資料１

# 第4次生駒市男女共同参画行動計画

# （案）

## 目次


第1章　計画策定にあたって……2
　1－1　計画策定の趣旨……2
　1－2　計画策定の背景……2
　1－3　計画の基本理念……5
　1－4　計画の位置づけ……6
　1－5　計画期間……6
　1－6　SDGsとの関係……6
第2章　生駒市の男女共同参画を取り巻く現状……7
　2－1　生駒市の現状……7
　2－2　アンケート調査の主な結果……16
　2－3　生駒市の男女共同参画を取り巻く課題……35
第3章　計画の基本的な考え方……37
　3－1　計画の基本目標……37
　3－2　計画の施策体系……38
　3－3　重点施策……39
第4章施策の内容……40
第5章　計画の推進……58
　5－1　生駒市における推進体制……58
　5－2　市民参加による取組の推進……58
　5－3　国、県、関係団体等との連携、協力……58
　5－4　計画の進行管理……58
　5－5　計画がめざす指標……59
資料集……60
　1　男女共同参画関連の年表……60
　2　男女共同参画関連の法律・制度等一覧……67
　3　用語解説……77

# 第1章　計画策定にあたって

## 1－1　計画策定の趣旨

わが国においては、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的に、1999（平成11）年6月、「男女共同参画社会基本法」が公布・施行されました。その前文において、「男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、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男女共同参画社会の実現」は、21世紀のわが国の社会を決定する最重要課題と位置づけられています。また、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関し、国の施策に準じ、地域の特性に応じた施策の策定と実施を地方自治体に義務付けられています。さらに、2015（平成27）年に成立した「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）に伴い、女性の社会進出の推進や労働参加率の向上などに努めてきました。

本市では、1996（平成8）年に「生駒市女性行動計画 女と男YOU&Iプラン」、2005（平成17）年に「生駒市男女共同参画行動計画 女と男YOU&Iプラン（第2次）」、そして、2015（平成27）年に「生駒市男女共同参画行動計画（第3次）YOU&Iプラン」（以下「前計画」という。）を策定し、男女共同参画社会の実現に向けた取組を行ってきました。

このような取組により、男女共同参画に関する市民の理解は深まりつつあるものの、依然として、政治の場や社会通念、慣習、しきたりなどで性別に基づく固定的な役割分担意識が残っています。

また、重大な人権侵害である配偶者や交際相手からの暴力や、働く場面において女性の力が十分に発揮されていない状況など取り組むべき課題は今なお多くあります。

そうした中、前計画が2025（令和7）年3月に計画期間満了となることから、今後も引き続き、男女共同参画社会の形成の更なる推進を図るため、2035（令和17）年3月を目標年次とする「生駒市男女共同参画行動計画（第4次）」を策定するものです。

## 1－2　計画策定の背景

### ①　世界の主な動き

国連は、1945（昭和20）年に基本的人権、人間の尊厳及び価値、男女同権についての信念を再確認する「国連憲章」を採択し、1948（昭和23）年には、すべての人間の尊厳と平等をうたった「世界人権宣言」が採択されました。このような動きの中で、男女共同参画は国際的な取組となっていき、国連は1975（昭和50）年に女性の地位向上を目指して「国際女性年」を設けました。同年の国際女性年世界会議では、国際女性年の目標達成のために、その後10年にわたる国内・国際両面における行動への指針を与える「世界行動計画」が採択されました。また、1979（昭和54）年には、国連総会において「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（女子差別撤廃条約）」が採択されました。

「国際女性年」から10年が経過した1985（昭和60）年には、「国連女性の10年」ナイロビ世界会議が開催され、10年間の成果の検討と評価を行い、西暦2000年に向けてのガイドラインとなる「女性の地位向上のためのナイロビ将来戦略」が採択されました。さらに10年後の1995（平成7）年には、「平等・開発・平和への行動」をテーマに第4回世界女性会議が北京で開催され、「北京宣言」と「行動綱領」が採択されています。近年では、2015（平成27）年、国連において持続可能な開発目標（SDGs）が全会一致で採択され、「ジェンダー平等の実現」が目標の1つに設定されています。

② 日本の動き

国内では、1985（昭和60）年に女子差別撤廃条約を批准し、女性の地位向上、男女の平等を実現するために取り組まれてきました。1986（昭和61）年には、雇用の分野における包括的な差別禁止を定める「男女雇用機会均等法」を、法改正により制定されました。このような国際的な流れや国内の法整備等を踏まえ、1996（平成8）年に「男女共同参画2000年プラン」を策定され、翌年には「男女共同参画審議会」を設置した後、1999（平成11）年に「男女共同参画社会基本法」が公布・施行され、翌年に「男女共同参画基本計画」が策定されました。

女性の心身を保護し、人権を守るための法制度を整える必要性から 2000（平成12）年には、「ストーカー行為等の規制等に関する法律（ストーカー規制法）」、2001（平成13）年には「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）」が公布・施行されました。時を同じくして児童についても、「児童虐待の防止等に関する法律」が、2000（平成12）年に公布・施行されています。

仕事と家庭の両立を支援するという観点からも2005（平成17）年には、育児や介護を担う労働者をより一層支援するため、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（育児・介護休業法）」が改正されました。さらに2015（平成27）年には、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図ることを目標とする「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）」が制定・施行されました。

仕事と家庭分野以外での取組も進んでいます。政治分野への女性の参画は徐々に進められているものの、諸外国と比べると大きく遅れていること等を背景に、2018（平成30）年には、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が公布・施行されました。

近年の動きとして、2020（令和2）年に策定された「第5次男女共同参画基本計画」では、SDGsの達成に向けたジェンダー平等の実現や、人生100年時代の到来と働き方・暮らし方の変化への対応のほか、新型コロナウイルス感染症が女性にもたらしている孤立や孤独といった社会的な影響に対して、現行制度よりもきめ細かな支援を行う必要があるとされました。これを受け、2022（令和4）年には「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が制定され、女性が抱えるさまざまな困難に対する支援が行われています。

○ジェンダー・ギャップ指数

スイスの非営利財団「世界経済フォーラム」が公表している指数で、男性に対する女性の割合（女性の数値/男性の数値）を示しています。0が完全不平等、1が完全平等となり、1に近いほど順位が高いとされています。政治、経済、教育、健康の4分野の要素で男女格差を数値化しています。

第2次世界大戦以降、男女共同参画の重要性が増していく世界の動きの中で、日本の「ジェンダー・ギャップ指数」は146か国中125位（2023（令和5）年）と、先進国の中で最低レベル、アジア諸国の中で韓国や中国、ASEAN 諸国より低い結果となりました。2024（令和6）年には、118位とわずかに順位が上がりましたが、政治分野と経済分野で順位が低く、依然として日本の取組は諸外国と比べて遅れており、男女格差の解消が求められていることが示されました。

### ③ 奈良県の動き

奈良県では、男女共同参画基本法に基づく「都道府県基本計画」や男女共同参画に関する立法を踏まえた都道府県計画を推進することなどで、男女共同参画の取組を進めてきました。2001（平成13）年には、男女共同参画の推進に関する基本理念や県、県民、事業者の責務等を定めた「奈良県男女共同参画推進条例」が施行され、2002（平成14）年には、この条例を具現化するため「なら男女共同参画プラン21（なら女性プラン21改訂版）」が策定されました。

男女共同参画基本法に基づく「都道府県基本計画」は定期的に策定されており、2006（平成18）年には男女がお互いに大切なパートナーとして思いやり、ともに心豊かな生活を送ることができる社会をめざし、「なら男女GENKIプラン（奈良県男女共同参画計画（第2次））」が策定されました。2016（平成28）年には、奈良県の女性が輝き活躍するために、男女ともにライフステージの各段階で、多様な選択肢の中から自らの道を選択できる社会の実現を目指し、「奈良県女性の輝き・活躍促進計画（第3次奈良県男女共同参画計画）」が策定されました。直近の「都道府県基本計画」としては、2021（令和3）年、奈良で働き暮らす男女が自らの力を最大限発揮して、一人ひとりの幸せを実現し、発展する奈良県を目指し、「男女でつくる幸せあふれる奈良県計画（第4次奈良県男女共同参画計画・第2次奈良県女性活躍推進計画）」が策定されています。

また、国による各種の立法を踏まえた計画も策定されています。2007（平成19）年には、「DV防止法」が改正されたことを踏まえ、2009（平成21）年に「奈良県配偶者からの暴力防止及び被害者支援基本計画」（第2次）が策定されました。同計画は定期的に見直し等が行われており、2013（平成25）年には「奈良県配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画」（第3次）が策定、2018（平成30）年には、誰もが安全・安心に暮らせるDVのない地域社会をめざし、「奈良県配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画（第4次）」が策定されています。

このような取組に加えて、経済的困難等の状況に置かれている子育て家庭（ひとり親家庭等）への支援も進めており、2022（令和4）年には、「奈良県第2次子どもの貧困対策及び第4次ひとり親家庭等自立促進計画」が策定されました。そして、2024（令和6）年、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」の成立を踏まえ、「奈良県困難な問題を抱える女性への支援のための基本計画」が策定されています。

### ④ 生駒市の動き

生駒市では、国の男女共同参画基本計画を踏まえつつ、男女共同参画基本法に基づく「市町村基本計画」を推進することなどで、男女共同参画の取組を進めてきました。21世紀以降の動きとしては、2005（平成17）年には、「生駒市男女共同参画行動計画 女と男YOU&Iプラン（第2次）」を策定しました。これは、これまでの行動計画である「生駒市女性行動計画 女と男YOU&Iプラン」（1996（平成18）年策定）に基づく取組の成果や課題を踏まえ、また「男女共同参画社会基本法」の制定をはじめとする社会経済情勢の変化に対応するため、21世紀の男女共同参画社会の実現に向けた新たな指針となることを目指したものでした。2008（平成20）年2月には、「生駒市男女共同参画都市宣言」（2月）を行うとともに、同年4月に「男女共同参画社会基本法」の理念を踏まえ、市、市民、事業者、教育関係者等の責務などを明らかにした「生駒市男女共同参画推進条例」を制定しました。2015（平成27）年には、「生駒市男女共同参画行動計画（第3次）YOU&Iプラン」を策定し、2024（令和6）年度の目標年次に向けて、男女共同参画社会の実現に向けた様々な取組を行ってきました。

そして、2019（平成31）年には、「第6次生駒市総合計画」が策定され、まちづくりの目標を「人権が尊重され、市民が輝く、文化の薫り高いまち」とし、市民一人ひとりの人権と個性、生き方を互いに尊重するまちづくりを進めています。

## 1－3　計画の基本理念

この計画は、「生駒市男女共同参画推進条例」第3条に掲げる7項目を基本理念とします。

①　何人も、性別にかかわらず個人としての尊厳が重んぜられること、直接的であるか間接的であるかを問わず性別による差別的取扱いを受けないこと、及び個人としての能力を発揮する機会が適正に確保されること。

②　男女が、互いの性及び身体的特徴に関する理解を深めるとともに、性と生殖に関する個人の意思が尊重され、生涯にわたる健康の保持が図られること。

③　家族を構成する男女が、互いの協力及び社会の支援の下に、家族の多様性を理解し、家事、育児、介護その他の家庭生活において家族の一員としての役割を円滑に果たすとともに、地域活動その他の社会活動に対等に参画できること。

④　何人も、性別による固定的な役割分担意識に基づく慣習、慣行又は社会制度にとらわれることなく、自己の意思及び責任において活動できること。

⑤　男女が、社会の対等な構成員として、市における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されること。

⑥　すべての市民が、国籍にかかわらず、等しく自らの意思により活躍する機会が確保されること。

⑦　国際的な理解及び協調の下に、男女共同参画が推進されること。

## 1－4　計画の位置づけ

本計画は、「生駒市男女共同参画推進条例」第10条に基づく基本的な計画（行動計画）であり、本市における男女共同参画社会の形成に向けて、施策の基本的方向とその推進方策を総合的に定めたものです。本計画は、以下の4つの法律を根拠とする市町村計画とします。

① 「男女共同参画社会基本法」：第14条第3項に基づく「市町村男女共同参画計画」
② 「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）」：第2条の3第3項に規定する「市町村基本計画」
③ 「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）」：第6条第2項に規定する「市町村推進計画」
④ 「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」：第8条第3項に規定する「市町村基本計画」

また、「第6次生駒市総合計画」に基づいた部門別計画で、他の関連する計画と整合性を図っていきます。

## 1－5　計画期間

計画期間は、2025（令和7）年度から2034（令和16）年度までの10年間とします。
ただし、社会情勢の変化や本計画の進捗状況等を考慮し、5年後を目途に計画の見直しを行います。

## 1－6　SDGsとの関係

SDGs（Sustainable Development Goals　持続可能な開発目標）とは、地球上の「誰一人取り残さない」持続可能な社会を構築するために、2015（平成27）年9月に国連サミットで採択された2030年までの国際目標です。本市では、生駒市総合計画などの各種計画に基づく施策にSDGsの視点を総合的に取り込んでいるほか、「SDGs 未来都市」に選定され取組を進めています。
本計画においても、目標5「ジェンダー平等を実現しよう」など関連性が深いことから関連する目標に配慮して策定します。

SDGs17のゴール

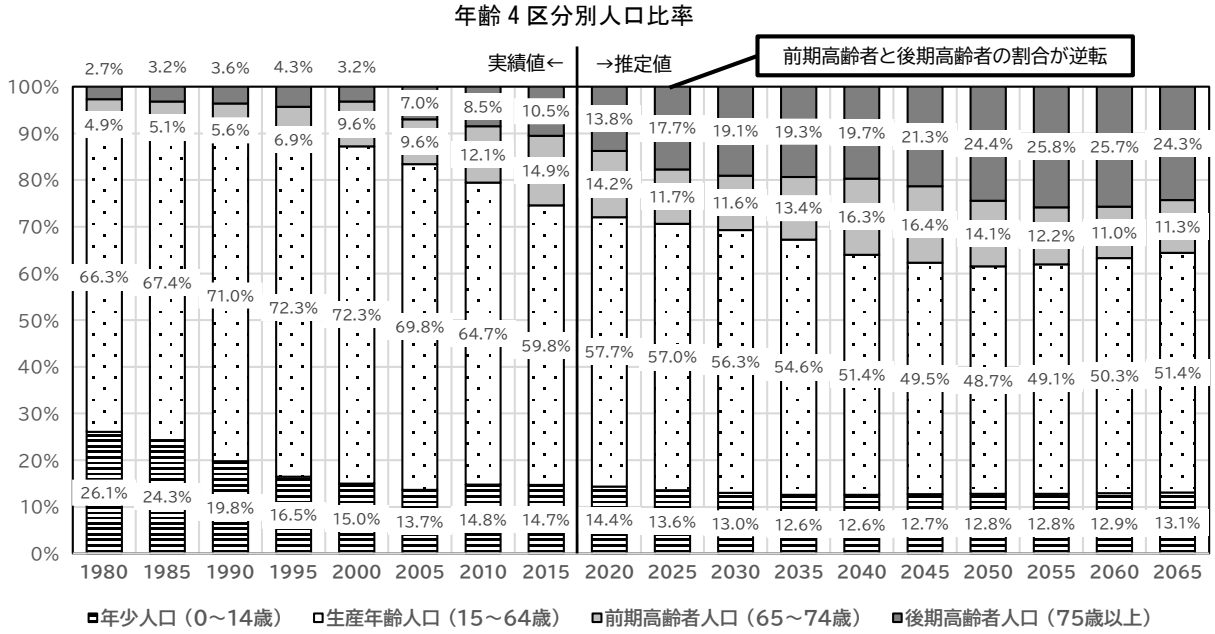
# 第2章　生駒市の男女共同参画を取り巻く現状

## 2－1　生駒市の現状

### ①人口や世帯等に関する状況

#### ○年齢別人口構成の推移

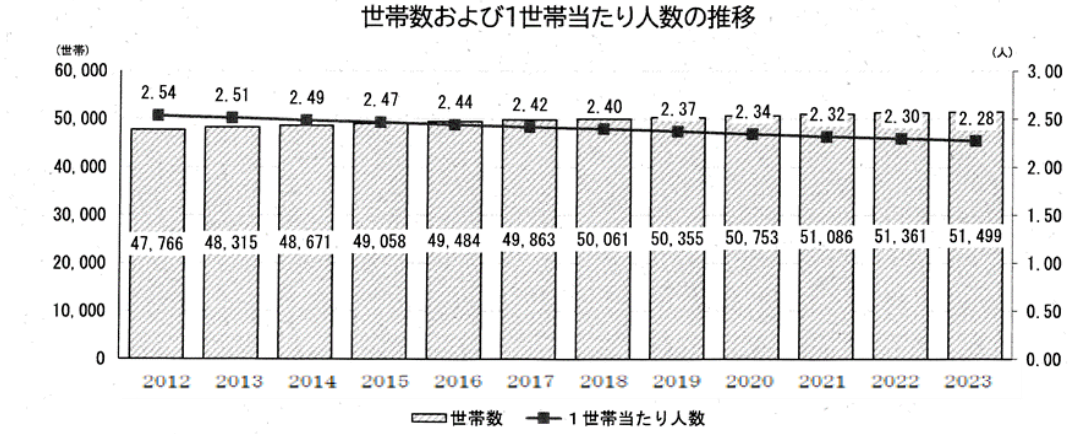
本市においては今後も急速に高齢化が進む状況にあり、およそ2050年までは老年人口（65歳以上の人口）が増加する一方、生産年齢人口および年少人口は減少すると見込まれています。




資料：生駒市「生駒市人口ビジョン改訂版」（2020年）

#### ○世帯数の推移

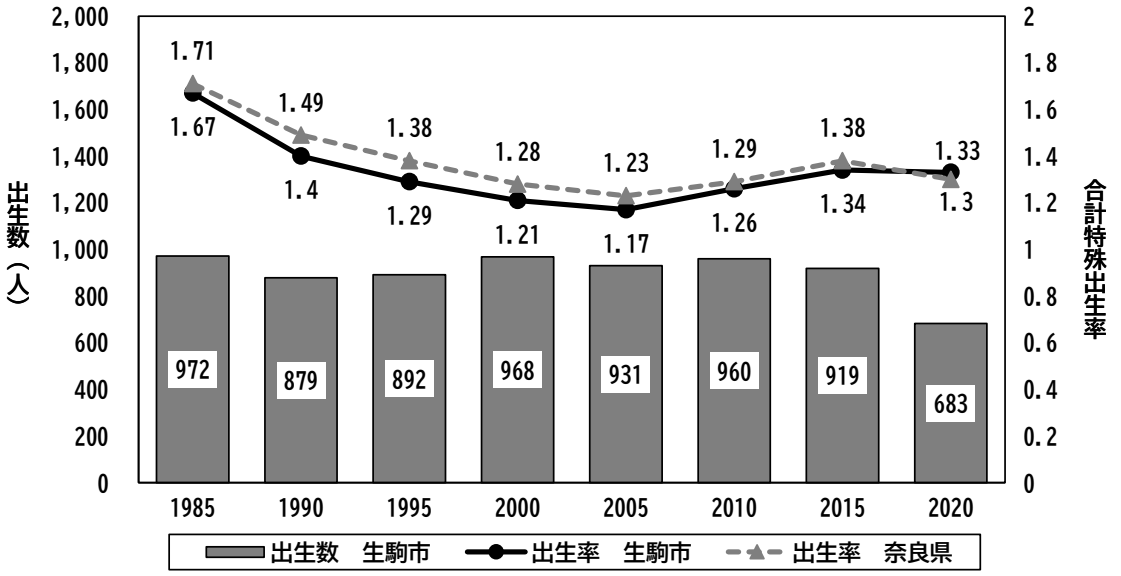
本市の世帯数は増加傾向にあるにありますが、1世帯当たりの人数は減少傾向で推移しています。




資料：住民基本台帳による
※各年10月1日現在

## ○出生数と合計特殊出生率の推移

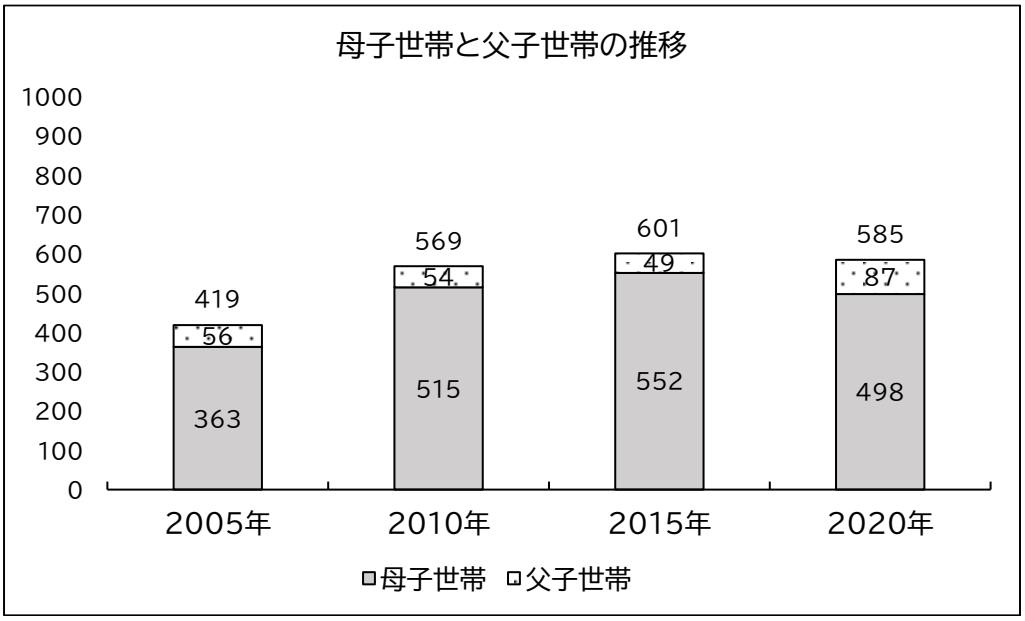
本市の出生率は、奈良県を下回る低水準で推移していますが、近年増加傾向にあり、出生数は2015(平成27)年までは横ばいに推移していましたが、2020(令和2)年では著しく減少しています。




資料:奈良県:厚生労働省「人口動態統計」
生駒市:「人口動態保健所・市区町村別統計」

## ○母子世帯と父子世帯の推移

本市の母子世帯と父子世帯の推移をみると、2010(平成22)年以降、母子世帯は500世帯前後で推移しており、父子世帯は増加傾向にあります。



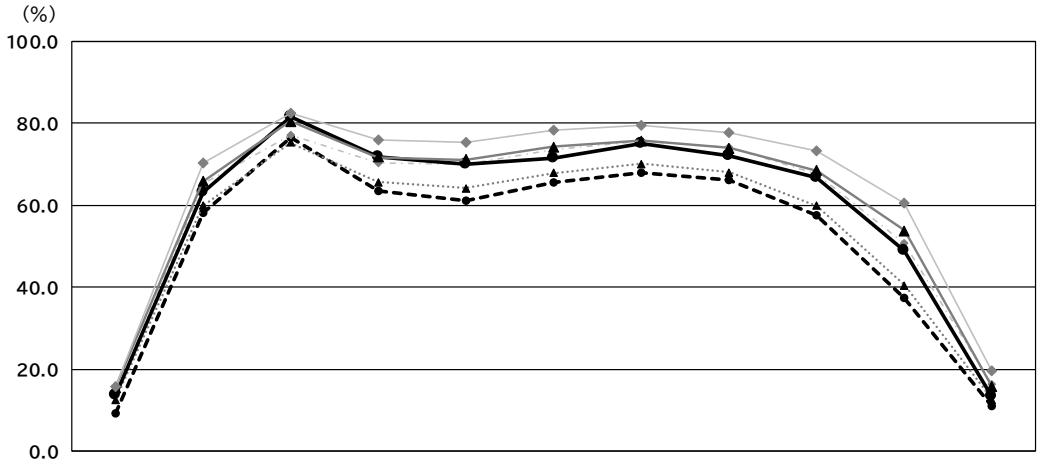

資料:国勢調査

## ②女性の就労に関する現状

### ○女性の年齢階級別就業率の推移

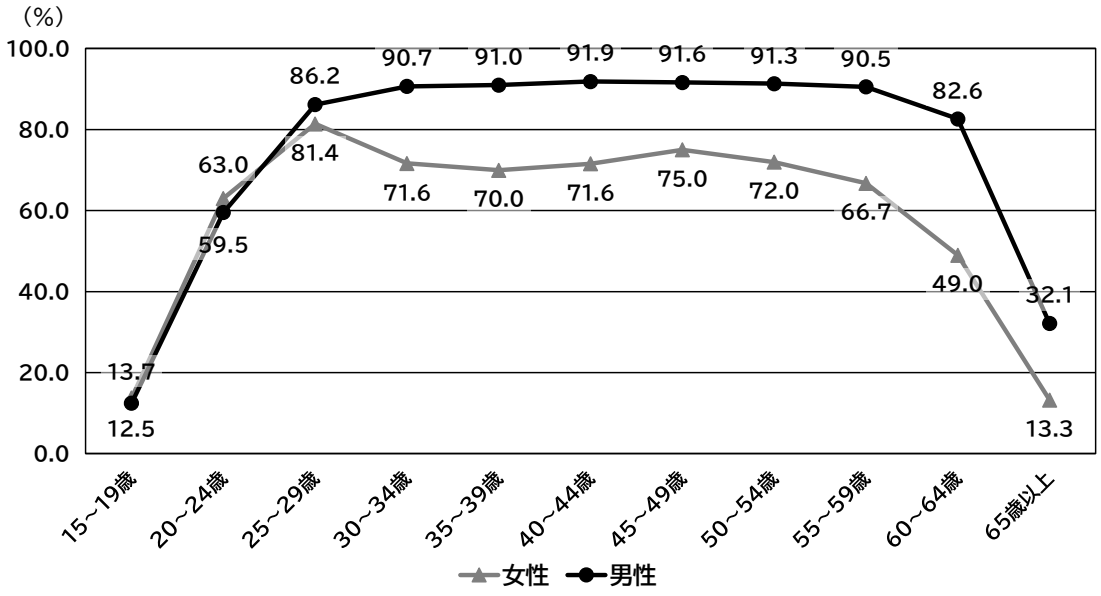
生駒市の女性の就業率は全国、奈良県と比べて低いものの、2015（平成27）年から2020（令和2）年にかけて全年齢で上昇傾向にあります。また、生駒市の女性の就業率は男性に比べ低くなっています。

女性の年齢階級別就業率（2015 年・2020年）




| | 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歳以上 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 生駒市（2015） | 9.2 | 58.2 | 76.6 | 63.4 | 61.1 | 65.5 | 67.9 | 66.1 | 57.5 | 37.4 | 10.9 |
| 奈良県（2015） | 12.4 | 59.9 | 75.3 | 65.6 | 64.1 | 67.7 | 70.1 | 68.0 | 59.8 | 40.5 | 12.5 |
| 全国（2015） | 13.8 | 65.3 | 77.1 | 70.3 | 70.1 | 73.5 | 75.5 | 74.2 | 67.7 | 50.8 | 16.5 |
| 生駒市（2020） | 13.7 | 63.0 | 81.4 | 71.6 | 70.0 | 71.6 | 75.0 | 72.0 | 66.7 | 49.0 | 13.3 |
| 奈良県（2020） | 15.4 | 65.7 | 80.3 | 71.7 | 71.0 | 74.2 | 75.7 | 73.9 | 68.5 | 53.7 | 15.6 |
| 全国（2020） | 15.8 | 70.3 | 82.5 | 75.9 | 75.4 | 78.4 | 79.5 | 77.7 | 73.2 | 60.4 | 19.5 |

