

# 第4期かしわら男女共同参画プラン

(素案)

柏原市

## 目 次

### 第1章 計画の策定にあたって

1 計画策定の背景と趣旨	1
2 計画の位置づけと期間	5
3 計画の策定方法	6

### 第2章 計画のめざす方向

1 柏原市の現状と課題	7
2 計画の基本的な考え方	28

### 第3章 計画の内容

基本目標Ⅰ 男女共同参画社会を実現するための意識づくり	31
基本目標Ⅱ 働き方の見直しと仕事と生活の調和の推進	34
基本目標Ⅲ 人権の尊重とあらゆる暴力の根絶	39
基本目標Ⅳ あらゆる場面における男女共同参画の推進	43

### 第4章 計画の推進

1 推進体制	46
2 進行管理	47

参考資料	50
------	----

# 第1章 計画の策定にあたって

## 1 計画策定の背景と趣旨

### (1) 計画策定の背景

#### ① 世界の動き

近年の世界の動きとしては、平成27(2015)年に国連サミットにおいて「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が採択され、令和12(2030)年までの国際目標として「持続可能な開発目標（S D G s）」が公表されました。

S D G sは、「地球上の誰一人として取り残さない」ことを理念とし、持続可能な世界を実現するための17の目標（ゴール）と169のターゲットから構成されており、その一つ、目標5には「ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児のエンパワーメントを行う」という目標が掲げられています。

令和6(2024)年6月、国際的な研究組織「持続可能な開発ソリューション・ネットワーク」（S D S N）は、世界各国のS D G sの達成度を評価した「Sustainable Development Report」（持続可能な開発目標報告書）の2024年版を発表し、その中で日本のS D G s達成度は167か国中18位とされています。しかし、17の目標のうち、国会議員の女性比率の低さや男女の賃金格差を背景に、目標5のジェンダー平等を含む五つの目標に対し「深刻な課題がある」との評価となっています。

また、令和6(2024)年に世界経済フォーラムが公表した各国における男女格差を測るジェンダー・ギャップ指数（Gender Gap Index：経済、教育、健康、政治の4つの分野のデータから作成）では、日本は146か国中118位であり、前年の125位から7つ順位を上げていますが、政治・経済分野での低迷が続いている。

## ② 国の動き

近年の国の動きとしては、令和2(2020)年12月に「第5次男女共同参画基本計画」が策定され、めざすべき社会として「①男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会」「②男女の権利が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会」「③仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会」「④あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、SDGsで掲げられている包摂的かつ持続可能な世界の実現と軌を一にした取組を行い、国際社会と協調する社会」が示されました。

法制度面では、令和4(2022)年7月に「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)」に関する制度改正が行われ、従業員301人以上の事業主に対し、女性の活躍に関する情報として「男女の賃金の差異」の把握・公表が義務付けられました。また、「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」は数次にわたる改正が行われ、男性の育児休業取得促進に向けた制度の創設、子育て中の従業員の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や子育て・介護と仕事の両立に関する個別の意向聴取の義務化、子の看護休暇の見直し等が盛り込まれました。

令和6(2024)年4月には、年齢、障害の有無、国籍等を問わず、性被害や家庭の状況等のさまざまな事情により日常生活や社会生活を送る上で困難な問題を抱える女性を支援する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(女性支援新法)」が施行されています。同月には、「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)」も改正され、保護する対象を身体的暴力だけでなく、精神的暴力まで拡大するとともに、国が定める基本方針および都道府県が定める基本プランに、被害者の自立支援のための施策や国・地方公共団体・民間の団体の連携・協力について記載することとされました。

### ③ 大阪府の動き

大阪府においては、平成13(2001)年に「男女共同参画社会基本法」に基づく「おおさか男女共同参画プラン」を策定し、5年ごとの改定を経ながら、男女共同参画施策を総合的、計画的に進めてきました。

しかしながら、新型コロナウイルス感染拡大の影響や、少子高齢化の一層の進展、不安定な雇用情勢、単独世帯や高齢世帯の増加など、社会経済情勢は大きく変化しています。このような情勢の変化およびこれまでの計画の進捗状況や国の「第5次男女共同参画基本計画」の趣旨を踏まえ、大阪府では、大阪府男女共同参画審議会の答申（令和2（2020）年8月）に基づき、「おおさか男女共同参画プラン（2021～2025）」を策定しました。

また、令和6（2024）年3月には、大阪府における困難な問題を抱える女性の福祉の増進および自立に向けた施策を総合的かつ計画的に展開していくため、「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」が策定されています。

## （2）計画策定の目的

柏原市では、平成17(2005)年には「男女が互いに尊重し合い、性別にかかわりなく自分らしく、のびやかにいきいきと暮らせる社会づくり」を基本理念とした第2期「かしわら男女共同参画プラン」を策定するとともに、平成18(2006)年には男女共同参画をめざす指針として「柏原市男女共同参画推進条例」を制定しました。

また、平成27(2015)年には、男女共同参画の推進を阻害するさまざまな課題に対応するため、「柏原市男女共同参画に関する市民意識調査」の結果等に基づき、「第3期かしわら男女共同参画プラン」（以下、「前プラン」とします。）を策定し、男女共同参画の推進に向けたさまざまな施策を展開してきました。

男女共同参画社会の実現に向けて、国、大阪府、本市ともにさまざまな施策を進めていますが、少子高齢化の進展、家庭環境や地域社会の変化、ライフスタイルの多様化に伴って、男女共同参画を推進する上で考えなければならない課題は依然として多くあります。また、それらの課題に対応していくためにも、あらゆる分野における女性の活躍が強く求められており、「女性活躍推進法」においても、市町村による女性の職業生活における活躍についての推進計画策定が努力義務とされています。

また、令和2(2020)年以降の新型コロナウイルス感染症の拡大は、配偶者等からの暴力（DV）の増加・深刻化の懸念を顕在化させるとともに、雇用や所得などにおいて、特に女性に対して大きな影響をもたらしたことから、男女間の暴力やハラスメントの根絶を推進し、固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）を解消する男女共同参画の重要性が一層高まっています。

前プランの計画期間が令和6(2024)年度をもって終期を迎えるにあたり、社会経済情勢や市民意識の変化等を踏まえ、本市における男女共同参画社会の形成を更に推進するため、「第4期かしわら男女共同参画プラン」を策定します。

## 2 計画の位置づけと期間

### （1）計画の位置づけ

本プランは、男女共同参画社会基本法第14条第3項に基づく「市町村男女共同参画計画」であり、柏原市男女共同参画推進条例第9条に基づく「男女共同参画の推進に関する基本的な計画」となるものです。また、DV防止法に基づく「市町村基本プラン」、女性活躍推進法に基づく「市町村推進計画」、女性支援新法に基づく「市町村基本プラン」にあたる内容を包含しています。

プランは、国・大阪府の基本的な方向性に則るとともに、第5次柏原市総合計画、関連計画等との整合を図りながら策定しています。

### （2）計画の性格

本プランは、男女共同参画社会の実現をめざす総合的な計画として、本市が実施すべき施策の基本的な方向や内容を明らかにしています。プランで定める内容には、男女共同参画社会の実現に直接的に関係するもののほか、その実現を円滑に進める社会的条件の整備や環境づくりに関するものも含んでいます。

また、本市が主体的に実施する事業を中心としていますが、国や府、その他関係機関との連携や市民・事業者の参画・協力により推進していく施策も含んでいます。

### （3）計画の期間

本プランの計画期間は、令和7（2025）年度から令和16（2034）年度までの10年間とします。また、策定後5年を目途に中間評価を行い、必要に応じて国や大阪府の動向等を反映した見直しを行うこととします。

### **3 計画の策定方法**

#### **(1) 計画策定組織**

市民、関係団体・機関などの代表者、学識経験者などで構成される柏原市男女共同参画審議会において計画案を審議しました。

#### **(2) 計画の評価検証**

前プランの各施策・事業などの評価について、庁内の担当部署などを通じて施策・事業の確認、自己評価の取りまとめを行い、柏原市男女共同参画審議会において進行状況を検証・評価し、本プランに反映しました。

#### **(3) 市民意識調査**

計画の策定にあたり、男女共同参画に関する意識や課題を明らかにすることを目的に、令和5(2023)年11月24日から令和5(2023)年12月22日までの期間、本市在住の18歳以上の市民を対象に市民意識調査を実施し、策定の基礎資料としました。

#### **(4) パブリックコメント**

本プランに対し、市民から広く意見を反映するため、令和7(2025)年1月14日から1月28日までパブリックコメントを実施しました。

## 第2章 計画のめざす方向

### 1 柏原市の現状と課題

#### (1) 統計データからみる柏原市の状況

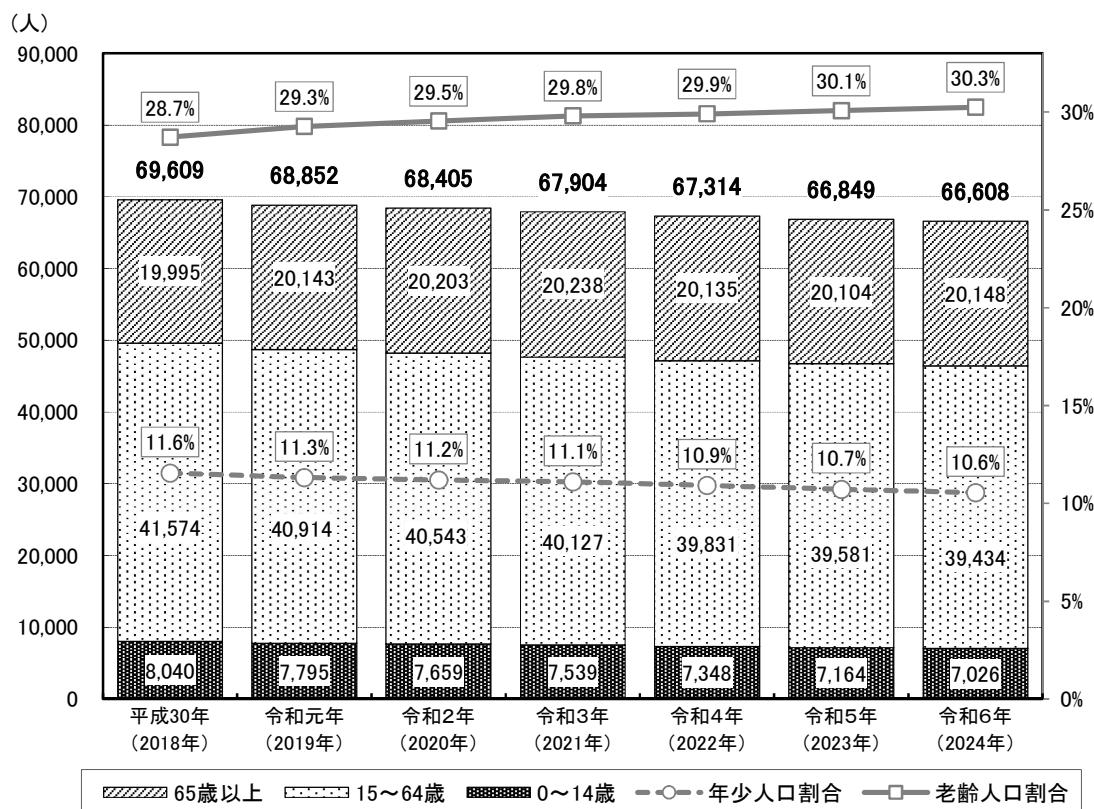
##### ① 人口・世帯

本市の人口総数は年々減少を続け、令和6(2024)年9月には66,608人(住民基本台帳人口)となっています。

0~14歳の年少人口についても、毎年減少を続け、令和6(2024)年には7,026人、全人口の10.6%となるなど、少子化が進んでいます。

一方で65歳以上の老齢人口は令和3(2021)年の20,238人をピークに横ばい状態となっていますが、全人口に占める割合(高齢化率)は年々上昇し、令和6(2024)年では30.3%と高齢化が進んでいます。

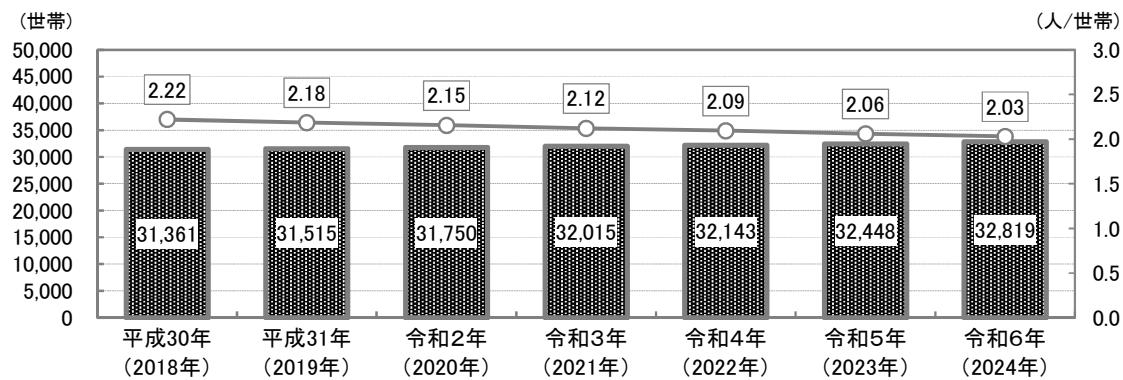
##### ■人口総数と年齢別人口構成



資料：住民基本台帳人口（各年9月末日現在）

世帯数については、令和6(2024)年9月現在32,819世帯で、近年増加傾向にあるものの、先に見た通り人口総数は減少が続いていることから、1世帯当たりの人口（平均世帯人員）は、令和6(2024)年9月で2.03人まで縮小しています。

