

# 第5章 資料編

## 1 用語解説

### ア行

#### ■エイズ/HIV

性感染症のひとつであり、HIV（ヒト免疫不全ウイルス）に感染してから、長い潜伏期間を経て発病するとエイズ（後天性免疫不全症候群）になる。エイズとは、生体の免疫機能が破壊されることによって起こる様々な病気の総称。

#### ■M字カーブ

日本の女性の就業率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になること。結婚や出産を機に労働市場から離れる女性が多く、子育てが一段落すると再び就職するという特徴があるためにこのような形になる。なお、国際的にみると、アメリカやスウェーデン等の欧米先進諸国では、子育て期における就業率の低下はみられない。

#### ■LGBT

性的マイノリティの総称。レズビアン（身体と心の性別は女性で、性的指向も女性である人）、ゲイ（身体と心の性別は男性で、性的指向も男性である人）、バイセクシュアル（身体と心の性別を問わず、性的指向が両性である人）、トランスジェンダー（身体の性別と心の性別が一致しない人）の頭文字をとっている。

#### ■エンパワーメント

自らの意識と能力を高め、家庭や地域、職場など社会のあらゆる分野で、政治的、経済的、社会的、文化的に力をつけること、及びそうした力を持った主体的な存在となり、力を発揮し、行動していくことをいう。

## カ行

### ■隠れたカリキュラム

学校教育のフォーマルなカリキュラムの教授家庭における教師の言動などを通じて、気づかないまま子どもたちの価値観の形成に影響を与えているメッセージの機能をいい、「潜在的なカリキュラム」ともいう。「男の子」「女の子」といった性による社会的な役割意識も、学校の隠れたカリキュラムの中で培われることが多いといわれている。

### ■岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業

岐阜県では、仕事と家庭の両立支援などに取り組む「岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進企業」の中で、特に優良な取り組みや他社の模範となる独自の取り組みを行う企業を「岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業」として認定している。

### ■グローバル化

グローバリゼーション（GLOBALIZATION）のことで、社会的あるいは経済的な連関が、国家や地域などの境界を越えて、地球規模に拡大して様々な変化を巻き起こす現象。

### ■固定的な性別役割分担意識

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、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分けること。「男は仕事、女は家庭」、「男性は主要な業務、女性は補助的業務」等は、固定的な考え方により男性、女性の役割を決めている例である。

## サ行

### ■ジェンダー／gender

社会通念や慣習の中には、社会によって作りあげられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的性別」（＝ジェンダー）という。

### ■女性活躍推進法（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（2015 年）8 月に成立し、同年 9 月 4 日に施行された。10 年間の時限立法となっている。同法により、平成 28 年（2016 年）4 月 1 日から、従業員 301 人以上の企業と、雇用主としての国や自治体は女性の活躍推進に向けた行動計画の策定と公表が義務付けられた。さらなる推進のため、令和 4 年（2022 年）4 月 1 日から、従業員 101 人以上の企業も、行動計画策定と公表が義務付けられる予定である。

## ■性感染症

「性行為で感染する病気」を総称して、性感染症（STI）という。ウイルス、細菌、原虫などが、性器、泌尿器、肛門、口腔などに接触することで感染する。主な性感染症として、梅毒、淋菌感染症・性器クラミジア感染症、性器ヘルペスウイルス感染症、ヒトパピローマウイルス感染症などがあり、エイズ/HIV も性感染症のひとつである。

## ■性自認

自分の性をどのように認識し、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。こころの性とも呼ばれる。

## ■性的指向

恋愛、性愛がいずれの性別を対象とするかを表すもの。具体的には、恋愛、性愛の対象が異性に向かう異性愛、同性に向かう同性愛、男女両方に向かう両性愛を指す。一方、生物学的な性別（からだの性）と自己意識（心の性）の不一致により違和感を覚えることは「性別違和」という。

## ■性的マイノリティ

「性的指向」、「性別違和」などに関する当事者の総称で、同性愛者、バイセクシュアル（恋愛、性的指向が男女両方に向かう人や、相手の性別にこだわらない人）、トランスジェンダー（性同一性障がいなど心と体の性が一致しない人）、インターセックス（先天的に身体上の性別が不明確な人）などの人々のことをいう。

## ■セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）

性的な言動により相手に不快感を与え、相手の生活環境を害し、又はその相手に不利益を与える行為をいう。身体への不必要な接触、性的関係の強要、性的なうわさの流布、人目にふれる場所へのわいせつな写真やポスターの掲示などが含まれる。

## ■ソーシャル・ネットワーキング・サービス（SNS）

Facebook、LINE、Twitter 等の人と人とのつながりを促進、サポートするコミュニティ型の Web サイトのこと。

## タ行

### ■ダイバーシティ

「多様性」のこと。性別や国籍、年齢などにかかわらず、多様な個性が力を発揮し、共存できる社会のことをダイバーシティ社会という。

### ■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をいう。

### ■地域子育て支援センター

子育て家庭等に対し、育児不安などについての相談、指導を行う場。

### ■地域包括支援センター

地域における総合相談、介護予防マネジメント、包括的・継続的マネジメントを担う中核機関。

### ■デートDV

結婚していない恋人の間で起こる身体、言葉、態度による暴力行為。

### ■ドメスティック・バイオレンス（配偶者暴力、DV）

配偶者、恋人その他の親密な関係にある者からの身体的、精神的、経済的、性的、社会的な苦痛を与えられる暴力行為。

## ハ行

### ■パブリック・コメント

行政が施策などについて意思決定を行う前に、広く市民からの意見を集め意思決定に反映させることを目的とした制度。

### ■パワー・ハラスメント（パワハラ）

職権などの力を背景として本来の業務の範疇を超えて、継続的に人格と尊厳を傷つける言動を行い、就労者の働く環境を悪化させたり、雇用不安を与えたりすること。

### ■ファミリー・サポート・センター

地域において、育児の援助を受けたい人と行いたい人が会員となり、育児について助け合う事業。

## ■フレックスタイム制

一定の期間についてあらかじめ定めた総労働時間の範囲内で、労働者が日々の始業・終業時刻、労働時間を自ら決めることのできる制度。労働者はワーク・ライフ・バランスを図りながら効率的に働くことができる。

## ■ポジティブ・アクション

積極的な差別解消政策。不平等な待遇を受けてきた人種的・社会的少数派に対し、教育や雇用の機会を一定の比率で優先的に取り扱うなどの方策をとれることによって、実質的な機会均等の実現を目的とした暫定的な特別処置。

