

資料 1

2025.9.18 審議会

第4期きしわだ男女共同参画推進プラン

(改訂版)

令和8（2026）年3月

岸 和 田 市

はじめに

令和8（2026）年3月

岸和田市長 佐野 英利

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發揮し、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。

イラスト

掲載予定

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。
- ・ 性別にかかわりなく、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。

イラスト

掲載予定

イラスト
掲載予定

学校園では…

- ・ 性別にかかわりなく、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。

イラスト
掲載予定

イラスト
掲載予定

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 計画策定の背景	3
(1) 施策の動向	3
3 計画の基本的な考え方	6
(1) 基本理念	6
(2) 計画の位置づけ	7
(3) 計画の基本目標	8
(4) 計画の期間及び中間見直しについて	10
4 計画の取組と課題	10
(1) 中間目標値の達成状況	10
(2) 基本目標 I ~IVの取組状況と課題	13
(3) 成果指標一覧	17
第 2 章 施策の内容	20
1 体系図	21
2 基本目標と施策の展開	23
第 3 章 計画の推進	44
1 推進体制	45
(1) 庁内推進体制の強化	45
(2) 市民、事業者及び教育関係者との協働、連携	45
(3) 男女共同参画センターの充実	45
2 進行管理	46
計画の進行管理	46

統計データ	49
男女共同参画に関する動き（年表）	68
岸和田市男女共同参画推進条例.....	73
男女共同参画社会基本法（抜粋）	76
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（抜粋）	79
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）	84
困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（抜粋）	87
第4期きしわだ男女共同参画推進プラン（中間見直し案）策定経過.....	91
岸和田市男女共同参画推進審議会委員.....	92

第 1 章

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、用語解説は最初のみのため、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。そして、令和3（2021）年に本計画である「第4期きしわだ男女共同参画推進プラン」を策定し、これまでのプランにおける取組の成果を継承しつつ、更なる施策の推進に努めています。

これまでの間、国においては、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、人々の意識にも変化が生じています。女性の就業率が上昇し、いわゆるM字型カーブが緩やかになりつつあることや、男性の育児休業取得率も向上していることなど、家庭や職場等あらゆる場面で男女が協力し活躍する社会へと変わりつつありますが、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おり、家庭生活における女性の負担は相変わらず大きく、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。また、各種ハラスメントや性の多様性、ドメスティック・バイオレンス（DV）²への対応、複合化した困難な状況にある女性への支援等、誰もが尊重され自分らしく生きられる社会の実現に向けた課題が多く存在しています。

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に立ち、互いに協力しながら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、自分らしく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 ドメスティック・バイオレンス（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（セックスの強要、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。

2 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 7（2025）年の男女格差を測るジェンダーギャップ指数⁽⁴⁾は、わが国は 148 か国中 118 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。

（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 次計画を迎える、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。

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。

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ーメントが掲げられている。

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の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。前述の「育児・介護休業法」は令和 4（2022）年に改正され、男性の育児休業取得促進のため産後パパ育休（出生時育児休業）が創設されました。また、令和 6（2024）年の「育児・介護休業法」の改正では、男性労働者の育児休業取得率等の公表が、従業員が 300 人超の事業主にも義務付けられました。

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、令和 6（2024）年に改正「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（DV 防止法）」が施行され、児童虐待防止及び配偶者からの暴力の被害者の保護対策の強化、保護命令制度の拡充・保護命令違反の厳罰化等がそれぞれ図られました。

令和 6（2024）年には、性差に起因して社会的に様々な困難な問題に直面する女性への包括的な支援のための施策を推進する「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（困難女性支援法）」が施行されました。

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もちながら働き、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（2021-2025）」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。

平成 17（2005）年には、DV 防止法に基づき「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」が策定され、現在は、令和 4（2022）年度から令和 8（2026）年度を計画期間とする計画として、DV の防止及び被害者の保護等のための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。また、令和 2（2020）年には、「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。

