

## 計画の策定にあたって

### \*用語解説について

用語説明が必要なことばについては、使用され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、用語説明は最初のみのため、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、最初のことばにのみ番号を付番しています。

### \*用語の定義

本計画書において、次の用語は、下記の意味で使用しています。

促進：物事が早く捗るよう促すこと

推進：施策が達成するよう努めること

## 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はかられました。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なか、性別による固定的な役割分担意識<sup>1</sup>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企業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、持てる能力を発揮し、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。

## 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

<sup>1</sup> 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、役割を固定的に分ける考え方のことをいう。

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 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。

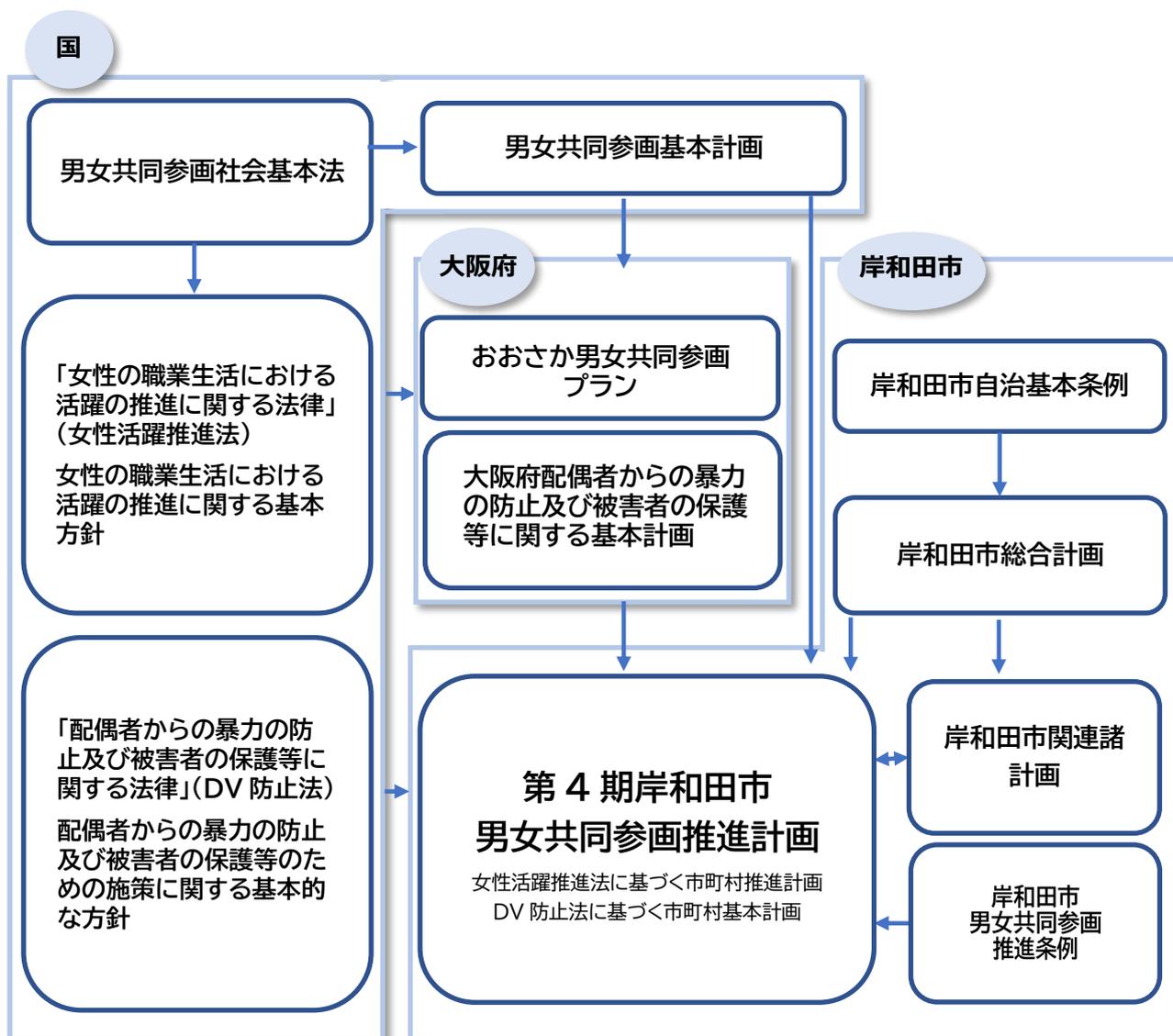
## （2）計画の位置づけ

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「大阪府男女共同参画計画（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「DV<sup>2</sup>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。



### (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。

<sup>2</sup> 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。身体的暴力のみならず、言葉の暴力、性行為の強要、物の破壊なども含む。

