

第4次生駒市男女共同参画行動計画 (素案)

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..... | 3 |
| 1-3 | 計画の位置づけ | 6 |
| 1-4 | 計画期間..... | 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 | 生駒市の男女参画を取り巻く課題 | 45 |
| 第3章 | 計画の基本的な考え方..... | 47 |
| 3-1 | 計画の基本理念..... | 47 |
| 3-2 | 計画の基本目標 | 48 |
| 3-3 | 計画の施策体系 | 49 |
| 第4章 | 施策の内容..... | 50 |
| 第5章 | 計画の推進..... | 63 |
| 5-1 | 生駒市における推進体制 | 63 |
| 5-2 | 市民参加による取り組みの推進 | 63 |
| 5-3 | 国、県、関係団体等との連携、協力 | 63 |
| 5-4 | 計画の進行管理 | 63 |
| 5-5 | 計画がめざす指標 | 64 |

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、平成 11 年(1999 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、性別にかかわらず、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」を、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、さまざまな取組が進んでいます。

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ています。

さらに、平成 27 年(2015 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も努めてきました。

本市では、平成 8 年(1996 年)に「生駒市女性行動計画 ^{ひと}女と男^{ひとゆうあい}YOU&Iプラン」、平成 17 年(2005 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、平成 27 年(2015 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女性を取り巻く問題は多く、取り組むべき課題は今なお多くあります。

そうした中、前計画が令和 6 年度(2025 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、令和 16 年度(2035 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、昭和 20 年(1945 年)に基本的人権、人間の尊厳及び価値、男女の同権についての信念を再確認する「国連憲章」を採択し、昭和 23 年(1948 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きました。

昭和 50 年(1975 年)、国連は、女性の地位向上を目指し「国際女性年」を設け、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。

昭和 54 年(1979 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。

昭和 60 年(1985 年)、「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。

平成 7 年(1995 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。

平成 27 年(2015 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。

このように第 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、日本の動きは未だに十分なものにはなっていません。令和 5 年には、世界経済フォーラムによる「ジェンダー・ギャップ指数」が公表されましたが、146 か国中 125 位と、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。

令和 6 年(2024 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り組み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。

② 日本の動き

国内では、昭和 60 年(1985 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んできました。昭和 61 年(1986 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、法改正により制定しました。

平成 8 年(1996 年)に「男女共同参画 2000 年プラン」を策定し、翌年には「男女共同参画審議会」を設置しました。そして平成 11 年(1999 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。

平成 12 年(2000 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)」や「児童虐待の防止等に関する法律」が、平成 13 年(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)」が公布・施行されるなど、女性や児童の心身を保護し、人権を守るための法制度を整えてきました。

また平成 17 年(2005 年)には、育児や介護を担う労働者の仕事と家庭との両立をより一層推進するため、「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。

さらに平成 27 年(2015 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。

令和2年(2020 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の主流化や、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社会的な影響に対して、きめ細かな支援を行う必要があるとしました。

これを受け、令和4年(2022 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、女性が抱える多様な困難に対する支援が行われています。

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。

平成13年(2001 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」が施行されました。

平成 14 年(2002 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。

平成 18 年(2006 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。

平成 28 年(2016 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。

令和 3 年(2021 年)、奈良で働き暮らす男女が自らの力を最大限発揮して、ひとり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)」が策定されました。

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。平成 19 年(2007 年)には、「DV防止法」が改正されたことを踏まえ、平成 21 年(2009 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、平成 25 年(2013 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、平成 30 年(2018 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。

令和 4 年(2022 年)には、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)を支援するため、「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。

令和 6 年(2024 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」を策定しました。

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、平成17年(2005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」(平成8(1996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を目指したものでした。

平成20年(2008年)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。

平成27年(2015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、令和6年度(2024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、平成31年(2019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—4 計画期間

計画期間は、令和7年度から令和 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。

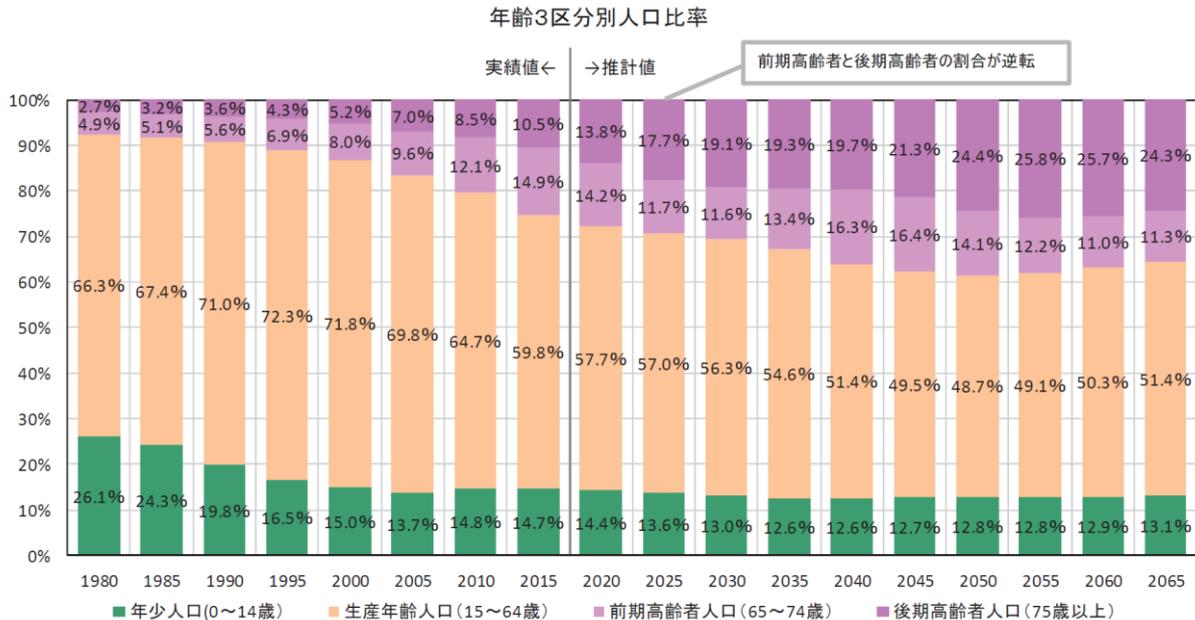
第2章 生駒市の男女共同参画を取り巻く現状

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

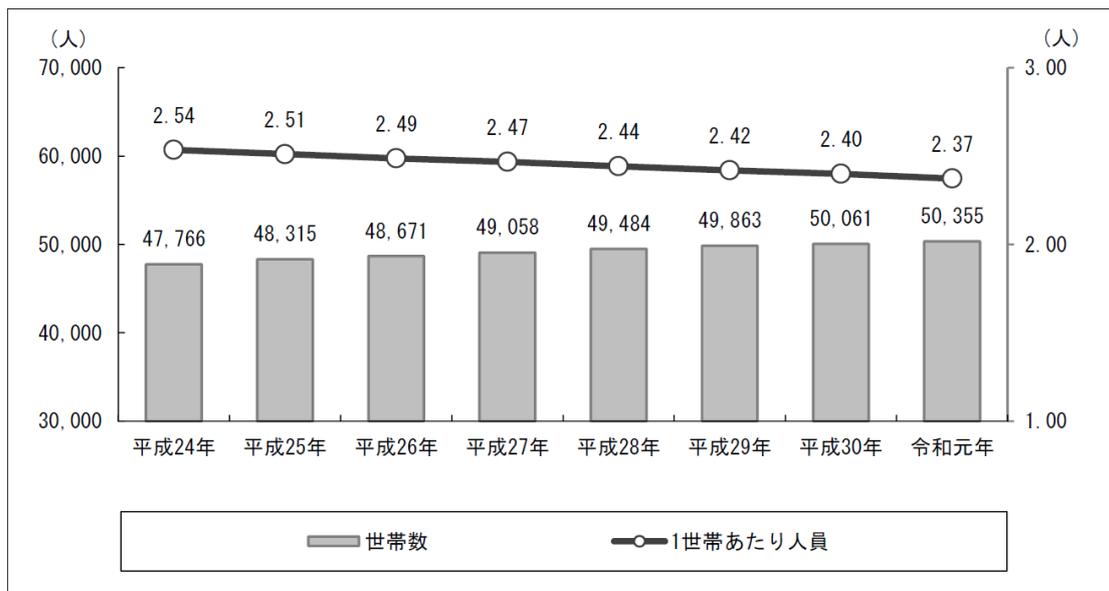
本市においては今後も急速に高齢化が進む状況にあり、およそ 2050 年までは老年人口(65 歳以上の人口)が増加する一方、生産年齢人口および年少人口は減少すると見込まれています。



資料:生駒市「生駒市人口ビジョン改訂版」(令和2年)

■世帯数の推移

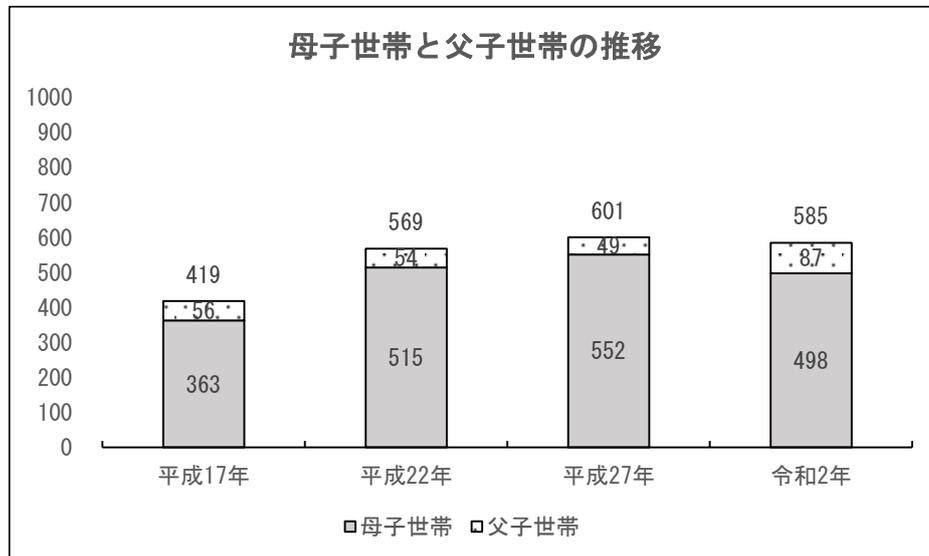
本市の世帯数は年々増加傾向にある一方で、1世帯あたりの人員は減少傾向にあります。



資料:生駒市「第2期生駒市子ども・子育て支援事業計画」(令和2年)

■母子世帯と父子世帯の推移

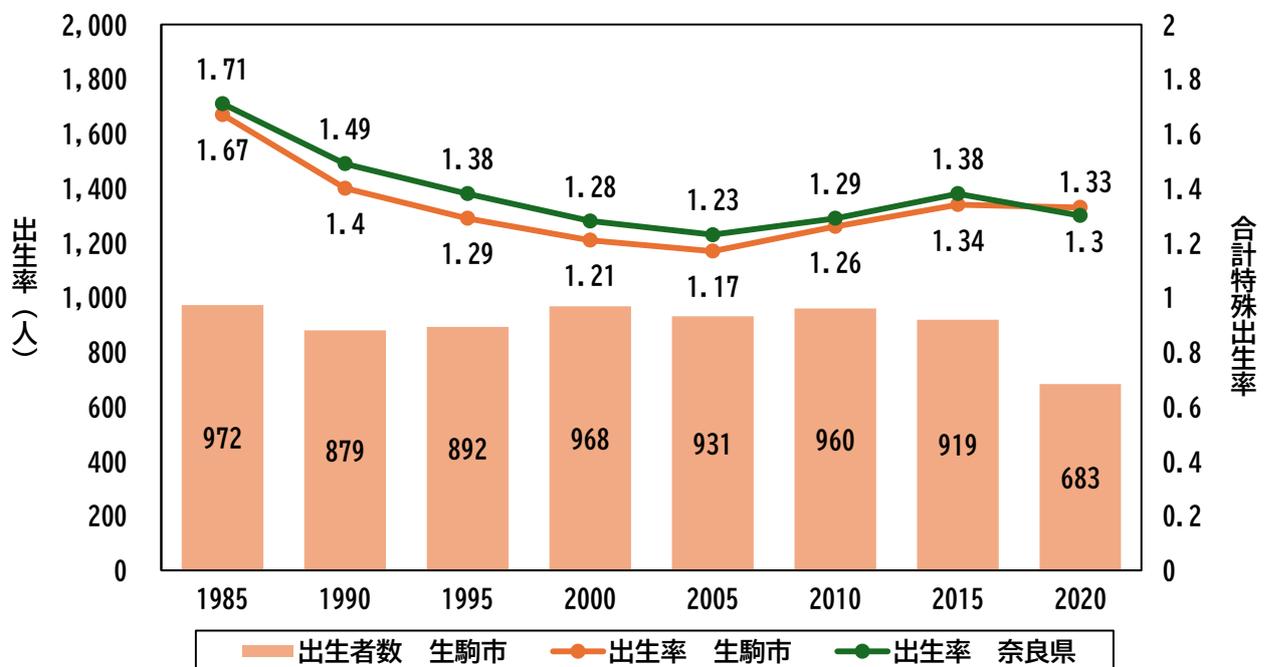
本市の母子世帯と父子世帯の推移をみると、平成 22 年以降、母子世帯は 500 世帯前後で推移しており、父子世帯は増加傾向にあります。



資料:国勢調査

■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年までは横ばいに推移していましたが、2020年では著しく減少しています。

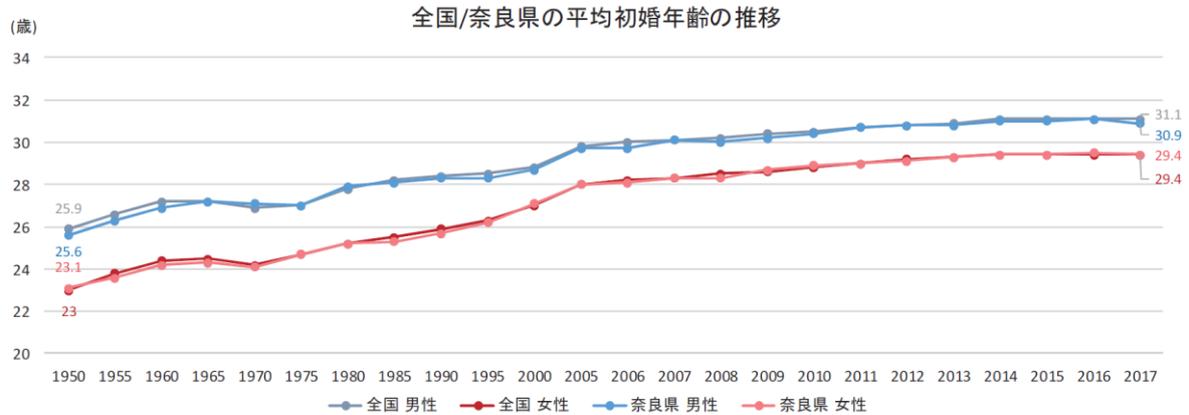


資料:奈良県:厚生労働省「人口動態統計」
生駒市:「人口動態保健所・市区町村別統計」

②婚姻、出産に関する状況

■初婚年齢の推移

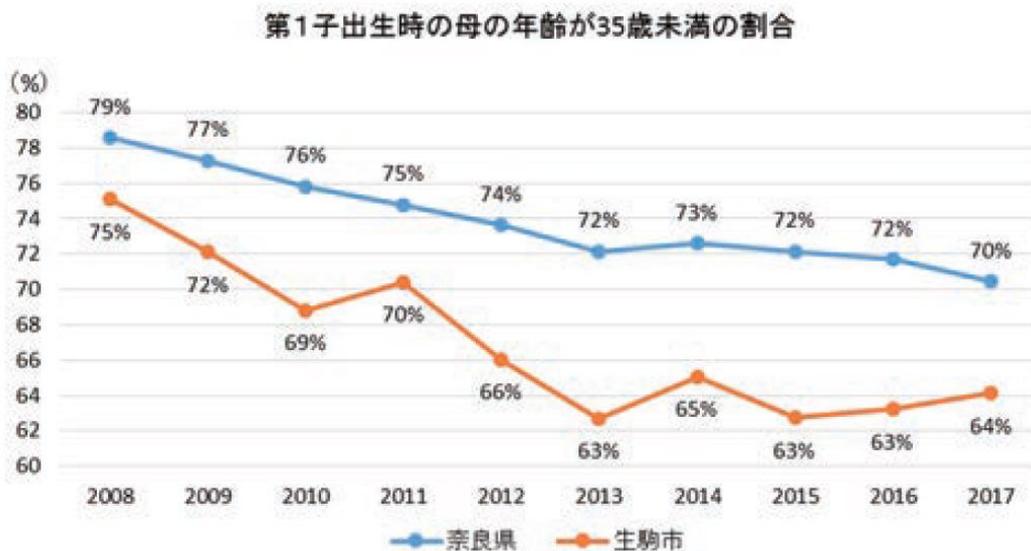
奈良県の平均初婚年齢は全国の傾向と同様に、男性・女性ともに年々上昇しており、近年では高止まりの傾向にあります。



資料:生駒市「生駒市人口ビジョン改訂版」(令和2年)

■出産年齢

生駒市の「第1子出生時の母親の年齢」が35歳未満の割合は、奈良県と比べて低くなっていますが、近年上昇傾向にあり、生駒市の出産年齢の高齢化傾向は弱まりつつあります。



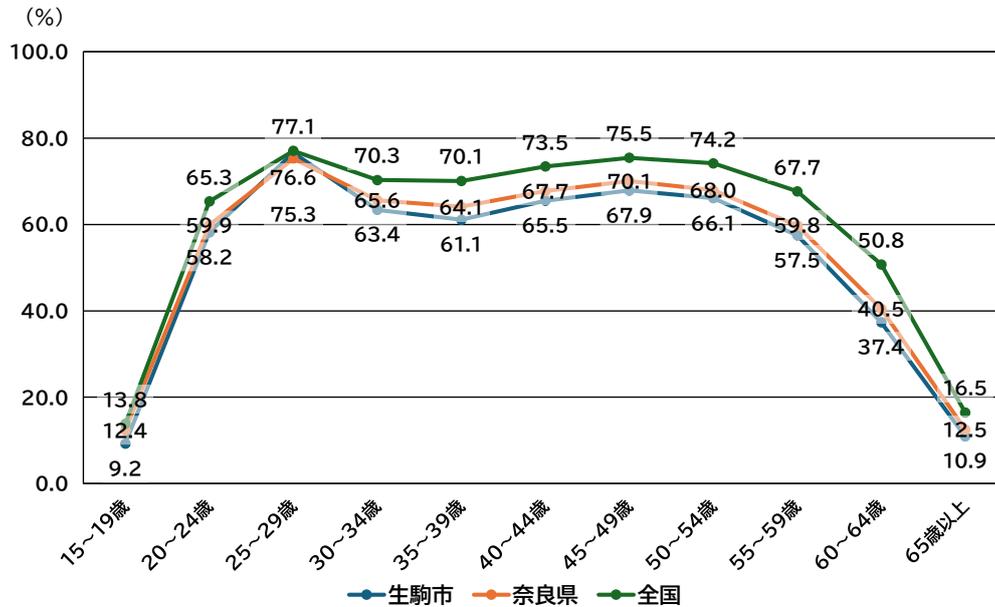
資料:生駒市「生駒市人口ビジョン改訂版」(令和2年)