生駒市の性・年齢階級別就業率（2020年）

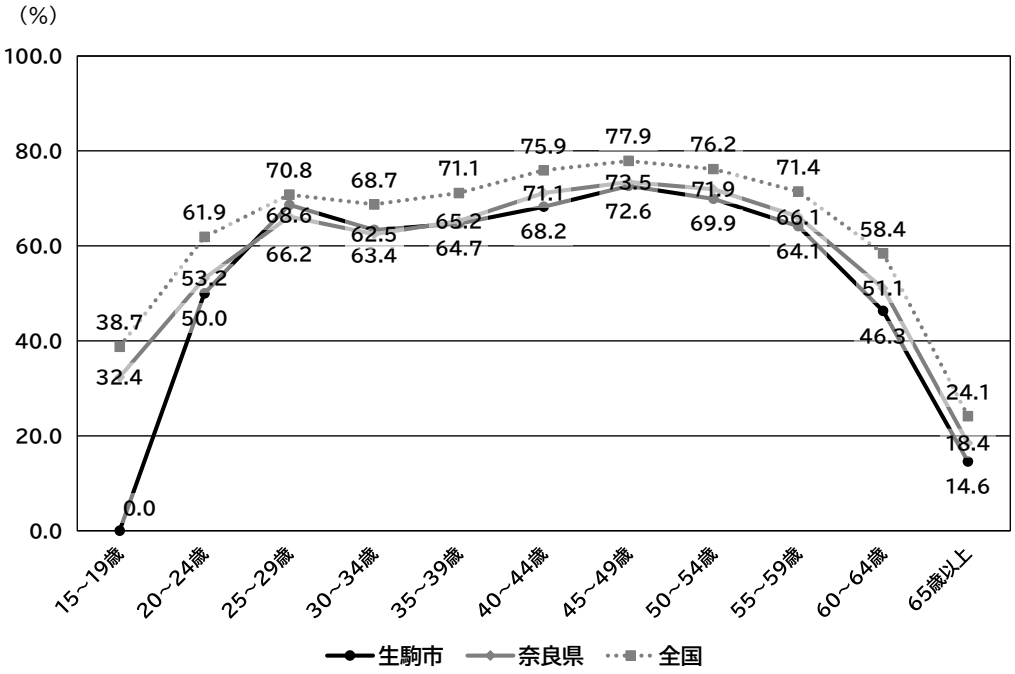



資料：総務省「国勢調査」

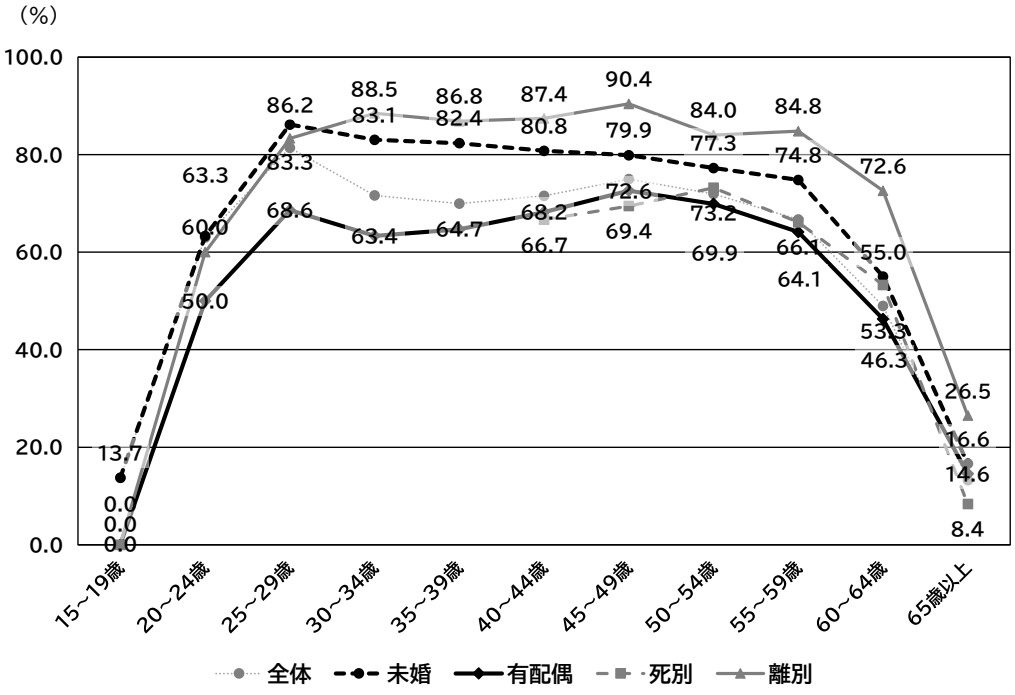
※労働力状態「不詳」を除いて算出

配偶者のいる女性の就業率は、国や県に比べ低くなっています。また、本市における未婚、離別の女性の就業率は高く、配偶者がいる女性の就業率は低くなっています。

配偶者のいる女性の就業率



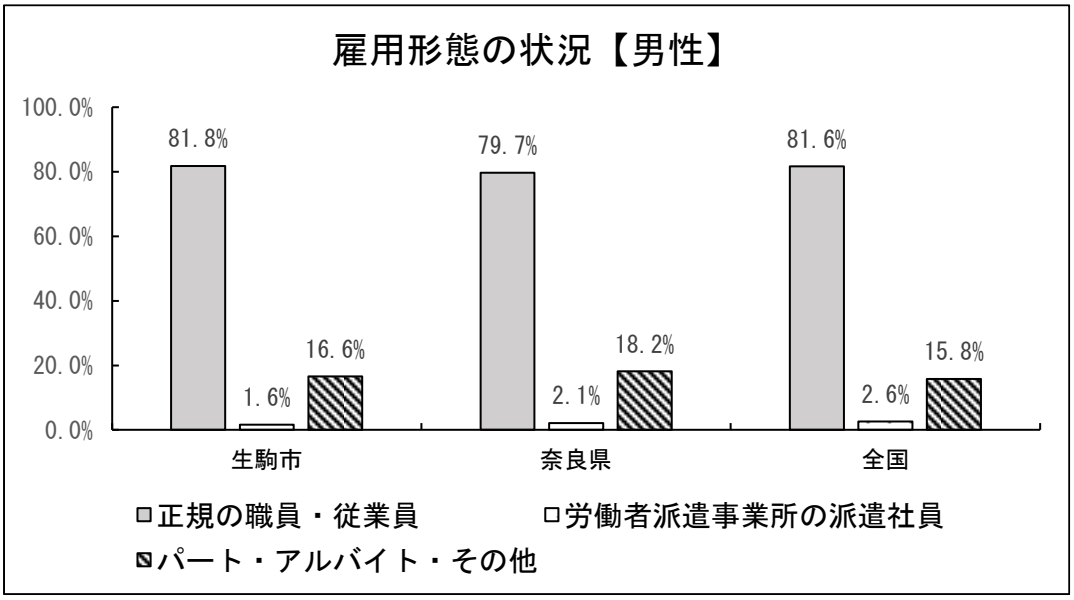

女性の配偶関係別就業率(生駒市)

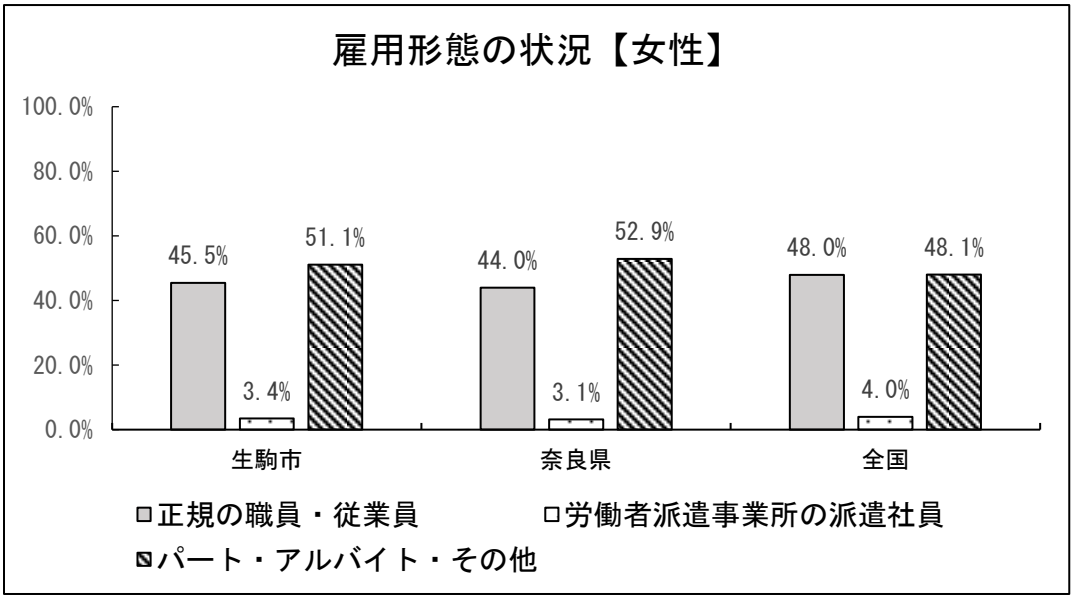



資料:総務省「国勢調査」(2020年)
※労働力状態「不詳」を除いて算出

○男女別雇用形態の割合

本市の「正規の職員・従業員」の割合を男女別に比較すると、男性は81.8%に対して女性は45.5%となっており、「パート・アルバイト・その他」の割合については、男性は16.6%で、女性は51.1%となっています。




資料:国勢調査（2020年）

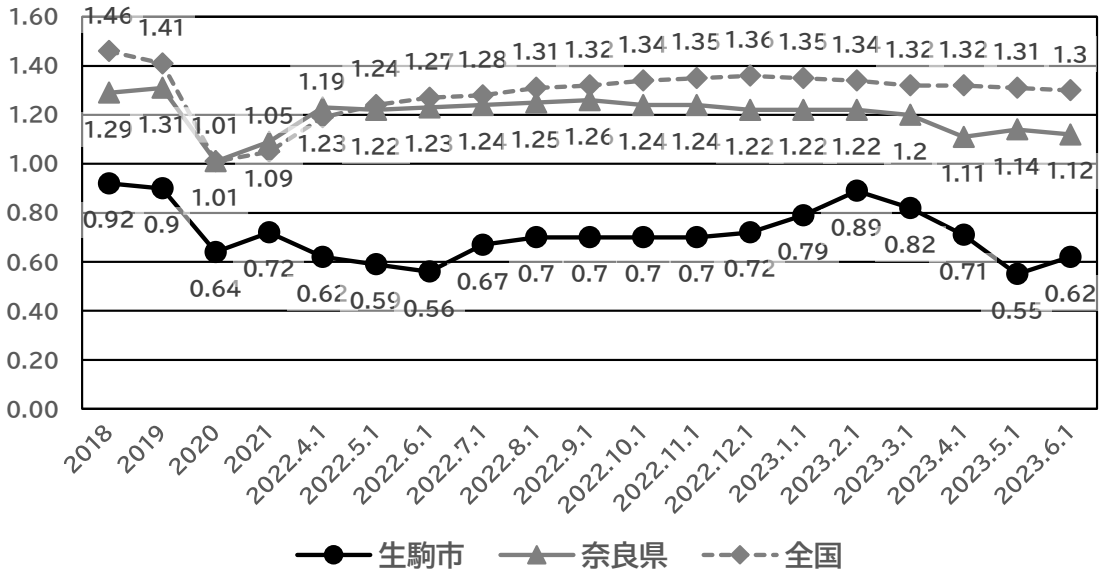
〇就業状況

令和4年度の就業構造基本調査によると、就業を希望する女性が実際に働いている割合は、奈良県は86．0%で全国46位となっています。また、本市の有効求人倍率は、全国及び奈良県と比べても低く、常に1を下回っている状況が続いています。こうしたことから、就労を希望する女性がその希望どおりに働ける環境整備がますます求められます。

さらに、これからの働き方について、転職、起業、新たに就業を希望する人の割合が24%であり、男性で17%、女性では30%と男性より高くなっています。（令和4年度市民アンケート調査結果）

こうした点もふまえ、起業支援を含めた多様な働き方を支援する取組が、より一層重要になると考えます。

有効求人倍率の推移

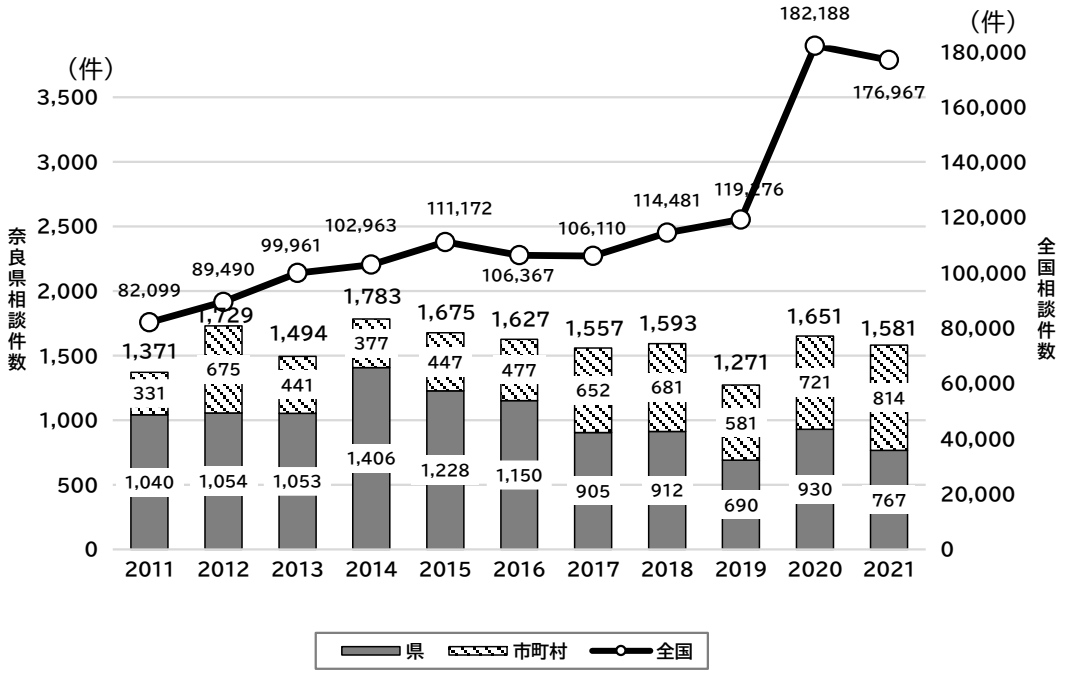



資料：生駒市商工観光ビジョン（2023 年）

## ③ドメスティック・バイオレンス（DV）の状況

### ○奈良県DV相談状況

奈良県および奈良県内の市町村へのDV相談件数は2019（令和元）年を除き、1年あたり約1600件前後で推移しています。

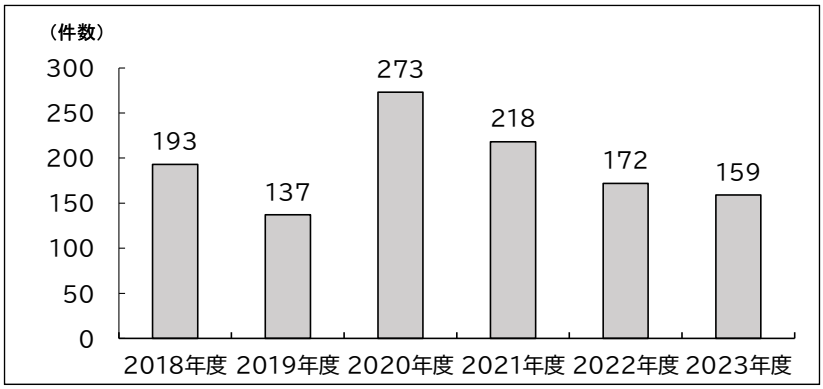



資料：奈良県「奈良県配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画（第5次）」（2023年）

### ○生駒市DV相談件数の推移

生駒市におけるDV相談件数の推移を見ると、2020（令和2）年度、2021（令和3）年度では高くなっていますが、直近の2023（令和5）年度では159件となっています。

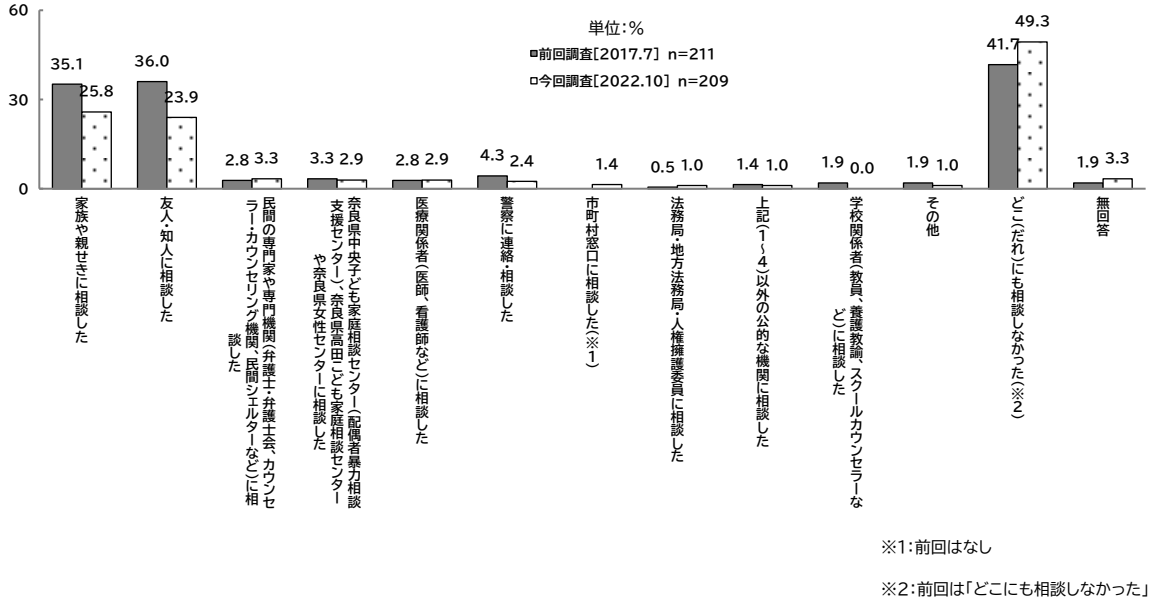
コロナ禍で増えた DV 相談件数は減少傾向にありますが、依然として年間150件を超える相談が寄せられています。




資料：生駒市

## ○配偶者等からの暴力被害を受けた方の相談の有無（奈良県DV県民アンケート調査）

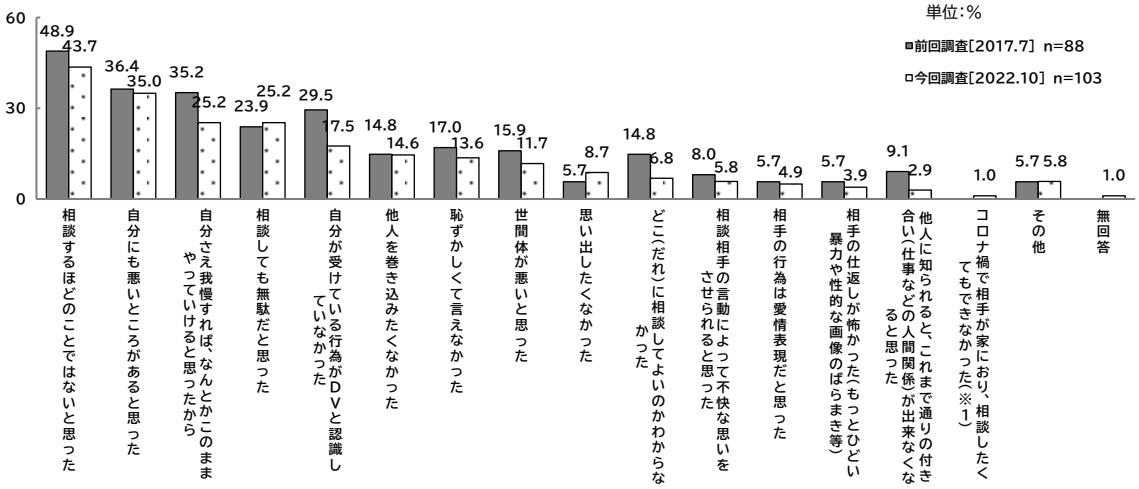
奈良県が2022（令和4）年10月に実施した「DV県民アンケート調査」によると、配偶者等から暴力被害を受けた方の相談先について、「どこ（だれ）にも相談しなかった」が最も多く約5割、次いで「家族や親せきに相談した」が約3割、「友人・知人に相談した」が約2割となっています。




資料：奈良県「奈良県配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画（第5次）」（2023年）

## ○配偶者等からの暴力被害を受けた方の相談しなかった理由（奈良県 DV 県民アンケート調査）

「被害経験があるが、どこ（だれ）にも相談しなかった」と回答した方の理由としては、「相談するほどのことではないと思った」が最も多く約4割、次いで「自分にも悪いところがあると思った」、「自分さえ我慢すれば、なんとかこのままやっていけると思ったから」、「相談しても無駄だと思った」が約3割となっています。

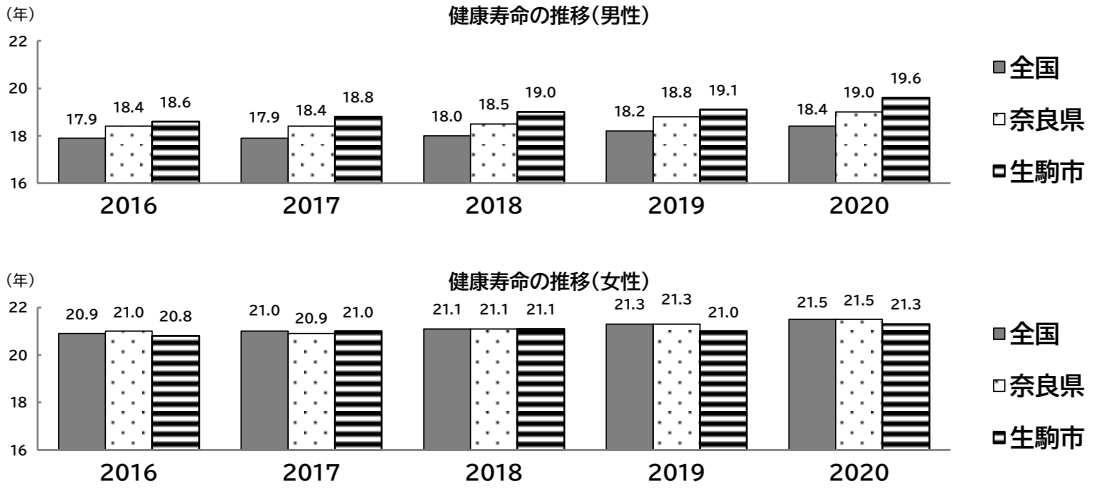



資料：奈良県「奈良県配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画（第5次）」（2023年）

④生駒市における健康寿命

〇健康寿命（65歳平均自立期間）の推移（生駒市高齢者保健福祉計画・第9期介護保険事業計画）

本市の2020（令和2）年の健康寿命は、男性は19.6年と全国・奈良県と比較して最も長くなっています。女性では、21.3年となっており、全国・奈良県をやや下回っています。




資料：生駒市高齢者保健福祉計画・第9期介護保険事業計画

## 2－2 アンケート調査の主な結果

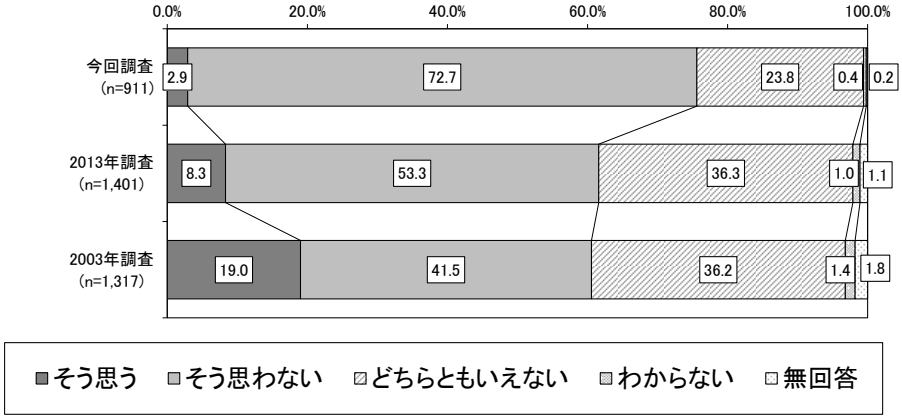
### ①性別役割分担意識について

○市民アンケート－男女共同参画に関する意識と行動

「男は仕事、女は家庭」という考え方（性別役割分担意識）については、「そう思わない」が72.7%で「そう思う」の2.9%を大きく上回っています。

また、過去の調査結果との比較においても、「そう思う」が過去調査（2013年：8.3%、2003年：19.0%）から減少し、反対に「そう思わない」が過去調査（2013年：53.3%、2003年：41.5%）から増加しています。

図表 性別役割分担意識－経年変化

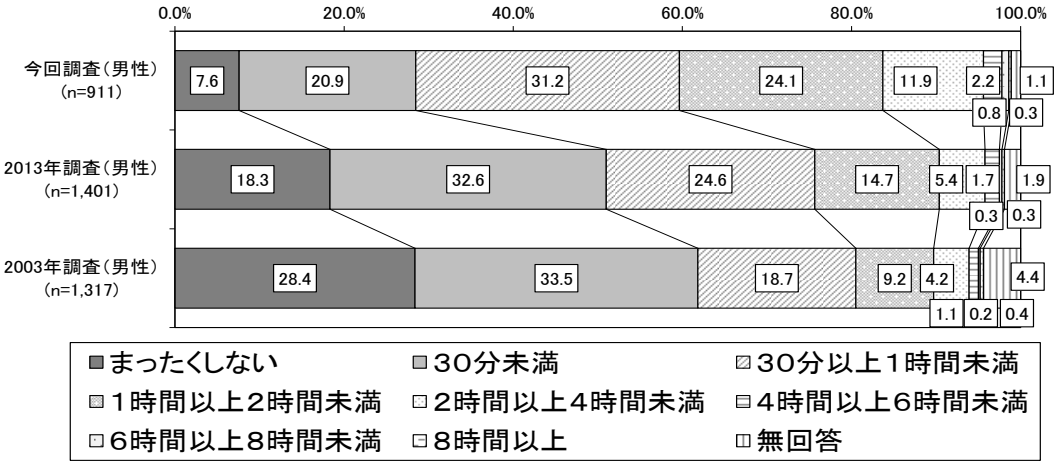



○市民アンケート－平日の家事時間（男性）

平日の家事時間について過去調査と比較すると、特に男性の家事時間は、「まったくしない」が7.6%（2013年:18.3%、2003年：28.4%）、「30分未満」が20.9%（2013年:32.6%、2003年:33.5%）と減少し、ほとんど家事をしないという割合は少なくなっています。

