

第4次富田林市男女共同参画計画(案)

はじめに

第1章 計画の策定にあたって

1. 計画策定の趣旨

わが国においては、女性が直面する困難を解消し、性別にとらわれない誰もが個性と能力を発揮できる環境づくりを推進していくことが、持続可能な社会を実現するための鍵となります。本市においては、平成9(1997)年の「富田林市女性行動計画ウィズプラン」の策定以降、市民とともに男女共同参画社会の実現に向けた取り組みを進め、平成19(2007)年に第2次計画、平成29(2017)年には第3次計画を策定し、女性も男性も誰もが働きやすく生きやすい社会の実現をめざして施策を展開してきました。しかしながら、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、配偶者等からの暴力(DV)や性暴力の増加・深刻化、女性の雇用環境や所得への影響、ケア労働(子育て・介護)の負担増大など、ジェンダーを起因とする課題が顕在化しました。また、本市が令和7年度に実施した男女共同参画に関する市民アンケート調査の分析結果からも、根強い固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)の存在、各種ハラスメントやDV被害の孤立化といった課題が浮き彫りとなっています。

このような社会情勢の変化や市民の意識に対応し、国が新たに策定した「第6次男女共同参画基本計画」や、大阪府の「おおさか男女共同参画プラン(2026-2030)」の趣旨を踏まえ、さらに「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)」をはじめとする関連法令の改正や「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)」の制定などを反映させた、本市における次なる施策の指針として「第4次富田林市男女共同参画計画」を策定するものです。本計画に基づき、SDGsの推進とジェンダー平等の視点を取り入れながら、性別にかかわらずすべての人の人権を尊重し、誰もが働きやすく、自立して暮らせる社会の実現をめざします。

2. 策定の背景

(1)世界の動き

国際社会におけるジェンダー平等の実現に向けた取り組みは、昭和50(1975)年の「国際婦人年」を国際連合(以下、国連)が宣言したことを機に本格化しました。同年にメキシコで開催された「国際婦人年世界会議」では、「平等・開発・平和」を目標とする「世界行動計画」が採択され、昭和54(1979)年の「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)」の採択などへと発展してきました。

平成7(1995)年に北京で開催された第4回世界女性会議において、ジェンダー視点の主流化を掲げた「北京宣言及び行動綱領」が採択されるなど、取り組みの強化が図られてきました。

平成27(2015)年の国連サミットでは「持続可能な開発目標(SDGs)」が採択され、その17のゴールの

ひとつに「ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行う(ゴール 5)」ことが明確に掲げられました。

近年では、LGBTQ など性的マイノリティに関する理解など、誰もが個人として尊重される多様な性のあり方への理解を広める動きが世界的に進んでいます。さらに、インターネットや SNS 等の普及に伴う新たな形態の暴力の根絶も国際的な課題として認識されています。また国連では「女性・平和・安全保障(WPS)」の取り組みが進められ、災害や危機管理の分野においても女性の意思決定の場への参画やジェンダーの視点を取り入れた防災・復興の重要性が強調されています。

令和 6(2024)年には国連「未来サミット」において、ジェンダーを含む広範な課題を示す「未来のための協定」が採択されるなど、各国におけるジェンダー平等に向けた取り組みは加速しています。

(2)国・府の取り組み

【国の取り組み】

国においては、少子高齢化や人口減少に伴う社会構造の変化に直面するなか、誰もが性別にかかわらず、個人として尊重され、その個性と能力を十分に発揮できる環境整備の必要性が一層高まっています。

世帯構成の面では、共働き世帯が主流となって久しく、単身世帯、ひとり親世帯の増加など世帯構造は大きく変化しています。その一方で、出産・育児等による就業の中断や非正規雇用の多さなど、構造的な要因を背景とした女性の貧困や複合的な困難が深刻な課題となっています。さらに、固定的な性別役割分担意識や長時間労働をはじめとする労働慣行が、男性の主体的な家庭参画を困難にし、男女双方のワーク・ライフ・バランスの実現を阻む要因となっています。

加えて、大規模災害の教訓から防災・復興における政策・方針決定過程への女性参画の重要性が再認識されているほか、SNS などの新たなコミュニケーションツールの広がりに伴い、デートDV やプライベート画像の流出など、多様化・深刻化する女性に対する暴力への対応も強く求められています。

世界経済フォーラムが令和 8(2026)年に公表したジェンダー・ギャップ指数において、日本は 148 か国中 118 位と引き続き下位に低迷しており、国際水準のジェンダー平等を達成するための取り組みの強化が喫緊の課題となっています。

国は、昭和 60(1985)年の男女雇用機会均等法の制定を経て「女子差別撤廃条約」を批准しました。さらに、平成 11(1999)年に「男女共同参画社会基本法」を施行して以降、社会のあらゆる分野において施策の充実や法整備を進めてきました。平成 27(2015)年には「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)」を制定し、令和 7(2025)年には同法の有効期限を 10 年間延長する法改正を行いました。

また、「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)」(令和 6(2024)年4月施行)、「こども性暴力防止法」(令和8(2026)年12月施行)、「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)」(令和 7(2025)年 12 月改正)など、被害者救済の枠組みを大きく強化しました。こうした社会情勢の変化を踏まえ、国は令和 8(2026)年 3 月に、女性も男性も暮らしやすい多様な幸せ(well-being)の実現につながるよう取り組みを進める「第 6 次男女共同参画基本計画」を策定しました。

【大阪府の取り組み】

大阪府においては、平成 14(2002)年に「大阪府男女共同参画推進条例」を施行し、国や世界の動きと連動した「おおさか男女共同参画プラン」に基づき、府民や事業者等と協働しながら施策を総合的かつ計画的に

進めてきました。また、令和 7(2025)年に開催された大阪・関西万博では、ウーマンズパビリオンの発信やさ
まざまな催事を通じて、「ジェンダー平等」の重要性が国内外へ力強く発信されました。

こうした万博のレガシー(遺産)を継承し、最新の社会課題や国の第 6 次計画の趣旨を踏まえ、府は令和 8
(2026)年 3 月に「おおさか男女共同参画プラン(2026-2030)」を新たに策定しました。同プランでは、計
画全体にわたる横断的視点として「性別役割分担意識の解消に向けた意識改革」と「SDGs の推進によるジ
ェンダー視点の主流化」を位置付けるとともに、「①男女共同参画に向けた取組の一層の推進」「②政策・方針
決定過程への女性の参画拡大」「③性別にかかわらず自分らしく働くことができる環境づくり」「④多様な立場
の人々が安心していきいきと暮らせる環境の整備」という4つの重点目標を掲げ、オール大阪で取り組みを推
進しています。

第2章 富田林市の現状と課題

1. 富田林市の現状

2. 富田林市の男女共同参画の現状と課題

(1) 女性の活躍に向けた環境づくりの推進

① 富田林市のとりくみの実績と課題

(ア) 働く場における男女共同参画とワーク・ライフ・バランスの推進

《取り組みの現状》

職場における均等な機会の推進として、住民票やマイナンバーカードに旧氏を併記できるようにする対応が実施されており、これにより様々な活動の場面で女性が活躍できる環境整備が進められました。また、雇用者と被雇用者の双方が利用できる労働相談の場も提供されています。男性にとっての男女共同参画推進としては、保健センターで実施している「プレ☆ママパパ教室(両親教室)」において、日曜日にも実施日を設けることで父親の参加を促しています。講義では母親だけでなく父親の産後うつに関する内容も盛り込むなど、家族全体での育児をイメージできる工夫がなされています。さらに、働く家族も参加しやすいよう曜日を設定した「ワンポイント介護講習会」や、男性向けの男女共同参画関連講座なども実施しています。

《今後の課題》

市内事業所に対するワーク・ライフ・バランスの推進や女性活躍推進の働きかけについては、国等からの周知依頼があった際にチラシの配架や会員企業等への周知を行うなど、啓発レベルにとどまっており、企業や社会全体の意識向上が課題となっています。また、労働相談においても、男女の機会均等や共同参画に関する相談は少なく、男性向けに実施している講座も参加者が多くはないため、内容の見直しや新たなアプローチの検討が必要です。

(イ) 子育て支援の充実

《取り組みの現状》

地域ぐるみの子育てを支援するため、こども政策課による家庭訪問事業や、図書館による4か月健診での絵本プレゼント(ブックスタート)、出前講座などを実施しています。また、児童館では「親子ふれあい事業」や「乳幼児クラブ事業」等を通じて、多様な体験の機会や保護者同士の交流、保育室の開放を通じた相談の場を提供しています。また、保健センター、すばるホール、市民会館、きらめき創造館 Topic、市役所庁舎、ケアセンター(けあぱる)等の各施設において、ベビーベッド、ベビーキープ、授乳室(ベビー休憩室)、ユニバーサルシート等の設置が行われています。住宅施策としては、市営住宅の募集時に中学校修了前の子どもがいる世帯に対する裁量枠を設ける支援も行われています。

《今後の課題》

保育所等においては、待機児童の解消に努め、待機児童ゼロの年が続いていたものの、令和6年4月1日時点で1名の待機児童が発生しており、需要と供給を見据えた保育施設の整備や医療機関と連携した病児保育を含め、利用者のニーズに対応する体制整備が必要です。また、子育て家庭が抱える課題が複合化・複雑化しており、児童館等の現場ではより魅力的な講座の展開に加え、さらなる相談・援助体制の強化が求められています。新たに設置された「富田林市こども・子育て応援センター」においては、地区相談員が増員されたものの、経験年数の平準化や、正規職員と会計年度任用職員のバランスの適正化が課題として挙げられています。さらに、ヤングケアラーの把握・支援や、市民がどこに相談すればよいか明確になるような「わかりやすい周知」も必要です。公民館等で実施する講座の託児併設についても、全てには対応できておらず、可能な限りの拡充が求められています。

(ウ) 介護者支援の充実

《取り組みの現状》

家族介護者への支援として、「ワンポイント介護講習会」の定期開催や、認知症介護家族が集える交流会、「認知症カフェ(けあばる café)」等の事業が展開されています。増進型地域福祉課が所管するケアセンター、福祉会館、コミュニティーセンター等の施設では、健康づくり教室や生きがいづくり講座を通じて多様な世代の交流の場を提供しています。特に、施設内で認知症カフェやこども食堂を開催することで、普段施設を利用しない市民や小学生が足を運ぶ機会が増え、結果として多様な市民が相談する機会も増加するという良い効果が生まれています。また、在宅の障がい者に対しては、日常生活用具の給付や住宅改造費の補助、短期入所等による介助者の負担軽減が図られています。

《今後の課題》

各施設への利用者数増加に伴い支援ニーズも高まっており、引き続き体制の継続・強化が求められます。また、女性に負担が偏りがちな介護を、性別にかかわらず共に協力しながら行うことへのさらなる取り組みを展開していくことが今後の課題として挙げられます。

(エ) 女性の職業生活における活躍支援

《取り組みの現状》

市役所内部においては、「女性活躍推進法」に基づく「特定事業主行動計画」に沿って、仕事と家庭が両立できる環境づくりが積極的に進められています。具体的には、男性職員の育児休業取得の推進や、女性職員の管理職登用を見据え、仕事と家庭の両立を考えるキャリアデザイン研修の実施などが行われ、一定の成果を上げています。

《今後の課題》

一方で、市内の民間事業所における「女性活躍推進法」く取り組みへの支援は、前述のワーク・ライフ・バランスの推進と同様に、国からのチラシ配架等の周知・啓発レベルにとどまっています。企業に対する効果的な働きかけができていないため、女性活躍に焦点を当てた研修の企画や、事業所の意識向上、さらには事業者の具体的な取り組みを市として働きかけるなどの仕組みづくりを検討していく必要があります。

② 数値目標の達成状況

指標	第3次計画 策定時	中間目標値	目標値	現状値	
		令和3年度	令和8年度		
「会社や職場」が男女平等(十分、ある程度)になっていると思う人の割合(女性)(市民アンケート)	39.6%	42.0%	44.0%	16.6%	令和7年度 市民アンケート
「会社や職場」が男女平等(十分、ある程度)になっていると思う人の割合(男性)(市民アンケート)	48.2%	50.0%	52.0%	23.6%	令和7年度 市民アンケート
休日以外の日に8時間以上の仕事(賃金有)をしている男性の割合	45.4%	継続的に 減少	継続的に 減少	58.2%	令和7年度 市民アンケート
保育所の待機児童数	6人	0人	0人	0人	令和7年4月1日
配偶者による介護を希望する男性の割合(市民アンケート)	46.9%	41.0%	36.0%	25.5%	令和7年度 市民アンケート
介護保険の地域密着型サービス事業所数	41ヶ所	45ヶ所以上	45ヶ所以上	47ヶ所	令和7年度
市の男性職員の育児休業取得率	0.0%	13.0%	継続的に 13.0%以上	85.0%	令和8年4月1日

《達成状況の評価》

行政主導で取り組む施策については、顕著な成果が見られます。保育所の待機児童数「0人」の維持や、介護保険の地域密着型サービス事業所数(45ヶ所)の目標を達成しています。さらに、市の男性職員の育児休業取得率は85.0%に達し、目標の13.0%以上を大きく上回りました。また、配偶者による介護を希望する男性の割合も46.9%から25.5%へと減少し、目標(36.0%)を達成しています。