③女性の就労に関する現状

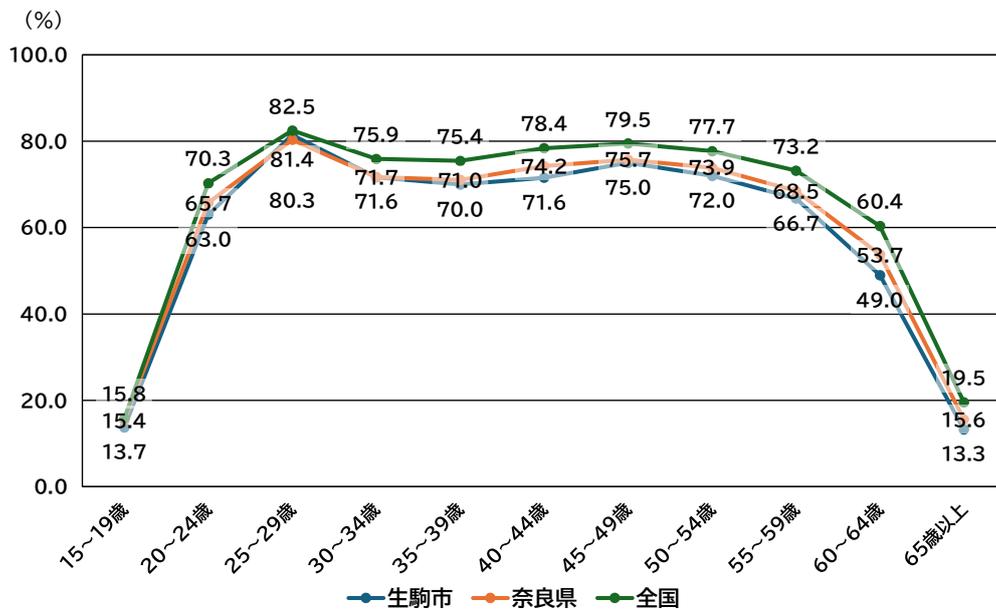
■女性の年齢階級別就業率の推移

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、平成 27 年から令和2年にかけて全年齢で上昇傾向にあります。

女性の年齢階級別就業率(H27年)



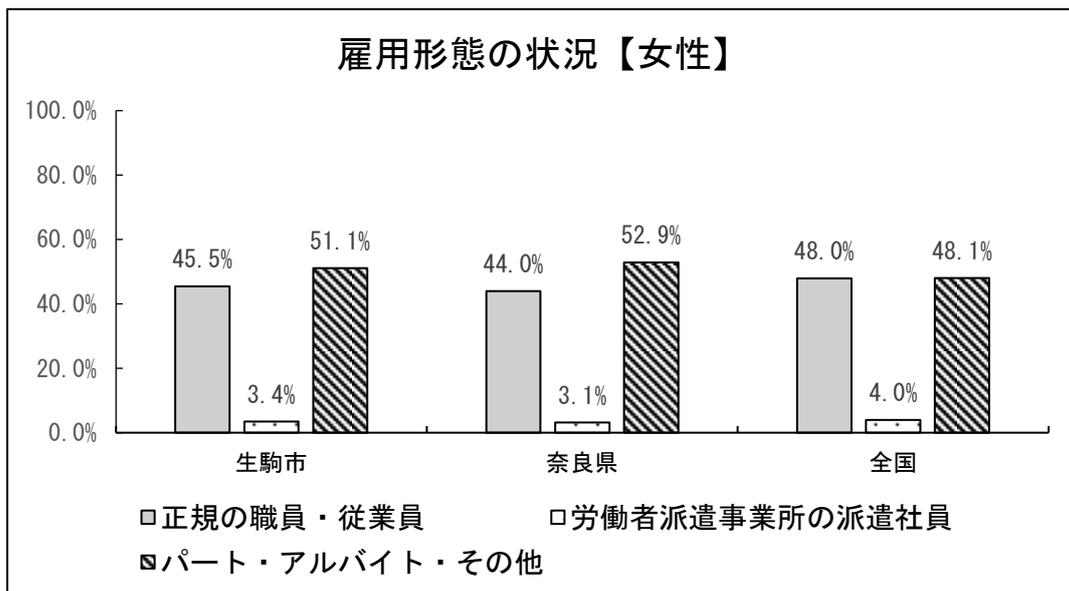
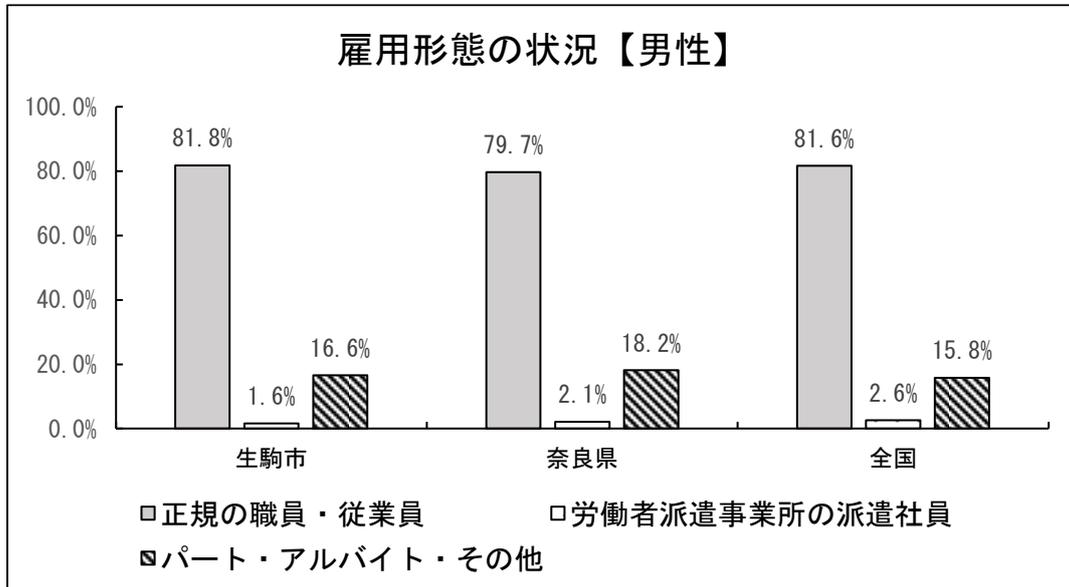
女性の年齢階級別就業率(R2年)



資料:総務省「国勢調査」
 ※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(令和2年)

④困難を抱える女性の状況

■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。

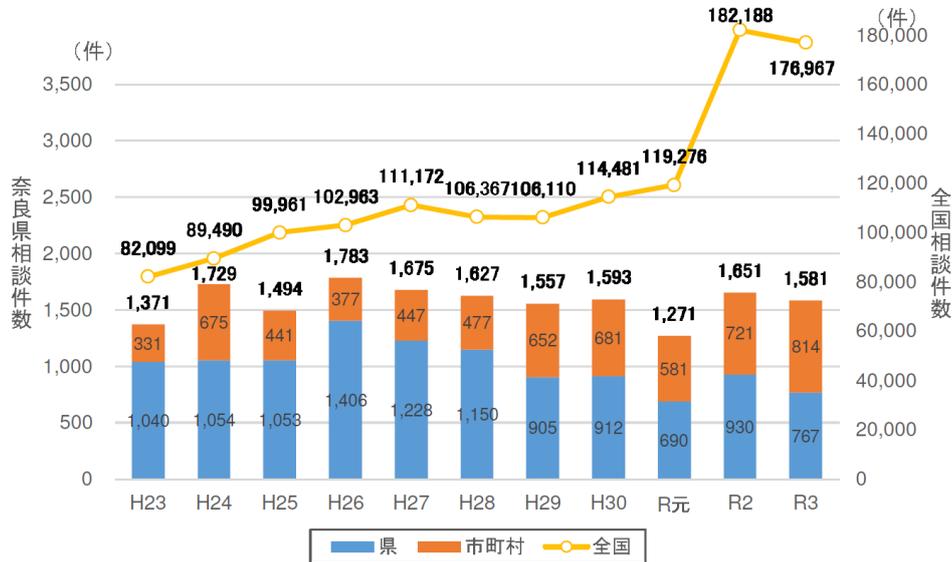
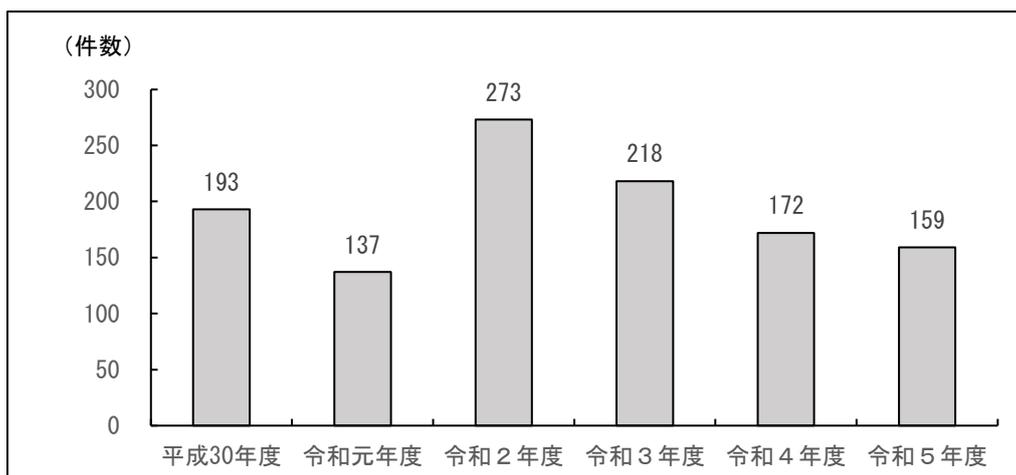


図1 全国のDV相談件数

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)」(令和5年)

■生駒市DV相談件数の推移

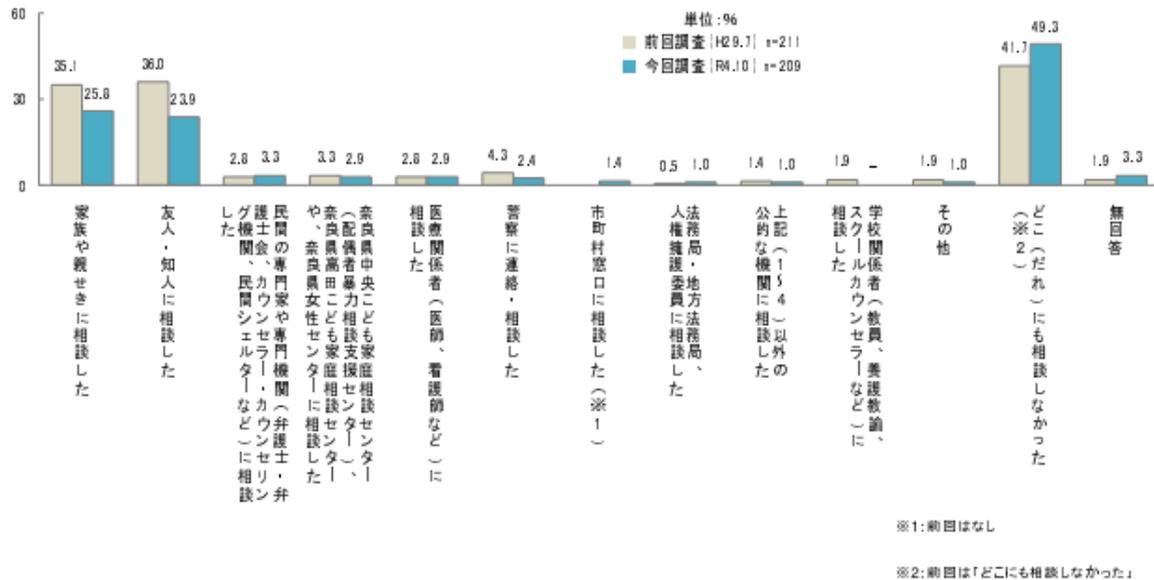
生駒市におけるDV相談件数の推移を見ると、令和2年度、令和3年度では高くなっていますが、直近の令和5年度では159件となっています。



資料:生駒市

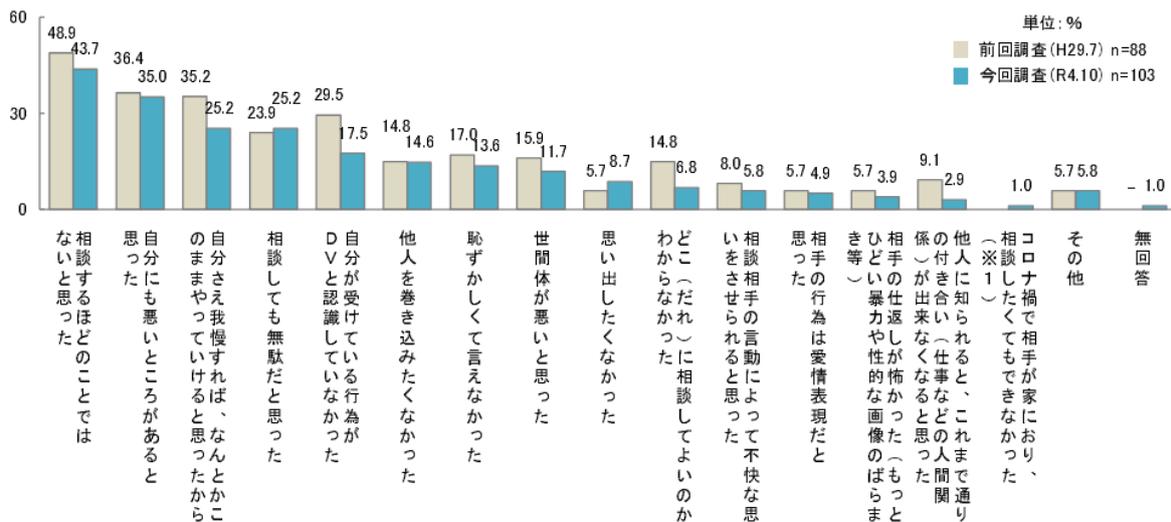
■配偶者等からの暴力被害を受けた方の相談の有無(奈良県 DV 県民アンケート調査)

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)」(令和5年)

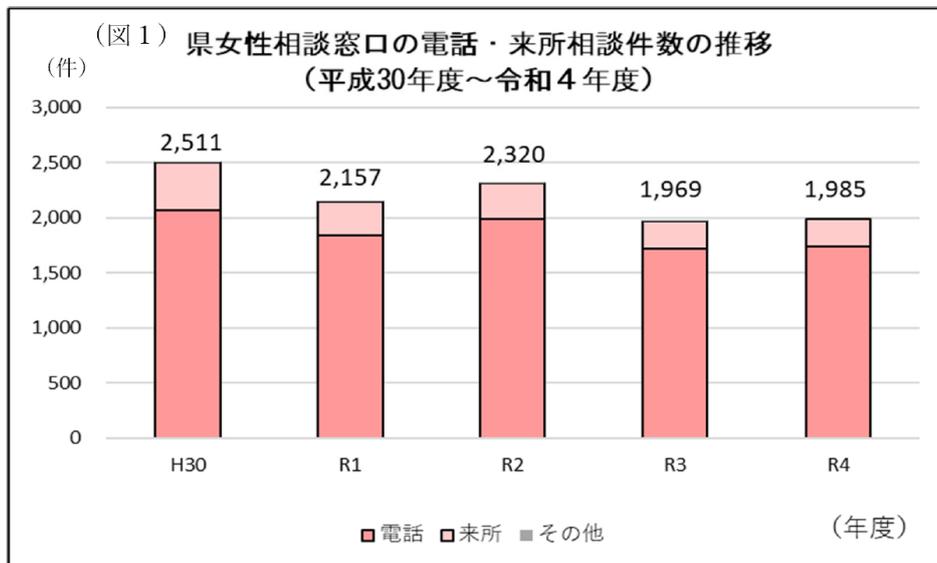
また、「被害経験があるが、どこ(だれ)にも相談しなかった」と回答した方の理由としては、「相談するほどのことではないと思った」が最も多く約4割、次いで「自分にも悪いところがあった」、「自分さえ我慢すれば、なんとかこのままやっていけると思ったから」、「相談しても無駄だと思った」が約3割となっています。



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)」(令和5年)

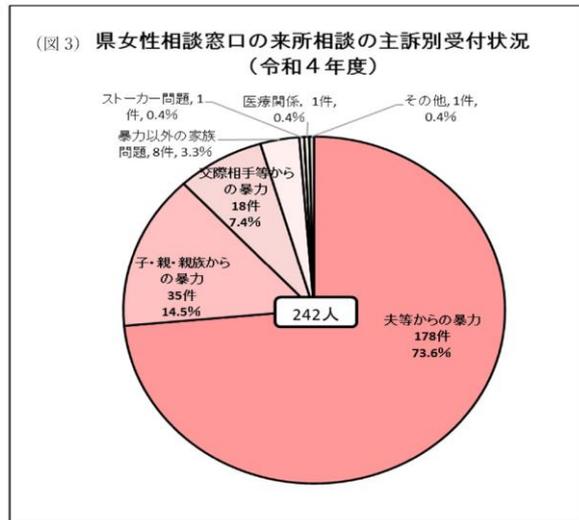
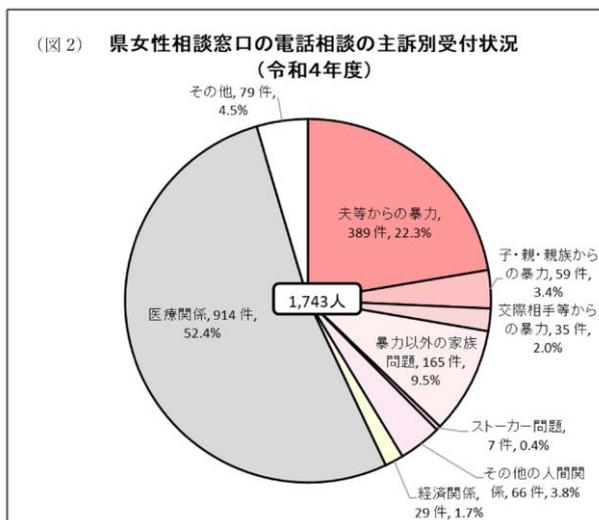
■奈良県の困難な問題を抱える女性への対応状況

