

# 第5期ねやがわ男女共同参画プラン

令和3（2021）年～令和12（2030）年

## 素案

（基本目標Ⅰまで）

令和2（2020）年8月

寝屋川市

# 目次

第1章 プランの基本的な考え方 .....	1
1. プラン策定に当たって .....	1
2. 基本的な視点（案） .....	2
3. プランの目指す姿（案） .....	3
4. プラン策定の背景 .....	4
5. プランの概要 .....	6
第2章 市の男女共同参画に関する現状 .....	8
1. 第4期プランにおける目標値の達成状況.....	8
2. 第4期プランの取組と課題 .....	9
第3章 プランの内容 .....	17
プランの体系（案） .....	17
基本目標Ⅰ あらゆる分野における女性の活躍推進.....	19
基本目標Ⅱ 暮らしの安全と安心の確保.....	27
基本目標Ⅲ 男女共同参画を基盤とした文化の浸透.....	31
第4章 プランの推進 .....	34
1. 男女共同参画推進体制の確立.....	34
2. 市民・関係機関等との連携 .....	34
3. プランの進行管理 .....	34
4. 計画推進のための目標値 .....	34
参考資料 .....	35
1. 男女共同参画に関する統計 .....	35
2. 男女共同参画に関する年表 .....	51
3. 用語解説 .....	51
4. 寝屋川市男女共同参画審議会委員名簿.....	51
5. 寝屋川市男女共同参画審議会 開催経過.....	51

# 第1章 プランの基本的な考え方

## 1. プラン策定に当たって

「男女共同参画社会基本法」においては、国と地方公共団体は、共通の基本理念にのっとり、施策を行うことにより、全体としての男女共同参画社会の形成をめざすことが規定されています。このため、都道府県は国の男女共同参画基本計画を、市町村は国の男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案してそれぞれ計画を策定することとされています。

本プランは、「男女共同参画社会基本法」に基づき、男女共同参画社会の実現をめざす取組を寝屋川市で具体的に推進するためのものです。



## 2. 基本的な視点（案）

---

「男女共同参画社会基本法」の基本理念を踏まえ、社会状況の変化による新たな課題も念頭において、以下の基本的な視点を基盤として、本プランにおける関連施策や取組を推進します。

### （1）持続可能な活力ある社会を次世代に引き継ぐ

持続可能で活力のある社会の実現は、我が国のみならず世界共通の目標となっています。そのためには、あらゆる分野においてジェンダー平等、男女共同参画の視点が常に確保される必要があります。

### （2）実質的な男女の平等の実現に向けた取組の強化

我が国では、特に政治・経済分野における男女格差が大きく、国を挙げての課題となっています。女性が十分に参画できていない分野への目標達成とその先の実質的な男女の平等の実現に向けた、ポジティブ・アクションも含めた積極的な取組が必要です。

### （3）男女が共に実現する、あらゆる分野での活躍

男女共同参画は、女性だけでなく男性も豊かな人生を送ることにつながります。働く場面、地域における様々な活動などのあらゆる分野で、男女が活躍できるよう、性別にかかわらず、仕事と家事・育児・介護やその他の生活を両立できる環境が整備される必要があります。

### （4）女性に対するあらゆる暴力の根絶

被害者の多くが女性である、配偶者等からの暴力（ドメスティック・バイオレンス（DV）以下「DV」）に加えて、主に若年女性が被害を受ける性暴力の問題が顕在化するなど、女性に対する暴力をめぐる状況が多様化しています。女性に対するあらゆる暴力の根絶に向けて取組を強化する必要があります。

### （5）市民等と行政のパートナーシップによる取組の推進

男女共同参画社会の実現には、行政における施策の推進だけでなく、市民・事業者等による主体的な行動や取組が欠かせません。そのため、市民・事業者等への働きかけとともに市民等と行政のパートナーシップ関係の構築を図ります。

### 3. プランの目指す姿（案）

---

# 性別にかかわらず 多様な生き方を選択できる 活力あふれる 豊かな男女共同参画社会の実現

令和2（2020）年度に策定中の第六次寝屋川市総合計画（計画期間：令和3年度～令和9年度）では、寝屋川市の将来像を、「新たな価値を創り、選ばれるまち 寝屋川 ～イノベーションの創出～」とし、寝屋川市の新たな未来を切り拓くため、従来の枠組みにとられない新たな価値とイノベーションを創出し、現在の市民及び将来市民に、選ばれるまちを目指しています。“新たな価値とイノベーションの創出”には、性別にとらわない多様な価値観や視点が欠かせません。

本プランは、男女共同参画社会基本法における基本理念と第六次寝屋川市総合計画で掲げる将来像を踏まえ、だれもが人権を尊重され、個性と能力を十分に発揮できる活力にあふれた豊かな男女共同参画社会をつくることで、いきいきと暮らせるまちを目指します。

## 4. プラン策定の背景

### (1) 世界における近年の動向

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

平成27（2015）年には、国際社会共通の目標として採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ（SDGs）」における17の目標のひとつとして「ジェンダー平等の実現」が設定されています。今後は、「北京行動綱領」と「2030アジェンダ（SDGs）」といった国際合意事項の確実な履行が課題となっています。

また、令和元（2019）年に、日本で開催された「G20サミット（金融・世界経済に関する首脳会合）」の成果文書「G20大阪首脳宣言」には、「ジェンダー平等と女性のエンパワーメントは、持続可能で包摂的な経済成長に不可欠である」と明記されています。

このように、「ジェンダー平等と女性のエンパワーメント」は、人権の視点からも社会経済発展の視点からも世界共通の課題として共有されています。



### (2) 国・大阪府における近年の動向

我が国においては、平成25年（2013年）6月に閣議決定された「日本再興戦略」において、『女性の力』は、これまで活かしきれていなかった我が国最大の潜在力である」と表現され、「女性の活躍推進」が重点施策に位置づけられました。平成26年（2014年）には、内閣に「すべての女性が輝く社会づくり本部」が設置され、「すべての女性が輝く政策パッケージ」が取りまとめられました。同本部において、平成27年（2015年）以降は毎年、「女性活躍加速のための重点方針」が決定されています。

主な法制度の動向としては、平成28年（2016年）に、「育児・介護休業法」、「男女雇用機会均等法」、「ストーカー規制法」がそれぞれ改正されました。平成30年（2018年）には、政治の分野における男女共同参画をめざす「候補者男女均等法」が公布・施行されま

した。また、同年には長時間労働の是正と多様で柔軟な働き方の実現や公正な待遇の確保を目的とした「働き方改革関連法」が成立しました。

令和元年（2019年）には、「女性活躍推進法」の改正が行われ、女性活躍に関する計画策定や情報公開の対象事業主の拡大が規定されました。また、同年には、セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントを含む職場のハラスメント防止対策の強化を目的とする「男女雇用機会均等法」等の改正や住民票、マイナンバーカード等への旧姓併記も施行されています。

大阪府では、平成13（2001）年にすべての人が個人として尊重され、性別にとらわれることなく、自分らしくのびやかに生きることのできる男女共同参画社会の実現をめざし、「おおさか男女共同参画プラン」を策定しました。平成18（2006）年に一部改訂後、その後の後継計画としては、平成23（2011）年に「おおさか男女共同参画プラン（2011-2015）」策定、平成28（2016）年に「おおさか男女共同参画プラン（2016-2020）」策定と続いています。平成29（2017）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（2016-2020）」が策定されています。

## 5. プランの概要

---

### (1) プラン策定の経緯

本プラン策定に当たっては、学識者や市議会議員、関係団体、公募市民で構成する、男女共同参画審議会における数次にわたる審議のほか、男女共同参画に関する市民・事業所・小学生・中学生・高校生・大学生意識調査やパブリック・コメントの実施による市民の意識ならびに意見等の情報を収集することにより、本市の実情に即したプランの策定に努めました。策定されたプランは、男女共同参画社会の実現という目的のために、市民・地域社会、企業と行政が協働し、それぞれの役割を担い、課題を解決するための指針となるものです。

### (2) プランの構成

本プランの構成は、プランが目指す3つの「基本目標」と、「基本目標」を実現するために取り組む「課題」、課題解決に向けた施策推進のための「施策の方向」を設定し、体系化しています。

### (3) プランの期間

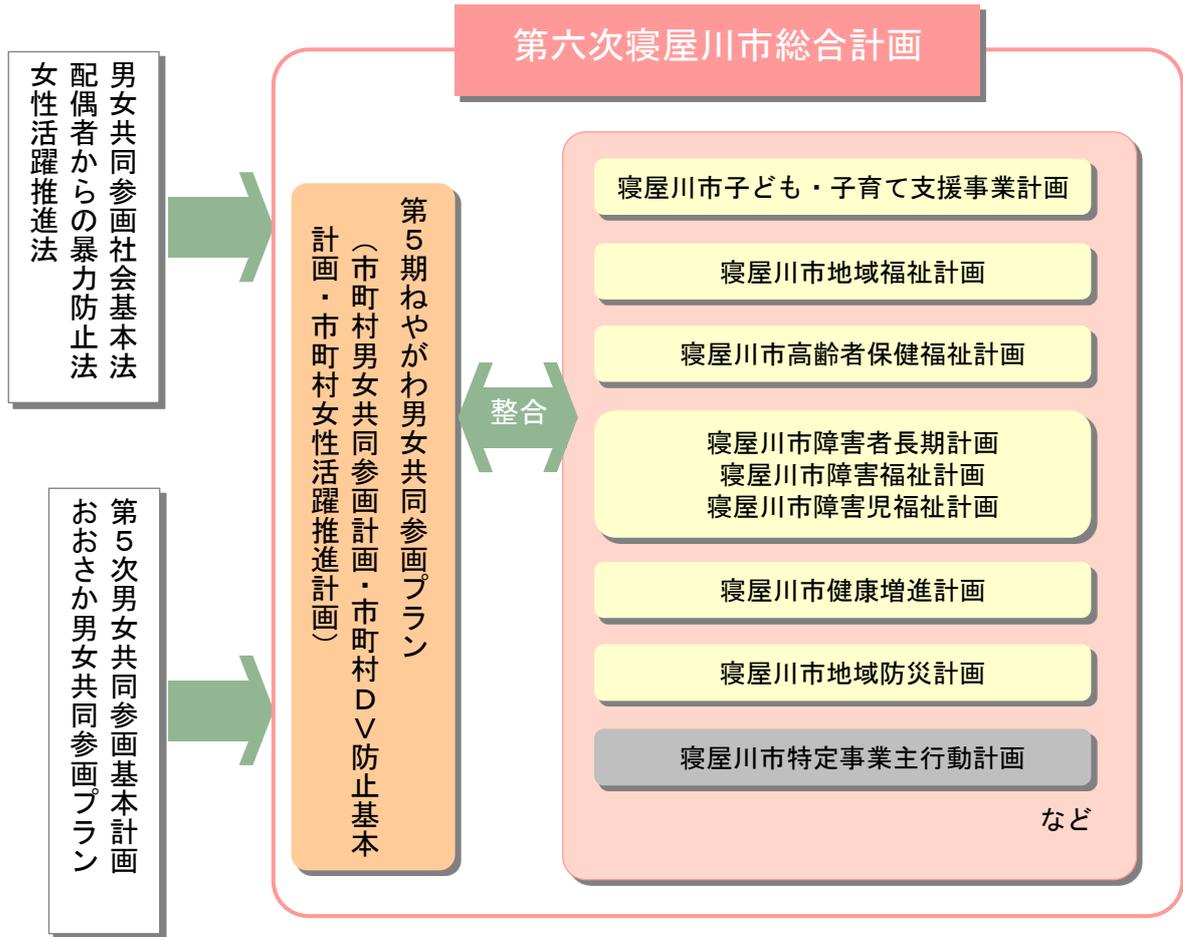
本プランの期間は、令和3(2021)年度から令和12(2030)年度までの10年間とします。

なお、社会状況の変化等、男女共同参画施策を取り巻く状況に柔軟に対応するため、必要に応じて見直しを行うこととします。

### (4) プランの位置付け

- ①本プランは、「男女共同参画社会基本法」に基づいて、寝屋川市の男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に実施するためのプランで、推進すべき基本方向とそれに基づく具体的施策を明らかにしています。
- ②本プランは、「第六次寝屋川市総合計画」を推進するための分野別計画で、子育て、保健、福祉等に関する関連計画と整合性を図りながら策定し、男女共同参画の視点で横断的にとらえています。
- ③本プランは、「男女共同参画社会基本法」に示された「国の責務・地方公共団体の責務・国民の責務」を踏まえ、行政とともに市民等の主体的な参画を得ながら、取組を推進するための指針となるものです。
- ④本プランは、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」(DV防止法)ならびに、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(女性活躍推進法)に規定される「市町村DV防止基本計画」「市町村女性活躍推進計画」を包含して策定します。

【 計画の位置づけ 】



# 第2章 市の男女共同参画に関する現状

## 1. 第4期プランにおける目標値の達成状況

第4期プランで設定した目標値の達成状況は、審議会等委員への女性委員の登用比率と市職員の女性管理職比率は、第4期プランの策定時からわずかの上昇にとどまり目標を達成できませんでした。目標を達成したのは、4項目にとどまっています。

【第4期プランにおける目標値】      は目標達成項目

基本目標	指標	第4期プラン 策定時	令和2年 4月1日現在	令和2年度まで の目標数値
I	審議会等委員への女性委員の登用比率	26.3% H22年4月1日 現在	27.3%	30.0%
	女性委員のいない審議会等の割合	24.0% H22年4月1日 現在	4.2%	0%
	市職員の女性管理職比率	係長以上 16.2% H22年4月1日 現在	係長以上 17.6%	係長以上 30.0%
II	「男は仕事、女は家庭」というように性別によって役割を分担する考え方に共感しない市民の割合	61.0% H22年度	62.1% R1年度	70.0%
	ジェンダー(社会的・文化的性別)の認知度	40.5% H21年度	<span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">77.2%</span> R1年度	50.0%
III	「職場」において「男女平等」と感じる市民の割合	24.4% H21年度	20.4% R1年度	35.0%
IV	保育所(園)の利用率 (保育所(園)を利用できる乳幼児の割合)	31.7% H22年4月1日 現在	<span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">44.9%</span> <sup>※1</sup> R1年度	40.0%
	地域子育て拠点の箇所数	6か所 H22年4月1日 現在	<span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">12か所</span> R1年度	12か所
V	地域包括支援センターの相談件数	2,502件 H21年度	<span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">5,671件</span> R1年度	3,700件
VI	乳がん検診の受診率	11.8% H21年度		30.0%
VII	DV(ドメスティック・バイオレンス)の認知度	89.5% H21年度	97.1% R1年度	100%
	配偶者等からの「壁に物を投げるなど、脅かす」行為について、暴力と認識する人の割合	70.9% H21年度	79.4% R1年度	100%

※1：保育所・認定こども園の確保量/0～5歳人口×100（第2期子ども・子育て支援事業計画）

## 2. 第4期プランの取組と課題

---

第4期プランにおける基本目標ごとの主な取組と課題は以下のとおりです。

### 基本目標Ⅰ 男女が共に参画する社会づくり

#### 【取組】

男女共同参画の社会づくりを実現するためにはあらゆる分野の方針決定過程への多様な人材の参画が進むことが求められています。女性委員比率の低い審議会の所管課にヒアリング調査をし、改善の依頼を行っていますが、審議会等委員の女性比率は10年間約25.0%で、女性の参画が進んでいません。

