

# 第3次 豊能町男女共同参画プラン (素案)

2024(令和6)年●月

豊能町



は じ め に

今後記載

2024（令和6）年3月

豊能町長 上 浦 登

## 目次

### 第1章 計画の概要

1	計画策定の背景	1
2	計画策定の趣旨	4
3	計画の位置づけ	4
4	計画の期間	5
5	計画の策定・推進体制	5
6	SDGsの視点を踏まえた施策の推進	6
7	住民意識調査の概要	7

### 第2章 計画

1	基本的な視点	28
2	施策の体系	29
3	施策の内容	30

#### 【基本目標1】男女共同参画社会の実現のための教育・啓発の推進

- (1) 男女共同参画についての理解の推進
- (2) 生涯にわたる男女平等教育・学習の推進
- (3) 人権の視点からの性の尊重・正しい理解

#### 【基本目標2】働く場の男女平等と仕事と生活の調和の実現 <女性活躍推進計画>

- (1) ワークライフバランス（仕事と生活の調和）や多様な働き方・生活様式の推進
- (2) 働く場への女性の参画の拡大
- (3) 政策・方針決定の場への女性の登用の推進

#### 【基本目標3】すべての人が安心して暮らせる環境の整備

- (1) エンパワーメントへの支援
- (2) 高齢者、障害者（児）、ひとり親家庭、外国人等への支援
- (3) すべての人への生涯を通じた健康支援
- (4) 防災における男女共同参画の推進

#### 【基本目標4】あらゆる暴力の根絶

- (1) DV被害の予防に向けた取組み <DV対策基本計画>
- (2) 相談・支援体制の充実 <DV対策基本計画>
- (3) あらゆる性暴力への対策推進

参考資料	46
------	----

本プランは、原則として年号は西暦で記載し、括弧書きで和暦を併記して  
ます（参考資料部分を除く）。

ただし、**第1章 計画の概要**中、**1 計画策定の背景**については西暦のみで  
記載しています。

◇西暦・和暦 対照表

西暦	和暦	西暦	和暦	西暦	和暦
1975年	昭和50年	1992年	平成4年	2009年	平成21年
1976年	昭和51年	1993年	平成5年	2010年	平成22年
1977年	昭和52年	1994年	平成6年	2011年	平成23年
1978年	昭和53年	1995年	平成7年	2012年	平成24年
1979年	昭和54年	1996年	平成8年	2013年	平成25年
1980年	昭和55年	1997年	平成9年	2014年	平成26年
1981年	昭和56年	1998年	平成10年	2015年	平成27年
1982年	昭和57年	1999年	平成11年	2016年	平成28年
1983年	昭和58年	2000年	平成12年	2017年	平成29年
1984年	昭和59年	2001年	平成13年	2018年	平成30年
1985年	昭和60年	2002年	平成14年	2019年	令和元年
1986年	昭和61年	2003年	平成15年	2020年	令和2年
1987年	昭和62年	2004年	平成16年	2021年	令和3年
1988年	昭和63年	2005年	平成17年	2022年	令和4年
1989年	平成元年	2006年	平成18年	2023年	令和5年
1990年	平成2年	2007年	平成19年	2024年	令和6年
1991年	平成3年	2008年	平成20年		

# 第1章 計画の概要

## 1 計画策定の背景

### (1)世界の動き

女性の人権の確立及び地位の向上と平等を求める取組みとして、国連では、1975年を「国際婦人年」とし、メキシコシティで開かれた第1回世界女性会議（国際婦人年世界会議）で「世界行動計画」を採択し各国政府に「国内行動計画」策定を要請、続く1976年から1985年を「国連婦人の10年」と定め行動を開始しました。1979年の第34回国連総会では「女子差別撤廃条約」が採択され、「国連婦人の10年」の最終年である1985年にナイロビで開かれた第3回世界女性会議では「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」、1995年に北京で開かれた第4回世界女性会議では国際的な男女共同参画の取組みの規範となる「北京宣言及び行動綱領」が採択されました。

2011年には、女性と女兒の権利の促進のため、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関「UN Women」が発足しました。

2019年には、大阪で開催されたG20サミットの成果文書「G20大阪首脳宣言」において「ジェンダー平等と女性のエンパワーメントは持続可能で包摂的な経済成長に不可欠である」と明記され、人権の視点からも社会経済発展の視点からも世界共通の課題として共有されています。

### (2)国の動き

日本では戦後、婦人参政権が実現し、日本国憲法に個人の尊厳（第13条）と法の下での平等（第14条）が明記され、女性の法的な地位が飛躍的に向上しました。

国際的な動きに呼応して国内の取組みも展開し、「世界行動計画」に基づく「国内行動計画」を策定。1985年には「女子差別撤廃条約」を批准、1987年には「西暦2000年に向けての新国内行動計画」を策定しました。また、北京での行動綱領をふまえ「男女共同参画2000年プラン～男女共同参画社会の形成の促進に関する2000年度までの国内行動計画～」を策定しました。

国内法の面でも男女平等の実現に向けて整備が進み、1986年には「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（男女雇用機会均等法）」の施行、1995年には、育児休業等に関する法律（育児休業法）を改正した「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（育児介護休業法）」の施行と続き、さらに

は 1999 年に「男女共同参画社会基本法」、2000 年に「児童虐待の防止等に関する法律（児童虐待防止法）」、同じく 2000 年に「ストーカー行為等の規制等に関する法律（ストーカー規制法）」、2001 年に「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（配偶者暴力防止法/DV防止法）」が施行されるなど、女性を取巻く情勢は大きく進展しました。

なかでも大きな意味を持つのが、1999 年に制定され、男女共同参画社会形成のための総合的枠組みを定めた「男女共同参画社会基本法」です。この法律では、男女共同参画社会の実現を 21 世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置づけ、5つの基本理念を定めました。また、国・地方公共団体・国民の責務を明らかにし、とりわけ国と地方公共団体には「男女共同参画社会の形成の促進に関する施策（積極的改善措置を含む）」を策定し実施する責務があると定められました。国はこの法律に基づき「男女共同参画基本計画」を策定しました。

2018 年には「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律（候補者男女均等法/候補者均等法）」の施行、翌年には「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）」が改正されるなど、男女共同参画社会の実現に向けての法整備が進められています。

### **(3)大阪府の動き**

大阪府では 1976 年に労働部労働福祉課に女性問題の担当窓口が設置されて以来、1981 年に「女性の自立と参加を進める大阪府行動計画」、1986 年には「女性の地位向上のための大阪府第 2 期行動計画～女と男のジャンプ・プラン」、1997 年には「新 女と男のジャンプ・プラン」が策定され、男女共同参画社会の実現に向けた施策が推進されてきました。

2001 年には、男女共同参画社会基本法に基づく新たな計画として「おおさか男女共同参画プラン」が策定されました。その後改定を重ね、2021 年には「おおさか男女共同参画プラン（2021-2025）」が策定されています。

DVに関する取組みとしては、2005 年に「大阪府配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画」が策定され、その後も改定が重ねられ、対策が進められています。

2019 年には、府民一人ひとりが性的指向及び性自認の多様性に関する理解を深め、性的マイノリティの人々に対する誤解や偏見のない、誰もが自分らしく生きることができる社会を実現することをめざし、「大阪府性的指向及び性自認の多様性に関する府民の理解の

増進に関する条例」が施行されました。

#### (4)豊能町の動き

豊能町では、教育委員会社会教育課（現在の生涯学習課）において、女性問題に関する意識調査（1991年）や女性フォーラム、女性セミナーが実施され、男女の意識向上等に関する施策が展開されてきました。

1995年には女性政策担当窓口を町長部局へ、2004年には総務部局に改組されました。また、1996年には町長を本部長とする女性政策推進本部、2003年には男女共同参画社会推進本部を設置しました。1997年には人権教育のための国連10年推進本部を設置し女性問題部会が発足、庁内への女性問題の浸透を図ってきました。

2004年には、男女共同参画社会の実現に向けて改めて意識調査を実施しました。その結果、男性は「男女平等」と思っているが、女性は「男性が優遇されている」と思う傾向があるように、男女の意識の差が明らかになりました。

また、ふれあいフォーラムや男と女（ひととひと）のセミナー等、様々な啓発事業も継続して実施してきました。

2011年には、「DV対策基本計画」を含む新たなプランの策定に向けて意識調査を実施しました。その結果、依然として残る固定的な性別役割分担意識に加え、DVの実態が明らかになるなど、啓発の重要性が再確認されました。

2022年11月には、前プランの策定から約10年が経過し、社会情勢や国民の意識も変化していることも踏まえ、現状や新たな課題の把握のため改めて意識調査を実施しました。その結果、一部では「男女は平等である」といった意識が広まりつつあることが伺えましたが、一方で依然として固定的役割分担意識が根強く残っていることも明らかになりました。また、DVや性暴力等、近年顕著化してきた問題においては、周知や啓発の不足といった課題が明らかになりました。



## 2 計画策定の趣旨

豊能町では、1998（平成10）年に「とよの女性プラン」を策定し、男女が性別に関わらず個性と能力を發揮し、生き生きと暮らすことができる社会の実現に向けて様々な取り組みを進めてきました。

男女平等に関する社会状況や人々の意識・くらしが変化中、1999（平成11）年6月に公布・施行された「男女共同参画社会基本法」の意義は大きく、わが国は男女共同参画に向けた新たな段階に踏み出したといえます。

2005（平成17）年3月策定の「豊能町男女共同参画プラン」がこれまでの女性プランと異なるのは、女性のための施策だけでなく男女共同参画の視点を組み入れたことです。本プランは、全庁あげて、また住民参加のもと、男女共同参画社会を実現するためのシステムを構築することをめざし策定されました。

2013（平成25）年3月には、配偶者暴力防止法（DV防止法）に基づく「DV対策基本計画」を盛り込んだ「第2次豊能町男女共同参画プラン」を策定しました。

その後、第2次プランの策定から約10年が経過し、人口の減少や少子高齢化、生活様式の多様化や国民の意識の変化など、社会情勢は大きく変化してきました。

こうした現状を踏まえ、すべての人が性別に関わらず対等な関係で多様な生き方を選択し活躍できる男女共同参画社会の実現に向けて、女性活躍推進法に基づく「女性活躍推進計画」等の新たな視点を盛り込んだ「第3次豊能町男女共同参画プラン」を策定することとしました。

## 3 計画の位置づけ

本計画は、男女共同参画社会基本法第14条第3項に基づく市町村男女共同参画計画と位置づけます。

また、基本目標2は、女性活躍推進法第6条第2項に基づく市町村推進計画、基本目標4のうち基本方針（1）及び（2）は、配偶者暴力防止法第2条の3第3項に基づく市町村基本計画と位置づけます。

国の「第5次男女共同参画基本計画」及び「大阪府男女共同参画計画（おおさか男女共同参画プラン（2021-2025）」を踏まえ策定するものです。

また、本町における施策の最上位計画である「豊能町総合まちづくり計画」との整合性を図り策定するものです。

#### **男女共同参画社会基本法 第14条第3項**

市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画を定めるように努めなければならない。

#### **女性活躍推進法 第6条第2項**

市町村は、基本方針（都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都道府県推進計画）を勘案して、当該市町村の区域内におけ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を定めるよう努めるものとする。

#### **配偶者暴力防止法 第2条の3第3項**

市町村は、基本方針に即し、かつ、都道府県基本計画を勘案して、当該市町村におけ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を定めるよう努めなければならない。

## **4 計画の期間**

本計画の期間は、2024（令和6）年度から2033（令和15）年度までの10年間とし、社会情勢の変化や新たな課題が生じた場合には必要に応じて期間中においても見直しを図ります。

## **5 計画の策定・推進体制**

### **(1) 計画の策定体制**

#### **① 豊能町人権問題審議会における審議**

学識経験者等で組織する豊能町人権問題審議会を開催し、意識調査や計画の内容等についての検討、審議を行いました。

#### **② 住民意識調査の実施**

現状や課題、考え方、ご意見等を把握するため、18歳以上の住民から無作為抽出した3,000名を対象に意識調査を実施しました。

#### **③ パブリックコメントの実施**

住民から広く意見を得ることを目的として、20●●（令和●）年●月●日から●月●日まで、パブリックコメント（意見募集）を実施しました。

#### ④庁内における協議等

策定の過程において、必要に応じて随時庁内で協議を行いました。

### (2)計画の推進体制

計画を推進するためには、行政による施策のみでなく、住民のみなさまの力も必要であり不可欠です。特に、男女共同参画社会を実現するためには、一人ひとりの日常生活の中に根強く残る性別役割意識をはじめとする男女それぞれの考え方や、DV、性暴力問題における意識の持ち方など、意識の改革が必要であり、行政と住民が協働で取り組んでいく必要があります。

また、関係団体をはじめ民間の諸団体が取り組んでいる活動と行政施策の協働による取り組みや、被害者支援における警察や医療機関をはじめとする関係機関との連携強化も不可欠です。そのため、住民の皆さまとの協働や町内外の関係団体、関係機関との協力連携をより一層図るよう努めます。

男女共同参画に関する施策は、一人ひとりの生活そのものに関わる広範囲な内容となっており、計画に基づき各種施策を総合的に推進する必要があります。このため、計画の推進については町長を本部長とする「男女共同参画社会推進本部」のもと、庁内各部署が相互に連携を図りながら全庁的に取り組みます。

また、計画が適切に進行しているかを管理するため、豊能町男女共同参画社会推進本部を中心に、計画内容については、国内外の動向や社会経済情勢及び町民ニーズや意識等の変化に対応して、随時、必要な見直しを行うものとします。

## 6 SDGsの視点を踏まえた施策の推進

誰一人取り残さない持続可能な多様性と包摂性のある社会の実現に向けて、2015（平成27）年の国連サミットにおいて、持続可能な開発目標（SDGs：Sustainable Development Goals）が採択されました。ここで設定された17の目標のひとつとして「ジェンダー平等を実現しよう」が掲げられています。

本プランにおいても、この視点を踏まえつつ各施策や事業を推進し、男女共同参画社会の実現をめざします。

## 7 住民意識調査の実施概要

### (1) 実施の概要

「第2次豊能町男女共同参画プラン」を見直すにあたり、町民に男女共同参画社会への意識や課題等についてのご意見を伺い、「第3次豊能町男女共同参画プラン」策定に向けての資料とするために実施しました。

対象地域	町内全域																																				
調査方法	郵送（郵送による調査票の配布・回収）																																				
調査期間	郵送日：2022（令和4）年11月22日 締切日：2022（令和4）年12月13日																																				
対象者	<p>18歳以上の町民3,000名 年代別・性別の対象者数は以下の通り。</p> <p>■配布数（部）</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>年代</th> <th>男性</th> <th>女性</th> <th>計</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>18～19歳</td> <td>134（10）</td> <td>115（14）</td> <td>249（24）</td> </tr> <tr> <td>20～29歳</td> <td>325（47）</td> <td>326（56）</td> <td>651（103）</td> </tr> <tr> <td>30～39歳</td> <td>300（49）</td> <td>300（64）</td> <td>600（113）</td> </tr> <tr> <td>40～49歳</td> <td>225（30）</td> <td>225（68）</td> <td>450（98）</td> </tr> <tr> <td>50～59歳</td> <td>175（40）</td> <td>175（63）</td> <td>350（103）</td> </tr> <tr> <td>60～69歳</td> <td>175（85）</td> <td>175（98）</td> <td>350（183）</td> </tr> <tr> <td>70歳以上</td> <td>175（105）</td> <td>175（76）</td> <td>350（181）</td> </tr> <tr> <td>計</td> <td>1,509（366）</td> <td>1,491（439）</td> <td>3,000（805）</td> </tr> </tbody> </table> <p>※（ ）内はそれぞれの回収数。年代が不明、性別が無回答・不明の回答者もいるため、（ ）内の数値の合計は817とはならない。</p>	年代	男性	女性	計	18～19歳	134（10）	115（14）	249（24）	20～29歳	325（47）	326（56）	651（103）	30～39歳	300（49）	300（64）	600（113）	40～49歳	225（30）	225（68）	450（98）	50～59歳	175（40）	175（63）	350（103）	60～69歳	175（85）	175（98）	350（183）	70歳以上	175（105）	175（76）	350（181）	計	1,509（366）	1,491（439）	3,000（805）
年代	男性	女性	計																																		
18～19歳	134（10）	115（14）	249（24）																																		
20～29歳	325（47）	326（56）	651（103）																																		
30～39歳	300（49）	300（64）	600（113）																																		
40～49歳	225（30）	225（68）	450（98）																																		
50～59歳	175（40）	175（63）	350（103）																																		
60～69歳	175（85）	175（98）	350（183）																																		
70歳以上	175（105）	175（76）	350（181）																																		
計	1,509（366）	1,491（439）	3,000（805）																																		
回収数	817通（回収率：817/3,000=27.2%）																																				

※ 図表中の「n」は、各設問、各選択肢に対する回答者数、「回答累計」はひとつの設問に対し複数回答がある場合の回答の合計数です。

また、棒グラフ中の数値は、「回答者の数，回答者の総数（n）に対する割合」を表しています。割合は小数点第二位を四捨五入して表示しているため、合計が100%にならない場合があります。

## (2)調査の結果から

住民意識調査から、次のような動向が明らかになりました。

一部においては「男女平等」の意識が普及しつつあることも伺えましたが、固定的役割分担意識、男性優遇の意識も根強く残っていることが見えてきました。また、DVや性暴力・性犯罪等において、どこにも相談しなかった、相談・支援機関を知らない、といった回答が多く、行政として啓発・情報の周知ができていないといった実態が明らかになり、今後の対策に向けた課題が浮かび上がってきました。

