

第4次大東市
男女共同参画社会行动計画（改訂版）

カラフルプラン

令和6（2024）年3月
大東市

はじめに

近年、我が国では、人口減少や少子高齢化の進行、新型コロナウイルス感染症による未曾有の事態が、社会的、経済的に大きな影響をもたらしました。このような中、将来にわたって活力ある社会を維持していくためには、男女共同参画社会の実現が不可欠なものであると改めて認識したところでございます。

国連においては、地球上の「誰一人取り残さない」ことをめざし、2015（平成27）年にSDGs（持続可能な開発目標）が採択され、その目標の一つに「ジェンダー平等の実現」が掲げられました。国においては、2020（令和2）年に「第5次男女共同参画基本計画」が策定されました。

本市では、2007（平成19）年に策定した「大東市男女共同参画推進条例」の基本理念に基づき、2019（平成31）年に10年計画として「第4次大東市男女共同参画社会行動計画～カラフルプラン～」を策定し、諸施策を進めてまいりましたが、施策の進捗を把握するため、令和4年に「男女共同参画社会に関する市民意識調査」「男女共同参画に関する児童等意識調査」を実施しました。その結果、固定的性別役割分担意識などにおいて、意識の変化が見られた一方、現実の生活状況とのギャップから依然として男女の不平等感が根強く残っていることがうかがえ、一層の努力が求められる結果となりました。

このたび、計画の策定から5年が経過し、市民意識調査の結果やこれまでの取り組み内容を検証するとともに、社会経済情勢の変化に対応するため計画の中間見直しを行いました。本計画では、「第4次大東市男女共同参画社会行動計画～カラフルプラン～」の中間見直しであることから基本方向は変更せず、重点施策を強化し、性別にかかわらず、一人ひとりが自らの意思に従ってあらゆる分野で活躍できる男女共同参画社会をめざすため、社会的要請や緊急性の高い課題を計画的かつ効果的に進めてまいります。

今後とも、市民の皆様や事業者や教育関係者など多くの皆様と連携し、男女共同参画社会の実現に向け取り組んでまいりたいと考えておりますので、ご理解とご協力を賜りますようお願い申し上げます。

結びに、本計画の策定にあたり、熱心に議論いただきました大東市男女共同参画社会行動計画策定委員会委員の皆様をはじめ、意識調査や貴重なご意見をいただきました市民の皆様には厚くお礼を申し上げます。

2024（令和6）年3月



大東市長 東坂 浩一

目次

| | |
|-------------------------------------|----|
| 第1章 計画策定の背景..... | 1 |
| 1 男女共同参画社会とは | 2 |
| 2 世界・国・大阪府の動向 | 3 |
| 3 「第4次計画」の取り組みと課題 | 4 |
| 第2章 計画の基本的な考え方..... | 9 |
| 1 計画の目的と期間 | 10 |
| 2 計画の位置付け | 10 |
| 3 計画の策定体制 | 12 |
| 4 計画の基本理念 | 12 |
| 5 計画の基本的視点 | 14 |
| 6 重点施策 | 16 |
| 第3章 計画の内容..... | 19 |
| 1 計画の体系 | 20 |
| 2 施策の内容 | 22 |
| 基本方向Ⅰ あらゆる分野における女性の活躍推進..... | 22 |
| 基本方向Ⅱ 人権尊重と安心して暮らせる地域社会づくり..... | 33 |
| 基本方向Ⅲ 男女共同参画の意識づくり..... | 42 |
| 第4章 計画の推進..... | 49 |
| 1 推進体制 | 50 |
| 2 数値目標の設定 | 51 |
| 資料 | 53 |
| 1 男女共同参画にかかわる統計データ | 54 |
| 2 用語解説 | 64 |
| 3 第4次大東市男女共同参画社会行動計画（改訂版）策定経過 | 68 |
| 4 大東市男女共同参画社会行動計画策定委員 | 69 |
| 5 大東市男女共同参画社会推進本部設置要綱 | 70 |
| 6 大東市男女共同参画社会行動計画策定委員会規則 | 73 |
| 7 大東市男女共同参画推進条例 | 74 |

用語解説は、本編中で右肩に*が付いている用語について掲載しています。
また、同一ページ内で複数登場する場合は、最初の用語にのみ*を付けています。



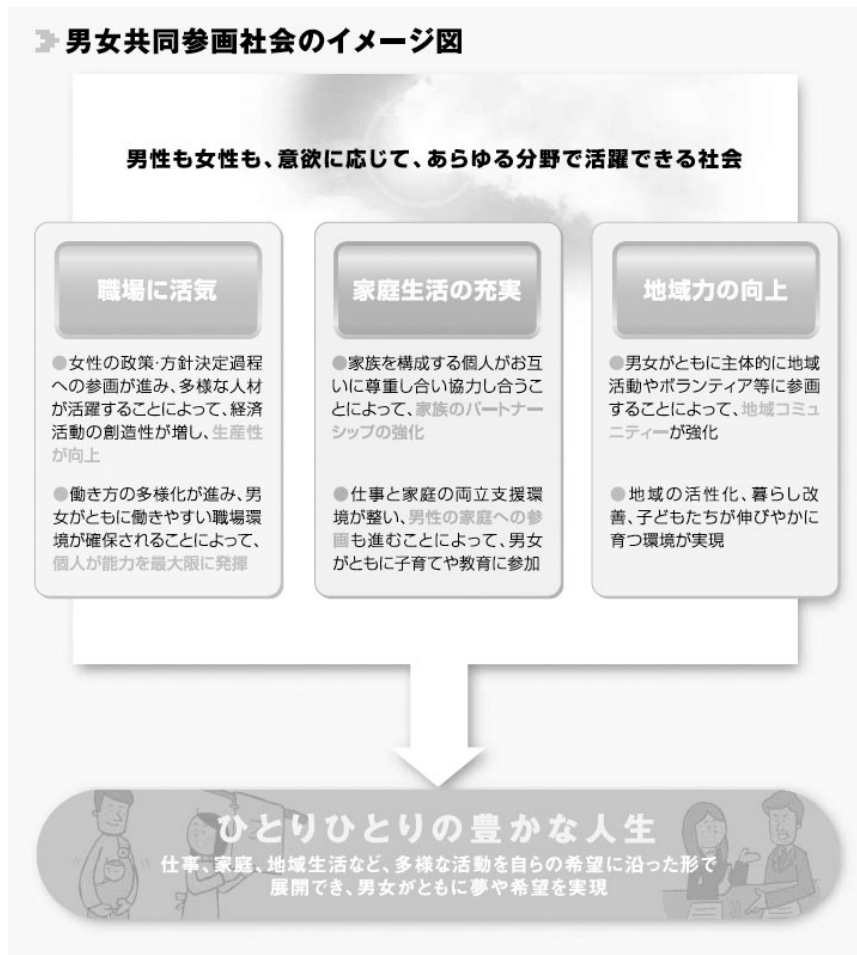
第 1 章

計画策定の背景

1 男女共同参画社会とは

1999（平成11）年に制定された「男女共同参画社会基本法」では、男女共同参画社会を「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」（第2条）と定義しています。

男女共同参画社会とは、性別にかかわらずだれもが、意欲に応じて、あらゆる分野で活躍できる社会です。仕事、家庭、地域生活などの多様な活動を一人ひとりの望むかたちで展開でき、男女がともに夢や希望を実現して、一人ひとりの豊かな人生に結びつくことをめざしています。



内閣府男女共同参画局ホームページより

2 世界・国・大阪府の動向

「第4次大東市男女共同参画社会行動計画（カラフルプラン）」（以後、「第4次計画」という。）策定後における世界、国、大阪府の主な取り組みは以下のとおりです。

| | 世界の動き | 国の動き | 大阪府の動き |
|------------------|--|---|---|
| 2018年 (平成30年) | | ・「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」公布・施行 | |
| 2019年 (令和元年) | | ・「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」一部改正 ・「女性活躍推進法*」一部改正 ・「育児・介護休業法」及び「男女雇用機会均等法」改正 ・「SDGs実施指針改定版」を策定 | ・「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」施行 |
| 2020年 (令和2年) | ・第64回国連婦人の地位委員会「北京+25」開催 ・国際的な指針「COVID-19 ガイダンス」を提言 | ・性暴力対策強化方針 ・「第5次男女共同参画基本計画」閣議決定 | ・「大阪府パートナーシップ宣誓証明制度」開始 |
| 2021年 (令和3年) | | ・「育児・介護休業法」及び「雇用保険法」一部改正 ・「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」一部改正 | ・「おおさか男女共同参画プラン（2021-2025）」策定 |
| 2022年 (令和4年) | | ・「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*等の規制等に関する法律」一部改正 ・「女性活躍推進法」一部改正 | |
| 2023年 (令和5年) | | ・「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」公布・施行 | |

2015（平成27）年には、国連持続可能な開発サミットで「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が採択され、17のゴール（目標）と169のターゲットからなる「持続可能な開発目標（SDGs）」（以下「SDGs」という。）が掲げられました。

SDGsの5つ目のゴールとして「ジェンダー*平等を実現しよう」が掲げられており、政治や経済、社会のなかでの男女共同参画の実現や、すべての女性の能力を伸ばし、可能性を広げることが謳われています。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



3 「第4次計画」の取り組みと課題

「第4次計画」（計画期間：2019（令和元）年度～2028（令和10）年度）のうち、2019（令和元）年度～2023（令和5）年度の5年間の成果を検証・評価するために、中間目標値の評価をしました。

（1）中間目標値の達成状況

【評価区分】

| 評価区分 | 評価基準 |
|------------|---------------------------------------|
| S（最終目標値達成） | 実績値が最終目標値を達成 （改善率 100 ポイント以上） |
| A（達成） | 実績値が中間目標値を達成 （改善率 100 ポイント以上） |
| B（改善傾向） | 実績値が中間目標値に近づいてきている （改善率 10 ポイント以上） |
| C（横ばい） | 実績値が中間目標値に比べ横ばい （改善率±10 ポイント） |
| D（悪化） | 実績値が中間目標値に比べ悪化 （改善率－10 ポイント以上） |
| E（評価不能） | 指標の基準の違いなどで判定不能 |

※改善率＝（（実績値）－（当初値））／（（中間目標値）－（当初値））×100

14の指標項目（次頁参照）のうち、目標を達成した（評価S及びA）のは、「男は仕事、女は家庭という考え方を否定的に思う市民の割合」「市男性職員の育児休業取得率」「女性のいない審議会等の数」「男女いきいき・元気宣言登録事業者数」の4項目です。

一定の進展があったものの目標達成に及ばなかった項目（評価B）として「男は仕事、女は家庭という考え方を否定的に思う児童等の割合」（小学生女子、中学生女子、大学生は目標達成）「市女性職員の役職者の割合」（主査以上は目標達成）「男性に対し家事・育児・介護・地域活動への参加を促す講座や事業等の実施回数」「デートDV*の認知度（中学生）」の4項目が挙げられます。

「大東市男女共同参画推進条例の認知度」「男女共同参画社会の実現をめざした市民活動グループの数」「家庭や仕事など優先したい暮らし方の希望と現実が一致している人の割合」「職場において男女平等であると思う市民の割合（女性）」は当初値から悪化しています（評価D）。新型コロナウイルス感染症の影響も考えられますが、今後は大東市男女共同参画推進条例について周知・啓発するとともに、地域における男女共同参画をすすめる、個人のライフスタイルに寄り添った男女共同参画をすすめていく必要があります。

| 指標項目 | | 当初値 (2018年) | 中間目標値 (2023年) | 実績値 | 評価 | |
|------|---|--------------------|------------------|---------------------|------------------|---|
| 1 | 大東市男女共同参画推進条例の認知度※ ¹ | 女性 | 18.1% | 30% | 14.4% | D |
| | | 男性 | 15.9% | 30% | 14.9% | C |
| 2 | 「男は仕事」「女は家庭」という考え方を否定的に思う市民の割合※ ¹ | 女性 | 59.1% | 65% | 75.7% | A |
| | | 男性 | 58.5% | 65% | 68.4% | A |
| 3 | 「男は仕事」「女は家庭」という考え方を否定的に思う児童等の割合※ ² | 小学生女子 | 52.1% | 60% | 69.2% | A |
| | | 小学生男子 | 43.9% | 60% | 55.2% | B |
| | | 中学生女子 | 49.5% | 60% | 81.1% | A |
| | | 中学生男子 | 35.3% | 60% | 57.6% | B |
| | | 高校生女子 | 57.0% | 65% | 64.0% | B |
| | | 高校生男子 | 48.2% | 65% | 54.6% | B |
| | | 大学生女子 | 63.9% | 65% | 88.1% | A |
| | | 大学生男子 | 51.1% | 65% | 82.6% | A |
| 4 | 公立小中学校における女性管理職（教頭以上）の割合 | 小学校 | 33.3% (8/24人) | 41.7% (10/24人) | 25.0% (6/24人) | D |
| | | 中学校 | 6.3% (1/16人) | 18.8% (3/16人) | 18.8% (3/16人) | A |
| | <参考>公立小中学校における教頭以上に占める女性の割合※ ³ | | 22.5% (9/40人) | - | 22.5% (9/40人) | - |
| 5 | 市女性職員の役職者の割合 | 課長級以上 | 11.1% | 20% | 16.0% | B |
| | | 主査以上 | 22.1% | 25% | 27.5% | A |
| 6 | 市男性職員の育児休業取得率 | 2.6% 2013~2017年 | 6% 2018~2022年 | 18.8% 2018~2022年 | S | |
| 7 | 審議会等における女性の割合 | 19.8% | 30% | 19.6% | C | |
| 8 | 女性のいない審議会等の数 | 8 | 4 | 4 | A | |
| 9 | 男女共同参画社会の実現をめざした市民活動グループの数 | 9団体 | 15団体 | 6団体 | D | |
| 10 | 男性に対し家事・育児・介護・地域活動への参加を促す講座や事業等の実施回数 | 7事業 | 12事業 | 11事業 | B | |
| 11 | 「家庭」や「仕事」など優先したい暮らし方の希望と現実が一致している人の割合※ ¹ | 女性 | 34.4% | 40% | 28.2% | D |
| | | 男性 | 36.9% | 40% | 31.6% | D |
| 12 | 職場において男女平等であると思う市民の割合※ ¹ | 女性 | 30.1% | 40% | 28.7% | D |
| | | 男性 | 32.8% | 40% | 32.9% | C |
| 13 | 「男女いきいき・元気宣言」登録事業者数 | 3社 | 6社 | 6社 | A | |
| 14 | 「デートDV*」の認知度（中学生）※ ² | 女性 | 15.3% | 80% | 35.8% | B |
| | | 男性 | 12.9% | 80% | 25.5% | B |

※1：男女共同参画に関する市民意識調査（令和5年3月）

※2：男女共同参画に関する児童等意識調査（令和5年3月）より把握

※3：大阪府教育委員会「公立学校における特定事業主行動計画（2021）」参考

(2) 施策の取り組み状況と課題

基本方向Ⅰ「あらゆる分野における女性の活躍推進」

【現状と取り組み】

- 女性のいない審議会等の数は減少しましたが、審議会等における女性の割合は伸び悩んでいます。
- 市民意識調査によると、多くの場面や分野で、男性優遇を感じている人の割合が高くなっています。
- 女性活躍の推進に向けて、第2期大東市女性活躍推進行動計画を策定し、2021（令和3）年度から2025（令和7）年度まで5年間の目標を設定して取り組んでいます。

【課題】

- 家事・育児・介護・家庭の行事などは、家族が共同して行うという意識の啓発に努め、家庭生活における男女共同参画を促進することが必要です。また、男女がともに協力しながら家庭生活・地域生活を過ごせるよう、家庭のみならず地域や事業所に向けての啓発などの取り組みが重要です。
- 女性が社会に進出し、男性とともに政策や方針の決定に参画していくためには、今後も子育て中など就業を一時中断している女性の公正な職場復帰、再就職や起業など、個人の意欲と能力が活かされる環境づくりに加え、就労を支える家庭への働きかけをすすめ、女性の活躍を推進していくことが必要です。
- アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）*がもたらす管理職・リーダーに対する固定的なイメージを払しょくし、だれもが自分らしいキャリアを構築することが重要です。また、事業所に対しても、従業員が能力を十分発揮できる多様な働き方への取り組みについて啓発していくことが必要です。

基本方向Ⅱ「人権尊重と安心して暮らせる地域社会づくり」

【現状と取り組み】

- 「デートDV*」の認知度については、市立中学校においてデートDV防止教室を実施しており、2018（平成30）年から改善されています。
- 市民意識調査、児童等意識調査によると、DV*・デートDVを受けた後に、「相談しなかった」の回答が最も多く、相談しなかった理由として「相談するほどたいしたことでもないと思った」の割合が多いことから、今後も危機意識を高める学習の機会や情報提供などの啓発活動が必要です。
- 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増進に関する法律が施行されました。

【課題】

- 相談機関の周知や情報提供の充実を図るとともに関係機関が有機的に連携し、安心して相談できる体制づくりをすすめることが必要です。さらに、被害からの心身の回復のための取り組みの推進と的確な対応、加えて、関係機関が連携して被害者の救済や自立支援に、きめ細かく対応することが必要です。また、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など、暴力の根絶のための基盤づくりの強化が必要です。
- 女性は男性に比べ子育て・介護の負担の偏りが多いことなど、複合的な困難を抱えている場合もあることが指摘されており、さまざまな困難な状況におかれている人々が安心して暮らせる包括的な支援体制の構築が必要です。
- 性別役割分担について、意識と実際の行動とのギャップの解消に向けて、男女共同参画社会の実現に向けた意識・啓発を促進することが必要です。また、女性と男性の身体機能の違いや、LGBTQ*をはじめセクシュアル・マイノリティ*に対する理解を深め、性の多様性*を尊重する意識を醸成する必要があります。

基本方向Ⅲ「男女共同参画の意識づくり」

【現状と取り組み】

- 「市民意識調査」及び「児童等意識調査」によると、全体的に「男は仕事、女は家庭」といった性別役割分担意識に否定的な意見をもつ人の割合が増えています。
- 男女共同参画に関する啓発講座を定期的を開催するほか、広報だいつやSNS*を通じて「第4次計画」（カラフルプラン）の周知や、生涯学習センターアクロスでの男女共同参画関連図書の紹介など、情報発信を行っています。

【課題】

- LGBTQ*などについて正しい理解が深まるよう、情報提供、広報・啓発を図る必要があります。特に、就学前から正しい理解が深まるように教育していく必要があります。
- すべての人が暮らしやすくなる社会の実現に向けて、意識啓発のためのセミナー開催や情報提供を充実させていく必要があります。
- 市民が男女共同参画の視点を強化できるように、男女共同参画社会実現に向けた活動を行う市民活動グループへの活動支援を充実させる必要があります。



第2章

計画の基本的な考え方

1 計画の目的と期間

本計画は、市、市民、事業者、教育関係者等の協働のもとに、男女共同参画社会の形成をめざして、大東市における男女共同参画政策の基本方向を定めた指針として、関連する施策を総合的・効果的に推進することを目的とし、2019（令和元）年に「第4次計画」（計画期間：2019（令和元）年度～2028（令和10）年度）を策定しました。

この度、第4次計画の計画期間が中間年度を迎えたことから、最近の国や府、本市の動向などを踏まえ、女性の活躍推進、多様な性や生き方への理解促進など、新たな課題にも取り組んでいくため、中間見直しを行いました。

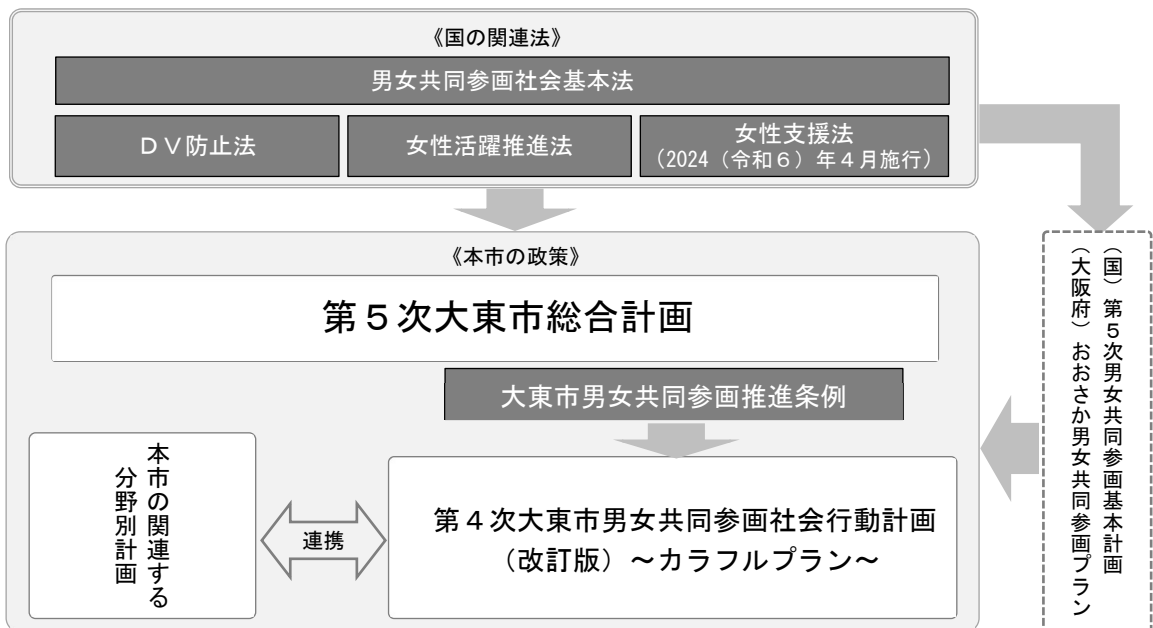
2 計画の位置付け

「男女共同参画社会基本法」に基づく「市町村男女共同参画計画」であり、大東市男女共同参画推進条例に規定する8つの事項について定めるものです。

「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」（DV防止法*）「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*）及び「困難な問題を抱える女性*への支援に関する法律」（女性支援法）に規定される「大東市DV防止基本計画」「大東市女性活躍推進計画」「困難な問題を抱える女性支援基本計画」（施行前は法の趣旨に基づく市の役割及び取組方針として位置付ける）を内包しています。

また、国の「第5次男女共同参画基本計画」及び大阪府の「おおさか男女共同参画プラン（2021-2025）」の内容を参考にしながら、大東市の特性を反映しています。

そして、「第5次大東市総合計画」の部門別計画のひとつとして、他の分野別計画との整合性を図りながら、男女共同参画社会の実現に向けた施策を推進するための計画です。



【 国の関連法 】

<男女共同参画社会基本法>

市町村男女共同参画計画

第14条

3 市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画を定めるように努めなければならない。

<DV防止法*>

市町村基本計画

第2条の3

3 市町村（特別区を含む。以下同じ。）は、基本方針に即し、かつ、都道府県基本計画を勘案して、当該市町村における配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本的な計画を定めるよう努めなければならない。

