

熊取町第3次男女共同参画プラン（案）

熊取町

はじめに

現在作成中です

目次

第 ❶ 章 計画策定にあたって	1
1. 計画策定の根拠	1
2. 計画の役割	2
3. 計画の位置づけ	2
4. 計画期間	3
第 ❷ 章 男女共同参画を取り巻く現状と課題	4
1. 統計指標からみる現状	4
2. アンケート結果からみる現状	14
3. 第2次プランでの取組と課題	20
4. 第2次プランの評価	23
第 ❸ 章 計画の基本的な考え方	24
1. 基本理念	24
2. 男女共同参画における町のめざす姿	25
3. 基本的方向	25
4. SDGs と本計画との関係	25
5. 施策体系	27
第 ❹ 章 施策の内容	30
目標値	30
基本的方向 1	31
基本的方向 2	35
基本的方向 3	38
基本的方向 4	44
基本的方向 5	48
第 ❺ 章 計画の推進にあたって	51
1. 庁内推進体制の充実	51
2. 町民や関係団体、関係機関、事業者との連携	51
3. 国や府等との連携	51
参考資料	52～
1. 計画の策定経過	
2. 男女共同参画推進審議会規則	
3. 男女共同参画推進審議会委員名簿	
4. 男女共同参画推進条例	
5. 男女共同参画推進会議要綱	
6. 男女共同参画社会基本法	
7. 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	
8. 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	
9. 国際連合や国、大阪府、熊取町における取組	

— 用語解説について —

用語解説は本文中の初出の箇所の脚注で説明しています。

第 1 章 計画策定にあたって

1. 計画策定の根拠

我が国においては、平成 11（1999）年に「男女共同参画社会基本法」が制定され、その中で、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男女共同参画社会の実現は緊要な課題であり、二十一世紀の最重要課題と位置づけられています。

また、「男女共同参画社会基本法」に基づき、平成 12（2000）年に「男女共同参画基本計画」が策定されて以降、5 年ごとに計画が見直され、令和 2（2020）年に「第 5 次男女共同参画基本計画」（以下「第 5 次基本計画」という。）が策定されました。

「第 5 次基本計画」では

- 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、SDGs¹で掲げられている包摂的かつ持続的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

の 4 つを目指すべき社会として掲げています。

本町においては、平成 15（2003）年に「熊取町男女共同参画プラン」を策定し、男女共同参画社会の実現に向けた様々な取組を行ってきました。

これまでの取組や社会情勢の変化により、性別によって役割を固定的に捉える意識は薄れつつありますが、依然として不平等感が高い分野も多くあり、今後も一層の男女共同参画の推進に向けた取組が必要です。

また、少子高齢化の進展や平均寿命の延伸、それに伴う家族のあり方や働き方の多様化等、近年人生のあり方が複雑多様化してきています。人生 100 年時代に向け、若者から高齢者まで、全ての人に活躍の場があり、全ての人が元気に活躍し続けられる社会、安心して暮らすことのできる社会づくりのための取組を進める必要があります。

このたび、平成 25（2013）年度から令和 4（2022）年度までを期間とした「熊取町第 2 次男女共同参画プラン」（以下「第 2 次プラン」という。）の満了にあたり、今後の本町における男女共同参画に関する取組を計画的に推進するため、国の「第 5 次基本計画」や府計画、社会情勢、本町の現状などを踏まえ、新たに「熊取町第 3 次男女共同参画プラン」（以下「本計画」という。）を策定します。

¹ 持続可能な開発目標（SDGs）：「Sustainable Development Goals」の略称であり、平成 13（2001）年に策定されたミレニアム開発目標の後継として、平成 27（2015）年 9 月の国連サミットで加盟国の全会一致で採択された「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」に記載された、令和 12（2030）年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標です。17 のゴール・169 のターゲットから構成されています。

2. 計画の役割

本町における男女共同参画社会の実現に向けての「施策の基本的方向とその推進方策」を定めま
す。

3. 計画の位置づけ

本計画は、「男女共同参画社会基本法」第14条第3項及び本町の「男女共同参画推進条例」に基
づき策定するものです。

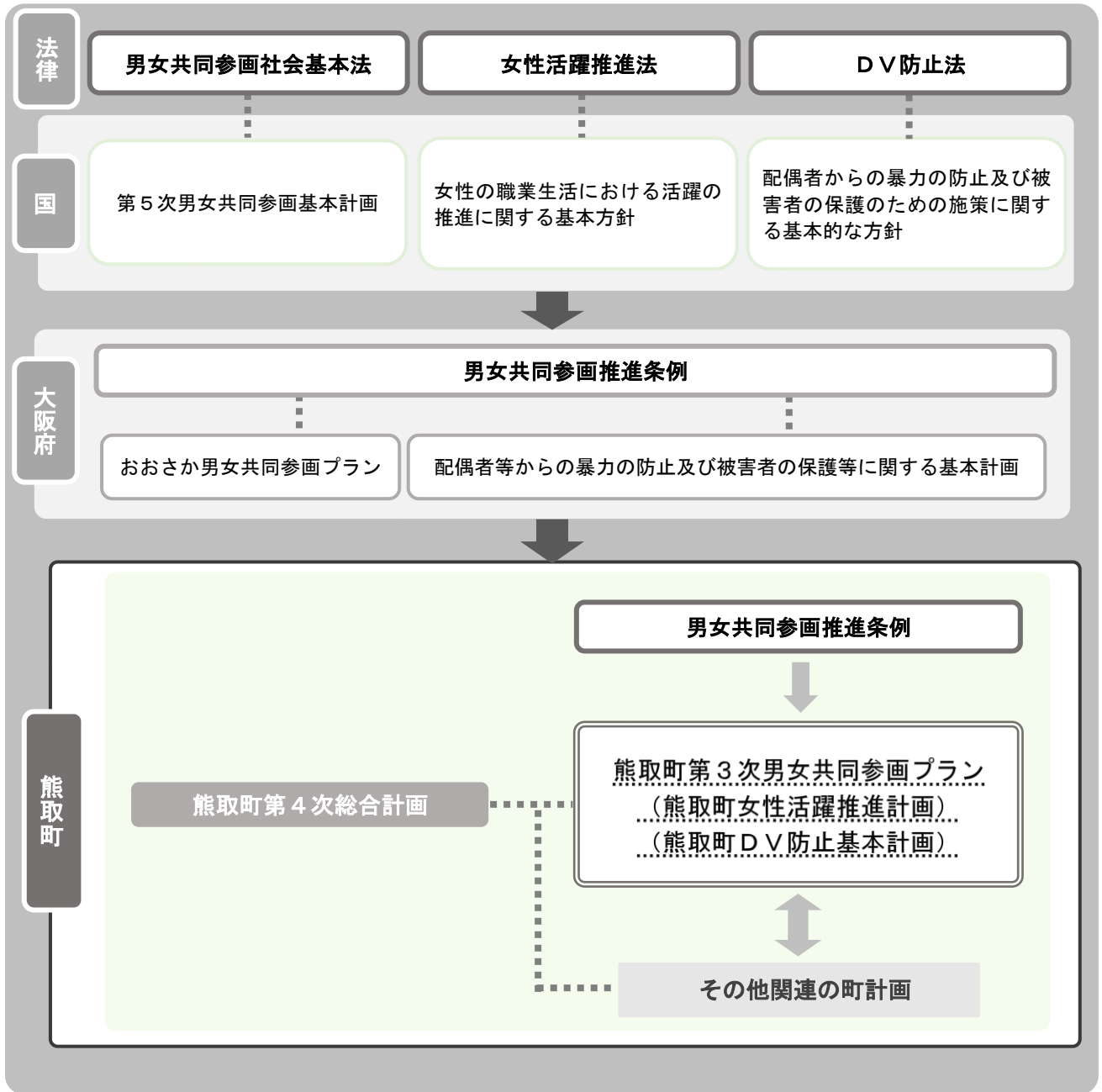
また、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」第6条第2項に基
づく「熊取町女性活躍推進計画」と、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（D
V²防止法）」第2条の3第3項に基づく「熊取町DV防止基本計画」を包含しています。

策定にあたっては、「熊取町第4次総合計画」をはじめとした本町の男女共同参画にかかわる各種
計画との整合を図りながら、国の「第5次基本計画」や府の「おおさか男女共同参画プラン（2021-
2025）」などの内容を勘案するとともに、各種統計データや住民アンケート調査の結果による現状を
踏まえて策定しています。

加えて、本計画は、SDGsの5番目のゴールである「ジェンダー³平等を実現しよう」を中心に、
各ゴールを意識しながら男女共同参画を推進します。

² ドメスティック・バイオレンス：英語の「Domestic Violence」をカタカナで表記したもので、略して「DV」と呼ば
れることもあります。明確な定義はありませんが、日本では「配偶者・パートナー、恋人など親密な関係にある、または
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です。

³ ジェンダー：「社会的・文化的に形成された性別」のことです。人間には生まれつきの生物学的性別（セックス/
sex）があります。一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このよ
うな男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別」（ジェンダー/gender）といいます。「社会的・文化的に形成
された性別」は、それ自体に良い、悪いの価値を含むものではなく国際的にも使われています。



4. 計画期間

計画の期間は令和5（2023）年度から令和14（2032）年度の10年間とします。ただし、社会情勢の変化等を踏まえ、必要に応じて見直しをするものとします。

第 2 章 男女共同参画を取り巻く現状と課題

1. 統計指標からみる現状

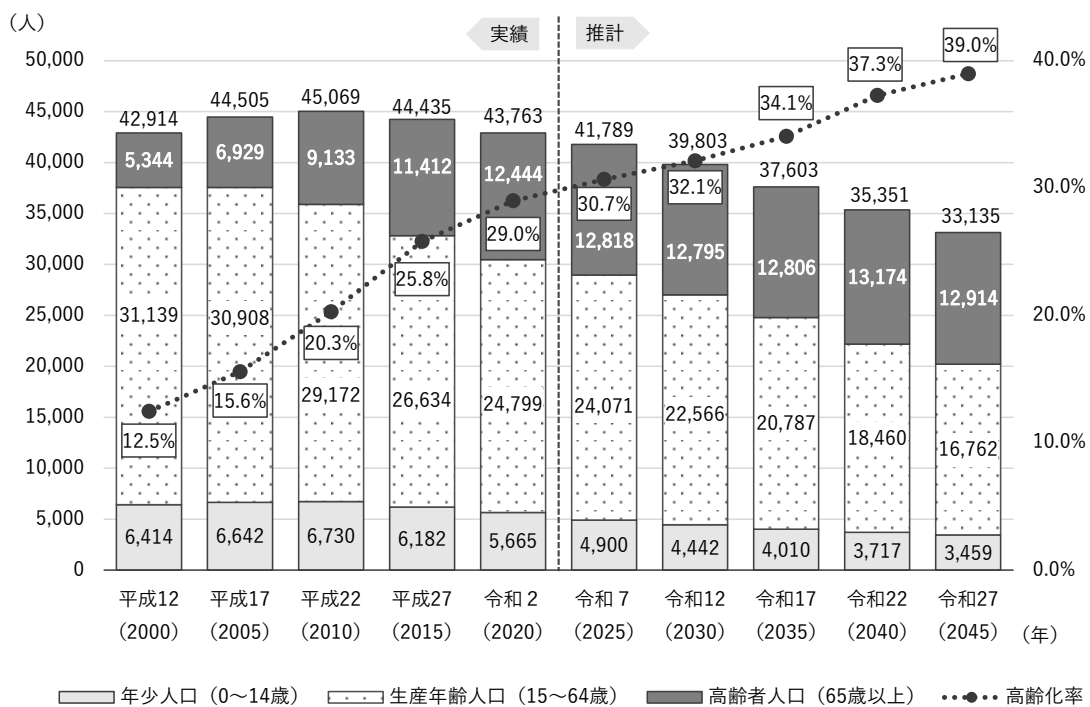
(1) 人口

本町の人口は、平成 22（2010）年まで増加傾向にあったものの、平成 27（2015）年以降減少に転じています。

内訳をみると、15 歳未満の年少人口、15～64 歳の生産年齢人口は減少傾向にある一方で、65 歳以上の高齢者人口については増加傾向にあり、令和 2（2020）年には高齢化率が 29.0%と、人口の 3 割近くが 65 歳以上となっています。

人口推計をみると、今後も少子高齢化が進行し、令和 27（2045）年には高齢化率が 39.0%と 4 割近くまで上昇する見込みとなっています。

【（熊取町）高齢化率と年齢 3 区分別人口の推移（推計含む）】



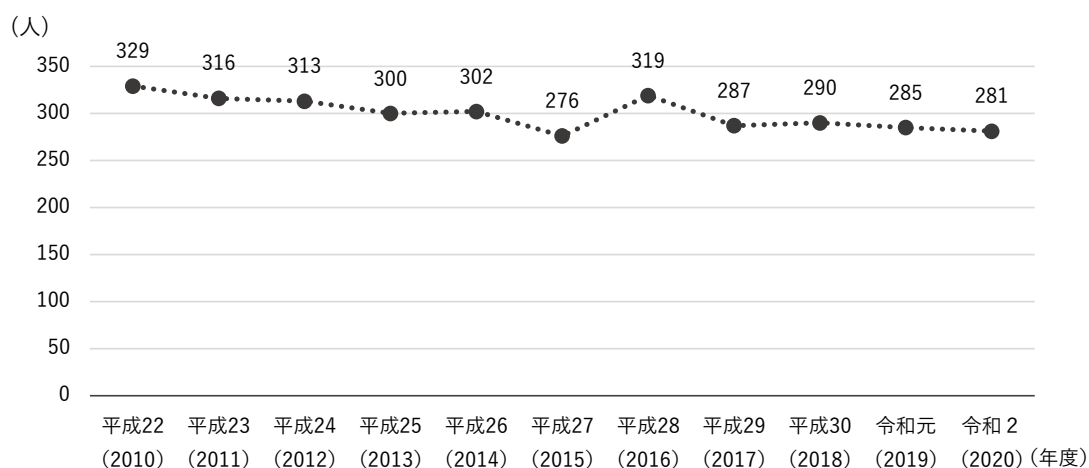
資料：平成 12（2000）年～令和 2（2020）年：国勢調査（各年 10 月 1 日時点）より
 令和 7（2025）年以降：国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」（平成 30 年 3 月推計）より

※人口総数には年齢「不詳」を含むため、年齢 3 区分別人口の計と総数は一致しない
 ※高齢化率は、年齢不詳を除いた総人口に対する 65 歳以上人口の割合

本町の出生数は、過去 10 年間で、概ね減少傾向にあり、平成 29（2017）年度以降は 300 人未満が続いています。

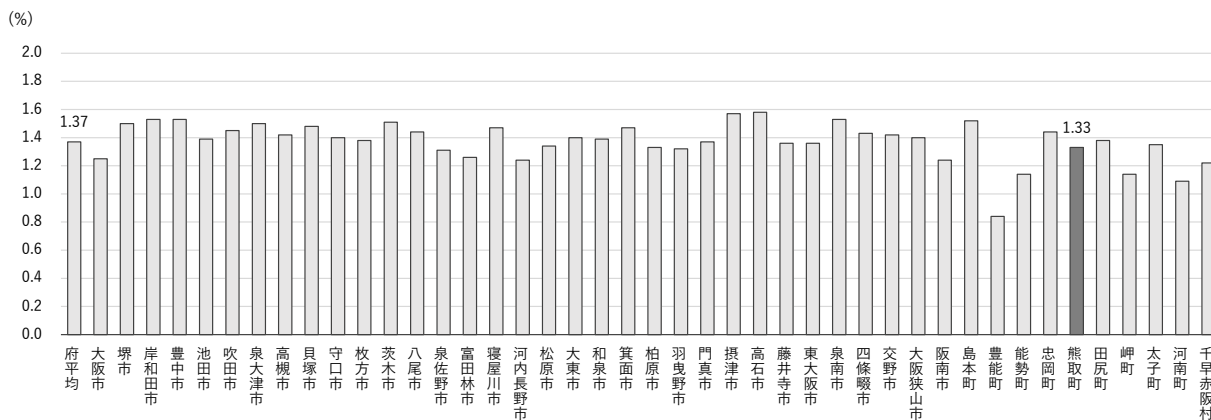
合計特殊出生率は、1.33 と府平均より低く、大阪府内市町村では 12 番目に低くなっています。