前回のアンケート調査（2011（平成23）年実施）との意識の変化も踏まえた傾向は次のとおりです。

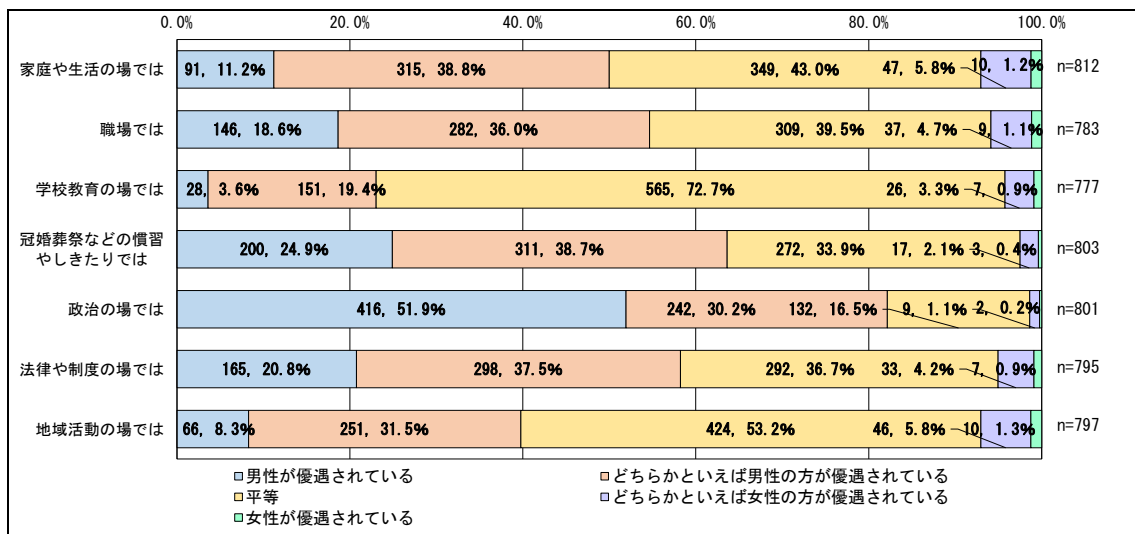
※ 住民意識調査の結果のうち主な設問について抜粋しています。

### ①男女平等に対する意識について

冠婚葬祭等の慣習やしきたり、政治の場や職場など、各項目において男性優遇であると考えている人の割合がかなり高くなっています。一方で、女性優遇と考える人の割合は非常に低いものとなっていました。これは前回の調査と比較しても、増減はあるものの、大きくは変わっておらず、こうした考え方が根強く残っていることが伺えるものでした。

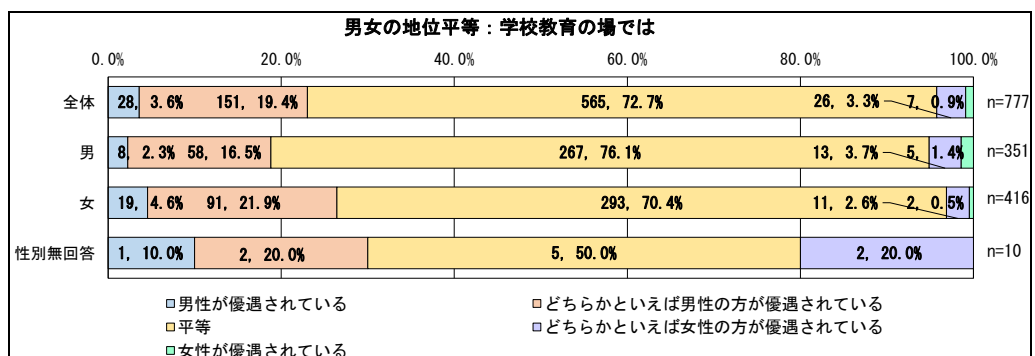
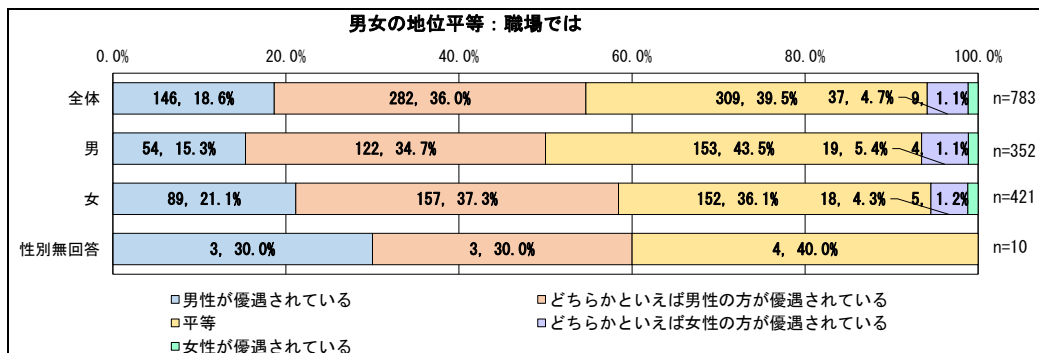
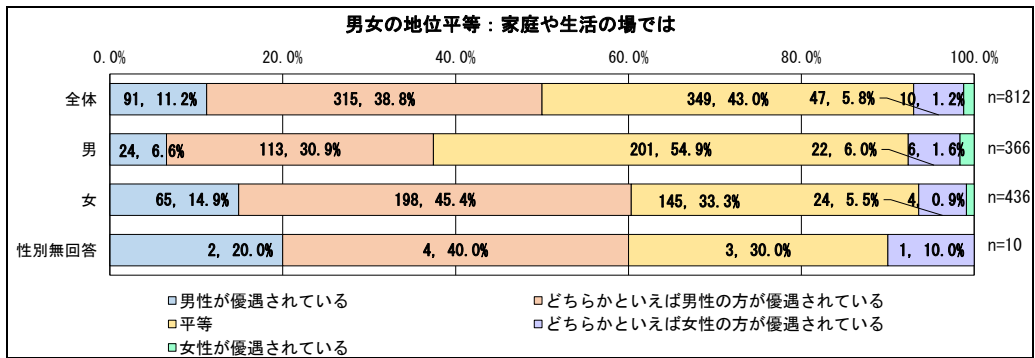
学校教育の場においては、他の項目に比べ、男女平等であるという意識の割合は非常に高く、この分野においては、男女平等に向けた施策、意識改革が進んでいるものと考えられます。

#### ●次の分野において男女の地位は平等になっていると思いますか



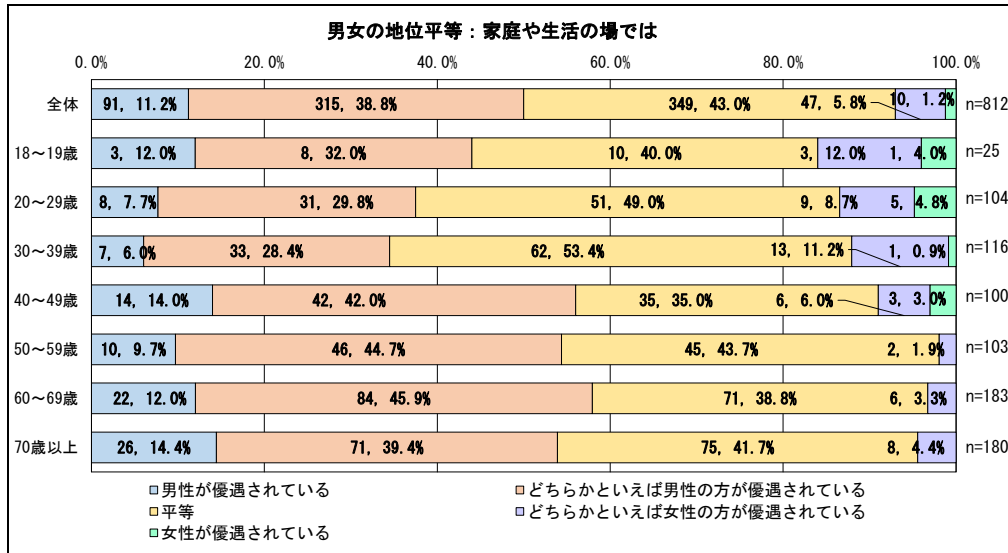
家庭生活、職場や学校教育において、男女別でみると、女性が「男性優遇である」と考えている割合が、男性がそう考えている割合よりも高くなっており、男女平等に対する男女の意識の差が顕著に表れていました。

●次の分野において男女の地位は平等になっていると思いますか（男女別クロス集計）



年代別では、若い世代になるほど平等と感じている割合は高くなり、女性優遇という考えも比較的多くはなっていますが、一方で、年齢層が上がると、男性優遇と考えている割合が高くなっていました。

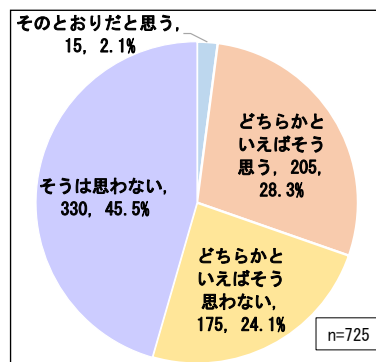
●次の分野において男女の地位は平等になっていると思いますか（年代別クロス集計）



「男は仕事、女は家庭」という考えについて、「そうは思わない」という回答が半数近くある反面、約3割の人が「そう思う」と考えるなど、前回調査と比較しても大きくは変わっておらず、こうした固定的役割分担の考え方が根強く残っていることが表れています。

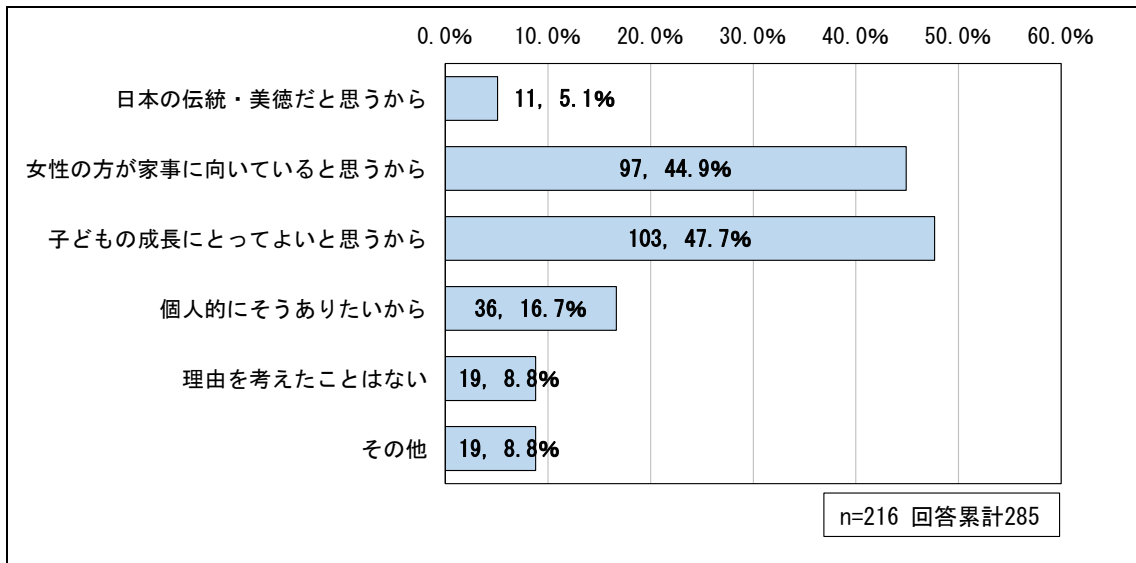
その理由としては、女性の方が家事に向いている、子どもの成長にとってよい、といった回答が多かった一方で、そう思わない理由としては、男女双方が仕事・家庭に関わる方が各個人・家庭にとってよい、男性の所得だけでは経済的に難しいという意見が、特に若い世代では多くなっており、「男は仕事、女は家庭」という考えに対する認識が若い世代では少しずつではありますが変わりつつあることが伺えます。

●「男は仕事、女は家庭」という考え方についてどう思いますか



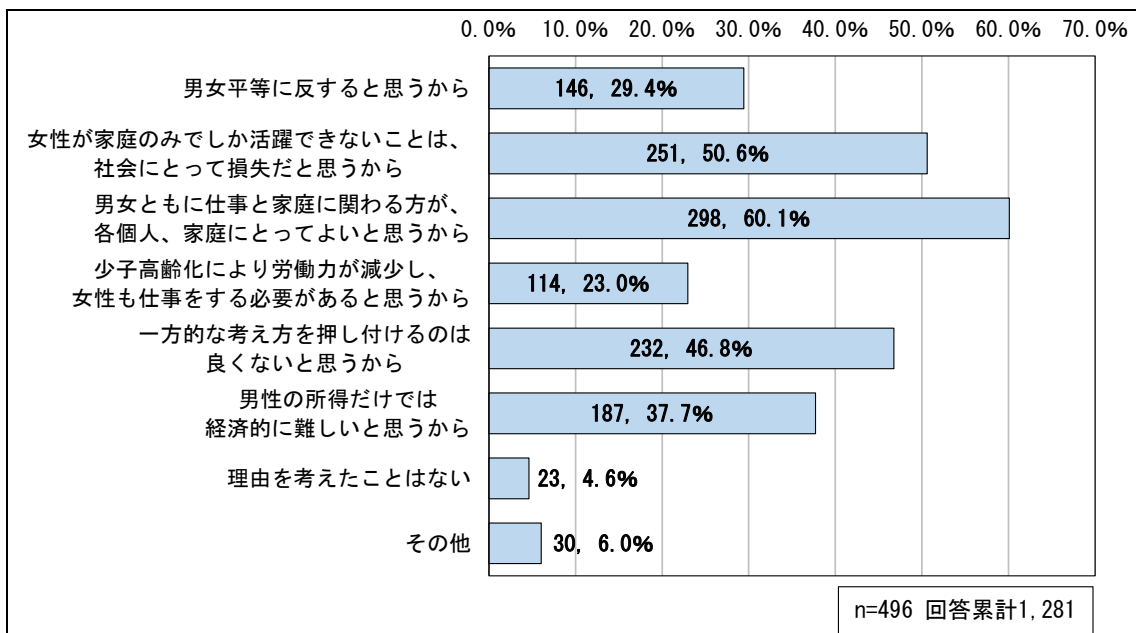
● 「男は仕事、女は家庭」と思う理由

(「そのとおりだと思う」、「どちらかといえばそう思う」と回答した方が対象)



● 「男は仕事、女は家庭」と思わない理由

(「そうは思わない」、「どちらかといえばそう思わない」と回答した方が対象)

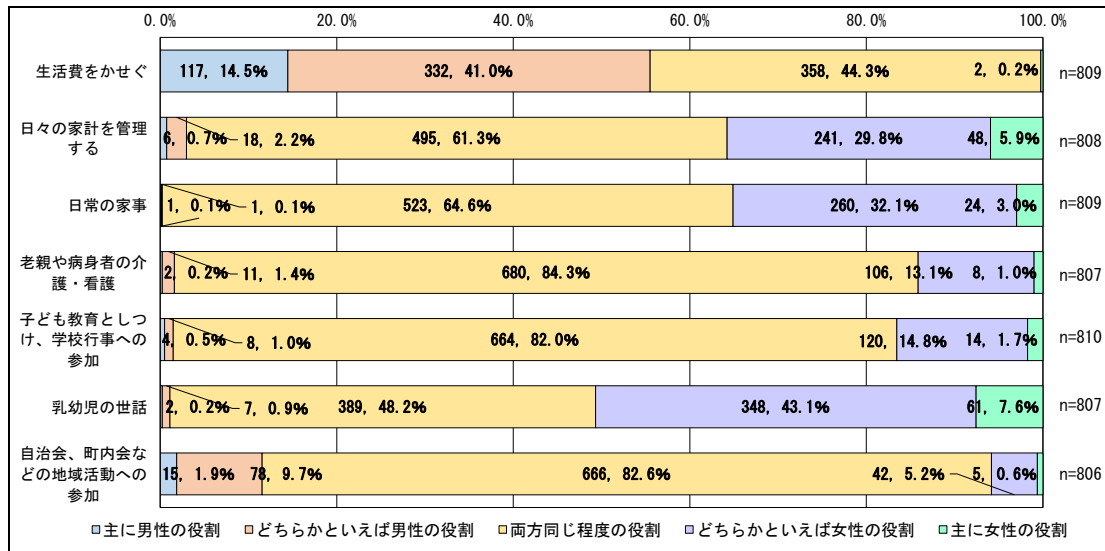


※ この質問に対する無回答者がいるため、前ページの円グラフ内の回答者数と、このページの回答者数（n）は一致していません。



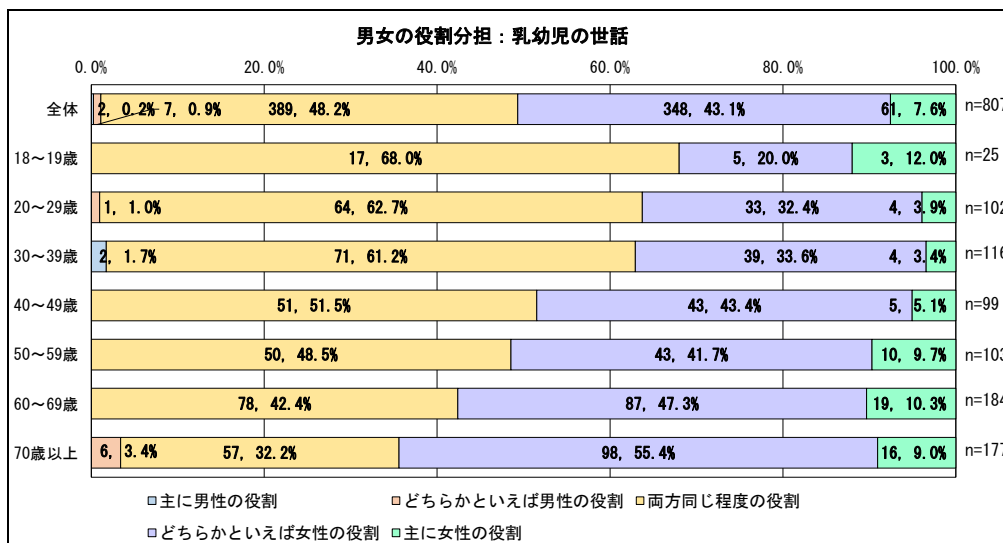
役割分担に対する考えでは、生活費を稼ぐのは男性の役割と考える人の割合が高かった一方で、家事や介護、教育やしつけなど、項目によって差はあるものの各項目において、男女が同じ程度の役割、と考えている人の割合が世代を問わず高くなっており、固定的役割分担に関する男女平等の意識が広まりつつあることが伺える結果でした。

