

第3次

河北町男女共同参画計画 (案)



令和6年3月

山形県河北町



計画の策定にあたって

河北町長 森谷 俊雄

本町では、平成 25 年に「河北町男女共同参画計画」、平成 30 年に「第 2 次河北町男女共同参画計画」を策定し、「一人ひとりが個性と能力を発揮し、支えあう河北町」の基本理念のもと、様々な施策に取り組んでまいりました。

現在、働き方や賃上げなどの雇用・就業環境の変化やコロナ禍を経ての生活様式、価値観の変化、ジェンダー平等の潮流など、私たちを取り巻く社会経済情勢は大きく変化しています。

河北町でも、少子高齢化・人口減少が加速する中で、人材確保と地域経済の再生が喫緊の課題となっており、晩婚化や介護により従来 of 3 世代による育児体制も変化し、男女共同参画社会の形成に向けて、新しいフェーズで対応していく必要があります。

こうした課題の解決のためには、「男性」「女性」といった性別にとらわれず、多様性を受容し、一人ひとりが互いを尊重しながら、自分らしく活躍できる町をつくっていくことが重要です。

河北町では、こうした社会情勢や第 2 次計画の成果と課題を踏まえ、「河北町第 3 次男女共同参画計画」を策定いたしました。

この計画は、「互いを尊重し 個性と能力を発揮できる活力あるまち」を基本理念とし、男女共同参画社会の実現に向けた意識づくりや LGBT への理解、ワークライフバランスの推進、まちづくりに多様な意見を反映させることを盛り込んでおります。

今後は、本計画に基づき、地域、家庭、職場から町民が一体となって着実に取り組みを進めてまいりたいと考えております。皆様にはより一層のご理解、ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

結びに、本計画の策定にあたり、貴重なご意見やご提言をいただいた河北町男女共同参画計画策定委員会の委員をはじめ、ご協力いただきました皆様に対し、心から感謝申し上げます。

令和 6 年 3 月

目 次

第1章	計画策定の基本的な考え方	1
1	計画策定の趣旨	1
2	計画の位置づけと期間	1
第2章	町の現状と課題	3
1	第2次計画における目標の達成状況	3
2	町民意識調査から見える現状と課題	9
第3章	基本理念及び基本目標など	16
1	基本理念	16
2	基本目標と施策の体系	16
3	関連するSDGsの目標	17
第4章	具体的な取組み	19
1	具体的な取組み	19
2	数値目標	29
第5章	計画の推進体制	30
1	推進体制	30
2	計画の進行管理	30
第6章	資 料	31
1～4	町男女共同参画計画策定委員等名簿	31
5	町男女共同参画計画策定委員会設置要綱	32
6	策定スケジュール	33
7	用語解説	34

※巻末に解説（34～36ページ）がある用語については、本文中に波線を引いてあります。

第1章 計画策定の基本的な考え方

1 計画策定の趣旨

町では男女共同参画社会の形成を目指し、平成26年3月に「男女共同参画計画」を、その後、平成31年3月には、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）の規定による計画を含め、基本理念を「一人ひとりが個性と能力を発揮し、支え合う河北町」とした「第2次河北町男女共同参画計画」を策定し、男女共同参画に関する施策を推進してきました。

国においては、令和2年度に「第5次男女共同参画基本計画」を策定し、2030年代には誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りが無いような社会になることを目指しており、あらゆる分野において男女共同参画・女性活躍の視点を確保し、取組みに反映することが必要であるとしています。また、国連で採択された持続可能な開発目標、いわゆるSDGsにおいても、目標の一つとして「ジェンダー平等の実現」が掲げられております。これらのことから、固定的な性別役割分担やアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見・思い込み）が課題として挙げられています。

この度、現行の計画では令和5年度が計画期間の最終年度となることから、国の第5次男女共同参画基本計画と山形県男女共同参画計画の動向を踏まえつつ、今後の男女共同参画にかかる施策の方向を提示するため「第3次河北町男女共同参画計画」を策定します。

2 計画の位置づけと期間

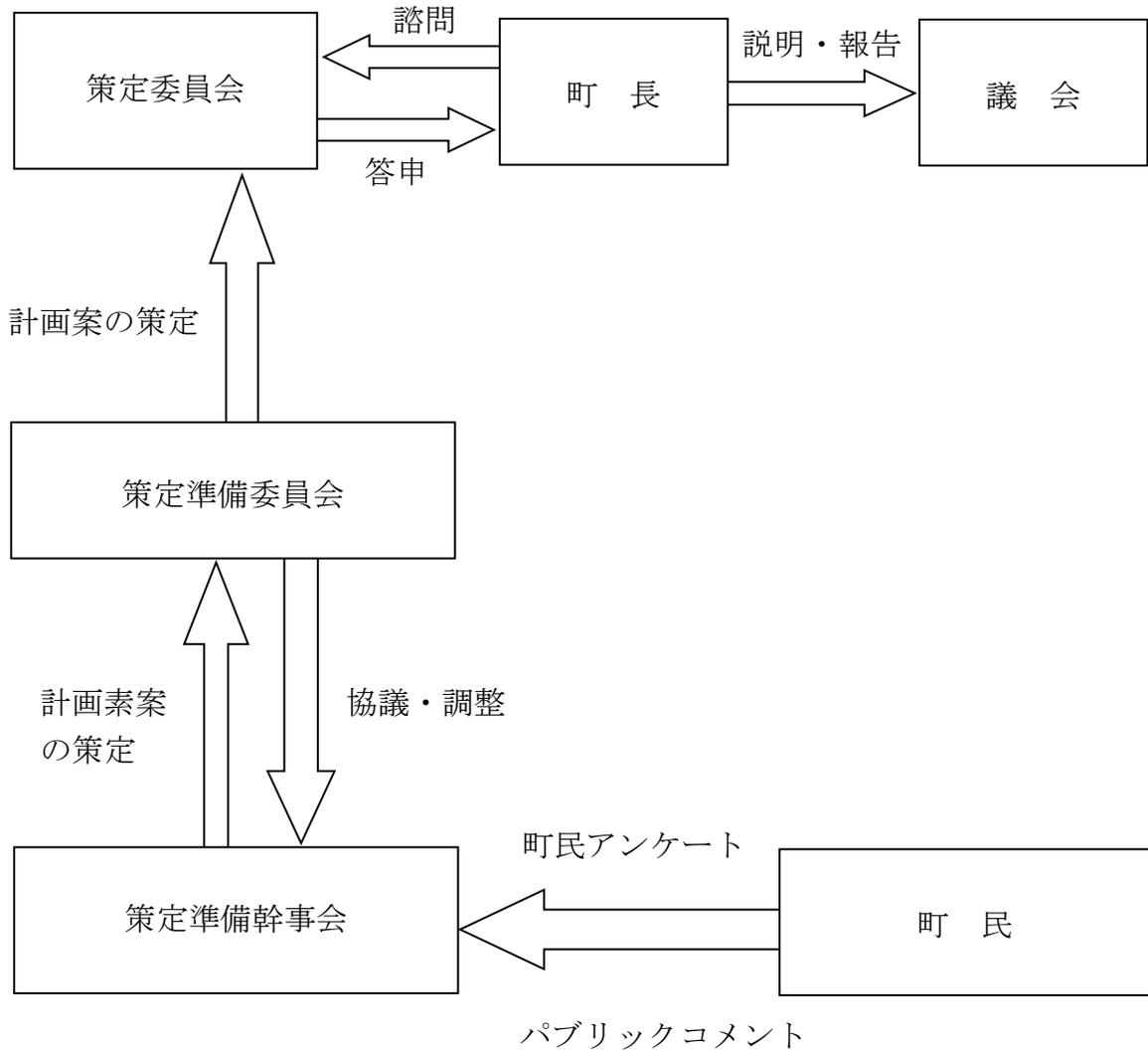
(1) 計画の位置づけ

- ① 「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に基づく「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」として位置付けます。
- ② 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」第6条第2項に基づく市町村推進計画として位置付けます。
- ③ 「配偶者からの暴力防止及び被害者の保護等に関する法律」第2条の3第3項に基づく基本計画として位置付けます。
- ④ 「第8次河北町総合計画」の男女共同参画分野における具体的施策の展開内容をあらわします。
- ⑤ SDGs（持続可能な開発目標）としての本計画の位置づけは、SDGsの目標5「ジェンダーの平等を達成し、すべての女性と女児のエンパワーメントを 図る」を、特に計画全体を通して貢献していく目標とします。
また、計画内の取組みのうち、個別に関連しているものについては、アイコンで対応関係を表記し、SDGsの実現に向けての各取組みを進めます。

(2) 計画期間

令和6（2024）年度から令和10（2028）年度までの5年間とします。

〔参考〕策定体制



第2章 町の現状と課題

1 第2次計画における目標の達成状況

町では平成30年度に第2次男女共同参画計画を策定しました。これは令和元年度から令和5年度までを計画期間としたものです。また、計画の中では、男女共同参画社会の実現に向けた数値目標を定めました。ここでは、計画期間中の達成状況について、年度ごとに振り返ります。なお、令和5年度における数値については11月末現在としています。そのため、平均値は基本的に令和4年度までの実績に対しての分析となります。

基本目標Ⅰ あらゆる分野で活躍できる環境づくり

施策の方向(1) 政策・方針を決定する場への女性参画機会の拡大を目指します

目標項目	単位	実 績						目標
		平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和5年度
女性リーダーの育成講座回数	回	3	9	2	2	7	3	5
「チェリア塾」受講者数(累計)	人	0	0	0	1	0	0	3
審議会等委員への女性の登用率	%	25.2	25.7	26.2	26.1	27.2	22.1	30.0
広報かほくにおける活躍する女性の記事掲載回数	回	平成29年度 90	平成30年度 103	令和元年度 97	令和2年度 76	令和3年度 89	令和4年度 113	100 (令和4年度)

【分析】

女性リーダーの育成講座回数

女性団体連絡協議会や町主催の食生活改善推進員養成講座の回数を集計しています。年度によってまちまちですが、平均値では目標を上回っています。

「チェリア塾」受講者数

基本コースの開催会場が県内を巡回し、村山地域だったのが令和3年度のみだったため、町内における受講者がほとんどいませんでした。

審議会等委員への女性の登用率

多少の上下動はあるものの、概ね登用率は伸びています。しかし、目標値には達していません。特に危機管理部門や個人情報保護部門において登用率が0%に留まっている審議会もあり、多様な視点から防災活動を行っていくためにも女性の登用が課題となっています。

