

案

## 第4次

# たどつ男女共同参画プラン

— 令和8（2026）年度～令和12（2030）年度 —

～誰もが自分らしく、いきいきと～



令和8年3月

## はじめに

本町では、平成22（2010）年4月に「たどつ男女共同参画プラン」を策定して以来、第2次、第3次と改訂を重ねながら、プランに掲げた目標や施策に沿って、性別による固定的な役割分担意識にとらわれることなく、「誰もが自分らしく生きることができるまちづくり」に一貫して取り組んでまいりました。

男女共同参画の理念は、着実に社会に浸透しているといえます。しかし、依然として無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）は社会に根強く残り、男女共同参画社会の実現を妨げています。また、昨今の社会情勢は急速かつ大きく変化しており、人々の価値観やライフスタイルも多様化していることから、男女共同参画に係る取組も、社会の変化に合わせてアップデートすることが求められています。

そこで、本町では、令和7（2025）年1月に実施した住民・事業所アンケートの結果も踏まえながら、令和8（2026）年度から5年間を計画期間とする「第4次たどつ男女共同参画プラン」を策定いたしました。本プランでは、「男女共同参画社会の基盤づくりの推進」、「あらゆる分野における男女共同参画の推進」、「安全・安心対策の推進」を基本目標に掲げています。この目標を達成するために定めた基本施策を着実に遂行し、町民一人ひとりが直面している課題に寄り添った取組を推進してまいります。

男女共同参画社会の実現は、行政の取組だけで成し遂げられるものではなく、住民、事業所等の皆さまが、それぞれの暮らしや職場の中で、その重要性を認識し、主体的に行動していただくことが不可欠となります。一層の御理解と御協力を心よりお願い申し上げます。

最後になりましたが、本プランの策定に際して、貴重な御意見、御提言をいただきました全ての皆さまに、厚くお礼を申し上げます。

令和8（2026）年3月

多度津町長 丸尾 幸雄

# 目次

## 第1章 プランの策定にあたって

1	男女共同参画社会について	1
2	男女共同参画に関する社会の動向	1
3	プラン策定の趣旨	7
4	プランの位置づけ	8
5	プランの計画期間	8

## 第2章 男女共同参画を取り巻く多度津町の現状と課題

1	多度津町の現状	9
2	多度津町の課題	16

## 第3章 プランの基本的な考え方

1	プランの基本理念	27
2	プランの体系	28

## 第4章 プランの内容

1	基本目標1	30
2	基本目標2	35
3	基本目標3	44

## 第5章 プランの推進

1	プランの推進体制	51
2	プランの進捗管理	53



# 第1章 プランの策定にあたって

## 1 男女共同参画社会について

男女共同参画社会とは、男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）第2条において、次のように定義されています。

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

つまり、男女共同参画社会とは、男女が、お互いを尊重し合い、職場、学校、家庭、地域などの社会のあらゆる分野で、性別にかかわらず個性と能力を十分に発揮し、喜びや責任を分かち合うことができる社会であるといえます。

同法では、この男女共同参画社会を実現するために、5つの基本理念<sup>\*1</sup>と国・地方公共団体・国民それぞれが果たすべき役割を定めており、一人ひとりの豊かな人生につながる男女共同参画社会の形成を図ることが記されています。

### \*1 5つの基本理念（5本の柱）

同法には、「男女の人権の尊重」（第3条）、「社会における制度又は慣行についての配慮」（第4条）、「政策等の立案及び決定への共同参画」（第5条）、「家庭生活における活動と他の活動の両立」（第6条）、「国際的協調」（第7条）の5つが基本理念として掲げられている。

## 2 男女共同参画に関する社会の動向

### （1）国際社会の動向

#### ① 国際社会の取組

国際社会においては、昭和54（1979）年に、女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（女子差別撤廃条約）が採択されたことをはじめと

して、女子差別を「権利の平等の原則及び人間の尊厳の尊重の原則に反するもの」であるとの考え方のもとで、女性の地位向上が図られてきました。

また、平成27（2015）年9月には、国連サミットにおいて、全ての国が、「誰一人取り残さない」持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現に向けてめざすべき「持続可能な開発目標」として、SDGs（Sustainable Development Goals）が採択されました。日本を含む国際社会が協力して、この目標達成に向けた取組を進めています。



このSDGsの17のゴール（目標）のうち、多様性を認め合い、人権を尊重する社会を確立していくためには、次の4つのゴール（目標）が関連するものであるといえます。



この中でも、男女共同参画社会の実現に関しては、特に「5 ジェンダー<sup>\*2</sup>平等を実現しよう」が重要な目標であるといえます。この目標では、女性と女児に対するあらゆる形態の差別や暴力をなくし、政治、経済、社会などのあらゆるレベルで平等に参画する権利とリーダーシップの機会を確保することが掲げられています。

このように、人権の確立や男女共同参画社会の形成は世界の潮流となっています。この「第4次たどつ男女共同参画プラン」も、SDGsを踏まえた内容になるように策定しています。

\*2 ジェンダー（Gender）

「男らしさ・女らしさ」など、「こうあるべき」「こうあるのが自然」といった社会的・文化的に成立していった価値観や考え方のこと。

② 国際社会における我が国の位置

令和7（2025）年6月に発表されたジェンダー・ギャップ指数（GGI）\*3では、日本は148か国中118位\*4と、OECD\*5加盟諸国の中でも非常に低い順位となっており、特に「政治参画」と「経済参画」の分野で男女格差が極めて大きくなっています\*6。

近年、日本は同指数の110位～120位台に位置しており、国際社会において我が国が取り組むべき課題は依然として多く、このことを踏まえて国内施策を進めていく必要があるといえます。

\*3 ジェンダー・ギャップ指数（GGI）

スイスのジュネーブに本部を置く非営利財団の「世界経済フォーラム」が、各国の男女間の格差を数値化して順位づけした指数のこと。「経済参画」、「政治参画」、「教育」、「健康」の分野別に算定されている。数値は1に近いほど平等であるとされる。

\*4 日本は148か国中118位

118位の日本の総合評価は0.666となっている。一つ下の119位はブータン(0.663)で、一つ上の117位はアンゴラ(0.668)である。トップ3は上からアイスランド(0.926)、フィンランド(0.879)、ノルウェー(0.863)である。

\*5 OECD

OECD（Organisation for Economic Co-operation and Development：経済協力開発機構）は、経済成長、開発援助、自由かつ多角的な貿易の拡大を目的とする国際機構で、多岐にわたる経済・社会分野において、調査、分析、政策提言等を行う機関である。令和7（2025）年現在38か国が加盟しており、日本は昭和39（1964）年に加盟した。

\*6 「政治参画」と「経済参画」の分野

令和7（2025）年の日本の分野別数値は、「経済参画：0.613（112位）」、「政治参画：0.085（125位）」、「教育：0.994（66位）」、「健康：0.973（50位）」である。教育・健康は比較的高い水準にあるが、経済参画（同一労働の男女賃金差、管理職の男

女比などが指標)と政治参画(国会議員・閣僚の男女比、行政府の長の在任年数の男女比などが指標)の男女格差が大きく、日本全体の順位を押し下げる要因となっている。

## (2) 国の動向

### ① 男女共同参画社会基本法

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、国際社会における取組と連動しつつ、男女平等の実現に向けた様々な取組が着実に進められてきました。しかし、少子高齢化が進行し、社会経済情勢が急速に変化していくなかで、それら諸問題に対応していくためには、男女共同参画社会の実現が緊要の課題であるとの認識が広まるなか、平成11(1999)年6月に男女共同参画社会基本法(以下「基本法」という。)が制定されました。

基本法では、男女共同参画社会を実現することが「21世紀の我が国社会を決定する最重要課題」と位置づけ、「社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要」とあるとの考えのもと、施策の総合的かつ計画的推進を図るために基本計画を策定するよう規定されており、この規定に基づき、平成12(2000)年12月に最初の「男女共同参画基本計画」が策定されました。令和2(2020)年12月には「第5次男女共同参画基本計画」が策定され、令和7(2025)年度末までの期間における施策の基本的方向と具体的な取組が定められました。

令和8(2026)年1月現在、国は、「第6次男女共同参画基本計画」の策定に向けた取組を進めています。計画策定にあたって、国は、「我が国における経済社会環境や国際情勢の変化、我が国が主体的に参画してきたジェンダー平等に係る多国間の合意・コミットメントの着実な履行・実施の観点」を踏まえて、めざすべき4つの社会<sup>\*7</sup>を提示し、その実現を通じて、男女共同参画社会の形成を推進するものとしています。

#### \*7 4つの社会

- (1) 男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会
- (2) 男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会
- (3) 仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会
- (4) あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、国際社会と協調する社会

## ② 女性版骨太の方針

内閣には、様々な状況に置かれた女性が、自らの希望を実現して輝くことにより、我が国最大の潜在力である「女性の力」が十分に発揮され、我が国社会の活性化につながるよう、「すべての女性が輝く社会づくり本部」が設置されています。また、同じく内閣には、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の円滑かつ効果的な推進を図るために、「男女共同参画推進本部」が設置されています。いずれも、内閣総理大臣が本部長を務めています。

これら2つの本部で検討、作成され、閣議により決定されているのが、「女性活躍・男女共同参画の重点方針（女性版骨太の方針）」です。令和7（2025）年6月には、「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2025（女性版骨太の方針 2025）」が閣議決定されています。

同方針では、「第5次男女共同参画基本計画」の着実な実行と、「第6次男女共同参画基本計画」の策定に向けて進行中の議論を踏まえて、5つの取組事項<sup>\*8</sup>に重点的に取り組むことを掲げ、「いつでも・どこにいても、誰もが自分らしく生きがいを持って生きられる社会」をめざし、女性活躍・男女共同参画に向けた取組を一段と加速させていくこととしています。

### \*8 5つの取組事項

- (1) 女性に選ばれ、女性が活躍できる地域づくり
- (2) 全ての人々が希望に応じて働くことができる環境づくり
- (3) あらゆる分野の意思決定層における女性の参画拡大
- (4) 個人の尊厳が守られ、安心・安全が確保される社会の実現
- (5) 女性活躍・男女共同参画の取組の一層の加速化

## ③ 女性活躍推進法

職業生活における男女共同参画については、平成27（2015）年9月に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。以下「女性活躍推進法」という。）が施行され、働く場で活躍したいという希望をもつすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するために、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表が国や地方公共団体、民間企業等の事業主に義務づけられました。特定事業主（国・地方公共団体）に関しては、令和4（2022）年12月に、状況把握、分析及び情報公表の必須項目として「職員の給与の男女の差異」を追加すること等を内容とする内閣府令等の改正が行われ、令和5（2023）年4月から施行されています。

また、国においては、女性活躍推進法の成立に合わせて、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（以下「女性活躍基本方針」という。）が策定され、事業主に対してトップが先頭に立って意識改革・働き方改革を行うことや女性の活躍の意義を理解して女性の活躍推進に積極的に取り組むこと、働き方を改革して男女ともに働きやすい職場をめざすことなどの方針が掲げられました。

なお、女性活躍推進法については、令和7（2025）年6月に改正が行われ、それに伴って同年11月に女性活躍基本方針も変更が行われ、女性の健康上の特性に係る取組やハラスメント対策が追記され、女性が働きやすい職場環境の整備についての取組の強化が図られています。

#### ④ DV防止法

配偶者等からの暴力（DV）や職場等におけるハラスメントが、重大な人権侵害であり、かつ、男女共同参画の実現を阻害するものであるとの認識が広まるにつれ、こうした社会問題へ対応するために、平成13（2001）年4月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（平成13年法律第31号。以下「DV防止法」という。）が施行されました。この法律に基づき、DVやハラスメントをめぐる家庭生活・職業生活を含む社会状況の改善が図られています。

#### ⑤ 男女共同参画社会の実現に資する法の整備や社会情勢に沿った取組

基本法をはじめとする男女共同参画社会の実現に資する法の整備については、社会情勢の変化や問題の深刻化に対応するため、国において適宜改正が図られています。

#### ⑥ 輝く女性の活躍を加速するリーダーの会

内閣府男女共同参画局では、女性活躍を推進するためには組織トップのコミットメントが極めて重要であるとして、平成26（2014）年に輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会を発足しました。令和8（2026）年3月1日には、輝く女性の活躍を加速するリーダーの会（以下「リーダーの会」という。）に改称して女性リーダーも参加できる新たな会としてスタートし、300名を超える企業経営者、学術機関、自治体のリーダーが参加しています。リーダーの会では、リーダーミーティングや地域シンポジウムの開催を通じてネットワーキングを進め、女性活躍推進に係る情報共有と連携の強化が図られています。本町も、令和7（2025）年8月に県内の他市町とともに参加しています。

### (3) 香川県の動向

香川県では、男女共同参画の推進に関する基本理念を定め、県・県民・事業者の責務を明らかにするとともに、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進し、男女共同参画社会の形成を図り、豊かで活力のある地域社会の実現に寄与するために、平成14（2002）年4月に香川県男女共同参画推進条例（平成14年香川県条例第3号）が施行されました。

また、基本法第14条第1項及び第2項の規定に基づく都道府県男女共同参画計画として、平成13（2001）年に「かがわ男女共同参画プラン」が策定されています。令和3（2021）年10月には、SDGsの理念である「誰一人取り残さない」持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現をめざして、「第4次かがわ男女共同参画プラン」が策定されました。同プランでは、「男女の人権の尊重」をはじめとする4つの基本理念を定めるとともに、3つの基本目標と13の重点目標が掲げられ、プランに沿った施策が推進されています。なお、令和8（2026）年1月現在、香川県は「第5次かがわ男女共同参画プラン」の策定に向けた取組を進めています。

このほか、平成28（2016）年1月にはDV防止法に基づく「第3次香川県配偶者暴力防止及び被害者支援計画」、平成29（2017）年1月には女性活躍推進法に基づく「かがわ働く女性活躍推進計画」が策定され、それぞれ法の趣旨に沿って男女共同参画社会の形成に資する施策が進められています。

さらに、香川県は、令和8（2026）年4月に「香川男女共同参画センター（ふらっとぴあ香川）」を設置することとしており、広報、相談、調査研究、人材育成等の取組を通じて、女性活躍・男女共同参画に関する課題解決に向けた取組を実施するための拠点整備を図っています。また、男性リーダーの会については、令和7（2025）年8月に、既に参加済みであった県及び高松市を除く県内の市町が揃って参加しました。これを受けて、同年11月に高松市で行われた男性リーダーの会の地域シンポジウムにおいて、連携して女性活躍推進の取組を推進するために、「輝く女性のかがわ応援団」の発足を香川県知事が宣言しました。同応援団には、本町を含む県・県内全市町が参加しています。

## 3 プラン策定の趣旨

---

本町では、平成22（2010）年度に、男女が共に住みやすく、いきいきと活動しやすい男女共同参画社会の形成をめざして、「たどつ男女共同参画プラン」を策定しました。

以降、平成27（2015）年度には「第2次たどつ男女共同参画プラン」を、令和2～令和3（2020～2021）年度にかけて「第3次たどつ男女共同参画プラン」（以下「第3次プラン」という。）を策定し、計画に沿って男女共同参画社会を実現するための施策を推進してきました。

この度、第3次プランの計画期間が令和7（2025）年度末に終了することから、引き続き男女共同参画社会の実現に向けた施策を総合的及び計画的に推進するため、新たに「第4次男女共同参画プラン」（以下「本プラン」という。）を策定することとしました。

## 4 プランの位置づけ

---

本プランは、基本法第14条第3項の規定に基づき策定するもので、本町における「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」（市町村男女共同参画計画）となります。また、施策の一部は、女性活躍推進法第6条第2項に規定される「市町村推進計画」やDV防止法第2条の3第3項に規定される「市町村基本計画」にも位置づけています。

