

第4期きしわだ男女共同参画推進プラン



令和3（2021）年3月

岸和田市

はじめに

本市では、平成 23（2011）年 4 月 1 日に「岸和田市男女共同参画推進条例」が施行され、「市は、男女共同参画の推進を主要な政策と位置づけ、市、市民、事業者及び教育関係者が協働して、男女共同参画のまちづくりに取り組む」と宣言しています。

平成 4（1992）年に「きしわだ女性プラン」、平成 13（2001）年に「第 2 期きしわだ女性プラン」、平成 23（2011）年に「岸和田市男女共同参画推進計画－第 3 期きしわだ女性プラン－」を策定し、継続的かつ計画的に男女共同参画社会の実現をめざして諸施策に取り組んでまいりました。

このたび、第 3 期の計画期間が満了となることから、今後の本市の男女共同参画のまちづくりをさらに進めていくため、本計画を策定いたします。

少子高齢化、生産年齢人口の減少、社会経済の変化の中で、人の意識もかわり、多様な性のあり方への理解や女性の活躍推進、働き方改革など新たな課題もみえてまいりました。

一方、まだまだ、固定的な性別役割分担の考え方に基づく社会制度や慣習は残っています。

地域においても一人ひとりの個性と能力を十分に発揮し、まちづくりを進めていくことが求められています。誰もが暮らしやすいまちにするために、男女共同参画を進め、希望のある未来を、次世代に伝えていきたいと思います。

市民の皆様や関係各位におかれましては、より一層のご理解とご協力をお願いいたします。

本計画の策定にあたり、ご尽力いただきました岸和田市男女共同参画推進審議会の委員の皆様をはじめ、各団体の皆様に感謝申し上げますとともに、市民意識調査やパブリックコメントなどを通じて貴重なご意見をお寄せいただいた皆様に、心からお礼申し上げます。

令和 3（2021）年 3 月

岸和田市長 永野 耕平

岸和田市がめざす男女共同参画社会

男女共同参画社会とは

「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」

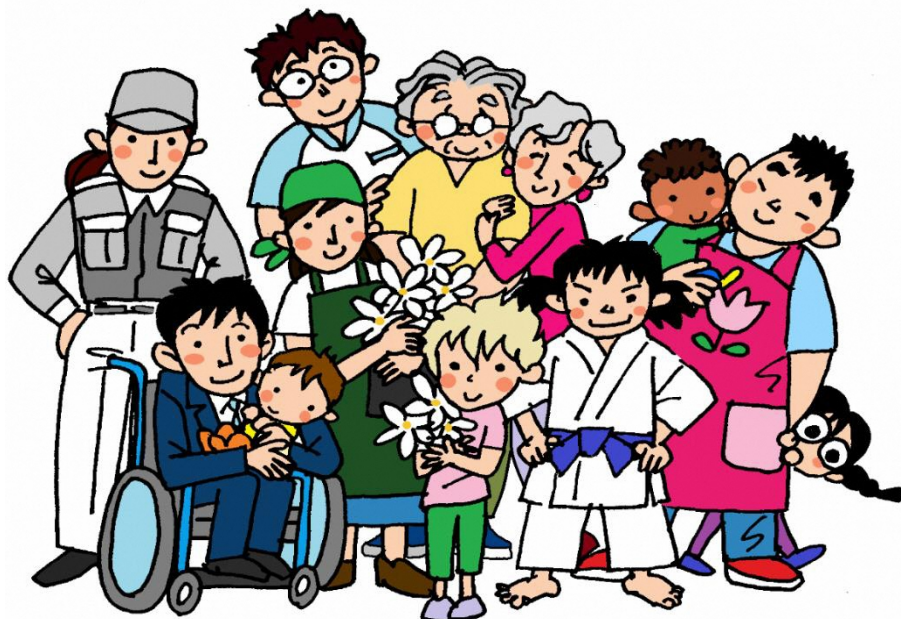
(男女共同参画社会基本法第2条)

岸和田市男女共同参画推進条例

一人ひとりが尊重され、個性と能力を十分に発揮し、喜びも責任も分かち合うことができる男女共同参画社会の実現に向け、基本理念や市民、事業者、教育関係者の皆さんと市が取り組むことなどについて、必要な事項を定めています。

男女共同参画社会が実現すると

「男性だから」「女性だから」といった、性別による固定的な役割分担意識を解消することで、一人ひとりの選択肢の幅が広がり、もてる能力を十分に発揮することができます。それは、自分の意思で社会に参画し、互いを尊重し、支え合える、誰もが暮らしやすいまちづくりにつながります。



家庭では…

- 性別による固定的な役割分担意識にとらわれず、家事や育児、介護をお互いに協力して行っています。
- 性別にかかわらず、子ども自身の個性や自主性を尊重した子育てが行われています。
- DVについての理解が進み、お互いを尊重し、相手を思いやり、安心して暮らしています。



学校園では…

- 性別にかかわらず、自主的に学び、考え、行動する子どもを育てる教育が行われています。
- 学習活動や学校生活を通して、お互いを尊重する意識が育まれています。

職場では…

- 採用、配置、昇進等の場面で、男女格差が解消され、個性や能力が十分に発揮されています。
- 意思決定の場へ男女がともに参画し、活力ある運営が行われています。
- ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）がとれた働き方ができています。



地域では…

- 古い慣習やしきたりにとらわれず、多様な生き方を認め合えるようになっています。
- 意思決定の場へ男女がともに参画し、活力あるまちづくりが行われています。
- 地域活動やボランティアに男女がともに積極的に参画し、誰もが住みよいまちづくりに取り組んでいます。

目次

第 1 章 計画の策定にあたって	1
1 計画策定の経緯	2
2 計画の基本的な考え方	3
(1) 基本理念	3
(2) 計画の位置づけ	4
(3) 計画の期間	5
3 計画策定の背景	5
(1) 施策の動向	6
(2) 第3期計画の取組の成果と課題	8
(3) 第4期計画の基本目標	10
4 成果指標一覧	12
第 2 章 施策の内容	15
1 体系図	16
2 基本目標と施策の展開	18
基本目標Ⅰ 男女共同参画意識が定着したまちづくり	18
基本目標Ⅱ 男女がともに働きやすいまちづくり	24
基本目標Ⅲ 男女がともに活躍するまちづくり	28
基本目標Ⅳ 男女がともに安心して暮らせるまちづくり	30
第 3 章 計画の推進	37
1 推進体制	38
(1) 庁内推進体制の強化	38
(2) 市民、事業者及び教育関係者との協働、連携	38
(3) 男女共同参画センターの充実	38
2 進行管理	39

資 料 41

統計データ.....	42
男女共同参画に関する動き（年表）	62
岸和田市男女共同参画推進条例	66
男女共同参画社会基本法（抜粋）	69
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（抜粋）	72
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（抜粋）	77
第4期きしわだ男女共同参画推進プラン策定経過	80
岸和田市男女共同参画推進審議会委員	81

計画の策定にあたって

*用語解説について

解説が必要な用語を使用しているページ下部欄外に記載しています。

複数回使用している場合は、用語解説は最初のため、以後は、右肩に付番している番号から検索してください。同一ページに複数回使用している場合は、初回のみ番号を付番しています。

1 計画策定の経緯

本市においては、平成4（1992）年に「きしわだ女性プラン」、平成13（2001）年に「第2期きしわだ女性プラン」、平成23（2011）年に「岸和田市男女共同参画推進計画－第3期きしわだ女性プラン－」を策定し、男女共同参画社会の実現のために、さまざまな施策を推進してきました。

この間、男女共同参画社会の実現に向けた法律や制度の整備が図られました。しかし、その一方で少子高齢化が進み、家事・育児だけでなく親の介護が女性にとって新たな負担となっている現実があります。また、性別にかかわらず、人権問題として各種のハラスメントや性の多様性に対する関心が高まり、その対応が新たな課題になっています。

社会情勢や人々の意識が変化する中、性別による固定的な役割分担意識¹⁾に基づく社会制度や慣習が今もなお根強く残っています。家庭生活における女性の負担は相変わらず大きく、また社会活動においても事業所の管理職やさまざまな団体の役員の女性比率は低いままです。このように性別によって偏りのある家庭生活や社会活動は社会全体に影響を及ぼします。一人ひとりが生活者としての視点をもって活躍できる社会環境が求められています。

すべての人が個人として尊重され、もてる能力を発揮し、充実した生活を送ることができる社会の実現をめざすことは、活力あるまちづくりにつながります。

本市においても、地域で培われてきた伝統や文化に配慮しつつ、男女共同参画社会の実現をめざした取組をさらに進めていくことが求められます。

¹ 性別による固定的な役割分担意識

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、「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等のように、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方のことをいう。

2 計画の基本的な考え方

(1) 基本理念

**誰もが暮らしやすい社会にするために
男女共同参画を実現するまち きしわだ**

市民一人ひとりが、性別にかかわらず互いの人権を尊重し、個性と能力を発揮して、多様な生き方を選択できるまちをめざします。

岸和田市男女共同参画推進条例第3条（基本理念）の6つを基本的な視点とします。

- (1) 男女の個人としての尊厳が重んじられること、男女が直接的又は間接的であるかを問わず性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人としての能力を発揮する機会が確保されること、その他の男女の人権が尊重されること。
- (2) 性別による固定的な役割分担意識⁽¹⁾に基づく社会制度及び慣行は、男女の社会における活動の自由な選択に対し影響を及ぼすことのないよう見直されること。
- (3) 市における施策又は事業所若しくは各種の団体における方針の立案及び決定に、男女が対等に参画する機会が確保されること。
- (4) 家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、ともに家事、育児、介護等の家庭生活における活動を協力して担うとともに、職場、学校、地域その他の社会生活における活動に対等に参画できること。
- (5) 男女が、対等な関係の下に互いの身体的特徴及び心身の変化について理解を深め、健康に配慮するとともに、生涯にわたる性と生殖に関して自らが決定する権利が尊重されること。
- (6) 男女共同参画の推進に向けた取組は、国際社会における取組と協調して行うこと。

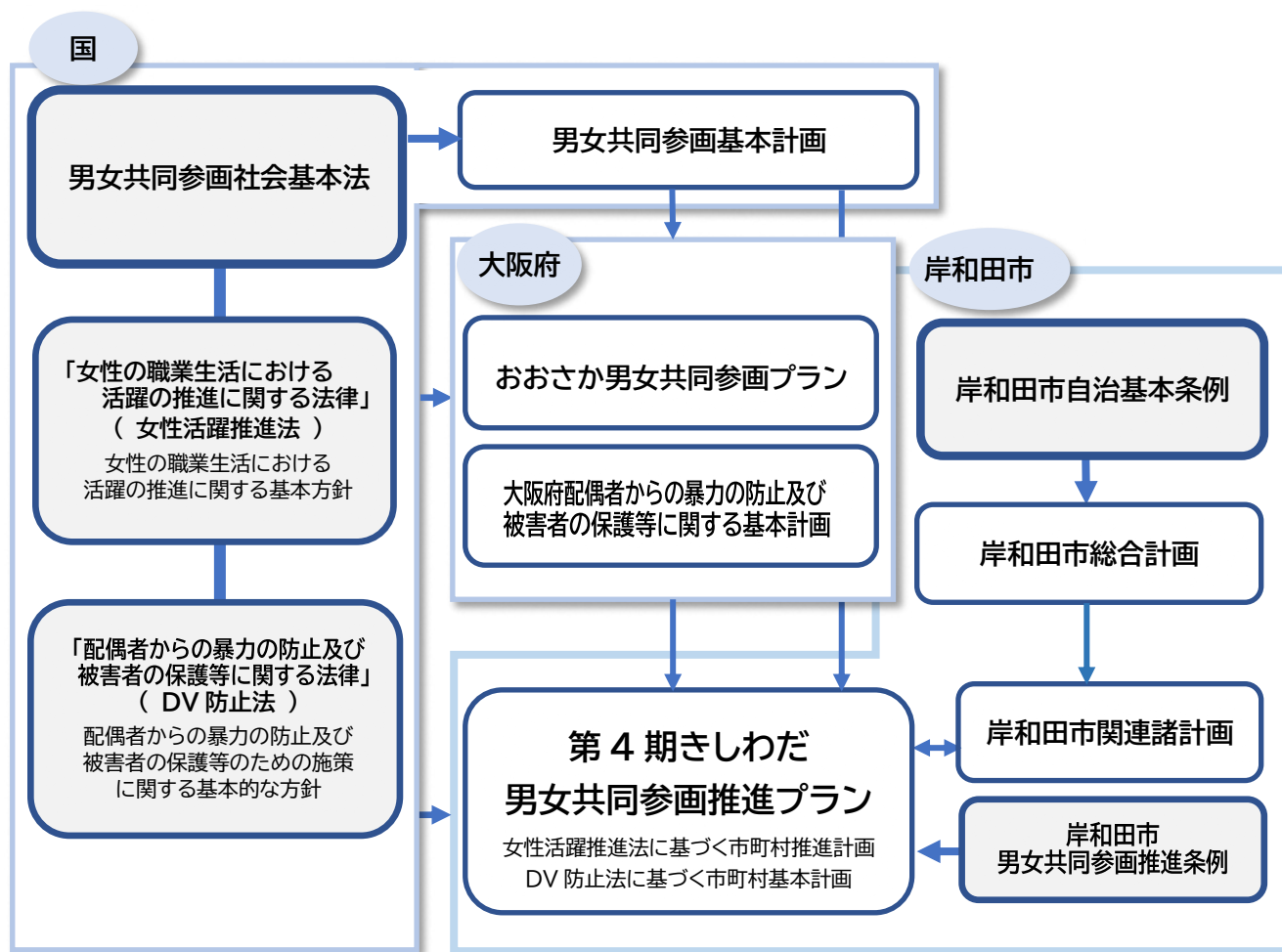
これらの実現のために、市民、事業者、教育関係者との協働と連携を進めていきます。

(2) 計画の位置づけ

本計画は、男女共同参画社会基本法に基づき、国の「第5次男女共同参画基本計画」や大阪府の「おおさか男女共同参画プラン（2021～2025）」を踏まえ、男女共同参画社会の形成に関する取組を総合的かつ計画的に推進する計画です。

本市においては、平成17（2005）年8月1日から施行された「岸和田市自治基本条例」において、市と市民の協働によりまちづくりを進めるための理念が示されました。その理念に基づき策定された「岸和田市まちづくりビジョン」（第4次岸和田市総合計画）（平成23（2011）年度～）を上位計画とし、他の関連計画とも整合性を図るものとします。

なお、本計画は第3期計画を継承、発展させるとともに、施策体系の基本目標Ⅱ「男女がともに働きやすいまちづくり」は「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」における市町村推進計画と位置づけ、また基本目標Ⅳ「男女がともに安心して暮らせるまちづくり」の基本施策1「DV²防止対策と被害者支援の仕組みづくり」は、「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）」に基づく市町村基本計画と位置づけます。



² DV

ドメスティック・バイオレンス（Domestic Violence）の略。配偶者や同居している恋人から受ける暴力行為。身体的暴力（殴る、蹴るなど）、性的暴力（SEXの強要、避妊に協力しないなど）、精神的暴力（無視する、怒鳴るなど）、経済的暴力（生活費を渡さないなど）、社会的暴力（電話やメールのチェックなど）、子どもを利用した暴力（子どもの前で暴力をふるうなど）がある。

（３）計画の期間

本計画は、令和 3（2021）年度から令和 12（2030）年度までの 10 年間を計画期間とします。

ただし、5 年を区切りとして計画の進捗状況を検証し、新たな課題への対応も含め、見直しを図ります。

3 計画策定の背景

平成 7（1995）年の第 4 回世界女性会議³において、国際的な男女共同参画の規範となる「北京宣言」が採択され 25 年後の令和 2（2020）年、国連本部で開催された「女性の地位委員会（CSW）」の年次会合は「25 年たっても男女平等を完全に達成した国はない」と指摘し、男女格差解消に向け「具体的な行動をとることを誓う」とする宣言が採択されました。

令和元（2019）年男女格差を測るジェンダーギャップ指数⁴は、わが国は 153 か国中 121 位となっています。順位が低いのは、政治家や経済分野の幹部に女性が少なく、女性の賃金が男性に比べて低いことが主な理由です。

また、平成 27（2015）年には国連で「持続可能な開発目標」（SDGs）⁵が採択されました。SDGs の 17 の基本目標の 5 つ目には「ジェンダー平等の実現」が掲げられており、社会のさまざまな場面ですでに取り組まれています。岸和田市男女共同参画推進条例第 3 条の基本理念である国際社会の取組と協調して、問題の解消に向けて取り組むことが必要とされています。

³ 世界女性会議

1975 年の国際婦人年以降、5～10 年ごとに開催される女性問題に関する国際会議。

⁴ ジェンダーギャップ指数（男女格差指数: Gender Gap Index）

各国における男女格差を測る指数。世界経済フォーラム（WEF）が毎年公表しているもので、経済、政治、教育、健康の 4 つの分野のデータから作成され、0 が完全不平等、1 が完全平等を示す。令和元（2019）年発表の日本のジェンダーギャップ指数は 0.652、1 位のアイスランドは 0.877。

⁵ 「持続可能な開発目標」（SDGs）

SDGs は、Sustainable Development Goals の略。地球規模の課題に対応するため、2015 年の「国連持続可能な開発サミット」で 193 のすべての国連加盟国が合意した「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」の中に盛り込まれた 2030 年までの国際目標。「誰一人取り残さない」を理念とし、健康・福祉、働きがい・経済成長、気候変動対策などの 17 のゴールと 169 のターゲットが掲げられており、社会・経済・環境上のさまざまな課題への対応と解決に向け、世界各国の市民・企業・行政が協働しての取組が進んでいる。ゴール 5 ではジェンダー平等の達成とすべての女性及び女児のエンパワメントが掲げられている。

（１）施策の動向

①国の動向

わが国においては、前述の「北京宣言」を受け、平成 11（1999）年に「男女共同参画社会基本法」が制定され、「男女共同参画社会の形成」を促進するための計画が策定されました。現在「男女共同参画基本計画」が令和 2（2020）年度に第 5 次計画を迎え、一層の男女共同参画社会の実現に向けた施策が進められています。

職業分野では働く場面で活躍したいという希望をもつ女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会の実現に向け、平成 27（2015）年に「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）」が成立施行されました。

平成 29（2017）年、令和 3（2021）年には「育児・介護休業法」が改正施行され、男女ともに育児・介護に関わる休暇を取得しやすくし、仕事と両立できるための施策が進められています。

平成 30（2018）年には、男女ともにワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）⁶が図れるよう、働き方改革を推進するための関係法令が整備され、時間外労働の上限規制や年次有給休暇の確実な取得、正社員と非正規社員間の不合理な待遇差の禁止等を図る関連法（働き方改革関連法）が順次施行されています。

また同年、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が施行され、政治分野における男女共同参画を効果的かつ積極的に推進し、男女が共同で参画し民主政治の発展に寄与することをめざしています。

令和元（2019）年には前述の「女性活躍推進法」が改正され、一般事業主行動計画⁷の策定義務の対象拡大や各種のハラスメント等の防止対策の強化等の措置を講ずることなどを受け、「労働施策総合推進法（パワハラ防止法）」、「男女雇用機会均等法」が令和 2（2020）年に改正施行されました。

性犯罪や暴力に関する分野では平成 29（2017）年に刑法改正により、性犯罪が厳罰化されました。令和 2（2020）年には改正「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（DV²防止法）」が施行され、児童虐待防止対策及び配偶者からの暴力の被害者の保護対策の強化が図られました。

⁶ ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和: work-life balance）

一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活においても、子育て期、中高年期などといった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択、実現できることをいう。

⁷ 一般事業主行動計画

「次世代育成支援対策推進法」（平成 17（2005）年施行）に基づき、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、（１）計画期間、（２）目標、（３）目標達成のための対策及びその実施時期を定めるもの。従業員 101 人以上の企業には、事業主行動計画の策定・届出、公表・周知が義務付けられている。

②大阪府の動向

大阪府においては、昭和 56（1981）年に策定した第 1 期行動計画「女性の自立と参加を進める大阪府行動計画」、平成 13（2001）年には、「男女共同参画社会基本法」に基づき「おおさか男女共同参画プラン（大阪府男女共同参画計画）」が策定されました。

