（仮称）いばらきジェンダー平等プラン

－第３次茨木市男女共同参画計画－

（案）

令和５年（2023年）年１月作成

茨木市

目次

第１章　計画策定にあたって 1
　１　計画策定の趣旨 1
　２　計画の名称 1
　３　計画策定の位置付け 2
　４　計画の期間 2

第２章　男女共同参画を取り巻く社会状況 3
　１　男女共同参画をめぐる世界の動き 3
　２　男女共同参画をめぐる日本の動き 3
　３　男女共同参画をめぐる大阪府の動き 5
　４　男女共同参画とＳＤＧｓ 7

第３章　茨木市の現状と課題 8
　１　茨木市の現状 8
　２　アンケート調査結果に見る現状 13
　３　第２次計画の進捗状況 27
　４　本計画における課題 30

第４章　計画の基本的な考え方 34
　１　ジェンダー平等が実現した、「次なる茨木」のすがた 34
　２　計画の横断的視点 34
　３　計画の基本方向 34
　４　施策体系 35

第５章　施策の内容 36
　基本方向Ⅰ　ジェンダー平等社会の実現に向けた意識改革 36
　基本目標１　次世代育成に向けた教育及び意識啓発の推進 36
　基本目標２　あらゆる世代におけるジェンダー平等の推進 40
　基本方向Ⅱ　方針の立案・決定過程への女性の参画拡大 46
　基本目標３　働く場における意思決定への女性の参画拡大 46
　基本目標４　地域におけるジェンダー平等の推進 50
　基本方向Ⅲ　職業生活の充実とワーク・ライフ・バランスの推進 52
　基本目標５　職業生活における活躍支援 52
　基本目標６　仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進 54
　基本方向Ⅳ　多様な立場の人々が安心して暮らせる環境の整備 59
　基本目標７　ジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶 59
　基本目標８　困難を抱える人々への支援 67
　基本目標９　生涯を通じた健康の保持・増進のための支援 72

第６章　計画の推進に向けて 75
　１　計画の推進体制 75
　２　計画の進行管理 76

第１章　計画策定にあたって

１　計画策定の趣旨

茨木市（以下「本市」という。）では、平成14（2002）年３月に「茨木市男女共同参画計画」を策定し、男女を取り巻く問題の解決や様々な施策に取り組んできました。また、平成24（2012）年6月に「第2次茨木市男女共同参画計画」を、平成29（2017）年3月に「第2次茨木市男女共同参画計画（改訂版）」を策定し、男女共同参画社会の実現に向けて計画を推進してきました。

近年、様々な法整備が進み、男女がともに家庭や職場、地域社会などの多様な分野において活躍できる環境が整いつつあります。しかし、現実には女性の社会参加や男性の家庭参加等の状況において、未だ多くの課題が残っており、さらに他の先進国と比較したわが国の男女共同参画の状況は依然として低い水準のままとなっています。今後はより一層、持続可能でかつ国際社会に調和した社会の実現に向けた男女共同参画に関する取組の充実が求められます。

本市では、このたび「第2次茨木市男女共同参画計画（改訂版）」の計画期間が満了したことを受け、今後の本市における男女共同参画に関する取組を総合的かつ計画的に推進するための計画として「いばらきジェンダー平等プラン（第３次茨木市男女共同参画計画）」（以下「本計画」という。）を策定します。

２　計画の名称

本市では、これまでも、「男女共同参画」という表現を「誰もがお互いの人権を尊重し、性別にかかわらず、社会のあらゆる分野の活動に参画すること」という趣旨で使用してきましたが、本計画においては、次の理由から「ジェンダー平等」という表現を使用し、計画の名称も「男女共同参画計画」から「ジェンダー平等プラン」に変更しています。

・ＳＤＧｓ（持続可能な開発目標）において「ジェンダー平等の実現」が掲げられており、「ジェンダー」や「ジェンダー平等」という言葉が社会で浸透しつつあるため
・本計画では、SDGｓの推進によるジェンダー視点の主流化（P.30 参照）を計画の横断的視点としているため
・男女だけではない多様な性自認（自分で思う自分の持続的な性別）の人を含むすべての人を対象とする計画であることをより明確にするため

なお、法令や固有名称、国や大阪府の取組に関する事柄等については、「男女共同参画」という表現を使用しています。

３　計画策定の位置付け

（１）法的な位置付け

本計画は、男女共同参画社会基本法第14条第３項に基づく市町村基本計画で、国の「第5次男女共同参画基本計画」及び「おおさか男女共同参画プラン（2021－2025）」を踏まえた計画です。

また、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律第2条の3第3項に基づく「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（市町村基本計画）」、女性活躍推進法第6条第2項に基づく「女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（市町村推進計画）」を包含しています。

（２）他計画との関連

本計画は、「茨木市総合計画」を上位計画としており、平成27（2015）年度を初年度とする「第５次茨木市総合計画」の基本構想を実現するための施策別計画において、まちづくりを支える基盤の中の「⑤ 市民とともに男女共同参画社会の実現をめざす」に位置付けられています。

⑤市民とともに男女共同参画社会の実現をめざす
「男女共同参画社会基本法」に基づき、男女が互いの人権を尊重しつつ、いきいきと暮らすことのできる男女共同参画社会の実現をめざします。

また、「茨木市地域福祉計画」「茨木市次世代育成支援行動計画」等、他分野の個別計画との整合性を図り、本市における男女共同参画を総合的かつ計画的に推進します。

４　計画の期間

本計画の期間は、令和５（2023）年度から令和９（2027）年度までの５年間とします。なお、社会経済情勢の変動や市民ニーズの変化及び施策の進捗状況を勘案しながら必要に応じて見直しを行うものとします。

第２章　男女共同参画を取り巻く社会状況

１　男女共同参画をめぐる世界の動き

国連では、昭和 50（1975）年を「国際女性年」、その後 10 年間を「国連女性の十年」とし、女性の地位向上や男女平等への取組を進めてきました。昭和 54（1979）年には「女性差別撤廃条約」が採択され、締約国に対し、女性へのあらゆる差別の撤廃のための措置を求めました。

平成７（1995）年には第４回世界女性会議（北京会議）が開催され、すべての女性の平等、開発及び平和の目標を推進することを決意した「北京宣言及び行動綱領」が採択されました。「北京宣言及び行動綱領」は、その後５年ごとに実施状況が確認・評価されており、北京会議から 20 年の節目の年に当たる平成 27（2015）年に開催された「第 59 回国連女性の地位委員会」（通称「北京＋20」）では、「第４回世界女性会議 20 周年における政治宣言」が採択されました。この政治宣言では、「北京宣言及び行動綱領」の進捗が遅く、いまだ世界には大きな格差が残っていることが指摘され、令和 12（2030）年までに、男女共同参画及び女性のエンパワメントの完全な実現を達成することをめざして、より具体的な行動をとることが表明されました。

これらを背景に、平成 27（2015）年の国連持続可能な開発サミットにおいて採択された「持続可能な開発目標（SDGs:Sustainable Development Goals）」では、「ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児のエンパワメントを行う（ゴール５）」が 17 ゴールの一つとして掲げられています。

２　男女共同参画をめぐる日本の動き

我が国では、国連が昭和 50（1975）年を「国際女性年」と定めたことを契機とし、婦人問題企画推進本部が設置され、昭和 52（1977）年に国連の「世界行動計画」を踏まえた「国内行動計画」が策定されるなど、男女共同参画に関する様々な国内法が整備されてきました。昭和 60（1985）年には「女性差別撤廃条約」が批准され、翌年に「男女雇用機会均等法」が施行されました。平成 11（1999）年には「男女共同参画社会基本法」が施行され、この法律に基づき、平成 12（2000）年に「男女共同参画基本計画」が策定されました。この計画は、その後５年ごとに見直しが行われ、令和２（2020）年には「第５次男女共同参画基本計画」が策定されました。

男女共同参画の個別の課題に対する取組としては、平成４（1992）年に「育児休業法」、平成７（1995）年に同法を改正して介護休業制度を法制化した「育児・介護休業法」が施行され、その後改正を重ねながら、男女共同参画との関わりが深い育児や介護について支援制度の整備が進められています。女性への暴力を防止する取組としては、平成 12（2000）年に「ストーカー行為等の規制等に関する法律」、平成 13（2001）年に「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）」が施行され、近年も、令和 2（2020）

年の改正で児童相談所との連携の強化や保護の適用対象の拡大等が明確化されるなど法整備が進められています。また、平成 27（2015）年には「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）」が施行され、働く場での活躍を希望する女性の個性と能力が発揮された社会の実現のための取組が推進されています。さらに、平成 30（2018）年には、衆議院、参議院及び地方議会の選挙において、男女の候補者の数ができる限り均等となることをめざすことなどを基本原則とする「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が施行されました。

令和元（2019）年に開催された G20 大阪サミットでは、男女平等と女性の経済的エンパワメントを支えることの重要性を強調する大阪首脳宣言が採択され、これらの動きを踏まえて、国は、令和２（2020）年に「第５次男女共同参画基本計画」を策定しました。

このように我が国では、男女共同参画の実現に向けた様々な取組が進められています。しかし、令和４（2022）年に発表された、男女格差の大きさを国別に比較した「ジェンダー・ギャップ指数（ＧＧＩ）」をみると、日本は、調査対象となった世界 146 か国のうち 116 位となっています。対象となる分野（政治、経済、教育、健康）のうち、政治と経済のスコアが低いことが影響し、特に低位となっています。

■関連する近年の法律・政策の動き

年	内容
平成28（2016）年	「女性活躍推進法」の全面施行
	「女性の活躍推進のための開発戦略」の策定
	「SDGs推進本部」の設置、「SDGs実施指針」の策定
平成29（2017）年	「働き方改革実行計画」の策定
	「子育て安心プラン」の策定
	「育児・介護休業法」の改正・施行 ・育児休業期間の延長
平成30（2018）年	「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」の公布・施行
	「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」の公布、一部施行（平成31年、令和２年施行）
平成31・ 令和元（2019）年	「女性活躍推進法」の一部改正（令和２年、令和４年施行） ・一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大等
	「SDGs実施指針」の改定
	「労働施策総合推進法」「男女雇用機会均等法」「育児・介護休業法」の改正 ・ハラスメント防止対策の強化
令和２（2020）年	「第５次男女共同参画基本計画」の策定
	「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）」の改正 ・関係機関としての児童相談所の明確化、適用対象の拡大
	「新子育て安心プラン」の策定
令和３（2021）年	「育児・介護休業法」改正（令和４年４月から段階的に施行） ・柔軟な育児休業の枠組みの創設等
	「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」改正 ・セクハラ、マタハラ等への対応の追加

■ジェンダー・ギャップ指数 2022 の国際順位

総合	政治	経済	教育	健康
116 位/146 か国	139 位	121 位	1 位	63 位

「ＧＧＩ　ジェンダー・ギャップ指数（Gender Gap Index）」とは

世界経済フォーラムが各国内の男女間の格差を数値化しランク付けしたもので、政治分野、経済分野、教育分野及び健康分野のデータから算出され、性別による格差を明らかにできる。

具体的には次のデータから算出される。

【政治分野】・国会議員に占める比率　・閣僚の比率　・最近50年の行政府の長の在任年数

【経済分野】・労働力率　・同じ仕事の賃金の同等性　・所得の推計値　・管理職に占める比率
・専門職に占める比率

【教育分野】・識字率　・初等、中等、高等教育の各就学率

【健康分野】・新生児の男女比率　・平均寿命

3　男女共同参画をめぐる大阪府の動き

大阪府では、昭和 56（1981）年に「女性の自立と参加を進める大阪府行動計画」を、平成９（1997）年には、北京行動綱領等を踏まえた第４期の計画となる「新女と男のジャンププラン」を策定し、施策の推進に取り組んできました。平成 10（1998）年には、大阪府附属機関条例に基づく「大阪府男女協働社会づくり審議会」を設置し、平成 11（1999）年に施行された「男女共同参画社会基本法」に基づき、男女共同参画をめぐる様々な課題に的確に対応していくために、平成 13（2001）年「おおさか男女共同参画プラン（大阪府男女共同参画計画）」を策定するとともに、平成 14（2002）年に府民や事業者とともに男女共同参画社会の実現をめざす指針となる「大阪府男女共同参画推進条例」を施行しました。

「おおさか男女共同参画プラン」は、その後２度の見直しが行われ、令和２（2020）年には、「おおさか男女共同参画プラン（2021－2025）」が策定されました。このプランでは、新型コロナウイルス感染拡大の影響や少子高齢化の一層の進展、不安定な雇用情勢等の社会経済情勢の変化を踏まえ、「性別役割分担意識の解消に向けた意識改革」と「SDGs の推進によるジェンダー視点の主流化」をプラン全体にわたる横断的な視点として設定し、次世代育成に向けた教育及び意識啓発の推進や方針の立案・決定過程への女性の参画拡大と、そのための女性の人材の育成が強化されています。

性の多様性に関する取組としては、令和元（2019）年に「大阪府人権尊重の社会づくり条例」を改正し、全ての人の人権が尊重される社会の実現に向けて、府の責務に加え、府民、事業所の責務を追加しました。また、この条例の改正と同時に、「大阪府性的指向及び性自認の多様性に関する府民の理解の増進に関する条例」を新たに制定し、全ての人の性的指向と性自認の多様性が尊重される社会の実現を目的に、その理解促進のための施策を推進することが示されました。条例に基づく取組の一環として、令和２（2020）年には「大阪府パートナーシップ宣誓証明制度」が開始されました。

■関連する近年の大阪府の動き

年	内容
平成29（2017）年	「大阪府配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する基本計画（2017-2021）」の策定
平成31・ 令和元（2019）年	「大阪府人権尊重の社会づくり条例」の改正・施行
	「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」の施行
令和２（2020）年	「大阪府パートナーシップ宣誓証明制度」の開始
	「新型コロナウイルス禍が女性に及ぼす影響について」緊急アンケートの実施
	「大阪男女共同参画プラン（2021-2025）」策定

■「おおさか男女共同参画プラン（2021-2025）」の概要

現状と課題

性別役割分担意識
「男は仕事、女は家庭」に依然として3割以上が賛成

女性の参画状況
行政分野や企業等における女性の参画の遅れ

就業の状況
全国平均を下回る就業率

家庭生活の状況
低調な男性の育児・家事への参画

配偶者等からの暴力をめぐる状況
相談割合や相談窓口の認知度の低さ

4つの重点目標

①男女共同参画社会の実現に向けた意識改革
・次世代育成に向けた教育及び意識啓発の推進
・あらゆる世代における男女共同参画の推進

②方針の立案・決定過程への女性の参画拡大
・方針の立案・決定過程への女性の参画拡大
・方針の立案・決定過程への参画に向けた女性の人材育成

③職業生活の充実とワーク・ライフ・バランスの推進
・職業生活における活躍支援
・働き方の見直しとワーク・ライフ・バランスの推進
・男性の家事・育児等への主体的取組の促進

④多様な立場の人々が安心して暮らせる環境の整備
・女性に対するあらゆる暴力の根絶
・様々な困難を抱える人々への支援
・生涯を通じた男女の健康支援

2つの横断的視点
性別役割分担意識の解消に向けた意識改革
SDGs の推進によるジェンダー視点の主流化

4　男女共同参画とＳＤＧｓ

（１）ＳＤＧｓと茨木市の取組について

「誰一人取り残さない」持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現に向けて、平成27（2015）年９月の国連サミットにおいてＳＤＧｓ（持続可能な開発目標）が採択されました。令和12（2030）年までの国際目標として、17の目標・169のターゲットを掲げており、日本政府でも積極的に取り組んでいます。

本市では、内閣府がＳＤＧｓの国内実施を推進し、官民連携でパートナーシップを深めるために設置した地方創生ＳＤＧｓ官民連携プラットフォームに加入しています。また、本市の取組姿勢を示す「茨木市ＳＤＧｓ推進ガイドライン」を定め、総合計画等に基づく施策の立案・展開の各過程において、ＳＤＧｓの理念を取り入れながら取組を推進しています。

（２）男女共同参画の推進とＳＤＧｓとの関連について

ＳＤＧｓでは、目標５「ジェンダー平等の実現」を掲げており、女性に対する暴力や児童婚などの有害な慣行の撤廃、あらゆるレベルの意思決定への女性の参画の確保等が示されています。そして全体の実施においても、ジェンダー平等の実現と女性・女児の能力強化は、すべての目標とターゲット（具体的な目標）の進展において重要な貢献をするものとされています。

わが国の「ＳＤＧｓ実施指針」においても、分野横断的な価値としてあらゆる取組で常にジェンダーの視点を確保し施策に反映することが必要とされています。

一方で、令和元（2019）年12月にＳＤＧｓ推進本部が策定した「ＳＤＧｓ実施指針改定版」によれば、「特に課題があると評価された目標」に目標５「ジェンダー平等の実現」が含まれており、今後もより一層の取組を進める必要が生じています。また、このような現状を受け、優先課題のひとつとして「あらゆる人々が活躍する社会の実現」が掲げられ、あらゆる分野における女性の活躍を推進するジェンダー視点の主流化・女性の活躍や働き方改革の着実な実施等を推進することとしています。

令和2（2020）年12月に閣議決定された「第５次男女共同参画基本計画」においては、めざすべき社会のひとつとして「あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、SDGsで掲げられている包摂的かつ持続可能な世界の実現と軌を一にした取組を行い、国際社会と協調する社会」が掲げられており、男女共同参画の理念と、SDGsが掲げる目標達成に向けた理念は一致しているといえます。

「ジェンダー（gender）」とは

生物学的、身体的な性別（sex）に対し、社会的・文化的につくられる性別のことを指す。男女の社会的・文化的役割の違いや男女間の関係性によって形成された性別のこと。

「ジェンダー平等」とは

一人ひとりの人間が、性別にかかわらず、平等に責任や権利や機会を分かちあい、あらゆる物事を一緒に決めること。SDGｓの目標5「ジェンダー平等を実現しよう」は、個人の希望や能力ではなく「性別」によって生き方や働き方の選択肢・機会が決められることをなくし、性別にかかわらず社会的に平等であるための目標として掲げられている。

第３章　茨木市の現状と課題

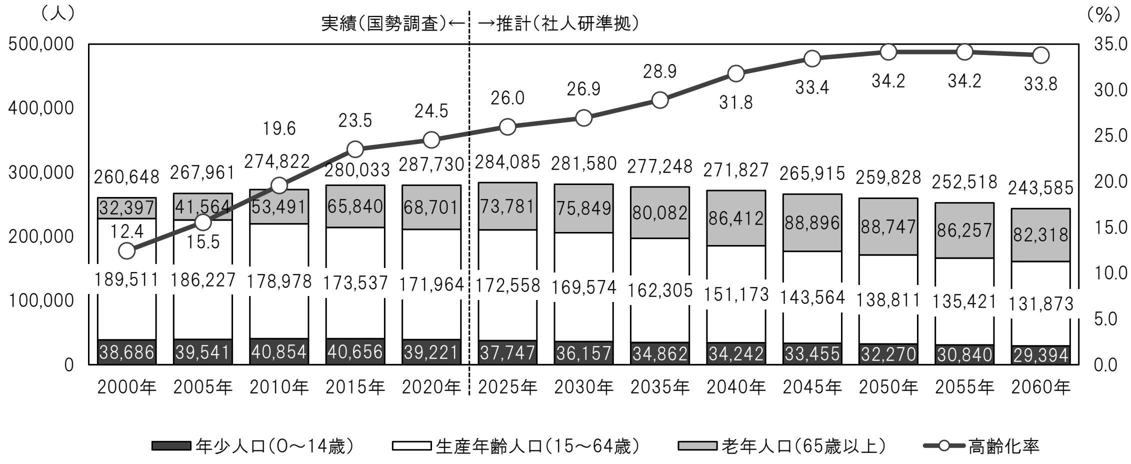
１　茨木市の現状

（１）人口等の状況

本市の総人口は平成12（2000）年以降増加傾向にあり、令和2（2020）年で28万7千人となっています。今後の推計では令和７（2025）年以降減少し続け、令和27（2045）年には26.6万人、令和42（2060）年には24.4万人になる予測となっています。

また、高齢化率は平成12（2000）年以降上昇を続けており、今後の推計では令和32（2050）年にピークを迎えた後、ゆるやかに下降していく予測となっています。

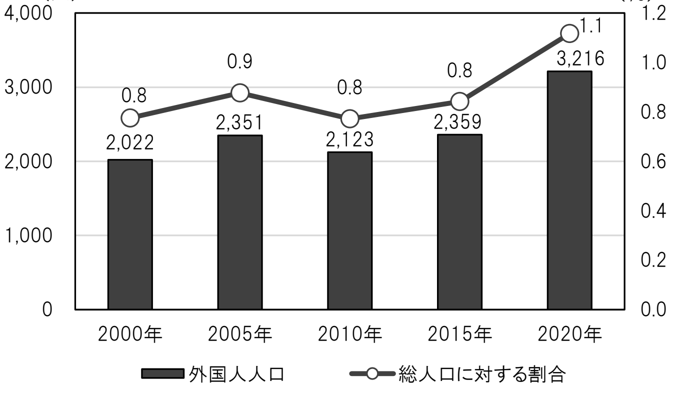
■年齢３区分別人口の推移と推計



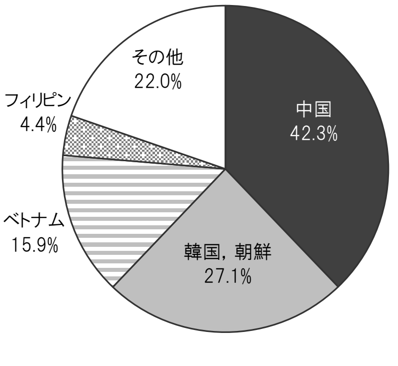
資料：国勢調査、2025年以降は社人研推計に準拠した推計
※総人口は年齢不詳を含むため、年齢３区分の合計と一致しない。

本市の外国人人口は平成12（2000）年以降増加傾向にあり、令和2（2020）年には3,216人、総人口に対する割合は1.1％となっています。国籍別の割合をみると、中国が42.3%、韓国、朝鮮が27.1％と続いています。