奈良県における電話・来所相談件数は約 2000 件～2500 件前後で推移しています。



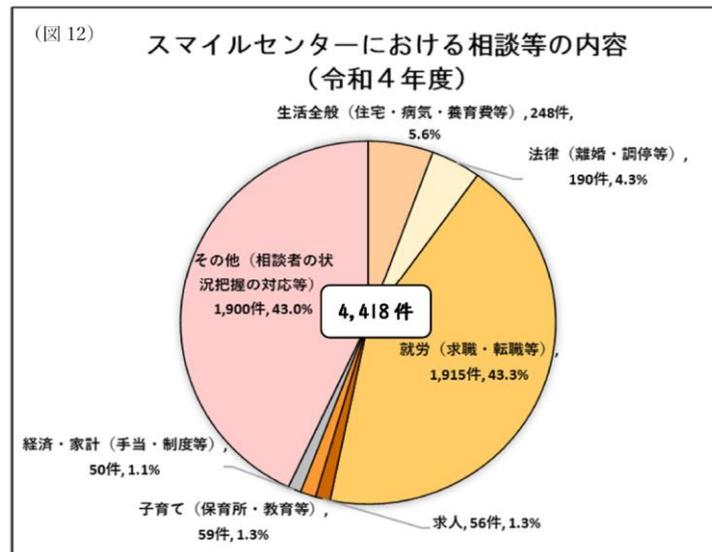
資料:奈良県「奈良県困難な問題を抱える女性への支援のための基本計画(案)」(令和6年)

令和4年度電話相談の主訴別受付状況の内容は、精神的問題を含む「医療関係」が 52.4%と最も高くなっています。来所による主訴別受付状況の内容は、「夫等からの暴力」が最も高くなっています。



資料:奈良県「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(案)」(令和6年)

■奈良県母子家庭等就業・自立支援センター(スマイルセンター)の相談等の状況
相談内容は、就労にかかることのほか、家計や子育てなど生活全般に及んでいます。



資料:奈良県「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(案)」(令和6年)

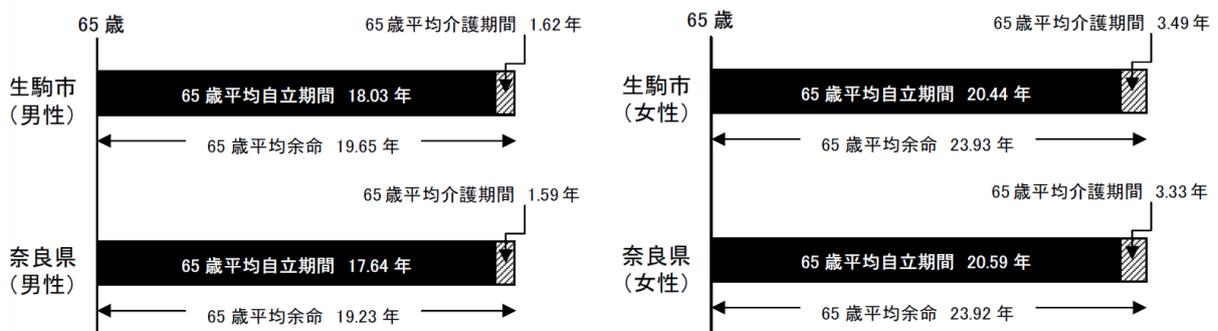
⑤生駒市における健康寿命

■健康寿命(65歳平均自立期間)の推移(第2期 健康いこま21)

本市の健康寿命をみると、男性は平成21～23年の平均で18.03年と奈良県や全国に比べて高くなっています。一方女性は、男性に比べて高いものの、奈良県より低く、全国とおおむね同じ傾向となっています。

図表3 健康寿命(65歳平均自立期間)の推移

| | | 平成19 | 平成20 | 平成21 | 平成22 | 平成23 |
|----|-----|-------|-------|-------|-------|-------|
| 男性 | 生駒市 | 18.03 | | | | |
| | 奈良県 | 17.07 | 17.28 | 17.54 | 17.46 | 17.84 |
| | 全国 | 16.95 | 16.98 | 17.24 | 17.20 | 17.10 |
| 女性 | 生駒市 | 20.44 | | | | |
| | 奈良県 | 20.18 | 20.09 | 20.61 | 20.50 | 20.47 |
| | 全国 | 20.23 | 20.25 | 20.49 | 20.42 | 20.30 |



資料:生駒市「第2期健康いこま21」(平成25年)

2-2 アンケート調査の主な結果

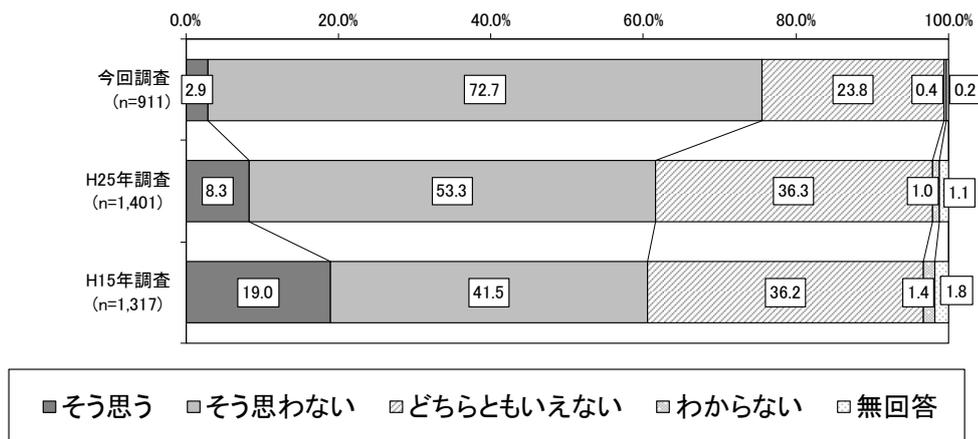
① 市民アンケート

○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(H25:8.3%、H15:19.0%)から減少し、反対に「そう思わない」が過去調査(H25:53.3%、H15:41.5%)から増加しています。

図表 性別役割分担意識－経年変化

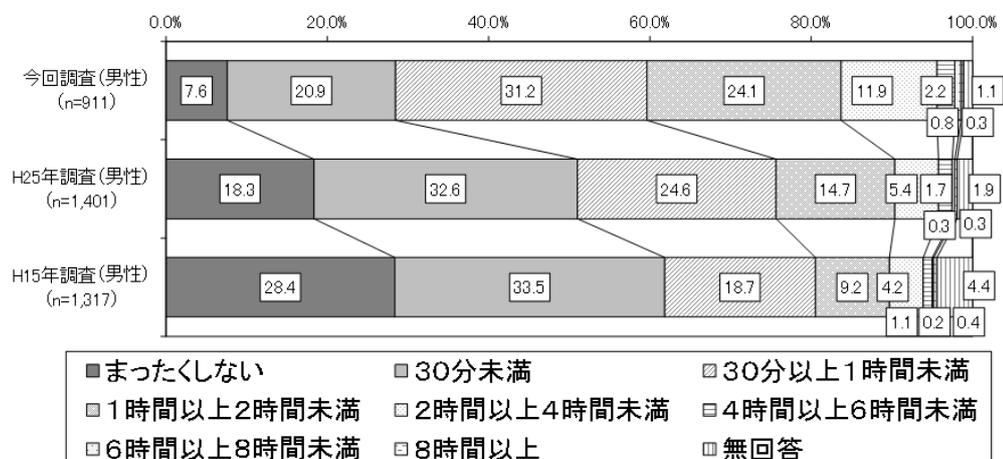


○平日の家事時間

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%(H25:18.3%、H15:28.4%)、「30分未満」が 20.9%(H25:32.6%、H15:33.5%)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%(H25:24.6%、H15:18.7%)、「1時間以上2時間未満」は 24.1%(H25:14.7%、H15:9.2%)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）

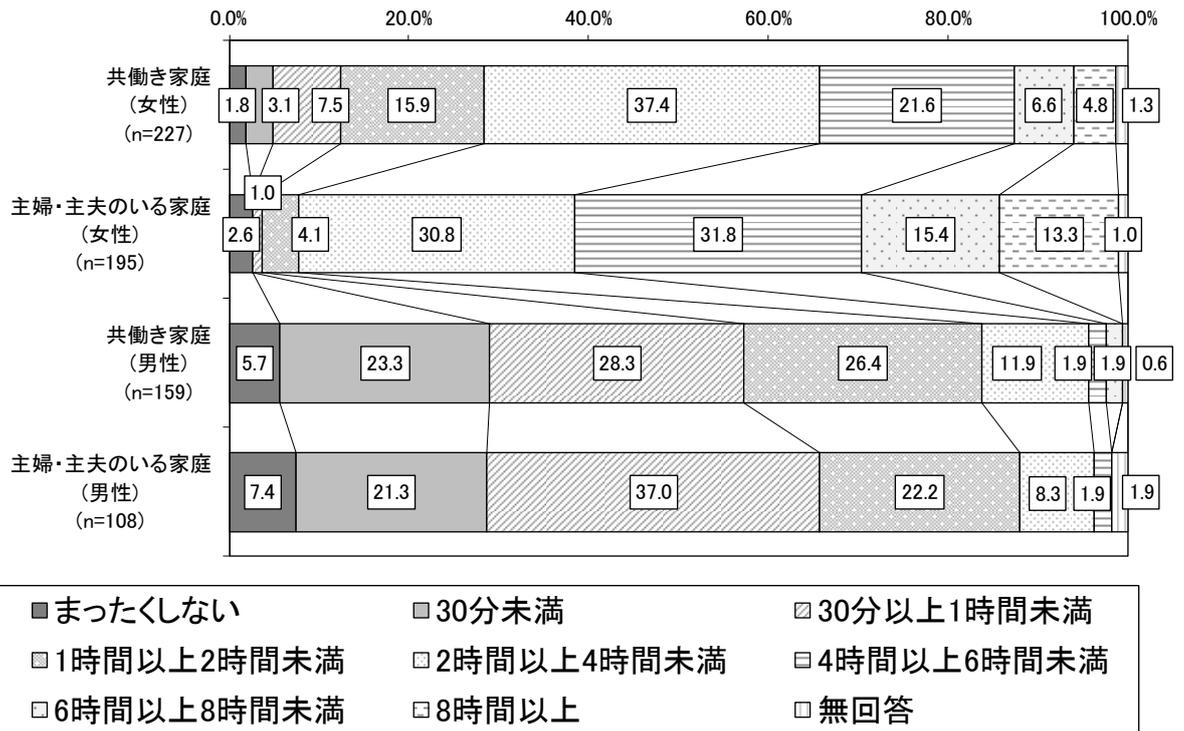


○平日の家事時間(性別・配偶者職業別)

一方で、共働き家庭の女性は、「2 時間以上 4 時間未満」の割合が 37.4%と最も高くなっているのに対し、共働き家庭の男性は、「まったくしない」、「30分未満」、「30分以上1時間未満」、「1時間以上2時間未満」を合わせた2時間未満が8割以上となっています。

このことから、共働き家庭において、女性は依然として家事の中心的な担い手となっていることがわかります。

図表 平日の家事時間－性別・配偶者職業別



○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 | | | |
|------------|----|-----------|--------|-------------|------|-----------|--------|-------------|------|
| | | どちらかという自分 | 半々ずつ分担 | どちらかという自分以外 | 無回答 | どちらかという自分 | 半々ずつ分担 | どちらかという自分以外 | 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)

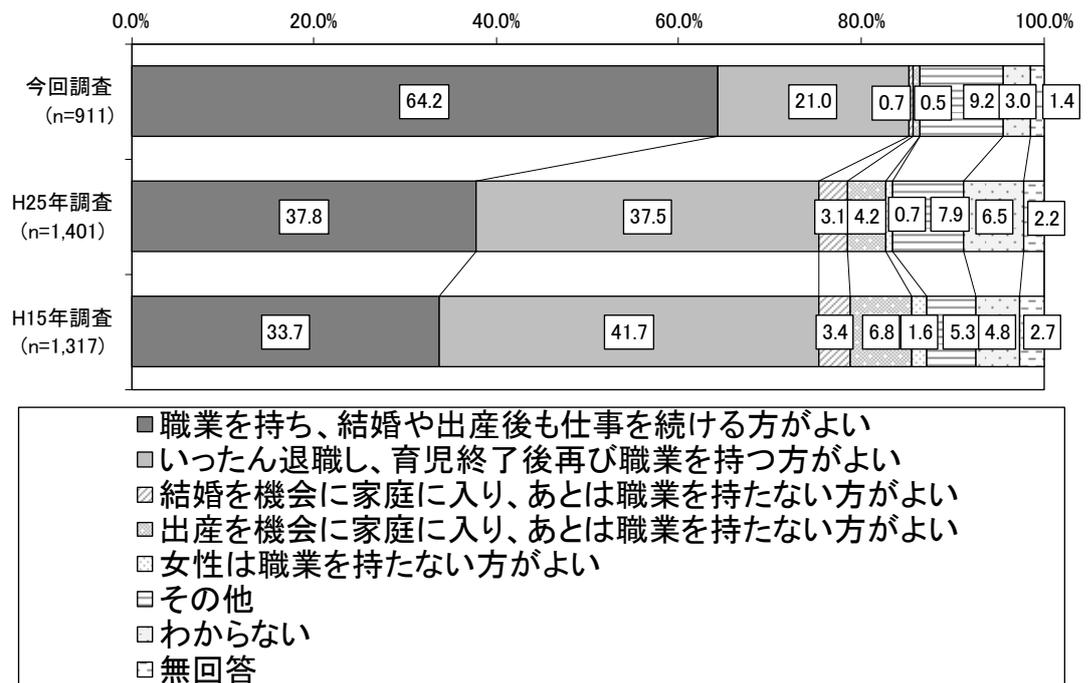
○女性が職業を持つことについての考え

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%(H25:37.8%、H15:33.7%)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。

職業を持ち続けることが望ましいとの考え方が、性別を問わず多くの年代で8割弱から9割を占めています。

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%(H25:8.0%、H15:11.8%)と大きく減少しています。

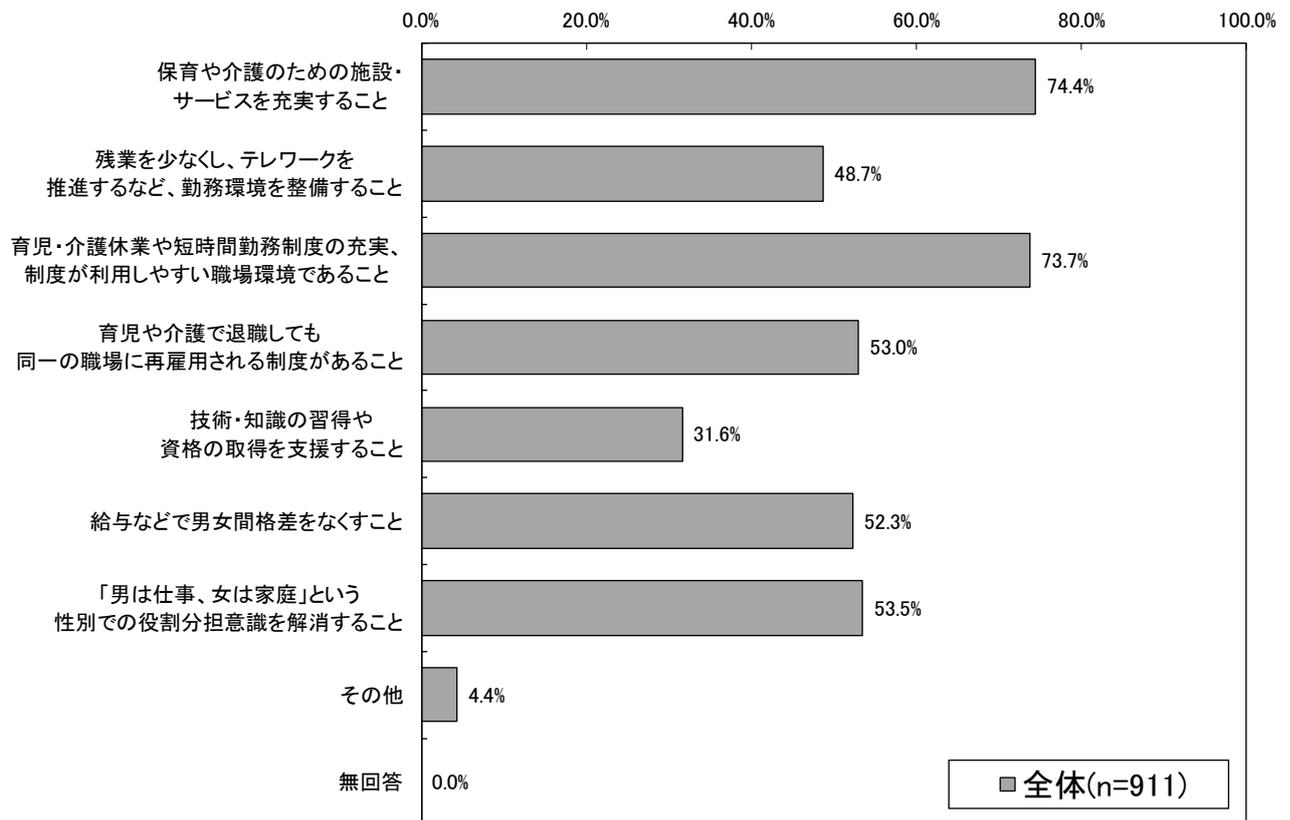
図表 女性が職業を持つことについての考え－経年変化



○職業生活における男女活躍の推進に必要な支援

職業生活における男女の活躍をさらに推進するために必要な支援では、「保育や介護のための施設・サービスを充実すること」(74.4%)、「育児・介護休業や短時間勤務制度の充実、制度が利用しやすい職場環境であること」(73.7%)、「『男は仕事、女は家庭』という性別での役割分担意識を解消すること」(53.5%)が上位3項目(複数回答)となっています。

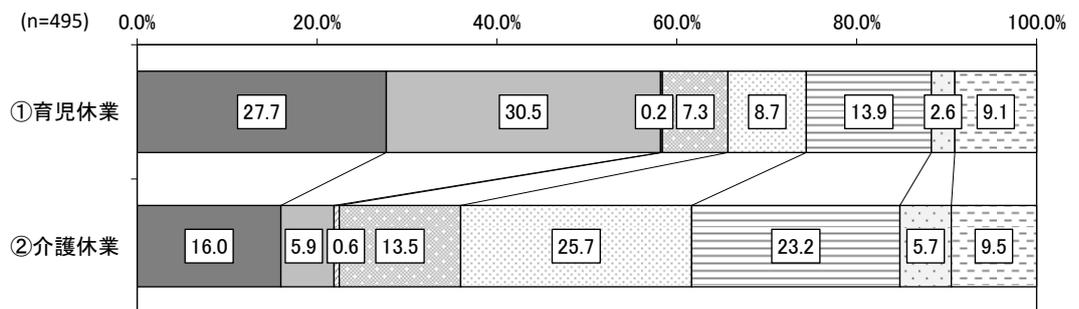
図表 必要な支援－全体



○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分からない」(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