令和 6（2024）年には、困難女性支援法に基づき、支援を必要とする女性への包括的かつ継続的な支援を実施するため、「大阪府困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する基本的な計画」が策定されました。

^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。

3 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、性別にかかわりなく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。

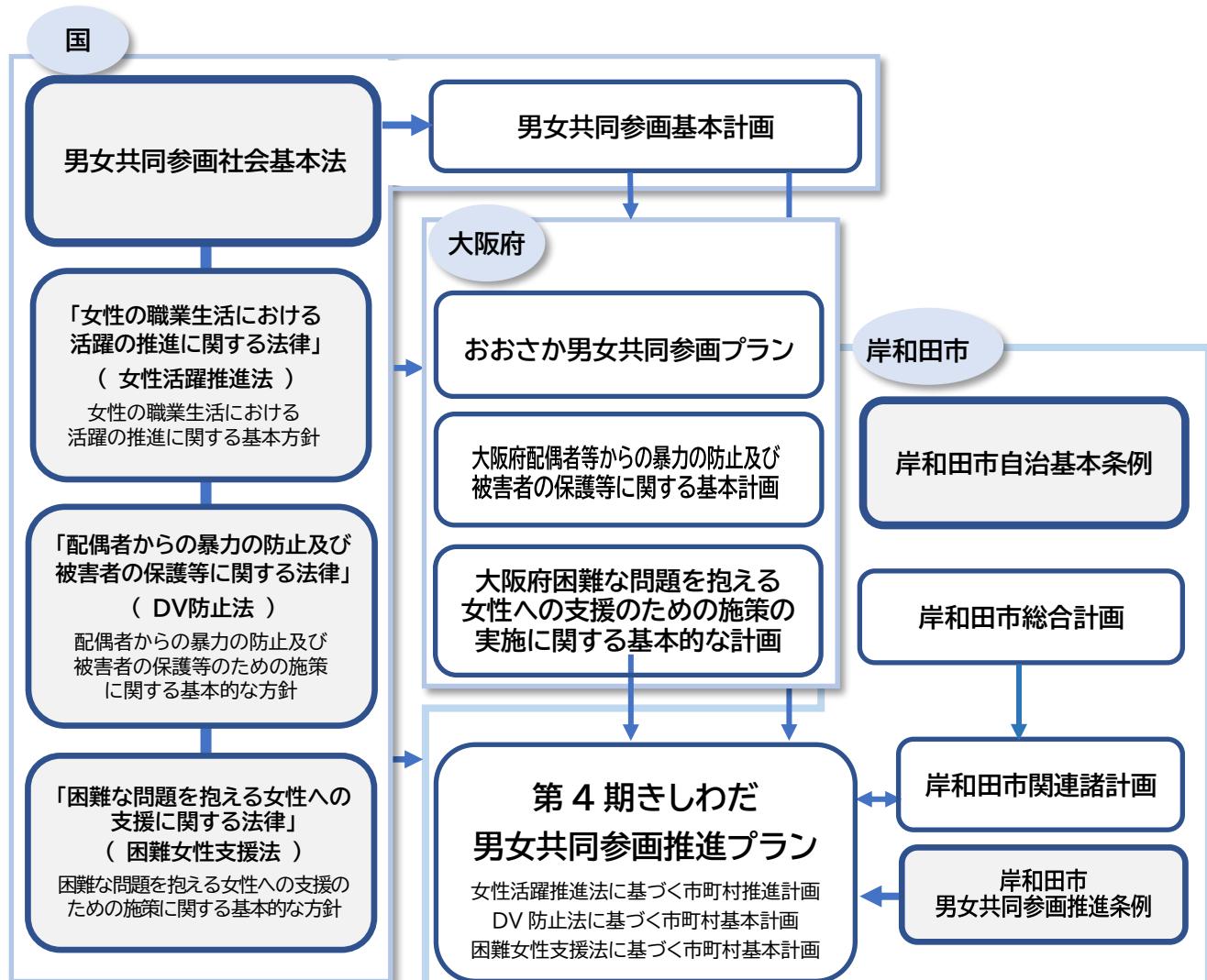
これらの実現のために、市民、事業者、教育関係者との協働と連携を進めていきます。

(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「総合計画 将来ビジョン・岸和田」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、「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）」に基づく市町村推進計画、「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、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（困難女性支援法）」に基づく市町村基本計画を包含するものです。



