

## 第3次四條畷市男女共同参画推進計画

---

～第3次あじさいプラン～



平成21年(2009)12月策定

平成29年(2017)3月策定

令和8年(2026)3月策定





## はじめに

近年、人口減少や高齢社会の到来、新型コロナウイルス感染症拡大がもたらした影響、ライフスタイルや価値観の多様化など、社会経済情勢は急速に変化しています。こうした中で、男女共同参画に関する社会の認識や理解は向上し、前向きな変化も見られます。

一方で、社会の特定の分野においては、女性の参画の遅れや、固定的な性別役割分担意識などの課題が依然として残っており、すべての人々が性別にかかわらず、あらゆる分野に参画し、一人ひとりが個性と能力を発揮できる社会の実現は、今後も重要な課題であると認識しています。

本市ではこれまで、2006(平成18)年7月に「四條畷市男女共同参画推進条例」を制定し、これに基づき2009(平成21)年12月に、本市男女共同参画推進の基本となる「第1次四條畷市男女共同参画推進計画」を策定して以来、貴重なご意見や知見をいただきながら計画の推進に努めてまいりました。さらに、2011(平成23)年3月には「四條畷市男女共同参画都市」を宣言するなど、男女共同参画の推進に向けたさまざまな取組を進めてきたところです。

このたび、第2次計画の期間満了に伴い、市民アンケート調査の結果や、これまでの取組から見えてきた課題、昨今の社会経済情勢などをふまえた、第3次計画を策定しました。

本計画の実施にあたっては、人権の尊重と男女共同参画社会の実現をめざし、未来を担う若年層への理解を深めるための取組を充実させるとともに、「男女」という枠組みにとらわれることなく、個々の性的指向や性自認を尊重しながら施策を進めてまいります。今後も行政だけではなく、市民、事業者及び教育関係者をはじめとする皆さまと連携、協働のもと取組んでまいりますので、皆さまのご理解とご協力をお願い申し上げます。

結びとなりますが、本計画の策定にあたり、活発なご議論をいただきました、四條畷市男女共同参画審議会委員の皆さまをはじめ、関係者の皆さまに厚くお礼申し上げます。



令和8年3月

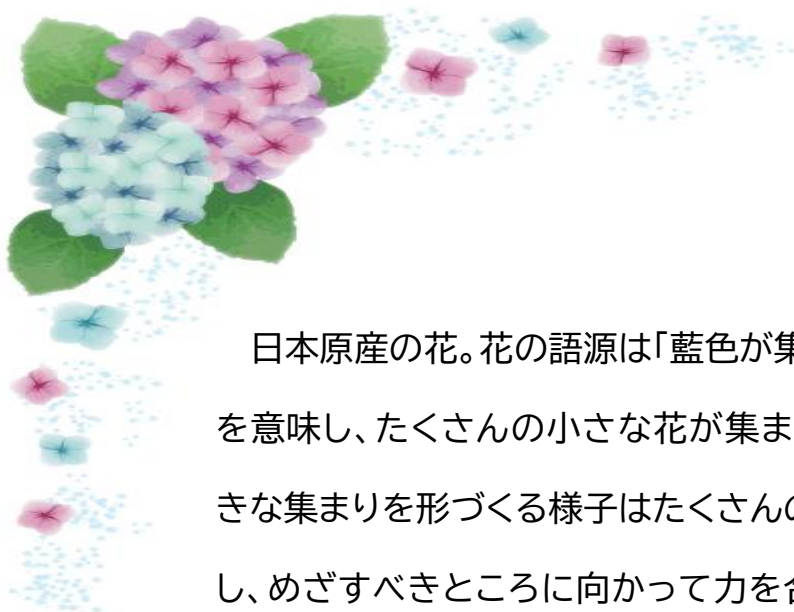
四條畷市長 錢谷 翔

第3次四條畷市男女共同参画推進計画  
～第3次あじさいプラン～  
目次

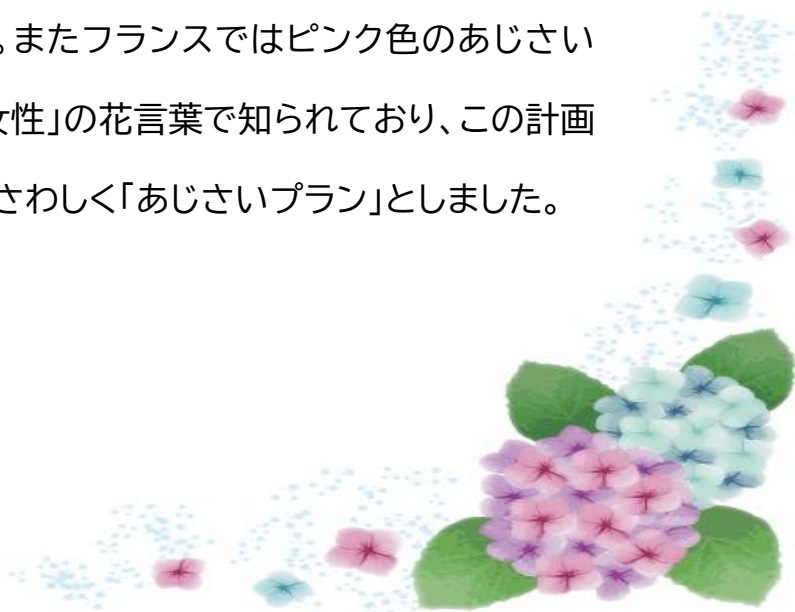
|                                     |    |
|-------------------------------------|----|
| プラン名「あじさい」とは .....                  | 1  |
| 四條畷市における男女共同参画社会のイメージ図 .....        | 2  |
| 第1章 計画策定の背景 .....                   | 3  |
| 男女共同参画を取り巻く動向 .....                 | 4  |
| 第2章 第2次あじさいプランに基づく取組成果と課題 .....     | 11 |
| 第3章 計画の内容.....                      | 25 |
| I 基本目標.....                         | 26 |
| II 施策の体系 .....                      | 29 |
| III 施策及び施策の方向性.....                 | 32 |
| 第4章 数値目標<br>（女性活躍推進法に基づく推進計画） ..... | 47 |
| 参考資料.....                           | 51 |

## 第3次四條畷市男女共同参画推進計画 (第3次あじさいプラン)

プラン名「あじさい」とは



日本原産の花。花の語源は「藍色が集まったもの」を意味し、たくさんの小さな花が集まって1つの大きな集まりを形づくる様子はたくさんの人々が協力し、めざすべきところに向かって力を合わせる姿と重なります。またフランスではピンク色のあじさいは「元気な女性」の花言葉で知られており、この計画の目標にふさわしく「あじさいプラン」としました。





## 四條畷市における 男女共同参画社会のイメージ図



### ～男女共同参画社会とは～

「性別によって差別されたり、排除されたり、決めつけられたりすることなく、一人ひとりの人権が尊重され、すべての人がともに生きることのできる社会」を意味します。

#### 四條畷市 男女共同参画推進条例(2006.7.1)

男女共同参画社会の形成に向けた取組を進めるための法的な根拠となるもので、基本理念や市が実施する施策などについて、必要な事項を定めています。

#### 四條畷市 男女共同参画都市宣言(2011.3.20)

男女共同参画社会の実現に向けて、取組姿勢を明らかにし市民、団体、行政などあらゆる主体が協働で取り組む体制づくりが必要との観点から、男女共同参画都市宣言を行いました。

身体的性差を理解し、健康について配慮するとともに、性と生殖に関するお互いの思いを大切にします。また、あらゆる分野から暴力や虐待をなくします。

地域や職場、学校などにおいて、方針や取組などを決めるときに、性別に偏りなく参画できるようにします。

「女だから」「男だから」と性別役割分担意識にとらわれず、それぞれの個性を大切に、すべての人がともに、さまざまな活動ができるような意識づくりをします。

すべての人がワーク・ライフ・バランスに基づく働き方ができ、協力して家事・育児・介護や地域での活動などに参画できるようにします。

### 男女共同参画 社会への 5つのカギ

性別で分野が偏ることなく、すべての人が能力を發揮し、さまざまな分野で活躍できる環境をととのえます。

#### 市の責務

市民や事業者、各団体などと連携・協力して男女共同参画のための施策を進めます。

#### 市民の責務

職場、学校、地域、家庭、その他の社会のあらゆる場において男女共同参画を推進します。また、市の施策への協力に努めます。

#### 事業者の責務

市と協力して、職場における男女の対等な参画の機会の確保に努め、ワーク・ライフ・バランスに沿った環境整備に努めます。

#### 教育関係者の責務

男女共同参画の推進を図るための教育を行います。また、市の施策への協力に努めます。

## 第1章 計画策定の背景

# I 男女共同参画を取り巻く動向

## 1 国際社会の動向

1975(昭和50)年の「国際婦人年」の第1回世界女性会議において採択された世界行動計画では、今後10年にわたる各国、各機関が女性の地位向上のための行動を規定しました。また、1979(昭和54)年の国連総会では、女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約(女子差別撤廃条約)を採択し、あらゆる分野における性による差別の禁止と撤廃に必要な法的措置などが求められました。

1995(平成7)年の北京女性会議では、ジェンダー平等(※1)と女性へのエンパワメント(※2)促進に向け各国政府が取り組むことを表明した北京宣言及び行動綱領が採択されました。この後、2010(平成22)年の国連総会決議により、「ジェンダー平等と女性のエンパワメントのための国連機関」が設立されています。

日本の取組に対しては、2009(平成21)年の国連の女子差別撤廃委員会において、固定的な性別役割分担意識が根強く残っていることなど、取組の遅れについて指摘がありました。

2016(平成28)年にニューヨークで開催された第60回「国連婦人の地位委員会」では、各国の取組状況に対するレビューの他に、「女性のエンパワメントと持続可能な開発の関連性」を優先テーマに、4つの閣僚級ラウンドテーブルが開催されました。

さらに、2015(平成27)年には国連でSDGs(Sustainable Development Goals)が採択され、その達成目標の一つとしてジェンダー平等の実現が掲げられており、世界共通の目標として取り組んでいくことが謳われています。このような中、各国内のジェンダー平等の状況を数値化した指標である、世界経済フォーラムが毎年度発表するジェンダー・ギャップ指数(※3)(GGI)において、日本は2025(令和7)年では148か国中118位と先進国では最下位となっています。これは、「経済」分野(112位)において所得、就業率及び管理職比率における男女格差が大きいことと、「政治」分野(125位)において国会議員比率と閣僚の男女比率の差が大きいことが大きな要因となっており、依然として低い順位を推移しています。

## 2 国の動向

1984(昭和59)年の国籍法及び戸籍法の改正や1985(昭和60)年の男女雇用機会均等法の制定などの国内法の整備を経て、同年に女子差別撤廃条約を批准しました。

また、1999(平成11)年制定の男女共同参画社会基本法において、男女共同参画社会の実現は21世紀のわが国の社会を決定する最重要課題であると位置付け、積極的に女性施策に取り組んできました。

2000(平成12)年制定のストーカー規制法は2013(平成25)年の一部改正により警察の警告権限の強化を、また2001(平成13)年制定のDV防止法は、その後数回にわたる改正により適用対象の拡大や保護命令の拡充などの法整備を図りました。

2006(平成18)年には男女雇用機会均等法が改正され、間接差別の禁止や妊娠などを理由とする不利益取扱いの禁止等に関する規定などを盛り込みました。

2015(平成27)年制定の女性活躍推進法では、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会のために、女性活躍の状況の把握と公表、行動計画の義務付け等が規定されました。また、2019(令和元)年の改正では、一般事業主行動計画の策定義務の対象範囲の拡大等についての改正がなされています。さらに、2022(令和4)年の改正では、常時雇用する労働者が301人以上の事業主を対象として、女性管理職比率及び男女の賃金差異が情報公表の必須項目となり、続く2025(令和7)年の改正では、101人以上の事業主にも公表義務の対象が拡大されました。

また、政治の分野においては、2018(平成30)年に政治分野の男女共同参画の推進に関する法律が施行されています。(2021(令和3)年一部改正)

日本において男女共同参画の取組を進めていく根幹となる計画として、2015(平成27)年に策定された第4次計画では、2025(令和7)年度を目標に、男性の働き方・暮らし方の見直し、あらゆる分野における女性の参画拡大や男女共同参画の視点からの防災・復興対策等が盛り込まれました。

このように男女共同参画に関する法整備が進む中、2019(令和元)年には、労働力の減少を解消するため、出生率の向上、女性や高齢者などを中心とした人材の確保、労働生産性の向上を実現していくための働き方改革関連の法律が施行されました。

2020(令和2)年には第5次計画が策定され、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、法制度の整備、デジタル化への対応、頻発する災害に対する女性視点の防災、国内外で高まるジェンダー平等や女性に対する暴力根絶の動きなど、社会情勢の現状、予想される環境変化や課題への取組を進めてきました。

2026(令和8)年3月に策定された第6次計画では、第5次計画の取組を引継ぎながら女性も男性も暮らしやすい多様な幸せ(well-being)の実現につながるよう、男女共同参画社会の形成を進めるほか、近年地球温暖化による気候変動のリスクの高まりから、産業構造や社会経済の変革を図るGX(※4)の推進の重要性が示され、その過程においても、ジェンダー主流化(※5)の考え方が期待されている他、WPS(※6)推進の観点も言及されています。

加えて2020(令和2)年からの新型コロナウイルス感染症の拡大により、従来からの女性をめぐる問題が顕在化し、孤独や孤立対策の視点も含め、生活困窮、性暴力をはじめ複雑化、多様化する問題を抱える女性に対する支援の強化が課題となり、さまざまな問題を抱える女性の支援に向け、困難な問題を抱える女性への支援に関する法律(以下「困難女性支援法」という。)が2024(令和6)年に施行されました。

2023(令和5)年には、性暴力に関する訴訟の、相次ぐ無罪判決があったことを受け、それまでの強制性交罪が不同意性交等罪に、強制わいせつ罪が不同意わいせつ罪となり、性暴力による被害者救済に向けた法改正がなされ、また、盗撮行為を厳罰化する撮影罪が新設されています。

また、2024(令和6)年には育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法が改正され、主に子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進や強化、介護による離職防止のため、仕事と介護の両立支援制度の強化等が図られ、2025(令和7)年4月から段階的に施行されています。

### 3 大阪府の動向

大阪府では、1981(昭和56)年に「女性の自立と参加を進める大阪府行動計画」を策定して以降、たえず計画の見直しを続けながら、施策の推進に取り組んできました。

1998(平成10)年に、「大阪府男女協働社会づくり審議会」(現「大阪府男女共同参画審議会」)を設置しました。また、男女共同参画をめぐるさまざまな課題に的確に対応していくために、2001(平成13)年に、「おおさか男女共同参画プラン」を策定するとともに、2002(平成14)年に府民や事業者とともに男女共同参画社会の実現をめざす指針となる「大阪府男女共同参画推進条例」を施行しました。

そして、女性活躍推進法の施行などをふまえ、2016(平成28)年に、「おおさか男女共同参画プラン(2016-2020)」を策定、2021(令和3)年に改定された「おおさか男女共同参画プラン(2021-2025)」では「男女共同参画社会の実現に向けた意識改革」「方針の立案・決定過程への女性の参画拡大」「職業生活の充実とワーク・ライフ・バランスの推進」「多様な立場の人々が安心して暮らせる環境の整備」の4つの重点目標が掲げられました。さらに2026(令和8)年3月に「性別役割分担意識の解消に向けた意識改革」と「SDGsの推進によるジェンダー視点の主流化」の2点を計画全体にわたる横断的視点に設定した次期計画が策定されています。

ドメスティック・バイオレンス(以下「DV」という。)については、DV防止法に基づき、2005(平成17)年に基本計画を策定して以降、たえず計画を見直しながら、施策の推進に取り組み、2

022(令和4)年には「大阪府配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する基本計画(2022-2026)」を策定しました。

さらに、個々人の持つ性的指向及び性自認(※7)など性に関する多様性を尊重し、偏見や差別されることのない社会の実現に向け、2019(令和元)年に、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、2020(令和2)年からは「大阪府パートナーシップ宣誓証明制度」が開始しました。

#### 4 本市における第2次あじさいプランの取組経過

本市では、男女が対等な立場であらゆる分野に参画し、その個性と能力を発揮することのできる社会の実現をめざして、2009(平成21)年に第1次四條畷市男女共同参画推進計画(以下「第1次あじさいプラン」)を策定しました。

また、2011(平成23)年に本市としての取組姿勢を明らかにし、市民、団体、行政等あらゆる主体が協働で取り組む体制づくりが必要との観点から、四條畷市男女共同参画都市を宣言しました。また、2012(平成24)年には、配偶者や交際相手からの暴力の防止、被害者の保護に関する施策等DV対策の充実を図るため、「四條畷市DV対策基本計画」を策定しました。

さらに、社会情勢の変化に対応するため、2017(平成29)年に第2次四條畷市男女共同参画推進計画(以下「第2次あじさいプラン」という。)を策定し、これに基づくさまざまな取組を進めてきました。しかし、依然として政治や行政分野、企業等での女性の参画の遅れや社会のあらゆる場面で性別による役割分担意識や無意識の思い込み(アンコンシャスバイアス)(※8)が根深く残っています。

また、本市では近年 DV の相談件数が増加傾向にあり、DV の未然防止や被害者への支援など、男女共同参画社会に向けた課題は今も多く残されています。また、人口減少や高齢化社会がさらに進む中、「女性の力」が発揮されることは、職場や家庭、地域など日々の暮らしのあらゆる場面で多様な観点や創意工夫をもたらし、すべての人にとって暮らしやすいまちづくりに繋がるものとして期待されています。そこで、女性が就職や結婚、出産、子育てなどさまざまな場面において、それぞれが希望する生き方の選択が可能となり、誰もが活躍できる社会環境づくりが求められています。

