

松茂町
男女共同参画計画
Ver. 2

令和7年4月

松茂町

目次

第1章 計画の概要について	1
1 計画策定の趣旨.....	1
2 計画の期間.....	1
3 計画の位置づけ.....	2
第2章 意識調査等からみた現状・課題	3
1 18歳以上の町民.....	3
2 中学生.....	11
3 事業所.....	14
第3章 計画の基本的な考え方	19
1 基本理念.....	19
2 計画で重視する視点.....	19
3 重点ポイント.....	20
4 施策体系.....	22
第4章 施策の方向と取組	24
重点ポイントⅠ 人権を尊重し、人々の多様性を包含する社会づくり.....	24
【主要課題1】人権尊重・男女共同参画の推進に向けた意識啓発.....	24
【主要課題2】地域社会における男女共同参画の推進.....	25
【主要課題3】あらゆる暴力の根絶.....	26
重点ポイントⅡ 中高生などの若い世代に向けた働きかけの充実.....	27
【主要課題4】若年者にとっての男女共同参画の推進.....	27
重点ポイントⅢ 女性の活躍推進に向けた取り組みの強化.....	28
【主要課題5】政策・方針決定の場における男女共同参画の推進.....	28
重点ポイントⅣ 働き方改革を踏まえたワーク・ライフ・バランスの推進.....	29
【主要課題6】仕事と生活の調和の推進.....	29
【主要課題7】就業の分野における男女共同参画の推進.....	31
重点ポイントⅤ 働く男女を支援する保健・福祉サービスの充実.....	32
【主要課題8】生涯を通じた男女の健康づくりと福祉の充実.....	32
【主要課題9】生活上の困難な問題を抱える女性に対する支援.....	33
第5章 計画の推進に向けて	35
1 推進体制の強化.....	35
2 計画の進行管理.....	35

第1章 計画の概要について

1 計画策定の趣旨

平成11年(1999年)に、男女共同参画社会基本法が制定され、男女共同参画社会の実現が21世紀の我が国における最重要課題の一つとして位置づけられました。男女共同参画社会は、日本国憲法の男女平等の理念に基づき、すべての個人が性別にかかわらず自らの個性と能力を十分に発揮しながら、互いの人権を尊重し、自分らしく生きられる社会を意味し、より豊かで活力ある社会を築くために必要不可欠なものです。

本町では、令和2年(2020年)に「松茂町男女共同参画計画」を策定し、「男女共同参画意識の全町的浸透」を基本理念とし、取り組みを進めてきました。しかしながら、この間に流行した新型コロナウイルスの感染拡大により、非正規雇用やサービス業に従事する女性の雇用・所得に強く影響が表れるなど、様々な女性を取り巻く困難な問題が浮き彫りになりました。また、「誰一人取り残さない」持続可能な社会に向けたSDGs* (持続可能な開発目標) やダイバーシティ&インクルージョン*、グローバル化や自治体DX*など、社会情勢の変化により、本計画においても対応していくべき新たな課題が顕在化しました。

これまでの取り組みを引き継ぎ、国や県の動向を踏まえて男女共同参画社会の実現に向けた施策を総合的かつ計画的に推進するため、「第2次松茂町男女共同参画計画」を策定するものです。

- *SDGs : 持続可能な開発目標 (SDGs : Sustainable Development Goals) は、2015年9月の国連サミットで採択された「2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標」のこと。17のゴール・169のターゲットから構成され、地球上の「誰一人取り残さない」ことを誓っている。
- *ダイバーシティ&インクルージョン:ダイバーシティとは「多様性」、インクルージョンとは「包摂」することを意味し、性別や年齢、国籍、障がいの有無、価値観、ライフスタイルなどのあらゆる違いを受け入れ、それぞれの個性を発揮して活躍できる社会の実現を目指す考え方のこと。
- *DX (デジタル・トランスフォーメーション) :ICT (デジタル情報技術) の浸透が人々の生活をあらゆる面でより良い方向に変化させること。

2 計画の期間

本計画の期間は、令和7年度(2025年度)から令和11年度(2029年度)までの5年間とします。また、国内外の動向や社会情勢の変化、計画期間中における事業の進捗状況を考慮し、随時施策などの見直しを行うこととします。

3 計画の位置づけ

本計画は、次のような法律に基づき策定します。さらに、本計画の策定にあたっては、国、県などの計画や町が策定した他の計画との整合を図ります。

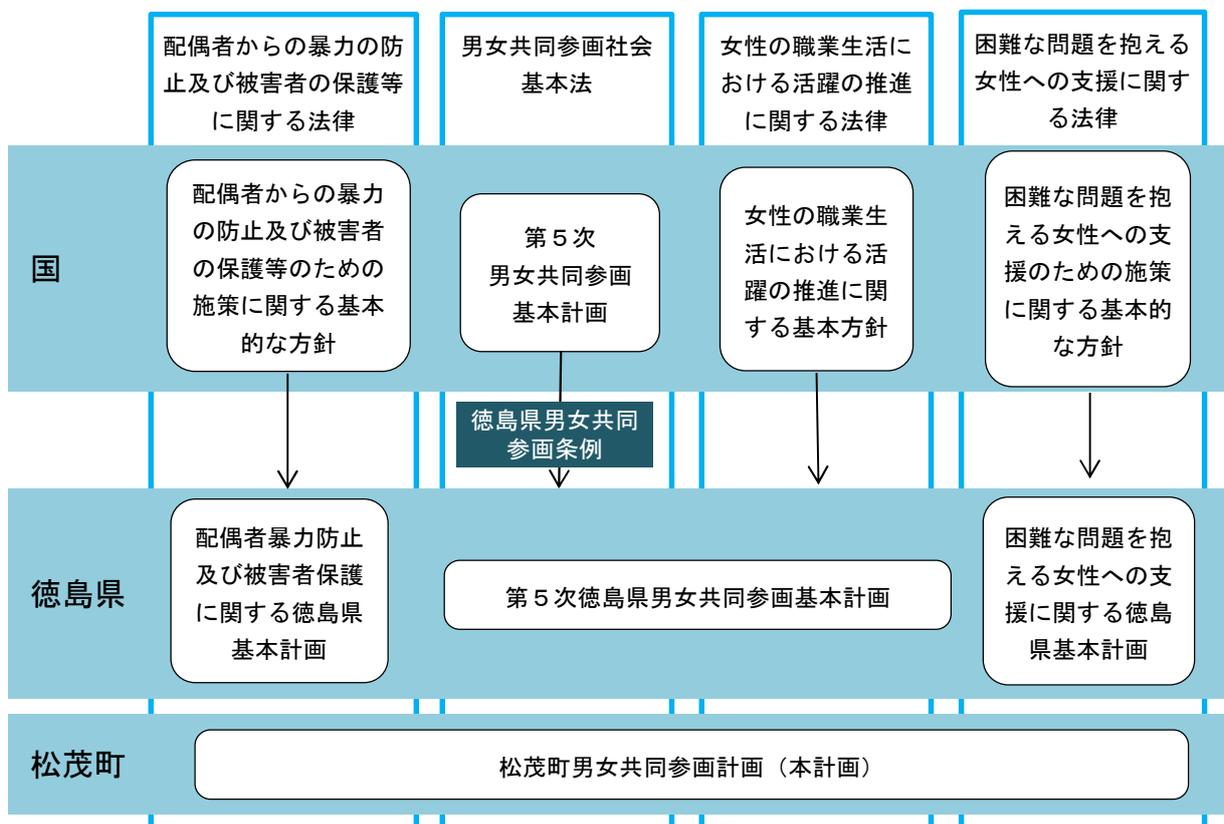
- 「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に基づく計画（市町村男女共同参画計画）
- 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（DV防止法）」第2条の3第3項に基づく市町村基本計画
- 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」第6条第2項に基づく市町村推進計画
- 「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（困難女性支援法）」第8条第1項に基づく計画

■関連する町の計画（主なもの）

・松茂町総合計画	・松茂町まち・ひと・しごと創生総合戦略
・松茂町子ども・子育て支援事業計画	・松茂町介護保険事業計画・高齢者保健福祉計画
・松茂町特定事業主行動計画	・松茂町地域防災計画

※町の施策には、そのすべてに男女共同参画の視点が必要となりますが、特に施策間において連携を図るべき計画を示しています。

■各種根拠法と計画・方針などとの関連図



第2章 意識調査などからみた現状・課題

◎ 「男女共同参画に関する意識調査」の実施

調査実施期間：令和6年9月20日～令和6年10月28日

調査方法：各種団体などへの配布、松茂町ホームページにてアンケートの案内

調査種	調査対象者	配布数	回収数	回収率
一般用	町内在住の18歳以上の方	77	74	96.1%
中学生用	町内の中学校在学の中学2年生	126	113	89.7%
事業者用	町内の各事業所	261	55	21.1%

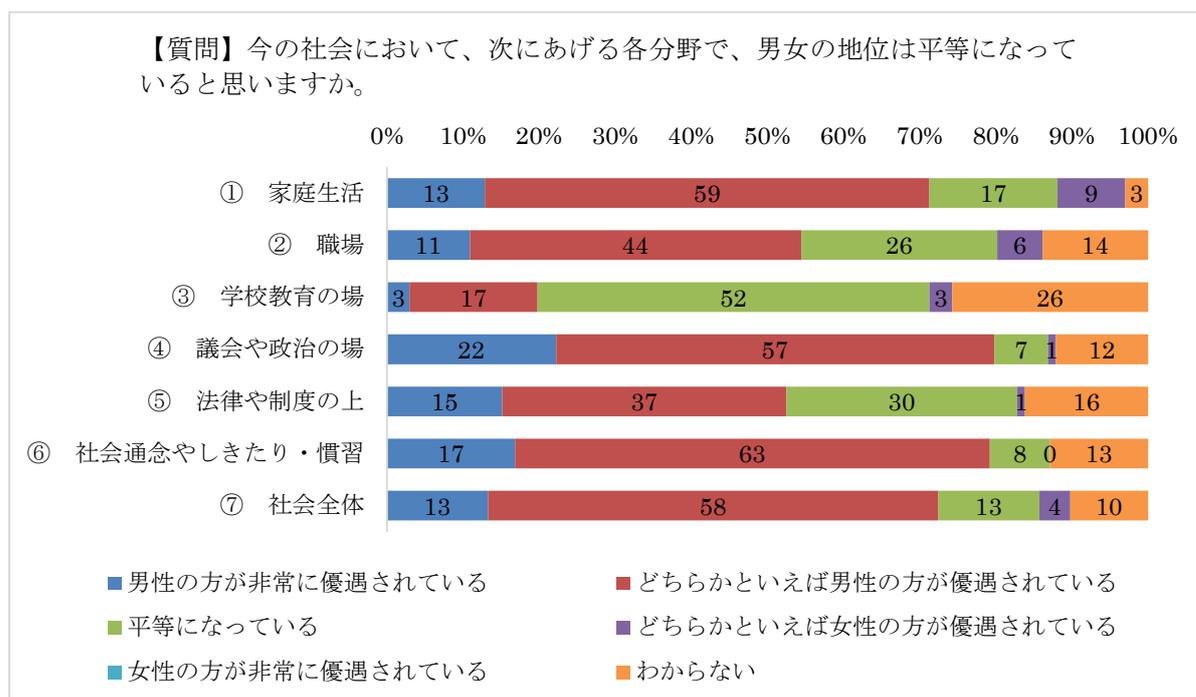
※アンケート結果は『令和6年度松茂町男女共同参画社会に関する意識調査結果報告』をご覧ください。
<https://www.town.mat-sushige.tokushima.jp>