<女性活躍推進法*>

市町村推進計画

第6条

2 市町村は、基本方針（都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都道府県推進計画）を勘案して、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を定めるよう努めるものとする。

<女性支援法>2024（令和6）年4月施行

市町村基本計画

第8条

3 市町村（特別区を含む。以下同じ。）は、基本方針に即し、かつ、都道府県基本計画を勘案して、当該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定めるよう努めなければならない。

3 計画の策定体制

本計画の策定にあたり、男女共同参画にかかわる市民意識の実態と変化を把握するために「市民意識調査」を実施しました。また、小学生、中学生、高校生、大学生を対象に男女共同参画にかかわる意識や実態を把握するための「児童等意識調査」を実施して、施策展開を検討する上での基礎資料としました。

計画の検討においては、大東市男女共同参画社会推進本部会議及び幹事会において検討した内容を、大東市男女共同参画社会行動計画策定委員会で審議していただき、パブリックコメントを実施して、広く市民の意見を聴く機会を設けました。

4 計画の基本理念

「第5次大東市総合計画」の基本理念「あふれる笑顔 幸せのまち大東づくり」の推進に向け、大東市男女共同参画推進条例の基本理念に基づき本計画に取り組みます。

【 計画のめざす姿 】

**「あふれる笑顔 幸せのまち大東づくり」
推進のために人権の尊重と
男女共同参画社会の実現をめざします。**

【 大東市男女共同参画推進条例 基本理念 】

男女の人権の尊重

「女のくせに」「男だから」と性別による差別を受けることなく、それぞれの個性を大切にし、お互いの能力を発揮できるようにします。

社会における制度・慣行について

性別で男女の役割を決めず、男女がともにさまざまな活動ができるよう、世の中のしくみや習慣のあり方を考えていきます。

政策・方針の決定過程への共同参画

地域や職場、学校などで、さまざまな方針を決めるときに、男女がともに参画できるようにします。

あらゆる分野における活動への共同参画

男女がお互いに協力し、家事・育児・介護などの家庭責任をもち、仕事や地域での活動などにもともに参画します。

健康への配慮と性と生殖に関する権利の尊重

男女がお互いの性を理解し、健康について配慮します。また、性と生殖に関するお互いの思いを大切にします。

国際的取り組みへの協力・連携

国際社会における男女共同参画の推進に協力します。

すべての暴力の根絶

あらゆる分野から暴力や虐待をなくします。

5 計画の基本的視点

科学技術の進化は、AI（人工知能）、IoT（身の回りのあらゆるモノがインターネットにつながるしくみ）、ロボット技術などにより、私たちを取り巻く社会経済環境を劇的に変化させつつあります。

これらの技術革新は、今後さらに私たちの暮らしや生活、働き方などに大きな変化をもたらすことが予想されます。こうした技術革新の活用において、性別にかかわらず、だれもが経済的に自立するとともに快適かつ安全な生活を送るためには、必要なデジタル知識と技能を向上させるなど、デジタル・デバイド（インターネットなどの情報通信技術の恩恵を受けることのできる人とできない人の間に生じる経済格差）を防ぐことが肝要であり、教育や地域社会での取り組みが求められています。

男女の人権の尊重を基盤として、社会経済の持続的な発展とともに一人ひとりのウェルビーイング（幸せの実感）が高まるよう、以下の基本的視点に基づいて本計画を推進します。

（1）人権の尊重

価値観の多様化に伴い生き方の選択肢が広がっています。そのなかで、性の多様性*の理解をすすめることは、男、女という社会的につくられた性別（ジェンダー*）について、市民一人ひとりが考え、見直すきっかけにもつながることから重要となります。

性別、年齢などにかかわらず、だれもが自分なりの価値観に基づいて自由に生き方を選択でき、どのような生き方を選択したとしても不利益をこうむらない社会が、一人ひとりを大切にできる社会であるといえます。だれもが個人として尊重され、尊厳をもって、仕事、家庭、地域生活などの多様な活動を自らの希望に沿ったかたちで展開できる機会が確保される社会をめざします。

そのためには、だれもが生活の安全と安心を脅かされないことが前提となります。重大な人権侵害であるDV*や各種ハラスメント*を許さない社会意識を醸成し、あらゆる暴力の根絶に向けて取り組みます。

（2）あらゆる分野における女性の活躍推進

活力ある地域社会をつくっていくためには、あらゆる分野において、性別にかかわらず、だれもが対等な構成員として参画する機会が確保されるとともに、

個人の能力が最大限に発揮される男女共同参画社会の実現が必要です。

さまざまな分野で活躍する女性が増えてはいるものの、各分野の方針決定過程に占める女性の割合は依然として低い状況にあり、社会の構成員の半分を占める女性の意見が十分に反映されているとはいえない状況にあります。

あらゆる分野への女性の参画機会を拡大するとともに、女性自身に内在する力を引き出して、さまざまな面で能力を発揮できるよう支援する視点で取り組みます。

また、「男女共同参画社会基本法」の定義のとおり、男女共同参画社会とは“男女が均等に利益を享受でき、かつ、ともに責任を担うべき社会”です。社会を構成する一員として、男女が対等な立場で均等に意思決定と責任を担う社会をめざします。

(3) 男女のワーク・ライフ・バランス*（仕事と生活の調和）の実現

仕事は、暮らしを支え、生きがいや喜びをもたらすものですが、同時に、家事・育児、近隣との付き合いなどの生活も暮らしに欠かすことができないものであり、その充実があつてこそ、人生の生きがい、喜びは倍増します。

しかし、現実の社会には、安定した仕事に就けず、経済的に自立することができない、仕事に追われ、心身の疲労から健康を害しかねない、仕事と子育て、介護との両立に悩むなど、仕事と生活の間で問題を抱える人が多くみられます。

男性の家庭・地域活動などへの参画を促進するために、家事・育児、介護などへの男性の参画、性別やその人のもつ価値観や考え方などにかかわらず多様な働き方ができる職場環境の整備などを事業所へ働きかけて、ICT技術の活用などをおしたワーク・ライフ・バランスなど働き方改革のさらなる浸透に向けた取り組みをすすめていきます。

(4) あらゆる施策に男女共同参画の視点の浸透

男女共同参画は、政治、経済、文化、教育など社会のあらゆる分野や、家庭、職場、学校、地域をはじめとする生活のさまざまな場面にかかわる事柄です。

市が行う事業は、市民生活の幅広い分野にわたり、市民の暮らしと密接に結びついています。庁内の各課が取り組む施策は、市民との直接的な接点も多いことから、さまざまな機会をとらえた市民への働きかけにつながるよう、職員全体に男女共同参画の視点が浸透することをめざします。

6 重点施策

社会的要請の高い課題や緊急性を要する課題については、重点的施策を設定して、特に優先的・重点的に取り組みます。

(1) 政策・方針決定の場で活躍できる人材の育成

第4次計画においても重点施策として掲げており、女性のいない審議会等の数は減少しましたが、審議会等における女性の割合は伸び悩んでいます。方針決定の場に参画し、活躍できる女性を増やすためには、引き続き女性人材の育成が必要です。

男女にかかわらず一人ひとりの能力を発揮し活躍できる環境が、子どもたちにとって将来に夢をもてる多様な選択の機会を与え、男女共同参画社会の実現につながるため、引き続き、行政をはじめ学校や事業所等においても、女性管理職の登用を促進しロールモデルを増やします。

(2) 仕事と生活の両立に向けた啓発の推進

男女が余裕をもって仕事と生活を両立させ、働きたい女性が仕事と子育て・介護などの二者択一を迫られることなく働くことができる環境を整備するとともに、事業所等の理解や働き方の見直しがすすむよう、働きかけることが重要です。

(3) 男性のためのエンパワーメント*支援

女性が社会で活躍するためには、男性が主体的に家事・育児・介護などに参画するとともに、男性の仕事を中心とした生活を見直し、ワーク・ライフ・バランス*（仕事と生活の調和）が可能になるよう行政をはじめ事業所支援が必要です。

また、子どもたちが性別役割分担意識にとらわれず多様な家庭のあり方を受容するためにも、男性の家庭・地域へのかかわりは重要です。

(4) 女性や子どもへの暴力の根絶に向けた対策の推進

デートDV*の認知度が改善されている一方、市民意識調査、児童等意識調査からDV*、デートDVを受けた後、「相談しなかった」の回答が最も高いことから、DVの未然防止や深刻化を防ぐためには、男女がともにDVを正しく理解することが重要です。また、相談機関の周知や情報提供の充実を図るとともに関係機関が有機的に連携し、安心して相談できる体制づくりをすすめることが必要です。

(5) 困難な状況におかれている女性への支援

女性が日常生活又は社会生活を営むに当たり、女性であることによりさまざまな困難な問題に直面することがあります。近年、性被害やDV、地域社会からの孤立など、さまざまな困難を抱える女性が急増していることから、困難を解消し安心、自立した生活ができるよう支援体制の確保に努めます。

(6) 家庭・地域における平等意識の啓発・浸透

男女平等意識の醸成には、幼少期の環境、若年層への啓発が重要とされ、学校においては、成長段階に応じた教育がすすめられています。しかし、家庭や地域では従前の慣習や文化などから「男らしく」「女らしく」といったジェンダー*意識に基づく言動が子どもたちに影響を与えている場面もあり、改めて子どもを取り巻く社会全体の男女平等意識の醸成が必要です。



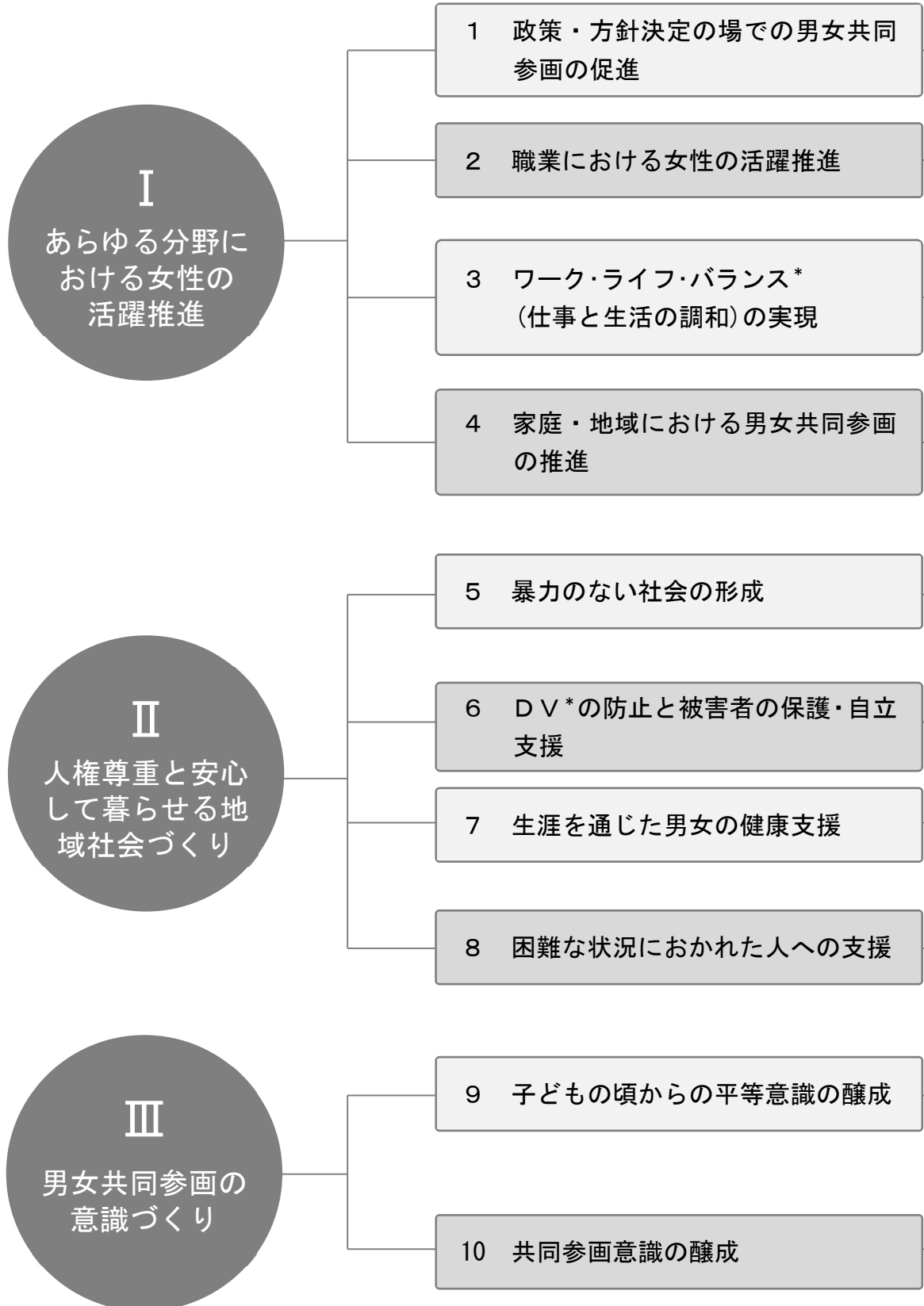
第 3 章

計画の内容

1 計画の体系

[基本方向]

[基本施策]



[施策の方向]

- (1) 女性の登用を推進する環境整備
- (2) 政策・方針決定の場で活躍できる人材の育成 **重点施策**
- (3) 男女平等の職場づくりの促進
- (4) 女性や若者等への就労支援
- (5) ハラスメント*の防止
- (6) 事業所等への働きかけの強化
- (7) 仕事と生活の両立に向けた啓発の推進 **重点施策**
- (8) 仕事と生活の両立を支えるしくみづくり
- (9) 男性のためのエンパワーメント*支援 **重点施策**
- (10) 女性のためのエンパワーメント支援
- (11) 災害対策における男女共同参画の推進
- (12) あらゆる暴力を許さない社会意識の浸透
- (13) セクシュアル・ハラスメント*防止対策の強化
- (14) 女性や子どもへの暴力の根絶に向けた対策の推進 **重点施策**
- (15) 相談体制の整備
- (16) 緊急時における被害者の安全確保
- (17) 被害者の自立支援
- (18) 性差に配慮した健康課題の啓発
- (19) ライフステージに応じた心身の健康対策の推進
- (20) ひとり親家庭への支援
- (21) 性の多様性*に対する理解の促進及び性の多様性を尊重する環境の整備
- (22) 複雑化・複合化した支援ニーズに対応する包括的な支援体制（重層的支援体制の充実）
- (23) 困難な状況におかれている女性への支援 **重点施策** 困難な問題を抱える女性*支援基本計画
- (24) 就学前における平等教育の推進
- (25) 学校における平等教育の推進
- (26) 家庭・地域における平等意識の啓発・浸透 **重点施策**
- (27) 平等・共同参画意識の促進
- (28) 共同参画に関する情報の収集・分析と提供
- (29) 性にとらわれない表現の促進
- (30) 施策の立案・実施における共同参画の視点の浸透

女性活躍推進計画

第3章

計画の内容

DV*防止基本計画

2 施策の内容

基本方向

I

あらゆる分野における女性の活躍推進

本市では、「男は仕事」「女は家庭」という考え方を否定的に思う市民の割合は増加しており、市民の意識は着実に改善してきていますが、多くの場面や分野において男性優遇を感じている人の割合が高いことや、ワーク・ライフ・バランス*の実現についての課題がみられます。

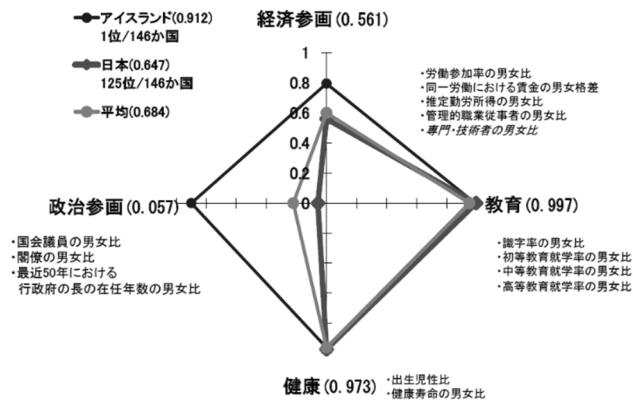
男女共同参画に関する国際的な指標であるジェンダー・ギャップ指数(GGI)*をみると、2023年の日本の順位は146か国中125位(前年は146か国中116位)となっており、特に政治参画・経済参画の値が低くなっています。大東市の議員・審議会委員・自治会長の女性割合をみると30%を下回っている状況です。

女性が出産、子育て、介護などの理由により希望する生き方・働き方を変更することなく、多様なライフスタイルに応じた生き方・働き方の選択ができるように、事業所への働きかけを強化し、職場環境の変化を促す施策に取り組みます。

男女共同参画社会の実現のために、女性の活躍を迅速かつ積極的に推進し、性別にかかわらずあらゆる分野の活動に参画しやすい社会をめざします。

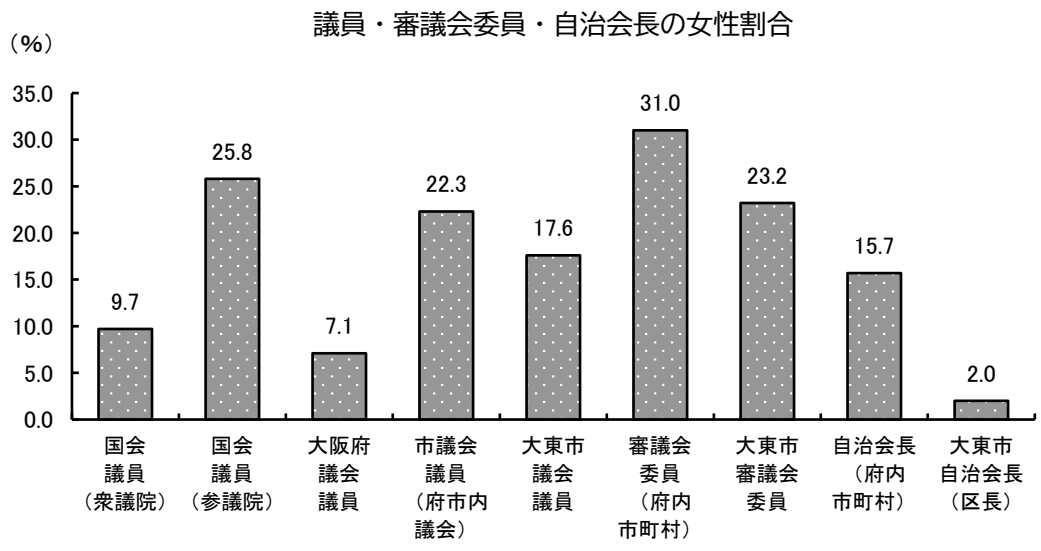
ジェンダー・ギャップ指数(GGI) 2023年

| 順位 | 国名 | 値 |
|-----|----------|-------|
| 1 | アイスランド | 0.912 |
| 2 | ノルウェー | 0.879 |
| 3 | フィンランド | 0.863 |
| 4 | ニュージーランド | 0.856 |
| 5 | スウェーデン | 0.815 |
| 6 | ドイツ | 0.815 |
| 15 | 英国 | 0.792 |
| 30 | カナダ | 0.770 |
| 40 | フランス | 0.756 |
| 43 | アメリカ | 0.748 |
| 79 | イタリア | 0.705 |
| 102 | マレーシア | 0.682 |
| 105 | 韓国 | 0.680 |
| 107 | 中国 | 0.678 |
| 124 | モルディブ | 0.649 |
| 125 | 日本 | 0.647 |
| 126 | ヨルダン | 0.646 |
| 127 | インド | 0.643 |



(備考) 1. 世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書(2023)」より作成
2. 日本の数値がカウントされていない項目はイタリアで記載
3. 分野別の順位: 経済(123位)、教育(47位)、健康(59位)、政治(138位)

資料：内閣府 男女共同参画局
「男女共同参画に関する国際的な指数」

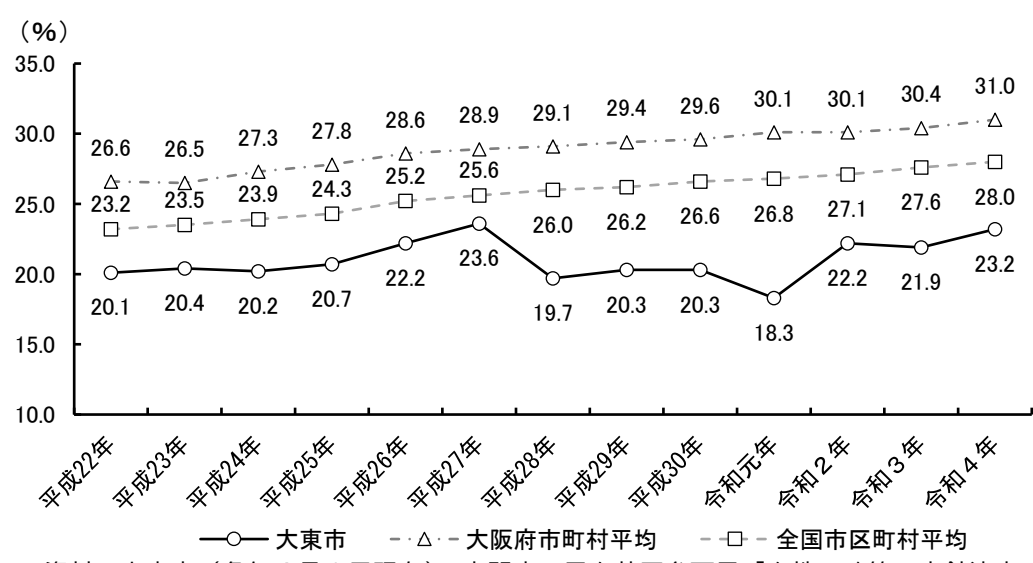


資料：内閣府 男女共同参画局「女性の政策・方針決定参画状況調べ」「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」「市区町村女性参画状況見える化マップ」「都道府県別全国女性の参画マップ」(令和4年度)

基本施策 1 政策・方針決定の場での男女共同参画の促進

あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画の拡大に向け、市が率先して審議会や行政委員会等の委員への女性の選任に取り組むとともに、市の女性職員については、特定事業主行動計画に基づき、職域拡大及び管理職などへの積極的な登用に取り組めます。また、女性が政策にかかわる機会を増やし、あらゆる分野で活躍していくための施策に取り組めます。

審議会委員の女性比率 (全国市区町村・大阪府市町村・大東市)



