

# 第3次 川根本町男女共同参画プラン

2023-2027年度



2023年4月

川 根 本 町



## はじめに

---



川根本町では、町民一人ひとりの人権を尊重し、個性や能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現に向け、「思いやり」をキーワードに、2008年度に「第1次男女共同参画プラン」、2018年度に「第2次男女共同参画プラン」を策定し、様々な取組みを推進してまいりました。

女性の就業率の上昇や男性の育児休業取得促進など男女共同参画社会実現のための動きが加速する一方、新型コロナウイルス感染症の世界的拡大により、生活環境が大きく変化し、非正規雇用労働者を中心とした雇用情勢の悪化やDV被害の増加など、とりわけ女性を取り巻く問題が浮き彫りとなりました。また、当町に甚大な被害をもたらした2022年9月の台風第15号を教訓に、ジェンダー平等の視点による防災体制の整備が急務となっております。

第3次となる本プランは、これまでの取組みを継続しつつ、社会情勢を鑑み新たな課題に対応するための視点を加えて策定しました。目指す将来像を「私らしく、あなたらしく、性別に関わらず誰もが自分らしく輝けるまち」と位置づけ、「社会づくり」、「暮らしづくり」、「環境づくり」の3つの基本施策を柱に事業を展開していきます。SDGsの推進や人生100年時代構想の観点からも、誰もが生涯にわたり健康で心豊かに暮らす未来に繋がるまちの実現に向けては、国や県との連携はもとより、企業、学校、地域など、あらゆる分野の皆様一人ひとりとの連携が必要となります。より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、本プランの策定にあたり多大なるご尽力を賜りました川根本町男女共同参画推進委員の皆様をはじめとする多くの関係機関や関係団体の皆様、またアンケート、ワークショップ等を通じて貴重なご意見をいただいた皆様に心より感謝申し上げます。

2023（令和5）年4月

川根本町長 藪田 靖邦

# 目次

<b>第 1 章</b>	<b>プランの基本的な考え方</b>	<b>1</b>
1	プラン策定の趣旨	1
2	プランの位置付け	1
3	プランの期間	2
4	策定のポイント	2
5	本プランとSDGs	3
<b>第 2 章</b>	<b>プランの体系</b>	<b>4</b>
1	将来像について	4
2	基本施策について	4
3	重点施策について	5
<b>第 3 章</b>	<b>プランの内容</b>	<b>8</b>
1	[基本施策 1] お互いを尊重し合う社会づくり	8
2	[基本施策 2] 安全・安心な暮らしづくり	11
3	[基本施策 3] 個性を生かして活躍できる環境づくり	17
<b>第 4 章</b>	<b>プランの推進体制</b>	<b>22</b>
	<b>参考資料</b>	<b>23</b>
1	町民ワークショップの概要	24
2	中学生ワークショップの概要	30
3	中学生アンケート結果の概要	34
4	事業所ヒアリング結果の概要	43
5	第 3 次川根本町男女共同参画プラン策定の経緯	46
6	川根本町男女共同参画推進会議設置要綱	47
7	川根本町男女共同参画推進会議委員	48
8	用語集	49

# 第1章 プランの基本的な考え方

## 1 プラン策定の趣旨

我が国では、男女が互いに人権を尊重し、一人ひとりが個性や能力を十分に発揮できる社会の実現を目指し、1999（平成 11）年に「男女共同参画社会基本法」が制定されました。

近年では、2021（令和 3）年に「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（育児・介護休業法）が、2022（令和 4）年に「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）がそれぞれ改正されています。

この間、新型コロナウイルス感染症の世界的な流行により、人々の生活や働き方が大きく様変わりし、未だ弱い立場にある女性への影響が深刻化するなど、ジェンダーに起因する様々な課題が浮き彫りになっています。また、性的少数者（性的マイノリティ）の方への社会的関心が拡大し、私たちを取り巻く社会情勢や環境は日々変化しています。

一方で、2022（令和 4）年 7 月に世界経済フォーラム（World Economic Forum : WEF）が公表した日本のジェンダーギャップ指数は、146 か国中 116 位（G 7 では最下位）と依然として低水準で推移しており、本町においても、ジェンダー平等に向けた更なる取り組みが必要な状況にあります。

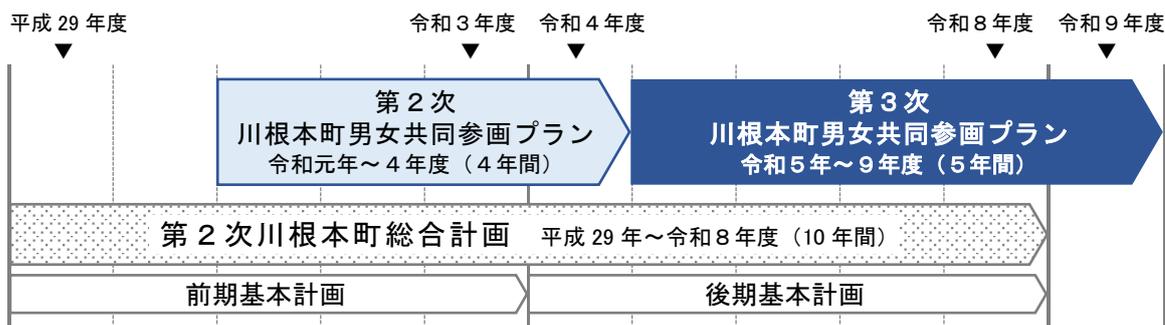
こうした状況と町の現状を踏まえつつ、本町が目指す「すべての人の意見や価値観が尊重される共生社会の実現」のために、『第 3 次川根本町男女共同参画プラン』（以下「プラン」という。）を策定します。

## 2 プランの位置付け

- 本プランは、「男女共同参画社会基本法」第 14 条第 3 項に規定する「市町村男女共同参画計画」です。
- 本プランは、国の「第 5 次男女共同参画基本計画」（令和 2 年 12 月 25 日閣議決定）及び「第 3 次静岡県男女共同参画基本計画」（令和 3 年 2 月策定）を勘案して策定します。
- 本プランは、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」第 6 条第 2 項に基づく「市町村推進計画（女性活躍推進計画）」と位置付けます。
- 本プランは、「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（DV防止法）」第 2 条の 3 第 3 項に基づく「市町村基本計画（DV防止基本計画）」と位置付けます。
- 本プランは、「第 2 次川根本町総合計画」を上位計画とし、その他関連計画との整合を図っていきます。

### 3 プランの期間

本プランの計画期間は、2023（令和5）年度から2027（令和9）年度までの5年間とします。なお、社会情勢や町民のニーズなどの変化等を考慮し、必要に応じて見直しを行います。



### 4 策定のポイント

#### ● 「ジェンダー平等」の視点の取り込み

性別による不平等は、社会的・文化的に形成されるものであることから、ジェンダー平等の視点を取り込んだプランとします。

#### ● 「新型コロナウイルス」への対応

新型コロナウイルス感染症の拡大を契機として、新しい生活様式やリモートワーク等の働き方が浸透し、ワークライフバランスの更なる改善が求められていることから、社会情勢や環境の変化等に的確に対応するプランとします。また、雇用環境の悪化やDV被害の増加等が問題化する中で、誰一人取り残さない社会を目指します。

#### ● 「SDGs」の取組み

SDGs（Sustainable Development Goals：持続可能な開発目標）の推進や人生100年時代構想の観点から、誰もが生涯にわたり健康で心豊かに暮らす持続可能な社会の構築を目指すプランとします。

#### ● 「LGBT」から「SOGI」へ

すべての人の性のあり方が尊重されるべきであるという世界的な流れから、性的マイノリティもそうでない人も含め、すべての人が多様な性の当事者であるというSOGI（SO：性的指向、GI：性自認）の考え方を取り入れたプランとします。

## 5 本プランとSDGs

SDGsは、2015（平成 27）年9月の国連サミットで採択された持続可能でよりよい世界を目指すための国際目標のことで、17のゴール（目標）と169のターゲット（具体的な目標）で構成されています。

その前文では、「すべての人々の人権を実現し、ジェンダー平等とすべての女性と女兒の能力強化（エンパワーメント）を達成することを目指す」と謳われており、一つの独立したゴールとして、ゴール5に「ジェンダー平等の実現」が掲げられています。



本町においても、「第2次川根本町総合計画（後期基本計画）」（令和4年6月策定）の中で、SDGsの考え方を取り入れ、社会の潮流に的確に対応した施策を推進していくことを謳っていることから、本プランにおいても、各施策を講じることによりSDGsの取組みに寄与することを目指します。

なお、ジェンダー平等は17のゴールすべてに不可欠なものであり、それぞれのゴールについて男女別のデータを分析し、女性と男性にどのような影響があり、どうしたら女性と男性が平等に恩恵を受けられるかを考えて、政策・施策・事業を企画・実施していくこと（ジェンダーの主流化）が重要であるとされています。

## 第2章 プランの体系

### 1 将来像について

「町民ワークショップ」「中学生ワークショップ」「中学生アンケート」（参考資料参照）の結果を踏まえ、本プランにおける町の「将来像」を次のように設定します。

私らしく、あなたらしく、  
性別に関わらず 誰もが自分らしく輝けるまち

思いやりを持ち、お互いの個性を認め合い、他者のことも自己のことも大切にすることで、誰もが自分らしく生き生きと輝くことができるまちを目指します。

### 2 基本施策について

本プランは、第2次プランの内容を踏襲しつつ、誰もが性別に関わりなく自分らしく生きることができる社会の実現を目指し、以下の3つの「基本施策」のもと、施策を展開します。

#### 基本施策 お互いを尊重し合う社会づくり

1

教育や学習、講座等のほか、広報やホームページなどを通じて、ジェンダー平等の実現に向けた意識の醸成を図ります。

#### 基本施策 安全・安心な暮らしづくり

2

健康増進をはじめ、差別や暴力の根絶、様々な処遇やライフステージに応じた支援により、日常生活を支える基盤整備を促進します。

#### 基本施策 個性を生かして活躍できる環境づくり

3

ワークライフバランス実現の推進や女性が能力を發揮できる就業の支援など、地域全体で誰もが活躍できる社会を実現するための体制をつくります。

### 3 重点施策について

男女共同参画社会の実現のためには、様々な角度からの取り組みが必要です。

性別による偏見や固定概念は、幼少期の学校や家庭で受けた教育の影響が大きいと言われることから、子どもの発達段階に応じて、男女の人権の尊重とジェンダー平等についての知識や理解の重要性を学ぶ教育が必要です。また、女子学生・生徒の進学率の向上や理工系分野での活躍促進など、性別にとらわれずに学び、将来に夢を描くことができる教育が求められています。

地域における様々な課題の解決のためには、性別に関わらず社会のあらゆる分野の活動に参画する機会が確保され、対等な地域の一員として尊重されることが重要です。そのためには、意思決定の場に女性が参画し、すべての人々が責任を分かち合う必要があります。

特に本町では、令和4年台風第15号により、甚大な被害を受けたことから、ジェンダー平等の視点による防災体制の整備が急務となっています。

また、女性の就業を促進し、女性が活躍できる環境を整えるためには、同時に男性の働き方を見直し、誰もが仕事もプライベートも大切にできるワークライフバランスの実現もあわせて重要になります。

これらを踏まえて、本プランでは、「具体的施策」のうち重点的に取り組むべき施策として、以下の3つを「重点施策」に設定します。

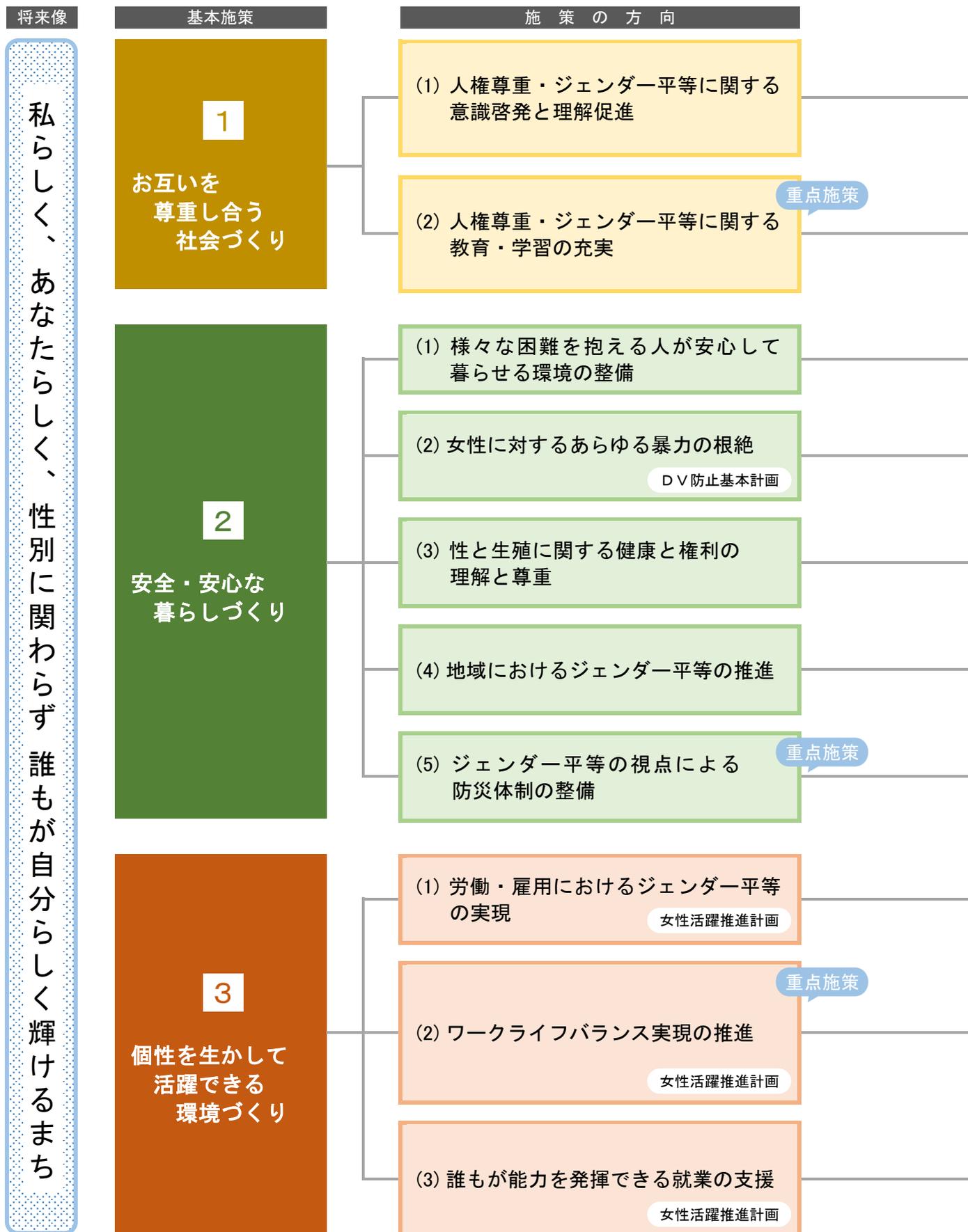
#### 重点施策

1-(2) 人権尊重・ジェンダー平等に関する教育・学習の充実

2-(5) ジェンダー平等の視点による防災体制の整備

3-(2) ワークライフバランス実現の推進

■ 施策体系図



## 具体的施策

- ① ジェンダー平等に関する情報の収集及び提供
- ② ジェンダー平等の理解促進のための広報活動の充実
- ③ 法律や制度の周知・理解への啓発活動の推進
- ④ 性の多様性への理解促進と支援

- ① 人権尊重・ジェンダー平等を推進する学校教育の充実
- ② ジェンダー平等に関する生涯学習機会の提供
- ③ 女性の多様なキャリア形成を支援するための情報や学習機会の提供
- ④ 国際理解の推進

- ① 経済的・社会的基盤が不安定なひとり親家庭等への支援
- ② 障がいを持つ人・外国人・高齢者等への支援

- ① 女性に対する暴力を許さない社会づくり
- ② 性暴力の根絶に向けた相談体制の充実
- ③ 被害者に対する支援体制の充実

- ① 性差に応じた健康診断や健康相談の充実
- ② 包括的性教育の推進
- ③ セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス/ライツに関する啓発・教育の充実

- ① 男女共同参画の視点からの地域活動の支援
- ② 地域活動に関する男女共同参画の推進
- ③ 地域の責任ある立場への女性の参画拡大

- ① 防災におけるジェンダー平等の必要性の周知と啓発
- ② 防災委員への女性の登用
- ③ 地域防災計画等への女性の視点の取り込み

- ① 男女共同参画推進事業所の奨励と拡大
- ② 事業所におけるジェンダー平等の意識づくり
- ③ あらゆるハラスメントの防止対策の推進

- ① 固定的性別役割分担意識の払拭
- ② 男性が家事・子育て・介護に参画する環境づくり
- ③ 子育て・介護への支援体制の充実
- ④ 子育て講座・教室の実施と内容の充実
- ⑤ ジェンダーにとらわれない介護の推進

- ① 農業・自営業における女性活躍の推進
- ② 女性のキャリア形成や新たな挑戦への支援
- ③ 多様な働き方への支援
- ④ 女性登用の促進のための支援

# 第3章 プランの内容

## 基本施策

### 1

## お互いを尊重し合う社会づくり

### ■現状と課題

1999（平成 11）年に男女共同参画社会基本法が制定されて 20 年以上が経過し、男女平等の理念は浸透しつつあり、雇用や労働環境、育児や介護、政治等の様々な分野において法や制度が整備されるなど、「形式的な平等」は進んでいます。

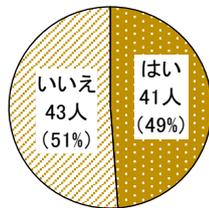
一方で、社会全体において固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）は根強く残り、日常生活から進路、職業の選択まで、人生に大きな影響を与えていることから、いまだ「実質的な平等」には至っていません。

また、ジェンダーによる弊害は、人々が生きづらさを抱える要因となっており、男女ともに明るい未来が描けず、非婚化の傾向も高まっています。

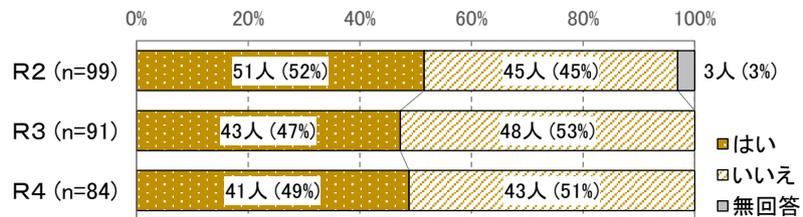
そのため、誰もが生まれ持った性別に関わらず、自分らしく生きるために、お互いを尊重し合う社会の実現を目指す必要があります。

### ●中学生アンケートより

Q あなたは大人から「男だから〇〇しなさい」「女だから〇〇しなさい」のように言われたことがありますか？（どちらかに○）

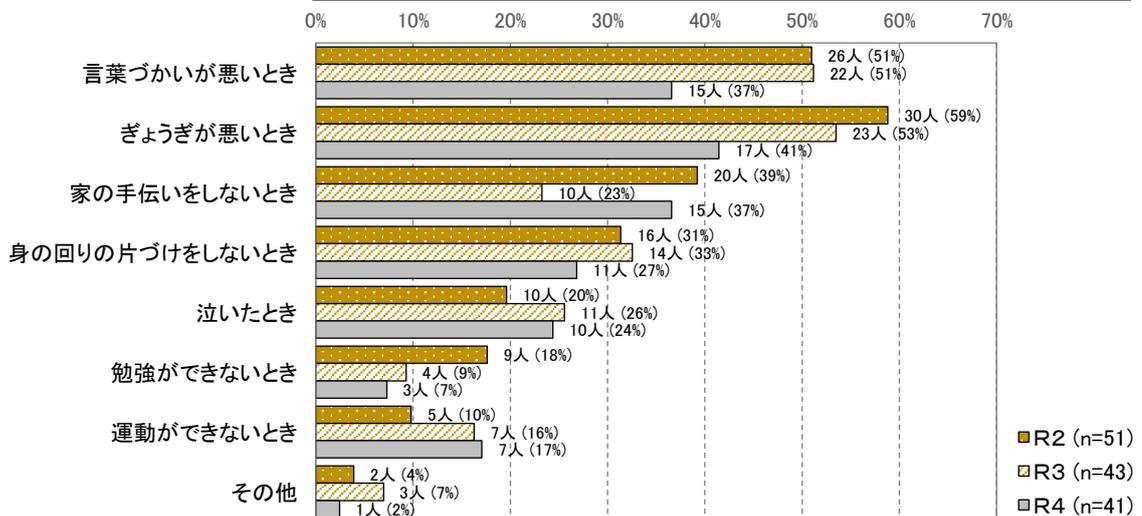


[R4年度]



[経年比較]

「はい」と回答した人 → Q どんな時に言われましたか。（あてはまるものすべてに○）



[経年比較]

■ 具体的施策 .....