●次のことについて、主に男性、女性のどちらが担う方がよいと思いますか



乳幼児の世話に関しては女性の役割と考える人が今なお多かったものの、この項目においても、若い層では、男女同じ程度の役割と考えている人の割合が高くなっていました。

●次のことについて、主に男性、女性のどちらが担う方がよいと思いますか  
(年代別クロス集計)



## <課題>

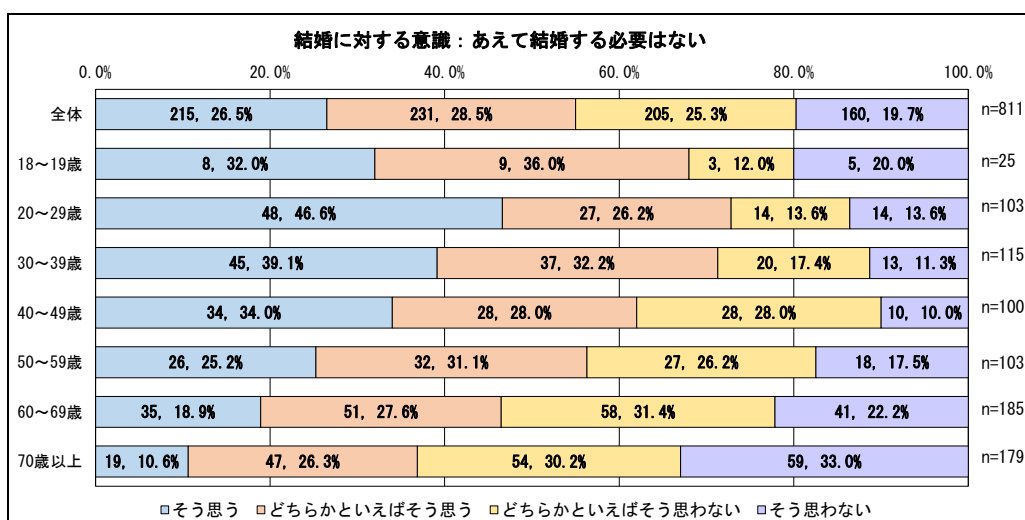
法制度上の男女平等は進展しており、一部では男女平等の認識がある程度は進みつつあると考えられますが、男性優遇という意識、固定的役割分担意識は根強く残っており、男女平等が実現されているとは言えません。男女間で意識の差が見られる項目が多かったことから、男女平等に向けた意識改革に向けた啓発を今後さらに進めていくことが必要と考えられます。

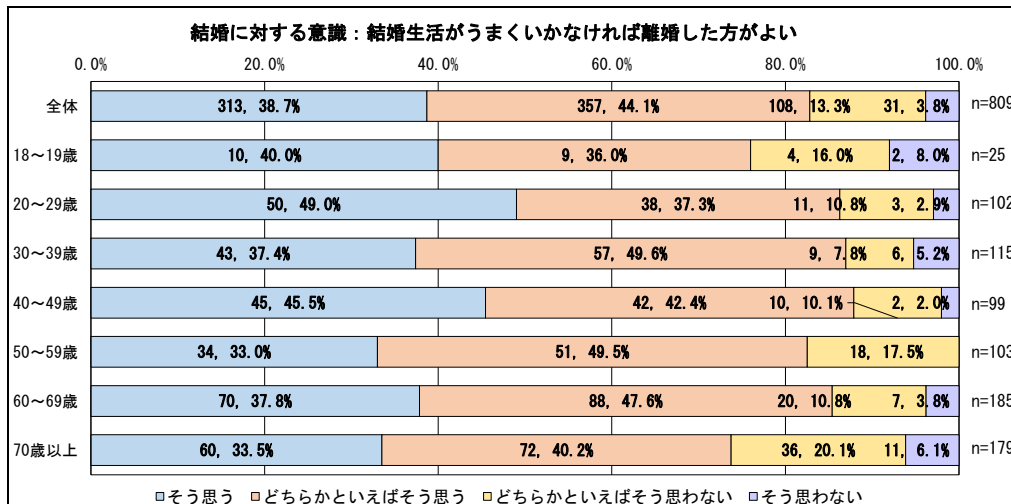
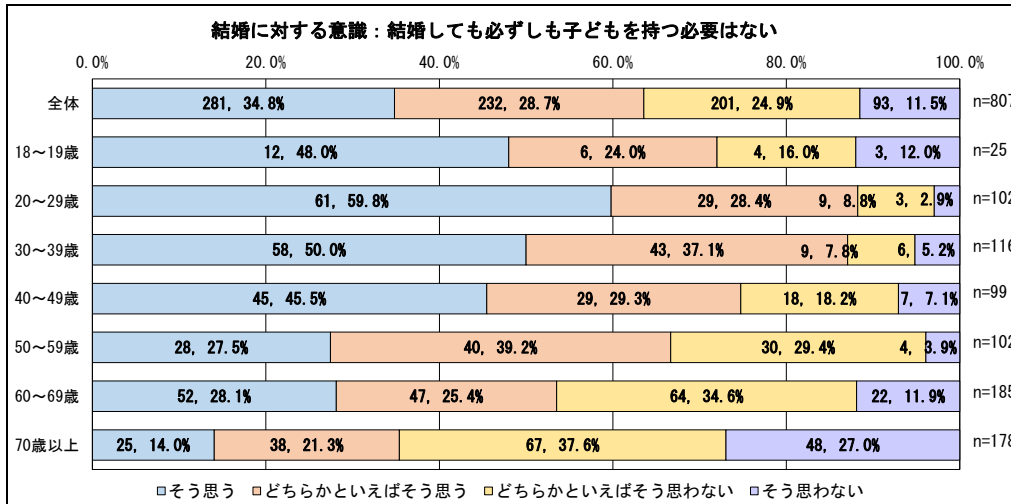
また、若年層においては男女ともに同じ程度の役割とする回答が比較的多く、近年の教育・啓発等が意識の変化につながっていると考えられることから、早期からの発達段階に応じた男女平等教育の継続や固定的役割分担意識の変化につながる施策の推進が必要と考えられます。

## ②結婚に対する意識について

年齢層が若くなるにつれて、あえて結婚する必要はない、結婚しても必ずしも子どもを持つ必要はない、うまくいかなければ離婚した方がよいと考える割合が高くなっており、中でも、女性がそのように考えている割合が高くなっていました。また、こうした回答は前回調査と比較しても大幅に増加しており、結婚に対する考え方が変化してきていることが伺える結果でした。

- 結婚に対する意識について、あなたの考えに近いものを選んでください  
(年代別クロス集計)





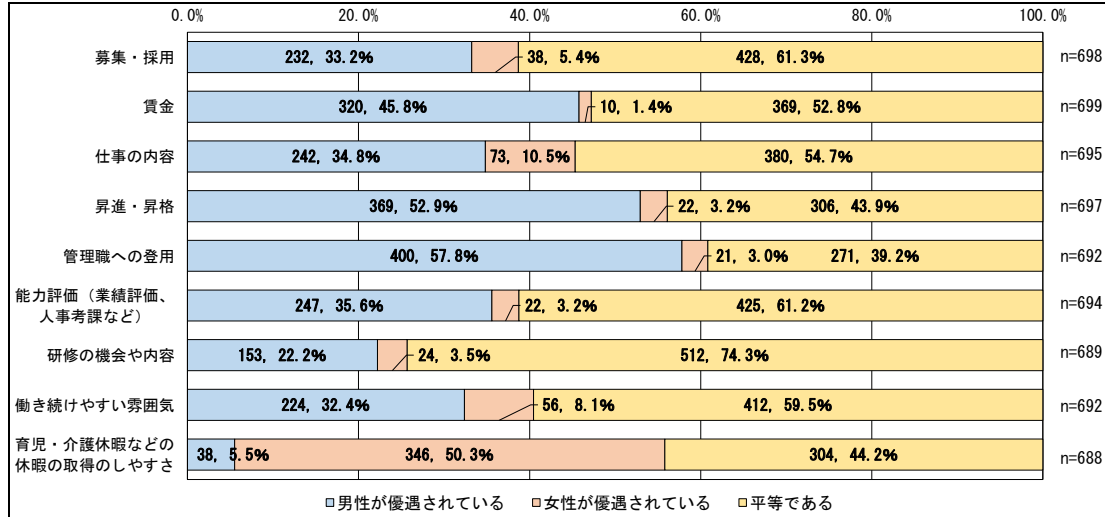
<課題>

前回調査時点からも、社会の状況や生活様式が大きく変化している中で、少子化対策と相まって、どのような施策を展開していくべきかを総合的に検討する必要があると考えられます。

### ③仕事に対する意識について

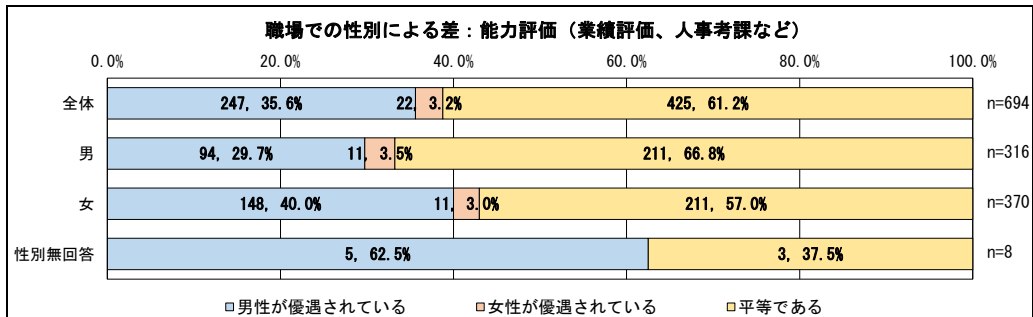
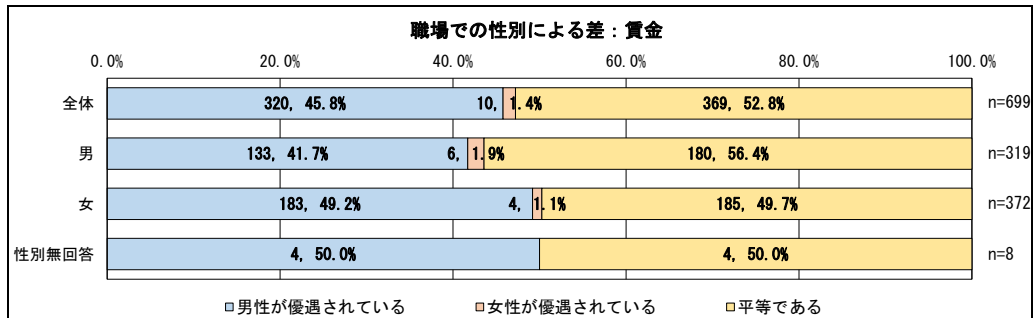
各項目において男性優遇と考える割合が高くなっています。

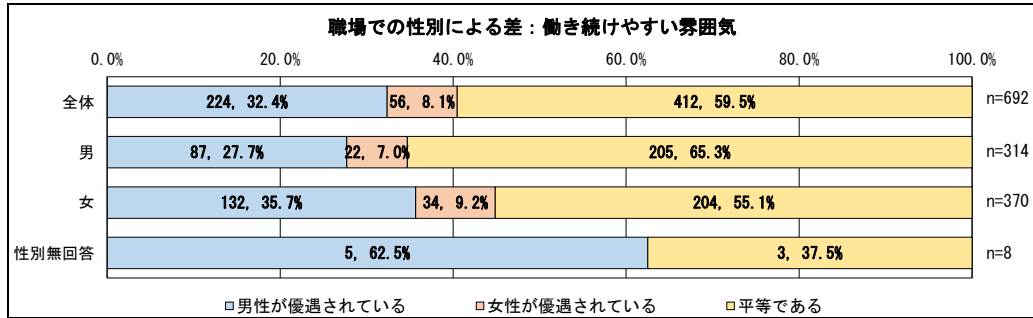
#### ●今の職場で性別によって差があると思いますか



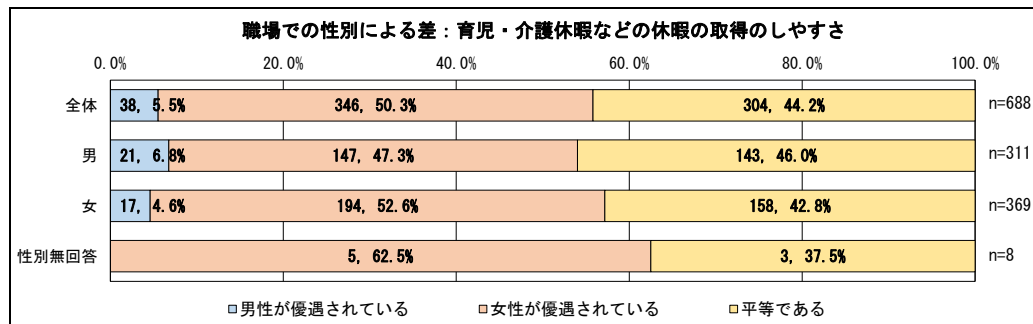
ここでも、女性が「男性優遇である」と考える割合が、男性がそう考える割合よりも高くなっており、男女間の意識の差が表れていました。

#### ●今の職場で性別によって差があると思いますか（男女別クロス集計）



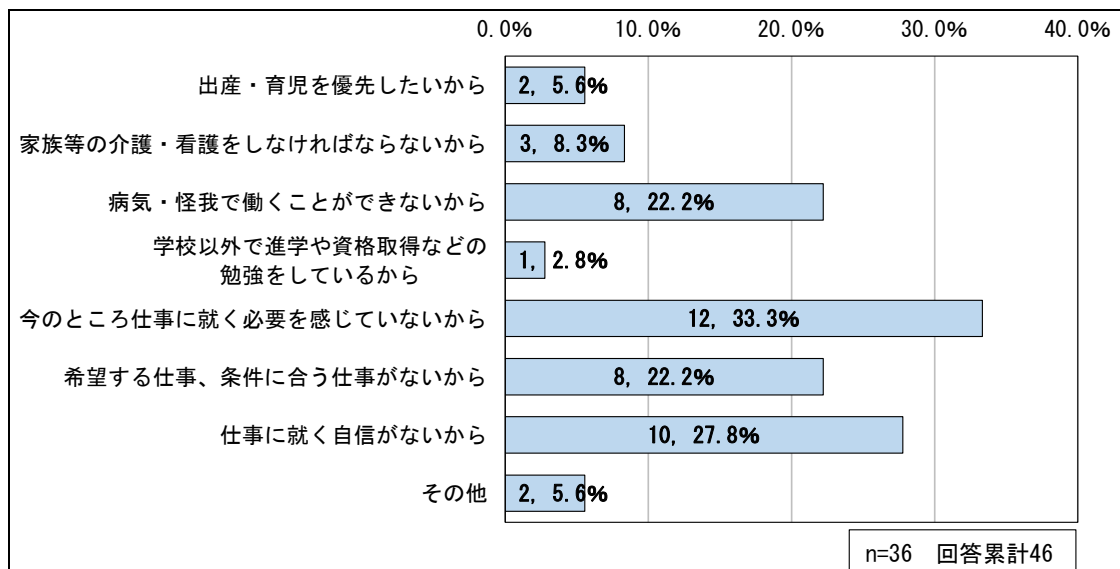


この中で唯一、育児・介護休暇の取得のしやすさにおいては女性優遇の考えが非常に高くなっており、男性の育児休暇の取得がなかなか進んでいないことが伺える結果でした。



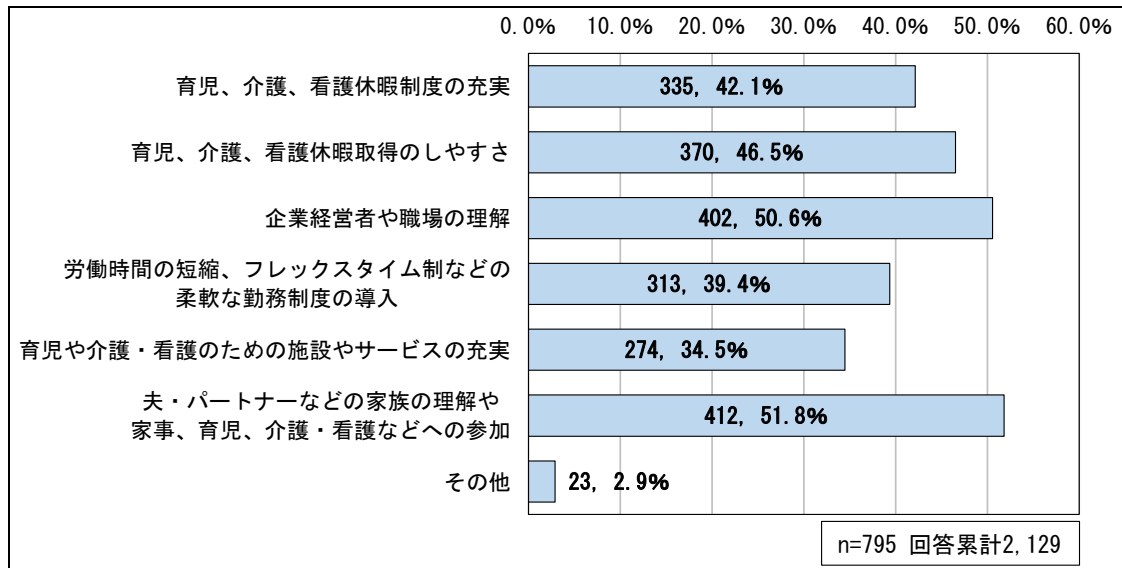
仕事に就かない・就けない理由として、出産や育児を優先したい、子どもとの時間を優先したいという主体的な意見もある一方で、家族の介護・看護をしなければならない、といった回答も多く、こうしたことが女性が就労する上での障壁のひとつになっていることが考えられます。