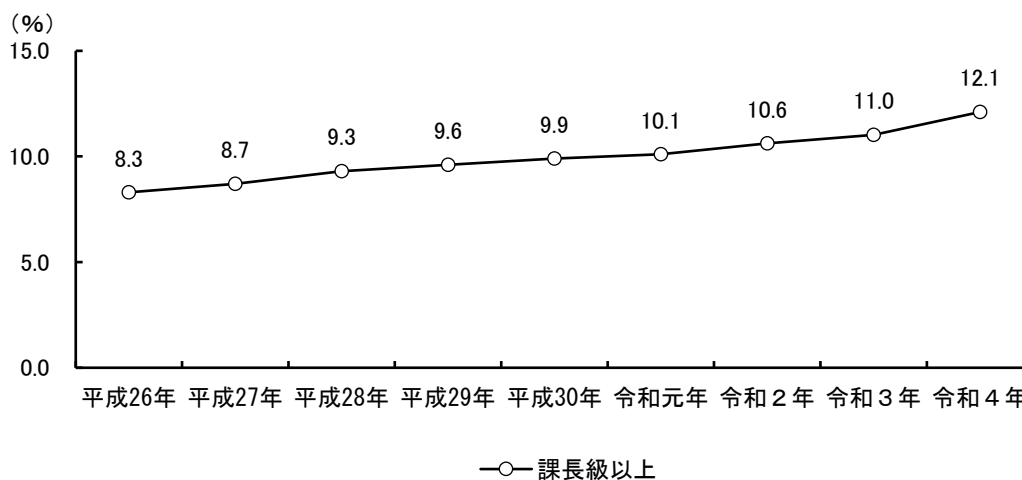
資料：大東市 (各年4月1日現在)、内閣府 男女共同参画局「女性の政策・方針決定参画状況調べ」

職員及び管理職に占める女性比率（大東市）

| | 全体 | 男性 | 女性 | 女性比率 |
|------------|------|------|------|-------|
| 正規職員 | 589人 | 345人 | 244人 | 41.4% |
| 管理職（課長級以上） | 81人 | 67人 | 13人 | 16.0% |

資料：大東市（令和5年4月1日現在）

民間企業における管理職に占める女性比率（全国）



資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（各年6月）

【施策の方向と主な事業】

施策の方向 1 女性の登用を推進する環境整備

| No | 事業内容 | 担当課 |
|----|--|--------------|
| 1 | 審議会等への女性参画の意義について庁内の共通認識を深め、充て職の見直し、女性推薦の促進などにより女性の参画を促進します。 | 関係各課 |
| 2 | 事業所に対して、女性の採用や管理職への登用、職域の拡大等、女性の労働環境を向上するための啓発を行います。 | 人権室 産業経済室 |

| No | 事業内容 | 担当課 |
|----|---|-------------|
| 3 | 審議会等に参画し活躍できる女性を増やすため、女性リーダーの育成に取り組みます。 | 人権室 |
| 4 | 庁内や学校における女性の管理職登用に向けた計画的な人材育成とともに、昇任試験の受験促進を図り、女性の管理職登用目標達成をめざします。また、女性の活躍が促進されるよう男女ともに意識改革を促すための研修を行います。 | 人事課 教職員課 |
| 5 | 庁内や学校における女性職員及び女性教員に対し、多様な経験を積む機会を増やし、女性がチャレンジしやすい職場環境に努めます。 | 関係各課 |
| 6 | 事業所や地域に対して、女性活躍推進法*の趣旨を周知し、男女が対等に参画し能力を発揮する機会を積極的に提供するポジティブ・アクション*の意義を啓発します。 | 人権室 |

基本施策 2 職業における女性の活躍推進

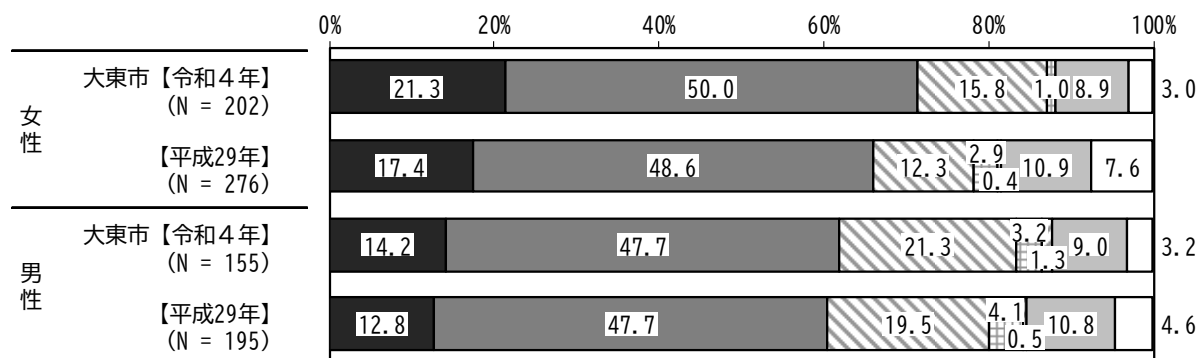
少子高齢化の進行や働く女性の増加などの社会構造の変化に伴い、雇用形態も変化しつつあります。働きたいという希望をもつ女性が就業できるよう、職業能力開発の機会を設けることや就業に向けた情報提供などを行います。

また、起業などの多様な働き方を選択する女性や、自営業などに携わる女性に対する支援を行うとともに、そうした活躍する女性の情報発信にも取り組みます。

一方では、就業形態の多様化に伴い、社会が女性に求める労働力のあり方も変化するとともに、情報化社会に対応した技術の習得などが求められます。女性が十分に活躍し、個性と能力を発揮しながら安心して働けるような就業環境を整備するとともに、情報化、国際化の進展により、新しい時代に必要とされる資格や技術の習得に対する支援を充実します。

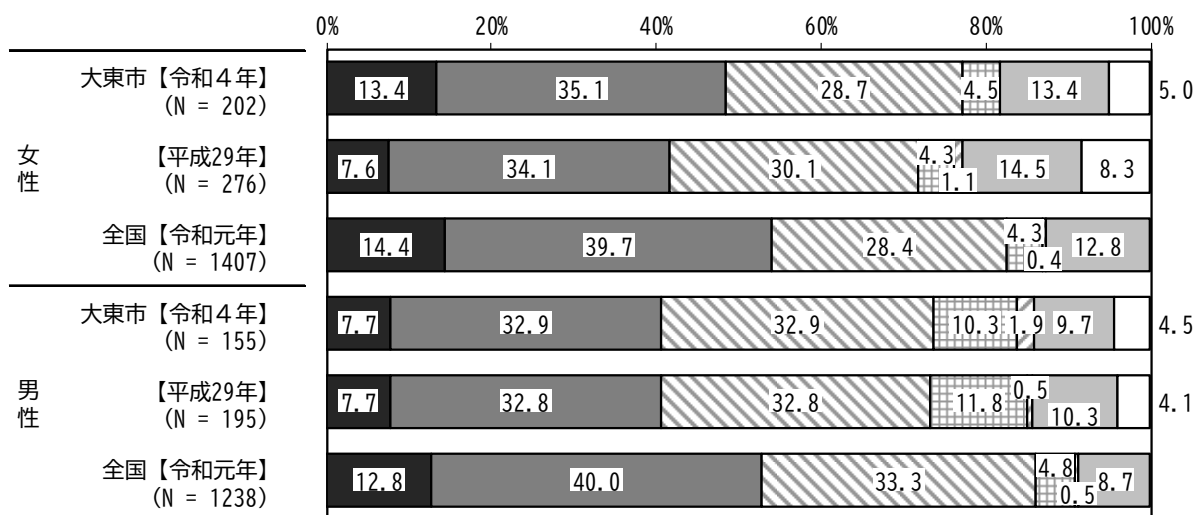
さらに、職場における各種ハラスメント*の防止に向けて、事業所等にハラスメントに対する意識喚起を含め、働きやすい環境をつくるよう働きかけを行うとともに、相談窓口の周知や対応策の情報提供、事業所や市民に対する啓発活動をすすめていきます。

男女平等の現状認識（雇用の機会や働く分野・職場）



全国調査【令和元年】に調査なし

男女平等の現状認識（職場（アルバイトを含む））



- 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

資料：大東市「男女共同参画に関する市民意識調査（令和4年）」

【施策の方向と主な事業】

施策の方向 3 男女平等の職場づくりの促進

| No | 事業内容 | 担当課 |
|----|---|-------|
| 7 | 事業所に対し、職場における男女平等に関する研修会を開催します。 | 人権室 |
| 8 | 性別にかかわらず、多様な人材が働きやすいと感じる就業環境をつくるための支援施策を行います。 | 産業経済室 |

施策の方向 4 女性や若者等への就労支援

| No | 事業内容 | 担当課 |
|----|---|----------------|
| 9 | ハローワーク等関係機関と連携し、職業紹介や就労に関する相談、職業能力向上機会の提供などの支援を行います。 | 福祉政策課 産業経済室 |
| 10 | 大東市地域就労支援センターと連携して障害者、ひとり親（母子）家庭、生活保護世帯、在住外国人の就労支援を行うとともに、大東ビジネス創造センターD-Bizにおいて女性の起業・経営支援を行います。 | 産業経済室 |
| 11 | 国の「女性デジタル人材育成プラン*」に基づき、女性のデジタルスキルの向上及び就労支援に取り組みます。 | 産業経済室 人権室 |

施策の方向 5 ハラスメントの防止

| No | 事業内容 | 担当課 |
|----|--|--------------------|
| 12 | 庁内や学校におけるセクシュアル・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*等、あらゆるハラスメント*の予防啓発・ハラスメントのない職場づくりに取り組みます。また、ハラスメント事案発生時の対応体制の充実とハラスメント被害者の二次被害*（セカンドハラスメント）の防止・周知・啓発を推進します。 | 人事課 人権室 教職員課 |
| 13 | 事業所に対し、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・ハラスメント等、あらゆるハラスメント防止のための配慮や措置義務の周知徹底とともに、どのようなハラスメントもない職場づくりの啓発を推進します。 | 人権室 産業経済室 |

基本施策 ③ ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現

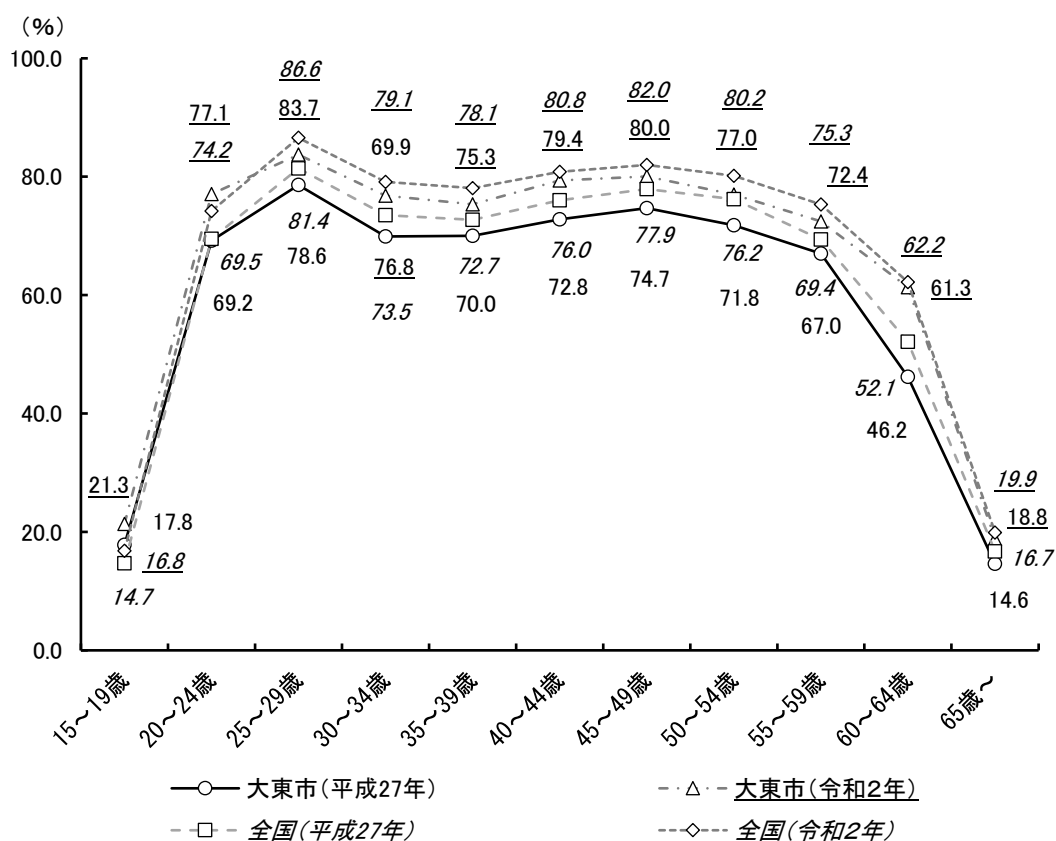
だれもが安心して仕事を続けるためには、家事・育児・介護などの家庭責任や地域活動と仕事を両立できる職場環境が必要です。特に、女性が家事関連に費やす時間は男性に比べて差が大きく、依然として女性に大きな負担がかかっています。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大等の予期せぬ社会環境の変化により、多くの事業所でテレワークの導入やオンラインの活用が進み、通勤時間の削減などだけでなく、これまでの働き方に対して、多様な可能性をもたらしています。

男性の育児休業の取得促進、ライフスタイルに対応した多様で柔軟な働き方の導入の重要性などについて事業所等へ周知するとともに、労働基準法、育児・介護休業法に基づく制度の定着と活用を促進するため、事業所等におけるワーク・ライフ・バランス*を実現するための取り組みが推進されるよう支援を行います。

そして、仕事中心の価値観を見直し、すべての人が職場、家庭、地域において調和のとれた活動のできる男女共同参画社会の実現に向けて、多様な生き方、働き方を選択できる環境づくりをすすめます。

年齢層別女性の労働力率*（全国・大東市）



資料：総務省「国勢調査」（平成27年、令和2年）

【施策の方向と主な事業】

施策の方向 6 事業所等への働きかけの強化

| No | 事業内容 | 担当課 |
|----|--|--------------|
| 14 | 男女が働きやすい職場づくり、ワーク・ライフ・バランス*（仕事と生活の調和）を実現するために、大阪府の「男女いきいき・元気宣言事業者登録制度」等の取り組み事例紹介や実践啓発を行い、制度の周知・メリットなどのPRをしながら、申請を促します。 | 人権室 産業経済室 |
| 15 | 市役所がロールモデルとなるよう「ワーク・ライフ・バランス推進（イクボス宣言）・働きやすい職場宣言」を行い、事業所等への意識啓発や理解の促進に努めます。 | 人権室 |
| 16 | DX*（デジタルトランスフォーメーション）化による業務効率化等により、労働環境の改善に取り組む事業所に対する支援を行います。 | 産業経済室 |
| 17 | 働きやすい職場についての理解や、各種ハラスメント*防止に向けた職場環境の改善に向けて、事業所に対し、研修の機会などの情報提供を行います。 | 産業経済室 |

施策の方向 7 仕事と生活の両立に向けた啓発の推進 **重点施策**

| | 事業内容 | 担当課 |
|----|---|-------|
| 18 | 男性の育休取得に向けて、事業所に対し啓発を行います。 | 産業経済室 |
| 19 | 日々の家事や育児について、家族間等でのコミュニケーションを図り、互いに支え合い、ともに家庭・地域社会に参画することの重要性や必要性について、さまざまな媒体や機会を通じて周知・啓発を行います。 | 人権室 |

施策の方向 8 仕事と生活の両立を支えるしくみづくり

| No | 事業内容 | 担当課 |
|----|---|---------------------|
| 20 | ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）に関する研修などを通じて、職員の理解促進及び意識改革を行います。 | 人事課 |
| 21 | ひとり親家庭がワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を実現できるよう、市で行う支援の広報に努めます。 | こども家庭室 子ども支援グループ |
| 22 | 家庭において保護者が安心して子育て・教育を行うことができる環境づくりに向けて、「大東市家庭教育応援企業等登録制度」の周知を図るとともに、家庭教育に関する支援、啓発を行います。 | 家庭・地域教育課 |
| 23 | 就労と家庭を両立できる子育て支援として、保育利用枠の拡大等子育て環境の充実をすすめます。 | こども家庭室 子ども政策グループ |
| 24 | 市役所がモデル職場となるよう、男性職員が育児・介護休業を取りやすい環境整備をすすめて取得率を向上します。 | 人事課 |

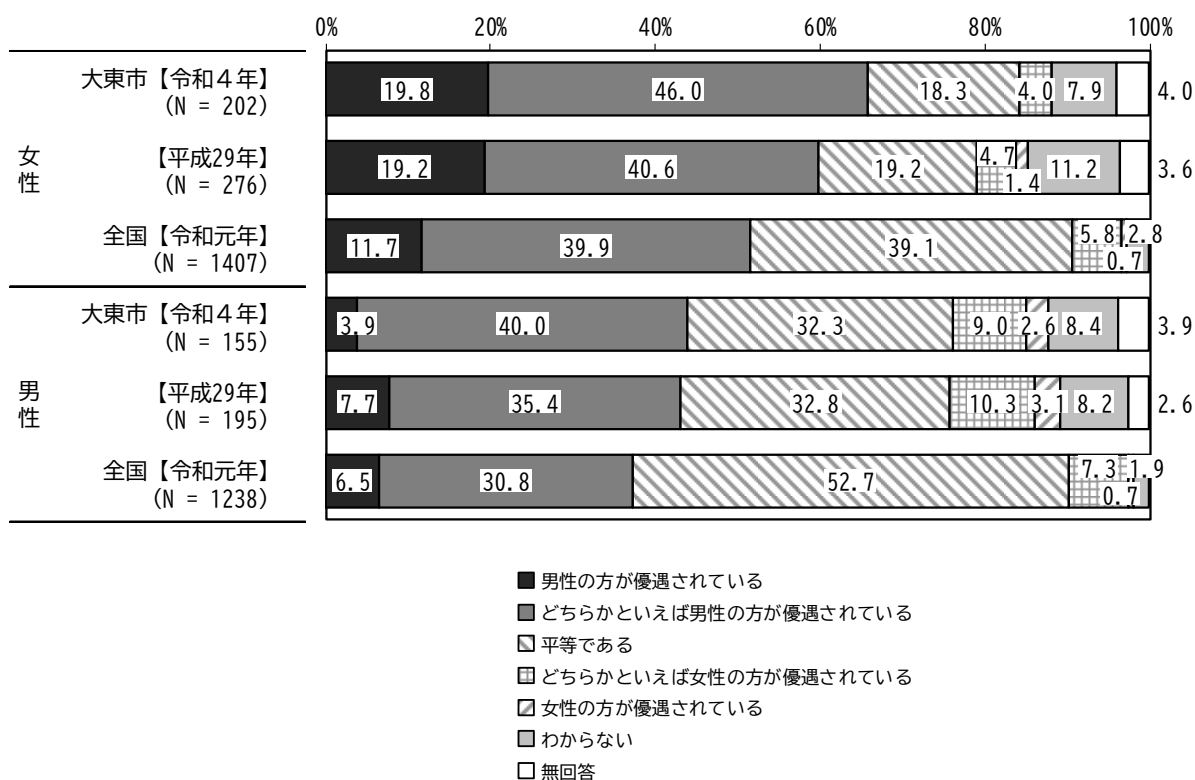
基本施策 4 家庭・地域における男女共同参画の推進

市民意識調査・児童等意識調査によると、固定的な性別役割分担について、否定している人の割合は増加しているものの、家事・育児・介護・地域活動など、実際の生活においては、性別役割分担が行われています。

お互いを尊重し、性別にかかわらずともに参画する家庭づくりに向け、相互の理解が得られるような啓発に努め、男女のエンパワーメント*を支援します。

また、近年、重要性が高まっている防災分野において、防災に関する政策・方針決定過程及び防災の現場における女性の参画を促進するとともに、男女共同参画の視点を取り入れた防災体制の確立を推進します。

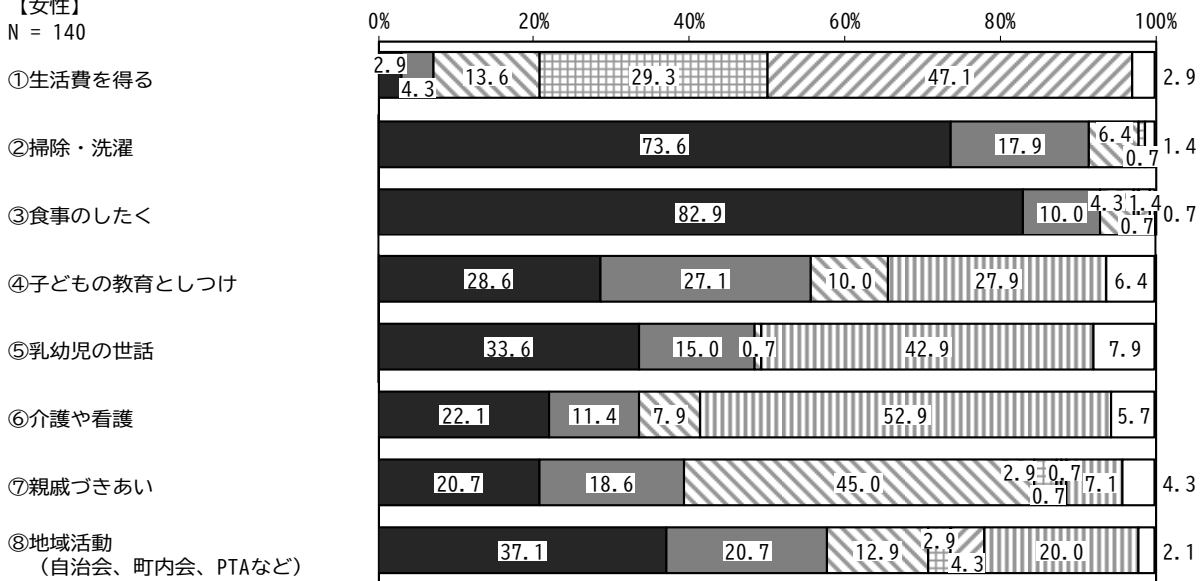
男女平等の現状認識（家庭生活）



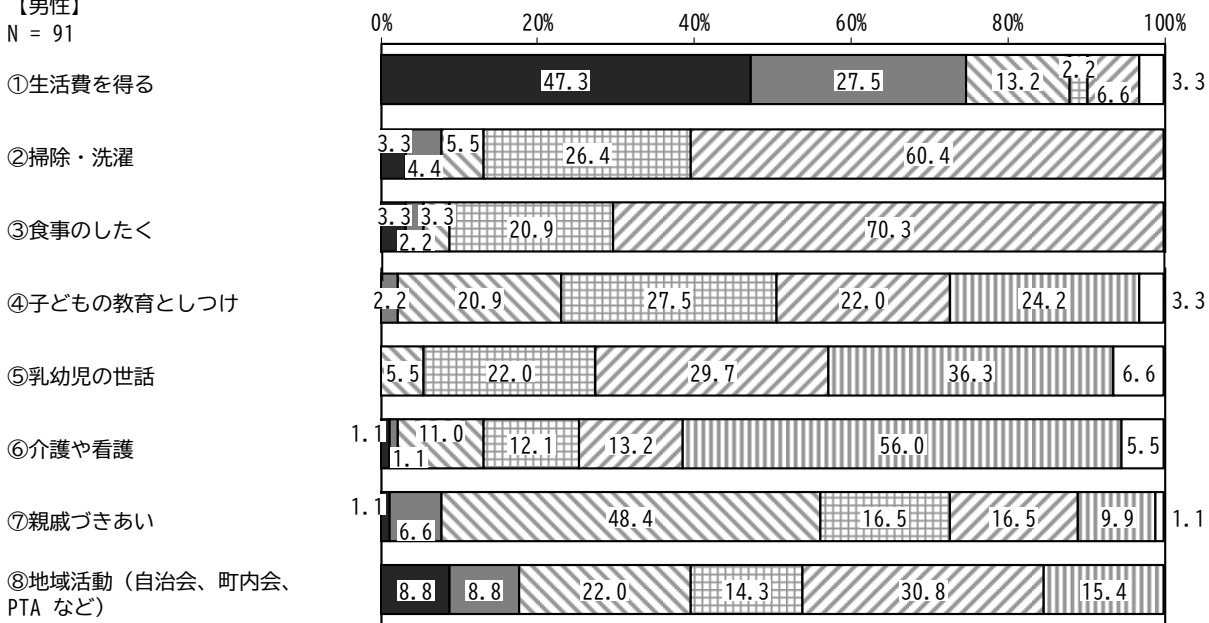
資料：大東市「男女共同参画に関する市民意識調査（令和4年）」

家庭内の仕事の分担

【女性】
N = 140



【男性】
N = 91



※ 『①生活費を得る』『②掃除・洗濯』『③食事のしたく』に「該当しない」の選択肢はありません。

- ほとんど自分
- どちらかといえば自分
- ▨ 配偶者と同じ程度の割合
- ▨ どちらかといえば配偶者
- ▨ ほとんど配偶者
- ▨ その他の人
- 該当しない
- 無回答