(1) 人権尊重・ジェンダー平等に関する意識啓発と理解促進

施策	内容	担当課※
① ジェンダー平等に関する情報の収集及び提供	すべての町民が、社会的・経済的・精神的に自立し、助け合える地域を目指し、ジェンダー平等に関する意識啓発と理解促進に取り組みます。 推進役を担う町職員の意識啓発を図るため、関係部署の連携を推進していきます。 ジェンダー平等に関する各種調査・研究や統計資料の収集に努めるとともに、これらの情報を町民に提供していきます。	全課 経営戦略課
② ジェンダー平等の理解促進のための広報活動の充実	町広報誌、ホームページなどを通じて町民、団体、企業等に対して誰にでもわかりやすい広報活動を行い、ジェンダー平等の意義をわかりやすく伝えます。 性別や年齢、業種等で対象を絞るなど、手法や範囲を考慮し、身近なテーマとして、より効果的な取り組みが実施されるように啓発します。	経営戦略課 デジタル推進課
③ 法律や制度の周知・理解への啓発活動の推進	「川根本町特定事業主行動計画」の見直しを早急に進め、他市町の状況を参考に掲載方法等を工夫して対応します。 関係機関と連携して、企業・事業者に対し改正男女雇用機会均等法及び女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法等の周知、啓発に努め、法改正があった際には、適切な対応が行われるように広報します。	総務課 経営戦略課 産業振興課
④ 性の多様性への理解促進と支援	「静岡県パートナーシップ宣誓制度」（令和5年3月開始）の周知とともに、利用可能な行政サービスの周知・拡大を行います。 多様なSOGIを尊重し、無理解や偏見、差別がもたらす生きづらさの解消を目指します。	全課 経営戦略課

行動目標

- お互いの生き方、考え方を認め合い、大切にしましょう。
- 家庭、職場、地域などで、性別によるアンコンシャス・バイアス、社会的な差別が無いかみんなで考えましょう。

## (2) 人権尊重・ジェンダー平等に関する教育・学習の充実

重点施策

施策	内容	担当課
①人権尊重・ジェンダー平等を推進する学校教育の充実	次世代を担う子どもたちが個人の尊厳やジェンダー平等の視点に自発的に気づくきっかけを作るよう、学校教育の充実に努めます。	教育総務課
②ジェンダー平等に関する生涯学習機会の提供	男女が社会のあらゆる分野に参画できるよう、生涯学習を推進して学習機会の充実に努めます。 子どもたちのジェンダー平等に向けた学習を地域で支える機会の創出に努めます。	社会教育課
③女性の多様なキャリア形成を支援するための情報や学習機会の提供	女性が社会のあらゆる分野において、個人の特性やキャリアを活かして参画し活躍できるよう、再就職、起業、地域づくり等に関する情報を一元的に提供します。 必要な知識や能力を身につけるための講座や相談会等を企画し、参加を促します。	経営戦略課 産業振興課
④国際理解の推進	異文化を理解し、尊重する国際理解教育を推進するとともに、国際的な人権意識高揚のための研修会等を開催します。 国際的な先進事例の情報収集に努めるとともに、これらの情報を提供します。日本と他国のジェンダー平等の現状について学ぶ機会を確保します。	経営戦略課

### 行動目標

- 子どもたちへの教育を地域全体で支えましょう。
- ジェンダー平等に関する学習の場に積極的に参加しましょう。
- 男女を問わず、興味のある分野の学びにふれて、その学びを深めてみましょう。
- お互いを尊重し、敬意をもって接しましょう。

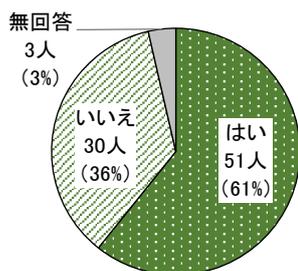
## ■現状と課題

2020（令和2）年の年明けから世界規模で拡大した新型コロナウイルス感染症は、人々の生命だけでなく生活や経済に大きな影響を及ぼしました。とりわけ女性への影響は深刻で、女性の就業が多いサービス業が大きく影響を受けたことから、非正規雇用労働者を中心に雇用情勢が急速に悪化しました。また、外出自粛や在宅ワーク、学校等の休校による家事や育児の負担増が、女性の就労を困難にするという社会の弱点が明るみになりました。さらには、身体的・経済的・精神的DV（配偶者暴力）、ひとり親家庭の生活苦、生理の貧困など、女性を取り巻く多くの問題がコロナ禍のもと浮き彫りとなっています。

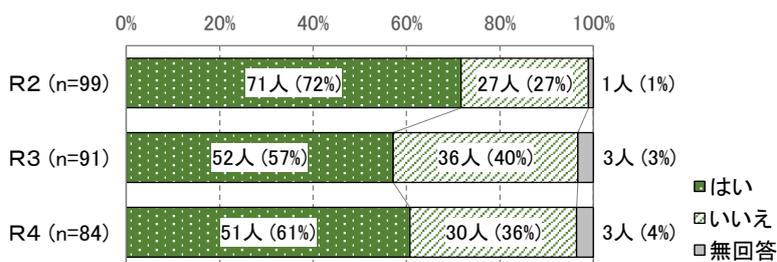
こうした中、安全・安心な暮らしの基盤として、家庭だけではなく、地域社会のあり方も見直されています。町政や地域活動の場においては、男性が意思決定をする場合が多く、女性の意見が反映されにくい現状が指摘されていますが、東日本大震災を契機として、防災や災害時の避難所運営など、様々な場面において女性の視点を活かしていくことの必要性が認識されてきています。また、暴力や虐待、生活困窮などのサインを見逃さないために、地域全体での見守り体制の充実が求められています。

## ●中学生アンケートより

Q 家庭や学校以外の社会（会社、地域、政治、スポーツ界、芸能界など）では、男女の地位は平等だと思いますか。（どちらかに○）



[R4年度]



[経年比較]

「いいえ」と回答した人 → Q どのような時に平等ではないと思いますか。（自由記入）

- ・政治などで「女性では初となる」と言われている時（女性がなくても何もおかしいことはない）
- ・女性の総理や議員が政治には少ないから
- ・男女差別があったりするニュースを見たことがあるから
- ・会社で男だからできる、女ならやれという事をたまにドラマなどで見るから
- ・仕事ってなったとき、男の方がお金を稼ぐことができるから
- ・年収が女性の方が上がりにくいと聞いたことがある。育休や産休などがとれないというのも聞いた
- ・会社では男の人に押しつけてるところがあると聞いたことがあるから
- ・スポーツでよく見るのが男性で、女性はあまり見かけないから
- ・体力テストの男女のポイントの差がすごい
- ・女だから男だからダメや、行けないということが多い
- ・いまだに男尊女卑的な考え方を持っていて、互いの事をしっかりと理解していない人がいるから
- ・女だから手加減しているとか、男だからもっとやってもいいなど、～だからという時

■ 具体的施策 .....

(1) 様々な困難を抱える人が安心して暮らせる環境の整備

施 策	内 容	担当課
<p>① 経済的・社会的基盤が不安定なひとり親家庭等への支援</p>	<p>ひとり親家庭の地域での孤立化を防ぐとともに、各種相談や給付、職・住の支援等の充実を図ります。</p> <p>ヤングケアラーなど、子どもとして守られる権利が侵害されているケースについて、福祉、教育など様々な観点から支援を行います。</p>	<p>経営戦略課 健康福祉課 教育総務課</p>
<p>② 障がいを持つ人・外国人・高齢者等への支援</p>	<p>年齢や障がいの有無、国籍、家族構成等に左右されることなく、地域で自立し、安定した生活を続けていけるよう支援し、誰もが安全に幸せな人生を送ることができる社会を目指します。</p> <p>高齢者のみの世帯や独居世帯などへの見守りを継続し、必要な人に必要な支援を速やかに提供できる体制の維持・充実を図ります。</p> <p>地域社会の中で外国人が安心して暮らせる環境づくりや支援体制の充実を図り、多文化共生社会の実現を目指します。</p>	<p>経営戦略課 健康福祉課 高齢者福祉課</p>

**行動目標**

- 地域の防災力や見守りを強化し、地域全体で助け合いましょう。
- 一人ひとりが人権意識を高め、違いを受け入れ、お互いを尊重しましょう。

## (2) 女性に対するあらゆる暴力の根絶

DV防止基本計画

施策	内容	担当課
① 女性に対する暴力を許さない社会づくり	暴力や虐待は、「犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害である」という認識を浸透させ、いかなる暴力をも許さない社会づくりを推進します。 若年期からのDV未然防止教育を推進し、お互いを尊重し合う意識を育てます。	経営戦略課 健康福祉課 教育総務課
② 性暴力の根絶に向けた相談体制の充実	DVや性犯罪、ストーカー等の性に係わる暴力をなくすように意識づくりを進めます。 若年層を中心に、デートDVや性犯罪の被害にあわないよう啓発を行うとともに、あった時にすぐに相談できる機関の紹介を行います。	経営戦略課 健康福祉課
③ 被害者に対する支援体制の充実	警察・県など関係機関と連携し、被害を未然に防ぐとともに、被害者の救済、支援に努めます。	健康福祉課 高齢者福祉課

### 行動目標

- 家族への思いやりを育てましょう。
- 言葉も暴力になることを認識しましょう。
- 他者に対するいかなる暴力もなくしましょう。
- DVや虐待かもしれないと感じたら、迷わず関係機関に連絡しましょう。

### (3) 性と生殖に関する健康と権利の理解と尊重

施策	内容	担当課
<p><b>①性差に応じた健康診断や健康相談の充実</b></p>	<p>男女がお互いの性差に応じた健康について理解し、心身の健康について正確な知識・情報を入手するとともに、主体的に行動することができるよう健康診断の受診率の増加や健康相談体制の充実を図ります。</p> <p>受診率の向上に向けて未受診者への効果的な情報発信を積極的に進めるとともに、コロナ禍に配慮した受診環境の確保に努めます。</p>	<p>健康福祉課</p>
<p><b>②包括的性教育の推進</b></p>	<p>身体や生殖の仕組みだけではなく、人権の尊重や性の多様性、ジェンダー平等の視点など幅広いテーマについて、子どもの年齢や発達に合わせて学ぶ包括的性教育を推進します。</p> <p>思春期の望まない妊娠や性感染症、飲酒、薬物乱用等から子どもたちを守るために、正しい知識の普及や保健指導、相談を行います。</p> <p>誤った情報に影響されたり、犯罪に巻き込まれたりすることの無いよう、メディアリテラシー教育を行います。</p>	<p>健康福祉課 教育総務課</p>
<p><b>③セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス／ライツに関する啓発・教育の充実</b></p>	<p>セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康と権利）の正しい理念を浸透させるための周知と啓発を行い、すべての人が正しく性の知識を得ることで、生涯を通じた女性の健康支援を行います。</p> <p>生命尊重・人権尊重・男女平等の精神に基づき、自ら考え判断する能力を身に付け、望ましい行動を取ることができるように、性教育の充実に努めるとともに、基本的人権として、個人の性と生殖に関する決定が尊重される社会づくりを目指します。</p>	<p>経営戦略課</p>

#### 行動目標

- 家族みんなでお互いの健康管理を行いましょう。
- お互いの性への理解を深め、尊重しまししょう。
- ジェンダー平等について、偏見にとらわれない視点（メディアリテラシーの視点）で情報を読み解いてみましよう。
- 性と生殖に関する健康と権利の意識を高めましよう。

#### (4) 地域におけるジェンダー平等の推進

施策	内容	担当課
①男女共同参画の視点からの地域活動の支援	男女が共同で取り組む住民による地域づくりに向けて、町内外の事例紹介や補助金の交付等により、地域の団体が行うまちづくり活動を支援します。 地域の団体が連携してより大きな力になるよう、団体間の交流、ネットワークの充実を図ります。	総務課 経営戦略課 社会教育課
②地域活動に関する男女共同参画の推進	広報等による情報提供のほか、先進事例の情報収集等により、性別に偏りのない町民参加を促す、新しい地域活動のかたちを検討します。 家族みんなが参加できる活動機会の提供や、子どもから高齢者まで、町民が世代を超えて一つになれる交流機会の拡大に取り組みます。	総務課 社会教育課
③地域の責任ある立場への女性の参画拡大	P T A、自治会、消防団等における女性の参画拡大を図ります。 審議会や行政委員会等への女性の登用について、庁内での意識共有と参画拡大に向けた積極的な取組みを推進します。	全課

#### 行動目標

- みんなが参加しやすい体制・仕組みをつくりましょう。
- 地域の活動を自分事と捉え、積極的に参加しましょう。
- 子どもが地域で生き生きと育つよう、地域みんなで育てる気持ちを持って行動しましょう。

## (5) ジェンダー平等の視点による防災体制の整備

重点施策

施策	内容	担当課
① 防災におけるジェンダー平等の必要性の周知と啓発	<p>災害時に受ける影響の性別による違いや配慮の必要性について学ぶことのできる機会を設けます。</p> <p>防災連絡会議において、ジェンダー平等の視点に立った地域防災訓練や自主防災会の在り方について、知識や情報の共有を行います。</p> <p>静岡県が主催する「地域で活躍する女性防災リーダー育成講座」への参加や聴講を促進します。</p>	総務課 経営戦略課
② 防災委員への女性の登用	<p>防災、災害対応、復興においてジェンダー平等に向けた課題を把握し、意思決定や多様なニーズへの対応に反映されるよう、積極的な女性の登用を促します。</p> <p>町職員の災害対応においても、性別に偏りのない配備を検討します。</p>	総務課 経営戦略課
③ 地域防災計画等への女性の視点の取り込み	<p>川根本町地域防災計画の改訂に際して、女性の視点を取り入れます。</p> <p>県が示した「避難所運営マニュアル」を踏まえながら、町の管理運営体制を構築するとともに、平常時の防災訓練や備蓄物資の見直しにおいても女性の意見が反映されるよう努めます。</p>	総務課

### 行動目標

- 地区や班など地域の団体で、役職や役割が性別で固定的になっていないか見直しましょう。
- 地域の防災対策に、女性の視点を活かしましょう。
- 地域の意思決定の場に女性が参加しやすい環境と、発言しやすい雰囲気をつくりましょう。

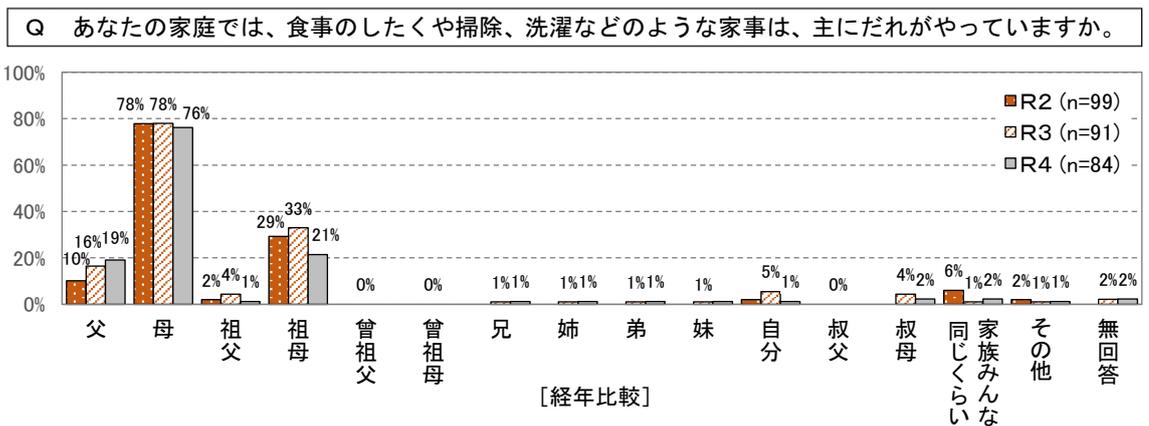
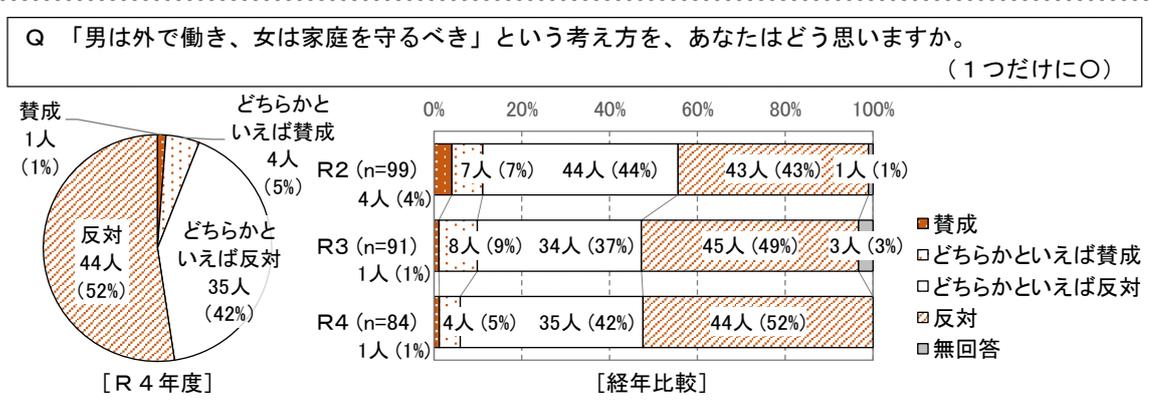
■現状と課題

本町の中学生アンケート（毎年実施、悉皆調査）の結果を見ても、従来の「男は外で働き、女は家庭を守るべき」という考え方、いわゆる固定的性別役割分担意識は解消される方向にありますが、実際は、女性の社会進出により労働時間が長くなっているにも関わらず、家庭内の家事・育児・介護は主に女性が担っているという調査結果が出ています。

また、職場においても、男性優位の社会通念や、女性が能力やキャリアを継続・再形成しにくい就労形態が残っているのが現状です。さらに、日本的雇用慣行（終身雇用、年功賃金等）の成立が困難になり、ライフスタイルが多様化する中で、ワークライフバランスの実現に向けて、男性の働き方改革も急務となっています。

本町においては、農林業に従事する世帯が多く、家庭と職場が一体となっているため、女性の位置づけが各家庭の考え方によって異なります。また、三世帯同居も多く、高齢者の価値観の影響を強く受ける傾向にあります。そのため、身近な点からもう一度、女性の能力や地位を考えてみるのが重要です。

●中学生アンケートより



※主に誰が家事に従事しているかを問う単回答の設問ですが、複数回答が多いため再計算しています

■ 具体的施策 .....

