

# 那智勝浦町 ジェンダー平等推進プラン

令和6年度～10年度

素案

令和6年3月

那智勝浦町



# 目次

---

<b>第1章</b>	<b>計画策定の背景</b> .....	<b>1</b>
01	男女共同参画社会とは .....	1
02	国際社会の動向 .....	1
03	日本国内の動向 .....	2
<b>第2章</b>	<b>本計画の策定にあたって</b> .....	<b>5</b>
01	策定の趣旨 .....	5
02	計画の期間.....	5
03	計画の法的根拠 .....	5
04	他計画との整合.....	6
05	策定の経緯.....	7
<b>第3章</b>	<b>ジェンダー平等社会へ向けて</b> .....	<b>8</b>
01	ジェンダー平等の社会を推進するにあたって.....	8
02	基本理念.....	10
03	施策体系.....	11
<b>第4章</b>	<b>施策の内容</b> .....	<b>12</b>
01	ジェンダー平等社会に向けた意識の醸成.....	12
02	誰もが働きやすい環境づくり（ワーク・ライフ・バランスの推進）.....	14
03	あらゆる分野における女性の活躍推進.....	16
04	誰もが安心して暮らせるまちの実現.....	18
05	計画の数値目標 .....	21
<b>第5章</b>	<b>資料編</b> .....	<b>22</b>
01	男女共同参画に関する日本と世界の動向 .....	22
02	本町を取り巻く状況.....	23
03	アンケート調査結果.....	29
04	那智勝浦町男女共同参画計画策定委員会設置要綱 .....	54
05	那智勝浦町男女共同参画計画策定委員会委員名簿 .....	55
06	那智勝浦町ジェンダー平等プラン策定経過 .....	56
07	用語集 .....	57

# 第1章 計画策定の背景

## 01 男女共同参画社会とは

男女共同参画社会とは、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」です。（男女共同参画社会基本法第2条より）

## 02 国際社会の動向

昭和 50（1975）年を「国際女性年」、その後 10 年間を「国連女性の十年」とし、女性の地位向上や男女平等への取り組みを進めてきました。昭和 54 年（1979）年には「女性差別撤廃条約」が採択され、締約国に対し、女性へのあらゆる差別の撤廃のための措置を求めました。

平成 7（1995）年には第 4 回世界女性会議（北京会議）が開催され、すべての女性の平等、開発及び平和の目標を推進することを決意した「北京宣言及び行動要綱」が採択されました。「北京宣言及び行動要綱」はその後 5 年ごとに実施状況が確認・評価されており、北京会議から 20 年の節目の年に当たる平成 27（2015）年に開催された「第 59 回国連女性の地位委員会」（通称「北京+20」）では、「第 4 回世界女性会議 20 周年における政治宣言」が採択されました。この政治宣言では、「北京宣言及び行動要綱」の進捗が遅く、いまだに世界には大きな格差が残っていることが指摘され、令和 12（2030）年までに、男女共同参画及び女性のエンパワーメントの完全な実現を達成することをめざして、より具体的な行動をとることが表明されました。

これらを背景に、平成 27（2015）年の国連持続可能な開発サミットにおいて採択された「持続可能な開発目標（SDGs：Sustainable Development Goals）」では、「ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児のエンパワーメントを行う（ゴール 5）」が 17 ゴールの 1 つとして掲げられています。

## 03 日本国内の動向

わが国では、昭和 50(1975)年に国連が「国際女性年」と定めたことを契機とし、婦人問題企画推進本部が設置され、昭和 52(1977)年に国連の「世界行動計画」を踏まえた「国内行動計画」が策定される等、男女共同参画に関する様々な国内法が整備されてきました。昭和 60(1985)年には「女性差別撤廃条約」が批准され、翌年に「男女雇用機会均等法」が施行されました。そして、平成 11(1999)年に施行された「男女共同参画社会基本法」に基づき、平成 12(2000)年に「男女共同参画基本計画」が策定されました。

男女共同参画の個別の課題に対する取り組みとして、平成4(1992)年に「育児休業法」、平成7(1995)年に同法を改正して介護休業制度を法制化した「育児・介護休業法」が施行され、その後改正を重ねながら、男女共同参画との関わりが深い育児や介護について支援制度の整備が進められています。

女性への暴力を防止する取り組みとして、平成 12(2000)年に「ストーカー行為等の規制等に関する法律」、平成 13(2001)年に「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律(DV 防止法)」が施行され、近年も、令和 2(2020)年の改正で児童相談所との連携の強化や保護の適用対象の拡大等が明確化される等の法整備が進められています。また、平成 27(2015)年には「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)」が施行され、働く場での活躍を希望する女性の個性と能力が発揮された社会の実現のための取り組みが推進されています。さらに、平成 30(2018)年には、衆議院、参議院及び地方議会の選挙において、男女の候補者の数ができる限り均等となることをめざすこと等を基本原則とする「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が施行されました。

令和元(2019)年に開催されたG20 大阪サミットでは、男女平等と女性の経済的エンパワーメントを支えることの重要性を強調する大阪首脳宣言が採択されました。これらの動きを踏まえて、国は、令和2(2020)年に「第5次男女共同参画基本計画」を策定し、今まで男女共同参画の推進を図ってきました。

しかし、令和5(2023)年に発表された、男女格差の大きさを国別に比較した「ジェンダー・ギャップ指数(GGI)」では、政治・経済分野での男女共同参画が進んでいないことが示され、総合順位は 146 か国中 125 位と過去最低の順位となりました。

### ■ジェンダー・ギャップ指数(GGI)2023 の国際順位

総合	政治	経済	教育	健康
125 位 / 146 か国中	138 位	123 位	47 位	59 位

#### 「ジェンダー・ギャップ指数 (Gender Gap Index)」とは

世界経済フォーラムが各国内の男女間の格差を数値化しランク付けしたもので、政治分野、経済分野、教育分野及び健康分野のデータから算出され、性別による格差を明らかにできる。

- 【政治分野】 ・ 国会議員に占める比率 ・ 閣僚の比率 ・ 最近 50 年の行政府の長の在任年数
- 【経済分野】 ・ 労働力率 ・ 同じ仕事の賃金の同等性 ・ 所得の推計値
- 【教育分野】 ・ 識字率 ・ 初等、中等、高等教育の各就学率
- 【健康分野】 ・ 新生児の男女比率 ・ 平均寿命

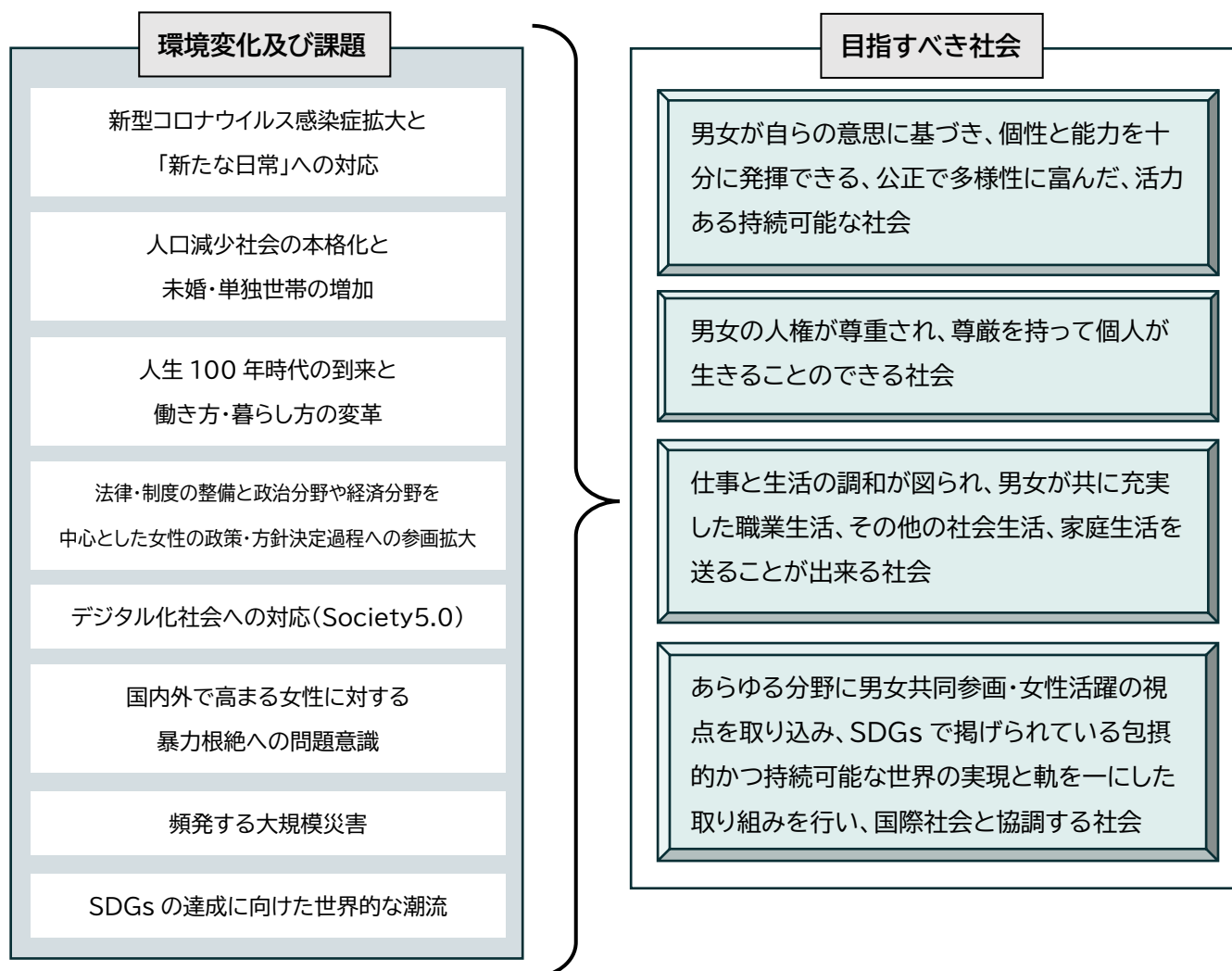
## 第5次男女共同参画基本計画について

平成15年（2003）年に、日本政府が「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度となるよう期待する」との目標（「2020年30%」目標）を掲げて以降、官民において実現に向けて取り組みが推進されてきました。

しかし、目標自体が社会に浸透していなかったこと、各種制度・慣行等が男女共同参画の視点が踏まえていかなかったこともあり、この「2020年30%」目標は、全体的に水準に到達したとは言えない状況にありました。

そんな中、コロナウイルスの拡大によって、配偶者等からの暴力や性暴力の増加・深刻化の懸念や、女性の雇用、所得への影響等が顕在化し、男女共同参画の必要性が再認識されることとなりました。

このような背景から、日本政府は「第5次男女共同参画基本計画」を策定し、「男女」とどまらず、年齢も、国籍も、性的指向・性自認（性同一性）に関すること等も含め、幅広く多様な人々を包摂し、全ての人々が幸福になる、インクルーシブな社会の実現を目指して各種施策を推進しています。



## 和歌山県の動向

和歌山県においては、昭和 52（1977）年に青少年局育成課内に婦人主幹が配置され、婦人問題連絡会議が設置されるとともに、翌年に婦人問題企画推進会議が設置され、男女共同参画の取り組みが開始されました。また、昭和 57（1982）年に「和歌山県婦人施策の指標」を策定し、推進体制の整備と効果的な施策展開のための計画策定作業を行ってきました。

これ以降では、昭和 63（1988）年に「21 世紀をめざすわかやま女性プラン」の策定、平成 7（1995）年に同プランの改定が行われ、推進体制の整備等が進められてきました。平成 10（1998）年には男女共生社会づくりを目指す県民の活動と交流の拠点として「和歌山県女性センター」（現・男女共同参画センター）が開設され、平成 12（2000）年には「和歌山県男女共生社会づくりプラン」が策定されました。平成 14（2002）年には「和歌山県男女共同参画推進条例」が施行され、条例に基づいて和歌山県男女共同参画審議会が設置されました。

その後の平成 15（2003）年に策定された「和歌山県男女共同参画基本計画」は平成 19（2007）年、平成 24（2012）年、平成 29（2017）年の改訂を経て、令和 4（2022）年 3 月に第 5 次計画（計画期間：令和 4 年度から令和 8 年度まで）が策定され、和歌山県における男女共同参画の推進を進めています。

### ■和歌山県男女共同参画基本計画（第 5 次）の概要

<b>長期的な目標：男女共同参画でつくる 元気な和歌山</b>
<b>施策の方向Ⅰ 男女共同参画の実現に向けた意識づくり</b>
1 男女共同参画に向けた意識改革 2 相談体制の充実・相談窓口の広報 3 男女共同参画推進のための教育等の充実
<b>施策の方向Ⅱ 誰もが安全・安心に暮らせる社会づくり</b>
1 男女間のあらゆる暴力の根絶 2 男女が互いの性を尊重する意識づくり・健康づくり 3 困難な状況に置かれている人への支援
<b>施策の方向Ⅲ 男女がともに活躍する社会づくり</b>
1 政策・方針決定過程での女性の参画の拡大 2 働く場と家庭における男女共同参画の推進 3 さまざまな分野における男女共同参画の推進

## 第2章 本計画の策定にあたって

### 01 策定の趣旨

わが国において人口減少や少子高齢化等、様々な課題が浮かぶ中、本町においてもこのような課題は進んでいることを踏まえ、あらゆる場面におけるジェンダー平等を推進することで、住民一人ひとりがそれぞれの個性を発揮でき、活躍できるまちを目指すために策定することします。

### 02 計画の期間

本計画の計画期間は、令和6（2024）年度から令和10（2028）年度までの5年間とします。なお、社会情勢等の変化を踏まえながら、必要に応じて適切に見直しを行います。

和暦（年度）	令和6	令和7	令和8	令和9	令和10	令和11	令和12
西暦（年度）	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
那智勝浦町 ジェンダー平等推進 プラン	本計画					第2次	

### 03 計画の法的根拠

本計画は、「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に定められた「市町村男女共同参画計画」にあたるものです。

また、本計画は「DV防止法」第2条の3第3項に基づく「市町村基本計画」及び「女性活躍推進法」第6条第2項に基づく「市町村推進計画」として位置づけるものとします。

#### 男女共同参画基本法 第14条 第3項

市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画を定めるよう努めなければならない。

#### DV防止法 第2条の3 第3項

市町村は、基本方針に即し、かつ、都道府県基本計画を勘案して、当該市町村における配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本的な計画を定めるよう努めなければならない。

#### 女性活躍推進法 第6条 第2項

市町村は、基本方針を勘案して、当該市町村の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画を定めるよう努めるものとする。



## 04 他計画との整合

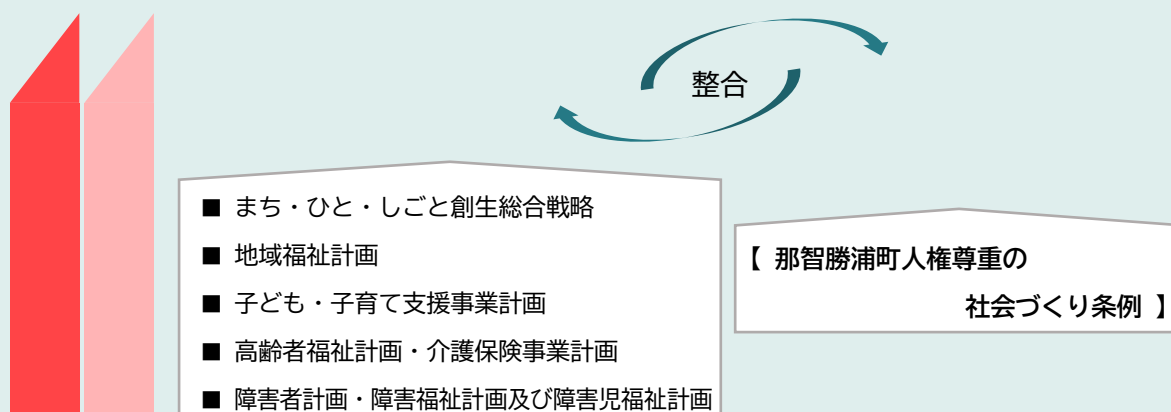
本計画は、国の「第5次男女共同参画基本計画」及び県の「和歌山県男女共同参画基本計画（第5次）」を踏まえるとともに、令和3年度からの「第10次那智勝浦町長期総合計画」や本町における他の個別計画との整合性を図り、基本的な方針と具体的な取り組みを示すものです。

### 第10次那智勝浦町長期総合計画

#### 基本指針

I. 災害に強いまちづくり	Ⅲ. 活気ある産業で雇用が生まれるまちづくり	V. 豊かな心と地域文化を大切にすまちづくり
Ⅱ. 快適で安心して暮らせるまちづくり	Ⅳ. 福祉が充実したまちづくり	Ⅵ. みんなの知恵と力を結集したまちづくり

### 那智勝浦町男女共同参画基本計画（本計画）



和歌山県男女共同参画基本計画（第5次）（県計画）

第5次男女共同参画基本計画（国計画）

下記の過程を経て、本計画を策定いたしました。

### (1) 住民アンケートの実施

町民の皆さまの男女共同参画に関するお考え等をお伺いし、計画づくりの参考とさせていただきますことを目的として、アンケート調査を実施いたしました。

### (2) 事業所アンケートの実施

町内事業所従業員の、就労分野における男女の共同参画や仕事と家庭の両立支援等についての実態を把握するために、アンケート調査を実施いたしました。

### (3) 策定委員会の実施

計画内容の検討にあたっては、学識経験者や関係団体等によって構成される「那智勝浦町男女共同参画計画策定委員会」を設置し、幅広い意見の集約を行いました。

### (4) パブリックコメントの実施

本計画を策定するにあたり、町民の方々よりご意見をいただくために、下記の通りにパブリックコメントを実施しました。

---

期 間 : 令和6年〇月〇日 (〇) ~ 令和6年〇月〇日 (〇)

---

意見提出数 : 〇〇件 (〇〇人)

---

## 第3章 ジェンダー平等社会へ向けて

### 01 ジェンダー平等の社会を推進するにあたって

#### ✓ 多様性を認め合える社会の構築が重要

##### -男性優遇社会の傾向-

各分野における男女の平等意識について、町民アンケート調査では、全ての分野で「男性優遇」が「女性優遇」を上回っており、特に「社会通念・慣習・しきたりなど」「政治の場」「社会全体」でその傾向は強くなっています。

##### -専門用語の認知度の開き-

ジェンダー平等に関する用語について、若年層からの回答が多かったこともあり、町民アンケート調査では、近年啓発が進められている「ジェンダー」や「LGBTQ」、「ワーク・ライフ・バランス」等の用語を認知している割合（「よく知っている」と「少しは中身を知っている」）は高くなっています。一方で、「ダイバーシティ」や「アンコンシャス・バイアス」といった、専門性が高い用語の認知度は低い傾向があります。

##### -外国人住民数の増加-

外国人住民数は増加傾向にあり、その内外国人女性の割合が高くなっています。言語や文化面での違いから、日本国籍を持つ住民よりも、日常生活上の困難を感じる場面が多くなります。

男性優遇な場面があると感じている方が依然として存在しており、性別に関わらず、一人ひとりの多様な個性や特質を尊重し合えるまちづくりが必要です。

#### ✓ それぞれのライフスタイルや意向に合わせた、幅広い働き方への支援が重要

##### -働く女性の増加-

各年代の女性の労働力率は、増加傾向にあり、和歌山県、全国と比較をしても、高い数値となっています。特に、35～54歳の年代で高くなっており、働く女性が多くなっています。

##### -職場における女性ならではの課題-

女性と男性が同じ環境で働くための課題として、事業所アンケート調査では、「女性には家庭・育児等に伴い配置や残業に制約がある」が最も多くなっています。

##### -生活の優先順位の理想と現実のギャップ-

生活の優先順位について、町民アンケート調査では、男性は仕事と家庭生活、女性は個人の生活の優先順位が高くなっていますが、男女ともに、現実では仕事を優先する方が多くなっています。

女性の働き手が増加している傾向もあり、各々が現状で掲げている理想の働き方を叶えるための、職場における支援や制度の充実が求められています。

## ✓ あらゆる場面における多様な人材の登用が必要

### -政策・地域活動における女性の参画状況-


町議会、各種審議会・委員会、自治会長に占める女性の割合が全国よりも低くなっており、責任が強く求められる審議や決定の場での女性の参画が少なくなっています。

### -町の管理職の割合は高い-

庁内の管理職の割合は全国、和歌山県よりも高くなっており、国が掲げる 30%に近い数値となっていますが、近年の数値は、減少傾向からの横ばいで推移しています。

### -多様な人材を求める声-

人手不足解消のため、女性や高齢者等の多様な人材を活用する意向について、事業所アンケート調査では、「積極的に活用したい」と回答した事業所が半数を超えています。



政治や経済、地域社会等における女性の参画がより求められている中で、庁内における女性の管理職の登用を引き続き率先して進めながら、まちのあらゆる場面で性別にとらわれない登用、それに併せた基盤の整備が重要です。