また、「30分以上1時間未満」は31.2%（2013年:24.6%、2003年:18.7%）、「1時間以上2時間未満」は24.1%（2013年:14.7%、2003年:9.2%）と増加しており、男性の家事への参画が進んでいます。

図表 平日の家事時間－性・経年変化別（男性）

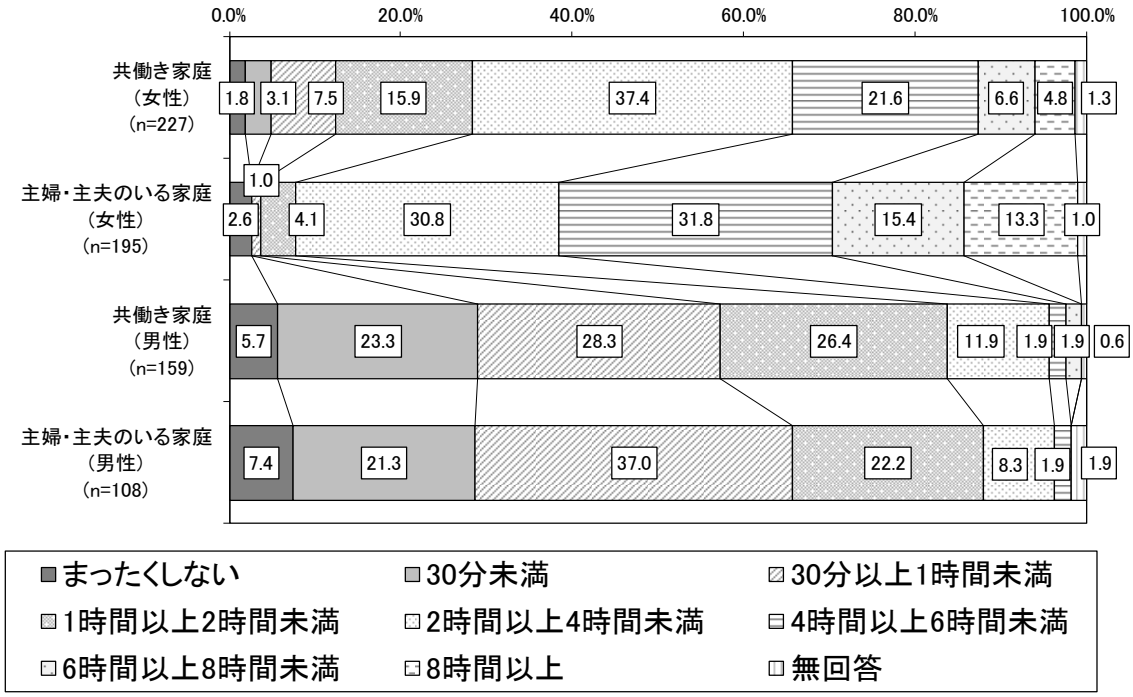


○市民アンケート－平日の家事時間　配偶者職業別

さらに、性・配偶者職業別でみると、共働き家庭の女性は「2時間以上4時間未満」が最も高くなっているのに対し、共働き家庭の男性は、2時間未満が8割以上を占めています。

主婦・主夫のいる家庭では、男性は共働き家庭と大きな差はありませんが、女性は4時間以上が6割を占めています。

図表　平日の家事時間－性別・配偶者職業別



○市民アンケート－家事・育児等の役割分担

家事・育児等の役割分担の「理想」においては、男性・女性ともに「半分ずつ分担」の割合が最も高くなっていますが、「現実」において「どちらかというと自分」を選択する割合が最も高いのは、いずれも「女性」となっていることから、実際の行動面での協働は、まだ十分とは言えない状況です。

図表　家事・育児等の役割分担－性別（一覧）

（%）

| | | 現実 | | | | 理想 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | どちらかというと自分 | 半々ずつ分担 | どちらかというと自分以外 | 無回答 | どちらかというと自分 | 半々ずつ分担 | どちらかというと自分以外 | 無回答 |
| 食事のしたく | 女性 | 79.9 | 7.9 | 7.9 | 4.3 | 27.1 | 60.3 | 3.8 | 8.8 |
| | 男性 | 8.5 | 12.1 | 76.6 | 2.8 | 3.1 | 59.4 | 33.0 | 4.5 |
| 食事の後かたづけ | 女性 | 66.7 | 18.6 | 10.5 | 4.3 | 12.0 | 68.6 | 10.7 | 8.8 |
| | 男性 | 22.8 | 27.0 | 47.0 | 3.1 | 10.4 | 70.4 | 14.9 | 4.2 |
| 掃除 | 女性 | 69.7 | 17.9 | 8.1 | 4.3 | 11.5 | 74.8 | 4.9 | 8.8 |
| | 男性 | 15.5 | 31.3 | 48.7 | 4.5 | 7.0 | 73.0 | 15.8 | 4.2 |
| 洗濯 | 女性 | 72.2 | 14.5 | 9.2 | 4.1 | 28.8 | 58.1 | 3.8 | 9.2 |
| | 男性 | 11.3 | 18.0 | 68.2 | 2.5 | 5.9 | 62.8 | 25.9 | 5.4 |
| ゴミ出し | 女性 | 42.7 | 21.8 | 31.4 | 4.1 | 8.1 | 60.5 | 22.6 | 8.8 |
| | 男性 | 38.0 | 25.9 | 33.2 | 2.8 | 25.4 | 61.1 | 9.0 | 4.5 |
| 買物（日用品） | 女性 | 61.3 | 24.8 | 9.2 | 4.7 | 25.0 | 61.1 | 5.8 | 8.1 |
| | 男性 | 9.3 | 43.4 | 44.2 | 3.1 | 4.2 | 74.1 | 16.6 | 5.1 |
| 家計の管理 | 女性 | 60.0 | 17.9 | 17.7 | 4.3 | 31.2 | 47.9 | 12.0 | 9.0 |
| | 男性 | 23.4 | 17.2 | 55.8 | 3.7 | 14.9 | 51.0 | 29.3 | 4.8 |
| 子どもの世話やしつけ | 女性 | 51.5 | 20.9 | 7.7 | 19.9 | 7.3 | 69.9 | 4.3 | 18.6 |
| | 男性 | 3.4 | 36.6 | 44.5 | 15.5 | 1.4 | 76.1 | 12.1 | 10.4 |
| 高齢者や病人の介護 | 女性 | 47.0 | 19.2 | 10.7 | 23.1 | 3.4 | 72.0 | 6.4 | 18.2 |
| | 男性 | 9.6 | 36.3 | 38.6 | 15.5 | 3.4 | 76.1 | 10.7 | 9.9 |
| 自治会などの地域活動 | 女性 | 46.4 | 22.2 | 23.9 | 7.5 | 2.6 | 66.5 | 20.9 | 10.0 |
| | 男性 | 32.7 | 25.1 | 36.3 | 5.9 | 16.6 | 68.5 | 9.9 | 5.1 |

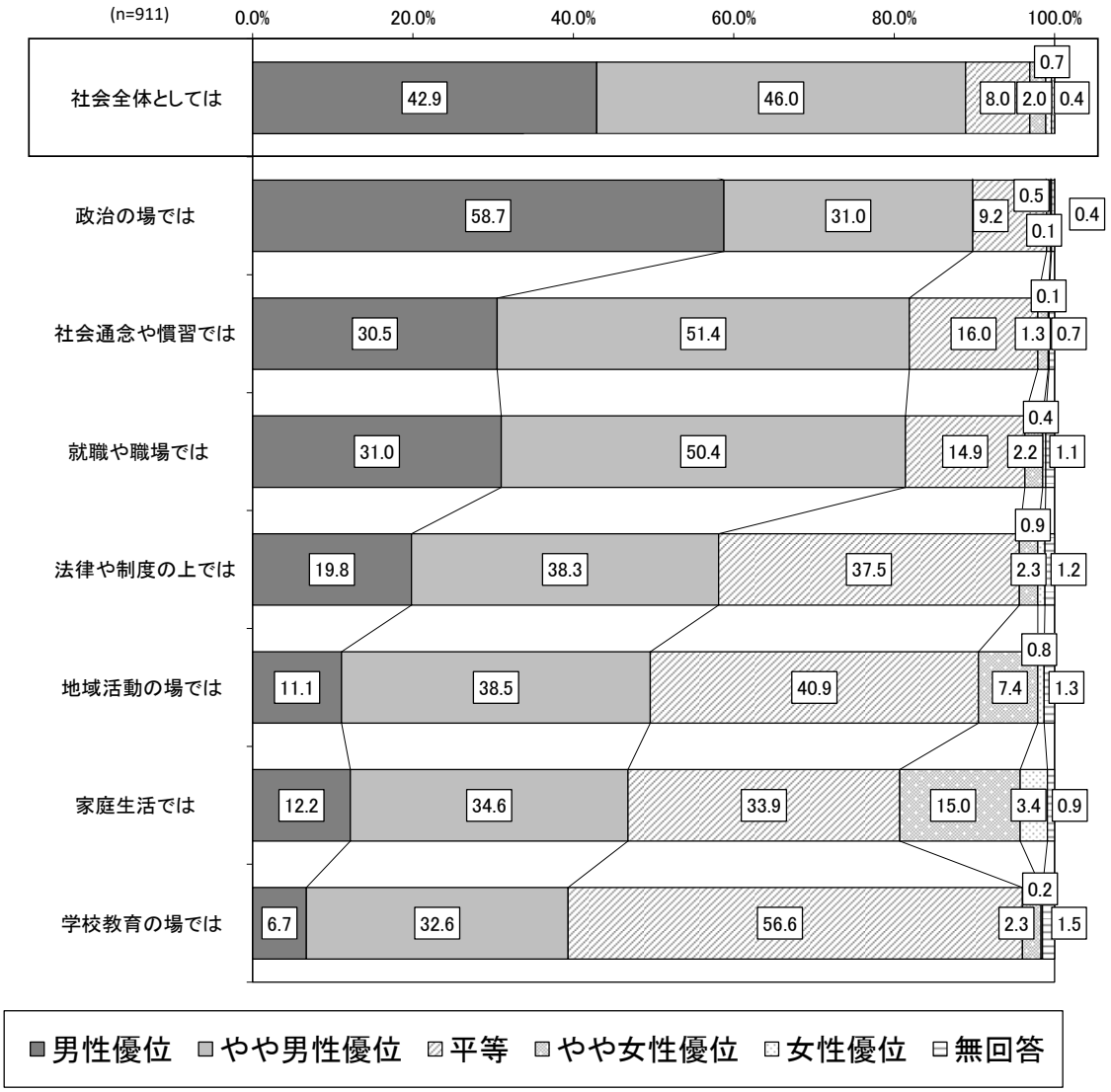
女性 (n=468)　　男性 (n=355)

○市民アンケート－男女の地位の平等感

男女の地位の平等感については、「社会全体としては」、「就職や職場では」、「社会通念や慣習では」、「政治の場では」で8割以上、また、「法律や制度の上では」5割以上が、「男性優位」・「やや男性優位」と感じています。

「平等」という回答が最も多いのは、「学校教育の場では」（56.6％）、「地域活動の場では」（40.9%）となっていますが、「男性優位」、「やや男性優位」と考える人を合わせた割合が、「学校教育の場では」（39.3%）、「法律や制度の上では」（58.1%）となっています。

図表　男女の地位の平等－全体



○市民アンケート－男女の地位の平等感（男女別）

一方で、「平等」という回答を行った割合について、「家庭生活では」（女性：28.1%、男性：41.2%）については男性・女性の間で13.1ポイントの差があり、「法律や制度の上では」（女性：27.3%、男性：51.5%）については男性・女性の間で24.2ポイントの差がみられます。このことから、平等と感じている領域において、実は男性と女性の認識にギャップが発生していると言えます。

図表　男女の地位の平等－性別

（%）

| | | 男性優位 | やや男性優位 | 平等 | やや女性優位 | 女性優位 | 無回答 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 社会全体としては | 女性 | 49.6 | 44.1 | 4.9 | 1.0 | － | 0.4 |
| | 男性 | 33.9 | 48.5 | 12.2 | 3.3 | 1.6 | 0.5 |
| 政治の場では | 女性 | 66.6 | 26.8 | 5.9 | 0.2 | － | 0.6 |
| | 男性 | 48.5 | 35.8 | 14.1 | 1.1 | 0.3 | 0.3 |
| 社会通念や慣習では | 女性 | 36.7 | 50.0 | 11.3 | 1.0 | － | 1.0 |
| | 男性 | 21.4 | 54.5 | 22.2 | 1.4 | 0.3 | 0.3 |
| 就職や職場では | 女性 | 33.0 | 51.6 | 12.3 | 2.0 | － | 1.2 |
| | 男性 | 28.2 | 49.3 | 17.9 | 2.4 | 1.1 | 1.1 |
| 法律や制度の上では | 女性 | 25.2 | 43.4 | 27.3 | 2.3 | 0.2 | 1.6 |
| | 男性 | 11.7 | 32.0 | 51.5 | 2.2 | 1.9 | 0.8 |
| 地域活動の場では | 女性 | 12.5 | 43.8 | 37.5 | 4.5 | 0.4 | 1.4 |
| | 男性 | 8.9 | 32.2 | 45.0 | 11.7 | 1.1 | 1.1 |
| 家庭生活では | 女性 | 17.2 | 40.0 | 28.1 | 12.5 | 1.4 | 0.8 |
| | 男性 | 4.9 | 27.9 | 41.2 | 19.0 | 6.2 | 0.8 |
| 学校教育の場では | 女性 | 7.0 | 36.9 | 53.1 | 0.8 | － | 2.1 |
| | 男性 | 6.2 | 27.1 | 61.0 | 4.6 | 0.5 | 0.5 |

女性（n=512）　　男性（n=369）

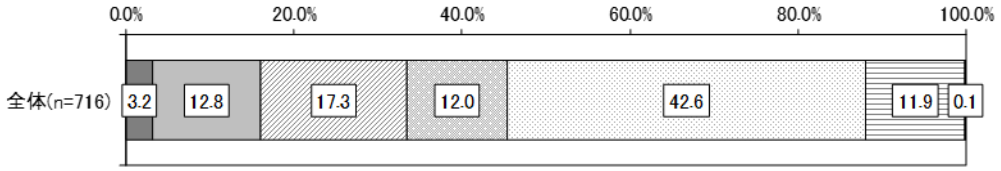
○中学生アンケート－性別役割分担意識について

全体の54．6%が、「男は仕事・女は家庭」という考え方（性別役割分担意識）について、「どちらかといえばそう思わない」もしくは「そうは思わない」と回答しており、「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」との回答（16．0%）を大きく上回っています。

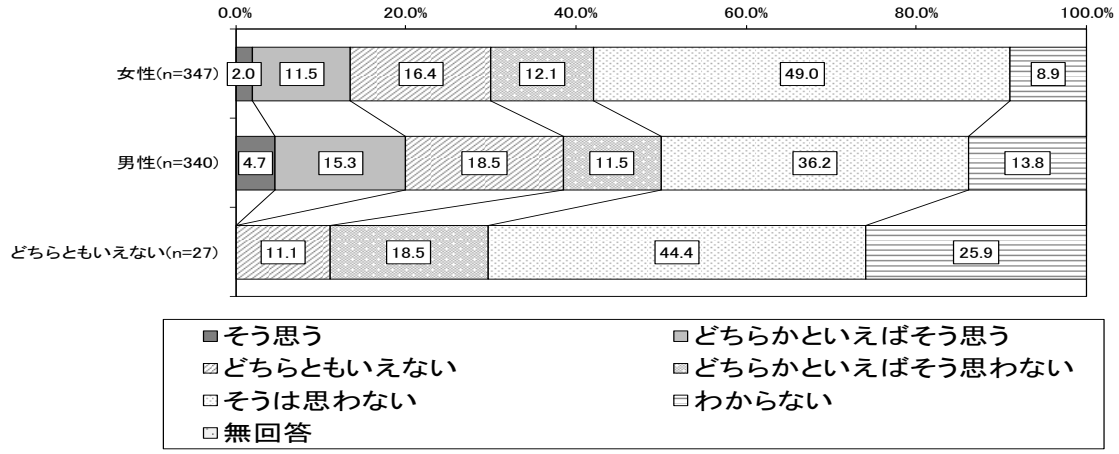
性別に見ると、「どちらかといえばそう思わない」、「そうは思わない」の割合が高いのは、どちらともいえないで62．9%、女性61．1%であり、男性は47．7%と他に比べて、少なくなっています。

なお、市民アンケートでの同様の設問と比べると、回答の選択肢が異なりますが（そう思う、そう思わない、どちらともいえない、わからないの4択）、市民アンケートでは「そう思わない」が72．7%、「そう思う」が2．9%となっています。

図表　「男は仕事・女は家庭」についての認識-全体



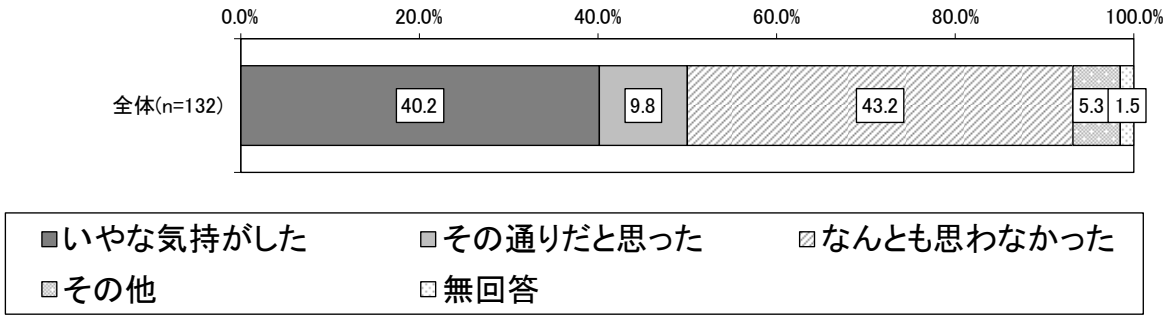

図表　「男は仕事・女は家庭」についての認識-性別



○中学生アンケート－ジェンダーバイアスに対する心境

誰かから「男だから○○するべき」や「女だから○○するべき」のように言われた経験について、「いやな気持がした」を選択した人は、全体では40.2%となっており、言われる内容も性別で異なる傾向がみられることから、性別についての思い込みは中学生をとりまく環境にも存在しています。

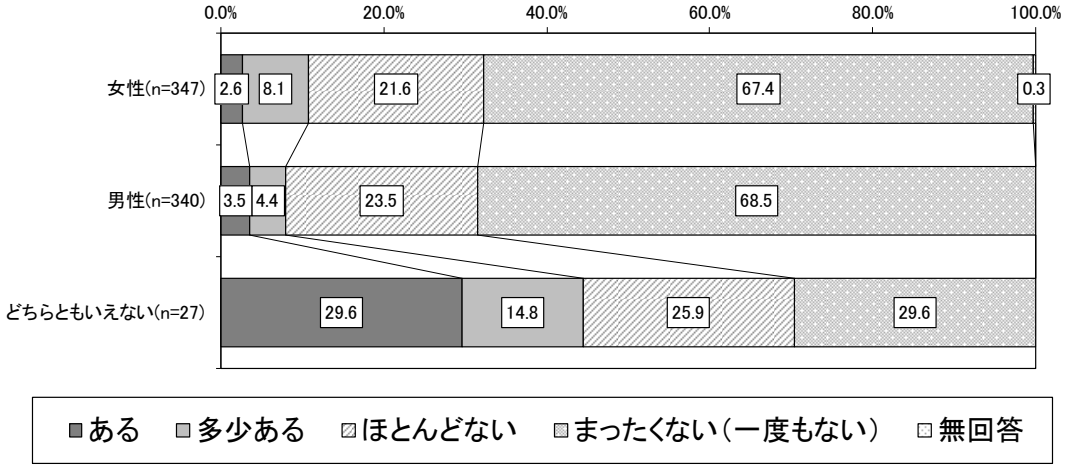
図表　ジェンダーバイアスに対する心境-全体




○中学生アンケート－心の性と体の性について

心の性と体の性について悩んだ経験は、性別についてみると、男性と女性では約9割の人が「ほとんどない」または「まったくない（一度もない）」と回答しているのに対し、「どちらともいえない」を選んだ人は、「ある」が29.6%、「多少ある」が14.8%となっています。

図表　身体や心の性についての悩み-性別

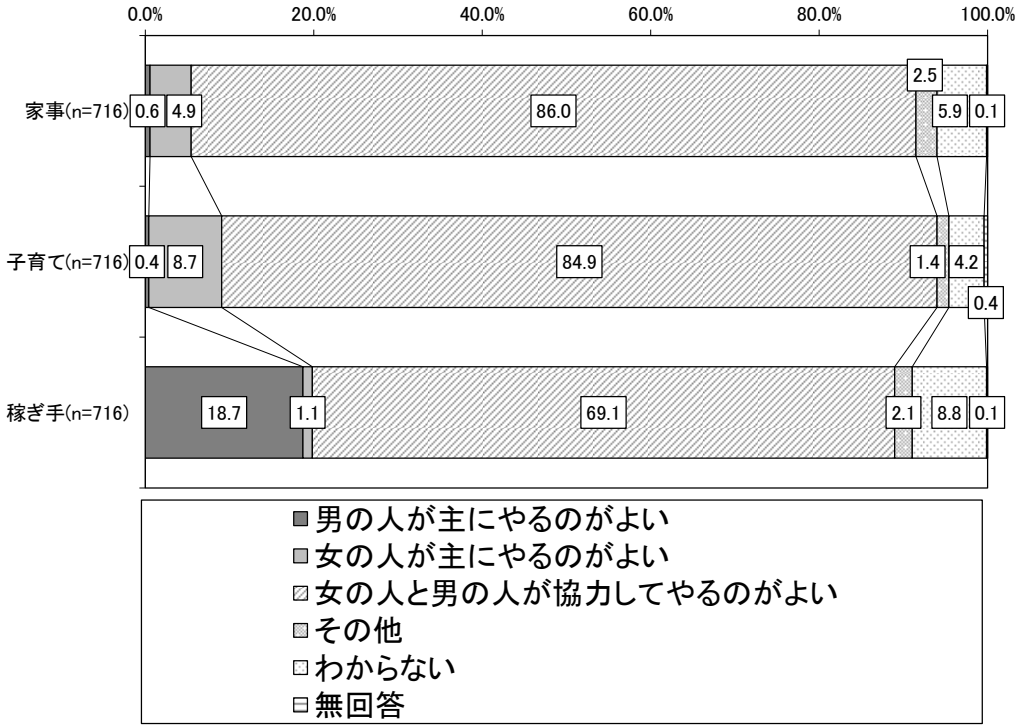


○中学生アンケート－日常の役割分担の理想について

家庭内で家事(料理・掃除・洗濯・子育てなど)を誰がするのが一番いいと思うかについては、「女の人と男の人が協力してやるのがよい」を選択した人の割合が、いずれも8割を超えています(家事:86.0%、子育て:84.9%)。

他方、生活費をかせぐ仕事を、誰がするのが一番いいと思うかについては、男性への期待が大きいと思われ、「女の人と男の人が協力してやるのがよい」が69.1%で他の項目と比べ、少し低くなっています。

図表　役割分担についての認識-全体

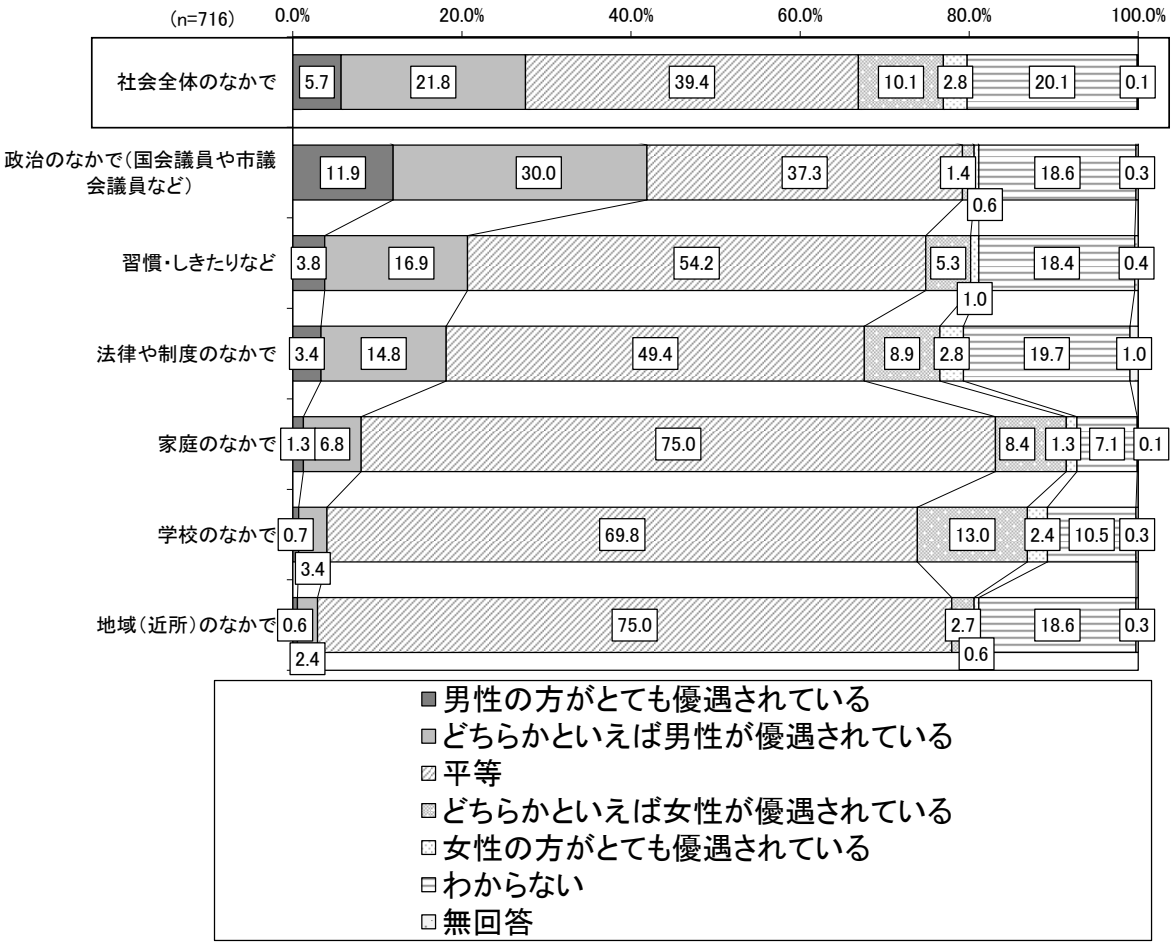


○中学生アンケート－男女の立場の平等について

様々な場面において男女の立場について、「家庭のなかで」（75.0%）、「地域（近所）のなかで」（75.0%）、「学校のなかで」（69.8%）の項目で、「平等」と回答して人の割合が高くなっています。