本プランの策定にあたっては、国の「男女共同参画基本計画」及び香川県の「かがわ男女共同参画プラン」並びに国・県が定める女性活躍推進及びDV防止に関する方針や計画を踏まえつつ、令和6（2024）年度から令和13（2031）年度までを計画期間とする「第7次多度津町総合計画」（以下「総合計画」という。）及び町が定める関連計画との整合性を図りながら策定します。

## 5 プランの計画期間

---

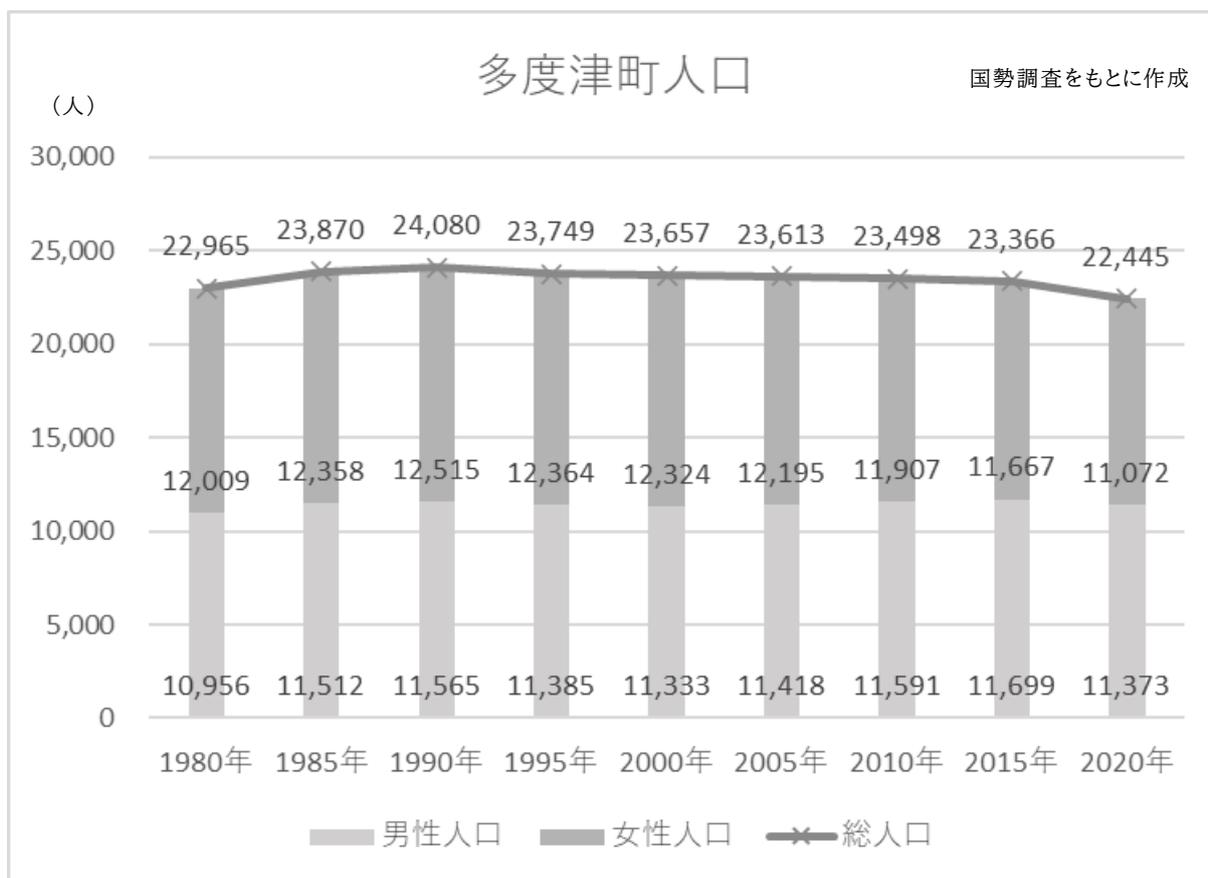
本プランの計画期間は、令和8（2026）年度から令和12（2030）年度までの5年間とします。ただし、国の動向や社会情勢の変化に応じて、適宜必要となる見直しを行うものとします。

## 第2章 男女共同参画を取り巻く多度津町の現状と課題

### 1 多度津町の現状

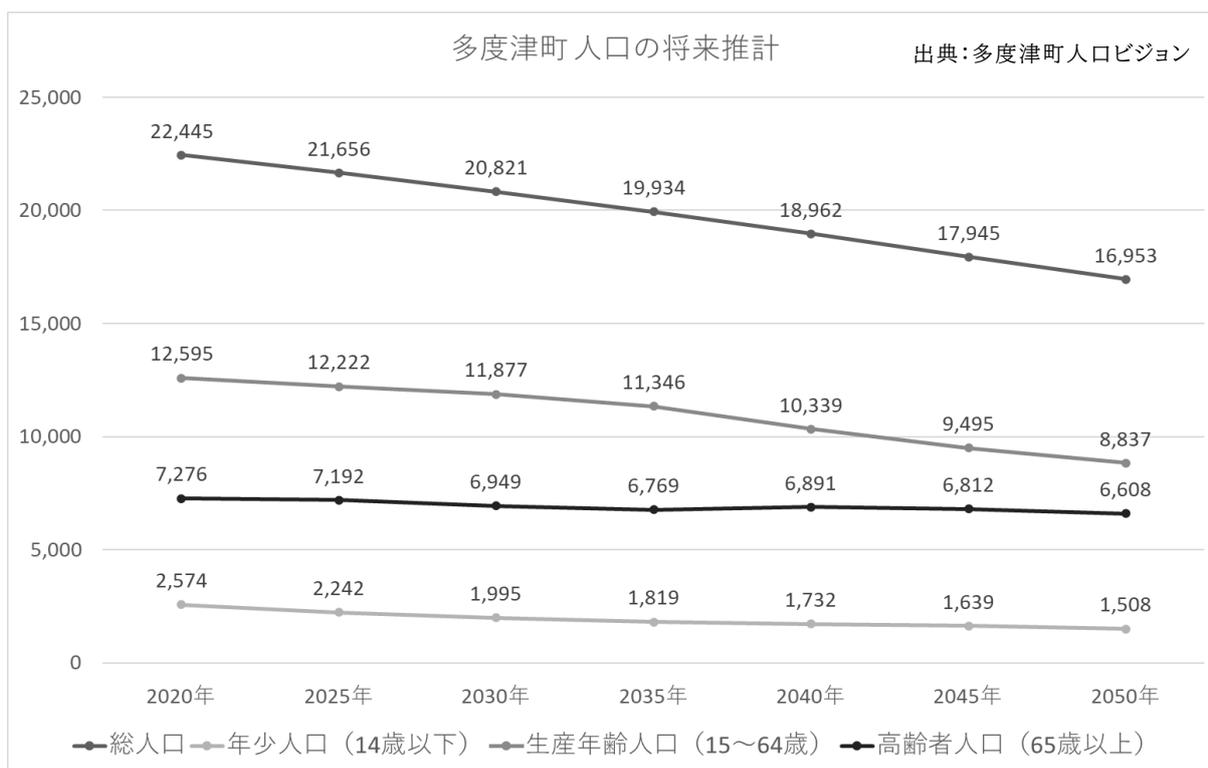
#### (1) 人口からみる本町の現状

##### ① 総人口



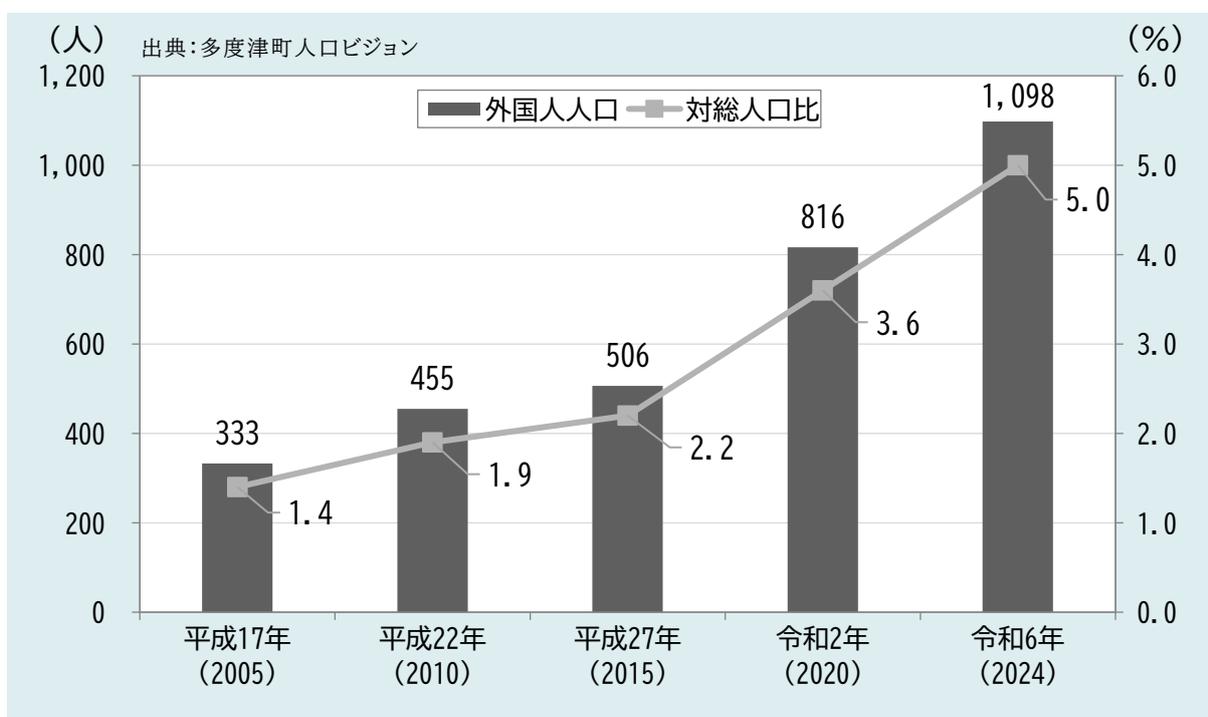
本町の人口は、平成2（1990）年の24,080人をピークとして、以降ゆるやかに減少していますが、平成27（2015）年から令和2（2020）年の5年間では1,000人弱の減少となっており、人口減少が加速していることがうかがえます。なお、令和7（2025）年10月1日現在の住民基本台帳上の人口は21,610人となっているため、令和2年から令和7年までの5年間における人口減少数も1,000人弱になると見込まれます。

また、「多度津町人口ビジョン【2025年度改訂版】」\*<sup>9</sup>では、今後も総人口は減少していくことが指摘されています。なかでも生産年齢人口は、年少人口や高齢者人口と比べて減少率が大きくなると推計されており、地域の労働人口（担い手）不足がさらに深刻化することが懸念されています。



生産年齢人口の減少は、本町の産業の衰退につながるため、労働力の確保が重要な課題となります。こうした現状を踏まえると、男女共同参画社会の実現に向けた取組は、ますます求められてくるものであるといえます。

さらに、本町の現状として留意すべき点として、総人口は減少しているものの、外国人人口は増加を続けているという点が挙げられます。



総人口における外国人人口の比率は、令和6（2024）年で5.0%となっています。同年の香川県における比率（県内平均の比率）は2.0%で、これを大きく上回っており、県内でもトップクラスとなっています。

その理由としては、本町の産業の一つである造船業での就労があると考えられていますが、外国人人口は今後も増加が見込まれることから、本町においては、窓口対応や配布資料の多言語化、児童生徒保護者等への日本語指導などの取組により多文化共生社会の実現を図ることも重要となってきています。

\*9 多度津町人口ビジョン

掲載されているページの URL（令和 8（2026）年 1 月現在）

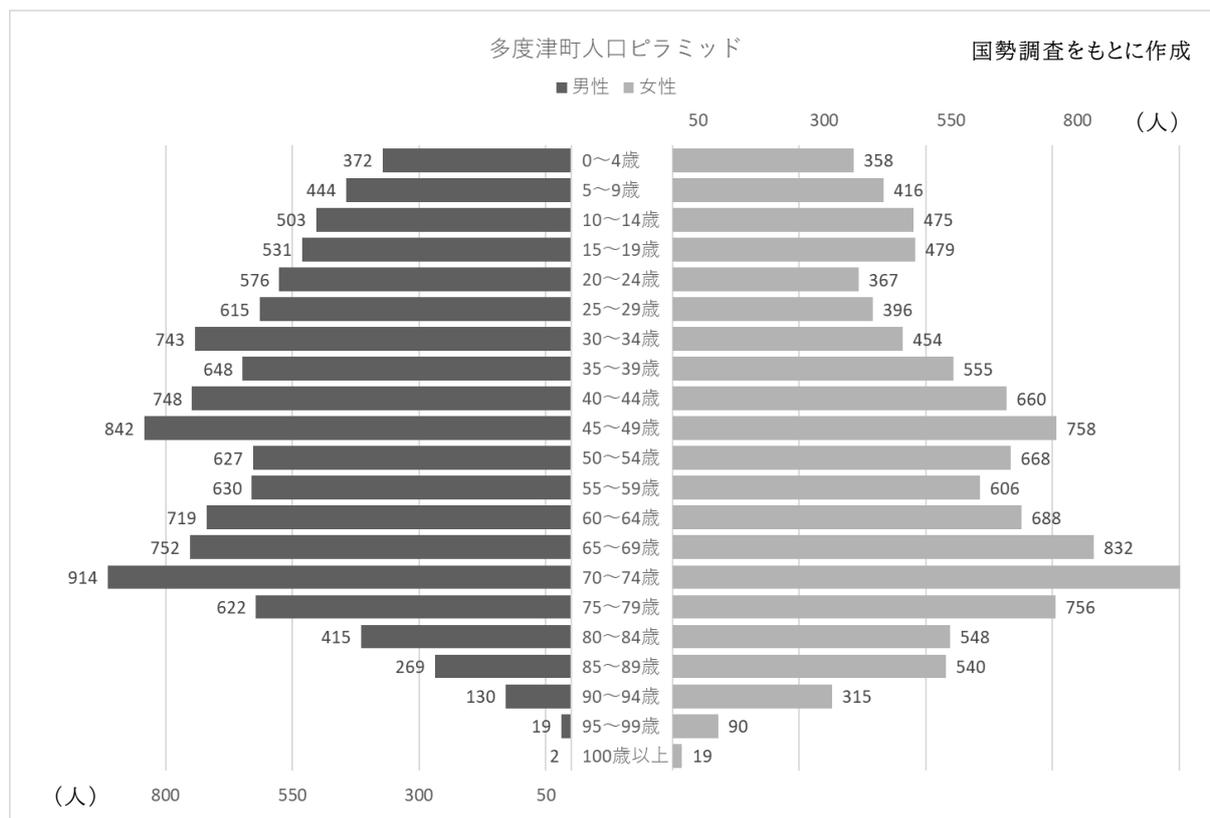
[https://www.town.tadotsu.kagawa.jp/](https://www.town.tadotsu.kagawa.jp/soshikikarasagasu/seisakuka/chihososei/3757.html)

[soshikikarasagasu/seisakuka/chihososei/3757.html](https://www.town.tadotsu.kagawa.jp/soshikikarasagasu/seisakuka/chihososei/3757.html)