審議会等委員への女性の登用率（令和5年4月1日現在）

番号	審議会等名	委員総数（人）		女性の割合 （%）
			女性委員数(人)	
1	防災会議	21	0	0.0
2	民生委員推薦会	14	5	35.7
3	国民健康保険運営協議会	6	2	33.3
4	水防協議会	10	0	0.0
5	環境審議会	10	3	30.0
6	中央公民館運営審議会	10	4	40.0
7	社会教育委員会	10	4	40.0
8	スポーツ推進審議会	7	3	42.9
9	文化財保護審議会	9	1	11.1
10	都市計画審議会	9	4	44.4
11	国民保護協議会	24	0	0.0
12	障害支援区分判定審査会	10	8	80.0
13	西里農村環境改善センター運営協議会	9	4	44.4
14	溝延研修センター運営協議会	9	2	22.2
15	北谷地構造改善センター運営協議会	9	1	11.1
16	振興審議会	19	4	21.1
17	農政調査会	14	3	21.4
18	学校給食センター運営協議会	10	5	50.0
19	情報公開審査会	3	0	0.0
20	個人情報保護審査会（※）	3	0	0.0
21	個人情報保護審議会（※）	廃止	廃止	—
22	子ども・子育て会議	9	5	55.6
合 計		140	31	22.1

※個人情報保護審査会と個人情報保護審議会は、令和5年4月より「情報公開・個人情報保護審査会」に統合されたため、統合後の数値を表記しています。

広報かほくにおける活躍する女性の記事掲載回数

幅広い分野で活躍されている女性のことを、そのつど記事にして紹介しているため、目標値を達成できた年度もありましたが、平均すると目標を達成できていません。

施策の方向(2) 身近な地域での男女共同参画を推進します

目標項目	単位	実績						目標
		平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和5年度
地区役員(※)への女性の登用率	%	1.61	1.91	2.25	4.10	4.42	3.12	2.69
男女共同参画に関する講座回数	回	2	2	0	0	4	1	3

※ 区長、副区長、書記、会計、公民館長及び公民館主事を想定

【分析】

地区役員への女性の登用率

区長をはじめとした地区役員の意識の高まりがあり、令和3年度以来目標を達成しています。

男女共同参画に関する講座回数

新型コロナウイルスの影響が続いたこともあり、ファザーリングイベント等を開催した令和4年度を除いては目標を達成できていません。

基本目標Ⅱ いきいきと働き、生活できる環境づくり

施策の方向(1) 安心して働くことができるように、ワーク・ライフ・バランスを

図っていきます

目標項目	単位	実績 ()内は総登録者数						目標
		平成 30年度	令和 元年度	令和 2年度	令和 3年度	令和 4年度	令和 5年度	令和 5年度
育児に関するメールマガジンの新規登録者数	人	47 (95)	48 (124)	86 (175)	44 (179)	33 (183)	21	50
病後児保育新規登録者数	人	50 (344)	48 (372)	34 (371)	49 (378)	38 (370)	34	60
ファミリー・サポート・センター新規登録利用会員数	人	3 (176)	13 (187)	4 (124)	8 (112)	13 (71)	6	10
幼児共育ふれあい 広場開催回数	回	4	4	2	1	1	2	5
介護予防事業参加者数	人	2,218	4,453	1,624	1,608	1,910	2,087	2,800
健康マイレージポイントカード発行枚数	枚	1,030	1,259	1,331	1,012	1,172	1,977	1,100

【分析】

育児に関するメールマガジンの新規登録者数

各子育て支援センターからのお知らせを毎週発信することで、毎年度コンスタントに購読者を増やしており、平均すると目標を達成しています。

病後児保育新規登録者数

新規登録者は少子化による出生者の減少や新型コロナウイルスの影響を受け、いずれも目標には達していませんが、他方ニーズの高まりにより病後児保育施設の利用実績は年々上がっています。

ファミリー・サポート・センター新規登録利用会員数

新型コロナウイルスの影響により地域のネットワークづくりが制限を受けたことや、感染拡大防止による預け控えにより、目標達成には至っていません。

幼児共育ふれあい広場開催回数

教育委員会の生涯学習課が子育て支援センターと連携し、子育て世代の親子を対象とした事業を実施していますが、計画期間中は新型コロナウイルスの影響により開催回数減を強いられ、目標回数には達していません。

介護予防事業参加者数

特に「らくらく長生き体操」など、後期高齢者を対象にした事業については、新型コロナウイルスの影響を受け、会場である公共施設の人数制限や参加控えにより、参加者数の低迷が続きました。5類移行後の令和5年度には、目標達成へのきざしが見えつつあります。

健康マイレージポイントカード発行枚数

健康マイレージ事業についても、新型コロナウイルスの影響を受けましたが、例年目標を達成しています。さらに令和5年度には商工会や学童保育にも協力を求めたことなどにより、実績は目標を大幅に上回っています。

施策の方向(2) 職場と家庭において、男女共同参画の意識が高まるよう働きかけます

目標項目	単位	実績						目標
		平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和5年度
山形いきいき子育て応援宣言企業等登録事業所数(※1)	企業	12	13	6	4	1	0	17
やまがた企業イクボス同盟加盟企業・団体数(※2)	社(者)	5	9	9	14	16	17	6
事業所及び労働者に対するセクシュアル・ハラスメント防止の啓発	回	2	1	1	0	0	0	3
男性の家庭参画促進講座回数	回	22	14	1	1	4	2	25

※1 「やまがたいいきいき子育て応援宣言企業」は平成25年度～平成30年度

「やまがた 子育て・介護応援いきいき企業」は令和元年度～令和5年度（令和元年度末で新規募集停止）

「やまがたスマイル企業」は令和5年10月～

※2 「やまがた企業イクボス同盟」は令和元年度より「やまがたイクボス同盟」に改称

【分析】

山形いきいき子育て応援宣言企業等登録事業所数

県の事業方針の変更に伴い登録事業者も減少しましたが、制度や名称に変更があっても、継続して登録の意思がある町内企業は多く見受けられます。そのため「やまがたスマイル企業」についても今後登録が増えていくことが予想されます。

やまがたイクボス同盟加盟企業・団体数

令和元年度に目標を達成して以来、加盟企業・団体は増加の一途を辿り、令和5年度現在では目標値の6社を大きく上回る17社が加盟しています。

事業所及び労働者に対するセクシュアル・ハラスメント防止の啓発

期間中を通し、目標値には届かない結果となっています。

男性の家庭参画促進講座回数

計画期間中は新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため、公共施設の調理室が使用制限を受けたこともあり、目標を大幅に下回っています。

基本目標Ⅲ 男女共同参画への啓発と人づくり

施策の方向(1) 人権尊重と男女共同参画意識の啓発に努めます

目標項目	単位	実 績						目標
		平成 30年度	令和 元年度	令和 2年度	令和 3年度	令和 4年度	令和 5年度	令和 5年度
広報かほくへの掲載回数	回	11	15	11	13	20	14	12
人権擁護啓発事業数	事業	4	5	0	3	2	2	5
DV未然防止に関する講座回数	回	2	2	1	3	5	4	4

【分析】

広報かほくへの掲載回数

児童虐待防止・女性に対する暴力防止週間のほか、人権運動のレポートなどについても幅広く掲載してきたこともあり、平均して目標値を上回っています。

人権擁護啓発事業数

人権擁護委員会を中心として開催した啓発事業の回数を集計しています。計画期間中は、新型コロナウイルスの影響により事業活動への制限が大きく、目標達成には至っていません。

DV未然防止に関する講座回数

町総合子育て支援センターが中心となり、主に乳幼児の保護者向けにした児童虐待及びDV（ドメスティック・バイオレンス）防止の啓発活動を例年開催してきました。令和5年度には、児童虐待防止月間である11月に集中的に講座を開催したことにより、目標を達成しています。

施策の方向(2) 男女共同参画推進のための学習機会を充実します

目標項目	単位	実績						目標
		平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和5年度
男女共同参画に関する講座回数(再掲)	回	2	2	0	0	4	1	3

【分析】

男女共同参画に関する講座回数(再掲)

5 ページの表にある項目と同じ内容です。

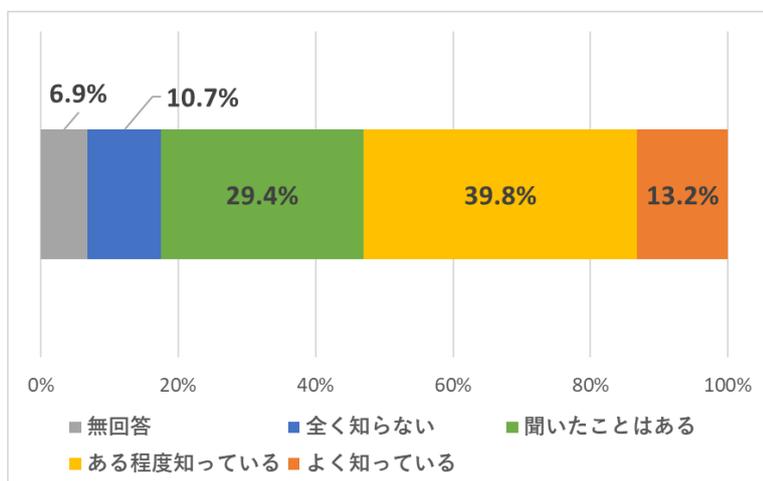
2 町民意識調査から見える現状と課題

(1) 町民意識調査の概要

- ①調査の目的 町民の男女共同参画に関する意識や実態を把握し、計画の策定や今後の施策推進の参考とするため
- ②調査対象者 河北町在住で18歳以上の1,000人(男女比と年代別人口比を考慮したうえで無作為抽出)
- ③調査期間 令和5年8月
- ④調査方法 対象となった1,000人に調査票を郵送
- ⑤回答状況 回答率39.4%(うち男性43.7%、女性55.8%、その他0.5%)

(2) 現状と課題 (【 】内は第2次計画との関係)

