

はじめに

「第3次愛南町男女共同参画推進計画」の策定にあたって



少子高齢化の進展に伴い生産年齢人口が減少していく中、活力ある地域社会の発展のためには、あらゆる分野で男女がともに活躍できる環境づくりが重要となります。

愛南町では、「愛南町男女共同参画推進条例」の基本理念に基づき策定した「第2次愛南町男女共同参画推進計画（平成28年度～令和2年度）」において、あらゆる分野における固定的な性別役割分担意識の解消に向けた取組を行ってまいりました。しかしながら、依然として男女の役割に対する固定的な考え方が地域社会の慣習・慣行となって残っています。また、女性活躍の推進は喫緊の課題となっており、平成27年に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が公布され、平成28年には「働き方改革担当大臣」が誕生しました。さらに、平成30年には「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。これにより、女性の活躍推進に欠かせない男性中心型の労働慣行の見直しとして、長時間労働の是正に向けた取組が行われるとともに、併せて、男性の家事・育児参加の促進に向けた取組が進められているところです。

このような、社会情勢の変化やこれまでの取組の課題を踏まえ、「第3次愛南町男女共同参画推進計画」を策定し、基本目標として「①男女の人権の尊重」・「②意思決定への共同参画」・「③地域社会への慣行についての配慮」・「④ライフ・ワーク・バランスの推進」・「⑤生涯にわたる安心・安全な男女の社会づくり」を掲げました。本計画の着実な実行により、本町の男女共同参画のあるべき姿としての基本理念「男女がともにあゆみ育てるまち-あいなんの創造-」の実現を目指してまいります。

最後に、本計画の策定にあたり、ご尽力いただきました愛南町男女共同参画推進計画策定懇話会委員の皆様をはじめ、貴重なご意見等をお寄せいただきました町民の皆様から感謝を申し上げますとともに、今後もなお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。

2021年3月

愛南町長 清水 雅文

目次

第1章 計画の策定にあたって	3
1-1 計画策定の趣旨.....	4
1-2 計画の策定方法.....	4
1-3 計画の期間.....	5
1-4 計画の位置づけ.....	5
1-5 男女共同参画社会を取り巻く環境.....	7
第2章 計画策定の概要	9
2-1 愛南町の人口の概況.....	10
2-2 町民意識調査（アンケート）結果.....	13
2-3 男女共同参画推進の意義と課題.....	14
2-4 計画が目指す男女共同参画社会（将来ビジョン）.....	15
第3章 計画の内容	17
3-1 基本理念.....	18
3-2 基本目標.....	18
3-3 基本施策と施策の方向.....	19
3-4 計画の体系.....	20
3-5 施策の方向と主な取組.....	22
3-6 計画達成のための指標（数値目標）.....	46
第4章 計画の推進	47
4-1 計画の実行体制と推進方法.....	48
4-2 職員研修の充実.....	49
4-3 国・県など行政機関との連携.....	49
4-4 企業などとの連携.....	50
第5章 参考資料	51
5-1 SDGsと計画の体系.....	52
5-2 愛南町男女共同参画推進計画策定懇話会委員名簿.....	56
5-3 用語の解説.....	57

第1章

計画の策定にあたって

1-1 計画策定の趣旨

男女が互いにその人権を尊重し責任を分かち合い、性別にかかわらず、個性と能力を十分に発揮することのできる「男女共同参画社会¹」の実現は、緊急の課題に位置付けられています。

晩婚化や未婚率の上昇により少子高齢化が急速に進行し、労働人口が減少しています。また、仕事と家庭、子育てを両立できる環境が必ずしも十分とはいえない状況です。このことは、女性のキャリア形成を妨げ、政策・方針決定過程への女性の参画を阻むとともに、経済的自立を困難にしています。

国内経済活動の成熟化や我が国の社会経済情勢の急速な変化に対応し、新たな成長分野を支えていく人材を確保していくためにも、これまで活かしきれていなかった我が国の潜在力である「女性の力」を最大限発揮できるようにすることが、今後の我が国の社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において、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くことが重要であるとされています。

愛南町（以下、本町という。）においては、平成 23 年から 5 年ごとに「愛南町男女共同参画推進計画」を策定しています。この計画に基づき、本町では様々な施策を推進し、男女が互いにその人権を尊重し、責任を分かち合い、性別に関わらず、個性や能力を十分に発揮することを目指してきました。

家庭・学校・地域・職場などあらゆる場において、性別にとらわれることなく、全ての人々が共に認め合い、それぞれの個性と能力を発揮できる男女共同参画社会を形成していくために、今後も継続して課題の改善、解決に向けて取り組む必要があります。

本町では、これまでの成果や課題をふまえるとともに、人口減少や人口構造の変化、そして社会情勢における変化スピードの加速など、数多く存在する新たな課題の改善や解決に向けて、男女共同参画の視点から対応するための総合的な取組方針として、計画を策定します。

1-2 計画の策定方法

本計画は、「第 2 次愛南町男女共同参画推進計画」（以下、第 2 次計画という。）の内容に加えて、その後 5 年間の社会情勢の変化や関連法規の改定に伴い、現在の状況に見合った内容にて策定しています。

計画策定の過程において、令和 2 年 9 月に本町在住の 18 歳以上 1,000 人を対象に「町民意識調査」を実施し、その集計結果を基に「愛南町男女共同参画推進計画策定懇話会」で審議を行うとともに、パブリックコメントを通して寄せられた町民の意見や要望を反映しています。

1-3 計画の期間

本計画の計画期間は、国・県の改定により上位計画をふまえるために、今回に限り、令和 3 年度から令和 8 年度までの 6 年間とします。本町は、計画の基本理念及び基本目標に沿って実施計画を策定し、計画の持続的な推進に取り組んでいきます。

ただし、国際的潮流、国内の社会情勢の変化にも的確に対応するため、必要に応じて見直しを行います。

図表 1-1 計画の期間

年度	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8
国	第 4 次 男女共同参画基本計画					第 5 次 男女共同参画基本計画					
					見直し						
愛媛県	第 2 次 愛媛県男女共同参画計画（中間改定）					第 3 次 愛媛県男女共同参画計画					
					見直し						
愛南町	第 2 次計画 5 年間：平成 29 年度～令和 2 年度					第 3 次計画 6 年間：令和 3 年度～令和 8 年度					
					見直し						見直し

1-4 計画の位置づけ

本計画は、「男女共同参画社会基本法²」第 14 条第 3 項に規定されている市町村の区域における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「市町村男女共同参画計画」に位置付けられると同時に、「第 2 次愛南町総合計画 後期基本計画」における政策 5「豊かな心と文化を育むためのひとづくり」の実現を目指した分野別計画に該当します。

「第 3 次愛南町男女共同参画推進計画」（以下、第 3 次計画という。）基本目標 1～5 において「女性活躍推進法³」第 8 条 1 項の規定に基づき策定された、「愛南町特定事業主行動計画（2021 年 3 月策定）」に整合・連携をとるものとします。したがって本計画は、各地域における女性の職業生活における活躍を進めるための計画も加味しており、地域の実情に応じて、相談体制、両立支援、職業教育の充実などの取組について盛り込み、これらの部分は、女性活躍推進法に基づく推進計画にも該当する取組内容となっています。

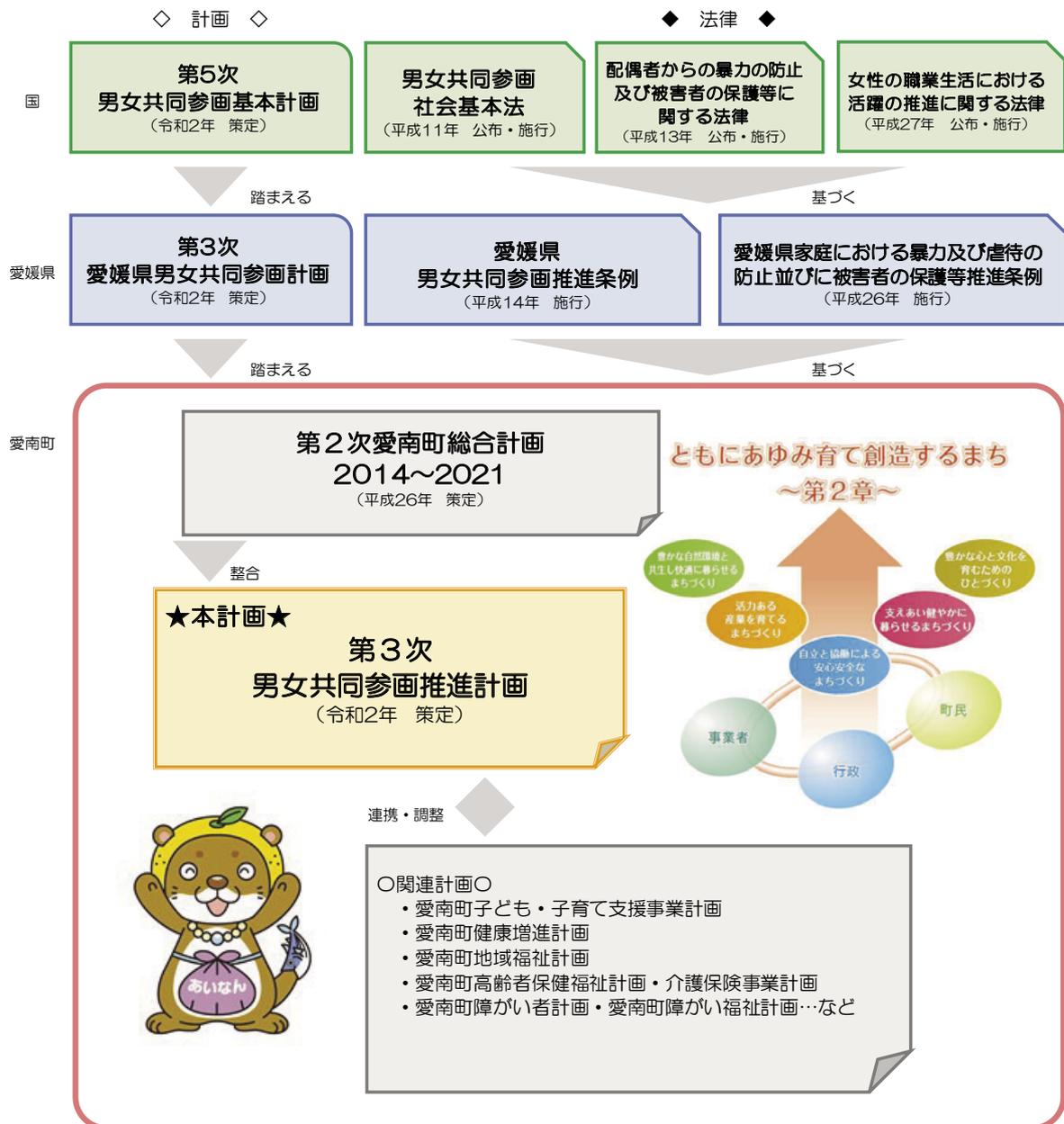


（女性活躍推進法に基づく推進計画に位置付けられる取組は、本文中に明記しています。）

第1章 計画の策定にあたって

また、愛媛県の「第3次愛媛県男女共同参画計画」の目標・課題などを十分に考慮し、計画の内容は、町民の皆さまと行政が行動計画として共有できるように留意しつつ、策定することとします。

図表 1-2 計画の位置づけ



1-5 男女共同参画社会を取り巻く環境

第2次計画策定時、「女性活躍推進法」の成立をはじめとする様々な動きがあり、社会情勢の変化のスピードは凄まじいものとなっています。本町の第3次計画策定にあたり、以下の国の動向、愛媛県の動向に即して計画に反映しています。

＜国と愛媛県の主な動向＞【参考】内閣府男女共同参画局ホームページ、愛媛県ホームページ

年次	国のあゆみ	県のあゆみ
1975 (昭和50年)	<ul style="list-style-type: none"> 総理府「婦人問題担当室」発足 総理府「婦人問題企画推進本部」「婦人問題企画推進会議」設置 「教員等育児休業法」成立 	
1976 (昭和51年)	<ul style="list-style-type: none"> 「民法の一部を改正する法律」(離婚後の氏の選択)成立・施行 	
1979 (昭和54年)		<ul style="list-style-type: none"> 愛媛県福祉部家庭福祉課に婦人対策班を設置
1980 (昭和55年)	<ul style="list-style-type: none"> 女子差別撤廃条約に署名 	
1983 (昭和58年)		<ul style="list-style-type: none"> 「愛媛の婦人対策基本指針」策定 婦人対策班を改め婦人対策室を設置 「愛媛県婦人対策推進会議」設置
1984 (昭和59年)		<ul style="list-style-type: none"> 愛媛県生活福祉部に婦人福祉課を設置
1985 (昭和60年)	<ul style="list-style-type: none"> 「国籍法」施行(父系主義から両系主義へ) 「男女雇用機会均等法」の成立(昭和61年施行) 「女性差別撤廃条約」批准 	
1987 (昭和62年)	<ul style="list-style-type: none"> 「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定 	<ul style="list-style-type: none"> 愛媛県婦人総合センターオープン(現:愛媛県男女共同参画センター)
1988 (平成元年)		<ul style="list-style-type: none"> 「第2次愛媛の婦人対策基本指針」策定 「愛媛婦人問題(女性の課題)検討委員会」設置
1989 (平成2年)		<ul style="list-style-type: none"> 愛媛県県民福祉部に婦人局を設置、婦人局婦人生活課となる
1991 (平成3年)	<ul style="list-style-type: none"> 「育児休業法」公布 「西暦2000年に向けての新国内行動計画」第1次改定 	<ul style="list-style-type: none"> 愛媛県生活文化総室に女性局を設置、女性局企画課と改称 愛媛県婦人総合センターを愛媛県女性総合センターに改称 (財)えひめ女性財団の設立
1992 (平成4年)	<ul style="list-style-type: none"> 婦人問題担当大臣設置 	<ul style="list-style-type: none"> 「愛媛県女性行動計画」策定 愛媛県「男女共同参画社会づくり推進県民会議」設立
1993 (平成5年)	<ul style="list-style-type: none"> 「パートタイム労働法」成立 	
1994 (平成6年)	<ul style="list-style-type: none"> 総理府「男女共同参画室」「男女共同参画審議会」「男女共同参画推進本部」設置 子育ての支援のための「エンゼルプラン」策定 	
1995 (平成7年)	<ul style="list-style-type: none"> 「ILO156号条約」批准 「育児・介護休業法」成立 	<ul style="list-style-type: none"> 女性局女性政策課と改称
1996 (平成8年)	<ul style="list-style-type: none"> 「男女共同参画2000年プラン」策定 	
1997 (平成9年)	<ul style="list-style-type: none"> 「男女雇用機会均等法」改正 「労働基準法」改正 「介護保険法」公布 	<ul style="list-style-type: none"> 「愛媛県女性行動計画(改定版)」策定
1999 (平成11年)	<ul style="list-style-type: none"> 「男女共同参画社会基本法」施行 「食料・農業・農村基本法」施行 	<ul style="list-style-type: none"> 「愛媛県男女共同参画会議」設置
2000 (平成12年)	<ul style="list-style-type: none"> 「男女共同参画基本計画」策定 男女共同参画推進本部において「男女共同参画週間について」決定 「ストーカー規制法」施行 	<ul style="list-style-type: none"> 愛媛県県民環境部に男女共同参画局を設置 男女共同参画局参画推進課と改称 「愛媛県男女共同参画推進本部」設置
2001 (平成13年)	<ul style="list-style-type: none"> 「総理府男女共同参画室」から「内閣府男女共同参画局」改組 「男女共同参画会議」設置 「第1回男女共同参画週間」実施 「配偶者からの暴力の防止および被害者の保護に関する法律」公布・施行 「女性に対する暴力をなくす運動について」男女共同参画推進本部決定 	<ul style="list-style-type: none"> 「愛媛県男女共同参画計画～パートナーシップえひめ21～」策定 「女性副知事サミット2001えひめ」開催