「男性の方がとても優遇されている」、「どちらかといえば男性が優遇されている」を合わせた回答（男性優位）が最も多い項目は、「政治のなかで（国会議員や市議会議員など）」（女性優位2.0%、男性優位41.9%）となっています。他方、「女性の方がとても優遇されている」、「どちらかといえば女性が優遇されている」を合わせた回答（女性優位）が最も多いのは「学校のなかで」（女性優位15.4%、男性優位4.1%）となっています。

図表　男女の立場の平等性-全体



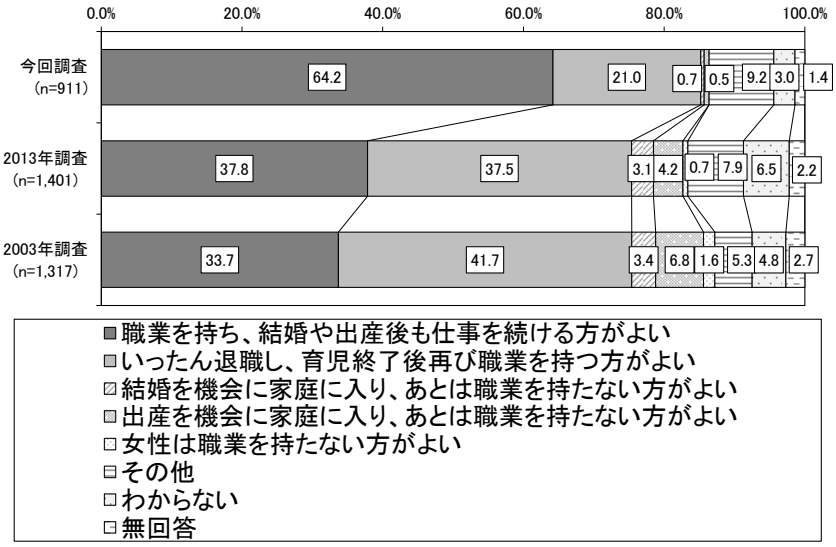
## ②雇用・就労について

○市民アンケート－女性が職業を持つことについての考え

女性が職業を持つことに対する考えでは、「職業を持ち、結婚や出産後も仕事を続ける方がよい」が 64.2%（2013 年：37.8%、2003 年：33.7%）で前回と比較して大きく増加し、「いったん退職し、育児終了後再び職業を持つ方がよい」（21.0%）と合わせると 85.2%となっています。

また、前回調査と比較すると、「女性は職業を持たない方がよい」を含む3つの選択肢の合計は、1.2%（2013 年：8.0%、2003 年：11.8%）と大きく減少しています。

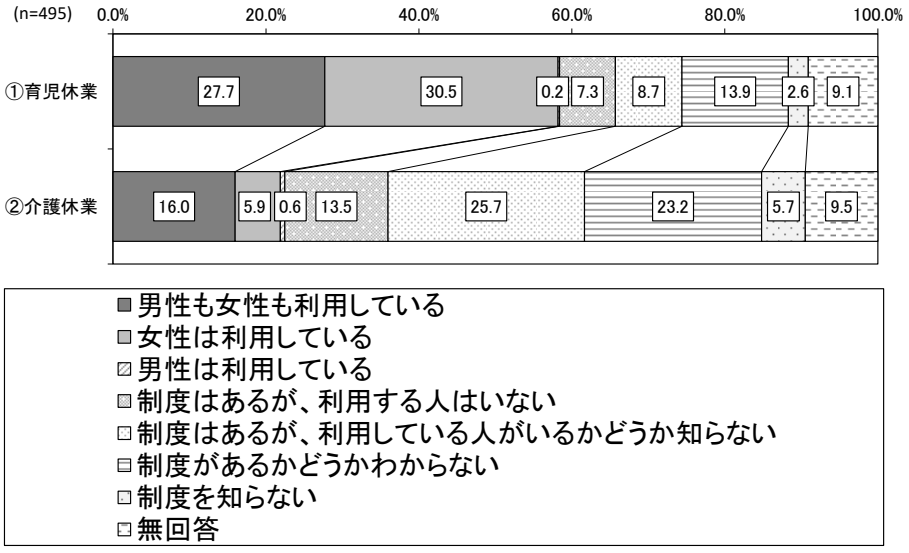
図表　女性が職業を持つことについての考え－経年変化




○市民アンケート－育児・介護休業の利用状況

育児休業や介護休業の利用状況についてみると、育児休業は、「女性は利用している」（30.5%）、「男性も女性も利用している」（27.7%）の順に割合が高くなっており、比較的利用が進んでいますが、介護休業は、「制度はあるが、利用している人がいるかどうか知らない」（25.7%）、「制度があるかどうかわからない」（23.2%）の順に割合が高くなっています。

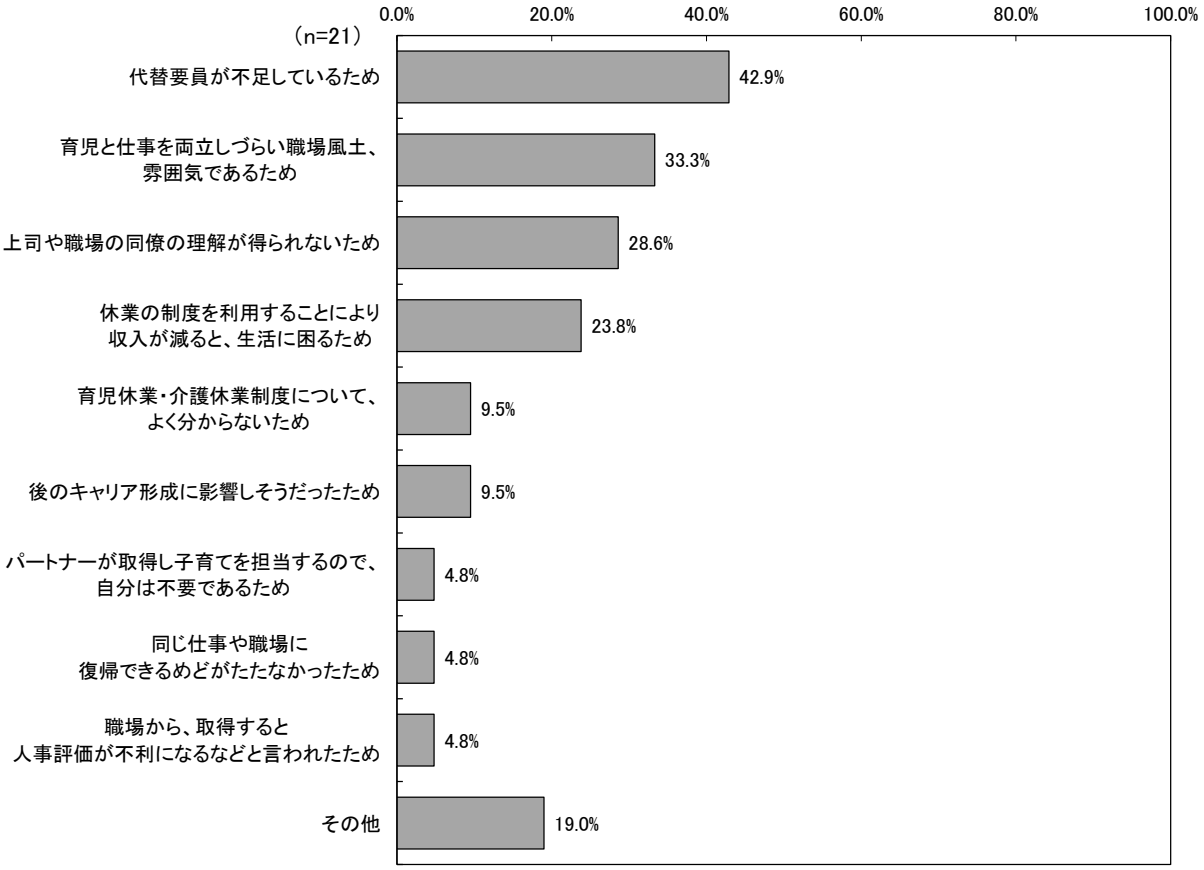
図表　育児休業や介護休業の利用状況－全体



○市民アンケート－育児・介護休業を取得できなかった理由

育児休業と介護休業に関して、取得したくてもできなかった人の理由として、「代替要員が不足しているため」（42.9%）、「育児と仕事を両立しづらい職場風土、雰囲気であるため」（33.3%）、「上司や職場の同僚の理解が得られないため」（28.6%）の順に割合が高くなっています。

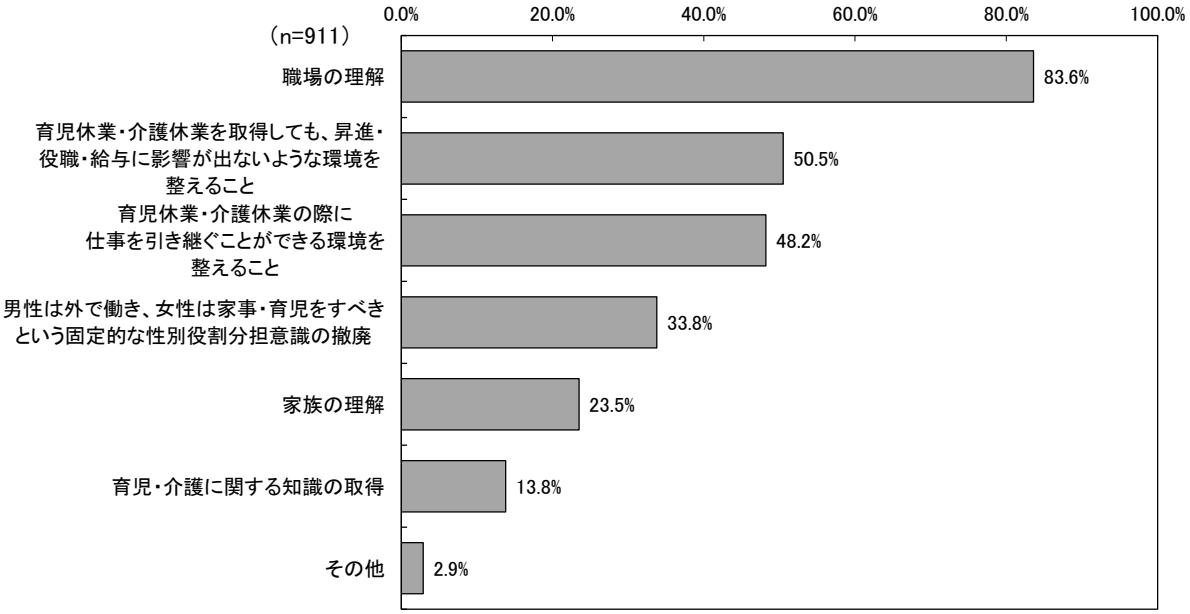
図表　取得できなかった理由－全体



○市民アンケート－育児・介護休業が利用しやすくなるために必要なこと

育児休業や介護休業制度が今よりも利用しやすくなるために必要なこととして、「職場の理解」（83.6%）、「育児休業・介護休業を取得しても、昇進・役職・給与に影響が出ないような環境を整えること」（50.5%）、「育児休業・介護休業の際に仕事を引き継ぐことができる環境を整えること」（48.2%）の順に割合が高くなっています。

図表　制度利用しやすくなるために必要なこと－全体



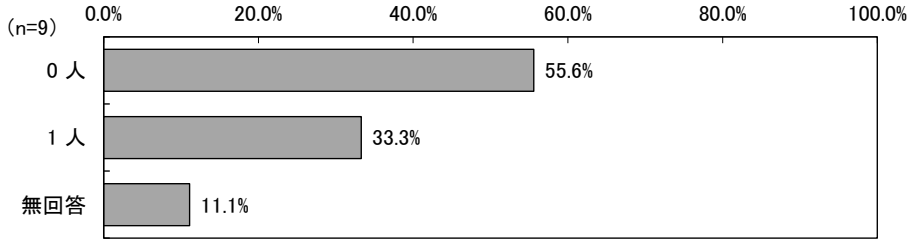
○事業所アンケート－育児休業・介護休業の現状

育児休業の取得状況等について、2022（令和4）年度中に配偶者が出産した男性従業員がいる9事業所では、育児休業を取得した男性従業員がいる事業所は、33.3%となっています。

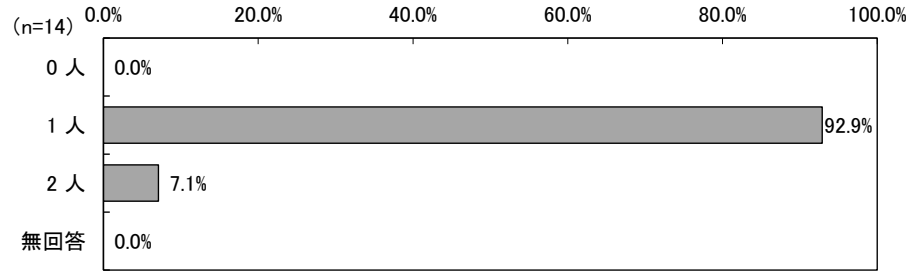
同様に、2022（令和4）年度中に出産した女性従業員がいる14事業所では、育児休業を取得した女性従業員がいる事業所は100%となっています。

育児休業対象者がいるが、育児休業を取得した従業員がいなかった事業所に、育児休業の活用をすすめるうえでの課題を尋ねると、「代替要員の確保」と「特に課題はない」が40.0%で上位となっています。

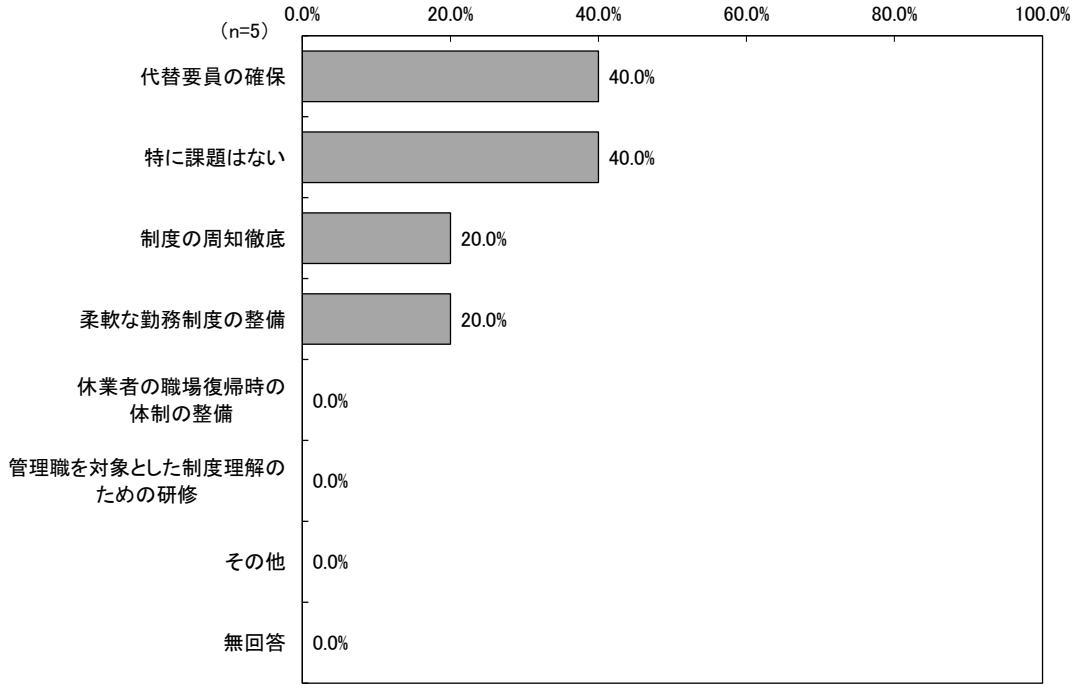
図表　2022 年度中、配偶者が出産し、育児休業を取得した男性従業員




図表　2022 年度中、出産し、育児休業を取得した女性従業員



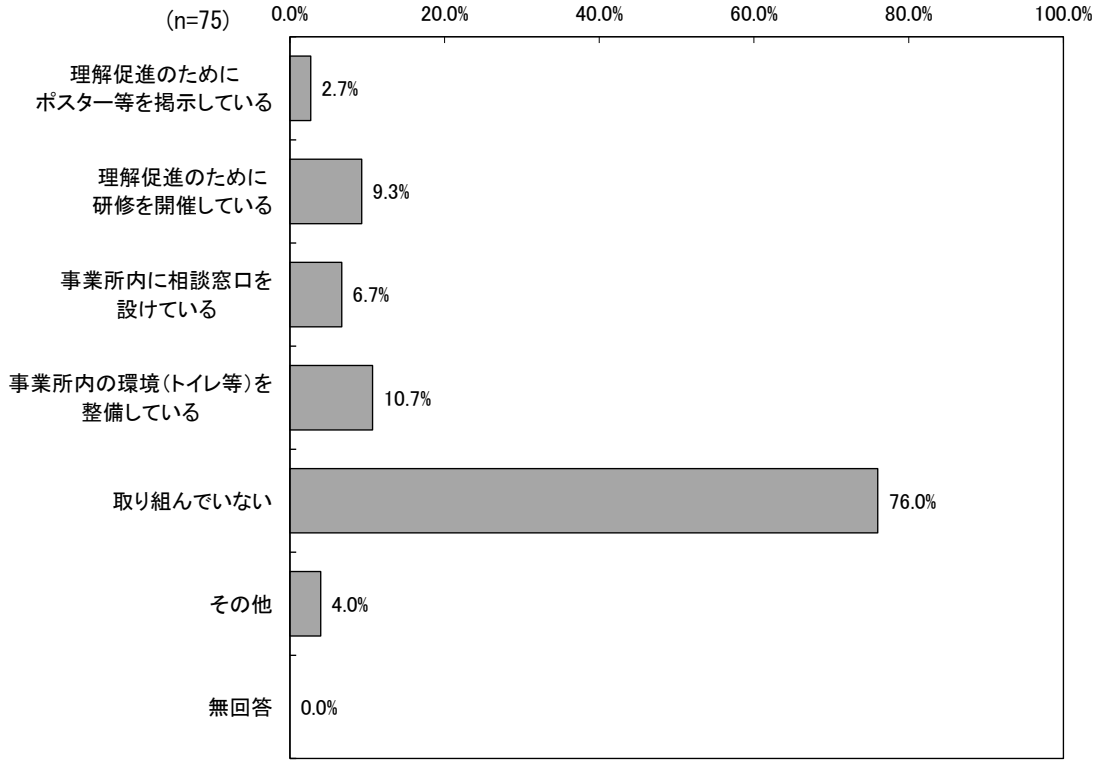

図表　育児休業の活用をすすめるうえでの課題



○事業所アンケート－性的マイノリティへの配慮

性的マイノリティへの配慮に関する取組をみると、「取り組んでいない」が 76.0%で最も高く、次いで、「事業所内の環境(トイレ等)を整備している」(10.7%)、「理解促進のために研修を開催している」(9.3%)となっている。

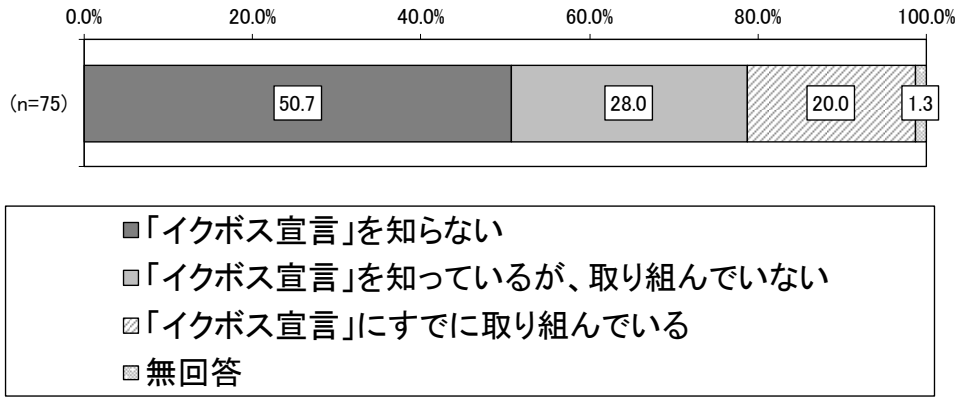
図表　性的マイノリティへの配慮に関する取組




○事業所アンケート－「イクボス宣言」現在の状況

「イクボス宣言」についての現在の状況は、「『イクボス宣言』を知らない」が 50.7%で最も高く、次いで「『イクボス宣言』を知っているが、取り組んでいない」(28.0%)となっている。

図表　「イクボス宣言」についての現在の状況

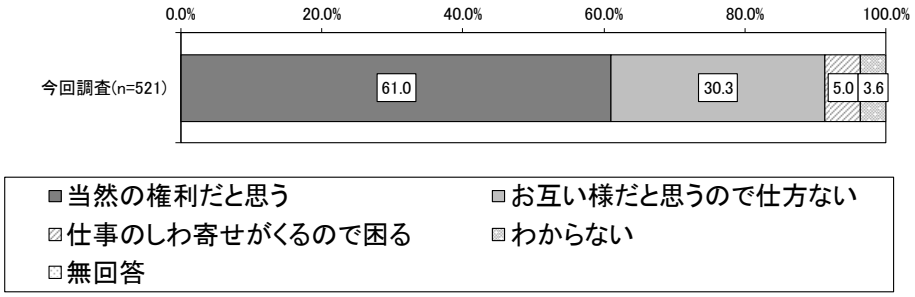


○市職員アンケート－育児休業・介護休業に関することについて

育児休業や介護休業制度の取得についての考え方をみると、「当然の権利だと思う」が61.0%で、最も高くなっています。

性別にみると「当然の権利だと思う」（女性：69.6%、男性：56.5%、どちらともいえない：47.4%）、「お互い様だと思うので仕方ない」（女性：25.8%、男性：32.5%、どちらともいえない：42.1%）、「仕事のしわ寄せがくるので困る」（女性：2.1%、男性：7.1%、どちらともいえない：0.0%）となっており、性別により差が生じています。

図表　上司や同僚の育児休業・介護休業取得



## ③パートナー間における暴力等について

○市民アンケートードメスティック・バイオレンス(DV)の経験の有無

ドメスティック・バイオレンスの経験有無については、「心理的・精神的暴力を受けた」において「一、二度あった」が8.1%、「何度もあった」が4.0%とやや多くなっています。

性別にみると、いずれのDVの種類においても経験があった割合は、女性の方が高くなっています。

図表 ドメスティック・バイオレンス経験の有無－性別

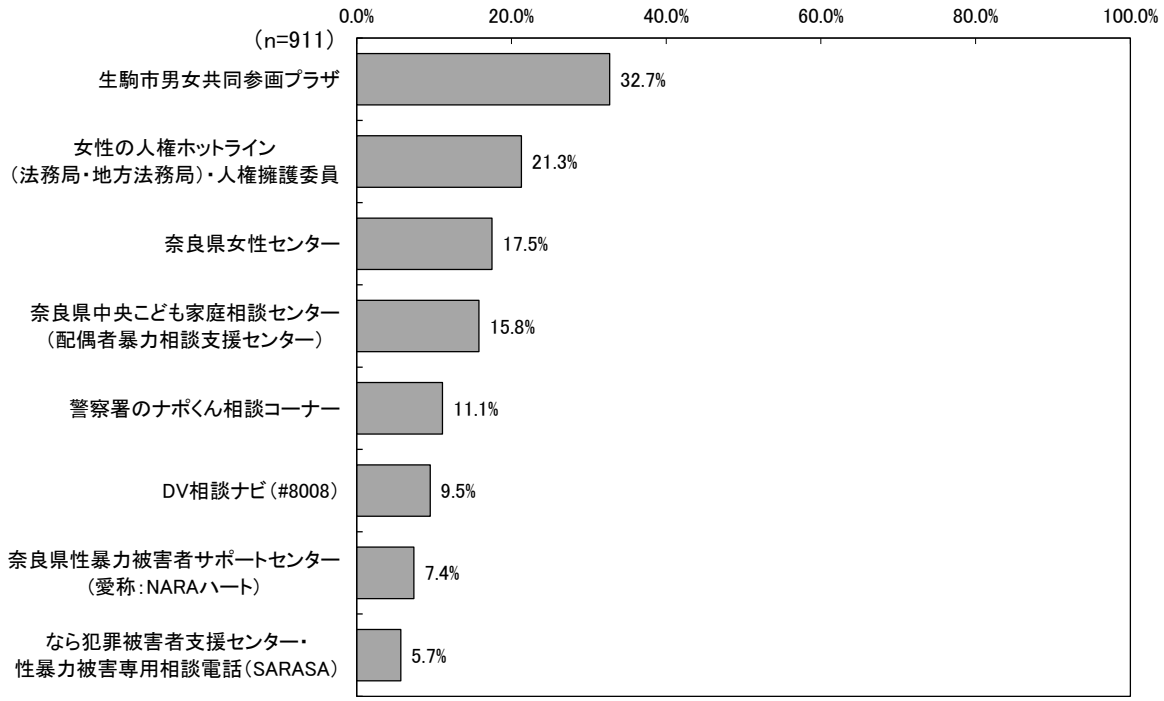
（%）

| | | 何度もあった | 一、二度あった | なかった | 無回答 |
|---|---|---|---|---|---|
| 身体的暴力を受けた(なぐる、ける、物を投げつけるなど) | 全体 | 0.7 | 3.5 | 90.7 | 5.2 |
| | 女性 | 0.8 | 4.5 | 88.7 | 6.1 |
| | 男性 | 0.5 | 1.6 | 94.9 | 3.0 |
| 心理的・精神的暴力を受けた（あなたや家族をおどす、暴言をはく、長時間無視するなど） | 全体 | 4.0 | 8.1 | 82.8 | 5.2 |
| | 女性 | 5.7 | 10.4 | 77.9 | 6.1 |
| | 男性 | 1.6 | 4.9 | 90.5 | 3.0 |
| 性的暴力を受けた（いやがっているのに性的な行為を強要する、見たくないのにポルノビデオ等を見せるなど） | 全体 | 0.7 | 0.9 | 93.2 | 5.3 |
| | 女性 | 1.2 | 1.4 | 91.2 | 6.3 |
| | 男性 | － | 0.3 | 96.7 | 3.0 |
| 経済的暴力を受けた（金銭的な依存や強要、生活費を渡さないなど） | 全体 | 1.6 | 1.4 | 91.8 | 5.2 |
| | 女性 | 2.7 | 1.4 | 89.6 | 6.3 |
| | 男性 | － | 1.1 | 96.2 | 2.7 |
| 社会的暴力を受けた（交友関係、電話やメールを細かく監視・規制するなど） | 全体 | 0.5 | 1.2 | 92.9 | 5.4 |
| | 女性 | 1.0 | 1.4 | 91.2 | 6.4 |
| | 男性 | － | 1.1 | 95.9 | 3.0 |