---

## ✓ 誰もが安心して暮らせるまちづくりが必要

### -高齢化率の増加-


高齢化率が増加することによって、介護が必要な高齢者も増加することが見込まれており、女性に偏る傾向がある介護の負担も大きくなることが予測されます。

### -ひとり親世帯の状況-

ひとり親世帯は減少傾向にありますが、一般世帯と比較して貧困に陥る傾向が強いことから、貧困に陥る前の支援も重要です。

### -暴力を受けた際の相談-

DV やハラスメント等について、町民アンケート調査では、各暴力を受けた経験がある方が一定存在しており、暴力を受けた際の相談先は、家族や友人・知人の割合が高くなっています。



人口構造の変化等によって生まれる新たな課題や、課題の複雑化等に向けた細やかな支援体制の整備とともに、DV等の暴力を発生させないための啓発や、発生した後の相談支援体制を整備することが重要です。

---

## 互いに個性を尊重し合い、 自分らしくいられる那智勝浦町

日本においては、平成 11 年に制定された「男女共同参画社会基本法」に基づき、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」を目指してきました。

個別の課題への取り組みとして、育児や介護、女性への暴力防止等に関連する法整備を進める等、日本における男女共同参画の推進に向けた体制の整備は進められつつある一方、世界経済フォーラムが公表する、各国の男女間の格差を数値化したジェンダー・ギャップ指数(GGI)では、世界の中で低位に位置する等、日本における男女共同参画においては依然として課題が残っている状況です。

また、令和2年には、新型コロナウイルス感染症拡大を契機に、社会的・政治的・経済的システムにおける女性の脆弱性が明らかとなり、その中で策定された「第5次男女共同参画基本計画」では、男女共同参画社会の実現に向けて取り組みを進めることは、「男女」にとどまらず、年齢も、国籍も、性的指向・性自認(性同一性)に関すること等も含め、幅広く多様な人々を包摂し、全ての人が幸福を感じられる、インクルーシブな社会の実現にもつながるものであるとされています。

このような背景もあり、日本においては、ジェンダー平等の視点を取り入れた教育等の推進が行われ、特に若い世代を中心に、それぞれのジェンダーに対する意識感に変容を遂げている最中であり、今後ジェンダー平等を推進していく際の起点となる機会が訪れています。

本町では、令和4年度に実施した住民アンケート調査にて、日常の各場面において「男性が優遇されている」と回答された方の割合が高くなっていることやアンケート調査自体の回収率が比較的低い数値であったこと等、まちにおけるジェンダー平等に向けた体制整備を進めることに加えて、住民の方一人ひとりの意識感の醸成を図ることが必要です。

こうした背景を踏まえ、今回の「那智勝浦町ジェンダー平等推進プラン」においては、まずは住民の方が意識を持つきっかけとなるようジェンダー平等に関しての周知を入念に行いながら、基本理念として定めた「互いに個性を尊重し合い、自分らしくいられる那智勝浦町」のように、お互いがお互いを認め合い、それぞれの個性を発揮することで社会において自分らしく活躍することができるまちを目指します。

下記の体系に基づいて、本計画を推進します。

基本理念	施策の方向性	施策の展開	
基本理念	Ⅰ ジェンダー平等社会に向けた意識の醸成	1 人権意識向上に向けた教育・啓発の推進	(1) 人権・同和教育の推進 (2) 学校等におけるジェンダー平等教育の推進 (3) 教職員に対するジェンダー平等意識の醸成 (3) 人権啓発活動の推進 (4) パートナーシップ・ファミリーシップ制度の周知・啓発 (5) 人権に関する相談窓口の整備
		2 家庭内における役割分担意識の是正	(1) 男性の家事・育児・介護への参加の促進 (2) 男性職員の育児・介護休業の取得の推進 (3) 家庭生活におけるジェンダー平等の推進
	Ⅱ 誰もが働きやすい環境づくり(ワーク・ライフ・バランスの推進)	1 働く世帯に対する子育て・介護支援の充実	(1) 保育サービスの充実 (2) 地域の子育て支援の充実 (3) ひとり親家庭等への支援 (4) 仕事と介護の両立支援の推進
		2 ジェンダー平等な働き方の推進	(1) 職場における適切な評価の実施 (2) ジェンダー平等な雇用の推進
	Ⅲ あらゆる分野における多様な人材の活躍推進	1 政策・方針決定過程への女性の参画促進	(1) 審議会・各種委員会等への女性の参加促進 (2) 地域づくりにおける女性の参画拡大
		2 庁内の女性職員に対する支援の推進	(1) 女性管理職への登用促進 (2) 各種ハラスメント防止に向けた研修の実施
		3 職場における女性の活躍の推進	(1) 各種ハラスメント防止に向けた啓発・教育 (2) 働く女性への啓発 (3) 職場における性差の解消 (4) 育児・介護休業取得の推進 (5) 女性の再就職支援
	Ⅳ 誰もが安心して暮らせるまちづくりの推進	1 ジェンダーに関するあらゆる暴力の根絶	(1) DV、デートDV防止に関する広報啓発 (2) DV及びストーカー行為等の被害者に対する支援 (3) DV被害者に対する支援 (4) 性暴力被害防止に向けた教育の推進
		2 ジェンダー平等の視点を取り入れた防災対策の推進	(1) あらゆる立場に配慮した備蓄物資の整備 (2) 防災・災害復興分野における女性参画の促進 (3) ジェンダー平等の視点を取り入れた地域防災計画づくり
		3 生涯を通しての健康づくりの実践	(1) 健康づくりの啓発・普及 (2) 生涯を通じた健康の保持増進 (3) 生涯スポーツの推進 (4) 介護予防の推進 (5) 子育て学習機会の提供

## 第4章 施策の内容

### 01 ジェンダー平等社会に向けた意識の醸成

本町におけるジェンダー平等社会を実現するためには、住民一人ひとりが、それぞれのジェンダーに対するギャップや偏見を取り除き、平等な目線を持つことが重要です。そのためには、日頃から住民の方に対して周知・啓発を図り、偏見を取り除いていくとともに、若い世代に対して、幼少期からの人権教育を充実させ、将来的にジェンダー平等意識を高く持った住民の方を増加させることが大切です。

人が一度持ってしまった偏見や意識を変えることは難しくあるため、幅広い住民の方へ、ジェンダーに対する理解促進に努めながら、徐々に「男性だから」「女性だから」といった偏見を取り除き、誰もが個性を生かして活躍することができるまちを目指します。

#### 1 人権意識向上に向けた教育・啓発の推進

住民の方の人権意識を高めるための啓発を図っていきます。教育機関と連携しながら、各学年に応じた人権・同和教育プログラムの検討も行い、児童・生徒のあらゆる機会を活用してジェンダー平等意識の醸成を図ります。

また、令和5年4月に導入した「那智勝浦町パートナーシップ・ファミリーシップ制度」の周知を図りながら、利用したい人が利用することができる環境づくりを推進し、すべての方の人権が尊重されるための施策に取り組めます。

#### ■具体的な施策

取り組みの内容	担当課
<b>人権・同和教育の推進</b> 各学校における授業や子どもたちの様々な活動の中で、人権意識を高める取り組みを行います。	教育委員会 福祉課
<b>学校等におけるジェンダー平等教育の推進</b> 各教育機関と連携しながら、児童生徒が多様な性の在り方に対してより理解を深めることができる授業やプログラム、性別にとらわれない教育を検討・推進していきます。また、発達の段階に応じた性に関する正しい知識の習得を行えるよう授業内容を検討していきます。	教育委員会 福祉課
<b>教職員に対するジェンダー平等意識の醸成</b> 教育活動におけるジェンダー平等教育を更に推進するため、教職員のジェンダー平等意識の醸成に向けた研修等を検討します。	教育委員会

取り組みの内容	担当課
<b>人権啓発活動の推進</b> すべての人の人権が尊重される共生社会の実現を目指して、人権啓発活動・人権教育を推進します。 また、広報等を活用しながら、住民の方が LGBTQ 等の多様な性に対する理解を深めるための周知・啓発を行います。また、住民の方同士で意見を交わしながら、理解を深めることができる場や機会の検討を行います。	教育委員会 福祉課 観光企画課
<b>「那智勝浦町パートナーシップ・ファミリーシップ制度」の運用</b> 「那智勝浦町パートナーシップ・ファミリーシップ制度」が住民の方へ浸透するよう、ガイドブックを活用した周知啓発に努めます。	住民課 福祉課 観光企画課
<b>人権に関する相談窓口の整備</b> 住民の方の人権が侵害される事態が発生した場合に、1人で抱え込むことが決して無いよう、関連課と連携し、気軽に相談することができる窓口の整備に努めます。	教育委員会 福祉課

## 2 家庭内における役割分担意識の是正

従来、日本においては「男性は仕事、女性は家庭」といった性別によって定められる固定的な役割が存在し、この性別による役割意識は依然として、男女共同参画に関する課題として挙げられます。

近年、日本においてジェンダー平等が謳われる中で、このような偏見は解消されつつあるからこそ、この機会を十分に活かし、男性が育児や家事、介護への参画促進や、育児休業・介護休暇の取得促進を行うことで、各家庭における、性別による決めつけが行われることなく、誰しもうかが社会で活躍することができるまちの構築に努めます。

### ■具体的な施策

取り組みの内容	担当課
<b>男性の家事・育児・介護への参加の促進</b> 家事、育児、介護といった、過去から女性が担うべきだと認識されてきた家事に対して、男性も積極的に参画することができるよう、働きかけを行います。	こども未来課 福祉課 観光企画課
<b>男性職員の育児休業・介護休暇等の取得の推進</b> 行政が率先し、女性だけでなく男性職員も介護・育児等の休暇を取得しやすい体制づくり等の取り組みを進めます。	総務課
<b>家庭生活におけるジェンダー平等の推進</b> 男女がともに家庭生活や地域活動に参画し、家庭内のジェンダー平等を実現するため、家庭生活における役割分担意識の見直しを行うよう働きかけを行います。	福祉課 観光企画課



前述の通り、日本においては、子育てや介護等は女性に偏りやすい傾向がみられます。だからこそ、それぞれの家族が生活を営む地域全体において、各家庭に対する支援を行うことで家庭と仕事のバランスを取り、性別に囚われず誰しものが職場において活躍することができる社会を目指すことが重要です。

本町においては、主に子育てに対する支援を充実させることによって、女性が働く上で懸念され得る事項を解消し、それぞれが持つ「働きたい」という意思が尊重される社会を目指します。

## 1 働く世帯に対する子育て・介護支援の充実

女性の負担が大きくなる傾向にある子育てや介護において、子どもの一時預かり等、地域における子育て支援や介護保険サービスを充実させることによって、各働く世帯に対する家庭と仕事の両立ができるように施策を展開します。

また、ひとり親家庭に対する支援策も検討しながら、誰もが職場で活躍できるように取り組みを進めていきます。

### ■具体的な施策

取り組みの内容	担当課
<b>保育サービスの充実</b> 子育て家庭の共働き等を支援するため、保育園・認定こども園での一時預かり保育や、小学生を対象とした学童保育所を充実させます。	こども未来課
<b>地域の子育て支援体制の充実</b> 地域子育て支援事業として、就学前の乳幼児をもつ親子のネットワーク作りや育児に関する情報交換を行う場を提供します。 また、妊娠期から子育て期にわたるまで切れ目のない支援、相談体制の確保に努めます。	こども未来課
<b>ひとり親家庭に対する生活支援の充実</b> ひとり親家庭の困難を抱えやすい立場にある方に対して、相談機会の提供や生活支援等、サポートできる体制を強化します。	こども未来課
<b>仕事と介護の両立支援の推進</b> 家庭における介護の負担を軽減するため、介護保険サービスの充実や事業の情報提供、利用促進を図ります。	福祉課

## 2 ジェンダー平等な働き方の推進

近年、「女性活躍推進法」が改正される等、職場における女性に対する各支援が展開されています。その一方で、雇用機会や職業選択、賃金や昇進等の待遇面においては、依然として男性優遇との声が挙がる等、働く場におけるジェンダー平等の推進は求められ続けています。

本町においては、適切な評価が行われるための取り組みや、平等な雇用促進に向けて、各種施策を推進します。

### ■具体的な施策

取り組みの内容	担当課
<b>職場における適切な評価の実施</b> 人事評価制度の評価者研修を実施し、評価スキルの向上と制度理解を深めます。	総務課
<b>ジェンダー平等な雇用の推進</b> 男性女性問わず、あらゆる人材が平等に職業に定着することができるよう、偏りのないジェンダー平等な雇用機会の創出を行います。	総務課 観光企画課

## 03 あらゆる分野における女性の活躍推進

ジェンダー平等社会を達成するためには、様々な意思決定の場における登用に偏りが無いことが重要です。町議会、審議会をはじめ、職場の管理職や地域活動における場面においても、女性が登用されることが求められています。男性の割合が多くなる傾向がある意思決定の場面において、女性が登用され、積極的に意見を反映されるまちを目指します。

### 1 政策・方針決定過程への女性の参画促進

主に啓発活動に取り組みながら、本町における様々な場面において女性が参画する機会を設けることで、偏りがなく、平等な政策等が行われるよう、施策を展開します。

#### ■具体的な施策

取り組みの内容	担当課
<b>審議会・各種委員会等への女性の参加促進</b> 審議会や各種委員会において積極的に女性委員を登用し、各立場からの意見が適切に反映されるまちづくりを進めます。	関係課
<b>地域づくりにおける女性の参画促進</b> 地域における女性の方針決定過程への参加促進につなげられるよう、各種団体等に対して女性を積極的に登用するよう啓発を行います。	関係課

### 2 庁内の女性職員に対する支援の推進

まち全体における意思決定過程への女性参画を促進するために、まずは庁内における女性管理職を増加させるための取り組みを行います。

また、各種ハラスメント防止に努めながら、女性が積極的に手を挙げることができる環境を整備します。

#### ■具体的な施策

取り組みの内容	担当課
<b>女性管理職への登用促進</b> 町の女性職員に対して、適切な人材配置を行いながら、管理職における女性職員の割合が増加するよう促進します。	総務課
<b>各種ハラスメント防止に向けた研修の実施</b> 町職員に対して、各種ハラスメント防止についての研修を行い、決してハラスメントが起きず、性別、立場を問わず平等に働くことができる職場環境を整備します。	総務課

### 3 職場における女性の活躍の推進

性別に関わらず、一人ひとりが能力を高め、職場において活躍することができるよう、各種ハラスメント対策等、働きやすい職場づくりに向けた取り組みを行い、女性が働くための意識向上に努めます。

#### ■具体的な施策

取り組みの内容	担当課
<p><b>各種ハラスメント防止に向けた啓発・教育</b></p> <p>庁内のみならず、一般企業に従事される方に対して、ハラスメント防止に関する啓発について、関係機関と連携して取り組みます。</p>	観光企画課
<p><b>働く女性への啓発</b></p> <p>女性がいつまでも働き続けることができ、更なる活躍をすることができるよう、能力向上に向けた研修の検討や、働くことに対する意識啓発を行います。</p>	観光企画課
<p><b>職場における性差の解消</b></p> <p>仕事内容や待遇等、性別によって差が生まれることのない職場環境づくりのために、各事業所に対して、ポジティブアクション（女性委員の活躍推進）に向けた周知・啓発を行います。</p> <p>また、各事業所に対して、性の多様性についての理解を深めるための講演会やセミナー等の開催を検討していきます。</p>	観光企画課
<p><b>育児・介護休業取得の推進</b></p> <p>育児・介護休業法の情報提供や啓発を行うことで、性別問わず各休業の取得を促進し、家庭での負担を軽減するよう努めます。</p>	観光企画課
<p><b>女性の再就職支援</b></p> <p>育児・介護等により、一定期間仕事をしていなかった方が円滑に職場へ復帰できるよう、ハローワーク等と連携しながら相談支援紹介や就職相談会等の情報提供を行います。</p>	観光企画課

それぞれが持つ人権が尊重され、あらゆる人が平等を感じながら生活を送るためには、安全・安心を感じることができるまちづくりが重要です。

本町においては、DV やストーカー等、ジェンダーに関する暴力を未然に防ぎ、仮に発生した場合には被害者に対する支援を充実させます。また、女性だけでなく、すべての人がいつまでも健康でいられるよう、あらゆる立場に対する健康づくりの支援を行い、まちの発展をめざします。

## 1 ジェンダーに関するあらゆる暴力の根絶

DVやストーカー等、ジェンダーが理由として発生する暴力の根絶に向けて、啓発を行うことで住民の方の意識を向上させ、暴力が起きない、見逃さないまちを目指します。

万が一発生した場合には、庁内で連携を取ることで被害者に対する入念な支援を講じ、また、青少年に対する教育や啓発を進める等、各世代や立場に応じた取り組みを進めます。

### ■具体的な施策

取り組みの内容	担当課
<b>DV、デート DV 防止に関する広報啓発</b> 住民の方が DV やデート DV について適切な知識を得られ、決して起こさぬ意識を醸成することができるよう、広報・啓発を行います。	観光企画課
<b>DV 及びストーカー行為等の被害者に対する支援</b> 住民基本台帳事務において、DV またはストーカー被害に遭った方に対する支援措置を実施します。	住民課
<b>DV 被害者に対する支援</b> DV の被害に遭った方が安心して生活を送ることができるよう、支援体制の整備や関係機関との連携を進めます。	福祉課 住民課 こども未来課
<b>性暴力被害防止に向けた教育の推進</b> 青少年に対して、若い世代から性暴力に関する適切な教育を施し、啓発を推進します。	教育委員会 こども未来課

## 2 ジェンダー平等の視点を取り入れた防災対策の推進

南海トラフ地震の発生が懸念されている本町においては、災害時に迅速に避難を行うことが出来る防災対策を行うことは極めて重要です。しかし、本町の防災会議に占める女性の割合は全国と比べると低くなっています。

平時から男女共同参画の推進が防災、復興の基盤となることから、防災分野における女性の参画を促進することで、ジェンダー平等の視点を取り入れた防災体制や備蓄物資の整備を行います。

### ■具体的な施策

取り組みの内容	担当課
<b>あらゆる立場に配慮した備蓄物資の整備</b> 災害時に備え、高齢者、障がい者、女性や子育て世代等、あらゆる立場に配慮した生活用品や防災用品の備蓄を整備します。	総務課 福祉課
<b>防災・災害復興分野における女性参画の促進</b> 防災・災害復興分野への女性参画を促進し、女性が災害時においても有効かつ積極的に参画できるような体制の構築を目指します。	総務課
<b>ジェンダー平等の視点を取り入れた地域防災計画の計画づくり</b> あらゆる立場に配慮した地域の防災体制を整備するため、ジェンダー平等に関する視点を取り入れます。	総務課 観光企画課

## 3 生涯を通しての健康づくりの実践

誰もが生涯にわたって健康で生き生きと暮らすことのできる社会の実現に向けて、健康づくりの取り組みをさらに進めていく必要があります。

住民の方に対する健康づくりを啓発しながら、それぞれのライフステージに応じた身体と心の健康管理・保持増進を促進します。

### ■具体的な施策

取り組みの内容	担当課
<b>健康づくりの啓発・普及</b> 日頃から健康づくりに関する啓発・普及を行う中で、リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康/権利）等、ジェンダー平等に向けた内容の周知も図ります。	福祉課
<b>生涯を通じた健康の保持増進</b> がん検診、健康診査受診勧奨、生活習慣病予防や食生活改善等の各種教室を実施し、あらゆる住民の方が健康でいられるよう支援を行います。	福祉課 住民課

取り組みの内容	担当課
<p><b>生涯スポーツの推進</b></p> <p>住民の方が生涯スポーツに励むことができるよう、各種促進を行います。 また、実際に実施する際は、アダプテーションゲーム（プレイする人の立場に合わせた ルールの調整）の検討等、どんな立場の方でも楽しむことができるプログラム設計に 努めます。</p>	<p>教育委員会</p>
<p><b>介護予防の推進</b></p> <p>高齢者に対して、サロンやゆうゆう体操等の介護予防のための通いの場の活動を支 援し、いつまでも健康でいられる住民の方を増加させます。</p>	<p>福祉課</p>
<p><b>子育て学習機会の提供</b></p> <p>健康教育や子育て学習の機会を充実させます。また、これらに関する相談支援の充 実に努めます。</p>	<p>福祉課 こども未来課</p>

## 05 計画の数値目標

### 1 重点取り組み事項

項目	現状値 (R4年度)	目標値 (R10年度)
町広報紙における啓発記事の掲載回数	-	10回
社会全体において、男女の地位が「平等になっている」と回答した町民の割合	12.0%	増加

### 2 数値目標

項目	現状値 (R4年度)	目標値 (R10年度)
学校教育において、男女の地位が「平等になっている」と回答した町民の割合	38.0%	60.0%以上
家庭生活において、男女の地位が「平等になっている」と回答した町民の割合	全体：27.1% 男性：39.8% 女性：17.3%	男女ともに 40.0%以上

