

第5期
男女共同参画のための藤井寺市行動計画
～スクラムチャレンジプラン～
【案】

藤井寺市

はじめに

目 次

| | |
|-------------------------------------|----|
| 第1章 計画の策定にあたって | 1 |
| 1 策定の趣旨 | 1 |
| 2 男女共同参画をめぐる動き | 2 |
| 3 計画の位置づけ | 4 |
| 4 計画の期間 | 4 |
| 第2章 本市の現状と課題 | 5 |
| 1 藤井寺市の男女共同参画にかかる状況 | 5 |
| 2 市民アンケート調査 | 9 |
| 3 本市の男女共同参画における課題 | 19 |
| 第3章 計画の基本理念と基本目標 | 24 |
| 1 計画の基本理念 | 24 |
| 2 計画の基本的な視点 | 24 |
| 3 基本目標 | 25 |
| 4 計画の体系 | 27 |
| 第4章 施策の展開と計画推進の指標 | 28 |
| 1 施策の展開 | 28 |
| 基本目標Ⅰ 男女共同参画に対する正しい理解の促進 | 28 |
| 基本目標Ⅱ 性別にかかわらず自分らしく活躍できる機会の確保 | 29 |
| 基本目標Ⅲ あらゆる暴力の根絶 | 31 |
| 基本目標Ⅳ すべての人が安心して暮らせる環境の整備 | 33 |
| 2 計画推進の指標 | 35 |
| 第5章 計画の推進 | 36 |
| 1 庁内推進体制の充実・強化 | 36 |
| 2 市民と行政の連携による推進 | 36 |
| 3 国・府など関係機関等との連携 | 36 |
| 4 計画の進行管理 | 36 |
| 参考資料 | 37 |
| 用語解説 | 37 |
| 男女共同参画に関する動向（年表） | 40 |

第1章

計画の策定にあたって

1 策定の趣旨

本市では、男女がお互いに自立した個人として尊重し合いながら、あらゆる分野で参画していくことを目指し、平成13（2001）年に「男女共同参画のための藤井寺市行動計画（ふじいでら女性プラン）」を策定しました。平成23（2011）年には「藤井寺市男女共同参画推進条例」を施行し、その理念に基づき、「第2期男女共同参画のための藤井寺市行動計画」（以下「第2期計画」という。）を策定しました。また、平成28（2016）年には「第3期男女共同参画のための藤井寺市行動計画～スクラムチャレンジプラン～」（以下「第3期計画」という。）、令和3（2021）年には「第4期男女共同参画のための藤井寺市行動計画～スクラムチャレンジプラン～」（以下「第4期計画」という。）を策定し、男女共同参画社会の実現に向けた施策を総合的かつ計画的に推進してきました。

近年、全国的に女性の就業率向上や男性の育児休業取得率の改善、女性に対する暴力への支援体制の拡充といった進展が見られる一方で、政策・方針決定過程への女性の参画拡大や固定的な性別役割分担意識、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の克服が依然として課題となっています。

また、育児や介護とキャリアの両立が難しい状況や、長時間労働による家庭における負担の女性への偏重、男性の健康悪化も深刻な問題となっており、男女共同参画は、これらの課題を解決し、全ての人の就業環境を改善させ、性別を問わず多様な幸福（ウェルビーイング）を実現するための取組としても期待されています。

このような状況の中、令和7年度で第4期計画の計画期間が満了となることから、これまでの本市の男女共同参画に関する取組を検証し、男女共同参画を取り巻く社会情勢や課題、国や大阪府の関連法・計画や動向を踏まえ、「男女共同参画のための藤井寺市行動計画」のあり方について、藤井寺市男女共同参画推進審議会に諮問し、答申を受けました。

本答申を踏まえ、誰もが自分らしさを大切にしながらいきいきと暮らしていける男女共同参画社会の実現に向けて、男女共同参画施策を総合的・計画的に推進していくため、「第5期男女共同参画のための藤井寺市行動計画～スクラムチャレンジプラン～」（以下「第5期計画」という。）を策定します。

2 男女共同参画をめぐる動き

(1) 国の動向

国では、国際社会における動きと連動しながら、男女共同参画社会の実現に向けた取組が進められてきました。平成11（1999）年には、男女共同参画社会の形成を進めていく上での基本理念を定めた「男女共同参画社会基本法」が公布・施行されるとともに、平成12（2000）年には同法に基づく「男女共同参画基本計画」が策定され、取り組むべき施策の方向性と具体的施策が示されました。

平成13（2001）年には配偶者からの暴力にかかわる通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備し、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図ることを目的とした「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（配偶者暴力防止法）」（令和元（2019）年最終改正）が施行されました。

平成28年には、女性が、職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備することを目的とした「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」（令和元（2019）年改正）が全面施行されました。

令和2（2020）年には、「第5次男女共同参画基本計画～すべての女性が輝く令和の社会へ～」が閣議決定されました。

令和5（2023）年には、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に寛容な社会の実現を目指した「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」が施行されました。

令和6（2024）年には、女性をめぐる課題が複雑化、多様化、複合化していることが、コロナ禍により顕在化し、女性に対する支援強化が喫緊の課題として認識される中、困難な問題を抱える女性の福祉の増進を図るため、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が施行されました。

(2) 大阪府の動向

大阪府では、平成13（2001）年に、男女共同参画社会基本法に基づき、「おおさか男女共同参画プラン（大阪府男女共同参画計画）」（平成18（2006）年改訂）を策定し、平成14（2002）年には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」が施行されました。

その後、平成23（2011）年には「おおさか男女共同参画プラン（2011－2015）」が策定され、以後5年ごとに新しいプランを策定し、令和7年には「おおさか男女共同参画プラン（2026－2030）」が策定されました。

また、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に基づき、平成17（2005）年に「大阪府配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画」が策定され、平成29（2017）年に「大阪府配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する基本計画（2017－2021）」が、令和4（2022）年には「大阪府配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する基本計画（2022－20

２６）」が策定されました。

令和６（２０２４）年には、困難な問題を抱える女性への支援に関する法律に基づき、「大阪府困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する基本的な計画（２０２４－２０２６）」が策定されました。

（３）藤井寺市の動向

本市では、平成１３（２００１）年に、「男女共同参画のための藤井寺市行動計画（ふじいでら女性プラン）」を策定し、平成１４（２００２）年には、男女共同参画の推進のための活動拠点として、市民総合会館本館３階に「女性ネットワークルーム」（現：男女共同参画ルーム）をオープンしました。

平成２３（２０１１）年には、「藤井寺市男女共同参画推進条例」を施行し、同条例に基づく第２期計画を策定するとともに、男女共同参画に関する重要事項について意見を聴くため、「藤井寺市男女共同参画推進審議会」を設置しました。平成２８（２０１６）年には第３期計画、令和３（２０２１）年には第４期計画を策定し、あらゆる場面において、だれもが自分らしさを大切にしながらいきいきと暮らしていける男女共同参画社会の実現のため、様々な施策を総合的・計画的に進めてきました。

なお、第２期計画以降は、配偶者暴力防止法の制定・改正および女性活躍推進法の制定を踏まえて策定し、ドメスティック・バイオレンス（ＤＶ）に関する支援や女性活躍に関する施策を進めてきました。

そして、令和６（２０２４）年に第六次藤井寺市総合計画を策定し、「人権・多様性理解の推進」として、市民一人ひとりが互いを大切に、あらゆる差別がなく違いを認め合う、平和で人権や多様性を尊重するグローバル社会を見据えたまちを目指すこととしています。

3 計画の位置づけ

第5期計画は、本市における男女共同参画社会の実現に向けた総合的な計画として、本市が取り組むべき施策の基本的な方向やその内容を明らかにするものです。

また、次に掲げる法律及び条例に基づく計画として位置づけ、市の総合計画をはじめ、他の関連する個別計画との整合性を図ります。

- (1) 藤井寺市男女共同参画推進条例第10条第1項に基づく「基本計画」
- (2) 男女共同参画社会基本法第14条第3項に基づく「市町村男女共同参画計画」
- (3) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）第6条第2項に基づく「市町村推進計画」【女性活躍推進計画】
- (4) 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（配偶者暴力防止法）第2条の3第3項に基づく「市町村基本計画」【DV防止基本計画】
- (5) 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律第8条第3項に基づく「市町村基本計画」【困難な問題を抱える女性支援基本計画】

4 計画の期間

計画の期間は、令和8年度から令和12年度までの5年間とします。ただし、今後の国内外の動向や社会情勢の変化等に対応し、必要に応じて見直しを行うこととします。

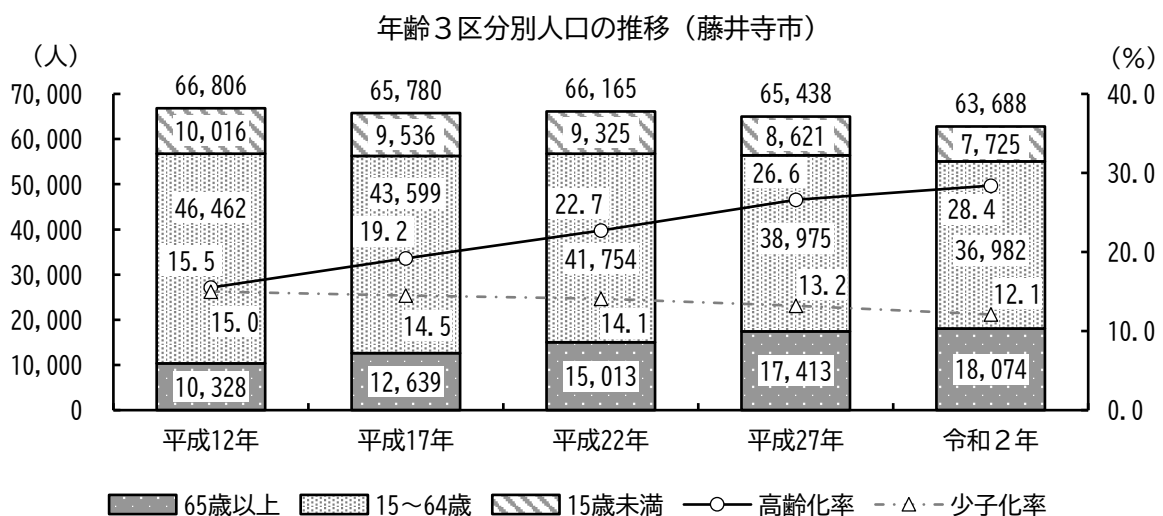
第2章

本市の現状と課題

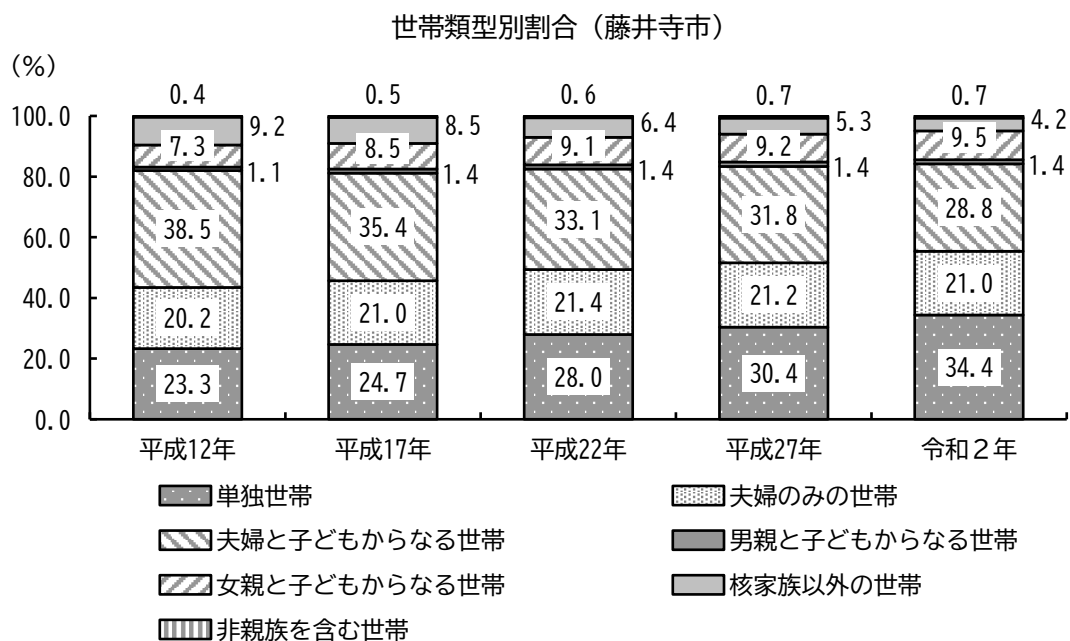
1 藤井寺市の男女共同参画にかかわる状況

(1) 人口や世帯の状況

人口は減少傾向にあり、65歳以上の人口は増加する一方、65歳未満の人口は減少しており、少子化および高齢化が進行しています。世帯構成では、「単独世帯」が増加し、「夫婦と子どもからなる世帯」が減少しています。



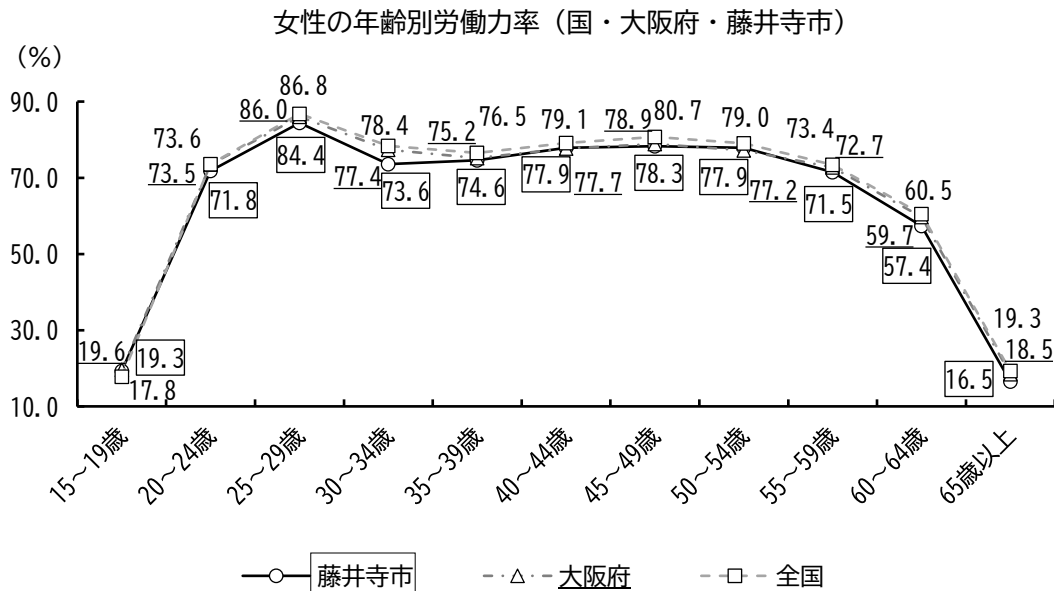
※ 総数は年齢「不詳」を含むため、各年齢別の人口の合計とは一致しない。
資料：総務省「令和2年国勢調査」



