



# 第3次 東浦町 男女共同参画プラン

2022 ~ 2031

「自分らしさ」を  
みんなが認め合う  
持続可能なまち



東 浦 町

令和4年3月

# はじめに



東浦町では平成 23 年に「第 2 次東浦町男女共同参画プラン」を策定し、家庭や職場、地域生活など様々な場面で、男女が性別にかかわらず活躍できる社会を目指し、男女共同参画行政を進めてまいりました。平成 27 年には社会情勢の変化に対応するため、プランの改訂を行いました。

その後も男女共同参画を取り巻く情勢は大きく変化し、特に令和 2 年以降の新型コロナウイルス感染症の拡大は、雇用・所得への影響、家庭内労働の負担などの面において、根深く残る男女格差を顕在化させました。

令和 2 年 2 月には、東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会の会長（当時）の女性蔑視ととられる発言に対し大きな批判が集まり、日本社会における性差別に関する問題が注目されました。

また、自分では差別をしていないと考えていても、自分自身が気づかないものの方の見方の歪み、「無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）」があることも広く認識されるようになってきました。

こうした社会に残るジェンダーに関する偏見が、個人の持つ可能性をそいでしまわないよう、一人ひとりがその能力と個性を発揮できる男女共同参画社会を実現する必要があります。

新たに策定する本プランでは、引き続き固定的性別役割意識の解消やワーク・ライフ・バランスの実現を図るとともに、近年重要性が指摘されている、性的マイノリティについての理解促進や政治分野での男女共同参画などの分野についても取り組んでいきます。

最後に、本プランの策定にあたり、意識調査などにより貴重なご意見をいただきました住民の皆様、ご意見・ご協力を賜りました東浦町男女共同参画推進委員会を始めとする関係者の皆様に心より御礼申し上げます。

令和 4 年 3 月 東浦町長 神谷 明彦

# 目次

## 内容

第1章 計画の概要 .....	4
1. 計画策定の趣旨 .....	4
2. 計画の位置づけ .....	5
3. 推進の期間 .....	6
第2章 東浦町の現状.....	7
1. 人口の状況 .....	7
2. 男女の地位の平等感.....	8
3. 固定的性別役割分担意識.....	8
4. 出生の状況 .....	10
5. 就業をめぐる状況.....	10
6. 女性の政治参画の状況 .....	12
7. 男性の家庭参画の状況 .....	12
8. 子どもの育て方 .....	14
9. 第2次東浦町男女共同参画プラン 中間見直し版の評価 .....	17
10. 東浦町の課題 .....	19
第3章 基本的な考え方.....	20
1. 基本理念 .....	20
2. 基本目標 .....	20
3. 計画の体系 .....	21
第4章 基本計画.....	22
基本目標1 男女共同参画の意識づくり .....	22
重点施策1-1 正しい理解の促進 .....	22
重点施策1-2 人権尊重意識の促進.....	24
重点施策1-3 男女平等教育の推進.....	26
基本目標2 就労・家庭での男女共同参画 .....	28

重点施策 2-1	ワーク・ライフ・バランスの実現.....	28
重点施策 2-2	就労の場における男女共同参画 .....	31
重点施策 2-3	家庭での男女共同参画 .....	34
基本目標 3	意思決定の場・地域での男女共同参画.....	36
重点施策 3-1	政策・方針決定への男女共同参画の推進.....	36
重点施策 3-2	地域活動への男女共同参画の推進.....	38
基本目標 4	健やかに暮らせる社会づくり .....	40
重点施策 4-1	女性に対する暴力の根絶 .....	40
重点施策 4-2	健康づくり支援.....	43
第3次東浦町男女共同参画プラン	基本成果指標一覧 .....	45
資料編	.....	47
1.	男女共同参画に関する出来事 .....	48
2.	東浦町男女共同参画推進委員会運営規則 .....	54
	東浦町男女共同参画推進委員会委員名簿 .....	56

# 第1章 計画の概要

## 1. 計画策定の趣旨

東浦町では、「東浦町男女共同参画プラン」（平成16年（2004年））及び「第2次東浦町男女共同参画プラン」（平成23年（2011年））に基づき、町行政と住民が手をたずさえて、男女共同参画社会の実現をめざした取組を進めてきました。また、少子高齢化や家族形態の多様化、雇用環境の変化など、社会情勢の変化を受け、平成28年（2016年）にはプランの見直しを行いました。

平成27年（2015年）には「女性活躍推進法」、平成30年（2018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」が制定され、女性の活躍に係る施策が全国的に進められています。

平成27年（2015年）に国連で採択されたSDGs（持続可能な開発目標）では、「ジェンダー<sup>1</sup>平等を実現しよう」が目標の一つとして掲げられ、ジェンダー平等がすべての国にとって重要な目標であることが改めて確認されました。

しかしながら、各国における男女格差を測るジェンダー・ギャップ指数において、日本の順位は156か国中120位（令和3年（2021年）時点）と、国際社会に大きな後れを取っています。

また、令和2年（2020年）以降、世界的にまん延した新型コロナウイルス感染症は、家庭内暴力の増加や、雇用・所得への影響、家庭内労働の負担などの面において、根強く残る男女間の格差を浮き彫りにしました。

こうした情勢のなか、引き続き男女共同参画社会を実現するための取組が求められています。

本町においても、家庭や地域社会、職場などあらゆる分野における男女共同参画を進めるため、新たに男女共同参画プランを策定します。

---

<sup>1</sup> ジェンダー 「生物学的なものとみなされる男女の違い」（セックス）に対して、「社会的に作り出された男女の違い」（「環境要因による性差」や「性役割規範」）をジェンダーと呼びます。「ジェンダー」は性別そのものを指す場合、統計学的な男女間の違いを指す場合、性役割を指す場合などがあります。性別に対する知識や考え方全体を指して「ジェンダー」と呼ぶこともあります。

## 2. 計画の位置づけ

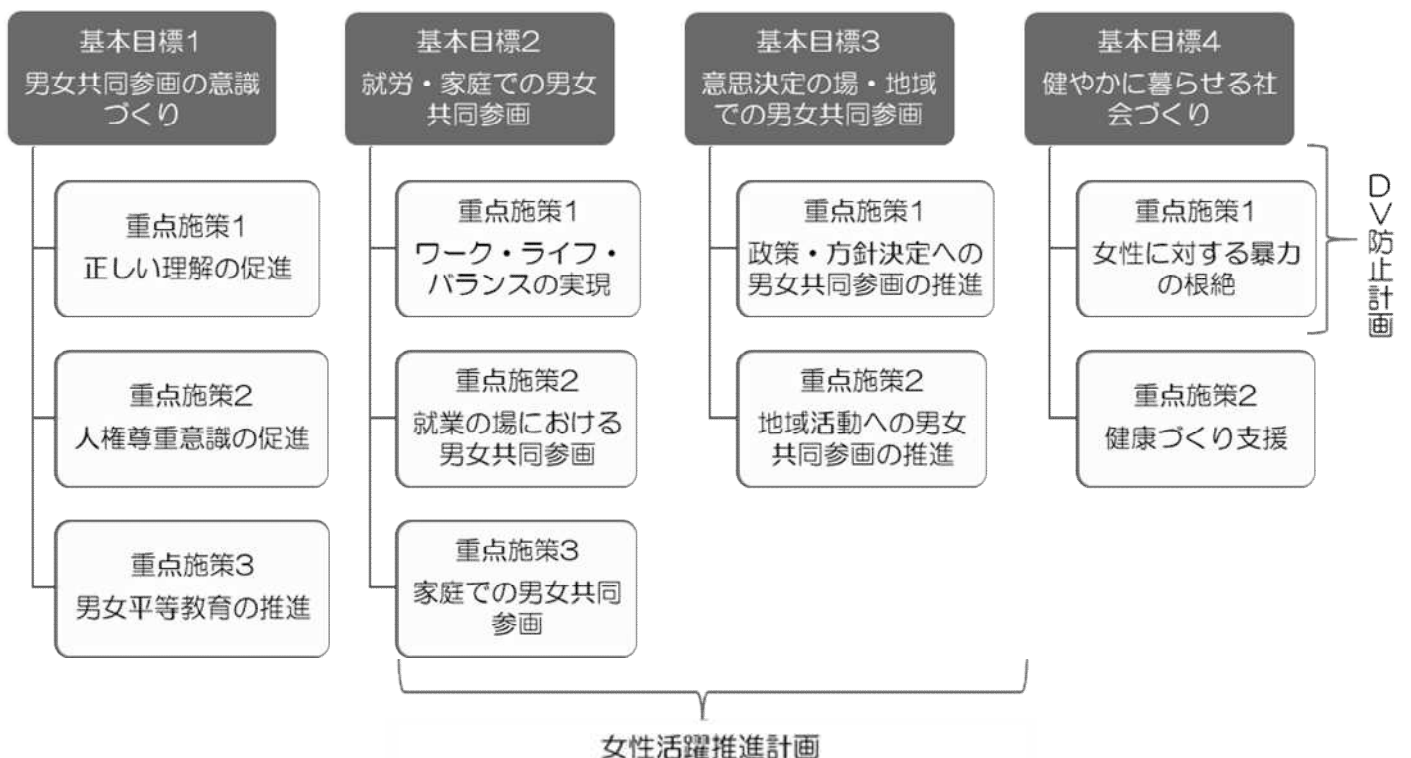
東浦町男女共同参画プランは、「男女共同参画社会基本法」第14条に基づく計画であり、本町における男女共同参画社会の形成を促進するための基本となる計画です。なお、この計画は「第6次東浦町総合計画」を上位計画として、国の「第5次男女共同参画基本計画」及び県の「あいち男女共同参画プラン2025」の趣旨を踏まえて策定しています。

あわせて、この計画は町、住民及び事業者、各種団体の主体的な参画と積極的な協力を得ながら協働で推進するための共通指針でもあります。

また、本プランにおける下記目標及び施策について、各法律に定めのある計画と位置づけ、町はこの計画に沿って施策を推進することとします。

- ・ 基本目標2及び基本目標3を「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項に定めるよう努めることと規定されている「市町村推進計画」とします。
- ・ 重点施策4-1「女性に対する暴力の根絶」は、「配偶者からの暴力防止及び被害者保護に関する法律」第2条の3に基づく「市町村基本計画」とします。

策定にあたっては「男女共同参画に関するアンケート」の結果、パブリックコメントなど、住民の方々からさまざまな方法によってご意見やご提案をいただき、東浦町男女共同参画推進委員会において検討しました。



### 3. 推進の期間

本計画の推進期間は、令和4年度（2022年度）から令和13年度（2031年度）までの10年間とします。

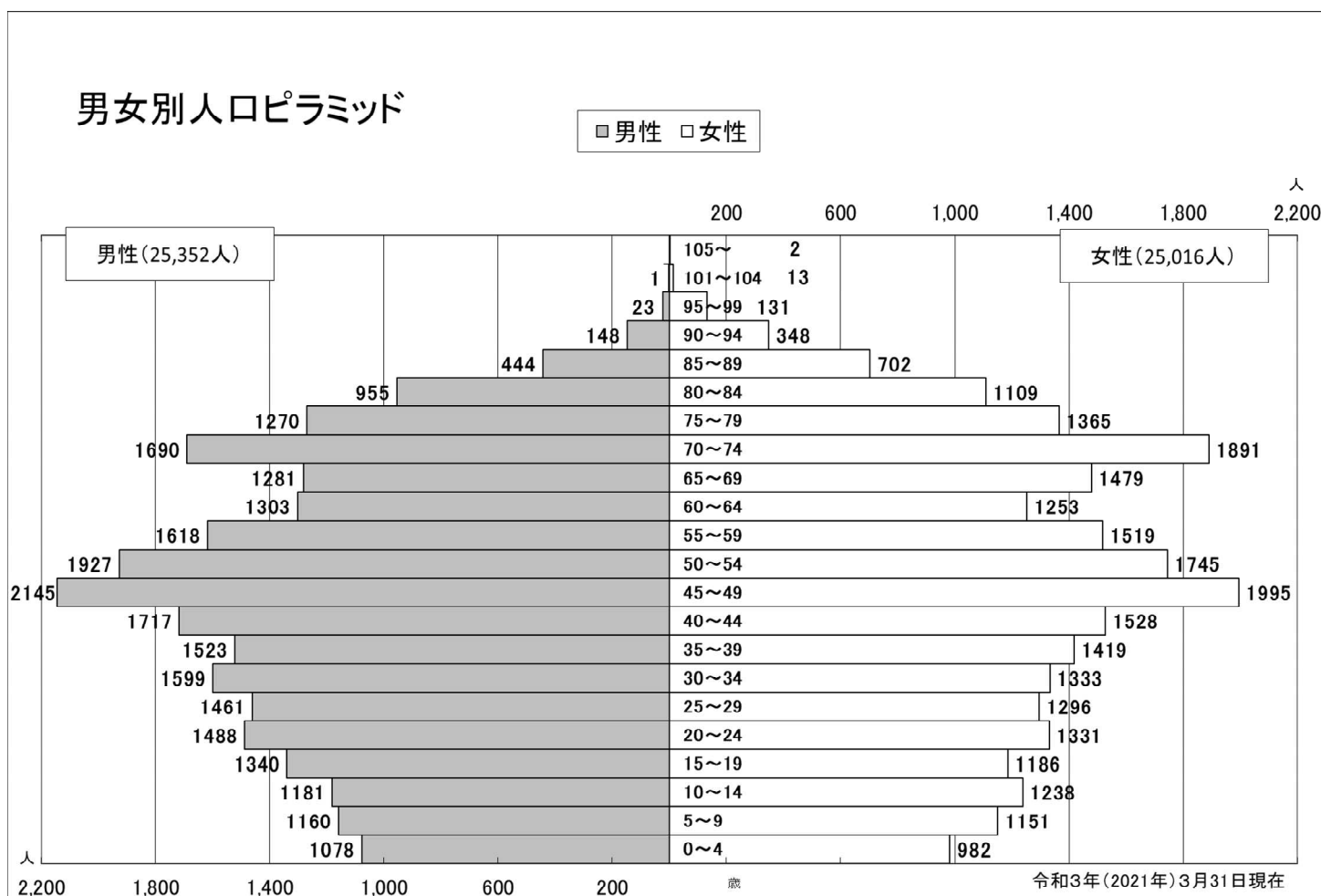
ただし、期間内にあっても国の動向や社会状況の変化に対応し、必要に応じて見直しを行うものとします。