全体（n=911）　女性（n=512）　男性（n=369）

DVの相談窓口として認識されているものとしては、「生駒市男女共同参画プラザ」（32.7%）の割合が最も高く、「女性の人権ホットライン（法務局・地方法務局）・人権擁護委員」（21.3%）、「奈良県女性センター」（17.5%）と続いています。

図表　知っているドメスティック・バイオレンスの相談窓口－全体




○デートDV

ドメスティック・バイオレンス（DV）とは、配偶者間やパートナーなどの間で起こる暴力のことを言いますが、デートDVとは、交際相手から行われる暴力行為のことをいいます。

身体的な暴力のほか、大声でどなることや、ほかの人とのメールをチェックすることなどの精神的な暴力も含まれます。相手を怖がらせたり、傷つけたりして自分の思う通りに動かそうとする態度・行動もDVになります。

DVを未然に防ぐには、若い時期からDVについて学ぶことが効果的であると言われており、国・奈良県・生駒市のそれぞれが、若い世代に向けた啓発冊子やウェブページの作成、講座の実施、相談機関の周知等の様々な取組を進めています。

○中学生アンケート－恋人同士の関係について

恋人同士の交際における対応の仕方については、いずれの項目においても女性の方が男性よりも「へんだと思う」の割合が高くなっており、特に「体をさわるなど相手が嫌がることをする」の項目で認識の差が大きく、女性と男性で10ポイントの差があります。

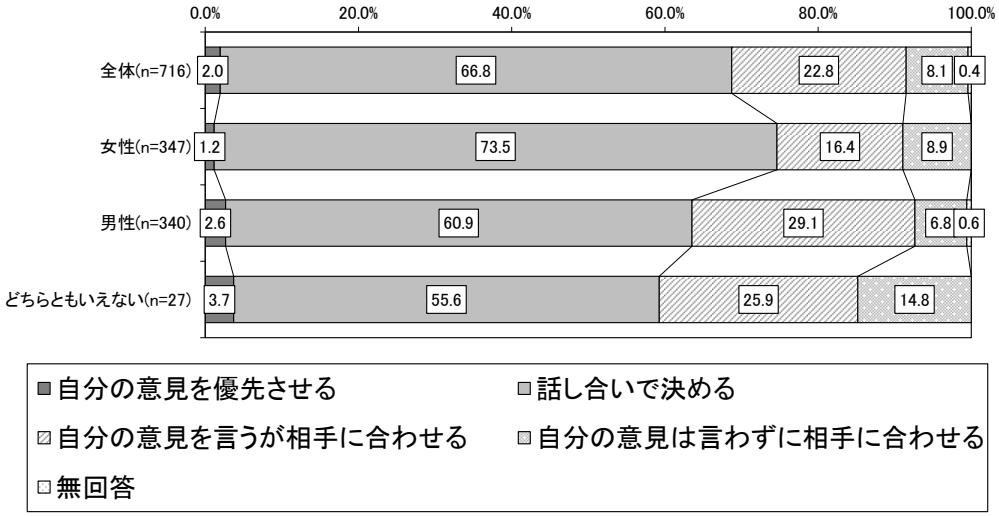
図表　恋人同士の関係-性別

| | | へんだと思う | 別にへんだと思わない | 無回答 |
|---|---|---|---|---|
| ①メールなどの返信が遅いといつも怒る | 女性 | 69% | 31% | 0% |
| | 男性 | 63% | 36% | 1% |
| | どちらともいえない | 56% | 41% | 4% |
| ②メールなどを勝手に見る | 女性 | 89% | 11% | 0% |
| | 男性 | 80% | 20% | 0% |
| | どちらともいえない | 70% | 30% | 0% |
| ③誰とどこにいたのか、しつこく聞く | 女性 | 75% | 25% | 0% |
| | 男性 | 70% | 30% | 1% |
| | どちらともいえない | 67% | 33% | 0% |
| ④友人との付き合いを嫌がったり、禁止したりする | 女性 | 88% | 12% | 0% |
| | 男性 | 84% | 15% | 1% |
| | どちらともいえない | 74% | 26% | 0% |
| ⑤相手の言うことを聞かないと不機嫌になる | 女性 | 81% | 18% | 1% |
| | 男性 | 77% | 22% | 0% |
| | どちらともいえない | 74% | 26% | 0% |
| ⑥体をさわるなど相手が嫌がることをする | 女性 | 93% | 7% | 0% |
| | 男性 | 83% | 16% | 1% |
| | どちらともいえない | 81% | 15% | 4% |
| ⑦別れ話をしてもしつこくつきまとったり、嫌な内容のメールなどを送ったりする | 女性 | 95% | 5% | 0% |
| | 男性 | 90% | 9% | 1% |
| | どちらともいえない | 96% | 4% | 0% |

男性(n=340)　女性(n=347)　どちらともいえない(n=27)

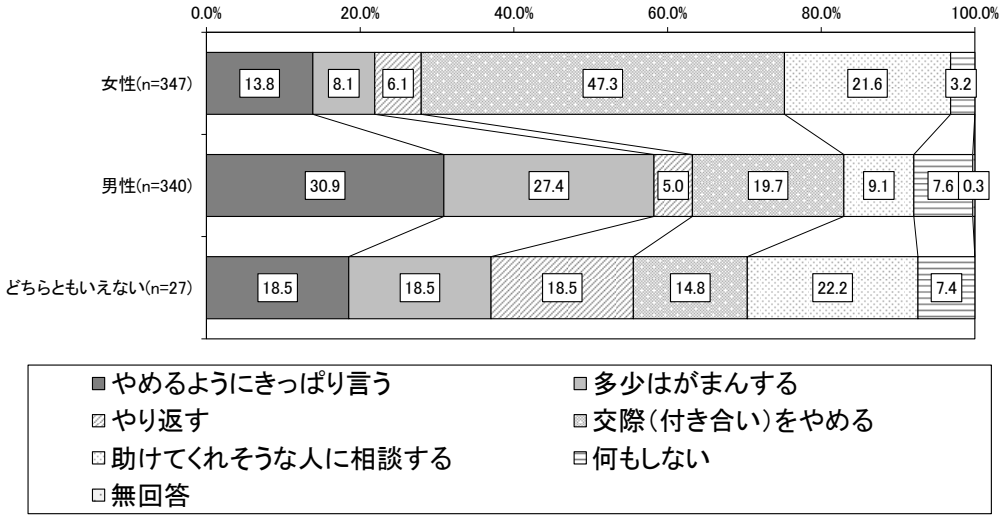
交際相手と意見が合わないときには、「話し合いで決める」が全体で66.8%と最も多く、次いで「自分の意見を言うが相手に合わせる」が22.8%となっている。「自分の意見を言うが相手に合わせる」は、性別で見ると、男性29.1%であるのに対し、女性は16.4%、どちらともいえないは25.9%で差が見られます。

図表　交際相手と意見が合わないとき




また、交際相手に暴力をふるわれたときの対応として「やめるようにきっぱり言う」が、男性30.9%であるのに対し、女性が13.8%であるなど、性別で見たときに交際相手への対応に大きく差があるものが見受けられます。

図表　交際相手(付き合っている相手)に、暴力をふるわれたとき



## 2－3 生駒市の男女共同参画を取り巻く課題

### ① 固定的な性別役割分担意識についての課題

市民アンケートでは、「男は仕事、女は家庭という考え方（性別役割分担意識）」は年々、減少傾向にあります。また、家事・育児等の役割分担の理想についても、「半々ずつ分担」がいずれの選択肢でも最も多くなっています。しかし、現実は意識や理想とは異なっており、例えば、家事・育児等の役割分担の現実では、多くの場面で女性が主に役割を担っています。また、「男女の地位の平等感」については、「社会全体」、「就職や職場」、「社会通念や慣習」、「政治の場」などで依然、男性優位との回答が多くなっています。

中学生アンケートでは、家事・育児等の役割分担について、家事、子育てを男女で協力してやる方が良いと考える中学生は、大人の割合よりも多くなっており、大人よりも男女の平等を指向していると考えられます。しかし、生活費の稼ぎ手の役割分担については、男性がやる方が良いと答える割合が他の設問よりも多くなっています。さらに、政治分野においては男性優位という回答が多くなっているなど、中学生がすべての分野で男女平等の進展を感じているわけではありません。また、2割弱の中学生が、「男だから○○するべき」や「女だから○○するべき」のように言われることがあると回答しています。

このように、すべての年代で性別役割分担意識についての平等指向が進んでいるとはいえ、男女どちらかの性が担うべきという考え方が根強く残るため、固定化されている性別役割分担意識の解消だけでなく、男女平等意識を持って行動できるよう、引き続き、意識の変化に向けた行動を生み出すための啓発に取り組むことが大切です。

### ② 働き方についての課題

市民アンケートでは、女性が職業を持ち続けることが望ましいという意見が多くなっている一方で、本市の女性の就業率は全国、奈良県と比べて低くなっています。また、女性の「正規の職員・従業員」の割合は男性に比べて低くなっており、配偶者の有無により就業率に差が生じています。加えて、育児・介護休業を取得できない状況が未だに残っており、その理由として、「代替要員の不足」や、「育児と仕事を両立しづらい職場風土、雰囲気」などの職場環境の整備が課題となっています。事業所アンケートでも、育児休業の活用をすすめるうえでの課題は、「代替要員の確保」となっており、「制度の周知徹底」や「柔軟な勤務制度の整備」も求められています。事業者向けにイクボス宣言を周知し取組を促進することにより、個々のキャリアと人生を応援し組織の業績を上げることを目指します。

若いときからその時々の人生ステージにおいて、すべての人々が、それぞれの希望に応じて、柔軟に働き、学び、生きる方法を選べる社会になることは、女性だけでなくすべての人々の働き方にも良い影響を与えます。また、新型コロナウイルス感染症の影響により、オンラインを活用した新たな働き方が広まったことから、日常生活と仕事が両立しやすい環境も一部で整備されてきています。

住宅都市である本市でも、子育てはもちろんのこと、働き、学ぶことができるよう、起業なども含めた多様な働き方を普及させていくとともに、本人が希望を持ち、柔軟に生き方を選択できるような職場での理解促進や環境整備などを併せて取り組んでいく必要があります。

### ③　パートナー間における暴力についての課題

奈良県内の自治体においては、以前から多くのDV相談を受けています。また、奈良県による配偶者等からの暴力に関する調査によると、配偶者等から暴力被害を受けたが、誰にも相談できなかった人が約5割と多く、相談できなかった理由としては、「相談するほどのことではないと思った」が約4割となっています。

市民アンケートでは、ドメスティック・バイオレンスの経験について、女性の5.3%が「身体的暴力を受けた」と回答し、16.1%が「心理的・精神的暴力を受けた」と回答しており、心理的・精神的な暴力などは表面化しづらい傾向にあります。

さらに女性は、身体的暴力、心理的・精神的暴力、性的暴力などにおいても、男性よりも被害を受けやすいことがわかります。

このような現状から迅速な相談につながりにくい現状を改善するべく、相談体制の充実や周知・啓発活動を行っていくとともに、より一層、奈良県や民間団体と連携していく必要があります。

### ④　その他の課題

中学生アンケートにおいて、心の性と体の性について悩んだ経験について、性別で「どちらともいえない」を選んだ人は、「ある」「多少ある」を合せて44.4%と多くなっています。また、女性10.7%、男性7.9%と、それぞれ1割程度の人にも悩んだ経験があります。心の性と体の性について悩んでいる人が身近にいるかもしれないと考え、接し方や環境を整えていく必要もあります。

事業所アンケートにおいては、性的マイノリティへの配慮に関する取組で、事業所内の環境（トイレ等）を整備していると回答したのは10.7%でした。環境整備については、一定の投資等が必要となるため、今後の課題となります。

この問題は、トイレや更衣室といったハード面だけでなく、制服のデザイン、相談窓口や理解促進のための研修など、他の環境や制度においても同様に重要な視点となります。今後も男女共同参画を推進しつつ、さらに幅広い視点で性的マイノリティのための取組を進めていく必要があります。

# 第3章　計画の基本的な考え方

## 3－1　計画の基本目標

本計画では、次の3つを基本目標とします。

### 基本目標Ⅰ　人権と多様性を尊重する社会意識づくり

男女共同参画社会の実現には、すべての人の人権が尊重され、性のあり方によって差別されない対等な存在であることが重要です。

根強く残っている固定的な性別役割分担意識の解消や男女共同参画社会の正しい理解に向けた啓発、性の多様性に関する理解促進に継続的に取り組むことで、個人の能力を発揮し、多様な生き方ができる社会の形成に取り組みます。

また、こどもの頃から男女共同参画の視点に立った教育を進め、学校はもとよりあらゆる場を通じて多様な学習機会の提供や、家庭や職場、地域社会等における男女共同参画への理解の促進に努めます。

### 基本目標Ⅱ　あらゆる分野への男女共同参画の促進

従来の社会システムでは男性に比べて社会参画の機会が少なかった女性が、政治的、経済的、社会的、文化的に力を備えた存在になること（エンパワーメント）を支援するとともに、特に政策等の立案及び決定過程に男性とともに参画できる社会をつくります。

また、これまで女性が中心的担い手であった家庭、地域活動においても、男女がともに社会の対等な構成員として、あらゆる分野で個性と能力を発揮できるよう取組の充実を図ります。

さらに、働く場において、男女がともに対等なパートナーとして能力を発揮していくために、適切な職場環境が確保され、多様な働き方ができるように支援します。

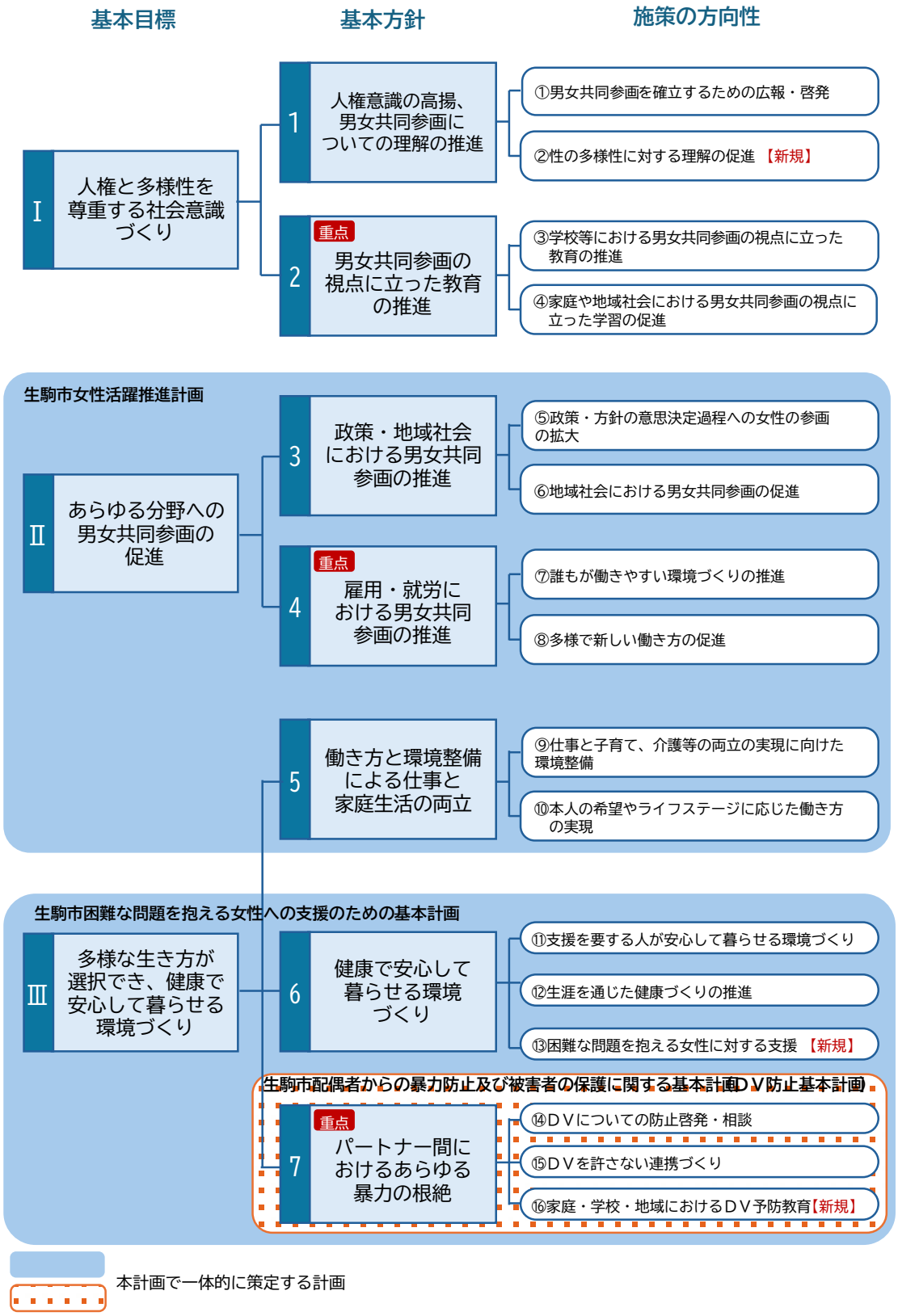
### 基本目標Ⅲ　多様な生き方が選択でき、健康で安心して暮らせる環境づくり

仕事、家庭生活、地域活動等を自らの希望するバランスで保つことは、豊かな人生につながるものです。すべての人にとって生きやすい男女共同参画社会の実現に向け、柔軟な働き方や保育サービス等の充実によって、仕事・子育て・介護等の両立や本人の希望やライフステージに応じて働くことを支援し、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・コミュニティ・バランス）の実現を図ります。

さらに、誰もが地域の中で安心して自立した生活が送れるよう支援の充実に努めるとともに、男女がお互いに心身の健康について正しい知識を身に付け、尊重し合い、自身の健康を管理できるよう、生涯にわたる健康づくりを支援します。

そして、困難な問題を抱える女性に対する支援を行うとともに、個人の尊厳を傷つける暴力の根絶に向け、パートナー間のあらゆる暴力を許さない社会を目指して、様々な取組を推進します。

## 3－2　計画の施策体系


基本目標
基本方針
施策の方向性
Ⅰ 人権と多様性を尊重する社会意識づくり
1 人権意識の高揚、男女共同参画についての理解の推進
①男女共同参画を確立するための広報・啓発
②性の多様性に対する理解の促進 【新規】
重点
2 男女共同参画の視点に立った教育の推進
③学校等における男女共同参画の視点に立った教育の推進
④家庭や地域社会における男女共同参画の視点に立った学習の促進
生駒市女性活躍推進計画
Ⅱ あらゆる分野への男女共同参画の促進
3 政策・地域社会における男女共同参画の推進
⑤政策・方針の意思決定過程への女性の参画の拡大
⑥地域社会における男女共同参画の促進
重点
4 雇用・就労における男女共同参画の推進
⑦誰もが働きやすい環境づくりの推進
⑧多様で新しい働き方の促進
5 働き方と環境整備による仕事と家庭生活の両立
⑨仕事と子育て、介護等の両立の実現に向けた環境整備
⑩本人の希望やライフステージに応じた働き方の実現
生駒市困難な問題を抱える女性への支援のための基本計画
Ⅲ 多様な生き方が選択でき、健康で安心して暮らせる環境づくり
6 健康で安心して暮らせる環境づくり
⑪支援を要する人が安心して暮らせる環境づくり
⑫生涯を通じた健康づくりの推進
⑬困難な問題を抱える女性に対する支援 【新規】
生駒市配偶者からの暴力防止及び被害者の保護に関する基本計画（DV防止基本計画）
重点
7 パートナー間におけるあらゆる暴力の根絶
⑭ＤＶについての防止啓発・相談
⑮ＤＶを許さない連携づくり
⑯家庭・学校・地域におけるＤＶ予防教育【新規】
本計画で一体的に策定する計画

## 3－3　重点施策

近年の本市の状況や社会情勢、市民アンケート調査の結果などから見えてくる課題を踏まえ、より力を入れて推進する必要のある施策を本計画の重点施策として位置づけます。

### 基本目標Ⅰ　人権と多様性を尊重する社会意識づくり

**男女共同参画の視点に立った教育の推進**
**【基本方針２】**

男女共同参画を推進するためには、固定的な性別役割分担意識の解消や、個性や多様性の尊重を促す男女平等意識の醸成が重要ですが、まだ十分に達成されていません。

アンケート調査の結果から、教育の効果により若い世代ほど男女平等意識が進んでいることが確認できます。こどもたちへの教育を充実させるとともに、学校、家庭、地域などで男女共同参画に関する教育や学習の機会を提供していくことをきっかけにして、将来的な社会をより良くしていく必要があります。

### 基本目標Ⅱ　あらゆる分野への男女共同参画の促進

**雇用・就労における男女共同参画の推進**
**【基本方針４】**

働きたい人が性別や年齢にかかわりなくその能力を十分に発揮できることは、市民一人ひとりの幸福(well-being)の実現につながります。ライフステージに応じた多様な働き方が選択できるような環境がまだ十分ではないため、それらを整えていくことが必要です。

そのため、就労支援や起業支援などを行うとともに、誰もが均等な機会と待遇が確保されるように、雇用・就労における男女共同参画を事業者等に啓発し推進します。

### 基本目標Ⅲ　多様な生き方が選択でき、健康で安心して暮らせる環境づくり

**パートナー間におけるあらゆる暴力の根絶**
**【基本方針７】**

パートナー間における暴力は重大な人権侵害であり、暴力の根絶を図ることは、男女共同参画を推進していくために必要不可欠ですが、被害は依然として少なくありません。

誰もが一人の人間として、安心できる生活の中で自由に活動し、自分らしく生きていけるようにするため、ドメスティック・バイオレンス（DV）の防止に取り組みます。

また、DV被害者が孤立することのないよう、関係機関との連携を深めて、相談・支援体制の充実を図る必要があります。

# 第4章施策の内容

## 目標Ⅰ　人権と多様性を尊重する社会意識づくり

### 基本方針1　人権意識の高揚、男女共同参画についての理解の推進

【施策の概要】

人はそれぞれ違った個性を持った存在として、自分らしく自由に生きたいという共通の願いを持っており、その願いは基本的人権として誰にでも平等に保障されています。2015（平成27）年に国連で採択されたSDGsの目標に「ジェンダー平等の実現」があり、性別を理由とする差別や不平等を無くすことが、世界的な課題とされています。しかし、固定的な性別役割分担意識は改善されてきているものの、いまだに根強く残っており、女性の社会参画を阻害するだけでなく男性の生き方の選択肢をも狭める一因となっています。

また、性的マイノリティの方は、周囲の無理解や偏見から、身近な人に相談できない、正しい情報を得られないなど、様々な不安や困難を抱えています。今後は特に、性的指向やジェンダーアイデンティティ（性自認）の多様性に寛容な社会への意識醸成が求められています。

そのためには、固定的な性別役割分担意識を解消していくことはもちろんのこと、すべての人が安心して自分らしく暮らすことができ、お互いの人格と個性を尊重し合える社会を実現することが不可欠です。市民にとって身近で参加しやすい内容の講座やイベントを開催し、男女共同参画への理解を促すための学習、広報、啓発を行い、ジェンダー平等をすべての施策の根幹としていきます。

【施策の方向とその内容】

#### 施策の方向①　男女共同参画を確立するための広報・啓発

| 施策の項目 | 施策の内容 |
|---|---|
| ①-1　広報・啓発活動の推進 | ・男女共同参画に関する多様な媒体による分かりやすい広報・啓発 |
| ①-2　啓発資料の収集・提供 | ・男女共同参画に関する情報等の収集・提供<br>・男女共同参画に関する意識や実態等の把握 |
| ①-3　啓発事業の開催 | ・男女共同参画に関する講座やイベント等の開催<br>・男女共同参画に関する市職員への研修の開催 |

#### 施策の方向②　性の多様性に対する理解の促進

| 施策の項目 | 施策の内容 |
|---|---|
| ②-1　性の多様性に関する啓発の実施 | ・性の多様性に関する講座・出前授業等の開催<br>・性の多様性に関する教職員・市職員等への研修の開催<br>・性の多様性に関する啓発物の作成・配架 |
| ②-2　安心して相談できる体制の充実 | ・個別相談会や交流会の開催<br>・関係団体との連携による相談体制の充実<br>・パートナーシップ宣誓制度の啓発 |

【市民、事業者、各種団体等の取り組み】

〇男女共同参画や人権に関する講座やイベントなどに積極的に参加し、男女共同参画について考えましょう。

〇市民一人ひとりが人権について関心を持ち、女性問題をはじめ、さまざまな人権問題への理解を深めましょう。

〇事業者は、男女共同参画や女性の活躍促進について関心を持ち、従業員に対する啓発・教育を進めましょう。

〇行政刊行物や事業者等の刊行物については、性別にとらわれていないか、性差別や女性に対する暴力を助長するような表現になっていないか意識してみましょう。

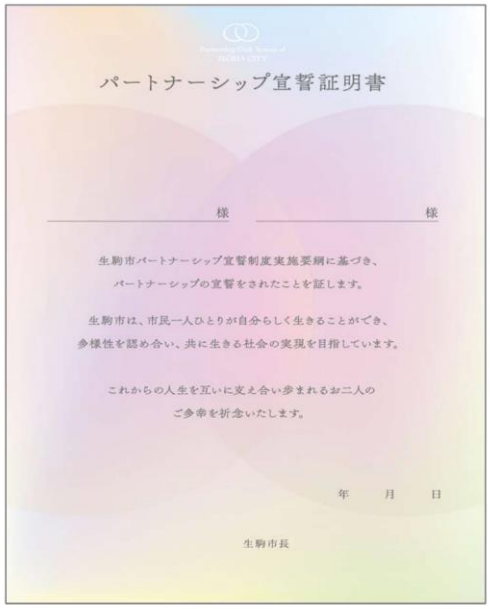
コラム

**■パートナーシップ宣誓制度**

生駒市では、市民一人ひとりが自分らしく生きることができ、多様性を認め合い、つながり、個人が尊重される共生社会の実現を目指して、生駒市パートナーシップ宣誓制度を令和 3 年 4 月 1 日から実施しています。この制度は、性的マイノリティであるカップルが、互いをその人生のパートナーとして、日常の生活において協力し合うことを約束した関係であることを宣誓した事実に対し、市長が認証する制度です。なお、婚姻制度とは異なり、二人の関係を法的に保護するものではありません。そのため、相続や税の控除などの法律上の効果はありません。しかし、お二人がパートナーシップの関係にあることを尊重し、婚姻関係に準じる共同生活を送るお二人の生きづらさや不安を少しでも軽減し、社会的理解が進むように実施するものです。

