

第3次  
鏡野町男女共同参画基本計画書

令和6（2024）年度～令和10（2028）年度



令和6年3月

鏡 野 町



## はじめに

近年、少子高齢化・人口減少の急速な進行、多様化するライフスタイル、新型コロナウイルスの影響などにより、人々の暮らし方、働き方は大きく変化しております。

これらの様々な課題を解決するためには、根強く残っている固定的な性別役割分担意識を変革し、男女が互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる、全ての人にとって暮らしやすい、多様性と活力のある心豊かな地域社会を実現することが重要です。



鏡野町では、「鏡野町第2次総合計画」を基本とするとともに、こうした社会情勢の変化や平成31年に策定した「第2次鏡野町男女共同参画基本計画」の成果や課題を踏まえ、今後5年間の男女共同参画社会づくりの行動指針として、「すべての人が性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮するとともに、互いにその人権を尊重し、責任も共に分かち合う男女共同参画の実現」を基本理念とした「第3次鏡野町男女共同参画基本計画」を策定しました。

本計画の推進にあたっては、町民の皆様をはじめ、企業、関係機関の皆様との連携により、幅広い分野で取組を実践してまいります。今後ともご理解とご協力をたまりませんとともに、積極的なご参画をお願い申し上げます。

最後になりましたが、本計画の策定にあたり、貴重なご意見やご提案をいただきました町民の皆様をはじめ、慎重なご審議をいただきました鏡野町男女共同参画社会推進委員会の皆様、関係各位に対しまして、心から御礼を申し上げます。

令和6年3月

鏡野町長 山崎親男

# 目次

<b>第1章</b>	<b>計画の概要</b> .....	<b>1</b>
第1節	計画策定の趣旨.....	1
第2節	計画の位置付け.....	1
第3節	計画の期間.....	2
<b>第2章</b>	<b>計画策定の背景</b> .....	<b>3</b>
第1節	男女共同参画社会について.....	3
第2節	国際的な動き.....	4
第3節	国内の動き.....	5
第4節	岡山県の動き.....	8
第5節	鏡野町の動き.....	10
<b>第3章</b>	<b>鏡野町の現況</b> .....	<b>11</b>
第1節	人口の推移.....	11
第2節	女性の就労.....	12
第3節	行政機関等の女性の登用.....	14
第4節	男女共同参画に関する意識（令和4年度 鏡野町町民アンケート結果から）.....	16
<b>第4章</b>	<b>計画の内容</b> .....	<b>18</b>
第1節	基本理念.....	18
第2節	計画の体系.....	19
第3節	基本目標Ⅰ.....	20
第4節	基本目標Ⅱ すべての人がいきいきと活躍できるまちづくり （鏡野町女性職業生活活躍推進計画）.....	24
第5節	基本目標Ⅲ すべての人が安心して暮らせるまちづくり.....	26
<b>第5章</b>	<b>男女共同参画社会の推進について</b> .....	<b>28</b>
第1節	男女共同参画推進委員会の定期的な開催（PDCAサイクルの確立）.....	28
第2節	庁舎内における推進体制の確立.....	28
第3節	関係機関との連携.....	29
<b>第6章</b>	<b>参考資料</b> .....	<b>30</b>
第1節	鏡野町における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画の概要.....	30
第2節	用語の説明.....	31
第3節	関連する法律.....	33

## 第1章 計画の概要

### 第1節 計画策定の趣旨

鏡野町は、平成17（2005）年3月1日に苫田郡内の鏡野町、奥津町、上齋原村、富村の4町村が合併して誕生した町です。町民の参画と協働によるまちづくりを基本とし、「ひとと自然にやさしい虹が広がる里」の実現を目指してさまざまな取組を進めています。

鏡野町に誇りを持ち、誰もがまちづくりの主人公になれるまちを、町民・事業者・町が一体になって創り育てるためには、すべての人が性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮するとともに、互いにその人権を尊重し、責任も共に分かち合う男女共同参画の実現は重要な課題であり、豊かで活力ある未来を築くために必要不可欠なことでもあります。

また、平成27（2015）年に女性の職業生活における活動の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）が公布、平成28（2016）年4月に完全施行され、職場等での女性活躍の躍進が求められるなど、より一層女性の活躍が期待されることとなりました。

そこで、男女共同参画社会の実現に向けて鏡野町の目指す方向を明らかにし、男女共同参画に関する取組を総合的かつ計画的に推進するため、鏡野町男女共同参画基本計画（以下「本計画」という。）を策定しました。

本計画は令和5年（2023）年2月に実施した「鏡野町町民アンケート」の結果などを参考に、国の「第5次男女共同参画基本計画」及び県の「第5次おかやまウイズプラン」を考慮し、本町の「第2次総合計画」やその他の関連計画と整合性を取りながら、男女共同参画社会実現に向けて取り組むものとしします。

### 第2節 計画の位置付け

本計画は、男女共同参画基本法（以下「基本法」という。）第14条第3項<sup>※1</sup>に基づく男女共同参画推進のための総合的な計画です。あわせて、本計画の第4章第5節を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（以下「DV防止法」という。）第2条の3第3項<sup>※2</sup>に基づく、「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」である「鏡野町DV防止基本計画」と位置付けます。

また、本計画の第4章第4節を女性活躍推進法第6条第2項<sup>※3</sup>に基づく「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」である「鏡野町女性職業生活活躍推進計画」と位置付けます。

### ※1 基本法第14条第3項の条文

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（以下「市町村男女共同参画計画」という。）を定めるように努めなければならない。

### ※2 DV防止法第2条の3第3項の条文

市町村（特別区を含む。以下同じ。）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（以下この条において「市町村基本計画」という。）を定めるよう努めなければならない。

### ※3 女性活躍推進法第6条第2項の条文

市町村は、基本方針（都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都道府県基本方針計画）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（次項において「市町村推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。

## 第3節 計画の期間

この計画の期間は、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、国内外情勢の動向や社会経済情勢の変化、計画の進展状況等に応じて必要な見直しを行います。

## 第2章 計画策定の背景

### 第1節 男女共同参画社会について

平成11（1999）年に施行された基本法は、日本国憲法における「個人の尊重と法の下での平等」の考え方にに基づき、表1のとおり5つの理念を掲げています。

基本法第2条では、男女共同参画社会が、「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」と定義されています。つまり性別にかかわらず、意欲に応じてあらゆる分野で活躍できる社会を目指しています。

表1 男女共同参画社会を実現するための5本の柱

基本理念（5本の柱）	内 容
男女の人権の尊重	男女の個人としての尊厳を重んじ、男女の差別をなくし、男性も女性もひとりの人間として能力を発揮できる機会を確保する。
社会における制度又は慣行についての配慮	固定的な役割分担意識にとらわれず、男女が様々な活動ができるように社会の制度や慣行の在り方を考える。
政策等の立案及び決定への共同参画	男女が社会の対等なパートナーとして、あらゆる分野において方針の決定に参画できる機会を確保する。
家庭生活における活動と他の活動の両立	男女が対等な家族の構成員として、互いに協力し、社会の支援も受け、家族としての役割を果たしながら、仕事や学習、地域活動等ができるようにする。
国際的協調	男女共同参画づくりのために、国際社会とともに歩むことも大切である。他の国々や国際機関と相互に協力して取り組む。

出典：内閣府

第2節 国際的な動き

男女共同参画に関する国際的な取組は、国際連合（以下、「国連」という。）を中心として推進されています。昭和50（1975）年を「国際婦人年」とすることを宣言し、同じ年に開催した第1回世界女性会議においては、「世界行動計画」が採択されました。

その後も、国連婦人の地位委員会における取組の評価・勧告、広報・啓発の活動など、女性の地位向上を目指した国際的な取組は、現在も継続して積極的に進められています。

しかしながら、令和5（2023）年6月に発表された「ジェンダー・ギャップ指数<sup>※</sup>」で、日本は146か国中、125位と、スコアは横ばいですが、順位は過去最低となりました。

表2 ジェンダー・ギャップ指数（2023年）

順位	国名	値
1	アイスランド	0.912
2	ノルウェー	0.879
3	フィンランド	0.863
4	ニュージーランド	0.856
5	スウェーデン	0.815
6	ドイツ	0.815
15	英国	0.792
30	カナダ	0.770
40	フランス	0.756
43	アメリカ	0.748
79	イタリア	0.705
102	マレーシア	0.682
105	韓国	0.680
107	中国	0.678
124	モルディブ	0.649
125	日本	0.647

・  
・  
・

※ジェンダー・ギャップ指数

各国（2017年は、全144か国）における男女格差を明らかにするため、世界的な企業約1,000社で構成する国際的な非営利団体「世界経済フォーラム」が毎年発表している。経済、教育、政治、保健の4分野のデータから作成され、0が完全不平等、1が完全平等を意味している。

出典：内閣府男女共同参画局



### 第3節 国内の動き

国内では、昭和52（1977）年に「世界行動計画」を踏まえた「国内行動計画」を策定し、昭和60（1985）年の「女子差別撤廃条約」の批准に当たっては、男女雇用機会均等法の制定等、法律・制度面の整備を進めました。