また、近年は気候変動の影響から自然災害による大きな被害が増加しており、本市においても災害発生時には、誰もが安全に安心して生活することができるよう避難所等における女性の視点の必要性が高まっています。

こうした状況やこれまでの取組の成果、課題などをふまえ、社会状況の変化や新たな課題などに対応し、男女共同参画社会の実現に向けた取組をさらに推進するため、第2次あじさいプランを見直し、「第3次あじさいプラン」を策定しました。

## 5 基本的な考え方

### 計画の位置づけ

- (1)「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に基づき、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市町村男女共同参画計画です。
- (2)「女性活躍推進法」第6条第2項に基づく「女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画」(市町村推進計画)を含む計画です。
- (3)「困難女性支援法」第8条の3に基づく「市町村における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」を含む計画です。
- (4)「四條畷市男女共同参画推進条例」第4条に基づく推進計画であり、第2次あじさいプランの後継となる計画です。
- (5)「第6次四條畷市総合計画」を上位計画とし、他の個別施策と整合性をもたせた計画です。

### 計画期間

この計画は、2026(令和8)年度から2035(令和17)年度までを計画期間とします。なお、国の法改正等、社会情勢の変化などに応じて、適宜必要な見直しを行います。

### 計画の推進・管理

この計画を推進するため、「四條畷市人権施策推進本部」や「四條畷市人権施策推進委員会」を中心とした庁内組織はもとより庁内の取組について、毎年度、男女共同参画審議会へ進捗状況を報告し、外部的な視点に基づくさまざまな意見等を庁内にフィードバックすることにより、計画の進捗を図っていきます。また、庁内の取組については市ホームページ等を通じて公表を行います。

### 計画の基本目標

男女共同参画社会を推進するため、本計画においても第2章以降に挙げるように3つの「基本目標」と10の「施策」を設定し、それらに基づく取組を進めていきます。

## (用語解説)

### ※1 ジェンダー平等

ジェンダーとは生物学的な性差をあらわす「セックス(sex)」とは異なり、社会的・文化的な性差を示します。男女共同参画を進めていくことで一人ひとりが性別にかかわらず、さまざまな分野に参画し、個性と能力を十分に発揮することができる社会の形成へと繋げていくことが求められています。

### ※2 エンパワーメント

国連の第4回世界女性会議をきっかけに広く知られるようになりました。自らの意識と能力を高め、家庭や地域、職場など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、及びそうした力をもった主体的な存在となり、力を発揮し行動していくことをいいます。

### ※3 ジェンダー・ギャップ指数

世界経済フォーラムが毎年発表している、各国における男女格差を測る指数のこと。「経済」「政治」「教育」「健康」の4つの分野のデータが作成され、分野ごとに各使用データをウェイト付けして算出した指数のことです。

### ※4 GX(グリーントランスフォーメーション)

化石燃料を中心とした現在の経済、社会、産業構造を、クリーンエネルギー中心へ転換する取組のことをいいます。地球温暖化への対応だけでなく、エネルギーの安定供給、脱炭素に伴う産業活動の活性化の面でも注目されています。

### ※5 ジェンダー主流化

あらゆる分野でのジェンダー平等を達成するため、全ての政策、施策及び事業についてジェンダーの視点を取り込むことです。

### ※6 WPS

平和と政治プロセス、紛争予防、紛争解決、平和構築のあらゆる段階において、女性が全面的、平等、有意義、かつ安全に参加することが、国際平和と安全の維持、前進、促進に不可欠な要因の一つであることを認識し、「女性・平和・安全保障(WPS)アジェンダ」を推進すること。

### ※7 性的指向及び性自認(SOGI)

性的指向(Sexual Orientation:好きになる性)と性自認(Gender Identity:心の性)を示す概念として、それぞれの頭文字をとってSOGIと言います。LGBTQ+(※p45参照)のみならず、SOGIは誰もが持つ性のあり方を示す概念です。さらに近年では服装や仕草、言葉遣いなど、外見や言動でどのように社会に対して自分の性を表現するのかということを示し、性表現(Gender Expression:表現する性)を加えて、SOGIE<sup>ソジー(ソギー)</sup>と呼ぶこともあります。

### ※8 無意識の思い込み(アンコンシャスバイアス)

潜在的に持っている無意識の偏見のこと。今までの生活や習慣、周囲の環境などから、知らず知らずのうちに刻み込まれ、性別による役割分担意識など固定的な物の見方や捉え方で周りに悪影響を与えることがあります。



## 第2章 第2次あじさいプランに基づく取組成果と課題

## 1. 基本目標ごとの成果と課題

ここでは、第2次男女共同参画推進計画(第2次あじさいプラン)の計画期間内(2017(平成29)年度～2025(令和7)年度)に行われた取組のうち、3つの基本目標ごとに、それぞれ主なものについて、成果及び課題として整理を行います。

### 基本目標1 男女共同参画に向けた意識づくりと社会参加の促進

|             |  |
|-------------|--|
| これまでの取組(成果) | <ul style="list-style-type: none"> <li>○父子手帳の交付や「ママ&amp;パパ教室」「マタニティ教室」を通して、父親が育児について理解を深め、両親がともに協力して育児を行えるよう支援を行いました。</li> <li>○人権週間や男女共同参画週間に合わせた講演会やパネル展示や、男女共同参画連続講座を開催しました。また、講座にあわせて一時保育を受け付ける等、多様なニーズに対応した講座を開催し、学習機会の提供に努めました。</li> <li>○保育職員、教職員に対して、性別にとらわれず子どもの個性を育むための研修等の充実を図り性の多様性も含め一人ひとりの個性を尊重した教育、保育を推進しました。</li> <li>○自治会等の地域をはじめ社会のあらゆる分野の意思決定過程の場に、男女共同参画意識の高揚が図られるよう、さまざまな機会を通じて、意識啓発等を進めてきました。</li> <li>○「職場環境を悪化させる行為の防止及び対応に関する指針及び運用要領」を策定し、ハラスメント対応や防止に関して必要な事項を定めることで、働きやすい良好な職場環境づくりを促進することを目的として策定し、相談体制の充実や周知に努めました。</li> </ul> |
| 課題          | <ul style="list-style-type: none"> <li>○市民へのアンケート調査において、「男は仕事、女は家庭」という考え方に「同感しない」割合が76%となり、性別を理由とする考え方に否定的な人の割合が増加しましたが、今後も男女共同参画の周知啓発を図っていく必要があります。</li> <li>○「四條畷市男女共同参画推進計画」について「聞いたことがなく内容も知らない」と回答した人は72%となり、認知度の低さが課題となっています。</li> <li>○男女ともに管理職研修の実施やキャリア面談制度の活用を行ってきた結果、市の女性職員の管理職の割合について中間目標の30%は達成していますが、引き続き性別に関わらず、個性と能力を十分に発揮できる組織として、職員の経験や能力を高め、管理職への登用をすすめるなど、積極的な女性の登用を進めていくことが必要です。</li> </ul>   |

## 基本目標2 ワーク・ライフ・バランスの推進

|    |  |
|----|--|
|    | <p>○市役所内の働き方改革を進めていくに際し、現状と実態、変化を把握することで具体的な取組につなげていくため、組織改善意識調査を実施しました。</p> <p>○事業所における男女がともに働きやすい環境づくりやワーク・ライフ・バランス推進の機運の醸成を図るため、市内事業者を対象に事業者表彰を実施し、広報誌やホームページへの記事掲載等を行いました。</p> <p>○就労する子育て家庭の支援として、保育施設やふれあい教室において弾力運営を行う等、待機児童の解消に努めるとともに多様な雇用形態やニーズに対応するため、延長保育、病児保育事業等の支援事業を実施してきました。</p> <p>○保育士等処遇改善事業、保育士宿舍借り上げ支援事業などを実施し、待機児童の解消に向けて、環境整備となる保育士確保策を行いました。</p> <p>○ひとり親家庭の就職に有利となるための資格取得支援として、母子・父子自立支援員が情報提供及び相談対応を実施しました。さらに、個々のニーズに応じた自立支援プログラムの策定を行うとともに、関係機関と連携しながら就労支援に努めました。</p> |
| 課題 | <p>○改善は見られるものの、男性の方が女性より就労時間が長く、女性の方が男性より家事や子育てを担う時間が長い傾向が見られるという現状をふまえ(2024(令和6)年度男女共同参画に関するアンケート調査結果等より)、男女ともに仕事と家庭生活の両立が果たせる環境づくりを進めていくことが必要です。男性に対して、妊娠、出産、育児に関する知識の習得や啓発による意識改革を引き続き推進していく必要があります。</p> <p>○「仕事(収入の確保)」は男性の役割と考える割合が前回調査より20%減少しているものの45%と高い数値となっており、さらに「乳幼児の世話」は女性の役割と考える割合についても、前回調査より8.8%減少しているものの、いまだ49%と数値としては高い値となっています。今後「両方同程度の役割」とする割合を増やしていくために、性別役割分担意識の解消のための啓発を引き続き行っていく必要があります。</p>  |

### 基本目標3 すべての人が安心して暮らせる環境の整備・充実

|             |  |
|-------------|--|
| これまでの取組(成果) | <p>○DV被害者への総合的な支援を行うことなどを趣旨に「四條畷市DV対策基本計画」を策定するとともに、関係機関との連携強化を図ってきました。</p> <p>○DVをはじめとするあらゆる暴力を許さないという意識の浸透を図るため、セミナーや講座を開催、さらに公共施設や関係機関へリーフレットやカードを配布、設置するなど啓発月間や、さまざまな機会を通して啓発を進めてきました。</p> <p>○庁内外の関係所属で構成する「四條畷市ドメスティック・バイオレンス関係機関連絡会議」を開催し、DVに関する認識や情報の共有を行い、DV被害者への迅速かつ的確な支援を行うための意見交換や職員の資質向上に努めてきました。また、緊急を要する一時保護の際には関係機関と連携し、DV被害者の安全確保を図りました。</p> <p>○地域防災計画において、男女共同参画の視点から避難所において女性の視点を取り入れた運営を行う旨や、災害対応における支援の在り方等について記載しました。また、防災対策推進本部会議及び災害対策本部会議に女性職員を配置し、女性の視点からの意見を取り入れる体制を整えました。</p> <p>○生涯を通じた健康づくりや健康への自己管理意識を高めるため、健康教育や健康診査を実施するとともに、健康についての悩みに対応するため、相談事業を実施してきました。また、市内公共施設と同等以上の受動喫煙対策を実施している事業所に、受動喫煙防止事業者証を交付するとともに、市ホームページで公表しました。</p> <p>○妊娠、出産期の女性に対しては、安心して妊娠、出産ができるように、妊娠の届出により妊婦健康診査受診券の交付、ママ&amp;パパ教室の開催など、母子の健康増進と妊娠、出産、育児に関する知識の普及、啓発を図ってきました。</p> |
| 課題          | <p>○今後も引き続き、社会におけるあらゆる暴力は許されないとの認識の下、さまざまな機会を通じて、DVの防止、予防に向けた啓発などの取組を行っていくとともに、特に近年社会問題化しているデートDVの防止に向け、若年層に対する啓発を行っていくことが重要です。また、暴力のうち特に社会的暴力、精神的暴力について啓発していく必要があります。</p> <p>○DVを受けた経験のある人の相談の有無の調査で、「誰にも相談しなかった」が61%となり、特に男性では100%となっており、また相談窓口について「知らない」と回答した割合も31%となっていることから、自分の中で問題を抱えこまず相談につなげるため、アウトリーチの視点からの相談窓口の周知が必要です。</p>  |

|    |   |
|----|---|
| 課題 | <p>○男女がともに生涯を通じて、健康な生活を送ることができるよう、健康に関する広報啓発、講座等の実施や相談窓口の充実等を今後も引き続き図っていくことが必要です。年齢に応じ、男女は異なる健康上の問題に直面することに留意し、<u>リプロダクティブ・ヘルス&amp;ライツ</u>※の概念が尊重されるよう、情報発信や啓発を行う必要があります。</p> <p>○ひとり親家庭、性的マイノリティ、その他のさまざまな問題を抱えることに加え、女性であることで、さらに困難な状況となる場合があることから、各相談窓口や機関同士で連携を強化し、施策を進めていく必要があります。</p> <p>○困難女性支援法の理念に基づき、女性の抱える悩み事に対応するための相談窓口を設置しているものの、相談件数が伸び悩んでいる状況となっており、周知啓発を行っていくとともに、関係各課の連携及び相談体制の強化を行っていく必要があります。</p> |
|----|---|

(用語解説)

※リプロダクティブ・ヘルス&ライツ

身体や性、生殖に関する事柄について、自分の意志で望む選択をできる権利のことです。

リプロダクティブ・ヘルス(性と生殖に関する健康)とは、性や妊娠、出産など生殖に関わる全てにおいて、単に疾病、障がい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であることを示します。

また、リプロダクティブ・ライツ(性と生殖に関する権利)は、産むか産まないかを含めた子どもの数、出産間隔、出産する時を、差別、強制、暴力を受けることなく、自分たちで責任をもって自由に決定できる権利で、生殖に関する正確な情報へのアクセスの保障や、適切な医療サービスの利用の保障までを含みます。1994(平成6)年の国際人口開発会議において提唱された概念で、女性の人権の重要な課題の一つとして認識されています。

## 2. 数値目標から見た成果と課題

本計画では、女性活躍推進法に基づく推進計画として、A～M の13項目について数値目標を設定し、進捗管理を行っています。ここでは、第2次あじさいプランの計画期間内(2017(平成29)年度～2025(令和7)年度)における各項目の達成度合について、3段階による評価を行いました。

| 記号 | 指標名                           | 平成28年度<br>(基準値) | 令和2年度<br>(中間値) | 令和6年度<br>(実績値) | 令和7年度<br>(第2次計画<br>目標値) | 評価<br>※①   |   |
|----|-------------------------------|-----------------|----------------|----------------|-------------------------|------------|---|
| A  | 「男女共同参画社会」の認知度                | 58.8%           | —              | 72%            | 100%                    | △          |   |
| B  | 審議会等※②の女性委員の割合                | 34.5%           | 33.6%          | 34.3%          | 50%                     | ×          |   |
| C  | 上記のうち女性委員のいる審議会               | 91.2%           | 92.5%          | 92.7%          | 100%                    | △          |   |
| D  | 各種委員会※③の女性委員の割合               | 20%             | 20%            | 20%            | 30%                     | ×          |   |
| E  | 上記のうち女性委員のいる委員会               | 50%             | 66.7%          | 66.7%          | 100%                    | △          |   |
| F  | 5人以上の課について女性職員<br>配置率         | 96.3%           | 100%           | 96.9%          | 100%                    | △          |   |
| G  | 父親となる職員の出産補助休暇又<br>は育児参加休暇取得率 | 100%            | 100%           | 100%           | 100%                    | ○          |   |
| H  | 「ワーク・ライフ・バランス」の認知度            | 45.3%           | —              | 80%            | 100%                    | △          |   |
| I  | 妊娠11週以下での妊娠の届出率               | —               | 95.9%          | 96.8%          | 100%                    | △          |   |
| J  | 女性職員の管理職の割合                   | 27.5%           | 32.7%          | 27.7%          | 30%<br>※④               | △          |   |
| K  | 育児休業取得率※④                     | 男性              | 該当者なし          | 48.7%<br>※⑤    | 100%                    | 30%        | ○ |
|    |                               | 女性              | 100%           | 100%           | 100%                    | 該当職員<br>全員 | ○ |
| L  | 子看休暇取得人数(職員)<br>※⑥            | 男性              | 15人            | 16人            | 38人                     | 該当職員<br>全員 | — |
|    |                               | 女性              | 19人            | 29人            | 44人                     |            | — |
| M  | 待機児童数 ※⑦                      | 7人              | 12人            | 3人             | —                       | —          |   |

※① 評価について

○ 実績値が目標値を達成 △ 実績値が目標値にむけて改善傾向にある

× 実績値が目標値に達していない — 判定ができない

※② 地方自治法202条の3で定める各種審議会等

※③ 地方自治法180条の5で定める各種委員会等

※④ 四條畷市特定事業主行動計画(平成28年3月策定)で定める目標年度と数値とした

※⑤ 年度により数値に差があるため、平成29年～令和5年の間の平均値としている

※⑥ 健康保険上の扶養、児童手当の請求とは無関係であり、有給休暇を取得している場合もあり数値の把握が困難なため、取得者人数を計上した

※⑦ 各年度4月1日時点

国の待機児童の定義に該当する人数であり、保留児童数(特定の保育所等を希望して待機となっている、国の待機児童の定義に該当しない人数)は含まない

## 【結果から見られる成果と課題】

### ・「男女共同参画社会」の認知度(A)と「ワーク・ライフ・バランス」の認知度(H)について

2024(令和6)年度に行ったアンケート調査の結果から、「男女共同参画社会」や「ワーク・ライフ・バランス」をはじめ、その他「ジェンダー」など各種用語の認知度についてはかなり向上しており、この間の男女共同に関する社会の認識は向上していると言える状況です。

### ・育児休業取得率(K)、子看休暇取得人数(職員)(L)について

男性職員の育児休業取得率について、各年度により対象者となる職員の数は異なるものの、計画期間内の取得者の平均値も、子看休暇の取得者数も増加の傾向を示していることから、市役所内における子育てに関する理解や認識は向上していると言える状況です。