第1章 計画の策定にあたって

年次	国のあゆみ	県のあゆみ
2002 (平成14年)	<ul style="list-style-type: none"> 各都道府県に配偶者暴力相談支援センター開設 	<ul style="list-style-type: none"> 「愛媛県男女共同参画推進条例」施行 「愛媛県男女共同参画推進委員」設置
2003 (平成15年)	<ul style="list-style-type: none"> 次世代育成支援対策推進法施行 少子化社会対策基本法施行 	<ul style="list-style-type: none"> 愛媛県県民環境部県民協働局に改組 県民協働局男女参画課と改称
2004 (平成16年)	<ul style="list-style-type: none"> 「配偶者からの暴力の防止および被害者の保護に関する法律（DV防止法）」の改正 「配偶者暴力防止法に基づく基本方針」策定 	
2005 (平成17年)	<ul style="list-style-type: none"> 「女性の再チャレンジ支援プラン」策定 「第2次男女共同参画基本計画」策定 	
2006 (平成18年)		<ul style="list-style-type: none"> 「愛媛県男女共同参画計画～パートナーシップえひめ21～」中間改定 「愛媛県配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画」策定
2007 (平成19年)	<ul style="list-style-type: none"> 「配偶者からの暴力の防止および被害者の保護に関する法律（DV防止法）」改正 「配偶者暴力防止法に基づく基本方針」改正 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」および「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定 	<ul style="list-style-type: none"> 愛媛県県民環境部管理局に改組、管理局男女参画課となる
2008 (平成20年)	<ul style="list-style-type: none"> 「女性の参画加速プログラム」男女共同参画推進本部決定 「配偶者からの暴力の防止および被害者の保護のための施策に関する基本的な方針」の改定 「労働基準法」改正（2010年施行） 	
2009 (平成21年)	<ul style="list-style-type: none"> 「育児・介護休業法」の一部改正 	<ul style="list-style-type: none"> 「愛媛県配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画」改定
2011 (平成22年)	<ul style="list-style-type: none"> 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」および「仕事生活の調和推進のための行動指針」改定 「第3次男女共同参画基本計画」策定 	
2010 (平成23年)		<ul style="list-style-type: none"> 「第2次愛媛県男女共同参画計画」策定 愛媛県女性総合センターを愛媛県男女共同参画センターに改称
2012 (平成24年)	<ul style="list-style-type: none"> 『「女性の活促進による経済活性化」行動計画』策定 	<ul style="list-style-type: none"> 「男女共同参画フォーラム 2012 in えひめ」開催
2013 (平成25年)	<ul style="list-style-type: none"> 「配偶者暴力防止法」改正（2014年施行） 「ストーカー規正法」改正・施行 	<ul style="list-style-type: none"> 管理局男女参画・県民協働課と改称
2014 (平成26年)	<ul style="list-style-type: none"> 次世代育成支援対策推進法改正 	<ul style="list-style-type: none"> 「愛媛県配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画」改定
2015 (平成27年)	<ul style="list-style-type: none"> 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」施行 「第4次男女共同参画基本計画」策定 	<ul style="list-style-type: none"> 愛媛県県民環境部県民生活局と改組、県民生活局男女参画・県民協働課となる
2016 (平成28年)		<ul style="list-style-type: none"> 「第2次愛媛県男女共同参画計画」の中間改定（女性活躍推進計画と一体）
2017 (平成29年)	<ul style="list-style-type: none"> 「ストーカー規正法」全面施行 	<ul style="list-style-type: none"> 知事ひめボス宣言 知事と県内20市町長の合同ひめボス宣言
2018 (平成30年)	<ul style="list-style-type: none"> 「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 	<ul style="list-style-type: none"> えひめ性暴力被害者支援センターの開設 「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」施行
2019 (令和元年)	<ul style="list-style-type: none"> 「女性活躍推進法」一部改正 「配偶者暴力防止法」一部改正 「育児・介護休業法」改正 	

第2章 計画策定の概要

2-1 愛南町の人口の概況

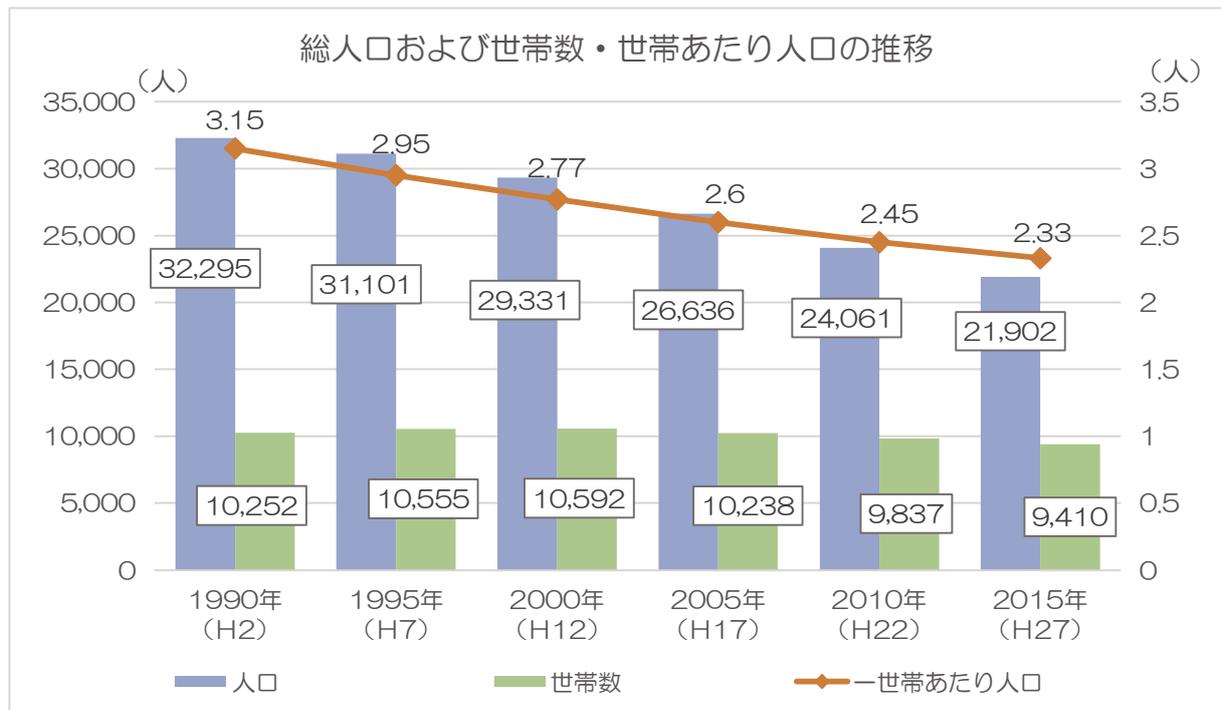
平成27年の国勢調査によると、本町の人口は21,902人となっており、平成22年と比較すると5年間で人口は2,159人減少しています。世帯数も同様に427世帯減少し、一世帯あたりの人口は0.12人減少となり、世帯の小規模化は進んでいます。

図表 2-1 人口および世帯・世帯あたり人口の推移

	1990年 (H2)	1995年 (H7)	2000年 (H12)	2005年 (H17)	2010年 (H22)	2015年 (H27)
人口 (人)	32,295	31,101	29,331	26,636	24,061	21,902
世帯数 (世帯)	10,252	10,555	10,592	10,238	9,837	9,410
一世帯あたり人口 (人)	3.15	2.95	2.77	2.6	2.45	2.33

【資料】国勢調査

図表 2-2 人口および世帯・世帯あたり人口の推移



【資料】国勢調査

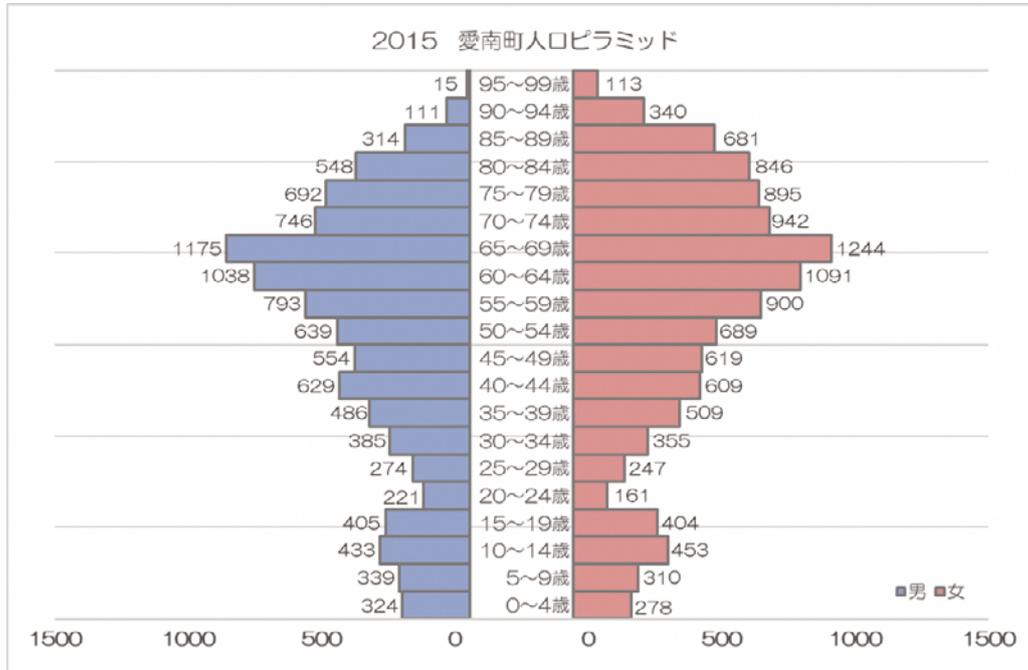
図表 2-3 年齢別人口の推移

		1990年 (H2)	1995年 (H7)	2000年 (H12)	2005年 (H17)	2010年 (H22)	2015年 (H27)
0~14歳	人口 (人)	6,054	5,031	4,211	3,434	2,690	2,137
	構成比 (%)	18.7	16.2	14.4	12.9	11.2	9.8
15~64歳	人口 (人)	20,550	19,497	17,778	15,373	13,297	11,008
	構成比 (%)	63.6	62.7	60.6	57.7	55.3	50.3
65歳以上	人口 (人)	5,691	6,573	7,337	7,829	8,063	8,687
	構成比 (%)	17.62	21.13	25.01	29.39	33.51	39.66

【資料】国勢調査

人口ピラミッドデータにより年齢を細分化してみると、本町の特徴として20歳から24歳を起点に男女ともに65歳から69歳がピークとなっています。全体として、高齢化が進行し、20歳未満の人口層は若干増加していますが、少子化は進んでいます。

図表 2-4 人口ピラミッド（年齢別人口）

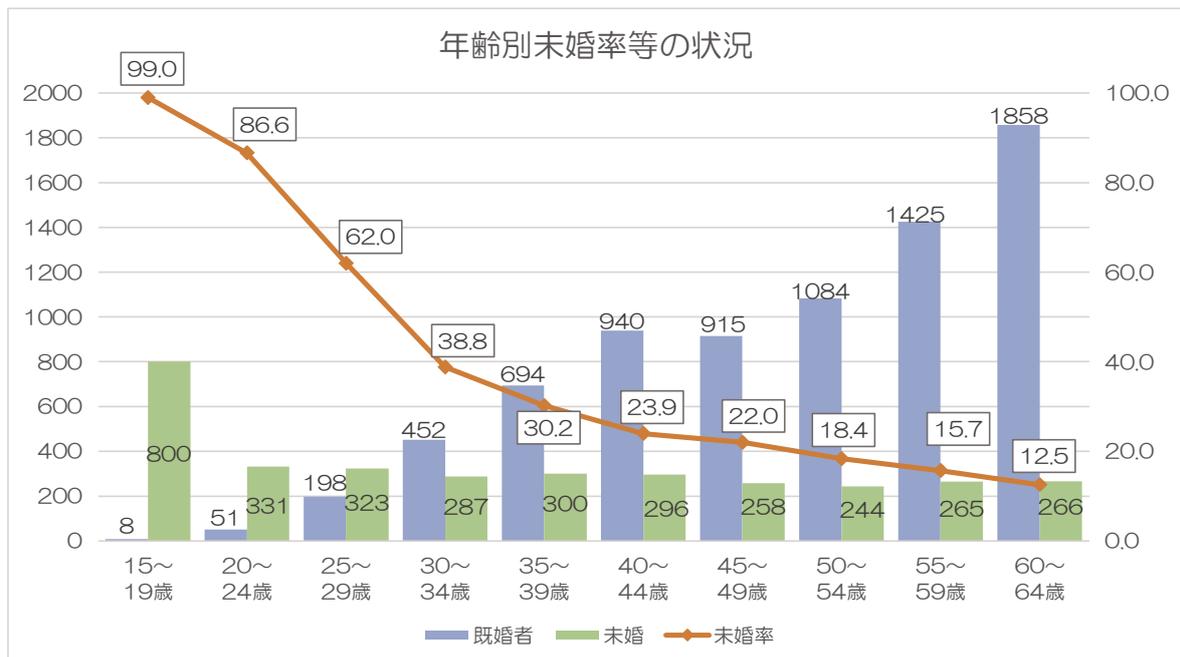


【資料】国勢調査

※年齢不詳の方がいるため、各区分別人口の合計と人口数は一致していない。
構成比は人口から年齢不詳を除いて算出している。

本町の未既婚者数を年齢別にみると、20歳代後半までは、未婚者数が既婚者数を上回っています。30歳代前半になると既婚者数が上回り、未婚率は38.8%です。この結果は前回計画策定時とほぼ変化はありません。

図表 2-5 年齢別未婚率の状況（平成 27 年）



【資料】国勢調査 ※離婚、死別は「既婚者数」に含む。

図表 2-6 性別・年齢別未婚率の推移

男性未婚率	15～ 19歳	20～ 24歳	25～ 29歳	30～ 34歳	35～ 39歳	40～ 44歳	45～ 49歳	50～ 54歳
平成17年	99.8	90.5	59.9	41.2	29.5	23.1	22.8	17.4
平成22年	100.0	95.9	69.1	44.8	34.1	25.9	24.0	22.7
平成27年	99.5	91.0	72.3	45.7	38.1	30.3	24.9	23.8