資料：総務省「令和2年国勢調査」

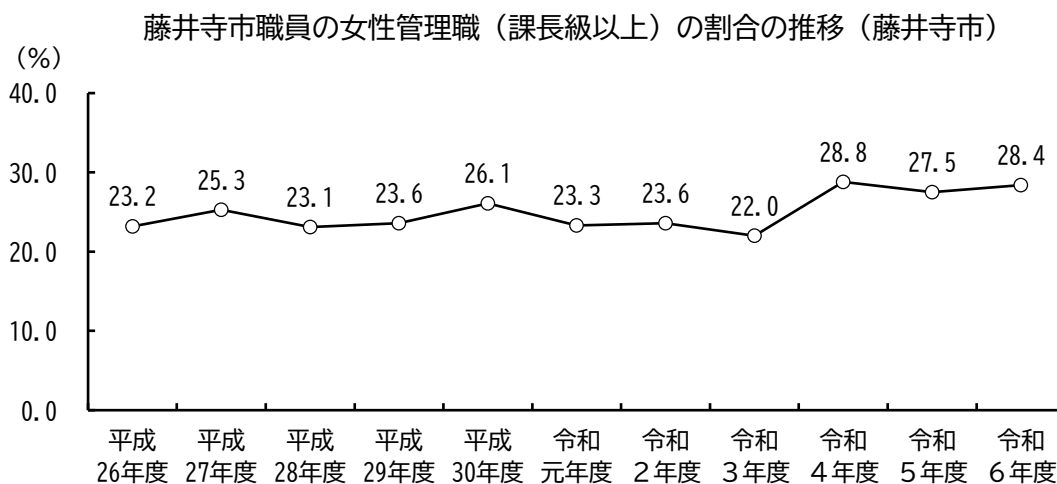
(2) 女性の就労状況

女性の年齢別労働力率をみると、M字カーブになっています。藤井寺市は、全国・大阪府と比べると大きな変化はありませんが、全体的に女性の労働力率が低くなっています。

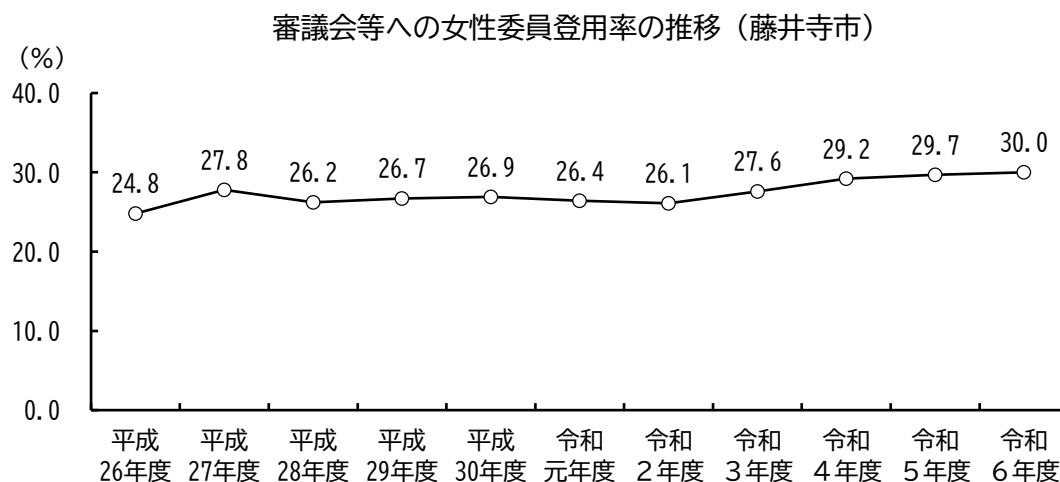


(3) 女性活躍の状況

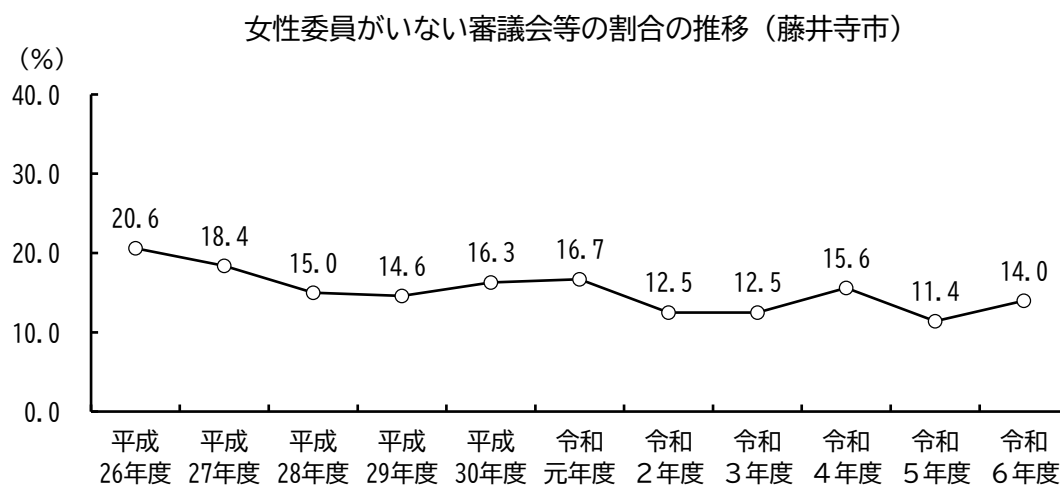
藤井寺市職員の女性管理職は、令和3年度までは横ばいで推移していましたが、令和4年度に増加し、令和6年度は28.4%となっています。



藤井寺市の審議会等への女性委員の登用率は、増加傾向で推移しています。また、女性委員がない審議会等の割合は増減を繰り返しながらも減少傾向にあります。



資料：協働人権課（各年度3月末現在）

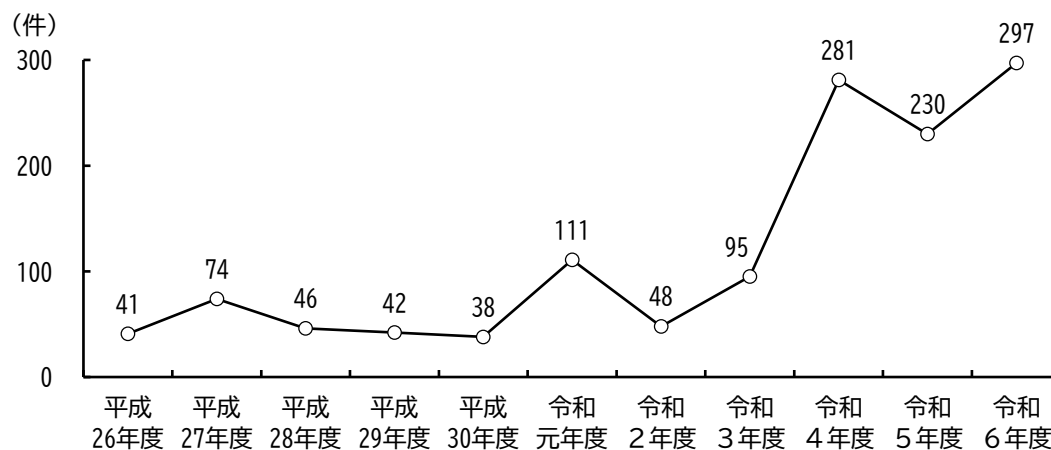


資料：協働人権課（各年度3月末現在）

(4) DV相談の状況

DVの相談件数は、令和4年度から大幅に増加し、増加傾向にあります。

DV相談の件数の推移（藤井寺市）

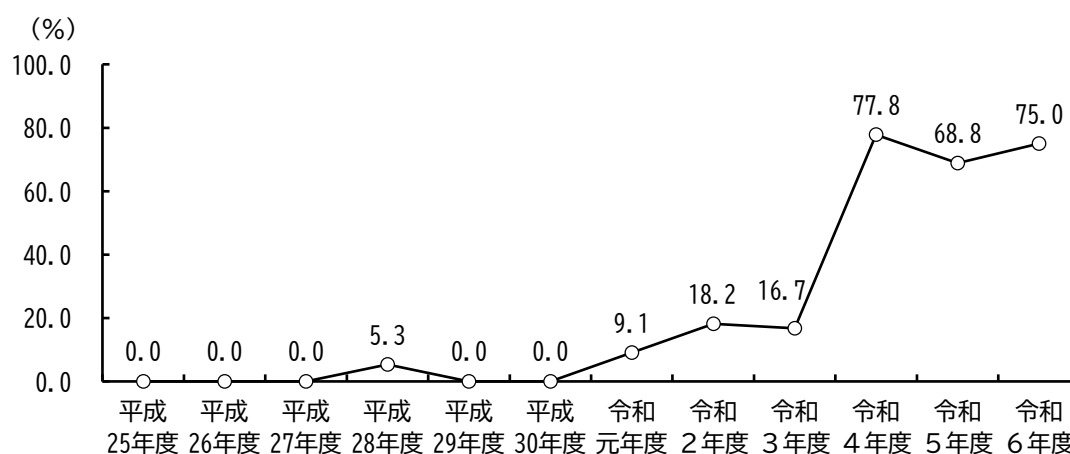


資料：協働人権課（各年度3月末現在）

(5) 男性の育児休業取得率

藤井寺市職員の男性の育児休業取得率は、平成25年度から令和元年度までは10%以下で推移していましたが、令和4年度で大幅に増加し、令和6年度は75.0%となっています。

藤井寺市職員の男性の育児休業取得率の推移（藤井寺市）



資料：人事課（各年度4月1日現在）

2 市民アンケート調査

(1) アンケート調査概要

第5期計画策定の基礎資料とするために「男女共同参画に関するアンケート」を実施しました。

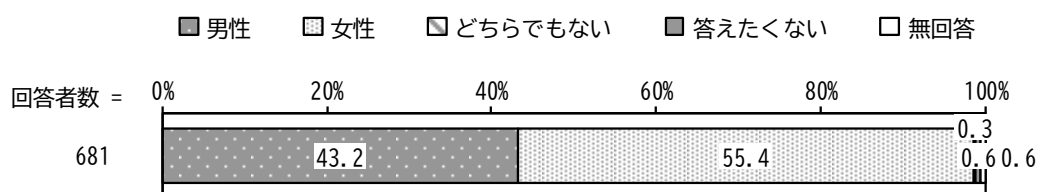
| | |
|-------------|----------------------|
| 調査対象 | 市内在住の18歳以上を対象に無作為抽出 |
| 調査方法 | 郵送による配布・回収及びWEBによる回答 |
| 調査期間 | 令和7年4月23日～5月14日 |
| 調査対象者数（配布数） | 1,500通 |
| 回収数 | 681通 |
| 回収率 | 45.4% |

(2) アンケート調査結果

あなたの性別を教えてください。

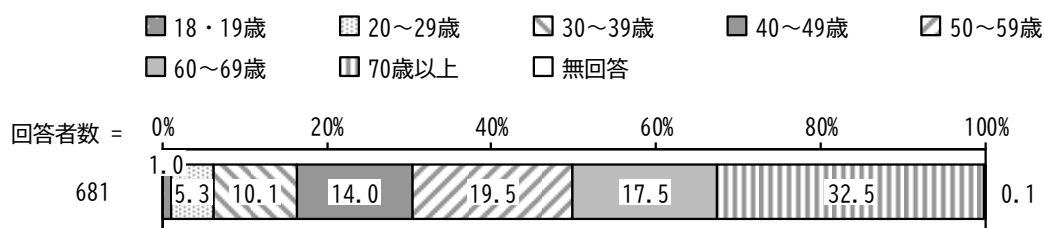
※本調査は、男女共同参画に関する意識などを調査するため、性別を回答いただいています。選択肢の「どちらでもない」は、性の多様性を考慮したものです。戸籍上の区分とは別に、ご自身の主観によりご記入ください。