### ・審議会等の女性委員の割合(B)と各種委員会の女性委員の割合(D)について

審議会等や各種委員会について、女性委員の割合を目標に掲げ、可能な限り公募制を取り入れ、女性比率が低い会議体へ働きかけを行ってきました。しかし、内容の特殊性や選出母体の性別割合等の理由により、女性比率が低い状況が続いており、目標値には届いていない状況です。政策決定過程への参画について、多様な視点からの意見が反映されるよう、委員構成について考慮する必要があります。

### 3. 「男女共同参画アンケート調査」の結果からみた市民意識の現状と課題

本市では、第3次あじさいプランの策定にあたり、男女共同参画に関する市民意識を把握し、改定に向けた基礎資料として活用することを趣旨としたアンケート調査を実施しました。以下、主なものについて抜粋します。

#### <男女共同参画に関するアンケート調査の概要>

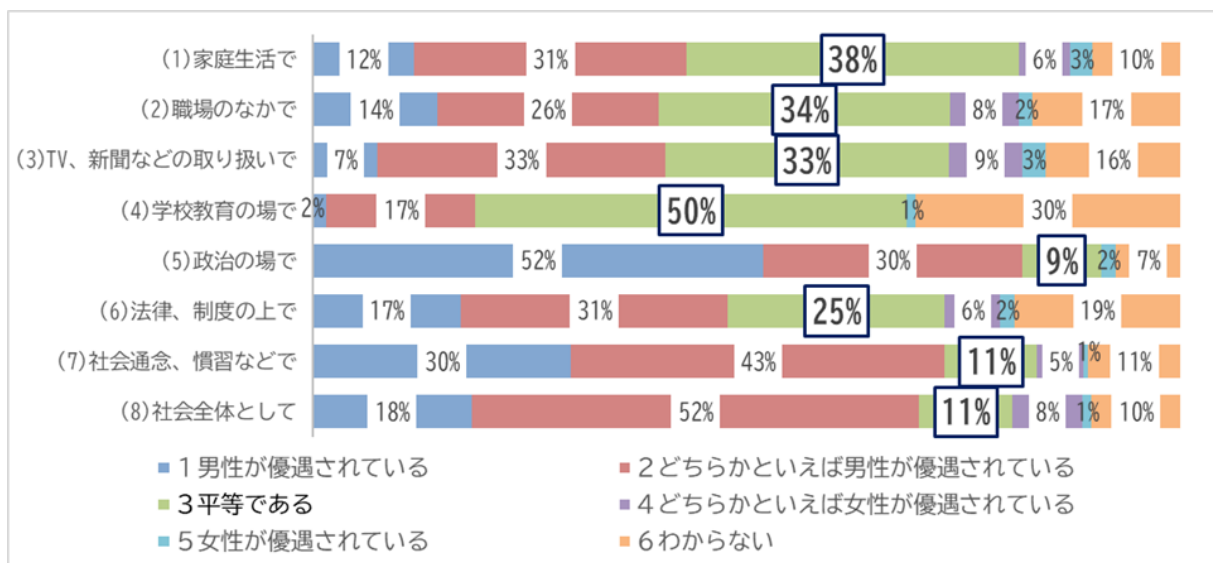
|       |  |
|-------|--|
| 調査対象  | 2024(令和6)年4月1日時点で18～75歳の市民から1,000人(男性500人、女性500人)を無作為に抽出 |
| 実施方法  | 対象者あてハガキ送付(QRコードまたはURLから回答、紙による回答を希望された方には郵送配布、回収)       |
| 有効回答数 | 188人(有効回答率18.8%)   |
| 調査期間  | 2024(令和6)年5月1日～31日                                       |

#### 【男女平等に関する意識について】

Q. 「家庭生活」「職場」「TV、新聞などの取り扱い」「学校教育」「政治」「法律、制度」「社会通念、慣習」「社会全体」の各分野において、男女間でどの程度平等になっていると思いますか。

(結果の概要)

男女平等の現状認識についてみると、男女とも「政治の場」「社会通念・慣習など」「社会全体」で『男性優遇』とした割合が高く、特に「政治の場」では全体で82%(前回66.8%)、「社会通念、慣習」で73%(前回68.4%)、「社会全体として」70%(前回69.3%)が続きます。「平等である」と感じている割合が高かったのは、前回同様「学校教育の場」で50%(前回53.5%)となっています。前回比較で、「平等である」の割合の伸びが一番大きいのは「職場のなかで」となり、8.7%の増加となりました。



(今後の方向性)

男女共同参画を進めていくためには、全ての項目において、「平等である」の割合を増やしていく必要があります。前回との比較で見ると、「職場」において平等であると答えた人の割合が一番伸びているものの、「政治」「社会通念、慣習」「社会全体」の項目では、どちらかと言えば含めれば7割以上の方が男性優遇であるとの現状認識を持っており、職場での変化が社会全体にまで波及していったいない結果となっていることから、今後も引き続きあらゆる場面において、共同参画に向けた啓発を行っていく必要があります。

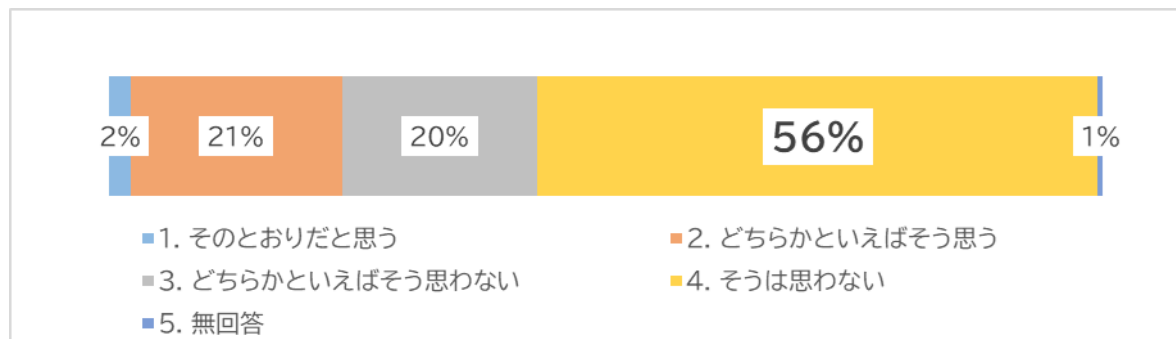
特に、社会全体の意識を変えていくためには、次世代を見据え、幼少期からの男女平等教育の推進に併せて、子どもを支える大人に対する啓発も行っていくことが重要です。

### 【家庭生活について】

Q.「男は仕事、女は家庭」という考え方についてどう思いますか。

(結果の概要)

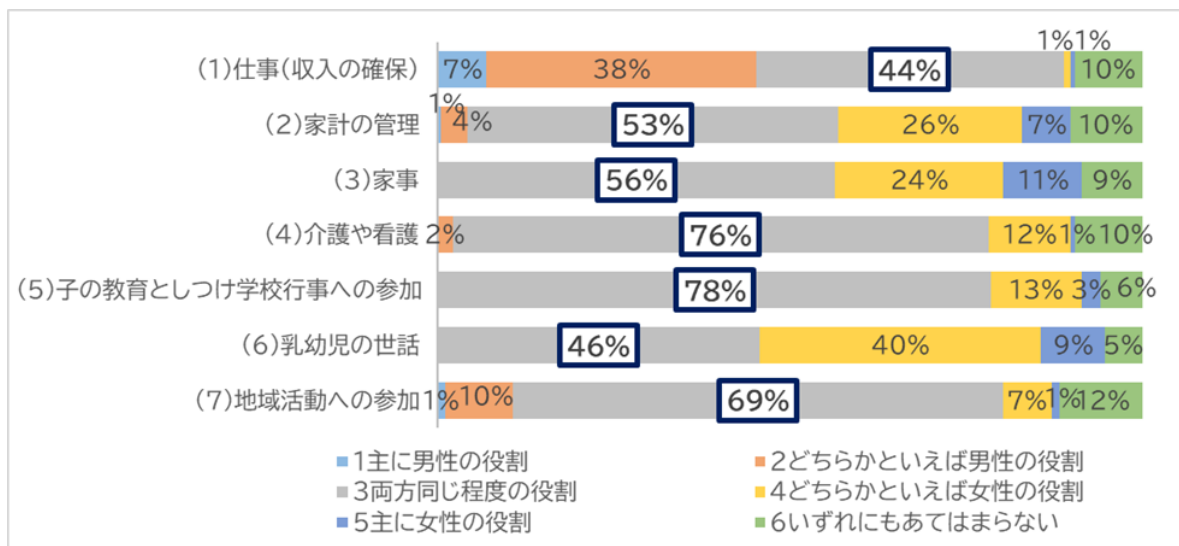
性別による固定的な役割分担意識(男は仕事、女は家庭という考え方)について、『同感しない』(「どちらかといえばそう思わない」と「そう思わない」を合わせた割合)は 60.8%から76%となり、前回より約15%増加しています。



Q.「仕事(収入の確保)」「家計の管理」「家事」「介護や看護」「子の教育としつけ」「乳幼児の世話」「地域活動への参加」それぞれについて、男女の役割分担はどうあるべきだと思いますか。

(結果の概要)

「仕事(収入の確保)」は男性の役割と考えている人が45%と、前回同様に最も高くなっていますが、割合は約20%減少しています。一方で、「家計の管理」「家事」「乳幼児の世話」は、女性の役割と考えている人が、前回はいずれも概ね50%を超えていましたが、今回は「乳幼児の世話」のみが約50%となっています。



(今後の方向性)

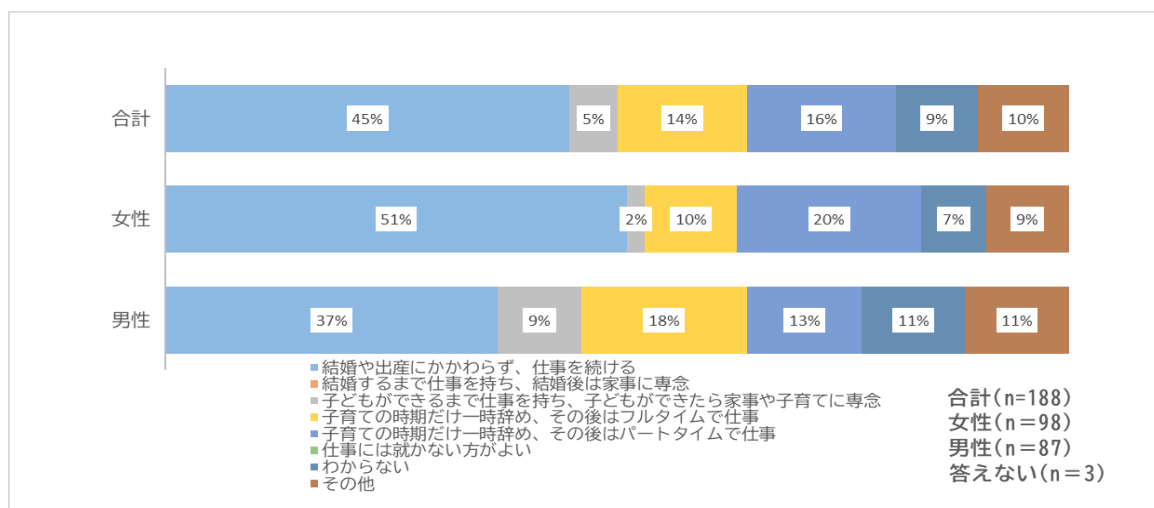
「男は仕事、女は家庭」という考え方や「家計、家事、乳幼児の世話」などが女性の役割であるといった、固定的な役割分担意識については、前回調査と比べ数値的な改善がみられます。男女問わず担っていくべきであると、個々人の意識は変わってきているものの、先の現状認識に関する設問では、社会の実態としてはそうっていないと考えている人が多いことから、個々人の意識が社会の実態となって具体化するような取組を行っていく必要があります。

【就労について】

Q 女性が仕事に就くことについて、あなたはどのようにお考えですか。

(結果の概要)

女性の就労に関する意識については、全体では「結婚や出産にかかわらず、仕事を続ける方がよい」が45%と最も高く、前回調査の28.2%を大きく上回りました。特に女性の方が、この選択肢を選ぶ割合が高くなっています。また、前回調査で最も高かった「子育ての時期だけ一時やめ、その後はパートタイムで仕事を続ける方がよい」28.8%については、今回は16%となり、12%減少しています。



### (今後の方向性)

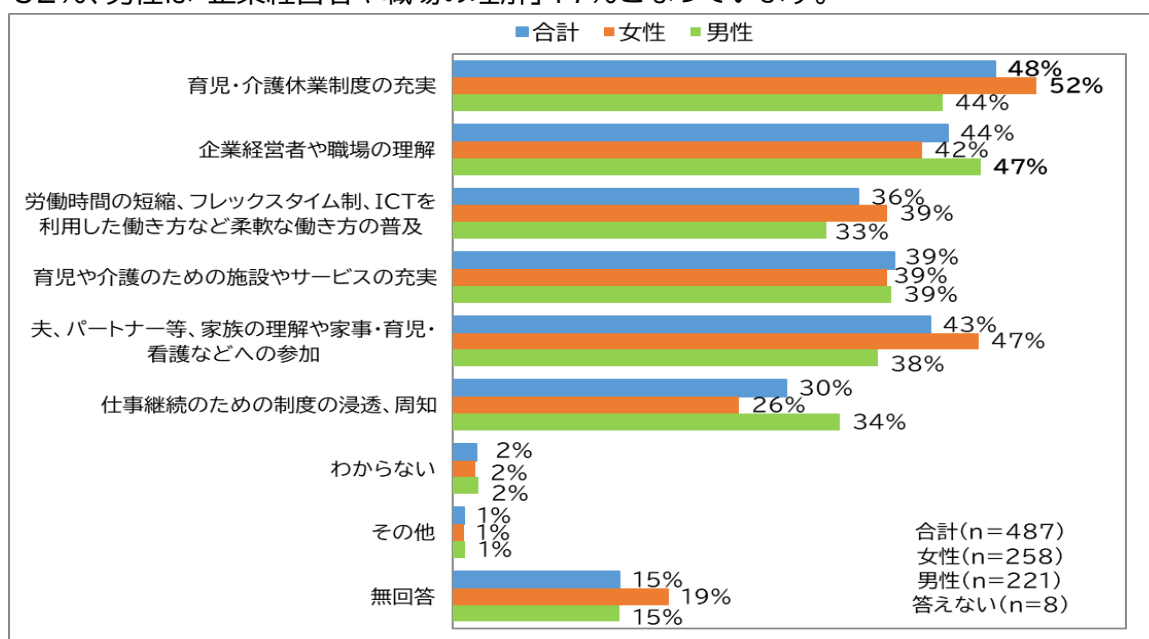
結婚や出産などを理由としてやむを得ず離職を選択する女性を減らしていくために、男性の育児・介護休暇制度の取得の推奨や、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けての情報発信や啓発を行っていくことが必要です。

Q. 出産・子育て・介護などの理由で、女性が仕事を辞めずに働き続けるためには、どのようなことが必要だと思いますか。

### (結果の概要)

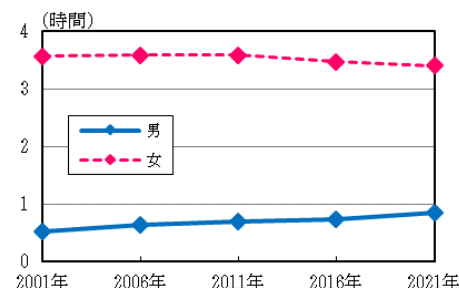
全体では「育児・介護休業制度の充実」が最も高く 48%、次いで「企業経営者や職場の理解」が 44%、「夫、パートナーなど家族の理解や家事、育児、看護などへの参加」43%と続きます。

男女別で比較すると、回答した割合が最も高いのは、女性は「育児・介護休業制度の充実」52%、男性は「企業経営者や職場の理解」47%となっています。



### (今後の方向性)

女性の就労については、約半数の人が結婚や出産などの主要なライフステージに関わらず続ける方が良いという結果となっており、前回調査との比較からもかなり意識が変化している状況です。また、子育て期を終えてからの社会復帰についても、パートタイムによる継続ではなく、男性と同様にフルタイムが望まれている状況です。そのために必要なことは「制度の充実」「経営者や職場の理解」「家族の理解や家事、育児等へのパートナー参加」となっており、これらに対する取組や働きかけが必要。特に、国の調査※によると、家庭においては、



※補足資料  
「令和3年社会生活基本調査結果概要」総務省統計局  
(男女別家事関連時間の推移(2001年~2021年)-週全体)