■外国人人口の推移



■外国人人口の国籍の割合【令和２（2020）年】



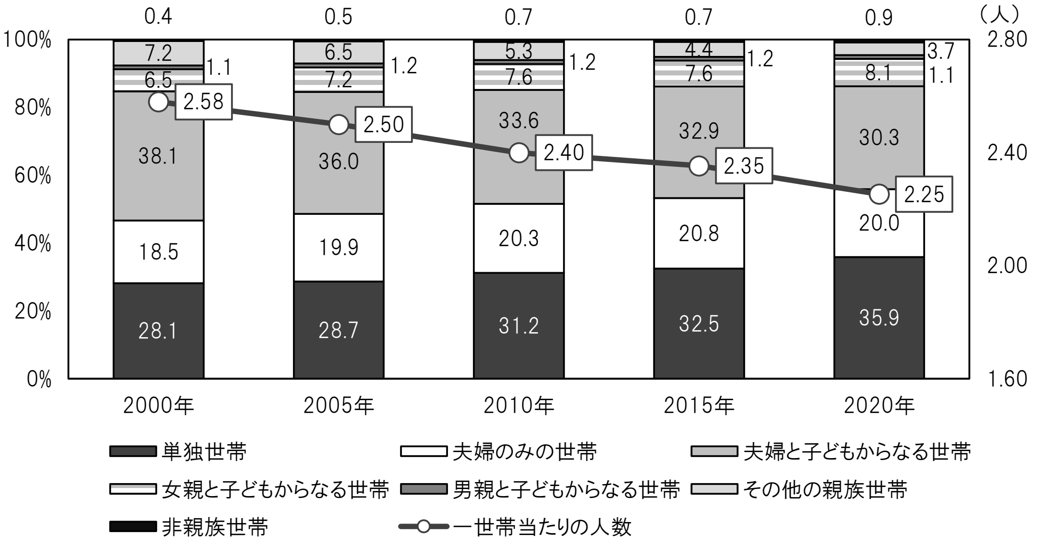
資料：国勢調査

（２）世帯の状況

本市の世帯類型別割合をみると、平成12（2000）年から令和2（2020）年にかけて単独世帯の割合が上昇している一方、夫婦と子どもからなる世帯の割合は低下しており、令和２（2020）年には単独世帯の割合が最も高くなっています。

また、一世帯当たりの人数は年々減少しており、令和２（2020）年には2.25人となっています。

■茨木市の世帯類型別割合と一世帯当たりの人数の推移

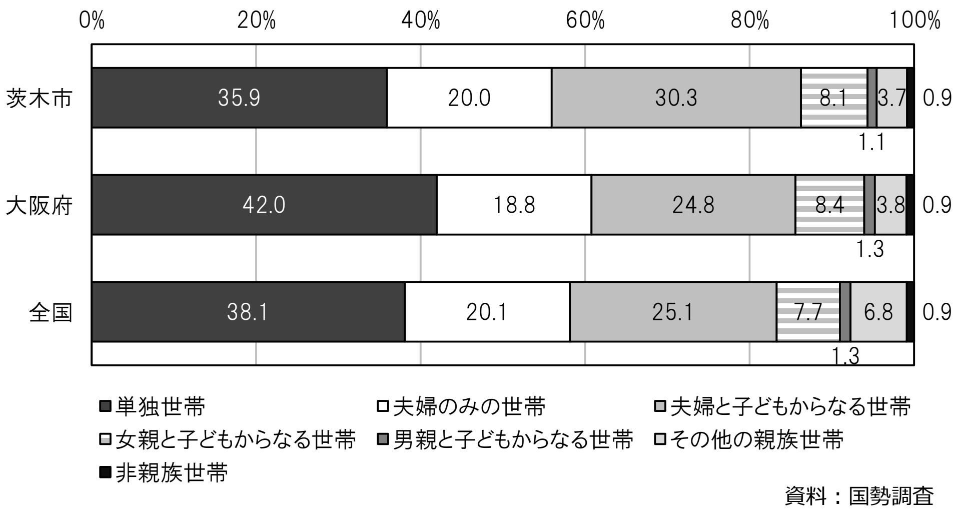


	2000年	2005年	2010年	2015年	2020年
単独世帯	28.1	28.7	31.2	32.5	35.9
夫婦のみの世帯	18.5	19.9	20.3	20.8	20.0
夫婦と子どもからなる世帯	38.1	36.0	33.6	32.9	30.3
女親と子どもからなる世帯	6.5	7.2	7.6	7.6	8.1
男親と子どもからなる世帯	1.1	1.2	1.2	1.2	1.1
その他の親族世帯	7.2	6.5	5.3	4.4	3.7
非親族世帯	0.4	0.5	0.7	0.7	0.9
一世帯当たりの人数	2.58	2.50	2.40	2.35	2.25

資料：国勢調査

世帯類型別割合を大阪府・全国と比較すると、単独世帯の割合が低く、夫婦と子どもからなる世帯の割合が高くなっています。

■世帯類型別割合の大阪府・全国との比較【令和２（2020）年】



	単独世帯	夫婦のみの世帯	夫婦と子どもからなる世帯	女親と子どもからなる世帯	男親と子どもからなる世帯	その他の親族世帯	非親族世帯
茨木市	35.9	20.0	30.3	8.1	1.1	3.7	0.9
大阪府	42.0	18.8	24.8	8.4	1.3	3.8	0.9
全国	38.1	20.1	25.1	7.7	1.3	6.8	0.9

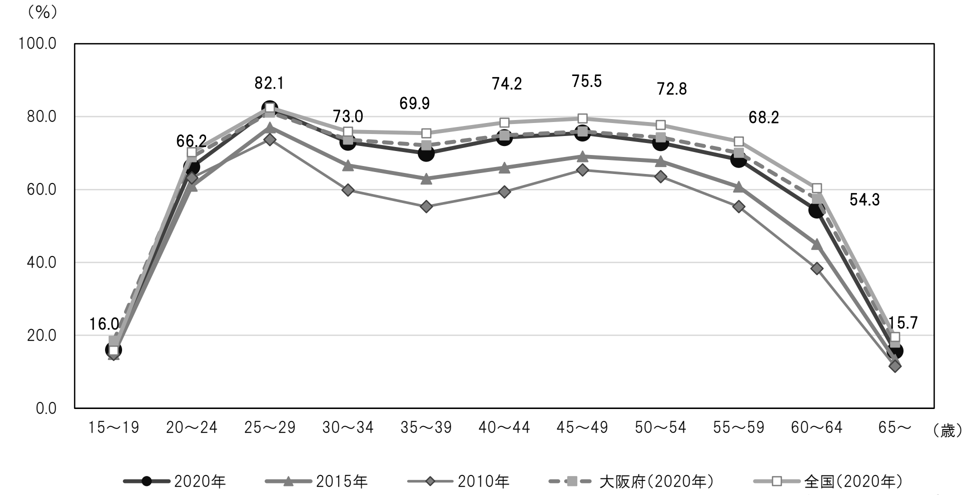
資料：国勢調査

（3）就労の状況

本市の女性の就業率を比較すると、平成24（2010）年以降、すべての年代で上昇しており、結婚・出産期に就業率が低下するM字カーブは徐々に解消されています。一方で、令和2（2020）年の就業率は、15～19歳、25～29歳を除くすべての年代において大阪府・全国より低くなっています。

令和2（2020）年の本市の就業率を婚姻状況別にみると、女性では20～24歳以降40～44歳まで、有配偶の就業率は未婚よりも10ポイント以上低くなっています。男性では20～24歳以降55～59歳まで、9割以上の就業率となっています。また、未婚の女性と男性を比較すると、15～19歳以降55～59歳まで、未婚の女性の就業率は男性を上回っています。

■年齢別女性の就業率の経年比較、大阪府、全国との比較



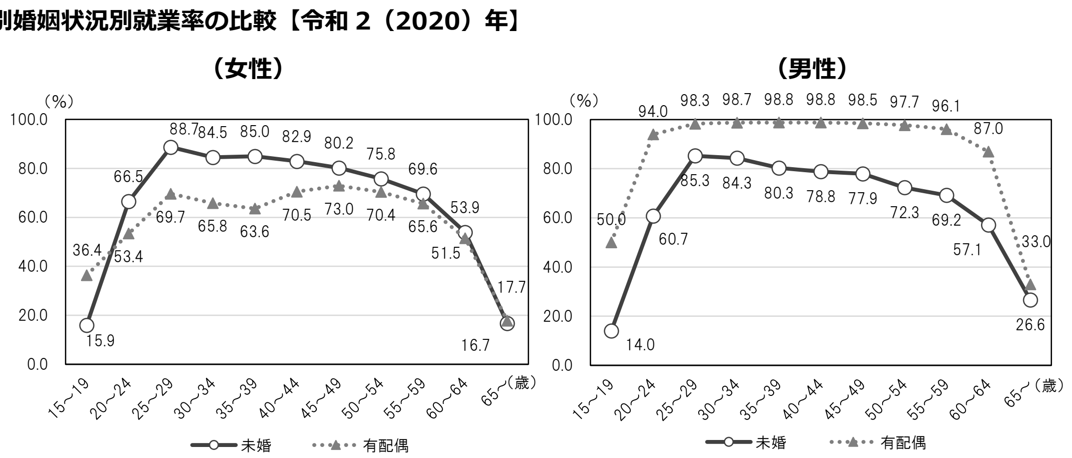
資料：国勢調査

■（参考）年齢別男性の就業率の経年比較

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	60～64歳	65歳～
2020年	14.2	62.3	89.1	92.7	93.3	93.7	93.1	92.0	90.8	82.0	31.2
2015年	13.2	56.6	86.3	91.1	92.5	92.6	92.1	91.6	89.7	74.2	28.6
2010年	12.8	56.5	86.2	90.7	91.7	92.0	91.8	91.3	87.1	69.4	26.8

資料：国勢調査

■年齢別婚姻状況別就業率の比較【令和2（2020）年】



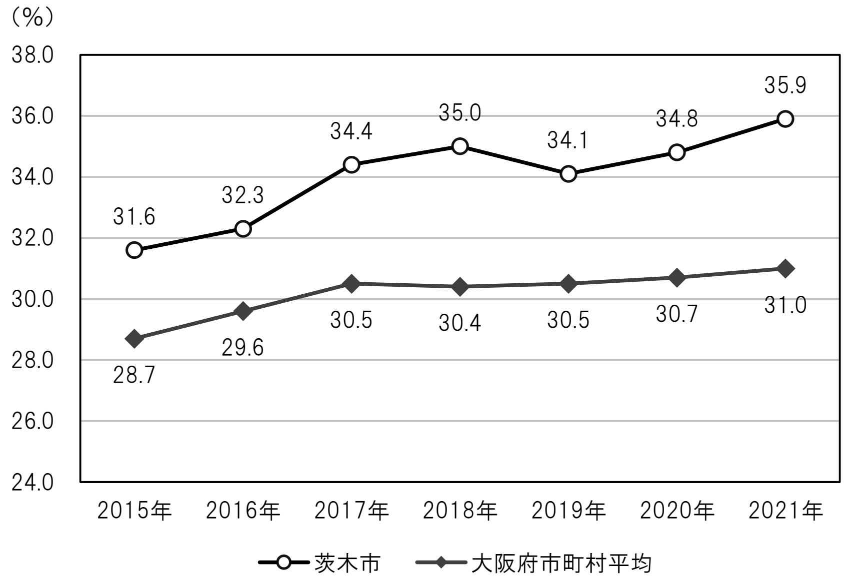
資料：国勢調査

（４）女性の参画の状況

審議会等における女性委員の割合をみると、いずれの年も大阪府市町村平均を上回っており、上昇傾向で推移しています。

また、市議会議員における女性割合についても、大阪府市町村平均を上回って推移しており、本市の割合は年々上昇しています。令和３（2021）年には、女性議員が3人増加したことで大きく上昇し、39.3%となっています。

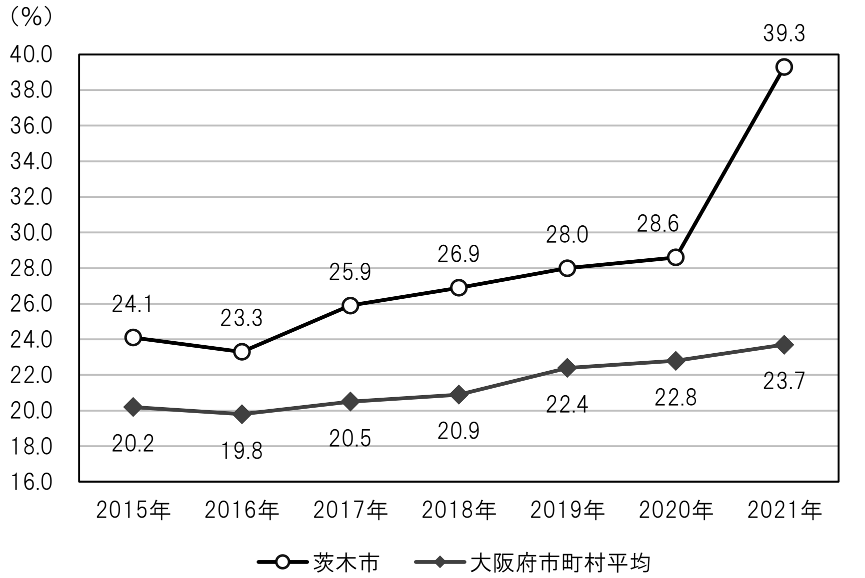
■審議会等における女性委員の割合の推移



資料：内閣府　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

（各年４月１日時点）

■市議会議員における女性割合の推移

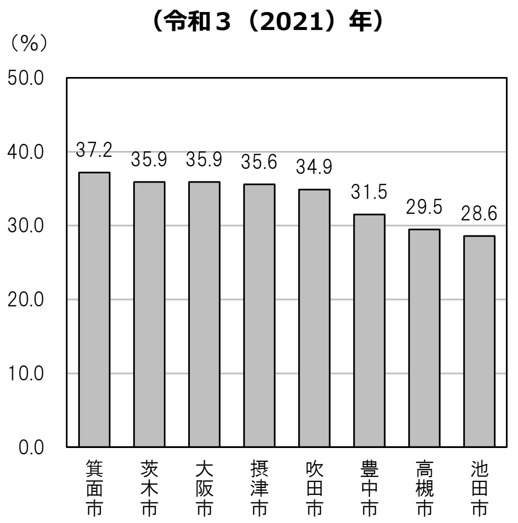


資料：内閣府　市町村女性参画状況見える化マップ

（各年 12 月 31 日時点）

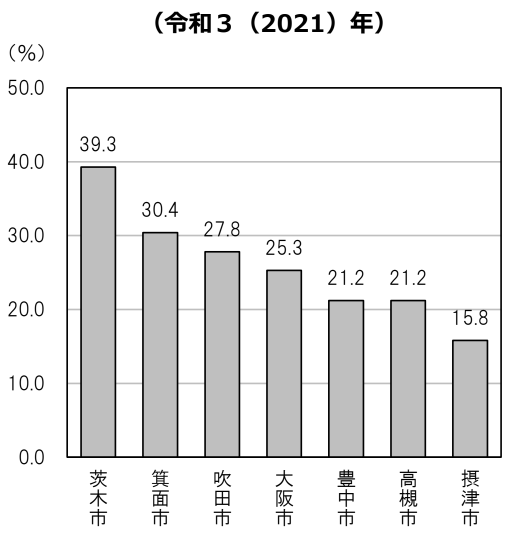
大阪市、北摂地域の自治体と比較すると、令和３（2021）年では、本市は審議会等における女性委員の割合では８自治体中、大阪市と同率で２番目に高くなっています。市議会議員における女性割合においては、８自治体で最も高くなっています。

■審議会等における女性委員の割合の比較



資料：内閣府　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（2021年４月１日時点）

■市議会議員における女性割合の比較



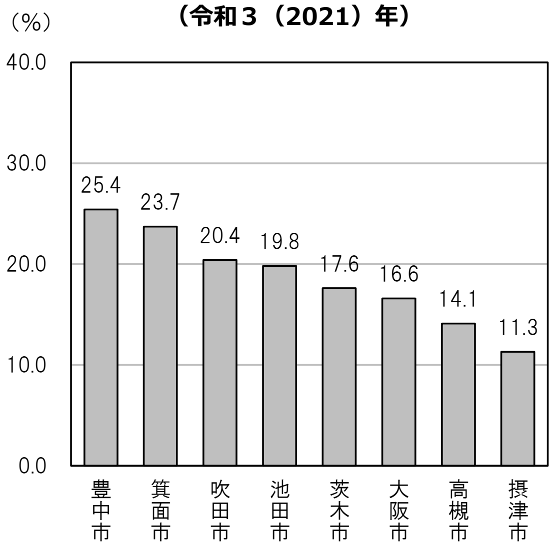
資料：内閣府　市町村女性参画状況見える化マップ（2021年12月31日時点）

市職員の管理職（課長級以上）に占める女性の割合は平成28（2016）年から平成29（2017）年にかけて大きく増加し、令和２（2020）年では18.2%、令和３（2021）年では大阪府市町村平均と同率の17.6%となっています。

大阪市、北摂地域の自治体と比較すると、令和３（2021）年では、本市は８自治体中、５番目となっています。

■市職員の管理職に占める女性割合の推移

■市職員の管理職に占める女性割合の比較



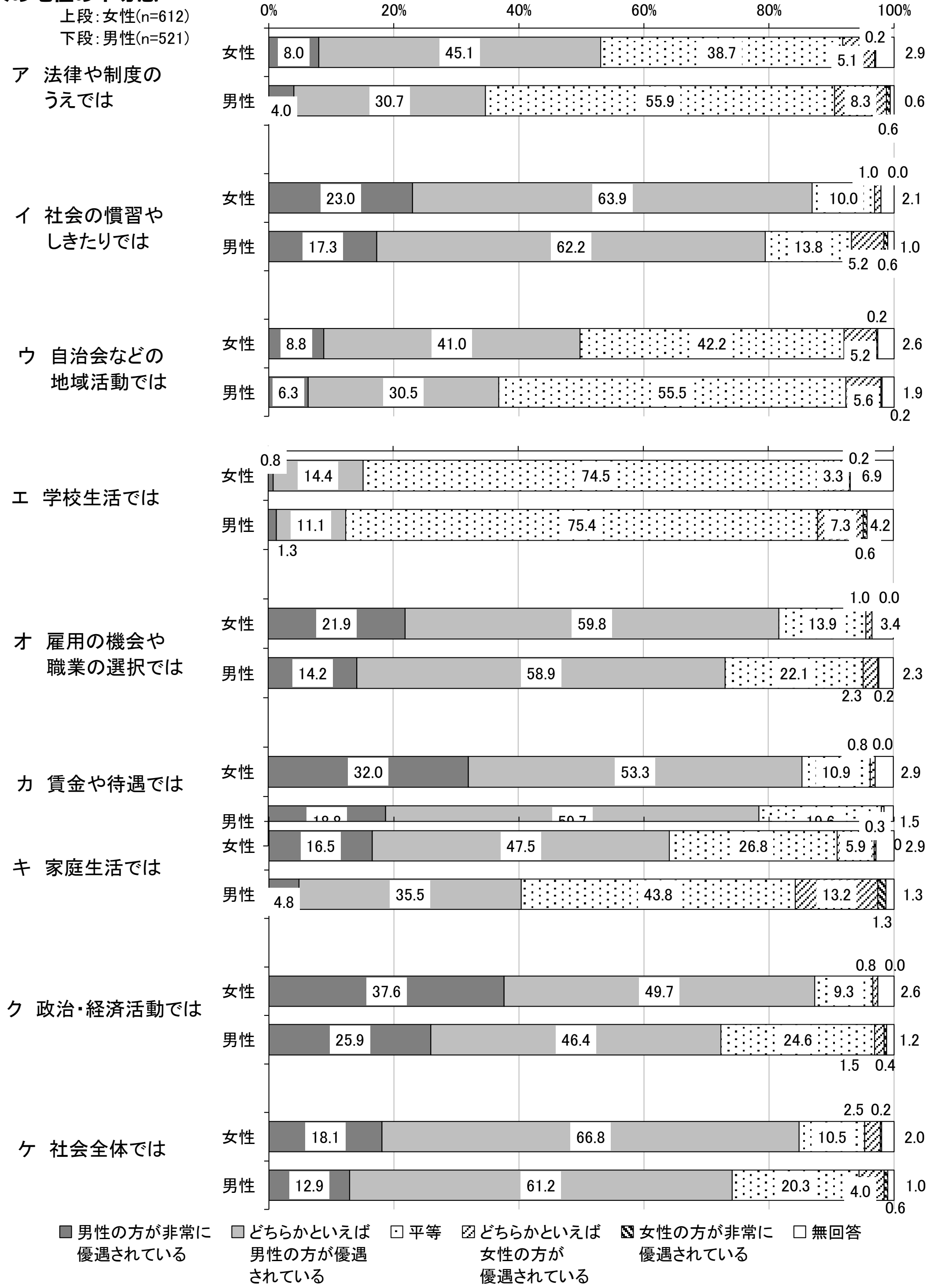
資料：内閣府　地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況（各年４月１日時点）

2　アンケート調査結果に見る現状

（１）男女共同参画に関する意識について

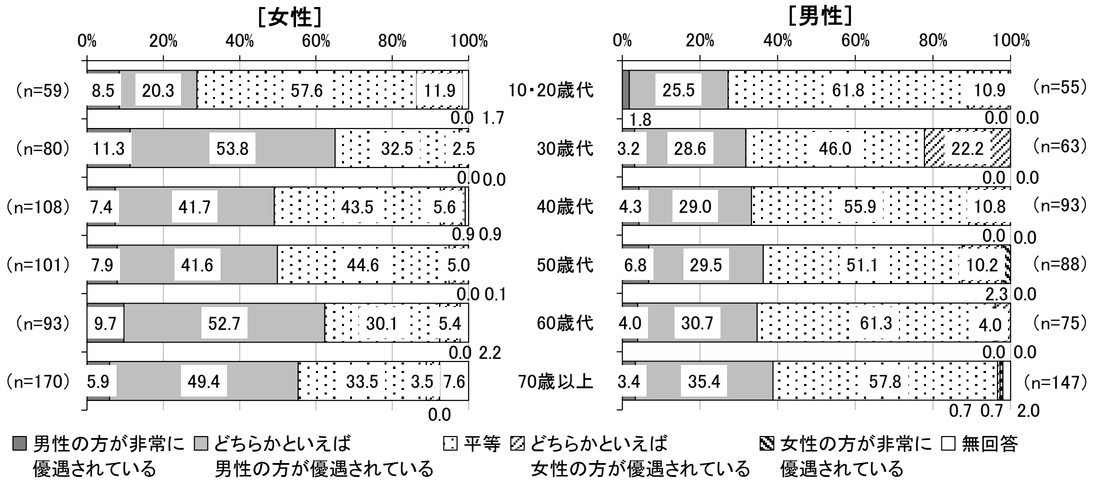
○　男女の地位の平等感について男女別に見ると、全ての項目で女性は男性よりも『男性優遇』（「男性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の計）と感じる割合が高く、男性は女性よりも、「平等」と考える割合が高くなっています。【市民、問１】

