

第 2 部

施策の展開

基本目標 1

男女共同参画に関する啓発・教育の推進

(課題)

男女共同参画社会を実現していく上では、人々の意識の中に形成された性別に基づく固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見を解消し、人権尊重を基盤とした男女平等観を形成することが重要です。

一方で、市民意識調査の施策の認知度に関する調査結果(資料編P〇〇、図〇〇)でも、「男女共同参画社会」や「仕事と生活の調和」などの認知度は、言葉は聞いたことがあっても、内容の認知度は低く、男女共同参画社会を実現するためには、あらゆる年代の市民や事業者に、幅広く、男女共同参画等の重要な概念や考え方が浸透する必要があります。

基本施策 1

拠点施設こころを中心とした、市民への多様な啓発の推進

(施策の方向性)

市民への啓発では、男女共同参画、ジェンダー、ワーク・ライフ・バランスなど、ポイントとなる言葉が認知されるだけでなく、その考え方や意義についての理解が浸透することが重要です。それによって、家庭、職場、地域など、あらゆる場面で、自ら気づき、考え、男女共同参画の実践につなげることができます。

意思決定の過程に女性が参画することの重要性や、女性の発言力を高めるため、女性が経済力をつけることの重要性など、一歩踏み込んだ啓発を、男女共同参画センターこころを中心に、多様な年代、立場の市民に対し、多様な手法を活用して、わかりやすく届けていきます。

1 理念等の市民への理解の浸透と、課題の共有

(1) 基本的な理念等の浸透

男女共同参画、ジェンダー平等など基本的な理念等が幅広い市民に浸透するよう、様々な機会を捉え、親しみやすくわかりやすい啓発を推進する。

(2) 固定的性別役割分担意識や性差に関する偏見の解消

家庭、地域、職場など、あらゆる場における固定的性別役割分担意識や性差に関する偏見が解消され、男女共同参画の実践につながるよう、具体性のある啓発を推進する。

(3) 固定観念やアンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)による影響の排除

男女共同参画を阻害する固定観念やアンコンシャス・バイアスによる影響が排除されるよう、市民が、固定観念やアンコンシャス・バイアスの存在に気づくことができる啓発を推進する。

(4) ジェンダー平等の実情に関する周知

ジェンダー不平等や男女共同参画に関する問題の存在を市民が認識し、主体的に行動ができるよう、ジェンダー平等など男女共同参画に関する現状や課題を、幅広く市民に周知・啓発する。

2 多様な市民への効果的な情報発信の推進

(1) 市民の多様性に応じた情報発信の実施

ア 子育て・介護中の人、労働者、学生や、また、経営者や団体の代表者など周囲に一定の影響を持つ人など、市民の立場や生活の場は多様であり、関わる男女共同参画の問題も異なることから、必要に応じ、対象者を特定した情報発信を行う。

イ 男女共同参画への関心の有無にかかわらず幅広く市民一人ひとりの気付きや参加を促進できる啓発事業を行う。

(2) 媒体・手法等を工夫した情報発信の推進

生活に大量の情報が溢れる情報化社会において、男女共同参画に関する啓発情報が、市民の目に触れやすく、手に取りやすく、わかりやすい情報として届くよう、デジタル技術を含め、など多様な媒体、手法の活用や情報量の工夫をした情報発信を推進する。

(3) 様々な施策を通しての、市民の固定的性別役割分担の解消に向けた啓発

市民の男女共同参画の実践につなげるよう、地域活動、子育て、介護その他の様々な分野の施策を通して、固定的性別役割分担の解消に関する情報が発信できる取組を推進する。

主な取組

項目	所管部局
男女共同参画社会に関する情報提供と各種講座の実施	市民自治部
男女共同参画社会の形成に向けた啓発の実施	市民自治部

基本施策 2 学校等における教育の推進

(施策の方向性)

子どもたちの幸せの実現のためには、子どもたちが、社会や周囲からの、性差別、性別による固定的役割分担及び偏見等の支配を受けず、人権を尊重され、個性や能力を伸びやかに発揮し、自らの希望や意思に基づく豊かな人生を選択できることが重要です。

そのために、子どもたちが、早い時期から、ジェンダーの視点を持てるようにしなければなりません。学校園及び保育の場において、発達段階に応じ、ジェンダー平等に関する意識を育み、男女共同参画に関する社会の実状も含めた正しい知識を身につけるため、ジェンダー教育を充実させます。

また、その人生の選択に係るキャリア教育において、道徳的勤労観のみでなく、性別にかかわらず自立した生き方の基礎となる経済的自立の重要性の視点を盛り込みます。

子どもたちが、人の尊厳を踏みにじる性犯罪・性暴力から守られるよう、性教育を充実させるとともに、性の多様性を理解し、互いに尊重し合えるよう、性の多様性に関する教育を、引き続き推進します。

また、これらをより良く実践するため、子どもの人権及び心身の健康並びにジェンダーに配慮した教育環境の整備や、教職員の研修の強化に取り組みます。

1 児童生徒等への教育の充実

(1) ジェンダー教育の充実

児童生徒に対し、発達段階に応じ体系的に、男女平等の理念の理解を促進し、ジェンダ

一平等に関する意識を育む教育を推進する。

(2) 男女共同参画の視点を取り入れた、キャリア教育の推進

児童生徒が将来、性別に関わらず、主体的で多様な選択のもと、社会的・職業的に自立し、自分らしく生きられるよう、ジェンダー平等に基づく勤労観・職業観の習得や、男女格差等の社会問題も含めた男女共同参画の視点等を取り入れたキャリア教育を推進する。

(3) 性暴力の防止を含めた、性に関する包括的な教育の推進

子どもの性被害の増加や、性行為の低年齢化の進行に鑑み、従来の性教育に加え、児童生徒等が、性暴力を正しく理解し、性被害を認識できるよう、また、望まない妊娠を防止するため、性行為や妊娠による女性リスクを理解できるよう、発達段階に応じ体系的に、低年齢から、性に関する教育を包括的に推進する。

(4) 性の多様性に関する教育の推進

児童生徒が、性別に関わらず、互いの個性を尊重し合い、誰もが自尊感情をもって、自分らしく生きられるよう、発達段階に応じて体系的に、性の多様性に関する教育を推進する。

(5) 多様な学習機会の提供の推進

上記(1)～(4)の教育において、教職員以外による多様な学習機会を児童生徒に提供するため、民間団体等や男女共同参画センター、人権教育指導員などによる講師派遣を積極的に活用する。

2 ジェンダー平等の意識を育み、性の多様性を尊重する、教育環境整備の推進

(1) 制服の種類の自由選択の推進

生徒の、性別に関わらない主体的で自由な選択の尊重と、性の多様性の尊重のため、中学校における制服の選択制を推進する。

(2) 誰もが使えるトイレ環境の整備と利用しやすさへの配慮

性の多様性を尊重するとともに、児童生徒の健康を守るため、誰もが使えるトイレ環境の整備の推進と、利用しやすさへの配慮をする。

3 学校等教職員の研修の強化

(1) 子どもに正しく教え、及び対応するための、教職員の研修強化

ア 校長を始めとする教職員が、男女共同参画推進の模範となり、教育・学習や学校経営等において男女平等の観点が充実するよう、教職員に対し、男女共同参画の意識・知識の向上のための、より充実した研修を、体系的に実施する。

イ 上記1(1)～(4)の教育を、教員が、的確にわかりやすく行えるよう、教員に対し、より充実した研修を計画的に実施する。

ウ 性的マイノリティの児童生徒への正しい対応のため、教職員の性の多様性に関する理解の促進を徹底する。

(2) 教育環境の改善に関する教職員の意識向上

男女の平等や性の多様性の視点から教育環境の整備の必要性に自ら気づくことができるよう、教職員の意識向上を図る。

(施策の方向性)