① 「男女共同参画社会」という言葉の認知度(または理解度)について



【継続】

現状

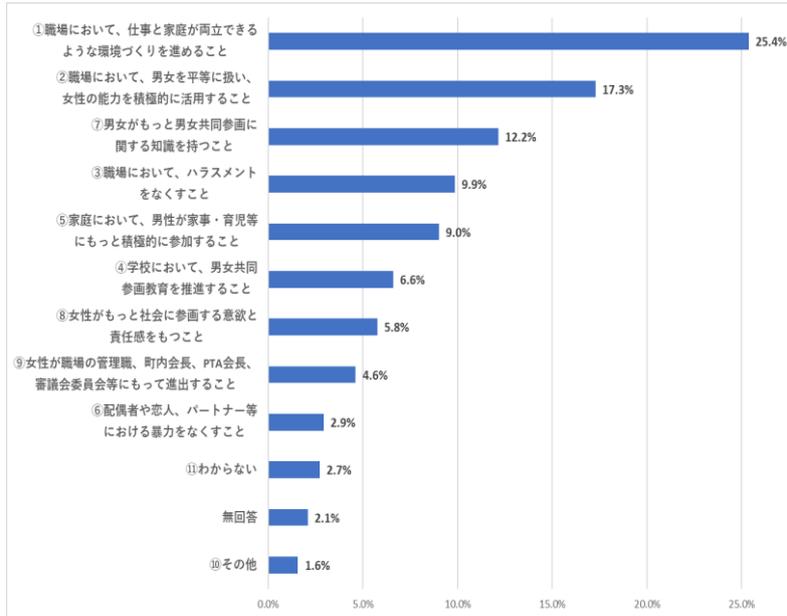
「男女共同参画社会」という言葉の認知度は82.4%で、令和2年度調査と比べて9.3ポイント向上しました。

課題

「男女共同参画社会」の言葉の認知度は8割程度となっています。しかし、「聞いたことはある」人の割合は29.4%と高く、「男女共同参画社会」への理解が深まったとは、まだ言えない状況です。

今後は、「男女共同参画社会」の言葉の意味をどのようにして周知するかが課題です。

②「男女共同参画社会」を実現するために必要と思われるものについて (3つまで回答) 【継続】



現状

割合としては、「職場において、仕事と家庭が両立できるような環境づくりを進めること」が全体の25.4%、「職場において、男女を平等に扱い、女性の能力を積極的に活用すること」が17.3%、「男女がもっと男女共同参画に関する知識を持つこと」が12.2%と上位に並ぶ結果となりました。傾向として、

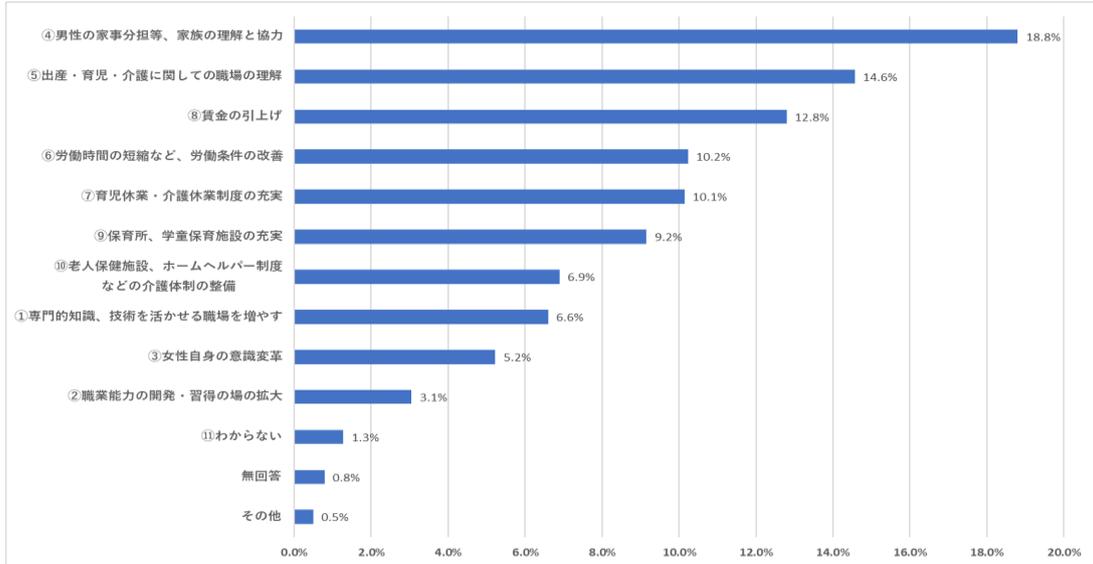
前回調査と同様に、職場環境や男女共同参画に対する理解が必要との結果となりました。

また、男女共同参画社会の実現に向けた達成度を示す目安のひとつとして、役職への女性の登用率が活用されることがあります。しかし、この設問の中では「女性が職場の管理職、町内会長、PTA会長、審議会委員会等にも進出すること(女性の役職登用)」が必要であると思う人は比較的少ないことがわかります。

課題

男女共同参画社会を実現するために必要なものとして、町民意識調査では、仕事に関連した「職場において、仕事と家庭が両立できるような環境づくりを進めること」、「職場において、男女を平等に扱い、女性の能力を積極的に活用すること」に回答が集中しました。町では、企業に対して男女共同参画社会の周知を図ってきましたが、今後とも積極的な周知を図る必要があります。また、仕事に関する諸情報についても引き続き提供に努める必要があります。

③女性が働き続けるのに必要なものについて（3つまで回答）【新規】



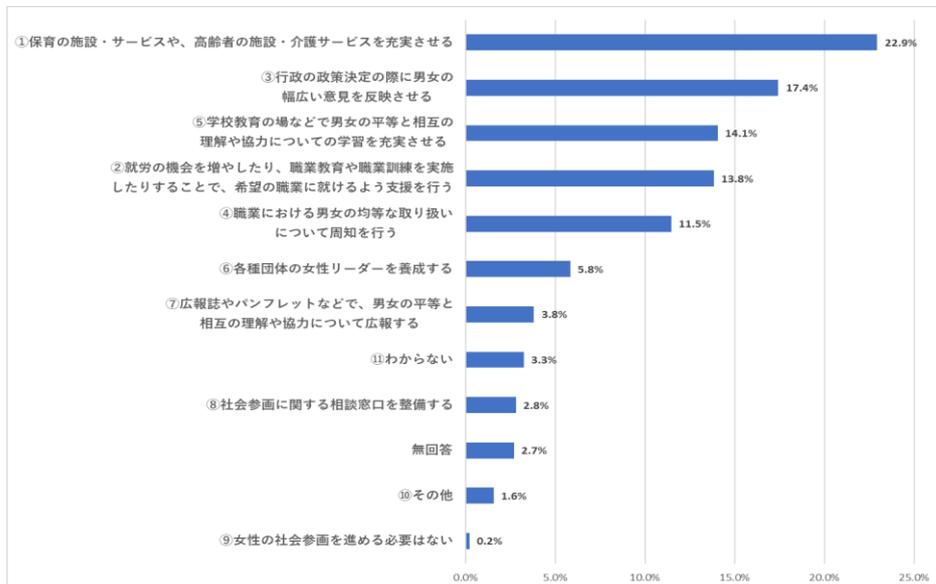
現状

選択肢のうち、「④男性の家事分担等、家族の理解と協力」と「⑤出産・育児・介護に関しての職場の理解」、「⑧賃金の引上げ」を回答した人の割合が高く、特に「④男性の家事分担等、家族の理解と協力」については、回答者の約半分の方が選択しています。

課題

今後、将来の労働力不足が不安視されている中、性別に関わりなく、あらゆる分野（家庭や職場、地域等）で個人の能力を十分に発揮していける環境づくりが課題となります。特に、思うように働けない事情を抱えた女性に対する支援として、家事分担に対する男性の意識の改革が、男女共同参画の視点からも欠かせないものです。

④男女共同参画を実現するうえで、国や県、市町村は今後特にどのような取り組みが必要だと思いますか。（〇は3つまで）【新規】



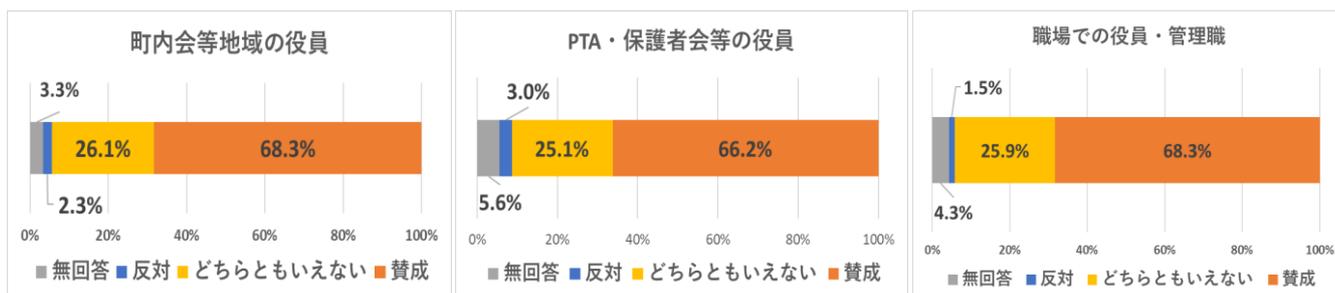
現状

「保育の施設・サービスや、高齢者の施設・介護サービスを充実させる」「行政の政策決定の際に男女の幅広い意見を反映させる」「学校教育の場などで男女の平等と相互の理解や協力についての学習を充実させる」「就労の機会を増やしたり、職業教育や職業訓練を実施したりすることで、希望の職業に就けるよう支援を行う」が上位を占めました。

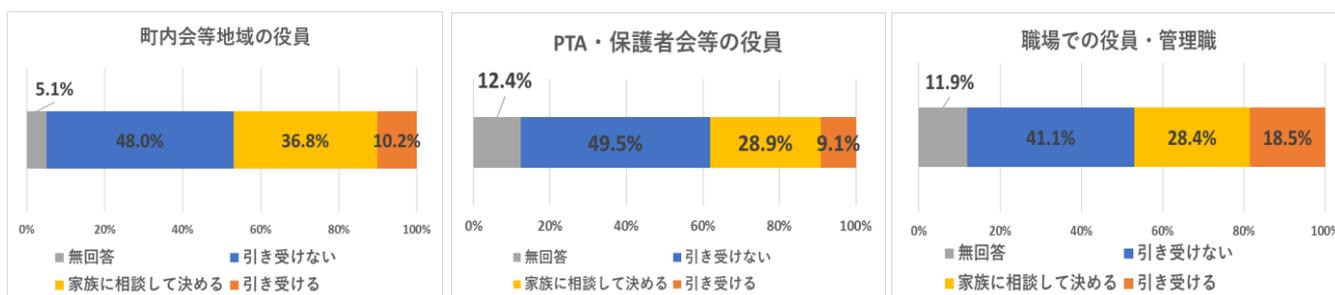
課題

町の審議会や委員会における女性委員の登用により、多様な視点が入り入れられることで、男女が共に暮らしやすいまちづくりが可能となります。令和5年4月1日現在の町の審議会等における女性委員の比率は22.1%となり第2次計画の目標値である30%を達成できなかったことから、引き続き積極的な登用に取り組み、多様な意見を町政に反映させる必要があります。