## マ行

### ■マタニティ・ハラスメント（マタハラ）

妊娠、出産、育休などを理由とする、解雇、雇い止め、降格などの不利益な取扱いを行うこと。

### ■メディア・リテラシー

メディア情報を主体的に選択し、内容を分析・読解し活用できる能力や、メディアを適切に選択し発信する能力を身につけること。メディアによる画一的な男女の描き方や、性差別表現を見直すためにも重要であり、メディアの情報を鵜呑みにしないで、批判的に読解する能力が求められている。

## ヤ行

### ■ユニバーサルデザイン

あらかじめ、障害の有無、年齢、性別、人種等にかかわらず、多様な人々が利用しやすいよう製品、建物、空間などをデザインすること。

## ラ行

### ■リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する女性の健康／権利）

平成6年（1994年）のカイロの国連会議（国際人口、開発会議）で国際的承認を得た考え方。主として妊娠、出産に限られがちだった従来の「女性の健康」を、月経、避妊、中絶、不妊、子育て、更年期障害、性感染症などの面からとらえ、女性が生涯にわたって自分の健康を主体的に確保することをめざそうとするもの。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、安全な出産調整、子どもが健康に生まれ育つこと、また、これらに関連して思春期や更年期における健康上の問題など、生涯を通じての性と生殖に関する課題が含まれる。このようなリプロダクティブ・ヘルスを享受する権利がリプロダクティブ・ライツであり、基本的人権としての確立が必要とされる。

### ■リモートワーク

いわゆる在宅勤務のことで、所属している会社のオフィスではなく、自宅で働くことを指す。「テレワーク」という呼称を用いる場合もある。インターネット環境が普及・充実したことで、会社のオフィス以外で働くことが容易になり、特に出産後の育児と仕事の両立において、出勤する必要がない在宅での勤務は注目度が高く、企業側としても職種によって、オフィス以外での勤務を認めるケースが増えている。

## ワ行

### ■ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

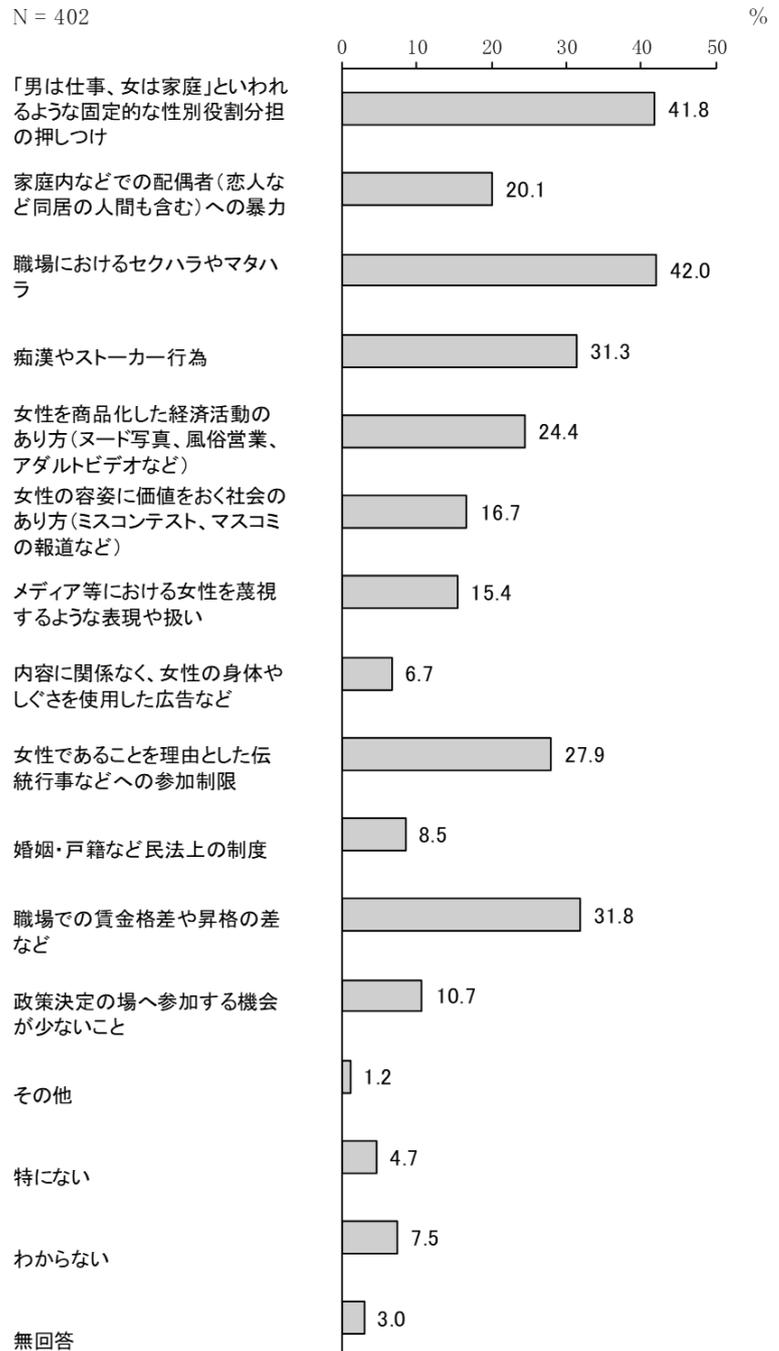
性別、年齢に関係なくだれもが仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態のこと。

## 2 平成30年度御嵩町男女共同参画に関する住民意識調査結果（抜粋）

### ■女性の人権が尊重されていない（＝女性に対する差別）と感じることについて

「職場におけるセクハラやマタハラ」の割合が42.0%と最も高く、次いで「男は仕事、女は家庭」といわれるような固定的な性別役割分担の押しつけ」の割合が41.8%、「職場での賃金格差や昇格の差など」の割合が31.8%となっています。

