

第4次川西市 ジェンダー平等推進プラン

令和6(2024)年度～令和13(2031)年度

かわにし ^立新時代へ

川西市

令和6(2024)年3月

目 次

| | |
|------------------------------------|----|
| 第 1 章 プランの基本的な考え方 | 1 |
| 1 プランの位置づけ | 1 |
| 2 条例の基本理念 | 2 |
| 3 プランの基本理念 | 2 |
| 4 プランの名称 | 3 |
| 5 プランの期間 | 3 |
| 6 プランの構成 | 3 |
| 第 2 章 プランの策定にあたって | 4 |
| 1 背景 | 4 |
| 2 世界・国・兵庫県の動向 | 4 |
| 3 川西市の状況 | 6 |
| 4 第3次プラン(改定版)の達成状況 | 11 |
| 5 第4次プランに向けて | 13 |
| 基本目標Ⅰ 人権尊重とジェンダー平等への意識改革 | |
| 基本目標Ⅱ あらゆる分野での女性活躍の推進(川西市女性活躍推進計画) | |
| 基本目標Ⅲ 誰もが生き生きと安心して暮らせる環境づくり | |
| 基本目標Ⅳ あらゆる暴力の根絶 | |
| 基本目標Ⅴ ジェンダー平等施策の推進と進行管理 | |
| 第 3 章 施策の内容 | 16 |
| 1 施策の体系図 | 16 |
| 2 基本目標と基本課題、施策の方向と具体的施策 | 17 |
| 基本目標Ⅰ 人権尊重とジェンダー平等への意識改革 | 17 |
| 基本課題1 ジェンダー平等に関する意識啓発の推進 | 17 |
| 基本課題2 ジェンダー平等に関する教育の徹底 | 19 |
| 基本目標Ⅱ あらゆる分野での女性活躍の推進(川西市女性活躍推進計画) | 22 |
| 基本課題3 政策・方針決定過程への女性の積極的参画促進 | 22 |
| 基本課題4 ワーク・ライフ・バランスの推進 | 25 |

| | |
|--|----|
| 基本課題5 女性のエンパワーメントの推進 | 30 |
| 基本目標Ⅲ 誰もが生き生きと安心して暮らせる環境づくり | 33 |
| 基本課題6 一人ひとりに応じた健康づくりと困難を抱えた人々への支援 | 33 |
| 基本課題7 国際的な協調とジェンダー平等の視点による多文化共生の推進 | 37 |
| 基本課題8 防災・災害復興におけるジェンダー平等の推進 | 39 |
| 基本目標Ⅳ あらゆる暴力の根絶 | 41 |
| 基本課題9 配偶者等からのあらゆる暴力(DV)の根絶 (川西市配偶者等からの暴力対策基本計画) | 41 |
| 基本課題10 さまざまな暴力の根絶 | 47 |
| 基本目標Ⅴ ジェンダー平等施策の推進と進行管理 | 50 |
| 基本課題11 ジェンダー平等施策の推進体制の強化 | 50 |
| 基本課題12 市民参画の体制整備 | 52 |

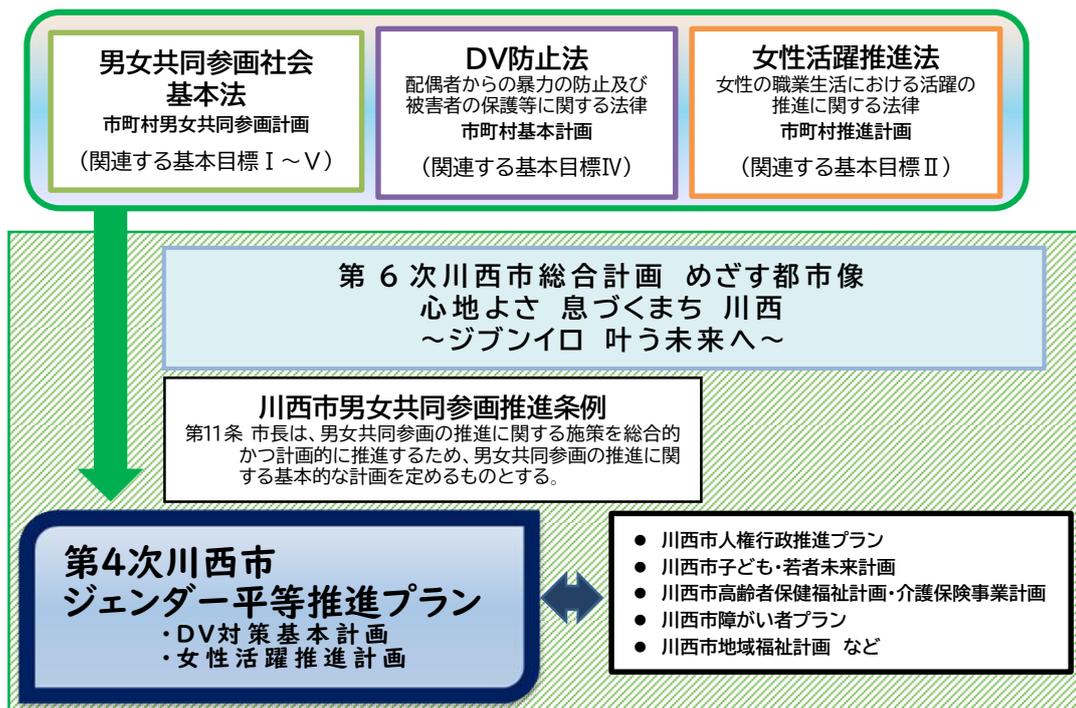
資料

| | |
|-----------------------------|----|
| I 用語解説 | 55 |
| II 令和4・5年度川西市男女共同参画審議会委員名簿 | 63 |
| III 男女共同参画プランの見直しに係る審議会検討経過 | 65 |
| IV 川西市男女共同参画推進条例 | 66 |
| V 川西市男女共同参画審議会規則 | 70 |
| VI 川西市男女共同参画センター(パレットかわにし内) | 73 |

第1章 プランの基本的な考え方

1 プランの位置づけ

- (1)「男女共同参画社会基本法^{*}」に基づき、国の「第5次男女共同参画基本計画^{*}」及び兵庫県の「男女共同参画社会づくり条例」「ひょうご男女いきいきプラン2025(第4次兵庫県男女共同参画計画)」を踏まえ、ジェンダー平等、男女共同参画社会^{*}の形成に関する取組みを総合的かつ計画的に推進するプランです。
- (2)「川西市男女共同参画推進条例」に基づき、「第3次川西市男女共同参画プラン(改定版)」(以下、第3次プラン(改定版)という。)を継続・発展させるものです。
- (3)本市の上位計画である「第6次川西市総合計画」を補完・具体化する個別計画であるとともに、他の個別計画との整合性を図ります。
- (4)「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^{*}」(以下、「DV防止法」という。)に基づく「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本計画」(以下、「DV防止基本計画」という。)を含むものです。
- (5)「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。)に基づく「女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画」(以下、「女性活躍推進計画」という。)を含むものです。
- (6)この計画の推進にあたっては、行政だけでなく、市民や企業、各種団体、市民グループなど、さまざまな主体が積極的かつ自主的な取組みを進めることが大切です。そのため、各主体に対してもこの計画の趣旨に基づく参画と協働を求めるものです。



2 条例の基本理念

川西市男女共同参画推進条例では、男女共同参画社会の実現をめざして、次の6つを基本理念と定めています。

- (1)男女が、個人としての尊厳が重んじられ、性別による差別的取扱いを受けることなく、それぞれの能力を発揮する機会が確保されること。
- (2)男女が、性別による固定的な役割分担意識に基づいた社会の制度または慣行によってその活動を制限されることなく、自らの意志と責任により多様な生き方を選択できること。
- (3)男女が、対等な構成員として、社会のあらゆる分野における方針の立案及び意思決定に共同して参画する機会が確保されること。
- (4)男女が、互いの協力と社会の支援の下に、子育て、家族の介護その他の家庭生活における活動と、職場、学校、地域その他の社会における活動とを両立できるよう配慮されること。
- (5)男女が、対等な関係の下に、互いの性に対する理解を深めるとともに、妊娠、出産等に関して互いの意思を尊重し、生涯にわたり安全で健康な生活を営むことができるよう配慮されること。
- (6)男女共同参画の推進は、国際社会における取組みと密接な関係を有することから、国際的な協調の下に行うこと。

3 プランの基本理念

本市の上位計画である第6次川西市総合計画では、めざす都市像として「心地よさ 息づくまち 川西 ～ジブンイロ 叶う未来へ～」を掲げており、めざす都市像の実現に向けて、各施策が紐付く5つの分野別目標を定めています。

第4次川西市ジェンダー平等推進プランは、分野別目標の一つ「人が豊かに育つ川西の実現」に資する計画とし、基本理念を次のように定めています。

【基本理念】

性別にかかわらず
多様な個性をみんなで認め合い
一人ひとりが輝くジェンダー平等の推進

4 プランの名称

第1次プランの名称は「川西市女性プラン」、第2次・第3次プランの名称は「川西市男女共同参画推進プラン」でしたが、第4次プランは、社会情勢の変化に対応し、「川西市ジェンダー平等推進プラン」とします。

ジェンダー

「社会的・文化的に形成された性別」のことです。

社会的通念や慣習の中には、社会によってつくり上げられた「女性像」「男性像」があり、このような女性・男性の性別をジェンダーと言います。

また、性はレインボーカラー※のように多様です。性的少数者に該当する人の割合は、人口の約10%と言われていています。ジェンダーには、社会的・文化的につくられてきた性に関わる偏見や差別などに気づき、また敏感になって、それらの解消をめざすという意味も含まれています。

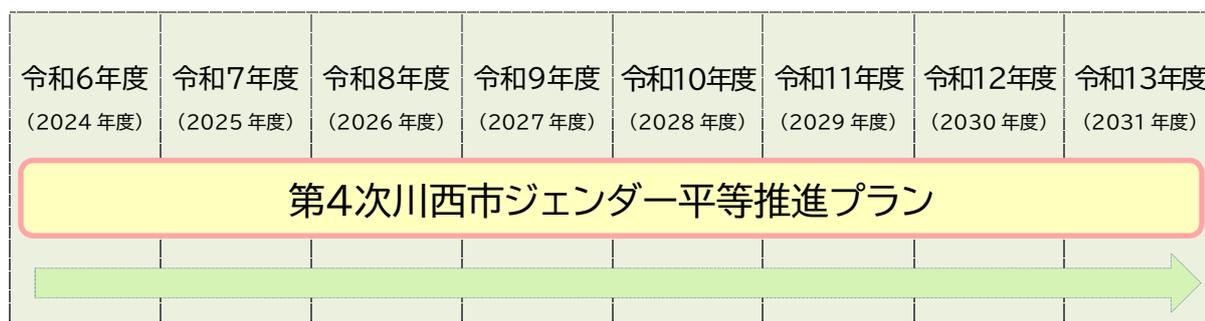
ジェンダー平等

誰もが、男性・女性といった性別に関わらず、人権が守られ、平等に機会が与えられることです。そして、多様な性を認め合うことも含みます。

5 プランの期間

計画期間は、令和6(2024)年度から令和13(2031)年度までの8年間とします。

ただし、社会経済情勢の変化に対応した施策を効果的に推進するため、適宜見直しを行います。



6 プランの構成

基本理念のもと、5つの基本目標を定め、基本課題ごとに施策の方向、並びに、これにつながる市の具体的施策やプラン推進のための評価指標を設定しました。

第2章 プランの策定にあたって

1 背景

平成11(1999)年に「男女共同参画社会基本法」が制定され、男女共同参画社会の実現を21世紀の日本社会を決定する最重要課題として位置づけられて以降、国では、第1次から第5次男女共同参画基本計画に基づくさまざまな施策が推進されてきました。本市においても、平成5(1993)年に第1次プランである「川西市女性プラン」を策定して以降、5年ごとにプランを見直すとともに、平成27(2015)年には「川西市男女共同参画推進条例」を制定し、さまざまな取組みを推進してきました。

しかし、新型コロナウイルス感染症の拡大によって顕在化した、配偶者等からの暴力の増加・深刻化の懸念、女性の雇用・所得への影響等は、ジェンダー平等、男女共同参画社会の実現に向けた取組みの重要性を改めて認識させる状況となっています。

一方、人は男性と女性という二つの性に分けられるものではなく、レインボーカラーのように多様です。また、本市の外国人市民数は増加傾向にあり、今後のまちづくりには性の多様性の尊重や多文化共生の視点が求められています。

このような状況の中、令和5(2023)年度で第3次プラン(改定版)の期間が終了することから、プランの見直しについて諮問し、その答申を受けて、「第4次川西市ジェンダー平等推進プラン」を策定しました。

2 世界・国・兵庫県の動向

(1)世界の動向

国際連合(以下、「国連」という。)は、昭和50(1975)年に第1回世界女性会議[※]を開催し、国内、国際両面において行動の指針となる「世界行動計画」を採択しました。昭和54(1979)年に国連総会で採択された「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約[※]」(以下、「女子差別撤廃条約」という。)は、あらゆる分野で女性に対する差別を撤廃すること、法的差別だけでなく、差別的な慣習・慣行を修正・撤廃するためのあらゆる措置を取ることを締約国に義務づけています。

平成5(1993)年の世界人権会議では、女性に対する暴力は人権問題と位置づけられ、同年の国連総会において「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」が採択されました。

平成22(2010)年には国連グローバル・コンパクト事務所と国連婦人開発基金(現UN Women)により女性のエンパワーメント原則(WEPs)[※]が作成されました。WEPsは、企業がジェンダー平等と女性のエンパワーメント[※]を経営の核に位置づけ自主的に取り組むことで、企業活動の活力と成長の促進をめざして、女性の経済的エンパワーメントを推進する国際的な原則として活用されることが期待されています。

平成27(2015)年には国連持続可能な開発サミットで「持続可能な開発のための2030アジェン

ダ」が採択され、「ジェンダー平等とすべての女性及び女性のエンパワーメント」が持続可能な開発目標（以下、「SDGs※」という。）の一つとして位置づけられました。

（2）国の動向

平成11（1999）年に男女共同参画社会の実現を促進するための法的根拠となる「男女共同参画社会基本法」が制定され、翌年、同法に基づいて「男女共同参画基本計画」が策定されました。

平成13（2001）年には「DV防止法」が施行され、配偶者等からの暴力は犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であることが明記されました。

平成27（2015）年に制定された「女性活躍推進法」では、女性の活躍推進に関する国や地方公共団体、事業主の責務などが定められ、平成30（2018）年には、長時間労働の是正と多様で柔軟な働き方の実現や公正な待遇の確保を目的として「働き方改革関連法」が成立しました。

令和元（2019）年には、DV防止法及び児童福祉法の改正により、DV※対応と児童虐待対応との連携強化に向け、相談機関として児童相談所が法文上明記されるとともに、保護の適用対象としてDV被害者の同伴家族が含まれることなどが盛り込まれました。

令和3（2021）年には「育児・介護休業法※」が改正され、男性の育児休業取得促進のための、子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みが創設されました。

令和4（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（困難女性支援法）」が成立し、令和6（2024）年4月に施行されることになりました。この法律は、国や地方公共団体に対して、困難な問題を抱える女性への支援に必要な施策を講じる責務を規定しています。

また、政府は、平成28（2016）年以降、女性活躍・男女共同参画の重点方針（女性版骨太の方針）を毎年発表しており、令和5（2023）年に決定した方針は、女性活躍と経済成長の好循環の実現に向けた取組みの推進、女性の所得向上・経済的自立に向けた取組みの強化、女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会の実現を重点方針としています。

令和5（2023）年6月に閣議決定された「こども未来戦略方針」においては、少子化対策の強化に向けた具体策が盛り込まれており、共働き・共育ての推進として、男性の育児休業取得率の目標が大幅に引き上げられました。

令和5（2023）年5月には、DV対策を強化するため改正DV防止法が成立し、令和6（2024）年4月に施行予定です。これにより身体的な暴力だけでなく、言葉や態度による精神的な暴力でも、裁判所が被害者に近づくことなどを禁止する「保護命令」を出すことができるようになります。

（3）兵庫県の動向

平成28（2016）年に兵庫県立男女共同参画センターに女性活躍推進センターを開設し、女性活躍推進専門員を中心にさまざまな施策を通して、職場の意識改革や女性の登用の促進を図っています。

令和2（2020）年に第2期兵庫県地域創生戦略（2020～2024）が策定され、二つの柱と四つの戦略目標で構成され、第1期戦略で明確になった課題に重点的に対応するため、分野横断的に女性対策に取り組むこととしています。

令和3（2021）年に第4次兵庫県男女共同参画計画「ひょうご男女いきいきプラン2025」が策定され、男女共同参画の実現に向けて各種取組みを総合的に推進しています。

3 川西市の状況

(1)川西市の動向

昭和62(1987)年に兵庫県内では初の「婦人センター」を開設しました。

平成元(1989)年には、女性政策の専管組織として「婦人対策担当」を設置し、男女平等に向けての政策が本格的にスタートしました。

平成5(1993)年には「川西市女性プラン～うるおいのある地域社会をめざして～」(第1次プラン)を策定し、さまざまな取組みを推進してきました。

平成14(2002)年、パレットかわにし内に、川西市男女共同参画センター※を開館しました。

平成15(2003)年には、「川西市男女共同参画プランー男女の自立と平等による共同参画をめざしてー」(第2次プラン)を策定し、6つの基本目標と132の具体的施策を設定するとともに、市長を本部長とする川西市男女共同参画推進本部※を設置しました。また、同年「川西市女性問題懇話会」を廃止し、「川西市男女共同参画審議会※」を設置しました。

平成25(2013)年には、「川西市配偶者等からの暴力対策基本計画」を包含した「第3次川西市男女共同参画プラン～男女の自律と平等をめざして～」(計画期間:平成25(2013)年度から34(2022)年度まで)を策定しました。また同年には、市民から「川西市男女共同参画条例の制定を求める請願書」が提出され、市議会で採択されました。

平成27(2015)年には、男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、市の責務並びに市民、事業者、教育関係者及び市民公益活動団体の役割を明らかにするとともに、市の施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画に関する施策を総合的かつ計画的に推進し、男女共同参画社会を実現することを目的として「川西市男女共同参画推進条例」を制定しました。

平成30(2018)年には、「女性活躍推進法」の規定による「市町村推進計画」である「川西市女性活躍推進計画」を包含した「第3次プラン(改定版)」を策定しました。

令和4(2022)年8月には、「第4次川西市男女共同参画プランの見直しについて」を川西市男女共同参画審議会に対し諮問し、同年11月に実施した「川西市男女共同参画に関する市民意識調査」から得られた本市の実態や市民意識などを踏まえ、令和5(2023)年11月に同審議会から答申が市長に提出されました。