項目	現状値 (R4年度)	目標値 (R10年度)
従業員のワーク・ライフ・バランスを支援するための取り組みを行っている事業所の割合	53.3%	70.0%

項目	現状値 (R4年度)	目標値 (R10年度)
女性委員がない審議会の割合	23.8%	10.0%
自治会長に占める女性の割合	1.8%	5.0%
町の管理職に占める女性の割合	26.5%	30.0%

項目	現状値 (R4年度)	目標値 (R10年度)
DV防止法の認知度（「よく知っている」と「少しは中身を知っている」の割合の合計）	39.1%	50.0%
防災会議議員に占める女性の割合	4.0%	10.0%



## 第5章 資料編

### 01 男女共同参画に関する日本と世界の動向

#### ■世界の動向

和暦	西暦	内容
昭和50	1975	第1回世界女性会議（「世界行動計画」の採択）
昭和54	1979	国際連合総会（「女子差別撤廃条約」採択）
昭和60	1985	「国連婦人の十年」 ナイロビ世界会議
平成7	1995	第4回世界女性会議（「北京宣言・行動綱領」採択）
平成12	2000	国連特別総会「女性2000年会議」
平成17	2005	国連「北京+10」閣僚級会合
平成23	2011	「UN Women」発足
平成27	2015	国際連合サミット（「持続可能な開発のための2030アジェンダ」採択）
令和元	2019	G20 サミット（「G20大阪首脳宣言」採択）
令和2	2020	「第64回国連女性の地位委員会」（北京+25）開催

#### ■日本の動向

和暦	西暦	内容
昭和52	1977	「国内行動計画」策定
昭和60	1985	「男女雇用機会均等法」制定 「女子差別撤廃条約」批准
平成3	1991	「育児休業法」制定
平成6	1994	男女共同参画推進本部設置
平成11	1999	「男女共同参画社会基本法」制定
平成12	2000	「男女共同参画基本計画」策定 「ストーカー規制法」制定
平成13	2001	「DV防止法制定」制定
平成19	2007	「仕事と生活の調和憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定
平成27	2015	「女性活躍推進法」制定 「第4次男女共同参画基本計画」策定
平成30	2018	「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」公布・施行 「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」公布・一部施行
令和元	2019	「女性活躍推進法」一部改正 「労働施策総合推進法」「男女雇用機会均等法」「育児・介護休業法」改正
令和2	2020	「第5次男女共同参画基本計画」策定 「DV防止法」改正
令和3	2021	「育児・介護休業法」改正 「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」改正
令和4	2022	「女性デジタル人材育成プラン」決定
令和5	2023	「DV防止法」改正

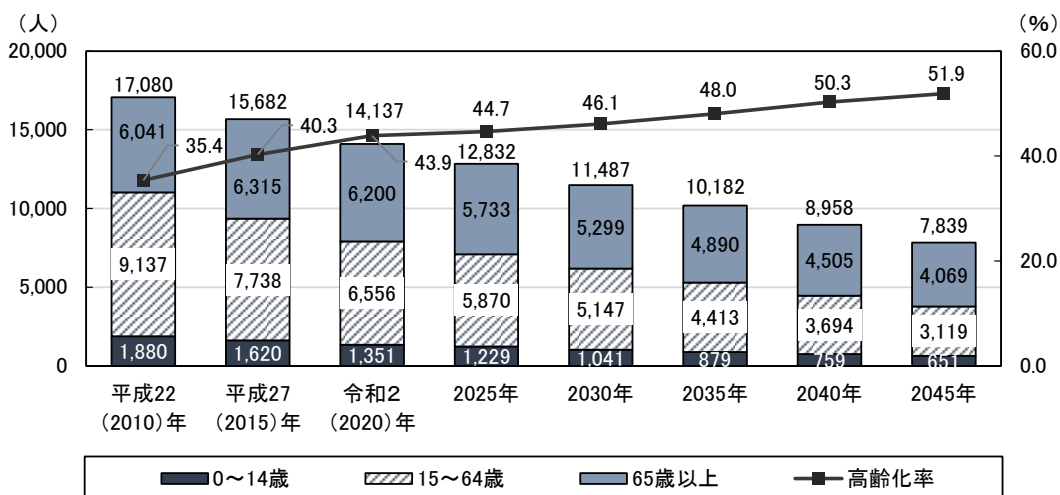
## 02 本町を取り巻く状況

### 人口の推移

#### ■ 年齢4区分別人口の推移・将来推計

本町の総人口についてみると、年々減少を続けており、平成30年の国立社会保障・人口問題研究所（社人研）の推計によると、2045年には8,000人を下回る見込みとなっています。

総人口に反して、高齢化率（65歳以上人口割合）は上昇を続け、2040年には50.3%となっており、人口の半分が高齢者になると予測されています。

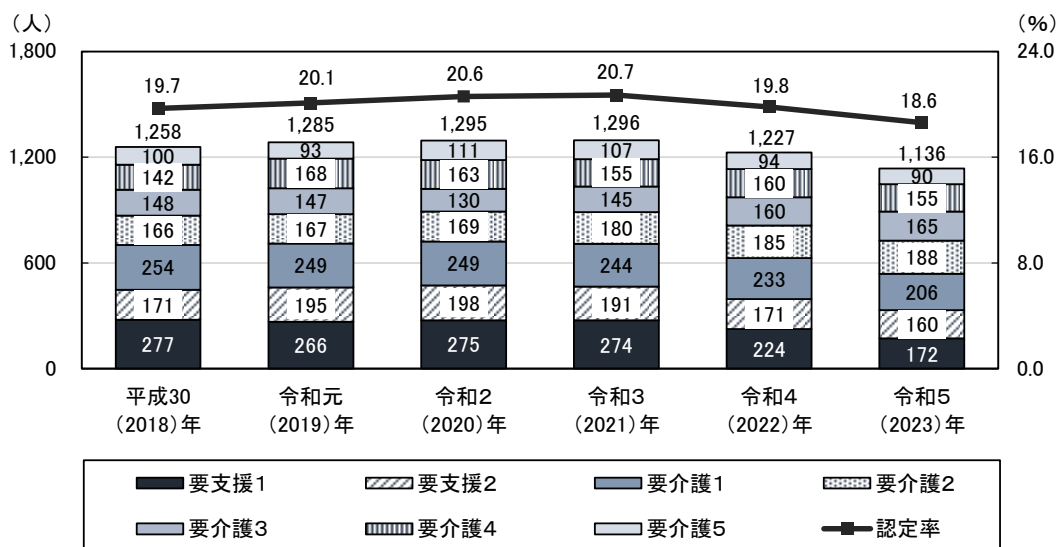


資料：国勢調査（令和2年まで）、社人研推計（2025年以降）※総数には年齢不詳を含む

### 高齢者の状況

#### ■ 要支援・要介護認定者数の推移

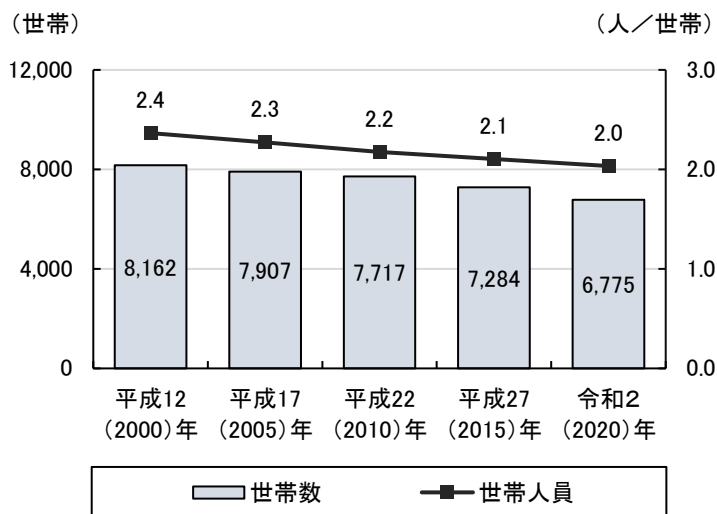
要支援・要介護者の推移についてみると、令和3年まで増加しており、1,296人となっています。その後は減少傾向となり、令和5年には1,136人となっています。



資料：地域包括ケア「見える化」システム

## 世帯の状況

### 世帯数及び世帯人員の推移



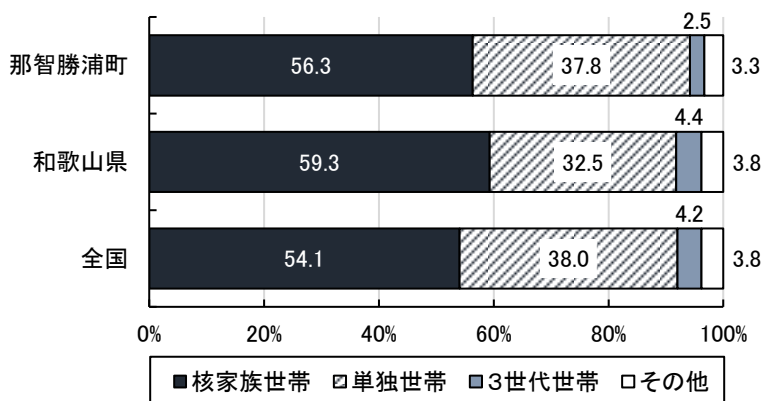
資料：国勢調査

世帯数についてみると、平成12年以降減少傾向にあり、令和2年には6,775世帯となっています。

世帯人員についても、平成12年以降減少傾向にあり、令和2年には、1世帯当たり2.0人の世帯人員となっています。

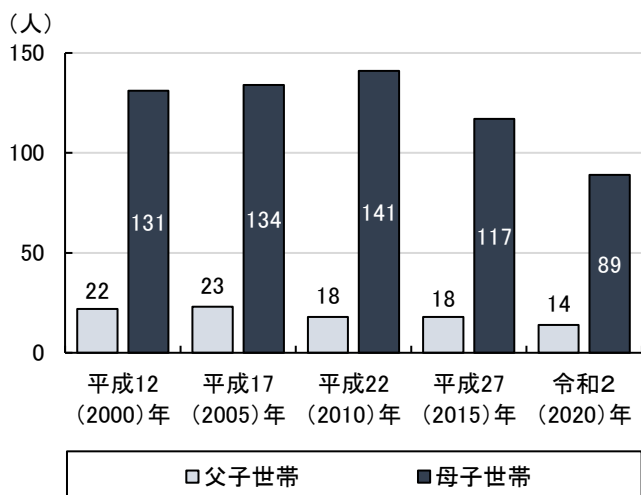
### 世帯の家族類型の比較 (令和2 (2020)年)

家族の世帯類型についてみると、「核家族世帯」は56.3%となっており、全国より高く、和歌山県より低くなっています。一方で「単独世帯」は和歌山県より高く、全国より低くなっています。「3世代世帯」は、全国、和歌山県よりも低くなっています。



資料：国勢調査

### ひとり親世帯の推移

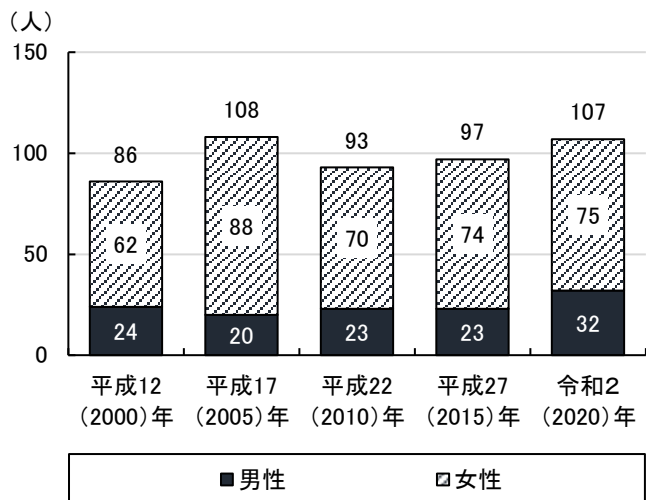


資料：国勢調査

ひとり親世帯の推移についてみると、「父子家庭」は平成17年までは増加傾向にありましたが、それ以降は減少しており、令和2年には14世帯となっています。「母子家庭」も、平成22年までは増加傾向にありましたが、それ以降は減少しており、令和2年には89世帯となっています。

## 外国人住民の状況

### 外国人住民数の推移



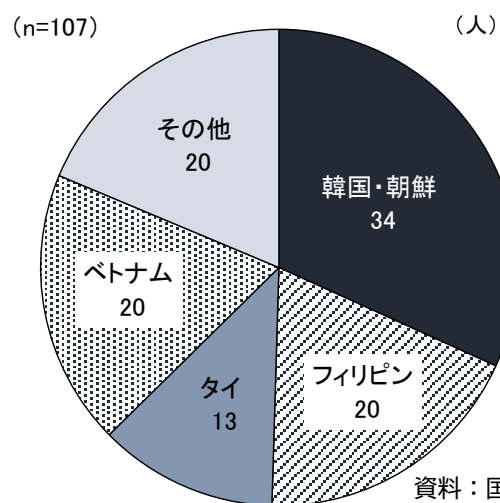
資料：国勢調査

外国人住民数の推移についてみると、平成22年以降増加傾向にあり、令和2年には107人となっています。

外国人住民のうち、女性の割合が多くなっており、令和2年には75人となっています。

### 国籍別内訳 (令和2 (2020) 年)

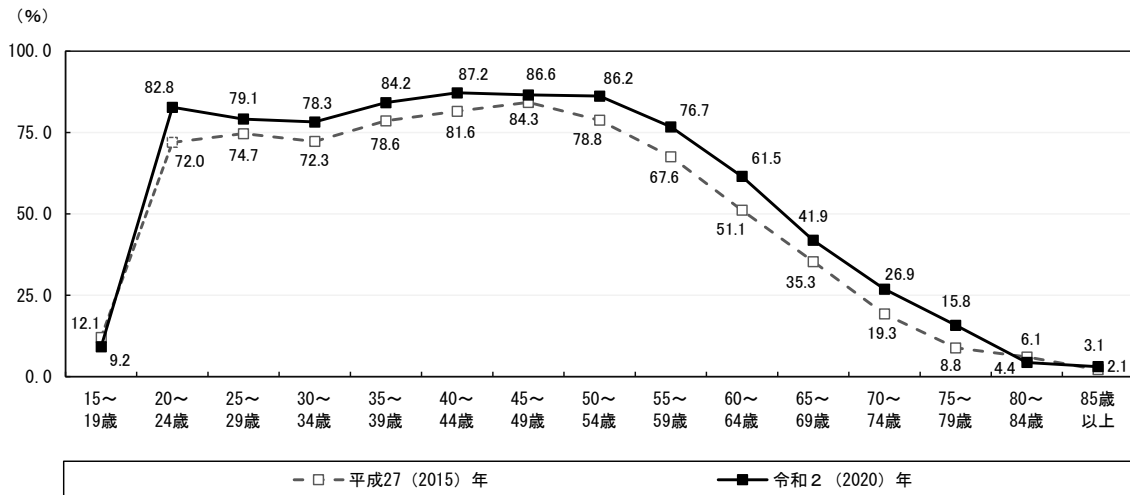
外国人住民の内訳についてみると、「韓国・朝鮮」が最も多く、34人となっています。次いで、「フィリピン」「ベトナム」が多く、20人となっています。



## 女性の労働力の推移

### 女性の労働力率の推移

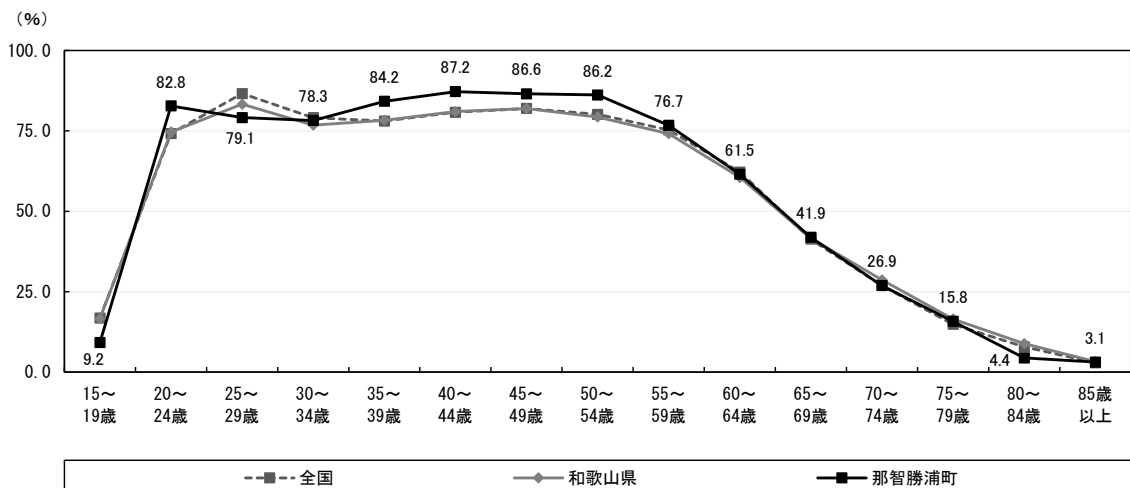
女性の労働力率の推移についてみると、各年齢において平成27年の数値を令和2年では上回っています。特に、20～44歳、55～64歳の労働力率が大きく増加しています。



資料：国勢調査

### 女性の労働力率の全国、県との比較（令和2年）

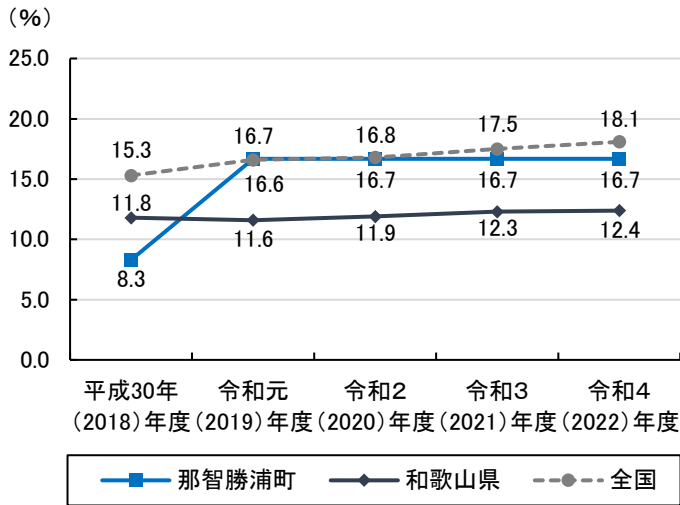
女性の労働力率を全国、和歌山県と比較すると、20～24歳、35～54歳の労働力率は全国、和歌山県よりも高くなっていますが、25～29歳では低くなっています。55～79歳では、全国、和歌山県とほぼ同じ割合となっています。



資料：国勢調査

## 町における男女共同参画の状況

### ■町議会議員に占める女性の割合



資料：市区町村女性参画状況見える化マップ

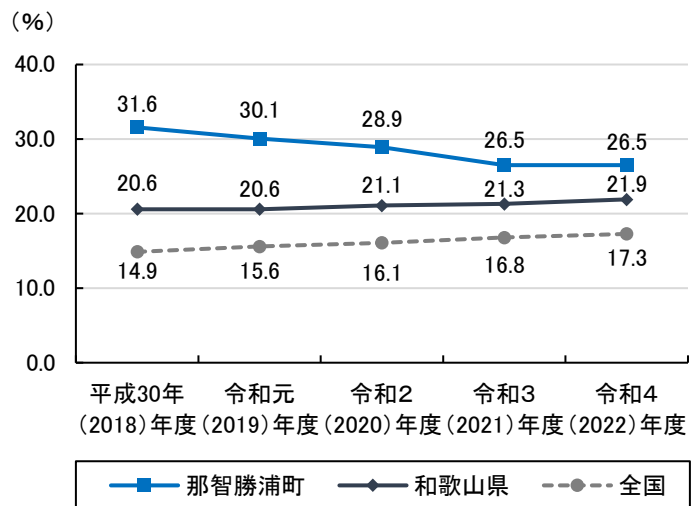
町議会議員に占める女性の割合についてみると、令和2年度以降横ばいとなっており、令和4年度は 16.7%となっています。