(1) 労働・雇用におけるジェンダー平等の実現

女性活躍推進計画

施策	内容	担当課
① 男女共同参画推進事業所の奨励と拡大	男女共同参画社会づくりについての理解を広めていくための事業所訪問を行うとともに、男女共同に向けた取組みを先進的に取り組む事業所等を広報紙でPRするなどの取組みを実施します。	経営戦略課 産業振興課
② 事業所におけるジェンダー平等の意識づくり	企業や事業者に対し、男女共同参画社会の実現のための協力を依頼し、職場での固定的な性別役割分担意識を払拭するよう働きかけを行います。 管理職に向けた情報提供と職場風土の改革につながる機会を提供していきます。	経営戦略課 産業振興課
③ あらゆるハラスメントの防止対策の推進	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、マタニティ・ハラスメント等の防止のための意識啓発を行います。	経営戦略課 産業振興課

**行動目標**

- 個性を大切にしたい、思いやりのある職場づくりに努めましょう。
- 制度を学び、採用・昇進・賃金など男女の就労慣行を見直しましょう。
- 個性・能力・意欲を尊重し、性別によって役割を決めつけない環境を作りましょう。
- 身近なハラスメントを許さない、見逃さないようにしましょう。

## (2) ワークライフバランス実現の推進

重点施策

女性活躍推進計画

施策	内容	担当課
① 固定的性別役割分担意識の払拭	学校教育や講演会などの生涯学習を通じて、固定的性別役割分担意識の払拭を図ります。 特に、高齢者に対して、ジェンダー平等への理解を深める取組みを行います。	経営戦略課 健康福祉課 高齢者福祉課 教育総務課 社会教育課
② 男性が家事・子育て・介護に参画する環境づくり	企業・事業者・労働者に対し、育児・介護休業法やワークライフバランス推進のための諸制度の周知を図り、男女が共に制度の活用をしやすくなるための環境づくりを推進します。	健康福祉課 高齢者福祉課 産業振興課
③ 子育て・介護への支援体制の充実	仕事との両立を支援するための子育てや介護の在宅サービスについて、拡充に向けた方策を検討・実施していくほか、幼稚園に対する経営支援の拡充と きめ細かな学校教育の実施を継続します。 世代を超えた各種団体の交流を増やししながら、ふれあいスクール等の取組みを支えるボランティアスタッフの拡充を図ります。	健康福祉課 高齢者福祉課 教育総務課 社会教育課
④ 子育て講座・教室の実施と内容の充実	母親だけでなく父親も子育てに参画できるように、妊娠中、乳児期、幼児期の段階ごとの子育て講座・教室の充実に努めます。 父親も子育てに関わるきっかけや関心を持ってもらえるように父子手帳等の配付を行います。	健康福祉課
⑤ ジェンダーにとらわれない介護の推進	男性の介護への参加を促進するための取組みとして、情報発信や講座開催などを充実します。 介護サービスを必要としている人が適切なサービスを受けられるようにすることで、多くの町民が自立した生活を継続できるように支援します。	高齢者福祉課

### 行動目標

- 家族のコミュニケーションを大切にしましょう。
- 家庭での性別役割分担や慣行を見直しましょう。
- 休暇を取りやすい雰囲気づくりに努めましょう。
- 労働時間短縮や多様な働き方等を取り入れるなど、男性の働き方も含め両立しやすい環境づくりに努めましょう。
- 子育ては家族みんなで行いましょう。
- 地域の子育てのサークル等にも参加し、地域全体で子育てを行いましょう。
- 介護を家族だけで抱え込まないようにしましょう。

### (3) 誰もが能力を発揮できる就業の支援

女性活躍推進計画

施策	内容	担当課
① 農業・自営業における女性活躍の推進	農業委員や農業団体、自営業団体等における役員への女性の登用を促進します。 農業・自営業経営への関与を促進します。	産業振興課
② 女性のキャリア形成や新たな挑戦への支援	女性がキャリアを活かしながら社会のあらゆる分野に参画し活躍できるよう、再就職、起業、地域づくり等に関する情報を一元的に提供するとともに、補助金の交付等により支援を行います。	全課 経営戦略課 産業振興課
③ 多様な働き方への支援	テレワークをはじめ、働く場所や時間、休日など、男女問わずライフスタイルに合わせた多様な働き方を可能にするため、企業・事業者に対して支援制度に関する情報提供と、実践に向けた伴走支援を実施します。	経営戦略課 産業振興課
④ 女性登用の促進のための支援	団体等における役員や企業の管理職への女性の積極的な登用について、方向性を共有しながら、積極的に働きかけます。	全課 産業振興課

#### 行動目標

- 共同経営者や従事者として女性が果たしている役割を再認識し、地位の向上や働きやすい環境を整えましょう。
- 能力向上のための学習・研修会に積極的に参加しましょう。
- 働き方改革に向けて、長時間労働や格差是正、高齢者就労と併せて、ジェンダー平等の視点を加えた取組みを進めましょう。
- 女性を積極的に管理的役職に登用しましょう。

## ■指標一覧

プランの推進状況を具体的に示せるよう、町が実施する事業の結果、あるいは成果を評価するために、以下の目標値を設定し、事業の展開を図ります。

基本施策	指 標	現状値 (2021)	目標値 (2027)	
	<b>1 お互いを尊重し合う社会づくり</b> <span style="float: right;">啓発・教育</span>			
	講演会・セミナー受講後のアンケートで「ジェンダー平等の意識が高まった」と回答した人の割合	現状値なし	70%	
	中学生における性別役割分担の否定率	86.8%	90%以上を維持	
	<b>2 安全・安心な暮らしづくり</b> <span style="float: right;">安全・安心</span>			
	婦人科検診の受診率	乳がん	14.0%	50%
		子宮頸がん	14.6%	50%
	ひとり親家庭からの就業相談に対し、就業につながった割合		現状値なし	100%
	地区防災委員への女性登用率		0%	25%
	<b>3 個性を生かして活躍できる環境づくり</b> <span style="float: right;">ワークライフバランス</span>			
	男女共同参画社会づくり宣言事業所数		4 事業所	15 事業所
	チャレンジ補助金の支給対象者の内、女性の割合		0%	50%
	育児休業及び産後パパ育休を取得した男性の割合		8.3%	15%
委員会・審議会などへの女性委員登用率		25.4%	30%	

## 第4章 プランの推進体制

川根本町における男女共同参画社会の実現に向けて、本プランを総合的かつ着実に推進するため、次のとおり体制及び仕組みを整えます。

### 1 プランを推進するための体制整備

- 川根本町男女共同参画推進会議（以下、「推進会議」という。）において、プランの進行管理を行うとともに、総合的な調整を図りながら推進します。
- 推進会議内にある庁内検討部会において、プランの推進に必要な調査及び研究を行うとともに、庁内全体での施策推進のための連携を図ります。

### 2 PDCAサイクルによる進行管理

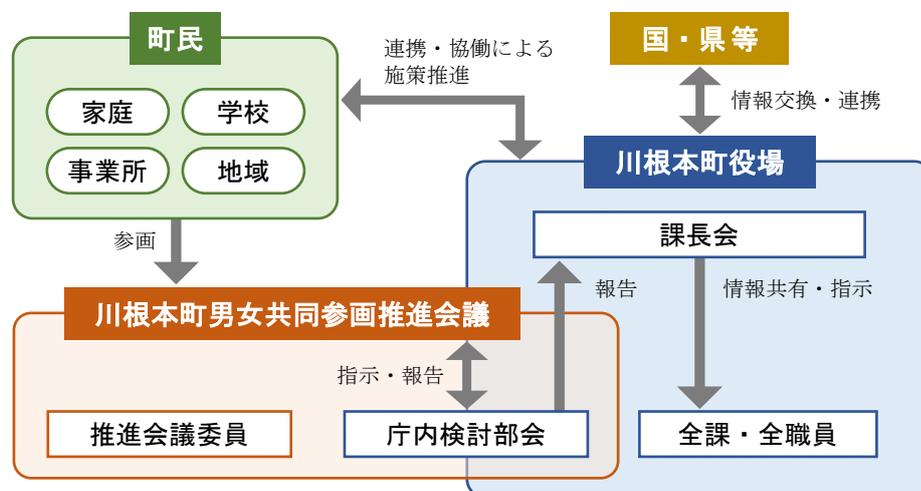
- 毎年、推進会議にて施策の進捗状況を検証し、各担当課とのヒアリングを通して絶え間なく施策の見直しと改善を重ねていきます。

### 3 住民参加による推進

- 住民をはじめ企業・地域団体・NPO等の各種団体との意見交換や情報提供により、連携・協働して取組みを実施します。

### 4 関係機関との連携

- 国・県等の関係機関との情報交換に努め、動向を的確に把握するとともに、連携強化に努めます。



## 參考資料

---

# 1 町民ワークショップの概要

## (1) ワークショップの目的

本プランの策定にあたり、広く町民の意識や意向を把握し、プランに反映するために、「川根本町男女共同参画ワークショップ」を開催しました。

## (2) 開催概要

各回の概要は以下のとおりです。

### ■スケジュール

日 時	内 容	人数
<b>第1回ワークショップ 於：山村開発センター 大会議室</b>		
令和4年8月10日（水） 19：00～20：50	○オリエンテーション ○アイスブレイク（お題付き自己紹介） ○グループワーク <b>【テーマ】</b> 「家庭・職場・地域のジェンダー平等」 ・場面ごとの男女共同参画の現状 ・これからのジェンダー平等 ・キャッチフレーズを考えよう！	21名
<b>第2回ワークショップ 於：山村開発センター 大会議室</b>		
令和4年8月24日（水） 19：00～20：50	○アイスブレイク（お題付き自己紹介） ○グループワーク <b>【テーマ】</b> 「ジェンダー平等の取組みを考える」 ・場面ごとに、必要な取組みを考えよう ・主体別に、やるべきことを考えよう ・今日から取り組むことを宣言しよう	22名

## (3) 意見の概要

各回のワークショップの詳細は、26頁以降のニュースレター参照のこと。

#### (4) ワークショップ参加者

性別・年齢等の構成比を考慮した上で、男女共同参画社会づくり宣言事業所、各団体、学校等から約 20 名にご参加いただきました。

##### ■名簿

所 属	氏 名	男女共同参画社会 づくり宣言事業所
静岡県立川根高校 3年	木村 ひより	
小中学校保護者会（本川根中学校）	秋元 貴幸	
保育園保護者会（三ツ星保育園）	藤田 正人	
株式会社神田組	澤畑 真人	●
ケーブルテクニカ株式会社	大畑 浩	
山元株式会社 川根工場	鈴木 那奈	
KAWANEホールディングス株式会社	大淵 有輝	
かわねふるさと応援隊 K i t e G o	植田 直美	
川根本町商工会	長島 美智子	●
J A大井川 女性部	栗原 春子	
川根本町社会福祉協議会	曾我 英幸	
川根本町民生委員	諸田 史恵子	
川根本町民生委員	梶山 幸子	
社会教育指導員	梶原 美由紀	
地域おこし協力隊	渡辺 実優	
川根本町役場 総務課	和田 昭宏	●
川根本町役場 健康福祉課	鈴木 章生	●
川根本町役場 高齢者福祉課	中村 千鶴華	●
川根本町役場 農林課	長嶋 洋介	●
川根本町役場 観光商工課	栗原 秀幸	●
川根本町役場 教育総務課	平松 敏浩	●
川根本町役場 教育総務課	高村 康弘	●
川根本町役場 社会教育課	根本 訓徳	●



## 第1回ワークショップを開催しました。

- 日時 令和4年8月10日(水) 19:00~20:50
- 会場 山村開発センター
- 参加者 21名
- ワーク
  - ① 場面ごとの男女共同参画の現状
  - ② これからのジェンダー平等
  - ③ キャッチフレーズを考えよう!



▲話し合い風景



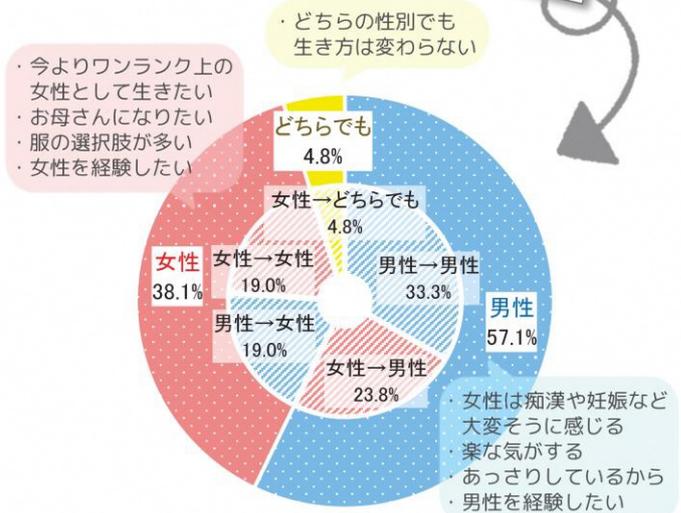
## お題付き自己紹介

A~Dの4グループに分かれてワークを行う前に、お題付き自己紹介をしました。  
 今回のお題は「もし、生まれ変わるとしたら、男性 or 女性どっち？」

### ■集計結果

現世 → 来世?	人数	割合	来世?	割合
男性 → 男性	7人	33.3%	男性	57.1%
女性 → 男性	5人	23.8%		
男性 → 女性	4人	19.0%	女性	38.1%
女性 → 女性	4人	19.0%		
女性 → どちらでも	1人	4.8%	どちらでも	4.8%
合計	21人	100.0%		100.0%

※参加者(男性11名、女性10名)



## グループワーク 場面(家庭、職場、地域など)ごとに、いいところ・よくないところ・気づいたこと・変わっていないことを話し合いました。(別紙参照)

## キャッチフレーズを考えよう!

どのような社会になったらいいかを話し合い、グループごとにキャッチフレーズを考えました。



**A 和** (わ・やわらぐ・やわらげる・なごむ・なごやか・あえる)

**C** 固定概念を捨て、あなたはあなたらしく、私はわたしらしく

**B** お互いを認め合い、“ならでは”を大切にする ご機嫌な町!

**D** みんなで目指そう、ジェンダー平等のオールラウンドプレイヤー

# 場面ごとの男女共同参画の現状とこれからのジェンダー平等

※ジェンダー (gender)：生物学的な性別 (sex) に対して、社会的・文化的につくられる性別のこと

ワーク	場面 (家庭、職場、地域など) ごとに	▼カードの色分け
いいところ	よくないところ	変わっていないこと
変わってきたこと	足りないこと	気づいたこと

について、話し合おう！

## 社会

●ジェンダー平等への理解は進んでいますが、実生活の中ではまだ男らしさ、女らしさに縛られる場面も多いようです。

### 服装など

- 服装の自由化、特に女性 (スカート、パンツ)
- 色の選び方、ファッション
- 意識が変わった
- 服装に対する批判 (SNS 等)
- 服装の自由は理解は進んでいるが、行動が変わらない
- 見た目重視、他人の目が気になる

### 変化

- スーパーで男性が買い物する姿が普通になってきた
- ペーパーを押し男性を見かけるようになった
- 女性の大臣の数が少ない

### 意識

- 男女ともに、「らしさ」を意識せず楽に生きられるようになってきた
- 男女平等を意識しやすくなった
- 女性が意見を言いやすくなり、取り入れられてきた
- 男性→女性らしい、女性→男性らしい、普通である
- 高齢者は理解してくれるのか？ (理解できるのか？)
- 男女共同参画と言いつつも、力加減が違う
- 性別の自由を認められない人も多い (批判の声も？)
- 女性も感謝の言葉が不足

- 日本のジェンダーに対する意識の低さ
- 平等の意味が正しく理解されていない気がする
- 生まれ変わっても「男性」になりたいたい男性が多いのは、女性は大変というイメージ？