【（熊取町）出生数の推移】



資料：人口動態調査より

【大阪府下の市区町村における合計特殊出生率】



資料：人口動態統計特殊報告より、平成 25（2013）年～平成 29（2017）年の値

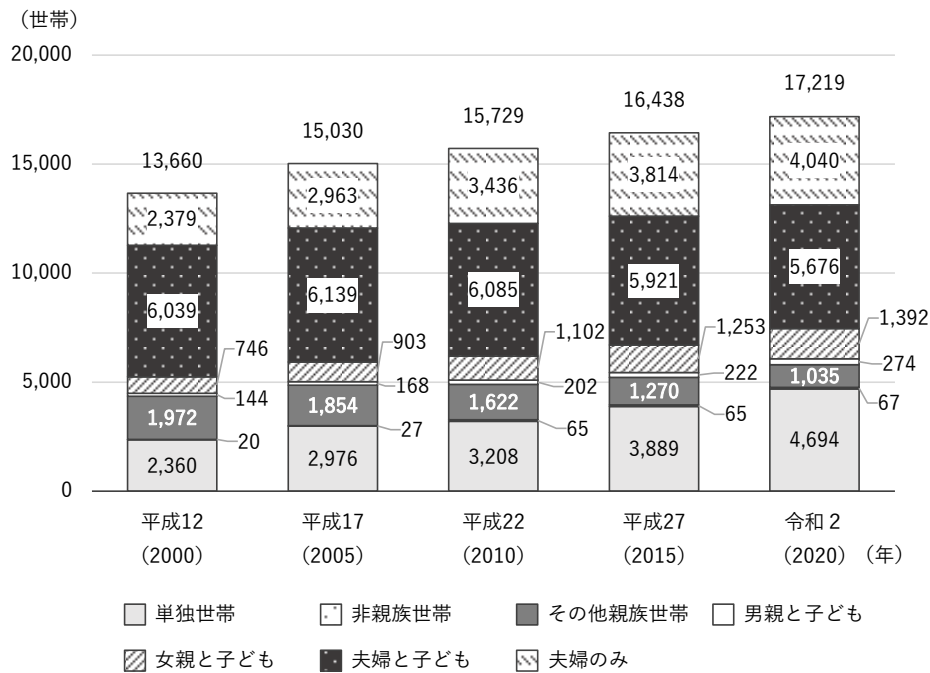
(2) 世帯

本町の世帯数は増加傾向にあり、令和2（2020）年には17,219世帯となっています。

その内訳をみると、単独世帯と夫婦のみ世帯で増加傾向がみられます。

また、高齢者世帯については、夫婦のみ世帯・単身世帯ともに増加傾向にあり、令和2（2020）年には一般世帯数に占める高齢者世帯の割合が26.5%となっています。

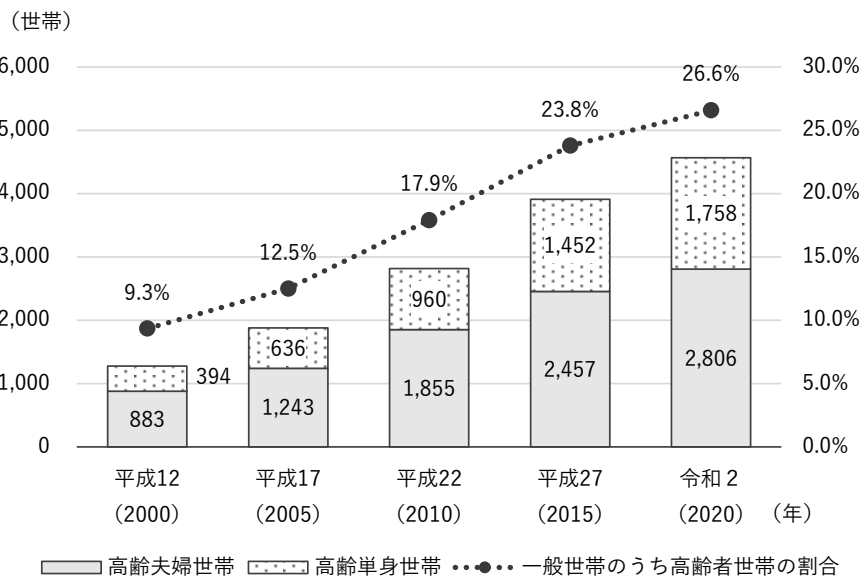
【（熊取町）世帯類型別世帯数の推移】



資料：国勢調査（各年10月1日時点）より

※世帯総数には世帯類型「不詳」を含むため、世帯類型ごとの合計と総数は一致しない

【（熊取町）高齢者世帯の推移】

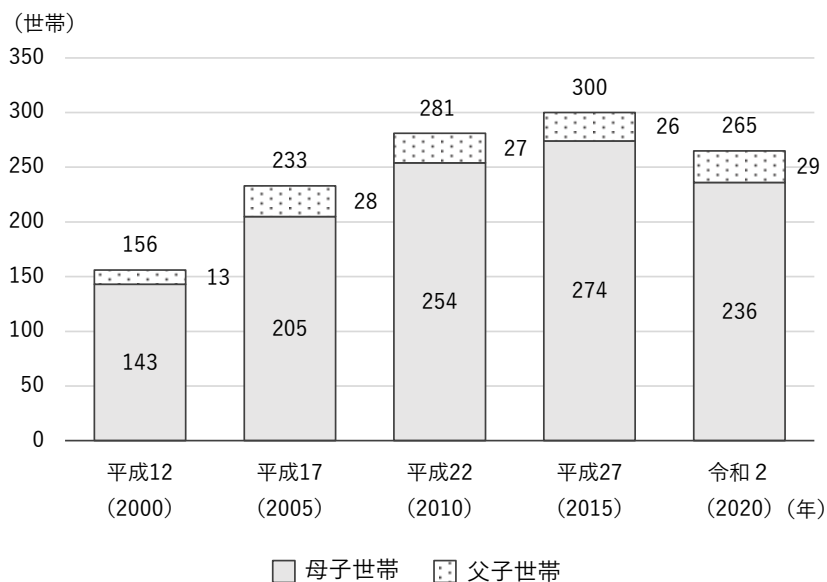


資料：国勢調査（各年10月1日時点）より

※高齢者世帯の割合は、不詳を除いた一般世帯数に対する高齢者世帯数の割合

ひとり親世帯については、令和2（2020）年では265世帯と減少していますが、20年前と比較すると、母子家庭で約1.65倍、父子家庭で約2.23倍となっています。

【（熊取町）ひとり親世帯の推移】



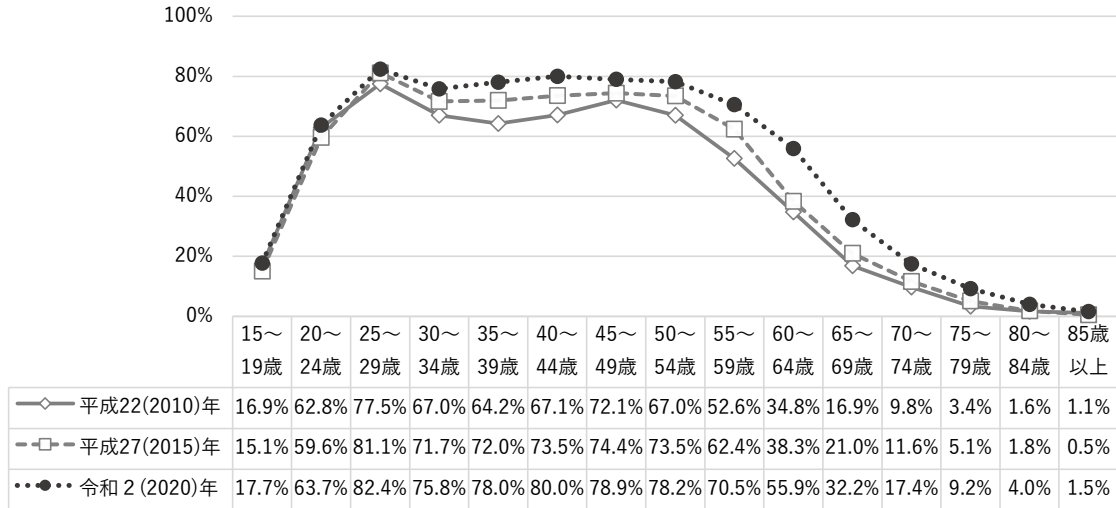
資料：国勢調査（各年10月1日時点）より



(3) 労働力率

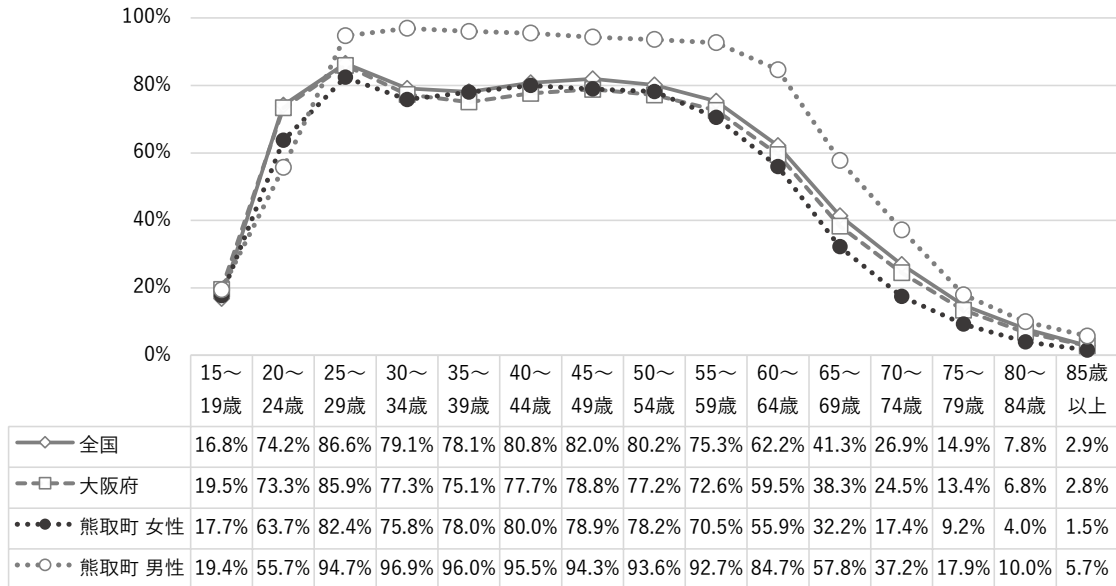
本町の女性の労働力率をみると、30歳代で他の年代よりも労働力率が低くなる「M字カーブ⁴」を描いているものの、年々労働力率は上昇しておりカーブは緩やかになりつつあります。全国・大阪府と比較すると、25歳以上では全国・大阪府より低い値となっています。

【(熊取町) 女性の年齢階級 (5歳階級) 別労働力率の推移】



資料：国勢調査（各年10月1日時点）より

【全国・大阪府・熊取町の年齢階級 (5歳階級) 別労働力率の比較】



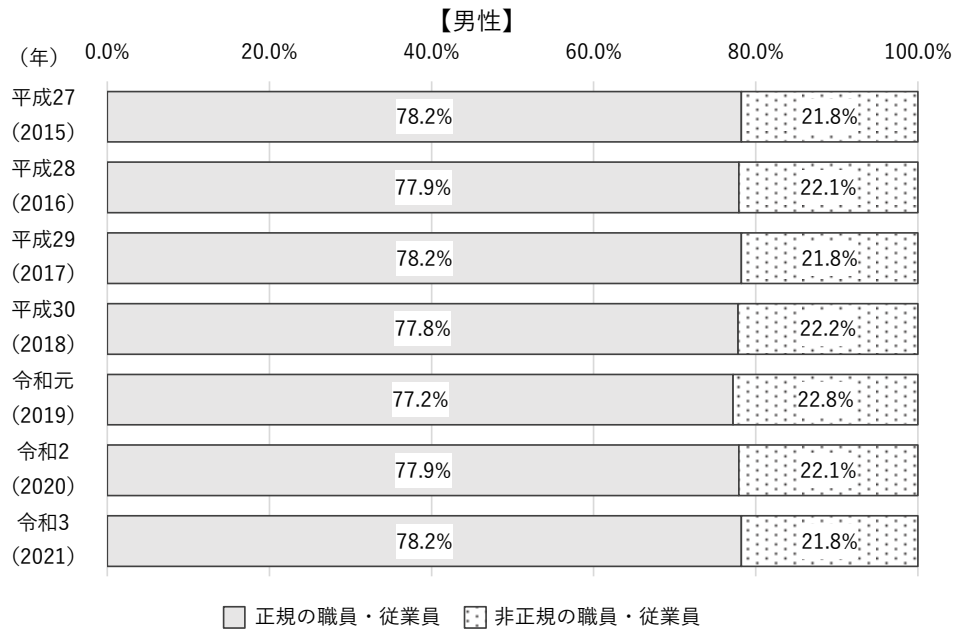
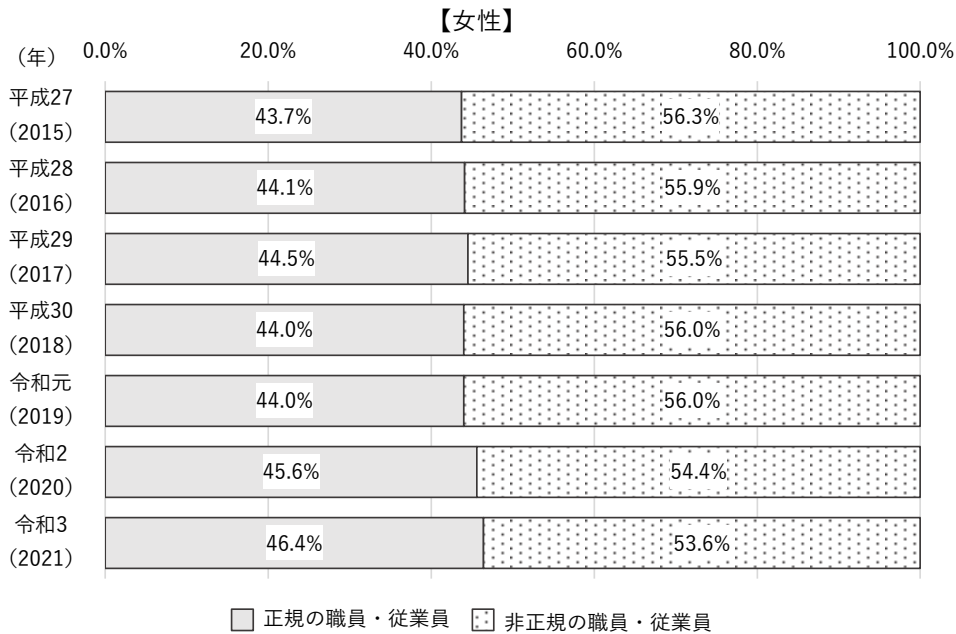
資料：国勢調査（令和2（2020）年10月1日時点）より
※全国・大阪府は女性の労働力率

