

第3次  
泉佐野市男女共同参画推進計画  
(素案)

令和4年(2022年)

泉佐野市

# 目次

第1章 計画の策定にあたって.....	1
1 計画策定の趣旨.....	2
2 計画策定の背景.....	3
第2章 計画の基本的な考え方.....	23
1 計画の位置づけ.....	24
2 計画期間.....	24
3 計画の目指す姿及び基本理念.....	25
4 重点的に取り組む課題.....	27
5 計画の体系.....	29
第3章 計画の内容.....	31
基本目標Ⅰ あらゆる分野における共同参画.....	32
基本目標Ⅱ 誰もが安全・安心な地域社会づくり.....	42
基本目標Ⅲ ジェンダー平等意識の浸透.....	49
第4章 計画の推進.....	55
1 計画の推進体制.....	56
2 計画の進行管理.....	57
3 市民等との協働・連携の推進.....	57
4 計画推進のための指標.....	58
資 料.....	59

# 第1章 計画の策定にあたって

# 1 計画策定の趣旨

「男女共同参画社会基本法<sup>1</sup>」では、男女共同参画社会<sup>2</sup>を実現するための基本理念を掲げ、行政(国、地方公共団体)と国民それぞれが果たすべき役割を定めています。

国は、同法に基づく男女共同参画基本計画を5年ごとに策定し、社会経済情勢の変化等に対応した重点分野を設定し、具体的施策と成果目標を定めています。また、少子高齢化の進む我が国において、社会の持続的な発展のためには、女性が活躍できる社会づくりが最重要課題のひとつであるとして、平成26年(2014年)には、首相官邸内に「すべての女性が輝く社会づくり本部」が設置され、翌年から毎年「女性活躍加速のための重点方針」を定めています。

「男女共同参画社会基本法」は、市町村に対して、国の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た市町村男女共同参画計画を策定することを規定しています。

本市では、「男女共同参画社会基本法」に基づく計画として、平成14年(2002年)に「泉佐野市男女共同参画すいしん計画」(人ひとプラン)を、平成24年(2012年)に「第2次いずみさの男女共同参画行動計画」(第2次人ひとプラン)を策定したのち、平成30年(2018年)に策定した「改訂第2次いずみさの男女共同参画行動計画」(改定第2次人ひとプラン)では、計画の一部を「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(以下、「女性活躍推進法」)に基づく「市町村推進計画(女性活躍推進計画)」に位置づけて、国の法制度に対応しています。

このたび、現行計画の計画期間が終了することから、新たな計画策定のために市民意識の変化や市内事業所の取組実態等を把握することを目的として、令和2年(2020年)に「泉佐野市男女共同参画に関する市民・事業所アンケート調査」(以下、「市民・事業所アンケート調査」)を実施しました。調査の結果によると、市民意識として「男は仕事、女は家庭」といった固定的性別役割分担意識は払拭されつつありますが、社会の各分野における男女の不平等感は根強いものがあります。

こうした現状を踏まえて、すべての人が性別にかかわらず、対等な関係を築き、多様な生き方を選択できる社会の実現を目指し、本市の男女共同参画の推進に関する施策の方向を明らかにし、総合的かつ計画的に取組を推進するため、「第3次泉佐野市男女共同参画推進計画」(第3次人ひとプラン)を策定しました。

---

1 **男女共同参画社会基本法**：平成11(1999)年施行。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し、男女共同参画社会の形成についての基本理念を定め、国・地方公共団体及び国民の果たすべき役割、基本計画を規定している。

2 **男女共同参画社会**：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いう。

## 2 計画策定の背景

### (1)近年の世界・国・大阪府の動き

#### ①世界の動き

国連を中心に進められてきた、世界における男女平等の取組では、昭和54年(1979年)に採択された「女子差別撤廃条約」と、平成7年(1995年)に開催された「第4回世界女性会議(北京会議)」において採択された「北京宣言及び行動綱領」が、現在に至るまで、世界における男女平等推進の国際規範・基準となっています。

平成27年(2015年)には、国際社会共通の目標として採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ(SDGs)<sup>3</sup>」において、SDGsの17の目標の5番目に設定されている「ジェンダー平等の実現」は、目標のひとつであるだけでなく、他のすべての目標達成において必要不可欠であるとの重要性が明示されています。

また、令和元年(2019年)に、日本で開催されたG20サミットの成果文書「G20大阪首脳宣言」には、「ジェンダー平等と女性のエンパワーメント<sup>4</sup>は、持続可能で包摂的な経済成長に不可欠である」と明記され、人権の視点からも社会経済発展の視点からも国際的な課題として共有されています。さらに、令和3年(2021年)8月には、G20では初めてとなる「女性活躍担当大臣会合」が開催され、特に取り組むべき分野横断的な取組として、①STEM(科学、技術、工学、数学)、金融及びデジタル・リテラシー<sup>5</sup>、環境サステナビリティ(持続可能性)②労働と経済的エンパワーメント、ワーク・ライフ・バランスの2つのテーマを中心に、女性の経済的なエンパワーメント(自立する力)の課題や取組等について議論が行われています。

3 持続可能な開発のための2030アジェンダ(SDGs)：平成27年(2015年)年の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に記載された2030年までに持続可能でより良い世界をめざす国際目標。17のゴール・169のターゲットから構成され、地球上の「誰一人取り残さない」ことを誓っている。

4 エンパワーメント：人が自らの意識と能力を高め、社会のあらゆる分野で、政治的、経済的、社会的、文化的に力をつけること、及びそうした力を持った主体的な存在となること。

5 デジタル・リテラシー：デジタル分野における事象や情報を正しく理解し、利活用できる力のこと。

## ②国の動き

我が国における主な法制度の動向としては、政治分野における女性の参画が他の先進国と比べて極めて遅れている現状を踏まえて、平成30年(2018年)に、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」(以下、「候補者男女均等法」)が公布・施行されました。また、同年には長時間労働の是正と多様で柔軟な働き方の実現や公正な待遇の確保を目的とした「働き方改革関連法」が成立しました。

令和元年(2019年)には、「女性活躍推進法」の改正が行われ、女性活躍に関する計画策定や情報公開の対象事業主の拡大が規定されました。また、同年には、セクシュアル・ハラスメント<sup>6</sup>、マタニティ・ハラスメント<sup>7</sup>を含む職場のハラスメント防止対策の強化を目的とする「男女雇用機会均等法」の改正に加えて、「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」(以下、「DV<sup>8</sup>防止法」)の一部改正を含む「児童虐待防止対策の強化を図るための児童福祉法等の一部を改正する法律」なども成立し、いずれも令和2年(2020年)に施行されています。

令和3年(2021年)6月には、「候補者男女均等法」が改正され、政党は、候補者の選定方法の改善、候補者となるにふさわしい人材の育成、セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント等への対策にも自主的に取り組むよう努めるものとされました。また、同年には、男性が育児休業を取得しやすくなる制度を定めた「育児・介護休業法」も改正されています。

国の取組としては、児童虐待と密接な関連があるとされるDV被害者の適切な保護が行われるよう、配偶者からの暴力の被害者保護にあたり、相互に連携すべき関係機関として児童相談所の追加を明記するなどの法改正に伴い、令和2年(2020年)には「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等のための施策に関する基本方針」が改定されました。

令和3年度(2021年度)から開始されている、「第5次男女共同参画基本計画」には、社会情勢の現状と課題として、新型コロナウイルス感染症拡大と「新たな日常」への対応、人口減少社会の本格化と未婚・単独世帯の増加、人生100年時代の到来、法律・制度の整備と女性の政策・方針決定過程への参画拡大、デジタル化社会への対応、国内外で高まる女性に対する暴力根絶への問題意識、頻発する大規模災害、SDGsの達成に向けた世界的な潮流などが示されています。

---

6 セクシュアル・ハラスメント：相手の意思に反して行われる性的な嫌がらせのこと。優位な力関係を背景に、様々な生活の場で起こり得るものである。

7 マタニティ・ハラスメント：妊娠・出産・育児休業等を理由とした嫌がらせや不利益取扱いのこと。

8 DV（ドメスティック・バイオレンス／配偶者等からの暴力）：夫婦・パートナーや恋人など親密な間柄において起こる身体的・精神的・性的・経済的な暴力や社会的隔離のこと。物理的な暴力だけでなく、脅し、無視、言動の制限、強制、苦痛を与えることも含まれる。

### ③大阪府の動き

大阪府では、令和元年(2019年)に、府民一人ひとりが性的指向及び性自認の多様性に関する理解を深めて、性的マイノリティ<sup>9</sup>に対する誤解や偏見をなくし、誰もが自分らしく生きることができる社会の実現を目指して「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年(2020年)1月から、性的マイノリティがお互いに人生のパートナーであることを宣誓した事実を公に証明する「大阪府パートナーシップ宣誓証明制度」が開始されています。

令和3年(2021年)3月に策定された「おおさか男女共同参画プラン(2021-2025)」では、「①性別役割分担意識の解消は、男女共同参画社会の実現に向けたあらゆる取組の根幹となる」「②SDGsの推進によるジェンダー視点の主流化により、更なるジェンダー平等を目指す」という、2つの横断的視点が示されています。さらに、男女共同参画社会の実現に向けた意識改革において次世代に対する教育及び意識啓発の推進を重視し、重点目標である「方針の立案・決定過程への女性の参画拡大」のために、女性の人材育成を取組の方向に新設、女性に対する暴力の根絶に若年層への啓発の視点を強化することなどが盛り込まれています。

---

<sup>9</sup> 性的マイノリティ：性的指向(どのような性別の人を好きになるか)が同性や両性であったり、性自認(自分の性別をどう認識しているか)が身体的性別と一致していないなど、性のありかたが多数派に属さない人。

## (2)本市における取組<sup>10</sup>

本市では、「男女共同参画社会基本法」の成立に先駆けて、平成3年(1991年)に女性政策行動計画「いずみさの女性プラン21」を策定し、庁内において女性政策を体系的に取り組む体制を構築しています。その後、平成14年(2002年)に「泉佐野市男女共同参画すいしん計画」(人ひとプラン)を策定、平成24年(2012年)に「第2次いずみさの男女共同参画行動計画」(第2次人ひとプラン)を策定して、男女共同参画社会の実現を目指して施策の推進を図ってきました。

また、平成26年(2014年)に「泉佐野市部落差別撤廃人権擁護審議会」における審議を経て、男女共同参画推進条例制定の提言を受けたのち、平成27年(2015年)に「泉佐野市部落差別撤廃人権擁護審議会」内に「泉佐野市男女共同参画推進条例策定検討委員会」を設置し、本市における男女共同参画政策の指針となる条例の検討を進めました。

平成29年(2017年)に、本市における男女共同参画推進にかかる基本理念を定めた「泉佐野市男女共同参画まちづくり条例」を制定し、誰もが生き生きと心豊かに暮らせるまちづくりを推進するための基本理念とともに市・市民・事業者の責務を定めました。加えて同年には、条例の規定に基づき、「泉佐野市男女共同参画審議会」を設置して、総合的かつ専門的な見地から本市の男女共同参画政策の推進に関する審議を行う体制を構築しました。

平成30年(2018年)には、「女性活躍推進法」に基づく「女性活躍推進計画」を包含する「改訂第2次いずみさの男女共同参画行動計画」(改定第2次人ひとプラン)を策定しています。

また、令和3年度(2021年度)から令和7年度(2024年度)を計画期間とする「第2期泉佐野市まち・ひと・しごと創生総合戦略」においては、女性が子育て等と両立して働きやすい環境づくりやまちづくり分野での女性の活躍などの取組を掲げて、男女共同参画の視点で成果指標を設定するなど、本市における持続的な成長戦略として位置づけています。

---

10 本市における取組：巻末資料に本市における男女共同参画に関する年表を記載。



### (3)男女共同参画にかかわる社会の状況

#### ①男女共同参画に関する国際比較

国連開発計画が公表する、ジェンダー開発指数(GDI)は、人間開発指数(HDI)<sup>11</sup>と同じ3つの基本的な側面(保健、教育、所得)における女性と男性の格差を測定し、人間開発の成果におけるジェンダー・ギャップを表す指数です。日本は人間開発指数(HDI)が19位であるのに対して、ジェンダー開発指数(GDI)は55位と順位を大幅に下げています。

ジェンダー不平等指数(GII)は、リプロダクティブ・ヘルス(性と生殖に関する健康)、エンパワーメント、労働市場への参加の3つの側面における達成度の女性と男性の間の不平等を映し出す指標です。0(女性と男性が完全に平等な場合)～1(すべての側面において、男女の一方が他方より不利な状況に置かれている場合)の間の数字で表されます。

世界経済フォーラムが公表する、ジェンダー・ギャップ指数(GGI)は、経済、教育、保健、政治の分野毎のデータに基づき算出される指数で、0が完全不平等、1が完全平等を表しています。他の指数に比べて、日本のジェンダー・ギャップ指数(GGI)の順位が低いのは、政治や経済分野における女性参画で他の先進国と比べて大きく後れをとっていることが挙げられます。

国では、「2020年までに指導的地位に占める女性割合30%」の目標が達成できなかったことから、第5次男女共同参画基本計画において、引き続き、「2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性割合30%程度を目指す」こととなりました。

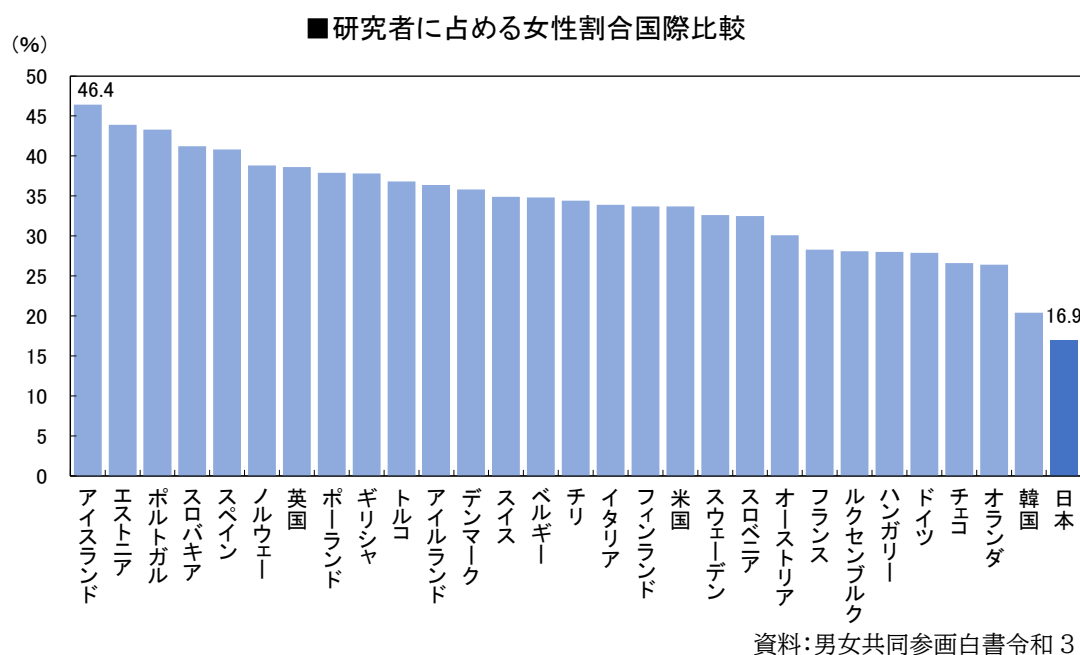
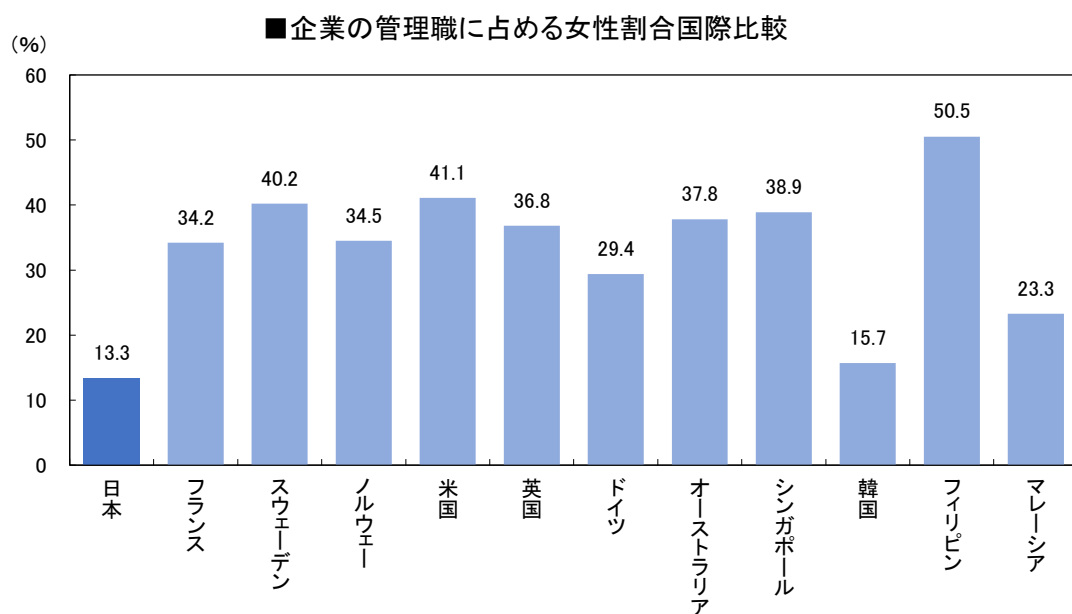
■男女共同参画に関する国際的な指数の順位