また、平成 14（2002）年には、「大阪府男女共同参画推進条例」が施行されました。

現在「おおさか男女共同参画プラン（2016-2020）」により男女共同参画社会の実現に向けた施策が進められています。

令和元（2019）年には、「大阪府性的指向及び性自認の多様性に関する府民の理解の増進に関する条例」が施行されました。

令和 2（2020）年、「大阪府パートナーシップ宣誓証明制度」が開始され、性的マイノリティ⁸当事者のカップルが、社会において自分らしく生きることを支援する取組が進められています。

⁸ 性的マイノリティ（性的少数者: Sexual Minority）

性的指向(自己の恋愛又は性愛の対象となる性別についての指向)が必ずしも異性愛のみではない者又は性自認(自己の性別についての認識)が出生時の性と異なる者をいう。

（２）第３期計画の取組の成果と課題

本市では、平成 23（2011）年度から、令和 2（2020）年度までを計画期間とした「岸和田市男女共同参画推進計画－第 3 期きしわだ女性プラン－」に基づき、男女共同参画社会を実現するため、5 つの基本課題を設定し、取組を進めてきました。この 10 年間を振り返り、第 3 期計画を継承して本計画でも取り組むべき課題と、一定の成果を発展させていく課題について整理しました。総括として以下の課題にまとめます。これらは本計画に反映させていきます。

●目標管理をすることが必要である－目標値の達成状況－（次ページの「第 3 期計画目標値の達成状況」参照）

具体的な施策に、数値目標を掲げた 15 項目のうち、目標値を達成できたものは 3 項目（5 男女共同参画に関する市民意識調査、9 岸和田市職員における女性管理職の割合（担当長・主査級）、14 女性と仕事を考える調査の実施）でしたが、そのうち 2 項目は、調査の実施そのものを目標としており、男女共同参画が進められたかどうかの検証には至っていません。本計画においては、課題解決にどのようなにつながったのか、効果を検証できる数値目標が必要です。目標管理をすることで、課題へ取り組む意識を高めることができます。

●各施策の取組状況の内容を「男女共同参画の視点」から評価する

各課の施策や事業において、「男女共同参画の視点」を明確にしきれていないものがあります。継続している既存の施策や事業であっても「男女共同参画の視点」をもつことができるような検証をしていくことが課題となります。業務内容をそのまま「目標」にするのではなく、その結果として、男女共同参画のどのような「成果」があったのかを評価する必要があります。

●5 つの基本課題の相互連携による取組をする

根強い性別による固定的な役割分担意識⁽¹⁾に働きかけるためには、啓発と仕組みづくりを並行して進めていくことが必要です。また、市、市民、事業者、教育関係者がともに取り組んでいく仕組みをつくり、相乗効果を高める必要があります。

意識づくりと仕組みづくりを、それぞれに取り組むのではなく、並行して取り組んでいくことで、実効性のあるものにつながります。

以上、第 3 期計画への取組から 3 点の見直しをしていきます。本計画においては、上記の課題解決のため「推進体制」と「進行管理」をより一層、明確にしていき、本市の男女共同参画社会の実現をめざします。

第3期計画目標値の達成状況

	項目		基準値		目標値		実績値	
			数値	年度	数値	年度	数値	年度
1	岸和田市男女共同参画推進条例の認知度		—	—	50%	R 1	25.6%	R 1
2	リプロダクティブ・ヘルス/ライツ ⁽⁹⁾ の認知度		3.7%	H22	50%	R 1	22.1%	R 1
3	小学校教員における女性の管理職の割合		35.4%	H22	39%	R 2	22.9%	R 2
4	中学校教員における女性の管理職の割合		16.7%	H22	20%	R 2	13.0%	R 2
5	男女共同参画に関する市民意識調査		1回	H22	5年に1回		H26、R 1	
6	男女共同参画に関する職員意識調査		1回	H15	5年に1回		H27	
岸和田市職員における女性管理職の割合	7	課長級以上	19.8%	H22	30%	R 2	20.8%	R 2
	8	主幹級	25.0%	H22	35%	R 2	28.5%	R 2
	9	担当長・主査級	35.8%	H22	45%	R 2	49.6%	R 2
10	岸和田市男性職員の育児休業取得率		0%	H22	10%	R 2	4.0%	R 1
11	審議会等における女性の割合		30.2%	H22	40%	R 2	35.3%	R 2
12	女性委員ゼロの審議会等の割合		13.2%	H22	0%	R 2	5.3%	R 2
13	「ワーク・ライフ・バランス ⁽⁷⁾ 」の認知度		28.9%	H22	80%	R 1	65.2%	R 1
14	女性と仕事を考える調査の実施		—	H18	10年に1回		H28	
15	事業所を対象に男女共同参画に関する調査の実施		—	—	5年に1回		H30	

* 平成24年度に職階の変更があったため、8・9は、変更後の職階を記載している。

⁹ リプロダクティブ・ヘルス/ライツ (Reproductive Health and Rights)

「性と生殖に関する健康・権利」と訳される。略して「リプロ」とも言われる。女性が生涯にわたって、性と健康とこれらの問題について、十分な情報を得て自己管理・自己決定する権利は人権の一部であるという考え方。

（３）第４期計画の基本目標

第３期計画の課題を踏まえ、また岸和田市男女共同参画推進条例に掲げる６つの基本理念に基づき、本計画を策定するにあたり、【４つの基本目標】を定めました。

- 基本目標Ⅰ 男女共同参画意識が定着したまちづくり
- 基本目標Ⅱ 男女がともに働きやすいまちづくり
- 基本目標Ⅲ 男女がともに活躍するまちづくり
- 基本目標Ⅳ 男女がともに安心して暮らせるまちづくり

●基本目標Ⅰ 男女共同参画意識が定着したまちづくり

第３期計画でもめざしていた「男女共同参画に向けての意識づくり」は、啓発活動や広報活動に取り組んできました。令和元年度実施の男女共同参画に関する市民意識調査では、本市の男女共同参画推進条例を７割以上が「知らない」、男女共同参画社会ということばも４割以上が「知らない」との結果でした。男女共同参画は、個人の意識に働きかけ、行動につながることから始まります。今後もより一層の取組により、意識の深化と定着をめざします。

●基本目標Ⅱ 男女がともに働きやすいまちづくり

少子高齢化は本市のまちづくりにも影響を及ぼしています。一人ひとりが個性と能力を発揮し、社会経済活動を支え、安定した生活が送れるように、性別にかかわらず働きたいと思う人が働くことができ、働きやすい環境をつくっていくことをめざします。国の進める働き方改革や女性活躍推進計画に基づき、本市の取組を進めます。

●基本目標Ⅲ 男女がともに活躍するまちづくり

性別にかかわらず、一人ひとりが活躍することで、まちに活力が生まれます。まちづくりをはじめ、さまざまな場面での意思決定に男女がともに参画することによって、多様な価値観を反映させることができます。そのための人材育成や、体制整備を進めます。

●基本目標Ⅳ 男女がともに安心して暮らせるまちづくり

近年、大規模な自然災害が起こる中、防災分野についての市民の意識も高くなってきています。地域でも積極的な取組が行われています。また、DV⁽²⁾は社会問題となっています。令和元年度実施の男女共同参画に関する市民意識調査でも９割以上の人がDVという言葉を知っており、認知が広がっています。一人ひとりが安心して暮らせるまちづくりをめざします。

《基本理念》
誰もが暮らしやすい社会にするために
男女共同参画を実現するまち きしわだ

第4期きしわだ男女共同参画推進プラン

- 基本目標
- I 男女共同参画意識が定着したまちづくり
 - II 男女がともに働きやすいまちづくり
 - III 男女がともに活躍するまちづくり
 - IV 男女がともに安心して暮らせるまちづくり

協働により推進します

市民

家庭や地域、職場、学校など
あらゆる場での男女共同参画を進めます。

事業者

一人ひとりのワーク・
ライフ・バランスをめ
ざし、職場での男女共
同参画を進めます。

岸和田市

市民や事業者、教育
関係者と協働し、男
女共同参画のための
施策を進めます。

教育関係者

子どもたちへの男女
共同参画の意識を高
めるための教育を進
めます。

4 成果指標一覧

基本 目標	成果指標	現状値	中間値 (R7)	目標 (R12)	指標の出典 ・ 調査時点等
基本目標Ⅰ 男女共同参画意識が定着したまちづくり					
1	岸和田市男女共同参画推進条例の認知度	25.6%	75%	80%	男女共同参画に関する市民意識調査 (令和元年度)
2	男性職員の配偶者が出産する場合の特別 休暇取得率	62.0%	90%	中間見 直し 時点で 設定	「岸和田市における 女性職員の活躍の推 進に関する特定事業 主行動計画」 ※現状値は令和元年 度時点
3	「男は仕事をし、女は家事・育児をすべき である」という考え方に反対する市民の 割合	54.7%	85%	90%	男女共同参画に関する市民意識調査 (令和元年度)
4	岸和田市立男女共同参画センターの認知 度	11.3%	60%	80%	男女共同参画に関する市民意識調査 (令和元年度)
5	男女がそれぞれの能力を十分に発揮しあ い、あらゆる場面で協力しあっていると 感じている市民の割合	25.4%	30.4%	35.4%	令和2年度市民意識 調査
6	子どもの個性や能力にあった教育が行わ れていると感じている市民の割合	20.5%	26.6%	31.6%	令和2年度市民意識 調査
基本目標Ⅱ 男女がともに働きやすいまちづくり					
7	職場において育児・介護休暇など休暇の 取得のしやすさが平等であると感じてい る市民の割合	18.6%	30%	50%	男女共同参画に関する市民意識調査 (令和元年度)
8	仕事と生活の調和が取れていると感じて いる市民の割合	50.5%	55.5%	60.5%	令和2年度市民意識 調査
9	働きながら子育てができる環境が整って いると感じている市民の割合	22.0%	27.0%	32.0%	令和2年度市民意識 調査

基本 目標	成果指標		現状値	中間値 (R7)	目標 (R12)	指標の出典 ・ 調査時点等
基本目標Ⅲ 男女がともに活躍するまちづくり						
10	審議会等における女性の割合		35.3%	40%以上 60%以下	40%以上 60%以下	※現状値は令和２年 ４月１日時点
11	審議会等における女性委員ゼロの数		４	０	０	※現状値は令和２年 ４月１日時点
12	市職員における各役職段階に おける女性職員の割合	部長級	6.7%	15%	中間見 直し 時点で 設定	※現状値は令和２年 ４月１日時点
		課長級	23.4%	30%		
		主幹級	28.5%	35%		
		担当長級	44.6%	40%以上 60%以下		
		主査級	52.8%	40%以上 60%以下		
13	教職員における女性管理職（校（園） 長・教頭）の割合		19.7%	30%	50%	※現状値は令和２年 ４月１日時点
基本目標Ⅳ 男女がともに安心して暮らせるまちづくり						
14	DV ⁽²⁾ について、相談窓口が存在すること を知っている市民の割合		50.7% (参考値)	80%	100%	未実施 参考値 (大阪府調査＊注)
15	パートナー間において「なぐる、ける」 をDVとして認識している割合		95.4% (参考値)	100%	100%	未実施 参考値 (大阪府調査＊注)
16	パートナー間において「友達や身内との メールや電話をチェックしたり、つきあ いを制限したりする」をDVとして認識 している割合		69.2% (参考値)	80%	100%	未実施 参考値 (大阪府調査＊注)
17	岸和田は子どもを生み育てやすいと感じ ている市民の割合		23.6%	33.2%	38.2%	令和２年度市民意識 調査

注：男女共同参画に関する府民意識調査（令和元年度）

施策の内容

1 体系図

基本目標		基本施策		施策の方向		頁
I	男女共同参画意識が定着したまちづくり	1	男女共同参画 社会への理解 の促進	①	市民団体等における男女共同参画の促進	18
				②	男性の家事・育児・介護への参画促進	19
				③	男女共同参画の意識づくりのための情報の収集・提供	19
				④	性別による固定的な役割分担意識 ⁽¹⁾ の払拭に向けた啓発	20
		2	男女共同参画 を推進する 体制等の充実	①	男女共同参画推進体制の充実	20
				②	市職員の男女共同参画意識の向上	21
				③	男女共同参画センターの機能充実	21
				④	男女共同参画推進プランの進行管理	21
		3	さまざまな 教育の場 における 男女共同参画 の推進	①	多様な生き方を認める学校教育の充実	22
				②	学校園における意識づくり	23
				③	家庭や地域における意識づくり	23
II	男女がともに働きやすい 【女性活躍推進計画】 まちづくり	1	労働の分野に おける男女共 同参画の推進	①	多様な働き方への支援	25
				②	就職・再就職・起業をめざす女性への支援	25
				③	事業所の女性活躍に関する取組への支援	26
		2	ワーク・ライ フ・バランス (仕事と生活 の調和) の推進	①	ワーク・ライフ・バランス ⁽⁷⁾ の理解促進	27
				②	働き方改革の推進	27
				③	地域活動やボランティア等への参画促進	27

基本目標		基本施策		施策の方向		頁
Ⅲ	男女がともに活躍するまちづくり	1	政策や意思決定の場への女性の参画促進	①	審議会等への女性の参画促進	28
				②	管理職への女性の積極的な登用	29
				③	地域活動への女性の参画促進	29
				④	女性リーダーの育成、人材の発掘	29
				⑤	エンパワメント ⁽¹⁰⁾ の推進	30
Ⅳ	男女がともに安心して暮らせるまちづくり	1	DV 防止対策と被害者支援の仕組みづくり【DV 対策基本計画】	①	DV ⁽²⁾ 防止に向けた啓発の推進	31
				②	DV 被害者への相談支援体制の充実	31
		2	生涯にわたる健康支援	①	リプロダクティブ・ヘルス/ライツ ⁽⁹⁾ の理解促進	32
				②	ライフステージに応じた心身の健康管理の推進	33
		3	一人ひとりが自分らしく暮らせるための仕組みづくり	①	多様な性のあり方への理解促進	33
				②	男女共同参画の視点からの子育てへの支援	33
				③	男女共同参画の視点からの高齢者や障害者への支援	34
				④	ハラスメントの防止	34
				⑤	多様化する新たな課題への支援	35
		4	防災の分野における男女共同参画の推進	①	男女共同参画の視点を取り入れた地域防災	35

¹⁰ エンパワメント (empowerment)

自ら主体的に行動することによって状況を変える力をつけること。

2 基本目標と施策の展開

基本目標Ⅰ

男女共同参画意識が定着したまちづくり

男女共同参画社会とは、誰もが性別にかかわらず、互いの人権を尊重し合い、個性と能力を発揮して、多様な生き方を選択できる社会です。

しかし、今なお「男は仕事、女は家庭」といった性別による固定的な役割分担意識⁽¹⁾や「男らしさ」「女らしさ」といった固定観念により、家庭や地域、働く場においてさまざまな男女間の不平等が残っています。

こうした状況を改善するために、市、市民、事業者、教育関係者が協働して男女共同参画を推進します。

仕事も家事も子育ても、お互いに支え合って、自分のやりたいことができるといいね。



基本施策 1

男女共同参画社会への理解の促進

すべての人へ男女共同参画の意識づくりの機会を増やすため、学習機会の提供や情報発信を行います。

(岸和田市男女共同参画推進条例 第1・4・9・12・15条)

施策の方向① 市民団体等における男女共同参画の促進

	内容	担当課
1	地域活動における男女共同参画の促進のための情報提供や学習機会の提供	自治振興課 人権・男女共同参画課 関係各課
2	男女がともに担う地域活動の推進	自治振興課 人権・男女共同参画課 関係各課
3	市民団体における男女共同参画の促進のための情報提供や学習機会の提供	人権・男女共同参画課 関係各課

施策の方向② 男性の家事・育児・介護への参画促進

	内容	担当課
4	家事・育児・介護に取り組む男性グループへの活動支援	人権・男女共同参画課 生涯学習課
5	男性への家事・育児・介護のための学習機会の提供	人権・男女共同参画課 健康推進課 介護保険課 生涯学習課 図書館
6	市職員の男性の育児休業の取得促進	人事課 人権・男女共同参画課
7	市職員の出産補助休暇の取得促進	人事課 人権・男女共同参画課
8	事業所に対する男性の家事・育児・介護への参画に関する啓発	人権・男女共同参画課 産業政策課

施策の方向③ 男女共同参画の意識づくりのための情報の収集・提供

	内容	担当課
9	図書・DVD の充実と有効活用	人権・男女共同参画課 図書館
10	国の動向・新たな制度等についての情報発信	人権・男女共同参画課
11	男女共同参画の視点からの市の広報物に関するガイドラインの作成	広報広聴課 人権・男女共同参画課
12	市民意識調査の実施	人権・男女共同参画課
13	小・中・高校生への意識調査の実施	人権・男女共同参画課 産業高校学務課 人権教育課



施策の方向④ 性別による固定的な役割分担意識⁽¹⁾の払拭に向けた啓発

	内容	担当課
14	性別による固定的な役割分担意識の払拭のための学習機会の提供と充実	人権・男女共同参画課 生涯学習課
15	ライフステージに応じた啓発	人権・男女共同参画課 福祉政策課 健康推進課 介護保険課 人権教育課 生涯学習課
16	市職員・指定管理者等、施設運営に関わる人への学習機会の提供	人権・男女共同参画課 施設所管課
17	事業所への学習機会の提供	人権・男女共同参画課 産業政策課
18	性別による固定的な役割分担意識を助長する表現の見直し	人権・男女共同参画課 関係各課

基本施策 2 男女共同参画を推進する体制等の充実

市、市民、事業者、教育関係者の協働により男女共同参画を推進するとともに、岸和田市男女共同参画推進本部、岸和田市男女共同参画推進審議会による進行管理を行い、推進状況を明確にします。
また、本計画の進行管理によって明らかになった課題を、計画の見直しに活かしていきます。

(岸和田市男女共同参画推進条例 第4・10・14・16条)

施策の方向① 男女共同参画推進体制の充実

	内容	担当課
19	市・市民・事業者・教育関係者による推進体制の整備	人権・男女共同参画課 関係各課
20	男女共同参画推進本部による推進体制のさらなる充実	全課

施策の方向② 市職員の男女共同参画意識の向上

	内容	担当課
21	市職員の意識の向上	人事課 人権・男女共同参画課 全課
22	各課で男女共同参画を推進するリーダーの育成	人権・男女共同参画課 全課
23	研修の充実と参加促進	人事課 人権・男女共同参画課

施策の方向③ 男女共同参画センターの機能充実

	内容	担当課
24	学習機会の提供と充実	人権・男女共同参画課
25	情報発信の拡充	人権・男女共同参画課
26	相談機能の強化	人権・男女共同参画課
27	登録グループの育成・支援	人権・男女共同参画課

施策の方向④ 男女共同参画推進プランの進行管理

	内容	担当課
28	検証方法を含めた実施計画の立案	全課
29	男女共同参画推進本部による進行管理	人権・男女共同参画課
30	男女共同参画推進審議会による進行管理	人権・男女共同参画課



岸和田市立男女共同参画センター

基本施策 3

さまざまな教育の場における男女共同参画の推進

男女共同参画社会の実現において、子どもたちへの教育は重要です。子どもたちが自らの生き方を主体的に選択することができるように、子どもたちはもちろんのこと、教育関係者や保護者など子どもに関わる人が男女共同参画の意識をもっていることが大切です。学校教育の場でも家庭や地域でも男女共同参画の視点のある、教育が行われることが必要です。

(岸和田市男女共同参画推進条例 第7・13条)



施策の方向① 多様な生き方を認める学校教育の充実

	内容	担当課
31	小・中・高校での男女共生教育の充実	産業高校学務課 学校教育課 人権教育課
32	性別による固定的な役割分担意識 ⁽¹⁾ にとらわれない進路指導・キャリア教育	産業高校学務課 学校教育課 人権教育課

施策の方向② 学校園における意識づくり

	内容	担当課
33	性別による固定的な役割分担意識 ⁽¹⁾ の解消	人権・男女共同参画課 人権教育課
34	教職員・保育士への学習機会の提供	人権・男女共同参画課 子育て施設課 教育総務部総務課 人権教育課

施策の方向③ 家庭や地域における意識づくり

	内容	担当課
35	保護者への学習機会の提供	人権・男女共同参画課 人権教育課 生涯学習課
36	地域で子どもに関わる人への学習機会の提供	人権・男女共同参画課 関係各課

基本目標Ⅱ

男女がともに働きやすいまちづくり

【女性活躍推進計画】

労働の分野では、管理職の女性比率が低いこと、男性に比べて女性は非正規雇用が多く、賃金が低いことなどが問題となっています。誰もが性別にかかわらず、個性と能力に応じて職業を選択し、多様な働き方を選択できることが重要です。

