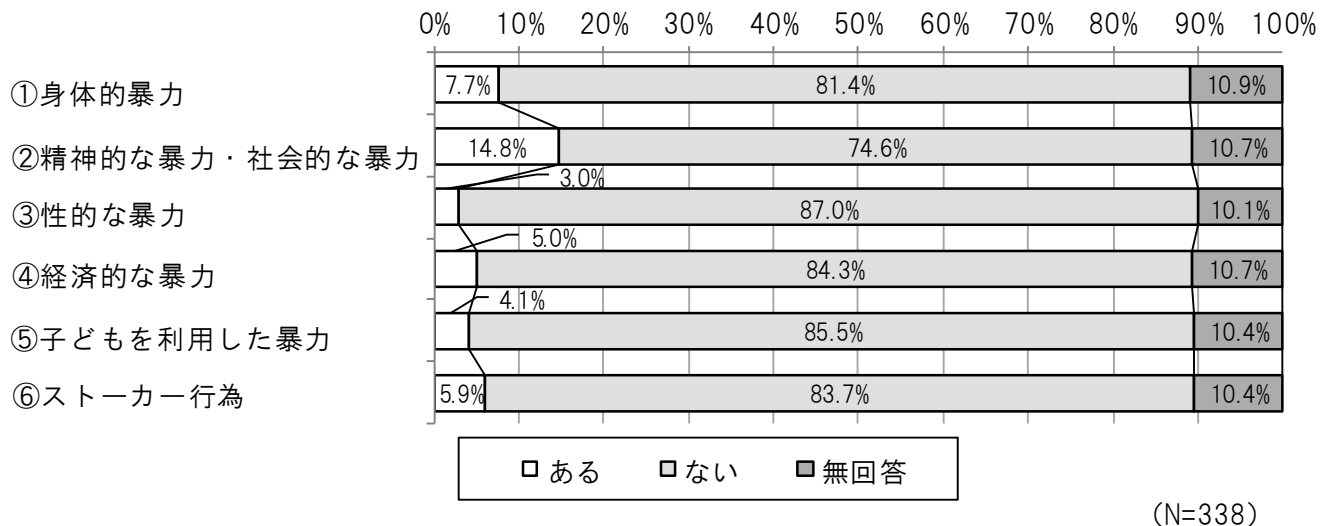


(男性N=157 女性N=177)

⑬ドメスティックバイオレンス（DV）*について

【基本集計】

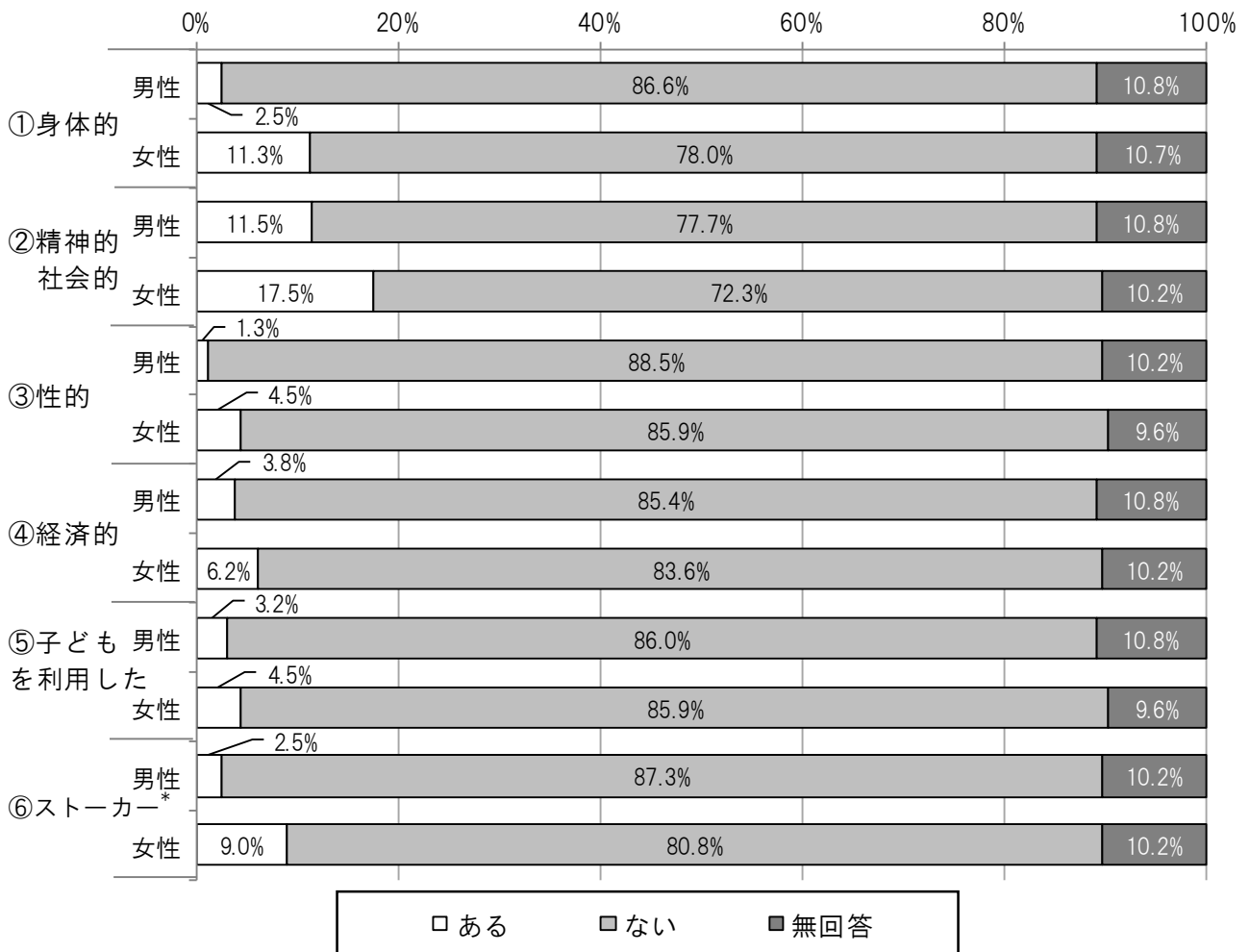
「ドメスティックバイオレンス（DV）を受けた経験がありますか」という問いに対し、「ある」と回答した人が一番多かった項目は「②精神的な暴力・社会的な暴力」の14.8%、次いで、「①身体的暴力」7.7%、「⑥ストーカー*行為」5.9%の順となっています。



【男女別の詳細分析】

男女別の回答では、全ての項目において「受けた経験がある」と回答した割合は、女性の方が高い傾向にあります。また、男女ともに最も多かったのは「②精神的な暴力・社会的な暴力」であり、ハラスメントと同様に、比率には差があるものの、いずれの項目に対しても男女双方に被害経験が存在します。さらに、複数項目に対して経験がある人も一定数みられることから、DV*は性別を問わず生じており、被害の形態は多角的かつ多様、そして複雑化していると推測されます。

こうした状況を踏まえ、今後は誰もが安心して相談できる支援体制の強化や、DVに対する理解促進と認知度の向上が必要です。また、早期発見や適切な相談につなげるための啓発・教育の推進を通じて、暴力を許さない社会づくりを進めていくことが必要です。



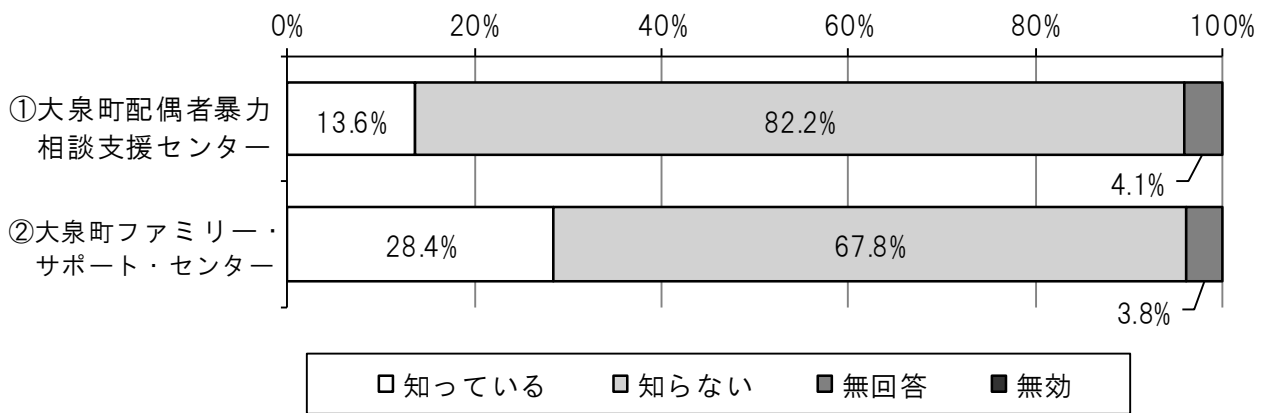
(男性N=157 女性N=177)