順位	国名	GDI 値	順位	国名	GII 値	順位	国名	GGI 値
1	ウクライナ	1.000	1	スイス	0.025	1	アイスランド	0.892
2	ブルンジ	0.999	2	デンマーク	0.038	2	フィンランド	0.861
3	ドミニカ	0.999	3	スウェーデン	0.039	3	ノルウェー	0.849
~~~~~								
55	ホンデュラス	0.978	23	アイルランド	0.093	119	アンゴラ	0.657
<b>55</b>	<b>日本</b>	<b>0.978</b>	<b>24</b>	<b>日本</b>	<b>0.094</b>	<b>120</b>	<b>日本</b>	<b>0.656</b>
57	セルビア	0.977	25	オーストラリア	0.097	121	シエラレオネ	0.655
55位／167か国(2020.12.15 発表)			24位／162か国(2020.12.15 発表)			120位／156か国(2021.3.31 発表)		

資料：内閣府男女共同参画局

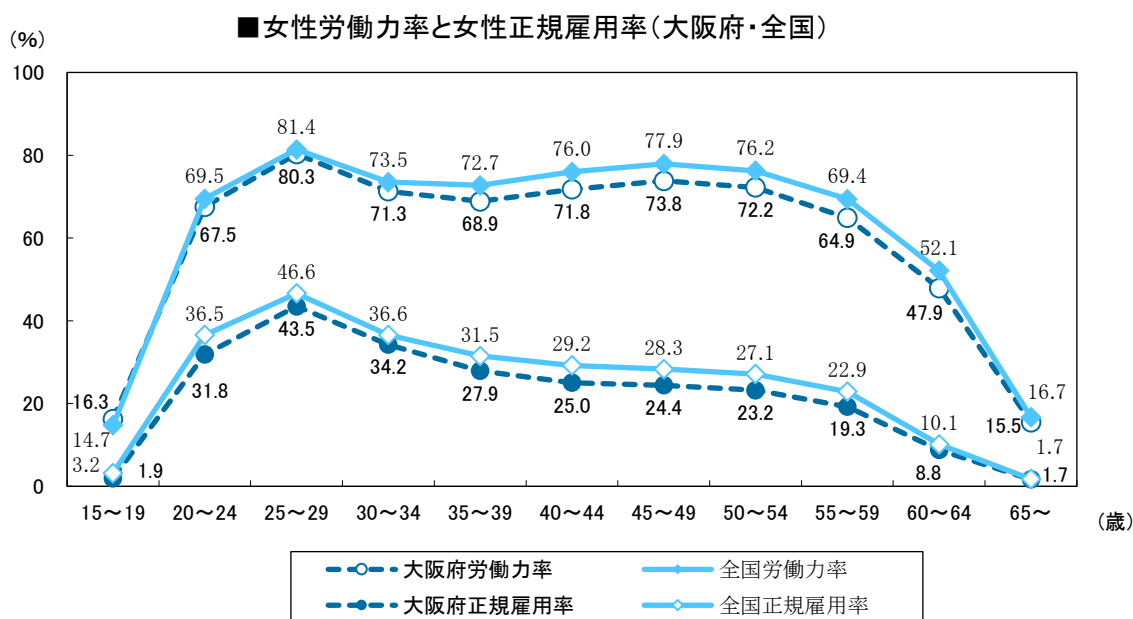
11 人間開発指数(HDI)：保健(平均余命)、教育(就学年数)、所得(推定収入)という人間開発の3つの側面に関して、ある国における平均達成度を測るための指標。国連開発計画が毎年発行する「人間開発報告」において公表される。

企業の管理職や研究者に占める女性割合をみても、他の先進国と比べて低い割合にとどまっています。



## ②女性の労働状況

国では「新・放課後子ども総合プラン」(令和元年度～令和5年度)において、子育て期にあたる女性(25～44歳)就業率80%の目標を掲げています。保育・教育の無償化をはじめとする、子育て支援の充実等により、子育て期も働き続ける女性が増えて、いわゆるM字カーブ<sup>12</sup>の底が高くなり台形に近づいています。ただし、女性の正規雇用率をみると、30歳代以降は正規雇用率が一貫して低くなる「L字カーブ」となっていることが全国的な課題とされています。



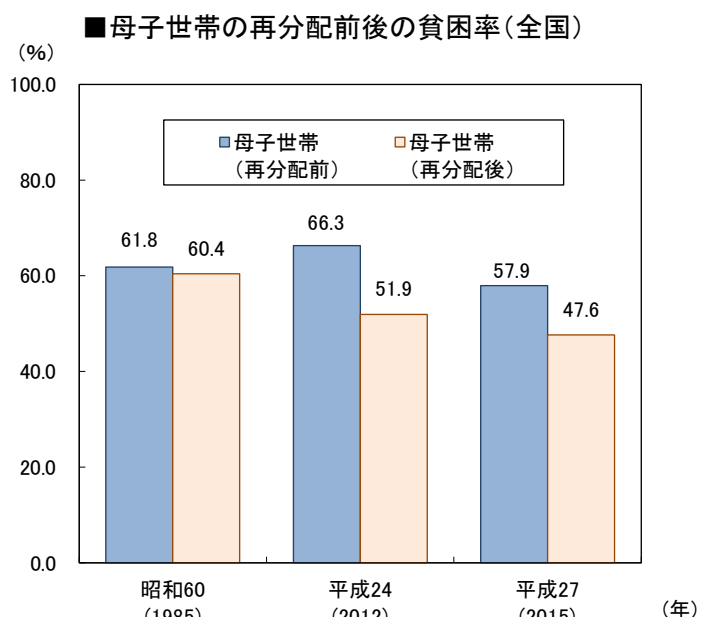
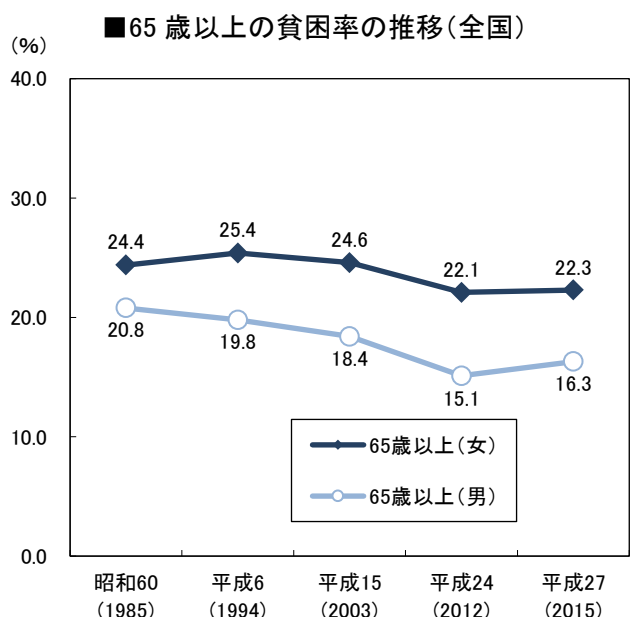
資料:総務省「国勢調査」平成27年「正規雇用率」は15歳以上人口に占める「正規の職員・従業員」の割合

12 **M字カーブ**: 女性の労働力率(15歳以上人口に占める労働力人口(就業者+完全失業者)の割合)が、結婚・出産期に当たる年代に一旦低下し、その後再び上昇してアルファベットの「M」の形になることをさす。

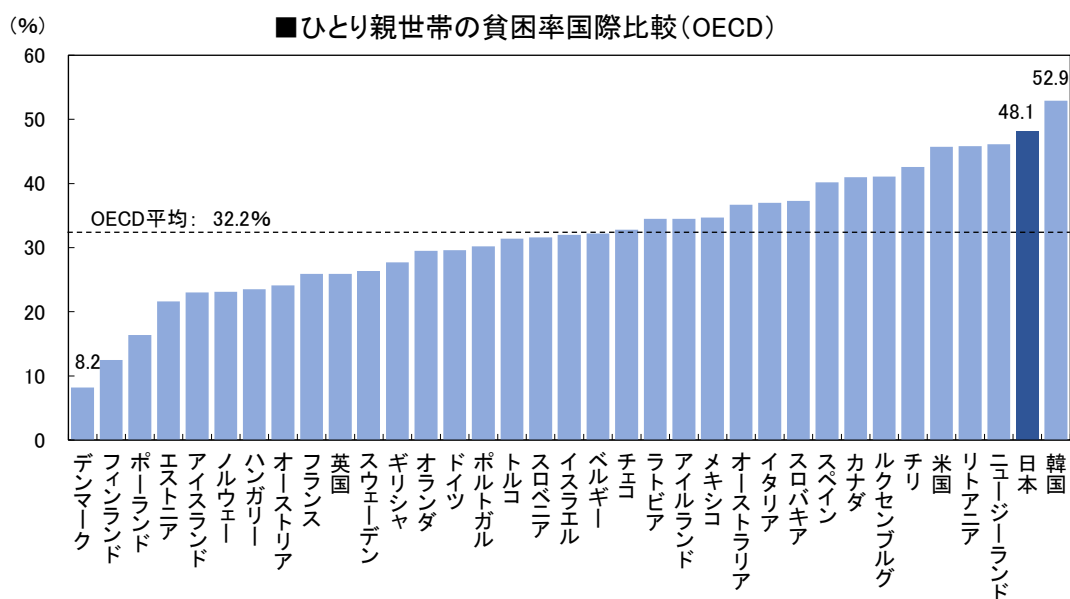
### ③女性の貧困

国の第5次基本計画策定専門調査会で提出された資料によると、母子家庭の相対的貧困率<sup>13</sup>が高い状況に大きな変化が見られず、再分配<sup>14</sup>後の貧困率はやや改善しているものの、再分配前の貧困率は30年間ほとんど変わっていません。高齢女性の貧困率は高止まりしています。

母子家庭の母親は、非正規雇用やサービス業で働く人が多いことから、令和2年(2020年)以降は、新型コロナウイルス感染症拡大による影響を多大に受けていると考えられます。



資料：内閣府第5次基本計画策定専門調査会安全・安心ワーキンググループ資料阿部彩(2018)「相対的貧困率の長期的動向：1985-2015」科学研究費助成事業(科学研究費補助金)(基盤研究(B))「貧困学」のフロンティアを構築する研究」報告書

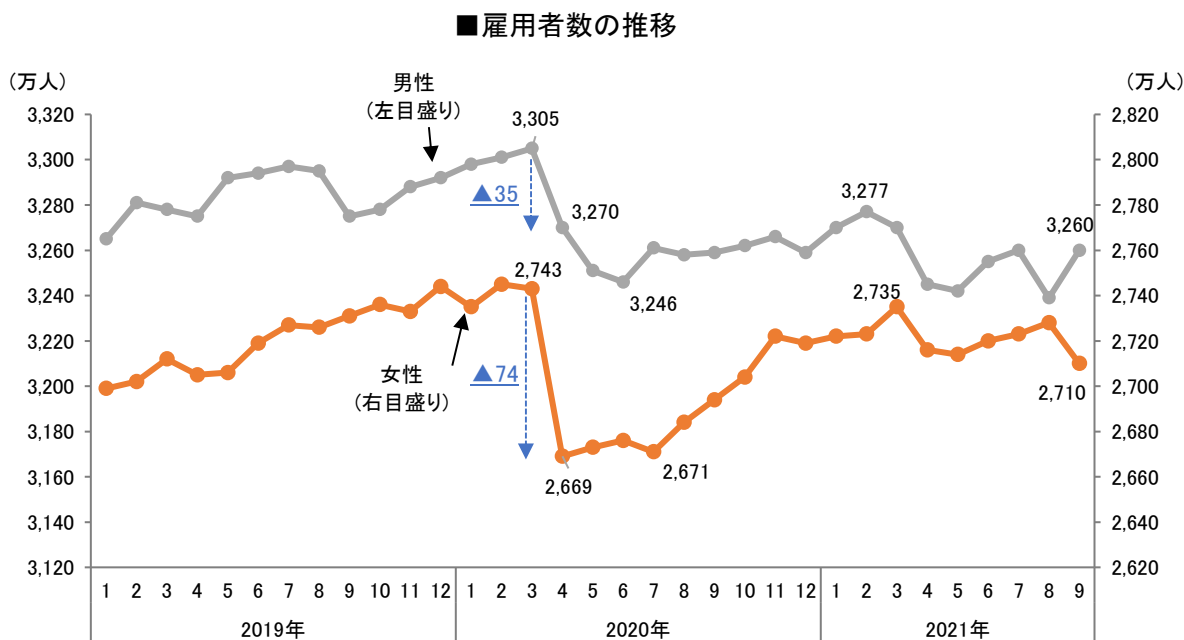


13 相対的貧困率：等価可処分所得（世帯の可処分所得（いわゆる手取り収入）を世帯人員の平方根で割って調整した所得）の中央値の半分の額（貧困線）を下回る等価可処分所得しか得ていない者の割合をいう。

14 再分配：税制や社会保障制度などを通じて、高所得者から低所得者へ所得の分配がされること。

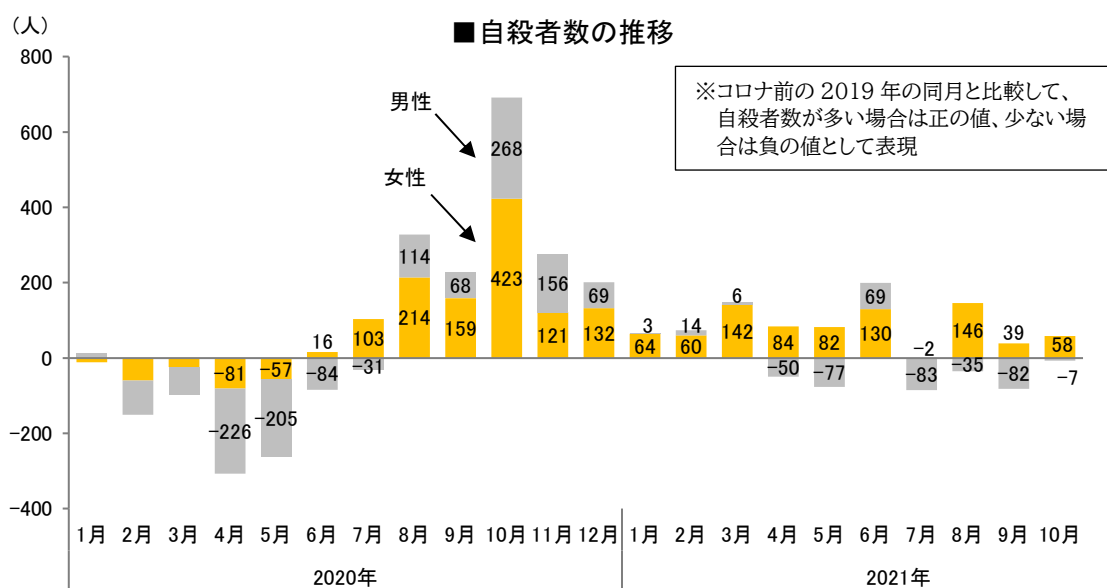
#### ④コロナ下の女性への影響

令和2年(2020年)に発令された緊急事態宣言直後に女性の雇用者数が大幅減少しました。女性は男性に比べて、非正規雇用が多いことが影響していると考えられます。



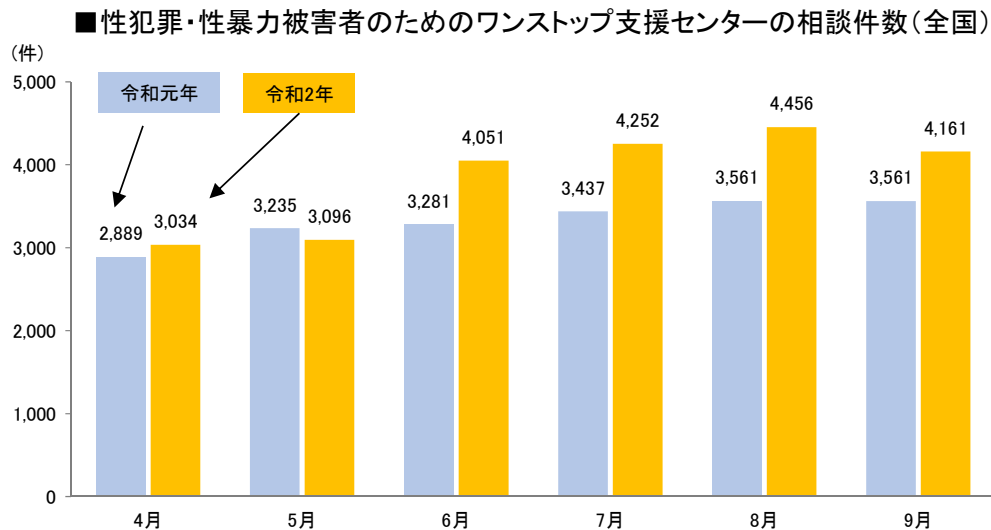
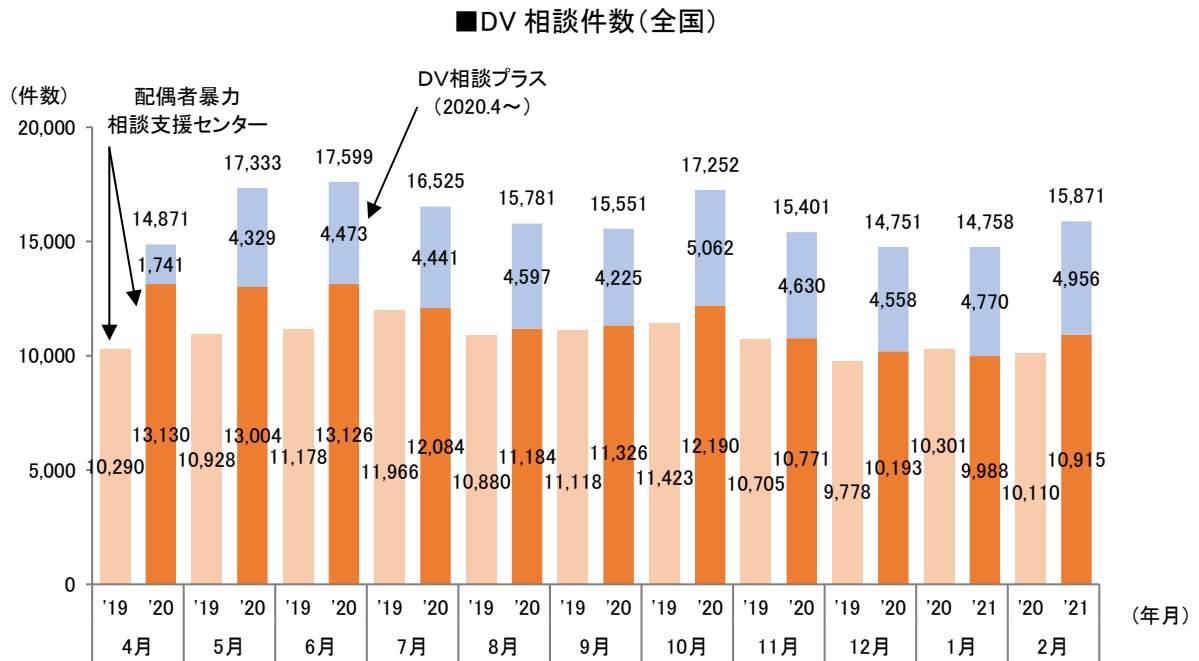
資料:労働力調査/基本集計全都道府県長期時系列データ(厚生労働省)

令和2年(2020年)8月以降、男女とも自殺者数が増加しており、特に女性の増加が多くなっています。社会経済状況の悪化が少なからず影響していると考えられます。



資料:自殺の統計(警察庁)

緊急事態宣言以降、DV(配偶者等からの暴力)や性暴力に関する相談が前年に比べて大幅に増加しています。DVも性暴力も被害者の大半は女性です。外出自粛や休業などの生活への不安やストレスなどが引き金になっていると考えられますが、社会全体の不安が女性の人権侵害につながっているという実態がうかがえます。



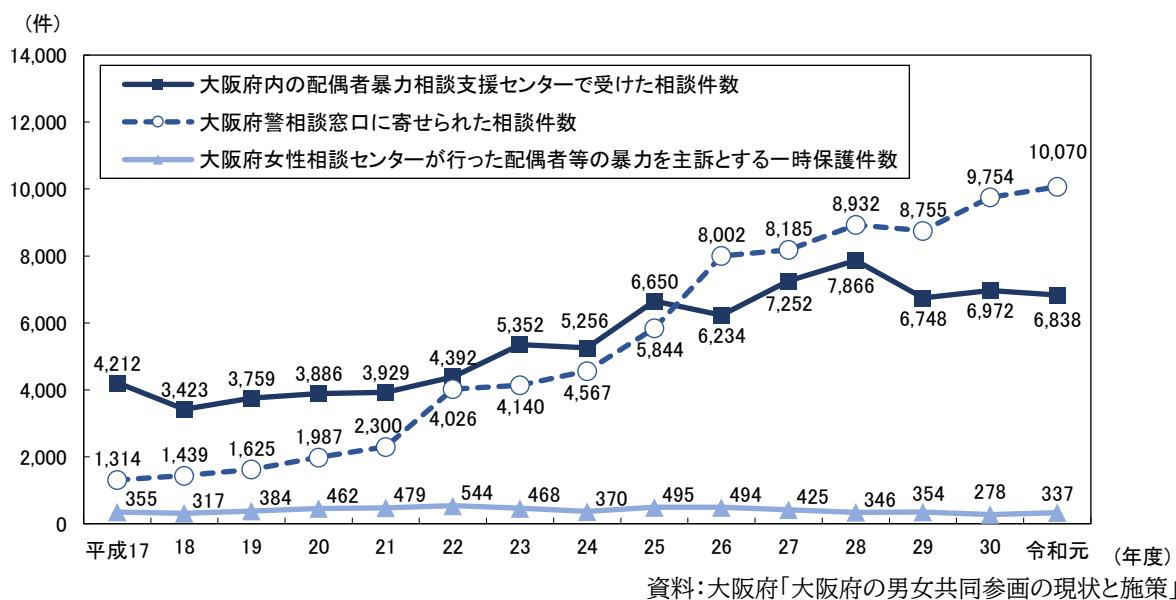
資料:「コロナ下の女性への影響について」(内閣府男女共同参画局、令和3年4月)

## ⑤女性に対する暴力

大阪府内のDV相談件数をみると、警察に寄せられる相談件数が大幅に増加しています。警察への相談増加の背景は、DVへの社会的関心の高まりを受けた積極的な相談・通報によるものと考えられます。また、警察がDVの通報を受けて出向いた現場に子どもがいた場合は、「面前DV(子どもへの心理的虐待)」として、児童相談所に通告することになったために、児童虐待の認知件数が大幅に増加しています。

性暴力被害者のほとんどが女性ですが、全国的には、男性のDV被害相談件数が増加しており、男性被害者への相談体制が必要とされています。

■大阪府内配偶者暴力相談支援センターで受けた配偶者等の暴力に関する相談件数等の推移



■警察における刑法犯認知件数・相談件数(被害者の状況)

		2016年 (平成28年)	2017年 (平成29年)	2018年 (平成30年)	2019年 (令和元年)	2020年 (令和2年)
強制性交等	認知件数	989	1,109	1,307	1,405	1,332
	うち女性	989	1,094	1,251	1,355	1,260
	女性割合	100.0	98.6	95.7	96.4	94.6
強制わいせつ	認知件数	6,188	5,809	5,340	4,900	4,154
	うち女性	5,941	5,610	5,152	4,761	3,995
	女性割合	96.0	96.6	96.5	97.2	96.2
公然わいせつ	認知件数	962	825	788	746	701
	うち女性	883	750	697	647	613
	女性割合	91.8	90.9	88.5	86.7	87.4
略取誘拐・人身売買	認知件数	228	239	304	293	337
	うち女性	188	203	247	245	276
	女性割合	82.5	84.9	81.3	83.6	81.9
配偶者からの暴力	相談件数	69,908	72,455	77,482	82,207	82,643
	うち女性	59,412	60,015	61,518	64,392	63,165
	女性割合	85.0	82.8	79.4	78.3	76.4
ストーカー	相談件数	22,737	23,079	21,556	20,912	20,189
	うち女性	20,180	20,381	18,949	18,403	17,689
	女性割合	88.8	88.3	87.9	88.0	87.6
私事性的画像被害 <sup>15</sup>	相談件数	1,063	1,243	1,347	1,479	1,570
	うち女性	979	1,138	1,257	1,382	1,427
	女性割合	92.1	91.6	93.3	93.4	90.9

資料:警察庁統計資料

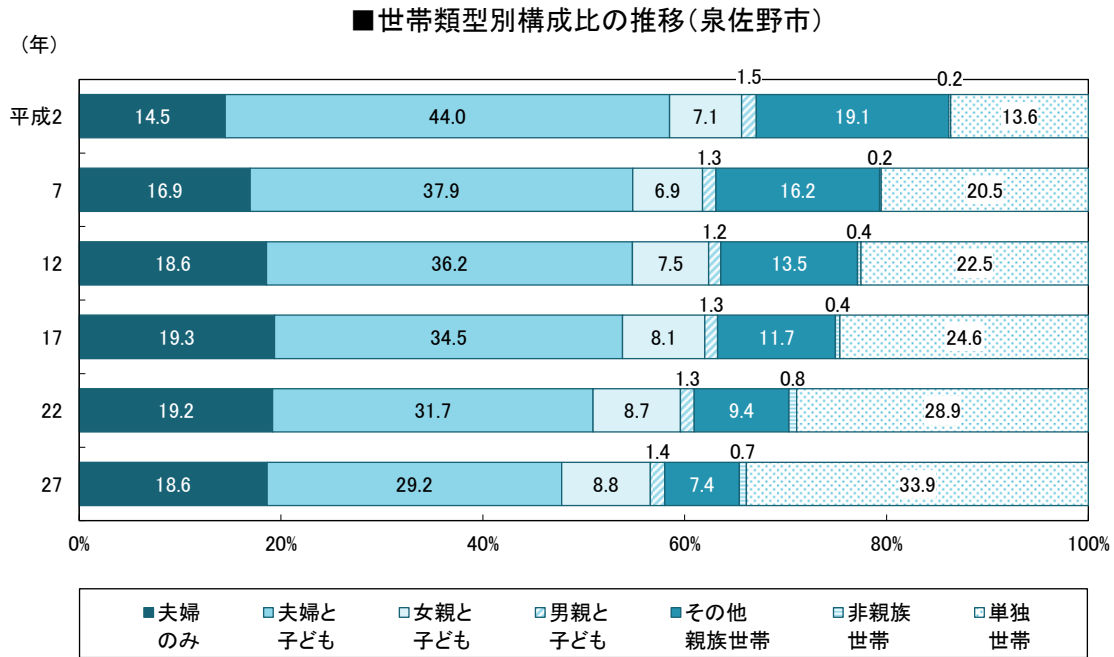
15 私事性的画像被害: プライベートな性的画像を、その撮影対象者の同意なく公表する行為。



## (4)男女共同参画にかかわる本市の現状

### ①世帯構造の変化

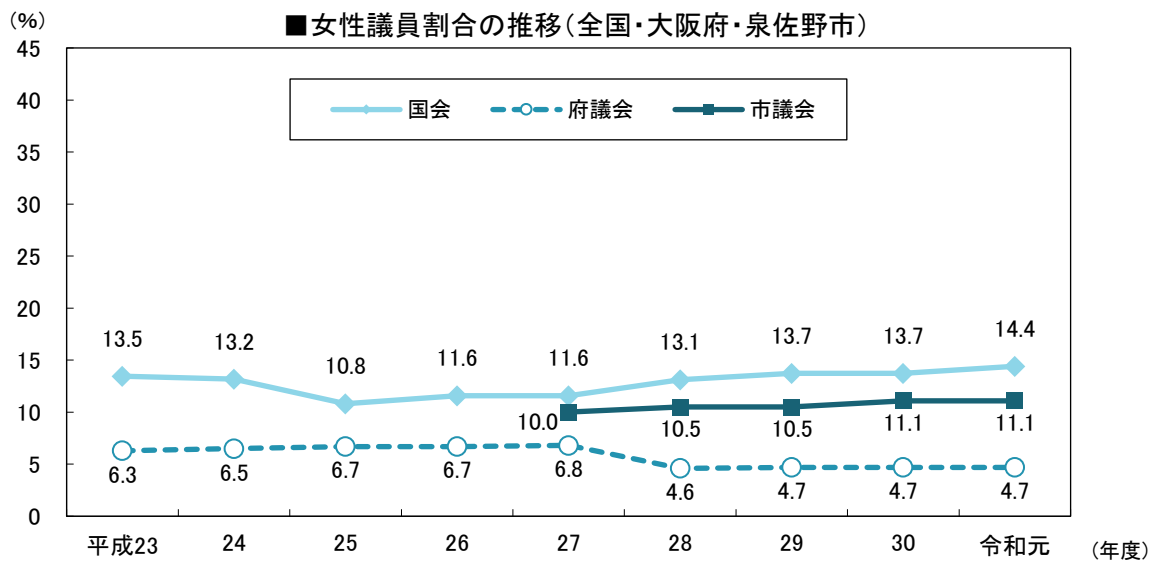
単独世帯の増加が著しく、平成27年(2015年)時点で3分の1を占めています。ひとり親世帯の割合も増加傾向にあります。三世代を含むその他親族世帯の割合は大幅に減少しています。



資料:総務省「国勢調査」

### ②女性の参画状況

本市の市議会議員における女性割合は、1割程度で横ばいの状態です。

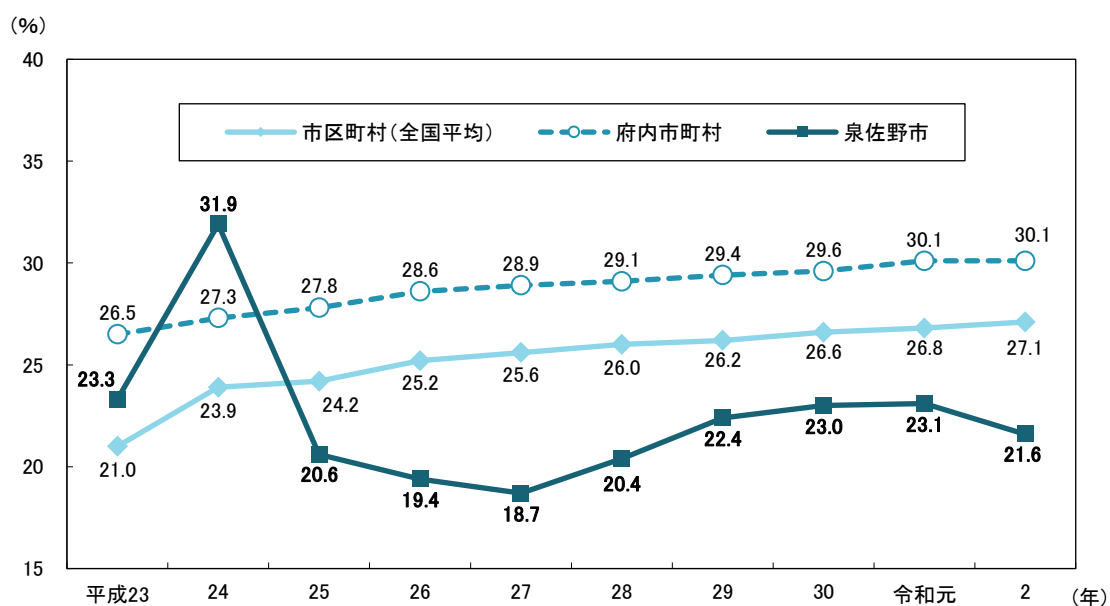


資料:国会は、衆議院・参議院各事務局調べ、府議会は、内閣府男女共同参画局「女性の政策・方針決定参画状況調べ」、泉佐野市議会は、総務省「地方公共団体の議会の議員及び長の所属党派別人員調

本市の審議会等委員の女性割合は、過去には3割を超えているときがありましたが、令和2年(2020年)は21.6%で、全国や府内の平均を下回っています。

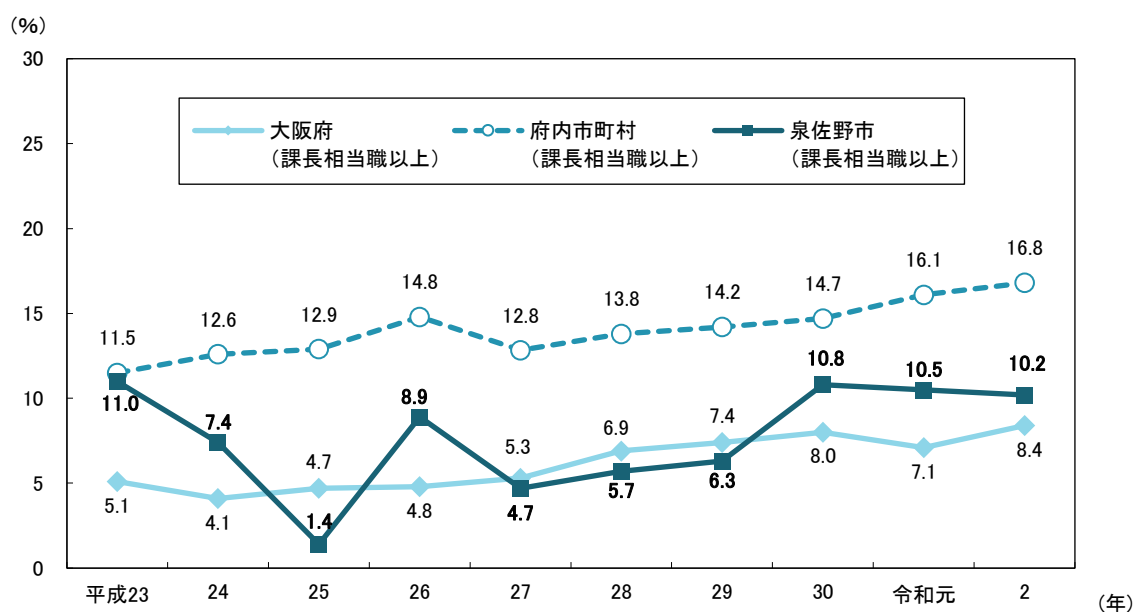
市職員における管理職(課長以上)の女性割合は、近年1割程度で推移しており、府内市町村平均を下回っています。

■審議会などの委員の女性比率の推移(全国平均・府内市町村・泉佐野市)