■男女の地位の平等感

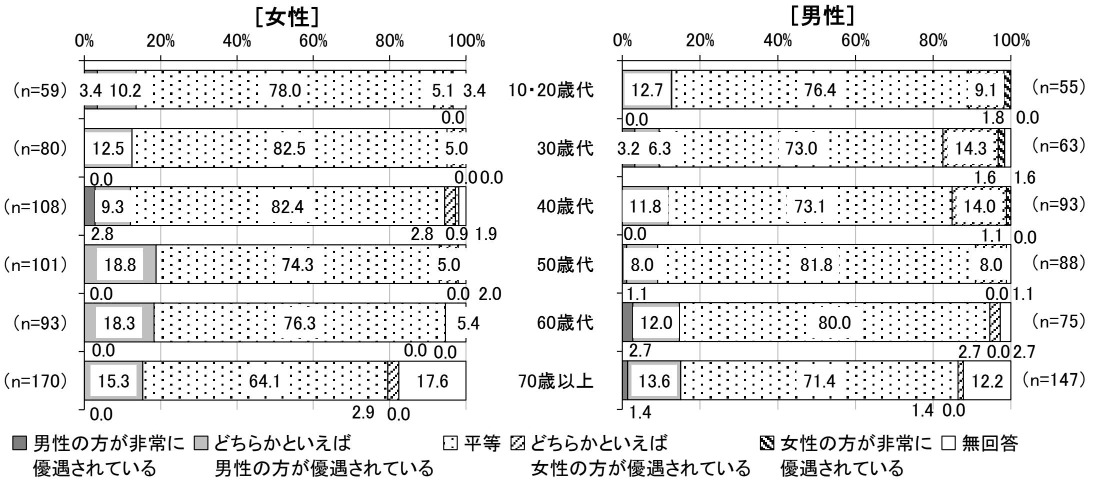


年代別に見ると、「法律や制度のうえでは」で30歳代男性の22.2%が女性優遇を感じており、「学校生活では」「家庭生活では」は30・40歳代男性が他の年代に比べ「女性優遇」を感じています。【市民、問１】

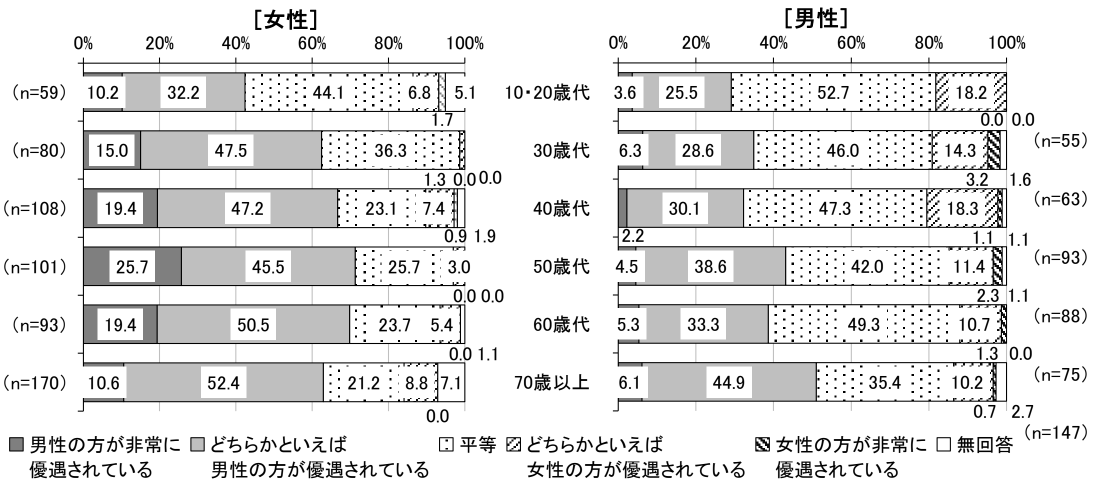
■男女の地位の平等感 － ア 法律や制度のうえでは



■男女の地位の平等感 － エ 学校生活では

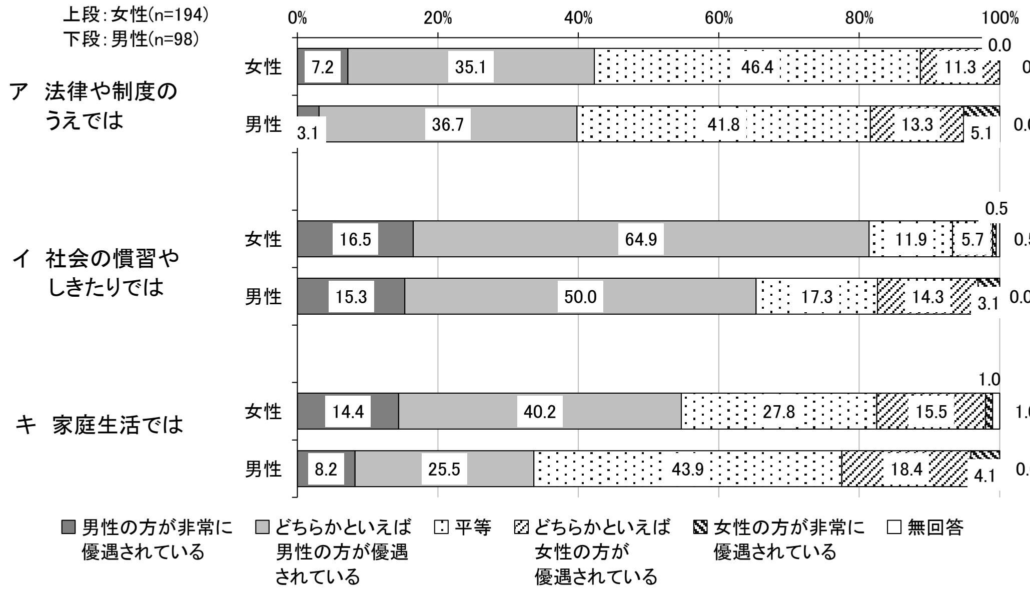


■男女の地位の平等感 － キ 家庭生活では



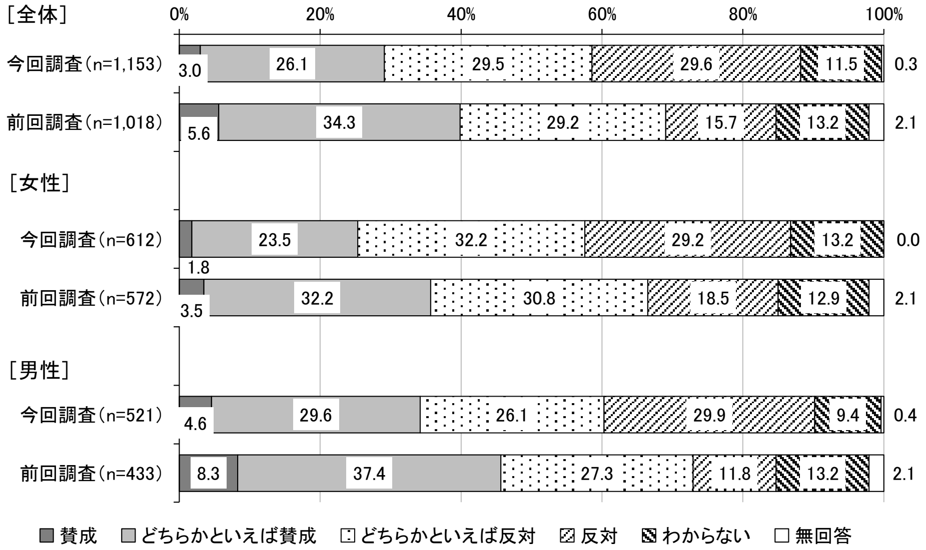
○　大学生調査では、男性で「法律や制度のうえでは」「社会の慣習やしきたりでは」「家庭生活では」で17.4%～22.5%ほど、「女性優遇」との回答があり、市民意識調査よりも高くなっています。【大学生、問1】

■男女の地位の平等感



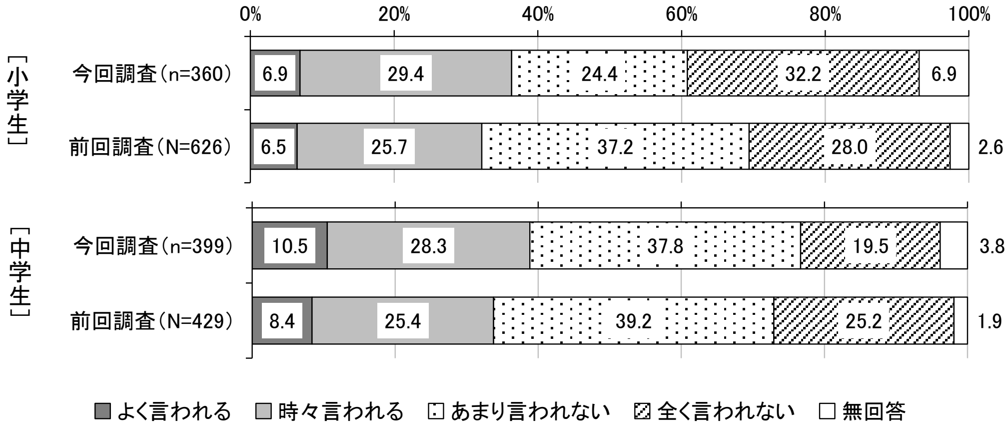
○　「男は仕事、女は家庭」という考え方について平成28（2016）年度に実施した前回調査と比較すると、『反対』（「反対」と「どちらかといえば反対」の計）の割合は、女性で12.1ポイント、男性で16.9ポイント高くなっています。また、『反対』の中でも「どちらかといえば反対」の割合は前回調査とほとんど変わりませんが、明確に「反対」とする回答割合が大きく増加しており、特に男性ではその傾向が顕著となっています。【市民、問2】

■性別役割分担意識　－　前回調査との比較



○　小中学生調査では、「男だから」「女だから」と言われた経験は、小中学生ともに前回調査よりわずかに上昇しています。誰に言われたかについては、「一緒に生活している人」が7割と圧倒的に多く、保護者や同居家族への啓発が重要です。【小中学生、問6、問6-3】

■「男だから○○」や「女だから○○」と言われた経験　－　前回調査との比較

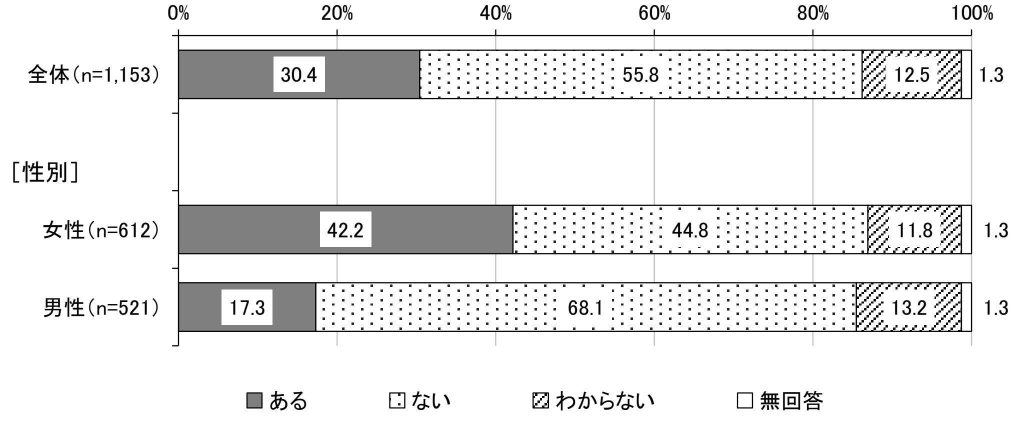


■「男だから○○」や「女だから○○」と言った相手（上位3位）

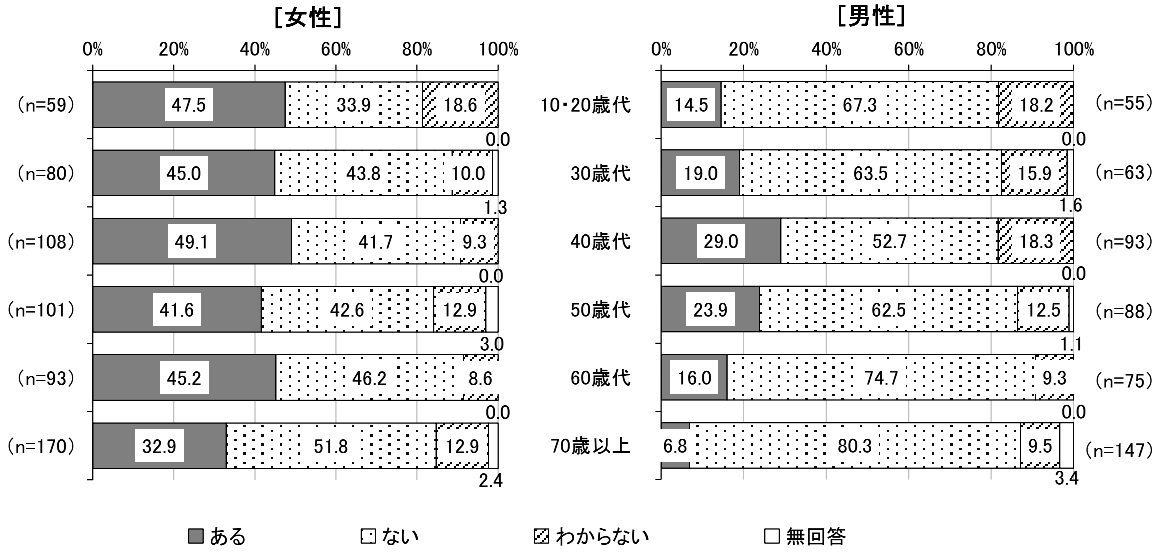
単位：%	小学生(n=131)	中学生(n=155)
第１位	いっしょに生活している人（71.8）	いっしょに生活している人（78.7）
第２位	友だち（30.5）	友だち（16.1）
第３位	近所の人（5.3）	小学校・中学校の先生（13.5）

○　性別を理由とした負担感・生きづらさを感じた割合は、女性が男性よりも24.9ポイント高くなっています。年代別に見ても、女性は10・20歳代～60歳代まで、4割以上が負担感・生きづらさを感じており、男性は40歳代で29.0%、その他の年代では、70歳代以外で１～２割程度となっています。【市民、問５】

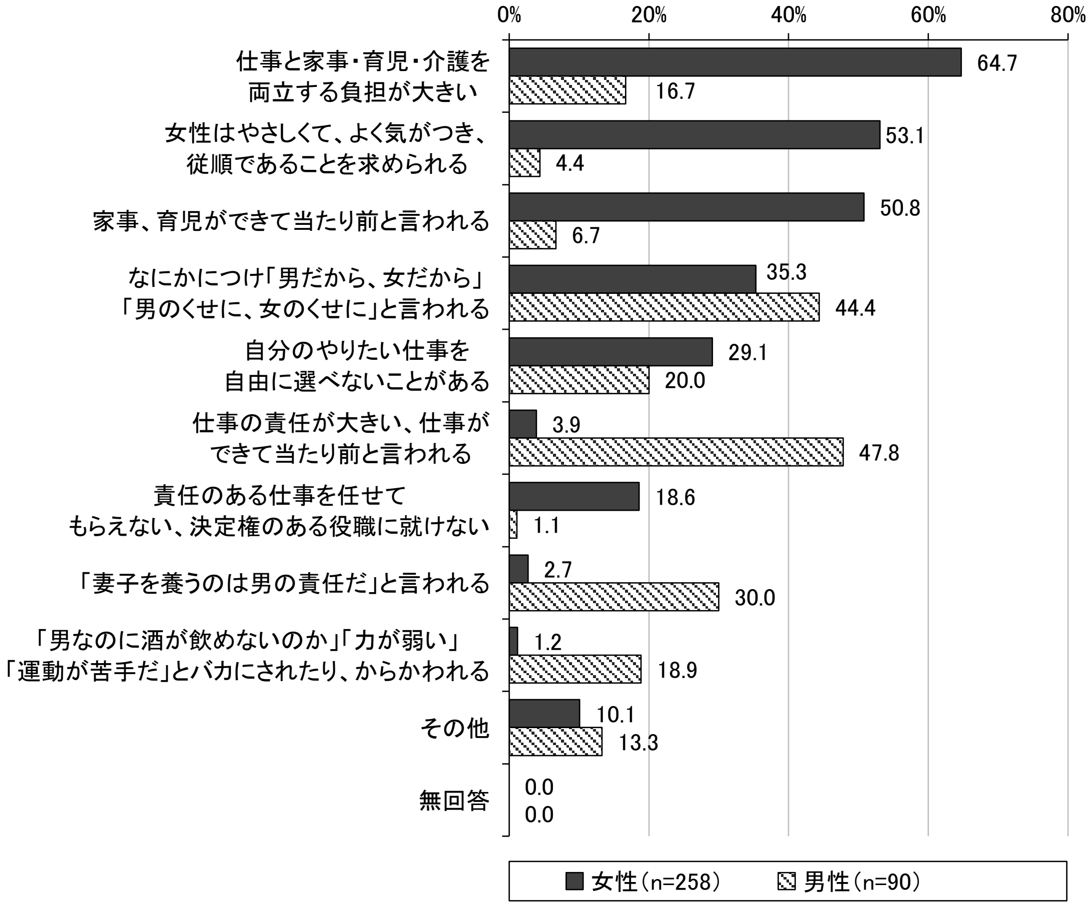
■性別を理由とした負担感・生きづらさの有無



■性別を理由とした負担感・生きづらさの有無



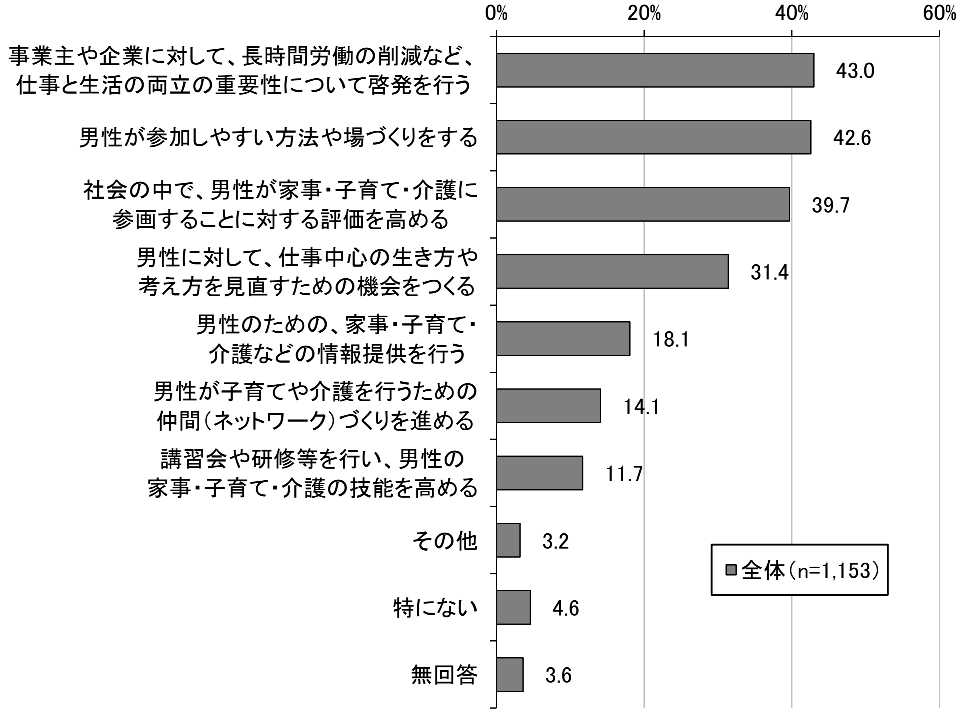
○　どのようなときに、性別を理由とした負担感・生きづらさを感じたかについては、女性は「仕事と家事・育児・介護を両立する負担が大きい」「女性はやさしくて、よく気がつき、従順であることを求められる」「家事、育児ができて当たり前と言われる」がいずれも5割以上となっています。男性は「仕事の責任が大きい、仕事ができて当たり前と言われる」「なにかにつけ『男だから』『男のくせに』と言われる」がいずれも4割以上となっています。【市民、問６】



（２）子育てについて

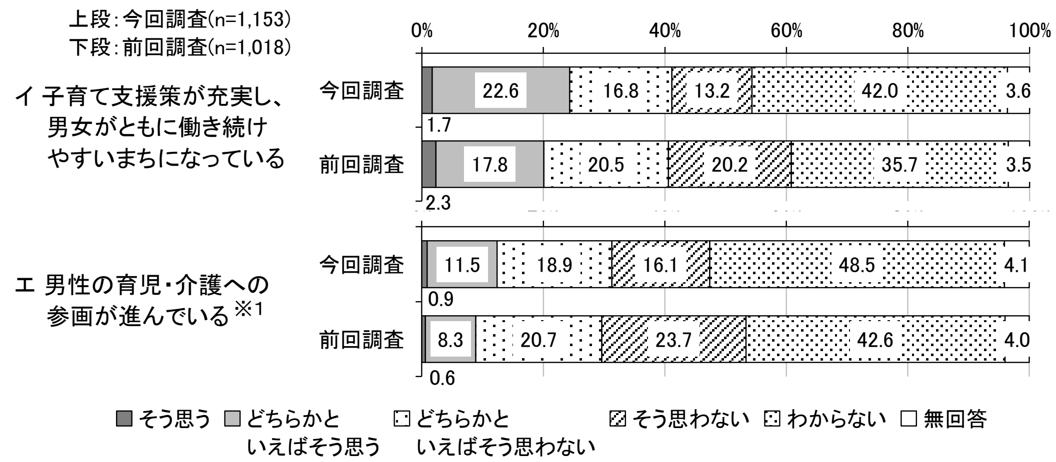
○　男性が家事、子育て、介護、地域活動等に積極的に参画していくために必要なことでは、「事業主や企業に対して、長時間労働の削減など、仕事と生活の両立の重要性について啓発を行う」が43.0％で最も高く、次いで「男性が参加しやすい方法や場づくりをする」（42.6％）、「社会の中で、男性が家事・子育て・介護に参画することに対する評価を高める」（39.7％）が上位となっており、企業等を巻き込んだ社会的な取組が求められています。【市民、問14】