また、平成30(2018)年3月には、平成30(2018)年度から令和2(2020)年度までの3年間の取組を明記した「第4期ねやがわ男女共同参画プラン ～女性躍進推進版～」を策定し、令和元年度には女性管理職の割合が19.0%と急増しています。

自助・共助の消防・防災の取組としては、平成31(2019)年度から女性消防団を独立し、地域の防災訓練や応急手当の指導で特に活躍しています。

#### 【課題】

審議会などの委員の女性比率の推移をみると平成31(2019)年4月1日現在26.5%と微増しているものの目標の30%には届かず、引き続き取組が必要です。

地域における意思決定過程への女性の参画率をみると、PTA、老人クラブが35%以上であるものの他の分野での比率は低いままにとどまっていることから、共助のしくみづくりをこれまで以上に進めていく必要があります。それには、女性自身の参画意識を高めるなど意識変革への取組も必要です。

近年、各地で大型台風や地震などの災害が多発し、今後も大規模災害の発生の可能性があります。災害時には通常時よりも男女の不平等やDVが顕著になります。日ごろから男女平等・男女共同参画意識を醸成させ、多様な人々の参画による災害対策や避難所運営が実施できるように環境を整えていくことが必要です。

### 基本目標Ⅱ 男女共同参画社会実現に向けた文化の創造

#### 【取組】

本市では、大人、子どもそれぞれを対象に、広報誌やSNS(市公式フェイスブック、市公式アプリ「もっと寝屋川」、市公式ツイッター)については平成29(2017)年度に導入したアプリのインストール数が21,000件を超え、令和元(2019)年度からは市公式ツイッターを導入するなど、若い世代に受け入れられやすい多様な媒体を通じた情報発信を行っています。

平成 29 (2017) 年度には、子どもの頃からの男女共同参画への関心や理解の促進を図るため、親子で学習できる男女共同参画啓発冊子「男女共同参画って、なーに？」を作成し、市立の小・中学校、幼稚園、保育所に配布しました。また、男女共同参画推進センターでは、定期的にふらっと市民セミナーを開催し、男女共同参画に関わる様々な角度からのセミナーを開催しています。なかでもこれまで女性の参画が少ない分野である科学分野について、親子で参加できる科学に関する講座を実施したり、情報誌「ルミエール」の中で、女性の少ない分野あるいは男性の少ない分野で活躍する人を紹介するなど、性別にとられない職域へのチャレンジを啓発しています。

「市民意識調査」で、「男女共同参画推進センター」で特に重要な機能をたずねたところ、「男女それぞれの立場に立った心の悩みなどの相談に応じる」が 47.0%で約半数を占めたものの、啓発・学習・自主活動の支援などについては 10%台以下の割合となっています。

## 【課題】

「市民意識調査」の結果では、性別役割分担に否定的な意識の市民が女性 64.8%・男性 58.6%と、男女共に前回調査と比べて大幅に増加していますが、令和 2 (2020) 年度までの目標数値 70.0%には届いていません。また、「男の子は男の子らしく、女の子は女の子らしく育てるのがよい」「子どもが 3 歳くらいまでは母親の手で育てるべきだ」「妻子を養うのは男の責任である」という考え方については、前回調査よりも減っているものの「そう思う」割合が約半数を占め、特に男性においては、「男の子は男の子らしく、女の子は女の子らしく育てるのがよい」「妻子を養うのは男の責任である」で 60%前後と高くなっています。

また、学校教育の中では、進路指導や職業観の育成において男女の区別なく能力をいかせるような教師の意識づけや情報収集・提供が求められます。

「男女共同参画推進センター」は男女平等な社会の実現のための拠点であり、男女共同参画や女性、子どもに対する暴力、男性の男女共同参画意識向上に重要な役割を果たす場所です。しかし、男女共同参画推進センターで実施されているセミナー・イベントなどへの参加者が少ないのが現状です。男女共同参画推進センターの存在をアピールするとともに、老若男女それぞれの対象のニーズに合った、魅力的な企画や開催日時の検討などを含め、今後も様々な機会をとらえて広報・啓発の必要があります。特に、次代を担う子どもや男性に向けた有効な手段を講じる必要があります。

## 基本目標Ⅲ 働く場での男女共同参画の推進

### 【取組】

女性の働く意識づけやスキルアップのために、平成 28 (2016) 年度より就労やキャリアアップ等における様々な講座を毎年 3 回以上に拡充して実施しています。

本市では、寝屋川市地域就労支援センターにおいて就職困難者を対象とした就労相談を実施しています。当初週 2 回の相談日を平成 28 (2016) 年度から週 4 回に拡充して相談対

応を行っています。相談者に占める女性の割合は概ね3割程度で、相談者のうち1割程度が就職に結びついています。

平成29(2017)年には「ねやがわシティ・ステーション」内に「ハローワーク枚方 職業紹介コーナー」を開設し、「寝屋川市地域就労支援センター」とも連携した職業紹介が実施できるようになりました。

また、平成29(2017)年9月から、大阪労働局との協定に基づき、子育て中の人を対象とした「出張マザーズコーナー」(月2回開設)を開設し、子育て中でも身近な場所で就労相談が受けられる取組を開始しました。同年度延べ31人の利用に対して平成30(2018)年度は延べ57人と増加して、利用が進んでいます。

「第4期ねやがわ男女共同参画プラン ～女性躍進推進版～」に位置づけている「起業に関する情報提供」としては、毎年開講している「創業支援セミナー」「起業講座」の参加者では、概ね女性が半数を超えており、女性の関心が高いことがわかります。

## 【課題】

平成27(2015)年の国勢調査によると、女性の60.4%・男性の22.4%が非正規雇用者です。また、「市民意識調査」の結果では、「職場」における男女の地位の平等感は前回調査を下回り、男女共に63%以上が『男性優遇』と答えています。「職場」において「男女平等」と感じる割合は、女性18.0%・男性23.6%で、令和2(2020)年度までの目標数値35.0%に届いていません。

事業所調査では、従業員数「1～50人」「301人以上」において女性管理職の割合が27.1%・32.4%と高くなっており、一定の女性登用が進んでいることがうかがえますが、市民における職場での男性優遇感は根強い状態です。

しかしながら、特に子育て世代の女性の就労率は上昇しており、女性の働く意欲が高いことがわかります。事業所調査からも、人事の方針として「長期雇用の維持」「若年者の雇用拡大」「女性社員の登用及び活用」は上位に挙げられていることから、雇用者、事業所双方に向けた取組を進めていく必要があります。

女性活躍推進法の改正により、一般事業主行動計画の策定・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、常時雇用する労働者が101人以上の事業主に拡大(令和4年4月1日施行)されます。女性の活躍推進が企業のメリットになることなどの情報発信、中小企業においても一般事業主行動計画を策定することで企業が活気づいたなどの好事例を発掘・紹介、策定に向けた相談支援など事業所における女性活躍の取組を促進する必要があります。また、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・ハラスメントなど様々なハラスメントの防止に向けて企業に一定の取組を義務づける法改正も行われたことから、こうした法改正情報の周知徹底と法令順守を促すことも必要です。

令和2(2020)年3月に始まった新型コロナウイルス感染症による緊急事態では、働き方のパラダイムシフトが起きています。フレックスタイム制やテレワークなど多様な働き方を導入する契機となり、働く男女にとっての働きやすさにつながることを求められます。

## 基本目標Ⅳ 仕事と生活の調和の実現

### 【取組】

本市では、子育て中も働き続ける女性の増加を背景とした保育ニーズの高まりに対応するために、平成 29（2017）年度に「待機児童 ZERO プラン」を策定し、保育士確保のための様々な方策と保育士が働きやすい環境整備を行い、平成 30（2018）年度は年間を通じて待機児童 0 人を達成しました。

放課後児童健全育成事業（留守家庭児童会）は、対象年齢の拡大、開所時間の延長、土曜日開所の拡充を順次行い、働く男女を支援しています。

また、24 時間予約可能な一時預かりなどの機能を有する子育て総合支援拠点である「子育てリフレッシュ館 RELATTO（リラット）」の開設、妊娠期から子育て期にわたって切れ目のない支援を行うための体制として「子育て世代包括支援センター」の設置、ファミリー・サポート・センター事業、病児保育事業等の充実に取り組んでいます。これら仕事と育児の両立支援にかかる事業は、平成 30（2018）年度に子育て家庭を対象に実施したニーズ調査の結果に基づいて、令和 2（2020）年 3 月に「寝屋川市第 2 期子ども・子育て支援事業計画」を策定し、見込み量と確保策を定めています。

男女双方が共に子育てに関わる意識を醸成するための取組として、父親も参加しやすい子育て講座の開催や、平成 25（2013）年度から「パパママ体験教室」の開催、「父子健康手帳」の交付も実施しています。

仕事と介護の両立支援では、家族介護支援事業として男性介護者交流会を毎月 1 回開催して、男性介護者の孤立や介護離職を防止する取組を行っています。また、保健福祉センターやコミュニティセンターにおいては、男性を対象とした料理教室を開催しており、男性の家事参加と生活的自立の促進を図っています。

### 【課題】

男性の育児や介護など家庭生活への参画は、女性の家庭以外の場所での参画につながります。しかし、「市民意識調査」をみると、「父親が育児に参画することは当然なので、男性も育児休業を取得するほうがいい」と思う人が多い一方で、「職場の雰囲気として男性は育児休業を取得しづらいと感じる」「育児休業を取得した場合、世帯の収入が下がるため、生活ができるか心配」「育児休業から復帰した後のキャリアやポストが心配」といった男性が育児休業を取得しづらい状況がうかがえます。

仕事の家庭の調和に関する取組は、男女平等の社会の実現のためには必要不可欠なものです。子育て環境の整備、男性の家事・育児・介護への参画、多様な働き方の創出など、各方面に向けた施策を行う必要があり、また、事業所の積極的な取組が求められます。

しかし、現実には事業所に対してアプローチする手段がほとんどなく、国や大阪府等が作成したリーフレット等による情報提供を行うにとどまっています。

また、「寝屋川市総合計画策定に係る市民ワークショップ報告書」（平成 31 年 3 月）をみると、参加者が寝屋川市でやってほしい取組のなかに「男性だけの料理教室」が挙げられており、市民ニーズの掘り起こしと事業の効果的な広報の必要性がうかがえます。

## 基本目標Ⅴ あらゆる人が生きがいを持って安心して暮らせる環境整備

### 【取組】

高齢者やその家族の支援に関する取組は、3年ごとに策定する「寝屋川市高齢者保健福祉計画」に基づき実施しています。

介護保険事業計画に基づき、適正な介護保険事業の実施に努めています。介護予防や認知症の人への支援、家族介護者への支援は主に、中学校区（12か所）ごとに設置している地域包括支援センターを中心に地域や関係機関と連携しながら地域に密着した情報提供や相談支援、家族介護者、男性介護者の自主的な活動の支援などを実施しています。高齢者夫婦世帯や男性の未婚率が増加する傾向の中で、男性が介護を担うケースが増えており、孤立化の防止やレスパイト支援が求められています。

高齢者の生きがいづくりにつながる働く場の提供としては、シルバー人材センターでは、臨時的かつ短期的または軽易な業務の受託の拡大・促進を行い、会員への就業機会を提供しています。会員の性別内訳は、男性約800人、女性約400人と女性の割合が低いことから、特に女性高年齢者の入会促進を積極的に推進しています。

高齢者が主体的に参加し、活躍するまちをめざして、「寿楽学級」「市民大学」等の生涯学習事業、老人クラブや高齢者福祉センター等でのサークル活動、生涯スポーツ活動などを支援しています。

障害者への取組は、「寝屋川市障害者長期計画」ならびに「寝屋川市障害福祉計画・障害児福祉計画」に基づき実施しています。

障害福祉サービスの充実、公共施設・情報のバリアフリーの取組、交通手段の確保、防災対策などに取り組んでいます。

地域における自立生活への支援では、自立支援協議会等の関係機関が連携し、支援者への研修や個別支援の検討、事業者による生活訓練や体験入居などを行っています。

障害者の就労支援では、障がい者就業・生活支援センター、ハローワーク枚方等と連携して「寝屋川エルガイダンス」を開催し、就労者の体験談・企業の受け入れ方針等の講演、模擬面接等を実施して、一般就労につながるよう支援しています。

ひとり親家庭については、「寝屋川市第2期子ども・子育て支援事業計画」のなかに「寝屋川市母子家庭等自立促進計画」を内包して策定し、ひとり親家庭に対する経済的支援、相談体制、就労支援等を行っています。

### 【課題】

国勢調査（平成27年）でみると本市の高齢化率は令和2年で推計32.1%と約3人に1人が65歳以上です。世帯構造をみると、単独世帯の割合が最も高く28.3%、ひとり親家庭は母子・父子を合わせて約10%となっています。また、障害者や在住外国人、LGBTなど、多様な家族形態や価値観、おかれた状況が様々な人々が暮らしています。

高齢者に関しては女性の割合が高く、若い時からの働き方が反映され経済的に自立困難する場合があります。ひとり親家庭においても同様の傾向があります。

高齢者や障害者、その家族、ひとり親家庭、外国人など複合的な困難に陥る可能性が高

い市民に対して、それぞれの立場に立った相談や支援の提供が必要です。そのためには、ひとり一人の状況を的確に把握し、有効な手立てを講じることのできるよう、きめ細やかな対応が必要です。

特に男性に対しては、仕事重視の生き方によって地域に参加できずに孤立したり、家事や介護の技術不足などによる負担が大きいと考えられ、きめ細かい支援が求められます。

## 基本目標Ⅵ 生涯を通じた心と身体健康づくり

### 【取組】

健康づくりについては、各種がん検診、妊婦健康診査などを実施するとともに、「特定健康診査等実施計画」「国民健康保険保健事業実施計画（データヘルス計画）」に基づいて、生活習慣病の発症や重症化、合併症の予防に重点をおいた取組を進めてきました。また、「子ども・子育て支援事業計画」では妊娠期から乳幼児期にかけての健康づくりが、「高齢者保健福祉計画」では高齢期の健康づくりの推進方策がそれぞれ示され、これらに基づいて市民のライフステージ別の健康増進に取り組んでいます。これらとともに、毎年市内全戸へ配布する「健康づくりプログラム」の中で、分野別・ライフステージ別に市民が取り組むべき行動目標を示し、これらを広く周知・啓発するとともに、「ワガヤネヤガワ健康ポイント事業」「市民ウォーキング」「健康長生塾」等の様々な健康づくり事業を実施しています。健康教室は保育付きで実施しています。

平成 25（2013）年 4 月からは携帯電話やパソコンから自身のストレスや落ち込みの度合いを気軽に測れるようにメンタルヘルスチェック「こころの体温計」を導入しています。

平成 30（2018）年度には子育て世代包括支援センターを開設し、保健師等による母子健康手帳交付時の全数面談や子育て支援プランの作成、子育てに関する情報提供等を行っています。子育て世代包括支援センターや保育所（園）、子育て支援センター、健診会場等における子育て相談の実施、情報提供を行い、妊娠期から子育て期までの切れ目ない支援を行い、プレママ教室、パパママ教室、マタニティヨガの実施を通して支援を必要としている母親については、子育て世代包括支援センターの保健師等につなぐなどの支援をしています。