資料:内閣府男女共同参画局「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」

■府・市町村職員における女性管理職割合の推移(大阪府・府内市町村・泉佐野市)



資料:内閣府男女共同参画局「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」

防災会議では、近年女性委員がない状態がつづいており、その他の地域団体でも PTA を除くと女性役員の割合は低迷しています。

■地域における意思決定過程への女性の参画率の推移(泉佐野市)

団体名	平成 26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	令和 元年度	2年度
市町村防災会議委員総数	20	21	21	21	20	21	21
うち女性委員数	0	1	1	1	0	0	0
参画率	0.0	4.8	4.8	4.8	0.0	0.0	0.0
自主防災組織役員数	-	-	70	72	75	77	77
うち女性役員数	-	-	3	4	4	4	4
参画率	-	-	4.3	5.6	5.3	5.2	5.2
農業委員会の委員総数	-	-	27	27	14	14	14
うち女性委員数	-	-	0	0	1	1	1
参画率	-	-	0	0	7.1	7.1	7.1
自治会長数	81	81	82	82	82	82	82
うち女性自治会長数	7	7	5	7	5	3	4
参画率	8.6	8.6	6.1	8.5	6.1	3.7	4.9
PTA 数	21	21	21	21	21	21	21
うち女性が代表者	9	8	7	7	4	6	8
参画率	42.9	38.1	33.3	33.3	19.0	28.6	38.1
老人クラブの会員数	-	-	-	5,179	5,300	5,190	4,863
うち女性	-	-	-	3,243	3,298	3,229	3,014
参画率	-	-	-	62.6	62.2	62.2	62.0
老人クラブの役員数	-	-	-	49	50	50	48
うち女性が代表者	-	-	-	6	7	9	6
参画率	-	-	-	12.2	14.0	18.0	12.5

資料:市町村防災会議委員・自治会長は、内閣府男女共同参画局「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」、その他は危機管理課、学校教育課、地域共生推進課

本市では、平成27年(2015年)に女性消防団が発足し、現在19人の団員が、救急講習の補助(心肺蘇生法、AEDの取り扱い)、広報活動、災害時の後方支援活動などで活躍しています。

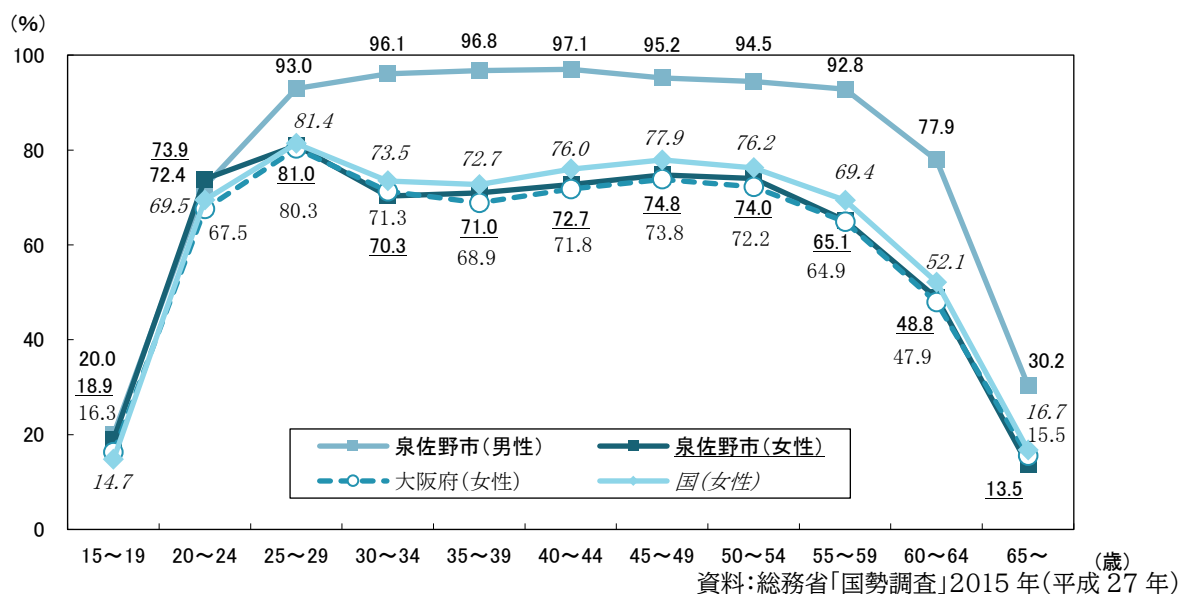
■泉州地域消防団の状況(令和2年10月1日現在)

消防団名	分団数	定員	実員		
			男性 ※( )内は機能別消防団員数	女性(割合)	実員計
泉大津市消防団	3	80	47	17(26.6%)	64
和泉市消防団	9	370	351	-	351
高石市消防団	3	50	33	5(13.2%)	38
忠岡町消防団	2	45	33	-	33
岸和田市消防団	2	30	30	-	30
貝塚市消防団	9	250	226	-	226
<b>泉佐野市消防団</b>	<b>7</b>	<b>170</b>	<b>148 (18)</b>	<b>19(11.4%)</b>	<b>167</b>
泉南市消防団	6	173	152	20(11.6%)	172
阪南市消防団	5	115	103	8(7.2%)	111
熊取町消防団	5	78	78	-	78
田尻町消防団	1	38	30	-	30
岬町消防団	7	120	91	13(12.5%)	104

### ③女性の就労状況

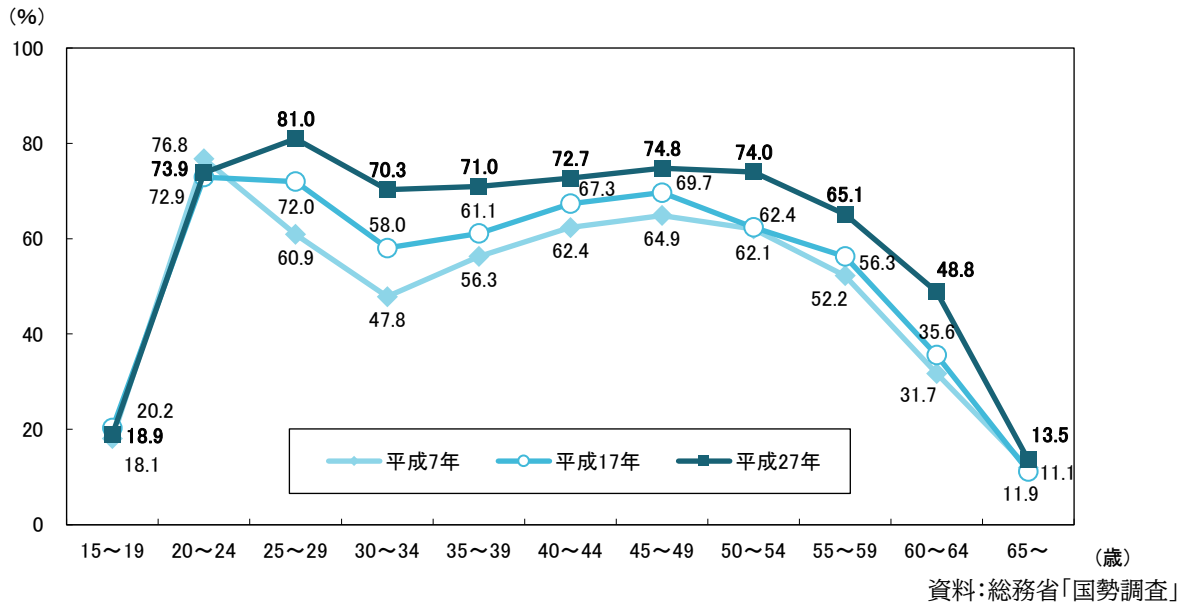
本市における女性の年齢層別労働力率は、全国よりはやや低く、大阪府とほぼ同様の傾向となっています。

■性別・年齢層別労働力率(全国(女性)・大阪府(女性)・泉佐野市(女性・男性))



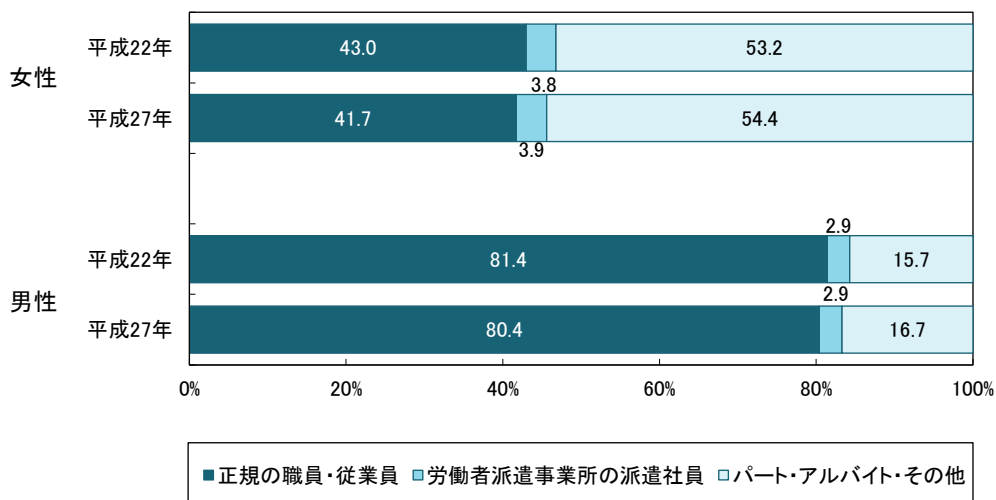
女性の労働力率は、概ね全年齢層で上昇しており、特に20歳代後半から30歳代の年齢層の上昇幅が大きく、いわゆるM字カーブの底が浅くなり台形に近づいています。

■女性労働力率の経年変化(泉佐野市)



男女の雇用形態を比較すると、男性は8割以上が正規労働者であるのに対して、女性は正規労働者が4割程度にとどまっています。

■雇用形態別にみた役員を除く雇用者の構成割合の推移(泉佐野市)



## (5)前期計画の評価と課題

本市では、いずみさの女性センターを中心に男女共同参画関連事業を実施しています。近年は男性向けの講座を充実して、男性に向けた男女共同参画の意識づくりや行動変容につながる取組を推進しています。また、本市独自の取組として「男女共同参画ゲストティーチャー」を養成し、児童生徒を対象にした男女平等教育・デートDV予防教育等を市内の学校と連携して実施しています。

課題としては、就労する女性が増加したことにより、女性のニーズが多様化していることから、女性センター事業の展開に新たな工夫が求められています。

前期計画で設定した計画推進のための指標については、審議会委員や市職員の管理職、自治会長など、様々な意思決定場面における女性割合は横ばいで推移しており、今後一層の取組が必要です。

事業の実施については、令和2年(2020年)以降の新型コロナウイルス感染症の流行拡大の影響により、予定していた事業が実施できない状況がありました。

■計画推進の指標の状況

基本 目標	指標項目	第2次改定版 策定時	令和2年度調べ	令和3年度調べ	目標値 (2021年)
I	1 「社会全体」で「男女が平等になっている」と感じている人の割合	女性 10.4% 男性 20.1% (H27)	女性 13.8% 男性 21.2% (R2)		男女とも 50%
	2 学校教育の中で、男女平等・男女共同参画に関する授業を実施した回数	19回/年 (H28)	28回/年 (R1)	7回/年 (R2)	30回/年
	3 人権推進課主催の地域団体・事業所への、男女共同参画に関する研修を実施した回数	10回/年 (H28)	5回/年 (R1)	0回/年 (R2)	20回/年
	4 人権推進課主催の男女共同参画をテーマにした講座やセミナーへの男性参加者割合	37.4% (H28)	24.2% (R1)	12.2% (R2)	50%
	5 「いずみさの女性センター」の登録グループ数	8グループ (H29)	7グループ (R1)	7グループ (R2)	15グループ
II	1 市における審議会等の女性委員の割合	22.4% (H29)	22.1% (R2.4.1)	21.0% (R3.4.1)	40% (※)
	2 市（一般行政職）における女性の管理職（課長級・部長級）の割合	5.7% (H29.4.1)	5.1% (R2.4.1)	4.9% (R3.4.1)	10%
	3 自治会長の女性の割合	8.5% (H29)	4.9% (R2)	7.3% (R3)	10%
III	1 「いずみさの女性センター」の利用者数	女性 2,885人 男性 801人 (H28)	女性 3,008人 男性 646人 (R1)	女性 1,368人 男性 146人 (R2)	女性 3,000人 男性 1,500人
	2 女性職員の活躍推進や男女が働きやすい職場づくりをめざした研修の開催回数	2回/年 (H28)	1回/年 (R1)	0回/年 (R2)	2回/年
	3 「男女いきいき・元気宣言」事業者制度への登録企業数	2社 (H28)	3社 (R2)	4社 (R3)	10社
	4 市主催の労働相談会の開催回数及び相談件数	1回/年、147件 (H28)	1回/年、167件 (R1)	0回/年、0件 (R2)	5回/年、400件
IV	1 市主催の育児・家事・介護セミナーへの男性参加者の割合	38.9% (H28)	50.0% (R1)	33.3% (R2)	40% (※)
	2 「ワーク・ライフ・バランス」の認知度	女性 18.6% 男性 26.0% (H22)	女性 35.6% 男性 36.5% (R2)		男女とも 60%以上
V	1 泉佐野市相談事業連絡会議（研修会含む）の開催回数	2回 (H28)	2回 (R1)	2回 (R2)	2回
	2 相談員への研修の開催回数	12回 (H28)	12回 (R1)	12回 (R2)	20回
VI	1 乳がん・子宮がん検診受診率	乳がん 15.5% 子宮がん 24.9% (H28)	乳がん 13.9% 子宮がん 18.7% (R1)	乳がん 13.9% 子宮がん 18.7% (R1)	50%以上
	2 女性の心とからだの健康を保つためのセミナーの開催及び情報提供の回数	13回/年 (H28)	3回/年 (R1)	3回/年 (R1)	20回/年
	3 男性の心とからだの健康を保つためのセミナーの開催及び情報提供の回数	8回/年 (H28)	1回/年 (R1)	1回/年 (R1)	10回/年
	4 若者向けの性感染症や望まない妊娠の回避、喫煙、薬物依存などに関する情報提供及びセミナーの開催回数	3回/年 (H28)	5回/年 (R1)		10回/年
VII	1 DV（デートDVを含む）防止啓発事業の実施	9回 (H28)	0回 (R1)	4回 (R2)	10回
	2 市内事業所へのセクシュアル・ハラスメント防止啓発資料の配布	2回/年、346件 (H28)	1回/年、98件 (R1)	0回/年、0件 (R2)	2回/年、350件

(※)男女いずれか一方が40%未満とならない状態をめざします。

下線は目標を達成した項目。

うすい網掛けは、目標達成していないが当初よりも上昇した項目。