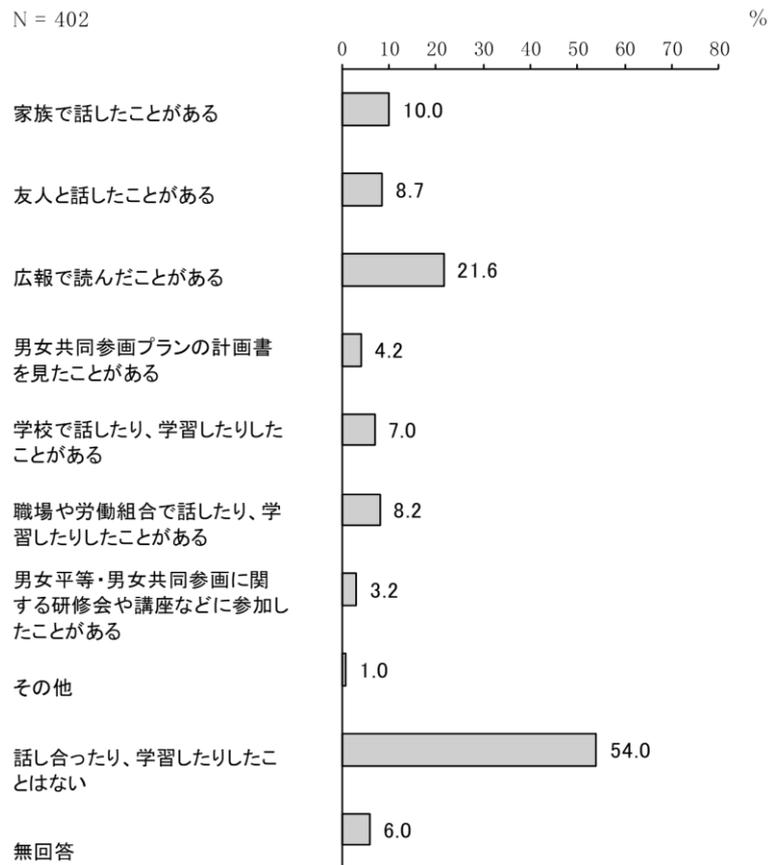
N = 402



■男女平等・男女共同参画についての話し合いや学習をしたことがありますか

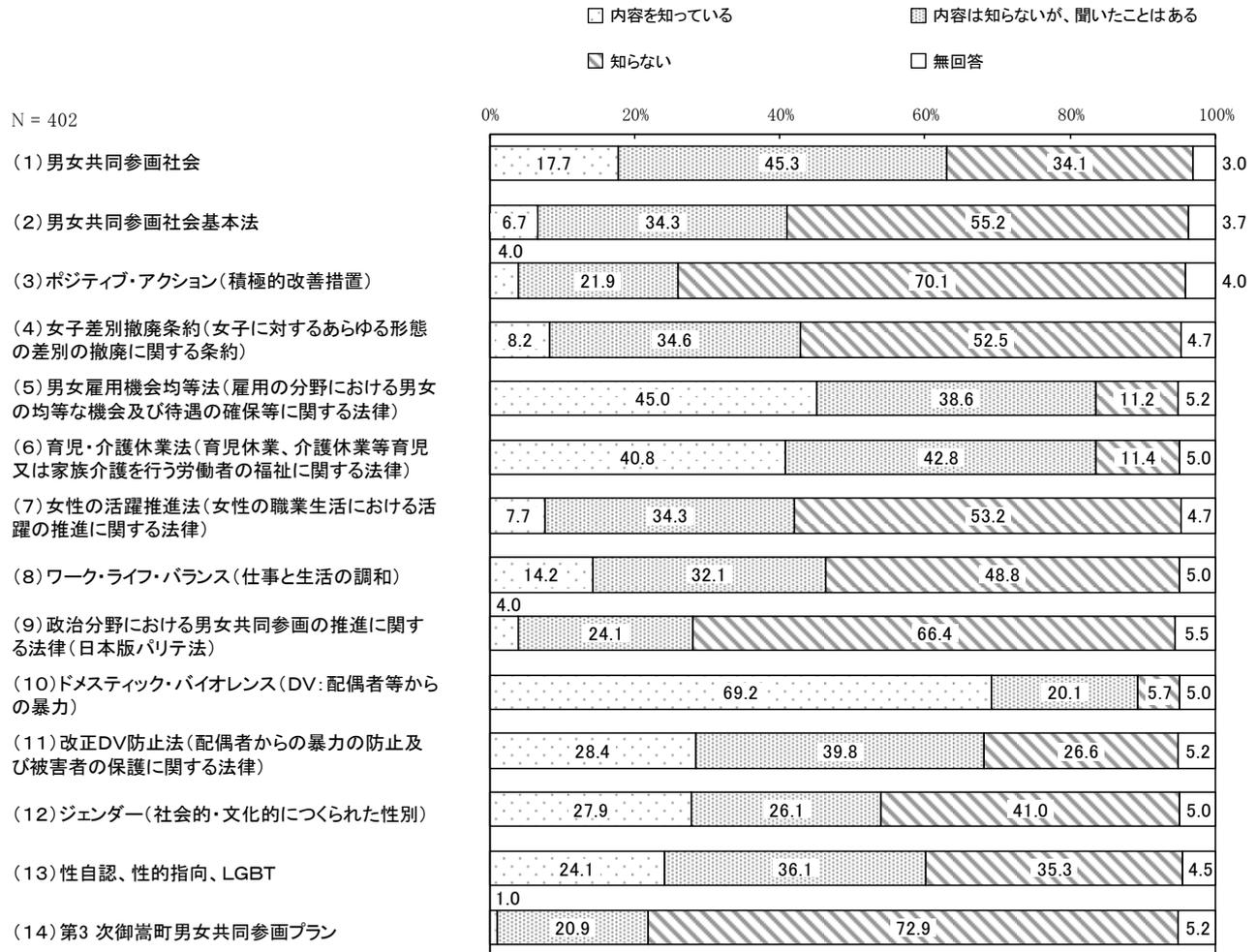
「話し合ったり、学習したりしたことはない」の割合が54.0%と最も高く、次いで「広報で読んだことがある」の割合が21.6%、「家族で話したことがある」の割合が10.0%となっています。

N = 402



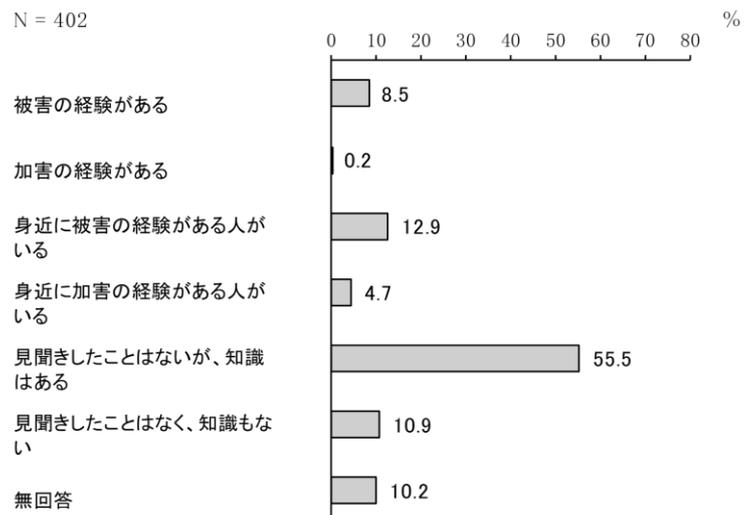
## ■次の「ことがら」や「ことば」を見たり聞いたりしたことがありますか

『(10)ドメスティック・バイオレンス(DV:配偶者等からの暴力)』で「内容を知っている」の割合が、『(3)ポジティブ・アクション(積極的改善措置)』『(14)第3次御嵩町男女共同参画プラン』で「知らない」の割合が高くなっています。