「男性」の割合が43.2%、「女性」の割合が55.4%となっています。



あなたの年齢を教えてください。

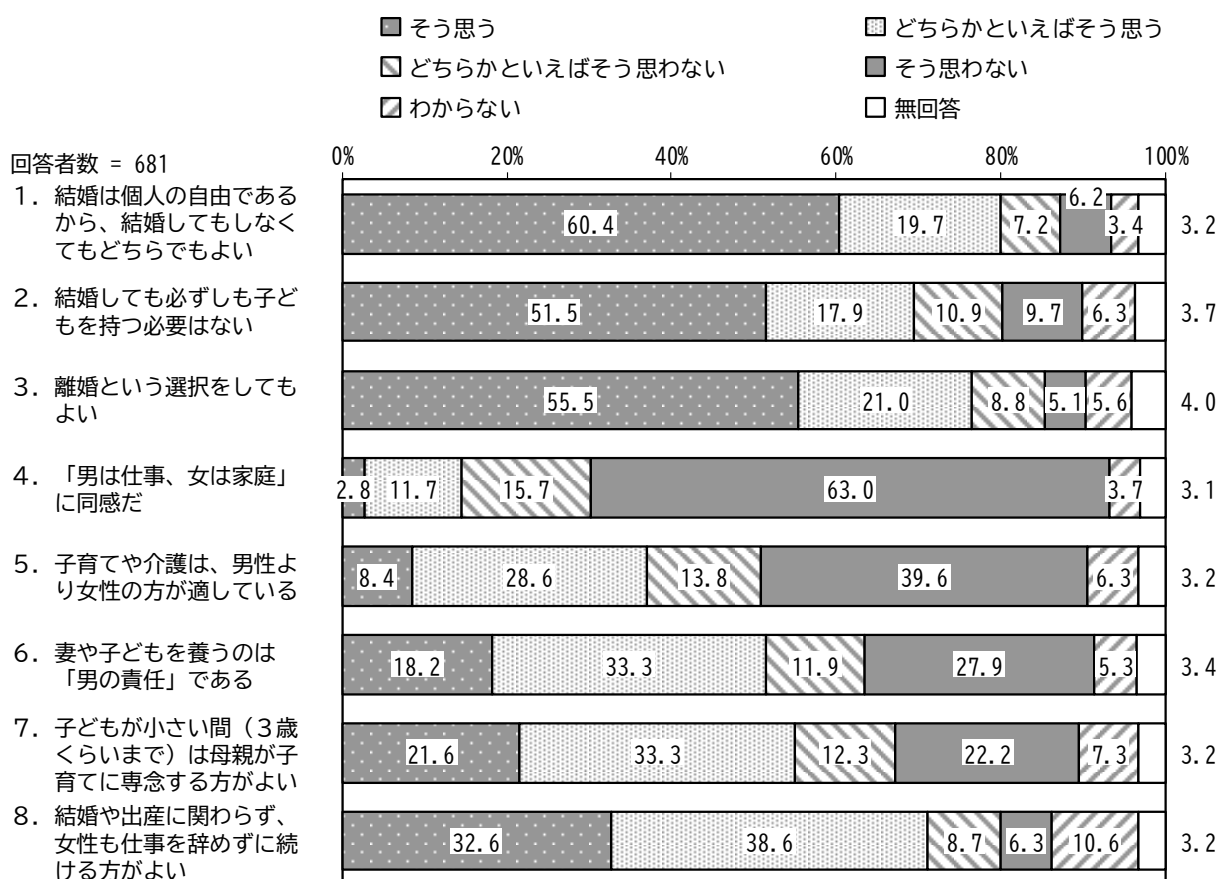
「70歳以上」の割合が32.5%と最も高く、次いで「50～59歳」の割合が19.5%、「60～69歳」の割合が17.5%となっています。



男女の役割やあり方についてどう思いますか。

『1. 結婚は個人の自由であるから、結婚してもしなくてもどちらでもよい』で「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせた“そう思う”が高くなっています。一方、『4. 「男は仕事、女は家庭」に同感だ』で「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“そう思わない”が高くなっています。

男女の役割やあり方について



以下の項目について、家庭では誰が担うのが理想だと思いますか。また、あなたのご家庭では実際にどう分担されていますか。

理想の分担では、ほとんどの項目で「夫婦で分担する」と答えた割合が最も高くなっています。その中でも「1.生活費を得る」で「主に夫が担う」が「主に妻が担う」よりも高く、「2.家計の管理をする」「4.食事のしたくをする」「5.掃除、洗濯をする」「6.乳幼児の世話をする」などでは「主に妻が担う」が「主に夫が担う」より高くなっています。また「3.高額の買い物の決定をする」では、「話し合いで決める」が高くなっています。

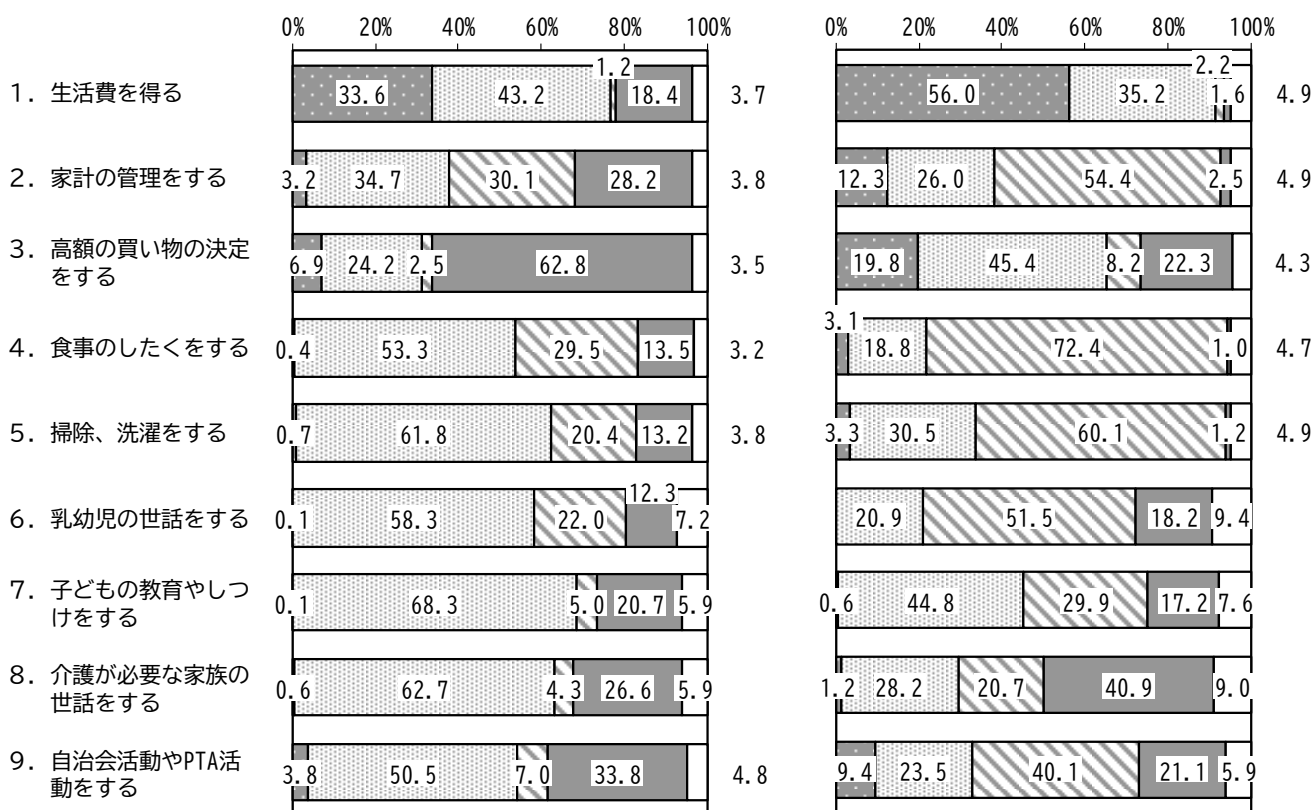
実際の分担では、「1.生活費を得る」で、「主に夫が担う」が、「2.家計の管理をする」「4.食事のしたくをする」「5.掃除、洗濯をする」「6.乳幼児の世話をする」などで「主に妻が担う」が最も高くなっています。また「3.高額の買い物の決定をする」「7.子どもの教育やしつけをする」では「夫婦で分担する」が最も高くなっています。

家庭での分担について

【理想の分担（回答者数=681）】

【実際の分担（回答者数=489）】

■ 主に夫が担う ■ 夫婦で分担する ■ 主に妻が担う ■ 話し合いで決める □ 無回答

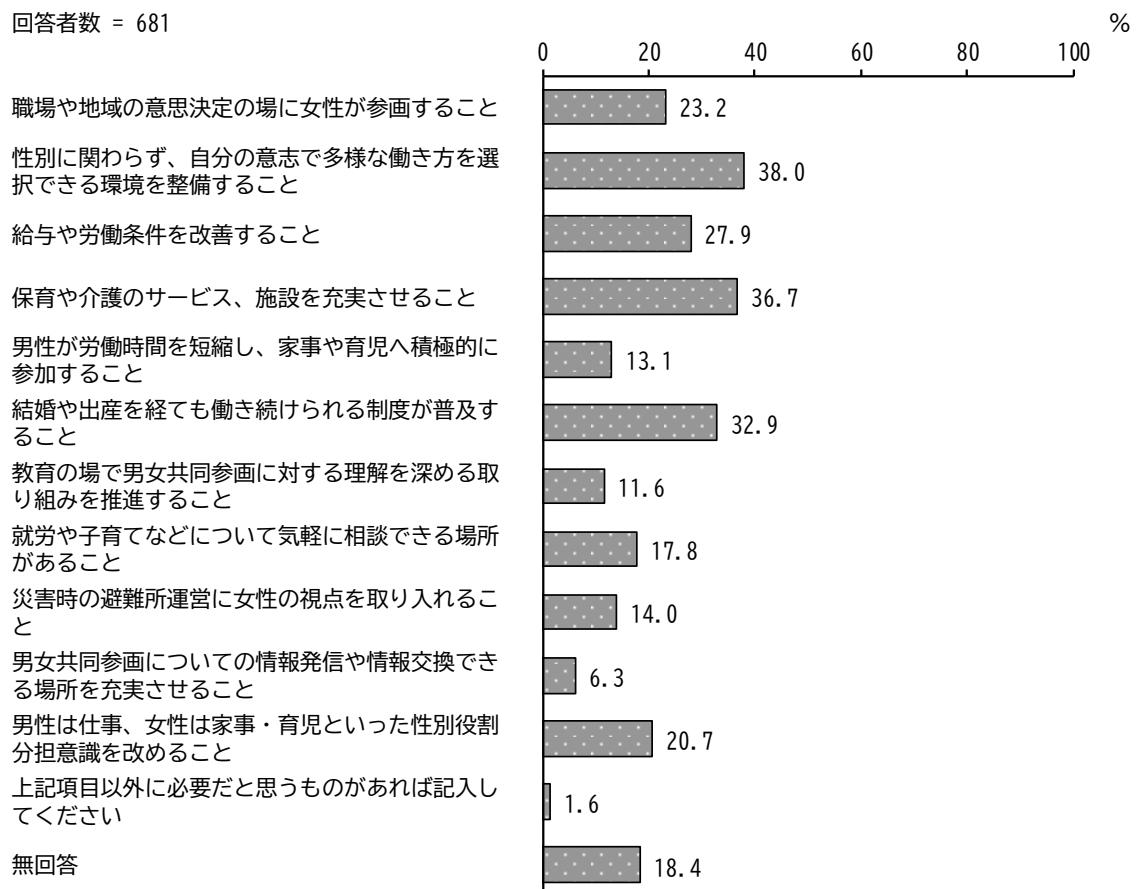


男女共同参画を進めていくためにはどのような具体的取り組みが必要だと思いますか。（3つまで選択可）

「性別に関わらず、自分の意志で多様な働き方を選択できる環境を整備すること」の割合が38.0%と最も高く、次いで「保育や介護のサービス、施設を充実させること」の割合が36.7%、「結婚や出産を経ても働き続けられる制度が普及すること」の割合が32.9%となっています。

男女共同参画を進めていくために必要な取り組みについて

回答者数 = 681

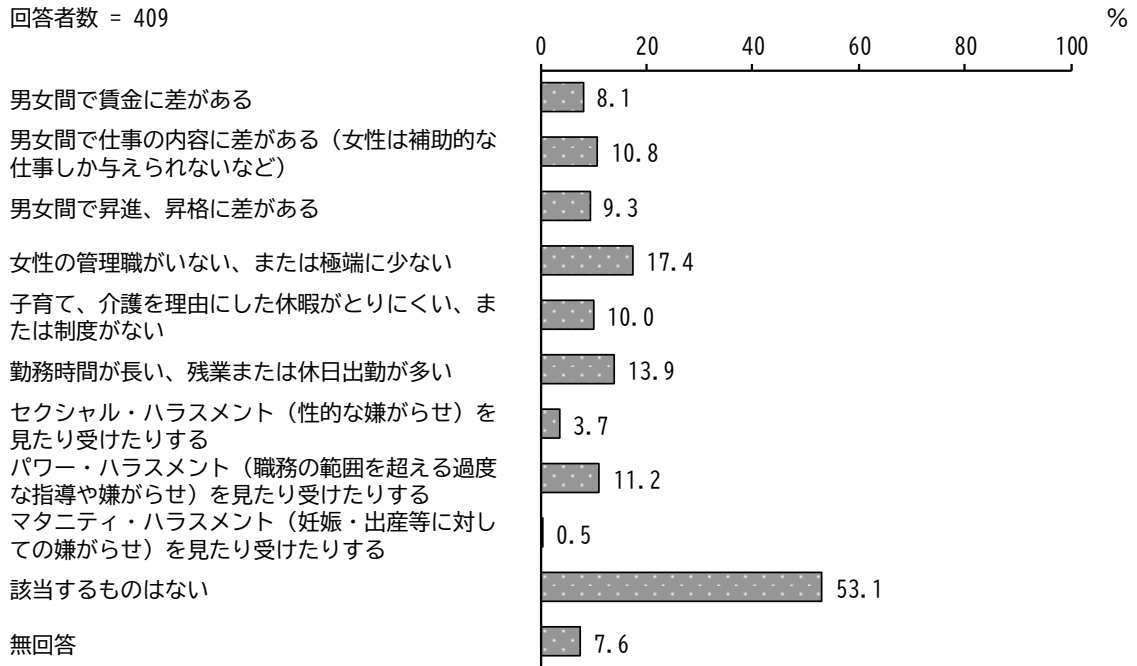


あなたの職場では以下のようなことがありますか。（複数選択可）

「該当するものはない」の割合が53.1%と最も高く、次いで「女性の管理職がいない、または極端に少ない」の割合が17.4%、「勤務時間が長い、残業または休日出勤が多い」の割合が13.9%となっています。