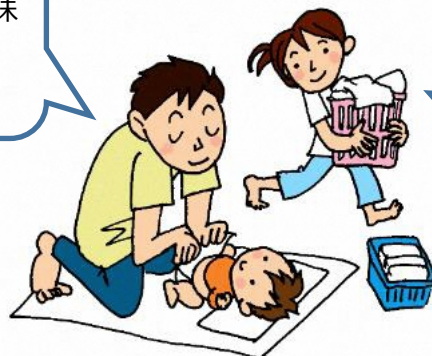
また、ワーク・ライフ・バランス⁽⁶⁾（仕事と生活の調和）や働き方改革を進めることなど、男女がともに働きやすい制度や労働環境を整えることが大切です。



～事業所のみなさん、一緒に考えましょう～

- ・働きたいと思う人が働けるように、一人ひとりの個性と能力に応じた働き方を考えてみませんか。
- ・「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（働き方改革関連法）」ができました。長時間労働や年次有給休暇について考えてみませんか。
- ・一人ひとりの従業員を大切にすることは、生産性の向上につながります。ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を図っていくことが、一人ひとりの人生を豊かにします。

仕事も子育ても自分の趣味も、全部したいんだ。



それぞれができること、役割分担について話し合うことも大切だと思う。

基本施策 1**労働の分野における男女共同参画の推進**

労働に関するさまざまな情報を提供するとともに、知識や技能の習得などの能力開発と、就職・再就職・起業への支援をします。また労働環境における男女間の格差解消が図られるよう、事業所への啓発を行います。

(岸和田市男女共同参画推進条例 第6・13・15条)

施策の方向① 多様な働き方への支援

	内容	担当課
37	仕事と子育て、仕事と介護の両立等に関する支援体制の充実	人事課 人権・男女共同参画課 産業政策課 関係各課

施策の方向② 就職・再就職・起業をめざす女性への支援

	内容	担当課
38	学習機会の提供・情報提供	人権・男女共同参画課 産業政策課
39	女性の能力開発とスキルアップへの支援	人権・男女共同参画課 生活福祉課 子ども家庭課 産業政策課
40	就職・再就職・起業を支援する仕組みづくり	人権・男女共同参画課 産業政策課

施策の方向③ 事業所の女性活躍に関する取組への支援

	内容	担当課
41	事業所への学習機会の提供	人権・男女共同参画課 産業政策課
42	女性活躍推進に関する情報発信	人権・男女共同参画課
43	「えるぼし認定」「くるみん認定」制度の周知と普及の仕組みづくり	人権・男女共同参画課 契約検査課
44	一般事業主行動計画 ⁽⁷⁾ の周知・啓発	人権・男女共同参画課
45	事業所における男女共同参画に関する意識調査の実施	人権・男女共同参画課

えるぼし認定とは 女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況などが優良な企業を認定する制度。

プラチナえるぼし認定とは えるぼし認定企業のうち、一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である等の一定の要件を満たした場合に認定。

認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マーク「えるぼし」又は「プラチナえるぼし」を商品などに付すことができる。

えるぼしマーク・プラチナえるぼしマーク

えるぼしの認定段階は3段階あり、5つの評価項目（採用・継続就業・労働時間等の働き方・管理職比率・多様なキャリアコース）のうち、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る。



くるみん認定とは 次世代育成支援対策推進法に基づき、行動計画を策定した企業のうち、行動計画に定めた目標を達成し、一定の要件を満たした企業に厚生労働大臣から「子育てサポート企業」として与えられる認定制度。

プラチナくるみん認定とは くるみん認定を受けた企業のうち、より高い水準の取組を行った企業が、一定の要件を満たした場合に受けられる特例認定。

認定を受けると、くるみんマーク・プラチナくるみんマークを商品・広告・求人広告などにつけることができ、子育てサポート企業であることをPRできる。

くるみんマーク・プラチナくるみんマーク

中央のくるみんマークは新しい認定基準を満たし、より多方面から評価された子育てサポート企業に付与されるマークで、上部の年は最新の認定年、左右の星の数はこれまでに認定を受けた回数を表している。



基本施策 2 ワーク・ライフ・バランス⁽⁶⁾（仕事と生活の調和）の推進

仕事は、経済的安定、自己の成長をもたらします。家事・育児、地域での活動、個人の生活の充実など、仕事と生活がバランスよく調和した状態が人生の満足度を高めます。一人ひとりが自分らしい生き方ができるように、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進することが重要です。

（岸和田市男女共同参画推進条例 第6・12条）

施策の方向① ワーク・ライフ・バランスの理解促進

	内容	担当課
46	市職員・教職員へのワーク・ライフ・バランスに関する理解促進	人事課 人権・男女共同参画課 教育総務課
47	市民・事業所へのワーク・ライフ・バランスに関する学習機会の提供	人権・男女共同参画課 産業政策課 生涯学習課

施策の方向② 働き方改革の推進

	内容	担当課
48	市職員・教職員の時間外勤務の削減	人事課 教育総務課 全課
49	市職員・教職員の計画的な有給休暇取得促進	人事課 人権・男女共同参画課 教育総務課 全課
50	事業所における働き方改革の推進	人権・男女共同参画課 産業政策課

施策の方向③ 地域活動やボランティア等への参画促進

	内容	担当課
51	地域活動やボランティア等への参加促進のための仕組みづくり	自治振興課 人権・男女共同参画課 関係各課
52	市民団体に関する情報発信	人権・男女共同参画課 関係各課

基本目標Ⅲ

男女がともに活躍するまちづくり

毎年世界経済フォーラムがジェンダーギャップ指数⁽⁴⁾を発表しています。この指数は、政治、経済、教育、健康の4分野のデータをもとに算出されますが、日本は世界に比べて政治家や経済分野の幹部に女性が少なく、女性の賃金が男性に比べて低いため、令和元（2019）年は、153 か国中、経済分野 115 位、政治分野 144 位、総合 121 位という結果となりました。

男女が性別にかかわらず、地域、職場などあらゆる場面で意思決定の場に参画し、その声を反映させていくことが大切です。そのための人材を育成するとともに、女性が意思決定の場へ参画しやすい環境を整えていきます。

～市民のみなさん、事業所のみなさん、一緒に考えましょう～

物事を決める時や行事を行う時、女性、男性のどちらもいると、いろいろな意見が出て、たくさんの“気づき”がありませんか？

誰でも参加しやすいクラブがあるといいと思う。

小さい子どもが安心して遊べる場所が欲しいな。



話し合いに男性、女性、それぞれの視点があると、さまざまな意見が出るね。

基本施策 1

政策や意思決定の場への女性の参画促進

社会のあらゆる分野での政策や意思決定の場における女性の参画を進めます。そのためには女性の人材育成や仕組みづくりが必要です。特に、市職員では女性の管理職が意思決定の場面において、実質的に参画できるように登用を進め、男女のバランスを考えることが大切です。

（岸和田市男女共同参画推進条例 第 12・13・15 条）

施策の方向① 審議会等への女性の参画促進

	内容	担当課
53	審議会等の女性委員比率向上への具体的な取組の実施	人権・男女共同参画課 関係各課

	内容	担当課
54	意思決定の場における女性の参画の促進	人権・男女共同参画課 関係各課

施策の方向② 管理職への女性の積極的な登用

	内容	担当課
55	市職員の管理職の女性比率向上	人事課 人権・男女共同参画課
56	校（園）長・教頭の女性比率向上	人権・男女共同参画課 教育総務部総務課
57	男女共同参画推進本部の本部員・幹事への研修の実施	人権・男女共同参画課
58	市職員の女性管理職の育成と能力開発	人事課 人権・男女共同参画課
59	男女のバランスを考えた人員配置	人事課
60	管理職への女性の登用に関する事業所への啓発と支援	人権・男女共同参画課 産業政策課

施策の方向③ 地域活動への女性の参画促進

	内容	担当課
61	地域における男女共同参画に関する学習機会の提供	人権・男女共同参画課
62	地域活動における意思決定の場への女性の参画促進	人権・男女共同参画課 関係各課
63	地域活動における男女共同参画に関する実態調査の実施	人権・男女共同参画課

施策の方向④ 女性リーダーの育成、人材の発掘

	内容	担当課
64	女性リーダーの育成	人権・男女共同参画課 生涯学習課
65	地域で活躍する人材の発掘	人権・男女共同参画課 生涯学習課 関係各課
66	人材バンク ¹¹ の整備	人権・男女共同参画課
67	異業種交流による女性リーダーのネットワークづくり	人権・男女共同参画課 関係各課

¹¹ 人材バンク

岸和田市が附属機関の委員の女性の人材に関する情報の収集及び提供を行うために設置しているもの。

施策の方向⑤ エンパワメント⁽¹⁰⁾の推進

	内容	担当課
68	女性の能力開発と人材育成のための学習機会の提供	人権・男女共同参画課

基本目標Ⅳ

男女がともに安心して暮らせるまちづくり

DV⁽²⁾が社会問題となっています。被害者の多くは女性ですが、男性の被害者もいます。DVを防止するための取組や被害者への支援体制を整えていきます。

また近年、地震・台風・津波・大雨など大規模な自然災害が起こっています。一人ひとりが防災意識を高めるとともに、防災活動において女性の視点を取り入れていくことが必要です。

～市民のみなさん、一緒に考えましょう～

- ・みなさんの周りに暴力で悩んでいる人がいたら、「相談できる専門のところがあるよ。」と話を聴いてあげましょう。
- ・地域の防災講座や避難訓練に参加してみましょう。
- ・災害時に備え、避難所運営など、男女みんなで考えてみましょう。

悩んでいること、どんなことでもいいので話してください。秘密は守ります。



友だちからこの番号を聞きました。
夫のことで相談したいことがあって…

“ 万が一 ” の時に備えよう。
日ごろから、みんなで防災活動に参加しておこう。



男性も、女性も、安心と安全のために協力しよう。



基本施策 1**DV⁽²⁾防止対策と被害者支援の仕組みづくり【DV 対策基本計画】**

平成 29（2017）年に実施した内閣府「男女間における暴力に関する調査」結果では、女性の約 3 人に 1 人、男性の約 5 人に 1 人は、配偶者からの DV 被害経験があります。DV 被害者に対して総合的かつ迅速な対応が必要であることから、関係機関の役割分担を明確にしつつ、DV 被害者支援ネットワークを形成し、被害者の保護・支援を行います。

被害者の安全に配慮して、安心して相談できる環境づくりと体制強化に取り組みます。

市民一人ひとりが DV に関する正しい知識を身につけることで、身近な DV 被害者の早期発見につながります。

（岸和田市男女共同参画推進条例 第 8・12・17 条）

施策の方向① DV 防止に向けた啓発の推進

	内容	担当課
69	市職員への学習機会の提供	人事課 人権・男女共同参画課
70	中・高校生への学習機会の提供	人権・男女共同参画課 産業高校学務課 学校教育課 人権教育課
71	市民や事業所への学習機会の提供	人権・男女共同参画課 生涯学習課
72	図書・DVD の充実と有効活用	人権・男女共同参画課 図書館

施策の方向② DV 被害者への相談支援体制の充実

	内容	担当課
73	DV 相談窓口の周知	人権・男女共同参画課
74	多様な相談体制の確立	人権・男女共同参画課
75	被害者の安全確保と継続支援のあり方の検討	人権・男女共同参画課 関係各課
76	DV 対応マニュアルの整備	人権・男女共同参画課 関係各課
77	DV 被害者の早期発見・被害者支援のための庁内連携及び関係機関との連携	人権・男女共同参画課 消防本部 市民病院 関係各課

	内容	担当課
78	児童虐待・高齢者虐待・障害者虐待担当課との連携の仕組みづくり	人権・男女共同参画課 福祉政策課 障害者支援課 子ども家庭課
79	DV ⁽²⁾ 被害者の個人情報保護	市民課 人権・男女共同参画課 関係各課
80	相談担当者の資質向上	人権・男女共同参画課
81	女性相談及び DV 相談の充実と連携	人権・男女共同参画課
82	弁護士相談及び人権相談の充実	広報広聴課 人権・男女共同参画課
83	DV 被害者の早期発見のための地域リーダーの育成	人権・男女共同参画課 関係各課

基本施策 2 生涯にわたる健康支援

互いの性を尊重するためには、性に対する正しい認識と理解を深めることが必要です。リプロダクティブ・ヘルス／ライツ⁽⁹⁾は、妊娠・出産等について、女性が自己決定する権利です。思春期や更年期における健康上の問題など生涯にわたる性と生殖についての理解を深めます。

(岸和田市男女共同参画推進条例 第3・12条)

施策の方向① リプロダクティブ・ヘルス／ライツの理解促進

	内容	担当課
84	若年層への性に関する教育・学習機会の提供	人権・男女共同参画課 学校教育課 人権教育課 生涯学習課
85	ライフステージに応じた性と生殖に関する情報提供	人権・男女共同参画課 健康推進課 人権教育課 生涯学習課

施策の方向② ライフステージに応じた心身の健康管理の推進

	内容	担当課
86	ライフステージに応じた健康支援	健康推進課 市民病院 生涯学習課
87	健康相談の充実	健康推進課 市民病院
88	特定妊婦 ⁽¹²⁾ への支援	健康推進課 子ども家庭課
89	医療関係者との連携	人権・男女共同参画課 健康推進課 市民病院

基本施策3 一人ひとりが自分らしく暮らせるための仕組みづくり

男性、女性だけではなく、多様な性への理解を深め、尊重する意識を養うことで、一人ひとりが自分らしく暮らせるまちとなるよう取組を進めます。また、子育て支援や高齢者、障害者への支援を男女共同参画の視点から考えます。

(岸和田市男女共同参画推進条例 第3・8・12条)

施策の方向① 多様な性のあり方への理解促進

	内容	担当課
90	多様な性についての理解を深めるための学習機会の提供・情報提供	人権・男女共同参画課

施策の方向② 男女共同参画の視点からの子育てへの支援

	内容	担当課
91	子育ての役割分担についての支援	人権・男女共同参画課
92	子どもの個性を伸ばす子育ての意識づくり	人権・男女共同参画課 関係各課
93	育児に関する相談窓口の充実	健康推進課 子育て施設課

¹² 特定妊婦

出産後の子どもの養育について出産前において支援を行うことが特に必要と認められる妊婦のこと。

	内容	担当課
94	多様なライフスタイルに対応した子育てサービスの提供	関係各課
95	児童虐待の防止のための学習機会の提供	人権・男女共同参画課 子ども家庭課
96	地域における子育て関係団体への支援	人権・男女共同参画課 生涯学習課
97	子育て関係団体との協働による事業の実施	関係各課
98	子育て世代の利便性を考慮した庁舎の整備	庁舎建設準備課
99	子育て世代の利便性を考慮した公共施設の整備	関係各課

施策の方向③ 男女共同参画の視点からの高齢者や障害者への支援

	内容	担当課
100	介護の役割分担についての支援	人権・男女共同参画課
101	障害のある女性への就労支援	人権・男女共同参画課 障害者支援課 産業政策課
102	高齢者・障害者虐待の防止のための学習機会の提供	人権・男女共同参画課 福祉政策課 障害者支援課

施策の方向④ ハラスメントの防止

	内容	担当課
103	スクール・セクシュアル・ハラスメント相談窓口の充実	人権教育課
104	ハラスメント相談窓口の周知	人事課 産業政策課 人権・男女共同参画課
105	市民・事業者・市職員・教職員対象のハラスメント防止への意識啓発	人事課 人権・男女共同参画課 産業政策課 人権教育課

施策の方向⑤ 多様化する新たな課題への支援

	内容	担当課
106	多様なニーズに対応するための相談体制づくり	人権・男女共同参画課 関係各課
107	外国籍の女性への支援	人権・男女共同参画課 文化国際課

基本施策 4 防災の分野における男女共同参画の推進

一人ひとりが防災意識を高めるとともに、防災活動において女性の視点を取り入れていくことが必要です。

施策の方向① 男女共同参画の視点を取り入れた地域防災

	内容	担当課
108	自主防災組織への女性の参画促進	人権・男女共同参画課 危機管理課 消防本部
109	男女共同参画の視点を取り入れた地域防災活動	人権・男女共同参画課 危機管理課 消防本部
110	男女共同参画の視点に基づく避難所運営マニュアル・防災マニュアルの作成	人権・男女共同参画課 危機管理課 消防本部
111	男女共同参画の視点からの避難所運営	人権・男女共同参画課 危機管理課

計画の推進

1 推進体制

男女共同参画の推進は、本市のさまざまな行政課題と深く関わっているということを職員全員が十分に認識し、全庁的な課題としてあらゆる施策に男女共同参画の視点をもって取り組みます。

（１）庁内推進体制の強化

本市では、庁内組織として平成 23（2011）年に岸和田市男女共同参画推進本部を設置し、男女共同参画施策の総合的、効果的な推進を図ってきました。

男女共同参画の意義を再認識し、引き続き、岸和田市男女共同参画推進本部を中心に全庁的な取組を進めます。

（２）市民、事業者及び教育関係者との協働、連携

本計画の推進にあたっては、社会を構成する市民一人ひとりの意識改革や行動、事業者の積極的な取組、家庭や学校、地域における教育など、あらゆる場面での取組が重要です。本計画を総合的、効果的に推進するため、市民、事業者、教育関係者と協働するとともに、互いの連携を進めます。

（３）男女共同参画センターの充実

男女共同参画センターは、岸和田市男女共同参画推進条例で、男女共同参画推進のための拠点施設と位置づけられています。

学習機会の提供、情報収集と発信、相談事業、グループ活動支援の機能を充実させ、拠点施設として充実を図ります。

（岸和田市男女共同参画推進条例 第 16 条）

2 進行管理

本計画の実効性を高めるため、基本目標ごとに「成果指標」を設定し、数値目標を掲げます。

各課で毎年作成する実施計画では、「成果指標」の目標値達成に向けた「活動指標」を設定し、計画を推進していきます。年度ごとの数値目標を掲げることで、課題解決への到達度の検証をします。

また、実施計画の策定時には、人権・男女共同参画課が積極的に関わり、より一層連携した取組をめざします。

●計画の進行管理

本計画に基づき実施した施策については、毎年度、進捗状況を評価します。

庁内組織である岸和田市男女共同参画推進本部においては、数値目標の達成状況や進行状況について、計画の評価を行うとともに、施策の推進状況について検証し、本計画を総合的に推進していきます。

岸和田市男女共同参画推進審議会においては、本計画の変更や課題の追加も含めた総合的な評価をしていきます。

資 料

統計データ.....	42
男女共同参画に関する動き（年表）	62
岸和田市男女共同参画推進条例	66
男女共同参画社会基本法（抜粋）	69
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（抜粋）	72
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（抜粋）	77
第4期きしわだ男女共同参画推進プラン策定経過.....	80
岸和田市男女共同参画推進審議会委員.....	81