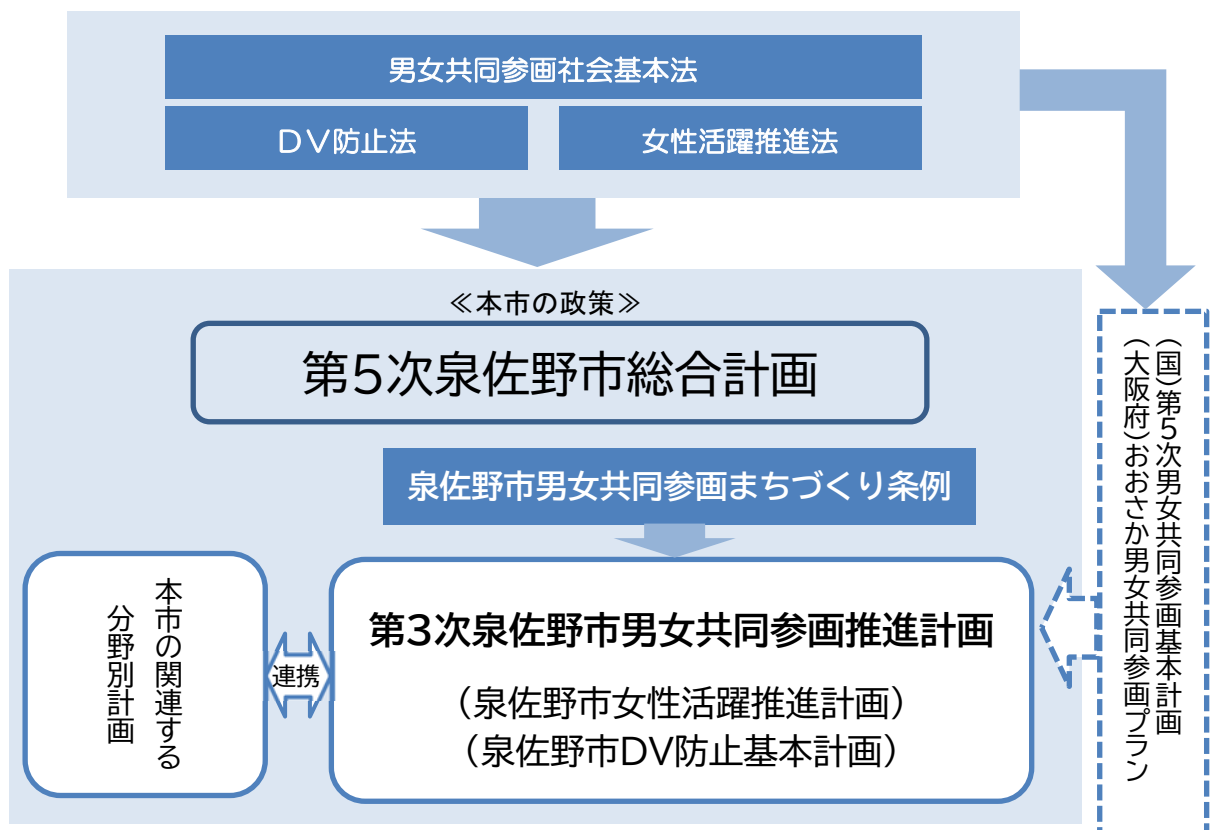
## 第2章 計画の基本的な考え方

# 1 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「男女共同参画基本計画」や大阪府における「おおさか男女共同参画プラン」を踏まえ、社会情勢の変化に対応しつつ、本市におけるこれまでの取組をさらに発展、拡大するために策定するものです。

また、本市の上位計画である「第5次泉佐野市総合計画(令和元年(2019年)～令和10年(2028年))」において目指す「市民と協働し、すべてのひとが輝けるまちづくり」を実現するための分野別計画として、他の関連計画との整合性を図りながら策定しました。

さらに、本計画の一部を「女性活躍推進法」第6条第2項に基づく「市町村推進計画」と「DV防止法」第2条の3第3項に基づく「市町村基本計画」として位置づけています。



# 2 計画期間

本計画の期間は、令和4年(2022年)度から令和13年(2031年)度までの10年間とし、社会状況の変化に対応するために、必要に応じて見直しを行います。

### 3 計画の目指す姿及び基本理念

本計画は、誰もが生き生きと心豊かに暮らすことができるまちづくりを目指す「泉佐野市男女共同参画まちづくり条例」において、男女共同参画社会づくりにおける基本理念と市、市民、事業者等の役割を明示しています。本計画では、同条例の基本理念に基づき、目指す姿を設定します。

#### 【目指す姿】

誰もが人権を尊重されるジェンダー平等社会の実現

#### 【泉佐野市男女共同参画まちづくり条例の基本理念】

##### (1)一人ひとりの人権の尊重

性別にかかわらず、個人としての尊厳が重んじられ、性別を理由とする差別的取扱いを受けることなく、その個性と能力を発揮する機会が確保されること、性別に基づく暴力的行為が根絶されること及びその他の人権が尊重されること。

##### (2)家庭や個人の生活と社会的役割の両立

家庭の構成員が相互に協力し、社会と調和して子の養育、家族の介護その他の家庭生活における責任を果たし、家庭生活における活動と社会生活における活動を両立して行うことができるようにすること。

##### (3)政策等の立案及び決定への共同参画

性別にかかわらず、社会のあらゆる分野における方針の立案及び決定の過程に参画する機会が確保されること。

## (4)すべての人の性の尊重と生涯にわたる健康への配慮

性別に基づく身体的な特徴についての理解を互いに深め合い、健康の保持を図り、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配慮されること。

## (5)国際的視野の下での共同参画

ジェンダー平等の推進に関する取組は、これまでの国内における取組と日本文化を尊重し、かつ多文化共生の視点を持って、国際社会における取組と協調して行われること。

## 4 重点的に取り組む課題

本計画の推進にあたっては、以下の課題について重点的に取り組みます。

### (1)方針決定過程への女性の参画拡大

他の先進国と比べて、我が国の政策・方針決定過程への女性の参画が大幅に遅れていることは大きな課題となっていますが、本市においても、市の政策や方針決定にかかわる審議会等委員や市職員の管理職における女性割合が前期計画の目標に達していないのが現状です。

地域社会が抱える課題は多岐にわたり、複雑化する傾向にあることから、多様な市民の意見を反映できるようにすることが、誰もが暮らしやすいまちづくりにつながります。

女性は人口の約半数を占めるにもかかわらず、様々な分野における意思決定への参画が十分でないことから、男女が共に責任を分かち合う意識を醸成し、女性の参画拡大につながる取組を進めるとともに、多様な市民の意見を反映する仕組みづくりに努めます。

### (2)ワーク・ライフ・バランスの推進

すべての働く人におけるワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の実現に向け、国では両立支援制度の整備や働き方改革に向けた取組を進めていますが、男性の育児休業取得は伸び悩み、家事・育児・介護の負担が女性に重くのしかかっている状況に大きな変化がみられません。本市の「市民・事業所アンケート調査」をみると、ワーク・ライフ・バランスの理想と現実にギャップがある実態もみられています。

誰もが自分の望むかたちで、仕事と家庭や地域での生活や個人としての時間が確保されて、生きがいや充実感を持って生活できるよう取組を推進します。

### (3)ジェンダーに基づく暴力の根絶

DV、デートDV<sup>16</sup>、セクシュアル・ハラスメント、性犯罪などの性暴力被害の大多数は女性ですが、互いの力関係を背景として起こる性暴力では、男性・男児が被害者になるケースも起こります。

男性から女性への性暴力が起こる背景には、女性を自分より下に見たり、人格と切り離して性的な対象物と見たりする男性の意識や男女の経済力の格差、仕事上の上下関係など、社会において

16 デートDV：交際中の人々の間で起こる身体的・精神的・性的・経済的な暴力や社会的隔離をさす。

男女のおかれた状況が影響しています。こうした状況が存在していること自体が、単に当事者間の問題ではなく、社会的な課題といえます。

誰も被害者にも加害者にもならないよう、対等な関係を基礎とした暴力のない社会をつくるための意識の醸成を進めるとともに、被害の予防対策ならびに被害者支援に取り組みます。

## (4)性別に基づく無意識の思い込みの気づき

「市民・事業所アンケート調査」をみると、「男は仕事、女は家庭」という考えに否定的な人が多数を占めており、男女の役割を仕事と家庭で分けるといった固定的な性別役割分担意識は払拭されつつあります。

しかしその一方で、「男子のほうが理系科目は得意」「女子のほうがきれい好き」などのように、性別に基づく思い込み(アンコンシャス・バイアス)<sup>17</sup>は様々な場面でみられます。幼少期から周囲の大人によって「男だから」「女だから」と言われることで、子どもたち自身が、「男らしさ」「女らしさ」を無意識に学習して、性別に基づく思い込みをもつようになります。個人の特性でなく単に性別によって判断することは、差別や偏見につながり、個人の自由な選択を阻害することがあります。

誰もが性別にかかわらず、自らの意思に基づいて生き方を選択でき、一人ひとりの能力を活かして社会に貢献できるように、固定的な性別役割分担意識の払拭はもとより、性別による無意識の思い込みや偏見に気づいて、性別にとらわれない意識の醸成を図ります。

## (5)性の多様性の尊重

性を構成する要素には、身体の性だけでなく、心の性、性的指向など複数の要素があり、それらの組み合わせは多様であり、どのような性のあり方であったとしても、一人ひとりの大切な一部分です。性的マイノリティの存在に対する社会的な認識は高まりつつありますが、いまだ差別や偏見、社会生活上の不本意な制約を受けることが多いのが実態です。

そもそも性のあり方は多様であり、多数派とは異なるあり方を否定や排除すべきものではないということを理解して、互いのあり方を認め合い、誰もが自分らしく生きられる社会づくりに取り組みます。

---

<sup>17</sup> 無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス): 過去の経験や周りの環境などから、自分自身では気づかないうちに身についたものの見方やとらえ方の偏りのこと。アンコンシャス・バイアス自体は、人の脳が情報を瞬時に紐づけて素早く理解しようとする働きによるもので、だれにでもあり、それ自体が良い悪いということではないが、性別に基づくアンコンシャス・バイアスは、就労の場や地域社会、学校現場、メディア、家庭等のあらゆる場面において無意識に男女の役割に対する固定的な価値観を与えることがある。

## 5 計画の体系

基本目標	基本課題	施策の方向	
基本目標Ⅰ あらゆる分野における共同参画	1. 政策・方針決定過程への女性の参画推進	(1) 女性の登用を推進する環境づくり	
		(2) 市職員における女性管理職の登用推進	
		(3) 方針決定への参画に向けた女性の人材育成	
	2. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現	(1) 仕事と家庭生活の両立支援	
		(2) 事業所における両立支援対策の促進	
		(3) 多様な働き方への支援	
	3. 働く場における女性の活躍推進	(1) 雇用におけるジェンダー平等な機会と待遇確保の推進	
		(2) 女性の就業支援	
		(3) 職場におけるハラスメントの防止	
	4. 地域・家庭における共同参画の促進	(1) 誰もが活躍できる地域社会づくり	
		(2) 男性の家事・子育て・介護等への参画促進	
		(3) 地域防災活動への女性の参画促進	
基本目標Ⅱ だれもが安全・安心な地域社会づくり	1. ジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶	(1) 暴力を許さない社会意識の浸透	
		(2) 相談支援体制の充実	
		(3) DV等被害者保護と自立支援の推進	
		(4) 性暴力の予防と被害者支援	
	2. 生涯にわたる男女の健康支援	(1) 性差に配慮した健康課題への対応	
		(2) 性と生殖に関する健康と権利の浸透	
		(3) 心の健康対策の推進	
	3. 困難を抱える人への支援	(1) ひとり親家庭等が安心して暮らせる環境づくり	