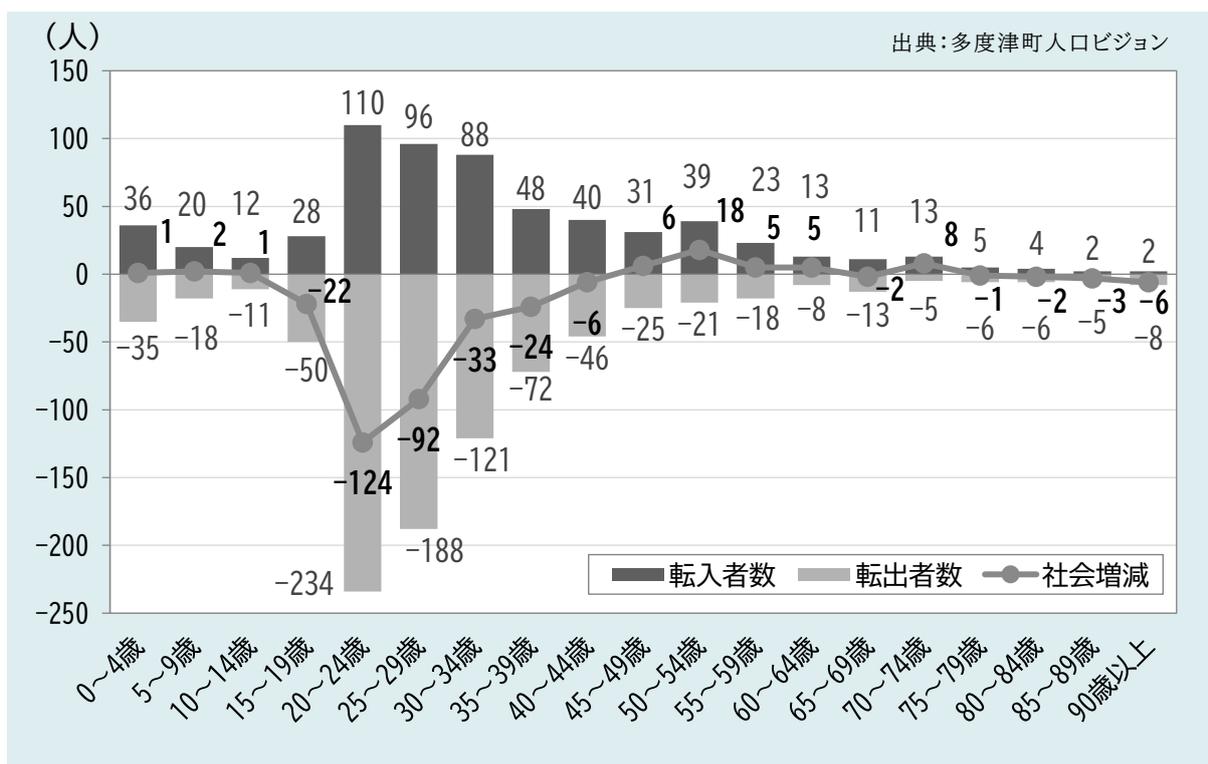
② 男女の年齢別人口（出典：国勢調査）

総人口における男女の人口をみると、あまり大きな差はありませんが、男女の人口を年齢別にみると、一つの傾向があることがうかがえます。



男女数の差に着目してみると、0～14歳の階層では大きな差はありませんが、15～19歳の階層から、「男性が多く、女性が少ない」という差がみられるようになります。この差は、20～34歳の階層では顕著になっています。

「多度津町人口ビジョン【2025年度改訂版】」によると、20～34歳の階層における転出者数は、他の階層に比べて転入者数を大きく上回る状況にあります。特に20～24歳の階層では転出が大きく上回っており、この理由としては、進学や就職によるものであると指摘されています。



20～34歳の階層で、町外への転出が多いことと「男性が多く、女性が少ない」状況が顕著であることを合わせて考えると、進学や就職を機に女性が転出し、その後、本町へ戻ってきていない状況があることが推測されます。

このことに関連し、内閣府男女行動参画局の「令和6年度地域における女性活躍・男女共同参画に関する調査」中間報告資料に掲載されている、男女が「出身地域を離れた理由」の調査結果において、女性は、「希望する進学先が少なかった」、「地元から離れたかった」、「親や周囲の人の干渉から逃れたかった」ことを理由として転出した割合が、男性に比べて高かったということが報告されています。つまり、女性が地方での生活を選択しない傾向が強まっているといえますが、女性の「地元から離れたい」、「干渉を逃れたい」という思いの背景には、「夫は仕事、妻は家庭」というような、性別による固定的な役割分担を求められる地方から脱したいという意識がみられることが指摘されています。この指摘からは、地方の女性人口が減少している（女性が地方に留まらない又は戻らない）理由の一つに、その地方で男女共同参画社会が実現されておらず、自分らしく生きることができないという状況があることがうかがえます。

こうしたことを踏まえると、本町においては、町の産業の担い手となる20～34歳の階層の住民とりわけ女性の転出を抑制し、自身もつ能力を発揮して自分らしく働けるよう、社会全体で固定的な性別役割分担意識の解消と働きやすい事業所（就職先）づくりに資する取組を進め、女性を含めた誰もが住みやすく魅力あるまちづくりを実践していくことが強く求められています。

## (2) 第3次プランの推進状況

令和3（2021）年6月に策定した第3次プランでは、男女共同参画社会の実現に向けた基本目標、目標及び施策の方向を定め、施策を推進するための個々の取組を掲げました。本町では、この第3次プランに沿って、男女共同参画社会の実現に向けた取組を推進してきました。

また、男女共同参画社会の実現に向けた進捗状況を把握するために、取組の数値化が可能で、かつ、定期的に計ることができる項目に関して目標値を設定しました。

令和7（2025）年度末における実績（見込）値は、次のとおりです。

※ 令和8（2026）年1月現在の令和7年度実績又は実績見込値）を掲載しています。

内容	第3次プラン策定時の実績値 (R1実績)	第3次プラン策定時の目標値 (R7実績)	実績（見込）値 (R7年度末)	担当部署 (R7)
<b>目標1 人権尊重と男女共同参画の意識づくり</b>				
人権研修会・講演会の開催 (町職員向け以外)	4回	5回	5回	住民環境課 生涯学習課
人権・同和問題研修会等 への参加人数	120人	120人	374人	住民環境課 生涯学習課
広報誌への男女共同参画 関連記事の掲載	1回	3回	4回	住民環境課
「男女共同参画」という用語 の認知度 (アンケート)	21%	30%	アンケートの項目から 削除されたため不明	住民環境課
「夫は仕事、妻は家庭」の 賛成意見割合 (アンケート)	27%	20%以下	23%	住民環境課
性的マイノリティ (LGBT) の認知度 (アンケート)	24%	40%	アンケートの項目から 削除されたため不明	住民環境課
<b>目標2 男女共同参画を推進し、多様な選択を可能にする教育・学習機会の充実</b>				
女性セミナー受講者数	35人	40人	35人	生涯学習課
<b>目標3 政策・方針決定過程への女性の参画拡大</b>				
各種審議会委員への 女性の登用率	25%	30%	29%	全課

内容	第3次プラン策定時の実績値 (R1 実績)	第3次プラン策定時の目標値 (R7 実績)	実績 (見込) 値 (R7 年度末)	担当部署 (R7)
目標4 雇用などにおける男女共同参画の推進				
育児休業制度を導入している事業所の割合 (アンケート)	56%	60%	67%	住民環境課
家族経営協定締結農家数	7	10	9	産業課
目標5 防災・災害時における男女共同参画の推進				
男女共同参画の視点に基づき環境整備を行った避難所数	0施設	2施設	9施設	総務課
避難所などの運営訓練	0回	2回	0回	総務課
目標6 地域における男女共同参画の推進				
高齢者居場所づくり事業を行っている団体数	14団体	23団体	25団体	高齢者保険課
高齢者の在宅生活を支える仕組みを考えるための協議体の数	1団体	1団体	1団体	高齢者保険課
シルバー人材センター会員登録人数	430人	430人	346人	高齢者保険課
国際交流事業数	0	2	1	町長公室
小学校への外国語指導者の派遣時間	74時間	74時間	74時間	教育総務課
目標7 男女の仕事と生活の調和が図れる環境づくり				
マタニティ教室に夫婦で参加した人の割合	15%	30%	89%	健康福祉課
保育所の待機児童数 (私的待機を含む)	31人	10人	23人	健康福祉課
放課後児童クラブの待機児童数	0人	0人	0人	健康福祉課
家族介護教室 (介護技術の講習会) の参加者数	11人	20人	R5年度: 4人 (令和5年度で廃止)	高齢者保険課

内容	第3次プラン策定時の実績値 (R1 実績)	第3次プラン策定時の目標値 (R7 実績)	実績 (見込) 値 (R7 年度末)	担当部署 (R7)
おしどり会 (認知症の方の介護者の交流会) の参加者数	54人	56人	R5年度: 22人 (令和5年度で廃止)	高齢者保険課
介護予防サポーター数	221人	290人	245人	高齢者保険課
認知症サポーター数	1,682人	2,300人	2,679人	高齢者保険課
認知症高齢者を見守るネットワークづくり協力団体数	26団体	30団体	49団体	高齢者保険課
家庭教育学級の実施回数	12回	12回	13回	生涯学習課
就学前保護者啓発事業の実施回数	0回	12回	3回	生涯学習課
放課後子供教室の実施日数	73回	100回	26回	生涯学習課
放課後子供教室の参加者数	2,254人	2,300人	850人	生涯学習課
目標8 あらゆる暴力の根絶				
ハラスメント・DV 被害を相談した割合 (アンケート)	25%	30%	アンケートの項目から削除されたため不明	住民環境課
DV 被害が「何回もある」人の数 (アンケート) ※のべ数	67人	50人	86人	住民環境課
DV 相談専門研修会 (県主催) への参加	2回	2回	2回	健康福祉課
要保護児童対策部会回数	5回	5回	5回	健康福祉課
目標9 生涯を通じた健康支援				
ウォーキングイベント参加者数	81人	90人	95人	生涯学習課
スポーツ教室参加者数	58人	70人	200人	生涯学習課

## 2 多度津町の課題

---

### (1) アンケート調査の実施

男女共同参画社会を実現するための施策を検討する上では、データによる実態把握が重要であるとの指摘がされています。決めつけや思い込みから脱却し、データによる客観的な数値から現状や実態を正確に捉え、そこから課題を見つけていく作業を行わなければなりません。

そこで、本町では、令和7（2025）年1月から2月にかけて、町内の住民及び事業所を対象としたアンケート調査（以下「アンケート」という。）を実施しました。

アンケート調査の結果報告はこちらから

報告書が掲載されているページのURL（令和8（2026）年1月現在）

[https://www.town.tadotsu.kagawa.jp/choseijoho/jinken\\_danjokyodosankaku/danjokyodosankaku/1466.html](https://www.town.tadotsu.kagawa.jp/choseijoho/jinken_danjokyodosankaku/danjokyodosankaku/1466.html)

（男女共同参画について）



多度津町 男女共同参画に関する住民アンケート 調査結果報告書

PDF ファイルの二次元コード（令和8（2026）年1月現在）



多度津町 男女共同参画に関する事業所アンケート 調査結果報告書

PDF ファイルの二次元コード（令和8（2026）年1月現在）



これらアンケート結果の分析を行い、本町における男女共同参画社会の実現に向けた課題を整理しました。

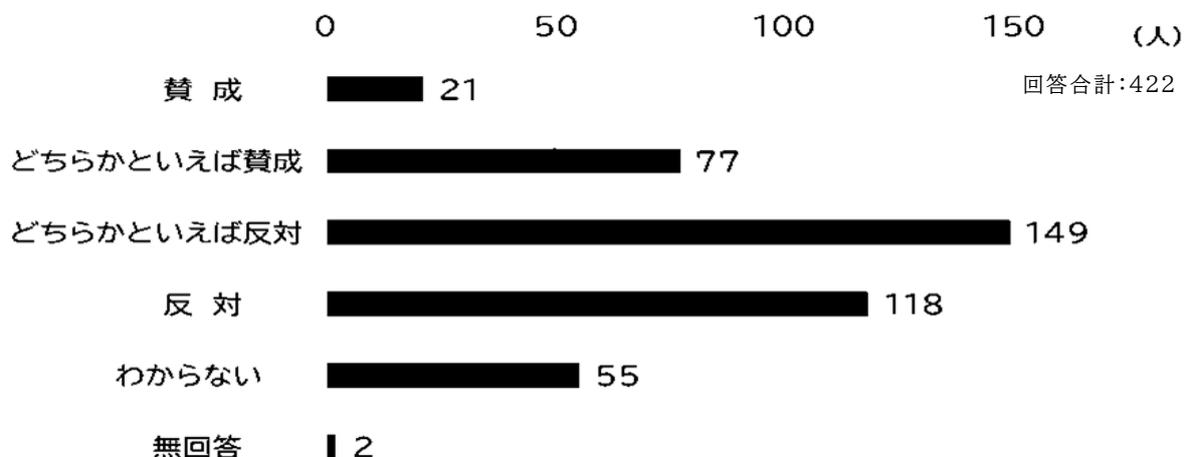
### (2) 本町における課題

#### ① 性別による固定的な役割分担意識の解消が必要

アンケート結果から、性別によって固定化された家庭・職場における役割分担の意識が根強く残っていることがうかがえました。

(ア) 住民アンケート

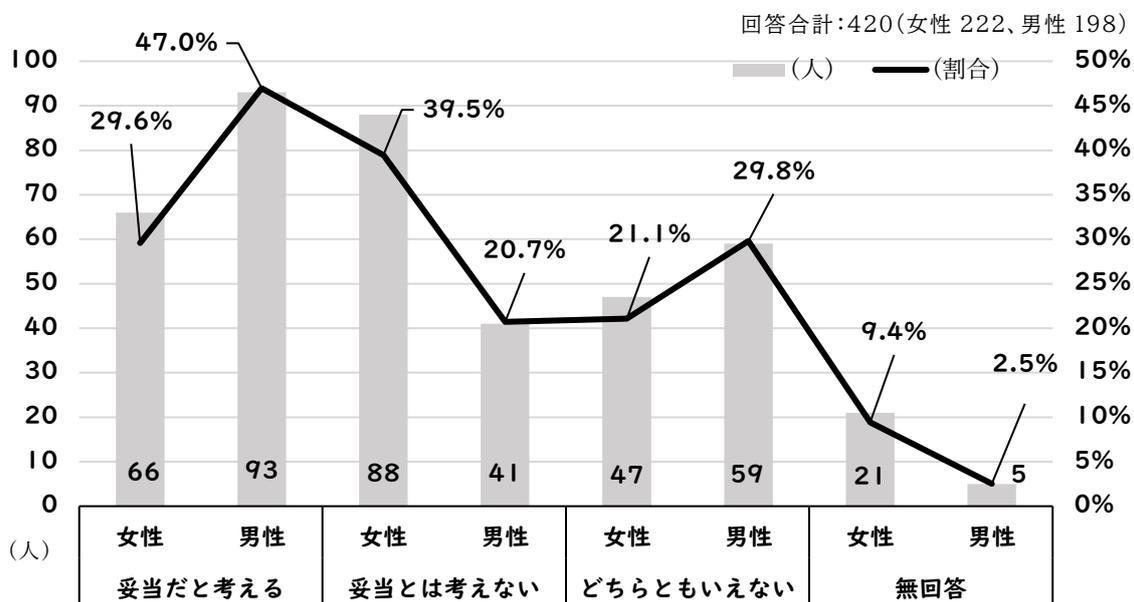
問5 「男性は外で働き、女性は家庭を守るべき」という考え方



令和2（2020）年度に行ったアンケート調査（以下「前回調査」という。）と比較すると、「反対」と答えた割合が8%増加しており、意識の改善は見られますが、「賛成」「どちらかといえば賛成」と答えた割合が全体の23%にのぼり、肯定的に捉える意見が根強く残っていることが分かります。