●「あなたは今後働きたいとお考えですか」で「いいえ」と回答した理由



働き続けるために必要なものとしては、夫やパートナーの家事・育児等への参加、育児・介護休暇の取得のしやすさや、職場の理解、といった回答が多くなっていました。

●出産、育児、介護・看護等の理由で女性が仕事を辞めずに働き続けるためには、どのようなことが必要だと思いますか



<課題>

女性が働き続けるために必要なものとして、夫やパートナーの家事・育児等への参加、育児・介護休暇の取得のしやすさや職場の理解、といった回答が多くなっていましたが、実際には進んでいないのが現状です。

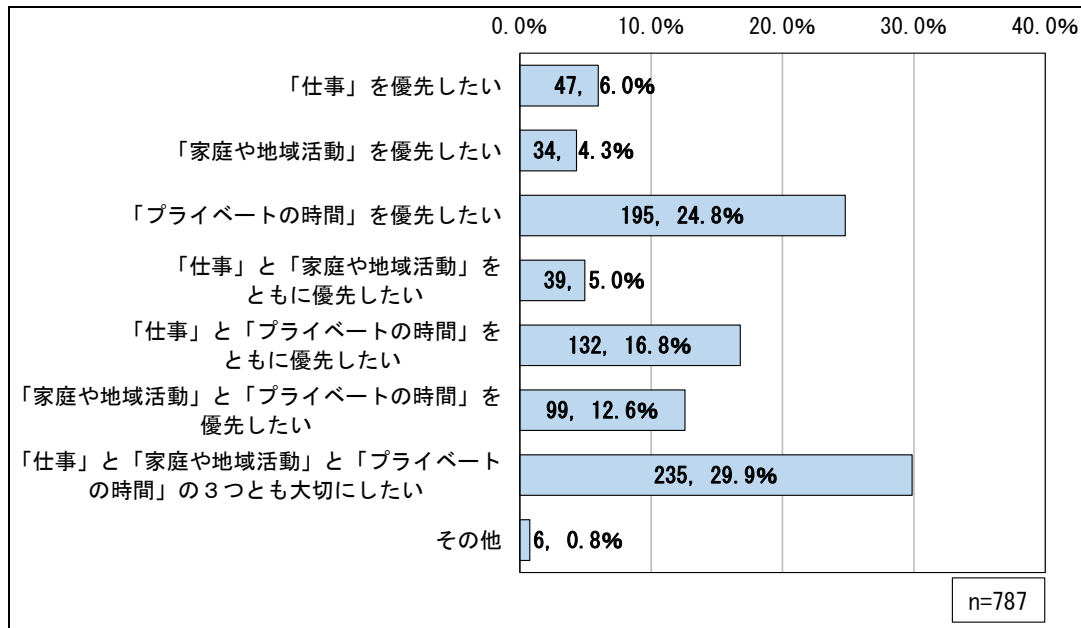
なかでも、夫やパートナーの家事・育児等への参加が必要とする回答は前回調査と比較しても大幅に増加していました。

こうしたことを踏まえ、女性・男性の双方に対しての意識面での啓発や教育に加えて、制度面の整備を進めることが必要です。制度面については、国や都道府県が実施すること、町が実施できること等を適切に情報収集・共有し、環境の整備に向けて取り組むことが必要です。

#### ④ 「仕事」「家庭や地域活動」「プライベートの時間」の関わり方について

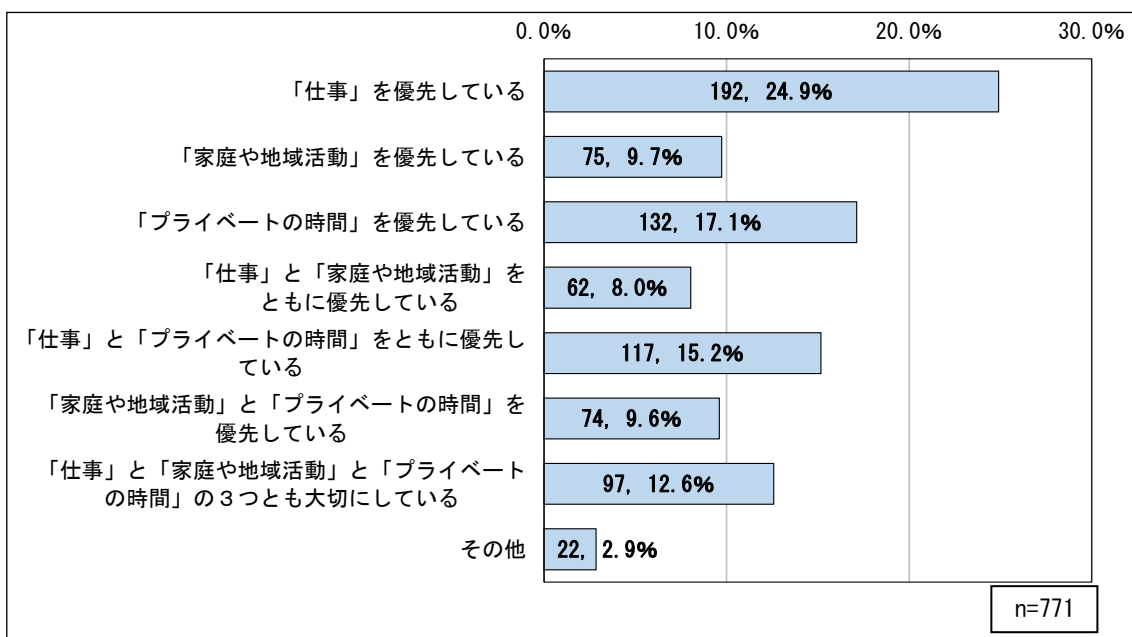
優先したいものとしては「プライベート」、「仕事・家庭や地域活動・プライベートの3つ」といった回答が多くなっており、考え方の上では旧来からの「仕事一筋」といったものは減りつつあると考えられます。

#### ●生活の中で「仕事」、「家庭や地域活動」、「プライベートの時間」で何を優先しますか 【希望として】



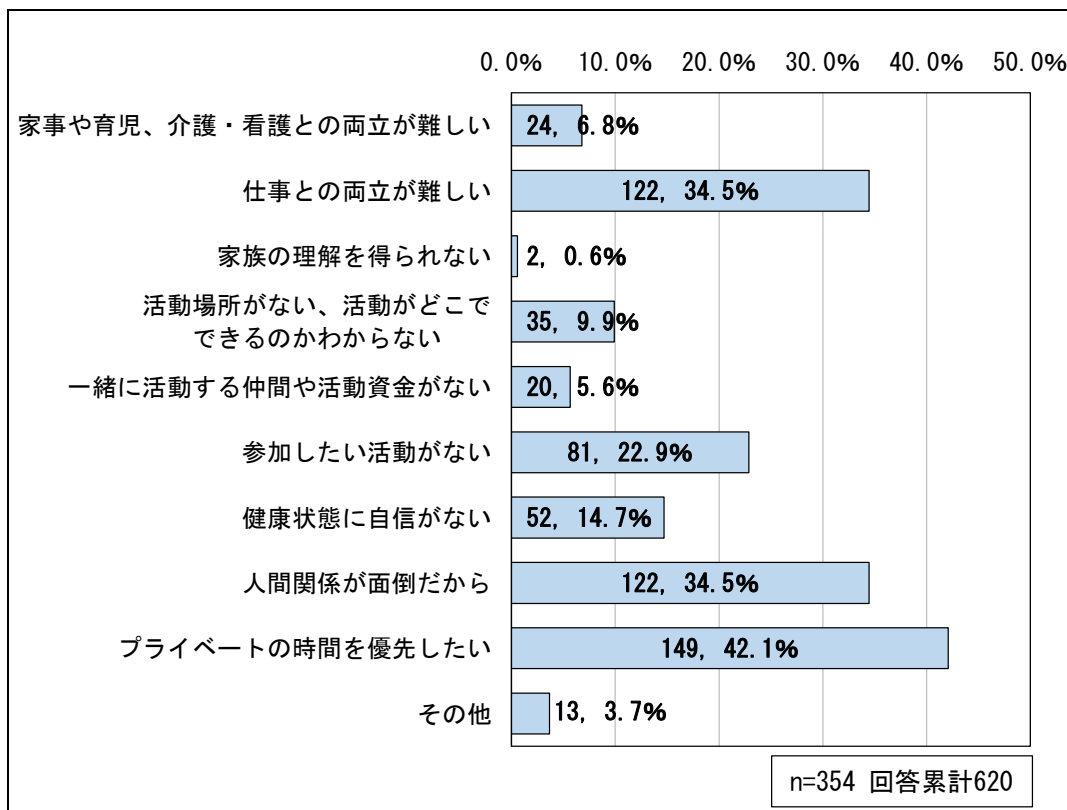
しかしながら、現実としては「仕事優先」とする回答が非常に多くなっていました。

#### 【現実として】



地域活動に参加しない・できない理由としても、「プライベートの時間を優先したい」、「仕事との両立が難しい」といった回答が多く、プライベートの優先、あるいはプライベート、地域活動、仕事等をバランスよく調和させるということがなかなか思うように進んでいないことが伺える結果でした。

●地域活動に参加できない、参加したくない理由は何ですか



<課題>

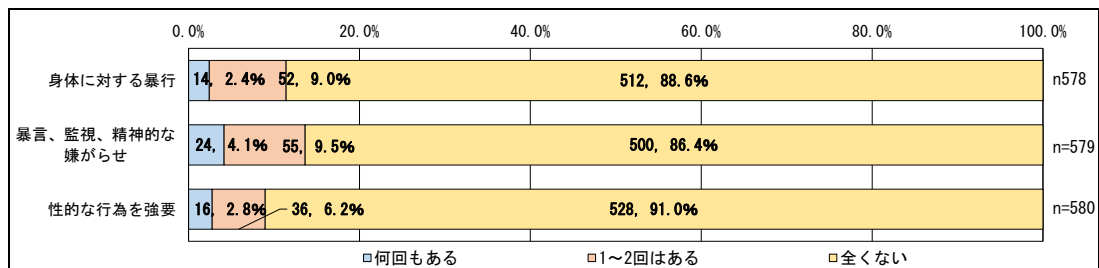
旧来からの固定的役割分担意識や社会通念等、様々な課題も絡んでおり、働き方改革、ワークライフバランスがなかなか進んでいないことが意識調査の結果に表れています。一人ひとりに訴えかけるような意識面での啓発に加え、制度面での環境整備にも取り組んでいくことが必要と考えられます。



## ⑤DV（ドメスティック・バイオレンス）について

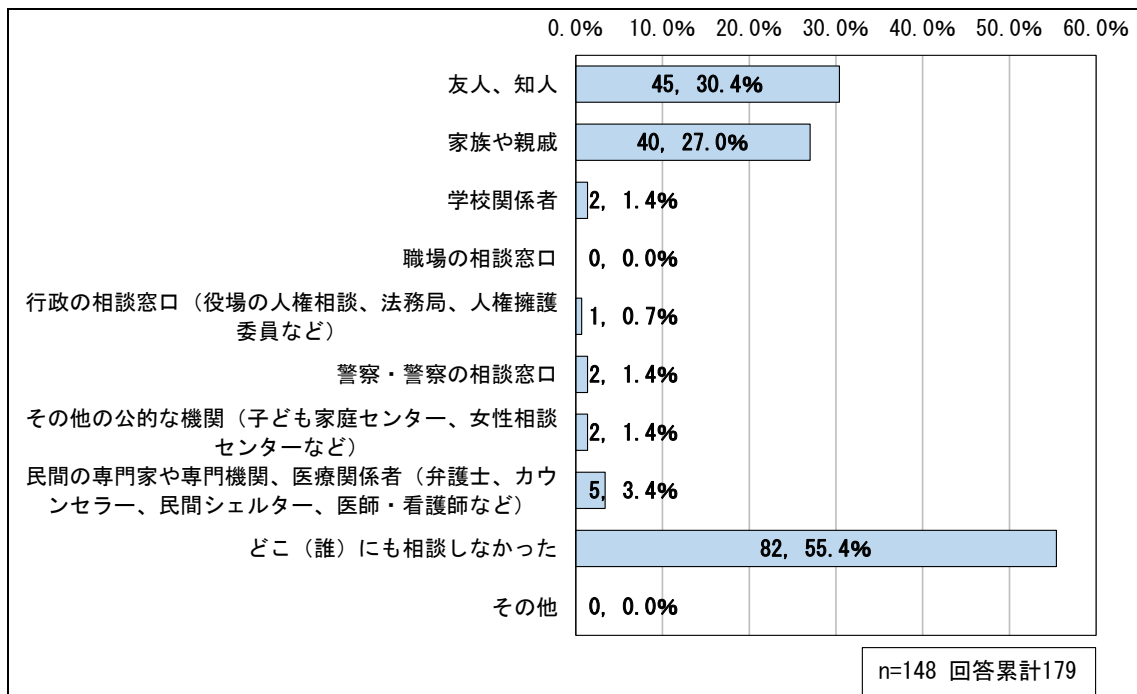
DVを受けたことがあるという人は、割合は決して高くはありませんが一定数は存在しており、その内容は、言葉によるものや精神的なものが多く、身体的な暴力を受けたという回答もありました。

### ●交際相手から、次のようなことをされたことがありますか



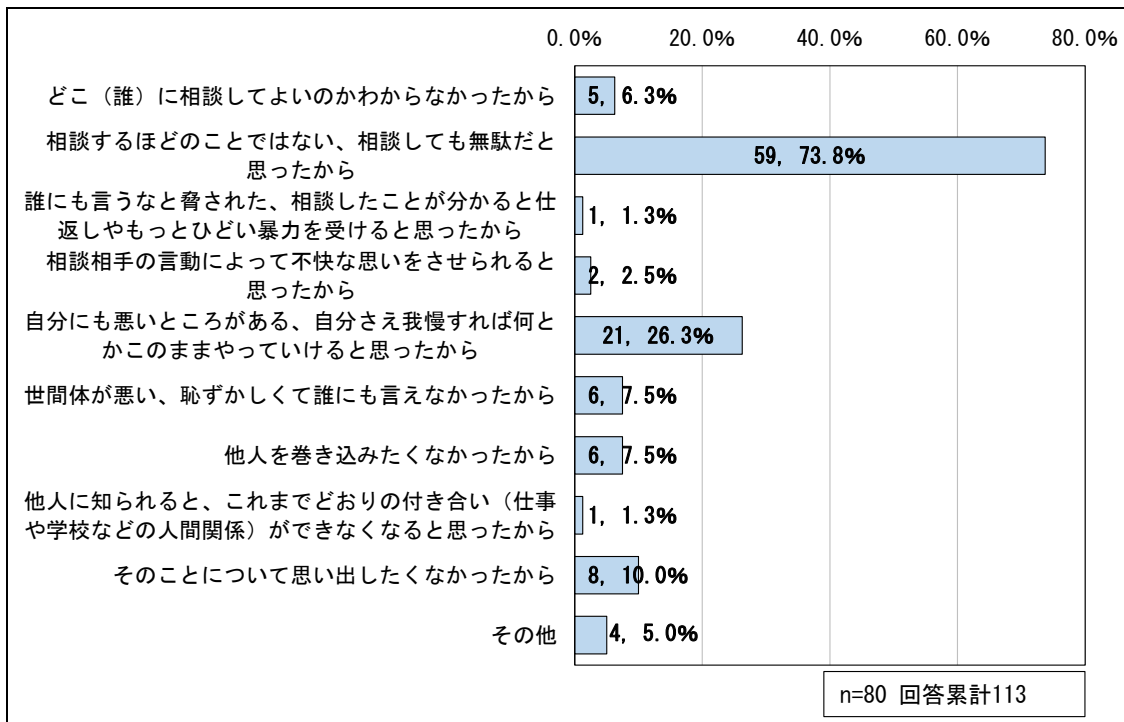
しかしながら、その被害について、どこ（誰）にも相談しなかったという回答が最も多く、また、相談した相手は、友人や知人、家族や親せきといった回答が多く、外部の専門機関に相談したという回答はごくわずかでした。

### ●そのこと（被害）を誰かに打ち明けたり、相談しましたか



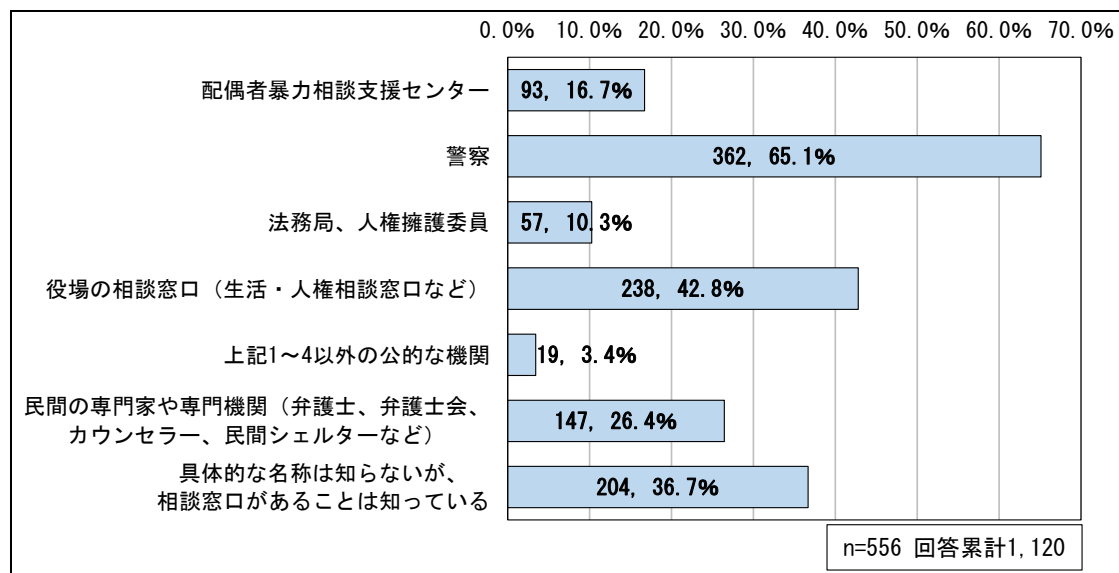
相談しなかった理由としては、相談しても無駄だと思った、我慢すればやっていける、といったものが多かったことが今後の啓発活動を考える上での課題になると考えられます。