一方で、民間職場等の実態においては深刻な状況が見られます。「会社や職場」が男女平等だと感じる割合は、女性が16.6%(目標44.0%)、男性が23.6%(目標52.0%)と、計画策定時(女性39.6%、男性48.2%)の半数以下となっています。また、休日以外の日に8時間以上の仕事をしている男性の割合も、45.4%から58.2%へと増加しています。

《今後の課題》

市役所内部の環境整備は大きく進展しましたが、民間事業所におけるワーク・ライフ・バランスや男女平等の推進が不十分です。今後は、男性の長時間労働を是正し、民間企業に向けた具体的な働きかけや支援の仕組みを構築することが急務です。

③ 市民アンケート調査に見る課題

(ア) 男性における固定的な性別役割分担意識の増加と意識改革の必要性

「男は仕事、女は家庭」という考え方に対して、全体としては「反対」が多数(69.0%)を占めているものの、「賛成」または「どちらかと言えば賛成」と回答した男性の割合は、平成27年度の28.8%から令和7年度には39.2%へと増加しています。男性がこの考え方に賛成する理由として、「日本の伝統・慣習だと思うから」や「性別で役割分担をした方が効率が良いと思うから」といった項目が女性よりも多く挙げられ

ています。このことは、男性の家庭参画や女性の社会での活躍を阻む根本的な要因となっており、特に男性をターゲットとした固定的な性別役割分担意識の解消に向けた意識改革・啓発への取り組みが喫緊の課題となります。

(イ) 家庭生活における家事・育児・介護負担の女性への偏重

家庭生活における役割分担について、「炊事、洗濯、掃除等」や「育児、子どもの教育等」を「主に女性の役割」または「どちらかと言えば女性の役割」と回答する割合は、男性が女性を10ポイント以上上回っています。実際の生活時間を見ても、仕事がある日において「家事・育児・介護・看護」に2時間以上費やしている女性は58.7%に上るのに対し、男性は14.3%にとどまっています。一方で、男性は「仕事(賃金あり)」に8時間以上費やす割合が女性の2倍以上(男性58.2%、女性28.1%)となっています。子育てや介護を女性に依存する構造は女性の職業生活における活躍を妨げる大きな要因であり、男性の長時間労働を前提とした働き方の見直しを促進するとともに、男性の家庭生活(家事・育児・介護)への積極的な参画を促す環境整備をより一層強化する必要があります。

(ウ) 職場における根強い「男性優遇」認識と構造的な不平等の解消

「会社や職場」の分野において、「男性が優遇されている(「どちらかと言えば」を含む)」と認識する割合は全体で61.7%(女性67.8%、男性54.0%)と高く、平成27年度調査から不平等感が増加しています。特に「管理職への登用」や「昇進・昇格」において男性優遇の認識が強く、女性の方がより深刻に受け止めています。また、「募集・採用」に関しては、男性自身が「男性の方が優遇されている」と認識する割合(19.4%)が女性(8.3%)を大きく上回っています。事業所に対する働きかけを強化し、採用から昇進・管理職登用に至るまでのあらゆるプロセスで、性別にとらわれず能力を発揮できる公平な職場環境づくり(女性活躍推進)を支援する方策が求められます。

(エ) 両立支援制度の「女性への偏り」の解消と男性の利用促進

「育児、介護・看護休暇など休暇の取得のしやすさ」について、「女性の方が優遇されている」と感じる割合が男女ともに約3割(女性28.9%、男性32.7%)存在し、特に18～39歳の若年層では42.6%と最も高くなっています。これは、育児や介護のための休業・休暇制度が事実上「女性が取得するもの」として運用されている現状を反映しており、現行制度が女性向けに偏っていると感じられていることを示しています。制度の充実にとどまらず、男性も気兼ねなく育児・介護休業等を取得できる職場風土の醸成や、働き方そのものの変革を事業所等へ波及させていくことが課題です。

(オ) 非正規雇用の女性が抱える情報の壁とキャリア支援

職場における男女間の不平等感の分析において、非正規職員は、昇進・昇格、管理職登用、能力評価、研修の機会などのあらゆる項目で、「わからない」と回答する割合が正規職員を大幅に上回っています(例として管理職への登用では、非正規職員42.3%、正規職員17.6%)。これは、非正規職員が評価基準やキャリアアップに関する情報にアクセスしにくく、自らのキャリアを意識する機会が乏しい環境に置かれていることを示唆しています。非正規雇用で働くことの多い女性が、情報や研修機会を得てステップアップできるような支援や、非正規職員の待遇改善に向けた事業所への啓発を検討する必要があります。

(2) 政策・方針決定過程等における女性の活躍支援

① 富田林市のとりくみの実績と課題

(ア) 政策・方針決定過程における男女共同参画の推進(審議会等への女性登用)

《取り組みの現状》

本市の政策や方針を決定する各種審議会等において、女性委員の積極的な登用が進められています。具体的には、「子ども・子育て会議」や「富田林市こどもの権利に関する条例検討委員会」をはじめ、空家等対策協議会(42.8%)や障がい者地域自立支援協議会(42%)などにおいて、女性登用率 40%以上を達成しています。また、社会教育委員の増員による女性登用率の向上(36%)や、金剛図書館の図書館協議会において委員 10 人中 8 人を女性が占めるなど、各部局での働きかけにより着実な成果が上がっています。

《今後の課題》

一方で、女性登用を進めるうえで構造的な壁に直面している審議会等も存在します。例えば、「あて職(役職指定)」によって委員が構成される情報システム管理運営委員会等では、市の裁量で女性委員を選任することが困難になっています。また、各機関に推薦を依頼する場合も、推薦元の団体・組織に男性が多いことから、結果として男性委員が多くなる傾向があります。このほか、交通会議のように法令で委員構成が規定されている法定協議会や、専門性を重視して委員を選定する委員会など、市の裁量で男女比の均衡を図ることが困難なケースも散見されます。これらの課題を解決するためには、市役所庁内や推薦元機関における女性の登用をさらに進めるとともに、委員選定基準や委員構成のあり方について、全庁的な観点から制度面を含めた見直しと整理を行う必要があります。

(イ) 女性の人材育成(事業所での女性登用促進・就業支援・リーダー育成)

《取り組みの現状》

女性の就業や起業への支援として、「南河内合同就職面接会&説明会」や創業支援セミナーを開催しています。市内で開催することで参加のハードルが下がり、多くの女性が参加しています。また、市民公益活動や NPO 法人設立等に関する相談対応を通じて、地域で活躍する人材の育成に繋がっています。女性リーダーの育成という観点では、男女共同参画関連講座(TONPAL)を通じたリーダー養成が一定の成果を収めたほか、シニアクラブの活動において女性部会がリーダーシップを発揮し、適切な事業運営に貢献するなどの草の根的な活動成果が生まれています。

《今後の課題》

最大の課題は、民間事業所に対する女性登用の促進や意識改革へのアプローチです。現状では、国からの啓発チラシの配架や情報提供といった啓発レベルにとどまっており、事業者に対して直接的な働きかけを行うことが難しく、市として特化した取り組みが実施できていません。しかし、女性の活躍を後押しするためには企業や社会全体の意識向上が不可欠であり、民間事業所における女性登用を促進するためのより実効性のある方策を検討していく必要があります。

② 数値目標の達成状況

指標	第3次計画 策定時	中間目標値	目標値	現状値	
		令和3年度	令和8年度		
市の審議会等における女性委員登用率	20.8%	30.0%	継続的に30.0%以上	36.2%	令和7年度
市の管理職に占める女性の割合(課長代理級以上)	21.2%	30.0%	継続的に30.0%以上	33.7%	令和8年4月1日
女性が考える男女共同参画社会※実現に必要な方策で「女性が働き続けられる制度」「女性の就労再就職の機会」と答えた人の割合(市民アンケート)	77.9%	続的に減少	続的に減少	52.1%	令和7年度 市民アンケート

《達成状況の評価》

市の意思決定過程への女性参画については着実に進展しています。市の審議会等における女性委員登用率は36.2%(目標30.0%以上)、市の管理職(課長代理級以上)に占める女性の割合は33.7%(目標30.0%以上)となり、いずれも目標を達成しています。また、女性が考える男女共同参画社会実現に必要な方策として「女性が働き続けられる制度」「女性の就労再就職の機会」と答えた人の割合も77.9%から52.1%へと減少し、一定の改善が見られます。

《今後の課題》

市役所内部での方針決定・管理職への女性登用については引き続き取り組みを進め、今後は地域社会(自治会や防災会議等)や民間事業所の方針決定過程においても女性の参画が進むよう、ロールモデルの提示や意識啓発など、波及効果を狙った取り組みが課題となります。

② 市民アンケート調査に見る課題

(ア) 社会・政治活動(方針決定過程)における根強い「男性優遇」認識の解消

「社会、政治活動への参加」分野において、「男性が優遇されている(「どちらかと言えば」を含む)」と感じる割合は全体で64.6%に上り、特に女性は74.4%に達しています。女性は男性(51.5%)と比べて極めて強く不平等を認識しており、政治や社会の意思決定過程において女性の参画が十分に進んでいない状況があります。市の各種審議会等への女性委員の登用をさらに推進し、政策や方針の立案・決定過程へ男女が対等に参画する機会をより一層確保していくことが重要です。また、女性自身が方針決定の場に関わる意義を啓発し、主体的な参画意欲を高めるためのリーダー育成や学習機会の提供を強化する必要があります。

(イ) 職場における管理職登用・昇進でのジェンダーギャップの是正

「会社や職場」における「管理職への登用」について、「男性の方が優遇されている」と回答した割合は全体で34.8%(女性37.2%、男性31.6%)であり、「昇進・昇格」でも25.9%が男性優遇と回答しています。特に、キャリアパスが明確な正規職員においては「管理職への登用」で男性優遇とする割合が39.2%と高くなっています。職場の意思決定層への女性の登用が進んでいない現状があることから、市が「特定事業主行動計画」に基づき女性の管理職登用を進めて事業所のモデルケースとなることが求められます。

同時に、市内事業所に対しても、ポジティブ・アクション(積極的改善措置)の重要性を啓発し、能力に基づく公平な評価や職域拡大、管理職への女性登用を後押しする環境づくりを働きかけることが課題となります。

(ウ) 非正規雇用女性に対するキャリア支援(エンパワメント)と情報格差の解消

職場での「管理職への登用」や「昇進・昇格」、「研修の機会(キャリア支援)」、「能力評価」等において、非正規職員は正規職員に比べて「わからない」と回答する割合が20ポイント以上高くなっています。この結果は、非正規雇用で働く女性が昇進や評価、スキルアップに関する情報にアクセスしづらい状況にあり、自らのキャリアを形成する機会が乏しい環境に置かれていることを示唆しています。女性の経済的自立を支援するため、雇用形態にかかわらず職業能力の向上やキャリア形成に向けた情報提供を行い、再就職や起業を含めたきめ細かな就労支援(エンパワメント支援)を充実させることが課題です。

(エ) 地域・社会の慣習における男性優位の変革と女性リーダーの育成

「社会のしきたりや慣習」において「男性が優遇されている」と回答した割合は全体で75.0%(女性80.1%、男性69.0%)と高く、平成27年度調査からも不平等感が強まっています。一方で、「地域活動への参加」における役割分担については「両方同じ程度の役割」が76.8%を占めているものの、「地域活動の場」の平等感では32.1%が男性優遇と感じています。これは、地域活動への参加自体は男女平等と認識されつつある一方で、自治会や地域活動等における役職や意思決定の場(慣習)には、依然として男性優位の構造が根強く残っていることを示しています。地域コミュニティや福祉、防災・防犯などのあらゆる分野において、性別にとらわれない多様な人材が参画し、女性がリーダーシップを発揮できるよう育成と環境整備を進めることが重要です。

(3) 男女が安心して暮らせるまちづくりの推進

① 富田林市のとりくみの実績と課題

(ア) 性の尊重と母性保護の促進

《取り組みの現状》

教育現場では、中学生を対象にした「いのちの教育(デートDV等)」や、各教科におけるジェンダー平等の視点を取り入れた指導が推進されています。また、不育症治療費の助成や、里帰り出産等による府外での妊産婦・乳児健診費用の償還払い制度が実施され、安心して出産や育児を迎えられる環境が整備されています。さらに、産後ケア事業では新たに居宅訪問型や大阪府内での集合契約が開始されたことで利用施設が増加し、実績も年々伸びています。近年は育児休暇を取得する父親が増加したことにより、保健師等による訪問指導において両親に向けた助言や指導を行える機会が増えるといった良い変化も現れています。

《今後の課題》

不育症治療費助成について、ホームページ等で周知しているものの利用件数に偏りがあるため、より利用しやすい電話相談等の環境づくりが求められています。また、歯科フォロー健診や育児支援の「のびのび広場」等において参加者が少ない、あるいは減少傾向にあるため、予約制の導入や開催時間の変更など、家族が参加しやすい工夫が必要です。教育面では、新たに「プレコンセプションケア」に関する内容を追加

