

令和3年度

第3次向日市男女共同参画プラン推進状況報告書

令和4年9月

ふるさと創生推進部 広聴協働課

1 はじめに

男女が性別にとらわれることなく互いの人権を尊重しつつ、社会のあらゆる分野に参画し、個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は、わが国の最重要課題であると位置づけられており、人権の視点に立った施策を今後とも進める必要があります。

本市では、平成13年度に、第4次総合計画に合わせ平成22年度までの「向日市男女共同参画プラン」（以下「プラン」という）を策定し、平成18年3月に向日市男女共同参画推進条例を制定しました。

本条例は、本市の男女共同参画の推進に関し、市、市民、事業者等の責務を明らかにするとともに、男女共同参画の推進に関する施策の基本となる事項を定め、施策を総合的かつ計画的に推進することを定めたものです。

令和3年3月には平成28年3月に改訂した「第2次向日市男女共同参画プラン」の期間が満了し、昨今の社会経済情勢の変化や、施策の進捗状況、更には市民の皆様のご意見も踏まえ、「第3次向日市男女共同参画プラン」を策定いたしました。

本報告書は、条例第12条（年次報告）に基づき、第3次プランの令和3年度実施状況を調査し、進捗状況を取りまとめたものです。

2 令和3年度各課の取り組み実施状況

第3次プラン基本目標

基本目標Ⅰ 誰もが認め合うまちにしましょう

(人権尊重・自立意識の育成・暴力の根絶)

基本目標Ⅱ 誰もが出番と居場所があるまちにしましょう

(女性と男性のあらゆる分野への参画促進)

基本目標Ⅲ 誰もが安心安全健康に暮らせるまちにしましょう

(身近な男女共同参画の推進)

第3次プランは、3つの基本目標、8つの基本課題、20の基本施策から構成されています。さらに、この基本施策を実現するために86の具体的施策を設け、第5章に計画の推進を掲げ、全庁的に男女共同参画社会の構築に向けた取組を進めることを定めています。

これら86の具体的施策は、単独又は複数の担当課による実施を定めているものから庁内全体での実施を定めているものまであり、すべての取組状況について調査を行いました。実施の有無についての数をまとめると次のとおりとなりました。

			実施	未実施	計
基本目標	Ⅰ	人権尊重・自立意識の育成・暴力の根絶	58	0	58
	Ⅱ	女性と男性のあらゆる分野への参画促進	48	0	48
	Ⅲ	身近な男女共同参画の推進	35	0	35
合計			141	0	141

また、第3次プランでは計画期間中に重点的に推進する施策を次のとおり設定しています。

重点1 固定的な性別役割分担意識の解消に向けた市民への働きかけ

広報誌、ホームページ、人権研修会、フォーラム、男女共同参画週間における街頭啓発など様々な方法による意識啓発に取り組み、男女共同参画社会の姿をもっと身近なものとして普及させるとともに、性別役割分担意識の解消に向けての、啓発・学習の充実を図ります。

重点2 女性に対する暴力の予防と被害者意識の強化

女性に対する暴力は、重大な人権侵害であり、決して許されるものではありません。女性に対する暴力の根絶に向けて、広く市民に意識啓発を行うとともに、安全・安心な地域づくりに取り組みます。また、庁内体制の強化を図り、暴力被害に遭った市民の総合的、計画的な支援体制整備に取り組みます。

重点3 女性の登用促進

女性の登用を促進する環境整備や人材育成を推進するとともに、地域・社会活動団体における意思決定の場へ女性が参画できるよう、引き続き啓発し、市の女性委員40%の目標達成を目指します。

重点4 ワーク・ライフ・バランスの普及促進

男女がワーク・ライフ・バランスを図り、生涯を通じて充実した生活を送ることができるようにしていくためには、それを実現できる環境を作ることが重要です。市民や事業者に仕事と育児・介護等の両立に関する意識啓発を進め、男性の家庭生活への参画が可能となる環境整備の促進を図るとともに、子育てや介護の支援を強化していきます。また、再就職・起業等にチャレンジする女性への支援を強化します。