⑭町関連施設の認知度について

【基本集計の分析】

「次にあげる町関連施設について知っていますか」という問いに対し、「①大泉町配偶者暴力相談支援センター*」は82.2%、「②大泉町ファミリー・サポート・センター*」は67.8%の人が「知らない」と回答しており、両施設とも認知度が低い状況にあることが分かります。

こうした状況を踏まえ、町の相談・支援体制や関連施設の周知を一層強化するとともに、住民が困難を抱えた際に、適切な支援に繋ぐことができる包括的支援体制を充実させることが必要です。



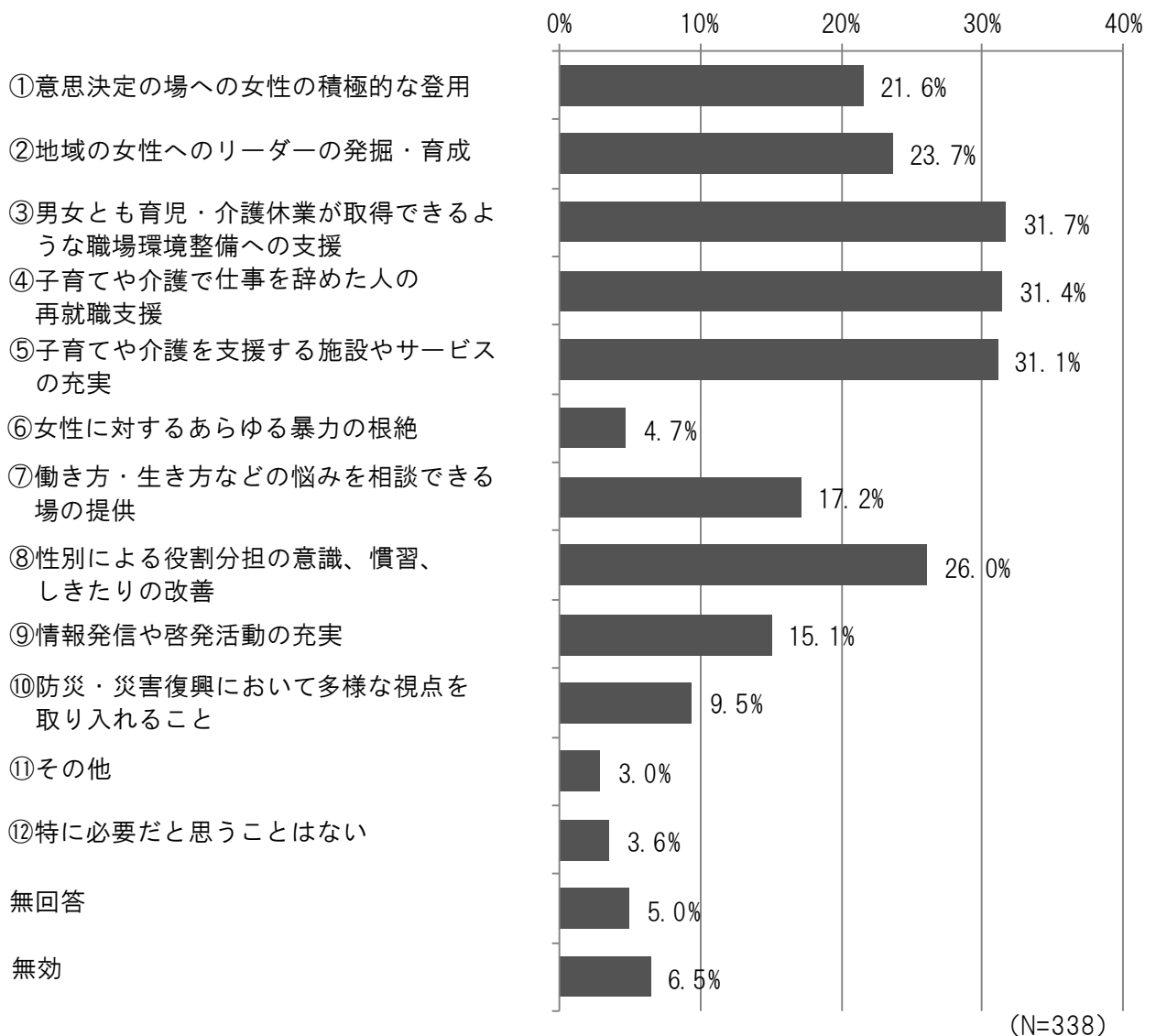
(N=338)

⑮町の男女共同参画推進に必要なことについて

【基本集計の分析】

「今後、大泉町で男女共同参画を推進するためには、どのようなことが必要だと思いますか」という問いに対し、「③男女とも育児・介護休業が取得できるような職場環境整備への支援」と回答した人が31.7%と最も多く、次いで、「④子育てや介護で仕事を辞めた人の再就職支援」の31.4%、「⑤子育てや介護を支援する施設やサービスの充実」の31.1%となっており、職場や地域において育児・介護と仕事の両立を支える環境整備や支援策への高いニーズがあることが分かります。一方で、制度や支援体制については、整備が進んでいるものの、実際の活用が進んでいない場合も考えられます。

このことから、働きやすい職場環境整備への支援や、再就職支援、施設・サービスの充実をさらに推進するため、制度の周知とともに誰もが支援を受けやすい環境づくりが求められていることが分かります。



4 第四次計画における数値目標の結果

第四次計画の目標値に対し、令和6年度実績はいずれも達成には至らなかったものの、「町管理監督職に占める女性の登用率（課長職以上）」を除く3項目については、令和元年度と比較して、数値の上昇が見られました。

第五次計画においても、目標値の達成に向けて継続した取組が必要です。

| NO | 項目 | 令和元年度 状況 | 第四次計画 目標値 (令和7年度) | 令和6年度 実績 |
|----|-----------------------------|--|-------------------------|--|
| 1 | 社会全体において「男女平等になっている」と思う人の割合 | 13.6% 令和2年 住民意識調査 | 25% | 18.6% 令和7年 住民意識調査 |
| 2 | 家庭生活における役割分担の満足度の男女格差軽減 | 女性：57.2% 男性：91.3% 令和2年 住民意識調査 | 女性：80% | 女性：61.7% 男性：88.6% 令和7年 住民意識調査 |
| 3 | 審議会等における女性の登用率 | 29.1% 令和元年度実績 | 35% | 32.2% 令和6年度実績 |
| 4 | 町管理監督職に占める女性の登用率（課長職以上） | 14.7% 令和元年度実績 | 20% | 13.2% 令和6年度実績 |

Ⅲ 計画の基本的事項

1 基本理念

大泉町は、

「誰もが、互いにその人権を尊重しあいながら、
性別にかかわらず、個性と能力を発揮できること」を
理念とする男女共同参画社会の形成

を目指します。

2 基本目標

本計画は、男女共同参画社会の実現を目指して、4つの基本目標を設定します。

基本目標 1 ジェンダー*平等と多様性の尊重

誰もが、性別や背景などの属性にかかわらず、平等に権利と機会を享受できるよう、家庭や地域、学校などのあらゆる場において、幼児から高齢者まで幅広い世代を対象とした人権啓発・教育施策を展開し、社会全体の意識改革を促すことで、あらゆる分野での属性にとらわれない参画を推進します。

基本目標 2 誰もがともに活躍できる環境づくり

誰もが、性別やライフスタイルにかかわらず、安心して働き、様々な分野で活躍できるよう、仕事と家庭生活、地域活動などとの調和を支援し、多様な働き方や社会参加の実現に向けた環境づくりに取り組めます。

また、女性が安心して働き、キャリアを形成できる環境を整えるとともに、地域活動への参画を促進することで、地域社会や町政における男女共同参画を推進します。

基本目標 3 誰もが安全・安心に暮らせる支援体制の整備

誰もが安全・安心に暮らせるよう、暴力を許さない社会づくりに向けた啓発活動を推進するとともに、暴力や様々な困難に直面した人への適切な相談体制と、包括的な支援体制の充実に取り組めます。

また、子育て・介護・健康など、ライフステージに応じた多様なニーズに対応する支援策を一層充実させるとともに、防災分野においても、性別にかかわらず適切に配慮した取組を進め、地域社会における男女共同参画を推進します。