また、平成7（1995）年に第4回世界女性会議で採択された「北京宣言」「行動綱領」や、男女共同参画審議会が答申した「男女共同参画ビジョン」を踏まえ、平成8（1996）年には、男女共同参画社会の促進に関する計画「男女共同参画2000年プラン」を策定しました。

さらに平成11（1999）年には、5つの基本理念と国・地方公共団体・国民の責務を明記した男女共同参画基本法が成立、翌年には同法に基づく「男女共同参画基本計画」を策定しました。その後、平成17（2005）年に第2次、平成22（2010）年に第3次、平成27（2015）年には「第4次男女共同参画基本計画」がそれぞれ策定され、関連施策の推進が図られました。

平成27（2015）年に女性の職業生活における活動の推進に関する法律が公布され、平成28（2016）年に完全施行となりました。女性活躍推進法は、女性活躍推進のための事業主行動計画の策定などを盛り込み、職場等でより一層女性が活躍するための施策の推進が図られています。

令和2（2020）年からの新型コロナウイルス感染症拡大による外出自粛や休業等で、生活不安ストレスからDVや性暴力の増加・深刻化や、増加した家事・育児等の負担が女性へ集中するなどの懸念もあり、取り組むべき課題が明らかになりました。

こうした課題を踏まえ、令和2（2020）年に、第5次男女共同参画基本計画を策定し、「すべての女性が輝く令和の社会」の実現に向けた取組を推進しています。

#### 第5次男女共同参画基本計画における目指すべき社会

- 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、SDGsで掲げられている包摂的かつ持続可能な世界の実現と軌を一にした取組を行い、国際社会と協調する社会

出典：内閣府第5次男女共同参画基本計画

## 第2章 計画策定の背景

国の現況（第5次男女共同参画基本計画から一部抜粋し、引用）

### ◆あらゆる分野における女性の活躍

項目	現 状	目 標（期限）
国家公務員の女性登用		
本省課室長相当職に占める女性の割合	6.9% (2022年7月)	10% (2025年度末)
係長相当職（本省）に占める女性の割合	28.3% (2022年7月)	30% (2025年度末)
地方公務員の女性登用		
都道府県（市町村）の本庁課長相当職に占める女性の割合	13.9% (2022年)	16% (2025年度末)
都道府県（市町村）の本庁係長相当職に占める女性の割合	22.4% (2022年)	30% (2025年度末)
民間企業の女性登用		
課長相当職に占める女性の割合	13.9% (2022年)	18% (2025年)
係長相当職に占める女性の割合	24.1% (2022年)	30% (2025年)
男性の育児休業取得率		
国家公務員	34.0% (2021年度)	30% (2025年)
地方公務員	19.5% (2021年度)	30% (2025年)
民間企業	13.97% (2021年度)	30% (2025年)

## ◆政策・方針決定過程への女性の参画拡大

項目	現状	目標（期限）
国の審議会等に占める女性の割合		
審議会等委員	43.0% (2022年)	40%以上、60% 以下(2025年)
審議会等専門委員等	33.8% (2022年)	40%以上、60% 以下(2025年)
地方公共団体の審議会等に占める女性の割合		
都道府県の審議会等委員	34.0% (2022年)	40%以上、60% 以下(2025年)
市町村の審議会等委員	28.0% (2022年)	40%以上、60% 以下(2025年)

## ◆雇用等における男女共同参画の推進と仕事の生活の調和

項目	現状	目標（期限）
年次有給休暇取得率	58.3% (2021年又は2020年会計年度)	70% (2025年)

## ◆男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備

項目	現状	目標（期限）
保育所等待機児童数	2,944人 (2020年4月)	「新子育て安心プラン」を踏まえ設定

## ◆教育、メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進

項目	現状	目標（期限）
「社会全体における男女の地位の平等感」における「平等」と答えた者の割合	14.7% (2022年)	ほぼ全てを目標とし つつ当面50% (2025年)

### 第4節 岡山県の動き

岡山県では、平成3（1991）年に「第4次岡山県総合福祉計画」の中に初めて「女性」の項目を設け、県政の重要施策として位置付けました。

平成9（1997）年には「岡山県男女共同参画推進本部」を設置し、さらに平成11（1999）年には、男女共同参画社会づくりを推進していくための総合拠点施設として岡山県男女共同参画推進センター（愛称：ウイズセンター）を設置するなど施策の推進体制を整備しました。

平成13（2001）年には男女共同参画社会の実現に向けた県の方針や具体的施策を示した「おかやまウイズプラン21」を策定し、「岡山県男女共同参画の促進に関する条例」を施行しました。

平成18（2006）年に新おかやまウイズプラン、平成23（2011）年に第3次おかやまウイズプラン、平成28（2016）年度に第4次おかやまウイズプラン、令和3（2021）年に第5次おかやまウイズプランを策定し、男女が共に輝くおかやまづくりを実現に向け取り組んでいます。

#### 基本目標Ⅰ 男女共同参画社会の基盤づくり

- 重点目標1 男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し
- 重点目標2 男女共同参画に関する情報収集と調査・研究の推進
- 重点目標3 学校・家庭・地域における男女平等に関する教育・学習の推進
- 重点目標4 男性にとっての男女共同参画の推進

#### 基本目標Ⅱ 男女の人権が尊重される社会の構築

- 重点目標5 男女間のあらゆる暴力の根絶
- 重点目標6 情報化社会における女性の人権の尊重
- 重点目標7 生涯を通じた女性の健康支援
- 重点目標8 生活困難を抱える人々が安心して暮らせる環境づくり

#### 基本目標Ⅲ 男女が共に活躍する社会づくり

- 重点目標9 政策・方針決定過程への女性の参画促進
- 重点目標10 地域社会における男女共同参画の推進
- 重点目標11 さまざまな分野・産業における女性の活躍の場の拡大
- 重点目標12 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保
- 重点目標13 女性のチャレンジ支援
- 重点目標14 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現

## 2. 第5次おかやまウィズプランの数値目標（一部抜粋）

## ◆基本目標Ⅰ 男女共同参画の基盤づくり

数値目標（抜粋）		策定時	目標値
県民満足度調査「男女がともに能力を発揮して活躍できる環境になっている」の満足度の平均点		2. 88点 (R2)	3. 08点 (R7)
男女共同参画青少年課・ウィズセンターで実施する事業の参加者数における男性比率		18. 6% (R元)	30. 0% (R7)
育児休暇取得率	女性	85. 7% (H30)	90. 0% (R6)
	男性	5. 4% (H30)	10. 0% (R6)

## ◆基本目標Ⅱ 男女の人権が尊重される社会の構築

数値目標（抜粋）		策定時	目標値
配偶者暴力相談支援センター又は女性相談員を設置している市町村数		4市町村 (R元)	9市町村 (R7)
成人女性の1週間に1日以上運動・スポーツをする割合		35. 0% (R2)	55. 0% (R7)
自殺死亡率（人口10万人当たりの自殺者数）		14. 3人 (R元)	13. 0人 (R7)

## ◆基本目標Ⅲ 男女が共に活躍する社会づくり

数値目標（抜粋）		策定時	目標値
女性の生産年齢人口に対する常用労働者の割合		62. 4% (R元)	65. 8% (R7)
女性の活躍推進への取組を行っている企業の割合		42. 0% (H30)	60. 0% (R6)
おかやま子育て応援宣言企業のうち、従業員の仕事と家庭の両立支援に積極的な「アドバンス企業」認定数		17社 (R元)	150社 (R6)

第5節 鏡野町の動き

本町では、平成21（2009）年に男女共同参画社会の実現を目指すことを目的とした鏡野町男女共同参画社会推進委員会規則（平成21年鏡野町規則第12号）を制定しました。

平成23（2011）年には、男女共同参画社会の実現に向けて、鏡野町の目指す方向を明らかにした、男女共同参画に関する取組を総合的かつ計画的に推進するため、鏡野町男女共同参画基本計画を策定しました。平成31年（2019）年には鏡野町男女共同参画推進条例（平成31年鏡野町条例第1号）を制定しました。その後、第2次鏡野町男女共同参画基本計画を策定し、基本目標に沿って取り組んでいます。令和4年度時点の達成状況は次のとおりです。