女性の負担が依然として残っている現状があることから、引き続き継続的な啓発を行っていく必要があります。

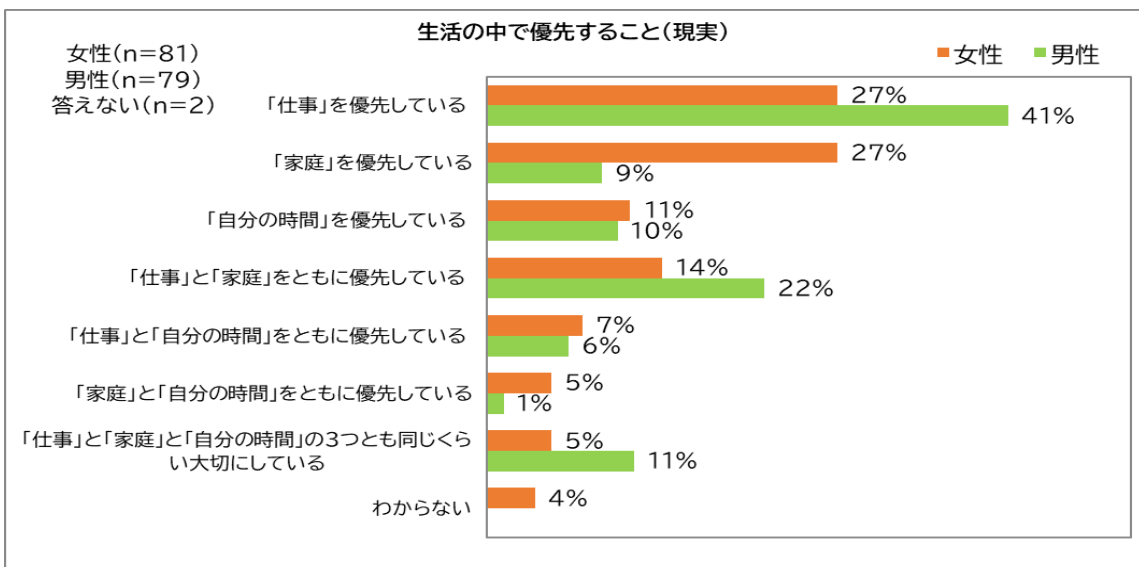
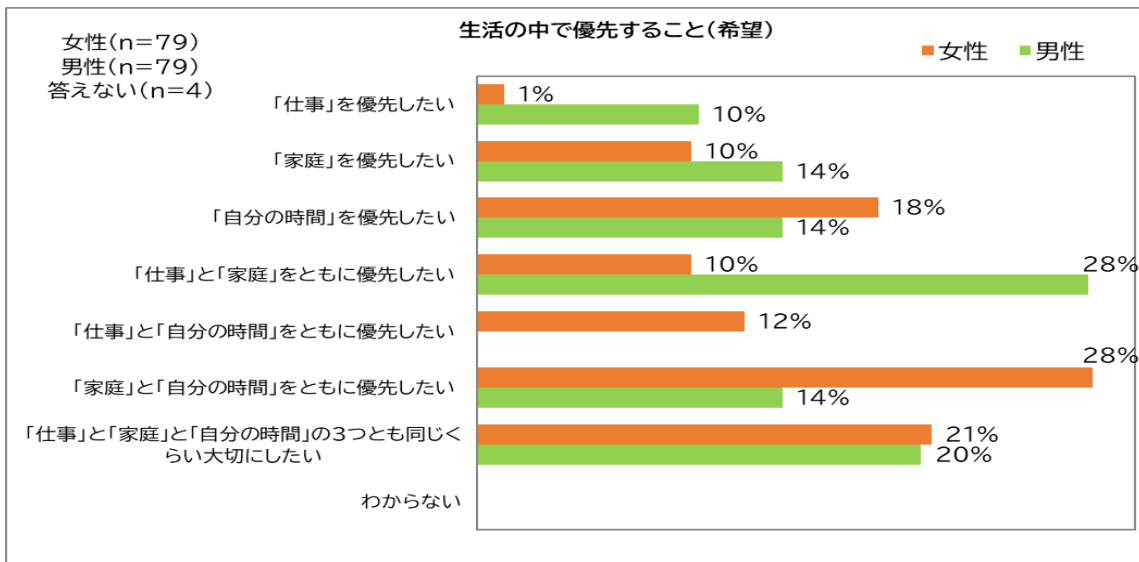
### 【仕事と生活の調和について】

Q. あなたは、生活の中で「仕事」「家庭」「自分の時間」の3つのうち何を優先しますか。あなたの希望と現実(現状)に最も近いものをそれぞれ1つお答えください。

(結果の概要)

希望では女性は《「家庭」と「自分の時間」をともに優先したい》が最も多く、男性は《「仕事」と「家庭」をともに優先したい》が最も多い結果となりました。

現実では、女性は「仕事」もしくは「家庭」を優先している状況となっており、自分の時間の確保ができておらず、男性は「仕事」を優先している割合が高くなっており、家庭への時間の確保ができていない結果となっています。



(今後の方向性)

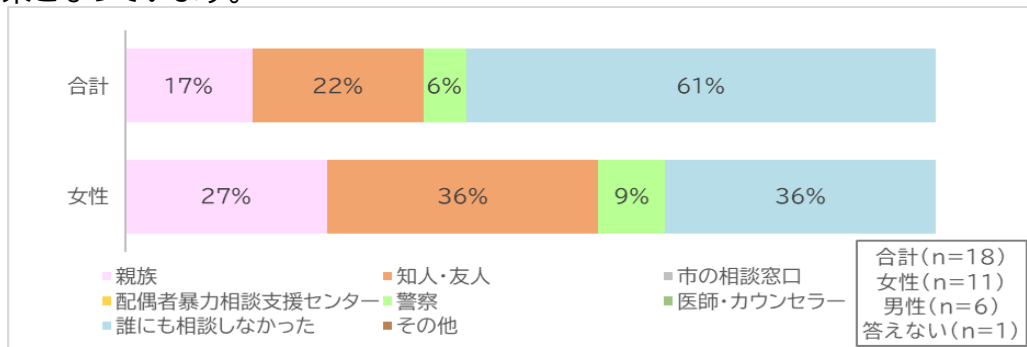
これら、ワーク・ライフ・バランスにおける男女のギャップを埋めていくためには、これまで仕事中心の生活を送ってきた労働者の働き方を見直し、多様な働き方を積極的に推進していくことや、男女間での適切な役割分担の下、互いが希望するライフスタイルを実現できるような社会の実現に向けた取組が求められます。

【DV 経験者の相談状況について】

Q. DV を受けたことが「ある」と回答した人について、それを誰かに相談されましたか。

(結果の概要)

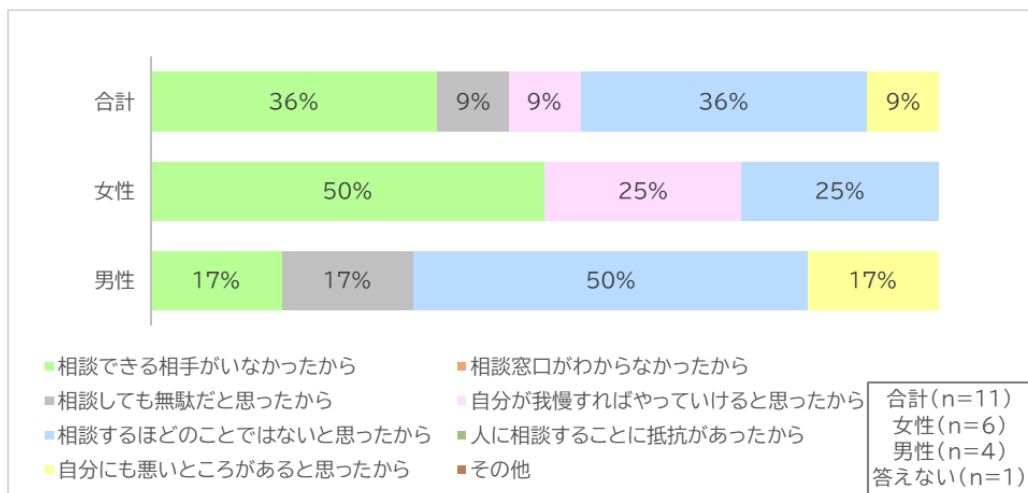
最も割合が高かったのは「誰にも相談しなかった」の 61%です。次いで「知人・友人」22%、「親族」17%と続きます。特に男性は全員が「誰にも相談しなかった」となっています。女性は72%が親族や知人・友人、警察などに相談をしていますが、36%は誰にも相談をしていない結果となっています。



Q. DV を「誰にも相談しなかった」と回答した人について、その理由を教えてください。

(結果の概要)

最も割合が高いのが「相談できる相手がいなかったから」「相談するほどのことではないと思ったから」36%です。男女別で見ると、女性は「相談できる相手がいなかったから」、男性は「相談するほどのことではないと思ったから」が5割という結果です。



(今後の方向性)

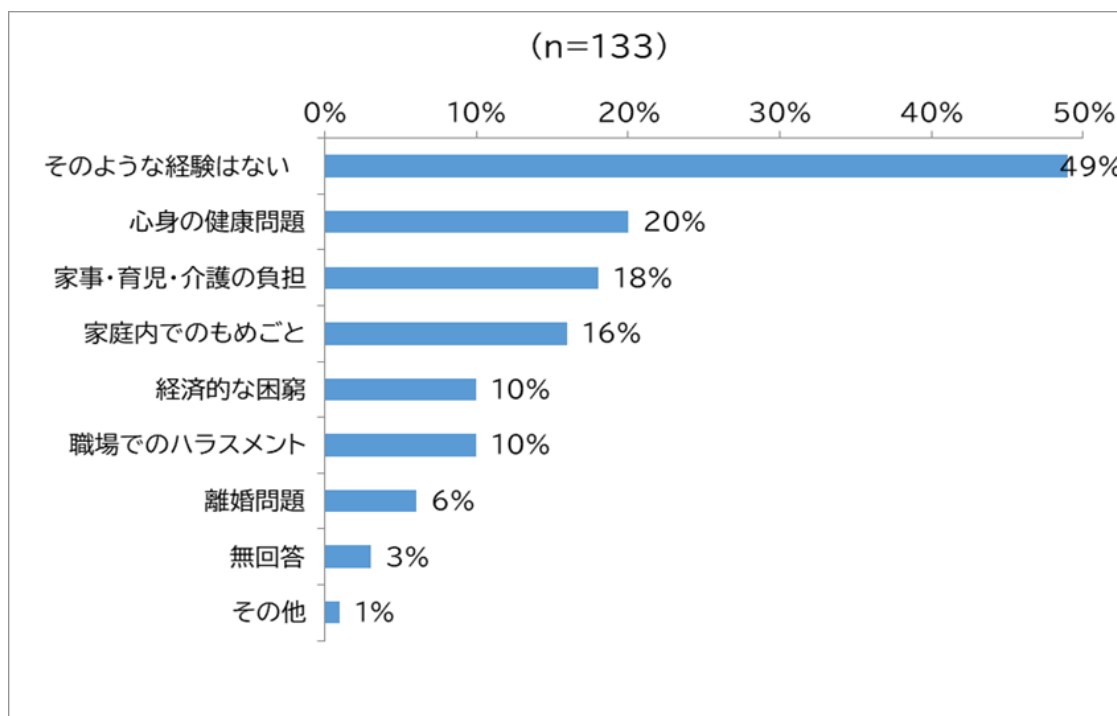
深刻な被害に繋がることの多い DV について、さまざまな手段により啓発を行うことで DV に対する理解や認識を深めるとともに、積極的な相談窓口の周知を行うことで、被害者の早期発見を行い、確実な救済に繋げていく必要があります。

### 【困難女性の支援について】

Q. あなた(女性対象)が自力では解決できない困難な問題として直面したことはありますか。

(結果の概要)

自立で解決できない問題に直面したことがあると答えた約半分の人のうち、「心身の健康問題」が 20%、「家事・育児・介護の負担」が 18%、「家庭内でのもめごと」が 16%、「経済的困窮」「ハラスメント」がそれぞれ 10%と続き、多様な問題を抱えていることが分かります。



(今後の方向性)

健康面においては、リプロダクティブ・ヘルス&ライツの理念に基づき、人生におけるさまざまなライフステージにおいて発生する女性固有の問題について適切な支援を行っていく必要があるほか、女性が多様な問題を抱えている現状をふまえ、女性相談窓口の積極利用を促すための周知を行う必要があります。

## 第 3 章 計画の内容

## I 基本目標

男女共同参画を進めていく上で、前章で抽出した課題の解決に向け、前計画に引き続き、下記基本目標に基づいた取組を進めていくこととします。

なお、社会情勢の変化への対応、また今後の進捗管理を効率化する観点から、一部各基本目標に紐づく施策などについて整理、統合を行います。

### **基本目標1 男女共同参画に向けた意識づくりと社会参加の促進**

男女共同参画社会の実現のためには、「男だから、女だから」と性別に基づいて役割を固定したり、行動や選択を制限したりといった性別による固定的な役割分担意識の解消を図ることが基本です。そのための意識づくりとして、幼少期からの段階的な教育、啓発はもとより、子どもを支える大人へのアプローチも行っていく必要があります。

また、社会に向けて男女共同参画の意識を啓発していくために、市によるさまざまな情報発信や啓発、各種事業を行いながら、市が率先して男女共同参画の取組を進め、その成果として好結果をもたらした事例や市民の意識の変化について、市民の目に見える形でフィードバックを行っていくことが重要です。

さらに、前計画の取組を進める上で課題となった、具体的な女性の社会参画を進めていくために、引き続き数値目標を設定した進捗管理を行っていきます。

### **基本目標2 ワーク・ライフ・バランスの推進**

ワーク・ライフ・バランスの推進に向けて啓発を行っていくためには、その定義を正しく理解し、仕事と家庭生活の両方のバランスを保つことが実現できるための選択肢が存在し、整備されていることが重要です。ひと昔前までの仕事中心や長時間労働を是とする考え方に変化が生じる中、国の推進する働き方改革の理念も十分にふまえながら、現実の社会情勢に合わせた取組を行っていくことが重要です。

また、ワーク・ライフ・バランスを具体的に推進していくための、保育施設や介護施設などのインフラ面を充実させていくことはもちろんのこと、ICTなどの情報技術の進展に伴い、多様な

働き方を実現するための技術的な環境整備も進んでいることから、これらの技術を活用しながら、社会全体で子育てや介護を支えていく意識の醸成が必要です。

また、市役所においても、ワーク・ライフ・バランスを具体化するための育児や介護等に関わる制度を見直し、多様な働き方を選択できる職場環境づくりを進めていくとともに、必要に応じて国などに対して法制度を求めていくことも重要です。

### **基本目標3 すべての人が安心して暮らせる環境の整備・充実**

私たちは性別だけでなく、年齢や国籍、障がいの有無、職業などさまざまな違いの中で生きており、こうした違いによって支援を必要とする人がいます。一人ひとりの違いを肯定的に受け入れ、生活課題を抱えている人や、支援を必要とする人に、必要な支援を的確につなぐことができるよう制度の充実を図っていきます。

DVや虐待などの暴力は、経済的暴力や精神的暴力も含め、重大な人権侵害であることをふまえ、その予防啓発とともに相談や支援体制の充実を図ります。

また、防災対策や災害対応については、東日本大震災以降、避難所などにおける女性や子どもなどへの配慮の視点が指摘されるようになっており、今後の施策に男女共同参画の視点を取り入れていくことが求められています。

また、自分の健康を主体的に保持、増進することは、全てにおいての基本的かつ重要な事項であり、心身の変化に応じたさまざまな健康対策などを推進するとともに、特に女性においては健康だけでなく、性と生殖に関して生涯にわたり自己決定を行うことを権利として捉える「リプロダクティブ・ヘルス & ライツ」の考え方の普及啓発を図ります。

少子高齢化や核家族化が進行する現代において、家庭の介護力の低下や高齢者の一人暮らしの増加、育児の悩みといった諸問題の解決には、福祉サービスの充実などの社会的、公的な支援だけでなく、男性の参画や地域の協力など、私的領域における資源の活用が不可欠であり、それを推進するための意識づくりを進めていきます。

ひとり親家庭、性的マイノリティ、その他さまざまな問題を抱える人等については、これまで個別的な法整備や施策の充実は図られてきました。しかし、とりわけそれらの属性を持つ人が

女性である場合においては、問題が複合化することもあります。さらに非正規雇用労働者の割合が高いこと※や男女間の賃金格差により、貧困に陥りやすい状況であることに加え、偏見などが複雑に絡み合い、より困難な状況におかれやすいことを認識した上で、支援を進めていきます。

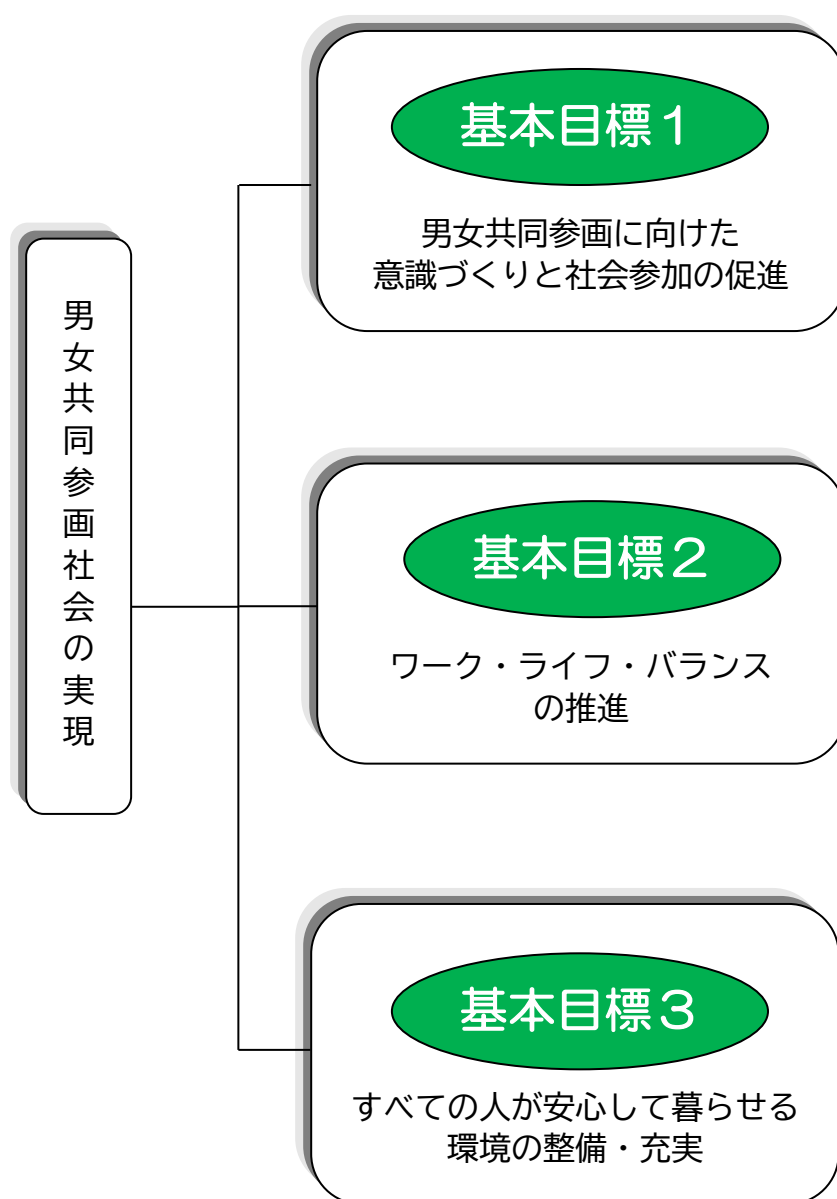
※ 総務省労働力調査(基本集計)2024(令和6)年平均結果によると、非正規の職員・従業員を男女別にみると、前年に比べ男性は682万人、女性は1444万人となり、前年度と比べて男性は1万人の減少、女性は3万人の増加となっています。