基本目標 4 計画の推進体制の整備・充実

計画に掲げる各施策を、総合的かつ効果的に進めるため、推進体制を整備し、その機能の強化に継続的に取り組めます。

また、計画の進捗状況を定期的に把握・評価し、実効性の高い男女共同参画施策を着実に推進します。

3 計画の体系

| 基本理念 | 基本目標 | 施策の方向 | 施策 |
|--|---------------------------|----------------------------|---|
| 「誰もが、互いにその人権を尊重しあいながら、性別にかかわらず、個性と能力を發揮できること」を理念とする男女共同参画社会の形成を目指します | 1 ジェンダー*平等と多様性の尊重 | 1 人権意識の醸成と学習機会の充実 | 1 広報・啓発活動の推進 2 家庭や地域における学習機会や情報の提供 3 学校などにおける教育の推進 4 性の多様性についての理解促進 5 多様な背景を持つ人への理解促進 |
| | 2 誰もがともに活躍できる環境づくり【★】 | 2 ワーク・ライフ・バランス*と働き方改革の推進 | 1 多様で柔軟な働き方ができる職場環境の整備 2 仕事と仕事以外の生活の両立支援 |
| | | 3 就労・キャリア支援、女性のエンパワーメントの推進 | 1 就労支援体制の充実 2 女性のチャレンジ支援の推進 |
| | | 4 地域活動での男女共同参画の推進 | 1 地域組織等の男女共同参画への理解促進 2 地域の人材育成支援 |
| | 3 誰もが安全・安心に暮らせる支援体制の整備 | 5 町政における男女共同参画の推進 | 1 行政委員、審議会等各種委員会への女性の参画推進 |
| | | 6 暴力・困難事例への包括的支援の推進【●】【■】 | 1 あらゆる暴力を許さない社会づくりの推進 2 相談・支援体制の充実 |
| | | 7 ライフステージに応じた支援の推進【■】 | 1 子育て・介護支援の充実 2 健康支援の充実 |
| | 4 計画の推進体制の整備・充実 | 8 防災分野における男女共同参画の推進 | 1 防災対策における多様性を包括した男女共同参画の推進 |
| | | 9 推進体制の充実 | 1 会議体の運営 2 国・県等関係機関との連携 |
| | | | 10 計画の進行管理 |

★は、「女性の職業生活における活躍を推進に関する法律*」に基づく推進計画として位置付ける。
 ●は、「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*」に基づく基本計画として位置付ける。
 ■は、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律*」に基づく基本計画として位置付ける。

IV 基本目標と施策の展開

基本目標 1 ジェンダー*平等と多様性の尊重



施策の方向 1 人権意識の醸成と学習機会の充実

現状と課題

男女平等の実現や性の多様性の尊重は、国際的にも重要な課題とされており、国内においても法整備や制度改革が進められています。また、個人の生き方や価値観の多様化が進む中で、多様性を受け入れる社会への転換が求められています。

本町の住民意識調査からは、日常生活や社会の様々な場面において、男女平等や性の多様性の尊重といった観点について依然として課題が残っている様子がうかがえ、個人の意識や理解の深まりは十分とはいえない状況にありました。

このような状況を踏まえ、誰もが尊重され、安心して自分らしく生きられる地域社会を実現していくためには、住民、事業者、学校関係者など多様な主体が連携し、多角的な人権意識の醸成とともに、性の多様性やジェンダー課題に関する理解を深める学習の機会を充実させていく必要があります。

施策の方向

ジェンダーや性的指向・性自認、年齢、国籍、障害など、多様な背景を持つ人への理解を深めるために、広報紙や町ホームページ、SNS*などを活用した啓発を行うとともに、家庭や地域での学びや情報提供の機会を充実させます。

また、人権意識を育むため、幼少期から始まる教育の場において、互いの違いを尊重し合う心を育てる取組を推進します。



施策

- 施策1：広報・啓発活動の推進
- 施策2：家庭や地域における学習機会や情報の提供
- 施策3：学校などにおける教育の推進
- 施策4：性の多様性についての理解促進
- 施策5：多様な背景を持つ人への理解促進

施策1 広報・啓発活動の推進

| No | 具体的施策 | 施策内容 | 担当課 |
|----|----------------------------------|---|-----------------|
| 1 | 発行物を活用したジェンダー*平等・男女共同参画に関する情報の発信 | 広報紙やホームページ、SNS*等を活用し、ジェンダー平等・男女共同参画に関する事業や情報を発信します。 | 多文化協働課 生涯学習課 |
| 2 | 男女共同参画週間に合わせた啓発活動 | 男女共同参画週間の周知や、週間に合わせた啓発事業を実施します。 | 多文化協働課 |
| 3 | 人権意識醸成のための情報の発信 | 広報紙やホームページ、SNS等を活用し、人権に関する事業や情報を発信します。 | 多文化協働課 生涯学習課 |
| 4 | 外国籍住民向け広報紙「ガラッパ」の発行 | 町の情報などをポルトガル語・英語で紹介した「ガラッパ」を通して、ジェンダー平等・男女共同参画に関する情報を発信します。 | 多文化協働課 |
| 5 | 「広報物表現ガイドライン」の活用 | 職員に対し、「広報物表現ガイドライン」を活用して、ジェンダー平等・男女共同参画に配慮した広報物作成を徹底します。 | 秘書室 多文化協働課 |

施策2 家庭や地域における学習機会や情報の提供

| No | 具体的施策 | 施策内容 | 担当課 |
|----|------------------------------------|--|-----------------|
| 1 | ジェンダー*平等・男女共同参画に関する学習機会の提供 | 男女共同参画講演会など各種講座を開催します。 | 多文化協働課 生涯学習課 |
| 2 | ジェンダー平等・男女共同参画に関する情報・資料の収集と提供 | ジェンダー平等・男女共同参画に関する情報や資料を収集し、提供を行います。 | 多文化協働課 生涯学習課 |
| 3 | 家庭におけるジェンダー平等・男女共同参画に関する学習機会や情報の提供 | 家事シェアや育児・介護などに関する学習機会や情報の提供を行います。 | 多文化協働課 生涯学習課 |
| 4 | 地域における人権に関する学習機会や情報の提供 | 各地域公民館にて実施する人権啓発学習会やふれあい人権教育啓発活動の支援及びジェンダー平等を含めた人権に関する情報提供を行います。 | 生涯学習課 |

施策3 学校などにおける教育の推進

| No | 具体的施策 | 施策内容 | 担当課 |
|----|-----------------------------------|---|-------|
| 1 | 保育園における子育てに関する学習機会の提供 | 保護者を対象にした育児に関する講座やワークショップを開催し、家庭におけるジェンダー平等・男女共同参画を推進します。 | 教育保育課 |
| 2 | 小・中学校におけるジェンダー平等・男女共同参画の視点での教育の推進 | 各教科等全ての教育活動を通してジェンダー平等・男女共同参画の視点での教育を推進します。 | 教育指導課 |
| 3 | 教職員研修 | 教職員対象の全体研修会や学校内における研修会に、ジェンダー平等・男女共同参画の内容を取り入れます。 | 教育指導課 |

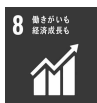
施策4 性の多様性についての理解促進

| No | 具体的施策 | 施策内容 | 担当課 |
|----|--------------------------|--|--------|
| 1 | 小・中学校における性の多様性についての教育の推進 | 児童・生徒の発達段階に合わせ、多様な性のあり方について理解を深める教育を推進します。 | 教育指導課 |
| 2 | 性の多様性についての意識啓発 | 性の多様性について、リーフレットなどを活用し、意識啓発を行います。 | 多文化協働課 |
| 3 | 職員への性の多様性についての意識啓発 | 「性の多様性に関する職員ガイドライン」を活用し、適切な窓口対応などを徹底します。 | 多文化協働課 |

施策5 多様な背景を持つ人への理解促進

| No | 具体的施策 | 施策内容 | 担当課 |
|----|----------------------------|--|---------------|
| 1 | あらゆる差別の撤廃をめざす人権擁護条例の周知 | 様々な機会を通じて条例の周知を行います。 | 多文化協働課 |
| 2 | 多様な背景を持つ人への理解促進に向けた啓発活動 | イベント等を通して、多様な背景を持つ人が生きやすい社会づくりのための啓発活動を行います。 | 多文化協働課 福祉課 |
| 3 | 多様な背景を持つ人への理解促進に向けた学習機会の提供 | 町ぐるみ人権教育推進大会及び人権教育指導者養成講座を開催します。 | 生涯学習課 |

基本目標 2 誰もがともに活躍できる環境づくり



施策の方向 2

ワーク・ライフ・バランス*と働き方改革の推進

現状と課題

働き方や家族の在り方が多様化する中で、仕事と生活の調和を図り、安心して働ける環境づくりが重要となっています。このため、国においても働き方改革や育児・介護との両立支援が積極的に進められており、ワーク・ライフ・バランスの実現は、個人の幸福の向上にとどまらず、地域社会や経済の活性化にも寄与する重要な要素となっています。