(2)人口と世帯

本市の人口は、減少傾向にあり、住民基本台帳人口は、第3次プラン(改定版)を作成した平成30(2018)年3月末は158,515人でしたが、令和5(2023)年3月末現在では、154,565人となっています。年齢3区分別人口の割合で見ると、年少人口(0歳～14歳)は11.81%、生産年齢人口(15歳～64歳)は56.7%、老年人口(65歳以上)は31.49%で、平成30年(2018年)と比較すると、年少人口と生産年齢人口の割合は減少し、老年人口の割合は増加しています。

また、令和3(2021)年の出生数は874人で、平成30(2018)年の979人から105人減少しています。(川西市統計要覧より)

一人の女性が生涯に産む子どもの数の平均を示す合計特殊出生率は、令和3(2021)年では1.22

となっています。(人口動態統計より)

国勢調査によると、令和2(2020)年の本市の一般世帯数は63,272世帯で、平成27(2015)年の62,634世帯から638世帯増加しています。また、平均世帯人員は2.46人から2.36人に減少しています。

(3)男女共同参画に関する市民意識調査

第4次プラン策定の基礎資料とするため、令和4(2022)年度に「男女共同参画に関する市民意識調査」を実施しました。市内に在住する16歳以上の2,000人に調査票を送付、853人の回答を得て、有効回収率は42.7%でした。

①男女の地位について

男女の地位の平等意識について、すべての項目において女性は男性に比べて低くなっており、「家庭生活」「学校生活」「地域活動の場」「政治・経済活動への参加」では10ポイント以上差が見られます。前回調査(平成28(2016)年度)と比較すると「家庭生活」「雇用の機会や職場での賃金・待遇」等市民の身近な場における男女平等感については変化は見られません。

単位:%

| 区分 | 回答者数(件) | 家庭生活 | 学校生活 | 雇用の機会や職場での賃金・待遇 | 地域活動の場 | 法律や制度上 | 社会通念・習慣・しきたり | 政治・経済活動への参加 | 社会全体 | すべての分野で平等ではない | 無回答 |
|--------------------|---------|------|------|-----------------|--------|--------|--------------|-------------|------|---------------|------|
| 女性(令和4(2022)年度調査) | 500 | 21.6 | 34.2 | 9.6 | 19.8 | 22.2 | 5.8 | 10.2 | 4.4 | 35.4 | 4.0 |
| 女性(平成28(2016)年度調査) | 514 | 24.1 | 47.9 | 10.1 | 25.7 | 27.0 | 5.3 | 19.1 | 5.1 | - | 13.2 |
| 男性(令和4(2022)年度調査) | 339 | 35.7 | 44.5 | 16.2 | 33.0 | 38.3 | 6.5 | 20.6 | 7.1 | 20.9 | 3.2 |
| 男性(平成28(2016)年度調査) | 351 | 34.5 | 45.0 | 16.2 | 36.5 | 45.6 | 14.0 | 31.6 | 11.1 | - | 6.8 |

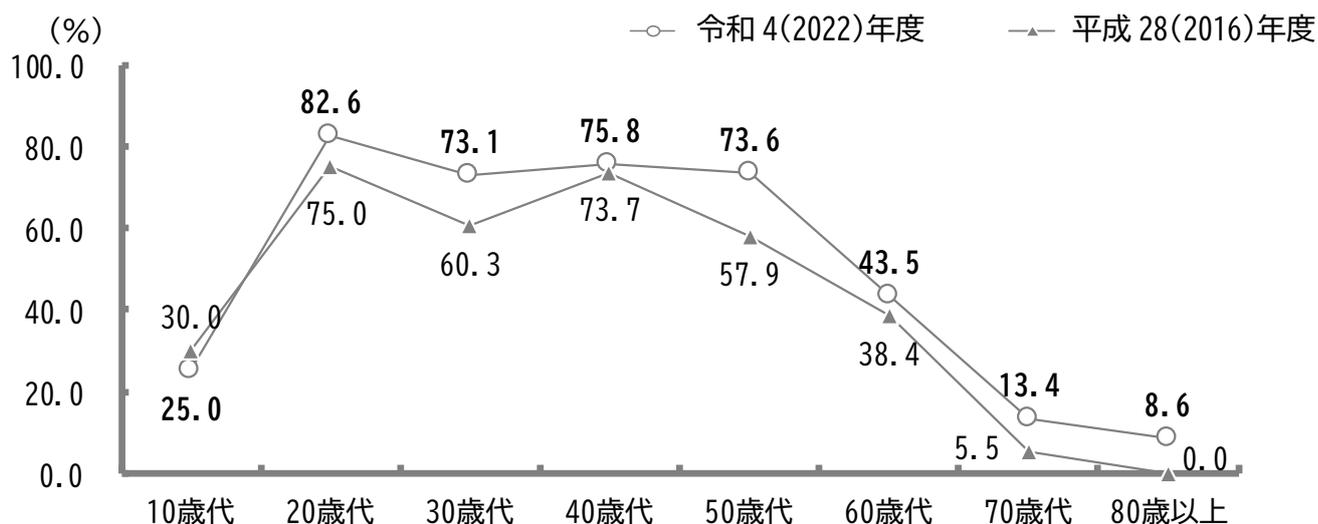
※平成28(2016)年度の調査では「すべての分野で平等ではない」の選択肢はありません。

※令和4(2022)年度の調査票の回答者数は853人ですが、性別について「その他」または「無回答」と回答された方がいるため、この表の回答者数と一致しません。

②女性の就労状況について

女性の就業者は、前回調査と比較すると、30歳代で12.8%ポイント、50歳代で15.7ポイント増加しており、結婚や出産、子育て期に就労を中断することにより、30歳代を底とする「M字カーブ」を描く傾向はほぼ解消されています。

特に、既婚女性の就労状況について、前回調査と比較すると、20歳代で30.4ポイント、30歳代で18.7ポイント増加しています。結婚や出産、子育て期にあたる既婚女性の20歳代、30歳代での就業率が増加しています。



③家庭生活について

「あなたは結婚・離婚・家庭についてどう思いますか」という問いでは、『② 結婚(法律婚)しても必要なときは離婚すればよい』で「そう思う」の割合が高くなっています。また、『③ 夫は外で仕事をし、妻は家事・育児など家庭を守るのがよい』という考えに同意しない市民の割合が高くなっています。

「夫婦別姓制度」と「同性婚制度」の導入に賛成の割合は、いずれも56%を超えています。

単位:%

| 区分 | 回答者数(件) | そう思う | そう思わない | 無回答 |
|-------------------------------|---------|------|--------|-----|
| ① 結婚(法律婚)は、した方がよい | 853 | 66.7 | 30.4 | 2.9 |
| ② 結婚(法律婚)しても必要なときは離婚すればよい | 853 | 75.5 | 19.8 | 4.7 |
| ③ 夫は外で仕事をし、妻は家事・育児など家庭を守るのがよい | 853 | 13.0 | 82.5 | 4.5 |
| ④ 夫婦別姓が選択できる制度を導入するべきである | 853 | 56.3 | 38.2 | 5.5 |
| ⑤ 同性婚ができる制度を導入するべきである | 853 | 56.7 | 36.9 | 6.3 |

④自由意見について (※意味を変更しない範囲で、文章の文体を一部整えています。)

ア. 男女の地位

○日本はまだまだ男性社会です。少しずつ、男性女性ではなく、一人の人間として意見が反映されることを望みます。

○「男」「女」という性別に囚われず、個人の能力を最大限活かせる世の中になればよいと思います。

イ. 結婚と家庭生活

○若い世代だけでなく、どの世代にも男女平等(主に家庭内での家事育児の分担)について知る機会が増えていき、女性が仕事と家庭を両立しやすい社会になることを望んでいます。

ウ. 子育て

- 男女共同参画を進める上で、子育てしている女性のバックアップが必要です。
- 能力は性別や年齢ではなく、個人によって異なります。子育てなどでキャリアチェンジの多い女性が、希望すればどんなタイミングでも、能力を活かした仕事を得られる社会を希望します。また、すべての出産や子育てを控えた女性に対して、金銭的・精神的なフォローが充実し、安心して子育てできる社会になることを希望します。

エ. 介護

- それほど重い介護ではありませんが、親を見ながら仕事を続けるのは大変です。自分のやりたいことや用事はなかなかできません。
- 将来の親の介護(別居)が心配です。行政のサポートがさらに手厚くなることを希望します。

オ. 仕事

- 多くの会社では男性が育児のために休みが取りにくい。夫婦が正社員で働いている場合は、女性(妻)が休みを取る機会が多い。育児のため男性が休みを取ろうにも、会社(上司)の理解がない。育児には女性に負担が多くなっている原因と思う。会社(役所を含む)側に理解が足りない。管理職の方への教育も必要と思います。

カ. ワーク・ライフ・バランス*

- 男女共同参画ですが、機会の平等を主要とされている場合が多いように感じます。その機会というのが、男性の主眼による機会なので、逆に女性にとって逆差別になっている(本人が望まないのに出世し、仕事が増え、子育てが困難になる。家庭は男女平等とはなかなかいかない)ので場合も生じているように思えます。

キ. 性と人権

- 男性が外に仕事に行き、女性は家で家事を行うという考え方はずいぶん古く感じるので、そのような固定観念を早急に捨て男女関係なくコミュニケーションを取り、多種多様な意見を取り入れるようにする必要があると思います。上記のような固定観念を捨てるためには、小学校の早いうちから男女平等を主体とし教育していく必要があると思います。また、TVやその他媒体にてそれらを面白おかしく取り上げている場面も時折見かけますが、それらの情報に惑わされないようにするためにも、正しい認識を持てるよう、教育を充実させる必要があると思います。

ク. 男女共同参画政策

- 働いていないけれど能力のある女性はたくさんいるが、保育園に入ることが大変だったり、小一の壁で結局辞めざるを得なかったりする声をたくさん聞きます。一時保育すら利用しづらい現状、本当に男女共同参画社会をめざしているのか、個人的に疑問です。子どもを増やしたいのか、女性を働かせたいのか、どちらか片方でも大変なのに二つともやろうとするから中途半端になるのでは。
- まだまだ民間企業では子どもを産んで休み続けることが困難な場合もあると思います。また、出産後、仕事との両立は皆さん精神的にも肉体的にもかなりきついと思います。もっと子持ちの女性に優しい社会にしていきたいです。

ケ. 教室等の開催

- DV、セクハラ、HIV、LGBT*など新しい言葉を学習する機会が、高齢になるとまずない。事故や事件になって知ることはある。それは不幸なことではないでしょうか。当市の中心にある男女共同参画センターを中心として、公民館を利用すれば学ぶ機会ができるのでは。

コ. 情報提供

○パレットかわにしが自宅近くにあるので男女共同参画センターがあることは知っていたが、正直何をやっている所なのか知らなかった。広報などで、もう少し特集を組んだり関心を引くようなアピールをすればよいと思う。密かに悩んでいる人も結構いるのでは。どこに相談していいかわからないと思っている人はたくさんいると思う。

サ. アンケート

- 今回のアンケートに答えることによって男女共同参画の施策の内容が理解できた。
- このアンケートで私自身無関心でいたと反省している。
- こういったアンケートの取組みは、知る機会が増えるため非常によい方法だと思います。

シ. 行政

- 今まであまり認知がありませんでした。広報を期待します。
- 積極的に知ろうと思わなかった。もっと魅力的な広報の仕方を考えてほしい。
- 女性の首相や女性の官僚がどんどんと活躍されている海外に比べて高齢の男性ばかりがいつまでも居座る日本の政治では何も変わらないと思う。そんな中で男女共同参画施策について真剣に取り組んでいこうとしている市に期待しています。男女同じように、LGBTQ[※]の人もみんなが住みやすい川西市になっていけばいいのと思います。
- いつも施設を利用させていただいています。ありがとうございます。弱者などへのきめ細やかなサポートや相談にも、丁寧に対応していただき、ありがたいと思っています。職場復帰を考えていたときも、相談したりして、背中を押していただけました。市民みんなに開かれた施策を川西市にはどんどん発揮してもらいたい。より、住みやすい町に発展していくよう期待しています。お願いします。

★令和4(2022)年度に実施した「川西市男女共同参画に関する市民意識調査報告書」については、市のホームページでご覧いただけます。

(4)川西市パートナーシップ宣誓制度

本市では、市民一人ひとりの人権と個性を尊重し、多様性を認め合い、誰もが自分らしく、生き生き暮らせるまちの実現をめざし、令和2(2020)年8月1日から「パートナーシップ宣誓制度」を始めました。この制度は、お互いを人生のパートナーとして協力し合うことを宣誓した、一方または双方が性的マイノリティである二人に対して、市が、その関係性を市長に宣言した事実を証明する「宣誓書受領書」の交付を行うものです。

令和3(2021)年4月6日には、阪神7市1町によるパートナーシップ宣誓制度の取組みに関する協定書を締結し、協定締結自治体内における転出・転入時の手続きを簡略化することで利用者の方の負担を軽減しています。

また、本協定には、令和5(2023)年4月1日に丹波市と丹波篠山市が加入し、令和6(2024)年1月1日に淡路市が加入しました。

なお、令和6(2024)年4月1日には、兵庫県がパートナーシップ制度を導入する予定です。

4 第3次プラン(改定版)の達成状況

第3次プラン(改定版)の策定後、本市ではプランに基づいたさまざまな施策や取組みを実施し、男女共同参画の推進を図ってきました。しかし、必ずしも十分な成果を上げることができていない取組みもあります。目標未達成の項目については第4次プランにおいて改善に向けて取り組みます。

第3次プラン(改定版)で設定した目標値の達成状況は下表のとおりです。

達成度 A:目標値達成 B:目標値未達成(策定時から進捗) C:目標値未達成(策定時から進捗無)

| 目標 | No. | 評価指標 | 計画策定時 (平成 29(2017)年度) | 現状値 (令和 4(2022)年度) | 目標値 (平成 34(2022)年度) | 達成度 |
|-------------------------------|-----|---|--|---|--|-----|
| I 促進 男女共同参画についての理解の | 1 | 「男は仕事、女は家庭」という考えを持っている人の割合 | 女性：21.8% 男性：31.9% (平成 28(2016)年度) | 女性：10.4% 男性：17.1% | 女性：15% 男性：25% (平成 33(2021)年度) | A |
| | 2 | 社会全体で男女の地位が平等になっていると思う人の割合 | 女性：5.1% 男性：11.1% (平成 28(2016)年度) | 女性：4.4% 男性：7.1% | 女性：15% 男性：20% (平成 33(2021)年度) | C |
| | 3 | 広報・啓発活動において男女共同参画に関することを取り上げた回数 | 6回 | 8回 | 10回 | B |
| | 4 | 市内小・中学校、特別支援学校における校長・教頭の女性の人数 | 48人中9人 | 48人中13人 | 48人中12人 | A |
| | 5 | ジェンダー問題や男女共同参画について学んだり、教えられたりしたことのある人の割合 | 女性：22.8% 男性：21.7% (平成 28(2016)年度) | 女性：36.8% 男性：37.8% | 女性：40% 男性：40% (平成 33(2021)年度) | B |
| II 推進 女性のエンパワーメント | 6 | 審議会などへの女性委員の登用率 | 25.9% (平成 28(2016)年度) | 34% | 30% | A |
| | 7 | 自治会長、コミュニティ会長に占める女性の割合 | 自治会長：12.5% 17/136人 コミ会長：14.2% 2/14人 | 自治会長：14.3% 19/133人 コミ会長：7% 1/14人 | 自治会長：19.8% 27/136人 コミ会長：14.2% 2/14人 | B |
| | 8 | 市職員の管理職に占める女性の割合 | 13% (平成 29(2017)年 4月 1日現在) | 14.2% (令和 5(2023)年 4月 1日現在) | 14% | A |
| | 9 | 防災会議における女性委員の割合 | 10% | 10.2% | 30% | B |
| | 10 | 女性消防団員の実員数 | 19人 | 24人 | 30人 | B |
| III 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進 | 11 | 市が国や県が実施しているワーク・ライフ・バランスに係る企業認定制度・表彰制度などをPRした延べ件数 | 1件 (平成 29(2017)年度) | 9件 (平成 30(2018)～ 令和 4(2022)年度) | 20件 (平成 30(2018)～ 平成 34(2022)年度) | B |
| | 12 | 30～39歳の女性の就業率 | 60.3% (平成 28(2016)年度) | 73.1% | 65% (平成 33(2021)年度) | A |
| | 13 | 雇用機会や職場での賃金・待遇の面で男女の地位が平等になっていると感じている人の割合 | 女性：10.1% 男性：16.2% (平成 28(2016)年度) | 女性：9.6% 男性：16.2% | 女性：20% 男性：20% (平成 33(2021)年度) | C |
| | 14 | 女性の消防職員数 | 5人 | 10人 | 6人 | A |
| | 15 | ワーク・ライフ・バランスという言葉も内容も知っている人の割合 | 18.7% (平成 28(2016)年度) | 21.5% | 40% (平成 33(2021)年度) | B |
| | 16 | 育児・介護休業法をよく知っている人の割合 | 19.6% (平成 28(2016)年度) | 18.4% | 50% (平成 33(2021)年度) | C |
| | 17 | 保育所持機児童数 | 32人 (平成 28(2016)年度) | 0人 (令和 4(2022)年 4月 1日現在) | 0人 | A |
| | 18 | 庁内の男性職員の育児休業の取得率 | 0% (平成 28(2016)年度) | 28.6% | 10% | A |
| | 19 | 出産補助休暇及び育児参加休暇の合計5日以上取得率 | 10.6% (平成 28(2016)年度) | 34.3% | 60% | B |
| | 20 | 庁内のワーク・ライフ・バランス研修受講者の延べ人数 | 41人 (平成 29(2017)年度) | 67人 (平成 30(2018)～ 令和 4(2022)年度) | 200人 (平成 30(2018)～ 平成 34(2022)年度) | B |