## ■セクハラに関して、経験したり、見聞きしたことがありますか

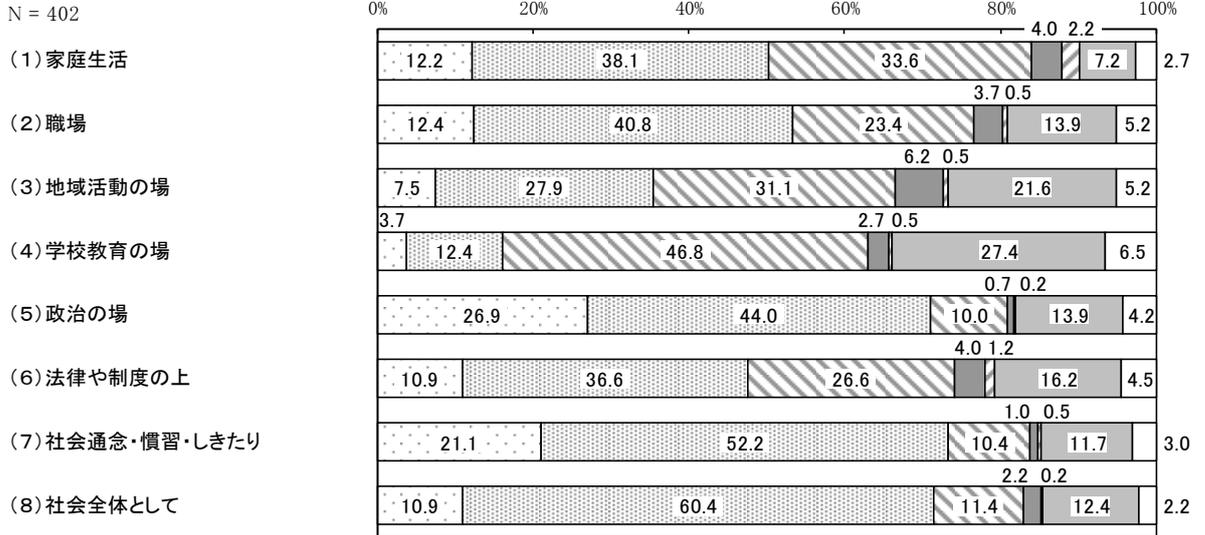
「見聞きしたことはないが、知識はある」の割合が55.5%と最も高く、次いで「身近に被害の経験がある人がいる」の割合が12.9%、「見聞きしたことはないが、知識もない」の割合が10.9%となっています。



**■ 次の分野で男女の立場が平等になっていると思いますか**

(4) 学校教育の場を除くすべての項目で「男性のほうが非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性のほうが優遇されている」をあわせた、男性のほうが優遇されていると感じている人の割合が最も高くなっています。

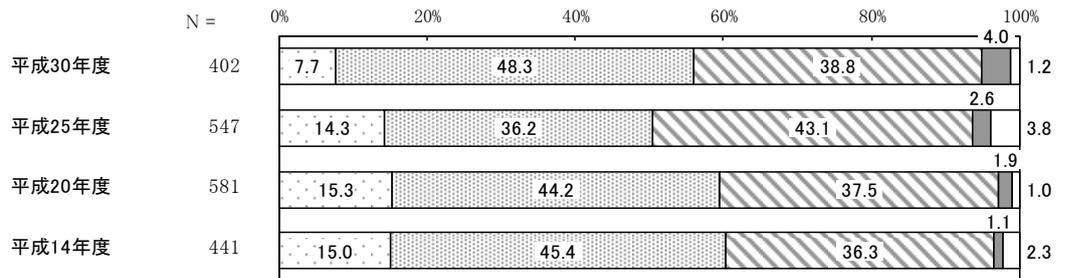
- 男性のほうが非常に優遇されている
- どちらかといえば男性のほうが優遇されている
- 平等である
- どちらかといえば女性のほうが優遇されている
- 女性のほうが非常に優遇されている
- わからない
- 無回答



**■ 「男性（夫）は仕事、女性（妻）は家庭」というような、性別によって男女の役割を決めるような考え方についてどう思いますか**

「そう思わない」の割合が48.3%と最も高く、次いで「どちらともいえない」の割合が38.8%となっています。これまでの調査と比較すると、「そう思う」の割合が低くなっています。

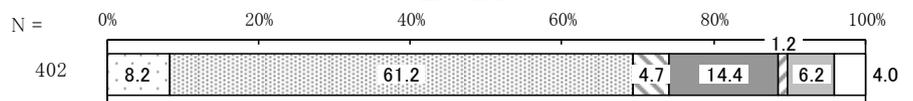
- そう思う
- そう思わない
- どちらともいえない
- わからない
- 無回答



**■ 介護をしている人の多くが女性といわれていますが、このことについてどう思いますか**

「男性も女性も共に介護すべきである」の割合が61.2%と最も高く、次いで「介護は家庭ではなく、施設等で行うべきである」の割合が14.4%となっています。

- 主に女性が介護することはやむを得ない
- 男性も女性も共に介護すべきである
- 男女に関わらず、主に子どもが介護すべきである
- 介護は家庭ではなく、施設等で行うべきである
- その他
- わからない
- 無回答

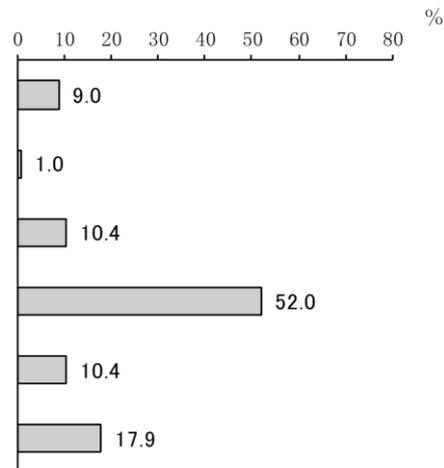


**■DV（精神的暴力）に関して、経験したり、見聞きしたことがありますか**

見聞きしたことはないが、知識はある」の割合が52.0%と最も高く、次いで「身近に被害・加害の経験がある人がいる」、「見聞きしたことはないが、知識もない」の割合が10.4%となっています。