⁴ M字カーブ：日本の女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化した時、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をいいます。これは、結婚や出産を機に労働市場から退出する女性が多く、子育てが一段落すると再び労働市場に参入するという特徴があるためです。なお、国際的に見ると、アメリカやスウェーデン等の欧米先進諸国では、子育て期における労働力率の低下は見られません。

(4) 国の正規・非正規の雇用者の男女の割合の推移

非正規雇用者の割合を男女別で見ると、令和3（2021）年時点で、女性が53.6%、男性が21.8%と、依然として女性で非正規の割合が高くなっています。

【国の正規・非正規の雇用者の男女の割合の推移】

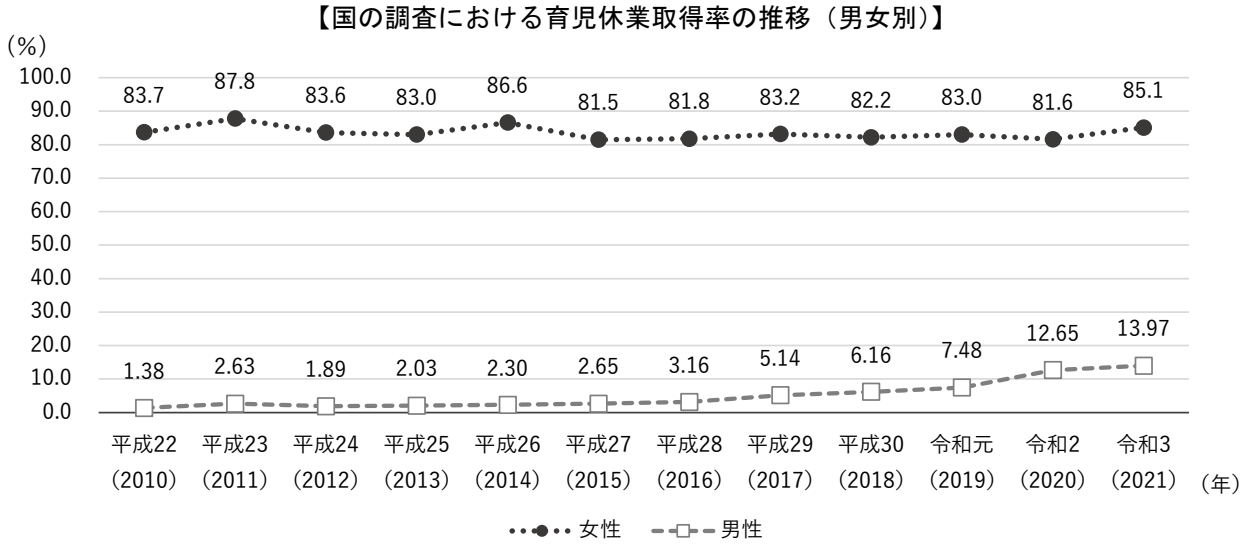


資料：労働力調査（年平均）より

(5) 育児休業取得率の推移

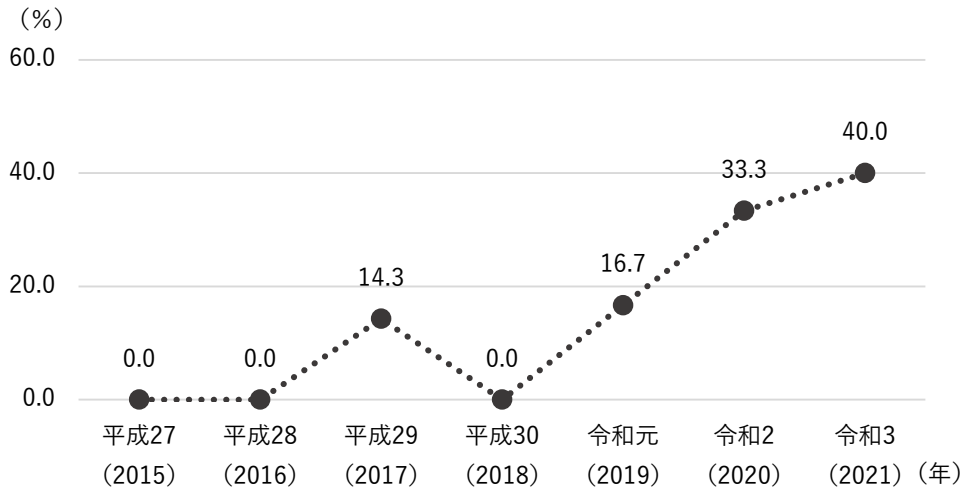
国の育児休業取得率の推移をみると、女性の育児休業取得率は8割を超えていますが、男性は令和3（2021）年度時点で13.97%にとどまっています。

本町の男性職員の育児休業取得率をみると、平成30（2019）年以降、上昇傾向にあり、令和3（2021）年には40.0%となっています。



資料：雇用均等基本調査（各年10月1日時点）より
※平成23年度は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果

【（熊取町）男性職員の育児休業取得率の推移】

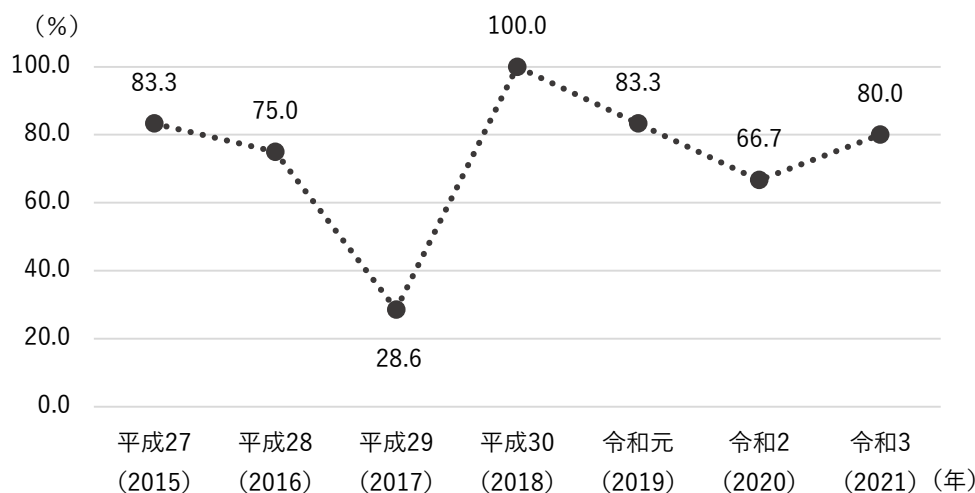


資料：人事課作成

(6) 配偶者出産休暇取得率の推移

本町の男性職員の配偶者出産休暇取得率をみると、平成29(2017)年に28.6%と低くなっているものの、その他の年は6割を超えており、令和3(2021)年には80.0%となっています。

【(熊取町) 男性職員の配偶者出産休暇取得率の推移】

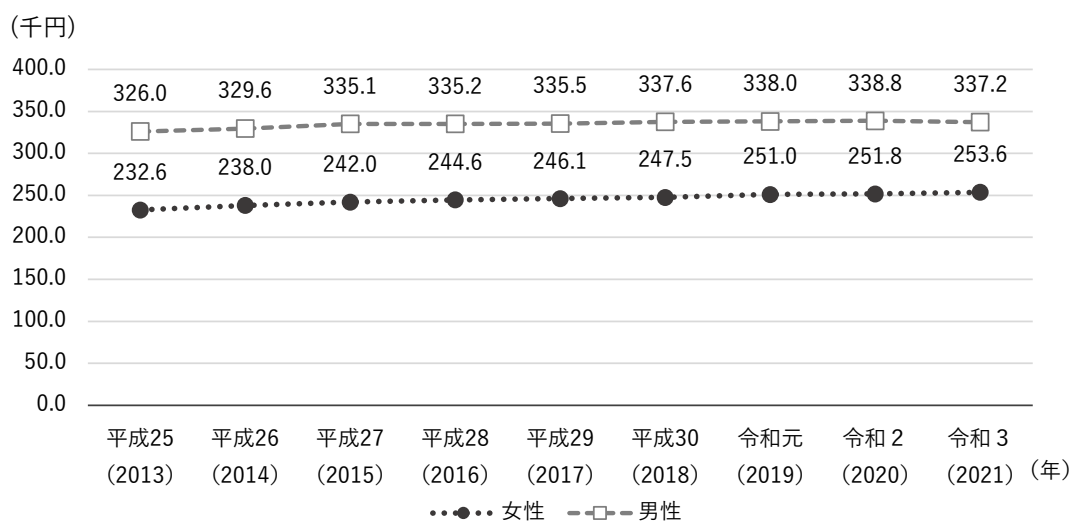


資料：人事課作成

(7) 国の調査における男女間の賃金格差

性別ごとの賃金の推移をみると、男女どちらも概ね上昇していますが、男女間で一定の差がある状態で推移しています。令和3(2021)年には男性では337.2千円、女性で253.6千円となっており、男性を100とした時、女性は75.2と、24.8ポイントの格差があります。

【国の調査における賃金の推移(男女別)】



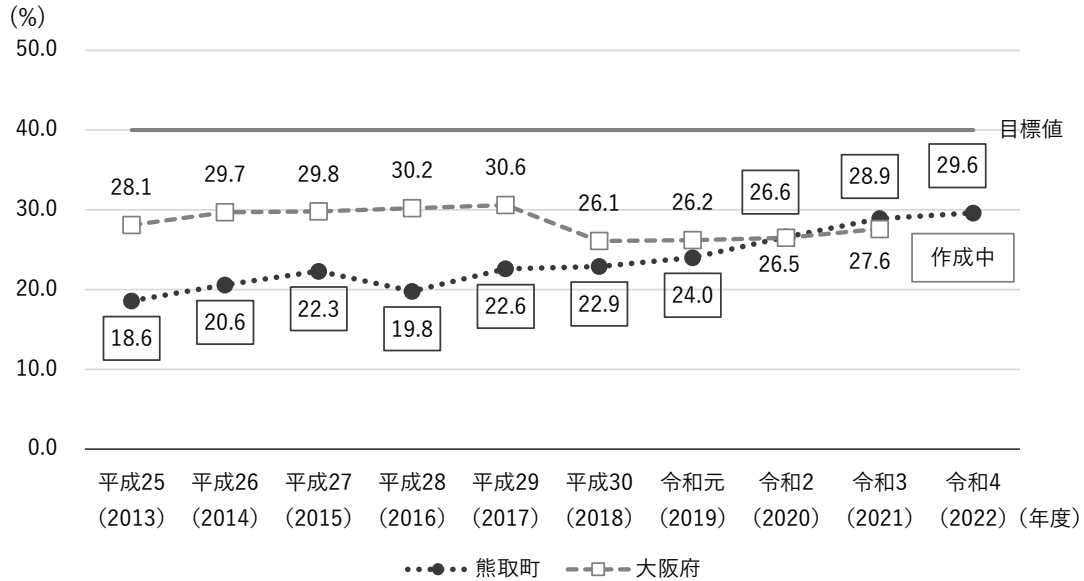
資料：賃金構造基本統計調査(各年6月分時点)より
 ※平成30(2018)年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している
 ※令和2(2020)年より有効回答率を考慮した推計方法に変更している

(8) 女性の参画状況

本町の審議会等への女性登用率は、平成25(2013)年度以降増加傾向にあり、令和4(2022)年度では29.6%となっています。一方で「第2次プラン」において目標値としていた40.0%については未達成となっています。

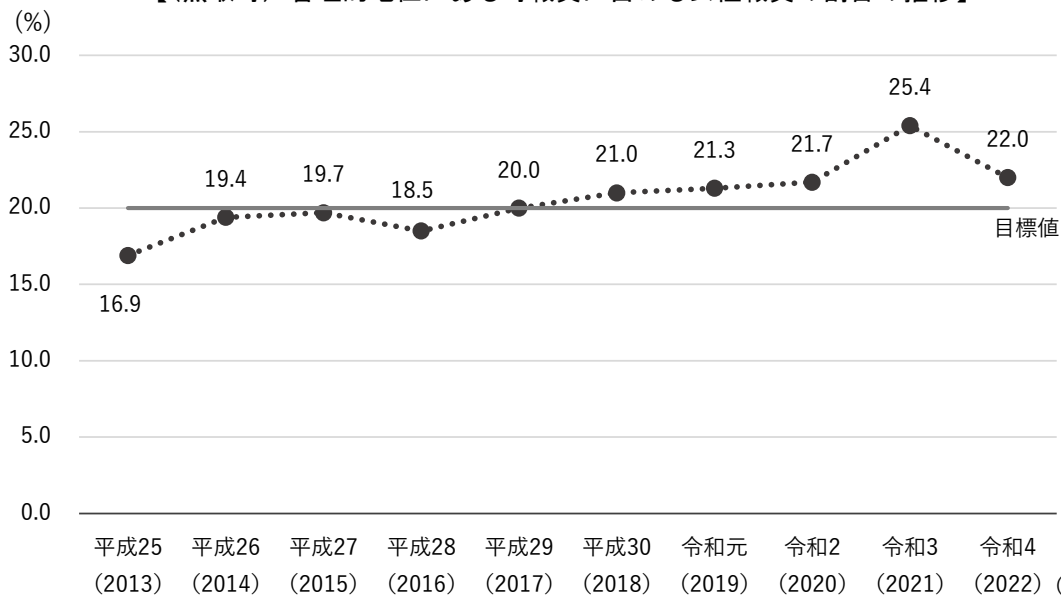
また、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合について、平成30(2018)年以降、目標値である20%を上回った状態で推移しており、令和4(2022)年には22.0%となっています。

【大阪府・熊取町における審議会等への女性登用率の推移】



資料：内閣府男女共同参画局「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の進捗状況調べ」
(各年4月1日時点)より

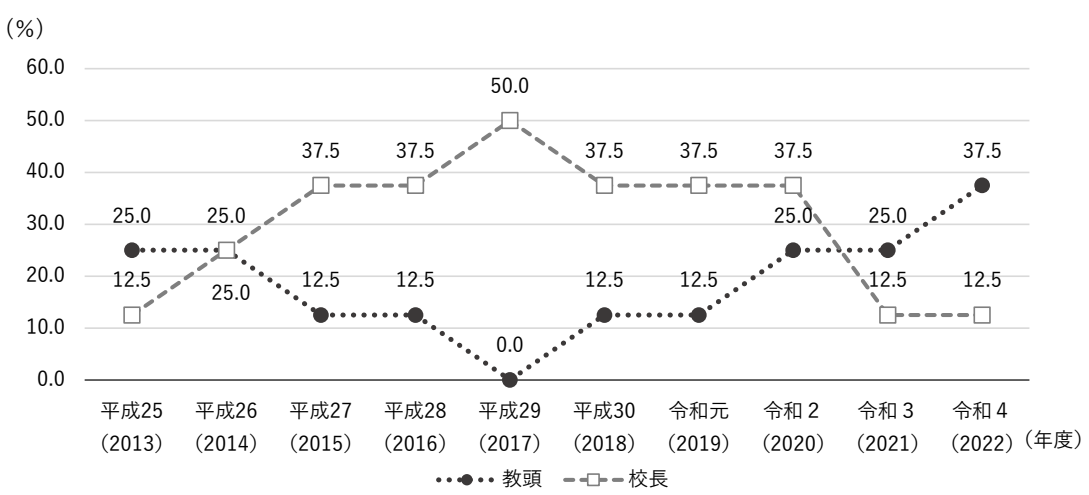
【(熊取町) 管理的地位にある町職員に占める女性職員の割合の推移】



資料：内閣府男女共同参画局「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の進捗状況調べ」
(各年4月1日時点)より