■男性が家事、子育て、介護、地域活動等に積極的に参画していくために必要なこと



○　この5年間の茨木市の変化で、「子育て支援策が充実し、男女がともに働き続けやすいまちになっている」は『思う』（「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の計）が前回調査を4.2ポイント上回っています。一方で、「男性の育児・介護への参画が進んでいる」は『思う』が12.4%にとどまっています。【市民、問32】

■この5年間くらいの間の茨木市の変化



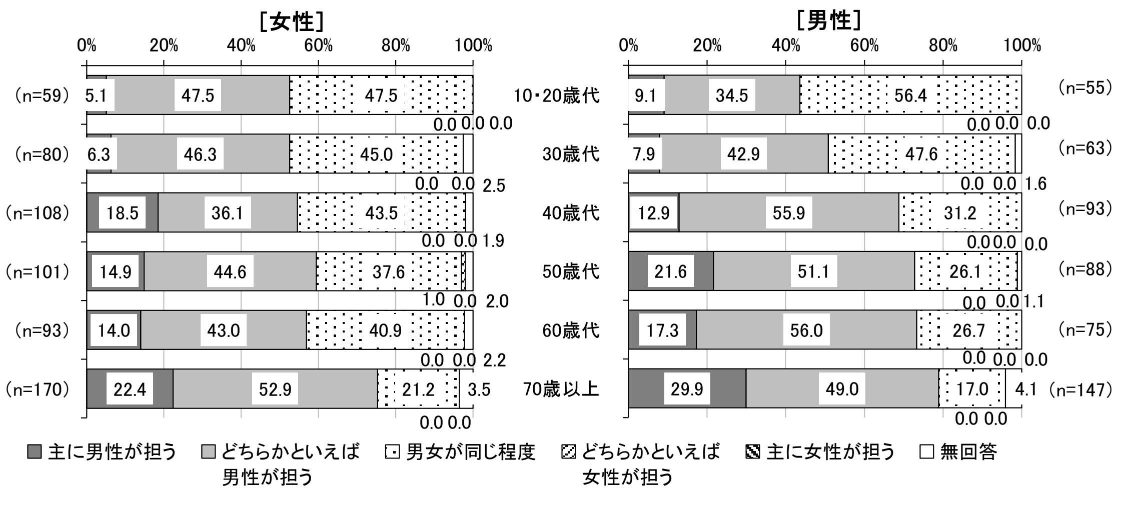
※1　前回調査では「男性の子育て・介護への参画が進んでいる」

（3）家庭生活と仕事について

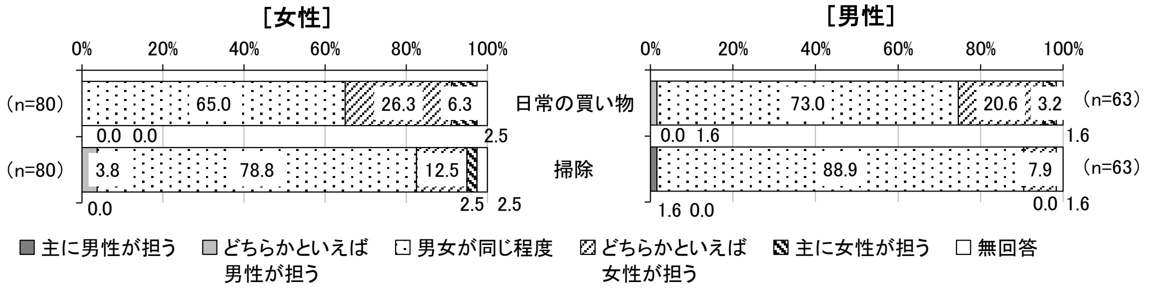
○　家庭における役割分担意識を年代別に見ると、「生活費を稼ぐ」ことについては、「男女が同じ程度」分担するのが良いという割合が、30歳代で女性も男性も46%前後となっており、意識の差がほとんど見られません。40歳代以上では女性は60歳代まで40%前後となっているのに対し、男性は年代が上がるにつれて減少し、男女間のギャップが大きくなっています。

　また、その他の項目についても30歳代男性は、同年代女性と意識差が見られない項目も多く、「日常の買い物」「掃除」は女性よりも男性で8ポイント以上、平等意識が高い傾向にあります。【市民、問４】

■家庭における役割分担意識　-　「生活費を稼ぐ」ことについて

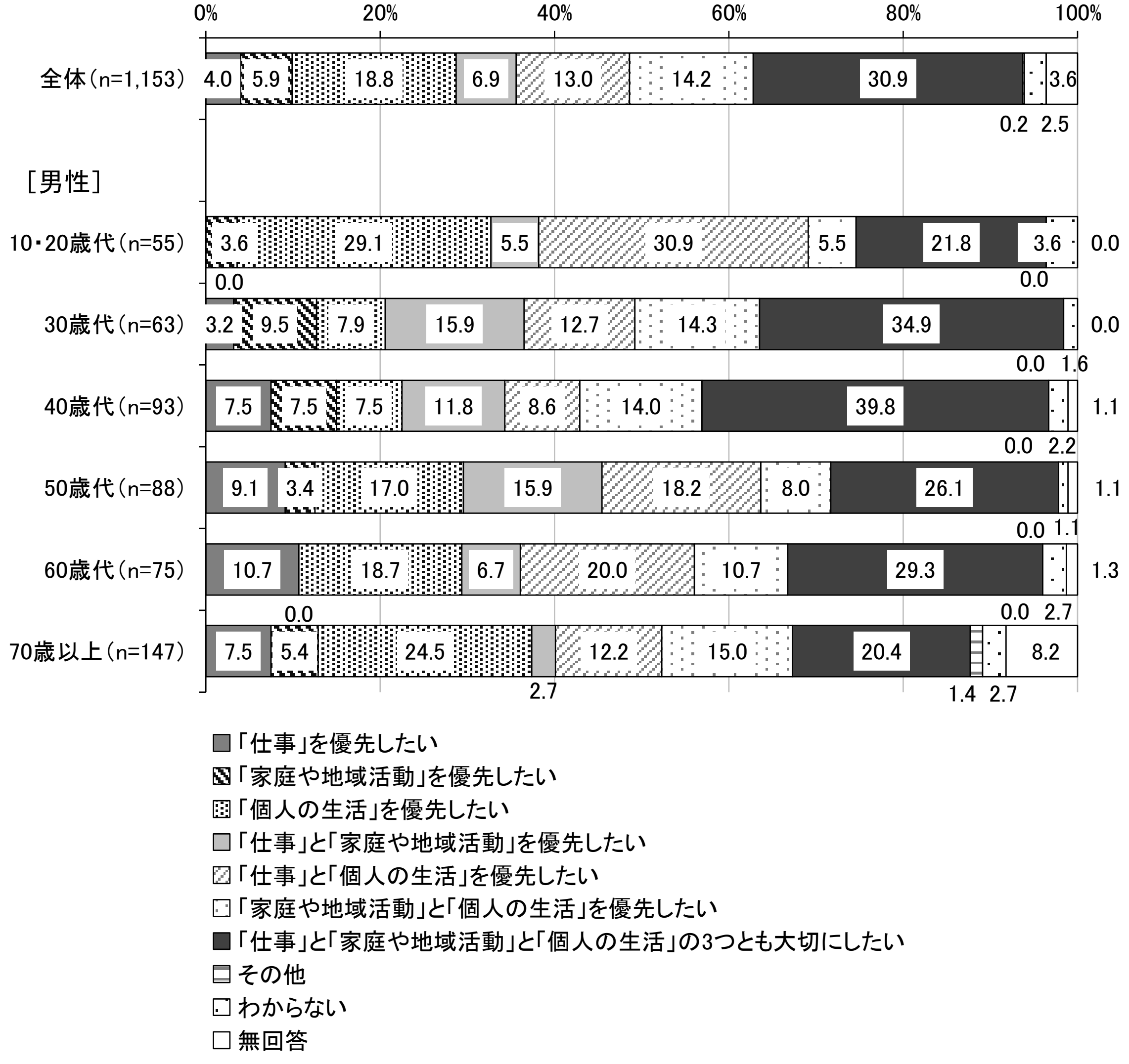


■家庭における役割分担意識（30歳代）



○　生活の中で優先したいことでは、「『仕事』と『家庭や地域活動』と『個人の生活』の3つとも大切」という割合は、男性の30・40歳代で他の年代よりも高く、家庭と仕事などの調和を求める傾向にあります。こうした意識が、問4の家庭における役割分担意識にも影響していると考えられます。【市民、問10】

■生活の中で優先したいこと



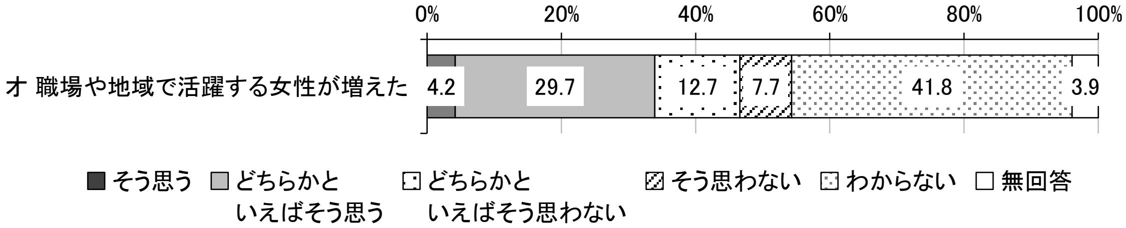
○　小中学生調査では、家で行っている家事分担などについて、小学生では、9項目中6項目、中学生では9項目中7項目で女子の方が役割を担っており、性別による差異が見られます。【小中学生、問１】

■家で行っている家事分担（「している」の割合）

単位：%	小学生		中学生	
	女子（n＝152）	男子（n＝165）	女子（n＝200）	男子（n＝173）
ア　買い物	25.0	9.7	36.0	26.0
イ　食事のしたく	44.1	29.1	27.0	22.5
ウ　食事のあとかたづけ	55.9	41.8	51.5	43.4
エ　そうじ	27.0	27.3	27.5	26.0
オ　ゴミだし	15.8	24.8	14.5	22.5
カ　洗たく	14.5	12.1	12.0	9.2
キ　お風呂洗い	23.0	26.1	17.0	22.5
ク　ペットや植物の世話	32.2	24.8	27.0	16.8
ケ　いっしょに生活している人の世話	30.9	23.0	22.0	12.1

○　この5年間の茨木市の変化で、「職場や地域で活躍する女性が増えた」は『思う』（「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の計）が33.9%で、『思わない』（20.4%）を13.5ポイント上回っています。【市民、問32】

■この５年間くらいの間の茨木市の変化



（4）新型コロナウイルス感染症による生活・意識の変化

○　新型コロナウイルス感染症拡大前後の仕事や生活の変化について、30・40歳代女性では、「家事や育児、介護の負担が増えた」が2割台、男性の10～50歳代で「在宅勤務やテレワークが増えた」が3割台と、他の年齢層と比べて高くなっています。また、男性の50歳代では「自分の収入が減った」、30歳代では「時差出勤など柔軟な働き方になった」も3割台となっています。さらに、10・20歳代女性は、同年代男性に比べて「自分の収入が減った」「生活に対する不安が大きくなった」の割合が高くなっています。【市民、問7】

			回答者数（n）	生活に対する不安が大きくなった	精神的に不安定になった、イライラすることが増えた	在宅勤務やテレワークが増えた	自分の収入が減った	家計収入が減った	家事や育児、介護の負担が増えた	家庭内のコミュニケーションが良くなった	時差出勤など柔軟な働き方になった	就業時間が減った	残業が減った	家庭内のけんかや言い争いが増えた
全体			1,153	27.4	24.0	16.0	15.1	11.1	10.5	9.9	9.7	9.5	5.7	5.5
性年齢別	女性	10・20歳代	59	32.2	30.5	16.9	23.7	5.1	1.7	8.5	8.5	10.2	10.2	3.4
		30歳代	80	25.0	31.3	17.5	12.5	8.8	26.3	7.5	6.3	3.8	10.0	8.8
		40歳代	108	27.8	24.1	12.0	11.1	15.7	25.9	15.7	11.1	11.1	4.6	4.6
		50歳代	101	27.7	29.7	8.9	22.8	18.8	16.8	12.9	3.0	11.9	4.0	5.0
		60歳代	93	31.2	24.7	8.6	16.1	9.7	11.8	7.5	4.3	9.7	1.1	6.5
		70歳以上	170	34.1	26.5	1.2	4.7	6.5	4.1	6.5	−	4.7	1.2	4.7
	男性	10・20歳代	55	18.2	20.0	34.5	10.9	5.5	5.5	14.5	20.0	7.3	1.8	1.8
		30歳代	63	22.2	19.0	39.7	15.9	11.1	17.5	7.9	31.7	14.3	15.9	4.8
		40歳代	93	26.9	19.4	30.1	22.6	17.2	8.6	7.5	15.1	14.0	14.0	2.2
		50歳代	88	23.9	20.5	35.2	31.8	17.0	5.7	13.6	25.0	17.0	10.2	5.7
		60歳代	75	29.3	17.3	20.0	16.0	8.0	5.3	8.0	13.3	12.0	4.0	5.3
		70歳以上	147	24.5	21.8	4.8	9.5	9.5	2.7	9.5	3.4	6.8	2.7	9.5

			回答者数（n）	休校・休園等になった子どもの世話のため、仕事を休んだ	就業時間が増えた	残業が増えた	転職した	自分の収入が増えた	仕事を失った	家計収入が増えた	家事や育児、介護の負担が減った	上記のどれもない	無回答
全体			1,153	5.2	4.1	3.9	2.4	2.2	1.9	0.7	0.5	28.4	3.0
性年齢別	女性	10・20歳代	59	−	8.5	8.5	3.4	6.8	1.7	−	−	16.9	−
		30歳代	80	13.8	2.5	3.8	2.5	2.5	2.5	2.5	−	17.5	1.3
		40歳代	108	19.4	4.6	3.7	5.6	1.9	1.9	−	0.9	22.2	−
		50歳代	101	3.0	6.9	4.0	4.0	4.0	1.0	−	−	21.8	2.0
		60歳代	93	1.1	8.6	4.3	2.2	3.2	5.4	−	2.2	30.1	2.2
		70歳以上	170	1.8	1.2	−	0.6	0.6	0.6	−	−	39.4	7.6
	男性	10・20歳代	55	−	3.6	3.6	7.3	1.8	−	1.8	−	25.5	−
		30歳代	63	14.3	3.2	7.9	4.8	3.2	−	3.2	−	27.0	3.2
		40歳代	93	7.5	8.6	9.7	2.2	4.3	2.2	3.2	−	24.7	−
		50歳代	88	3.4	3.4	5.7	1.1	−	1.1	−	−	17.0	1.1
		60歳代	75	1.3	1.3	2.7	1.3	−	5.3	−	1.3	36.0	2.7
		70歳以上	147	0.7	0.7	0.7	−	0.7	2.0	−	1.4	41.5	6.8

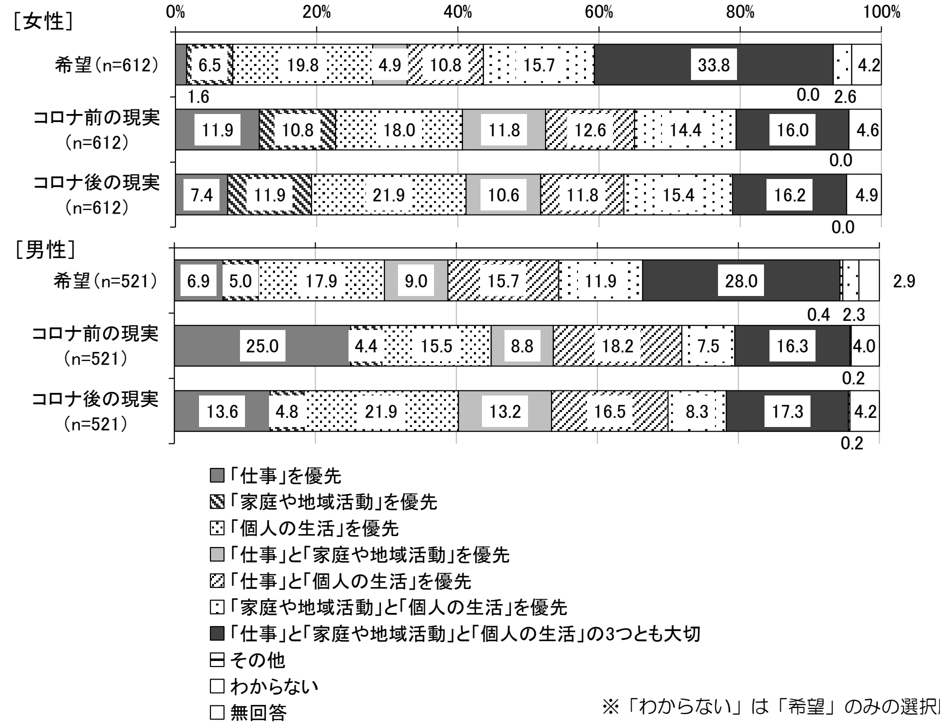
注）濃い網掛けに白抜き文字は全体より10 ポイント以上高い項目、薄い網掛けは5 ポイント以上高い項目を示す。

○　生活の中で優先したいことでは、女性は、「『仕事』と『家庭や地域活動』と『個人の生活』の3つとも大切」が希望で33.8%、現実ではコロナ前後にかかわらず、16.0%程度と半分以下となっています。また、「『仕事』を優先」は希望では1.6%に対し、コロナ前の現実では11.9%と、10.3ポイント増加しています。

　男性は、「『仕事』と『家庭や地域活動』と『個人の生活』の3つとも大切」が希望で28.0%と最も高く、コロナ前の現実では「『仕事』を優先」が25.0%で最も高くなっています。

　また、男性のコロナ後の現実では、コロナ前に比べ「『仕事』を優先」が11.4ポイント減少しており、「『個人の生活』を優先」と「『仕事』と『家庭や地域活動』を優先」が5ポイント程度増加しています。【市民、問10】

■生活の中で優先したいこと



※「わからない」は「希望」のみの選択肢

○　生活の中で優先したいことについて、「現実」と「希望」が一致している人の割合を見ると、女性は、コロナ前後にかかわらず「現実」と「希望」が一致している人の割合が49.0%程度に対し、男性は、「コロナ後の現実」が「希望」と一致している割合が53.2%となっており、コロナ前よりも5ポイント高くなっています。問7のコロナ前後の仕事や生活の変化をふまえると、「在宅勤務やテレワークが増えた」（男性全体：24.0%）、「時差出勤など柔軟な働き方になった」（男性全体：15.7%）が比較的上位となっており、コロナ後の生活が希望に近いという要因になっていると考えられます。【市民、問10、問7】

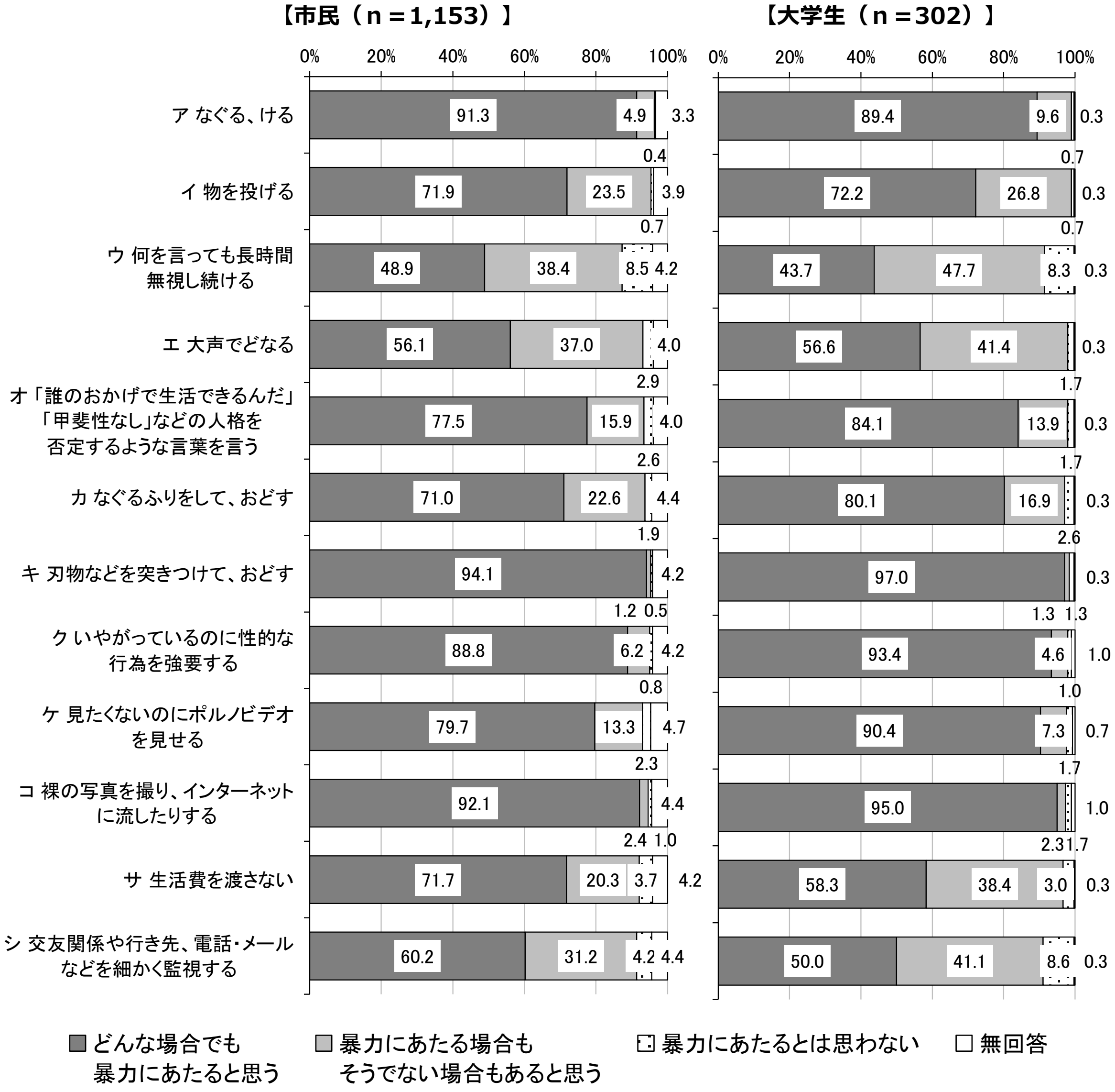
■生活の中で優先したいこと「現実」と「希望」が一致している割合

単位：%	女性（n＝612）	男性（n＝512）
「コロナ前の現実」が「希望」と一致	49.0	48.2
「コロナ後の現実」が「希望」と一致	48.4	53.2

（５）男女の人権について

○　市民意識調査、大学生調査ともに「何を言っても長時間無視し続ける」「大声でどなる」「生活費を渡さない」「交友関係や行き先、電話・メールなどを細かく監視する」を場合によっては暴力と認識しない人の割合が高くなっています。これらがなぜ暴力にあたるのか、認識が深まるよう啓発が必要です。【市民、問17】【大学生、問6】