職場について

回答者数 = 409



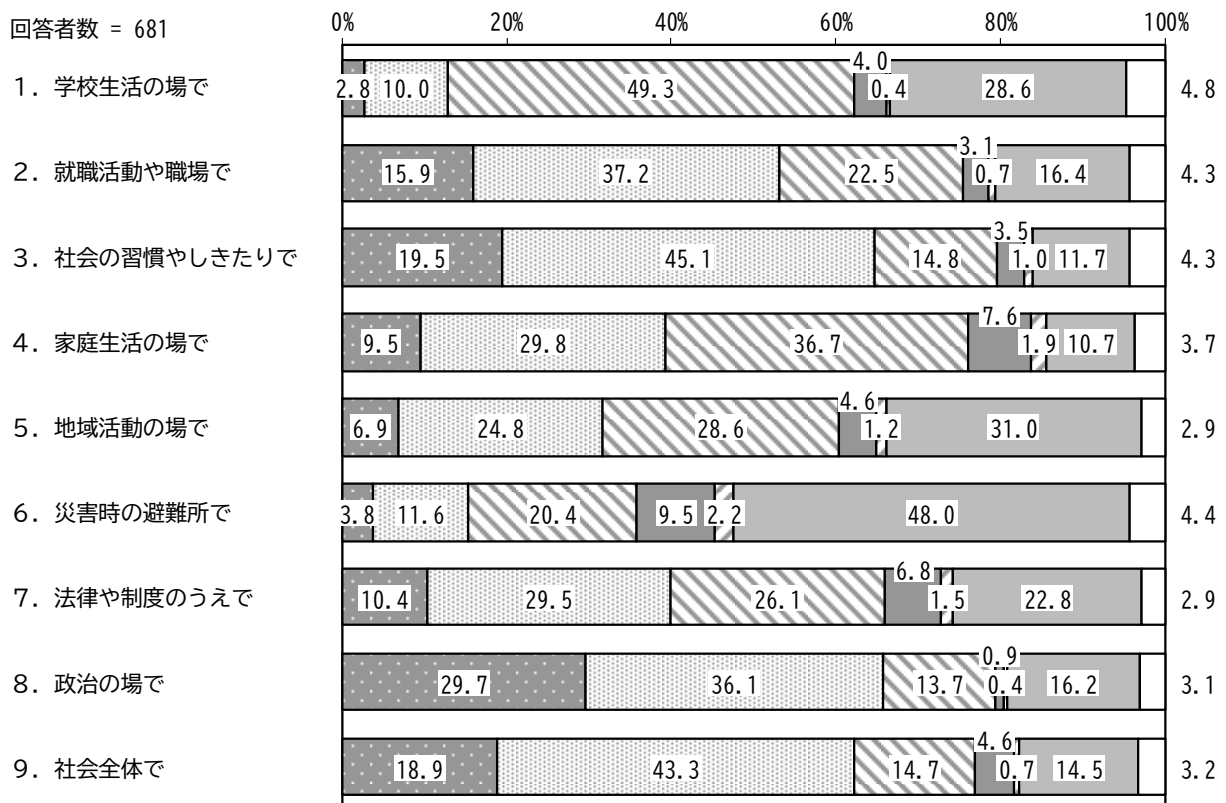
以下の場面における男女の地位についてどう感じますか。

すべての項目で「男性の方が優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合わせた“男性優遇”が、「女性の方が優遇されている」と「どちらかといえば女性の方が優遇されている」を合わせた“女性優遇”より高くなっています。特に『3. 社会の習慣やしきたりで』『8. 政治の場で』『9. 社会全体で』等で“男性優遇”の割合が高くなっています。また『1. 学校生活の場で』では「平等である」が最も高くなっています。

男女の地位について

- 男性の方が優遇されている
- ▨ どちらかといえば男性の方が優遇されている
- 平等である
- どちらかといえば女性の方が優遇されている
- ▨ 女性の方が優遇されている
- わからない
- 無回答

回答者数 = 681

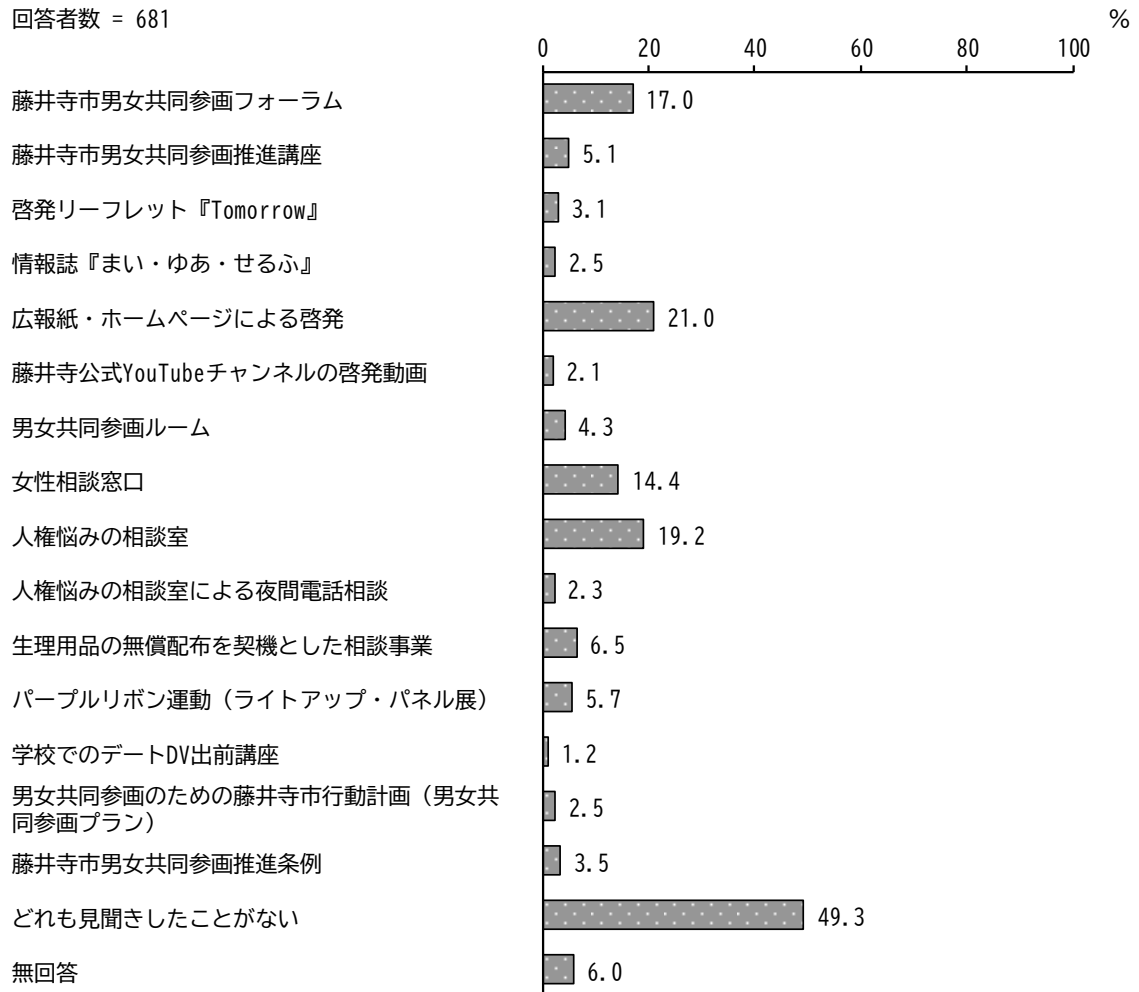


あなたは、次のような男女共同参画や女性支援に関する市の取り組みの中で、見聞きしたことがあるものはありますか。（複数選択可）

「どれも見聞きしたことがない」の割合が49.3%と最も高く、次いで「広報紙・ホームページによる啓発」の割合が21.0%、「人権悩みの相談室」の割合が19.2%となっています。

見聞きしたことがあるものの割合

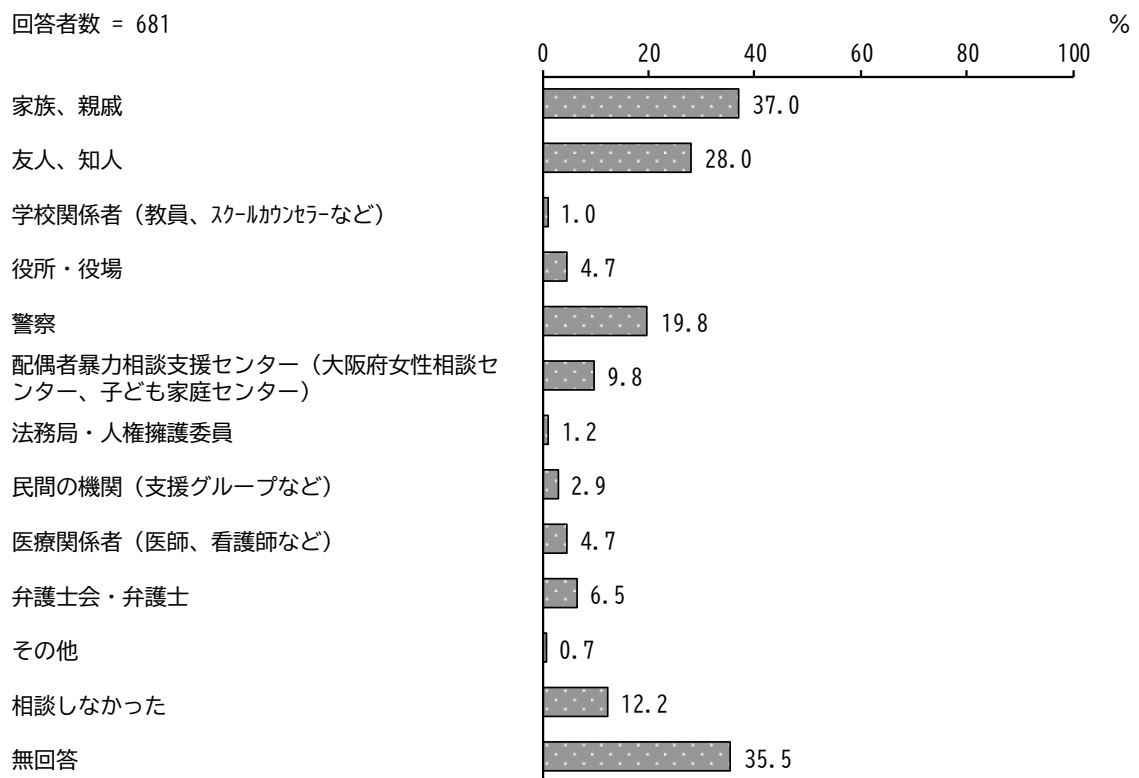
回答者数 = 681



実際に暴力を受けた方はそのことを誰に相談しましたか。あるいは、暴力を受けた場合、あなたはそのことを誰に相談しようと思いますか。（複数選択可）

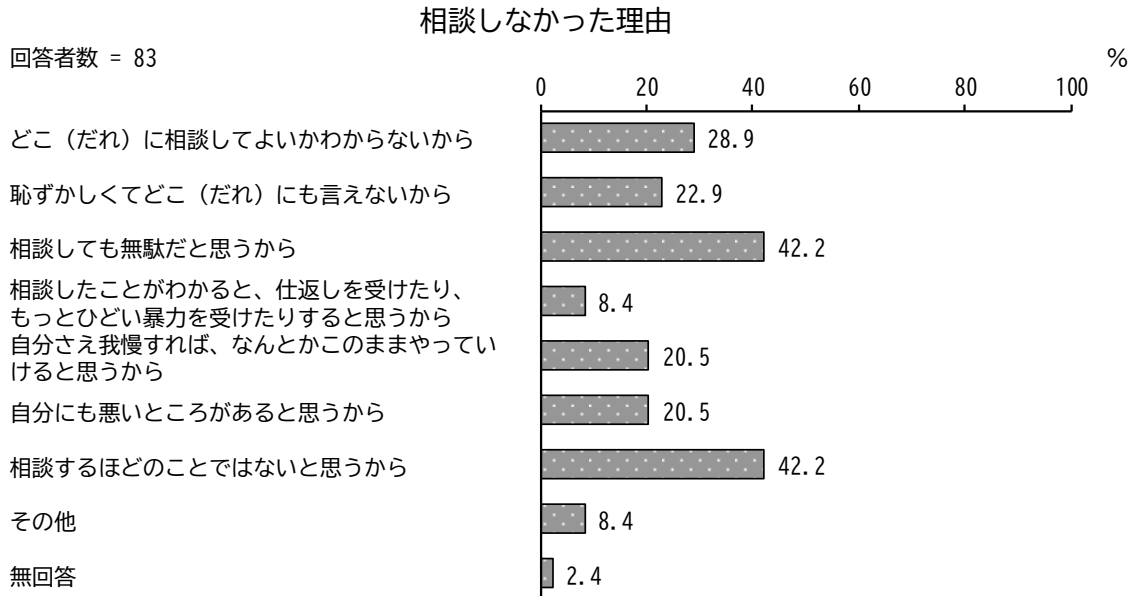
「家族、親戚」の割合が37.0%と最も高く、次いで「友人、知人」の割合が28.0%、「警察」の割合が19.8%となっています。また、「相談しなかった」の割合が12.2%となっています。

暴力を受けた方の相談先の割合



暴力を受けたことを相談しなかった理由を教えてください。（複数選択可）

「相談しても無駄だと思うから」、「相談するほどのことではないと思うから」の割合が42.2%と最も高く、次いで「どこ（だれ）に相談してよいかわからないから」の割合が28.9%となっています。



性別にみると、「自分にも悪いところがあると思うから」、「相談するほどのことではないと思うから」の割合が男性で高くなっています。一方、「相談しても無駄だと思うから」、「相談したことがわかると、仕返しを受けたり、もっとひどい暴力を受けたりすると思うから」、「自分さえ我慢すれば、なんとかこのままやっていけると思うから」の割合が女性で高くなっています。