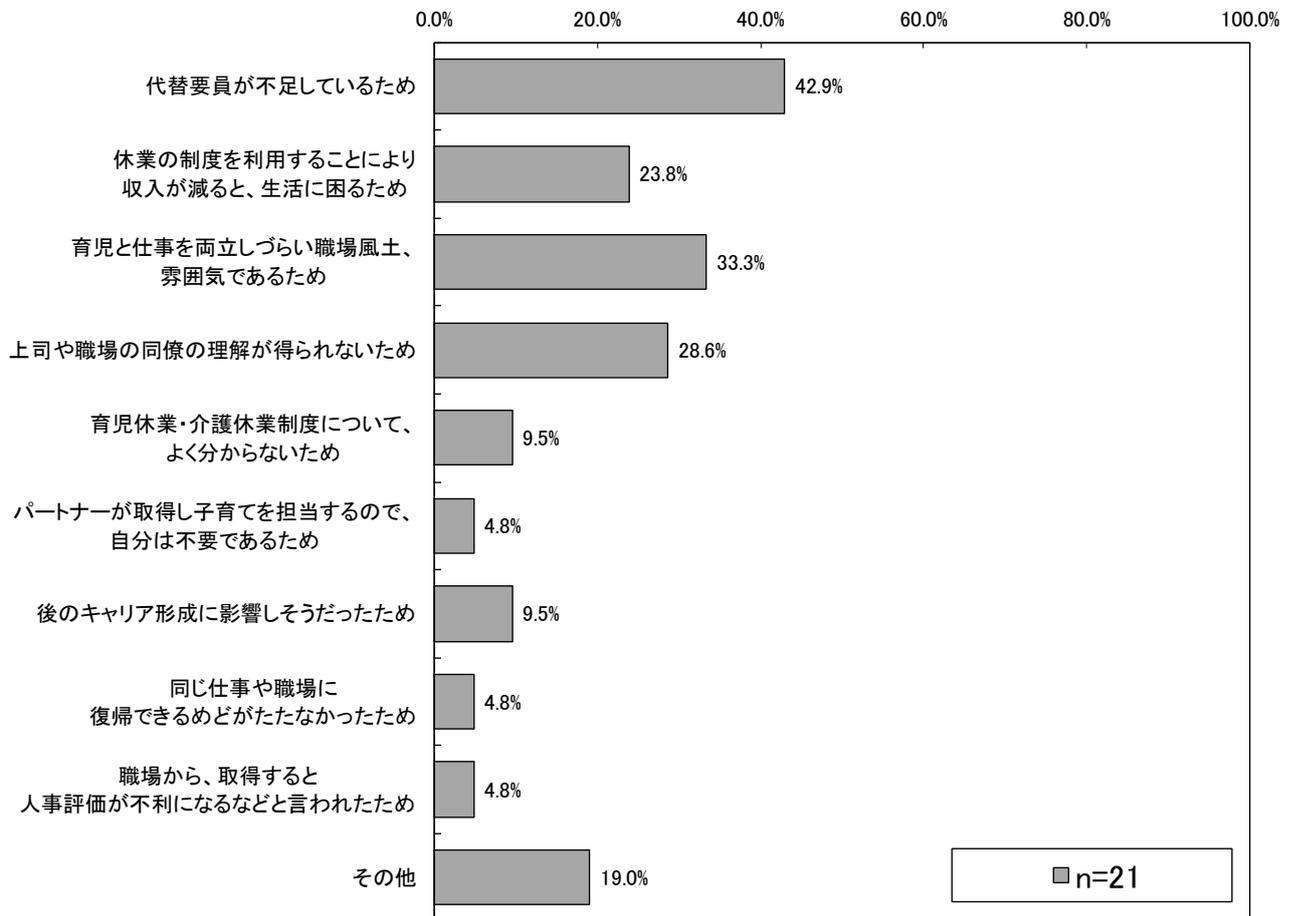


- 男性も女性も利用している
- 女性は利用している
- 男性は利用している
- 制度はあるが、利用する人はいない
- 制度はあるが、利用している人がいるかどうか知らない
- 制度があるかどうか分からない
- 制度を知らない
- 無回答

○育児・介護休業を取得できなかった理由

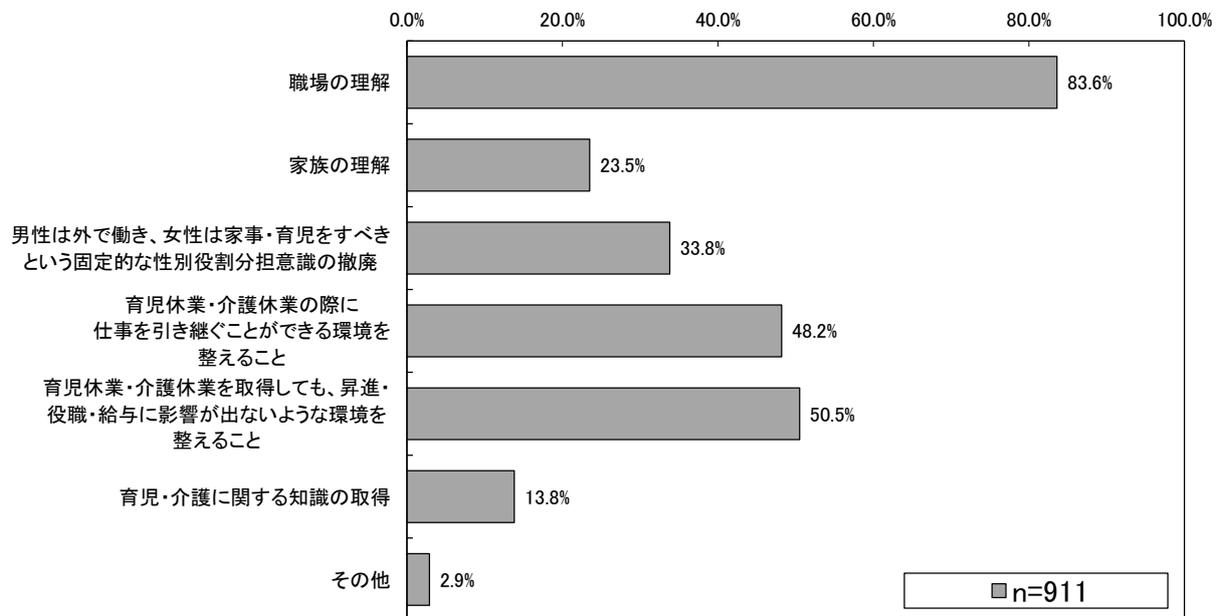
育児休業と介護休業に関して、取得したくてもできなかった人の理由として、「代替要員が不足しているため」(42.9%)、「育児と仕事を両立しづらい職場風土、雰囲気であるため」(33.3%)、「上司や職場の同僚の理解が得られないため」(28.6%)の順に割合が高くなっています。

図表 取得できなかった理由－全体



また、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。

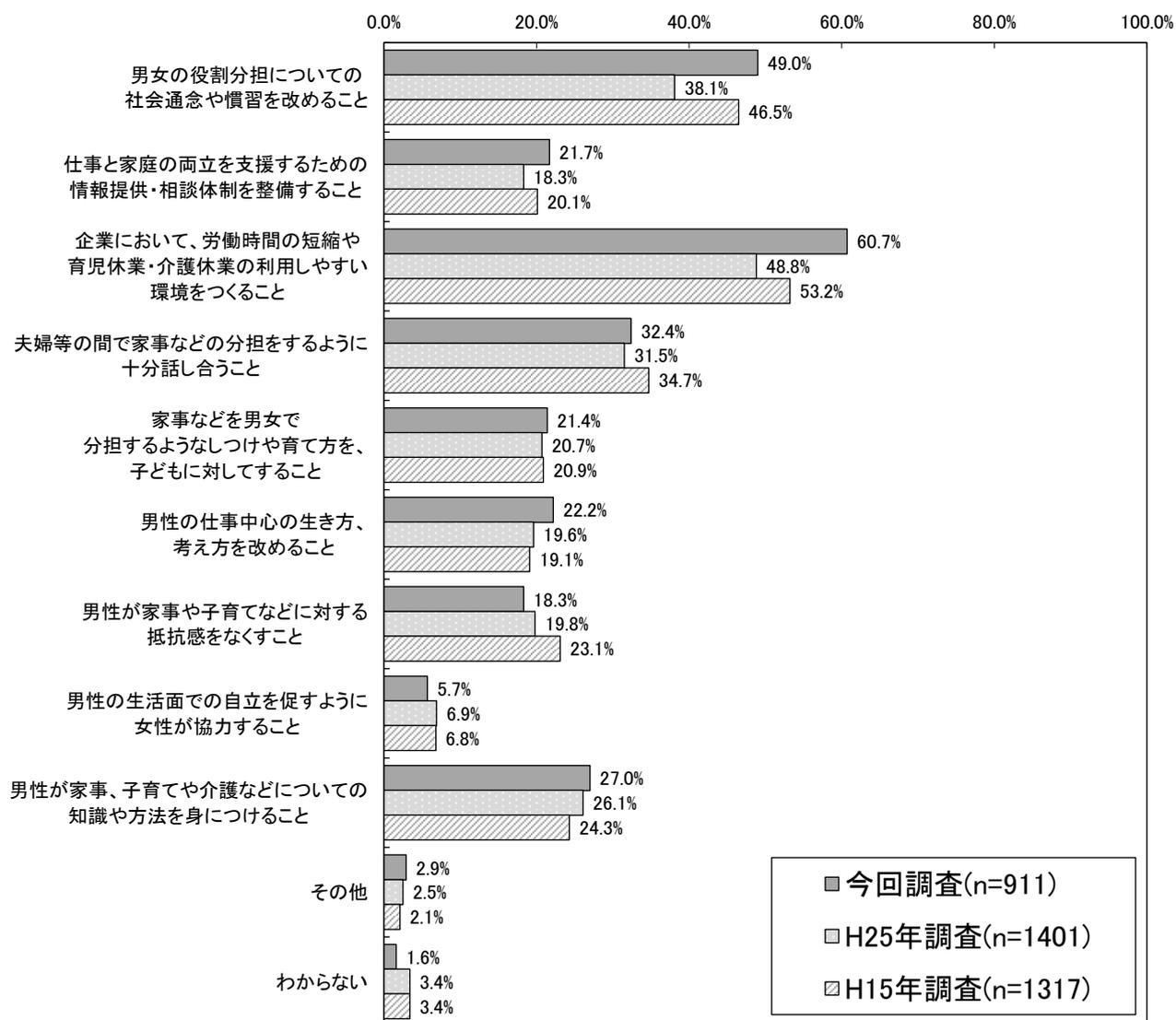
図表 制度利用しやすくなるために必要なこと－全体



○男性が参画していくために必要な事項

今後、男性が女性と共に家事、子育てや教育、介護、地域活動に積極的に参画していくために必要な事項としては、「企業において、労働時間の短縮や育児休業・介護休業の利用しやすい環境をつくること」が60.7%(H25:48.8%)、「男女の役割分担についての社会通念や慣習を改めること」が49.0%(H25:38.1%)、「夫婦等の間で家事などの分担をするように十分話し合うこと」が32.4%(H25:31.5%)などとなっています。割合が高い順番は前回から変わっておらず、引き続き、企業や家庭・地域での環境作りを求めていくことなど多様な施策を講じていくことが重要となっています。

図表 男性が参画していくために必要な事項－経年変化

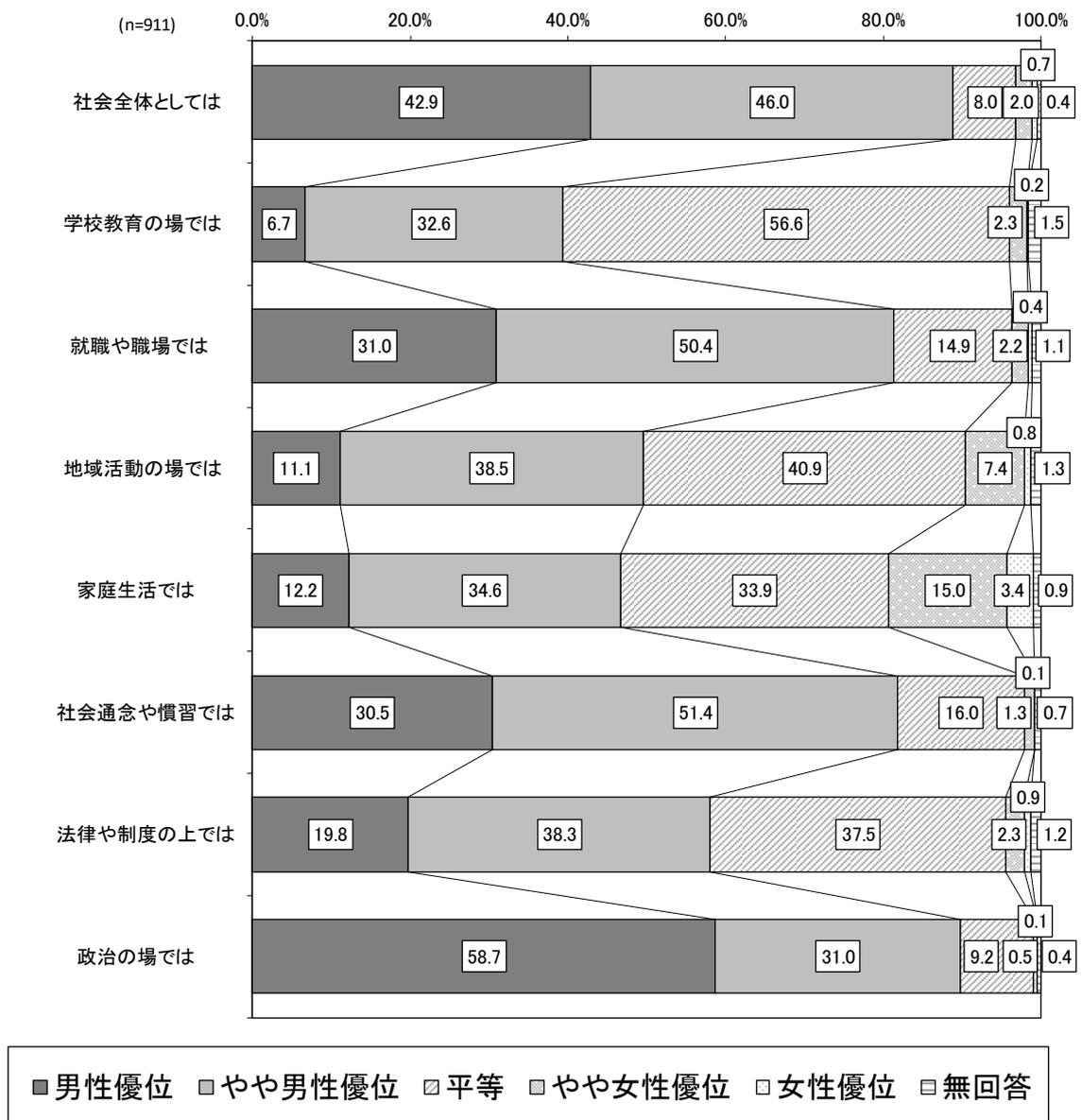


○男女の地位の平等感

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



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 |
| 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 |
| 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 |
| 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 |
| 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 |
| 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 |
| 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 |

女性 (n=512)

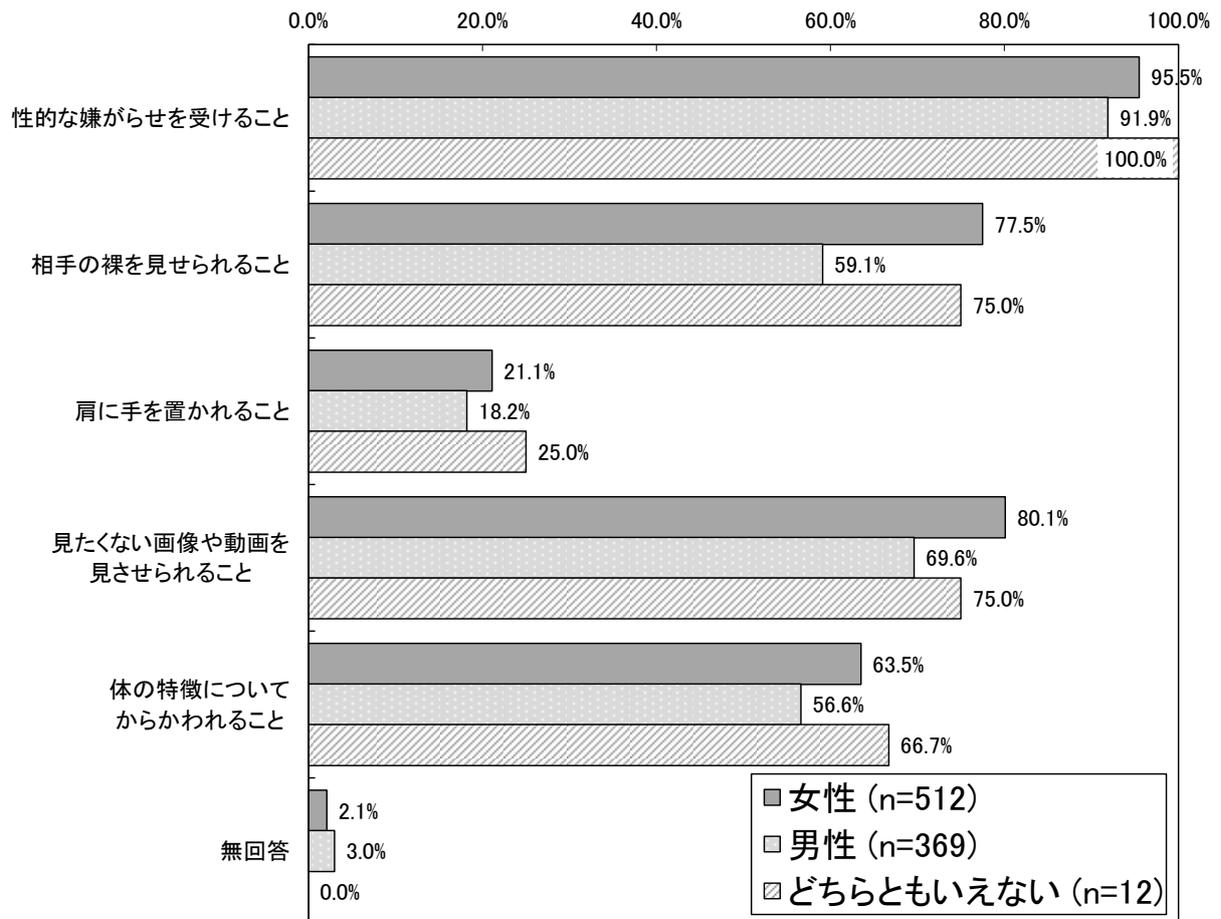
男性 (n=369)

○性暴力に関すること

性暴力にあたると思うことについては、「性的な嫌がらせを受けること」、「見たくない画像や動画を見させられること」、「相手の裸を見せられること」で割合が高くなっています。