■配偶者・パートナー・恋人間で暴力だと思うこと



○　市民意識調査、大学生調査ともに、暴力を受けた際「相談しようと思わなかった」は4割以上となっています。また、「相談したかったがしなかった（できなかった）」は、市民意識調査で7.2%、大学生調査で17.3%の回答があります。

大学生調査を男女別で見ると、女性は「相談したかったがしなかった（できなかった）」が18.8%で男性よりも高く、男性は「相談しようと思わなかった」が60.0%と半数を超えています。

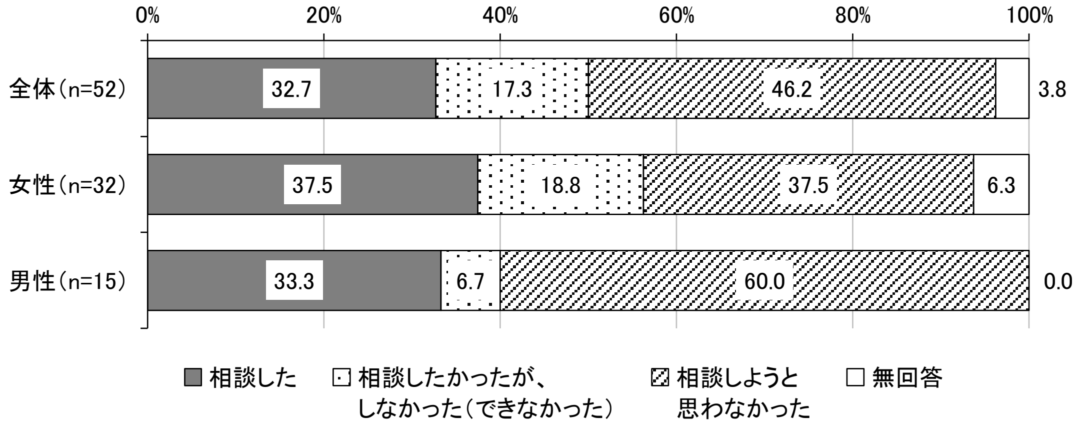
専門機関への相談はハードルが高く感じる人も多いことがうかがえます。身近な友人・知人に相談した人も含めて、適切な支援や解決に結びつくよう、専門機関を広く周知啓発することが必要です【市民、問23】【大学生、問9】

■暴力を受けた際の相談状況

【市民（上位4位）】

単位：%	全体（n＝443）
相談しようと思わなかった	43.2
家族や親族（に相談した）	18.2
友人・知人（に相談した）	18.0
相談したかったが、しなかった（できなかった）	7.2

【大学生】



（6）セクシュアルマイノリティ（性的マイノリティ）について

○　セクシュアルマイノリティ（性的マイノリティ）について、言葉も意味も両方知っている割合は市民意識調査で44.3%、大学生、中学生調査では、7割以上の認知度となっています。【市民、問25】【大学生、問11】【中学生、問９】

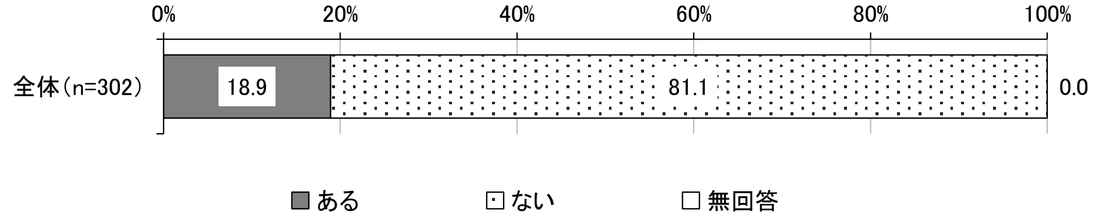
■セクシュアルマイノリティ（性的マイノリティ）の認知度

単位：%	市民（n＝1,153）	大学生（n＝302）	中学生（n＝399）
言葉も意味も両方知っている	44.3	77.8	75.2
言葉だけは知っている	40.0	19.5	13.8
言葉も知らない	13.6	2.3	9.5
無回答	2.1	0.3	1.5

※調査においては「LGBT を始めとするセクシュアルマイノリティについてどの程度知っていますか。」という聞き方をしています。

○　大学生調査では、性自認・性的指向で悩んだ経験は18.9%で、市民調査（2.4%）よりも高くなっています。【市民、問26】【大学生、問12】

■性自認・性的指向で悩んだことの有無



○　市の性的マイノリティ支援の認知度については、いずれの取組も認知度が低くなっています。性的マイノリティの認知が進み、悩みも抱えやすい10・20歳代でも、97.4%が「いずれも知らない」と回答しています。市の支援が、不安や悩みを抱える人の受け皿となるよう、さらなる周知啓発が必要です。【市民、問29】

■茨木市の性的マイノリティ支援に関する取組の認知度

		回答者数（n）	いばらきにじいろ相談（電話相談）	いばらきにじいろスペース（コミュニティスペース）	いずれも知らない	無回答
全体		1,153	2.5	2.1	91.1	5.6
年齢別	10・20歳代	117	−	0.9	97.4	1.7
	30歳代	143	0.7	0.7	98.6	0.7
	40歳代	201	2.0	3.0	94.5	1.5
	50歳代	192	2.6	3.1	91.7	4.7
	60歳代	169	4.1	2.4	89.9	5.9
	70歳以上	317	3.5	1.9	84.2	11.7

3　第２次計画の進捗状況

「第２次茨木市男女共同参画計画（改訂版）」では、数値目標を定めて計画の着実な推進をめざしました。令和３（2021）年度の実績値における目標値の達成状況は次のとおりです。

コロナ禍であることが影響し、目標年度（2021 年度）の講座等の回数や参加人数、検診の受診率等は減少しています。

基本方向Ⅰ　あらゆる分野における女性の活躍

基本目標１　社会における意思決定への女性の参画拡大

番号	指標名	計画策定時	目標値 (2021)	現状値 (2021)	評価 計画策定時と比較	評価 目標値と比較
1	市の審議会等における女性委員の割合	32.3% （2016.4.1）	40%	35.9%	↑	↓
2	市の管理職（課長級以上）における女性の割合	12% （2016.4.1）	20%	16.2%	↑	↓
3	市立小・中学校長・教頭における女性の割合	16.3% （2016.4.1）	25%	21.74%	↑	↓

基本目標２　働く場における男女平等

番号	指標名	計画策定時	目標値 (2021)	現状値 (2021)	評価 計画策定時と比較	評価 目標値と比較
4	賃金や待遇で「男女が平等になっている」と感じている人の割合	女性10.3% 男性21.2%	女性40% 男性50%	女性10.9% 男性19.6%	女性 ↑ 男性 ↓	↓

基本目標３　仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

番号	指標名	計画策定時	目標値 (2021)	現状値 (2021)	評価 計画策定時と比較	評価 目標値と比較
5	「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」という言葉を「よく知っている・聞いたことがある人」の割合	女性38.8% 男性46.4%	50%以上	女性53.8% 男性62.2%	↑	↑
6	「仕事」「家庭や地域活動」「個人の生活」など、現実と希望が一致した暮らし方をしている人の割合	女性38.5% 男性37.2%	女性70% 男性70%	女性48.4% 男性53.2%	↑	↓
7	市における男性職員の「育児休業」取得者率	2.2% （2015年）	10%	22.2%	↑	↑
8	パパ＆ママクラスのカップルの参加率	82.1% （2015年）	85%	75.3%	↓	↓

基本方向Ⅱ　健やかに安心して暮らせる社会の実現

基本目標４　生涯を通じた男女のこころとからだの健康支援

番号	指標名	計画策定時	目標値（2021）	現状値（2021）	評価	
					計画策定時と比較	目標値と比較
9	乳がん・子宮がん検診受診率	乳がん 16.8% 子宮がん20.1% （2015年）	乳がん 45% 子宮がん45%	乳がん 12.4% 子宮がん16.5%	↓	↓

基本目標５　女性に対する暴力の根絶

番号	指標名	計画策定時	目標値（2021）	現状値（2021）	評価	
					計画策定時と比較	目標値と比較
10	「デートＤＶ」という言葉を「よく知っている・聞いたことがある人」の割合	女性 35.5% 男性 29.5%	女性 75% 男性 75%	女性 59.1% 男性 51.2%	↑	↓
11	女性に対する暴力防止の啓発や講座の実施回数と参加人数	6回/年 373人 （2015年）	10回/年 650人	10回/年 327人	↓	↓
12	子ども・若者へのデートＤＶ防止啓発や講座の実施回数と参加人数	18回/年 3,956人 （2015年）	27回/年 6,000人	3回/年 3,440人	↓	↓

基本目標６　だれもが安心して暮らせる社会づくり

番号	指標名	計画策定時	目標値（2021）	現状値（2021）	評価	
					計画策定時と比較	目標値と比較
13	自治会長における女性の割合	16.8% （2015年）	20%	22.9%	↑	↑
14	地域子育て支援拠点事業の実施数	21か所 （2015年）	25か所	25か所	↑	→
15	自主防災組織の方針決定過程への女性の参画率	23.1% （2015年）	35%	27.5%	↑	↓

基本方向Ⅲ　すべての世代への男女共同参画意識の浸透

基本目標７　男女共同参画についての理解の促進

番号	指標名	計画策定時	目標値 (2021)	現状値 (2021)	評価	
					計画策定時 と比較	目標値 と比較
16	「男は仕事、女は家庭」という性別役割分担の考え方に「反対・どちらかといえば反対」という人の割合	女性49.3% 男性39.1%	女性75% 男性55%	女性61.4% 男性56.0%	↑	女性 ↓　男性 ↑
17	社会の慣習やしきたりで「男女が平等」と感じている人の割合	女性9.4% 男性18.9%	女性40% 男性50%	女性10.0% 男性13.8%	女性 ↑　男性 ↓	↓
18	自治会などの地域活動で「男女が平等」と感じている人の割合	女性43.0% 男性51.0%	女性65% 男性70%	女性42.2% 男性55.5%	女性 ↓　男性 ↑	↓
19	ローズＷＡＭの男女共同参画に関する図書等の貸出冊数	6,024冊 (2015年)	6,600冊	4,889冊	↓	↓

基本目標８　男女共同参画を進める教育と学習の推進

番号	指標名	計画策定時	目標値 (2021)	現状値 (2021)	評価	
					計画策定時 と比較	目標値 と比較
20	男女共同参画社会推進登録団体数	17団体 (2015年)	22団体	14団体	↓	↓
21	男女共同参画に関する講座の実施回数と事業に参加した子どもの人数	25回/年 1,502人 (2015年)	30回/年 2,000人	20回/年、92人 22回/年、332人 下段：デートDV含む	↓	↓
22	再就職セミナーや女性のためのスキルアップ講座の実施回数	23回/年 (2015年)	25回/年	17回	↓	↓
23	男性の生活能力向上のための講座や事業の実施回数と参加人数	351回/年 2,561人 (2015年)	390回/年 2,800人	167回/年 907人	↓	↓

４　本計画における課題

課題１　男女共同参画意識のさらなる浸透が必要

社会の動き

○「SDGｓ実施指針」（令和元年12月一部改訂）では、「**ジェンダー平等の実現及びジェンダーの視点の主流化**は、分野横断的な価値としてSDGsの全てのゴールの実現に不可欠なもの」とされています。

ジェンダー視点の主流化とは…
すべての政策と事業の過程に、男女双方の視点と経験を取り入れ、生じている格差を縮めるための取り組みを実行し、女性と男性が平等に恩恵を受け、不平等が永続しないようにするための戦略。この戦略の究極の目標が「**ジェンダー平等の達成**」。

○ジェンダーの視点の主流化を前提としてまちづくりを進めていくためには、まずは、ジェンダー平等を取り巻く現状や男女双方の意識を把握し、そのうえで必要な施策を実行していくことが必要です。

茨木市の現状

○「男は仕事、女は家庭」という性別役割分担意識について、前回調査と比較して「反対」と考える人の割合が高くなっています。

○男女の地位の平等感について、「学校生活」は平等と感じる人が男女ともに7割以上と高い一方、「社会の慣習やしきたり」で平等と感じる人は男女ともに1割程度にとどまり、「男性が優遇されている」と感じている人の割合が高くなっています。また、「法律や制度」「家庭生活」「政治・経済活動」は、特に女性で平等と感じる人の割合が低く、男女差が大きくなっています。

○男女の地位の平等感について、年代別にみると、各項目で10・20歳代は30歳代以上と比較して「平等」と感じている割合が高くなっています。

○小中学生の４割前後は、「男だから○○」「女だから○○」と言われた経験があり、うち7割が一緒に生活している人から言われたと回答しています。

本計画で特に必要なこと

○家庭のあり方や結婚に対する考え方が多様化する中、性別による決めつけをなくし、より自由な選択のもとで誰もが家庭や仕事、子育てに余裕を持って向き合えるよう、意識改革のための継続的な啓発活動が重要です。

課題２　政策・方針決定過程における女性の参画促進が必要

社会の動き

○男女格差の大きさを国別に比較した「ジェンダー・ギャップ指数（ＧＧＩ）」では、「政治」「経済」における順位が特に低くなっています。

○課題１で取り上げたジェンダーの視点の主流化を踏まえ、国では、意思決定や政策方針決定の場への女性参画の促進等に向けた取組が進められています。

茨木市の現状

○審議会や市議会など、本市の協議・意思決定の場における女性の割合は年々上昇しており、近隣市と比較しても高い割合を占めていますが、令和3（2021）年の目標値をわずかに下回っています。

○市職員の管理職（課長級以上）に占める女性の割合については、第2次計画期間を通じて上昇していますが、令和3（2021）年の目標値をわずかに下回っています。

○アンケート調査では、自治会など地域活動における男女の平等感について、「男性が優遇されている」と感じる人の割合は女性の方が高くなっています。

○企業ヒアリングでは、女性の管理職登用を進めるには、女性社員自身の意識と、家庭や職場等の周囲の協力の両面が必要という意見があり、実際に、研修プロジェクトとそれを応援する職場の機運醸成を図っている企業もみられます。

本計画で特に必要なこと

○職場や地域において、女性の積極的な育成と登用を進めるとともに、女性自らの意識改革を促していくことが重要です。

○地域活動の担い手が減少する中、男性だけではなく、女性も自治会長等の役割を担ったり、地域活動の意思決定の場に参画したりすることは、地域の活力にもつながります。性別により役割を固定化せず、男女双方の意見が取り入れられた地域活動等となるよう働きかけていくことが必要です。

課題３　性別にかかわらず活躍できる、柔軟な働き方への対応が必要

社会の動き

〇国の調査では、家事に関する配偶者との役割分担の希望を聞くと、30歳代までの男性の７割以上が、配偶者と家事を半分ずつ分担したいと考えていますが、実現していません。男性の家事・育児参画を阻む障壁となっている様々な慣行やしきたりの解消、長時間労働の是正に向けた取組が進められています。

〇日本の男女間賃金格差をみると、女性の方が低く、正規・非正規の格差に加えて、同じ正社員、同じ非正規でも格差があり、年齢が上がるにつれて、その差は拡大傾向にあります。

茨木市の現状

〇企業ヒアリングでは、コロナ後もテレワークを制度として定着させている企業も多くみられるなど、働き方の選択肢が多様化している様子がうかがえます。

〇企業ヒアリングでは、女性活躍の取組を検討する場に女性が少ない現状で取組を推し進めることで、男性管理職視点の女性参画になっていないかを危惧する声がみられます。

〇アンケート調査では、家庭生活と仕事の役割分担について、30歳代では生活費を稼ぐことや、その他の家庭における役割を「男女が同じ程度」分担するのが良いという割合が高く、男女間の意識の差が少なくなっています。

〇アンケート調査では、男性が家事、子育て、介護、地域活動等に積極的に参画していくために必要なことでは、「事業主や企業に対して、長時間労働の削減など、仕事と生活の両立の重要性について啓発を行う」が最も高くなっています。

〇アンケート調査では、新型コロナウイルス感染症による生活・意識の変化について、10・20歳代女性は、同年代男性に比べて「自分の収入が減った」「生活に対する不安が大きくなった」の割合が高くなっています。

本計画で特に必要なこと

〇テレワークや時差出勤など柔軟な働き方が全国で急速に普及しており、本市でも一部の企業で定着しつつあります。国においても、テレワークの導入やオンラインの活用は、ワーク・ライフ・バランスの推進や生産性の向上に向けて重要と考えられています。女性の就労継続や男性の家事・育児参画等の希望がかなう環境づくりを進めるため、柔軟な就労形態の普及に向けて企業等への働きかけを強化することが重要です。

〇人生100年時代を迎え、家族構成が多様化するなか、誰もが長い人生を経済的困窮に陥ることなく、生活できる力を付けることが必要となっています。就労を希望する女性等がステップアップを図れるように、起業や再就職等の就労支援、労働者支援など女性の経済的なエンパワメントへの支援が必要です。

課題４　多様性の尊重を前提とした支援の充実と人権課題への対応が必要

社会の動き

○令和3（2021）年に公表された国の調査では、「これまでの配偶者からの暴力の被害経験」については、約２割の人が「あった」と回答しています。性別では、女性の方が被害経験者の割合が高く、女性の約10人に1人は何度も配偶者からの暴力の被害を受けているという結果が出ています。

○性犯罪・性暴力に関する相談窓口である「性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センター」では、コロナ下の性犯罪・性暴力に関する相談件数は増加しています。

○国では、令和２（2020）年に公表した「職場におけるハラスメント関係指針」において、性的指向等に関する侮辱的な言動等をハラスメントとして明記したり、そのほか啓発活動を進めていますが、性的マイノリティであることを理由とする偏見や差別は社会に根強く残っています。

茨木市の現状

○人口の増加に合わせて、外国人人口も増加傾向にあります。

○アンケート調査では、女性の約4割、男性の約2割が「性別を理由とした生きづらさ」を感じています。

○アンケート調査では、セクシュアルマイノリティ（性的マイノリティ）について言葉も意味も両方知っている割合は、大学生や中学生で7割以上、市民では4割台にとどまっています。また、大学生の約2割は性自認・性的指向で悩んだ経験があると回答しています。

○アンケート調査では、市民、大学生ともに、身体的な暴力に比べ、精神的・経済的な暴力を暴力と認識しない割合が高くなっています。

○アンケート調査では、市民、大学生ともに、暴力を受けた際「相談しようと思わなかった」は4割以上、「相談したかったがしなかった（できなかった）」にも一定の回答があります。

本計画で特に必要なこと

○外国人住民の増加や多様な性的指向・性自認の顕在化が進み、本市では、より多様な価値観を持つ人々が暮らすようになっています。今後、活力ある地域づくりを進めていくには、市内の各地域で、多様性を認める力を高めていくことが求められます。

○DVやデートDVは、体力的・経済的に弱い立場にある女性が被害を受けるケースが多く、その根底には、根強い固定的性別役割分担意識による差別や偏見があると考えられます。暴力の防止に向けたさらなる取組の強化が必要です。

第４章　計画の基本的な考え方

１　ジェンダー平等が実現した、「次なる茨木」のすがた

性別にかかわらず、一人ひとりの「幸せ」がかなうまち　いばらき

２　計画の横断的視点

本計画では、SDGｓの推進によるジェンダー視点の主流化を計画の横断的視点とします。

３　計画の基本方向

本市では、これまで２次にわたる男女共同参画基本計画を策定し、様々な男女共同参画関連の施策・事業を推進してきました。

本計画においても、これまでの取組を引き継ぐとともに、新たな課題等に対応することで、誰もが互いにその人権を尊重しつつ、責任を分かち合い、性別にかかわりなく、その個性と能力を十分に発揮することができる「ジェンダー平等社会の実現」をめざすため、以下の基本方向に基づき、施策を推進します。

基本方向Ⅰ　ジェンダー平等社会の実現に向けた意識改革
基本方向Ⅱ　方針の立案・決定過程への女性の参画拡大
基本方向Ⅲ　職業生活の充実とワーク・ライフ・バランスの推進
基本方向Ⅳ　多様な立場の人々が安心して暮らせる環境の整備

