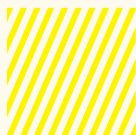


概要版

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

令和5年度(2023年度) ▶ 令和9年度(2027年度)

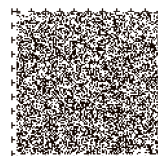


次なる
茨木へ。
茨木には、次がある。

令和5年(2023年)3月



茨木市



「ジェンダー平等」って？

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です。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ます。



計画の名称について

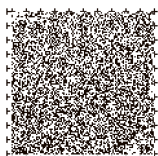
本市では、これまでも、「男女共同参画」という表現を「誰もがお互いの人権を尊重し、性別にかかわらず、社会のあらゆる分野の活動に参画すること」という趣旨で使用してきましたが、本計画においては、次の理由から「ジェンダー平等」という表現を使用し、計画の名称も「男女共同参画計画」から「ジェンダー平等プラン」に変更を行いました。

- ▶ 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※を計画の横断的視点としているため
- ▶ 男女だけではなく多様な性自認(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



※「ジェンダー視点の主流化」って？

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、不平等が持続しないようにするための戦略のことです。この戦略の究極の目標が「ジェンダー平等の達成」です。



茨木市の現状、課題と方向性

統計・アンケート調査結果に見る主な現状と課題



性別を理由とした負担感・生きづらさは、男性も約2割が感じているよ。固定的な性別役割分担意識は男性の方が強い傾向にあるね。

【課題1】 ジェンダー平等意識のさらなる浸透が必要



社会の慣習やしきたりで「男女平等」と感じている人の割合はまだ低いね。また、市の審議会や管理職における女性割合は目標には達していないよ。

【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



30・40歳代男性等、働き盛りの世代で家庭と仕事等の調和を求める傾向にあるよ。

【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



暴力を受けても相談しようと思わなかった人の割合は4割以上だったり、精神的暴力は、場合によっては暴力と認識していない人もいたりするよ。

大学生の約2割は性自認・性的指向で悩んだ経験があるよ。



乳がん・子宮がん検診受診率が低いよ。

【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

新計画策定に向けた方向性

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

重点 ● 男性にとってのジェンダー平等の推進

基本方向II

方針の立案・決定過程への女性の参画拡大

重点 ● 女性の参画拡大のための環境整備

基本方向III

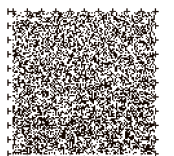
職業生活の充実とワーク・ライフ・バランスの推進

重点 ● 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

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

重点 ● 配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等の推進
● 性の多様性への理解促進と社会的環境の整備
● ころとからだの健康に関する学習機会と情報の提供



性別にかかわらず、一人ひとりの



ジェンダー平等社会の実現に向けた意識改革



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

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、保育・教育の充実やキャリア教育等を推進します。また、多様な選択が可能となるような学習・体験機会の充実や子育て家庭への啓発機会の充実を図ります。

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

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

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

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基づくアンコンシャス・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、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を行います。

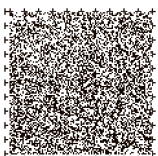


施策の基本的方向3 固定的な性別役割分担意識解消のための広報・啓発活動の充実

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 **重点**

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

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



「次なる茨木」のすがた

「幸せ」がかなうまち いばらき



方針の立案・決定過程への 女性の参画拡大



基本目標 3 / 意思決定の場への女性の参画拡大

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ります。また、女性活躍の推進に向けて、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・育成を進めます。



施策の基本的方向7 女性の参画拡大のための環境整備 **重点**

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

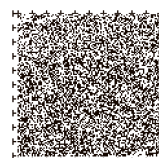
基本目標 4 / 地域におけるジェンダー平等の推進

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行います。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を図ります。



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

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





職業生活の充実と ワーク・ライフ・バランスの推進

基本目標 5 / 職業生活における活躍支援



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を推進します。

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

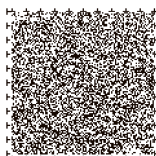
基本目標 6 / 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進

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、企業を対象とした啓発や情報提供を行います。また、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・介護等への参画促進を図ります。



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 **重点**

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



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



基本目標 7 / ジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶

DVは人権侵害であるという正しい認識を定着させ、DV・性犯罪・性暴力・セクシュアルハラスメント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を推進します。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、関係機関との連携を強化するとともに、相談しやすい体制の充実を図ります。

施策の基本方向14 ジェンダーに基づくあらゆる暴力を防ぐ社会づくり

施策の基本方向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 **重点**



基本目標 8 / 困難を抱える人々への支援

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を進めます。また、性の多様性に関する周知・啓発と性的マイノリティの支援を併せた取組の推進を図ります。

施策の基本方向16 性の多様性への理解促進と社会的環境の整備 **重点**

施策の基本方向17 様々な困難を抱える人々への支援

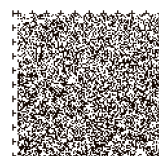
基本目標 9 / 生涯を通じた健康の保持・増進のための支援

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を行います。



施策の基本方向18 生涯を通じた健康の保持・増進のための支援

施策の基本方向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 **重点**



成果指標

現状値

目標値
(2027年)

基本方向Ⅰ

「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%
(2021年)

女性75%
男性75%

男女共同参画社会推進登録団体数

15団体
(2022.4.1)

22団体

基本方向Ⅱ

市の審議会等における女性委員の割合

34.9%
(2022.4.1)

40%

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・・・課長以上の職員

16.2%
(2022.4.1)

20%

市立小・中学校長・教頭における女性の割合

21.74%
(2022.4.1)

27%

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%

基本方向Ⅲ

25歳～44歳の女性の就業率

61.1%
(2020年)

78%

「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%
(2021年)

女性70%
男性70%

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

基本方向Ⅳ

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%
(2021年)

70%

「大声でどなる」

56.1%
(2021年)

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%
(2021年)

70%

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%
(2021年)

現状値を
下回る

「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%
(2021年)

現状値を
下回る

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%