| 目標 | No. | 評価指標 | 計画策定時 (平成 29(2017)年度) | 現状値 (令和 4(2022)年度) | 目標値 (平成 34(2022)年度) | 達成度 |
|--------------------------------|-----|---|--|---|--|-----|
| IV 環境づくり 男女が安全で安心して暮らせる環 | 21 | 妊娠から出産、産後の保健・医療サービスについて満足している親の割合 | 86.1% (平成 28(2016)年度) | 86.1% | 87% | C |
| | 22 | 家族に中学生以下の子どもがいる市民のうち「子育てがしやすいまちだと思う」市民の割合 | 49.6% (平成 28(2016)年度) | 49.1% | 67% | C |
| | 23 | 川西市の自殺者数 | 26 人 | 35 人 | 減少 | C |
| | 24 | 市内の医療環境に満足している市民の割合 | 47.8% (平成 28(2016)年度) | 54.9% | 60% | B |
| | 25 | 小規模事業所(50人未満)対象健康診断受診者数 | 309 人 | 234 人 | 400 人 | C |
| | 26 | セクシュアル・ハラスメントにあった人の割合 | 女性：16.3% 男性：2.0% (平成 28(2016)年度) | 女性：15.6% 男性：1.8% | 0% (平成 33(2021)年度) | B |
| V る暴力(DV)の根絶 配偶者等からのあらゆる | 27 | セクシュアル・ハラスメントやDVは、人権侵害だと思う人の割合 | 女性：90.5% 男性：89.5% (平成 28(2016)年度) | 女性：93.0% 男性：91.2% | 女性：100% 男性：100% (平成 33(2021)年度) | B |
| | 28 | DVやデートDVに関する講座開催など啓発活動の延べ回数 | 5 回 (平成 29(2017)年度) | 18 回 (平成 30(2018)～ 令和 4(2022)年度) | 20 回 (平成 30(2018)～ 平成 34(2022)年度) | B |
| | 29 | DV被害者の割合 | 女性：9.5% 男性：2.3% (平成 28(2016)年度) | 女性：13.4% 男性：2.7% | 減少 (平成 33(2021)年度) | C |
| | 30 | DVを受けたとき、どこかに相談した人の割合 | 33.9% (平成 28(2016)年度) | 27.6% | 70% (平成 33(2021)年度) | C |
| VI 男女共同参画施策の推進と進行管理 | 31 | 川西市男女共同参画プランを知っている人の割合 | 女性：21.8% 男性：18.8% (平成 28(2016)年度) | 女性：22.2% 男性：20.9% | 女性：70% 男性：70% (平成 33(2021)年度) | B |
| | 32 | パレットかわにし(川西市男女共同参画センター)を知っている人の割合 | 女性：40.8% 男性：24.8% (平成 28(2016)年度) | 女性：38.8% 男性：22.1% | 女性：70% 男性：50% (平成 33(2021)年度) | C |
| | 33 | 男女共同参画センターと公民館などとの共催講座延べ件数 | 2 件 | 5 件 (平成 30(2018)～ 令和 4(2022)年度) | 10 件 (平成 30(2018)～ 平成 34(2022)年度) | B |
| | 34 | 男女共同参画社会の実現をめざす活動助成金の延べ交付団体数 | 7 団体 (平成 25(2013)～ 平成 29(2017)年度) | 2 団体 (平成 30(2018)～ 令和 4(2022)年度) | 10 団体 (平成 30(2018)～ 平成 34(2022)年度) | C |
| | 35 | 男女共同参画市民企画員の延べ人数 | 35 人 (平成 25(2013)～ 平成 29(2017)年度) | 24 人 (平成 30(2018)～ 令和 4(2022)年度) | 40 人 (平成 30(2018)～ 平成 34(2022)年度) | C |
| | 36 | 男女共同参画市民企画員企画講座の延べ参加者数 | 597 人 (平成 25(2013)～ 平成 29(2017)年度) | 374 人 (平成 30(2018)～ 令和 4(2022)年度) | 800 人 (平成 30(2018)～ 平成 34(2022)年度) | C |

※第3次プラン(改定版)策定時の元号が平成であったため、目標値は平成を使用しています。

●各基本目標ごとの評価指標の達成率は、基本目標Ⅰ～Ⅲはそれぞれ4割ですが、基本目標Ⅳ～Ⅴはそれぞれ未達成となっています。男女共同参画についての理解の促進、女性のエンパワーメントの推進、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進については、社会情勢の変化や取組みの成果が現れ始めています。一方、男女が安全で安心して暮らせる環境づくり、配偶者等からのあらゆる暴力(DV)の根絶、男女共同参画施策の推進と進行管理については、その成果が形になって現れにくい面も多いことから、より一層の取組みが必要な状況です。

5 第4次プランに向けて

平成27(2015)年に国連で採択されたSDGsでは、ゴール5に「ジェンダー平等とすべての女性及び女児のエンパワーメント」を掲げています。そして、2030アジェンダにおいて、「ジェンダー平等とすべての女性及び女児のエンパワーメント」は、すべてのゴールを達成するために必要不可欠な手段であるとされています。

本市の第4次プランにおいても、あらゆる取組みにジェンダーの視点を取り入れ、さらなるジェンダー平等の実現をめざします。

◆SDGs(Sustainable Development Goals)の17の目標



基本目標 I

人権尊重とジェンダー平等への意識改革



第3次プラン(改定版)では、『男は仕事、女は家庭』という考え方を持っている人の割合、「市内小・中学校、特別支援学校における校長・教頭の女性の人数」はそれぞれ目標値を達成しましたが、「男女の地位の平等感」、「広報・啓発活動の回数」、「ジェンダー問題等を学んだり教えられたりしたことのある人の割合」は、いずれも目標値を達成することができませんでした。

一方、人は女性と男性の二つの性に分けられるものではありません。性はレインボーカラーのように多様であり、家族の形態もさまざまです。令和4(2022)年度に実施した「男女共同参画に関する市民意識調査」では、「同性婚制度」と「夫婦別姓制度」の導入に賛成の割合は、いずれも56%を超えています。異性愛を中心とした考え方や偏見、差別は未だ根強く存在しています。

男女の格差を解消するための意識改革と、社会的・文化的につくられてきた性に関わる偏見や差別などに気づき、それらを解消するための意識改革が必要です。

基本目標Ⅱ

あらゆる分野での女性活躍の推進 (川西市女性活躍推進計画)



SDGsのゴール5では、目標実現のための9つのターゲットを掲げています。そのターゲットの一つに「政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保する」ことが掲げられています。持続可能で多様性に富んだ社会を築くため、市政等に関わる分野や、就労の場、地域活動の場など、さまざまな分野で女性の参画を拡大するとともに、性別による隔たりを是正する必要があります。

第3次プラン(改定版)では、「審議会などへの女性委員の登用率」、「市職員の管理職に占める女性の割合」、「30～39歳の女性の就業率」、「女性の消防職員数」、「保育所待機児童数」、「庁内の男性職員の育児休業の取得率」はそれぞれ目標値を達成しましたが、「自治会長などに占める女性の割合」、「防災会議における女性委員の割合」、「女性消防団員の実員数」、「企業認定制度などをPRした延べ件数」、「賃金・待遇面での男女の地位の平等感」、「ワーク・ライフ・バランスという言葉も内容も知っている人の割合」、「育児・介護休業法をよく知ってる人の割合」、「出産補助休暇等の合計5日以上の取得率」、「庁内ワーク・ライフ・バランス研修受講者の延べ人数」は、いずれも目標値を達成することができませんでした。

性別に関わりなく、誰もが社会を支える一員として活躍するためには、女性のエンパワーメントの推進、仕事と家庭生活の調和に関する取組みが不可欠です。長時間労働の是正をはじめとする働き方の見直しや多様な働き方の支援、男性の家事・育児・介護への参画を促進する環境の整備、仕事と育児の両立を可能とする保育環境の整備をさらに推進する必要があります。

基本目標Ⅲ

誰もが生き生きと安心して暮らせる環境づくり

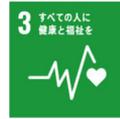


第3次プラン(改定版)では、「妊娠から出産、産後の保健・医療サービスについて満足している親の割合」、「家族に中学生以下の子どもがいる市民のうち『子育てがしやすいまちだと思う』市民の割合」、「川西市の自殺者数」、「市内の医療環境に満足している市民の割合」、「小規模事業所(50人未満)対象健康診断受診者数」のいずれも、目標値も達成することはできませんでした。

誰もが生き生きと安心して暮らしていくためには、市民の誰もが心と体の健康について正しい知識を身につけ、自ら主体的に健康づくりに取り組めるよう、生涯を通じた健康支援が必要です。特に女性は心身の状態が年代に応じて大きく変化する特徴があることから、「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ(性と生殖に関する健康と権利)*」の視点に立った取組みが必要です。

また、市内には多くの外国人が暮らしていますが、就業や就学、住居などの問題をはじめ、言葉、文化、生活習慣の違いから、職場や学校、地域において孤立している可能性があります。特に、外国人女性は、DV被害などの事態に直面した際、相談機関が容易に分からないなど、困難な状態に置かれる場合があることから、多文化共生の視点からジェンダー平等に関する情報を積極的に提供する必要があります。

基本目標Ⅳ あらゆる暴力の根絶



配偶者や交際相手など身近な者からの暴力(DV)、性犯罪・性暴力、職場等におけるハラスメント、ストーカー行為等は犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であり、ジェンダー平等、男女共同参画社会を形成していく上で克服すべき課題です。暴力やハラスメントを許さないための意識啓発と被害に遭わないための環境を整備することが重要です。

第3次プラン(改定版)では、「セクシュアル・ハラスメント※にあった人の割合」、「セクシュアル・ハラスメントやDVは、人権侵害だと思う人の割合」、「DVやデートDV※に関する講座開催など啓発活動の延べ回数」、「DV被害者の割合」、「DVを受けたとき、どこかに相談した人の割合」のいずれも、目標値も達成することはできませんでした。

あらゆる暴力の根絶には、予防と早期発見、早期対応が重要です。しかし、被害を受けても、一人で悩みを抱え込み、相談窓口が十分に活用されていない状況もあります。市民に最も身近な行政機関として、配偶者暴力相談支援センター※の周知を徹底し、被害者の視点に立ったきめ細やかで包括的な支援を行うとともに、あらゆる暴力を許さない意識の醸成を図ります。

基本目標Ⅴ ジェンダー平等施策の推進と進行管理



本市では、平成5(1993)年に女性プランを策定して以来、男女平等に向けての施策を展開してきました。平成15(2003)年には、男女共同参画プランのもと、市長を本部長とする男女共同参画推進本部を設置し、全庁挙げての取組みを進めてきました。男女共同参画審議会の設置、男女共同参画市民企画員の委嘱も行ってきました。

毎年度、男女共同参画プランに基づく具体的施策の進捗状況及び評価指標の達成状況を明らかにした報告書を作成し、公表しています。

男女共同参画センターにおいては、ジェンダー問題についての講座や相談、情報提供などの事業を実施し、ここを拠点とした市民活動も展開されてきました。

また、平成27(2015)年には、男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、市の責務並びに市民、事業者、教育関係者及び市民公益活動団体の役割を明らかにするとともに、市の施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画に関する施策を総合的かつ計画的に推進し、男女共同参画社会を実現することを目的として、「川西市男女共同参画推進条例」を制定しました。

しかし、第3次プラン(改定版)では、「川西市男女共同参画プランを知っている人の割合」、「パレットかわにし(男女共同参画センター)を知っている人の割合」、「男女共同参画センターと公民館などの共催講座延べ件数」、「男女共同参画社会の実現をめざす活動助成金の延べ交付団体数」、「男女共同参画市民企画員の延べ人数」、「男女共同参画市民企画員企画講座の延べ参加者数」のいずれも、目標値を達成することはできませんでした。

より効果的な具体的施策の実施や、男女共同参画センターの事業内容の周知徹底、市民などとの協働による施策の推進に取り組む必要があります。

第3章 施策の内容

1 施策の体系図



基本理念
 性別にかかわらず、多様な個性をみんなの推進で認め合い、

2 基本目標と基本課題、施策の方向と具体的施策

基本目標Ⅰ 人権尊重とジェンダー平等への意識改革

基本課題 1

ジェンダー平等に関する意識啓発の推進

<現状と課題>

- 夫は外で仕事をし、妻は家事・育児など家庭を守るのがよいという考えに同意しない市民の割合が年々増加するなど、ジェンダー平等に関する市民の意識は変化してきているものの、ジェンダー平等社会の実現には未だ多くの課題があります。そのため、市民や事業者などがジェンダー平等社会の必要性について認識を深めるよう、継続的に広報・啓発を行う必要があります。
- 男女間の不平等は人権問題であり、人権は絶え間ない継続的な努力によってこそ守られるものであるという認識を持つ必要があります。令和2(2020)年に「川西市人権行政推進プラン※」を改定し、庁内外における人権意識の向上を図っていますが、この人権行政推進プランを活かしながら、さらにジェンダー平等の取組みを推進していく必要があります。
- 現在、「性」を女性か男性かといった“性別二元論”ではなく、連続するもの、「性のグラデーション※」ととらえ直すことが求められています。性のあり方には、主に4つの要素があると言われています。すなわち、「身体の性」「心の性」「好きになる性」「表現する性」です。それぞれの性の濃淡は一人ひとり違います。それは「セクシュアリティの個性」です。人口の数だけ「性」があります。
- 家族の形態もさまざまです。令和4(2022)年度に実施した「男女共同参画に関する市民意識調査」では、「同性婚制度」と「夫婦別姓制度」の導入に賛成の割合は、いずれも56%を超えていますが、異性愛を中心とした考え方や偏見、差別は未だ根強く存在しています。社会的・文化的につくられてきた性に関わる偏見や差別などに気づき、それらを解消するための広報・啓発活動が必要です。

【施策の方向】

1. ジェンダー平等に関する広報・啓発活動の推進
2. 人権行政推進プランなどを活用したジェンダー平等の取組みの推進

【評価指標】

| No. | 評価指標 | 方向性 | 現 状 | 目 標 | 担当課 |
|-----|---|-----|--|--|------------|
| 1 | 夫は外で仕事をし、妻は家事・育児など家庭を守るのがよいという考えに同感しない市民の割合 (市民実感調査) | ↗ | 73.4% (令和 4(2022)年度) | 85.0% (※令和 13(2031)年度) | 人権推進多文化共生課 |
| 2 | 社会全体で男女の地位が平等になっていると思う人の割合 (男女共同参画に関する市民意識調査) | ↗ | 女性：4.4% 男性：7.1% (令和 4(2022)年度) | 女性：15.0% 男性：20.0% (※令和 12(2030)年度) | 人権推進多文化共生課 |
| 3 | 広報・啓発活動においてジェンダー平等に関することを取り上げた回数 | ↗ | 8回 (令和 4(2022)年度) | 10回 (令和 13(2031)年度) | 人権推進多文化共生課 |
| 4 | 川西市パートナーシップ宣誓制度(令和2(2020)年導入)を知っている人の割合 (男女共同参画に関する市民意識調査) | ↗ | 女性：25.0% 男性：22.1% (令和 4(2022)年度) | 女性：40.0% 男性：40.0% (※令和 12(2030)年度) | 人権推進多文化共生課 |

※男女共同参画に関する市民意識調査は、次回、令和 12(2030)年度に実施する予定です。

【具体的施策】

| No. | 施策の方向 | No. | 具体的施策 | 担当課 | 備考 |
|-----|--------------------------------|-----|--|--|----|
| 1 | ジェンダー平等に関する広報・啓発活動の推進 | 1 | ジェンダー平等についての理解を深め、気づきを促すための講座や講演会を開催します。 | 人権推進多文化共生課 (男女共同参画センター) | 継続 |
| | | 2 | ジェンダー平等推進だよりや、男女共同参画センター情報紙を発行し、ジェンダー平等の意識啓発を図ります。 | 人権推進多文化共生課 人権推進多文化共生課 (男女共同参画センター) | 継続 |
| 2 | 人権行政推進プランなどを活用したジェンダー平等の取組みの推進 | 3 | 「川西市人権行政推進プラン」の「女性の人権課題」「セクシュアル・マイノリティ※(性的少数者)の人権課題」の解決に向けて、ジェンダー平等の取組みを推進します。 | 人権推進多文化共生課 | 継続 |

基本課題 2

ジェンダー平等に関する教育の徹底

<現状と課題>

- ジェンダー平等の観点から進路指導を行い、性別役割を超えた職業観、労働観の育成を図ることが重要です。
- ジェンダー平等教育についての教員の研修を充実させるために、その回数の増加、参加しやすい条件づくり、研究会の開催などが必要です。
- 兵庫県教育委員会が平成29(2017)年に教師用指導資料として作成した「男女共同参画社会の実現をめざす教育の実践に向けて(改定版)」を活用し、次代を担う子どもたちが、人権尊重や男女平等、ワーク・ライフ・バランスの大切さなど男女共同参画への理解を深め、多様な可能性から主体的に進路を選択する能力や態度を身に付けられるよう指導する必要があります。
- ジェンダー問題に関する学習を、市民や団体リーダー、市職員、各種委員、その他市関係の人々(市の取引業者などを含む)が、市内の社会教育施設など地域住民の交流の場において実施する必要があります。特に子育てに関わる人々の学習の推進によって、幼少期からのジェンダー平等教育を徹底する必要があります。
- ジェンダー問題についての学習がさまざまな分野の職場においても活発に行われるように、企業などに働きかけるとともに、市自らがそのモデルとなる必要があります。
- 多くの情報が氾濫している現代では、それらの情報を無批判に受け入れるのではなく、男女ともに主体的に読み解き、自らが発信する能力(メディアリテラシー※)を高める必要があります。
- 多様な性のあり方や生き方への理解が得られるよう啓発・学習が必要です。特に学校などにおいては、平成28(2016)年に文部科学省が作成した「性同一性障害や性的指向・性自認に係る、児童生徒に対するきめ細かな対応等の実施について(教職員向け)」などをもとにした対応や教育が必要です。

【施策の方向】

1. 幼稚園・保育所・認定こども園・学校などにおけるジェンダー平等教育の推進
2. 家庭・地域・職場におけるジェンダー平等の促進

【評価指標】

| No. | 評価指標 | 方向性 | 現 状 | 目 標 | 担当課 |
|-----|--|-----|---------------------------------------|---|----------------------------|
| 5 | ジェンダー問題や男女共同参画がどういうものか学んだり、教えられたりしたことのある人の割合 (男女共同参画に関する市民意識調査) | ↗ | 女性：36.8% 男性：37.8% (令和4(2022)年度) | 女性：50.0% 男性：50.0% (※令和12(2030)年度) | 人権推進多文化共生課 |
| 6 | 公民館や事業所などでの男女共同参画センターの延べ出張講座数 | ↗ | 新 規 | 8 件 (令和6(2024)～ 13(2031)年度) | 人権推進多文化共生課 (男女共同参画センター) |