本町における町立小中学校の教頭以上の女性割合をみると、教頭は平成 29 (2017) 年度以降、増加を続け、令和 4 (2022) 年度では 37.5%となっています。校長については、平成 29 (2017) 年度に 50.0%まで増加しましたが、その後減少し、令和 4 (2022) 年度には 12.5%となっています。

【(熊取町) 町立小中学校の教頭以上の女性割合】

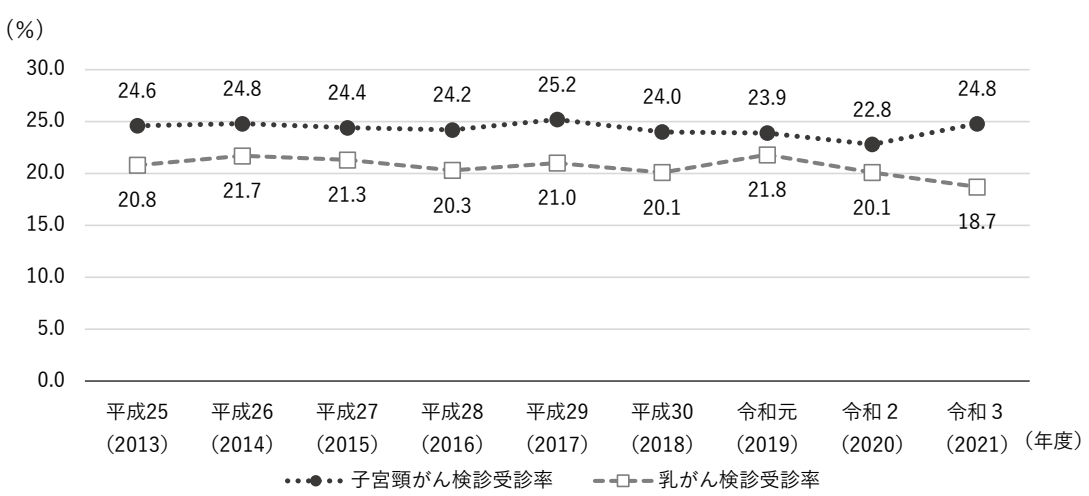


資料：学校教育課作成（各年 4 月 1 日時点）より

(9) 検診の受診率

本町の子宮がん・乳がん検診の受診率をみると、子宮がん検診では概ね 25%前後、乳がん検診では概ね 20%前後を推移しています。

【(熊取町) 子宮がん・乳がん検診受診率の推移】

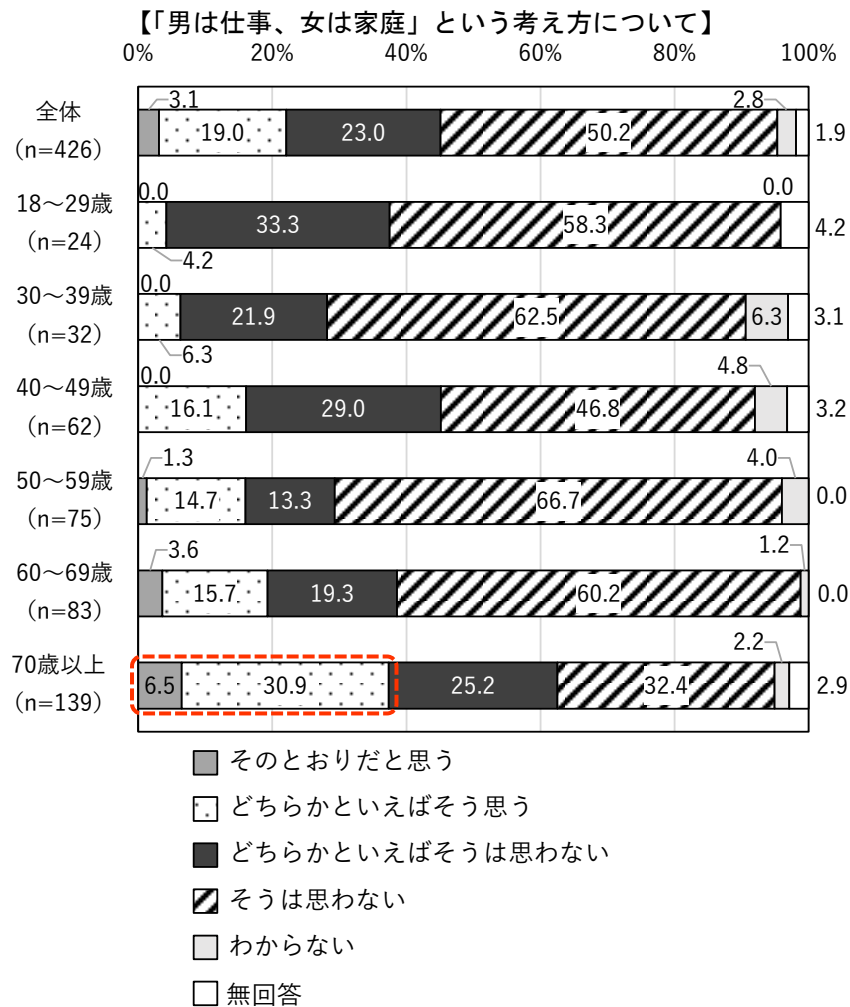


資料：健康・いきいき高齢課作成

2. アンケート結果からみる現状

(1) 性別役割分担意識⁵について

「男は仕事、女は家庭」という考え方については、全体で「そうは思わない」が50.2%と最も高く、「どちらかといえばそうは思わない」を合わせた『そうは思わない』割合は73.2%となっています。また、年代別にみると、概ね年代が上がるにつれて「そのとおりだと思う」・「どちらかといえばそう思う」を合わせた『そう思う』割合が高くなっており、「70歳以上」では37.4%となっています。



資料：熊取町男女共同参画並びに人権に関する住民アンケートより（令和3（2021）年実施）



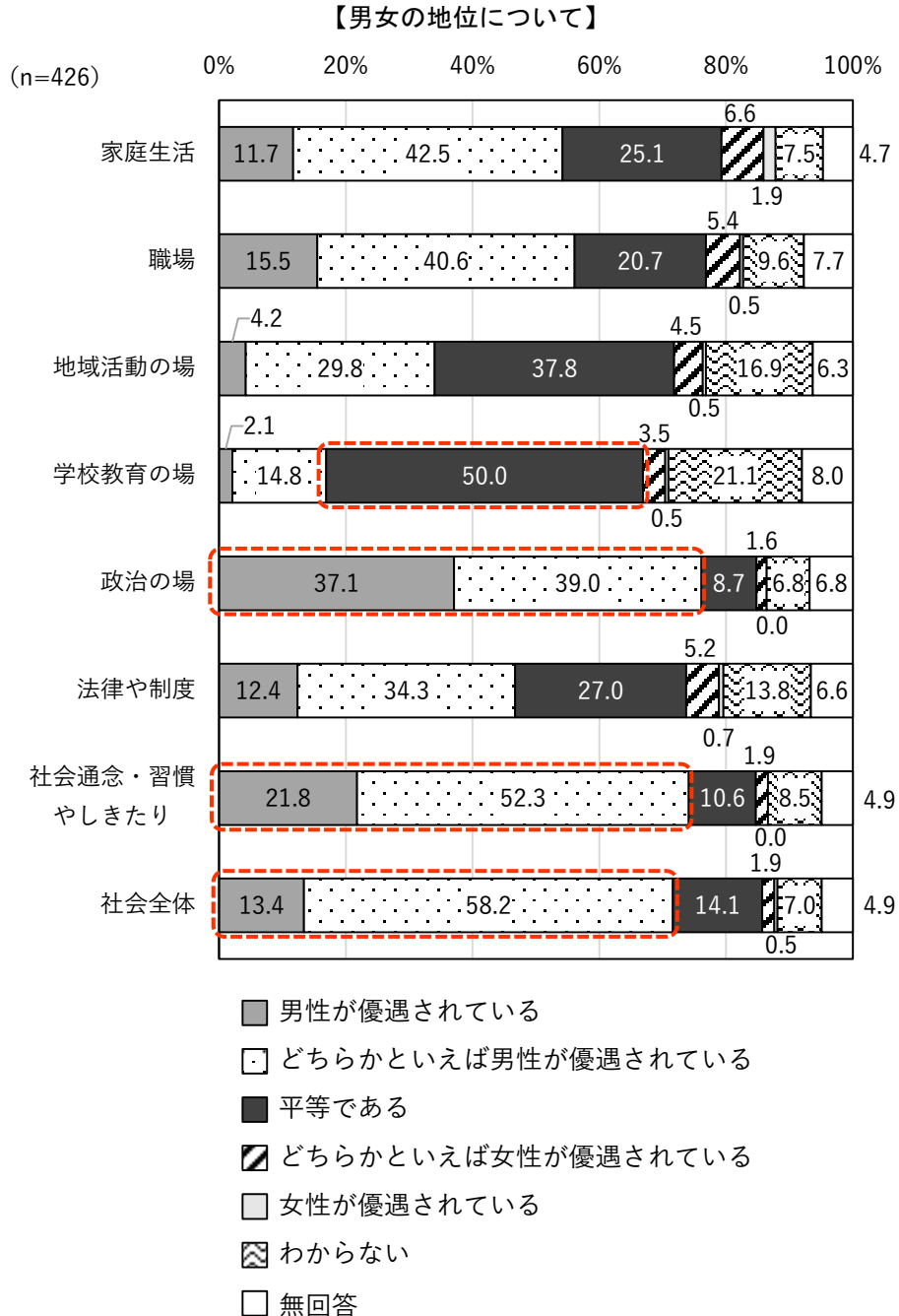
「男は仕事、女は家庭」という考え方をはじめとする固定的な性別役割分担意識について否定的な割合は高くなっているものの、年代によって意識差がみられることから、性別役割分担意識の払拭に向けて、年代に応じた効果的な啓発手法等を検討していくことが必要です。

⁵ 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関わらず、「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分ける考え方のこと。

(2) 男女の地位について

男女の地位については、特に「政治の場」・「社会通念・習慣やしきたり」・「社会全体」で「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」を合わせた『男性優遇』の割合が7割を超え高くなっています。

一方で、「学校教育の場」では「平等である」が50.0%と比較的高くなっています。



資料：熊取町男女共同参画並びに人権に関する住民アンケートより（令和3（2021）年実施）

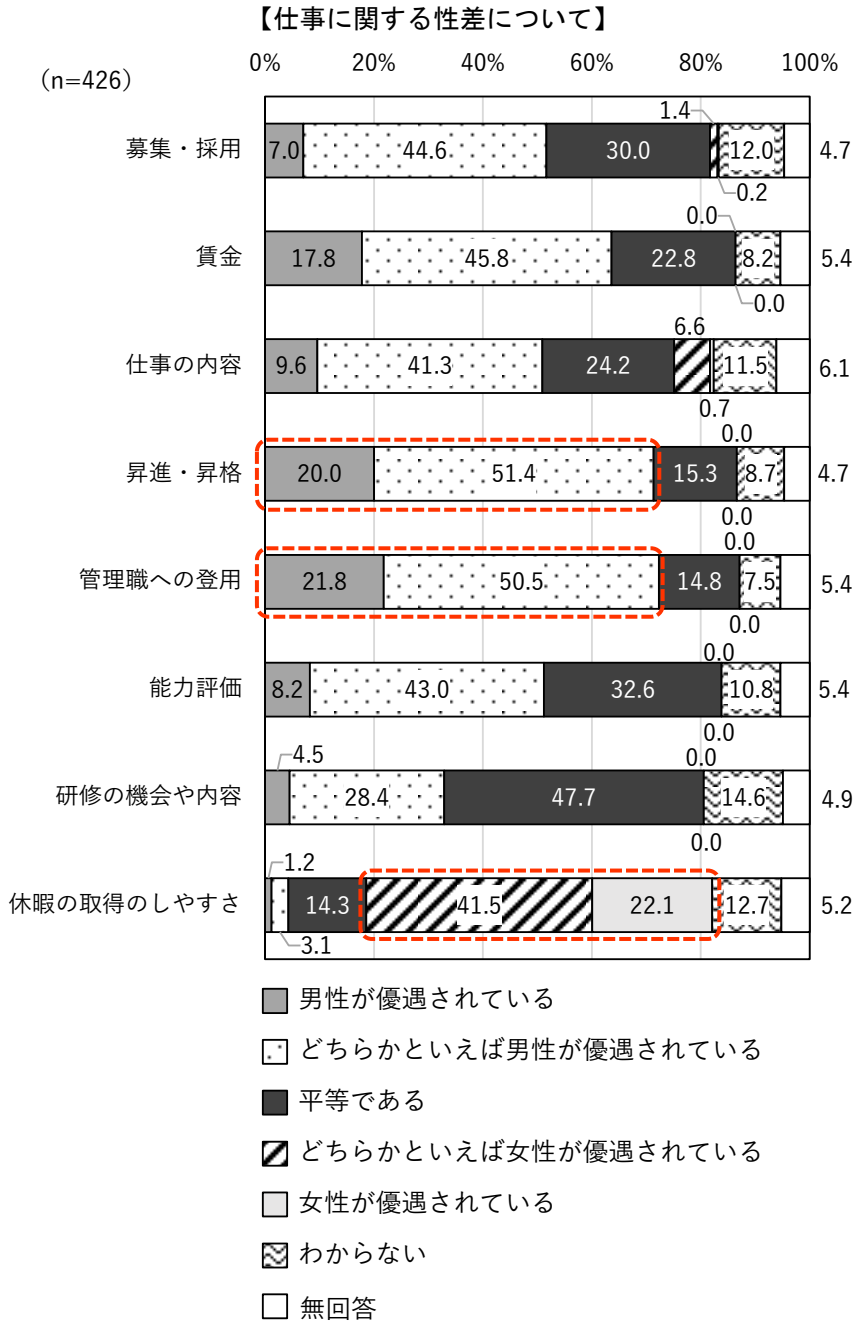


多くの分野で『男性優遇』の意識が強くなっていることから、あらゆる分野への女性の参画促進や、社会通念・習慣やしきたりの見直し等の意識改革が求められます。

(3) 仕事に関する性差について

仕事に関する性差では、「昇進・昇格」・「管理職への登用」で「男性が優遇されている」と「どちらかといえば男性が優遇されている」を合わせた『男性優遇』の割合が7割を超え高い結果となっています。

一方で、「育児・介護・看護休暇などの休暇の取得のしやすさ」で「女性が優遇されている」と「どちらかといえば女性が優遇されている」を合わせた『女性優遇』の割合が6割を超える結果となっています。