(イ) 住民アンケート

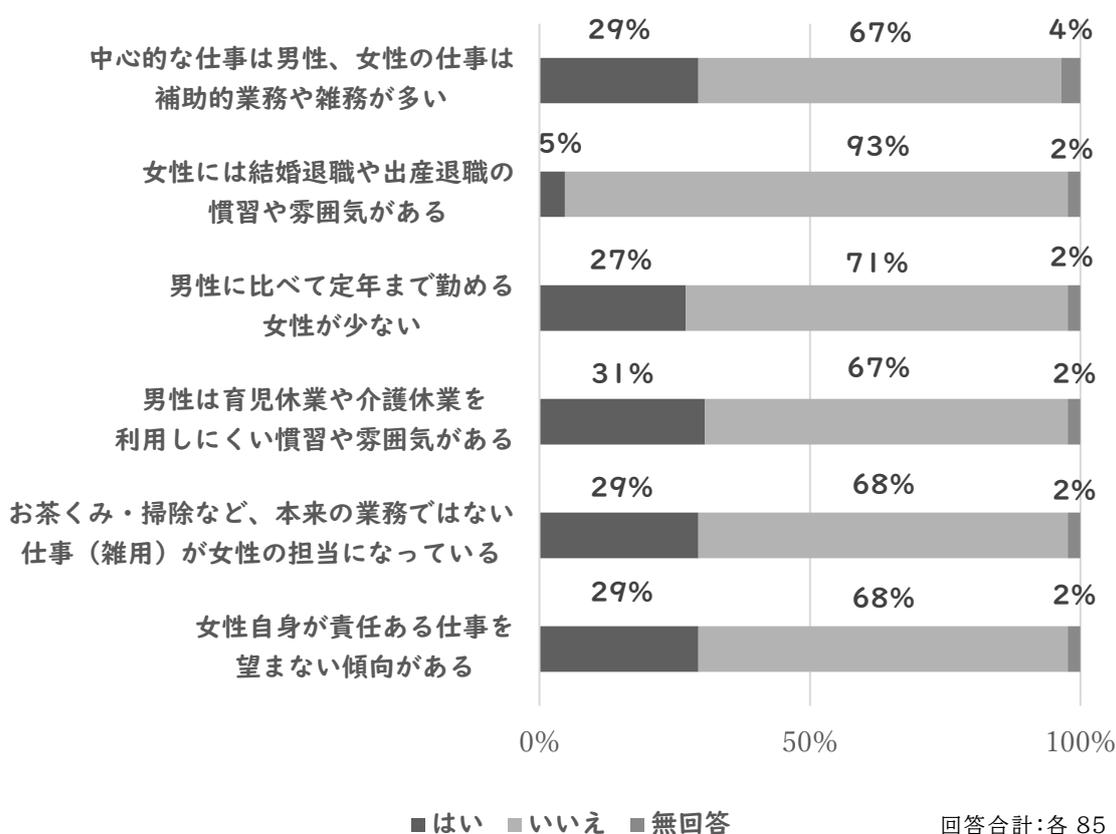
問7 現状の男性との役割分担についての考え



男女を合わせた人数では、「妥当だと考える」が159人、「妥当とは考えない」が129人となり、性別による役割分担が妥当だと考える割合の方が高くなっています。また、男女の認識差をみると、男性は「妥当だと考える」、女性は「妥当とは考えない」とする方が割合が高く、男女で認識の差があることが分かります。

## (ウ) 事業所アンケート

### 問 1 3 性別による役割分担の傾向



「中心的な仕事は男性、女性の仕事は補助的雑務が多い」に「はい」と答えた割合は、前回調査の46%に比べて29%となり、大幅に改善していますが、「はい」が未だ3割にのぼり、「お茶くみ・掃除など、本来の業務ではない仕事（雑用）が女性の担当となっている」に「はい」と答えた割合も同じく3割にのぼります。職場においても、性別による役割分担が残っているといえます。

以上のように、本町においては、性別によって働き方や生き方を固定化する意識が未だ根強く残り、それを肯定的に捉える傾向がみられます。ただ、これまでの国、県、町、事業所等の取組により改善が進んでいるともみられることから、継続して意識改革に取り組むことが必要であると考えます。

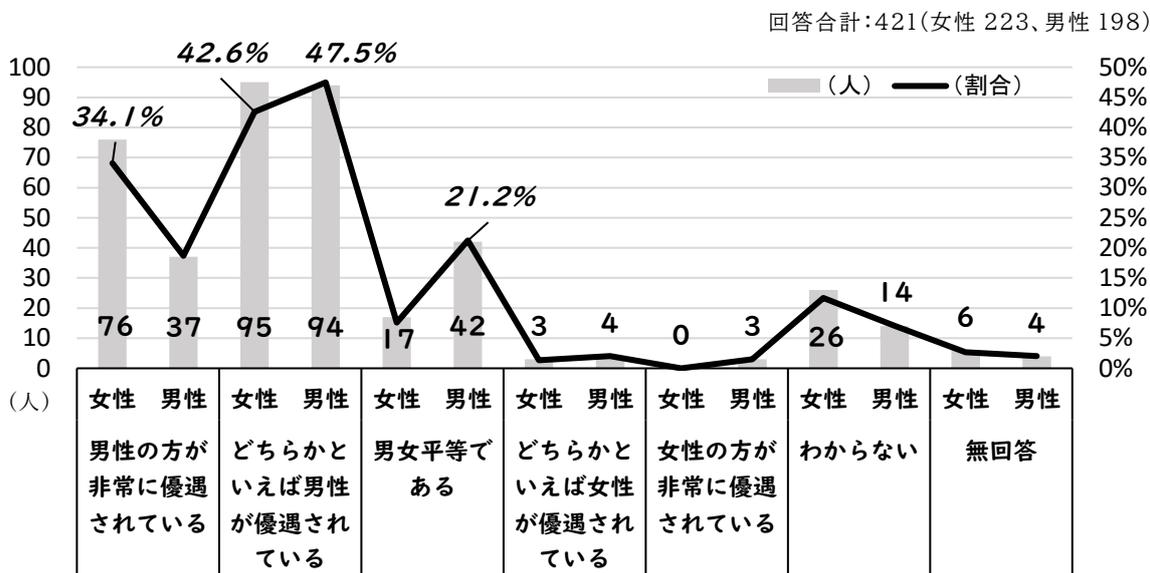
その施策としては、広報や啓発活動に取り組むほか、住民アンケート問20の「男女共同参画社会に向けた取組について」の設問への回答で「学校における男女平等教育の推進」が上から3番目に位置したことから、学校をはじめとするあらゆる場での男女平等に関する教育を効果的に行うことが求められているといえます。

② 政策・方針の決定過程における女性の参画が必要

アンケート結果から、行政における政策や事業所等における方針が決められる過程で、女性が十分に参画できていない実態があることがうかがえました。

(ア) 住民アンケート

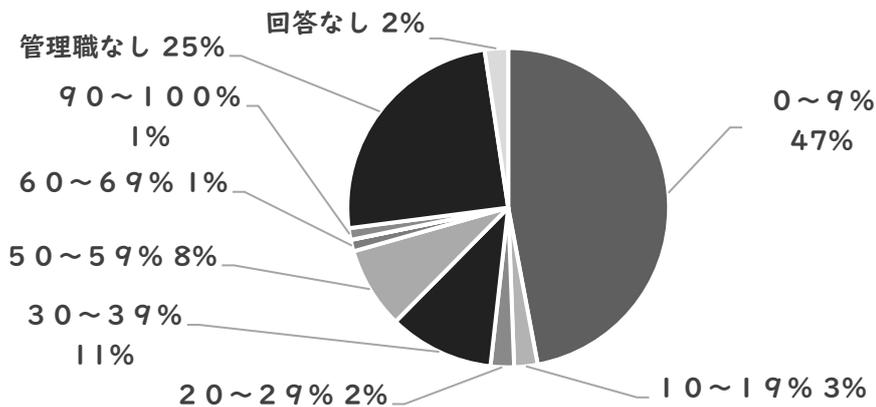
問8-4 政治の場における男女平等



政治の場において「男性の方が非常に優遇されている」「どちらかといえば男性が優遇されている」と答えた人の割合は、全体の7割を超えており、平等が実現されているとの認識が低いことがわかります。第1章で取り上げた「ジェンダー・ギャップ指数 (GGI)」のように、政治分野での女性参画は客観的にみても進んでいるとは言えず、政策が議論される過程で、女性の意見や視点が十分に取り入れられているとは言い難い状況があるといえます。

(イ) 事業所アンケート

問2-2 管理職(係長以上)のうち女性が占める割合

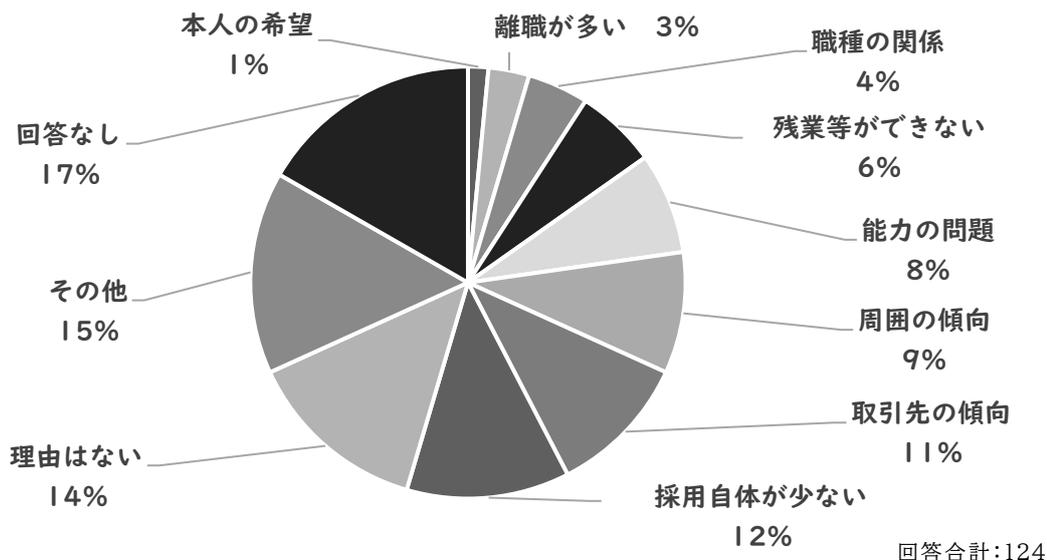


回答合計:85

事業所における事業や経営などの方針を決定する過程で関与することが考えられる管理職について、女性の登用率は「0～9%」が5割弱を占めています。事業所の規模もあるので、一概にはいえないところもあるものの、女性の管理職登用が進んでいない現状があることがうかがえます。

(ウ) 事業所アンケート

問5 女性の管理職が少ない理由



女性の管理職が少ない理由はさまざまですが、「周囲の傾向（男性の部下が女性の管理職を好まない傾向にある）」が9%、「取引先の傾向（取引先等から女性管理職が受け入れられにくい）」が11%にのぼっており、性別による固定的な役割分担意識が影響を与えていることがうかがえます。

以上のとおり、政治・方針決定の過程における女性の参画が進んでいないことは、本町にとって大きな課題であるといえます。その原因としては、さまざまな理由がありますが、性別による固定的な役割分担意識が根強く残ることが大きな原因となっており、社会全体で現状の改善に取り組む必要があります。

その施策としては、女性の登用を促進するための啓発や女性のキャリア形成に係る支援や人材育成による人材確保が考えられます。

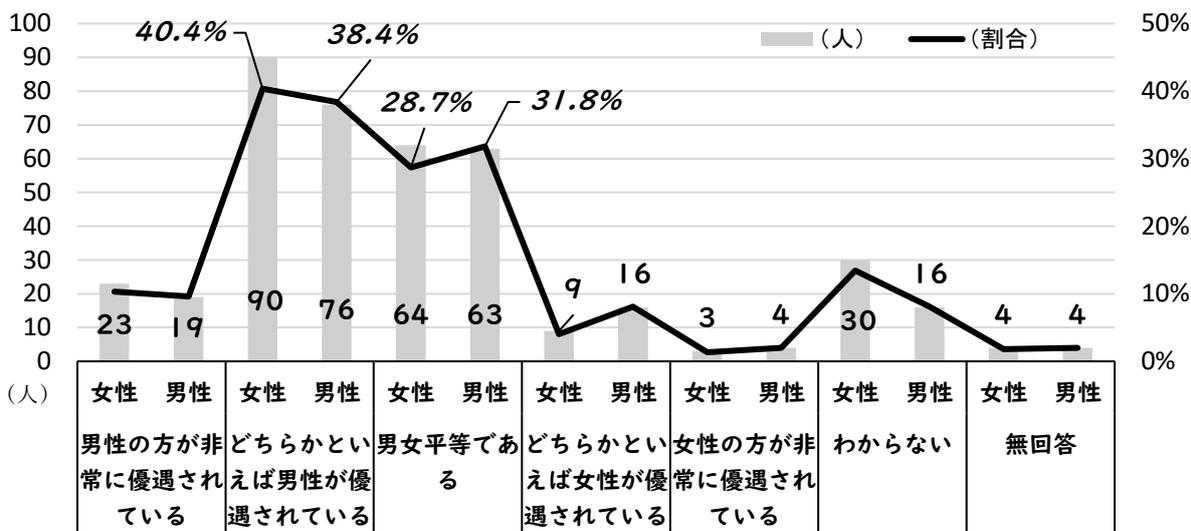
③ 多様な生き方・働き方を可能とする環境整備が必要

アンケート結果から、男女ともに自分らしく生き、自分らしく働くことができるようにするための課題解決や支援制度の充実などの環境整備が必要であることがうかがえました。

(ア) 住民アンケート

問8-2 職場や職業での男女平等

回答合計:421(女性 223、男性 198)

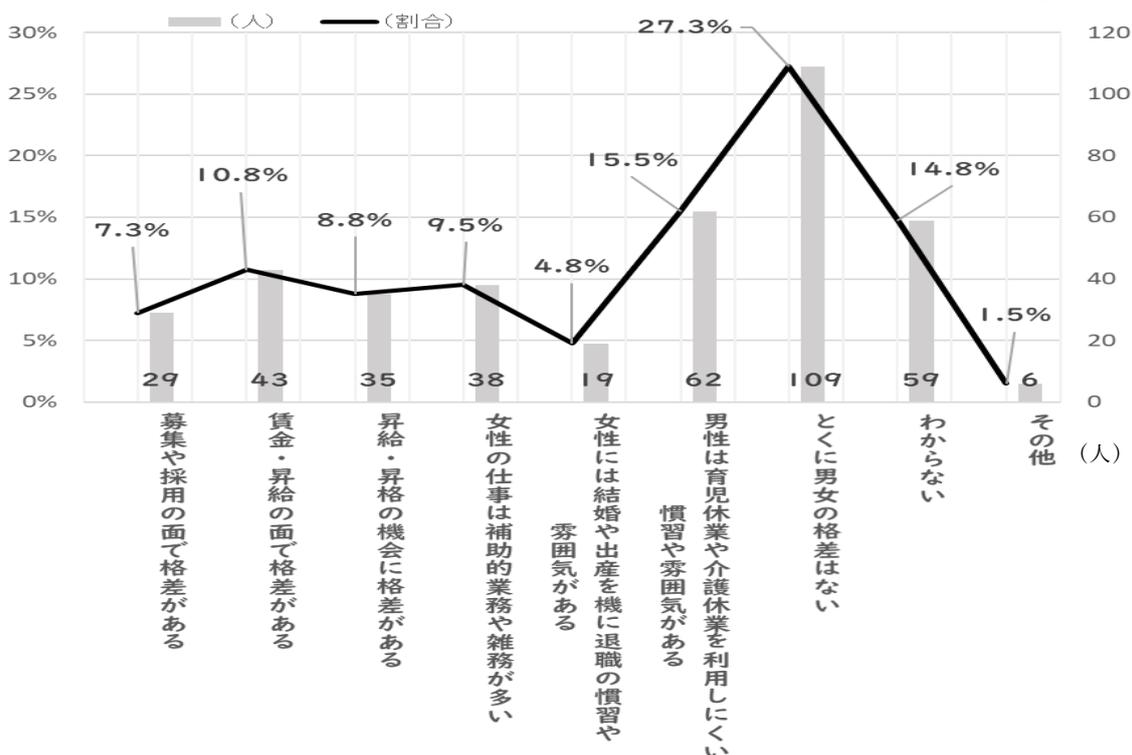


職場においては「男性の方が非常に優遇されている」「どちらかといえば男性が優遇されている」と答えた割合が、全体の約5割に上ることから、女性にとって、自分らしく働くことができていない状況があることがうかがえます。