### ■世帯数

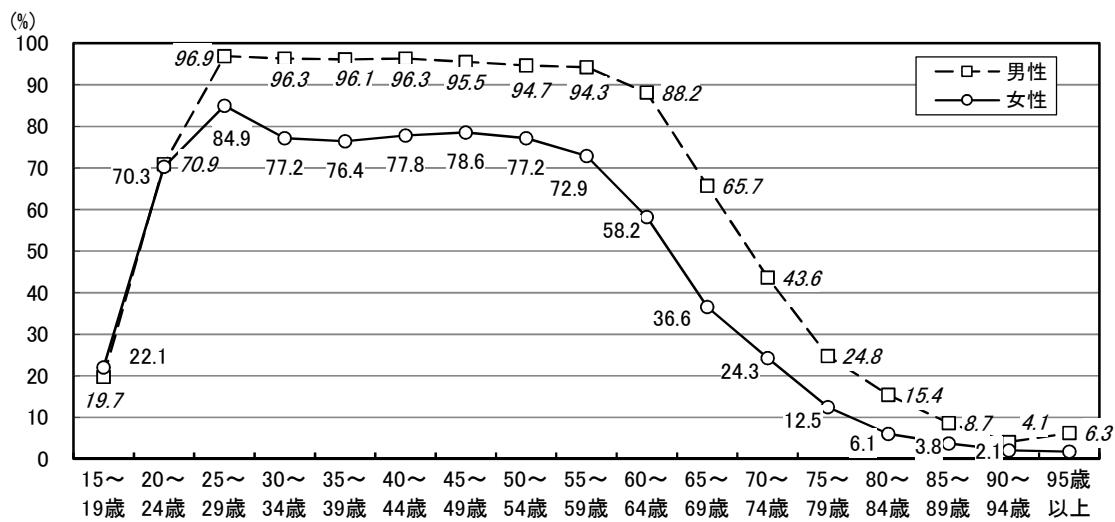


資料：住民基本台帳人口（各年9月末日現在）

### ② 就労状況

令和2年国勢調査による性別・年齢別労働率を見ると、25歳以上では依然として男性の労働率が女性を上回っており、特に家族形成期や出産期にあたる25～34歳にかけて、女性の労働率が大きく低下する傾向が見られます。

### ■性別年齢別労働率



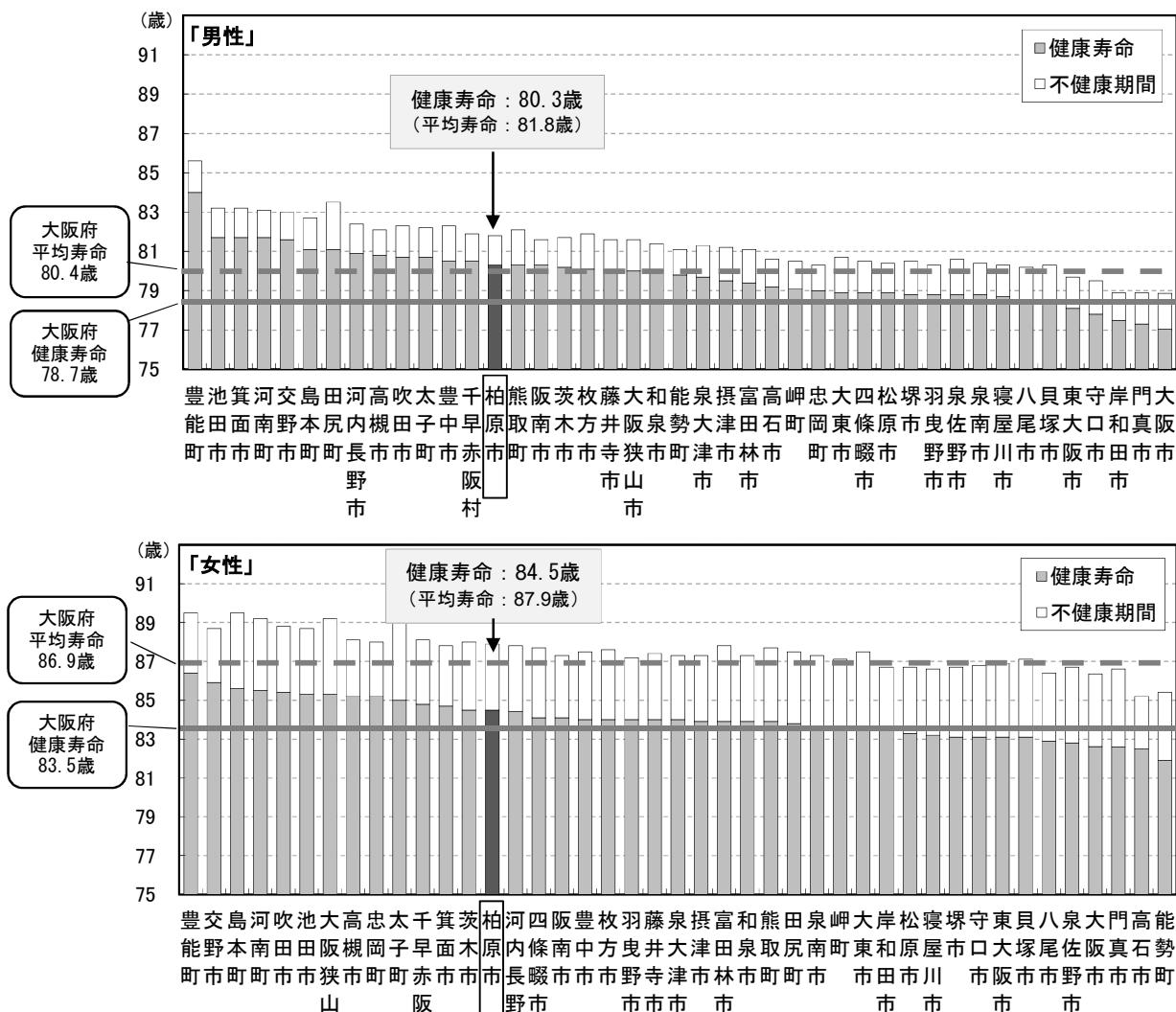
資料：令和2年国勢調査

### ③ 平均寿命と健康寿命

令和4（2022）年の本市の平均寿命は男性81.8歳、女性87.9歳で、いずれも大阪府の平均寿命（男性80.4歳、女性86.9歳）を上回っています。

また、健康寿命は男性80.3歳、女性84.5歳で、男性では大阪府の健康寿命（男性78.7歳、女性83.5歳）を上回っています。

#### ■平均寿命と健康寿命（令和4（2022）年、大阪府内市町村との比較）



大阪府提供資料

## (2) 市民意識調査結果からみえる現状

### ① 調査の概要

本プランの策定に向けた基礎調査として、市内在住の18歳以上の人を対象に、男女共同参画に関わる意識や課題を明らかにすることを目的とした調査を実施しました。

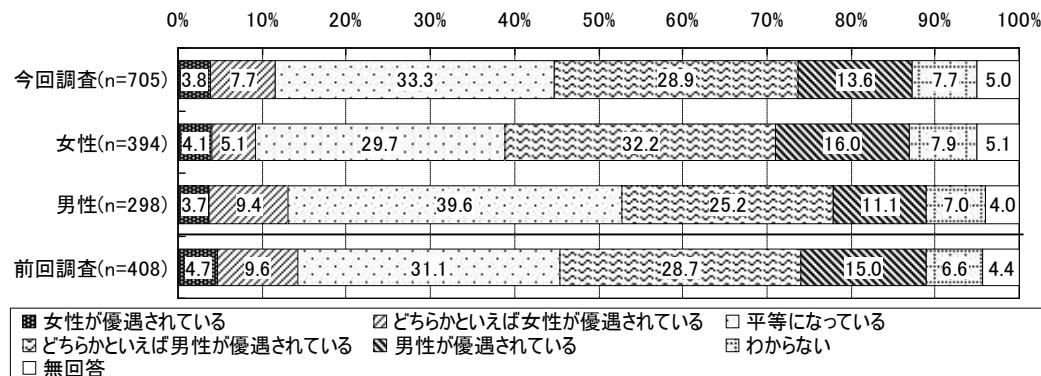
調査対象	柏原市内にお住まいの18歳以上の市民 2,000人（無作為抽出）
調査方法	郵送により配布・回収
調査期間	令和5(2023)年11~12月
回収状況	有効回収数（有効回収率）705件（35.3%）

### ② 主な調査結果

#### ■男女平等と性別役割分担に対する意識

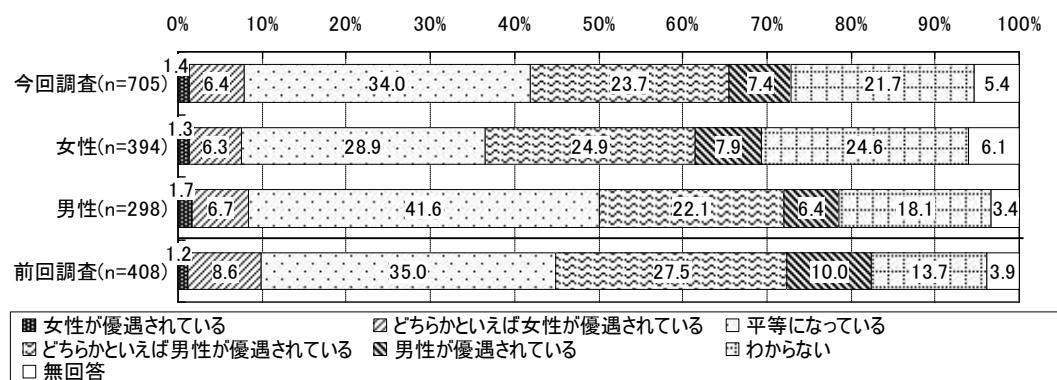
●あなたは、次の各分野で、男女はどの程度平等になっていると思いますか。

##### 家庭生活では



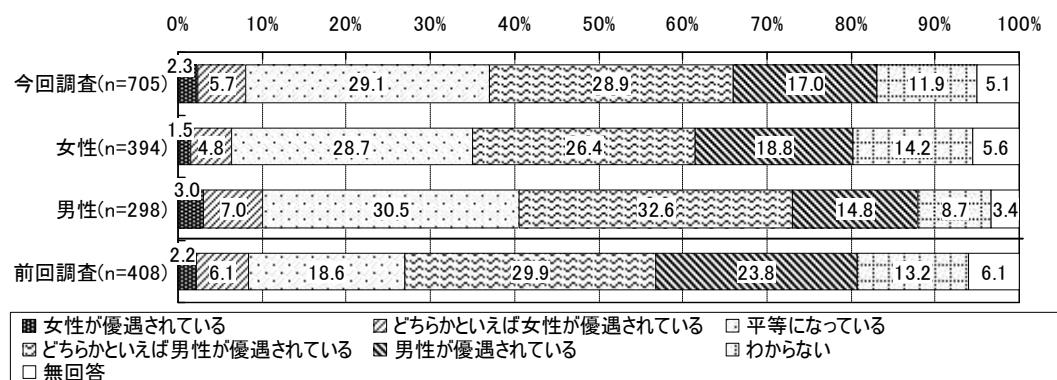
- 「平等になっている」と答える人が33.3%、次いで「どちらかといえば男性が優遇されている」が28.9%、「男性が優遇されている」が13.6%と合わせて42.5%の人が“男性が優遇されている”と答えています。

### 地域活動、社会活動への参加について



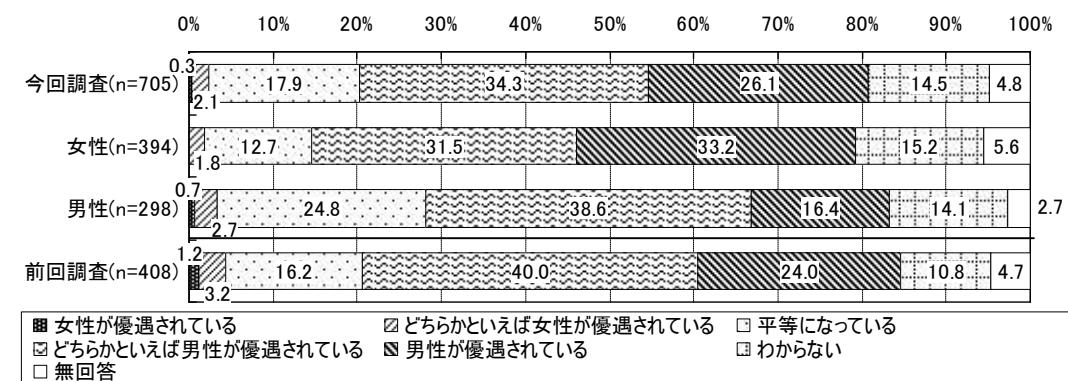
- 「平等になっている」と答える人が34.0%と最も多く、次いで「どちらかといえば男性が優遇されている」が23.7%、「男性が優遇されている」が7.4%と合わせて31.1%の人が“男性が優遇されている”と答えています。また、「わからない」が21.7%となっています。
- 男女の感じ方の乖離をみると、男性は「平等になっている」と答える人の割合が41.6%と女性よりも10ポイント以上高くみられます。