男女共同参画の推進のためには、市民自らの意識改革・行動改革が重要です。

市民が男女共同参画について主体的に学習し、また、様々な活動や交流の場への参加により互いに刺激し合い、気づき、実践、エンパワーメント等の機会を得ることで、自らの選択により、意識と行動を変えていくことができます。そうすることで初めて、職場、家庭、地域など、あらゆる場面で、効果的に男女共同参画が実践され、推進されていくと言えます。

また、男女共同参画に関し、職場や地域で周囲に良い影響を与えられる、男女共同参画の視点を持った人材を育成することにより、市民による市民への啓発に繋がっていきます。

男女共同参画推進の拠点施設である伊丹市男女共同参画センターここいろの、これらに対する役割は大きく、デジタル技術を含め、多様な手法も活用しながら、幅広く、人材育成や、市民学習、市民活動、交流等を推進していきます。

1 男女共同参画の視点を持つ人材の育成

(1) 男女共同参画に関する人材育成のための、ここいろの事業の充実

職場、地域などにおいて、ロールモデル（模範となる人）やメンター（相談者）になり得る人材の育成や掘り起こしを行うため、拠点施設ここいろのセミナー、講座等を充実する。

2 市民の学習・啓発活動への支援

(1) 市民の学習、交流等の促進

ア 拠点施設ここいろにおいて、市民団体の育成と、活動支援を強化する。

イ ここいろでの学習機会の提供に加え、市民に様々な学習機会の情報提供を行い、主体的な学習を支援するとともに、市民間で交流できる場を提供する。幅広い市民がここいろの市民の学習・交流事業に参加しやすいよう、デジタル技術を活用する。

【基本目標 1 の数値目標】

項目	現状値	目標値
伊丹市男女共同参画計画の認知度	46.2% (2020年度)	50.0%* (2026年度)
男女共同参画センターの認知度	27.0% (2020年度)	60%* (2026年度)
男女共同参画センターの利用者数	12,346人 (2020年度)	15,000人 (2026年度)
全体として「男女の地位」が「平等である」の割合	15.4% (2020年度)	20%* (2026年度)
「男は仕事、女は家事・育児」という考え方に賛成しないとする割合	58.0% (2020年度)	75%* (2026年度)

*次回市民意識調査（令和7（2025）年度予定）により把握

基本目標 2

仕事と生活の調和の推進

(課題)

仕事は、生活の経済的基盤であり、性別にかかわらず、個人の自立を支える要素の一つです。暴力等による困難な状況から抜け出す鍵ともなります。また、仕事は、貴重な社会参加の場でもあり、仕事で能力を発揮することは、自己実現と個人の幸福につながります。働きたい人が生き生きと働くことができる社会は、活力ある社会となります。

一方で、豊かな人生は、仕事のみでなく、家庭生活や地域活動、趣味や多様な人々との交流等により培われるものであることから、仕事と家庭等の個人の生活が調和している必要があります。

しかし、市民意識調査の結果においても、未だに、家事・育児等の固定的役割分担による不平等感や、仕事と家庭生活・地域活動との優先度に関し、希望と現状での乖離が見られます(資料編P〇〇、図〇〇、P△、図△△)。また、働きたい人が、子育て、介護等のため、思うように就業できない現状も多くあります。

性別にかかわらず、働きたい人全てが、仕事と、家庭生活や地域活動との調和を取りながら働き、その能力を十分に発揮できる社会づくりが必要です。そのために、フルタイム中心の働き方から、短時間の勤務や、雇用関係に縛られず能力を生かせる多様な働き方へ、考え方や仕組みを変革していくとともに、子育て中・介護中など、状況に応じた事業者とのマッチング支援など、柔軟な支援策を推進していく必要があります。

基本施策 1

性別に関わらない、仕事と子育て・介護との両立支援の促進

(施策の方向性)

子育て中・介護中で就業を希望する人は、短時間や市内など近場での就業を希望することが多いですが、就業ニーズに十分に見合う雇用ニーズが少ない現状があります。また、両立について家族や周囲の理解、協力が得られない場合もあります。

また、就業している人が、子育て・介護のために、キャリアを断絶したり、能力向上に必要な経験を積むことができなくなったりするなど、その能力を十分に発揮できなくなる場合もあります。

性別にかかわらず、働くことを希望する全ての人が、仕事と子育て・介護との二者択一を迫られることなく、生き生きと働き続けられる環境づくり、風土づくりを進めます。

子育て中・介護中の人、仕事と家庭生活との両立を円滑に実現できるよう、本人を含め、家族、地域、職場など周囲の人々に届くよう、幅広い市民に対し、子育て・介護との両立に関する啓発を行い、家庭、職場における意識改革と行動変容を促します。

家事、子育て、介護への関わりが配偶者間で均等なものとなるよう、男性の家事、子育て、介護への積極的な関わりを、啓発や、実践に役立つ学習機会・情報の提供により、促進します。これによって、男性中心型労働慣行や固定的性別役割分担意識の解消を促すとともに、女性の就業や社会での能力発揮の機会を広げます。

更に、子育て中・介護中の人、短時間勤務等を選択した場合でも、主要な業務が任せられるなど、キャリア継続・能力向上ができる環境整備が促進されるよう、事業者に働きかけます。

1 子育て中・介護中の就業促進

(1) 短時間勤務等に特化した就職相談会・面接会の実施

短時間や身近な場所での就業の希望が多い、子育て中・介護中の人のニーズに対応するため、関係機関と連携して、短時間勤務、市内勤務等に特化した就職相談会、面接会を実施する。

(2) わかりやすい就業関連情報の提供

子育て中・介護中の就業希望者の支援や就業意欲増進のため、関係機関と連携して、短時間勤務などニーズに合致する就業関連情報の提供をわかりやすく行う。

2 子育て中・介護中の就業継続・キャリア形成支援

(1) 子育て・介護との両立に対する職場や周囲の意識改革のための啓発

ア 事業者に対し、子育て・介護と仕事との両立に関する職場の意識改革・ダイバーシティ推進のための啓発及び支援を行う。

イ 子育てや介護をしながら働く人が、家庭生活、地域生活で、家族を始め周囲の人から理解され、サポートされるよう、子育て・介護と仕事との両立に特化した啓発を幅広い市民に行う。

ウ 子育てと介護が等しく家族のケアの問題であり、仕事との両立や制度利用の必要性に違いがあるものではないことを、当事者を含め、職場や市民に幅広く啓発する。また、これを踏まえて、相互に理解し合い、助け合う意識づくり、職場風土づくりが行われるよう、事業者を支援する。

(2) 短時間勤務でも経験が積める職場体制づくり

事業者に対し、子育て・介護による短時間勤務期間中でも、能力向上と必要な経験が積める職場体制づくりや人材育成方法に関する情報を提供する。

3 男性の子育て・介護への主体的な関わりの促進

(1) 男性の子育て・介護への主体的な関わりの促進

ア 男性の子育てへの主体的な関わりを促進するため、出産前から子育ての意義や、家事分担、配偶者の就業継続サポートに関する啓発を行う。男性向け子育て講座・セミナー等を実施し、実践的な子育てに関する知識を習得したり、父親同士が交流できる機会を提供し、男性の主体的な子育てへの関わりを支援する。

イ 子育てや介護などのケアの固定的性別役割分担意識の解消に焦点を当てた啓発を、幅広く市民に対し行う。

(2) 男性のPTA活動への参加促進

PTA活動の実施日時の柔軟な設定や、会議のオンライン活用による、男性の参加拡大の良好な事例等の情報を、保護者に提供する。

基本施策 2**すべての人の地域社会への参加の促進と、
地域活動における男女平等の推進**

(施策の方向性)