資料：大東市「男女共同参画に関する市民意識調査（令和4年）」

【施策の方向と主な事業】

施策の方向 9 男性のためのエンパワーメント支援

重点施策

| No | 事業内容 | 担当課 |
|----|--|---|
| 25 | 父親や祖父を対象とした絵本の読み聞かせをサポートする「読みメン」やパパ友サークル活動の推進、親子健康手帳交付などによる男性の育児参画を促進します。 | こども家庭室 子ども支援グループ 地域保健課 生涯学習課 |
| 26 | 定年後の男性や家族介護を担っている男性、ひとり暮らしの男性、父子家庭の男性など、孤立しやすい男性の支援や仲間づくり、エンパワーメント*をすすめます。 | こども家庭室 子ども支援グループ 高齢介護室 高齢支援グループ 生涯学習課 |
| 27 | 男性に対して、家事や育児・介護、地域活動への参画につながるよう学習・実習機会を提供します。 | 人権室 地域保健課 福祉政策課 関係各課 |

施策の方向 10 女性のためのエンパワーメント支援

| No | 事業内容 | 担当課 |
|----|---|--------------|
| 28 | 女性が地域や企業など社会で活躍するための知識や力を身につける学習機会の提供や、活躍する女性の事例を紹介するなどチャレンジ意識の高揚を図る情報の提供に努めます。 | 人権室 生涯学習課 |
| 29 | 働く女性のためのスキルアップなどの講座や、再就職を希望する女性のための職業能力を高める学習機会の提供を行います。 | 人権室 |

施策の方向 11 災害対策における男女共同参画の推進

| No | 事業内容 | 担当課 |
|----|--|--------------|
| 30 | 女性、高齢者、障害者、子育て中の親、外国人などの視点を取り入れた防災計画や災害対応マニュアルの見直しを推進します。 | 危機管理室 |
| 31 | 避難時や避難所における実態や課題を把握し、特に日本語やITによる情報提供に対応できない災害弱者への対応を検討します。 | 危機管理室 人権室 |
| 32 | 自主防災組織の政策・方針決定過程への女性の参画を促進します。 | 危機管理室 |

人権尊重と安心して暮らせる地域社会づくり

市民が抱える生活課題は複雑化・複合化しており、その課題の中身は、性犯罪・性暴力、ドメスティック・バイオレンス（DV）*、健康問題、生活困窮など多岐にわたっています。特に、その課題の多くは女性に偏っていることが指摘されており、切れ目のない支援が必要とされています。

また、LGBTQ*をはじめセクシュアル・マイノリティ*の方々の人権に配慮した施策や性の多様性*について尊重されるための教育・啓発が必要とされています。

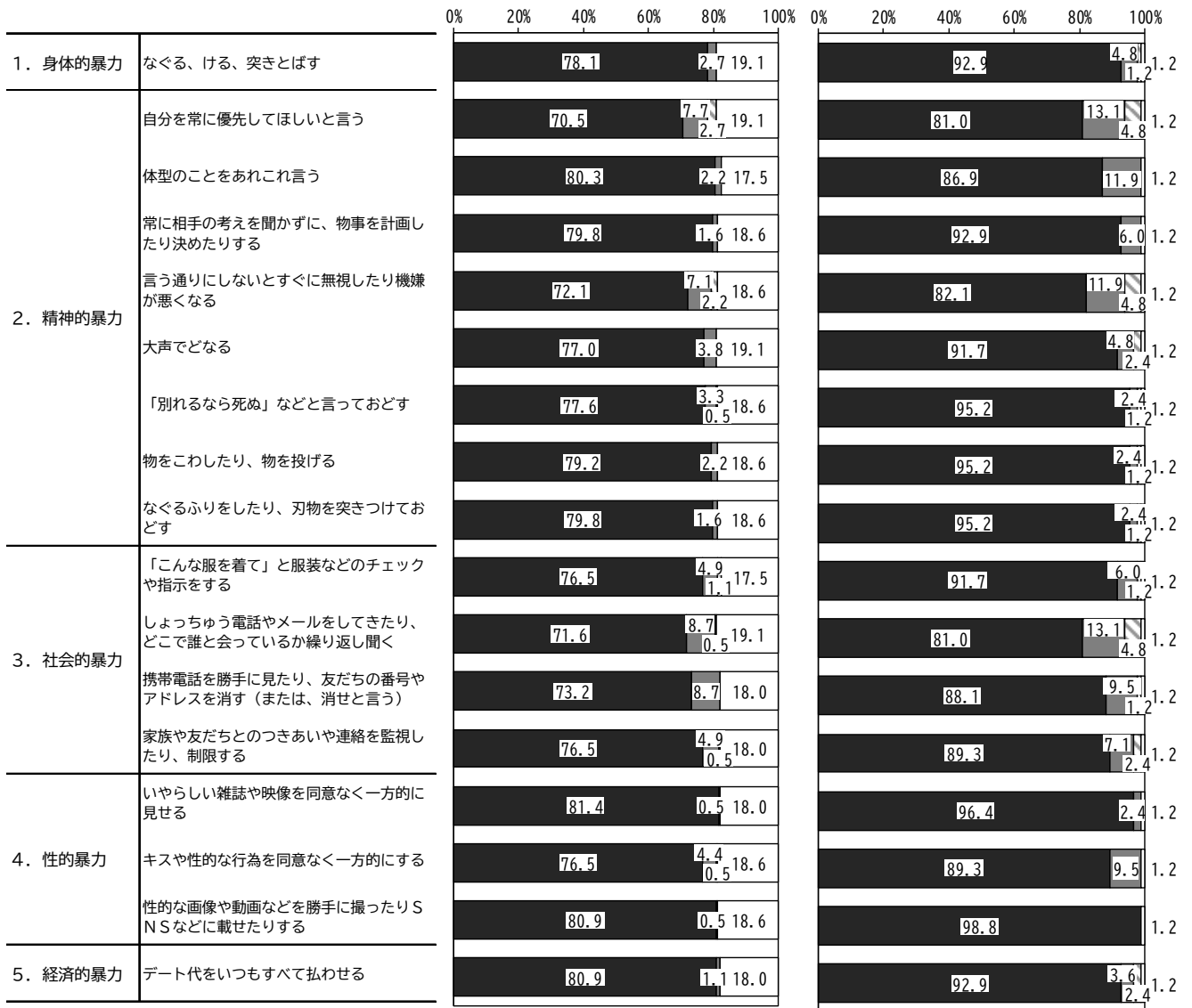
本市では、DVやデートDV*などの人権に関する認識は着実に市民に広がってきているものの、依然被害の状況がみられており、引き続き暴力の根絶に向け積極的に取り組みます。

また、市民が安心して暮らせる地域社会づくりに向けて、複雑化・複合化している市民の生活課題に寄り添い支援できる体制の構築をめざします。

デートDV*の経験

高校生 女性 (N = 183)

大学生 女性 (N = 84)

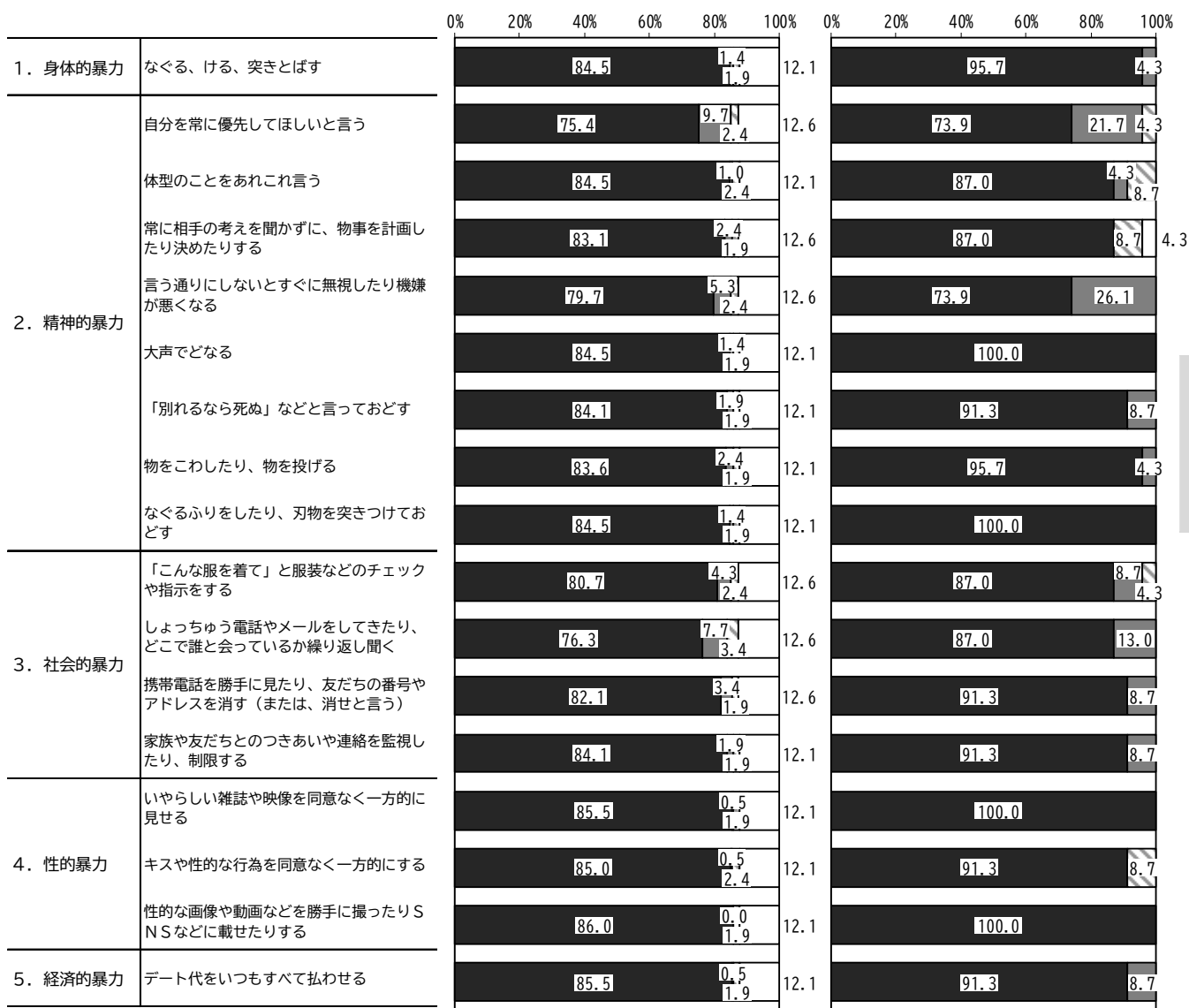


■ 経験がない ■ 相手にされたことがある ■ 相手にしたことがある □ 無回答

資料：大東市「男女共同参画に関する児童等意識調査（令和4年）」

高校生 男性 (N = 207)

大学生 男性 (N = 23)



■ 経験がない ■ 相手にされたことがある ▨ 相手にしたことがある □ 無回答

資料：大東市「男女共同参画に関する児童等意識調査（令和4年）」

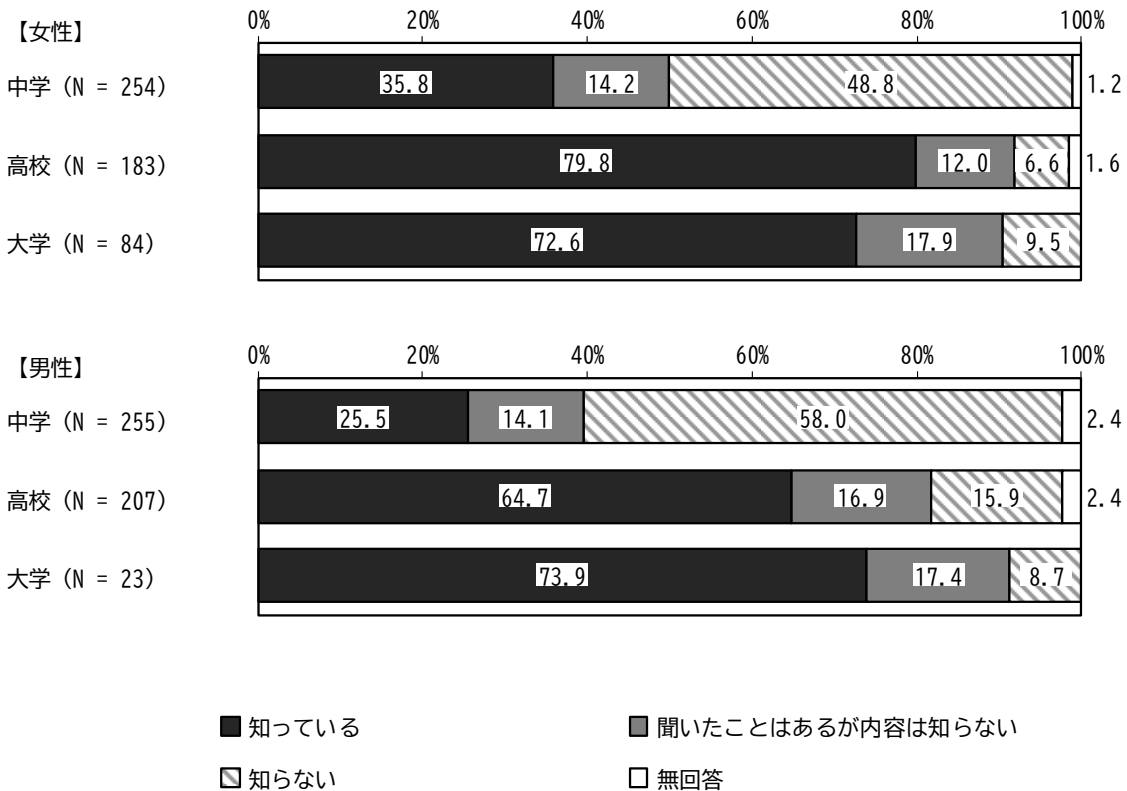
基本施策 5 暴力のない社会の形成

暴力は、重大な人権侵害であり、決して許されるものではありません。DV*、ストーカー行為*、セクシュアル・ハラスメント*、性犯罪など、性別による差別に基づく暴力は、男女共同参画社会の実現のために根絶する必要があります。この認識を広く社会に徹底し、市民一人ひとりが認識をもつための啓発に努めます。

セクシュアル・ハラスメントは職場だけでなく、学校や地域においても起こっており、子どもが被害にあった場合、身体的・精神的に大きな傷を残し、生涯の生活に深刻な影響を及ぼすこととなります。子どものときから、お互いが対等で自立した、相手を尊重する関係をつくるための学習機会や、暴力から身を守るための教育プログラムの提供に取り組みます。

さらに相談体制を充実するとともに、暴力被害の未然防止、被害者の心のケアや再発防止に取り組みます。

デートDV*の認知



資料：大東市「男女共同参画に関する児童等意識調査（令和4年）」

【施策の方向と主な事業】

施策の方向 12 あらゆる暴力を許さない社会意識の浸透

| No | 事業内容 | 担当課 |
|----|--|-------------------|
| 33 | あらゆる暴力を根絶するための研修や講演会、地域への出前講座などを開催します。 | 人権室 関係各課 |
| 34 | あらゆる暴力を根絶するためにパンフレット、リーフレットなどを配布し、情報提供を行います。 | 人権室 関係各課 |
| 35 | インターネットやSNS*を通じた犯罪被害やトラブルを防ぐため、青少年のネットリテラシー向上に向けた取り組みや、市民への啓発活動を推進します。 | 生涯学習課 ICT教育戦略課 |

施策の方向 13 セクシュアル・ハラスメント防止対策の強化

| No | 事業内容 | 担当課 |
|----|---|----------|
| 36 | 学校における子どもへのセクシュアル・ハラスメント*防止研修、相談体制、被害への適切な対応体制を強化します。 | 指導・人権教育課 |

施策の方向 14 女性や子どもへの暴力の根絶に向けた対策の推進

重点施策

| No | 事業内容 | 担当課 |
|----|--|-----------------|
| 37 | DV*について正しく理解できるよう、わかりやすい広報に努めるとともに、被害にあった場合に適切に対処できるよう、多様な媒体で広く相談窓口の周知を図ります。 | 人権室 |
| 38 | 学校教育などを通じて、若年層を対象にデートDV*の認知と、デートDVに対する正しい理解を促す学習機会を提供します。 | 人権室 指導・人権教育課 |
| 39 | 子どものときから自尊感情を育み、暴力によらない問題解決能力やコミュニケーション能力を身につける教育プログラムに取り組みます。 | 指導・人権教育課 |
| 40 | 大阪府主催の市町村DV相談担当者ブロック別連絡会を通じて情報収集をするとともに、市DV防止対策連絡会議において、関係課・関係機関が課題を共有し、適切な対応につながる連携強化を図ります。 | 人権室 |
| 41 | 児童虐待や障害者虐待、高齢者虐待などの事案とDVの関連を考慮して、適切な支援につながるよう担当課間の連携を強化します。 | 関係各課 |

施策の方向 15 相談体制の整備

| No | 事業内容 | 担当課 |
|----|---|-----|
| 42 | 「女性の悩みなんでも相談」などの相談体制を周知するとともに、相談窓口の整備・充実を行います。 | 人権室 |
| 43 | 警察や女性相談センターなどの関連する相談機関との連携強化とともに緊急時の24時間相談や専門相談、男性相談、メール相談、外国人向けの多言語対応相談など、多様な相談窓口情報を周知します。 | 人権室 |

基本施策 6 DVの防止と被害者の保護・自立支援

DV*は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害です。しかし、言葉による暴力などはDVであるにもかかわらず、そう認識されていないのが現状です。

DVは人権を踏みにじるもので決して許されるものではなく、それが社会的な問題であるという認識を広く浸透、徹底させるため啓発を行います。

被害者の早期発見、早期対応を図るため、相談窓口の周知や利用しやすい体制の充実を図り、男女ともに相談事業へつなげていくとともに、相談や支援にかかわる相談員の専門性の向上を図り、被害者の立場に立った相談対応に努めます。

また、関係機関や庁内の連携を強化することで、DV被害者の一時保護、自立に向けた支援の充実に努めます。

【施策の方向と主な事業】

施策の方向 16 緊急時における被害者の安全確保

| No | 事業内容 | 担当課 |
|----|--|-----|
| 44 | 緊急を要する一時保護については、大阪府や警察との連携のもとで被害者の安全確保を図ります。 | 人権室 |

施策の方向 17 被害者の自立支援

| No | 事業内容 | 担当課 |
|----|---|-------------|
| 45 | 住民基本台帳事務における支援措置の運用を適切に実施します。 | 市民課 人権室 |
| 46 | 経済的支援、生活、就労、子どもの保育や就学など、被害者の自立に向けたさまざまな制度に関する情報を提供し、それぞれの窓口において被害者の状況に配慮した適切な支援を行います。 | 人権室 関係各課 |

基本施策 7 生涯を通じた男女の健康支援

性別にかかわらずお互いの人権を尊重し、心身ともに健康でいきいきと暮らすことができる社会づくりは、男女共同参画社会の実現のために重要となります。

女性は、妊娠、出産を経験する可能性があり、また、性別にかかわらず、ライフステージごとに、心身の健康上の課題があります。生涯を通じて自分らしく充実した生活を送るためには、健康課題について正しい知識をもち、健康づくりに取り組むことが必要であるとともに、性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス/ライツ*）を踏まえた支援が重要です。

「性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス/ライツ*）」について、関心を持ち、正しい知識を得て認識を深めるための取り組みを行うとともに、各種検診などの充実や、性に関する正しい知識を得られる啓発活動の充実に努めます。

性別にかかわらず、だれもが自らの心身について正しい情報を持ち、生涯を通じて、思春期、性成熟期、更年期、熟年期などライフステージに応じた身体と心の健康管理・保持増進を支援する取り組みの充実を図ります。

【施策の方向と主な事業】

施策の方向 18 性差に配慮した健康課題の啓発

| No | 事業内容 | 担当課 |
|----|--|-------|
| 47 | 男女の身体的性差や課題の違いを考慮して、だれもが、いつでも、どこでも、健康づくりができるよう支援します。 | 地域保健課 |
| 48 | 心の病の理解や自殺のサインを見逃さないなど自殺予防対策を推進します。 | 地域保健課 |

施策の方向 19 ライフステージに応じた心身の健康対策の推進

| No | 事業内容 | 担当課 |
|----|---|-------------------|
| 49 | 健（検）診の呼びかけや健康教育、健康相談などの情報提供や、女性が自分の身体の保持や妊娠・出産に関して自己決定権をもつリプロダクティブ・ヘルス/ライツの視点に立った性教育や啓発を行います。 | 地域保健課 指導・人権教育課 |
| 50 | ライフステージに応じた各種の健（検）診及び保健指導の体制充実を図ります。 | 地域保健課 |