資料：熊取町男女共同参画並びに人権に関する住民アンケートより（令和3（2021）年実施）

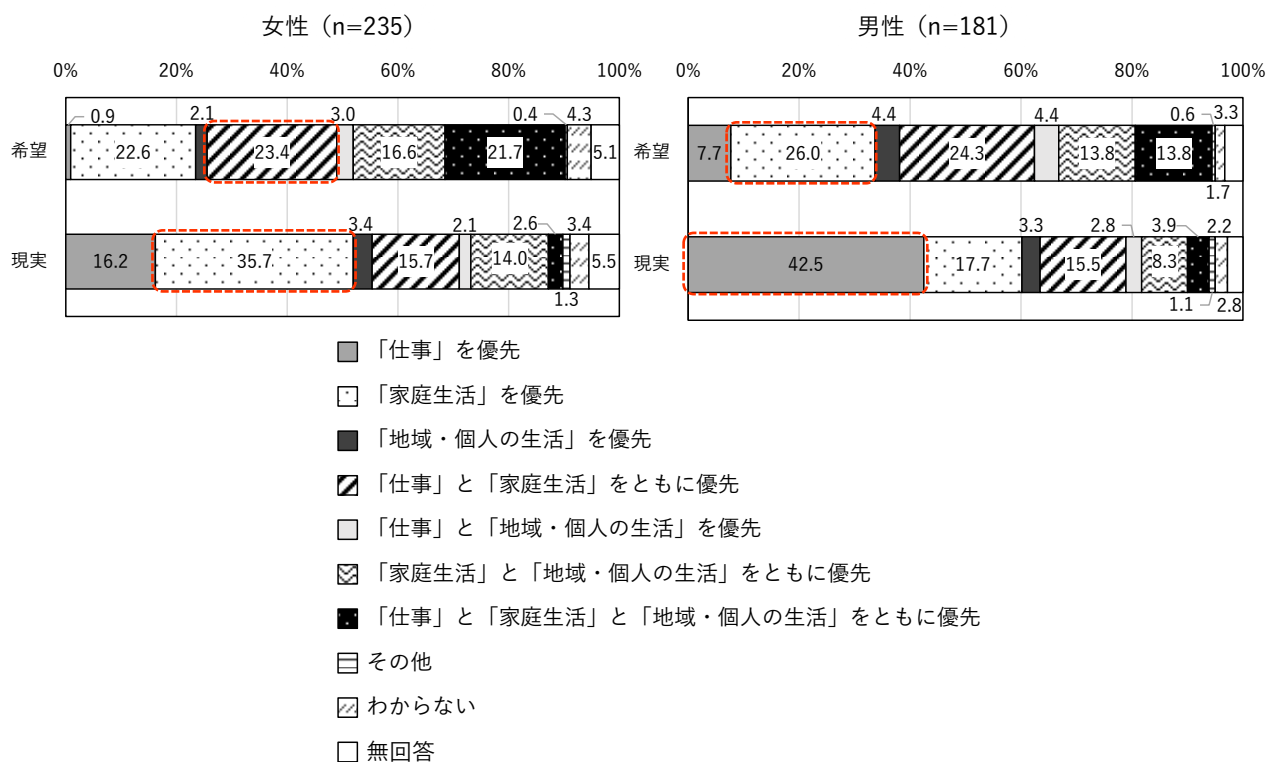


仕事に関する性差の解消に向け、事業所等における方針決定過程への女性参画の促進や、男女がともに休暇を取得しやすい環境の整備が必要です。

(4) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）⁶について

ワーク・ライフ・バランスの希望については、女性で「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい」、男性で「家庭生活」を優先したい」が最も高くなっている一方で、現実では、女性で「家庭生活」を優先している」、男性で「仕事」を優先している」が最も高くなっており、男女ともに希望と現実に乖離がみられる結果となっています。

【日常生活での優先度の希望と現実（現状）について】



資料：熊取町男女共同参画並びに人権に関する住民アンケートより（令和3（2021）年実施）



性別に関わらず個人が希望する生き方を選択できるよう、柔軟で多様な働き方の拡充や、男性が家事・育児、介護をすることへの理解促進が求められます。

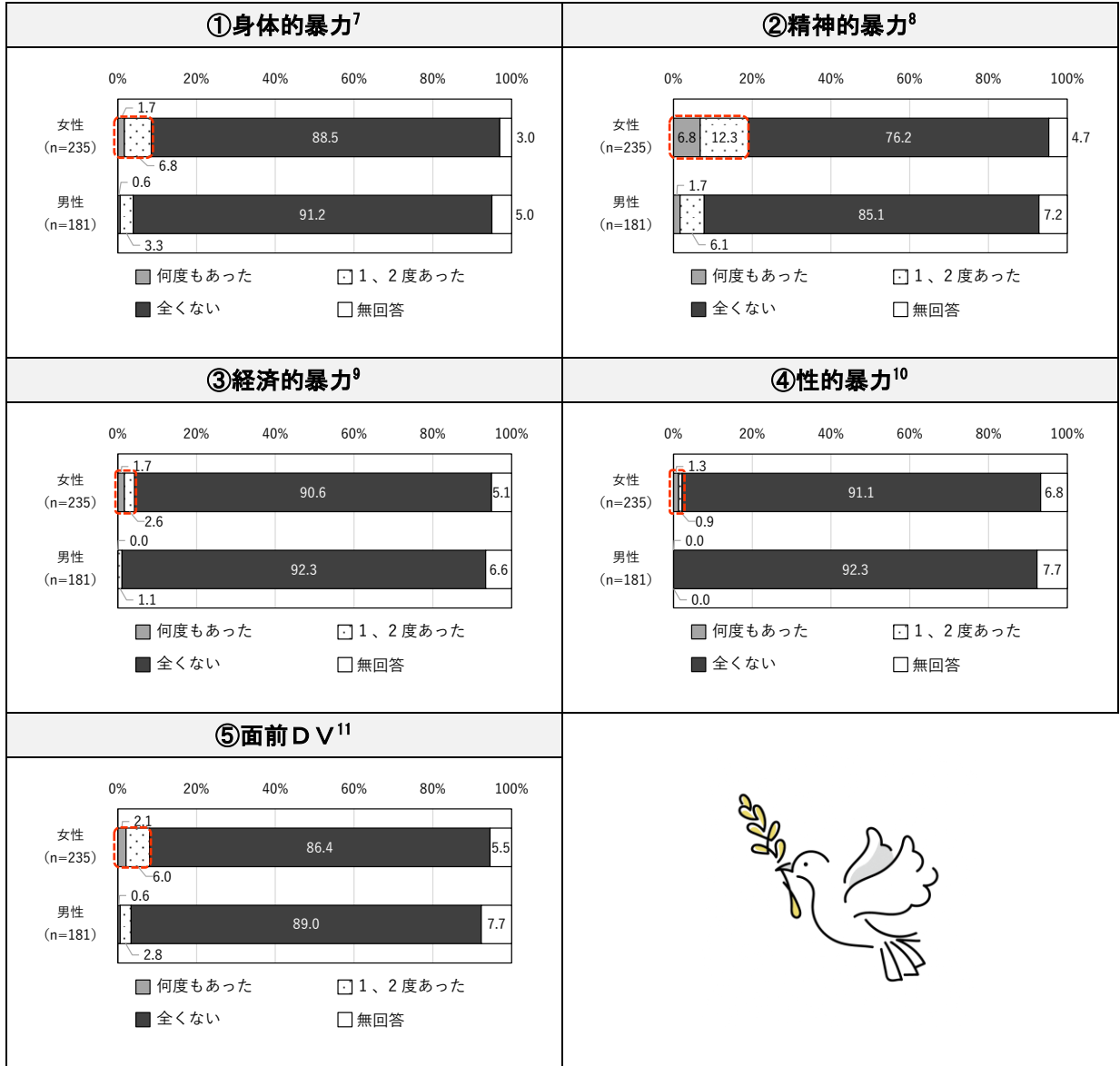
⁶ 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）：仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、さまざまな活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態のことをいいます。

(5) 配偶者等からのDV被害経験について

どの暴力の形態においても男性と比較し、女性の方が被害経験者（「何度もあった」・「1、2度あった」と回答した方）の割合が高くなっています。

また、男女ともに精神的暴力での被害経験者の割合が最も高くなっています。

【配偶者・パートナー、恋人から暴力を受けた経験について】



資料：熊取町男女共同参画並びに人権に関する住民アンケートより（令和3（2021）年実施）

⁷ 身体的暴力：殴る、けるなど、直接相手の身体を傷つける暴力。

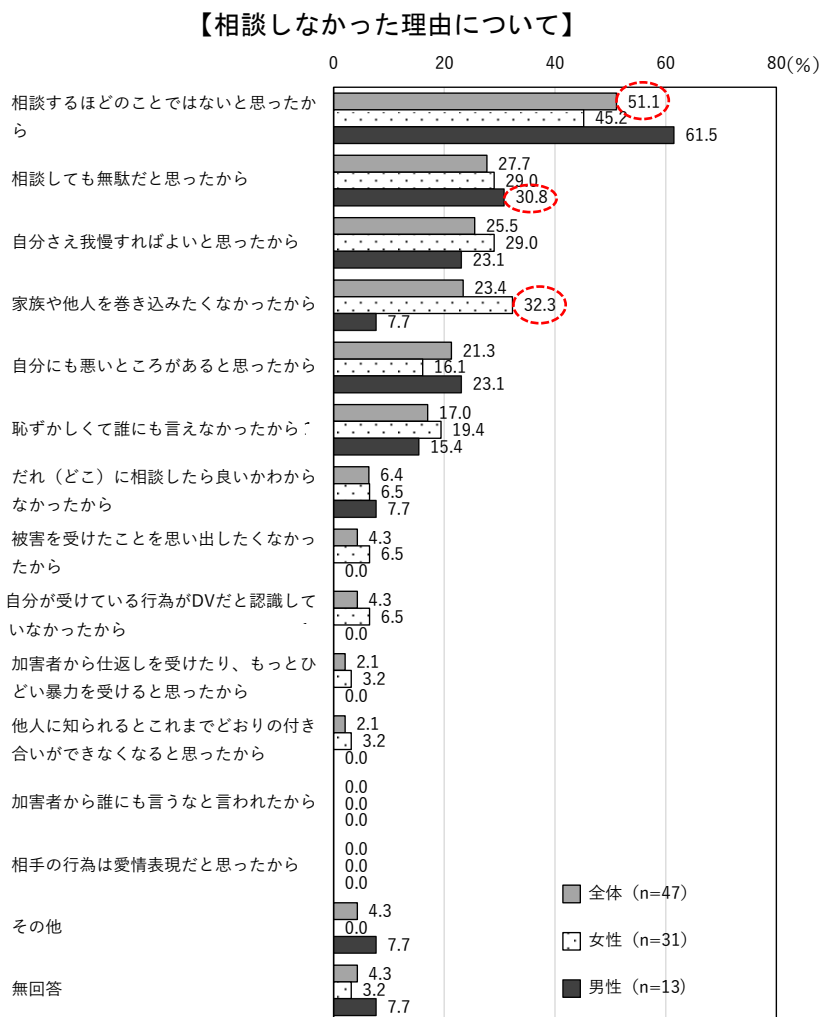
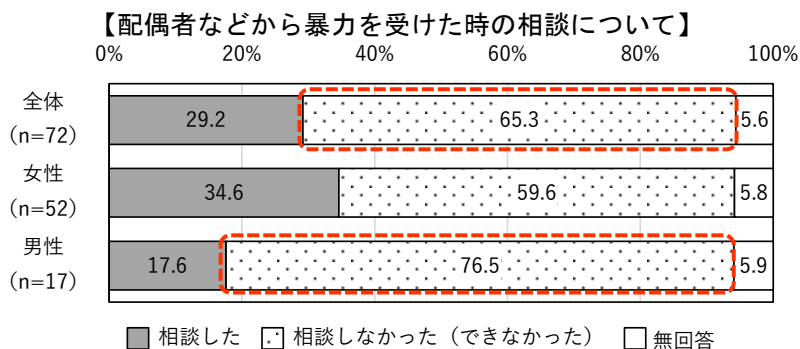
⁸ 精神的暴力：大声でどなる、長期間無視するなど、心無い言動で相手の心を傷つける暴力。

⁹ 経済的暴力：生活費を渡さない、働くことを妨害するなど、相手を経済的に苦しめる暴力。

¹⁰ 性的暴力：性的な行為を強要する、避妊に協力しないなど、相手に同意のない性行為を強要する暴力。

¹¹ 面前DV：子どもの目の前で暴力、暴言。

暴力を受けた際の相談については、「相談しなかった」が全体で6割を超えており、性別で見ると、男性で「相談しなかった」が7割を超えています。相談しなかった理由では、男女とも「相談するほどのことではないと思ったから」が最も高く、次いで、女性では「家族や他人を巻き込みたくなかったから」、男性では「相談しても無駄だと思ったから」となっています。



資料：熊取町男女共同参画並びに人権に関する住民アンケートより（令和3（2021）年実施）



DV被害にあっても相談しなかった割合が多く、その理由から被害認識の薄さや被害者が自身を責める傾向がみられることから、あらゆる暴力の防止と被害者支援に向け、一層の啓発と、関係機関との連携・協働による保護から自立支援までの切れ目ない支援を充実させることが求められます。

3. 第2次プランでの取組と課題

第2次プランは、平成25(2013)年度から令和4(2022)年度までの10年間を計画期間として、「男女があらゆる分野で協力するための意識づくり」、「あらゆる分野における男女共同参画のための環境整備」、「DVなどのあらゆる暴力をなくすための仕組みづくり」の3つの基本的方向を掲げ、数々の取組を進めてきました。

ここでは、第2次プランにおける主な取組と課題をまとめています。

>> 基本的方向1 男女があらゆる分野で協力するための意識づくり

➤ あらゆる世代の人々への男女共同参画についての理解啓発・意識づくり

【取組】

- 男女共同参画講演会や講座の開催、情報誌・広報誌・町ホームページでの情報提供、研修等、様々な側面から男女共同参画についての理解啓発を図りました。
- 令和元年度から大阪体育大学との共催事業として講演会を実施するなど、官学連携による男女共同参画の推進に努めました。
- 令和2年度には男性の料理教室として「おとう飯キャンペーン」を行い、男女がともに家事や育児に参加する機運の醸成に努めました。
- 男女混合名簿の使用や、教材において性別によって色の区別をしない等、性別による固定的な意識を植えつけないよう、保育計画の内容に基づきながら取組を推進しました。
- 全小中学校において、人権教育推進の一環として、ジェンダー教育に取り組むとともに、ジェンダー平等の視点にたった年間指導計画を策定し、計画に基づいた教育活動を推進しました。

【課題】

- 講演会の参加者は比較的60~70代が多く、若年層が少ないことから、啓発手法の検討や、若年層を取り込みやすいような企画の検討等の工夫が必要です。
- 若年層については性的マイノリティの認知度が高まってきている一方で、高齢者層での認知度が低い状況にあることから、あらゆる年代に対する継続的な周知啓発が必要です。

➤ あらゆる分野への男女共同参画の推進

【取組】

- 自主防災組織連絡協議会の会議等の機会を捉え、防災活動への女性参画の推進に努めました。
- 男女共同参画のための職員の意識づくりの推進のため、マッセ OSAKA で開催される研修の情報提供など、研修参加機会の提供に努めました。

【課題】

- 町職員向けに男女共同参画に関する外部研修の案内を行っているものの、参加者数が少なくなっていることから、職員研修テーマの検討等、職員の男女共同参画の意識向上のための恒常的な取組が必要です。

>> 基本的方向 2 あらゆる分野における男女共同参画のための環境整備

> あらゆる分野への女性参画に関する取り組み

【取組】

- 各審議会への女性登用については、各審議会所管課に対し、女性登用の働きかけを行う等、男女の割合に差が生じないような人選に努めました。
- 女性の職業生活における活躍推進について、事業所に対しホームページや広報誌などで啓発を行うとともに、泉佐野・熊取・田尻事業所人権連絡会において研修会を行うなど、学習機会の提供に努めました。
- 仕事と家庭の両立支援に向け、子育て支援・介護者支援・高齢者福祉サービス・障がい福祉サービス等の充実に努めました。

【課題】

- 各審議会における女性登用率は年々上昇しているものの、令和4（2022）年4月1日現在で29.6%と、目標の40%に達していない状況です。引き続き、女性登用の働きかけや役職にかかわらない委員推薦等について促す必要があります。
- アンケート調査より、男女ともに希望するワーク・ライフ・バランスがとれていない方が多い実態となっていることから、事業所等に対する継続した理解啓発が重要です。
- 女性職員のキャリアアップに向け、外部研修等の情報提供を行いました。計画的な人材育成に結び付いていないため、今後は、女性管理職の育成に向けた計画的な研修や人材配置に努める必要があります。