統計データ

①人口

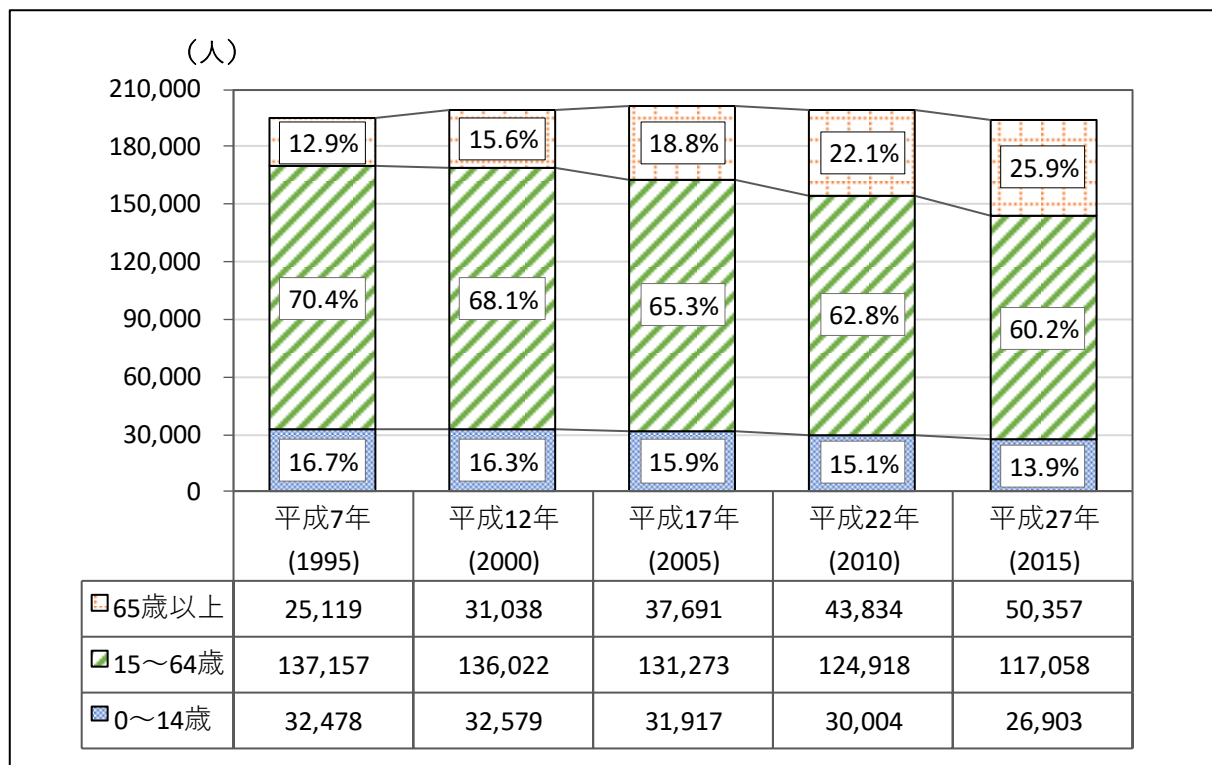
1. 本市における年齢3区分別人口の推移

平成7（1995）年から平成27（2015）年にかけて、生産年齢人口（15～64歳）は、70.4%から60.2%に減少した一方、65歳以上の人口は、12.9%から25.9%に増加しています。

ますます進んでいく少子高齢化、生産年齢人口の減少傾向は、将来の本市を支える次世代に、さまざまな課題を提起します。

特に労働や子育て、地域活動などの分野の施策について、将来を見越した取組が必要です。

図1 岸和田市 年齢3区分別人口の推移



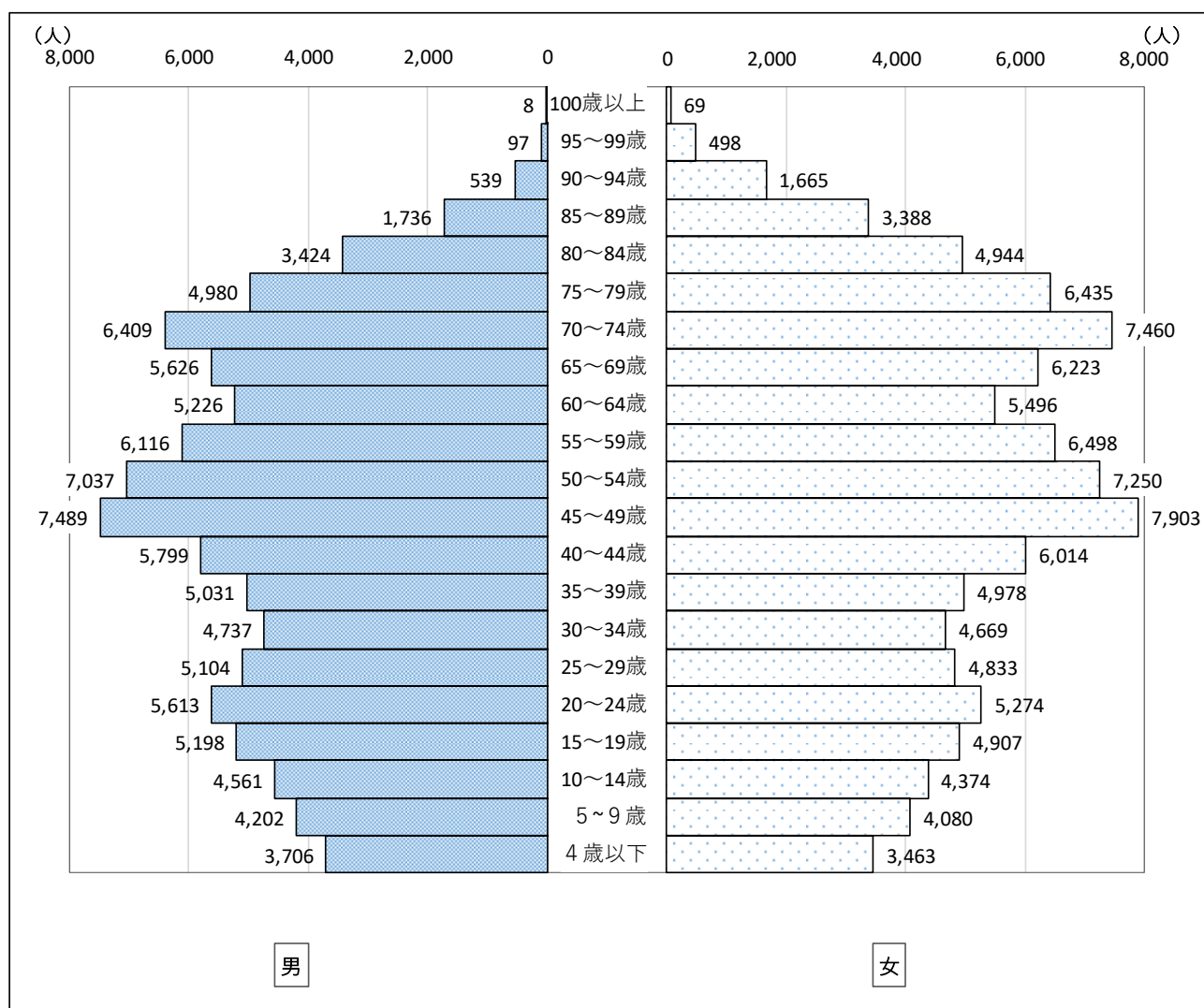
資料：国勢調査より作成

2. 本市における性別年齢 5 歳階級別人口

令和 2 年 10 月 1 日現在の本市の人口を 5 歳階級別でみると、「45～49 歳」が最も多く、次いで「50～54 歳」「70～74 歳」となっています。

今後、高齢者が増加し、生産年齢人口（15～64 歳）の人口が減少傾向となっていくことが予想されます。社会の持続的な発展のため、女性や高齢者など多様な人材が経済活動、地域活動に参画することが重要です。

図 2 岸和田市 性別年齢 5 歳階級別人口

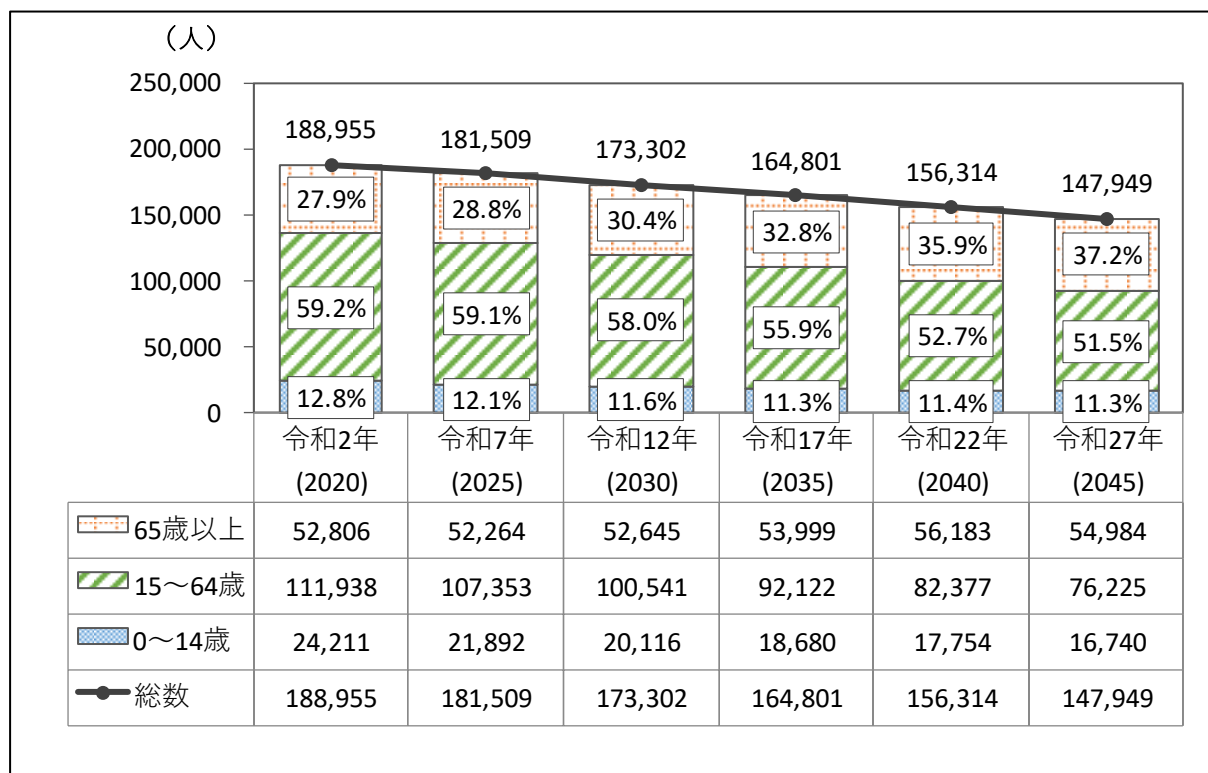


資料：岸和田市（令和 2 年 10 月 1 日現在）より作成

3. 本市の将来推計人口

令和2（2020）年から令和12（2030）年の10年間で、人口は1割近く減少する一方、65歳以上の占める割合は30.4%になると推計されています。

図3 岸和田市 将来推計人口（年齢3区分別）

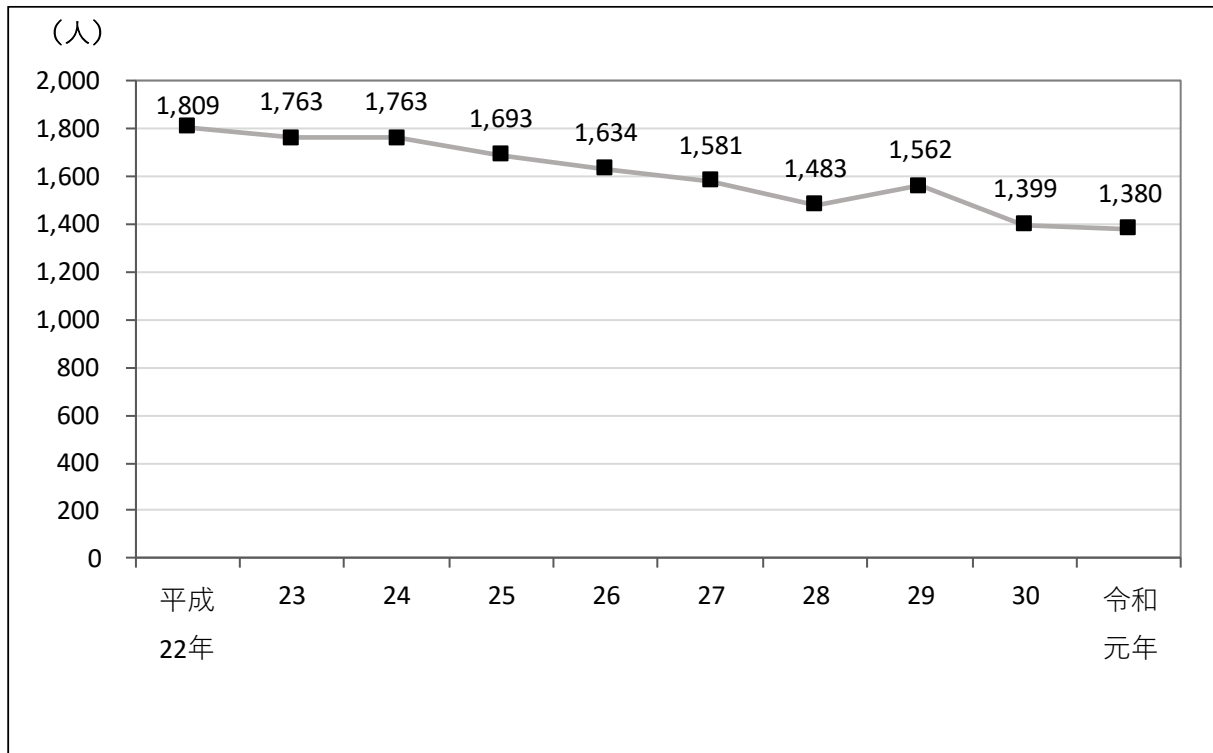


資料：国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（平成30（2018）年推計）」より作成

4. 本市の出生数の推移

過去 10 年間、減少傾向が続いています。持続的な地域の発展と安定のために、子どもを産み育てやすい環境の整備に取り組むことが大切です。

図 4 岸和田市 出生数の推移

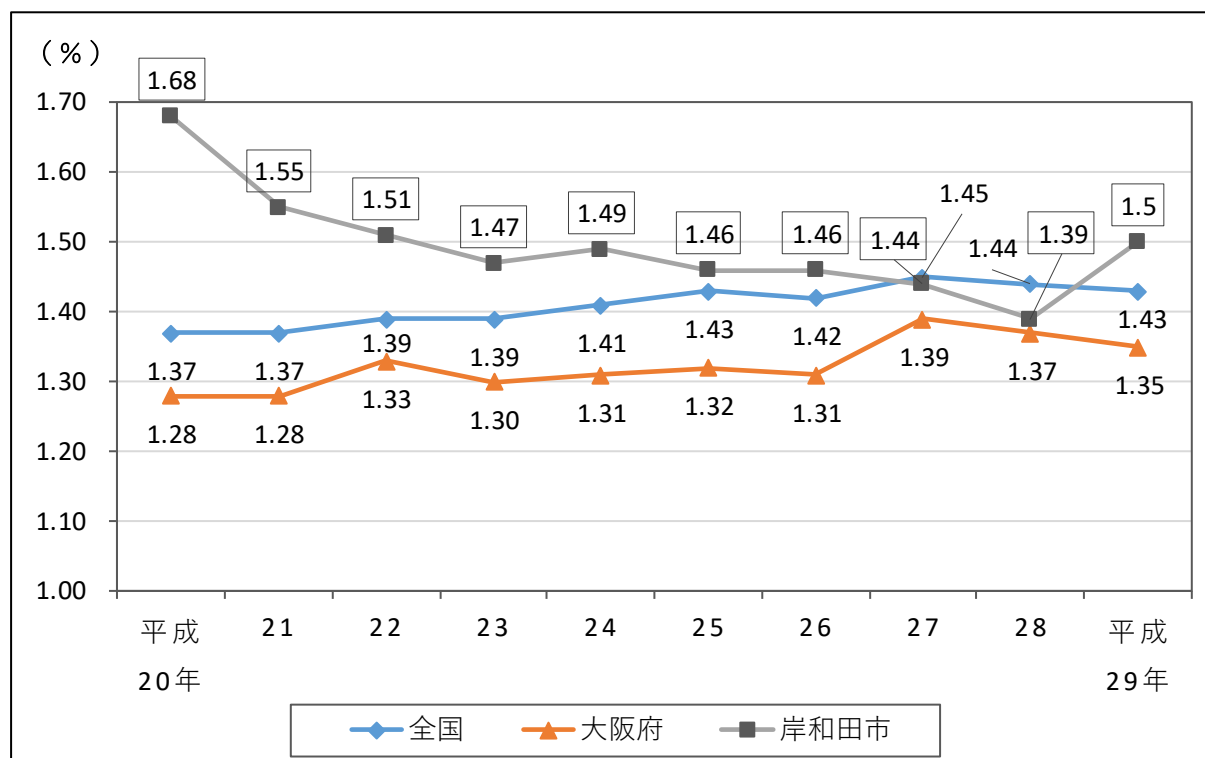


資料：厚生労働省「人口動態調査」より作成

5. 本市の合計特殊出生率¹³⁾の推移

本市の合計特殊出生率は、平成 27・28 年を除き、全国平均や大阪府に比べて多少上回っているものの、人口を維持するために必要とされる 2.07 を大きく下回っています。平成 29（2017）年は、1.5 であることから、人口減少の傾向は続きます。

図 5 岸和田市 合計特殊出生率の推移



資料：厚生労働省「人口動態統計特殊報告」（全国、大阪府）、岸和田市より作成

¹³ 合計特殊出生率（total fertility rate、TFR）

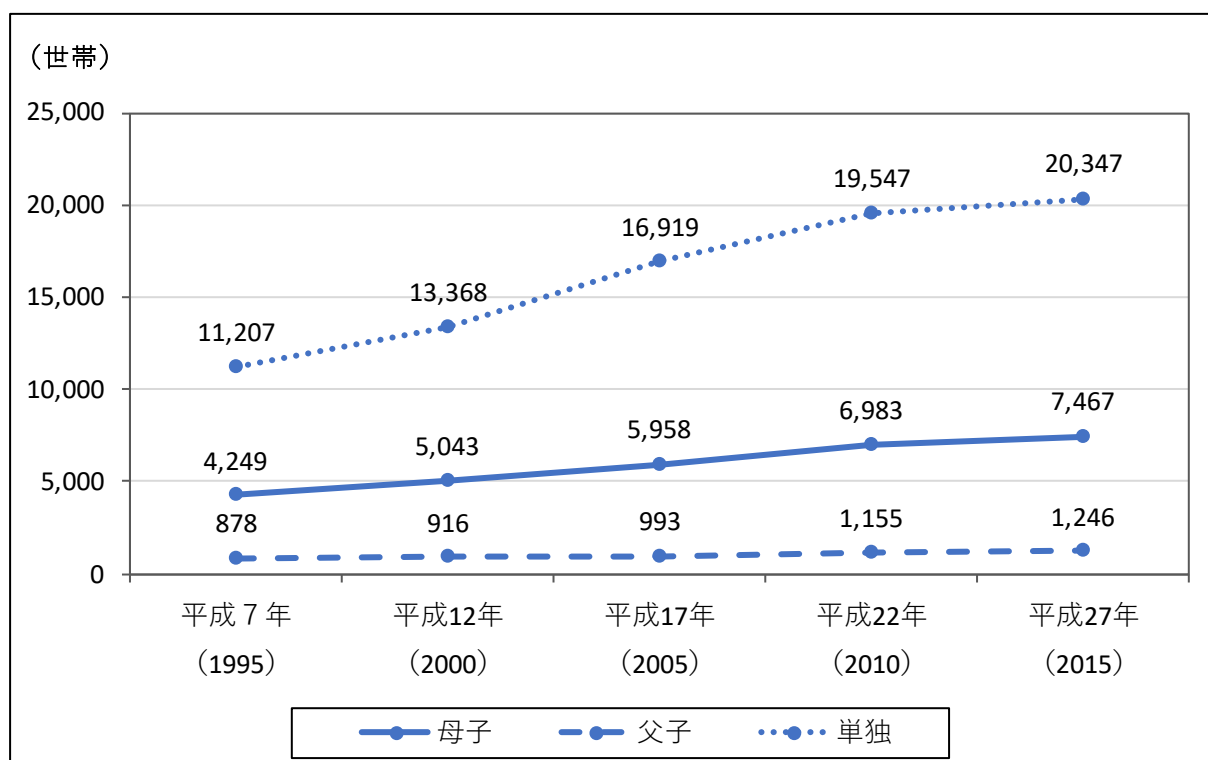
15 歳から 49 歳までの女性の年齢別出生率の合計で、1 人の女性が一生の間に産む平均こども数を表わす。

②価値観やライフスタイルの変化

1. 本市における母子・父子・単独世帯数の推移

この20年間で、父子、母子、単独世帯は、いずれも増加しており、母子と単独世帯は約1.8倍、父子世帯も1.4倍の増加となっています。ひとり親世帯が生活不安や困窮状態に陥ることのないよう、雇用の安定等の支援とともに、地域活動への参加を促進する工夫が必要です。