1 18歳以上の町民

(1) 男女共同参画の状況について

【男女の地位の平等感について】

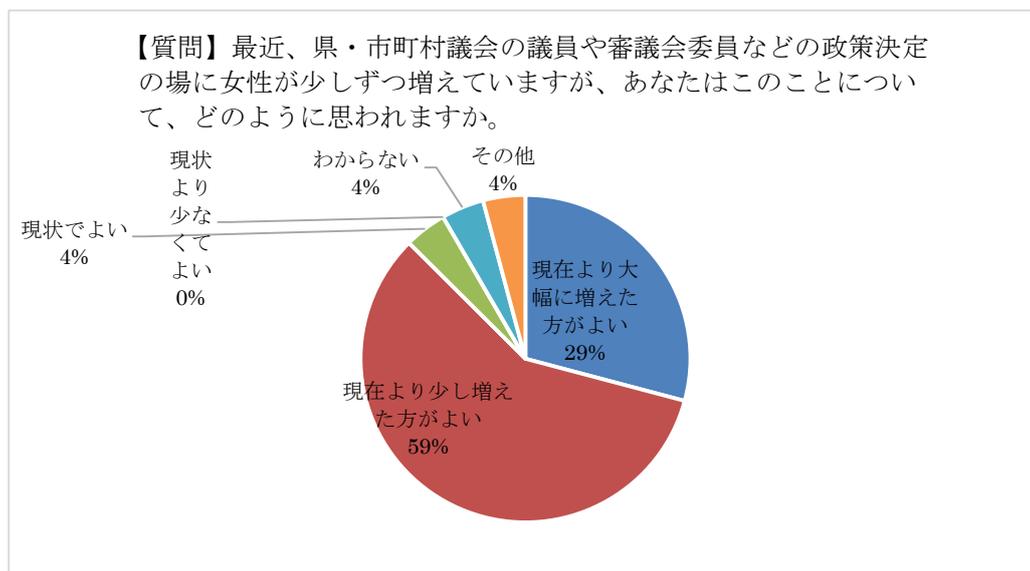
- 内閣府調査との比較では、「①家庭生活」、「③学校教育の場」、「④議会や政治の場」、「⑤法律や制度の上」、「⑥社会通念やしきたり・慣習」、「⑦社会全体」の7分野において松茂町の方が「平等になっている」の割合が低くなっています。「②職業」の分野については「平等になっている」の割合が松茂町と内閣府調査が同等になっており、前回の調査より「平等になっている」の割合が高くなっていることがわかります。
- 前回調査より「平等になっている」の割合が高くなっている部分がある一方、多くの分野については未だに男性優遇の認識が強くなっています。
- このようにさまざまな場面で多くの町民が男性優遇と認識している実態などを踏まえ、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。



全国水準より男女共同参画意識が低い。啓発・教育を着実に推進し、町民一人ひとりの意識を高める必要がある。

【政策や方針決定の場への女性の意見の反映について】

- 令和6年4月1日現在、地方自治法（第202条の3）に基づく審議会等（広域を除く）23組織のうち女性委員のいる審議会等は22組織、全委員に占める女性委員の比率は35.0%です。地方自治法（第180条の5）に基づく委員会等（広域を除く）4組織のうち女性委員のいる委員会等は2組織、全委員に占める女性委員の比率は13.0%です。意識調査においては、県や市町村の審議会委員に「女性がもっと就いた方がよい」との回答が7割近くになっています。
- 松茂町議会議員は、令和6年12月現在、女性議員が10名中2名です。前回調査から、1名増えているものの、女性議員の割合は少ない現状です。
- 女性の意見が政策に「反映されている」と感じる方が4割となっています。町民全体へ、「もう一步意識を高める」ような継続的な啓発・教育活動が必要であるとともに、女性自身の意識の啓発や、女性が政策や方針決定の場へ参画しやすい環境づくりが必要となっています。
- また、政策や方針決定の場への女性の参画を増やすためには、町が率先して女性の登用拡大に向けた取り組みを推進し、併せてあらゆる分野に女性が参画し、男女双方の意見が対等に反映されるよう、企業などへの働きかけを行う必要があります。



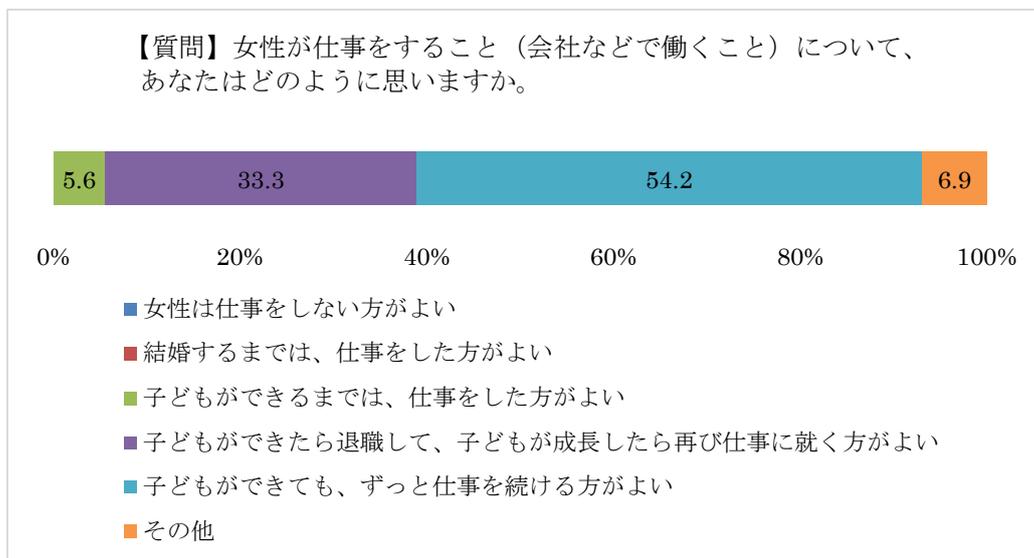
**これまでの啓発活動の継続と見直しが必要。
官民が協力して、女性の登用拡大を推進することが重要。**

(2) 職業生活などについて

【女性の就労に関する考え】

○女性の就労に関する考えとして、「子どもができて、ずっと仕事を続ける方がよい」と考えている割合が54.2%と過半数を占めています。

○内閣府調査との比較では、傾向に大きな違いは見られません。仕事・職業に関しては、松茂町では比較的男女共同参画意識が進んでいるものと考えられます。

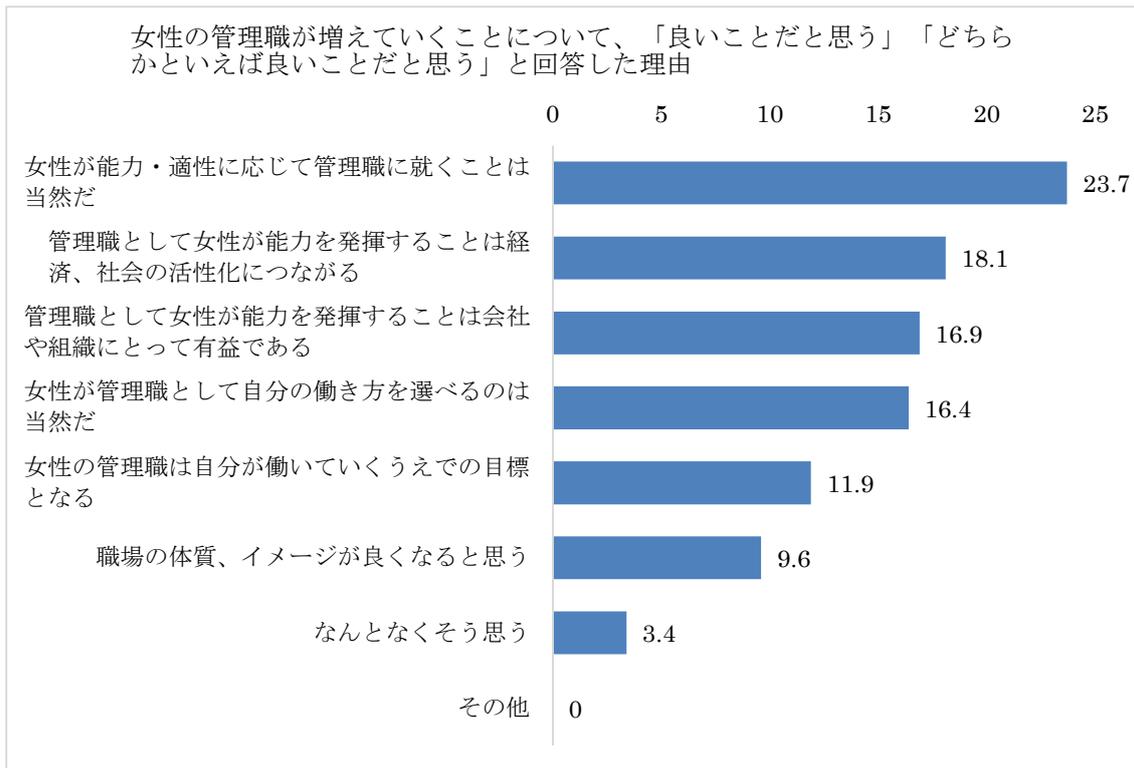


仕事・職場においては、比較的男女共同参画意識が進んでいる。

【女性管理職に関する考え】

○女性の管理職が増えていくことについて、「良いことだと思う」、「どちらかといえば良いことだと思う」と大半が良いことと回答しています。良いことだと思う理由は「女性が能力・適正に応じて管理職に就くことは当然だ」が23.7%と最も多く、以下「管理職として女性が能力を発揮することは経済、社会の活性化につながる」、「管理職として女性が能力を発揮することは会社や組織にとって有益である」、「女性が管理職として自分の働き方を選べるのは当然だ」が続いています。