また、男性の心身の健康づくりとしては、男女共同参画推進センターにおいて電話での男性のための悩み相談（カウンセリング）を実施しています。

### 【課題】

「ワガヤネヤガワ健康づくりアンケート」（平成 29 年 10 月実施）によると、ワガヤネヤガワ健康ポイント事業を知っている人の割合は 12.8%、知っていて参加している人の割合は 3%であったため、同事業をより周知・啓発することにより、応募者数を増やすとともに、健康づくりのための具体的な動機づけを促進する必要があります。

市のがん検診受診率（平成 28 年度）は、低いものは胃がん検診の 2.4%から、高いものとして子宮がん検診の 5.2%という結果で、この数年では上昇傾向が見られますが、受診

率の向上に向けた方策の検討が必要です。がん検診を受診しやすくするためには、「手軽な費用で受診できること」に続いて「近くの場所で受診できること」「手軽に申し込みができること」などが求められており、費用や利便性が重視されていることから、手軽に受診できる費用設定など、受診しやすい環境を整備する必要があります。

妊娠期から産前・産後の女性の身体には大きな変化が起こることから、健康で無事な出産を迎えるためには、日常生活、栄養、環境その他いろいろなことに気を配る必要があります。近年、妊娠出産後も就労継続する女性が増加していることから、定期的な健康診査や専門家の保健指導を受けやすい体制、その人の状況に応じた働き方ができるような職場環境の整備も必要です。

また、ひとりの女性が産む子どもの数が減少し、母親自身のきょうだいの数も少なくなっていることから、大人になるまでに乳幼児に接した経験がない人が増えています。そのため、乳幼児の扱い方が分からない、子育てに不安や負担感が大きいといったことが起こる背景ともなっており、妊娠・出産・育児期の女性に対するきめ細かな支援の仕組みが求められています。

自殺による死亡率は平成 24（2012）年以降減少して、大阪府や全国を下回りつつありましたが、平成 28（2016）年には再び増加しています。本市では、中高年以上の男性の自殺率が高いのが特徴で、自殺の動機においては「健康問題」の割合が高い傾向です。

本市では、平成 25（2013）年度からゲートキーパー（自殺の危険を示すサインに気づき、適切な対応を図ることができる人）養成研修を実施し、自殺対策の強化に努めてきました。

しかし、ゲートキーパーという言葉もその意味も知っている人の割合は 9.7%にとどまっているため、ゲートキーパーについて、より一層周知・啓発する必要があります。

また、「こころの健康の相談窓口」を知っている人の割合は 24.1%であったため、こうした相談事業について、引き続き周知・啓発する必要があります。

男女共同参画推進センターで実施している「男性のための悩み相談」は、平成 29（2017）年度にはのべ 24 件の相談がありましたが、他の年度では 10 件台で推移しています。相談窓口の周知を工夫して、男性が気軽に相談できる体制が必要です。

## 基本目標Ⅶ 女性等に対するあらゆる暴力の根絶

### 【取組】

「女性に対する暴力をなくす運動」「児童虐待防止推進月間」「人権週間」などの機会を活用して広報、啓発を続けています。

男女共同参画推進センターにおいて、女性の心の悩み相談（カウンセリング）として面接相談と電話相談、女性のための法律相談を実施しています。平成 29（2017）年度に相談日の拡充を行いました。

また、心の悩みをもつ女性が交流できる機会として、女性同士で気軽に話せる場、女子会トークを実施しています。

市立全小学校 3 年生・6 年生を対象に子どもへの暴力防止プログラム（CAP 学習）、大人の CAP 講座を実施し、子ども自身が自分を守る方法を学ぶ機会を提供しています。

## 【課題】

「市民意識調査」の結果では、DVという言葉の認知度は高まっていますが、具体的なDVの内容については正しい理解がされていない結果となっています。

「中学生・高校生・大学生への調査」では、デートDVという言葉については大学生の半数弱が「内容を知っている」としているものの、中学生では20%弱にとどまっています。

セクシュアル・ハラスメント、DV、デートDV、性犯罪、児童虐待などあらゆる暴力は許されないことであるという人権意識を高め、あらゆる暴力への正しい理解とそれに立ち向かうエンパワーメントのための情報提供や学習機会、気軽に相談できる相談窓口の提供が必要です。

# 第3章 プランの内容

## プランの体系（案）

### 基本目標Ⅰ あらゆる分野における女性の活躍推進（第4期プランⅠ・Ⅲ・Ⅳ）

課題	施策の方向
1. 政策・方針決定過程への女性の参画推進	(1) 市の政策・方針決定過程への女性の参画推進
	(2) 女性職員の管理職登用の推進
	(3) 女性の能力開発とリーダー養成
2. 地域における男女共同参画の促進	(1) 地域活動で男女が活躍する環境づくり
	(2) 子育て世代が活躍できる地域社会づくり
3. 働く分野における男女共同参画の推進	(1) 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保の推進
	(2) 市職員の配置における男女平等の推進
	(3) 多様な働き方への支援
	(4) 職場におけるハラスメントの防止
4. 仕事と生活の調和の実現	(1) 仕事と子育ての両立支援
	(2) 仕事と介護の両立支援
	(3) 男性の家事・子育て・介護等への参画促進

女性活躍推進計画

## 基本目標Ⅱ 暮らしの安全と安心の確保（第4期プランV・VI・VII）

DV防止基本計画

課題	施策の方向
1. 女性に対するあらゆる暴力の根絶	(1) 女性に対する暴力の予防と根絶のための意識の浸透
	(2) 暴力に関する相談支援体制の充実
	(3) DV等被害者保護と自立支援の推進
	(4) 性犯罪・性暴力の予防と被害者支援
	(5) DV被害者支援のための加害者対策
2. 生涯にわたる男女の健康支援	(1) 生涯の各時期に応じた男女の健康課題への対応
	(2) 性と生殖に関する健康と権利の浸透
	(3) 心の健康対策の推進
3. 困難を抱える女性等への支援	(1) ひとり親家庭等が安心して暮らせる環境づくり
	(2) 高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる地域社会づくり
	(3) 多様性を尊重する地域社会づくり
4. 防災・減災における男女共同参画の推進	(1) 地域における防災・減災活動への女性の参画促進
	(2) 避難所運営における男女共同参画の促進

## 基本目標Ⅲ 男女共同参画を基盤とした文化の浸透（第4期プランII）

課題	施策の方向
1. 男女共同参画の意識づくり	(1) 男女の人権尊重と法制度の理解促進
	(2) 男女共同参画の視点に立った情報提供や啓発活動の充実
	(3) 男女共同参画の視点に立った広報活動の推進
2. 多様な選択を可能にする教育や学習の推進	(1) 男女平等保育・教育の充実
	(2) 男女共同参画の視点に立った生涯学習機会の提供と仲間づくり
	(3) 男女平等な家庭教育の実践に向けた啓発
	(4) 男女共同参画の視点に立った文化創造活動の推進と支援
	(5) 情報の利活用能力の向上支援
3. 国際的な協調と貢献	(1) 持続可能な開発のための2030アジェンダ（SDGs）への貢献
	(2) 男女共同参画に関する国際的な動向の情報収集と発信

# 基本目標Ⅰ あらゆる分野における女性の活躍推進

## 課題 1. 政策・方針決定過程への女性の参画推進

### 【現状と課題】

本市の審議会委員の女性比率は、27.3%（令和2年4月現在）で、大阪府内の3分の1以上の自治体が30%以上（令和元年4月現在）であるのに対し、女性の登用が進んでいない状況です。また、女性委員のいない審議会の割合は低くなっているものの、いまだわずかながら存在しています。

本市における様々な施策についての審議を行う審議会については、その委員は各種団体から選出する充て職による場合が多く、各種団体の長の男性比率が高い現状から女性が選出されにくいという実態があります。審議会委員の女性比率を高めていくには、地域の団体における役職者の女性比率を高めていくとともに、団体の長に限らず女性の団体構成員を推薦してもらうという働きかけも必要です。

市職員の女性管理職比率は、計画の目標値として設定している係長以上の割合は17.6%で10年前と比べて1.4%の伸びにとどまっています。

男性職員の勤続年数がほぼ一定であるのに対して、女性職員の勤続年数は近年、短縮傾向で離職率も高くなっています。また、課長級の女性比率が高くなっている一方で係長級の女性比率は低下しており、管理職候補の女性職員が少ない状況です。女性職員がいきいき輝く組織づくりのために、全庁的な課題認識と取組が必要です。

各役職段階の職員の女性割合

	理事・部長	次長	課長	課長以上	課長代理	係長	係長以上
平成26年度	12.5%	5.9%	5.0%	6.7%	9.1%	23.8%	16.6%
平成27年度	16.7%	6.5%	6.3%	8.4%	14.3%	22.9%	16.8%
平成28年度	16.0%	3.8%	8.1%	8.8%	7.1%	22.8%	16.6%
平成29年度	15.4%	6.3%	8.8%	9.6%	11.1%	21.9%	16.6%
平成30年度	16.0%	3.3%	17.2%	13.4%	0.0%	20.1%	16.1%
平成31年度	13.0%	3.3%	27.4%	19.0%	18.2%	15.9%	17.4%
令和2年度	12.5%	3.2%	23.3%	17.0%	25.9%	16.7%	17.6%

資料：人事室（各年度4月1日）

## 【施策の方向と具体的取組】

### 施策の方向(1)市の政策・方針決定過程への女性の参画推進

NO	具体的取組	担当課
	市の政策・方針決定過程への女性参画の意義について庁内の認識を高めて、団体選出委員における女性推薦の促進、女性の委員候補者情報の共有、市民公募委員枠の拡大などを行い女性の参画率を向上します。	関係全課
	市の審議会等の女性委員の人数・割合を定期的に調査・公表するとともに女性委員の登用が進んでいない審議会等については、その要因を所管課とともに分析し対応策を協議します。	人権・男女共同参画課

### 施策の方向(2)女性職員の管理職登用の推進

NO	具体的取組	担当課
	女性職員のキャリアアップの意識醸成と昇任昇格への意欲向上を積極的に推進するため、女性登用の拡大に向けた取組を推進します。 管理職員が、管理職の魅力を伝えることができるよう、管理職員と若手職員等の意見交換の場を設定し、昇任意欲の啓発等を行います。	人事関係部課
	将来の管理職候補として、高度な知識・技術を取得し、指導力を有する女性職員の育成を図るため、意欲のある女性職員の外部研修(大阪府、自治大学校、市町村アカデミー等)への派遣を積極的に行います。	人事関係部課
	職員を対象とした昇任意欲等に関するアンケート等を実施し、昇任意欲が低い場合の要因検証や昇任に対する意識喚起を行います。	人事関係部課
	管理職員に対し、女性職員の活躍促進や、部下職員のキャリア形成を支援するための研修を実施し、ワーク・ライフ・バランスを推進できる職場環境づくりを進めます。	人事関係部課
	部下をうまく統率・指導し、多様な勤務時間の職員がいることを前提とした効率的な業務運営を行っている管理職員に対し、人事評価制度において適正に評価します。	人事関係部課
	女性教員のキャリア形成支援として、力量形成の機会や場の積極的な提供とともに管理職の登用試験受験や研修参加にかかわる所属長による声かけの工夫を行います。	学務課

### 施策の方向(3)女性の能力開発とリーダー養成

NO	具体的取組	担当課
	審議会等に参画し活躍できる女性や男女共同参画にかかわる活動を増やすため、女性リーダーの育成に取り組みます。	人権・男女共同参画課
	女性が、企画力、表現力、コミュニケーション力、マネジメント力など様々な能力を身につけてエンパワーメントするための機会の提供や情報を発信します。	人権・男女共同参画課

## 課題 2. 地域における男女共同参画の促進

### 【現状と課題】

本市は、大阪府内に勤務する人々のベッドタウンとして成長・発展してきました。これまでは夫婦と子どもからなる世帯の割合が全国平均に比べて高かったのが、近年、急速にその割合が低下しています。一方で、子どもが巣立ったあとの夫婦のみ世帯の割合が大幅に上昇し、高齢者の単独世帯数も大きく増加しています。

地域で暮らす市民の世帯構造が変化するなか、本市では、コミュニティづくりと地域協働の推進を目的として、平成 25 (2013) 年に「寝屋川市地域協働推進プラン」を策定し、地域の支え合いと地域課題を地域で解決する仕組みづくりを進めてきました。現在、市内の全小学校区で地域協働協議会が設立され、住民同士や団体が協力・連携し、地域で話し合いながら、地域住民が参加できる行事や防災、福祉、緑化など地域の特色を生かした活動が行われています。

リタイア後の男性が地域の活動に積極的に参加して、地域活動の支え手になるとともに、生きがいにつながるようなきっかけづくり、場の提供が必要とされています。また、本市では人口減少に歯止めをかけ、子育て世代の転入を促すために保育所待機児童対策や子育て支援を積極的に取り組んでいます。年少人口比率は全国平均を下回っていますが、近年の合計特殊出生率は全国平均を上回っており、一定の効果が現れていると考えられます。子育てしやすいまちとして、若い世代から選んでもらえるような取組を進めるとともに、父親が家事や育児に積極的に参加し、地域のなかで仲間づくりも行えるような機会の提供も重要です。

地域における意思決定過程への女性の参画率の推移

団体名	平成 26 年度	27 年度	28 年度	29 年度	30 年度	令和 元年度	2 年度
市町村防災会議委員総数	39	40	39	21	21	17	20
うち女性委員数	4	4	3	1	2	2	2
参画率	10.3%	10.0%	7.7%	4.8%	9.5%	11.8%	10.0%
農業委員会の委員総数	16	17	16	15	17	16	16
うち女性委員数	0	1	2	2	1	1	1
参画率	0%	5.9%	12.5%	13.3%	5.9%	6.3%	6.3%
自治会長数	198	198	198	199	200	200	200
うち女性自治会長数	19	20	19	21	24	25	28
参画率	9.6%	10.1%	9.6%	10.6%	12.0%	12.5%	14.0
PTA 数	39	41	41	41	41	41	41
うち女性が代表者	10	10	14	13	12	13	14
参画率	25.6%	24.4%	34.1%	31.7%	29.3%	31.7%	35.0%
老人クラブの会員数	10,675	10,675	10,362	10,134	9,670	9,341	9,029
うち女性	6,641	6,661	6,475	6,402	6,124	5,903	5,755
参画率	62.2%	62.4%	62.5%	63.2%	63.3%	63.2%	63.7%
老人クラブの役員数	15	15	14	15	15	15	13
うち女性が代表者	2	2	3	3	3	3	5
参画率	13.3%	13.3%	21.4%	20.0%	20.0%	20.0%	38.5%

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

## 【施策の方向と具体的取組】

### 施策の方向(1) 地域活動で男女が活躍する環境づくり

NO	具体的取組	担当課
	自治会や地域協働協議会等の地域団体における役職者に女性の登用が促進されるよう啓発を進めます。	市民活動振興室
	リタイア後の男性等が地域活動の情報を得て、活動に参加するきっかけとなる講座や情報発信を行います。	市民活動振興室
	男女共同参画推進センターの登録団体の活躍の場を広げるための市民企画事業の拡充とともに市民活動センター登録団体との相互交流などにより、男女共同参画にかかわる市民活動の広がりを推進します。	人権・男女共同参画課 市民活動振興室