全国、和歌山県と比較すると、全国の 18.1%より低く、和歌山県の 12.4%よりも高くなっています。

### ■町の管理職に占める女性の割合

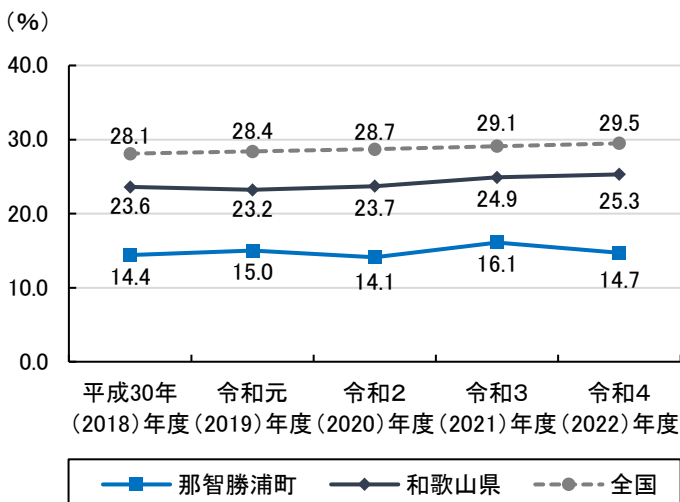
町の管理職の女性の割合についてみると、平成 30 年度以降減少傾向にあり、令和4年度は 26.5%となっています。

全国、和歌山県と比較すると、全国の 17.3%、和歌山県の 21.9%よりも高くなっています。



資料：市区町村女性参画状況見える化マップ

### ■各種審議会委員に占める女性の割合

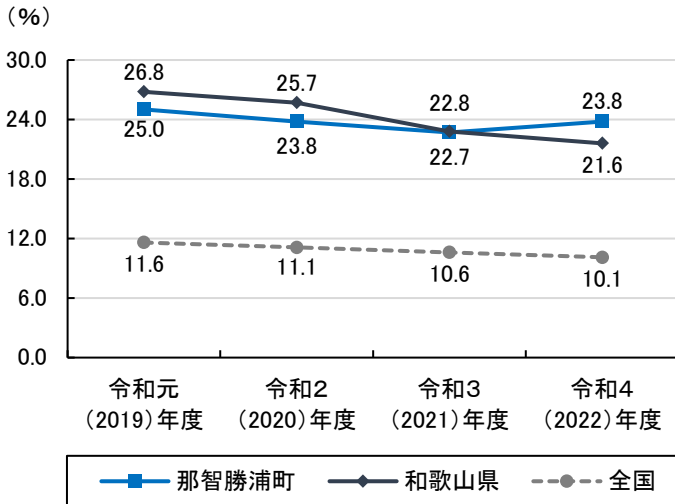


資料：市区町村女性参画状況見える化マップ

各種審議会委員に占める女性の割合についてみると、増減を繰り返しながら推移しており、令和4年度は 14.7%となっています。

全国、和歌山県と比較すると、全国の 29.5%、和歌山県の 25.3%よりも低くなっています。

■女性委員がない審議会の割合



資料：市区町村女性参画状況見える化マップ

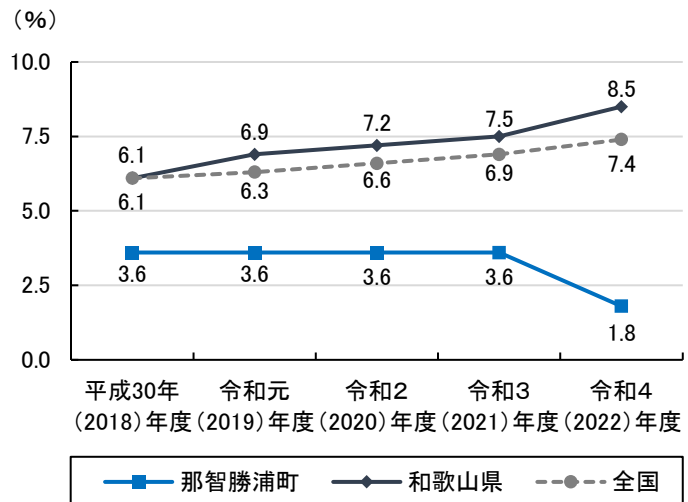
女性がない審議会の割合についてみると、令和3年度までは減少傾向にありましたが、令和3年度から令和4年度は増加しており、23.8%となっています。

全国、和歌山県と比較すると、全国の10.1%、和歌山県の21.6%よりも高くなっています。

■自治会長に占める女性の割合

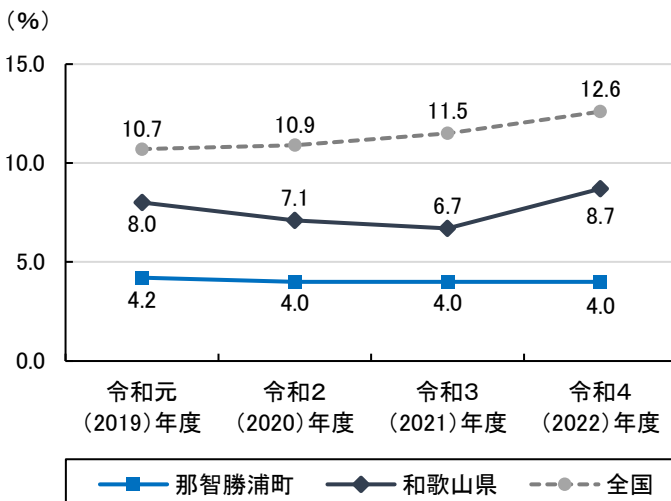
自治会長に占める女性の割合についてみると、平成30年度から令和3年度までは横ばいで推移していましたが、令和4年度は1.8%となっています。

全国、和歌山県と比較すると、全国の7.4%、和歌山県の8.5%よりも低くなっています。



資料：市区町村女性参画状況見える化マップ

■防災会議委員に占める女性の割合



資料：市区町村女性参画状況見える化マップ

防災会議委員に占める女性の割合についてみると、令和2年度以降横ばいとなっており、令和4年度は4.0%となっています。

全国、和歌山県と比較すると、全国の12.6%、和歌山県の8.7%よりも低くなっています。

# 03 アンケート調査結果

## 町民アンケート調査の結果

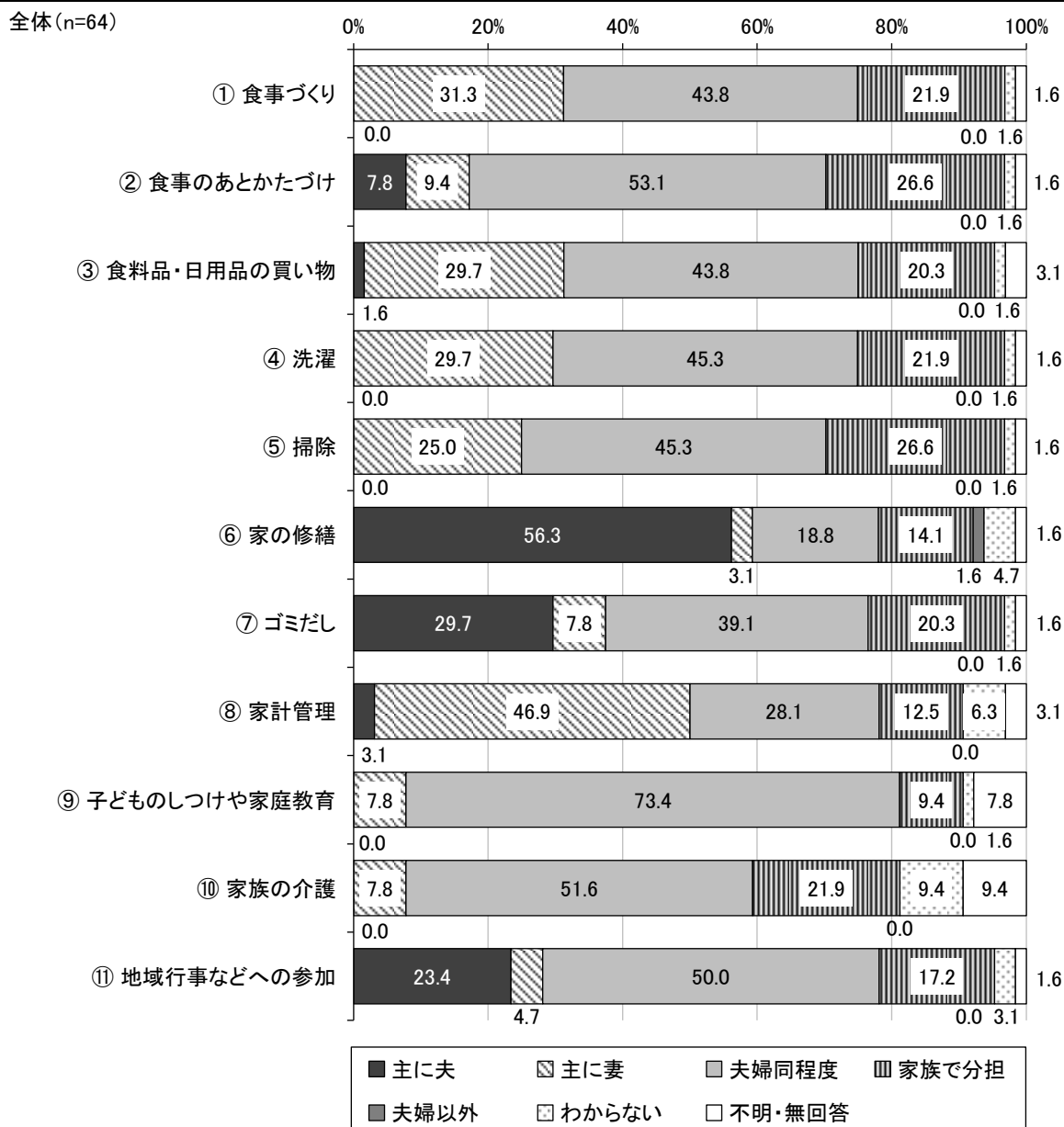
### ■実施概要

調査期間	令和4年12月8日(木)～12月22日(木)
調査方法	郵送配布・回収による本人記入方式またはWEBによる回答方式
調査対象者	町内在住の18歳以上の方(無作為抽出)
回収率	19.2%(192件/1,000件)

### (1) 家庭生活について

#### ■日常生活の男女の役割分担について、誰が分担するのが望ましいと思いますか。(理想)

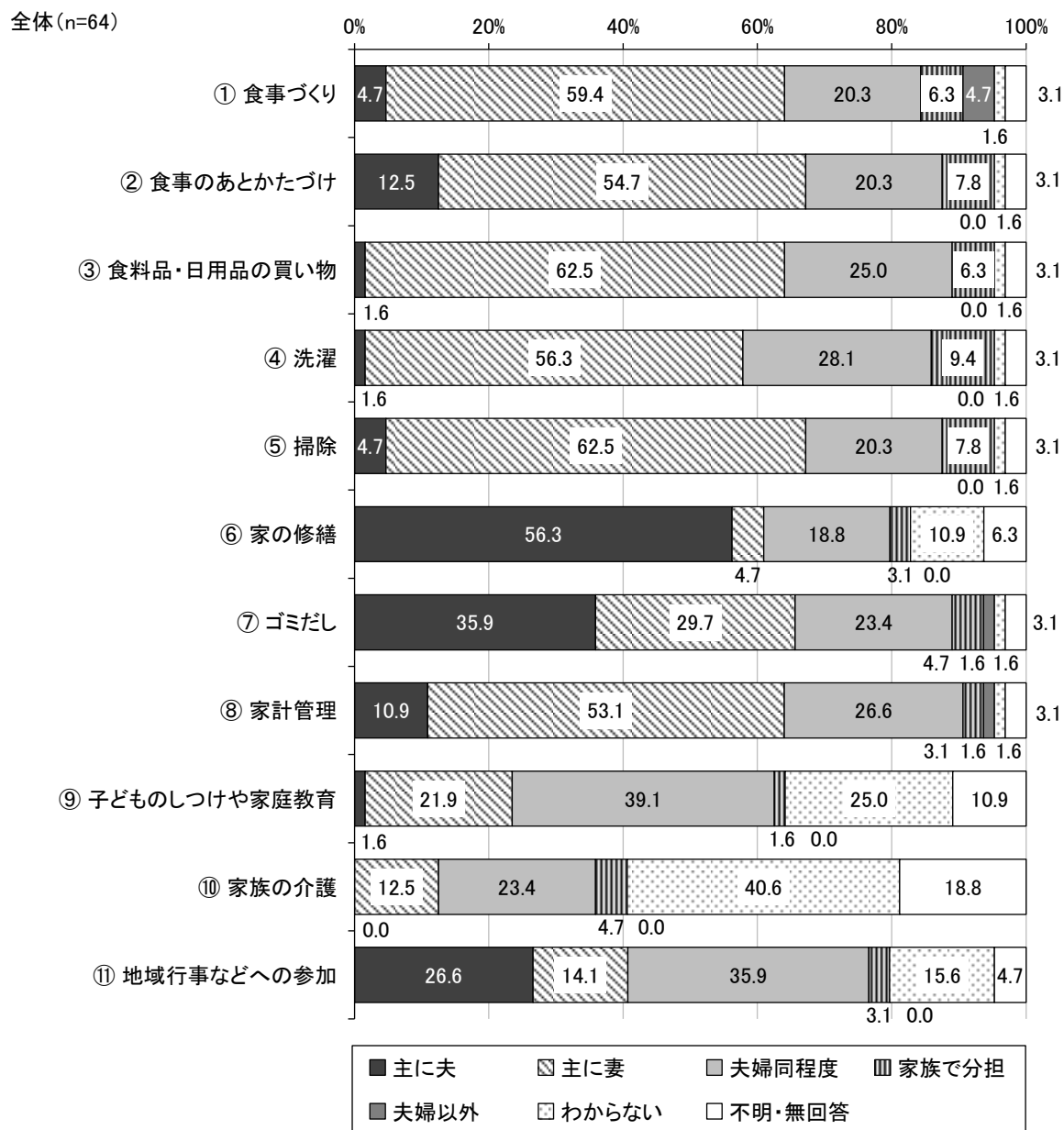
日常生活の男女の役割分担について、誰が分担するのが望ましいと思うか〔A.理想〕についてみると、『主に夫』では「⑥家の修繕」が56.3%、『主に妻』では「⑧家計管理」が46.9%、『夫婦同程度』では「⑨子どものしつけや家庭教育」が73.4%で最も高くなっています。





■日常生活の男女の役割分担について、誰が分担するのが望ましいと思いますか。(現状)

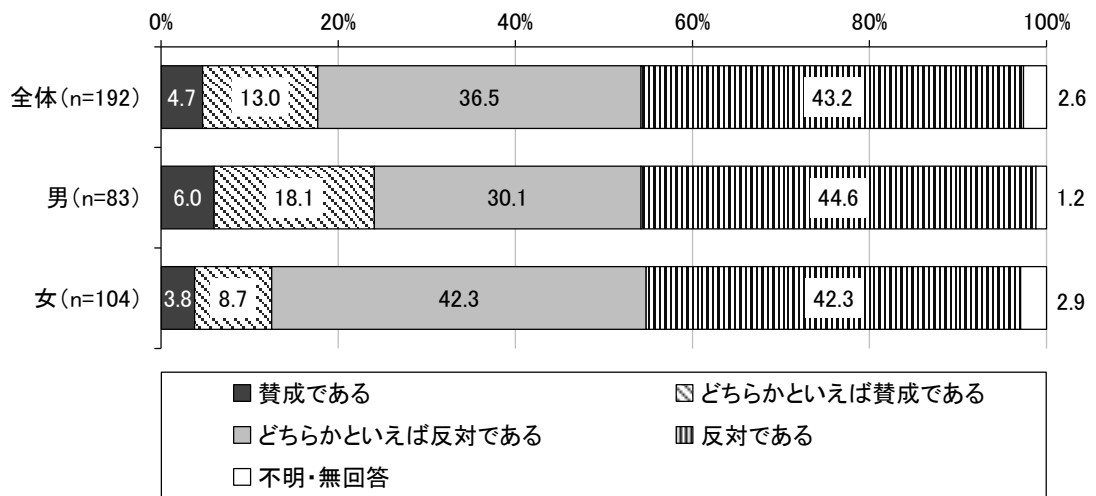
日常生活の男女の役割分担について、誰が分担するのが望ましいと思うか〔B. 現状〕についてみると、『主に夫』では「⑥家の修繕」が56.3%、『主に妻』では「③食料品・日用品の買い物」「⑤掃除」が62.5%、『夫婦同程度』では「⑨子どものしつけや家庭教育」が39.1%で最も高くなっています。



■「男は仕事、女は家庭」など、性別によって男女の役割を決めるような考え方についてどのように思いますか。

全体では「反対である」が 43.2%と最も高く、次いで「どちらかといえば反対である」が 36.5%、「どちらかといえば賛成である」が 13.0%となっています。

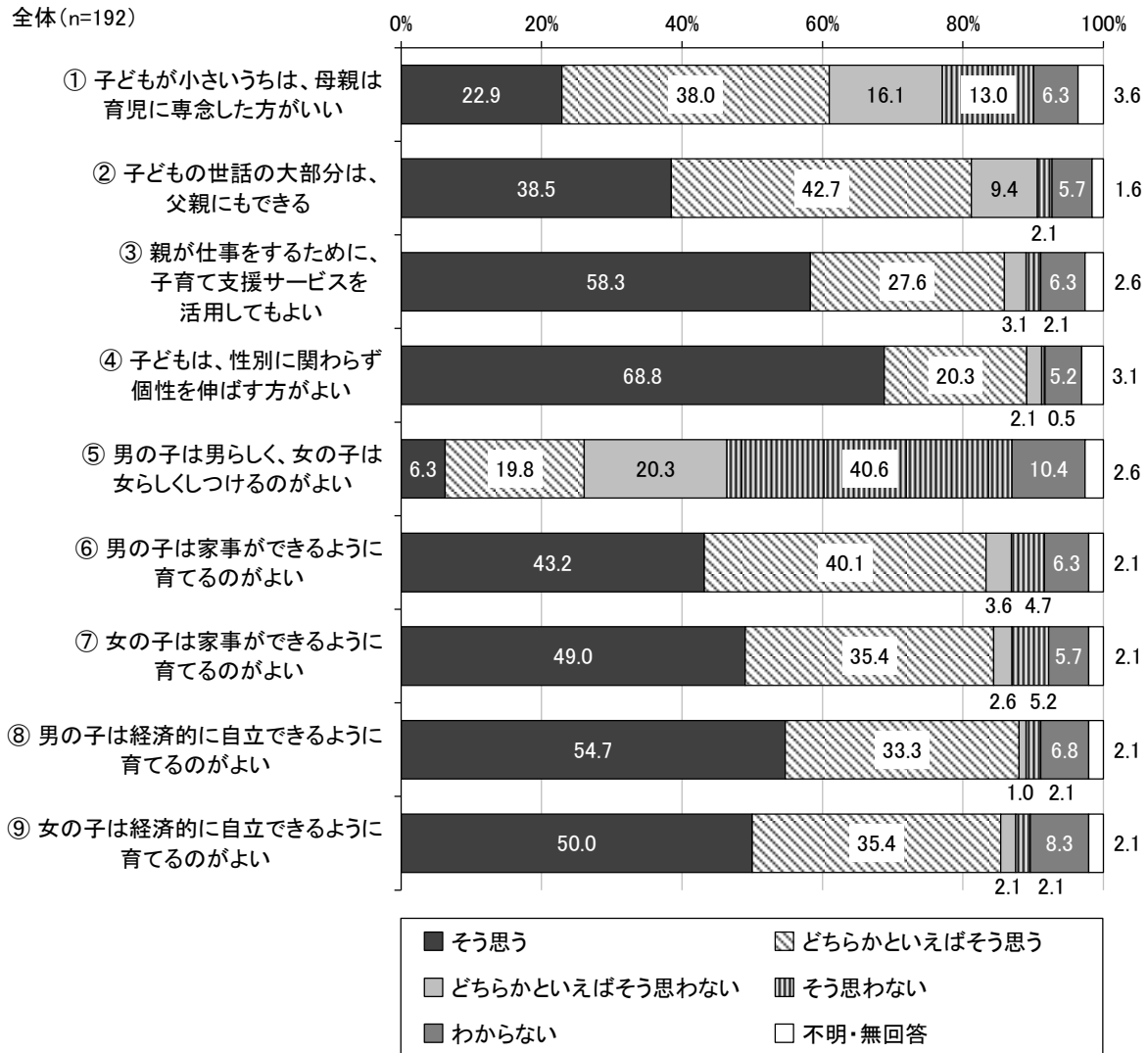
性別で見ると、「どちらかといえば反対である」について女性が男性よりも 12.2 ポイント高くなっています。