地域社会は、人の家庭生活の基盤となるもので、活力ある地域社会は、多様な市民の参加と能力発揮により培われます。

一方で、少子高齢化により、自治会など一部の地域活動は、その担い手が減少し、また、地域活動の種類によっては、性別による偏りも見受けられます。

就業をしていない子育て中・介護中の人々が、孤立することなく、能力を発揮して、暮らしていくためには、その能力や時間の一部を、地域活動に生かすことも一つの方法となります。これは、人生100年時代の到来と、未婚者の増加により、単身で介護をする人も増える中、単身介護者にとっても孤立の防止につながります。

時間にゆとりのない子育て中・介護中の人々が、負担なく地域活動や地域社会に関わりを持てる機会について、情報提供等を行い、つながりと能力発揮を支援します。

また、地域の課題は多様であり、多様な市民が、自治会、PTA、ボランティアなどの地域活動に参加することで、多様な地域課題の解決につながります。

地域活動に、男女偏りのない参加を促進するとともに、積極的に男女共同参画の視点を取り入れるため、性別に偏りなく参加しやすい活動のあり方や、時間・場所に縛られない活動方法等に関し、情報提供や助言を行い、活動を支援します。

1 子育て中・介護中の地域社会参加促進**(1) 子育て中・介護中の人々の地域活動等への参加支援**

ア 子育て中・介護中の人々の孤立を防ぐため、短時間でできる地域活動・ボランティア活動等の抽出・紹介と、支援ニーズとのマッチングを行う。

イ 子育てと介護のダブルケアを行っている人々の孤立を防ぐため、短時間でも地域社会とのつながりを持てる機会を紹介する。

ウ 親の長寿化及び子の未婚化による単身介護の増加を踏まえ、単身介護者の孤立を防ぐため、社会との関わりや地域とのつながりを支援する。

2 性別に関わらない地域活動への参加促進**(1) 地域活動への性別による偏りがない参加の促進**

自治会など地域のまちづくり活動における性別による偏りがない参加が促進されるよう、助言その他の支援を行う。

(2) 地域活動における固定的性別役割分担の解消

地域における意思決定や特定の役割の分担について、性別による偏りをなくするため、地域活動における固定的性別役割分担意識を解消するための啓発や助言を行う。

(施策の方向性)

男女共同参画の実現には、ワーク・ライフ・バランスの実現が不可欠です。

そして、ワーク・ライフ・バランスを推進するには、多様な働き方やライフスタイルを肯定する、人々の意識の醸成と、職場や社会の風土づくりが必要です。

また、現実的に、多様な働き方が選択できる環境づくりが必要です。

労働時間に関する改善がなければ、女性の登用や社会進出、男性の家事、育児等への参加は、思うように進まないものとなります。

企業において、長時間労働やフルタイム労働・転勤等がキャリアアップの前提となるような、いわゆる「男性中心型労働慣行」から脱却し、長時間労働の削減や、生産性の向上を推進して、ライフステージや個別の事情、能力等に応じた多様で柔軟な働き方の実現に取り組むことは、女性を始め、多様な従業員のモチベーションや能力の向上と、企業価値の向上につながり、結果として企業の成長・存続に寄与するものとなります。関係機関等と連携して、企業に対し、多様な働き方の推進に関し必要な情報提供等を行い、企業の取組の促進を支援します。

また、関係機関等と連携して、女性が就業先としてイメージしやすい、大きな企業の事務職以外に、多様な事業所や起業等の働き方があることを周知し、女性の学び直しや能力開発を支援するとともに、市内中小事業者等の労働需要と、就業ニーズのマッチングを促進します。

更に、多様な働き方の推進は、労働者と事業者のみの問題ではなく、社会全体の意識変化が必要です。子どもを預けて働くことを自然な選択と捉えるなど、男女共同参画に関わる多様な働き方やライフスタイルを、肯定的に受け止める風土が醸成されるよう、働き方や、ライフスタイル、ライフステージに関する、性別に基づく固定観念を払拭する幅広い啓発を行います。女性が、出産・子育てなどのライフステージの転換期に、仕事との二者択一ではなく、経済的・社会的自立の意義を踏まえて生き方を選択できるための情報提供等を行います。

1 雇用の確保・質の向上に向けた、多様な働き方のための労働環境の整備等の促進

(1) 仕事と生活の両立に関する理解の促進

事業者及び労働者に対し、労働時間の見直しも含めた働き方改革及び仕事と生活の両立の推進に関する情報提供及び啓発を行う。

(2) 多様で柔軟な働き方ができる労働環境の整備の促進

事業者に対し、出産、育児、介護等のライフステージや個々の事情に応じ、柔軟な働き方ができる労働環境の整備に関する情報を提供する。

(3) 多様な人材が活躍できるダイバーシティ経営の促進

事業者に対し、多様な人材が活躍できる労働環境の整備促進のため、ダイバーシティ経営に関する情報の提供や重要性の啓発を行う。

2 女性の学び直し・能力開発の支援

(1) 学び直しの場合、能力開発の機会の紹介や提供

ア デジタル化の進展も見据えながら、再就職や転職、起業のための学び直しや能力開発の機会に関する情報を提供する。

イ 学び直しの動機づけやきっかけづくりとなる講座等を、拠点施設こころで提供する。

3 地域の労働需要と女性の就業ニーズのマッチングの促進

(1) 市内中小事業者とのマッチング支援

関係機関と連携して、市内中小事業者と女性就業希望者とのマッチングを支援する。

(2) ものづくりなど人手不足業種とのマッチング支援

関係機関と連携して、ものづくりなど人手不足業種の事業者と女性就業希望者とのマッチングを支援する。

(3) ミスマッチの精査による年代に応じたきめ細かな就業支援

関係機関と連携して、就業に関するミスマッチを精査し、年代、状況等に応じた、きめ細かな情報提供等により、就業を支援する。

4 多様なライフスタイルを選択できる風土づくり

(1) 労働や男女のライフスタイルに関する固定観念払拭のための啓発

労働やライフスタイルに関する性別に基づく固定観念払拭のための啓発を行う。

(2) 女性のライフステージと就業のあり方に関する啓発

出産・子育てなどのライフステージの転換期に女性が退職を選択することが今もなお少ないことから、女性の経済的自立の重要性と退職により予測されるリスク、就業継続のための情報等を、当事者である女性にわかりやすく提供し、これらを考慮して選択することができるようにする。広く市民にも啓発を行う。

(3) 新たなライフスタイルに応じた新たなニーズの把握

在宅勤務の増加など新たなライフスタイルの普及に応じた、新たなニーズを把握し、施策に反映する。

【基本目標2の数値目標】

項目	現状値	目標値
仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の認知度	50.6% (2020年度)	70%* (2026年度)
週労働時間60時間以上の雇用者の割合	5.7% (2020年度)	5%* (2026年度)
現状の生活の中での「仕事」と「家庭生活や地域活動」のバランスをうまくとっているとする割合	13.7% (2020年度)	20%* (2026年度)
6歳未満の子供がいる世帯の男性のうち、育児に関わる時間が1週間あたり3時間以上である人の割合	45.8% (2020年度)	50%* (2026年度)
市男性職員の育児休暇取得率	30.2% (2020年度)	30%以上の 水準維持 (毎年度)

*次回市民意識調査（令和7（2025）年度予定）により把握

基本目標 3

女性の活躍の推進

(課題)

政策、経済を始め社会の様々な分野で女性の活躍が進むことは、女性の能力が発揮され、男女共同参画の視点の下、時代の変化にも対応できる、持続可能な、豊かで暮らしやすいまちの実現につながります。

特に、様々な分野での意思決定過程に男女が等しく参画したり、市を始めとする団体の管理職など、指導的地位への女性の参画を拡大することは、様々な視点・考え方が確保されることになり、社会の多様性を高めるとともに、男女間の実質的な機会の平等を確保する観点から重要です。

平成27(2015)年に国連で決定された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」の「持続可能な開発目標(SDGs)」では、令和12(2030)年までにジェンダー平等の達成を目指しており、国は、令和2(2020)年12月に策定した第5次男女共同参画基本計画で、「2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるよう」目指すことを掲げています。