基本施策 8 困難な状況におかれた人への支援

ひとり親家庭、ステップファミリー*、セクシュアル・マイノリティ*のカップルなど家族のかたちは多様化しています。固定的な価値観、先入観からの偏見や差別により地域で孤立するなど、生きづらさを感じることがないように、多様な家族に対するあらゆる偏見や差別の解消に向けた啓発を行います。

ひとり親家庭が安心して子育てをしながら生活できる環境を整備するため、離婚に伴う養育費の問題、子育て支援や就労支援など、それぞれの家庭の状況に応じた支援を行います。

性的指向*やジェンダーアイデンティティ*を理由とする差別的取扱いについては、不当なことであるとの認識が広がっていますが、いまだに偏見や差別が起きているのが現状です。だれもが多様性*のなかに存在するひとりであり、互いの価値観を理解するとともに、その生き方が尊重されるよう差別を解消し、偏見を取り除くための啓発を行います。

女性は非正規雇用労働者の割合が高く、このことが貧困に陥りやすい背景のひとつとなっています。また、近年の経済の低迷に伴う雇用・就業環境の急激な変化により、貧困など困難な状況におかれた人が増えています。このような状況を解消するため、生活困窮者に対する相談支援や就労支援など、それぞれの意思が尊重されながら、それぞれの状況に応じた最適な支援を包括的に提供する体制を整備します。

また、社会生活を営む上で困難を抱える女性への支援のため、女性相談支援員の配置及び関係諸機関や民間団体との連携を強化するなど支援の充実に取り組みます。

【施策の方向と主な事業】

施策の方向 20 ひとり親家庭への支援

| No | 事業内容 | 担当課 |
|----|---|---------------------|
| 51 | ひとり親ならではの育児負担や生活状況に配慮して、ひとり親家庭に対する就労支援や子ども食堂、ネウボラ*などの子育て支援を充実します。 | こども家庭室 子ども支援グループ |
| 52 | 養育費を確実に受け取ることができるよう、養育費の取り決めや履行確保にかかった費用について補助します。 | こども家庭室 子ども支援グループ |

施策の方向 21 性の多様性に対する理解の促進及び性の多様性を尊重する環境の整備

| No | 事業内容 | 担当課 |
|----|---|-----------------|
| 53 | 多様な性のあり方やセクシュアル・マイノリティ*への理解を深めるための教育や啓発を推進します。 | 人権室 指導・人権教育課 |
| 54 | セクシュアル・マイノリティが抱える困難への配慮について、市民・事業者などへの啓発促進につながるような、行政サービスの充実に取り組みます。 | 人権室 関係各課 |
| 55 | パートナーシップ宣誓制度について理解を得るため、広く周知するとともに、宣誓者が利用できる行政サービスの充実を図ります。 | 人権室 |
| 56 | セクシュアル・マイノリティへの偏見をなくし、一人ひとりの性に関する自己決定権が尊重されるよう、学習の機会や情報提供などの啓発をすすめます。 | 人権室 |
| 57 | セクシュアル・マイノリティの児童・生徒の人権尊重を最大限に考慮し、ニーズに基づいた個別対応を行うとともに、関係諸機関などと連携し適切な配慮を行います。 | 指導・人権教育課 |
| 58 | 市職員が性の多様性*について正しい知識をもち、セクシュアル・マイノリティに配慮した窓口対応ができるよう全庁的に周知徹底を図ります。 | 人権室 |
| 59 | セクシュアル・マイノリティの方々や関係者の悩みや困りごとに関する相談体制の充実を図ります。 | 人権室 |

施策の方向 22

複雑化・複合化した支援ニーズに対応する包括的な支援体制（重層的支援体制の充実）

| No | 事業内容 | 担当課 |
|----|--|---------------|
| 60 | 生活困窮者自立支援法に基づき、生活困窮者に対する就労支援や、外出困難なひきこもり等にある方を対象に就労に向けた準備支援を行います。 | 福祉政策課 関係各課 |
| 61 | 高齢者、障害者、ひとり親家庭、外国人など生活上の困難を抱える市民に対して、安心して生活が営めるよう必要かつ合理的な配慮を行い、一人ひとりの自立を支援します。 | 関係各課 |
| 62 | 重層的支援体制整備事業の実施に向けて、8050 問題など、地域住民の複雑化・複合化した支援ニーズに対応する包括的な支援体制づくりをすすめます。 | 福祉政策課 |

施策の方向 23 困難な状況におかれている女性への支援 **重点施策**

| No | 事業内容 | 担当課 |
|----|---|-----|
| 63 | 社会生活を営む上で困難を抱える女性への支援のため、女性相談支援員を配置し、相談体制の拡充を図ります。 | 人権室 |
| 64 | 困難な問題を抱える女性*へ必要な情報提供を行い、関係諸機関や民間団体等と連携し適切な支援を行います。 | 人権室 |
| 65 | 困難な問題を抱える女性への支援のため、相談先や支援窓口について効果的な周知を行うとともに、啓発に取り組みます。 | 人権室 |

男女共同参画の意識づくり

近年、世帯の形態や家族のあり方に対する価値観の変化に伴うライフスタイルの多様化が顕著となっています。そして、価値観、ライフスタイルなど、一人ひとりの違いを理解し、尊重することが重要となっています。

「男は仕事、女は家庭」という性別役割分担の考え方については否定的に思う人の割合が増えている一方、社会全体における男女平等感については「男性優遇」と感じる人の割合が高くなっています。

固定的な性別役割分担意識*の解消に向けて、男女共同参画の必要性について市民が深く理解し、男女共同参画の意識が市民に根付いたものとなるよう、学校、家庭、地域さまざまな機会をとおして意識の醸成を図ります。

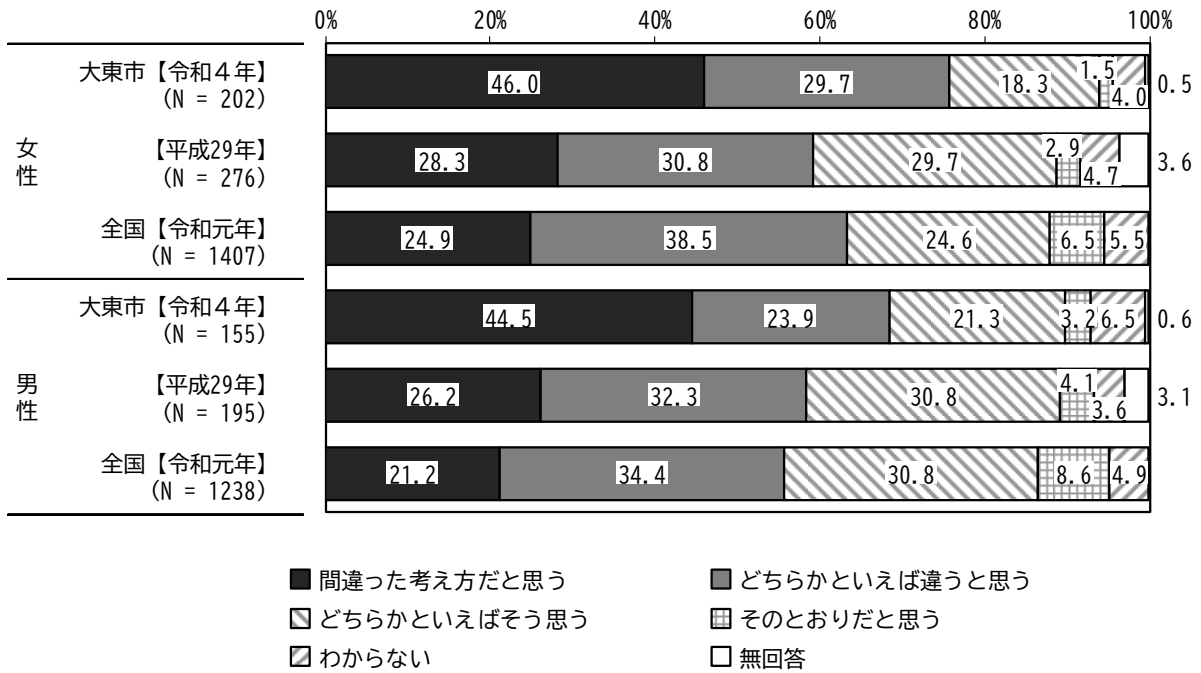
基本施策 9 子どもの頃からの平等意識の醸成

性別にとらわれず男女平等意識が浸透した社会をめざすためには、子どもの頃からの教育が重要であるため、それぞれの個性と能力を十分発揮し、将来を見とおして自己形成ができるよう、学校教育における男女共同参画意識の醸成を図ります。

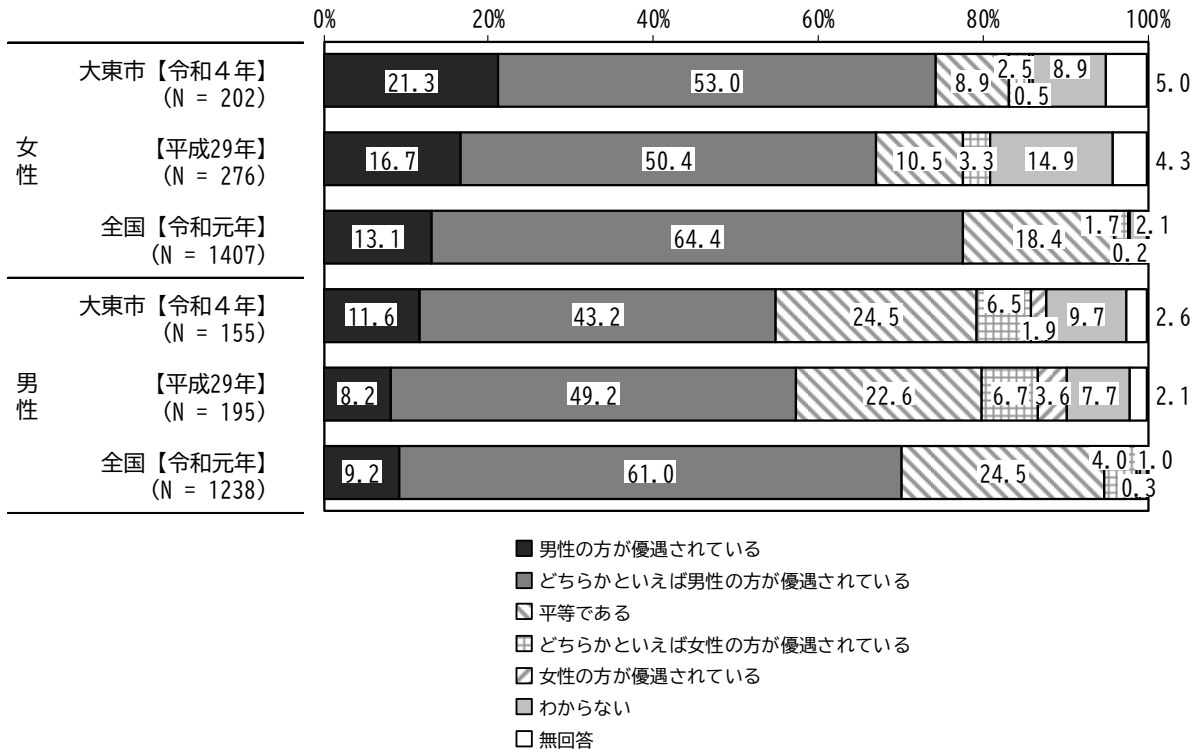
保育・教育現場においては、保育、授業、行事、生徒指導、進路指導などあらゆる場面で必要以上に男女を区別しないことはもとより、無意識のうちに「男らしさ、女らしさ」を押しつけてしまわないよう、教職員自身の平等意識の向上を図ります。また、子どもが既に身につけている、性別による得意・不得意の意識を拭きよくするような積極的な働きかけで、一人ひとりの個性の発揮と可能性の拡大を促します。

家庭、地域は子どもが成長をしていく上で、重要な役割を担う生活の場であることから、家庭、地域に対して、子どもとかかわるすべての大人が平等な視点で子どもと接するよう啓発や学習機会を提供し、発達段階に応じた男女平等・男女共同参画意識の浸透を図ります。

「男は仕事、女は家庭」という性別役割分担の考え方について

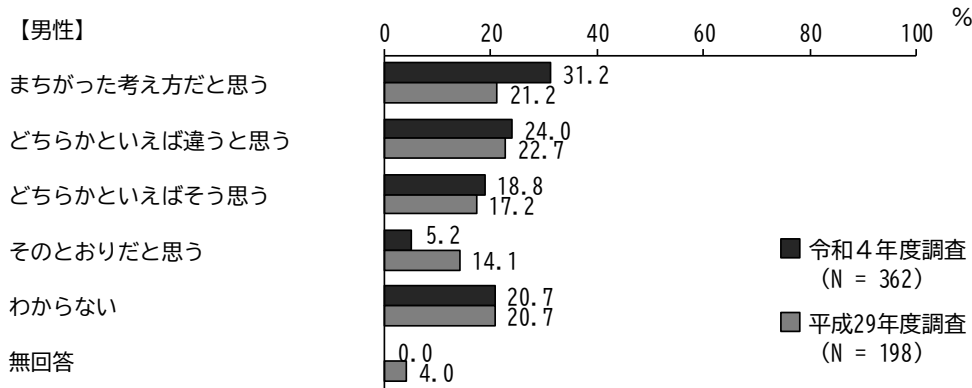
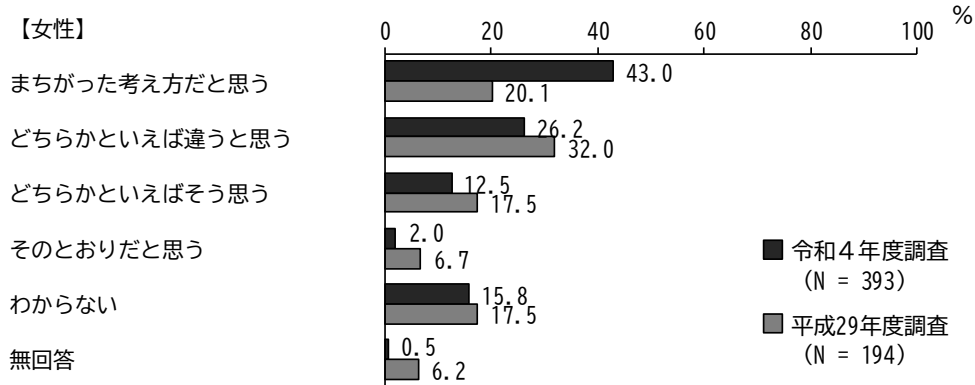


男女平等の現状認識（社会全体）

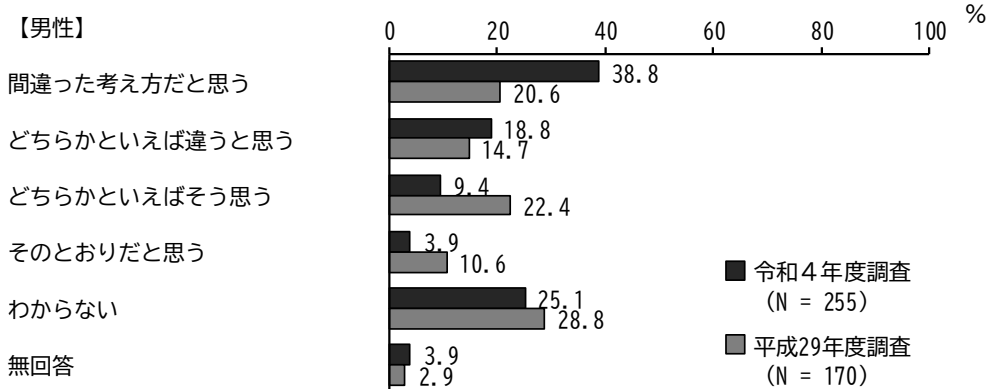
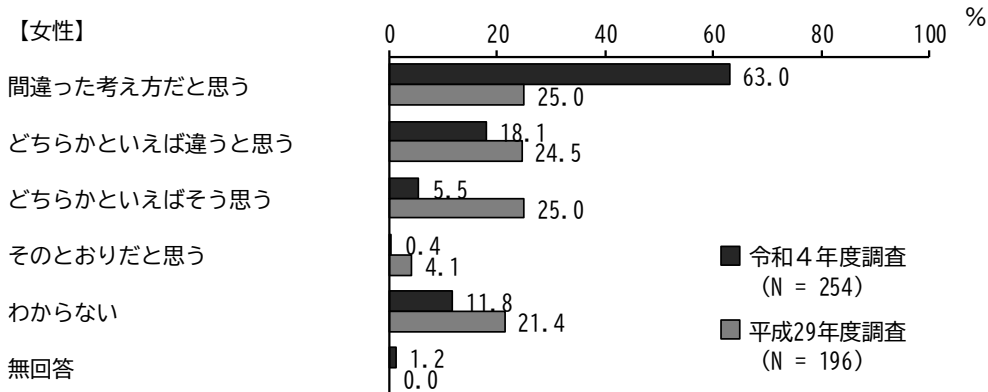


資料：大東市「男女共同参画に関する市民意識調査（令和4年）」

「男は仕事、女は家庭」という性別役割分担の考え方について（小学生）

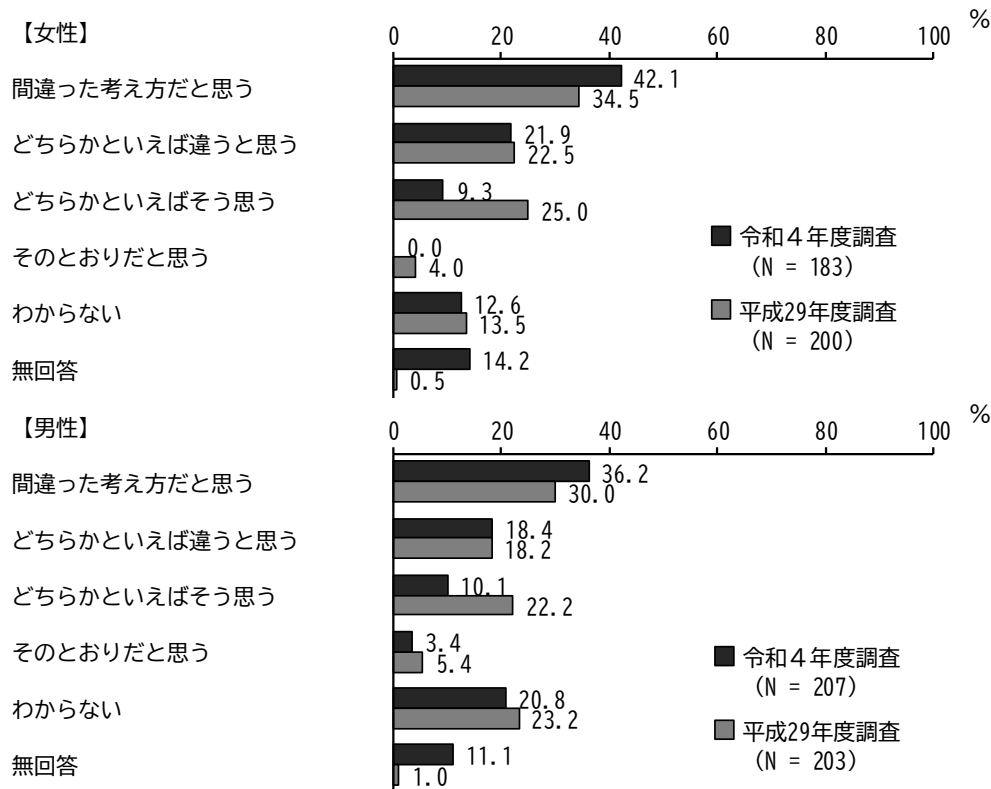


「男は仕事、女は家庭」という性別役割分担の考え方について（中学生）



資料：大東市「男女共同参画に関する児童等意識調査（令和4年）」

「男は仕事、女は家庭」という性別役割分担の考え方について（高校生）



資料：大東市「男女共同参画に関する児童等意識調査（令和4年）」

【施策の方向と主な事業】

施策の方向 24 就学前における平等教育の推進

| No | 事業内容 | 担当課 |
|----|---|---------------------------------|
| 66 | 性別にとらわれず子どもたちの個性を育む保育・教育を行えるよう、保育士や保育教諭、幼稚園教諭の意識を高める研修や情報交換を行います。 | こども家庭室 保育幼稚園グループ 指導・人権教育課 |
| 67 | 男女平等、男女共同参画の視点に立った指導内容の充実を図ります。 | こども家庭室 保育幼稚園グループ 指導・人権教育課 |

施策の方向 25 学校における平等教育の推進

| No | 事業内容 | 担当課 |
|----|---|----------|
| 68 | 教職員の共同参画意識を高める研修を定期的を開催します。 | 指導・人権教育課 |
| 69 | 男女平等教育担当者の研修や交流を基盤にして、平等教育カリキュラムの充実を図ります。 | 指導・人権教育課 |
| 70 | 大東市人権教育基本方針及び大東市人権教育推進指針に基づいて男女平等教育を推進します。 | 指導・人権教育課 |
| 71 | 性別にとらわれず、自身の進路に対する目的意識を高め、労働を含め意欲をもって生活できるよう、発達に応じたキャリア教育*を推進します。 | 指導・人権教育課 |

施策の方向 26 家庭・地域における平等意識の啓発・浸透

重点施策

| No | 事業内容 | 担当課 |
|----|--|---------------------------------|
| 72 | 子どもの個性を尊重して平等な子育てが行われるよう、懇談や参観など保護者とかかわりや交流のなかで、保護者に対する意識啓発に努めます。 | こども家庭室 保育幼稚園グループ 指導・人権教育課 |
| 73 | 地域で子どもとかかわる大人に対して、男女平等の視点に立った指導や機会の提供が行われるよう区長会等と連携を図りながら啓発をすすめます。 | 人権室 市民政策課 |

基本施策 10 共同参画意識の醸成

男女共同参画社会の実現のために、性別による不平等感の解消と男女共同参画についての正しい知識をもち、だれもがその必要性を理解できるように意識の醸成を図ります。また、性別にかかわらず、活躍できるようさまざまな分野におけるアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）*を排除し、男女共同参画の視点に立った意識の改革や環境整備に努めます。

広報誌やホームページなどさまざまな情報提供媒体を活用するほか、男女共同参画に関する講座やイベントなどにより、広く市民に男女共同参画の周知を図ります。

共同参画施策の推進に有用な情報を収集し、活用を図るとともに、職員に共同参画意識を浸透させ、施策の立案から実施まで共同参画の視点に立って行われるよう取り組みます。

【施策の方向と主な事業】

施策の方向 27 平等・共同参画意識の促進

| No | 事業内容 | 担当課 |
|----|--|-----|
| 74 | 市広報誌やホームページなどを活用し、あらゆる機会をとらえて、固定的な性別役割分担意識*の解消に向けた共同参画に関する広報・啓発をすすめます。 | 人権室 |
| 75 | 自治会などの地域において、出前講座及び地域集会を開催し、啓発強化に努めます。 | 人権室 |
| 76 | 男女共同参画拠点の機能強化を図り、男女共同参画ルームの活動支援や各種情報提供を充実します。 | 人権室 |