## (2) 子育て・教育について

### ■子育てについて、あなたの意見に近いものはどれですか。

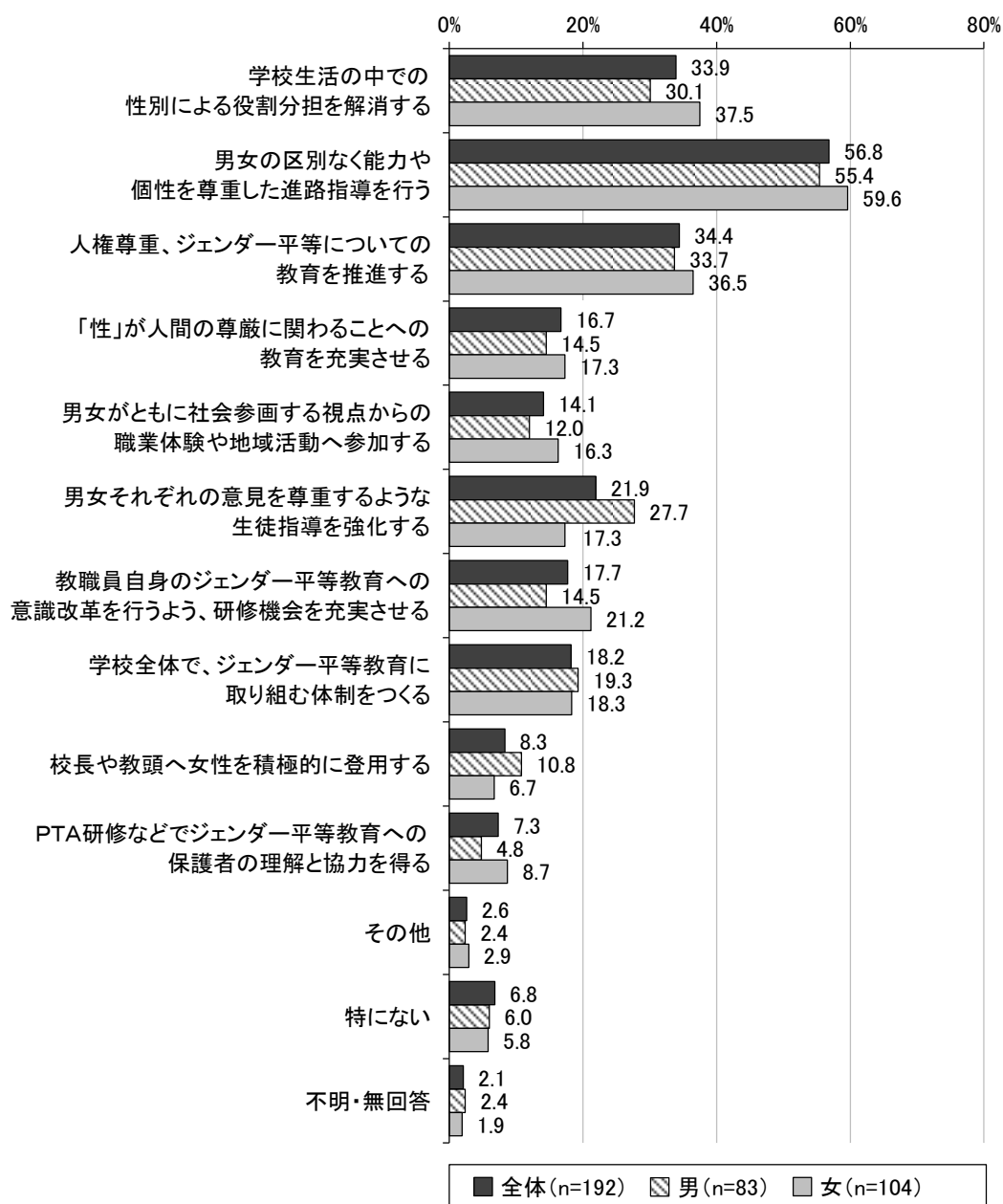
『そう思う』では「④子どもは、性別に関わらず個性を伸ばす方がよい」が 68.8%、『そう思わない』では「⑤男の子は男らしく、女の子は女らしくしつけるのがよい」が 40.6%で最も高くなっています。



■ジェンダー平等教育を進めるために、学校にどのようなことを期待しますか。

全体では「男女の区別なく能力や個性を尊重した進路指導を行う」が56.8%と最も高く、次いで「人権尊重、ジェンダー平等についての教育を推進する」が34.4%、「学校生活の中での性別による役割分担を解消する」が33.9%となっています。

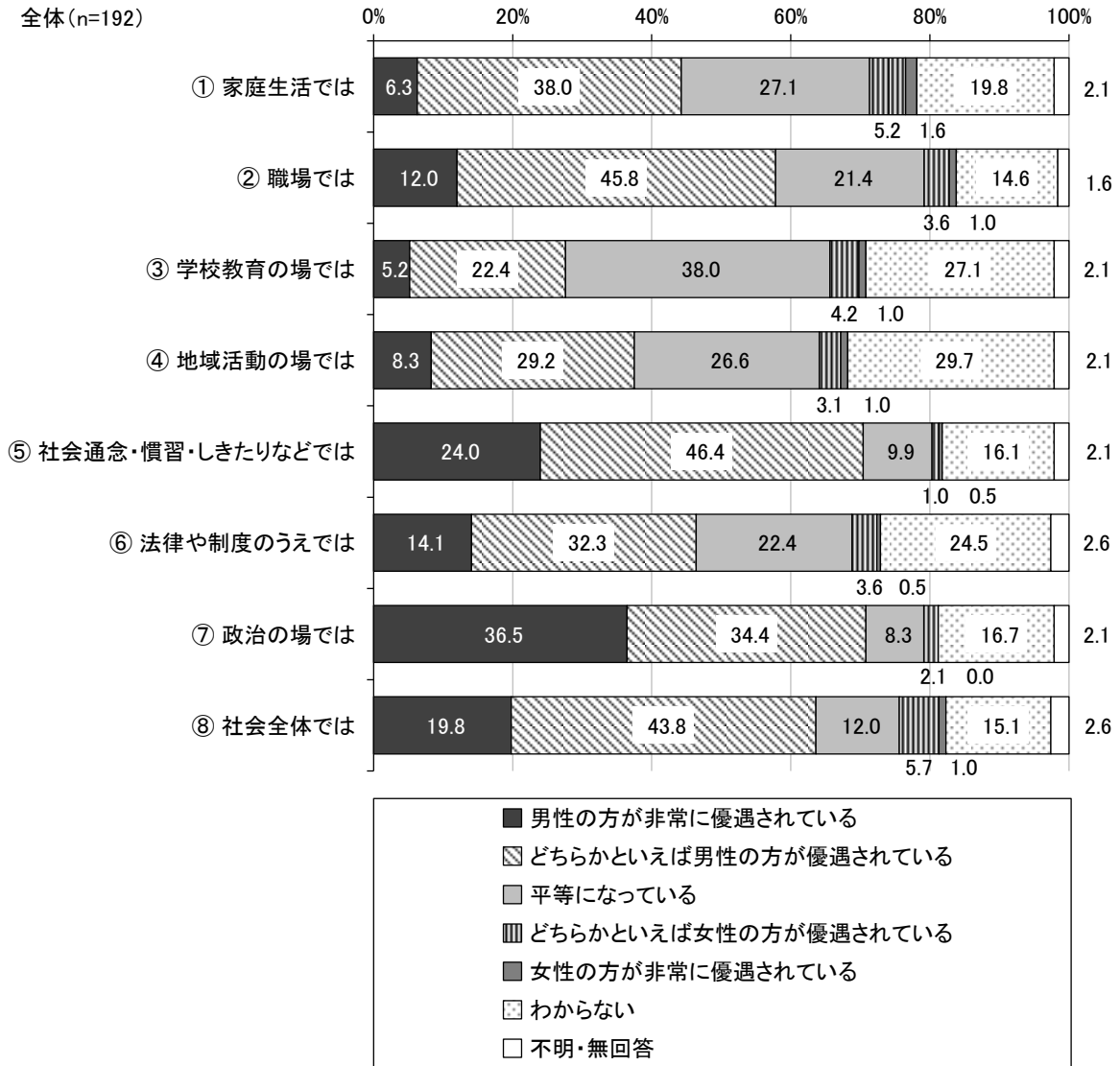
性別でみると、「男女それぞれの意見を尊重するような生徒指導を強化する」について男性が女性よりも10.4ポイント高くなっています。



### (3) 男女平等意識について

■今の社会において、あなたは次の分野で男女の地位は平等になっていると思いますか。

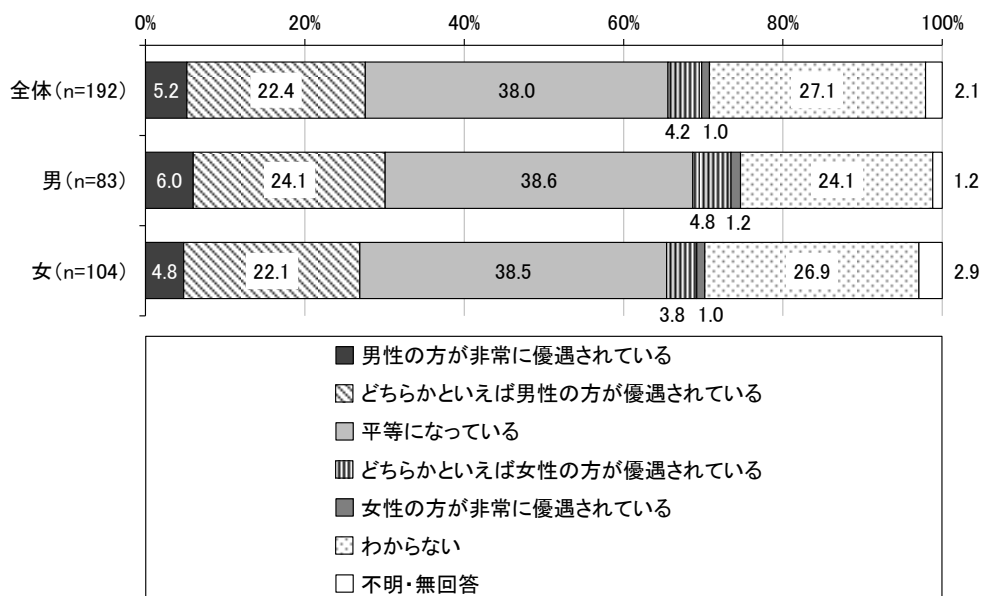
①～⑧の分野で『男性の方が非常に優遇されている』は「⑦政治の場では」が 36.5%、『平等になっている』は「③学校教育の場では」が 38.0%で最も高くなっています。



■今の社会において、あなたは次の分野で男女の地位は平等になっていると思いますか。(③学校教育の場では)

今の社会において、①～⑧の分野で男女の地位は平等になっていると思うか〔③学校教育の場では〕についてみると、全体では「平等になっている」が 38.0%と最も高く、次いで「わからない」が 27.1%、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が 22.4%となっています。

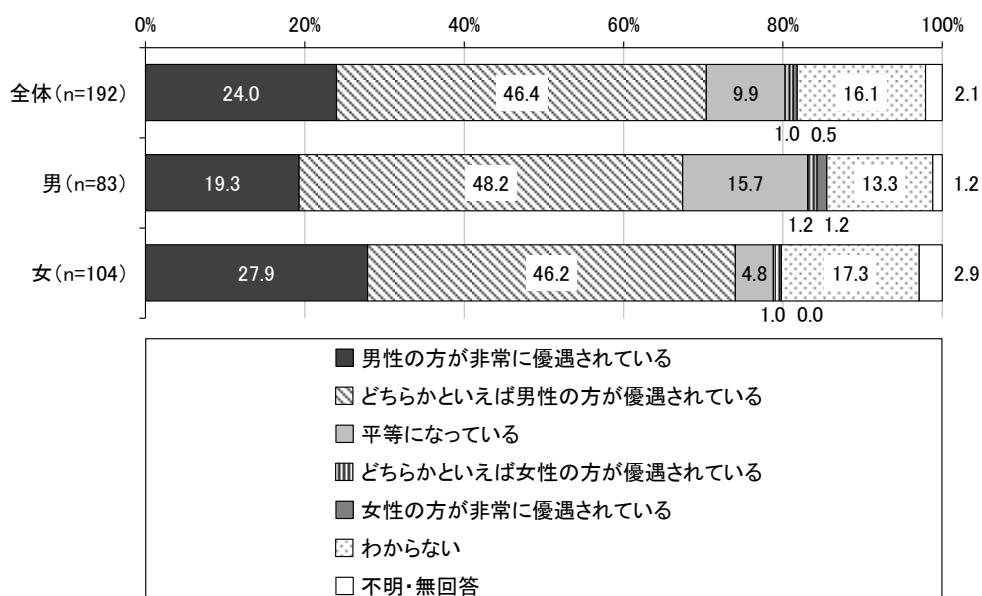
性別でみると、「わからない」について女性が男性よりもやや高くなっています。



■今の社会において、あなたは次の分野で男女の地位は平等になっていると思いますか。(⑤社会通念・慣習・しきたりなどでは)

今の社会において、①～⑧の分野で男女の地位は平等になっていると思うか〔⑤社会通念・慣習・しきたりなどでは〕についてみると、全体では「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が 46.4%と最も高く、次いで「男性の方が非常に優遇されている」が 24.0%、「わからない」が 16.1%となっています。

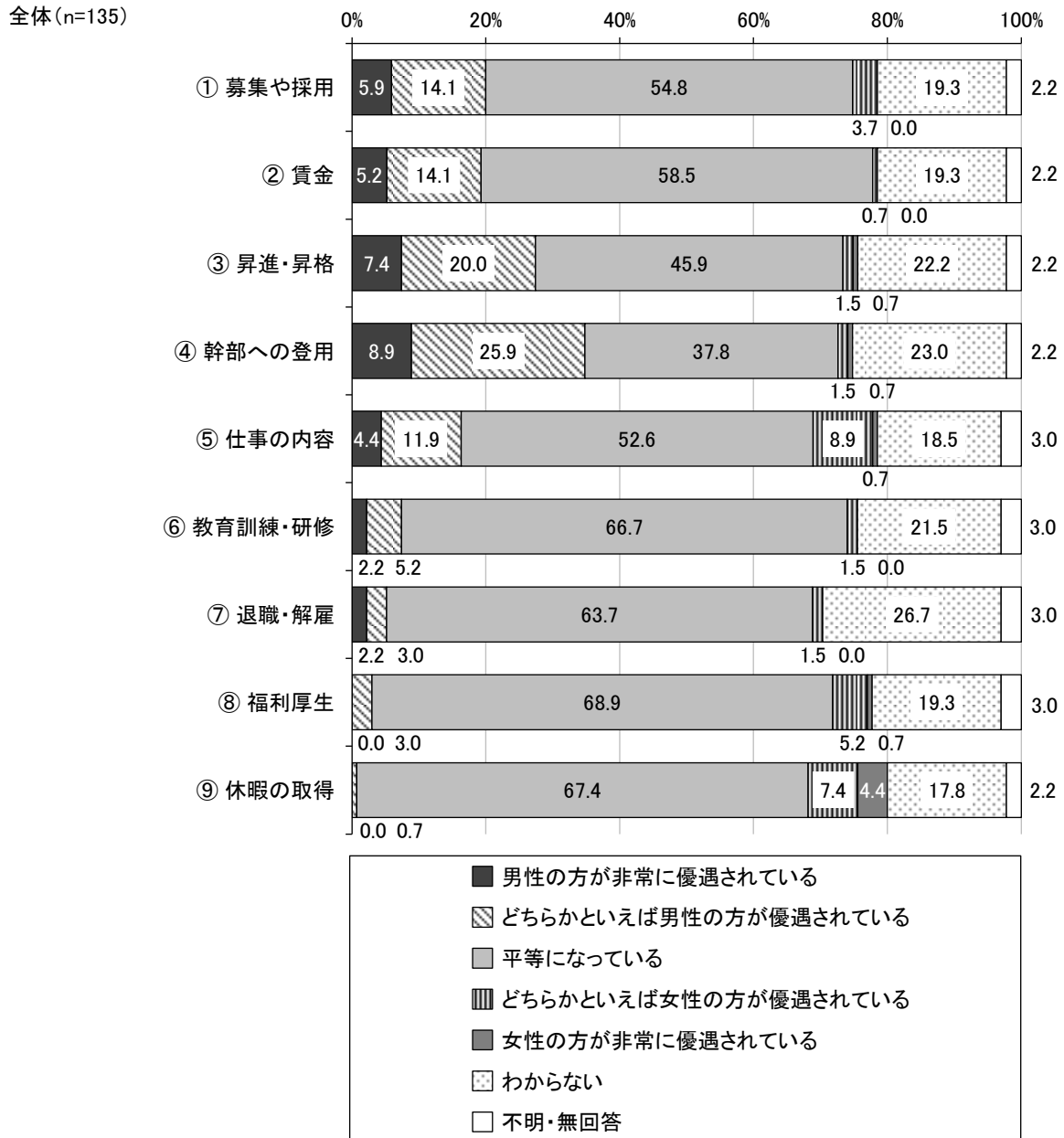
性別でみると、「平等になっている」について男性が女性よりも 10.9 ポイント高くなっています。



#### (4) 仕事について

■あなたの今の職場では、男女の扱いについて平等になっていると思いますか。

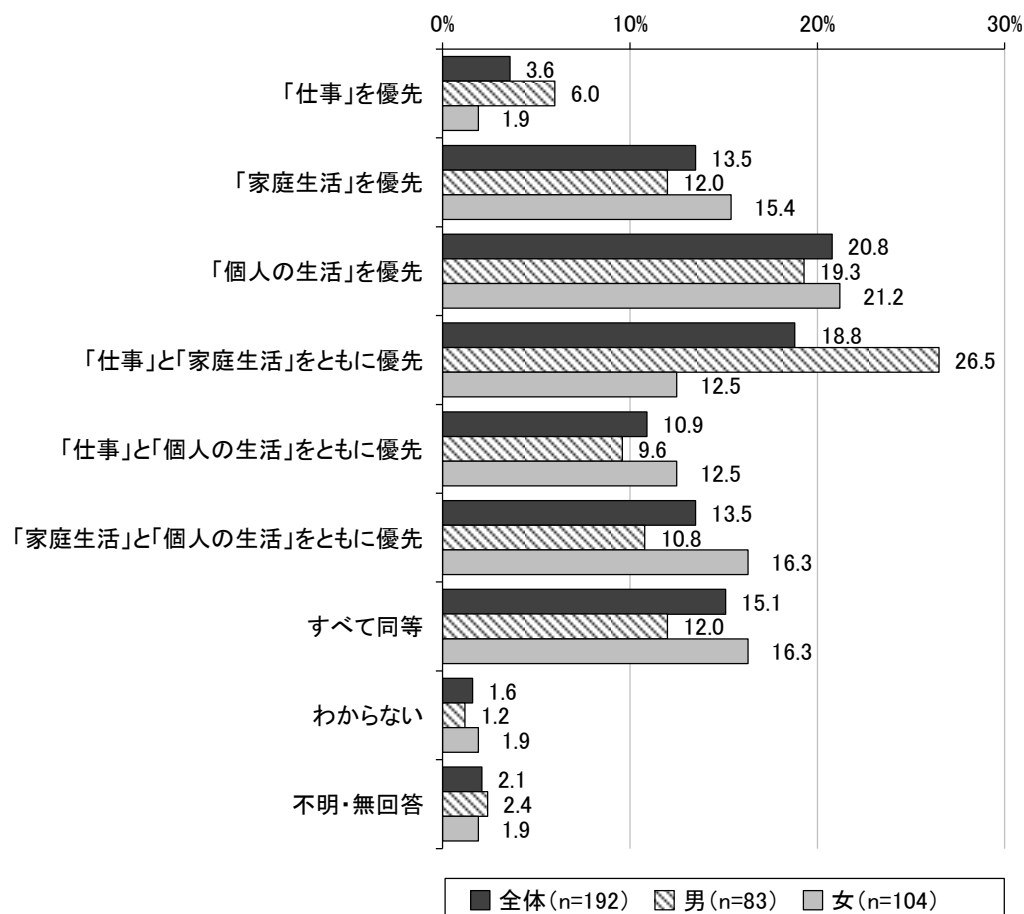
『平等になっている』は「⑧福利厚生」が68.9%、『男性の方が非常に優遇されている』は「④幹部への登用」が8.9%、『女性の方が非常に優遇されている』は「⑨休暇の取得」が4.4%で最も高くなっています。



■あなたが生活の中で「仕事」「家庭生活」「個人の生活(地域活動・学習・趣味など)」のうち、優先したいこと(理想)はどれですか。

生活の中で「仕事」「家庭生活」「個人の生活(地域活動・学習・趣味など)」のうち、①優先したいこと(理想)についてみると、全体では『「個人の生活」を優先』が 20.8%と最も高く、次いで『「仕事」と「家庭生活」をともに優先』が 18.8%、『すべて同等』が 15.1%となっています。

性別でみると、男性は『「仕事」と「家庭生活」をともに優先』が 26.5%、女性は『「個人の生活」を優先』が 21.2%で最も高くなっています。また、『「仕事」と「家庭生活」をともに優先』について男性が女性よりも 14.0ポイント高くなっています。