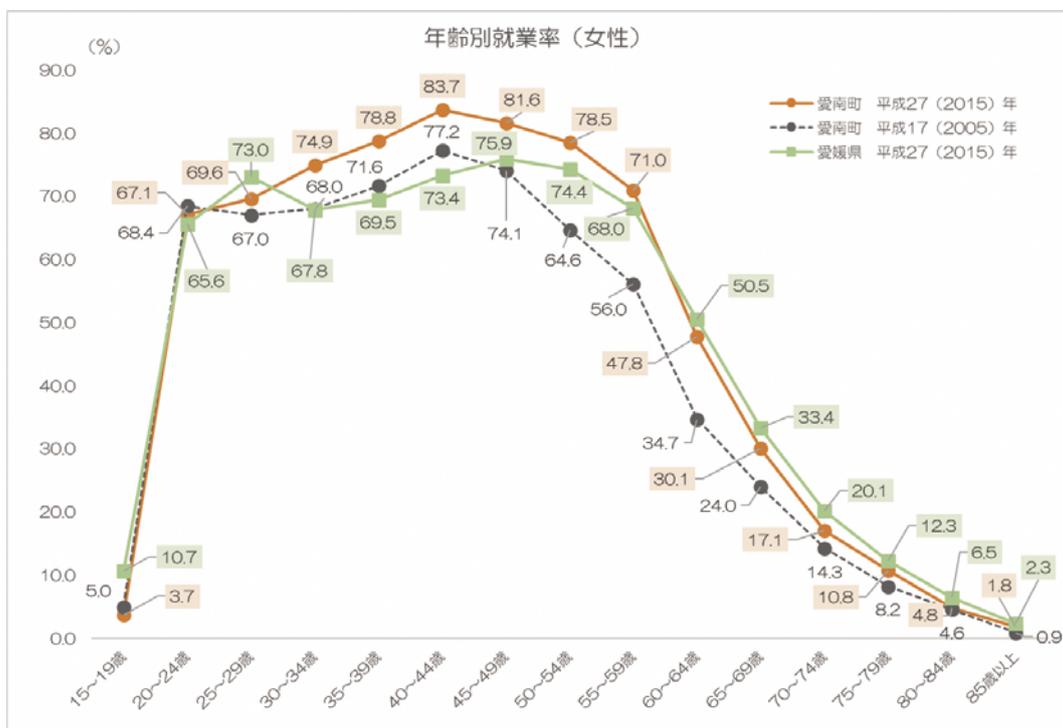
女性未婚率	15～ 19歳	20～ 24歳	25～ 29歳	30～ 34歳	35～ 39歳	40～ 44歳	45～ 49歳	50～ 54歳
平成17年	99.3	78.7	48.2	27.4	19.6	13.5	9.1	7.4
平成22年	99.8	75.6	50.6	31.1	20.6	18.7	13.1	9.1
平成27年	98.3	80.7	50.6	31.3	22.6	17.4	19.4	13.4

【資料】国勢調査

※表中の網掛けは平成22年と比較して高い数値を示す。

本町における特徴として、結婚・出産・育児期の女性の離職、その後の復職という現象（M字曲線）はみられない状況です。非正規雇用の動向、とりわけ有期雇用契約社員の動向も注視する必要があると考えられます。本町のこのような地域特性をふまえて、計画策定を図る必要があります。

図表 2-7 年齢別就業率（女性）



【資料】国勢調査

2-2 町民意識調査（アンケート）結果

第3次計画策定に先立って、平成28（2016）年3月に策定した第2次計画を現在の社会情勢に応じて見直していくとともに、本町の行政施策を推進していく上での基礎資料として、「男女共同参画社会に関する町民意識調査」（以下、「町民意識調査」という。）を以下のとおり実施しました。

「男女共同参画社会に関する町民意識調査」

- ・調査対象：愛南町在住の18歳以上の方（無作為抽出）
- ・実施期間：2020年9月～10月31日
- ・調査方法：郵送による配布、回収
- ・配布、回収状況

配布数	有効回収数	有効回答率
1,000	359	35.9

【町民意識調査結果の概要】

町民意識調査結果では、町民が感じている男女平等の状況は大きな開きがあり、「学校教育の場」では、平等であると感じている方がほぼ半数を占めます。その他の場面においては「平等」と感じている方の割合よりも、「男性優遇」と感じている方の割合は高くなっています。特に「社会通念やしきたり・慣習」、「議会や政治の場」においては6割を超える方が「男性優遇」と感じています。

前回調査と比較した場合、「家庭生活」や「職場」、「議会や政治の場」においては「男性優遇」と感じている方の割合は減少していますが、「社会全体として」感じる割合は若干増加しています。

図表 2-8 男女平等の状況（全体）

	今回調査 (N=359)							前回調査 (N=485)						
	遇男性 の 方が 優 に 優	い性 ど るの ち ら が か 優 と 遇 い さ え ば て 男	平 等 に な っ て い る	い性 ど るの ち ら が か 優 と 遇 い さ え ば て 女	遇女 性 の 方 が 優 に 優	わ か ら な い	無 効 ・ 無 回 答	遇男性 の 方 が 優 に 優	い性 ど るの ち ら が か 優 と 遇 い さ え ば て 男	平 等 に な っ て い る	い性 ど るの ち ら が か 優 と 遇 い さ え ば て 女	遇女 性 の 方 が 優 に 優	わ か ら な い ・ 無 回 答	
①家庭生活では	4.5%	39.8%	32.9%	3.3%	0.6%	15.9%	3.1%	5.8%	42.7%	27.4%	4.9%	0.8%	18.4%	
②就職や採用では	4.7%	40.9%	28.1%	2.2%	0.3%	18.9%	4.7%	7.4%	38.4%	23.5%	1.9%	0.2%	28.7%	
③職場では	4.2%	34.3%	34.8%	5.3%	0.3%	16.4%	4.7%	7.4%	33.4%	28.5%	4.3%	0.6%	25.8%	
④学校教育の場では	1.7%	11.7%	49.9%	2.2%	1.1%	28.7%	4.7%	0.5%	10.5%	48.9%	2.3%	0.2%	36.9%	
⑤地域活動の中では	3.6%	33.4%	29.2%	7.5%	0.8%	20.9%	4.5%	4.1%	30.9%	33.0%	6.0%	0.6%	25.4%	
⑥議会や政治の場では	18.4%	43.2%	14.8%	0.3%	0.6%	18.7%	4.2%	23.1%	40.0%	10.3%	0.2%	0.2%	26.4%	
⑦法律や制度の上では	5.3%	32.3%	35.4%	3.6%	0.3%	18.4%	4.7%	9.1%	26.2%	34.4%	1.6%	1.6%	25.6%	
⑧社会通念やしきたり・慣習では	17.8%	47.4%	15.0%	1.9%	0.3%	13.6%	3.9%	14.8%	48.2%	13.6%	0.6%	0.8%	21.8%	
⑨社会全体としては	8.1%	54.3%	18.1%	3.3%	0.3%	11.4%	4.5%	7.6%	53.4%	16.3%	1.9%	0.0%	20.9%	

2-3 男女共同参画推進の意義と課題

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれており、「女子差別撤廃条約⁴」の批准など国際社会における動向をふまえて、男女平等を目指す取組が進められています。

本町においても、その重要性を認識し、町民・団体・企業などで様々な取組を行ってきましたが、性別における固定的な性別役割分担意識⁵などを背景とする諸課題は残され、なお、一層の努力が求められています。

さらに、少子高齢化が進むなか、経済活動を活発化など、社会経済情勢の急速な変化に対応し、本町の将来像に向けて諸課題を達成していく上でも、男女がその個性と人権を尊重し合うとともに、性別にかかわらず、多様な生き方を自ら選択し、その能力を十分に発揮できる社会の構築が最重要課題となっています。

本計画は、上位計画である愛媛県が策定した「愛媛県男女共同参画計画」の基本理念をふまえ、男女共同参画社会（将来ビジョン）に示すような社会を目指して、基本理念、基本目標および推進方策を設定し、具体的に取り組むこととします。

2-4 計画が目指す男女共同参画社会（将来ビジョン）

◎家庭では

家族がお互いに尊重しあい、ふれあいのある心豊かな家庭を築いています。

家族の一人ひとりが家事、育児、介護などの家族としての責任（家族内での役割）を分かち合いながら、家庭地域と仕事、活動との調和をとれた生活を送っています。



◎職場では

雇用機会や待遇などで男女格差が解消され、男女がともに育児休業や介護休業を積極的に利用しています。

働き方改革などを通じて、労働者がゆとりと充実感を持って、仕事と家庭や地域活動を両立しています。



◎学校では

一人ひとりの個性や能力を伸ばす教育が行われ、性別にとらわれない適性に応じた主体的な進路選択がされています。

自分らしさを大切にし、お互いの個性と人権を尊重する子どもに育っています。



◎地域では

性別役割分担意識に基づく習慣やしきたりが見直され、地域での子育てやまちづくりなどの活動に、世代間の隔たりなく、男女が共にいきいきと参画しています。

地域における方針の立案や決定過程に男女が共に参画し、多様な考え方を活かした地域活動が行われています。



第3章 計画の内容

3-1 基本理念

● 本計画の基本理念 ●

～ 男女がともにあゆみ育てるまち ～ － あいなんの創造 －

第1次計画策定時より、基本理念を「男女がともにあゆみ育てるまち－あいなんの創造－」として掲げています。本町ではこの理念に基づき、人権尊重の理念を社会に根付かせ、男女がその個性と能力を十分に発揮することができる社会の実現に向けて、様々な施策を推進してきました。

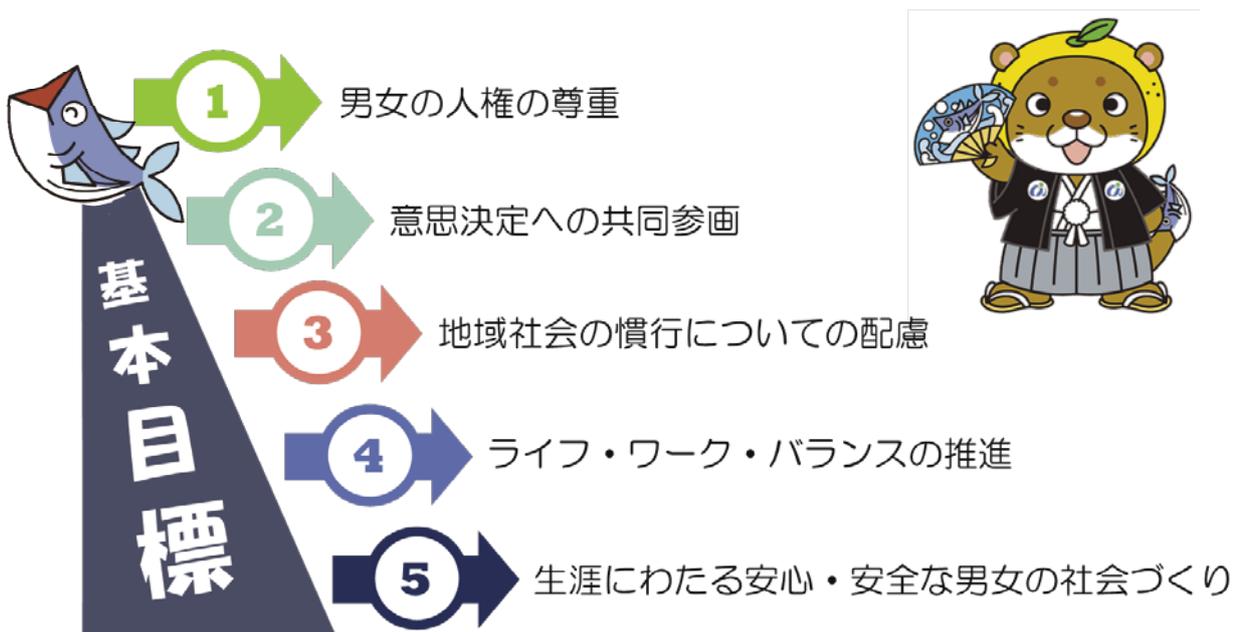
この基本理念は、「男女共同参画社会基本法」の主旨にも合致し、本町の最上位計画に位置づけられる総合計画「第2次愛南町総合計画（2014～2021）」に掲げる『ともにあゆみ育て創造するまち』の考え方に合致しています。

第3次計画においては、男女共同参画のさらなる取組の充実と推進を目指して、第1次計画より定めた基本理念を継承します。

3-2 基本目標

第2次計画における施策の体系では、まず「基本理念」を基に3つの「基本目標」が設定されています。次に10の「基本施策」を設定するとともに、各施策における「施策の方向」を設定していました。

第3次計画では、基本目標を5つに設定し、以下に記載するものを基本目標とします。



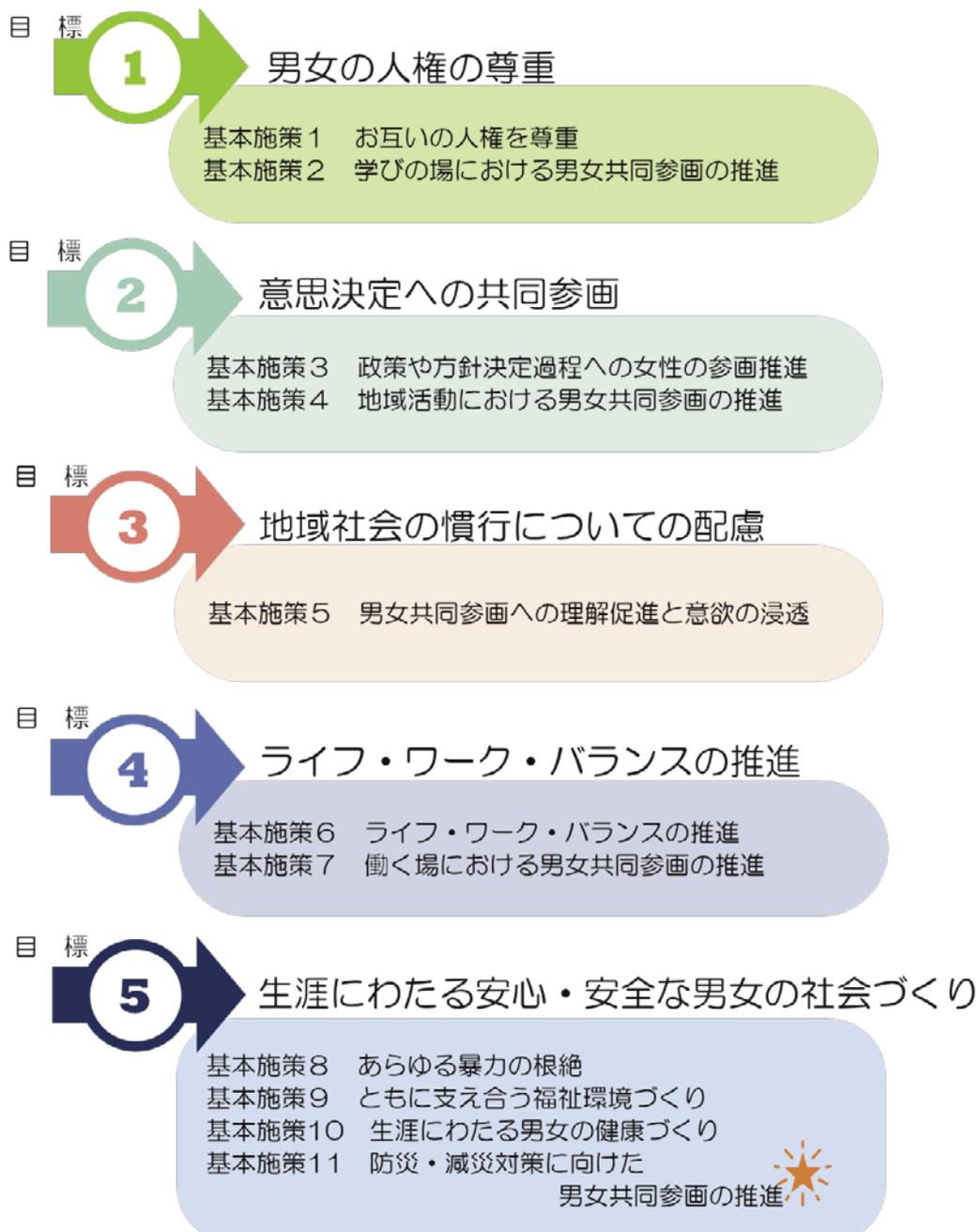
3-3 基本施策と施策の方向

第3次計画においては、「基本目標」に基づく施策の方針として11の「基本施策」を設定しました。さらに、その傘下にそれぞれ目指すべき方向性を示した「施策の方向」を位置付け、それぞれの具体的取組を推進します。