3 重点施策の主な取り組み事業

重点1 固定的な性別役割分担意識の解消に向けた市民への働きかけ

施策番号	具体的施策	取組の内容
1	一人ひとりの人権が尊重された地域社会づくりのため、講座などを開催し、SOGI（性的指向、性自認）や性の多様性も含め、人権尊重意識を高めるための機会の確保とその内容の充実に努める	講演会を実施した。 ○いきいきフォーラム「家族ってなんだろう～個人の尊重と男女平等を家族法から考える～」 家族が多様化する中で求められている個人一人ひとりの大切さや人々の意識の中に長い時間をかけて形づくられてきた性別による役割分担の固定観念について考える機会とした。また、開催に向けて市民公募の実行委員と企画・運営について議論を重ね、男女共同参画や性の多様性について意見交換を行った。 ○「平和と人権のつどい」 戦時中における女性の人権や平和の尊さに触れた映画を上映し、人権について改めて考える機会となった。 ○女性に対する暴力をなくす運動関連講座 「子どもが加害者にも被害者にもならないために～今、伝えたいこと～」 ○男女共同参画記念週間記念講演会 「家族や職場で役立つアンガーマネジメント講座」

		<p>○男女共同参画講座 「知っていますかLGBTQのこと～あなた自身の性を理解するために～」</p> <p>○人権研修会 「人権尊重の社会をめざして ～同和問題をはじめとした人権教育について考える～」</p> <p>○人権研修会「スマホ時代の子ども達に大人ができること～防ごう！ネットトラブル・人権侵害～」</p>
2	「広報むこう」や市ホームページなどで男女共同参画について広く啓発し、情報の提供に努める	「広報むこう」、ホームページ、LINE、市内回覧文書において、各事業（講演会等）や男女共同参画週間、プランの実施状況や男女共同参画審議会報告書の内容を掲載した。また、多くの方が往来される女性活躍センター前において男女共同参画に関するポスターの掲出や月ごとに男女共同参画に関するテーマを決め壁画にして情報発信に努めた。
3	市内で活動を行っている団体について、男女共同参画の視点を反映するよう働きかける	<p>①女性団体懇話会、女性活躍センター登録団体に対し、講演会のお知らせや男女共同参画に関する情報発信を行った。</p> <p>②女性活躍センターの団体登録時において、男女共同参画プランの内容について説明を行った。</p>
4	SNSの特性を理解し、性や暴力などの情報を適切に判断し、対処できるよう、情報提供を行う	<p>人権研修会を通じてSNSの特性による犯罪を防ぐことの啓発を行った。</p> <p>○人権研修会「スマホ時代の子ども達に大人ができること～防ごう！ネットトラブル・人権侵害～」</p>
5	広報をはじめとする市の刊行物における表現について、表現ハンドブックを活用し、人権尊重の視点やジェンダーの視点から点検する	案内チラシや説明書を作成する場合は表現ハンドブックを活用し、男女共同参画の視点に立って点検し、固定的な表現について配慮した。

啓発については、講演会や広報、ホームページ等で実施しましたが、市民の意識の変化については、講演会に参加された方にアンケート調査を行った程度で、実態の把握ができていないのが実情です。また、講演会に参加される方は、一定、意識の高い方が多く、関心の低い方へのアプローチについては、なお一層の工夫が必要であると考えています。