図6 岸和田市 母子・父子・単独世帯数の推移



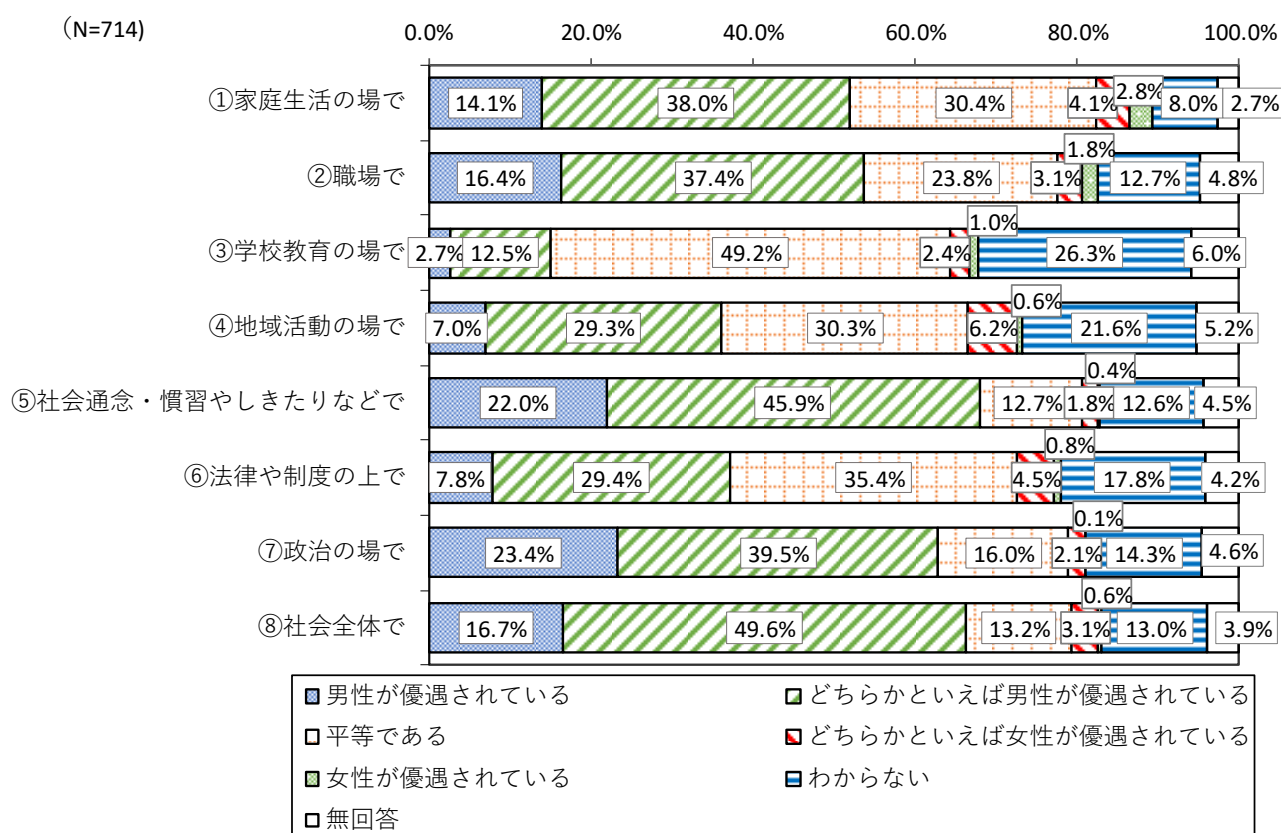
資料：国勢調査より作成

2. 本市市民意識調査における男女の不平等感

「①家庭生活の場で」「②職場で」「⑤社会通念・慣習やしきたりなどで」「⑦政治の場で」「⑧社会全体で」では、「男性が優遇されている」「どちらかといえば男性が優遇されている」と答えた人の割合が高くなっています。特に「⑤社会通念・慣習やしきたりなどで」「⑦政治の場で」「⑧社会全体で」は6割を超えており、男女平等でないと感じている人の割合が高いことが分かります。

不平等感の原因はどこにあるのか、要因を分析し、その解消のための施策の推進が求められます。

図 7 岸和田市 男女の不平等感

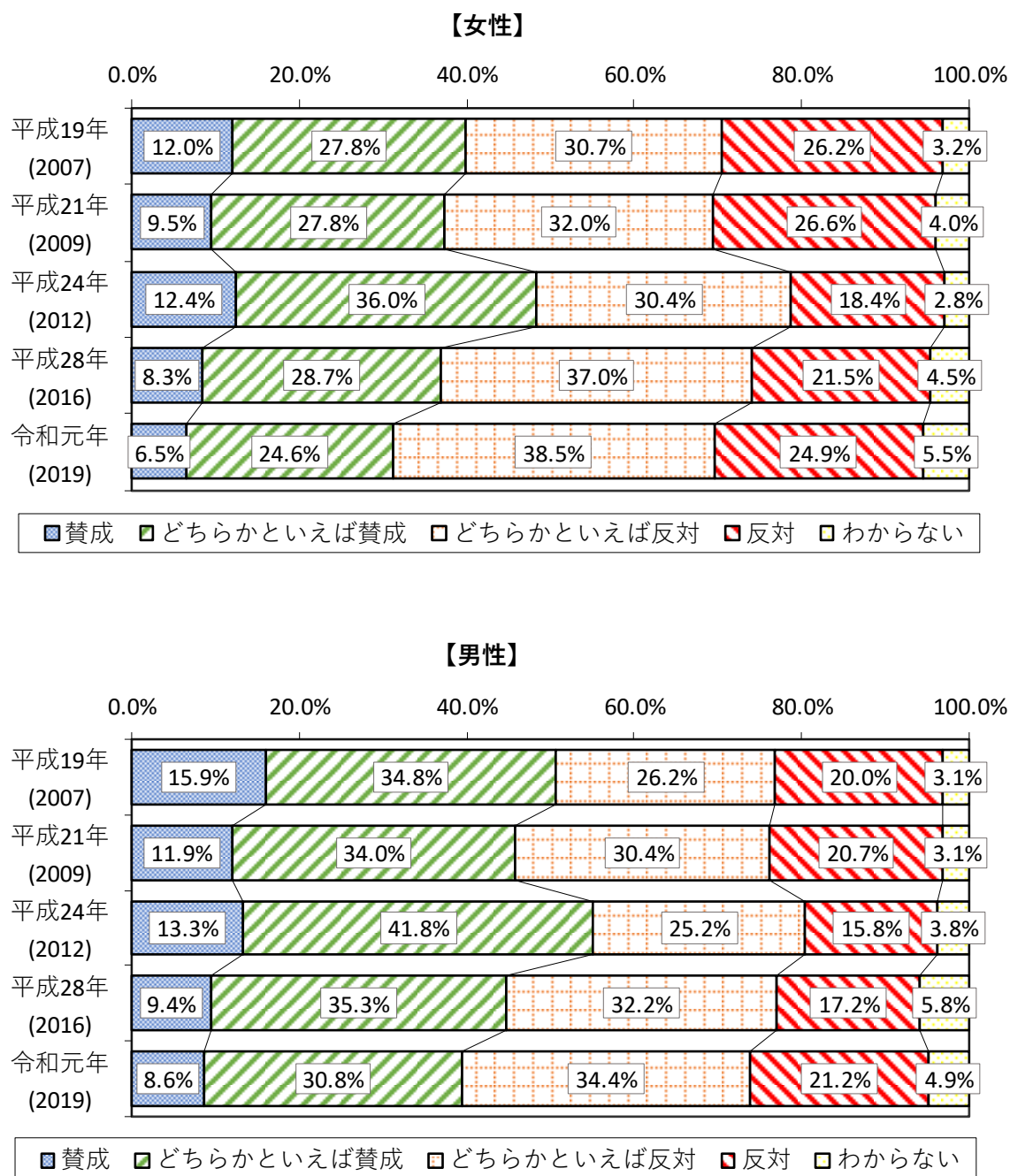


資料：岸和田市「男女共同参画に関する市民意識調査」（令和元年）より作成

3. 国の調査における「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方に「賛成」（「賛成」と「どちらかといえば賛成」の合計）の割合は減少傾向にあるものの、令和元年の調査結果でも、女性が約3割、男性が約4割となっています。性別による固定的な役割分担意識⁽¹⁾の払拭に向けた啓発が必要です。

図 8 国 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方について

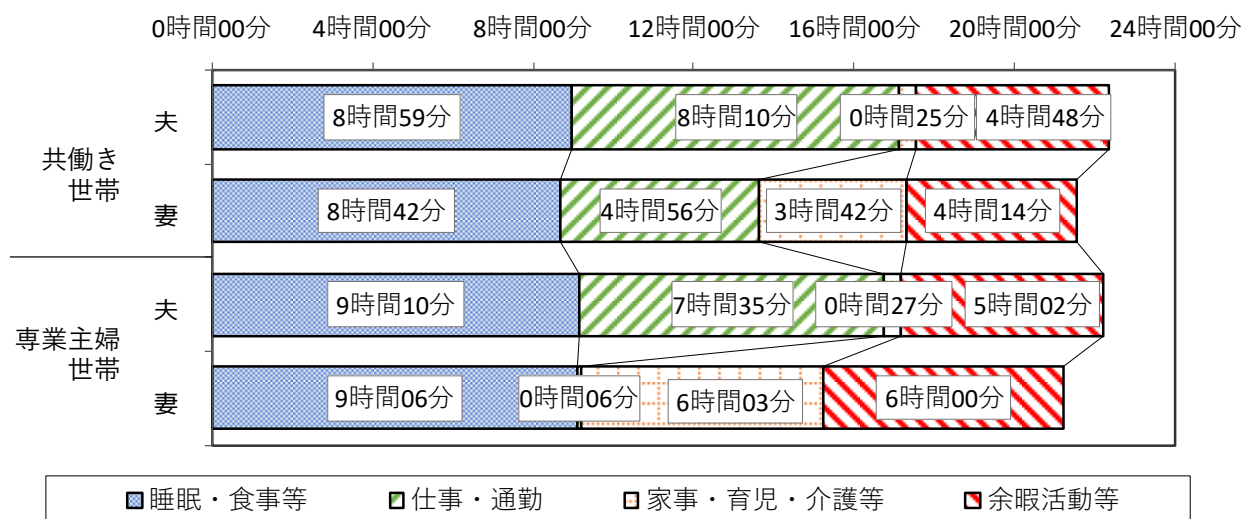


資料：内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（令和元年）より作成

4. 国の調査における夫婦の生活時間の割合

共働き世帯、専業主婦世帯ともに、夫の「家事・育児・介護等」の時間は、30 分未満となっています。男性の家事・育児・介護能力や意識を高めるための学習機会の提供とともに、働き方改革の推進が必要です。

図 9 国 夫婦の生活時間

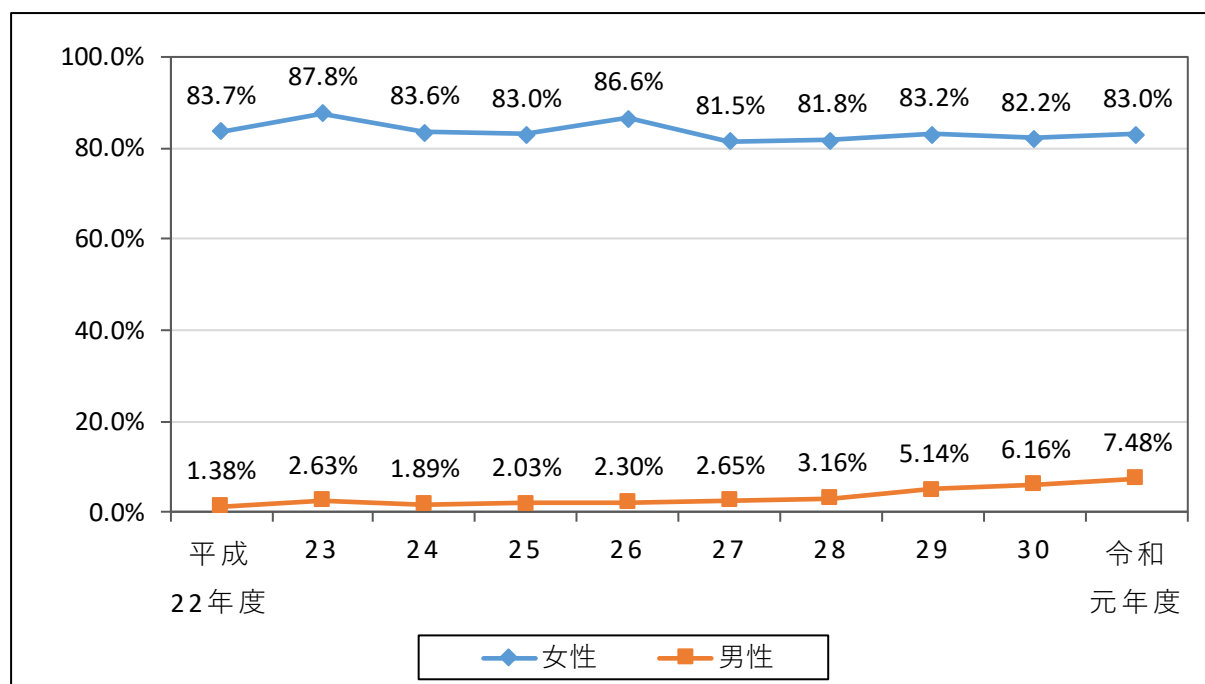


資料：総務省「社会生活基本調査」（平成 28 年）より作成

5. 国の調査における育児休業取得率の推移

女性の育児休業取得率は8割を超えていますが、男性は令和元（2019）年度時点で7.48%にとどまっています。男性の取得率が伸びにくい背景と制度設計の問題点を分析することが課題です。

図 10 国 育児休業取得率の推移



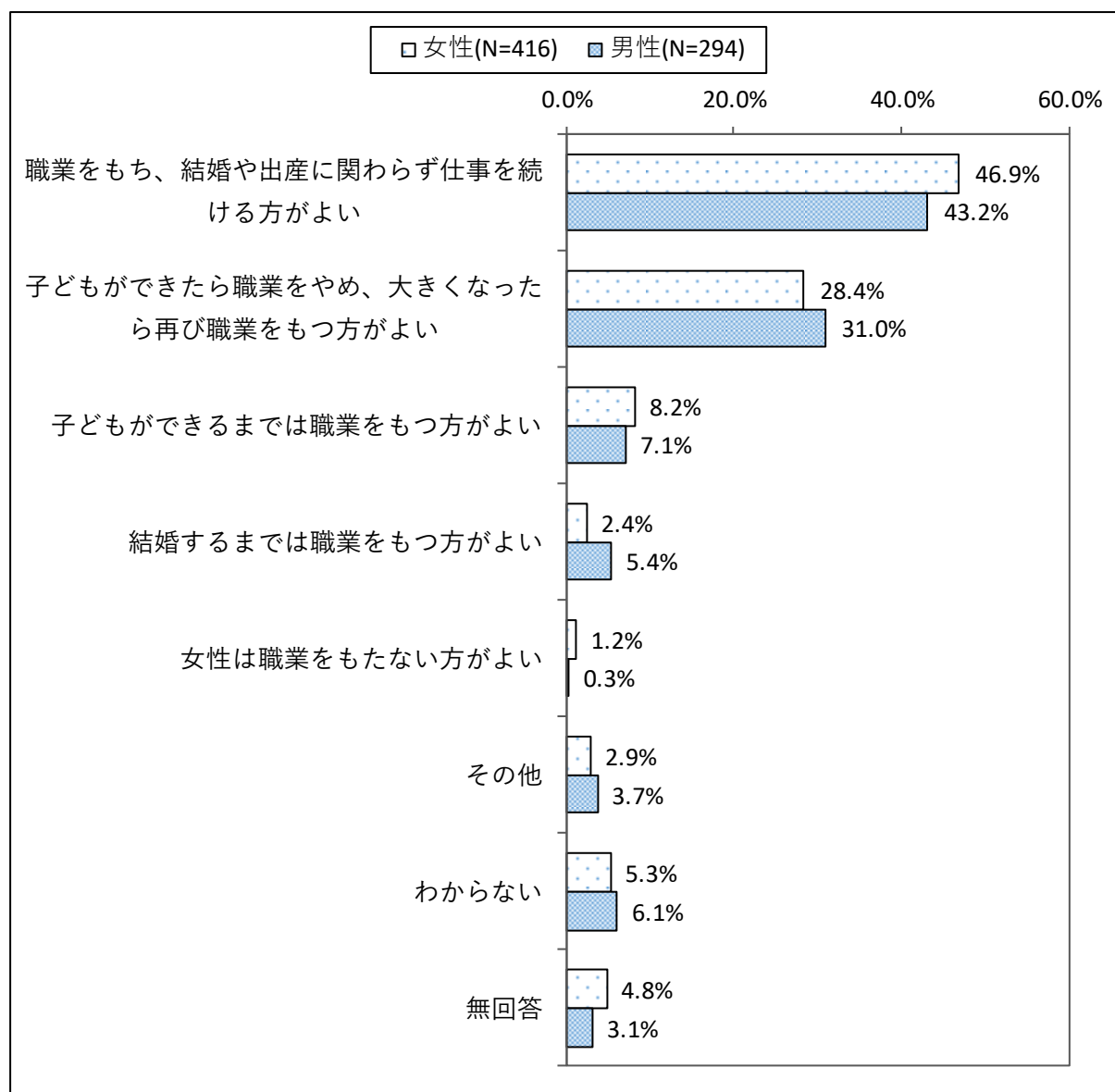
資料：厚生労働省 「雇用均等基本調査」より作成

（注）平成 23 年度の比率は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国

6. 本市市民意識調査における女性が職業をもつことについて

男女ともに「職業をもち、結婚や出産に関わらず仕事を続ける方がよい」が4割を超えています。女性が結婚、出産後も働き続けやすい制度や労働環境を整える必要があります。

図 11 岸和田市 女性が職業をもつことについて



資料：岸和田市「男女共同参画に関する市民意識調査」（令和元年）より作成

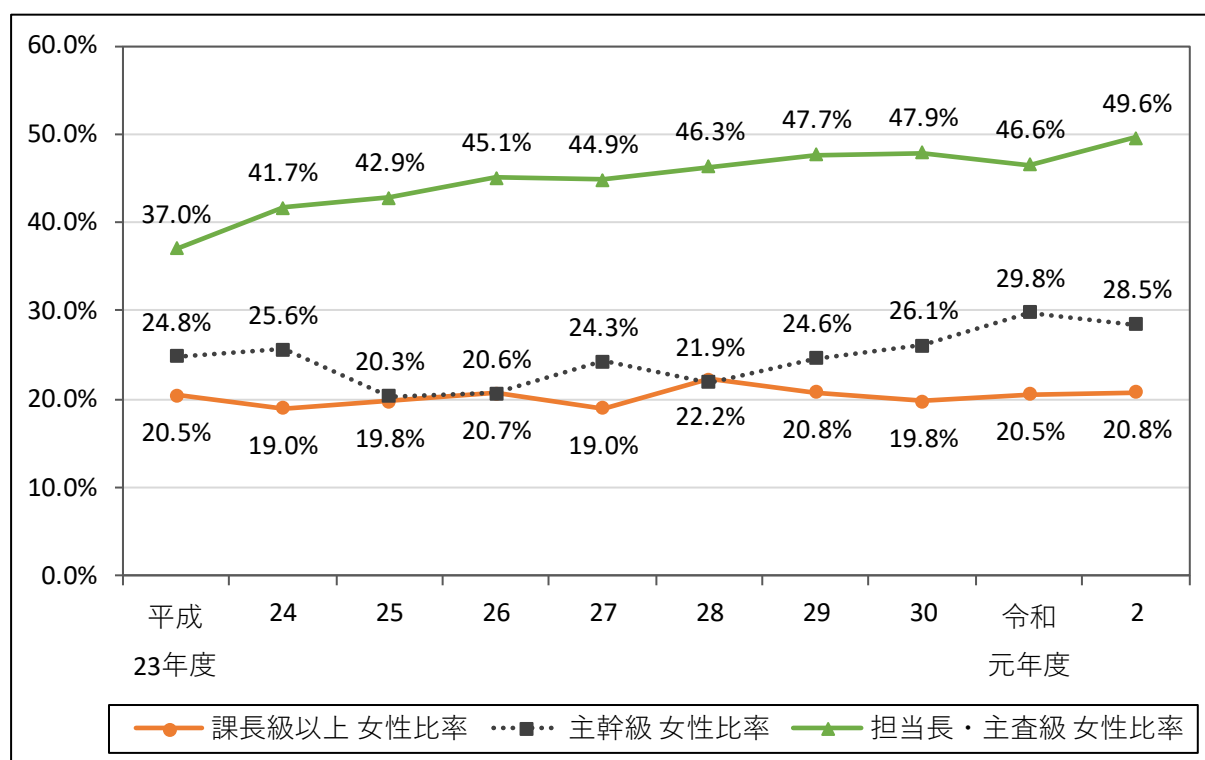
③政策・方針決定の場への女性の参画

1. 本市役職者における女性職員の比率の推移

過去 10 年間で、主幹級で 3.7 ポイント、担当長・主査級で 12.6 ポイントそれぞれ上昇し、担当長・主査級では、ほぼ男女同数となっていますが、課長級以上では 2 割前後を推移しています。