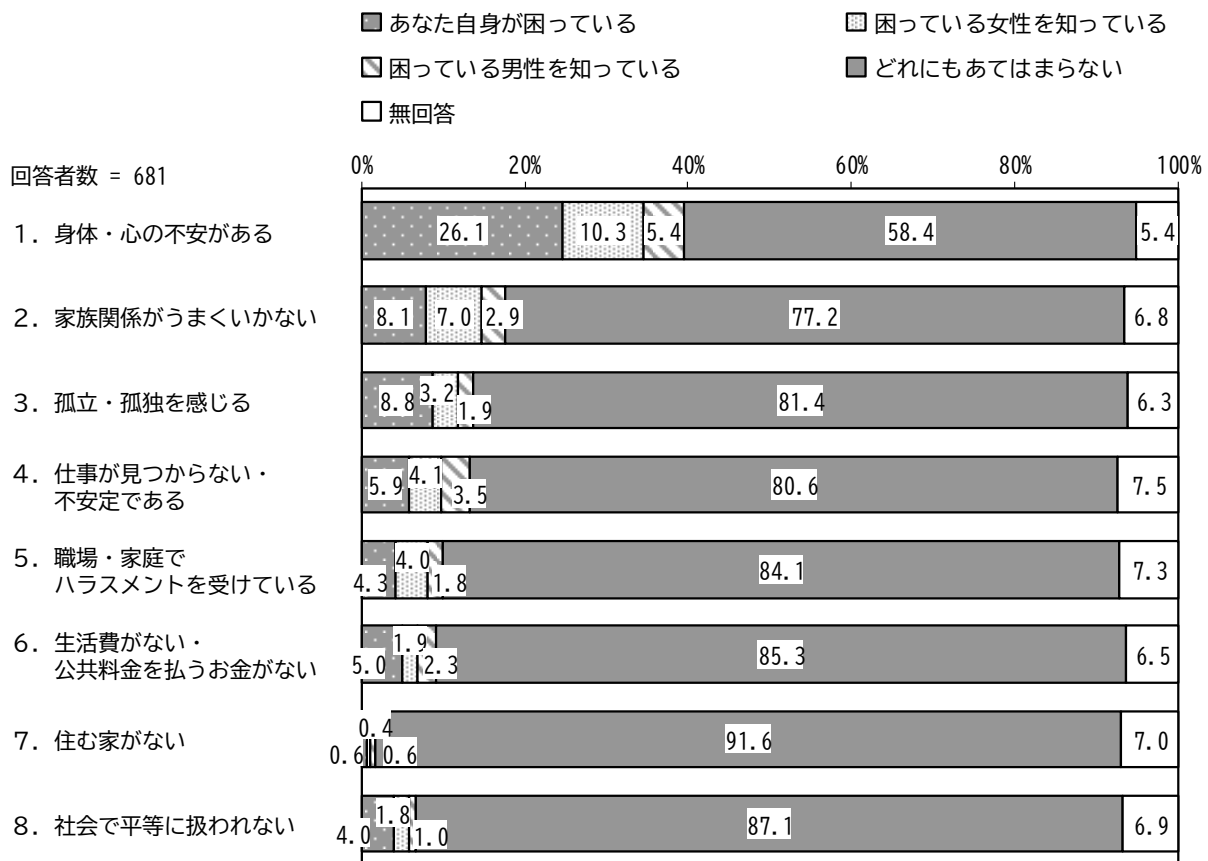
単位：%

| 区分 | 回答者数（件） | どこ（だれ）に相談してよいかわからないから | 恥ずかしくてどこ（だれ）にも言えないから | 相談しても無駄だと思うから | 相談したことがわかると、仕返しを受けたり、もっとひどい暴力を受けたりすると思うから | 自分さえ我慢すれば、なんとかこのままやっていけると思うから | 自分にも悪いところがあると思うから | 相談するほどのことではないと思うから | その他 | 無回答 |
|----|---------|-----------------------|----------------------|---------------|---|-------------------------------|-------------------|--------------------|------|-----|
| 男性 | 35 | 28.6 | 11.4 | 22.9 | 0.0 | 0.0 | 25.7 | 51.4 | 5.7 | 2.9 |
| 女性 | 47 | 29.8 | 31.9 | 57.4 | 14.9 | 36.2 | 17.0 | 34.0 | 10.6 | 2.1 |

現在、日常生活をするうえで次のようなことで困っていますか。

「身体・心の不安がある」の割合が最も高く、その中でも「あなた自身が困っている」の割合が26.1%、「困っている女性を知っている」の割合が10.3%となっています。

日常生活で困っていることの割合



3 本市の男女共同参画における課題

ここでは、国・府の動向や市民アンケートの結果を踏まえ、本市における男女共同参画における課題を、第4期計画の基本目標ごとに整理しました。

【基本目標Ⅰ】男女共同参画に対する正しい理解の促進

1 あらゆる分野における性別役割分担意識の変革

本市では、広報紙や啓発誌、SNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）などの多様な媒体を用いて、一人ひとりが当事者意識を高め、性別に関する固定観念の解消に向けた啓発活動を行いました。

アンケート調査結果では、男女の役割やあり方について「男は仕事、女は家庭に同感だ」では14.5%、「子育てや介護は、男性より女性の方が適している」では37.0%、「妻や子どもを養うのは男の責任である」では51.5%が「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせた“そう思う”と回答しています。

また、家庭での分担について、理想の分担ではほとんどの項目で「夫婦で分担する」と回答した人の割合が高いものの、実際の分担では「主に夫が担う」もしくは「主に妻が担う」と回答した人の割合が高くなっています。

さらに、男女共同参画を進めていくために必要な取り組みについて、「男性は仕事、女性は家事・育児といった性別役割分担意識を改めること」と回答した人の割合が20.7%となっています。

男女共同参画を推進するためには、固定的な性別役割分担意識にとらわれることなく、仕事や家庭の責任を男女が協力して担っていくことが求められています。今後も、固定的な性別役割分担意識の解消に向けて、広報・啓発活動、講演会等を行い、男女共同参画を進めることは男性にとっても女性にとっても暮らしやすくなるという理解を深めていくことが必要です。

2 男女共同参画を浸透させる教育・学習の充実

本市では、学校教育や保育のあらゆる機会を通じて、無自覚に子どもに固定的な性別役割分担意識やジェンダー意識を植え付けていないか、押し付けていないかの見直しを行い、男女平等を基本とした教育や保育を推進するとともに、性的指向や性自認の多様性に理解を深める取組を行いました。

アンケート調査結果では、男女共同参画を進めていくために必要な取り組みについて、「教育の場で男女共同参画に対する理解を深める取り組みを推進すること」と回答した人の割合が11.6%となっています。

固定的な性別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）は、学校・家庭・地域社会などの様々な場面において、幼い頃から長年にわたり形成され

やすいため、幼少期のうちから性別に基づく固定観念を生じさせないよう家庭や学校において男女平等意識を形成していくことが重要です。そして、社会のあらゆる分野において、性別や性的指向に関わらず、子どもの個性を伸ばし、他者を尊重する人権感覚が身につくような教育内容を充実させ、将来の男女共同参画社会を担う人材を育てることが必要です。

【基本目標Ⅱ】男女がともに社会のあらゆる分野に参画する機会の確保

1 意思決定過程における男女共同参画の推進

本市では、男女共同参画の視点を持つ人材の養成に向けた取組を行うとともに、地域活動において、多様な視点が反映されるように啓発を行いました。

アンケート調査結果では、男女の地位について「地域活動の場」「法律や制度のうえ」「政治の場」「社会全体」の場面において「男性の方が優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合わせた“男性優遇”の割合が“女性優遇”より（女性よりも男性が優遇されているという趣旨の回答が）高くなっています。

また、男女共同参画を進めていくために必要な取り組みについて、「職場や地域の意思決定の場に女性が参画すること」と回答した人の割合が23.2%となっています。

審議会等への女性委員参画率35.0%以上を目指して取組を進めてきましたが、策定時から増加傾向にはあるものの令和6年度の実績値は30.0%となり、目標を達成できませんでした。

社会や個人の固定的な性別役割分担意識等を背景に、女性の登用が男性よりも遅れています。

今後も引き続き、意思決定過程の場における男女共同参画の重要性について、企業や地域に向けて、好事例の情報提供をするなどして積極的に働きかけることが必要です。

2 働く場での男女共同参画の推進

本市では、市内の事業所に対して、女性活躍推進法や男女雇用機会均等法などの法の周知や、男女共同参画の職場づくりや女性の活躍に関する啓発を行いました。また、ハラスメントのない職場づくりに向けて、事業所と労働者の双方に対する意識啓発や相談体制の充実を行いました。

アンケート調査結果では、職場について、「セクシュアル・ハラスメント（性的な嫌がらせ）を見たり受けたりする」が3.7%、「パワー・ハラスメント（職務の範囲を超える過度な指導や嫌がらせ）を見たり受けたりする」が11.2%、「マタニティ・ハラスメント（妊娠・出産等に対しての嫌がらせ）を見たり受けたりする」と回答した人の割合が0.5%となっています。

また、男女共同参画を進めていくために必要な取り組みについて、「性別に関わらず、自分の意志で多様な働き方を選択できる環境を整備すること」と回答した人の割合が

38. 0%となっています。

職場においては、仕事の内容や賃金、待遇、昇進・昇格の機会などの男女差別をなくすとともに、性別に関わらず多様で柔軟な働き方を選択できる職場づくりと働き続けられる職場づくりを進める必要があります。

また、各種ハラスメントについての知識を得る、ハラスメントを受けた際の対応や相談窓口を知ってもらうため、情報提供を進めていく必要があります。

3 ワーク・ライフ・バランスの推進

本市では、市民に対して、ワーク・ライフ・バランスへの理解を深める講座や情報を提供するとともに、事業所に対しては、残業や休日出勤の削減、休業・休暇の取得率の上昇を目指した組織改革の参考となる先進事例を紹介するなど、ワーク・ライフ・バランスの啓発に努めました。

アンケート調査結果では、職場について、「子育て、介護を理由にした休暇がとりにくい、または制度がない」が10.0%、「勤務時間が長い、残業または休日出勤が多い」と回答した人の割合が13.9%となっています。

また、男女共同参画を進めていくために必要な取り組みについて、「男性が労働時間を短縮し、家事や育児へ積極的に参加すること」が13.1%、「結婚や出産を経ても働き続けられる制度が普及すること」と回答した人の割合が32.9%となっています。

男女共同参画の視点から、男性も女性も互いに協力し合い分担することで、仕事と家庭生活、地域活動等を調和させた豊かな暮らしを実現することが求められます。

今後も、男女がともに、仕事と家庭生活等の仕事以外の生活を両立し、誰もが自分の希望する活動に充てる時間を増やせるよう、ワーク・ライフ・バランスの意義や重要性に関する啓発及び情報提供を推進していく必要があります。

さらに、休暇の取得や勤務の軽減につながる制度や、家事や育児、介護等様々な事情を有する人が働き続けられる環境を整備することが必要です。

4 藤井寺市の男女共同参画の職場づくり

本市では、働き方の見直しや職場風土の改善に向けて、平成22（2010）年に男女共同参画の職場づくり研究会を設置しました。また、ワーク・ライフ・バランスに関する啓発資料を作成するとともに、取組を着実に推進するために、藤井寺市人権行政推進本部や各課に配置している人権推進員を活用して、庁内の推進体制の充実に努めました。

管理職（課長級以上）に占める女性職員の割合30.0%以上を目指して取組を進めてきましたが、策定時から増加傾向にはあるものの令和6年度の実績値は28.4%となり、目標を達成できませんでした。

男性職員の育児休業取得率は第4期計画策定時の9.1%から大きく増加し令和6年度実績値は75.0%となり、目標の30.0%を上回ることができました。

今後も引き続き、庁内における男女共同参画推進体制の整備を進める必要があります。市職員の男女共同参画に関するさらなる意識向上に取り組むとともに、業務の実態における性別役割分担意識に基づく男女間の差異の解消に努め、仕事と家庭の両立を支援する施策の充実を図ることが求められます。男女共同参画社会の実現に向け、庁内において率先して取り組みを進めることが重要です。

また、率先行動としての市役所庁内の男女共同参画の推進について庁内外にPRしていくことが必要です。

【基本目標Ⅲ】誰もが安心して暮らせる環境の整備についての課題

1 性の尊重と健康への支援

本市では、全ての人々が、生涯にわたって主体的に健康づくりを行えるよう、各種健康診査を実施するとともに、喫煙・飲酒などによる健康被害の予防に関する啓発も含めて、心身の健康に関する正しい知識・情報の提供、相談体制の充実を図りました。

アンケート調査結果では、日常生活をするうえで困っていることについて、身体・心の不安では「自身が困っている」が26.1%、「困っている女性を知っている」が10.3%、「困っている男性を知っている」と回答した人の割合が5.4%となっています。

生涯を通じて心も身体も健康に過ごすためには、普段からの健康増進、病気の予防と早期発見が大切であり、行政は健康診断などを充実させるほか、市民が主体的に健康づくりに取り組める環境整備を進める必要があります。さらに、近年はストレスなどによる心の健康が問題となっていることから、性別や世代に応じたメンタルヘルス対策にも取り組む必要があります。

さらに、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を守る取り組み）に関する意識を広く社会に浸透させ、女性の思春期、妊娠・出産期、更年期、老年期といったライフステージに応じた健康を支援するための取り組みの重要性についての認識を高め、男女が共に高い関心を持ち、正しい知識・情報を得て、認識を深めるための施策を推進することが必要です。

2 防災における男女共同参画の推進

本市では、防災対策に多様な視点が反映されるよう、防災会議や地域の自主防災組織などにおける女性参画の推進に努め、男女共同参画の視点を取り入れた防災体制の確立や地域防災力の向上を図りました。

アンケート調査結果では、男女共同参画を進めていくために必要な取り組みについて、「災害時の避難所運営に女性の視点を取り入れること」と回答した人の割合が14.0%となっています。

災害の多い昨今の状況から、日頃から男女共同参画の視点を踏まえた防災対策を講じておく必要があることから、町会・自治会においても男女共同参画の視点を踏まえ

た防災対策の取り組みを、さらに推進していく必要があります。さらに、被災時の避難所における男女のニーズの違いなどに配慮した災害対応を推進することが求められています。

3 あらゆる暴力の根絶

本市では、DVについて正しい知識を啓発していくとともに、相談窓口や配偶者暴力防止法、DV被害者への具体的な支援内容について周知しました。また、一人でも多くのDV被害者を発見して、適切な支援へとつなげられるよう、各窓口職員のDVに関する知識を高めました。

アンケート調査結果では、暴力を受けた方はそのことを誰に相談しましたかについて、「相談しなかった」と回答した人の割合が12.2%となっており、その理由として、「相談しても無駄だと思うから」、「相談するほどのことではないと思うから」が42.2%と最も高く、次いで「どこ（だれ）に相談してよいかわからないから」が28.9%となっています。性別にみると、「自分にも悪いところがあると思うから」、「相談するほどのことではないと思うから」の割合が男性で高くなっており、「相談しても無駄だと思うから」、「相談したことがわかると、仕返しを受けたり、もっとひどい暴力を受けたりすると思うから」、「自分さえ我慢すれば、なんとかこのままやっていけると思うから」の割合が女性で高くなっています。

DV被害者には、自分が被害者であるという自覚がないままに暴力を受け続けている人がいます。また、女性に対する暴力の背景には、人権の軽視や社会的・経済的な男性の優位性があります。