(3) 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いて、本計画を策定するにあたり、【4つの基本目標】を定めています。

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

必要に応じてイラスト
掲載予定

《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) 計画の期間及び中間見直しについて

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、5年を区切りとして計画の見直しを図ることとしています。

のことから、令和6（2024）年度に実施した「男女共同参画に関する市民意識調査」「男女共同参画に関する小・中・高校生意識調査」等を基に計画の進捗状況を検証し、また、男女共同参画を取り巻く社会情勢の変化や法律の制定・改正等による新たな課題への対応も含め、令和7（2025）年度に中間見直しを行いました。

4 計画の取組と課題

(1) 中間目標値の達成状況

本計画策定時に成果指標に設定した17項目のうち、中間目標を達成できたものは、2項目（2男性職員の配偶者が出産する場合の特別休暇取得率、7職場において育児・介護休暇など休暇のしやすさが平等であると感じている市民の割合）となりました。

多くの項目で中間目標を達成できていない状況であり、目標値（令和12年）達成に向け、本計画に基づく施策のより一層の推進に取り組む必要があります。

中間目標値の達成状況

事前送付資料からの修正点

「現状値」 → 「中間値」

基本目標	成果指標	当初値 (R3)	中間目標値 (R7)	中間値 (R7)	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% (R元年度)	75%	27.1% (R6年度)	男女共同参画に関する市民意識調査
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% (R元年度)	90%	95% (R6年度)	「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」
3	「男は仕事をし、女は家事・育児をすべきである」という考え方に対する反対する市民の割合	54.7% (R元年度)	85%	65.4% (R6年度)	男女共同参画に関する市民意識調査
4	岸和田市立男女共同参画センターの認知度	11.3% (R元年度)	60%	24.3% (R6年度)	男女共同参画に関する市民意識調査
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% (R2年度)	30.4%	23.1% (R7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% (R2年度)	26.6%	14.1% (R7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% (R元年度)	30%	30.3% (R6年度)	男女共同参画に関する市民意識調査
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% (R2年度)	55.5%	51.7% (R7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% (R2年度)	27.0%	17.3% (R7年度)	市民意識調査

事前送付資料からの修正点

「現状値」→「中間値」

基本目標	成果指標	当初値 (R3)	中間目標値 (R7)	中間値 (R7)	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% (R2年度)	40%以上 60%以下	36.0% (R7年度)	※各年度 4月1日時点
11	審議会等における女性委員ゼロの数	4 (R2年度)	0	4 (R7年度)	※各年度 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% (R2年度)	15%	16.1% (R7年度)
		課長級	23.4% (R2年度)	30%	26.7% (R7年度)
		主幹級	28.5% (R2年度)	35%	35.5% (R7年度)
		担当長級	44.6% (R2年度)	40%以上 60%以下	43.0% (R7年度)
		主査級	52.8% (R2年度)	40%以上 60%以下	51.6% (R7年度)
13	教職員における女性管理職 (校(園)長・教頭)の割合	19.7% (R2年度)	30%	26.8% (R7年度)	※各年度 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%	76.6% (R6年度)	当初値(参考値)は大阪府調査(*注1) 中間値は男女共同参画に関する市民意識調査(*注3)
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%	93.6% (R6年度)	当初値(参考値)は大阪府調査(*注2) 中間値は男女共同参画に関する市民意識調査(*注3)
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%	58.2% (R6年度)	当初値(参考値)は大阪府調査(*注2) 中間値は男女共同参画に関する市民意識調査(*注3)
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% (R2年度)	33.2%	21.4% (R7年度)	市民意識調査