## Ⅱ 施策の体系

先に掲げた3つの基本目標を実現していくため、基本目標に紐づく「施策」と、「施策の方向性」及び「個別施策」として体系的に整理を行い、男女共同参画社会の実現をめざします。

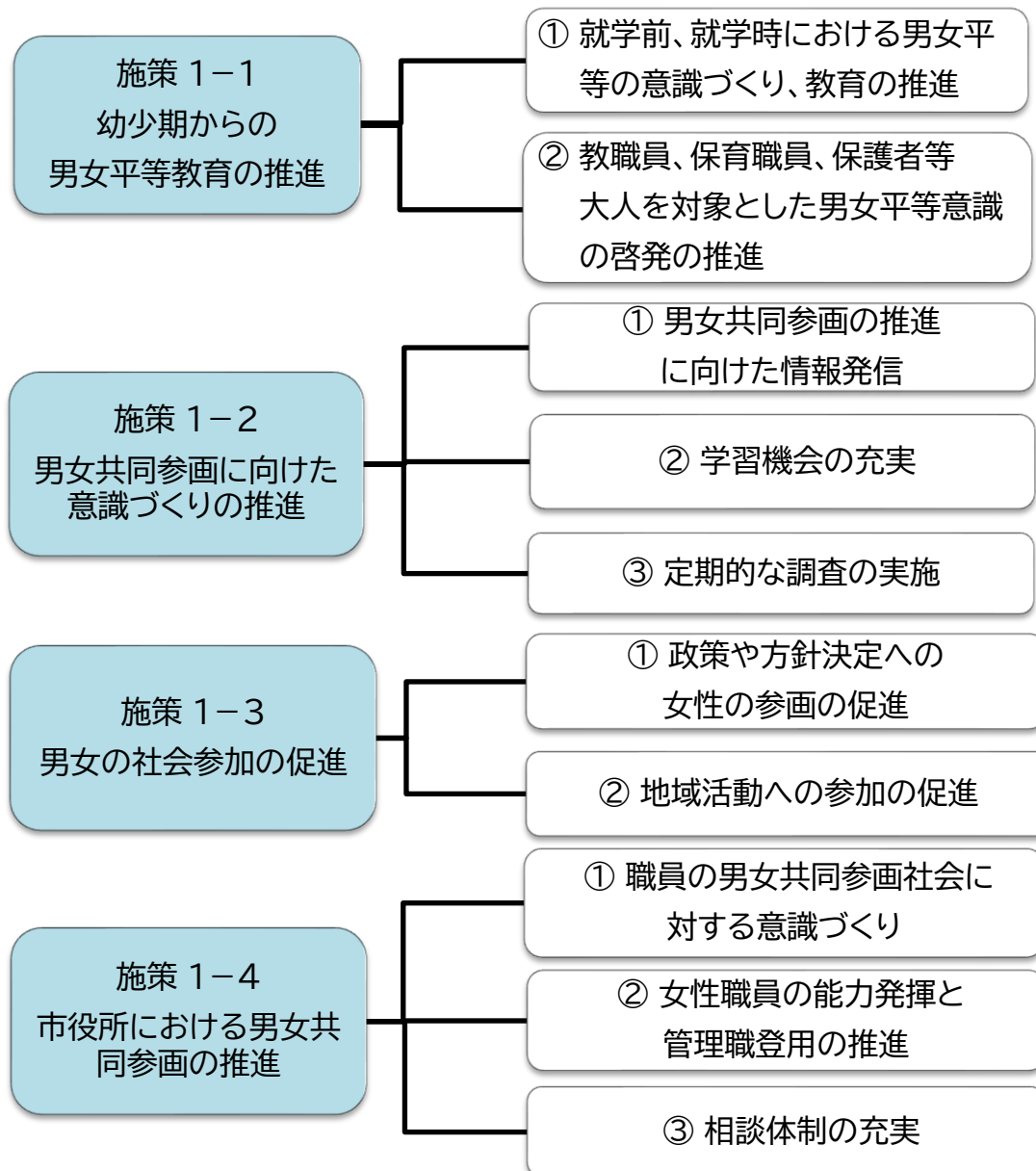
なお、「個別施策」については、毎年度ごとに実績を取りまとめ、外部組織である男女共同参画審議会からの意見をふまえながら進捗管理を行います。

※個別施策の主な担当課の記載については、令和8年4月1日の機構改革をふまえています。

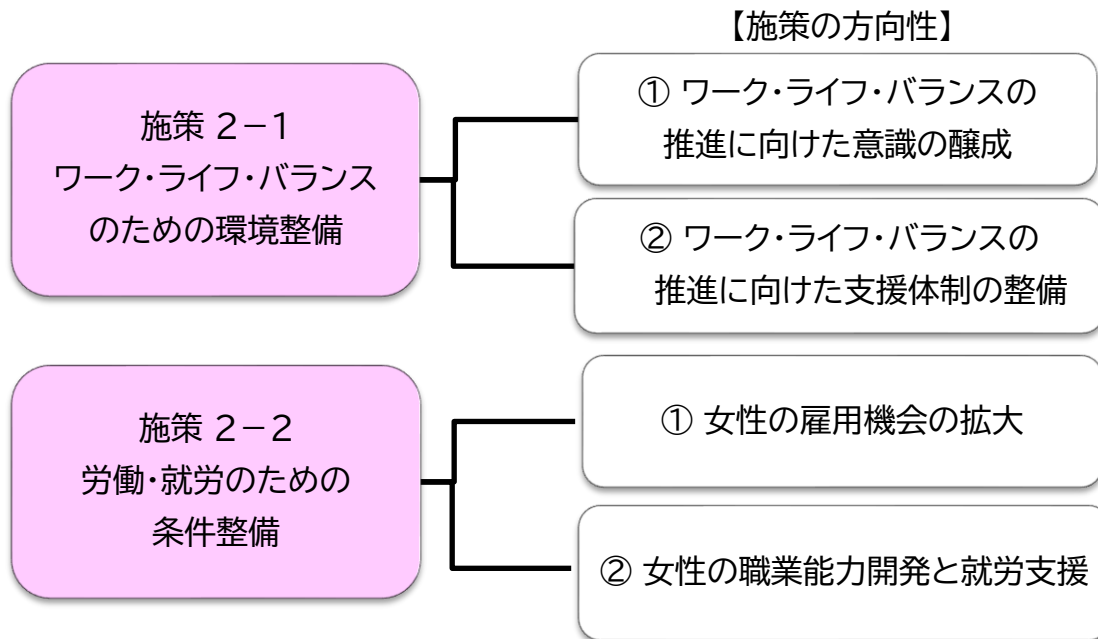


## ● 基本目標1 男女共同参画に向けた意識づくりと社会参加の促進

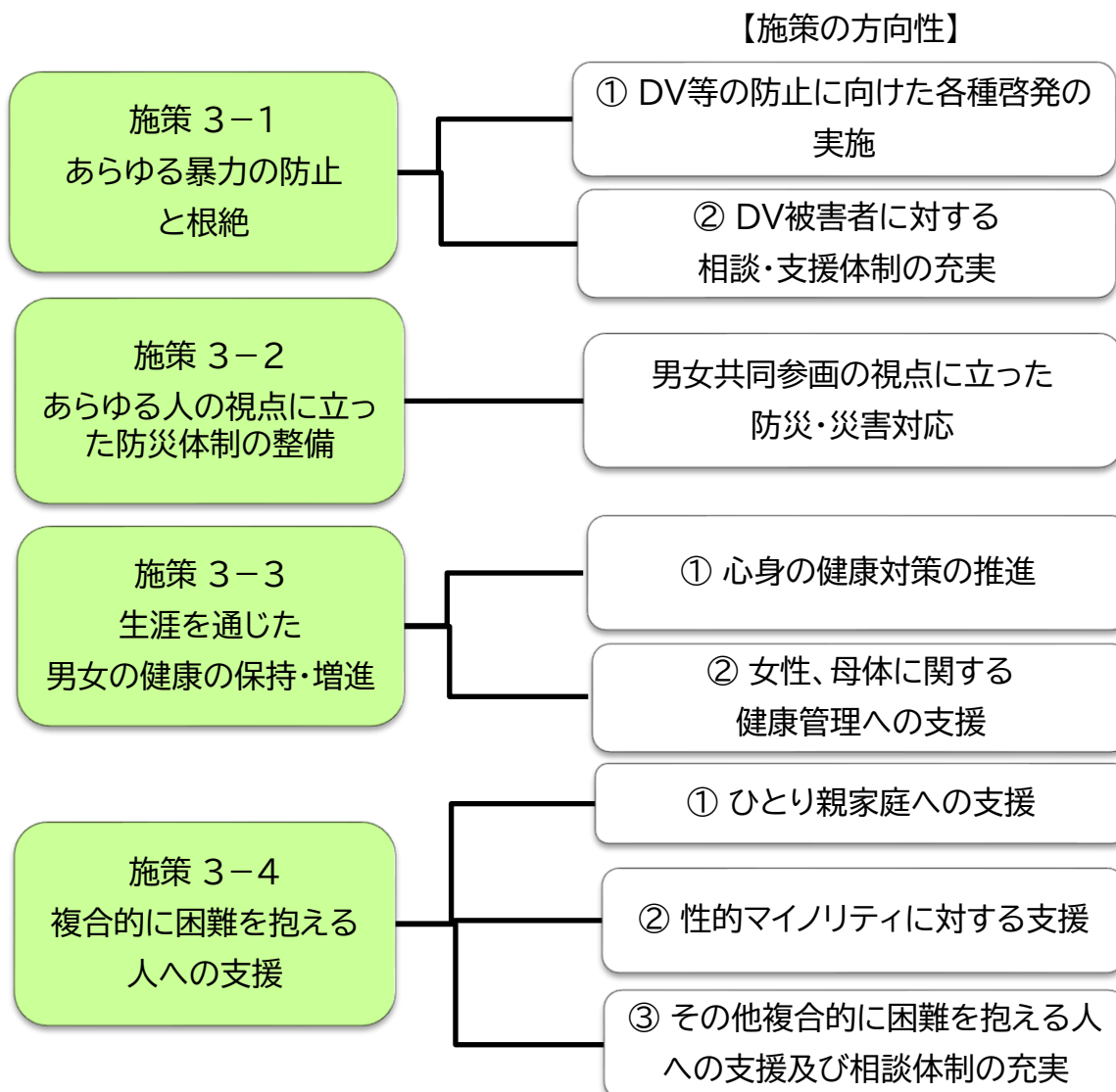
### 【施策の方向性】



## ●基本目標2 ワーク・ライフ・バランスの推進



## ●基本目標3 すべての人が安心して暮らせる環境の整備・充実



### Ⅲ 施策及び施策の方向性

#### 【基本目標1】男女共同参画に向けた意識づくりと社会参加の促進

#### 施策(1-1)幼少期からの男女平等教育の推進

##### 施策の方向性①

##### 就学前、就学時における男女平等の意識づくり、教育の推進

次世代を担う子どもたちが、性別にかかわらずひとりの個人として自分らしく生きていくために、幼少期からの人権尊重や平等の視点に立った啓発や教育などを通じ、男女平等の意識醸成を推進します。就学時の成長過程においても、性的指向や性自認についての理解を深め、互いの違いを認め合い、自分らしい生き方や進路を選択できるよう、子ども一人ひとりの個性を伸ばす教材選びや指導をめざします。

また、近年情報化の進展に伴って、子どもや女性の人権を侵害するような違法、有害な情報が容易に受発信される現状に対応していくため、子どもが健全に育つための学校教育をはじめとするさまざまな場面におけるメディア・リテラシー向上の取組を進めます。

| 番号  | 個別施策の内容   | 主な担当課                                       |
|-----|---|---|
| (1) | 人権尊重と男女平等の視点に立ち、家庭や学校、保育施設など社会のさまざまな場において、子どもたちに対し、男女共同参画の推進に向けた啓発や教育を行います。 | 人権・市民相談課、児童発達支援センター、岡部保育所、忍ヶ丘あおぞらこども園、学校教育課 |
| (2) | 子どもの健全な発達を趣旨に、SNSや有害サイトを利用することの弊害や危険性についてのさまざまな啓発やリテラシー教育を行います。             | 人権・市民相談課、学校教育課                              |

##### 施策の方向性②

##### 教職員、保育職員、保護者等大人を対象とした男女平等意識の啓発の推進

子どもたちと接する機会が多い教職員や保育職員、保護者等の子どもを支える大人自身が、「男の子はこうあるべき、女の子はこうあるべき」といった性別による固定的な役割分担意識や無意識の思い込み(アンコンシャスバイアス)にとらわれずに子どもと接することができるよう、

学校現場や保育施設、家庭における男女共同参画についての教育力の向上をめざすための効果的な研修の充実や啓発を行います。

学校現場や保育施設などにおいては、無意識に固定的な性別による役割意識を子どもたちに伝達することがないように、教材の中の記述やイラストを通じて描かれている固定的な男性像、女性像、行事における男女の役割、名簿作成のあり方などについて十分注意するとともに、子どもたちへ男女共同参画を正しく伝えることができるよう、率先して教職員間や保育職員間における男女平等や共同参画への意識醸成に努めることで、指導力の向上を図ります。

| 番号  | 個別施策の内容   | 主な担当課  |
|-----|---|--|
| (3) | 教職員、保育職員などに対する男女共同参画の研修内容について工夫し、効果のある研修の充実に努めることで、男女共同参画に関する指導力の向上を図ります。 | こども政策課、児童発達支援センター、岡部保育所、忍ヶ丘あおぞらこども園、教育支援センター       |
| (4) | 家庭内で子どもと接する保護者に対して男女共同参画の啓発を進めていくための講座の実施や指導、働きかけなど業務のさまざまな場面での取組に努めます。   | 人権・市民相談課、児童発達支援センター、岡部保育所、忍ヶ丘あおぞらこども園、保健センター、学校教育課 |

## 施策(1-2)男女共同参画に向けた意識づくりの推進

### 施策の方向性①

#### 男女共同参画の推進に向けた情報発信

男女共同参画社会とはどういう社会なのか、その理念を社会に浸透させ、市民意識の醸成を図っていくためには講座などだけでなく、さまざまな媒体を活用し、積極的に発信していくことが必要です。また、情報発信を行う際は、その内容について各所属で人権尊重や男女共同参画の視点で確認を行い、誤解や誤認を生じさせないようにする必要があります。

| 番号  | 個別施策の内容   | 主な担当課    |
|-----|---|----------|
| (5) | 市広報誌やホームページなど、さまざまな媒体を活用しながら、男女共同参画に関連する情報の積極的な発信を行います。 | 人権・市民相談課 |
| (6) | 市民への情報発信を行う際は、人権尊重、男女共同参画の視点に立ったイラストや表現方法などに留意します。      | 全課       |

## 施策の方向性②

### 学習機会の充実

超高齢社会となり、社会を取り巻く情勢やライフスタイルの変化などにより生涯学習への関心も高まっています。近年では、社会人の学び直しなどリカレント教育※なども叫ばれている中、学習意欲を持つ市民をターゲットに、男女共同参画についての理解を促進し、自分の生き方や性別による固定的な性別役割分担意識を見つめ直す機会として、学習機会の充実、提供を図ります。

| 番号  | 個別施策の内容  | 主な担当課                         |
|-----|--|-------------------------------|
| (7) | 男女共同参画意識の醸成を図るための講座やワークショップなどを定期的実施します。また、実施の際は、一時保育などを備え、誰もが参加しやすい環境づくりに努めます。 | 人権・市民相談課、文化・スポーツ課、子育て総合支援センター |

※リカレント教育

学校教育からいったん離れた後も、それぞれのタイミングで学び直し、仕事で求められる能力を磨き続けていく社会人の学びのことをいいます。

## 施策の方向性③

### 定期的な調査の実施

市民の男女共同参画に向けたニーズの把握や意識づくりがどれくらい進んだかを把握するために、必要に応じ男女共同参画に関する市民意識調査の実施や、イベントや講演会の際にアンケート調査を行うなど市民意識の把握に努める他、調査結果を市民にフィードバックします。

| 番号  | 個別施策の内容                           | 主な担当課    |
|-----|-----------------------------------|----------|
| (8) | 市民意識調査やアンケート調査を実施し、市民ニーズの把握に努めます。 | 人権・市民相談課 |