施策の方向 28 共同参画に関する情報の収集・分析と提供

| No | 事業内容 | 担当課 |
|----|--|--------------|
| 77 | 共同参画施策をすすめるための基礎資料となるよう、共同参画に関する意識や実態、取り組み状況等について継続的に情報収集・分析を行います。 | 人権室 |
| 78 | 共同参画に関する情報資料や図書等を充実し、利用を促進します。 | 人権室 生涯学習課 |
| 79 | 共同参画社会の形成に関する国・府の動向や他市の先進的な取り組みの情報を収集し、本市における取り組みに活用できるよう関係各課へ提供します。 | 人権室 |

施策の方向 29 性にとらわれない表現の促進

| No | 事業内容 | 担当課 |
|----|--|------|
| 80 | 各課で発行するポスターやチラシ、広報などのイラストや写真、文章表現を表現ガイドラインに沿ってチェックし、人権を尊重した表現を推進します。 | 関係各課 |

施策の方向 30 施策の立案・実施における共同参画の視点の浸透

| No | 事業内容 | 担当課 |
|----|--|------|
| 81 | 庁内や学校内における施策や取り組みなどにおいて、平等・共同参画意識の高揚と浸透を図ります。 | 関係各課 |
| 82 | すべての職員が、施策立案の段階及び事業実施において共同参画の視点をもてるよう、定期的に研修を実施します。 | 人事課 |



第4章

計画の推進

1 推進体制

男女共同参画社会の実現には、行政と関係機関、事業所、市民が本計画の目的を共有し、それぞれの役割に沿った取り組みを推進することが必要です。その基盤となる推進体制のより一層の充実に努めます。

(1) 市内推進体制の充実

大東市男女共同参画推進条例の第16条において、「市は、その実施する施策の全般にわたり、男女共同参画の推進に配慮しなければならない」と規定しています。

市内の男女共同参画推進組織である「大東市男女共同参画推進本部」の重要性を認識し、その下部組織である、幹事会がその役割を果たすとともに、全庁的に男女共同参画の視点を浸透させ、市が行うあらゆる施策が男女平等・男女共同参画の視点に立って行われるよう努めます。

(2) 計画の実効性を高めるための進行管理

施策の方向ごとに掲げた事業の進捗状況を毎年点検・評価し、課題の検討を行います。その結果は、「大東市男女共同参画社会推進本部幹事会」に報告し、意見を求め、計画の目標の実現に努めます。

また、計画の実施状況は、「大東市男女共同参画推進条例」の定めにより、毎年1回公表します。

(3) 男女共同参画ルームの充実

男女共同参画推進の拠点である「男女共同参画ルーム」の機能を充実し、市民や事業所、地域などの主体的な活動を支援するとともに、市民や地域団体、市民活動団体、事業所との協働事業を展開していきます。

(4) 国・府など関係機関との連携

本計画が対象とする分野は多岐にわたることから、国や大阪府の事業や関係機関の情報を把握して本計画の効果的な推進に努めます。また、必要に応じて国・府はもとより他の自治体や民間団体などとの連携を図ります。

2 数値目標の設定

計画の実効性を高め、施策の取り組み状況を評価する指標として以下を設定します。本計画を総合的に推進することで目標値の達成をめざします。

| 指標項目 | | 当初値 (2018年) | 現状値 (2023年) | 最終目標値 (2027年・2028年) |
|-------|---------------------------------------|--------------------|---------------------|-----------------------------|
| 1 | 大東市男女共同参画推進条例の認知度 | 女性 | 18.1% | 男女共 40% |
| | | 男性 | 15.9% | |
| 2 | 「男は仕事」「女は家庭」という考え方を否定的に思う市民の割合 | 女性 | 59.1% | 男女共 70% |
| | | 男性 | 58.5% | |
| 3 | 「男は仕事」「女は家庭」という考え方を否定的に思う児童等の割合 | 小学生女子 | 52.1% | 小学生男女共 65% |
| | | 小学生男子 | 43.9% | |
| | | 中学生女子 | 49.5% | 中学生男女共 65% |
| | | 中学生男子 | 35.3% | |
| | | 高校生女子 | 57.0% | 高校生男女共 70% |
| | | 高校生男子 | 48.2% | |
| | | 大学生女子 | 63.9% | 大学生男女共 85% |
| 大学生男子 | 51.1% | | | |
| 4 | 公立小中学校における教頭以上に占める女性の割合* | 22.5% | 22.5% | 25% |
| 5 | 市女性職員の役職者の割合 | 課長級以上 | 11.1% | 課長級以上 25% 主査以上 30% |
| | | 主査以上 | 22.1% | |
| 6 | 市男性職員の育児休業取得率 | 2.6% 2013~2017年 | 18.8% 2018~2022年 | 80% 2023~2027年 |
| 7 | 審議会等における女性の割合 | 19.8% | 19.6% | 40% |
| 8 | 女性のいない審議会等の数 | 8 | 4 | 0 |
| 9 | 男女共同参画社会の実現をめざした市民活動グループの数 | 9 団体 | 6 団体 | 20 団体 |
| 10 | 男性に対し家事・育児・介護・地域活動への参加を促す講座や事業等の実施回数 | 7 事業 | 11 事業 | 17 事業 |
| 11 | 「家庭」や「仕事」など優先したい暮らし方の希望と現実が一致している人の割合 | 女性 | 34.4% | 男女共 50% |
| | | 男性 | 36.9% | |
| 12 | 職場において男女平等であると思う市民の割合 | 女性 | 30.1% | 男女共 50% |
| | | 男性 | 32.8% | |
| 13 | 「男女いきいき・元気宣言」登録事業者数 | 3 社 | 6 社 | 12 社 |
| 14 | 「デートDV*」の認知度（中学生） | 女性 | 15.3% | 男女共 100% |
| | | 男性 | 12.9% | |

※指標項目4については、「第4次大東市男女共同参画社会行動計画」では、小学校・中学校それぞれに数値目標を設定しておりましたが、内閣府男女共同参画局「第5次男女共同参画基本計画」及び大阪府教育委員会「公立学校における特定事業主行動計画（2021）」の成果指標に合わせて指標項目を見直しています。

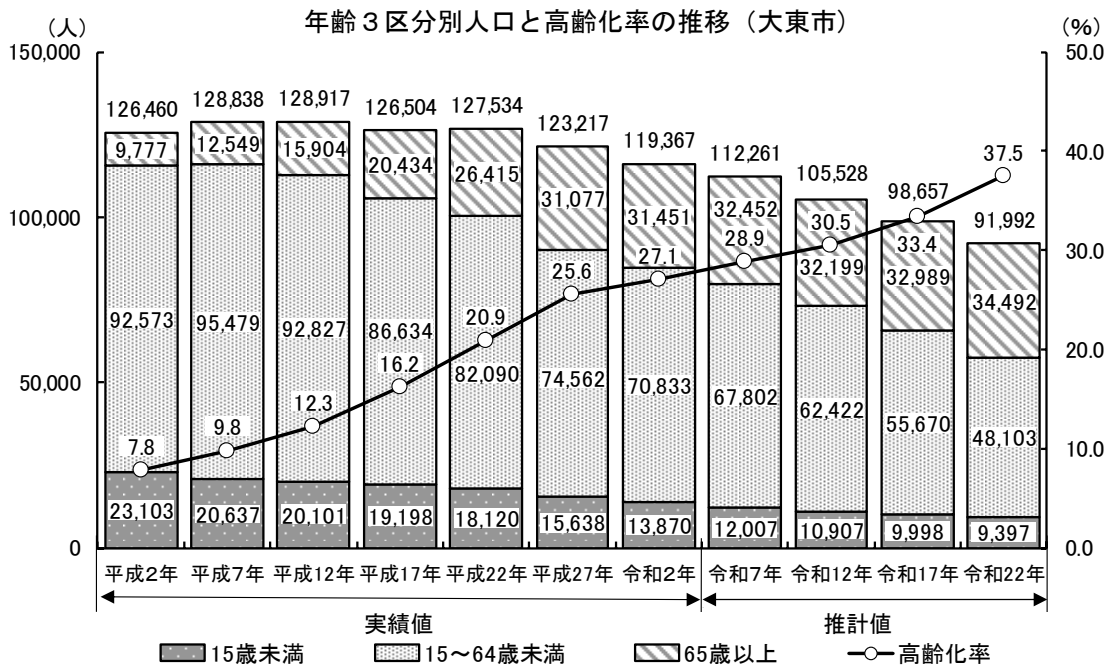


資料

1 男女共同参画にかかわる統計データ

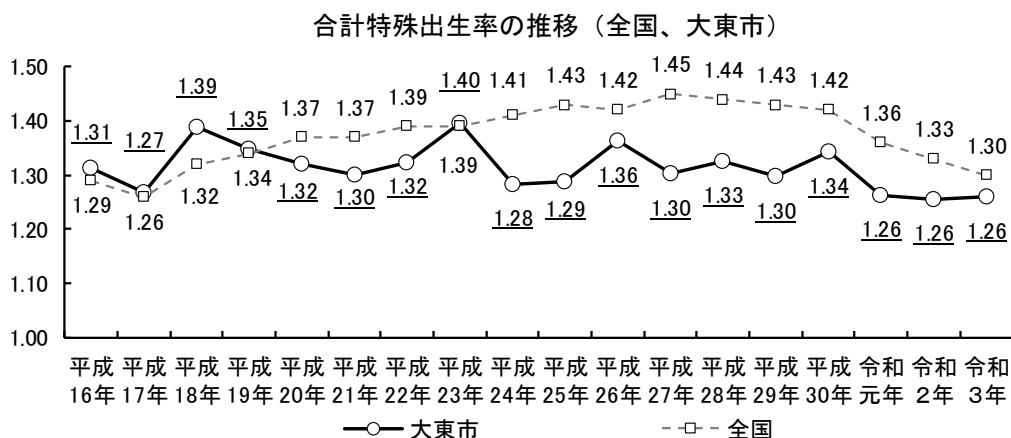
(1) 少子・高齢化の進展

人口の推移をみると、2020（令和2）年で119,367人になっており、1990（平成2）年から2020（令和2）年にかけて減少しています。また、高齢化率は27.1%となっており、年々増加傾向にあります。



注1) 実績値の総数には年齢「不詳」を含むため、各年齢別人口の合計とは一致しない。
 注2) 高齢化率は、総数から年齢「不詳」を除いた人口を分母として算出している。
 資料：総務省「国勢調査」（平成2年～令和2年）
 国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（2018（平成30）年推計）」（令和7年～22年）

合計特殊出生率の推移をみると、全国平均を上回っていた年もありますが、2012（平成24）年以降は下回っており、少子・高齢化が進展しています。

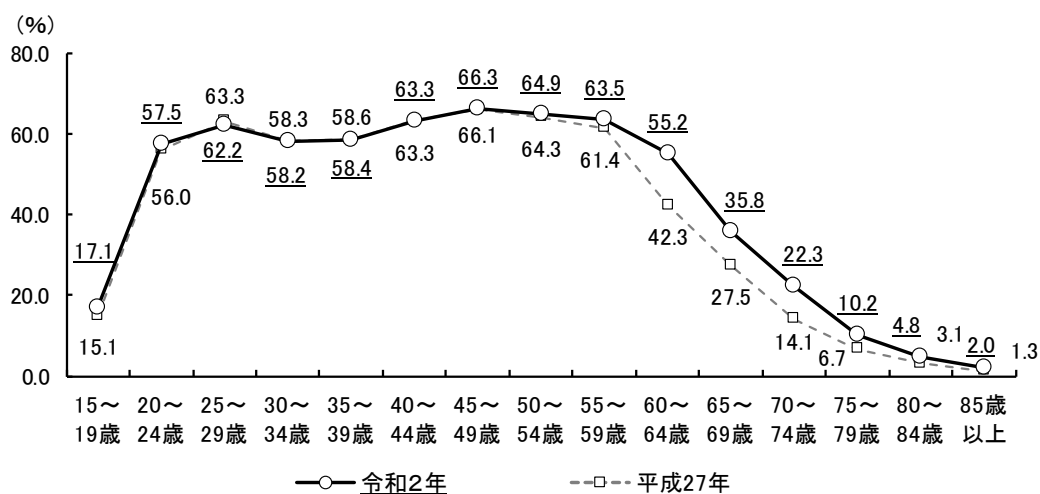


資料：厚生労働省「人口動態統計の年間推計」、大東市

(2) 女性の就業率の状況

女性の年齢別就業率をみると、結婚・出産期に当たる年代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇するという、いわゆるM字カーブ*を描いています。2015(平成27)年度と2020(令和2)年を比較すると、M字カーブの部分の底に当たる年代の就業率には、ほぼ変化はみられません。その一方で、60歳以上の就業率は、2015(平成27)年度に比べ大きく上昇しており、特に60～64歳では12.9ポイント上昇し、就業率が高くなっています。

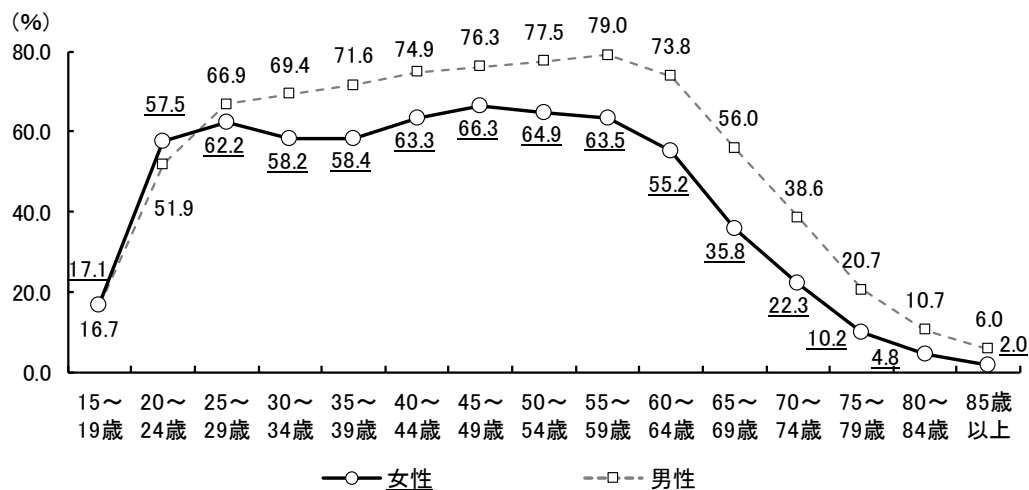
女性の年齢別就業率の推移(大東市)



資料：総務省「国勢調査」

大東市の女性、男性の年齢別就業率をみると、15歳から19歳、20歳から24歳を除き、男性が女性より高くなっています。また、女性、男性ともに60歳以降低下しています。

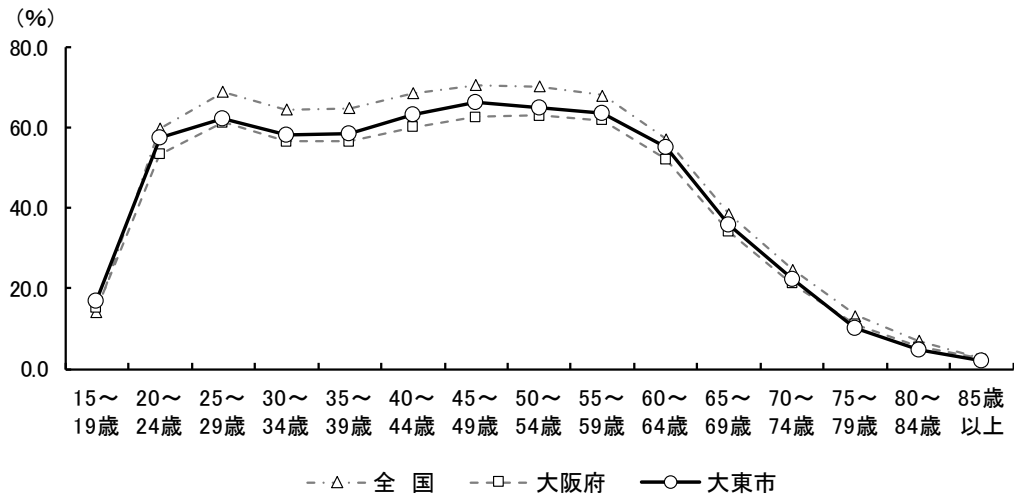
年齢別就業率(女性・男性比較)(令和2年)



資料：総務省「国勢調査」

大東市の女性の年齢別就業率をみると、大阪府に比べて就業率は高く、全国に比べて低くなっています。

女性の年齢別就業率（国・大阪府比較）（令和2年）



単位：％

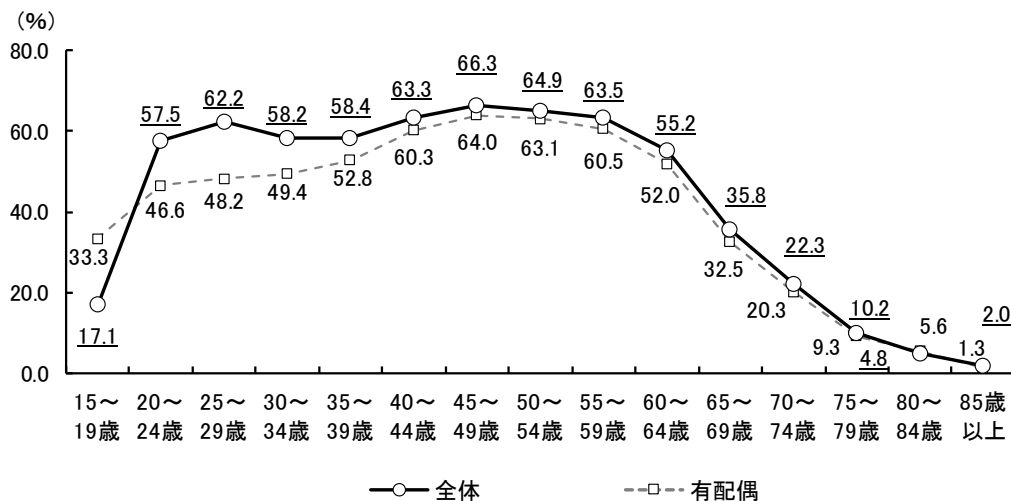
| | 15～19歳 | 20～24歳 | 25～29歳 | 30～34歳 | 35～39歳 | 40～44歳 | 45～49歳 | 50～54歳 | 55～59歳 |
|-----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 大東市 | 17.1 | 57.5 | 62.2 | 58.2 | 58.4 | 63.3 | 66.3 | 64.9 | 63.5 |
| 大阪府 | 15.2 | 53.3 | 61.3 | 56.6 | 56.5 | 60.1 | 62.6 | 63.0 | 61.8 |
| 全国 | 14.2 | 59.7 | 68.9 | 64.5 | 64.9 | 68.5 | 70.6 | 70.2 | 68.0 |

| | 60～64歳 | 65～69歳 | 70～74歳 | 75～79歳 | 80～84歳 | 85歳以上 |
|-----|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| 大東市 | 55.2 | 35.8 | 22.3 | 10.2 | 4.8 | 2.0 |
| 大阪府 | 52.2 | 34.1 | 21.3 | 11.1 | 5.5 | 2.4 |
| 全国 | 57.3 | 38.5 | 24.8 | 13.3 | 7.0 | 2.6 |

資料：総務省「国勢調査」

女性全体と有配偶女性の年齢別就業率をみると、15歳から19歳、80歳から84歳で有配偶女性が女性全体より高くなっています。

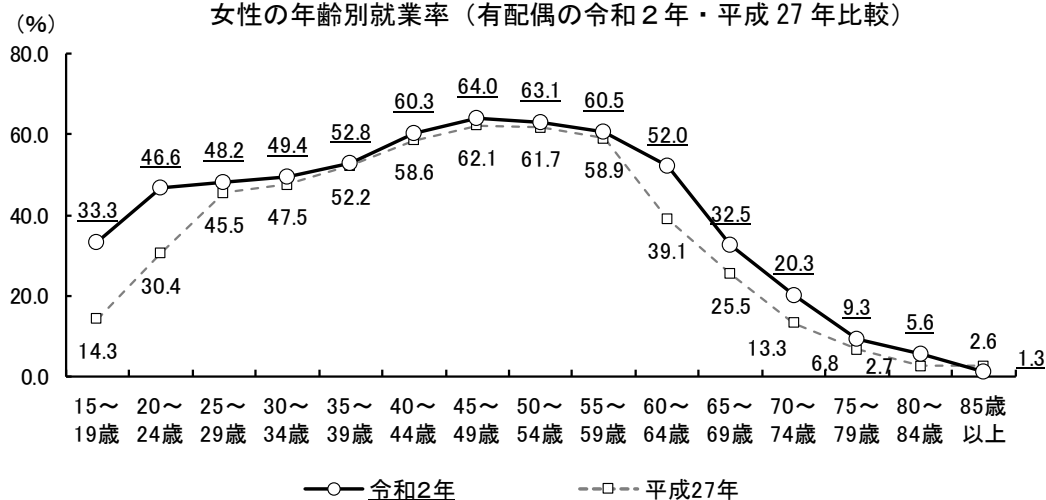
女性の年齢別就業率（女性全体・有配偶比較）（令和2年）



資料：総務省「国勢調査」

2020（令和2）年と2015（平成27）年の有配偶女性の年齢別就業率をみると、25～59歳で大きな変化はみられません。

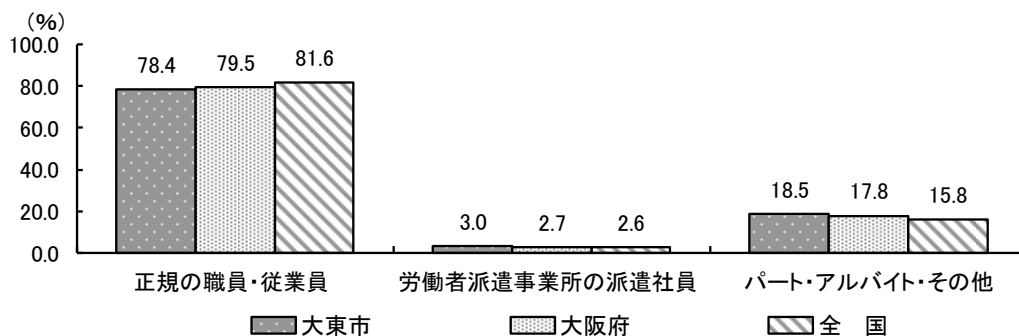
女性の年齢別就業率（有配偶の令和2年・平成27年比較）



資料：総務省「国勢調査」

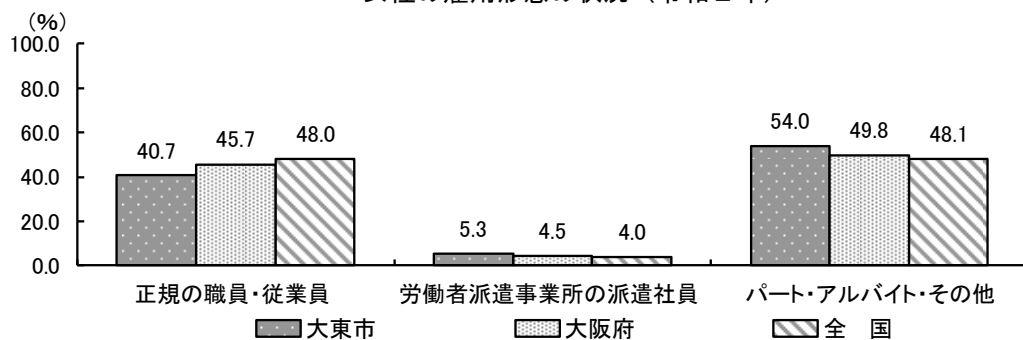
本市の雇用形態の状況をみると、男女ともに正規の職員・従業員の割合が大阪府や全国より低く、非正規雇用者の割合が高くなっています。