(*注1) 14(参考値)は令和元年度府民意識調査(男女合わせた全体の割合)

(*注2) 15・16(参考値)は令和元年度府民意識調査(女性のみの割合)

(*注3) 14・15・16の現状値は令和6年度男女共同参画に関する市民意識調査(男女合わせた全体の割合)

(2) 基本目標 I ~IVの取組状況と課題

基本目標 I 男女共同参画意識が定着したまちづくり

【取組の成果と現状】

○ 男女共同参画社会への理解の促進として、講座の開催などに取り組んでいますが、講座への参加者数の伸び悩みがあります。「男女共同参画に関する市民意識調査」によると、「男女共同参画センターの認知度」は 24.3%、「利用したことがある」と答えた人の割合は 23.3%でした。利用したことがない理由として、「男女共同参画センターについての情報がない」が 23.2%と高い割合になっています。また、男女共同参画センターの利用者が固定化している現状があります。

(成績指標 4)

○ 男性の家事・育児・介護への参画意識の浸透を目的とした講座を毎年開催し、啓発や学習機会の提供を行っていますが、男女共同参画センターに登録のある家事・育児・介護に取り組む男性グループは、2グループにとどまっています。

○ 令和 6 年度に初めて「男女共同参画に関する小・中・高校生意識調査」を実施し、小・中・高校生の意識の把握に努めました。調査結果からは、性別による固定的な役割分担意識に否定的な意見を持つ児童・生徒の割合が多いことがわかりました。また、「男女共同参画に関する市民意識調査」においても、性別による固定的な役割分担意識に否定的な意見を持つ人の割合が高く、前回調査よりもその割合が増えています。

(成績指標 3)

【課題】

- 男女共同参画に関する情報提供の機会と、男女共同参画センターの広報活動をいかに進めいくかが課題となっています。より多くの人に参加してもらえるような魅力のある講座の開催等に取り組む必要があります。
- 今後も男性向けの講座の開催や登録グループへの支援を継続し、男性の家事・育児・介護への参画の機会を提供していくことが必要です。また、事業所についても、性別による固定的な役割分担意識の払拭を目的とした研修や講座開催について、積極的に情報提供を行っていくことが重要です。
- 男女共同参画施策に反映させていくため、市民への意識調査と同様、今後も小・中・高校生への意識調査を継続し、小・中・高校生の意識の把握に努めることが必要です。

【取組の成果と現状】

- 本計画では、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」を「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、女性の就職・再就職や起業に関する講座の開催、仕事と子育てや介護との両立に関する情報提供を行う等、様々な施策に取り組んでいます。
- 「事業所における男女共同参画に関する意識調査」によると、前回調査と比べ、男性従業員の育休取得率が向上し、また、有給休暇の取得促進に取り組んでいる事業所が増えています。
- 岸和田商工会議所との共催等、様々な形で事業所を対象とした講座を開催するほか、男女共同参画に関する法律や各種制度等の情報提供を事業所へ行っています。
- 「男女共同参画に関する市民意識調査」によると、生活の中で「仕事」「家庭」「個人の生活」の3つのうち何を優先しているかについて、前回調査と同様、『現状』では「仕事を優先」や「家庭を優先」と答えた人の割合が高く、『希望』では、『「仕事」と「家庭」と「個人の生活」3つの調和』と答えた人の割合が最も高くなっています。

【課題】

- 自らの意思に基づき、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あり、就職・再就職・起業をめざす女性への支援やスキルアップを目的とした講座の開催、様々な方法による情報提供等が今後さらに必要になると考えられます。
- 今後も事業所における意識調査を継続し、働く場での男女共同参画に関する取組等の実態の把握に努め、効果的な施策の実施につなげていくことが必要です。
- 事業所に対して、国・府の動向や育児・介護休業等の各種制度の情報提供を行い、多様な働き方への支援のための取組を継続することが重要です。
- 男女ともに『「仕事」と「家庭」と「個人の生活」3つの調和』を実現できる社会づくりが必要です。仕事と生活がバランスよく調和した生きができるように、市民や事業所に対し、家事・育児・介護に関する学習機会の提供や男女がともに働きやすい環境づくりへの啓発活動等を行い、ワーク・ライフ・バランスや働き方改革の推進を図ることが重要です。