		(2) 複合的に困難な状況におかれた人への支援	
		(3) 性的多様性の尊重	
	基本目標Ⅲ ジェンダー平等意識の浸透	1. 次世代育成に向けた教育と啓発の推進	(1) 学校におけるジェンダー平等教育の充実
			(2) 就学前におけるジェンダー平等保育・教育の推進
(3) 家庭・地域におけるジェンダー平等意識の浸透			
2. あらゆる世代に向けた学習機会の提供と啓発の推進		(1) 男女共同参画の視点に立った広報・啓発活動の充実	
		(2) 男女共同参画の視点に立った学習機会の提供	
		(3) 男女共同参画に関する調査・研究・情報収集と発信	





## 第3章 計画の内容

# 基本目標 I あらゆる分野における共同参画

## 基本課題1. 政策・方針決定過程への女性の参画推進

本市では、前期計画において審議会等の女性委員割合を「男女いずれか一方が 40%未満とまらない状態」を目指していましたが、「男女いずれも 40%以上」の審議会数は7で、全体の17.5%にとどまっています。審議会等全体の女性委員の割合は 21.0%(令和3年4月)で大阪府内の市では最も低い状況です。

審議会等委員を選出する地域団体の役員に女性が少ないことから、地域団体に対する女性登用の働きかけや役職者にかかわらない委員推薦を促す必要があります。また、学識経験者の委員選出においても女性の学識経験を積極的に委嘱するよう、各審議会等の所管課に対して情報提供や事前協議を行う必要があります。

本市では、近年の職員採用では男女比がほぼ半々であるなど、全職員に占める女性割合は増加傾向であり、課長代理級以上の役職者に占める女性割合も増加傾向となっています。ただし、大阪府内の他市と比べると低位に位置しており、「女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」の取組を一層強化する必要があります。

市内の事業所においては、「市民・事業所アンケート調査」をみると、女性の積極的登用に対する意欲は一定みられるものの、女性自身が管理職を望まない傾向や育児・介護を理由とした離職があるなどの課題も挙げられています。

■ 泉佐野市役所職員の職級別・女性比率の推移(泉佐野市)

		平成 27 年	平成 28 年	平成 29 年	平成 30 年	令和元年	令和 2 年
全職員	全体 (人)	538	515	518	522	532	546
	男性 (人)	352	337	338	332	330	336
	女性 (人)	186	178	180	190	202	210
	女性比率 (%)	34.6	34.6	34.7	36.4	38.0	38.5
一般職	全体 (人)	373	367	373	362	369	368
	男性 (人)	282	275	278	278	279	271
	女性 (人)	91	92	95	84	90	97
	女性比率 (%)	24.4	25.1	25.5	23.2	24.4	26.4
部長・課長・ 課長代理級	全体 (人)	199	198	210	214	206	206
	男性 (人)	180	178	188	188	176	176
	女性 (人)	19	20	22	26	30	30
	女性比率 (%)	9.5	10.1	10.5	12.1	14.6	14.6

資料:人事課

## 【施策の方向と具体的施策】

### 施策の方向(1)女性の登用を推進する環境づくり

番号	具体的取組	主な担当課
1	審議会等委員の団体選出委員について女性推薦を促すとともに市民公募委員の参画拡大を図ります	人権推進課 自治振興課 政策推進課 人事課 環境衛生課 市民課 都市計画課 地域共生推進課 教育総務課 生涯学習課 総合行政委員会事務局 農業委員会事務局 文化財保護課
2	女性の委員候補者の情報収集とリスト化により庁内の情報共有を進めて、女性委員の選出機会を増やします	人権推進課 自治振興課 政策推進課 人事課 環境衛生課 市民課 都市計画課 地域共生推進課 教育総務課 生涯学習課 総合行政委員会事務局 農業委員会事務局 文化財保護課
3	本市の入札参加資格登録審査申請書類に女性活躍にかかる認証制度(えるぼし認定)の取得状況の記載項目を追加して、企業におけるポジティブ・アクションを促します	契約検査課
4	自治会等の地域団体における女性役員の登用を働きかけます 新規事業において設立時より女性の意見を反映させるよう働きかけます	全部局

## 施策の方向(2)市職員における女性管理職の登用推進

番号	具体的取組	主な担当課
5	「泉佐野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」の目標達成に向けて取り組みます	全部局
6	職員のキャリアパスの作成やメンター制度の導入など、性別にかかわらず計画的に管理職候補者を育成する仕組みをつくります	人事課 子育て支援課
7	女性職員の能力開発に向けて外部研修への派遣を積極的に行います	全部局
8	女性職員や女性教員に対して管理職登用試験の受験を積極的に促します 管理職職員とペアによるサポートでスムーズな業務の実現を応援します	全部局

## 施策の方向(3)方針決定への参画に向けた女性の人材育成

番号	具体的取組	主な担当課
9	社会活動や仕事のキャリアアップなど、女性の様々なチャレンジにつながる情報収集と発信、学習機会の提供を行います	人事課 子育て支援課 まちの活性課 生涯学習課 人権推進課
10	地域活動や就労の場などで活躍できる女性リーダーの養成講座を開催します	まちの活性課 子育て支援課 学校教育課 生涯学習課 人権推進課

## 基本課題2. ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の実現

夫婦と子どもがいる世帯の生活時間をみると、共働き世帯、専業主婦世帯にかかわらず夫の家事・育児・介護等の時間は極めて短いという実態があり、働く女性に家事・育児・介護等の負担が大きいことがわかります。その背景には、家事・育児・介護等を女性の役割とみなす意識に加えて、男性の長時間労働や育児休業等を取りづらい職場の雰囲気あげられます。

「市民・事業所アンケート調査」をみても、市内事業所において「男性の育児休業・介護休業の取得の促進」に取り組む事業所の割合は低い状況です。

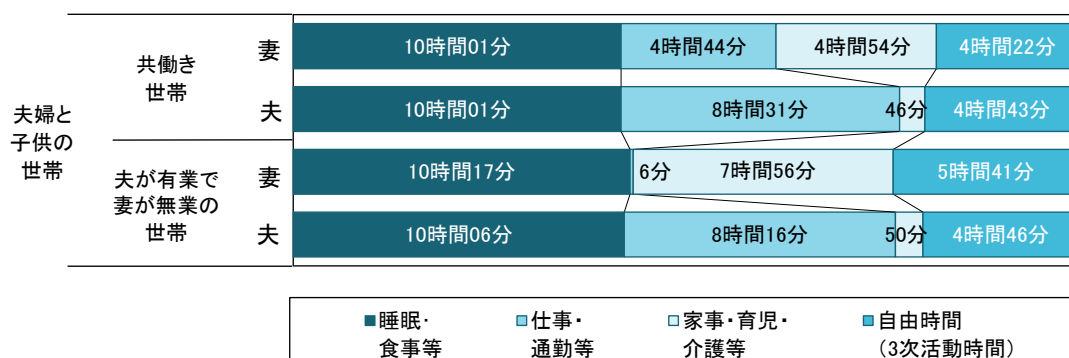
育児・介護休業法が改正されて、柔軟な育児休業の枠組みの創設や育児休業の分割取得が可能になるなど、男性が育児休業を取りやすい環境整備が進んでいます。

ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の実現は、誰もが充実した人生を送ることにつながることを広く周知して、社会全体の共通認識となるような啓発を進めます。

また、育児や介護を行う市民が、仕事との両立が可能になるような支援体制を整備するとともに、市内事業所における両立支援の取組を促進します。

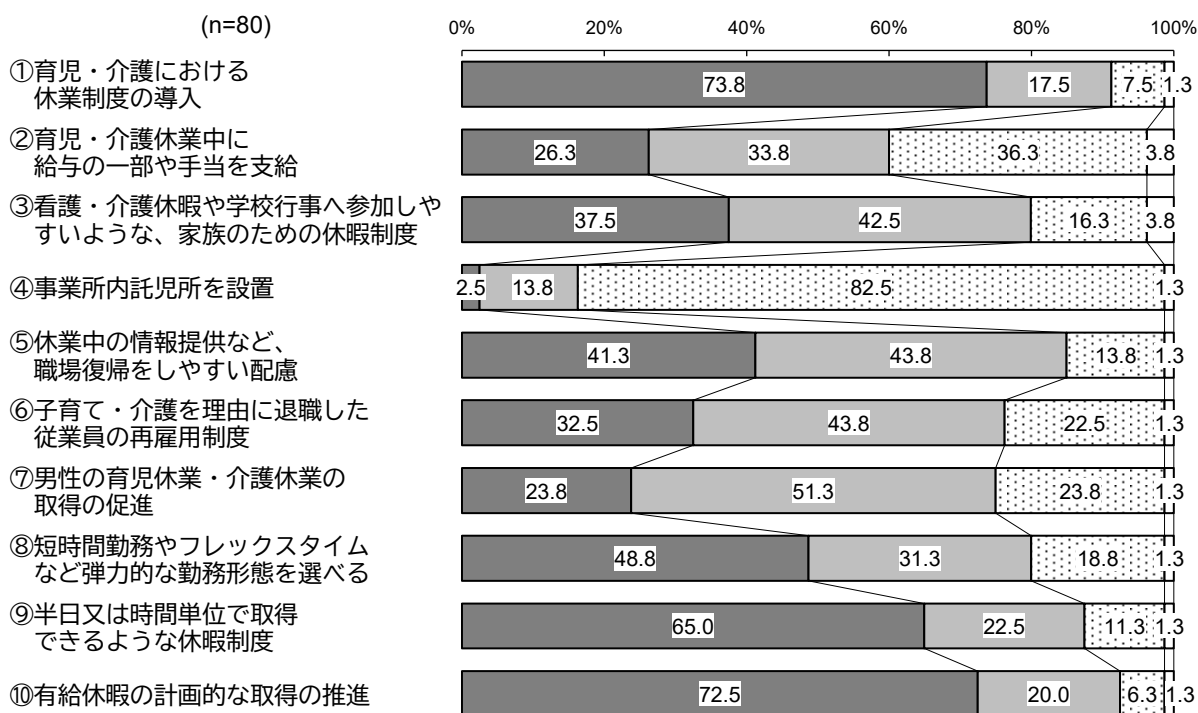
さらに、自営業やフリーランスなど雇用されない働き方を選択する市民が必要に応じて利用できる両立支援サービスを充実します。

■妻の就業状態別 夫と妻の仕事時間と家事関連時間(全国)



資料：総務省「社会生活基本調査」2016年(平成28年)

## ■両立支援のための取組



■ 現在、取り組んでいる又は既に実施済み □ 今後、取り組みたい ▨ 取り組む予定はない □ 無回答

資料:「市民・事業所アンケート調査」

## 【施策の方向と具体的施策】

### (1)仕事と家庭生活の両立支援

番号	具体的取組	主な担当課
11	結婚・出産・子育て・介護などに前向きなイメージをもてるよう、市民を対象にしたワーク・ライフ・バランス啓発講座を実施します	子育て支援課 まちの活性課 地域共生推進課 介護保険課 人権推進課
12	保育園・認定こども園や学童保育における待機児童ゼロを維持します	子育て支援課 学校教育課
13	介護相談に対応し、家族介護者への支援体制を充実します	地域共生推進課 介護保険課

## (2)事業所における両立支援対策の促進

番号	具体的取組	主な担当課
14	男性の育児休業の取得促進など、育児・介護休業法の改正情報の周知徹底を行います。	子育て支援課 教育総務課 人事課 まちの活性課 人権推進課
15	本市の入札参加資格登録審査申請書類に従業員の両立支援にかかる一般事業主行動計画の策定や認証制度(くるみん認定)の取得状況の記載項目を追加して、企業における対策を促します	契約検査課

## (3)多様な働き方への支援

番号	具体的取組	主な担当課
16	多様な働き方に対応できる一時預かり事業やファミリー・サポート・センター事業等の充実を図ります	子育て支援課 学校教育課

### 基本課題3. 働く場における女性の活躍推進

近年、子育て期も継続して仕事を続ける女性は増加しており、「市民・事業所アンケート調査」をみても、この10年間で、職場における女性の活躍が進展したと感じている市民の割合は半数以上となっています。その一方で、雇用の機会や職場における男女の地位の平等感では、男性が優遇されていると感じる人は、男女ともに多数を占めています。

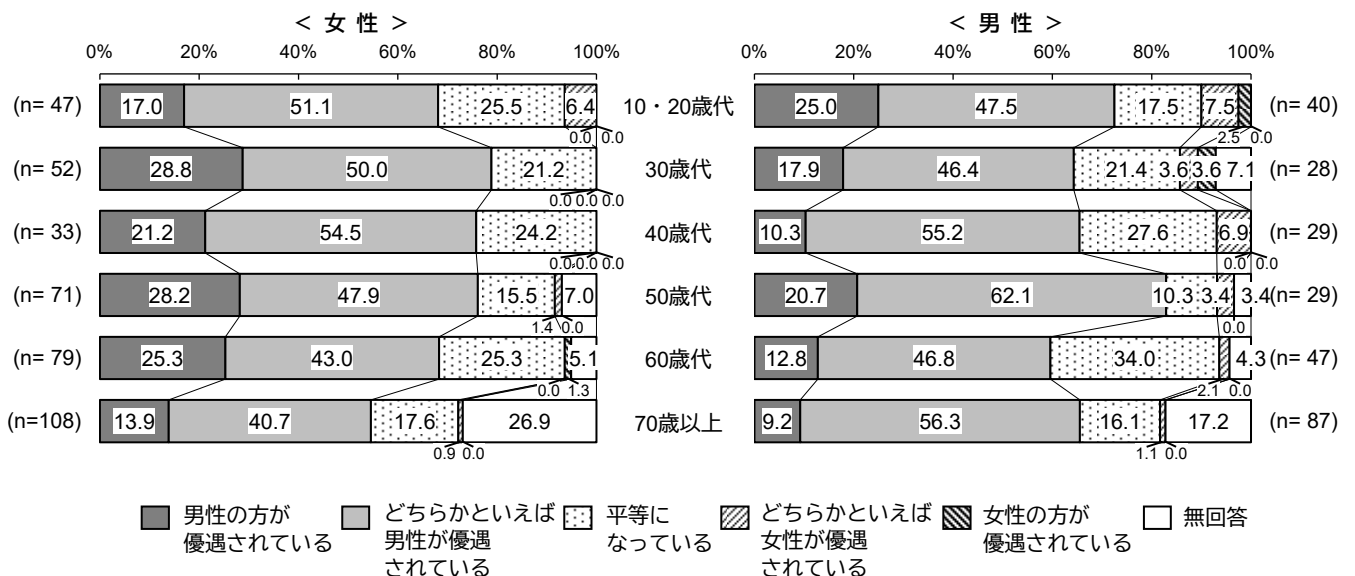
コロナ下において、テレワークによる在宅勤務が拡大する中で、Web 会議中やオンラインチャット上で受けるハラスメントの問題が顕在化しています。

事業所に対しては、男女の均等な機会と待遇の確保など労働関連法令の順守とともに、どのようなハラスメントも防止する姿勢をもつことで、誰もが働きやすい職場づくりが求められます。また、様々な形態の働き方や幅広い分野で女性が活躍できる環境も必要です。