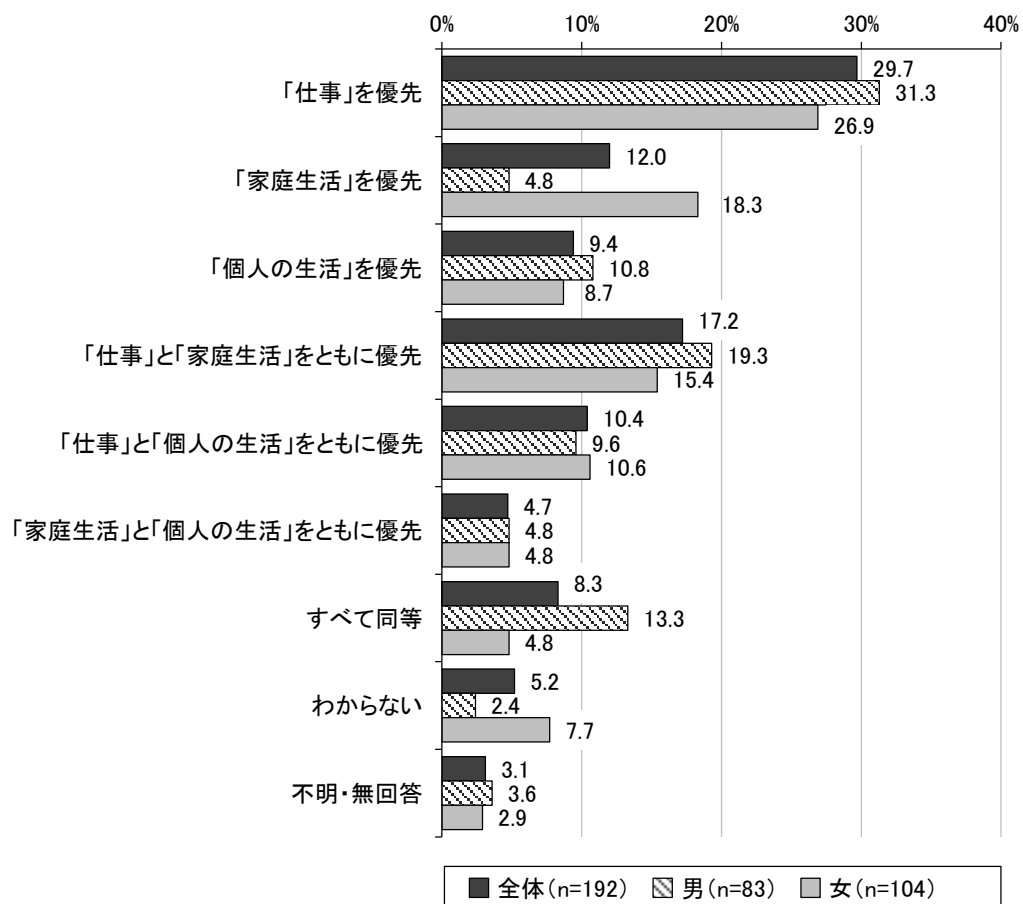




■あなたが生活の中で「仕事」「家庭生活」「個人の生活(地域活動・学習・趣味など)」のうち、優先していること(現状)はどれですか。

生活の中で「仕事」「家庭生活」「個人の生活(地域活動・学習・趣味など)」のうち、②優先していること(現状)についてみると、全体では『「仕事」を優先』が 29.7%と最も高く、次いで『「仕事」と「家庭生活」をともに優先』が 17.2%、『「家庭生活」を優先』が 12.0%となっています。

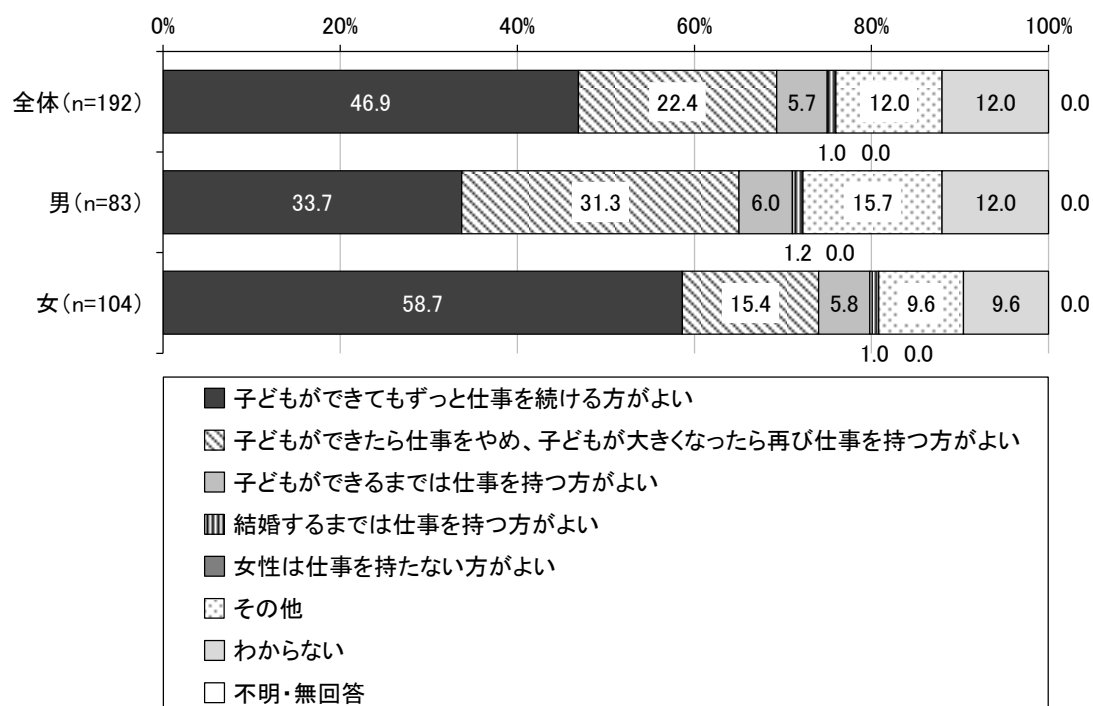
性別でみると、『「家庭生活」を優先』について女性が男性よりも 13.5 ポイント高くなっています。



■女性の就労について、次のうちどれが望ましいと思いますか。(1つに○)

女性の就労について、次のうちどれが望ましいと思うかについてみると、全体では「子どもができてもずっと仕事を続ける方がよい」が 46.9%と最も高く、次いで「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持つ方がよい」が 22.4%、「その他」「わからない」が 12.0%となっています。

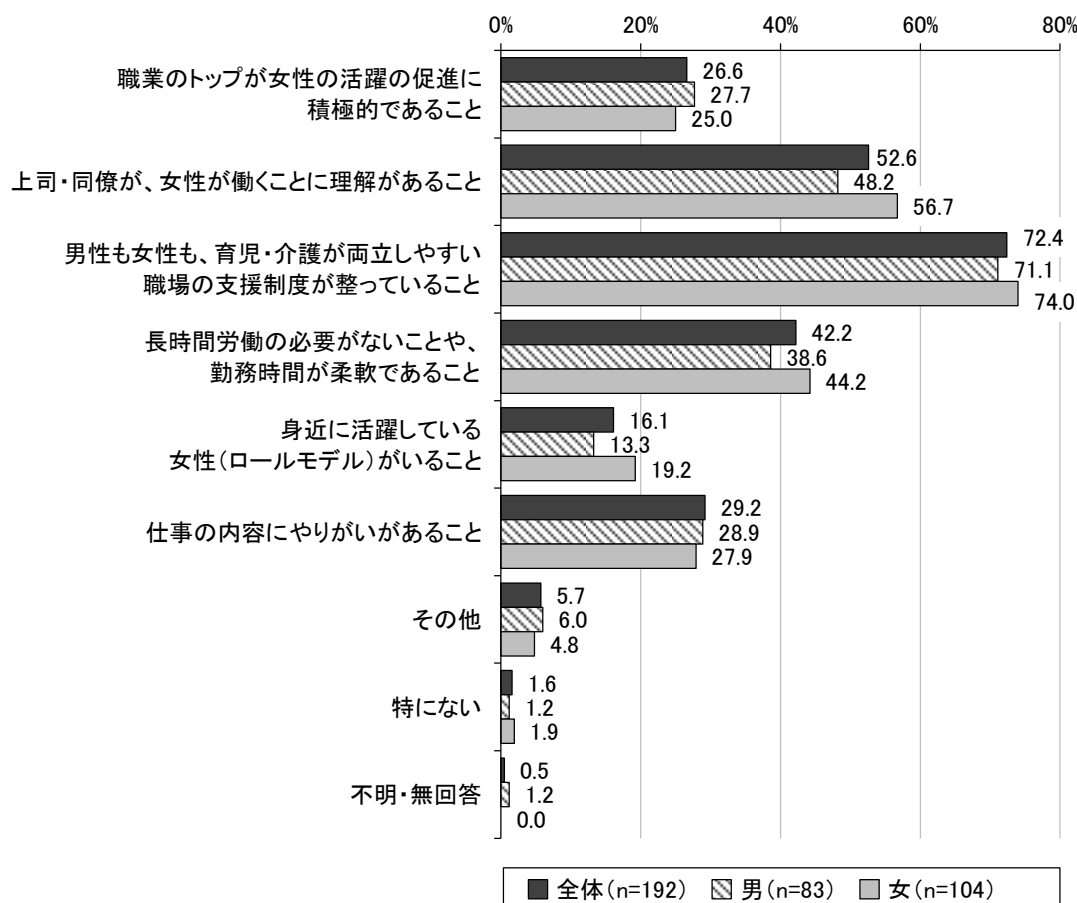
性別でみると、「子どもができたなら仕事をやめ、子どもが大きくなったら再び仕事を持つ方がよい」について男性が女性よりも 15.9 ポイント、「子どもができてもずっと仕事を続ける方がよい」について女性が男性よりも 25.0 ポイント高くなっています。



■職業・職場で女性が活躍できる環境にするために、あなたは何かが必要だと思いますか。

職業・職場で女性が活躍できる環境にするために、何が重要だと思うかについてみると、全体では「男性も女性も、育児・介護が両立しやすい職場の支援制度が整っていること」が72.4%と最も高く、次いで「上司・同僚が、女性が働くことに理解があること」が52.6%、「長時間労働の必要がないことや、勤務時間が柔軟であること」が42.2%となっています。

性別でみると、「上司・同僚が、女性が働くことに理解があること」について女性が男性よりも8.5ポイント高くなっています。

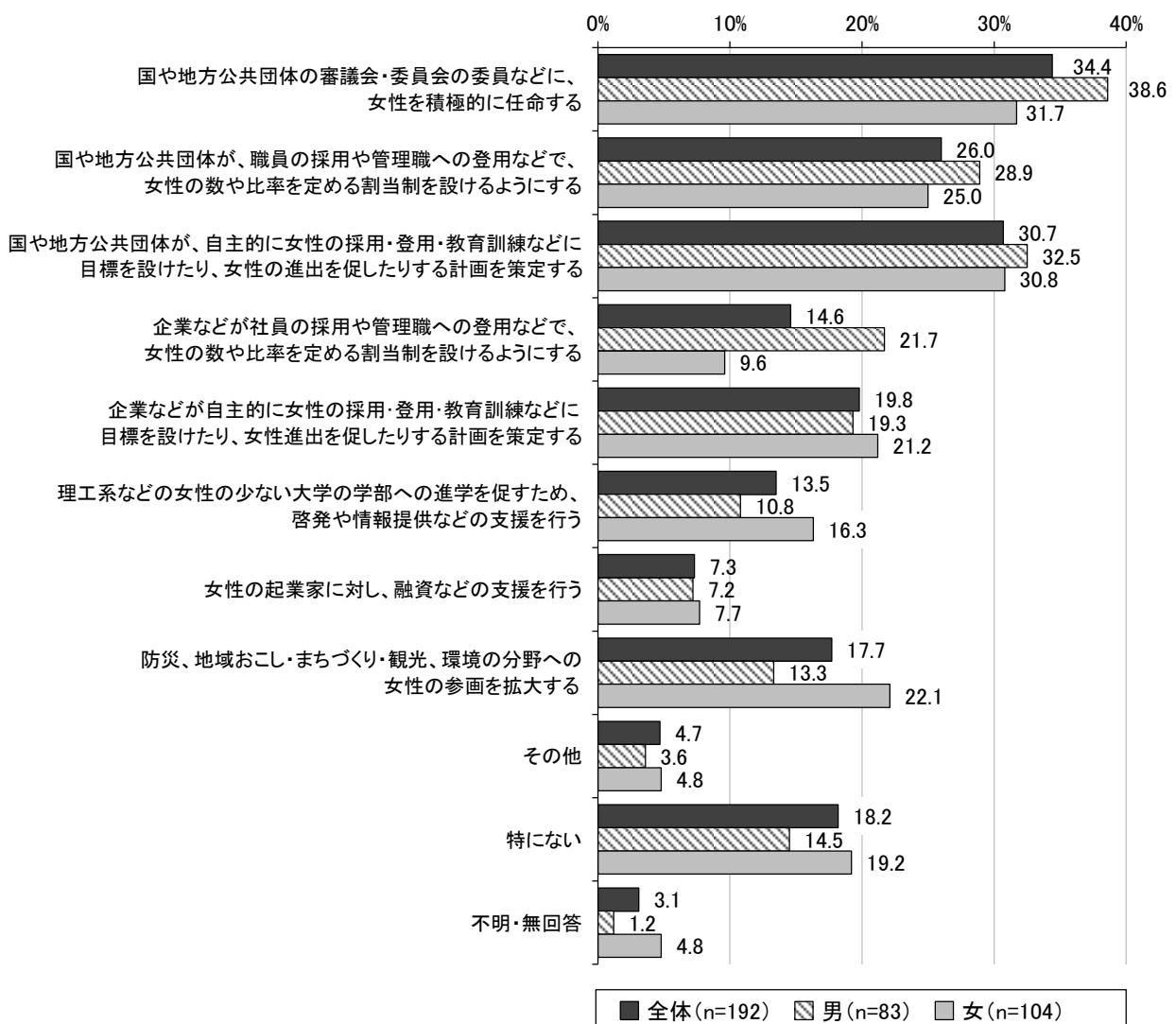


## (5) 社会参加や地域のことについて

■女性があまり進出していない分野に女性が進出するために、どのような措置を取るのがよいと思いますか。

女性があまり進出していない分野に女性が進出するために、どのような措置を取るのがよいと思うかについてみると、全体では「国や地方公共団体の審議会・委員会の委員などに、女性を積極的に任命する」が34.4%と最も高く、次いで「国や地方公共団体が、自主的に女性の採用・登用・教育訓練などに目標を設けたり、女性の進出を促したりする計画を策定する」が30.7%、「国や地方公共団体が、職員の採用や管理職への登用などで、女性の数や比率を定める割当制を設けるようにする」が26.0%となっています。

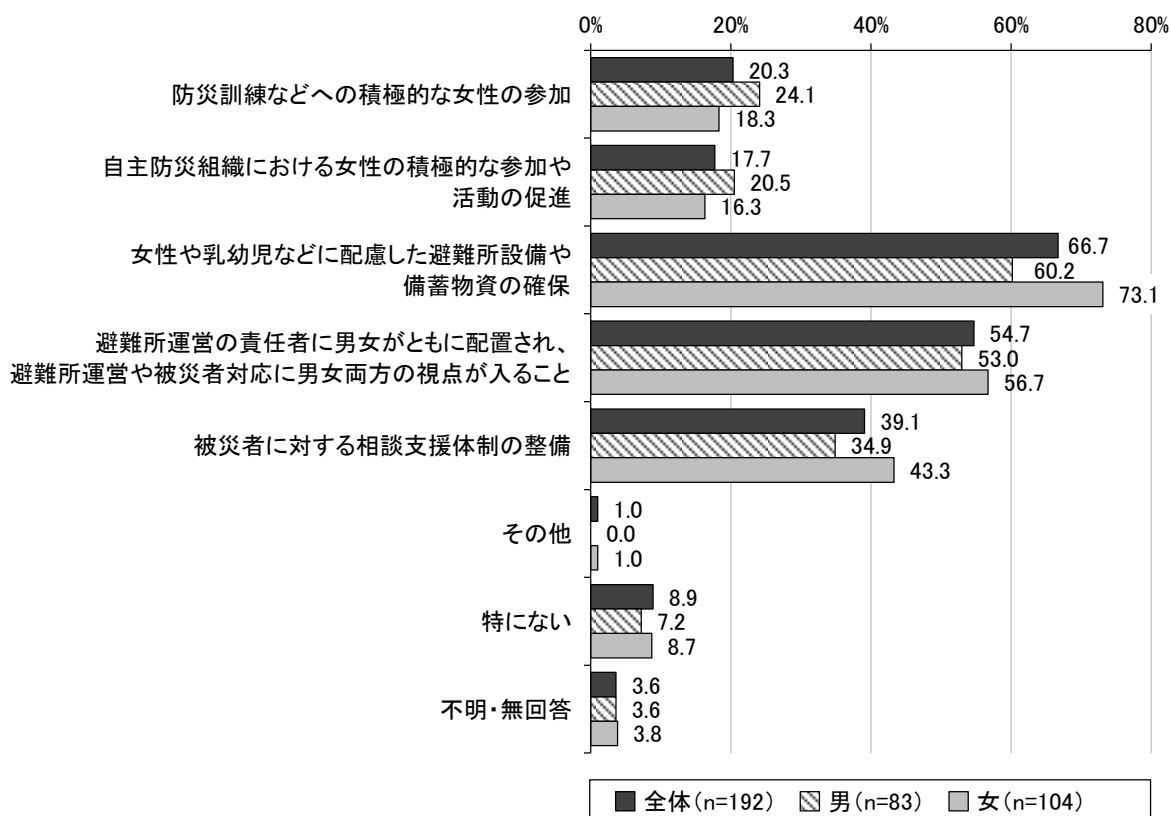
性別でみると、「企業などが社員の採用や管理職への登用などで、女性の数や比率を定める割当制を設けるようにする」について男性が女性よりも12.1ポイント、「防災、地域おこし・まちづくり・観光、環境の分野への女性の参画を拡大する」について女性が男性よりも8.8ポイント高くなっています。



■防災・災害復興対策において、男女共同参画の視点から何が必要だと思いますか。

防災・災害復興対策において、男女共同参画の視点から何が必要だと思うかについてみると、全体では「女性や乳幼児などに配慮した避難所設備や備蓄物資の確保」が 66.7%と最も高く、次いで「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」が 54.7%、「被災者に対する相談支援体制の整備」が 39.1%となっています。

性別でみると、「女性や乳幼児などに配慮した避難所設備や備蓄物資の確保」について女性が男性よりも 12.9 ポイント高くなっています。

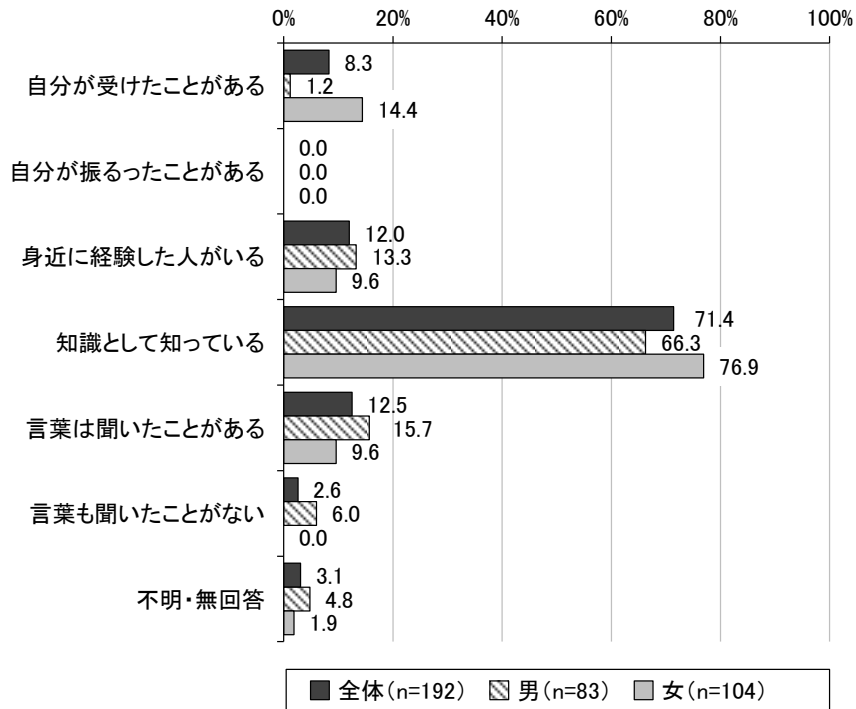


## (6) 人権、DV(配偶者・恋人からの暴力)などについて

■あなたは、セクシュアルハラスメントを経験したり、身近で見聞きしたりしたことがありますか。

全体では「知識として知っている」が 71.4%と最も高く、次いで「言葉は聞いたことがある」が 12.5%、「身近に経験した人がある」が 12.0%となっています。