4　施策体系

本計画は、以下の体系に基づき、構成しています。施策の基本的方向では、本市の現状と課題を踏まえ、特に重点的に取り組む「重点施策」を設定しています。

<table>
<tr><th colspan="2">基本方向</th><th>基本目標</th><th>No.</th><th>施策の基本的方向</th><th>備考</th></tr>
<tr><td rowspan="6">基本方向Ⅰ</td><td rowspan="6">ジェンダー平等社会の実現に向けた意識改革</td><td rowspan="2">1　次世代育成に向けた教育及び意識啓発の推進</td><td>1</td><td>子どもの頃からのジェンダー平等への理解の促進と将来を見通した自己形成支援</td><td rowspan="6"></td></tr>
<tr><td>2</td><td>多様な選択を可能にする教育・能力開発・学習機会の充実</td></tr>
<tr><td rowspan="4">2　あらゆる世代におけるジェンダー平等の推進</td><td>3</td><td>固定的な性別役割分担意識解消のための広報・啓発活動の充実</td></tr>
<tr><td>4</td><td>男性にとってのジェンダー平等の推進【重点】</td></tr>
<tr><td>5</td><td>メディアを活用したジェンダー平等の推進</td></tr>
<tr><td>6</td><td>ジェンダー平等に関わる調査・研究と情報収集・提供</td></tr>
<tr><td rowspan="4">基本方向Ⅱ</td><td rowspan="4">方針の立案・決定過程への女性の参画拡大</td><td rowspan="2">3　意思決定の場への女性の参画拡大</td><td>7</td><td>女性の参画拡大のための環境整備【重点】</td><td rowspan="7">女性活躍推進計画を含む</td></tr>
<tr><td>8</td><td>女性の管理職への登用推進と能力向上機会の充実</td></tr>
<tr><td rowspan="2">4　地域におけるジェンダー平等の推進</td><td>9</td><td>地域の活動におけるジェンダー平等の促進</td></tr>
<tr><td>10</td><td>防災・復興におけるジェンダー平等の推進</td></tr>
<tr><td rowspan="3">基本方向Ⅲ</td><td rowspan="3">職業生活の充実とワーク・ライフ・バランスの推進</td><td>5　職業生活における活躍支援</td><td>11</td><td>雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進</td></tr>
<tr><td rowspan="2">6　仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進</td><td>12</td><td>働き方の見直しと仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現支援【重点】</td></tr>
<tr><td>13</td><td>多様なライフスタイルに対応した子育てや介護の支援</td></tr>
<tr><td rowspan="6">基本方向Ⅳ</td><td rowspan="6">多様な立場の人々が安心して暮らせる環境の整備</td><td rowspan="2">7　ジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶</td><td>14</td><td>性犯罪や暴力を防ぐ社会づくり</td><td rowspan="2">DV防止基本計画を含む</td></tr>
<tr><td>15</td><td>配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等の推進【重点】</td></tr>
<tr><td rowspan="2">8　困難を抱える人々への支援</td><td>16</td><td>性の多様性への理解促進と社会的環境の整備【重点】</td><td rowspan="4"></td></tr>
<tr><td>17</td><td>様々な困難を抱える人々への支援</td></tr>
<tr><td rowspan="2">9　生涯を通じた健康の保持・増進のための支援</td><td>18</td><td>生涯を通じた健康の保持・増進のための支援</td></tr>
<tr><td>19</td><td>こころとからだの健康に関する学習機会と情報の提供【重点】</td></tr>
</table>

第５章　施策の内容

基本方向Ⅰ　ジェンダー平等社会の実現に向けた意識改革

【成果指標】

番号	指標名	現状値	目標値（2027年）
1	「男は仕事、女は家庭」という性別役割分担の考え方に「反対・どちらかといえば反対」という人の割合（市民意識調査）	女性61.4% 男性56.0%	女性75% 男性75%
	第２次計画の女性の目標値を継続して設定、男女の目標値を統一		
2	男女共同参画社会推進登録団体数	15団体 （2022.4.1）	22団体
	第２次計画の目標値を継続して設定		

【活動指標】

番号	指標名	現状値	目標値（2027年）
3	男女共同参画に関する講座の実施回数と事業に参加した子どもの人数	22回/332人 （2021年）	30回/年、 2,000人
	第２次計画（改訂版）の目標値を継続して設定		
4	ローズＷＡＭの男女共同参画に関する図書等の貸出冊数	4889冊 （2021年）	6,600冊
	第２次計画（改訂版）の目標値を継続して設定		
5	再就職セミナーや女性のためのスキルアップ講座の実施回数	17回 （2021年）	25回/年
	第２次計画（改訂版）の目標値を継続して設定		
6	男性の生活能力向上のための講座や事業の実施回数と参加人数	167回/907人 （2021年）	390回/年、 2,800人
	第２次計画（改訂版）の目標値を継続して設定		

基本目標１　次世代育成に向けた教育及び意識啓発の推進

【現状と課題】

次代を担う子どもたちが、ジェンダー平等について正しく理解することは、将来的なジェンダー平等社会の実現につながります。また、進路選択の際に性別にとらわれず、多様な選択ができることは、誰もがあらゆる分野に主体的に参画していくためにも重要です。

アンケート調査によれば、小中学生では、家で行っている家事分担等について、女子が担う項目が多く、家事の内容も、「買い物」「食事のあとかたづけ」は女子の割合が、「ゴミだし」「お風呂洗い」は男子の割合が高いなど、親世代の家庭の役割分担が子ども世代にも影響している様子がうかがえます。

本市では、幼稚園や保育所、認定こども園において、日々の生活や遊びの中で男女の区別なく、一人ひとりが互いを尊重し合える教育・保育の実践に、学校においては、性別に

よって区別しないキャリア教育の推進に努めています。
　今後、子どもたちが性別にとらわれず、一人ひとり自らの意思によって多様な生き方を選択できるよう、子どもの価値観の醸成に影響を与える保育士や小・中学校教職員のジェンダー平等意識の向上を図り、発達段階を踏まえた教育・保育を実践していくことが求められます。

施策の基本的方向１　子どもの頃からのジェンダー平等への理解の促進と将来を見通した自己形成支援

【具体的施策１】ジェンダー平等を推進する保育・教育の充実
　保育・教育の現場において、「男だから」「女だから」という決めつけをなくし、固定的な性別役割分担にとらわれない意識が醸成されるよう、ジェンダー平等の教育、指導を進めます。

番号	施策内容	担当課
1	保育所（園）、幼稚園、学校等での固定的な性別役割分担意識の解消に努めるとともに、人権尊重を基盤にした一人ひとりを尊重する教育・保育、ジェンダー平等観の形成を図るための教育・保育を充実します。	保育幼稚園総務課 学童保育課 学校教育推進課
2	ジェンダー平等についての理解を深めるため、保育・教育関係者に対する研修を充実します。	子育て支援課 保育幼稚園総務課 学校教育推進課 教育センター
3	ジェンダー平等の視点に配慮したこころのケア、教育相談を実施します。	学校教育推進課 教育センター

【具体的施策２】性別にとらわれないキャリア教育の推進
　子どもたちが働く意義と重要性を理解し、性別にとらわれることなく将来の人生設計を描けるよう、年齢に応じたキャリア教育を推進します。

番号	施策内容	担当課
4	子どもたちが自尊感情を高め、性別にとらわれることなく主体的に自分らしい生き方を選択できるよう、幼児期から年齢に応じたキャリア教育を推進します。	保育幼稚園総務課 学校教育推進課
5	中学校における職場体験学習を通じて、働くことへの理解を深めます。	学校教育推進課

【具体的施策３】様々な人との共生への取組の推進

グローバルで多様な価値観が存在する社会のなかで、互いを認め合い、豊かな共生関係を築くための取組を進めます。

番号	施策内容	担当課
6	外国にルーツを持つ子どもたちが自尊感情を高め、主体性を確立することができるよう、ワールド教室を実施します。また、幼児期から多様性を尊重し合い、多文化共生の意識を醸成するための取組を推進します。	保育幼稚園総務課 学校教育推進課
7	多様な性のあり方への理解を深めるため、子ども向けの啓発冊子等を作成・配布します。また、互いの良さや違いに気づき、認め合えるような保育・教育を推進します。	人権・男女共生課 保育幼稚園総務課 学校教育推進課

施策の基本的方向２　多様な選択を可能にする教育・能力開発・学習機会の充実

【具体的施策４】子どもや若者のための学習や体験活動の推進

子どもや若者が自立的に生活できる総合的な「生きる力」を育めるよう、体験を通して学ぶ機会を提供します。

また、女性の少ない理工系分野への興味・関心を促進し、進路選択の幅が広がるよう支援します。

番号	施策内容	担当課
8	子どもや若者が学習や体験活動を通してジェンダー平等について学べる機会を充実します。	スポーツ推進課 人権・男女共生課 こども政策課 子育て支援課 保育幼稚園総務課 社会教育振興課 学校教育推進課
9	子どもたちの理工系分野への興味・関心を高めるための取組を推進します。	人権・男女共生課 教育センター

【具体的施策５】生きる力を育む家庭でのジェンダー平等の推進

固定的な性別役割分担意識が家庭での子育てや教育によって再生産されることがないよう、ジェンダー平等の重要性について啓発するとともに、学習機会の充実を図ります。

番号	施策内容	担当課
10	ジェンダー平等の視点に配慮した家庭教育学級の取組を推進します。	社会教育振興課
11	家庭教育学級指導者に対してジェンダー平等に関する情報提供や研修の機会を充実します。	社会教育振興課
12	ジェンダー平等の視点に配慮した子育てや教育に関する講座等、子育て家庭への学習機会を提供するとともに、講座の内容や開催方法について工夫します。	子育て支援課 社会教育振興課

基本目標２　あらゆる世代におけるジェンダー平等の推進

【現状と課題】

ジェンダー平等社会を実現するためには、固定的な性別役割分担意識や性別による「アンコンシャス・バイアス」（無意識の思い込み）が家庭や地域、職場等のあらゆる場で解消され、自らの意思で多様な生き方を選択できるようになることが重要です。また、ジェンダー平等の必要性を市民一人ひとりが正しく認識し、自らの行動につなげていくことが必要となります。

アンケート調査によれば、「男は仕事、女は家庭」という考え方について、全体では『反対』が約６割と、平成 28（2016）年度調査から 14.2 ポイント増加しています。一方、性別でみると、『賛成』は、男性の方が女性よりも 8.9 ポイント高く、年齢が高くなるほど、その傾向は強くなっています。こうした性別や世代による意識の違いは、社会の構造にも反映され、家庭や地域における役割分担、若い世代の将来の職業選択、職場におけるキャリア選択等において、多様な選択の機会や活躍の機会を狭めている可能性があります。

本市では、こうした固定的な性別役割分担意識の解消に向けて、男性の家事参画・仕事以外の活動参画を推進するための各種講座や講演会の開催等、多世代を対象とした取組を行っています。

引き続き、あらゆる世代の人々がジェンダー平等への興味や関心を高めたり、固定的な性別役割分担意識や性別によるアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）を解消したりすることができるよう、様々な機会や対象をとらえたジェンダー平等に関する広報・啓発活動の充実や学習機会の提供等が必要です。

「アンコンシャス・バイアス」とは

過去の経験や見聞きした事柄から、誰もが潜在的に持っている思い込みや自分自身でも気がついていない性差に関する考え方やとらえ方のこと。「アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）」自体は誰もが持っている可能性があるものであるが、それに気がつかずにいると、そこから生まれた言動により相手を傷つけたり、自分自身の可能性を狭めてしまったりすることがある。

施策の基本的方向３　固定的な性別役割分担意識解消のための広報・啓発活動の充実

【具体的施策６】固定的な性別役割分担意識解消のための広報・啓発活動の充実

職場・家庭・地域・学校等における固定的な性別役割分担意識の解消に向けて、広報誌や市のホームページ、SNS等の多様な媒体を活用し、広報・啓発活動を実施します。

番号	施策内容	担当課
13	男女共同参画講演会や人権を考える市民のつどい等を開催するほか、広報誌や市ホームページ、SNS等の多様な媒体を活用し、固定的な性別役割分担意識の解消に関する広報・啓発活動を実施します。	人権・男女共生課 商工労政課 関係課
14	ジェンダー平等に関する啓発冊子等を作成するとともに、市公式総合アプリやSNSを活用するなど、情報発信方法を工夫します。	人権・男女共生課
15	固定的な性別役割分担意識の解消について地域団体への働きかけを行います。	市民協働推進課
16	市民や市民活動団体、地域団体等と連携・協働して、講座や研修の実施等に取り組みます。	市民協働推進課 人権・男女共生課 関係課

【具体的施策７】市職員・教職員に対する研修の充実

市職員や教職員がジェンダー平等の視点をもって施策の推進や教育活動に取り組めるよう、情報提供や研修の充実を図ります。

番号	施策内容	担当課
17	ジェンダー平等の視点に配慮した施策や教育の推進に向け、市職員・教職員に対する研修や啓発、情報提供を充実します。	人事課 学校教育推進課 教育センター

【具体的施策８】生涯学習に関する情報提供と学習機会の提供

誰もが生涯にわたって学び成長することができるよう、生涯学習環境の整備や情報提供、講座の充実を図り、ジェンダー平等の視点に立った生涯学習を推進します。

番号	施策内容	担当課
18	生涯学習に関する情報を、様々な機会、媒体を通して提供します。	文化振興課 関係課
19	ローズWAMや社会教育施設等においてジェンダー平等の視点を持ち、様々な講座を開催します。	文化振興課 人権・男女共生課 社会教育振興課 中央図書館
20	様々な学習機会に誰もが参加しやすいよう、開催日時・場所等について工夫します。また、子育て世代が講演会や審議会等へ参加できるよう、一時的に子どもを預かる出前型一時保育を実施します。	子育て支援課 関係課
21	ローズWAM等を活用して、女性の芸術や文化、ものづくり等の表現活動を支援します。	文化振興課 人権・男女共生課 関係課

【具体的施策９】女性のチャレンジに関する情報提供と講座の開催

女性の様々なチャレンジを支援するため、情報提供の充実を図るとともに、多種多様な学習機会を提供し、女性の主体的な学習活動を促進します。

番号	施策内容	担当課
22	セミナーやイベントの企画・運営等の実践的な活動を通して、女性のエンパワメント支援をします。	人権・男女共生課 関係課
23	様々なチャレンジに関する情報を収集し、多様な媒体を通じて情報提供をします。	人権・男女共生課 商工労政課 関係課
24	女性の様々なチャレンジを応援するため、子育て世代向けの就労支援フェアを開催するほか、女性向け起業セミナーやチャレンジ応援セミナー等の多様な学習機会を提供します。	人権・男女共生課 商工労政課

施策の基本的方向４　男性にとってのジェンダー平等の推進

【具体的施策10】男性にとってのジェンダー平等に関する啓発や学習機会等の提供

男性中心の働き方等を前提とした労働慣行を見直し、男性の家事、子育て、介護や地域活動への参加・参画を促進するため、男性や市内事業所に向けて情報発信や啓発を行うとともに、ジェンダー平等の視点に立った講座など学習機会の提供を図ります。

また、男性がひとりで悩みを抱え込まないよう、男性のための相談窓口を整備します。

番号	施策内容	担当課
25	男性にとってのジェンダー平等の意義について理解を促進するための学習機会を提供します。	文化振興課 人権・男女共生課
26	男性が家事、育児、介護等、生活者としての能力を身につけるための各種講座を開催します。また、学習ニーズの把握に努めるとともに、オンラインによる開催や参加しやすい日時の設定など、参加者増加に向けた工夫をします。	文化振興課 人権・男女共生課 長寿介護課 子育て支援課 社会教育振興課
27	市内事業所に対して、男性が家庭や地域活動、市民活動へ参画できるよう、男性中心の働き方等を前提とした労働慣行の見直しやワーク・ライフ・バランスについての啓発や情報提供を推進します。	商工労政課
28	男性が相談しやすい体制の整備を図ります。	人権・男女共生課

【具体的施策11】男性のネットワーク支援

男性の家庭生活や地域活動への参画のための支援を進めます。

番号	施策内容	担当課
29	男性の家事や子育て、地域活動等への参画を促進するための各種講座を開催するとともに、若者、子育て中の父親、定年前後の男性、介護を担う男性等のネットワークづくりを支援します。	人権・男女共生課 関係課

施策の基本的方向５　メディアを活用したジェンダー平等の推進

【具体的施策12】多様な媒体による広報や啓発の充実

各種媒体の活用により、広く市民にジェンダー平等関連情報が行き渡るよう努めるとともに、本市が発信する情報においては、人権尊重とジェンダー平等の視点に立った表現に配慮します。

また、市民や地域団体・市内事業所等においても、ジェンダー平等の視点に配慮した表現が浸透するよう学習機会を提供します。

番号	施策内容	担当課
30	広報誌や市ホームページ、SNS等多様な媒体を活用し、ジェンダー平等に関する情報発信を行うとともに、ジェンダー平等の視点に立った表現やイラストを使用するよう配慮します。	まち魅力発信課 関係課
31	広報誌や市民ハンドブック等の市刊行物において、「表現ハンドブック」を活用するなどにより、固定的な性差観にとらわれない、人権尊重の表現を推進します。	まち魅力発信課 人権・男女共生課 関係課
32	市民や地域団体・市内事業所等がジェンダー平等の視点に配慮した表現について学べる機会の充実を図ります。	まち魅力発信課 人権・男女共生課 商工労政課 関係課

【具体的施策13】情報教育の推進

インターネット等メディアには、固定的な性別役割分担意識を助長するものもあることから、受け取った情報を主体的に判断し活用できる能力を身につけられるよう、小・中学校においてジェンダー平等の視点に立った情報モラル教育を推進します。また、新しいメディアの発達による情報の氾濫や危険性について情報提供します。さらに世代や生活環境による情報格差を解消する取組を進めます。

番号	施策内容	担当課
33	インターネット等メディアの利用による性被害等の被害者にも加害者にもならないよう、学校教育、社会教育等を通じて、情報処理・情報発信能力を身につけるとともに、情報を主体的に収集・判断等できる能力（メディア・リテラシー）を育みます。	人権・男女共生課 教育センター
34	中高年層や生活に困難を抱える人々を対象に、ワード、エクセル等の活用に関する講座など情報化に対応できる能力を育む機会を提供し、情報格差を解消します。	文化振興課 人権・男女共生課 社会教育振興課

施策の基本的方向６　ジェンダー平等に関わる調査・研究と情報収集・提供

【具体的施策14】ジェンダー平等に関する調査・研究、情報収集の充実

ジェンダー平等に関する意識や実態の経年変化を把握するための調査を継続して実施するとともに、各分野において性別データを収集することにより、性別による格差や不平等の実態把握、施策の効果検証に役立てます。また、収集した情報を多方面に提供します。

番号	施策内容	担当課
35	ジェンダー平等に関する意識や実態、取組状況等について継続的に調査・分析を行います。	人権・男女共生課 関係課
36	性別による格差や不平等の実態を把握し、その解消を図るとともに、施策の立案に役立てるため、男女別データを収集します。	人権・男女共生課 関係課
37	統計や調査・研究結果を市ホームページや茨木市統計書等で公表し、データを提供します。	総務課 人権・男女共生課 関係課

【具体的施策15】ジェンダー平等に関する情報提供機会の充実

ローズWAMでは、開所以来、ジェンダー平等に関する書籍、雑誌、行政刊行物、視聴覚教材等の収集と情報の提供を行っています。ジェンダー平等に関する資料を、幅広い年代の市民が気軽に手に取れ、有効活用を図ることができるよう、情報提供の充実を図ります。

番号	施策内容	担当課
38	ローズWAMや図書館等が連携し、ジェンダー平等に関する各種資料に親しめる機会を充実します。	人権・男女共生課 中央図書館
39	国際的な視点に立ったジェンダー平等に関する資料の収集と情報提供を推進します。	人権・男女共生課 中央図書館
40	情報通信技術（ICT）を活用してジェンダー平等に関する資料等を提供します。	人権・男女共生課 中央図書館

基本方向Ⅱ　方針の立案・決定過程への女性の参画拡大

【成果指標】

番号	指標名	現状値	目標値（2027年）
7	市の審議会等における女性委員の割合	34.9%（2022.4.1）	40%
	国の「第5次男女共同参画基本計画」の目標値を参考に設定		
8	管理的地位にある職員に占める女性職員の割合 ※管理的地位にある職員・・・課長級以上の職員	16.2%（2022.4.1）	20%
	「茨木市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（2021～2025年度）」の目標値を引用（一般行政職を含む全職員） なお2026年度以降は、次期計画の目標値を適用		
9	市立小・中学校長・教頭における女性の割合	21.74%（2022.4.1）	27%
	大阪府の「公立学校における特定事業主行動計画」の目標値及び第２次計画の策定時から現状値までの伸び率を参考に設定		
10	自主防災組織の方針決定過程への女性の参画率	27.0%（2022.4.1）	35%
	第2次計画（改訂版）の目標値を継続		

基本目標３　意思決定の場への女性の参画拡大

【現状と課題】

ジェンダー平等を実現するためには、意思決定の場における登用が一方の性に偏らないようにすることが重要です。

本市の審議会等における女性委員の割合は上昇傾向で推移しており、大阪府市町村平均と比較しても高くなっていますが、令和３（2021）年度は 35.9%と目標値の 40.0%を下回っています。また、市職員の管理的地位にある職員に占める女性職員の割合についても、第２次計画策定時よりも上昇していますが、令和３（2021）年度は 16.2%と目標値の 20.0%を下回っており、引き続き積極的な働きかけが必要です。

市内事業所に対する取組については、本市では、広報誌やホームページ等を活用した啓発活動を行うとともに、働きやすい職場づくり推進事業所認定制度を実施してきました。

引き続き、行政・民間企業ともに意思決定の場における女性の参画の更なる拡大を図ることが必要です。また、女性の活躍を実現するためには、意思決定の場で性別にかかわらず能力を発揮できる人材の発掘・育成を進めていくことが必要です。

施策の基本的方向７　女性の参画拡大のための環境整備

【具体的施策16】ポジティブ・アクション（積極的改善措置）の推進

市政や市内事業所、地域の様々な活動の場において、実効性の高いポジティブ・アクション（活動に参画する機会に男女間の格差がある場合に、一方の性に対し、必要な範囲内で参画機会を積極的に提供すること）に取り組みます。

番号	施策内容	担当課
41	審議会等における女性委員の積極的登用や公募による委員の登用促進など、実効性のある取組を検討します。	政策企画課 人権・男女共生課 関係課
42	市内事業所に対して、女性の管理職への登用に関する啓発や情報提供を行います。	商工労政課

【具体的施策17】審議会等への女性の参画拡大のための環境整備

審議会等への女性の参画を促進するため、女性自身の参画意欲向上につながるような取組を進めます。

また、市内事業所や地域団体、市民活動団体等に対して、女性リーダーの育成につながる啓発活動を行うほか、研修機会等の提供や情報発信に努めます。

番号	施策内容	担当課
43	女性人材情報を充実し、活用します。	人権・男女共生課 関係課
44	地域における方針決定過程への女性の参画拡大を図るため、各種団体等に対して女性の積極的登用についての啓発を推進します。	人権・男女共生課 関係課
45	市内事業所や大学等との連携、リーダー養成講座等を通して女性リーダーの発掘・育成を進めます。	人権・男女共生課 関係課