## 第2章 東浦町の現状

男女共同参画をめぐる東浦町の現状に係るデータを掲載しています。出典について特に記載のないものは、令和元年（2019年）に実施した「男女共同参画に関する住民アンケート」の結果報告書より抜粋しています。

### 1. 人口の状況

東浦町の人口を性別・年代別に表すと、下図のようになります。底辺がすぼんだ「つぼ型」になっており、本町においても少子化が進んでいることが読み取れます。また「団塊の世代」及び「団塊ジュニア」の人口が多く、「団塊の世代」はまもなく後期高齢者の年齢に達します。

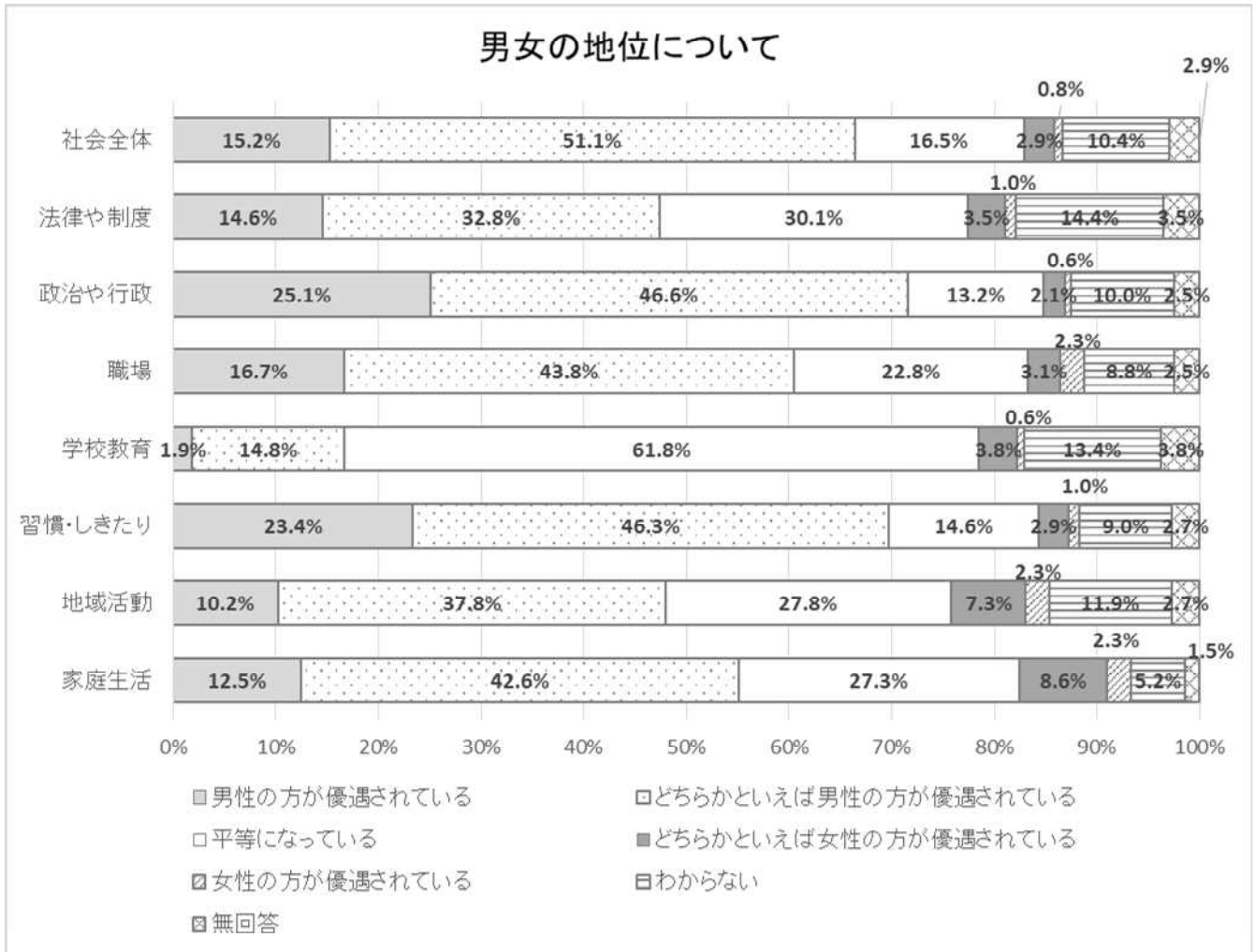


住民課データを基に作成



## 2. 男女の地位の平等感

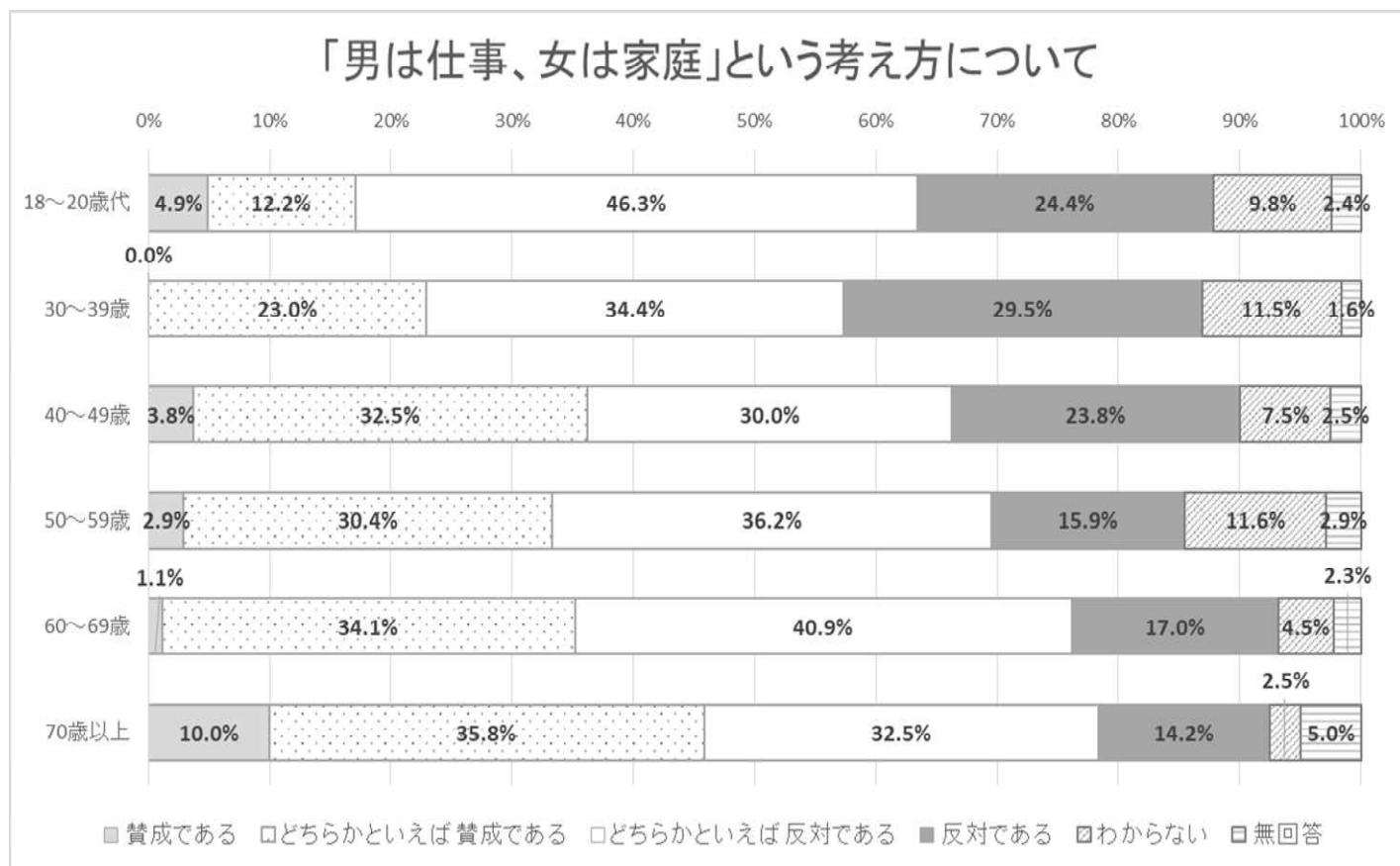
「社会や生活の中で、男女の地位はどの程度平等になっていると思いますか」という設問に対し、「男性の方が優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」と回答した人が特に多いのは「政治や行政」「習慣・しきたり」の項目で、約70%です。



## 3. 固定的性別役割分担意識

「『男は仕事、女は家庭』という考え方がありますが、あなたはどのようにお考えですか」という設問に対し、年代別に回答を見ると、全ての年代において「反対派」が「賛成派」を上回っていますが、70歳以上においては賛成派が45.8%、反対派が46.7%と、ほぼ同数となっています。最も「賛成派」と「反対派」

派」の差が大きいのは18歳～20歳代で、「賛成派」が17.1%、「反対派」が70.7%と、反対派が賛成派の約4倍の割合を占めています。

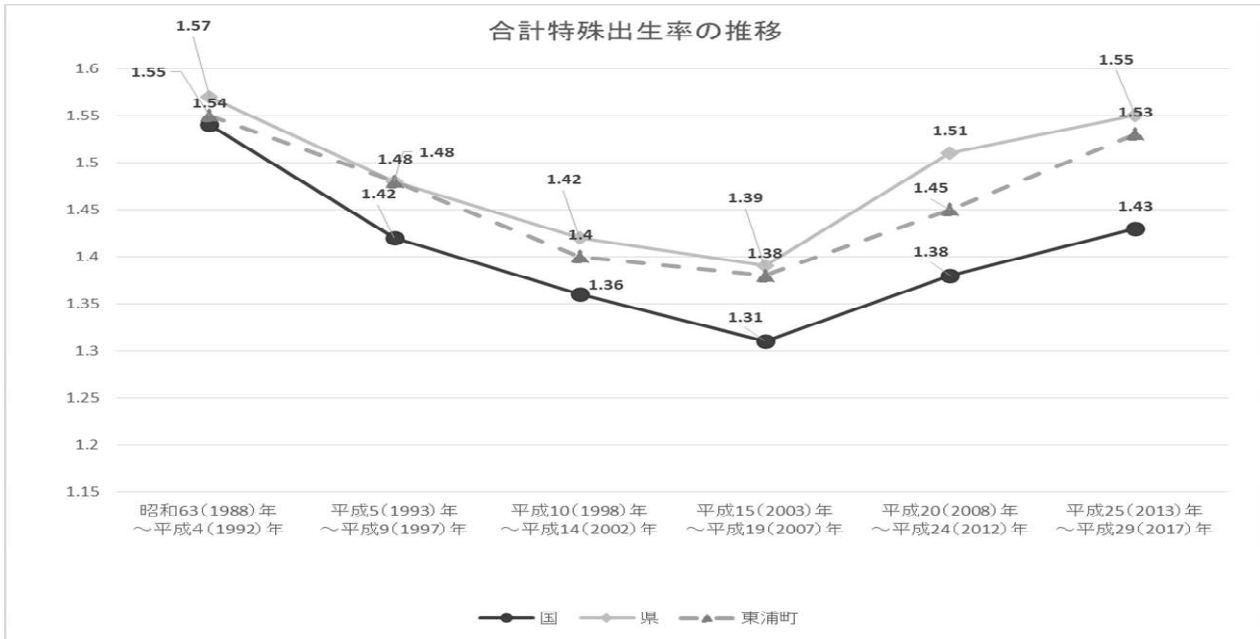


また、前回調査（平成27年（2015年））と比較すると、前回調査では「賛成派」が「反対派」を上回っていたのに対し、今回の調査では「反対派」が「賛成派」を上回っています。また、国及び県と比較すると、愛知県よりは「反対派」の割合が多くなっていますが、国よりは「反対派」の割合は少なくなっています。全国と比べると、本町では未だに性別役割分担意識が根強く残っていることが分かります。