第2次鏡野町男女共同参画基本計画における数値目標達成状況について（一部抜粋）

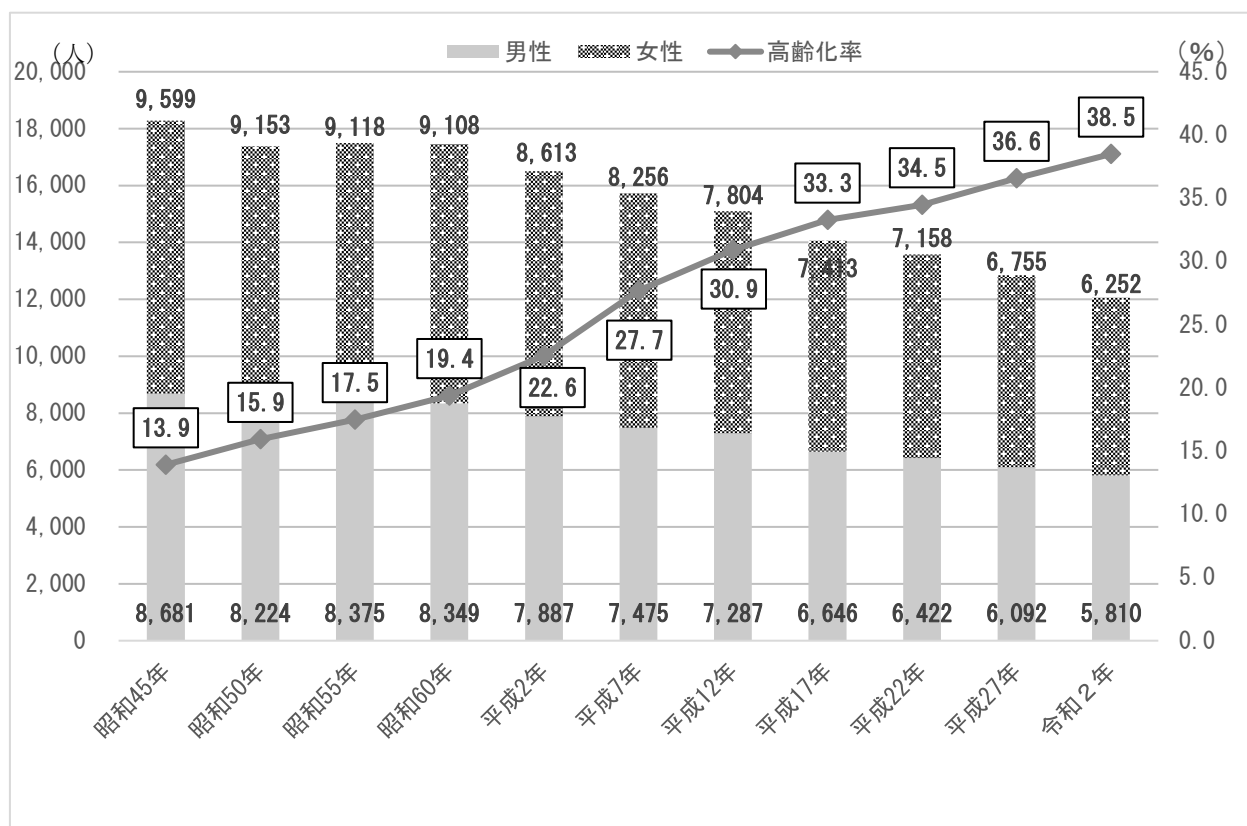
目標の内容	第2次計画時の 目標値	令和4年度 時点の値
男女共同参画に関する情報の啓発	1回／年	1回
事業所に向けたワーク・ライフ・バランスの情報発信	1回／年	0回
町の審議会や委員会の委員における女性の割合	30%	26.56%
役場職員における女性の割合（全体）	50%	53.27%
保育園等の待機児童数	0人	9人
DV防止に関する広報活動	1回／年	1回 (新成人に配布)
人権に関する講演会の開催	1回／計画期間中	1回
健康づくりに関する講演会の開催	1回／計画期間中	1回

事業所に向けたワーク・ライフ・バランスの情報発信は、情報不足で発信ができていませんでした。町の審議会や委員会の委員における女性の割合が、目標達成できなかったのは、各種団体の長をあて職としていることが多く、その当時会長になっている方に男性が多いということが考えられます。保育園等の待機児童については、子育て支援の充実により、町内に子育て世代の転入が増えたものの、園舎の定員や保育士不足により受入人数が限られていることで増加しています。

## 第3章 鏡野町の現況

### 第1節 人口の推移

鏡野町の人口は、昭和45年は18,280人でしたが、年々減少し、令和2年には12,062人となりました。また、高齢化率も昭和40年は13.9%であったのに対し、令和2年は38.5%となっています。国内でも高齢化が進み、社会問題となっていますが本町も高齢化率が年々上昇し深刻な問題となっています。



出典：各年国勢調査確定値

### 第3章 鏡野町の現状

鏡野町の男女別人口・世帯数・高齢化率の推移

区 分	昭和40年	昭和45年	昭和50年	昭和55年	昭和60年	平成2年
男性人口(人)	10,049	8,681	8,224	8,375	8,349	7,887
女性人口(人)	10,758	9,599	9,153	9,118	9,108	8,613
合計(人)	20,807	18,280	17,377	17,493	17,457	16,500
世帯数	4,997	4,806	4,817	4,831	4,936	4,704
高齢化率(%)	10.9	13.9	15.9	17.5	19.4	22.6

区 分	平成7年	平成12年	平成17年	平成22年	平成27年	令和2年
男性人口(人)	7,475	7,287	6,646	6,422	6,092	5,810
女性人口(人)	8,256	7,804	7,413	7,158	6,755	6,252
合計(人)	15,731	15,091	14,059	13,580	12,847	12,062
世帯数	4,650	4,836	4,674	4,725	4,669	4,643
高齢化率(%)	27.7	30.9	33.3	34.5	36.6	38.5

出典：各年国勢調査確定値を元に作成

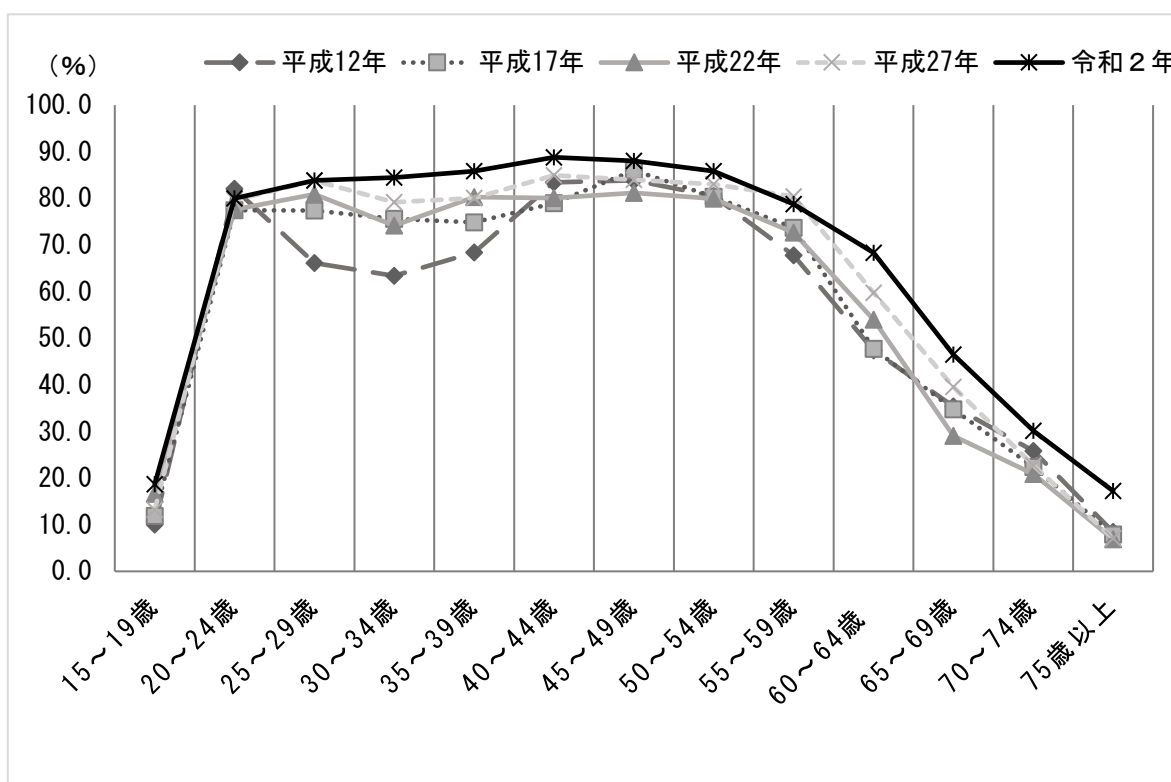
#### 第2節 女性の就労

右記のグラフは、平成12年から5年毎に鏡野町の女性の労働力率を年齢別に示したものです。一般的に知られている女性労働力率グラフの特徴であるM字カーブが、鏡野町でもみられます。結婚や出産期に当たる年代（主に20歳代後半から30歳代後半にかけて）に労働力率が一旦低下し、育児が落ち着いた時期（30歳代後半以降）に再び上昇しているものです。

各年のデータを比べると、徐々にM字の谷の部分が浅くなり令和2年にはほとんどなくなっているため、女性の労働力率が全体的に上がっていることがわかります。



女性の労働力率の推移（労働力状態不詳を除く）



出典：各年国勢調査確定値を元に作成

鏡野町の女性の労働力率の推移

(単位 %)

	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳
平成12年	10.0	82.1	66.1	63.4	68.4	83.4	83.9
平成17年	11.9	77.4	77.4	75.6	74.8	78.9	86.0
平成22年	16.6	77.6	80.9	74.2	80.3	80.1	81.2
平成27年	13.2	79.7	83.8	79.2	80.1	84.9	84.0
令和2年	18.6	80.0	83.9	84.5	85.9	88.8	88.0

	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70～74歳	75歳以上
平成12年	80.5	67.8	47.4	35.4	25.8	8.4
平成17年	80.4	73.7	47.7	34.8	22.4	7.9
平成22年	79.9	72.6	54.0	29.0	20.9	6.9
平成27年	83.0	80.4	59.8	39.6	22.7	7.1
令和2年	85.8	78.8	68.3	46.5	30.2	17.2