### 職場では



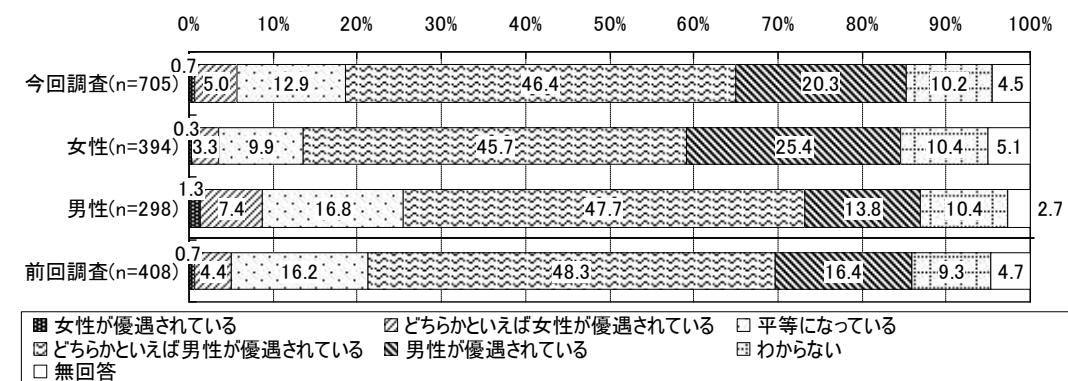
- 「平等になっている」と答える人が29.1%と最も多く、次いで「どちらかといえば男性が優遇されている」が28.9%、「男性が優遇されている」が17.0%と合わせて45.9%の人が“男性が優遇されている”と答えています。
- 前回調査と比べると、「平等になっている」と答える人の割合が10ポイント以上増えています。

### 社会通念・慣習やしきたり<冠婚葬祭>などでは



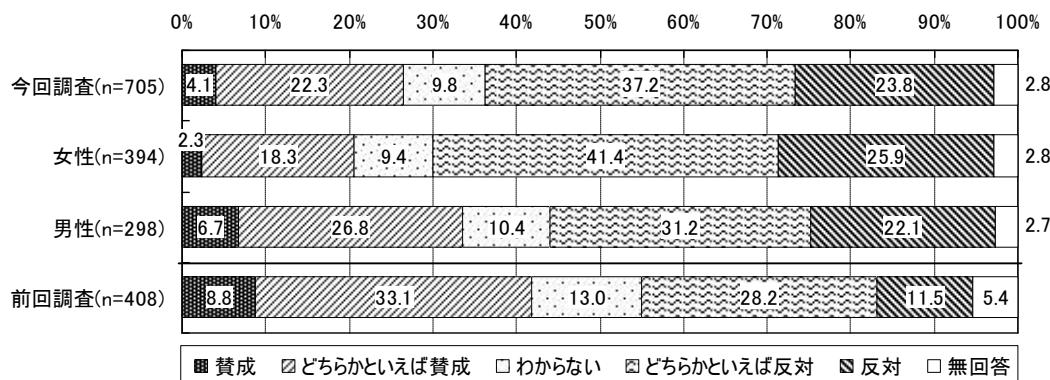
- 「どちらかといえば男性が優遇されている」と答える人が34.3%、「男性が優遇されている」が26.1%と合わせて60.4%の人が“男性が優遇されている”と答えています。
- 男女の感じ方の乖離をみると、「平等になっている」と答える男性の割合は、女性よりも10ポイント以上高く、また「男性が優遇されている」と答える男性の割合は、女性よりも10ポイント以上低い結果がみられます。

### 社会全体的に見て



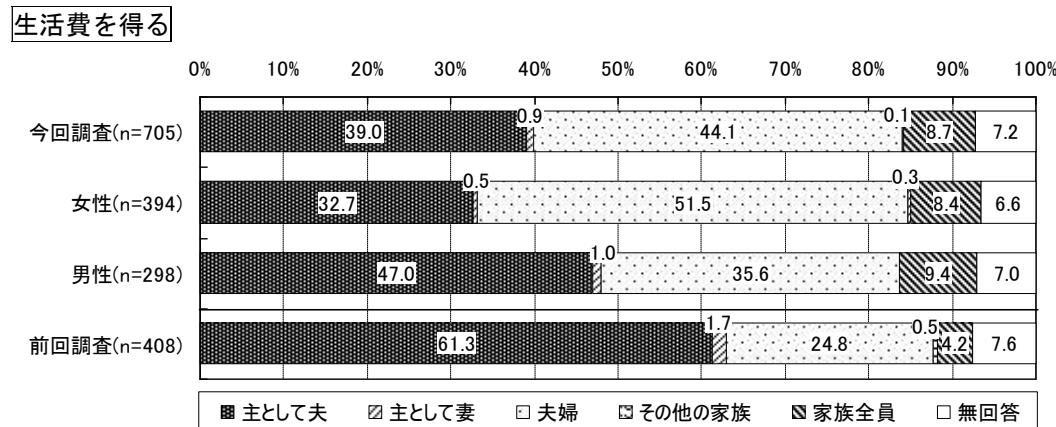
- 「どちらかといえば男性が優遇されている」と答える人が46.4%、「男性が優遇されている」が20.3%と合わせて66.7%の人が“男性が優遇されている”と答えています。
- 男女の感じ方の乖離をみると、「男性が優遇されている」と答える女性の割合は、男性よりも10ポイント以上高くみられます。

● 「男は仕事、女は家庭」という考え方について、あなたはどう思いますか。

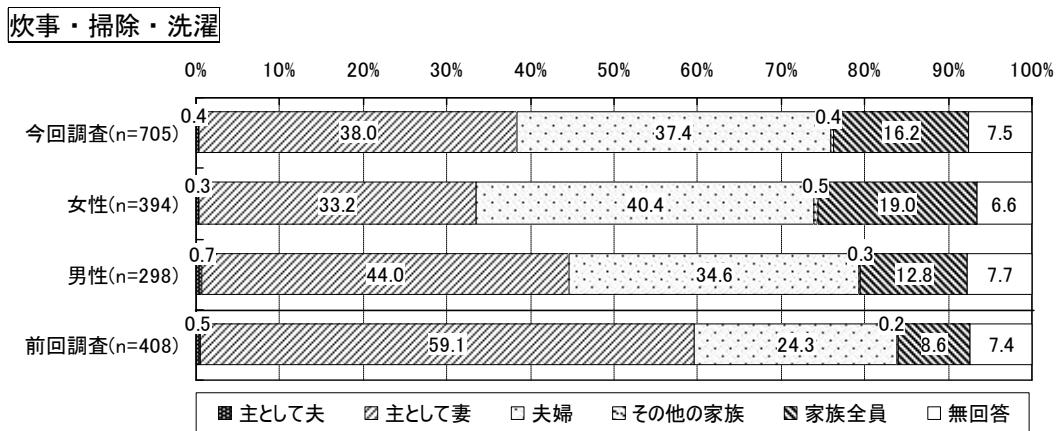


- 「どちらかといえば反対」と答える人が37.2%と最も多く、次いで「反対」が23.8%と合わせて61.0%に人が考え方 “反対”と答えています。
- 男女の回答の差をみると、男性のうち “賛成”と答える人の割合は女性より10ポイント以上高く、“反対”と答える人の割合は女性より10ポイント以上低くなっています。
- 前回調査と比べると、“反対”と答える人の割合は20ポイント以上増えています。

●家庭における役割について、あなたはどのようにお考えですか。配偶者・パートナーがない方も、仮にいたと想定してお答えください。



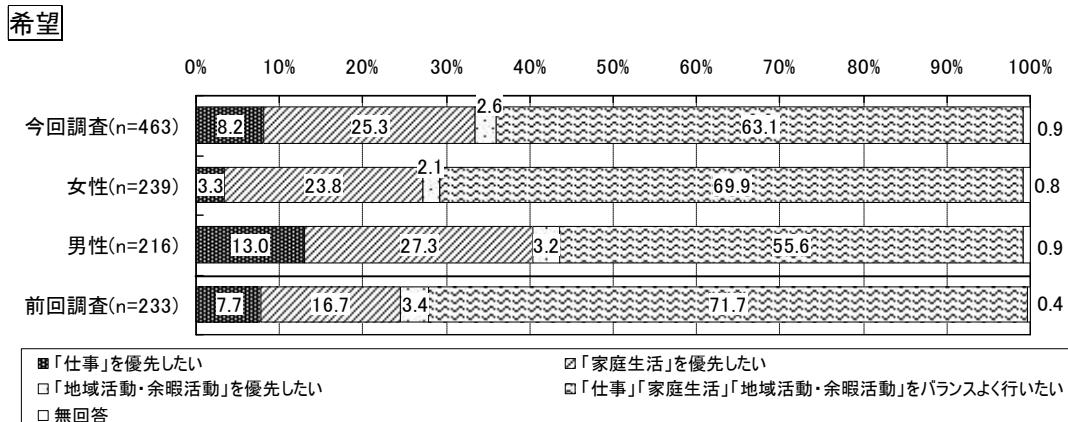
- 「夫婦」が44.1%と最も多く、次いで「主として夫」が39.0%となっています。
- 男女の回答の差をみると、「主として夫」と回答した男性の割合は、女性と比較して10ポイント以上高く、「夫婦」と回答した女性の割合は男性と比較し10ポイント以上高くなりました。
- 前回調査と比べると、「主として夫」と回答した人の割合は20ポイント以上減少し、「夫婦」と回答した人の割合が20ポイント近く増えています。



- ・「主として妻」が38.0%、「夫婦」が37.4%となっています。
- ・男女の回答の差をみると、「主として妻」と回答した男性の割合は、女性と比較して10ポイント以上高くなりました。
- ・前回調査と比較すると、「主として妻」と回答した人の割合は20ポイント以上減り、「夫婦」と回答した人の割合が10ポイント以上増えています。

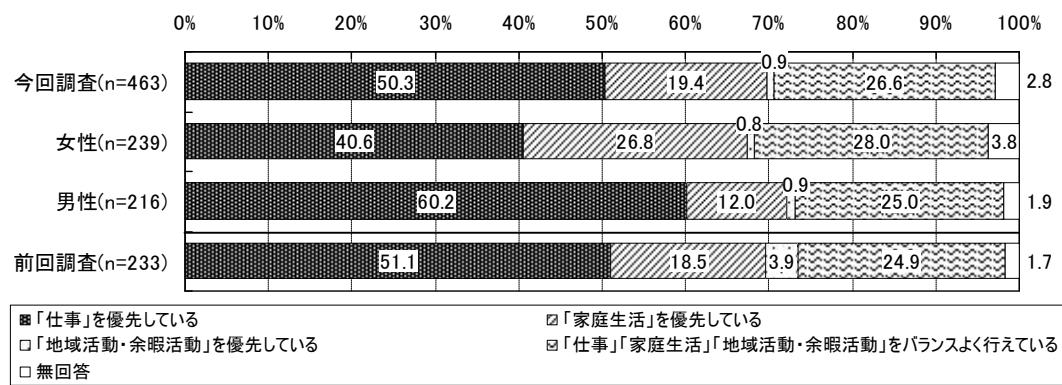
## ■ワーク・ライフ・バランスと柔軟な働き方

- ワーク・ライフ・バランスについて、あなたの希望と現実（現状）についてお聞きします。



- ・「『仕事』『家庭生活』『地域活動・余暇活動』をバランスよく行いたい」が63.1%と最も多く、次いで「『家庭生活』を優先したい」が25.3%となっています。
- ・男女の回答の差をみると、女性で「『仕事』『家庭生活』『地域活動・余暇活動』をバランスよく行いたい」と回答した人の割合は69.9%と男性の回答割合より10ポイント以上高くなりました。

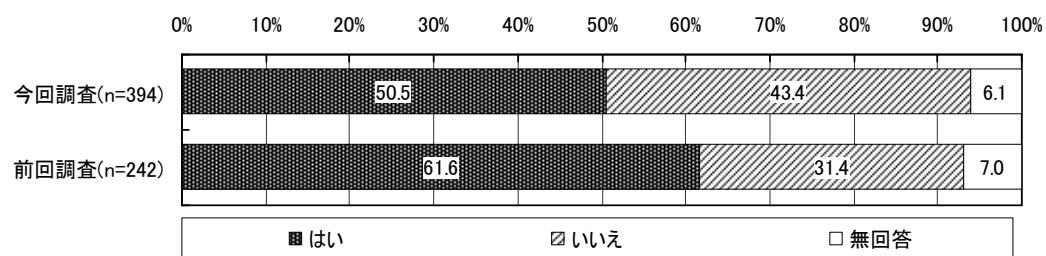
### 現実（現状）



- ・「『仕事』を優先している」が50.3%と最も多く、次いで「『仕事』『家庭生活』『地域活動・余暇活動』をバランスよく行えている」が26.6%、「『家庭生活』を優先している」が19.4%となっています。
- ・男女の回答の差をみると、男性で「『仕事』を優先している」と回答した人の割合は女性の回答と比較すると20ポイント近く高く、女性で「『家庭生活』を優先している」と回答した人の割合は男性の回答と比較して10ポイント以上高くなりました。

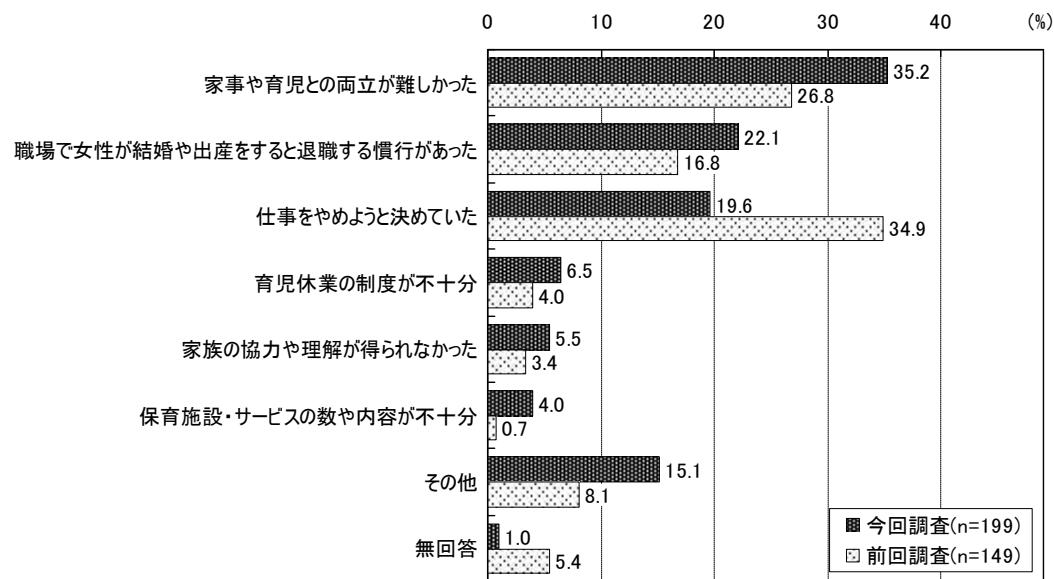
- 女性の方にお聞きします。あなたは、結婚・出産および介護を機に仕事をやめた経験はありますか。