	賛成又はどちらかという と賛成	反対又はどちらか という反対	わからない・無回答
東浦町（令和元年（2019年））	35.1%	54.5%	10.4%
東浦町（平成27年（2015年））	47.2%	38.3%	14.5%
愛知県（令和元年（2019年））	40.7%	50.6%	8.6%
国（令和元年（2019年））	35%	59.8%	5.2%

#### 4. 出生の状況

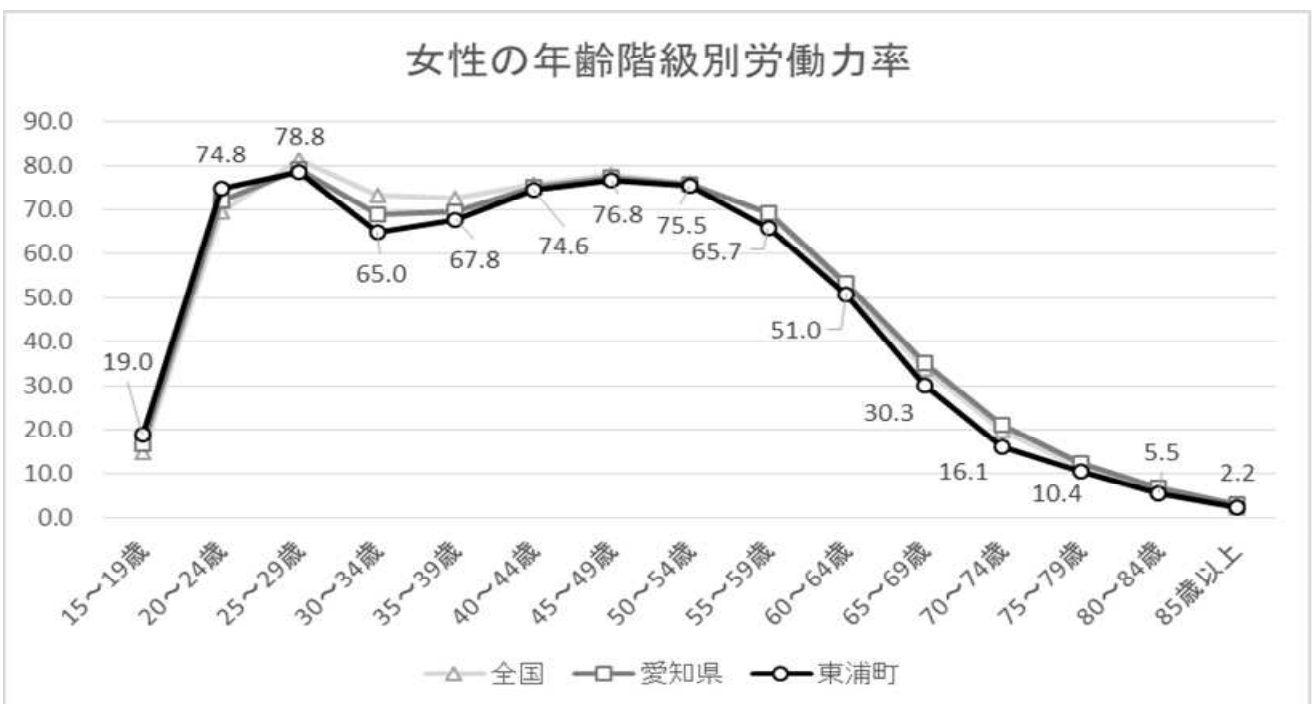
合計特殊出生率（1人の女性が一生の間に生む子どもの平均の数）を見ると、東浦町はおおむね国や県と同様の推移をしています。東浦町の合計特殊出生率は国よりは高いですが、県よりは低い傾向にあります。



※厚生労働省「人口動態保健所・市町村別統計」を基に作成

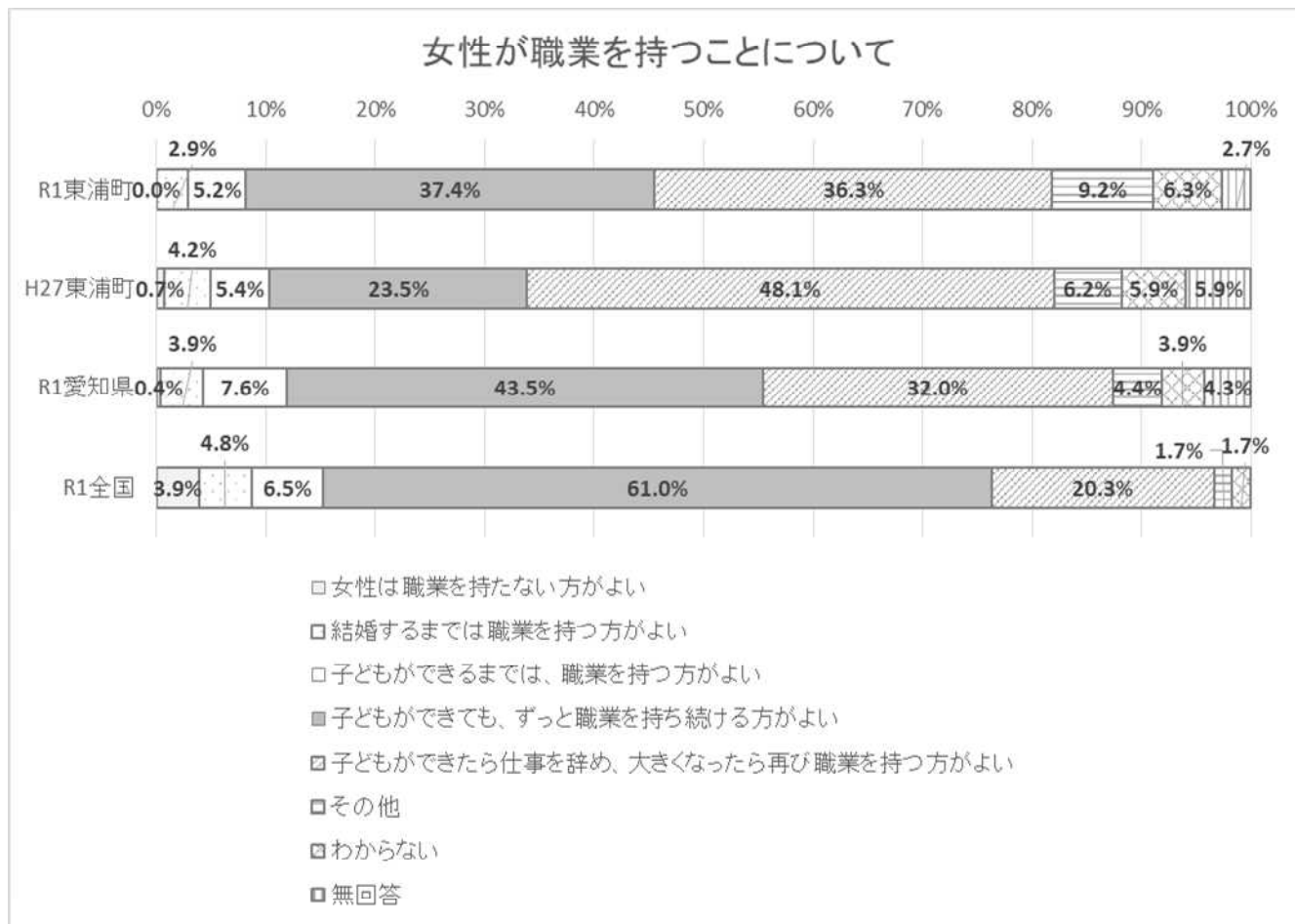
#### 5. 就業をめぐる状況

女性の年齢階級別労働力率を国及び県と比較すると、東浦町のグラフはいわゆる「M字カーブ」のくぼみ（結婚や出産を機に女性が離職することによる労働力率の低下）が、深くなっています。



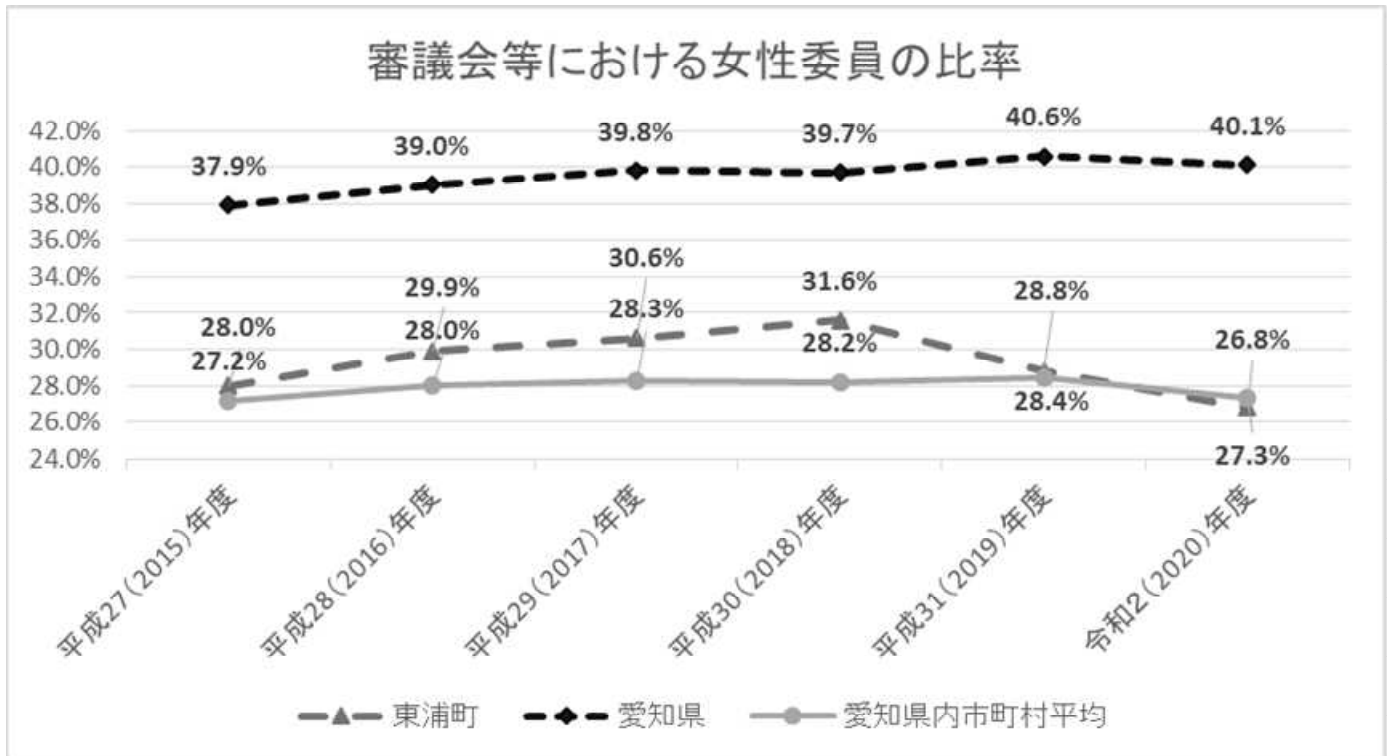
※平成27年国勢調査 就業状態等基本集計を基に作成

「一般に女性が職業を持つことについて、あなたはどのようにお考えですか」という設問に対し、東浦町の調査結果を愛知県、国の調査結果と比較すると、「子どもができて、ずっと職業を持ち続ける方がよい」の割合は少なく、「子どもができたなら仕事を辞め、大きくなったら再び職業を持つ方がよい」の割合が多くなっています。本町では、女性は出産を機にいったん離職した方がよいという考えが根強いことがわかります。