性別にみると「相手の裸を見せられること」(女性:77.5%、男性:59.1%、どちらともいえない:75.0%)では、女性と男性の間で18.4ポイントと最も大きい認識の差が出ています。

図表 「性暴力」にあたると思うもの－性別



○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)

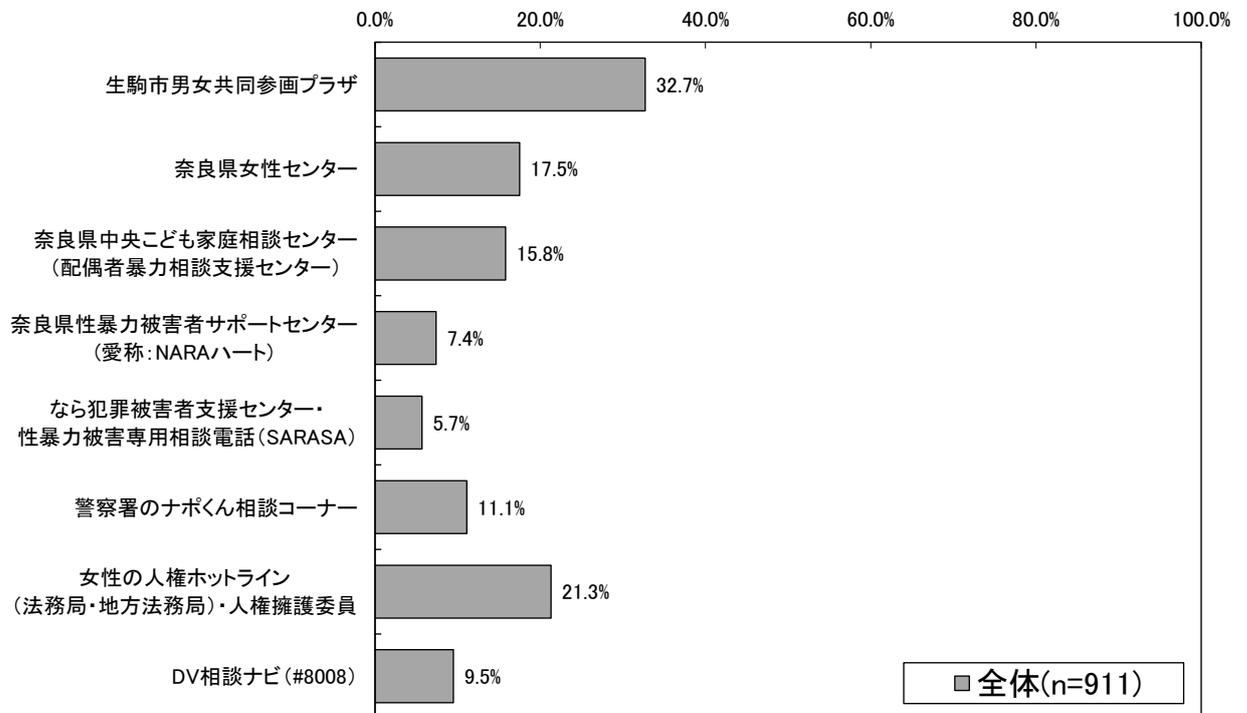
女性 (n=512)

男性 (n=369)

○ドメスティック・バイオレンス(DV)の相談窓口

ドメスティック・バイオレンス(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



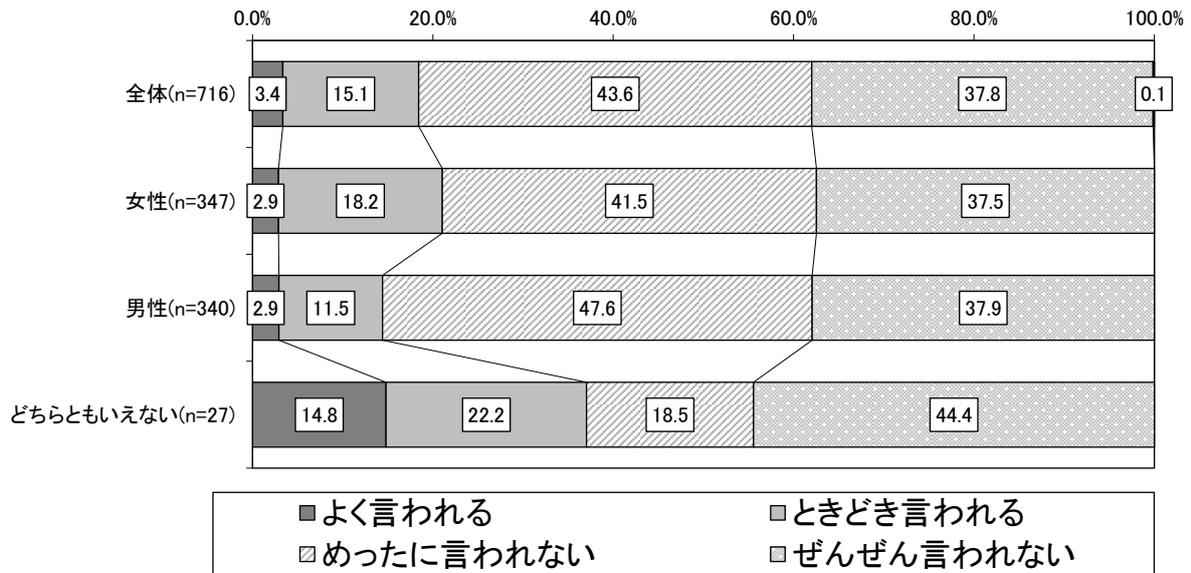
② 中学生アンケート

○性別についての思い込み

「誰かから、『男だから〇〇するべき』や『女だから〇〇するべき』のように言われること」については、全体では「よく言われる」が 3.4%、「ときどき言われる」が 15.1%となっています。

性別について「どちらともいえない」を選択した人で「よく言われる」が 14.8%となっており、男性(2.9%)や女性(2.9%)に比べ割合が高くなっています。

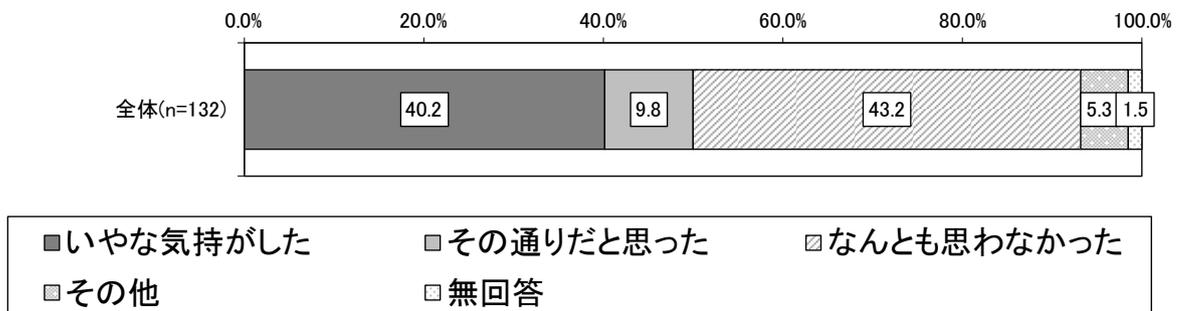
図表 ジェンダーバイアス-性別



○ジェンダーバイアスに対する心境

誰かから「男だから〇〇するべき」や「女だから〇〇するべき」のように言われた経験について、「いやな気持ちをした」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

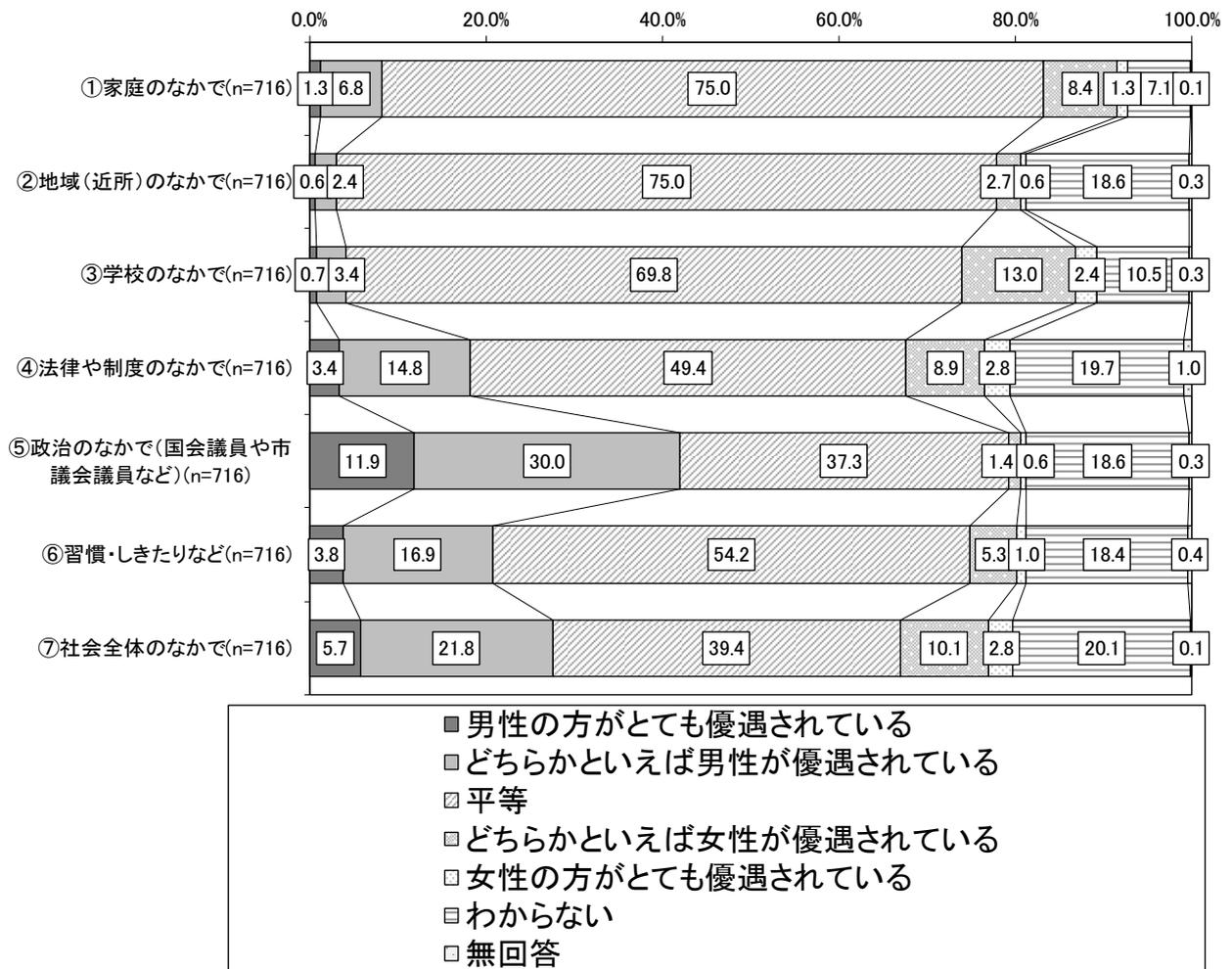


○男女の立場の平等について

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

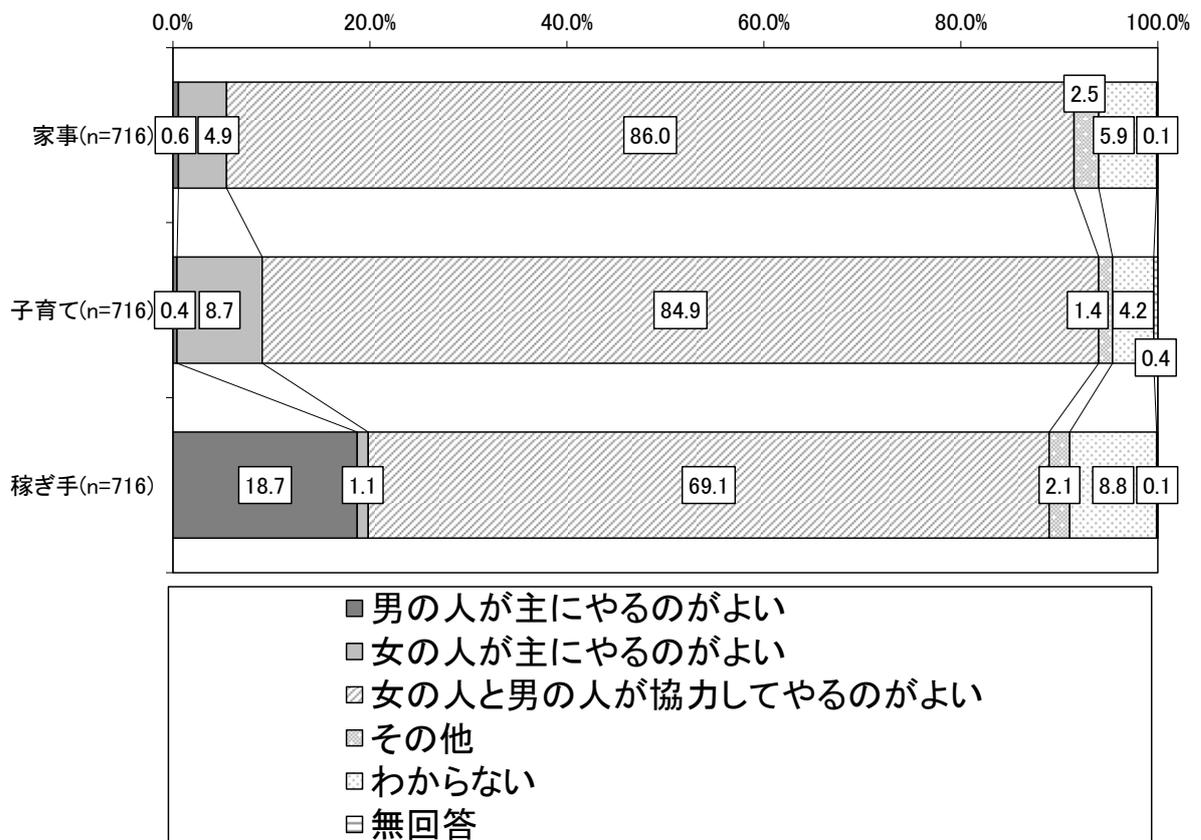


○日常の役割分担の理想について

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のと思われ、「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



○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います。

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。

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 恋人同士の関係-性別

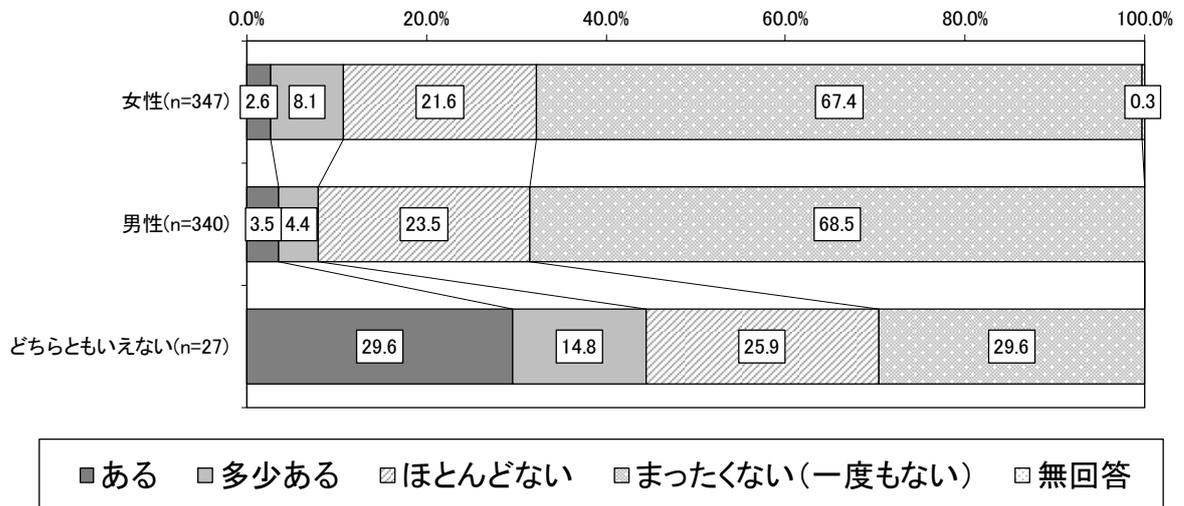
| | | へんだ と思う | 別にへんだ と思わない | 無回答 |
|--|-----------|------------|----------------|-----|
| ①メールなどの返信 が遅いといつも怒る | 女性 | 69% | 31% | 0% |
| | 男性 | 63% | 36% | 1% |
| | どちらともいえない | 56% | 41% | 4% |
| ②メールなどを勝手に 見る | 女性 | 89% | 11% | 0% |
| | 男性 | 80% | 20% | 0% |
| | どちらともいえない | 70% | 30% | 0% |
| ③誰とどこにいたの 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)

○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



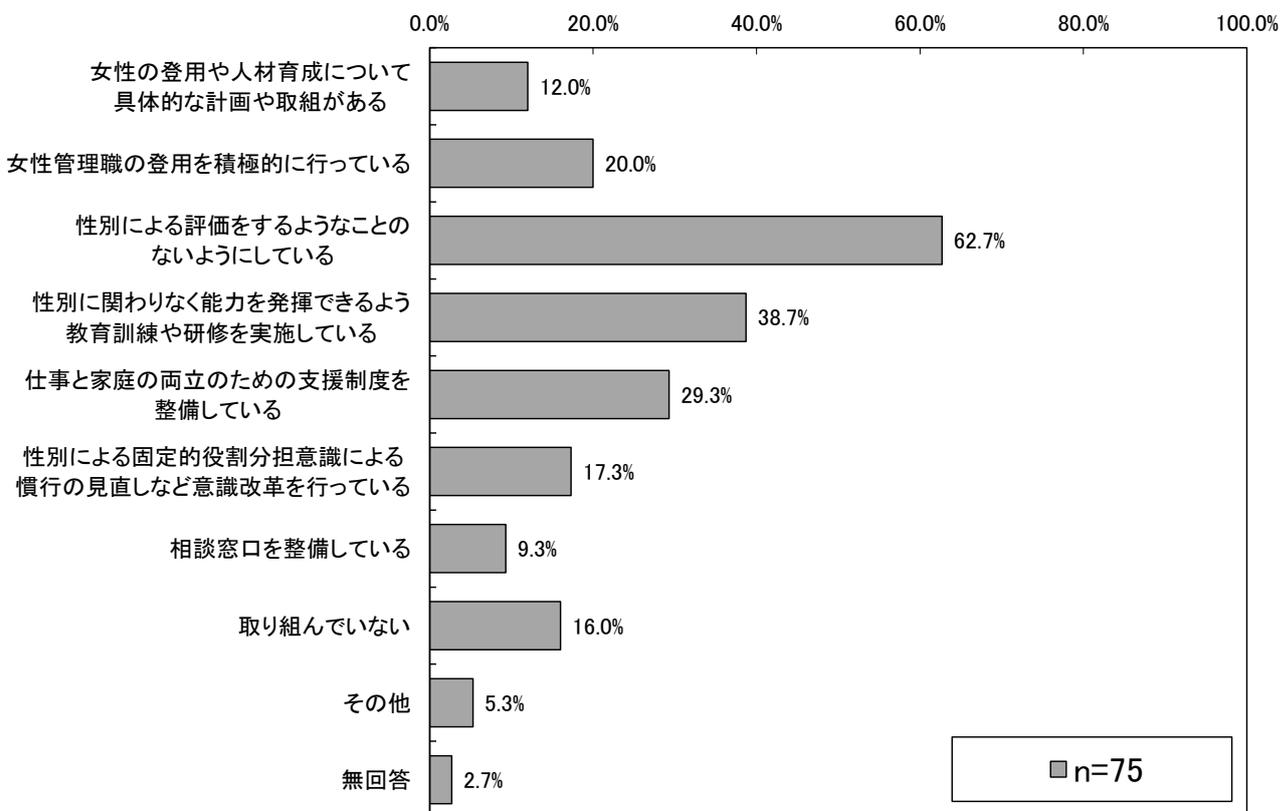
③ 事業所アンケート

○ポジティブ・アクションの取組の現状

ポジティブ・アクションへの取組については、「性別による評価をするようなことのないようにしている」が 62.7%、「性別に関わりなく能力を発揮できるよう教育訓練や研修を充実している」が 38.7%で上位となっています。