### 結婚・出産



- ・仕事をやめた経験のある人は50.5%で、前回調査より10ポイント以上減っています。

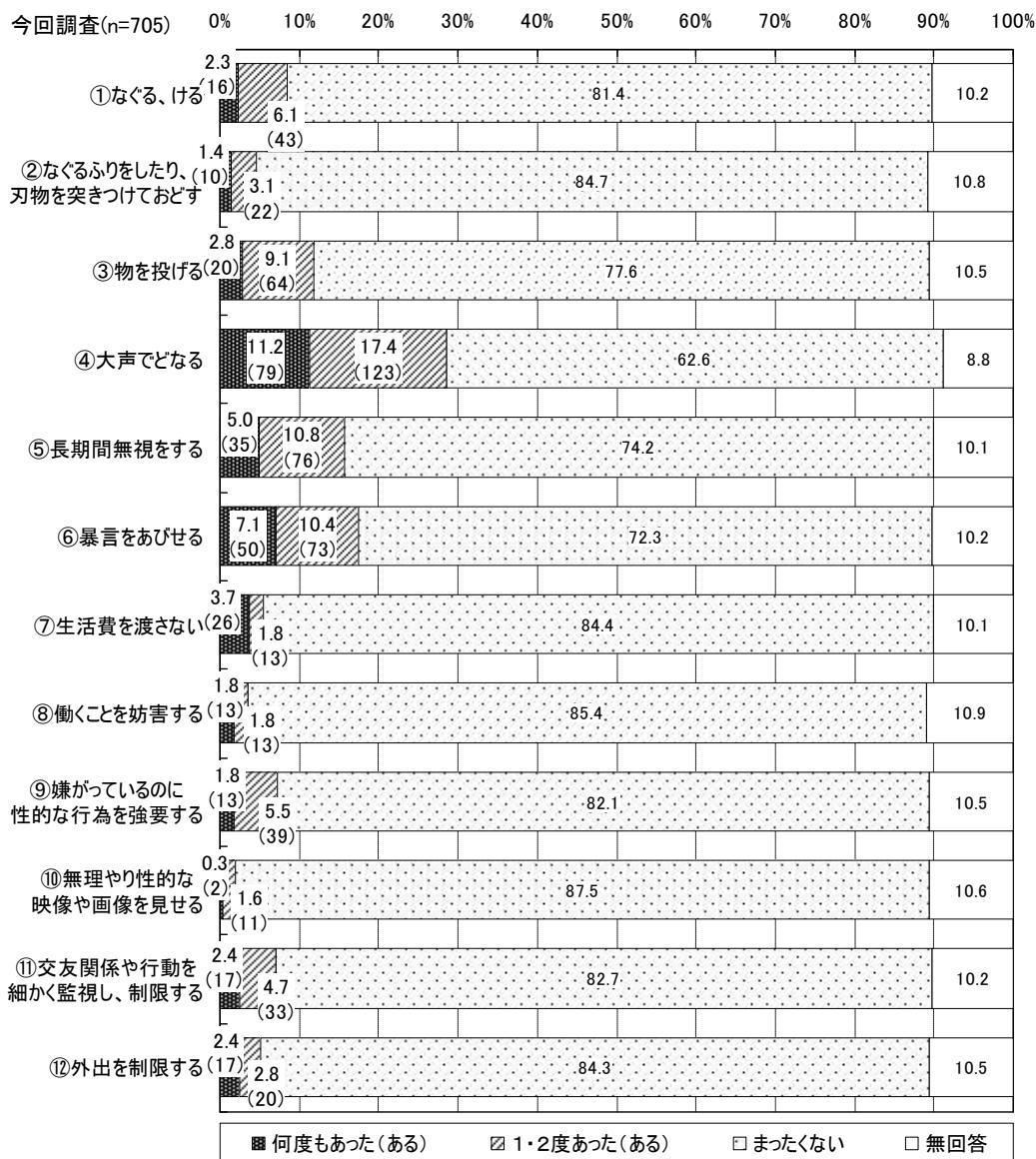
### 結婚・出産を機に退職した理由



- 「家事や育児との両立が難しかった」が35.2%と最も多く、次いで「職場で女性が結婚や出産をすると退職する慣行があった」が22.1%、「仕事をやめようとした」が19.6%の順となっています。
- 前回調査と比べると、「仕事をやめようとした」と回答した人の割合が10ポイント以上減っています。

## ■ DV対策の必要性

- あなたは、配偶者（事実婚や元配偶者を含む）や交際相手から次のようなことをされたことはありますか。

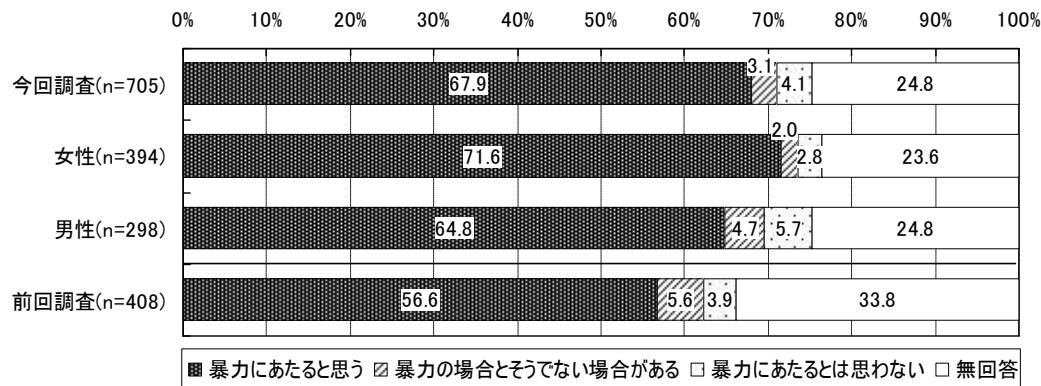


※選択肢「何度もあった(ある)」「1・2度あった(ある)」の( )内の数字は回答者数

- ・経験した人が多いものは、「④大声でどなる」「⑥暴言をあびせる」「⑤長期間無視をする」「③物を投げる」などとなっています。

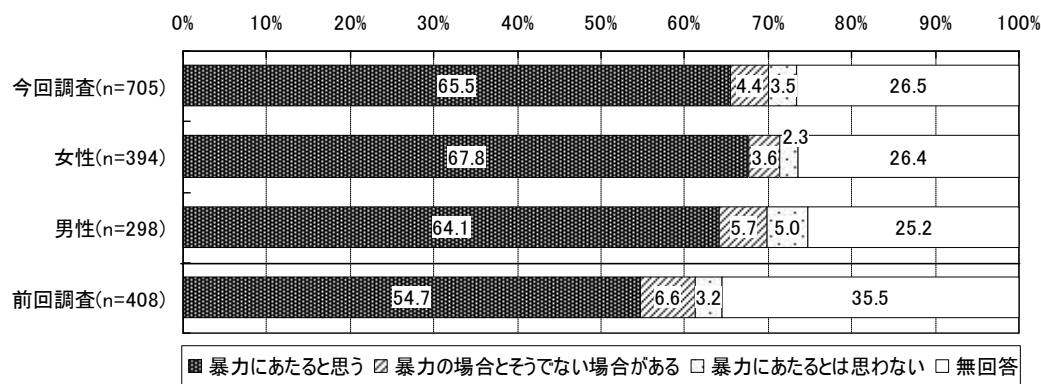
●あなたは、配偶者（事実婚や元配偶者を含む）や交際相手から次のようなことをされるることは暴力にあたると思いますか。

①なぐる、ける



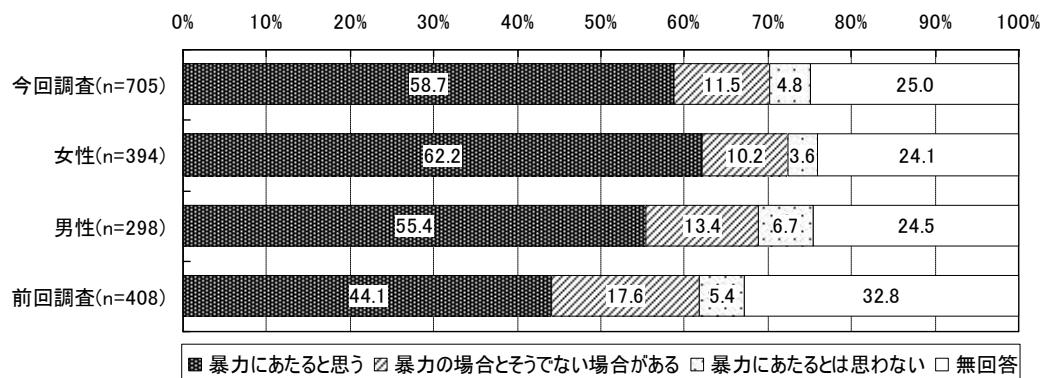
- 前回調査と比べると、「暴力にあたると思う」と回答した人の割合が10ポイント以上増加しています。

②なぐるふりをしたり、刃物をつきつけておどす



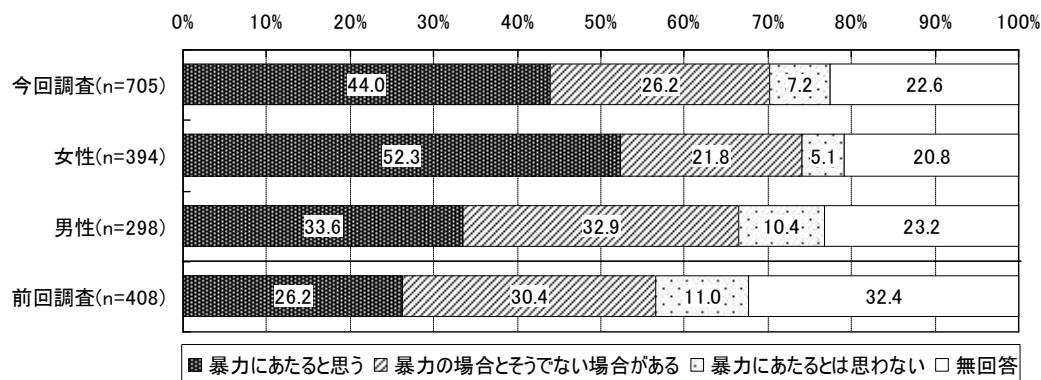
- 前回調査と比べると、「暴力にあたると思う」と回答した人の割合が10ポイント以上増加しています。

### ③物を投げる



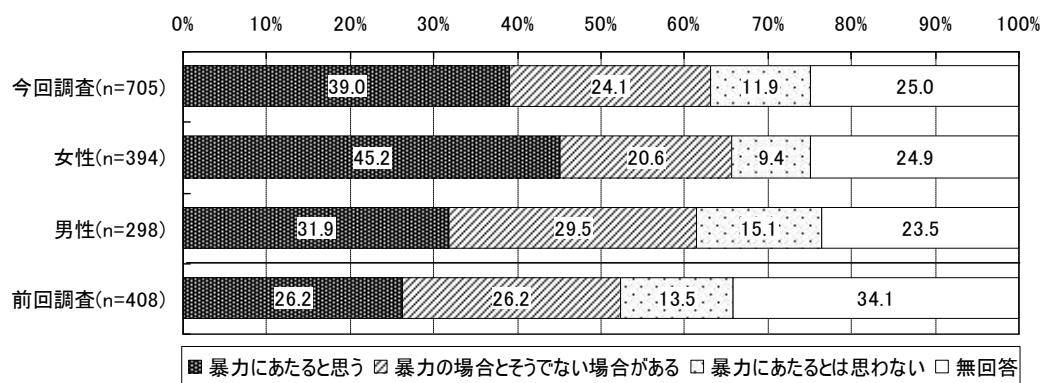
- 前回調査と比べると、「暴力にあたると思う」と回答した人の割合が10ポイント以上増加しています。

### ④大声でどなる



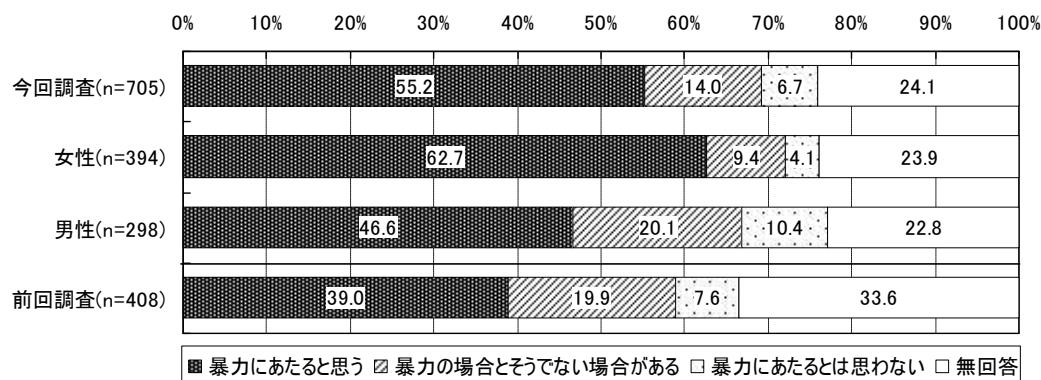
- 前回調査と比べると、「暴力にあたると思う」と回答した人の割合が10ポイント以上増加しています。
- 男女の回答の差をみると「暴力にあたると思う」と回答した女性の割合は男性と比べて10ポイント以上高く、「暴力にあたる場合とそうでない場合がある」と回答した女性の割合は男性と比べて10ポイント以上低い結果となりました。