(イ) 住民アンケート

問10-3 職場における男女間の格差

回答合計:400

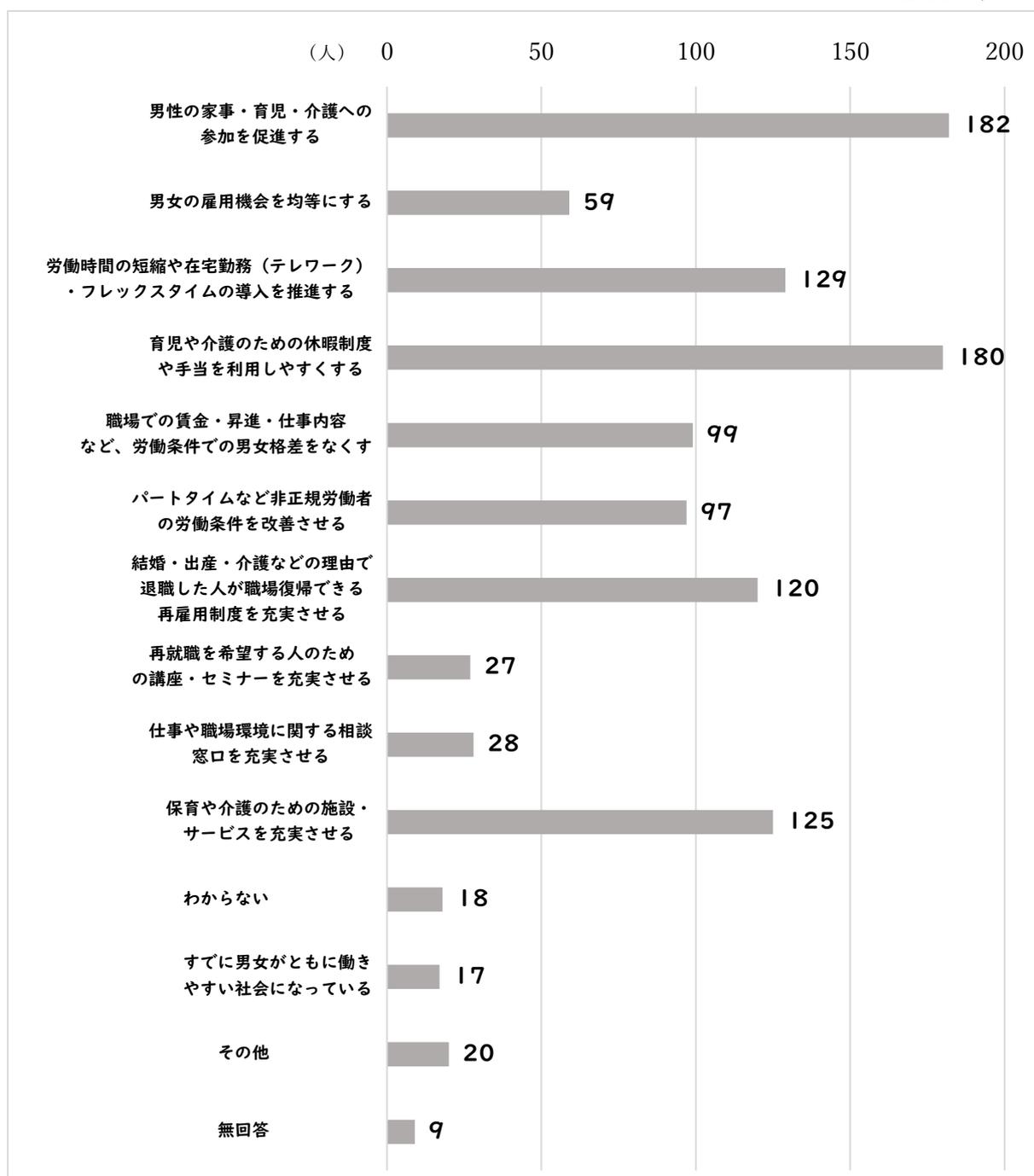


男女格差を感じる点としては、採用、賃金、昇給等の雇用条件や昇格、業務内容、勤務の継続性等の就労環境の点が主に挙げられています。これらの改善を図る必要があります。

(ウ) 住民アンケート

問12 女性が長く働き続ける上での困難や障壁

回答合計:1,100

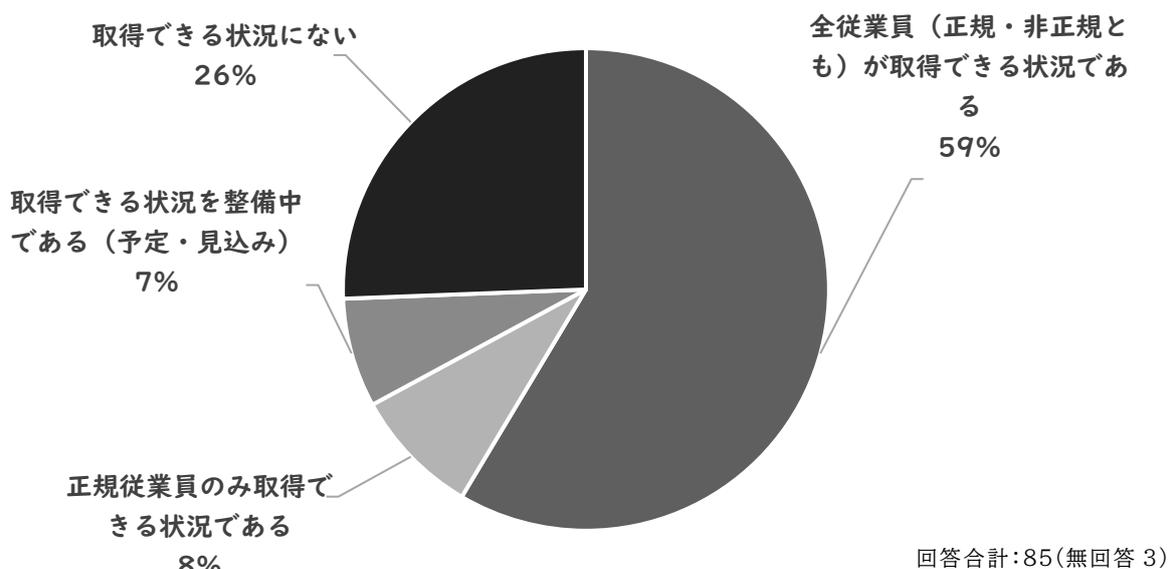


どのような改善が必要であるかということに関しては、「男性の家事・育児・介護への参加を促進する」（1位）、「育児や介護のための休暇制度や手当を利用しやすくする」（2位）が多くなっています。また、「保育や介護のための施設・サービスを充実させる」（4位）ことへのニーズも感じられます。

住民アンケート問20の「男女共同参画社会に向けた取組について」の設問への回答でも、「子育て・育児に関する支援の充実」(1位)、「高齢者等に関する介護支援の充実」(2位)、「家事育児などに男性の参加を促進するための啓発」(3位)、「学校における男女平等教育の推進」(4位)などが挙がっており、これらの改善が男女格差の是正が男女共同参画社会の実現に資するものと考えられます。

(工) 事業所アンケート

問8 育児・介護休業の取得状況



育児・介護休業の取得状況については、「全従業員（正規・非正規とも）が取得できる状況である」が59%にのぼり、前回調査の34%よりは大幅に改善されているものの、「取得できる状況にない」も26%にのぼり、更なる改善が求められているといえます。

(オ) 事業所アンケート

問9 育児休業（取得者数・取得率・取得期間）

介護休業（取得者数・取得期間）

育児休業制度がある場合の取得率については、直近3年間で、男性の取得率が29%（全国平均約30%）、女性の取得率が100%（全国平均約84%）となっており、良い傾向にあります。ただ、取得期間をみると、男性は「1か月未満」、女性は「1年以上2年未満」となっており、期間に開きがあります。また、直近3年間で介護休業を取得できたのは、男性が3名、女性が5名で、女性の方が多くなっています。

これらの結果からは、子育て・介護を女性の仕事とする固定的な役割分担意識の影響をうかがうことができます。

以上のように、男女がともに自分らしく生き、働くためには、性別による固定的な役割分担意識を解消しつつ、雇用条件や就労環境の改善を図ることが必要であるといえます。そのための施策としては、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を実現するため、男性が家事、育児、介護等に参加しやすい環境を整備すること、また、子育て支援、介護支援等の制度の充実を図ることが挙げられます。さらに、高齢者や外国人などを含むあらゆる属性をもつ人が多様に生き、そして働くことができるよう、行政や事業所等の組織においてダイバーシティ<sup>\*10</sup>を推進して、多様性を生かしたイノベーションを生み出すことで、成長性のある発展的なまちづくりに取り組むことが重要となります。

\*10 ダイバーシティ（Diversity）

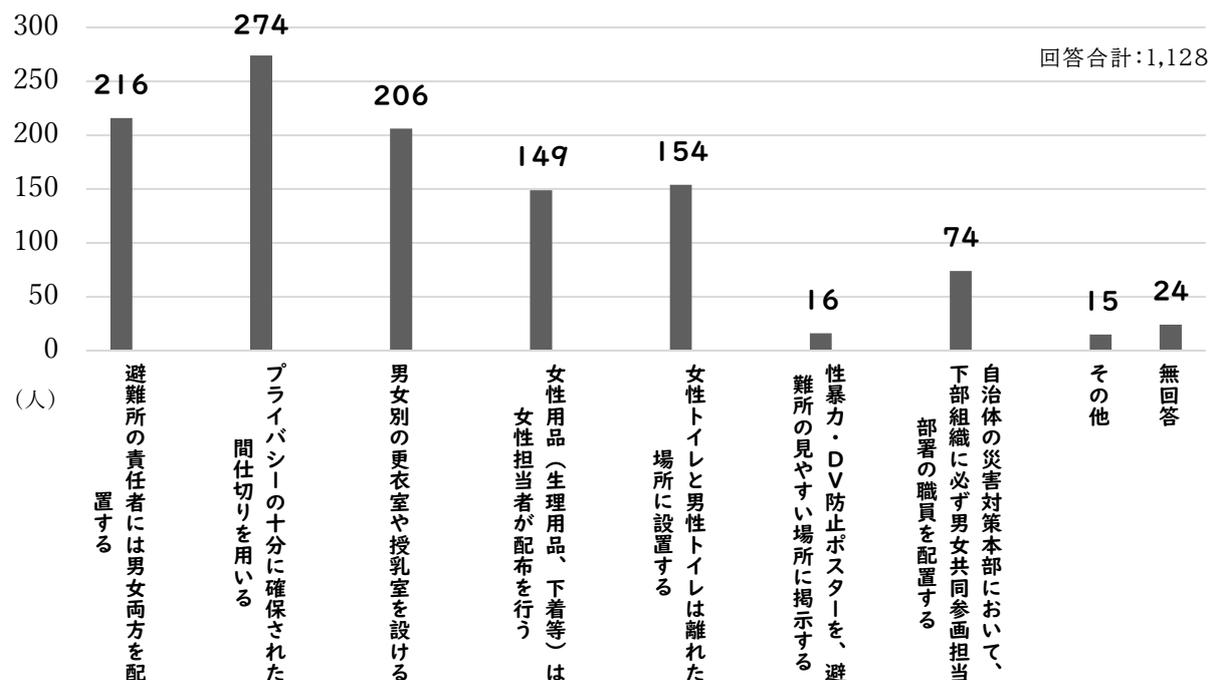
多様性を意味し、人種、性別、年齢、宗教、価値観、障害など、様々な属性をもった個人が組織の中で共存している状態を指す。

④ 安全・安心対策が必要

アンケート結果から、男女を含むあらゆる属性の個人が、あらゆる場面においても安全・安心に生活し、又は働くことができるような対策が必要であることがうかがえました。

(ア) 住民アンケート

問19 男女共同参画の視点から必要だと考える防災の取組



男女共同参画の視点を踏まえた安全・安心対策で大きな課題となっているものの一つが防災対策です。なかでも避難所運営に関しては、近年特に取組の推進が強く求められていることから、アンケート結果を踏まえた対策を講じる必要があるといえます。

(イ) 住民アンケート

問13 ドメスティック・バイオレンスの被害経験

配偶者、パートナー、恋人などからの暴力(DV)については、一般的に女性が被害を受けることが多いと言われており、女性が社会で活躍しようとする上で、大きな障壁の一つとなっています。アンケート結果からは、身体的暴力、暴言、束縛、性的被害、無視、経済的圧力などのDVを受けたことが「何回もある」と答えた男女が、のべ人数で86人にのぼります。「1・2回ある」と答えた人を含めると、さらに増えて、のべ316人にのぼります。問13の結果を男女別にみると、概して男性より女性の方が被害を訴える人数が多くなっており、こうした暴力を根絶する取組が必要となります。

(ウ) 住民アンケート

問14 被害者が相談しやすくするために何が必要か

問15 ドメスティック・バイオレンス被害をなくすための対策

問16 性被害・性暴力をなくすための対策

これらのアンケート結果からは、DV被害への対策として、「被害者が相談しやすい環境づくり」、「相談窓口の充実」、「教育及び啓発」が有効であると考えられる意見が多く、強いニーズがあることがうかがえます。

また、一般的に、女性が被害を受ける機会が多いと言われるものに、職場におけるハラスメントがありますが、相談窓口の設置及び充実は、その対策としても有効と考えられます。そのことは、事業所アンケート問7(「ハラスメント防止に向けた取組」)で、ハラスメント対策として「社内に相談窓口を設置」したとの回答が17%にのぼっていることから、ニーズがあることがうかがえます。

以上のとおり、男女を含むあらゆる属性をもつ個人が、安全・安心に過ごすことができるまちづくりが強く求められているといえます。そのための対策として、災害時に誰もが安全・安心を確保できるよう備えを万全にすること、DVやハラスメントを防止して暴力の根絶を図る取組を進めること等が重要となります。また、あらゆる人が心身ともに健やかな状態で日々を過ごすことができるよう、健康管理に係る支援の充実も併せて考えていくことが必要となります。

### (3) 課題への対応

ここまで整理した本町における現状と課題を踏まえて、その課題の改善や解消を図り、男女共同参画社会の実現に資する施策を検討し、本プランの具体的な施策として反映させます。

## 第3章 プランの基本的な考え方

### 1 プランの基本理念

本プランの先行計画である第3次プランでは、「町民とともに歩みともに作る参画・協働のまちづくり」を基本理念として掲げました。これは、本町の総合計画に先行する「第6次多度津町総合計画」において、まちづくりの基本理念とした掲げたものであり、男女共同参画社会のあり方とも一致するものであることから、基本理念として準用したものです。

現行の総合計画では、まちづくりの基本理念を、「共につくり、共に進める、持続可能なまちづくり」としており、町民・地域・団体のそれぞれが主役となつて、一人ひとりが主体的な取組を進めることが求められています。また、その先にあるまちの将来像には「主役は町民（わたし） 歴史を未来へつなぐまち たどつ」が掲げられており、その将来像を実現するためのまちづくりの大きな方向性として、次の4つの基本政策を打ち出しています。