一方で「取り組んでいない」が 16.0%となっており、取り組んでいない理由は「女性従業員が少ない、またはいない」が 58.3%、「すでに取り組んでおり、女性が活躍しているため」が 25.0%、「女性自身が希望していない」が 25.0%となっています。

図表 ポジティブ・アクションへの取組



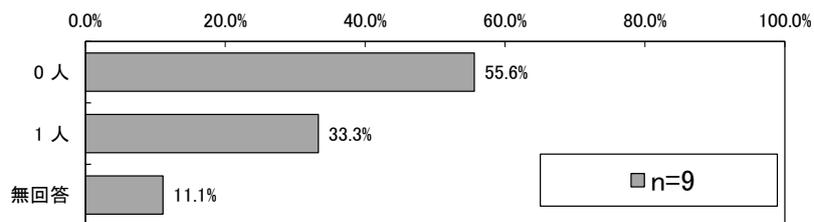
○育児休業・介護休業の現状

育児休業の取得状況等について、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。

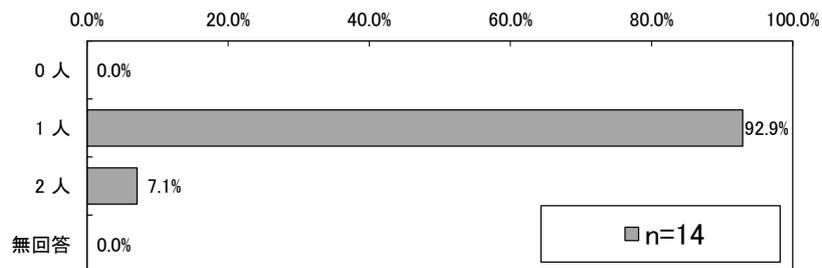
同様に、令和4年度中に出産した女性従業員がいる14事業所では、育児休業を取得した女性従業員がいる事業所は100%となっています。

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。

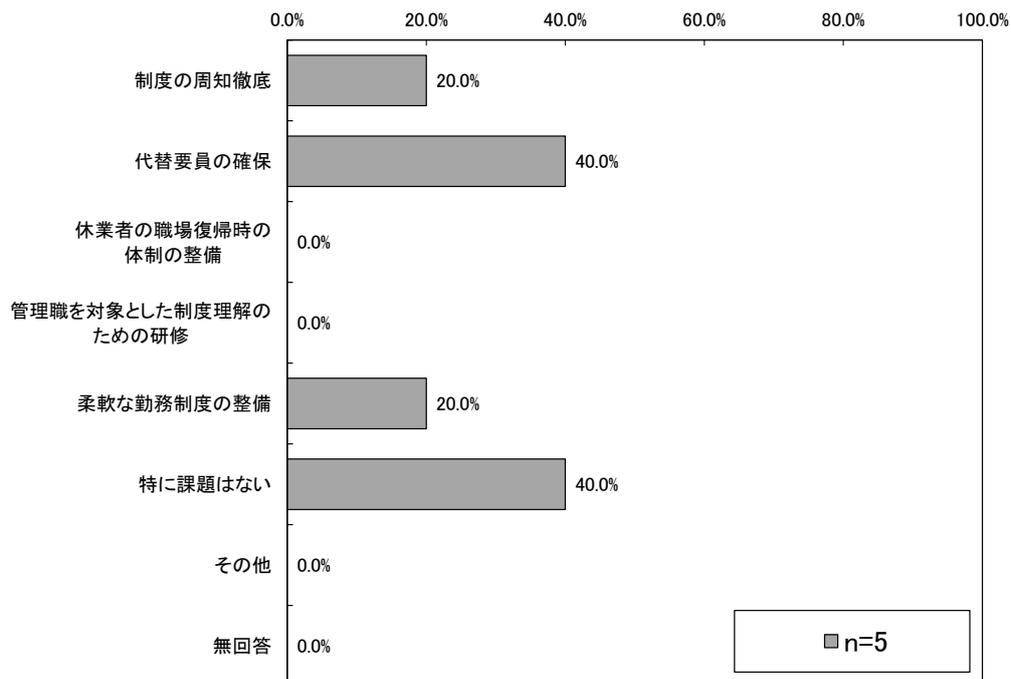
図表 令和4年度中、配偶者が出産し、育児休業を取得した男性従業員



図表 令和4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

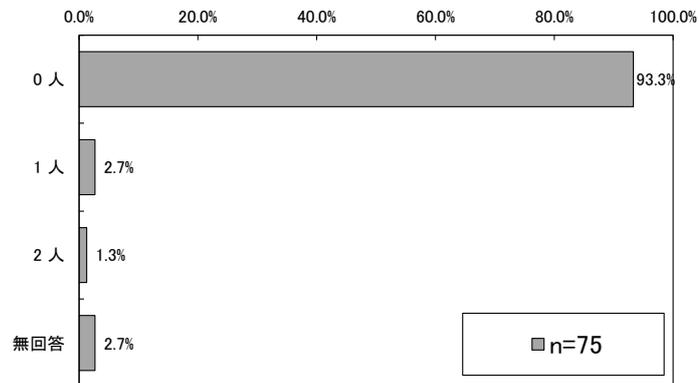


○介護休業取得状況と課題

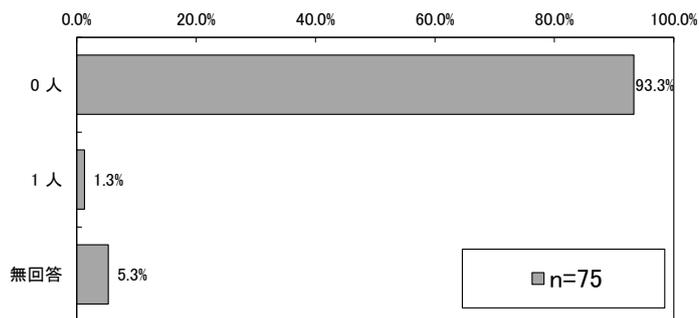
介護休業の取得状況について、令和4年度中に介護休業を取得した女性従業員と男性従業員は、ともに93.3%が「0人」で最も多くなっています。

介護休業を取得した従業員がいなかった事業所に、介護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」が45.6%、「特に課題はない」が23.5%で上位となっています。

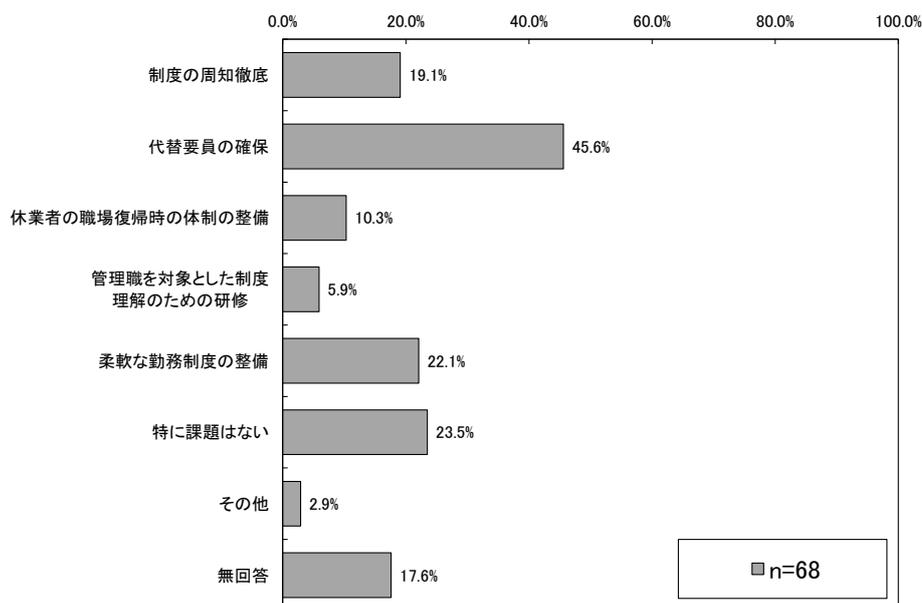
図表 令和4年度中、介護休業を取得した女性従業員



図表 令和4年度中、介護休業を取得した男性従業員



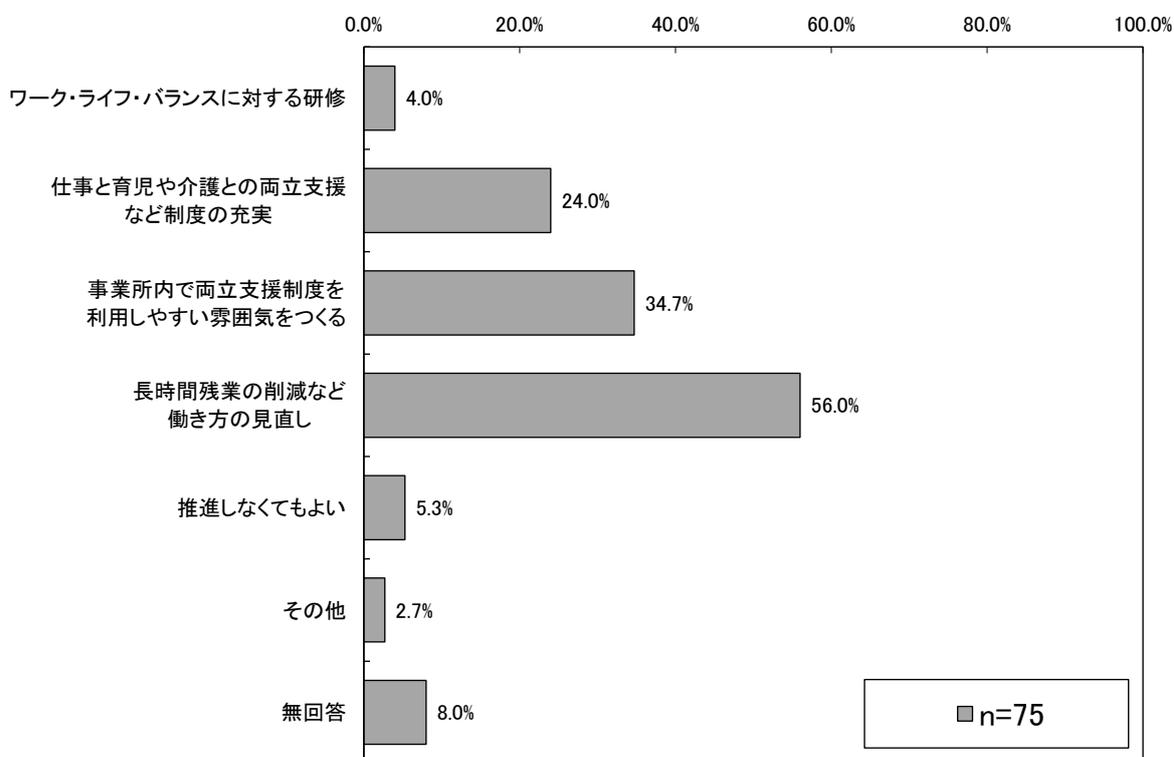
図表 介護休業の活用をすすめるうえでの課題



○ワーク・ライフ・バランスの現状

ワーク・ライフ・バランス推進のための取組については、「長時間残業の削減など働き方の見直し」が 56.0%、「事業所内で両立支援制度を利用しやすい雰囲気をつくる」が 34.7%で上位となっている一方で、「推進しなくてもよい」が 5.3%となっています。

図表 ワーク・ライフ・バランスの推進のために現在実施している取組

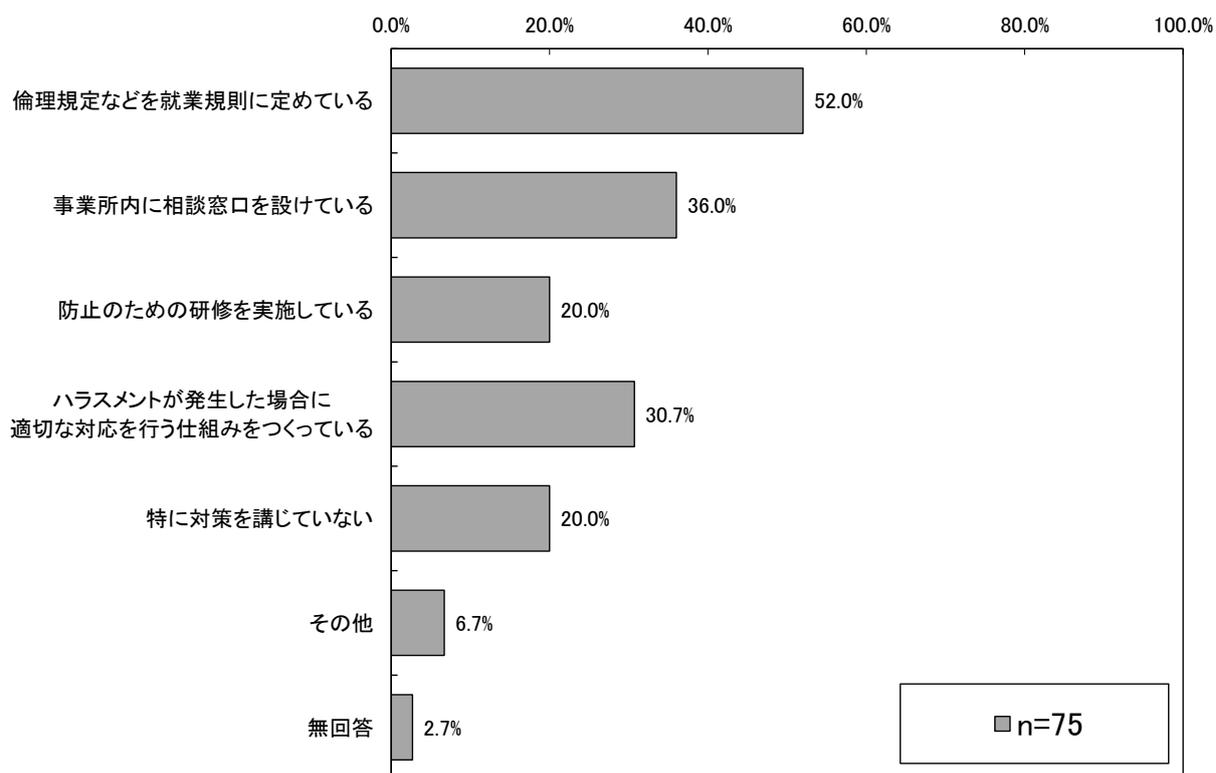


○ハラスメント防止対策の現状

ハラスメント防止対策に向けての取組については、「倫理規定などを就業規則に定めている」が52.0%、「事業所内に相談窓口を設けている」が36.0%で上位となっています。

一方で、「特に対策を講じていない」が20.0%となっており、従業員数が少ない事業所ほど、その割合が高くなる傾向が見られます。

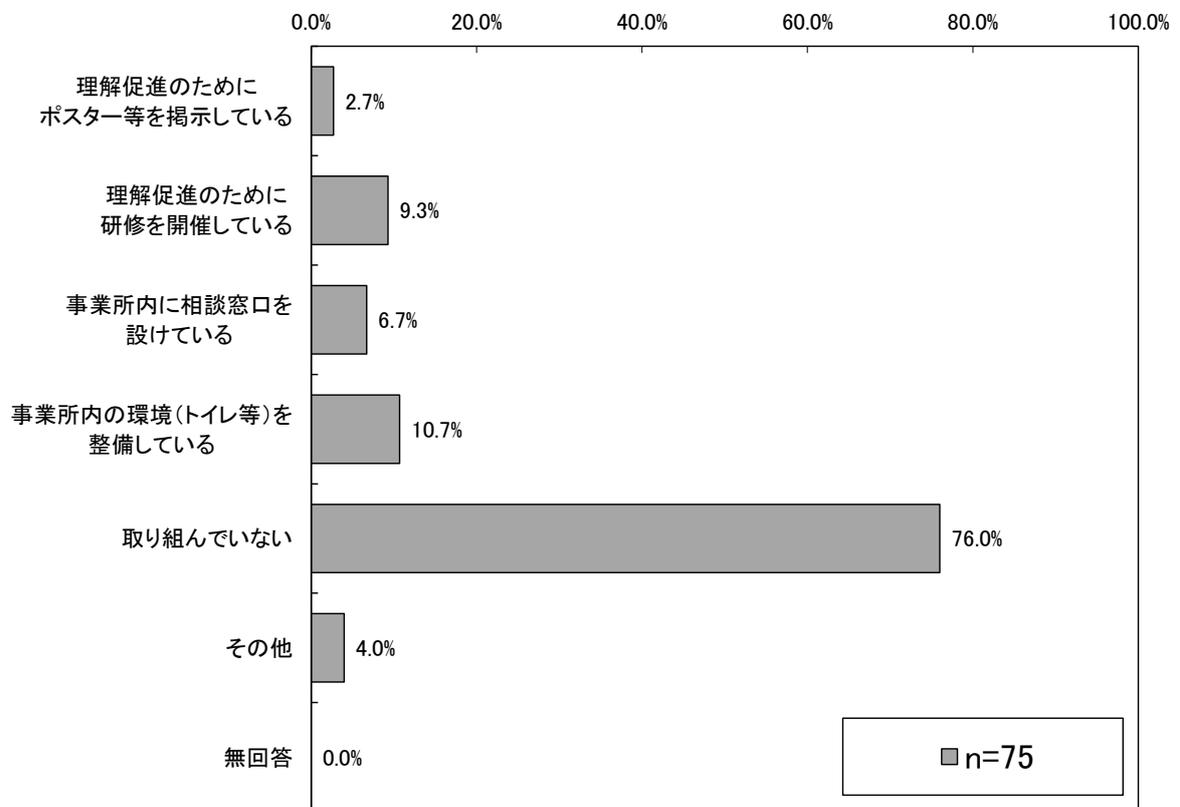
図表 ハラスメント防止対策に向けての取組



○性の多様性に対する配慮

性的マイノリティに対する配慮に関する取組については、「取り組んでいない」が 76.0%、「事業所内の環境(トイレ等)を整備している」が 10.7%、「理解促進のために研修を開催している」が 9.3%となっています。