N = 402

- 被害の経験がある
- 加害の経験がある
- 身近に被害・加害の経験がある人がいる
- 見聞きしたことはないが、知識はある
- 見聞きしたことはないが、知識もない
- 無回答

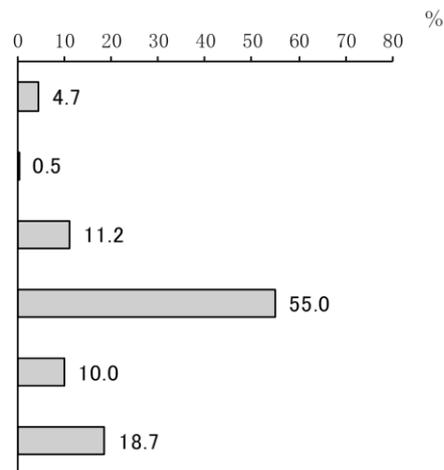


**■DV（身体的暴力）に関して、経験したり、見聞きしたことがありますか**

「見聞きしたことはないが、知識はある」の割合が55.0%と最も高く、次いで「身近に被害・加害の経験がある人がいる」の割合が11.2%、「見聞きしたことはないが、知識もない」の割合が10.0%となっています。

N = 402

- 被害の経験がある
- 加害の経験がある
- 身近に被害・加害の経験がある人がいる
- 見聞きしたことはないが、知識はある
- 見聞きしたことはないが、知識もない
- 無回答

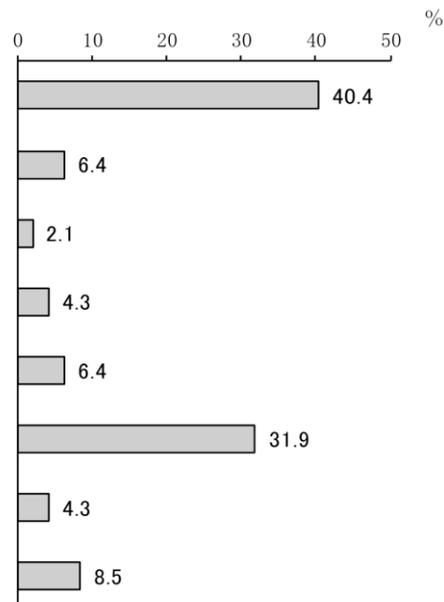


**■（DVの被害・加害経験者）誰かに打ち明けたり相談したりしましたか**

「相談しなかった」の割合が40.4%と最も高く、次いで「家族・友人・先生などに相談した」の割合が31.9%となっています。

N = 47

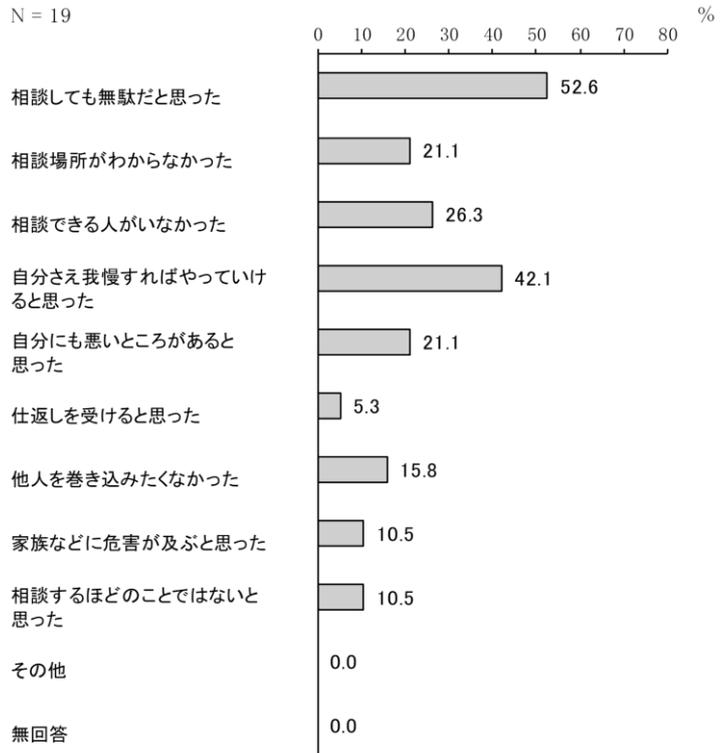
- 相談しなかった
- 公的な相談窓口へ相談した
- 民間の相談機関に相談した
- 家庭裁判所・弁護士・警察などに相談した
- 医師・カウンセラーなどに相談した
- 家族・友人・先生などに相談した
- その他
- 無回答



## ■ (DVの被害・加害経験者) 相談しなかった理由は何ですか

「相談しても無駄だと思った」の割合が52.6%と最も高く、次いで「自分さえ我慢すればやっていけるといった」の割合が42.1%、「相談できる人がいなかった」の割合が26.3%となっています。