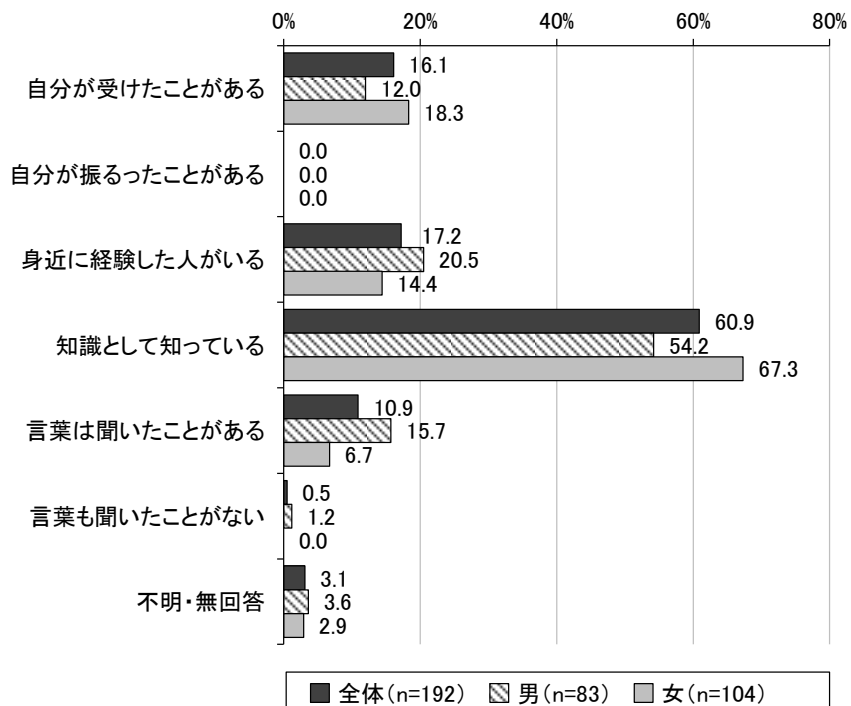
性別でみると、「自分が受けたことがある」について女性が男性よりも 13.2 ポイント、「知識として知っている」について女性が男性よりも 10.6 ポイント高くなっています。



■あなたは、パワーハラスメントを経験したり、身近で見聞きしたりしたことがありますか。

全体では「知識として知っている」が 60.9%と最も高く、次いで「身近に経験した人がある」が 17.2%、「自分が受けたことがある」が 16.1%となっています。

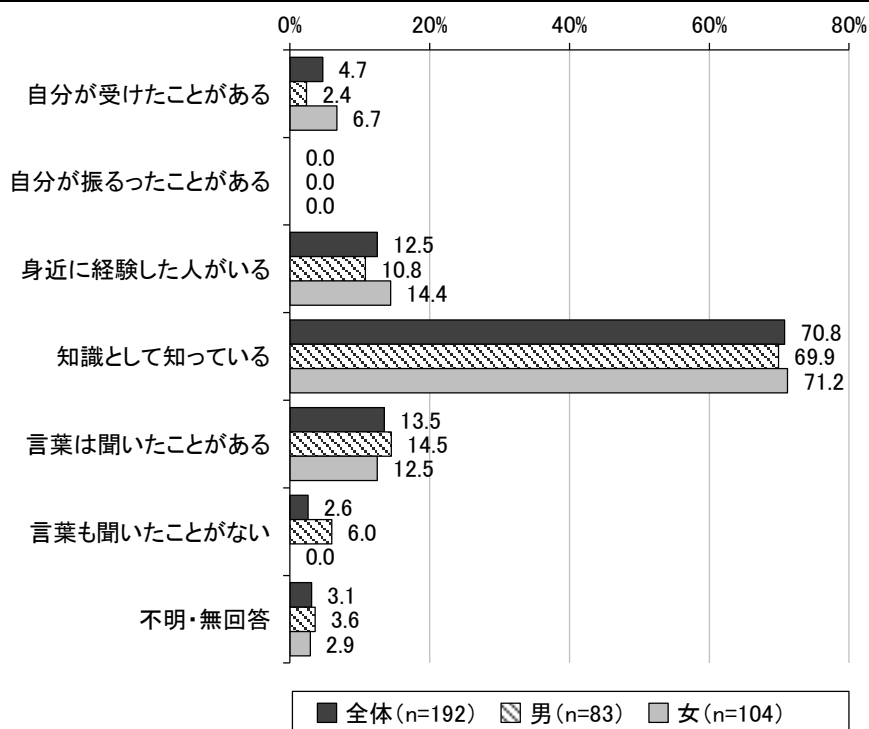
性別でみると、「知識として知っている」について女性が男性よりも 13.1 ポイント高くなっています。



■あなたは、ドメスティック・バイオレンス(DV)を経験したり、身近で見聞きしたりしたことがありますか。

全体では「知識として知っている」が 70.8%と最も高く、次いで「言葉は聞いたことがある」が 13.5%、「身近に経験した人がある」が 12.5%となっています。

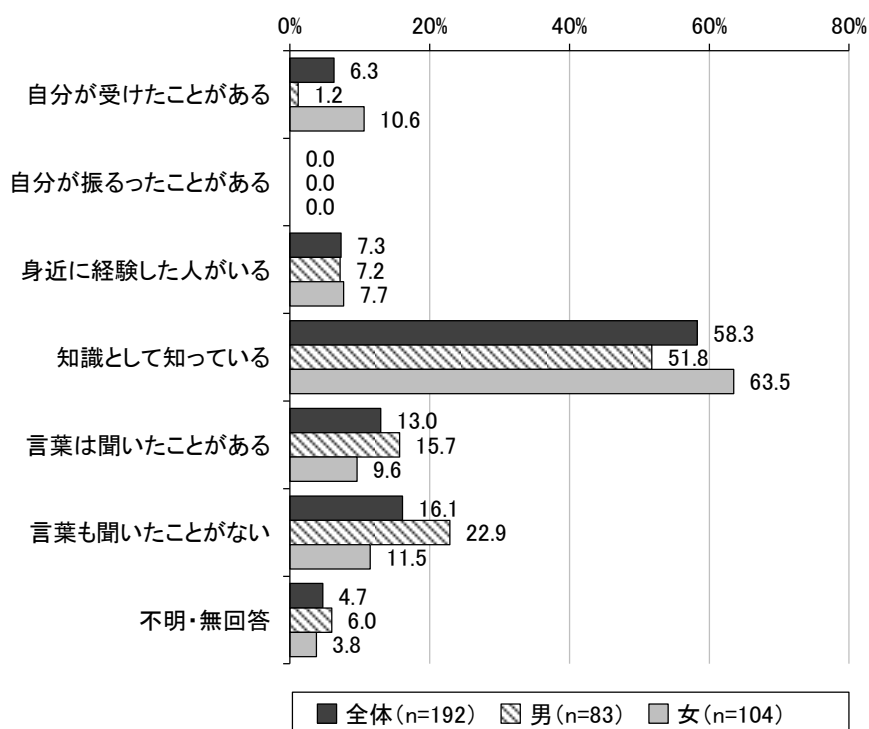
性別でみると、「言葉も聞いたことがない」について、男性が女性よりもやや高くなっています。



■あなたは、デートDVを経験したり、身近で見聞きしたりしたことがありますか。

全体では「知識として知っている」が 58.3%と最も高く、次いで「言葉も聞いたことがない」が 16.1%、「言葉は聞いたことがある」が 13.0%となっています。

性別でみると、「言葉も聞いたことがない」について男性が女性よりも 11.4 ポイント、「知識として知っている」について女性が男性よりも 11.7 ポイント高くなっています。



「ドメスティック・バイオレンス(DV)」「デートDV」を、「自分が受けたことがある」方

■これまでに暴力について誰かに打ち明けたり、相談したりしたことがありますか。

全体では「家族に相談した」「友人・知人に相談した」が8件と最も高く、次いで「公的な相談窓口や電話相談に相談した」が4件となっています。

性別でみると、男性は「家族に相談した」「友人・知人に相談した」「どこ(誰)にも相談しなかった」が1件、女性は「家族に相談した」「友人・知人に相談した」が7件、「公的な相談窓口や電話相談に相談した」が4件となっています。

単位:件数	警察に連絡・相談した	公的な相談窓口や電話相談に相談した	民間の機関(弁護士などに相談した)	医師・カウンセラーに相談した	家族に相談した	友人・知人に相談した	どこ(誰)にも相談しなかった	その他	不明・無回答
全体(n=16)	3	4	3	0	8	8	3	0	0
男(n=2)	0	0	0	0	1	1	1	0	0
女(n=14)	3	4	3	0	7	7	2	0	0

暴力を受けた際、「どこ(誰)にも相談しなかった」と回答した方

■相談しなかった理由を教えてください。

全体では「自分さえ我慢すれば、何とかこのままやっていけると思ったから」「相談しても無駄だと思ったから」「恥ずかしくて誰にもいえなかったから」「そのことについて思い出したくなかったから」が2件となっています。

性別でみると、男性は「相談しても無駄だと思ったから」「恥ずかしくて誰にもいえなかったから」が1件、女性は「自分さえ我慢すれば、何とかこのままやっていけると思ったから」「そのことについて思い出したくなかったから」が2件、「相談しても無駄だと思ったから」「恥ずかしくて誰にもいえなかったから」が1件となっています。

単位:件数	自分さえ我慢すれば、何とかこのままやっていけると	相談しても無駄だと思ったから	自分にも悪いところがあると	相談するほどのことではないと思っただから	他人を巻き込みたくなかったから	誰にもいえなかったから	恥ずかしくて	世間体が悪いから	思い出したくなかったから	暴力を受けたりすると、思ったから	仕返しを受けたりすると、ひどい	相談したことがわかると、	わからなかったから	どこ(誰)にも相談すればよいかわからなかったから	相談すると、担当者の言動で自分が不快な思いをすると	その他	不明・無回答
全体(n=3)	2	2	0	0	0	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0
男(n=1)	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
女(n=2)	2	1	0	0	0	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0

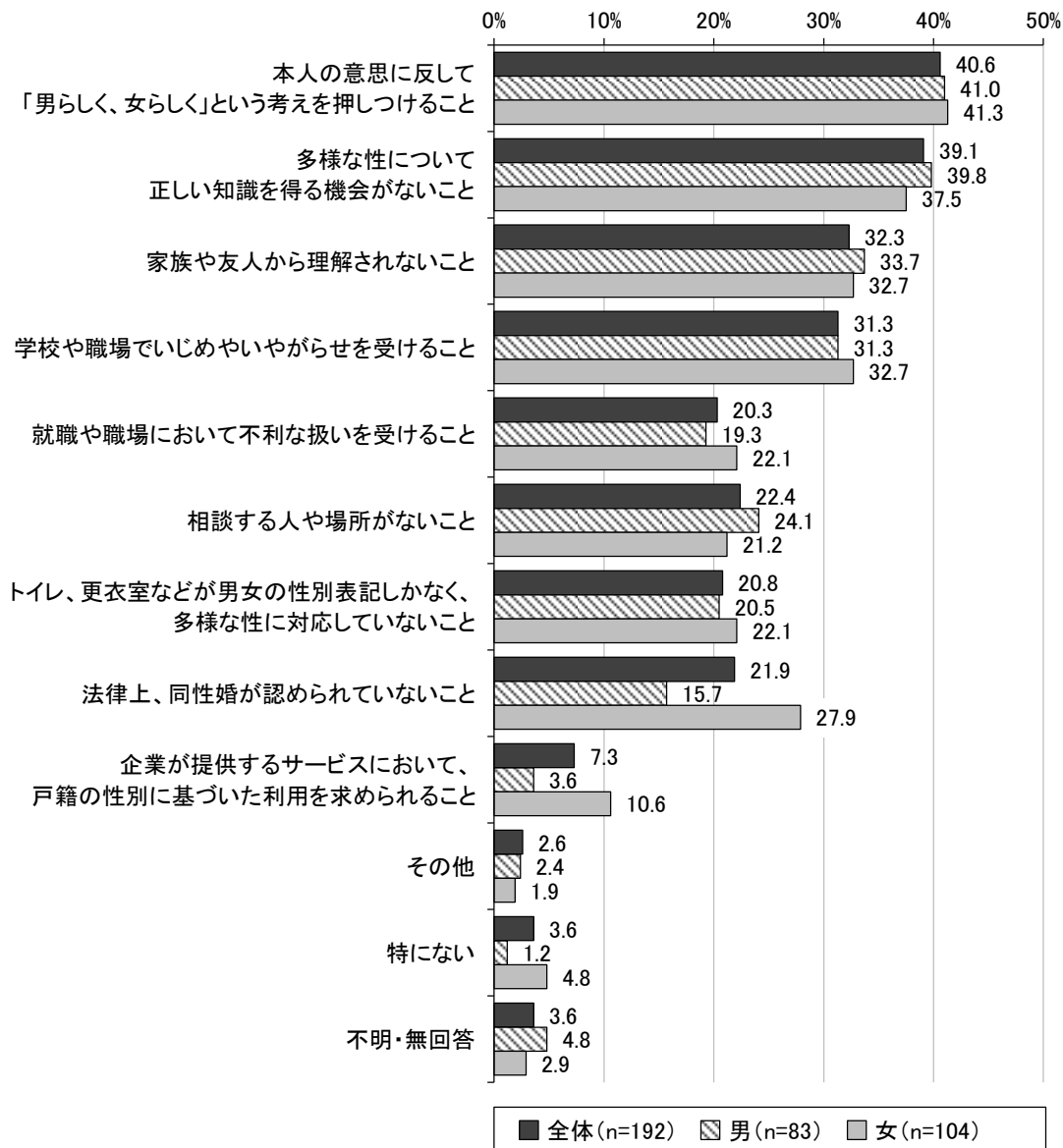


## (7) 多様な性について

### ■多様な性の理解について、あなたが課題だと思うのはどんなことですか。

全体では「本人の意思に反して「男らしく、女らしく」という考えを押しつけること」が 40.6%と最も高く、次いで「多様な性について正しい知識を得る機会がないこと」が 39.1%、「家族や友人から理解されないこと」が 32.3%となっています。

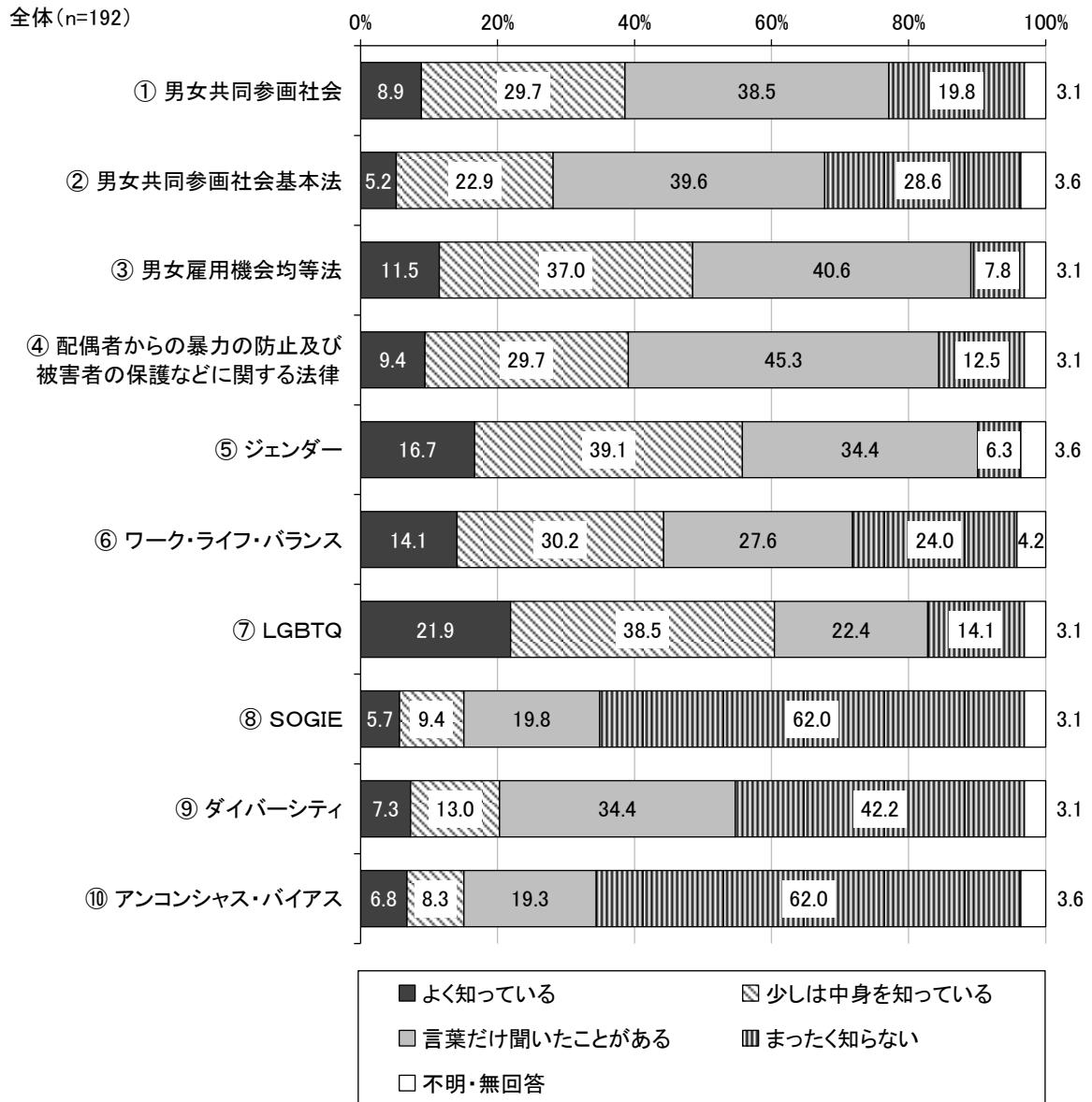
性別でみると、「法律上、同性婚が認められていないこと」について女性が男性よりも 12.2 ポイント高くなっています。



## (8) 男女共同参画に関する用語について

■あなたは、次の言葉を知っていますか。

男女共同参画に関する用語についてみると、『よく知っている』は「⑦LGBTQ」が21.9%、『まったく知らない』は「⑧SOGIE」「⑩アンコンシャス・バイアス」が62.0%で最も高くなっています。

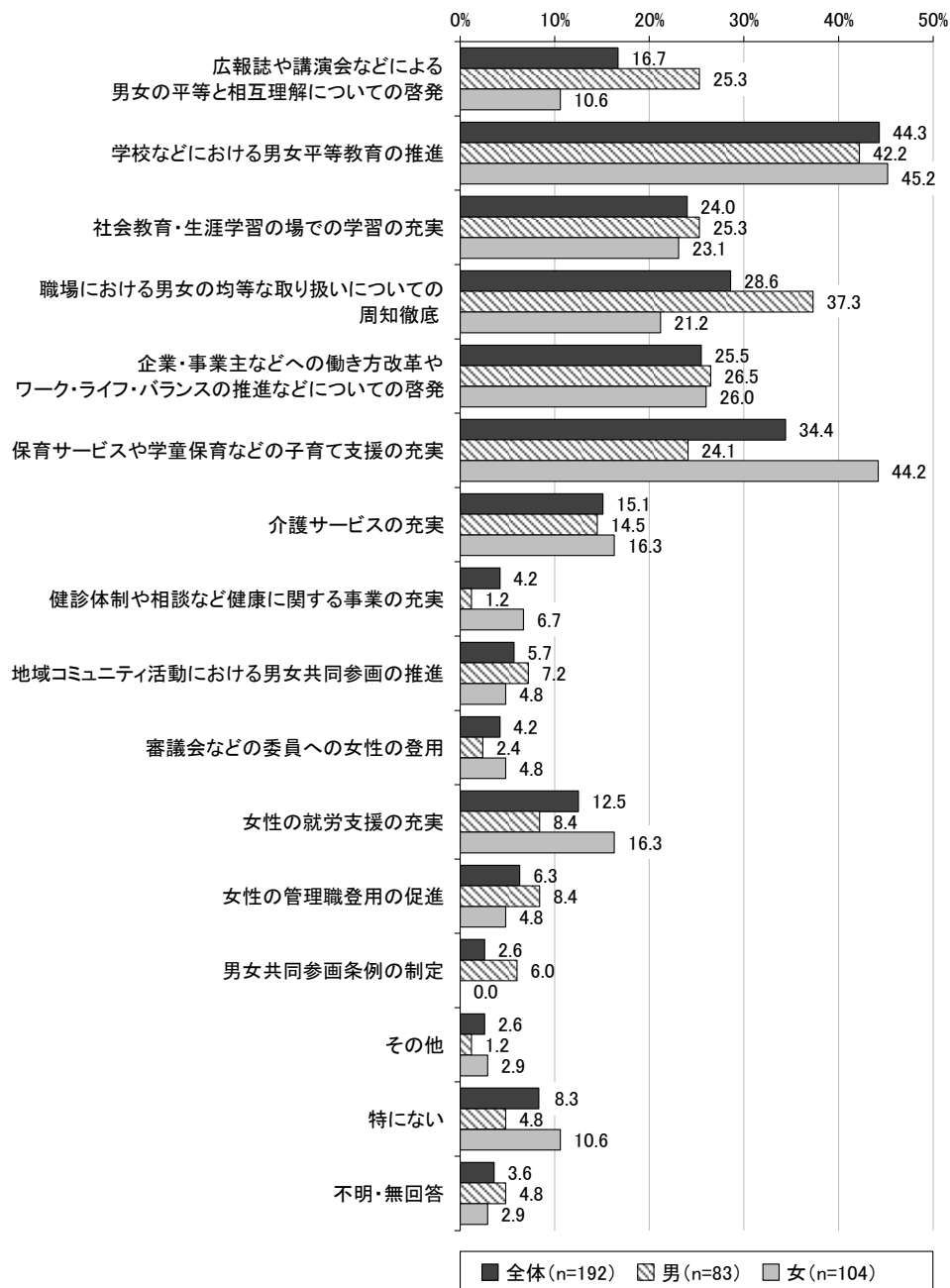


## (9) 男女共同参画実現に向けての取り組みについて

### ■「男女共同参画社会」を実現するため、町の施策に望むことは何ですか。

全体では「学校などにおける男女平等教育の推進」が44.3%と最も高く、次いで「保育サービスや学童保育などの子育て支援の充実」が34.4%、「職場における男女の均等な取り扱いについての周知徹底」が28.6%となっています。