市内の現状においても、様々な分野での意思決定過程や、指導的地位への女性の参画は十分であるとは言えず、政策を担う主体である市が率先垂範するとともに、市民、事業者に対し、これらの意義や拡大の必要性への理解を促進することが必要です。

また、平成27(2015)年9月に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が施行されて以降、本市においても平成29(2017)年4月策定の第2期伊丹市男女共同参画計画において、働く場における男女平等の推進に努めてきましたが、社会全体として、男性に比べ女性の雇用者に占める非正規雇用労働者の割合が依然として高く、コロナ禍でも女性の貧困の問題が表面化しました。

男女間の経済格差は、女性の自立を阻害するものです。男女間の経済格差の要因となる、職業上の機会や待遇の改善が促進されるよう、引き続き努めていく必要があります。

また、就業を希望しながら子育て、介護等を理由に求職をしていない女性や、固定的性別役割分担意識を背景にそもそも就業を希望しない女性も少なくなく、少子高齢化の進展する中、こうした女性の潜在能力が社会に生かされることが重要です。

意思決定過程への女性の参画拡大、男女間経済格差の解消、女性のキャリア形成支援等により、女性の活躍を押し進めます。

基本施策 1

意思決定過程への女性の参画拡大

(施策の方向性)

行政、経済、公共分野における意思決定過程への女性の参画を拡大します。

市は、女性活躍推進法第19条第1項に規定する特定事業主として、特定事業主行動計画を策定し、女性の活躍の推進に取り組んでいます。率先して取り組むことにより、市内の事業所等にその姿勢を示す必要があります。国、県、他の自治体の動向も見ながら、特定事業主行動計画を適切に策定し、女性の管理職登用とそのため育成を着実に進めていきます。

また、市内事業所や、地域活動においても、意思決定過程への女性の参画が拡大され

るよう、啓発や情報提供等を行います。

1 政策・経済分野における意思決定過程への参画促進

(1) 政策分野における意思決定過程への女性の参画の促進

行政の意思決定の過程への女性の参画促進のため、本市の女性の管理職の登用及び審議会委員への女性の登用を推進する。

(2) 経済分野における意思決定過程への女性の参画の促進

事業者に対し、意思決定の過程への女性の参画が促進されるよう、啓発を行う。

2 地域活動における意思決定過程への参画促進

(1) 地域活動における意思決定過程への女性の参画の促進

自治会など地域のまちづくり活動において、女性を積極的にリーダーに登用する風土づくりと、女性人材の育成やその交流の支援を行う。

基本施策 2	男女間経済格差の解消の促進
---------------	----------------------

(施策の方向性)

男女間の経済格差の解消は、ジェンダー平等と、女性の生涯にわたる安定した経済的自立のため、早急に実現される必要があります。

そのために、職場における男女間格差の解消の促進を、事業者に働きかけるとともに、女性に対し、生涯を見通した経済的自立の重要性に関する正確な情報提供を行い、自身が望む生き方と経済的裏付けを考えた上で、就業等の選択ができるようにする必要があります。

事業者に対しては、昇進その他の登用の機会の男女均等による賃金格差の解消や、復帰後を共に見据えた育児休業等の取得の奨励、その復帰した育児経験者のキャリアとしての事務管理等能力の活用、非正規雇用者の正規雇用への移行の仕組みづくり非正規雇用の育休後の復帰などの待遇改善、同一の価値の仕事に係る雇用形態による賃金等格差の解消等、男女間の格差の解消に向け、事業者の規模、態様に応じ可能な取組に努めるよう、機会を捉えて、事業者における課題も聴きながら、啓発や協力依頼を行います。

今なお妊娠・出産を機に退職をする女性が一定の割合でおり、いったん退職すると、子育てを終了して就業を希望しても正規雇用等希望する条件での復帰が難しく、このことが女性の生涯賃金や就労による女性の能力の発揮・向上に極めて大きく影響しています。そこで、結婚、妊娠、出産など、女性のライフステージが変化する機会を捉えて、経済的自立と自分の望む生き方を考慮して選択ができるよう、女性の自立と就労に関する情報提供を行います。

また、女性は、いったん退職して配偶者の被扶養者となると、再就職する場合においても、配偶者の税、社会保障、家族手当等との調整の範囲内で働くことも多く、これが家庭内での男女格差や、女性の経済的自立の支障の一因ともなり、引いては配偶者との離死別等の際に貧困等大きな困難に陥る要因ともなることから、女性に対し、税、社会保障制度等の意義について、正確な情報をわかりやすく提供し、女性が、長期的な視野でその就

業を選択できることを支援します。

併せて、就労を始め、生き方の選択は、本人の自由な選択であることを前提に、広く市民に対し、男女共同参画の視点から、長期的視野で税と世帯収入を考える、税の意義を踏まえた夫婦の働き方や、人口減少社会における性別を問わない男女の能力発揮の必要性について、啓発を行います。

1 職場における男女間格差の解消の促進

(1) 昇進の機会の均等の確保の促進

事業者に対し、昇進の機会の男女均等の確保を図るよう啓発を行う。

(2) 非正規雇用の女性の待遇改善の促進

非正規雇用に占める女性の割合が多いことから、事業者に対し、非正規雇用の育休等の制度の拡充や育休後の復帰の保障など待遇の改善と、正規雇用希望者の正規雇用への転換を促進するために、モデル事例や国等の助成制度などの情報を提供する。

2 女性の経済的自立の促進

(1) 就労の意義や働き方に関する情報の提供

女性の経済的自立の促進のため、女性の就労の意義や、子育てや介護との両立支援策を活用した正規・非正規を含む就業や起業など、多様な働き方に関する情報を提供する。

(2) 税・社会保障制度の意義の正確な情報提供

女性が就業意欲に応じて、税制等による就業調整を意識せずに働くことができるよう、税・社会保障制度の意義に関する正確な情報を提供する。

基本施策 3	女性のキャリアの形成支援
---------------	---------------------

(施策の方向性)

就労によって能力を発揮したいと希望する女性は多く、就業をしようとしている女性や、就業していてキャリアや能力の更なる向上を求める女性に対し、様々な手法でキャリアの形成を支援します。

デジタル化社会の進展も視野に入れ、多様な働き方にもつながる起業の支援や、女性の職域の拡大や多様な職業・仕事に関する情報収集と提供、キャリアプランニング支援のほか、スキルアップの機会に関する情報提供等に努めます。

1 女性の起業支援

(1) 起業に関するセミナー等の情報の提供

女性の起業を支援するために、女性向けの起業セミナー等を実施する。

(2) ロールモデルの紹介

女性の起業に関する関心の喚起やモチベーションの向上及び起業に関する知識習得の機会提供のため、市内の女性起業者を身近なロールモデルとして取り上げ紹介する。

2 女性の職域拡大の促進

(1) 女性の職域拡大の促進

女性の職域の拡大を促進するため事業者に対し、職域拡大の事例等を情報提供する。

(2) 女性への多様な職業・仕事の紹介

女性が、女性に適した仕事などの働き方に関する性別に基づく固定観念にとらわれず、自己実現と経済的自立が図られるよう、女性の少ない仕事や業種で活躍している女性や、多様な仕事に関する情報を提供する。

3 女性の就業及び就業継続の支援

(1) キャリアプランニング及びスキルの習得の支援

女性のキャリア形成支援のため、生涯を通じたキャリアプランニングの実施やスキルアップのための学習機会に関する情報提供を行う。

(2) 就業相談の実施

関係機関と連携し、就業・転職を希望する女性のための就業相談を実施する。

【基本目標3の数値目標】

項目	現状値	目標値
自治会長に占める女性の割合	18.0% (2020年度)	20% (毎年度)
審議会などに占める女性委員の割合	28.4% (2020年度)	40%以上 60%以下 (毎年度)
市職員の各役職段階に占める女性の割合 (課長相当職以上)	26.1% (2020年度)	現在の水準維持 (毎年度)
市職員の各役職段階に占める女性の割合 (係長相当職以上)	33.6% (2020年度)	40% (毎年度)
雇用の機会や職場での賃金、待遇面での「平等である」とする割合	10.3% (2020年度)	15%* (2026年度)
一般的に女性が仕事をもつことについて「ずっと仕事を続けるがよい」の割合	36.1% (2020年度)	50%* (2026年度)