## 3. 計画策定の背景

平成 7 (1995) 年の第 4 回世界女性会議<sup>3</sup>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<sup>4</sup>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、女性管理職の少なさ、男女間の賃金格差、女性議員の少なさが主な理由です。

また、平成 27 (2015) 年には国連で「持続可能な開発目標」(SDGs)<sup>5</sup>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みられています。本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。

---

<sup>3</sup> 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。

<sup>4</sup> 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。

<sup>5</sup> 「持続可能な開発目標」(SDGs)

持続可能な開発目標 (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・環境上の様々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り組みが進んでいる。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子供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・介護にかか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）<sup>6</sup>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<sup>7</sup>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（DV<sup>2</sup>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。

## 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。

### <sup>6</sup> 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持ちながら働き、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。

### <sup>7</sup> 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。

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<sup>8</sup>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。

---

<sup>8</sup> **性的マイノリティ（性的少数者: Sexual Minority）**

性の在り方は（1）身体的な性（性染色体・生殖腺・性器によって決まる性）、（2）性自認（自分を男性あるいは女性であると思うか、そのどちらでもないと思うかなど）、（3）性的指向（性愛の対象が異性に向かうか、同性に向かうか、両性に向かうか、性愛に関心が低いか）により、人それぞれに異なるものであり、その性的マイノリティとは、こうしたあり方において少数者のこと。性的指向が同性に向かう同性愛者、性自認において生物学的な性と心の性に違和感を覚える性同一性障害の人などが含まれる。

## (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期計画を継承して第4期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。これらは第4期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－

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。次期計画においては、課題解決にどのようにつながったのか、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。(次ページの「第3期計画目標値の達成状況」参照)

### ●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

根強い性別役割分担意識に働きかけるためには、啓発と同時に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、相乗効果を高めることができます。

意識づくりと仕組みづくりが、それぞれに取り組まれるのではなく、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。第4期計画においては、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	
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	
リプロダクティブ・ヘルス/ライツ <sup>9</sup> の認知度	3.7%	H22	50%	R 1	22.1%	R 1	
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	
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	
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		
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	課長級以上	19.8%	H22	30%	R 2	20.8%	R 2
	担当長・主幹級	25.0%	H22	35%	R 2	28.5%	R 2
	主査級	35.8%	H22	45%	R 2	49.6%	R 2
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	
審議会等における女性の割合	30.2%	H22	40%	R 2	35.3%	R 2	
女性委員ゼロの審議会等の割合	13.2%	H22	0%	R 2	5.3%	R 2	
「ワーク・ライフ・バランス <sup>6</sup> 」の認知度	28.9%	H22	80%	R 1	65.2%	R 1	
女性と仕事を考える調査の実施	—	H18	10年に1回		H28		
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		

#### <sup>9</sup> 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と権利。略して「リプロ」とも言われる。リプロダクティブ・ヘルス（性と生殖に関する健康）とは、「人間の生殖システム、その機能と（活動）家庭のすべての側面において、単に疾病、傷害がないというばかりでなく、身体的、精神的、社会的に完全に良好な状態にあることを指す」とされている。また、リプロダクティブ・ライツ（性と生殖に関する権利）は、「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・ヘルスを得る権利」とされている。

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、第4期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、本市の取組をすすめます。

#### **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、様々な場面での意思決定に男女が共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、子育て、介護などのサービスの充実をめざします。

#### **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<sup>2</sup>は社会問題となっています。令和元年度実施の市民意識調査でも9割以上の人がかことばを知っており、認知が広がっています。一人ひとりが安心して暮らせることをめざして、男女が共に取り組んでいくことをめざします。

## 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	14
			② 男性の家事・育児・介護への参画促進	15
			③ 男女共同参画の意識づくりのための情報の収集・提供	15
			④ 性別による固定的な役割分担意識 <sup>1</sup> の払拭に向けた啓発	16
		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	16
			② 市職員の男女共同参画意識の向上	17
			③ 男女共同参画センターの機能充実	17
			④ 男女共同参画推進計画の進行管理	17
		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	18
			② 学校園における意識づくり	19
			③ 家庭や地域における意識づくり	19
		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】	1 労働の分野に おける男女共 同参画の推進
② 就職・再就職・起業をめざす女性への支援	21			
③ 事業所の女性活躍に関する取組への支援	22			
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 <sup>6</sup> の理解促進			23
	② 働き方改革の推進			23
	③ 地域活動やボランティア等への参画促進			24