> 心身の健康づくりに関する取り組み

【取組】

- 各種健診（検診）の受診推奨のために、クーポン券の送付に加えて、土日祝の実施、各種健診（検診）をセットで受ける機会の増加など受診しやすい環境づくりに取り組みました。
- 健康くまとり探検隊やくまとりタピオ元気体操ひろめ隊等の活動により、町民の健康づくりに加え、地域交流の機会の提供に努めました。
- メンタルチェックシステム「こころの体温計」をホームページに公開するとともに、各種相談窓口の周知啓発用チラシを作成するなど、悩みや問題を抱える住民等への専門の相談先の周知に努めました。
- 母親の悩みを把握するために産後うつアンケートを実施することで、継続したフォローや、関連情報の提供など、必要に応じた支援・連携に努めました。

【課題】

- 今後、高齢化が一層進展すると予測されることから、健康づくりに関する取り組みを継続して実施していくとともに、より参加者を増やすための啓発を充実させていくことが必要です。
- 妊娠・出産・育児期の女性からの相談件数が増加していることから、継続してフォローを行うとともに、医療機関・保健所等との連携を図る必要があります。

>> 基本的方向3 DVなどのあらゆる暴力をなくすための仕組みづくり

➤ DV等の暴力防止に関する啓発

【取組】

- ホームページや広報誌などへの関係記事の掲載に加え、町公共施設のトイレにDV相談窓口カードを設置しました。
- また、特に11月の「女性に対する暴力をなくす運動」期間には、図書館等と連携した啓発や町職員にパープルリボン¹²の着用を呼びかける等、DV防止に向けた意識啓発に努めました。
- 成人式での大阪府発行のDVに関するリーフレットの配布、若年層の性暴力被害予防月間である4月に広報誌等で周知を行うなど、若年層に向けた周知啓発に努めました。

【課題】

- DVについての認知度は高まっているものの、DV被害者の中には一人で抱え込み相談を行わない人もいるため、継続した周知啓発を行う必要があります。
- 成人年齢が18歳に引き下げられ、若年層への性暴力の被害増大が懸念されています。若年層への啓発について更に重要視していく必要があります。

➤ DV被害者への支援

【取組】

- 女性限定相談日や女性相談員の配置等、女性が相談しやすい体制の整備に努めました。
- DV被害者支援について、庁内関係課・大阪府女性相談センター等の関係機関と連携した支援に努めました。
- DVのある家庭に育つ子どものケースについては、要保護児童対策地域協議会で進行管理し、スーパーバイザー及び関係機関の連携のもと援助することで、子どもの安全と最善の利益につながるよう努めました。

【課題】

- DVにあっても相談しない方が多くいるため、引き続き、相談窓口の周知と相談しやすい体制づくりに努める必要があります。
- DV被害者に対する支援を迅速かつ適切に行うため、担当職員に対する研修の充実等、資質向上を図る必要があります。
- 複雑・多様化したケースが増えていることから、関係部局との連携を強化し、迅速かつ適切な支援に繋げる必要があります。

¹² パープルリボン：女性に対する暴力根絶の象徴です。紫色のリボンを身に着けることで、「DVなどの暴力のない社会を目指す」という思いを表すことができます。

4. 第2次プランの評価

第2次プランでは、計画の進捗管理のため、基本的方向ごとに令和4（2022）年度までの目標値を設定しました。下記に第2次プランで掲げた目標値に対する達成状況を示しています。

内容をみると、ワーク・ライフ・バランスの認知度、町の育児休業を取得する男性職員の割合、町の男性職員の配偶者出産休暇取得率、町の管理的地位にある職員に占める女性割合において目標値を達成していますが、社会全体での平等意識、男女共同参画プランの認知度、審議会等委員への女性の登用、DV防止法の認知度については目標値を下回る結果となったことから、今後も継続した事業の実施が必要です。

指標	策定当初実績 (調査時期)	目標値 (達成時期)	実績値 (調査時期)
基本的方向1 男女があらゆる分野で協力するための意識づくり			
社会全体で男女平等になっていると感じている人の割合 (住民アンケート調査より)	16.6% (平成23(2011)年度)	50% (令和4(2022)年度)	14.1% (令和3(2021)年度)
男女共同参画プランの認知度※ (住民アンケート調査より)	8.8% (平成23(2011)年度)	50% (令和4(2022)年度)	28.4% (令和3(2021)年度)
基本的方向2 あらゆる分野における男女共同参画のための環境整備			
審議会等委員への女性の登用 (内閣府男女共同参画局調査より)	16.7% (平成24(2012)年4月1日)	40% (令和4(2022)年4月1日)	29.6% (令和4(2022)年4月1日)
ワーク・ライフ・バランスの認知度※ (住民アンケート調査より)	26.6% (平成23(2011)年度)	50% (令和4(2022)年度)	52.4% (令和3(2021)年度) 達成
町の育児休業を取得する男性職員の割合 (特定事業主行動計画より)	0.0% (平成28(2016)年度)	13%以上 (令和元(2019)年度)	16.7% (令和元(2019)年度) 達成
町の男性職員の配偶者出産休暇取得率 (特定事業主行動計画より)	75.0% (平成28(2016)年度)	80%以上 (令和元(2019)年度)	83.3% (令和元(2019)年度) 達成
町の管理的地位にある職員に占める女性割合 (特定事業主行動計画より)	18.5% (平成28(2016)年度)	20%以上 (令和元(2019)年度)	21.3% (令和元(2019)年度) 達成
基本的方向3 DVなどのあらゆる暴力をなくすための仕組みづくり			
配偶者からの暴力の防止等に関する法律（DV防止法）の認知度※ (住民アンケート調査より)	35.4% (平成23(2011)年度)	100% (令和4(2022)年度)	50.4% (令和3(2021)年度)

※認知度：「内容までを知っている」または「言葉を聞いたことがある」と回答した方の割合

第 3 章 計画の基本的な考え方

1. 基本理念

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、もって男女が平等に政治的、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、ともに責任を担うべき社会を形成するため、熊取町男女共同参画推進条例に掲げる5つの基本理念をもとに、男女共同参画の推進を図ります。

基本理念

①男女の人権の尊重

男女が個人として尊厳を重んじられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されること、さらに、その他男女の人権が尊重されることを旨とする。

②社会における制度又は慣行についての配慮

性別による固定的な役割分担等を反映した社会における制度又は慣行が、男女の社会における自由な活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするよう配慮することを旨とする。

③政策等の立案及び決定への共同参画

男女が、対等な構成員として、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を旨とする。

④家庭生活における活動と他の活動との両立への配慮

家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ当該活動以外の活動をおこなうことができるようにすることを旨とする。

⑤国際社会との協調

男女共同参画社会の形成の促進が国際社会における取組と密接な関係を有していることに鑑み、男女共同参画社会の形成は、国際的協調の下におこなわなければならない。

2. 男女共同参画における町のめざす姿

次を『男女共同参画における町のめざす姿』とし、本計画を推進していきます。

互いに認めあい ともに支えあい 誰もが自分らしく輝けるまち

3. 基本的方向

次の5項目を基本的方向として、施策を展開し、課題の解決に取り組みます。

- ①人権の尊重と男女共同参画への意識づくり
- ②あらゆる分野における男女共同参画の推進
- ③家庭・職場での男女共同参画とワーク・ライフ・バランスの推進
- ④あらゆる暴力の根絶に向けた取組の推進
- ⑤誰もが健やかで安心して暮らせるまちづくり

4. SDGs と本計画との関係

SDGsとは、平成27(2015)年9月の「国連持続可能な開発サミット」で採択された「我々の世界を変革する：持続可能な開発のための2030アジェンダ」(以下アジェンダ)に掲げられた平成28(2016)年から令和12(2030)年までの国際目標で、17の目標と169のターゲットが掲げられています。

アジェンダでは、SDGsの5番目のゴールとして「ジェンダー平等を達成し、すべての女性・女児のエンパワーメントを図る」を掲げるとともに、SDGs達成にジェンダー平等の実現と女性・女児のエンパワーメントは重要な貢献をするものであり、アジェンダ全体の実施においてジェンダー視点の主流化が不可欠としています。

本計画においても、あらゆる施策についてSDGsを意識して取り組み、性別にかかわらず誰もが自らの力を発揮し活躍できるまちの実現をめざします。

【SDGsの17のゴール】

<p>1 貧困をなくそう</p> 	<p>目標1【貧困】</p> <p>あらゆる場所あらゆる形態の貧困を終わらせる</p>	<p>2 飢餓をゼロに</p> 	<p>目標2【飢餓】</p> <p>飢餓を終わらせ、食料安全保障及び栄養の改善を実現し、持続可能な農業を促進する</p>
<p>3 すべての人に健康と福祉を</p> 	<p>目標3【保健】</p> <p>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</p>	<p>4 質の高い教育をみんなに</p> 	<p>目標4【教育】</p> <p>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</p>
<p>5 ジェンダー平等を実現しよう</p> 	<p>目標5【ジェンダー】</p> <p>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</p>	<p>6 安全な水とトイレを世界中に</p> 	<p>目標6【水・衛生】</p> <p>すべての人々の水と衛生の利用可能性と持続可能な管理を確保する</p>
<p>7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに</p> 	<p>目標7【エネルギー】</p> <p>すべての人々の、安価かつ信頼できる持続可能な近代的なエネルギーへのアクセスを確保する</p>	<p>8 働きがいも経済成長も</p> 	<p>目標8【経済成長と雇用】</p> <p>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</p>
<p>9 産業と技術革新の基盤をつくろう</p> 	<p>目標9【インフラ、産業化、イノベーション】</p> <p>強靱（レジリエント）なインフラ構築、包摂的かつ持続可能な産業化の促進及びイノベーションの推進を図る</p>	<p>10 人や国の不平等をなくそう</p> 	<p>目標10【不平等】</p> <p>国内及び各国家間の不平等を是正する</p>
<p>11 住み続けられるまちづくりを</p> 	<p>目標11【持続可能な都市】</p> <p>包摂的で安全かつ強靱（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</p>	<p>12 つくる責任 つかう責任</p> 	<p>目標12【持続可能な消費と生産】</p> <p>持続可能な消費生産形態を確保する</p>
<p>13 気候変動に具体的な対策を</p> 	<p>目標13【気候変動】</p> <p>気候変動及びその影響を軽減するための緊急対策を講じる</p>	<p>14 海の豊かさを守ろう</p> 	<p>目標14【海洋資源】</p> <p>持続可能な開発のために、海洋・海洋資源を保全し、持続可能な形で利用する</p>
<p>15 陸の豊かさも守ろう</p> 	<p>目標15【陸上資源】</p> <p>陸域生態系の保護、回復、持続可能な利用の推進、持続可能な森林の経営、砂漠化への対処ならびに土地の劣化の阻止・回復及び生物多様性の損失を阻止する</p>	<p>16 平和と公正をすべての人に</p> 	<p>目標16【平和】</p> <p>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</p>
<p>17 パートナリシップで目標を達成しよう</p> 	<p>目標17【実施手段】</p> <p>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</p>	<p>※第4章では、施策の方向ごとに、SDGsの17の目標のうち、主に関連する目標を3つずつ明記しています。</p>	

5. 施策体系



基本的方向

基本的方向3

家庭・職場での
男女共同参画と
ワーク・ライフ・
バランスの推進

【熊取町女性活躍推進計画】

施策の方向

(1) 就労の場における
男女共同参画の
推進

(2) 仕事と生活の調和
(ワーク・ライフ
・バランス) の
理解促進

(3) 仕事と子育て・
介護の両立の
ための支援

具体的施策

- ①雇用の機会均等と待遇の確保の推進
- ②多様な働き方に対応できる仕組みづくりの推進
- ③女性活躍推進のための取組の充実
- ④町役場における女性活躍の職場づくりの推進

- ①ワーク・ライフ・バランスに関する理解促進

- ①仕事と子育て・介護の両立のための支援
- ②地域における子育て支援システムの充実
- ③町役場における仕事と子育て等との両立支援

基本的方向4

あらゆる暴力の根絶に
向けた取組の推進

【熊取町DV防止基本計画】

(1) あらゆる暴力と
人権侵害を
許さない環境の
整備と啓発

(2) 子ども、若者への
予防啓発の推進

(3) DV被害者支援の
相談支援体制の
充実

- ①暴力と人権侵害を許さない意識づくり
- ②暴力の実態について理解を深めるための啓発・学習機会の提供
- ③性犯罪、性暴力等に関する啓発

- ①若年層へのデートDV防止のための教育と啓発
- ②暴力を防止するための教育の推進
- ③SNSに起因するトラブルを未然に防ぐための予防啓発

- ①DV相談窓口の周知
- ②相談員の育成
- ③緊急かつ安全な保護の実施と切れ目ない被害者支援

基本的方向

基本的方向5

誰もが健やかで
安心して暮らせる
まちづくり

施策の方向

(1) 生涯にわたる心と
身体の健康づくり

(2) 一人ひとりが
自分らしく
暮らせるための
仕組みづくり

(3) 誰もが安心して
暮らせる
まちづくりの推進

具体的施策

①リプロダクティブ・ヘルス/ライツの啓発
及び学習機会の提供

②ライフステージに応じた健康づくりへの
支援及び健康相談、健康診断の充実

③心の健康づくりの推進

①ひとり親家庭、高齢者・障がい者（児）・
外国人が暮らしやすい環境づくりへの支援

②複合的に困難な状況に置かれている人々
への対応・支援

①誰もが安心して暮らせるための環境整備



第 4 章 施策の内容

目標値

本計画に基づく取組内容や目標達成の状況を確認し、着実に推進するため、本計画の期間である10年間で達成すべき目標値を下記に掲げ、計画の進捗管理にいかしていきます。

指標	現状値 (調査時期)	目標値 (令和14(2032)年度)
基本的方向1 人権の尊重と男女共同参画への意識づくり		
社会全体で男女平等になっていると感じている人の割合 (住民アンケート調査より)	14.1% (令和3(2021)年度)	50%
「男は仕事、女は家庭」という性的役割分担意識に否定的な人の割合 (住民アンケート調査より)	73.2% (令和3(2021)年度)	90%以上
基本的方向2 あらゆる分野における男女共同参画の推進		
審議会等委員への女性の登用 (人権・女性活躍推進課より)	29.6% (令和4(2022)年4月1日)	40%以上 60%以下
町の管理的地位にある職員に占める女性割合 (人事課より)	22.0% (令和4(2022)年4月1日)	40%
基本的方向3 家庭・職場での男女共同参画とワーク・ライフ・バランスの推進		
ワーク・ライフ・バランスの認知度 (住民アンケート調査より)	52.4% (令和3(2021)年度)	70%
町の育児休業を取得する男性職員の割合 (人事課より)	40.0% (令和3(2021)年度)	80%
基本的方向4 あらゆる暴力の根絶に向けた取組の推進		
DV被害をどこにも(だれにも)相談しなかった人の割合 (住民アンケート調査より)	65.3% (令和3(2021)年度)	30%以下
DV相談窓口の認知度 (大阪府「男女共同参画に関する府民意識調査」より)	50.7% (令和元(2019)年度)	80%以上
基本的方向5 誰もが健やかで安心して暮らせるまちづくり		
子宮がん検診の受診率 (健康・いきいき高齢課より)	24.8% (令和3(2021)年度)	50%
乳がん検診の受診率 (健康・いきいき高齢課より)	18.7% (令和3(2021)年度)	50%

※認知度：言葉と内容を知っている方の割合

基本的方向 1

人権の尊重と男女共同参画への意識づくり

現状と課題

- アンケート結果から、特に 70 歳以上において、固定的な性別役割分担意識に肯定的な割合が高くなっています。また、男女の役割分担の理想では、男性で「生活費を得る役割」、女性で「日々の家事の役割」・「乳幼児の世話の役割」を理想とする割合が高くなっています。
- 固定的な性別役割分担意識は、女性の社会参画を阻害するだけでなく、男性の生き方の選択肢を狭める一因ともなるため、その解消に向けての理解促進が必要です。
- 固定的な性別役割分担意識の解消に向け、男女共同参画について正しい知識をもつとともに、その必要性を一層理解してもらうためにも、効果的な啓発活動を進めて行くことが重要です。