▼話し合い風景



10代から60代の男女21名が参加しました！

▼発表風景



## 職場

●職業選択の自由が広がり、就労環境の改善が進んできましたが、職場によっては、慣習や性別役割分業が残っているようです。

### 就労環境

- 男性も育休を取れるようになった
- 女性の管理職が増えてきた
- 雇用人数が、近年、同比率
- 女性でも働きやすくなった
- 気を使って声をかけてもらえる
- 女性の人数が多いため、男性が小さくなっている
- 女性の意見が良く通る
- 農業委員会への女性の登用

- 男性の育休取得は難しい
- 出産とキャリアの問題
- 仕事量が減らない限り、早く帰るの取っ手
- 女性が難しい

- 仕事相手も女性で役職についている人が増えてきた
- 女性の出世が少ない

- 男性の育休取得率が低い
- 現場に女性が少ない (事務所にはいる)
- 町長が男性 (副町長も)
- 福祉課は女性が多い
- 建設課などは女性が少ない

### 雑務

- お茶汲みが無くなった
- 男性もお茶出しをする
- 掃除当番は男女平等
- コップ・お箸は各自が洗う
- お茶汲み (昼食時) は女性

### 職業など

- 男女関係なくできる仕事が増えた (職種の広がり)
- 男性の保育士が増えてきた
- 看護師、介護職に男性が増えてきた
- 親友会に女性が増えてきた
- 男性の保健師が少ない

### その他

- スカートをはかなくてもよくなった
- 飲み会は割り勘になった
- 食事で若い女性はえらい人の横に座る

## 地域

●自治会の中で性別役割分業の傾向が強く残る一方、自主的な活動は女性の方が活発なようです。

### 役職

- 区長さんは男性がやってくる (見守り的存在で安心)
- 区長や役員は男性が多い
- 防災には女性の意見も必要
- 家事的なことは女性に頼む
- 道人足は男性が多い

### 自主的な活動

- 地名では夫婦で飲みに行ったりコミュニケーション!
- 自主的な活動に男性も出てほしい
- 町の講座に男性が少ない
- サロン等は女性が多い
- 自主的な活動は女性が多い

## 家庭

●家事の分担や男性の育児参加は進んでいますが、共働きの増加により、女性の負担が増えているケースもあるようです。

### 家事、介護など

- 自分のことは自分でやる
- 家事は気づいた方がやる
- 共働きが増えて、家事負担が進んだ
- 退職後、夫が家事(ごみ捨て、食事等)をやるようになった
- 男性だけが料理や洗濯をするようになった
- 男性が、キャンプに行く、食事の支度等してくれる
- 奥さんが運転してくれる

- 仕事と家事で女性の負担が増えた (7:3=女性:男性)
- (男女とも)面倒なことから逃げる
- アイロンがけは自分の方がうまい

### 子育て

- 夫婦で子育てをするようになった
- 男性も抱っこひもでも育児をするようになった
- 子育てで父親の協力が多くなった (習字、おむつ)
- 男性の育児 (YouTube→悩み共有)
- 母親にはなれない
- 妊娠中の食事制限がたかさんある
- 子育ては女性

## 学校

●教育におけるジェンダー平等は加速度的に進んでいます。

### 制服等

- ランドセルの色が増えた
- 制服が自由に選べるようになった (リボン・ネクタイ・スカート・ズボン)
- 水泳時、ラッシュガードの着用がOKになった

### 男女の区別

- 男女混合名簿が定着し、男女間の距離が縮まった
- 野球部、サッカー部に女子も入部できる
- 水泳時と家庭科が男女一緒に行われている

### P.T.A等

- 行事への男性参加が増えた
- 保護者会長はなぜ男性？

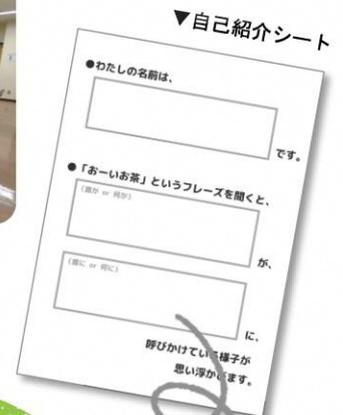


## 第2回ワークショップを開催しました。

- 日時 令和4年8月24日(水) 19:00~20:50
- 会場 山村開発センター
- 参加者 22名
- ワーク
  - ① 場面ごとに、必要な取組を考えよう
  - ② 主体別に、やるべきことを考えよう
  - ③ 今日から取り組むことを宣言しよう



▲話し合い風景



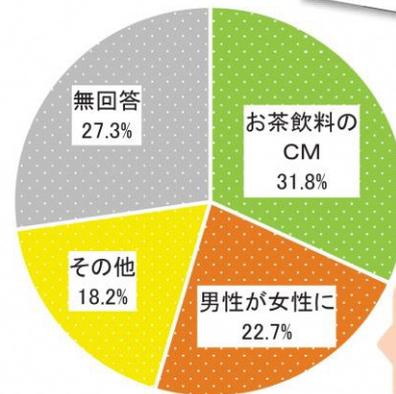
## お題付き自己紹介

今回のお題は『「おーいお茶」というフレーズを聞くと思い浮かぶ場面は?』

### ■集計結果

誰が or 何が	誰に or 何に	人数	割合
お茶飲料のCM			
タレント	消費者、茶畑	7人	31.8%
男性	女性	5人	22.7%
その他※		4人	18.2%
無回答		6人	27.3%
合計		22人	100.0%

※その他 ・休憩してる人 ▶ 交代する人 ・客 ▶ 店員  
・波平さん ▶ フネさん ・友達 ▶ 私



ひと昔前に比べ、男性が女性に呼びかけているイメージは薄れてきているようです。

## グループワーク

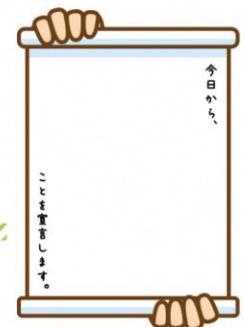
場面(家庭、職場、地域など)ごとに必要な取組を考え、それぞれの取組について、主体別にやるべきことを話し合いました。(別紙参照)

## 今日から取り組みます宣言!

ジェンダー平等の実現に向けて、今日から取り組むことを各自宣言しました。

- 家族との時間をさらに大切に
- 頼まれ事をされた時なるべくいやな顔はしない
- 意識する
- 家族のための休日を作る
- 料理に参加して食材を腐らせない
- 性別に関係なく自分ができることは自分でやる
- 感謝の気持ちを言葉にする
- 感謝の気持ちを「たまに」伝える
- 性別ではなくその人の「中身」をみる
- 夫や子供たちに家事の分担について感謝の気持ちを素直に伝える

- 何か家事をする
- 話し合いの場を増やす
- 固定概念を捨てる
- 柔軟な対応を心掛ける
- 身近な人に助けてもらったときはあたり前と思わず感謝する
- 周りの方に感謝する
- 家事で自分ができることを見つけて、それを継続する
- 人に対して“はい”と言う返事をする
- どんな小さなことでも「ありがとう」と言う



男女共同参画宣言シート

# 場面ごとに必要な取組とやるべきこと（主体別）

※ジェンダー（gender）：生物学的な性別（sex）に対して、社会的・文化的につくられる性別のこと

**ワーク** 場面（家庭、職場、地域など）ごとに、必要な取組とやるべきことを主体別（個人・行政・企業）に考えよう！

▼カードの色分け



## 社会

● プライベートを大切にできる働き方の推進、政治への女性の参画、ジェンダー平等を意欲したメディアの発信などが必要です。

### 意識啓発

- 理解を深める体験デー（妊婦体験、スカート体験）を1回やってみる！
- ジェンダー平等の必要性を高齢者にも理解してもらう
- 幅広い年代までのジェンダー平等の認知

- 家族のルールづくり
- 職場で男女共同参画ワークショップの開催

### メディア

- テレビ（ワイドショーなど）で男性の主夫も取り上げる
- ドラマやYouTube、TVなどでスカートをはく男性が「普通」に出演する
- 見た目にとらわれない

### 働き方改革

- 勤務時間、休日等選択の自由
- 経済優先の政策を変える → 職場の仕事を減らし家に早く帰ったり、休みを取りやすくなったりする
- 男性の育休推進

- 国政の方針転換 → 生産性が多少低くなっても、家庭生活が充実できるような仕組み作り
- 国民の休日に「家族の日」などを増やし、強制的に休みにする

### 政治

- 女性大臣、役員を増やす
- 女性の政治参加を増やす

▼話し合い風景



あれこれ議論しながら、真剣に考えました！

▼発表風景



## 職場

● 制度の整備だけではなく、利用しやすい雰囲気づくりも必要です。また、DXの活用など、仕事の効率化も求められています。

### 就業環境

- 定時退社する
- ノー残業 DAY を設定する
- 週休3日制にする
- 休日出勤を減らす
- 休みを取りやすくなる
- リモートワークを増やす

- 働き方に対する考え方を変える
- 国・県が働き方改革をもっと推進する
- 社会全体で統一する
- リモートワーク推進補助金

### 男女平等

- 女性の効率化。人だけでなく、機械やIT技術の活用
- 「家族の日」「プライベートの日」を作り、休暇を促す
- 形だけ整えていいにしない
- 定時退勤日を設ける
- 仕事を休むことへの罪悪感をなくす雰囲気づくり
- 柔軟な勤務形態の導入
- PCやタブレットの整備

- 会社のルールを決める

### 育休・介護休暇

- 育児休暇を男女平等にし、男性も取得しやすくする（日数も増やす）
- 休暇をとることへの罪悪感をなくす
- 職場の仲間同士で支え合う
- 中小企業へのサポート → 実績に対する補助金など

- 制度化の休暇中の収入補償
- 育児休暇という特別有給制度の確立と周知

## 地域

● 自治会の意思決定の場に女性を積極的に参画する一方で、自主的な活動に男性が参加しやすい工夫も必要です。

### 役職

- 役員に必ず女性を入れる
- 自治会の活動に積極的な女性が参画できるようにする

- 興味のある人への声かけ
- 区の役員決めルールに女性を入れることとする
- 女性が得意な（やりやすい）役職を新設する

### 啓発活動

- 男性の料理教室や、女性の自治会業務の研修などを行う
- パパ会など横のつながりを広めるイベントを増やす

- 地域に合った男女共同参画プランの策定
- ジェンダー平等講座、授業
- メディアでイベントを広める

## 家庭

● 家庭のルールづくりを行うとともに、自分のことは自分です。そして感謝の気持ちを忘れなことが重要です。

### 家事の分担

- 男性の料理への参加
- 家庭内の役割分担（子どもも含め）
- おじいちゃんの家事参加
- 身の回りのことは自分で！

- 男性にも家事を与える
- 家事の分担制や当番制
- 仕事以外の時間を充実させ（家族との時間、趣味、自己啓発、ボランティア等）
- マタニティ教室への参加
- 料理教室への参加、料理動画の視聴
- 男女で、家事・育児教室へ参加する
- 家事の大変さを経験する

- アイロンがけの必要がない素材に制服等変える

### コミュニケーション

- 高齢者の意識啓発
- 意見を言うことと反発していると思われる

- 家族間のコミュニケーションを大切にすること
- 休日は男性が家事をする（女性は休む）
- お互いに寄り添う、助け合う、協力する
- 思いやり、劣い言葉・態度
- やったことを認めてあげる（とりあえず）

- 男性向け料理教室の開催（酒の肴講座のような参加しやすいものから）
- 学びの場の確保
- 教育の無償化（縁ごとというワークショップを減らす）

## 学校

● ジェンダー平等の意識だけではなく、性別にとらわれずに職業や活動への興味を促すような取組が期待されています。

### ジェンダー平等教育

- これまで男の仕事、女の仕事と思われていた仕事への、異性の体験学習などをやってみる
- ジェンダー平等についての教育をさらに深める

- たくさんの職種への職場体験を行う

- 学校に対する企業のPRにより、男女平等に興味を持つように工夫する

### 校則、部活

- 部活の男女わけをなくす
- スカートは女性の服という認識を変える → 制服の廃止

- 制服や校則などを学校側も柔軟に変化させていく

### 保護者との連携

- 奉仕活動以外の学校行事への参加（父親）
- 学校と保護者の理解

## 2 中学生ワークショップの概要

### (1) ワークショップの目的

本プランの策定にあたり、中学生の意識や意向を調査し、プランに反映するために、川根本町立中川根中学校、同本川根中学校において、「川根本町男女共同参画中学生ワークショップ」を開催しました。

また、ワークショップは、道徳の授業も兼ねて行い、アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見・思い込み）について学びました。

### (2) 開催概要

各校での開催概要は以下のとおりです。

#### ■スケジュール

日時 ・ 人数	<b>中川根中学校</b> 於：各教室 令和4年9月5日（月） 13：30～14：20（5時間目） 2年生 … 22名 " 14：30～15：20（6時間目） 3年生 … 27名 令和4年9月9日（金） 11：30～12：20（4時間目） 1年生 … 20名
	<b>本川根中学校</b> 於：集会室 令和4年9月21日（水） 13：35～14：25（5時間目） 全校生徒… 24名
内容 (共通)	○オリエンテーション「男女共同参画社会とは」 ○グループワーク 【テーマ】 「男女共同参画について、身近なところから考えてみよう！」 ・男女それぞれをイメージする言葉を考えよう ・それが、生まれ持った性別によるものなのか、社会や文化によってつくられた性別によるものなのか考えて、カードを分けてみよう ・アンコンシャス・バイアスについて考えてみよう  ○宿題 ・「男女共同参画川柳」を考えてみよう！

### (3) 意見の概要

各校のワークショップの詳細及び川柳作品は、次頁以降のニュースレター参照のこと。

# 第3次 川根本町 男女共同参画プラン 中学生ワークショップ

【発行】川根本町役場 企画課 ☎ (0547) 56-2221



## ワークショップを開催しました！

■日時 令和4年9月5日(月)5時間目 ▶ 2年生 6時間目 ▶ 3年生  
9月9日(金)4時間目 ▶ 1年生

■場所 川根本町立 中川根中学校

■テーマ 『男女共同参画について、身近なところから考えてみよう！』

- ワーク
- 性別ごとにイメージする言葉を考えよう
  - 生まれ持った性別(生物学的性別)と社会や文化によってつくられた性別(ジェンダー、社会的性別)に分類しよう
  - 皆が、自分らしく生きられる社会について考えてみよう



▲1年生



2年生▶



3年生▶

## グループワーク

グループごとに、年齢問わず、男性・女性 それぞれをイメージする言葉を考え、書いたカードを「生まれ持った性別」と「社会や文化によってつくられた性別」に分類しました。分類するのが難しいものが多く、迷った理由も話し合いました。

### 生物学的特徴？

- ・身長が高い
- ・声が低い
- ・力が強い
- ・ヒゲが生える
- ・筋肉がすごい
- ・体重が重い
- ・たくさん食べる
- ・運動が得意
- ・すもう、甲子園
- ・女の子が好き
- ・ズボン



- ・身長が低い
- ・声が高い
- ・力が弱い
- ・子どもを産める
- ・足が遅い
- ・身体に丸みがある
- ・髪の毛が長い
- ・男の子が好き
- ・スカート

ヒゲや声変わりは男性の特徴だと思うけど、他のことは個人差も大きい気が…制服も選べるし。

### 役割分担

- ・お父さん
- ・料理が苦手
- ・仕事をしている
- ・大黒柱
- ・会社の社長
- ・告白する
- ・理系

ボクは文系科目が好きだよ。お父さんは料理が得意だし。えっと告白は男からするものなの？



- ・お母さん
- ・料理ができる
- ・家事や子育てをする
- ・裁縫が得意
- ・看護師
- ・文系

### 性格・行動

- ・言葉づかいが汚い
- ・落ち着かない
- ・おおざっぱ
- ・騒がしい
- ・プライドが高い
- ・好奇心がある
- ・短気
- ・男は泣くな！
- ・俺、僕

「男は〇〇」って一緒にされるとなんか嫌だなあ。それって完全に偏見じゃん！モヤモヤするな～



- ・丁寧、字がきれい
- ・絵が上手い
- ・落ち着いている
- ・繊細、おしとやか
- ・歌が上手い
- ・見た目に気を使う
- ・かよわい、おとなしい
- ・アニメでは助けを求める
- ・女は待ってろ！
- ・私

皆で考えた分類も決めつけが多いことに気がつきました！

### 趣味・好み

- ・車や電車が好き
- ・煙草を吸う、お酒を飲む
- ・競馬をする
- ・カッコいいものが好き
- ・スポーツが好き
- ・ヒーローものが好き
- ・女性アイドルが好き
- ・アニメ、ゲームが好き
- ・少年漫画が好き
- ・工作が好き
- ・運動が好き
- ・虫をさわられる
- ・機械が好き
- ・オタク



- ・おしゃれが好き
- ・メイクが好き
- ・かわいいものが好き
- ・人形が好き
- ・恋愛話が好き
- ・男性アイドルが好き
- ・絵が上手い
- ・TikTok 撮ってる！
- ・ピンクが好き
- ・野菜が好き

K-POP アイドルより少年ジャンプ読むのが好きなんですけどー男子も、かわいいもの好きでもよくない？

## アンコンシャス・バイアスとは

アンコンシャス・バイアスは、『無意識の思い込み、かたよった見方』のことです。「男らしさ」「女らしさ」など性別だけでなく、血液型、出身地、学歴など一部の情報で、「普通は〇〇」「これが当たり前」と決めつけてはいませんか？



「男女共同参画」とは、男女が性別に関わりなく、対等な個人として尊重され、あらゆる場面で、個性や能力を十分に発揮できることを言います。

そのためには、自分の中のアンコンシャス・バイアスに気づき、「他者のことも、自分のことも、大切にすること」が重要です。



## ワークショップを開催しました！

- 日時 令和4年9月21日(水)5時間目 ▶ 全学年 左上から時計回りにA, B, C, Dグループ
- 場所 川根本町立 本川根中学校
- テーマ 『男女共同参画について、身近なところから考えてみよう！』
- ワーク
  - ① 性別ごとにイメージする言葉を考えよう
  - ② 生まれ持った性別(生物学的性別)と社会や文化によってつくられた性別(ジェンダー、社会的性別)に分類しよう
  - ③ 皆が、自分らしく生きられる社会について考えてみよう