##### ⑤長期間無視をする



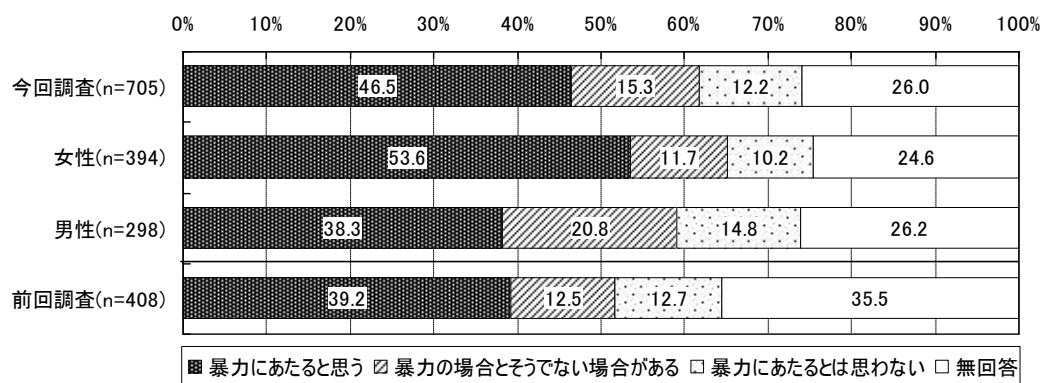
- 前回調査と比べると、「暴力にあたると思う」と回答した人の割合が10ポイント以上増加しています。
- 男女の回答の差をみると「暴力にあたると思う」と回答した女性の割合は男性と比べて10ポイント以上高い結果となりました。

##### ⑥暴言をあびせる



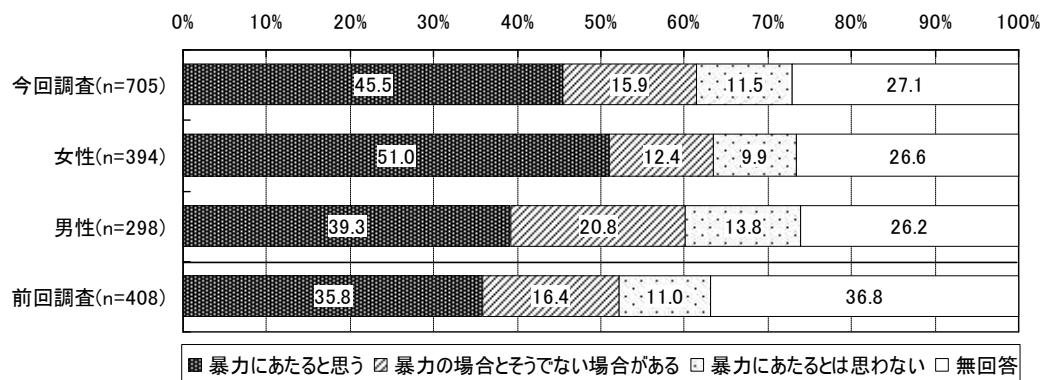
- 前回調査と比べると、「暴力にあたると思う」と回答した人の割合が10ポイント以上増加しています。
- 男女の回答の差をみると「暴力にあたると思う」と回答した女性の割合は男性と比べて10ポイント以上高く、「暴力にあたる場合とそうでない場合がある」と回答した女性の割合は男性と比べて10ポイント以上低い結果となりました。

#### ⑦生活費を渡さない



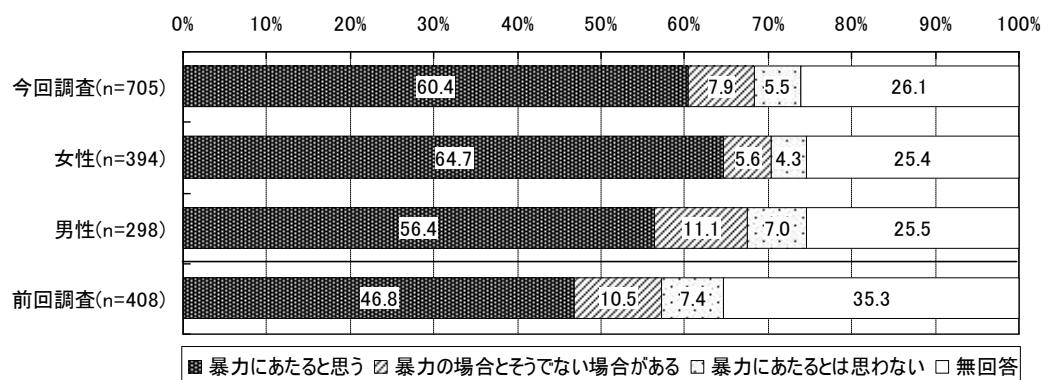
- 男女の回答の差をみると「暴力にあたると思う」と回答した女性の割合は男性と比べて10ポイント以上高い結果となりました。

#### ⑧働くことを妨害する



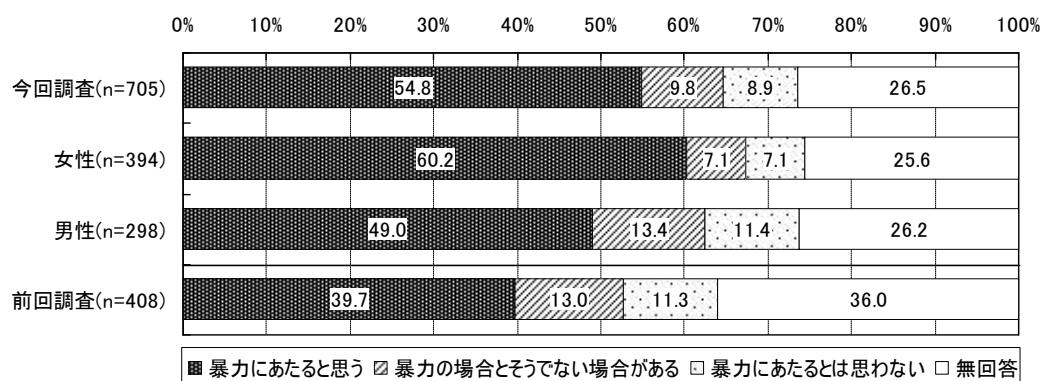
- 男女の回答の差をみると「暴力にあたると思う」と回答した女性の割合は男性と比べて10ポイント以上高い結果となりました。

⑨嫌がっているのに性的な行為を強要する



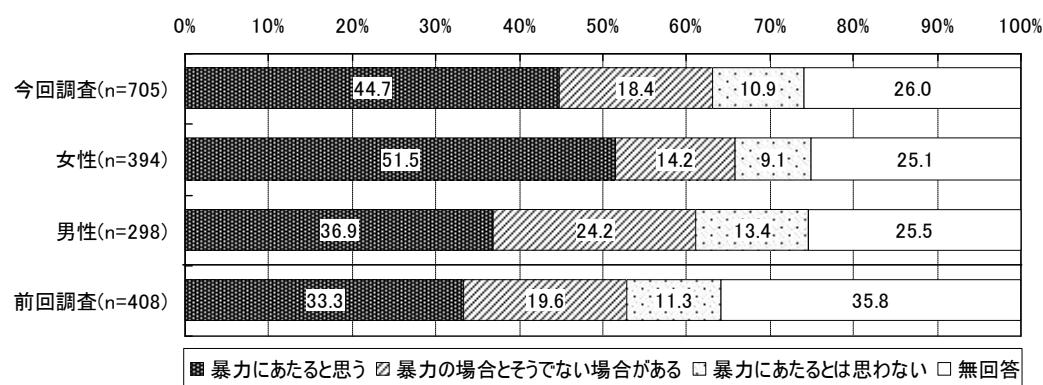
- 前回調査と比べると、「暴力にあたると思う」と回答した人の割合が10ポイント以上増加しています。

⑩無理やり性的な映像や画像を見せる



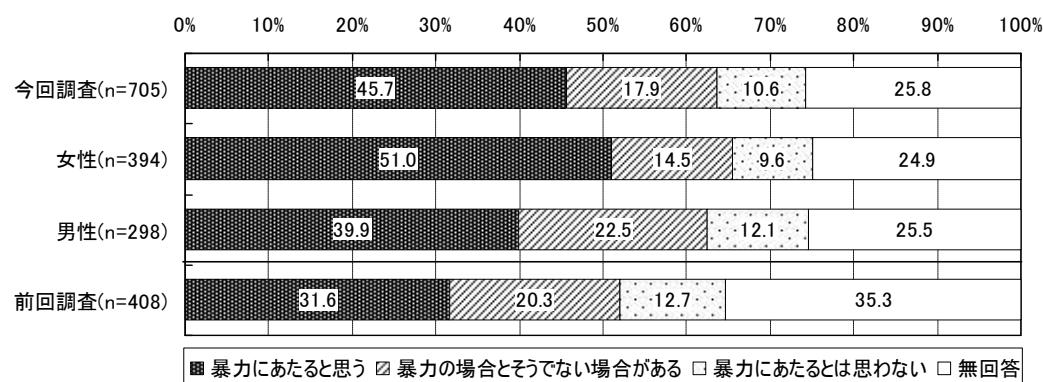
- 前回調査と比べると、「暴力にあたると思う」と回答した人の割合が10ポイント以上増加しています。
- 男女の回答の差をみると「暴力にあたると思う」と回答した女性の割合は男性と比べて10ポイント以上高く、「暴力にあたる場合とそうでない場合がある」と回答した女性の割合は男性と比べて10ポイント以上低い結果となりました。

#### ⑪交友関係や行動を細かく監視し、制限する



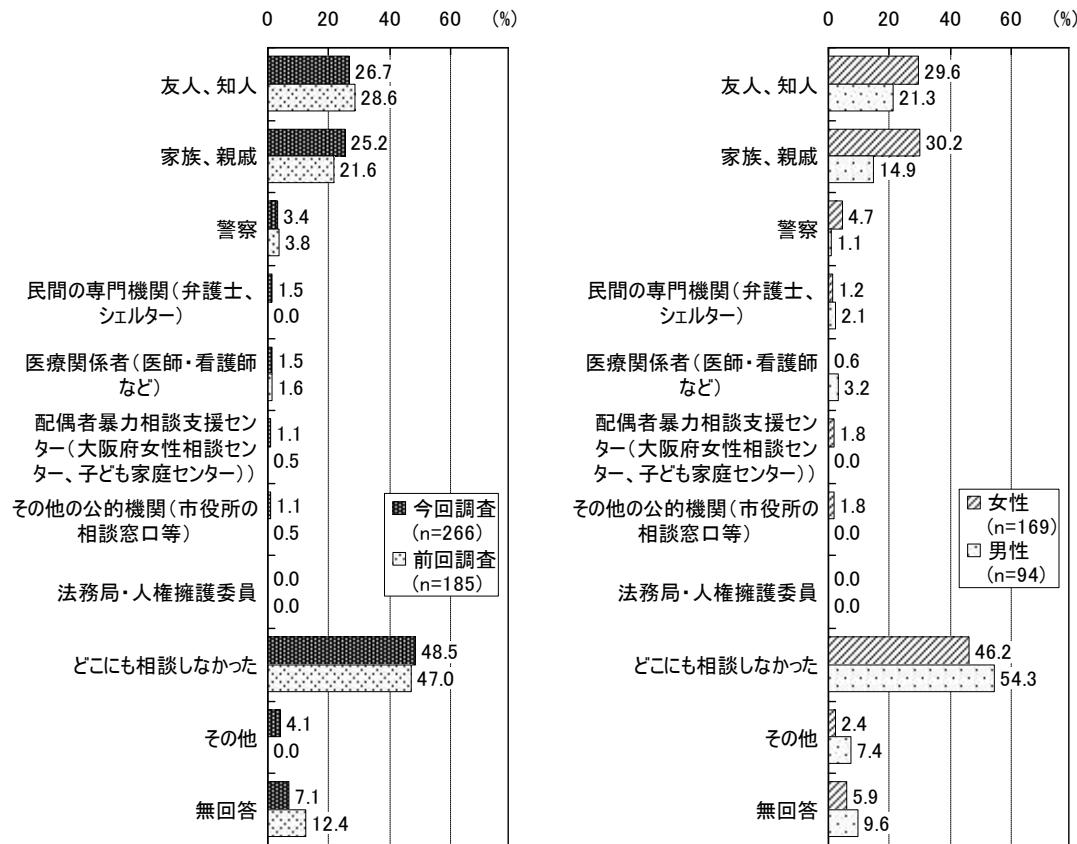
- 前回調査と比べると、「暴力にあたると思う」と回答した人の割合が10ポイント以上増加しています。
- 男女の回答の差をみると「暴力にあたると思う」と回答した女性の割合は男性と比べて10ポイント以上高い結果となりました。

#### ⑫外出を制限する



- 前回調査と比べると、「暴力にあたると思う」と回答した人の割合が10ポイント以上増加しています。
- 男女の回答の差をみると「暴力にあたると思う」と回答した女性の割合は男性と比べて10ポイント以上高い結果となりました。

●あなたは、これまでにそういった行為について、誰かに打ち明けたり、相談したりしましたか。 (○はいくつでも)



- 「どこにも相談しなかった」と無回答を除いて、何らかの形で相談をした人は44.4%となっており、内容別には「友人、知人」が26.7%、「家族、親戚」が25.2%、「警察」が3.4%などとなっています。
- 男女の回答の差をみると、「家族、親戚」と回答した女性の割合は男性と比較して10ポイント以上高くなりました。