し、事業を一層充実させることが課題として挙げられています。

(イ) 生涯を通じた心身の健康づくりへの支援

《取り組みの現状》

40 歳以上を対象とした各種がん検診や基本健診を継続実施しているほか、20 歳・30 歳といった若い世代に各種検診の個別案内を送付したことで、受診者数が増加する成果が上がっています。健康に関する情報発信においては、広報誌やウェブサイトに加え、LINE 等のプッシュ通知の活用が、検診や健康教室の申し込み経路として有効に機能しています。また、生涯学習におけるスポーツ事業では、高齢者や障がい者と健常者が一緒に参加できるグラウンドゴルフなどが実施され、健康保持の機会が提供されています。

《今後の課題》

大腸がん検診、肺がん検診、成人歯科検診において、個別検診の体制は整っているものの、受診率の低さが共通の課題となっています。また、健康に関する出前講座が特定の団体からの依頼に偏っており、健康相談の利用者も少ないため、内容や周知方法の見直しが求められています。さらに、老若男女や障がい者が分け隔てなく施設を利用できるよう、スポーツ施設のバリアフリー化等の更新も必要とされています。

(ウ) さまざまな困難を抱える人への支援

《取り組みの現状》

複雑化する生活課題に対応するため、コミュニティソーシャルワーカー(CSW)の配置や、市内 16 の小学校区における定点型の「福祉なんでも相談窓口」が開設され、総合的な相談体制が整備されています。情報発信においては、視覚障がい者向けの広報誌(点字版・音声版)の作成や大活字本・LL ブックの提供、ウェブアクセシビリティの確保など、情報保障の取り組みが継続されています。また、ごみ収集のサポート(ふれあい収集)事業なども実施されています。

子どもの貧困対策として子ども食堂の運営支援を実施しているほか、ひとり親家庭等に対しては市営住宅の福祉募集枠の設定、医療費助成、母子・父子相談などによる自立支援が行われています。また、外国にルーツを持つ児童生徒や保護者に対し、通訳・翻訳サポート制度を通じて多文化共生や相談の充実が図られています。

《今後の課題》

災害時の備えとなる「個別避難計画」について、土砂災害警戒区域内の対象者へ作成勧奨を行ったものの、十分な作成率に至っていないため、介護・障がい福祉事業者等の関係機関と連携した作成推進が急務です。障がい者の就労支援においては、就労に至っても早期離職者が存在するため、「富田林障がい者雇用会議」等を通じて雇用主や関係機関との相互理解を深める取り組みが必要です。また、ごみふれあい収集事業では登録者の増加に伴う収集員の確保が課題となっています。

子ども食堂の運営は全小学校区での実施を目標としており、引き続きの支援が必要です。また、ひきこもり相談窓口において利用者が少なくニーズの把握が困難であるため、周知方法の工夫が求められます。特に深刻な課題として、母子生活支援施設への入所者などが抱える問題(児童虐待、経済困窮、DV 被害等)が複合化しており、自立に向けた支援が長期化する傾向にあります。日々複雑化する相談内容に対応する

ため、既存の会議参画にとどまらず、より実効性のある連携と重層的な協働体制の強化が必要不可欠となっています。

② 数値目標の達成状況

指標	第3次計画 策定時	中間目標値	目標値	現状値	
		令和3年度	令和8年度		
男性健康寿命	78.8歳	78.8歳以上	78.8歳以上	79.4歳	令和4年度
女性健康寿命	82.0歳	82.0歳以上	82.0歳以上	83.7歳	令和4年度
子宮がん検診 受診率(※要検討)	17.7%	22.0%	27.0%	16.0%	令和7年度
乳がん健診受 診率(※要検討)	17.9%	19.0%	28.0%	12.5%	令和7年度

《達成状況の評価》

市民の健康寿命については、男性 79.4 歳(目標 78.8 歳以上)、女性 83.7 歳(目標 82.0 歳以上)といずれも目標を達成しています。しかしながら、女性特有のがん検診受診率については達成できていません。子宮がん検診受診率は 16.0%(目標 27.0%)、乳がん健診受診率は 12.5%(目標 28.0%)にとどまっていますが、近年職場での検診を受診する人が増えていることから、達成状況については一概に言えません。

《今後の課題》

健康寿命の延伸効果を持続させるためにも、ライフステージに応じた疾病予防の重要性の啓発と、仕事や育児等で忙しい世代でも検診を受診しやすい環境づくり(受診勧奨や体制整備)が求められます。

③ 市民アンケート調査に見る課題

(ア) 老後の経済的・健康的不安に見るジェンダー差への対応

調査結果によると、老後について不安に思うこととして、全体では「健康面」が 78.1%で最も多く、次いで「経済面」が 68.2%となっています。これを男女別に見ると、「経済面」への不安は女性が 72.0%で男性(62.7%)を 9.3 ポイント上回っています。一方で、「配偶者・パートナーに先立たれること」への不安は、男性が 28.6%で女性(18.5%)を 10.1 ポイント上回っています。このことは、女性については非正規雇用の多さや賃金格差などに起因する経済的基盤の脆弱さが老後の不安に直結している一方、男性については配偶者への生活面での依存度が高く、配偶者を失うことによる孤立リスクを強く抱えていることを示しています。女性の経済的自立に向けた生涯にわたる就労・キャリア支援を強化するとともに、男性の地域コミュニティへの参加や生活自立を促す支援の充実が課題となります。

(イ) 男性の配偶者への介護依存の解消と公的サービスの活用促進

もしも介護を受けることになった場合、誰からの介護を望むかという質問において、全体では「公的サービス(施設入所含む)」が 57.0%と最多となっています。しかし、これを男女別に見ると、「配偶者・パートナー」からの介護を望む割合は男性が 25.5%に対し、女性は 12.3%にとどまっており、男性の方が

配偶者に介護を依存する傾向が強いことが明らかになっています。男性のこのような意識は、結果として女性に介護負担が偏る原因となります。介護を女性(妻や娘)に依存する固定的な性別役割分担意識の解消に向けた啓発を強化するとともに、誰もが気兼ねなく公的サービスや地域福祉を利用できる支援体制の充実、および男性自身の家庭や介護への参画を促進する施策が必要です。

(ウ) 複合的な困難を抱える層への包括的支援の強化

調査結果の就業形態別分析から、非正規職員が複合的な困難に直面しやすい実態が示されています。DV(配偶者等や交際相手からの暴力)の被害経験について、非正規職員は、身体的暴力(28.2%)、精神的暴力(46.1%)、経済的暴力(20.5%)、性的暴力(16.7%)、社会的暴力(14.1%)のすべての形態において、正規職員や無職の人に比べて高い割合を示しています。非正規職員は女性の割合が高く、雇用の不安定さや低賃金といった「経済的な困難」と、暴力被害による「身体的・精神的な困難」が複合的に絡み合い、孤立しやすい状況に置かれていると推測されます。貧困やDV被害など複数の課題を同時に抱える人々に対し、福祉・就労支援・各種相談窓口などの関係機関が緊密に連携し、当事者の状況に応じた切れ目のない包括的・重層的な支援体制(セーフティネット)を構築することが極めて重要な課題となります。

(4) 女性に対するあらゆる暴力の根絶

① 富田林市のとりくみの実績と課題

(ア) 女性に対するあらゆる暴力の防止と根絶

《取り組みの現状》

高齢者虐待の防止に向け、高齢介護課及び地域包括支援センターを中心に、高齢者虐待防止法に基づく対応やパンフレットの作成、早期発見・早期対応に向けた見守りに関する市民への周知啓発が行われています。

市役所内部においても、人事課がハラスメント防止研修を継続して実施し、ハラスメント防止・対応方針や相談窓口の周知に努めています。防犯環境の整備としては、危機管理室による青色防犯パトロール車の運行や地域への運行支援、防犯灯や防犯カメラ整備の補助事業が実施されています。さらに、生涯学習課による「こども 110 番」事業の継続や健康づくり推進課の中学生向けのデートDV防止等を学ぶ「いのちの教育」の取り組みが進められています。

《今後の課題》

市民への啓発において、人権・市民協働課が毎年テーマを変えて啓発冊子を作成・配布していますが、より多くの市民に活用してもらえるよう、配布方法等の検討が必要です。また、公民館で実施していた幼稚園児と保護者向けのCAP(子どもへの暴力防止プログラム)について、様々な機会を捉えて実施していく必要があります。さらに、職場環境における暴力やハラスメント防止については、商工観光課による国のチラシ配架等の周知にとどまっており、企業や社会全体の意識向上に向けた効果的な働きかけが今後の課題となります。

(イ) 被害者の救済の推進

《取り組みの現状》

DV やストーカー、児童虐待の被害者を保護するため、市民窓口課において、支援の必要性が確認された対象者の住民基本台帳の一部閲覧、住民票の写し及び戸籍の附票の写しの交付を制限する支援措置が適切に実施されています。市営住宅の募集要件に関しても、住宅施策課と市民窓口課が連携し、DV 被害者の情報を確認して配慮する体制が取られています。また、人権・市民協働課が DV 対策連絡会議を開催し、関連部署や関係機関との情報共有を行うことで、事案発生時に迅速に対応できる顔の見える関係づくりができています。児童虐待防止については、子育て応援課が要保護児童対策地域協議会を運営し、保健・福祉・医療・教育・警察などの関係機関と連携・協力して支援にあたっています。外部 SV(弁護士)を招へいし、専門的な見地から指導や助言を受けることで、より適正な支援体制を構築しています。

《今後の課題》

DV 対策連絡会議等を通じて連携体制は構築されていますが、被害者に関わる職員一人ひとりが当事者意識(自分が担当者であるという認識)を持てるような啓発と組織づくりが必要です。また、児童虐待防止に向けては、多職種による手厚い見守り体制のさらなる構築と多角的なアセスメントの確立を通じ、関係機関が一体となった「重層的支援」をより一層強化していくことが求められています。

② 数値目標の達成状況

指標	第 3 次計画 策定時	中間目標値	目標値	現状値	
		令和 3 年度	令和 8 年度		
DV被害を相談した人の割合 (女性)(市民アンケート)	50.9%	70.0%	70.0%以上	52.3%	令和7年度 市民アンケート
DV被害を相談した人の割合 (男性)(市民アンケート)	22.2%	30.0%	30.0%以上	33.3%	令和7年度 市民アンケート
配偶者間(事実婚・別居中を含む)において「交友関係や行動を細かく監視する」を暴力として認識する市民の割合	46.5%	70.0%	90.0%	70.1%	令和7年度 市民アンケート
セクハラ(性的ジョーク)を受けたことがある女性の割合(市民アンケート)	18.5%	18.0%	17.0%	39.8%	令和7年度 市民アンケート

《達成状況の評価》

男性の DV 被害相談率は 33.3%(目標 30.0%)で目標を達成し、配偶者間の「交友関係や行動を細かく監視する」ことを暴力と認識する割合も 46.5%から 70.1%へと大きく向上(ただし目標の 90.0%には未達)しています。しかし、暴力やハラスメントの被害実態については極めて憂慮すべき状況です。「セクシュアル・ハラスメント(性的ジョーク)を受けたことがある女性の割合」は、減少目標(17.0%)に対して 18.5%から 39.8%へと倍増以上に悪化しています。また、女性の DV 被害相談率も 52.3%にとどまり、目標(70.0%以上)に達しておらず、被害が潜在化している懸念があります。

《今後の課題》

セクシュアル・ハラスメント被害の急増に対して、社会や職場でハラスメントを許さない意識づくりと未然防止の徹底が急務です。また、DV に関する精神的・社会的暴力への認識をさらに高めるとともに、被害者がた

めらわずにアクセスでき、確実に支援につながる相談窓口の周知と体制強化が求められます。

③ 市民アンケート調査に見る課題

(ア) 加害側の「無自覚」と、多様な暴力・ハラスメントに対する認識ギャップの解消

調査結果から、ハラスメントやDVにおいて「加害者側が自らの行為を暴力と認識していない」という実態が明確に示されています。セクシュアル・ハラスメントに関して、「性的なジョークや卑猥なことを言う」行為を「受けたことがある」女性は39.8%に上る一方、「したことがある」と回答した男性は24.8%であり、被害経験と加害経験の間に大きな差が存在します。また、DVの認識についても、「なぐる、ける」といった身体的暴力は9割以上がDVと認識しているものの、「長時間無視する」をDVと認識する割合は全体で54.4%（女性56.4%、男性52.2%）、「交友関係や行動を細かく監視したり、制限する」は女性77.7%に対し男性62.1%と、精神的・社会的暴力に対する認識が男性において特に低くなっています。身体的暴力以外の多様な支配・コントロールも重大な暴力であることの理解を一層深めるとともに、加害者がハラスメントやDVに対して自覚的になるような啓発・教育が課題となります。

(イ) 被害の潜在化・孤立を防ぐ相談体制の強化と「被害の矮小化」からの脱却

DV被害を受けたことがある人のうち、43.2%が「どこにも相談しなかった」と回答しています。その理由として「相談しても無駄だと思ったから」(33.3%)、「相談するほどのことではないと思ったから」(33.3%)、「自分さえ我慢すれば、このままやっていけると思ったから」(26.3%)、「自分にも悪いところがあると思ったから」(26.3%)が上位に挙がっています。特に男性の被害者は「相談するほどのことではないと思ったから」が女性を21.7ポイント上回る47.4%に達し、被害を矮小化する傾向が顕著です。女性は「自分さえ我慢すれば」が31.4%で最も多くなっています。被害者が声を上げられず孤立している現状を踏まえ、「自分にも非がある」「我慢すればよい」といった自己責任論からの脱却を促す啓発を行うとともに、相談への心理的ハードルを下げ、解決に繋がると信頼される相談窓口の周知・機能強化を図ることが喫緊の課題です。