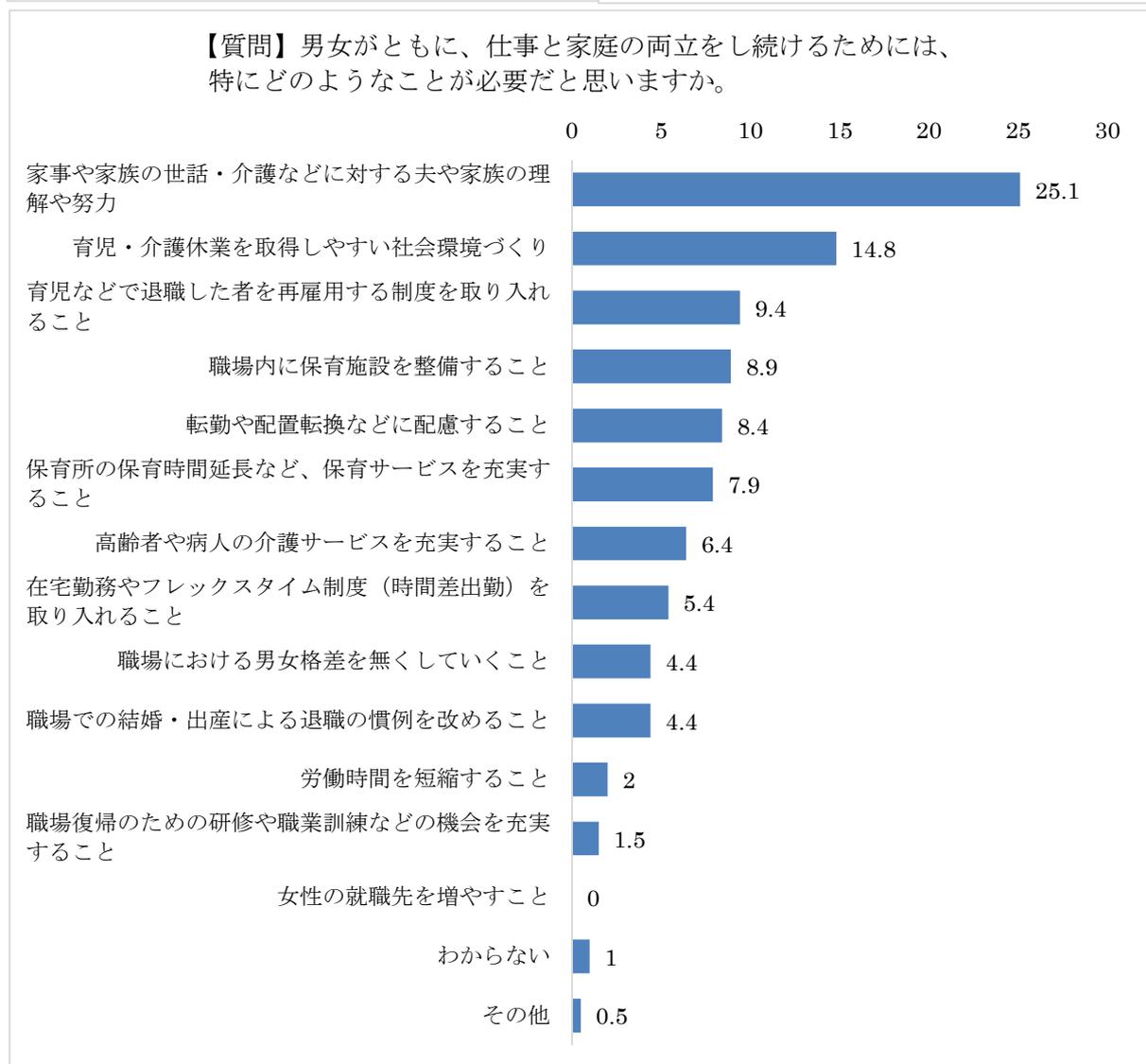
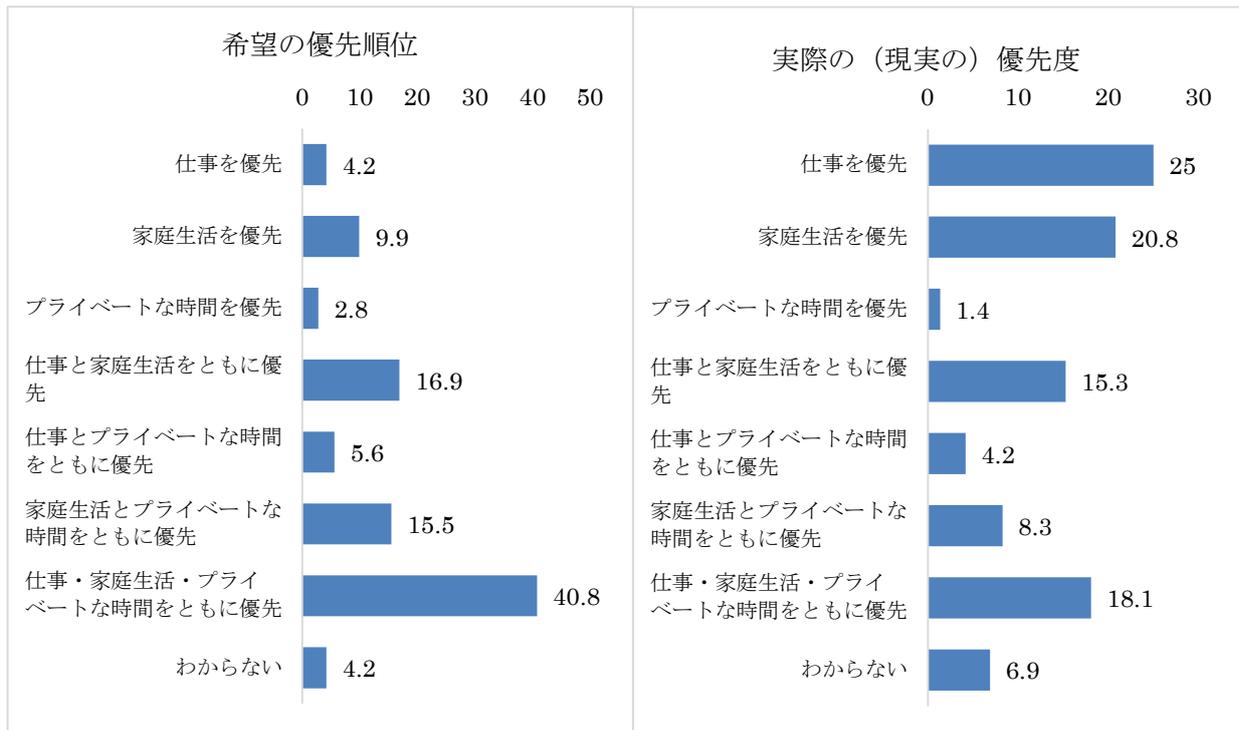
○町は率先して働き方改革を進めるとともに、男女に関わらず個人が望む働き方を選択できる社会になるよう、企業などへの啓発を推進する必要があります。



**個人が望む働き方を選択できる社会になるよう
働き方改革の推進が必要。**

【ワーク・ライフ・バランスの理想と現実】

- アンケート結果からは、ワーク・ライフ・バランスを望みながらも、その理想と現実のギャップが大きい生活を強いられている状況がみられ、働き方の見直しが重要となっています。家庭生活やプライベートを充実させながらも、男女ともに自らの個性と能力を十分に発揮できるような働き方について、町民や企業への啓発を進める必要があります。
- 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、結婚や出産などを踏まえた就業の継続や再就職支援など、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て、国・県と連携して働きかけを行うほか、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。
- また、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育児・介護等と仕事などその他の活動を両立し、安心して育児や介護を行うことができるよう、社会全体で支えていく考え方に立った育児支援体制や介護支援体制の整備を進める必要があります。



**松茂町はプライベート優先を理想とする傾向が強い一方で、
現実は仕事を優先せざるを得ない人が多い。
ワーク・ライフ・バランスの横断的な取り組みが必要。**

【職業能力を発揮できるようにするために必要なこと】

- 女性の職業能力を発揮できるようにするために必要なこととして、「出産や育児等による休業がハンディとならない人事制度の導入」が最も多くなっています。
- 求められる人事制度が真に機能するようになるには、町民一人ひとりの固定観念や昔からの根強い慣習を少しずつでも変えていく継続的な啓発・教育が大切です。

公平・公正な人事制度と固定観念や慣習にとらわれないことが必要。

【ハラスメントについて】

- あらゆるメディアで取り上げられる機会が多いため、セクシュアル・ハラスメントもパワー・ハラスメントも「一般的な知識として知っている」人が多く、広く認知されています。
- 「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」の割合はセクシュアル・ハラスメントよりパワー・ハラスメントの方が多くなっています。
- セクハラ、パワハラなどの雇用の場における問題については、誰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。

パワハラを経験した人が多く、職場への啓発が必要。

(3) 家庭生活と男女の役割について

【夫婦の役割について】

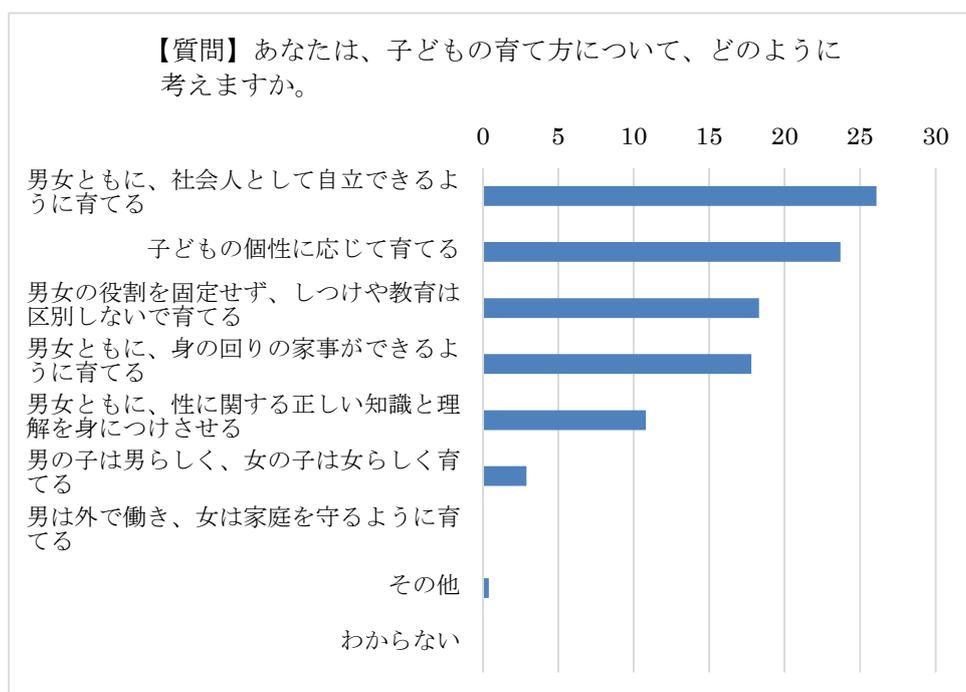
- 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、「どちらかといえば賛成」が27%と最も高く、「賛成」(2%)と合わせた『賛成』の割合は29%を占めています。一方、「どちらかといえば反対」と「反対」を合わせた『反対』の割合は62%と『反対』の方が多く、従来の結婚・家庭観の固定観念にとらわれず、各々が自分に合った生き方を選択すべきという考えが広がっているものと考えられます。
- 内閣府調査との比較では、傾向に大きな違いはみられません。

○中学生では、「賛成」、「どちらかといえば賛成」が11%、「反対」、「どちらかといえば反対」が65%と『賛成』意見は大人より少なくなっています。また、『反対』は前回（49%）よりも増加しており、性別役割分担意識は弱くなっていることがわかります。

**固定的な性別役割分担意識は徐々に弱くなるも、
「男は仕事、女は家庭」は根強い。**

【子育てについての考え】

○町民の子育てについての考えは、「男女ともに、社会人として自立できるように育てる」、「子どもの個性に応じて育てる」が過半数を占めており、子育てにおいても男女の区別なく、子どもの個性に応じて育てるという考えが広がっています。一方で、「男の子は男らしく、女の子は女らしく育てる」、「男は外で働き、女は家庭を守るように育てる」といった考えは少数となっています。



「男らしく、女らしく」、「男は仕事、女は家庭」といった子育てをする風潮は少数派で、「男女に関わらず個性に応じて自立できるように育てたい」という意見が過半数。

【家庭内での家事や育児の分担の理想と現実】

○家庭内の仕事の理想では、「夫婦が協力して」または「家族が協力して」行うことが理想と考えている人が多いですが、現実では「①掃除・洗濯」、「②食事のしたく」、「③食事