基本目標		基本施策		施策の方向		頁
Ⅲ	活躍するまちづくり 男女がともに	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	24
				②	管理職への女性の積極的な登用	25
				③	地域活動への女性の参画促進	25
				④	女性リーダーの育成、人材の発掘	26
				⑤	エンパワーメント <sup>10</sup> の推進	26
Ⅳ	暮らしを安心して暮らせるまちづくり 男女がともに安心して	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 <sup>2</sup> 防止に向けた啓発の推進	27
				②	DV被害者への相談支援体制の充実	28
		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 <sup>9</sup> の理解促進	29
				②	ライフステージに応じた心身の健康管理の推進	30
		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	30
				②	男女共同参画の視点からの子育てへの支援	30
				③	男女共同参画の視点からの高齢者や障害者への支援	31
				④	ハラスメントの防止	31
				⑤	多様化する新たな課題への支援	32
		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	32

<sup>10</sup> エンパワーメント (empowerment)

力をつけること。また、自ら主体的に行動することによって状況を変えていこうとする考え方のこと。

## 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<sup>1</sup>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 <u>ともに</u> 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

<b>3</b>	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
<b>4</b>	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
<b>5</b>	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
<b>6</b>	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
<b>7</b>	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
<b>8</b>	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
<b>9</b>	図書・DVDの充実と有効活用	人権・男女共同参画課 図書館
<b>10</b>	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
<b>11</b>	男女共同参画の視点からの公的広報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
<b>12</b>	市民意識調査の実施	人権・男女共同参画課
<b>13</b>	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<sup>1</sup>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 <sup>1</sup> 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 <sup>1</sup> 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、男女共同参画推進本部、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 男女共同参画推進計画の進行管理

	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接す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条・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 <sup>1</sup> 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	<u>性別による固定的な役割分担意識の解消</u>	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 <u>学習機会の提供</u>	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<sup>6</sup>（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	厚生労働省が認定する「えるぼし <sup>11</sup> 」「くるみん <sup>12</sup> 」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 <sup>2</sup> 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

#### 〈えるぼしマーク〉

認定段階は3段階あり、5つの評価項目のうち、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ります。

- 5つ(全て)の基準を満たす : 3段階目
- 3~4つの基準を満たす : 2段階目
- 1~2つの基準を満たす : 1段階目



#### 〈くるみんマーク〉

平成29年4月1日より、くるみん認定が子育て企業を多方面より評価する新しい認定基準となり、認定マークが改正されました。また、くるみん認定を既に受け、相当程度両立支援の制度の導入や利用が進み、高い水準の取組を行っている企業を評価しつつ、継続的な取組を促進するため、新たに**プラチナくるみん認定**がはじまりました。



#### 11 えるぼし

厚生労働大臣による女性の活躍推進の状況などが優良な企業の認定制度の認定マークの愛称。「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）」（平成28（2016）年施行）に基づき、誕生した制度。

#### 12 くるみん

「次世代育成支援対策推進法」（平成17（2005）年施行）に基づき、厚生労働大臣から「子育てサポート企業」として基準を満たしている企業に与えられる認定制度。

## 基本施策 2 ワーク・ライフ・バランス<sup>6</sup>（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すと同時に、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・教職員の長時間労働の削減	人事課 教育総務課 全課
49	市職員・教職員の有給休暇取得促進	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	<u>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</u>	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<sup>4</sup>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）年度、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。



話し合いに男の人、女  
の人、それぞれの視点  
があるとたくさんの  
“気づき”があるね。

## 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。

(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
54	意思決定の場における <u>女性の参画の促進</u>	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 <u>管理職</u> の女性比率向上	人事課 人権・男女共同参画課
56	<u>校（園）長・教頭</u> 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	「岸和田市男女共同参画推進本部」本部員・幹事への研修の実施	人権・男女共同参画課
58	<u>市職員</u> 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 <u>支援</u>	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 <sup>13</sup> 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

#### 施策の方向⑤エンパワーメント<sup>10</sup>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

---

<sup>13</sup> 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。

## 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<sup>2</sup>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。」と話を聴いてあげよう。
- ・地域の防災講座や避難訓練に参加してみよう。
- ・災害時に備え、避難所運営など、男女みんなで考えてみよう。

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。彼氏のこと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<sup>2</sup> 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・早期につながります。

（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<sup>9</sup>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 <sup>14</sup> 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

<sup>14</sup> 特定妊婦

出産後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	<u>介護の役割分担についての支援</u>	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 <u>防止</u> 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 <u>対応するための相談体制づくり</u>	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 <u>作成</u>	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 <u>視点からの避難所運営</u>	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かか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）25—(2013)一年「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、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、情報収集と提供、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