(ウ) 非正規雇用の女性など、複合的な困難を抱える層への包括的・重層的支援

就業形態別の分析において、非正規職員のDV被害経験が高いことが分かります。非正規職員は、精神的暴力(46.1%)、身体的暴力(28.2%)、経済的暴力(20.5%)、性的暴力(16.7%)、社会的暴力(14.1%)のすべての形態において、正規職員や無職の層を上回る被害を経験しています。これは、非正規雇用の女性が多く抱える「立場の弱さ、雇用形態の違いによる弱さ・不安定さ」が、暴力被害を受けやすく、かつ関係性から抜け出しにくい(支配されやすい)構造的な要因と結びついている可能性を示唆しています。DV被害者支援では経済的自立支援(就労支援)や福祉施策と連携させた、複合的な困難を抱える層への切れ目のない包括的なセーフティネットの構築が求められます。

(エ) 加害者へのアプローチ(行動変容)の重要性の社会的浸透

暴力をなくすために必要な取組みとして、「法律・制度の制定や見直しを行う」(56.8%)や「被害者のための相談窓口や保護施設を充実させる」(53.1%)が高く支持されている一方で、「加害者のためのカウンセリングや相談の窓口を充実させる」は26.6%にとどまっています。この割合は大阪府の調査結果

(36.1%)と比較しても低く、優先度が低いと見なされています。しかし、暴力の連鎖を断ち切り根本的な解決を図るためには、被害者の保護だけでなく、加害者自身の行動変容を促すアプローチが不可欠です。加害者更生のためのプログラムの重要性や加害者に対する適切な対応について、関係機関の連携を深めるとともに、社会的な理解を広げていくための啓発が課題となります。

重点目標(5) 男女共同参画のための意識啓発の推進

① 富田林市のとりくみの実績と課題

(ア) 社会制度・慣行の見直しと意識啓発の推進

《取り組みの現状》

多様な市民が情報にアクセスできるよう、広報誌の点字版や音声版の作成、ウェブアクセシビリティの確保をはじめ、マチイロ等のアプリや LINE、Facebook 等の SNS を活用した情報発信が実施されています。また、図書館における関連図書の常設展示や、市役所内部での「特定事業主行動計画」に基づく男女別育児休業取得率等の公表など、継続的な情報提供が行われています。啓発活動としては、リーフレットの作成・配布や、市民実行委員との協働による「男女共同参画フォーラム」の開催などが実施されています。

《今後の課題》

本市が実施するイベントや啓発活動は、関心が高い層の参加にとどまる傾向があるという課題が認識されています。男女共同参画の考え方を社会全体により一層広めるため、ターゲットを絞った新たなアプローチの検討が必要です。また、市内事業所等に対する啓発はチラシ配架等のレベルにとどまっており、企業向けの特化した取り組みが実施できていないため、企業や社会全体の意識向上に向けた効果的な働きかけが求められます。

(イ) 男女共同参画の教育・学習の推進

《取り組みの現状》

各学校の各教科・領域(小学校の家庭科、中学校の技術・家庭科等)や道德教育、人権学習において、ジェンダー平等教育の視点を取り入れた学習活動を推進しています。また、特別活動や児童会・生徒会において、それぞれの特性を活かし、ジェンダー平等の観点を尊重した企画運営を指導しています。さらに、保育所や学童クラブにおいても、ジェンダー平等の視点を取り入れた保育を推進しています。学習の推進として、本市は人権フェアや市民公益活動講座、男女共同参画関連講座(TONPAL)等の開催、多様な障がいのある方との交流を図る朗読講習会の実施などを通じて、多様な学びと交流の場を提供しています。性的マイノリティへの理解促進においては、本市は多様性に関する絵本の読み聞かせ、職員サポートブックの作成、コミュニティスペースの開催、パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度の導入など、LGBTQ に関する様々な取り組みを推進するとともに、だれもが使いやすいよう TONPAL に「みんなのトイレ」を設置し維持管理に努めています。

《今後の課題》

本市が開催する各種講座や講演会においては、参加者数が少ないことや、助成金制度の利用が少ないことが課題であり、イベントや制度のさらなる周知が求められます。性的マイノリティについての理解促進に関して、本市は年々取り組みを増やしているものの、社会全体の理解が十分に浸透しているとは言

い難い状況もあり、本市は真の多様性尊重に向けた粘り強い啓発を継続していく必要があります。

② 数値目標の達成状況

指標	第3次計画 策定時	中間目標値	目標値	現状値	
		令和3年度	令和8年度		
「男は仕事、女は家庭」という考え方に賛成(賛成、どちらかといえば賛成)する人の割合(女性)(市民アンケート)	21.2%	15.0%	8.0%	22.8%	令和7年度 市民アンケート
「男は仕事、女は家庭」という考え方に賛成(賛成、どちらかといえば賛成)する人の割合(男性)(市民アンケート)	28.8%	20.0%	10.0%	39.2%	令和7年度 市民アンケート
「社会のしきたりや慣習」が男女平等(十分、ある程度)になっていると思う人の割合(女性)(市民アンケート)	29.9%	32.0%	34.0%	8.5%	令和7年度 市民アンケート
「社会のしきたりや慣習」が男女平等(十分、ある程度)になっていると思う人の割合(男性)(市民アンケート)	42.8%	44.0%	47.0%	18.6%	令和7年度 市民アンケート
女性が「やさしく思いやりがある人に育て欲しい」と、男の子に期待する割合と、女の子に期待する割合の差(市民アンケート)	37.5%	継続的に 減少	継続的に 減少	12.8%	令和7年度 市民アンケート
休日以外の日に1時間以内しか家事をしていない男性の割合(市民アンケート)	62.7%	継続的に 減少	継続的に 減少	41.8%	令和7年度 市民アンケート

《達成状況の評価》

家庭内における改善傾向として、女性が男の子と女の子に期待する資質の差が37.5%から12.8%に縮小したほか、1時間以内しか家事をしていない男性の割合が62.7%から41.8%へと減少(いずれも目標達成)しています。しかし、根幹となる社会的な意識は「男性は仕事、女は家庭」という考え方に賛成する人の割合は、女性が22.8%(目標8.0%)、男性が39.2%(目標10.0%)と計画策定時よりも増大しています。さらに、「社会のしきたりや慣習」が男女平等だと感じる割合も、女性が8.5%(目標34.0%)、男性が18.6%(目標47.0%)と大幅に低下しました。

《今後の課題》

家庭内での男性の家事参画等に一定の改善は見られるものの、「男性は仕事、女は家庭」という固定的性別役割分担意識が男女ともに強まっています。社会のしきたりや慣習への不平等感を払拭するため、無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)に気づくための効果的な啓発活動や、ターゲットを絞ったアプローチへの転換が必要です。

③ 市民アンケート調査に見る課題

(ア) 施策の「見える化」と条例・理念の浸透不足

調査結果によると、本市の男女共同参画推進の根幹である「富田林市男女が共に生きやすい社会づくりを推進する条例」について、「全く知らない」と回答した割合が全体で 63.5%と多数を占めています。平成 27 年度調査と比較して「知っている」「聞いたことがある」の割合は向上したものの、依然として女性の 65.4%、男性の 62.7%が「全く知らない」と回答しており、条例の周知が課題となっています。また、自由意見においては『男女共同参画』という名称や内容が堅苦しく、何をやっているのか不明であるため、もっと具体的な内容で必要なものだけを強調して運営して欲しい」といった指摘が寄せられています。男女共同参画の理念や施策の具体的な成果(PDCA)を見える化し、広報紙などを活用して市民に分かりやすく周知・発信する取り組みの強化が急務です。

(イ) 次世代を担う子どもたちへの「ジェンダー平等教育」の強いニーズ

男女共同参画社会を実現するために今後必要だと思う方策として、「学校でのジェンダー平等教育」が全体で 31.0%と高く支持されています。これを性別・就業形態別に見ると、男性では 34.8%、正規職員では 35.2%と、それぞれ最も高い割合で重視されています。このことは、大人自身の意識改革だけでなく、これからの社会を担う子どもたちに対する教育の重要性が、強く認識されていることを示しています。教育現場と連携し、児童・生徒の発達段階に応じた体系的なジェンダー平等教育(性別による固定的な役割分担意識にとらわれない教育)をより一層推進していくことが課題です。

(ウ) アンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)の払拭に向けた啓発

子どもに期待する資質について尋ねた項目では、「男の子」「女の子」とともに「家族や友人を大切にする人」「やさしく思いやりがある人」が上位を占めました。しかし、男の子に対しては「仕事に生きがいを見出せる人」(22.7%)であるのに対し、女の子に対しては「社会に役立つ人」(12.8%)となっており、男の子には仕事重視、女の子には社会貢献重視といった傾向が見られます。調査報告書では、これらは「女の子にはやさしさや思いやりを、男の子には仕事を」という「無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)」を反映しており、子どもたちに社会や文化によってつくられた「男らしさ」「女らしさ」といった固定観念に基づく生き方を期待する結果であると分析されます。家庭や地域、職場などあらゆる場面において、こうしたアンコンシャス・バイアスの存在に気づき、解消を促すためのきめ細やかなアプローチや学習機会の提供が必要です。

(エ) 性的マイノリティ等に関する用語認知のギャップと多様性の尊重

「ジェンダー」という言葉の認知度(「内容を知っている」「聞いたことがある」の合計)は女性 93.8%、男性 91.3%に達し、「LGBTQ」についても「内容を知っている」が 40.3%、「聞いたことがある」が 40.1%と比較的高い認知度を示しています。一方で、「SOGI」については「全く知らない」が 59.9%に上り、「LGBT 理解増進法」についても 35.9%が「全く知らない」と回答しています。また、これらの用語の認知度は、若年層に比べて高齢層で著しく低くなる傾向が見られます。認知度の世代間ギャップを埋め、多様な性自認や性的指向を持つ人々が尊重される社会への理解を深めるため、対象者の年齢層や関心に応じた効果的な啓発活動を展開していくことが重要です。

第3章 計画の基本的な考え方

1. 計画の位置づけ

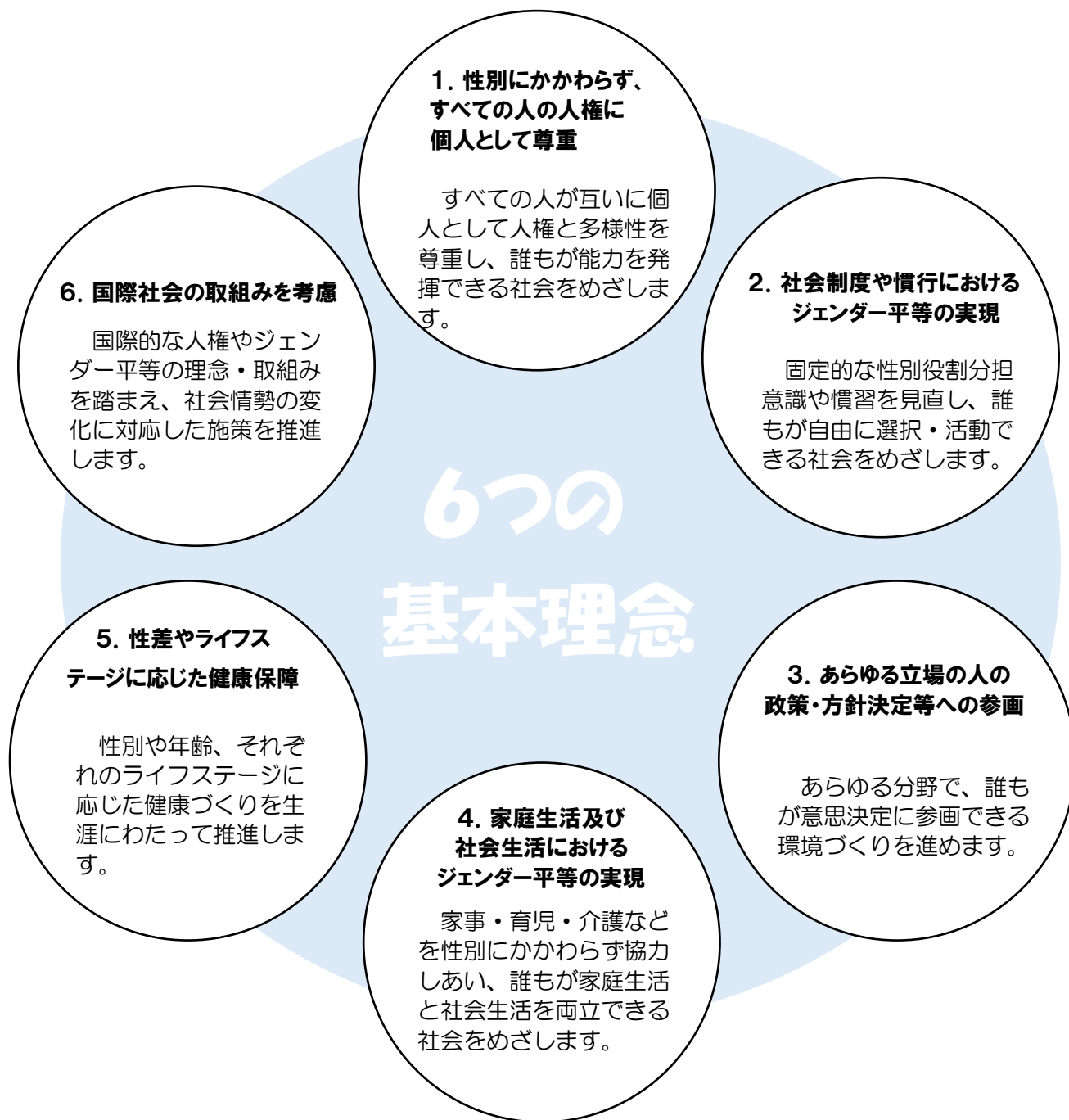
- 「富田林市男女が共に生きやすい社会づくりを推進する条例」第7条に基づく、本市の男女共同参画施策を総合的かつ計画的に実施するための基本的な計画であり、「男女共同参画社会基本法※」第14条第3項に定める「市町村男女共同参画計画」です。
- 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」(以下「DV防止法」という。)第2条の3第3項に定める、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本的な計画(市町村基本計画)」の内容を含む計画です。
- 「女性活躍推進法」第6条第2項に定める、「女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画(市町村推進計画)」の内容を含む計画です。
- 「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項に定める、「困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する基本的な計画(市町村基本計画)」の内容を含む計画です。
- 富田林市総合ビジョンをはじめ、他の関連計画等とも整合性を持たせた計画です。