の後片付け・食器洗い」、「④日常の家計の管理」は「主に妻」が担う家庭が多く、理想と現実でまだまだギャップがみられ、前回と同じ傾向となっています。

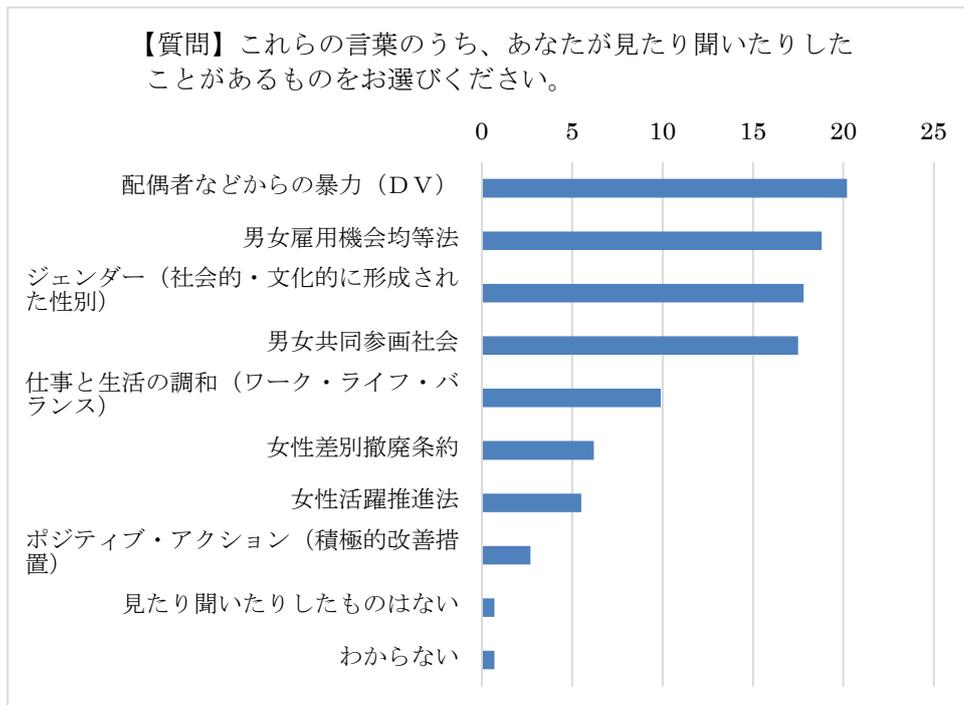
- まず夫婦や家族のコミュニケーションを増やすのが最も重要ですが、そのためには町民や企業に向けて、ワーク・ライフ・バランスの意義や重要性に関する啓発・情報提供を推進するとともに、固定的な性別役割分担意識を解消するため、広報や啓発、学習機会を充実させ、男性の家庭生活への積極的な参画を支援する環境整備が必要です。

家事分担の理想と現実のギャップは大きい。

(5) 人権意識について

【男女共同参画に関する用語や法律の認知度】

- 男女共同参画に関する用語の認知度については、「配偶者などからの暴力（DV）」、「男女雇用機会均等法」、「ジェンダー（社会的・文化的に形成された性別）」の順に認知度が高くなっています。一方、「女性差別撤廃条約」、「女性活躍推進法」、「ポジティブ・アクション（積極的改善措置）」は認知度が低くなっています。
- 男女共同参画に関する理解を深めてもらうため、各種媒体を通じた情報提供・啓発の充実が求められます。また、男女共同参画に関心のない層は自ら積極的に情報を得る機会が少ないと考えられるため、そういった層に対する啓発活動の工夫が必要となっています。



男女共同参画に関する用語や法律の認知度が低いものも多い。

(6) 男女共同参画について

【防災・災害復興対策】

- 男女共同参画の視点に配慮して取り組むべき防災・災害復興対策は、「避難所の設備」、「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」が多くなっています。
- 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込まれる必要があり、地域防災に女性の視点を取り入れることは不可欠となっています。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っています。

平常時から男女共同参画の視点に配慮した防災活動を意識することが必要。

【男女共同参画社会の実現に向けて力を入れるべきこと】

- 男女共同参画社会の実現に向けて力を入れるべきこととして、「働く男性、女性を支援するための保育、家事、介護サービスなどを充実させる」が最も多くなっています。男女がともに協力して育児・介護等と仕事などその他の活動を両立し、安心して育児や介護を行うことができるよう、社会全体で支えていく考え方に立った育児支援体制や介護支援体制の整備が求められています。

男女共同参画に係る施策としては、保育・介護などの福祉サービスの充実のニーズが高い。

2 中学生

(1) 日常生活の中での男女共同参画について

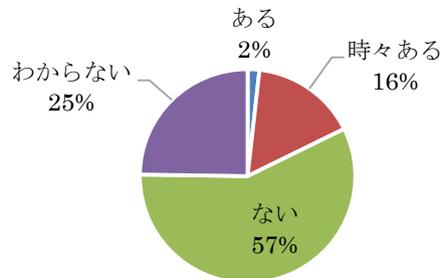
【男らしさや女らしさを期待された経験】

- 日常生活の中で男らしさや女らしさを期待されて、居心地の悪い思いや不愉快な気持ちになったことが「ある」が2%、「時々ある」が16%となっており、多くの人が言われて

「嫌な気持ちになった」と回答しています。

○男らしさや女らしさを期待されることは、昔に比べると少なくなっていると考えられますが、こうした考えは根強くあります。

【質問】あなたは日常生活の中で、男らしさや女らしさを期待されて、居心地の悪い思いや不愉快な気持ちになったことはありますか。

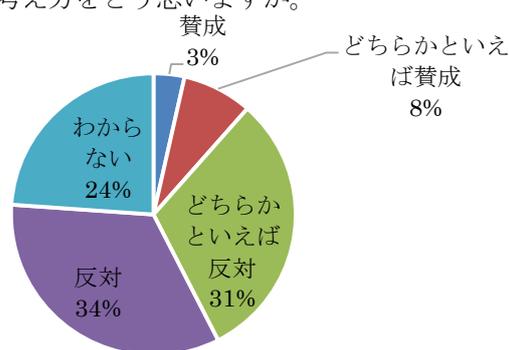


「男らしさ」、「女らしさ」を期待する考え方は残っている。

【仕事や家事の役割分担についての考え】

- 「男は仕事、女は家庭」という考え方に「賛成」3%、「どちらかといえば賛成」が8%、「反対」が34%、「どちらかといえば反対」が31%と『賛成』意見は大人より少なくなっており、固定的な性別役割分担意識は弱くなっていることがわかります。
- 家事は「男性と女性が協力してやるのがよい」と回答する人の割合が89%と圧倒的に高くなっており、前回の調査(85.3%)よりも増加していることがわかります。

【質問】あなたは「男性は仕事、女性は家事（介護・育児を含む）」という考え方をどう思いますか。



（2）学校生活の中での男女共同参画について

【学校生活における男女の役割の違い】

- 学校生活の中で男女の役割の違いを「感じることもある」が15%、「時々感じることもある」が50%で、6割以上が男女の違いを感じています。
- 学校における各種の役職は男女のどちらが適しているかについて、全ての役職で「どち

らでもよい」と回答する人の割合が高い一方で、「生徒会の会長」は男子のほうが適しているとの回答が他の項目よりも多くなっています。

**学校教育の場では男女共同参画が比較的進んでいるが、
男女の役割の違いを感じている場面もある。**

(3) 将来について

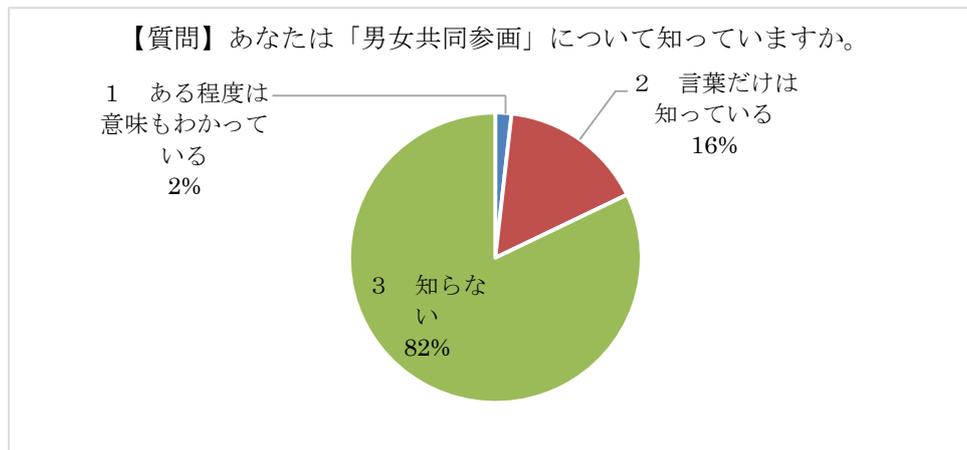
【将来就きたい職業】

- 将来の就きたい職業上位3つは、「スポーツ選手」、「公務員」、「美容師、理容師」となっている一方、「わからない」、「なりたい仕事がない」と回答した人も多くいることがわかります。
- 将来の仕事を考える際に重視することは、「高収入」が最も多く、次に「自分の個性や能力を生かせること」が続いています。

(4) 男女共同参画について

【男女共同参画の認知度】

- 男女共同参画について「ある程度は意味もわかっている」が2%、「言葉だけ知っている」が16%で、82%は「知らない」と回答しており、前回と同等となっています。
- 男女共同参画の認知度は極めて低い状況ですが、「ストーカー」、「セクシュアル・ハラスメント」「LGBTQ+」については、メディアなどで取り上げられる機会が多いため、知っている人が大半を占めています。

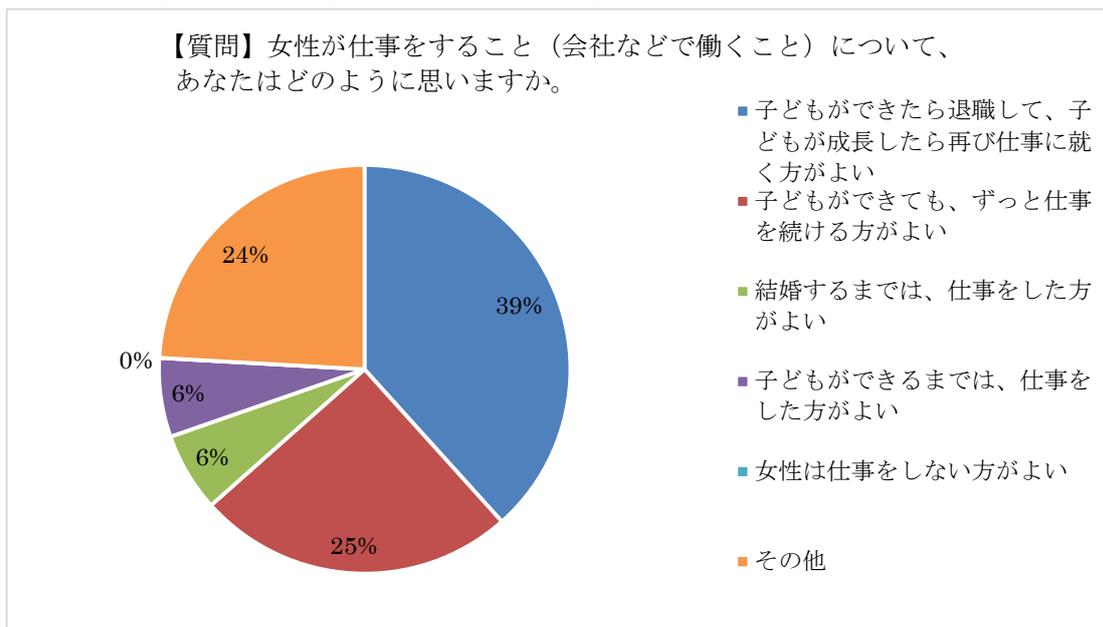


メディアなどで取り上げられる機会が多い用語の認知度は高いが、さらに認知を広げるため、啓発・教育を着実に推進する必要がある。

【女性の就労に関する考え】

○大人の調査では、「子どもができて、ずっと仕事を続ける方がよい」と考えている割合が54.2%と過半数を占めていましたが、中学生では「子どもができたなら退職して、子どもが成長したら再び仕事に就く方がよい」が39%で最も多くなっています。