数字だけみれば、今後は、役職者における女性職員の比率は向上していくようにもみえますが、めざすのは、実質的に意思決定できる部長、課長への女性の登用を進め、多様な視点や価値観を業務に反映できるようにすることです。

図 12 岸和田市 役職者における女性職員の比率の推移

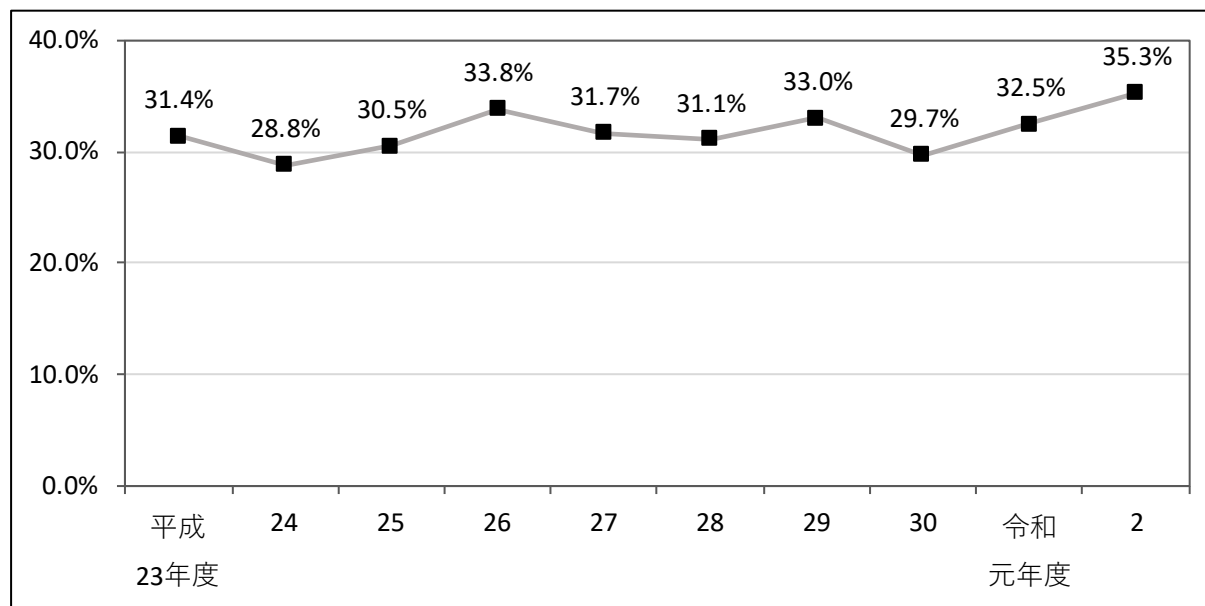


資料：岸和田市（各年度 4 月 1 日現在）より作成

2. 本市の審議会等における女性委員参画率の推移

本市の審議会等における女性委員の割合は、過去 10 年間、3 割程度で推移しています。
女性委員比率向上のため、各審議会等の状況に応じた具体的な取組が必要です。

図 13 岸和田市 審議会等における女性委員参画率の推移



資料：岸和田市（各年度 4 月 1 日現在）より作成

3. 本市の小中学校教職員における女性比率の推移

女性教職員比率は、小学校では約 6 割で推移しています。中学校では、5 割弱ですが、わずかに増加の傾向がみられます。

表 1 岸和田市 小中学校教職員における女性比率の推移（単位：人）

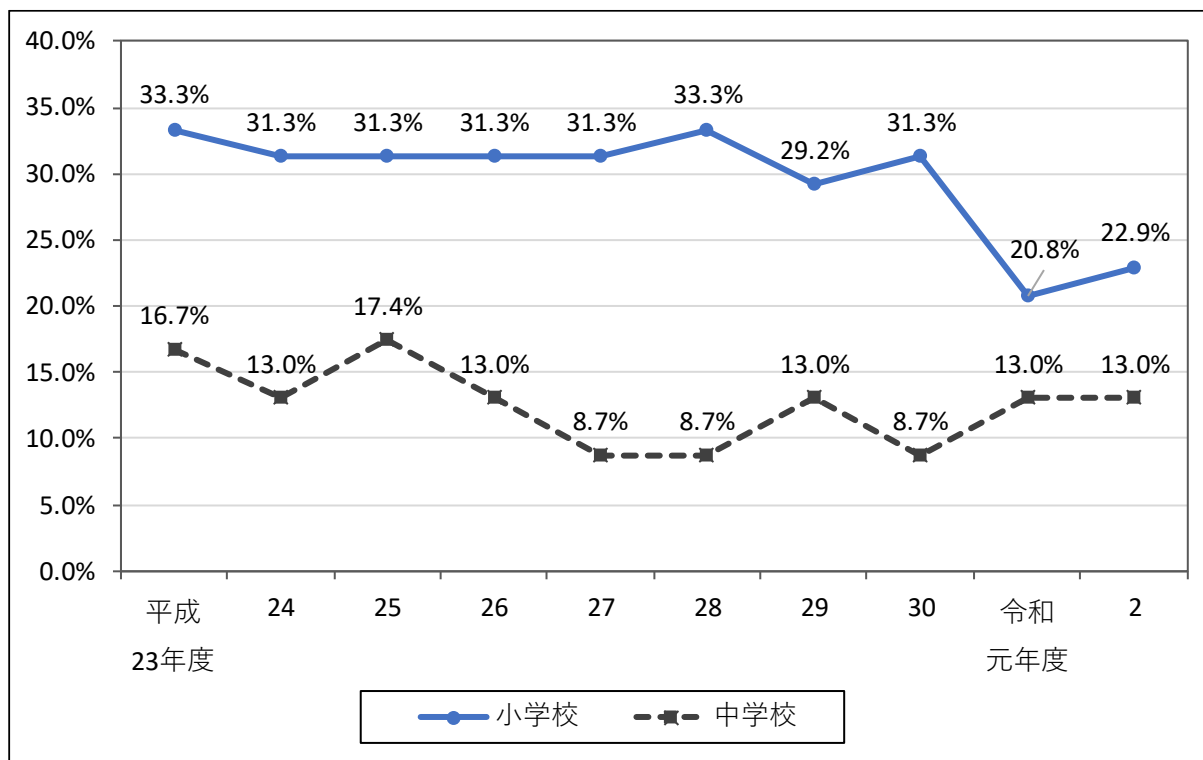
年度	小学校			中学校		
	総数	内女性数	女性比率 (%)	総数	内女性数	女性比率 (%)
平成 28 年度	497	315	63.4%	300	139	46.3%
平成 29 年度	500	312	62.4%	307	145	47.2%
平成 30 年度	510	319	62.5%	296	139	47.0%
令和元年度	500	318	63.6%	286	138	48.3%
令和 2 年度	490	306	62.4%	279	134	48.0%

資料：岸和田市教育委員会（各年度 4 月 1 日現在）より作成

4. 本市の小中学校管理職における女性比率の推移

教職員総数の男女比率と比較して、管理職（校（園）長・教頭）における女性比率は伸びていません。女性比率が向上しない背景を分析し課題への取組が必要です。

図 14 岸和田市 小中学校管理職における女性比率の推移



資料：岸和田市教育委員会（各年度 4 月 1 日現在）より作成

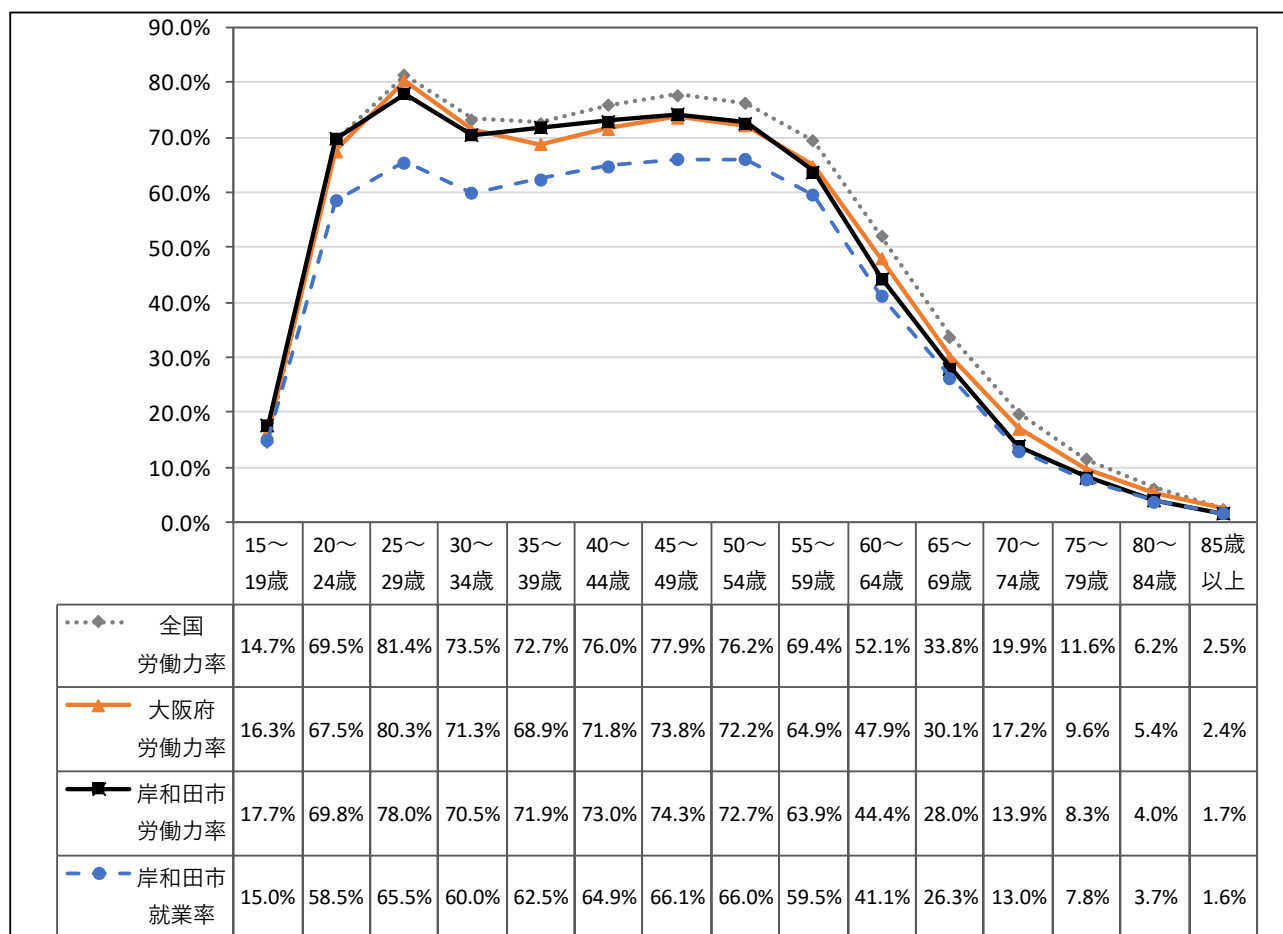
④経済・雇用情勢の変化

1. 全国・大阪府・本市の女性の労働力率⁽¹⁴⁾等

結婚や出産、育児期の30歳代を底として、それ以降、再上昇する「M字カーブ」を描いています。これは、結婚や出産等がきっかけで離職し、再度就業する女性が多いためであると言われています。

働き続けたい女性が働き続けるための環境整備、離職した女性の再就職や起業の支援、就業機会拡大のための取組を進める必要があります。

図 15 全国・大阪府・岸和田市 女性の労働力率等の推移



資料：国勢調査（平成27年）より作成

¹⁴ 労働力率

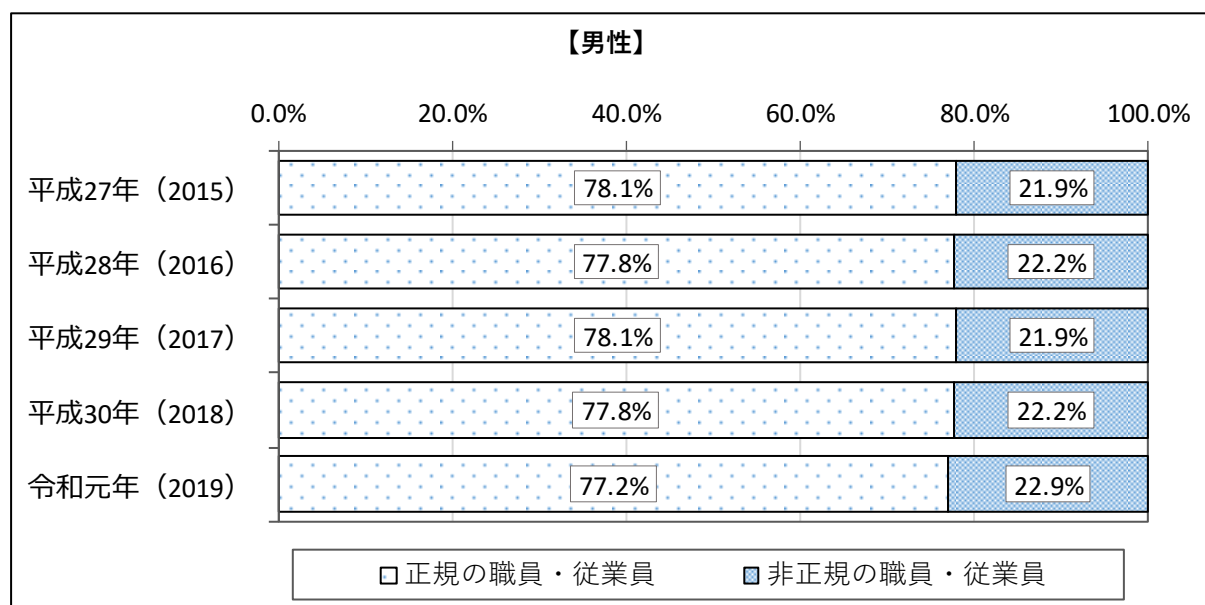
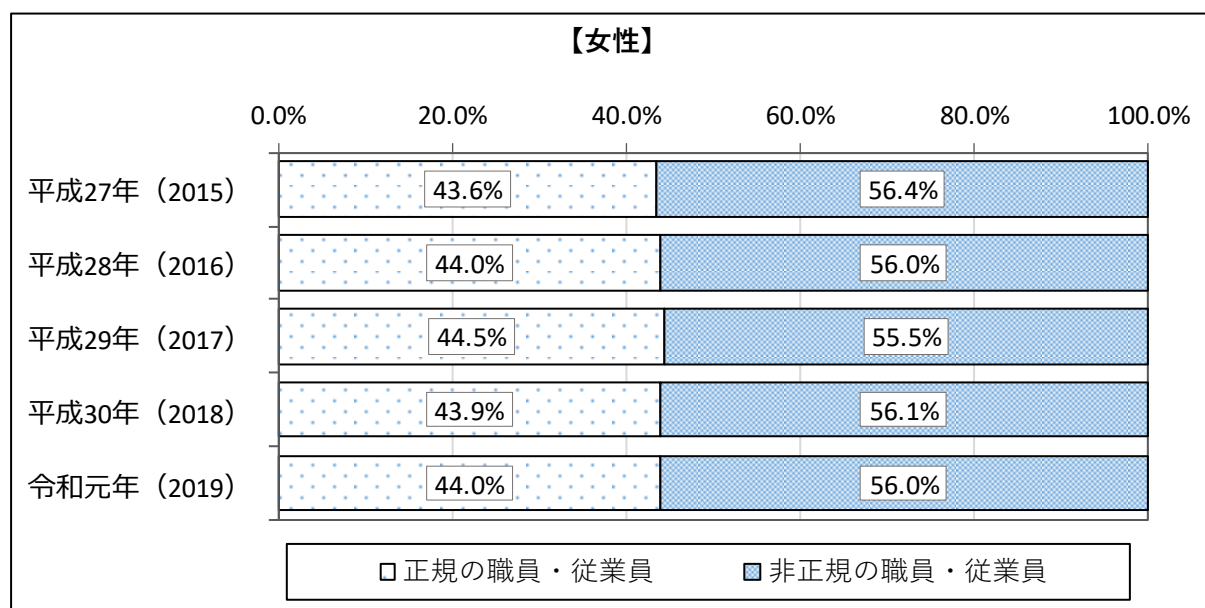
¹⁵ 15歳以上人口に占める労働力人口（就業者と完全失業者）の割合。

2. 国の正規・非正規の雇用者※（役員を除く・非農林業）の男女の割合の推移

非正規雇用者の割合を男女別でみると、令和元（2019）年時点で、女性が 56.0%、男性が 22.9%と男女差が顕著となっています。

非正規雇用は、雇用が不安定、賃金が低い等の問題が指摘されています。労働分野での女性の活躍に向けて、男性に比べて女性の非正規雇用の比率が高い理由、過去 5 年に大きな変化がない理由等について分析することが必要です。

図 16 国 正規・非正規雇用者における男女比率

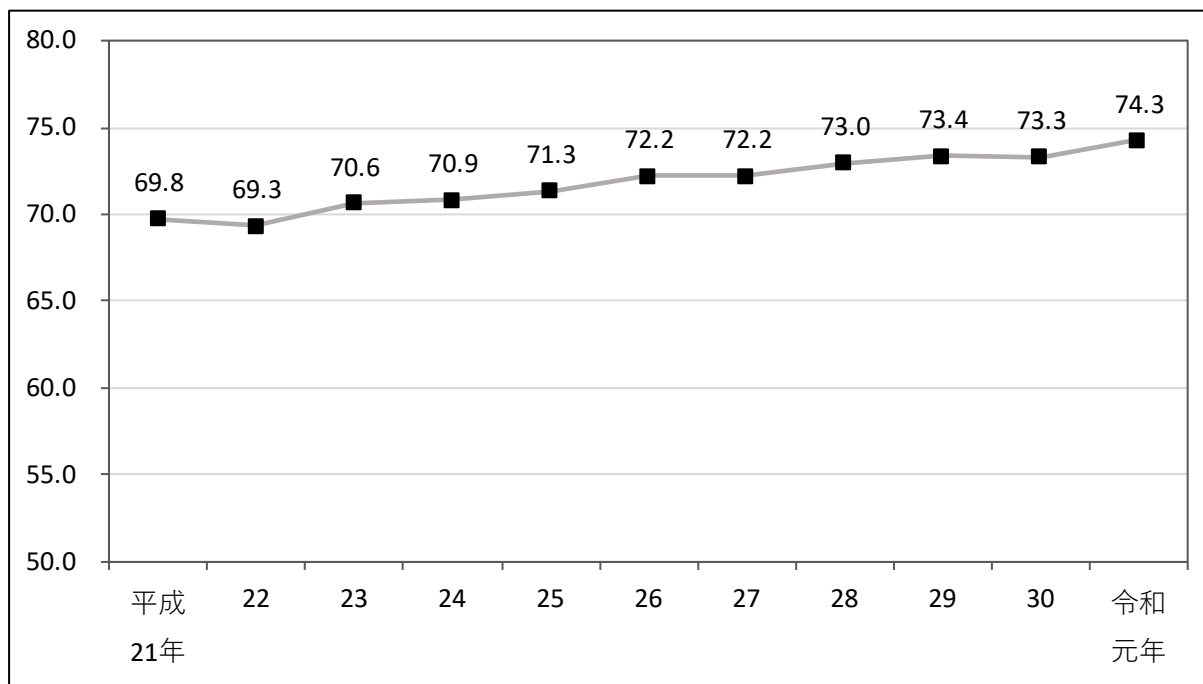


資料：総務省「労働力調査」より作成

3. 国の一般労働者の男女間所定内給与格差の推移

女性の一般労働者の所定内給与額を男性との比較でみると、平成 21（2009）年の 69.8 から令和元（2019）年の 74.3 へ 4.5 ポイント上昇していますが、男性の約 7 割にとどまっています。

図 17 国 一般労働者の男女間所定内給与格差の推移（男性 = 100）



資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成

注：一般労働者とは、短時間労働者以外の労働者をいう（短時間労働者とは、1 日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い、または 1 週の所定労働時間が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。）