【具体的施策18】市内事業所等における女性の活躍推進のための支援

女性の活躍推進やワーク・ライフ・バランスの推進に関する情報を提供するとともに、入札時にはジェンダー平等の取組に対して一定の評価を行うなど、誰もがいきいきと働き続けられる環境づくりを支援します。

番号	施策内容	担当課
46	市内事業所の女性の活躍推進に関する自主的な取組を促進するため、市ホームページやリーフレットにより国等の制度の周知を図ります。	人権・男女共生課 商工労政課
47	総合評価一般競争入札に女性の活躍推進やワーク・ライフ・バランスの推進等に積極的に取り組む事業所に対する評価を採り入れます。	契約検査課

施策の基本的方向８　女性の管理職への登用推進と能力向上機会の充実

【具体的施策19】市職員・教職員における女性の管理職への積極的登用の推進

性別にかかわらず一人ひとりの能力が高められるよう、様々な分野へ男女を偏りなく配置するとともに、職場の意識改革を進めます。

また、管理職としての職務遂行能力、適性等を見極めながら、女性の管理職登用を積極的に行います。

番号	施策内容	担当課
48	女性の市職員・教職員を各部署の多様なポストに積極的に配置するとともに、キャリアデザインを尊重した適材適所の人材配置を実施するなど、女性の市職員・教職員の職域・職務拡大を推進します。	人事課 教育政策課 教職員課 水道部総務課 消防本部総務課
49	女性の市職員・教職員の管理職への登用拡大を図ります。	人事課 教育政策課 教職員課 水道部総務課 消防本部総務課

【具体的施策20】市職員・教職員における女性の能力向上機会の充実

女性の市職員・教職員のさらなる活躍を促進するため、職業能力や施策立案能力を高める研修の充実を図るとともに、女性が職場で能力を発揮しやすい環境づくりを進めます。

番号	施策内容	担当課
50	女性の市職員・教職員が能力向上できる研修を実施します。	人事課 教育センター
51	女性の市職員の職域・職務拡大や管理職への登用について、理解が進むよう職員への研修・啓発を行います。	人事課

基本目標４　地域におけるジェンダー平等の推進

【現状と課題】

地域におけるジェンダー平等を実現するためには、市民一人ひとりが地域社会の一員としての自覚を持つとともに、性別により役割を固定化せず、社会の対等な構成員として積極的に地域活動へ参画できるような環境整備が重要です。また、近年、甚大な自然災害の発生や頻発化等を契機として、地域の防災対策や避難所運営等においてジェンダー平等の視点を組み込む必要性が指摘されています。

アンケート調査によれば、自治会などの地域活動における男女の地位の平等感について、「平等」だと感じている割合は、女性の方が男性よりも 13.3 ポイント低く、男女の認識に差がみられます。地域においては、固定的な性別役割分担意識による慣行が見直されるまでには至っていない様子がうかがえます。

そのため、市民一人ひとりが、性別にとらわれず主体的に地域活動へ参画できるよう、地域における様々な活動にジェンダー平等の視点を取り入れ、情報提供や活動支援を図ることが必要です。また、防災・復興対策においてもジェンダー平等の視点を取り入れた体制の確立及び環境整備が求められます。

施策の基本的方向９　地域の活動におけるジェンダー平等の促進

【具体的施策21】ジェンダー平等の視点に立って地域団体を運営するための支援

地域に根ざして活動する団体が、ジェンダー平等の視点で地域づくりを進められるよう支援します。

番号	施策内容	担当課
52	地域の実情に合わせたジェンダー平等の地域づくりが進められるよう、地域における主体的な取組を支援します。	市民協働推進課
53	地域における課題解決や実践的活動に関する先進事例やノウハウ等の情報を収集するとともに、多様な媒体を活用した情報発信を行います。	市民協働推進課 人権・男女共生課
54	地域活動団体や社会教育関係団体のジェンダー平等に関する理解が進むよう、各種講座の開催等、研修機会や内容の充実を図ります。	人権・男女共生課 社会教育振興課
55	市民主体のまちづくりや地域おこしにジェンダー平等の視点が反映されるよう支援します。	市民協働推進課 都市政策課

施策の基本的方向 10　防災・復興におけるジェンダー平等の推進

【具体的施策22】ジェンダー平等の視点を取り入れた防災・復興体制の確立

地域防災計画等について、ジェンダー平等の視点や女性、高齢者、障害者、外国人、乳幼児のいる家族等の視点を盛り込み、見直しを進めます。

番号	施策内容	担当課
56	地域防災計画や各種防災マニュアル、避難所運営等にジェンダー平等の視点や高齢者、障害者、外国人、乳幼児のいる世帯等の多様な視点が反映されるよう取り組みます。	危機管理課

【具体的施策23】防災分野における女性の参画の拡大

自主防災組織への女性の参加・参画を促進し、ジェンダー平等の視点を活かした地域防災力の向上を図ります。

番号	施策内容	担当課
57	自主防災組織の意思決定過程への女性の参画を促進します。	危機管理課
58	出前講座等の防災啓発事業を通じて、地域の防災活動への女性の参画を促進します。	危機管理課
59	緊急時においても固定的な性別役割分担意識にとらわれず行動ができるよう、平時から多様な人々が協力した地域活動を推進します。	危機管理課 市民協働推進課

基本方向Ⅲ　職業生活の充実とワーク・ライフ・バランスの推進

【成果指標】

番号	指標名	現状値	目標値（2027年）
11	25歳～44歳の女性の就業率	61.1%	78%
	国の2021年の現状値を設定		
12	「仕事」「家庭や地域活動」「個人の生活」など、現実と希望が一致した暮らし方をしている人の割合（市民意識調査）	女性48.4% 男性53.2%	女性70% 男性70%
	第2次計画（改訂版）の目標値を継続		
13	市における男性職員の育児休業取得者率	22.2% （2021年）	現状の高い水準を維持
	「茨木市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（2021～2025年度）」の目標値（10%）を達成したため、現状の高い水準を維持することを目標とする。（一般行政職を含む全職員） なお2026年度からは、次期計画の目標値を適用		

【活動指標】

番号	指標名	現状値	目標値（2027年）
14	パパ＆ママクラスのカップルの参加率	75.3% (2021年)	85%
	第２次計画（改訂版）の目標値を継続して設定		

基本目標５　職業生活における活躍支援

【現状と課題】

近年、女性の社会進出はますます進み、令和元（2019）年には「女性活躍推進法」が改正されるなど、働く場における様々な女性活躍支援が展開されています。一方で、雇用機会や職業選択、賃金・待遇面における男女の平等感は依然として男性優遇の傾向が高いことから、働く場におけるジェンダー平等の実現や、女性が働きやすい環境の整備が引き続き重要です。令和元（2019）年には、「労働施策総合推進法」を含む各種関連法が改正され、ハラスメント防止対策の強化が示されるなど、セクシュアル・ハラスメントを始めとした各種ハラスメント防止に向けた取組が求められています。

本市の女性の就業率はすべての年代で上昇しており、結婚・出産・子育て期に就業率が低下するM字カーブの谷は浅くなってきていますが、依然として 30 歳代の谷がみられます。令和２（2020）年の女性の就業率は、15～19 歳、25～29 歳を除くすべての年代で大阪府・全国より低くなっています。アンケート調査によれば、女性の就労と結婚、出産、子育てとのかかわり方について、「結婚、出産にかかわらず、仕事を続ける方が良い」が男女ともに最も高くなっており、本市においても、今後も女性の就業率は上昇していくと考えられます。

誰もが自らの意思に基づき、その個性や能力を最大限発揮できるよう、性別に偏らない機会均等や働きやすい職場環境整備の支援、ハラスメント防止対策等を進めていくことが必要です。

施策の基本的方向 11　雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進

【具体的施策24】労働に関する法律・制度の周知徹底

働く場におけるジェンダー平等や労働者の権利等について、市内事業所や働く人誰もが正しく理解して、適正な労働環境で仕事を行い、制度を活用することができるよう、法律・制度の周知に努めます。

番号	施策内容	担当課
60	広報誌や啓発冊子のほか、SNSを活用するなど、情報発信方法を工夫し、男女雇用機会均等法等関係法令の周知に努めます。	まち魅力発信課 人権・男女共生課 商工労政課

【具体的施策25】ジェンダー平等な職場環境整備の支援

市内事業所を対象に、誰もが働きやすい職場づくりにつながる情報提供を行うとともに、労働相談窓口の充実を図り、ジェンダー平等な職場づくりを支援します。

番号	施策内容	担当課
61	市ホームページ等で事業所の働きやすい職場づくりに関する情報を周知・啓発します。	商工労政課
62	労働に関する相談窓口を充実します。	商工労政課

【具体的施策26】ハラスメントの防止

市内事業所や市役所等におけるセクシュアル・ハラスメント等の防止に向けて、情報提供や研修等を行います。

番号	施策内容	担当課
63	市内事業所に対してセクシュアル・ハラスメント等様々なハラスメントを防止するための情報提供や研修を実施します。	人権・男女共生課 商工労政課
64	市職員に対してハラスメント防止研修を実施し、職員の意識向上を図ります。	人事課 人権・男女共生課

基本目標６　仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

【現状と課題】

「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」では、ワーク・ライフ・バランスが実現した社会とは、「就労による経済的自立が可能な社会」「健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会」「多様な働き方・生き方が選択できる社会」の３つを兼ね備えた社会とされています。誰もが自ら望むバランスで仕事と家庭生活や地域活動等に取り組むことができるよう、行政と民間企業との連携の下、ワーク・ライフ・バランスの推進や職場環境の整備に取り組むことが必要です。

アンケート調査によれば、生活の中で優先したいことについて、「希望」と「現実」が一致している人の割合は男女とも 50%程度となっており、前回調査から大幅に上がったものの、いまだに約半数の人が仕事と生活の調和が叶っていない状況にあります。また、どのようなときに性別を理由とした負担感・生きづらさを感じたかについては、女性は「仕事と家事・育児・介護を両立する負担が大きい」が６割以上、男性は「仕事の責任が大きい、仕事ができて当たり前と言われる」が約５割と最も高く、仕事と生活のバランスがとれていないことが、性別を理由とした負担感・生きづらさにもつながっていると考えられます。

こうした状況を改善するため、本市では、企業を対象とした講座や講演会のオンライン開催や働きやすい職場づくり推進事業所認定制度の推進等の取組を行ってきましたが、一人ひとりの希望に合ったワーク・ライフ・バランスが実現できるよう、引き続き、企業を対象とした啓発を進めていくことが必要です。また、新型コロナウイルス感染症の拡大を契機として、テレワーク等の柔軟な働き方が普及していることを踏まえ、多様なライフスタイルやコロナ禍に対応した各種支援や啓発等を進め、柔軟な働き方ができるような労働形態の浸透に向けた働きかけを行う必要があります。さらに、仕事と家庭生活を両立することへの負担感を軽減できるよう、多様なライフスタイルに対応した仕事と家庭生活の両立支援や男性の育児・介護等への参画を進めていくことが求められます。

施策の基本的方向 12　働き方の見直しと仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現支援

【具体的施策27】仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）実現のための広報・啓発の推進

市民に向けてワーク・ライフ・バランスの啓発を進めるとともに、市内事業所に向けては、具体的な取組事例等の情報を提供するなど、事業所にとって効果のある取組であることを周知し、働きやすい職場環境の整備を促進します。

番号	施策内容	担当課
65	仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）についての啓発を充実します。また、働きやすい職場づくりセミナーを開催するほか、市内事業所に対して国等の制度の周知を図ります。	人事課 人権・男女共生課 商工労政課

【具体的施策28】仕事と育児・介護の両立に関する法律・制度の周知

子育てに積極的に関わりたいと考える男性や、介護を担っている男性が増えていることを踏まえ、育児・介護休業法の周知徹底を図るとともに、市内事業所等に対して男性の育児休業・介護休業の取得促進に向けた働きかけを行います。

番号	施策内容	担当課
66	市内事業所等に対し、育児・介護休業制度の定着や柔軟な働き方の普及についての啓発や情報提供を推進します。	商工労政課
67	育児・介護休業法について、広報誌、啓発冊子等による啓発を実施します。	まち魅力発信課 人権・男女共生課 商工労政課
68	男性の市職員・教職員の育児・介護休業制度の利用促進に向けた環境整備を進めます。	人事課 教職員課
69	市内事業所に対して、女性活躍推進法や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」の策定に向けた情報提供を行うとともに、策定の働きかけに努めます。	商工労政課

【具体的施策29】多様な就業意向に応じた支援の充実

すべての働く人を念頭においた雇用環境の向上のため、待遇改善の取組に努めます。

また、関係団体との連携を図りながら、多様なライフスタイルに対応した働き方の普及を進めるとともに、女性が自分の経験や専門性を発揮して、自分の可能性にチャレンジする起業を支援します。

番号	施策内容	担当課
70	非正規雇用や正規雇用の待遇改善の推進等、雇用環境を向上させるため、国等の制度周知を図ります。	商工労政課
71	女性向け起業セミナーや起業志望者誘致セミナーの開催、創業促進事業補助制度等により、起業を支援します。	商工労政課
72	家族経営協定の普及・啓発を図り、農業に従事する女性が、経営における対等なパートナーとして、生産、経営活動に参画することを支援します。	農林課
73	市内事業所に対し、テレワーク等のオンライン化に係る情報提供やセミナーを行うなど、多様なライフスタイルに対応した働き方への支援を行います。	商工労政課

施策の基本的方向 13　多様なライフスタイルに対応した子育てや介護の支援

【具体的施策30】ジェンダー平等に基づく仕事と育児・介護の両立支援

性別にかかわらず、ともに育児や介護を担い、家庭における責任を果たすことができるよう、支援体制の充実に努めます。

番号	施策内容	担当課
74	私立保育所等の建設補助事業や幼稚園の認定こども園化等により、保育所等の待機児童の解消に努めます。	保育幼稚園総務課
75	仕事と介護が両立できるよう相談、情報提供等の充実を図ります。	長寿介護課
76	介護家族等の相談等支援事業の充実を図ります。	長寿介護課

【具体的施策31】家庭生活や地域活動への男性の参画の促進

固定的な性別役割分担意識にしばられず、家庭内で協力して家事や子育て、介護にたずさわるなど、仕事以外の生活を大切にすることの意味や重要性について理解を深められるよう、青年早期からライフデザインについて考える機会を提供します。

また、男性の家庭生活や地域活動への参画を促進するための取組を進めます。

番号	施策内容	担当課
77	固定的な性別役割分担意識にしばられない自由なライフデザインを考えることができる機会として、職場体験学習や野外体験活動を実施します。	学校教育推進課
78	男性が女性とともに家庭での役割を果たせるよう、技能向上をめざすための学習機会を提供するとともに、休日開催やオンラインによる実施など、参加しやすい環境を整えます。	文化振興課 人権・男女共生課 長寿介護課 子育て支援課 社会教育振興課 学校教育推進課
79	性別にかかわりなく地域活動に参加・参画できるよう、意識啓発や活躍できる場の情報提供を行うとともに、多様なライフスタイルに対応した、参加・参画しやすい環境づくりを進めます。	市民協働推進課 人権・男女共生課 地域福祉課 長寿介護課 子育て支援課 社会教育振興課

【具体的施策32】子育て支援の充実

安心して子どもを生み育てることができる環境づくりに向け、ジェンダー平等の視点を踏まえて「茨木市次世代育成支援行動計画」を着実に推進します。

番号	施策内容	担当課
80	ジェンダー平等の視点を踏まえて「茨木市次世代育成支援行動計画」を推進し、妊娠・出産期から小・中学校期までの子育て支援の充実に努めます。また、放課後児童健全育成事業において、効率的・効果的な運営を行うとともに、対象学年の拡大について検討します。	こども政策課 子育て支援課 保育幼稚園総務課 学童保育課
81	ジェンダー平等の視点に配慮した子育て相談事業、こども会活動等を推進するなど、地域における子育て支援活動の活性化を図ります。また、支援担当員やこども会活動を支援するサポーターの募集を継続して行います。	人権・男女共生課 子育て支援課 社会教育振興課

基本方向Ⅳ　多様な立場の人々が安心して暮らせる環境の整備

【成果指標】

番号	指標名		現状値	目標値 （2027年）
15	DVやデートDVにおいて、次のような行為を「どんな場合でも暴力にあたると思う」割合（市民意識調査）	「何を言っても長時間無視し続ける」	48.9%	70%
		「大声でどなる」	56.1%	70%
		「交友関係や行き先、電話・メールなどを細かく監視する」	60.2%	70%
	市民意識調査の前回からの伸び率を参考に設定			
16	暴力を受けた際「相談しようと思わなかった」割合（市民意識調査）		50.4%	現状値を下回る
	市民意識調査の現状値を下回ることを目標とする			
17	「女性であること」または「男性であること」によって、負担感や生きづらさを感じたことがある人の割合（市民意識調査）		女性 42.2% 男性 17.3%	現状値を下回る
	市民意識調査の現状値を下回ることを目標とする			
18	乳がん・子宮がん検診受診率		乳がん 12.4% 子宮がん16.5% （2021年）	乳がん 45% 子宮がん 45%
	「健康いばらき21・食育推進計画（第３次）（2018～2023年度）」の目標値を引用 なお2024年度からは、次期計画の目標値を適用			

【活動指標】

番号	指標名	現状値	目標値 （2027年）
19	女性に対する暴力防止の啓発や講座の実施回数と参加人数	10回/327人 （2021年）	10回/年 650人
	第２次計画（改訂版）の目標値を継続して設定		
20	子ども・若者へのデートＤＶ防止啓発や講座の実施回数と参加人数	3回/3,440人 （2021年）	27回/年 6,000人
	第２次計画（改訂版）の目標値を継続して設定		

基本目標７　ジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶

【現状と課題】

配偶者・パートナーや恋人からの暴力は犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害です。全国の DV 相談件数は増加傾向にあり、令和元（2019）年度から令和２（2020）年度にかけて、約 1.5 倍となっています。また、近年では、SNS 等の新たなコミュニケーションツールを利用した暴力など、暴力の形態が一層多様化しています。

アンケート調査によれば、配偶者・パートナーからの暴力の有無について、「人格を否定するような暴言、大声でどなる、長時間無視する、ののしる、脅迫する等」「なぐったり、けったり、物を投げたり、突き飛ばしたりする等」など、いずれの項目も『あった』と回答した割合は女性で高く、体力的・経済的に弱い立場にある女性が被害を受けるケ

ースが多く、その根底には、根強い固定的性別役割分担意識による差別や偏見があると考えられます。また、暴力を受けた際の相談状況について、市民、大学生ともに「相談しようと思わなかった」が４割台と最も高く、大学生では、女性の約４割、男性の約６割が「相談しようと思わなかった」と回答しています。

暴力の認識においては、「無視」や「大声でどなる」、「社会関係の監視」について「どんな場合でも暴力にあたる」と認識する割合が比較的低く、女性より男性の認識の割合が低い傾向にあります。

ＤＶは人権侵害であるという正しい認識を定着させ、ＤＶ等あらゆる暴力の根絶に向けて、加害者にも被害者にもならないための啓発の推進が求められます。また、複雑化する相談内容に適切に対応し、早期に支援を行うことができるような関係課との連携強化や、相談しやすい体制づくりが必要です。

施策の基本的方向 14　性犯罪や暴力を防ぐ社会づくり

【具体的施策33】性犯罪等への対策の推進

性犯罪やストーカー行為、セクシュアル・ハラスメント等の防止に向けた教育・啓発と対策に取り組みます。特に、子どもや若者が被害者にも加害者にもならないよう、中学生や高校生等若年層を対象にした学習機会の充実を図ります。

番号	施策内容	担当課
82	通学路等見守り用カメラの設置や青色防犯パトロール等の活動により、ストーカー行為や性犯罪等の未然防止を推進します。	危機管理課 人権・男女共生課
83	雇用・教育分野におけるセクシュアル・ハラスメント等の防止対策を推進します。	人権・男女共生課 商工労政課 学校教育推進課
84	地域におけるセクシュアル・ハラスメント等の防止に向けた啓発に取り組みます。	人権・男女共生課
85	インターネット等を利用した児童ポルノ、児童売買春への根絶に向けた対策とともに、子どもに対する性的な暴力の早期発見、相談の充実、こころのケア等を推進します。	子育て支援課 学校教育推進課
86	犯罪防止に配慮した道路・公園等の施設の整備を図り、安全・安心のまちづくりの推進に努めます。	建設管理課 道路課 建築課 公園緑地課
87	地域とともに子どもの安全を守るため青少年の健全育成を阻害する有害環境の改善に努めます。	人権・男女共生課 社会教育振興課

【具体的施策34】女性に対する暴力を許さない社会づくり

女性に対する暴力は、男女のおかれた状況に起因する社会的構造の問題であり、個人の問題ではなく社会の問題としてとらえ、暴力の防止と、暴力を許さない社会風土の醸成を図ります。また、暴力によらない問題解決の力を身につける教育により、加害者を生まない取組を進めます。

番号	施策内容	担当課
88	暴力が起こる背景や問題性等の認識を深める講座等を実施するほか、多様な広報媒体を通じて啓発に努めます。	人権・男女共生課
89	暴力によらない問題解決能力を身につける保育や教育を推進します。	人権・男女共生課 保育幼稚園総務課 学童保育課 学校教育推進課

【具体的施策35】相談しやすい体制等の整備

被害者が安心して相談できるよう、相談体制の充実を図るとともに、関係機関との連携による被害者支援を推進します。

番号	施策内容	担当課
90	女性や子ども等に対するあらゆる暴力に関しての相談窓口の周知を図るとともに、関係機関と連携し、相談者に寄り添った相談支援に努めます。	市民生活相談課 人権・男女共生課 関係課
91	被害者と直接接する機会のある各種相談の担当者や窓口職員、民生委員・児童委員、人権擁護委員等関係機関への研修を充実します。また、多様化・複雑化する相談内容に対応するため、関係課や関係機関との情報共有、連携強化を図ります。	人権・男女共生課 地域福祉課 子育て支援課 関係課
92	被害者支援を推進するために、警察をはじめ、大阪府や関係機関との連携体制を強化します。	人権・男女共生課 関係課