出典：各年国勢調査確定値を元に作成

第3節 行政機関等の女性の登用

鏡野町の行政機関等の登用については、平成29年のデータと令和4年との比較した数値は下記のとおりです。

平成29年と比較すると審議会や委員会等の委員総数に占める女性委員等の割合は、少しですが増えています。

鏡野町職員の全体の在籍状況の女性割合としましては、平成29年度の45.32%から53.27%に上昇しています。

1. 地方自治法（202条の3）に基づく審議会等の女性の登用

	審議会等数	うち女性委員を含む審議会等数	委員総数 (人)	うち女性委員数 (人)	委員総数に占める女性委員の割合 (%)
平成29年	16	13	223	49	21.97
令和4年	18	15	241	64	26.56

2. 地方自治法（180条の5）に基づく委員会等の女性の登用

	委員会等数	うち女性委員を含む委員会等数	委員総数 (人)	うち女性委員数 (人)	委員総数に占める女性委員の割合 (%)
平成29年	6	4	26	3	11.53
令和4年	5	4	30	5	16.67

## 3. 鏡野町職員の在籍状況

	項目	総数 (人)	うち 女性職員数 (人)	職員総数に占める 女性職員の割合 (%)
平成29年	職員(うち一般行政職)	278(138)	126(25)	45.32(18.11)
	管理職(うち一般行政職)	18(18)	1(1)	5.55(5.55)
令和4年	職員(うち一般行政職)	306(136)	163(45)	53.27(33.09)
	管理職(うち一般行政職)	29(17)	2(2)	6.90(11.76)

※内数は、一般行政職の人数

※管理職は課長に相当する職以上のもの

## 4. 鏡野町議会議員の在籍状況

	議員総数 (人)	うち女性議員数 (人)	議員総数に占める 女性議員の割合 (%)
平成29年	15	1	6.67
令和4年	14	2	14.29

※各年4月1日現在の状況

出典：町まちづくり課調べ

第4節 男女共同参画に関する意識（令和4年度 鏡野町町民アンケート結果から）

鏡野町では、毎年「町民アンケート」を実施しています。鏡野町内に住民登録している18歳以上の男女1,000人を無作為に選出し、日頃感じている事や生活の実態等をアンケート調査しているものです。

令和5年2月に実施した町民アンケートから、男女共同参画に対して、日頃から町民がどのような意識を持っているかを集計しました。

町民アンケート回答者数（全体）

配布人数	1,000人
アンケート回答数	455人
（うち男性）	199人
（うち女性）	252人
（うちその他）	2人
（うち性別無回答）	2人

町民アンケート回答者数（年代、男女別）（単位 人）

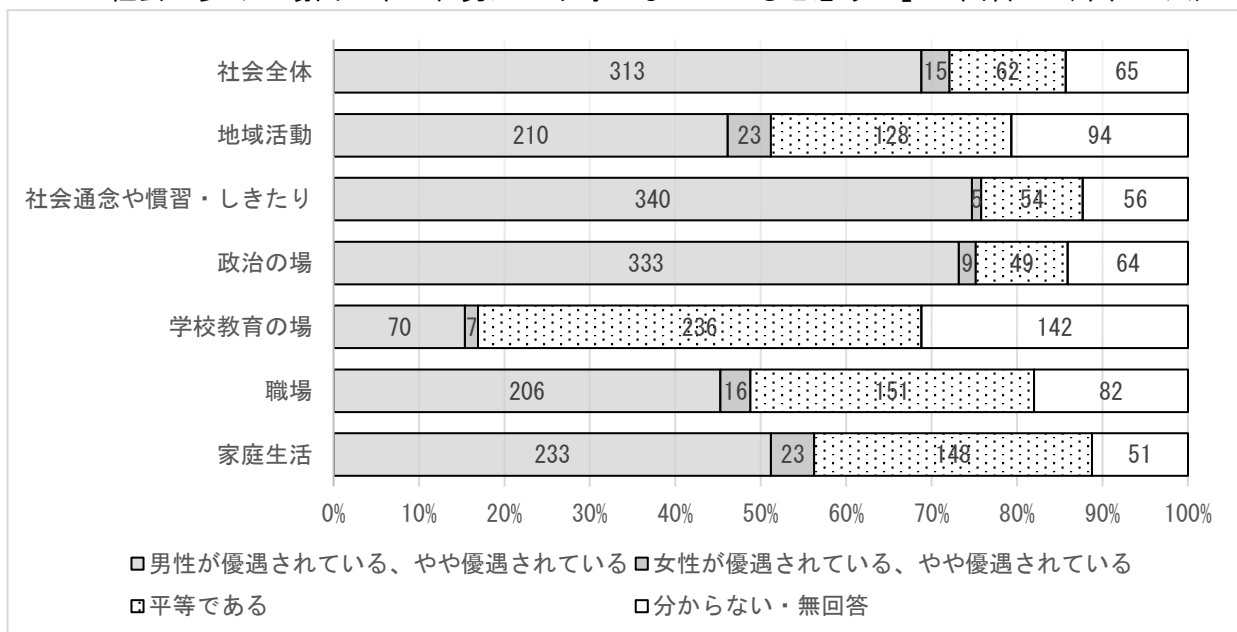
回答者内訳	男性	女性	その他	性別無回答	合計
10歳代	6	5			11
20歳代	11	22	2		35
30歳代	19	31			50
40歳代	30	44			74
50歳代	42	49			91
60歳代	40	50			90
70歳代	35	34			69
80歳代	16	15			31
90歳以上		2			2
年代無回答				2	2
合計	199	252	2	2	455

出典：令和4年度 鏡野町町民アンケート集計結果

1. 様々な分野における男女平等についての意識

町民アンケートによると、全体の約6割近くの人が「学校教育の場は平等であると感じている」と回答しています。しかし、「社会全体」、「社会通念や慣習・しきたり」、「政治の場」では、男性が優遇されていると感じる人が7～8割を占めています。どの場面においても女性が優遇されていると感じている割合は少なく1割にもなりません。

「社会の多くの場面の中で、男女が平等になっていると思うか」の回答（単位 人）



(単位 人)

	男性が優遇されている	女性が優遇されている	平等である	分からない・無回答	合計
家庭生活	233	23	148	51	455
職場	206	16	151	82	455
学校教育の場	70	7	236	142	455
政治の場	333	9	49	64	455
社会通念や慣習・しきたり	340	5	54	56	455
地域活動	210	23	128	94	455
社会全体	313	15	62	65	455

※グラフ内にある「男性が優遇されている」とは、「男性が優遇されている」又は、「やや男性が優遇されている」を選択した人数を足したもので、その割合を示したもの。「女性が優遇されている」も「女性が優遇されている」又は、「やや女性が優遇されている」を選択した人数を足し、割合を示したものです。