図表 性的マイノリティへの配慮に関する取組



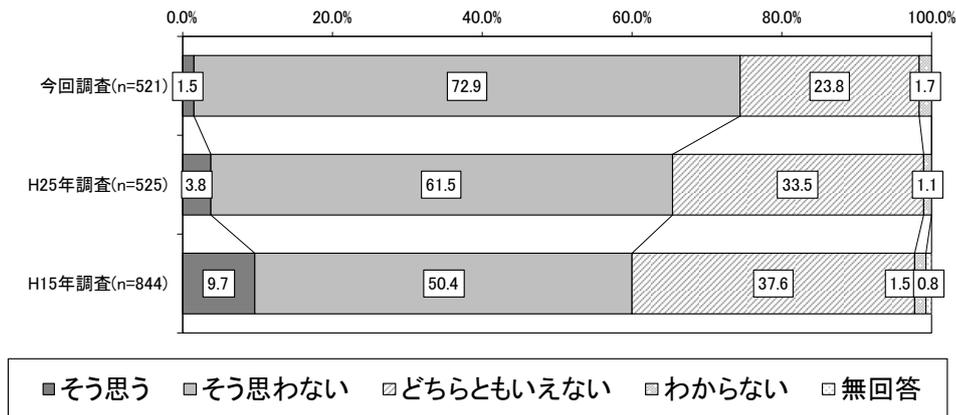
④ 市職員アンケート

○男女共同参画に関する意識

「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72.9%で「そう思う」の1.5%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(H25:3.8%、H15:9.7%)から継続的に減少し、反対に「そう思わない」が過去調査(H25:61.5%、H15:50.4%)から継続的に増加しています。

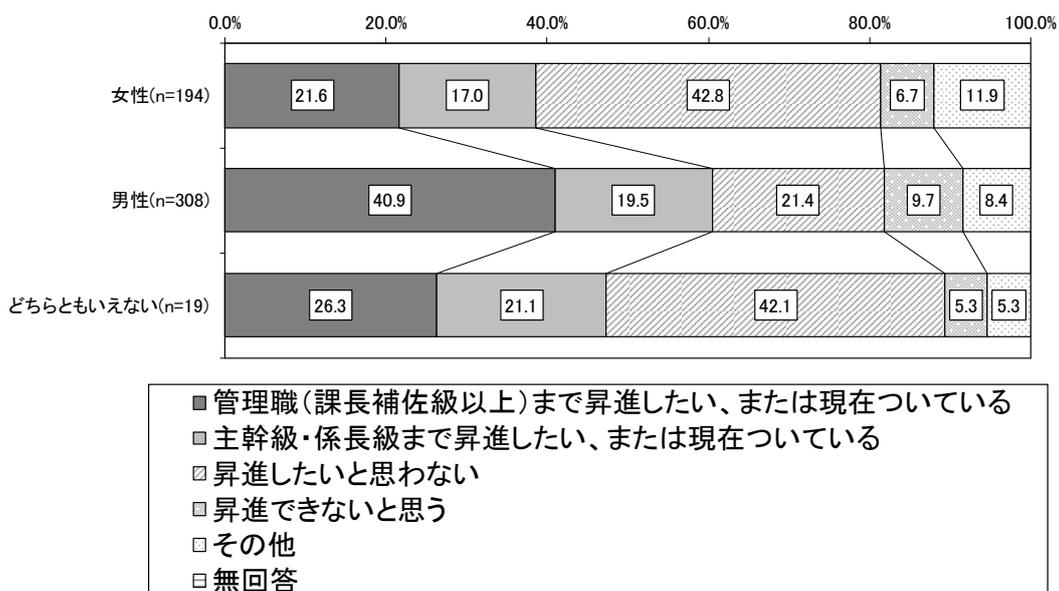
図表 性別役割分担意識



○昇進に関することについて

将来どのような役職につきたいかについては、「管理職(課長補佐級以上)まで昇進したい、または現在ついている」(女性:21.6%、男性:40.9%、どちらともいえない:26.3%)、「昇進したいと思わない」(女性:42.8%、男性:21.4%、どちらともいえない:42.1%)となっており、女性は後者が最も高く、男性は前者が最も高くなっています。

図表 性別×昇進の希望

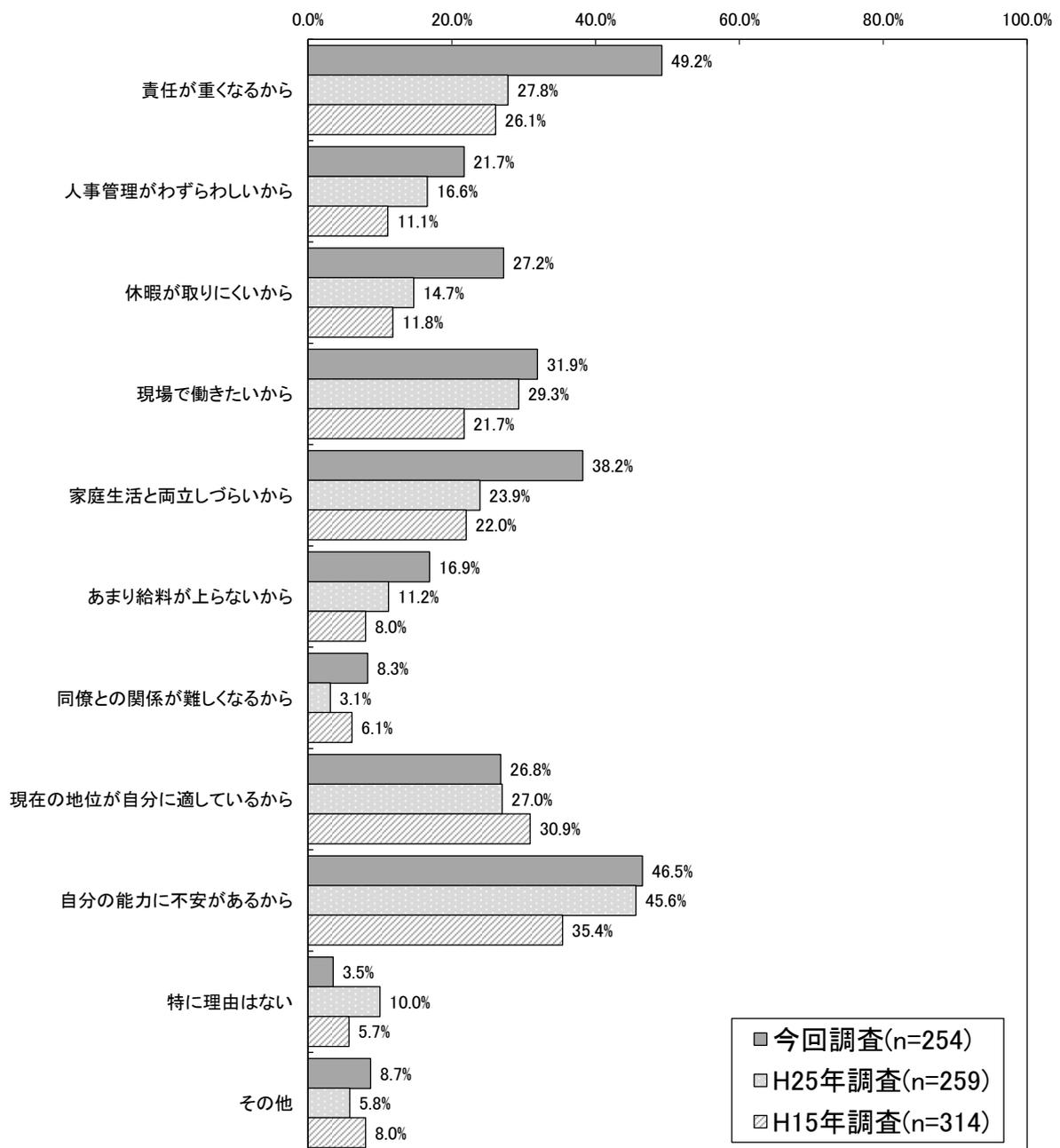


○昇進を希望しない理由について

昇進を希望しない理由についてみると、全体では「責任が重くなるから」(49.2%)が最も高く、「自分の能力に不安があるから」(46.5%)、「家庭生活と両立しづらいから」(38.2%)が続いています。

性別にみると、「責任が重くなるから」(女性:56.9%、男性:44.4%、どちらともいえない:25.0%)、「自分の能力に不安があるから」(女性:56.0%、男性:38.1%、どちらともいえない:41.7%)、「家庭生活と両立しづらい」(女性:51.7%、男性:26.2%、どちらともいえない:33.3%)、となっており、特に「家庭生活と両立しづらい」は、女性と他の性別では 20 ポイント前後の差がみられます。

図表 昇進を希望しない理由

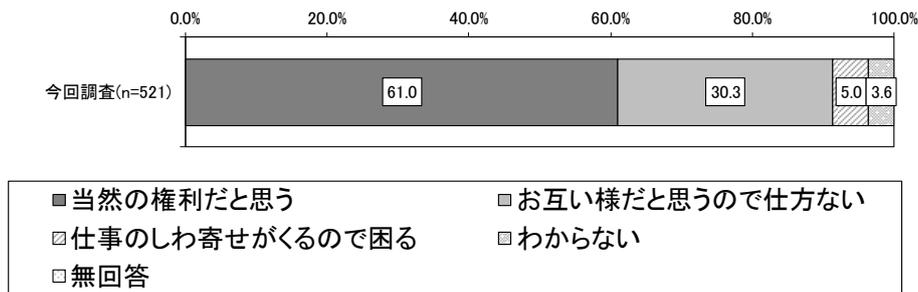


○育児休業・介護休業に関することについて

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、性別により一定の差が生じています。

図表 上司や同僚の育児休業・介護休業取得

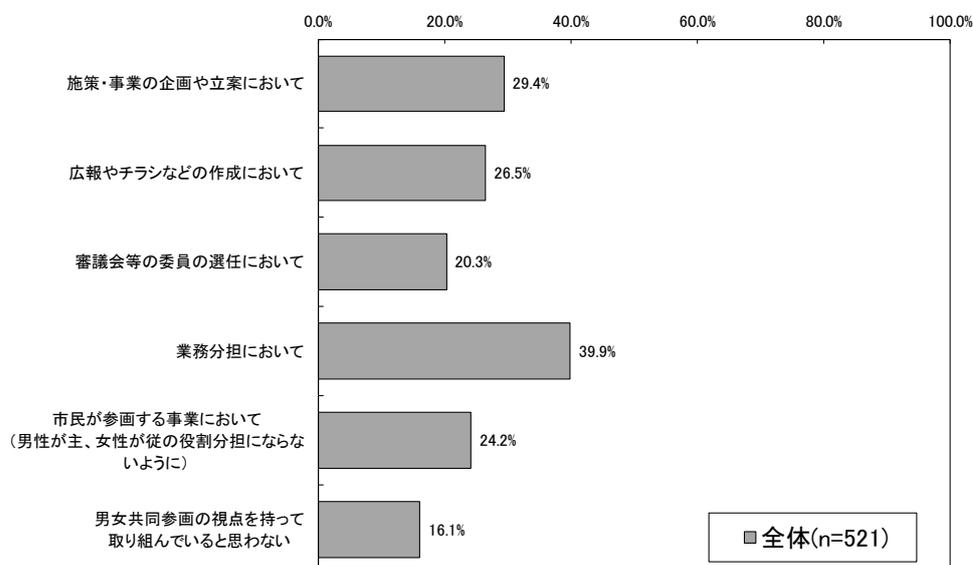


○業務における男女共同参画の視点について

業務の中で、どんなときに男女共同参画の視点を持って取り組んでいるかについては、「業務分担において」(39.9%)、「施策・事業の企画や立案において」(29.4%)、「広報やチラシなどの作成において」(26.5%)の順に割合が高くなっています。

一方で「男女共同参画の視点を持って取り組んでいると思わない」は、16.1%となっている。その理由としては、「男女共同参画に関係ある業務ではないから」(42.9%)、「男女共同参画が業務とどう関係するかが分からないから」(35.7%)となっているが、「関心がないから」(今回:14.3%、H25:26.9%)は、前回調査と比べて割合が 10 ポイント以上も減少しており、意識面での改善が進んでいます。

図表 業務中どんなときに男女共同参画の視点を持って取り組んでいるか

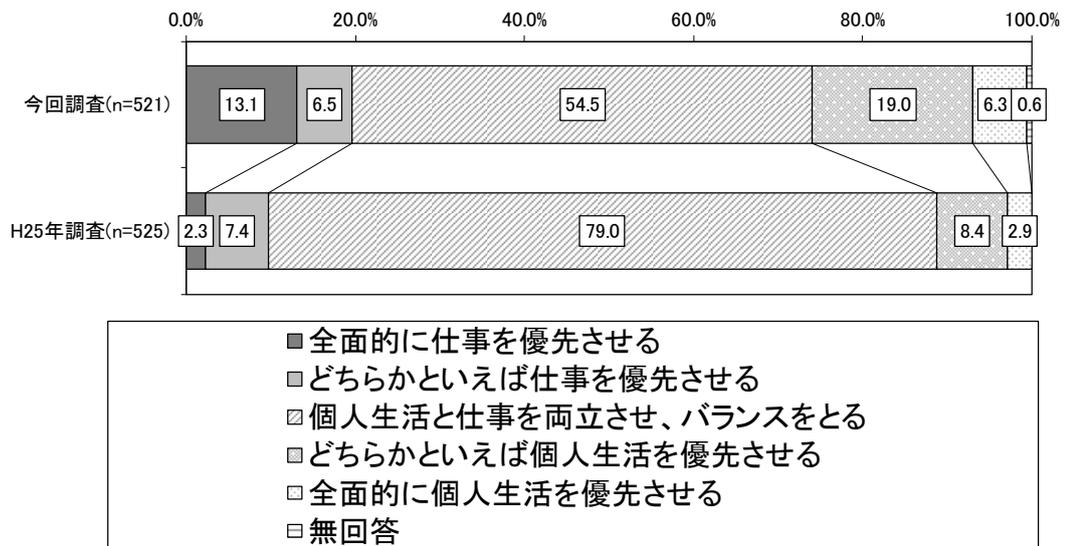


○ワーク・ライフ・バランスの理想について

ワーク・ライフ・バランスの理想については、前回調査と比べて、「個人生活と仕事を両立させ、バランスをとる」(今回:54.5%、H25:79.0%)の割合は減少しているものの最も多くなっています。

また、「全面的に仕事を優先させる」(今回:13.1%、H25:2.3%)、「全面的に個人生活を優先させる」(今回:6.3%、H25:2.9%)の割合が前回(H25)より増加しています。

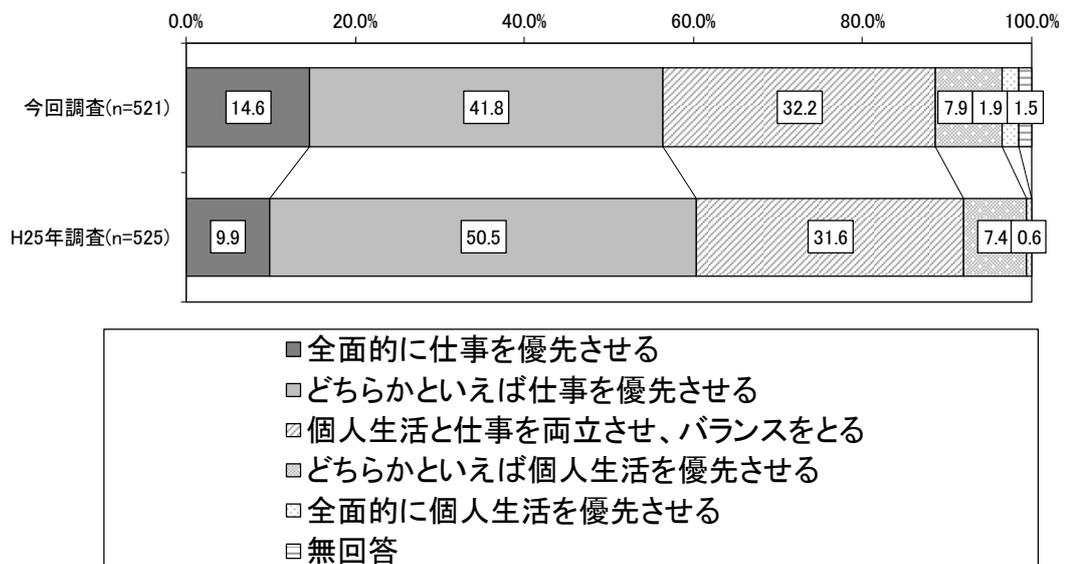
図表 ワーク・ライフ・バランスの理想



○ワーク・ライフ・バランスの現状について

一方で「現状」については、「理想」と比べて、「どちらかといえば仕事を優先させる」(41.8%)は35.3ポイント多く、「どちらかといえば個人生活を優先させる」(7.9%)が11.1ポイント少なくなっています。

図表 性別 ワーク・ライフ・バランスの現状



2-3 生駒市の男女参画を取り巻く課題

① 固定的な性別役割分担意識の是正についての課題

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、解消傾向にあります(16 ページ参照)。また、家事・育児等の役割分担の理想も「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(18 ページ参照)。

しかし、意識や理想と現実は異なっていることが示されています。例えば、「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(25 ページ参照)。また、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(18 ページ参照)。

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、子育てを男女で分担した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(32 ページ参照)、大人よりも男女の平等が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考える回答が多くなっており(32 ページ参照)、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(31 ページ参照)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、「誰かから、『男だから〇〇するべき』や『女だから〇〇するべき』のように言われることがあると回答しています(30 ページ参照)。

→ 性別役割分担意識について、平等指向が進んでいるとはいえ、男女どちらかの性が役割を担うべきと考える人がいることが確認されています。また、中学生など若年層では、大人よりも平等指向が進んでいるとはいえ、一部の項目では性別役割分担意識が見られるなど、世代を超えた取組が求められています。

このような固定化されている性別役割分担意識の是正に向けて、引き続き意識の醸成や啓発に取り組んでいく必要があります。また、性的指向に関する人権についても、啓発に取り組んでいく必要があります。

② 困難を抱えた女性への支援の課題

女性は、DV被害をはじめ、生活困窮など複合的な困難に陥ることがあり、その状況は複雑化、複合化しています。また、数は少ないながらも、男性も同様の状況に陥ることがあります。

奈良県においては、以前から多くの DV 相談を受けています(12 ページ参照)。また、奈良県調査(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(13 ページ参照)。