本町の住民意識調査では、仕事中心の生活を現実として受け入れている人が多い一方で、調和の取れた生活を望む声が高くなっています。また、家庭内においては意思決定の対等化が進むものの、家事分担に関する男女間の認識差や負担の偏りが依然として見受けられます。

こうした課題を踏まえ、家庭内における役割分担の理解促進と協力意識を育むとともに、働き方の見直しや、仕事と家庭・地域活動との両立を支援する取組を進めていく必要があります。

施策の方向

事業者等に対して情報提供や周知を行い、多様で柔軟な働き方ができる職場環境の整備を促します。

また、ハラスメントなどの防止に向けて、相談や支援窓口に関する情報を住民や事業者等に発信し、誰もが安心して働ける環境づくりを進めます。

さらに、家庭内の役割分担についての理解を深め、実質的な協力や共有が進むよう見直しを働きかけるとともに、仕事と家庭生活（育児・介護を含む）や地域・個人の生活（地域活動・学習・趣味など）との両立を支援する制度や取組を充実させ、働き方の見直しや各種制度の積極的な活用を後押ししていきます。

施策

施策1：多様で柔軟な働き方ができる職場環境の整備

施策2：仕事と仕事以外の生活の両立支援

施策1

多様で柔軟な働き方ができる職場環境の整備

| No | 具体的施策 | 施策内容 | 担当課 |
|----|-------------------------------|--|---------------------------|
| 1 | 事業者等への関係法令・制度等の情報提供と周知 | 事業者等に対し、パンフレット・ポスター等を利用し、情報提供・周知を行います。 | 経済振興課 |
| 2 | 多様で柔軟な働き方に関する各種制度の周知 | 育児や介護に関する休暇制度や、多様で柔軟な働き方に関する各種制度等を周知します。 | 多文化協働課 こども未来課 教育保育課 |
| 3 | 介護保険制度等の周知 | 高齢者の介護について、介護者の生活や仕事に大きな支障が出ないように、介護保険制度等の周知を行います。 | 高齢介護課 |
| 4 | 職場における各種ハラスメントについての学習機会・情報の提供 | 職場におけるセクシュアルハラスメント*等各種ハラスメント防止のための学習機会や情報の提供・相談窓口の周知を行います。 | 経済振興課 |
| 5 | 母性保護の普及 | 母子健康手帳とともに啓発資料を配付し、働く女性の心と体の健康と母性の保護を図ります。 | こども未来課 |
| 6 | 行政組織内における男女共同参画の推進 | 特定事業主行動計画*に基づき、計画的に推進します。 | 総務課 |

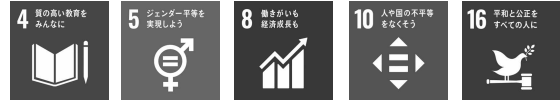
施策2

仕事と仕事以外の生活の両立支援

| No | 具体的施策 | 施策内容 | 担当課 |
|----|-------------------------|-------------------------------------|-------|
| 1 | 保育園行事への父親の積極的参加の促進 | 保育参観など保護者参加型の行事等に、父親の積極的な参加を促します。 | 教育保育課 |
| 2 | 学童保育保護者会等への父親の積極的参加の促進 | 学童保護者が関わる児童館行事等に、父親の積極的な参加を促します。 | 教育保育課 |
| 3 | ワーク・ライフ・バランス*を意識した事業の実施 | 生活の充実や地域参加、家庭内の男女共同参画につながる事業を実施します。 | 生涯学習課 |

| No | 具体的施策 | 施策内容 | 担当課 |
|----|--|---|-----------------|
| 4 | 家庭におけるジェンダー*平等・男女共同参画に関する学習機会や情報の提供 【再掲（1-1-2-3）】 | 家事シェアや育児・介護などに関する学習機会や情報の提供を行います。 | 多文化協働課 生涯学習課 |
| 5 | 保育園における子育てに関する学習機会の提供 【再掲（1-1-3-1）】 | 保護者を対象にした育児に関する講座やワークショップを開催し、家庭におけるジェンダー平等・男女共同参画を推進します。 | 教育保育課 |
| 6 | 余暇充実事業への支援 | 各種団体が実施する余暇を充実させるための事業を支援します。 | 経済振興課 |

※具体的施策を再掲する際には、初出の位置付けが分かるよう、
【再掲（（基本目標）-（施策の方向）-（施策）-（No））】と記載しています。
（例）【再掲（1-1-1-1）】の記載のある施策の場合では、
初出は、基本目標1- 施策の方向1- 施策1- No1です。



施策の方向 3

就労・キャリア支援、女性のエンパワーメントの推進

現状と課題

近年、男女の経済活動への参加は進んでいるものの、依然として女性の就労環境やキャリア形成には課題が残されています。特に、育児を理由に一時離職し、再就労を希望する女性が多く、離職を防ぐ環境整備や再チャレンジを支援する施策が求められています。

本町の住民意識調査では、結婚・出産・育児にかかわらず職業を持ち続けたいと考える女性が多い一方、育児などを理由に離職する人も見られました。また、「育児は母親が担うべきである」といった価値観が、女性の就労継続に影響している可能性もあります。

こうした課題を踏まえ、個人の価値観を尊重しながら、女性が安心して働き続けられるよう、多様な働き方の提供と女性のエンパワーメント（自己決定権・意思決定権限の強化）を推進していく必要があります。

施策の方向

女性の職業生活における活躍を推進するため、女性が働きやすい職場環境の整備を支援するとともに、主体的なキャリア形成を可能とするための情報提供を促進します。

施策

施策1：就労支援体制の充実

施策2：女性のチャレンジ支援の推進

施策1 就労支援体制の充実

| No | 具体的施策 | 施策内容 | 担当課 |
|----|---------------------------------------|---|--------------------------|
| 1 | 雇用相談 | 男女雇用機会均等法*及び育児や介護に関する休暇制度等、雇用における男女平等に関することについて、関係機関と連携して相談を受け付けます。 | 経済振興課 |
| 2 | 女性の再就職等の情報提供 | 子育て等で離職した人の再就職について、就労支援窓口の情報提供を行います。 | こども未来課 経済振興課 教育保育課 |
| 3 | 職場におけるセクシュアルハラスメント*、パワーハラスメント*等に対する相談 | 職場におけるセクシュアルハラスメント、パワーハラスメント等に関することについて、関係機関と連携して相談を受け付けます。 | こども未来課 経済振興課 教育保育課 |
| 4 | 労働相談 | 性別による差別的取扱いなどについての労働相談を、関係機関と連携して受け付けます。 | 経済振興課 |
| 5 | 関係機関（労働基準監督署、ハローワーク）との連携 | 関係機関（労働基準監督署、ハローワーク）と連携し、男女共同参画に関する法令・制度等の情報収集・提供を行います。 | 経済振興課 |
| 6 | 障害者の自立支援に関する制度の周知 | 障害者も介護者も個性と能力を發揮できる環境づくりのために、障害者の自立支援に関する制度を周知します。 | 福祉課 |

施策2 女性のチャレンジ支援の推進

| No | 具体的施策 | 施策内容 | 担当課 |
|----|-------------------|--|-------|
| 1 | 女性の働きやすい職場環境整備の支援 | 女性のチャレンジにつながる職場環境の整備を支援します。 | 経済振興課 |
| 2 | 国・県等関係機関との連携 | 国・県等関係機関との連携を深め、女性のチャレンジ支援についての情報収集・提供や共同の取組を行います。 | 経済振興課 |

施策の方向 4 地域活動での男女共同参画の推進

現状と課題

少子高齢化や核家族化、共働き家庭の増加など、地域を取り巻く環境は大きく変化しています。このような状況のもと、活気あるまちづくりを推進するためには、男女共同参画を軸とした多様な主体の協働が不可欠となっています。

本町の住民意識調査によると、女性が地域活動のリーダーになるためには、女性自身のリーダーに対する抵抗感をなくすことが重要であるとの意見が多くありました。これは、経験不足や従来への慣習、性別役割の固定観念が参画の障壁となっていることが一因として考えられます。

これらの課題を踏まえ、男女が対等に地域づくりに参画できる環境を整え、多様な力を生かして誰もが参加しやすい地域社会の実現を目指すことが必要です。

施策の方向

地域団体や行政の会議、イベントにおける女性の積極的な参画に対する理解促進を図り、多様な意見や視点が反映された地域づくりを推進します。

また、性別にかかわらず地域課題の解決に取り組む団体を支援する補助制度を通して、協働によるまちづくりを推進するとともに、女性の活躍やリーダーシップを発揮する機会を広げていきます。