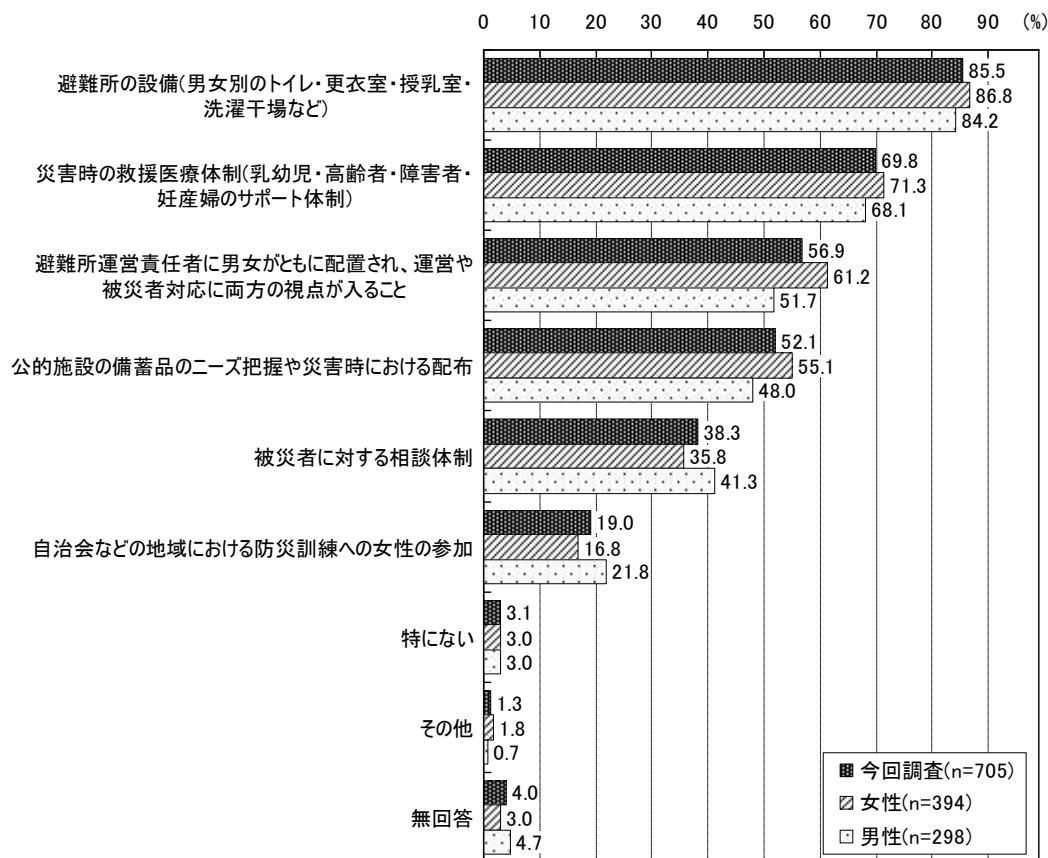
● 「9. どこにも相談しなかった」と回答した方におたずねします。どこにも相談しなかったのはなぜですか。（○はいくつでも）



- 「相談するほどのことではないと思った」が71.3%と最も多く、特に男性で86.3%と多くみられます。
- これに次いで「相談しても無駄だと思った」が17.8%、「自分で我慢したら、なんとかこのままやつていけると思った」と「他人を巻き込みたくない」がそれぞれ11.6%となっています。

## ■防災・災害対策への男女参画

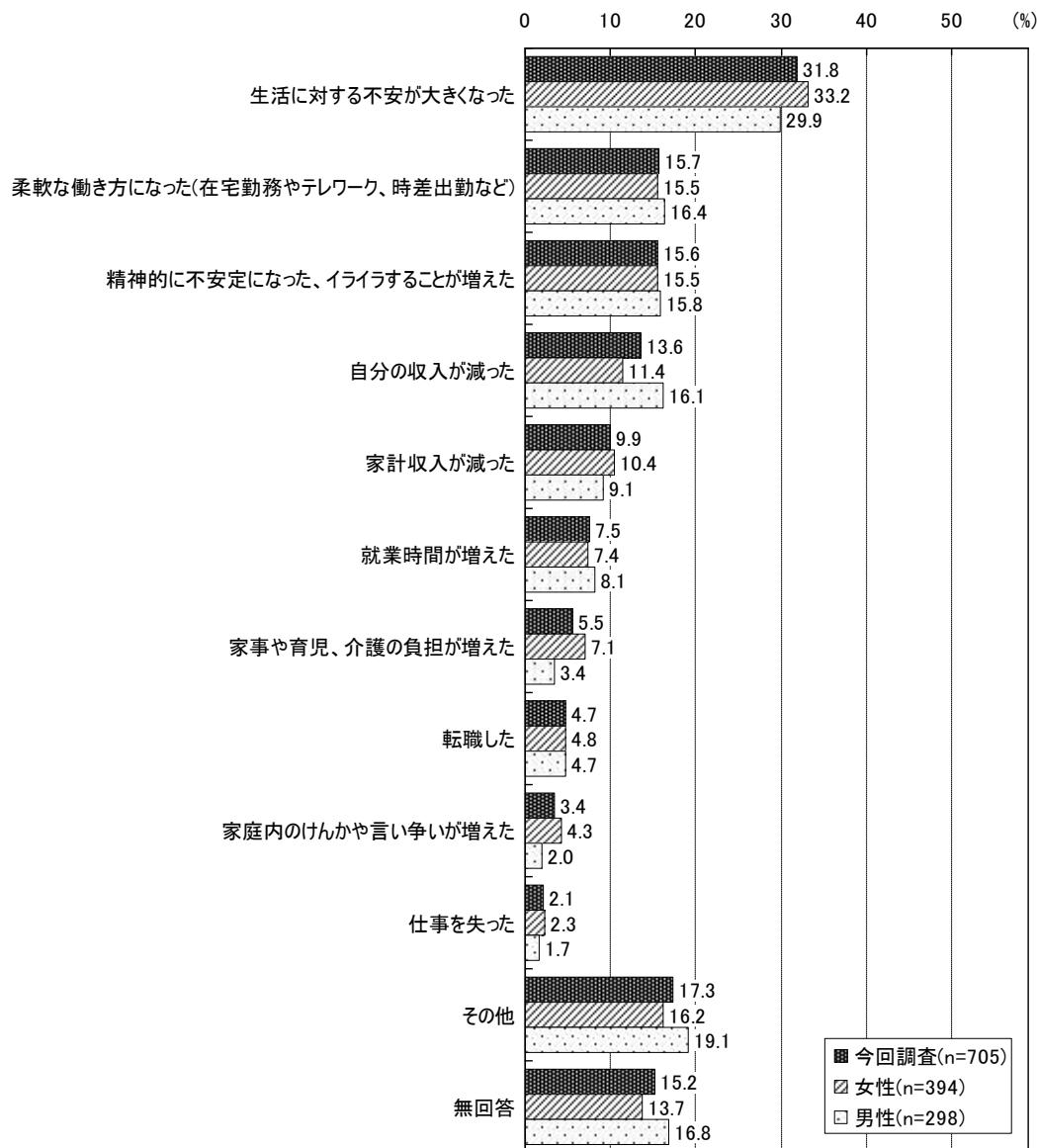
●防災・災害対策において、性別に配慮した対応が必要だと思うものをすべてお選びください。



・「避難所の設備(男女別のトイレ・更衣室・授乳室・洗濯干場など)」が85.5%と最も多く、次いで「災害時の救援医療体制(乳幼児・高齢者・障害者・妊産婦のサポート体制)」が69.8%、「避難所運営責任者に男女がともに配置され、運営や被災者対応に両方の視点が入ること」が56.9%、「公的施設の備蓄品のニーズ把握や災害時における配布」が52.1%、「被災者に対する相談体制」が38.3%などとなっています。

## ■コロナ禍の影響と生活の変化

●新型コロナウイルス感染症の仕事や生活への影響についておたずねします。新型コロナウイルス感染症拡大以前(概ね2020年3月以前)と、現在の仕事や生活の状況を比べて、次のようなことがありますか。



- 「生活に対する不安が大きくなった」が31.8%と最も多く、次いで「柔軟な働き方になった(在宅勤務やテレワーク、時差出勤など)」が15.7%、「精神的に不安定になった、イライラすることが増えた」が15.6%、「自分の収入が減った」が13.6%などとなって います。

## 2 計画の基本的な考え方

### (1) 基本理念

平成19(2007)年に施行した「柏原市男女共同参画推進条例」では、次の5つの基本理念を掲げています。

#### ① 男女の個人としての人権尊重

男女の個人としての尊厳を重んじ、だれもが性別によって直接的であると間接的であるとを問わず差別的取扱いを受けることなく、ひとりの人間として能力を発揮する機会が確保されること。

#### ② 社会における制度・慣行の及ぼす影響への配慮

性別による固定的な役割分担等に基づく社会における制度または慣行が、男女の社会における活動の自由な選択に対して影響を及ぼすことのないよう配慮されること。

#### ③ 政策・方針の立案および決定への共同参画

男女が、社会の対等な構成員として、市における政策または民間の団体における方針の立案および決定に共同して参画する機会が確保されること。

#### ④ 家庭生活における活動と他の活動の両立

家族を構成する男女が、互いに協力し合い、社会の支援を受けながら、育児や介護など、家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、職場や地域等における活動と両立できること。

#### ⑤ 男女の生涯にわたる健康の確保への配慮

男女が、それぞれの身体的特徴についての理解を深め、妊娠、出産等に関する事項について互いの意思を尊重するとともに、生涯にわたり健康な生活を営むことができるように配慮されること。

本プランにおいては、「柏原市男女共同参画推進条例」の基本理念を踏まえ、第3期プランまで掲げたプランの基本理念を継承するものとします。

男女が互いに尊重し合い、性別にかかわりなく、  
自分らしくのびやかにいきいきと暮らせる社会づくり

## （2）基本目標と施策の体系

### 基本目標Ⅰ 男女共同参画社会を実現するための意識づくり

男女共同参画社会の実現には、全ての人が性別にとらわれることなく、個性と能力を十分に発揮できる環境を整えるとともに、社会を構成するあらゆる人があらゆる場面において意識改革を進めることが重要です。性別に関する固定観念や偏見を解消し、誰もが平等で尊重される社会を築くための「意識づくり」を推進します。

### 基本目標Ⅱ 働き方の見直しと仕事と生活の調和の推進

「仕事」と「家事、育児、地域活動などの生活」はどちらも暮らしに欠かすことができません。ワーク・ライフ・バランスを実現することは、それらのバランスをとり個人の幸せと社会全体の持続可能な発展につながります。働く場での意識改革の推進や、ワークとライフ両面の支援を進め、一人ひとりがライフステージや価値観に応じた選択を可能にする環境の充実を図ります。

### 基本目標Ⅲ 人権の尊重とあらゆる暴力の根絶

全ての人が性別や年齢、立場に関わらず尊重され、安心して暮らせる社会を実現するためには、あらゆる暴力の根絶と人権の確立が重要です。暴力の防止や被害者の支援に向けた取組を進め、誰もが安心して暮らせる社会の実現を図ります。

### 基本目標Ⅳ あらゆる場面における男女共同参画の推進

男女共同参画社会の実現のためには、さまざまな分野において男女共同参画の視点をもった取組の充実を図っていくことが必要不可欠です。引き続き、政策・意思決定過程への女性参画、困難を抱えた人々が安心して暮らせる環境の整備、女性の活躍推進など、誰もがいきいきと安心して暮らすことのできるまちづくりをめざします。

## ■施策の体系

I 男女共同参画社会を実現するための意識づくり	(1)広報・情報発信・啓発の充実	①広報啓発 ②情報収集・提供
	(2)男女共同参画を推進する教育・学習の充実	①学校等における男女平等教育の推進 ②学習機会の提供
II 働き方の見直しと仕事と生活の調和の推進	(1)働きやすい職場づくり、多様な働き方への支援	①働く場での意識改革の推進 ②働きやすい職場づくり ③多様な働き方への支援
	(2)仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進	①ワーク・ライフ・バランスの啓発推進 ②子育てや介護に対する支援
	(3)市民活動や地域社会における男女共同参画の推進	①地域における男女共同参画の推進 ②防災・防犯の推進
III 人権の尊重とあらゆる暴力の根絶	(1)あらゆる暴力を許さない社会づくり	①暴力の防止と根絶に向けた啓発の推進 ②相談体制の充実と被害者支援
	(2)配偶者等からの暴力(DV)への対策の推進	①早期発見と相談体制の充実 ②支援体制の強化と被害者の保護
	(3)ハラスメント防止対策の推進	①周知啓発と情報提供
	(4)性と生殖に関する健康と権利の尊重	①リプロダクティブ・ヘルス/ライツ(性と生殖に関する健康と権利)の普及啓発 ②女性の健康支援
IV あらゆる場面における男女共同参画の推進	(1)政策・方針の立案および決定の場への女性の参画推進	①審議会等への女性の参画促進 ②女性の管理職・役員等への登用
	(2)困難を抱えた人々が安心して暮らせる環境の整備	①困難な問題を抱える女性への支援 ②その他の困難を抱える人々への支援
	(3)女性の活躍推進	①女性の職業生活における活躍推進 ②政策・方針の立案および決定の場への女性の参画推進

## 第3章 計画の内容

### 基本目標 I

#### 男女共同参画社会を実現するための意識づくり

##### (1) 広報・情報発信・啓発の充実

###### ① 広報啓発

固定的な性別役割分担意識を解消し、男女共同参画を推進していくために、多様な媒体を通じた広報・啓発活動を充実します。

No.	施策の内容	関係課
1	広報紙やホームページ（市公式ウェブサイト）、LINE、デジタルサイネージ、ポスター、映像メディア等さまざまな媒体を通じ、男女共同参画の啓発・広報活動を実施します。	秘書広報課 人権推進課
2	市の刊行物等において、男女共同参画の視点を踏まえ、固定的な性別役割分担意識にとらわれない男女の多様なイメージを率先して表現していきます。	秘書広報課 人権推進課 関係各課
3	市の広報活動において遵守すべきガイドラインを職員に周知します。	人権推進課
4	男女共同参画への理解を深めるための啓発冊子やパンフレット・情報誌等を発行します。	人権推進課

