

令和5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6年10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發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て平成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5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5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。実施の有無や評価についての数をまとめると次のとおりとなりました。

基本目標	I	人権尊重・自立意識の育成・暴力の根絶	実施	未実施	計	評価			
						A	B	C	D
基本目標	I	人権尊重・自立意識の育成・暴力の根絶	5 8	0	5 8	4 0	1 6	2	0
	II	女性と男性のあらゆる分野への参画促進	4 8	0	4 8	3 3	1 3	2	0
	III	身近な男女共同参画の推進	3 5	0	3 5	3 1	4	0	0
合 計			1 4 1	0	1 4 1	1 0 4	3 3	4	0

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、性的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、市の審議会等の女性委員比率40%の目標達成をめざします。

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つくることが重要です。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

具体的 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	○自分らしく生きよう！いきいきフォーラム「アニメのヒーロー・ヒロインとジェンダー～スーパーマンの時代から鬼滅の刃の現代まで～」 アニメ作品のヒーロー・ヒロインの描かれ方を通して、時代と共に移り変わる男女のあり方やジェンダーなどについて学ぶ機会となった。また、来場者に「性別による固定的役割分担意識チェックアンケート」を実施した。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。

		<ul style="list-style-type: none"> ○「平和と人権のつどい」 戦時下の科学者が兵器開発をすすめるべきかの葛藤を描き、戦争の恐ろしさを訴える内容の映画「太陽の子」を上映し、戦争による人権問題など考える機会となつた。また、平和について考える機会となるよう、戦争体験者による講話を行った。戦時下では男女の社会的役割が明確に区別されていたことを改めて認識する機会にもなつた。 ○男女共同参画記念週間記念講演会 「自分の色はどんないろ？LGBTQ」 ○男女共同参画講座 「パパと一緒に身近なものや身体を使って遊ぼう！」 ○人権研修会 「アニメ映画から私たちの身近な人権を考える」「私からはじまる私たちの多様性社会」
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、公式LINE、インスタグラム、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を啓発し、プランの実施状況や男女共同参画審議会報告書については、ホームページにて内容を掲載するなど、男女共同参画について広く周知し、情報提供に努めた。また、多くの方が来所される女性活躍センターにおいて、月ごとに様々な男女共同参画に関する内容を掲示した。
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	<ul style="list-style-type: none"> ○女性団体懇話会、女性活躍センター登録団体に対し、市が主催する講演会等のお知らせや男女共同参画に関する情報などの発信を行った。 ○女性活躍センターの団体登録時に男女共同参画の視点を反映するよう働きかけ、また、男女共同参画に関するポスターや男女共同参画に関する川柳など様々な男女共同参画に関する内容を掲示し、男女共同参画について周知するように努めた。
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	SNSに関連する人権について実施はできなかつたが、「広報むこう」において、青少年の非行・被害防止について注意喚起を行つた。また、SNSやインターネットによる誹謗中傷、DV、いじめなど人権相談に関する内容が記載されたポスターやチラシを掲示・配架し啓発に努めた。
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	広報誌やチラシ、ポスターの作成にあたつては、イラストや言葉、文章が性別による偏りのない表現になるよう「表現ハンドブック」を活用し、固定的な表現に配慮して刊行した。また、記載例についても同様に確認し点検を行つた。

市民への啓発については、講演会や広報誌、ホームページ等で実施いたしました。講演会については、参加される方は女性や高齢者の方が多く、年齢層にも偏りがあるのが実情です。男性や若年層にも参加してもらえるよう、また、性別による固定的役割分担意識の解消に向け、SNSなど様々な媒体を活用して周知・啓発に取り組み、男女共同参画社会への理解の促進を図る必要があります。

重点2 女性に対する暴力の予防と被害者意識の強化

具体的施策番号	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	<ul style="list-style-type: none"> ○「女性に対する暴力をなくす運動週間」について広報誌への掲載及びDVやハラスメント、こども・若者の性被害防止のための緊急啓発期間について、女性活躍センターの掲示版へ掲載を行い、暴力防止などの啓発を行った。さらに、市内のボランティア団体にパープルリボンを使った作品の作製依頼を行い、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や自分らしく生きよう！いきいきフォーラムでパープルリボン展や人権パネル展を開催した。 ○DVは人権を著しく侵害する重大な問題であることやDV防止法改正など周知する旨ホームページに掲載した。DV防止ハンドブックの内容を周知するため、各施設に配架することで、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、被害者に出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。 ○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い、周知した。 ○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、適用できそうなときは具体的な案内を行い、周知を図った。また、内容により女性の相談員や職員が対応した。
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	<ul style="list-style-type: none"> ○中学校の3年生に対してデートDVに関するチラシを配布し、若いカップル間にもDVが起こることを周知した。また、DV防止ハンドブックを各施設に配架することで、デートDVについても周知し、DV予防の啓発に繋がった。さらに、ホームページ及び女性活躍センターの掲示版に若年層の性暴力被害予防月間について掲載し、より多くの方に向けて周知を行った。 ○デートDVに関する啓発資料を活用し、市内中学校の2年生でその予防に向けた学習を実施した。