2. 計画期間

本計画の期間は、令和9(2027)年度から令和18(2036)年度の10年間とします。ただし、国や大阪府などの動向や社会情勢の変化を考慮し、中間年(令和13(2031)年度)に必要な応じ見直すものとします。

3. 基本理念

「富田林市男女が共に生きやすい社会づくりを推進する条例」に定める 6 つの基本理念の趣旨を踏まえ、本計画の基本理念を以下のとおりとします。



4. 強調する視点

(1) 固定的な性別役割分担意識の解消

「男は仕事、女は家庭」といった固定的な性別役割分担意識や、「アンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)」は、職業生活だけでなく、家庭生活や地域社会などあらゆる分野における男女共同参画の大きな阻害要因となっています。

令和7年度の市民アンケートにおいて、「男は仕事、女は家庭」という考え方に賛成する男性が増加傾向にあるなど、課題が浮き彫りになっています。また、子どもに期待する資質においても、男の子には「仕事」、女の子には「思いやり」を求める傾向が見られます。男女がともに責任を分かち合いながらすべての人が活躍できる社会を実現するためには、この意識を解消することが不可欠であり、ジェンダー平等教育を推進し、社会全体での意識改革を徹底して推進していく必要があります。

(2) 男女共同参画の推進による多様な幸せ(Well-being)の実現

国の第6次男女共同参画基本計画や大阪府のプランにおいても、「女性も男性も暮らしやすい多様な幸せ(Well-being)の実現」につながるよう施策を進めることが重要視されています。男女共同参画社会の実現は、性別の平等にとどまらず、年齢、国籍、障がいの有無、そして性的指向・性自認(SOGI)等を含め、幅広く多様な人々を包摂し、すべての人が幸福を感じられる「インクルーシブな社会」の実現に直結するものです。国民一人ひとりの幸福(Well-being)を高めることが、地域社会や国の持続的発展につながります。この視点は、女性の活躍推進だけでなく、「男性にとっての生きやすさ」や「多様性の尊重」を包括するものです。男性中心型の労働慣行からの脱却や長時間労働の是正を通じて、男性が仕事だけでなく家庭(家事・育児・介護)や地域に参画できるようにすること、また、複合的な困難を抱える女性や、性的マイノリティをはじめとする多様な人々が排除されることなく、誰もが自分らしく個人として尊厳を持って生きられる社会基盤を構築していく必要があります。

(3) SDGsの推進によるジェンダー視点の主流化

「ジェンダー平等を実現しよう」(SDGs ゴール5)は、持続可能な開発目標(SDGs)における17の目標の一つにとどまらず、すべての目標達成の根幹に位置づけられています。これを実現するためのアプローチが「ジェンダー視点の主流化」です。これは、あらゆる分野でのジェンダー平等を達成するため、政治、経済、社会のすべての政策、施策、事業の企画立案・実施・評価のプロセスにおいて、女性と男性に及ぼす影響の違いを精査し、ジェンダーの視点を組み込んでいく(主流化する)ことを指しており、大阪府のプラン(2026-2030)でも横断的視点として明記されています。

本市においても、市のあらゆる行政分野において「ジェンダーの視点」を組み込み、男女共同参画施策を全庁的に推進していきます。

また、各種統計やデータ調査においても男女別のデータを把握・分析し、施策に反映させるプロセス(EBPM)を徹底することで、SDGsの理念である「誰一人取り残さない」社会の実現に向けた取り組みを強調します。

5. 重点目標

重点目標1

あらゆる世代、分野における固定的な性別役割分担意識や
アイコンシャスバイアスの解消

重点目標2

誰もが活躍できる社会に向けた環境づくりの推進

重点目標3

あらゆる暴力およびハラスメントの防止

重点目標4

多様な困難を抱える人々が安心していきいきと暮らせる
仕組みづくり

6. 施策の体系

重点目標	主要施策	施策
【重点目標1】 あらゆる世代、分野における固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスの解消	(1)性別役割分担意識の解消、社会制度・慣行の見直しと意識啓発の推進	施策①ジェンダー平等に関する情報提供の推進 施策②家庭生活、社会におけるジェンダー平等の推進
	(2)幼少期からのジェンダー平等教育・学習の推進	施策③学校園におけるジェンダー平等教育の推進 施策④ライフステージに応じたジェンダー平等教育の推進 施策⑤多様な性のあり方(SOGI)についての理解促進
	(3)男女共同参画センターウィズの機能強化	施策⑥ジェンダー平等推進に向けた拠点となる運営 施策⑦関係機関等との協働・ネットワークの構築
【重点目標2】 誰もが活躍できる社会に向けた環境づくりの推進	(4)性別にかかわらず、あらゆる立場の人々の政策・方針決定過程への参画推進	施策⑧審議会等への女性の登用の推進 施策⑨事業所・地域活動等での女性の登用の促進 施策⑩防災・復興における女性参画
	(5)職場におけるワーク・ライフ・バランスと多様な働き方の推進	施策⑪ワーク・ライフ・バランスの推進 施策⑫男性の家事・育児・介護への主体的参画
	(6)女性の活躍支援と人材育成	施策⑬市・事業所における「女性活躍推進法」に基づく取り組みの推進 施策⑭女性の就職、就業継続、再就職、起業等への支援
【重点目標3】 あらゆる暴力およびハラスメントの防止	(7)地域・家庭における生活(子育て・介護)支援の充実	施策⑮子育てのための支援体制の充実 施策⑯家族・介護者への支援の充実
	(8)女性・こどもに対するあらゆる暴力の防止と根絶	施策⑰あらゆる暴力・ハラスメントを許さない意識づくり 施策⑱女性、こども・若者に対する暴力を防ぐ環境づくり
	(9)配偶者等からの暴力の防止及び被害者支援の強化	施策⑲暴力の防止対策の推進 施策⑳関係機関の連携による支援体制の充実
【重点目標4】 複合的な困難を抱える人々が安心していきいきと暮らせる環境の整備	(10)様々な困難を抱える人への支援	施策㉑ 様々な困難を抱える人々への支援強化 施策㉒ 多様な困難を抱えている人が安心して暮らすための仕組みづくり ア ひとり親世帯が安心して暮らすための仕組みづくり イ 高齢者が安心して暮らすための仕組みづくり ウ 障がい者が安心して暮らすための仕組みづくり エ 外国にルーツを持つ人が安心して暮らすための仕組みづくり オ 部落差別を受ける可能性がある人が安心して暮らすための仕組みづくり カ 性的指向及び性自認の多様性に関する理解の促進と当事者が抱える課題解決に向けた取組の推進 キ 貧困・孤立や複合的に困難な状況に置かれている人々などへの支援
	(11)性差やライフステージに応じた健康支援	施策㉓生涯にわたる主体的な健康づくりに向けた取組 ア 乳幼児期から学童・思春期における保健・医療・健康づくりの推進 イ 成人期・更年期・高齢期における健康づくりの推進 ウ リプロダクティブ・ヘルス/ライツの推進 施策㉔女性の心身の特性やライフステージ等に応じた適切な健康支援 ア 妊娠・出産等に関する支援 イ 女性特有の疾患に関する健康支援 施策㉕発達段階に応じた性に関する正しい知識の普及の推進

第4章 施策の展開

【重点目標1】あらゆる世代、分野における固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスの解消

男女共同参画を推進していくにあたり、「固定的な性別役割分担意識」や「無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)」を解消するため、以下の3つの柱に沿って包括的な施策を展開します。

- 家庭、地域、職場などあらゆる場においてジェンダー平等を推進します。各種情報提供や啓発を行うとともに、男性の家庭への主体的参画を促し、男女が対等に協力し合える環境づくりを進めます。
- 次世代を担う子どもたちが性別にとらわれず自分らしい生き方を選択できるよう、学校園におけるジェンダー平等教育を推進します。あわせて、生涯を通じた学習の場を提供し、多様な性のあり方(SOGI)についての理解を深めます。
- ジェンダー平等推進の拠点として、男女共同参画センターウィズでは、多様なニーズに応じた相談体制と運営を充実させ、関係機関や地域団体、民間団体との協働・ネットワーク構築を図ります。

【関連する SDGs の目標】



【めざす姿】

「男らしさ・女らしさ」から「自分らしさ」へ
～無意識の思い込みに気づき、誰もが尊重されるまち富田林～

【指標(目標数値)】

指標(目標数値)	現状値	令和18年度 目標値
①「男は仕事、女は家庭」という固定的な性別役割分担意識に反対する割合	69.0%	80.0%
②「社会のしきたりや慣習」が男女平等になっていると思う人の割合	13.0%	25.0%
③子どもに期待する資質における「やさしく思いやりがある人」の期待ギャップの縮小(男女差)	14.0 ポイント	継続的に 減少

(主要施策1)性別役割分担意識の解消、社会制度・慣行の見直しと意識啓発の推進

男女共同参画をより一層推進していくため、「固定的な性別役割分担意識」の解消に向けた社会全体の意識改革をめざします。令和7年度市民アンケート調査において、「男は仕事、女は家庭」という考え方に賛成する男性の割合が平成27年度の28.8%から39.2%へと増加しています。これを踏まえ、「ターゲットに応

じたきめ細やかな意識啓発」「男性の家庭への主体的参画の促進」「施策の『見える化』と効果的な広報」を強化ポイントとして据え、以下の3つの施策を展開します。

施策① ジェンダー平等に関する情報提供の推進

- 施策の「見える化」と効果的な広報の展開

市がどのような施策を行っているのか分かりやすく示すため、施策の具体的な成果(PDCA)を見える化します。広報誌だけでなく、SNS やウェブサイト等多様な媒体を活用し、若年層や男性など情報が届きにくいターゲット層に合わせた分かりやすい情報発信を行います。

- アンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)の解消に向けた啓発

社会のあらゆる場に存在する固定観念や無意識の思い込みに気づき、正しい理解と認識を深めるため、啓発冊子の作成やセミナー等を継続的に実施します。

- 男女共同参画の視点に立った表現の推進

メディアや SNS を通じて発信される情報が人々の意識形成に与える影響を考慮し、市が発信する広報や出版物が性別役割分担意識を助長しないよう、「男女共同参画社会の実現をめざす表現ガイドライン」(大阪府)の積極的な活用を推進します。

施策② 家庭生活、社会におけるジェンダー平等の推進

- 男性の家事・育児・介護への主体的参画の促進

炊事、洗濯、掃除など、家庭内の負担が女性に偏っている現状を変革するため、男性向けの家事・育児講座等の開催や、家事・育児に参画する男性のロールモデル(好事例)の紹介を通じて、男性の主体的な参画を後押しします。

- 地域活動における多様な人材の参画促進と女性リーダー育成

自治会、町内会、PTA、防災・防犯活動などの地域活動において、根強い固定的な性別役割分担意識を解消し、男女ともに参加しやすい環境づくりを進めるとともに、組織の長となる女性リーダーの育成を支援します。

- 多文化共生等を踏まえた多様性の尊重

外国にルーツを持つ人など、多様な背景を持つ人々が地域社会で孤立することなく安心して暮らせるよう、日常生活の課題に対応する総合的な支援や、多文化共生・多様性の尊重を含めた啓発に取り組みます。

- 多様な主体との連携・協働(ネットワーク構築)

地域で活動する NPO やボランティア団体、企業、教育機関など、多様な主体と連携し、地域全体で男女共同参画を推進するための啓発イベントや協働事業を実施します。

(主要施策 2) 幼少期からのジェンダー平等教育・学習の推進

男女共同参画社会の基盤となる、次世代を担う子どもたちの意識形成と、多様性を尊重する生涯学習の推進をめざします。令和 7 年度市民アンケート調査において、子どもに期待する資質として、女の子には「やさしさや思いやり」、男の子には「仕事のやりがい」を求める傾向が強く、子どもに対するアンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)が見受けられます。一方で、男女共同参画社会の実現に必要な方策として「学校でのジ