## 6. 女性の政治参画の状況

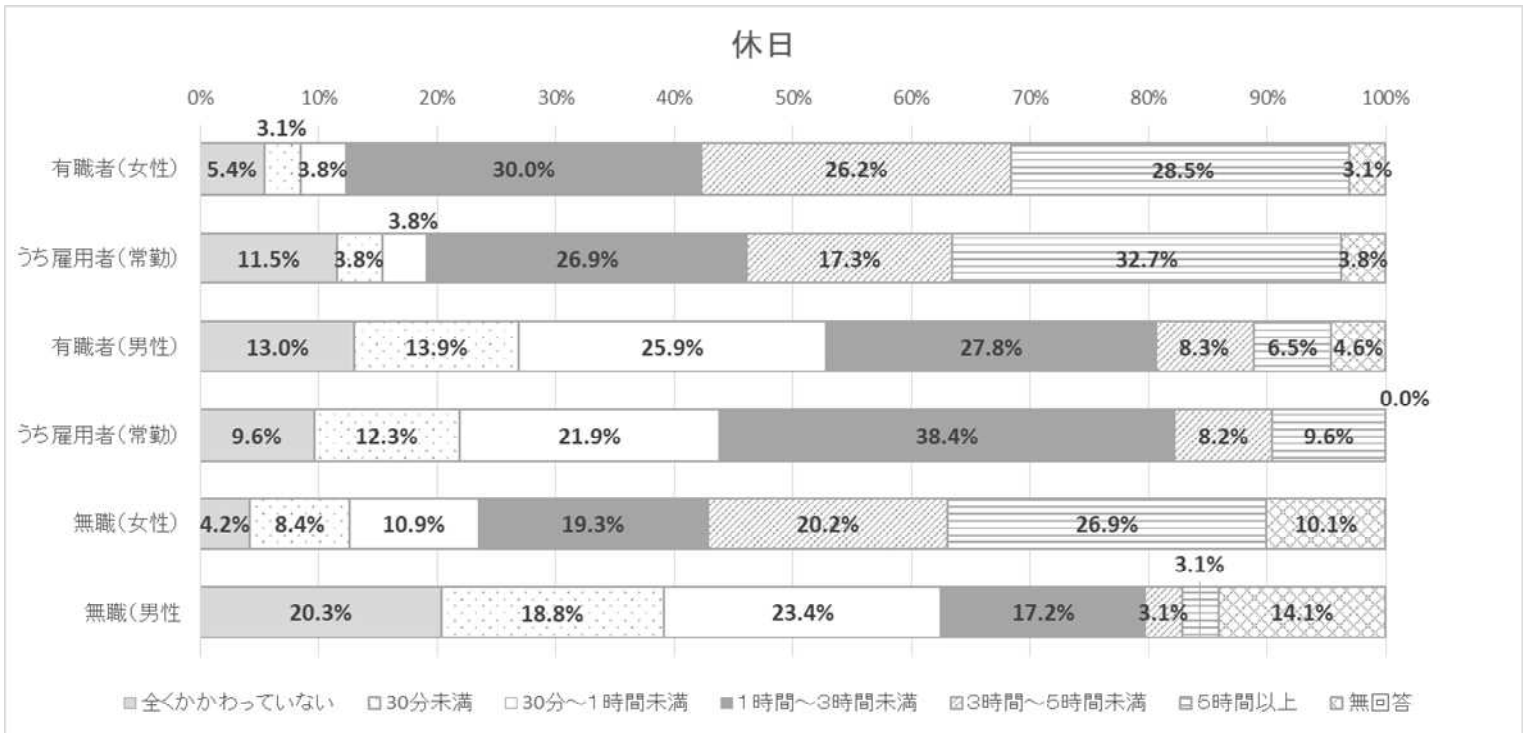
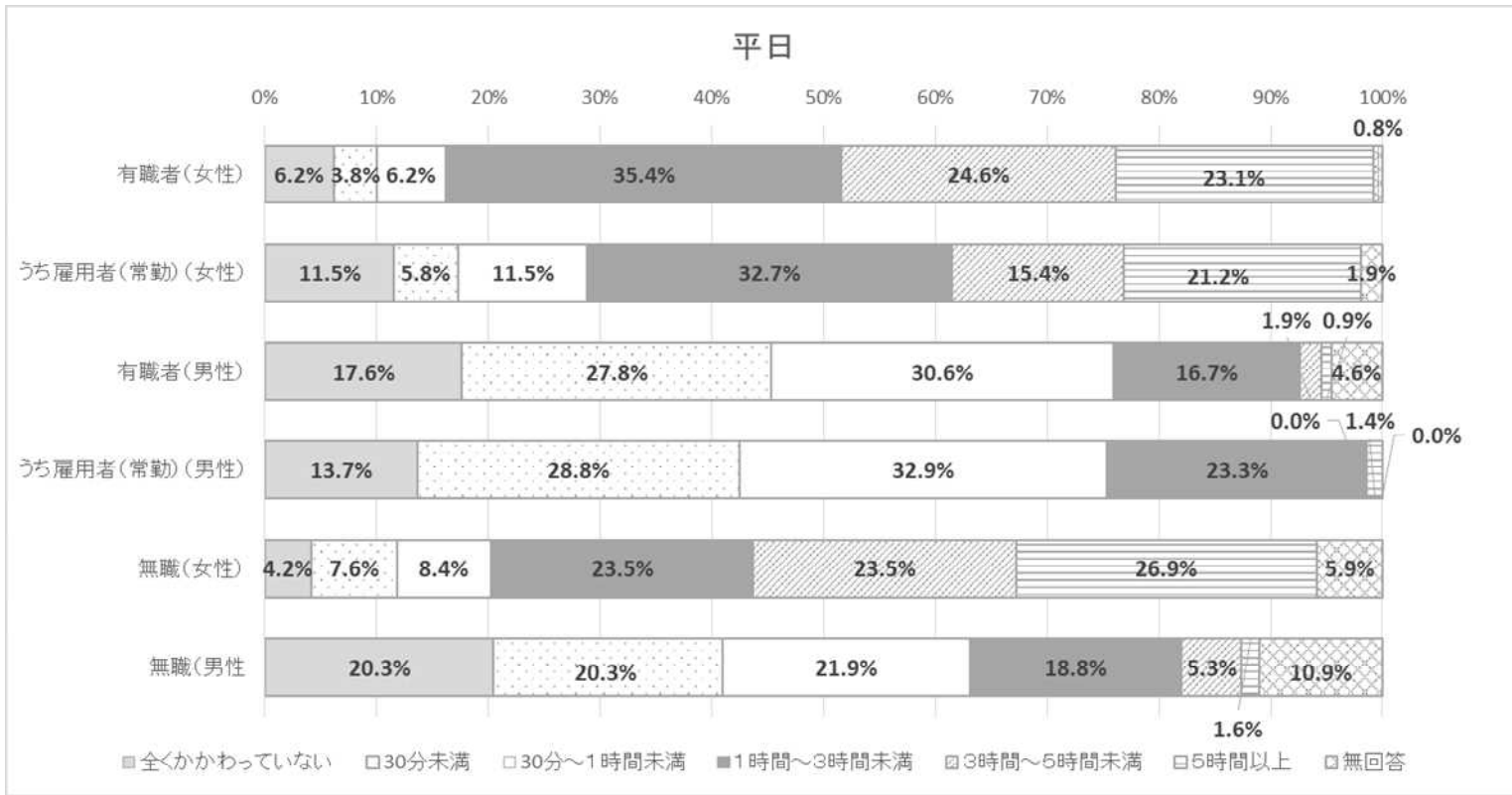
東浦町の審議会等委員への女性の登用率の推移を、県及び県内市町村の平均値と比較しています。東浦町は平成31年度（2019年度）までは県よりは低いものの、県内市町村平均よりは高い登用率で推移していましたが、平成31年度（2019年度）、令和2年度（2020年度）は割合が減少し、令和2年度（2020年度）には県内市町村の平均を下回っています。



※内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」を基に作成

## 7. 男性の家庭参画の状況

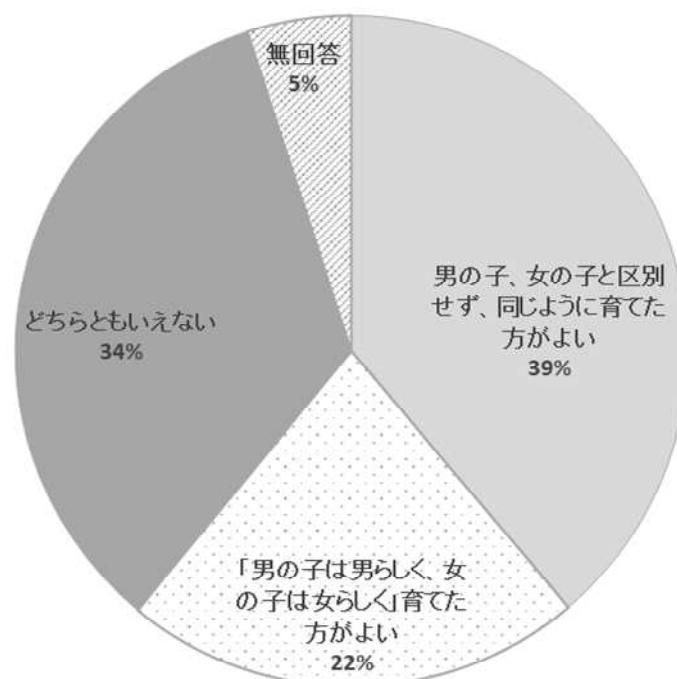
「あなたが家事、育児、介護に携わる時間は、1日あたりどれくらいですか。」という設問に対する回答をそれぞれ男女別、有職・無職の別に見ると、全体に家事、育児、介護の従事時間は女性の方が男性より長い傾向にあります。常勤の雇用者に限った場合でも、女性の場合は平日に「1～3時間」と回答した人がもっとも多いのに対し、男性の場合は「30分～1時間未満」が最も多くなっています。



## 8. 子どもの育て方

「あなたは『男の子は男らしく、女の子は女らしく』という育て方についてどう思いますか」という設問に対し、「男の子、女の子と区別せず、同じように育てた方がよい」と回答した人が39%、「『男の子は男らしく、女の子は女らしく』育てた方がよい」と回答した人が22%となっています。

「男の子は男らしく、女の子は女らしく」という育て方について



また、「あなたは、子どもに対し、どのようなことを身に付けてほしいと思いますか」という設問に対し「男の子の場合」「女の子の場合」それぞれについて尋ねたところ、「男の子、女の子と区別せず、同じように育てた方がよい」と回答した人でも、男の子の場合は「決断力・行動力」、「経済力」、「社会性・積極性」、「責任感」を求める傾向があり、女の子の場合は「明るい・優しさ」、「優しい・思いやり」を求める傾向があります。

「男の子、女の子と区別せず、同じように育てた方がよい」と思っている、子どもに身に付けてほしいことを聞かれると、男の子と女の子で違った項目を

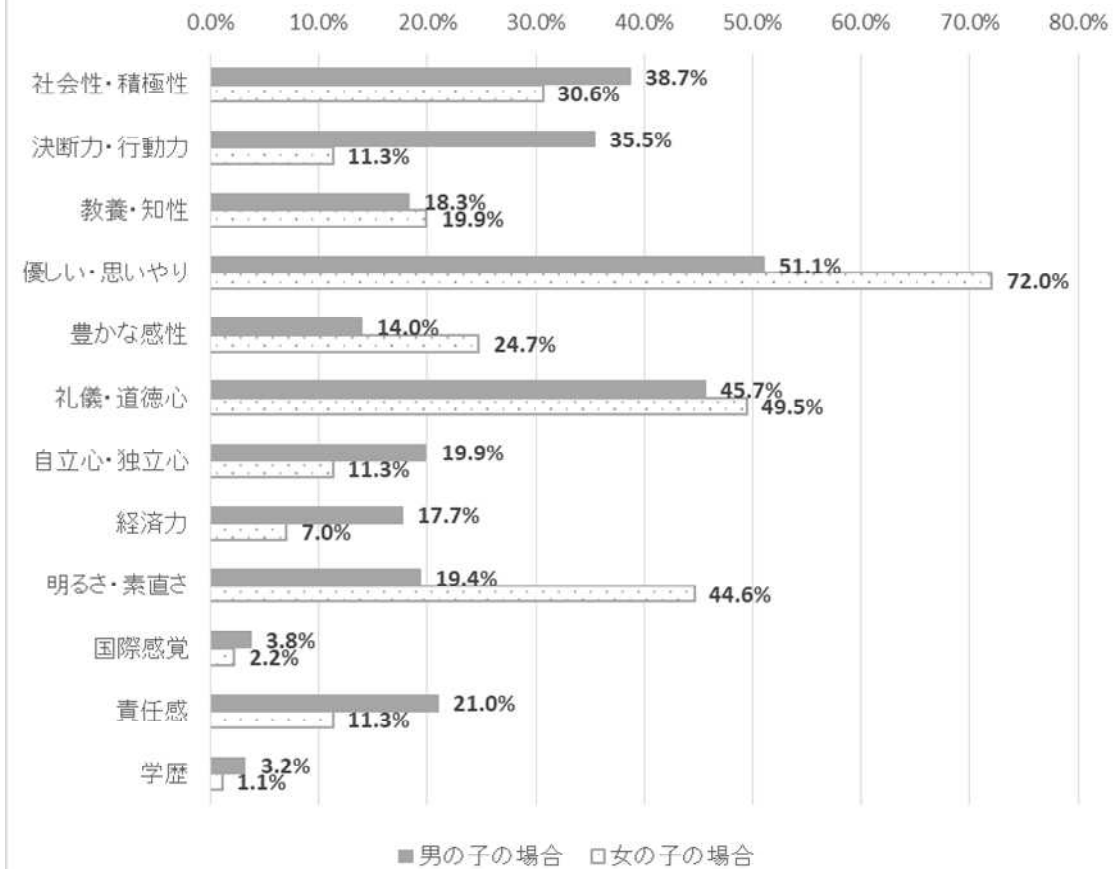
回答する背景には、無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス<sup>2</sup>）が潜んでいると考えられます。