## 施策(1-3)男女の社会参加の促進

### 施策の方向性①

#### 政策や方針決定への女性の参画の促進

社会のさまざまな分野における女性の参画状況や男女共同参画に関する意識については、過去に比べ一定の進展がみられており、2024(令和6)年度に行った市民へのアンケート調査結果を見ても、特に用語の認知度や市民の意識についてはかなり改善している状況です。

しかしながら、第2章の「2. 数値目標から見た成果と課題」で示したように、本計画で数値による進捗管理を行っている項目のうち、各種委員会や審議会の女性委員比率については長らく横ばいの状態が続いており、政策や方針決定を行う機関への女性の参画は急務であると言えます。内容の特殊性や選出母体の性別割合など、さまざまな事情や過去からの経緯などにより、女性委員の比率向上が難しい分野もありますが、近年では、都道府県や関係団体が行う、男女を問わず、審議会や各種専門委員会への人材派遣を行うための情報提供サービスなども始まっていることから、過去より行ってきた取組に加え、これら外部の資源も活用しながら改善に向けた取組を行い、政策決定において、多様な視点からの意見が反映される状況を作り出していく必要があります。

| 番号   | 個別施策の内容   | 主な担当課         |
|------|---|---------------|
| (9)  | 各種委員会や審議会委員の選出、選任に際して、可能な限り公募制を取り入れることで、誰もが参画しやすい体制づくりに努めます。                          | 関係各課          |
| (10) | 各委員会や審議会など、政策決定に関係する組織の委員構成については、多様な意見を反映させるために、性別による偏りが生じることのないよう、各選出母体などに対して働きかけます。 | 人権・市民相談課、関係各課 |

## 施策の方向性②

### 地域活動への参加の促進

自治会や市民活動団体など、任意団体の活動においても、男女共同参画の視点に基づく女性の参画は欠かせません。これらの地縁的、自発的な活動においても、男女共同参画の考え方が浸透するよう必要な啓発を行うとともに、女性の視点や意見が組織の活動に反映されるよう働きかけを行う必要があります。

| 番号   | 個別施策の内容  | 主な担当課 |
|------|--|-------|
| (11) | 自治会活動や教育、スポーツ、福祉などを目的とする市民団体に対し、男女共同参画の意識の推進に向けた啓発を行います。 | 関係各課  |

## 施策(1-4)市役所における男女共同参画の推進

### 施策の方向性①

#### 職員の男女共同参画社会に対する意識づくり

市民と接する職員の言動は、時として市民に与える影響は大きく、職員一人ひとりがジェンダーの意識や性別による固定的な役割分担意識にとらわれずに対応することが重要です。そのために、男女共同参画に関する研修の充実を図るとともに、女性活躍推進法に基づく四條畷市特定事業主行動計画※に基づき、人事部局と男女共同参画部局が連携しながら、職員に対する意識の醸成を行います。また、各部署においては、男女の固定的な役割分担意識からくる仕事の振分けをせず、意識改革に努めることで、あらゆるハラスメントが起こらない男女平等な職場づくりを進めていく必要があります。

特に職場において、主に女性であることが原因として生じるセクシュアル・ハラスメントやマタニティ・ハラスメントは人権や尊厳の侵害であるとともに、安全で快適な職場環境で働く権利の侵害につながることから、その防止に向けた継続的な取組が必要です。

| 番号   | 個別施策の内容  | 主な担当課           |
|------|--|-----------------|
| (12) | 職員に対して男女共同参画社会に関する研修を計画的に実施していきます。                         | 人事課、人権・市民相談課    |
| (13) | 性別による固定的な役割分担意識を解消することで男女平等な職場づくりを推進し、職場内でのハラスメントの防止に努めます。 | 人事課、人権・市民相談課、全課 |

※特定事業主行動計画

女性活躍推進法に基づき、職員を雇用する事業主としての立場から特定事業主として、女性がさまざまな分野で活躍するために仕事と子育ての両立支援や働き方の見直し等に関する目標を達成できるよう努力することが義務づけられた計画です。本市は2016(平成28)年3月に策定しました。現計画は2024(令和6)年度から2028(令和10)年度までの5年間となっています。

### 施策の方向性②

#### 女性職員の能力発揮と管理職登用の推進

市の組織において女性管理職の割合が低いことは、政策決定など、市の方向性を決める大きな判断が男性の視点を中心になされているということを意味します。

政策方針決定の場への女性の参画を推進し、女性も含めた多様な価値観に基づく政策決定

を行うためには女性の職域拡大やさまざまな職種において積極的な採用を進めるとともに、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画に基づき、女性の能力発揮、育成を図りながら性別や年齢によらない能力や実績本位による評価に基づいた、管理職への登用を積極的に進める必要があります。

| 番号   | 個別施策の内容  | 主な担当課  |
|------|--|--------|
| (14) | ワーク・ライフ・バランスを実現することが可能な職員配置に努めるとともに、各所属において、性別にかかわらず、能力や適性に応じた業務分担を行います。 | 人事課、全課 |
| (15) | 女性が能力を発揮することができるよう研修などの学習機会の提供やメンター※となる人材の育成を図ります。                       | 人事課    |
| (16) | 特定事業主行動計画に基づき、本人の意欲や意向をふまえながら、女性の管理職への積極的な登用に努めます。                       | 人事課    |

※メンター

仕事や生活上の悩み、不安等を相談できるようメンター制度を導入し、組織への定着とキャリア意識の醸成、多角的な視点を身に付けられるよう支援しています。なお、支援を行う職員をメンターといい、異なる所属の先輩職員のうちから人事担当課長が指名します。(参考:四條畷市人事戦略基本方針)

### 施策の方向性③ 相談体制の充実

セクシュアル・ハラスメントやマタニティ・ハラスメント等の未然防止、また、発生後のケアの観点から、人権・市民相談課や人事課だけではなく、普段から各所属において気軽に相談を行うことができる環境の構築が重要です。また相談者の秘密を守り、相談したことにより相談者が二次被害(セカンドハラスメント)を受けるなど、不当に扱われないような配慮も必要です。

ハラスメントの内容によっては、人権相談員や女性相談支援員など、専門的な知見を有する相談員を活用するなど、相談体制の充実につなげます。

| 番号   | 個別施策の内容  | 主な担当課           |
|------|--|-----------------|
| (17) | 市役所内でのあらゆるハラスメントの相談体制を充実するとともに、周知を図ります。また、各所属において相談しやすい環境づくりに努めます。 | 人事課、人権・市民相談課、全課 |

## 【基本目標2】ワーク・ライフ・バランスの推進

### 施策(2-1)ワーク・ライフ・バランスのための環境整備

#### 施策の方向性①

#### ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた意識の醸成

ワーク・ライフ・バランスとは、国の定めたワーク・ライフ・バランス憲章によれば「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、家庭や地域生活などにおいても、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・実現できる社会」とされています。すなわち、「仕事」と「家庭生活」の「調和」を保つという意味であり、決して子育てや現代的課題である介護などに代表される、家庭生活の充実だけを目的としている訳ではありません。内閣府ではこの実現に向け「就労による経済的自立」と「健康で豊かな生活のための時間の確保」「多様な働き方・生き方が選択できる社会」という3つのキーワードを掲げています。

本市においても、仕事と家庭のどちらかという観点ではなく、人生のさまざまなライフステージにおいて、仕事と家庭生活のバランスを保つ事を可能にするための多様な働き方を選択できるための条件整備や、そのことに対する周囲の理解が当然に生まれるための意識の醸成に加え、近年具体的な法整備が成されている働き方改革の推進も含め、市役所内はもとより、地域や市内事業者など、外部に向けて発信や啓発を行っていく必要があります。

| 番号   | 個別施策の内容  | 主な担当課        |
|------|--|--------------|
| (18) | ワーク・ライフ・バランスの理念が正しく認識されるよう、内外に向けて、継続的に情報発信や啓発を行います。  | 人事課、人権・市民相談課 |
| (19) | 育児・介護休業制度の取得の推奨、育児時短勤務など子育てに関係する制度の周知など、ワーク・ライフ・バランスを推進するために市役所内部における機運の醸成を行い、それに基づき各所属においても推進に努めます。 | 人事課、全課       |

## 施策の方向性②

### ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた支援体制の整備

ワーク・ライフ・バランスを実現するためには、人や社会の意識の醸成だけでなく、それを具体的に実現するための体制整備が必要です。

特に、男女共に社会参画を可能にする基盤として、保育施設、ふれあい教室など、保育ニーズに応えるこれら施設に対する支援は重要です。

また、超高齢社会の到来に伴う介護の問題も、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けての大きな課題のひとつとなっており、家庭の枠を超え、地域社会全体で高齢者へのケアを行っていくことが強く求められています。

さらに、子どもの看護や不登校になった際のケアについても、性別に関わらずに取り組むことはもとより、社会全体の問題として捉えていくことが重要です。

加えて、育児や介護に関するさまざまな休暇制度の構築など、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けたさまざまな支援を行っていく必要があります。

| 番号   | 個別施策の内容  | 主な担当課  |
|------|--|--|
| (20) | 就学前児童の保護者が安心して就労するための保育施設に対する支援を行います。  | こども政策課   |
| (21) | 延長保育、産休育休明け保育、緊急児保育、障がい児保育、病児保育、一時保育など多様な保育ニーズに対応した支援の充実を図ります。また、就学時以降においては放課後児童対策を図ります。 | こども政策課、岡部保育所、忍ヶ丘あおぞらこども園、青少年育成課                  |
| (22) | 保育施設やふれあい教室において、待機となる児童が発生しないように努めます。  | こども政策課、岡部保育所、忍ヶ丘あおぞらこども園、青少年育成課                  |
| (23) | 子育てや介護に関し、関係機関のネットワーク体制の強化や、福祉サービス全体としての充実化を図るための取組について検討します。                            | 子育て総合支援センター、児童発達支援センター、保健センター、福祉政策課、高齢福祉課、障がい福祉課 |
| (24) | 子育てや介護について、家族だけでなく地域全体で支えるための支援や啓発を行います。   | 子育て総合支援センター、福祉政策課、高齢福祉課、障がい福祉課、保健センター            |
| (25) | 多様な働き方の実現に向け、育児や介護に伴う諸制度の周知やそれらの拡充に向けた検討を行います  | 人事課  |

## 施策(2-2)労働・就労のための条件整備

### 施策の方向性①

#### 女性の雇用機会の拡大

労働者が性別により差別されることなく、充実した社会生活を営むことができるよう、女性活躍推進法や労働基準法など関係法令の周知や女性の職域拡大への啓発などを行います。また、パートタイム労働など非正規労働者における女性の割合が多い実態をふまえ、処遇改善や労働条件の整備などが促進されるよう、男女ともに多様な働き方が選択できる社会の実現に向けた啓発に努めます。

| 番号   | 個別施策の内容  | 主な担当課                 |
|------|--|-----------------------|
| (26) | 事業所や市民に対して、公共職業安定所などの関係機関が作成した啓発冊子などを活用するなど、関係法令の周知を図り、性別による労働条件の不平等の是正、職域拡大、及び女性の再雇用を推進します。 | 人権・市民相談課、産業振興課、こども支援課 |

### 施策の方向性②

#### 女性の職業能力開発と就労支援

育児や介護などを理由として離職した女性の再就職を支援するため、職業能力向上に向けた講座や関係機関と連携したセミナーの実施、また就労に関する情報の収集や提供を行います。

特に、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を機に、オンライン会議やテレワークなどのICTを活用した新たな働き方が生じたことを受け、本市においてもそれらを可能にするための環境整備を行いました。現在は、より利用しやすいものとなるよう、運用面における検討を行っているところです。今後、こういった新しい技術を取り入れることで、育児や介護を行いながらも一定の就業が可能となることから、市内事業所などへ向けても、多様な働き方を構築していくための新たな観点として、情報発信を行っていくことが求められます。

| 番号   | 個別施策の内容  | 主な担当課                             |
|------|--|-----------------------------------|
| (27) | 職業能力向上や再就職のための講座などを関係機関と協力して開催します。                   | 産業振興課                             |
| (28) | 正規雇用や再就職など就労につながるよう支援します。                            | 人権・市民相談課、産業振興課、福祉政策課、生活福祉課、こども支援課 |
| (29) | オンライン会議やテレワークなど、ICTを活用した新たな働き方について、市内事業所への情報発信を行います。 | 人権・市民相談課                          |

## 【基本目標3】すべての人が安心して暮らせる環境の整備・充実

### 施策(3-1)あらゆる暴力の防止と根絶

#### 施策の方向性①

#### DV等の防止に向けた各種啓発の実施

DVは、犯罪となる行為も含む重大な人権侵害であり、家庭内で行われることが多いことから、被害が潜在化しやすく、また、加害者に罪の意識が希薄で、特に高齢者間におけるDVにおいては、DVについて家庭内で解決すべき問題としてとらえる傾向にあり、被害者がそもそも支援を求めないなどDVに対する誤解や、DV被害者と言えば女性であるという固定観念から男性の被害が深刻化する傾向もあります。

また、子どもに対する虐待はもとより、子どもの面前で行なわれるDVは、目撃した子どもに対する心理的虐待にあたり、DVのある家庭で育った子どもたちへの支援は大きな課題です。特に、将来の被害者と加害者を出さないためにも、「いのちの生命の安全教育」※を推進し、子どもたちからいじめや暴力などは人権侵害であるという認識をもった上で、適切な教育を行うと同時に、近年若年層で問題となっているデートDVなどに対しても、多様な媒体や機会を通じて予防に向けた取組を行っていくことが重要です。

さらに、SNSやアプリを利用したインターネット上の犯罪も近年問題となっているほか、子どもを対象とした盗撮等の性犯罪の増加や、家庭内や親しい間柄であっても、同意のない写真撮影や当該写真が頒布されるなどの現状をふまえ、「撮影罪」が創設されるなど、様々な主体の連携の下、これらの問題に対して対応していく必要があります。

| 番号   | 個別施策の内容   | 主な担当課                                     |
|------|---|---|
| (30) | あらゆる暴力について、幅広い世代に向けての啓発を実施するとともに、児童や生徒に対して未然防止の観点から質の高い教育を行うため、教職員に向けての研修や啓発を行います。特に、若年層で問題化しているデートDVについても、正しい認識や理解が広まるよう啓発に努めます。 | 人権・市民相談課、岡部保育所、忍ヶ丘あおぞらこども園、学校教育課、教育支援センター |

#### ※いのちの生命の安全教育

生命の尊さを学び、性暴力の根底にある、誤った認識や行動、また、性暴力が及ぼす影響などを正しく理解した上で、生命を大切にする考えや、自分や相手を尊重する態度等を発達段階に応じて身に付けることをめざすものです。文部科学省と内閣府が連携し、教材や指導のマニュアルを作成しています。

## 施策の方向性②

### DV被害者に対する相談・支援体制の充実

四條畷市DV対策基本計画に基づき、各相談窓口が連携して被害者の早期発見に努めるとともに、暴力の被害を受けた人が安心して救済を求めることができるよう、被害者に寄り添い、自己肯定につなげる心理的サポートを行うとともに、自立支援に向けた体制の充実を図ります。

| 番号   | 個別施策の内容   | 主な担当課   |
|------|---|---|
| (31) | 各相談窓口において、適切な心理的サポートと自立支援を行えるよう、職員のカウンセリング能力を高めるための研修の受講を促進し、資質向上を図ります。           | 人権・市民相談課、こども支援課、子育て総合支援センター、福祉政策課、生活福祉課、高齢福祉課、障がい福祉課、保険年金課、保健センター、学校教育課     |
| (32) | 各相談窓口において、DV被害につながる可能性のある相談者について、庁外関係機関との連携や、速やかな情報共有を行うとともに、定期的な意見交換や課題の共有を行います。 | 人権・市民相談課、市民課、福祉政策課、生活福祉課、高齢福祉課、障がい福祉課、保険年金課、保健センター、こども支援課、子育て総合支援センター、学校教育課 |

## 施策(3-2)あらゆる人の視点に立った防災体制の整備

### 施策の方向性①

#### 男女共同参画の視点に立った防災・災害対応

防災対策として、地域によっては衛生用品などの生活必需品が十分ではなかったり、避難所運営において、授乳や着替えの場所が確保されなかったり、女性というだけで食事や清掃などの仕事を割り振られるなどの問題が顕在化したことをふまえ、東日本大震災以降、防災対策や避難所運営などにおいて、特に女性の視点を取り入れた配慮の必要性が指摘されています。

防災対策や災害対応の分野では、女性はもとより、子ども、高齢者、障がいのある人や性的マイノリティなど、多様な属性の方のニーズをふまえた取組を推進することが重要です。

| 番号   | 個別施策の内容                                     | 主な担当課 |
|------|---|-------|
| (33) | 男女共同参画の視点に立った地域防災計画の策定や避難所開設、運営などの施策を推進します。 | 危機管理課 |

## 施策(3-3)生涯を通じた男女の健康の保持・増進

### 施策の方向性①

#### 心身の健康対策の推進

性別にかかわらず、すべての人が社会参加をしながら、生涯にわたって豊かな生活を送るためには、心身ともに健康の保持・増進は欠かせません。乳幼児期、思春期、子育て期及び高齢期など生涯を通じて、さまざまな年代や性差に配慮した健康の保持・増進などの教育、啓発を推進します。また、身体の健康に関して、性感染症、薬物乱用といった健康に大きな影響をもたらす問題は、SNS など情報化の進展も相まって増加かつ低年齢化の傾向がみられることから、啓発と防止のための教育の推進が重要です。