「ジェンダー平等教育」が強く求められており、教育・学習の重要性が高く認識されています。また、「SOGI」という言葉を「全く知らない」と答えた人が約 6 割に達するなど、多様な性に関する認知度も課題であると言えます。これらを踏まえ、「学校園におけるジェンダー平等教育の推進」や「と多様性の尊重に向けた教育の充実」を強化ポイントとして据え、以下の3つの施策を展開します。

施策③ 学校園におけるジェンダー平等教育の推進

- 教職員・保育士等への意識啓発と研修の充実

就学前から男女が対等な存在であるという意識を形成するため、教職員や保育士等自身がアンコンシャス・バイアスに気づき、理解を深めるための研修を充実させます。教育・保育の活動において、無意識のうちに子どもたちの個性や能力発揮の機会を奪っていないか日常的に点検し、性別役割分担意識を助長しない指導や環境づくりを進めます。

- 発達段階に応じたジェンダー平等教育とキャリア教育の推進

学校教育全体を通じて、違いを認め合う関係づくりや、ジェンダー平等の重要性について学ぶ教育を推進します。また、子どもたちが性別にかかわらず、個性や適性に応じて自分らしい生き方や進路を主体的に選択する力を育むため、系統的・継続的なキャリア教育を進めます。

- メディア・リテラシーの向上

SNS 等の普及に伴い、子どもが有害な情報や性暴力の被害に遭うことを防ぐため、メディアの情報を主体的に読み解き活用する能力(メディア・リテラシー)を向上させる取組を進めます。あわせて、お互いを尊重しあう関係づくりを学ぶ教育を充実させます。

施策④ ライフステージに応じたジェンダー平等教育の推進

- 家庭(保護者等)と連携した意識改革

子どもの進路選択や価値観の形成に大きな影響を与える保護者等に対して、学校等と連携し、家庭内における固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスの解消に向けた働きかけ・啓発を行います。

- 社会教育施設等を通じた生涯にわたる学習機会の提供

公民館や図書館などの社会教育施設等において、学校や民間団体等と連携し、あらゆる年代においてジェンダー平等や人権について自ら学ぶことができる講座や情報・資料の提供を継続的に実施します。

施策⑤ 多様な性のあり方(SOGI)についての理解促進

- SOGI や LGBTQ 等に関する正しい知識の普及・啓発

SOGI、関連する法律・制度や、本市が実施するパートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度について、関係団体等と連携し、市民に向けた効果的な啓発活動や学習機会の提供に取り組み、社会全体での正しい知識の普及と理解を深めます。

- 教育の場における多様な性の尊重

学校園において、性的マイノリティの子どもの存在に配慮し、教職員の理解を深めるとともに、児童・生徒に対して性的指向及び性自認の多様性に関する理解を深める教育を進めます。また、当事者である児童・生徒が安心して学校生活を送れるよう、相談体制の充実や関係機関との連携を含む支援体制を

整備します。

(主要施策 3)男女共同参画センターウィズの機能強化

男女共同参画の推進拠点である男女共同参画センターウィズの役割については、多様化する課題に対応するため機能強化をめざします。令和 7 年度市民アンケート調査において、DV 被害を受けた市民の 43.2%が「どこにも相談しなかった」と回答しており、被害者が声を上げられず孤立化している現状が深刻な課題として浮き彫りになっています。また、社会構造の変化に伴い、市民が抱える困難が複雑化・多様化しており、相談体制や支援ネットワークの要となる拠点の機能強化が不可欠となっています。さらに、男女共同参画に関するセミナー等、性別役割分担意識の解消をめざし啓発を行う必要があります。これらを踏まえ、「多様なニーズに応じた相談体制と運営の充実」「地域の多様な主体との連携・協働の拠点化」「セミナーの実施による意識啓発の推進」を強化ポイントに掲げ、以下の 2 つの施策を展開します。

施策⑥ ジェンダー平等推進に向けた拠点となる運営

- 多様なニーズに応じた相談体制の充実

DV 被害者の孤立化を防ぐため、相談への心理的ハードルを下げ、安全・安心に相談できる体制を整備します。あわせて、女性だけでなく、男性や若年層などが抱える生きづらさや悩みに対応できるよう、相談窓口の機能強化と周知を図ります。

- 誰もが利用しやすいセンター運営と施策の「見える化」

男女共同参画施策推進の拠点としてあらゆる人が利用しやすいよう、センターの目的や業務内容についての広報を強化します。特に、これまで利用が少なかった若年層や男性などの利用を促進するためのアプローチを展開します。

- 意識啓発の推進とエンパワーメント支援

女性が自らの能力を引き出し、地域活動や方針決定の場などで活躍できるよう、男女共同参画に対する正しい理解や性別役割分担意識の解消などを目的とした研修や講座等を実施し、意識啓発の推進とエンパワーメント(元々持っている力を十分に発揮すること)を支援します。

施策⑦ 関係機関等との協働・ネットワークの構築

- 多様な主体との連携・協働のプラットフォーム化と切れ目ない支援

国や大阪府などの行政機関をはじめ、市内で活動する女性団体、NPO、教育機関、事業者など、多様な主体との連携・協働を一層進め、互いの経験や情報を共有しながら地域全体でジェンダー平等を推進する体制を強化し、DV 被害や貧困など、複合的な課題を抱える人への切れ目のない支援を行います。

- 市民による自主的な活動の支援

男女共同参画の推進に取り組んでいる団体・グループや NPO 等に対し、情報提供を行うとともに、情報交換や活動の拠点となる場・機会の提供を行い、市民による自主的な活動の活性化を支援します。

【重点目標2】誰もが活躍できる社会に向けた環境づくりの推進

誰もが活躍できる社会の実現に向けて、ワーク・ライフ・バランスの実現と多様な人材の社会参画を一体的

に進めるため、以下の 2 つの柱で施策を展開します。

- あらゆる分野の方針決定過程において、固定的な性別役割分担意識にとらわれず、多様な人々の参画や登用を促進します。また、市の審議会等への女性登用を進めるとともに、事業所や地域活動、さらに防災・復興における政策決定の場への女性参画を推進します。
- 市および事業所における「女性活躍推進法」に基づく取り組みを支援するとともに、性別にかかわらず、誰もが多様で柔軟に働き続けられる社会をめざします。男性の長時間労働を是正し、家事・育児・介護への主体的参画を促進することで、男女ともに仕事と家庭生活を両立できる環境の整備を推進します。

【関連する SDGs の目標】



【めざす姿】

仕事も、家庭も、地域でも。ともに支え、誰もが自分らしく輝けるまち富田林

【指標(目標数値)数値目標】

指標(目標数値)	現状値	令和18 年度 目標値
①市審議会等における女性委員登用率	36.2%	40.0%
②市の管理職に 占める女性割合(課長代理級以上)	33.7%	35.0%
③男性の家事・育児・介護等の実施時間(1 日 2 時間 以上)の割合	14.3%	30.0%
④男性の長時間労働(仕事に 1 日 8 時間以上)の割 合	58.2%	45.0%
⑤管理職への登用における男女平等感(「平等であ る」と思う割合)	31.3%	50.0%
⑥職場での休暇の取得しやすさにおける男女平等感 (「平等である」と思う割合)	39.3%	50.0%
⑦市男性職員の育休取得率(2週間以上の取得)	85.0%	100.0%

(主要施策 4)性別にかかわらず、あらゆる立場の人々の政策・方針決定過程への参画推進

男女が対等な立場で社会のあらゆる分野の方針決定に参画し、多様な視点が反映される社会の構築をめざします。令和 7 年度市民意識調査において、「社会、政治活動への参加」で「男性が優遇されている(どちらかと言えば含む)」と感じる女性の割合が 74.4%に達しています。また、「会社や職場」における「管理職への登用」や「昇進・昇格」においても男性優遇の認識が根強く、特にキャリア形成に直結する正規職員でその傾向が顕著に見られます。これらを踏まえ、市の審議会等への女性参画をさらに拡大させるとともに、事業所

や地域活動、防災分野においても、性別にかかわらず多様な人材が参画できるよう、制度・環境を見直し、女性のエンパワーメントを推進します。

施策⑧ 審議会等への女性の登用の推進

- 審議会等への女性委員の積極的登用

役職指定(あて職)や各種団体からの推薦によって男性委員に偏りがちな構造を改善するため、関係団体に対して女性の推薦についての意識付けを行い、積極的な女性委員の登用を進めます。

また、市の管理職(課長代理級以上)に占める女性割合は 33.7%(令和 8 年度)まで上昇していますが、部長級(0%)や次長級(16.7%)などの上位役職では依然として低い状況にあります。特定事業主行動計画に基づき、多様な職務経験の付与やキャリアデザイン研修等を通じて、上位役職への計画的な女性登用と人材育成を進めます。

施策⑨ 事業所・地域活動等での女性の登用の促進

- 事業所における女性登用・活躍の促進と意識改革

市民意識調査から見られた昇進・管理職登用でのジェンダーギャップを是正するため、事業所における女性活躍の状況把握や目標設定(一般事業主行動計画の策定等)を働きかけます。また、経営者層に対する意識啓発や、多様なロールモデルの提示を通じ、ポジティブ・アクション(積極的改善措置)の実施を後押しします。

- 地域活動における多様な人材の参画

自治会や町内会、PTA などの地域コミュニティにおいて、方針決定の場(役員等)への女性の参画が進むよう啓発を行います。

施策⑩ 防災・復興における女性参画

- 男女共同参画の視点を取り入れた防災対策の推進

国が示す「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」を積極的に活用し、地域防災計画や避難所運営マニュアル等の改定において、被災時のニーズの把握や安全確保への配慮を位置づけます。

- 防災における女性の活躍促進

市の防災会議等、防災・復興に関する方針を決定する場への女性委員の登用を積極的に進め、防災施策に女性の視点を反映させます。

自主防災組織等における女性リーダーの育成に取り組みます。また、平時から地域の防災訓練等において男女共同参画の視点を取り入れた啓発を実施し、災害時に性別にかかわらず協力して対応できる地域づくりを進めます。

(主要施策 5)職場におけるワーク・ライフ・バランスと多様な働き方の推進

長時間労働を前提とした働き方を見直し、性別にかかわらず誰もが仕事と家庭生活を両立できる環境の整備をめざします。令和 7 年度市民アンケート調査において、仕事がある日に「仕事」に 1 日 8 時間以上を費やす男性が 58.2%に上る一方で、「家事・育児・介護等」に 2 時間以上費やす男性は 14.3%にとどまっており、男性の長時間労働が家庭参画を阻む要因となっていることが分かります。また、職場の「育児・介護・看護休暇など休暇の取得のしやすさ」について、全体で 30.8%が「女性が優遇されている」と感じており、特に

若年層でその傾向が強く、男性が気兼ねなく両立支援制度を利用しづらい環境が見受けられます。これらを踏まえ、「多様で柔軟な働き方の推進」と「男性の育休取得と意識改革」のもと、男女がともにキャリアを形成しながら、育児や介護等を分かち合える社会の実現に向け、以下の2つの施策を展開します。

施策⑪ ワーク・ライフ・バランスの推進

- 多様で柔軟な働き方の推進と長時間労働の是正
長時間労働の是正や年次有給休暇の取得促進に向けた啓発を行います。あわせて、テレワークやフレックスタイム制度など、時間や場所にとらわれない柔軟で多様な働き方によるワーク・ライフ・バランスの実現を支援します。
- 性別にかかわらず利用しやすい両立支援制度の風土づくり
性別にかかわらず育児や介護のための休暇制度が利用しやすい職場環境の整備について働きかけます。

施策⑫ 男性の家事・育児・介護への主体的参画

- 男性の育児・介護休業等の取得促進
男性の育児休業や介護休業の取得促進に向けて、特に、男性が気兼ねなく育休を取得できるよう、職場全体でサポートする体制づくりを働きかけます。
- 男性の家庭生活への参画を促す意識啓発と学習機会の提供
男性を対象とした家事・育児講座の開催や、家庭や地域で活躍する男性のロールモデルの発信を通じて、男性の主体的な参画を後押しします。また、男女がともに協力して家庭生活を築く意識を醸成します。

(主要施策6)女性の活躍支援と人材育成

令和7年度の市民アンケート調査において、男女共同参画社会を実現するために今後必要な方策として「女性が働き続けられる制度と環境の整備」(34.1%)が最も多く求められています。また、女性は非正規雇用の割合が高く、正規職員との間の処遇差やキャリア形成に関する情報格差が、経済的自立を阻む大きな要因となっています。さらに、女の子に対して「指導力」や「仕事のやりがい」を期待する割合が男の子に比べて低く、周囲の無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)が女性のキャリア形成を阻害している懸念も示されています。これらを踏まえ、「女性活躍推進法」に基づく取組の徹底、女性の多様なライフステージに応じた就労・起業への切れ目ない支援、そして次世代を含む女性リーダーの育成とロールモデルの提示を推進します。

施策⑬ 市・事業所における「女性活躍推進法」に基づく取り組みの推進

- 事業所における行動計画策定と情報公表の支援
法改正に伴い義務対象が拡大した「一般事業主行動計画」の策定や、男女間の賃金差異・管理職比率などの情報公表について、市内の事業所(特に中小・小規模事業所)へ周知・啓発を行います。
- 女性活躍推進優良企業の「見える化」と機運醸成
女性活躍推進法に基づく国の認定制度(えるぼし認定等)や、大阪府の「男女いきいきプラス」認証制度