⑤女性が役職に就くことへの賛否について【継続】



⑥役職等への就任依頼が来た場合の対応について【継続】



現状

地域や職場等において、女性が役職に就くことに賛成の人の割合が反対の人の割合を大きく上回っています。平成30年度の調査では、平成25年度調査と比べ、すべての役職において賛成とする意見の人の割合が低くなっていましたが、今回の調査では、賛成の割合が、平成25年度の調査結果を上回る形となりました（次の表参照、単位：％）。

女性が役職に就くことに賛成の方の割合

このように、女性が役職に就くことに関しては、多くの方が賛同しています。また、実際に就任依頼がきた場合の対応としては、自分の判断で「引き受ける」と回答した人の割合についても、平成30年度の調査の時よりも増えてきています。

年度 役職名	平成25 年度	平成30 年度	令和5 年度
町内会	63.4%	61.7%	70.6%
P T A	64.3%	62.2%	70.2%
職 場	63.0%	59.0%	71.4%

課題

女性が役職に就くことへの賛成意見が多い一方で、実際に役職に就いている方々の男女比を見ると、まだまだ男性のほうが多い状況です。このことは、男性のほうに適任であるという根拠の無い意識や、女性が役職に就くと周囲から異端視されるのではないかという誤った意識などが妨げになっていると考えられます。役職等への参画を進めるためには、男性側、女性側、両方の意識を根底から見直す必要があります。

⑦現在の職場での男女の地位について（仕事をしている方のみ回答）【継続】

単位：%	て男 性が 優 遇 さ れ	遇えど さばち れ男ら て性が いと る優 い	平 等 で あ る	遇えど さばち れ女ら て性が いと る優 い	て女 性が 優 遇 さ れ	わ か ら な い
(1) 募集や採用	11.7	23.4	49.1	3.2	1.9	10.8
(2) 賃金	17.4	24.7	43.0	0.3	0.3	14.2
(3) 昇進・昇格	20.2	30.4	34.0	1.0	0.3	14.1
(4) 管理職への登用	22.5	31.8	28.3	1.6	0.0	15.8
(5) 仕事内容	11.1	23.1	45.6	7.0	2.5	10.8
(6) 教育・研修	7.1	15.6	62.7	1.0	1.0	12.7
(7) 退職・解雇	5.0	10.7	64.8	1.5	0.4	17.6
(8) 福利厚生	1.6	5.7	75.9	2.4	0.0	14.3
(9) 休暇の取得	2.6	3.6	72.2	8.4	3.6	9.7

現状

平成30年度調査と比べ、ほぼすべての項目において「平等」と回答した人の割合が前回の数値を上回る結果となりました。その反面、女性よりも男性の方が優遇されていると回答した人の割合も増えていきます。

課題

女性が働くうえで、性別を理由とする差別的扱いやセクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、ジェンダーハラスメント等の根絶、男女間の賃金格差の解消など雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保が不可欠です。

これらを踏まえ、雇用の分野における男女の均等な機会と待遇を確保するため、労働に関する法律・制度等の啓発・普及やハラスメントの防止対策の促進等を進めていく必要があります。

⑧様々な場面での男女の地位について 【継続】

	男性が優遇されている	どちらかといえば男性が優遇されている	平等である	どちらかといえば女性が優遇されている	女性が優遇されている	わからない	無回答
単位：%							
(1) 家庭生活	16.8	33.0	30.7	5.3	1.3	7.6	5.3
(2) 職場	14.7	34.5	29.4	2.0	1.5	10.2	7.6
(3) 町内会等の自治会	16.0	24.1	26.9	0.8	0.3	11.2	20.8
(4) 学校教育の場	6.1	12.2	48.0	2.0	1.3	21.1	9.4
(5) PTA、保護者会	9.1	20.8	31.5	4.8	1.8	23.1	8.9
(6) 政治の場	30.2	34.5	13.5	0.8	0.3	12.7	8.1
(7) 県や市町村などの行政	21.6	32.2	20.8	1.0	0.3	16.0	8.1
(8) 法律や制度上	17.3	21.1	31.0	2.8	1.3	17.8	8.9
(9) 社会通念・習慣・しきたり	29.2	34.0	14.5	1.0	0.0	12.9	8.4

現状

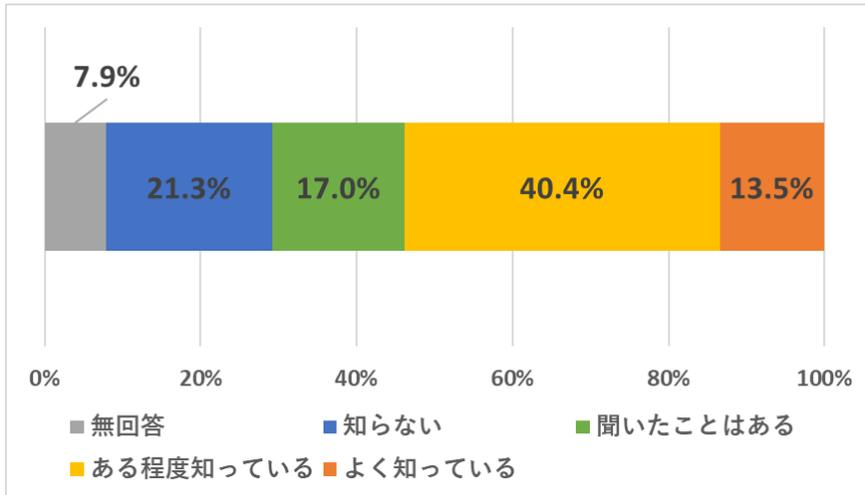
平成30年度調査と比較し、「平等である」と回答した方が、ほぼ全ての項目で、多くなっています。

また、「男性が優遇されている」「どちらかといえば男性が優遇されている」と回答した方の割合についても、前回の調査と比較して多い結果となりました。

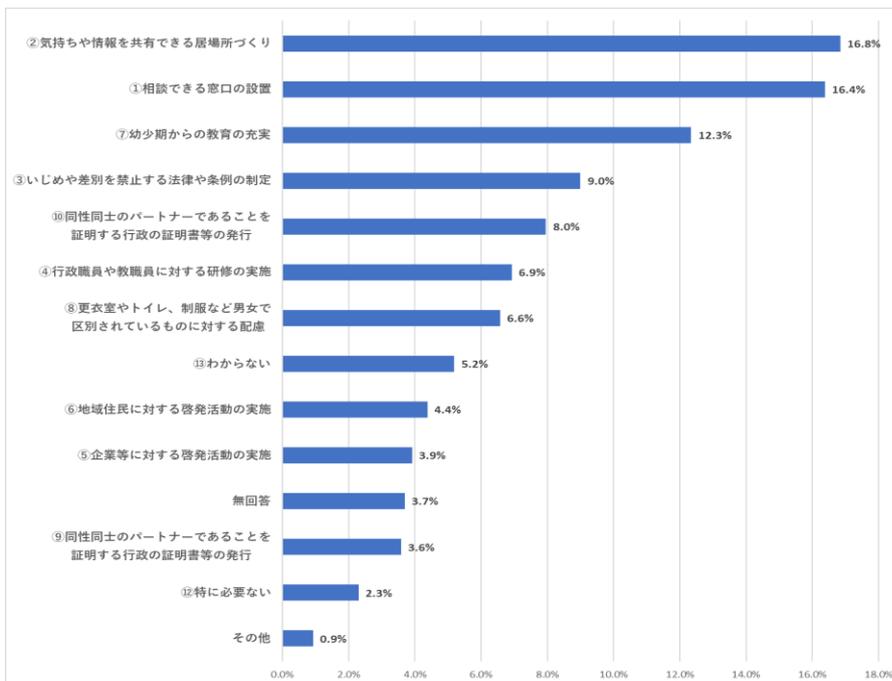
課題

男性が優遇されている、と感じた方が増えた背景には、近年のメディア報道等により格差意識が町民においても顕在化した結果と考えられます。このことより、女性の参画拡大が各分野における活力を生むものというニーズが町民にもあることから、本町においても女性が多様な分野で、自らの意思に基づき参画できるよう、能力の向上のための支援やきっかけづくりを進めていく必要があります。

⑨LGBT 等性的少数者の認知度について【新規】



⑩あなたは、性的少数者（セクシュアルマイノリティ）の方に関して、どのような支援や対策が必要だと思いますか。（〇は3つまで）【新規】



現状

LGBT 等性的少数者の認知度については、「よく知っている」と「ある程度知っている」で53.9%となっていますが、「知らない」と回答した方も21.3%いる結果となりました。また、居場所、相談窓口の設置の必要性を求める回答が多くありました。

課題

多様性が大切にされるようになった昨今、LGBT 問題についても多くの方が目を向けるようになりました。

しかし、これまで築いてきた社会や文化、考え方を根底から変えていくのは難しく、未だ根強く問題は残っています。国の調査結果でも、職場において LGBT であることをカミングアウトできる割合は非常に低く、多くの方が悩みを一人で抱えている状況が示されていることから、社会や職場において、LGBT への理解を深める必要があります。

第3章 基本理念及び基本目標など

1 基本理念

性別にとらわれず、一人一人がその夢と能力に応じて多様な生き方が選択できる社会の実現を目指し、第3次河北町男女共同参画計画における基本理念について、次のとおり定めます。

「互いを尊重し 個性と能力を発揮できる活力あるまち」

2 基本目標と施策の体系

基本目標Ⅰ 男女共同参画社会の実現に向けた意識づくり



男女共同参画社会を実現するには、一人一人が固定的な性別役割分担意識にとらわれず、個々の価値観や人権を尊重しあえることが大切です。家庭、地域、職場、学校など、あらゆる場面でさまざまな媒体を活用し、男女共同参画の視点に立った教育、意識啓発を推進します。