暴力防止への理解を広く市民に促すためには、当事者や関係者だけでなく、多くの市民に向け、様々な機会をとらえて幅広い普及活動を行うとともに、さまざまな暴力を根絶するため、暴力の加害者、被害者、傍観者とならないための幼児期からの教育をはじめとした暴力を容認しない社会環境の整備が必要です。

今後も引き続き、DVに関する周知啓発を進めるとともに、DV被害者が相談したいと思った時に適切な相談事業を利用できるよう、相談窓口の周知も図っていくことが重要です。

第3章

計画の基本理念と基本目標

1 計画の基本理念

藤井寺市男女共同参画推進条例の理念を踏まえ、第5期計画の基本理念を「地域や家庭、学校、職場などのあらゆる場面において、だれもが自分らしさを大切にしながらいきいきと暮らしていける、男女共同参画社会の実現」として、誰もが自分らしくいきいきと暮らしていくことのできる男女共同参画社会を目指していきます。

【基本理念】

地域や家庭、学校、職場などのあらゆる場面において、
だれもが自分らしさを大切にしながらいきいきと暮らしていける、
男女共同参画社会の実現

女性も男性もお互いに人権を尊重し
あい、あらゆる分野の活動に参画し、
協働して責任を共有するまち

家事や育児、介護などをとに行い、
喜びや苦労を分かち合える家庭

次代を担う子どもたちの個性や能力
を大切にする教育の場

だれもが個性や能力を発揮でき、
いきいきと働くことのできる職場

2 計画の基本的な視点

(1) あらゆる人々の人権擁護

障害者や外国人、被差別部落出身者などの様々な人権問題に加え、女性であることで、複合的により困難な状況に置かれる場合があります。また、性的指向や性自認に関する悩みや困難に直面している人々もあり、その中にはLGBTQ+をはじめとする多様な人々がいます。一人ひとりの人権に十分に配慮するとともに、SOGIE（性的指向、性自認、性表現）などの概念を理解し、多様性を尊重します。

(2) ジェンダー平等の推進

2015年、国連総会において、持続可能でより良い世界をめざす国際目標「SDGs（持続可能な開発目標）」が採択されました。SDGsでは、17の目標が設定されており、「ジェンダー平等」は、そのうちの一つとして掲げられているだけでなく、全ての目標を達成するための重要な条件とされています。

SDGsの達成に向けて、第5期計画におけるあらゆる取り組みにジェンダー平等の視点を取り入れます。

(3) ウェルビーイングの向上

一人ひとりが様々な人や社会とのつながりの中で、自分らしく生きていることに満足でき、心身ともに健康で満たされた状態(ウェルビーイング)であることが、近年、重要な価値基準となりつつあります。個人の自己実現、家庭や地域社会における役割の発揮、経済的な自立と経済活動への参画など、市民のウェルビーイングの向上に寄与するよう、男女共同参画を推進します。

3 基本目標

国・大阪府の関連法・計画や動向、今日の課題を踏まえ、また基本理念に基づき、第4期計画から改編した4つの基本目標を定め、男女共同参画社会の実現を目指して施策を推進します。

基本目標Ⅰ 男女共同参画に対する正しい理解の促進

日本国憲法では、個人の尊重と法の下での平等が定められています。また、持続可能な開発目標（SDGs）においても、すべての人々の人権の実現と、ジェンダー平等およびすべての女性と女児のエンパワーメントの達成が掲げられています。男女共同参画社会の形成にあたっては、これらの理念の根幹である人権の尊重を基盤とし、その理解を深める人づくりが欠かせません。

一方で、男女共同参画社会の実現を阻む要因の一つとして、長年にわたり社会の中で形成されてき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)が挙げられます。

このため、人権尊重と男女共同参画に関する理解を深め、固定的な役割分担意識や無意識の思い込みの解消を一層推進するとともに、その意識を定着させるための広報・啓発を強化します。

また、性別にとらわれない多様な生き方を尊重する考え方を幼少期から育む教育や啓発に取り組み、あらゆる世代を対象に男女共同参画社会の実現に向けた意識の醸成を図ります。

基本目標Ⅱ 性別にかかわらず自分らしく活躍できる機会の確保

男女共同参画社会の実現に向けては、性別に関わらず、誰もが地域社会の担い手として能力を十分に発揮し、生き生きと働くことができる環境を整えることが重要です。国や地方公共団体の政策・方針の立案及び決定過程、民間団体や地域における意思決定の場など、あらゆる分野において平等に参画する機会が確保されることが求められます。

特に、職場は生活の経済的基盤を形成するものであり、性別に関わらず誰もが多様で

柔軟な働き方を選択できるとともに、性別による不当な扱いを受けることなく、個性と能力を十分に発揮できる環境づくりが必要です。

性別に基づく固定的な役割意識や慣習を見直し、誰もが多様な働き方を選択できる職場づくりを進めるとともに、特に意思決定の場における女性の参画が不足している行政や地域社会において、女性が活躍する機会創出を積極的に推進します。また、育児・介護・家事など、これまで主に女性が担っていた分野への男性の参画も促進し、性別に関わらず、職場、家庭、地域などあらゆる場面で個性と能力を発揮できるまちの実現を目指します。

基本目標Ⅲ あらゆる暴力の根絶

配偶者暴力防止法の制定を契機として、DVに対する社会的な認識が広がり、被害者の保護に関しても、暴力の定義の拡大、保護命令制度の充実、自立支援の強化、適用対象の拡大など、制度面での整備と取り組みが進められてきました。しかし、根強い性差別意識や性別による社会的地位の格差が解消されない限り、暴力の根絶には至りません。

DV、性暴力、セクシュアル・ハラスメント、ストーカー行為など、あらゆる形態の暴力が決して許されるべきものではないという意識の浸透を図るとともに、すべての人が対等な立場で尊重し合い、安心して暮らすことのできる、暴力のない社会の実現を目指します。

基本目標Ⅳ すべての人が安心して暮らせる環境の整備

誰もが共に安心して暮らすために、最も基本的なことは、生涯を通じて健康で充実した生活を送ることです。家庭や地域社会は、少子高齢化や核家族化、人間関係の希薄化などにより大きく変化しています。

こうした様々な課題に配慮し、市民一人ひとりのライフステージに応じた切れ目のない健康づくりを推進するとともに、誰もが自立し、社会を支える一員として安心して暮らせる社会を構築していくことが求められます。また、貧困や暴力被害、障害、疾病など、困難な問題を抱える人々が、その意思を尊重され、必要な支援を受けながら自立した生活を営むことができる社会を実現していくことが重要となります。

災害対策においては、性別や年齢、障害の有無などにより災害から受ける影響やニーズに違いがあることを認識し、多様な視点を反映した対策を講じることが重要です。

誰もが、それぞれのライフステージに応じた心身の健康と充実した生活環境を享受でき、生涯を通じて健康で安心して暮らせるまちを目指します。

4 計画の体系

【基本理念】

【基本目標】

【重点項目】

【施策の方向】

地域や家庭、学校、職場などのあらゆる場面において、だれもが自分らしさを大切にしながらいきいきと暮らしていける、男女共同参画社会の実現

I 男女共同参画 に対する正しい理解の促進

1
あらゆる分野における固定的な性別役割分担意識の変革

- ① 多様な媒体による男女共同参画推進のための広報・啓発活動の充実
- ② 男女共同参画の視点に立ったメディア・リテラシーの育成
- ③ 男女共同参画ルームの機能充実と認知度向上

2
男女共同参画を浸透させる教育・学習の充実

- ① 男女共同参画の視点に立った保育・教育の推進
- ② 性別にとらわれず多様な選択を可能にする学習機会の提供
- ③ あらゆる世代を対象とした学習機会の充実

II 性別にかかわらず自分らしく活躍できる 機会の確保

1
意思決定過程における男女共同参画の推進

- ① 審議会等への女性の参画促進
- ② 地域活動における男女共同参画の推進
- ③ 男女共同参画の視点を持つ人材と団体の養成と支援

2
働く場での男女共同参画の推進
【女性活躍推進計画】

- ① 多様化する職業キャリアへの支援
- ② あらゆるハラスメント防止対策の推進
- ③ 女性の就労や起業に関する支援

3
ワーク・ライフ・バランスの推進
【女性活躍推進計画】

- ① ワーク・ライフ・バランスの啓発と推進
- ② 共働き・共育てを可能にするための両立支援
- ③ 仕事と介護の両立支援

4
藤井寺市の男女共同参画の職場づくり

- ① 職員の男女共同参画意識の高揚
- ② 庁内推進体制の充実
- ③ 女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の推進
- ④ 男性の育児休業の啓発・取得促進

III あらゆる暴力の根絶

1
暴力を許さない市民意識の醸成
【DV防止基本計画】

- ① DVなどあらゆる暴力を許さない意識の啓発
- ② 暴力を未然に防ぐための若年層への啓発
- ③ 加害者も被害者も生まないための取組の推進
- ④ 多様な暴力の形態に関する正しい理解の促進

2
暴力等被害者支援体制の整備
【DV防止基本計画】

- ① 相談窓口の充実・周知および相談体制の強化
- ② 被害者の保護と自立支援
- ③ 庁内関係課や関係機関とのネットワークの強化

IV すべての人が安心して暮らせる環境の整備

1
様々な困難を抱える人々への支援
【困難な問題を抱える女性支援基本計画】

- ① 困難な問題を抱える女性への支援
- ② 一人ひとりの困難に応じた支援体制の整備

2
ライフステージに応じた男女の健康への支援

- ① 男女それぞれの心身の特性やライフステージ等に応じた健康支援
- ② 健康を害する生活習慣の予防に関する啓発
- ③ 性に関する情報提供と教育の推進
- ④ 仕事と健康課題の両立の支援

3
防災における男女共同参画の推進

- ① 男女共同参画の視点を取り入れた防災体制の確立
- ② 男女共同参画の視点を取り入れた地域防災力の向上

第4章

施策の展開と計画推進の指標

1 施策の展開

基本目標Ⅰ 男女共同参画に対する正しい理解の促進

【重点項目1】あらゆる分野における固定的な性別役割分担意識の変革

固定的な性別役割分担意識とは、性別を理由として役割を固定的に捉える考え方であり、性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）も含まれます。

家庭や職場、地域などの日常生活の様々な場面での役割分担は、本来、性別に関係なく個々の能力や適性、希望に基づいて決めるべきものです。しかし、例えば「男性は仕事、女性は家庭」というように、無意識のうちに性別を理由として役割が固定されることが少なくありません。

この性別役割分担意識を解消するためには、人権尊重と男女平等の理念に基づき、日常生活における男女共同参画の意識を高める必要があります。そのため、市は、広報紙や啓発誌、SNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）などの多様なメディアを活用し、あらゆる世代に向けた広報・啓発活動を推進します。

また、多様なメディアにおいて、人権や男女共同参画の視点に配慮した表示や表現を促進するとともに、市民がメディアからの情報を主体的に読み解き、判断できるよう、メディア・リテラシーの向上に向けた取り組みを進めます。

さらに、男女共同参画ルームを活用して、男女共同参画に関する情報提供の充実と機能の強化を図り、市民グループ等が活動しやすい場とします。併せて、男女共同参画ルームの認知度向上のための周知活動を強化します。

<施策の方向>

- ① 多様な媒体による男女共同参画推進のための広報・啓発活動の充実
- ② 男女共同参画の視点に立ったメディア・リテラシーの育成
- ③ 男女共同参画ルームの機能充実と認知度向上

【重点項目2】男女共同参画を浸透させる教育・学習の充実

固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスにとらわれず、すべての子どもが自分らしい生き方を選択できるようにするためには、幼少期からの環境が重要です。そのため、教育・保育の場だけでなく、家庭や地域社会を含むあらゆる場面で、子どもたちが男女共同参画の理解を深められる取り組みを進めます。

学校教育や保育においては、無意識のうちに子どもにジェンダーに基づく固定的な

性別役割分担意識を植え付けていないかを常に点検し、男女平等を基本とした教育・保育を推進するとともに、性的指向や性自認の多様性（LGBTQ+等）についても理解を深める取り組みを行います。

また、子どもと関わるすべての大人が固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスに気付き、解消できるよう、教師や保育士、保護者、地域の人々に対し男女共同参画の視点を養う研修の充実を図ります。

さらに、男女共同参画の理解を社会全体に浸透させるため、男女共同参画推進講座や男女共同参画フォーラムの開催など、あらゆる世代を対象とした生涯学習の機会の確保に取り組みます。

<施策の方向>

- ① 男女共同参画の視点に立った保育・教育の推進
- ② 性別にとらわれず多様な選択を可能にする学習機会の提供
- ③ あらゆる世代を対象とした男女共同参画に関する学習機会の充実

基本目標Ⅱ 性別にかかわらず自分らしく活躍できる機会の確保

【重点項目1】意思決定過程における男女共同参画の推進

市は、地域住民の日常生活に密接に関わる行政を担っていることから、政策や方針決定の意思決定過程において男女双方が積極的に参画し、多様な視点を反映させることが重要です。

そのため、政策・方針決定の場における性別不均衡を是正するとともに、審議会等における女性の参画率を35%以上にすることを目指します。このため、委員の選任方法や会議の開催時期の見直しなどに取り組み、女性委員の登用を積極的に促進し、審議会の運営に多様な市民の意見が反映されるよう努めます。

また、男女共同参画の視点を持つ地域団体や事業所等と協働し、活動場所の提供や情報提供などの支援を行うことで、地域や事業所での意思決定への女性の参画拡大を促進します。

<施策の方向>

- ① 審議会等への女性の参画促進
- ② 地域活動における男女共同参画の推進
- ③ 男女共同参画の視点を持つ人材と団体の養成と支援

【重点項目2】働く場での男女共同参画の推進（女性活躍推進計画）

働く意思を持つすべての人が、その個性と能力を最大限に発揮し、安心して長期的

に働き続けることができる環境の整備が求められています。

そのため、市内の事業所に対して、女性活躍推進法や男女雇用機会均等法などの法令の周知や、男女共同参画を推進する職場づくり、すべての労働者の活躍に関する啓発活動を行います。