- ・安心して子育てができ、健やかに暮らせるまちづくり
- ・安全・安心に暮らせる自然と調和したまちづくり
- ・にぎわいと交流を促進する活気あふれるまちづくり
- ・時代のニーズに応える持続可能な協働のまちづくり

これら現行の総合計画に掲げる基本理念や、総合計画に記載された基本政策は、一人ひとりが人権を尊重し、性別などの属性にとらわれず、個性と能力をあらゆる分野において発揮できる男女共同参画のまちづくりを進めていく上で、重要な考え方になるものです。

そこで、本プランの基本理念も、第3次プランと同様に、現行の総合計画に掲げるまちづくりの基本理念を準用するものとし、「共につくり、共に進める、持続可能なまちづくり」を掲げるものとします。

また、本プランのキャッチフレーズについては、第3次プラン策定時と同様に、住民アンケートを通して広く募集を行ったところ、多くの案をいただくことができました。それらの中から、多度津町男女共同参画推進会議の委員からの意見聴取を踏まえて、本プランの基本理念に沿う「誰もが自分らしく、いきいきと」をキャッチフレーズに掲げて、本プランを推進してまいります。

## 【 基本理念 】

共につくり、共に進める、持続可能なまちづくり

## 【 キャッチフレーズ 】

誰もが自分らしく、いきいきと

## 2 プランの体系

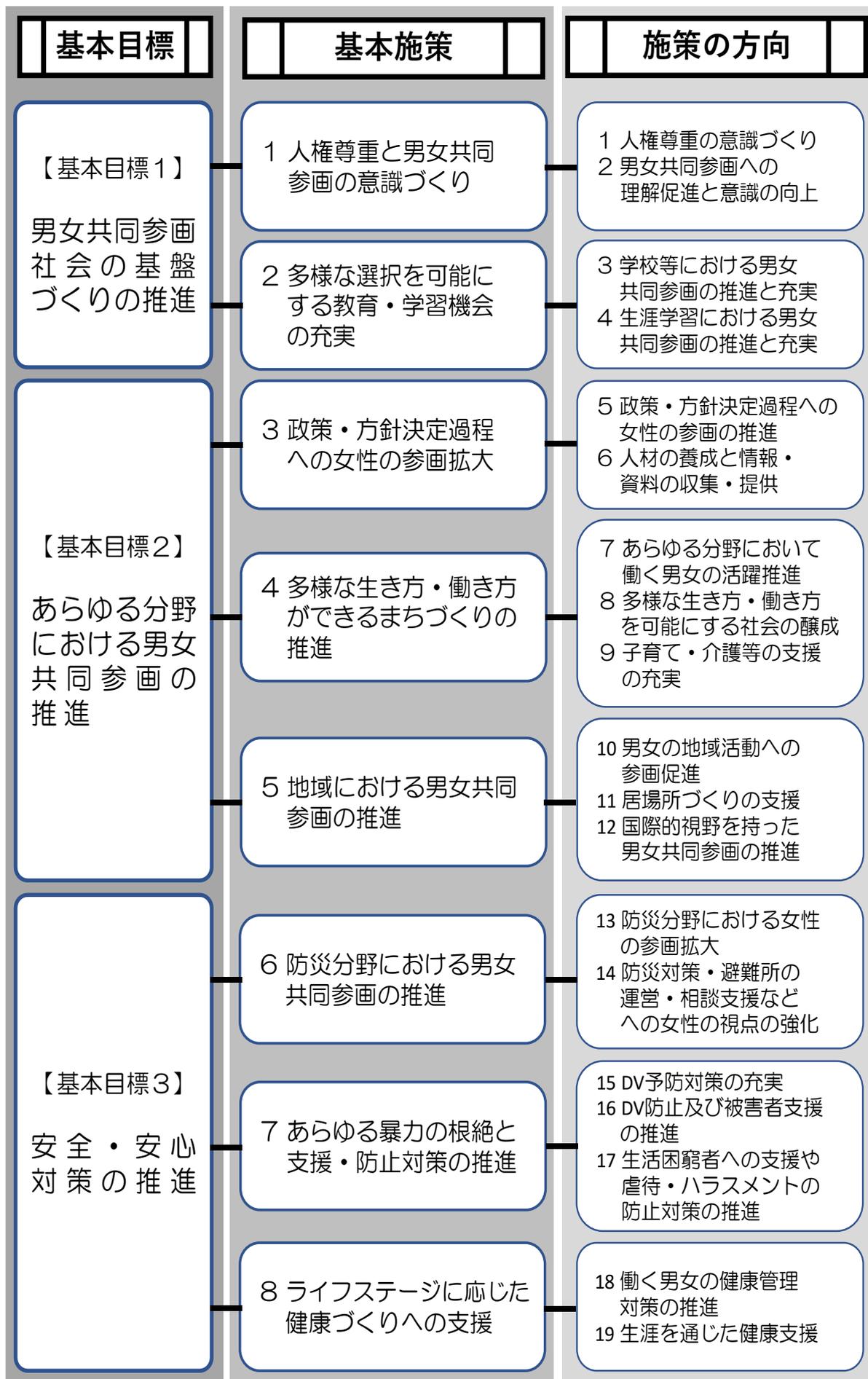
---

第3次プランでは、4つの「基本目標」に基づき、それぞれに計9つにわたる「目標」を掲げ、その目標に沿って計22の「施策の方向」を定めました。本町では、第3次プランの期間中、これら基本目標、目標、施策の方向に沿って、様々な取組を推進してきました。

本プランの策定にあたっては、第3次プランまでの取組を原則として継承し、その上で現在の社会情勢に合わせて整理し、更なる発展を図りました。

その結果、本プランは、先に掲げた基本理念を踏まえて、3つの「基本目標」に基づき、それぞれ計8つにわたる「基本施策」を掲げ、計19の「施策の方向」を定めることにしました。本プランに掲げるこれら基本目標、基本施策、施策の方向に沿って、男女共同参画社会の実現に向けた取組を推進します。

また、第3次プランと同じく、本プランでも「基本施策」ごとに、男女共同参画社会の実現に向けた進捗状況の指標となる「目標値」を設定します。本プランの「目標値」は、主として本町の主体的な取組により状況の改善又は維持を図ることができる項目を設定するものとしています。なお、目標とする数値は、一部を除き、計画期間が満了する令和12（2030）年度における年度内の実績値又は年度時点の実績値（累計値又は現状値）を設定しています。これら目標の達成に向けて、適宜見直しも行いながら、プランに記載した取組を進めていきます。



## 第4章 プランの内容

### 1 基本目標1 男女共同参画社会の基盤づくりの推進

---

#### (1) 基本目標の概要

性別に関わらず、個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会を実現するためには、その社会を支える基盤が整備されていなければなりません。基盤を確かなものにするためには、一人ひとりがお互いの人権を尊重し、男女共同参画社会を実現しようとする意識を社会全体で高めていくことが必要です。

しかし社会には、これまで長い時間をかけて形成されてきた性別に基づく固定的な役割分担意識が根強く残り、男女共同参画社会の形成を阻害しています。この「固定的性別役割分担意識」は、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」といった考え方に代表されるような意識で、女性を家庭に縛ったり社会進出を阻んだりすることの要因になっています。また、この意識は、「アンコンシャス・バイアス（無意識の偏ったものの見方や思い込み）」として時に表出し、気づかないうちに他人を傷つけたり、自分や他人の進路や職業の自由な選択肢を狭めたりすることにつながります。

こうした意識は、第2章で取り上げたアンケートの結果からも分かるとおり、本町においても社会意識（社会通念、慣習、しきたり等）として根強く残っており、男女ともに自分らしく生きることを妨げるものとなっています。このことを踏まえて、町全体でこうした意識の解消に努め、男女共同参画社会の実現に向けた意識改革を図ることが重要です。

また、私たち一人ひとりが、社会意識にとらわれることなく、自分らしく生きるための多様な選択ができるように、学校や社会などさまざまな場面における教育の機会充実を図り、「固定的性別役割分担意識」の打破と男女共同参画社会の実現をめざします。

#### (2) 基本施策の内容

##### ① 基本施策1 人権尊重と男女共同参画の意識づくり

男女共同参画を推進する上で、「人権を尊重する」ことは最も基本となる考え  
方です。男女の人権のみならず、あらゆる差別や人権問題を解決し、一人ひとり  
が互いの人権を認め、尊重し合い、理解を深めることが必要不可欠となります。  
こうした人権尊重の意識を広めるために、広報及び啓発活動に取り組みます。

また、性的マイノリティの人々が「生きづらさ」を感じることがないように、多  
様な性の在り方について理解を深めるための取組も実施し、「誰一人取り残さな  
い」社会の実現を図ります。

さらに、社会に根強く残る「固定的性別役割分担意識」や「アンコンシャス・  
バイアス」を解消するためには、男女共同参画に係る理解を促進するための取  
組が必要となります。国・県はもちろんのこと、令和8（2026）年に設置され  
る「香川県男女共同参画センター（ふらっとぴあ香川）」といった拠点施設とも  
連携して、男女共同参画に関する情報の収集に努め、さまざまな機会や場を  
活用して情報提供を行うとともに、効果的な広報及び啓発活動に取り組みます。

#### （ア）施策の方向1 人権尊重の意識づくり

施策・事業	取組の内容	担当部署
広報・啓発活動	町の広報誌、ホームページ、SNS等の 媒体を活用して、人権問題に係る記事 を掲載し、啓発を行います。	住民環境課 生涯学習課
研修会・講演会の開催	住民、事業所、職員等を対象に、関係課、 関係自治体・団体等と連携して部落差 別や個人権課題に関する研修会・講 演会を開催します。また、他団体等が主 催する研修会・講演会への参加を促し、 学びを深める機会を提供します。	住民環境課 生涯学習課 町長公室
意識調査の実施及び 分析	「人権・同和問題に関する意識調査」を 5年ごとに実施し、住民、教職員、町職 員等の人権意識を把握します。また、そ の分析を通じて人権擁護上の課題を見 出し、その解決に向けた施策を検討し、 着実に実行していきます。	生涯学習課 住民環境課
人権相談の充実	人権擁護委員と連携して人権相談を実 施します。また、相談窓口の周知を行 い、解決に向けた支援を図ります。	住民環境課

性的マイノリティへの支援体制の充実	性の多様性に関する正しい理解と認識の普及啓発に努めます。また、パートナーシップ制度等の支援施策を着実に運用するとともに、庁内で連携して行政サービスの充実を図り、誰もが安心して暮らせるまちづくりを進めます。	住民環境課
-------------------	--	-------

(イ) 施策の方向2 男女共同参画への理解促進と意識の向上

施策・事業	取組の内容	担当部署
広報・啓発活動	町の広報誌、ホームページ、SNS等の媒体を活用して、男女共同参画に係る記事を掲載し、啓発を行います。	住民環境課 生涯学習課
アンケートの実施及び分析	住民及び事業所を対象としたアンケート調査を5年ごとに実施し、男女共同参画に係る意識の現状を把握します。また、その分析を通じて課題を見出し、その解決に向けた施策を検討し、着実に実行していきます。	住民環境課
男女共同参画の視点の普及	町が作成、発行等をする印刷物、電子メール等に男女共同参画の視点を取り入れられるよう、職員に対する知識の習得機会の提供や啓発に努め、「アンコンシャス・バイアス」の解消を図ります。	住民環境課
香川県男女共同参画センターとの連携	同センターが行う広報、相談、調査研究、人材育成等の業務と連携して、男女共同参画に関する情報収集、相談窓口の普及等に加えて、住民、事業所、職員等の研修機会の創出を図ります。	住民環境課

(ウ) 目標値の設定

内容	現状値 (R7実績見込み)	目標値 (R12実績)	担当部署 (R7)
住民や事業所を対象とした人権・同和問題 研修会等の開催 <small>〈当該年度内実績〉</small>	5回	6回	住民環境課 生涯学習課

人権・同和問題研修会等への参加人数 (住民、事業所、職員等)〈当該年度内実績〉	374人	400人	住民環境課 生涯学習課 町長公室
町広報誌、ホームページ等における男女共同 参画関連記事の掲載〈当該年度内実績〉	4回 (広報誌のみ)	8回	住民環境課
「夫は仕事、妻は家庭」といった固定的性別 役割分担意識への賛成意見の割合※	23%	20%以下	住民環境課

※ アンケート結果による調査時点の数値

## ② 基本施策2 多様な選択を可能にする教育・学習機会の充実

社会に根強く残る「固定的性別役割分担意識」は、日々の生活の中で本人も気づかないうちに定着してしまっているとされています。こうした意識の定着を防ぐためには、幼少期から成長段階に応じて、多様な学習機会を通して男女の平等意識について学ぶことが大切となります。そこで、学校等における男女共同参画の推進と充実を図るため、幼児、児童、生徒、学生等への学習機会の提供はもとより、啓発する立場である教職員に対しても、学びを深める機会を提供します。

また、男女共同参画に関する認識を深め、自身のアンコンシャス・バイアスに気づく機会を得ることができるよう、生涯を通じた学習環境の提供を図ります。

### (ア) 施策の方向3 学校等における男女共同参画の推進と充実

施策・事業	取組の内容	担当部署
男女平等教育の推進	男女平等教育を学校、保育所等において実施するとともに、家庭への啓発資材の配布を通して意識の向上を図ります。また、男女が共同して家事や育児を行うことの大切さ実感できるよう、発達段階に応じた啓発を実施します。	教育総務課 健康福祉課
教職員・保育士への研修機会の提供	多度津町幼・小・中学校人権・同和教育研究会に対し、補助金の交付や臨地研修の機会提供等を行うことで、ジェンダーに関する教職員の理解促進を支援します。また、保育士に対して、国・県が開催する男女平等教育に係る研修会への積極的な参加を促します。	生涯学習課 健康福祉課

「人権教室」の開催に係る協力	人権擁護委員が小・中・高等学校等で開催している「人権教室」の取組に協力し、相手を思いやる心を育みます。	住民環境課
----------------	---	-------

(イ) 施策の方向4 生涯学習における男女共同参画の推進と充実

施策・事業	取組の内容	担当部署
女性セミナーの実施	公民館事業として、「女性セミナー」を実施します。	生涯学習課
地域活動団体への支援	地域において男女共同参画社会の実現に資する学習機会を提供している多度津町婦人連絡協議会などの団体に、補助金を交付するなどして活動を支援します。	生涯学習課

(ウ) 目標値の設定

内容	現状値 (R7実績見込み)	目標値 (R12実績)	担当部署 (R7)
女性セミナー受講者数 <当該年度内実績>	35人	40人	生涯学習課

## 2 基本目標2 あらゆる分野における男女共同参画の推進

---

### (1) 基本目標の概要

男女共同参画社会は、性別、年齢、国籍等の違いに関わらず、あらゆる分野において、その人がもつ力を最大限に発揮できる社会です。そうした社会を支える仕組みやルールは、男女共同参画の視点に立ったものでなければなりません。

しかし、第1章で取り上げたとおり、我が国のジェンダー・ギャップ指数(GGI)は、「政治参画」と「経済参画」の分野で極めて低水準となっています。また、第2章で取り上げたアンケート結果からは、政治分野で男女格差があると住民が認識していること、町内事業所で女性の管理職登用が十分に進んでいないことが分かります。こうしたことから、社会の仕組みやルールを作る際に、女性の視点や発想が十分に取り入れられているとは言い難い状況にあるといえます。

この現状を踏まえると、社会のあらゆる分野における政策・方針決定の過程に女性が参画する機会を増やす取組が求められているといえます。また、誰もが政策・方針決定過程に参画できるよう、社会全体で人材の養成に努めることが重要であり、それに資する情報収集・情報提供に取り組む必要があります。