---

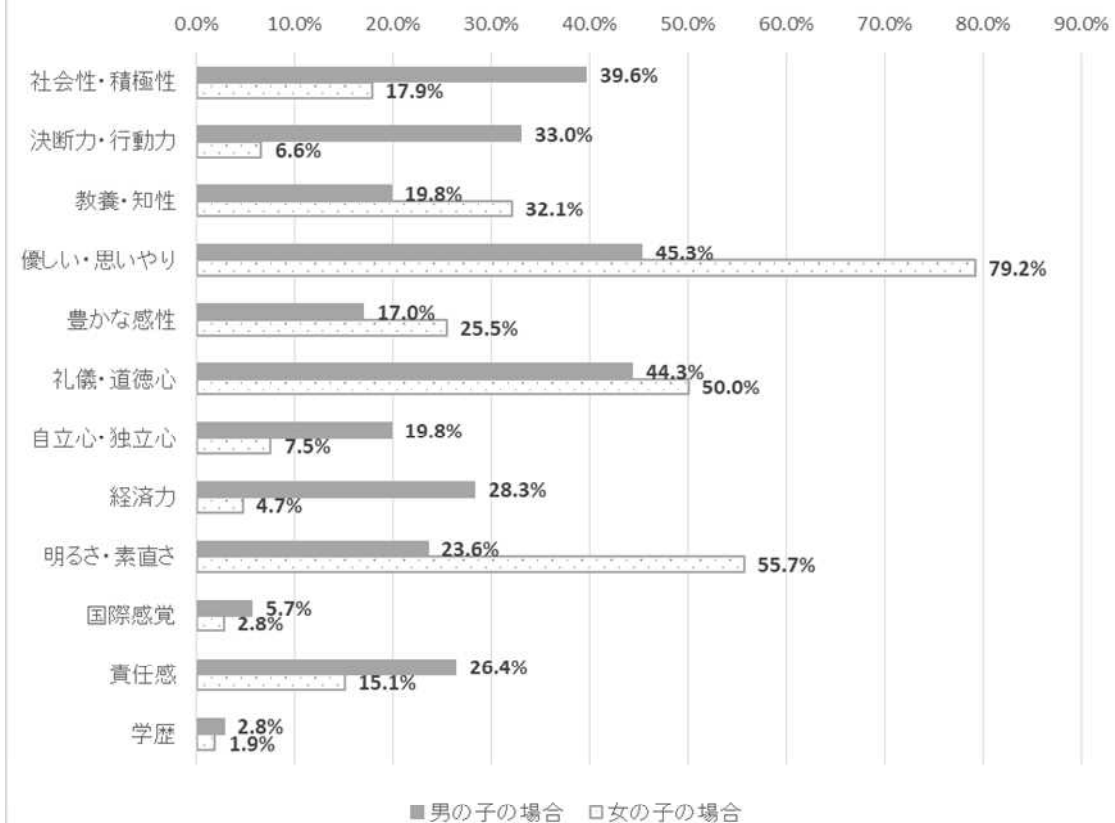
<sup>2</sup> アンコンシャス・バイアス 無意識の偏見。自分自身でも気づいていない、ものの見方や捉え方の歪み。



### 子どもに身に付けてほしいこと (同じように育てる)



### 子どもに身に付けてほしいこと (男らしく、女らしく育てる)



9. 第2次東浦町男女共同参画プラン 中間見直し版の評価

基本目標	基本成果指標	策定時	目標値	現状値	目標達成率
		平成27年度 (2015年度)	令和2年度 (2020年度)	令和2年度 (2020年度)	
I 男女共同参画の意識づくり	用語「男女共同参画」の認知度	30.1%	35%	51.7% (2019年度)	147.7%
	町職員に対する男女共同参画に関する研修会の実施回数	1回	1回	0回	0%
	「男女共同参画」に関する講演会の開催回数	2回	3回	0回	0%
	地域への人権啓発活動	5回	6回	1回	16.7%
	男女の地位について、平等感の割合	17.3%	20%	16.5% (2019年度)	82.5%
	「男は仕事、女は家庭」という考え方に賛成の割合	47.2%	37%	35.1% (2019年度)	94.9%
II 働きやすい環境づくり	本庁男性職員の育児休業取得率	0%	13%	60%	461.5%
	育児に関する相談日や講座等の開催数	47回	54回	53回	98.1%
	「家族の介護」を家族で分担する割合	32.4%	40%	21.7% (2019年度)	54.3%
	食育の関心率	81.1%	85%	75.6% (2021年度)	88.9%

基本目標	基本成果指標	策定時	目標値	現状値	目標達成率
		平成 27 年度 (2015 年度)	令和 2 年度 (2020 年度)	令和 2 年度 (2020 年度)	
Ⅲ 男女 ともに活 躍できる まちづく り	本庁女性職員の 役職登用率(課長 級以上)	8%	15%	15%	100%
	本庁女性職員の 役職登用率(係長 級以上)	37%	40%	34%	85%
	各種委員会の女 性委員率	27.2%	40%	27%	67.5%

## 10. 東浦町の課題

東浦町の現状からわかる課題は下記のとおりです。

### 1 固定的なジェンダー意識

「男は仕事、女は家庭」という考え方に反対する人は増えているものの、全国と比べると固定的性別役割分担意識が根強く残っています。

また、「男の子、女の子と区別せず、同じように育てた方がよい」と思っている人でも、無意識のうちに男の子に身に付けてほしいこと、女の子に身に付けてほしいことで異なった項目を回答しています。このようなアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）を含め、性別によって「こうあるべき」という固定的なジェンダー意識が見られます。

### 2 女性の就業状況

女性の年齢階級別労働力率のM字カーブのくぼみが全国・県よりも深くなっており、出産を機に離職する女性が多くなっています。また、国や県と比較して、「女性は出産を機にいったん離職した方がよい」という考えが根強いです。

### 3 政治・方針決定の場での男女共同参画

審議会における女性委員の比率は、県や県内の市町村平均と比べて下回っています。

### 4 家庭での男女共同参画

家事・育児・介護に携わる時間は有職・無職にかかわらず女性の方が長くなっており、家庭内での負担が女性に偏っている傾向があります。

## 第3章 基本的な考え方

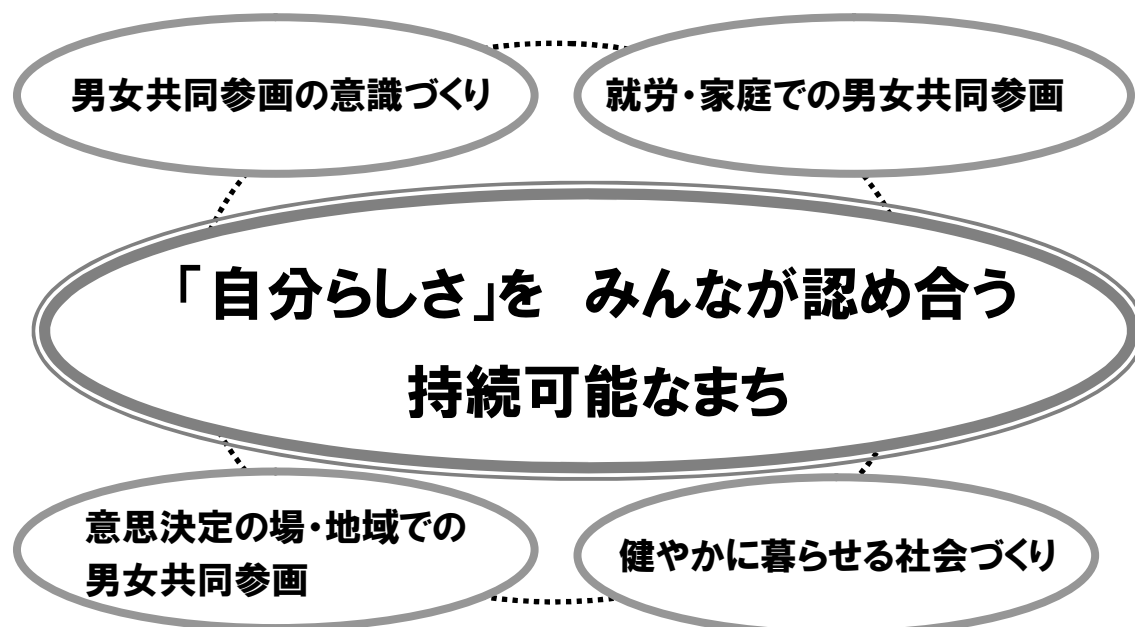
### 1. 基本理念

男女共同参画社会は、多様な生き方を尊重し、すべての人が家庭、地域、職場などあらゆる場面で活躍できる社会です。この男女共同参画社会の実現を図るためには、家庭、地域、職場などあらゆる分野において、性別にかかわらず、誰もが個性と能力を発揮できることが不可欠です。

そのため、東浦町における男女共同参画を進めるために「自分らしさ」を みんなが認め合う 持続可能なまち」を基本理念に掲げ推進します。

### 2. 基本目標

本プランの理念である「自分らしさ」を みんなが認め合う 持続可能なまち」をめざして以下の4つの基本目標掲げ、各種施策を推進します。



### 3. 計画の体系

基本理念：「自分らしさ」を みんなが認め合う 持続可能なまち

基本目標	重点施策	施策の方向
【目標1】 男女共同参画の 意識づくり	(1) 正しい理解の促進	① 意識啓発の推進・広報の徹底
		② 行政文書・広報紙における表現の適正化
	(2) 人権尊重意識の促進	① 地域への人権啓発
		② あらゆる機会を通じた人権学習の推進
		③ 性的マイノリティについての理解促進
	(3) 男女平等教育の推進	① 男女平等の意識を幼少期から養う保育の推進
		② 保育士、教職員に対する男女平等の推進
		③ 男女共同参画の視点に立った教育の推進
	【目標2】 就労・家庭での 男女共同参画	(1) ワーク・ライフ・バランスの 実現
② ニーズに合わせた子育て支援		
③ 介護支援の充実		
④ ひとり親家庭の自立支援		
(2) 就業の場における男女共同参 画		① 企業・事業者への啓発
		② 農家への啓発
		③ 再就職支援・女性の起業に対する支援・職業能力育成支援
(3) 家庭での男女共同参画		① 男性の家事、介護への参加促進
		② 男性の育児参加促進
【目標3】 意思決定の場・ 地域での男女 共同参画	(1) 政策・方針決定への男女共同 参画の推進	① 本庁女性職員の役職登用率の向上
		② 審議会、委員会への女性の参画の拡大
		③ 政治分野における男女共同参画の推進
	(2) 地域活動への男女共同参画の 推進	① 地域団体役員への女性の参画促進
		② 防災分野への女性の参画拡大
		③ 各種団体活動の推進
【目標4】 健やかに暮らせ る社会づくり	(1) 女性に対する暴力の根絶	① 暴力を容認しない社会の形成
		② 被害者からの相談体制の整備
		③ 被害者の保護、自立支援
		④ 被害者の子育て支援
		⑤ あらゆるハラスメントの根絶に向けた啓発の推進
	(2) 健康づくり支援	① 母子保健の充実
		② 心身の健康づくり
		③ 健康保持の支援
		④ 不妊治療対策の推進

## 第4章 基本計画

### 基本目標 1 男女共同参画の意識づくり

#### 重点施策 1-1 正しい理解の促進

男女共同参画社会の実現を阻む大きな障害の一つに、人々の意識の中に、長い時間をかけて作られてきた性別に基づく固定的な役割分担意識があります。

このような意識は時代とともに変わりつつあるものの、依然として強く残っている状況にあることから、男女共同参画に関する認識を深め、定着させるための広報・啓発活動を積極的に行っていく必要があります。