施策の方向

- (1) 男女共同参画の推進に関する教育と学習の充実
- (2) 人権と多様性の尊重

基本目標Ⅱ 就労における男女共同参画とワーク・ライフ・バランスの推進

人口減少が進行する現代においては、地域や社会において男女ともに活躍することが求められています。共働きの世帯が増え、人々の意識においても女性のキャリアの継続が望まれており、これらを実現するためには、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)がとれた働き方の推進が欠かせません。性別にかかわらず、それぞれの望む働き方で仕事や生活の両立を図り、能力を活かして活躍することができるよう環境整備を行うとともに、妊娠、出産、育児、介護などの支援の充実を図り、ライフステージに応じた働き方が実現できるよう取組みの推進を図ります。



施策の方向

- (1) 男性中心型の働き方の変革とワーク・ライフ・バランスの実現
- (2) 就労環境の整備
- (3) 就労分野における男女共同参画の推進

基本目標Ⅲ だれもが安心して活躍できる地域づくり



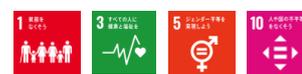
家庭や職場だけでなく、政治の場や地域活動など、あらゆる場において男女の活躍が求められ、特に、防災における男女共同参画の視点の浸透が求められています。

男女共同参画社会を実現するためには、だれもが互いに対等な立場で、社会のあらゆる分野における意思決定や政策・方針決定過程に参画することが重要なことから、家庭、地域、職場、学校など社会のあらゆる分野における参画を推進します。

施策の方向

- (1) 政策や課題解決の場への参画促進
- (2) 地域活動における男女共同参画の推進
- (3) 多様性の視点に立った防災活動の推進

基本目標Ⅳ 生涯を通じた健康と福祉の増進



男女共同参画社会形成の基盤をつくるには、生涯を通じて健康で安心して豊かに暮らせる生活環境を整えることが重要であることから、生涯を通じた健康と生活の安定のための支援を行います。

また、あらゆる分野における女性の活躍を推進するためには、女性が安心して暮らせる環境を整備することが必要不可欠です。その中で重大な人権侵害であるDVや各種ハラスメントに対応するため、それらを許さない社会意識の醸成、相談体制の整備などを行い、いきいきと暮らせる環境づくりを推進します。

施策の方向

- (1) 生涯を通じた心身の健康支援
- (2) 支援を必要とする人が安心して暮らせる環境の充実
- (3) ジェンダーに基づく暴力の根絶

3 関連するSDGsの目標

SDGs (Sustainable Development Goals : 持続可能な開発目標) は、「誰一人取り残さない (leave no one behind) 」持続可能でよりよい社会の実現を目指す世界共通の目標です。2015年の国連サミットにおいて全ての加盟国が合意した「持続可能な開発のための2030アジェンダ」の中で掲げられました。2030年を達成年限とし、17のゴールと169のターゲットから構成されています。

本計画では、基本目標別に該当する目標を掲げ、持続可能な開発目標の達成を目指します。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



目標 1 【貧困】 あらゆる場所あらゆる形態の貧困を終わらせる。



目標 3 【保健】 あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を促進する。



目標 4 【教育】 すべての人に包摂的かつ公正な質の高い教育を確保し、生涯学習の機会を促進する。



目標 5 【ジェンダー】 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。



目標 8 【経済成長と雇用】 包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用（ディーセント・ワーク）を促進する。



目標 10 【不平等】 お互いの違いを認め、相手を大事にする気持ちを育みすべての人が、能力を高め、社会的、経済的、政治的に取り残されないようにする。



目標 11 【持続可能な都市】 包摂的な安全かつ強靱（レジリエント）で持続可能な都市及び人間居住を実現する。



目標 16 【平和】 持続可能な開発のための平和で包摂的な社会を促進し、すべての人々に司法へのアクセスを提供し、あらゆるレベルにおいて効果的で説明責任のある包摂的な制度を構築する。



目標 17 【実施手段】 持続可能な開発のための実施手段を強化し、グローバル・パートナーシップを活性化する。

第4章 具体的な取組み

1 具体的な取組み

基本目標Ⅰ 男女共同参画社会の実現に向けた意識づくり

施策の方向

(1) 男女共同参画の推進に関する教育と学習の充実

男女共同参画意識が醸成される環境づくりを行うため、家庭教育や地域における学習機会の充実、高等教育機関などとの連携により、子どもから高齢者までを対象とした幅広い啓発活動を行います。

主な施策

① ジェンダー平等教育の推進

学校教育で男女混合名簿を運用し、今後も性別にとらわれない個性を尊重した指導に努めます。また、中学校の技術・家庭科及び保健体育の授業を男女がともに学ぶことにより、ジェンダー平等教育を推進します。

② 道徳教育・人権教育・国際教育の充実

道徳の授業や学習活動を通して、人権の尊重にかかる啓発教育やジェンダー平等教育を推進します。

また、国際教育を実施し、国際理解教育、英語指導を行い、国際交流活動を通じて、性別や国籍及び民族などによる差別意識を払拭するとともに、多様な価値観の理解を推進します。

③ 職場体験を通じての職業意識の育成

性別にとらわれず、子ども一人一人の個性や能力を尊重した自由な職業選択ができるような体制をつくとともに、職場体験を通じて、職業意識の育成を図ります。また、福祉体験などを通し、福祉への理解と関心を高めるように努めます。

④ 発達段階に配慮した性教育の充実

学校教育において、性に関する知識や生命及び人格の尊重について、子どもたちの発達段階に配慮した性教育の充実を図ります。

⑤ いじめ・不登校・子育ての相談事業の充実

いじめ・不登校・性に関する相談・子育ての問題など青少年相談事業などで助言・支援を行うとともに、関係機関と連携し、必要な措置を講じます。また、性別にかかわらず個々の課題に的確に対応するため、相談員の資質向上に努めます。

⑥ 男女共同参画意識推進のための職員啓発講座などの実施・企画の推進

男女共同参画に関して全庁的に共通の認識を持つため、職員啓発講座などの企画・実施に努め、職員への意識啓発を図ります。



- ⑦ 情報発信と図書館情報コーナー活用による情報提供
男女共同参画社会の推進、啓発のための情報について町報等を通して発信するとともに、中央図書館の情報コーナーで男女共同参画に関連する図書の展示・貸し出しを充実させます。
- ⑧ 男女共同参画の啓発のための講座、講演会の開催
男女共同参画の意識の浸透を図るために講座や講演会を開催し、多くの方に参加いただけるよう内容の充実に努めます。

(2) 人権と多様性の尊重

町民が人権について理解を深め、お互いが相手を理解し、思いやり、認め合い、互いの人権を尊重しあう社会の実現につながるよう、多様な媒体を活用し、幅広い年齢層に対し身近でわかりやすい意識啓発に努めます。また、性的指向や性自認に起因して社会的困難を抱える方に対し、人権侵害などが生じないよう、広く多様性に関する啓発活動を行うなど、社会における理解促進に努めます。

主な施策

- ① 性的マイノリティの方への行政文書に関する配慮
各種申請手続き、行政文書などにおける性別記載や表記方法について継続的に見直します。
- ② パートナーシップ制度の導入
町民の性的マイノリティに対する理解を促進するとともに、同性パートナーシップ制度の導入を検討します。
- ③ 発達段階に配慮した性教育の充実(再掲)
学校教育において、性に関する知識や生命及び人格の尊重について、子どもたちの発達段階に配慮した性教育の充実を図ります。
- ④ 人権相談及び人権の理解啓発の推進
人権擁護委員による人権相談や、人権理解を目的とする啓発活動を支援します。
- ⑤ 人権にかかわる研修会への参加及び伝達・啓発
人権教育に関わる研修や講演などの情報を町民に提供するとともに、男女共同参画啓発講演会などを通じ人権問題に対する啓発を進めます。

基本目標Ⅱ 就労における男女共同参画とワーク・ライフ・バランスの推進



施策の方向

(1) 男性中心型の働き方の変革とワーク・ライフ・バランスの実現

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現は、一人一人がやりがいや充実感をもって働き、多様なライフスタイルを可能にするとともに、生産性の向上や競争力の強化につながり、経済の活性化においても重要なことです。個人だけでなく事業者に対してもこの有用性を訴え、育児休業制度や介護休業制度について、雇用の分野を中心に制度の普及を図るとともに、利用しやすい環境づくりを進めることが必要です。

また、男性の仕事優先の考え方の見直しに向け、男性自身に理解を促すとともに、事業所などへの育児・介護休業取得の啓発に努めます。

主な施策

- ① 男性の家事・育児・介護などへの参画促進
子育てやワーク・ライフ・バランスを考慮した講座や教室を開催します。
- ② 事業所などにおける男性の育児・介護休業取得のための啓発
男性の育児・介護休業取得促進のための啓発に努めます。
- ③ 男性・高齢者への家事に関する支援
男性の高齢者などを対象に、料理教室や家事への参画を促進する講座を開催し、自立と社会参加の促進を図ります。
- ④ 介護に関する教室と介護者交流会の実施
自宅で介護をしている家族を対象に、介護知識や技術習得、介護者同士の交流を図る家族介護教室を実施します。
- ⑤ ワーク・ライフ・バランス認定事業所の推進
「やまがたスマイル企業」「やまがたイクボス同盟」など、男女ともに仕事と生活の調和を図りながら働き続けられる職場づくりに積極的に動く事業所や団体を認定する制度への認定や加盟を働きかけます。

(2) 就労環境の整備

誰もが自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮でき、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会を実現するための環境づくり、働き方が求められています。

また、職場や地域などにおけるセクシュアル・ハラスメントや、パワー・ハラスメントなど、あらゆるハラスメントを防止するための啓発活動を推進します。さらに「女性活躍推進法」に基づき、子育てなどで就業を一時中断している女性の就業再開や仕事について多様な選択ができるよう、個人の能力に応じて講習や相談を実施するとともに、職場ぐるみで育児を支援できる環境づくりを支援します。