基本目標Ⅲ 男女がともに活躍するまちづくり

【取組の成果と現状】

- 本市の審議会等における女性の割合は、過去5年間をみると3割台で推移しており、令和7年度は36%となっています。女性の割合が40%未満であることについては、委員選定にあたって、職務指定により任命している委員に女性が少ないとことや、団体推薦に当たり関係団体での推薦候補の女性比率が低いことも要因の一つと考えられます。 (成果指標 10)

- 成果指標に設定した項目のうち、「12 市職員における各役職段階における女性職員の割合」については、課長級以外において、中間目標を達成しました。「13 教職員における女性管理職（校（園）長・教頭）の割合」については、中間目標値に達していません。 (成果指標 12・13)

【課題】

- 関係団体に審議会等の委員の推薦を依頼するときは、団体の長等の役職に限ることなく、可能な限り女性の適任者を推薦してもらうよう協力を依頼するなど、引き続き積極的に女性比率の向上を図っていくことが必要です。
- 今後も、市職員に向けた男女共同参画に関する研修の実施や情報提供を継続し、職員全体の男女共同参画意識の向上に努めることが重要です。

【取組の成果と現状】

- 「男女共同参画に関する市民意識調査」によると、DVに関する相談窓口について「知っている」と回答した割合が76.6%、「知らない」と回答した割合が19.4%となっています。また、DVの相談先については、「誰にも相談しなかった」「家族・親戚」「友人・知人」と回答した割合が高く、「行政のDV相談窓口」と回答した割合は非常に低くなっています。
(成果指標14)
- 「男女共同参画に関する小・中・高校生意識調査」によると、デートDV⁹という言葉を知っている生徒の割合は、中学生で33.5%、高校生で53.8%となっています。毎年、市立中学校・高等学校を対象として、デートDV予防啓発講座を実施していますが、今後も広報・啓発活動の推進が必要と考えられます。
- 関係各課が連携してDV被害者支援を行うために、毎年、相談窓口担当者会議を開催し、情報共有や意見交換を行っています。また、共通DV被害者対応マニュアルの周知や、DV被害者の支援事業・各種相談窓口について一覧にまとめるなど、DV被害者の支援のための体制づくりを行っています。

【課題】

- DVに関する啓発活動のほか、より一層の相談窓口の周知を図るとともに、DV被害者が相談しやすい環境や支援体制の整備が必要です。
- 学校に対するデートDV予防啓発講座を行い、DV防止に向けた啓発を続けていくことが重要です。
- 今後も関係各課が連携したDV被害者への支援を継続するとともに、複合的で困難な問題を抱える女性への支援体制についても整備を進めていく必要があります。

⁹ デートDV

交際相手との間に起こるDVのこと。「愛しているなら相手が自分の思いどおりになるのが当然」と考え、コントロールしようとする態度や行動のことをいう。

(3) 成果指標一覧

基本目標	成果指標	当初値 (R3)	中間値 (R7)	目標値 (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% (R元年度)	27.1% (R6年度)	80%	男女共同参画に関する市民意識調査
基本目標 II 男女がともに働きやすいまちづくり					
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% (R元年度)	95% (R6年度)	人事課 と調整	「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」
3	「男は仕事をし、女は家事・育児をすべきである」という考え方に対する反対する市民の割合	54.7% (R元年度)	65.4% (R6年度)	90%	男女共同参画に関する市民意識調査
4	岸和田市立男女共同参画センターの認知度	11.3% (R元年度)	24.3% (R6年度)	80%	男女共同参画に関する市民意識調査
5	男女がそれぞれの能力を十分に發揮しあい、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% (R2年度)	23.1% (R7年度)	企画課 と調整	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% (R2年度)	14.1% (R7年度)	企画課 と調整	市民意識調査
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% (R元年度)	30.3% (R6年度)	50%	男女共同参画に関する市民意識調査
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% (R2年度)	51.7% (R7年度)	企画課 と調整	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% (R2年度)	17.3% (R7年度)	企画課 と調整	市民意識調査