## ② 情報収集・提供

関係機関との連携の下に、男女共同参画に関するさまざまな情報を収集し、発信を行うとともに、男女共同参画の視点に立った調査・研究を実施します。

No.	施策の内容	関係課
1	男女共同参画に関する図書・情報誌等を貸し出しするとともに、男女共同参画週間、人権週間等においては特別コーナーを設け展示・貸出しを行います。	人権推進課 図書館
2	男女共同参画に関する国際的な動向、また、国や他の自治体の先進的な取組について情報を収集し、提供します。	人権推進課
3	男女共同参画の視点に立った調査・研究を実施します。	人権推進課
4	市民一人ひとりや民間団体における国際交流・国際協力活動を促進するための情報提供や支援を行います。	にぎわい観光課 人権推進課 関係各課
5	各国の男女共同参画の現状について理解を深め、国際的な人権意識の向上を図ります。	人権推進課 指導課

## (2) 男女共同参画を推進する教育・学習の充実

### ① 学校等における男女平等教育の推進

子どもの頃から男女共同参画意識を育むため、保育や学校教育の場で男女平等教育を推進します。また、子どもに接する教職員や保護者の男女共同参画意識の醸成を図ります。

No.	施策の内容	関係課
1	保育所、幼稚園、こども園、小・中学校等における継続的な男女平等教育を推進していきます。	こども施設課 指導課
2	教職員の意識向上を目的として、セクシュアルマイノリティの理解を含め男女平等教育に関する研修と啓発を実施します。	指導課
3	家庭や地域における男女平等学習の推進を目的とした親子教室や、講師招致による講演会を開催します。	指導課 社会教育課
4	職業体験を通じ、中学生を対象とした育児や介護の体験学習を実施します。	指導課

### ② 学習機会の提供

男女がともに固定的な性別役割分担意識を見直し、能力を開発できるような学習機会や、メディア・リテラシーを高めることができる学習機会の充実を図ります。

No.	施策の内容	関係課
1	多様な参加者に応じた、講座やワークショップを実施します。	人権推進課 公民館 関係各課
2	男女共同参画を推進する講座・講演会・研修等を充実します。	人権推進課 公民館
3	メディア・リテラシーを高め、差別的・暴力的・過度な性的表現を批判的に捉える力を養う学習機会を充実します。	指導課 社会教育課 人権推進課
4	図書館や、フローラルセンターにおいて、男女共同参画関連図書を充実し、学習機会の充実を図ります。	人権推進課 図書館

## 基本目標Ⅱ

### 働き方の見直しと仕事と生活の調和の推進

#### （1）働きやすい職場づくり、多様な働き方への支援

##### ① 働く場での意識改革の推進

働く場での男女共同参画を実現するため、事業主および労働者に対して男女雇用機会均等法や育児・介護休業制度など関係法制度の周知を図ります。

No.	施策の内容	関係課
1	男女共同参画を阻害する固定的な性別役割分担意識や慣行の解消に向けて啓発の充実に努めます。	人権推進課
2	働く場での固定的な性別役割分担意識に基づく慣行等を解消するため、事業所等に対する啓発活動を実施します。	産業振興課 人権推進課
3	行政内部において男女共同参画を推進するために、職員を対象とした啓発活動を行います。	人事課 人権推進課 指導課 学務課
4	全職員に向け、育児休業等に関する手引きを公開し、男性職員への育児休暇周知促進を図ります。	人事課

##### ② 働きやすい職場づくり

働く場での男女共同参画を実現するため、育児・介護休業制度などを利用しやすい環境づくりや、女性の職域拡大を図るための啓発を推進します。

No.	施策の内容	関係課
1	育児や介護などにも対応できることを目的として、業務の特性に合わせた柔軟な時差出勤制度の導入を推進します。	人事課
2	心身の健康を維持できる職場環境を整えることを目的に、全職員を対象としたストレスチェックを年1回以上実施し、必要なサポートやカウンセリングを提供します。	人事課
3	事業主および労働者等に対して「男女雇用機会均等法」やパートタイム労働法等労働に関する法律・制度の周知に努めます。	人権推進課 産業振興課

No.	施策の内容	関係課
4	事業主及び労働者等に対して、育児・介護休業制度の周知を図り、取得しやすく職場復帰しやすい環境づくりに努めるよう啓発を行います。	人権推進課 産業振興課
5	事業所等に対して、性別への固定観念にとらわれず、職域拡大に努めるよう啓発を行います。	人権推進課 産業振興課

### ③ 多様な働き方への支援

男女の多様な働き方への支援のため、職業知識や必要な技術の習得に関する学習機会の情報提供や、保育サービスの充実を図ります。

No.	施策の内容	関係課
1	関係機関と連携し、就労を希望する人に対して、職業知識や必要な技術に関する学習機会の情報を提供し、就職および再就職を支援します。	産業振興課 人権推進課
2	保護者の就労形態等の多様化に対応するため、低年齢保育、延長保育、一時保育、病児・病後児保育、障がい児保育等、さまざまな保育サービスの充実を図ります。	子育て支援課 こども施設課 関係各課
3	子育て中の女性等が多様な働き方を選択できるよう、デジタルスキル習得講座の提供や、働く機会の創出を行うための支援を強化し、職場復帰やキャリアアップをめざす女性を対象とした支援プログラムを展開します。	産業振興課

## (2) 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進

### ① ワーク・ライフ・バランスの啓発推進

仕事と生活の調和を図り、男女ともに家庭や地域に参画できるよう、事業主および労働者に対してワーク・ライフ・バランスについての啓発を行います。

No.	施策の内容	関係課
1	事業主および労働者に対して、ワーク・ライフ・バランスについての認識を深める啓発を行うとともに、育児・介護休業制度の周知を図ります。	産業振興課 人権推進課
2	事業所等に対して、男女ともに仕事と家庭生活の両立を図ることができるよう、労働時間の短縮や休暇制度等の運用を促す啓発を進めます。	産業振興課 人権推進課
3	事業所等に対して、育児・介護休業を取得しやすく職場復帰しやすい環境づくりに努めるよう啓発を行います。	産業振興課 人権推進課
4	保護者の就労形態に応じた保育サービス等の情報提供を行います。	子育て支援課 こども施設課
5	男性の家庭生活への参画が進むよう、広報・啓発活動を行います。	人権推進課 関係各課

### ② 子育てや介護に対する支援

男女がともに仕事と子育て・介護等の両立ができるよう、育児・介護休業制度の周知や、制度を利用しやすい職場の環境づくり、保育サービスの情報提供の充実を図ります。

No.	施策の内容	関係課
1	福祉・保健・教育等の関係機関と連携し、子育てや介護について男女ともに相談しやすい体制の充実を図ります。	子育て支援課 こども施設課 指導課 関係各課
2	保護者の就労形態等の多様化に対応するため、低年齢保育、延長保育、一時保育、病児・病後児保育、障がい児保育等、さまざまな保育サービスの充実を図ります。(再掲)	子育て支援課 こども施設課 関係各課
3	仕事と子育ての両立のため、放課後児童会等事業の充実を図ります。	子育て支援課

No.	施策の内容	関係課
4	男性のための、育児・介護教室や栄養・料理教室などの学習の場を提供します。	高齢介護課 子育て支援課 健康づくり課 人権推進課 公民館
5	家族介護者の社会参画が可能となるよう、利用ニーズに応じた高齢者の介護サービスの安定的な供給に努めます。	高齢介護課 関係各課

### (3) 市民活動や地域社会における男女共同参画の推進

#### ① 地域における男女共同参画の推進

地域における男女共同参画の推進のため、地域活動・ボランティアへの男女の参画や団体における女性の役職への登用を促進します。活動を通じて男女共同参画社会の実現に寄与する諸団体・グループのネットワークづくりを推進します。

No.	施策の内容	関係課
1	地域活動への男女の参画促進のための広報・啓発を充実します。	地域連携支援課 人権推進課
2	各種団体に対して、方針の立案および決定の場への女性の参画を促進します。	地域連携支援課 人権推進課
3	さまざまな年代の男女が主体的に参加、参画できるような地域活動を促進します。	地域連携支援課 関係各課
4	男女共同参画社会の実現をめざした諸団体・グループのネットワークづくりを進めます。	人権推進課

#### ② 防災・防犯の推進

男女共同参画の視点から地域における防災・防犯の取組を推進します。

No.	施策の内容	関係課
1	男女のニーズの違いに配慮した防災計画の作成、防災に関する政策・方針の立案および決定の場に女性の参画を促進します。	危機管理課
2	避難所運営における性別によるニーズの違いに配慮し、防災備蓄や避難所において、女性や子どもに必要な物品の備蓄を充実させるとともに、その拡充を図ります。	危機管理課
3	地域全体での防災力を高めることを目的として地域で実施されている自主防災活動への女性の参画を推進します。	危機管理課
4	地域ぐるみの防犯活動を強化し、防犯パトロールを実施するほか、地域住民の安全を確保するため、防犯装置や防犯組織への支援と意識の向上に努めます。	学務課 社会教育課 地域連携支援課

## 基本目標Ⅲ

### 人権の尊重とあらゆる暴力の根絶

#### (1) あらゆる暴力を許さない社会づくり

##### ① 暴力の防止と根絶に向けた啓発の推進

あらゆる暴力は、犯罪であり、人権を著しく侵害するものであるとの認識を深め、その防止と根絶に向け、さまざまな媒体や機会を通じて啓発活動を推進します。

No.	施策の内容	関係課
1	あらゆる暴力の防止と根絶のため、講座、広報紙、ホームページ等のさまざまな媒体と機会を通じて啓発活動を推進します。	人権推進課 高齢介護課 指導課

##### ② 相談体制の充実と被害者支援

さまざまな暴力による被害者が相談しやすいよう相談体制を整備するとともに、関係機関と連携し被害者への支援を図ります。

No.	施策の内容	関係課
1	DV、デートDV、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、ストーカー等の被害者が相談しやすいよう、相談窓口の体制を整え、関係機関との連携により被害者への支援を図ります。	人権推進課 子育て支援課 指導課 健康づくり課

## (2) 配偶者等からの暴力（DV）への対策の推進

### ① 早期発見と相談体制の充実

DVを早期に発見し、また被害者が安心して相談できるよう、体制の充実を図ります。

また男性の被害者および加害者への相談窓口も充実します。

No.	施策の内容	関係課
1	学校や保健・医療機関等と連携してDV被害者の早期発見に努めます。	人権推進課 子育て支援課 指導課 関係各課
2	相談窓口の周知と、被害者が安心して相談できるよう相談体制の充実を図ります。	人権推進課 子育て支援課 関係各課
3	被害者の男性等が相談しやすいよう、男性のための相談窓口の充実に努め、広報による周知を行います。	人権推進課

### ② 支援体制の強化と被害者の保護

関係機関との連携により、DV被害者の安全確保を強化します。また、関係課・関係機関との連携により、DV被害者の自立に向けた支援に取り組みます。

No.	施策の内容	関係課
1	被害者の安全を確保するため、警察や大阪府、関係機関との連携を強化します。	人権推進課 子育て支援課 関係各課
2	被害者が、精神面、経済面、居住面等で安心して自立した生活が送れるよう、関係課および関係機関が連携して自立支援に取り組みます。	人権推進課 子育て支援課 関係各課

### (3) ハラスメント防止対策の推進

#### ① 周知啓発と情報提供

セクシュアル・ハラスメントをはじめ、各種のハラスメントは人権侵害であるとの認識を深め、職場や学校、地域等あらゆる場でのハラスメントを防止するための啓発を推進します。

No.	施策の内容	関係課
1	ハラスメントについての理解を深めるため、職員を対象とした研修会や学習会を実施します。	人事課 学務課
2	ハラスメントに対する認識と理解を深め、防止するために啓発活動を推進します。	産業振興課 人事課 学務課 指導課 人権推進課
3	ハラスメントに関する市および関係機関の相談窓口の周知と情報提供に努めます。	人事課 学務課 指導課 人権推進課

#### (4) 性と生殖に関する健康と権利の尊重

- ① リプロダクティブ・ヘルス/ライツ(性と生殖に関する健康と権利)の普及啓発  
各種媒体を通じてリプロダクティブ・ヘルス/ライツ(性と生殖に関する健康と権利)について理解を深めるための情報発信に努めるとともに、思春期における心とからだ、妊娠・出産等に対する相談や支援サービスの充実を図ります。

No.	施策の内容	関係課
1	リプロダクティブ・ヘルス/ライツについての理解を深めるため情報を発信するほか、支援サービスや相談窓口についての情報提供を行います。	人権推進課
2	男女の身体の違いなどについての学習を充実し、全小中学校にスクールカウンセラーを配置することで、思春期の性や心とからだに関する問題について相談・助言できる体制を充実します。	指導課
3	地域の公共施設や医療機関を対象に情報発信を行うほか、相談窓口の周知に努めます。	人権推進課
4	保健体育等の授業を通じ、男女の身体の違いを学び、異性を尊重する教育を実施します。	指導課

#### ② 女性の健康支援

- 生涯を通じて女性が健康を保持・増進していくよう、健康づくりや健康診査をはじめとする各種の対策の充実を図ります。

No.	施策の内容	関係課
1	安心して妊娠・出産・子育てができるように、各種健康診査・伴走型相談支援の面談、家庭訪問、電話等による保健指導などの母子保健サービスや養育支援訪問・子育て世帯訪問支援事業などを実施し支援を行います。	こども家庭安心課 子育て支援課
2	乳がん・子宮頸がん・骨粗しょう症など、ライフステージに応じて発生する病気の予防を目的に、女性が生涯において健康に過ごすためのセルフチェックなどを含む健康教育や保健指導を展開し、検診や受診勧奨を含む情報発信を実施します。	健康づくり課