* 次回市民意識調査（令和7（2025）年度予定）により把握

基本目標 4	困難を抱える女性への支援
---------------	---------------------

(課題)

女性は、経済社会における男女が置かれた状況の違い等を背景として、貧困等の困難に陥りやすい傾向にあります。

コロナ禍においても、シングルマザー、非正規労働の女性、単身女性を始めとして、女性の貧困が深刻化し、社会問題として表面化したところです。また、人とのつながりの希薄化も、コロナ禍で、より深刻さを増し、経済的困難を抱えていない女性であっても、孤独・孤立など心身の健康に不安が生じやすい状態であると言われています。特に、子育て中の女性や妊産婦、高齢女性、単身女性などは、人との交流に制約がある社会環境下で孤立しやすい状況にあると言えます。

本市においては顕著ではありませんが、コロナ禍において、全国で、女性の自殺が増加しているのも、これらの状況が影響している可能性があります。

更には、長寿化、未婚化などにより、離婚やDVなどの要因がなくとも、単身の女性で、非正規雇用や高齢等を理由に、貧困、不安等の困難を抱える女性が増加してきていると考えられます。そして、その状況は多様です。また、これらの問題や、他の様々な問題を複合的に抱える女性もいます。

ポスト・コロナの社会経済状況をも見据え、こうした様々な困難を抱えるあらゆる女性に対し、その多様性に応じた、平常時にも非常時・緊急時にも機能する、継続的できめ細かな支援が必要です。このため、男女共同参画の視点に立ち、様々な困難を抱える全ての女性に対する支援を行うことにより、女性が安心して暮らせる環境づくりと自立の支援に取り組みます。

基本施策 1	感染症大流行その他大規模災害の影響を受けた女性への支援
---------------	------------------------------------

(施策の方向性)

新型コロナウイルス感染症のような感染症の大流行や大規模な災害は、社会的に弱い立場にある人に大きな影響を及ぼします。

女性は、男性に比べ非正規労働が多いなど、経済的に不安定な状況に陥りやすく、加えて、一人で幼い子どもを育てていたり、単身で生活していたりする女性は、孤独、孤立などの不安を抱えやすい状況にあります。また、妊産婦など、感染症や災害によって、心身に特に大きな影響やリスクを抱える可能性のある女性特有の身体的状況にある場合もあります。

感染症や災害の影響を受け、経済的に又は心身の健康に、不安や困難を抱えるこれらの女性に対し、当面の生計支援や、安定した就業への支援を行うとともに、妊産婦を含め、広く心のケアや寄り添い支援を行います。

1 社会的・経済的に影響を受けた女性への支援

(1) 失業等の影響を受けた女性への支援

- ア 感染症の流行や災害により、仕事の減少や失業等の影響を受け、生活費に困窮する女性に対し、経済的支援を行う。
- イ 感染症の流行や災害により、仕事の減少や失業等の状態にある女性に対し、関係機関と連携して、就業・転職の相談や、就業・転職に必要な技能等の習得の機会に関する情報の提供を行う。

(2) 孤立・孤独その他の不安を抱える女性への支援

感染症流行や災害の影響を受け、孤立・孤独その他の不安を抱える女性に寄り添うため、相談支援を行う。

2 妊産婦等への支援

(1) 妊産婦等への支援

- ア 妊産婦や乳児を育てる女性で、感染症流行や災害の影響により支援を必要とする女性に対し、心身の健康管理や育児等に関する保健師等による相談を行い、継続的に寄り添う支援を行う。
- イ 感染や災害の状況に応じて、安全で安心して受けられる乳幼児健康診査の機会を確保する。

基本施策 2	心身の不調を抱える女性への支援
---------------	------------------------

(施策の方向性)

男女が互いの身体的性差を理解し、人権を尊重し合い、互いに思いやりを持つことは、男女共同参画社会の基礎となるものです。そして、性別にかかわらず、心身の健康は、人が自分らしく伸びやかに生きていくための大切な基盤です。

中でも、女性の心身の状態は、その年代によって大きく変化するという特性があり、思春期、妊娠や出産、更年期など、その年代により様々な健康上の困難に直面する可能性があります。女性の社会での活躍の進展に伴い、社会的に多くの役割を担う年代での更年期の影響によって、女性の就労やキャリア向上にも支障を来す恐れもあります。このような女性の心身の変化とその対応について、女性だけでなく、職場など周囲の人にも理解が促進されるよう、啓発を行います。

また、心身の健康は、貧困や暴力などの社会的要因によって大きく影響を受ける面があり、女性は、経済的、社会的、身体的に弱い立場にあることが多いため、男性に比べ、これらの影響を受けやすいと言えます。このことは、女性に心身の不調をもたらし、引いては自殺へとつながることがあります。女性の自殺を予防するため、早期に相談や支援につながるよう、男女共同参画の視点からの貧困、暴力等に関する啓発や相談支援体制の周知等を推進します。

貧困や暴力の根底に性差別の意識や根強い固定的性別役割分担が潜んでいる場合があるように、性差別の意識や根強い固定的性別役割分担意識や性別による固定観念は、女性だけでなく、男性の仕事に関する強いプレッシャーによる自殺や、性的マイノリティへの偏見等による自殺などを生じさせます。このような要因からの自殺をなくすため、

男女共同参画や性の多様性に関する啓発を強化します。

1 自殺の予防

(1) 自殺の原因となる社会的要因に応じた支援

女性の自殺の一因となる貧困、DV等に関する相談支援体制の周知等の強化のほか、「伊丹市健康づくり計画」による「自殺対策計画」との連携を推進する。

(2) 男女共同参画の視点からの啓発

孤立のリスクなどの心身の健康を害する要因ともなる固定的性別役割分担意識の解消や、人権を侵害する暴力の防止など、男女共同参画と人権尊重の視点から、自殺の予防につながる啓発を行う。

2 女性特有の心身の変化に関する理解の促進

(1) 女性特有の心身の変化に関する本人及び周囲の理解の促進

妊娠・出産、閉経など、年代により大きく変化する女性の心身と健康に関する知識及び男女の身体的性差に関する相互理解を深めるため、広く市民に対し、啓発・情報提供を行う。

基本施策 3	貧困等生活上の困難に直面する女性への支援
---------------	-----------------------------

(施策の方向性)

男女間の経済格差等を背景に、女性は貧困等生活上の困難に陥りやすく、防止策としての就業支援や、健康で文化的な生活の維持に必要な支援策など、より着実に多面的に推進する必要があります。

特に、高齢化、未婚化、離婚の増加等を背景に単身世帯が増加する中、単身女性は経済的に不安定又は困難な状態に陥りやすく、一方で、孤立しやすい状態にあることもあり、問題が顕在化しにくく、必要な支援の手が行き届きにくい面があります。また、そこに至る経緯や状況も様々であり、長らく安定した職に就業できていない場合もあれば、夫の被扶養者であって無業又は非正規雇用であった女性が、離婚により突然経済的困難に陥る場合もあります。

このような単身女性を取り残されることのないよう、きめ細かな施策を推進するとともに、貧困等の困難に直面する女性が健康で文化的な生活を送ることができるよう、必要な支援策を着実に推進します。