出典：令和4年度 鏡野町町民アンケート集計結果

## 第4章 計画の内容

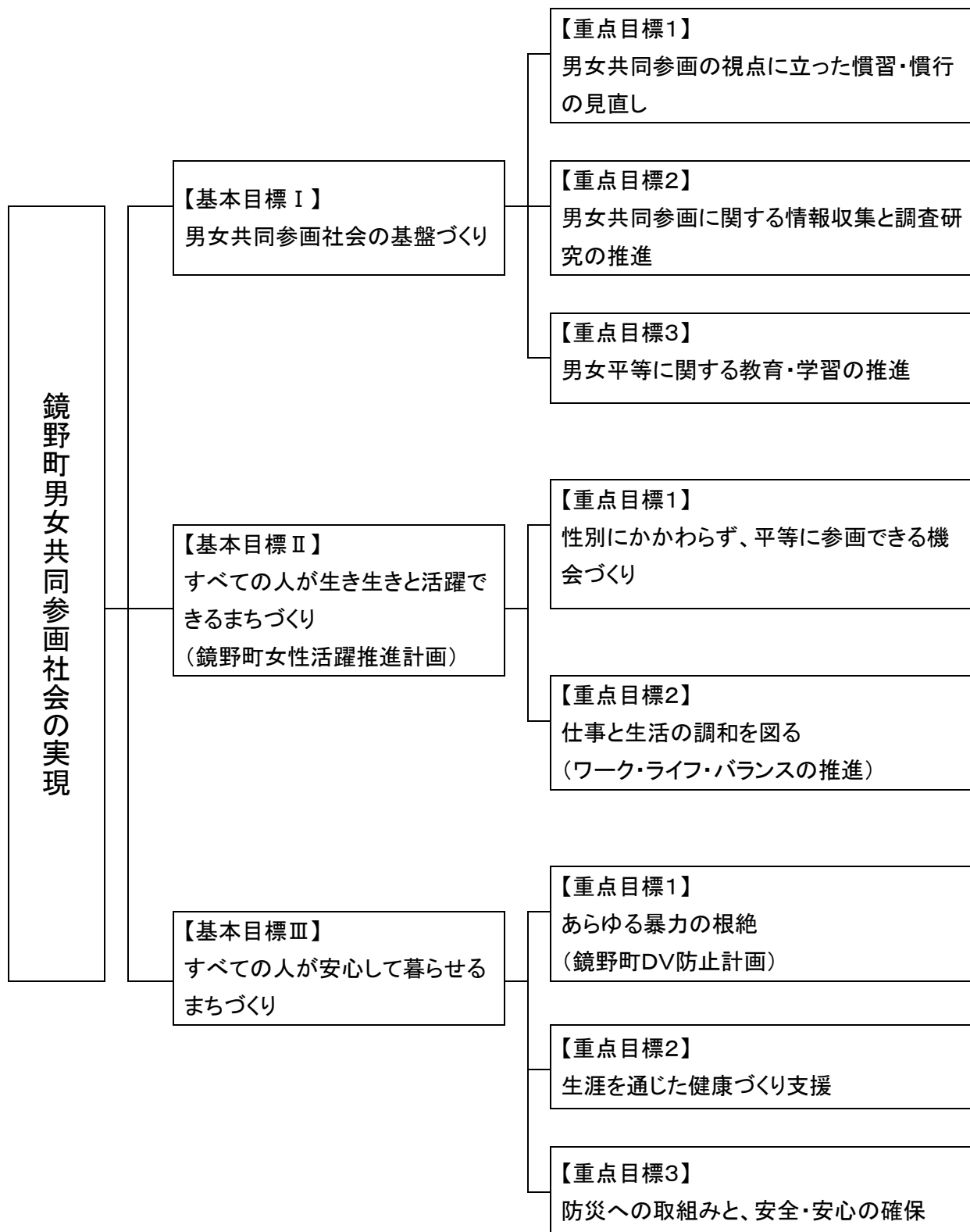
### 第1節 基本理念

基本法に定められている基本理念に沿って、本計画では、次の4つを基本理念として掲げます。

- すべての人が個人としての尊厳を重視され、性別による差別的扱いを受けないこと。(男女の人権の尊重)
- すべての人が社会の対等な一員として、職場、学校、地域等のあらゆる分野における方針の立案及び決定に平等に参画する機会が確保されること。(政策等の立案及び決定への共同参画)
- すべての人が性別による固定的な役割分担等を反映した社会制度、または慣行によってその活動が制限されることなく、職場、学校、地域等のあらゆる分野において自らの意思と責任において、多様な活動が選択できるよう配慮されること。(社会における制度または慣行についての配慮)
- すべての人が相互の協力と社会の支援の下、育児、介護その他の家庭生活における活動とそれ以外の活動に対等に参画し、両立できるように配慮されること。(家庭生活における活動と他の活動の両立)

第2節 計画の体系

鏡野町の男女共同参画社会の実現を目指し、下記の体系のとおり3つの基本目標のもとに、8つの重点目標を定めます。



第3節 基本目標Ⅰ 男女共同参画社会の基盤づくり

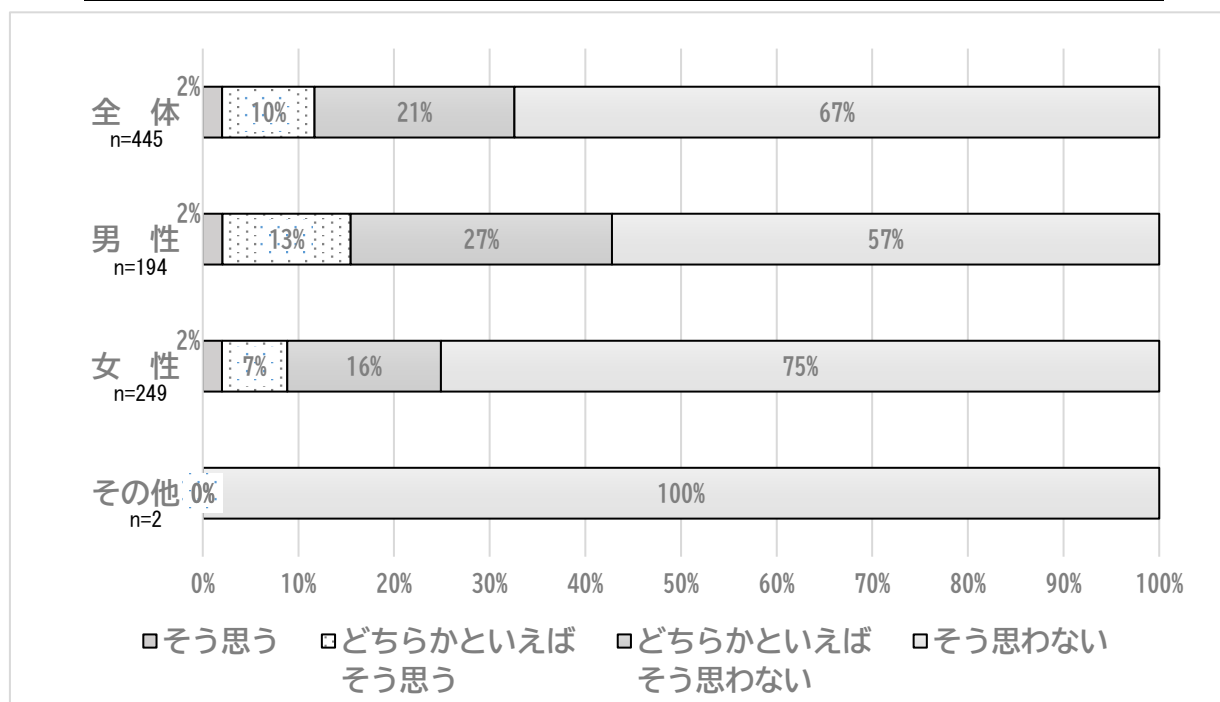
重点目標1 男女共同参画社会の視点に立った慣習・慣行の見直し

最近では「男女共同参画」という言葉も、多くの人に浸透しつつあり、町民アンケートの結果からもわかるように、男性が外で働き生活費を稼ぐべきであるという考えや、家事・育児・介護等、家庭内の仕事を女性がするべきであるという思いが少なくなっている傾向にあります。

以上のような、固定的な役割分担意識が解消され、家庭・職場・地域社会等のあらゆる場面においてすべての人が平等であることを促す啓発活動を今後も推進するとともに、情報提供や関係資料の充実に努めます。

男性は外で働き、女性は家庭を守るべきだ (単位 人)

	そう思う	どちらかといえば そう思う	どちらかといえば そう思わない	そう思わない
男性	4	26	53	111
女性	5	17	40	187
その他	0	0	0	2



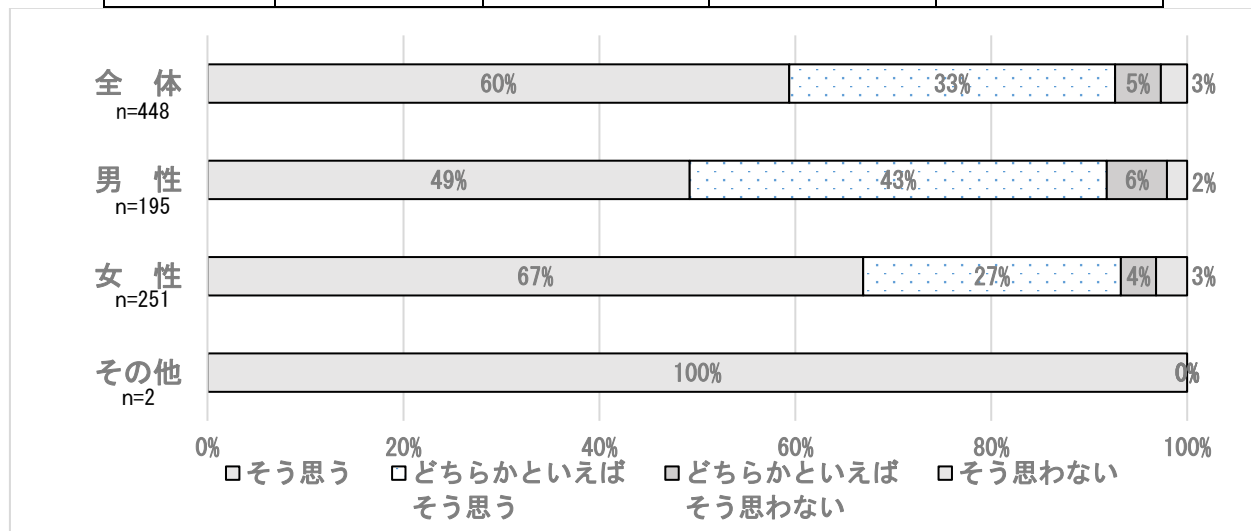
注) %表示の小数第1位を四捨五入しているため合計が100%にならない場合がある

出典：令和4年度 鏡野町町民アンケート集計結果



男性も家事・子育て・介護などの責任を分担するべきだ (単位 人)