男性の雇用形態の状況（令和2年）



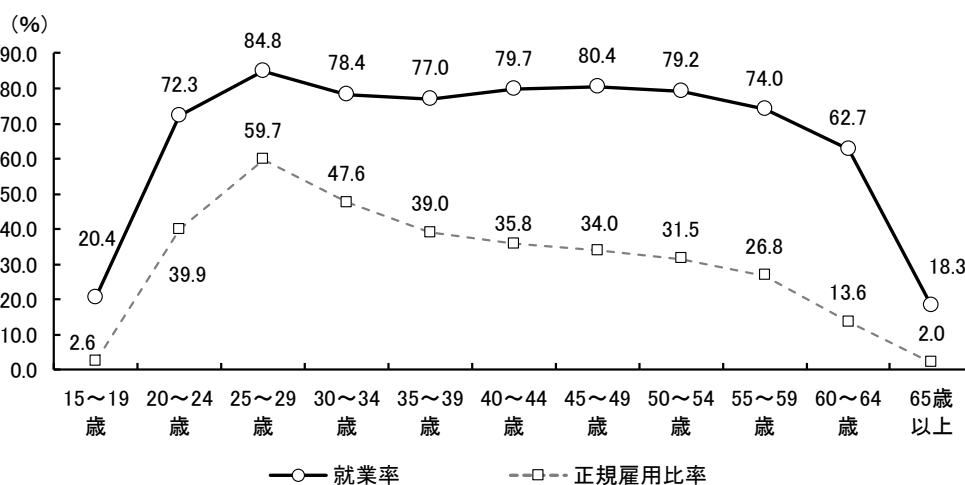
資料：総務省「国勢調査」

女性の雇用形態の状況（令和2年）



資料：総務省「国勢調査」

【参考】女性の年齢階級別正規雇用比率（国）（令和4年）



資料：総務省「労働力調査（基本集計）」

(3) 本市職員・教員の状況

職種別男女別職員数をみると、保育士、幼稚園教諭、看護師・保健師・助産師、庁務員・作業員・給食調理員は、ほとんどを女性が占めている一方で事務・技術・指導主事・指導員では女性比率は約3割にとどまっています。

庁務員・作業員・給食調理員の女性比率は、平成30年に比べて23.3ポイント上昇しています。

職種別男女別職員数（大東市）

単位：人、%

| | 全体 | | | | |
|----------------|------------|-----|-----|-------|-------|
| | 令和5年4月1日現在 | | | | 平成30年 |
| | 全体 | 男性 | 女性 | 女性比率 | 女性比率 |
| 事務・技術・指導主事・指導員 | 491 | 341 | 150 | 30.5 | 31.1 |
| 保育士 | 64 | 2 | 62 | 96.9 | 97.1 |
| 幼稚園教諭 | 6 | 0 | 6 | 100.0 | 100.0 |
| 看護師・保健師・助産師 | 22 | 1 | 21 | 95.5 | 100.0 |
| 庁務員・作業員・給食調理員 | 6 | 1 | 5 | 83.3 | 60.0 |
| 合計 | 589 | 345 | 244 | 41.4 | 43.5 |

資料：大東市

小中学校における教職員比率と管理職比率をみると、2019（令和元）年度以降小学校、中学校の校長等で大阪府より高くなっています。

小中学校における教職員比率と管理職比率（大阪府・大東市）

単位：人、%

| | | 公立小学校 | | | | | | 公立中学校 | | | | | |
|-----|--------|-------|-----|------|--------|--------|------|-------|-----|------|--------|-------|------|
| | | 校長等 | | | 教諭等 | | | 校長等 | | | 教諭等 | | |
| | | 計 | 女性 | 女性比率 | 計 | 女性 | 女性比率 | 計 | 女性 | 女性比率 | 計 | 女性 | 女性比率 |
| 大阪府 | 平成25年度 | 2,030 | 463 | 22.8 | 24,230 | 16,471 | 68.0 | 952 | 81 | 8.5 | 14,532 | 7,164 | 49.3 |
| | 令和元年度 | 1,957 | 489 | 25.0 | 25,492 | 16,462 | 64.6 | 923 | 124 | 13.4 | 14,346 | 6,980 | 48.7 |
| | 令和4年度 | 1,923 | 497 | 25.8 | 25,996 | 16,687 | 64.2 | 914 | 139 | 15.2 | 14,494 | 7,067 | 48.8 |
| 大東市 | 平成25年度 | 24 | 4 | 16.7 | 356 | 233 | 65.4 | 16 | 1 | 6.3 | 233 | 108 | 46.4 |
| | 令和元年度 | 24 | 9 | 37.5 | 368 | 236 | 64.1 | 16 | 3 | 18.8 | 233 | 109 | 46.8 |
| | 令和4年度 | 24 | 7 | 29.2 | 355 | 224 | 63.1 | 16 | 3 | 18.8 | 234 | 108 | 46.2 |

注) 校長等：校長・副校長・教頭をいう。

教諭等：主幹教諭・指導教諭・教諭・助教諭・養護教諭・養護助教諭・講師をいう。

(栄養教諭は含まず)

資料：大阪府「大阪の学校統計」

(4) 地域における女性の参画状況

地域団体役員等の女性比率をみると、民生委員・児童委員で7割を超えています。しかし、こども会ブロック長、人権擁護委員、民生委員・児童委員を除くと、1～2割程度で区長においてはさらに低くなっています。

地域団体役員等の女性比率（大東市）

単位：人、%

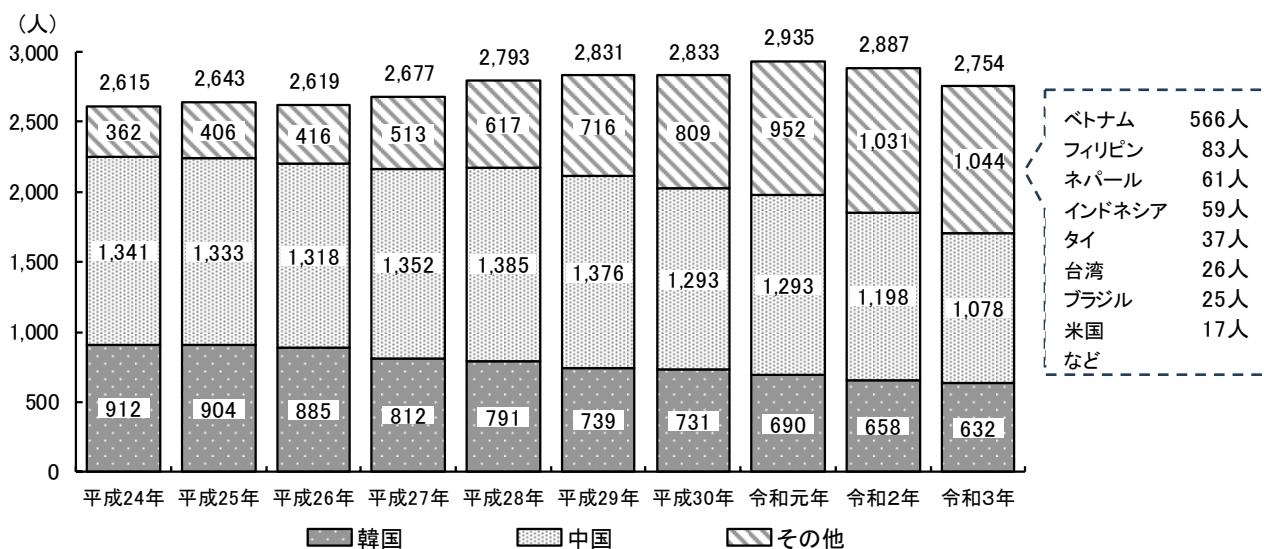
| | 令和5年4月1日現在 | | | |
|--------------|------------|----|-----|------|
| | 全体 | 男性 | 女性 | 女性比率 |
| 区長 | 51 | 50 | 1 | 2.0 |
| 自治会（準区）会長 | 23 | 18 | 5 | 21.7 |
| 小学校・幼稚園PTA会長 | 13 | 11 | 2 | 15.4 |
| 中学校PTA会長 | 8 | 7 | 1 | 12.5 |
| こども会ブロック長 | 8 | 5 | 3 | 37.5 |
| 老人クラブ会長 | 78 | 63 | 15 | 19.2 |
| 人権擁護委員 | 12 | 5 | 7 | 58.3 |
| 民生委員・児童委員 | 150 | 34 | 116 | 77.3 |
| 保護司 | 38 | 33 | 5 | 13.2 |

資料：大東市

(5) 在住外国人の状況

市内の在住外国人の国籍は多様化しており、近年は中国1,078人、韓国632人、次いでベトナム566人、フィリピン83人、ネパール61人、インドネシア59人などと、特にベトナムが多くなっています。

国・地域別 外国人登録人口（大東市）



資料：法務省「在留外国人統計（旧登録外国人統計）」

(6) 相談の状況

アクロスにおける女性の相談実績の推移をみると、2019（令和元）年度から2022（令和4）年度にかけて増加しており、同じ期間の「生き方」の相談件数は8件から30件に増加しています。

アクロスにおける女性の相談実績の推移（大東市）

単位：件

| | 令和4年度実績 | | 令和3年度実績 | | 令和2年度実績 | | 令和元年度実績 | |
|------------|---------------------------------|----------------------------------|---------------------------------|----------------------------------|---------------------------------|----------------------------------|---------------------------------|----------------------------------|
| | 女性の 悩み なんでも 相談 (面接) | 女性の 悩み サポート ライン (電話) | 女性の 悩み なんでも 相談 (面接) | 女性の 悩み サポート ライン (電話) | 女性の 悩み なんでも 相談 (面接) | 女性の 悩み サポート ライン (電話) | 女性の 悩み なんでも 相談 (面接) | 女性の 悩み サポート ライン (電話) |
| 生き方 | 30 | 5 | 14 | 1 | 14 | 0 | 8 | 3 |
| こころ | 24 | 1 | 16 | 3 | 13 | 0 | 14 | 4 |
| 体 | 38 | 1 | 46 | 4 | 39 | 2 | 38 | 4 |
| 仕事上の 悩み | 20 | 1 | 16 | 0 | 18 | 0 | 13 | 1 |
| 夫婦関係 | 54 | 4 | 53 | 2 | 34 | 4 | 49 | 1 |
| 親子関係 | 50 | 2 | 63 | 4 | 57 | 2 | 83 | 4 |
| 人間関係 | 24 | 1 | 26 | 0 | 24 | 2 | 17 | 3 |
| 性・性的 被害 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| 暮らし | 22 | 2 | 2 | 1 | 11 | 3 | 8 | 2 |
| DV* | 32 | 2 | 28 | 1 | 46 | 5 | 50 | 3 |
| その他 | 12 | 1 | 10 | 2 | 6 | 1 | 8 | 2 |
| 合計 | 306 | 20 | 274 | 19 | 262 | 20 | 289 | 28 |

資料：大東市

人権室で受けた相談件数の推移をみると、2019（令和元）年度から2022（令和4）年度にかけて増加しており、2022（令和4）年度は来所・電話を合わせた89件のうち、DV*の相談件数が77件と多くなっています。

人権室で受けた相談件数の推移

単位：件

| | 来所相談 | | 電話相談 | | 合計 | |
|---------|------|--------|------|--------|-----|--------|
| | | | | | | |
| 令和元年度実績 | 46 | DV 36 | 15 | DV 14 | 61 | DV 50 |
| | | その他 10 | | その他 1 | | その他 11 |
| 令和2年度実績 | 70 | DV 59 | 54 | DV 25 | 124 | DV 84 |
| | | その他 11 | | その他 29 | | その他 40 |
| 令和3年度実績 | 73 | DV 68 | 16 | DV 9 | 89 | DV 77 |
| | | その他 5 | | その他 7 | | その他 12 |
| 令和4年度実績 | 79 | DV 73 | 10 | DV 4 | 89 | DV 77 |
| | | その他 6 | | その他 6 | | その他 12 |

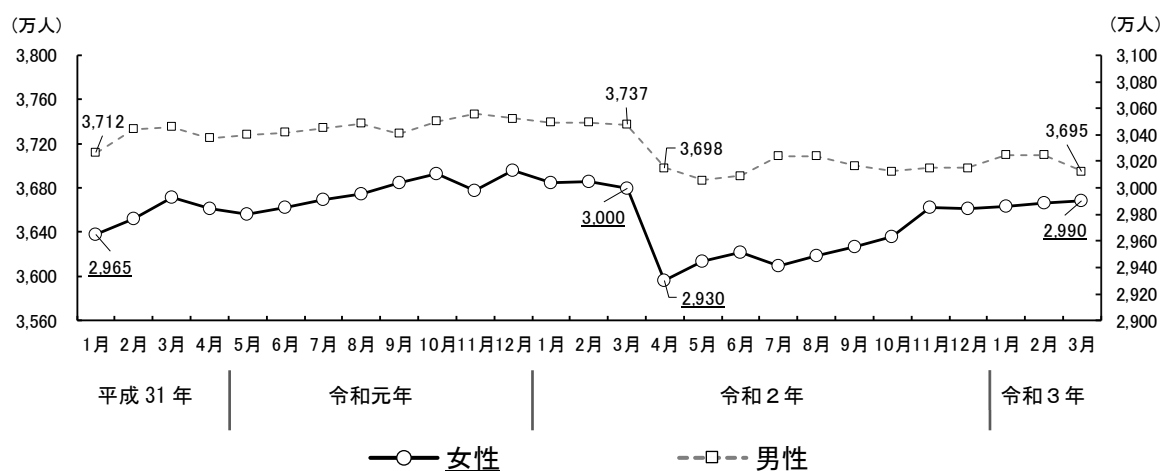
資料：大東市

(7) 新型コロナウイルスにおける女性への影響

2019（平成31）年1月以降の就業者数の推移を見ると、男女ともに、緊急事態宣言が発出された2020（令和2）年4月に前の月と比べて大幅に減少しており、女性は70万人の減少、男性は39万人の減少と女性の減少幅の方が大きくなっています。

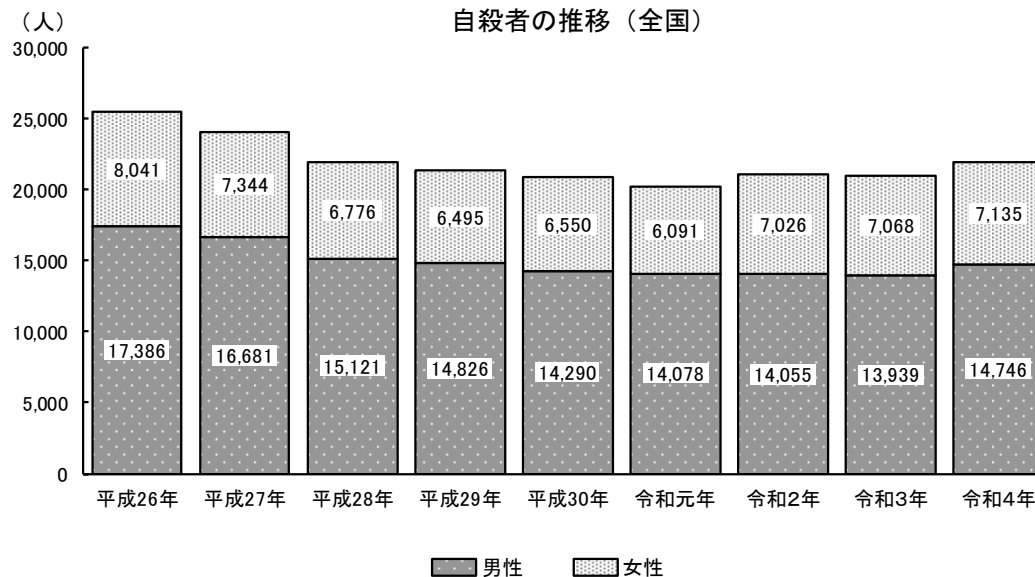
自殺者数の推移を見ると、女性で2020（令和2）年以降増加傾向となっています。

就業者数の推移（全国）



資料：総務省「労働力調査」

自殺者の推移（全国）



資料：厚生労働省「自殺の統計」

2 用語解説

用語解説は、本編中に最初に出てくるページを用語の後に（●ページ）と記載しています。

ア行

■アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）（6ページ）

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

■SNS（エスエヌエス）（8ページ）

Social Networking Service の略語。インターネット上で社会的なネットワークを構築することができるサービスのことです。

■M字（エムジ）カーブ（55ページ）

日本の女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になることをいいます。これは、結婚や出産を機に労働市場から退出する女性が多く、子育てが一段落すると再び労働市場に参入するという特徴があるためです。

なお、国際的にみると、アメリカやスウェーデン等の欧米先進諸国では、子育て期における就業率の低下はみられません。

■LGBTQ（エルジービーティーキュー）（7ページ）

L＝レスビアン（女性の同性愛者）、G＝ゲイ（男性の同性愛者）、B＝バイセクシュアル（両性愛者）、T＝トランスジェンダー（体の性と心の性が一致しない人）Q＝クエスチョニング（心の性や好きになる性がハッキリしない、どちらかに決められない、決めたくない人々）。LGBTQとは、これらの頭文字をとったもので、性的指向や性自認に関して少数派（性的少数者、セクシュアル・マイノリティ）である人々を総称する言葉のひとつとして使われています。セクシュアル・マイノリティを表す言葉には他にも様々なものがあります。

■エンパワーメント（16ページ）

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、及びそうした力を持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。

カ行

■キャリア教育（46ページ）

一人ひとりの社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることをとおして、社会の中で自分の役割を果たしながら、自分らしい生き方の実現を促す教育のことをいいます。

■固定的な性別役割分担意識（42ページ）

男女を問わず個人の能力などによって役割の分担を決めることが適当であるにも関わらず、「男は仕事、女は家庭」「男性は主要な業務、女性は補助的業務」などのように、男性、女性という性別を理由として役割を固定的に分ける考え方のことをいいます。

■困難な問題を抱える女性（3ページ）

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。）のことをいいます。

サ行

■ジェンダー（3ページ）

「社会的・文化的に形成された性別」のこと。人間には生まれつきの生物学的性別（セックス／sex）があります。一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別」（ジェンダー／gender）といいます。「社会的・文化的に形成された性別」は、それ自体に良い、悪いの価値を含むものではありません。

■ジェンダーアイデンティティ（3ページ）

どのような性のアイデンティティ（性同一性）をどのように認識しているのか、しないのか、自分の感覚として持っているかを示す概念。「こころの性」と呼ばれることもあります。

■ジェンダー・ギャップ指数（GGI）（22 ページ）

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、経済、教育、保健、政治の各分野ごとに各使用データをウェイト付けして総合値を算出した指数です。その分野ごと総合値を単純平均してジェンダー・ギャップ指数を算出。0が完全不平等、1が完全平等になります。

■女性活躍推進法=女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（3ページ）

自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されるよう、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を目的とした法律のこと。基本原則を定め、国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置などを定めています。

■女性デジタル人材育成プラン（27 ページ）

国の男女共同参画会議（令和4（2022）年4月26日）において、コロナ禍における女性の就労支援、女性の経済的自立、デジタル分野におけるジェンダーギャップの解消などを目的として策定された計画のことです。

コロナ禍で厳しい状況にある女性の就業獲得や所得向上に向けて、「就労に直結するデジタルスキルを身に着けた女性デジタル人材育成の加速化」を目標に掲げ、特に女性を対象とした取組を積極的に実施することとしています。

■ステップファミリー（39 ページ）

親の再婚などにより継親子関係が生じた家族のことをいいます。

■ストーカー行為（3ページ）

特定の者に対する恋愛感情その他の好意の感情またはそれが満たされなかったことに対する怨恨の感情を充足する目的で、つきまとい等の行為を繰り返すことをいいます。

■性的指向（好きになる性）（3ページ）

恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするかを表すもの。具体的には、恋愛・性愛の対象が異性に向かう異性愛、同性に向かう同性愛、男女両方に向かう両性愛などを指します。

■性の多様性（性的指向及び性自認の多様性）（7ページ）

性のあり方には、「からだの性（戸籍の性）」、「こころの性（性自認）」、「好きになる性（性的指向）」、「性表現（表現する性）」の4つの要素があり、その組み合わせが多様であるとされています。

■セクシュアル・ハラスメント（21ページ）

継続的な人間関係において、優位な力関係を背景に、相手の意思に反して行われる性的な言動であり、それは、単に雇用関係にある者の間のみならず、施設における職員とその利用者との間や団体における構成員間など、様々な生活の場で起こり得るものです。

■セクシュアル・マイノリティ（7ページ）

生物学的な性（身体的な性別）、社会・文化的な性（行動やふるまい方）、性自認（自分が認識する自己の性別）、性的指向（恋愛対象の性別）、性別表現（自分自身のセクシュアリティの表現方法）など、性（セクシュアリティ）を構成する要素の組合せは多様です。それらの組合せとして少数派の人を指します。

夕行

■多様性（3ページ）

性別や国籍、年齢などにかかわらず、多様な個性が力を発揮し、共存できる社会のことをダイバーシティ社会といいます。

■DX（ディーエックス）（29ページ）

Digital と変革を意味する Transformation により作られた造語で、様々なモノやサービスがデジタル化により便利になったり効率化されたりすることで、その結果デジタル技術が社会に浸透し、それまでには実現できなかった新たなサービスや価値が生まれる社会やサービスの変革を意味します。

■DV防止法=配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（10ページ）

配偶者からの暴力に係る通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備することにより、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法律です。