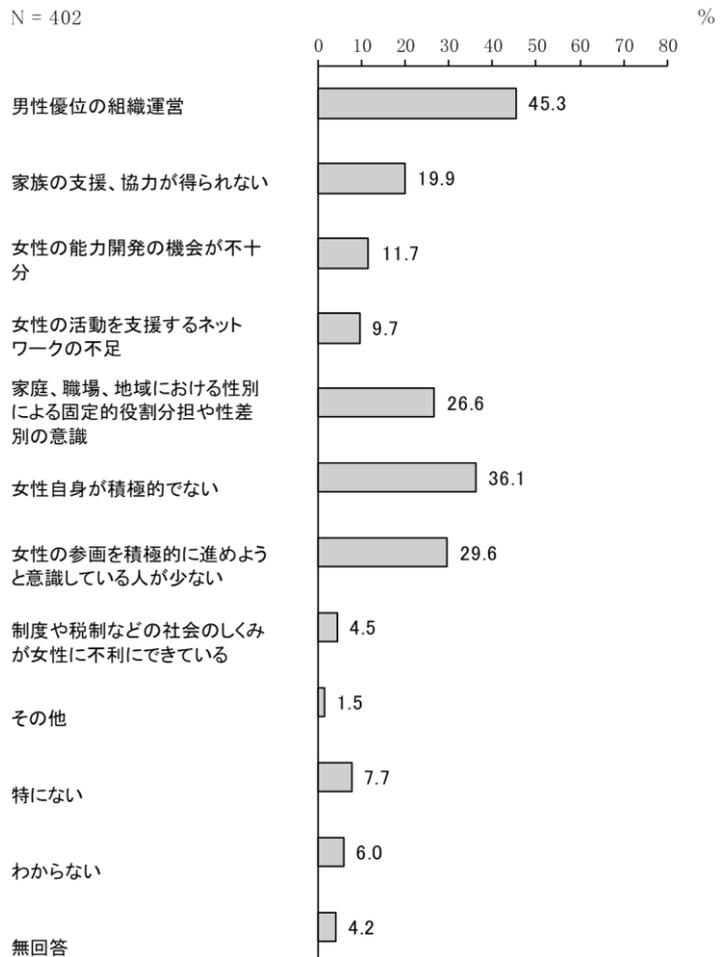
N = 19



## ■ 女性の社会進出は進みつつありますが、町内会や自治会の長、審議会委員や議員等には、まだ女性が就くことが少ないのが現状です。このように、企画や方針決定の過程に女性の参画が少ない理由は何だと思いませんか

「男性優位の組織運営」の割合が45.3%と最も高く、次いで「女性自身が積極的でない」の割合が36.1%、「女性の参画を積極的に進めよう意識している人が少ない」の割合が29.6%となっています。

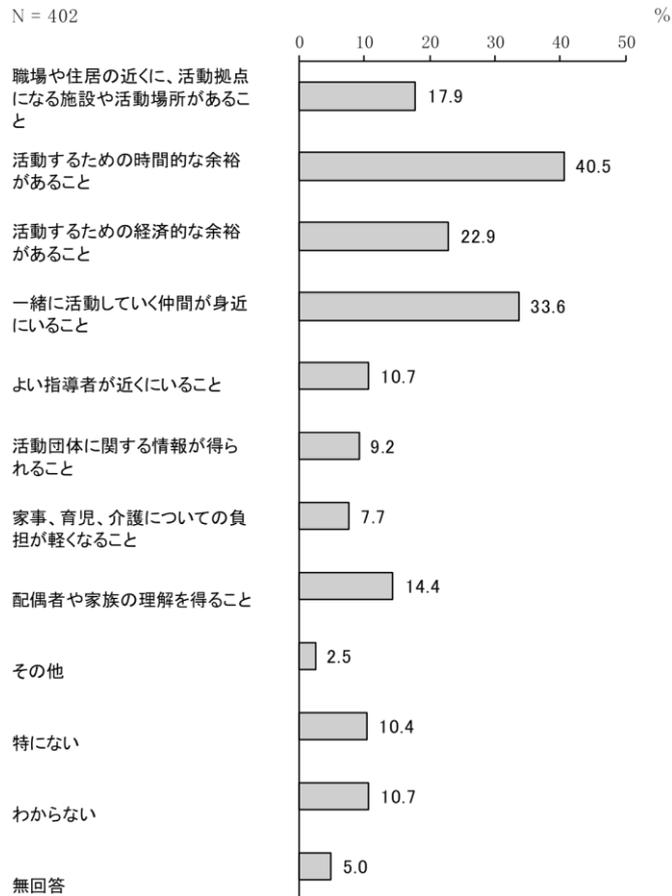
N = 402



**■今後も引き続いて地域活動に参加（または新たに参加）していくためには、どんな条件が整えばよいと思いますか**

「活動するための時間的な余裕があること」の割合が40.5%と最も高く、次いで「一緒に活動していく仲間が身近にいること」の割合が33.6%、「活動するための経済的な余裕があること」の割合が22.9%となっています。

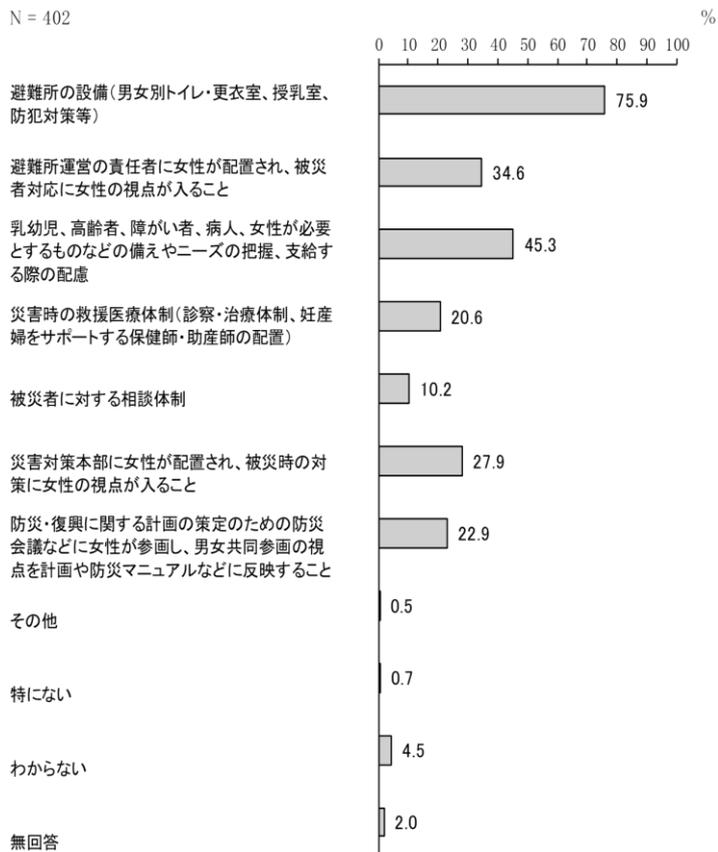
N = 402



**■防災・災害復興対策で男女の性別に配慮して取り組む必要が特にあると思うことは何ですか**

「避難所の設備（男女別トイレ・更衣室、授乳室、防犯対策等）」の割合が75.9%と最も高く、次いで「乳幼児、高齢者、障がい者、病人、女性が必要とするものなどの備えやニーズの把握、支給する際の配慮」の割合が45.3%、「避難所運営の責任者に女性が配置され、被災者対応に女性の視点が入ること」の割合が34.6%となっています。