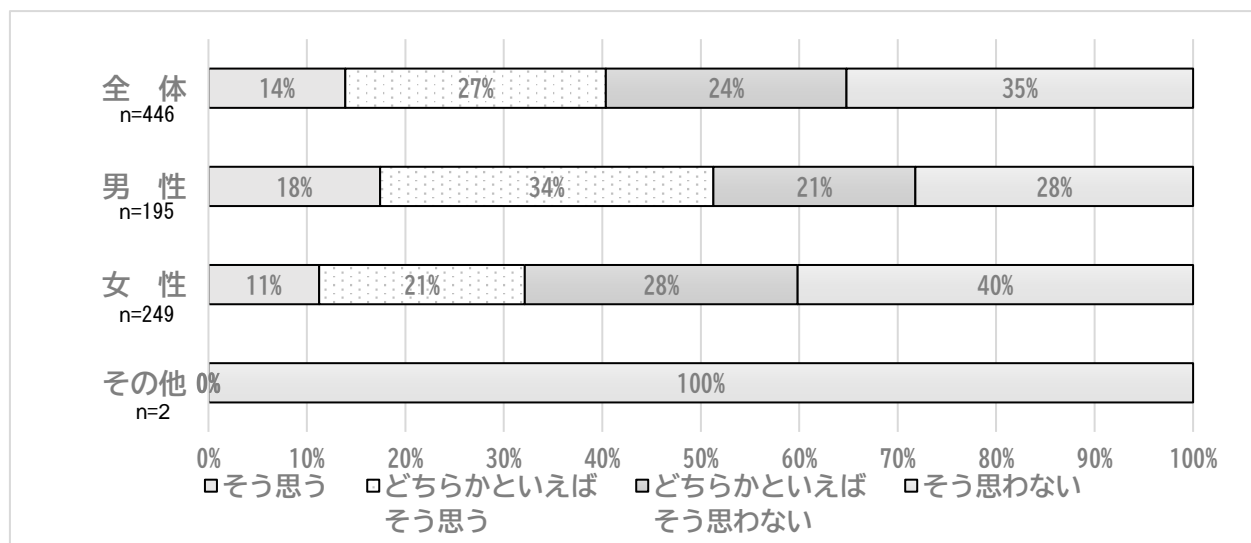
	そう思う	どちらかといえ ばそう思う	どちらかといえ ばそう思わない	そう思わない
男性	96	83	12	4
女性	168	66	9	8
その他	2	0	0	0



注) %表示の小数第1位を四捨五入しているため合計が100%にならない場合がある

男の子は男の子らしく、女の子は女の子らしく育てるべきだ (単位 人)

	そう思う	どちらかといえ ばそう思う	どちらかといえ ばそう思わない	そう思わない
男性	34	66	40	55
女性	28	52	69	100
その他	0	0	0	2



注) %表示の小数第1位を四捨五入しているため合計が100%にならない場合がある

出典：令和4年度 鏡野町町民アンケート集計結果

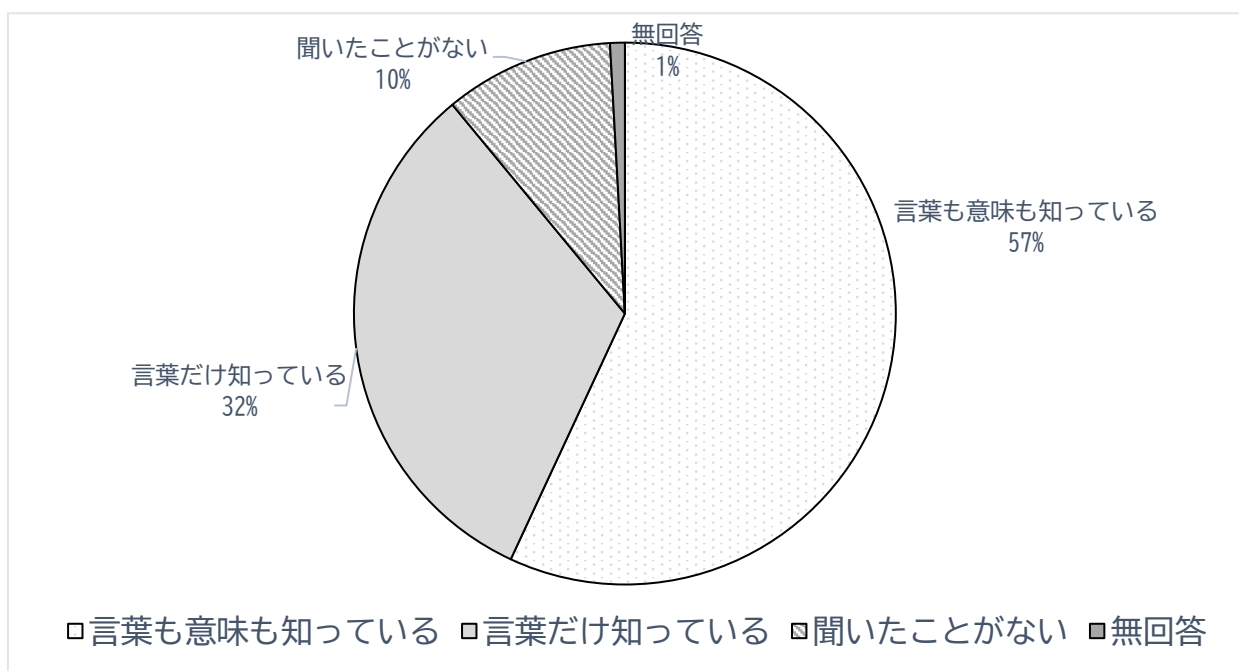
重点目標2 男女共同参画に関する情報収集と調査研究の推進

男女共同参画を推進することは、すべての人の人権が尊重され、一人の人間として能力が発揮できる社会の実現に繋がると考えられます。

下記の表のとおり、LGBT\*という言葉も浸透し、性別のあり方がより細かく分類、多様化されることが言われています。すべての人の人権が尊重されて、能力が発揮できる機会が確保された社会の実現に努めます。

また、今後も町民アンケートにおいて意識調査を行います。

「性的マイノリティ」や「LGBT」という言葉をご存じでしたか



出典：令和4年度 鏡野町町民アンケート集計結果

※LGBT（エル ジー बी ティー）

レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーの頭文字。性的少数者全般を表す。性分化疾患（インターセックス）やXジェンダーも包括的に含む考えもある。

※LGBTQ（エル ジー बी ティー キュー）

LGBT以外に男女どちらにも恋愛感情を抱かない人（アセクシャル）や、自分の性を決められない人（Xジェンダー、クエスチョニング）など様々な人がいることから自身の性自認や性的指向が定まっていない人を表すQが加わり、LGBTQという単語に置き換わってきた。そうした定義に定まらない多様な人々を含めて、LGBTQ+という表現が使われることもある。

## 重点目標3 男女平等に関する教育・学習の推進

町民一人ひとりが男女共同参画に関する理解をより深められるように、情報提供をすることに加え、学習機会の提供の充実を図り、啓発活動の担い手となる人材の育成に努めます。

## ◆基本目標Iの推進する施策の内容

施策	概要
広報・啓発活動の推進	男女共同参画に関する情報を広く周知し、理解の促進を図ります。 ●広報紙、町ホームページ等で啓発
LGBTQ等についての理解の促進	性別にかかわらず、すべての人権が尊重されるよう男女共同参画の理解に加え、LGBTQ等への理解を促進します。 ●講演会等の開催による学習機会の充実 ●広報紙等での情報提供
固定的な役割分担意識の改革	固定的な性別役割分担意識を解消するために慣行の見直しや、意識の改革を図ります。 ●職員の意識改革 ●定期的な男女共同参画推進委員会の開催
女性の参画機会の推進	男女双方の意見が反映されるよう、各種審議会、委員会等への女性委員の登用を推進し、女性委員の割合を向上させることを目指します。 ●各種委員への女性登用の促進 ●女性の登用状況の把握
他団体とのネットワークの整備	国、岡山県、岡山県男女共同参画推進センター（ウィズセンター）、他自治体等と情報交換を行い、連携しながら広域的な男女共同参画の推進と内容の充実を図ります。 ●国や県による研修会等への積極的参加 ●各種団体の交流推進

## ◆数値目標

取組の内容	現状値 (令和4年度)	数値目標	担当課
男女共同参画に関する情報の啓発	1回	1回/年	まちづくり課
研修会への参加	2回	2回/年	関係部署

### 第4節 基本目標Ⅱ すべての人がいきいきと活躍できるまちづくり（鏡野町女性職業生活活躍推進計画）

#### 重点目標1 性別にかかわらず、平等に参画できる機会づくり

男女共同参画社会の形成には、性別にかかわることなく男女がさまざまな分野において、共同し、企画立案の段階から参画することが重要です。現状では、委員会や審議会等への女性の登用は増えてきていますがまだ少ないため、男女の意見が同程度の割合で反映されるということは難しいことがうかがえます。

あらゆる分野で政策・方針決定等の過程へ男女が対等に参画し、その意見が等しく反映できるように、審議会や行政委員会の委員、団体の役員等のあらゆる分野で女性の登用を推進します。

#### 重点目標2 仕事と生活の調和を図る（ワーク・ライフ・バランスの推進）

誰も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一方で、子育てや介護、家庭、地域活動、自己啓発等の生活に係る個人の時間を持ちつつ、健康で豊かな生活を送ることができるよう、仕事と生活の調和がとれた社会の構築が求められています。

そのためには、男女ともに家事・育児等に協力して取り組む必要がありますが、現実には、男性が仕事を優先して長時間労働を行い、女性が家庭生活を優先する結果となっています。