施策の方向	施策の内容	担当課
意識啓発・広報の徹底	男女共同参画社会の実現に向け、住民の理解・意識を深めるための啓発活動を行います。	住民自治課
	男女共同参画について町民の理解や意識向上を図るため、「男女共同参画週間」（毎年6月23～29日）を含む期間に関連図書の特集展示を行います。	生涯学習課
行政文書・広報紙における表現の適正化	町民向けの文書や広報紙等において、性別に基づく固定観念を無くし、多様なイメージが社会に浸透していくような表現での発信を行います。	全課

## 目標値

基本成果指標	現状値	目標値	担当課
	令和2年度 (2020年度)	令和13年度 (2031年度)	
用語「男女共同参画」 の認知度	51.7% (令和元年度 (2019年度))	70%	住民自治課
女性職員向けセミナー 等への参加者数	1人	3人	住民自治課
男女共同参画に関する 啓発活動の実施回数	2回	3回	住民自治課



## 重点施策 1-2 人権尊重意識の促進

男女共同参画社会を形成するためには、すべての人が個人としての尊厳を尊重され、性別によって差別されることがあってはなりません。

また、性的指向や性同一性（性自認）<sup>3</sup>は多様であり、性的マイノリティ<sup>4</sup>を含めた様々な「性と生」が存在することについて理解を深める必要があります。

人々が互いを認めあうことができるよう、人権に関する啓発、学習の充実を図り、あらゆる場面を活用して啓発活動に努めることが必要です。

施策の方向	施策の内容	担当課
地域への人権啓発	多様な生き方への理解を深めるために、住民を対象に啓発活動を行います。	住民課
	性別、性的指向、国籍などの多様な生き方を認め合い、個性を尊重できるように学校、家庭、社会などあらゆる場を通じて、人権に対する啓発活動を推進します。	学校教育課
あらゆる機会を通じた人権学習の推進	人権週間や、人権作文・作品の作成などの場を活用し人権教育を進めます。	住民課 学校教育課

### 3 性的指向、性同一性（性自認）

性的指向とは、恋愛や性愛の対象がどのような方向に向かうかという概念を指します。また、性同一性（性自認）とは自分の性別をどのように認識しているかという意識のことを言います。性的指向（Sexual Orientation）、性同一性（Gender Identity）の頭文字をとって、SOGI（ソジ、ソギ）とも言われます。

### 4 性的マイノリティ

性的指向や性同一性（性自認）が、何らかの形で多数派と異なっている人のことを指します。性的少数者、セクシャル・マイノリティとも言います。性的マイノリティの一部を指して、レズビアン（Lesbian）、ゲイ（Gay）、バイセクシュアル（Bisexual）、トランスジェンダー（Transgender）の頭文字を取った、LGBT という略称が使われることもあります。

施策の方向	施策の内容	担当課
性的マイノリティについての理解促進	広報紙や講座等を通じて、性的マイノリティについての理解促進を図ります。	住民自治課
	性的マイノリティやLGBTについて教職員に対し情報を発信し、理解促進を図ります。	学校教育課

### 重点施策 1-3 男女平等教育の推進

男女共同参画社会を実現するためには、すべての人が性別にかかわらず個性と能力を発揮できる必要があります。性別に係る意識や固定観念は、幼少の頃から長年にわたって形成されるため、子どもをはじめ様々な世代について、固定的な性別役割分担意識を植え付けない、押し付けない取組をすることが必要です。

性別に基づく固定的な役割分担意識を是正し、人権尊重を基盤にした男女平等感の形成を図るため、幼児期からのさまざまな教育を通じて、男女共同参画についての理解を促進します。

施策の方向	施策の内容	担当課
男女平等の意識を幼児期から養う保育の推進	男女平等に関する指導内容、指導方法を研究します。	児童課
保育士、教職員に対する男女平等の推進	保育士に対し、ジェンダーに敏感な視点での男女平等教育の研修を実施します。	児童課
	教職員に対し、ジェンダーに関する情報を発信し理解促進を図ります。	学校教育課
男女共同参画の視点に立った教育の推進	各学校において、児童・生徒が男女分け隔てなく、校内行事や係活動の役割、部活動へ参加できるよう配慮します。 児童・生徒に対し日常的に男女平等の意識を育むような指導を行い、教材の選定等にも配慮します。	学校教育課
	各教科をはじめ道徳の時間などをとらえ、児童・生徒がお互いの個性を尊重する意識を育てます。	学校教育課
男女共同参画の視点に立った教育の推進	名簿や机列等の順番を男女混合とし、学校生活において男女の性別に差をつけることのないよう配慮します。	学校教育課

## 目標値

基本成果指標	現状値	目標値	担当課
	令和2年度 (2020年度)	令和13年度 (2031年度)	
社会全体における男女の地位について、平等感の割合	16.5% (令和元年度 (2019年度))	30%	住民自治課

重点施策 2-1 ワーク・ライフ・バランスの実現

仕事と生活の調和は、豊かな暮らしを送るうえで重要な課題です。誰もが仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について多様な生き方が選択・実現できる必要があります。

しかし、現実には長時間労働が男性の家庭への主体的な参画を妨げ、結果として女性の仕事と家庭の両立を困難にするなど、性別役割分業を助長する要因となっています。

出産・介護・育児を理由に離職する女性も依然として多く、第1子出産を機に離職する女性の割合は46.9%となっています。（国立社会保障・人口問題研究所の第15回出生動向基本調査（夫婦調査）（平成28年（2016年））

男性の家庭参画の妨げとなる職場環境を改善するとともに、子育てや介護等の支援体制の整備を進めていく必要があります。

施策の方向	施策の内容	担当課
仕事と家庭・地域生活との両立の支援	積極的に育児参加ができるよう、男性職員に対し、子育て目的の休暇等の取得促進を図ります。	秘書人事課
	育児休業等の職員向けに作成したマニュアルの周知を行います。また、育児休業等の取得者には育休座談会を実施し、育休後の円滑な職場復帰の支援を行います。	秘書人事課
	超過勤務の縮減や年次有給休暇の取得促進を図ります。	秘書人事課

施策の方向	施策の内容	担当課
ニーズに合わせた子育て支援	就労しながら、男女がともに子育てを行うことができるように、早延長保育や祝日保育をはじめとする子育て支援サービス等の充実を図ります。	児童課
	育児の援助を受けたい者（依頼会員）と育児の援助を行いたい者（援助会員）を会員として組織化し、相互援助活動を行うことにより、子育てを支えあうファミリーサポート事業を行います。	児童課
	就労しながら、男女がともに安心して子育てを行うことができるように、放課後対策（児童クラブ）の充実を図ります。	児童課
	病気中や、病気回復、けがで保育園・小学校など集団生活ができない場合の子育て支援を推進します。	児童課
介護支援の充実	介護者の負担を軽減するため、多様なサービスの情報が届くように公的サービスに加え、公民連携協定企業のインフォーマルサービス（公的サービス以外のサービス）についても情報提供します。	ふくし課

施策の方向	施策の内容	担当課
ひとり親家庭の自立支援	ひとり親家庭に対する相談体制の充実を図ります。	児童課 学校教育課
	東浦町遺児手当等を受給しているひとり親家庭に対し、高校や大学入試について、検定料等の補助を行います。	児童課
	ひとり親家庭に対する就学援助の充実を図ります。	学校教育課
	知多福祉相談センターと連携し、相談者への総合的な支援を実施します。また、関係各課と連携し、相談者の自立へ向けた支援を行います。	ふくし課
	ひとり親家庭に対する相談体制の充実や子育て支援訪問等のサービスを推進します。	健康課

### 目標値

基本成果指標	現状値	目標値	担当課
	令和2年度 (2020年度)	令和13年度 (2031年度)	
男性職員の育児休業等 取得率	60%	65%	秘書人事課
育児に関する相談日や 講座などの開催数	53回	79回	児童課
保育所待機児童数	0人	0人	児童課
放課後児童クラブ待機 児童数	0人	0人	児童課

## 重点施策 2-2 就労の場における男女共同参画

女性の社会進出が進み、出産後、継続して就業する女性も増えてきました。しかし、働き手や稼ぎ手は男性で、女性が働くのは家計補助の目的であるという、固定的性別役割分担意識が社会に根強く残っているため、出産を機に女性の約5割が退職するなど、結婚、出産、子育て期に就業を中断する女性が多く、就労を継続できるような雇用環境整備が進んでいません。

また、働く女性が妊娠・出産をきっかけに職場でいやがらせを受けたり、妊娠・出産を理由とした雇止め、自主退職の強要などの不当な取り扱いを受けたりといったマタニティ・ハラスメント（マタハラ）も問題となっています。この背景には、根強い性別役割分業の意識や、長時間労働が常態化していることなどが挙げられます。

女性の職業生活における活躍を促進するため、男女が均等な機会と待遇を受けられるよう事業所や関係団体等に働きかけ、ポジティブ・アクション<sup>5</sup>の普及啓発や各種制度等の情報提供をはじめとした子育てや介護等の支援体制の整備を進めていく必要があります。

また、子育てで仕事を辞めた女性たちが再びチャレンジできるよう、支援の充実が必要です。さらに、女性が継続して就労でき、その能力を社会で活かせるよう、女性が自己肯定できる取組（エンパワーメント<sup>6</sup>）や能力開発の機会の提供、雇用処遇の改善等、誰もがさまざまな分野にチャレンジすることができるように支援することが重要です。

---

<sup>5</sup> ポジティブ・アクション 固定的な男女の役割分担意識など、社会的・構造的な差別によって男女の労働者の間に差が生じている場合、一定の範囲で特別の機会を提供することなどにより、このような差を解消しようとする暫定的な措置のこと。積極的改善措置（積極的差別是正措置）、アファーマティブ・アクションとも呼ばれます。

<sup>6</sup> エンパワーメント 本来持っている能力を引き出し、参画すること。



施策の方向	施策の内容	担当課
企業・事業者への啓発	商工会と連携し、町内事業所に対して育児・介護休暇制度についての普及啓発を行い、制度が利用しやすいものとなるよう働きかけます。	商工振興課
	商工会と連携し、町内事業所に対して男女雇用機会均等法及びポジティブ・アクションの普及啓発を行い、男女がともに働きやすい環境を確保するよう働きかけます。	商工振興課
	従業員 301 人以上の企業に対し、男女雇用機会均等法及びポジティブ・アクションの普及啓発を行います。	商工振興課
農家への啓発	認定農業者の認定申請時に「家族経営協定」の締結の啓発を行い、休日や給与、役割分担の明確化により農業に従事する女性の地位向上を図ります。	農業振興課
再就職支援・女性の起業に対する支援・職業能力育成	再就職や起業等、女性のチャレンジを支援するため、県や関連機関が実施する各種セミナーの情報収集に努め、ホームページで周知します。	商工振興課
	ハローワークからの求人情報の提供や、創業支援セミナー等を開催します。	商工振興課

## 目標値

基本成果指標	現状値	目標値	担当課
	令和 2 年度 (2020 年度)	令和 13 年度 (2031 年度)	
家族経営協定締結数	1	2	農業振興課

### 重点施策 2-3 家庭での男女共同参画

ともに暮らす人が互いに家庭生活を分かち合い、職業を持つ男女が職業上の責任と、育児や介護など家庭生活での役割を両立することができるようにすることは、男女共同参画社会の最も基本的な考え方の一つです。

性別役割分担意識に基づく偏った家事の分担は、女性に対し、過重な負担を求めることとなります。職場において、十分な力を発揮するためには、家族の間で子育てや介護など家事を適切に分担することが大切です。

また、男性労働者が育児休業を取得したり、育児のための短時間勤務制度を利用することを会社や上司が妨げたり、嫌がらせを行ったりするパタニティ・ハラスメントと呼ばれる行為も問題となっています。

男性が家事、子育てなどに積極的に参加するためには、家族間でコミュニケーションを図るとともに、社会全体で男性が家事などに参加することに対する抵抗感をなくし、女性だけでなく男性も前向きに家事・子育てや介護に参加できる環境を構築していく必要があります。

施策の方向	施策の内容	担当課
男性の家事、介護への参加促進	家庭内の家事の共同化に向けて、男性の家事参加促進のための講座を開催します。	生涯学習課
	高齢者相談支援センターと協力しながら、家庭介護に関する講座を開催します。	ふくし課
男性の育児参加促進	子育ての楽しさや親子のふれあいの時間を持つために、「親子リトミック」等をはじめとした育児講座を開催します。	児童課
	父親が子どもと共に参加できる講座の開催をします。	生涯学習課