※男女共同参画に関する市民意識調査は、次回、令和12(2030)年度に実施する予定です。

【具体的施策】

| No. | 施策の方向 | No. | 具 体 的 施 策 | 担 当 課 | 備 考 |
|-----|-------------------------------------|-----|--|----------------------------|-----|
| 1 | 幼稚園・保育所・認定こども園・学校などにおけるジェンダー平等教育の推進 | 4 | 男女平等教育ガイドライン(基本方針)に基づき、幼稚園・保育所・認定こども園・学校での指導方法の研究を行い、実践力を高めます。 | インクルーシブ推進課 | 継続 |
| | | 5 | ジェンダー平等教育の推進の観点から、教科書・副読本などの「隠れたカリキュラム」の点検、見直しを行い、ジェンダー平等教育を推進します。 | 教育保育課 | 継続 |
| | | 6 | 女性の理系分野への進路選択も含め男女平等の進路指導、職業観・労働観を育む教育を行います。 | 教育保育課 | 継続 |
| | | 7 | 教育保育職員を対象としたセクシュアル・マイノリティを含めたジェンダー平等に関する研修を実施します。 | インクルーシブ推進課 | 継続 |
| 2 | 家庭・地域・職場におけるジェンダー平等の促進 | 8 | 公民館などで、男女共同参画センターの出張講座などを開催します。 | 人権推進多文化共生課 (男女共同参画センター) | 継続 |
| | | 9 | 川西市人権教育協議会と連携し、地域における学習機会の充実を図ります。 | 人権推進多文化共生課 | 継続 |

| No. | 施策の方向 | No. | 具体的施策 | 担当課 | 備考 |
|-----|------------------------|-----|---|--|----|
| 2 | 家庭・地域・職場におけるジェンダー平等の促進 | 10 | 市民活動団体などへ、ジェンダー平等に関する啓発を行います。 | 参画協働課(市民活動センター) 人権推進多文化共生課 地域福祉課 | 継続 |
| | | 11 | 事業所に対して、ジェンダー平等に関する啓発、講座などを実施します。 | 人権推進多文化共生課(男女共同参画センター) 産業振興課 | 継続 |
| | | 12 | 図書館や施設の図書コーナーのジェンダー平等に関する蔵書を充実し、男女共同参画週間などの機会に、それらの本の展示などを行います。 | 人権推進多文化共生課(男女共同参画センター) 中央図書館 公民館 | 継続 |
| | | 13 | LGBTQに関する啓発・学習を実施します。 | 人権推進多文化共生課 人権推進多文化共生課(男女共同参画センター) 総合センター | 継続 |
| | | 14 | メディアリテラシーの向上のための啓発・学習を実施します。 | 人権推進多文化共生課 人権推進多文化共生課(男女共同参画センター) | 継続 |

基本目標Ⅱ あらゆる分野での女性活躍の推進(川西市女性活躍推進計画)

基本課題 3

政策・方針決定過程への女性の積極的参画促進

<現状と課題>

- 審議会などへの女性委員の登用率の向上をめざして、女性のいない審議会などの解消に努めるとともに、引き続き委員就任の基準を「会長あて職」から「その団体を代表する人」「団体の推薦する者」にシフトするなど工夫を凝らし、目標値である50%を達成する必要があります。
- 「川西市参画と協働のまちづくり推進条例」に基づき自治会やコミュニティ、NPO※などの各種団体の役割はますます重要になっていますが、それらの各種団体における女性の会長などの割合は依然として低い状況にあります。このため、ジェンダー平等の視点が反映されるように女性が自治会、コミュニティなどにおいて役員などになりやすい環境づくりを支援する必要があります。
- 事業所にも働きかけ、方針の決定過程への女性の参画を促進する必要があります。
- 市職員の管理職(課長級以上)に占める女性の割合は、令和5(2023)年4月1日現在で、14.2%であり、増加傾向にあるものの、男性に比べてかなり低い状況にあります。本市の人口の約半数は女性です。女性の意見を市政に反映させるため、管理職などへの女性の登用を進める必要があります。具体的には、女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法※に基づく「川西市特定事業主行動計画※」に定めた目標を達成する必要があります。
- 指導的立場の教員に女性が少ないということも隠れたカリキュラム※の一つです。校長や教頭、指導主事など指導的立場にある教員の増加を図り、職場慣行の見直しなども含めて条件整備を進めることが課題です。

【施策の方向】

1. 審議会などへの女性の登用促進
2. 自治会、コミュニティ、NPOなど各種団体における女性役員の登用促進
3. 事業所における女性の管理職などへの登用の促進
4. 市女性職員・教員の職域拡大と管理職などへの登用推進

【評価指標】

| No. | 評価指標 | 方向性 | 現 状 | 目 標 | 担当課 |
|-----|--|-----|--|---|----------------|
| 7 | 審議会などへの女性委員の登用率 | ↗ | 34.8% (令和 5(2023)年 4月1日現在) | 50.0% (令和 13(2031)年 4月1日現在) | 人権推進多 文化共生課 |
| 8 | 自治会長、コミュニティ会長に 占める女性の割合 | ↗ | 自治会長(16.8%) 22/131人 コミ会長(7.0%) 1/14人 (令和 5(2023)年 4月1日現在) | 自治会長(20.6%) 27/131人 コミ会長 (14.2%) 4/14人 (令和 13(2031)年 4月1日現在) | 参画協働課 |
| 9 | 市職員の管理職に占める女性 の割合(本プランにおける管 理職とは、課長職以上の職員) | ↗ | 14.2% (令和 5(2023)年 4月1日現在) | 30.0% (令和 13(2031)年 4月1日現在) | 職員課 |
| 10 | 市内小・中学校、特別支援学校 における校長・教頭の女性の 人数 | ↗ | 48人中13人 (27.1%) (令和 5(2023)年 4月1日現在) | 48人中15人 (31.3%) (令和 13(2031)年 4月1日現在) | 教育保育職 員課 |

【具体的施策】

| No. | 施策の方向 | No. | 具体的施策 | 担当課 | 備考 |
|-----|------------------------------------|-----|---|---|----|
| 1 | 審議会などへの女性の登用促進 | 15 | 審議会などへの女性委員の登用方策として公募制度の拡充やクォータ(割当)制度の導入を検討するとともに、委員就任の基準を「会長あて職」から「団体の推薦する者」などにシフトします。 | 人権推進多文化共生課 | 継続 |
| 2 | 自治体、コミュニティ、NPOなど各種団体における女性役員の登用の促進 | 16 | 自治会、コミュニティ、ボランティア団体、NPOなど各種団体における方針決定の場への女性の参画を促進します。 | 参画協働課 人権推進多文化共生課 (男女共同参画センター) | 継続 |
| 3 | 事業所における女性の管理職などへの登用の促進 | 17 | 女性の管理職の登用促進のため、事業所に向けた啓発、講座などを実施します。 | 人権推進多文化共生課 (男女共同参画センター) 人権推進多文化共生課 産業振興課 | 新規 |
| 4 | 市女性職員・教員の職域拡大と管理職などへの登用推進 | 18 | 働きやすい職場づくりを進め、市女性職員の活躍を推進し、女性の管理職への登用を積極的に進めます。 | 職員課 | 継続 |
| | | 19 | 校長、教頭、指導主事など教員の管理職などへの女性の登用を積極的に図ります。 | 教育保育職員課 | 継続 |
| | | 20 | 市女性職員の活躍推進に向け、研修関係機関などで開催される研修への参加を支援します。 | 職員課 | 継続 |

基本課題 4

ワーク・ライフ・バランスの推進

<現状と課題>

- 仕事は、暮らしを支え、生きがいや喜びをもたらしますが、同時に、個人の自己啓発や、家事・育児、近隣との付き合いなどの生活も暮らしに欠かすことはできません。その充実があつてこそ、人生の生きがい、喜びは倍増します。しかし、現実の社会には、安定した仕事に就けず、経済的に自立することができない、仕事に追われ、心身の疲労から健康を害し、仕事と子育てや老親の介護の両立に悩むなど、仕事と生活の間で問題を抱える人が多く見られます。
- 仕事と生活の調和を求める市民は多いものの、ワーク・ライフ・バランスという言葉の認知度は依然低い状態にあることから、ワーク・ライフ・バランスが事業所・地域の活性化、生活の充実、ウェルビーイング※(心身と社会的な健康)の享受、一人ひとりの夢や希望の実現につながることを積極的に啓発していくことが課題です。
- 人口減少社会の中で、事業所にとっても優秀な人材の確保は重要な課題です。時間外労働の削減や育児休業の取得などに積極的な事業所は、働く側にとっても魅力があり、就職希望者が増える傾向にあります。また、従業員自身が限られた時間の中で仕事をすることを意識するようになり、生産性が向上し、経営の改善につながっています。組織の発展にとっても働き方の見直しが必要なことを周知徹底する必要があります。
- 「川西市子ども・若者未来計画」に基づき、地域社会の中でお互いに協力して子どもを育てる環境・制度の整備や子育て支援策の充実を図る必要があります。
- 令和5(2023)年4月1日現在、保育所の待機児童数(国基準)は0人となっていますが、認可保育施設の定員超過受け入れ、年度途中の待機児童発生や希望園所に入園できていない家庭があるなどの課題があります。
- 「川西市高齢者保健福祉計画 第9期介護保険事業計画」に基づき、地域全体で介護を支える意識づくりや環境づくりが必要です。
- 本市では、市役所内の関係各課で構成する川西市男女共同参画推進本部幹事会「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)推進部会」を設置し、職員研修会などを実施してきましたが、その成果は十分とは言えない状況です。市役所が地域のモデル職場となるように、すべての職員が仕事と家庭生活を充実させ、市政の運営にその能力を十分に活かせるようにしなければなりません。そのため川西市特定事業主行動計画に沿って、とりわけ男性職員の出産・育児に関する休暇・休業の取得促進、超過勤務の縮減、年次休暇取得の促進などに取り組むとともに、効率的かつ効果的な業務執行を行うなど、ワーク・ライフ・バランスを積極的に推進する必要があります。

【施策の方向】

1. 一人ひとりの働き方の見直しの促進
2. 事業所に対する啓発の推進
3. 子育て・介護支援体制の整備
4. 男性の家事・育児などへの参画促進
5. 市職員ワーク・ライフ・バランスの率先行動の推進

【評価指標】

| No. | 評価指標 | 方向性 | 現 状 | 目 標 | 担当課 |
|-----|---|-----|---------------------------------------|--|---------------------|
| 11 | ワーク・ライフ・バランスという言葉も内容もよく知っている人の割合 (男女共同参画に関する市民意識調査) | ↗ | 21.5% (令和 4(2022)年度) | 40.0% (※令和 12(2030)年度) | 人権推進多文化共生課 |
| 12 | 育児・介護休業法をよく知っている人の割合 (男女共同参画に関する市民意識調査) | ↗ | 18.4% (令和 4(2022)年度) | 50.0% (※令和 12(2030)年度) | 人権推進多文化共生課 産業振興課 |
| 13 | 保育所待機児童数(国基準) | → | 0人 (令和 5(2023)年 4月1日現在) | 0人 (令和 13(2031)年 4月1日現在) | 入園所相談課 |
| 14 | 市男性職員の二週間以上の育児休業の取得率 | ↗ | 28.6% (令和 4(2022)年度) | 85.0% (令和 13(2031)年度) | 職員課 |
| 15 | 市職員のワーク・ライフ・バランス研修受講者の延べ人数 | ↗ | 67人 (平成 30(2018)～ 令和 4(2022)年度) | 300人 (令和 6(2024)～ 令和 13(2031)年度) | 人権推進多文化共生課 職員課 |
| 16 | 市が国や県が実施しているワーク・ライフ・バランスに係る企業認定制度・表彰制度などをPRした延べ件数 | ↗ | 9件 (平成 30(2018)～ 令和 4(2022)年度) | 20件 (令和 6(2024)～ 令和 13(2031)年度) | 人権推進多文化共生課 産業振興課 |
| 17 | ワーク・ライフ・バランスの推進などジェンダー平等、男女共同参画に積極的に取り組む事業所を表彰し、その活動内容を広報した延べ件数 | ↗ | 新規 | 8件 (令和 6(2024)～ 令和 13(2031)年度) | 人権推進多文化共生課 |

※男女共同参画に関する市民意識調査は、次回、令和 12(2030)年度に実施する予定です。

【具体的施策】

| No. | 施策の方向 | No. | 具体的施策 | 担当課 | 備考 |
|-----|------------------|-----|---|--|----|
| 1 | 一人ひとりの働き方の見直しの促進 | 21 | ジェンダー平等推進だよりや男女共同参画センター情報紙、チラシの設置などにより、ワーク・ライフ・バランスの必要性・実践方法や、育児・介護休業法の趣旨・内容などを周知します。 | 人権推進多文化共生課 人権推進多文化共生課 (男女共同参画センター) | 継続 |
| 2 | 事業所に対する啓発の推進 | 22 | かわにし労政ニュースや市ホームページ、チラシの設置などにより、ワーク・ライフ・バランスの必要性・実践方法や、育児・介護休業法の趣旨・内容などを周知します。 | 産業振興課 | 継続 |
| | | 23 | 国や県が実施しているワーク・ライフ・バランスに係る企業認定制度・表彰制度などをPRします。 | 人権推進多文化共生課 産業振興課 | 継続 |
| | | 24 | ワーク・ライフ・バランスの推進などジェンダー平等、男女共同参画に積極的に取り組む事業所を表彰し、その活動内容を広報します。 | 人権推進多文化共生課 | 新規 |
| 3 | 子育て・介護支援体制の整備 | 25 | 子育て中の男女が講座受講などさまざまな活動に参加できるよう保育体制の整備に努めます。 | 人権推進多文化共生課 人権推進多文化共生課 (男女共同参画センター) 地域福祉課 こども若者相談センター | 継続 |
| | | 26 | 保育ボランティアを養成し、保育ボランティアグループへの支援を行います。 | 地域福祉課 | 継続 |
| | | 27 | 幼稚園、保育所、認定こども園、学校、総合センターを子育て中の親子に開放するなど、施設の有効利用を図り、子育て支援を行います。 | 総合センター 教育保育課 | 継続 |
| | | 28 | 子育てサークルのネットワーク化を図り、子育てに関する情報や活動場所を提供します。 | こども若者相談センター | 継続 |
| | | 29 | 市内の施設に設置している「プレイルーム」に、子育て支援相談員を配置し、子育て相談などを実施します。 | こども若者相談センター | 継続 |

| No. | 施策の方向 | No. | 具体的施策 | 担当課 | 備考 |
|-----|-------------------------|-----|---|--|----|
| 3 | 子育て・介護支援体制の整備 | 30 | 留守家庭児童育成クラブの内容を充実します。 | 入園所相談課 | 継続 |
| | | 31 | 子育て世帯を地域で支え合うファミリーサポートセンターを充実します。 | こども政策課 | 継続 |
| | | 32 | 産休明け保育を実施するとともに、3歳未満児の受け入れ人数の弾力的な運用を図り、拡大するほか、市立認定こども園などで午後8時までの延長保育を実施し、民間保育所などで休日保育、病児・病後児保育を実施します。 | 教育保育課 入園所相談課 | 継続 |
| | | 33 | 川西市地域保育園をはじめ、市内の認可外保育施設が地域型保育事業や認可保育所などへ移行する際に必要な支援を行います。 | 入園所相談課 | 継続 |
| | | 34 | 介護の負担が特に女性に集中することがないように、意識啓発を図ります。また、男女を問わず、介護関係講座に積極的に参加していただけるよう呼びかけます。 | 人権推進多文化共生課 (男女共同参画センター) 介護保険課 | 継続 |
| | | 35 | 「高齢者保健福祉計画」及び「介護保険事業計画」の見直しにあたっては、介護負担が女性に偏っていることを是正するための対応策などを盛り込むよう努めます。 | 介護保険課 | 継続 |
| 4 | 男性の家事・育児などへの参画促進 | 36 | ジェンダー平等推進だよりや男女共同参画センター情報紙、チラシの設置などにより、男性の家事・育児への参画の必要性などを周知します。 | 人権推進多文化共生課 人権推進多文化共生課 (男女共同参画センター) | 新規 |
| | | 37 | 男性の家事・育児への参画を促進する講座を開催します。 | 人権推進多文化共生課 (男女共同参画センター) | 新規 |
| 5 | 市職員ワーク・ライフ・バランスの率先行動の推進 | 38 | ワーク・ライフ・バランスの必要性やその実践方法などに関する職員研修を実施します。 | 人権推進多文化共生課 職員課 | 継続 |

| No. | 施策の方向 | No. | 具体的施策 | 担当課 | 備考 |
|-----|-------------------------|-----|--|-------------------|----|
| 5 | 市職員ワーク・ライフ・バランスの率先行動の推進 | 39 | 超過勤務の縮減、育児・介護休業を取得しやすい職場づくり、柔軟な働き方の推進など、ワーク・ライフ・バランスを推進するための環境整備に努めます。 | 人権推進多文化共生課 職員課 | 継続 |
| | | 40 | 会計年度任用職員についても、それぞれの休暇制度等の勤務条件を見直し、仕事と家庭の両立が図れるよう環境を整備します。 | 職員課 | 継続 |

基本課題 5

女性のエンパワーメントの推進

<現状と課題>

- 近年、雇用などの分野における男女の均等な機会と待遇については、制度面では性差の解消が図られてきました。しかし、依然として募集や採用、賃金、昇進、雇用などのさまざまな面で女性労働者が不利益や差別を受けている実態があることから、引き続き女性の就業機会の拡充や環境の改善が必要です。
- これまで女性が少なかった職種に意欲や適性に応じて女性を配置するなど女性の能力を活用する必要があります。
- 本市の女性の年齢別就業率を見ると、30歳～39歳で最も低下するM字カーブを描く傾向は概ね解消されていますが、既婚と未婚を比較すると、30歳代で19.1ポイント、40歳代で7.3ポイント未婚が既婚を上回っています。既婚では、依然としてM字カーブを描く傾向となっており、就労する女性が結婚・出産・育児を経ても働き続けることができるように、引き続き企業への啓発や保育体制の整備などに取り組む必要があります。
- 結婚や出産などを機に一旦退職した女性が、再就職を希望した際に就業などへの道が開かれるよう、女性の職業能力の開発・向上の機会の充実を図るとともに、女性の就業機会を確保するための就業支援を進める必要があります。

【施策の方向】

1. 働く場における男女の均等な機会と待遇改善への取組みの推進
2. 女性の職業能力の開発と就業促進
3. あらゆる労働現場での男女不平等に対応できる相談体制の充実

【評価指標】

| No. | 評価指標 | 方向性 | 現 状 | 目 標 | 担当課 |
|-----|---|-----|--|--|------------|
| 18 | 30歳～39歳の女性の就業率 (男女共同参画に関する市民意識調査) | ↗ | 73.1% (令和 4(2022)年度) | 80.0% (※令和 12(2030)年度) | 人権推進多文化共生課 |
| 19 | 雇用機会や職場での賃金・待遇の面で男女の地位が平等になっていると感じている人の割合 (男女共同参画に関する市民意識調査) | ↗ | 女性： 9.6% 男性：16.2% (令和 4(2022)年度) | 女性：20.0% 男性：20.0% (※令和 12(2030)年度) | 人権推進多文化共生課 |
| 20 | 女性の消防職員の数 | ↗ | 11人 (令和 5(2023)年 4月1日現在) | 12人 (令和 13(2031)年 4月1日現在) | 消防本部総務課 |