今回、新たに防災・減災対策における分野での男女共同参画推進に取り組むこととし、基本目標5における基本施策として推進します。

取組の推進にあたっては、本計画の軸である啓発事業を中心に、家庭、地域、行政の協働により、年齢に関わらず男女が互いに認め合い、協力しつつ、男女がともにあゆみ育てるまちの実現を目指します。

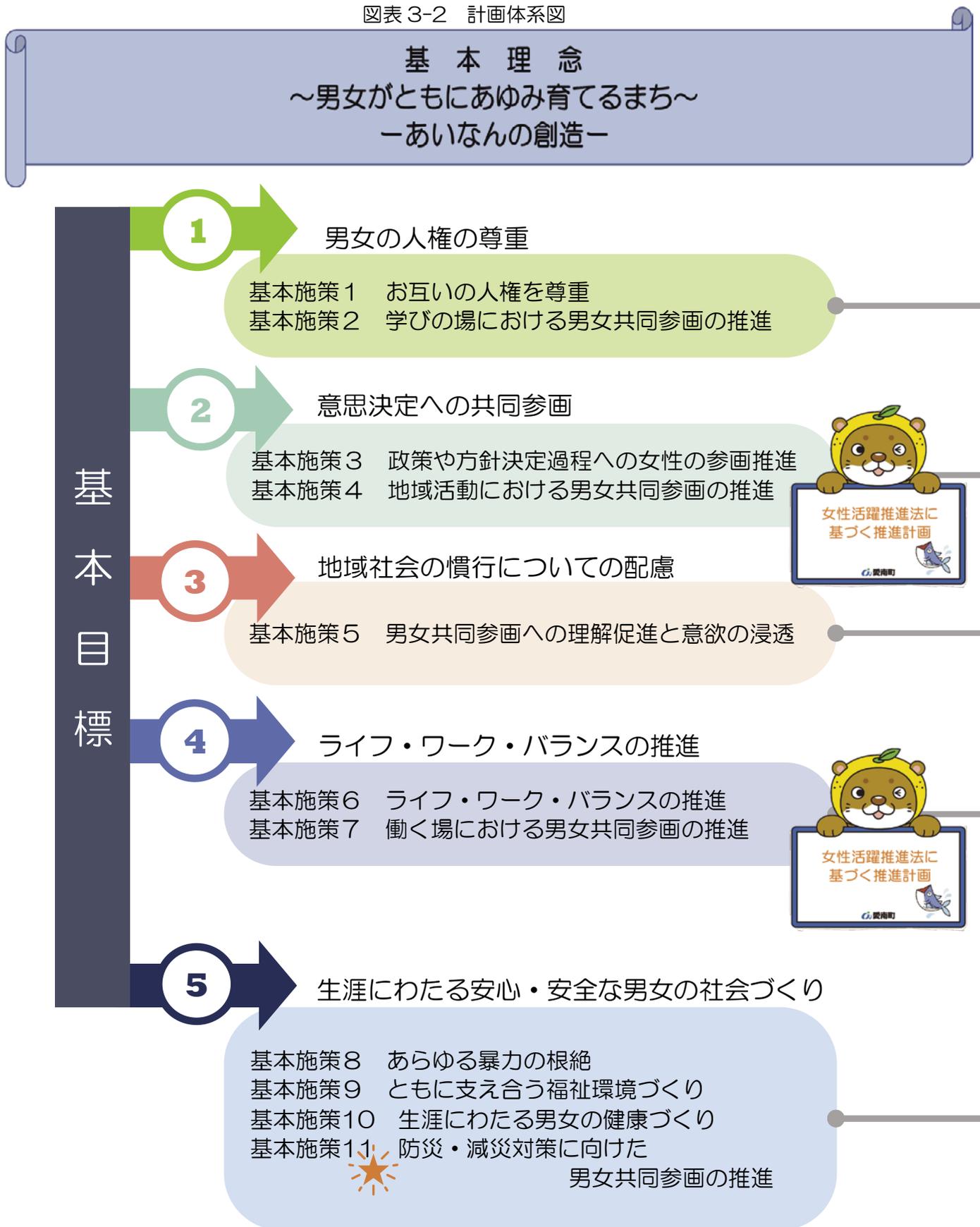
図表3-1 基本目標と基本施策の関係

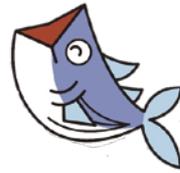


3-4 計画の体系

前項を「体系図」として取りまとめると、次のように表現されます。

図表 3-2 計画体系図





施策の方向性

- 1. 人権の尊重と人権意識づくり
- 2. 男女共同参画の視点に立った広報等表現の促進

- 3. 学校等における男女平等等の教育の推進
- 4. 多様な学習機会の提供

- 5. 政策・方針決定過程における女性参画の推進
- 6. 女性人材の育成と情報提供の充実

- 7. 男女共同参画の視点に立った地域活動の推進
- 8. 様々な分野への女性の地域活動参画の推進

- 9. 社会制度・慣行の見直しの推進
- 10. 啓発・広報活動の推進

- 11. 家庭生活における男女共同参画の推進
- 12. 子育て・介護支援等の充実
- 13. 多様な働き方への条件整備

- 14. 就労の場における男女共同参画の推進
- 15. 農林水産業における男女共同参画の確立

- 16. あらゆる暴力の根絶
- 17. 安心できる相談・支援体制の充実

- 18. 高齢者や障がい者への支援
- 19. 生活福祉の推進

- 20. 生涯にわたる健康づくり
- 21. 健康対策の充実

- 22. 防災分野での女性の参画推進



3-5 施策の方向と主な取組

基本目標 1 男女の人権の尊重

様々な場面で多くの町民が男性優遇と認識している実態や男女の認識の違いをふまえ、男女の地位の平等化を図っていくことが今後の課題となっています。

また、個人としての尊厳を重んじ、性別による差別的扱いを受けず、個人として能力を発揮する機会が確保されるよう、男女共同参画への認識や理解を深めるため、教育と学習が幼少期より触れることによって、将来、すべての町民が男女共同参画意識を備える必要があることから、以下の基本目標に対する基本施策を進めます。

基本施策 1 お互いの人権を尊重

施策の方向性

1. 人権の尊重と人権意識づくり

互いの性にとらわれず支え合い、人権の尊重と人権意識を身につけるための取組を推進します。

2. 男女共同参画の視点に立った広報等表現の促進

男女共同参画の視点に立ち、様々なメディアにおける人権問題等を、正しく読み解く力を身につけることができる能力の育成を支援します。

『 現状と課題 』～町民意識調査結果より～

【男女の地位の平等感について】

〈現状〉

男女の地位の平等感について、「社会全体」では「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の割合が 54.3%と最も多く、次いで「平等になっている」の割合が 18.1%、「わからない」の割合が 11.4%となっています。社会全体では男性の方が優遇されていると感じている人が多い傾向にあります（図表 2-8 参照）。

〈課題〉

様々な場面で多くの町民が男性優遇と認識している実態や男女の認識の違いをふまえ、男女の地位の平等化を図っていくことが今後の課題となっています。

【メディアの表現について】

〈現状〉

メディアにおける性・暴力表現について、「社会全体の性に関する道徳観や倫理観が損なわれている」という意見が 30.1%で最も多く、次いで「そのような表現を望まない人や子どもの目に触れている」「子どもに対する虐待や性犯罪を助長している」などが上位に回答され、前回のアンケート調査と同じ結果となっています。

一方、「特に問題があるとは思えない」と回答した人は、全体では 17.8%ですが、男性の 40 歳代では 28.6%、20～24 歳の女性では 30.0%となっています。メディアにおける女性の人権を尊重する意識には、性別や年齢層によって差がみられます。

図表 3-3 メディアにおける性・暴力表現について

	女性の性的側面を過度に強調するなど、女性の権利が侵害されている	社会全体の性に関する観や倫理観が損なわれている	女性に対する暴力を助長している	子どもに対する虐待や性犯罪を助長している	そのような表現を望まない人や子どもの目に触れないように望まれている	自分自身や、その周囲に望まない表現が、不快に感じられる	その他	特に問題があるとは思われない	無効・無回答
全体 (N=359)	21.7%	30.1%	11.4%	24.0%	28.4%	18.4%	4.5%	17.8%	7.0%
【性別】									
男性 (n=155)	20.8%	29.9%	8.4%	20.1%	27.3%	18.2%	3.2%	18.8%	7.1%
女性 (n=191)	23.2%	30.5%	12.1%	27.9%	29.5%	18.9%	5.8%	16.8%	6.3%
その他 (n=3)	0.0%	0.0%	100.0%	33.3%	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%
【前回調査】									
全体 (N=485)	22.3%	42.3%	15.3%	28.2%	30.9%	19.0%	1.4%	12.2%	8.2%

《課題》

近年、インターネットやスマートフォンなどの急速な普及により、メディアも多様化し、様々な問題が生まれています。固定的な性別役割分担意識などにとらわれた表現、過激な暴力表現など、表現の自由とのバランスに配慮しながら、人権に配慮した情報の発信が求められています。

★★ 具体的取組内容 ★★

●人権の尊重と人権意識づくり

①情報を主体的に読み解く力、自ら発信する能力の育成支援

- ・正しい人権意識を持つための学習機会を提供します。
- ・学校・公民館等から有害情報を排除します。
- ・人権・人権同和教育指導者育成講座を開催するなど、人権・同和教育を推進します。

●男女共同参画の視点に立った広報等表現の促進

①男女共同参画の視点に立った表現の促進

- ・男女共同参画の視点に立った表現の調査研究を実施し、性差別につながらない適切な表現で町の広報紙やホームページ、刊行物等を作成するように努めます。
- ・町の広報紙やホームページ、刊行物等の作成時に女性職員の視点を生かします。

基本施策 2 学びの場における男女共同参画の推進

施策の方向性

3. 学校等における男女平等の教育の推進

学校教育全体を通して、性別に関わりなく、一人ひとりの個性や能力を伸ばす教育を充実します。

4. 多様な学習機会の提供

生涯にわたって、人権尊重や男女共同参画について学べるように、学校から家庭、地域における男女共同参画に関する教育や学習の場の提供を推進します。

『 現状と課題 』 ～町民意識調査結果より～

【男女共同参画社会の実現に向けて必要なこと】

《現状》

男女共同参画社会の実現に向けて必要なこととして、「学校教育の場で男女の平等についての学習を充実する」の割合が30.1%となっています。設問内には、各種の啓発活動や各種講座・育成など教育に関するものを合算すると43.0%になります。多くの方が教育の重要性を感じています。

図表 3-4 男女共同参画社会の実現に向けて必要なこと（全体）

	男女共同参画を推進する条例を制定する	相談の場、教育などに関する情報提供や交流・セミナーなどをつくる	広報など啓発活動をする	男女共同参画社会づくりのために講座や支援や女性リーダーの育成をする	男性の家事能力を高めるような講座を行う	審議会などの行政の政策方針を決定する場に女性の参画を促進する	地域団体の長などに女性を増やす	学校教育の場で男女の平等についての学習を充実する	ドメスティック・バイオレンス(DV)などあらゆる暴力の根絶と救済支援を行う	経営者・事業主を対象に雇用機会や労働条件の男女平等について啓発する	保育・介護サービスの充実や育児・介護継続のための条件整備を整える	各国の女性との交流や情報提供など、国際交流を推進する	その他	無効・無回答
全体 (N=359)	13.4%	14.2%	18.4%	17.8%	17.3%	13.4%	10.3%	30.1%	18.7%	16.7%	51.5%	3.6%	2.2%	5.6%
【性別】														
男性 (n=155)	15.6%	13.6%	26.6%	23.4%	16.2%	16.9%	13.0%	31.8%	16.9%	19.5%	41.6%	1.3%	3.2%	5.2%
女性 (n=191)	11.1%	15.3%	12.1%	14.2%	18.4%	8.9%	7.9%	30.0%	20.0%	13.2%	58.9%	5.3%	1.6%	5.8%
その他 (n=3)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	66.7%	0.0%	0.0%	33.3%	33.3%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%
【前回調査】														
全体 (N=485)	8.7%	11.8%	24.5%	12.2%	14.6%	16.5%	9.5%	25.8%	15.5%	15.5%	57.9%	0.8%	2.9%	-

《課題》

「男女の地位の平等感」では学校教育の場は比較的男女平等が進んでいるという回答が約半数あります（図表 2-8 参照）。学校教育においては、就学前児童に対する保育活動、学校教育における人権教育など、あらゆる場を通じて男女平等の視点に立った指導を充実させるとともに、一人ひとりの児童・生徒が個性や能力を發揮して自立した人間として考え、判断し、行動できる場や機会を公平に確保する必要があります。

★★ 具体的取組内容 ★★

●学校等における男女平等の教育の推進

①学校教育全体を通じた指導の充実

- ・男女共同参画の視点に立ち、児童・生徒の心身の発達段階に応じた学習の系統化を図ります。
- ・性別によらない、児童・生徒の個性や特性に応じた進路指導を実施します。
- ・家庭科、道徳科の充実を図るとともに、教科、道徳、特別活動、総合的な学習の時間等を活用した体験的な男女平等に関する教育を推進します。
- ・ボランティアなど勤労体験学習等の充実に努めます。