施策の方向	施策の内容	担当課
男性の育児参加促進	親子体操をはじめとした父親対象の講座を開催します。	児童課
	男女が協力して育児ができるよう、妊婦とその夫を対象として、意識改革の教室を開催します。	健康課

### 目標値

基本成果指標	現状値	目標値	担当課
	令和2年度 (2020年度)	令和13年度 (2031年度)	
「男は仕事、女は家庭」という考え方に賛成の割合	35.1% (令和元年度 (2019年度))	15%	住民自治課
「家族の介護」を家族で分担する割合	21.7% (令和元年度 (2019年度))	40%	住民自治課

## 重点施策 3-1 政策・方針決定への男女共同参画の推進

あらゆる分野で女性の参画を進めるなど、多様な人材の能力の活用や、多様な視点・新たな発想を取り入れることで、将来にわたり持続可能な、多様性に富んだ活力ある経済社会を構築することができます。

町政において、政策・方針などの意思決定過程に男女がともに意見を述べられることは、男女共同参画社会を形成していく上での基盤となります。

また、各国における男女格差を測るジェンダー・ギャップ指数において日本の順位は156か国中120位（令和3年（2021年））と先進国では最低となっており、特に政治分野における男女共同参画の遅れが指摘されています。

平成30年（2018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」が公布、施行されました。この法律において、地方公共団体は政治分野における男女共同参画の実態の調査及び情報の収集、啓発活動、環境整備、人材育成に努めるものとされています。

施策の方向	施策の内容	担当課
女性の役職登用率の向上	個人適性、能力を踏まえ、女性職員を管理職へ積極的に登用します。	秘書人事課
	女性職員に対し、女性リーダーに関する研修の参加を推奨します。	秘書人事課
審議会、委員会等への女性の参画の拡大	審議会、委員会等において、女性の参画をさらに推進するよう、女性委員の登用を積極的に行います。	関係各課
政治分野における男女共同参画の推進	新たに選出された議員に対し、ハラスメント研修を実施します。	議会事務局
	広報紙や講座等を通じて、政治分野での男女共同参画についての理解促進を図ります。	住民自治課

## 目標値

基本成果指標	現状値	目標値	担当課
	令和2年度 (2020年度)	令和13年度 (2031年度)	
女性職員の役職登用率 (課長級以上)	15%	22%	秘書人事課
女性職員の役職登用率 (係長級以上)	34%	40%	秘書人事課
審議会等委員に占める 女性の割合	27.2%	40%	住民自治課

### 重点施策 3-2 地域活動への男女共同参画の推進

身近な地域社会の活気を維持し、持続可能なものにするためには、地域における男女共同参画をよりいっそう進める必要があります。

地域活動や地域づくりの過程に女性の視点・意見が取り入れられるよう、地域の実情に応じて、女性役員を増やしていく必要があります。

また、災害時にはすべての人の生活が脅かされますが、とりわけ女性や子どもなど、脆弱な状況にある人がより多くの影響を受けることが指摘されています。平時から男女共同参画の視点に立った防災体制を整えるとともに、非常時においては、女性に負担が集中したり、困難が深刻化したりしないような配慮が求められます。

少子高齢社会においては、核家族、共働き家庭などを支える上でも、コミュニティやボランティアなどの果たす役割が重要であり、性別にかかわらず、誰もが参加することが必要不可欠となっています。

施策の方向	施策の内容	担当課
地域団体役員への女性の参画促進	各地区コミュニティ推進協議会役員の男女比をとりまとめて各地区へ提供し、地域役員への女性参画を推進します。	住民自治課
防災分野への女性の参画拡大	防災訓練などの自主防災会活動への女性参画を推進し、地域防災力の向上を図ります。	防災危機管理課
	防災リーダー養成講座を開催するなど、女性防災リーダーの養成を図ります。	防災危機管理課
	地域防災計画の策定を行う防災会議への女性委員の登用を推進します。	防災危機管理課

施策の方向	施策の内容	担当課
防災分野への女性の参画拡大	災害時における避難所の管理・運営にあたっては、ジェンダー平等の視点を取り入れ、すべての避難者の安全が確保できるよう努めます。	防災危機管理課
各種団体活動の推進	総合ボランティアセンターなないろを中心として、住民が性別に関わらず様々な活動に参加できるよう支援します。	住民自治課

#### 目標値

基本成果指標	現状値	目標値	担当課
	令和2年度 (2020年度)	令和13年度 (2031年度)	
地域コミュニティ推進協議会役員に占める女性割合	17.7%	30%	住民自治課
防災会議の委員に占める女性の割合	3%	30%	防災危機管理課



重点施策 4-1 女性に対する暴力の根絶

女性に対する暴力は、決して容認することのできない重大な人権侵害であり、男女共同参画を形成していく上で克服すべき重大な課題です。

配偶者などからの暴力（以下「DV」という。）やセクシュアル・ハラスメントは、「女性は男性に従うもの」という根深い偏見や経済的格差、社会的地位などの男女が置かれた状況の違いなどを背景に、被害者の多くを女性が占めています。

また、男性がDVやセクシュアル・ハラスメントの被害者となった場合には、「男性が被害に遭うわけがない」「男性は強くあらねばならない」といったジェンダー・バイアスに苦しめられ、女性の被害者以上に被害を打ち明けにくい傾向にあります。

このような社会的背景のなか、身体への暴力のみならず、個人の尊厳を傷つける精神的暴力、性的暴力、経済的暴力といったあらゆる暴力を容認しないという認識を社会全体で共有することが強く求められています。

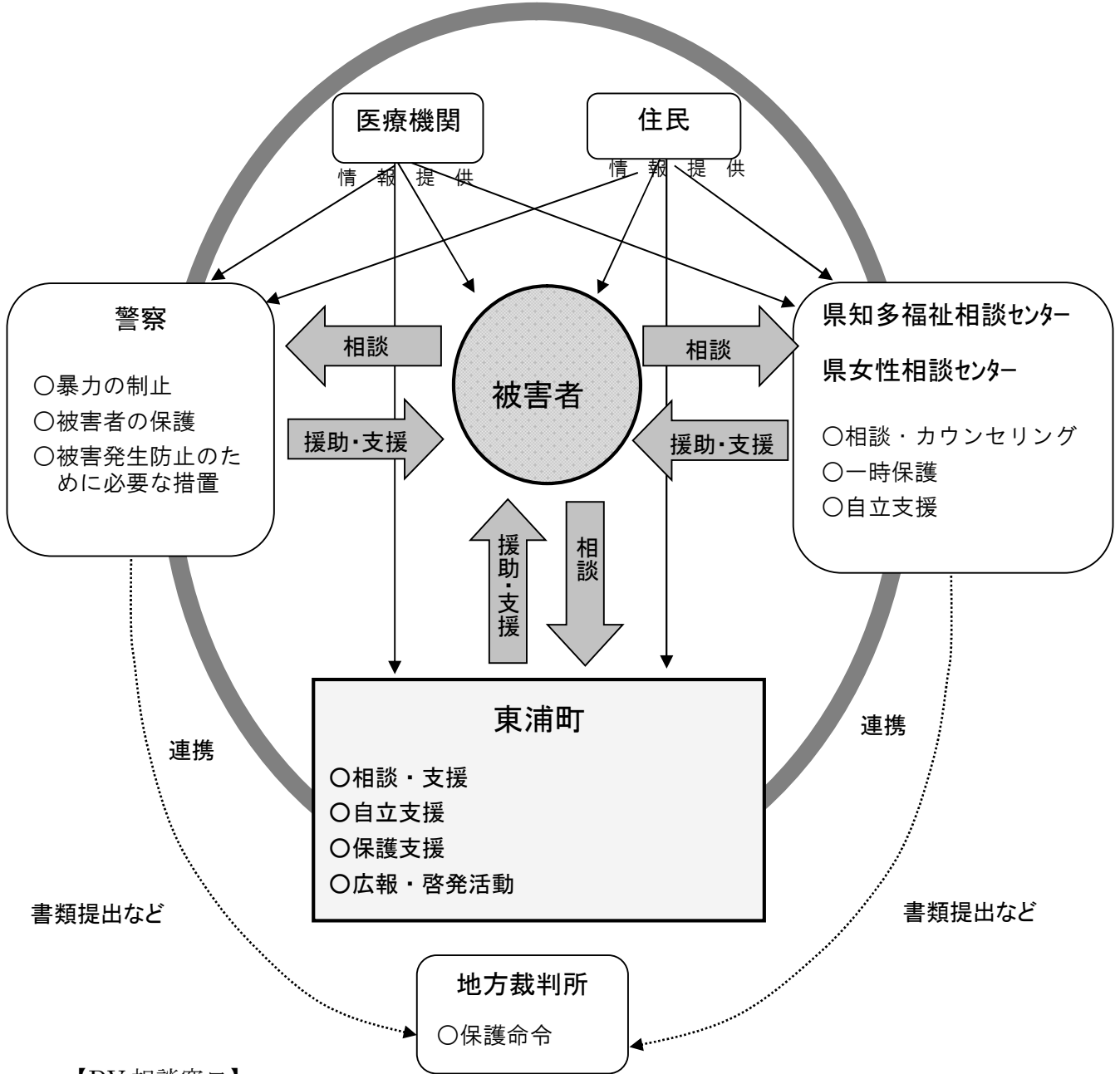
こうした事態を未然に防ぐためには、住民に最も身近な存在である町において、被害者からの相談に応じるとともに、様々な機関と連携し、被害者の相談から保護・自立支援、自立後の継続的支援へとつなげていく必要があります。

施策の方向	施策の内容	担当課
暴力を容認しない社会の形成	対応する職員の資質向上のため、DVについての研修に参加します。	ふくし課
	DV、デートDV <sup>7</sup> 、セクシュアル・ハラスメントなど、あらゆる暴力を容認しない社会的認識を徹底するための啓発、教育を行います。	住民自治課 学校教育課

<sup>7</sup> デートDV 恋人間での暴力のことを指します。殴る、蹴るなどの身体的暴力だけでなく、「人前でバカにする」「大声で怒鳴る」などの精神的暴力、「友人・家族との付き合いを制限する」「携帯電話やメールをチェックし、行動を監視する」などの行動の制限、「いつもデートの費用を払わせる」「借りたお金を返さない」などの経済的暴力、「嫌がっているのに性行為を強要する」「無理にポルノなどを見せる」「避妊に協力しない」などの性的暴力も含まれます。

施策の方向	施策の内容	担当課
被害者からの相談体制の整備	知多福祉相談センターと連携し、相談者への総合的な支援を実施します。また、第三者が安心して相談・通報できるよう、プライバシーにも配慮した相談支援を実施します。	ふくし課 児童課 健康課 住民課
被害者の保護、自立支援	知多福祉相談センターや児童相談所等の関係機関と連携し、相談者の安全保護、生活・就業・住宅の確保等の総合的な支援を実施します。	ふくし課 児童課
被害者の子育て支援	DV 被害者の子どもの就学・保育支援をします。	ふくし課 児童課 学校教育課
あらゆるハラスメントの根絶に向けた啓発の推進	職員研修によりセクシュアル・ハラスメント等のあらゆるハラスメントの防止対策の徹底を図ります。	秘書人事課

## 東浦町DV相談支援ネットワーク 連携



### 【DV 相談窓口】

相談窓口	住所	電話番号
県知多福祉相談センター	半田市宮路町 1-1	0569-31-0121
県女性相談センター	名古屋市東区上堅杉町 1	052-962-2527
町役場ふくし課社会高齢係	東浦町大字緒川字政所 20 番地	0562-83-3111

## 重点施策 4-2 健康づくり支援

男女が互いの身体的性差を十分に理解し合い、人権を尊重しつつ、相手に対する思いやりを持って生きていくことは、男女共同参画社会の形成に当たっての前提と言えます。

特に女性の心身の状態は、年代によって大きく変化するという特性があり、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）<sup>8</sup>の視点が重要です。

スポーツ分野においては、男性に比べて女性の運動・スポーツの習慣を持つ人の割合が低いことから、女性のスポーツ参加を促す取組が求められます。

乳幼児期から高齢期までを視野に入れ、それぞれが健康管理とライフステージに応じた健康づくりに主体的に取り組めるよう、総合的な健康づくりのための支援が求められます。

施策の方向	施策の内容	担当課
母子保健の充実	母子の健康づくりのために、健康診査、健康教育、相談事業などの母子保健指導の充実に努めます。	健康課
心身の健康づくり	スポーツ教室や講演会を開催し、運動を通じた仲間づくりや体力づくりを進めます。	スポーツ課
	町内小中学校、高等学校で「いのちを大切にする教育」を実施し、年齢に応じた性教育を行います。	健康課