●どこ（誰）にも相談しなかった（できなかった）のはなぜですか



知っている相談窓口としては、警察や行政についての回答は多い一方で、具体的な機関の名称は知らない、という回答が非常に多いという結果でした。

●相談窓口としてどのようなものを知っていますか



<課題>

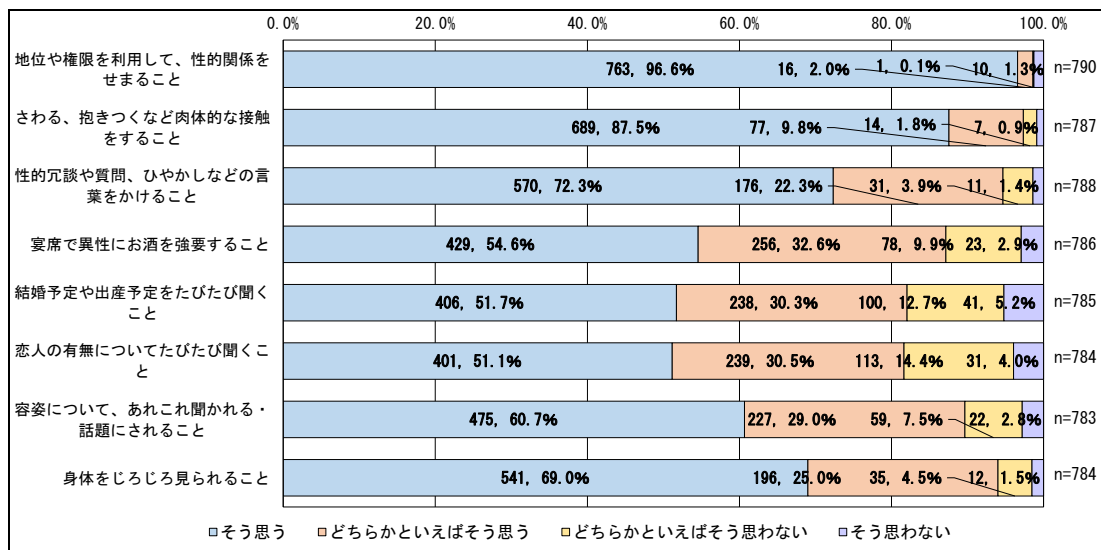
相談をしなかった・できなかったという回答が多く、また、具体的な相談窓口を知らないという回答が多かったことが重要な課題です。この傾向は前回調査と比較しても割合が増加してしまっており、この間、啓発が進んでこなかったと考えられます。

相談をしなければ解決にはつながらず、まずは相談することによって救済、解決、その後の支援にもつながっていくので、相談・支援に関する機関、窓口の情報を収集するとともに連携体制を強化・整備し、適切に周知・啓発を進めていくことが重要です。

## ⑥性暴力・性犯罪について

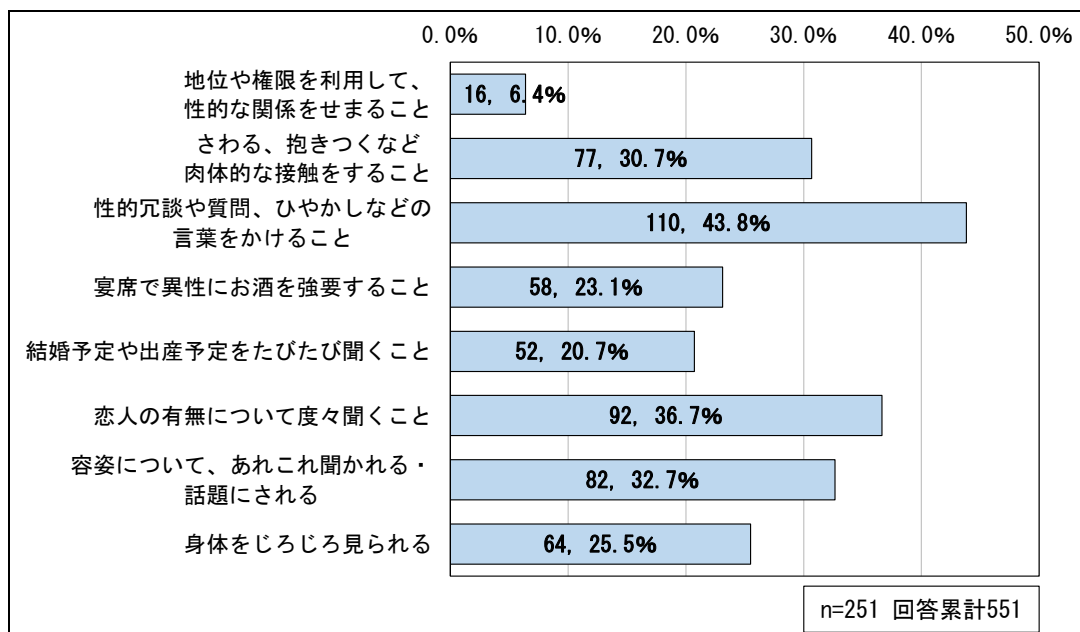
様々な言動についてのセクシャルハラスメントかどうかの認識は男女を問わず共通して高いものでした。

### ●次のことはセクシャルハラスメント（性的嫌がらせ）だと思いますか



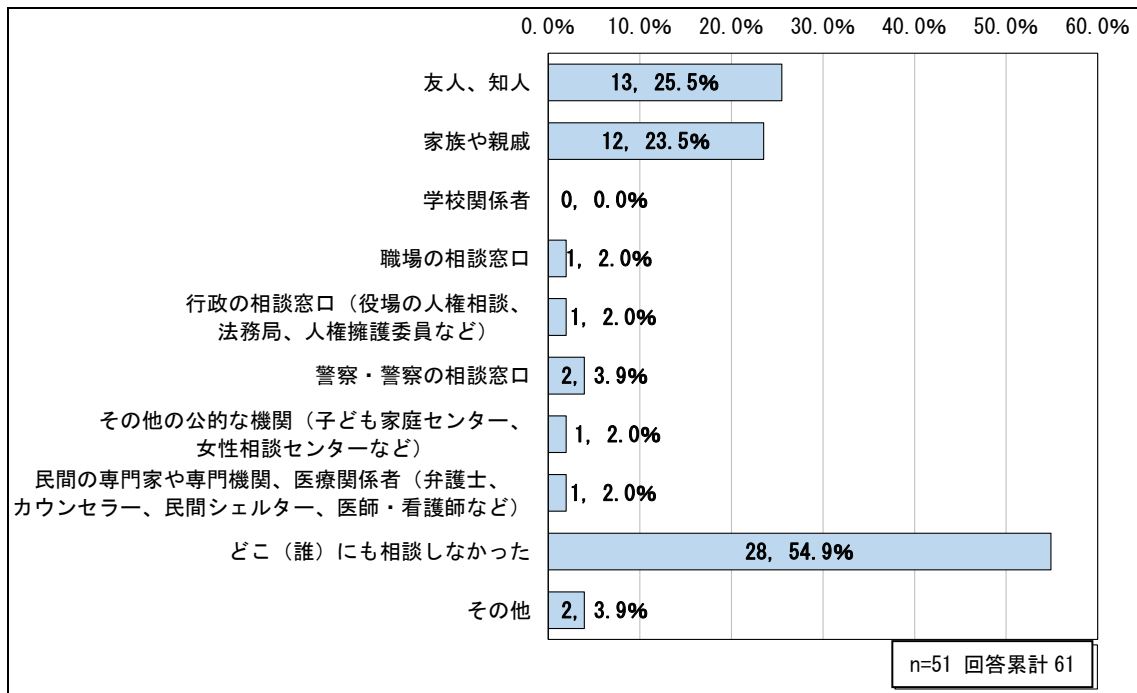
しかしながら、性暴力・性犯罪について、被害を受けたことがあるという回答も一定数、存在していました。

### ●次のことを職場や学校、地域などでされたことはありますか



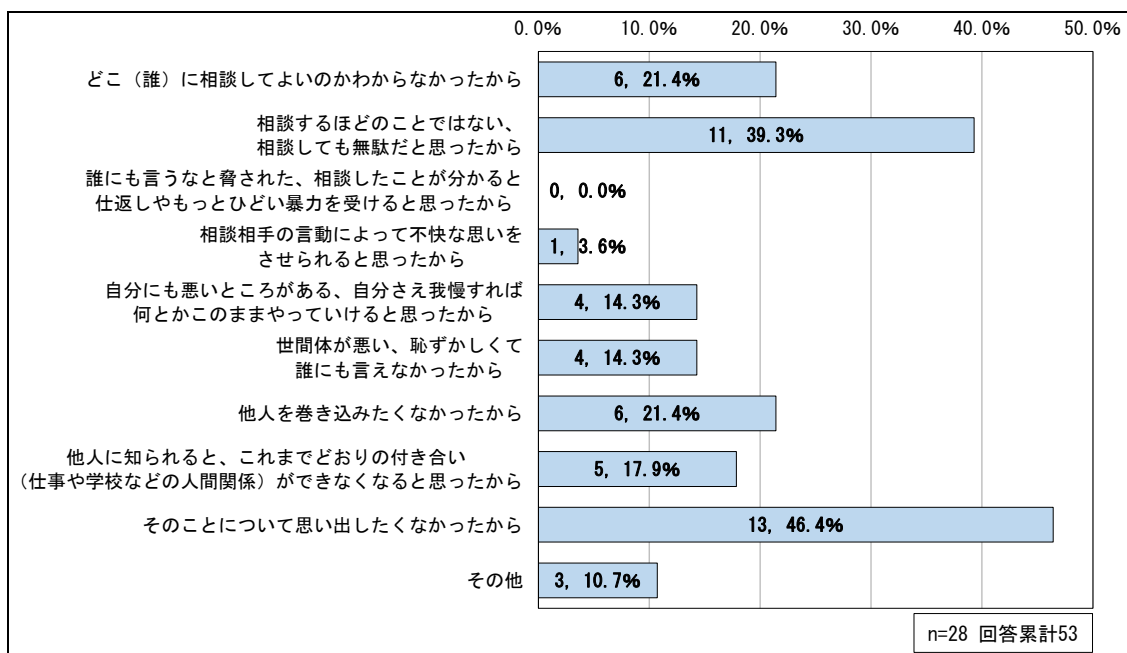
DVの場合と同様に、どこ（誰）にも相談しなかったという回答が最も多く、相談相手は友人や知人、家族や親せきが多く、外部の機関に相談したという回答はわずかでした。

●そのこと（被害）を誰かに打ち明けたり、相談しましたか



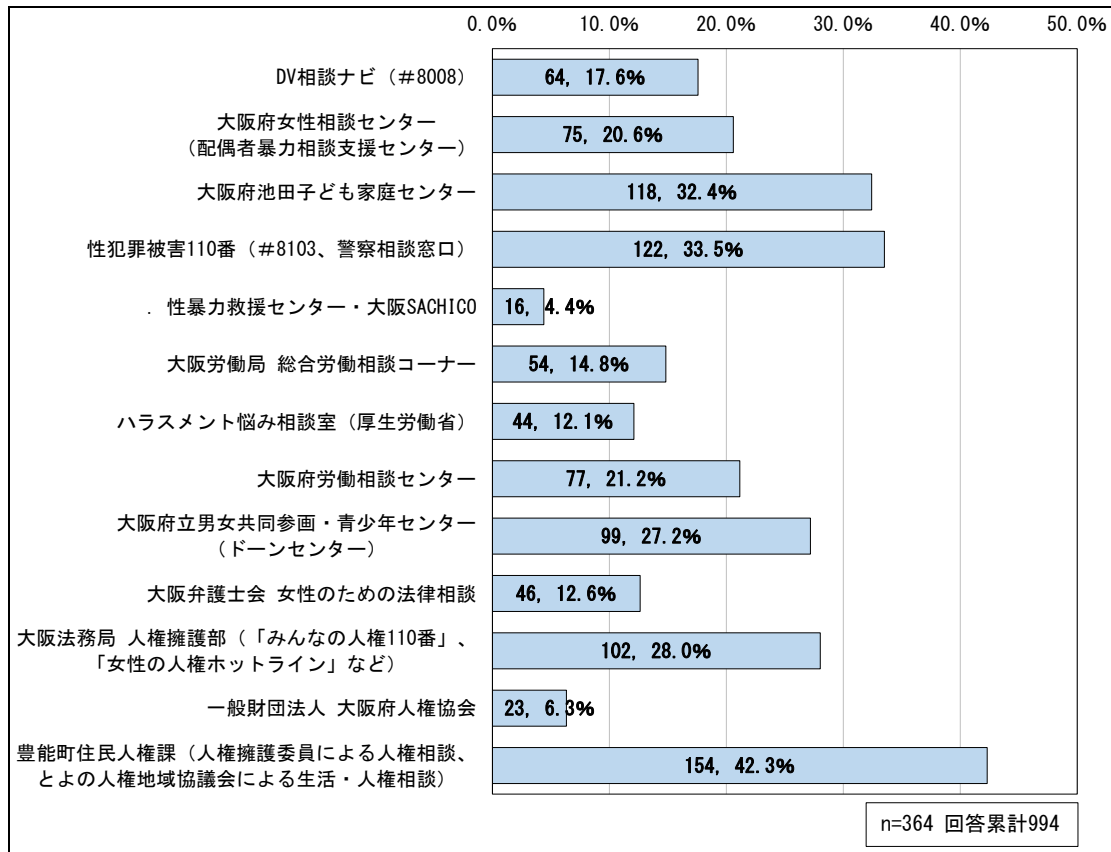
相談しなかった理由としては、DVの場合と同様に相談しても無駄だと思ったという回答がありましたが、それ以上に、思い出したくなかった、という回答が多く、さらには、どこに相談してよいかわからなかったという回答も多かったことから、どこにも相談できずに泣き寝入りしてしまっている事例が多いことが伺える結果でした。

●どこ（誰）にも相談しなかった（できなかった）のはなぜですか



相談窓口については、警察や行政等の機関は知られている場合が多い一方で、民間の相談機関についての認知度は非常に低いものでした。

●人権に関する相談窓口（主なもの）には次のようなものがあります  
知っているものはありますか



<課題>

前回調査では性暴力・性犯罪に特化した設問はありませんでしたが、回答の傾向としては、DVの場合と同様に、相談をしなかった、どこ（誰）に相談してよいのかわからなかったといった回答が多く、また、相談しても無駄だと思った、思い出したくなかったという回答も多かったことから、DVの場合以上に、どこにも相談できずに、埋もれてしまっている事例が多いと考えられます。

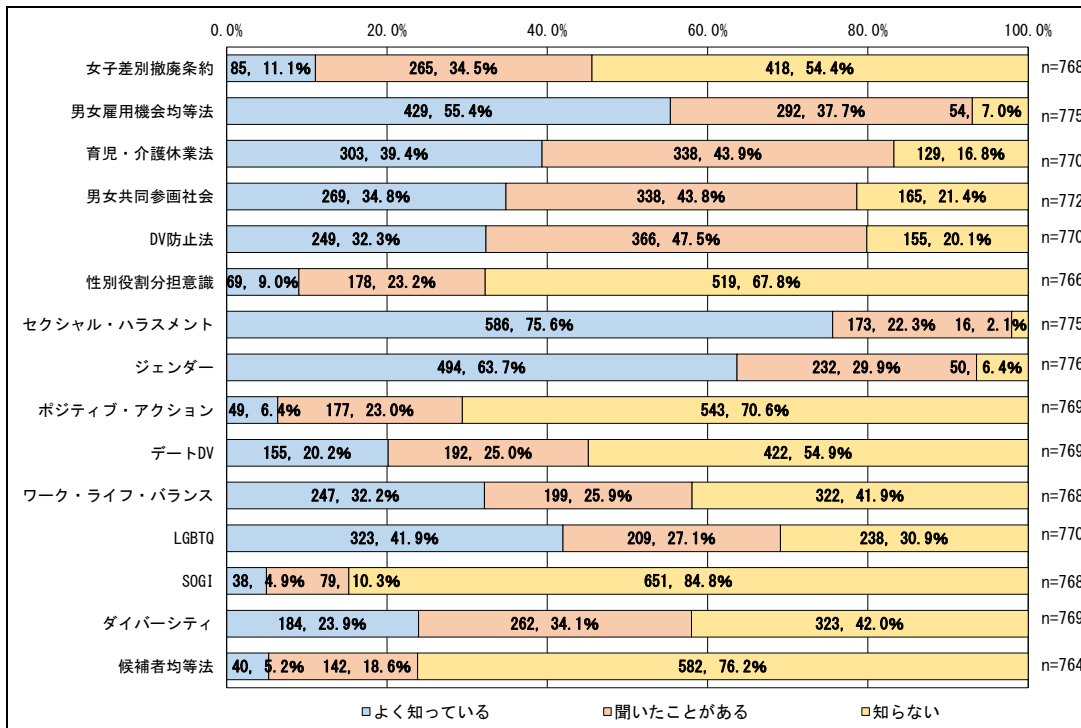
自由記述意見では「誰にも知られずに問題を解決する手段」を求める声もあり、相談者が安心して相談できる窓口や手段を確保することも重要です。

相談・支援に関する機関、窓口の情報を収集するとともに、連携体制を強化・整備し、適切に周知、啓発を進めていくことが重要です。

## ⑦男女共同参画に関する用語の認知度について

ほぼ8割から9割の人が知っている・聞いたことがあると回答した用語に加え、ワークライフバランス、LGBTQ、ダイバーシティ等、近年よく使われるようになってきた用語についても、半数以上の人々が、知っている・聞いたことがあると回答しています。また、ジェンダーといった、前回調査時から認知度が倍増している用語もあり、男女共同参画に関する認識が徐々に広まりつつあると考えられます。