○子どもの立場では、子どもが小さいうちは仕事を辞めて、子育てに専念すべきという考えが強いものと考えられます。また、再就職のハードルの高さも、中学生には実感としてないのもこの結果の要因と考えられます。



中学生では「子どもが小さいうちは子育てに専念すべき」という回答が多く、大人と大きく異なる。

3 事業所

(1) 事業所の概要について

【所定外労働について】

○所定外労働時間は「適当だと思う」が85%を占めており、前回は(81.8%)を上回っています。また、長時間労働是正の取り組みも何らかの対策を講じている事業所が多いことがわかります。

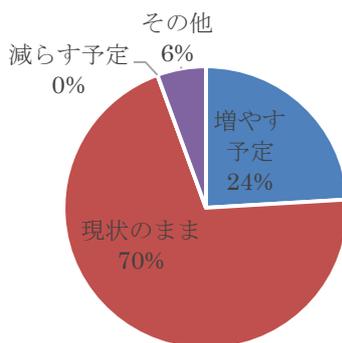
事業所の働き方改革を継続して促進する必要がある。

(2) 女性の活躍推進について

【女性従業員・管理職について】

- 今後、女性従業員を「増やす予定」の事業所は 27%、「現状のまま」は 64%となっています。
- 女性従業員を増やす予定がない事業所のその理由は、「就ける職種が限られている」が多くを占めています。
- 女性管理職が少ない理由は、「女性従業員がいない、または少ない」と回答する割合が最も高いが、「必要な知識や経験、判断力などを有する女性がない」、「特に理由はなく結果として男性が多くなった」、「将来就く可能性のあるものはいるが、現在役職に就くための在職年数を満たしている女性はいない」、「業務内容が女性に向いていない」、「勤続年数が短く、管理職になるまでに退職する」など、慣習や女性の意識・能力などを理由としてあげる事業所も見られます。
- 今後、女性管理職を「増やす予定」の事業所は 24%、「現状のまま」は 70%で、女性管理職の増加が見込まれています。

【質問】 今後、（おおむね5年後を目安に）貴社では女性従業員の数を、現在と比べてどのようにしたいとお考えですか。



3割は女性従業員を増やす予定、女性管理職を増やす予定で女性の能力を登用する取り組みは広がってきている。

【女性の能力の登用について】

- 女性を登用するメリットは「男女問わず優秀な人材が活躍できる」、「女性独自の視点を業務に生かすことで多方面からのニーズに応えられる」、「企業のイメージアップにつながる」といった回答が多く、仕事に対する意欲の高い女性を積極的に登用し、能力を発揮してもらおうという意欲が見られます。
- 女性能力登用にあたっては「家事・子育て・介護など、家庭の事情で休むことが多い」、「時間外労働・深夜労働などをさせにくい」、「安全面などで配慮しなければならない」などの課題があげられており、継続的な町民向け啓発事業や家庭教育、子育て支援・介護サービス等の充実が求められています。

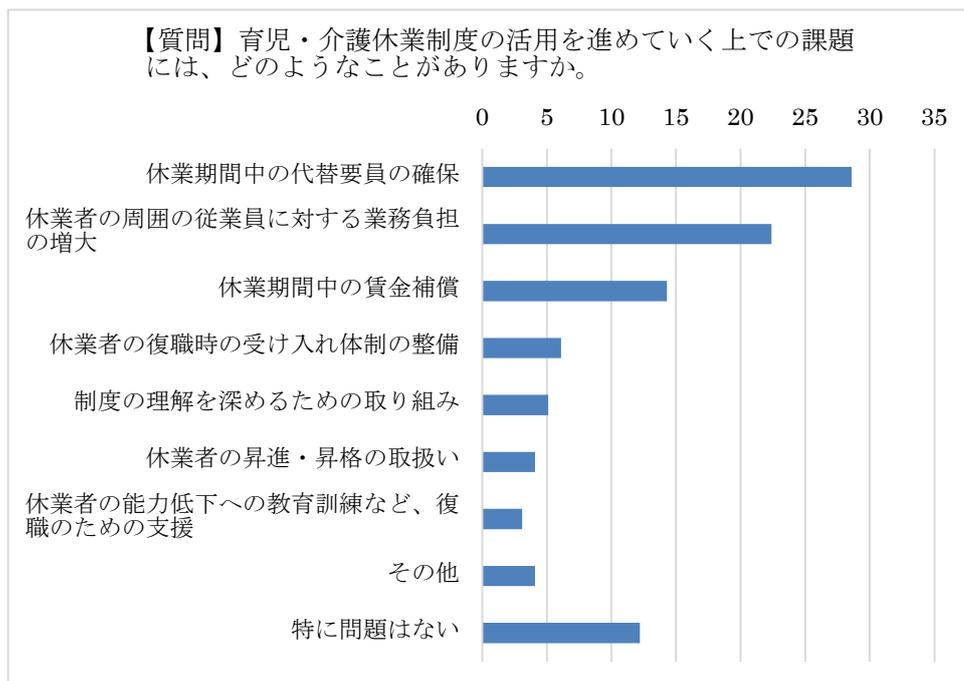
- 結婚や妊娠、出産、育児、介護のために退職した女性の再雇用制度について、「就業規則や労働契約、内規などに明文化して設けている」(17%)、「現在、制度はないが、慣行としてある」(24%)を合わせた『再雇用を実施している』事業所は41%となっています。
- 女性の登用や能力開発・発揮に関して取り組んでいること（取り組む予定を含む）は、「女性の採用及び登用を積極的に行っている」、「性別により評価されることがないように人事考課基準を明確に定めている」、「仕事と家庭との両立支援制度を整備している」が多くなっています。
- 職場において、女性がその能力や意欲を十分に発揮して仕事に取り組んでいくことは、女性自身にとってのみならず、企業にとっても大きな利益となることから、今後はポジティブ・アクションの意義や、積極的に取り組み成果をあげている企業の事例を紹介するなど、企業に対して情報提供と啓発をしていく必要があります。

**慣習化された固定的な男女の役割分担を変えるためには
ポジティブ・アクションによる格差の解消が必要。**

(3) ワーク・ライフ・バランスについて

【育児・介護休業制度について】

- 育児・介護休業制度が「就業規則や労働契約、内規などに明文化して設けている」、「明文化はしていないが、慣行としてある」が46%となっています。取得可能な子どもの年齢は1歳未満までが約3割を占めています。
- 育児・介護休業制度の活用を進めていく上での課題は「休業期間中の代替要員の確保」、「休業者の周囲の従業員に対する業務負担の増大」など、人員の穴埋めが課題となっています。

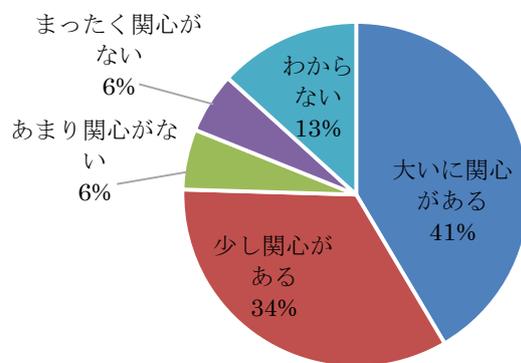


男性の育休取得も少しずつ増えているが、人員の穴埋めは依然課題。

【ワーク・ライフ・バランスについて】

- ワーク・ライフ・バランスに関心がある事業所は約75%で、ワーク・ライフ・バランスが企業戦略において重要視されています。
- ワーク・ライフ・バランスに取り組むメリットとして「従業員の満足度が上がる」、「企業の社会的責任を果たせる」、「従業員の心身の健康に起因するリスクが低下する」と回答する事業所が多くなっています。
- ワーク・ライフ・バランスの実現に向けての取り組みは、「勤務時間の短縮」、「育児時間制度や介護時間制度の導入」が多くなっています。働き方への考え方が変化する中、ワーク・ライフ・バランスを重視しない職場は労働者にも選ばれない時代になってきています。
- 事業所に対しては、ワーク・ライフ・バランスを推進することの意義とその効果や事例についての情報を積極的に提供し、事業所内での意識啓発に結び付けてもらう取り組みが求められます。

【質問】貴事業所では、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」について、どの程度関心がありますか。



ワーク・ライフ・バランスの推進は、将来の人材確保のためにも重要であり、事業所の意識啓発が必要。

【ハラスメントについて】

- セクシュアル・ハラスメントについて「問題になったことも、うわさを聞いたこともない」が81%を占めていますが、5%は「事業所内で問題になり対応した」、6%は「事業所

内でうわさを聞いたことがある」となっています。

- パワー・ハラスメントについては、「事業所内で問題になり対応した」、「事業所内でうわさを聞いたことがある」が18%で、セクシュアル・ハラスメントより問題発覚が多いことが分かります。
- セクシュアル・ハラスメント防止のための取り組みとして「就業規則や内規などにセクシュアル・ハラスメント防止の指針を定める」、「事業所内に相談窓口や担当者などを設ける」、「パンフレットなどの資料を配布・掲示し、周知・啓発を図る」、「セクシュアル・ハラスメントに関する社員教育・研修を行う」が多くなっており、パワー・ハラスメントでも同様の回答傾向となっています。
- ハラスメント行為は、加害者がハラスメントと認識していないことが多いことから、管理職や従業員に対する周知・研修の徹底なども含めて、情報提供や啓発を行う必要があります。

**パワハラを経験した人もおり、職場への啓発が必要。
(町民調査でも同様の傾向)**

(4) 男女共同参画について

【待遇面での男女平等について】

- 待遇面では全ての項目で「平等」が多いですが、「募集・採用」では20.0%、「賃金」では23.5%が「どちらかといえば男性の方が優遇されている」と回答しており、依然男性優遇の慣習が残っているのは否めません。

【今後、松茂町が力を入れていくべきこと】

- 今後、松茂町が力を入れていくべきこととして「保育施設や保育サービスの充実」が最も多く、次に「高齢者や傷病者のための施設や介護サービスの充実」となっており、育児支援体制や介護支援体制の整備が強く求められています。

**男女共同参画に係る施策としては、保育・介護などの
福祉サービスの充実のニーズが高い。**

第3章 計画の基本的な考え方

1 基本理念

男女共同参画社会とは、男女が互いにその人権を尊重しつつ責任を分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる社会の事です。こうした社会の実現を目指して、松茂町では、「男女共同参画意識の全町的浸透」を基本理念として、第2次松茂町男女共同参画計画を策定しました。男女共同参画社会の実現には、一人ひとりが意識を持つこと、それに伴い行動することが不可欠です。

基本理念

男女共同参画意識の全町的浸透

2 計画で重視する視点

「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）」が平成27年に制定され、女性の活躍推進が加速しています。

人口減少社会の到来、少子高齢化の進行などを背景に、我が国最大の潜在力とも言われる女性の活躍に期待が寄せられています。女性の活躍は職業生活の観点のみで測れるものではありません。管理職にチャレンジしたい、子どもが小さいうちは仕事よりも子育てを優先したい、男性でも専業主夫になりたい、性別にとらわれない生き方をしたい…、一人ひとりが固定観念にとらわれることなく、個々の幸せを追い求めることができるよう、本計画においては、女性活躍に加えて、多様な選択を可能とする社会づくりを目指し、次のような視点を持って施策を推進します。