男女ともに仕事と生活の調和を図っていくために、性別にかかわらず育児・介護休業制度を取得しやすくすることや、育児や介護等のために一度職場を離れた方が再度職場に復帰しやすくする制度の充実を図る必要があります。

## ◆基本目標Ⅱの推進する施策の内容

施策	概要
就労環境の整備の促進	職場における男女共同参画を推進するために、事業者及び就業 者に対する啓発を行います。 ●事業所への啓発
ワーク・ライフ・バランスの 推進	仕事と家庭の両立のため、ワーク・ライフ・バランスに関する 啓発や情報提供を推進し、「仕事と生活の調和」を実現します。 ●ワーク・ライフ・バランスの考え方の普及啓発 ●事業所へワーク・ライフ・バランスの重要性の周知
多様なニーズを考慮した就 業支援	女性の再就職・職域拡大に向け、関係機関と連携し、雇用・労 働環境に関する情報を提供します。 特に、子育てや介護を行う家族の負担軽減に加え、多様なニー ズに対応した各種福祉サービスの充実を図ります。 ●子育て支援、保育サービスの充実 ●介護・福祉サービスの充実
家庭における男女共同参画 の推進	男性への家事・育児・介護への参加促進を図ります。 ●男性の家事・育児・介護への参加促進の啓発

## ◆数値目標

取組の内容	現状値 (令和4年度)	数値目標	担当課
事業所に向けたワーク・ライ フ・バランスの重要性を啓発	0回	1回/年	まちづくり課
女性委員の登用率の向上 (委員数)	26.56%	35%/計画期間中	関係部署
女性職員の登用率の向上 (管理職)	6.9%	15%/計画期間中	総務課
女性職員割合の継続 (全体)	53.09%	50%以上継続/計 画期間中	総務課
女性職員割合の継続 (一般行政職)	33.09%	30%以上継続/計 画期間中	総務課
保育園等の待機児童数削減	9人	0人/計画期間中	子育て支援課

### 第5節 基本目標Ⅲ すべての人が安心して暮らせるまちづくり

#### 重点目標1 あらゆる暴力の根絶（鏡野町DV防止計画）

男女共同参画の実現のためには、性別や年齢にかかわらず、一人ひとりがいきいきと輝きながら暮らせる環境が必要です。しかしながら、実際にはそれを脅かす嫌がらせなどの問題が多くあります。中でもDVやセクシャルハラスメント、マタニティハラスメント、モラルハラスメント等は重大な人権侵害です。

一人ひとりがお互いの人権を尊重し合い、安全・安心な生活を送ることができる環境を整えるため、それらを阻害する暴力の防止と被害者支援を行うための相談体制の充実、他市町村や関係機関との連携を図ります。

#### 重点目標2 生涯を通じた健康づくり支援

何歳になっても安心して暮らせるまちづくりを実現させるために、生涯を通じた健康の保持・増進のための支援を行います。

#### 重点目標3 防災への取組みと、安全・安心の確保

すべての人の人権が尊重され、一人ひとりの能力が発揮できる機会が確保された社会の実現につながるよう努めます。

災害時の避難所について、避難者が安心して避難生活を送れるように、女性・男性それぞれの視点を取り入れお互い支え合える運営体制を作ります。

## ◆基本目標Ⅲの推進する施策の内容

施 策	概 要
あらゆる暴力を根絶するための環境づくり	DVの防止に向けての意識啓発を図り、人権を阻害するあらゆる暴力を根絶します。 ●広報紙、町ホームページ等で啓発
被害者等に対する支援・救済体制の確立	セクハラやDVの被害者等の支援・救済体制を充実させます。 ●支援体制の充実 ●関係機関との連携を強化
健康づくり支援	生涯にわたって健康に過ごせるように、健康診断を充実させるとともに、健康づくりに関する講演会や運動を提案・企画します。 ●講演会や教室の開催等による健康づくりの推進 ●特定健康診査の実施率の向上
避難所の運営	災害時の避難所生活でも安心して暮らせるような運営を行います。 ●避難者のプライバシーの確保 ●安全で安心できる居住空間の充実

## ◆数値目標

取組の内容	現状値 (令和4年度)	数値目標	担当課
人権に関する講演会の開催	1回	1回/年	総合福祉課 生涯学習課
DV防止に関する広報	1回 (新成人に向けた広報)	1回/年	関係部署
健康づくりに関する講演会の開催	1回	1回/年	健康推進課
防災訓練・防災イベントの開催	1回	2回/年	くらし安全課

## 第5章 男女共同参画社会の推進について

### 第1節 男女共同参画推進委員会の定期的な開催（PDCAサイクルの確立）

男女共同参画社会の実現に向け、定期的に男女共同参画推進委員会を開催し、計画の進捗や現状等の動向を見ながら、計画の確認を行います。

### 第2節 庁舎内における推進体制の確立

男女共同参画の施策分野は、行政のあらゆる分野に関係があります。本計画の推進に当たっては、庁舎内関係部署との十分な連携を図り、男女共同参画の意識啓発をはじめとした様々な取組を推進します。

#### ◆庁舎内の推進体制

関係部署	内容
まちづくり課	男女共同参画に関する啓発活動、施策の立案、関係機関との連携
総合福祉課・子育て支援課・健康推進課・学校教育課	DV被害の防止、DV被害者等の支援・相談
生涯学習課	人権に関する施策の立案、講演会等の開催
学校教育課・子育て支援課	学校・保育現場における男女共同参画の推進
総務課・教育委員会	行政機関における男女共同参画の推進



## 第3節 関係機関との連携

男女共同参画の施策は、広範囲かつ多岐に渡る等、町単独では実施ができません。そのため県や関係機関との連携に努め、情報の共有化や事業協力を図り、効果的に施策を推進します。

## ◆主な関係機関

団体名	住所	電話番号
内閣府男女共同参画局	東京都千代田区永田町1-6-1	03-5253-2111
岡山県県民生活部 人権・男女共同参画課	岡山市北区内山下2-4-6	086-226-0553
岡山県男女共同参画推進 センター（ウィズセンター）	岡山市北区南方2-13-1 きらめきプラザ6階	086-235-3307
岡山県女性相談所	岡山市北区南方2-13-1 きらめきプラザ5階	086-235-6060
津山男女共同参画センター （さん・さん）	津山市新魚町17 アルネ津山5階	0868-31-2533
岡山地方法務局 津山支局	津山市田町64	0868-22-9155

## 第6章 参考資料

### 第1節 鏡野町における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画の概要

表題の計画は女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第19条に基づき、鏡野町長、鏡野町議会議長、鏡野町教育委員会が策定する特定事業主行動計画です。この計画は、期間を令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とし、女性の活躍推進に向けた体制整備や、数値目標等を掲げています。その概要を参考資料として下記のとおり提示します。

#### 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

女性活躍推進法第19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に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号）第2条に基づき、町長部局、町議会事務局、町教育委員会事務局において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行いました。その結果、下記のとおり目標を設定します。

なお、この計画で定めている数値目標は、いずれも令和8年3月31日までに達成することを目指しています。

表 女性の活躍推進に向けた数値目標

内 容	数 値 目 標
管理的地位にある職員に占める女性割合	30%以上
男性職員の配偶者出産休暇の取得割合	100%（継続）
制度が利用可能な女性職員の育児休業の取得率	100%（継続）
職員の年次有給休暇の平均取得率	35%以上
年次有給休暇を35%以上取得する職員の割合	4割以上

## 第2節 用語の説明

(50音順)

用語	意味、定義	出典元
アセクシャル	誰に対しても恋愛感情や性的欲求を抱かない人のこと。	レインボー プライド東京
M字カーブ (女性の労働力率)	女性の労働力率(15歳以上に占める労働力人口の割合)は、結婚・出産期に当たる年代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇するということ。	内閣府 男女共同参画局
Xジェンダー (エックスジェンダー)	「心の性」が男性、女性のどちらかに規定できない/しない人々のこと。	レインボー プライド東京
LGBTQ (エル・ジー・ビー・ティー ・キュー)	レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー、クエスチョニングやクイアの頭文字。性的少数者全般を表す。性分化疾患やXジェンダーも包括的に含む考えもある。	レインボー プライド東京
クエスチョニング クイア※	性自認や性的指向について、特定の枠に属さない人、わからない人。 ※性的マイノリティを表す総称のひとつとしても使われることがある。	レインボー プライド東京
ゲイ (Gay)	主に、男性同性愛者の呼び名。「ホモ」という言い方が差別的に用いられる歴史があったため、同性愛者が自ら名乗るようになった呼び名。	レインボー プライド東京
性自認	自分の性別をどのように認識しているかということ。	レインボー プライド東京
性分化疾患 (せいぶんかしっかん)	「インターセックス」、「性分化疾患」 身体の性の発達が先天的に非定型である状態。	レインボー プライド東京
ジェンダー	社会的・文化的に形成された性別のこと。	内閣府 男女共同参画局
ジェンダー・ギャップ 指数 (Gender Gap Index : GGI)	経済、教育、政治、保健の4つの分野のデータから作成され、0が不平等、1が完全平等を意味している。	内閣府 男女共同参画局
ジェンダー不平等指数 (Gender Inequality Index : GII)	リプロダクティブ・ヘルス(性と生殖に関する健康)、エンパワーメント、労働市場への参加の3つの側面における達成度の女性と男性の間の不平等を映し出す指標。 0(女性と男性が完全に平等な場合)～1(すべての側面において、男女の一方が他方より不利な状況に置かれている場合)の間の数字で表される。	国連開発計画 (UNDP)