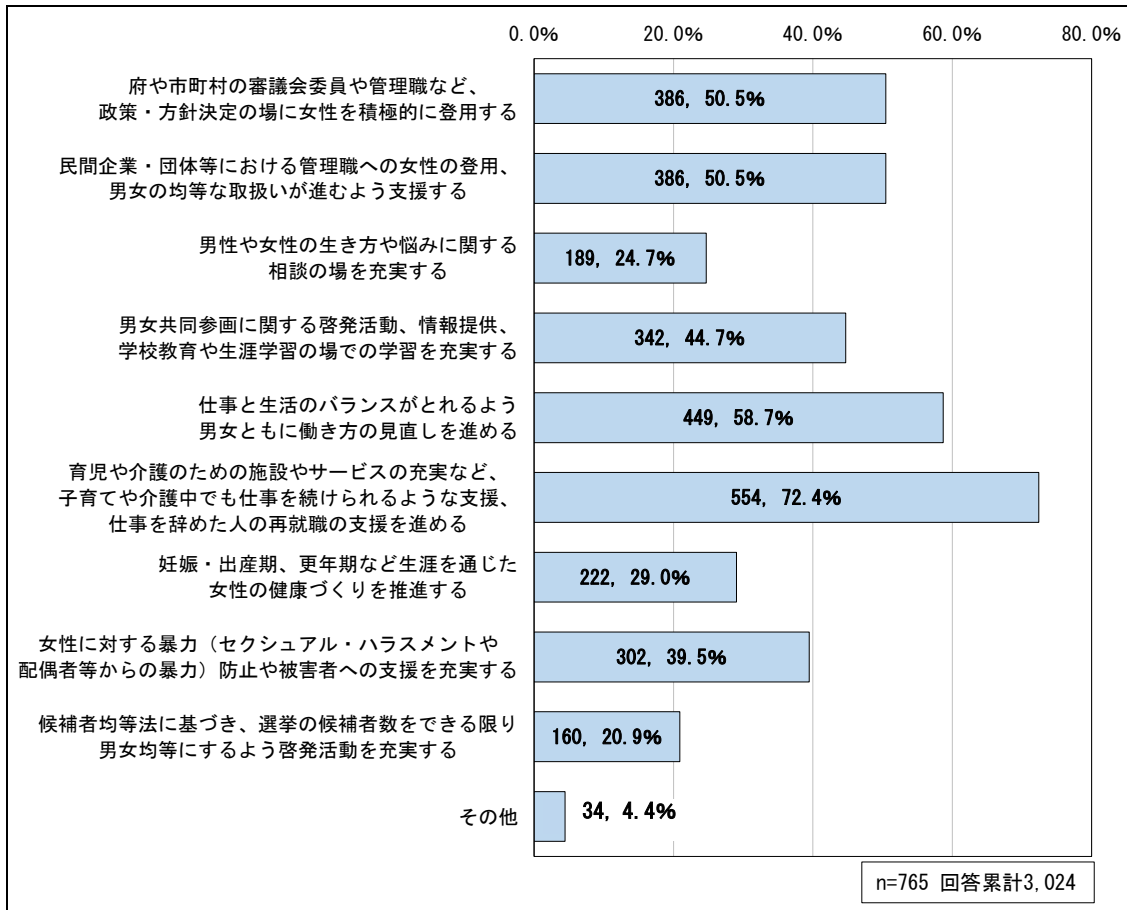
### ●男女共同参画に関する次の用語を知っていますか



## ⑧男女共同参画社会の実現に向けて

行政に求めるものとしては、ワークライフバランスや就労の支援に関連することからへの要望が、前回調査時から増加し、高くなっています。

### ●男女共同参画を推進していくために府や市町村は今後どのようなことに力を入れていくべきだと思いますか



### <課題>

行政に対するニーズは様々なものがありますが、町というひとつの自治体が単独でできることには限りがありますので、町で実施できるもの、国や都道府県が実施するもの、民間により実施するものなど、相互に連携を図りながら、適切に情報収集・情報提供を行い、正しく周知・啓発を進めていくことが必要です。

## 自由記述意見

自由記述意見においても、教育現場では男女平等への意識改革は進んでいるという意見もあり、若い世代においては意識の変化が徐々に進んでいるとみられます。

一方で、年齢が高い世代には、男性優位、男尊女卑の意識が未だ根強く残っている、といった意見も多くありました。

旧来から根強く残る意識の改革は容易なことではありませんが、そこに訴えかける様々な啓発を継続して実施していくことが重要です。加えて、小中学校等における子どもの頃からの教育が、今後男女共同参画社会をつくり上げていく上で、さらに重要になると考えられます。

また、男女の性差、向き不向き、どちらかしか担えない役割はあるものなので、それぞれの立場や違いを認めあい、互いに尊重しあいながら、すべての人がそれぞれの適性を活かして得意な分野で活躍できる社会をつくることが重要であるという意見もありました。

啓発活動だけではなく、法整備や制度の確立など、国（行政、政治）が先頭に立って施策を進めるぐらいでなければ人の意識を変えることはできない、といった旨の意見も多くありました。

豊能町においては、少子高齢化の進行により年齢が高い世代の割合が高くなっていますが、これからを担う若い世代への啓発とあわせ、豊能町の実態に即した様々な対策を進めていかなければならないと考えられます。



## 第2章 計画

### 1 基本的な視点

○人権尊重は男女共同参画の基本的理念です。この理念を実現するには、すべての人が性別に関わりなくお互いの個性や意思を尊重しながら自立の意識を有することが不可欠です。こうした状況を踏まえ、男女平等を進める教育・啓発に努めます。

○男女共同参画社会の実現には、依然として根強く残る固定的な性別役割分担意識を解消することが必要です。旧来の制度や慣行等を見直すとともに、すべての人が性別に関わりなく自らの意思と選択により自立した職業生活と家庭生活を両立していけるよう社会全体の意識づくりに努めます。

○女性に対する暴力をはじめ、あらゆる暴力は大きな社会問題です。被害者に対する救済・支援という視点に重点を置き、被害の防止と被害者の支援に関する体制の整備を行い、被害者の人権侵害に対する対策強化に努めます。

## 2 施策の体系

基本目標	基本方針	
【基本目標1】 男女共同参画社会の実現のための教育・啓発の推進	(1) 男女共同参画についての理解の推進	
	(2) 生涯にわたる男女平等教育・学習の推進	
	(3) 人権の視点からの性の尊重・正しい理解 ◎	
【基本目標2】 働く場の男女平等と仕事と生活の調和の実現	(1) ワークライフバランス(仕事と生活の調和)や多様な働き方・生活様式の推進	女性活躍推進計画◎
	(2) 働く場への女性の参画の拡大	
	(3) 政策・方針決定の場への女性の登用の推進	
【基本目標3】 すべての人が安心して暮らせる環境の整備	(1) エンパワーメントへの支援 ◎	
	(2) 高齢者、障害者(児)、ひとり親家庭、外国人等への支援	
	(3) すべての人への生涯を通じた健康支援	
	(4) 防災における男女共同参画の推進 ◎	
【基本目標4】 あらゆる暴力の根絶	(1) DV被害の予防に向けた取組み	DV対策基本計画
	(2) 相談・支援体制の充実	
	(3) あらゆる性暴力への対策推進 ◎	

※ 第3次プランにおいて新たに設定した項目に ◎ をつけています。

### **3 施策の内容**

#### **基本目標 1 男女共同参画社会の実現のための教育・啓発の推進**

##### **現状と課題**

性別に関わりなく誰もが個性や能力を發揮して自分らしく生きることができる社会を実現するためには、性別による固定的役割分担意識や偏見等を取り除き、一人ひとりが互いの人権を尊重しあうことが不可欠です。

しかしながら、一部では男女平等の意識が浸透していることが伺えましたが、多くの場面において、性別による固定的役割分担意識や偏見、男女間での意識の差は根強く残っており、人権尊重の意識や平等の意識を育てるための教育・啓発が果たす役割は極めて重要です。性別に関わりなくすべての人が互いに人権を尊重しあう男女共同参画の意識の形成を促進するためには、学校をはじめ、家庭、地域等の様々な場において教育・啓発の充実を図る必要があります。

こうした状況を踏まえ、旧来の制度や慣行の見直しについての啓発等に努め、また男女共同参画を進める教育・啓発を推進するとともに、多様な生き方の選択を可能とする教育・啓発のための施策をめざします。

##### **施策の方向と概要**

###### **(1)男女共同参画についての理解の推進**

旧来の制度や慣行の中には、男女の固定的な役割分担が根強く残っているものがあります。このような考えを排して、すべてのひとが性別に関わらず個人としての尊厳が重んぜられることが大切であり、様々な制度や慣行において、男女共同参画の考え方を強化していくことが必要です。

男女共同参画社会の実現に向けた意識形成のため、適切な現状把握に努めるとともに、対象者に合わせた効果的な広報や啓発活動、情報の収集・提供に努めます。

###### **(2)生涯にわたる男女平等教育・学習の推進**

意識調査の結果にも学校教育の場では男女平等意識が広まりつつあることが表れており、男女共同参画社会を実現する上で、保育所や幼稚園そして学校教育等、幼少期からの教育

の果たす役割は非常に大きいものであります。

また、社会や家庭内に旧来から根強く残る固定的役割分担意識や固定観念等、男女共同参画社会を実現する上での障壁を取り除くためには、幼少期だけでなく多くの世代においての意識の改革が必要です。

発達段階や年代に応じた、生涯にわたって人権尊重や男女平等について学ぶ機会の確保に努めます。

### **(3)人権の視点からの性の尊重・正しい理解**

性別による固定的役割分担意識を取り除き、男女平等の意識をもつことが重要であることは言うまでもありませんが、一律に同じ扱いをするだけではなく、互いの性について正しく理解して尊重し、それぞれが個性や能力を発揮して活躍できる社会をつくることこそが男女共同参画社会の実現であると言えます。旧来の固定的役割分担意識や性についての誤った理解の解消に向けての教育・啓発に努めます。

また、LGBTQをはじめとするいわゆる性的マイノリティについての正しい理解の啓発に努め、当事者やその家族にとって偏見のない住みやすい社会づくりに努めます。

<b>基本目標 1 男女共同参画社会の実現のための教育・啓発の推進</b>			
<b>基本方針</b>	<b>施策の方向</b>	<b>主な施策の内容</b>	<b>主な担当課</b>
<b>(1) 男女共同参画についての理解の推進</b>	①男女共同参画社会についての周知・啓発の充実	○男女共同参画についての理解のための計画的な研修や講演等の実施 ○広報紙やホームページ、各種資料提供コーナーの配置等、多様な媒体を活用した男女共同参画の理解のための周知・啓発	住民人権課
	②町職員・教職員等を対象とした意識の啓発	○町職員・教職員に対する男女共同参画の理解のための研修の実施 ○教職員に対する男女平等意識や固定的な性別役割分担意識等についての正しい理解を育むための指導方法や教材の研究・充実	住民人権課 広報職員課 義務教育課

	③地域や家庭における意識の啓発	○住民、地域で活動する団体のメンバー等に対する研修や講演の実施、情報の提供 ○家事や育児等における家庭での男女共同責任についての研修や講演の実施、情報の提供 ○家庭での男女共同参画についての学校等の保護者に向けた啓発	住民人権課 生涯学習課
	④町民意識調査の実施等による現状や課題の把握	○住民に対する男女共同参画に関する意識調査の実施 ○町職員や教職員、事業所等に対する男女共同参画に関する意識調査の実施	住民人権課
(2) 生涯にわたる男女平等教育・学習の推進	①就学前における男女平等教育	○幼稚園・保育所・認定こども園と連携した発達段階に応じた啓発活動 ○教職員に対する男女平等意識や固定的な性別役割分担意識等についての正しい理解を育むための指導方法や教材の研究・充実	住民人権課 こども育成課
	②学校における男女平等教育	○学校と連携した発達段階に応じた啓発活動 ○学校での日常生活や行事、生徒指導、進路指導等における男女平等の意識の拡充 ○男女平等や固定的な性別役割分担意識等についての正しい理解を育むための指導方法や教材の研究・充実	住民人権課 義務教育課
	③生涯学習の場における学習機会の充実	○男女共同参画に関する幅広いテーマの講座、講演会、セミナー等の実施 ○男女共同参画に関する資料の収集と提供	住民人権課 生涯学習課
	④若年層向けや高齢者向けなど、実態に沿った啓発	○学校や幼稚園・保育所・認定こども園と連携した発達段階に応じた啓発活動 ○生涯学習担当部局と連携した啓発活動 ○高齢者施策担当部局と連携した啓発活動	住民人権課 義務教育課 こども育成課 生涯学習課 健康増進課

(3) 人権の視点からの性の尊重・正しい理解	①固定的な性別役割分担意識の解消のための正しい理解	○男女平等意識や固定的な性別役割分担意識等についての理解のための研修や講演等の啓発	住民人権課
	②適材適所の活躍機会の確保のための性差の正しい理解	○あらゆる場における性差による向き不向き、適材適所等についての理解促進のための啓発	住民人権課
	③性や感染症についての正しい理解、青少年の健全育成のための環境づくり	○学校における発達段階に応じた健康教育や性教育、感染症に関する情報提供の拡充 ○家庭における性教育の実施の推進 ○性非行防止の啓発の推進 ○性の商品化等、性に関わる問題についての意識啓発 ○相談支援体制に関する情報の提供	義務教育課 住民人権課
	④LGBTQ、性的マイノリティ、性の多様性等についての正しい理解	○庁内や地域、教育の場に対する講演や研修、資料提供等による啓発 ○性的指向や性自認に関わらずすべての人にとって生活がしやすい環境の整備 ○当事者や家族が相談できる場についての情報の提供	住民人権課 義務教育課

## **基本目標2 働く場の男女平等と仕事と生活の調和の実現【女性活躍推進計画】**

### **現状と課題**

男女共同参画社会を実現するためには、性別に関わりなくすべての人が活躍できる社会をつくることが重要です。

男女雇用機会均等法の施行により雇用のすべての段階における女性労働者への差別的取り扱いが禁止されるなど、制度上の雇用機会均等は確保されました。

しかしながら、募集や採用、雇用形態等における女性に不利な取扱いはいまだ存続しており、さらには旧来からの固定的役割分担意識など、女性の社会への参画を阻害する要因は根強く残っています。こうした就労をはじめとするあらゆる分野への女性の参画を阻害する障壁を取り除くためには、制度上の体制整備に加え、男性の意識改革、社会全体の意識改革が必要です。

これらを踏まえ、意識の改革に向けた啓発を推進し、女性が多様な働き方、生活様式を選択して個性と能力を発揮して活躍し、さらには性別に関わりなくすべての人が活躍できる社会の実現をめざします。

### **施策の方向と概要**

#### **(1)ワークライフバランス（仕事と生活の調和）や多様な働き方・生活様式の推進**

ワークライフバランス（仕事と生活の調和）の実現のためには、子育てや介護に関するサービス等、制度面での整備に加え、働き方や生活様式についての意識の改革を進めることが必要です。

関係機関への働きかけ等を通じて子育てや介護等の制度面での拡充を図るとともに、一人ひとりが旧来の考え方を取り除き、家庭や仕事、地域社会において自らのライフスタイルに応じた多様な働き方や生活様式を選択することができるよう、意識の改革をめざした啓発に努めます。

#### **(2)働く場への女性の参画の拡大**

就労の場に関する法律上の整備は進められているものの、固定的役割分担意識、固定観念等もあり、すべての働く場において女性が男性と同様に活躍するまでには至っていないのが現状です。

就労に関する様々な場面における女性の参画機会の拡大や、継続して参画できる安定し

た環境づくり、ハラスメントのない安心して参画できる環境づくりをめざし、関係機関と連携した啓発活動や情報収集・情報提供、関係機関に対する働きかけに努めます。

### (3)政策・方針決定の場への女性の登用の推進

あらゆる分野での政策や方針決定過程への女性の参画が進むよう、女性の人材育成や活用、管理職への登用、審議会等に女性委員を増やすための選考方法の見直しなど、女性の参画機会の拡大の促進に努めます。

また、各種地域団体や事業所等との連携や働きかけを通じて、働く場や地域活動等の分野での女性の参画の拡大に取り組み、活躍機会の拡大をめざします。

豊能町においても、町民の男女共同参画意識の高揚をめざして、人事担当部局等と連携し、固定化した男女の役割にしばられない職場づくりをめざします。

基本目標2 働く場の男女平等と仕事と生活の調和の実現 【女性活躍推進計画】			
基本方針	施策の方向	主な施策の内容	主な担当課
① 多様な働き方・生活様式の推進 (ワークライフバランス(仕事と生活の調和)や)	①家庭における固定的役割分担意識の改革についての啓発	○男女平等や固定的な性別役割分担意識についての理解のための研修や講演 ○家事や育児等、家庭における男女共同責任に関する研修や講演の実施、情報提供の推進 ○啓発冊子等を活用した男女共同参画の理解のための周知・啓発	住民人権課
	②男性による家事、育児、介護への参画推進	○男性による家事や育児、介護等の参画促進に向けた制度整備(働きかけ) ○家事や育児等、家庭における男女共同責任についての研修や講演の実施、情報提供の推進 ○啓発冊子等を活用した男女共同参画の理解のための周知・啓発	住民人権課
	③仕事と家庭生活の両立の支援に向けたサービスの充実	○子育てや介護に関するサービスの拡充と利用の促進のための制度整備(働きかけ) ○時間外保育や一時保育、病児保育等、仕事と家庭の両立を支えるサービスの拡充	住民人権課 健康増進課 保険課 こども育成課