- 女性の活躍とあわせて男性の家庭参画を進めることで、男女が家庭内の役割を分かち合うことができる。
- 職場で活躍したい人、家事や育児・介護等の家庭生活に専念したいと思う人など、個々の多様な選択を可能とする環境がある。
- 誰もがその生き方を否定されず、個人として尊重され、安全・安心な暮らしを送ることができる。

3 重点ポイント

意識調査などからみた現状・課題及び国・県などの動向を踏まえ、計画の重点ポイントとして次の5つを掲げます。

(1) 人権を尊重し、人々の多様性を包含する社会づくり

- ⇒全国水準より男女共同参画意識が低く、啓発・教育を着実に推進する必要がある。
- ⇒自主防災組織に女性を入れるなど、平常時から男女共同参画の視点に配慮した防災活動を意識する必要がある。
- ⇒職場でパワー・ハラスメントを受けた経験がある人もあり、事業所でもパワハラ問題が認知されている。
- ⇒性的マイノリティへの配慮など、社会全体で多様性を包含する必要がある。

(2) 中高生などの若い世代に向けた働きかけの充実

- ⇒全年齢への働きかけを行うことは勿論、今後の社会を担う若い世代への働きかけが重要。
- ⇒女性の就労に関する考えが、「子どもが小さいうちは子育てに専念すべき」という考えが多くて、大人の意見と異なる（これも、共働きが多い現状の裏返しと考えられるが、働く女性への理解、女性の社会活躍への理解を深めていく必要がある）。
- ⇒学校教育の場は男女の地位の平等化が比較的進んでいるが、生徒自身の固定的な性別役割分担意識（生徒会長は男子など）も残っている。

(3) 女性の活躍推進に向けた取り組みの強化

- ⇒町内の事業所では、前回アンケートから女性従業員を増やす取り組みが継続している。
- ⇒昔からの慣習の根強さが女性の政策・方針決定の場への参画を妨げている面がある。
- ⇒慣習化された固定的な性別役割分担を変えるためには、ポジティブ・アクション（女性への機会提供措置）による格差の解消も検討する必要がある。

(4) 働き方改革を踏まえたワーク・ライフ・バランスの推進

- ⇒「男は仕事、女は家庭」の考えは根強く、中学生でも一定数存在する。
- ⇒家庭内での家事や育児の分担について、「家族が協力して」行うことを理想としながら、現実には「主に妻」が担うことが多く、理想と現実のギャップが大きい。
- ⇒男性の家庭参画が進むためには、意識の変革と同時に働き方の改革、ワーク・ライフ・バランスの推進が必要。
- ⇒前回のアンケートでは、理想とする優先順位は「仕事・家庭生活をともに優先」、「仕事・家庭生活・プライベートな時間をともに優先」が最も多かったのに対し、今回の意識調査「仕事・家庭生活・プライベートな時間をともに優先」が最も多くなっている。引き続き、ワークライフバランスの充実を図る取り組みが必要である。

(5) 働く男女を支援する保健・福祉サービスの充実

- ⇒意識調査では、町民・事業所いずれも男女共同参画社会の実現に向けて力を入れるべきこととして、「子育て・介護サービスの充実」が最も多くなっている。
- ⇒子育て・介護はそれぞれ個別計画があるため、各計画に基づく整備充実を図っていくが、本計画にも盛り込む必要がある。
- ⇒妊娠・出産の可能性のある女性は、男性とは異なる健康上の問題が存在することから、女性活躍の土台となる、女性の健康づくりのための取り組みを進める必要がある。

(6) 困難な問題を抱える女性への支援

- ⇒女性は女性であることにより様々な困難に直面することが多く、女性をめぐる課題は生活困窮、性犯罪被害、家庭関係破綻など複雑化、多様化、複合化している。
- ⇒支援を必要とする女性の状況に応じた適切な支援を提供することが求められている。

4 施策体系

基本理念

男女共同参画意識の全町的浸透

【重点ポイントⅠ】
人権を尊重し、人々の多様性を包含する社会づくり

【主要課題1】人権尊重・男女共同参画の推進に向けた意識啓発

1. 男女共同参画に関する広報・啓発の推進
2. 男女共同参画に関する学習機会の提供
3. 多様性を認め合う社会環境の整備

【主要課題2】地域社会における男女共同参画の推進

4. 地域活動などにおける男女共同参画の推進
5. 防災・減災・防犯などにおける男女共同参画の推進

【主要課題3】あらゆる暴力の根絶

6. あらゆる暴力を許さない広報・啓発の推進
7. 安心できる相談・支援体制の充実

【重点ポイントⅡ】
中高生などの若い世代に向けた働きかけの充実

【主要課題4】若年者にとっての男女共同参画の推進

8. 学校などにおける教育機会の充実

【重点ポイントⅢ】
女性の活躍推進に向けた取り組みの強化

【主要課題5】政策・方針決定の場における男女共同参画の推進

9. 政策・方針決定過程への女性の参画拡大
10. 町職員の男女共同参画の推進
11. 女性リーダーの育成支援

【重点ポイントⅣ】
働き方改革を踏まえたワーク・ライフ・バランスの推進

【主要課題6】仕事と生活の調和の推進

12. ワーク・ライフ・バランスの普及促進
13. 家庭生活における男女共同参画の推進

【主要課題7】就業の分野における男女共同参画の推進

14. 雇用の場における男女共同参画の推進
15. ハラスメントなど防止対策の推進

【重点ポイントⅤ】
働く男女を支援する保健・福祉サービスの充実

【主要課題8】生涯を通じた健康づくりと福祉の充実

16. 生涯を通じた健康づくりの推進
17. 子育てや家族介護支援策の充実

松茂町D
V
対策基本計画

松茂町
女性
活躍
推進
計画

**【重点ポイントⅥ】
困難な問題を抱える
女性への支援**

【主要課題9】生活上の困難な問題を抱える女性に対する支援体制の整備

18. 相談窓口の周知
19. 関係機関・民間団体との連携

第4章 施策の方向と取組

重点ポイントI 人権を尊重し、人々の多様性を包含する社会づくり

【主要課題1】人権尊重・男女共同参画の推進に向けた意識啓発

- 意識調査によると、男女の地位の平等感について、全国水準より男女共同参画意識が低い傾向がみられます。啓発・教育を着実に推進する計画を策定し、町民一人ひとりの意識を高める必要があります。
- 性別により個人の役割や行動を決めつけてしまうことは、その人の能力や生き方の選択の幅を狭め、個人の自由や尊厳を奪い、個性を輝かせて能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の形成を阻む大きな要因となります。男女共同参画について町民一人ひとりが認識を深めることができるよう、あらゆる機会を通じて、個人の尊厳と男女平等意識の醸成を図っていく必要があります。
- 様々な状況に置かれる人々が必要な支援を受けられるとともに、多様な選択を認め、受容する社会づくりが求められています。性別、年齢などに関わらない多種多様な人々が力を発揮できるよう、取り組みを推進していく必要があります。

施策	取組内容	担当課
1. 男女共同参画に関する広報・啓発の推進	<ul style="list-style-type: none"> ◆町広報・ホームページ・その他各種媒体を活用して、男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直しと意識改革に関する広報・啓発活動を推進します。 ◆「女性週間（4月10日～16日）」、「男女共同参画週間（6月23日～29日）」の普及に努めます。 ◆男女共同参画・女性活躍に関する講演会・研修会などを開催します。 ◆国・県との連携や意識調査の実施など、男女共同参画に関する基礎資料の収集や現状把握に努めます。 	総務課

施策	取組内容	担当課
2. 男女共同参画に関する学習機会の提供	◆男女共同参画への意識を高めるため、町職員への研修を実施します。	総務課
	<ul style="list-style-type: none"> ◆人権教育などを通じ、企業などに対して、男女共同参画に関する学習機会の充実に努めます。 ◆男女共同参画に関する生涯学習の機会創出に努めます。 	教育委員会

3. 多様性を認め合う 社会環境の整備	◆性的少数者（LGBTなど）に対する理解を深めるための啓発を行います。	総務課
------------------------	-------------------------------------	-----

【主要課題2】地域社会における男女共同参画の推進

- 地域社会は、安全・安心な生活を送るための共通の基盤であり、男女がともに協力し、支え合いながら、安心して暮らせる住みよい地域づくりを進めていくことが重要です。少子高齢化の進行とともに、地域の抱える課題は多様化・複雑化しており、地域住民が主体的に防災・防犯などの安全対策や一人暮らし高齢者生活支援などの課題解決に取り組めるよう、自治会をはじめとした地域の各団体が連携し、それぞれが力を発揮していくことが求められています。
- 少子高齢化が進む中、地域活動や住民活動の場でも人材不足、担い手不足の問題が顕著となっています。
- 誰もが安心して暮らせる環境を確保し、地域が抱えるさまざまな課題に対応できる地域力を高めていくためには、地域における活動を男女がともに担い、性別による偏りをなくすなど、男女共同参画の視点が不可欠です。
- 地域の安全・安心という見地からも、近年の大規模災害などの教訓を活かし、平常時から男女共同参画の視点を取り入れた防災・減災・災害復興対策を行う必要があります。

施策	取組内容	担当課
4. 地域活動などにおける男女共同参画の推進	◆自治会（自主防災組織）、PTA、老人クラブなど、地域の意思決定過程への女性の参画を促進します。	関係各課
	◆地域で活動する社会教育団体などへの支援を通じて、性別にとらわれることなく活躍する男女リーダーの育成に努め、地域活動の活性化を推進します。	教育委員会

施策	取組内容	担当課
5. 防災・減災・防犯などにおける男女共同参画の推進	<ul style="list-style-type: none"> ◆防災に関する政策・方針決定過程及び防災の現場における女性の参画を可能な限り促進し、男女双方の視点を取り入れます。 ◆災害時や復興段階における男女のニーズの違い、男女双方の視点に十分配慮し、町地域防災計画などに反映させます。 	危機管理課

【有識者ヒアリング調査からの提言】

災害時には男性と女性で異なる災害の影響と支援ニーズがあるが、避難所の責任者の多くが男性で、女性の声が届かない。プライバシー、安全性の確保には避難所運営に女性の積極的な参画が必要であると思う。

(松茂町議会議員 板東絹代)

【有識者ヒアリング調査からの提言】

これまでの災害では避難所のルールを決めるメンバーが男性中心で、ニーズの違いに配慮ができていないという問題がありました。性別による役割の偏りが無いよう自主防災組織を運営していくことや、意思決定の場に女性の参画が必要であると考えます。

(松茂町議会議員 金森恵美子)

【主要課題3】あらゆる暴力の根絶

松茂町DV対策基本計画

- 暴力は、被害者の人権を著しく侵害する行為であり、決して許されるものではありません。しかし、男女間の暴力は、配偶者・パートナーからの暴力(DV)、ストーカー行為、性犯罪、セクシュアル・ハラスメントなど様々な形で存在しています。スマートフォンやSNSなどの普及を背景に被害が若年層へ拡大するなど、女性に対する暴力は一層多様化しています。
- 特に子どものいる家庭における暴力は、本人の尊厳を傷つけるだけでなく、子どもの心身の成長及び人格の形成にも大きな影響を与えかねません。
- このような状況を踏まえ、あらゆる暴力の根絶に向けて、様々な機会をとらえた啓発活動、関係機関・団体との連携、相談体制の充実などに取り組み、町民一人ひとりが暴力は重大な人権侵害であることの理解を深め、あらゆる暴力を許さない社会をつくっていくことが重要です。