他方、市民アンケートでたずねたドメスティック・バイオレンスの経験については、女性の5.3%が「身体暴力を受けた」と回答している一方で、16.1%が「心理的・精神的暴力を受けた」と回答しています(28 ページ参照)。こうした心理的・精神的な暴力などが表面化しづらい状況にあります。

→ 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律の施行を機に、困難な問題を抱える女性を支援するための様々な課題に取り組んでいく必要があります。

気軽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

ていく必要があり、さらに、奈良県や民間団体とも連携し、相談・保護から自立までの切れ目のない支援を行う必要があります。

③ 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(19ページ参照)一方で、本市の女性の就業率は全国、奈良県と比べて低く、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います(注1)。また、育児・介護休業を取得したくてもできなかった理由として、「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(22ページ参照)。

一方で、「人生 100 年時代」の到来により、若いときからその時々的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た、柔軟に様々な働き方、学び方、生き方を選べるようになることが求められるような社会になってきています。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、起業なども含めた新しい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価値観を広めていく必要があります。これを可能にするため、職場での理解促進や環境整備などに合わせて取り組んでいく必要があります。

(注1)就業率(15歳以上人口に占める就業者の割合)について、令和2年国勢調査によれば、全国の女性の就業率が52.4%、奈良県が46.7%、生駒市が39.2%となっています。また、国勢調査による令和2年10月1日現在の就業者の従業上の地位別の割合(奈良県)を男女別にみると、「正規の職員・従業員」は男性では62.7%、女性では38.6%、「パート・アルバイト・その他」は男性では14.4%、女性では46.0%となっています。

第3章 計画の基本的な考え方

3-1 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。

3-2 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。

根深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、だれ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。

3-3 計画の施策体系

| 基本目標 | 基本方針 | 施策の方向 |
|----------------------------------|----------------------------|--|
| 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) |
| | 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 |
| II あらゆる分野への男女共同参画の促進 | 3.政治・地域社会における男女共同参画の推進 | ⑤政策・方針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 |
| | 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実現への支援 |
| 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 | 5.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 |
| | 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生涯を通じた男女の健康づくりの推進 ⑬困難な問題を抱える女性に対する支援(新規) |
| | 7.パートナー間におけるあらゆる暴力の根絶 | ⑭暴力や虐待についての相談・防止啓発 |
| | | ⑮暴力や虐待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) |

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抱えています。そして、その願いは基本的人権としてだれにでも平等に保障されています。

市民アンケートにおいて、「男は仕事、女は家庭」という性別役割分担意識は前回調査から解消している一方で、「社会全体」、「就職や職場」、「社会通念や慣習」、「政治の場」の項目において、男性優位との回答が多く、実際に家事・育児などの役割分担では女性が多くなっていることから、いまだに固定的な性別役割分担意識が根強く残っています。(16～18 ページ、25 ページ参照)

また、性的マイノリティは、周囲の無理解や偏見から、身近な家族や友人に相談できない、正しい情報を得られないなど、様々な困難や不安を抱えています。そのため、性的指向やジェンダーアイデンティティの多様性に寛容な社会になるよう意識の醸成が求められています。さらに、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子ども、障がいのある人など困難を抱える人が安心して自分らしく生活が送れるように市民の意識醸成が求められます。

そのため、固定的な性別役割分担意識の解消はもちろん、すべての人が安心して自分らしく暮らせるように、お互いの人格と個性を尊重し合える社会の実現のため、市のホームページや広報紙などを活用した啓発活動を積極的に進めます。また、人権意識の向上と男女共同参画についての理解促進のため、講座やイベントを開催します。

【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 啓発・広報活動の推進 | ・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 ・男女共同参画に関する市職員への研修の開催 ・講座等の開催による男性の家事参加等への啓発 |
| ①-2 啓発資料の収集・作成 | ・男女共同参画に関する情報等の収集・提供 ・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 | ・男女共同参画や人権に関する講座やイベント等の開催 |

施策の方向② 性の多様性に対する理解の促進(新規)

| 施策の項目 | 施策の内容 |
|--------------------|--|
| ②-1 性別にとらわれない表現の推進 | ・性別による固定観念にとらわれない表現を用いた各種広報・情報提供 |
| ②-2 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等の開催 ・性の多様性に関する情報提供・相談体制の充実 |

基本方針2 男女共同参画の視点に立った教育の推進

【施策の概要】

学校等においては、それぞれの個性や多様性を尊重し、他者を思いやる豊かな心を育むことを基本に、性別などにとらわれない主体的な生き方ができ、また一人ひとりの個性を伸ばせるよう保育・教育が求められています。

中学生アンケートにおいて、およそ2割弱が『誰かから、『男だから〇〇するべき』や『女だから〇〇するべき』のように言われることがあると回答しており(30 ページ参照)、生徒の中でも固定的な性別役割分担意識が残っているため、保育・教育関係者、保護者、地域関係者などが男女共同参画の理念を理解し、子どもの意識を高めることができるよう、研修等の充実も必要です。

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、男女共通制服の導入、保育・教育関係者への研修など、学校現場でさまざまな取り組みを実施していきます。また、家庭教育への学習支援や地域における講座や研修を促進していきます。

【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 | <ul style="list-style-type: none"> ・保育や教育活動の中の男女共同参画の推進 ・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 ・自立心、自己決定能力、コミュニケーション能力、思いやり等豊かな心を育成する保育や教育の推進 ・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尊重した進路・生徒指導の推進 ・男女の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 ・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 | <ul style="list-style-type: none"> ・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 ・女性教職員の管理職等への登用の推進 ・保育や学校教育における男女共同参画推進リーダーの養成 ・男女共同参画の視点に立った保護者会活動等への働きかけの推進 |

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 | <ul style="list-style-type: none"> ・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 ・家庭教育への活動支援 |
| 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 | <ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画に関する学習機会の提供 ・地域における人権や男女共同参画の研修等の実施 |

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 政治・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・発想の取り入れ等の観点から、女性の参画をあらゆる分野において進めるとともに、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。

政策・方針決定の場への女性の参画を促進するためには、男女の意識改革、女性への積極的な機会提供の取り組み、仕事と生活の調和の推進も含めた環境整備がますます重要となることから、市政への関心を喚起し、市の審議会等への女性の参画を促進するとともに、地域における女性の参画促進を支援します。

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合い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。

そして、日常生活を送る場である地域を豊かで活力あるものとしていくためには、男女共同参画の視点に立った地域活動が求められます。地域における防災、防犯や環境の分野においても、女性の視点やニーズを活かした取り組みが必要不可欠です。行政や各種団体、NPO といった地域に関わる様々な関係先と連携しながら、女性の参画を促進し、地域の安全の基盤づくりに努めます。

【施策の方向とその内容】

施策の方向⑤ 政策・方針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 ・市政に対する意見の効果的な運用体制の整備 ・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、女性委員がゼロの審議会等の解消 |
| 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 ・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 ・女性職員の活躍に関する情報の見える化の推進 |

| | |
|-------------------------------|--|
| 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 への積極的な取り組み促進のための啓発、情報提供 |
| ⑤-5地域活動における方針決定過程への女性の参画促進 | ・自治会等各種団体における方針決定の場への女性の参画促進 |
| ⑤-6慣習等の見直しの促進 | ・地域や事業者等での男女共同参画を阻害する慣行等の見直しについての啓発 ・庁内における固定的な性別役割分担意識の是正と慣行等の見直しの推進 ・男女共同参画の視点に立った社会制度や各種事業の点検 ・男女別統計の作成など男女共同参画実態の把握 |
| ⑤-7女性のエンパワメントに向けた環境整備 | ・女性のエンパワ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 ・生涯学習施策の方向やあり方の基本方針の推進 ・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 ・地域福祉の推進等、身近な地域での子どもや障がい者、高齢者等の見守り・支援活動の促進 ・ボランティア養成講座等の充実 |
| ⑥-3国際交流の促進 | ・外国人住民との身近な国際理解や交流の機会の充実 ・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 ・国際交流を促進する人材の育成 |
| ⑥-4まちづくり活動の促進 | ・まちづくりの課題や地域の課題を学習できる講座や研修会の開催 |
| ⑥-5多様な地域活動に参加できる環境整備 | ・生涯学習、ボランティア、国際交流等多様な活動情報の提供 ・施設のバリアフリー化 ・子育て中の男女が参加するための託児サービスの充実 ・地域活動団体・グループ等の交流機会の充実 ・学校や集会所等身近な施設の活用促進 |
| ⑥-6男女共同参画の視点を踏まえた防災対策の推進 | ・全庁的な防災施策の推進 ・防災分野における女性の参画の拡大 ・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 |
| ⑥-7あらゆる人に配慮した防災体制の整備 | ・支援を要する人の視点を踏まえた災害対応 ・男女共同参画の視点に基づく避難所運営 |

| | |
|---------------------|--|
| ⑥-8計画の点検・評価等体制の整備 | <ul style="list-style-type: none"> ・「生駒市男女共同参画審議会」による計画の進捗状況の点検・評価 ・男女共同参画推進条例の推進 |
| ⑥-9市民、事業者、各種団体等との連携 | <ul style="list-style-type: none"> ・市民との協働による施策・事業の推進 ・市民や各種団体・NPO等の活動の支援 ・先進的事業者等との連携や情報提供 |
| ⑥-10苦情や意見への対応 | <ul style="list-style-type: none"> ・県等関係機関等との連携強化 ・苦情処理機関の周知・運用 |

基本方針4 雇用・就労における男女共同参画の推進

【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、性別にかかわらずその能力を十分に発揮できる社会づくりは、ダイバーシティの推進につながり、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。

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(19 ページ参照)一方で、本市の女性の就業率は全国、奈良県と比べて低く、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います(46 ページ(注1)参照)。また、育児・介護休業を取得したくてもできなかった理由として、「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(22 ページ参照)。そのため、仕事と育児・介護と両立できるよう、長時間労働の削減やハラスメント防止対策などが求められています。

雇用の場において男女の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就労から離れた人の再就職のため情報の提供、セクシャル・ハラスメントなど各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(テレワーク等)の情報の収集と提供に努めます。

【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 ・育児休業・介護休業制度の周知・啓発 ・女性の雇用や労働条件向上に関する情報の収集と提供 ・各種制度の周知と啓発を通じた職場環境の整備 |
| ⑦-2 職域の拡大についての啓発と女性の能力開発のための情報提供 | ・男女の職域拡大に向けた啓発の推進 ・市役所における男女の職域拡大 ・女性の能力開発に向けた関係機関との連携や情報の収集・提供 |
| ⑦-3 労働に関する相談体制の整備 | ・関係機関との連携による労働に関する相談と労働関係の情報の収集と提供 ・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意識啓発 |

施策の方向⑧ 多様で新しい働き方の実現への支援

| 施策の項目 | 施策の内容 |
|------------------------|--|
| ⑧-1就職等への支援 | <ul style="list-style-type: none"> ・学生の就業意識を高めるため、インターンシップ等の就業体験の場の提供 ・関係機関との連携による求人情報等の情報の収集・提供による再就職支援 ・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 ・乳幼児等のある女性の就職活動支援のための保育サービスの提供 ・高齢者の就業支援の推進 ・市役所における年齢、国籍などによる採用制限の緩和 ・「障害者雇用促進法」の趣旨に基づき、障がい者に対する市役所への雇用機会の提供 ・障がい者の雇用への啓発 |
| ⑧-2多様な働き方を可能にするための取り組み | <ul style="list-style-type: none"> ・新しい就業形態(テレワーク等)の情報の収集と提供 ・起業に対する支援 |

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。

家庭と仕事の両立を図りながらの働き方は、企業にとっても生産性向上や優秀な人材確保に役立つことから、企業に向けた啓発や情報提供を行うほか、男性が固定的な性別役割分担意識にとらわれ、長時間労働から抜け出せなかったり、家事・育児・介護等への積極的な参加をためらったりすることがないように、男性がより暮らしやすくなるための、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づくりを推進します。

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おり、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ができるなど、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 子育て支援サービスの充実 | ・保育施設等の整備 ・多様な保育サービスの充実 ・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 ・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 ・こどもの医療費助成 |
| ⑨-2 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等の充実 ・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 ・若者の自立支援 ・介護を必要とする高齢者、障がい者や外国人への生活情報等の提供 |
| ⑨-4 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 ・子育てサークルの育成・交流支援 |

| | |
|---|--|
| ⑨-5 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 | <ul style="list-style-type: none"> ・市民へのワーク・ライフ・コミュニティ・バランスの普及・促進 ・事業者へのワーク・ライフ・コミュニティ・バランスの普及・促進 ・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 ・育児休業・介護休業制度の普及・促進 |
| ⑨-6「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 ライフステージに応じた健康管理体制の充実 | ・各ライフステージに応じたきめ細かな健康づくり事業の推進 |
| ⑩-3 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 | <ul style="list-style-type: none"> ・育児休業、介護休業制度の利用の促進・啓発 ・男性による子育てサークルの育成支援 ・休日の授業参観の実施など男性の参加促進 ・男性のための家事、育児、介護教室の開催 ・男性の地域活動への参加支援 ・男性の相談窓口の開設に向けての検討 |

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】

高齢者や障がい者、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地域の中で生きいきと自立した生活を送れるよう、支え合いのある地域づくり、だれもが安心して住めるまちづくりを推進します。介護、障がい福祉、保健福祉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・充実に努めます。

健康支援において、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健康上の問題に直面することから、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することができるよう、関係機関、学校、地域、家庭が連携し、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男女の健康づくり・体力づくり事業や各種健康診査を実施するとともに、健康に関する相談・指導の充実に努めます。

女性は雇用や所得などに経済的変化の影響を受けやすく、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ります。また性暴力の被害や望まない妊娠なども起こり得ます。そのためセーフティネットが必要であり、困った時に相談できる窓口の充実のほか、相談内容的確なアセスメント、本人の意思を尊重した対応の検討など、ジェンダーの考え方に基づく寄り添った対応を行っていきます。さらに、相談につながりにくいという女性に対し、アウトリーチしていくことや、状態が回復し自立した後も孤立を防ぐための見守りを実施するなど、女性が地域で安心して暮らしていけるように寄り添う支援に努めます。

【施策の方向とその内容】

施策の方向① 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 |
|----------------------|---|
| ①-1 高齢者や障がい者(児)の自立支援 | <ul style="list-style-type: none"> ・介護サービスや障がい福祉サービス等の充実 ・介護予防事業の推進 ・高齢者や障がい者の権利擁護事業の推進 ・自立支援やサービスに関する情報提供・相談体制の充実 ・高齢者や障がい者の経済的負担の軽減と就労支援 ・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 ・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 |
| ①-2 介護家族の支援 | <ul style="list-style-type: none"> ・家族介護支援サービスの充実 ・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 ・介護家族の交流の促進 |
| ①-3 看護や介護職への男女共同参画 | <ul style="list-style-type: none"> ・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 |
| ①-4 地域福祉の推進 | <ul style="list-style-type: none"> ・地域福祉についての認識を深めるための啓発の推進 ・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 | <ul style="list-style-type: none"> ・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 ・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 ・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 ・高齢者・障がい者等への虐待に関する相談体制の充実 ・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 ・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り組みの促進 |
| ⑪-6ひとり親家庭の自立支援 | <ul style="list-style-type: none"> ・ひとり親家庭の親の経済的負担の軽減と就労支援 ・サービスに関する情報提供・相談体制の充実 |

施策の方向⑫ 生涯を通じた男女の健康づくりの推進

| 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 | <ul style="list-style-type: none"> ・母子保健事業の推進 ・妊娠・出産・子育て期の心と身体の相談の充実 ・母子保健事業への男性の参加促進 ・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 ・職場における母性保護の啓発 |
| ⑫-2ライフステージに応じた健康管理体制の充実 | <ul style="list-style-type: none"> ・健康教育、健康相談の充実 ・各種健康診査の充実 ・各ライフステージに応じたきめ細かな健康づくり事業の推進 ・心の健康相談の充実 |
| ⑫-3健康づくり・体力づくりの推進 | <ul style="list-style-type: none"> ・年代や体力等に応じた運動・スポーツ活動の促進 ・食生活の改善の推進 ・地域での健康づくり推進リーダーの育成と地域での健康づくりの推進 |

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 | <ul style="list-style-type: none"> ・女性のための相談や法律相談等の相談窓口の充実 ・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 | <ul style="list-style-type: none"> ・関連機関との連携による支援 |

基本方針7 パートナー間におけるあらゆる暴力の根絶

【施策の概要】

だれもが一人の人間として、安心した生活の中で自由に活動し、自分らしく生きていく権利を有しており、その権利を著しく侵害する「DV」は、決して許されるものではありません。ここでの暴力は身体的暴力だけではなく、精神的暴力や性的暴力、経済的暴力も含むものであり、被害を受けていてもDVであると認識されていない潜在的な暴力が多数起っていると考えられます。

中でも家庭内における暴力は、夫婦間の暴力であっても子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ル行為のほか、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、広報紙や情報誌等による広報・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。

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ひこんだりすることにより、誰にも相談せずに孤立してしまい、被害が深刻化していく実態があることから、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、相談しやすい窓口づくりを行います。

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、家庭や地域におけるDV予防のための啓発を進め、特にデートDVについては、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 暴力や虐待についての相談・防止啓発

| 施策の項目 | 施策の内容 |
|----------------------|---|
| ⑭-1 啓発・広報活動の推進 | ・広報紙や情報誌等によるDV、ストーカール等の暴力や虐待防止に関する啓発や情報提供 ・配偶者・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 ・セクシュアル・ハラスメント等に関する啓発活動の推進 |
| 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 ・被害女性等の一時保護、自立支援における県、民間シェルター等との連携、支援体制の推進 ・近隣市との女性のための相談窓口事業の充実 ・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 ・相談員等の養成や研修の充実 ・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 暴力や虐待を許さない連携づくり

| 施策の項目 | 施策の内容 |
|---------------------------|--|
| ⑮-1 暴力防止のための能力養成 | ・保育関係者、幼児教育・学校教育関係者等への虐待に関する研修の充実 |
| ⑮-2 地域での見守りや虐待防止等の取り組みの促進 | ・民生児童委員、青少年指導委員等関係団体との連携や研修の充実 ・警察等との連携体制の整備 ・児童等への虐待に関する意識啓発や地域での防止の取り組みの促進 |
| ⑮-3 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 ・関係機関との連携による一時保護の推進 ・関係機関との連携による就労支援 ・被害者の子どもの心身のケア ・DV等の被害者への理解を深める講座等の実施 ・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 啓発・広報活動の推進 | ・広報紙や情報誌等による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 ・配偶者・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 ・セクシャル・ハラスメント等に関する啓発活動の推進 |
| ⑯-2 安心して相談できる支援体制の充実 | ・子育てや児童等への虐待等に関する相談体制の充実 |

第5章 計画の推進

本計画の取り組みは、さまざまな分野にまたがっており、これらの取り組み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り組みを進めていきます。

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 市民参加による取り組みの推進

「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、人との間をつないで、市民参加による取り組みを推進します。

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

今後検討予定