また、あらゆる分野において男女が活躍する社会とするためには、自分らしく生き、自分らしく働くことが求められます。しかし、第2章で取り上げたとおり、採用、賃金、昇給等の雇用条件や昇格、業務内容、勤務の継続性等の就労環境の面で、今なお格差があることがうかがえます。これらの格差を是正するためには、ダイバーシティ(多様性)が尊重される社会を醸成し、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の実現や子育て支援、介護支援等の制度の充実を図ることで、女性の活躍を促すとともに、男性が家事、育児、介護等に参加しやすい環境整備を推進する必要があります。

さらに、地域社会が抱えているさまざまな課題を解決するためには、多様な人材の活躍が必要となることから、高齢者や外国人などさまざまな属性をもつ個人からなる地域住民の幅広い社会参画を促すために、行政サービスや支援体制の充実が求められています。

### (2) 基本施策の内容

#### ① 基本施策3 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

社会や地域の在り方を定める政策・方針の決定にあたっては、その決定過程において、男女の多様な視点や意見が取り入れられることが求められます。しかし、ジェンダー・ギャップ指数（GGI）やアンケート結果からもうかがえるように、政策・方針に関する議論が行われる場への女性の参画が進んでいないことが大きな課題となっています。

については、政策・方針決定過程への女性参画を促進するために、あらゆる場での女性登用を推進するとともに、それを担う女性人材の養成を図ります。

#### （ア）施策の方向5 政策・方針決定過程への女性の参画の推進

施策・事業	取組の内容	担当部署
行政における女性職員の採用及び登用の促進	本町の特定事業主行動計画に基づき、女性職員の採用や管理職への登用などの取組を推進し、社会のロールモデルとなれるよう努めます。	町長公室
各種審議会委員等への女性の登用促進	本町が設置する審議会、委員会等の委員等を委嘱、任命等する際には、多様な意見を取り入れるために、女性を積極的に登用します。	全課
事業所等への啓発	事業所等の方針決定過程における女性の積極的登用や参画に係る理解促進のため、事業所等への啓発を行います。	住民環境課

#### （イ）施策の方向6 人材の養成と情報・資料の収集・提供

施策・事業	取組の内容	担当部署
行政におけるキャリア形成支援	本町の特定事業主行動計画に基づき、キャリア形成の支援を推進します。	町長公室
女性活躍推進や女性人材に関する情報収集及び情報提供	女性活躍を推進するための考え方や取組の事例や理工系・デジタル分野などで活躍している女性の生き方や働き方に関する情報収集に努めます。また、収集した情報は、イベント・講演・研修の実施、広報誌・ホームページへの記事掲載等々のさまざまな手段を用いて、広く住民、事業所、職員等に提供します。	住民環境課

起業、再就職、キャリアアップへの支援	各関係機関と連携して、起業、再就職、キャリアアップの支援に係る相談会やセミナーを開催し、自分らしく活躍できる働き方について情報を提供します。また、出産や育児等により退職した女性の再就職を図るため、雇用機会や技術習得機会について、情報提供を図ります。さらに、ハローワーク丸亀のマザーズコーナー専門職員による「子育てサポート出張ハローワーク」などと連携し、相談機会の確保に努めます。	産業課 健康福祉課
--------------------	---	--------------

(ウ) 目標値の設定

内容	現状値 (R7実績(見込み))	目標値 (R12実績)	担当部署 (R7)
各種審議会委員への女性の登用率 <small>(当該年度時点実績)</small>	29%	35%	全課

② **基本施策4 多様な生き方・働き方ができるまちづくりの推進**

男女がその能力を発揮して自分らしく生き、そして働くためには、雇用条件や就労環境の改善を図るとともに、固定的な性別役割分担を解消し、職場における男女の雇用機会の均等と待遇改善を図ることが必要となります。

雇用条件や就労環境の改善には、企業、行政等の組織トップによるコミットメント（誓約、関与）が重要です。経営者・管理職自らが組織トップのネットワークを生かして男女の働き方について見直し、社会全体の意識改革をリードすることが求められています。

また、仕事、家庭、地域生活等を自らの希望に沿った形で行い、男女がともに夢や希望を実現できるワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）がとれた社会となるよう、住民、事業所、職員等に対して啓発を行うとともに、男性の家事、育児、介護等の参画とそれを促す支援制度の充実に努め、多様な生き方、働き方のできるまちづくりを推進します。そのためにも、行政、事業所等のあらゆる組織において、ダイバーシティマネジメント<sup>\*11</sup>の観点が広く取り入れられるよう啓発に努め、多様な生き方・働き方を可能にする社会を醸成し、ウェルビーイング<sup>\*12</sup>な社会の実現をめざします。

なお、この基本施策4に係る取組は、本町における「女性活躍推進法」の規定に基づく「市町村推進計画（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市町村推進計画）」として位置づけます。

\*1 1 ダイバーシティマネジメント（Diversity Management）

人種、性別、年齢、宗教、価値観、障害などの様々な属性をもつ個人の多様性を活かして、従来の経営方針や社会におけるスタンダードにとらわれない価値や発想を取り入れることで、ビジネス環境の変化に迅速かつ柔軟に対応し、企業の成長につなげようとする経営手法のこと。

\*1 2 ウェルビーイング（Well-being）

身体的、精神的、社会的に良い状態にあることをいい、多様な個人がそれぞれ幸せや生きがいを感じられるとともに、個人を取り巻く地域や社会が幸せや豊かさを感じられる良い状態にあることをあらわしている。

**（ア）施策の方向7 あらゆる分野において働く男女の活躍推進**

施策・事業	取組の内容	担当部署
経営者・管理職による社会全体の意識改革の推進	男女が、その職業生活と家庭生活を円滑かつ継続的に両立できるよう、経営者・管理職（企業、行政等の組織のトップを含む）が社会全体の意識改革に取り組み、女性活躍と男性の家庭参画を促進します。	住民環境課
女性の活躍事例や事業所の取組事例の情報提供	自身の能力を発揮し、自分らしく働いている女性の活躍事例や女性が働きやすい職場環境づくりに取り組む事業所の好事例を、ロールモデルとして広く紹介することで、意識改革を図ります。	住民環境課

**（イ）施策の方向8 多様な生き方・働き方を可能にする社会の醸成**

施策・事業	取組の内容	担当部署
行政におけるワーク・ライフ・バランスの確立に向けた取組	本町の特定事業主行動計画に基づき、行政におけるワーク・ライフ・バランスの確立に向けた取組を推進します。	町長公室

事業所における働きやすい環境づくりの推進に係る啓発	労働時間の短縮やフレックスタイム制などの多様な働き方を可能にする制度について情報収集し、収集した情報は、働きやすい環境づくりを推進するために、事業所へ提供して啓発します。	産業課
男性の働き方改革と家庭参画の推進	男性の職業生活における課題解決を図ることで、男性の家事等への参画を促進し、男女ともに職場・家庭での活躍を両立できるよう啓発に努めます。	住民環境課 町長公室
組織におけるダイバーシティ推進	多様な生き方、働き方の実現とイノベーションの達成をめざして、事業所、行政等の組織におけるダイバーシティ推進に関する啓発を行います。	住民環境課
ダイバーシティマネジメントの普及啓発	自分らしく働くことができる社会環境づくりを図るため、多様な人材を活かして組織全体の強化と持続可能な発展をめざすダイバーシティマネジメント（ダイバーシティ経営）の考え方について、普及啓発に取り組みます。	住民環境課 産業課
家族経営協定の普及促進	家族で農業を営む人々が、経営方針、役割分担、労働条件等を十分に話し合い、自分らしく働くことができるよう、家族経営協定の締結を促します。	産業課

### (ウ) 施策の方向9 子育て・介護等の支援の充実

施策・事業	取組の内容	担当部署
子育て・介護等に関するアンコンシャス・バイアスの解消に係る取組	子育て・介護等に関し、男女が共に責任をもち、共に協力し合うことができるよう、子育て・介護を女性の役割と捉えるアンコンシャス・バイアスの解消に向けた啓発に取り組みます。	住民環境課
子育て支援に関する情報の発信	電子母子手帳アプリやメール配信を活用して、子育て支援制度や各種教室の情報等を発信します。	健康福祉課

<p>子育て支援を目的とした教室等の開催</p>	<p>家族で参加できるウェルカムベビーセミナー等の開催を通じて、育児手段の習得や不安を解消し、新生児を迎える準備を整えます。産後は、親子で参加できる「のびのび広場」等で子育ての楽しさを感じられるようにします。また、不安や悩みを相談できる場の提供も併せて行います。</p>	<p>健康福祉課</p>
<p>子育て支援制度の充実（福祉分野）</p>	<p>男女がともに就業を継続できるよう、保育所・こども園における保育の充実、延長保育、一時預かり、放課後児童クラブ等の支援事業の継続及び改善等、福祉分野における子育て支援制度の充実に取り組みます。</p>	<p>健康福祉課</p>
<p>子育て支援制度の充実（教育分野）</p>	<p>幼稚園での預かり保育の拡充、家庭教育学級や放課後子供教室の実施、児童生徒への就学援助など、教育分野における子育て支援制度の充実に取り組みます。</p>	<p>生涯学習課 教育総務課</p>
<p>育児休業制度の取得促進に向けた啓発</p>	<p>男性が育児休業制度を積極的に取得して家庭に参画できるよう、事業所への啓発を行うとともに、商工会議所などの関係部署と連携して広報活動に取り組むことで、社会全体の意識改革を図ります。</p>	<p>住民環境課</p>
<p>介護支援制度の充実</p>	<p>介護予防サポーターや認知症サポーターの養成、認知症高齢者を見守るネットワークの運用などを通して、社会全体で介護を支援する体制づくりを進めます。</p>	<p>高齢者保険課</p>
<p>介護休業制度の取得促進に向けた啓発</p>	<p>男性が介護休業制度を積極的に利用して家庭に参画できるよう、事業所や社会全体に対して意識改革を働きかけるための啓発を行います。</p>	<p>住民環境課</p>

## (工) 目標値の設定

内容	現状値 (R7実績見込み)	目標値 (R12実績)	担当部署 (R7)
家族経営協定締結農家数〈当該年度時点実績〉	9	10	産業課
保育所の待機児童数（私的待機を含む） 〈当該年度内実績〉	23人	10人	健康福祉課
放課後児童クラブの待機児童数〈当該年度内実績〉	0人	0人	健康福祉課
ウェルカムベビーセミナー(マタニティ教室) に夫婦で参加した人の割合〈当該年度内実績〉	89%	90%	健康福祉課
育児休業制度を導入している事業所の割合※	67%	70%	住民環境課
家庭教育学級の実施回数〈当該年度内実績〉	12回	15回	生涯学習課
就学前保護者啓発事業の実施回数〈当該年度内実績〉	3回	5回	生涯学習課
放課後子供教室の実施日数〈当該年度内実績〉	26回	30回	生涯学習課
放課後子供教室の参加者数〈当該年度内実績〉	850人	1,000人	生涯学習課
介護予防サポーター数〈当該年度時点実績〉	245人	270人	高齢者保険課
認知症サポーター数〈当該年度時点実績〉	2,679人	2,900人	高齢者保険課
認知症高齢者を見守るネットワークづくり 協力団体数〈当該年度時点実績〉	49団体	50団体	高齢者保険課

※ アンケート結果による調査時点の数値

### ③ 基本施策5 地域における男女共同参画の推進

男女がいきいきと社会に参画するためには、一人ひとりの能力や意欲に応じた社会参画を促すことが必要となります。地域における課題が多様化するなかで、その解決を図るためには、性別、年齢等に関わらず、その人がもつ能力を存分に生かせるようにしなければなりません。

そこで、さまざまな場面における地域住民（高齢者を含む）の社会参画を促すために、行政サービスの充実や支援体制の整備、充実等を図ります。

また、本町は、第2章でも取り上げたとおり、産業との関係性から、総人口に占める外国人人口の比率が県内においても特に高く、今後も増加が見込まれることから、国際的視野を持った男女共同参画を推進し、「誰一人取り残さない」多文化共生社会の実現に向けた取組を推進します。

#### (ア) 施策の方向10 男女の地域活動への参画促進

施策・事業	取組の内容	担当部署
ボランティア活動等の情報提供	町内で行われるボランティア活動や各種団体の取組等の情報を収集し、講座の開設や広報媒体の活用などにより情報提供を行います。	政策課
高齢者の就労支援	シルバー人材センターの会員登録数の確保に努めます。	高齢者保険課

#### (イ) 施策の方向11 居場所づくりの支援

施策・事業	取組の内容	担当部署
高齢者の在宅生活を住民自らが支え合う地域づくりの推進	高齢者の在宅生活を支える仕組みを考えるための協議会を設置し、高齢者が住み慣れた地域で自立した生活が送れるよう支援します。	高齢者保険課
高齢者の居場所づくりの支援	高齢者が交流するための居場所づくりに取り組む団体の活動を支援します。	高齢者保険課
子どもの居場所づくりの支援	放課後、休日等に子どもが集う居場所をつくり、地域住民との交流を促進するとともに、子育ての支援を行う団体の活動を支援します。	健康福祉課

#### (ウ) 施策の方向12 国際的視野を持った男女共同参画の推進

施策・事業	取組の内容	担当部署
小学校への外国語指導助手の派遣	学校現場における国際交流の進展を目的として、民間事業所を活用して小学校に外国語指導助手を派遣します。	教育総務課

外国をルーツとする子どもへの支援とインクルーシブ教育の充実	外国をルーツとする児童生徒の生活や学習環境の整備を支援するため、民間団体と連携して、学校に日本語指導員や通訳を配置します。また、インクルーシブ教育を推進し、多文化共生社会の実現に向けて、児童生徒の外国人に対する理解を深めます。	教育総務課
国際交流の推進	民間団体と連携して国際交流の推進に資する取組を行います。	町長公室

(工) 目標値の設定

内容	現状値 (R7実績(見込み))	目標値 (R12実績)	担当部署 (R7)
シルバー人材センター会員登録人数 〈当該年度時点実績〉	346人	350人	高齢者保険課
高齢者居場所づくり事業を行っている団体数 〈当該年度時点実績〉	25団体	25団体	高齢者保険課
高齢者の在宅生活を支える仕組みを考えるための協議体の数 〈当該年度時点実績〉	1団体	1団体	高齢者保険課
小学校への外国語指導者の派遣時間 〈当該年度内実績〉	74時間	74時間	教育総務課
国際交流事業数 〈当該年度内実績〉	1	2	町長公室

### 3 基本目標3 安全・安心対策の推進

---

#### (1) 基本目標の概要

男女共同参画社会は、誰もが安全・安心に暮らすことができる社会であるといえます。

住民が安全・安心に暮らす上で、大きな懸念事項となっているものとして、南海トラフを震源域とする巨大地震や気候変動に伴う台風・大雨の激甚化といった災害があります。本町においても、住民の生命と財産を守るために、災害への備えを進めているところです。

一般的に、災害発生時には、性別、年齢、国籍等を理由とした差別や暴力が顕在化しやすいと指摘されています。そうした差別や暴力の被害者となりやすいのが、社会的立場が相対的に弱いとされている女性（妊産婦を含む）、高齢者、障害者、外国人等であると言われていています。災害は、地震・台風といった自然要因と、それを受け止める社会の側の事情、つまり社会要因によって被害の大きさが決まるとされていますが、災害発生時における社会要因の被害を軽減するために、緊急時の体制を整えておくことが必要になります。

なかでも避難所運営に関しては、近年、男女共同参画の視点を取り入れることが強く求められています。防災への備えを進めるにあたっては、男性だけでなく女性等の意見を取り入れることが重要であり、第2章で取り上げた住民アンケートの結果も踏まえながら、対策を講じる必要があるといえます。