施策	取組内容	担当課
6. あらゆる暴力を許さない広報・啓発の推進	<ul style="list-style-type: none">◆ 広報・ホームページ・その他各種媒体を活用して、あらゆる暴力の根絶に関する広報・啓発活動を推進します。◆ 「女性に対する暴力をなくす運動期間(11月12日～25日)」、「児童虐待防止推進月間(11月)」、「人権週間(12月4日～10日)」の普及に努めます。◆ 交際相手などからの暴力を防止するため、デートDVに関する情報収集や周知・啓発に努めます。	総務課

施策	取組内容	担当課
7. 安心できる相談・支援体制の充実	◆各相談窓口や相談内容などを適切に広報するなど、情報提供の充実に努めます。 ◆暴力被害に関する相談に対応し、関係機関と連携を図りながら被害者の支援に努めるとともに、暴力被害の早期発見に努めます。	総務課
	◆医療関係者、警察、保育・学校関係者、民生委員・児童委員、人権擁護委員などとの連携を図り、DV被害者の早期発見・通報などに関する体制の整備に努めます。	総務課 福祉課 教育委員会
	◆松茂町要保護児童対策地域協議会と連携し、DVがある家庭の子どものケアの充実に努めます。	福祉課

重点ポイントⅡ 中高生などの若い世代に向けた働きかけの充実

【主要課題4】若年者にとっての男女共同参画の推進

- 意識調査の結果からも学校教育の場は男女の地位の平等化が比較的進んでいますが、一方で学校における各種の役職へのイメージ（生徒会長は男子が適しているなど）は男女に偏りがみられるなど、生徒自身の固定的な性別役割分担意識も根強いのが現状です。
- 男女共同参画社会の実現のためには、各人が互いの違いを認め合い、ともに男女共同参画の意義を理解することが不可欠です。次代を担う子どもたちが、将来を見通した主体的な自己形成ができ、誰もが伸びやかに活躍できるよう健やかに成長していくために、家庭、学校、職場、地域など社会のあらゆる分野において男女共同参画の理解促進が重要です。
- 教育現場における教職員の意識や行動は、子どもの男女共同参画への意識などに大きな影響を及ぼすことから、教職員が男女共同参画などについて正しい認識を持つ必要があります。
- LGBTQなどの性的少数者については、社会生活上様々な問題を抱えている状況にあると言われており、学校においても対応が求められています。配慮のない対応などでそのような児童生徒が傷つくことがないように、また、教職員などが児童生徒の悩みや不安を受け止めることができるよう、理解を浸透させていくことが必要です。

施策	取組内容	担当課
8. 学校などにおける教育機会の充実	◆就学前教育・保育施設の園長・所長を対象に、男女共同参画に関する研修や啓発に努め、すべての子どもを対象とした質の高い幼児期の教育・保育を提供できる環境を整えていきます。	福祉課 教育委員会

	<ul style="list-style-type: none"> ◆学校教育全体を通して、人権の尊重、男女共同参画に関する指導の充実を図ります。 ◆褒め励ます教育（ペップトーク）により、自己が必要とされている人間であるという思いを育み、心豊かな人材育成につなげます。 ◆教育現場において、LGBTQなどの性的少数者に対する理解を深めるための啓発や研修機会の提供に努めます。 	教育委員会
--	---	-------

重点ポイントⅢ 女性の活躍推進に向けた取り組みの強化

【主要課題5】政策・方針決定の場における男女共同参画の推進

松茂町女性活躍推進計画

- 女性の社会進出が進みつつあるものの、政策・方針決定過程への女性の参画は、まだ十分とはいえません。女性が政策・方針決定過程に男性と平等に参画することは、女性の意思を社会に反映し、男女共同参画社会を実現するための重要なことです。
- 令和6年4月1日現在、本町の政策・方針決定の過程への女性の登用状況は、審議会等では女性委員の割合が35.0%、委員会等では13.0%となっています。
- 松茂町議会議員は、令和6年12月現在、女性議員が10名中2名であり、依然として女性の政策・方針決定過程への参画が少ない現状があります。
- 女性の意見が政策に『反映されている』と感じる方が多くなっていますが、全体の半数以下に過ぎません。町民全体へもう一步意識を高めるような継続的な啓発・教育活動が必要であるとともに、女性自身の意識改革や、女性が政策や方針決定の場へ参画しやすい環境づくりが必要となっています。
- 本町では、特定事業主行動計画を平成27年に策定、平成28年に改定し、「女性職員のキャリアアップを支援し、女性管理職の割合を向上させる」という目標を掲げました。令和6年4月現在、本町職員の管理職36名中、女性管理職は18名の50%となっており、積極的に男女共同参画の職場づくりに取り組んでいます。
- 町内の事業所については、男女間における職域の偏りの解消や管理職への登用などについて理解が進みつつありますが、より一層の向上を目指して啓発する必要があります。

施策	取組内容	担当課
9. 政策・方針決定過程への女性の参画拡大	◆各種審議会など委員への女性の登用を促進します。	関係各課
	◆女性や若い世代の意見を町政に取り入れるために、SNSで気軽に投稿できる仕組みを構築します。	総務課

	◆事業所における意思決定の場への女性の参画や、男女の職域拡大について働きかけます。	産業環境課
10. 町職員の男女共同参画の推進	◆松茂町特定事業主行動計画に基づき、町女性職員の管理職への登用を促進します。 ◆町の組織において継続して男女共同参画を推進するため、固定的な性別役割分担意識にとらわれない職域への配置に可能な限り努めます。 ◆町職員への男女共同参画に関する研修を行い、意識改革を行います。	総務課
11. 女性リーダーの育成支援	◆「マツシゲートマルシェ」や「創業セミナー」などを開催し、女性の起業支援を実施します。	チャレンジ課

【有識者ヒアリング調査からの提言】

仕事と家庭の両立を支援する環境整備と、女性リーダー育成の研修で学びと経験を積み重ねる場を作ることが重要であると思う。また、男女の差にとらわれずに多様性を認め合う社会の実現に向けて、男女平等にどう近づけるか具体的にしくみづくりに取り組むことも必要であると思う。行動を起こすことで現状は変えられると思う。

(松茂町議会議員 板東絹代)

【有識者ヒアリング調査からの提言】

女性リーダーを育成するには、働きやすい環境を構築することが肝心です。結婚や出産といったライフイベントを重ねながらキャリアアップを継続することが難しいという状況があります。仕事と私生活のバランスを取ることで、女性リーダーとしての自己実現が目指しやすくなると思います。また、性別にかかわらず、誰もが自らの意欲と能力を持って様々な働き方や生き方に挑戦できる機会が提供される環境の整備が必要です。子育てや介護など、状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択でき、公正な処遇が確保されていることが求められています。

(松茂町議会議員 金森恵美子)

重点ポイントⅣ 働き方改革を踏まえたワーク・ライフ・バランスの推進

【主要課題6】仕事と生活の調和の推進

松茂町女性活躍推進計画

- 「仕事と生活の調和憲章」、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」においては、男女が協力し合って、仕事と家庭生活、その他の活動のバランスを図ることが求められています。ワーク・ライフ・バランスは、人々の健康を維持し、趣味や学習、地域活動などへの参画を通じた自己実現を可能にするとともに、家族がそれぞれの責任を果たしつつ、安心し

て暮らしていくために重要なものです。

- 意識調査によると、ワーク・ライフ・バランスの理想では、「仕事・家庭生活・プライベートな時間をともに優先」(40.8%)、「仕事と家庭生活をともに優先」(16.9%)の順に多くなっています。一方、現実では、「仕事を優先」が25%で最も多くなっており、理想と現実では大きなギャップがみられます。
- ワーク・ライフ・バランスを望みながらも、その理想と現実のギャップが大きい生活を強いられている状況がみられる中で、働き方の見直しが重要となっています。ゆとりと豊かな活力あふれる社会の実現を図るためには、働く人々が個々の実情に応じた多様で柔軟な働き方を自分で選択できるよう、町民や事業所への啓発を進める必要があります。
- 男女共同参画社会の実現に向けては、女性の社会参画を促すばかりではなく、男性の家庭参画を促進する視点も重要です。意識調査によると、男女の家事時間に差がみられ、女性の家事・育児負担は大きなものとなっています。
- 長時間労働の削減やライフスタイルに応じた働き方ができる職場づくりなど、働き方改革の着実な推進に向け、職場における男性の家事・育児などへの参画促進の気運づくりに取り組んでいく必要があります。

施策	取組内容	担当課
12. ワーク・ライフ・バランスの普及促進	<ul style="list-style-type: none"> ◆町広報紙・ホームページ・その他各種媒体を活用して、ワーク・ライフ・バランスに関する意識啓発、及び固定的な性別役割分担意識の解消に努めます。 ◆性別にかかわらず育児・介護休業の取得促進に取り組めます。 	総務課
	◆事業所に対し、ワーク・ライフ・バランスや働き方改革について周知・啓発に努めます。	産業環境課
	◆複数の教諭で担任を担うチーム担任制度を推進することで、ワーク・ライフ・バランスや働き方改革につなげます。	教育委員会
13. 家庭生活における男女共同参画の推進	◆役場において、男性職員による妻の出産休暇や育児休業の取得を促進します。	総務課
	◆男性も参加しやすい子育てに関する教室やイベントの開催に努めます。	住民課 (保健相談センター) 福祉課 (地域子育て支援センター)

【有識者ヒアリング調査からの提言】

男女平等や多様性が重視される社会の中で、単に性別の違いではなく、一人ひとりの状況や困難に寄り添うことが大切だと考えている。経営するスイミングスクールでは、男女の体力差を考慮した勤務内容の調整など、働く人が安心できる環境づくりをしている。泳ぐ技術だけでなく、人と関わる楽しさを提供できる場所でありたい。また、単に男女参画を進めるのではなく、個々の幸せを大切にすることが企業の役目と考えている。人は誰かの支えのもとで生きていることを忘れず、前向きな言葉を大切にすることで、より良い社会が築けると考えている。

(松茂町体育施設指定管理者

OK スポーツクラブ株式会社 代表取締役社長 岡田后代)

【主要課題7】 就業の分野における男女共同参画の推進

松茂町女性活躍推進計画

- 男女雇用機会均等法の改正により、職場における男女差別禁止の範囲が拡大され、平成27年には女性活躍推進法が制定されるなど、法制面での充実が図られ、一定の成果がみられますが、いまだ配置などの面で男女間の格差が残っています。
- こうした状況の中、女性の就労に関する考え方として、「子どもができて、ずっと仕事を続ける方がよい」と考えている割合が54%と過半数を占めているように、結婚・出産後も仕事を続けるという考えが多数となっています。また、事業所調査では、女性従業員や女性管理職を増やす予定の事業所は27%となっており、職場において積極的に女性の活躍を推進していく動きがみられています。
- 性別や年齢を問わず、意欲と能力のある人が、さまざまな職場で活躍できるように、事業所へ啓発するとともに、国・県や関係機関と連携しながら法整備の普及や職業能力の向上を図るなど、男女がともにいきいきと働く環境づくりのための施策の推進が必要です。また、本町の産業構造で高い割合を占める製造業においては男女共同参画が進みにくい分野であるとされているため、女性の職域拡大が求められています。
- 就業環境の向上については、昇進や配置などのみならず、ハラスメントの防止対策など、男女がともに働き続けやすい環境の整備も重要な課題です。

施策	取組内容	担当課
14. 雇用の場における男女共同参画の推進	<ul style="list-style-type: none">◆職場において、男女がその意欲・能力に応じて均等な待遇を受けられるよう、町広報紙などを通じて男女の均等な雇用機会と待遇の確保に関する周知・啓発を図ります。◆育児休業・介護休業制度などについて、周知・啓発に努めます。	総務課