1 経済的に困難を抱える単身女性の孤立・貧困への支援と、社会とのつながり確保

(1) 経済的に困難を抱える単身女性の自立に向けた支援

経済的に困難を抱える単身女性の孤立・貧困状態の防止及び支援のため、必要な経済的支援や、生活の安定と自立に向けた、相談支援、就業支援、居住確保支援等を行う。

(2) 社会とつながりが持てる仕組みづくり

単身高齢女性を含めた単身女性や、失業・非正規雇用などで経済的に困窮する女性は、経済的不安定とともに、孤立又は孤独の状態に陥りやすいため、社会や人とのつながりを持つよう、地域活動への参加や人との交流の機会に関する情報を提供する。

基本施策 4	ひとり親家庭への支援
---------------	-------------------

(施策の方向性)

貧困に直面するひとり親家庭の多くは、母子家庭です。これまでも、父子家庭を含めて、ひとり親家庭の経済的自立や子育てを支援してきました。

しかしなお、非正規雇用のシングルマザーは、正規雇用への就業や、時間・場所等子育てとの両立に合う就業が難しく、非正規雇用のダブルワークを行ったり、児童扶養手当、生活保護の受給で生計を立てる場合も多くあります。また、子育てとの両立で、時間的に余裕がなく、日々の生活に追われ、孤立しがちな状況にもあります。

困窮しているシングルマザーの経済的自立へ向けて、身近な場所で働けるよう市内事業者等を中心とした就労支援や、家計相談支援、子育て、教育等に関する支援を、より充実するとともに、これらの情報をよりわかりやすく、早期から届くよう提供します。

また、格差社会とも言われる現状で、貧困の負の連鎖を断ち切るため、経済的に困窮しているひとり親家庭の子どもの教育、進学、就職に関する親子それぞれに対する支援を進めます。

1 子育てに関する支援

(1) 子どもの進学・就職に関する支援

情報収集や判断を一人で行わなければならないことの多いひとり親に対し、早期から、子どもの進学、就職や相談窓口に関する情報をわかりやすく提供して不安・負担を軽減するとともに、子どもの個性と意思に応じ、子どもが適切な選択ができるよう、支援する。

(2) 子どもに対する教育の支援

貧困の次世代への連鎖を断ち切るため、貧困状態にあるひとり親家庭の子どもへの教育支援を行う。また、子どもの健全な成長と学びに支障を来す家族介護の問題への支援等を行う。

(3) 子育てに関する不安や孤独感を軽減するための支援

子育てに関する相談窓口を始め、子ども食堂、男女共同参画センターなど居場所に関する情報を提供する。

2 経済的自立に関する支援

(1) 家計に関する相談支援

ひとり親家庭は経済的に不安定であることも多いため、家計管理、債務問題等に関する相談を気軽に受けられるよう、相談窓口等の情報を提供する。

(2) 非正規雇用の女性の正規雇用就業への支援

シングルマザーは、非正規雇用であることが多いため、正規雇用を目指した就業や就業定着を支援する。

基本施策 5	複合的に困難な状況にある人への対応
---------------	--------------------------

(施策の方向性)

障がいがあること、外国人やルーツが外国であること、性自認や性的指向、同和問題等を理由に困難を抱える人が、女性であることで、更に困難な状況に置かれることがあります。広く市民に対し、人権と多様性の尊重について理解を深めるよう啓発を推進しながら、このような複合的な困難を抱える人に対し、その背景を踏まえ、きめ細かな相談支援を行います。

1 女性であることで更に複合的に困難な状況に置かれている人への対応

(1) 障がい者、外国人などで、女性であることで更に複合的に困難な状況に置かれている人への人権尊重の観点からの対応

障がい者、外国人、性的マイノリティ、同和問題などの困難を抱える人で、女性であることで更に困難な状況に置かれている人に対し、相談支援を行う。

【基本目標 4 の数値目標】

項目	現状値	目標値
カウンセリング相談における相談者の満足度	—	80% (毎年度)
カウンセリング相談件数	139件 (2020年度)	155件 (毎年度)
法律相談における相談者の満足度	—	80% (毎年度)
法律相談における相談件数	31件 (2020年度)	39件 (毎年度)

※上記の各種相談は男女共同参画センターにおける相談事業です。
新規項目で現状値がない項目は、「—」としています。

基本目標 5

暴力など、女性に対するあらゆる人権侵害の防止

(課題)

暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害です。暴力は、自己肯定感や自尊感情を失わせ、その後の人生に大きな支障を来すほか、貧困や様々な困難にもつながることのある深刻な問題です。

性犯罪、性暴力や、配偶者、パートナーからの暴力（DV）、恋人からの暴力（デートDV）、性別に基づくハラスメントの被害者の多くは、女性です。女性に対するこれらの暴力の背景には、社会における男女が置かれた状況の違いや、固定的な性別役割分担意識、性差別などの問題が潜んでおり、女性に対する暴力の根絶には、社会における男女間の格差是正及び意識改革が欠かせません。

また、昨今では、男性や男児、性的マイノリティへも、性犯罪、性暴力を始め、DVや性別に基づくハラスメントの被害者となっていることが表面化してきていますが、女性に対するものに比べ、男性等に対するこれらの侵害行為についての市民の認知や理解は、まだ十分とは言えません。しかし、その根底に潜む人権の軽視や差別意識等は、女性に対するものと共通するものでもあります。

女性を始め、弱者、少数者等に対するあらゆる暴力の根絶は、男女共同参画社会の実現にとって極めて重要な課題です。

基本施策 1

性暴力の防止

(施策の方向性)

性犯罪、性暴力を容認しない市民意識の醸成と、その当事者とならないための予防に資する情報の提供、被害にあった場合の相談支援体制等の周知のため、啓発の強化や、わかりやすい情報の周知に、より一層取り組みます。

この場合において、男性や男児、性的マイノリティにも起こり得るものであることを周知します。

また、男児を含めた子どもの被害からの保護のため、その防止や被害の発見と対応に関する知識について、子どもの保護者を始め、幅広い市民や、学校、保育所等子どもを預かる施設に対しても、周知啓発を行います。

1 性暴力に関する啓発の強化

(1) すべての人に対する性暴力の防止の啓発

性暴力が人権侵害であること及び性暴力は、女性・女児のみでなく、男性・男児や性的マイノリティの大人・子どもについても行われるものであることを、広く市民に啓発し、すべての人に対する性暴力の防止を図る。

(2) 性暴力、性犯罪等に関する情報の周知

性暴力、性犯罪に関する予防や相談に関する情報を広く市民に周知するとともに、男女共同参画と人権尊重の視点からの啓発を行う。

基本施策 2	DVの防止
---------------	--------------

(施策の方向性)

DV、デートDVは、個人の尊厳を踏みにじり、被害者の生命、身体、精神に重大な危害を加える、犯罪となる行為を含む重大な人権侵害です。また、DVの被害者に子どもがいる場合は、その子どもにも悪影響を及ぼします。

これまでも、「伊丹市DV防止・被害者支援計画」に基づき、DV、デートDVに関する啓発、対応を実施してきました。今後、より一層、その防止に努めるとともに、質の高い支援が行えるよう、引き続き、啓発・教育、相談体制の充実強化を図ります。

この場合において、男性や性的マイノリティにも起こり得るものであることを前提として、啓発、支援を行います。

1 DVの防止

(1) DV、デートDVに関する啓発と支援の強化

「伊丹市DV・被害者支援計画」に基づき、DV及びデートDVに関する啓発と支援を着実に推進する。

基本施策 3	性差によるハラスメントの防止
---------------	-----------------------

(施策の方向性)

セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント等の、性差によるハラスメントは、個人の尊厳を踏みにじる重大な人権侵害です。

職場や様々な場面における性差によるハラスメントを防止するため、事業者始め、広く市民に対し、わかりやすく啓発を行うとともに、被害者のための相談支援を行います。

1 セクシュアルハラスメント等に関する啓発の強化と支援

(1) セクシュアルハラスメント等に関する啓発の強化

セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント等、性別に基づくハラスメントの防止について、広く市民や事業者に対し、啓発する。