この計画の実効性を高めるためには、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。

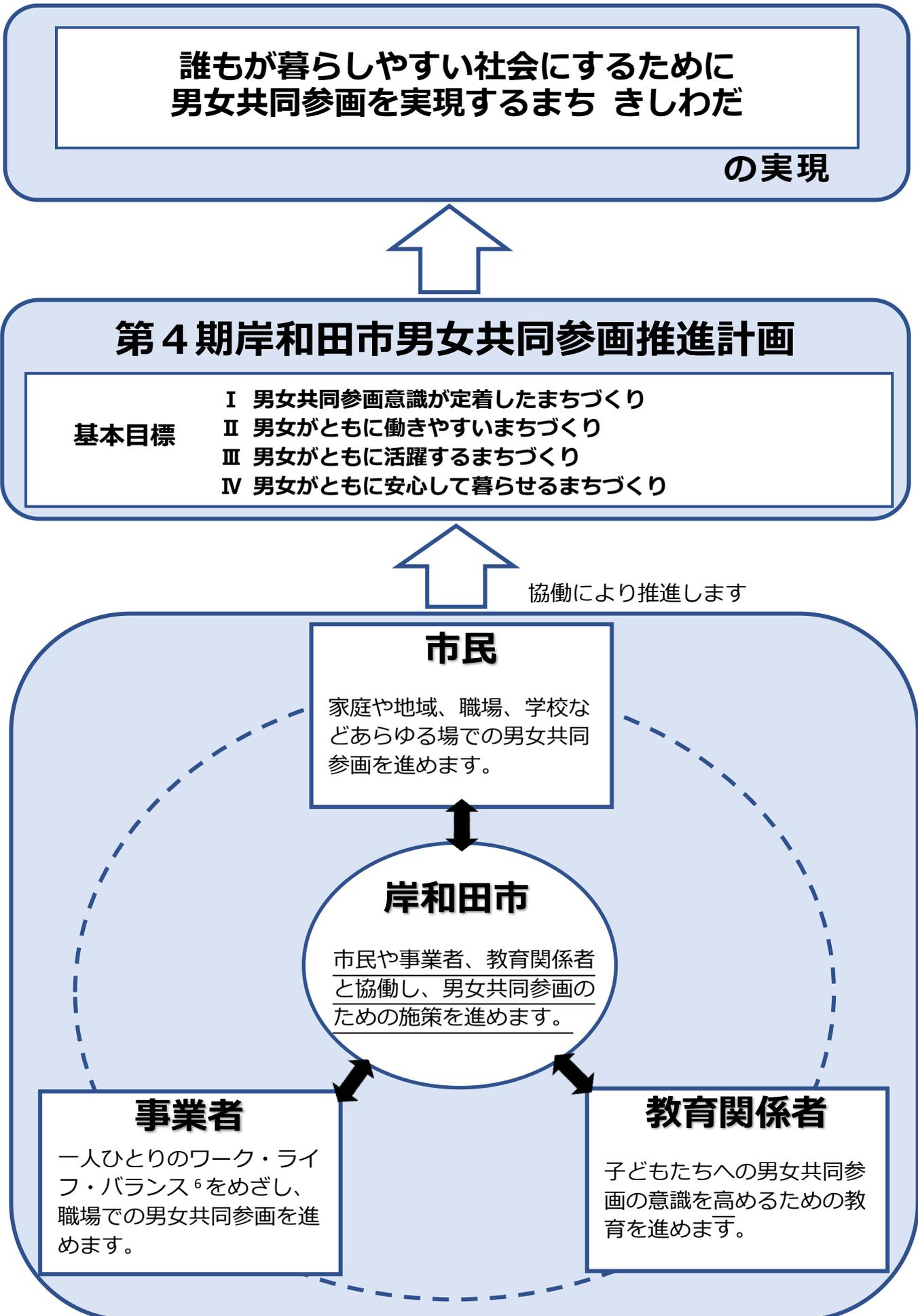
また、実施計画の策定時には、人権・男女共同参画課が積極的に関わり、より一層連携した取組をめざします。

### ●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、進捗状況进行评估します。

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。



## 2. 成果指標一覧

基本目標	成果指標	現状値	中間値 (R7)	目標値 (R12)	指標の典拠・調査時点等
<b>基本目標Ⅰ 男女共同参画が定着したまちづくり</b>					
	岸和田市男女共同参画推進条例の認知度	25.6%	75%	80%	男女共同参画市民意識調査 (令和元年度)
	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
	「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%	男女共同参画市民意識調査 (令和元年度)
	岸和田市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)
	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
	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
<b>基本目標Ⅱ 男女がともに働きやすいまちづくり</b>					
	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)
	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
	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
<b>基本目標Ⅲ 男女がともに活躍するまちづくり</b>					
	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	
	審議会等における女性委員ゼロの数	4	2	0	
	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% 課長級: 23.4% 主幹級: 28.5%		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2年4月1日時点
	教職員における女性管理職(枝(園)長・教頭)の割合	19.7%	30%	50%	
<b>基本目標Ⅳ 男女がともに安心して暮らせるまちづくり</b>					
	DVI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(R1)P.30)
	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(R1)P.29)
	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(R1)P.29)
	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%	令和元年度市民意識調査