心の健康に関しては、男性の自殺率の高さが問題となっており、厚生労働省の統計によると、過去に男性の自殺率が女性を下回ったことはなく、1978年(昭和53年)以降、ほとんどの年で女性の約2倍で推移している状況であり、諸外国においても男性の方が多いという結果が出ています。専門家の分析によると、さまざまな要因が考えられる中、男性の方が他者に相談しづらく、孤独に陥りやすい傾向にあり、社会生活を営む上で生じる男性の悩みや問題の早期発見が重要であると考えられます。そのため、相談窓口の周知に加え、職場や地域において、人と繋がるきっかけを創出するような取組などが求められます。

| 番号   | 個別施策の内容   | 主な担当課                                    |
|------|---|--|
| (34) | 健康の保持増進のための情報発信や教育、サポートを行います。   | 高齢福祉課、保健センター、学校教育課、教育支援センター              |
| (35) | 性感染症や薬物乱用などの防止に向けた学習機会を提供するほか、SNSなどの適正利用についての啓発、指導を行います。                                      | 人権・市民相談課、危機管理課、学校教育課、青少年育成課、教育支援センター     |
| (36) | 育児不安、学校や職場での対人関係など、さまざまなストレスに起因する精神保健上の問題についての相談窓口の周知や、体制づくりに努めるとともに、地域でのつながりを創出するための取組を行います。 | 人権・市民相談課、こども支援課、子育て総合支援センター、福祉政策課、保健センター |

## 施策の方向性②

### 女性、母体に関する健康管理への支援

健康に関する女性固有の事象として妊娠、出産は最も大きな意味を持ちます。女性が安心して出産、育児に臨めるよう、男性も含め妊娠、出産、育児に関する情報提供や各種講座の開催、相談支援などを行います。また、妊娠に関連して、望まない妊娠などにより心身の健康を損なうことがないようにするとともに、女性が生涯にわたって自身の性や生殖に関することについて自己決定できることを保障する、いわゆるリプロダクティブ・ヘルス&ライツの考え方に基づき、性に関する正しい情報を提供し、適切な教育を行います。

加えて、女性は男性に比べて、生涯を通じてホルモンバランスの変動の影響を受けやすく、更年期障害などによって社会参加を阻害することのないよう、女性特有の健康課題に対する支援を推進していく必要があります。具体的な取組のひとつとして、生理に起因する問題により、社会参加を阻害することのないよう、トイレトペーパーなどと同様に、生理用品がトイレに必要な備品であるとの認識を定着させていくことが求められます。

| 番号   | 個別施策の内容  | 主な担当課                             |
|------|--|-----------------------------------|
| (37) | リプロダクティブ・ヘルス&ライツの理念に基づき、妊娠、出産、不妊、生理など、女性特有の事象や性に関する正しい知識や情報の提供を行います。 | 人権・市民相談課、子育て総合支援センター、保健センター、学校教育課 |

## 施策(3-4)複合的に困難を抱える人への支援

### 施策の方向性①

#### ひとり親家庭への支援

ひとり親家庭については、ライフスタイルの変化や結婚、離婚に対する価値観の多様化などにより増加傾向にありましたが、近年の離婚件数及び離婚割合については、年により変動はあるものの、ゆるやかに減少傾向となっています。(四條畷市統計書・厚生労働省「人口動態統計」参照)しかし、ひとり親家庭は母子家庭や父子家庭など、個別のケースにより抱える問題がさまざまです。例えば、母子または父子家庭の中に障がいのある人がいる場合など、複合的に問題を抱えている場合もあることから、個別のケースに合わせて、丁寧な支援を行うことができる体制の構築が重要です。

| 番号   | 個別施策の内容                                   | 主な担当課                     |
|------|---|---------------------------|
| (38) | ひとり親家庭について、個別のニーズの把握に努め、ケースに合わせた支援を推進します。 | こども政策課、こども支援課、子育て総合支援センター |

### 施策の方向性②

#### 性的マイノリティに対する支援

LGBTQ+※など性的マイノリティについても、複合的な困難を生じやすい傾向があります。性的マイノリティそのものについての社会の認知は、一定程度進んできているものの、十分な理解につながっているとは言えないことから、まずは性的マイノリティが抱える具体的な問題などについて、引き続き啓発を進めていく必要があります。

| 番号   | 個別施策の内容  | 主な担当課    |
|------|--|----------|
| (39) | LGBTQ+をはじめとする性的マイノリティについて、多様な性のあり方への理解が深まるよう啓発を実施するとともに、市の組織においても、性的マイノリティに配慮した対応や環境整備が行えるよう啓発に努めます。 | 人権・市民相談課 |

※LGBTQ+

性的マイノリティは、レズビアン(Lesbian:女性同性愛者)やゲイ(Gay:男性同性愛者)、バイセクシュアル(Bisexual:両性愛者)、トランスジェンダー(Transgender:性別違和者/性別不合者)、クエスチョニング(Questioning:自らの性的指向や性自認が定まっていない、または意図的に定めていない状態)と

いった性的少数者を表す言葉で、当事者の頭文字をとって「LGBTQ」と総称されます。

それ以外にも、性的指向や性自認を持たない人や男女という枠組みに当てはまらないと認識している人もおり、そうした多様な性のあり方を示すために従来の「LGBTQ」という呼称に加えて、より幅広い概念である「+」を追加し、「LGBTQ+」と表現されています。

また、性的指向や性自認は本人の選択や努力により変更することが不可能であり、性のあり方に「正解」は存在せず、人の数だけバリエーションがあります。

### 施策の方向性③

#### その他複合的に困難を抱える人への支援及び相談体制の充実

他にも、外国にルーツをもつ人、同和問題、アイヌの人々、高齢者、障がいのある人などについては、これらの困難に加え女性であることにより、複合的に困難な状況におかれやすいことに留意しつつ支援する必要があります。

本市では、さまざまな相談に対して伴走しながら対応する人権なんでも相談のほか、女性の抱える悩みに寄り添う、専門の女性相談支援員を配置するなどしていますが、近年相談内容はますます複雑多様化してきていることから、各相談窓口や機関同士の連携の一層の強化を図っていく必要があります。

| 番号   | 個別施策の内容  | 主な担当課               |
|------|--|---------------------|
| (40) | 複合的に困難を抱える人について女性相談や人権相談をはじめさまざまな相談窓口や関係機関が連携して支援を行う体制の整備、充実を図ります。 | 人権・市民相談課、福祉政策課、関係各課 |

## 第4章 数値目標

(女性活躍推進法に基づく推進計画)

## 女性活躍推進法に基づく推進計画の策定

女性活躍推進法では、過去より以下の基本原則をもとに、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図ることとされています。

- ・女性に対する採用、昇進などの機会の積極的な提供と活用、性別による固定的な役割分担意識が及ぼす職場への影響の配慮
- ・ワーク・ライフ・バランスを図るために必要な環境の整備
- ・女性のワーク・ライフ・バランスに関して、本人の意思が尊重されるべきこと

これらをふまえ、本章を女性活躍推進法第6条第2項に基づく当該市町村の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画(市町村推進計画)として位置づけます。

## ポジティブ・アクションの設定

本市における男女共同参画の推進に向けて自主的かつ積極的な取組を進めていくために、ポジティブ・アクション※として以下のとおり男女共同参画にかかる各指標について、数値目標を設定し、達成に向けて各施策を行うものとします。

なお、各指標の設定については、女性活躍推進法第19条及び次世代育成支援対策推進法に基づき策定し、2024(令和6)年4月に改定した本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等との整合を図ります。

※ポジティブ・アクション

男女が社会の対等な構成員として、自らの意志によって社会のあらゆる場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、その機会を積極的に提供することをいいます。

## (数値目標)

| 記号 | 指標名                       | 基準値%<br>(令和6年度)        | 目標値%              |                 | 対応施策       |     |
|----|---------------------------|------------------------|-------------------|-----------------|------------|-----|
|    |                           |                        | 中間値※①<br>(令和12年度) | 最終値<br>(令和17年度) |            |     |
| A  | 「男女共同参画社会」の認知度            | 72<br>※R6アンケート<br>調査より | 86                | 100             | 1-1<br>1-2 |     |
| B  | 審議会等の女性委員の割合              | 34.3                   | 40                | 40~60           | 1-3        |     |
| C  | 上記のうち女性委員のいる審議会           | 92.7                   | 96                | 100             | 1-3        |     |
| D  | 各種委員会の女性委員の割合             | 20                     | 35                | 40~60           | 1-3        |     |
| E  | 上記のうち女性委員のいる委員会           | 66.7                   | 83                | 100             | 1-3        |     |
| F  | 5人以上の課について女性職員配置率         | 96.9                   | 98                | 100             | 1-4        |     |
| G  | 女性職員の管理職の割合※②             | 27.7                   | 35                | 35              | 1-4        |     |
| H  | 育児休業取得率(市役所職員)            | 女性                     | 100               | 100             | 1-4        |     |
|    |                           | 男性                     | 68.9<br>(過去3年平均)  | 74              |            | 80  |
| I  | Hのうち男性職員の育児休業取得期間※③       | 1月以上                   | 70<br>(過去3年平均)    | 75              | 80         | 1-4 |
| J  | 子看休暇取得人数(職員)※④            | 男性 38人                 | 該当職員全員            | 該当職員全員          | 1-4        |     |
|    |                           | 女性 44人                 |                   |                 |            |     |
| K  | 「ワーク・ライフ・バランス」の認知度        | 80<br>※R6アンケート<br>調査より | 90                | 100             | 2-1        |     |
| L  | 父親となる職員の出産補助休暇又は育児参加休暇取得率 | 100                    | 100               | 100             | 1-4        |     |
| M  | 待機児童数※⑤                   | 3人                     | 0人                | 0人              | 2-1        |     |
| N  | 短期介護休暇の取得人数(1日単位)         | 男性 4人                  | 該当職員全員            | 該当職員全員          | 1-4        |     |
|    |                           | 女性 2人                  |                   |                 |            |     |
| O  | 妊娠11週以下での妊娠の届出率           | 96.8                   | 98                | 100             | 3-3        |     |

※①中間目標は、概ね現況値と最終年度の目標値の平均を四捨五入した値

※②四條畷市特定事業主行動計画(令和6年4月策定)で定める目標年度(令和10年度)の数値を参照

※③育児休業を取得した男性職員のうち取得した期間における割合

※④健康保険上の扶養、児童手当の請求とは無関係であり、有給休暇を取得している場合もあり数値の把握が困難なため、取得者人数を計上

※⑤各年度4月1日時点。国の待機児童の定義に該当する人数であり、保留児童数(特定の保育所等を希望して待機となっている、国の待機児童の定義に該当しない人数)は含まない



## 參考資料

## 四條畷市男女共同参画推進条例

平成 18 年 6 月 27 日

条例第 25 号

目次

前文

第 1 章 総則(第 1 条—第 9 条)

第 2 章 男女共同参画の推進に関する施策(第 10 条—第 17 条)

第 3 章 四條畷市男女共同参画苦情対応委員等(第 18 条—第 20 条)

第 4 章 四條畷市男女共同参画審議会(第 21 条)

附則

我が国における男女共同参画社会への歴史的な歩みは、選挙法の改正により婦人参政権が認められ、日本国憲法に人権の尊重、男女平等の精神がうたわれたことが大きな契機となり、「平等・開発・平和」を掲げた国際婦人年の提唱など国際社会における取組等と呼応、連動しながら、真の男女平等の実現に向け、着実に進められてきました。

しかし、社会では、性別による固定的な役割分担意識や不平等な制度、慣行が依然として根強く存在し、男女共同参画社会の実現には多くの課題が残されています。21 世紀の我が国では、少子高齢社会や高度情報社会の進展など社会経済情勢が大きく変化し、人々の生活様式も多様化しています。このような状況の下で真に豊かな社会を築くためには、男女共同参画社会を実現することが最重要かつ緊急の課題です。

四條畷市では、男女が性別にかかわらず一人ひとりの人権が尊重され、喜びと責任を分かち合い、それぞれが自らの意思で自由に生き方を選択し、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の形成に向け、市、市民及び事業者並びに教育関係者が一体となって取組を総合的かつ計画的に推進するため、この条例を制定します。

## 第1章 総則

### (目的)

第1条 この条例は、男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、市、市民及び事業者並びに教育関係者の責務を明らかにするとともに、男女共同参画の推進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進し、もって男女共同参画社会の形成に寄与することを目的とする。

### (定義)

第2条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

(1) 男女共同参画 男女が社会の対等な構成員として、自らの意思によって職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる場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、共に責任を担うことをいう。

(2) 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、その機会を積極的に提供することをいう。

(3) 事業者 市の区域内において事業活動を行う法人その他の団体及び個人をいう。

(4) 教育関係者 職場教育、学校教育、社会教育、家庭教育その他のあらゆる分野の教育に携わる者をいう。

(5) セクシュアル・ハラスメント 職場、学校、地域その他の社会的関係において他の者に対し、その意に反した性的な言動をすることによりその者の就業環境、学習環境等を害し、又は性的な言動を受けた者の対応によりその者に不利益を与えることをいう。

(6) ドメスティック・バイオレンス 配偶者(婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。)等である者又はあつた者からの身体的、社会

的、経済的、性的若しくは心理的な危害若しくは苦痛を与える行為又は与えるおそれのある行為をいう。

(基本理念)

第 3 条 男女共同参画の推進は、次に掲げる事項を基本理念として行わなければならない。

(1) 男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されること、異性に対する暴力が根絶されることその他の男女の人権が尊重されること。

(2) 男女の性別にとどまらず、性同一性障害を有する人、先天的に身体上の性別が不明瞭である人その他のあらゆる人の人権についても配慮されること。

(3) 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又は慣行が、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に配慮されること。

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

(5) 家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、職場、学校、地域等における活動を行うことができるようにすること。

(6) 男女が、それぞれの身体的な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すること。

(7) 男女共同参画の推進が国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ、国際社会の動向を考慮して行われること。

(市の責務)

第 4 条 市は、男女共同参画の推進を重要な施策として位置付け、前条に定める基本理念(以下「基本理念」という。)にのっとり、男女共同参画の推進に関する施策

(積極的改善措置を含む。以下「男女共同参画施策」という。)を策定し、及び実施しなければならない。

2 市は、男女共同参画の推進に当たっては、市民、事業者、教育関係者並びに国及び他の地方公共団体と連携し、及び協力して取り組まなければならない。

(市民の責務)

第5条 市民は、基本理念にのっとり、職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる場において、男女共同参画を推進するように努めなければならない。

2 市民は、市が実施する男女共同参画施策に協力するように努めなければならない。

(事業者の責務)

第6条 事業者は、基本理念にのっとり、その事業活動において、男女共同参画の推進に努めなければならない。

2 事業者は、その事業活動において、男女の職場における対等な参画の機会の確保に努めるとともに、職場における活動と家庭等における活動との両立ができる環境の整備に努めなければならない。

3 事業者は、市が実施する男女共同参画施策に積極的に協力するように努めなければならない。

(教育関係者の責務)

第7条 教育関係者は、基本理念にのっとり、男女共同参画の推進を図るための教育を行うように努めなければならない。

2 教育関係者は、市が実施する男女共同参画施策に協力するように努めなければならない。

(性別による差別的取扱い等の禁止)

第8条 何人も、職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる場において、性別による差別的取扱いをしてはならない。

2 何人も、セクシュアル・ハラスメントを行ってはならない。

3 何人も、ドメスティック・バイオレンスを行ってはならない。

(公衆に表示する情報への配慮)

第9条 何人も、公衆に表示する情報において、性別による固定的な役割分担、異性に対する暴力的行為その他性別による差別的取扱いを助長する表現を行わないように配慮しなければならない。

## 第2章 男女共同参画の推進に関する施策

(男女共同参画計画)

第10条 市長は、男女共同参画施策を総合的かつ計画的に推進するための基本的な計画(以下「男女共同参画計画」という。)を策定するものとする。

2 男女共同参画計画には、次に掲げる事項を定めるものとする。

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

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

3 市長は、男女共同参画計画を策定するに当たっては、あらかじめ第21条第1項の四條畷市男女共同参画審議会の意見を聴くとともに、市民及び事業者並びに教育関係者の意見を反映することができるように必要な措置を講じなければならない。

4 市長は、男女共同参画計画を策定したときは、速やかに、これを公表するものとする。

5 前2項の規定は、男女共同参画計画の変更について準用する。

(男女共同参画に影響を及ぼす施策への配慮)

第11条 市は、男女共同参画に影響を及ぼすと認められる施策の策定及び実施に当たっては、男女共同参画の推進に配慮するものとする。

(男女共同参画施策の実施状況等の公表)

第 12 条 市長は、毎年、男女共同参画施策の実施状況等について、公表するものとする。

(推進体制の整備)

第 13 条 市は、男女共同参画施策を総合的かつ計画的に推進するための体制の整備に努めるものとする。

(財政上の措置)

第 14 条 市は、男女共同参画を推進するため、必要な財政上の措置を講ずるように努めるものとする。

(教育及び学習の推進)

第 15 条 市は、市民及び事業者並びに教育関係者が教育又は学習を通じて男女共同参画に関する理解を深めることができるように必要な措置を講ずるものとする。

(広報活動等)