22	<p>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>	<ul style="list-style-type: none"> ○関係機関から送付されたハラスメント事例についてのチラシやポスターを市役所窓口や女性活躍センターに掲示し、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。また、自分らしく生きよう！いきいきフォーラム実行委員会において、ハラスメントについて意見交換を行い、さらに、ホームページのいきいきフォーラム記録集にハラスメントの定義を掲載し、より多くの方に向け周知を行った。 ○職員向けに、各種ハラスメントに関する相談や苦情に対応するための外部相談窓口を設置したことを周知した。 ○各種ハラスメントに関する相談があった際は、地域において気軽に相談できる最初の窓口として、民生・児童委員が、地域で困難を抱えている人に気づき、適切な相談機関につなげができるようしている。また相談内容や状況に応じて、地区担当が男性の民生・児童委員でも女性委員が同行するサポート制度を導入し、臨機応変に対応した。 ○学校では校長会議において、各種ハラスメント行為の防止を周知するとともに、各学校に対し学期ごとに教職員の服務規律の確保について文書で通知し啓発した。 ○向日市商工会と連携し、ハラスメント防止や周知を行った。
----	--	--

○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)
年度	平成 30 年度	令和元 年度	令和 2 年度	令和 3 年度	令和 4 年度	令和 5 年度			
相談件数(内 DV 件数)	53 (35)	38 (17)	45 (23)	53 (35)	42 (23)	55 (6)			

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5年度相談状況】

相談件数 55件（内 DV関係 6件）
相談内容 親子・家庭 9件、夫婦関係 19件、生き方 7件、
こころ 12件、からだ 4件、人間関係 2件、
仕事上の悩み 1件、性・性的被害の悩み 1件
相談者の年齢 20歳代 1件、30歳代 5件、40歳代 9件、
50歳代 35件、60歳代 4件、70歳代 1件

相談内容は、多岐にわたりますが、中でも令和5年度は、昨年度に続き、夫婦関係の悩みが多くなっています。また、昨今の女性をめぐる問題は、生活困窮、性暴力・性犯罪被害、家庭関係破綻など、課題は複雑化、多様化、複合化しており、家庭の悩みなど様々な事情による不安を抱える方に寄り添ったきめ細やかな支援が必要です。

そのためにも、ホームページにおいて、女性のための相談機関を周知する他、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、相談窓口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り、重大な人権侵害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。

また、DVを未然に防止し、若い世代から暴力の加害者及び被害者にならないために、若年層がDVについての理解や知識を深めるよう周知、啓発をしていく必要があります。

重点3 女性の登用促進

具体的 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配慮しながら、人員配置を行った。管理・監督者を対象に行った各研修への女性職員の参加促進を図った。

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、管理・監督者向け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5年度は、一般任期付職員及び常勤任期付職員を含む全採用者10名中、女性職員を6名採用した。

○ 向日市女性職員の管理監督職者への登用状況

職名	平成15年4月1日			令和5年4月1日			令和6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%	14	4	28.57%	17	5	29.41%
課長、主幹	37	3	8.11%	51	14	27.45%	51	16	31.37%
副課長	32	8	25.00%	20	15	75.00%	14	11	78.57%
係長	71	13	18.31%	79	33	41.77%	84	34	40.48%
管理監督職数	154	25	16.23%	164	66	40.25%	166	66	39.76%

内閣府男女共同参画白書令和5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當に占める女性の割合は、令和4年7月現在で、14.1%、6.9%、5.0%。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4年4月現在、都道府県で、22.3%、13.9%、8.1%、市町村で29.6%、19.0%、11.5%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5年4月1日			令和6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	2	33.33%
教頭	6	1	16.67%	6	4	66.67%	6	4	66.67%
中学校校長	3	0	0%	3	0	0%	3	0	0%
教頭	3	0	0%	3	0	0%	3	0	0%
	18	2	11.11%	18	5	27.78%	18	7	38.89%

○ 向日市職員の採用の女性比率

令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
72.7%	71.4%	81.0%	60.0%	64.3%