※男女共同参画に関する市民意識調査は、次回、令和 12(2030)年度に実施する予定です。

【具体的施策】

| No. | 施策の方向 | No. | 具体的施策 | 担当課 | 備考 |
|-----|------------------------------|-----|---|---|----|
| 1 | 働く場における男女の均等な機会と待遇改善への取組みの推進 | 41 | 男女雇用機会均等法※、労働基準法、パートタイム労働法※など労働関係法令の趣旨・内容を周知します。 | 人権推進多文化共生課 人権推進多文化共生課(男女共同参画センター) 産業振興課 | 継続 |
| | | 42 | 市職員の募集・採用は、ジェンダー平等の観点から実施します。なお、技術職、消防職、保育職など男女比率に一定の傾向がある職種についても応募者増に努めます。 | 職員課 教育保育職員課 消防本部総務課 | 継続 |
| | | 43 | 性別に関わらず、職員の職域・職務の拡大を図り、計画的な人材育成に努めます。 | 職員課 | 継続 |
| 2 | 女性の職業能力の開発と就業促進 | 44 | 再就職・起業支援講座の開催や、キャリア・カウンセリングの実施、「女性チャレンジひろば」の開設などにより、女性の職業能力を高めます。 | 人権推進多文化共生課(男女共同参画センター) 産業振興課 | 継続 |
| | | 45 | 川西しごと・サポートセンター※における女性の就業促進をはじめ、就職支援セミナーや合同就職面接会を開催します。 | 産業振興課 | 継続 |

| No. | 施策の方向 | No. | 具体的施策 | 担当課 | 備考 |
|-----|------------------------------|-----|---|----------------|----|
| 2 | 女性の職業能力の開発と就業促進 | 46 | 各種給付金制度の活用などにより、ひとり親家庭の母に対する就労支援を行います。 | こども支援課 | 継続 |
| | | 47 | 起業に関する相談機関の紹介や、起業家への融資あっせん制度を周知します。 | 産業振興課 | 継続 |
| 3 | あらゆる労働現場での男女不平等に対応できる相談体制の充実 | 48 | 賃金・解雇・労働災害・雇用保険などに関する「法律相談」や「労働相談」を実施します。 | 生活安全課 産業振興課 | 継続 |
| | | 49 | 国や県などの関係機関と連携し、雇用や労働に関する情報提供を行います。 | 産業振興課 | 継続 |

基本目標Ⅲ 誰もが生き生きと安心して暮らせる環境づくり

基本課題 6

一人ひとりに応じた健康づくりと困難を抱えた人々への支援

<現状と課題>

- 「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ(性と生殖に関する健康と権利)」という国際的な考え方を広く浸透させ、女性の生涯にわたる健康づくりを進めることが課題です。
- 女性が安心・安全な出産ができるよう母体保護法の周知や母子保健の充実に努める必要があります。
- 少子化に伴い産科医・小児科医が減少していることから、安心して産み育てられる環境の整備として、阪神北地域での小児救急の充実と情報提供システムの整備、産科診療体制の整備などを行う必要があります。
- 近年は、インターネット環境の浸透やSNS(ソーシャル・ネットワーキング・サービス)の広がりにより、性犯罪・性暴力に結びつく違法・有害な情報の発信と受信が容易になっていることから、児童生徒が生命尊重・人間尊重・ジェンダー平等の精神に基づく異性観と、自ら考え判断する意思決定の能力を身につけ、望ましい行動を取れるようにするため、学校教育における性教育を充実させる必要があります。
- 思春期や妊娠・出産期、更年期、高齢期など、女性のライフステージ※に対応した適切な健康の保持・増進が図れるよう健康診断や保健指導、健康相談などの一層の推進に努める必要があります。
- 生活上の困難に直面する人々の事情はさまざまであり、高齢であることや障がい者であること、ひとり親家庭であることなどに加え、複数の困難さが重なっていることもあります。心身ともに健康で暮らすためには、それぞれの事情に寄り添い、その困難さを理解した上で、きめ細やかな支援を行うことが必要であり、それぞれが抱える課題に応える相談体制の充実が必要です。
- 男性は、悩みを誰にも相談しない人が女性より多いなど、精神面で孤立しやすい傾向が見られるため、単身の高齢男性や不安定な雇用状態にある若年男性に対して、相談体制の充実や社会への参画を促す取組みが必要です。
- ライフステージに応じたスポーツ活動を推進するため、女性も男性も、それぞれの体力や年齢、技術、目的に応じて、いつでも、どこでも、安全にスポーツに親しむことができる環境の整備に努める必要があります。

【施策の方向】

1. リプロダクティブ・ヘルス/ライツ(性と生殖に関する健康と権利)についての正しい知識の普及促進
2. 安心して産み育てられる環境の整備
3. 生活上の困難を抱えた人々への支援
4. 女性・男性の更年期※、ストレス、自殺防止に関する情報提供
5. スポーツ活動と健康診断などによる健康の保持・増進

【評価指標】

| No. | 評価指標 | 方向性 | 現 状 | 目 標 | 担当課 |
|-----|---|-----|-------------------------|--------------------------|---------------------|
| 21 | 妊娠から出産、産後の保健・医療サービスについて満足している親の割合(乳幼児健康診査時のアンケート調査) | ↗ | 86.1% (令和 4(2022)年度) | 90.0% (令和 13(2031)年度) | 保健センター ・予防歯科センター |
| 22 | 家族に中学生以下の子どもがいる市民のうち「子育てがしやすいまちだと思う」市民の割合(市民実感調査) | ↗ | 49.1% (令和 4(2022)年度) | 80.0% (令和 13(2031)年度) | こども政策課 |
| 23 | 川西市の自殺死亡率(人口10万人当たり) | ↘ | 23.1 (令和 4(2022)年) | 10.0 (令和 13(2031)年) | 地域福祉課 |
| 24 | 市内の医療環境に満足している市民の割合(市民実感調査) | ↗ | 54.9% (令和 4(2022)年度) | 65.0% (令和 13(2031)年度) | 保健・医療政策課 |
| 25 | 小規模事業所(50人未満)対象健康診断受診者数 | ↗ | 234人 (令和 4(2022)年度) | 400人 (令和 13(2031)年度) | 産業振興課 |

【具体的施策】

| No. | 施策の方向 | No. | 具体的施策 | 担当課 | 備考 |
|-----|--|-----|--|---|----|
| 1 | リプロダクティブ・ヘルス/ライツ(性と生殖に関する健康と権利)についての正しい知識の普及促進 | 50 | リプロダクティブ・ヘルス/ライツ(性と生殖に関する健康と権利)についての正しい知識を普及します。 | 人権推進多文化共生課 人権推進多文化共生課(男女共同参画センター) 保健センター・予防歯科センター | 継続 |
| | | 51 | 幼稚園、保育所、認定こども園、小・中学校、特別支援学校における性教育の充実を図ります。 | 教育保育課 | 継続 |
| 2 | 安心して産み育てられる環境の整備 | 52 | 母体保護や母子保健の観点から母性についての相談や正しい知識の普及啓発を進めます。 | 人権推進多文化共生課(男女共同参画センター) 保健センター・予防歯科センター | 継続 |
| | | 53 | 乳幼児等医療費助成制度を実施します。 | 医療助成・年金課 | 継続 |
| | | 54 | 阪神北地域での小児救急の充実と情報提供システムの整備、産科診療体制の整備を行います。 | 保健・医療政策課 | 継続 |
| | | 55 | 「川西市子ども・若者未来計画」を推進します。 | こども政策課 | 継続 |
| 3 | 生活上の困難を抱えた人々への支援 | 56 | 市営住宅の募集に際し、母子家庭などの優先枠の確保に努めます。 | 住宅政策課 | 継続 |
| | | 57 | 生活困窮者の自立に向けて、一人ひとりの生活課題を踏まえ、専門機関などとの連携により適切な支援を進めます。 | 地域福祉課 | 新規 |
| | | 58 | 女性が抱えるさまざまな悩みの相談に応じます。 | 人権推進多文化共生課(男女共同参画センター) | 継続 |
| | | 59 | 精神的な悩みなどに関する相談を充実します。 | 障害福祉課 | 継続 |
| 4 | 女性・男性の更年期、ストレス、自殺防止に関する情報提供 | 60 | ひとり親家庭等のさまざまな悩みなどの相談に応じ、自立に向けた就労支援等を行います。 | こども支援課 | 新規 |
| | | 61 | 女性・男性の更年期、ストレス、自殺防止に関する情報を提供します。 | 人権推進多文化共生課(男女共同参画センター) 地域福祉課 障害福祉課 保健センター・予防歯科センター | 継続 |

| No. | 施策の方向 | No. | 具体的施策 | 担当課 | 備考 |
|-----|--------------------------|-----|--|-----------------|----|
| 5 | スポーツ活動と健康診断などによる健康の保持・増進 | 62 | スポーツクラブ21ひょうごに対する支援や、レクリエーションスポーツ大会の開催など、生涯スポーツの推進とサポート体制の充実に努めます。 | 文化・観光・スポーツ課 | 継続 |
| | | 63 | 身近な地域で運動を実践・継続できるよう、市内公共施設などの情報収集を行い、目的に応じた施設や事業の案内に努めます。 | 文化・観光・スポーツ課 | 継続 |
| | | 64 | 生涯を通じた健康の保持・増進のため、健康診査や保健指導、各種相談を充実します。 | 保健センター・予防歯科センター | 継続 |
| | | 65 | 中小企業のパートを含む労働者に対し、健康診断などの受診機会を提供します。 | 産業振興課 | 継続 |

基本課題 7

国際的な協調とジェンダー平等の視点による多文化共生の推進

<現状と課題>

- ジェンダー平等の取組みは、国連をはじめとする国際的な女性の地位向上に係る動きと連動して行われています。女子差別撤廃条約や女性に対する暴力の撤廃に関する宣言など、ジェンダー平等に関する国際的な取組みについての情報や学習の機会を提供する必要があります。
- 世界経済フォーラムが令和5(2023)年に発表したジェンダーギャップ指数によると、日本の順位は146か国中125位となっており、ジェンダー平等の取組みにおいて国際的に大きく遅れを取っています。ジェンダー・ギャップ指数は、経済・教育・健康・政治の各分野でのジェンダー格差を数値化したものですが、政治・経済分野での日本の遅れが目立っています。
- 令和4(2022)年度に実施した「男女共同参画に関する市民意識調査」では、ジェンダーギャップ指数を「よく知っている」市民の割合は3.4%、「聞いたことがある」は28.1%で、ジェンダー平等に関わる国際的な動向について認知度が低いことが分かりました。ジェンダー平等に向けた取組みを推進するためには、国際的な動向を含めたさまざまな情報を提供し、一人ひとりの関心を高める必要があります。
- 市内には多くの外国人が暮らしていますが、就業や就学、住居などの問題をはじめ、言葉、文化、生活習慣の違いから、職場や学校、地域において孤立している可能性があります。そのため、外国人が気軽に相談できる相談窓口を設置する必要があります。また外国人女性は、DV被害などの事態に直面した際、相談機関が容易に分からないなど、困難な状況に置かれる場合があることから市内在住の外国人に対してもジェンダー平等に関する情報を積極的に提供する必要があります。

【施策の方向】

1. ジェンダー平等に関連する国際規範・基準についての情報提供
2. 外国人を対象とした相談窓口の設置とジェンダー平等に関する情報提供

【評価指標】

| No. | 評価指標 | 方向性 | 現 状 | 目 標 | 担当課 |
|-----|---|-----|---------------------------------------|---|------------|
| 26 | ジェンダーギャップ指数を知っている人の割合 (男女共同参画に関する市民意識調査) | ↗ | 女性：32.8% 男性：29.8% (令和4(2022)年度) | 女性：40.0% 男性：40.0% (※令和12(2030)年度) | 人権推進多文化共生課 |

※男女共同参画に関する市民意識調査は、次回、令和12(2030)年度に実施する予定です。

【具体的施策】

| No. | 施策の方向 | No. | 具 体 的 施 策 | 担 当 課 | 備考 |
|-----|----------------------------------|-----|---|--|----|
| 1 | ジェンダー平等に関連する国際規範・基準についての情報提供 | 66 | ジェンダーギャップ指数やSDGs、女子差別撤廃条約など、ジェンダー平等に関する国際的な取組みについて情報提供、講座を実施します。 | 人権推進多文化共生課 (男女共同参画センター) | 継続 |
| 2 | 外国人を対象とした相談窓口の設置とジェンダー平等に関する情報提供 | 67 | 外国人を対象とした相談窓口を設置します。 | 人権推進多文化共生課 | 新規 |
| | | 68 | 市内在住の外国人に対して、ジェンダー平等に関する情報提供を行います。 | 人権推進多文化共生課 人権推進多文化共生課 (男女共同参画センター) | 継続 |
| | | 69 | 外国人DV被害者が母語で被害者支援に関する制度を理解できるよう、兵庫県作成のDV啓発リーフレット(10カ国語)、法務省作成の外国語による人権相談案内リーフレット(10カ国語)を、公民館など市内公共施設に配架します。 | 人権推進多文化共生課 | 新規 |

基本課題 8

防災・災害復興におけるジェンダー平等の推進

<現状と課題>

- 社会のあらゆる分野で、ジェンダー平等の促進・実現が課題の焦点になっている今日、阪神・淡路大震災等の体験と教訓を踏まえ、国の「防災基本計画」が見直されるとともに、「第3次男女共同参画基本計画」に「防災分野」が追加されました。現行の「防災基本計画」には、「地域における生活者の多様な視点を反映した防災対策の実施により地域の防災力向上を図るため、地方防災会議の委員への任命など、防災に関する政策・方針決定過程及び防災の現場における女性や高齢者、障害者☆などの参画を拡大し、男女共同参画その他の多様な視点を取り入れた防災体制を確立する必要がある」と明記されています。

☆本市では、「障がい者」と表記しています。

- 本市も、災害復興を含む防災及び減災の分野において、ジェンダー平等の視点を取り入れた災害対策を推進する必要があります。具体的には、防災会議における女性委員の割合を増やし、地域防災計画や災害に関する各種対応マニュアルにジェンダー平等の視点を取り入れるほか、女性も地域防災の担い手となるよう啓発活動を進める必要があります。

【施策の方向】

1. 地域防災体制のジェンダー平等の推進
2. 避難所運営への女性の参画

【評価指標】

| No. | 評価指標 | 方向性 | 現 状 | 目 標 | 担当課 |
|-----|-----------------|-----|--------------------------------|----------------------------------|---------|
| 27 | 防災会議における女性委員の割合 | ↗ | 9.8% (令和5(2023)年 4月1日現在) | 30.0% (令和13(2031)年 4月1日現在) | 危機管理課 |
| 28 | 女性消防団員の実員数 | ↗ | 24人 (令和5(2023)年 4月1日現在) | 30人 (令和13(2031)年 4月1日現在) | 消防本部総務課 |

【具体的施策】

| No. | 施策の方向 | No. | 具体的施策 | 担当課 | 備考 |
|-----|-------------------|-----|--|----------------------------|----|
| 1 | 地域防災体制のジェンダー平等の推進 | 70 | 防災会議の委員に占める女性の割合を高めるよう取り組むとともに、地域防災計画について、その時期に応じたジェンダー平等の視点を組み込むように改訂します。 | 危機管理課 | 継続 |
| | | 71 | 地域での防災事業・各種イベントなどにおいて防火・防災の普及啓発活動や救命講習の指導などを行う女性消防団員の入団を促進します。 | 消防本部総務課 | 継続 |
| | | 72 | ジェンダー平等の視点による防災・災害復興の啓発を行います。 | 人権推進多文化共生課 (男女共同参画センター) | 新規 |
| 2 | 避難所運営への女性の参画 | 73 | 災害時においてジェンダー平等の視点で避難所運営ができるよう、地域の避難所運営マニュアル作成を支援するとともに、災害時の避難所運営組織に女性の参画を促します。 | 危機管理課 | 新規 |

基本目標Ⅳ あらゆる暴力の根絶

基本課題 9

配偶者等からのあらゆる暴力(DV)の根絶 (川西市配偶者等からの暴力対策基本計画)

<現状と課題>

- 令和4(2022)年度に実施した「男女共同参画に関する市民意識調査」では、DVの被害を受けたことがある市民の割合は、8.9%(女性13.4%、男性2.7%)でした。このような状況を改善し、暴力は個人の尊厳を傷つける重大な人権侵害であることを市民共有の認識とする必要があります。このため、一人ひとりが人権意識を高め、DVについての理解を深められるように、市民(家庭・地域社会)への啓発が課題です。
- また、DV被害者のうち、結婚(法律婚)している人は73人、結婚(法律婚)していない人は3人でした〔結婚(法律婚)していないがパートナーと暮らしている人を除く〕。若年層がデートDVや、将来、DVの被害者・加害者とならないためにも、女性も男性も互いに相手を尊重し対等な関係を築くことができ、自尊感情を高めることができるよう、学校などでの教育や啓発に取り組む必要があります。
- また、DVの被害を受けたことがある市民の71.1%(女性67.2%、男性100%)が「相談しなかった」と回答しており、その理由をたずねると、「相談しても無駄だと思ったから」が38.9%で最も多く、次いで「自分さえ我慢すれば、このまま何とかやっていくことができると思ったから」が33.3%となっています。また、「相談した」と答えた人でも、相談先は家族や友人が多く、公的機関の利用は少ないのが現状です。DVは、家庭内で行われることが多いため、外部からはその発見が難しく、潜在化する傾向にあります。被害が深刻化する前に、被害者が迷わず、安心して相談できるように、相談窓口の周知徹底と、庁内の関係課、関係機関、民間支援団体と相互に連携・協力する必要があります。
- 「川西市配偶者暴力相談支援センター」や「川西市男女共同参画センター」などの相談員の資質向上を図るとともに、被害者が窓口で二次的被害を受けないよう、関係職員の研修の充実も図ります。さらに、DVを発見しやすい立場にある、保健・医療機関や学校関係者、福祉関係者などに対し、DV防止法に基づく通報についての周知を図り、被害が深刻な状況にならないよう、早期発見を可能にする環境づくりが必要です。
- 被害者を緊急に保護する必要がある場合には、一時保護施設へ入所申請を行い、施設まで職員が同行するなど、被害者の安全を確保しています。一時保護を必要とする被害者は精神的に不安定な状態に置かれていることが多く、また、加害者が被害者の所在を捜しまわる場合も少なくないことから、その対応には細心の注意を払う必要があります。
- 被害者がこれまでの生活の場を離れ、新たな場所で自立するためには、住宅の確保、経済的基盤の確立、子どもの養育、心身のケアについての支援が必要です。このため、被害者への各種支援制度に関する情報を提供し、助言する必要があります。また、経済的自立に向けた適切なサポートを行う