### 施策の方向(2) 子育て世代が活躍できる地域社会づくり

NO	具体的取組	担当課
	育児中の保護者による主体的な育児サークルの立ち上げと活動支援を行い、子育て世代の仲間づくりを推進します。	子育て支援課
	シニア世代と子育て世代の交流機会を拡大して、多世代がともに地域で活動するきっかけづくりを行います。	

### 課題3. 働く分野における男女共同参画の推進

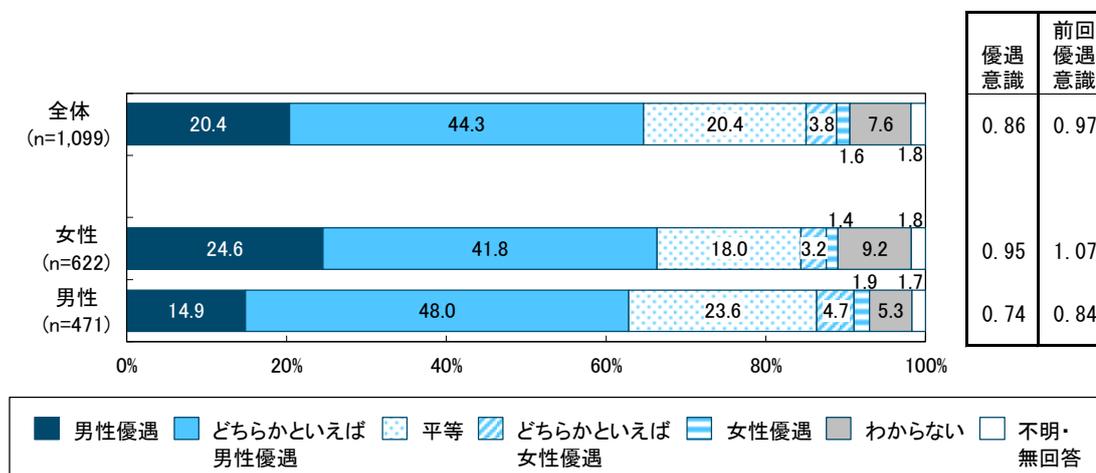
#### 【現状と課題】

少子高齢化の進展により働き手が減少するなか、国では、「女性活躍推進法」の制定をはじめとする女性の労働力に期待する政策を進めています。その結果、全国的な傾向と同様に、本市においても30歳代女性の労働力率は大きく上昇しています。

一方、「市民意識調査」によると、職場における男女の地位について、男性の方が優遇されていると感じる人の割合が、男女とも6割を超えており、女性が職業において十分に活躍できる環境とはなっていないことを示しています。また、男性の長時間労働や家事・育児等への参画意識の低さを背景に、女性の方が家事・育児等の負担が大きいことも女性の働き方に影響しています。

近年は、セクシュアル・ハラスメントのほかにも、妊娠・出産を理由として不利益や嫌がらせを受けるマタニティ・ハラスメント、職務上の地位などの職場内の優位性を背景とするパワー・ハラスメントなど様々なハラスメントが社会問題となっています。そのため、事業主に対してハラスメント防止のための措置を義務化（大企業は2020年6月から、中小企業は2022年4月から）する法改正が行われています。令和元（2019）年度に実施した「事業所実態調査」では、就業規則等への明文化や相談窓口を設置している事業所は半数程度にとどまっています。引き続き、ハラスメントのない、誰もが働きやすい職場づくりに向けた取組を進める必要があります。

男女の地位の考え方について（職場）



## 【施策の方向と具体的取組】

### 施策の方向(1)雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保の推進

NO	具体的取組	担当課
	市内の事業所に対して「男女雇用機会均等法」をはじめとする労働関連法や制度の周知を図り、男女平等な雇用環境づくりを促進します。	産業振興室
	雇用や待遇等に関する労働者からの相談に応じる体制を充実して、労働者の権利の確保に努めます。	産業振興室

### 施策の方向(2)市職員の配置における男女平等の推進

NO	具体的取組	担当課
	性別によって職域を限定することなく、女性職員の職域拡大、キャリア形成につながる配置を行います。	人事関係部課
	管理職員に対して、業務の分担等において性別による思い込みを排除した男女平等を推進する意識づけを行います。	人事関係部課

### 施策の方向(3)多様な働き方への支援

NO	具体的取組	担当課
	再就職、起業等に関する情報提供と相談体制を充実します。	産業振興室 人権・男女共同参画課
	再就職、起業等を希望する人に対して、講座の開催や創業支援事業を通じた支援を行います。	産業振興室 人権・男女共同参画課

### 施策の方向(4)職場におけるハラスメントの防止

NO	具体的取組	担当課
	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・ハラスメント等、あらゆるハラスメントの予防啓発とともに、相談体制、ハラスメント事案発生時の対応体制を整備します。	人事室 監察課 学務課
	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、ハラスメントのない職場づくりの啓発を推進します。	産業振興室

## 課題 4. 仕事と生活の調和の実現

### 【現状と課題】

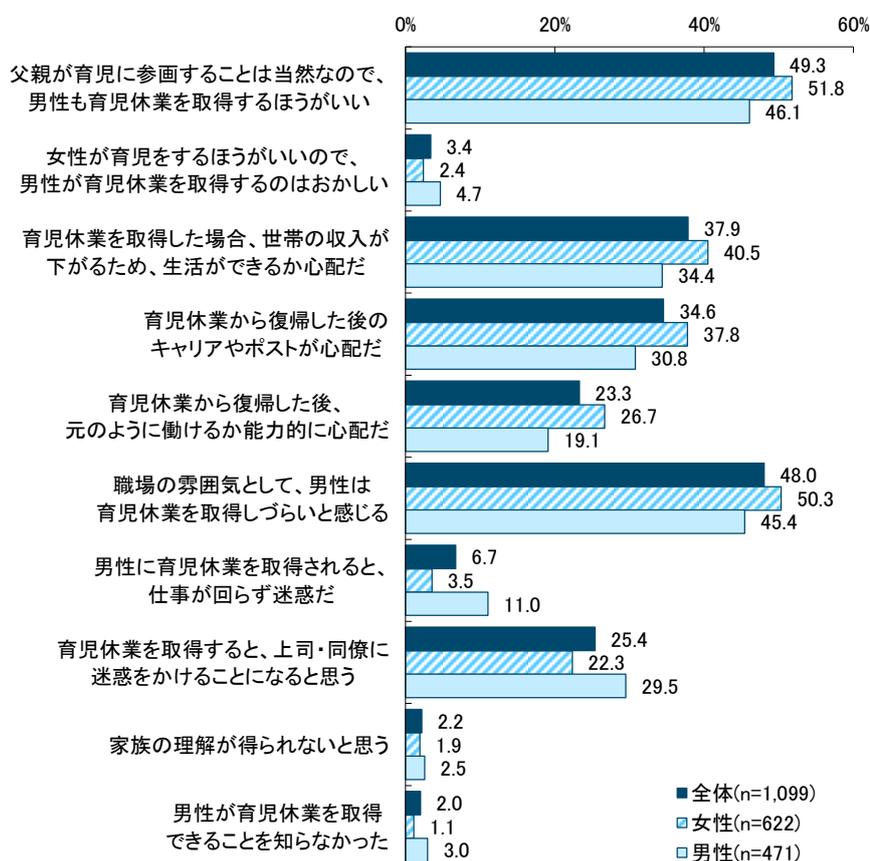
様々な子育て支援施策の充実に加えて、令和元（2019）年10月から、国の幼児教育・保育の無償化が開始されたことなどを背景に、子育て期の女性の就労意欲は一層高まっており、出産後も継続して働き続ける女性の割合も増加しています。そうしたなか、女性の出産年齢の上昇に伴い、子育てと親の介護が同時期に重なる「ダブルケア」の問題に直面する女性が増加しています。また、「市民意識調査」によると、男性が育児休業を取得することを肯定する人が多い一方で、職場の雰囲気は男性の育児休業が取得しづらいと感じる人も多く、実際に育児休業を取得する男性の割合は極めて低いのが実態です。

介護についてみると、男性の生涯未婚率（50歳時の未婚率）が23.4%（2019年）となっており、親と同居を続ける男性が増え、おのずと親の介護に直面して仕事との両立に悩むケースが増加しています。

また、仕事と生活のバランスについて、「市民意識調査」によると、「仕事」「家庭生活・地域活動」「個人の生活」をどのように優先したいかは、男女ともに希望と現実にギャップが生じている実態があります。

このように、育児、介護等と仕事との両立は、男女共通の問題となっており、地域における子育てや介護の基盤整備を進めるとともに、育児・介護休業の取得促進、事業所に対する両立支援対策や長時間労働是正の働きかけなど、男女ともに仕事と生活の調和が実現できる取組が必要です。

男性の育児休業取得について



## 【施策の方向と具体的取組】

### 施策の方向(1)仕事と子育ての両立支援

NO	具体的取組	担当課
	「待機児童ZEROプランR」や放課後児童対策事業の充実を通じて、仕事を持つ保護者が仕事と子育てを両立できる環境整備を進めます。	保育課 青少年課
	多様な保育ニーズに対応した一時預かり事業やファミリー・サポート・センター事業等の供給体制の確保を行います。	子育て支援課
	市内事業所に対して、労働者に対する両立支援施策の取組を促すとともに、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定や両立支援助成金の活用を支援します。	産業振興室
	庁内及び市内事業所における、男性労働者の育児休業取得の促進に向けた取組を推進します。	人事室 産業振興室

### 施策の方向(2)仕事と介護の両立支援

NO	具体的取組	担当課
	介護に関する相談に対応し、適切な介護サービスの利用や家族介護支援事業の活用を推進します。	高齢介護室
	市内事業所に対して、労働者の介護離職を防止するための両立支援施策の取組を促すとともに、介護離職防止にかかる両立支援助成金の活用を支援します。	高齢介護室
	男性介護者交流会への参加促進を行い、男性介護者の孤立化防止と介護負担を軽減するための社会資源活用を支援します。	高齢介護室

### 施策の方向(3)男性の家事・子育て・介護等への参画促進

NO	具体的取組	担当課
	父子健康手帳の交付やパパママ教室の開催を通じて、父親の育児参画意識の向上を図るとともに育児に関する知識・技術の習得を支援します。	子育て支援課
	父親が参加しやすい育児講座や保護者の交流機会の拡充により、父親同士の仲間づくりを促進します。	子育て支援課
	男性対象の料理教室の開催や料理サークルの育成など、男性が家事の知識や技術を身につける講座を開催します。	

## 基本目標Ⅱ 暮らしの安全と安心の確保

---

### 課題 1. 女性に対するあらゆる暴力の根絶

#### 【現状と課題】

(作成中)

#### 【施策の方向と具体的取組】

##### 施策の方向(1) 女性に対する暴力の予防と根絶のための意識の浸透

NO	具体的取組	担当課

##### 施策の方向(2) 暴力に関する相談支援体制の充実

NO	具体的取組	担当課

##### 施策の方向(3) DV等被害者保護と自立支援の推進

NO	具体的取組	担当課

##### 施策の方向(4) 性犯罪・性暴力の予防と被害者支援

NO	具体的取組	担当課

##### 施策の方向(5) DV被害者支援のための加害者対策

NO	具体的取組	担当課

## 課題 2. 生涯にわたる男女の健康支援

### 【現状と課題】

(作成中)

### 【施策の方向と具体的取組】

施策の方向(1)生涯の各時期に応じた男女の健康課題への対応

NO	具体的取組	担当課

施策の方向(2)性と生殖に関する健康と権利の浸透

NO	具体的取組	担当課

施策の方向(3)心の健康対策の推進

NO	具体的取組	担当課

### 課題 3. 困難を抱える女性等への支援

#### 【現状と課題】

(作成中)

#### 【施策の方向と具体的取組】

施策の方向(1)ひとり親家庭等が安心して暮らせる環境づくり

NO	具体的取組	担当課

施策の方向(2)高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる地域社会づくり

NO	具体的取組	担当課

施策の方向(3)多様性を尊重する地域社会づくり

NO	具体的取組	担当課

## 課題 4. 防災・減災における男女共同参画の推進

### 【現状と課題】

(作成中)

### 【施策の方向と具体的取組】

施策の方向(1) 地域における防災・減災活動への女性の参画促進

NO	具体的取組	担当課

施策の方向(2) 避難所運営における男女共同参画の促進

NO	具体的取組	担当課

# 基本目標Ⅲ 男女共同参画を基盤とした文化の浸透

---

## 課題 1. 男女共同参画の意識づくり

### 【現状と課題】

(作成中)

### 【施策の方向と具体的取組】

#### 施策の方向(1) 男女の人権尊重と法制度の理解促進

NO	具体的取組	担当課

#### 施策の方向(2) 男女共同参画の視点に立った情報提供や啓発活動の充実

NO	具体的取組	担当課

#### 施策の方向(3) 男女共同参画の視点に立った広報活動の推進

NO	具体的取組	担当課

## 課題 2. 多様な選択を可能にする教育や学習の推進

### 【現状と課題】

(作成中)

### 【施策の方向と具体的取組】

#### 施策の方向(1) 男女平等保育・教育の充実

NO	具体的取組	担当課

#### 施策の方向(2) 男女共同参画の視点に立った生涯学習機会の提供と仲間づくり

NO	具体的取組	担当課

青少年リーダーズ参加者数の性別内訳

#### 施策の方向(3) 男女平等な家庭教育の実践に向けた啓発

NO	具体的取組	担当課

#### 施策の方向(4) 男女共同参画の視点に立った文化創造活動の推進と支援

NO	具体的取組	担当課

#### 施策の方向(5) 情報の利活用能力の向上支援

NO	具体的取組	担当課

### 課題 3. 国際的な協調と貢献

#### 【現状と課題】

(作成中)

#### 【施策の方向と具体的取組】

施策の方向(1)持続可能な開発のための 2030 アジェンダ (SDGs) への貢献

NO	具体的取組	担当課

施策の方向(2)男女共同参画に関する国際的な動向の情報収集と発信

NO	具体的取組	担当課

# 第4章 プランの推進

(作成中)