N = 402

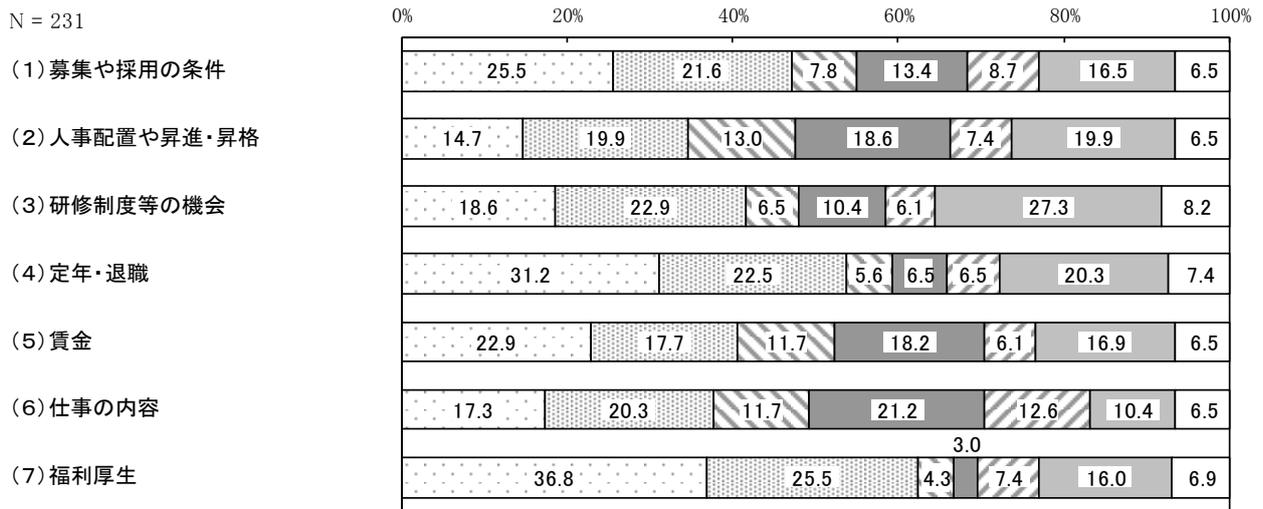


## ■職場では、次のことについて男女平等になっていますか

『(7) 福利厚生』で「平等である」と「どちらかといえば平等である」をあわせた“平等である”の割合が高くなっています。また、『(2) 人事配置や昇進・昇格』『(6) 仕事の内容』で「どちらかといえば平等ではない」と「平等ではない」をあわせた“平等ではない”の割合が高くなっています。

- 平等である
- どちらかといえば平等である
- どちらかといえば平等ではない
- 平等ではない
- どちらともいえない
- わからない
- 無回答

N = 231



### 3 男女共同参画に関する国内外の動き（年表）

年	世界の動き	国の動き	岐阜県の動き	御嵩町の動き
昭和54年 (1979年)	・第34回国連総会「女子差別撤廃条約」採択			
昭和60年 (1985年)		・「男女雇用機会均等法」成立 ・「女子差別撤廃条約」批准		
平成5年 (1993年)	・第48回国連総会にて、「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」採択			
平成6年 (1994年)		・総理府に「男女共同参画室」「男女共同参画審議会」設置		
平成7年 (1995年)	第4回世界女性会議(北京)にて、「北京宣言」「行動綱領」採択			
平成8年 (1996年)		・「男女共同参画2000年プラン」策定		
平成9年 (1997年)		・「男女雇用機会均等法」改正		
平成10年 (1998年)				
平成11年 (1999年)		・「男女共同参画社会基本法」成立	・「ぎふ男女共同参画プラン」策定	・女性政策業務が教育委員会から総務課へ移管
平成12年 (2000年)	・国連特別総会「女性2000年会議」(ニューヨーク)開催、「政治宣言」「成果文書」採択	・「男女共同参画基本計画」策定 ・「ストーカー規制法」施行		
平成13年 (2001年)		・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律(DV防止法)」成立		・「御嵩町男女共同参画社会推進委員会」「御嵩町男女共同参画推進会議」「御嵩町男女共同参画推進研究会」設置
平成14年 (2002年)				・「男女共同参画に関する住民意識調査」実施
平成15年 (2003年)		・「次世代育成支援対策推進法」施行 ・「少子化社会対策基本法」施行		・「御嵩町男女共同参画推進委員会」解散 ・「御嵩町男女共同参画懇話会」設置
平成16年 (2004年)		・「DV防止法」改正及び同法に基づく基本方針策定	・「岐阜県男女共同参画計画」策定	
平成17年 (2005年)	・国連婦人の地位委員会「北京+10」(ニューヨーク)開催	・「男女共同参画基本計画(第2次)」策定 ・「女性の再チャレンジ支援プラン」策定		・「御嵩町男女共同参画プラン」策定
平成18年 (2006年)		・「男女雇用機会均等法」改正	・「DV防止基本計画」策定	
平成19年 (2007年)		・「DV防止法」改正 ・「男女雇用機会均等対策基本方針」策定		

年	世界の動き	国の動き	岐阜県の動き	御嵩町の動き
平成 19 年 (2007 年)		・「仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バラ ンス) 憲章」「仕事と生 活の調和推進のための 行動指針」策定		
平成 20 年 (2008 年)		・DV 防止法に基づく基 本方針策定 ・「女性の参画加速プロ グラム」決定		・「男女共同参画に関す る住民意識調査」実施
平成 21 年 (2009 年)			・「岐阜県男女共同参画 (第 2 次)」策定 ・「DV 防止基本計画(第 2 次)」策定	
平成 22 年 (2010 年)		・「仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バラ ンス憲章)」「仕事と生 活の調和推進のための行 動指針」改正 ・「男女共同参画基本計 画(第 3 次)」策定		・「御嵩町第 2 次男女共 同参画プラン」策定
平成 23 年 (2011 年)	・「ジェンダー平等と女 性のエンパワーメント のための国連機関 (UNWomen)」発足			
平成 24 年 (2012 年)	・第 56 回国連婦人の地 位委員会「自然災害にお けるジェンダー平等と 女性のエンパワーメン ト」決議案採択	・「『女性の活躍推進に よる経済活性化』行動計 画」策定		
平成 25 年 (2013 年)		・「日本再興戦略」の中 核に「女性の活躍推進」 位置づけ ・「DV 防止法」改正		・「男女共同参画に関す る住民意識調査」実施
平成 26 年 (2014 年)	・第 58 回国連婦人の地 位委員会「ジェンダー平 等とエンパワーメント」 決議案採択		・「岐阜県男女共同参画 (第 3 次)」策定 ・「DV 防止基本計画(第 3 次)」策定	
平成 27 年 (2015 年)	・国連サミットにて「持 続可能な開発のための 2030 アジェンダ」が採 択	・「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)」公布 ・「第 4 次男女共同参画 基本計画」策定		・「御嵩町第 3 次男女共 同参画プラン」策定
平成 28 年 (2016 年)				
平成 29 年 (2017 年)			・「清流の国ぎふ女性の 活躍推進計画」策定	
平成 30 年 (2018 年)		・「政治分野における男 女共同参画の推進に関 する法律」の制定		・「男女共同参画に関す る住民意識調査」実施
平成 31 年 令和元年 (2019 年)			・「岐阜県男女共同参画 計画(第 4 次)」策定 ・「DV 防止基本計画(第 4 次)」策定	
令和 2 年 (2020 年)				・「御嵩町第 4 次男女共 同参画プラン」策定