主な施策

- ① 暴力防止啓発や防止情報の発信
セクシュアル・ハラスメントやストーカー行為、性犯罪などあらゆる暴力の防止に向けて、チラシ、ポスター、広報紙などによる啓発や防止関連情報を発信します。
- ② セクハラ・マタハラなどの防止と相談体制の充実
教育の場、行政の場におけるハラスメントの現状把握を行い、防止に関する啓発を行うとともに相談体制を充実します。
- ③ 子育て期における休みやすい環境づくり
商工業団体と連携し、育児や介護のために仕事を休業しなければならない場合等にも、社員や職員みんなで理解し協力し合える職場の環境整備を働きかけます。
- ④ 子育てでキャリアを中断した女性などの再就職支援
商工業団体やハローワークと連携し、子育てのため、仕事を中断していた女性などを対象とした再就職支援に努めます。
- ⑤ 子ども関連施設での子育て支援事業の充実
子育て支援センター、一時預かり、ファミリー・サポート・センター事業などを有する子ども関連施設において、子どもの健全な遊び場や子どもを中心としたさまざまな世代の人々が交流する場を提供し、地域全体で子育てを支援します。
- ⑥ 子育て期に安心して働ける環境整備
保育施設での延長保育の実施のほか、保護者の疾病や育児疲れによる精神的・肉体的負担を軽減するため、一時預かり事業を実施します。また、病後児保育事業を継続し、回復期にある子どもを安心して預けられる環境整備に努めます。
- ⑦ 放課後児童クラブの充実
就労などにより、日中、自宅に保護者がいない小学生を預かり、保護者が安心して仕事ができるよう放課後児童クラブの充実を図ります。
- ⑧ 起業活動などの相談支援と能力開発の支援
起業を考える女性に対する相談と女性が能力を十分に発揮し活躍することができるよう支援します。

(3) 就労分野における男女共同参画の推進

育児・介護休業法をはじめとする制度の整備などにより、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取組みが進みつつあるため、引き続き事業者に対して制度の趣旨を周知するとともに、ワーク・ライフ・バランスの推進を町内企業、事業者などへ働きかけます。

主な施策

- ① 町役場における女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の推進
町役場は特定事業主として、勤続年数の男女差、管理職に占める女性比率などを公表します。また、女性職員のキャリア研修への参加を促進し、管理職の女性職員の割合向上や男性職員の育児参画に努めるとともに、引き続き人事評価などにより性別を問わない適切な人事配置を行います。
- ② 事業所への法令や育児休業や介護休業、再雇用制度の周知啓発
男女雇用機会均等法や女性活躍推進法、育児・介護休業法や再雇用などの制度を周知するため、事業所及び従業員に対する啓発を行います。
- ③ 差別やハラスメントを排除する就労環境の整備
人権擁護委員等と連携し、町内の事業所や個人に対し、性別・年齢・価値観などによる差別やハラスメントを排除するための宣言を推進します。
- ④ 労働時間短縮に向けての啓発
労働者が男女とも就業生活と家庭生活及び地域活動に参加することができるよう、町内事業所に対して労働時間短縮やノー残業デーを啓発します。

基本目標Ⅲ だれもが安心して活躍できる地域づくり



施策の方向

(1) 政策や課題解決の場への参画促進

女性のリーダー養成を行うとともに、これまで地域とつながりが少なかった男性に対しても積極的な参加を呼びかけるなど、性別や年代にかかわらず地域活動への参加を促します。

さらに、地域での課題解決の過程への女性の参画の必要性や効果について周知を図るとともに、女性団体などを中心にこれまでに育成した人材を活かしながら、女性自身の意識や行動の改革を促し、女性の能力開発支援として教育・学習機会の充実を図ります。

主な施策

- ① 各種審議会などへの女性委員、各種団体への女性役員の登用の推進
政策方針決定の場の男女不均衡を是正するため、各種審議会などに女性委員を積極的に登用し、女性委員のいない審議会などの解消に努めます。
また、区長会やPTAなどの各種団体の長や本部役員への女性の登用、地域活動への企画・運営への女性の参画を呼びかけます。
- ② 女性委員の登用調査
各種審議会などへの女性委員の登用調査を実施し、女性委員の登用状況の把握に努めます。

- ③ 開かれた議会の促進
町のホームページでの映像配信をはじめ、議会だよりや町広報誌などの媒体を活用し、町政が身近に感じられるよう、情報発信を行います。
- ④ 女性のエンパワーメントへの支援(再掲)
男女共同参画の指導者の養成や、資質の向上に関する研修を支援し、女性の人材養成の推進を図ります。
- ⑤ 人材リストの作成と活用の促進
人材リストを作成し様々な学習の場で活用することで、参加者の拡大を図ります。
- ⑥ ネットワークづくりの推進
男女共同参画を推進する団体のネットワークに支援協力するとともに、行政や専門機関等からの情報を積極的に提供します。

(2) 地域活動における男女共同参画の推進

地域活動において、男女がともに世代に関係なく地域活動を担うことの必要性について啓発するとともに、参画意欲を高揚するために誰もが参加できるきっかけ、参加しやすい活動づくりを推進します。

主な施策

- ① 女性のエンパワーメントへの支援(再掲)
男女共同参画の指導者の養成や、資質の向上に関する研修を支援し、女性の人材養成の推進を図ります。
- ② 地域への出前講座の実施
町民により町政に対する理解を深め、まちづくり推進に寄与することを目的とする出前講座の実施と充実を図ります。
- ③ 地域活動への積極的参加の呼びかけ
地域活動への積極的な参加の呼びかけを行い、まちづくりや地域防災、子育て、介護予防支援、生涯学習活動などに参画できるよう支援します。
- ④ ボランティア活動窓口の整備
町民の自主的なまちづくりを推進するため、地域の防犯・交通安全・福祉活動・女性の活躍支援を行うボランティア組織やNPO法人などの活動を支援します。

(3) 多様性の視点に立った防災活動の推進

さまざまな地域活動において、年代や男女を問わずともに担うまちづくりへの取組みを進めます。また、日頃から災害等に備え、避難所運営等についても男女共同参画の視点からの想定と準備を関係団体と協力し推進します。

主な施策

- ① 地域の防災活動における女性参画の促進
女性消防団員の入団促進や日頃の防災訓練への参加など、女性の防災活動への参画を図るとともに、男女共同参画の視点に立った防災の必要性などについての周知、啓発や情報提供を実施します。
- ② 自主防災会の女性役員登用の促進
自主防災会に女性役員がいることにより、災害時において男女共同参画の視点に立った活動がスムーズに実現できるよう、女性役員の登用を促進します。
- ③ 防災対策・避難所運営における男女共同参画
男女共同参画の視点に立ち、防災訓練等を実施するとともに、避難所運営マニュアル等において、性別を問わず誰もが参画できる仕組みを支援します。
- ④ 地域の防災組織における女性の視点を取り入れた配備の促進
地域の自主防災会などに対し、独自に備蓄品などを配備する際は、女性の視点も取り入れるよう働きかけます。
- ⑤ 男女共同参画と多様性への配慮の視点からの防災対策の推進
男女のニーズの違いなど、男女双方及び性的マイノリティの視点、女性や子どもを犯罪から守る安全確保、プライバシーの確保、要配慮者の支援などに十分配慮できるよう、男女共同参画と多様性への配慮の視点から防災対策を推進します。

基本目標Ⅳ 生涯を通じた健康と福祉の増進



施策の方向

(1) 生涯を通じた心身の健康支援

男女がともに互いに関する正しい知識を持ち、より良い協力関係を保つことができるよう、リプロダクティブ・ヘルス/ライツに関する理解の促進を図るとともに、ライフステージに応じた心身の健康の保持・増進のための支援の充実を図ります。

主な施策

- ① 妊娠期の家庭環境に関する啓発
妊娠期から出産後の母体の健康管理について指導を行います。また、父子健康手帳の配付や、保健師や管理栄養士による講話及び沐浴などの育児手技実習を通して、父親の育児参加を促します。

② 妊娠期から子育て期における健康相談支援体制の充実

母子健康手帳交付時に、妊婦健康診査に関する情報提供、健康相談を実施するなど妊婦の健康づくりを支援します。また出産後も母体管理をはじめ、赤ちゃん訪問や各種相談会・健診により育児や母子保健などの相談支援体制を充実させます。

③ 心とからだの健康相談

乳幼児・成人の健康相談や心の相談を実施し、健康に関する相談に応じるとともに、随時電話相談にも応じます。

④ 健康講座の開催

生活習慣病予防や女性の健康などをテーマとした健康講座を開催し、健康づくりの啓発を行います。

⑤ 健康づくり拠点施設での各種スポーツ教室の開催

健康づくり拠点施設において、町民の健康づくり活動を促進するため、身体的差異など性差に配慮し、スポーツニーズに対応した各種スポーツ教室の開催や情報提供・発信を充実させます。

(2) 支援を必要とする方が安心して暮らせる環境の充実

単身世帯やひとり親世帯が増加している中で、貧困や教育、就労などの機会を得られないといったさまざまな困難を抱える方も増えています。特に高齢者や障がいがある方、外国人、生活上困難な状況に置かれている方などは、女性であることにより複合的な困難を抱える場合があり、誰もが安心して暮らせる環境整備が求められます。

こうしたさまざまな困難を抱えた方の自立につなげるための支援、家庭や地域において健康で安心して暮らせるための支援の充実に努めるとともに、子育てや介護を支援するサービスの充実に努めます。

主な施策

① 子育て支援の充実

町に4か所ある子育て支援センターや、2か所の病後児保育施設で、特に乳幼児期の子どもを持つ親が安心して子育てできるよう支援します。

② 子育て情報の提供

町内の施設や公園、病院などを掲載した子育てガイドブックを作成し、子育て世帯に配布します。また、メールマガジンやホームページ、SNSを活用し、より多くの情報を提供します。

③ 子育て世帯が外出できる環境の整備

乳幼児を持つ子育て世帯が安心して外出できるよう、おむつ交換や授乳、ミルク用のお湯の提供ができる施設を設置します。

- ④ 子ども・子育て総合相談
保育士、保健師などの専門職を配置し、子どもや子育てに関するさまざまな相談に応じるとともに、内容により関係機関と連携を図ります。また、子育て支援センターにおいて、小さな子どもをもつ親の育児相談に応じます。
- ⑤ 福祉に関する総合相談
関係課と連携し、福祉に関するさまざまな相談に応じます。
- ⑥ 高齢者に関する相談
地域包括支援センターで、高齢者に関する相談に応じます。
- ⑦ 心とからだの健康相談(再掲)
乳幼児・成人の健康相談や心の相談を実施し、健康に関する相談に応じるとともに、随時電話相談にも応じます。
- ⑧ 障がいのある方への相談支援体制の充実
障がいのある方が日常生活を送る中で生じるさまざまな相談に応じることができるよう、総合的かつ専門的な地域支援体制を確保します。
- ⑨ 自殺対策に関する連携の促進
誰もがゲートキーパーとして自殺対策の視点が持てるよう講座や研修の機会を設けます。また、相談機関の充実や居場所づくりなどを支援します。
- ⑩ ヤングケアラーへの支援体制の構築
ヤングケアラーの支援を図るため、町内における状況把握と相談支援体制構築に努めます。