1. 男女共同参画推進体制の確立

---

2. 市民・関係機関等との連携

---

3. プランの進行管理

---

4. 計画推進のための目標値

---

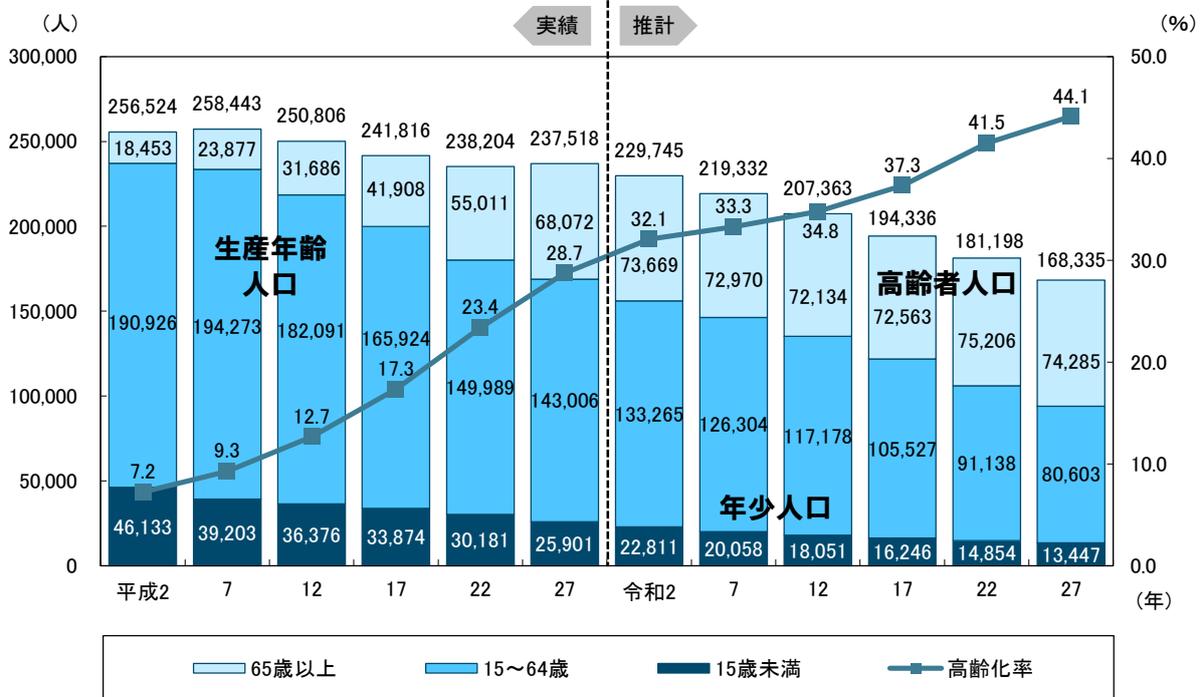
# 参考資料

## 1. 男女共同参画に関する統計

### (1) 人口と世帯の状況

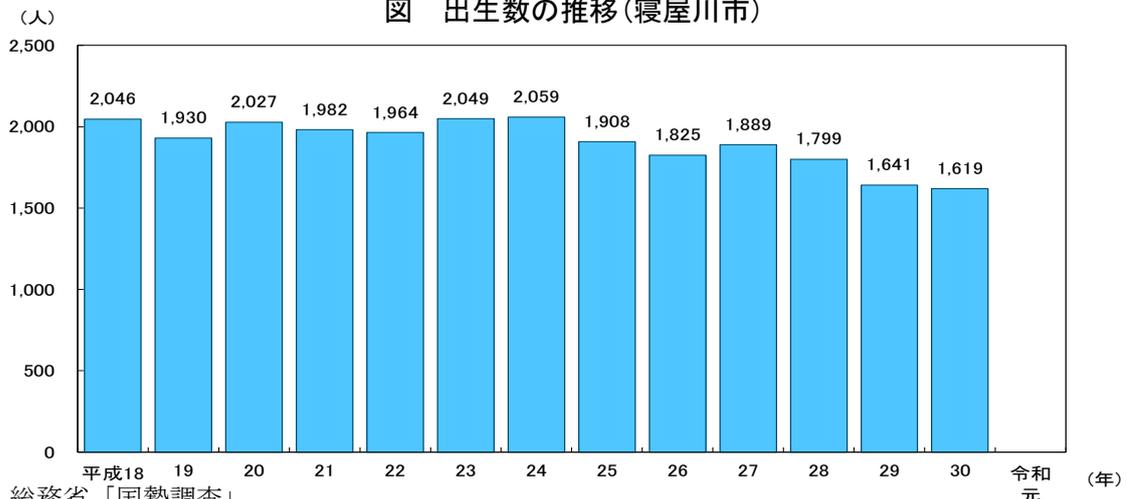
本市の平成 27（2015）年の高齢化率は 28.7%で、全国の 26.7%を上回っています。一方で 15 歳未満の年少人口比率は 10.9%で、全国の 12.7%を下回っており、少子高齢化は、全国平均よりも進んでいます。また、出生数は減少しているものの、ひとりの女性が生涯に産む子ども数の平均を表す合計特殊出生率は、直近の統計では全国平均を上回りました。

図 高齢化率と年齢 3 区分別人口の推移（推計含む）（寝屋川市）



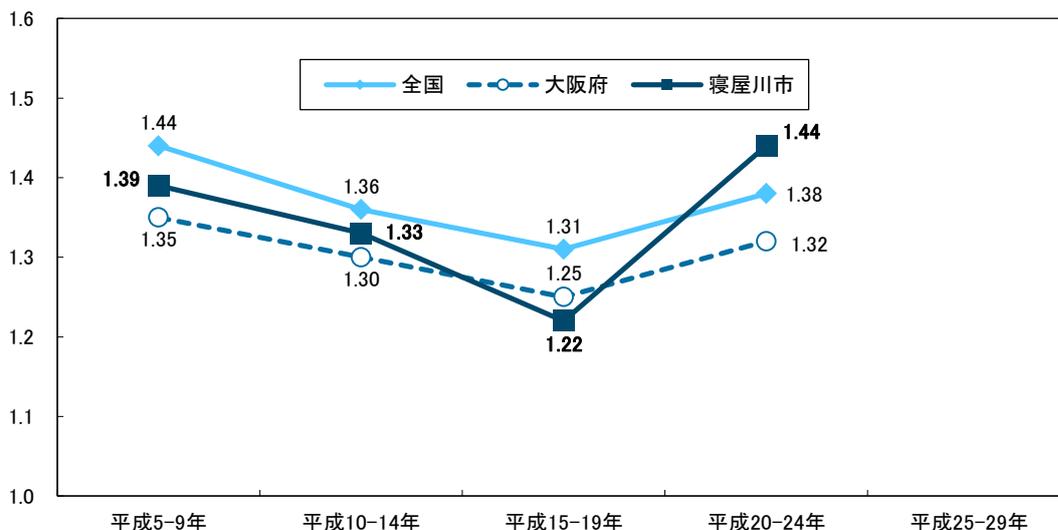
(注) 人口総数には年齢「不詳」を含むため、年齢 3 区分別人口の計と総数は一致しない。  
資料：総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」

図 出生数の推移（寝屋川市）



資料：総務省「国勢調査」

図 合計特殊出生率の推移(全国・大阪府・寝屋川市)

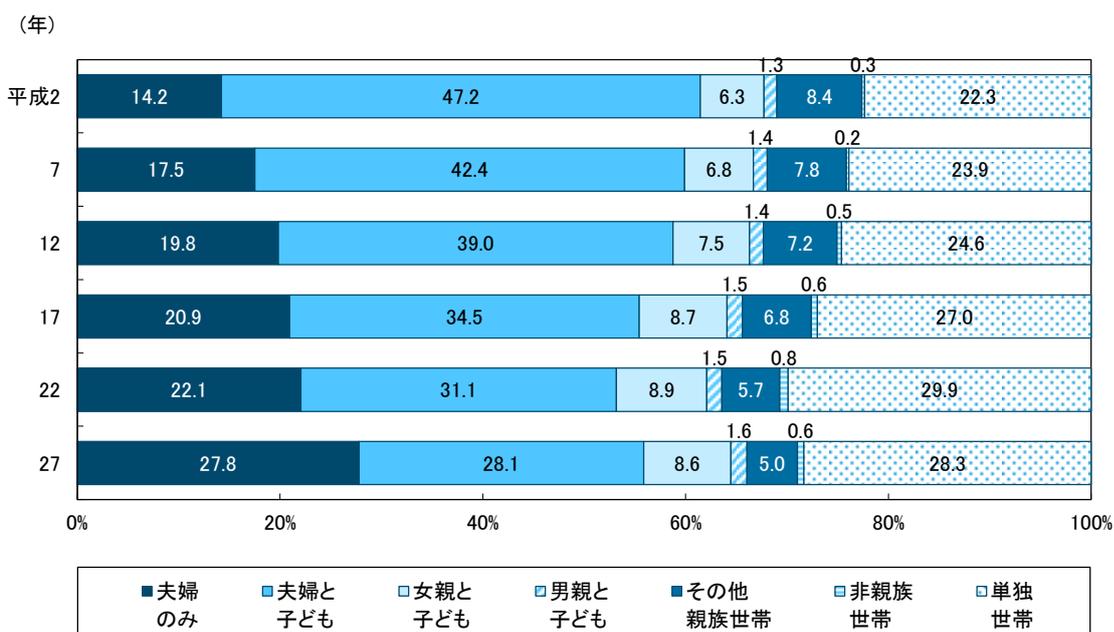


資料：厚生労働省「人口動態統計特殊報告（人口動態保健所・市区町村別統計）」ベイズ推定値  
 ※ベイズ推定値：市区町村別の指標は、出現数の少なさに起因して、偶然性の影響で数値が不安定であったりするため、より広い範囲の情報を利用して推定する方法。合計特殊出生率、標準化死亡比の推定に用いられている。

世帯類型別の構成比では、この25年で、夫婦と子どもからなる世帯は約20ポイント減少し、三世帯世帯を含むその他親族世帯の割合も減少しています。一方で、夫婦のみ世帯と単独世帯が大幅に増加しています。

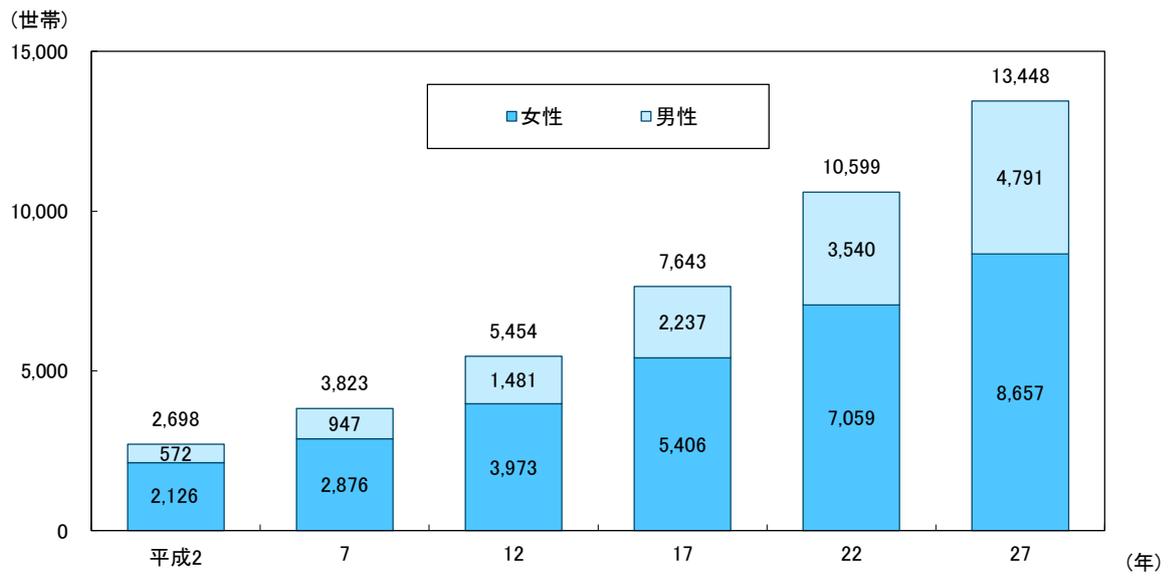
単独世帯のうち高齢者世帯数は、この25年で約5倍となっており、直近の性別構成比では、女性が約65%を占めています。

図 世帯類型別 構成比の推移(寝屋川市)



資料：総務省「国勢調査」

図 性別にみた 65 歳以上の単独世帯数の推移（寝屋川市）

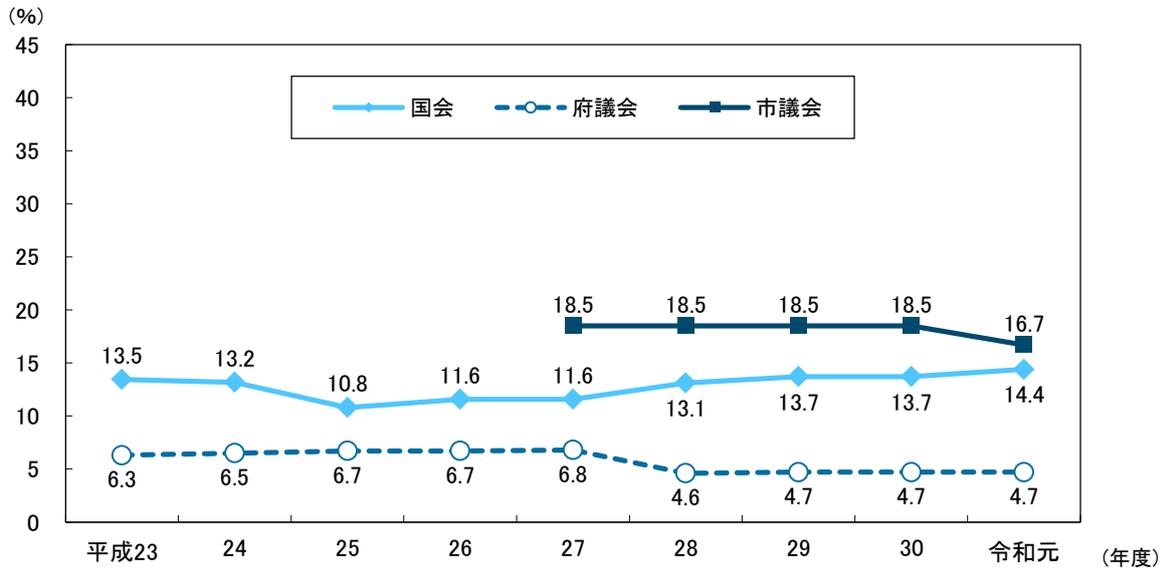


資料：総務省「国勢調査」

## (2) さまざまな分野の女性の参画状況

本市の令和元(2019)年における市議会議員の女性割合は、16.7%となっています。国、大阪府の割合を上回っているものの直近では低下しています。大阪府内市町の状況を見ると、低い方に位置しています。