第 16 条 市は、男女共同参画の推進に関する広報活動を行うとともに、市民及び事業者並びに教育関係者に対する啓発及び必要な情報の提供を行うものとする。

(積極的改善措置)

第 17 条 市は、審議会等の附属機関その他これに準ずるものの構成員を任命し、又は委嘱するに当たっては、積極的改善措置を講ずることにより、構成員の男女の比率が同率となるように努めなければならない。

2 市は、市民及び事業者並びに教育関係者が積極的改善措置を講ずるために必要な情報の提供、相談、助言その他の支援を行うものとする。

第 3 章 四條畷市男女共同参画苦情対応委員等

(相談への対応)

第 18 条 市は、性別による差別的取扱いその他の男女共同参画を妨げる行為について、市民及び事業者並びに教育関係者からの相談に応ずるとともに、関係機関と連携して適切に対応するように努めるものとする。

(苦情等への対応)

第 19 条 市民及び事業者並びに教育関係者は、市が実施する男女共同参画施策又は男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策に関し苦情その他の意見（以下「苦情等」という。）がある場合は、市長に対し苦情等を申し出ることができる。

2 市長は、前項の規定による申出を受けたときは、次条第 1 項の四條畷市男女共同参画苦情対応委員の意見を聴き、必要な措置を講ずるものとする。

3 前 2 項に定めるもののほか、苦情等の申出に関し必要な事項は、規則で定める。  
（四條畷市男女共同参画苦情対応委員）

第 20 条 前条第 1 項の規定による苦情等の申出に適切かつ迅速に対応するため、四條畷市男女共同参画苦情対応委員（以下「苦情対応委員」という。）を置く。

2 苦情対応委員は、3 人以内とし、学識経験を有する者その他市長が適当と認める者のうちから、市長が委嘱する。

3 苦情対応委員の任期は、2 年とする。

4 苦情対応委員は、再任されることができる。

5 苦情対応委員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も同様とする。

6 前各項に定めるもののほか、苦情対応委員に関し必要な事項は、規則で定める。

#### 第 4 章 四條畷市男女共同参画審議会

（四條畷市男女共同参画審議会）

第 21 条 地方自治法（昭和 22 年法律第 67 号）第 138 条の 4 第 3 項の規定に基づき、四條畷市男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）を置く。

2 審議会は、市長の諮問に応じ、次に掲げる事項を調査審議する。

（1）男女共同参画計画に関する事項

（2）前号に掲げるもののほか、男女共同参画の推進に関する重要事項

3 審議会は、前項に掲げる事項に関し、市長に意見を述べることができる。

4 審議会は、委員 15 人以内をもって組織する。

5 審議会の委員は、市議会議員、学識経験を有する者、市民その他市長が適当と認める者のうちから、市長が委嘱する。

6 審議会の委員の任期は、2年とする。ただし、補欠の委員の任期は、その前任者の残任期間とする。

7 前項の委員は、再任されることができる。

8 前各項に定めるもののほか、審議会の組織及び運営に関し必要な事項は、規則で定める。

#### 附 則

(施行期日)

1 この条例は、平成 18 年 7 月 1 日から施行する。ただし、第 10 条及び第 19 条から第 21 条まで並びに次項の規定は、同日から起算して 6 月を超えない範囲内において規則で定める日から施行する。

(平成 18 年規則第 47 号で平成 18 年 12 月 1 日から施行)

(特別職の職員で非常勤のものの報酬及び費用弁償等に関する条例の一部改正)

2 特別職の職員で非常勤のものの報酬及び費用弁償等に関する条例(昭和 26 年条例第 72 号)の一部を次のように改正する。

[次のよう]略

## 四條畷市男女共同参画推進条例施行規則

平成18年11月27日

規則第48号

改正 平成24年3月30日規則第7号

平成26年3月26日規則第4号

平成30年3月31日規則第9号

(趣旨)

第1条 この規則は、四條畷市男女共同参画推進条例(平成18年条例第25号。以下「条例」という。)の施行に関し必要な事項を定めるものとする。

(苦情対応委員)

第2条 条例第20条第1項の四條畷市男女共同参画苦情対応委員(以下「苦情対応委員」という。)は、男女それぞれ1人以上でなければならない。

2 苦情対応委員は、地方公共団体の議会の議員若しくは長又は政党その他の政治的団体の役員と兼ねることができない。

3 市長は、苦情対応委員が心身の故障のため職務の遂行に堪えることができないと認めるとき、又は苦情対応委員に職務上の義務違反その他苦情対応委員としてふさわしくない行為があったと認めるときは、これを解嘱することができる。

(苦情対応委員の職務等)

第3条 苦情対応委員は、次に掲げる職務を行うものとする。

(1) 条例第19条第1項の規定による苦情その他の意見(以下「苦情等」という。)の申出について、男女共同参画の推進その他総合的な見地から調査を行うこと。

(2) 前号の規定による調査の結果を市長に報告し、意見を述べること。

(3) 前2号に掲げる職務に付随する事務を行うこと。

2 苦情対応委員は、公正かつ中立に前項の職務を遂行しなければならない。

(申出の方法)

第4条 苦情等の申出は、男女共同参画苦情等申出書(様式第1号)を市長に提出することにより行うものとする。ただし、市長が申出書の提出ができない特別の理由があると認めるときは、口頭その他適切な方法で行うことができる。

2 市長は、前項ただし書に規定する方法による苦情等の申出があったときは、その内容を男女共同参画苦情等申出書に記録するものとする。

(苦情対応委員への調査の依頼)

第5条 市長は、苦情等の申出があったときは、苦情対応委員に通知し、当該苦情等に関し調査を依頼するものとする。

(調査をしない申出)

第6条 市長は、前条の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する事項に係る苦情等の申出については、苦情対応委員に調査を依頼しないものとする。

(1) 裁判所において係争中の事項又は判決等のあった事項

(2) 行政庁において不服申立ての審理中の事項又は不服申立てに対する裁決等のあった事項

(3) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和47年法律第113号)その他の法令の規定により処理すべき事項

(4) 監査委員に住民監査請求を行っている事案に関する事項

(5) 議会に請願又は陳情を行っている事案に関する事項

(6) 専ら私人間の紛争の解決を目的にしていると判断される事項

(7) 条例又はこの規則の規定に基づく苦情対応委員の行為に関する事項

(8) 前各号に掲げるもののほか、市長が苦情対応委員に調査の依頼をすることが適当でないとする事項

2 市長は、前項の規定により苦情対応委員に調査の依頼をしないときは、苦情等の調査非該当通知書(様式第2号)により、速やかに当該苦情等の申出を行った者に通知するものとする。

3 市長は、調査を依頼した事案が、第1項第1号、第2号、第4号又は第5号に該当するに至ったときは、苦情対応委員に当該調査の中止を依頼するものとする。

4 市長は、前項の規定により調査を中止したときは、苦情等の調査中止通知書(様式第3号)により、速やかに当該苦情等の申出を行った者に通知するものとする。

(苦情対応委員による調査)

第7条 苦情対応委員は、第5条の規定による調査の依頼があったときは、直ちにその事案についての調査を開始するものとする。

2 苦情対応委員は、前項の調査を行うに当たって、当該苦情等の申出に係る市の機関に対し説明を求め、又はその保管する関係書類その他の記録を閲覧し、若しくはその写しの提出を求めることができる。

(調査の結果の報告)

第8条 苦情対応委員は、前条第1項の調査が終了したときは、その結果及びこれに関する意見について、市長に報告するものとする。

2 前項の意見に関する決定は、苦情対応委員の合議によるものとする。

(是正の指示等)

第9条 市長は、前条第1項の規定による報告に基づき、当該苦情等の申出に係る市の機関に対し、書面により是正の指示又は要望をするものとする。

2 前項の規定による是正の指示又は要望を受けた市の機関は、当該是正の指示又は要望に基づき苦情等への対応の方針についての報告書を作成し、市長に提出しなければならない。

3 前項の報告書に基づく措置を講じた市の機関は、その旨を書面により市長に報告しなければならない。

(苦情等への対応結果の通知)

第10条 市長は、前条第3項の規定による報告があったときは、男女共同参画苦情等対応結果通知書(様式第4号)により、当該苦情等の申出を行った者に通知するものとする。

(苦情等への対応状況の公表)

第11条 市長は、この規則の規定により実施した苦情等への対応の結果の概要を公表するものとする。

(会長及び副会長)

第12条 条例第21条第1項に規定する四條畷市男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)に会長及び副会長1人を置き、委員の互選によりこれを定める。

2 会長は、会務を総理し、審議会を代表する。

3 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるとき、又は会長が欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

第13条 審議会の会議は、会長が招集し、会長がその議長となる。

2 審議会は、委員の過半数が出席しなければ、会議を開くことができない。

3 審議会の議事は、出席委員の過半数で決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

4 会長は、必要があると認めるときは、審議会の議事に関係のある者の出席を求め、意見又は説明を聴くことができる。

(守秘義務)

第14条 審議会の委員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も同様とする。

(庶務)

第15条 苦情対応委員及び審議会の庶務は、市民生活部人権・市民相談課において処理する。

(委任)

第16条 この規則に定めるもののほか、審議会の運営に関し必要な事項は、会長が審議会に諮って定める。

附 則

この規則は、平成18年12月1日から施行する。

附 則(平成24年規則第7号)抄

(施行期日)

1 この規則は、平成24年4月1日から施行する。

附 則(平成26年規則第4号)抄

(施行期日)

1 この規則は、平成26年4月1日から施行する。

附 則(平成30年規則第9号)抄

(施行期日)

1 この規則は、平成30年4月1日から施行する。

四條畷市男女共同参画審議会委員名簿

2026(令和8)年2月12日時点

(敬称略、五十音順)

|    | 名前     | 区分    | 所属等                       |     |
|----|--------|-------|---------------------------|-----|
| 1  | 岸田 敦子  | 市議会議員 | 市議会議員                     | 委員  |
| 2  | 木下 みゆき | 学識経験者 | 大阪大谷大学文学部<br>日本語日本文学科特任教授 | 会長  |
| 3  | 佐々木 興子 | 市民    | 一般公募                      | 委員  |
| 4  | 鹿海 由利子 | その他   | 市人権擁護委員                   | 委員  |
| 5  | 則武 立樹  | 学識経験者 | 大阪産業大学<br>国際学部非常勤講師       | 副会長 |
| 6  | 藤本 美佐子 | 市議会議員 | 市議会議員                     | 委員  |
| 7  | 細山田 恵一 | その他   | 市事業所人権連絡会                 | 委員  |
| 8  | 松岡 俊生  | その他   | 市民生委員児童委員協議会              | 委員  |
| 9  | 山北 真理  | 市民    | 一般公募                      | 委員  |
| 10 | 吉田 依子  | 市民    | 一般公募                      | 委員  |
| 11 | 吉田 涼子  | 市議会議員 | 市議会議員                     | 委員  |

## 四條畷市人権施策推進本部設置要綱

### (設置)

第1条 本市の人権啓発をはじめとするあらゆる人権施策を総合的かつ効果的に推進するため、四條畷市人権施策推進本部(以下「推進本部」という。)を設置する。

### (所掌事務)

第2条 推進本部の所掌事務は、次に掲げるとおりとする。

- (1) 同和問題をはじめとする人権問題に関する基本的事項に関すること。
- (2) 男女共同参画施策に関する基本的事項に関すること。
- (3) 人権施策の実施についての総合調整に関すること。
- (4) 職員の人権意識の高揚、人権研修に関すること。
- (5) その他あらゆる人権施策の推進に関すること。

### (組織)

第3条 推進本部は、本部長、副本部長及び本部員をもって組織する。

- 2 本部長は、市長をもって充てる。
- 3 副本部長は、副市長または教育長をもって充てる。
- 4 本部員は、理事級及び部長級の職にある者をもって充てる。
- 5 推進本部に実務総括責任者を置き、本部員のうち人権政策担当部長をもって充てる。

### (職務)

第4条 本部長は、推進本部の事務を総理し、推進本部を代表する。

- 2 副本部長は、本部長を補佐し、本部長に事故あるときは、副市長である副本部長がその職務を代理する。
- 3 実務総括責任者は、推進本部の実務を総括する。

### (会議)

第5条 推進本部の会議は、必要に応じて本部長が招集し、本部長がその議長となる。

2 推進本部は、本部長、または副本部長のいずれか及び本部員の半数以上の者が出席しなければ会議を開くことができない。

3 推進本部の議事は、出席者の過半数で決し、可否同数のときは、本部長の決するところによる。

(人権施策推進委員会)

第6条 推進本部に人権施策推進委員会(以下「委員会」という。)を置く。

2 委員会の所掌事務は、次に掲げるとおりとする。

(1) 推進本部から付託された案件の調査研究に関すること。

(2) 第2条に規定する推進本部の所掌事務に関すること。

(3) その他推進本部が必要と認めた事項に関すること。

3 委員会は、実務総括責任者及び別表1に掲げる課の長をもって組織する。

4 委員会に委員長を置き、実務総括責任者をもって充てる。

5 委員長は、会務を総理する。

6 委員長に事故あるときは、あらかじめ委員長の指名する委員がその職務を代理する。

7 委員会の会議は、必要に応じ、委員長が招集する。

(専門部会)

第7条 推進本部に、事務の執行に必要な特定の事項について調査研究をさせるため、専門部会を置くことができる。

2 専門部会は、人権施策推進リーダーにより組織する。

(意見聴取)

第8条 推進本部及び委員会は、必要に応じて、会議に関係者の出席を求め意見を聴くことができる。

(庶務)

第9条 推進本部、委員会及び専門部会の庶務は、人権政策所管課において処理する。

(補足)

第10条 この要綱に定めるもののほか、推進本部の運営に関し、必要な事項は、本部長が定める。

附則

この要綱は、平成 5 年 4 月 13 日から施行する。

附則

この要綱は、平成 7 年 5 月 22 日から施行する。

附則

この要綱は、平成 9 年 5 月 20 日から施行する。

附則

この要綱は、平成 10 年 4 月 1 日から施行する。

附則

この要綱は、平成 14 年 12 月 10 日から施行する。

附則

この要綱は、平成 16 年 4 月 1 日から施行する。

附則

この要綱は、平成 20 年 9 月 1 日から施行する。

附則

この要綱は、平成 21 年 1 月 1 日から施行する。

附則

この要綱は、平成 24 年 4 月 1 日から施行する。

附則

この要綱は、平成 25 年 7 月 1 日から施行する。

附則

この要綱は、平成 25 年 9 月 1 日から施行する。

附則

この要綱は、平成 26 年 4 月 1 日から施行する。

附則

この要綱は、平成 30 年 4 月 1 日から施行する。

附則

この要綱は、令和 6 年 6 月 3 日から施行する。

附則

この要綱は、令和 6 年 12 月 5 日から施行する。

附則

この要綱は、令和 6 年 12 月 9 日から施行する。

暇市人第548号  
令和7年7月25日

四條暇市男女共同参画審議会 御中

四條暇市長 銭谷 翔

第3次四條暇市男女共同参画推進計画(素案)について(諮問)

第2次四條暇市男女共同参画推進計画について、令和7年度で期間満了を迎えることに伴い、この間の社会情勢の変化に対応したものとするため、別添の第3次四條暇市男女共同参画推進計画の策定に向けて、四條暇市男女共同参画推進条例第10条第3項の規定に基づき、貴審議会の意見を求めます。

令和7年10月9日

四條畷市長 錢谷 翔 様

四條畷市男女共同参画審議会

会長 木下 みゆき

第3次四條畷市男女共同参画推進計画(素案)について(答申)

令和7年7月25日付け、畷市人第548号で諮問いただいた第3次四條畷市男女共同参画推進計画(素案)について、本審議会において慎重に議論を重ねた結果、別添の通り答申といたします。

暇市人第1446号  
令和8年2月12日

四條暇市男女共同参画審議会

会長 木下 みゆき 様

四條暇市長 銭谷 翔

### 第3次四條暇市男女共同参画推進計画(案)について(諮問)

第2次四條暇市男女共同参画推進計画について、令和7年度で期間満了を迎えることに伴い、第3次四條暇市男女共同参画推進計画(以後第3次計画)の策定に向け、これまで、第3次計画(素案)に対して四條暇市男女共同参画推進条例第10条第3項の規定に基づき、貴審議会へ諮問、答申をいただき原案化しました。この原案に対する意見公募を実施した結果、意見はありませんでした。

この度は同規定に基づき、成案化に向け、第3次計画(案)に対する貴審議会の意見を求めます。

令和8年2月24日

四條畷市長 銭谷 翔 様

四條畷市男女共同参画審議会

会長 木下 みゆき

### 第3次四條畷市男女共同参画推進計画(案)について(答申)

令和8年2月12日付け、畷市人第1446号で諮問いただいた第3次四條畷市男女共同参画推進計画(案)について、本審議会において慎重に議論を重ねた結果、別添の通り答申といたします。

また、第3次計画の実施にあたっては、男女共同参画がより推進されるよう、以下の総論的意見の内容もふまえた取組みを期待します。

#### 【総論的意見】

1. LGBTQ+をはじめ、性の在り方が多様化する中で、「男女」という言葉のみにとられる事なく、個々の性的指向や性自認を尊重しながら、計画の推進を図ること。
2. 男女共同参画の推進は、幼児から児童、そして生徒など、未来を担う子どもに対する教育や啓発が重要であることに鑑み、これらの世代への理解を深める取組みについて検討すること。

## 第3次四條畷市男女共同参画推進計画

編集発行 四條畷市市民生活部人権・市民相談課

住所 〒575-8501 大阪府四條畷市中野本町1番1号

電話番号 072-877-2121