施 策

施策1：地域組織等の男女共同参画への理解促進

施策2：地域の人材育成支援

施策1 地域組織等の男女共同参画への理解促進

| No | 具体的施策 | 施策内容 | 担当課 |
|----|-----------------------------|--------------------------------------|---|
| 1 | 団体、地域組織等の活動における男女共同参画への働きかけ | 各種団体、地域組織等において、男女共同参画が促進されるよう働きかけます。 | 総務課 安全安心課 多文化協働課 福祉課 高齢介護課 健康づくり課 住民課 経済振興課 生涯学習課 |

施策2 地域の人材育成支援

| No | 具体的施策 | 施策内容 | 担当課 |
|----|-------------------|---|--------|
| 1 | 協働のまちづくり補助事業の活用促進 | 協働のまちづくり補助事業を活用し、地域活動に関わる人材の育成につなげます。 | 多文化協働課 |
| 2 | 地域活動に関わる人材の育成 | 社会教育講座等の開催により、地域活動に関わる人材の育成を行います。 | 生涯学習課 |
| 3 | 国・県等関係機関との連携 | 国・県等関係機関との連携を深め、地域で活動する人材の育成につながる情報提供を行います。 | 多文化協働課 |

施策の方向 5 町政における男女共同参画の推進

現状と課題

現代社会では、多様な価値観やライフスタイルの広がりに伴い、住民一人一人の意見やニーズに応える政策形成が求められています。多様な意見を積極的に取り入れることは、地域課題の解決や社会の活性化を促進する上で重要であり、行政における男女共同参画の推進は、公平かつ効果的な政策決定に欠かせない要素となっています。

本町の住民意識調査では、男女共同参画を推進する上で「意思決定の場への女性の登用が必要」との意見が一定数示されており、住民の間でも参画の重要性が認識されていることがうかがえます。一方で、実際の政策形成の場における女性の参画は十分とは言えず、依然として解決すべき課題となっています。

こうした状況を踏まえ、多様な視点を持つ人が公平に参画できる環境を整備し、町政のあらゆる分野で男女共同参画の推進を図っていく必要があります。

施策の方向

行政委員や審議会などの各種委員会における委員の選任にあたっては、女性の積極的な登用を推進し、幅広い人材が参画できるように取り組みます。

また、女性の意見や意識が会議の中で適切に反映できる環境整備に努め、意思決定の場における多様な視点の反映を図ります。



施策

施策1：行政委員、審議会等各種委員会への女性の参画推進

施策1 行政委員、審議会等各種委員会への女性の参画推進

| No | 具体的施策 | 施策内容 | 担当課 |
|----|-----------------|--|--------|
| 1 | 審議会等委員への女性の参画推進 | 審議会等委員への女性委員登用率調査を実施するとともに、関係部署と連携し、女性の参画を推進します。 | 多文化協働課 |

基本目標 3 誰もが安全・安心に暮らせる支援体制の整備



施策の方向 6 暴力・困難事例への包括的支援の推進

現状と課題

近年、配偶者等からの暴力（DV*）や親子・きょうだいなどからの暴力（家庭内暴力）、経済的困窮、社会的孤立など、複合的な困難を抱える人が増加しています。こうした状況を受け、国では「DV防止法*」や「困難女性支援法*」を制定し、自治体には相談体制の整備や関係機関との連携による包括的支援の推進が求められています。一方で、DVや困難な問題は性別を問わず発生しており、誰もが支援にアクセスできる体制づくりも重要です。

本町の住民意識調査からも、DVを経験した人が性別を問わず見られ、相談窓口の認知度の低さも課題として明らかになりました。

こうした状況を踏まえ、誰もが安心して相談できる体制の強化、DVへの理解促進、相談窓口の周知、早期発見につなげる啓発・教育、そして関係機関との連携強化が必要です。

施策の方向

配偶者等からの暴力（DV）や家庭内における暴力の予防を図るとともに、これらに関する正しい認識と理解の促進に向けた啓発活動を推進します。

また、暴力や様々な困難な状況に直面した人への相談窓口の周知を図るとともに、社会的に孤立せずに安心して支援を受けられるよう、関係機関と連携し、本人の意思を尊重しながら、迅速かつ多様な支援を包括的に行います。

施策

施策1：あらゆる暴力を許さない社会づくりの推進

施策2：相談・支援体制の充実

施策1

あらゆる暴力を許さない社会づくりの推進

| No | 具体的施策 | 施策内容 | 担当課 |
|----|--------------------------------|---|--------|
| 1 | 各種ハラスメントやDV*等あらゆる暴力の防止に関する周知啓発 | 各種ハラスメントやDV等あらゆる暴力の防止に関し、広報紙等を用いて周知啓発を行います。 | 多文化協働課 |
| 2 | 女性に対する暴力をなくす運動についての周知啓発 | 女性に対する暴力をなくす運動期間の周知を行うとともに、運動期間に合わせた啓発事業を実施します。 | 多文化協働課 |

施策2

相談・支援体制の充実

| No | 具体的施策 | 施策内容 | 担当課 |
|----|--------------------------------|--|---|
| 1 | 相談窓口の周知 | 相談窓口や各種制度の活用ができるよう、周知を行います。 | 福祉課 こども未来課 健康づくり課 住民課 教育保育課 |
| 2 | 配偶者暴力相談支援センター*の周知と関係機関との連携 | DV被害者の相談を受け、対処法や専門の相談・救済機関の紹介等を行うとともに、相談員の資質向上を図るための積極的な研修参加と庁内における連携体制を強化します。 | 住民課 |
| 3 | 女性のための法律相談 | 様々な問題を抱える女性が、法律相談しやすい環境を整えます。 | 住民課 |
| 4 | セクシュアルハラスメント*などの各種ハラスメントに対する相談 | セクシュアルハラスメントなどの各種ハラスメント被害者の相談を受け、対処法や専門の相談・救済機関の紹介等を行います。 | 住民課 |
| 5 | 困難な問題を抱える人に対する相談 | 困難を抱える人に対する相談窓口として、支援に関する情報の提供や相談内容に応じた適切な相談機関への紹介等を行います。 | 住民課 |
| 6 | こども家庭センター | 全ての妊産婦、子育て世帯及び子どもに対し、母子保健及び児童福祉の一体的な支援を行います。 | こども未来課 |

| No | 具体的施策 | 施策内容 | 担当課 |
|----|------------------------------|---|--|
| 7 | 小・中学校における虐待の相談体制の周知と関係機関との連携 | 児童・生徒への虐待の相談体制を教職員や保護者、地域に周知するとともに、こども未来課や児童相談所、警察、医療機関、保健福祉事務所等関係機関との連携体制を強化します。 | 教育指導課 |
| 8 | 小・中学校におけるハラスメント等の相談体制の周知 | セクシュアルハラスメント*などの各種ハラスメント等に対する相談体制を児童・生徒、保護者、教職員等に周知します。 | 教育指導課 |
| 9 | DV*対策連絡会議 | 配偶者暴力相談支援センター*の被害者支援の重要性や被害者支援の情報共有を行い、各課と連携して必要な支援を行います。 | 住民課 |
| 10 | 困難な問題を抱える人への支援 | 特に困難な問題を抱える女性に対しての相談に応じ、適切な対応ができるよう関係各所・団体等と連携し、支援を行います。 | 福祉課 住民課 |
| 11 | 地域ケア会議 | 地域包括支援センター・保健・介護保険・医療関係の職員が処遇困難な事例を解決するために定期的に会議を開催し、事例を検討します。 | 高齢介護課 |
| 12 | 関係機関や団体との連携 | 相談者又は事例に対し、適切な対応ができるよう医療機関、警察、女性相談支援センター、児童相談所、保健福祉事務所、社会福祉協議会等の関係機関や民生委員児童委員協議会等の関係団体と連携を図ります。 | 福祉課 こども未来課 高齢介護課 住民課 教育指導課 |

施策の方向 7 ライフステージに応じた支援の推進

現状と課題

少子高齢化の進行や多様なライフスタイルの広がりにより、人生の各段階で直面する課題やニーズが複雑化・多様化しています。妊娠・出産、育児、介護といったライフイベントの節目においては、適切な支援や正確な情報提供を受けられる体制が重要です。また、働き方の変化に伴い、仕事と家庭の両立に関する支援や、性差・ライフステージに応じた健康づくり、母性保護や母子保健への理解と支援も求められています。

本町の住民意識調査では、家事・育児・介護などに対する負担感や、支援の充実を求める意見も多く見られ、ライフステージに応じた支援の必要性がうかがえます。

こうした状況を踏まえ、誰もが安心して健康的に暮らせる地域社会の実現に向けて、支援体制を充実させるとともに、当事者だけでなく地域全体で理解を深め、互いの立場や状況を尊重し合える環境を整備することが必要です。

施策の方向

子育て支援や介護支援を強化し、誰もが安心して仕事と家庭を両立できるよう、制度の充実と利用しやすい環境の整備を推進します。あわせて、母性保護の観点から踏まえ、妊娠・出産期の母子保健に関する情報提供の充実や、助成制度の活用促進に取り組みます。