(3) ジェンダーに基づく暴力の根絶

DVは重大な人権侵害であり、決して許されるものではないという認識のもと、あらゆる暴力の根絶を目指すとともに、万が一被害を受けた場合に安心して助けを求めることができ、被害者の安全が守られるよう支援体制を整備します。また、あらゆる機会を通じて啓発を行い、町民一人一人のDVに関する正しい理解の促進を図ります。

セクシュアル・ハラスメントやDVは、男女共同参画社会を目指す上で、克服すべき重要な課題です。DVについては、身体的暴力だけでなく、心理的暴力、社会的暴力などについての正しい知識の普及と、DVが重大な人権侵害であるという意識を浸透させなければなりません。

DVは潜在化しやすく、周囲の無理解から深刻化する特性があるため、暴力を許さない気運を醸成することが必要です。また、DVなどの相談先を知らない町民もいることから、相談体制の周知を図るとともに、身近で安全に相談できる体制を整え、被害者の救済、その後の自立支援を一体的に行える支援体制を整備します。

主な施策

- ① 暴力防止啓発や防止情報の発信(再掲)
 セクハラやストーカー行為、性犯罪など、あらゆる暴力の防止に向けてチラシやポスター、広報紙等による啓発や防止関連情報を発信します。
- ② DV、セクハラ、パワハラなどの相談窓口と相談体制の充実
 DVについては、担当者が常時相談に応じ、必要に応じて県と連携して一時保護などの対応を図ります。
 セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント、虐待に対しても、早期発見・早期対応を図るため、相談支援体制の整備を図ります。
- ③ 福祉部門への専門職員の配置
 社会福祉士や保健師などの専門知識に基づいた助言や指導、援助を行えるよう、有資格者を配置します。
- ④ 住民基本台帳事務における支援措置
 DV関連の被害者による支援措置の申し出があった場合、住民票や戸籍の附票などを加害者に対して発行しないよう、制限をかけて保護します。

2 数値目標

基本目標Ⅰ 男女共同参画社会の実現に向けた意識づくり

施策の方向 (1)男女共同参画の推進に関する教育と学習の充実

目標項目	単位	現況		目標値	
		年度	数値	年度	数値
男女共同参画に関する講座回数	回	令和5	1	令和10	3

施策の方向 (2)人権と多様性の尊重

目標項目	単位	現況		目標値	
		年度	数値	年度	数値
人権擁護啓発事業数	事業	令和5	2	令和10	5

基本目標Ⅱ 就労における男女共同参画とワーク・ライフ・バランスの推進

施策の方向 (1)男性中心型の働き方の変革とワーク・ライフ・バランスの実現

目標項目	単位	現況		目標値	
		年度	数値	年度	数値
「やまがたスマイル企業」登録事業所数	社	令和5	0	令和10	15
「やまがたイクボス同盟」加盟団体数	団体	令和5	17	令和10	20
町男性職員の育児休業取得率(2週間以上)	%	令和5	50	令和10	85

施策の方向 (2)就労環境の整備

目標項目	単位	現況		目標値	
		年度	数値	年度	数値
事業所及び労働者に対するセクシュアル・ハラスメント等防止の啓発	回	令和5	0	令和10	3

施策の方向 (3)就労分野における男女共同参画の推進

目標項目	単位	現況		目標値	
		年度	数値	年度	数値
町広報紙等による啓発記事の掲載	回	令和5	18	令和10	25

基本目標Ⅲ だれもが安心して活躍できる地域づくり

施策の方向 (1)政策や課題解決の場への参画促進

目標項目	単位	現況		目標値	
		年度	数値	年度	数値
審議会等委員への女性の登用率	%	令和5	22.1	令和10	35.0

施策の方向 (2)地域活動における男女共同参画の推進

目標項目	単位	現況		目標値	
		年度	数値	年度	数値
地区役員への女性の登用率	%	令和5	3.1	令和10	10.0

施策の方向 (3)多様性の視点に立った防災活動の推進

目標項目	単位	現況		目標値	
		年度	数値	年度	数値
女性消防団員の人数	人	令和5	7	令和10	10

基本目標Ⅳ 生涯を通じた健康と福祉の増進

施策の方向 (1)生涯を通じた心身の健康管理

目標項目	単位	現況		目標値	
		年度	数値	年度	数値
子宮頸がん検診受診率	%	令和4	27.6	令和9	30.0
乳がん検診受診率	%	令和4	40.3	令和9	45.0

施策の方向 (2)支援を必要とする方が安心して暮らせる環境の充実

目標項目	単位	現況		目標値	
		年度	数値	年度	数値
病後児保育施設の利用者	人	令和4	121	令和10	140

施策の方向 (3)ジェンダーに基づく暴力の根絶

目標項目	単位	現況		目標値	
		年度	数値	年度	数値
DV防止及び被害者支援に関する啓発活動	回	令和5	0	令和10	2

1 推進体制

(1) 庁内推進体制の強化

第3次河北町男女共同参画計画において明らかにした課題や取り組むべき施策は、特定の分野に留まらず、多岐に渡っています。このため、すべての部署で計画を推進する体制を構築するとともに、男女共同参画に関する施策を総括し、総合的に推進する体制を整備します。

また、地方公共団体に「特定事業主行動計画」の策定と公表を義務付けている女性活躍推進法の規定により、河北町役場としてもこの計画を策定したところ です。他の模範となるよう、自ら策定した計画の実践に努めます。

(2) 関係団体・機関との連携

女性活躍推進法では、101人以上を常時雇用する事業者に対しても「一般事業主行動計画」の策定と公表を義務付けており、労働者が100人以下の事業者にも努力義務が課されています。

会社や職場における男女共同参画やワーク・ライフ・バランスの実現のために、町内の商工関連団体や国・県の関連機関と連携し、計画を進めていくための制度活用や職場環境づくりを推進していきます。

(3) 町民参画の促進

様々な行政課題があり、その対応が求められるものの中には、地域や町民の皆さんの理解と協力が欠かせないものも多くあります。男女共同参画社会の実現についても例外ではありません。

広報かほくやホームページなどを通じて、積極的に情報を提供するとともに、講座等を開催するなどして啓発に努めます。誰かからの押し付けではない、自発的な意識の高まりを期待しながら、男女を問わず、意欲のある方、理解のある方がひとりでも多くなることを目指します。

2 計画の進行管理

(1) 計画の進行管理

計画を円滑に推進するため、目標に対する達成度を年度ごとに数値で示します。また、それらをもとに、町の施策を評価したり、男女共同参画に関する意見交換をしたりする場として、町民の皆さんで構成される男女共同参画計画審査会を引き続き設置します。合わせて、目標達成度などの公表に努めます。

さらに、この計画の計画期間は令和10年度までとなっていますので、社会状況の変化や施策の効果等も踏まえて計画の見直しを図ります。

第6章 資料

1 町男女共同参画計画 策定委員会（敬称略）

番号	役職	氏名	備考
1	委員長	小林 剛英	町民生委員児童委員協議会
2	副委員長	菊地ひろみ	人権擁護委員
3	委員	鈴木 強太	町振興審議会
4	委員	小野 敏博	町区長会
5	委員	奥山 文子	町女性団体連絡協議会
6	委員	岡田真紀子	やまがたイクボス同盟加盟企業
7	委員	遠藤梨江子	小中学校PTA連絡協議会母親委員
8	委員	村岡 拓哉	かほく地域創造青年会議
9	委員	須藤 里佳	河北町立西里小学校(学校校長会担当)
10	委員	逸見三和子	前婦人会長

2 町男女共同参画計画 策定準備委員会（職名を一部省略しています）

職名	氏名	職名	氏名
副町長（委員長）	河内 耕治	農林振興課長	宇野 勝
教育長（副委員長）	板坂 憲助	商工観光課長	軽部 広文
総務課長	須藤 俊一	教育委員会学校教育課長	秋場 弘昭
防災危機管理課長	真木 秀章	教育委員会生涯学習課長	日下部敦子
企画財政課長	牧野 隆博	議会事務局長	田川美和子
税務町民課長	今部 憲治	監査委員事務局長(R5. 10. 1～)	鈴木 淳子
子育て支援主幹兼室長	池田 恵子		

3 町男女共同参画計画 策定準備幹事会（職名を一部省略しています）

職名	氏名	職名	氏名
まちづくり推進課長（幹事長） (R5. 10. 1～)	佐藤 晃一	税務町民課町民係長	茂木 恵理子
まちづくり推進主幹兼室長（幹事長） (～R5. 9. 30)	鈴木 淳子	健康福祉課長補佐 兼健康づくり係長	菅藤 美紀
総務課長補佐 兼働き方改革推進係長	庄司 祐一	農林振興課長補佐 兼農業振興係長	中野 薫
防災危機管理課長補佐 兼防災危機管理係長(～R5. 9. 30)	大泉 雅志	商工観光課かほく発信・ブランド 推進室長兼地域産業振興係長	松田 浩一
防災危機管理係長(R5. 10. 1～)	斎藤 淳	教育委員会学校教育課 教育総務係長	古澤 悦子
総合政策・DX推進係長	牧野 宏哉	教育委員会生涯学習課長補佐 兼生涯学習係長	牧野 律子
健康福祉課長補佐 兼社会福祉係長	沼澤 憲一	議会事務局議事係長	須藤 隆一

4 事務局（まちづくり推進課 若者・女性・町民総活躍推進係）

職名	氏名	職名	氏名
課長	佐藤 晃一	総括主任	阿部 直人
まちづくり推進主幹兼室長 (～R5. 9. 30)	鈴木 淳子	総括主任	菊地 恭平
室長兼係長 (R5. 10. 1～)	楨 宗和	主事	斎藤 瑞穂

アドバイザー 山形県男女共同参画センター（チェリア） 伊藤真知子 館長

5 河北町男女共同参画計画策定委員会設置要綱

平成30年4月1日告示第34号
改正 令和3年3月31日告示第38号

(設置)

第1条 男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）第14条第3項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）第6条第2項の規定に基づき、男女共同参画社会の形成促進に関する施策についての基本的な計画である河北町男女共同参画計画（以下「計画」という。）を策定するため、河北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 委員会は、次に掲げる事項を所掌する。