基本目標	成果指標	当初値 (R3)	中間値 (R7)	目標値 (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% (R2 年度)	36.0% (R7 年度)	40%以上 60%以下	※各年度 4月1日時点
11	審議会等における女性委員ゼロの数	4 (R2 年度)	4 (R7 年度)	0	※各年度 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% (R2 年度)	16.1% (R7 年度)	人事課 と調整
		課長級	23.4% (R2 年度)	26.7% (R7 年度)	人事課 と調整
		主幹級	28.5% (R2 年度)	35.5% (R7 年度)	人事課 と調整
		担当長級	44.6% (R2 年度)	43.0% (R7 年度)	人事課 と調整
		主査級	52.8% (R2 年度)	51.6% (R7 年度)	人事課 と調整
13	教職員における女性管理職 (校(園)長・教頭)の割合	19.7% (R2 年度)	26.8% (R7 年度)	50%	※各年度 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)	76.6% (R6 年度)	100%	当初値(参考値)は大阪府調査 (*注1) 中間値は男女共同参画に関する市民意識調査 (*注3)
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)	93.6% (R6 年度)	100%	当初値(参考値)は大阪府調査 (*注2) 中間値は男女共同参画に関する市民意識調査 (*注3)
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)	58.2% (R6 年度)	100%	当初値(参考値)は大阪府調査 (*注2) 中間値は男女共同参画に関する市民意識調査 (*注3)
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% (R2 年度)	21.4% (R7 年度)	企画課 と調整	市民意識調査

(*注1) 14(参考値)は令和元年度府民意識調査(男女合わせた全体の割合)

(*注2) 15・16(参考値)は令和元年度府民意識調査(女性のみの割合)

(*注3) 14・15・16の中間値は令和6年度男女共同参画に関する市民意識調査(男女合わせた全体の割合)

第 2 章

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	
		②	男性の家事・育児・介護への参画促進	
		③	男女共同参画の意識づくりのための情報の収集・提供	
		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	
	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	
		②	市職員の男女共同参画意識の向上	
		③	男女共同参画センターの機能充実	
		④	男女共同参画推進プランの進行管理	
	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	
		②	学校園における意識づくり	
		③	家庭や地域における意識づくり	
II 【女性活躍推進計画】 男女がともに働きやすいまちづくり	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	
		②	就職・再就職・起業をめざす女性への支援	
		③	事業所の女性活躍に関する取組への支援	
	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	
		②	働き方改革の推進	
		③	地域活動やボランティア等への参画促進	

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	
				②	管理職への女性の積極的な登用	
				③	地域活動への女性の参画促進	
				④	女性リーダーの育成、人材の発掘	
				⑤	エンパワーメント ⁽¹⁰⁾ の推進	
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	
				②	DV 被害者への相談支援体制の充実	
		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 ② ライフステージ ¹¹ に応じた心身の健康管理の推進	①	リプロダクティブ・ヘルス／ライツ ⁽⁹⁾ の理解促進	
				②	ライフステージ ¹¹ に応じた心身の健康管理の推進	
		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 ② 男女共同参画の視点からの子育てへの支援 ③ 男女共同参画の視点からの高齢者や障害者への支援 ④ ハラスメントの防止 ⑤ 多様化する新たな課題への支援	①	多様な性のあり方への理解促進	
				②	男女共同参画の視点からの子育てへの支援	
				③	男女共同参画の視点からの高齢者や障害者への支援	
				④	ハラスメントの防止	
				⑤	多様化する新たな課題への支援	
		4 困難な問題を抱える女性への支援【困難女性支援基本計画】	① 複合的で困難な問題を抱える女性への支援体制の整備	①	複合的で困難な問題を抱える女性への支援体制の整備	
		5 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	①	男女共同参画の視点を取り入れた地域防災	