本市内では、若者に就農機会を提供する団体や農業の魅力を発信する女性農業者の活動も活発に行われています。市内で収穫された地場野菜や魚介類を活用したオリジナルレシピによる商品開発など、本市が取り組む地場野菜のブランド化と6次産業化の推進において、女性が活躍する機会の拡大を図ります。

本市には、江戸時代に栄え、現在でも古い蔵や町屋が残り、日本遺産にも登録された旧市街エリアが存在します。そのエリア再生とにぎわいづくりのために、市と民間のそれぞれの強みを活かした「官民連携」により、今ある資源に新たな価値を加えて再生させる「リノベーションまちづくり」のプロジェクトに取り組んでおり、その一環として、女性が活躍する場と機会の創出を推進します。

■ 男女の地位の平等感(雇用の機会や職場)



資料:「市民・事業所アンケート調査」



## 【施策の方向と具体的施策】

### (1)雇用におけるジェンダー平等な機会と待遇確保の推進

番号	具体的取組	主な担当課
17	市内事業所に対して「男女雇用機会均等法」や「女性活躍推進法」など労働関連法や制度の周知と順守を図ります	まちの活性課 人権推進課
18	雇用や待遇、解雇等にかかる労働相談窓口の充実を図ります	人事課 子育て支援課 人権推進課

### (2)女性の就業支援

番号	具体的取組	主な担当課
19	再就職や起業に関する相談体制と学習機会を充実します	まちの活性課 人権推進課
20	女性をはじめ、家族みんなが主体的に経営に参画できる環境を推進します	農林水産課
21	中心市街地活性化のエリアマネジメントにおける女性の活躍を推進します	まちの活性課

### (3)職場におけるハラスメントの防止

番号	具体的取組	主な担当課
22	市役所や学校におけるハラスメント防止のための相談体制と予防啓発を充実します	人事課 教育総務課 人権推進課
23	事業所が職場におけるあらゆるハラスメント防止にかかる法令順守を徹底し、事業所内の相談体制や防止対策の取組を促進するよう働きかけます	まちの活性課 人権推進課

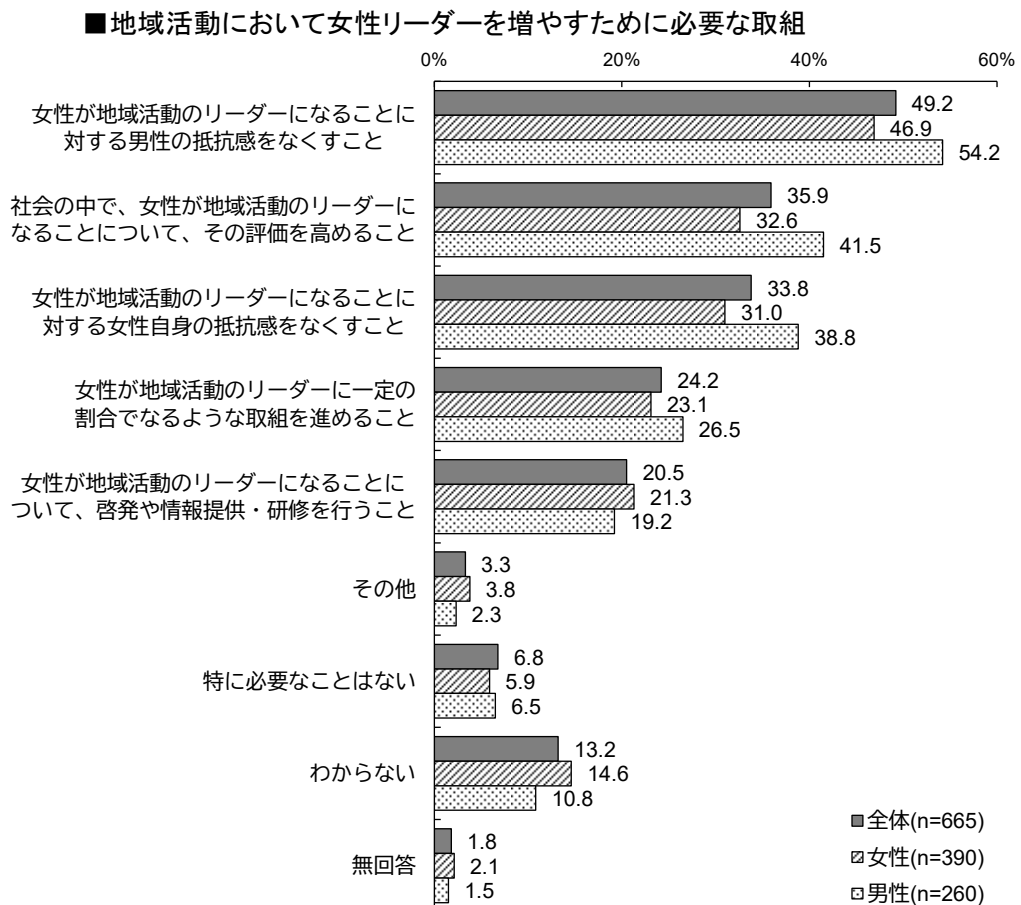
## 基本課題4. 地域・家庭における共同参画の促進

家庭とともに、市民の暮らしに最も身近な地域においては、市民のニーズが多様化するなかで、個々の地域の実情に合わせたきめ細やかな対応が求められていますが、本市では、地域団体における役員等への女性の参画が十分であるとはいえません。「市民・事業所アンケート調査」をみると、地域活動における女性リーダーを増やすためには、男性の抵抗感をなくすことをあげる人の割合が高くなっています。

誰もが暮らしやすい地域社会をつくるためには、多様な市民が対等な立場で参画する必要があることを啓発するとともに家庭や地域を共に担っていく協働意識の向上を推進します。

本市では、男性を対象とした料理や子育ての講座、ストレス解消とリラックス効果のあるヨガ教室などを開催しています。男性の個人としての生活の充実につながり、家庭生活における活動への参画を促すための機会の提供や仲間づくりを支援します。

また、女性の地域防災・減災活動への参画拡大とともに、避難所運営等において女性をはじめとする多様な市民の声を反映して、誰もが安心できる仕組みづくりに取り組みます。



資料:「市民・事業所アンケート調査」

## 【施策の方向と具体的施策】

### (1)誰もが活躍できる地域社会づくり

番号	具体的取組	主な担当課
24	自治会等の地域団体を対象にした出前講座や研修を通じて、地域活動における男女共同参画の啓発を推進します	人権推進課
25	いずみさの女性センターの登録グループの育成と活動支援を行います	人権推進課 生涯学習課

### (2)男性の家事・子育て・介護等への参画促進

番号	具体的取組	主な担当課
26	男性を対象にした、料理や家事の知識や技術を身につける講座を開催します	人権推進課 生涯学習課
27	父親対象の子育て講座や交流機会を拡充して、父親の仲間づくりを支援します	子育て支援課 人権推進課 生涯学習課
28	男性の介護への参画促進を行い、相談や支援の充実を図ります	人権推進課

### (3)地域防災活動への女性の参画促進

番号	具体的取組	主な担当課
29	地域防災計画の策定において女性の意見を反映する体制を構築するとともに、防災マニュアル等に女性や高齢者、障がいのある人、外国人、子ども、乳幼児のいる家族等の視点を反映します	危機管理課 人権推進課 地域共生推進課 子育て支援課 学校教育課
30	地域防災支援員の女性割合向上や女性消防団の団員増加と活動の充実を図ります	危機管理課
31	自主防災組織への女性の参加・参画を促進するとともに、「避難所運営ゲーム(HUG) <sup>18</sup> 」などを通じて、多様な視点を取り入れた避難所運営を地域住民が主体的に行えるための学習機会を提供します	危機管理課 人権推進課

18 避難所運営ゲーム (HUG) : 避難者の年齢や性別、国籍やそれぞれが抱える事情が書かれたカードを避難所の体育館や教室に見立てた平面図にどれだけ適切に配置できるか、また避難所で起こる様ざまな出来事にどう対応していくかを模擬体験するゲーム。

## 基本目標Ⅱ 誰もが安全・安心な地域社会づくり

### 基本課題1. ジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶

重大な人権侵害である性暴力では、DVやデートDV、セクシュアル・ハラスメント、ストーカー行為のほかにも、JKビジネス<sup>19</sup>、AV出演強要、リベンジポルノ(私事性的画像被害)など、若年女性の被害が顕在化しています。また、近年ではSNS<sup>20</sup>の普及により、その被害は多様化、低年齢化する傾向です。新型コロナウイルス感染症の拡大後には、それ以前と比べてDVや性暴力被害の相談が増加するなど、人々のストレスや社会不安が暴力増加の引き金になっています。

性暴力は、被害者の安心・安全な生活を脅かすだけでなく、将来にわたって大きな影響を及ぼすことがあります。暴力によって体に受けた傷は癒えても、心の傷は長年にわたって被害者を苦しめ、そのことによって生活に支障をきたすといったことが起こりえます。

本市には、年間500～700件程度のDVに関連する相談が寄せられていますが、これまで、性暴力は被害者が自分にも落ち度があると思ったり、人に話すことで二次被害<sup>21</sup>を受けることがあったりして潜在化する傾向がありました。

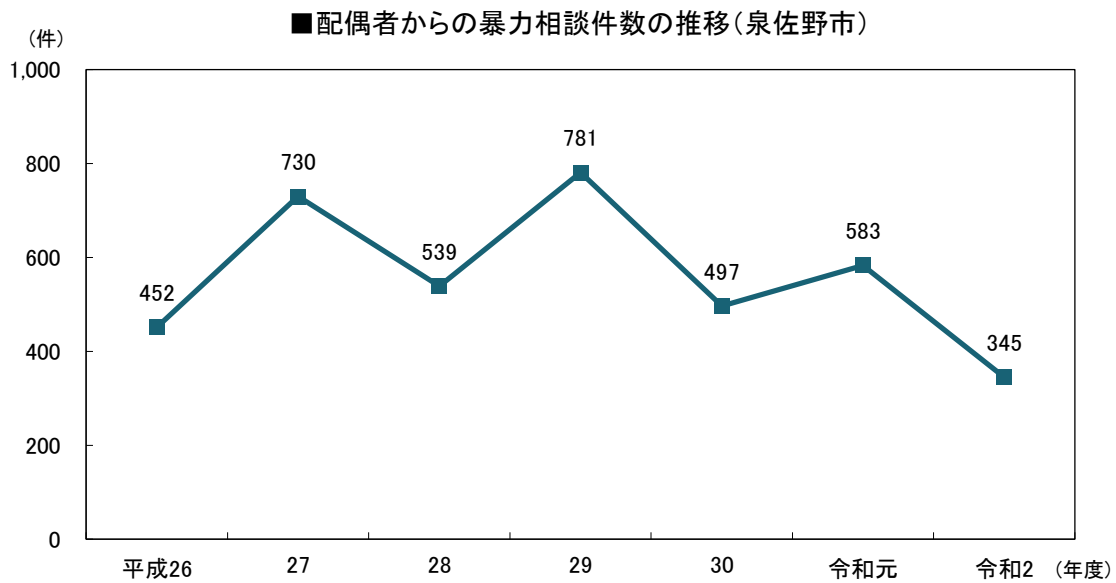
性暴力についての正しい認識の浸透と暴力を許さない社会意識を広げるとともに、被害者支援としては、相談対応、被害者保護の対応から自立支援の取組まで庁内の各課及び関係機関との連携強化により、一層の支援体制の強化に取り組めます。

男性や若年層、子どもなどの相談対応については、SNSやメールによる相談、24時間対応などのニーズがあることから、市が設置する相談窓口以外にも多様な相談窓口の周知を積極的に進めることで、これまで相談につながりにくかった層への支援を行います。

19 JKビジネス：主として「JK」(女子高校生)などの未成年者を雇い、表向きには性的サービスを行わない健全な営業を装いながら、「裏オプション」等と称し、性的なサービスを客に提供させるもの。

20 SNS：ソーシャル・ネットワーキング・サービスの略で登録された利用者同士が交流できるWeb上のサービスのこと。

21 二次被害：被害を明らかにした後に周囲からの言動でさらに傷つけられる行為。



資料:人権推進課

## 【施策の方向と具体的施策】

### (1)暴力を許さない社会意識の浸透

番号	具体的取組	主な担当課
32	性に基づく様々な暴力についての正しい認識を浸透し、暴力を許さない社会意識を醸成するために、あらゆる機会、手段を活用した啓発を推進します	人権推進課
33	望まない性的行為は性暴力であるという、性的合意に対する認識の浸透を図ります	人権推進課
34	痴漢抑止バッジやパープルリボンバッジなどの周知と活用を広げます	人権推進課

### (2)相談支援体制の充実

番号	具体的取組	主な担当課
35	被害が潜在化しないように、相談窓口の充実と周知を進めます	人権推進課
36	男性相談窓口の周知と相談利用の啓発を進めて、男性が相談しやすい環境をつくれます	人権推進課
37	若年者や子どもが相談しやすい相談窓口の設置と子どもたちに向けた情報発信の方法を検討します	子育て支援課 学校教育課 健康推進課 人権推進課

### (3)DV等被害者保護と自立支援の推進

番号	具体的取組	主な担当課
38	被害者と直接接する可能性のある市職員、教職員、民生・児童委員、相談員等に対してDVの理解と認識を深めるための研修を実施します	市民課 人事課 子育て支援課 教育総務課 学校教育課 地域共生推進課 人権推進課
39	児童虐待とDVは関連が深いことから、要保護児童対策地域協議会等との連携により、DV被害者への早期対応を図ります	子育て支援課 学校教育課 市民課 人権推進課
40	個人情報保護に対する職員の認識を向上し、被害者保護のための住民基本台帳事務における措置を徹底します	市民課 人権推進課
41	関係機関と連携したDV被害者の緊急一時保護や安全確保などの体制を強化します	人権推進課
42	DV防止ネットワーク会議等を通じた関係課及び関係機関との連携体制を強化して、住居の確保、生活の自立、心のケア、子どもの教育など継続的に必要な被害者支援を実施します	市民課 建築住宅課 生活福祉課 子育て支援課 学校教育課 地域共生推進課 人権推進課