## グループワーク

グループごとに、年齢問わず、男性・女性 それぞれをイメージする言葉を考え、書いたカードを「生まれ持った性別」と「社会や文化によってつくられた性別」に分類しました。分類するのが難しいものが多く、迷った理由も話し合いました。

### 生物学的特徴？

- ・身長が高い、大きい
- ・声が低い、アルト
- ・身体能力が高い
- ・足が速い
- ・体格がいい
- ・力持ち、筋肉
- ・パワフル
- ・手が大きい
- ・ヒゲが生える
- ・めっちゃ食べる
- ・ズボン、学ラン



ヒゲや声変わりは男性の特徴だと思うけど、他のことは個人差も大きい気が…制服も選べるし。

- ・身長が低い、小さい
- ・声が高い、ソプラノ
- ・小柄、きゃしゃ
- ・大きい
- ・手足が小さい
- ・美しい
- ・冷え性
- ・スカート、セーラー

### 性格・行動

- ・(一人称が)俺、僕
- ・あぐら
- ・おもしろい
- ・おおざっぱ
- ・片付けが苦手
- ・清潔感が無い
- ・おこりやすい
- ・見た目が怖い人もいる
- ・わがまま、我が強い
- ・メンタルが強い
- ・脳筋

「男は〇〇」って一緒にされるとなんか嫌だなあ。それって完全に偏見じゃん！モヤモヤするな～



- ・優しい、おだやか
- ・おとなしい、気が弱い
- ・話しかけやすい
- ・理性的、思慮深い
- ・器用、細やか
- ・整理整頓ができる
- ・ハンカチを毎日変える
- ・うるさい、わがまま
- ・見た目です判断する
- ・女性同士の繋がりが強い
- ・あまえんぼう

### 趣味・好み

- ・ショートヘア、坊主
- ・日焼け
- ・カッコいいものが好き
- ・筋トレ、スポーツ
- ・戦隊もの、乗り物好き
- ・虫とり、ゲーム
- ・アニメをよく見る
- ・オタク
- ・バイクが好き
- ・黒、青が好き
- ・ピンクが似合わない
- ・肉が大好き
- ・ギャンブル
- ・たばこ
- ・日本酒、ビール



私は黒が好きだし、小さい頃は戦隊ごっこしてたけどな。男子がピンク好きでもよくない？

- ・髪が長い、ヘア飾り
- ・化粧、美白
- ・かわいいものが好き
- ・プリキュア、セーラームーン
- ・おままごと、人形遊び
- ・流行にのりやすい
- ・ブランド品が好き
- ・おしゃれ、服
- ・お金がかかる
- ・ランドセルが赤
- ・サワー、カクテル

### 役割分担

- ・父
- ・校長先生が多い
- ・働く、力仕事
- ・車を運転する
- ・大学にいそう

- ・母
- ・家事をする



うちの姉ちゃんは、大学に進学してるよ。お母さんは運転するし、お父さんと料理や洗濯の分担してるよ！

皆で考えた分類も決めつけが多いことに気がきました！

## アンコンシャス・バイアスとは

アンコンシャス・バイアスは、『無意識の思い込み、かたよった見方』のことです。「男らしさ」「女らしさ」など性別だけでなく、血液型、出身地、学歴など一部の情報で、「普通は〇〇」「これが当たり前」と決めつけてはいませんか？



「男女共同参画」とは、男女が性別に関わりなく、対等な個人として尊重され、あらゆる場面で、個性や能力を十分に発揮できることを言います。

そのためには、自分の中のアンコンシャス・バイアスに気づき、「他者のことも、自分のことも、大切にすること」が重要です。

中川根中学校

1年生

- ◆ 当たり前前 家事も育児も 半分こ
- ◇ 男でも 女性になりたい 僕がいる ※これは自分じゃないよ
- ◆ みんなは 一人一人の 個性の持ち主だ
- ◇ 女だから男だからではなく 一人一人には好みがある
- ◆ 性差別 無くすためにも SDGs
- ◇ 男子だよ だけど運動 大きい
- ◆ ぶち壊せ 男女差という 厚い壁
- ◇ 男だって 泣いてもいい 悔しい時、痛い時
- ◆ 女でも バリバリ働く キャリアアーマン
- ◇ 仕事後 夕飯作る 母の顔
- ◆ 「君は駄目！」 そんな言葉は 聞きたくない
- ◇ 男子もさ 女子っぽいのも いいじゃない
- ◆ 性別はね 好きで選んだんじゃない  
だからやめようよさべつ
- ◇ 男女の差 なくすために 気をつけよう
- ◇ へんけんだけで 決めてはいけない  
ちがっても すなおに受け入れよう
- ◇ あたりまえ そのあたりまえ ほんとかない
- ◆ 全員が やりたいことを やればいい
- ◇ お父さん そうじがんばりすぎて きんにくつう
- ◆ 男女差を なくす社会で 自分らしく!!
- ◇ これからは 偏見なくし 自由な未来
- ◇ 君のよさ 知ってる人は 多くいる
- ◇ いつも思う 男にもくれよ 更衣室
- ◆ せいふくは スカートズボン どちらでも
- ◇ 差別を なくすためには 思いやり
- ◆ 性別で 一人称は 決まらない
- ◇ 性格は 人それぞれ それでいい
- ◆ 全員が 自分の個性を 生かすとき
- ◇ 下偏見 人の個性を 無くすもの
- ◆ 性別は 決められている 生き方は無限大

2年生

- ◆ 特技はね 性別だけで 決めないよ
- ◇ 性別で ほんだしらない 世の中に
- ◆ 偏見で 決めつけないで 性別を
- ◇ 性別で あたりまえを 決めないで
- ◆ やめましょう だからなんだから 男女の差
- ◇ 性別で 人の服装 決めないで
- ◆ 男だろ！ 泣くと言われて 泣きたくなった
- ◇ 男でも 虫は苦手だ 仕方ない
- ◆ 僕私 自分の呼び方 人それぞれ
- ◇ 性別で 決めつけないで 人の生き方
- ◆ 父も家事 男性がしても おかしくない
- ◇ 男女差を なくしていいこう 一人ずつ
- ◆ 男と女 性別違えど 心は一緒
- ◇ やめようね 性別だけで 決めるのは
- ◆ 父と母 家事でも仕事でも いいんだ
- ◇ 性別で 自分の夢は 決まらない
- ◆ 一人一人 自分の意見を 持つていい
- ◇ 休日の 兄弟で作る お昼ご飯
- ◆ 心の中 人と違って 何が悪い
- ◇ 「ぼく」「わたし」 自分の好きな 呼び方で
- ◆ 好きなものに 性別なんて 関係ない
- ◇ 職業も なにが好きかも みんな自由
- ◆ 周りの目 気にならない 社会へと
- ◇ 二色じゃない 十人十色の ランドセル
- ◆ へんけんで 決めつけないで 相手のことを
- ◇ 「男」「女」で 仕事をしぼらなくても 良いんだよ
- ◆ 性別で いろいろなことを 決めつけないで
- ◇ 家事育児 男も女も 関係ない
- ◆ 性別で きめつけないで すべてをね
- ◇ 女子も男子も 好きなものは 人それぞれ
- ◆ 男と女 関係ないよ ピンク色
- ◇ 性別は 理由にならない 皆人間
- ◆ 改めよう 父母がやる 当たり前

本川根中学校

1年生

- ◆ この世はね みんな違って みんないい
- ◇ その偏見 なくす社会を 目指そうよ
- ◆ 性別で 好きな人が 決まるわけじゃない
- ◆ 誰だって 得意不得意 あるんだよ
- ◇ ○○だから そんな偏見 捨てちゃおう
- ◆ 男女差別 なくすためには 思いやり
- ◇ へんけんを なくしていいこう 全員で
- ◆ 作ろうよ みんなが生きやすい 社会を
- ◆ 芸術は 性別関係なく 生まれてる
- ◆ 初めから 普通なんて ないんだよ
- ◆ 人の個性を 受け入れる
- ◆ 思いこみ 昔と今は 変わったよ
- ◆ 常識が 世界に広まる 日がくるな
- ◆ 受け入れよう 相手の気持ち 本当の思い
- ◆ わからないのに 言わないで
- ◆ 社会には 男女の力が 必要です
- ◆ いいじゃない バイクが好きな 女でも
- ◆ 堂々と 胸張って言おう その個性
- ◆ 男女差別？ でも結局は 同じ人間じゃない？
- ◆ 思い込み!? 惑わされるな 偏見に
- ◆ 人の個性 人の事情を りかいする
- ◆ 「女なら もっとこうしろ」 生きづれえ
- ◆ 偏見で 全て決めては いけないよ
- ◆ 全員で 個性満開 虹色に
- ◆ 思い込み みんなの個性を ひていしてるかも
- ◆ 当たり前 もしかししたら 思い込み
- ◆ 男女差別している人いる？ いねえよなあ！  
人権とりにいくぞ！



### 3 中学生アンケート結果の概要

#### (1) 調査の目的

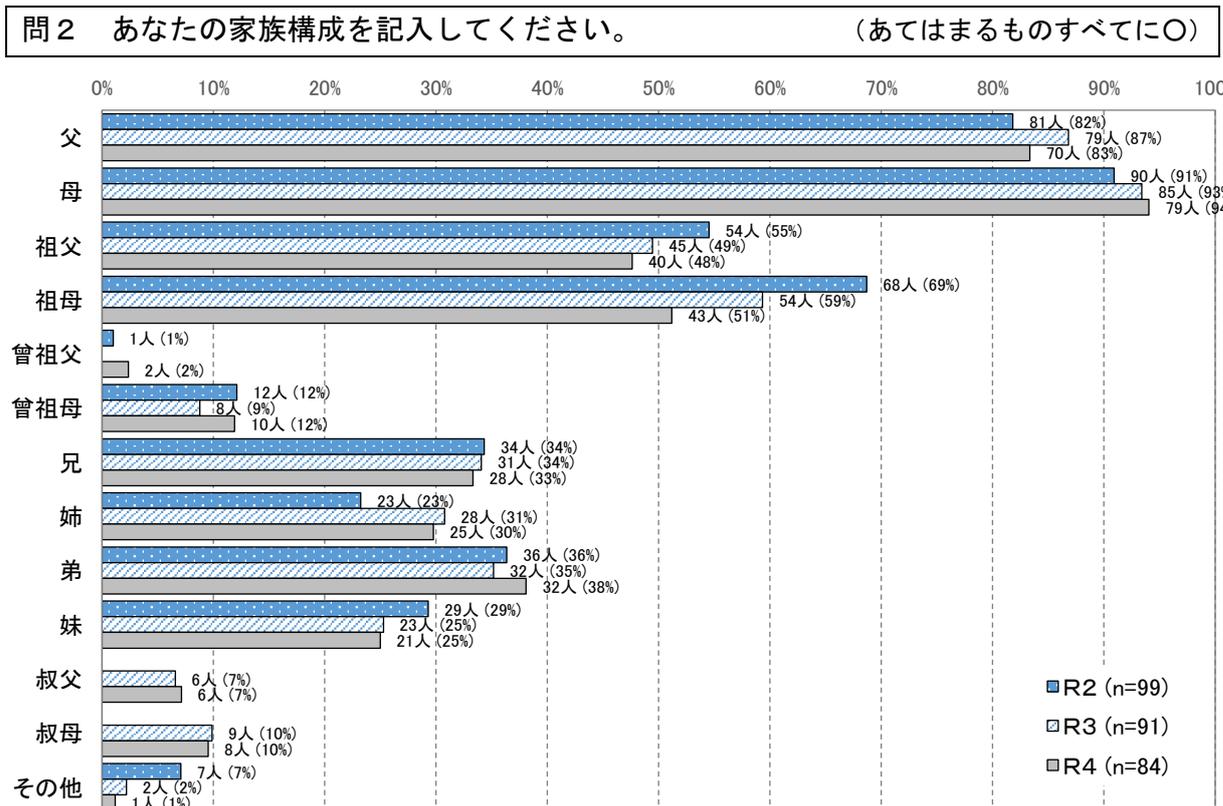
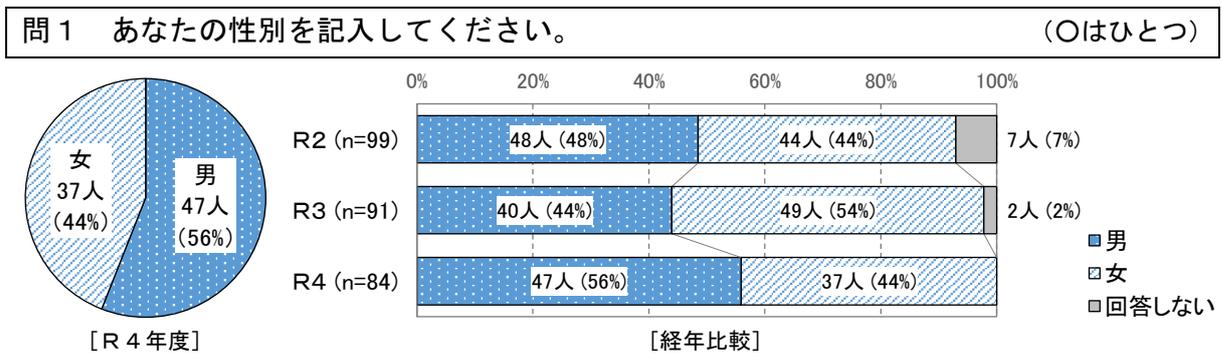
町内の中学生を対象に、家庭や学校における男女の性別役割分担意識を調査し、本プランの指標の算出と、今後、若年層に向けた男女共同参画の啓発事業を推進する上で、参考としての活用を目的としています。また、経年比較を行うために、毎年実施しています。

#### (2) 調査の概要

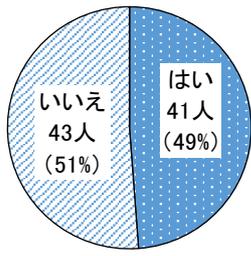
- 調査対象 川根本町内中学校（本川根中学校、中川根中学校）に在学する全生徒
- 調査期間 令和4年10月26日（水）～11月30日（水）
- 調査方法 対象者にアンケート用紙を配付し、記入後に回収
- 標本数 84人

#### (3) 結果の概要

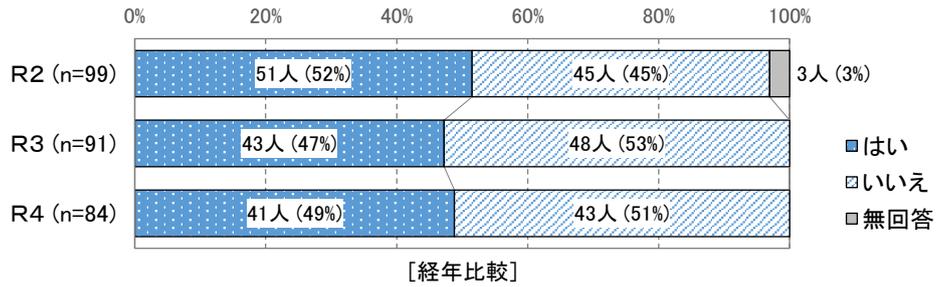
※グラフの値表示について、ゼロの場合は非表示としています



問3 あなたは大人から「男（女）だから〇〇しなさい」や「女（男）だから〇〇してはいけない」のように言われたことがありますか。（どちらかに〇）

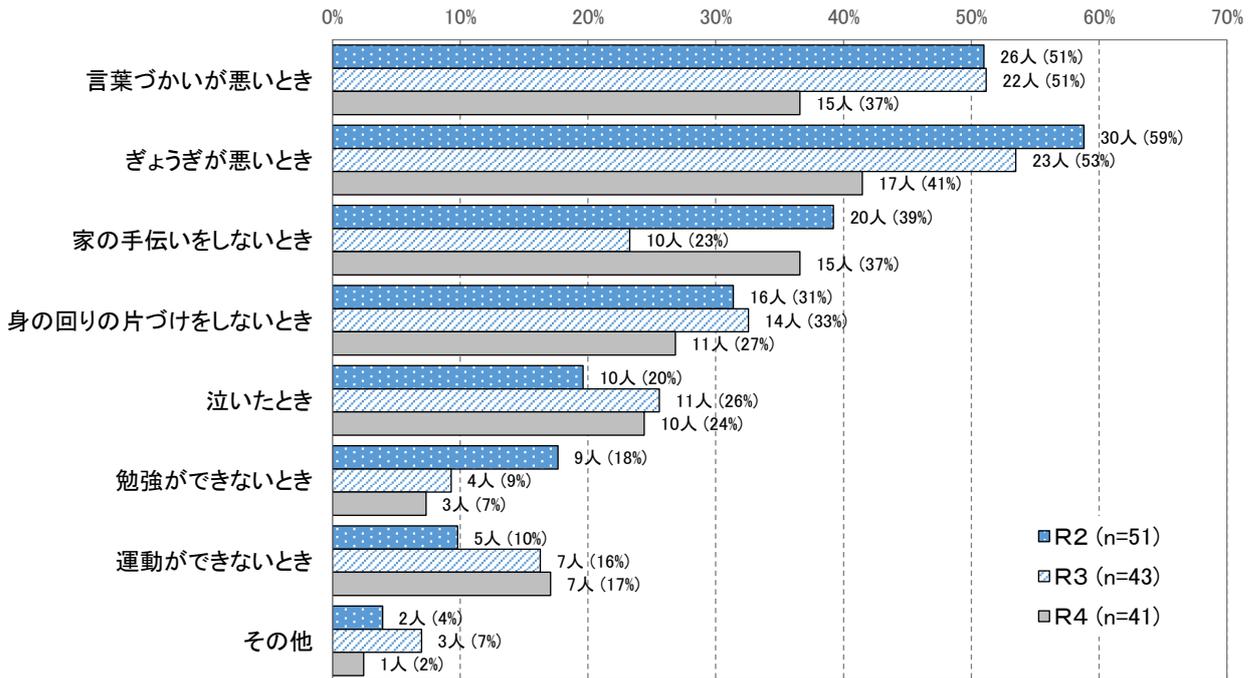


[R4年度]