方向性

施策の方向（1）男女共同参画への理解促進



男女共同参画社会を形成するためには、性別に関わらず、一人ひとりが尊重され、あらゆる場面において対等に参画できる意識づくりが重要です。

このため、男女共同参画に関する様々な情報を収集し、提供するとともに、一層の理解促進に向け講演会や講座、セミナー等の学習機会を提供していきます。

また、情報媒体から発信される情報を的確に分析、読解できる分析力を高めるための学習などに努めます。

加えて、SDGsをはじめとする国際社会の男女共同参画に関する動きや多様な文化についての情報提供や理解促進に努めます。

具体的施策	施策の内容	担当部署
①男女共同参画促進のための情報提供や学習機会の提供	男女共同参画に関するさまざまな情報を収集し、男女共同参画情報誌、広報誌、HP等において広く理解促進に努めます。	人権・女性活躍推進課 広報戦略課 生涯学習推進課 関係各課
	男女共同参画推進条例・男女共同参画プラン等について、広く周知を図ります。	人権・女性活躍推進課

具体的施策	施策の内容	担当部署
①男女共同参画促進のための情報提供や学習機会の提供	男女共同参画の家事や育児、介護への参加の促進のための学習機会の提供や理解促進に努めます。	人権・女性活躍推進課 子育て支援課 介護保険課 生涯学習推進課 健康・いきいき高齢課 関係各課
	あらゆる世代の人々に対し、講演会、講座、セミナー等を通じた理解啓発や学習機会の提供に努めます。	人権・女性活躍推進課 生涯学習推進課 関係各課
	国際的な取組や、国、大阪府の取組に関する情報収集及び提供に努めます。	人権・女性活躍推進課
	国際交流活動への男女の積極的な参加を促進します。	企画経営課
②男女共同参画の視点に立った情報分析力(メディア・リテラシー ¹³⁾)の育成と向上	メディアやSNSの特性を理解して、安全かつ人権に配慮した活用ができるよう理解啓発や学習機会の提供を行います。	人権・女性活躍推進課 生涯学習推進課 学校教育課 関係各課
③性別に対する固定的な意識(アンコンシャス・バイアス ¹⁴⁾)の解消	性別に対する固定的な意識(アンコンシャス・バイアス)の解消のための理解啓発に努めます。	人権・女性活躍推進課
	町の発行する広報誌やポスター・チラシ等において、性別に対する固定的な意識(アンコンシャス・バイアス)にとられない表現に努めます。	広報戦略課 人権・女性活躍推進課 関係各課
④町職員への研修等の充実と参加促進	町職員に対し、研修の充実並びに参加を促進し、男女共同参画意識の向上を図ります。	人事課

¹³ メディア・リテラシー：メディアの情報を主体的に読み解く能力、メディアにアクセスし、活用する能力、メディアを通じコミュニケーションする能力の3つを構成要素とする複合的な能力のこと。

¹⁴ アンコンシャス・バイアス：「無意識の偏見」のことで、「家事・育児は女性がすべき」、「男性は仕事をして家計を支えるべき」などの性別に関する思い込みや決めつけなどがあります。アンコンシャス・バイアスは過去の経験や慣習等によって自然に培われたもので、それ自体に良し悪しはありませんが、そこから生まれた言動によって人を傷つける、可能性を狭めてしまうなどの影響が考えられます。



施策の方向（２）教育・保育の場における男女共同参画の推進

次代を担う子どもたちが、それぞれの個性を尊重され、主体的に将来を選択できるように育っていくことは、子どもたちにとってだけでなく、今後の社会全体の男女共同参画推進にもつながる重要な観点です。

柔軟で差別意識のない教育の充実に向け、教育・保育の場において固定的な性別役割分担意識やジェンダー意識を無意識に伝達していないかを点検するとともに、教職員・保育士や保護者への啓発を行います。

具体的施策	施策の内容	担当部署
①男女平等の視点に立った教育や保育の推進	保育を進めるための指導方法やカリキュラムを男女平等の視点で作成するとともに、行事や日常的な作業・役割を男女平等に行います。	保育課
	学校教育全体を通じて、男女の役割についての固定的な考え方に縛られず、子どもたち自身が主体的に学び、考え、行動する姿勢・態度を育みます。	学校教育課
	男女共同参画の視点に立った保健指導や性教育を実施します。	保育課 子育て支援課
	教育の場において、性的指向及び性自認の多様性に関する理解を深め、差別のない学校づくりに努めます。	学校教育課
	ジェンダー平等の視点に立った職業観を育成します。	学校教育課
	教職員、保育士等への意識啓発・研修の充実に努めます。	保育課 学校教育課
②保護者への意識啓発	保護者に対する男女共同参画に関する情報提供や学習の場の提供に努めます。	学校教育課 保育課 生涯学習推進課



施策の方向（3）多様な性のあり方への理解促進

LGBT¹⁵等の性的マイノリティの人々について、社会的な認識は高まりつつありますが、高齢者層での認知度は、未だ低い状況です。また、差別や偏見も根強く残っており、孤立や生きづらさを感じる人が多い状況です。

多様な性自認・性的指向があることを理解し、お互いの価値観を認め尊重し合えるよう、啓発や研修等に努めます。

具体的施策	施策の内容	担当部署
①多様な性のあり方への理解促進	男女共同参画情報誌、広報誌、HP等を通じて、多様な性のあり方について理解・啓発に努めます。	人権・女性活躍推進課 関係各課
②町職員、教職員への研修の充実	町職員、教職員への多様な性のあり方についての理解促進に向けて、研修の実施及び参加の促進を図ります。	人事課 学校教育課



¹⁵ LGBT：次の言葉の頭文字をとって組み合わせた言葉で、性的マイノリティを表す言葉の一つとして使われることもあります。Lesbian（レズビアン）：女性の同性愛者、Gay（ゲイ）：男性の同性愛者、Bisexual（バイセクシャル）：両性愛者、Transgender（トランスジェンダー）：「身体の性」と「心の性」が一致せず、「身体の性」に違和感を持つ人。

基本的方向 2

あらゆる分野における男女共同参画の推進

現状と課題

- 町における審議会等委員の女性の登用状況については上昇傾向にあるものの、目標値である40%には到達していない状況です。
- 過去の大規模災害時において、プライバシーの確保や衛生用品の配布等をはじめとした女性視点での災害対策が不足しているという課題があげられています。
- あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大は、社会に多様性と活力をもたらすとともに、だれもが暮らしやすい社会の実現にとって重要な課題であることから、女性の参画拡大に向けた継続した取組が求められます。

方向性



施策の方向（1）政策や方針決定過程への女性参画の推進

政策・方針決定過程への女性参画は進展してきているものの、未だ不十分な状況であり、継続した取組が必要です。

あらゆる分野における女性参画の拡大に向け、町職員、教職員に対するキャリア支援や管理職登用等に引き続き取り組むとともに、事業所への女性参画拡大に向けた理解啓発や、地域活動における女性リーダー育成に向けた支援等に努めます。

具体的施策	施策の内容	担当部署
①町審議会等委員への女性の積極的な登用	町審議会等委員への女性の登用の推進に努めます。	関係各課
②町職員、教職員等の女性管理職の登用の促進	性別にとらわれることなく、能力を有する町職員、教員を管理職に登用します。	人事課 学校教育課
	町職員、教職員等の女性管理職の育成のためのキャリアアップ研修を実施します。	人事課 学校教育課

具体的施策	施策の内容	担当部署
③事業所への女性管理職の登用等に関する啓発	事業所における女性参画の拡大に向け、理解啓発に努めます。	産業振興課 人権・女性活躍推進課
④地域活動における女性委員の役職者登用の促進	地域で活動する団体等に対して、女性の登用、意思決定の場への女性の参画の場の提供についての働きかけを行います。	関係各課
⑤女性リーダーの育成	女性の能力開発や人材育成を図るための学習の機会の提供、地域活動における女性リーダーの育成を支援します。	生涯学習推進課 人権・女性活躍推進課 関係各課

方向性



施策の方向（2）防災分野における男女共同参画

過去の災害時において、避難所におけるプライバシーの確保や衛生用品の不足、女性や子どもを狙った犯罪等、女性等の視点に配慮した取組が不足していたという課題があげられています。

防災・減災を推進していくためには、女性の視点を踏まえた取組を進めて行くことが必要不可欠です。そのため、防災分野の様々な活動における女性参画の促進や、ジェンダー平等の視点を取り入れたマニュアル作成等に努めます。

具体的施策	施策の内容	担当部署
①防災分野における男女共同参画の推進	自主防災活動への女性の参画を促進します。	危機管理課
	防災に関する政策や方針決定過程における女性参画の推進を図ります。	危機管理課
	ジェンダー平等の視点を踏まえた災害に関する各種マニュアルの作成や避難所の設置・運用に取り組みます。	危機管理課
	地域におけるジェンダー平等の視点を取り入れた防災対策の支援に努めます。	危機管理課

具体的施策	施策の内容	担当部署
①防災分野における男女共同参画の推進	男女共同参画の視点に立った効果的な支援を行うため、平常時から、相互支援ネット ¹⁶ 等を活用し、大阪府や他市町村との情報共有を行います。	人権・女性活躍推進課 危機管理課

方向性



施策の方向（3）地域社会における男女共同参画

近年、少子高齢化の進行による高齢者のひとり暮らし世帯の増加や、ライフスタイルの多様化、地域における人と人とのつながりの希薄化など、地域社会を取り巻く環境が変化したことにより、地域福祉を支える担い手や交流の場の不足といった課題が浮き彫りとなっています。

このような課題に対応していくために町においても様々な施策を展開していますが、施策の推進にあたっては多様な人材による協力が重要です。地域の一層の活性化に向け、地域における男女共同参画の重要性の理解促進に努めます。

具体的施策	施策の内容	担当部署
①地域活動において男女がともに参画を推進するための意識づくり	男女がともに地域活動に積極的に参加できるように住民、企業などへの理解促進を図ります。	人権・女性活躍推進課

¹⁶ 相互支援ネット：災害時における男女共同参画センター等の相互支援ネットワークのことです。

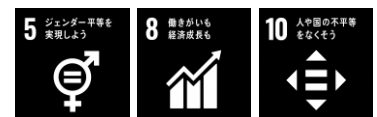
基本的方向 3

家庭・職場での男女共同参画とワーク・ライフ・バランスの推進

現状と課題

- アンケート結果から、ワーク・ライフ・バランスの希望については、男性で「家庭生活」を優先したい」、女性で「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい」がそれぞれ最も高くなっているものの、現実では、男性で「仕事」を優先している」、女性で「家庭生活」を優先している」が最も高くなっている等、男女ともに希望と現実で乖離がある状況となっており、ワーク・ライフ・バランスの実現は、男女共通の課題となっています。
- 仕事に関する性差については、特に「昇進・昇格」・「管理職への登用」で『男性優遇』の割合が高い一方で、「育児・介護・看護休暇などの休暇の取得のしやすさ」では『女性優遇』の割合が高い結果となっています。
- 新型コロナウイルス感染症拡大はテレワーク等の進展など柔軟な働き方を促進した一方で、在宅時間の増加による女性の家事・育児・介護の負担感の増加や、解雇・収入減少等、様々な打撃も与えました。
- 一人ひとりが希望する生き方を実現するために、固定的な性別役割分担意識をはじめとした慣行の見直しに加え、家庭・地域・職場を含めたあらゆる場面での男女共同参画の一層の推進が重要です。

方向性



施策の方向（1）就労の場における男女共同参画の推進

少子高齢化の進行により労働力人口の減少が進む中、経済成長と社会の活性化のためには、女性が能力を発揮、活躍できる就労の場づくりが必要です。

就労を希望する女性が働き続けられるよう、女性の就労支援や企業の取組支援の充実に努めます。

また、すべての人がライフイベントに合わせて希望する働き方を実現できるよう、テレワーク等をはじめとした柔軟な働き方の拡充に向けた情報提供や、家事・育児・介護に参画しやすいような環境の整備、理解促進に努めます。

具体的施策	施策の内容	担当部署
①雇用の機会均等と待遇の確保の推進	事業所に対し、男女雇用機会均等を遵守した採用についての理解啓発に努めます。	産業振興課 人権・女性活躍推進課

具体的施策	施策の内容	担当部署
①雇用の機会均等と待遇の確保の推進	性別に関わらず仕事を続けられる職場づくりの促進にむけ、各種ハラスメントの啓発に努めます。	産業振興課 人権・女性活躍推進課
	事業所に対し、非正規労働者の処遇等に関する法令の周知を行います。	産業振興課
②多様な働き方に対応できる仕組みづくりの推進	テレワーク、育児・介護休業、時差出勤等ライフスタイルに応じた多様な働き方についての情報提供及び理解啓発に取り組みます。	人権・女性活躍推進課
	各種制度等の周知を図り、労働者としての権利について認識できるよう情報提供を行います。	産業振興課
③女性活躍推進のための取組の充実	女性の就業生活における活躍の推進について、啓発及び情報提供に努めます。	人権・女性活躍推進課 産業振興課
	事業者等に対して、女性の雇用促進や、再任用制度の普及等について周知啓発に努めます。	産業振興課
	家庭や職場において、女性の就労について理解を深めるための啓発及び学習機会の提供を行います。	産業振興課 人権・女性活躍推進課 関係各課
	事業主に対し、一般事業主行動計画の周知及び啓発に努めます。	産業振興課 人権・女性活躍推進課
	「えるぼし認定」、「くるみん認定」制度の周知啓発と普及の仕組みづくりに努めます。	人権・女性活躍推進課 総務課（契約検査）
	女性が就職や再就職、転職を考えた時に、適切な選択ができるよう情報の提供及び相談機能の充実を図ります。	産業振興課
	個人の能力を活かすための起業等に対する支援を行います。	産業振興課

具体的施策	施策の内容	担当部署
④町役場における女性活躍の 職場づくりの推進	性別に関わらず職員が多様な経験を積むことができる人事配置や研修の推進に努めます。	人事課
	町職員の管理職の女性比率の向上を図ります。	人事課
	良好な職場環境を確立するため、ハラスメントの防止及び排除に向けた取組を実施します。	人事課
	特定事業主行動計画を推進します。	人事課
	男性職員の育児休暇及び介護休暇の取得の促進を図ります。	人事課
	ワーク・ライフ・バランス（テレワーク ¹⁷ 、フレックスタイム ¹⁸ 等）、人事評価の適正評価について環境整備等に努めます。	人事課

えるぼし認定とは・・・

女性活躍推進法に基づき、一定基準を満たし、女性の活躍促進に関する状況などが優良な企業を認定する制度です。5つの評価項目があり、基準を満たしている項目数に応じて取得できる段階が決まります。

また、取組の実施状況が特に優良な企業を認定する「プラチナえるぼし認定」が令和2（2020）年より追加されました。



【えるぼし】

くるみん認定とは・・・

次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業を「子育てサポート企業」として認定する制度です。

「トライくるみん」・「くるみん」・「プラチナくるみん」の3つのマークがあり、取組の実施状況によって認定が異なります。

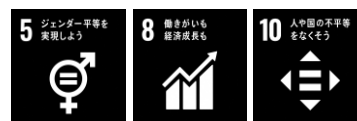


【くるみん】

¹⁷ テレワーク：情報通信技術（ICT：Information and Communication Technology）を活用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方です。

¹⁸ フレックスタイム：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によって、生活と業務との調和を図りながら効率的に働くことができる制度です。