また、多様な人材が柔軟に働ける環境を整え、能力を発揮する機会を拡大するため、事業所などに対して、正規雇用、非正規雇用、短時間勤務、テレワークなど多様な雇用形態と働き方の啓発を進めるとともに、誰もが働きやすい職場環境をつくるため、働く場での男女双方の意思決定過程への参画拡大を促進します。

さらに、セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントなど、職場でのハラスメントは、安心して働き続ける権利を奪う重大な人権侵害となります。これらの防止に向けて、事業所と労働者の双方に対する意識啓発や、相談体制の充実を図ります。

女性の年齢階級別労働力率のM字カーブは改善傾向にありますが、出産・育児期における就業継続は依然として課題があり、さらなる改善に向けた取り組みが必要です。女性の職場での活躍を一層促進するため、ライフステージに応じた能力開発や就労に関する講座の実施、出産・育児や介護などライフイベントにおける再就職や復職への支援、起業に関する情報提供や相談支援などを行います。

<施策の方向>

- ① 多様化する職業キャリアへの支援
- ② あらゆるハラスメント防止対策の推進
- ③ 女性の就労や起業に関する支援

【重点項目3】ワーク・ライフ・バランスの推進（女性活躍推進計画）

すべての働く人が、個々の事情やライフスタイルに応じて、多様な働き方を選択できる社会を実現するためには、ワーク・ライフ・バランスの推進が重要です。

本市では、市民向けにワーク・ライフ・バランスへの理解を深めるための講座や情報提供を行うとともに、事業所に対しては、仕事と育児・介護、地域生活の両立が可能となる働き方を支援するため、ワーク・ライフ・バランスの重要性や生産性向上などの経営上のメリットなど、啓発活動に取り組みます。

また、男女共同参画の視点から、男性も女性も互いに協力し合い、仕事と家庭生活、地域活動等を調和させた豊かな暮らしを実現するために、家庭や地域活動における男性の積極的な参画を促進し、ワーク・ライフ・バランスの実現に努めます。

さらに、男性が家庭生活に積極的に参画することは、男女双方にとって豊かな人生につながり、また女性が働き続けやすい環境づくりにもつながることから、男性の家事・育児・介護への参画を促進する取り組みを推進します。

<施策の方向>

- ① ワーク・ライフ・バランスの啓発と推進
- ② 共働き・共育てを可能にするための両立支援
- ③ 仕事と介護の両立支援

【重点項目４】 藤井寺市の男女共同参画の職場づくり

市は、自治体として男女共同参画の職場づくりを推進し、市内の事業所のモデルとなるような職場環境を整備していく必要があります。

これまで、働き方の見直しや職場風土の改善に向けて、男女共同参画の職場づくり研究会の研究成果を活用した取り組みや、藤井寺市人権行政推進本部や各課に配置している人権推進員による庁内での意識啓発などを進めてきました。

引き続き、すべての職員が性別を問わずその個性や能力を十分に発揮できるよう、意識啓発や研修の充実を図っていきます。

また、女性活躍推進法に基づき、藤井寺市特定事業主行動計画を推進し、女性の管理職比率や男性の育児休業取得率などの目標達成に向けて、女性職員のキャリア形成支援や取得期間も重視する男性の育児休業取得促進に取り組みます。

あわせて、市職員の男女共同参画に関する意識向上を図り、業務の実態における性別役割分担意識に基づく男女間の差異の解消に努め、仕事と家庭の両立を支援する施策の周知・充実に努めていきます。

<施策の方向>

- ① 職員の男女共同参画意識の高揚
- ② 庁内推進体制の充実
- ③ 女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の推進
- ④ 男性の育児休業の啓発・取得促進

基本目標Ⅲ あらゆる暴力の根絶

【重点項目１】 暴力を許さない市民意識の醸成（DV防止基本計画）

配偶者やパートナーからの暴力や、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントをはじめとする各種ハラスメントは、男女共同参画社会の根幹を成す人権を無視した行為であり、決して許されるものではありません。

特に、DVやセクシュアル・ハラスメントの被害者の多くは女性ですが、男性や性的マイノリティも被害を受けています。こうした暴力は個人の尊厳を著しく傷つけ、被害者の心身の健康や社会参画を阻害する重大な人権侵害です。その根本的な要因として、

不平等な力関係やジェンダーに基づく固定的な性別役割分担意識などが存在しています。さらに、DVの多くは「個人や家庭の問題」として認識されがちであるため、被害が潜在化し、深刻化しやすい傾向にあります。特に、子どもがいる家庭では、面前DVを含む児童虐待につながることもあります。

引き続き、あらゆる暴力や児童・高齢者・障害者虐待の防止・根絶に向けた啓発に取り組んでいきます。暴力は、身体的暴力だけでなく、精神的・性的・経済的暴力など多様な形態があることを広く周知し、暴力を許さない社会的気運の醸成を図ります。

また、暴力を未然に防ぐためには、若年層への啓発が重要です。交際相手からの暴力（デートDV）やSNSを通じた被害も増加していることから、学校や地域と連携し、ジェンダー平等や人権尊重、対等で健全な人間関係づくりの大切さを伝える機会を充実させ、将来の加害・被害を防止する社会的土壌の形成に努めます。

<施策の方向>

- ① DVなどあらゆる暴力を許さない意識の啓発
- ② 暴力を未然に防ぐための若年層への啓発
- ③ 加害者も被害者も生まないための取組の推進
- ④ 多様な暴力の形態に関する正しい理解の促進

【重点項目2】暴力等被害者支援体制の整備（DV防止基本計画）

DVをはじめとする暴力は、個人の尊厳を著しく傷つける重大な人権侵害であり、被害者が安心して相談し、適切な支援を受けられる体制を整備することが重要です。

被害者の性別や年齢、国籍、障害の有無、性的指向・性自認、家庭環境など、置かれた状況や立場の違いなどに配慮したきめ細かな対応が求められます。

そのため、被害者が安心して相談できるよう、相談窓口の充実と積極的な周知を図るとともに、相談対応職員の資質向上を含めた体制の強化に取り組めます。

また、被害者が直面する困難に寄り添いながら、被害者の保護から自立支援に至るまで、切れ目のない支援体制を整備します。

さらに、庁内関係課をはじめ、警察、医療機関、福祉機関、教育機関、民間支援団体など関係機関との連携を一層強化し、地域全体で被害者を支えるネットワークを構築するとともに、暴力を許さない社会づくりを推進します。

<施策の方向>

- ① 相談窓口の充実・周知および相談体制の強化
- ② 被害者の保護と自立支援
- ③ 庁内関係課や関係機関とのネットワークの強化

基本目標Ⅳ すべての人が安心して暮らせる環境の整備

【重点項目１】様々な困難を抱える人々への支援

（困難な問題を抱える女性支援基本計画）

非正規雇用労働者やひとり親世帯などは、一般的に生活困難に直面するリスクが高く、また、高齢化の進展や高齢単身世帯の増加に伴い、高齢期の貧困などの困難を抱えるリスクも増加しています。特に女性は、社会的・経済的な格差や男性よりも長い平均寿命を背景に、貧困などの生活上の困難に直面しやすい傾向にあります。

また、障害があることや外国人であること、性的指向や性自認に関する問題など複合的な要因が重なることで、より困難な状況に置かれている人々もいます。

令和６年４月１日に施行された「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」では、女性が抱える性的被害や家庭内問題、地域社会との関係性などさまざまな事情により、日常生活や社会生活を営むことが困難な状況にある場合に、その解決に向けて、女性の福祉の増進や人権の尊重・擁護、男女平等の視点に立ち、多様な支援を早期から、切れ目なく提供する体制を整備することが基本理念として掲げられています。

本市ではこれを踏まえ、困難な問題を抱える女性に対し、より身近な支援を行うため、生活支援や経済的支援、心理的支援など、多岐にわたるサービスを提供します。

また、高齢者や障害者、ひとり親世帯、外国人など、様々な生活上の困難を抱える人々や、女性であることでさらに複合的に困難な状況に置かれている人々に対して、一人ひとりの状況に応じた支援を充実させるとともに、本人の状況に配慮した自立支援や経済的支援を推進していきます。

加えて、困難な状況に直面する課題は、女性に限定されるものではなく、男性も社会的な期待や性別役割分担の影響により、様々な困難を抱える場合があります。特に、経済的な重圧やひとり親家庭、失業、長時間労働などの社会的要因により、生活の困難に直面している男性や、社会的孤立、メンタルヘルスの問題を抱える男性がいます。男性に対しても、適切な支援が提供できるよう、支援体制を整備していくことが重要です。

このような様々な課題に対応していくため、関係部局において相談員や職員の資質向上を図ることにより、より適切で効果的な支援を提供できるよう努めていきます。

<施策の方向>

- ① 困難な問題を抱える女性への支援
- ② 一人ひとりの困難に応じた支援体制の整備

【重点項目２】ライフステージに応じた男女の健康への支援

男女は身体的特徴が異なることから、互いの性の違いと特性について理解することが大切です。特に女性は、妊娠・出産期や更年期など、ライフステージに応じた心身の変化が大きく、男性とは異なる健康上の課題に直面することに留意する必要があります。

ます。

自らの意思で選択できる自己決定権を尊重する「リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康と権利）」の観点から、男女それぞれの心身の特性やライフステージに応じた検診・相談・支援体制の充実を図ります。

また、生活習慣病やメンタルヘルス不調などの多くは、生活習慣や働き方の影響を受けることから、若年期から高齢期まで、すべての人が自らの健康状態を理解し、バランスの取れた食生活、運動習慣、休養、ストレス対策など、主体的な健康づくりに取り組めるよう、地域での健康づくり活動や相談支援体制の充実を図ります。

さらに、性に関する課題が多様化・複雑化する中で、子どもや若者が自らの体と心を理解し、他者を尊重することが重要です。そのため、発達段階に応じた性教育の推進と正しい知識の普及啓発に努めます。

男女ともに、それぞれの健康課題に対する理解と支援を通じて、離職を余儀なくされることなくキャリアを形成できるよう、仕事と健康の両立を支援することが必要です。また、男女で健康課題の内容や発生時期が異なることから、啓発や研修、健康相談体制の充実、健康診断の受診促進などを通じて、誰もが健康課題を抱えながらも働きやすい環境づくりを促進します。

<施策の方向>

- ① 男女それぞれの心身の特性やライフステージ等に応じた健康支援
- ② 健康を害する生活習慣の予防に関する啓発
- ③ 性に関する情報提供と教育の推進
- ④ 仕事と健康課題の両立の支援

【重点項目3】防災における男女共同参画の推進

災害はすべての人の生活に大きな影響を及ぼしますが、特に女性や子ども、高齢者、障害者、外国人など災害時において脆弱な状況に置かれやすい人々は、より深刻な影響を受けることが指摘されています。

そのため、災害への備えや対応においては、性別や立場による影響の違いに配慮し、男女共同参画の視点を平常時から取り入れることが重要です。

具体的には、避難所の運営においては、女性特有のニーズに対応した支援物資の提供や、更衣スペース、プライバシーの確保などが求められます。併せて、妊娠中や授乳中の女性、高齢者、障害者、外国人など、多様な人々のニーズに応じた配慮が必要です。さらに、過去の災害においては、避難所等での性犯罪や性暴力の被害も報告されており、安全・安心な環境を確保し、被害を未然に防ぐための対策を講じる必要があります。

これらの課題に対応するために、市の防災会議や地域の自主防災組織などにおける女性の参画を推進し、多様な視点が防災施策に反映される体制づくりを進めます。また、男女共同参画の視点を取り入れた防災体制の整備や地域防災力の向上を図るとと

もに、市民一人ひとりがこうした視点の重要性を理解し、防災に活かせるよう啓発活動を推進します。

<施策の方向>

- ① 男女共同参画の視点を取り入れた防災体制の確立
- ② 男女共同参画の視点を取り入れた地域防災力の向上

2 計画推進の指標

<1年ごとに進捗を把握する指標>

| | 項 目 | 現状値 | 目標値 |
|---|---------------------------|-------|-------|
| 1 | 男女共同参画フォーラム・推進講座の参加者数（年間） | 124人 | 250人 |
| 2 | 審議会等への女性委員参画率 | 30.0% | 35.0% |
| 3 | 管理職（課長級以上）に占める女性職員の割合 | 28.4% | 33.0% |
| 4 | 男性職員の育児休業取得率（2週間以上） | 75.0% | 85.0% |

<5年ごとに進捗を把握する指標>

| | 項 目 | 現状値 | 目標値 |
|---|---|-------|-------|
| 5 | 男女共同参画や女性支援に関する市の取り組みをどれも見聞きしたことがない人の割合 | 49.3% | 30.0% |
| 6 | DVの被害にあった際に相談しなかった人の割合 | 12.2% | 10.0% |
| 7 | 女性相談窓口を知っている人の割合 | 14.4% | 25.0% |
| 8 | 人権悩みの相談室を知っている人の割合 | 19.2% | 30.0% |

第5章

計画の推進

1 庁内推進体制の充実・強化

市の施策を男女共同参画の視点で推進するため、藤井寺市人権行政推進本部を中心に庁内の横断的な体制を充実・強化し、関係部署に人権推進員を配置して施策の連携と情報共有を図ります。また、職員一人ひとりの男女共同参画に関する意識の向上に努め、性別に関わらず能力を発揮できる職場づくりを推進します。

2 市民と行政の連携による推進

男女共同参画社会の実現には、行政だけでなく、市民や各種団体、事業者、学校など多様な主体が連携し、一体となって取り組む必要があります。そのため、これらの主体相互の連携・協力体制の構築とネットワークづくりを推進します。

3 国・府など関係機関等との連携

計画の推進にあたっては、国や大阪府の動向を注視し、その施策や計画との整合性を確保するとともに、相談支援や啓発事業の開催等を通じて、国・大阪府及び近隣自治体との連携体制を構築します。

4 計画の進行管理

毎年度、施策の取組状況を把握し、実績値と目標値を比較検証することにより、実効性の確保と改善に努めます。また、藤井寺市男女共同参画推進審議会による点検・評価などを踏まえて、計画を総合的かつ効率的に推進するとともに、市のホームページなどで取組状況を公開します。

