【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%
	「茨木市特定事業主行動計画（2020～2024年度）」の目標値を引用（一般行政職を含む全職員） なお2025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、第２次計画（改訂版）の目標年度である令和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	管理職や中核となる人材の育成に向けて、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。	地域コミュニティ課
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。	地域コミュニティ課 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。	地域コミュニティ課 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 地域コミュニティ課