必要があります。さらに、DV家庭で育ったことにより深刻な影響を受けている子どもへの心のケアに関しても支援を行う必要があります。今後は、被害者支援をさらに円滑に行うために、兵庫県女性家庭センター(配偶者暴力相談支援センター)との連携を強化するとともに、公営住宅の有効活用など、市町の枠を超えた広域的連携がさらに強固なものになるよう、広域ネットワークの構築を県に働きかける必要があります。

【施策の方向】

1. DV防止に向けた啓発・教育の徹底
2. DV相談体制の充実
3. DV被害者の安全確保
4. DV被害者の自立支援
5. 推進体制の強化

【評価指標】

| No. | 評価指標 | 方向性 | 現 状 | 目 標 | 担当課 |
|-----|--|-----|--|--|---------------------------------------|
| 29 | セクシュアル・ハラスメントやDVは、人権侵害だと思ふ人の割合 (男女共同参画に関する市民意識調査) | ↗ | 女性：93.0% 男性：91.2% (令和 4(2022)年度) | 女性：100.0% 男性：100.0% (※令和 12(2030)年度) | 人権推進多文化共生課 こども若者相談センター |
| 30 | DVやデートDVに関する講座や研修などの開催延べ回数 | ↗ | 18回 (平成 30(2018)～令和 4(2022)年度) | 24回 (令和 6(2024)～令和 13(2031)年度) | 人権推進多文化共生課(男女共同参画センター) こども若者相談センター |
| 31 | DVを受けたとき、どこかに相談した人の割合 (男女共同参画に関する市民意識調査) | ↗ | 27.6% (令和 4(2022)年度) | 70.0% (※令和 12(2030)年度) | こども若者相談センター |

※男女共同参画に関する市民意識調査は、次回、令和 12(2030)年度に実施する予定です。

【具体的施策】

| No. | 施策の方向 | No. | 具体的施策 | 担当課 | 備考 |
|-----|------------------|-----|--|--|----|
| 1 | DV防止に向けた啓発・教育の徹底 | 74 | 市の広報誌やホームページ、男女共同参画センター情報紙、パンフレットなどを利用し、DV・デートDVは個人の人権を踏みにじる重大な人権侵害であることを啓発します。 | 人権推進多文化共生課 人権推進多文化共生課 (男女共同参画センター) こども若者相談センター | 継続 |
| | | 75 | 民生委員・児童委員、医療関係者、校区人権啓発推進委員会委員、地域住民などを対象に、DV・デートDVに関する研修会を実施します。 | 人権推進多文化共生課 人権推進多文化共生課 (男女共同参画センター) 地域福祉課 こども若者相談センター | 継続 |
| | | 76 | 中学生や高校生に対し、デートDVに関する啓発パンフレットを配布するなど、学習の機会を設けることで理解と意識の向上をめざします。 | 人権推進多文化共生課 (男女共同参画センター) | 継続 |
| | | 77 | 小・中学校において「他者と共により良く生きる道徳性を養う道徳教育」や「自己や他者を尊重する態度を養う人権教育」、デートDVを含めた「生命の安全教育」を実施します。 | 教育保育課 インクルーシブ推進課 | 継続 |
| | | 78 | 教育保育関係職員などを対象としたDV・デートDVに関する研修会を実施します。 | 人権推進多文化共生課 (男女共同参画センター) こども若者相談センター インクルーシブ推進課 | 継続 |
| 2 | DV相談体制の充実 | 79 | 「DV(ドメスティック・バイオレンス)被害者を支援するためのマニュアル」に基づき迅速かつ的確に対応するとともに、配偶者暴力相談支援センターと関係所管との連携強化に努めます。 | 人権推進多文化共生課 (男女共同参画センター) 生活支援課 介護保険課 こども若者相談センター 保健センター・予防歯科センター インクルーシブ推進課 | 継続 |

| No. | 施策の方向 | No. | 具体的施策 | 担当課 | 備考 |
|-----|------------|-----|--|--|----|
| 2 | DV相談体制の充実 | 80 | 市の広報誌やホームページ、男女共同参画センター情報紙、パンフレットなどを活用し、配偶者暴力相談支援センターなどDV・デートDVに関する各種相談窓口や、早期発見・通報などの重要性について周知します。 | 人権推進多文化共生課 (男女共同参画センター) こども若者相談センター | 継続 |
| | | 81 | 国・県が主催するDV研修会などへの積極的な参加と、市独自の研修会の充実に努めます。 | 人権推進多文化共生課 (男女共同参画センター) 生活支援課 介護保険課 こども若者相談センター 保健センター・予防歯科センター インクルーシブ推進課 | 継続 |
| 3 | DV被害者の安全確保 | 82 | 関係機関と連携を図り、一時保護施設などへの入所支援や入所に関する情報提供を行います。 | 人権推進多文化共生課 (男女共同参画センター) 生活支援課 こども若者相談センター | 継続 |
| | | 83 | 児童虐待の疑いがある場合は、県川西こども家庭センターなどと連携を図りながら、迅速で適切な対応に努めます。 | こども若者相談センター インクルーシブ推進課 入園所相談課 | 継続 |
| | | 84 | 申し出があった場合、住民基本台帳閲覧の制限、通知・案内文書の不送付など、情報管理を徹底します。 | 市民課 国民健康保険課 | 継続 |
| | | 85 | 住民票を異動させずに居所を移した場合、被害者の子どもの転校先や居住地などの情報を適切に管理します。 | こども若者相談センター 教育総務課 | 継続 |
| 4 | DV被害者の自立支援 | 86 | 経済的に困窮している場合、自立・再生に向けた情報提供や、生活保護などの支援を行います。 | 地域福祉課 生活支援課 | 継続 |
| | | 87 | 国民健康保険や国民年金、住所異動などに関する手続きについて分かりやすく説明するなど、各種支援制度に関する情報提供を行います。 | 市民課 医療助成・年金課 国民健康保険課 | 継続 |

| No. | 施策の方向 | No. | 具体的施策 | 担当課 | 備考 |
|-----|------------|-----|--|--|----|
| 4 | DV被害者の自立支援 | 88 | 市営住宅の募集に関する情報提供を行うほか、DV被害者を市営住宅入居抽選の優先枠対象者とします。 | 住宅政策課 | 継続 |
| | | 89 | DV被害者の経済的自立に向けて、施設への入所、就労に関する相談、その他各種支援制度に関する情報提供などを行います。 | 人権推進多文化共生課 (男女共同参画センター) 産業振興課 地域福祉課 こども若者相談センター | 継続 |
| | | 90 | 被害者の就業活動を支援するため、保育所や留守家庭児童育成クラブへの優先的な受け入れを行います。 | 入園所相談課 | 継続 |
| | | 91 | 「女性のための相談」や「ひとり親相談」などを通して、被害者の心理的回復への支援を行います。 | 人権推進多文化共生課 (男女共同参画センター) こども支援課 こども若者相談センター | 継続 |
| | | 92 | 医師と精神保健福祉士などが行う「心の相談」など、現行の他施策と連携し、心のケアを行います。状況に応じて、医療機関や自助グループなどの紹介を行います。 | 人権推進多文化共生課 (男女共同参画センター) 障害福祉課 こども若者相談センター | 継続 |
| 5 | 推進体制の強化 | 93 | 引き続き「女性に対する暴力対策部会」を設置するとともに、必要に応じて「ケース検討会議」を開催または参加するなど、市関係所管の連携を強化します。 | 人権推進多文化共生課 人権推進多文化共生課 (男女共同参画センター) 地域福祉課 生活支援課 介護保険課 こども若者相談センター | 継続 |

| No. | 施策の方向 | No. | 具体的施策 | 担当課 | 備考 |
|-----|---------|-----|---|---|----|
| 5 | 推進体制の強化 | 94 | 市関係所管と外部機関で構成する「川西市DV防止ネットワーク会議」を開催または参加し、情報の共有化や連携強化に努めます。 | 人権推進多文化共生課 人権推進多文化共生課 (男女共同参画センター) 市民課 地域福祉課 障害福祉課 生活支援課 介護保険課 こども支援課 こども若者相談センター 保健センター・予防歯科 センター 住宅政策課 教育総務課 インクルーシブ推進課 入園所相談課 | 継続 |
| | | 95 | 民間支援団体と連携し、「川西市DV防止ネットワーク会議」や各種研修会において情報交換や事例検討などを行います。 | 人権推進多文化共生課 (男女共同参画センター) 生活支援課 こども若者相談センター | 継続 |
| | | 96 | 民間支援団体が自主的に行うDV対策事業への支援策を検討します。 | 人権推進多文化共生課 (男女共同参画センター) こども若者相談センター | 継続 |
| | | 97 | 公営住宅の有効活用など、市町の枠を超えた広域的連携が強化されるよう、広域ネットワークの構築を県に働きかけます。 | 人権推進多文化共生課 (男女共同参画センター) 生活支援課 こども若者相談センター | 継続 |

<現状と課題>

- ハラスメントには、セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント※、スクール・ハラスメント※、アカデミック・ハラスメント※などがあります。近年では、マタニティ・ハラスメント※、パタニティ・ハラスメント※も問題となっています。これらは、当事者の基本的人権を深く傷つける人権侵害であり、ジェンダー平等、男女共同参画社会の実現を妨げる大きな要因です。特に女性が被害者となる場合が多いため、女性が個人として尊重され、人権侵害と性差別のない職場づくり、学習・環境づくり、地域づくりが重要な課題となっています。
- 女性への暴力が起こる背景には、女性を男性の従属者としてみる支配構造、女性の性をモノとしてみる「性の商品化※」があります。また、性犯罪・性暴力は公然と行われることは少ないため、実態把握が難しく、「女性に対するさまざまな暴力の根絶」という目標の達成は困難を極めますが、性犯罪・性暴力・ストーカー行為の防止、売買春の禁止に関する情報提供・啓発を行う必要があります。
- 性犯罪・性暴力の被害者は女性だけではなく、男性や男児、性的マイノリティのおとなや子どもも被害を受けることがあります。その認知や理解はまだ十分とは言えません。これらの啓発と、当事者とならないための予防に関する情報の提供、被害にあった場合の相談支援体制等の周知・啓発の必要があります。
- 平成18(2006)年には「高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律(高齢者虐待防止法)※」及び平成24(2012)年には「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律(障害者虐待防止法)※」が施行されています。各地で高齢者への虐待、財産の不当な処分などが問題になっていることから、家庭介護者への啓発や施設職員の研修を推進し、関連機関との連携を図る必要があります。
- 子どもの虐待が深刻な社会問題となっています。「すべての児童は心身ともに健やかに生まれ、育てられ、その生活を保障される」と児童憲章に謳われているように、すべての子どもが虐待を受けずに健やかに成長できる社会の実現が課題です。このため、児童虐待に関する講座の開催や川西市要保護児童対策協議会を通じて、児童虐待の早期発見・早期対応を図る必要があります。

【施策の方向】

1. 各種ハラスメント防止対策の推進
2. ストーカー行為・性犯罪・性暴力の防止、売買春の禁止
3. 高齢者虐待・障がい者虐待・児童虐待の防止

【評価指標】

| No. | 評価指標 | 方向性 | 現 状 | 目 標 | 担当課 |
|-----|---|-----|---------------------------------------|-------------------------|------------|
| 32 | 自分やまわりの人がセクシュアル・ハラスメントにあった人の割合 (男女共同参画に関する市民意識調査) | ↓ | 女性：15.6% 男性：1.8% (令和4(2022)年度) | 0.0% (※令和12(2030)年度) | 人権推進多文化共生課 |
| 33 | 自分やまわりの人がセクシュアル・ハラスメントにあったとき、何もできなかった人の割合 (男女共同参画に関する市民意識調査) | ↓ | 女性：40.6% 男性：24.1% (令和4(2022)年度) | 0.0% (※令和12(2030)年度) | 人権推進多文化共生課 |
| 34 | 人権侵害を体験したときに、誰かに相談した市民の割合 (市民実感調査) | ↑ | 28.6% (令和5(2023)年度) | 40.0% (令和13(2031)年度) | 人権推進多文化共生課 |

※男女共同参画に関する市民意識調査は、次回、令和12(2030)年度に実施する予定です。

【具体的施策】

| No. | 施策の方向 | No. | 具体的施策 | 担当課 | 備考 |
|-----|---------------------------|-----|---|--|----|
| 1 | 各種ハラスメント防止対策の推進 | 98 | セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントなどの防止の啓発・学習を推進します。 | 人権推進多文化共生課 人権推進多文化共生課 (男女共同参画センター) 職員課 産業振興課 インクルーシブ推進課 | 継続 |
| | | 99 | セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントなどの相談体制を充実します。 | 人権推進多文化共生課 人権推進多文化共生課 (男女共同参画センター) 職員課 生活安全課 産業振興課 | 継続 |
| 2 | ストーカー行為・性犯罪・性暴力の防止、売買春の禁止 | 100 | ストーカー行為・性犯罪・性暴力の防止、売買春の禁止に関する情報提供と啓発を行います。 | 人権推進多文化共生課 人権推進多文化共生課 (男女共同参画センター) | 継続 |
| | | 101 | インターネット上の性や暴力に関する有害情報の危険性や、子どもたちを含めた「性の商品化」が人権を侵害していること、また誰もが性犯罪・性暴力の加害者・被害者・傍観者にならないよう啓発を行います。 | 人権推進多文化共生課 (男女共同参画センター) インクルーシブ推進課 | 継続 |
| 3 | 高齢者虐待・障がい者虐待・児童虐待の防止 | 102 | 高齢者虐待防止法を周知するとともに、高齢者虐待に関する相談体制の充実と関係機関のネットワークを強化します。 | 介護保険課 | 継続 |
| | | 103 | 障害者虐待防止法を周知するとともに、障がい者虐待に関する相談体制と自立支援の充実を図ります。 | 障害福祉課 | 継続 |
| | | 104 | 児童虐待防止法※を周知するとともに、児童虐待に関する相談体制と関係機関のネットワークを強化します。 | こども若者相談センター | 継続 |

基本目標Ⅴ ジェンダー平等施策の推進と進行管理

基本課題 11

ジェンダー平等施策の推進体制の強化

<現状と課題>

- ジェンダー平等施策に関する庁内の連携強化を一層図ることが必要であり、そのためには調整担当部署の機能強化が課題です。
- 毎年度、ジェンダー平等推進プランに基づく具体的施策の進捗状況及び評価指標の達成状況を明らかにした報告書を作成し、公表しています。
- 市が実施するジェンダー平等の推進に関する施策に対し、市民などから苦情または意見の申し出があったときは、関係機関と協力し、適切かつ迅速に対応する必要があります。また、性別による差別的取扱い、その他ジェンダー平等の推進を阻害する行為に関し、市民などから相談の申し出があったときは、関係機関と協力し、必要な支援を行う必要があります。
- 男女共同参画センターは、男女共同参画、ジェンダー平等に関する講座の開催や情報提供、市民団体の自主的活動の場の提供、相談業務、調査研究の実施、NPO、住民などの活動支援など、多様な機能を有しており、男女共同参画、ジェンダー平等社会の実現に向けた拠点施設です。多くの市民に知られ、その利用が促進されるようさらなる広報活動が必要です。

【施策の方向】

1. 庁内の推進体制の整備・強化と評価指標(数値目標)による進行管理
2. 男女共同参画センターの周知徹底

【評価指標】

| No. | 評価指標 | 方向性 | 現 状 | 目 標 | 担当課 |
|-----|---|-----|---------------------------------------|---|----------------------------|
| 35 | 川西市ジェンダー平等推進プラン(川西市男女共同参画プラン)を知っている人の割合(男女共同参画に関する市民意識調査) | ↗ | 女性：22.2% 男性：20.9% (令和4(2022)年度) | 女性：50.0% 男性：50.0% (※令和12(2030)年度) | 人権推進多文化共生課 |
| 36 | パレットかわにし(川西市男女共同参画センター)を知っている人の割合(男女共同参画に関する市民意識調査) | ↗ | 女性：38.8% 男性：22.1% (令和4(2022)年度) | 女性：70.0% 男性：50.0% (※令和12(2030)年度) | 人権推進多文化共生課 |
| 37 | パレットかわにし(川西市男女共同参画センター・市民活動センター)の来館者数 | ↗ | 56,575人 (令和4(2022)年度) | 70,000人 (令和13(2031)年度) | 人権推進多文化共生課 (男女共同参画センター) |

※男女共同参画に関する市民意識調査は、次回、令和12(2030)年度に実施する予定です。

【具体的施策】

| No. | 施策の方向 | No. | 具体的施策 | 担当課 | 備考 |
|-----|---------------------------------|-----|---|--|----|
| 1 | 庁内の推進体制の整備・強化と評価指標(数値目標)による進行管理 | 105 | 「男女共同参画推進本部」の活性化を図ることで、施策推進体制を強化します。 | 人権推進多文化共生課 | 継続 |
| | | 106 | プラン策定とその進行管理のための諮問・専門機関として、引き続き「男女共同参画審議会」を設置し、必要に応じて開催します。 | 人権推進多文化共生課 | 継続 |
| | | 107 | 評価指標(数値目標)を設定し、進行管理を行うとともに、その進捗状況を定期的に公表します。 | 人権推進多文化共生課 | 継続 |
| | | 108 | 男女共同参画推進条例を周知します。 | 人権推進多文化共生課 | 継続 |
| 2 | 男女共同参画センターの周知徹底 | 109 | 市広報誌や市ホームページ、その他あらゆる媒体を活用し、男女共同参画センターの一層の周知を図ります。また、同センターのフリースペースに多くの人を呼び込めるような講演会や催しなどの開催を検討します。 | 人権推進多文化共生課 人権推進多文化共生課 (男女共同参画センター) | 継続 |

基本課題 12

市民参画の体制整備

<現状と課題>

- ジェンダー平等、男女共同参画社会の実現には、ジェンダー問題に関する気づきを促すような粘り強い施策の展開が不可欠です。このため、性別に関わりなく、個性と能力を発揮できるジェンダー平等、男女共同参画社会の実現に向け活動している、または、活動しようとしている市民団体を、引き続き支援していく必要があります。
- 参画と協働の理念のもと、男女平等を推進する力量を備えた市民リーダーを育成することが不可欠であることから、引き続きリーダーの発掘や養成に努めるとともに、その中で育った人々が、市や地域で活躍できるようなシステムの構築に努める必要があります。