性別でみると、「広報誌や講演会などによる男女の平等と相互理解についての啓発」について男性が女性よりも14.7ポイント、「職場における男女の均等な取り扱いについての周知徹底」について男性が女性よりも16.1ポイント、「保育サービスや学童保育などの子育て支援の充実」について女性が男性よりも20.1ポイント高くなっています。



## 事業所アンケート調査の結果

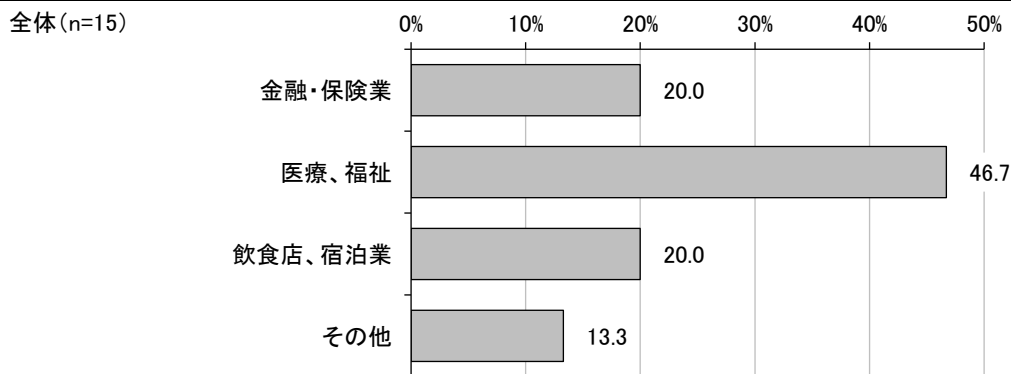
### ■実施概要

調査期間	令和4年12月8日(木)～12月22日(木)
調査方法	郵送配布・回収による本人記入方式
調査対象者	那智勝浦町内の事業所
回収率	53.6% (15件/28件)

### ◆回答者の属性

#### ■事業所の主な業種について

「医療、福祉」が46.7%と最も高く、次いで「金融・保険業」「飲食店、宿泊業」が20.0%となっています。



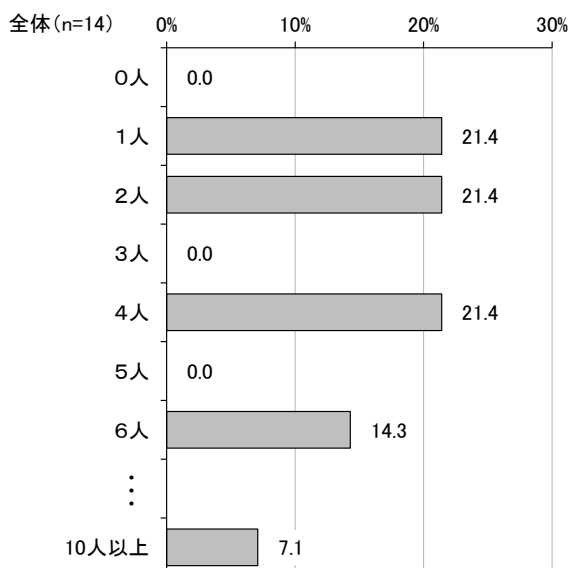
※不明・無回答を除く

#### ■事業所の従業員の状況（支店、工場単位）

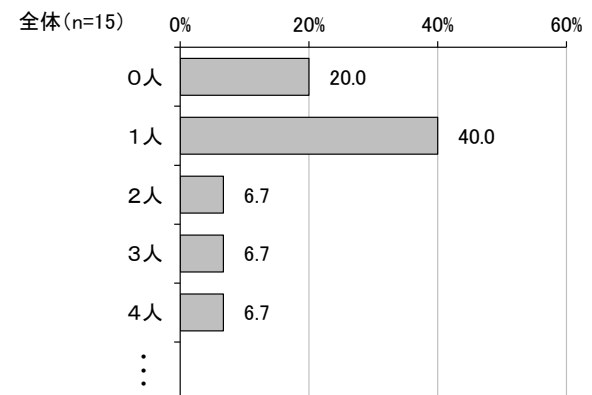
〔管理職男性〕についてみると、「1人」「2人」「4人」が21.4%となっています。

〔管理職女性〕についてみると、「1人」が40.0%と最も高く、次いで「0人」が20.0%、「2人」「3人」「4人」が6.7%となっています。

##### 〔管理職男性〕



##### 〔管理職女性〕

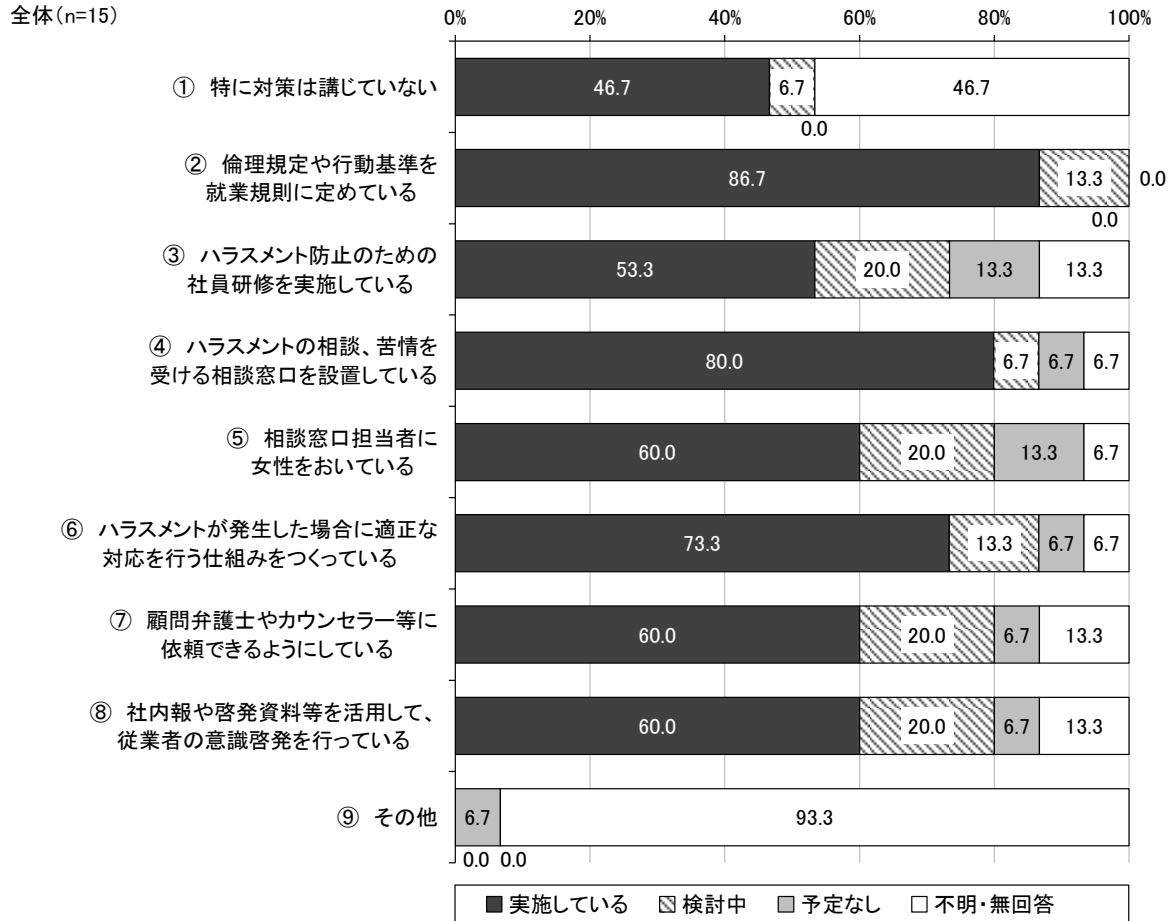


※不明・無回答を除く

## (1) 男女共同参画の状況について

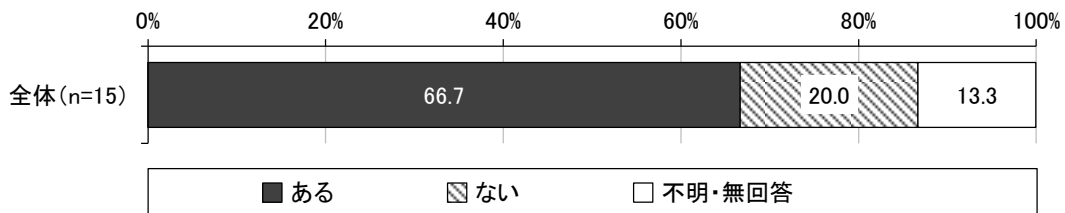
■貴事業所ではハラスメント防止に関して取り組んでいることはありますか。また、今後実施予定（検討中を含む）はありますか。

〔実施している〕では「②倫理規定や行動基準を就業規則に定めている」が86.7%と最も高く、次いで「④ハラスメントの相談、苦情を受ける相談窓口を設置している」が80.0%、「⑥ハラスメントが発生した場合に適正な対応を行う仕組みをつくっている」が73.3%となっています。



■貴事業所では働きやすい職場づくりの対策を講じていますか。

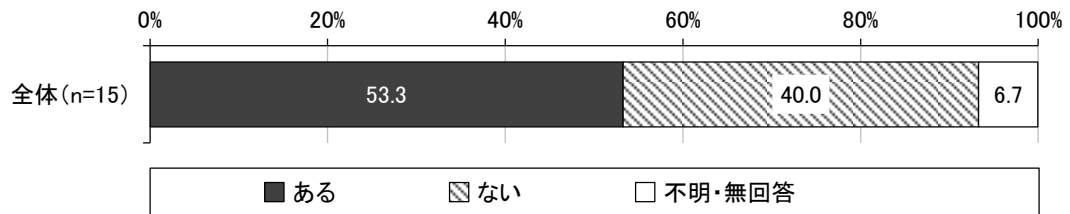
対策が「ある」が66.7%、「ない」が20.0%となっています。



## (2) 育児休業、ワーク・ライフ・バランスについて

■貴事業所では、従業員の「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」を支援するための取り組みはありますか。

取り組みが「ある」が53.3%、「ない」が40.0%となっています。



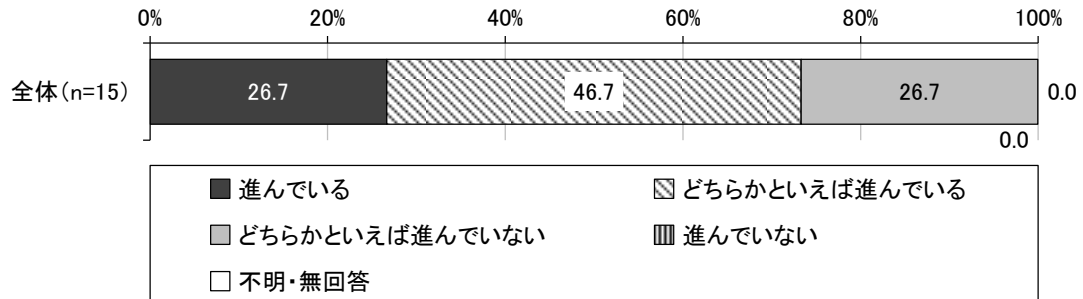
### ■具体的な取り組み例

内容
女性活躍推進法による一般事業主行動計画に基づき年次有給休暇の取得促進を図っている。
ダイバーシティ強化月間の設定、特休・病休についても充実しており、有事の際は積極的にそれらを提案している。年休完全取得に加え夏季冬季休暇を設置。
残業時間を月15時間の上限を設定し、極力残業を行われないようにしている。その分、時間内での労働の質を高めるようにしている。
有給休暇が取得しやすい環境の整備。
水曜日をノー残業デーにしている。
就業時間内で業務が終わるように各職員が取り組んでいる。
休暇を増加したい思いがあるが人手が足りていない。
ワークライフバランス休暇(有給休暇)を一年度で5日取得出来る。
それぞれの家庭事情に合わせて対応。
昼食内容の見直し、オフィスでごはん導入。わかやま健康。

### (3) 女性活躍・多様な人材の活躍について

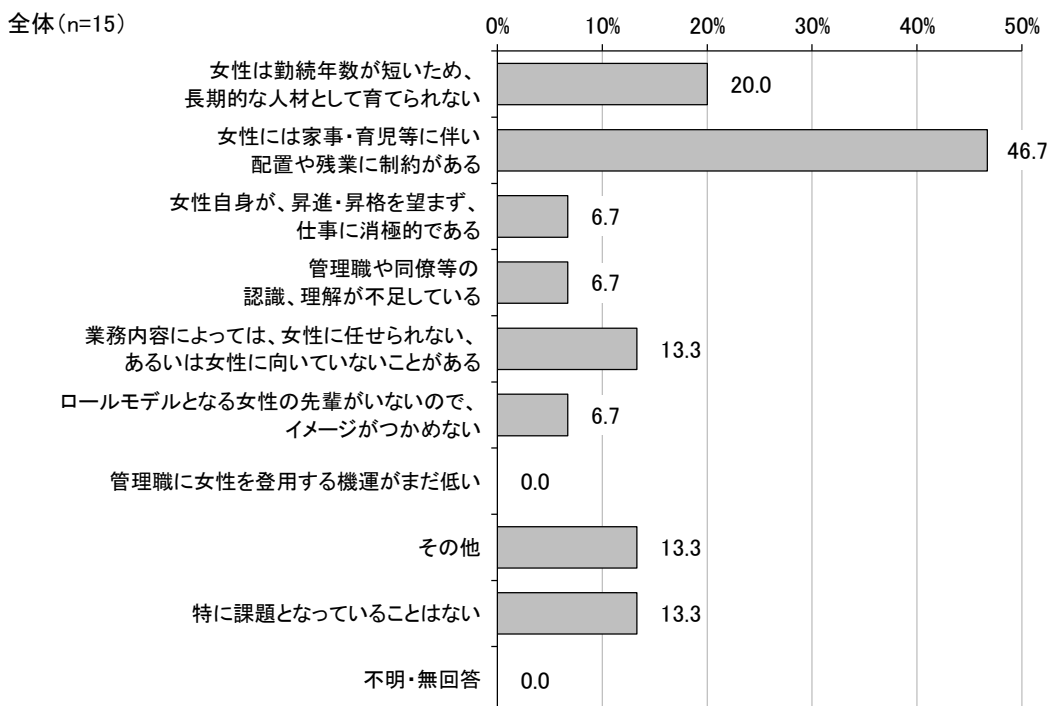
■ 貴事業所では女性の雇用・管理職登用が進んでいると思いますか。

「どちらかといえば進んでいる」が 46.7%と最も高く、次いで「進んでいる」「どちらかといえば進んでいない」が 26.7%となっています。



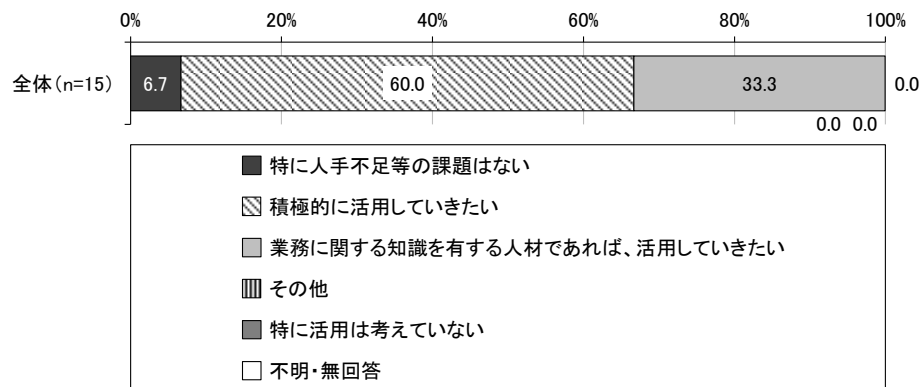
■ 貴事業所において、女性も男性も同じような環境で働いていくために、特に女性にとって課題となっていることは何ですか。

「女性には家事・育児等に伴い配置や残業に制約がある」が 46.7%と最も高く、次いで「女性は勤続年数が短いため、長期的な人材として育てられない」が 20.0%、「業務内容によっては、女性に任せられない、あるいは女性に向いていないことがある」「その他」「特に課題となっていることはない」が 13.3%となっています。



■人手不足解消のため、女性や高齢者等、多様な人材の力を活用することについてどのようにお考えですか。

「積極的に活用していきたい」が 60.0%と最も高く、次いで「業務に関する知識を有する人材であれば、活用していきたい」が 33.3%、「特に人手不足等の課題はない」が 6.7%となっています。





(目的)

第1条 那智勝浦町の男女共同参画社会の形成の推進にあたり、幅広く町民の意見を取り入れ、男女共同参画社会の実現に向けた対策を総合的に推進するための男女共同参画計画を策定するため、那智勝浦町男女共同参画計画策定委員会(以下「委員会」という。)を設置する。

(所掌事務)

第2条 委員会の所掌事務は、次のとおりとする。

- (1) 男女共同参画社会推進のための計画策定に関すること。
- (2) その他、男女共同参画社会の形成を推進するために必要な事項に関すること。

(組織)

第3条 委員会は、委員10人以内で構成し、委員は次に掲げる者のうちから町長が任命する委員で組織する。

- (1) 学識経験者
- (2) 各種団体関係者
- (3) その他町長が必要と認める者

(任期)

第4条 委員の任期は、当該計画の策定をもって終了する。

(会長及び副会長)

第5条 委員会には、会長及び副会長をそれぞれ1人置き、委員の互選によって定める。

- 2 会長は、委員会を代表し、会務を総理する。
- 3 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるとき又は会長が欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

第6条 委員会の会議は、会長が招集する。

- 2 会長は、会議の議長を務める。
- 3 会長は、必要に応じて関係者を出席させ、意見及び説明を求めることができる。

(庶務)

第7条 委員会の庶務は、観光企画課において処理する。

(その他)

第8条 この要綱に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、会長が委員会にはかつて定める。

附 則

この要綱は、令和4年9月1日から施行する。



年 月 日	内容
令和4年10月14日(金)	<b>第1回 那智勝浦町男女共同参画基本計画策定委員会</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・策定委員会役員の互選について</li> <li>・計画策定の概要について</li> <li>・アンケート調査について</li> </ul>
令和4年12月8日(木) ～ 12月22日(木)	<b>各アンケート調査の実施</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・町民の皆様の男女共同参画に関する考え等をお伺いし、計画づくりの参考とするために実施。</li> </ul>
令和5年3月22日(水)	<b>第2回 那智勝浦町男女共同参画基本計画策定委員会</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・アンケート調査結果について</li> <li>・計画構成案について</li> </ul>
令和5年8月2日(水)	<b>第3回 那智勝浦町男女共同参画基本計画策定委員会</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・計画の骨子案について</li> <li>・計画名・基本理念について</li> </ul>
令和5年11月16日(木)	<b>第4回 那智勝浦町男女共同参画基本計画策定委員会</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・計画の素案について</li> <li>・計画名・基本理念について</li> </ul>
令和6年〇月〇日(〇)～ 令和6年〇月〇日(〇)	<b>パブリックコメントの実施</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・幅広い方からご意見を徴収することを目的として、那智勝浦町に在住の住民の方を対象に、パブリックコメントを実施(予定)</li> </ul>
令和5年〇月〇日(〇)	<b>第5回 那智勝浦町男女共同参画基本計画策定委員会</b> -



那智勝浦町ジェンダー平等プラン  
— 那智勝浦町男女共同参画基本計画 —

---

発行年月:令和6年(2024)年3月

発行:那智勝浦町 観光企画課 企画係

〒649-5392

和歌山県東牟婁郡那智勝浦町築地7丁目1-1

T E L : 0735-29-2007

F A X : 0735-52-3011

E-Mail : kankokikaku@town.nachikatsuura.lg.jp