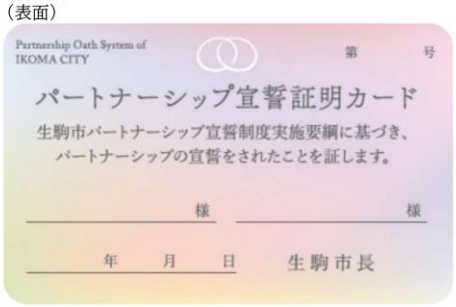
パートナーシップ宣誓証明書＆証明カード

宣誓証明書




宣誓証明カード

（表面）




（裏面）

## 基本方針2　男女共同参画の視点に立った教育の推進

重点施策

【施策の概要】

すべての人々が性別に関わらず個性と能力を発揮して、自分らしく生きていくことができる社会を実現するためには、柔軟な感性を持つこどもの頃から学校や家庭、地域において、発達段階に応じたジェンダー平等や男女共同参画に関する教育など意識の啓発を行うことが重要です。

国の第5次男女共同参画基本計画においても、「男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実」が謳われていますが、ジェンダー平等の考えに基づき、幼児期から一人ひとりの個性を尊重した教育や進路の選択を学校や家庭、地域ぐるみで行うことにより、豊かな人間関係を築きながら自らの人生において多様な選択を可能にする能力を身につけることができます。そのため、個性の尊重を基本とする日々の保育・教育カリキュラムの充実や、指導にあたる保育・教育関係者への研修などを実施していきます。また、保護者やこどもに関わる地域の方々に向け、男女共同参画の視点に立った家庭教育・学習を推進するための意識醸成を図る講座やイベントを企画します。

【施策の方向とその内容】

### 施策の方向③　学校等における男女共同参画の視点に立った教育の推進

| 施策の項目 | 施策の内容 |
|---|---|
| ③-1　男女共同参画と個性の尊重を重視する保育・教育の推進 | ・保育や教育活動の中の男女共同参画の推進<br>・男女共同参画と個性の尊重を基本とする保育や教育の推進<br>・性別にとらわれず、男女が主体的な選択を可能にするための個性や能力を伸ばす教育・進路選択の推進<br>・人権尊重の理念のもとに児童・生徒の発達に応じた性教育の推進<br>・家事・育児・介護体験授業の実施 |
| ③-2　男女共同参画の視点に立った学校等運営の推進 | ・保育・教育関係者に対する男女共同参画に関する研修の充実<br>・女性教職員の管理職等への登用の推進 |

### 施策の方向④　家庭や地域社会における男女共同参画の視点に立った学習の促進

| 施策の項目 | 施策の内容 |
|---|---|
| ④-1　家庭における男女共同参画の視点に立った教育の推進 | ・男女共同参画の視点に立った家庭教育についての啓発、講座の充実<br>・家庭教育支援チームによる支援 |
| ④-2　地域における男女共同参画の視点に立った学習の促進 | ・地域における男女共同参画に関する学習機会の提供や研修等の実施 |

【市民、事業者、各種団体等の取り組み】

〇「男だから〇〇するべき」「女だから〇〇するべき」と決めつけず、一人ひとりの個性や特性に応じてこどもに接しましょう。

〇性別にとらわれず、可能性を追求した進路選択をしましょう。

〇男女共同参画の視点に立って地域団体や保護者会などの活動が運営されているか意識するとともに、研修会等を企画し、会員や保護者等への参加を働きかけましょう。

〇男女共同参画に関する学習の場に積極的に参加し、理解を深めましょう。

# 目標Ⅱ　あらゆる分野への男女共同参画の促進

## 基本方針3　政策・地域社会における男女共同参画の推進

【施策の概要】

政策・方針の意思決定過程に男女が共同して参画する機会が確保されることは、男女共同参画社会の基盤を成すものです。将来にわたり持続可能で、多様性に富んだ活力ある経済社会を構築するためにも、多様な能力・視点・発想を期待する意味でも女性の参画をあらゆる分野において進め、女性の能力発揮（エンパワーメント）を支援し、政策・方針決定過程への女性参画を進めることが重要です。

前計画では、市の審議会等における女性委員の割合を40%以上、女性委員のいない審議会等の数を0にすることを目標に取組を進めてきましたが、未だ達成できていない状況です。市政への女性の参画促進のためには、今後も継続して女性委員の登用を積極的に図る必要がありますが、分野によっては、元々その分野に従事する女性割合が低いために、依然として参画が進んでいない現状があります。また、昨年度実施した事業所アンケート調査で、女性管理職の比率が10%未満の事業所（全体の52%）にその理由をたずねたところ、最も多かった回答が、「女性従業員が少ない、またはいない（38.5%）」であり、さまざまな組織や分野における女性を増やす必要があります。

また、少子高齢化・人口減少等により社会情勢が大きく変化する中、地域社会は活動の担い手が少ないなど多くの課題を抱えています。地域社会が抱える課題について、男女が協力して解決することは、地域が活性化し、一人ひとりが喜びと責任を分かち合える男女共同参画社会の形成につながるものと期待されます。

地域社会は、豊かで充実した生活を送るための共通の基盤であり、男女がともに協力しながら安心して暮らせる住みよい地域づくりを進めていくことが重要です。地域の男女共同参画を実現していくため、参加・参画のための意識啓発や情報提供を行うとともに、生涯学習、ボランティア、国際交流等により多くの市民が地域活動に参加・参画するよう促します。防災分野でも男女共同参画の視点に立った避難所運営や、防災意識の啓発の重要性が高まっているため、対策の強化を図ります。

【施策の方向とその内容】

### 施策の方向⑤　政策・方針の意思決定過程への女性の参画の拡大

| 施策の項目 | 施策の内容 |
|---|---|
| ⑤-1　市政への関心の喚起 | ・市政やまちづくり等への関心を高められる啓発の推進<br>・市政に対する意見の効果的な運用体制の整備<br>・情報公開制度、行政評価体制の充実など、市民にわかりやすい市政の推進 |
| ⑤-2　審議会委員等への女性の参画促進 | ・審議会等への女性委員の参画目標40%と、女性委員が0の審議会等の解消 |
| ⑤-3　市女性職員の管理監督者への登用の推進 | ・昇任試験の受験の奨励や係長、管理職への育成・登用の推進<br>・研修や能力開発の男女の機会均等と人材育成に向けた職務配置の推進 |

| | |
|---|---|
| ⑤-4　事業者等における経営・方針決定過程への女性の参画促進 | ・事業者における女性の管理職登用や職域拡大、それに伴う能力開発の積極的な取組のための啓発、情報提供 |
| ⑤-5　慣習等の見直しの促進 | ・社会制度や各種事業における男女共同参画の視点に立った点検<br>・地域や事業者等での男女共同参画を阻害する慣習等の見直しについての啓発 |
| ⑤-6　女性のエンパワーメントに向けた環境整備意識啓発 | ・女性のエンパワーメントに向けた意識啓発と学習活動への支援 |

施策の方向⑥　地域社会における男女共同参画の促進

| 施策の項目 | 施策の内容 |
|---|---|
| ⑥-1　生涯学習分野での男女共同参画の推進 | ・さまざまな活動に取り組んでいる団体、グループのネットワーク化の支援<br>・生涯学習施策の方向やあり方の基本方針の推進<br>・専門的な知識、技能等を有する人材の発掘、情報提供 |
| ⑥-2　ボランティア活動分野での男女共同参画の促進 | ・ボランティア活動の推進、ボランティア団体の支援<br>・地域福祉の推進等、身近な地域でのこどもや障がい者、高齢者等の見守り・支援活動の促進<br>・ボランティア養成講座等の充実 |
| ⑥-3国際交流の促進 | ・外国人住民と地域住民の身近な国際理解や交流の機会の充実<br>・国際的な女性問題や男女共同参画に関する情報の収集・提供<br>・国際交流を促進する人材の育成 |
| ⑥-4　まちづくり活動分野での男女共同参画の促進 | ・男女共同参画のまちづくりへの実現に向けた参画と協働による取組の推進 |
| ⑥-5　男女共同参画の視点を踏まえた防災対策と体制の整備 | ・防災分野における女性の参画の拡大<br>・男女共同参画の視点を踏まえた防災知識の普及と学習機会の拡充<br>・男女共同参画の視点に基づく避難所運営 |

【市民、事業者、各種団体等の取り組み】

〇市政、まちづくり、地域の活動に関心を持ち、学習、地域活動などに参加しましょう。

〇市政に関心を持ち、意見反映の機会や場に積極的に参画しましょう。

〇事業者は、女性の管理職への積極的な登用を進めるとともに、働きやすい職場環境の整備に努めましょう。

〇家庭や地域、職場で性別による不合理なことがないかなどを見直し、できることから改善に取り組みましょう。

〇人生を豊かで生きがいのあるものにするため、生涯学習をはじめ、さまざまな地域活動に取り組みましょう。

〇事業者や福祉施設等は、ボランティア体験の機会や場の提供に協力しましょう。

〇事業者は、企業の地域貢献として、ボランティア休暇制度や企業ボランティア活動などに取り組みましょう。
〇外国人住民との交流など、身近な地域で国際交流を始めましょう。
〇災害や防災に関する知識の習得に努めましょう。また、女性や高齢者、障がい者、外国人等の視点をふまえて、防災対策の立案や避難所、災害ボランティア等の活動を行いましょう。

## 基本方針4　雇用・就労における男女共同参画の推進

重点施策

【施策の概要】

就業は生活の経済的基盤であり、また、働くことは自己実現につながるものです。働きたい人が、性別にかかわりなくその能力を十分に発揮できる社会づくりは、多様性の尊重につながり、経済社会の活力の源という点からも大きな意義を持ちます。

雇用の場において男女ともに均等な機会と待遇が確保され、誰もがそれぞれのライフスタイルにあった働き方が選択できるように、男女雇用機会均等法や育児休業・介護休業制度などの周知・啓発活動を実施するとともに、就業・労働に関する相談体制を確保します。特に、出産や子育てなどにより離職した方への再就職情報の提供、セクシャル・ハラスメント、マタニティハラスメントやパワーハラスメントなど職場における各種ハラスメントの防止や、困難を抱えた人への就労支援などを行います。また、多様な働き方を可能にするため、新しい就業形態（起業や副業など）を支援します。

特に、女性に対しては未だ残存する待遇の差を解消するため、「女性活躍推進法」の改正等による職場環境の整備や上記ハラスメント等の防止対策を強化し、働きたい女性が能力を発揮できるよう、就業、職域拡大、キャリアアップ、起業を促進するための様々な支援を行っていきます。

【施策の方向とその内容】

### 施策の方向⑦　誰もが働きやすい環境づくりの推進

| 施策の項目 | 施策の内容 |
|---|---|
| ⑦-1　各種制度の周知と啓発 | ・男女雇用機会均等法等の周知・啓発<br>・育児休業・介護休業制度の周知・啓発<br>・女性の雇用や労働条件向上に関する情報の収集と提供<br>・事業者に向けた人材開発や労働条件向上に資する制度等の普及促進及び相談機会の充実<br>・育児をしながら働く方に向けたリスキリング等の公的制度の周知と利用促進 |
| ⑦-2　男女がともに働きやすい環境づくり | ・男女の職域拡大に向けた啓発の推進<br>・関係機関との連携による女性等の能力開発に向けた情報の提供<br>・関係機関との連携による労働に関する相談対応と労働関係情報の提供<br>・関係機関との連携によるセクシュアル・ハラスメントなど各ハラスメントの防止に関する情報の提供<br>・事業者に向けた働きやすい環境づくりと多様な働き方に応じた雇用形態の啓発と促進<br>・フレックスタイム制など働きやすい環境づくりの推進 |

施策の方向⑧　多様で新しい働き方の促進

| 施策の項目 | 施策の内容 |
|---|---|
| ⑧-1　就職等への支援 | ・関係機関との連携による求人情報等の提供、面接会や交流会開催による就業希望者と事業者のマッチングの機会の拡充<br>・未就業の女性や障がい者などの潜在的な就職希望者の就職に関する支援及び雇用の支援<br>・事業者との連携により、資格を保有する方に対する就労支援の促進。<br>・ひとり親家庭の親が就労しやすい条件を整え、自立しやすい環境を作るための支援<br>・乳幼児等のいる女性の就職活動支援 |
| ⑧-2　多様な働き方への支援 | ・新しい就業形態（起業・副業など）に関する情報の収集と提供<br>・起業に対する支援<br>・地域で起業しやすい環境づくり<br>・多様な働き方の積極的な普及と実践する事業者の PR 等の支援<br>・多様な働き方を希望する市民と受け入れる事業者のマッチング機会の提供 |

【市民、事業者、各種団体等の取り組み】

〇事業者は、「男女雇用機会均等法」や「育児・介護休業法」など労働関係法令における労働者の権利について熟知し、法を遵守しましょう。

〇事業者は、男女がともに育児休業や介護休業が取りやすい環境を整えましょう。

〇事業者は、女性の職域拡大や管理職への登用促進などに向けた積極的改善措置の取り組みを進めましょう。

〇事業者等は、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント等の防止について、取り組みましょう。

〇市政に関心を持ち、意見反映の機会や場に積極的に参画しましょう。

〇事業者は、女性の管理職への積極的な登用を進めるとともに、働きやすい職場環境の整備に努めましょう。

〇セクシュアル・ハラスメント等、職場や労働に関する悩みは、相談窓口を活用しましょう。

〇研修・講座などを活用して技術力や経営力の向上を図り、女性も経営に積極的に参画しましょう。

# 目標Ⅲ　多様な生き方が選択でき、健康で安心して暮らせる環境づくり

## 基本方針5　働き方と環境整備による仕事と家庭生活の両立

【施策の概要】

人生100年時代においては、教育、仕事、老後という単線型の人生設計ではなく、希望に応じた多様な働き方、学び方、生き方を選択できることが重要です。

年齢や性別にかかわらず、やりがいや充実を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、健康を維持し、趣味、学習、ボランティア活動や地域社会への参画等を通じた自己実現を重視する、「ワーク・ライフ・コミュニティ・バランス」を推進します。その実現のために、長時間労働を当然としてきた従来の働き方を見直し、家事・育児・介護等も含め、家族が安心して暮らし、家庭内での責任を果たせるよう、一層の啓発活動に取り組んでいきます。

他方で、価値観やライフスタイルの多様化により、家族の形態や機能は大きく変化しています。仕事と家庭の両立のため必要とされる支援もさまざまなものとなっています。良質な家庭環境を整えるため、引き続き、子育て支援や介護サービス等の充実に努めていきます。

また、ライフステージと希望に応じて、何歳になっても働き、学び、地域社会での活動にチャレンジするなど、豊かな人生を送ることができるように、情報提供やきっかけづくりに取り組んでいきます。

【施策の方向とその内容】

### 施策の方向⑨　仕事と子育て、介護等の両立の実現に向けた環境整備

| 施策の項目 | 施策の内容 |
|---|---|
| ⑨-1　両立に向けた子育て支援サービスの充実 | ・保育施設等の整備<br>・多様な保育サービスの充実<br>・保育料無償化の推進<br>・学童保育、こどもの居場所づくり事業等放課後児童健全育成事業の充実<br>・ひとり親家庭や障がい児及びその保護者などに対する支援の充実<br>・こどもの医療費助成 |
| ⑨-2　両立に向けた介護サービス等の充実 | ・介護サービスや障がい福祉サービスの充実<br>・介護を担う人材の育成 |
| ⑨-3　相談・情報提供体制の充実 | ・子育て・介護に関する相談・情報提供の充実 |
| ⑨-4　両立に向けた地域での支援体制の充実 | ・子育て支援の地域づくり、ネットワークづくりの推進<br>・子育てサークルの育成・交流支援 |
| ⑨-5　「イクボス」活動の推進 | ワーク・ライフ・コミュニティ・バランスに配慮した職場環境の整備推進 |

## 施策の方向⑩　本人の希望やライフステージに応じた働き方の実現

| 施策の項目 | 施策の内容 |
|---|---|
| ⑩-1　仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・コミュニティ・バランス）の普及・促進 | ・市民・事業者・市職員へのワーク・ライフ・コミュニティ・バランスの普及・促進 |
| ⑩-2　男性の地域活動や家庭生活への参画促進のための環境づくり | ・育児休業、介護休業制度の利用の促進・啓発<br>・男性のための家事、育児、介護教室の開催<br>・男性の地域活動への参加支援<br>・男性の相談窓口の開設に向けての検討 |

【市民、事業者、各種団体等の取り組み】

〇家事・育児・介護など、家庭のあらゆることを家族みんなで協力し、分担しましょう。

〇子育てサービスや介護サービスなどについてよく理解し、活用しましょう。

〇地域の子育てネットワークには、子育て期の当事者だけではなく、多様な世代や男女が参加しましょう。

〇事業者は、長時間労働の抑制など、ワーク・ライフ・コミュニティ・バランスに配慮した職場づくりに取り組みましょう。

〇事業者は、男女がともに育児休業や介護休業がとりやすい環境を整えましょう。

〇イクボス宣言等、ワーク・ライフ・コミュニティ・バランスの向上に向けた取り組みや事例を知り、それぞれに合った仕組みづくりを行いましょう。

コラム

**■男女共同参画週間**

国の男女共同参画推進本部は、「男女共同参画社会基本法」の公布・施行日である平成 11 年 6 月 23 日を踏まえ、毎年 6 月 23 日から 29 日までの 1 週間を「男女共同参画週間」として、様々な取組を通じ、男女共同参画社会基本法の目的や基本理念について理解を深めることを目指しています。本市においてもこの期間中に講座等を実施して、理解促進に努めています。

令和６年度　男女共同参画週間の講座等

## 基本方針6　健康で安心して暮らせる環境づくり

【施策の概要】

社会情勢の変化に伴い、高齢者や障がい者（児）、ひとり親家庭、外国にルーツを持つ人など、支援を必要とする人が増加しています。介護、障がい福祉、健康増進等のサービス提供の充実に努めるとともに、サービスを利用しやすいように、情報提供や相談体制の整備・充実を図ります。

母子保健において、女性は妊娠や出産の可能性があり、ライフステージを通じて男性とは異なる身体状況に直面することから、若年層に向けたプレコンセプションケアをはじめ妊娠・出産期の保健対策を充実するとともに、男女がお互いの性と生命について尊重できるよう、性や生殖、女性の自己決定権などについての理解・認識を深めます。

また、高齢化にともない、長い一生を心身ともに健康に過ごし、生きがいを持って社会参画できるよう、関係機関や地域との連携により、ライフステージに応じた健康づくりや各種健康診査の実施、健康に関する相談・指導の充実に努めます。

特に女性は雇用形態や所得格差など経済的変化の影響を受けやすく、特に子育て中にひとり親となった場合には、子育てと仕事の両立という負担が重くのしかかるという現実もあります。男女共同参画プラザでの女性相談では、職場の人間関係や非正規の労働者からの相談が入っており、パワーハラスメントやカスタマーハラスメントなどを受けて困った時に相談できる窓口の充実のほか、本人の意思を尊重した対応の検討など、ジェンダー平等の考え方に基づいた支援をしていきます。

さらに、日本語でのコミュニケーションが取りにくい外国人や外国にルーツを持つこども、障がいのある人などが安心して自分らしい生活が送れるよう、防災対策等を含めた支援を今後さらに具体的施策として進める必要があります。

【施策の方向とその内容】

### 施策の方向⑪　支援を要する人が安心して暮らせる環境づくり

| 施策の項目 | 施策の内容 |
|---|---|
| ⑪-1　高齢者や障がい者（児）の自立支援 | ・介護予防事業の推進<br>・高齢者や障がい者（児）の権利擁護事業の推進<br>・自立支援やサービスに関する情報提供・相談体制の充実<br>・高齢者や障がい者（児）の経済的負担の軽減と就労支援<br>・学習活動や世代間交流等による生きがいづくり事業の推進<br>・高齢者や障がい者等、来館困難な利用者への図書館資料の提供 |
| ⑪-2　介護家族の支援 | ・家族介護支援サービスの充実<br>・男女が共に看護や介護の知識、技術を習得できる講座や教室の開催<br>・介護家族の交流の促進 |
| ⑪-3　看護や介護職への男女共同参画 | ・ホームヘルパー等看護や介護職を志す男女を育成するための研修会や講座の開催 |
| ⑪-4　地域福祉の推進 | ・地域福祉についての認識を深めるための啓発の推進<br>・地域コミュニティ活動の活性化 |

| | |
|---|---|
| ⑪-5　安全で安心なまちづくりの推進 | ・ユニバーサルデザインの視点による公共施設・交通機関等の整備<br>・民生児童委員をはじめ地域団体による高齢者宅の巡回など、地域の安全対策と見守り体制の確立<br>・介助、介護や看護を必要とする人が生活しやすい住宅改修の支援<br>・高齢者・障がい者等への虐待に関する相談体制の充実<br>・高齢者・障がい者等の保護や関係機関との連携体制の整備・充実<br>・高齢者・障がい者等への虐待に関する意識啓発や地域での防止の取組の促進<br>・支援を要する人の視点を踏まえた防災対策 |
| ⑪-6　ひとり親家庭の自立支援 | ・ひとり親家庭の経済的負担の軽減と就労支援<br>・サービスに関する情報提供・相談体制の充実 |
| ⑪-7　生活者としての外国人住民へのコミュニケーション支援 | ・多言語（やさしい日本語を含む）での行政・生活情報の提供<br>・日本語教室を通した生活に必要な日本語や日本文化を学習する機会の提供 |

施策の方向⑫　生涯を通じた健康づくりの推進

| 施策の項目 | 施策の内容 |
|---|---|
| ⑫-1　妊娠・出産期の保健対策の充実 | ・母子保健事業の推進<br>・妊娠・出産・子育て期の心と身体の相談の充実<br>・母子保健事業への男性の参加促進<br>・健康教室、健康相談、健康診査時における託児サービスの充実<br>・妊娠前後における働く女性の健康管理や予防啓発 |
| ⑫-2　ライフステージに応じた健康づくり事業や健康管理体制の充実 | ・健康教育、健康相談の充実<br>・各種健康診査の充実<br>・各ライフステージに応じた健康づくり事業の推進<br>・心の健康相談と予防の充実<br>・年代や体力等に応じたスポーツ活動の促進<br>・食生活の改善の推進 |

施策の方向⑬　困難な問題を抱える女性に対する支援

| 施策の項目 | 施策の内容 |
|---|---|
| ⑬-1　安心して相談できる支援体制の充実 | ・女性のための相談や法律相談等の相談窓口の充実<br>・相談員等の養成や研修の充実 |
| ⑬-2　関連機関との連携による支援 | ・関連機関との連携による支援 |

【市民、事業者、各種団体等の取り組み】

〇子育て支援や介護サービス、保健・医療・福祉サービス、経済的支援などについて、どのようなサービスがあるのか理解し、活用しましょう。

〇困ったときは1人で抱え込まず、相談しましょう。

〇妊娠・出産期の女性の状態や生まれてくる子どもについて理解を深めるため、男性も積極的に母子保健事業に参加しましょう。

〇飲酒や喫煙、薬物など健康を脅かす問題について正しく理解しましょう。

〇自らの健康に関心を持ち、健康診査を進んで受けましょう。

〇健康に不安や悩みを持った時は、早い時期に相談、診察を受けましょう。

〇地域での健康づくりや運動・スポーツ活動に参加し、自分に適した活動に継続して取り組みましょう。

## 基本方針7　パートナー間におけるあらゆる暴力の根絶

重点施策

【施策の概要】

誰もが一人の人間として、安心できる生活の中で自由に活動し、自分らしく生きていく権利を持っています。その権利を著しく侵害するドメスティックバイオレンス（DV）は、決して許されるものではありません。DVには身体的暴力だけではなく、精神的暴力や性的暴力、経済的暴力も含まれます。

生駒市のDV相談件数はコロナ禍の令和2年度（273件）をピークに減少傾向にあるものの、市民アンケート調査では、1割強の女性が心理的・精神的暴力を受けたと回答しており、DVであると認識されづらい潜在的な暴力も多数起こっていると考えられます。また、奈良県女性相談窓口への来所相談内容のうち、約7割が夫等からの暴力が占めています。家庭内における暴力は、被害を受けている当事者のみならず、そのこどもに対しても深刻な影響を与え、児童虐待に当たるとされています。さらに、家庭外においても、セクシュアル・ハラスメントやストーカー行為のほか、近年は交際相手からの暴力であるデートDVへの対策が求められています。

パートナー間における暴力の防止のためには、個人の尊厳を傷つける暴力は決して許さないという意識を社会全体で共有することが重要であることから、広報紙やイベント開催等による広報・啓発活動を積極的に進めるとともに、研修会の充実に努めます。

被害が深刻化していく実態には、暴力の被害者自身が羞恥心を抱いたり、暴力の原因は自分にあると思いこんだりして、誰にも相談せずに孤立してしまうことがあります。被害を受けていると本人が気づくことができるよう情報発信に努め、相談しやすい体制づくりを行います。

また、警察署や法律家をはじめとする関係機関や専門家との連携を深めるとともに、より効果的な相談・支援ができるよう、近隣市町や民間団体との連携を図っていきます。

学校をはじめ、家庭や地域においてDV予防のための啓発を進め、特にデートDVについては、幼少期から中高生へのデートDVに関する啓発に取り組みます。

【施策の方向とその内容】

### 施策の方向⑭　DVについての防止啓発・相談

| 施策の項目 | 施策の内容 |
|---|---|
| ⑭-1　啓発・広報活動の推進 | ・広報紙やホームページ、SNSによるDV、ストーカー等の暴力や虐待防止に関する啓発や情報提供<br>・パートナーからの暴力をなくすための意識啓発研修会等の開催<br>・セクシュアル・ハラスメント等に関する啓発活動の推進<br>・女性に対する暴力をなくす運動（パープルリボンキャンペーン）等における暴力や虐待防止に関する啓発や情報提供 |
| ⑭-2　安心して相談できる支援体制の充実 | ・女性のための相談や法律相談等の相談窓口の充実<br>・近隣市との女性のための相談窓口事業の充実<br>・虐待防止、暴力防止ネットワークの整備による関係機関・団体との情報交換や支援体制の充実<br>・相談員の養成や研修の充実<br>・子育てや児童等への虐待等に関する相談体制の充実 |

### 施策の方向⑮ DVを許さない連携づくり

| 施策の項目 | 施策の内容 |
|---|---|
| ⑮-1 地域で連携した見守りや虐待防止等の取組の促進 | ・民生児童委員、青少年指導委員等関係団体との連携の充実<br>・警察等との連携体制の整備<br>・児童等への虐待に関する意識啓発や地域での防止の取組の促進 |
| ⑮-2 被害者に対する支援 | ・住民基本台帳事務における支援措置の実施<br>・関係機関との連携による一時保護の推進<br>・関係機関との連携による自立支援・就労支援<br>・被害者のこどもの心身のケア<br>・犯罪被害者等に対する支援 |

### 施策の方向⑯ 家庭・学校・地域におけるDV予防教育

| 施策の項目 | 施策の内容 |
|---|---|
| ⑯-1 家庭・学校・地域におけるDV予防教育 | ・民生児童委員、青少年指導委員等関係団体のDVに関する研修の充実<br>・保育関係者、幼児教育・学校教育関係者等へのデートDVに関する研修の充実<br>・DV予防につながる「心の健康」と人権教育の推進 |