### (4)性暴力の予防と被害者支援

番号	具体的取組	主な担当課
43	デートDVを防止するための若年者を対象にした予防教育を実施します	学校教育課 人権推進課
44	誰もが性暴力の被害者にも加害者にもならないよう、子どもの頃からの発達段階に応じた性教育やSNSの利活用が性犯罪被害につながる危険性を学ぶ予防教育に取り組みます	学校教育課 人権推進課
45	性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センターの周知を進めます	人権推進課

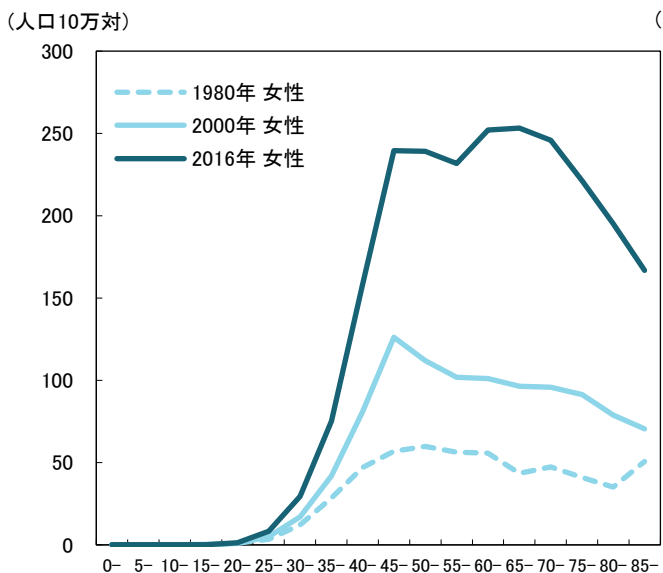
## 基本課題2. 生涯にわたる男女の健康支援

誰もが健康を享受するためには、自らの心身の健康について、正確な知識・情報を入手して、主体的に行動することが重要ですが、女性は産む性であるという特性から、思春期、妊娠・出産期、更年期、老年期といったライフステージごとに心身の状態が大きく変化します。女性特有の疾病である乳がん、子宮がんの罹患状況をみると、乳がんの罹患率が大幅に上昇しており、子宮がんでは罹患年齢の若年化傾向がみられます。男性は、生活習慣病のリスクを高める喫煙や飲酒をしている人の割合、自殺、ひきこもりの割合が女性よりも高い傾向があります。

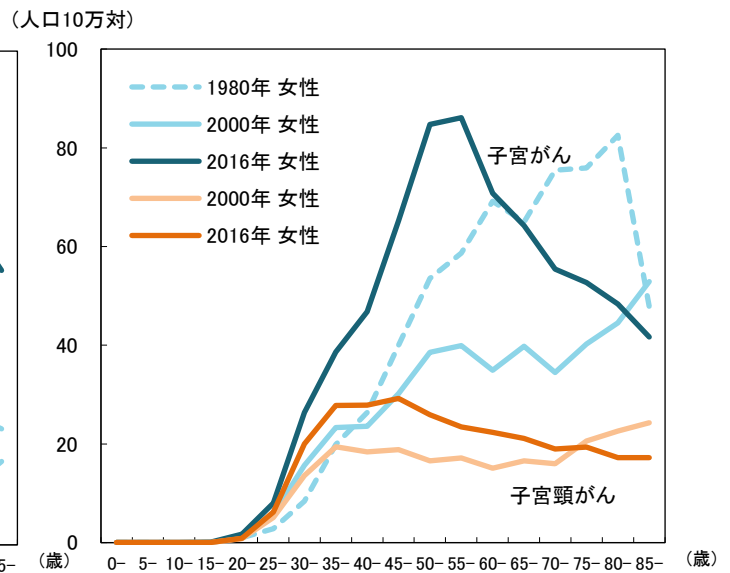
また、人間関係や仕事のストレス、生活への不安によって、うつ病や依存症など心の健康に問題を抱える人が増えています。

市民の誰もが心と体の健康について、正しい知識を身につけ、主体的に健康づくりに取り組むことができるよう生涯にわたる健康づくりを支援するとともに、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)<sup>22</sup>が、女性だけでなく、すべての人にかかわることであるという理解と知識の浸透に向けた教育に取り組みます。

■乳がん罹患率



■子宮がん罹患率



資料:国立がん研究センターがん情報サービス(がん登録・統計)

22 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): リプロダクティブ・ヘルスとは、性と生殖にかかわるすべてにおいて、身体的にも精神的にも社会的にも良好な状態であること。リプロダクティブ・ライツは、リプロダクティブ・ヘルスを実現するために保障されなければならない、自己決定などの諸権利のこと。

## 【施策の方向と具体的施策】

### (1)性差に配慮した健康課題への対応

番号	具体的取組	主な担当課
46	男女のライフステージや性差を踏まえた心身の健康維持支援、生活習慣病の予防のための施策を推進します	健康推進課
47	若年からの性感染症や薬物依存、喫煙、飲酒などに関する正しい知識の普及と予防の取組を進めます	学校教育課 健康推進課 人権推進課

### (2)性と生殖に関する健康と権利の浸透

番号	具体的取組	主な担当課
48	性別にかかわらず、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)について理解するための学習機会を提供します	学校教育課 健康推進課 人権推進課
49	各関係機関が連携し、妊娠から子育て期までの切れ目ない支援の充実を図るとともに、男性に対しても妊娠・出産・子育てについての知識を得る機会を提供します	健康推進課 子育て支援課 地域共生推進課

### (3)心の健康対策の推進

番号	具体的取組	主な担当課
50	うつ病など自殺の背景となりうる要因に対して早期に相談につながる相談体制の充実とゲートキーパー <sup>23</sup> 養成に取り組み、自殺予防の知識を普及します	健康推進課 子育て支援課 地域共生推進課 人権推進課
51	依存症等の精神疾患やストレスマネジメントなど心の健康に関する情報発信と相談窓口の周知を進めます	健康推進課 人事課 地域共生推進課 人権推進課

23 ゲートキーパー：自殺の危険を示すサインに気づき、適切な対応（悩んでいる人に気づき、声をかけ、話を聞いて、必要な支援につなげ、見守る）を図ることができる人のこと。



### 基本課題3. 困難を抱える人への支援

本市が、市内のひとり親家庭を対象に行った調査によると、年間収入が 200 万円未満の割合が 5割を超えています。そのため、希望する支援策としては、経済的支援が最も多く、次いで子どもへの支援があげられています。

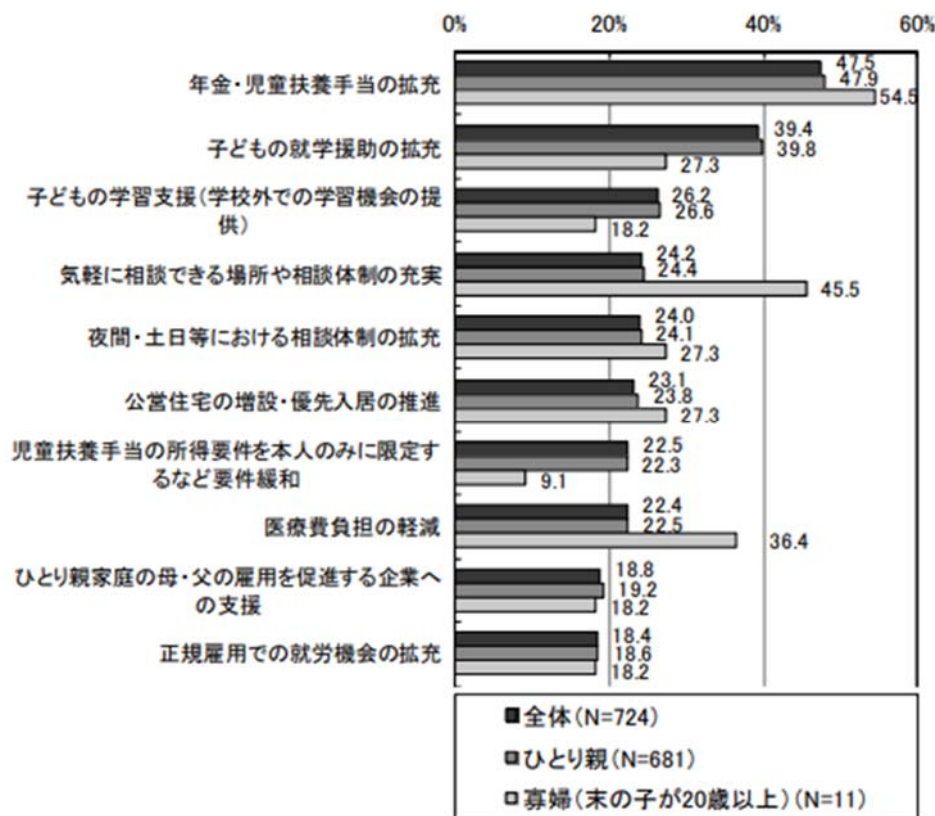
離婚等により家庭の状況に変化が生じる場合、市役所への各種届出などの機会に、利用できる制度や事業を一定周知していますが、一方では、資格取得や就労支援など実際の利用につながっていない、またはつながりにくい状況もあります。

ひとり親家庭等に向けた支援の広報に努めるとともに、個別のアプローチを積極的に行うことにより、制度・事業の利用を促進し、生活の安定と子育てを支援します。

また、高齢や障がいがあること、性的マイノリティ、外国人であることなどにより社会的困難を抱えている人が、性に基づく偏見等を背景に、一層複合的な困難を抱える場合があります。

様々な複合的な困難を抱えている人が安心して暮らせるように、人権尊重の観点からそれぞれの状況に応じて必要な支援に取り組みます。

■希望する支援策(上位 10 項目)



資料:「ひとり親家庭等自立促進計画策定のためのアンケート調査」(平成 30 年)

## 【施策の方向と具体的施策】

### (1)ひとり親家庭等が安心して暮らせる環境づくり

番号	具体的取組	主な担当課
52	ひとり親家庭等自立促進計画に基づいて、支援制度の利用促進により生活の安定と子育て支援に取り組みます	子育て支援課 学校教育課
53	ひとり親家庭の状況を考慮して、子どもの学習支援や居場所づくりに取り組みます	子育て支援課 学校教育課

### (2)複合的に困難な状況におかれた人への支援

番号	具体的取組	主な担当課
54	ひとり暮らし高齢者の見守りや子育て支援活動などの地域で主体的に取り組まれる支えあい活動を促進します	地域共生推進課
55	高齢者、障がい者等の権利擁護や生活支援の相談体制を充実します	生活福祉課 地域共生推進課 人権推進課
56	多言語による情報提供や相談体制の整備、地域での交流の場の提供など、地域で暮らす外国人が安心して生活できるための支援を行います	自治振興課
57	多様化、複雑化する困難事例に対応するために、泉佐野市相談事業連絡会議の機能連携の強化を図ります 新型コロナウイルス感染症による様々な貧困に対して、それぞれ状況に応じた再分配等の支援を行います	子育て支援課 学校教育課 まちの活性課 健康推進課 地域共生推進課 生活福祉課 人権推進課 その他関係課

### (3)性的多様性の尊重

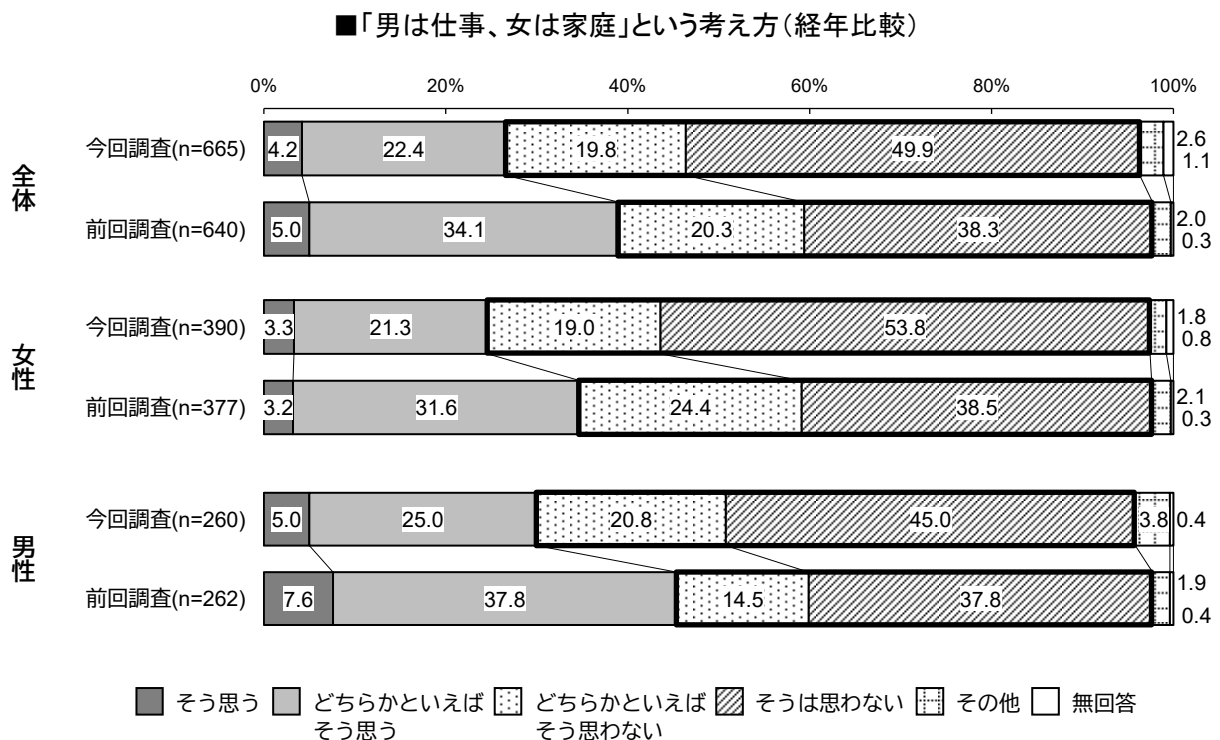
番号	具体的取組	主な担当課
58	性的指向や性自認など性の多様性に対する理解を広めて、性的マイノリティに対する差別や偏見をなくします	人権推進課
59	性的マイノリティの当事者が生活上で抱える困難を解消するための取組を進めます 打ち明けられない苦しみを取り除く取り組みを進めます	全部局
60	「大阪府パートナーシップ宣誓証明制度」の周知を進め、同制度を利用する市民に対して、市営住宅の入居要件で配偶者と同等とみなす取り扱いなど市が行う事務への準用に取り組みます	建築住宅課 人権推進課

# 基本目標Ⅲ ジェンダー平等意識の浸透

## 基本課題1. 次世代育成に向けた教育と啓発の推進

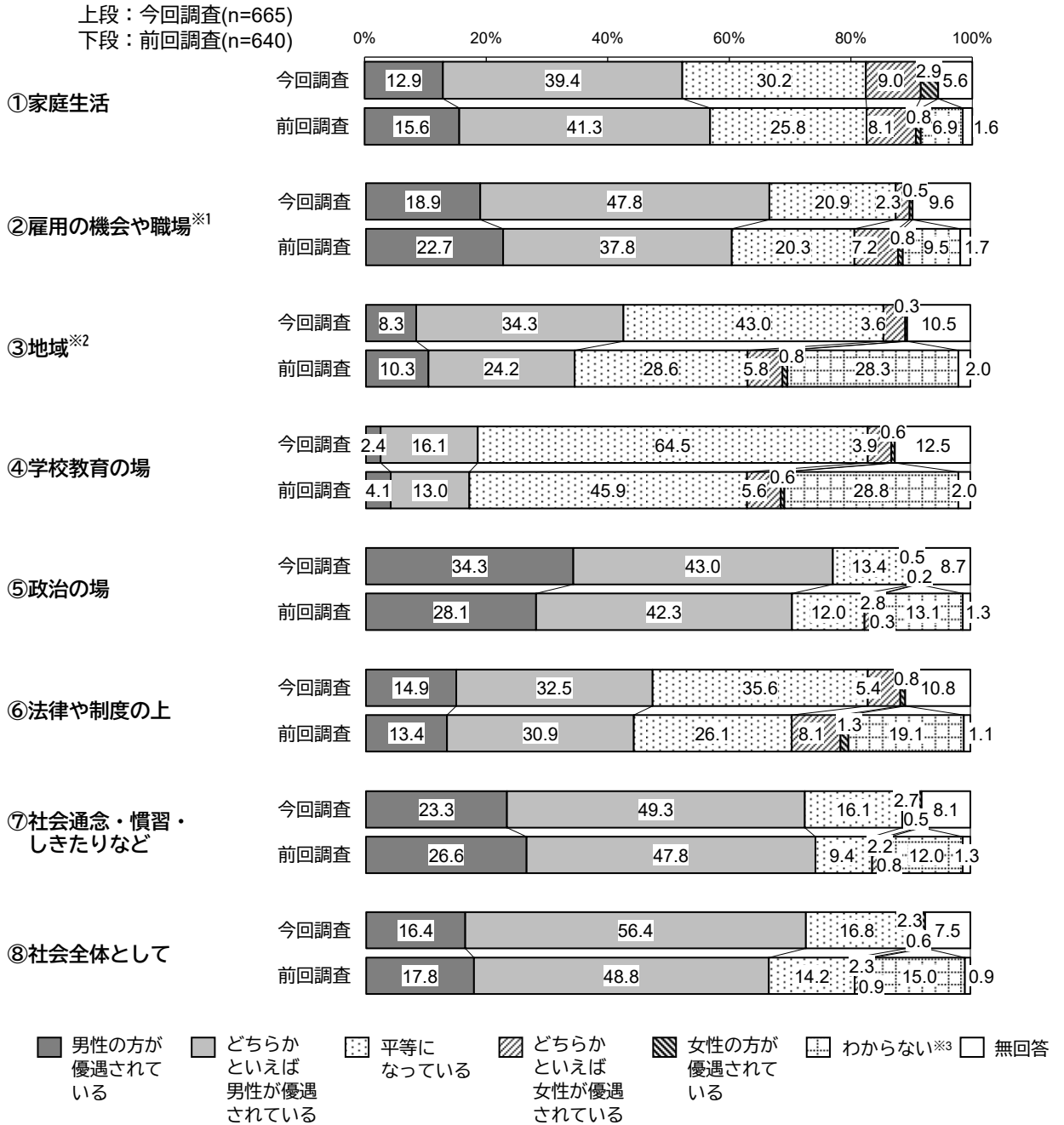
「市民・事業所アンケート調査」をみると、「男は仕事、女は家庭」という考え方に対して否定的な人の割合は、前回調査に比べて男女とも増加しており、固定的な性別役割分担の意識は払拭されつつあります。その一方で、社会における男女の地位は、ほとんどの分野で男性優遇感が強い状況は変化していません。このことは、市民の意識が一定変化しているのに対して、生活上での男女の役割やおかれた状況が大きく変化していないことによると考えられます。その背景にある、性別に基づく固定観念や無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)により、生きづらさを感じたり、結果的に選択肢を狭めてしまったりすることが起こっています。

こうした固定観念や思い込みは、幼少期からの周囲の大人の言葉かけを含めた子どもが受け取る様々な情報や体験によって形成されるものであることから、保護者や教員・保育士が性別に基づく無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)に気づくことを促し、性別にとらわれない言動やジェンダー平等教育の実践を推進します。また、多様な選択を可能にするキャリア教育や、人権尊重の視点に立って高度情報社会を生き抜く力を身につけるための教育に取り組みます。



資料:「市民・事業所アンケート調査」

■男女の地位の平等感(経年比較)



※1 前回調査では「職場の中」  
 ※2 前回調査では「地域活動の場」  
 ※3 「わからない」は前回調査のみの選択肢

資料：「市民・事業所アンケート調査」

## 【施策の方向と具体的施策】

### (1)学校におけるジェンダー平等教育の充実

番号	具体的取組	主な担当課
61	教職員が、性別にもとづく思い込み(アンコンシャス・バイアス)や隠れたカリキュラムに気づくための研修や学習機会を提供します	学校教育課