■デートDV（ディービー）（4ページ）

交際相手の間に起こるDVのこと。中・高校生などの若年層でも被害の実態が明らかになっています。

■ドメスティック・バイオレンス（DV）（7ページ）

配偶者や恋人など親密な関係にある、またはあった者から振られる暴力のこと。

暴力には、殴る、蹴るといった身体的暴力だけでなく、心無い言動等により相手の心を傷つける精神的暴力、嫌がっているのに性的行為を強要する、中絶を強要する、避妊に協力しないといった性的暴力も含まれます。様々な暴力によって相手を支配しようとする行為です。

夕行

■二次被害（27ページ）

相談員や関係窓口職員などからの被害者に対する不適切な対応によって、被害者が更に傷つくこと。

■ネウボラ（40 ページ）

ネウボラ(neuvola)はアドバイス(neuvo)の場という意味で、妊娠期から就学前までの子どもの健やかな成長・発達への支援はもちろん、母親、父親、きょうだい、家族全体の心身の健康サポートも目的としています。フィンランドで行われている子育て支援の仕組みで、厚生労働省はネウボラ日本版として、妊娠、出産、子育ての包括的支援拠点づくりを各自治体に奨励しています。※大東市では18歳まで対応しています。

ハ行

■ハラスメント（14 ページ）

嫌がらせや相手を不快にさせる行動のことです。

■パワー・ハラスメント（27 ページ）

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えるまたは職場環境を悪化させる行為のことです。

■ポジティブ・アクション(積極的改善措置)（25 ページ）

様々な分野において、活動に参画する機会の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、活動に参画する機会を積極的に提供するものであり、個々の状況に応じて実施する措置のことです。

積極的改善措置の例としては、国の審議会等委員への女性の登用のための目標の設定や、女性国家公務員の採用・登用の促進等が実施されています。

男女共同参画社会基本法では、積極的改善措置は国の責務として規定され、また、国に準じた施策として地方公共団体の責務にも含まれています。

マ行

■マタニティ・ハラスメント（27 ページ）

働く女性が妊娠や出産に関連して職場において受ける精神的・肉体的いやがらせのことをいいます。

ラ行

■リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（38 ページ）

1994年にカイロで開催された国際人口・開発会議において提唱された概念で、今日、女性の人権の重要なひとつとして認識されています。

リプロダクティブ・ヘルス/ライツの中心課題には、いつ何人子どもを産むか産まないかを選ぶ自由、安全で満足のいく性生活、安全な妊娠・出産、子どもが健康に生まれ育つことなどが含まれており、また、思春期や更年期における健康上の問題等生涯を通じての性と生殖に関する課題が幅広く議論されています。

■労働力率（28 ページ）

人口（日本では15歳以上）に対する労働力人口の比率。労働力人口とは、就業者に完全失業者を加えた人数で、15歳以上で働いている人と働く意欲のある人がどれくらいいるかを示すもの。

ワ行

■ワーク・ライフ・バランス（15 ページ）

仕事と生活の調和のこと。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・実現できることを指します。

3 第4次大東市男女共同参画社会行動計画（改訂版） 策定経過

| 年月日 | 内容 |
|----------------|--|
| 令和4年10月～12月 | 「男女共同参画に関する市民意識調査」の実施 (大東市在住の20歳以上75歳未満の男女1,000人を対象に調査を実施) |
| 令和4年11月 | 「男女共同参画に関する児童等意識調査」の実施 (小学5年生、中学2年生、高校2年生、大学生を対象に調査を実施) |
| 令和5年4月27日 | 第1回大東市男女共同参画社会行動計画策定委員会開催 (第4次大東市男女共同参画社会行動計画(改訂版)の趣旨説明、意見交換) |
| 5月24日 | 第2回大東市男女共同参画社会行動計画策定委員会開催 (第4次大東市男女共同参画社会行動計画(改訂版)骨子案について検討) |
| 7月4日 | 第1回大東市男女共同参画社会推進本部会議開催 (第4次大東市男女共同参画社会行動計画(改訂版)骨子案について検討) |
| 7月20日 | 第1回大東市男女共同参画社会推進本部幹事会開催 (第4次大東市男女共同参画社会行動計画(改訂版)素案について検討) |
| 8月30日 | 第3回大東市男女共同参画社会行動計画策定委員会開催 (第4次大東市男女共同参画社会行動計画(改訂版)素案について検討) |
| 9月28日 | 第2回大東市男女共同参画社会推進本部幹事会開催 (第4次大東市男女共同参画社会行動計画(改訂版)素案について検討) |
| 10月18日 | 第2回大東市男女共同参画社会推進本部会議開催 (第4次大東市男女共同参画社会行動計画(改訂版)素案について検討) |
| 10月25日 | 第4回大東市男女共同参画社会行動計画策定委員会開催 (第4次大東市男女共同参画社会行動計画(改訂版)素案について検討) |
| 11月 10日～24日 | パブリックコメント手続制度に基づき意見募集 |
| 12月6日 | 第5回大東市男女共同参画社会行動計画策定委員会開催 (第4次大東市男女共同参画社会行動計画(改訂版)案の確認) |
| 12月19日 | 第3回大東市男女共同参画社会推進本部幹事会開催 (第4次大東市男女共同参画社会行動計画(改訂版)案の確認) |
| 令和6年1月10日 | 第3回大東市男女共同参画社会推進本部会議開催 (第4次大東市男女共同参画社会行動計画(改訂版)の確定) |

4 大東市男女共同参画社会行動計画策定委員

(五十音順)

| | 氏名 | 団体名・所属等 | |
|----|--------|----------------------|---|
| 1 | 金谷 稔 | 門真公共職業安定所 | |
| 2 | 菊地 真理 | 大阪産業大学 | |
| 3 | 国安 澄江 | 合同会社ウィメンズセンター大阪 | |
| 4 | 住川 奈美 | 大東商工会議所 | |
| 5 | 瀬波 恵子 | 大阪友の会 学研都市方面大東もより | |
| 6 | 細見 三英子 | ジャーナリスト | ◎ |
| 7 | 松井 由起子 | パシフィックサプライ株式会社 | |
| 8 | 松本 光 | 大東地区人権擁護委員会 | |
| 9 | 矢上 卓弥 | 公募市民 | |
| 10 | 山田 猛男 | 大東市公立学校園長会 | |
| 11 | 和田 憲明 | NPO 法人ファザーリング・ジャパン関西 | |

◎委員長

5 大東市男女共同参画社会推進本部設置要綱

平成9年6月6日

要綱第12号

大東市男女協働社会推進本部設置要綱（平成7年6月26日制定）の全部を改正する。

（設置）

第1条 本市における男女共同参画社会実現のための諸施策を総合的に企画・調整し、かつ、効果的に推進するため、大東市男女共同参画社会推進本部（以下「推進本部」という。）を設置する。

（所掌事務）

第2条 推進本部は、次に掲げる事項を所掌する。

- (1) 大東市における男女共同参画社会実現のための計画（以下「計画」という。）の策定及びその実施に関すること。
- (2) 計画の策定及び実施における関係部課等の総合調整に関すること。
- (3) 前2号に掲げるもののほか、前条に規定する設置の目的を達成するために必要なこと。

（組織）

第3条 推進本部は、本部長、副本部長及び本部員で組織する。

- 2 本部長は、市長を充てる。
- 3 副本部長は、副市長を充てる。
- 4 本部員は、別表第1に掲げる者を充てる。

（職務権限）

第4条 本部長は、会議の議長となり、会議を総理する。

- 2 本部長に事故あるときは、副本部長がその職務を代理する。

（会議）

第5条 推進本部会議は、必要に応じ本部長が招集する。

（幹事会）

第6条 推進本部の所掌事務の具体的事項につき協議し、検討するため、推進本部に幹事会を置く。

- 2 幹事会は、別表第2に掲げる者で組織する。
- 3 人権政策監は、幹事会の議長となり、必要に応じて会議を招集する。
- 4 幹事会は、部会を設けることができる。

（ワーキング・グループ）

第7条 幹事会が提示した事項について検討するため、幹事会にワーキング・グループを置くことができる。

- 2 ワーキング・グループは、市長が必要と認めた職員及び公募した職員の中から市長が任命した者で組織する。
- 3 ワーキング・グループの議長は、前項に掲げる者の中から人権室課長が指名し、その者が必要に応じて会議を招集する。

（意見の聴取）

第8条 本部長は、推進本部、幹事会又はワーキング・グループの会議において必要があると認めるときは、女性問題について学識経験のある者又は関係職員の出席を求めて意見を聴き、又は資料の提出を求めることができる。

(庶務)

第9条 推進本部の庶務は、市民生活部人権室が行う。

(委任)

第10条 この要綱に定めるもののほか、推進本部の運営等について必要な事項は、本部長が別に定める。

附 則

この要綱は、平成9年6月6日から施行する。

附 則 (平成11年要綱第51号)

この要綱は、平成11年6月8日から施行する。

附 則 (平成13年要綱第49号)

この要綱は、公布の日から施行する。

附 則 (平成14年要綱第64号)

この要綱は、公布の日から施行する。

附 則 (平成14年要綱第101号)

この要綱は、公布の日から施行する。

附 則 (平成18年要綱第18号)

この要綱は、平成18年4月1日から施行する。

附 則 (平成19年要綱第23号) 抄

(施行期日)

1 この要綱は、平成19年4月1日から施行する。

(経過措置)

2 この要綱の施行の際、現に在職する収入役は、その任期中に限り、なお従前の例により在職するものとする。この場合においては、改正後の第2条、第26条、第27条、第64条、第70条及び第71条に掲げる要綱中の会計管理者に関する規定は適用せず、改正前の当該各要綱中の収入役に関する規定は、なおその効力を有する。

附 則 (平成20年要綱第35号)

この要綱は、平成20年4月1日から施行する。

附 則 (平成21年要綱第18号)

この要綱は、平成21年4月1日から施行する。

附 則 (平成23年要綱第17号)

この要綱は、平成23年4月1日から施行する。

附 則 (平成25年要綱第28号)

この要綱は、平成25年4月1日から施行する。

附 則 (平成26年要綱第31号)

この要綱は、平成26年4月1日から施行する。

附 則 (平成27年要綱第26号)

この要綱は、平成27年4月1日から施行する。

附 則 (平成27年要綱第74号)

この要綱は、平成27年10月1日から施行する。

附 則（平成29年要綱第13号）

この要綱は、平成29年4月1日から施行する。

附 則（平成30年要綱第30号）

この要綱は、平成30年4月1日から施行する。

附 則（平成30年要綱第45号）

この要綱は、公布の日から施行する。

附 則（平成31年要綱第16号）

この要綱は、平成31年4月1日から施行する。

附 則（令和2年要綱第3号）

この要綱は、公布の日から施行する。

附 則（令和2年要綱第62号）

この要綱は、令和2年8月1日から施行する。

附 則（令和3年要綱第39号）抄

（施行期日）

1 この要綱は、令和3年4月1日から施行する。

附 則（令和5年要綱第35号）

この要綱は、令和5年4月1日から施行する。

別表第1（第3条関係）

| |
|---|
| 教育長、上下水道事業管理者、理事、危機管理監、政策推進部長、総務部長、市民生活部長、人権政策監、福祉・子ども部長、保健医療部長、都市経営部長、都市整備部長、産業・文化部長、会計管理者、上下水道局長、教育委員会事務局教育総務部長、教育委員会事務局学校教育政策部長、選挙管理委員会事務局長、公平委員会事務局長、監査委員事務局長及び議会事務局長 |
|---|

別表第2（第6条関係）

| |
|--|
| 人権政策監、危機管理室課長、戦略企画課長、行政サービス向上室課長、人事課長、市民政策課長、人権室課長、福祉政策課長、障害福祉課長、こども家庭室課長、高齢介護室課長、地域保健課長、産業経済室課長、生涯学習課長、教育委員会事務局指導・人権教育課長及び市長が必要と認めた職員 |
|--|

6 大東市男女共同参画社会行動計画策定委員会規則

平成30年3月23日

規則第15号

(趣旨)

第1条 この規則は、大東市附属機関条例（平成24年条例第29号）第3条の規定に基づき、大東市男女共同参画社会行動計画策定委員会（以下「委員会」という。）の組織及び運営について、必要な事項を定めるものとする。

(組織)

第2条 委員会の委員（以下「委員」という。）は、次に掲げる者のうちから、市長が委嘱する。

- (1) 学識経験者
- (2) 公募市民
- (3) 前2号に掲げる者のほか、市長が必要と認める者

2 委員の任期は、委嘱の日から大東市男女共同参画社会行動計画についての調査審議が終了する日までとする。

3 委員会に委員長を置き、委員の互選により定める。

4 委員長は、委員会を代表し、会務を総理する。

5 委員長に事故あるとき又は欠けたときは、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。

(会議)

第3条 委員会の会議は、必要に応じ委員長が招集し、その議長となる。

2 委員会の会議は、委員の過半数の者が出席しなければ開くことができない。

3 委員会の議事は、出席委員（議長を除く。）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。

(意見の聴取等)

第4条 委員会は、必要と認めるときは、関係者に資料の提供を求め、又は委員会の会議への出席を求め、その説明若しくは意見を聴くことができる。

(守秘義務)

第5条 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6条 委員会の庶務は、市民生活部人権室において行う。

(委任)

第7条 この規則に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、委員長が委員会に諮って定める。

附 則

(施行期日)

1 この規則は、平成30年4月1日から施行する。

(経過措置)

2 この規則の施行の日以後最初に招集される委員会の招集及び委員長が選任されるまでの間の委員会の主宰は、市長が行う。

7 大東市男女共同参画推進条例

平成19年3月23日

条例第8号

目次

前文

第1章 総則（第1条—第9条）

第2章 基本的施策等（第10条—第19条）

第3章 苦情等の処理（第20条—第22条）

附則

大東市では、市民の基本的人権の尊重をまちづくりの理念の重要な柱として位置付けています。「差別撤廃・人権擁護都市」の宣言や「大東市人権尊重のまちづくり条例」の制定など様々な人権施策を推進する中、男女共同参画社会の実現を目指し、性差別の解消と男女の自立に向けた施策に積極的に取り組んでいます。

また、国においても、国際連合の「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」を批准し、男女雇用機会均等法などの国内法や諸方策の整備を図り、社会的・文化的に形成された性差に縛られない男女共同参画社会の実現を目指した男女共同参画社会基本法を制定するとともに、様々な取組が進められています。

しかしながら、現実には性別による固定的な役割分担意識やそれに基づく社会の制度、慣行が根強く残っており、依然として男女間の不平等や人権侵害が生じています。また、少子高齢化や高度情報社会の進展など社会経済情勢も急激に変化しています。

このような状況の中で、大東市は、男女が性別にかかわらず自らの意思によって個人の能力と個性を十分に発揮し、職場、学校、家庭、地域その他の社会のあらゆる分野に対等に参画し共に責任を担う男女共同参画社会の実現を目指して、ここに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する基本理念を定め、市、市民、事業者等及び教育関係者等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（以下「推進施策」という。）の基本的事項を定めることにより、男女共同参画社会の実現を総合的かつ計画的に推進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、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- (1) 男女共同参画 男女が社会における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分野（以下「あらゆる分野」という。）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) 市民 市内で在住、在勤又は在学する者をいう。
- (3) 事業者等 市内において、公的機関及び民間を問わず、又は営利及び非営利を問わず事業や活動を行う者をいう。
- (4) 教育関係者等 学校・幼稚園及び保育所（園）その他の社会のあらゆる場において教育、保育及び指導（以下「教育等」という。）にあたる者をいう。

- (5) 積極的改善措置 あらゆる分野における活動に参画する機会において、男女間の格差を改善するため、必要な範囲において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。
- (6) セクシュアル・ハラスメント 相手の意に反した性的な言動又は性別による固定的な役割分担意識に基づく言動により、相手に不快感又は不利益を与え、生活環境を害することをいう。
- (7) 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。以下この号において同じ。）又は配偶者であった者からの身体的、精神的、社会的、経済的若しくは性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。
- (8) 性的指向 恋愛感情又は性的感情の対象となる性別についての指向をいう。
- (9) ジェンダーアイデンティティ 自己の属する性別についての認識に関するその同一性の有無又は程度に係る意識をいう。

（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れなければならない。

- (1) 男女の個人としての尊厳が重んじられること、男女が直接的又は間接的にかかわらず性別による差別的取扱いを受けないこと、男女共にその個性が尊重され能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されること。
- (2) 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がないよう配慮されることや、男女が性別による固定的な役割分担にとらわれることなく多様な生き方を選択できること。
- (3) 男女が社会の対等な構成員として、市、事業者等及び教育関係者等の政策や方針の決定過程に、共に参画する機会を確保すること。
- (4) 男女が、共に家族的責任を持ち、相互の協力と社会の支援を受けながら、あらゆる分野における活動に、対等に参画できること。
- (5) 男女の対等な関係の下に互いの性を理解し、健康に配慮するとともに、生涯にわたる性と生殖に関して、自らが決定する権利を十分に尊重すること。
- (6) 国際社会における男女共同参画の推進に協力し連携すること。
- (7) あらゆる分野から暴力や虐待を根絶すること。

（市の責務）

第4条 市は、男女共同参画の推進を重要な政策として位置付け、前条に規定する基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、推進施策を策定し、実施しなければならない。

- 2 市は、推進施策の策定及び実施にあたり、必要に応じて積極的改善措置を講じなければならない。
- 3 市は、推進施策については、市民、事業者等及び教育関係者等（以下「市民等」という。）と協力して実施しなければならない。
- 4 市は、推進施策を実施するために、必要な財政上の措置を講じなければならない。

（市民の責務）

第5条 市民は、男女共同参画について理解を深め、あらゆる分野において積極的に男女共同参画社会の形成に努めなければならない。

- 2 市民は、市が実施する推進施策に協力するよう努めなければならない。

（事業者等の責務）

第6条 事業者等は、その事業又は活動を行うにあたっては、基本理念にのっとり、男女共同参画の推進に努めなければならない。

2 事業者等は、市が実施する推進施策に協力するよう努めなければならない。

(教育関係者等の責務)

第7条 教育関係者等は、教育等が男女共同参画に与える影響の大きさを自覚し、基本理念にのっとり、男女共同参画の推進に努めなければならない。

2 教育関係者等は、次世代を担う子どもの教育等に当たっては、あらゆる分野において男女が共に積極的に参画するよう配慮しなければならない。

3 教育関係者等は、市が実施する推進施策に協力するよう努めなければならない。

(性別による人権侵害等の禁止)

第8条 何人も、あらゆる分野において、次に掲げる人権侵害又は性別による固定的な役割分担意識に起因する人権侵害を行ってはならない。

(1) セクシュアル・ハラスメント

(2) ドメスティック・バイオレンス

(3) 子どもや高齢者等に対する虐待

(4) 前3号に掲げるもののほか、直接的又は間接的な性別による差別的取扱い

2 何人も、あらゆる分野において、性的指向及びジェンダーアイデンティティを理由とする不当な差別その他の人権侵害を行ってはならない。

(公衆に表示する情報に関する配慮)

第9条 何人も、広報、広告その他の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、男女間の暴力等を助長又は連想させる表現その他不必要な性的な表現を用いないよう努めなければならない。

第2章 基本的施策等

(男女共同参画計画)

第10条 市は、男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）第14条第3項に規定する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「男女共同参画計画」という。）を策定しなければならない。

2 市は、前項の男女共同参画計画の策定にあたっては、広く市民の意見を反映できるよう努めなければならない。

3 市は、男女共同参画計画を策定したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

4 前2項の規定は、男女共同参画計画を変更する場合に準用する。

(男女共同参画計画に定める事項)

第11条 男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

(1) 政策又は方針決定過程における男女間の格差を改善するための事項

(2) 男女共同参画の推進に関する啓発、広報等に関する事項

(3) 性別による固定的な役割分担意識に基づく制度及び慣行を改善するための事項

(4) 教育等又は労働の場における男女共同参画の推進に関する事項

(5) 職業生活における活動又は家庭若しくは地域生活における活動等の両立支援に関する事項

(6) 推進施策に関する苦情及び相談に対応するための事項

(7) 男女共同参画の推進に資するための調査及び研究に関する事項

(8) 前各号に掲げるもののほか、男女共同参画の推進に関して必要な事項

(市民等への支援)

第12条 市は、市民等の男女共同参画の推進に関する活動を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講じるものとする。

(教育等における支援)

第13条 市は、基本理念にのっとり教育等の推進に対し必要な支援を行うものとする。

(広報活動等)

第14条 市は、基本理念に関する市民等の理解を深めるため、広報活動に努めなければならない。

2 市長は、男女共同参画の推進に関する活動を積極的に行う市民等に対し、顕彰を行うことができる。

(調査研究)

第15条 市は、推進施策を策定し実施するため、必要な調査研究を行うものとする。

2 市は、調査研究の結果を公表するものとする。

(施策の実施等に当たっての配慮)

第16条 市は、その実施する施策の全般にわたり、男女共同参画の推進に配慮しなければならない。

(推進体制の整備)

第17条 市は、推進施策を策定し実施するため、必要な体制を整備しなければならない。

(年次報告)

第18条 市は、推進施策の実施状況を明らかにする年次報告書を作成し、これを公表するとともに、その結果を推進施策に反映させるよう努めなければならない。

(拠点施設)

第19条 市は、市民等による男女共同参画の推進に関する取組を支援するための拠点施設を設置し、充実を図るものとする。

2 大東市立生涯学習センター内の男女共同参画ルームは、前項に規定する拠点施設とする。

第3章 苦情等の処理

(相談窓口の設置)

第20条 市は、性別による差別的取扱いその他の男女共同参画社会の形成の促進を阻害する問題の解決を図るため、相談窓口を置くものとする。

2 市は、前項の相談を受けたときは、他の関係機関等と連携し、必要な支援を行わなければならない。

(苦情等の処理)

第21条 市民等は、市が実施する推進施策又は男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策について、苦情その他の意見(以下「苦情等」という。)があるときは、その旨を市に対して申し出ることができる。

2 市は、前項に規定する申出を受けたときは、関係機関と連携し、適切かつ迅速に対応しなければならない。

(男女共同参画苦情等処理委員)

第22条 市長は、苦情等を適切かつ迅速に処理するため、大東市男女共同参画苦情等処理委員を置くことができる。

附 則

(施行期日)

1 この条例は、平成19年4月1日から施行する。

(経過措置)

2 この条例の施行の際、現に策定されている「改定大東市男女共同参画社会行動計画（平成16年3月策定）」は、第10条第1項の規定により策定され、公表されたものとみなす。

附 則（令和6年条例第7号）

この条例は、公布の日から施行する。

第4次大東市男女共同参画社会行动计划（改訂版）

カラフルプラン

令和6（2024）年3月

発行：大東市市民生活部人権室
大東市谷川1-1-1
電話：072-800-3255（直通）
FAX：072-872-2268

印刷物番号

5-95

リサイクル適性[®]
この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。