	<ul style="list-style-type: none"> ◆職場において、男女がその意欲・能力に応じて均等な待遇を受けられるよう、事業主、労働者及び関係団体などに対して、男女雇用機会均等法などの周知・啓発を図ります。 ◆女性管理職の拡大や女性の能力の活用について、県・関係機関が開催する講座などの情報収集に努め、商工会に情報提供するなど、連携して事業所などへの啓発を行い、女性の積極的な参加を促進します。 ◆農業などにおける女性の経済的自立を支援するため、家族経営協定の締結などを促進するとともに、経営管理能力などの向上を図り、農業経営などにおける男女共同参画の促進を図ります。 	産業環境課
15. ハラスメントなど防止対策の推進	<ul style="list-style-type: none"> ◆ハラスメント防止のための研修会を開催します。 ◆ハラスメントなどに関する相談を行うとともに、必要に応じて関係機関との連携を図ります。 	総務課
	<ul style="list-style-type: none"> ◆関係機関と連携し、職場におけるハラスメントを未然に防止するための周知・啓発を図ります。 	産業環境課

重点ポイントV 働く男女を支援する保健・福祉サービスの充実

【主要課題8】生涯を通じた男女の健康づくりと福祉の充実

- 女性と男性にはそれぞれ特有の病気や健康上の問題点などがあることに加え、女性の健康を取り巻く環境は変化しており、妊娠、出産、更年期、高齢期などライフステージに応じた適切な健康づくりを支援することが必要です。
- 一方、男性は喫煙・飲酒の機会が多いこと、さらに30～40歳代を中心に長時間労働が多く、仕事と生活の調和が取りにくい状況にあることから、生活習慣病の予防など生涯にわたる健康づくりへの支援が必要です。
- 意識調査によると、男女共同参画社会の実現に向けて力を入れるべきこととして、「働く男性、女性を支援するための保育、家事、介護サービスなどを充実させる」が最も多く、事業所調査においても同様の結果が出ています。男女がともに協力して育児・介護などと仕事などその他の活動を両立し、安心して育児や介護を行うことができるよう、社会全体で支えていく考え方に立った育児支援体制や介護支援体制の整備が求められています。

施策	取組内容	担当課
16. 生涯を通じた健康づくりの推進	◆生活習慣病の予防、健康的な食習慣の確立や適切な運動習慣の普及など健康づくりを推進します。	住民課 (保健相談センター)

	◆各種がん検診などを実施し、疾病の早期発見に努めるとともに、適切な健康管理に役立っています。	
17. 子育てや家族介護支援策の充実	<p>◆働き方の多様化などに伴う様々な保育ニーズに対応するため、延長保育、一時預かり、病児保育などの特別保育を推進します。</p> <p>◆放課後児童健全育成事業や放課後子ども教室を実施し、児童の健全育成を推進するとともに、保護者の仕事と子育ての両立を支援します。</p> <p>◆妊娠期から子育て期にわたり、母子ともに健康な生活が送れるよう「こども家庭センター すくすくエール」を設置し、地域子育て支援センターと連携し、子育て支援を推進します。</p> <p>◆地域包括支援センターを中核とした関係機関との連携強化を図るとともに、地域包括ケアシステムの構築に向け、介護者だけが負担を抱え込まないよう、地域全体で支援する体制づくりに努めます。</p>	住 民 課 福 祉 課

【有識者ヒアリング調査からの提言】

ジェンダーレス・多様性の尊重を重んじる風潮に賛同します。子育て・介護・就労など、私たちの生活のすべにおいて、各々の役割を果たすべく協力援助は不可欠です。そのため、高齢者支援として、松茂町社会福祉協議会や松鶴苑の利用促進に努めます。

(松茂町社会福祉協議会会長 鈴谷一彦)

【主要課題9】生活上の困難な問題を抱える女性に対する支援

松茂町困難女性支援計画

- 女性の抱える問題が多様化、複雑化している中、それぞれの意思や人権が尊重されながら、安心かつ自立して暮らせる社会の実現に寄与することを目的として、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が施行となりました。
- 関係機関及び民間団体との連携により、支援対象者の意思を尊重しながら早期から切れ目ない支援を実施することが求められています。

施策	取組内容	担当課
18. 支援窓口の周知	◆困難な問題を抱える女性が迷わず相談できるよう、相談窓口の周知を行います。	総 務 課
19. 関係機関・民間団体との連携	◆関係機関や民間団体と連携し、包括的かつ継続的な支援を行います。	総 務 課 福 祉 課

【有識者ヒアリング調査からの提言】

相談者が迷わず支援につながるため、窓口を明示し、担当課が専門機関や民間団体と連携する体制を整えることが必要だと思う。また、ひとり親の場合、制度を活用できる人とできない人の情報格差が生じている。情報発信を分かりやすくし、ひとり親同士のつながりを促進する場の提供が求められる。さらに、ジェンダーに関する考え方が変化し、今後は「誰もが生きやすい社会」の実現が求められる。困難女性の支援を進めると同時に、社会全体の課題解決につなげる視点を持ち、時代の変化に対応し、行政が柔軟に制度をアップデートしていくことが大切だと思う。

(徳島県男女共同参画会議 公募委員 正治真紀)

相談窓口一覧

実施期間・名称	電話番号など	相談時間など
女性の悩み 110 番 (徳島県子ども女性相談センター)	088-623-8110	9:00～17:00 (土・日・祝日・年末年始を除く)
配偶者暴力相談支援センター (徳島県子ども女性相談センター)	088-652-5503 #8008	24 時間受付 夜間 (17:00～翌朝 9:00)・土・日・祝日・年末年始は、コールセンターが対応
DV 相談 + (プラス) (内閣府)	0120-279-889	電話・メール：24 時間受付 チャット：12:00～22:00
徳島県性暴力被害者支援センター 「よりそいの樹とくしま」	088-623-5111 #8891	24 時間受付 夜間 (17:00～翌朝 9:00)・土・日・祝日・年末年始は、コールセンターが対応
性犯罪被害者相談電話 (警察庁)	0120-581-037 #8103	24 時間受付
性暴力に関する SNS 相談 「Cure time (キュアタイム)」 (内閣府)	https://curetime.jp/	チャット：17:00～21:00 メール：24 時間受付
女性の人権ホットライン (徳島地方法務局)	0570-070-810	8:30～17:15 (土・日・祝日・年末年始を除く)
ときわプラザ相談室 (徳島県立男女共同参画 総合支援センター)	088-626-6188	10:00～12:00 13:00～17:00 (火 (祝日の場合は、翌日)・日・年末年始を除く)
警察総合相談センター	088-653-9110 #9110	24 時間受付

第5章 計画の推進に向けて

1 推進体制の強化

本計画は、福祉、保健、教育、まちづくり、防災など、町政のあらゆる領域にわたるものです。したがって、各部署にまたがる施策を総合的かつ効果的に推進していくために、町としての全庁的な推進体制を充実し、さらには町民の参加や協力を活発にするとともに、各関係機関との連携を強化・促進していかなければなりません。

また、庁内での情報共有や周知はもちろんのこと、関係各課で取り組んでいる事業の進捗状況などについて調査し、計画の適切な進行管理に留意するとともに、あらゆる施策が男女共同参画の視点をもって展開されるよう横断的かつ積極的な取り組みを進めていきます。

2 計画の進行管理

計画の進捗状況について定期的に確認し、社会情勢の変化に合わせた施策の見直しを随時行います。

また、計画の実行性を確保するため、計画の進捗状況を毎年1回ホームページで公表し、進行管理に努めます。

これまでの松茂町の取り組み

松茂町では、男女共同参画計画の取り組みとして、2022年1月9日に大人の働き方セミナーを開催しました。松茂町内で結婚式場を経営している、株式会社ときわ 代表取締役社長高畑富士子様にご講演いただきました。

まつしげ男女共同参画推進事業 2022年1月9日

「自分らしい働きの実現に向けて
～多様な働き方とワークライフバランス～」

株式会社ときわ
代表取締役社長 高畑 富士子

自己紹介

高畑 富士子 (たかはた ふじこ)

所在地 松茂町
1972年 早稲田大学政経学部 経済学系 経済学専攻 卒業
1975年 労働派遣会社、人材コンサルタントとして活動
1980年 結婚を機に松茂町へ移住し、ときわ農産物加工会社へ入社
1993年 取締役専務
2007年 株式会社ときわ 代表取締役専務
2015年 株式会社ときわ 代表取締役社長に就任

主な職歴
松茂町経済産業委員会 副会長
NPO法人株式会社 社外取締役
NPO法人 理事
松茂町労働者委員会 委員
ANAかんきくみきと塾



会社概要

会社名 株式会社ときわ
所在地 松茂町松茂町下町1丁目20-2
資本金 3,600万円
従業員 135名(2021年11月末)
創業 1956年(創業45年11)

スローガン
私たちは、私たち自身とお客様に
しあわせと感動を、永続的に提供し
心温まる、地域社会づくりに貢献する

社 是 自由・自律・自走



まつしげ男女共同参画推進事業 2021

自分らしく
輝く！
大人の働き方
セミナー

「自分らしい働きの実現に向けて」
～多様な働き方とワークライフバランス～

2022年1月9日(日) 13:00～15:00 (12:30開場)

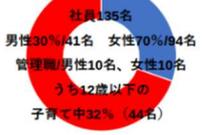
松茂町交流拠点施設
マツシゲート 2階 (ロワーキングスペース)

参加無料

講師
高畑 富士子 代表取締役社長
高畑 富士子 代表取締役社長は、結婚を機に松茂町へ移住し、ときわ農産物加工会社を創業。現在は、松茂町で働く女性を支援するべく、働き方とワークライフバランスの観点から、多様な働き方を提供し、女性の活躍を支援している。

働きやすい環境づくり

- 社員ひとり一人が、自律・自走できる逆ピラミッド型の組織
- 仕事と育児の両立をサポートする、企業主導型保育所の設置
- 社員の持つ経験やスキルを活用し、取入を増やせるアドバイザー派遣事業を開始
- 社員の資格取得支援制度を拡充し、スキルアップをバックアップ



女性支援の取り組みとして、ピアサポートとくしまから生理用品の提供を受け、令和5年度より、窓口にて無料提供を行っています。


 つながり支援
ピアサポートとくしま

【生理用品提供】松茂町

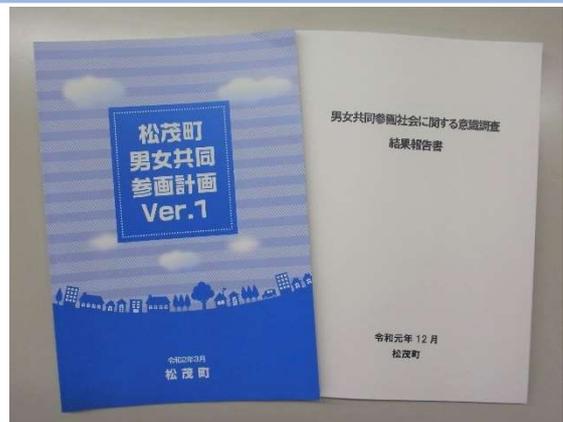
自2023年8月11日 ○2023年12月7日 ○松茂町

松茂町での生理用品提供情報です

R5年度
松茂町
生理用品の提供

【提供時期】
R5年8月14日～R6年2月末まで

【提供場所】



松茂町男女共同参画計画 Ver. 2

発行年月 令和7年4月

発行 松茂町役場 総務課

〒771-0295 徳島県板野郡松茂町広島字東裏 30 番地

電話:088-699-8710 FAX:088-699-6010

e-mail:soumu@matsushige.i-tokushima.jp