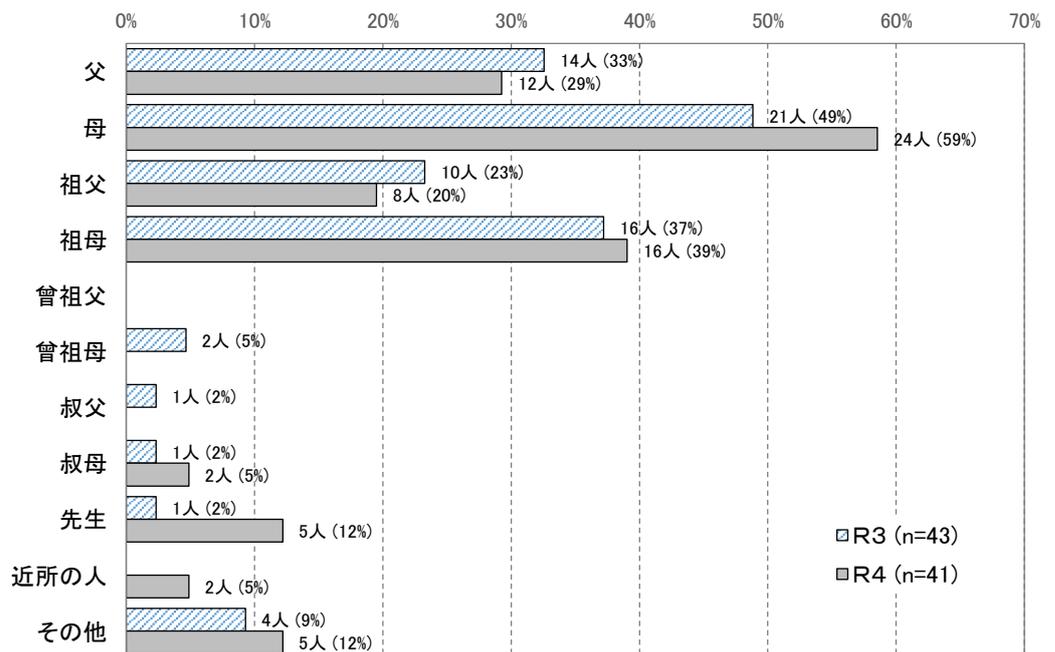


[経年比較]

「はい」と回答した人 ⇒ どのような時に言われましたか。（あてはまるものすべてに〇）

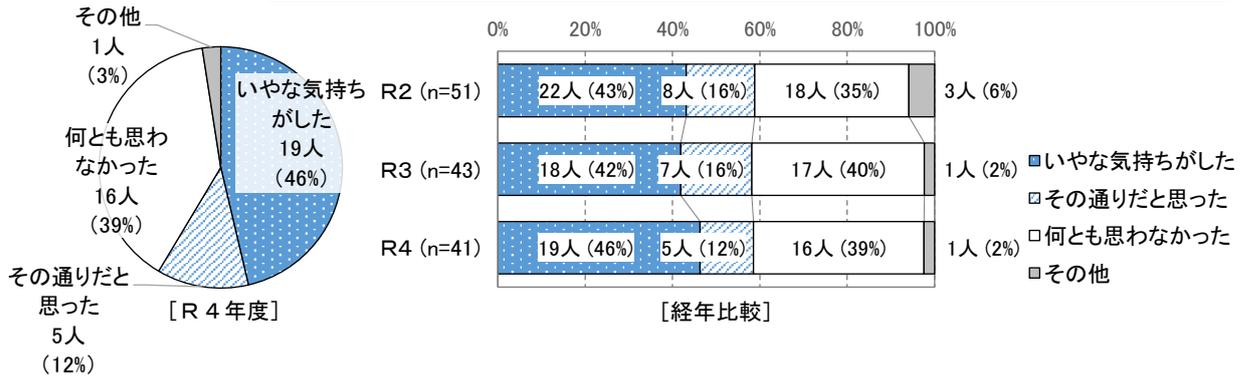


「はい」と回答した人 ⇒ 誰に言われましたか。（あてはまるものすべてに〇）

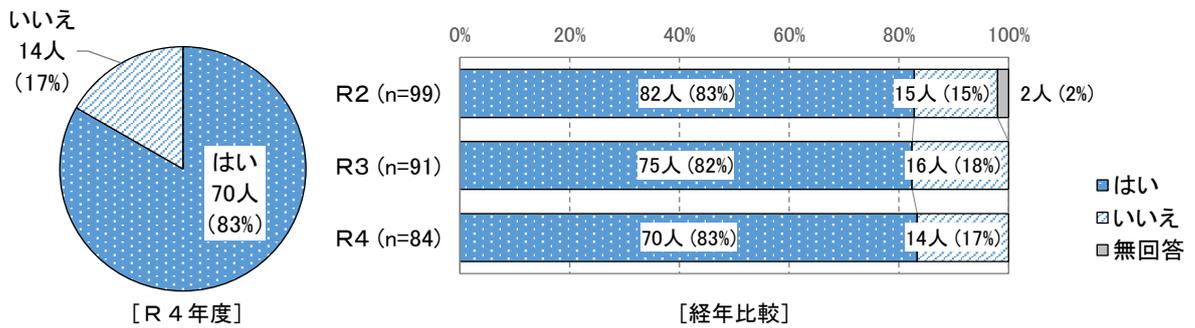


※R2は調査無し

「はい」と回答した人 ⇒ 言われた時にどんな気持ちになりましたか。 (1つだけに○)



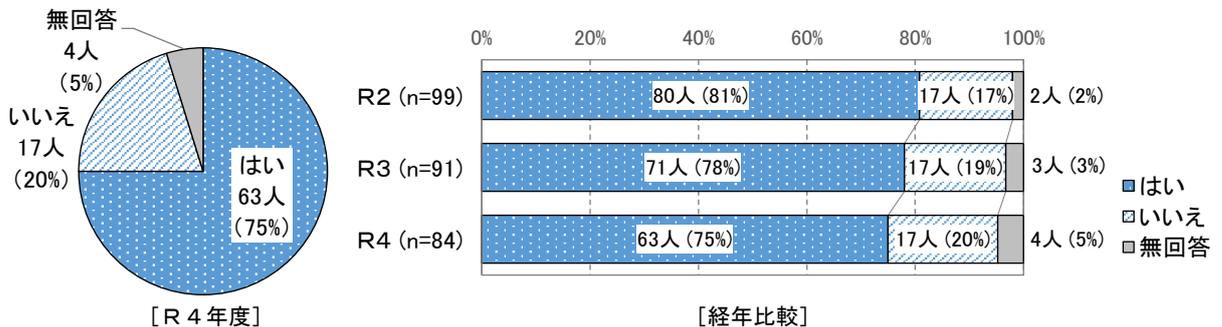
問4 あなたの家庭では、男女が対等だと思いますか。 (どちらかに○)



「いいえ」と回答した人 ⇒ どのような時に対等ではないと思いますか。 (自由記入)

- ・女は家事や育児、男は社会の仕事と決まっている
- ・洗濯物などの家事を母がほとんどやっているとき
- ・重いものを運ぶとき、だいたい父や兄がやる
- ・家事や育児はだいたい母が行っている
- ・女だから男だからと、性別でしていいこと、してはいけないことを言うてる
- ・昔から祖母に対する祖父の態度が高圧的、関白的
- ・男はご飯の準備をしない
- ・女の人ばかりが家事をしているから
- ・家事を祖母ばかりやっていること
- ・家の手伝いで父は手伝わないときがあって私と母だけ動くときがある。私にだけ手伝ってと言われる。

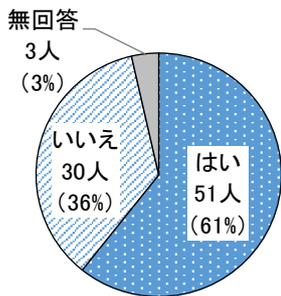
問5 あなたの学校では、男女が対等だと思いますか。 (どちらかに○)



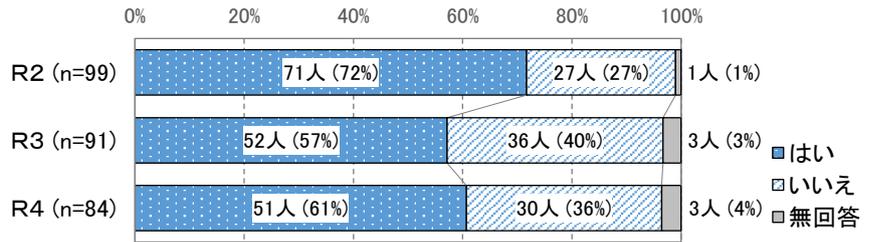
「いいえ」と回答した人 ⇒ どのような時に対等ではないと思いますか。 (自由記入)

- ・「男の子は～」 「女の子は～」と言われることがある
- ・女子には更衣室があるが、男子は教室
- ・クラスで、男女で話すことが全然ないから
- ・スクールバス
- ・男が重いものを持つとかがある
- ・「男の子だからこれ持って」と言っている人がいた
- ・制服 (男…ズボン、女…スカート)
- ・男女の区別がある
- ・男だからもっと動けとか、決めつけて差別される
- ・男子は男子で話し、女子は女子同士で話してしまい、男女の交流が日常の中でほとんどない
- ・「男子だからこれやって」と言われている人がいたから

問6 家庭や学校以外の社会（会社、地域、政治、スポーツ界、芸能界など）では、  
男女の地位は平等だと思いますか。（どちらかに○）



[R4年度]

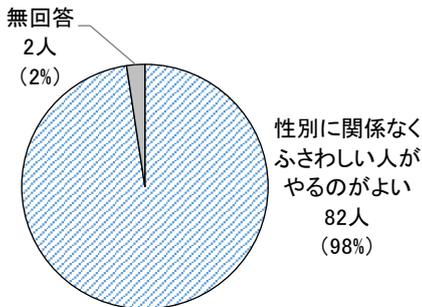


[経年比較]

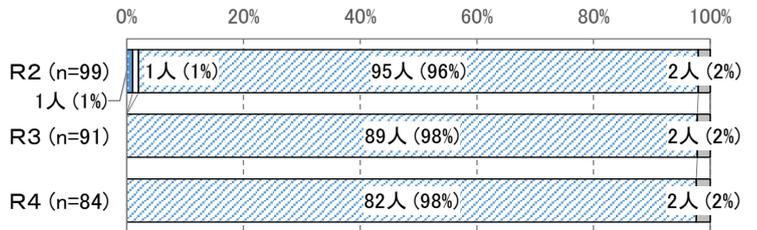
「いいえ」と回答した人 ⇒ どのような時に平等ではないと思いますか。（自由記入）

- 政治などで「女性では初となる」と言われている時（女性がなくても何もおかしいことはない）
- 人の差別があったりするニュースを見たことがある
- 会社で男だからできる、女ならやれという事をたまにドラマなどで見るから
- 女性の総理とか女性があまり政治にはいないから
- 男→仕事、女→家事
- 仕事になった時、男の方がお金を稼ぐことができる
- 未だに男尊女卑的な考え方を持っていたり、互いの事をしっかりと理解していない人がある
- 男は～、女は～などの固定概念があるから
- 会社では男の人におしつけてるところがあると聞いたことがあるから
- スポーツでよく見るのが男性で、女性はあまり見ない
- 給料が違うとき
- 男性・女性というイメージのある職業がたくさんある
- 男だから～してはいけないなどを見たことがあるから
- 年収が女性の方が上がりにくいと聞いたことがある
- 育休や産休などがとれないというのを聞いた
- 体力テストの男女のポイントの差がすごい
- 女だから手加減しているとか、男だからもっとやってもいいなど、～だからという時
- 女だから男だからダメや行けないということが多い
- 政治に関わる仕事で女性の人をみるのが少ない
- 女性は家にいるというのがまだあったり、政治家の発言が女性差別をしている時がある

問7 生徒会長や学級委員、委員長などは、誰がやるのがいいと思いますか。（1つだけに○）



[R4年度]



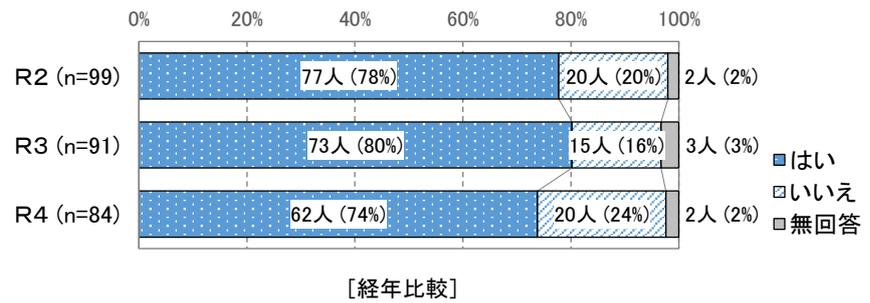
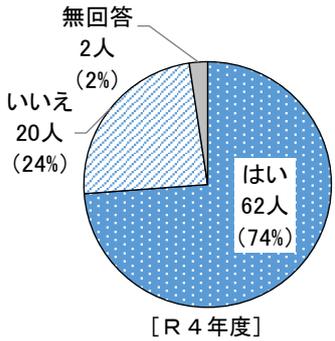
[経年比較]

- 男子がやるのがよい
- 女子がやるのがよい
- 性別に関係なくふさわしい人がやるのがよい
- 無回答

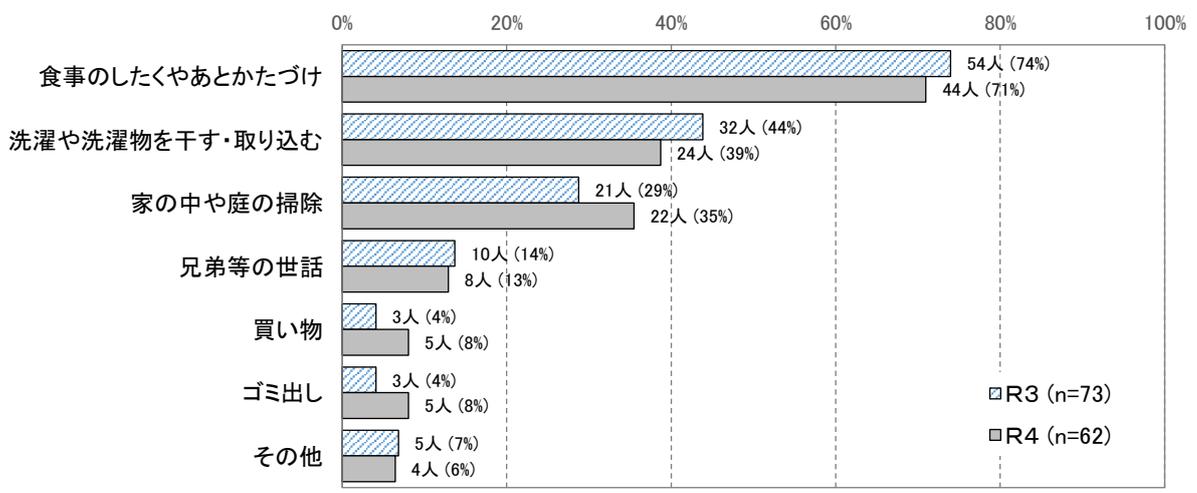
「ふさわしい人がやるのがよい」と回答した人 ⇒ その理由はなぜですか。（自由記入）

- しっかり自分の仕事ができれば、誰でもいい
- 全男子が有能ではないし、だからといって女子全員が有能とも限らないから
- 性別関係なく、学校を良くしようとしている人を選んでがんばってほしいから
- その人の個性を生かせる方が良かった
- ふさわしくなければいい学校づくりができないから
- やる気のあるリーダーシップを持つ人
- 男子だからや、女子だからなどがあると、無理やりやらされた気分になるから
- 性別がどちらでもだらしのない人にはまかせられないから
- 男子、女子でも体格関係なく行える仕事だから
- 性別関係なく、「自分がついていきたい」「こういう学校なら任せられる」と思った人がいいから
- 得意な人がやったら、どんどんよくなっていくと思う
- 性別を決めて選んでも、ふさわしい人がいない場合は困るから
- 「男子だからできなそう」や「女子だから上手いきそう」などの偏見(?)は少し違うから
- 責任感がある人ならだれでも良いと思うから
- 性別関係なくしっかりしていてリーダー的な人がやった方がいいと思うから
- 性別ではなく、その人の人間性を見た方がいいから
- どの仕事もけっして力仕事だけではないから
- 能力や人望で人を選ぶべき

問8 あなたは、この1週間のうちに家の手伝いをしましたか。 (どちらかに○)

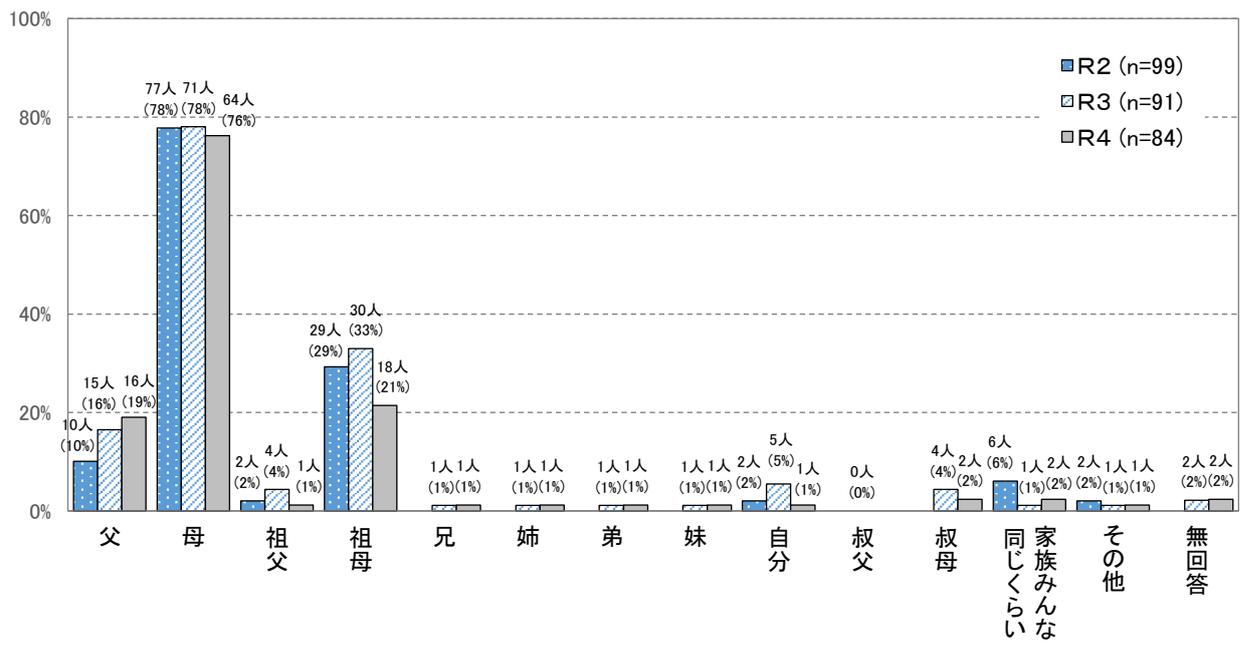


「はい」と回答した人 ⇒ どんな手伝いをしましたか。 (あてはまるものすべてに○)