の取得を市内事業所に働きかけます。あわせて、女性活躍に積極的な事業所の好事例を広く発信し、社会全体で女性活躍を推進する機運を醸成します。

施策⑭ 女性の就職、就業継続、再就職、起業等への支援

- 就業形態に応じた多様な就労支援とスキルアップ

出産・育児等により離職した女性の再就職を支援するため、きめ細かな就業相談や情報提供を実施します。また、非正規雇用で働く女性に対して、キャリアアップに向けた支援を行い、待遇改善と経済的自立を支援します。

起業・創業を志す女性の増加を受け、起業に必要な知識の習得や情報提供などを行います。

- 働き続けられるための相談体制の充実

職場の人間関係やハラスメント、労働条件などに関する相談窓口を周知し、女性が就業を継続するうえで直面するトラブルの解決を支援します。

(主要施策 7)地域・家庭における生活(子育て・介護)支援の充実

男女がともに仕事と家庭生活を両立し、地域で安心して暮らし続けられるよう、子育てや介護の負担を社会全体で支える環境づくりをめざします。令和 7 年度市民アンケート調査において、家庭内における「育児、子どもの教育等」を「女性の役割」とする認識が男性で 33.0%(女性は 17.5%)存在し、「高齢者や病人の介護・看護」についても「女性の役割」と捉える割合が男性で 17.4%(女性は 10.0%)あるなど、依然としてケア労働の負担が女性に偏っている実態が明らかになっています。また、若年層(18~39 歳)の 41.2%が「子育て支援制度・サービスの充実」を求めている、老後の不安としても健康面・経済面に次いで「日常生活(家事など)」が挙げられ、働きながら介護を担う「ワーキングケアラー」の増加も懸念されています。これらを踏まえ、「切れ目のない子育て支援体制の構築」と「仕事と介護の両立(介護離職防止)および地域における介護者支援の充実」を強化ポイントに据え、以下の 2 つの施策を展開します。

施策⑮ 子育てのための支援体制の充実

- 多様な保育サービスと放課後の居場所づくりの充実

男女ともに働き続けられる環境を整えるため、待機児童ゼロの継続に努めるとともに、延長保育、一時預かり保育、病児・病後児保育といった多様な保育サービスを充実させます。また、放課後児童クラブ(学童保育)の充実や、安全で安心な子どもの居場所づくりを地域と連携して推進します。

- 地域における子育て支援ネットワークの構築と相談体制の強化

子育ての悩みや孤立感を軽減するため、地域の子育て支援センター等を活用し、親子が気軽に集い、相談・交流できる場を提供します。また、保健・医療・福祉・教育等の関係機関が緊密に連携し、ひとり親家庭や特別な支援を要する家庭に対して、ニーズに応じたきめ細やかなサポート体制(アウトリーチを含む)を強化します。

- 男性の実質的な育児参画を促す地域環境づくり

育児を「女性の役割」とする固定的な性別役割分担意識を払拭するため、男性が地域の子育て支援事業やコミュニティに積極的に参加できる環境を整えます。両親学級の充実や、男性向けの子育て講座、父子で参加しやすいイベントの開催を通じ、男性の主体的な育児参画を後押しします。

施策⑯ 家族・介護者への支援の充実

- 地域における介護者支援と負担軽減(レスパイトケア)

家族介護者の身体的・精神的な負担を軽減するため、介護教室の開催やショートステイ、家事援助等の介護サービス(レスパイトケア:休息)の利用を促進し、きめ細やかな支援を提供します。また、地域包括支援センターの総合相談窓口としての機能を強化し、住民を主体とした地域での支え合いの仕組みづくりを進めます。

- 仕事と介護の両立(介護離職防止)支援の強化

働きながら介護を担う「ワーキングケアラー」が離職を余儀なくされることを防ぐため、企業に対して介護休業・介護休暇制度の周知と利用促進に向けた啓発を行います。同時に、介護に直面した市民が早期に適切な公的サービスや情報にアクセスできるよう、相談窓口の周知を徹底します。

- 性別にかかわらず共に介護を担う意識づくり

介護は「妻や娘が担うもの」という意識を解消し、男性の主体的かつ実質的な介護への参画を促進します。男性介護者が地域で孤立しないよう、男性向けの介護講座の実施や、介護者同士の交流の場の提供など、男性が介護スキルや地域とのつながりを得られるような支援を展開します。

【重点目標3】あらゆる暴力およびハラスメントの防止

身体的な暴力だけでなく、精神的・経済的・社会的・性的な暴力やハラスメントが「重大な人権侵害である」という認識を社会全体で共有し、以下の柱に沿って被害の未然防止と包括的な支援体制の構築をめざします。

- セクシュアル・ハラスメントやモラル・ハラスメントを含む多様な暴力に関する正しい認識の普及を図ります。また、あらゆる暴力の発生を防ぐための環境づくりを推進します。
- SNS 等の普及に伴い多様化・潜在化する性犯罪・性暴力やデートDVを防ぐため、こどもや若年層に向けた教育や啓発活動を充実します。
- DV 被害者の4割以上が「どこにも相談していない」という孤立化を防ぐため、被害者がためらわずに相談できる窓口の整備と周知を行います。また、関係機関と緊密に連携し、複合的な困難を抱える被害者への包括的・重層的な自立支援(セーフティネットの構築)に取り組めます。

【関連する SDGs の目標】



【めざす姿】

その痛み、一人で抱え込まないで～あらゆる暴力を許さず、みんなで守り支えあう富田林～

【指標(目標数値)】

指標(目標数値)	現状値	令和18年度 目標値
①配偶者、パートナー間における非身体的な行為を「暴力(DV)である」と認識する割合		
・「なぐるふりをする」	54.9%	80.0%
・「大声でどなる」	70.6%	85.0%
・「長時間無視する」	54.4%	80.0%
・「交友関係や行動を細かく監視したり、制限する」	70.1%	85.0%
②DV被害をどこにも相談しなかった人の割合	43.2%	30.0%以下

(主要施策 8)女性・子どもに対するあらゆる暴力の防止と根絶

暴力やハラスメントは重大な人権侵害であり、いかなる理由があっても決して許されないという認識を社会全体で共有し、被害の未然防止を図ることをめざします。令和7年度市民意識調査において、「長時間無視する」といった精神的暴力をDVと認識する割合が54.4%にとどまっており、非身体的な暴力に対する認識の低さが課題となっています。さらに、SNS等の普及に伴い、子どもや若年層を狙った性犯罪やデートDVなど、暴力の形態が多様化・潜在化しています。これらを踏まえ、「あらゆる暴力に関する正しい認識の普及」「ハラスメントの未然防止」「子ども・若年層への性暴力・デートDV防止教育」のもと、以下の2つの施策を展開します。

施策⑰ あらゆる暴力・ハラスメントを許さない意識づくり

- 多様な暴力に対する正しい認識の普及
殴る・蹴るなどの身体的暴力だけでなく、大声で怒鳴る、長時間無視するなどの「精神的暴力」、生活費を渡さないといった「経済的暴力」、交友関係や行動を細かく監視する・GPS機能を利用して位置情報の共有を強要するといった「社会的暴力」も重大なDVであることを広く周知し、暴力に対する認識の向上を図ります。
- 社会全体への意識啓発
「女性に対する暴力をなくす運動」期間等を通じて、シンボルであるパープルリボン運動などの啓発キャンペーンを実施し、「ひとりで悩まず、まずは相談を」というメッセージを伝えます。
- セクシュアル・ハラスメント等の未然防止
被害者と加害者の認識に差があるため、どのような言動がハラスメントに該当するのか啓発を行います。市民アンケートで有効な対策として上位に挙げられた「職場等のガイドラインの周知徹底」(67.7%)を踏まえ、事業所に対しても、ハラスメント防止のための指針の周知や、従業員への研修の実施を働きかけます。

施策⑱ 女性、子ども・若者に対する暴力を防ぐ環境づくり

- 子ども・若年層への性暴力・デートDV防止教育の推進
若年層を対象に、お互いを尊重しあう対等な関係の構築について学ぶデートDV防止教育等の取り組みを進めます。また、SNSを通じた性犯罪等の当事者にならないよう、情報を主体的に読み解き活用

する能力(メディア・リテラシー)の向上を促す教育や情報提供を実施します。

- 相談窓口の周知とアクセス向上による被害の潜在化防止

暴力やハラスメントの被害に遭った際、誰かに相談することは被害の拡大防止につながります。こどもや若年層を含め、被害者がためらわずに相談できるよう、電話や面接だけでなく SNS 等を活用した相談窓口など、アクセスしやすい相談体制の整備及び周知に取り組めます。

(主要施策 9)配偶者等からの暴力の防止及び被害者支援の強化

配偶者等からの暴力(DV)被害者の孤立を防ぎ、安全の確保から生活再建に至るまでの切れ目のない支援体制の構築をめざします。令和 7 年度の市民アンケート調査において、DV 被害経験者の 43.2%が「どこにも相談しなかった」と回答しており、その理由として「相談しても無駄だと思ったから」(33.3%)や「相談するほどのことではないと思ったから」(33.3%)が上位を占め、被害の矮小化や潜在化、孤立化が明らかになっています。また、就業形態別の分析では、非正規職員が身体的・精神的・経済的などのあらゆる暴力において被害経験率が高く、不安定な立場が複合的な困難や暴力被害につながりやすい構造的な課題が存在します。これらを踏まえ、「被害者がためらわずに相談できる窓口の機能強化」「児童虐待対応機関等との連携強化」「加害者へのアプローチ(更生プログラム等)」を強化ポイントに据え、以下の 2 つの施策を展開します。

施策⑨ 暴力の防止対策の推進

- DV 被害の早期発見と対応力の向上

DV の未然防止や早期発見に向け、被害者と接する機会の多い関係機関の職員や教職員等に対し、DV に関する研修の機会を設けます。

- 被害者が相談しやすい窓口の整備

被害者が孤立から抜け出せるよう、「相談するほどのことではない」といった被害の矮小化をなくす啓発を行います。また、電話や面接だけでなく、SNS 等を活用した多様な相談手段を整備・周知し、アクセスしやすく安全・安心に相談できる体制の構築に努めます。

- 加害者に対する更生・再発防止プログラムの検討・導入

暴力の連鎖を断ち切り根本的な解決を図るため、加害者のための更生・再発防止に向けたプログラムの導入について、国や大阪府、民間団体の先進的な取り組み事例に関する情報を収集し、加害者の行動変容を促す適切なアプローチについて検討します。

施策⑩関係機関の連携による支援体制の充実

- 児童虐待対応機関等とのネットワーク強化(DV と児童虐待の連携対応)

配偶者等からの暴力が同居する子どもにも深刻な悪影響(心理的虐待等)を及ぼすことから、子ども家庭センターや児童相談所、学校、警察、医療機関、児童虐待担当課、福祉事務所等の関係機関による連携体制を整えます。担当者の養成に取り組むとともに、男女共同参画センターウィズが中心となり、重層的な支援ネットワークを推進します。

【重点目標4】 複合的な困難を抱える人々が安心していきいきと暮らせる環境の整備

社会構造の変化に伴い増加する孤独・孤立や、複合的な困難を抱える人々を地域全体で包摂(ソーシャルインクルージョン)するとともに、生涯にわたる心身の健康づくりを支援するため、以下の3つの柱に沿って施策を展開します。

- 女性は非正規雇用の多さなどから経済的に不安定になりやすく、さらに高齢、障がい、ひとり親、外国にルーツを持つなどの要因が重なることで複合的な困難(貧困や孤立)に直面しやすい実態があります。これらの人々が地域で安心して暮らせるよう、関係機関が連携し、ニーズに応じた切れ目のない包括的な支援体制(セーフティネット)を構築します。
- 「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律(LGBT理解増進法)」の趣旨を踏まえ、性的マイノリティをはじめ、あらゆる人権課題に対する正しい理解を深める教育・啓発を推進し、偏見や差別のない、多様性が尊重される社会環境を整備します。
- 「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)」の視点を普及し、思春期、妊娠・出産期、更年期、老年期といった女性のライフステージごとに大きく変化する心身の特性に応じた健康支援を充実させます。あわせて、男性特有の健康課題や、がん検診の受診率向上など、誰もが健康寿命を延ばせる環境づくりを進めます。

【関連する SDGs の目標】



【めざす姿】

誰もが自分らしく、安心して暮らせるまちへ
 ～多様性を認め合い、心と体の健康を生涯にわたって支えあう富田林～

【指標(目標数値)】

指標(目標数値)	現状値	令和18年度 目標値
①多様な性(LGBTQ)への理解度	80.4%	95.0%
②男女共同参画社会を「男性も女性も生きやすい社会」であると感じる割合	89.8%	95.0%
③乳がん検診受診率 (※要検討)	12.5%	50.0%
④子宮がん検診受診率 (※要検討)	16.0%	50.0%