SNSを通じての性暴力等を防ぐ情報提供については、今後、特に力を入れる課題であります。

重点2 女性に対する暴力の予防と被害者意識の強化

施策番号	具体的施策	取組の内容
20	女性に対する暴力が犯罪にも該当する許されない行為であることを広く啓発するとともに、配偶者暴力防止法やストーカー規制法など、女性の人権を守る法律・制度についての周知を行う	<p>女性に対する暴力をなくす運動期間に合わせて、広報誌に掲載し、さらに女性活躍センター内をパープルリボンで装飾し、啓発した。</p> <p>市内のボランティア団体にパープルリボン作品の協力依頼を行い、女性に対する暴力をなくす運動期間に女性活躍センターでパープルリボン展を開催した。</p> <p>また、DVへの理解を深め、被害者に必要な情報を提供し支援することを目的として令和元年度に作成したDVハンドブック（改訂版）の内容が広まるよう各施設に配布することで、DVに悩んでいる被害者に対し必要な情報を提供するとともに、被害者に会った時の適切な助言や支援の参考となるよう周知を行った。</p> <p>住民異動等の受付や各種戸籍の届出の時、又は年金相談等の中で、必要に応じ制度の説明を行ない、周知した。</p> <p>相談者の状況に応じて関連する法令や制度について説明し、適用できそうなきは具体的な案内を行い、周知を図った。</p>
21	若年層に対するデートDVに関する予防啓発を推進する	<p>DVハンドブックの中でもデートDVについての項目を盛り込むことで、広い年齢層にも知ってもらえるよう啓発を行った。</p> <p>女性に対する暴力をなくす運動関連講座「子どもが加害者にも被害者にもならないために」を行い若い恋人同士にもDVが起こることなどを啓発した。</p> <p>デートDVに関する啓発資料を活用し、中学校の2年生でその予防に向けた学習を実施した。</p>
22	雇用の場や教育・保育及び公共施設、地域など様々な場におけるセクシュアル・ハラスメントを含むあらゆるハラスメントの防止について周知するとともに意識啓発を行う	<p>関係機関から送付されたハラスメントについてのチラシやポスターを窓口や女性活躍センターにおいて掲示し、周囲に配慮した言動や行動を心がけるよう啓発を行った。</p> <p>各ハラスメント行為について、職員向けに周知した。</p> <p>保育所においては、保育所長会、主任会といった職員会議において、セクシャル・ハラスメントの意識啓発を行った。</p> <p>学校においては、校長会議において、各ハラスメント行為の防止を周知するとともに、学期ごとに各学校に教職員向けに文書で通知し啓発した。</p> <p>向日市商工会と連携し、セクシャル・ハラスメント防止の周知を行った。</p>

○女性のための相談 (平成13年6月から月1回で実施、平成21年度から月2回に変更)

年度	平成 21 年度	平成 22 年度	平成 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度
相談件数(内DV件数)	36 (10)	48 (24)	56 (24)	56 (31)	57 (25)	56 (11)	50 (34)	44 (26)	51 (29)
	平成 30 年度	令和元 年度	令和 2 年度	令和 3 年度					
	53 (35)	38 (17)	45 (23)	53 (35)					

配偶者や恋人等からの暴力(DV)にかかる相談については、顔見知りの多い地元では相談しにくいと考えられることから、平成16年4月より、京都府南部4市(京田辺市、城陽市、八幡市、向日市)と「女性のための相談窓口」を相互に利用できるよう連携を図っています。

【令和3年度相談状況】

相談件数 53件(内DV関係 35件)

相談内容 親子・家庭 7件、夫婦関係 19件、生き方 18件、
こころ 2件、からだ 1件、人間関係 2件、暮らしの悩み 4件

相談者の年齢

20歳代 3件、30歳代 12件、40歳代 11件、50歳代 23件、
60歳代 3件、不明1件

相談内容は、多岐にわたりますが、中でも令和3年度は、夫婦関係の悩みが多く、新型コロナウイルスの影響で、家族が在宅にいる時間が増えたことによって生じる悩みなどもありました。

相談に応じているカウンセラーからは、相談者自身の養育環境に課題がある方も多く、問題は根深く、解決するためには、相当な時間を要する場合があると聞いています。

相談を必要とされている方が利用しやすいように、京都府の家庭支援総合センターや男女共同参画センター等、他機関で実施している相談事業も案内し、選択できるようにしています。また、名刺型の相談案内カードを公共施設に設置するなど、相談の周知にも努めているところです。

女性に対する暴力が犯罪にも該当する許されない行為であることを広く啓発するように努めていますが、まだまだ、自分が受けている行為をDVだと認識していない方もいることを念頭におき、継続して取り組む必要があります。