注：所定内給与額とは、決まって支給する現金給与額のうち、超過労働給与額（時間外勤務手当・深夜勤務手当、休日出勤手当、宿日直手当・交替手当）を差し引いた額をいう。

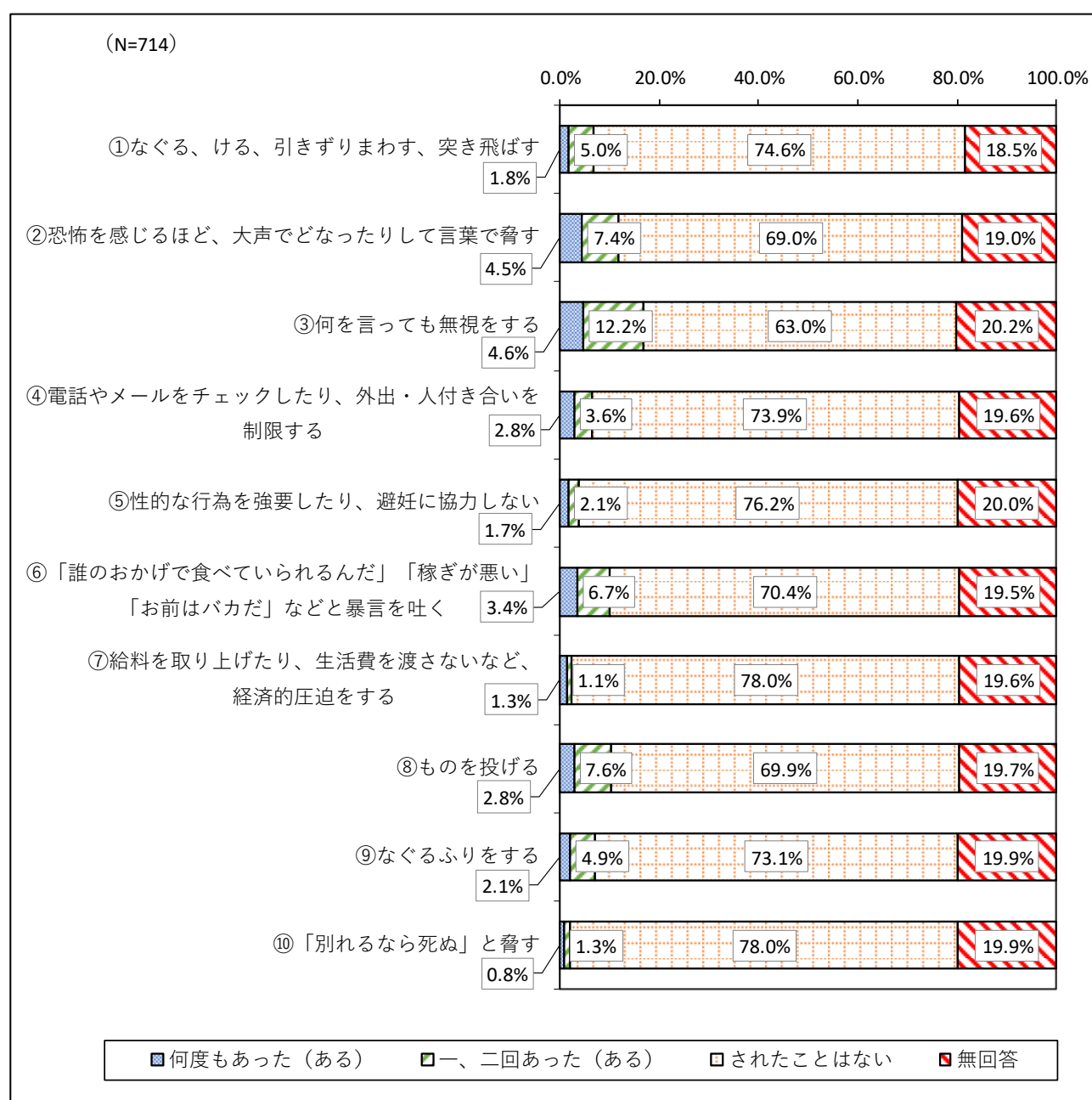
⑤女性に対する暴力の顕在化

1. 本市市民意識調査における配偶者等からのDV⁽²⁾被害経験

配偶者等からの被害経験をみると、「何度もあった（ある）」「1、2回されたことがあった（ある）」の割合が「③何を言っても無視をする」で最も高く（16.8%）なっています。

DVの根底には、性別による固定的な役割分担意識⁽¹⁾に根差した構造的問題があります。親密な関係において行われるため外部からの発見が困難で被害が深刻化しやすいことから、一人ひとりの意識や地域での早期発見が重要となります。

図 18 岸和田市 配偶者等からのDV被害経験



資料：岸和田市「男女共同参画に関する市民意識調査」（令和元年）より作成

2. 全国・大阪府・本市における DV⁽²⁾ 相談件数等

市民意識調査から、DV の相談先について、男女ともに「誰にも相談しなかった」の割合が最も高く約 50%、「行政の DV 相談窓口」の割合は 0 %となっています。相談窓口の周知が課題であるとともに、行政の相談につなげるため、近くにいる友人や親、きょうだい、地域の人々が DV についての知識を深める必要があります。

表 2 全国・大阪府・本市における DV 相談件数等

		25 年度	26 年度	27 年度	28 年度	29 年度
相談件数	岸和田市	207	148	169	191	215
	市町村における相談件数	13,019	14,297	14,569	15,758	16,711
	大阪府 配偶者暴力相談支援センター	6,650	6,234	7,252	7,866	6,748
	府警察本部	5,844	8,002	8,185	8,932	8,755
	計	25,513	28,533	30,006	32,556	32,214
	全国 配偶者暴力相談支援センター	99,961	102,963	111,172	106,367	106,110
	警察	49,533	59,072	63,141	69,908	72,455
一時保護	大阪府	428	414	359	285	304
	全国	11,623	11,082	9,694	8,642	7,965
保護命令	全国	2,984	3,125	2,970	2,632	2,293

資料：岸和田市、大阪府、内閣府、警察庁より作成

■本項のグラフ等図表の作成に用いた統計情報は以下の1.～3.のとおりです。

1.

図表名	
資料掲載 ホームページ	統計情報が掲載されている URL
図 2 岸和田市 性別年齢 5 歳階級別人口	
岸和田市	https://www.city.kishiwada.osaka.jp/soshiki/21/choubetsu.html
図 3 岸和田市 将来推計人口（年齢 3 区分別）	
国立社会保障・ 人口問題研究所	http://www.ipss.go.jp/pp-shicyoson/j/shicyoson18/3kekka/Municipalities.asp
図 7 岸和田市 男女の不平等感	
図 11 岸和田市 女性が職業をもつことについて	
図 18 岸和田市 配偶者等からの DV ⁽²⁾ 被害経験	
岸和田市	https://www.city.kishiwada.osaka.jp/soshiki/26/danjokyodosankakutyosa01.html
図 8 国 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方について	
内閣府 世論調査	https://survey.gov-online.go.jp/r01/r01-danjo/index.html
表 2 全国・大阪府・本市における DV 相談件数等（全国分）	
内閣府 男女共同参画局	https://www.gender.go.jp/policy/no_violence/e-vaw/data/01.html
図 9 国 夫婦の生活時間	
総務省統計局	https://www.stat.go.jp/data/shakai/2016/kekka.html （社会生活基本調査：調査票 A：生活時間に関する結果→政府統計の総合窓口(e-Stat)リンク→表番号 8）

2. 表 1・2（岸和田市分）・図 12・13・14：岸和田市

3. 1・2 以外の図表は、総務省統計局提供のコンテンツ（e-Stat）を利用し作成しています。

出典：政府統計の総合窓口(e-Stat) (<https://www.e-stat.go.jp/>)

男女共同参画に関する動き（年表）

	世界の動き	国・大阪府(◎)の動き	岸和田市の動き
1985 (昭和60年)	・「国連婦人の10年」第3回世界女性会議開催（ナイロビ） ・「西暦2000年に向けての婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択	・「女子差別撤廃条約」批准	
1986 (昭和61年)		◎「21世紀をめざす大阪府女性プラン」（第2期行動計画）策定	・教育委員会指導部社会教育課に女性問題担当1名を配置
1987 (昭和62年)		・「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定	・市長公室自治振興課に女性政策係を設置（2名） ・「きしわだ女性問題をかたる100人のつどい」開催 ・「女性問題アンケート調査」実施
1988 (昭和63年)			・岸和田女性会議結成
1989 (平成元年)			・岸和田市立女性センター開館 ・女性センターに「女性のための電話相談室」開設
1991 (平成3年)		◎「女と男のジャンプ・プラン（大阪府第3期行動計画）策定 ・「育児休業等に関する法律」制定	
1992 (平成4年)			・「きしわだ女性プラン」策定 ・きしわだ女性プラン推進本部設置
1993 (平成5年)	・国連世界人権会議開催（ウィーン）		・自治推進部女性政策室設置（3名）
1994 (平成6年)	・国際人口・開発会議開催（カイロ）	◎大阪府女性総合センター（ドーンセンター）開館	
1995 (平成7年)	・第4回世界女性会議開催（北京）	・「育児・介護休業法」制定 ・ILO156号条約（家族的責任条約）批准	・「女性と仕事を考える調査」実施
1996 (平成8年)		・「男女共同参画2000年プラン」策定	
1997 (平成9年)		◎「新女と男のジャンプ・プラン」策定	・市民生活部自治振興課女性政策スタッフ（2名）へ
1998 (平成10年)			・岸和田市女性問題市民懇話会発足
1999 (平成11年)		・「改正男女雇用機会均等法」制定 ・「男女共同参画社会基本法」制定	・きしわだの女性史編纂「きしわだの女たち」発刊

	世界の動き	国・大阪府(◎)の動き	岸和田市の動き
2000 (平成12年)	・国連特別総会「女性2000 年会議」開催 (ニューヨーク)	・介護保険制度施行 ・「児童虐待防止法」制定 ・「ストーカー防止法」制定 ・「男女共同参画基本計画」策定	
2001 (平成13年)		・「DV 防止法」施行 ・「改正育児・介護休業法」制定 ◎「おおさか男女共同参画プラン」 策定	・「第2期きしわだ女性プラン ～男女平等参画社会をめざして ～」策定
2002 (平成14年)		◎「大阪府男女共同参画推進条例」 制定	・「審議会等への女性の参画促進 に関する指針」策定
2003 (平成15年)		・「母子家庭の母の就業の支援に関 する特別措置法」制定 ・「次世代育成支援対策推進法」制 定 ・「少子化社会対策基本法」制定 ・「性同一性障害者の性別の取扱い の特例に関する法律」制定	
2004 (平成16年)		・「DV 防止法」一部改正 ・「育児・介護休業法」一部改正	・女性センターで「女性のための 面接相談」開始
2005 (平成17年)	・第49回国連婦人の地位委 員会(北京+10) 開催 (ニューヨーク)	・「男女共同参画基本計画(第2次)」 策定 ・「育児・介護休業法」一部改正 ◎「大阪府配偶者からの暴力の防止 及び被害者の保護に関する基本計 画」策定	・「男女平等に関するアンケート調 査」実施
2006 (平成18年)		・「女性の再チャレンジ支援プラ ン」改定 ◎「改訂おおさか男女共同参画プラ ン」策定 ・「男女雇用機会均等法」及び「労 働基準法」改正	・「女性と仕事を考えるアンケート 調査」実施(岸和田女性会議と共同 で実施)
2007 (平成19年)		・「DV 防止法」一部改正 ・「パートタイム労働法」改正 ・「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・ バランス) 憲章」及び「仕事と生活 の調和推進のための行動指針」策定	・女性政策スタッフから男女共同 参画担当に名称変更
2008 (平成20年)		・「労働基準法」改正	
2009 (平成21年)		・「育児・介護休業法」改正	
2010 (平成22年)	・第54回国連婦人の地位委 員会(北京+15) 開催 (ニューヨーク)	・「男女共同参画基本計画(第3 次)」策定	・「岸和田市男女共同参画に関す る市民意識調査」実施 ・「岸和田市男女共同参画推進条 例」制定

	世界の動き	国・大阪府(◎)の動き	岸和田市の動き
2011 (平成23年)	・「ジェンダー平等と女性のエンパワメントのための国連機関 (UN Women)」発足	◎「おおさか男女共同参画プラン」策定	・「岸和田市男女共同参画推進計画ー第3期きしわだ女性プランー」策定 ・機構改革により、男女共同参画担当が人権推進課に配置 ・「岸和田市男女共同参画推進審議会」発足 ・DV相談室・DV相談専用電話設置 ・DV相談員1名配置 ・「女性のための法律相談」開始 ・「デートDV予防啓発冊子」作成
2012 (平成24年)	・「第1回女性に関するASEAN閣僚級会合」開催 (ビエンチャン)	・「『女性の活躍促進による経済活性化』行動計画」策定 ・「子ども・子育て支援法」制定 ◎「大阪府配偶者からの暴力及び被害者の保護に関する基本計画」策定	・「DV予防啓発パンフレット」作成
2013 (平成25年)		・「DV防止法」一部改正	
2014 (平成26年)	・第58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メント」決議採択		・「岸和田市男女共同参画に関する市民意識調査」実施
2015 (平成27年)	・第59回国連婦人の地位委員会 (北京+20) 開催 (ニューヨーク)	・「女性活躍推進法」制定 ・「男女共同参画基本計画 (第4次)」策定 ◎「OSAKA女性活躍推進会議」設置	・「岸和田市男女共同参画に関する職員意識調査」実施
2016 (平成28年)		・「育児・介護休業法」及び「男女雇用機会均等法」等の一部改正 ◎「おおさか男女共同参画プラン」策定	・市長がイクボス宣言、フェアメン宣言 ・「仕事と家庭生活を考える調査」実施
2017 (平成29年)		◎「大阪府配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する基本計画」策定	・市民生活部人権推進課から市民環境部人権・男女共同参画課に名称変更
2018 (平成30年)		・「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」施行 ・「セクシュアルハラスメント対策の強化について～メディア・行政間での事案発生をうけての緊急対策～」の策定	・「事業所における男女共同参画に関する意識調査」実施

	世界の動き	国・大阪府(◎)の動き	岸和田市の動き
2019 (令和元年)		・「女性活躍推進法」一部改正	・女性センターが男女共同参画センターに名称変更し、移転。 ・「岸和田市男女共同参画に関する市民意識調査」実施
2020 (令和2年)	・第64回国連女性の地位委員会(北京+25)開催 (ニューヨーク)	・「男女共同参画基本計画(第5次)」策定	
2021 (令和3年)			・「第4期きしわだ男女共同参画推進プラン」策定

岸和田市男女共同参画推進条例

平成22年12月20日条例第34号

すべての人は、個人として尊重され、性別によって差別されない平等な存在である。

わが国では、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれている。そして、男女平等の実現に向けた様々な取組が国際社会における取組と連動しつつ進められ、平成11年に男女共同参画社会基本法が施行された。

岸和田市においては、平成4年から「きしわだ女性プラン」を策定し、時代の変遷に沿った様々な男女平等施策に取り組んできた。

しかしながら、性別による固定的な役割分担意識やそれに基づく社会の制度や慣行は依然として根強く残っており、また近年は女性に対する暴力が社会問題として認識されるようになった。男女平等な社会の実現にはなお一層の努力が必要と言える。

このような状況を改善するため、培われてきた伝統や文化に配慮しつつ、固定化された男女の役割にとらわれず自らの意思によって、個性と能力を十分に発揮し、男女が社会のあらゆる分野に対等に参画し、喜びも責任も分かち合う男女共同参画の推進が重要である。

ここに岸和田市は、男女共同参画の推進を主要な政策と位置づけ、市、市民、事業者及び教育関係者が協働して、男女共同参画のまちづくりに取り組むことを決意し、この条例を制定する。

(目的)

第1条 この条例は、岸和田市における男女共同参画の推進に関する基本理念を定め、市、市民、事業者及び教育関係者の責務を明らかにするとともに、男女共同参画の推進に関する施策の基本的な事項を定め、もって男女共同参画の推進を図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、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- (1) 男女共同参画 男女が性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮する機会が確保されることにより、社会の対等な構成員として、自らの意思によって職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野(以下「社会のあらゆる分野」という。)における活動に参画し、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、ともに責任を担うことをいう。
- (2) 市民 市内に住み、働き、若しくは学ぶ人又は市内に事業所を置く次号に規定する事業者をいう。
- (3) 事業者 市内で事業活動を行う者をいう。

(4) 教育関係者 市内において学校教育、家庭教育、職場教育、社会教育その他の教育活動に携わる者をいう。

(5) 積極的格差改善措置 社会のあらゆる分野における活動に参画する機会の男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女いずれか一方に対し、活動に参画する機会を積極的に提供することをいう。

(6) セクシュアル・ハラスメント 相手の意に反した性的な言動により相手に不快感若しくは不利益を与えること又は相手の生活環境を害することをいう。

(7) ドメスティック・バイオレンス 夫婦(婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある男女を含む。)その他密接な関係にある男女の間で行われる暴力又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動をいう。

(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れなければならない。

- (1) 男女の個人としての尊厳が重んじられること、男女が直接的又は間接的であるかを問わず性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人としての能力を発揮する機会が確保されること、その他の男女の人権が尊重されること。
- (2) 性別による固定的な役割分担意識に基づく社会制度及び慣行は、男女の社会における活動の自由な選択に対し影響を及ぼすことのないよう見直されること。
- (3) 市における施策又は事業所若しくは各種の団体における方針の立案及び決定に、男女が対等に参画する機会が確保されること。
- (4) 家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、ともに家事、育児、介護等の家庭生活における活動を協力して担うとともに、職場、学校、地域その他の社会生活における活動に対等に参画できること。
- (5) 男女が、対等な関係の下に互いの身体的特徴及び心身の変化について理解を深め、健康に配慮するとともに、生涯にわたる性と生殖に関して自らが決定する権利が尊重されること。
- (6) 男女共同参画の推進に向けた取組は、国際社会における取組と協調して行うこと。

(市の責務)

第4条 市は、男女共同参画の推進を主要な政策として

位置づけ、前条に定める基本理念にのっとり、男女共同参画の推進に関する施策（積極的格差改善措置を含む。以下「推進施策」という。）を総合的に策定し、及び実施する。

- 2 市は、男女共同参画の推進に関し、国及び他の地方公共団体と連携を図るとともに、推進施策の実施に当たっては、市民、事業者及び教育関係者（以下「市民等」という。）と協働するものとする。

（市民の責務）

第5条 市民は、男女共同参画について理解を深め、社会のあらゆる分野において積極的に男女共同参画の推進に努めるとともに、市が実施する推進施策に協力するよう努めなければならない。

（事業者の責務）

第6条 事業者は、男女共同参画について理解を深め、その事業を行うに当たり、男女が職場における活動に対等に参画する機会の確保に努めるとともに、市が実施する推進施策に協力するよう努めなければならない。

- 2 事業者は、仕事と家庭その他の活動とを両立して行うことができる職場環境を整備するよう努めるものとする。

（教育関係者の責務）

第7条 教育関係者は、基本理念にのっとり、教育を行うに当たり、男女共同参画の推進に配慮するとともに、市が実施する推進施策に協力するよう努めなければならない。

（性別による人権侵害の禁止）

第8条 すべての人は、社会のあらゆる分野において、直接的であるか又は間接的であるかを問わず、次に掲げる人権侵害を行ってはならない。

- （1）性別を理由とする差別的な取扱い
- （2）セクシュアル・ハラスメント
- （3）ドメスティック・バイオレンス

- 2 すべての人は、性同一性障害を有すること又は先天的に身体上の性別が不明瞭であることにより人権侵害を行ってはならない。

（公衆に表示する情報に関する留意）

第9条 すべての人は、公衆に表示する情報において、性別による固定的な役割分担及び男女間の暴力的行為を助長し、若しくは連想させる表現又は過度の性的な表現を行わないよう努めなければならない。

（推進計画の策定等）

第10条 市長は、推進施策を総合的かつ計画的に実施するため、男女共同参画推進計画（以下「推進計画」という。）を策定する。

- 2 市長は、推進計画の策定に当たっては、別に条例で

設置する岸和田市男女共同参画推進審議会の意見を聴くとともに、市民等から意見を聴取するものとする。

- 3 市長は、推進計画を策定したときは、速やかにこれを公表しなければならない。
- 4 前2項の規定は、推進計画の変更について準用する。
- 5 市長は、毎年度、推進計画の進捗（ちよく）状況について公表しなければならない。
- 6 推進計画は、男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）第14条第3項の規定による市町村男女共同参画計画とする。