※ R2は調査無し

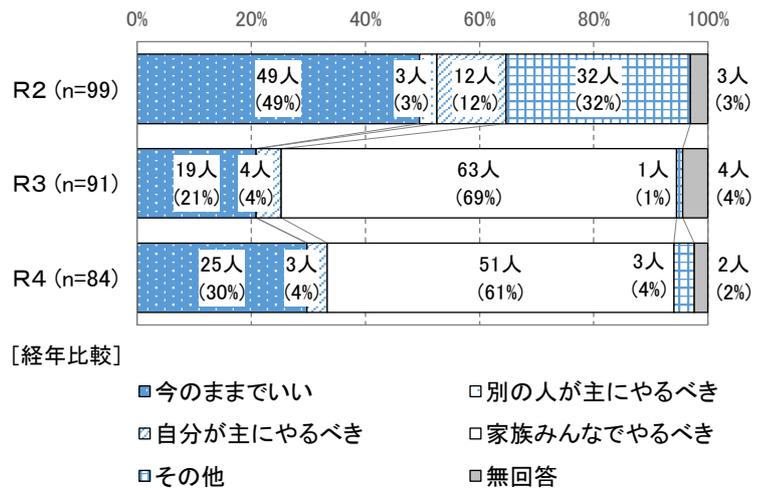
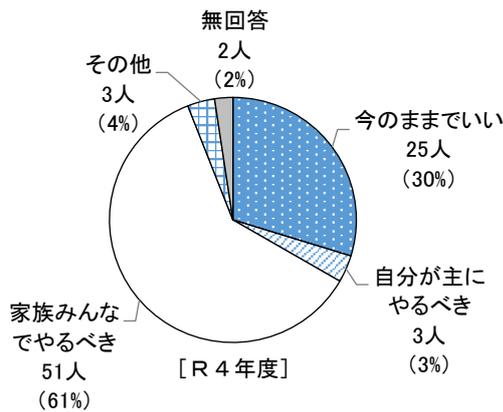
問9 あなたの家庭では、食事のしたくや掃除、洗濯などのような家事は、主にだれがやっていますか。 (1つだけに○)



※選択肢の「曾祖父」「曾祖母」については、3年間回答がゼロであったため、グラフ化していません  
 ※R3, R4年度は、主に誰が家事に従事しているかを問う単回答の設定ですが、複数回答が多いため再計算しています

⇒ あなたは、そのことについてどう思いますか。

(1つだけに○)



「今のままでいい」と回答した人

⇒ その理由はなぜですか。

(自由記入)

- ・慣れるのに時間がかかって混乱するから
- ・別に変える必要がないから
- ・他の人がやったら大変なことになると思うから
- ・その人しか家事をしっかりとこなせないから
- ・手伝ってと言われたら動く人が多いから
- ・私は別になんとも思わないから
- ・余計なことはしないほうがいいと思ったから
- ・自分たちにできることをそれぞれやっているから
- ・まだ学生で家事は母にやってほしいから
- ・自分は学校で疲れているから
- ・自分がやっても「母がやった方がいい」と言われる
- ・母は仕事で夜遅くまで帰ってこないから
- ・やりたくない、めんどくさい
- ・自由だから
- ・みんなで仕事をふりわけているから
- ・楽だから

「自分が主にやるべき」と回答した人

⇒ その理由はなぜですか。

(自由記入)

- ・人まかせにしすぎるのもよくない
- ・一人立ちして自立しないといけないから
- ・祖母はとしなので、あまり負担はかけられない

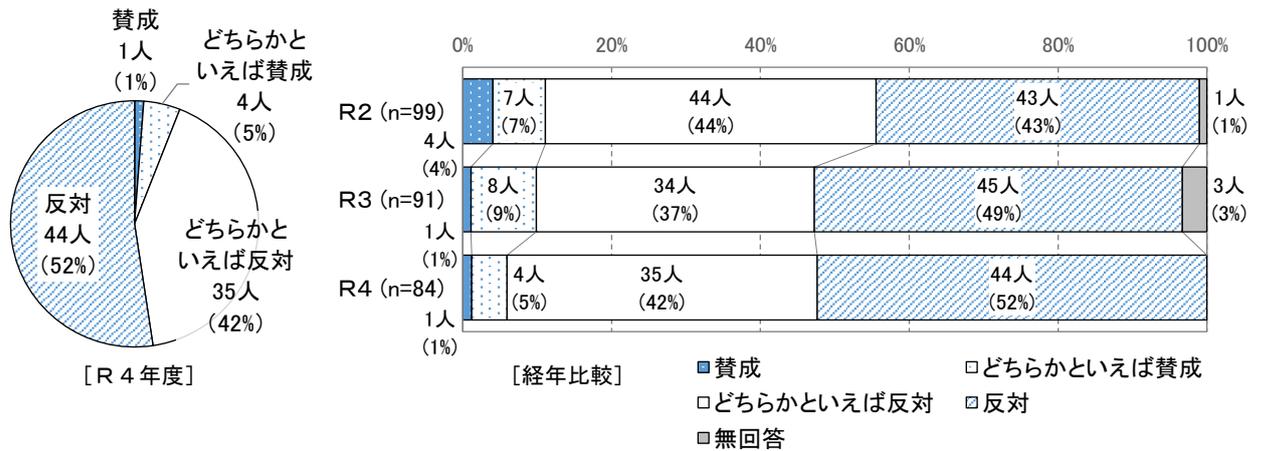
「家族みんながやるべき」と回答した人

⇒ その理由はなぜですか。

(自由記入)

- ・1人だけががんばってしまうから
- ・兄も高校でいくので母だけではきつくなるので、家族全員でやればみんな平等の負担で少しは楽になると思うから
- ・父や母にまかせっきりになってしまい、父母にさらに負担がかかってしまっているから
- ・家のことは誰がやってもいいと思うから
- ・一人に頼りっぱなしじゃなくて、家族みんなでやった方がいいから
- ・家事をするのは女性だけではなくて、男性もできるし、母への負担が大きくなるから
- ・できる人がやるべきだと思うから
- ・「家事は女の人がやる」という印象が自分の家にもあり、お母さんの負担が大きいから
- ・今のままだと、女性だから家事というのが染みついているから
- ・自分たちみんなが住んでいる家だから
- ・母親がやらなければならないと決まっているわけじゃないし、皆でやった方が効率が良いから
- ・仕事から帰ってきて疲れていることもあるから
- ・私も家事をやったほうが効率がいいと思うから
- ・みんないっしょの人間だから
- ・例えばご飯はみんなで食べる。そうしたらみんなで片付けるべきだと思うし、その方が家族同士でけんかをするのもない
- ・祖母が「私ばかり」といつもを言うから
- ・一人に任せっきりはさすがにダメだと思うから、みんなで分担すれば良いと思う

問 10 「男は外で働き、女は家庭を守るべき」という考え方を、あなたはどのように思いますか。  
(1つだけに○)



⇒ その理由はなぜですか。

(自由記入)

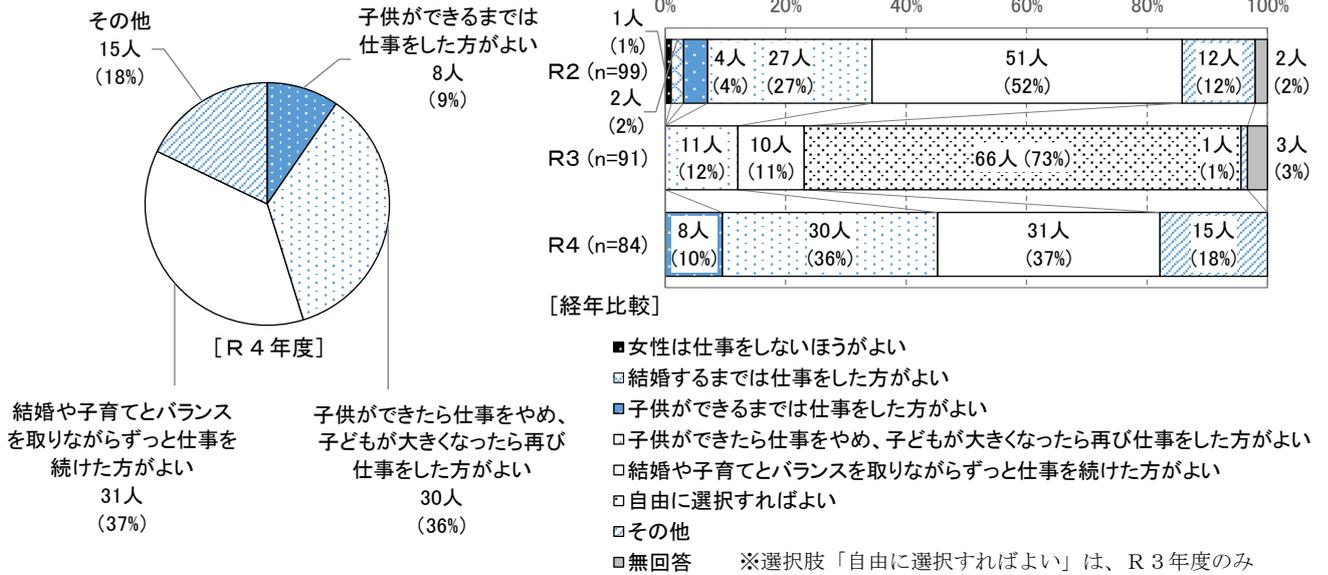
【賛成・どちらかといえば賛成】を選んだ人

- ・どっちにいてもいいと思うけど、男が働きまくったほうが女は守りやすいのかな
- ・子どもがいるのに女の人も働きに行ったら子どもの面倒を見れないから
- ・男の人のほうが稼げるから
- ・決まりだから
- ・その家庭がどうしたいかによると思います

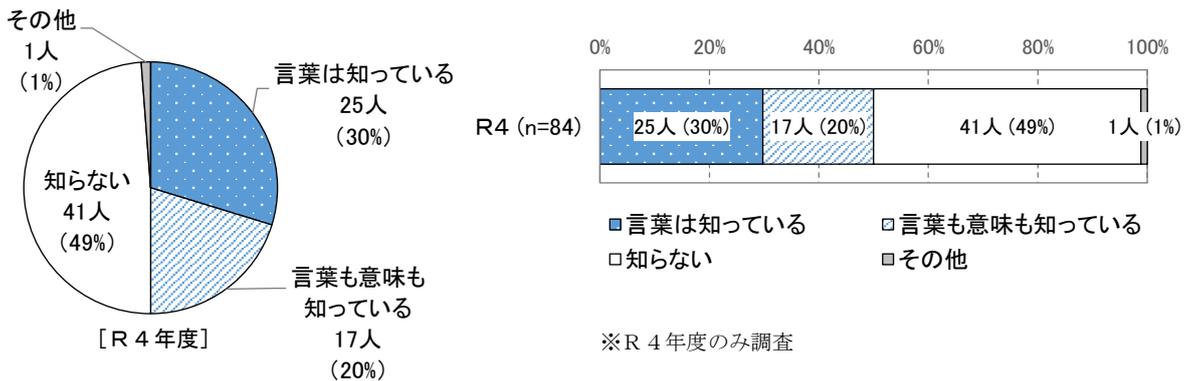
【反対・どちらかといえば反対】を選んだ人

- ・母さんが帰ったらすぐに家のことをやるから (父さんは夜まで仕事)
- ・男女平等ではないから
- ・そういう固定した考えは良くないけど、役割を決めて最善と思う行動をすれば良いと思うから
- ・自分がやりたいほうを選んだほうが良いと思う
- ・やりたい方をやりたいときに相談して決めれば良いと思った
- ・女性より男性の方が上になるから
- ・人によっては女の人より面倒見がよかったり女子力があって家事もバンバンできる人もいれば、男の人よりパワー、体力があったり、男の人より女の方が稼げる仕事もある
- ・男でもかじをする事も、女子が外ではたらくのもべつにおかしくないから
- ・男性が家庭を守ったって、女性が外で働いてもいいと思う
- ・自分の働き方は自分で決めた方が良くないと思うから
- ・女性でも働いて、共働きの方がお金も入るし、家のことはみんなで支えられるから
- ・それが逆の家庭もあるから
- ・今は昭和じゃないし、別にやりたいことをやれば良いと思うから
- ・その考えが良いと思う人もいるから「反対」は難しい。強制的にこの考えを押しつけるのは反対
- ・女の人にもやりたいことがあるから
- ・男の人でも家庭を守るし、女の人でも外で働いてもよくない？と思うし、今はそういう所も増えてると思うから
- ・男女関係なくの方が男女にとってもわかりやすい
- ・両働きしている人とかがいるから、いちがいにそうとはいえないと思う
- ・昔はそうだったかもしれないけど、今は違うから
- ・女性でも男性のように仕事が出来、自分の意思で働くか選ぶ権利があるから
- ・働く権利があるから
- ・男でも女でも向き不向きがあり、女性でも働くのが得意、男性でも家事が得意などそれぞれにあった分野でやるのがいいと思うから
- ・2人とも働き、2人とも家事をする方が楽だから
- ・仕事も家事もできる人がやった方がよいと思うから
- ・男と女という壁があるから
- ・赤ちゃんとかがいるときやまだ幼い子がいるときは母や父が面倒をみなさやいけいけないけど、どちらも働いていいと思うから
- ・どっちが何をするかは自由だから
- ・男性と女性どちらも働くべきだと思うから
- ・女性にもしっかりとした職場をもつことで良いことがたくさんあると思うから
- ・女にしかできない職業もある
- ・私も働きたいし、男性の中にも家事などをする方がいるという人がいると思うから
- ・この考え方では、男・女の行動ややりたいことができなくなってしまうから
- ・生き方、働き方はそれぞれが決めるべきだから
- ・今の時代、シングルマザーが多いし、そのような人々に限らず働きたくても働けないのはおかしいから
- ・どっちが担当してもいいことなのに、決めつけているから
- ・やりたいこと・得意なことが人それぞれあるから
- ・好きなふうにすればいいと思うから
- ・「どっちでもよくない？」と思うからです。なぜ男はこう、女はこう、と決められなければならないのかと思います。(ふざけんな)とも思う。
- ・それを強制するのは良くないが、その人の意志なら良いと思う
- ・このように決まった考えがあると、本来自分のやりたいことなどができなくなってしまうと思う
- ・どっちも働けば金をかせぎやすいから
- ・それで上手くいっているなら別に良いと思うから
- ・その人の得意・不得意に性別は関係ないと思う

問 11 女性の働き方についてあなたはどのように考えますか。 (1つだけに○)



問 12 あなたは「LGBTQ」または「性的マイノリティ」といった言葉を知っていますか。 (1つだけに○)



問 13 男性・女性といった性別に関係なく、一人ひとりの性格や長所を活かし、誰もが“自分らしく”生きることができる「男女共同参画社会」を実現するためにはどうしたらいいと思いますか。 (自由記入)

- ・高齢の方たちは分かっていない人が多いと思った
- ・1人1人が男女平等という意識を持たなければ無くなる足がかりにはなると思う
- ・一緒に遊んだりして仲良くなる
- ・もっと男女共同参画をたくさん広めていった方がいいと思った
- ・ポスターをかざる (男女共同参画)
- ・周りの意見に流されず、自分の好きなことをする
- ・男だから女だからという発想を捨てて、また改めて考え直していく
- ・9月の男女共同参画の授業の感想⇒1人1人の個性は守っていったらいいと思います
- ・性別関係なく、自分がしたい生き方でいれるようにした方がいいと思いました
- ・日本全体、世界全体に広める
- ・男性だから女性だからという言葉がなくし、男女ともお互いを理解し合いたいと思いました
- ・それぞれの得意なことを出して生活できるようにする社会をつくる。男女の偏見をなくす
- ・男性・女性と性別にとらわれずに生活している人の話を聞く。自由に暮らせるために偏見をなくす
- ・男性は男性の仕事、女性は女性のやることを、ではなく、性別関係なく平等にする
- ・学校の制服をなくす。男子はこう、女子はこうという校則をなくす
- ・自分がやりたいことや着たい服など自由にやり、これが自分だという思いを持ちながら生きる
- ・各自治体で少しずつ変えていけば、いつか全国に広がるかもしれない。広がらなくても救われる人が1人でもいればそれはそれでいいと思う
- ・それぞれの長所を見極めてあげる
- ・人の目を気にしないこと。自分が好きなものは好きなままにしていること。だれも批判しないことだと思います。「みんな違ってみんないい」と思います
- ・男女差別がはっきり現れている場面や事を見ることがなく、他人事な感じがしてよく分からない
- ・みんなが性別へのアンコンシャス・バイアスをなくし、一人ひとりの個性の尊重をしていくのが良い

## (4) 結果の分析

### ●性別による固定観念について

- ・大人から、「男（女）だから〇〇しなさい、〇〇してはいけない」と言われた経験のある生徒が約半数となっています。
- ・どんな時に言われたのかについては、「ぎょうぎが悪いとき」が41%となっています。
- ・誰に言われたかについては、「母」が59%となっています。また、「父」の29%を「祖母」の39%が10%上回っており、同居する高齢者の影響の大きさがうかがえます。
- ・言われた時に「いやな気持ちがあった」が49%と、「その通りだと思った」の12%を大きく上回っており、ジェンダーバイアスに基づく声かけに納得していない様子もうかがえます。

### ●家庭におけるジェンダー平等について

- ・家庭における男女平等について、問4では83%が「対等である」と答えているにも関わらず、問9の家庭において主に家事に従事する人について76%が「母」と答えており、平等意識と実際の状況に開きがあるようです。
- ・こうした状況について、「家族みんなでやるべき」が61%と高くなる一方、「今のままでいい」も30%を占めています。

### ●学校におけるジェンダー平等について

- ・学校における男女平等について、75%が「対等である」と答えています。
- ・「対等でない」理由として、「男子生徒には更衣室が無い」「男子だからこれ持って、やってと言われる」など、女子生徒だけではなく、男子生徒からの声も多く聞かれました。
- ・生徒会長などは誰がやるのがいいかについては、「性別に関係なくふさわしい人がやるのがよい」と答えた生徒が98%を占めており、性別に関わらず、リーダーシップややる気に期待したいという回答が多く見られました。