- (1) 計画の策定に関する事項
 - (2) その他男女共同参画社会の形成促進に関し、必要と認められる事項
- (組織)

第3条 委員会は、委員10人以内で組織し、次に掲げる者のうちから町長が委嘱する。

- (1) 男女共同参画における有識者
 - (2) 前号に掲げる者のほか、町長が必要と認める者
- (任期)

第4条 委員の任期は、委嘱した日から1年間とする。

- 2 委員が任期の途中で交代した場合の後任者の任期は、前任者の残任期間とする。
- (委員長及び副委員長)

第5条 委員会に委員長及び副委員長を置く。

- 2 委員長は、委員の互選とし、副委員長は委員長が指名する。
- 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欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

第6条 委員会は、委員長が招集し、会議の議長となる。

- 2 委員会は、委員の半数以上が出席しなければ開くことができない。
- 3 委員会の議事は、出席委員の過半数で決し、可否同数のときは、議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、委員以外の者の出席を求め、意見又は説明を聴くことができる。

(庶務)

第7条 委員会の庶務は、まちづくり推進課において処理する。

(補則)

第8条 この要綱に定めるもののほか、必要な事項は町長が別に定める。

附 則

この要綱は、平成30年4月1日から施行する。

附 則 (令和3年3月31日告示第38号)

この要綱は、令和3年4月1日から施行する。

6 策定スケジュール

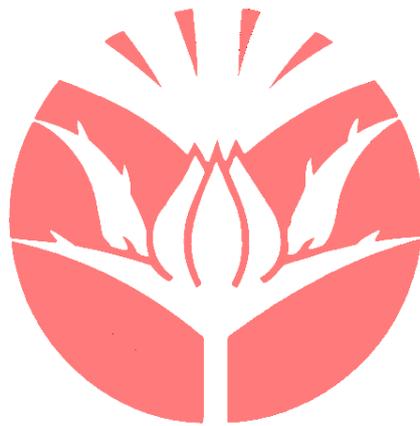
期日・期間	会議名等	内 容
令和5年5月26日	第1回男女共同参画策定準備幹事会	男女共同参画アンケート内容について等
令和5年6月14日	第1回男女共同参画策定準備委員会	男女共同参画アンケート内容について等
令和5年6月26日	第1回男女共同参画策定委員会	委嘱状交付・策定にかかる諮問、男女共同参画アンケート内容について等
令和5年8月1日～ 令和5年9月中旬	—	アンケートの実施と集計
令和5年12月21日	第2回策定準備幹事会	第3次男女共同参画計画素案について
令和6年1月9日	第2回策定準備委員会	第3次男女共同参画計画素案について
令和6年1月19日	第2回策定委員会	第3次男女共同参画計画(案)について
令和6年1月29日	課長会議	第3次男女共同参画計画(案)について
令和6年2月5日	町議会厚生文教常任委員会	第3次男女共同参画計画(案)について
令和6年2月16日～ 令和6年2月29日	パブリックコメント 募集期間	—
令和6年 月 日	第3回策定準備幹事会	第3次男女共同参画計画(案)について
令和6年 月 日	第3回策定準備委員会	第3次男女共同参画計画(案)について
令和6年 月 日	第3回策定委員会	第3次男女共同参画計画(案)について
令和6年 月 日	課長会議	第3次男女共同参画計画(案)について
令和6年 月 日～	町議会厚生文教常任委員会	第3次男女共同参画計画(案)について
令和6年3月	—	町長に計画案を答申

7 用語解説

用語	説明
あ行	
アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）	誰もが潜在的に持っている思い込みのこと。育つ環境、所属する集団の中で無意識のうちに脳にきざみこまれ、既成概念、固定観念となっていくものです。
育児・介護休業法	正式には「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」といいます。 労働者が申出をすることによって、育児休業・介護休業を取得することを権利として認めている法律で、平成3（1991）年5月15日に公布、平成4（1992）年4月1日に施行されました。
LGBT	性的指向について、レズビアン（同性を恋愛や性愛の対象とする女性）、ゲイ（同性を恋愛や性愛の対象とする男性）、バイセクシュアル（同性も異性も恋愛や性愛の対象とする人）などの呼称や性自認について、例えばトランスジェンダー（出生時の戸籍上の性とは異なる性自認を有する人）の呼称があり、これからの頭文字を取った用語です。性的少数者（セクシュアルマイノリティ）の総称として使われることもありますが、実際には多様な性のあり方の一部に過ぎません。
エンパワーメント	自己決定の力、仕事の技術や能力、経済力、物事を決定する場の発言力など、一人一人が力をつけること。平成7（1995）年に開催された「第4回世界女性会議（北京会議）」で示されたキーワードです。
か行	
ゲートキーパー	自殺の危険を示すサインに気づき、適切な対応（悩んでいる人に気づき、声をかけ、話を聞いて、必要な支援につなげ、見守る）ができる方を指します。
健康マイレージ事業	楽しく健康づくりに取り組みながらポイントを集める事業のことです。
固定的な性別役割分担	男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等のように、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方のことです。
さ行	
ジェンダー	生物学的性別ではなく、社会通念や慣習の中にある社会によって作り上げられた「男性像」「女性像」のような男性、女性の別をジェンダー（社会的・文化的に形成された性別）と呼びます。
ジェンダーに基づく暴力	国連難民高等弁務官事務所によれば、ジェンダーに基づく暴力は以下の5つに分類することができます。 ①性的搾取・虐待を含む「性暴力」②殴る蹴るなどの「身体的暴力」③言葉やいじめによる「心理的暴力」④女性性器切除などの「身体に有害とされる伝統的慣習」⑤社会的疎外や貧困といった「社会的・経済的暴力」

さ行 (続き)	
ジェンダーハラスメント	性別により社会的役割が異なる、という固定概念に基づく嫌がらせや差別のことです。例として、性を理由に仕事の役割や配分に差をつけることやキャリアや昇進に関する差別、容姿や化粧等について意見を言うこと、プライベートな事柄への干渉などがあり、女性に限らず男性や性的マイノリティの方も被害者になり得ます。
持続可能な開発目標 (SDGs)	平成27 (2015) 年 9 月に国連サミットで採択された、平成28 (2016) 年から令和12 (2030) 年までの国際目標。「誰一人取り残さない」社会の実現を目指し、経済・社会・環境をめぐる広範な課題に総合的に取り組むため、先進国を含む国際社会の全体の目標として、2030年を期限とする包括的な17の目標を設定されています。
女性団体連絡協議会	町の女性団体である、婦人文化教室、食生活改善推進協議会、商工会女性部、JAさがえ西村山女性部河北支部で構成される団体です。
性的指向・性自認	性的指向 (Sexual Orientation) とは、人の恋愛・性愛がどういう対象に向かうかを示す概念です。性自認 (Gender Identity) とは、自分の性をどのように認識しているのか、どのような性のアイデンティティ (性同一性) を自分の感覚として持っているかを示す概念。
性的マイノリティ	自分の性的指向や性自認が社会的に多数派でない人々の総称です。
セクシュアル・ハラスメント	性的な言動に対する相手方の対応によって不利益を与え、または性的な言動により相手方の生活や環境を害することです。
た行	
男女共同参画	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、また、その機会が確保されることにより、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し、ともに責任を担うこと。単なる参加と異なり、「参画」はより積極的に意思決定過程に関わることです。
男女共同参画社会基本法	男女共同参画社会の形成の基本的枠組みを国民的合意のもとに定め、社会のあらゆる分野の取組みを総合的かつ計画的に推進するために、平成11 (1999) 年 6 月23日に公布・施行された法律。5つの基本理念と、国、地方公共団体、国民の責務などについて規定しています。
地域包括支援センター	地域の高齢者の心と身体の健康の維持、保健・福祉・医療の向上、生活の安定のために必要な援助を包括的に行う中核機関として、市町村が設置します。介護予防マネジメント、総合相談・支援、権利擁護事業、包括的・継続的マネジメントを担います。
DV (ドメスティック・バイオレンス)	配偶者・パートナーからの身体的・性的・精神的・経済的な暴力のこと。単に殴る蹴るなどの身体的暴力だけでなく、威嚇、無視、行動の制限など、心理的な苦痛を与えることも含まれます。

は行	
ハラスメント	相手の意に反する発言や行為によって相手を不快にさせたり、不利益を与えたり、尊厳を傷つけたり、脅したりすること。セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントなどの種類があります。
パワー・ハラスメント	同じ職場で働く者に対し、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為。
ファザーリング	父親が、子育てや家事を楽しみながら積極的に関与すること。令和4年度には山形県初の「ファザーリング東北フォーラム」が河北町で開催されました。
ファミリー・サポート・センター	仕事と育児の両立を支援するため、育児サービスを受けたい利用会員と育児サービスを提供できる協力会員の双方を募り、有償で助け合う会員組織です。
ま行	
マタニティ・ハラスメント	働く女性が妊娠、出産に関連し職場において受ける嫌がらせなどのこと。解雇や雇い止めといった不当な扱いだけでなく、言葉や態度による嫌がらせも含まれます。
や行	
ヤングケアラー	通学や仕事のかたわら、障がいや病気のある親や祖父母、きょうだいなどの介護や世話を日常的に行っている18歳未満の子どものことを指します。
ら行	
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）	リプロダクティブ・ヘルスとは、性や子どもを産むことにかかわるすべてにおいて、身体的にも精神的にも社会的に本人の意思が尊重され、自分らしく生きられることです。リプロダクティブ・ライツは、自分の身体に関することを自分自身で決められる権利のことです。 1994年にカイロで開催された国際人口・開発会議において提唱された概念で、今日女性の人権の重要な一つとして認識されるに至っています。リプロダクティブ・ヘルス/ライツの課題は、「いつ何人子どもを産むか産まないかを選ぶ自由」、「安全で満足のある性生活」、「安全な妊娠・出産」、「子どもが健康に生まれ育つこと」のほか、「避妊・中絶」、「性暴力」などといったことも含まれており、女性だけでなく男性の理解が必要であるとともに、幼少期・思春期からの教育が必要とされています。
わ行	
ワーク・ライフ・バランス	「仕事と生活の調和」と訳されます。国の政府・労働者団体・使用者団体の三者トップで合意された「ワーク・ライフ・バランス憲章」では、「仕事と生活の調和が実現した社会」を「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択、実現できる社会」とされています。



第3次
河北町男女共同参画計画
(山形県河北町)