(2) 被害にあった人への支援

セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント等、性別に基づくハラスメントの被害にあった人に対し、相談その他必要な支援を行う。

【基本目標5の数値目標】

項目	現状値	目標値
DV 被害を受けた人のうち、どこ（だれ）にも相談しなかった人の割合	50.8% (2020年度)	40%* (2026年度)
伊丹市DV相談室（伊丹市配偶者暴力相談支援センター）の認知度	32.2% (2020年度)	40%* (2026年度)
セクハラ被害にあったことが「ある」と回答した割合	13.5% (2020年度)	5%* (2026年度)

*次回市民意識調査（令和7（2025）年度予定）により把握

基本目標 6

男女共同参画の視点による防災の推進

(課題)

地震、暴風雨、洪水、土砂崩れなど、災害は、いつ発生するかわからず、また災害の発生を完全に防ぐことは不可能であり、平常時からの防災・減災の取組が、その被害を最小限にするために重要となります。

大災害の発生は、全ての人の生活を脅かしますが、特に、女性や子ども、高齢者、障がい者、外国人など、概して社会的に弱い立場にある人々がより影響を受けやすいことは明らかになっています。

人口の半数が女性であることから、これまでも、地域防災計画において、避難所の運営を始め、男女共同参画の視点をもった対策を定め、運営してきましたが、今後も地震等大きな災害の発生が想定される中で、予防から復旧・復興までを通じた取組として、十分であるとは言えません。

また、自助・共助の主体となる市民にも、これらの考え方や行動を、より浸透させる必要があります。

今後、更に、女性と男性が災害から受ける影響の違いなどに十分に配慮し、非常時において、女性への負担が集中したり、暴力や性被害が生じたり、困難が深刻化したりしないよう、災害対策における男女共同参画の視点を強化する必要があります。

基本施策 1

防災・復興に関する男女共同参画の視pointsの強化

(施策の方向性)

平常時の備えとしての防災・減災の取組や、初動段階、避難生活、復旧・復興の各段階において、男女共同参画の視点を確実に取り入れるため、防災計画等の意思決定過程への女性の参画拡大や、女性の防災リーダーの育成やその活躍の促進に取り組みます。

避難所運営など防災への女性の幅広い参画と参加を促進するとともに、拠点施設ここいにおいて、男女共同参画の視点からの、平常時の防災に関する啓発や、災害発生時以後の情報収集を行うとともに、被災女性の不安や困難に寄り添う支援に努めます。

1 防災・復興に関する意思決定過程への女性の参画の拡大

(1) 市防災会議への女性の参画の促進

市防災会議の委員への女性の登用・参画を促進する。

(2) 市の防災部署の管理職への女性の配置の促進

市の防災部署の管理職への女性職員の配置を促進する。

2 防災における女性リーダーの育成

(1) 防災士の資格取得の支援と、地域、職場、学校等での防災士の活用

ア 女性に対し、防災士の資格及びその取得に係る支援の情報を提供する。

イ 防災士の資格を取得した女性が防災士の知識・能力を活かせるよう、女性防災士の地域、職場、学校等での活躍の機会づくりを行う。

3 防災への女性参加の促進

(1) 避難所の運営への女性の参画・参加の促進

各避難所の運営に女性の視点を取り入れ、男女共同参画の視点を確保するために、運営委員会の組織の長・役員等に女性を積極的に登用するとともに、運営メンバーに性別による偏りが生じないよう配慮する。

(2) 拠点施設こころによる啓発推進と支援

ア 平常時において、防災・復興に関する男女共同参画の視点での情報等を収集し、市民へ提供し、啓発を行う。

イ 女性防災士を始め、防災の知識や防災に関心のある女性の情報共有・交流を促進する。

ウ 災害発生後から復興期における男女共同参画の視点での情報収集及びその市民への提供や、被災女性の就業支援や不安への寄り添い等復興につながる支援を行う。

【基本目標6の成果目標】

項目	現状値	目標値
防災会議の委員に占める女性の割合	10% (2020年度)	20% (毎年度)

基本目標 7**推進体制の整備・強化**

(課題)

SDGs が目標に掲げるジェンダー平等の実現に向け、本市においても男女共同参画のまちの実現に向けた取組を一段と加速するには、市のあらゆる部局において、男女共同参画の重要性を認識し、多岐にわたる取組を、全庁的な連携を更に強化して取り組む必要があります。

また、行政だけでは、男女共同参画社会の実現は成し得ないものであり、市民を始め、事業者、関係団体、関係機関、学校等との連携・協力を進める必要があります。

基本施策 1**庁内推進体制の強化**

(施策の方向性)

男女共同参画計画の着実な推進のために、全庁的な連携・協力の強化と、各課の男女共同参画リーダーを活用した男女共同参画の視点の更なる浸透を図ります。

女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法の特定事業主として、女性職員の活躍の推進と、ワーク・ライフ・バランスの推進に努めます。

1 庁内推進体制の強化**(1) 特定事業主としての取組強化**

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律及び次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画に基づき、特定事業主として着実に同計画を推進する。

(2) 庁内連携による着実な推進

各課への男女共同参画リーダーを配置し、進捗の点検、男女共同参画に係る情報の共有及び懸案事項の検討を行う。

基本施策 2**市民、行政、団体等の連携の推進**

(施策の方向性)

男女共同参画計画を、男女共同参画の実践の主体である市民や事業者と共に、着実に、及び効果的に推進するため、事業者を始め関係機関等との連携を進めるとともに、拠点施設こころを中心とした、市民、市民団体、関係団体等の情報共有等のためのネットワークづくりを進める。

1 行政と多様な団体との連携の推進**(1) 行政と、関係団体、事業者等との連携の推進**

市民、事業者等との協働により本計画を着実に推進するため、行政と、関係団体、事業者、学校等と、必要な連携体制を構築する。

2 啓発拠点ここいろを主とする市民活動のネットワークづくり

(1) 市民、市民団体等をつなぐネットワークづくりの支援

拠点施設ここいろにおいて、男女共同参画に関する市民の主体的な活動を促進するため、市民や市民団体・グループ等の情報共有・交流のためのネットワークづくりを支援する。

数値目標一覧

* 次回市民意識調査(令和7(2025)年度)により把握、それ以外の項目は毎年度目標数値達成を目指す。

基本目標	項目	現状値 (R2年度)	目標値 (R8年度)	担当
1 男女共同参画 に関する啓 発・教育の推 進	伊丹市男女共同参画計画の認知度	46.2%	50%*	同和・人権推進課
	男女共同参画センターの認知度	27.0%	60%*	同和・人権推進課
	男女共同参画センターの利用者数	12,346人	15,000人	同和・人権推進課
	全体として「男女の地位」が「平等である」の割合	15.4%	20%*	同和・人権推進課
	「男は仕事、女は家事・育児」という考え方に反対する割合(「賛成しない」「どちらかといえば賛成しない」の合計)	58.0%	75%*	同和・人権推進課
2 仕事と生活の 調和の推進	仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の認知度	50.6%	70%*	同和・人権推進課
	週労働時間60時間以上の雇用者の割合	5.7%	5%*	同和・人権推進課
	現状の生活の中での「仕事」と「家庭生活や地域活動」のバランスをうまくとっているとする割合	13.7%	20%*	同和・人権推進課
	6歳未満の子供がいる世帯の男性のうち、育児に関わる時間が1週間あたり3時間以上である人の割合	45.8%	50%*	同和・人権推進課
	市男性職員の育児休業取得率	30.2%	30%以上の 水準維持	人事課
3 女性の活躍推 進	自治会長に占める女性の割合	18.0%	20%	まちづくり推進課
	審議会などに占める女性委員の割合	28.4%	40%以上 60%以下	同和・人権推進課
	市職員の各役職段階に占める女性の割合(課長相当職以上)	26.1%	現状値以上 の水準維持	人事課
	市職員の各役職段階に占める女性の割合(係長相当職以上)	33.6%	40%	人事課
	雇用の機会や職場での賃金、待遇面での「平等である」とする割合	10.3%	15%*	同和・人権推進課
	一般的に女性が仕事をもつことについて「ずっと仕事を続けるがよい」の割合	36.1%	50%*	同和・人権推進課
4 困難を抱える 女性への支援	カウンセリング相談における相談者の満足度)	—	80%	同和・人権推進課
	カウンセリング相談件数	139件	155件	同和・人権推進課
	法律相談における相談者の満足度	—	80%	同和・人権推進課
	法律相談における相談件数	31件	39件	同和・人権推進課
5 暴力など、女 性に対するあ らゆる人権侵 害の防止	DV被害を受けた人のうち、どこ(だれ)にも相談しなかった人の割合	50.8%	40%*	同和・人権推進課
	伊丹市DV相談室(伊丹市配偶者暴力相談支援センター)の認知度	32.2%	40%*	同和・人権推進課
	セクハラ被害にあったことが「ある」と回答した割合	13.5%	5%*	同和・人権推進課
6 男女共同参画 の視点による 防災	防災会議の委員に占める女性の割合	10%	20%	危機管理室