また、妊娠・出産、育児、介護といったライフイベントの節目において、切れ目のない支援を提供するため、関係団体や民間事業者などとの連携を強化し、地域全体で支え合える仕組みづくりを進めます。

さらに、性差を考慮し、あらゆる世代が健康に暮らせるよう、心身の健康支援や相談体制の一層の充実を図ります。



施 策

施策1：子育て・介護支援の充実

施策2：健康支援の充実

施策1 子育て・介護支援の充実

| No | 具体的施策 | 施策内容 | 担当課 |
|----|----------------------------|---|-----------------|
| 1 | 母性保護の普及 【再掲（2-2-1-5）】 | 母子健康手帳とともに啓発資料を配付し、女性の心と体の健康と母性の保護を図ります。 | こども未来課 |
| 2 | 母子保健の充実 | 不妊症・不育症に関する情報提供及び助成事業を行うとともに、妊婦健康診査、産婦健康診査を実施し、母性の健康保持・増進を図ります。 | こども未来課 |
| 3 | こども家庭センター 【再掲（3-6-2-6）】 | 全ての妊産婦、子育て世帯及び子どもに対し、母子保健及び児童福祉の一体的な支援を行います。 | こども未来課 |
| 4 | 両親学級 | 妊娠・出産・育児に関する保健指導を行い、母性の健康保持・増進を図ります。 | こども未来課 |
| 5 | 育児相談 | 来所、電話による育児等に関する相談を行い、育児不安の解消や適切な情報を提供します。 | こども未来課 |
| 6 | 保育の充実 | 保育を充実させることにより、子育てと仕事の両立を支援します。 | 教育保育課 |
| 7 | 一時保育 | 保育園入所対象にならない就学前の児童を、保護者が仕事の都合や通院等のため、急に保育ができなくなったときに一時預かります。 | こども未来課 教育保育課 |
| 8 | 病児保育事業 | 保育中に体調不良となった園児に対し、保護者の迎えまでの一時的な保育を行います。 | こども未来課 教育保育課 |
| 9 | 学童保育 | 児童館にて、保護者が就労等により昼間家庭にいない小学生の健全な育成のために、適切な遊び及び生活の場を提供します。 | 教育保育課 |
| 10 | 地域子育て支援センター事業 | ふれあい遊びや児童との交流、育児相談などを通じて、保護者の育児不安の解消や育児負担の軽減を図ります。 | こども未来課 |

| No | 具体的施策 | 施策内容 | 担当課 |
|----|--------------------|--|--------|
| 11 | ファミリー・サポート・センター*事業 | 子育て中の保護者の日常生活を支援するため、子育ての援助を受けたい人で行いたい人が会員となり、センターを通じて育児の助け合いを有料で行います。 | こども未来課 |
| 12 | 介護予防サポーターの養成 | 地域の高齢者の健康づくりや介護予防の取組をするボランティアを養成し、男女の区別なく、家族全員で介護予防の取組や実際の介護にあたるよう、地域での介護支援活動を促進します。 | 高齢介護課 |

施策2 健康支援の充実

| No | 具体的施策 | 施策内容 | 担当課 |
|----|-------|-----------------------------------|--------|
| 1 | 健やか広場 | 乳幼児とその保護者に対して育児相談等を行います。 | こども未来課 |
| 2 | 健康相談 | 性差に考慮し、あらゆる世代が健康に過ごすための相談を受け付けます。 | 健康づくり課 |

施策の方向 8 防災分野における男女共同参画の推進

現状と課題

近年の大規模災害を通じて、防災対策にも多様な立場やニーズを反映することが一層重要視されています。特に、女性の視点や経験を生かし、多様な属性を持つ人々が平等に参画できる体制を整えることは、危機対応の強化や地域の防災・減災力の向上につながります。

国の「防災基本計画」においても、女性や高齢者、障害者などの参画を推進し、男女共同参画や多様な視点を取り入れる防災体制の必要性が示されています。

本町の住民意識調査では、性別を問わず多くの人々が「女性がリーダーとして参画することへの抵抗感をなくすこと」が課題と考えており、防災組織への参画機会や環境整備の必要性がうかがえます。

こうした状況を踏まえ、災害時に誰もが安心して行動できるよう、日頃から多様な立場を尊重し、全ての住民が対等に関われる防災体制の構築が必要です。

施策の方向

災害時の安全・安心の確保に向けて、防災意識の普及や物資の準備、避難所の運営など、各段階で、性別や年齢、障害の有無などを配慮し、男女共同参画の視点を取り入れます。

また、防災訓練や啓発活動では、女性や子ども、高齢者など、多様な主体の参画を促進し、それぞれの立場に応じた対応を進めます。

さらに、災害に関する情報に関しては、多様性に配慮した分かりやすい発信に取り組みます。



施 策

施策1：防災対策における多様性を包括した男女共同参画の推進

施策1 防災対策における多様性を包括した男女共同参画の推進

| No | 具体的施策 | 施策内容 | 担当課 |
|----|---------------------------|--|-----------------|
| 1 | 自主防災組織への男女共同参画の啓発 | 自主防災組織の活動における男女共同参画を啓発します。 | 安全安心課 |
| 2 | 避難所における男女共同参画の推進 | 居住スペース等のレイアウトや災害備蓄品といった避難所の設営・運営に係る事項について、性別など属性の違いによるニーズへ配慮するなど、安全安心な避難所の確保に努めます。 | 安全安心課 |
| 3 | 多様性に配慮した災害関連情報の発信 | 災害関連情報が全ての住民に届くよう、様々な発信手法を整備します。 | 安全安心課 多文化協働課 |
| 4 | 男女共同参画の視点を取り入れた防災に関する周知啓発 | 男女共同参画の視点を取り入れた防災に関する周知啓発を行い、防災分野における多様な主体の参画を促進します。 | 多文化協働課 |

基本目標 4 計画の推進体制の整備・充実



施策の方向 9 推進体制の充実

施策の方向

大泉町男女共同参画推進会議や大泉町男女共同参画推進計画推進委員会を定期的を開催し、多角的な意見交換や取組の進捗管理を行います。また、国や県などの関係機関との連携を深め、情報の共有や、共同の取組を促進します。

施策1 会議体の運営

| No | 具体的施策 | 施策内容 | 担当課 |
|----|--------------------|--|--------|
| 1 | 大泉町男女共同参画推進計画推進委員会 | 計画の推進に様々な意見を反映させるため、住民及び学識経験者から構成される推進委員会を開催します。 | 多文化協働課 |
| 2 | 大泉町男女共同参画推進会議 | 計画を推進するため、庁内組織である推進会議を開催します。 | 多文化協働課 |

施策2 国・県等関係機関との連携

| No | 具体的施策 | 施策内容 | 担当課 |
|----|--------------|------------------------------------|--------|
| 1 | 国・県等関係機関との連携 | 国・県等関係機関との連携を深め、情報共有や、共同の取組を促進します。 | 多文化協働課 |

施策の方向 10 計画の進行管理

施策の方向

定期的に進捗状況調査を実施し、その結果をまとめて公表します。また、調査結果や評価に基づき、必要に応じて計画の見直しや改善を行い、より実効性の高い計画の推進を目指します。

施策1 評価の実施

| No | 具体的施策 | 施策内容 | 担当課 |
|----|-------------------------|--|--------|
| 1 | 男女共同参画推進計画 進捗状況調査の実施 | 本計画の進捗状況を年度ごとに調査し、進行管理を行うとともに結果を公表します。 | 多文化協働課 |

施策2 計画の見直し

| No | 具体的施策 | 施策内容 | 担当課 |
|----|--------------|---|--------|
| 1 | 進捗状況結果の評価・検証 | 本計画の進捗状況の評価・検証を行い、必要に応じて計画の見直しや改善を行います。 | 多文化協働課 |

V 計画の推進

1 計画の推進体制

男女共同参画社会の形成を図るため、本計画の実施に当たっては、庁内各課と連携・調整の上、取り組みます。

加えて、男女共同参画の推進には、町が実施する施策のみでなく、関係機関や事業者、地域団体、住民等が、それぞれの立場から主体的に関わることが不可欠です。町は、こうした多様な主体が参画できる環境を整備し、地域全体での取組を促進します。

計画の進行管理及び評価に当たっては、各担当課による施策の計画的な実施に加え、庁内組織である「大泉町男女共同参画推進会議」により、各施策の進捗管理や課題の整理、庁内連携を推進します。

また、住民や学識経験者で構成される「大泉町男女共同参画推進計画推進委員会」により、住民の視点から施策全体を評価します。これにより、住民と行政とが連携しながら、実効性の高い計画の推進に取り組みます。