また、配偶者、パートナー、恋人などからの暴力問題（DV）や職場におけるハラスメントは、日常生活を安全・安心に暮らす上で大きな課題となっています。第2章で取り上げた住民アンケートからも、身体的暴力、暴言、束縛、性的被害、無視、経済的圧力などのDVを「何回も」受けたという人がおり、被害者が存在することが分かっています。被害を受けている人のために、各種機関にはDVやハラスメントに関する相談窓口が設けられており、被害者救済が図られていますが、一般的に、被害状況に比して利用が少ないと言われていています。DVやハラスメントをはじめとして、子ども、高齢者、障害者等への虐待など、あらゆる暴力を未然に防ぐための啓発を行うとともに、被害者が相談しやすい環境づくりや関係機関と連携した相談窓口の充実が求められています。

さらに、日常生活や社会生活を安全・安心に営むにあたり、看過できないものとして、昨今の経済情勢の悪化による生活困窮者の増加や、子ども、高齢者、障害者等の社会的立場が相対的に弱いとされる人々への虐待やハラスメントなど

の社会問題があります。これらの問題に対しては、困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（令和4年法律第52号）、児童虐待の防止等に関する法律（平成12年法律第82号）、高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律（平成17年法律第124号）、障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律（平成23年法律第79号）等やハラスメントの防止に係る各種法律の趣旨を踏まえて、福祉の面での支援が求められるほか、それらを防止するために啓発を推進する必要があります。

そして、安心して日々の生活を営み、その能力を存分に発揮するためには、心身が健やかであること、つまり健康を維持することも重要となります。本町では、第3次プランにおいて、生涯を通じた健康づくりを支援するために、思春期や出産期、更年期、高齢期など、ライフステージに応じた心とからだの健康づくりを推進してきました。今後も、支援を着実に履行し、又は充実させながら、安全・安心な男女共同参画社会の実現を図ります。

## （2）基本施策の内容

### ① 基本施策6 防災分野における男女共同参画の推進

災害発生時には、女性に対するDVや性暴力が増加するという世界的な傾向があると指摘されています。また、社会的立場が相対的に弱いとされる女性（妊産婦を含む）、子ども、高齢者、障害者、外国人等は、避難所において、必要とされる物品が不足していたり、ハード・ソフトに障壁があったりすることで、安全・安心に避難することができず、心身ともに負担が増加し、時には命の危険に直面することもあります。

こうしたことを防ぐためには、防災分野における女性等の参画を拡大し、男女共同参画の視点に立って多様な意見を取り入れて、災害発生時に「誰一人取り残さない」体制を整えるために、平時から備えることが必要となります。

#### （ア）施策の方向13 防災分野における女性の参画拡大

施策・事業	取組の内容	担当部署
危機管理業務への女性の関与又は登用の推進	男女共同参画の視点を取り入れた防災計画や避難所の運営方針が策定されるよう、危機管理業務に女性職員や女性の外部委員が関与する機会を設け、その意見を聴取します。	総務課

防災士の育成支援	地域における防災力の向上を図るために、防災士の育成支援を図るものとし、資格取得に係る助成などの施策を講じます。併せて、女性防災士の確保にも努めます。	総務課
消防・防火活動への女性の参画促進	消防団入団促進動画の放映、講演会の開催、イベントでの訓練・体験活動の提供などの啓発活動を通じて、消防団への女性の加入促進を図ります。また、女性防火クラブとの連携を図ります。	消防本部

(イ) 施策の方向 1 4 防災対策・避難所の運営・相談支援などへの女性の視点の強化

施策・事業	取組の内容	担当部署
男女共同参画の視点を取り入れた避難所の環境整備	災害発生時に配慮が必要となる女性（妊産婦を含む）、子ども、高齢者、障害者、外国人等が、避難所で安全・安心に過ごすことができるよう、さまざまな意見を聴取して、男女共同参画の視点に立った、「誰一人取り残さない」避難所運営が行えるよう、環境整備に努めます。	総務課
避難所運営訓練の実施	災害発生時に行政職員の誰もが円滑に避難所運営を行えるよう、平時から訓練を実施します。職員は男女共同参画の視点をもって訓練に臨むものとし、積極的に課題を洗い出すことで、備えを万全なものにするよう努めます。	総務課 全課

(ウ) 目標値の設定

内容	現状値 (R7実績見込み)	目標値 (R12実績)	担当部署 (R7)
消防団に加入している女性の人数 <small>〈当該年度時点実績〉</small>	0人	10人	消防本部

防災士の資格を有する女性の人数 <small>（当該年度時点実績）</small> <small>（町が資格取得を支援するなどして把握している人数）</small>	5人	10人	総務課
避難所の設置計画に男女共同参画の視点を取り入れるための意見聴取や研修への参加 <small>（当該年度内実績）</small>	1回	5回	総務課
男女共同参画の視点に基づき環境整備を行った避難所数 <small>（当該年度時点実績）</small>	9施設	12施設	総務課
避難所の運営訓練の回数 <small>（当該年度内実績）</small>	2回	2回	総務課

## ② 基本施策7 あらゆる暴力の根絶と支援・防止対策の推進

あらゆる暴力は、人権を著しく侵害するものであり、決して許されるものではありません。特に女性は、DV やセクシャル・ハラスメントをはじめとするハラスメントの被害を受けやすいことが指摘されており、その防止を図るため、啓発に取り組む必要があります。また、DV やハラスメントに関する相談窓口の情報提供を行い、支援が行き届くように努めます。

なお、この基本施策7に係る取組は、DV 防止法に基づく「市町村基本計画（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）」として位置づけます。

### （ア）施策の方向15 DV予防対策の充実

施策・事業	取組の内容	担当部署
DV を予防するための啓発	毎年11月中の「女性に対する暴力をなくす運動」期間を中心に、町広報誌、ホームページ、SNS 等を活用して暴力の根絶に係る啓発を行います。また、関係団体と連携して、「パープル・ライトアップ事業」を実施し、運動への理解を深めてもらうきっかけとします。	住民環境課
学校教育における暴力防止教育の推進	暴力の根絶に向けて、道徳教育などを通じて若年層に対する教育を推進し、暴力行為を許さない意識づくりを図ります。	教育総務課

(イ) 施策の方向16 DV防止及び被害者支援の推進

施策・事業	取組の内容	担当部署
相談窓口との連携	町広報誌、ホームページ等を通じて、DV防止や被害者救済に係る関連部署や官・民が設置している相談窓口（性暴力被害者支援センター「オリーブかがわ」など）を紹介し、連携を図ります。	住民環境課
担当職員の資質向上	DV相談に対応する担当職員に専門研修への参加を促し、資質の向上を図ります。	健康福祉課

(ウ) 施策の方向17 生活困窮者への支援や虐待・ハラスメントの防止対策の推進

施策・事業	取組の内容	担当部署
生活困窮者への支援の充実	さまざまな困難に直面している生活困窮者に対し、国や県の支援制度や相談窓口について周知を行います。また、国、県、関係機関等と連携して支援施策を実施します。	健康福祉課
生活困窮者や貧困状況にある家庭の子どもへの教育・学習機会の確保	十分な教育・学習の機会を得ることができなかった又はできていない生活困窮者や貧困状況にある家庭の子どもを支援するため、各種支援制度の運用や学び直し場を紹介することなどにより、学校教育や生涯学習の場を通じた教育・学習の機会の確保を図ります。	教育総務課
虐待防止のための啓発及び支援の充実	町広報誌、ホームページ等を活用して児童、高齢者、障害者等への虐待防止について広く啓発を行います。また、健診（検診）や訪問などを通じて早期発見に努め、相談対応の充実を図ります。さらに、要保護児童対策部会などの専門部会でのケース支援や関係機関との連携強化を図ります。	健康福祉課 高齢者保険課

子育て世代への情報提供	産前産後のさまざまな場面で、子育てに関する各種制度や支援に係る情報を提供するとともに、聞き取りを通じて相談に応じます。	健康福祉課
スマートフォン等の正しい利用方法に係る啓発	インターネット上の有害情報から子どもたちを守るために、通信機器の正しい利用方法や保護者が果たすべき役割等について、啓発資材の配布や情報モラル教室等の学習機会の提供を通じて児童生徒・保護者への啓発を行います。	教育総務課
ハラスメントの防止に関する啓発	住民、事業所、職員等に対して、ハラスメントの防止に関する情報提供や研修機会の提供を通じた啓発を行います。	住民環境課 町長公室

### (エ) 目標値の設定

内容	現状値 (R7実績(見込み))	目標値 (R12実績)	担当部署 (R7)
DV 被害が「何回もある」人の数※	86人	50人	住民環境課
DV 相談に係る専門研修会への参加 〈当該年度内実績〉	2回	2回	健康福祉課
要保護児童対策部会回数 〈当該年度内実績〉	5回	5回	健康福祉課

※ アンケート結果による調査時点の数値

### ③ 基本施策8 ライフステージに応じた健康づくりへの支援

誰もが社会でいきいきと活躍するには、日ごろからの心身の健康づくりが大切です。なかでも女性に関しては、性差による健康上の課題が男性より現れやすいことや、妊娠や出産などにも直面することから、就労への影響が大きく、キャリア形成の妨げとなっている現実が指摘されています。働く男女が、安心して子どもを産み、共に子育てに取り組むことができるような保健事業の推進や支援制度の整備及び充実を図ります。

また、乳幼児期、学童期、青年期、壮年期、高齢期といったライフステージに合わせた健康管理・健康づくりの環境整備を図ります。

(ア) 施策の方向18 働く男女の健康管理対策の推進

施策・事業	取組の内容	担当部署
各種健診・検診の受診 機会の拡大	休日健診(検診)や節目検診の実施など を通じて、受診機会を拡大します。	健康福祉課
各種健康教室・健康 相談の実施	健康づくりセミナーなどの教室の実施 を通じて健康づくりに関する知識の普 及啓発を図るとともに、不安や悩みを 相談できる場の提供に努めます。	健康福祉課

(イ) 施策の方向19 生涯を通じた健康支援

施策・事業	取組の内容	担当部署
女性のがん検診の 受診促進	休日検診や節目検診の実施により受診 機会を拡充し、女性のがん検診の受診 率を向上させます。	健康福祉課
健康増進に資する イベントの開催	「健康フェスタ」、「町民あるけあるけ 大会」、「ファミリー健康ウォーク」など の健康増進に資するイベントを開催し ます。	健康福祉課 生涯学習課
スポーツに親しむ機会 の提供	スポーツ推進委員や関係団体と連携し て、スポーツ教室やニュースポーツ体 験等の機会を提供します。	生涯学習課
スポーツ推進員の 活動促進	スポーツ活動の普及啓発を図るため、 スポーツ推進委員の活動を促します。	生涯学習課
町体育協会への支援	生涯を通じたスポーツ活動の環境を整 備するため、町体育協会の事務を支援 するとともに、補助金を交付します。	生涯学習課

(ウ) 目標値の設定

内容	現状値 (R7実績(見込み))	目標値 (R12実績)	担当部署 (R7)
ウォーキングイベントの延べ参加者数 〈当該年度内実績〉	95人	100人	生涯学習課
スポーツ教室・ニュースポーツ体験等の 延べ参加者数〈当該年度内実績〉	200人	200人	生涯学習課

## 第5章 プランの推進

### 1 プランの推進体制

#### (1) 本プランの周知及び男女共同参画に係る啓発

本プランを推進するためには、行政だけではなく、住民、事業所その他関係団体等が連携し、協働して取り組むことが重要です。そこで、本プランの策定や本プランに基づく取組について、概要資料の作成及び配布、広報誌やホームページ等への掲載などといった取組を通じて広く周知し、社会全体における男女共同参画に関する意識の向上を図ります。

また、男女共同参画社会の実現には、一人ひとりが自分自身のこととして主体的に関わり、考え、取り組むことが大切です。住民、事業所その他関係団体等に加えて、本町職員に対して男女共同参画に係る啓発を推進し、本プランの実効性を高められるよう努めます。

#### (2) 庁内の推進体制の充実

本プランに係る取組は、男女共同参画及び人権分野はもとより、教育、労働、福祉等の町政のあらゆる分野に関連するものであることから、全庁的な取組が求められます。

そこで、本町では、多度津町男女共同参画推進本部設置要綱（平成22年多度津町要綱第8号）に基づき、次のとおり、庁内横断的な推進体制を整えています。

##### ○ 男女共同参画推進本部

町長を本部長、副町長及び教育長を副本部長、各課の課長級職員を本部長として構成する会。

たどつ男女共同参画プランの策定に関する事、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施に関する事等を所掌し、男女共同参画に関する政策・方針について議論する。

○ 男女共同参画推進幹事会

各課の課長が承認する課長補佐級以下の職員で構成し、推進本部が所掌する事項の具体的な調査研究を行う。

たどつ男女共同参画プランに関しては、プランに掲げる施策に関する進捗状況の把握、点検、見直し等を行っている。また、事務局（住民環境課）からの要請に基づき、適宜、職員に対して男女共同参画に係る情報提供や啓発を行う。

これらの推進体制を充実させていくことで、本プランに掲げた施策を含む本町のあらゆる施策に男女共同参画の意識や視点を加え、総合的かつ効果的な推進ができるようにします。

(3) 住民等との協働

本プランの策定や推進にあたっては、行政、住民、事業所等との協働が不可欠であることから、本町では多度津町男女共同参画推進会議設置要綱（平成22年多度津町要綱第7号）第1条に基づいて、「多度津町男女共同参画推進会議」を設置しています。委員には、有識者、町民・団体の代表、公募選出者等を委嘱しており、本プランの策定や施策の推進に関する意見の聴取や提案などを行っています。

多度津町男女共同参画推進会議 委員名簿（令和8年1月現在）		
1	多度津町議会	中野 一郎
2	多度津町教育委員会	三木 信行
3	かがわ男女共同参画推進員	竹島 由実
4	かがわ男女共同参画推進員	野間 美津子
5	多度津町PTA連絡協議会	前田 祐司
6	多度津町母子愛育会	中北 麻子
7	人権擁護委員	卓 誠子
8	多度津町民生委員・児童委員協議会	山地 江利子
9	多度津町自治連合会	大矢根 雅弘
10	多度津商工会議所女性会	高島 照美
11	多度津町生活研究グループ連絡協議会	中北 和子
12	多度津町園長・校長会	荻田 由美

13	多度津町婦人連絡協議会	北平 雅 慰
14	多度津町食生活改善推進協議会	本井 博 子
15	民間企業代表（四国計測工業株式会社）	横山 真 琴
16	公募委員	濱田 幸 子

このほか、本プランの策定にあたっては、パブリックコメントを実施し、広く住民等の意見を取り入れるように努めています。

住民等の意見や提案を反映した本プランを通じて、地域の実態や特性に応じた男女共同参画社会の実現を図ります。

#### （４）関係機関との連携

本プランを推進するために、国や県をはじめとして、他の自治体などの関係機関との連携を密にし、男女共同参画推進社会の実現に向けた取組を適切に推進していけるよう、的確な情報収集を図ります。

## 2 プランの進捗管理

---

本プランを着実に推進していくために、PDCA サイクル<sup>\*13</sup>を基本として進行管理を行います。また、担当課のみならず「多度津町男女共同参画推進本部」等の庁内横断的な組織や「多度津町男女共同参画推進会議」といった住民等が参画する組織において、定期的かつ継続的に点検・評価・改善を図り、本プランの実効性が高まるように管理を行います。

#### \*13 PDCA サイクル

「Plan」（計画）－「Do」（実行）－「Check」（評価）－「Action」（改善）の4つのサイクルを継続的に繰り返すことで、事業の改善を図る手法の一つ。

## 第4次たどつ男女共同参画プラン

発行年月：令和8年3月

発行者：多度津町 住民環境課

〒764-8501

香川県仲多度郡多度津町栄町三丁目3番95号

TEL : 0877-33-4480

FAX : 0877-33-2550

E-mail : [jyuukan@town.tadotsu.lg.jp](mailto:jyuukan@town.tadotsu.lg.jp)