【市民、事業者、各種団体等の取り組み】

〇家族等の親しい関係でも、暴力は人権を侵害する行為であり、犯罪であることを認識し、暴力被害について思い当たることがあれば、相談機関等に相談しましょう。

〇児童虐待の通告義務があることの認識をもちましょう。また、配偶者やパートナー、家族等から暴力を受けたりしている人がいることを知ったり、感じたりした場合は、関係機関に連絡しましょう。

〇地域のさまざまな団体は、行政や関係機関、地域の人々と連携し、地域のことやそこに住む子どもから高齢者までさまざまな人々のことに目を向け、差別的な事象や暴力、虐待防止に協働で取り組みましょう。

〇事業者等は、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント等の防止について取り組みましょう。

コラム

**■パープルリボンキャンペーン**

暴力は、その対象の性別や加害者、被害者の間柄を問わず、決して許されるものではありません。特に女性に対する暴力について早急に対応する必要があります。女性に対する暴力の根底には、女性の人権の軽視があります。そのため、女性の人権の尊重のための意識啓発や教育の充実を図るため、毎年 11 月 12 日から 11 月 25 日（女性に対する暴力撤廃国際日）までの 2 週間は「女性に対する暴力をなくす運動（パープルリボンキャンペーン）」とされています。

本市においても、パネル展示やパープライトアップ等の啓発活動を行っています。

パープルリボンキャンペーン

# 第5章　計画の推進

本計画の取組は、さまざまな分野にまたがっており、これらの取組を総合的かつ効果的に進めるには、行政だけでなく市民や事業者、関係団体等がそれぞれの分野で役割を果たしていくことが必要です。

そのため、市における推進体制を整備するとともに、国、県及び関係団体等との連携、協働を図り、全市的な広がりをもって、男女共同参画社会の実現に向けた取組を進めていきます。

## ５－１　生駒市における推進体制

### ①　生駒市男女共同参画審議会

「生駒市男女共同参画審議会」は、「生駒市男女共同参画推進条例」第 23 条に基づく執行機関の附属機関として、行動計画及びその他男女共同参画の推進に関する事項について調査審議します。

### ②　庁内における推進体制の充実

男女共同参画施策の着実な推進に向けて、関係各課の連携を図るとともに、庁内で組織する「生駒市男女共同参画施策推進会議」を開催し、庁内体制の充実を図ります。

また、市役所が男女共同参画を推進するモデル的な事業所としての職場づくりを進めるため、研修等を通じて職員へのさらなる意識啓発に取り組みます。

### ③　男女共同参画プラザの運営

男女共同参画施策推進の拠点である「男女共同参画プラザ」のさらなる周知や情報発信を行うとともに、男女共同参画の視点に立った講座や相談業務などその機能を充実させ、より効果的な事業を展開します。

## ５－２　市民参加による取組の推進

「生駒市男女共同参画推進条例」に基づき、行政が市民、事業者、各種団体等との連携を図り、人と人の間をつないで、市民参加による取組を推進します。それぞれの役割について、施策の内容に基づき効果的に推進できるよう努めます。

また、男女共同参画施策への苦情や性別による人権侵害に対し、公正・中立な立場から解決を図るため、苦情等処理委員制度の周知及び運用を行います。

## ５－３　国、県、関係団体等との連携、協力

本計画の推進にあたり、国、県や近隣自治体、関係団体等との連携を図るとともに、広域的な視点に立った施策を展開するために、情報収集や本市からの情報発信を積極的に行います。

## ５－４　計画の進行管理

計画の進捗状況については、事業の実施状況、数値目標の達成状況を毎年度調査し、男女共同参画審議会において点検するとともに、結果を公表し、計画の進行管理を行います

## ５－５　計画がめざす指標

# 資料集

## 1 男女共同参画関連の年表

| 年次 | 世界の動き | 日本の動き | 県の動き | 市の動き |
|---|---|---|---|---|
| 1975 年<br>（昭和50年） | ◆国際婦人年（目標：平等、発展、平和）<br>◆国際婦人年世界会議（メキシコシティ）「世界行動計画」を採択<br>◆1976年から10年間を「国連婦人の十年」と決定（国連総会） | ◆総理府「婦人問題企画推進本部」設置<br>◆婦人問題企画推進本部会議開催 | | |
| 1976 年<br>（昭和51年） | ◆LO（国際労働機関）に婦人労働問題担当室設置 | ◆「民法」改正（離婚後の氏の選択）<br>◆「義務教育諸学校等の女子教育職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の育児休業に関する法律」施行（昭和50年公布） | ◆婦人問題に関する窓口県民課とする | |
| 1977 年<br>（昭和52年） | | ◆「国内行動計画」策定<br>◆国立婦人教育会館オープン<br>◆「国内行動計画前期重点目標」発表 | ◆「奈良県婦人問題施策推進連絡会議」設置 | |
| 1978 年<br>（昭和53年） | | ◆「国内行動計画に関する第1回報告書」発表 | ◆「奈良県婦人問題懇談会」設置<br>◆婦人問題に関する世論調査実施 | |
| 1979 年<br>（昭和54年） | ◆「国連婦人の十年」エスカップ地域政府間準備会議ニューデリー）<br>◆国連第34回総会「女子差別撤廃条約」採択 | | | |
| 1980 年<br>（昭和55年） | ◆「国連婦人の十年」中間年世界会議（コペンハーゲン）<br>◆「国連婦人の十年後半期行動プログラム」採択<br>◆世界会議で「女子差別撤廃条約」署名式 | ◆「国内行動計画に関する第2回報告書」発表<br>◆「女子差別撤廃条約」署名 | ◆婦人の地位と福祉の向上をめざして奈良県婦人問題懇談会から「提言」 | |
| 1981 年<br>（昭和56年） | ◆ILO156号条約（家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約）ILO総会で採択<br>◆「女子差別撤廃条約」発効 | ◆「国内行動計画後期重点目標」策定<br>◆民法改正（配偶者の法定相続分引上げ）（昭和55年公布） | ◆「婦人対策課」設置<br>◆「奈良県婦人会議」設置<br>◆婦人相談コーナー開設<br>北陸・中部・近畿地区婦人問題推進地域会議を総理府と共催で実施 | |
| 1982 年<br>（昭和57年） | | ◆「母子及び寡婦福祉法」改正（「母子福祉法」を「母子及び寡婦福祉法」に）（昭和56年公布） | ◆婦人情報コーナー開設 | |

| 年次 | 世界の動き | 日本の動き | 県の動き | 市の動き |
|---|---|---|---|---|
| 1983 年<br>（昭和58年） | | ◆「国内行動計画に関する第3回報告書」発表 | ◆「奈良県婦人問題啓発推進会議」設置 | |
| 1984 年<br>（昭和59年） | ◆「国連婦人の十年」エスカップ地域政府間準備会議（東京） | | ◆婦人問題啓発フェスティバル婦人問題啓発大会開催<br>◆「国連婦人の十年」最終年記念「婦人のつどい」及び「婦人の活動展」開催 | |
| 1985 年<br>（昭和60年） | ◆「国連婦人の十年」ナイロビ世界会議<br>◆「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択 | ◆「国籍法」改正（国籍の父母両系主義確立）（昭和59年公布）<br>◆「女子差別撤廃条約」批准<br>◆「国内行動計画に関する第4回報告書」発表 | | |
| 1986 年<br>（昭和61年） | | ◆婦人問題企画推進有識者会議開催<br>◆「男女雇用機会均等法」施行（昭和60年公布）<br>◆「国民年金法」改正（女性の年金権確立）（昭和60年公布） | ◆「奈良県女性センター」開設<br>◆「奈良県婦人行動計画」策定 | |
| 1987 年<br>（昭和62年） | | ◆「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定 | | |
| 1989 年<br>（平成元年） | | ◆「新国内行動計画第1回報告書」発表<br>◆学習指導要領の改訂（高等学校家庭科の男女必修等） | | |
| 1990 年<br>（平成2年） | ◆「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論」採択 | | | ◆生涯学習振興課内に「婦人青少年係」設置<br>◆「女性センター」設置 |
| 1991 年<br>（平成3年） | | ◆「西暦2000に向けての新国内行動計画第1次改定）」策定 | ◆「奈良県女性の現状と意識に関する査」実施 | ◆「第3次生駒市総合計画」策定（計画中に「男女共生社会の実現」を明記） |
| 1992 年<br>（平成4年） | | ◆「育児休業法」施行（平成3年公布）<br>◆「新国内行動計画第2回報告書」発表<br>◆婦人問題担当大臣設置 | | |
| 1993 年<br>（平成5年） | ◆「世界人権会議」（ウィーン）<br>◆「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」採択 | ◆「パートタイム労働法」公布・施行<br>◆中学校で家庭科の男女必修開始 | ◆「奈良県女性行動計画修正版」策定<br>◆課の名称を「婦人対策課」から「女性政策課」に変更<br>◆「奈良県婦人会議」を「奈良県女性問題懇話会」に改称 | ◆「女性青少年課」設置 |

| 年次 | 世界の動き | 日本の動き | 県の動き | 市の動き |
|---|---|---|---|---|
| 1994 年<br>（平成6年） | ◆「開発と女性」に関する第2回アジア・太平洋大臣会議（ジャカルタ）<br>◆「ジャカルタ宣言及び行動計画」採択<br>◆「国際人口・開発会議」（カイロ）<br>◆「人権教育のための国連十年」決議 | ◆高校で家庭科の男女必修開始<br>◆総理府に「男女共 同参画室」及び「男女共同参画審議会」、「男女共同参画推進本部」設置 | ◆「男女が共に支える社会づくりのための県民意識調査」実施 | ◆「男女共生社会に関する市民意識調査」実施<br>◆「生駒市人権擁護に関する条例」制定 |
| 1995 年<br>（平成7年） | ◆「女性に対する暴力をなくす決議」国連人権委員会で採択<br>◆「第4回世界女性会議」（北京）<br>◆「北京宣言及び行動綱領」採択 | ◆「育児休業法」改正（「育児・介護休業法」に）（一部平成11年施行）<br>◆「ILO156号条約」批准 | ◆「奈良県男女共同参画推進本部」設置<br>◆「花ひらく-ならの女性生活史-」発刊 | ◆「生駒市女性行動計画策定委員会」発足<br>◆「生駒市女性施策推進会議」及び「生駒市女性職員部会」発足 |
| 1996 年<br>（平成8年） | | ◆男女共同参画審議会から「男女共同参画ビジョン」答申<br>◆「男女共同参画2000年プラン」策定 | ◆「奈良県女性の現状（女性白書）」策定 | ◆「生駒市女性行動計画 女と男You&Iプラン」策定 |
| 1997 年<br>（平成9年） | | | ◆「なら女性プラン21奈良県女性行動計画（第二期）」策定 | ◆「生駒市女性施策推進懇話会」設置<br>◆いこま女と男You&Iフォーラム始まる |
| 1998 年<br>（平成10年） | | ◆男女共同参画審議会から「男女共同参画社会基本法について」答申<br>◆「特定非営利活動促進法（NPO法）」公布・施行<br>◆「男女雇用機会均等法」改正・部分施行（母性保護）（平成9年公布） | | ◆女性センターにて「フェミニストカウンセリング」導入 |
| 1999 年<br>（平成11年） | ◆エスカップハイレベル政府間会議開催（バンコク）<br>◆「女性に対する暴力撤廃国際日」を定める | ◆「改正男女雇用機会均等法」全面施行（平成9年公布）<br>◆「改正育児・介護休業法休業法」全面施行(平成7年公布）<br>◆「労働基準法」改正(平成9年公布）<br>◆「男女共同参画社会基本法」公布・施行<br>◆男女共同参画審議会から「女性に対する暴力のない社会を目指して」答申<br>◆「食料・農業・農村基本法」公布・施行<br>◆「児童買春、児童ポルノに係る行為等の処罰及び児童の保護等に関する法律」公布・施行<br>◆「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律(労働者派遣事業法）」改正 | ◆北陸・東海・近畿地区男女共同参画推進地域会議を総理府と共催で実施 | ◆「審議会等委員の選任等指針」施行 |

| 年次 | 世界の動き | 日本の動き | 県の動き | 市の動き |
|---|---|---|---|---|
| 2000 年<br>（平成12年） | ◆国連特別総会「女性2000年会議」開催（ニューヨーク）<br>◆「政治宣言」と「北京宣言及び行動綱領実施のためのさらなる行動とイニシアティブに関する文書」採択 | ◆「介護保険法」施行（平成9年公布）<br>◆「女性のライフスタイルの変化等に対応した年金の在り方に関する検討会」設置<br>◆男女共同参画審議会から「女性に対する暴力に関する基本的方策について」答申<br>◆男女共同参画審議会から「男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方」答申<br>◆「児童虐待の防止等に関する法律」公布・施行<br>◆「ストーカー行為等の規制等に関する法律（ストーカー規制法）」公布・施行<br>◆「男女共同参画基本計画」策定 | ◆「男女共同参画についてのアンケート」実施 | ◆「職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する指針」施行<br>◆「生駒市女性行動計画実施計画」策定 |
| 2001 年<br>（平成13年） | | ◆「総理府男女共同参画室」から「内閣府男女共同参画局」に改組<br>◆「男女共同参画会議」を内閣府に設置<br>◆「第1回男女共同参画週間」実施<br>◆「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護にする法律（DV防止法）」公布・施行<br>◆「仕事と子育ての両立支援策の方針について」閣議決定<br>◆「雇用対策法」改正（年齢制限緩和）<br>◆「雇用保険法」改正（育児休業・介護休業給付の給付率引上げ他）（平成12年公布）<br>◆「育児・介護休業法」改正・部分施行（仕事と家庭の両立支援策の充実） | ◆課の名称を「女性政策課」から「男女共同参画課」に変更<br>◆「奈良県男女共同参画推進条例」公布・施行<br>◆「奈良県男女共同参画審議会」設置<br>◆奈良県1日女性模擬議会開催<br>◆「データでみるならの男女共同参画」作成 | ◆「第4次生駒市総合計画」策定（計画中に「男女共同参画社会の推進」を明記）<br>◆「生駒市職員旧姓使用取扱要綱」施行<br>◆「人権教育のための国連10年生駒市行動計画」策定 |
| 2002 年<br>（平成14年） | | ◆「改正育児・介護休業法」完全施行（平成13年公布） | ◆「なら男女共同参画プラン21（奈良県男女共同参画計画（なら女性プラン21改訂版）」策定<br>◆「奈良県男女共同参画県民会議設置 | |
| 2003 年<br>（平成15年） | | ◆「支援費制度」開始<br>◆男女共同参画推進本部「女性のチャレンジ支援策の推進について」決定<br>◆「次世代育成支援対策推進法」公布・施行<br>◆「少子化社会対策基本法」公布・施行 | | ◆生駒市DV被害者緊急保護委託事業開始<br>◆京阪奈北近隣6市（生駒市、大阪府交野市、寝屋川市、枚方市、京都府京田辺市、八幡市）の女性のための相談窓口事業開始<br>◆「男女共同参画社会に関するアンケート調査」実施 |

| 年次 | 世界の動き | 日本の動き | 県の動き | 市の動き |
|---|---|---|---|---|
| 2004 年<br>（平成16年） | | ◆男女共同参画社会の将来像検討会報告書<br>「男女共同参画は日本社会の希望」<br>◆「少子化社会対策大綱」閣議決定<br>◆配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（DV防止法）改正・施行<br>（「配偶者からの暴力」の定義拡大、保護命令制度の充実他）<br>◆「少子化社会対策大綱に基づく重点施策の具体的実施計画について（子ども・子育て応援プラン）」策定 | | ◆女性のための法律相談窓口事業開始 |
| 2005 年<br>（平成17年） | ◆ 第49回国連婦人の地位委員会（北京＋10）世界閣僚級会合（ニューヨーク） | ◆「児童福祉法」改正（子育て支援事業が市町村事務に）（平成15年公布）<br>◆「育児・介護休業法」改正<br>（育児休業期間の延長、子の看護休暇の創設他）<br>（平成16年公布）<br>◆「女性の再チャレンジ支援プラン」策定<br>◆「男女共同参画基本計画（第2次）」策定 | ◆県女性センター「チャレンジサイト」開設 | ◆「生駒市男女共同参画行動計画女と男You&Iプラン（第2次）」 策定 |
| 2006 年<br>（平成18年） | | ◆「女性の再チャレンジ支援プラン」改定 | ◆「なら男女GENKIプラン」（奈良県男女共同参画計画（2次））策定<br>◆「奈良県配偶者からの暴力防止及び被害者支援基本計画」策定 | |
| 2007 年<br>（平成19年） | | ◆「男女雇用機会均等法」改正（性別による差別禁止の範囲拡大）（平成18年公布）<br>◆「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定 | | |
| 2008 年<br>（平成20年） | | ◆「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」改正（保護命令制度の拡充）（平成19年公布） | ◆「奈良県配偶者からの暴力防止及び被害者支援基本計画」（第2次計画）策定 | ◆「生駒市男女共同参画都市宣言」<br>◆「生駒市男女共同参画推進条例」施行 |
| 2009 年<br>（平成21年） | ◆女子差別撤廃委員会の最終見解の公表 | ◆「次世代育成支援対策推進法」改正（一般事業主行動計画の公表、従業員への周知の義務化）<br>（平成20年公布） | | |

| 年次 | 世界の動き | 日本の動き | 県の動き | 市の動き |
|---|---|---|---|---|
| 2010 年<br>（平成22年） | ◆第54回国連婦人の地位委員会（北京+15） | ◆「育児・介護休業法」改正（短時間勤務制度の義務化、所定外労働の免除の義務化、子の看護休暇の拡充）（平成21年公布）<br>◆「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」改定<br>◆「第3次男女共同参画基本計画」策定 | | |
| 2011 年<br>（平成23年） | ◆「ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関（UN Women）」発足 | | | |
| 2012 年<br>（平成24年） | | ◆「女性の活躍促進による経済活性化行動計画」策定 | | |
| 2013 年<br>（平成25年） | | ◆「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針」策定 | ◆「奈良県配偶者からの暴力防止及び被害者支援基本計画」（第3次計画）策定 | ◆「男女共同参画・人権についての市民アンケート調査」実施 |
| 2014 年<br>（平成26年） | | ◆「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」改正（生活の根拠を共にする交際相手からの暴力も法の適用対象）（平成25年公布）<br>◆「すべての女性が輝く政策パッケージ」決定 | | |
| 2015 年<br>（平成27年） | | ◆「第4次男女共同参画基本計画」閣議決定 | | ◆「生駒市男女共同参画行動計画（第３次）You&Iプラン」策定 |
| 2016 年<br>（平成28年） | | ◆「ストーカー規制法」改正 | ◆「奈良県女性の輝き・活躍促進計画（第3次奈良県男女共同参画計画）」策定 | ◆「生駒市特定事業主行動計画」策定 |
| 2017年<br>（平成29年） | ◆G7タオルミーナ・サミット開催（イタリア）・宣言文採択<br>◆APEC女性と経済フォーラム開催（ベトナム）・声明文採択 | ◆「男女雇用機会 均等法」改正（妊娠・出産等に関するハラスメント防止措置義務の新設）<br>◆「育児・介護休業法」改正<br>◆刑法改正（強姦罪の構成要件及び法定刑の見直し等）<br>◆国家公務員の旧姓使用の拡大 | ◆「なら女性活躍推進倶楽部」設置<br>◆「奈良県女性活躍推進宣言」 | |

| 年次 | 世界の動き | 日本の動き | 県の動き | 市の動き |
|---|---|---|---|---|
| 2018年<br>（平成30年） | | ◆「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が制定・施行<br>◆「セクシャルハラスメント対策の強化について～メディア・行政間での事案発生を受けての緊急対策～」の策定<br>◆「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」成立 | ◆「奈良県配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画（第4次）」策定 | |
| 2019年<br>（令和元年） | ◆20大阪首脳宣言<br>◆W20日本開催（第5回WAW!と同時開催） | ◆「DV防止法」一部改正<br>◆「労働施策総合推進法」改正<br>◆「男女雇用機会均等法」改正<br>◆「育児・介護休業法」改正 | ◆女性活躍推進に関する意識調査」実施 | ◆「第６次生駒市総合計画」策定<br>◆「生駒市男女共同参画行動計画第３次」（後期行動計画）策定 |
| 2020年<br>（令和2年） | ◆64回国連婦人の地位委員会 | ◆「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等のための施策に関する基本的な方針」改正<br>◆「第5次男女共同参画基本計画」閣議決定<br>◆「少子化社会対策大綱」策定 | | |
| 2021年<br>（令和3年） | ◆第65回国連女性地位委員会が国連部（ニューヨーク）にてオンライン開催。 | ◆「教育職員等による児童生徒性暴力の防止等に関する法律」成立<br>◆「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・施行<br>◆「育児・介護休業法」の改正（男性育休の取得促進） | ◆「男女でつくる幸せあふれる奈良県計画第4次奈良県男女共同参画計画・第2次奈良県女性活躍推進計画」策定 | ◆生駒市パートナーシップ宣誓制度開始 |
| 2022年<br>（令和4年） | ◆G7男女共同参画担当大臣会合（ドイツ）開催「G7男女共同参画担当大臣共同声明」を発表 | ◆「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」制定<br>◆「女性活躍推進法」改正・施行<br>◆「育児・介護休業法」施行（男性育休の取得促進） | | |
| 2023年<br>（令和5年） | ◆G7ジェンダー平等実施報告書2023」公表<br>◆日本初「G7男女共同参画・女性活躍担当大臣会合（栃木県日光市）」開催 | ◆「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の一部を改正する法律」成立<br>◆「刑法及び刑事訴訟法の一部を 改正する法律」及び「性的な姿態を撮影する行為等の処罰及び押収物に記録された性的な姿態の影像に係る電磁的記録の消去等に関する法律」成立・施行 | ◆「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言に賛同 | ◆「男女共同参画社会に関するアンケート調査」実施 |
| 2024年<br>（令和6年） | | ◆女性の再婚禁止期間を撤廃する改正民法が施行 | | |

## 2 男女共同参画関連の法律・制度等一覧

生駒市女性行動計画「女と男（ひと　ひと）　You&I（ゆうあい） プラン」策定（1996 年（平成8年）3月）以降に制定・改定されたものについて掲載しています。

| 年月日 | | 法律・制度等名称 | 内 容 |
|---|---|---|---|
| 1998 年（平成10年） | 4.1 部分施行<br>H11.4.1 完全施行（H9.6.18 公布） | 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等のための労働省関係法律の整備に関する法律 | 1 男女雇用機会均等法（1986年施行）の改正<br>・募集。採用、配置・昇進等についての女性への差別的取り扱いの禁止<br>・セクシュアル・ハラスメント防止への配慮<br>・妊娠中又は出産後の女性労働者が保健指導等を受けるための勤務時間の変更、勤務の軽減等の義務付けなど<br>2 労働基準法（1947年施行）の改正<br>・女性労働者に対する時間外・休日労働、深夜業の規制の解消<br>・多胎妊娠の場合の産前休業の延長（14週間）<br>3 育児・介護休業法（育児休業法1992年施行、育児・介護休業法 1999年完全施行）の改正<br>・育児・家族介護を行う一定範囲の男女労働者に対して、深夜業の制限の権利を創設 |
| | 12.1 施行<br>（3.25公布） | 特定非営利活動促進法<br>（NPO法） | 福祉、環境、国際協力、まちづくりなどさまざまな分野で活躍している民間の非営利団体が、法人格を取得し、銀行口座の開設、事務所の借り上げ、不動産登記等の法律行為を団体名で行うことができるようにし、その活動を促進する。 |
| 1999 年（平成11年） | 6.23 公布・施行 | 男女共同参画社会基本法 | 男女の人権が尊重され、かつ、社会情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することの緊急性にかんがみ、男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めた。 |
| | 7.16 公布・施行 | 食料・農業・農村基本法 | 農業経営等への「女性の参画の推進」を規定し、その機会を確保するための環境整備を推進する。 |
| | 11.1 施行<br>（5.26公布） | 児童買春、児童ポルノに係る行為等の処罰及び児童の保護等に関する法律（児童ポルノ禁止法） | 1994 年に批准された「児童の権利に関する条約」の精神を踏まえ、より一層の児童の保護を図るために成立したもので、18歳未満のものを「児童」とし、児童買春や児童ポルノに係る行為等について、懲役刑や罰金刑を定めるとともに、心身に有害な影響を受けた児童の保護のための措置等について規定した。 |

| 年月日 | | 法律・制度等名称 | 内 容 |
|---|---|---|---|
| 1999 年<br>（平成11年） | 12.1 施行<br>（7.7公布） | 「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（労働者派遣事業法 1986年施行）」の改正 | 港湾運送業務、建設業務等以外の業務について労働者派遣事業を行えるものとすること、改正により拡大する業務につき派遣期間を1年に制限すること、個人情報の保護、社会・労働保険の加入促進、違法事案に係る申告制度の創設など、派遣労働者の保護措置の拡充等を定めた。 |
| 2000 年<br>（平成12年） | 4.1 施行<br>（H9.12.17 公布） | 介護保険法 | 加齢に伴って生じる疾病等により、介護を要する者等が自立した日常生活を営むことができるよう、必要な保健医療サービスの給付を行い、国民の保健医療の向上及び福祉の推進を図る。 |
| | 11.20 施行<br>（5.24 公布） | 児童虐待の防止等に関する法律（児童虐待防止法） | 保護者の、その監護する児童（18歳未満）に対する虐待（身体への暴行等、わいせつ行為、放置など）を禁止し、児童の心身の成長を促進する。<br>国及び地方公共団体は、児童虐待の早期発見及び児童の迅速適切な保護を行うため、関連機関等との連携を強化し、必要な体制の整備に努める。 |
| | 11.24 施行<br>（5.24 公布） | ストーカー行為等の規制等に関する法律（ストーカー規制法） | 従来、法律の規制の対象外とされていたストーカー行為等を処罰するなど必要な規制を行うことや、警察による加害者への警告、被害者への援助等を行うことが定められており、ストーカー行為等への警察の介入が法により保障された。 |
| | 12.12 閣議決定 | 男女共同参画基本計画 | 男女共同参画社会基本法に基づく初めての基本計画。11の重点目標を掲げ、それぞれについて、2010年までを見通した施策の基本的方向と2005年度までに実施する具体的施策の内容を示す。 |
| 2001 年<br>（平成13年） | 1.1 部分施行<br>4.1 完全施行<br>（H12.5.12 公布） | 「雇用保険法」の改正 | 育児休業中の給付を25%（1994年改正による）から40%に改正。離職理由により給付日数が異なる仕組みとする。 |
| | 10.1 施行<br>（4.25 公布） | 「雇用対策法」の改正 | 労働者の再就職を促進するため、事業主の募集・採用における年齢制限の緩和の努力義務を新たに規定し、この努力義務規定に事業主が適切に対応するための「年齢指針」を厚生労働大臣が定めることとされた。 |
| | 10.13 部分施行<br>H14.4.1 完全施行<br>（H13.4.13 公布） | 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（DV防止法） | 配偶者からの暴力の防止、被害者の保護を目的として、行政の介入を積極的に可能とした。<br>都道府県の婦人相談所等が配偶者暴力相談支援センターと位置づけられ、中心的役割を担う。センターが中心となって、警察その他の関係機関等との連携を図り、被害者の早期保護・心身の健康回復等に努める。被害者の申し立てにより地方裁判所が保護命令を発せられることとなった。 |