図 女性議員割合の推移（全国・大阪府・寝屋川市）



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

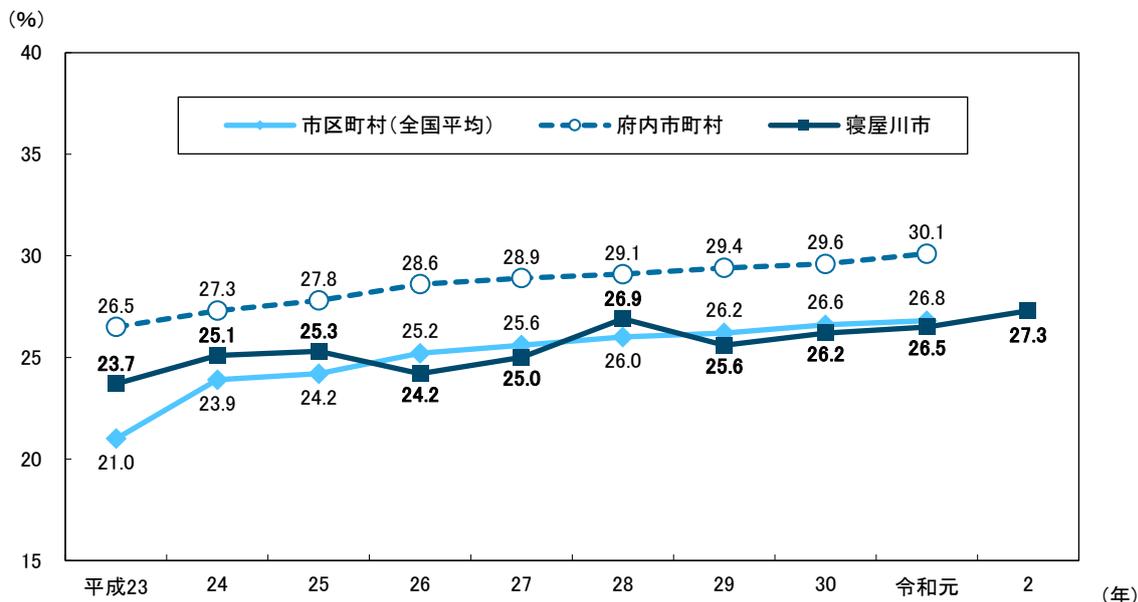
図 大阪府内市町村の状況（令和元年）



資料：総務省「地方公共団体の議会の議員及び長の所属党派別人員調」

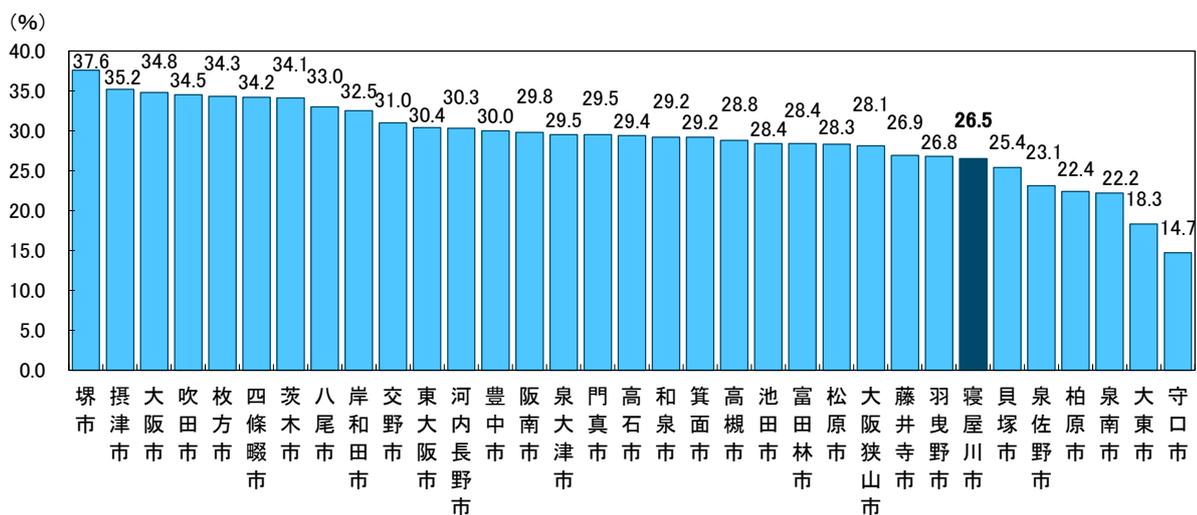
本市の審議会等委員の女性割合は上昇傾向で、令和2（2020）年は27.3%となっています。全国や大阪府の平均と比較可能な令和元（2019）年の比率は、全国平均、大阪府平均を下回っています。府内の市では低位に位置しています。

図 審議会などの委員の女性比率の推移（全国平均・府内市町村・寝屋川市）



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

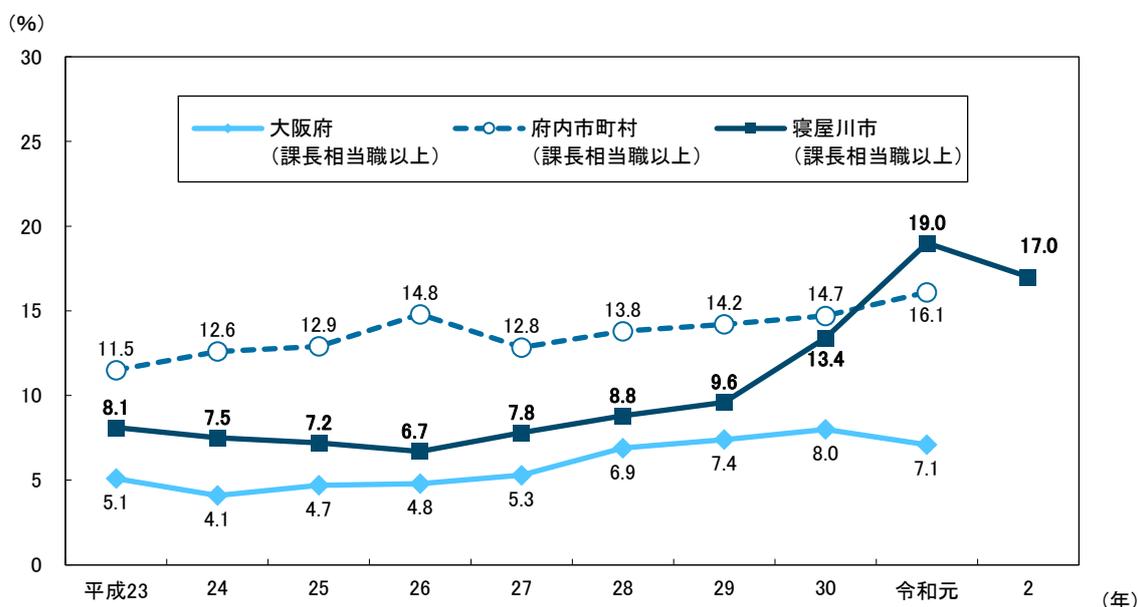
図 大阪府内市町村の状況（令和元年）



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

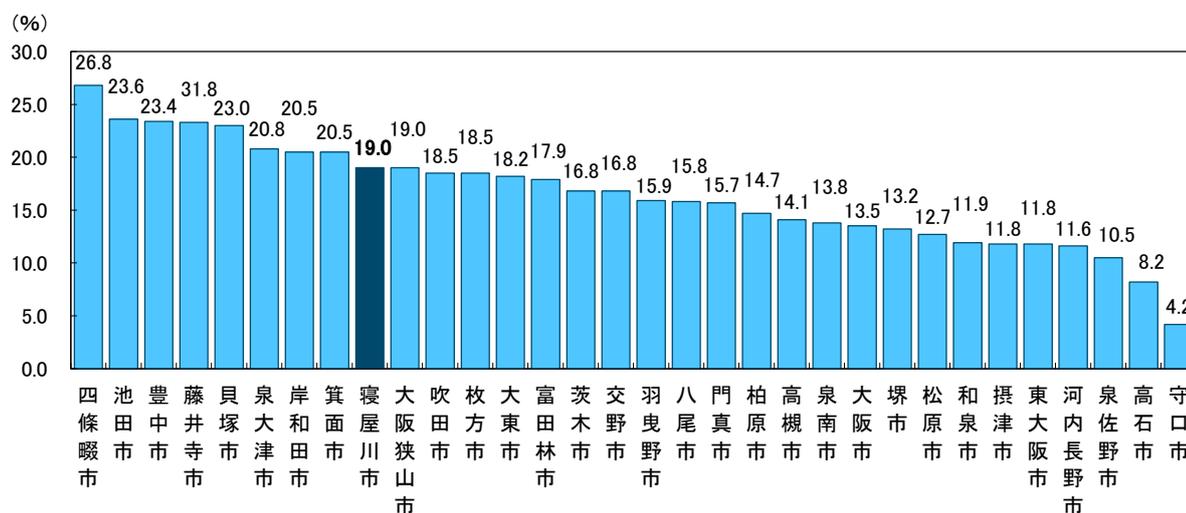
本市職員の女性管理職割合は、令和元(2019)年に大きく上昇しましたが、令和2(2020)年に17.0%に低下しました。比較可能な令和元(2019)年時点では、大阪府、府内市町村平均を上回っており、府内の市では9番目に位置しています。

図 府・市町村職員における女性管理職割合の推移（大阪府・府内市町村・寝屋川市）



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

図 大阪府内市町村の状況（令和元年）



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

教員に占める女性割合に対して、校長・教頭の女性割合は低くなっています。小学校の校長・教頭と中学校の教頭は女性がやや増えていますが、中学校校長は2人または1人が続いています。

表 保育所・幼稚園・学校教員の女性割合（寝屋川市）

年度	公立保育所				公立幼保連携型認定こども園				公立幼稚園			
	園数	保育士数	うち女性	女性割合	園数	教員数	うち女性	女性割合	園数	教員数	うち女性	女性割合
平成26	7	90	90	100.0%					5	31	31	100.0%
27	6	85	85	100.0%					5	30	30	100.0%
28	6	82	82	100.0%	0	-	-	-	5	29	29	100.0%
29	6	74	74	100.0%	0	-	-	-	5	26	26	100.0%
30	6	79	79	100.0%	0	-	-	-	5	26	26	100.0%
令和元	6	88	88	100.0%	0	-	-	-	5	32	32	100.0%

年度	公立小学校				公立中学校			
	学校数	教員数	うち女性	女性割合	学校数	教員数	うち女性	女性割合
平成26	24	686	437	63.7%	12	424	188	44.3%
27	24	678	430	63.4%	12	420	190	45.2%
28	24	673	427	63.4%	12	398	177	44.5%
29	24	681	432	63.4%	12	394	169	42.9%
30	24	691	433	62.7%	12	388	174	44.8%
令和元	24	699	434	62.1%	12	387	172	44.4%

資料：幼稚園、小学校、中学校は文部科学省「学校基本調査」、保育所は、寝屋川市保育課

表 保育所・幼稚園・小中学校の校長・教頭の女性割合（寝屋川市）

年度	所長（保育所）			幼保連携型認定こども園			公立幼稚園・園長		
	計	女性	女性割合	計	女性	女性割合	計	女性	女性割合
平成26	7	7	100.0%				5	5	100.0%
27	6	6	100.0%				5	5	100.0%
28	6	6	100.0%	-	-	-	5	5	100.0%
29	6	6	100.0%	-	-	-	5	5	100.0%
30	6	6	100.0%	-	-	-	5	5	100.0%
令和元	6	6	100.0%	-	-	-	5	5	100.0%

年度	公立小学校・校長			公立小学校・教頭			公立中学校・校長			公立中学校・教頭		
	計	女性	女性割合									
平成26	24	4	16.7%	24	5	20.8%	12	2	16.7%	12	0	0.0%
27	24	4	16.7%	24	8	33.3%	12	2	16.7%	12	1	8.3%
28	24	6	25.0%	24	6	25.0%	12	1	8.3%	12	2	16.7%
29	24	6	25.0%	24	7	29.2%	12	1	8.3%	12	4	33.3%
30	24	6	25.0%	24	8	33.3%	12	1	8.3%	12	4	33.3%
令和元	24	7	29.2%	24	7	29.2%	12	1	8.3%	12	3	25.0%

資料：幼稚園（学務課）、小学校、中学校は文部科学省「学校基本調査」、保育所は、寝屋川市保育課

PTA、老人クラブの代表者の女性割合は3割台まで上昇していますが、その他の団体等の女性参画率は、ほとんど変わらず推移しています。

表 地域における意思決定過程への女性の参画率の推移（寝屋川市）

団体名	平成 26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	令和 元年度	2年度
市町村防災会議委員総数	39	40	39	21	21	17	20
うち女性委員数	4	4	3	1	2	2	2
参画率	10.3%	10.0%	7.7%	4.8%	9.5%	11.8%	10.0%
農業委員会の委員総数（4/1 現在）	16	17	16	15	17	16	16
うち女性委員数	0	1	2	2	1	1	1
参画率	0%	5.9%	12.5%	13.3%	5.9%	6.3%	6.3%
自治会長数	198	198	198	199	200	200	200
うち女性自治会長数	19	20	19	21	24	25	28
参画率	9.6%	10.1%	9.6%	10.6%	12.0%	12.5%	14.0
PTA 数	39	41	41	41	41	41	41
うち女性が代表者	10	10	14	13	12	13	14
参画率	25.6%	24.4%	34.1%	31.7%	29.3%	31.7%	35.0%
老人クラブの会員数	10,675	10,675	10,362	10,134	9,670	9,341	9,029
うち女性	6,641	6,661	6,475	6,402	6,124	5,903	5,755
参画率	62.2%	62.4%	62.5%	63.2%	63.3%	63.2%	63.7%
老人クラブの役員数	15	15	14	15	15	15	13
うち女性が代表者	2	2	3	3	3	3	5
参画率	13.3%	13.3%	21.4%	20.0%	20.0%	20.0%	38.5%

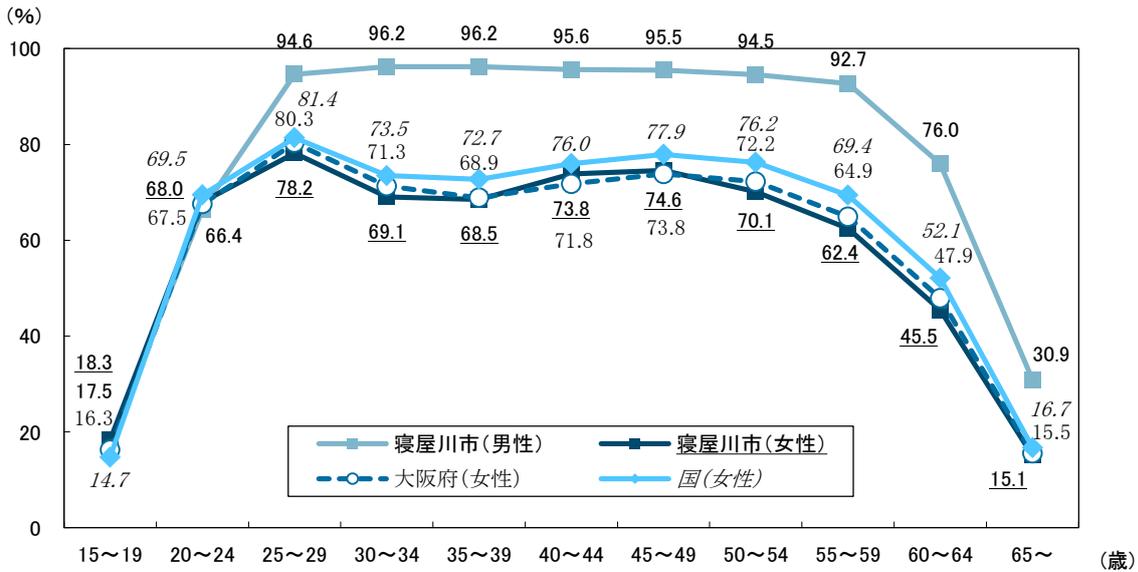
資料：内閣府男女共同参画局「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」、寝屋川市