62	教員に対するジェンダー平等教育の実践につながる研修を充実します	学校教育課
63	教育相談等において人権尊重、男女共同参画の視点に立った助言・援助を行います	学校教育課 人権推進課
64	性別にとらわれないキャリア教育を充実し、多様な進路選択を可能にする指導を推進します	学校教育課
65	人権尊重につながるメディア・リテラシー、デジタル・リテラシー教育に取り組めます	学校教育課 人権推進課
66	子どもの発達段階に応じた性教育を充実します	子育て支援課 学校教育課
67	ゲストティーチャー会議の充実や派遣の拡大ならびに人材の育成を推進します	人権推進課

### (2)就学前におけるジェンダー平等保育・教育の推進

番号	具体的取組	主な担当課
68	保育者が、性別にもとづく思い込み(アンコンシャス・バイアス)や隠れたカリキュラムに気づくための研修や学習機会を提供します	子育て支援課
69	就学前におけるジェンダー平等保育・教育の実践につながる研修を充実します	子育て支援課

### (3)家庭・地域におけるジェンダー平等意識の浸透

番号	具体的取組	主な担当課
70	性別にとらわれず子どもの個性を伸ばす家庭教育の実践につながる学習機会を提供します	子育て支援課 学校教育課
71	ジュニアリーダーの養成や青少年育成団体の活動を通じてジェンダー平等、男女共同参画意識の醸成が図られるようプログラムの点検や指導者研修に取り組めます	青少年課

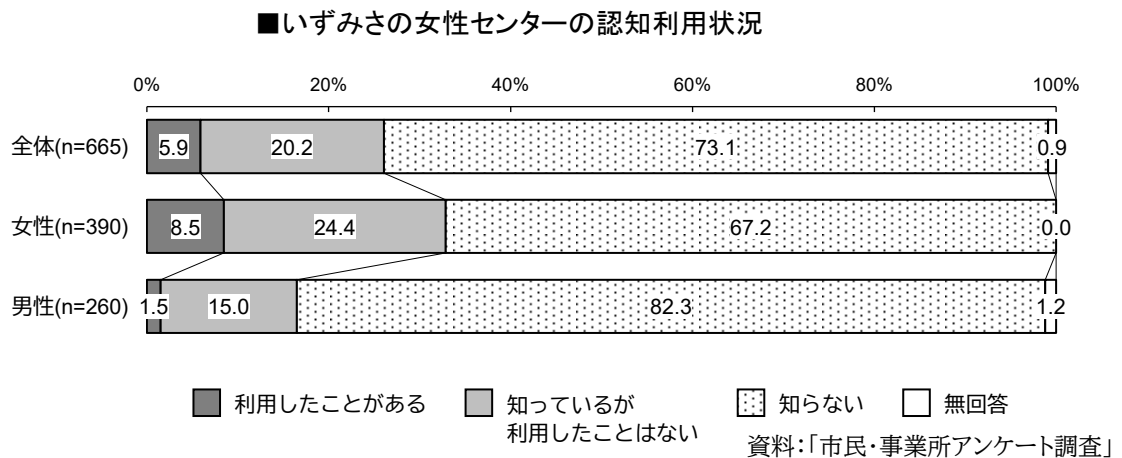
## 基本課題2. あらゆる世代に向けた学習機会の提供と啓発の推進

本市では、平成6年(1994年)に、市民参画による泉佐野市女性問題懇親会からの提言を受けて、女性センター建設についての基本的な考え方を検討したうえで、平成9年(1997年)に「いずみさの女性センター」を開設した経緯があります。センター事業として、女性のための相談、情報収集と提供、学習、自主グループの育成と活動支援、調査・研究、啓発事業などに取組んでいます。

女性センターで実施した事業や講座から、いずみさの女性センターを拠点として様々な活動を行うグループが生まれて、ネットワークの活動も行っています。

しかしながら、「市民・事業所アンケート調査」をみると、いずみさの女性センターの認知利用状況は高いとは言えず、登録グループ数の増加にも至っていません。新たな利用者を呼び込めるような事業展開の工夫が必要です。

いずみさの女性センターの利用促進と活性化につながる事業企画の検討を進めるとともに、生涯学習活動センターや図書館等と連携した事業展開に取り組めます。



## 【施策の方向と具体的施策】

### (1)男女共同参画の視点に立った広報・啓発活動の充実

番号	具体的取組	主な担当課
72	「男女共同参画週間」「男女雇用機会均等月間」「女性に対する暴力をなくす運動」等の多様な機会を活用した広報・啓発活動を充実します	人権推進課
73	保護者や子ども向けの啓発資料や学習プログラムの作成を行い、活用機会を積極的につくります	学校教育課 人権推進課
74	人権やジェンダーの視点を踏まえた広報や発行物を提供できるよう、表現ガイドラインの改訂とともに活用を促します	人権推進課
75	市内で活躍する市民と連携して、いずみさの女性センターに男性や若い世代の利用者を増やすための取組を検討します	人権推進課

### (2)男女共同参画の視点に立った学習機会の提供

番号	具体的取組	主な担当課
76	生涯学習活動を通じて市民の男女共同参画意識が醸成されるような学習機会を提供します	生涯学習課 人権推進課
77	市民の主体的な生涯学習活動がジェンダー平等の視点に立って取り組まれるよう啓発を行います	生涯学習課 人権推進課

### (3)男女共同参画に関する調査・研究・情報収集と発信

番号	具体的取組	主な担当課
78	SDGsの目標達成への貢献など、国際的な視野で市民が生活や行動を見直す機会を提供します	全部局
79	ジェンダー平等、男女共同参画の推進に資する情報の収集・発信を積極的に行います	人権推進課
80	図書館において、ジェンダー平等、男女共同参画をテーマにした企画展示を行うなど、市民への発信を強化します	生涯学習課





## 第4章 計画の推進

# 1 計画の推進体制

## (1)男女共同参画推進会議

市長を会長とし、副市長、教育長、全部長級職員で構成する、男女共同参画推進会議は、本市における男女共同参画政策の総合的な企画及び推進を図るために、庁内関係部局間の総合調整を行います。

また、本計画が総合的、実効的に推進されるよう、市職員が施策の企画立案・実施において、男女共同参画の視点をもって取り組むための意識啓発に努めます。

## (2)男女共同参画審議会

男女共同参画審議会は、「泉佐野市男女共同参画まちづくり条例」の規定に基づき設置している、地方自治法第138条の4第3項に定める市長の附属機関です。学識経験者、公共的団体等の代表、人権問題に精通する者、市民代表で構成し、男女共同参画の推進についての重要事項について調査審議を行います。市長の諮問に応じて、本計画の推進について意見を聞き、計画に反映します。

## (3)いずみさの女性センター

女性をとりまく諸問題の解決と、男女が共に自立し、協力しあい、いきいきと暮らせる男女共同参画社会を形成することを目的に設置する施設です。本計画における具体的取組を実施するとともに、男女共同参画社会の実現に資する市民の活動を推進する拠点となります。

市民や関係機関等との連携により、下記の女性センター機能の強化を図ります。

【いずみさの女性センターの機能】

- 女性のための相談
- 男女共同参画に関する情報収集と提供
- 男女共同参画に関する学習
- 自主グループ育成と活動支援
- 男女共同参画に関する調査・研究

## 2 計画の進行管理

### (1)進捗管理と評価

計画の達成度や施策の進捗状況を把握するために、「計画推進の指標」を設定し、可能な限り毎年度、数値を把握して、施策の進捗状況の評価を行い、男女共同参画推進会議並びに男女共同参画審議会に報告します。

本計画に掲げた取組については、毎年度、事業の実施状況を男女共同参画審議会に報告し、同審議会の意見を踏まえて、以後の施策に反映するよう努めます。

## 3 市民等との協働・連携の推進

### (1)市民等との協働と連携

男女共同参画社会の実現には、行政機関だけでなく市民や事業者、地域団体等と共に取組むことが不可欠であることから、あらゆる機会をとらえて市民等との協働と連携を積極的に推進します。

### (2)国・大阪府・近隣市町等関係機関との連携

本計画を実効性高く推進するために、国・大阪府の機関や近隣市町及び関係団体等との連携を図ります。なかでも DV 被害者支援においては、配偶者暴力相談支援センターの機能をもつ大阪府女性相談センター及び岸和田子ども家庭センターや泉佐野警察署との連携を強化して、緊急対応時の適切な支援を行います。

## 4 計画推進のための指標

本計画を推進するために下記の指標を設定して、取組の進捗状況を把握します。

基本目標	指標項目	現状値	目標値 (令和13年度)
基本目標Ⅰ あらゆる分野における共同参画	1 市における審議会等の女性委員の割合	21.0% (R3.4.1)	30% ※男女いずれか一方が30%未満とならない状態をめざします。
	2 市(一般行政職)における女性の管理職(課長級・部長級)の割合	4.9% (R3.4.1)	10%
	3 自治会長の女性の割合	7.3% (R3)	15%
	4 女性職員の活躍推進や男女が働きやすい職場づくりをめざした研修の開催回数	0回/年 (R2)	2回/年
	5 「ワーク・ライフ・バランス」の認知度	女性 35.6% 男性 36.5% (R2)	男女とも 50%以上
	6 ワーク・ライフ・バランスについての講座の実施回数	5回 (R2)	6回
	7 男性職員の育児休業取得率	0 (R2)	1%
	8 「男女いきいき・元気宣言」事業者制度への登録企業数	4社 (R3)	8社
	9 市主催の労働相談会及びセミナーの開催回数及び相談件数	0回/年、0件 (R2)	3回/年、100件
	10 市における地域防災支援員の女性の割合	20% (R3)	40%
基本目標Ⅱ だれもが安全・安心な地域社会づくり	1 DV(デートDVを含む)防止啓発事業の実施	4回 (R2)	8回
	2 市内事業所へのハラスメント等防止啓発資料の配布	0回/年、0件 (R2)	2回/年、260件
	3 乳がん・子宮がん検診受診率	乳がん 13.9% 子宮がん 18.7% (R1)	50%以上
	4 女性の心とからだの健康を保つためのセミナーの開催及び情報提供の回数	3回/年 (R1)	5回/年
	5 男性の心とからだの健康を保つためのセミナーの開催及び情報提供の回数	1回/年 (R1)	5回/年
	6 若者向けの性感染症や望まない妊娠の回避、喫煙、薬物依存などに関する情報提供及びセミナーの開催回数	5回/年 (R1)	10回/年
基本目標Ⅲ ジェンダー平等意識の浸透	1 「社会全体」で「男女が平等になっている」と感じている人の割合	女性 13.8% 男性 21.2% (R2)	男女とも 30%
	2 学校教育の中で、男女平等・男女共同参画に関する授業を実施した回数	7回/年 (R2)	15回/年
	3 人権推進課主催の地域団体・事業所への、男女共同参画に関する研修を実施した回数	0回/年 (R2)	5回/年
	4 人権推進課主催の男女共同参画をテーマにした講座やセミナーへの男性参加者割合	12.2% (R2)	20%

# 資料

男女共同参画に関する年表

法律・条例、審議会規則等  
(以下省略)