②教育関係者の男女共同参画に関する理解の促進

- ・男女共同参画に対する正しい理解の浸透を図るため、教育関係者等に対する研修等の実施や意識啓発を実施します。
- ・教職員を対象とした男女共同参画に関する研修会等を実施します。
- ・PTA活動を通じた男女共同参画や家庭教育の向上につながる学習など、男女が共に学ぶ機会を提供します。

●多様な学習機会の提供

①男女共同参画に関する講演会等の実施

- ・男女共同参画に対する理解を深めるための、住民を対象とした講演会等の実施に努めます。
- ・男性や若年層など、誰もが参加しやすい男女共同参画についての講演会等の実施に向け、開催時間帯や曜日などに配慮します。

②家庭、地域における男女平等意識の醸成と学習機会の充実

- ・家庭における固定的な役割分担にとらわれない意識の醸成を図るとともに、男女がともに家事・育児・介護など家族的責任を担うことについての広報・啓発に努めます。
- ・公民館において、地域住民を対象とした講座等の開催など、男女共同参画に対する意識を高める学習機会の提供に努めます。
- ・地域ごとや小グループでの男女共同参画についての勉強会等に対する支援に努めます。
- ・男女共同参画に関する資料や図書の整備、情報提供等による学習支援に努めます。

基本目標2 意思決定への共同参画



男女共同参画を推進するためには、すべての町民が男女共同参画に対する正しい知識を持つことが重要です。学校教育や家庭、地域での男女共同参画の推進や女性の人材育成の支援など、あらゆる分野の意思決定過程において男女共同参画の意識の形成への取組や社会のあらゆる分野に「男女がともに参画できる環境」をつくり、新たな視点や発想を取り入れながら、様々な人材の能力を活用することは、活力ある社会や経済を創造していくためにも重要です。

仕組みづくりについては、本町では審議会などの女性委員の割合を40.0%以上にすることを目標に掲げており、関係各課において、それぞれ参画促進により一層努めます。また、政策・方針決定過程の場に女性が積極的に参画するため、各種講座の開催や学習機会を提供するなど、人材育成を強化します。

基本施策3 政策や方針決定過程への女性の参画の促進

施策の方向性

5. 政策・方針決定過程における女性参画の推進

あらゆる場において、女性の政策・方針決定過程への参画の推進と機運の醸成を図ります。

6. 女性の人材育成と情報提供の充実

地域における女性リーダーの育成支援と人材の発掘支援に努め、様々な分野において、女性が能力を十分に発揮できる機会を拡大し、女性の能力開発に向けた学習の場の提供に努めます。

『現状と課題』～町民意識調査結果より～

【意思決定への共同参画について】

《現状》

町民意識調査結果では、男女の地位の平等意識について、議会や政治の場では男性優遇意識が他の分野を大きく上回っている一方で、「平等になっている」割合が最も低いことが目立っています（図表2-8参照）。

男女共同参画の推進に必要と思う施策については、「男女共同参画を推進する女性団体の活動支援や女性リーダーの育成をする」ことは17.8%、「審議会などの行政の政策方針を決定する場に女性の参画を促進する」を求める意見は13.4%、「地域団体の長などに女性を増やす」ことは10.3%を占めています（図表3-4参照）。

また、本町の各審議会等における委員総数のうち、女性委員が占める比率をみると、令和2年4月現在31.5%で、5年前に比べてやや増加しています。

図表3-5 審議会等における女性委員の割合

	審議会等委員数		
	総数	うち女性	女性委員比率
平成27年4月現在	705人	213人	30.2%
令和2年4月現在	707人	223人	31.5%

本町職員の行政職管理職に占める女性管理職の割合については、令和2年4月現在 20.5% となっています。

図表 3-6 職員の女性管理職の割合

	管理職総数		
		うち女性	女性比率
平成27年4月現在	41人	6人	14.6%
令和2年4月現在	39人	8人	20.5%

《課題》

各種審議会等における委員や町職員の管理職など政策決定の場をはじめ、事業所や地域活動の場など、様々な方針決定過程の場に、女性の参画を促進する取組が引き続き必要です。そのためには、本町が率先して積極的に取り組むとともに、事業所や各種団体等に対する働きかけ、講習会・研修会の支援など様々な機会を通じた啓発等が必要です。

★★ 具体的取組内容 ★★

●政策・方針決定過程における女性参画の推進

①あらゆる場における、女性の政策・方針決定過程への参画の推進

- ・各種審議会等における委員や、町職員の管理職など政策決定の場において、数値目標を伴うポジティブ・アクション（積極的改善措置）の導入による女性の登用数の確保を図ります。
- ・各種委員の選出に際しての公募性の拡大を図るとともに、子育て中、介護中の人でも参加しやすい形式の会議、委員会等の設定に努めます。
- ・公聴会、パブリックコメント、アンケート等を通じて、住民の町政に対する意見を広く収集し、施策への反映に努めます。

②町女性職員の管理職への登用促進等

- ・将来的な管理職への登用を視野に、多様な業務経験を積むことのできる人事配置の推進及び計画的な職員研修の実施等を通じて、職責に応じた知識・技能を備えた人材の育成を図るとともに、個人の意欲・能力・実績等に基づく公平・公正な人材登用を行います。

●女性人材の育成と情報提供の充実

①女性の能力発揮のための機会拡大に向けた積極的な取組

- ・事業者に対し、男女均等な機会・待遇の確保等についての情報提供を行います。
- ・女性団体等へ男女共同参画に関する学習機会の提供等を通じた活動支援を行います。

②女性地域リーダーの発掘と育成

- ・まちづくり、観光分野で活躍する人材の発掘及び女性の地域リーダー育成に努めます。
- ・様々な分野の政策や方針決定過程において、女性の参画が進むよう、広報活動を行います。

③女性の能力開発にむけた学習の場の提供

- ・女性の能力開発を図るための講座や、学習の機会等に関する情報を広報やホームページ等を活用して提供します。
- ・女性リーダー同士の情報交換、学習会に対する支援を行います。

基本施策4 地域活動における男女共同参画の推進

施策の方向性 **7. 男女共同参画の視点に立った地域活動の推進**

男女がともに地域活動に参画し、より活力ある地域社会が形成されるように、様々な機会を通じて地域活動への支援に努めます。

8. 様々な分野への女性の地域活動参画の推進

「まちづくり」などでの幅広い地域活動分野への女性の参画促進に努め、女性の視点も取り入れた地域活動を促進します。

『現状と課題』～町民意識調査結果より～

【地域活動における男女間の格差】

＜現状＞

少子高齢化による夫婦のみの世帯や単身世帯の増加など小世帯化の進行や地域における人間関係の希薄化など、様々な社会的環境の変化が進む中、地域社会の果たす役割はますます大きくなっています。

町民意識調査において、「会議や行事などで女性が飲食の世話や後かたづけをすることが多い」と答えた方が47.9%います。ただ、「特に男女格差はない」と答えた方の男女別でみると、男性より女性の割合が約半数になっています。

図表 3-7 地域活動における男女の格差

	会議や行事などで女性が飲食の世話や後かたづけをすることが多い	会議や行事などで女性が意見を言うのに、意見を取り上げてもらいにくい	役員選挙に女性が出にくい、また選ばれにくい	地域の行事で女性が参加できないものがあるなど、男性と差がある	地域の活動に女性が少ないため歓迎されない	地域の活動には女性の方が積極的に活発である	その他	わからない	特に男女格差はない	無効・無回答
全体 (N=359)	47.9%	8.9%	13.1%	8.1%	4.7%	8.6%	0.6%	35.1%	14.8%	1.7%
【性別】										
男性 (n=155)	48.1%	6.5%	15.6%	6.5%	3.2%	10.4%	0.6%	28.6%	20.1%	1.9%
女性 (n=191)	47.9%	8.4%	10.5%	8.4%	5.3%	5.3%	0.5%	41.1%	11.1%	1.6%
その他 (n=3)	66.7%	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%	66.7%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%

図表 3-8 地域活動における男女共同参画を進めるために必要なこと

	地域の啓発活動や慣習を改めるため	地域活動のリーダーに女性を積極的に登用すること	女性のリーダーを養成するための講習会などを開催すること	さまざまな立場の人達が参加しやすいよう活動の時間帯を工夫すること	地域活動やボランティア活動についての情報提供を充実すること	男性も女性も積極的に地域活動に参加すること	家族の理解と協力を得ること	その他	わからない	無効・無回答
全体 (N=359)	20.3%	18.4%	5.6%	39.6%	18.4%	35.1%	20.3%	1.1%	23.4%	2.8%
【性別】										
男性 (n=155)	23.4%	23.4%	7.1%	39.6%	19.5%	39.0%	19.5%	1.9%	18.8%	3.9%
女性 (n=191)	18.4%	12.6%	4.2%	40.0%	17.4%	30.5%	20.0%	0.5%	28.4%	2.1%
その他 (n=3)	0.0%	33.3%	0.0%	33.3%	33.3%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

《課題》

職場や家庭に限らず地域社会活動においても、男女共同参画の重要性への理解の促進と、性別にかかわらず地域社会への積極的参加が重要となっています。特に女性の地域社会での活動ができる環境づくりが課題となっています。

また、地域社会で男女共同参画を積極的に推進するためには「様々な立場の人達が参加しやすいよう活動の時間帯を工夫すること」や、「男性も女性も積極的に地域活動に参加すること」などの環境づくりが必要です。

★★ 具体的取組内容 ★★

●男女共同参画の視点に立った地域活動への推進

①男女共同参画の視点に立った地域活動への支援

- ・性別や年齢に関わらず、誰もが積極的に参加できるボランティア活動の充実を図るとともに、誰もがその能力が十分に発揮できるよう、ボランティアネットワークの構築を目指します。
- ・自主的な活動を行う各種団体の活動を支援し、行政との協働を推進します。
- ・地域の自主的活動の支援をはじめ、地域のネットワークづくり、各種地域団体の活動を支援します。

●様々な分野への女性の地域活動参画の推進

①まちづくり分野での女性の参画推進

- ・まちづくりを担う地域リーダーを育成するための学習会の開催を支援します。

②観光分野での女性の参画推進

- ・地域の観光資源の掘り起こしや、観光関連商品・サービスへの女性の参画を促進します。

③環境分野での女性の参画推進と環境保全活動への参画支援

- ・環境保全活動を行う団体への女性の参画を支援するとともに、環境保全活動を行います。団体・行政・研究機関・NPO等の団体とのネットワークの構築・連携を支援します。
- ・環境問題に関する情報提供や勉強会等への支援を行います。

基本目標3 地域社会の慣行についての配慮

男女共同参画という言葉は、多くの人に浸透しつつあります。固定的な性別役割分担意識は依然として根強く、生活習慣等を通して無意識に継承され、男女の個性や能力の発揮、また選択の自由などを阻害する要因の一つとなっています。

一人ひとりが主体的で自由な生き方の選択を制約することのないように、職場や家庭、地域、学校などあらゆる場面において、男女共同参画の観点から、固定的な役割分担や一方に不利な慣行や差別的な待遇などを見直し、改善に取り組むことが必要です。

基本施策5 男女共同参画への理解促進と意識の浸透

施策の方向性 9. 社会制度・慣行の見直しの推進

性別による固定的な役割分担意識が残る社会制度や慣行を見直し、男女共同参画に関する認識が高まるよう、様々な機会を通じて意識啓発や各種情報の提供等を行います。

10. 啓発・広報活動の推進

誰もが男女共同参画に関心を持ち、理解を深めることができるよう、セミナーや講演会、研修会等など、様々な機会を通じて広報・啓発活動及び情報提供を進めます。

『現状と課題』～町民意識調査結果より～

【男女の地位の平等意識について】

＜現状＞

男女の地位の平等感について、「社会全体」では「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の割合が54.3%と最も多く、次いで「平等になっている」の割合が18.1%となっています。社会全体では男性の方が優遇されていると感じている人が多い傾向にあります（図表2-8参照）。

【男女不平等が生じる原因について】

＜現状＞

男女不平等が生じる原因として「男女の役割についての固定観念」の割合が71.3%と最も多く、次いで「社会通念やしきたり・慣習」の割合が55.7%となっています。

図表 3-9 男女不平等が生じる原因（全体）

	男女の身体的・生理的な違い	男女の固定観念	社会通念やしきたり・慣習	法律や制度上の差	働く上での有利・不利	お互いの理解の不足	その他	男女不平等な点	わからない	無効・無回答
全体 (N=359)	49.9%	71.3%	55.7%	12.5%	44.0%	36.5%	0.8%	1.7%	6.1%	3.3%
【性別】										
男性 (n=155)	49.4%	72.7%	57.8%	13.6%	49.4%	32.5%	0.6%	2.6%	3.2%	3.2%
女性 (n=191)	50.0%	70.5%	53.7%	11.6%	38.9%	40.5%	1.1%	1.1%	7.9%	3.7%
その他 (n=3)	66.7%	100.0%	66.7%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

【用語の理解について】

《現状》

男女共同参画に関する用語の認知状況では、「内容まで知っている（よく知っている）」の割合が高い項目として、「⑤マタハラ（マタニティ・ハラスメント⁶）」が35.9%、「③ジェンダー（社会的・文化的につくられた性別）」が約23.7%となっています。一方で、「④ポジティブ・アクション（積極的改善措置）」は56.5%が「知らなかった」と回答しています。また、「内容まで知っている」と答えた方の割合は、前回調査と比較してすべての項目で増加しています。

図表 3-10 用語の理解

	【今回調査】全体 (N=359)				【前回調査】全体 (N=485)			
	（内容まで知っている）	名前を見聞きしたことがある程度	知らなかった	無効・無回答	（内容まで知っている）	名前を見聞きしたことがある程度	知らなかった	無効・無回答
①男女共同参画社会基本法	13.6%	57.9%	25.6%	2.8%	9.9%	54.6%	30.5%	4.9%
②DV防止法（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）	21.2%	66.9%	8.4%	3.6%	19.4%	65.8%	9.9%	4.9%
③ジェンダー（社会的・文化的につくられた性別）	23.7%	47.4%	25.1%	3.9%	7.0%	30.5%	56.7%	5.8%
④ポジティブアクション	4.5%	35.1%	56.5%	3.9%	3.1%	30.1%	60.4%	6.4%
⑤マタハラ（マタニティ・ハラスメント）	35.9%	54.3%	5.3%	4.2%	29.5%	54.0%	11.5%	4.9%
⑥女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	8.6%	44.3%	43.5%	3.6%	-	-	-	-

《課題》

社会のあらゆる分野で「男性優遇」意識が強い現状において、男女がお互いに認め合い、尊重し合いながら、諸制度や慣行について、住民の皆様一人ひとりが男女共同参画の意義を自身の問題として認識し、意識改革の推進を図り、男女共同参画社会を実現することが求められています。そのため、積極的なアプローチとして、子どもの頃からの意識付け、地域や職場などでの自発的学習活動への支援を行い、従来の固定観念や社会通念、しきたり、慣習を見直すための継続的かつ日常的な意識啓発が必要です。