内閣府男女共同参画白書令和5年度版によりますと、令和4年4月現在の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、37.2%、令和3年度の都道府県では、39.3%向日市では、多様な人材を活用するため、性別に関係なく公平に採用し、令和5年度では64.3%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4年度 34.24%、令和5年度 33.72%、令和6年度 35.77%

向日市の審議会等総数 61

女性委員がいない審議会 11 (18.03%)

女性委員が40%未満の審議会 41 (67.21%)

内閣府男女共同参画白書令和5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4年9月現在、43.0%、令和4年度の都道府県では、34.0%、市区町村では、28.0%となっています。

市職員においての、女性管理監督職の割合は、平成15年16.23%から令和6年は、39.76%となり、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6年は、29.41%と、増加しており、市町村平均の11.5%より高い割合となっています。

しかし、国際比較をみると、諸外国では概ね30%以上となっていますが、日本は、令和4年は12.9%となっており、諸外国に比べて低い水準となっています。

市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5年度においては、64.3%であり、国家公務37.2%、都道府県39.3%と比較しても非常に高い割合といえます。

民間企業については、上位の役職ほど女性の割合が低い状態であり、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6年度、35.77%と目標の40%には達成しておりません。国の43.0%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、多様な意見が市政に反映するためにも、女性が委員に就任するにあたっての阻害要因を低減することと、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

具体的 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	<ul style="list-style-type: none"> ○女性の再就職やチャレンジを支援するため、女性活躍センターあすもあのホームページにおいて、マザーズジョブカフェや京都ジョブパークのリンクバーを掲載した。また、女性のチャレンジや就職に役立つ女性応援セミナー、就業支援セミナーや出張就業相談会を実施するとともに、広報誌やLINE、インスタグラムなどを活用して周知を行った。 ○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の支援に関する情報の提供を行った。
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、能力開発のための研修機会を提供する	<ul style="list-style-type: none"> ○女性のエンパワーメント推進のため、様々なテーマのセミナーに加え、マザーズジョブカフェと共に就業支援セミナーを開催し、女性の就労や起業に繋がる機会を設けた。 ○向日市商工会において、性別や年齢関係なく参加できる「創業塾」を開催し、起業に必要な知識を学べる機会を提供した。
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	<ul style="list-style-type: none"> ○自分らしく生きよう！いきいきフォーラムの来場者に対し、「性別による固定的役割分担意識チェックアンケート」を行い、固定的役割分担の固定観念について考える機会を提供することができた。 ○父親向け育児講座「パパと一緒に身近なものやからだを使って遊ぼう！」と題して、男性の育児について、子どもと一緒に遊び、実際に体を動かしながらの体験講座を開催し、性別に拘らず働く場や家庭内で互いに協力し合う必要性について学ぶ機会となった。 ○家庭教育講座を開催し、男女を問わず子どもと接する際の心構えやヒントを学ぶ機会を提供した。
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	<ul style="list-style-type: none"> ○令和3年度から、男性のための相談事業を実施しており、広報誌に加えてLINEを活用し、さらに令和5年度からは公共施設のトイレ内に男性のための相談カードを配架するなど周知を行った。また、他機関で実施している、相談事業についても、必要な方に情報提供できるよう体制を整えた。

○ 向日市職員の育児休暇取得率

	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
男性	25.0%	6.3%	45.5%	83.3%	37.5%
女性	100%	100%	100%	100%	100%

内閣府男女共同参画白書令和5年度版によると、令和3年度の男性の育児休業取得率は、国家公務員34.0%、地方公務員19.5%、民間企業13.97%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。男性が、仕事や夫婦関係、健康、性、自身の生き方などの悩みについて、相談を行っています。

【令和5年度相談状況】

相談件数 11件

相談内容 夫婦関係 2件、 親子・家庭 3件、 からだの悩み 6件

相談者の年齢 10歳代 3件、 30歳代 1件、 40歳代 1件

50歳代 2件、 60歳代 3件、 70歳代 1件

民間企業、国家公務員、地方公務員について、近年、男性の育児休業取得率は上昇しており、令和3年度では、国家公務員の一般職については、62.8%ともっとも高い状況です。市職員の育児休業取得率は、年度のよってばらつきはみられるものの、男性は37.5%と女性100%に比べると低くなっています。今後においても、男性が育児休業を取得しやすい環境を作り、男性が子育てへの参加が可能となる講座を実施するとともに、職場全体の理解を深め、効率的に機能する職場づくりを続けていく必要があります。

また、男女ともにワーク・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年度開始しました。男性の相談件数は、開始した当初と比べると増加したものの、令和5年度は11件と少ない状況です。多くの市民の方に各事業を知っていただけますよう、より一層周知・啓発に取り組み、支援が必要な方に情報が届けられるようにしていく必要があります。