## 4 御嵩町男女共同参画推進会議設置要綱

平成13年11月15日

訓令乙第5号

(設置)

第1条 御嵩町における男女共同参画に関する施策の推進を図るため、御嵩町男女共同参画推進会議（以下「推進会議」という。）を設置する。

(所掌事項)

第2条 推進会議は次の事項を所掌する。

- (1) 男女共同参画関係施策の推進に関すること。
- (2) 男女共同参画関係施策に関する各部局間の連絡調整に関すること。
- (3) 御嵩町男女共同参画プランの進行管理に関すること。
- (4) その他必要と認められる事項

(組織)

第3条 推進会議は、委員長、副委員長及び委員若干名をもって組織する。

(委員長及び副委員長)

第4条 推進会議に委員長及び副委員長を置く。

- 2 委員長に副町長を、副委員長に民生部長をもって充てる。
- 3 委員長は、推進会議を代表し、会務を総理する。
- 4 副委員長は、委員長を補佐し、委員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。

(研究会)

第5条 委員長は、第2条に規定する所掌事項に係る基本的な課題の調査・研究のため必要とするときは、研究会を設置することができる。

- 2 研究会において調査・研究した結果については、委員長に報告しなければならない。

(会議)

第6条 推進会議は、委員長が招集し、委員長が会議の議長となる。

- 2 委員長は、必要があると認めたときには、推進会議に関係職員の出席を求めることができる。

(庶務)

第7条 推進会議の庶務は、男女共同参画推進担当課において処理するものとする。

(補則)

第8条 この要綱を定めるもののほか、推進会議の運営に関し必要な事項は、委員長が定める。

附 則

この要綱は、平成13年11月15日から施行する。

## 5 御嵩町男女共同参画懇話会設置要綱

平成 15 年 3 月 28 日

訓令甲第 4 号

### (設置)

第 1 条 御嵩町における男女共同参画プラン（以下「プラン」という。）の提言及び推進に資するため、御嵩町男女共同参画懇話会（以下「懇話会」という。）を設置する。

### (所管事務)

第 2 条 懇話会の所掌事項は、次のとおりとする。

- (1) 男女共同参画プランの提言に関すること。
- (2) 男女共同参画プランの推進に関すること。
- (3) 前 2 号に定めるもののほか、町長が必要と認めること。

### (組織)

第 3 条 懇話会は、14 名以内の委員をもって組織し、町長が委嘱する。

### (任期)

第 4 条 委員の任期は、2 年とする。ただし、委員が欠けた場合における補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

### (会長及び副会長)

第 5 条 懇話会に会長及び副会長を置き、それぞれ委員の互選により定める。

- 2 会長は、懇話会を代表し、会務を総括する。
- 3 副会長は会長を補佐し、会長に事故あるとき、又は会長が欠けたときは、その職務を代理する。
- 4 町長は、第 3 条に規定する委員の中に、プラン策定に対する助言等を行うため、識見を有する者を委嘱することができる。

### (会議)

第 6 条 会議は、必要に応じて会長が招集する。ただし、委員の委嘱後最初の懇話会は、町長が招集する。

### (関係者の出席)

第 7 条 会長は、必要があると認めるときは、関係者の出席を求め、意見又は説明を聴くことができる。

### (庶務)

第 8 条 懇話会の庶務は、男女共同参画事務を担当する課において処理をする。

### (雑則)

第 9 条 この要綱に定めるもののほか、懇話会の運営に関し必要な事項は委員協議のうえ定める。

### 附 則

この要綱は、平成 15 年 4 月 1 日から施行する。

## 6 御嵩町男女共同参画懇話会委員名簿（令和元年（平成31年）～令和2年度）

氏名		委員経歴
会長	伊佐次 純子	平成15年4月～
副会長	林 八重子	平成15年4月～
	名倉 さおり	平成25年4月～
	井原 雅門	平成25年4月～
	細野 淳子	平成27年4月～
	若宮 圭輔	平成28年4月～
	小川 文甫	平成29年4月～
	葛谷 三千代	平成31年4月～
	臼井 きし江	平成31年4月～
	尾畑 洋子	平成31年4月～
	日比野 京子	平成31年4月～
	鍵谷 欣弘	平成31年4月～

### 【事務局】

氏名	役職
山田 敏寛	企画課長
丹羽 英仁	企画課 企画調整係長
安藤 裕之	企画課 企画調整係員

## 7 御嵩町第4次男女共同参画プラン策定経過

年月日	内容等
平成30年8月1日 ～8月30日	<b>御嵩町男女共同参画に関する住民意識調査</b> ・調査対象者：御嵩町在住の20歳以上の町民から無作為抽出した1,000人 ・回収状況：有効回答数402通（有効回答率40.2%）
令和元年6月5日	<b>御嵩町男女共同参画推進会議</b> 議題：御嵩町第4次男女共同参画の策定について 基本理念の継承／策定の趣旨・位置づけ／プランの期間
令和元年6月19日	<b>御嵩町男女共同参画懇話会（第1回）</b> 議題：御嵩町第4次男女共同参画の策定について 基本理念の継承／策定の趣旨・位置づけ／プランの期間
令和元年9月25日 ～10月16日	<b>関係各課 現状調査</b> 第4次プラン策定に向けた現行プランの課題抽出、解決策の提案等
令和元年12月17日	<b>御嵩町男女共同参画懇話会（第2回）</b> 議題：御嵩町第4次男女共同参画プランの策定について 「基本理念・基本目標」を達成するためのアイデア出しワークショップ 
令和2年1月16日 ～1月24日	<b>関係各課 素案内容確認</b> 第4次プランの素案を関係各課に提示し、内容の確認
令和2年2月13日 ～3月3日	<b>御嵩町第4次男女共同参画プランパブリックコメント</b> ※意見なし
令和2年2月15日	<b>令和元年度御嵩町男女共同参画講座</b> 講演・ワークショップ：「子どもがイキイキするまちって？」 講師：高田 浩史 氏 主催：御嵩町企画課・岐阜県女性の活躍推進課 ※講座のなかで第4次プラン策定についての経緯と住民意識調査の結果などを説明。
令和2年3月4日 ～3月17日	<b>関係各課 最終確認</b>
令和2年3月17日	<b>御嵩町男女共同参画懇話会（第3回）※書面にて実施</b> 議題：御嵩町第4次男女共同参画プランの策定について