参考資料

用語解説

| |
|--|
| あ行 |
| アンコンシャス・バイアス 無意識の思い込みのこと。社会や文化の中で形成された、性別や立場に基づく固定観念により、本人が自覚していない状態で偏った判断や行動につながる状態。 |
| ウェルビーイング 社会的にも身体的にも精神的にも満たされた状態のこと。幸福度や充実度を表す指標として用いられる。 |
| エンパワーメント 人々が自らの力を認識し、その力を活用することで、自分たちの人生や社会に対して自律的に行動する能力を高めることを支援すること。 |
| LGBTQ+ レズビアン（女性同性愛者）、ゲイ（男性同性愛者）、バイセクシュアル（両性愛者）、トランスジェンダー（心の性と身体の性が一致していない者）、クエスチョニング（性的指向や性自認が定まっていない、または複数ある者）を指し、プラスは他の多様な性的指向・性自認を持つ人々を包含する表現のこと。 |
| か行 |
| 固定的な性別役割分担意識 「男性は仕事、女性は家庭」というように、性別を理由として役割を固定的に捉える考え方のこと。 |
| 困難な問題を抱える女性 性的な被害、家庭の状況、地域社会との関係性その他の様々な事情により日常生活又は社会生活を円滑に営む上で困難な問題を抱える女性（そのおそれのある女性を含む。）を指す。 具体的には、暴力被害、経済的困難、福祉的課題、心身の健康課題、さらには就業・就学上の困難など、様々な状況にある女性が対象となる。 自身の国籍や出自、疾病や障害、過去の経験に起因する様々な、あるいは複合的な差別や社会的排除に直面し、抱えている問題自体が複合化・複雑化していることが多くなっている。 |
| 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律 令和6（2024）年4月1日に施行された法律。性的被害や家庭内問題、地域社会との関係性などにより、日常生活や社会生活を営むことが困難な女性に対して、切れ目のない支援を提供することを目的とした法律。 |
| さ行 |
| ジェンダー 生物学的な性別に対して、社会や文化の中で形成された性別のあり方のこと。性別による社会的・文化的役割や期待を指す。 |
| ジェンダー平等 性別に関わらず、すべての人が等しく権利と責任を持ち、対等な立場で尊重される状態を目指すこと。SDGsにおける重要な目標の一つでもある。 |
| SDGs（持続可能な開発目標） 2015年に国連総会で採択された、2030年までに達成すべき国際目標。貧困撲滅、飢餓ゼロ、保健、教育、ジェンダー平等など17の目標で構成される。 |
| 女性活躍推進法 正式名称を「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」という。女性が職業生活において希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境の整備を目的とした法律で、平成28（2016）年に全面施行された。 |

| |
|---|
| ストーカー行為 特定の人物に対して、つきまとい、メールやＳＮＳでの執拗な連絡、監視など、相手を恐れさせたり、不安を与えたりする行為のこと。 |
| 性自認 自分がどの性別であると認識しているかという個人の内面的な性別の認識のこと。生物学的な性別と一致しない場合もある。 |
| 性的指向 恋愛感情や性的感情の対象となる性別のこと。異性愛、同性愛、両性愛などがある。 |
| セクシュアル・ハラスメント（性的な嫌がらせ） 性的な言動により、相手に不快感や恐怖感を与え、相手の尊厳を傷つける行為のこと。職場や学校、地域などの様々な場面で起こりうる。 |
| ＳＯＧＩＥ（ソジー） Sexual Orientation, Gender Identity, Gender Expression の頭文字をとった用語。性的指向、性自認、性表現を包括的に表し、全ての人が持つ性の多様性を示す。 |
| た行 |
| 男女共同参画 男女が対等な立場で、政治、経済、文化、社会のあらゆる分野に参画し、意思決定の場に平等に参加できる社会を実現することを目指す取組。 |
| 男女共同参画社会基本法 男女共同参画社会の形成を進めていく上での基本理念を定めた法律で、平成１１（１９９９）年に公布・施行された。本法に基づき男女共同参画基本計画が策定されている。 |
| 男女共同参画ルーム（女性ネットワークルーム） 藤井寺市が市民総合会館本館３階に設置した、男女共同参画の推進のための活動拠点。市民による情報交換や学習、市民グループの活動などの場として利用されている。 |
| 男女雇用機会均等法 正式名称を「雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保等に関する法律」という。職場における男女の均等な機会と待遇を確保し、性別を理由とした差別を禁止することを目的とした法律。 |
| デートＤＶ 婚約や結婚をしていない交際相手からの暴力のこと。若年層での被害が増加している。 |
| ドメスティック・バイオレンス（ＤＶ） 配偶者やパートナー間での暴力のこと。身体的暴力だけでなく、精神的・性的・経済的暴力などの形態がある。配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律で規定されている。 |
| は行 |
| 配偶者暴力防止法 正式名称を「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」という。配偶者からの暴力の防止と被害者の保護を目的とした法律で、平成１３（２００１）年に施行され、その後数度改正されている。 |
| ハラスメント 嫌がらせ、いじめ、差別など、他者に対する不適切で有害な行為の総称。セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメントなど様々な形態がある。 |
| パタニティ・ハラスメント 男性が育児休業や育児時間を取得することに対して、嫌がらせや不利益な扱いを受けること。 |
| パワー・ハラスメント（職務上のいじめ・嫌がらせ） 職務の範囲を超える過度な指導や厳しい言動により、相手に精神的・身体的な苦痛を与える行為のこと。 |

| |
|---|
| ま行 |
| マタニティ・ハラスメント 妊娠、出産、育児に関する理由により、解雇、左遷、不利益な配置転換などの嫌がらせや不利益な扱いを受けること。 |
| メディア・リテラシー テレビ、新聞、インターネットなど様々なメディアから発信される情報を主体的に読み解き、正しく活用する能力のこと。 |
| 面前DV 子どもの面前での配偶者に対する暴力のこと。子どもが直接暴力を受けていなくても、目撃することは児童虐待と同等の心理的影響を与える。 |
| ら行 |
| リプロダクティブ・ヘルス／ライツ 「性と生殖に関する健康と権利」の意。妊娠・出産に関する事項を含む、性と生殖に関わるすべてのことについて、自分の意思で主体的に選択・決定できる権利と、それを実現するための健康が保障される状態を指す。 |
| わ行 |
| ワーク・ライフ・バランス 仕事と生活（育児、介護、地域活動、休息など）を調和させ、人生のあらゆる場面で自分らしさを大切にしながら充実した生活を送ること。 |

男女共同参画に関する動向（年表）

| 年 | 国 | 大阪府 | 藤井寺市 |
|----------------|---|--|-------------------------------------|
| 昭和50 (1975) | ●「婦人問題企画推進本部」設置 | | |
| 昭和51 (1976) | | ●女性問題担当窓口設置 | |
| 昭和52 (1977) | ●「国内行動計画」策定 | | |
| 昭和54 (1979) | | ●「大阪府婦人問題企画推進本部」 （現、大阪府男女共同参画推進本部）設置 | |
| 昭和55 (1980) | ●「女子差別撤廃条約」署名 | | |
| 昭和56 (1981) | ●「国内行動計画後期重点目標」策定 | ●「女性の自立と参加を進める大阪府行動計画」策定 | |
| 昭和59 (1984) | ●「国籍法」及び「戸籍法」改正 （S60.1施行） | | |
| 昭和60 (1985) | ●「男女雇用機会均等法」成立（S61.4施行） ●「女子差別撤廃条約」批准 | | |
| 昭和61 (1986) | | ●「21世紀をめざす大阪府女性プラン（第2期行動計画）」策定 | |
| 昭和62 (1987) | ●「西暦2000年に向けての国内行動計画」策定 | | |
| 平成3 (1991) | ●「育児休業法」成立（H4.4施行） ●「西暦2000年に向けての国内行動計画（第一次改定）」策定 | ●「男女協働社会の実現をめざす大阪府第3期行動計画～女と男のジャンプ・プラン」策定 | |
| 平成4 (1992) | | ●「大阪府女性施策企画推進員」（現、大阪府男女共同参画企画推進員）制度発足 ●「大阪府女子労働対策推進計画」策定 | |
| 平成5 (1993) | ●「パートタイム労働法」成立（H5.12施行） ●中学校家庭科男女必修の実施 | | |
| 平成6 (1994) | ●「男女共同参画推進本部」設置 ●高等学校家庭科男女必修の実施 | ●ドーンセンター（大阪府立女性総合センター）開館 | |
| 平成7 (1995) | ●「育児・介護休業法」成立（H11.4全面施行） ●ILO「家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約」（第156号）批准 | | |
| 平成8 (1996) | ●「男女共同参画2000年プラン」策定 | | |
| 平成9 (1997) | ●「男女共同参画審議会」設置 ●「男女雇用機会均等法」改正（H11.4全面施行） | ●「男女協働社会の実現をめざす大阪府第3期行動計画（改定）～新女と男のジャンプ・プラン」策定 ●「審議会等への女性委員の登用推進要綱」制定 | ●「藤井寺市女性政策推進本部」（現、藤井寺市人権行政推進本部）設置 |
| 平成10 (1998) | | ●「大阪府男女協働社会づくり審議会」設置 ●「大阪府女性労働対策推進計画」策定 | |
| 平成11 (1999) | ●「男女共同参画社会基本法」成立（H11.6施行） | | ●「職員意識調査」実施 |
| 平成12 (2000) | ●「男女共同参画基本計画」策定 ●「ストーカー規制法」成立（H12.11施行） | | ●「藤井寺市男女共同参画推進懇話会」設置 |
| 平成13 (2001) | ●「男女共同参画会議」発足 ●「配偶者暴力防止法」成立（H13.10施行、一部H14.4施行） | ●「大阪府男女共同参画計画（おおさか男女共同参画プラン）」策定 | ●「男女共同参画のための藤井寺市行動計画（ふじいでら女性プラン）」策定 |

| 年 | 国 | 大阪府 | 藤井寺市 |
|----------------|--|--|---|
| 平成14 (2002) | | <ul style="list-style-type: none"> ●「大阪府男女共同参画推進条例」施行 ●「大阪府男女共同参画施策苦情処理制度」開始 | <ul style="list-style-type: none"> ●「女性ネットワークルーム」(現、男女共同参画ルーム)開設 |
| 平成16 (2004) | ●「配偶者暴力防止法」改正(H16.12施行) | | |
| 平成17 (2005) | ●「第2次男女共同参画基本計画」策定 | ●「大阪府配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画」策定 | |
| 平成18 (2006) | ●「男女雇用機会均等法」改正(H19.4施行) | ●「大阪府男女共同参画計画(おおさか男女共同参画プラン)(改訂版)」策定 | |
| 平成19 (2007) | <ul style="list-style-type: none"> ●「配偶者暴力防止法」改正(H20.1施行) ●「パートタイム労働法」改正(H20.4施行) ●「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定 | | |
| 平成21 (2009) | ●「育児・介護休業法」改正(H22.6施行) | ●「大阪府配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画」改定 | |
| 平成22 (2010) | ●「第3次男女共同参画基本計画」策定 | | <ul style="list-style-type: none"> ●「男女共同参画の職場づくり研究会」設置 ●「H22男女共同参画のための職場づくりアンケート」実施 |
| 平成23 (2011) | | ●「おおさか男女共同参画プラン(2011-2015)」策定 | <ul style="list-style-type: none"> ●「第2期男女共同参画のための藤井寺市行動計画」策定 ●「藤井寺市男女共同参画推進条例」施行 ●「藤井寺市男女共同参画推進審議会」設置 |
| 平成24 (2012) | ●「『女性の活躍促進による経済活性化』行動計画～働く『なでしこ』大作戦～」策定 | ●「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(2012-2016)」策定 | |
| 平成25 (2013) | ●「配偶者暴力防止法」改正(H26.1施行) | | <ul style="list-style-type: none"> ●「藤井寺市審議会等委員への女性登用促進要綱」制定 ●「藤井寺市人権相談ネットワーク会議」設置 |
| 平成27 (2015) | <ul style="list-style-type: none"> ●「女性活躍推進法」成立(H28.4全面施行) ●「第4次男女共同参画基本計画」策定 | <ul style="list-style-type: none"> ●OSAKA女性活躍推進会議の設置 ●「女性が輝くOSAKA行動宣言」発表 | ●「H27男女共同参画のための職場づくりアンケート」実施 |
| 平成28 (2016) | <ul style="list-style-type: none"> ●「男女雇用機会均等法」改正(H29.1施行) ●「育児・介護休業法」改正(H29.1施行) | ●「おおさか男女共同参画プラン(2016-2020)」策定 | ●「第3期男女共同参画のための藤井寺市行動計画～スクラムチャレンジプラン～」策定 |
| 平成29 (2017) | | ●「大阪府配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する基本計画(2017-2021)」策定 | |
| 平成30 (2018) | ●「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」施行 | | |
| 令和元 (2019) | <ul style="list-style-type: none"> ●「女性活躍推進法」改正(R2.6施行) ●「配偶者暴力防止法」改正(R2.4施行) | | |
| 令和2 (2020) | ●「第5次男女共同参画基本計画」策定 | | ●「R2男女共同参画のための職場づくりアンケート」実施 |
| 令和3 (2021) | <ul style="list-style-type: none"> ●「育児休業・介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」及び「雇用保険法」改正 ●「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」改正 | ●「おおさか男女共同参画プラン(2021-2026)」策定 | ●「第4期男女共同参画のための藤井寺市行動計画～スクラムチャレンジプラン～」策定 |

| 年 | 国 | 大阪府 | 藤井寺市 |
|---------------|--|--|---|
| 令和4 (2022) | <ul style="list-style-type: none"> ●「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」成立 ●「ストーカー行為等の規則等に関する法律」改正 ●「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」改正 ●「AV出演被害防止・救済法」施行 | ●大阪府配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する基本計画(2022-2026)策定 | |
| 令和5 (2023) | <ul style="list-style-type: none"> ●「LGBT理解増進法」施行 ●「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」の公布・施行 ●「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」改正 ●「女性版骨太の方針2023」決定 | | |
| 令和6 (2024) | <ul style="list-style-type: none"> ●「育児・介護休業法」改正 ●「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」施行 ●「改正DV防止法」施行 | ●「大阪府困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する基本的な計画」策定 | |
| 令和7 (2025) | | | <ul style="list-style-type: none"> ●「R7男女共同参画に関するアンケート調査」実施 ●「R7男女共同参画のための職場づくりアンケート」実施 |