## 基本目標IV

### あらゆる場面における男女共同参画の推進

#### (1) 政策・方針の立案および決定の場への女性の参画推進

##### ① 審議会等への女性の参画促進

政策・方針の立案および決定の場へ女性の参画を図るために、審議会等への女性の登用を促進します。

No.	施策の内容	関係課
1	政策・方針の立案および決定の場に女性の意見を反映するために、審議会等への女性の登用を促進します。	関係各課
2	女性委員が未参画となっている審議会等の解消と女性委員の割合の向上に努めます。	関係各課

##### ② 女性の管理職・役員等への登用

市職員および教職員の管理職への女性の登用を推進し、また職員に対する研修や学習の機会を充実します。また、事業所や各種団体における方針の立案および決定の場において女性の参画が向上するよう、人材発掘やポジティブ・アクションなどの啓発を推進します。

No.	施策の内容	関係課
1	市職員および教職員の管理職への女性の登用を推進します。	人事課 学務課
2	政策・方針の立案および決定の場へ女性の参画を促進するため、職員・教職員に対する研修や学習機会を提供します。	人事課 学務課
3	商工団体および事業所に対して、ポジティブ・アクションの促進に向けた啓発を行います。	産業振興課 人権推進課
4	各種団体に対して、方針の立案および決定の場への女性の参画を促進します。(再掲)	人権推進課 関係各課
5	地域で活躍する女性の人材の発掘と、その育成に努めます。	人権推進課 関係各課

## (2) 困難を抱えた人々が安心して暮らせる環境の整備

### ① 困難な問題を抱える女性への支援

女性であることで複合的に困難な状況に置かれている人に対する相談体制の充実を図り、重層的な支援を行います。

No.	施策の内容	関係課
1	女性相談支援員を配置し、相談体制を整備するほか、女性を対象とした支援窓口を開きます。	子育て支援課 人権推進課
2	DV、経済的困窮、障害、病気、就労困難や虐待等さまざまな困難を抱える人々の相談窓口を充実させるほか、複合化した課題に対して重層的支援を実施します。	福祉総務課 障害福祉課 人権推進課 産業振興課 高齢介護課 子育て支援課 こども家庭安心課 健康づくり課
3	子育て中の女性等が多様な働き方を選択できるよう、デジタルスキル習得講座の提供や、働く機会の創出を行うための支援を強化し、職場復帰やキャリアアップをめざす女性を対象とした支援プログラムを展開します。(再掲)	産業振興課
4	心身のケアを目的として、女性を対象としたカウンセリング事業を実施します。	人権推進課

### ② その他の困難を抱える人々への支援

経済的に困難な状況にある人や、日本語の読み書きが困難な人などに対して、適切なサービスを提供できるよう、質と量の観点から充実を図ります。

No.	施策の内容	関係課
1	経済的に困難な状況にある人に対して、就労支援や職業訓練、起業支援プログラムなどの情報を提供します。	産業振興課 福祉総務課
2	法的なトラブルや問題を抱えている人々に対し、無料の法律相談サービスを提供し、法律に関する情報を積極的に提供します。また、法的支援に関する啓発活動を行い、利用可能な支援策について周知します。	秘書広報課 人権推進課
3	日本語の読み書きが困難な人を対象として、日常生活や社会参加の機会を確保できるよう支援します。	社会教育課

### (3) 女性の活躍推進

#### ① 女性の職業生活における活躍推進

女性活躍推進法に基づく「柏原市における女性の活躍の推進に関する推進計画」として本プランと位置づけ策定します。また、別に本市としての「特定事業主行動計画」を同法に基づき策定します。

No.	施策の内容	関係課
1	ジェンダー平等と職業における意識改革の啓発を目的として市民を対象に、ジェンダーバイアスや固定的役割分担の見直しに関する市民向けの講座を開催するほか、市ホームページにて特集記事を掲載します。	人権推進課
2	「特定事業主行動計画」に基づき、給与の男女差、管理職における女性比率、男性の育休取得状況について年1回調査し、状況の報告を行います。	人事課
3	ハラスメントに関する相談窓口を充実します。	人事課
4	子育て中の女性等が多様な働き方を選択できるよう、デジタルスキル習得講座の提供や、働く機会の創出を行うための支援を強化し、職場復帰やキャリアアップをめざす女性を対象とした支援プログラムを展開します。(再掲)	産業振興課
5	女性が能力を伸ばし積極的に社会進出できるような講座や講演会を充実します。	人権推進課

#### ② 政策・方針の立案および決定の場への女性の参画推進

働く場での男女共同参画を実現するため、事業主および労働者等に対して、男女雇用機会均等法等の関係法制度の周知を図るとともに、女性の職域拡大への取組を推進します。

No.	施策の内容	関係課
1	政策・方針の立案および決定の場に女性の意見を反映するために、審議会等への女性の登用を促進します。(再掲)	関係各課
2	女性委員が未参画となっている審議会等の解消と女性委員の割合の向上に努めます。(再掲)	関係各課
3	女性職員を対象とした、キャリアアップについての職員向け研修を受講する機会を確保します。	人事課

## 第4章 計画の推進

### 1 推進体制

#### (1) 庁内における推進体制

男女共同参画があらゆる分野にわたる課題であることを認識し、本プランを総合的、効果的に推進するため、柏原市男女共同参画社会推進本部の下に、庁内関係各課の一層の連携を図ります。

男女共同参画推進の拠点施設である男女共同参画センターを拠点施設とし、男女共同参画に関する学習、啓発、情報の収集・提供や相談体制等のより一層の充実を図るとともに、男女共同参画を推進する市民団体の活動を支援します。

市が実施する男女共同参画に関する施策について意見等があるときは、柏原市男女共同参画審議会および関係機関と連携し、適切かつ迅速に対応します。

#### (2) 市民、事業者との協働と連携

柏原市男女共同参画推進条例には、市、市民、事業者の責務が盛り込まれています。それぞれの責務を踏まえ、本プランの基本理念と目標を共有し、各施策について積極的に取り組んでいきます。

本プラン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や行動の変革、事業者の積極的な取組等、あらゆる場面での取組が重要です。本プランを総合的・効果的に推進するため、市民、事業者と協働するとともに、相互に連携を図ります。

#### (3) 国、大阪府との連携

本市の男女共同参画の取組は、国際的な動きや、国、大阪府の動きと連動しながら進められてきました。男女共同参画の施策をより充実したものにしていくために、今後とも国からの情報提供に基づき、大阪府やその他の関係機関と連携し施策の推進を図ります。

## 2 進行管理

### (1) 進行管理の考え方

本プランのに掲げられた各施策・事業の進捗管理について、計画期間の10年に合わせて、実施します。

施策の実施状況や目標指標の達成状況について、市民、関係団体・機関などの代表者、学識経験者などで構成される柏原市男女共同参画審議会において、その進行状況を検証・評価し、その結果を踏まえて施策の充実・見直しについて検討を行うなど、本計画の総合的かつ円滑な推進に努めます。また、進行管理の内容については、ホームページなどを通じ市民に公表します。

## (2) 施策の指標

項目	現状 (令和5(2023)年)	目標 (令和15(2033)年)	
		数値 (%)	数値 (%)
用語の認知度	ジェンダー	女性 90.6	95
		男性 82.6	
	男女共同参画社会	女性 68.8	85
		男性 71.7	
	ワーク・ライフ・バランス	女性 63.7	75
		男性 62.7	
男女平等感 (「平等になつていい」と思う人の割合)	家庭生活	女性 29.7	55
		男性 39.6	
	地域・社会活動への参加	女性 28.9	50
		男性 41.6	
	職場	女性 28.7	40
		男性 30.5	
	社会通念・慣習やしきたり	女性 12.7	30
		男性 24.8	
	「男は仕事、女は家庭」という固定的な性別役割分担について	女性 20.6	15
		男性 33.5	25
DVについて に つ い て	各項目のうち、半数以上の項目に「暴力にあたると思う」と回答した人の割合	身体的DV ①なぐるける ②なぐるふりをしたり、刃物を突きつけておどす ③物を投げる	女性 69.3
			男性 64.4
	精神的DV ④大声でどなる ⑤長期間無視をする ⑥暴言をあびせる ⑪交友関係や行動を細かく監視し、制限する ⑫外出を制限する	女性 54.3	70
		男性 37.6	
	経済的DV ⑦生活費を渡さない ⑧働くことを妨害する	女性 59.4	70
		男性 45.3	
	性的DV ⑨嫌がっているのに性的な行為を強要する ⑩無理やり性的な映像や画像を見せる	女性 66.8	80
		男性 57.0	
	DVの後「相談するほどのことではないと思った」人の割合	女性 61.5	50
		男性 86.3	

<1年ごとの調査>

項目	現状 (令和6(2024)年)	目標 (令和16(2034)年)
審議会等の女性委員の割合	24	35
女性委員のいない審議会の数	5	0
市職員の管理職(課長級以上)における女性の割合	20.4	40
教職員の管理職(校長)における女性の割合	小学校	40
	中学校	0
区長(行政協力委員)における女性の割合	1.7	10

## 参考資料

### 1 策定体制と経過

- ・柏原市男女共同参画推進条例
- ・柏原市男女共同参画審議会規則
- ・会議開催状況

### 2 関連法令等

- ・男女共同参画社会基本法
- ・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
- ・女性の職業生活における活躍の推進に関する法律
- ・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
- ・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
- ・困難な問題を抱える女性への支援に関する法律

### 3 用語の解説

#### ■アンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)

誰もが潜在的に持っている思い込みのこと。育つ環境、所属する集団の中で無意識のうちに脳にきざみこまれ、既成概念、固定観念となっていく。

#### ■間接差別

表面的には性別に中立的な基準であっても、実態において一方の性が排除されたり、不利になるなど、両性間に不平等をもたらすものをいいます。

#### ■ジェンダー

生物学的な性の違い(セックス/sex)に対して、社会通念や慣習の中で社会的・文化的に作り上げられた性差をいいます。「男らしさ、女らしさ」や「男はこうあるべき、女はこうあるべき」という固定的な考え方をジェンダーによるものです。

#### ■ストーカー

ストーカー行為とは、つきまとい、面会や交際の要求、電話、メール、ファクシミリの送信、性的ないやがらせなど、相手に不安感を与えるような行為を反復して行うことをいいます。2000(平成12)年11月に「ストーカー行為等の規制等に関する法律」が施行されたことによって、被害者からの相談があれば警察は勧告を、従わない場合は都道府県公安委員会が禁止命令を出せます。また、裁判でストーカー行為と認められれば罰則が適用されます。また、新たな手口に対応するため、2021(令和3)年に法律が改正され、GPS機器を用いた位置情報の無断取得や、一時滞在先でのつきまとい行為も規制対象となりました。

#### ■固定的性別役割分担意識

男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、「男は仕事、女は家庭」「男性は主要な業務、女性は補助的業務」等、男性・女性の性別を理由として役割を決めつける考え方をいいます。

#### ■セクシュアル・ハラスメント

相手方の意に反したり、また、他の者を不快にさせる性的な、あるいは性差別的な性質の言動をいい、それにより勉学・課外活動・研究・就労を遂行する上で一定の不利益を与えたる、それを繰り返すことによって環境を著しく悪化させることを意味します。セクシュアル・ハラスメントは男性から女性に対してなされる場合が最も多いが、女性から男性への場

合、あるいは同性間でも問題となります。

#### ■ダイバーシティ

「多様性」のこと。性別、年齢、国籍等に関わりなく、多様な個性が力を発揮し、共存できる社会の事をダイバーシティ社会という。

#### ■DV(ドメスティック・バイオレンス)

夫婦や恋人など親しい人間関係の中で起こる暴力。身体的暴力だけでなく、精神的、性的、経済的な暴力なども含まれる。その中でも恋人同士の間で起こる暴力を「デートDV」とよんでいる。※「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」（2001（平成13）年施行）の2014（平成26）年の改正では、生活の本拠を共にする交際相手からの暴力及びその被害者に適用対象が拡大された。また、2019（令和元）年の改正では児童虐待と密接な関連があるとされるDVの被害者の適切な保護が行われるよう、相互に連携・協力すべき関係機関として児童相談所が法文上明確化された。また、その保護の適用対象として被害者の同伴家族が含まれることも明確になった。

#### ■パワー・ハラスメント

職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの3つの要素を全て満たすものをいう。2020（令和2）年6月に労働施策総合推進法が改正され、職場におけるパワーハラスメント対策が大企業に義務付けられた（中小企業は2022（令和4）年から）。

#### ■ポジティブ・アクション（積極的改善措置）

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（男女共同参画社会基本法第2条第2号）。また、同法第8条は、国の責務として、国が、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。）を総合的に策定し、及び実施する責務を有する旨、規定している。男女間において形式的な機会の平等が確保されていても、社会的・経済的な格差が現実に存在する場合には、実質的な機会の平等を担保するために積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の導入が必要となる。

### ■メディア・リテラシー

メディア情報を主体的に選択し、内容を分析・読解し、活用できる能力や、メディアを通じ適切に選択し発信する複合的な能力を意味します。メディア情報をうのみにしないで正確に解読する能力が求められています。

### ■リプロダクティブ・ヘルス／ライツ(性と生殖に関する健康／権利)

リプロダクティブ・ヘルス／ライツとは、1994(平成6)年の国際人口／開発会議の「行動計画」及び1995(平成7)年の第4回世界女性会議の「北京宣言及び行動綱領」において、「人間の生殖システム、その機能と(活動)過程のすべての側面において、単に疾病、障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事を指す」とされている。また、リプロダクティブ・ライツは「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。

### ■ワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランス憲章では、仕事と生活の調和が実現した社会は、「国民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、家庭や地域生活等においても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現する社会」と定義されています。