¹⁰ エンパワーメント (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。

¹¹ ライフステージ (life stage)

人の一生において、乳幼児期、学童・思春期、青年期、妊娠・出産期、壮年期、高齢期等で区分される時期。

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りなく、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、職場など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・育児・介護も、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。

イラスト
掲載予定

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となった課題は、次期計画の策定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

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、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に立った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)

イラスト
掲載予定

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。

イラスト
掲載予定

～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。
- ・時差出勤やテレワークなど、可能な限り、多様な働き方を導入することを考えてみませんか。また、育児・介護休業等の各種制度について従業員への周知は十分ですか。
- ・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。

イラスト
掲載予定

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。



1段階目

2段階目

3段階目

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、子育てサポート企業であることをPRできる。

トライくるみん認定とは

令和4年4月1日からのくるみん及びプラチナくるみんの認定基準の引き上げに伴い、新設された認定制度。認定基準は引き上げ前のくるみんと同じ。認定を受けると、子育てサポート企業であることをPRできる。

トライくるみんマーク・くるみんマーク・プラチナくるみんマーク

トライくるみんマーク・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。



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

働くことは、経済的安定や自己の成長をもたらします。一方で、家事・育児・介護や地域活動、個人の時間の充実なども大切なことです。仕事と生活がバランスよく調和し、人生の満足度を高めることができるように、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。この指標は、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7（2025）年は、148か国中、経済分野112位、政治分野125位、総合118位という結果となりました。

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。

イラスト
掲載予定

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推進します。そのためには女性の人才培养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 ¹²⁾ 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

¹²⁾ 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 エンパワーメント⁽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は犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であり、誰にでも起こり得る身近な社会問題です。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、性的な被害や家庭の状況、地域社会との関係性その他の様々な事情により円滑に生活を営む上で困難な問題を抱える女性に対し、本人の意志を尊重しながら問題の背景や心身の状況等に応じた包括的な支援を行う体制を整えていきます。

さらに、近年頻発する大規模な自然災害に対し、一人ひとりが防災意識を高めるとともに、女性の視点を取り入れた防災活動を行っ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～

- ・みんなの周りにDVやその他の様々な問題で悩んでいる人・困ってる人がいたら、「相談できる専門のところがあるよ。」と話を聞いてあげましょう。
- ・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。

イラスト 掲載予定

悩んでいること、困っていること、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。
パートナー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

D V 防止対策と被害者支援の仕組みづくり

【D V 対策基本計画】

D V 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、D V 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。

また、市民一人ひとりがD V に関する正しい知識を身につけることで、DV 防止や身近な 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 D V 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・D V D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 D V 被害者への相談支援体制の充実

	内容	担当課
73	D V 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	D V 対応マニュアルの整備	人権・男女共同参画課 関係各課
77	D V 被害者の早期発見・被害者支援のための府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	D V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D V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	D V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、ライフステージに応じた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 ⁽¹³⁾ 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

多様な性のあり方への理解を深め、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推進します。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

¹³ 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

困難な問題を抱える女性への支援

基本施策 4

【困難女性支援基本計画】

女性の抱える複合化した困難な問題への対応には、包括的な支援が不可欠となります。府内関係部署や関係機関等と連携し、本人の意思を尊重しながら問題の背景や心身の状況等に応じた支援に取り組みます。

(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 複合的で困難な問題を抱える女性への支援体制の整備

	内容	担当課
108	相談窓口の周知	人権・男女共同参画課
109	女性相談支援員による相談支援体制の整備	人権・男女共同参画課
110	包括的な支援を行うための府内連携及び民間団体を含む関係機関との連携	人権・男女共同参画課 関係各課

基本施策 5 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
111	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
112	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

113	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
114	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

第 3 章

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。本計画を総合的に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。