(主要施策 10)様々な困難を抱える人への支援

社会構造の変化(少子高齢化、単身世帯の増加等)により、貧困や孤立といった複雑化・多様化する課題に対し、男女共同参画の視点を取り入れた包括的・重層的な支援体制の構築をめざします。令和7年度の市民アンケート調査において、非正規雇用で働く女性が精神的・身体的・経済的などのあらゆる暴力において被害経験率が高く、雇用の不安定さが複合的な困難や暴力被害につながりやすい構造的な課題が存在することが明らかになっています。また、新たに施行された「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」を「全く知らない」と答えた人が54.4%、「SOGI」を「全く知らない」と答えた人が59.9%に上り、制度や多様な性に関する認知度不足も浮き彫りになっています。これらを踏まえ、「多様な背景を持つ女性への包括的支援(困難女性支援法への対応)」「社会的マイノリティの包摂と多様性の尊重」「複合的な困難に対する関係機関のネットワーク強化」のもと、誰もが地域で安心して暮らせるセーフティネットの整備を展開します。

施策① 様々な困難を抱える人々への支援強化

- 困難女性支援法に基づく包括的・伴走型支援の推進

「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」の趣旨を踏まえ、女性が抱える多様で複合的な問題に対し、行政(福祉・保健・労働・教育等)と関係団体が協働し、身体的安全の確保から心理的ケア、住まいの確保、就労など、中長期的な自立支援に取り組めます。

- 相談窓口のワンストップ化とアウトリーチ(訪問・働きかけ)支援

困難を抱えながらも自ら声を上げられない(支援に届かない)女性に対し、SNS等を活用した相談窓口の周知や、支援を必要とする人に積極的にアプローチするアウトリーチ支援を展開し、孤立化を防ぎます。

- 子どもの貧困対策と生活基盤の安定化支援

困難を抱える家庭の子どもが、経済的理由により教育や社会生活で不利益を被らないよう、スクールソーシャルワーカー等の配置や、学習支援・子ども食堂などの居場所づくりを地域と連携して推進し、貧困の連鎖を断ち切る支援を行います。

施策② 多様な困難を抱えている人が安心して暮らすための仕組みづくり

あらゆる人権課題に対する正しい理解を深め、誰もが地域で尊厳をもって暮らせる環境を整備します。

ア ひとり親世帯が安心して暮らすための仕組みづくり

- 包括的な支援の推進

ひとり親家庭の親(特に経済的基盤が弱くなりやすい母子家庭)に対し、関係機関が連携し、就労相談、職業訓練、資格取得支援をなど、自立支援を推進します。

- 孤立を防ぐ地域共生のネットワーク構築

児童扶養手当等の各種給付制度の確実な周知を行うとともに、保育施設や放課後児童クラブの充実や、地域における子育ての相互援助活動(ファミリー・サポート・センター事業等)への参加を促します。ひとり親家庭が地域の中で孤立することなく、社会全体で仕事と子育ての両立を支え合う環境を構築します。

イ 高齢者が安心して暮らすための仕組みづくり

- 地域包括ケアシステムを核とした包括的・継続的支援

単身の高齢女性などが増加する中、地域包括支援センターを総合相談窓口として機能強化し、医療・介護・福祉等の関係機関が緊密に連携することで、住み慣れた地域で安心して暮らせる包括的な支援体制を確立します。

- 多世代が交流し支え合う地域共生と生きがいづくり

住民ボランティア等による見守りネットワークを構築し、社会的孤立を防止します。また、高齢者の知識や経験を地域社会で活かせるよう、生涯学習やシルバー人材センターを通じた多様な就業機会、ボランティア活動への参加を促進し、世代を超えて共に生きる地域共生社会を実現します。

ウ 障がい者が安心して暮らすための仕組みづくり

- 複合的困難に対応する切れ目のない包括的支援

障がいがあることに加え、女性であることによって暴力被害や貧困などの複合的な困難に置かれやすい実態に配慮し、関係機関の職員への啓発・研修を通じ、個々の特性に応じた包括的な相談支援に取り組めます。

- 自立と社会参加を促すバリアフリーな地域共生社会の実現

障がいのある人が地域で自立した生活を営めるよう、就労支援やグループホーム等の住環境の整備、生活支援サービスを充実させます。誰もが障がいを理解し、ともに地域で暮らすことができるインクルーシブ(包摂的)な共生環境を整備します。

エ 外国にルーツを持つ人が安心して暮らすための仕組みづくり

- 多言語による情報提供と生活全般の包括的支援

言語や文化の違いから地域で孤立しやすい外国にルーツを持つ人に対し、生活に必要な行政情報、医療・防災情報、DV等の相談窓口に関する情報を多言語で提供し、生活課題にワンストップで対応できる包括的な支援体制へのアクセスを容易にします。

- 互いの文化を尊重し合う多文化共生の推進

日本語学習の支援体制を整えるとともに、地域住民との交流の場を設け、国籍や文化の違いを認め合い、互いを尊重し合える多文化共生社会を構築します。

オ 部落差別を受ける可能性がある人が安心して暮らすための仕組みづくり

- 差別の解消と尊厳を守る包括的相談体制

部落差別(同和問題)などにより様々な困難に直面する人々に対し、人権、生活、労働などの多様な悩みに寄り添い、関係機関が連携して課題解決に向かう包括的な相談体制を維持・強化します。

- 偏見のない地域共生のための継続的な啓発

学校教育や社会教育のあらゆる場において、人権を尊重する意識を育むための啓発や研修を継続して実施し、偏見や差別のない、誰もが尊厳を持って安心して暮らせる地域共生社会をめざします。

カ 性的指向及び性自認の多様性に関する理解の促進と当事者が抱える課題解決に向けた取組の推進

- 当事者の多様な悩みに寄り添う包括的支援

性的マイノリティの当事者が抱える課題に対し、学校現場や行政の窓口において専門的な知識を持つ職員による包括的な相談体制を整備し、当事者が安心して学校生活や社会生活を送れるよう支援を進めます。

- 多様な性が尊重される地域共生社会の環境整備

LGBTQ、SOGI や、性的マイノリティに関する法制度について、市民や事業所向けに学習機会を提供するとともに、パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度の継続した運用とさらなる周知を図り、多様な性が尊重され、誰もが自分らしく生きられる地域共生社会の環境を醸成します。

キ 貧困・孤立や複合的に困難な状況に置かれている人々などへの支援

- あらゆる機関が連携する重層的・包括的セーフティネットの構築

非正規雇用、障がい、外国にルーツを持つ、ひとり親などの困難が重なり、女性であることでさらに複合的な困難（貧困や孤立など）を抱える人々に対して、福祉・医療・教育・雇用等のあらゆる関係機関が情報を共有・連携し、一人ひとりのニーズに応じた重層的・包括的なセーフティネットを機能させます。

- 誰ひとり取り残されないソーシャルインクルージョン(社会的包摂)の推進

困難を抱える人が地域社会から排除されることなく、支援機関や地域住民とのつながりの中で孤立を防ぎ、社会全体で包み込む地域共生の仕組みづくりを推進します。

(主要施策 11)性差やライフステージに応じた健康支援

男性と女性で異なる健康上のリスクや、ライフステージごとに大きく変化する女性の心身の特性を踏まえ、生涯にわたって誰もが主体的に健康づくりに取り組める環境の整備をめざします。令和 7 年度の市民アンケート調査において、自分の老後について不安に思うこととして「健康面」を挙げた人が 78.1%と最も高く、生涯を通じた健康維持への強いニーズが確認されています。一方で、女性は思春期、妊娠・出産期、更年期、老年期といったライフステージによって心身の状態が大きく変化するため、性差に応じた適切な保健・医療情報へのアクセスが求められています。これらを踏まえ、「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)の普及・啓発」「妊娠・出産・子育て期における切れ目のない健康支援」「女性特有の疾患の予防と健康支援」「発達段階に応じた性に関する教育」のもと、以下の施策を展開します。

施策③ 生涯にわたる主体的な健康づくりに向けた取組

男女がそれぞれの性差に応じた健康についての理解を深め、生涯を通じて主体的に健康づくりに取り組めるよう支援します。

- 生活習慣病の予防と健康寿命の延伸

男女がそれぞれ生涯にわたって健康な生活を長く送ることができるよう、特定健康診査や特定保健指導の受診を促進し、生活習慣病の予防に取り組みます。また、高齢期のフレイル(虚弱)やロコモティブシンドローム予防に関する正しい知識を普及し、健康寿命の延伸をめざします。

- リプロダクティブ・ヘルス/ライツの推進

リプロダクティブ・ヘルス/ライツの視点に基づき、男女がともに自分の身体や将来のライフプラン(妊娠・出産等)について正しい知識を持ち、責任をもって選択・決定できるような意識啓発と情報提供に取り組めます。

施策⑭ 女性の心身の特性やライフステージ等に応じた適切な健康支援

女性特有の健康課題や、妊娠・出産などの大きなライフイベントに対応するため、きめ細やかで切れ目のない保健・医療支援を提供します。

ア 妊娠・出産等に関する支援

- 切れ目のない周産期支援と産後ケア

妊婦等に対する早期の妊娠届出の勧奨や妊婦健診を推進し、妊娠から育児期における母子の健康と安全を確保します。また、産後うつや早期発見など、出産後の母子に対する心身のケア(産後ケア事業等)を充実させ、孤立を防ぐ包括的な支援体制を構築します。

- 不妊・不育症治療と仕事の両立支援

不妊や不育等に悩む人に対する相談窓口の周知を行うとともに、不妊治療について職場での理解を深め、仕事と治療を両立できる職場環境の整備に取り組めます。

イ 女性特有の疾患に関する健康支援

- がん検診の受診率向上

乳がんや子宮頸がんなど、女性特有のがんの早期発見・早期治療のため、検診の受診や疾病に関する正しい知識についての啓発を強化し、受診を促進します。

- 更年期障害等への支援と職場環境づくり

更年期障害の症状改善を図るための医療相談や情報提供に努めます。また、更年期に見られる心身の不調が就業や社会生活等に影響を与えることがあるため、職場等における更年期の健康に関する理解促進や啓発活動を進めます。

施策⑮ 発達段階に応じた性に関する正しい知識の普及の推進

- 発達段階に応じた「性に関する教育」の実施

自らの身体と相手の身体について正しい理解を深め、性に関する適切な意思決定や行動の選択ができるよう、学校等における発達段階に応じた「性に関する教育」を推進します。

- 性感染症等の予防と相談体制の充実

HIV/エイズ、梅毒をはじめとする性感染症について、正しい知識の普及・啓発を図るとともに、相談や検査を受けやすい体制の充実を推進します。

- 生涯を通じたライフデザインの意識啓発

適切な時期に、性や健康に関する正しい知識を持ち、自身が望むライフデザイン(将来設計)や健康管理を行うことができるよう、情報提供・相談体制の整備を行います。

第5章 計画の推進

1. 庁内推進体制の強化

- ジェンダー視点の主流化と連携の強化

「富田林市男女共同参画施策推進本部」を中心に関係部局間が連携して、すべての施策の基盤にジェンダー平等の視点を組み込む「ジェンダー視点の主流化」を図ります。

- 職員の意識改革と資質向上

市職員全体が男女共同参画の視点を持って事業を実施できるよう、アンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)に関する研修や、DV・ハラスメント被害者対応に関する研修を継続的に実施するなど職員としての意識の向上に取り組めます。

2. 行政と市民との協働による施策の推進

- 施策の「見える化」と双方向コミュニケーション

若年層や男性など情報が届きにくい層に向けて、SNS 等多様な媒体を活用し、取り組みの成果や KPI の進捗などを分かりやすく「見える化」することで、施策への主体的な参加を促します。

- 市民活動の支援と拠点化

男女共同参画センターウィズを協働の拠点として機能強化し、男女共同参画に関わる課題に取り組む市民団体やグループに対し、情報提供や活動場所の提供を行うことで、自主的な活動を支援・活性化に取り組めます。

3. 市民、事業者、地域、教育関係者、関係機関との連携による推進

- 多様な主体との連携プラットフォームの構築

男女共同参画センターウィズを中心として、国、大阪府、他の自治体をはじめ、男女共同参画の推進に取り組む団体、NPO、教育機関、事業者などとの連携・協働を一層進め、社会全体でジェンダー平等を推進する体制(プラットフォーム)の整備に努めます。

- 複合的な困難に対する包括的セーフティネット

DV 被害、貧困、孤立など複合的な課題を抱える人々に対し、福祉・医療・保健・教育・雇用・警察等のあらゆる関係機関が情報を共有し、切れ目のない包括的・重層的な支援ネットワークを構築します。

4. KPI による施策の進行管理

計画を確実な成果に結びつけるために、「富田林市男女が共に生きやすい社会づくりを推進する審議会」において毎年度の進捗確認・評価を行うとともに、客観的な指標(KPI:目標の達成度を測るための具体的な数値目標)に基づくPDCA サイクルが重要です。

- 「アウトカム(成果)」を重視した KPI の戦略的設定

単なる事業の実施回数(アウトプット)ではなく、市民の意識変容や社会環境の変化を測る「アウトカム指標」を KPI として設定し、進行管理の主軸とします。

- データに基づく機動的な軌道修正

市民意識調査や行政データの収集によって KPI の達成状況を可視化します。目標に対して未達や遅れが見られる指標については、原因分析を行い、今後の対応策の検討など、事業の軌道修正(アクション)を機動的に図る仕組みを構築します。