※ 表中の「—」は、新規項目のため現状値なし

資 料

1 国際社会・国・県・伊丹市の取組（年表）

※男女共同参画に関する特に重要なもののみ掲載

年代	世界の動き	国の動き	兵庫県の動き	伊丹市の動き
1972年 (昭和47年)				・伊丹市立働く婦人の家開設
1975年 (昭和50年)	・国際婦人年世界会議（メキシコシティ）で「世界行動計画」採択			
1976年 (昭和51年)	・「国連婦人10年」スタート			
1979年 (昭和54年)	・国連第34回総会「女子差別撤廃条約」採択	・「女子差別撤廃条約」署名		
1985年 (昭和60年)	・「国連婦人の十年」ナイロビ会議「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択	・「男女雇用均等法」の公布 ・「労働基準法」の一部改正、「家庭教育に関する検討会議」報告 ・「女子差別撤廃条約」批准	・「ひょうごの婦人しあわせプラン」策定	
1991年 (平成3年)		・「育児休業法」公布		
1993年 (平成5年)		・「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（以下、パートタイム労働法）の公布		
1995年 (平成7年)	・第4回世界女性会議（北京）「北京宣言及び行動綱領」採択	・「育児休業法」を「育児休業・介護休業法」への改正（介護休業制度の法制化）		・伊丹市女性政策懇話会より提言
1996年 (平成8年)		・「男女共同参画2000年プラン」策定	・「新ひょうごの女性しあわせプラン後期実施計画」策定	・伊丹市女性のための行動計画策定
1997年 (平成9年)		・「介護保険法」公布		
1998年 (平成10年)				・伊丹市女性交流サロン設置 ・伊丹市男女共生教育基本方針策定
1999年 (平成11年)		・「男女共同参画社会基本法」公布、施行		
2000年 (平成12年)	・国連特別総会「女性2000年会議」（ニューヨーク）	・「ストーカー規制法」、「児童虐待防止法」施行 ・「男女共同参画基本計画」閣議決定		・伊丹市DV被害者支援事業ネットワーク設置
2001年 (平成13年)		「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」施行	・「兵庫県男女共同参画計画—ひょうご男女共同参画プラン21—」策定	・伊丹市女性政策懇話会より提言
2002年 (平成14年)			・「男女共同参画社会づくり条例」制定、施行	・伊丹市女性のための行動計画中間見直し
2003年 (平成15年)		・「少子化社会対策基本法」公布、施行 ・「次世代育成支援対策推進法」公布、施行		
2004年 (平成16年)		・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」改正		
2005年 (平成17年)	・（国連「北京+10」世界閣僚級会合）（ニューヨーク）	・「男女共同参画基本計画（第2次）」閣議決定 ・「女性の再チャレンジ支援プラン」策定		・伊丹市男女共同参画政策懇話会より提言
2006年 (平成18年)		・「男女雇用機会均等法」改正	・「兵庫県配偶者等からの暴力（DV）対策基本計画」策定	・伊丹市男女共同参画計画策定
2007年 (平成19年)		・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」改正 ・「パートタイム労働法」改正 ・「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定		・市にDV相談員配置

年 代	世界の動き	国の動き	兵庫県の動き	伊丹市の動き
2009年 (平成21年)	・女子差別撤廃委員会最終見解	・「育児・介護休業法」改正	・「兵庫県配偶者等からの暴力対策基本計画」(第2期)策定	・(仮称)伊丹市配偶者等からの暴力対策基本計画検討委員会より提言 ・伊丹市配偶者等からの暴力対策基本計画策定 ・伊丹市男女共生教育基本方針見直し
2010年 (平成22年)	・国連「北京+15」記念会合(ニューヨーク)	・「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」改定 ・「第3次男女共同参画基本計画」閣議決定	・「新ひょうご子ども未来プラン」策定	・伊丹市配偶者暴力相談支援センター開設
2011年 (平成23年)	・ジェンダー平等と女性のエンパワメントのための国連機関(略称:UN Women)正式発足		・「兵庫県男女共同参画計画―新ひょうご男女共同参画プラン21」策定	・伊丹市男女共同参画計画<中間見直し>策定 ・伊丹市総合計画(第5次)策定
2012年 (平成24年)		・「子ども・子育て支援法」成立		
2013年 (平成25年)		・「配偶者からの暴力防止及び被害者の保護等に関する法律」改正(H26.1施行)		
2014年 (平成26年)		・「パートタイム労働法」改正	・「兵庫県DV防止・被害者保護計画」(第3期)策定	・伊丹市男女共同参画審議会より提言
2015年 (平成27年)	・国連「北京+20」記念会合(第59回国連婦人の地位委員会(ニューヨーク)) ・第3回国連防災世界会議(仙台)「仙台防災枠組」採択UN Women 日本事務所開設 ・「持続可能な開発のための2030アジェンダ」(SDGs)採択(目標5: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)	・「女性活躍加速のための重点方針2015」策定(以降、毎年策定) ・「女性の職業生活における活躍の推進に関する進捗状況に関する法律」公布(翌年、全面施行) ・「第4次男女共同参画基本計画」閣議決定 ・安保理決議1325号等の履行に関する「女性・平和・安全保障に関する行動計画」策定		・「伊丹市DV防止・被害者支援計画～第2期 伊丹市配偶者等からの暴力対策基本計画～」策定
2016年 (平成28年)		・「育児・介護休業法」及び「男女雇用機会均等法」等の改正 ・「女性活躍推進法」成立	・「ひょうご男女いきいきプラン2020(第3次兵庫県男女共同参画計画)」を策定	
2017年 (平成29年)		・刑法改正(強姦罪の構成要件及び法定刑の見直し等)		・「第2期伊丹市男女共同参画計画」策定
2018年 (平成30年)		・「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」公布、施行 ・「セクシュアル・ハラスメント対策の強化について～メディア・行政間での実案発生を受けての緊急対策～」策定		
2019年 (令和元年)	・G20 大阪首脳宣言	・女性活躍推進法改正	・「兵庫県DV防止・被害者保護計画」(第4期)策定	・「第2期伊丹市男女共同参画審議会」より提言
2020年 (令和2年)	・国連「北京+25」記念会合(第64回国連女性の地位委員会ニューヨーク)	・「第5次男女共同参画基本計画」閣議決定		・「第3期「伊丹市DV防止・被害者支援計画」策定 ・伊丹市立男女共同参画センターここいろ 開設
2021年 (令和3年)			・「ひょうご男女いきいきプラン2020(第3次兵庫県男女共同参画計画)」を策定	