### (3) 女性の就労状況

本市における年齢層別女性の労働力率は、概ね大阪府平均をやや下回る割合となっています。

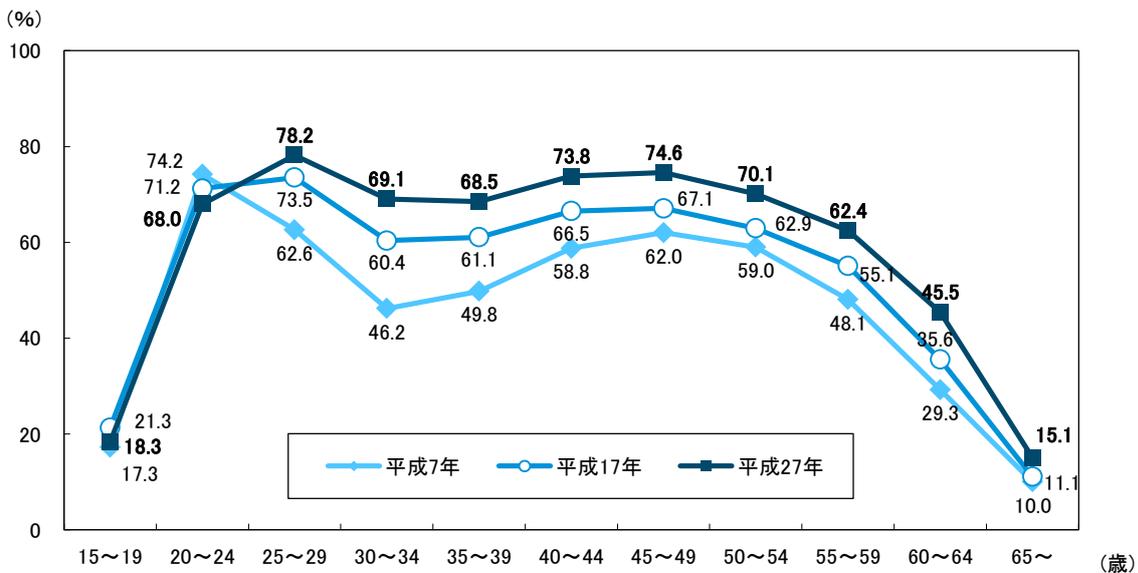
全国的に子育て期の女性の労働力率は上昇しているのと同様に、本市においても、この20年で大きく上昇しています。特に30歳代前半の上昇幅が大きくなっています。

図 性別・年齢層別 労働力率（全国（女性）・大阪府（女性）・寝屋川市（女性・男性））



資料：総務省「国勢調査」2015年（平成27年）

図 女性労働力率の経年変化（寝屋川市）



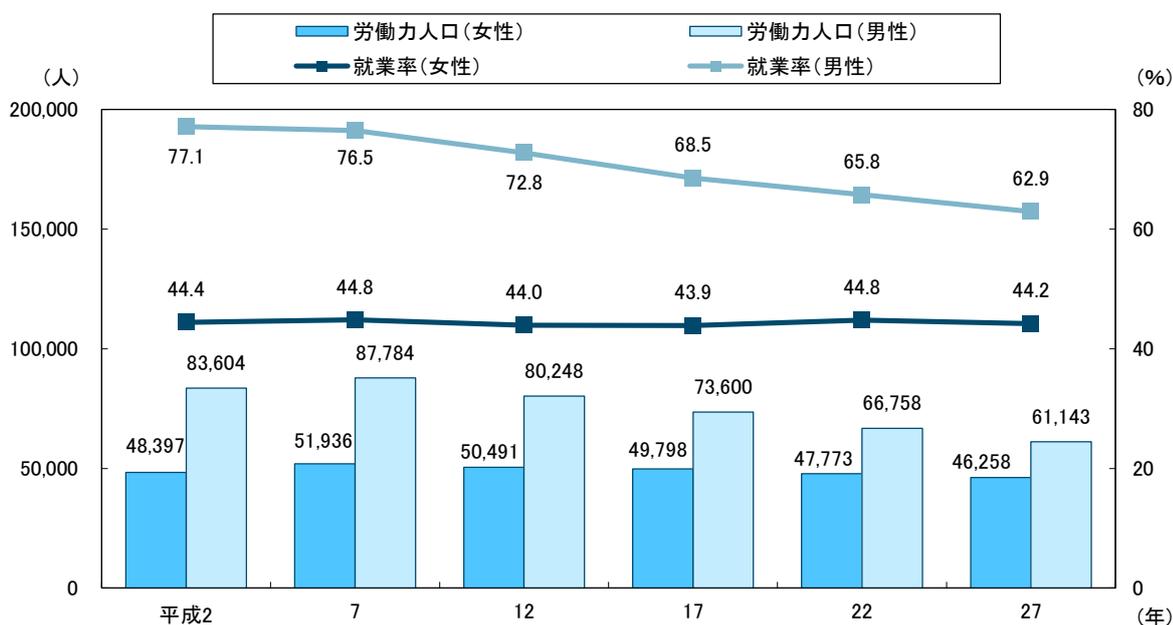
資料：総務省「国勢調査」

男女別に労働力人口と就業率をみると、男性の労働力人口、就業率の低下に比べて、女性の労働力人口の低下幅は小さく、就業率は横ばいで推移しています。

人口の高齢化傾向により男性全体の就業率は低下していると考えられます。一方の女性は、ほぼ全ての年代で労働力率の上昇がみられており、高齢化の影響を上回るほど働く女性が増えたことが背景にあると考えられます。

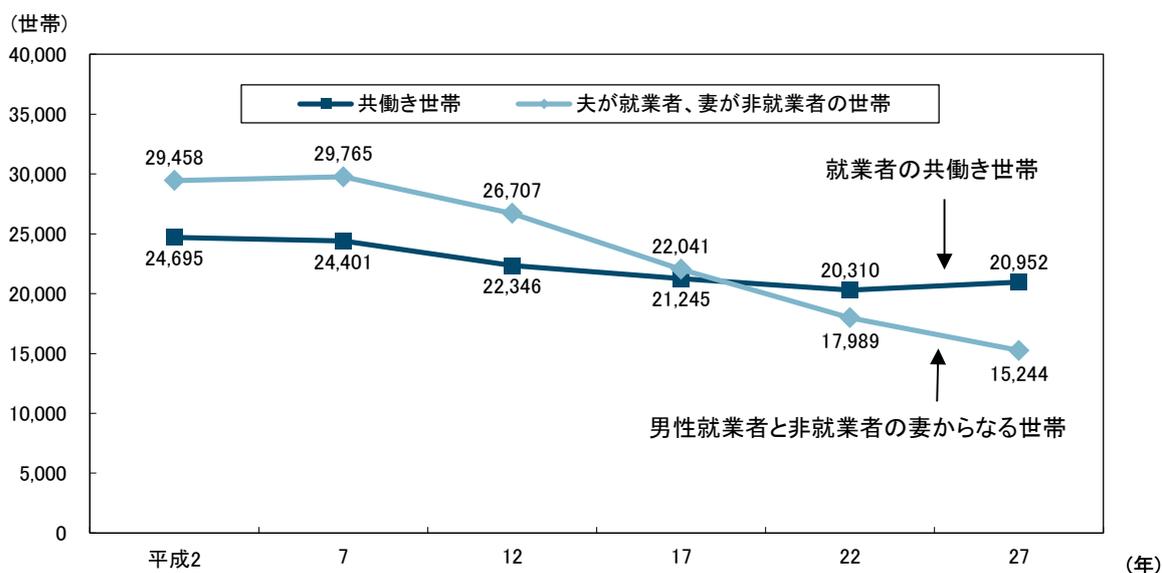
本市では、平成 17 (2005) 年までは、夫が就業者、妻が非就業者の世帯が共働き世帯を上回っていましたが、平成 22 (2010) 年には逆転してその差は拡大傾向です。全国では平成 9 (1997) 年に共働き世帯の割合が上回っています。

図 男女別労働力人口と就業率の推移 (寝屋川市)



資料：総務省「国勢調査」

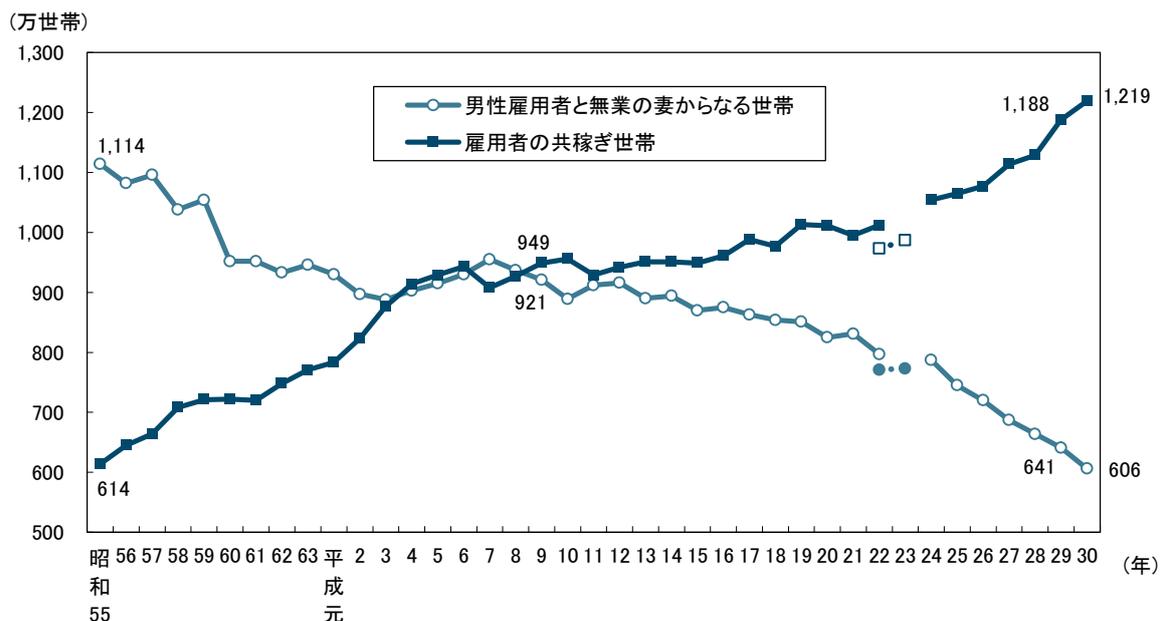
図 共働き世帯の推移 (寝屋川市)



(注) 共働き世帯は、「夫、妻共に就業者である世帯」

資料：総務省「国勢調査」

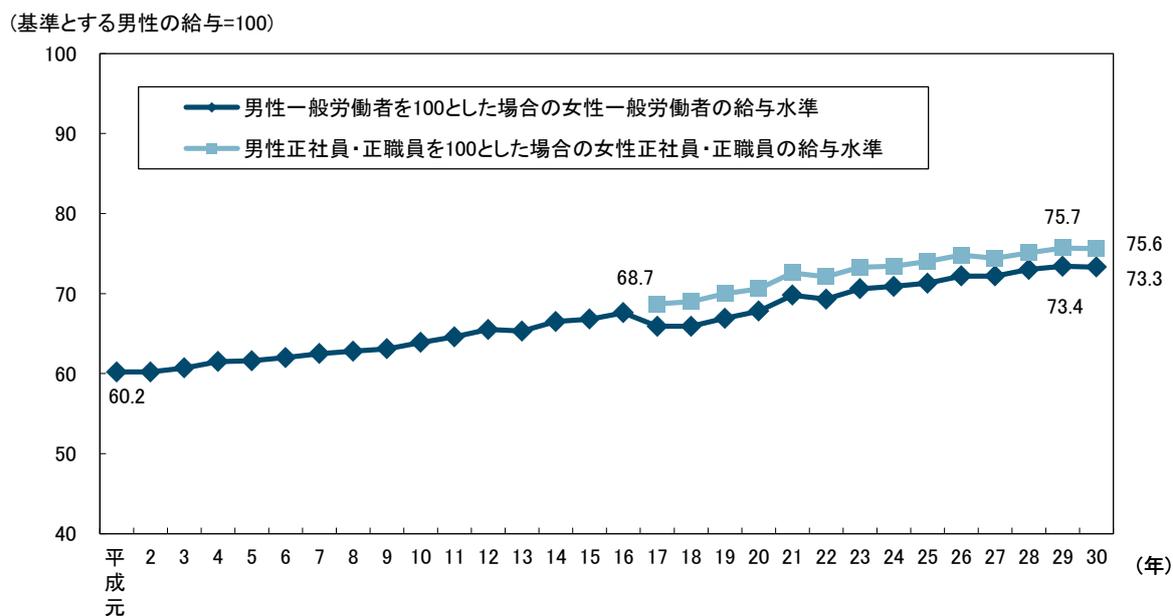
図 共働き世帯数などの推移（全国）



(注)平成23年の数字は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果  
資料：内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書」2019年度（令和元年度）版

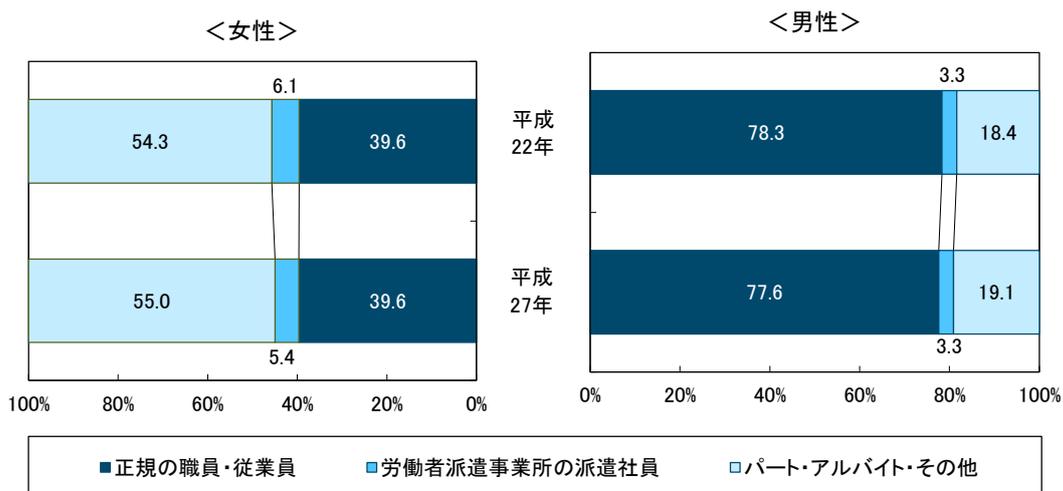
男女間の賃金格差は縮小傾向にありますますが、女性は男性の約75%の水準です。  
本市における、男女雇用者の雇用形態別の構成をみると、男性は約78%が正規雇用者に対して、女性は約40%にとどまり、この5年間でほとんど変化していません。