★★ 具体的取組内容 ★★

●社会制度・慣行の見直しの推進

①男女共同参画に関する情報の収集・提供

- ・男女平等の慣行や、社会通念の実態について把握に努めるとともに、町内の男女共同参画に関する取組や活動状況などについての調査及び結果の公表に努めます。

●啓発・広報活動の推進

①啓発・広報活動の推進と社会制度・慣行の見直し

- ・男女共同参画に関する習会の開催を支援し、男女共同参画についての理解促進と意識の浸透を図ります。
- ・住民や事業者に対し、男女共同参画の妨げとなる社会制度や慣行を見直すことについて、呼びかけを行うとともに、男女平等意識の浸透を図るための広報・啓発活動に努めます。
- ・男性や若年層を対象とした性別による固定的な役割分担意識を解消するための広報・啓発活動の充実を努めます。

基本目標4 ライフ・ワーク・バランスの推進

労働者及び企業が、仕事と家事や育児・介護・地域活動などと両立できるようにすることは、男女共同参画社会の基本的な考え方のひとつです。



ライフ・ワーク・バランス（家庭と職業の両立）を推進するうえで、子育てに関する支援は重要な項目です。本町では、関係機関などと積極的な連携を図りながら、各施策を推進しています。

基本施策6 ライフ・ワーク・バランスの推進

施策の方向性 11. 家庭生活における男女共同参画の推進

男女がともに家庭と仕事・地域生活の両立が可能となり、やりがいや充実感のある人生が送れるように、ライフ・ワーク・バランスの普及促進に努めます。

12. 子育て・介護支援等の充実

育児休業や介護休業を取得しやすい環境の整備に向けて、事業所等に対する法制度に関する周知・啓発を推進します。

13. 多様な働き方への条件整備

子ども・子育て支援体制及び介護支援体制の充実を図り、職業生活と家庭生活を両立できる環境の整備を目指します。

『現状と課題』～町民意識調査結果より～

【女性が働く上で支障となることについて】

＜現状＞

「家事の負担が大きいこと」が66.9%と最も多く、次いで「夫や子どもの世話の負担が大きいこと」が56.3%、「高齢者等家族の介護の負担が大きいこと」が37.9%と続き、家庭内の仕事の負担が上位を占めており、「家事」「子育て」「介護」というキーワードが浮かびます。

図表 3-11 女性が働く上で支障となること

	家事の負担が大きいこと	夫や子どもの世話の負担が大きいこと	高齢者等家族の介護の負担が大きいこと	夫や子どもなどとの理解や協力が少ないこと	職場で男女格差があること	職場で結婚・出産の機会が少ないこと	夫の転勤や長時間労働があること	女性の就業先自体が少ないこと	保育所不足など子育て支援体制が十分でないこと	老人福祉施設など利用しにくいこと	その他	支障となることはない	無効・無回答
全体 (N=359)	66.9%	56.3%	37.9%	28.7%	17.5%	10.0%	9.7%	21.7%	17.0%	10.9%	2.2%	4.2%	5.6%
【性別】													
男性 (n=155)	59.1%	57.1%	27.3%	30.5%	20.1%	9.1%	7.8%	18.2%	11.7%	8.4%	1.9%	5.2%	7.1%
女性 (n=191)	73.2%	55.8%	44.7%	27.9%	14.7%	10.5%	11.1%	23.2%	21.1%	11.6%	2.6%	3.7%	4.2%
その他 (n=3)	66.7%	66.7%	33.3%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

【育児休業・介護休業の取得状況について】

《現状》

育児休業や介護休業の取得状況をみると、育児休業の取得状況については、全体の78.3%が「取得したことはない」と回答しており、取得率は13.6%となっています。性別でみると、女性の取得率は23.2%、男性の取得率は2.6%です。

また、介護休業の取得状況については、90.0%が「取得したことはない」と回答しており、性別、年齢別にみても、取得率はごくわずかにとどまっています。

図表 3-12 育児休業・介護休業の取得状況

【育児休業】				【介護休業】			
	取得したことがある	取得したことはない	無効・無回答		取得したことがある	取得したことはない	無効・無回答
全体 (N=359)	13.6%	78.3%	8.1%	全体 (N=359)	1.9%	90.0%	8.1%
【性別】				【性別】			
男性 (n=155)	2.6%	89.0%	9.1%	男性 (n=155)	0.6%	92.9%	7.1%
女性 (n=191)	23.2%	70.0%	7.4%	女性 (n=191)	3.2%	88.4%	8.9%
その他 (n=3)	0.0%	100.0%	0.0%	その他 (n=3)	0.0%	100.0%	0.0%

【日常生活の理想と現実について】

《現状》

日常生活の理想と現実意識についてみると、希望（理想）の優先度は、「仕事と家庭生活（プライベートな時間）を両立」が61.8%を占めていますが、実際（現実）の優先度をみると、「仕事や家事を優先」が52.1%と過半数を占め最も多く、「仕事と家庭生活（プライベートな時間）を両立」は30.9%にとどまっています。理想と現実のギャップが非常に大きいことがうかがえます。前回調査との比較では、若干ですが現実が理想に近づいています。

図表 3-13 日常生活の理想と現実

【今回調査】					【前回調査】					
	希望する（理想とする）優先度	仕事や家事 （プライベートな時間）	仕事と家庭生活 （プライベートな時間）	無効・無回答		希望する（理想とする）優先度	仕事や家事 （プライベートな時間）	仕事と家庭生活 （プライベートな時間）	無効・無回答	
全体 (N=359)	7.0%	26.7%	61.8%	4.5%	全体 (N=485)	9.1%	21.6%	62.9%	6.4%	
	実際の（現実の）優先度	52.1%	11.7%	30.9%	5.3%	実際の（現実の）優先度	53.2%	15.5%	23.1%	8.2%
【性別】					【性別】					
男性 (n=155)	9.1%	23.4%	61.7%	6.5%	男性 (n=186)	10.1%	21.0%	61.8%	6.4%	
	実際の（現実の）優先度	50.6%	11.0%	31.8%	7.1%	実際の（現実の）優先度	53.2%	15.5%	23.1%	8.2%
女性 (n=191)	4.2%	30.0%	63.7%	2.6%	女性 (n=290)	8.3%	21.4%	64.5%	5.9%	
	実際の（現実の）優先度	52.6%	12.6%	31.6%	3.7%	実際の（現実の）優先度	52.1%	17.9%	21.0%	9.0%

【家庭と仕事の両立の要件について】

《現状》

男女がともに、仕事と家庭の両立をし続けるために必要と思うことについては、「育児・介護休業を気軽に利用できる職場環境づくり」が59.3%の回答で最も多く、次いで「労働時間を短縮すること」「育児・介護休業の利用者が、不利な扱いを受けないようにすること」が28.7%となっています。

図表 3-14 家庭と仕事の両立の要件

	労働時間を短縮すること	転勤や配置転換などに配慮すること	在宅勤務やフレックスタイトム制度（時間差出勤）を取り入れること	育児・介護休業を気軽に利用できる職場環境づくり	育児・介護休業の利用者が、不利な扱いを受けないようにすること	育児・介護休業中の給付金を充実すること	育児などでの退職した者を再雇用する制度を取り入れること	職場復帰のための研修や職業訓練などの機会を充や	職場内に保育施設を整備すること	保育・介護サービスを充実すること	その他	わからない	無効・無回答
全体 (N=359)	28.7%	24.0%	25.6%	59.3%	28.7%	22.8%	20.6%	8.9%	10.9%	25.1%	1.4%	4.5%	3.9%
【性別】													
男性 (n=155)	32.5%	27.9%	26.0%	61.0%	31.2%	22.1%	18.8%	5.8%	7.8%	24.7%	1.3%	4.5%	4.5%
女性 (n=191)	25.8%	21.1%	25.8%	58.4%	27.4%	24.2%	20.5%	11.1%	14.2%	26.3%	1.6%	4.2%	3.7%
その他 (n=3)	0.0%	33.3%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

《課題》

雇用の場における男女共同参画を推進するため、企業に対し、男女の均等な機会と待遇の確保など、職業生活と家庭生活が両立できるような雇用環境の整備に向け、国・県と連携して働きかけを行い、町民への労働関係情報の提供や学習機会の充実、再就職の支援に努める必要があります。

家庭生活と仕事との両立に向けて現状では、女性が主に担っている子育てや介護についても、男女がともに協力して両立できるよう、時短勤務や時差出勤、テレワーク制の導入など多様な働き方への支援や育児や介護への支援体制の整備を進める必要があります。

★★ 具体的取組内容 ☆☆

●家庭生活における男女共同参画の推進

- ①男女平等の理念に基づく、個人・家庭を尊重する意識の啓発
 - ・家庭において、固定的な役割分担にとらわれない意識づくりのための啓発活動を推進します。
 - ・生活と仕事の調和（ライフ・ワーク・バランス）の浸透と、意識づくりのための啓発活動を推進します。

●子育て・介護支援等の充実

- ①職業生活と家庭生活が両立できる支援体制の整備
 - ・育児休業・介護休業の制度等の普及をはじめ、男女がともに働きながら育児や介護に取り組むことができる条件や環境づくり、支援体制の整備等について、事業者への周知・啓発に努めます。
- ②子育て支援体制の整備
 - ・地域子育て支援拠点事業をはじめ、地域社会全体で子育てをサポートできる体制づく

りに努めるとともに、あいなん子育て応援グループ機関誌などによる、子育てに関する情報を収集・提供します。

- ・ボランティアネットワークの構築など、子育て支援体制の整備を図ります。

③保育体制の整備

- ・多様化する保育ニーズを把握し、保育体制の充実を図ります。

④放課後待機児童対策の充実

- ・放課後待機児童に関する状況を確認し、住民のニーズの把握に努めるとともに、関係機関等と連携した放課後待機児童の受入れ体制の整備に努めます。

⑤高齢者介護サービスの充実

- ・介護・保健施設等との連携を図りながら介護保険制度の円滑な運営を図ります。
- ・認知症サポーターや生活サポーター養成講座を実施します。
- ・男女のニーズの違いに配慮した医療や介護・介護予防対策を推進します。
- ・家族介護者の負担軽減を図るための体制の整備に努めます。

●多様な働き方への条件整備

①職業生活と家庭生活が両立できる就業環境の整備

- ・就職支援センターを通じ、安心して女性が働ける職場づくりの啓発活動を推進します。
- ・パートタイム労働法、労働者派遣法等の周知を図ります。

②起業支援等就業環境の整備

- ・起業や事業経営に関する情報提供や、知識の習得等への支援を行います。

基本施策7 働く場における男女共同参画の推進

施策の方向性

14. 就労の場における男女共同参画の推進

関係機関と連携し、雇用や就業における男女の均等な機会の確保や、女性の継続就労、再就職を支援します。

事業所や地域社会において、セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントは重大な人権侵害であるという意識の啓発に努めます。

15. 農林水産業における男女共同参画の確立

農林水産業等において、女性が経営や意思決定に参画する機会が確保されるよう、啓発等に努めます。

『 現状と課題 』～町民意識調査結果より～

【女性の望ましい働き方について】

＜現状＞

女性の望ましい働き方については、「結婚や出産に関わらず仕事を続ける（産休・育休を取得する場合を含む）」が55.2%と最も多く、次いで「子育ての時期だけ一時やめて、その後は（フルタイムやパートタイムで）仕事を続ける」が14.7%となっています。いわゆる「M字就労」意識がみられます。また、男女の性差はほぼ無い状況です。年齢が上がるにつれて「M字就労」の意識が高くなっていますが、本町において、現実にはM字就労の現象は見られません（図表2-7参照）。

図表 3-15 女性の望ましい働き方

	結婚や出産に関する働き方（産休・育休を取得する）	子育ての時期だけパートタイムで仕事を続ける	子育ての時期だけパートタイムで仕事を続ける	出産するまでは仕事を続けるが、子どもができたらか家事や育児に専念する	結婚するまでは仕事をし、結婚後は家事に専念する	仕事をしない	その他	無効・無回答
全体 (N=359)	55.2%	14.8%	9.7%	7.8%	2.2%	0.0%	6.1%	4.2%
【性別】								
男性 (n=155)	52.6%	18.2%	7.8%	7.8%	3.2%	0.0%	5.8%	5.2%
女性 (n=191)	57.4%	12.6%	12.1%	6.8%	1.6%	0.0%	6.8%	3.2%
その他 (n=3)	66.7%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

【職場における男女の扱いについて】

《現状》

「どちらかといえば男性のほうが優遇されている」の回答が高い順に「③昇進や昇格」が44.8%、「②賃金・昇給」が38.7%の順となっています。「ほぼ平等になっている」の回答については、「⑧有給休暇の取得」「⑦教育訓練や研修」などでは約6割の方が平等としており、「③昇進や昇格」「②賃金・昇給」以外の項目では、4割を超える方が「ほぼ、平等になっている」と答えられています。「②賃金・昇給」についても、37.8%の方が「ほぼ平等になっている」としており、男性優遇と感じられている方の割合と近づいている状況で、職場における男女の扱いについては、女性の待遇の向上がみられるようになってきています。

図表 3-16 職場における男女の扱い

	【今回調査】 (N=359)					【前回調査】 (N=485)				
	どちらかといえば男性のほうが優遇されている	ほぼ平等になっている	どちらかといえば女性のほうが優遇されている	わからない	無効・無回答	どちらかといえば男性のほうが優遇されている	ほぼ平等になっている	どちらかといえば女性のほうが優遇されている	わからない	無効・無回答
①募集・採用	28.4%	45.4%	2.8%	18.4%	5.0%	33.4%	37.7%	2.7%	26.2%	
②賃金・昇給	38.7%	37.9%	0.3%	18.4%	4.7%	46.2%	27.2%	0.2%	26.3%	
③昇進や昇格	44.8%	29.8%	0.6%	20.1%	4.7%	48.2%	22.9%	0.2%	28.7%	
④仕事の内容	24.8%	43.2%	7.0%	20.9%	4.2%	26.6%	33.0%	9.1%	31.3%	
⑤退職や解雇	15.6%	48.2%	1.9%	29.0%	5.3%	21.4%	38.8%	1.4%	38.4%	
⑥能力評価・査定	22.3%	44.8%	2.2%	26.2%	4.5%	28.7%	35.5%	0.4%	35.5%	
⑦教育訓練や研修	14.2%	58.2%	1.4%	21.4%	4.7%	16.1%	46.8%	1.4%	35.7%	
⑧有給休暇の取得	5.6%	59.1%	11.1%	19.5%	4.7%	4.9%	55.1%	8.7%	31.4%	

【ハラスメントについて】

《現状》

セクシュアル・ハラスメント（セクハラ：相手の意に反した不快な性的言動や嫌がらせなどの行為）を「自分が直接経験したことがある」への回答を、性・年齢別で見ると、女性は20歳代が他の年齢層に比べて高いことが目立っています。

また、パワー・ハラスメント（パワハラ：職務上の地位や権限を利用し、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えるような行為）の経験については、男性30歳代、女性50歳代の割合が高くなっています。