| 年月日 | | 法律・制度等名称 | 内 容 |
|---|---|---|---|
| 2001 年<br>（平成13年） | 11.16 部分施行<br>H14.4.1 完全施行<br>（H13.11.16公布） | 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（育児休業法1992年施行、育児・介護休業法完全施行1999年）」の改正 | 働きながら子どもを産み育てやすい雇用環境を整備し、仕事と子育ての両立の負担を軽減するための改正。<br>・育児休業等を理由とした不利益取り扱いの禁止<br>・時間外労働の制限<br>・勤務時間の短縮等の措置の対象となる子の年齢の引き上げ（1歳⇒3歳）<br>・子の看護のための休暇の努力義務<br>・転勤についての配慮<br>・国による意識啓発 など |
| 2003 年<br>（平成15年） | 4.1 施行 | 支援費制度 | 障がいのある人が自ら決定することを尊重し、利用者の立場に立ってサービスを提供することを目的に導入。障がいのある人自らがサービスを選択し、サービス提供事業者との間で契約を結び、サービスの提供を受ける。 |
| | 5.1 施行<br>（4.30 公布） | 「雇用保険法」の改正 | 失業前の月収の6割を出していた失業手当を5割に減額、基本手当日額の上限額も減額され、30歳未満は2,096円、30～45歳未満は2,332円、45～60歳未満は2,568円、60～65歳未満は2,629円減る。雇用保険の加入期間が5年以上では、パートの方が正社員よりも給付日数が少なかったが、一本化される。 |
| | 7.16 公布・施行<br>※ただし、国が定める行動計画策定指針の策定は15年8月22日から、地方公共団体の行動計画及び事業主の行動計画の策定は17年4月1日から施行なお、本法は平成27年3月31日までの時限立法 | 次世代育成支援対策推進法 | 少子化の急速な進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を図るため、次世代育成支援対策について、基本理念を定めるとともに、国による行動計画策定指針、地方公共団体及び事業主による行動計画の策定等の次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進するために必要な措置を講ずる。 |
| | 9.1 施行<br>（7.30 公布） | 少子化社会対策基本法 | 少子化の進展に歯止めをかけるため、少子化社会において講ぜられる施策の基本理念を明らかにし、少子化に的確に対処するための施策を総合的に推進する。 |
| 2004 年<br>（平成16年） | 3.1 施行<br>（H15.6.13 公布） | 「職業安定法及び労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（労働者派遣法）」の改正 | 厳しい雇用情勢、働き方の多様化等に対応するため、職業紹介事業や労働者派遣事業が労働力需給の迅速、円滑かつ的確な結合を図ることができるよう、これらの事業に係る規制の見直しなど。物の製造業務への労働者派遣事業が可能となったことや、医療機関等における医療業務の紹介予定派遣の解禁などが盛り込まれた。 |

| 年月日 | | 法律・制度等名称 | 内容 |
|---|---|---|---|
| 2004 年<br>（平成16年） | 6.4 閣議決定 | 少子化社会対策大綱 | 少子化社会対策基本法に基づき、国の基本施策として閣議決定されたもので、少子化の流れを変えるために3つの視点を掲げるとともに、4つの重点課題を設定し、重点課題に取り組むための28の行動を掲げている。 |
| | 10.1 一部を除き施行<br>H17.4.1 完全施行<br>（H16.4.14 公布） | 「児童虐待の防止等に関する法律」の改正 | 児童虐待の定義が、①保護者以外の同居人による虐待行為も保護者のネグレクト（養育の怠慢・放棄）の一類型として含まれること、②児童の目の前でドメスティック・バイオレンスが行われること等、児童への被害が間接的なものについても含まれること、と見直し拡大された。また、児童虐待に関する通告義務も「証拠がなくても虐待を受けたと思われる子どもを見つけた場合」に対象が拡大されるとともに、国や地方公共団体の責務が、児童虐待の予防及び早期発見から児童の自立支援まで、各段階の責務が明記された。 |
| | 12.2 施行<br>（6.2 公布） | 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（DV防止法）」の改正 | 暴力の範囲に心身に有害な影響を及ぼす言動が含まれるとともに、国及び地方公共団体の責務の明確化や、福祉事務所における自立支援、保護・接近禁止・退去命令等の内容改正。 |
| | 12.24 閣議決定 | 少子化社会対策大綱に基づく重点施策の具体的実施計画について（子ども・子育て応援プラン） | 「少子化社会対策大綱」に盛り込まれた4つの重点課題に沿って、平成21年度までの5年間に講ずる具体的な施策内容と目標を掲げるとともに、施策の実施によって「子どもが健康に育つ社会、子どもを生み、育てることに喜びを感じることができる社会」への転換がどのように進んでいるのかが分かるよう、概ね10年後を展望した、めざすべき社会の姿を掲げている。 |
| 2005 年<br>（平成17年） | 4.1 施行<br>（H15.7.16 公布） | 「児童福祉法」の改正 | 子育て短期預かり事業、居宅子育て支援事業、子育て支援相談事業、子育て支援コーディネーター事業などの法定化（市町村を実施主体）。 |
| | 4.1 施行<br>（H16.12.8 公布） | 「育児・介護休業法」の改正 | 休業の取得によって雇用の継続が見込まれる一定の範囲の期間雇用者は育児休業や介護休業がとれるようになった。子どもが1歳6か月に達するまで育児休業ができるようになり、介護休業は要介護状態に至るごとに1回、通算93日までとれるようになった。また、就学前児童について1年に5日まで、病気やけがをした子の看護のための休暇の取得ができるようになった。 |

| 年月日 | | 法律・制度等名称 | 内 容 |
|---|---|---|---|
| **2005 年（平成17年）** | 10.1一部施行<br>（H18.4.1 施行）<br>（H17.6.29 公布） | 「介護保険法」の改正 | 介護予防を大きな柱として、介護保険制度の見直しが行われる。<br>①予防重視型システムへの転換<br>②施設給付の見直し<br>③新たなサービス体系の確立<br>④日常生活圏域の設定及び地域包括支援センターの設置<br>⑤サービスの質の確保・向上<br>⑥介護保険料負担の見直し |
| | 12.26 策定 | 女性の再チャレンジ支援プラン | 女性が安心して子育てしながら再チャレンジできるために支援を進め、女性が再チャレンジしやすい社会を目指す。<br>①地域におけるネットワークの構築等による再チャレンジ支援<br>②学習・能力開発支援<br>③再就職支援<br>④起業支援<br>⑤国における総合的な情報提供・調査等 |
| | 12.27 閣議決定 | 第2次男女共同参画基本計画 | 男女共同参画社会基本法に基づく第2次の基本計画。12の重点目標を掲げ、それぞれについて、2020年までの施策の目標、施策の基本的方向と2010年度までに実施する具体的施策の内容を示す。 |
| **2006 年（平成18年）** | 12.25 改定 | 「女性の再チャレンジ支援プラン」改定 | プランを強化し、女性の再就職・起業等についての総合的な支援策として新たなプランが取りまとめられる。<br>①再チャレンジに必要な子育て支援等の充実<br>②学習・能力開発支援の推進<br>③支援対象ごとのきめ細かい再就職支援の推進 |
| **2007 年（平成19年）** | 4.1 施行<br>（H18.6.21 公布） | 「男女雇用機会均等法」の改正 | 職場で女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分発揮することができる雇用環境を整備するため、性別による差別禁止の範囲の拡大、妊娠等を理由とする不利益取り扱いの禁止等を定めた。 |

| 年月日 | | 法律・制度等名称 | 内 容 |
|---|---|---|---|
| 2007 年<br>（平成19年） | 12.18 策定 | 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」 | 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」は、国民全体の仕事と生活の調和の実現が我が国社会を持続可能で確かなものにする上で不可欠であることから、国は、国民運動を通じた気運の醸成、制度的枠組みの構築や環境整備などの促進・支援策に積極的に取り組むとされている。<br>「仕事と生活の調和推進のための行動指針」は、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」で示す「仕事と生活の調和が実現した社会」を実現するため、企業や働く者、国民の効果的な取組、国や地方公共団体の施策の方針を定めている。 |
| 2008 年<br>（平成20年） | 1.11 施行<br>（H19.7.11 公布） | 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（DV防止法）」の改正 | 改正法の概要<br>①市町村基本計画の策定（努力義務）<br>②配偶者暴力相談支援センターに関する改正<br>③保護命令制度の拡充<br>④裁判所から配偶者暴力相談支援センターへの保護命令の発令等に関する通知 |
| | 2.10 宣言<br>（H19.9.28 議決） | 「生駒市男女共同参画都市宣言」 | 平成19年生駒市議会9月定例会にて議決。市を挙げて男女共同参画社会づくりに取り組む本市の姿勢を市内外に示すとともに男女共同参画への関心を高め、気運を醸成するために行う表明。平成20年2月10日に開催した生駒市男女共同参画都市宣言記念集会において宣言を行った。 |
| | 4.1 施行<br>（H19.9.28 公布） | 生駒市男女共同参画推進条例 | 男女共同参画社会の実現を図ることを目的に、男女共同参画の推進についての基本理念や、市、市民、事業者、教育関係者の責務などを定めている。<br>また、男女共同参画の推進に関する事項について調査審議するため、諮問機関として生駒市男女共同参画審議会を設けるほか、市が実施する男女共同参画施策や性別による差別的取扱いなど申出に対応するための苦情処理機関として男女共同参画専門委員を置くことを定めている。 |
| 2009 年<br>（平成21年） | 4.1 施行<br>（H20.12.3 公布） | 「次世代育成支援対策推進法」の改正 | 地域や職場における、総合的な次世代育成支援対策を推進するため、児童福祉法等の一部を改正する法律が成立し、次世代育成支援対策推進法の一部が改正される。<br>主な改正点<br>①行動計画の公表及び従業員への周知の義務化<br>②行動計画の届出義務企業の拡大（従業員101人以上企業へ） |

| 年月日 | | 法律・制度等名称 | 内 容 |
|---|---|---|---|
| 2010 年<br>（平成22年） | 6.29 改定 | 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」の改定 | 「憲章」は、新たに「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の実現」と、「『新しい公共』への参加機会拡大等による地域社会の活性化」などの項目が盛り込まれ、「行動指針」は、改正育児・介護休業法、改正労基法等、法改正や経済情勢を踏まえた見直しを行う。 |
| | 6.30 施行<br>（H21.7.1 公布） | 「育児・介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法」の改正 | 少子化対策の観点から、喫緊の課題となっている仕事と子育ての両立支援等を一層進めるため、男女ともに子育て等をしながら働き続けることができる雇用環境を整備。<br>主な改正点<br>①子育て期間中の働き方の見直し<br>②父親も子育てができる働き方の実現<br>③仕事と介護の両立支援<br>④実効性の確保 |
| | 12.17 閣議決定 | 第3次男女共同参画基本計画 | 男女共同参画社会基本法に基づく第3次の基本計画。15の重点目標を掲げ、それぞれについて、2020年までを見通した長期的な政策の方向性と2015年度末までに実施する具体的施策を示す。 |
| 2011 年<br>（平成23年） | 1月 発足 | ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関（UN Women） | 2010年7月の国連総会決議において、既存のジェンダー関連4機関であるジェンダー問題事務総長特別顧問室（OSAGI）、女性の地位向上部（DAW）、国連女性開発基金（UNIFEM）、国際婦人調査訓練研修所（INSTRAW）を統合の4組織を統合して設立。女性と女児に対する差別を撤廃し、女性のエンパワーメントをはかり、かつ、パートナーとして、また開発、人権、人道活動、平和と安全の恩恵を受ける者として男女間の平等を達成するために働く。 |
| 2012 年<br>（平成24年） | 6.22 策定 | 「女性の活躍促進による経済活性化行動計画」<br>～働く「なでしこ」大作戦～ | 女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚会議が行動計画を取りまとめる。<br>①男性の意識改革<br>②思い切ったポジティブ・アクション<br>（積極的改善措置）<br>③公務員から率先して取り組む |
| 2013 年<br>（平成25年） | 5.31 策定 | 「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針」 | 過去の災害対応における経験を基に、男女共同参画の視点から、必要な対策・対応について、地方公共団体が取り組む際の基本的事項を示した指針を作成。 |

| 年月日 | | 法律・制度等名称 | 内　容 |
|---|---|---|---|
| **2014 年（平成26年）** | 1.3 施行<br>（H25.7.3 公布） | 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」の改正 | 事実婚を含む配偶者と元配偶者の暴力に限っていた対象を「生活の本拠を共にする交際相手からの暴力」に準用し適用対象を拡大。<br>「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」に名称変更。 |
| | 10.10 決定 | 「すべての女性が輝く政策パッケージ」 | すべての女性が輝く社会づくり本部が平成27年春頃までに早急に実施すべき施策を「すべての女性が輝く政策パッケージ」として取りまとめた。 |
| **2017年（平成29年）** | H28.1.1 施行<br>（3.29 公布） | 「男女雇用機会均等法」の改正 | 妊娠・出産等に関するハラスメント防止措置義務が新設され,妊娠等した労働者の就業環境の整備が主な内容。 |
| | H28.1.1 施行 | 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（育児・介護休業法）」の改正 | 介護休業の分割取得や介護休暇の取得単位の柔軟化など、介護をしながら働く方や、有期契約労働者の方が介護休業・育児休業を取得しやすくなるように改正した。 |
| | 1.3 一部を除き施行<br>6.14 全面施行<br>（H25.12.14 公布） | 「ストーカー規制法」改正 | 住居等の付近をみだりにうろつく行為及び電子メールに類するその他の電気通信の送信等をすることの規制対象行為への追加、禁止命令等の制度の見直し、ストーカー行為等に係る情報提供の禁止、ストーカー行為等の相手方に対する援助の措置等の拡充、罰則の引上げ、ストーカー行為罪の非親告罪化等の改正を行った。 |
| | 7.13 施行<br>（6.23 公布） | 「刑法」の改正（強姦罪の構成要件及び法定刑の見直し） | 主な改正点<br>①強姦罪の構成要件及び法定刑の見直し等<br>②監護者わいせつ罪及び監護者性交等罪の新設<br>③強盗強姦罪の構成要件の見直し等 |
| **2018年（平成30年）** | 5.23 公布・施行 | 「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が制定・施行 | 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目指すことなどを基本原則とし、国・地方公共団体の責務や、政党等が所属する男女のそれぞれの公職の候補者の数について目標を定める等、自主的に取り組むよう努めることなどを定めた。 |
| | 6.12 決定 | セクシャルハラスメント対策の強化について～メディア・行政間での事案発生を受けての緊急対策～」の策定 | メディアと行政の間でセクシュアル・ハラスメント事案が発生したことを踏まえ、政府を挙げて被害の予防・救済・再発防止を図るため、施策を実施する。<br>主なポイント<br>①幹部公務員等へのセクハラ研修の義務化と、内閣人事局による幹部候補者に対する研修受講の徹底、確認<br>②外部の者からの通報窓口の整備<br>③被害者の二次被害防止のための取組 |

| 年月日 | | 法律・制度等名称 | 内容 |
|---|---|---|---|
| 2019年<br>（令和元年） | 7.6 公布・一部施行 | 「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」制定 | 労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保等のための措置を講じた。 |
| | 6.5 公布<br>（5.29 成立） | 「労働施策総合推進法」改正 | 「労働施策の総合的な推進並びに労働者の 雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」が改正され、職場におけるパワーハラスメント防止対策が事業主に義務付けられた。 |
| | 12.27 公布 | 「育児・介護休業法」改正 | 育児や介護を行う労働者が子の看護休暇や介護休暇を柔軟に取得することができるよう、育児・介護休業法施行規則等が改正された。 |
| 2020年<br>（令和2年） | 4.1 施行<br>（R1.6.26 公布） | 「DV防止法」一部改正 | 児童虐待防止対策及び配偶者からの暴力の被害者の保護対策の強化を図るため、児童虐待と密接な関連があるとされるDVの被害者の適切な保護が行われるよう、相互に連携・協力すべき関係機関として児童相談所が法文上明確化された。 |
| | 6.1 施行<br>（R1.6.5 公布） | 「男女雇用機会均等法」改正 | 職場におけるセクシュアルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止対策等が強化された。 |
| | 5.29 閣議決定 | 「少子化社会対策大綱」策定 | 基本的な目標として「希望出生率1.8」の実現を掲げ、目標実現のための具体的な道筋を示す狙い。更に強力に少子化対策を推し進めるために必要な安定財源の確保について、国民各層の理解を得ながら、 社会全体での 費用負担の在り方を含め、幅広く検討を進める。 |
| | 12.25 閣議決定 | 「第5次男女共同参画基本計画」閣議決定 | 日本における 経済社会環境や国際情勢の変化を踏まえ、主体的に参画してきたジェンダー平等に係る多国間合意の着実な履行の観点から、目指すべき社会として改めて4つの目標を提示し、その実現を通じて、男女共同参画社会基本法が目指す男女共同参画社会の形成の促進を図っていく。 |
| 2021年<br>（令和3年） | 6.16 公布・施行 | 「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・施行 | 政治分野への女性の参画は徐々に進められているものの、諸外国と比べると大きく遅れて いることや、男女を問わず、立候補や議員活動等をしやすい環境整備などが必要という背景より、政党その他の政治団体の取組の促進や国・地方公共団体の施策の強化が行われた。 |

| 年月日 | | 法律・制度等名称 | 内 容 |
|---|---|---|---|
| **2022年（令和4年）** | R6.4.1 施行 | 「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」制定 | 女性が日常生活又は社会生活を営むに当たり女性であることにより様々な困難な問題に直面することが多い。そのような困難な問題を抱える女性の福祉の増進を図るため、困難な問題を抱える女性への支援のための施策を推進する。 |
| | 4.1施行<br>（R3.6.4 公布） | 「教育職員等による児童生徒性暴力の防止等に関する法律」制定 | 児童生徒等の尊厳を保持するため、教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する施策を推進し、もって児童生徒等の権利利益の擁護に資することを目的とする。 |
| | 7.8 施行 | 「女性活躍推進法」の省令・告示の改正 | 情報公表項目に「男女の賃金の差異」を追加するとともに、常時雇用する労働者が301人以上の事業主を対象として、当該項目の公表が義務付けられる。 |
| | 10.1 施行<br>（R3.6.9 公布） | 「育児・介護休業法」の改正<br>（男性育休の取得促進） | 出生時育児休業（産後パパ育休）の創設が行われ、育児休業の分割取得が可能となる。 |
| **2023年（令和5年）** | R6.4.1 施行<br>（5.19 公布） | 「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の一部を改正する法律」成立 | 配偶者からの暴力に係る通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備することにより、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図る。<br>改正のポイント<br>①申し立てができる被害者の拡大<br>②保護命令の種類の拡大<br>③命令の有効期間の伸長<br>④厳罰化 |
| | 7.13 施行<br>（6.23 公布） | 「刑法及び刑事訴訟法の一部を改正する法律」及び「性的な姿態を撮影する行為等の処罰及び押収物に記録された性的な姿態の影像に係る電磁的記録の消去等に関する法律」成立・施行 | 性的な姿態を撮影する行為、これにより生成された記録を提供する行為等を処罰する ととともに、性的な姿態を撮影する行為により生じた物を複写した物等の没収を可能とし、あわせて、押収 物に記録された性的な姿態の影像に係る電磁的記録の消去等の措置をすることによって、性的な姿態を撮影する行為等による被害の発生及び拡大を防止することを目的とする。 |
| **2024年（令和6年）** | 4.1 施行 | 女性の再婚禁止期間を撤廃する改正民法が施行 | 嫡出推定規定の見直し・女性の再婚禁止期間の廃止が行われた。<br>①婚姻の解消等（離婚など）の日から300日以内に生まれた子であっても、 母が前夫以外の男性と再婚した後に生まれた子は、再婚後の夫の子と推定されることとなった。<br>②女性の再婚禁止期間が廃止された。<br>③夫のみ認められていた嫡出否認権が子及び母にも認められ、出訴期間が1年から3年になった。 |

## 3 用語解説

### あ行

【イクボス】

イクボスとは、男女を問わず、職場でともに働く部下・スタッフの育児参加等に理解がある上司（経営者・管理職）のこと。職場で共に働く部下・スタッフの仕事と私生活の両立が図りやすい環境の整備に努め、育児休業取得を促すなど、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司（経営者・管理職）のことを指す。

【NPO（民間非営利組織）】

「Non Profit Organization」又は「Not for Profit Organization」の略称で、福祉、環境、スポーツ、まちづくり、人権・平和、男女共同参画など多様な分野における自主的な社会的活動を行い、団体の構成員に対し収益を分配することを目的としない団体の総称をいう。

【エンパワーメント（Empowerment）】

社会の一員として自らの意識と能力を高め、社会のあらゆる分野で、政治的、経済的、社会的、文化的に力をつけること、及びそうした力を持った主体的な存在となり、力を発揮し行動していくことを指す。

### か行

【健康寿命】

日常的に介護を必要としないで自立した生活ができる期間のことで、平均余命から平均要介護期間を差し引いたもの。

【合計特殊出生率】

「15～49 歳までの女性の年齢別出生率を合計したもの」で、一人の女性がその年齢別出生率で一生の間に生むとしたときの子どもの数に相当する。

### さ行

【ジェンダー（Gender）】

社会的、文化的につくられた性差のことで、それぞれの性にふさわしいとされる思考や行動・態度のことをいう。生物学的な性別（セックス）と区別して用いられる。

【ジェンダーギャップ指数（Global Gender Gap Index）】

各国の社会進出における男女格差を示す指標。世界経済フォーラムが毎年公表しているもので、経済活動や政治への参画度、教育水準、出生率や健康寿命などから算出される。

【持続可能な開発目標（SDGs）】

「Sustainable Development Goals」の略で、「誰一人取り残さない」を理念とし、貧困問題をはじめ、気候変動や生物多様性、エネルギーなど世界が抱える問題を解決し、持続可能な社会をつくるために世界各国が合意した 17 の目標と 169 のターゲットのこと。

【ジェンダーバイアス】

社会のあらゆる場面に存在する、ジェンダーに対する偏見や固定観念などの思い込みを持つこと。

【ストーカー】

自分が一方的に関心を抱いた特定の相手に、しつこくつきまとう人物。待ち伏せや尾行、面会や交際の要求、電話やメールなどの行為を執拗に繰り返す。

【性的マイノリティ（セクシャル・マイノリティ、性的少数者）】

「からだの性」と「自分が認識する性」が一致しない人や、恋愛感情などの性的な意識が同性ないしは両性に向かう人（同性愛者、両性愛者）などを総称した言葉。

【性別役割分担意識】

「男は仕事、女は家庭」、「男は主、女は従」といった、性別によって役割を固定する考え方や意識のこと。性別によって役割を固定する意識は、結果的に男女格差を生み、男女の対等な社会参画を困難にする要因となっている。

【世界経済フォーラム（World Economic Forum）】

スイスのジュネーブに本部を置く独立の非営利財団。グローバル・シチズンシップ（世界的市民）の精神に則り、パブリック、プライベート両部門の協力を通じて、世界情勢の改善に取り組む国際機関。ビジネス界、政界、学界および社会におけるその他のリーダーと連携し、世界・地域・産業のアジェンダ（実施すべき計画、議事）を形成する。毎年1月下旬に開催される年次総会はスイスのダボスで行われることから、日本ではこの総会を「ダボス会議」と呼んでいる。

【セクシュアル・ハラスメント（Sexual Harassment）】

職場において他の者（職員以外も含む）を不快にさせる性的な言動及び職場外において職員が他の職員を不快にさせる性的な言動をいう。

性的言動とは、性的な内容の発言や行動からなり、それぞれ性的な関心や欲求に基づくものをいい、性別により差別しようとする意識等に基づくものも含まれる。性的言動に対する対応によって、職務上で一定の不利益を与えたり、それを繰り返すことによって就業環境を著しく悪化させるなど、職員の能力発揮や公務の効率的な遂行を阻害することになる。

【選択的夫婦別氏制度】

夫婦は同じ氏を名乗るという現在の制度に加えて、希望する夫婦が結婚後もそれぞれの結婚前の氏を名乗ることを認める制度。選択的夫婦別氏制度の導入については、国の第 3 次男女共同参画基本計画においても、夫婦や家族の在り方の多様化や女子差別撤廃委員会の最終見解も踏まえ、選択的夫婦別氏制度の導入等の民法改正について、引き続き検討を進めることとされている。なお、一般に「選択的夫婦別姓制度」と呼ばれることがあるが、民法等の法律では、「姓」や「名字」のことを「氏」と呼んでいることから、法務省では「選択的夫婦別氏制度」と呼んでいる。

【ソーシャル・ネットワーキング・サービス（SNS）】

Social Networking Service の略で、インターネット上の交流を構築するサービスのこと。

## た行

【デートDV】

高校生や大学生など交際中の若いカップルの間で起こる暴力のこと。

【ドメスティック・バイオレンス（Domestic Violence）】

一般的には、夫婦や恋人など親密な関係にある、またはあった男女間において、男性から女性への暴力という意味で使われることが多い。暴力には、殴る、蹴るといった身体的暴力だけでなく、言葉や威嚇、無視などにより心理的苦痛を与える精神的暴力、人とのつき合いなど行動を制限する社会的暴力、性行為の強要などの性的暴力、生活費を渡さないなどの経済的暴力がある。

## は行

【パワー・ハラスメント（Power Harassment）】

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

【フレックスタイム制】

1週、1ヶ月等の一定の労働時間を定めておき、労働者がその範囲内で各日の始業及び終業の時刻を自分で選択して働く制度。

【プレコンセプションケア】

女性やカップルを対象として、将来の妊娠のための健康管理を促す取組。

【ポジティブ・アクション（Positive Action）】

男女が社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野の活動に参画する機会の男女間格差を改善するため、必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、活動に参画する機会を積極的に提供することをいう。男女共同参画社会基本法（第2条）では「積極的改善措置」として規定されており、また、アファーマティブ・アクション（Affirmative Action）と呼ばれることもある。

## ま行

【マタニティ・ハラスメント（Maternity Harassment）】

職場などにおいて、働く女性が妊娠や出産を理由に精神的・肉体的な苦痛を受ける嫌がらせ行為のこと。

## や行

【ユニバーサル・デザイン（Universal Design ）】

障がいのある人・ない人、あるいは年齢などの区別がなく、だれもが使えるように配慮されたデザインのこと。ユニバーサル（普遍的）という言葉が示しているように、「だれにでも公平かつ自由に使用でき、容易に使用方法や情報が理解でき、無理なく安全に使える」ようなデザインの実現ということ。また、広く社会システムのことをいう場合もある。

## わ行

【ワーク・ライフ・バランス（Work–Life Balance】

「仕事と生活の調和」と訳され、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を持ちながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる」ことを指す。