2 計画の評価方法

年度ごとに各施策の進捗状況を調査し、進行管理を行います。また、大泉町男女共同参画推進計画推進委員会（住民・学識経験者）、大泉町男女共同参画推進会議（庁内）において、各担当課で設定した目標値・評価の視点を用いて、それら进行评估し、次年度の改善へつなげていきます。

【数値目標】

本計画を達成するための5つの「数値目標」を設定します。

| NO | 項目 | 現状 | 第五次計画目標値 (令和11年度) |
|----|--------------------------------------|--------------------------------------|----------------------|
| 1 | 社会全体において「男女平等になっている」と思う人の割合 | 18.6% (令和7年住民意識調査) | 25% |
| 2 | 家庭生活における役割分担の満足度の男女格差軽減 | 女性：61.7% 男性：88.6% (令和7年住民意識調査) | 女性：80% |
| 3 | 審議会等における女性の登用率 | 32.2% (令和6年度実績) | 35% |
| 4 | 「大泉町配偶者暴力相談支援センター*」を「知っている」と回答した人の割合 | 13.6% (令和7年住民意識調査) | 35% |
| 5 | 町管理監督職に占める女性の登用率（課長職以上） | 13.2% (令和6年度実績) | 次期特定事業主 行動計画*にて設定 |

1 計画策定の経緯

| 日 程 | 内 容 等 |
|----------------------|--|
| 令和7年1月17日 ～2月14日 | 男女共同参画社会に関する住民意識調査実施 |
| 令和7年6月6日 | 第五次大泉町男女共同参画推進計画策定懇談会等設置要綱施行 |
| 令和7年7月1日 ～7月9日 | 第1回第五次大泉町男女共同参画推進計画策定委員会会議 ・第五次大泉町男女共同参画推進計画策定スケジュールについて ・第五次大泉町男女共同参画推進計画骨子（案）、計画の体系等について |
| 令和7年7月15日 | 第1回第五次大泉町男女共同参画推進計画策定懇談会会議 ・第五次大泉町男女共同参画推進計画策定について |
| 令和7年7月18日 ～7月28日 | 第1回第五次大泉町男女共同参画推進計画実務担当者会議 ・第五次大泉町男女共同参画推進計画における「具体的施策（案）」について |
| 令和7年8月8日 ～8月20日 | 第2回第五次大泉町男女共同参画推進計画実務担当者会議 ・第五次大泉町男女共同参画推進計画素案における「具体的施策」について |
| 令和7年8月8日 ～8月20日 | 第2回第五次大泉町男女共同参画推進計画策定委員会会議 ・第五次大泉町男女共同参画推進計画素案について |
| 令和7年8月8日 ～8月20日 | 第2回第五次大泉町男女共同参画推進計画策定懇談会会議 ・第五次大泉町男女共同参画推進計画素案について |
| 令和7年9月16日 ～9月18日 | 第3回第五次大泉町男女共同参画推進計画策定委員会会議 ・第五次大泉町男女共同参画推進計画素案について （修正部分確認） |
| 令和7年11月10日 ～12月9日 | パブリックコメントの実施 |

2 第五次大泉町男女共同参画推進計画策定懇談会等設置要綱

(趣旨)

第1条 この要綱は、男女共同参画社会実現に向けて、その指針とすべき第五次大泉町男女共同参画推進計画（以下「第五次推進計画」という。）の策定に当たり、その事務を適正かつ円滑に行うため、必要な組織を設置することに関し、必要な事項を定めるものとする。

(策定懇談会)

第2条 第五次推進計画に広く住民の意見を反映させるための組織として、大泉町男女共同参画推進計画策定懇談会（以下「策定懇談会」という。）を置く。

2 策定懇談会は、大泉町男女共同参画推進計画推進委員会設置要綱（平成16年大泉町告示第48号）に基づく大泉町男女共同参画推進計画推進委員会（以下「推進委員会」という。）の委員をもって組織する。

3 策定懇談会に会長及び副会長各1人を置き、推進委員会の会長及び副会長をもって充てる。

4 策定懇談会は、必要の都度会長が招集し、その議長となる。

5 副会長は、会長を補佐し、会長に事故あるとき又は会長が欠けたときは、その職務を代理する。

6 会長は、必要があると認めるときは、関係職員の出席を求め、説明又は意見を聴くことができる。

(策定委員会)

第3条 第五次推進計画の原案の作成に当たるための組織として、大泉町男女共同参画推進計画策定委員会（以下「策定委員会」という。）を置く。

2 策定委員会は、別表第1に掲げる職員をもって組織し、町長が任命する。

3 策定委員会に委員長を置き、企画部長をもって充てる。

4 策定委員会は、必要の都度委員長が招集し、その議長となる。

5 委員長は、必要があると認めるときは、関係職員の出席を求め、説明又は意見を聴くことができる。

(実務担当者会議)

第4条 策定委員会の協議資料を作成するための組織として、大泉町男女共同参画推進計画実務担当者会議（以下「実務担当者会議」という。）を置く。

2 実務担当者会議は、別表第2に掲げる職員をもって組織し、町長が任命する。

3 実務担当者会議に会長を置き、多文化協働課長をもって充てる。

4 実務担当者会議は、必要の都度会長が招集し、その議長となる。

5 会長は、必要があると認めるときは、関係職員の出席を求め、説明又は意見を聴くことができる。

(庶務)

第5条 策定懇談会、策定委員会及び実務担当者会議の庶務は、企画部多文化協働課において処理する。

(その他)

第6条 この要綱に定めるもののほか、必要な事項は、町長が別に定める。

附 則

(施行期日)

- 1 この要綱は、告示の日から施行する。
(失効)
- 2 この要綱は、第五次推進計画の策定が完了したときにその効力を失う。

別表第1 (第3条関係)

| |
|---------|
| 企画部長 |
| 長公室次長 |
| 総務課長 |
| 安全安心課長 |
| 多文化協働課長 |
| 福祉課長 |
| 高齢介護課長 |
| 健康づくり課長 |
| 住民課長 |
| 経済振興課長 |
| 農業振興課長 |
| 教育指導課長 |
| こども課長 |
| 生涯学習課長 |

別表第2（第4条関係）

| |
|-----------------|
| 多文化協働課長 |
| 長公室広聴広報係長 |
| 総務課人事係長 |
| 安全安心課危機管理係長 |
| 多文化協働課多文化協働係長 |
| 福祉課社会福祉係長 |
| 福祉課障害福祉係長 |
| 高齢介護課高齢福祉係長 |
| 高齢介護課介護保険係長 |
| 健康づくり課健康づくり係長 |
| 住民課住民係長 |
| 住民課相談係長 |
| 経済振興課商工振興係長 |
| 経済振興課農業振興係長 |
| 教育指導課教育指導係長 |
| こども課子育て支援係長 |
| 保育園長 |
| 生涯学習課生涯学習係長 |
| 生涯学習課スポーツ文化振興係長 |
| 公民館長 |

3 第五次大泉町男女共同参画推進計画策定懇談会名簿

(敬称略)

| NO | 区分 | 氏名 | 推薦母体など | 備考 |
|----|--------------|--------|--------------|-----|
| 1 | 社会福祉に識見を有する者 | 久保田 吉春 | 民生委員児童委員協議会 | |
| 2 | 母子保健に識見を有する者 | 久保田 松江 | 保健師 | |
| 3 | 国際理解に識見を有する者 | 岩瀬 恒子 | 大泉ユネスコ協会 | |
| 4 | 人権擁護に識見を有する者 | 萩口 由恵 | 人権擁護委員 | 副会長 |
| 5 | 人権教育に識見を有する者 | 木村 多恵子 | 人権教育推進委員会 | |
| 6 | 家庭教育に識見を有する者 | 加藤 久子 | 母親クラブ | |
| 7 | 家庭教育に識見を有する者 | 新井 啓悦 | 小中学校PTA連絡協議会 | |
| 8 | 社会教育に識見を有する者 | 諏訪 晴美 | 社会教育委員 | 会長 |
| 9 | 学校教育に識見を有する者 | 栗原 百合 | 校長会 | |
| 10 | 町内企業を代表する者 | 川上 義雄 | 労働教育委員会 | |
| 11 | 勤労者を代表する者 | 関根 寛直 | 労働教育委員会 | |
| 12 | 公募による町民の代表者 | 梅川 健太 | | |
| 13 | 公募による町民の代表者 | 木月 禎子 | | |
| 14 | 公募による町民の代表者 | 関 信子 | | |
| 15 | 学識経験者 | 橋本 善夫 | | |

用語集

【あ行】

◆育児・介護休業法

仕事と家庭の両立支援対策を充実することが目的で、労働者が退職せずに育児や介護を行うことができるよう、休業、時間外労働の制限、勤務時間短縮制度等の措置について定められている。正式名称は「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」。「育児休業法」から平成7年10月改正。