重点3 女性の登用促進

施策番号	具体的施策	取組の内容
37	女性職員の職域拡大と管理監督者への登用を促進するため、女性職員が多様な経験を積むことのできる人事配置や職員研修の充実を図る	人事異動において、管理監督職への女性職員を登用し、また、将来の管理・監督職を養成できるように配慮しながら、人員配置を行った。 管理・監督者研修への女性職員の参加促進を図った。 令和4年4月1日現在の向日市女性職員の管理職者への登用状況は、39.10%、令和3年度と比べて5.53ポイント上昇。
38	女性の管理監督者登用のため、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を推進する	向日市人材育成基本方針に基づき、新任管理職研修や外部で開催される研修等への女性職員の参加促進を図った。
39	男女共同参画の視点を反映した職員採用を行う	男女共同参画による豊かな地域づくりの担い手となる女性職員を育てるため、令和3年度は、女性職員を15名中14名採用した。

○ 向日市女性職員の管理職者（副課長、係長含む）への登用状況

職名	平成15年4月1日			令和3年4月1日			令和4年4月1日		
	総数	女性	比率	総数	女性	比率	総数	女性	比率
部長、副部長	14	1	7.14%	13	4	30.77%	14	4	28.57%
課長、主幹	37	3	8.11%	53	13	24.53%	51	14	27.45%
副課長	32	8	25.00%	13	7	53.85%	21	15	71.43%
係長	71	13	18.31%	64	24	37.50%	70	28	40.00%
	154	25	16.23%	143	48	33.57%	156	61	39.10%

内閣府男女共同参画白書令和3年度版によりますと、国家公務員の地方機関課長・本省課長補佐相当職、本省課室長相当職及び指定職相当に占める女性の割合は、令和2年7月現在で、12.3%、5.9%、4.4%。地方公務員においては、本庁課長補佐相当職、本庁課長相当職、本庁部局長・次長相当職に占める女性の割合は、令和2年4月現在、都道府県で、20.4%、12.2%、7.0%、市町村で29.2%、17.8%、10.1%となっています。

○ 向日市立小・中学校管理職女性比率

	平成15年4月1日			令和3年4月1日			令和4年4月1日		
	総数	女性	比率	総数	女性	比率	総数	女性	比率
小学校校長	6	1	16.67%	6	1	16.67%	6	1	16.67%
教頭	6	1	16.67%	6	5	83.33%	6	4	66.67%
中学校校長	3	0	0%	3	1	33.33%	3	0	0%
教頭	3	0	0%	3	0	0%	3	0	0%
	18	2	11.11%	18	7	38.89%	18	5	27.78%

○ 向日市職員の採用の女性比率

平成29年	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年
64.0%	92.3%	72.7%	71.4%	81.0%

内閣府男女共同参画白書令和3年度版によりますと、国家公務員採用試験からの採用者の女性の占める割合は、36.8%、都道府県では、令和元年度、36.6%となっています。

○ 向日市の審議会等における女性委員の参画状況

審議会・委員会等の女性委員の登用の目標値（40%）

女性委員の比率 令和3年度 33.85%、令和4年度 34.24%

向日市の審議会等総数 59

女性委員がない審議会 11（18.64%）

女性委員が40%未満の審議会 37（62.71%）

内閣府男女共同参画白書令和3年度版によりますと、国の審議会等における女性委員の割合は、令和2年9月現在、40.7%となっています。

向日市職員においての、女性管理職（副課長、係長を含む）の割合は、平成 15 年 16.23%から令和 4 年は、39.10%と増加しています。

その内、部長・副部長の割合においては、平成 15 年 7.14%から令和 4 年は、28.57%と、さらに増加しており、市町村平均の 10.1%より高い割合となっています。

しかし、国際比較をみると、日本は 12 国の内、もっとも低い国であることがわかります。

女性職員の採用等については、ここ数年、圧倒的に男性より女性が多く、ここ 5 年間では 6 割を下回ることはなく、令和 3 年度においては、81.0%であり、国家公務 36.8%、都道府県 36.6%と比較しても非常に高い割合といえます。