	<p>○労働時間や報酬の改善、新しい生活様式を踏まえた多様な働き方導入に向けた事業者への啓発</p> <p>○育児サークルや子育て支援に関する講座の実施等、子育てに関する情報共有の場の拡充</p> <p>○子育てに関する相談体制の確保・周知</p>	農林商工課
④適材適所の働き続けやすい環境の整備、周囲の理解・協力についての啓発	<p>○新しい生活様式を踏まえた多様な働き方の導入や男女平等の就労環境の整備に向けた事業者への啓発</p> <p>○労働時間や報酬の改善に向けた啓発</p> <p>○商工会等の関係機関との連携による町内事業所に対する啓発</p> <p>○労働に関する情報の収集・提供等による啓発</p>	住民人権課 農林商工課
⑤地域活動等への女性の参画の推進や活動の支援	<p>○女性団体グループについての活動情報の収集・提供や支援</p> <p>○NPOやボランティア活動、自治会活動、文化・スポーツ活動等、各種活動における男女共同参画の意識の促進・啓発、支援</p> <p>○各種グループ間の交流の促進</p> <p>○行事開催時における保育ボランティア配置や保育室の設置、親子参加型での実施等、子育て中の女性にも参加しやすい環境の整備</p> <p>○地域で互いに支えあう意識づくりの啓発</p>	住民人権課 福祉課 生涯学習課 総務課 広報職員課

(2) 働く場への女性の参画の拡大	①雇用の場における男女平等の推進	○男女平等の就労環境の整備に向けた事業者への啓発 ○労働時間や報酬の改善や明文化に向けた啓発	住民人権課 農林商工課
	②女性の就労機会の拡大に向けた支援	○技術習得や資格取得につながる講座等に関する情報の収集・提供 ○関係機関との連携による雇用に関する情報の収集・提供 ○女性事業主や自営業に従事する女性への支援策に関する情報の収集・提供	住民人権課 農林商工課
	③女性が働きやすい環境の整備	○就労の場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止に関する啓発 ○セクシュアル・ハラスメントに関する相談体制の周知	住民人権課
(3) 政策・方針決定の場への女性の登用の推進	①町における管理職への女性の登用の推進	○政策方針決定の場への女性職員の参画推進 ○管理職に必要な知識・技能が醸成される研修の充実	広報職員課
	②各種審議会等への女性委員参画の推進	○「おおさか男女共同参画プラン（2021－2025）」の方針を踏まえて、40%以上 60%以下（男女いずれかが40%未満とまらない状態）を目標に審議会等の女性委員の就任の推進	住民人権課 関係各課
	③各種団体や事業所に対する女性の登用についての啓発	○各種団体や事業所に対しての、意思決定の場への女性の参画に関する啓発 ○研修や教育の場への女性の参加の促進	住民人権課 義務教育課

## **基本目標3 すべての人が安心して暮らせる環境の整備**

### **現状と課題**

社会情勢の変化や、新型コロナウイルス感染症、大規模な災害の影響等により、生活をする上で様々な困難を抱える人は増加しています。特に高齢者や障害者、ひとり親世帯や外国人等は厳しい状況に置かれることが多く、さらに女性であることでより困難な状況に置かれる場合もあります。

男女共同参画社会を実現するためには、性別に関わらず、すべての人が自らの意思に基づいて個性と能力を発揮でき、困難な状況に置かれた場合には包括的に支援を受けられる環境・体制をつくっていくことが必要です。

このような状況を踏まえ、すべての人が自らの生き方を選択して生活することができるよう、その人の力を引き出し高めること、エンパワーメントへの支援に取り組みます。また、困難を抱える人への切れ目のない包括的な支援にも努め、すべての人が安心して暮らせる環境の整備をめざします。

### **施策の方向と概要**

#### **(1)エンパワーメントへの支援**

性別や年齢、国籍、人種、障害の有無に関わらず、すべての人が自らの生き方を選択・自己決定して生活することができるよう、その人の力を引き出し高めること、いわゆるエンパワーメントのための支援に努めます。

就労や学習の機会の確保に関する支援・啓発による生きていくための力の向上や、健康づくりや様々な社会参加の機会の確保による生きがいくりの支援等、すべての人が自立して生きていくための支援に努めます。

#### **(2)高齢者、障害者（児）、ひとり親家庭、外国人等への支援**

高齢者や障害者・障害児、ひとり親家庭、外国人をはじめとする生活上の困難に直面し生きづらさを抱えている人が地域の中で安心して生活していくことができるよう、支援体制の確保に努めます。

関係機関と連携し、様々なサービスや制度についての情報の収集や提供、周知・啓発、すべての人々の状況に応じた一人ひとりに寄り添った支援ができる連携体制の整備・強化に向けて取り組みます。

### (3)すべての人への生涯を通じた健康支援

人が生活していく上で、健康を保持・増進することは重要です。また、女性には妊娠や出産の可能性もあり、特有の心身の健康問題もあります。

すべての人が性別に関わりなく生涯を通じていきいきと心身ともに健康に暮らすことができるよう、関係機関と連携して情報の収集や啓発に努め、一人ひとりのライフステージごとの課題に応じた支援ができる体制の確保をめざします。

また、健康診査やがん検診、介護予防や健康づくりにつながる事業や講座等に関する周知・啓発や、仕事と生活の調和した働き方に関する啓発など、一人ひとりの意識改革による健康の保持・増進に向けて取り組みます。

### (4)防災における男女共同参画の推進

災害時等の緊急事態下においても、性別に関わらずすべての人が安心して過ごせるよう、関係機関と連携し、女性や性的マイノリティの人にも配慮した避難所の運営等、男女共同参画の視点にたった防災の推進に向けて取り組みます。

基本目標3 すべての人が安心して暮らせる環境の整備			
基本方針	施策の方向	主な施策の内容	主な担当課
(1) エンパワメントへの支援	①就労に必要な能力の習得、人材の育成の支援	○技術習得や資格取得につながる労働講座や職業訓練事業等の情報の収集・提供 ○関係機関との連携による雇用に関する情報の収集・提供 ○商工会等の関係機関との連携による町内事業所に対する啓発	農林商工課 住民人権課
	②こども・若者の生きる力を育むための支援	○発達段階に応じた、生涯学習施設等を活用した学習機会の提供やスポーツ活動、その他レクリエーションの実施	生涯学習課 住民人権課
	③高齢者の生きがいの支援	○高齢者の学習機会や健康教育の充実 ○老人クラブ活動の支援 ○軽スポーツの普及・促進 ○介護予防施策の推進	健康増進課 生涯学習課

	④すべての人の社会参加、学習の機会の確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>○図書館や公民館を活用した講座・講演会の実施、資料の収集・提供</li> <li>○各種講座の講師やギャラリーの出展者としての参加機会の提供</li> <li>○生涯学習施設を活用したスポーツ活動やその他レクリエーションの実施</li> </ul>	生涯学習課 住民人権課
(2) 高齢者、障害者(児)、ひとり親家庭、外国人等への支援	①高齢者、障害者・障害児、ひとり親家庭、外国人の人たちが安心して暮らせる環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>○独居や夫婦のみの高齢者世帯への支援</li> <li>○高齢者や障害者・障害児の権利の擁護に関する支援</li> <li>○関係機関との連携によるひとり親家庭に対する支援</li> <li>○関係機関との連携による外国人に対する支援</li> <li>○年金制度等の公的な制度についての周知・啓発</li> <li>○健康相談等、各種相談機能の充実</li> <li>○関係機関との連携によるセーフティネットの拡充</li> <li>○対面朗読や点字資料の拡充、多言語による情報提供等の環境の確保</li> <li>○公共施設や住宅のバリアフリー化の推進等による地域における生活の支援</li> </ul>	健康増進課 福祉課 保険課 生涯学習課 住民人権課
	②生活上の困難を抱える人への支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>○手当の給付や医療費の助成等による支援</li> <li>○関係機関が実施する支援策についての情報の収集・提供</li> <li>○関係機関との連携によるセーフティネットの拡充</li> </ul>	保険課 福祉課 住民人権課
	③関係機関との連携強化による相談・支援体制の拡充	<ul style="list-style-type: none"> <li>○関係機関が保有する相談支援体制についての情報の収集・提供、啓発</li> <li>○社会福祉協議会等の関係機関との連携強化による支援体制の確保</li> </ul>	住民人権課 関係各課

(3) すべての人への生涯を通じた健康支援	①保健・福祉サービスの充実等によるライフスタイルや性別に応じた健康づくり支援	○乳がん検診・子宮がん検診等の受診機会の拡大 ○健康診査や各種がん検診の受診機会の拡大 ○骨粗しょう症予防や栄養指導等の健康づくりに関する事業の充実や意識の啓発 ○乳幼児健診や妊婦健診等の母子保健事業の充実 ○介護予防に関する事業の実施や意識の啓発 ○介護者サークル活動や新たな民間活力に対する支援、ネットワーク体制の確保	健康増進課
	②性の尊重と女性の性保護についての啓発	○関係機関との連携による女性特有の心身の健康問題に関する相談支援体制の確保 ○性に関する正しい知識の啓発、情報の収集と提供	住民人権課 健康増進課
	③仕事と家庭の両立による健康保持増進	○働き方の改革による健康の保持、増進に向けた活動等への参加促進、意識啓発	住民人権課 関係各課
(4) 防災における男女共同参画の推進	①男女共同参画の視点にたった防災の推進	○男女共同参画の視点を取り入れた防災体制づくりに向けた啓発 ○性別による視点やニーズの違い、性的マイノリティに配慮した避難所の運営	住民人権課 総務課

## **基本目標4 あらゆる暴力の根絶**

### **現状と課題**

配偶者等からの暴力（ドメスティックバイオレンス、DV）や性暴力・性犯罪は、その多くが生命、身体の安全に重大な危害を及ぼすおそれが高い深刻な社会問題であり、決して許されるものではない個人の尊厳を傷つける人権侵害です。

市町村は、配偶者暴力防止法に基づき、都道府県基本計画を勘案してDVに関する被害者保護のための施策の実施に関する基本的な計画を定めるよう努めることとされています。基本目標4のうち、基本方針（1）および（2）をこの計画に位置付け、配偶者等からの暴力に対する救済や支援、暴力の根絶のための啓発推進や体制の整備に努めます。

性暴力・性犯罪についてもDVと同様に著しい人権侵害です。相談をためらう、あるいはどこに相談すればよいのかわからないといった被害者が多いことも問題です。被害の根絶に向けた啓発活動や相談・支援体制の周知・啓発にも取り組んでいきます。

### **施策の方向と概要**

#### **(1)DV被害の予防に向けた取組み 【DV対策基本計画】**

誰もがDVの被害者や加害者になる可能性を持っています。また、DV被害を受けながら、DVと認識していない被害者や相談をためらう被害者、どこに相談すればよいのかわからないといった被害者も多く、被害が深刻化、潜在化しやすい傾向があります。DVに関する正しい知識の啓発を進めるとともに、関係機関との連携による身近なDV被害者の早期発見・早期解決等、DVの根絶に向けて取り組みます。また、デートDVといった若年層にも起こり得る問題に関する啓発にも取り組み、将来の新たなDV被害発生を防止を図ります。

#### **(2)相談・支援体制の充実 【DV対策基本計画】**

DV問題を深刻化させる要因として、被害者が友人や知人には相談しているものの専門機関への相談という行動になかなか踏み出せないことが考えられます。また意識調査によると、相談窓口を知らないという回答もあり、相談窓口が周知されていないことも問題です。

個々の事情はさまざまですが、まずは被害者の早期発見、安全確保、その後の支援が重要です。関係機関と連携し、被害者支援のネットワークの構築や相談を受ける体制の整備

等、早期発見から支援に円滑につなぐことができる体制の確保に向けて取り組みます。

### **(3)あらゆる性暴力への対策推進**

意識調査によると、性暴力・性犯罪に関しても、被害者が友人や知人には相談しているものの、どこ（誰）にも相談しなかったという回答が多く、被害が潜在化していることが考えられます。DVの場合と同様に、専門機関への相談にもなかなか踏み出せないことが考えられます。

公的な相談機関や民間の支援団体も徐々に増えていますが、相談窓口を知らないという回答も多かったことから、相談・支援体制についての周知・啓発を強化していくことが重要な課題です。

また、就労の場におけるセクシャルハラスメントについては、男女間での認識の違いが要因となることもあり、意識改革に向けた啓発が必要です。

<b>基本目標4 あらゆる暴力の根絶 【基本方針(1)(2)=DV対策基本計画】</b>			
<b>基本方針</b>	<b>施策の方向</b>	<b>主な施策の内容</b>	<b>主な担当課</b>
<b>(1) DV被害の予防に向けた取り組み</b>	①多様な媒体を活用した啓発	○広報紙やホームページ、各種資料提供コーナーの配置等、多様な媒体を活用した周知・啓発	住民人権課 生涯学習課
	②DV防止に関する講座や講演会の開催	○専門家や専門機関による研修や講演の実施	住民人権課
	③デートDVなど若年層にも起こり得る問題についての啓発の拡充	○学校や関係機関と連携した資料配布等による若年層向けの啓発 ○若年層にもDVに関する問題が起こり得ることを踏まえた教職員を対象とする研修や啓発の実施	住民人権課 義務教育課
	④児童虐待や高齢者虐待などDVと密接に関連する分野との連携	○DVに関する情報を把握し得る各担当部局や関係機関との連携強化 ○支援策に関しての各関係機関との情報共有、情報の提供	住民人権課 福祉課 健康増進課 関係各課



(2) 相談・支援体制の充実	①DV被害者の早期発見に向けた支援	○DVに関する情報を把握し得る各担当部局や関係機関との連携強化による早期発見 ○支援策に関しての各関係機関との情報共有、情報の提供	住民人権課 福祉課 健康増進課 関係各課
	②DV被害者に対する相談機能の整備・充実、相談体制の周知	○既存のDVに関する相談窓口に関する情報の収集・提供、周知（男性からの相談に対応する窓口の周知を含む） ○初期の相談から支援につながるまでの具体的な流れについての周知 ○現行の生活・人権相談（女性問題含む）や人権擁護委員による人権相談の充実 ○新たなDV相談窓口の整備や拡充、相談員や関係職員の資質向上や心理的ケアの充実	住民人権課
	③関係機関との連携によるDV被害者の安全確保や自立支援体制の整備	○被害者支援に向けた関係機関との連携によるネットワーク体制の強化	住民人権課 関係各機関
	④職員研修の充実や専門職員の配置	○新たなDV相談窓口の整備や拡充、相談員や関係職員の資質向上や心理的ケアの充実 ○DV問題への無理解による「二次被害」の防止を図るための行政窓口職員への啓発 ○関係機関との密接な連絡調整や被害者の保護、自立支援を図るための専任のケースワーカー等の専門職員の配置	住民人権課 広報職員課

(3) あらゆる性暴力への対策推進	①セクシャルハラスメントに対する意識改革に向けた啓発	○広報紙やホームページ、各種資料提供コーナーの配置等、多様な媒体を活用した周知・啓発 ○専門家や専門機関による研修や講演の実施	住民人権課
	②雇用形態や就労環境など、あらゆる面でのハラスメント防止に向けた啓発	○就労の場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止に関する啓発	住民人権課
	③性暴力・性犯罪に対する相談機能の整備・充実、相談体制の周知	○既存の相談窓口に関する情報の収集・提供、周知 ○現行の生活・人権相談（女性問題含む）や人権擁護委員による人権相談の充実 ○新たな相談窓口の整備や拡充、相談員や関係職員の資質向上や心理的ケアの充実	住民人権課
	④関係機関との連携による支援体制の整備	○被害者支援に向けた関係機関との連携によるネットワーク体制の強化 ○女性相談センターや警察等の関係機関との連携による被害者の個人情報保護や安全確保の推進 ○就労相談や法律相談等の活用による被害者の自立の向けての支援	住民人権課 関係各機関

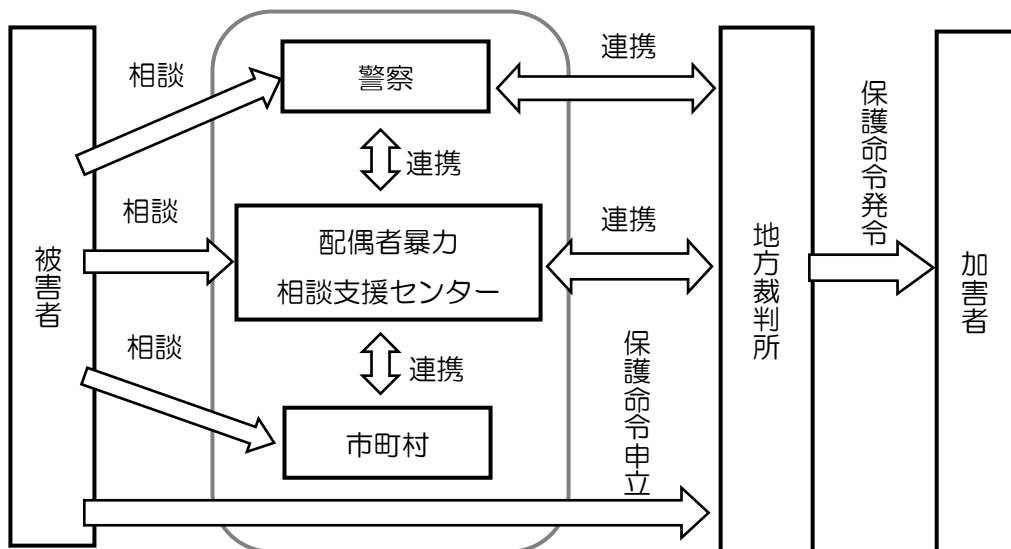
## 参考資料

### 人権に関する主な相談機関一覧

	機関等の名称	電話番号
DV	DV相談ナビ	#8008
	大阪府女性相談センター（配偶者暴力相談支援センター）	06-6949-6022
	大阪府池田子ども家庭センター	072-751-2858
性犯罪、 性暴力	性犯罪被害 110 番（大阪府警察相談窓口）	#8103 0120-548-110
	ストーカー110番（大阪府警察相談窓口）	06-6937-2110
	列車内ちかん被害相談（大阪府警察相談窓口）	06-6885-1234
	性暴力救援センター・大阪SACHICO	#8891 072-330-0799
職場にお けるハラ ズメント	大阪労働局 総合労働相談コーナー	0120-939-009
	大阪府労働相談センター	06-6946-2601
	働く女性の人権センターいこ☆る	06-6948-6300
女性の 生活全般	大阪府立男女共同参画・青少年センター（ドーンセンター）	06-6937-7800
	大阪弁護士会 女性のための法律相談	06-6364-1248
人権全般 に関する 相談窓口	大阪法務局「みんなの人権 110 番」	0570-003-110
	大阪法務局「女性の人権ホットライン」	0570-070-810
	大阪法務局「こどもの人権 110 番」	0120-007-110
	一般財団法人 大阪府人権協会	06-6581-8634
	大阪弁護士会 総合法律相談センター	06-6364-1248
	豊能町 人権擁護委員による人権相談	072-739-3402
	豊能町 生活・人権相談（女性相談を含む）	072-743-3964