施策の方向（２）仕事と生活の調和
（ワーク・ライフ・バランス）の理解促進

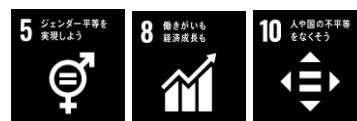


固定的な性別役割分担意識は解消傾向にありますが、依然として家事・子育て・介護等の多くを女性が担う現状です。特に、急速な高齢化により、介護を必要とする高齢者の増加とともに、介護が長期化・重度化する傾向にあり、介護をする家族の負担が大きいのとなっています。

家事・子育て・介護等に男女がともに参画するためには、男性の育児・介護休業などの休業制度の取得促進やテレワーク・オンラインの活用等の環境整備の一層の推進が重要です。

そのため、住民や事業者への啓発や職員に向けた研修等を実施し、ワーク・ライフ・バランスの理解促進を図ります。

具体的施策	施策の内容	担当部署
①ワーク・ライフ・バランスに関する理解促進	住民、事業者へのワーク・ライフ・バランスの理解促進を図ります。	人権・女性活躍推進課 産業振興課 生涯学習推進課
	町職員、教職員へのワーク・ライフ・バランスに関する理解促進に向けて研修の実施及び参加の促進を図ります。	人事課 学校教育課



施策の方向（3）仕事と子育て・介護の両立のための支援

就労を希望する全ての人が、仕事と子育て・介護を両立できるよう、育児・介護に関する情報提供のほか、様々な育児・介護サービスを一層充実に努めます。

また、ワーク・ライフ・バランスの推進にあたっては、町役場が率先して取り組み、その姿勢を住民や事業所に示せるよう、役場内における育児・介護休暇の取得促進や、長時間労働の是正等の働き方改革の推進に努めます。

具体的施策	施策の内容	担当部署
①仕事と子育て・介護の両立のための支援	多様な就労形態や家庭状況に対応できるよう保育所入所や保育サービスを提供します。	保育課
	育児相談の充実を図るとともに、育児に関する情報提供に努めます。	保育課 子育て支援課
	男女共同参画の家事や育児、介護への参加の促進のための学習の機会の提供や理解促進に努めます。(再掲 1-(1)-①)	子育て支援課 介護保険課 生涯学習推進課 健康・いきいき高齢課 人権・女性活躍推進課 関係各課
	介護を必要とする人とその家族にとって、身近な相談窓口となる地域包括支援センターを設置し、地域で暮らす高齢者を総合的に支援します。	介護保険課
	住み慣れた地域で安心して暮らせるよう介護保険サービスの充実に努めます。	介護保険課
	認知症の方とその家族が安心して暮らせるように「認知症サポーター」の養成に努めます。	介護保険課
	公共施設における整備の促進に努めます。	関係各課（各施設管理者）

具体的施策	施策の内容	担当部署
②地域における子育て支援システムの充実	地域に根ざした子育て支援の拠点となる保育所づくりとして、保育所や認定こども園を中心に、園庭開放や子育て教室を実施するなど、地域の子育て支援事業の充実を図ります。	保育課 子育て支援課
	児童虐待防止のための体制の強化に努めます。	子育て支援課
	子育てネットワークの活性化を図ります。	子育て支援課 図書館
	子育て相談や育児相談の充実を図るとともに、育児に関する情報の提供に努めます。	子育て支援課 保育課
③町役場における仕事と子育て等との両立支援	男性職員の育児休暇及び介護休暇の取得の促進を図ります。	人事課
	長時間労働の是正・有給休暇等の取得の促進を図ります。	人事課

基本的方向 4

あらゆる暴力の根絶に向けた取組の推進

現状と課題

- アンケート結果から、全体的に女性の暴力被害が多く、特に精神的暴力での被害が多くなっています。
- 暴力被害の相談については、「相談しなかった」割合が高く、その理由から被害認識の薄さや被害者が自分を責める傾向にあることが示唆されます。
- 被害者の支援に向け、関係機関との連携・協働による保護から自立支援までの切れ目のない支援が求められます。
- 近年、SNS等の新たなコミュニケーションツールの拡大に伴い、暴力の形態が多様化しており、そうした新たな形の暴力に対しても迅速かつ適切に対応していく必要があります。
- あらゆる暴力の防止に向け、各世代に応じた暴力を防止・予防するための啓発・教育を推進することが重要です。

方向性

施策の方向（1）あらゆる暴力と人権侵害を許さない 環境の整備と啓発



暴力は、性別を問わず、被害者の人間としての尊厳を侵害する許しがたい人権侵害であり、男女共同参画社会を形成していく上で克服すべき重要な課題です。

暴力の防止に向け、暴力の当事者とならないための教育や、暴力を許さない意識づくりのための一層の啓発に努めます。

具体的施策	施策の内容	担当部署
①暴力と人権侵害を許さない意識づくり	あらゆる暴力と人権侵害を許さないという社会的機運の醸成を図るための情報提供並びに啓発に努めます。	人権・女性活躍推進課
	「女性に対する暴力をなくす」運動期間（毎年11月12日～25日）における啓発活動を推進します。	人権・女性活躍推進課

具体的施策	施策の内容	担当部署
②暴力の実態について理解を深めるための啓発・学習機会の提供	DVやデートDV ¹⁹ 等についての啓発及び学習機会の提供を行います。	人権・女性活躍推進課 学校教育課 生涯学習推進課 関係各課
	多様化する暴力の実態について理解を深めるための周知啓発に努めます。	人権・女性活躍推進課
	高齢者、障がい者、児童等への暴力を防止するための啓発に努めます。	介護保険課 障がい福祉課 子育て支援課 人権・女性活躍推進課
③性犯罪、性暴力等に関する啓発	性犯罪、性暴力の防止のための啓発に努めます。	人権・女性活躍推進課

方向性



施策の方向（２）子ども、若者への予防啓発の推進

子ども、若者を暴力の被害者にも加害者にもしないために、デートDVをはじめとした暴力の形態について教育・啓発を推進し、一人ひとりが互いを尊重し合える社会づくりを進めます。

また、アダルトビデオ出演強要問題や「JKビジネス²⁰」問題、レイプドラッグ²¹、児童買春・児童ポルノ等、子どもや若者を取り巻く暴力が多様化しています。加えて、成年年齢が18歳に引き下げられたことにより、こういった性暴力による被害が増えることが懸念されています。こうした性暴力の被害を未然に防げるよう、予防啓発や学習機会の提供による注意喚起を行います。

具体的施策	施策の内容	担当部署
①若年層へのデートDV防止のための教育と啓発	若年層を対象としたデートDV防止のための教育・啓発に努めます。	学校教育課 人権・女性活躍推進課

¹⁹ デートDV：交際中の男女間においておこる暴力のことを言います。身体的暴力をはじめ精神的暴力などさまざまな行為があります。

²⁰ JKビジネス：近年、大都市の繁華街を中心に女子高校生等によるマッサージ、会話やゲームを楽しませるなどの接客サービスを売り物とする営業のことです。

²¹ レイプドラッグ：睡眠薬などのクスリを飲み物や食べ物に混ぜて、相手の意識をもうろうとさせ、抵抗できない状況にして、性的な行為を行うことです。

具体的施策	施策の内容	担当部署
②暴力を防止するための教育の推進	保育所（園）、幼稚園、小学校、中学校において、暴力を伴わない人間関係の作り方や問題解決の方法について学ぶ保育、教育、学習を推進します。	保育課 学校教育課
	暴力を容認しない社会の形成に向けた保育、教育、学習を推進するため、保育士や教職員への研修に取り組みます。	保育課 学校教育課
③SNSに起因するトラブルを未然に防ぐための予防啓発	インターネット上の女性に対する暴力等に関する周知啓発や学習機会の提供を図ります。	学校教育課 人権・女性活躍推進課

方向性



施策の方向（3）DV被害者支援への相談支援体制の充実

暴力被害の相談については身近な人への相談が多く、配偶者暴力相談支援センターの機能をもつ大阪府女性相談センター及び岸和田子ども家庭センターや、役場の相談窓口等への相談が少ないことから、相談窓口の一層の啓発に努めるとともに、被害者が安心して相談できるよう、相談・保護から自立支援までの切れ目ない支援に取り組みます。

また、アンケート結果より、特に男性で暴力被害について相談しなかった割合が高くなっていることから、男性での被害が潜在化しやすいことがうかがえます。男性被害者に対しても必要な配慮や支援が図られるよう、男性被害者への相談窓口の周知に努めます。

具体的施策	施策の内容	担当部署
①DV相談窓口の周知	被害を潜在化させず、適切な支援につなげていくため、相談窓口の周知に努めます。	人権・女性活躍推進課 子育て支援課
	男性被害者への相談窓口の周知に努めます。	人権・女性活躍推進課
②相談員の育成	被害者支援を適切に実施するため、相談員の研修の機会の充実を図ります。	人権・女性活躍推進課 子育て支援課

具体的施策	施策の内容	担当部署
③緊急かつ安全な保護の実施と切れ目のない被害者支援	警察や大阪府女性センターをはじめとする関係機関との連携を図り、緊急時の被害者の安全確保に努めます。	人権・女性活躍推進課 子育て支援課 介護保険課 障がい福祉課 関係各課
	被害者等の安全確保と秘密保持に配慮した情報の取扱いを徹底し、迅速な情報保護の実施に努めます。	住民課 関係各課
	DVのある家庭に育つ子どもの把握とケアに努めます。	子育て支援課 学校教育課 人権・女性活躍推進課
	担当部署と連携し、相互の社会資源を活用しながら被害者支援に取り組みます。	人権・女性活躍推進課 子育て支援課 生活福祉課 介護保険課 障がい福祉課 まちづくり計画課 関係各課

基本的方向 5

誰もが健やかで安心して暮らせるまちづくり

現状と課題

- 男女が互いの身体的性差を理解し合い、人権を尊重しつつ、相手に対する思いやりを持って生きていくことは、男女共同参画を推進するうえで重要です。
- すべての人が生涯にわたって健康で自分らしい生活を送るために、リプロダクティブ・ヘルス／ライツ²²の視点が重要です。
- ひとり親、高齢者、障がい者、外国人等は経済的リスクや生きづらさを抱え、生活上の困難に陥りやすく、女性であることで更に困難な状況に置かれている場合があります。
- 誰もが健やかで安心して暮らせるように、様々な状況に置かれている人々へのきめ細やかな支援や、バリアフリー化等のハード面での整備が求められます。

方向性



施策の方向（1）生涯にわたる心と身体の健康づくり

生涯を通じた健康支援の推進を図るため、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）の啓発や、ライフステージに応じた健康づくりへの支援等に努めます。

また、妊娠・出産期は女性の健康にとって大きな節目であるため、妊娠・出産から子育て期までの切れ目のない支援に努めます。加えて、産後うつ等をはじめとした心の不調を抱える人への相談体制を確保し、早期に支援を行います。

具体的施策	施策の内容	担当部署
①リプロダクティブ・ヘルス／ライツの啓発及び学習機会の提供	すべての人が自分の身体に関して自己決定権を持っていることを認識し、行使できるよう周知啓発及び学習機会の提供を図ります。	子育て支援課 人権・女性活躍推進課

²² リプロダクティブ・ヘルス／ライツ：全てのカップルと個人が自分たちの子どもの数、出産間隔、並びに出産する時を、責任をもって自由に決定でき、そのための情報と手段を得ることができるという基本的権利、並びに最高水準の性に関する健康及びリプロダクティブ・ヘルスを獲得する権利のことです。

具体的施策	施策の内容	担当部署
②ライフステージに応じた健康づくりへの支援及び健康相談、健康診断の充実	男女がともに積極的に健（検）診の受診ができるよう実施日時等に配慮するとともに、ライフステージや性差を踏まえた健康づくりに関する啓発や情報提供の促進に努めます。	健康・いきいき高齢課 子育て支援課
	地域と連携した出前健康教室・出前健康相談の実施に努めます。	健康・いきいき高齢課
	地域健康づくりのリーダー育成のため、健康教室等からの自主グループの育成に努めます。	健康・いきいき高齢課
	禁煙、薬物など健康を脅かす問題についての情報提供に努めます。	健康・いきいき高齢課
③心の健康づくりの推進	保健所等と連携を図り、思春期等の摂食障がいや妊娠・出産期の情緒不安定、中高年期のうつ病に悩む人への相談体制の確保に努めます。	健康・いきいき高齢課 子育て支援課

方向性

施策の方向（２）一人ひとりが自分らしく暮らせるための仕組みづくり



経済面、生活面など多岐にわたって困難を抱えがちなひとり親家庭等への支援に努めます。
また、高齢者や障がい者等、すべての人が住み慣れた場所でいきいきと暮らすことができるよう、それぞれの家庭の状況やニーズに合わせた各種支援や情報提供に努めます。

具体的施策	施策の内容	担当部署
①ひとり親家庭、高齢者・障がい者（児）・外国人が暮らしやすい環境づくりへの支援	ひとり親家庭や障がい者（児）、高齢者のいる家庭等、多様な形態の家庭がそれぞれ抱えるニーズにあった自立支援体制の充実と情報提供に努めます。	子育て支援課 障がい福祉課 介護保険課 健康・いきいき高齢課 生活福祉課

具体的施策	施策の内容	担当部署
①ひとり親家庭、高齢者・障がい者(児)・外国人が暮らしやすい環境づくりへの支援	高齢者、障がい者、児童等への暴力を防止するための啓発に努めます。 (再掲4-(1)-②)	介護保険課 障がい福祉課 子育て支援課
	町ホームページ等において、外国人女性のDV被害等の相談窓口の周知を図ります。	人権・女性活躍推進課
②複合的に困難な状況に置かれている人々への対応・支援	生活上の困難を抱える女性への支援や複合的に困難な状況に置かれている人々への支援に努めます。	生活福祉課 障がい福祉課 介護保険課 子育て支援課 人権・女性活躍推進課
	地域における多様な家庭形態に対する理解の浸透を図ります。	生活福祉課 障がい福祉課 介護保険課 子育て支援課 人権・女性活躍推進課

方向性



施策の方向（3）誰もが安心して暮らせるまちづくりの推進

誰もが安心して暮らせるように、犯罪防止のための環境整備に取り組むとともに、公共施設のバリアフリー化等を推進します。

具体的施策	施策の内容	担当部署
①誰もが安心して暮らせるための環境整備	防犯灯、防犯カメラの設置、安全パトロールの実施等、犯罪防止のための地域環境の整備に努めます。	危機管理課
	公共施設のバリアフリー化等の推進に努めます。	関係各課
	悪質商法をはじめとする高齢者や障がい者等の消費者被害防止に努めます。	産業振興課 介護保険課 障がい福祉課

第 5 章 計画の推進にあたって

1. 庁内推進体制の充実

計画の推進にあたっては、庁内の部署の連携を緊密にし、全庁的に取り組んでいきます。また、定期的に各部署における施策の進捗状況の把握に努めます。

さらに、「男女共同参画推進審議会」において、その施策の進捗状況の検証など、本計画の進行管理をおこないます。

加えて、本計画に基づいて男女共同参画に関する施策を総合的かつ計画的に推進するため、「男女共同参画推進会議」において、庁内の意識共有を図るとともに、広範多岐にわたる関連施策の総合調整や進行管理をおこないます。

2. 町民や関係団体、関係機関、事業者との連携

本計画の推進のためには、町、町民、関係機関、事業者や教育関係者等が一体となって、取組を進めることが重要であることから、あらゆる機会をとらえて、町民や関係機関等と連携を推進します。

3. 国や府等との連携

計画の推進にあたっては、国や大阪府の近隣市町等との連携を図ります。

参考資料

**参考資料は
現在作成中です**