民間企業に波及させるためにも、引き続き、市職員の女性管理職や女性職員採用の割合を高めることは必要であります。

また、審議会等における女性委員の参画状況は、令和 4 年度、34.24%と目標の 40%には届いておりません。国の 40.7%と比較してもその割合は低く、女性委員の参画について、庁内においてさらに周知を図るとともに、女性が委員に就任するにあたって躊躇することのないよう、地域における男女共同参画意識をいかに高めていくかが課題であります。

重点 4 ワーク・ライフ・バランスの普及促進

施策番号	具体的施策	取組の内容
45	女性の再就職やチャレンジを支援する支援機関や講座などについての情報提供を行う	女性活躍推進事業を行い、登録団体や女性活躍センターへ来館された方にセミナーや講座についての情報提供を行った。また、広報誌や LINE を活用し広く周知した。 生活保護受給者など就労支援が必要な方に対し、就労支援担当者が対応し、関係機関と連携して女性の再就職やチャレンジを支援する情報提供を行った。
47	女性が幅広い職種・業務へ進出できるよう、女性の就労や起業をテーマにした講座や再就職準備講座、パソコン教室の開催など、能力開発	令和 3 年度より「マザーズジョブカフェ」や「巡回相談」を女性活躍センターで行い、子育て世代の就活や就活を考えている女性へのセミナーを実施した。 向日市商工会において「女性のための起業セミナー」を開催し、起業に必要な知識を学べる機会を提供した。

	のための研修機会を提供する	
51	男性の家事、育児、介護への参画を促進するため、男性の育児・介護休業制度についての啓発や、男女がともに家庭生活において責任を持てるよう、講座などを通じ意識啓発を図る	講演会を実施した。 ○いきいきフォーラム「家族ってなんだろう～個人の尊重と男女平等を家族法から考える～」 家族が多様化する中で求められている個人一人ひとりの大切さや人々の意識の中に長い時間をかけて形づくられてきた性別による役割分担の固定観念について考える機会とした。 ○家庭教育講座 男女を問わず、家庭や職場で活用できるアサーティブ・コミュニケーションについて
52	男性のための相談に関する情報の収集及び提供を行う	令和3年度から本市においても男性のための相談事業を開始し、事業を周知した。また、他機関で実施している、相談事業を確認し、必要に応じて情報提供を行った。

○ 向日市職員の育児休暇取得率

	平成 29 年	平成 30 年	令和元年	令和 2 年	令和 3 年
男性	0%	6.7%	25.0%	6.3%	45.5%
女性	100%	100%	100%	100%	100%

内閣府男女共同参画白書令和3年度版によると、令和元年度の男性の育児休業取得率は、国家公務員 16.4%、地方公務員 8.0%、民間企業 7.48%となっています。

○ 男性のための相談について

令和3年4月から、毎月第1金曜日の午後7時から午後8時30分に男性カウンセラーによる電話相談事業を開始しました。男性が、仕事や夫婦関係、健康、性、自身の生き方などでの悩みについて、相談できるよう行っています。

【令和3年度相談状況】

相談件数 3 件

相談内容 別居・離婚 1件、男女関係での悩み 1件、その他 1件

相談者の年齢 50歳代 1件、70歳代 1件、不明1件

向日市職員の育児休業取得割合は、女性 100%と比べると男性は低いものの、平成 29 年 0%から令和 3 年は 45.5%と取得者が増加してきています。国家公務員、地方公務員、民間企業の平均と比較しても、年度によってばらつきはみられるものの、向日市職員の方がその割合は高く、今後も男性が育児休業を取得しやすい環境を作り、男性の家庭生活への参画が可能となるように環境整備を続ける必要があります。

また、男女がワーク・ライフ・バランスを図れるよう、女性のための相談に加え、男性のための相談事業を令和 3 年度から開始しましたが、相談件数が 3 件と少なく、まずは、多くの市民の方に知っていただけるよう周知に工夫する必要があります。