図表 3-17 ハラスメントの経験

【セクシュアル・ハラスメント】			【パワー・ハラスメント】				
		自分が直接経験した	自分のまわりにいる人がいる				
全体 (N=359)		28.7%	24.0%	全体 (N=359)			
【性・年齢別】			【性・年齢別】				
男性	20~24歳代 (n=4)	0.0%	0.0%	男性	20~24歳代 (n=4)	0.0%	0.0%
	25~29歳代 (n=9)	0.0%	11.1%		25~29歳代 (n=9)	22.2%	55.6%
	30~39歳代 (n=31)	3.2%	29.0%		30~39歳代 (n=31)	41.9%	38.7%
	40~49歳代 (n=21)	4.8%	28.6%		40~49歳代 (n=21)	38.1%	61.9%
	50~59歳代 (n=37)	5.4%	27.0%		50~59歳代 (n=37)	27.0%	29.7%
	60~69歳代 (n=30)	3.3%	13.3%		60~69歳代 (n=30)	10.0%	23.3%
	70歳以上 (n=23)	0.0%	21.7%		70歳以上 (n=23)	8.7%	17.4%
	女性	20~24歳代 (n=10)	30.0%		20.0%	女性	20~24歳代 (n=10)
25~29歳代 (n=19)		26.3%	31.6%	25~29歳代 (n=19)	31.6%		31.6%
30~39歳代 (n=39)		23.1%	20.5%	30~39歳代 (n=39)	15.4%		30.8%
40~49歳代 (n=38)		23.7%	7.9%	40~49歳代 (n=38)	26.3%		31.6%
50~59歳代 (n=34)		23.5%	26.5%	50~59歳代 (n=34)	32.4%		41.2%
60~69歳代 (n=15)		0.0%	13.3%	60~69歳代 (n=15)	13.3%		20.0%
70歳以上 (n=36)		11.1%	16.7%	70歳以上 (n=36)	8.3%		16.7%

《課題》

女性の働き方は、結婚や妊娠・出産などライフステージの転機によって影響を受けます。本町では、女性自身の就労意欲が高まり、就労を継続することや、一旦仕事を辞めて再就職を希望する女性、あるいはこれまで男性の多かった職場への進出など、女性の就労に対するニーズも多様化しています。

しかし、育児・介護休業制度などの整備が進んでいるにも関わらず、昇進や賃金における、待遇の面では依然として男女間の格差がみられます。

ハラスメントについては、だれもがこの問題に正しく向き合うよう、働く人と企業への意識啓発を図る必要があります。

★★ 具体的取組内容 ★★

●就労の場における男女共同参画の推進

①男女雇用機会均等法⁷の周知・徹底

- ・様々な媒体や機会を通じて、男女雇用機会均等法の周知・普及に努めます。
- ・事業所等に対し、採用や待遇面での男女差解消に向けた啓発に努めます。

②女性の就労継続支援

- ・事業者に対し、母性健康管理の条件整備に係る重要性等の周知・啓発に努めます。

③女性の再チャレンジ支援

- ・就職支援センター等関係機関の協力を得て、子育てや介護等で一時仕事を中断した女性の再就職（女性の再チャレンジ）のための情報収集と提供に努めます。

④多様なハラスメントの防止・救済に向けた環境の整備

- ・事業者に対し、セクシュアル・ハラスメントにする就業規則での規制や相談窓口の設置など、雇用管理上の事業主の配慮義務について周知・啓発に努めます。
- ・町職員に対して、役職に応じたハラスメント防止研修を計画的に実施し、職員のハラスメント防止に向けた意識啓発及び知識向上を図ります。
- ・セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントに関する一元的な相談窓口を設置し、全ての町職員が安心して働くことのできる職場環境を整えます。

●農林水産業における男女共同参画の確立

①各種団体における女性委員の参画促進

- ・農協や漁協など、関係団体における役員や委員、また組合員としての女性の参画推進のための広報・啓発に努めます。

②農林水産業の事業者や関係団体への意識啓発

- ・固定的な性別役割分担意識と、それに基づく習慣・しきたりを改めるための啓発に努めます。

③農林水産業での女性の地位確立と活動しやすい環境づくり

- ・家族経営協定に関する啓発と締結を支援します。
- ・女性の認定農業者の増加に向けて支援します。
- ・女性の視点を活かした農林水産業の6次産業化支援、またグリーンツーリズム、ブルーツーリズムへの取組を支援します。

基本目標5 生涯にわたる安心・安全な男女の健康づくり

配偶者などからの暴力は、人権を著しく侵害するもので、男女共同参画を形成していく上で、克服すべき重要な課題のひとつです。あらゆる人権侵害、暴力の根絶に向けた取組を引き続き実施し、DV被害者の支援体制の整備と強化を進めていきます。

また、誰もが生涯にわたり健康で、いきいきと自立した生活を送ることは、共通の願いですが、女性は妊娠や出産など、男性とは異なる問題に直面します。男女がお互いの性差を十分に理解し合い、思いやりを持つことは、男女共同参画社会の形成にとっても非常に重要なことです。

町民の皆様が必要性を感じる時に、支援できる施策を“みえやすく”提供することを目指し、本町では、平成24年3月に策定した「愛南町健康増進計画（中間評価・後期計画）」に基づき、健康づくりに関する施策や事業を推進しています。からだところの健康は、まちの活性化をするためにも重要です。ライフステージに応じた必要な情報・教育、支援可能な施策を町民の皆様と共有できるよう、各関係機関と連携し、より一層支援していくことが重要です。

基本施策8 あらゆる暴力の根絶

施策の方向性

16. あらゆる暴力の根絶

家庭や学校等における暴力防止のための教育の充実をはじめ、DV防止のための広報・啓発活動を推進します。

17. 安心できる相談・支援体制の充実

関係機関との連携を強化し、DV被害者等に対する、相談支援などをはじめ、安心できる支援体制づくりの構築を目指します。

『 現状と課題 』～町民意識調査結果より～

【DVについて】

≪現状≫

DVを「自分が直接経験したことがある」人は、特に女性の若い世代で目立っています。DV経験者の相談状況については「家族や親せき」「友人や知人」以外への相談はあまりみられず、3割が「どこにも相談しなかった」と回答しています。専門家や公的な機関などへ相談する意識が薄いという現状がみられます。

図表 3-18 DVを受けた経験について

	自分が直接経験したことがある	自分のまわりに経験した人がいる	一般的な知識として知っている	が、くわしくはわかっていない た言葉として聞かない	ドステイック・バイオを全く知らなかった	無効
全体 (N=359)	6.7%	12.8%	66.9%	13.1%	0.6%	3.9%
【性別】						
男性 (n=155)	1.3%	7.8%	75.3%	14.3%	1.3%	3.9%
女性 (n=191)	11.6%	15.8%	62.6%	11.1%	0.0%	3.2%

図表 3-19 DV経験者の相談状況

	家族や親せきに相談した	友人や知人に相談した	警察に連絡・相談した	法務局や県庁、役場などに相談した	女性相談支援センター（配偶者暴力相談支援センター）に相談した	愛媛県男女共同参画センターに相談した	医療関係者（医師・看護師など）に相談した	弁護士に相談した	その他	どこ（誰）にも相談しなかった	無回答
全体（N=91）	17.6%	28.6%	6.6%	2.2%	1.1%	0.0%	2.2%	1.1%	7.7%	30.8%	2.2%
【性別】											
男性（n=22）	18.2%	18.2%	13.6%	4.5%	4.5%	0.0%	0.0%	0.0%	9.1%	22.7%	9.1%
女性（n=63）	19.0%	31.7%	3.2%	1.6%	0.0%	0.0%	1.6%	1.6%	7.9%	33.3%	0.0%
その他（n=1）	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

【DVを防ぐための取組について】

《現状》

今後、DVを防ぐために必要な取組については「被害者が相談しやすい環境づくり」が69.4%と最も多く、次いで「加害者への罰則を強化する」が44.6%、「被害者が援助を求めやすくするための情報提供を充実する」が34.3%となっています

図表 3-20 DVを防ぐために必要な取組

	ドメスティック・バイオレンスを防止するための広報・啓発活動を積極的に行う	家庭や学校で暴力を防止するための教育の充実を図る	職場や地域で暴力を防止するための研修などの充実を図る	被害者が相談しやすい環境づくりを図る	被害者が援助を求めやすくするための情報提供を充実する	「被害者の一時保護などを行う「シェルター」の設置等を行う	加害者への罰則を強化する	暴力を助長するおそれのある情報（ビデオ・雑誌やインターネット等）を規制する	その他	特にない	無効
全体（N=359）	15.6%	31.8%	12.0%	69.4%	34.3%	25.1%	44.6%	10.6%	2.8%	3.3%	0.0%
【性別】											
男性（n=155）	19.5%	37.0%	14.9%	66.2%	33.1%	19.5%	42.2%	10.4%	2.6%	2.6%	0.0%
女性（n=191）	13.2%	27.4%	10.0%	73.7%	35.8%	30.0%	46.3%	11.1%	3.2%	3.2%	0.0%
その他（n=3）	0.0%	33.3%	0.0%	100.0%	33.3%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

《課題》

暴力は未然に防ぐことが第一です、被害を受けた人が速やかに相談し、安心して生活できる環境を整備する必要があります。そのため、相談窓口の周知を継続的に行うとともに、被害者の視点に立った相談や、自立へ向けた総合的な支援体制など、DV防止対策をより一層推進する必要があります。また、あらゆる暴力を許さない意識を持つためにも、デートDV⁸防止など、若年層からの啓発を行う必要があります。誰もが安心して相談や支援を求められることができるよう、被害者へのカウンセリングなど、多面的な支援の充実が必要です。

★★ 具体的取組内容 ★★

●あらゆる暴力の根絶

①人権を侵害する暴力防止についての広報・啓発

- ・町広報やホームページ等を通じた、暴力防止についての啓発を推進します。
- ・教育委員会、学校等と連携した、児童・生徒を対象とする暴力防止についての意識啓発に努めます。
- ・若年層を対象とする暴力防止について啓発に努めます。
- ・人権の日、人権週間等の機会に、シンポジウムの開催等を通じて、啓発活動を推進します。

②配偶者等からの暴力防止・救済に向けた推進体制の整備と相談体制の確立

- ・「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⁹⁾」に基づき、県や警察など関係機関との連携を強化します。
- ・関係機関との連携の強化を通じて、被害者支援のための「ワンストップ・サービス」の構築を推進します。
- ・配偶者等からの暴力防止・救済に向けた、担当者会議を行います。
- ・現場で被害者支援を行う相談員の質の向上・維持に向けた研修を促進します。
- ・様々な媒体や機会を通じて、配偶者等からの暴力防止・救済のための制度等の周知に努めます。

●安心できる相談・支援体制の充実

①被害者の保護・自立支援

- ・県などの関係機関との連携により、被害者の一時保護や自立を支援します。
- ・被害者等へのカウンセリング専門機関や、医療機関に関する情報を提供します。
- ・誰もが、地域社会の中で安心して暮らすことができるよう、地域での見守り体制の構築を目指します。

基本施策9 **ともに支え合う福祉環境づくり**

施策の方向性

18. 高齢者や障がい者への支援

高齢者や障がい者などが、地域で安心して暮らせるよう、地域や関係機関と連携し、支援体制の充実に努めます。

19. 生活福祉の推進

様々な困難に直面している人などが、地域で安心して暮らせるよう、関係機関と連携し、支援体制の充実に努めます。

『 現状と課題 』 ～町民意識調査結果より～

【福祉について】

＜現状＞

男女共同参画を積極的に進めるために本町が力を入れることの要望として、「保育・介護サービスの充実や育児・介護休業制度などの普及など男女が共に働き続けるための条件整備を整える」と51.5%の方が答えられています（図表 3-4 参照）。

＜課題＞

本町の高齢化率は年々、増加傾向にあり、平成 27 年には、総人口の 39.7%が 65 歳以上となっています。今後も高齢化が進行していくと予測されることから、介護や高齢者福祉施策はますます重要となります（図表 2-3 参照）。

さらに、ひとり親家庭や障がい者、生活困窮者や外国人など、社会・経済情勢の変化などに伴う、様々な困難に直面している人への支援も必要です。特にそのような人たちが女性である場合、複合的に困難な状態に置かれやすいことから、男女共同参画の視点に立った適切な支援が必要です。そのため、地域社会における助け合いや支え合いの意識を持ち、福祉的な支援も充実した環境を醸成していく必要があります。

★★ 具体的取組内容 ★★

●高齢者や障がい者への支援

①高齢者の介護予防・生活支援の充実

・「愛南町高齢者保健福祉計画・介護保険事業計画」に基づき、高齢者福祉や介護保険に関する各種支援サービスを実施するとともに、介護予防事業や生活支援事業の充実を図ります。

②高齢者の生きがい活動支援の充実

・高齢者の体力維持や閉じこもりの防止、また高齢者の生きがいづくりに向けて、社会福祉協議会等関係機関と連携したボランティア活動や、公民館活動など社会活動に参加しやすい環境づくりに努めます。

③高齢者の就業支援

・シルバー人材センター等関係機関との連携を図り、高齢者の就業環境の整備に努めます。

④障がい者福祉の推進

- ・「愛南町障がい者計画・愛南町障がい福祉計画」に基づき、障がい者支援のための総合的な取組及び各種支援サービスを実施します。

⑤地域福祉の推進

- ・一人暮らしの高齢者や高齢者のみの世帯、障がい者など、地域と連携して見守る体制の整備に努めます。

●生活福祉の推進

①様々な困難に直面している人への支援

- ・男女別ニーズに配慮しながら、ひとり親家庭や生活困窮世帯等への公的支援を行います。
- ・ひとり親家庭が抱える悩みや、生活困窮に関する悩みの解決に向けて、相談窓口の充実・強化を図ります。
- ・生活困窮世帯等に対する職業能力開発のための支援や、経済的支援など、関係機関・団体等と連携して、自立に必要な支援を行います。

基本施策 10 生涯にわたる男女の健康づくり

施策の方向性

20. 生涯にわたる健康づくり

妊娠や出産、育児において、適切な健康の保持・増進ができるよう、総合的な健康づくり対策を推進します。

21. 健康対策の充実

ライフステージや性差に配慮した健康づくりの取組を推進します。

『 現状と課題 』

性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス/ライツ）¹⁰に関する正しい知識と認識を持ち、男女が互いを尊重しながら一人ひとりが自立し支え合う社会づくりの形成が重要です。

また、職場や家庭、地域、学校などあらゆる場面において、男女共同参画の観点から、固定的な役割分担（男性の仕事・役割、女性の仕事・役割と決めつけるなど）や一方に不利な慣行や差別的な待遇などを見直し、現代の考えに沿った正しい知識の普及・啓発に取り組むことが課題となっています。

★★ 具体的取組内容 ★★

●生涯にわたる健康づくり

①全てのライフステージに対応した健康の保持・増進対策の推進

- ・乳幼児健診、特定健診やがん検診など様々な機会を通じて、健康づくり・食育活動などについての知識の普及や啓発活動を行います。
- ・安心して出産できるよう妊婦産健診等の充実を図るとともに、相談や保健指導を行うことで、妊娠期からの切れ目のない支援を行います。
- ・成人期や高齢期等における健診や保健指導、相談体制のさらなる充実に努めるとともに、思春期・青年期における健康に関する諸問題についての支援を行うなど、ライフステージに応じた健康づくりの取組を推進します
- ・健康診査の充実、受診率の向上に努めるとともに、女性に特有ながん（子宮頸がん、乳がん等）の予防・早期発見に対する支援を行います。
- ・誰もが気軽に楽しめるスポーツ活動を推進します。