<sup>8</sup> 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）

性と生殖における、個人の自由と法的権利のことを指します。性や生殖に係る健康を維持するためのケアやサービスを楽しむ権利や、他人の権利を尊重しつつ、安全で満ち足りた性生活を営むことができる権利、妊娠・出産・避妊などについて、すべてのカップルや個人、特に女性自らが選択し、決定する権利などを持つことを意味します。

施策の方向	施策の内容	担当課
健康保持の支援	リプロダクティブ・ヘルス/ライツの視点で、乳幼児から高齢者まで、すべての年代に対応する健診、相談、教室等の健康増進事業を実施し、健康保持の支援をします。	健康課
	保健体育の授業、学級活動の授業において、年齢に応じて性に対する正しい知識を教育します。	学校教育課
不妊治療対策の推進	不妊治療等を受けている夫婦に対し、治療に要する費用を補助します。	保険医療課

#### 目標値

基本成果指標	現状値	目標値	担当課
	令和2年度 (2020年度)	令和13年度 (2031年度)	
子宮頸がん検診受診率	5.68%	50%	健康課
乳がん検診受診率	7.58%	50%	健康課

第3次東浦町男女共同参画プラン 基本成果指標一覧

重点施策	指標	現状 令和2年度 (2020年度)	目標 令和13年度 (2031年度)
1-1	用語「男女共同参画」の認知度	51.7% (令和元年度 (2019年度))	70%
	女性職員向けセミナー等への参加者数	1人	3人
	男女共同参画に関する啓発活動の実施回数	2回	3回
1-3	社会全体における男女の地位について、平等感の割合	16.5% (令和元年度 (2019年度))	30%
2-1	男性職員の育児休業等取得率	60%	65%
	育児に関する相談日や講座などの開催数	53回	79回
	保育所待機児童数	0人	0人
	放課後児童クラブ待機児童数	0人	0人
2-2	家族経営協定締結数	1	2
2-3	「男は仕事、女は家庭」という考え方に賛成の割合	35.1% (令和元年度 (2019年度))	15%
	「家族の介護」を家族で分担する割合	21.7%	40%
3-1	女性職員の役職登用率（課長級以上）	15%	22%
	女性職員の役職登用率（係長級以上）	34%	40%
	審議会等委員に占める女性の割合	27.2%	40%
3-2	地域コミュニティ推進協議会役員に占める女性割合	17.7%	30%

重点施策	指標	現状 令和 2 年度 (2020 年度)	目標 令和 13 年度 (2031 年度)
3-2	防災会議の委員に占める女性の割合	3%	30%
4-2	子宮頸がん検診受診率	5.68%	50%
	乳がん検診受診率	7.58%	50%

# 資料編



## 1. 男女共同参画に関する出来事

年	世界の動き	国の動き	県の動き	東浦町の動き
昭和 50 年 (1975 年)	国際婦人年 「世界行動計画」 採択(国際婦人年 世界会議・メキシ コ)	「婦人問題企画 推進本部」設置		
昭和 51 年 (1976 年)			「青少年婦人室」 設置	
昭和 52 年 (1977 年)		「国内行動計画」 策定		
昭和 54 年 (1979 年)	「女子に対する あらゆる差別の 撤廃に関する条 約(女子差別撤廃 条約)」採択(第 34 回国連総会・ アメリカ)	「女子差別撤廃 条約」署名		
昭和 59 年 (1984 年)			「日本女性会議」 第 1 回大会が名 古屋市で開催	
昭和 60 年 (1985 年)	「ナイロビ将来 戦略」採択(第 3 回世界女性会 議・ナイロビ)	「女子差別撤廃 条約」批准 「男女雇用機会 均等法」公布		
昭和 61 年 (1986 年)		「男女雇用機会 均等法」施行		
平成元年 (1989 年)			「あいち女性プ ラン」策定	
平成 4 年		「育児・介護休業		

年	世界の動き	国の動き	県の動き	東浦町の動き
(1992年)		法」施行		
平成6年 (1994年)		総理府に「男女共同参画室」新設		
平成7年 (1995年)	「北京宣言」及び「行動綱領」採択 (第4回世界女性会議・中国)			
平成8年 (1996年)		「男女共同参画2000年プラン」策定	愛知県女性総合センター「ウィルあいち」開館	
平成9年 (1997年)		「男女共同参画審議会」設置	「あいち男女共同参画2000年プラン」策定	
平成11年 (1999年)		「男女共同参画社会基本法」制定		
平成12年 (2000年)	「政治宣言」及び「北京宣言及び行動綱領実施のための更なる行動とイニシアティブ(成果文書)」採択(女性2000年会議・アメリカ)	「男女共同参画基本計画」策定		「ひがしうら女性プラン」策定
平成13年 (2001年)		内閣府に「男女共同参画局」設置 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律(DV防止法)」制定	「あいち男女共同参画プラン21～個性が輝く社会をめざして～」策定	

年	世界の動き	国の動き	県の動き	東浦町の動き
平成 14 年 (2002 年)			「愛知県男女共同参画推進条例」施行	「男女共同参画に係る住民意識調査」実施
平成 15 年 (2003 年)		「次世代育成支援対策推進法」施行		男女共同参画プラン策定懇話会開催
平成 16 年 (2004 年)		DV 防止法一部改正 「配偶者暴力防止法に基づく基本方針」策定		「東浦町男女共同参画プラン」～いきいきふれあいのまち東浦～策定
平成 17 年 (2005 年)	第 49 回国連婦人の地位委員会(北京+10)採択	「男女共同参画基本計画(第 2 次)」策定 「女性の再チャレンジ支援プラン」策定	「配偶者からの暴力防止及び被害者支援基本計画」策定	
平成 18 年 (2006 年)		「男女雇用機会均等法」改正 「女性の再チャレンジ支援プラン」改訂	「あいち男女共同参画プラン 21～個性が輝く社会をめざして～(改訂版)」策定	
平成 19 年 (2007 年)	「ニューデリー閣僚共同コミュニケ」採択(第 2 回東アジア男女共同参画担当大臣会合・ニューデリー)	「男女雇用機会均等法」改正施行 「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定	「愛知県少子化対策推進条例」施行 「女性のチャレンジ相談」開始	

年	世界の動き	国の動き	県の動き	東浦町の動き
平成 20 年 (2008 年)	「ジェンダー平等及び女性のエンパワーメントのための資金調達」採択（第 52 回国連婦人の地位委員会・アメリカ）	「配偶者暴力防止法に基づく基本方針」見直し	「愛知県配偶者からの暴力防止及び被害者支援基本計画（2 次）」策定  「男女共同参画に関する意識調査」実施	
平成 21 年 (2009 年)	「HIV/AIDS のケア提供を含む男女共同の平等な責任分担」採択（第 53 回国連婦人の地位委員会）	「次世代育成支援対策推進法」改正施行		男女共同参画プラン策定委員会、男女共同参画プラン策定作業部会 設置
平成 22 年 (2010 年)		「育児・介護休業法」改正施行  「第 3 次男女共同参画基本計画」策定		「男女共同参画に係る住民意識調査」実施
平成 23 年 (2011 年)	UN Women（ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関）正式発足		「あいち男女共同参画プラン 2011-2015 多様性に富んだ活力ある社会をめざして」策定	「第 2 次東浦町男女共同参画プラン」策定
平成 25 年 (2013 年)		「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」改正	「配偶者からの暴力防止及び被害者支援基本計画（第 3 次）」策定	
平成 27 年	持続可能な開発	「女性活躍推進	「あいち はぐ	

年	世界の動き	国の動き	県の動き	東浦町の動き
(2015年)	のための2030アジェンダ(SDGs)採択	法」制定 「第4次男女共同参画推進基本計画」策定	みんプラン 2015-2019」策定	
平成28年 (2016年)		「育児・介護休業法」及び「男女雇用機会均等法」等の改正 G7伊勢・志摩サミット「女性の能力開花のためのG7行動指針」及び「女性の理系キャリア促進のためのイニシアティブ(WINDS)」に合意	「あいち男女共同参画プラン2020」 「あいち農山漁村男女共同参画プラン2020」策定	「第2次東浦町男女共同参画プラン 中間見直し版」策定
平成29年 (2017年)		刑法改正(強姦罪の構成要件及び法定刑の見直し等)		
平成30年 (2018年)		「働き方改革関連法」成立 「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」制定	「配偶者からの暴力防止及び被害者支援基本計画(4次)」策定	
令和元年 (2019年)	G20大阪首脳宣言	「女性活躍推進法」改正	「あいち はぐみんプラン2020-2024」策定	「男女共同参画に係る住民意識調査」実施
令和2年	国連「北京+25」		「日本女性会議」	

年	世界の動き	国の動き	県の動き	東浦町の動き
(2020年)	記念会合（第64回国連女性の地位委員会(ニューヨーク) )		第37回大会が刈谷市で開催	
令和3年 (2021年)		「第5次男女共同参画基本計画」策定	「あいち男女共同参画プラン2025」策定	

## 2. 東浦町男女共同参画推進委員会運営規則

平成 26 年 3 月 31 日規則第 13 号

(趣旨)

第 1 条 この規則は、東浦町附属機関設置条例（平成 26 年東浦町条例第 2 号）第 2 条の規定に基づき、東浦町男女共同参画推進委員会（以下「委員会」という。）の組織及び運営に関し必要な事項を定めるものとする。

(組織)

第 2 条 委員会は、委員 12 人以内で組織する。

2 委員は、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) 女性団体に属する者
- (3) 教育に関係する者
- (4) 福祉に関係する者
- (5) 公募により選考された者
- (6) 前各号に掲げる者のほか、町長が必要と認める者

(委員の任期)

第 3 条 委員の任期は 2 年とし、再任を妨げない。

2 委員が欠けた場合における補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(委員長及び副委員長)

第 4 条 委員会に委員長及び副委員長 1 人を置く。

- 2 委員長は、委員の互選により定め、副委員長は、委員のうちから、委員長が指名する。
- 3 委員長は、会務を総理し、委員会を代表する。
- 4 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故があるとき又は委員長が欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

第 5 条 委員会の会議（以下「会議」という。）は、必要に応じて委員長が招集し、委員長が議長となる。

2 委員会は、委員の過半数が出席しなければ、会議を開くことができない。

3 委員会の議事は出席した委員の過半数で決し、可否同数のときは委員長の決するところによる。

4 委員会は、必要があると認めるときは、会議に委員以外の者の出席を求め、説明又は意見を聴くことができる。

(秘密保持)

第6条 委員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も、同様とする。

(庶務)

第7条 委員会の庶務は、企画政策部住民自治課において処理する。

(委任)

第8条 この規則に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、委員長が委員会に諮って定める。

附 則

この規則は、平成26年4月1日から施行する。



東浦町男女共同参画推進委員会委員名簿

平成 31 年度（令和元年度）（2019 年度）

氏名	所属等
委員長 山崎 宏子	地域開発みちの会
副委員長 中村建志郎	人権擁護委員
中島 美幸	愛知淑徳大学講師
鈴木 恵子	ひがしうら女性の会
松下 玲子	社会教育委員会
延永 保二	校長会（北部中学校校長）
高見 靖雄	社会福祉協議会
外山 淳恵	公募
戸張 里美	公募
児玉しげみ	公募
関 浩二	東浦町商工会
安藤 慧	元東浦町男女共同参画プラン策定委員

令和2年度（2020年度）

氏名	所属等
委員長 山崎 宏子	元東浦町男女共同参画プラン策定委員
副委員長 中村建志郎	人権擁護委員
中島 美幸	愛知淑徳大学講師
外山 淳恵	地域開発みちの会
松下 玲子	社会教育委員会
平松 進吾	校長会（藤江小学校校長）
鈴木 涼子	社会福祉協議会
鈴木 恵子	公募
戸張 里美	公募
児玉しげみ	公募
鈴木 友和	東浦町商工会
安藤 慧	元東浦町男女共同参画プラン策定委員

令和3年度（2021年度）

氏名	所属等
委員長 山崎 宏子	元東浦町男女共同参画プラン策定委員
副委員長 中村建志郎	人権擁護委員
中島 美幸	愛知淑徳大学講師
外山 淳恵	地域開発みちの会
松下 玲子	社会教育委員会
鈴木 悟志	校長会（西部中学校校長）
鈴木 涼子	社会福祉協議会
鈴木 恵子	公募
戸張 里美	公募
児玉しげみ	公募
鈴木 友和	東浦町商工会



## 第3次東浦町男女共同参画プラン

令和4年3月発行

発行／東浦町

〒470-2192 東浦町大字緒川字政所 20 番地 Tel. 0562-83-3111（代表）  
<https://www.town.aichi-higashiura.lg.jp/>

編集／東浦町 企画政策部 住民自治課

---