### ●社会におけるジェンダー平等について

- ・36%の生徒が家庭や学校以外の社会での男女の地位について、「平等ではない」と答えています。
- ・その理由として、「政治分野において女性の割合が少ない」「ニュースで見た」「男女で給料が違う」などの回答をしています。

### ●固定的性別役割分担意識について

- ・男は外で働き、女は家庭を守るべきという考え方について、「反対」52%、「どちらかといえば賛成」42%を合わせると、94%が反対と答えています。
- ・「男女ともに家事も仕事もやるべき」「やりたい人、できる人がやればよい」「自由にすればよい」など様々な意見もありましたが、「考え方を押しつけるのは良くない」という言葉が多く見られました。

### ●女性の働き方について

- ・「子どもができたなら仕事をやめ、子どもが大きくなったら再び仕事をした方がよい」が36%、「結婚や子育てとバランスを取りながらずっと仕事を続けた方がよい」が37%と拮抗する結果となりました。

### ●言葉の認知度について

- ・LGBTQ や性的マイノリティについて、「知らない」が49%と約半数を占めています。「言葉も意味も知っている」は20%にとどまりました。

### ●男女共同参画の実現について

- ・「お互いの個性を大切に」「偏見をなくす」「やりたいことができる社会にする」といった回答が多く見られました。

## 4 事業所ヒアリング結果の概要

### (1) 調査の目的

「第3次川根本町男女共同参画プラン」の策定にあたり、川根本町内の事業所を対象として、男女共同参画の取組みについてヒアリングを行いました。

なお、新型コロナウイルスの感染拡大防止の観点から、対面によるヒアリングではなく、アンケート方式により実施しました。

### (2) 調査の概要

- 対象地域 川根本町町全域
- 調査対象 町内の事業所（男女共同参画社会づくり宣言事業所を中心に抽出）
- 調査期間 令和4年9月～10月
- 調査方法 メールによる配布、メール・FAXによる回収

### (3) ヒアリング内容（抜粋）

<b>女性が男性と同等にキャリアを形成できる環境や取組み</b>
<b>給与、待遇</b> <ul style="list-style-type: none"><li>・初任給、昇給（昇格）、賞与、退職金等の待遇面では男女の差はない</li><li>・経験年数により段階を分け、人事評価を実施。昇給に反映している</li><li>・毎年、意向調査を実施し、配置、異動等意向をヒアリングしている</li></ul>
<b>役職</b> <ul style="list-style-type: none"><li>・組織は4部門存在するが、3部門に関しては女性がリーダーである</li><li>・介護業界全体の特性であるが、従業員の多くを女性が占めている。そのため役職者も女性の割合が多く、環境も整っている</li></ul>
<b>資格</b> <ul style="list-style-type: none"><li>・男性女性関係なく、資格取得を勧めている（個人の考えもあるため強制ではない）</li><li>・該当する職種に必要な研修等への参加を支援（参加費、旅費等）</li></ul>
<b>設備</b> <ul style="list-style-type: none"><li>・女性従業員の雇用を進めるために、事務所トイレのリフォームを行い、分かれて使えるようにした</li></ul>
<b>女性が活躍することのメリット（効果）</b>
<b>就労環境</b> <ul style="list-style-type: none"><li>・女性が働きやすい環境を整えることで、様々な職員が働きやすい環境を作ることに繋がる</li><li>・女性特有の悩みや問題を考えることで、女性がより働きやすい職場環境になると思う</li><li>・女性が活躍することにより、男性の目線では気づかないような発想が生まれ、より良い現場環境が目指せる</li></ul>
<b>モチベーション</b> <ul style="list-style-type: none"><li>・業績の向上。職員のモチベーションアップ。男性職員が女性職員に負けないように励む</li></ul>
<b>企業イメージ</b> <ul style="list-style-type: none"><li>・会社全体、職場や業務の活性化、魅力ある企業、イメージアップにもつながる</li></ul>

## 男女がともにワークライフバランスを実現するための取組み

### 就労時間

- ・水曜日のノー残業デーの実施
- ・平日夜間（21 時以降）及び土日祝日の勤務については事前の届出を徹底
- ・家庭の事情や都合に合わせて、時短勤務で働いている従業員もいる
- ・生活残業にもなりがちな従業員もおり、残業しなくとも生活が成り立つような賃金体系が必要
- ・多能工化の育成で作業効率の向上を目指し、1 人に作業過多にならぬよう誰でも安心して休暇が取得できるような仕組みづくりが必要

### 有給休暇

- ・一般社員 15 日/年・管理職 10 日/年を目標とした有給休暇取得の促進及びモニタリング

### 雑務等

- ・男女での事務所、トイレ等の掃除を社員全員で当番制としている
- ・女性のトイレ掃除の負担が大きいため、男性はゴミ出しを担当して

## セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント対策

### 意識啓発

- ・職員に対して「ハラスメントのない職場づくりについて」通知を発出
- ・月 1 回の職場内の衛生委員会等で、メンタルヘルスへの対応やハラスメント対策等について情報共有する場を設けている
- ・社内の教育資料に基づくハラスメント教育を実施

### メンタルケア

- ・年 1 回面接。ストレスチェックを実施

### ルール、制度等

- ・安全衛生管理規定を H30 年に制定
- ・社長名で「ハラスメントに関するガイドライン」を掲示し、ハラスメントに対する会社の方針を宣言している
- ・会社の就業規則に、セクシュアル、パワー・ハラスメントの項目を設け、従業員に周知している
- ・従業員代表者がハラスメントに関する意見の吸い上げを行い、その意見に基づき経営層と職場改善のための方策を検討、実施
- ・今年度からハラスメントに関する通報制度を設けることを検討している
- ・今後は委員会を立ち上げる予定

## 女性従業員を雇用する際の課題や問題点、困りごと

### 職種

- ・建設業のイメージとして、力仕事や大型重機、車両の運転技術が重要視され、女性から就業の対象にされにくくなっている。しかし、運転技術の ICT 化が進み、初心者でも操作できることを企業がしっかりアピールしていかなければ伝わらないと思う

### 人間関係

- ・どの職場でもあり、女性に限ったことではないと思いますが、人間関係の問題で退職してしまうことがよくある

## 男女がともに働きやすい環境を実現するための取組み

<b>職場環境</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>・意見を出しやすい職場環境づくり</li><li>・法的要求事項を順守すること。ステークホルダーと良好な関係を築く、意見が言いやすい職場づくり</li><li>・全員に平等に機会を与えることなどを進めていき、明るく元気な職場となるよう宣言し、実施している</li><li>・風通し良い職場づくり（とは言え愚痴、文句ではなく前向きな発言が出来る環境、出来ないではなく、出来ることを考えられる集団づくり）</li><li>・気配り、心配りができる人の育成を進める</li><li>・女性従業員が圧倒的に多いため、男性の方が働きづらさを感じる機会があるかもしれない。事業者として、今後の課題だと感じている</li><li>・勤務時間が長くなることが多いため、業務内容を見直し、効率よく業務を進められるようにしていく</li></ul>
<b>女性の活躍</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>・女性リーダー研修等への参加促進</li></ul>
<b>各種休暇</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>・子の看護休暇・介護休暇の拡充</li><li>・有給休暇を取りやすい環境を整備</li></ul>
<b>施設整備</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>・トイレ等の設備改善</li></ul>

## 男女がともに働きやすい環境を実現するために、行政に期待すること

<b>人材確保</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>・従業員の高齢化が進み、新陳代謝を図らなければならないが、現在、民間就職会社を通じて募集をかけているが応募が無い</li><li>・空き家対策をもっと積極的にやることができれば、町に人が集まり、その中から人材を拾えるかもしれないと期待する</li></ul>
<b>補助金等</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>・女性専用施設設置への補助</li><li>・子育て支援</li></ul>
<b>情報提供</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>・町役場を含めた他社の好事例を紹介してもらえるとありがたい</li><li>・行政と地元企業が共に手を取りあって未来へ続けていけることが、町も企業、人が共存関係でいられると考える</li><li>・行政の取組みや事例、具体的な導入方法など知りたい。また、実際に働く人の声なども聞けたらと思う</li><li>・行政の有給休暇、育児休業等の取得率の公表</li><li>・業務効率化の取組等の紹介</li></ul>

## 5 第3次川根本町男女共同参画プラン策定の経緯

### ■策定スケジュール

日時	会議名等	主な議題等
2022（令和4）年		
6月13日（月）	第1回 庁内検討部会	<ul style="list-style-type: none"> <li>第2次プランの検証</li> <li>第3次プラン策定に関する調整</li> </ul>
6月17日（金）	令和4年度 川根本町男女共同参画講演会	「男女共同参画を取り巻く環境と課題 ～近年の動向とコロナ禍の影響を踏まえて～」 講師：静岡県立大学国際関係学部教授 犬塚 協太 氏
	第1回 推進会議	<ul style="list-style-type: none"> <li>委員の委嘱</li> <li>第2次プラン評価に対する令和3年度の進捗報告</li> <li>第3次プラン策定に関する調整</li> </ul>
8月10日（水）	第1回 町民ワークショップ	テーマ 「家庭・職場・地域のジェンダー平等」
8月24日（水）	第2回 町民ワークショップ	テーマ 「ジェンダー平等の取組みを考える」
9月5日（月）	中川根中学校 中学生ワークショップ ①②	テーマ 「男女共同参画について、身近なところから考えて みよう！」
9月9日（金）	中川根中学校 中学生ワークショップ ③	
9月21日（水）	本川根中学校 中学生ワークショップ	
9月～10月	事業所ヒアリング	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性活躍推進について</li> <li>ワークライフバランスに関する取組みについて</li> <li>各種ハラスメント対策について</li> </ul>
10月26日（水） ～ 11月30日（水）	中学生アンケート	<ul style="list-style-type: none"> <li>家庭における役割分担について</li> <li>学校におけるジェンダー平等について</li> </ul>
12月8日（木）	第2回 庁内検討部会	第3次プラン（素案）の審議
12月14日（水）	第2回 推進会議	第3次プラン（素案）の審議
2023（令和5）年		
1月	第3回 推進会議（書面会議）	第3次プラン（案）の確認
2月1日（水） ～ 2月28日（火）	パブリックコメント	第3次プラン（案）の意見聴取
3月28日（火）	第4回 推進会議	第3次プラン（最終案）の承認
3月	プラン周知	第3次プランの周知
4月1日（土）	プラン施行	「第3次川根本町男女共同参画プラン」の施行

## 6 川根本町男女共同参画推進会議設置要綱

平成 22 年 3 月 12 日  
告示第 13 号

(設置)

第 1 条 男女共同参画社会基本法（平成 11 年法律第 78 号）第 14 条の規定に基づき、川根本町が目指す男女共同参画社会を実現するための指針となる川根本町男女共同参画プラン（以下「プラン」という。）の策定を検討、及び評価を行うため、川根本町男女共同参画推進会議（以下「推進会議」という。）を設置する。

(所掌事務)

第 2 条 推進会議は、次に掲げる事項を所掌する。

- (1) プランの策定に関する事。
- (2) プランの評価に関する事。
- (3) その他目的達成に必要な事項

(組織)

第 3 条 推進会議は委員 10 人以内をもって構成し、次に掲げる者のうちから町長が委嘱する。

- (1) 学識経験を有する者
- (2) 各種団体・民間企業が推薦する者
- (3) その他町長が必要と認める者

(委員長等)

第 4 条 推進会議に、委員長を置く。

- 2 委員長は、委員の互選により定める。
- 3 委員長は推進会議を代表し、会務を総理する。
- 4 委員長に事故があるときは、委員長があらかじめ指名する委員がその職務を代理する。

(任期)

第 5 条 委員の任期は、2 年とし、再任を妨げない。ただし、補欠委員の任期は前任者の残任期間とする。

(会議)

第 6 条 推進会議は、必要に応じて委員長が招集し、委員長が会議の議長となる。

- 2 委員長が必要と認めるときは、委員以外の者の出席を求めて、意見又は説明を聞くことができる。

(庁内検討部会)

第 7 条 推進会議に庁内検討部会を置き、プランの策定及び推進に必要な調査及び検討を行う。

- 2 庁内検討部会は、別表に掲げる課の職員をもって構成する。
- 3 庁内検討部会に部会長を置く。
- 4 庁内検討部会は、必要に応じて部会長が招集する。

(庶務)

第 8 条 推進会議及び庁内検討部会の庶務は企画課において処理する。

(補則)

第 9 条 この告示に定めるもののほか、推進会議及び庁内検討部会の運営に関し必要な事項は、委員長が推進会議に諮って定める。

附 則

この告示は、平成 22 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（令和元年 5 月 30 日告示第 37 号）

- 1 この告示は、公示の日から施行する。
- 2 この告示の施行の日以降、最初の委員の任期は、平成 32 年 3 月 31 日までとする。

別表（第 7 条関係）

課 名
総務課
企画課
高齢者福祉課
健康福祉課
教育総務課
社会教育課
観光商工課
農林課

## 7 川根本町男女共同参画推進会議委員

### ■推進会議

No.	区分	組織・団体名	役職	氏名
1	学識経験者	静岡県立大学 国際関係学部	教授	犬塚 協太 ◎
2	団体	川根本町区長連絡会	副会長	太田 義夫 ○
3	団体	NPO 法人かわね来風	職員	市川 菜穂
4	団体	徳山聖母保育園	園長	相藤 みさ子
5	団体	川根本町校長会	中川根中学校 校長	石川 泰宏
6	団体	川根本町民生委員・児童委員協議会	会長	中村 裕平
7	団体	川根本町生涯学習推進協議会	副会長	八木 洋子
8	団体	川根本町商工会	女性部 部長	山下 良子
9	民間企業	(福) 恒仁会 特別養護老人ホームあかいしの郷	相談課主任	山本 裕乃
10	民間企業	ケーブルテクニカ株式会社	管理本部長	堀井 道史

◎：会長 ○：職務代理

### ■庁内検討部会

No.	課名	室名	役職	氏名
1	総務課	行政庶務室	室長	和田 昭宏
2	高齢者福祉課	長寿介護室	主幹	中村 千鶴華
3	健康福祉課	子ども支援室	主幹	鈴木 章生
4	教育総務課	教育総務室	主幹	高村 康弘
5	社会教育課	社会教育室	主幹	根本 訓徳
6	観光商工課	観光振興室	主幹	栗原 秀幸
7	農林課	農業振興室	主幹	長嶋 洋介
8			課長（部会長）	大村 妃佐良
9	企画課	まちづくり推進室	室長	大村 一成
10		まちづくり推進室	主査	海老原 紗織

## 8 用語集

### 【あ行】

#### ○アンコンシャス・バイアス

無意識の思い込みや偏ったもの見方のこと。その人の過去の経験や知識、価値観等をもとに認知や判断を行うため、自分自身では意識しづらい。

#### ○SDGs（エスディージーズ）

Sustainable Development Goals の略。よりよい世界を目指すための持続可能な開発目標のこと。2015（平成27）年9月の国連サミットにおいて全会一致で採択された。

#### ○LGBT

様々な性的マイノリティのうち、代表的な「レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー」の4つの頭文字をとった総称。

### 【さ行】

#### ○産後パパ育休

2022（令和4）年10月に創設された「出生時育児休業」のこと。父親が通常の「育児休業」に加えて別で取得できる。産後パパ育休の対象期間は子の出生日から8週間以内、取得可能日数は4週間（28日）まで。4週間は2回まで分割して取得できる。

#### ○ジェンダー

生物学的な性別（sex）に対して、社会的・文化的につくられる性別（gender）のこと。

#### ○ジェンダーギャップ指数

スイスの非営利財団「世界経済フォーラム（WEF）」が公表している男女共同参画に関する国際的な指数のこと。経済、教育、保健、政治の分野毎に、男性に対する女性の割合（女性の数値/男性の数値）を示しており、各使用データをウェイト付けして算出している。

#### ○静岡県パートナーシップ宣誓制度

法律上の婚姻とは異なり、法的な効力（相続、税金の控除等）が生じるものではないが、法的に婚姻が認められていない同性カップルや、様々な事情により婚姻の届出をしない、あるいはできないカップルの気持ちを尊重する制度。SOGIを尊重する観点から、宣誓を希望する二人の戸籍上の性別、性的指向、性自認を問わない。

#### ○セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス／ライツ

性と生殖に関する健康と権利（Sexual and Reproductive Health and Rights）のこと。1994（平成6）年に開催された国際人口開発会議において提唱された概念。女性の性と生殖に関する健康・生命の安全を権利として捉えるもので、重要な人権の一つ。

#### ○SOGI（ソジ）

Sexual Orientation and Gender Identity の略。性的指向や性自認がはっきりしていないQ（クエスチョニング）など、LGBTの分類に収まらない類型もあることから、性的指向（SO）と性自認（GI）の頭文字を組み合わせて、SOGIと表すことが増えている。

### 【た行】

#### ○DV（ドメスティックバイオレンス）

配偶者や恋人など親密な関係にある者から振られる暴力のこと。殴る、蹴る、物を投げるといった身体的暴力だけではなく、性的、精神的、経済的暴力も含まれる。個人の尊厳を傷つける重大な人権侵害。

**【は行】**

**○ハラスメント**

人を困らせること。いじめ・嫌がらせ。セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、モラル・ハラスメントなど、相手に精神的・身体的な苦痛を与える行為。

**【ま行】**

**○メディアリテラシー**

次の3つの構成要素とする総合的な能力のこと。①メディアを主体的に読み解く能力 ②メディアにアクセスし、活用する能力 ③メディアを通じコミュニケーションする能力。特に、情報の読み手との相互作用的（インタラクティブ）コミュニケーション能力。

**【や行】**

**○ヤングケアラー**

法令上の定義はないが、一般に、本来大人が担うと想定されている家事や家族の世話などを日常的に行っている子どものこと。

**【わ行】**

**○ワークライフバランス**

仕事と生活の調和のこと。誰もがワークライフバランスのとれた働き方ができる社会の実現を目指し、国において、2007（平成 19）年に「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」が策定された。



### 第3次 川根本町男女共同参画プラン

---

〈発行〉

2023年4月

川根本町経営戦略課

〒428-0313 静岡県榛原郡川根本町上長尾 627

TEL : (0547) 56-2221

FAX : (0547) 56-2235

E-mail : keiei@town.kawanehon.lg.jp