2024（令和6）年3月現在

（DV相談から支援につながる流れ）



### 男女共同参画に関する国内外の主な動き

年	世界	国	大阪府	豊能町
1975年 昭和50年	<ul style="list-style-type: none"> <li>国際婦人年</li> <li>第1回世界女性会議（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</li> </ul>			
1976年 昭和51年	<ul style="list-style-type: none"> <li>国連婦人の10年（～1985年）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>国内行動計画策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働部労働福祉課に女性問題担当窓口設置</li> </ul>	
1979年 昭和54年	<ul style="list-style-type: none"> <li>第34回国連総会で女子差別撤廃条約採択</li> </ul>			
1980年 昭和55年	<ul style="list-style-type: none"> <li>第2回世界女性会議（コペンハーゲン）</li> </ul>			
1981年 昭和56年			<ul style="list-style-type: none"> <li>女性の自立と参加を進める大阪府行動計画策定</li> </ul>	
1985年 昭和60年	<ul style="list-style-type: none"> <li>国連婦人の10年最終年</li> <li>第3回世界女性会議（ナイロビ）で婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>女子差別撤廃条約批准</li> </ul>		
1986年 昭和61年		<ul style="list-style-type: none"> <li>男女雇用機会均等法施行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性の地位向上のための大阪府第2期行動計画～女と男のジャンプ・プラン策定</li> </ul>	
1987年 昭和62年		<ul style="list-style-type: none"> <li>西暦2000年に向けての新国内行動計画策定</li> </ul>		
1991年 平成3年				<ul style="list-style-type: none"> <li>教育委員会社会教育課において女性問題に関する意識調査実施</li> </ul>
1992年 平成4年		<ul style="list-style-type: none"> <li>育児休業法施行</li> </ul>		
1995年 平成7年	<ul style="list-style-type: none"> <li>第4回世界女性会議（北京）で北京宣言及び行動綱領採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>育児休業法改正（育児介護休業法施行）</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>女性政策担当窓口を町長部局へ</li> </ul>
1996年 平成8年				<ul style="list-style-type: none"> <li>女性政策推進本部設置</li> </ul>
1997年 平成9年			<ul style="list-style-type: none"> <li>新 女と男のジャンプ・プラン策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>人権教育のための国連10年推進本部設置、女性問題部会発足</li> </ul>

1999年 平成11年		・男女共同参画社会基本法制定		
2000年 平成12年		・児童虐待防止法施行 ・ストーカー規制法施行		
2001年 平成13年		・配偶者暴力防止法(DV防止法)施行	・おおさか男女共同参画プラン策定	
2003年 平成15年				・男女共同参画社会推進本部設置
2004年 平成16年				・男女共同参画社会の実現に向けて意識調査実施
2005年 平成17年			・大阪府配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画策定	
2011年 平成23年	・国連機関「UN Women」発足			・DV対策基本計画を含む新たなプラン策定に向け意識調査実施
2018年 平成30年		・候補者男女均等法(候補者均等法)施行		
2019年 平成31年 令和元年	・G20サミット開催(大阪)	・女性活躍推進法改正	・大阪府性的指向及び性自認の多様性に関する府民の理解の増進に関する条例施行	
2021年 令和3年			・おおさか男女共同参画プラン(2021-2025)策定	
2022年 令和4年				・第3次プラン策定に向け意識調査実施

## 用語解説

### (あ行)

#### 育児介護休業法

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律。育児や介護を行う労働者の、子育て期間中の働き方や、育児休業・介護休業等、職業生活と家庭生活の両立を図るための支援を目的とする法律。

#### LGBTQ (エルジービーティーキュー)

レズビアン(女性の同性愛者)、ゲイ(男性の同性愛者)、バイセクシュアル(両性愛者)、トランスジェンダー(性自認が出生時に診断された性別と異なる人)、クエスチョニングまたはクイア(性自認や性的志向を決められない、わからない人)の頭文字を組み合わせた言葉。

#### エンパワーメント

その人が本来持っている力を引き出すこと。または力をつけること。自らの意識と能力を高め、政治的、経済的、社会的及び文化的に力を持った存在になること。

### (か行)

#### 候補者均等法(候補者男女均等法)

政治分野における男女共同参画の推進に関する法律。国会議員や地方議員の選挙において、男女の候補者数をできる限り均等にすることを政党やその他の政治団体に促すことなどを定めた法律。

#### 固定的性別役割分担意識

「男は仕事、女は家庭」のように、性別によって適した役割や能力、活動する分野があるとして、役割を固定化する考え方や意識。結果的に男女格差の要因になっているとも考えられる。

### (さ行)

#### ジェンダー

それぞれの性にふさわしいと期待される行動や態度を、人が育つ過程で身につけていく「文化的、社会的につくられた性差」のこと。生物学的な性別と区別して用いられる。

#### 女子差別撤廃条約

あらゆる分野における女性差別の撤廃、男女の平等な権利の確立をめざして、1979(昭和54)年に国連総会で採択された条約。日本は1985(昭和60)年に批准。

## 性自認

自分の性をどのように認識しているのかということ。「心の性」とも言われる。

## 性的指向

どのような性別の人を好きになるかということ。

## セクシュアル・ハラスメント

職場や学校、地域社会等、様々な場面で起きる性的嫌がらせ。労働条件や就業環境での不利益な扱いも含まれる。被害は男女どちらにも起こりえる。

## SOGI（ソジまたはソギ）

Sexual Orientation and Gender Identity（性的指向と性のアイデンティティ）の頭文字を組み合わせた言葉。性的指向（好きになる性）と性自認（自分の心の性）を表しており、誰もがそれぞれのセクシュアリティを持っているという考え方に基づくもの。「どんな性別を好きになるのか」「自分自身をどういう性だと認識しているのか」という言葉であり、LGBTQに限らず、すべての人が持っているものとされる。

## （た行）

### ダイバーシティ

多様性を意味する言葉。性別や国籍、年齢、学歴、ライフスタイル等に関わらず、個性の違いを尊重し、偏見や差別意識にとらわれず広く受け入れている状態。

### 男女共同参画社会

男女が性別にかかわらず、対等な立場であらゆる分野の活動に参画し、その個性と能力を発揮できる社会とされており、「男女共同参画社会基本法」で、その基本理念等が定められている。

### 男女共同参画社会基本法

1999（平成11）年に成立した男女共同参画社会の形成に関する基本理念を定めた法律。この法律に基づく基本的な施策の枠組みを国民的合意のもとに定めることにより、社会のあらゆる分野において、国、地方公共団体及び国民の取組みが総合的に推進されることを目的としている。

### 男女雇用機会均等法

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。雇用の分野での男女の均等な機会や待遇の確保等を目的としており、差別の禁止や積極的差別是正措置の促進、セクシュアル・ハラスメントや妊娠・出産に関するハラスメントの防止措置等が定められている。

## DV防止法（配偶者暴力防止法）

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。事実上の婚姻関係にある場合や離婚後に被害を受けている場合、同居する交際相手から被害を受けている場合も対象となる。

## デートDV

結婚していない交際中の男女間における暴力。

## ドメスティック・バイオレンス（DV）

夫（妻）や恋人などの関係にある、または関係にあった男性から女性（女性から男性）に対して振るわれる暴力のこと。身体的なもののほか、精神的、性的、経済的、社会的なものまで含まれる。結婚していない交際中の男女間における暴力を特に「デートDV」という。様々なパートナーシップ間で発生しており、異性間に限らず、同性間の恋愛関係の中で起きるDVもある。

## **（は行）**

### ポジティブ・アクション

積極的改善措置のことで、様々な活動に参画する機会の男女間の格差を改善するため、必要な範囲内で個々の状況に応じ、男女のいずれか一方に対し、活動に参画する機会を積極的に提供するもの。

## **（わ行）**

### ワークライフバランス

仕事と生活の調和と訳される。仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発等、様々な活動について、自らの希望に応じて多様な生き方が選択、実現できる状態。



## 豊能町人権尊重のまちづくり条例

平成9年12月25日条例第25号

(目的)

第1条 この条例は、国際的な人権尊重の潮流を踏まえ、「国民は、すべての基本的人権の享有を妨げられず、法の下に平等である」ことを定める日本国憲法及び「すべての人間は、生まれながらにして自由であり、かつ、尊厳と権利とについて平等である」ことを定める世界人権宣言を基本理念として、部落差別や女性、障害者、在日外国人、高齢者、子どもなど、あらゆる差別をなくし人権意識の高揚を図り、すべての町民の基本的人権が尊重される差別のない明るく住みよいまちの実現に寄与することを目的とする。

(町の責務)

第2条 町は、前条の目的を達成するため、必要な施策を積極的に推進するとともに、町民の自主性を尊重し、人権意識の高揚に努めるものとする。

(町民の責務)

第3条 すべての町民は、相互に基本的人権を尊重し、人権擁護に関する施策に協力するよう努めるものとする。

(施策の推進)

第4条 町は、人権擁護の諸施策を総合的かつ計画的に推進するよう努めるものとする。

(啓発活動の充実)

第5条 町は、町民の人権意識の高揚を図るため、啓発媒体の活用、人権関係団体等との協力及び指導者の育成強化など、啓発事業の取り組みと組織の充実に努め、あらゆる差別を許さない世論の形成や人権擁護の社会的環境の醸成を促進するものとする。

(意識調査等の実施)

第6条 町は、前2条の施策の策定及び推進に反映させるため、必要に応じ、意識調査等を行うものとする。

(推進体制の充実)

第7条 町は、あらゆる差別をなくす施策を効果的に推進するため、国及び大阪府並びに人権関係団体等との連携を図り、推進体制の充実に努めるものとする。

(審議会)

第8条 町は、第6条の調査その他人権擁護に関する重要事項を調査審議する機関として、豊能町人権問題審議会（以下「審議会」という。）を置く。

2 審議会の運営に関する事項は、町長が別に定める。

附 則

この条例は、平成10年1月1日から施行する。ただし、第8条の規定は、平成11年4月1日から施行する。

## 豊能町人権問題審議会規則

平成 12 年 5 月 24 日規則第 18 号

(趣旨)

第 1 条 この規則は、豊能町人権尊重のまちづくり条例（平成 9 年豊能町条例第 25 号）第 8 条第 2 項の規定に基づき、豊能町人権問題審議会（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。

(組織)

第 2 条 審議会は、委員 10 人以内で組織する。

2 委員は、学識経験を有する者のうちから町長が任命する。

(任期)

第 3 条 委員の任期は、2 年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 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き、委員の互選によってこれを定める。

2 会長は、審議会を代表し、会務を総理する。

3 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるときは、その職務を代理する。

(会議)

第 5 条 審議会の会議は、会長が招集し、会長がその議長となる。

2 審議会の会議は、委員の 2 分の 1 以上が出席しなければ開くことができない。

3 審議会の議事は、出席委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

(庶務)

第 6 条 審議会の庶務は、生活福祉部住民人権課において行う。

(委任)

第 7 条 この規則に定めるもののほか、審議会の運営に関し必要な事項は、会長が定める。

附 則

(施行期日)

1 この規則は、公布の日から施行する。

(豊能町同和対策審議会規則の廃止)

2 豊能町同和対策審議会規則（昭和 44 年豊能町規則第 3 号）は、廃止する。

附 則（平成 16 年 6 月 28 日規則第 15 号）

この規則は、平成 16 年 7 月 1 日から施行する。

附 則（平成 21 年 9 月 30 日規則第 17 号）

この規則は、平成 21 年 10 月 1 日から施行する。

附 則（令和 2 年 3 月 9 日規則第 10 号）

この規則は、令和 2 年 4 月 1 日から施行する。

## 豊能町男女共同参画社会推進本部設置要綱

(設置)

第1条 本町における男女共同参画社会を総合的かつ効果的に推進するため  
豊能町男女共同参画社会推進本部（以下「推進本部」という。）を設置する。

(所掌事務)

第2条 推進本部は、次に掲げる事項を所掌する。

- (1) 男女共同参画社会の実現にむけた総合的な計画策定に関すること。
- (2) 男女共同参画社会を総合的かつ効果的に推進するための調整に関すること。
- (3) 前2号に定めるもののほか、前条の目的を達成するために必要な事項。

(組織)

第3条 推進本部は、別表(1)に掲げる職にある者をもって組織する。

- 2 本部長は町長の職にあるものとする。
- 3 副本部長は副町長・教育長の職にあるものとする。
- 4 本部長は、必要があると認めるときは、本部員を追加することができる。

(職務)

第4条 本部長は、推進本部の事務を総括する。

- 2 副本部長は、本部長を補佐し、本部長が不在のときはあらかじめ本部長が指名する副本部長がその職務を代理する。
- 3 本部長は、必要があると認めるときは、学識経験ある者に対し本部会議に出席を認め、その意見を聴くことができる。

(会議)

第5条 推進本部の会議は、必要に応じ本部長が招集し、本部長が議長になる。

- 2 本部長は、必要があると認めるときは関係職員に対し、資料の提出説明等を求めることができる。

(幹事会)

第6条 推進本部の円滑な運営に資するため、幹事会を置く。

- 2 幹事は、別表(2)に掲げる職にある者及び本部長が指名する職員をもって充てる。
- 3 幹事会は、次に掲げる事項を処理する。
  - (1) 男女共同参画社会の推進にかかる調査研究に関すること。
  - (2) 男女共同参画社会の推進にかかる協議及び調整に関すること。
  - (3) その他推進本部から付議された事項の処理に関すること。
- 4 幹事会の会長は、住民人権課長をもって充てる。
- 5 幹事会は、必要に応じて会長が召集し、その議長となる。

(庶務)

第7条 推進本部及び幹事会の庶務は、住民人権課が行う。

(雑則)

第8条 この要綱に定めるもののほか、推進本部の運営等について必要な事

は、本部長が定める。

附 則

(施行期日)

1 この要綱は、平成17年1月24日から施行する。

(豊能町女性政策推進本部設置要綱の廃止)

2 豊能町女性政策推進本部設置要綱(平成8年6月17日)は、廃止する。

附 則

(施行期日)

1 この要綱は、平成24年7月10日から施行する。

附 則

(施行期日)

1 この要綱は、令和●年●月●日から施行する。

別表(1)

町長
副町長
教育長
政策監
議会事務局長
総務部長
生活福祉部長
都市建設部長
こども未来部長

別表(2)

議会事務局	主幹
吉川支所	支所長
出納室	室長
総合政策課	課長
広報職員課	課長
総務課	課長
行財政課	課長
税務課	課長
福祉課	課長
住民人権課	課長
保険課	課長
健康増進課	課長
建設課	課長
都市計画課	課長
農林商工課	課長
環境課	課長
教育委員会	
教育総務課	課長
義務教育課	課長
こども育成課	課長
生涯学習課	課長

### 第3次豊能町男女共同参画プラン策定の経過

年度	年月日	内容
2022 年度 令和4年度	令和4年 10月31日	令和4年度第1回豊能町人権問題審議会 ・第3次豊能町男女共同参画プランの方向性について ・男女共同参画社会に関する意識調査について
	令和4年 11月～ 12月	住民意識調査の実施
	令和5年2月27日	令和4年度第2回豊能町人権問題審議会 ・意識調査の実施結果について ・現状と今後の課題等について
2023 年度 令和5年度	令和5年7月26日	令和5年度第1回豊能町人権問題審議会 ・第3次豊能町男女共同参画プランの素案について
	令和5年9月26日	令和5年度第2回豊能町人権問題審議会 ・ ・
	令和●年●月●日	令和5年度第3回豊能町人権問題審議会 ・ ・
	令和●年●月●日 ～●月●日	パブリックコメント実施
	令和●年●月●日	令和5年度第4回豊能町人権問題審議会 ・ ・

### 豊能町人権問題審議会委員

氏名	所属及び役職等	任期
◎ 有澤 知子	大阪学院大学 法学部 教授	令和4年10月31日～ 令和6年3月31日
○ 木田 正裕	人権擁護委員	令和4年10月31日～ 令和6年10月30日
上野 智子	人権擁護委員	令和4年10月31日～ 令和6年10月30日
長越 利秋	豊能町民生委員児童委員協議会 会長	令和4年10月31日～ 令和6年10月30日
新倉 英俊	豊能町人権まちづくり協会 会長	令和4年10月31日～ 令和6年10月30日
丸尾 裕美子	特定非営利活動法人ゆるりん 理事長 元 豊能町総合まちづくり計画審議会委員	令和4年10月31日～ 令和6年10月30日
相澤 由依	一般社団法人とよのていねい まちづくりファシリテーター 元 豊能町総合まちづくり計画審議会委員	令和4年10月31日～ 令和6年10月30日
川村 哲也	豊能町副町長	令和4年10月31日～ 令和5年3月31日

◎会長 ○副会長

所属及び役職等は委嘱日（2022（令和4）年10月31日）時点のものです。

## 第3次豊能町男女共同参画プラン

発行 2024(令和6)年●月

豊能町生活福祉部住民人権課

〒563-0292

大阪府豊能郡豊能町余野414番地の1

TEL 072-739-3402

E-mail [jinken@town.toyono.osaka.jp](mailto:jinken@town.toyono.osaka.jp)





裏表紙内側

裏表紙