図 男女労働者の賃金格差の推移（男性一般労働者の給与水準を100とした場合）（全国）



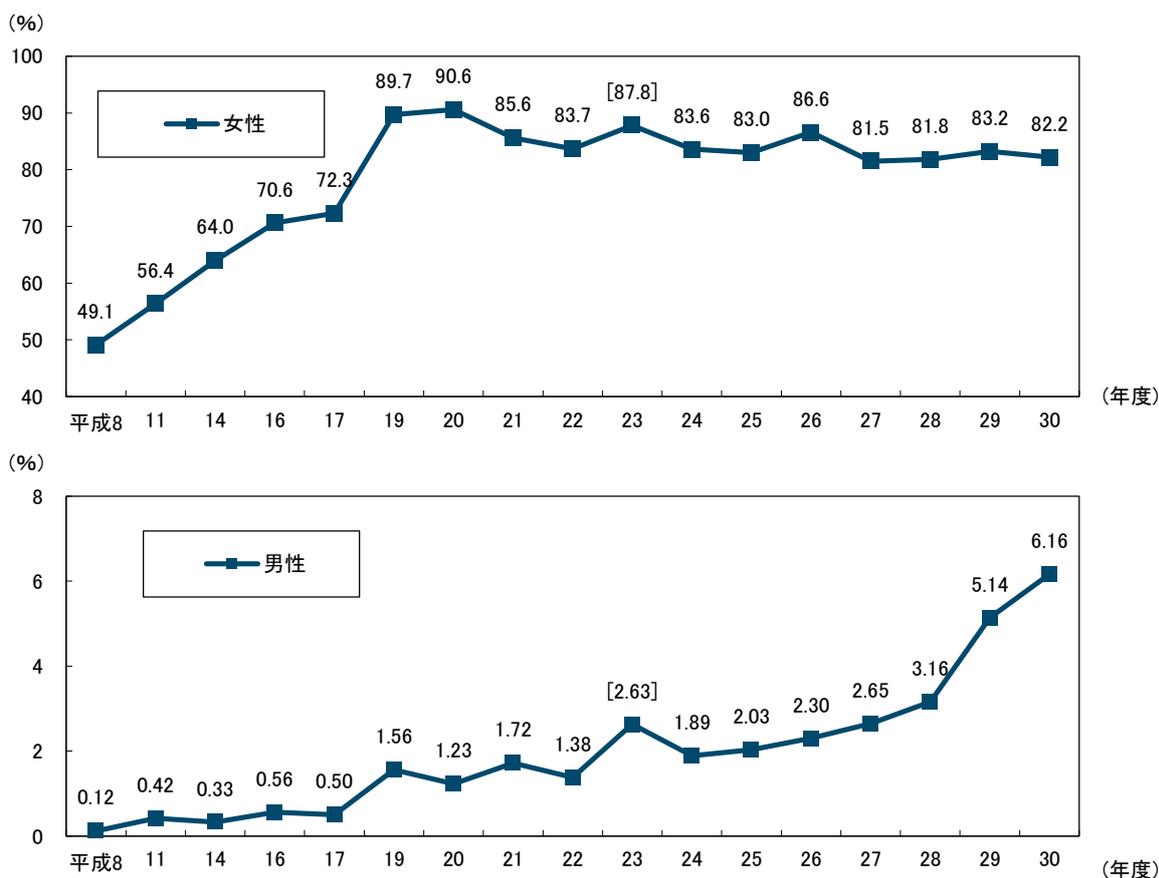
資料：内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書」2019年度（令和元年度）版

図 雇用形態別にみた役員を除く雇用者の構成割合の推移（寝屋川市）



育児休業の取得状況は、女性は8割を超えています、男性は5%を超えた程度です。

図 事業所における育児休業の取得状況（全国）

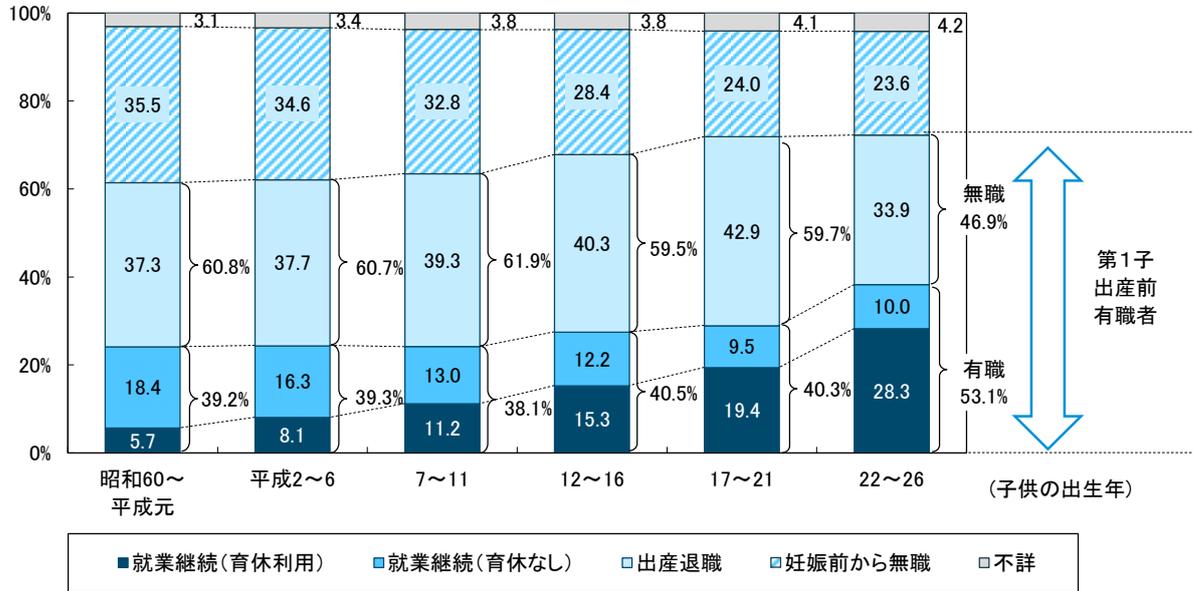


(注)平成23年度の[ ]内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果  
資料：厚生労働省「雇用均等基本調査」

第1子出産前後の妻の就業状況をみると、以前は第1子出産を機に約6割が離職していましたが、直近の統計では離職する割合よりも就業を継続する割合が高くなっています。

ただ、夫と妻の仕事時間と家事関連時間をみると、妻の就業状態にかかわらず夫の家事関連時間はわずかとなっています。

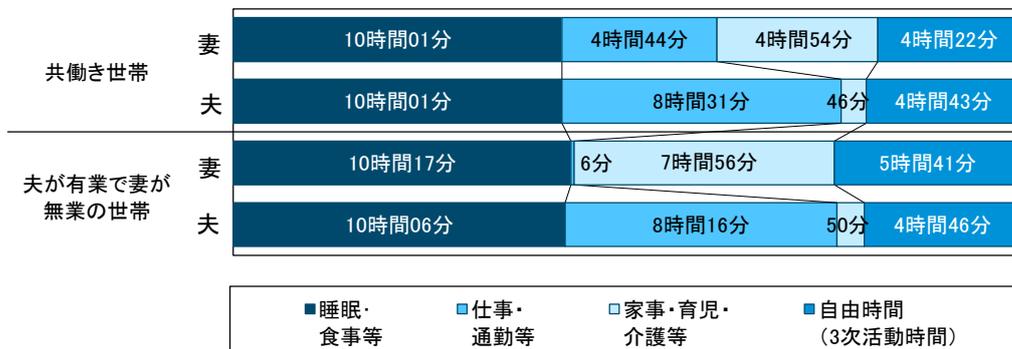
図 子供の出生年別第1子出産前後の妻の就業経歴（全国）



- (注) 1. 国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査（夫婦調査）」より作成。  
 2. 第1子が1歳以上15歳未満の初婚どうしの夫婦について集計。  
 3. 出産前後の就業経歴  
 就業継続（育休利用）—妊娠判明時就業～育児休業取得～子供1歳時就業  
 就業継続（育休なし）—妊娠判明時就業～育児休業取得なし～子供1歳時就業  
 出産退職—妊娠判明時就業～子供1歳時無職  
 妊娠前から無職—妊娠判明時無職

資料：内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書」2019年度（令和元年度）版

図 妻の就業状態別 夫と妻の仕事時間と家事関連時間（全国）

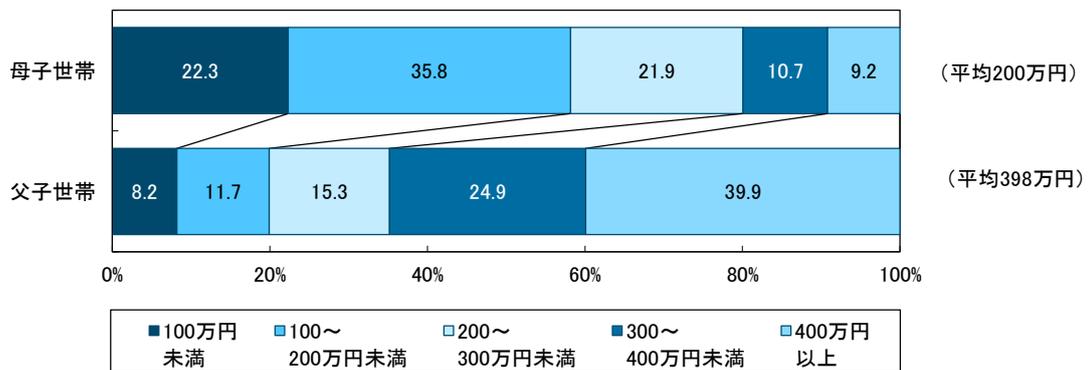


資料：総務省「社会生活基本調査」2016年（平成28年）

## (4) ひとり親世帯の就労収入

母子世帯の年間就労収入は、父子世帯の約5割の水準となっており、200万円未満の割合が半数を超えるなど、経済状況の厳しい世帯が多くを占めています。

図 母子世帯・父子世帯の年間就労収入の構成割合（全国）



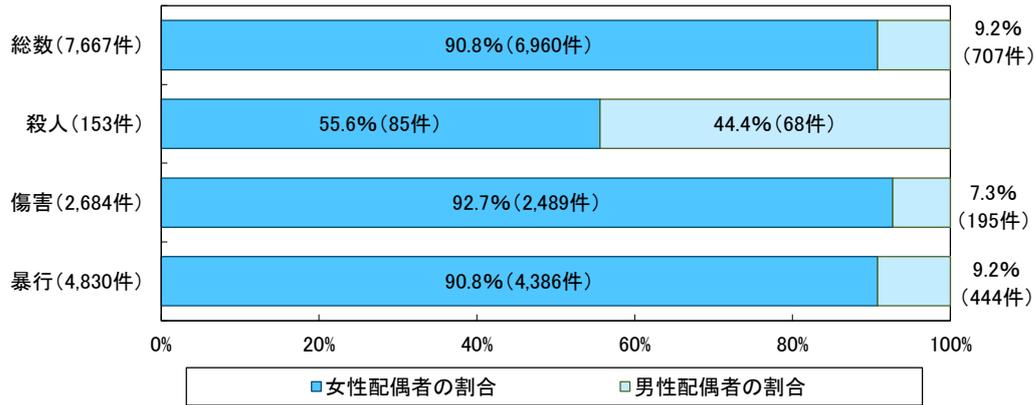
(注) 年間就労収入とは、母子世帯の母自身又は父子世帯の父自身の年間就労収入である。  
資料：厚生労働省「全国ひとり親世帯等調査結果報告」2016年度（平成28年度）版

## (5) 女性に対する暴力、相談の状況

配偶者間の犯罪において、女性が被害者である割合は9割にのぼります。

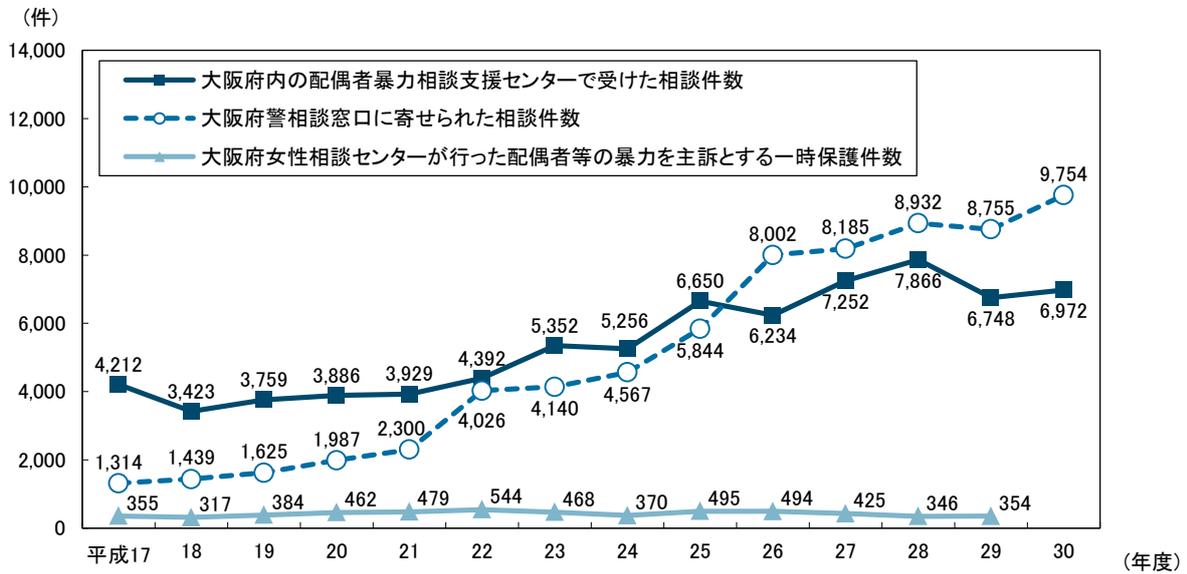
大阪府内の配偶者暴力相談支援センターにおける相談件数は、平成 28 (2016) 年度以降やや減少していますが、大阪府警に寄せられた相談件数が大きく増加しています。

図 配偶者による犯罪の種類・性別被害者の割合 (全国)



(参考) 警察庁資料より作成  
資料：内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書」2019年度(令和元年度)版

図 大阪府のDV関係の相談件数



資料：大阪府「大阪府の男女共同参画の現状と施策」

寝屋川市男女共同参画推進センター（ふらっとねやがわ）における相談件数は、近年 400 件前後で推移しています。

男性のための悩み相談は、直近 2 年間は 10 件余りとなっています。

女性の心の悩み相談のうち、令和元（2019）年の DV を主訴とする相談は 64 件で約 17% となっています。

表 寝屋川市男女共同参画推進センター（ふらっとねやがわ）における相談の状況

		26 年度	27 年度	28 年度	29 年度	30 年度	令和 元年度
女性の心の悩み相談	面接	197	242	201	200	237	252
	電話	143	150	196	154	145	126
うち DV を主訴とする相談		(55)	(80)	(26)	(47)	(56)	(64)
男性のための悩み相談		7	10	20	18	13	11
女性のための法律相談		45	41	37	26	28	36
相談 計		392	443	454	398	423	425

資料：寝屋川市人権・男女共同参画課

## （6）健康づくり

女性に特有のがん検診の受診率は、近年 4～5% 程度で推移しています。

表 健康診断、各種検診実施状況（寝屋川市）

		平成 26 年度	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度
胃がん検診	受診者	3,134	3,356	3,814	4,390	4,075
	受診率	4.7	5.0	2.4	2.7	2.5
肺がん検診	受診者	3,474	3,777	4,408	5,105	4,829
	受診率	5.6	6.1	3.0	3.5	3.2
大腸がん検診	受診者	6,098	6,781	7,108	7,480	7,234
	受診率	10.2	11.4	4.8	5.1	4.9
乳がん検診	受診者	2,370	2,844	3,716	3,823	4,057
	受診率	9.1	11.3	4.1	4.2	4.5
子宮がん検診	受診者	3,171	3,553	5,334	5,115	4,944
	受診率	12.6	14.8	5.2	5.0	4.9
前立腺がん検診	受診者	936	989	1,248	1,582	1,555
	受診率	4.8	5.1	2.5	3.1	3.1

資料：寝屋川市健康づくり推進課

## 2. 男女共同参画に関する年表

---

## 3. 用語解説

---

## 4. 寝屋川市男女共同参画審議会委員名簿

---

## 5. 寝屋川市男女共同参画審議会 開催経過

---