◆SNS（エス・エヌ・エス）

Social Networking Serviceの略称。

人と人とのつながりを促進・サポートする、コミュニティ型のWebサイトのこと。友人・知人間のコミュニケーションを円滑にする手段や場を提供したり、趣味や嗜好、居住地域、出身校、あるいは「友人の友人」といったつながりを通じて新たな人間関係を構築する場を提供している。

◆SDGs（エス・ディー・ジーズ）

Sustainable Development Goals（持続可能な開発目標）の略称。

平成27年9月の国連サミットで採択された「我々の世界を変革する：持続可能な開発のための2030アジェンダ」の中核をなす令和12（2030）年を年限とする17の目標（ゴール）と169の達成基準（ターゲット）から構成される国際社会共通の目標。

【17の目標】1貧困をなくそう、2飢餓をゼロに、3すべての人に健康と福祉を、4質の高い教育をみんなに、5ジェンダー平等を実現しよう、6安全な水とトイレを世界中に、7エネルギーをみんなにそしてクリーンに、8働きがいも経済成長も、9産業と技術革新の基盤をつくろう、10人や国の不平等をなくそう、11住み続けられるまちづくりを、12つくる責任 つかう責任、13気候変動に具体的な対策を、14海の豊かさを守ろう、15陸の豊かさを守ろう、16平和と公正をすべての人に、17パートナーシップで目標を達成しよう

◆M字型曲線

女性の年齢別労働率（労働力人口比率、労働力率）を折れ線グラフでみた場合、学卒後と子育て終了後とを2つの山とし、その間の子育て期が谷のようになって、ちょうどMの字のような形になっていることをいう。

◆LGBT（エル・ジー・ビー・ティー） LGBTQ

（エル・ジー・ビー・ティー・キュー）

レズビアン（Lesbian）・ゲイ（Gay）・バイセクシュアル（Bisexual）・トランスジェンダー（Transgender）の頭文字をとった言葉で性的少数者の総称の一つ。クィア／クエスティング（Queer / Questioning）の頭文字を加えてLGBTQとも言う。

- ・レズビアン：女性を好きになる女性。性自認が女性で、性的指向が女性に向いている人
- ・ゲイ：男性を好きになる男性。（性自認が男性で、性的指向が男性に向いている人）
- ・バイセクシュアル：男性を好きになることも女性を好きになることもある人。
- ・トランスジェンダー：出生時に割り当てられた性別とは異なる性別を自認する人。

◆LGBT理解増進法

性的指向や性自認の多様性に対する国民の理解を深め、多様性に寛容な社会の実現を目指すことが定められている。正式名称は「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」。令和5年6月公布・施行。

【か行】

◆困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（困難女性支援法）

日常生活や社会生活において、性的な被害、家庭の状況、地域社会との関係性その他の様々な事情により日常生活又は社会生活を円滑に営む上で困難な問題を抱える女性（そのおそれのある女性を含む。）に対し、それぞれ

の意思が尊重されながら多様な支援を包括的に提供する体制を整備し、女性の人権が尊重され、安心してかつ自立して暮らせる社会の実現を図ることを目的とする。令和4年5月公布、令和6年4月施行。

【さ行】

◆ジェンダー

「社会的・文化的に形成された性別」のこと。人間には生まれつきの生物学的性別（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、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われている。

◆持続可能な開発目標（SDGs）

→SDGs（エス・ディー・ジーズ）

◆女子差別撤廃条約

女子に対するあらゆる差別を撤廃することを基本理念とし、具体的には、女子に対する差別を定義し、政治的及び公的活動、教育、雇用、保健、家族関係等あらゆる分野での男女の平等を規定する。正式名称は「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」。昭和54年に国連総会で採択され、日本は昭和60年に批准。

◆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）

女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、国や地方自治体、事業主に対し、自社の女性活躍状況の把握・課題分析、行動計画の策定・届出・周知・公表、女性の活躍

に関する情報公表などを義務付けている。平成27年9月に公布・施行。

◆ストーカー

一方的に関心をいだいた相手が嫌がるにもかかわらず執拗につきまといなどを行う人のこと。

◆ストーカー行為等の規制等に関する法律（ストーカー規制法）

ストーカー行為に対する処罰などの規制と、被害者に対する援助を定めている。平成12年5月公布、11月施行。

◆政治分野における男女共同参画の推進に関する法律

衆議院、参議院及び地方議会の選挙において、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指すことなどを基本原則とし、国・地方公共団体の責務や、政党等が所属する男女のそれぞれの公職の候補者の数について目標を定める等、自主的に取り組むよう努めることなどを定めている。平成30年5月に公布・施行。

◆性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律

→LGBT理解増進法

◆性別役割分担の意識

男女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、「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等のように、男性、女性という性別を理由として役割を分ける考え方のこと。

◆セクハラ

セクシュアルハラスメント

性的嫌がらせのことで、職場や学校などの場で、性的な言動によって相手に不快感や苦痛を与える行為のこと。異性に対するものだけでなく同性に対するものも含まれる。行為者の意図にかかわらず、受け手が不快に感じたかどうかを判断基準となる。

◆SOGI（ソジ・ソギ）ハラ

SOGIハラスメント

SOGIとは、Sexual Orientation（性的指向）及びGender Identity（性自認）の略称で、全ての人を持つ個人の性的なあり方を指す。SOGIハラスメントとは、相手の性的指向や性自認に関する差別的言動や嫌がらせを行うことで、精神的苦痛や不利益を与える行為を指す。相手の性的指向や性自認に関する望まぬ暴露（アウトティング）などが該当する。

【た行】

◆男女共同参画社会基本法

男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的としている。平成11年6月に公布・施行。

◆男女雇用機会均等法

雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保を目的として、同法では労働者の募集、採用、配置・昇進、福利厚生、定年・退職などにおいて男女間の差別の禁止などが規定されている。正式名称は「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」。昭和60年5月公布、昭和61年4月施行。

◆DV（ディー・ブイ）

ドメスティックバイオレンス

一般的には「配偶者や恋人など親密な関係にある、又はあった者から振るわれる暴力」のこと。「暴力」とは、身体に対する暴力のほか、精神的なもの、性的なものなど様々な形態が存在する。

◆DV防止法

配偶者等からの暴力の防止と被害者の保護を目的とする。配偶者等に対する暴力に関する通報や相談、保護、自立支援等の体制整備を義務付けており、男性・女性を問わず「配偶者」には事実婚も含まれる。平成6年の改正によって、配偶者以外の交際相手からの暴力も法律の対象に拡大され、生活の本拠を共にする場合はもちろん、別居後も暴力が継続する場合の対策も強化された。さらに、生活の本拠を共にしない場合や、事実婚のケースにおいても、必要に応じて保護命令や支援措置の対象となる仕組みが整備された。正式名称は「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」。平成13年4月公布、10月施行。

◆特定事業主行動計画

国や地方公共団体（これらを「特定事業主」と呼ぶ）が「女性活躍推進法」などの義務づけにより、自らの職員のために策定する行動計画。

◆ドメスティックバイオレンス

→DV（ディー・ブイ）

ドメスティックバイオレンス

【は行】

◆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

◆配偶者暴力相談支援センター

「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」に基づき、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るため、(1) 相談や相談機関の紹介、(2) カウンセリング、(3) 被害者及び同伴者の緊急時における安全の確保及び一時保護、(4) 被害者が自立して生活することを促進するための情報提供その他の援助、(5) 保護命令の制度利用についての情報提供その他の援助、(6) 被害者を居住させ保護する施設の利用についての情報提供その他の援助等を行う。都道府県の女性相談支援センターその他適切な施設においてその機能を果たすものとされ、平成19年の改正により、市町村が設置する適切な施設においてもこの機能を果たすよう努めるものとされた。

◆パタハラ

パタニティハラスメント

男性が育児のために休暇や短縮勤務などの制度を利用しようとした際、又は利用したことを理由に嫌がらせをすることをいう。

◆パワハラ

パワーハラスメント

同じ職場で働く者に対して、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・身体的苦痛を与える、又は職場環境を悪化させる行為のことをいう。

◆ファミリー・サポート・センター

子育て援助活動支援事業（ファミリー・サポート・センター事業）を行う組織。子育て中の保護者の日常生活を支援するため、援助を受けたい人と、行いたい人が会員となり、センターを通じて育児の助け合いを有料で行っ

ている。

【ま行】

◆マタハラ

マタニティハラスメント

女性の妊娠・出産を理由に行う解雇や降格といった不当な扱いや、精神的・肉体的な嫌がらせのことをいう。

【わ行】

◆ワーク・ライフ・バランス

「仕事と生活の調和」と訳される。国民一人一人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、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる状態のことをいう。

第五次大泉町男女共同参画推進計画

令和8年3月発行

発行 大泉町
編集 企画部多文化協働課