【施策の方向】

1. ジェンダー問題に取り組む市民団体への支援
2. ジェンダー平等推進市民企画員の育成

【評価指標】

| No. | 評価指標 | 方向性 | 現 状 | 目 標 | 担当課 |
|-----|--|-----|---|---|----------------|
| 38 | ジェンダー平等社会の実現をめざす活動助成金(旧男女共同参画の実現をめざす活動助成金)の延べ交付団体数 | ↗ | 2 団体 (平成 30(2018)～ 令和 4(2022)年度) | 8 団体 (令和 6(2024)～ 令和 13(2031)年度) | 人権推進多 文化共生課 |
| 39 | ジェンダー平等推進市民企画員(旧男女共同参画市民企画員)の延べ人数 | ↗ | 24 人 (平成 30(2018)～ 令和 4(2022)年度) | 40 人 (令和 6(2024)～ 令和 13(2031)年度) | 人権推進多 文化共生課 |
| 40 | ジェンダー平等推進市民企画員(旧男女共同参画市民企画員)企画講座の延べ参加者数 | ↗ | 374 人 (平成 30(2018)～ 令和 4(2022)年度) | 800 人 (令和 6(2024)～ 令和 13(2031)年度) | 人権推進多 文化共生課 |

【具体的施策】

| No. | 施策の方向 | No. | 具体的施策 | 担当課 | 備考 |
|-----|----------------------|-----|---|--|----|
| 1 | ジェンダー問題に取り組む市民団体への支援 | 110 | ジェンダー平等推進に取り組む市民団体へ助成金を交付するなど、その活動を支援します。 | 人権推進多文化共生課 | 継続 |
| | | 111 | ジェンダー平等推進に取り組む市民団体のネットワーク化を促進します。 | 人権推進多文化共生課 (男女共同参画センター) | 継続 |
| 2 | ジェンダー平等推進市民企画員の育成 | 112 | ジェンダー平等推進市民企画員の育成を行い、市や地域で活躍できる場を広げます。 | 人権推進多文化共生課 人権推進多文化共生課 (男女共同参画センター) | 継続 |

資 料

| | | |
|-----|--------------------------|----|
| I | 用語解説 | 55 |
| II | 川西市男女共同参画審議会委員名簿 | 63 |
| III | 審議会検討経過 | 65 |
| IV | 川西市男女共同参画推進条例 | 66 |
| V | 川西市男女共同参画審議会規則 | 70 |
| VI | 川西市男女共同参画センター(パレットかわにし内) | 73 |

I 用語解説（文中初出箇所に※を付している用語 五十音順）

【あ行】

●アカデミック・ハラスメント（P47）

大学などの学術機関において、教職員が学生や他の教職員に対して行う嫌がらせで、パワーハラスメントの一類型です。

●育児・介護休業法（P5）

持続可能で安心できる社会をつくるためには、希望に応じて「就労」と「子育て」、あるいは「就労」と「介護」を両立できるようにすることが重要です。こうした状況を踏まえ、育児・介護休業法では、子育てや介護など時間的制約を抱えている時期の労働者の仕事と家庭の両立支援を進めています。

●ウェルビーイング（P25）

個人の権利や自己実現が保証され、身体的、精神的、社会的に良好な状態であることを意味する概念です。

●SDGs（P5）

平成27(2015)年9月に国連で採択された平成28(2016)年から令和12(2030)年までの国際目標です。「誰一人取り残さない」社会の実現をめざし、経済・社会・環境をめぐる広範な課題に総合的に取り組むため、先進国を含む国際社会全体の目標として、2030年を期限とする包括的な17の目標(Sustainable Development Goals:SDGs)を設定しています。ゴール5ではジェンダー平等の達成とすべての女性及び女児のエンパワーメントが掲げられており、すべての目標とターゲットにおける進展において死活的に重要な貢献をするものとされています。

●LGBT（P9）、LGBTQ（P10）

L「レズビアン(性自認が女性で、女性を好きになる人の総称)」、G「ゲイ(性自認が男性で、男性を好きになる人の総称)」、B「バイセクシュアル(男性・女性どちらも恋愛の対象になる人の総称)」、T「トランスジェンダー(生物学的に割り当てられた性別に違和感を持ち、異なる性を生きていきたいと考えている人の総称)」、Q「クエスチョニング(自分のセクシュアリティを断定せず、典型的な男女ではないと感じている人(模索中))」「クィア(性的マイノリティの総称)」の頭文字をとったものです。

●エンパワーメント（P4）

自ら主体的に行動することによって状況を変える力をつけることです。また、「潜在的に持っている力を伸ばすこと」の意味でも使われます。

●NPO（P22）

Non Profit Organization(非営利組織)の略称で、さまざまな社会貢献活動を行い、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です。

【か行】

●隠れたカリキュラム（P22）

「教育する側が意図する、しないに関わらず、学校生活を営むなかで、児童生徒自らが学びとっていくすべての事柄」を指します。学校・学級の「隠れたカリキュラム」を構成するのは、それらの場のあり方であり、雰囲気といったものです。

●川西しごと・サポートセンター（P31）

無料で職業相談や職業紹介を行っているほか、パソコン求人検索機によりパートタイムやフルタイムの求人情報を幅広く取得できる施設です。

●川西市人権行政推進プラン（P17）

人権教育、人権啓発をはじめとする本市の人権行政の推進方針や計画を示したものです。平成27(2015)年には、2回目の改定を行いました。この改定プランは、この間に部落差別解消推進法をはじめ、人権に関する法律が制定されるなど、人権を取り巻く状況の変化などを踏まえて見直し、計画期間は、令和6(2024)年度までとしています。

●川西市男女共同参画審議会（P6）

市長の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に係る総合的施策の策定及び実施に関する重要事項について調査審議するため、平成15(2003)年に設置されました。委員は12人以内で構成され、任期は2年としています。また、幅広く市民の意見を反映するため、市民公募枠を設けています。令和4(2022)年10月の市長の諮問に対し、令和5(2023)年11月に「第4次川西市男女共同参画プランの見直しについて(答申)」を提出しました。

●川西市男女共同参画推進本部（P6）

本市における男女共同参画社会の形成促進に関する施策を全庁横断的に推進するため設置しています。本部長は市長、副本部長は副市長、本部員はその他特別職と部長級職員等で構成されています。また、この推進本部の下部組織として、関係所管や各部庶務担当課の課長級職員で構成する幹事会を設置しています。

●川西市男女共同参画センター（P6）

昭和62(1987)年に県内初の「婦人センター」として、川西市丸の内町にオープンしました。平成3(1991)年、「女性センター」に名称変更したのち、平成14(2002)年には「男女共同参画センター」と名称変更するとともに、川西市小花1丁目に移転しました。男女共同参画、ジェンダー平等に関する情報収集や各種講座の開催、女性のための相談の開設、男女共同参画、ジェンダー平等社会を実現するための市民の活動・交流の支援、施設・設備の提供などを行っています。

また、平成22(2010)年4月から指定管理者制度を導入し、現在はNPO法人市民事務局かわにしと株式会社ジョイン川西による管理・運営が行われています。

●川西市特定事業主行動計画（P22）

「次世代育成支援対策推進法」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、川西市も特定事業主として、職場全体で、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を推進していく環境づくりと、職員一人ひとりが男女の別なく仕事と子育てを含む家庭・地域生活との両立を図っていくことをめざし、職員向けの「特定事業主行動計画」を策定しました。

●高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律(高齢者虐待防止法)（P47）

介護疲れによる肉親の虐待などが後を絶たないことを受け制定され、平成18(2006)年4月に施行されました。高齢者への虐待を「身体的虐待」「介護放棄・放任」「心理的虐待」「性的虐待」「経済的虐待」の5つに分類しています。対象の「高齢者」とは65歳以上で、「養護者」とは家族など高齢者を現に養護する者を言います。

【さ行】

●次世代育成支援対策推進法（P22）

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するために、国、地方公共団体、企業、国民が担う責務を明らかにし、平成17(2005)年から施行されています。この法律において、企業や地方公共団体は、従業員の仕事と子育てに関する「一般事業主行動計画」を策定することとなり、常時雇用する従業員が101人以上の企業や地方公共団体は、この行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局に届け出ることが義務とされています。

●児童虐待防止法 ※児童虐待の防止等に関する法律（P49）

児童に対する虐待の禁止、児童虐待の予防及び早期発見その他の児童虐待の防止に関する国及び地方公共団体の責務、児童虐待を受けた児童の保護及び自立の支援のための措置等を定めることにより、児童虐待の防止等に関する施策を促進し、もって児童の権利利益の擁護に資することを目的としています。

●障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律(障害者虐待防止法) (P47)

障害者に対する虐待の禁止、障害者虐待の予防及び早期発見その他の障害者虐待の防止等に関する国等の責務、障害者虐待を受けた障害者に対する保護及び自立の支援のための措置、養護者の負担の軽減を図ること等の養護者に対する養護者による障害者虐待の防止に資する支援のための措置等を定めることにより、障害者虐待の防止、養護者に対する支援等に関する施策を促進し、もって障害者の権利利益の擁護に資することを目的としています。

●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) (P4)

昭和54(1979)年に国連総会で我が国を含む130か国の賛成によって採択され、昭和56(1981)年に発効されました。我が国は昭和60(1985)年に批准しています。女子に対するあらゆる差別を撤廃することを基本理念とし、具体的には、女子に対する差別を定義し、政治的及び公的活動、教育、雇用、保健、家族関係等あらゆる分野での男女の平等を規定しています。

なお、同条約第1条において、「この条約の適用上、「女子に対する差別」とは、性に基づく区別、排除又は制限であって、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のいかなる分野においても、女子(婚姻しているかいないかを問わない。)が男女の平等を基礎として人権及び基本的自由を認識し、享有し又は行使することを害し又は無効にする効果又は目的を有するものをいう。」と規定されています。

●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) (P1)

男女共同参画社会基本法の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済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を目的としています。

●女性のエンパワーメント原則(WEPs) (P4)

企業がジェンダー平等と女性のエンパワーメントを経営の核に位置付けて自主的に取り組むことで、企業活動の活力と成長の促進をめざして、女性の経済的エンパワーメントを推進する国際的な原則として活用されることが期待されています。平成22(2010)年3月に、国連と企業の自主的な盟約の枠組みである国連グローバル・コンパクト(GC)と国連婦人開発基金(UNIFEM)(現 UN Women)が共同で作成した7原則です。

●スクール・ハラスメント（P47）

主に教師から児童・生徒に向けて行われる嫌がらせやいじめの総称です。

●性のグラデーション（P17）

性のあり方には、大きく分けて4つの要素があります。1つ目は身体的な特徴や性染色体など生物学的な性別である「身体の性(からだの性)」。2つ目は自分自身が認識している性別である「性自認(こころの性)」。3つ目は、恋愛感情などがどの性別に向いているかの「性的指向(好きになる性)」。4つ目は言葉や振る舞い、服装などで表現される性別である「性別表現(表現する性)」。それぞれの要素の組み合わせによって、さまざまなセクシュアリティ(性のあり方)が形作られています。その組み合わせは多様で、「性はグラデーション」と言われることもあります。

●性の商品化（P47）

売春婦、ポルノ、性を強調したCMなど、主に女性の体やその一部を「モノ」扱いすることであり、女性をその人格と切り離して性の対象物としてみることです。性をモノ化することは、対等である男女の関係を歪めます。近年、メディアの発信する情報の中には、女性を性的側面のみでとらえ、人格を無視したような情報が溢れています。これらの情報が日常的に、大量に、長期にわたり流されることは、セクシュアル・ハラスメントやDVの温床となっています。

●世界女性会議（P4）

昭和50(1975)年の国際婦人年以降、5～10年ごとに開催されている、女性問題に関する国際会議。第1回世界女性会議は昭和50(1975)年にメキシコシティで、第2回世界女性会議は昭和55(1980)年にコペンハーゲンで、第3回世界女性会議は昭和60(1985)年にナイロビで、第4回世界女性会議は平成7(1995)年に北京で開催されました。

●セクシュアル・ハラスメント（P15）

性的な言動により相手方の生活環境を害すること又は性的な言動に対する相手方の対応によってその者に不利益を与えることです。

●セクシュアル・マイノリティ（P18）

「レズビアン(性自認が女性で、女性を好きになる人の総称)」「ゲイ(性自認が男性で、男性を好きになる人の総称)」「バイセクシュアル(男性・女性どちらも恋愛の対象になる人の総称)」「トランスジェンダー(生物学的に割り当てられた性別に違和感を持ち、異なる性を生きていきたいと考えている人の総称)」など、性のあり方が少数派の人々を広く表す総称です。性的少数者、性的マイノリティとも呼ばれます。

【た行】

●男女共同参画社会（P1）

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における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会のことです。

●男女共同参画社会基本法（P1）

男女共同参画社会の形成についての基本理念を明らかにしてその方向を示し、将来に向かって国、地方公共団体及び国民の男女共同参画社会の形成に関する取組みを総合的かつ計画的に推進することを目的とする法律です。平成11(1999)年に施行されました。

●男女共同参画基本計画（P1）

政府が男女共同参画社会基本法に基づき策定する計画です。現行の計画「男女共同参画基本計画（第5次）」は令和2(2020)年に閣議決定されました。

●男女雇用機会均等法（P31）

正式名称は「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に関する法律」。

法の下での平等を保障する日本国憲法の理念にのっとり雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進することを目的としています。

●男性の更年期（P34）

女性と同様、男性にも更年期障害は発症することがあります。病気ではないのに、中高年男性で「なんとなく不調」「突然のほてりや発汗」などが続けば、男性更年期のトラブルかもしれません。女性特有と思われがちな更年期の症状は男性にもあり、「性ホルモン」の低下やバランスの乱れが原因とされています。男性の場合、男性ホルモン(テストステロン)は一般的に中年以降、加齢とともに穏やかに減少します。

●デートDV（P15）

親密な関係にある婚姻関係にない恋人間に起こるDVのこと。相手の交友関係や行動をしぼる、どなったり暴力をふるう、性行為を強要する、避妊に協力しないなど、さまざまな形の暴力を含みます。

●DV（P5）

夫やパートナーなど親しい関係(婚姻関係にない恋人同士を含む。)の間で生じる暴力で、親子間や

高齢者と介護家族の間に生じる暴力とは区別されます。DV防止法では、配偶者間(事実婚や元配偶者も含む。)の暴力に限定し、性別は問わないものとしている。一口に「暴力」と言ってもさまざまな形態が存在し、暴力は単独で起きることがありますが、多くは何種類かの暴力が重なって起こっており、また、ある行為が複数の形態に該当する場合もあります。

【は行】

●パートタイム労働法 (P31)

正式名称は「短時間労働者の雇用管理等に関する法律」。パートタイム労働者の就業の実態を考慮して雇用管理の課税に関する措置などを講ずることにより、通常の労働者との均等・均等待遇の確保を推進することをめざしています。平成5(1993)年に成立しました。

●配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律(DV防止法) (P1)

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し、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図ることを目的とする法律です。男性被害者もこの法律の対象となりますが、多くの場合は女性であることから、前文は女性被害者に配慮した内容となっています。

●配偶者暴力相談支援センター (P15)

配偶者からの暴力の防止や被害者の保護を図るため、相談や相談機関の紹介をはじめ、カウンセリング、被害者や同伴者の緊急時における安全の確保及び一時保護、自立して生活することを促進するための情報提供その他の援助などを行うところです。

●パタニティ・ハラスメント (P47)

職場において行われる上司・同僚からの言動により、育児休業・介護休業等を申出・取得した労働者の就業環境が害されることを言います。

●パワー・ハラスメント (P47)

次の①～③の要素をすべて満たすものを職場のパワーハラスメントと言います。

- ①優越的な関係に基づいて(優位性を背景に)行われること
- ②業務の適正な範囲を超えて行われること
- ③身体的若しくは精神的な苦痛を与えること、又は就業環境を害すること

【ま行】

●マタニティ・ハラスメント (P47)

出産・育児・介護に関連する制度利用を阻害したり、出産・育児による就労環境を害する嫌がらせの

ことです。

●メディアリテラシー (P19)

メディアの情報を主体的に読み解く能力、メディアにアクセスし、活用する能力、メディアを通じコミュニケーションする能力の3つを校正要素とする複合的な能力のことです。

【ら行】

●ライフステージ (P33)

幼年期・児童期・思春期・青年期・壮年期・老年期など、人の一生を成長の度合いに応じて区分した、それぞれの段階のことです。

●リプロダクティブ・ヘルス/ライツ(性と生殖に関する健康と権利)(P14)

平成6(1994年)の国際人口開発会議の「行動計画」及び平成7(1995)年の第4回世界女性会議の「北京宣言及び行動綱領」において、「人間の生殖システム、その機能と(活動)過程のすべての側面において、単に疾病、障害がないというばかりでなく、身体的、精神的、社会的に完全に良好な状態にあることを指す」とされています。

また、リプロダクティブ・ライツ(性と生殖に関する権利)は、「すべてのカップルと個人が自分たちの子どもの数、出産間隔、並びに出産する時を責任をもって自由に決定でき、そのための情報と手段を得ることができるという基本的権利、並びに最高水準の性に関する健康及びリプロダクティブ・ヘルスを得る権利」とされています。なお、妊娠中絶については、「望まない妊娠の防止は常に最優先課題とし、妊娠中絶の必要性をなくすためにあらゆる努力がなされなければならない。」とされています。

●レインボーカラー (P3)

6色(赤、橙、黄、緑、青、紫)のレインボーカラーは、多様な性のあり方への理解と共感を表すシンボルとして広く認識されています。

【わ行】

●ワーク・ライフ・バランス (P9)

仕事にやりがいや充実感を感じ、責任を果たしながら、その一方で、子育てや介護、家庭や地域での生活、自己啓発などといった、個々の私生活も充実させるという考え方です。

「仕事」と「生活」の「調和」を図ることは、豊かで充実した人生を送るための必須条件です。

II 川西市男女共同参画審議会委員名簿

令和4(2022)年度

| 役職名 | 氏名 | 職業・役職 | 選出基準 | 備考 |
|-----|--------------------|--------------------------|-------|-----------|
| 会長 | わだ さとこ 和田 聡子 | 大阪学院大学教授 | 学識経験者 | |
| 副会長 | もり なおこ 守 如子 | 関西大学教授 | 学識経験者 | |
| | こうさか あきな 高坂 明奈 | 弁護士 | 学識経験者 | |
| | まつなみ ともこ 松並 知子 | 同志社大学嘱託研究員 | 学識経験者 | |
| | いのうえ けいこ 井之上 恵子 | 公募市民 | 公募市民 | |
| | おかざき はるお 岡崎 晴雄 | 公募市民 | 公募市民 | |
| | くろだ みち 黒田 美智 | 市議会議員 | 市議会議員 | |
| | たなか まみ 田中 麻未 | 市議会議員 | 市議会議員 | ※10月27日まで |
| | かも あやこ 加茂 文子 | 市議会議員 | 市議会議員 | ※11月11日から |
| | きしもと あきら 岸本 玲 | 一般社団法人川西青年会議所 総務委員長 | 市長指名 | |
| | はやし たくろう 林 拓朗 | 川西市商工会青年部長 | 市長指名 | |
| | やまだ しずこ 山田 静子 | 兵庫六甲農業協同組合 JA川西女性会 会長 | 市長指名 | |
| | ふくたけ ゆうこ 福竹 優子 | 川西市立清和台小学校校長 | 市長指名 | |