（施策の策定等に当たっての配慮）

第11条 市は、男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策の策定及び実施に当たっては、男女共同参画の推進に配慮しなければならない。

（広報活動等）

第12条 市は、男女共同参画の推進について市民等の理解を深めるため、広報活動等を行う。

（積極的格差改善措置）

第13条 市は、社会のあらゆる分野の活動において、男女間に参画する機会の格差が生じている場合には、市民等と協力して積極的格差改善措置を講じるものとする。

（推進体制の整備等）

第14条 市は、推進施策を総合的かつ計画的に推進するため、必要な推進体制を整備する。

- 2 市は、推進施策を実施するため、必要な財政上の措置その他の措置を講じるものとする。

（調査研究）

第15条 市は、推進施策の策定及び実施に関し必要な事項について調査研究を行うとともに、その成果を公表し、推進施策に反映させる。

（拠点施設）

第16条 市は、推進施策の実施及び市民等による男女共同参画に関する取組を支援するための拠点施設を設置し、その充実を図る。

- 2 前項の拠点施設の設置及び管理については、別に条例で定める。

（苦情等及び相談）

第17条 市民等は、推進施策その他の市が実施する施策のうち、男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められるものについて苦情又は意見（以下「苦情等」という。）があるときは、その旨を市長に申し出ることができる。

- 2 市民等は、性別による差別的な取扱いその他男女共同参画の推進を阻害する要因により人権が侵害されたときは、市長に対し、相談の申出をすることができる。

3 前2項の規定による苦情等の申出又は相談の申出があったときは、市長は、速やかに対応し、これを適切に処理するものとする。この場合において、市長は、当該申出を処理するため必要があると認めるときは、岸和田市男女共同参画推進審議会から意見を聴取し、

又は関係機関に対し協力を要請するものとする。

第18条 削除

(委任)

第19条 この条例の施行に関し必要な事項は、市長が別に定める。

男女共同参画社会基本法（抜粋）

平成 11 年法律第 78 号

（前文）

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、男女平等の実現に向けた様々な取組が、国際社会における取組とも連動しつつ、着実に進められてきたが、なお一層の努力が必要とされている。

一方、少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化等我が国の社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で、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、緊要な課題となっている。

このような状況にかんがみ、男女共同参画社会の実現を 21 世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、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である。

ここに、男女共同参画社会の形成についての基本理念を明らかにしてその方向を示し、将来に向かって国、地方公共団体及び国民の男女共同参画社会の形成に関する取組を総合的かつ計画的に推進するため、この法律を制定する。

第 1 章 総則

（目的）

第 1 条 この法律は、男女の人権が尊重され、かつ、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することの緊要性にかんがみ、男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関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総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

（定義）

第 2 条 この法律において、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）男女共同参画社会の形成 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を形成することをいう。
- （2）積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のい

ずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

（男女の人権の尊重）

第 3 条 男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、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その他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

（社会における制度又は慣行についての配慮）

第 4 条 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における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に配慮されなければならない。

（政策等の立案及び決定への共同参画）

第 5 条 男女共同参画社会の形成は、男女が、社会の対等な構成員として、国若しくは地方公共団体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して、行われなければならない。

（家庭生活における活動と他の活動の両立）

第 6 条 男女共同参画社会の形成は、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行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない。

（国際的協調）

第 7 条 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かんがみ、男女共同参画社会の形成は、国際的協調の下に行われなければならない。

（国の責務）

第 8 条 国は、第 3 条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念（以下「基本理念」という。）のっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

（地方公共団体の責務）

第 9 条 地方公共団体は、基本理念ののっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関し、国の施策に準じた施策及びその他のその地方公共団体の区域の特性に応じた施

策を策定し、及び実施する責務を有する。

（国民の責務）

第10条 国民は、職域、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成に寄与するように努めなければならない。

（法制上の措置等）

第11条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を実施するため必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講じなければならない。

（年次報告等）

第12条 政府は、毎年、国会に、男女共同参画社会の形成の状況及び政府が講じた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報告を提出しなければならない。

2 政府は、毎年、前項の報告に係る男女共同参画社会の形成の状況を考慮して講じようとする男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を明らかにした文書を作成し、これを国会に提出しなければならない。

第2章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

（男女共同参画基本計画）

第13条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画（以下「男女共同参画基本計画」という。）を定めなければならない。

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

（1） 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

（2） 前号に掲げるもののほか、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

3 内閣総理大臣は、男女共同参画会議の意見を聴いて、男女共同参画基本計画の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、男女共同参画基本計画を公表しなければならない。

5 前2項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

（都道府県男女共同参画計画等）

第14条 都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、当該都道府県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「都道府県男女共同参画計画」という。）を定めなければならない。

らない。

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

（1） 都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

（2） 前号に掲げるもののほか、都道府県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を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

3 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。

4 都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

（施策の策定等に当たっての配慮）

第15条 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画社会の形成に配慮しなければならない。

（国民の理解を深めるための措置）

第16条 国及び地方公共団体は、広報活動等を通じて、基本理念に関する国民の理解を深めるよう適切な措置を講じなければならない。

（苦情の処理等）

第17条 国は、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策又は男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情の処理のために必要な措置及び性別による差別的取扱いその他の男女共同参画社会の形成を阻害する要因によって人権が侵害された場合における被害者の救済を図るために必要な措置を講じなければならない。

（調査研究）

第18条 国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究その他の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定に必要な調査研究を推進するように努めるものとする。

（国際的協調のための措置）

第19条 国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交換その他男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるように努めるものとする。

（地方公共団体及び民間の団体に対する支援）

第20条 国は、地方公共団体が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策及び民間の団体が男女共同

参画社会の形成の促進に関して行う活動を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

第3章以下省略

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（抜粋）

平成 27 年法律第 64 号

第 1 章 総則

（目的）

第 1 条 この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性とその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成 11 年法律第 78 号）の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

（基本原則）

第 2 条 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。

2 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活を営む女性が結婚、妊娠、出産、育児、介護その他の家庭生活に関する事由によりやむを得ず退職することが多いことその他の家庭生活に関する事由が職業生活に与える影響を踏まえ、家族を構成する男女が、男女の別を問わず、相互の協力と社会の支援の下に、育児、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つつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行われなければならない。

3 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきものであることに留意されなければならない。

（国及び地方公共団体の責務）

第 3 条 国及び地方公共団体は、前条に定める女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則（次条及び第 5 条第 1 項において「基本原則」という。）にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施しなければならない。

（事業主の責務）

第 4 条 事業主は、基本原則にのっとり、その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の積極的な提供、雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備その他の女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を自ら実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に協力しなければならない。

第 2 章 基本方針等

（基本方針）

第 5 条 政府は、基本原則にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を総合的かつ一体的に実施するため、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「基本方針」という。）を定めなければならない。

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- （1）女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向
- （2）事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項
- （3）女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項

イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項

ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項

ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項

- （4）前 3 号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項

3 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。

5 前 2 項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

第6条 都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道府県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(以下この条において「都道府県推進計画」という。)を定めるよう努めるものとする。

2 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推進計画)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。

3 都道府県又は市町村は、都道府県推進計画又は市町村推進計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第3章 事業主行動計画等

第1節 事業主行動計画策定指針

第7条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第1項に規定する一般事業主行動計画及び第19条第1項に規定する特定事業主行動計画(次項において「事業主行動計画」と総称する。)の策定に関する指針(以下「事業主行動計画策定指針」という。)を定めなければならない。

2 事業主行動計画策定指針においては、次に掲げる事項につき、事業主行動計画の指針となるべきものを定めるものとする。

- (1) 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
- (2) 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項
- (3) その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項

3 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主行動計画策定指針を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第2節 一般事業主行動計画等

(一般事業主行動計画の策定等)

第8条 国及び地方公共団体以外の事業主(以下「一般事業主」という。)であって、常時雇用する労働者の数が300人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画(一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。)を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- (1) 計画期間
- (2) 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
- (3) 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

3 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第2号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。

5 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。

6 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が300人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。

8 第3項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようする場合について、第4項から第6項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

(基準に適合する一般事業主の認定)

第9条 厚生労働大臣は、前条第1項又は第7項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、

当該取組の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(認定一般事業主の表示等)

第10条 前条の認定を受けた一般事業主(以下「認定一般事業主」という。)は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの(次項及び第14条第1項において「商品等」という。)に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 何人も、前項の規定による場合を除くほか、商品等に同項の表示又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。

(認定の取消し)

第11条 厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第九条の認定を取り消すことができる。

- (1) 第9条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- (2) この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- (3) 不正の手段により第9条の認定を受けたとき。

(基準に適合する認定一般事業主の認定)

第12条 厚生労働大臣は、認定一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該事業主の策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和47年法律第113号)第13条の2に規定する業務を担当する者及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第76号)第29条に規定する業務を担当する者を選任していること、当該女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が特に優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(特例認定一般事業主の特例等)

第13条 前条の認定を受けた一般事業主(以下「特例認定一般事業主」という。)については、第8条第1項及び第7項の規定は、適用しない。

2 特例認定一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも1回、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況を公表しなければならない。

(特例認定一般事業主の表示等)

第14条 特例認定一般事業主は、商品等に厚生労働大臣の

定める表示を付することができる。

2 第10条第2項の規定は、前項の表示について準用する。

(特例認定一般事業主の認定の取消し)

第15条 厚生労働大臣は、特例認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第12条の認定を取り消すことができる。

- (1) 第11条の規定により第9条の認定を取り消すとき。
- (2) 第12条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- (3) 第13条第2項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。
- (4) 前号に掲げる場合のほか、この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- (5) 不正の手段により第12条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

第16条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主(一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が300人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。)が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法(昭和22年法律第141号)第36条第1項及び第3項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であって厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの(厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。)のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであって、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。

3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなったと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。

4 承認中小事業主団体は、第1項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。

5 職業安定法第37条第2項の規定は前項の規定による

届出があった場合について、同法第5条の3第1項及び第4項、第5条の4、第39条、第41条第2項、第42条第1項、第42条の2、第48条の3第1項、第48条の4、第50条第1項及び第2項並びに第51条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第40条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第50条第3項及び第4項の規定はこの項において準用する同条第2項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第37条第2項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第16条第4項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第41条第2項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

6 職業安定法第36条第2項及び第42条の3の規定の適用については、同法第36条第2項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第42条の3中「第39条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）第16条第4項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。

7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第2項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

第17条 公共職業安定所は、前条第4項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。

（一般事業主に対する国の援助）

第18条 国は、第8条第1項若しくは第7項の規定により一般事業主行動計画を策定しようとする一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、労働者への周知若しくは公表又は一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように相談その他の援助の実施に努めるものとする。

第3節 特定事業主行動計画

第19条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取

組に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

（1）計画期間

（2）女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

（3）実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第2号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。

5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

6 特定事業主は、毎年少なくとも1回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。

7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

第4節 女性の職業選択に資する情報の公表

（一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

第20条 第8条第1項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

（1）その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績

（2）その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績

2 第8条第7項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうと

する女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する前項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表するよう努めなければならない。

（特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

第 21 条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活に

おける活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

- （１） その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
- （２） その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

第 4 章 以下省略

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（抜粋）

平成 13 年法律第 31 号

の適切な保護を図る責務を有する。

（前文）

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、人権の擁護と男女平等の実現に向けた取組が行われている。

ところが、配偶者からの暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であるにもかかわらず、被害者の救済が必ずしも十分に行われてこなかった。また、配偶者からの暴力の被害者は、多くの場合女性であり、経済的自立が困難である女性に対して配偶者が暴力を加えることは、個人の尊厳を害し、男女平等の実現の妨げとなっている。

このような状況を改善し、人権の擁護と男女平等の実現を図るためには、配偶者からの暴力を防止し、被害者を保護するための施策を講ずることが必要である。このことは、女性に対する暴力を根絶しようと努めている国際社会における取組にも沿うものである。

ここに、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することにより、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るため、この法律を制定する。

第 1 章 総則

（定義）

第 1 条 この法律において「配偶者からの暴力」とは、配偶者からの身体に対する暴力（身体に対する不法な攻撃であって生命又は身体に危害を及ぼすものをいう。以下同じ。）又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動（以下この項及び第 28 条の 2 において「身体に対する暴力等」と総称する。）をいい、配偶者からの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含むものとする。

2 この法律において「被害者」とは、配偶者からの暴力を受けた者をいう。

3 この法律にいう「配偶者」には、婚姻の届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含み、「離婚」には、婚姻の届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にあった者が、事実上離婚したと同様の事情に入ることを含むものとする。

（国及び地方公共団体の責務）

第 2 条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力を防止するとともに、被害者の自立を支援することを含め、そ

第 1 章の 2 基本方針及び都道府県基本計画等（基本方針）

第 2 条の 2 内閣総理大臣、国家公安委員会、法務大臣及び厚生労働大臣（以下この条及び次条第 5 項において「主務大臣」という。）は、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に関する基本的な方針（以下この条並びに次条第 1 項及び第 3 項において「基本方針」という。）を定めなければならない。

2 基本方針においては、次に掲げる事項につき、次条第 1 項の都道府県基本計画及び同条第 3 項の市町村基本計画の指針となるべきものを定めるものとする。

（1） 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な事項

（2） 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内容に関する事項

（3） その他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重要事項

3 主務大臣は、基本方針を定め、又はこれを変更しようとするときは、あらかじめ、関係行政機関の長に協議しなければならない。

4 主務大臣は、基本方針を定め、又はこれを変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

（都道府県基本計画等）

第 2 条の 3 都道府県は、基本方針に即して、当該都道府県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「都道府県基本計画」という。）を定めなければならない。

2 都道府県基本計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

（1） 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な方針

（2） 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内容に関する事項

（3） その他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重要事項

3 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。

4 都道府県又は市町村は、都道府県基本計画又は市町村

基本計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

- 5 主務大臣は、都道府県又は市町村に対し、都道府県基本計画又は市町村基本計画の作成のために必要な助言その他の援助を行うよう努めなければならない。

第2章 配偶者暴力相談支援センター等 (配偶者暴力相談支援センター)

第3条 都道府県は、当該都道府県が設置する婦人相談所その他の適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすようにするものとする。

- 2 市町村は、当該市町村が設置する適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすようにするよう努めるものとする。

3 配偶者暴力相談支援センターは、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のため、次に掲げる業務を行うものとする。

- (1) 被害者に関する各般の問題について、相談に応ずること又は婦人相談員若しくは相談を行う機関を紹介すること。
- (2) 被害者の心身の健康を回復させるため、医学的又は心理学的な指導その他の必要な指導を行うこと。
- (3) 被害者（被害者がその家族を同伴する場合にあっては、被害者及びその同伴する家族。次号、第6号、第5条、第8条の3及び第9条において同じ。）の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。
- (4) 被害者が自立して生活することを促進するため、就業の促進、住宅の確保、援護等に関する制度の利用等について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。
- (5) 第4章に定める保護命令の制度の利用について、情報の提供、助言、関係機関への連絡その他の援助を行うこと。
- (6) 被害者を居住させ保護する施設の利用について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。

4 前項第3号の一時保護は、婦人相談所が、自ら行い、又は厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行うものとする。

5 配偶者暴力相談支援センターは、その業務を行うに当たっては、必要に応じ、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るための活動を行う民間の団体との連携に努めるものとする。

(婦人相談員による相談等)

第4条 婦人相談員は、被害者の相談に応じ、必要な指導を行うことができる。

(婦人保護施設における保護)

第5条 都道府県は、婦人保護施設において被害者の保護を行うことができる。

第3章 被害者の保護

(配偶者からの暴力の発見者による通報等)

第6条 配偶者からの暴力（配偶者又は配偶者であった者からの身体に対する暴力に限る。以下この章において同じ。）を受けている者を発見した者は、その旨を配偶者暴力相談支援センター又は警察官に通報するよう努めなければならない。

- 2 医師その他の医療関係者は、その業務を行うに当たり、配偶者からの暴力によって負傷し又は疾病にかかったと認められる者を発見したときは、その旨を配偶者暴力相談支援センター又は警察官に通報することができる。この場合において、その者の意思を尊重するよう努めるものとする。

3 刑法（明治40年法律第45号）の秘密漏示罪の規定その他の守秘義務に関する法律の規定は、前2項の規定により通報することを妨げるものと解釈してはならない。

4 医師その他の医療関係者は、その業務を行うに当たり、配偶者からの暴力によって負傷し又は疾病にかかったと認められる者を発見したときは、その者に対し、配偶者暴力相談支援センター等の利用について、その有する情報を提供するよう努めなければならない。

(配偶者暴力相談支援センターによる保護についての説明等)

第7条 配偶者暴力相談支援センターは、被害者に関する通報又は相談を受けた場合には、必要に応じ、被害者に対し、第3条第3項の規定により配偶者暴力相談支援センターが行う業務の内容について説明及び助言を行うとともに、必要な保護を受けることを勧奨するものとする。

(警察官による被害の防止)

第8条 警察官は、通報等により配偶者からの暴力が行われていると認めるときは、警察法（昭和29年法律第162号）、警察官職務執行法（昭和23年法律第136号）その他の法令の定めるところにより、暴力の制止、被害者の保護その他の配偶者からの暴力による被害の発生を防止するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(警察本部長等の援助)

第8条の2 警視總監若しくは道府県警察本部長（道警察本部の所在地を包括する方面を除く方面については、方面本部長。第15条第3項において同じ。）又は警察署長は、配偶者からの暴力を受けている者から、配偶者からの暴力による被害を自ら防止するための援助を受け

たい旨の申出があり、その申出を相当と認めるときは、当該配偶者からの暴力を受けている者に対し、国家公安委員会規則で定めるところにより、当該被害を自ら防止するための措置の教示その他配偶者からの暴力による被害の発生を防止するために必要な援助を行うものとする。

（福祉事務所による自立支援）

第 8 条の 3 社会福祉法（昭和 26 年法律第 45 号）に定める福祉に関する事務所（次条において「福祉事務所」という。）は、生活保護法（昭和 25 年法律第 144 号）、児童福祉法（昭和 22 年法律第 164 号）、母子及び父子並びに寡婦福祉法（昭和 39 年法律第 129 号）その他の法令の定めるところにより、被害者の自立を支援するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

（被害者の保護のための関係機関の連携協力）

第 9 条 配偶者暴力相談支援センター、都道府県警察、福祉事務所、児童相談所その他の都道府県又は市町村の関係機関その他の関係機関は、被害者の保護を行うに当たっては、その適切な保護が行われるよう、相互に連携を図りながら協力するよう努めるものとする。

（苦情の適切かつ迅速な処理）

第 9 条の 2 前条の関係機関は、被害者の保護に係る職員の職務の執行に関して被害者から苦情の申出を受けたときは、適切かつ迅速にこれを処理するよう努めるものとする。

第 4 章以下省略

第4期きしわだ男女共同参画推進プラン策定経過

日 付	内 容
令和元（2019）年 11月1日～30日	男女共同参画に関する市民意識調査
令和2（2020）年 7月16日	第1回岸和田市男女共同参画推進審議会
6月～7月	庁内各課ヒアリング
7月～8月	団体ヒアリング（6団体）・アンケート調査（31団体）
7月29日	高校生意見交換会
8月18日・19日	市民意見交換会
10月1日	第2回岸和田市男女共同参画推進審議会
11月5日	第3回岸和田市男女共同参画推進審議会
12月14日	第4回岸和田市男女共同参画推進審議会
12月24日	岸和田市男女共同参画推進本部会議
令和3（2021）年 1月15日～2月15日	意見公募（パブリックコメント）
3月22日	第5回岸和田市男女共同参画推進審議会

岸和田市男女共同参画推進審議会委員

	名 前	職 名 等
会長	白出 尚美	弁護士
副会長	松田 聡子	桃山学院大学法学部教授
	野口 泰宏	人権擁護委員
	寺内 ムカ	岸和田市立小学校校長会
	実川 孝子	岸和田女性会議
	藤本 正博	岸和田市町会連合会
	奈良岡 仁	岸和田市人権啓発企業連絡会
	櫻井 一字	公募した市民

第4期きしわだ男女共同参画推進プラン

発行年月 令和3年3月

発行 岸和田市市民環境部人権・男女共同参画課

〒596-8510 岸和田市岸城町7番1号

TEL : 072-423-9438 / FAX : 072-423-0108