施策の基本的方向 15　配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等の推進

【具体的施策36】DV被害の防止と早期発見の仕組みづくり

全ての市民が「DVは重大な人権侵害である」という認識を共有し、DVに対する正しい認識をもてるよう、取組を進めます。また、DVの早期発見につながるよう、関係機関等との連携を強化します。

番号	施策内容	担当課
93	市民をはじめ、医療関係者や相談を受ける人が、配偶者等からの暴力に対する正しい認識を持てるよう、啓発を充実します。	人権・男女共生課 関係課
94	保健・医療機関、学校、幼稚園、保育所（園）、地域子育て支援センター、地域包括支援センター等と連携、協力しながらDVの早期発見に努めます。	人権・男女共生課 関係課
95	地域における身近な発見者・支援者である民生委員・児童委員や人権擁護委員、コミュニティソーシャルワーカーとの連携を強化します。	人権・男女共生課 地域福祉課 福祉総合相談課
96	配偶者等からの暴力について理解を深めるため、市職員・教職員等への研修を実施します。	人事課 人権・男女共生課 学校教育推進課
97	中学生等を対象にしたワークショップの開催や、デートDV予防啓発冊子の配布等、デートDVに関する予防啓発を強化します。	人権・男女共生課 学校教育推進課

【具体的施策37】相談・連携体制の充実・強化

茨木市配偶者暴力相談支援センターを中心に、ローズWAMにおける女性相談の窓口や関係機関、庁内関係課との連携を強化します。また、被害者が相談しやすい体制づくりに取り組み、被害者の自立につながる一体的な支援を行います。

番号	施策内容	担当課
98	被害者に対応する相談員や市職員等がDVに対する理解を深め、適切に対応できるよう研修会等を実施し、二次被害の防止を図ります。	人権・男女共生課 関係課
99	被害者が各機関で何度も同じことを話さなくてすむよう、情報共有を図ります。また、庁内においては「配偶者等からの暴力被害者支援対応マニュアル」を共有し、関係課の連携を強化します。	人権・男女共生課
100	予防から被害者の自立支援までの総合的な支援を充実するため、「茨木市DV防止ネットワーク連絡会」の機能を強化します。	人権・男女共生課
101	各種相談窓口でDVが推測される相談に対して適切な対応ができるよう、相談員のスキルアップを目的とした研修を実施します。	人権・男女共生課 関係課
102	配偶者暴力相談支援センターの機能の充実を図ります。	人権・男女共生課
103	DV被害者を含む男性のための相談しやすい窓口を充実します。	人権・男女共生課

【具体的施策38】被害者の安全確保の徹底

大阪府や警察、関係機関との連携を強化するとともに、身体に危険の及ぶ可能性のある被害者に対しては、十分な安全配慮を行い、DV被害者本人の意思を尊重した上で、安全で安心な一時保護の支援を進めます。

番号	施策内容	担当課
104	保護命令申立て手続きに関する利用支援をします。	人権・男女共生課
105	大阪府女性相談センターと連携して一時保護を適切に実施し、場所の秘匿を徹底します。	人権・男女共生課
106	被害者等の個人情報の管理が適切にできる仕組みを整備します。	人権・男女共生課 関係課
107	警察や大阪府女性相談センター、子ども家庭センター等関係機関との連携を強化します。	人権・男女共生課
108	ＤＶ被害者等が自立し、地域社会において安全・安心に過ごせるよう、民間支援団体との連携・協力体制を強化します。	人権・男女共生課

【具体的施策39】生活基盤を整えるための支援

DV被害者が地域で安定した生活を送ることができるよう、自立に向けたプログラムの提供や継続的な支援、自助グループ等によるDV被害者の居場所づくりを行います。

番号	施策内容	担当課
109	専門的なこころのケアが必要な被害者に対して、安全で安心な生活ができるよう関係機関と連携して支援します。	人権・男女共生課
110	安全で安心な環境で被害者同士が情報交換等を行うことができる居場所づくりを行います。	人権・男女共生課
111	ハローワーク等と連携し、就労支援を行います。	人権・男女共生課 商工労政課
112	医療機関、警察、民間団体等の様々な機関が連携し、継続的な被害者支援を実施する仕組みをつくります。	人権・男女共生課

【具体的施策40】児童虐待を取り扱う機関との連携

DVのある家庭で子どもが育つことは、子どもに対する虐待になるため、子どもが安全・安心に暮らせる環境への配慮と、成長過程で現れることもある暴力の影響等に適切に対処できる支援を行います。

番号	施策内容	担当課
113	ＤＶのある家庭の子どもへの支援について適切な情報提供を行います。また、関係機関と連携して適切な支援につなげます。	人権・男女共生課 子育て支援課 保育幼稚園総務課 学校教育推進課 関係課
114	児童虐待やDVで被害を受けた子どもが保育所（園）・幼稚園・学校等で安全に過ごせるよう、DVや子どもに関する関係機関と連携し、情報の保護や支援体制の整備を推進します。	保育幼稚園総務課 学校教育推進課
115	子どもに関する相談窓口の周知を図るとともに、こころのケアが必要な子どもが安心して生活できるよう、学校や関係機関と連携して支援を行います。	子育て支援課 教育センター

基本目標８　困難を抱える人々への支援

【現状と課題】

ひとり親、障害者、高齢者、外国人、性的マイノリティであること等を理由とした社会的困難を抱えている人々が、周囲の無理解や性別による偏見等を背景に更に複合的な困難を抱える場合があります。このような多様な困難を抱えている人々が、自分らしく安心して暮らすことができるような環境整備や支援が重要です。

日本では、ひとり親の就業率は８割以上ですが、雇用形態別で見ると、非正規雇用は父子家庭で１割程度に対し、母子家庭では約５割となっています。また、母子家庭の約４分の３は養育費を受け取っておらず、経済的な困難を抱えやすい状況となっています。

ひとり親家庭への支援は、子育てをはじめ、生活支援や就業支援、養育費確保に向けた支援、経済的支援など幅広い分野にわたることから、関係機関と連携した総合的な支援に取り組むことが重要です。

性的マイノリティに関しては、アンケート調査によれば、LGBTQ をはじめとするセクシュアルマイノリティ（性的マイノリティ）の認知度について、「言葉も意味も両方知っている」は 10・20 歳代で６割台半ば、70 歳以上で約２割と、年齢が上がるほど認知度が低い傾向がみられます。

本市では、令和４（2022）年に「性の多様性を尊重するまちづくり宣言（LGBT フレンドリー宣言）」を行うとともに、パートナーシップ宣誓制度を開始しました。また、性の多様性についての理解促進のほか、いばらきにじいろ相談（電話相談）の実施、いばらきにじいろスペース（コミュニティスペース）の開催など、性的マイノリティの支援に取り組んでおり、周知・啓発と併せた取組の推進が今後も必要です。

すべての人が安心して、自分らしく地域で暮らしていくことができるよう、多様性を認め合う社会に向けた啓発や、相談支援の充実等、様々な社会的環境の整備が求められます。

施策の基本的方向 16　性の多様性への理解促進と社会的環境の整備

【具体的施策41】性の多様性への理解促進と性的マイノリティへの支援

性的マイノリティの当事者が、子どもの頃から自己肯定感を持ち、社会で阻害されることがないよう、性の多様性についての理解を深めるための啓発活動や研修・学習機会の提供、学校や公共施設における環境の整備を進めます。

番号	施策内容	担当課
116	市職員・教職員や市内事業所を対象に、性の多様性に関する研修や啓発を実施します。	人事課 人権・男女共生課 学校教育推進課
117	学校教育や社会教育等において、性の多様性への理解が進むよう学習機会を提供するとともに、市ホームページやSNS、啓発リーフレット等を活用した啓発活動を行います。また、性的マイノリティの当事者への支援に取り組みます。	人権・男女共生課 学校教育推進課 関係課

【具体的施策42】パートナーシップ宣誓制度の普及

茨木市パートナーシップ宣誓制度の普及啓発を図るとともに、利用しやすい制度運用をめざします。

番号	施策内容	担当課
118	茨木市パートナーシップ宣誓制度の普及啓発を図り、制度を利用したいと考えている人の利用につなげます。また、対応できる事務の拡大を検討します。	人権・男女共生課 関係課
119	大阪府内でパートナーシップ宣誓制度を実施している自治体間において連携を図り、制度の運用を行います。	人権・男女共生課

施策の基本的方向 17　様々な困難を抱える人々への支援

【具体的施策43】困難を抱える女性への支援

女性が女性であることにより困難な問題に直面することが多い状況を踏まえ、様々な事情により日常生活や社会生活を送るうえで困難な問題を抱える女性を支援するため、各種支援や相談支援を実施し、性別による困難を抱えることのない社会づくりをめざします。

番号	施策内容	担当課
120	女性が抱える様々な困難の解決に向けた支援や困難の解消に向けたサポートを行います。また、相談員や支援人材の育成・資質向上を図ります。	人権・男女共生課 福祉総合相談課 商工労政課
121	困難を抱えており、かつ孤独・孤立状況にある女性に対して、関係団体と連携して支援を行います。	人権・男女共生課
122	関係機関と連携の下、生理の貧困等女性特有の困難に対する支援を行います。	人権・男女共生課

【具体的施策44】ひとり親家庭への支援

経済面や生活面等の多岐にわたって困難を抱えるひとり親家庭への支援を充実するとともに、多様な家族形態を認める意識を高め、個人の自由な選択が保障される社会づくりをめざします。

番号	施策内容	担当課
123	ひとり親家庭やステップファミリー、同性カップル等様々な形態の家族が安心して暮らせるよう、交流機会や学習機会の充実を図ります。	人権・男女共生課 こども政策課
124	生活支援や子育て支援、就業支援等に関する情報や補助制度、相談窓口について、広報誌や市ホームページ、SNSなど多様な媒体を通じて周知を図り、就労につながるよう支援をします。	人権・男女共生課 福祉総合相談課 生活福祉課 こども政策課 商工労政課
125	ひとり親自立支援員や就職サポートセンター等の相談担当者のスキルアップを図るための研修を実施します。	人権・男女共生課 福祉総合相談課 こども政策課 商工労政課 教育センター
126	ひとり親家庭の当事者グループを支援します。	こども政策課

【具体的施策45】子ども・若者への支援

社会生活を営む上での困難を有する子ども・若者に対し、ジェンダー平等の視点を持って、関係機関と連携した包括的な支援を行います。

また、日常的に家事や家族の世話を行っているヤングケアラーの問題に対応するため、実態を把握し、課題解決に向けて検討を進めます。

番号	施策内容	担当課
127	子ども・若者自立支援センター「くろす」と関係機関のさらなる連携を図るため、各ケースに合わせた部会やケース会議の充実について検討します。また、「ユースプラザ」においては、関係機関等と連携して子ども・若者の生きづらさを解消し、自立に向けた支援を行います。	人権・男女共生課 こども政策課 商工労政課 関係課
128	ヤングケアラー実態調査の結果を踏まえ、課題解決に向けた取組を検討します。	こども政策課

【具体的施策46】高齢者や障害者等への支援

高齢者や障害者が長年住み慣れた地域で暮らし続けることができるよう、ジェンダー平等の視点から、高齢者や障害者の権利擁護、虐待防止に取り組みます。

番号	施策内容	担当課
129	高齢者や障害者等が安心して暮らせるよう、様々なサービスの充実と質の向上を図るとともに、自立に向けた支援を行います。	人権・男女共生課 地域福祉課 障害福祉課 福祉総合相談課 長寿介護課
130	障害者虐待防止、高齢者虐待防止のための啓発を行います。	福祉総合相談課

【具体的施策47】在住外国人等への支援

市内で暮らす外国人等が孤立することがないよう、また妊娠・出産や子育てに関する情報を含め必要な情報が得られるよう、交流・学習機会の充実を図るとともに、多言語による情報提供を行います。

番号	施策内容	担当課
131	在住外国人等が孤立しないよう、意思疎通のための援助をします。在住外国人等と相互理解を深められるように、市民活動団体等と協働して、交流の場の提供や学習機会の充実を図ります。また、学習ニーズを踏まえた講座内容の工夫や、技能実習生受け入れ拡大に伴う受講希望者の増加への対応についても取組を進めます。	文化振興課 人権・男女共生課 社会教育振興課 学校教育推進課
132	在住外国人等が安心して暮らせるよう、多言語による情報提供を行います。また、災害時緊急情報を含めた防災情報等を多言語で発信します。	危機管理課 まち魅力発信課 文化振興課 人権・男女共生課
133	在住外国人等が利用しやすいように多言語に対応している相談機関との連携を図ります。	人権・男女共生課 関係課

基本目標９　生涯を通じた健康の保持・増進のための支援

【現状と課題】

心身の健康のために主体的に正しい知識や情報を入手することは、生涯を通じた健康の保持・増進に欠かせないものです。特に女性は妊娠や出産等、心身の状態が年代に応じて大きく変化し、男性とは異なる健康上の問題に直面します。「リプロダクティブ・ヘルス／ライツ」（性と生殖に関する健康と権利）の視点を持ち、性や妊娠に関し自ら意思決定できること、健康状態に応じて的確に自己管理ができることが重要です。特に個人の意思が尊重されるべき妊娠・出産に関しては、依然として個人の尊厳への配慮が不足している状況にあります。また、若い世代における望まない妊娠や性感染症の広がりに対して、幼児期から思春期における発達段階に応じた確かな性教育をはじめ、早急な対応が求められています。

本市では、こころの健康について考えるアンガーマネジメント講座や男女共生センターローズWAMにおける各種相談事業等を実施しているほか、健康管理等についての知識や情報の提供を行うなど、心身の健康の保持・増進に向けた各種取組を展開するとともに、学校における健康教育を推進しています。

男女が互いの身体的性差について理解を深めつつ、健康を生涯にわたり保持・増進していくための包括的支援や心身の健康に関する学習機会の提供等を行うことが求められます。

施策の基本的方向 18　生涯を通じた健康の保持・増進のための支援

【具体的施策48】健康保持のための事業の充実

妊娠から出産までの一貫した母子保健事業を行うとともに、女性特有の健康問題等についての啓発や情報提供など、女性の健康保持のための事業の充実を図ります。

番号	施策内容	担当課
134	ライフサイクルを通じて性差に伴う健康上の問題に直面することについて、社会全体の認識を高めるための啓発や情報提供に努めます。	人権・男女共生課 子育て支援課
135	妊娠・出産期における健康支援を充実します。	子育て支援課
136	乳がん、子宮がん検診の重要性について周知するとともに、検診を受けやすい環境の整備に努めます。	健康づくり課

【具体的施策49】性差に応じた健康支援の推進

誰もが生涯を通じて健康を保持することができるよう、性差を踏まえた心身の健康維持支援を行います。

番号	施策内容	担当課
137	性差による疾病や症状等に対し相談に応じるなど、健康づくりの支援に努めます。	健康づくり課
138	性差に応じた相談しやすい窓口の整備や情報提供に努めます。	人権・男女共生課

施策の基本的方向 19　こころとからだの健康に関する学習機会と情報の提供

【具体的施策50】リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康と権利）という考え方の浸透

リプロダクティブ・ヘルス／ライツに関する意識を広く市民に浸透させるための講座や啓発を実施するとともに、妊娠、出産、不妊治療、避妊、中絶等リプロダクティブ・ヘルス／ライツにおける中心的課題について、女性が自分のからだを大切にし、自己決定できる力を養うことができるよう支援します。

番号	施策内容	担当課
139	多様な機会を活用し、リプロダクティブ・ヘルス／ライツについての啓発に努めます。	人権・男女共生課 子育て支援課

【具体的施策51】思春期におけるこころとからだの健康づくり

性に関わる問題に対して、興味本位や偏見によらない理解を深めるための教育を推進し、自分のこころとからだの健康を守るために正しい知識を身につけ、適切な行動がとれるよう指導を行います。

番号	施策内容	担当課
140	発達段階に応じて性教育を推進します。	保育幼稚園総務課 学校教育推進課
141	保育者や教職員の性の多様性や性的マイノリティに対する意識を高めます。	保育幼稚園総務課 学校教育推進課
142	子どもの発達段階を踏まえて、妊娠・出産やHIV感染症を含む性感染症、薬物乱用、喫煙、飲酒、性に関する正しい知識を身につけ、適切な行動がとれるよう、学習機会の提供や指導に努めます。	子育て支援課 学校教育推進課

【具体的施策52】健康保持のための健康教育、健康相談等の推進

生涯を通じて、自らの健康を適切に管理できるよう、健康教育や健康相談の充実を図るとともに、健康づくりや介護予防の取組を促進します。

番号	施策内容	担当課
143	健康づくりや健診・検診に関する情報を提供するとともに、健康教育や健康相談の充実を図ります。	人権・男女共生課 健康づくり課 保育幼稚園総務課 学校教育推進課
144	コミュニティデイハウスやいきいき交流広場など、高齢者の介護予防とリフレッシュを目的とした住民主体の通いの場づくりを支援するとともに、通いの場への参加を促進します。	地域福祉課 長寿介護課

第６章　計画の推進に向けて

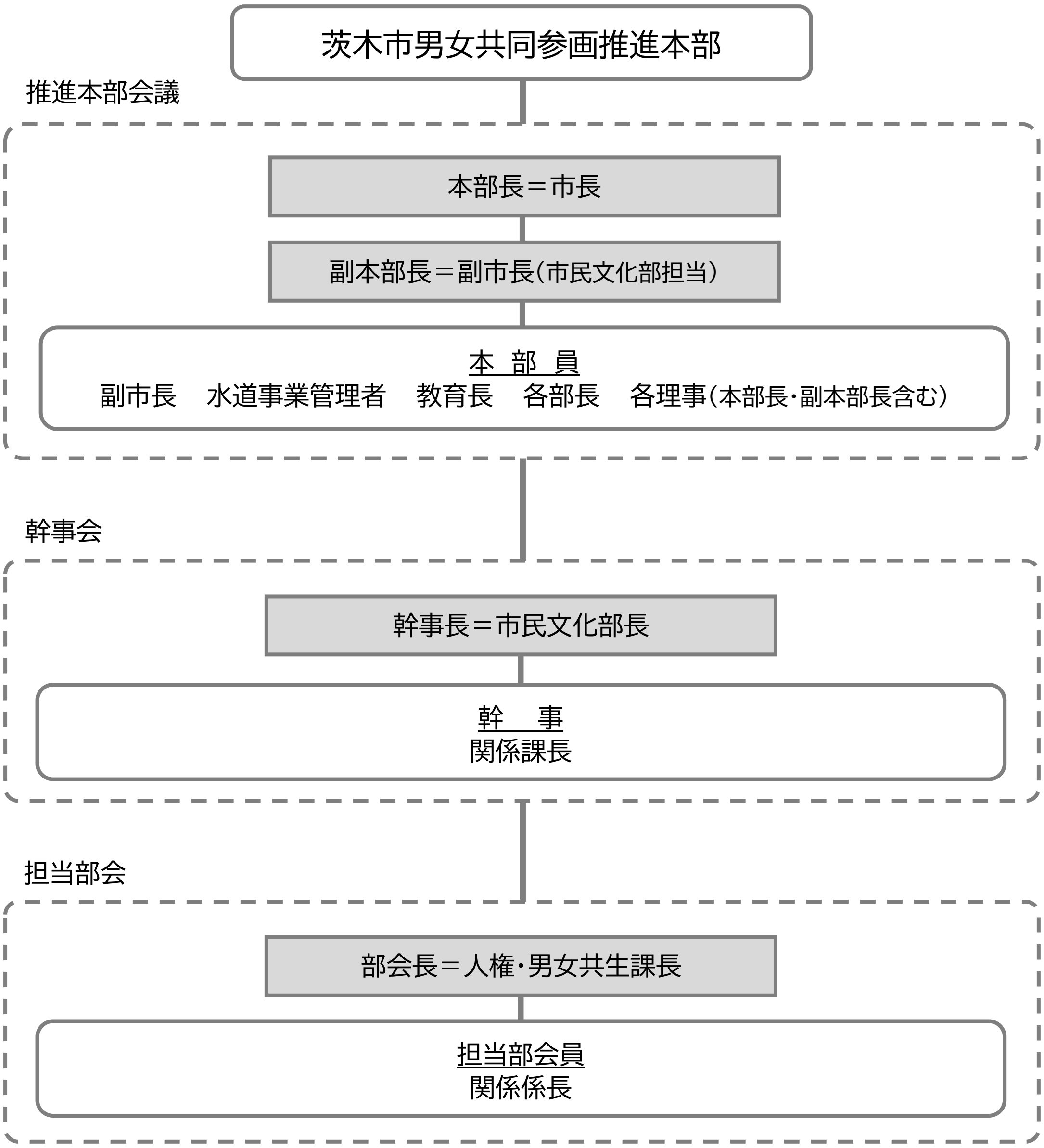
１　計画の推進体制

（１）庁内の推進体制

ジェンダー平等社会の実現に向けた施策は、広範な分野にまたがることから、庁内関係部局の連携が必要となります。

本市では、平成６（1994）年に「茨木市男女共同参画推進本部」を設置し、男女共同参画施策の総合的、効果的な推進を図ってきました。本計画の推進に向けて、「茨木市男女共同参画推進本部」の機能を活用し、引き続き全庁的な取組の推進及び強化を行います。

■茨木市男女共同参画推進本部体系図



（２）男女共同参画社会実現に向けた拠点の充実

本市では、男女共同参画社会の実現に向けた拠点施設として、ローズ WAM がその役割を担っています。男女共同参画に関する学習や交流、相談、情報の収集・発信、研修等の場の提供を引き続き実施するとともに、ローズ WAM の認知度の向上及び事業・各種支援の充実を図ります。

また、市内事業所や大学等の教育機関、男女共同参画に関わる各種団体等との協働・連携を推進します。

２　計画の進行管理

本計画は、PDCA サイクルに基づき、数値目標の達成状況や各施策の進捗状況の把握・点検・見直しを毎年度行います。

また、市民や学識経験者等で構成される「茨木市男女共同参画推進審議会」、庁内組織である「茨木市男女共同参画推進本部」において定期的に施策の進捗状況を検証し、計画の着実な推進を図ります。