※順不同(敬称略)

令和5(2023)年度

| 役職名 | 氏名 | 職業・役職 | 選出基準 | 備考 |
|-----|-------------------|--------------------------|-------|-----------|
| 会長 | わだ さとこ 和田 聡子 | 大阪学院大学教授 | 学識経験者 | |
| 副会長 | もり なおこ 守 如子 | 関西大学教授 | 学識経験者 | |
| | まつなみ ともこ 松並 知子 | 同志社大学嘱託研究員 | 学識経験者 | |
| | こうさか あきな 高坂 明奈 | 弁護士 | 学識経験者 | |
| | おおまつ なおこ 大松 尚子 | 公募市民 | 公募市民 | |
| | かたおが けいこ 片岡 敬子 | 公募市民 | 公募市民 | |
| | かも あやこ 加茂 文子 | 市議会議員 | 市議会議員 | ※10月26日まで |
| | くろだ みち 黒田 美智 | 市議会議員 | 市議会議員 | ※10月26日まで |
| | しまばら ゆうき 島原 祐樹 | 一般社団法人川西青年会議所 副理事長 | 市長指名 | |
| | はやし たくろう 林 拓朗 | 川西市商工会青年部長 | 市長指名 | |
| | やまだ しずこ 山田 静子 | 兵庫六甲農業協同組合 JA川西女性会 会長 | 市長指名 | |
| | かわの あけみ 河野 明美 | 川西市立緑台中学校長 | 市長指名 | |

※順不同(継承略)

Ⅲ 男女共同参画プランの見直しに係る審議会検討経過

| 回数 | 開催日 | 審議会 | 主な検討事項等 |
|----|------------------------|---------------|---|
| 1 | 令和4(2022)年 8月3日(水) | 全体会 | <ul style="list-style-type: none"> ・市長から川西市男女共同参画プランの見直しについて諮問を受ける ・令和4(2022)年度川西市男女共同参画プランの取組みについて ・川西市男女共同参画に関する市民意識調査について |
| 2 | 令和4(2022)年 9月12日(月) | 全体会 | <ul style="list-style-type: none"> ・川西市男女共同参画プランの見直しに向けての市長との意見交換 ・川西市男女共同参画に関する市民意識調査票(案)について ・作業部会について |
| 3 | 令和5(2023)年 2月10日(金) | 全体会 | <ul style="list-style-type: none"> ・川西市男女共同参画に関する市民意識調査中間報告について |
| 4 | 令和5(2023)年 3月14日(火) | プラン改定 専門部会 | <ul style="list-style-type: none"> ・第4次川西市男女共同参画プランの素案について |
| 5 | 令和5(2023)年 5月26日(金) | プラン改定 専門部会 | <ul style="list-style-type: none"> ・第4次川西市ジェンダー平等推進プランの素案について |
| 6 | 令和5(2023)年 6月23日(金) | 全体会 | <ul style="list-style-type: none"> ・正・副会長の選出について ・令和5(2023)年度川西市男女共同参画プランの取組みについて ・第4次川西市ジェンダー平等推進プランの素案について |
| 7 | 令和5(2023)年 7月24日(月) | 全体会 | <ul style="list-style-type: none"> ・第4次川西市ジェンダー平等推進プランの素案について |
| 8 | 令和5(2023)年 9月13日(水) | 全体会 | <ul style="list-style-type: none"> ・第4次川西市ジェンダー平等推進プランの素案について |
| 9 | 令和5(2023)年 11月6日(月) | | <ul style="list-style-type: none"> ・第4次川西市ジェンダー平等推進プランの答申 |

IV 川西市男女共同参画推進条例

平成27年6月30日

条例第25号

目次

前文

第1章 総則(第1条—第10条)

第2章 男女共同参画の推進に関する基本的施策(第11条—第21条)

第3章 雑則(第22条)

付則

すべての人は個人として尊重され基本的人権が保障されるとともに、法の下に平等であることが日本国憲法でうたわれ、私たちはそれを学び知っています。男女共同参画社会の理念は、この憲法の精神を日々の暮らしの隅々にまで浸透させ、根づかせるひとつの道筋です。同時に、その実現は、女性に対するあらゆる差別撤廃を掲げ、女性の社会的地位向上に努めている国際的な動きと共にあります。

私たちのまち川西市は、風光明媚な里山など豊かな自然に恵まれた環境の中で、有形、無形の財産を受け継ぎ、育みながら歴史を紡いできました。そして、誰もが幸福な生活を願い、努力を重ね、今日までの発展を遂げてきました。

また、本市は兵庫県内でいち早く「婦人センター」を創設するなど、早くから男女共同参画の推進に取り組んできました。しかし、性別による固定的な役割分担意識やそれに基づく社会慣行は依然として根強く、私たちが向き合うべき多くの課題が残されています。

さらに、女性が社会でいきいきと活躍することは、少子高齢化が加速し人口が減少していく状況において、経済の活性化や地域活力の向上に大きく貢献することになります。

こうした状況を踏まえ、男女の区別なく誰もが社会の対等な構成員として、自らの意思によって家庭、職場、学校、地域など社会のあらゆる分野の活動に参画できると同時に、均等にその成果を享受し、責任を担う男女共同参画社会を実現させることが重要です。

ここに私たちは、様々な世代が集う中で、性別にかかわらず多様な価値観や生き方を認め合い、互いに尊重することを通して、「このまちに住んで良かったと誰もが実感できる社会」を実現するためにこの条例を制定します。

第1章 総則

(目的)

第1条 この条例は、男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、市の責務並びに市民、事業者、教育関係者及び市民公益活動団体の役割を明らかにするとともに、市の施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画に関する施策を総合的かつ計画的に推進し、男女共同参画社会を実現することを目的とする。

(定義)

第2条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

(1) 男女共同参画 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における活動に参画する機会が確保されることにより、均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享

受することができ、かつ、共に責任を担うことをいう。

- (2) 市民 市内に在住、在勤又は在学する者をいう。
- (3) 事業者 市内において事業活動を行う個人又は法人その他団体をいう。
- (4) 教育関係者 市内において学校教育、社会教育、家庭教育その他のあらゆる教育に携わる個人又は法人その他団体をいう。
- (5) 市民公益活動団体 自発的及び自主的に行われる市民その他不特定かつ多数のものの利益の増進に寄与することを目的とする活動を行う自治会、コミュニティ、ボランティア、NPO等の団体をいう。
- (6) セクシュアル・ハラスメント 性的な言動により相手方を不快にさせ、その者の生活環境を害すること又は性的な言動を受けた相手方の対応により、その者に不利益を与えることをいう。
- (7) ドメスティック・バイオレンス 配偶者(配偶者であった者を含む。)又は交際相手等親密な関係にある者(親密な関係にあった者を含む。)の間で行われる身体的、精神的、社会的、経済的又は性的な暴力をいう。
- (8) 性同一性障害 生物学的な性と性の自己意識が一致しないことにより、精神的な葛藤を抱え、家庭生活及び社会生活における活動に困難が生じている状態をいう。
- (9) 積極的改善措置 第1号に規定する機会に係る男女間の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、当該機会を積極的に提供することをいう。
- (10) ワーク・ライフ・バランス 誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭生活、地域生活等との調和を保ち、人生の各段階に応じて多様な生き方を選択及び実現できることをいう。

(基本理念)

第3条 市並びに市民、事業者、教育関係者及び市民公益活動団体(以下「市民等」という。)は、次に掲げる基本理念にのっとり、男女共同参画を推進するものとする。

- (1) 男女が、個人としての尊厳が重んじられ、性別による差別的取扱いを受けることなく、それぞれの能力を発揮する機会が確保されること。
- (2) 男女が、性別による固定的な役割分担意識に基づいた社会の制度又は慣行によってその活動を制限されることなく、自らの意思と責任により多様な生き方を選択できること。
- (3) 男女が、対等な構成員として、社会のあらゆる分野における方針の立案及び意思決定に共同して参画する機会が確保されること。
- (4) 男女が、互いの協力と社会の支援の下に、子育て、家族の介護その他の家庭生活における活動と、職場、学校、地域その他の社会における活動とを両立できるよう配慮されること。
- (5) 男女が、対等な関係の下に、互いの性に対する理解を深めるとともに、妊娠、出産等に関して互いの意思を尊重し、生涯にわたり安全で健康な生活を営むことができるよう配慮されること。
- (6) 男女共同参画の推進は、国際社会における取組と密接な関係を有することから、国際的な協調の下に行うこと。

(市の責務)

第4条 市は、基本理念にのっとり、男女共同参画の推進に関する施策を総合的に策定し、実施しなければならない。

- 2 市は、男女共同参画の推進に当たり、必要な体制を整備するとともに、財政上の措置を講ずるよう努めなければならない。

3 市は、男女共同参画の推進に関する施策について、市民等と協働するとともに、国、県及び他の地方公共団体と連携して取り組むよう努めなければならない。

(市民の役割)

第5条 市民は、基本理念にのっとり、男女共同参画に関する理解を深め、社会のあらゆる分野において、男女共同参画の推進に努めるものとする。

2 市民は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めるものとする。

(事業者の役割)

第6条 事業者は、その事業活動において、基本理念にのっとり、男女共同参画の推進に取り組むとともに、職場における活動と、家庭、地域等における活動とを両立できる職場環境の整備に努めるものとする。

2 事業者は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めるものとする。

(教育関係者の役割)

第7条 教育関係者は、男女共同参画の推進に果たす教育の重要性を認識し、基本理念にのっとり、教育を行うよう努めるものとする。

2 教育関係者は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めるものとする。

(市民公益活動団体の役割)

第8条 市民公益活動団体は、その運営及び活動において、基本理念にのっとり、男女が平等に参画する機会を確保できるよう努めるものとする。

2 市民公益活動団体は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めるものとする。

(性別による権利侵害の禁止)

第9条 何人も、社会のあらゆる分野において、性別による差別的取扱いを行ってはならない。

2 何人も、セクシュアル・ハラスメントを行ってはならない。

3 何人も、ドメスティック・バイオレンスを行ってはならない。

4 何人も、性同一性障害を有すること又は先天的に身体上の性別が不明瞭であることにより人権侵害を行ってはならない。

(公衆に表示する情報に関する配慮)

第10条 何人も、公衆に情報を表示する際には、性別による固定的な役割分担及び男女間における暴力を正当化し、又は助長する表現並びに過度の性的な表現を行わないよう努めなければならない。

第2章 男女共同参画の推進に関する基本的施策

(男女共同参画計画)

第11条 市長は、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するため、男女共同参画の推進に関する基本的な計画(以下「男女共同参画計画」という。)を定めるものとする。

2 市長は、男女共同参画計画を策定し、又は変更するに当たっては、川西市付属機関に関する条例(昭和52年川西市条例第3号)別表に規定する川西市男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)の意見を聴くものとする。

3 市長は、男女共同参画計画を策定し、又は変更したときは、速やかにこれを公表するものとする。

(報告書の作成)

第12条 市長は、毎年度、男女共同参画計画に基づく施策の進捗状況を明らかにする報告書を作成し、これを公表するものとする。

(調査研究)

第13条 市は、男女共同参画の推進に関する効果的な施策を策定し、及び実施するために必要な調査研究を行うものとする。

(施策の策定等に当たっての配慮)

第14条 市は、男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画の推進に配慮しなければならない。

2 市は、施策の立案、決定その他の機会において男女間に参画する機会の格差が生じている場合は、積極的改善措置を講ずるよう努めるものとする。

(広報活動等)

第15条 市は、男女共同参画の推進について、市民等の関心及び理解を深めるため、広報活動その他の適切な措置を講ずるものとする。

(活動への支援)

第16条 市は、市民等が男女共同参画の推進に関して行う活動について、情報の提供その他必要な支援を行うものとする。

(教育及び学習の機会)

第17条 市は、家庭、学校、社会その他のあらゆる教育及び学習の機会において、男女共同参画の基本理念の啓発及び実践に努めるものとする。

(防災及び減災の分野における施策の推進)

第18条 市は、災害復興を含む防災及び減災の分野において、男女共同参画の視点を取り入れた災害対策及び被災者支援を推進するため、必要な施策を講ずるよう努めるものとする。

(仕事と生活の調和の推進)

第19条 市は、男女が共に仕事と家庭生活、地域生活、自己啓発等の活動との調和を図ることができるよう、ワーク・ライフ・バランスの視点に立った必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

(拠点施設)

第20条 市は、川西市男女共同参画センター(川西市男女共同参画センターの設置及び管理に関する条例(平成14年川西市条例第15号)に基づき設置された施設をいう。)を、男女共同参画を推進するための拠点施設とする。

(苦情等への対応)

第21条 市は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に関し、市民等から苦情又は意見の申出があったときは、関係機関と協力し、適切かつ迅速な対応をとるものとする。

2 市は、性別による差別的取扱いその他の男女共同参画の推進を阻害する行為に関し、市民等から相談の申出があったときは、関係機関と協力し、必要な支援を行うものとする。

3 市長は、前2項に規定する苦情等への対応について必要があると認めるときは、審議会の意見を聴くことができる。

第3章 雑則

(委任)

第22条 この条例に定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、市長が別に定める。

付 則

この条例は、平成27年7月1日から施行する。

V 川西市男女共同参画審議会規則

平成15年3月31日

規則第16号

改正 平成16年3月29日規則第15号

平成18年7月28日規則第53号

平成20年3月31日規則第18号

平成23年3月31日規則第9号

平成25年3月31日規則第17号

平成27年3月31日規則第10号

平成28年3月31日規則第20号

平成30年3月31日規則第26号

令和5年3月31日規則第21号

(趣旨)

第1条 この規則は、川西市付属機関に関する条例(昭和52年川西市条例第3号)第3条の規定に基づき、川西市男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)の組織及び運営に関し必要な事項を定めるものとする。

(所掌事務)

第2条 審議会は、市長の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に係る総合的施策の策定及び実施に関する重要事項について調査審議する。

(委員)

第3条 審議会は、委員12人以内で組織する。

2 委員は、次に掲げる者のうちから、市長が委嘱又は任命する。

(1) 学識経験者

(2) 市民

(3) 市議会議員

(4) 前3号に掲げる者のほか、特に市長が必要と認める者

3 市長は、前項第2号に掲げる者を委員に委嘱しようとするときは、当該委員を公募し、別に定める方法で選考するものとする。

4 委員が欠けたときは、その都度補欠委員を委嘱し、又は任命しなければならない。

5 委員の任期は、2年とする。ただし、補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

6 委員は、再任されることができる。

(会長及び副会長)

第4条 審議会に会長及び副会長を置く。

2 会長及び副会長は、委員の互選によって定める。

3 会長は、会務を総理し、審議会を代表する。

4 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるとき、又は会長が欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

第5条 審議会は、会長が招集する。

2 審議会は、委員の半数以上の出席がなければ、会議を開くことができない。

3 審議会の議事は、出席委員の過半数で決し、可否同数のときは、会長の決するところによる。
(部会)

第6条 会長は、必要があると認めるときは、審議会に部会を置くことができる。

2 部会は、会長が指名する委員で組織する。

3 部会に、部会長を置く。

4 部会長は、部会に属する委員のうち、会長が指名するものをもって充てる。

5 第4条第3項及び前条の規定は、部会長の職務及び部会の会議について準用する。

(資料の提出等の要求)

第7条 審議会及び部会は、その所掌事務を遂行するため必要があると認めるときは、市の機関に対し、資料の提出、説明その他必要な協力を求めることができる。

(庶務)

第8条 審議会の庶務は、市長公室人権推進多文化共生課において処理する。

(公印)

第9条 公印は、次のとおりとする。

| 名称 | 寸法(センチメートル) | 用途 | 個数 | 保管者 |
|------------------|-------------|-----------------|----|---------------------|
| 川西市男女共同参画審議会会長之印 | 方 2.1 | 会長名をもって する文書 | 1 | 市長公室人権推進 多文化共生課長 |

2 公印の取扱いについては、川西市公印規則(昭和39年川西市規則第13号)の規定を準用する。

(補則)

第10条 この規則に定めるもののほか必要な事項は、審議会が定める。

付 則

(施行期日)

1 この規則は、平成15年4月1日から施行する。

(委員の委嘱の特例)

2 この規則の施行の日以後、最初に委嘱される第3条第2項第2号の委員は、同条第3項の規定によらずに市長が委嘱することができる。

(招集の特例)

3 この規則の施行の日以後、最初に開かれる審議会は、第5条第1項の規定にかかわらず、市長が招集する。

付 則(平成16年3月29日規則第15号)

この規則は、平成16年4月1日から施行する。

付 則(平成18年7月28日規則第53号)

この規則は、平成18年9月1日から施行する。

付 則(平成20年3月31日規則第18号)

この規則は、平成20年4月1日から施行する。

付 則(平成23年3月31日規則第9号)

この規則は、平成23年4月1日から施行する。

付 則(平成25年3月31日規則第17号)

この規則は、平成25年4月1日から施行する。

付 則(平成27年3月31日規則第10号)

この規則は、平成27年4月1日から施行する。

付 則(平成28年3月31日規則第20号)

この規則は、平成28年4月1日から施行する。

付 則(平成30年3月31日規則第26号)

この規則は、平成30年4月1日から施行する。

付 則(令和5年3月31日規則第21号)

この規則は、令和5年4月1日から施行する。

VI 川西市男女共同参画センター(パレットかわにし内)

川西市男女共同参画センターは、社会貢献を目指す市民活動や男女共同参画、ジェンダー平等社会の実現を推進する活動を支援するための公共施設です。啓発のための講座の実施、交流の場の開催、情報の提供や相談などを行っています。その他にもグループの活動促進のための会議、交流の場、資料づくりやPRなどにご利用いただけます。



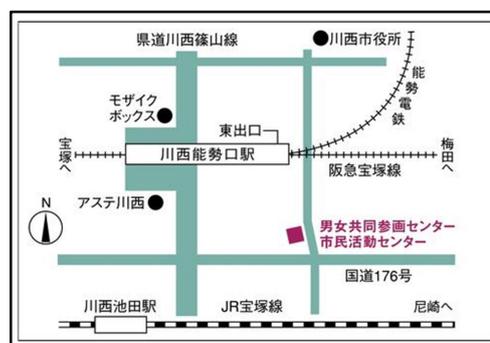
住所 川西市小花1丁目8-1

電話 072-759-1856

FAX 072-759-1891



↑ ホームページ



第4次川西市ジェンダー平等推進プラン

編集・発行

川西市 市長公室 人権推進多文化共生課

〒666-8501 川西市中央町12-1

電話 072-740-1111(代表)