用語	意味、定義	出典元
男女共同参画社会 基本法	同法第2条では、男女共同参画社会の定義として「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意志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」としている。平成11年6月に公布・施行された。	内閣府 男女共同参画局
男女雇用機会均等法	職場における男女の取り扱い等を規定した法律。昭和60年に制定され翌年4月に施行された。その後平成9年、平成18年に改正された。令和2年6月より、職場におけるセクシュアルハラスメント及び妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント防止対策が強化された。	厚生労働省
男性中心型労働慣行	勤続年数を重視しがちな年功的な処遇の下、長時間勤務や転勤が当然とされている男性中心の働き方等を前提とする労働慣行。	内閣府 第4次男女共同参画基本計画
ドメスティック・バイオ レンス (Domestic Violence : DV)	DVに明確な定義はないが、日本では「配偶者や恋人など密接な関係にある、又はあった者から振るわれる暴力」という意味で使用されることが多い。	内閣府 男女共同参画局
トランスジェンダー	性自認が身体的性別と対応しない人の呼び名	レインボー プライド東京
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)	配偶者からの暴力に係る通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備し、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図ることを目的とする法律。平成13年4月に公布され、同年10月に施行されており、令和6年4月1日から一部改正が施行されます。	内閣府 男女共同参画局
バイセクシュアル	男女どちらにも性愛感情が向く性のあり方のこと。両性愛者。	ジョブレインボー
レズビアン	女性同性愛者の呼び名。「レズ」は蔑称。	レインボー プライド東京

### 第3節 関連する法律

#### 1. 男女共同参画社会基本法



#### 2. 女性の職業生活における活動の推進に関する法律（女性活躍推進法）



#### 3. 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）



#### 4. 鏡野町男女共同参画推進条例

##### （目的）

第1条 この条例は、全ての人々が性別に関わりなく、社会の対等なパートナーとして、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現を目指すために基本理念を定め、町、町民及び事業者の責務を明らかにするとともに、男女共同参画を推進する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を計画的に推進し、男女の人権が尊重され、その個性と能力が十分に発揮できる社会を実現することを目的とする。

##### （定義）

第2条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 男女共同参画社会 男女が性別に関わりなく、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の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、共に責任を担う社会のことをいう。
- (2) 事業者 町内において事業活動を行う個人、法人その他団体をいう。

##### （基本理念）

第3条 男女共同参画の推進は、次に掲げる事項を基本理念として行わなければならない。

- (1) 個人としての尊厳が重んじられ、性別による差別的扱いを受けないこと。
- (2) 社会の対等な一員として、町における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されること。
- (3) 性別による固定的な役割分担等を反映した社会の制度や慣行が、男女の社会における活動の選択に対して、影響を及ぼすことのないようにされること。

(4) 家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援のもとに、家庭生活における活動と職業その他の社会のあらゆる分野における活動と両立することができること。

(5) 男女がお互いの身体的特徴及び性についての理解を深め、対等な関係のもと生涯にわたり健康な生活を営むことができるようにすること。

(町の責務)

第4条 町は、基本理念にのっとり、男女共同参画の推進に関する施策を策定し、実施しなければならない。

2 町は、町民、事業者、国及び他の地方公共団体との連携と協力を図り、前項の施策に取り組まなければならない。

(町民の責務)

第5条 町民は、基本理念にのっとり、男女共同参画について理解を深め、家庭、地域、職場、学校その他の社会のあらゆる分野において、男女共同参画の推進に積極的に取り組むものとする。

(事業者の責務)

第6条 事業者は、基本理念にのっとり、その事業活動を行うに当たり、男女共同参画の推進に自主的かつ積極的に取り組むとともに、町が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めるものとする。

(教育に携わる者の役割)

第7条 学校教育、社会教育その他のあらゆる分野の教育に携わる者は、男女共同参画社会の形成に果たす教育の重要性を深く認識し、基本理念に配慮した教育を行うよう努めるものとする。

(性別による権利侵害等の禁止)

第8条 何人も、家庭、地域、職場、学校その他のあらゆる分野において、次に掲げる行為を行ってはならない。

(1) 性別を理由とする権利侵害及び差別的取扱い

(2) 性的な言動により、相手方の生活環境を害する又は不利益を与える行為

(3) 配偶者、恋人、その他親密な関係にある者への身体的、精神的、経済的、社会的及び性的な苦痛を与える暴力行為

(相談の対応等)

第9条 町は、性別による権利の侵害等に関する町民又は事業者からの相談に対応することができるよう、相談体制の整備を図るとともに、関係機関との連携を図り、適切な対応に努めるものとする。

(委任)

第10条 この条例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

この条例は、公布の日から施行する。

## 5. 鏡野町男女共同参画社会推進委員会規則

(平成21年7月1日規則第12号)

最終改正：平成30年5月16日規則第12号

(趣旨)

第1条 この規則は、すべての人が性別にかかわらず、社会の対等なパートナーとして、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現を目指すことを目的とし、鏡野町男女共同参画社会推進委員会(以下「委員会」という。)の運営に関し必要な事項を定めるものとする。

(所掌事務)

第2条 委員会の所掌する事務は、次に掲げる事項とする。

- (1) 男女共同参画社会を実現するための施策に関する事項
- (2) 男女共同参画社会基本計画の策定及び評価に関する事項
- (3) その他男女共同参画社会づくりに必要な事項

(組織)

第3条 委員会は、会長、副会長及び委員をもって組織する。

- 2 会長、副会長は、委員の互選によってこれを定める。
- 3 会長は、委員会を代表し、会を総理する。
- 4 副会長は、会長を補佐し、会長に事故あるとき、又は欠けたときは、その職務を代理する。
- 5 委員の数は、20人以内とし、下記に該当する者から町長が委嘱する。
  - (1) 公募による者
  - (2) 学識経験を有する者又は男女共同参画に関して知識及び理解のある者
  - (3) 庁内関係部署及び関係機関の職員
  - (4) その他町長が必要と認める者

(委員の任期)

第4条 委員の任期は、2年とし、再任を妨げない。ただし、補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

- 2 会長において特別の事由があると認めるときは、前項の規定にかかわらず、その任期中においても、これを免じ、又は解嘱することができる。

(会議)

第5条 委員会の会議は、会長が招集し、会長が議長となる。

- 2 委員会は、委員の半数以上が出席しなければ会議を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、必要に応じて関係者に出席を求め、意見を聴くことができる。

(意見の聴取)

第6条 委員会は、必要に応じ有識者等から意見を聞くことができる。

(事務局)

第7条 委員会の事務を処理するため、まちづくり課に事務局を置く。

(報酬及び費用弁償)

## 第6章 参考資料

---

第8条 委員の報酬及び費用弁償の支給については、鏡野町非常勤の特別職の職員の報酬及び費用弁償に関する条例(平成17年鏡野町条例第51号)の定めるところによる。

(その他)

第9条 この規則に定めるもののほか、必要な事項は別に定める。

附 則

この規則は、平成21年7月1日から施行する。

附 則(平成24年3月30日規則第25号)

この規則は、平成24年4月1日から施行する。

附 則(平成30年5月16日規則第12号)

この規則は、公布の日から施行する。



鏡野町男女共同参画社会推進委員会 委員名簿

任期：令和5年8月10日～令和7年3月31日

所 属	氏 名	備 考
鏡野町教育委員会 教育長職務代理	石原 昭和	会長
鏡野町区長会 会長	北山 政士	
鏡野町民生児童委員会 女性部 部長	椋代 京子	
鏡野町婦人協議会 副会長	浅山 玉江	
鏡野町栄養委員会 会長	小林 節子	
鏡野町愛育委員会 副会長	藤木 さゆみ	
鏡野町商工会 女性部 部長	小原 万寿子	
町内企業 株式会社山田養蜂場 取締役執行委員	山田 紘子	
町内企業 一般財団法人共愛会 芳野病院 地域連携課 課長	萩原 仁美	
関係機関職員 岡山県男女共同参画推進センター 所長	田野 広子	
学識経験者 美作大学 准教授	津々 清美	副会長
一般公募	野口 貴子	
町内関係部署 鏡野町役場 総務課長	安道 智秋	
町内関係部署 鏡野町役場 総合福祉課長	水島 剛	
町内関係部署 鏡野町役場 生涯学習課長	小原 克則	

鏡野町男女共同参画社会推進委員会 事務局

所 属	氏 名	備 考
鏡野町役場 まちづくり課長	柳井 和彦	
鏡野町役場 まちづくり課長補佐	山本 泰成	
鏡野町役場 まちづくり課 主任	築山 美津子	

## 第3次鏡野町男女共同参画基本計画書

発行年月 令和6（2024）年3月  
編集・発行 鏡野町役場 まちづくり課  
〒708-0392  
岡山県苫田郡鏡野町竹田660  
TEL：(0868)54-2982 FAX：(0868)54-2988