●健康対策の充実

①性と生殖に関する健康について学習機会の充実と相談体制の整備

- ・家庭・学校・地域等で、身体的、心理的、社会的な「性」の問題について総合的に学習する機会の充実と、相談体制の整備を図ります。
- ・家庭・学校と連携し、高校生と大人を対象とした「思春期講座」を実施します。

基本施策 11 防災・減災対策に向けた男女共同参画の推進

施策の方向性 **22. 防災分野での女性の参画推進**

防災や減災、復興まちづくりなど、女性の参画促進に努め、女性や子ども視点を取り入れた対策を推進します。

『現状と課題』～町民意識調査結果より～

＜現状＞

男女共同参画の視点に配慮した防災・災害復興対策として取り組むべき項目として、「避難所の設備（男女別のトイレ、更衣室、洗濯干場など）」の割合が61.8%と最も多くなっています。次いで、「災害時の救援医療体制（乳幼児・高齢者・障がい者・妊産婦など要配慮者などへのサポート体制）」の割合が56.5%、「避難所運営の責任者に男女がともに配置され、避難所運営や被災者対応に男女両方の視点が入ること」の割合が45.4%となっています。

図表 3-21 男女共同参画の視点に配慮した防災・災害復興対策として取り組むべき項目

	避難所の設備 (男女別のトイレ、 更衣室、洗濯干場など)	避難所運営の責任者に 男女がともに配置され、 避難所運営や被災者 対応に男女両方の視点 が入ること	災害時の救援医療体制 (乳幼児・高齢者・障 がい者・妊産婦など要 配慮者へのサポート体 制)	防災・災害復興対策に 男女両方の視点が入る こと	防災・災害復興対策に 男女両方の視点が入る こと	被災者に対する相談体 制	公的施設の備蓄品のニ ーズ把握、災害時に支 給する際の配慮	その他	特 に な い	無 効 ・ 無 回 答	
全体 (N=359)	61.8%	45.4%	56.5%	24.8%	18.7%	16.7%	13.6%	19.2%	1.4%	2.2%	3.9%
【性別】											
男性 (n=155)	64.9%	50.6%	51.3%	27.9%	17.5%	20.1%	11.0%	17.5%	1.3%	2.6%	4.5%
女性 (n=191)	61.6%	42.1%	62.6%	21.6%	18.4%	13.7%	15.3%	21.1%	1.6%	2.1%	3.2%
その他 (n=3)	33.3%	33.3%	0.0%	33.3%	66.7%	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%

＜課題＞

防災・災害復興対策は、多様な立場の町民の存在を前提に取り組む必要があり、地域防災に女性の視点を取り入れることは不可欠です。女性が防災政策の方針を決定する場や、地域の防災活動の場、あらゆる災害支援活動において、リーダーシップを発揮できるよう、平常時から参画の機会をしっかりと確保しておくことが必要となります。

★★ 具体的取組内容 ★★

●防災分野での女性の参画推進

①防災分野での女性の参画推進

- ・男女のニーズの違い等、双方の視点に配慮した地域防災計画の策定に努めます。
- ・消防団等防災分野への女性の参画拡大を図るとともに、男女ともに参加しやすい訓練・研修の実施に努めます。

3-6 計画達成のための指標（数値目標）

本町では、計画目標達成のための指標として以下のとおり数値目標を掲げます。

施策の方向	評価の指標	本計画		把握方法
		令和2年 (現状値)	令和8年 (目標値)	
多様な学習機会の提供	社会全体において男女の地位が平等になっていると思う人の割合	18.1%	50.0%	住民アンケート調査
家庭生活における男女共同参画の推進	夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである（「男は仕事、女は家庭」という考え方）に「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」と回答した人の割合	79.3%	85.0%	住民アンケート調査
子育て・介護支援等の充実	延長保育の実施箇所数	5箇所	5箇所	庁内資料
農林水産業における男女共同参画の確立	農業委員会に占める女性の割合	11.4%	30.0%	庁内資料
	農家の家族経営協定締結数	50件	70件	庁内資料
政策・方針決定過程における女性参画の推進	審議会等における女性委員の割合	31.5%	40.0%	庁内資料
あらゆる暴力の根絶	DV防止法を知っている人の割合	88.1%	100.0%	住民アンケート調査
生涯にわたる健康づくり	特定健康診査の受診割合	38.7% (※1)	60.0%	庁内資料

※1 令和2年度（現状値）は、現時点で確定しないため、令和元年度の数値としている。

第4章 計画の推進

4-1 計画の実行体制と推進方法

本計画は、町民の皆様と共に主管部署である企画財政課をはじめ、全庁的に取り組んでいくものです。庁内関係部署との十分な連携や調整を密に行い、本計画の推進にあたっては、男女共同参画の意識啓発をはじめ、様々な取組を推進します。

計画の進捗については、計画（PLAN）→実行（DO）→評価（CHECK）→改善（ACTION）に基づく進行管理（PDCAサイクル）の考え方に基づき、基本理念・基本目標に対し、各課で取り組む具体的取組内容について、年度ごとに点検を行い、各施策の進捗状況を管理・評価し、取組のなかで生じた課題の改善に努めます。

また、客観的な評価を実施したうえで、町広報やホームページ等で公表し、住民からの意見や提案の計画への反映に努めます。

図表 4-1 PDCA サイクルのプロセスイメージ



4-2 職員研修の充実

① 職員

職員は、高い男女共同参画の意識をもって施策の推進にあたらなければなりません。そのために、男女共同参画に関する研修などの機会を通じ、職員一人ひとりが豊かな男女共同の感覚を身につけ、基本目標に沿った視点に立って職務が遂行できるよう努めます。

② 教職員

教職員の男女共同の意識を高め、男女共同参画の推進を図ります。また、家庭や地域社会との連携を深め、男女共同参画の課題の解決に積極的な役割が果たせるよう努めます。

③ 保健・福祉・医療・消防関係の職員

保健・福祉・医療・消防関係の職員は、人の生命や健康、生活を守るという重要な役割を担っています。職務内容に応じて相手の立場に立った、きめ細かな男女共同の感覚を身につけて職務に臨むことができるよう、男女共同参画の意識の高揚に努めます。

4-3 国・県など行政機関との連携

国や県などの各関係行政機関と連携を図りながら、効果的な教育・啓発などを目指します。

図表 4-2 愛南町男女共同参画推進計画の庁内推進体制



4-4 企業などとの連携

企業などにおいて、職場内の男女共同参画の意識の高揚とその環境づくりを積極的に働きかけます。



第5章 参考資料

- SDGs と計画の体系
- 愛南町男女共同参画推進計画策定懇話会委員名簿
- 用語の解説

5-1 SDGs と計画の体系



SDGs とは…

(Sustainable Development Goals : 持続可能な開発目標)

2015 年9月の国連サミットにて、全会一致で採択された「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」にて記載された 2030 年までの国際目標です。持続可能な世界を実現するための 17 のゴールと 169 のターゲットから構成され、「地球上の誰一人として取り残さない」ことを誓い、多様性と包摂性のある社会の実現を目指しています。発展途上国のみならず、先進国自身が取り組む普遍的なものであり、日本も積極的に取り組んでいます。

- ① 普遍性 先進国を含め、全ての国が行動
- ② 包摂性 人間の安全保障の理念を反映し、「誰一人取り残さない」
- ③ 参画性 全てのステークホルダーが役割を
- ④ 統合性 経済・社会・環境に統合的に取り組む
- ⑤ 透明性 定期的にフォローアップ

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



持続可能な世界を実現するための17のゴールとは

持続可能な開発目標（17のゴール）の説明は以下のとおりです。

1. 貧困をなくそう



あらゆる場所で、あらゆる形態の貧困に終止符を打つ

10. 人や国の不平等をなくそう



国内および国家間の格差を是正する

2. 飢餓をゼロに



飢餓に終止符を打ち、食料の安定確保と栄養状態の改善を達成するとともに、持続可能な農業を推進する

11. 住み続けられるまちづくりを



都市と人間の居住地を包摂的、安全、強靱かつ持続可能にする

3. すべての人に健康と福祉を



あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を推進する

12. つくる責任つかう責任



持続可能な消費と生産のパターンを確保する

4. 質の高い教育をみんなに



すべての人々に包摂的かつ公平で質の高い教育を提供し、生涯学習の機会を促進する

13. 気候変動に具体的な対策を



気候変動とその影響に立ち向かうため、緊急対策を取る

5. ジェンダー平等を実現しよう



ジェンダーの平等を達成し、すべての女性と女児のエンパワーメントを図る

14. 海の豊かさを守ろう



海洋と海洋資源を持続可能な開発に向けて保全し、持続可能な形で利用する

6. 安全な水とトイレを世界中に



すべての人に水と衛生へのアクセスと持続可能な管理を確保する

15. 陸の豊かさを守ろう



陸上生態系の保護、回復および持続可能な利用の推進、森林の持続可能な管理、砂漠化への対処、土地劣化の阻止および逆転、ならびに生物多様性損失の阻止を図る

7. エネルギーをみんなにそしてクリーンに



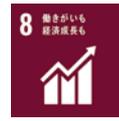
すべての人々に手ごろで信頼でき、持続可能かつ近代的なエネルギーへのアクセスを確保する

16. 平和と公正をすべての人に



持続可能な開発に向けて平和で包摂的な社会を推進し、すべての人に司法へのアクセスを提供するとともに、あらゆるレベルにおいて効果的で責任ある包摂的な制度を構築する

8. 働きがいも経済成長も



すべての人のための持続的、包摂的かつ持続可能な経済成長、生産的な完全雇用およびディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を推進する

17. パートナリシップで目標を達成しよう



持続可能な開発に向けて実施手段を強化し、グローバル・パートナーシップを活性化する

9. 産業と技術革新の基盤をつくろう



強靱なインフラを整備し、包摂的で持続可能な産業化を推進するとともに、技術革新の拡大を図る



基本理念
～男女がともにあゆみ育てるまち～
～あいなんの創造～

基本
目
標

1

男女の人権の尊重

- 基本施策1 お互いの人権を尊重
- 基本施策2 学びの場における男女共同参画の推進

2

意思決定への共同参画

- 基本施策3 政策や方針決定過程への女性の参画推進
- 基本施策4 地域活動における男女共同参画の推進

3

地域社会の慣行についての配慮

- 基本施策5 男女共同参画への理解促進と意欲の浸透

4

ライフ・ワーク・バランスの推進

- 基本施策6 ライフ・ワーク・バランスの推進
- 基本施策7 働く場における男女共同参画の推進

5

生涯にわたる安心・安全な男女の社会づくり

- 基本施策8 あらゆる暴力の根絶
- 基本施策9 ともに支え合う福祉環境づくり
- 基本施策10 生涯にわたる男女の健康づくり
- 基本施策11 防災・減災対策に向けた
男女共同参画の推進



※：本町は、計画全体を貫く観点として、持続可能な開発目標（SDGs）を原動力とした取組の推進（新しい時代の流れを力にする）に注目して施策を検討しました。すべての施策の方向性において、右の2つの目標を前提としています。



施策の方向性



関連するSDGs

- 1. 人権の尊重と人権意識づくり
- 2. 男女共同参画の視点に立った広報等表現の促進
- 3. 学校等における男女平等等の教育の推進
- 4. 多様な学習機会の提供
- 5. 政策・方針決定過程における女性参画の推進
- 6. 女性人材の育成と情報提供の充実
- 7. 男女共同参画の視点に立った地域活動の推進
- 8. 様々な分野への女性の地域活動参画の推進
- 9. 社会制度・慣行の見直しの推進
- 10. 啓発・広報活動の推進
- 11. 家庭生活における男女共同参画の推進
- 12. 子育て・介護支援等の充実
- 13. 多様な働き方への条件整備
- 14. 就労の場における男女共同参画の推進
- 15. 農林水産業における男女共同参画の確立
- 16. あらゆる暴力の根絶
- 17. 安心できる相談・支援体制の充実
- 18. 高齢者や障がい者への支援
- 19. 生活福祉の推進
- 20. 生涯にわたる健康づくり
- 21. 健康対策の充実
- 22. 防災分野での女性の参画推進



5-2 愛南町男女共同参画推進計画策定懇話会委員名簿

任期 令和2年11月18日 ～ 令和3年3月31日

氏名	職業・役職等
濱見 陽計	元学校長
吉田 章代	元学校長
宮崎 和友	ありんこくらぶ会長
手塚 新一郎	船越保育園長
松田 恵子	愛南町防災士
三浦 由美	南宇和郡医師会居宅介護支援事業所管理者

5-3 用語の解説

	用語	解説
1	男女共同参画社会	男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会をいいます。
2	男女共同参画社会基本法 (平成11年6月23日法律第78号)	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、公布、施行されました。
3	女性活躍推進法 (平成27年9月4日法律第64号)	正称は「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」です。 この法律では、地方公共団体は、各区域内での女性活躍推進計画の策定に努めることと「事業主行動計画」を策定することが義務付けられています。
4	女子差別撤廃条約 (昭和60年条約第7号)	正称は「女性に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」です。 1984年の国籍法改正、1985年の男女雇用機会均等法制定、家庭科教育の見直しなどの後、1985年に批准しました。
5	固定的な性別役割分担意識	「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、役割を固定的に分ける考え方のことを言います。
6	マタニティ・ハラスメント	マタハラと略されます。妊娠・出産、産前・産後休業、育児休業などを理由とした解雇、不利益な異動、減給、降格などの取扱いを行うことなどが挙げられます。
7	男女雇用機会均等法 (昭和47年7月1日法律第113号)	正称は「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」です。 この法律では、職場における採用・配置・昇進などの人事上、男女の差別を行ってはいけないとされました。
8	デートDV	交際中の恋人などから受ける暴力全般をいいます。殴る蹴るなどの身体的暴力のほか、交友関係を細かく監視する(心理的攻撃)や性行為を強要すること(性的強要)なども含まれます。
9	DV防止法 (平成13年4月13日法律第31号)	正称は「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」です。 配偶者などから暴力を受けた場合、被害者を生命、身体に危害を及ぼすような攻撃から保護・救済することを目的とする法律です。
10	性と生殖に関する健康と権利 (リプロダクティブ・ヘルス/ライツ)	1944年の国際人口/開発会議の「行動計画」及び1995年の第4回世界女性会議の「北京宣言及び行動綱領」において、「人間の生殖システム、その機能と(活動)過程の全ての側面において、単に疾病、障がいがないというばかりでなく、身体的、精神的、社会的に完全に良好な状態にあることを指す」とされています。

第3次愛南町男女共同参画推進計画

発行年月 令和3年3月

発行 愛南町役場 企画財政課

〒798-4196

愛媛県南宇和郡愛南町城辺 2420 番地

T E L 0895-72-7317

F A X 0895-72-1227

E-mail kikakuzaisei@town.ainan.ehime.jp



いろこい あいなん

ainan