

令和 7 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 8 年 8 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、21 世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置づけられており、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要であります。

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 7 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7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。

			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	58	0	58	46	11	1	0
	Ⅱ	女性と男性のあらゆる分野への参画促進	48	0	48	35	12	1	0
	Ⅲ	身近な男女共同参画の推進	35	0	35	30	5	0	0
合 計			141	0	141	111	28	2	0

※目標に対する達成度評価の基準

A 十分達成している (90%以上)

B 概ね達成している (70%以上)

C 達成が半ばであり改善を要する (50%以上)

D 不十分である (50%未満)

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支援の強化

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	人権尊重や男女平等意識の啓発のため、年間を通して講演会等の事業を開催し、多様性や人権尊重意識、固定的な性別役割分担意識の解消について、市民がひとりひとり自分事として考え、学ぶことができる場を確保した。 ○自分らしく生きよう！いきいきフォーラム（市民公募の実行委員企画による） テーマ：「ダイバーシティ（多様性）と寄り添い社会～自分ごととして捉えてみませんか～」 内 容：トークショー及び落語 ○男女共同参画週間記念講演会

		テーマ：「LGBTQ と私たちの人権課題」 内 容：性の多様性や人権課題についての知識や理解を深めるための、弁護士による講演会 ○向日市民平和と人権のつどい テーマ：男女平等・人権尊重の意識啓発 内 容：「被爆 80 年平和祈念事業」として、映画上映及び被爆ピアノコンサート ○京都まあぶるスペース テーマ：「セクシュアリティについて」 内 容：LGBTQ 等の性的少数者の方や、そうかもしれないと感じている方等の交流 ○人権研修会 テーマ：男女平等・人権尊重の意識啓発 「現代社会における部落差別の変容とインターネット」 「インターネットと人権～加害者にも被害者にもならないために～」
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、市内回覧文書などで各事業（講演会等）や男女共同参画週間の啓発を実施 ○第 3 次男女共同参画プラン改訂にかかるパブリックコメントの実施 ○女性活躍センターでの男女共同参画の啓発揭示 性別による固定的役割分担意識・ワーク・ライフ・バランス・DV 被害防止・アンコンシャス・バイアス ○かぐやの灯のライトアップ 「女性に対する暴力をなくす運動」期間 令和 7 年 11 月 12 日から 18 日（紫色） 「国際女性デー」 令和 8 年 3 月 6 日から 8 日（黄色）
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	○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した活動内容実施について働きかけた。 ○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揭示し、男女共同参画について周知するように努めた。 ○女性団体懇話会を開催し、男女共同参画の視点での活動について話し合い、情報交換を行った。
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	○インターネット社会におけるジェンダー暴力の防止を基本とした人権研修会を実施した。 ○「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った。
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	広報誌やチラシ、ポスター等の刊行物や市のホームページ、LINE 等の作成にあたっては、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、固定的な表現にならないように注意

し、人権尊重の視点やジェンダーの視点から点検する	した。また、アンケートの実施時には性別を回答しないという選択肢も準備するなど、人権尊重やジェンダーの視点に配慮した。
--------------------------	--

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しました。

講演会の開催にあたっては、LINEやインスタグラム等のSNSも活用して周知を行い、以前よりも幅広い層に参加してもらえるようになりました。

固定的な性別役割分担意識の解消に向けて幅広い層に参加してもらえるよう、引き続き周知・啓発に取り組み、男女共同参画社会への理解の促進を図っていきます。

重点2 女性に対する暴力の予防と被害者支援の強化

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	○「女性に対する暴力をなくす運動週間」について、広報誌や女性活躍センターの掲示版等へ掲示した。 ○「女性に対する暴力をなくす運動週間」にあわせてパープルリボン展を開催し、市民から募集した作品は女性活躍センターや市民会館に展示した。 ○「これって普通？それともDV？あなた自身も大切な人も守るために知っておきたいこと」と題した、女性に対する暴力をなくす運動関連講座を開催した。 ○かぐやの灯のライトアップ 「女性に対する暴力をなくす運動」期間 令和7年11月12日から18日（紫色） 「国際女性デー」令和8年3月6日から8日（黄色） ○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、DV被害についての相談があった場合は、必要に応じ住基等の閲覧制限制度や年金事務所で実施しているDV被害者支援について説明を行い、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、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。 ○父母間の人権尊重や配偶者暴力防止の啓発のため、周知用チラシを保育所入所・手当関係の手続きの際に、必要に応じて配布及び案内した。
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	○ホームページ及び女性活躍センターの掲示版等にデートDVや「若年層の性暴力被害予防月間」について掲載し、広く市民に対して啓発を行った。 ○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。

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	○市役所に様々なハラスメント防止ポスターを掲示し、来庁者だけではなく職員へもハラスメントに対する意識啓発を行った。また、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、より多くの方に見ただけようホームページや市内施設に配置し、周知を行った。 ○女性活躍センターにおいて、セクシュアル・ハラスメントに関する周知ポスターの掲示や、関連図書の貸し出しを行うなど市民のハラスメントに対する意識の啓発に努めた。 ○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ることができるようにしている。また相談内容や状況に応じて、地区担当が男性（女性）の民生児童委員でも女性（男性）委員が訪問のサポートをするなど、臨機応変に対応した。 ○学校では、校長会議において、セクシュアル・ハラスメントをはじめとした各種ハラスメント行為の防止について周知し、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。 ○保育所長会、副所長会といった職員会議において、セクシャル・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、情報共有及び意識啓発を行った。 ○向日市商工会と連携し、ハラスメントに係る相談対応や、意識啓発を行った。
----	--	--

○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	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
相談件数 (内DV件数)	53 (35)	42 (23)	55 (6)	48 (4)	55 (11)

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7年度相談状況】

相談件数 55 件（内 DV関係 11件）

【相談内容の内訳】

親子・家庭	夫婦関係	生き方	こころ	からだ
18件	24件	3件	3件	0件
人間関係	仕事上	性・性的被害	暮らし	
4件	1件	1件	1件	

【相談者の年代】

20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	70歳代
0件	1件	25件	18件	7件	4件

相談内容は多岐にわたりますが、中でも令和7年度は夫婦関係の悩みが最も多く、次に親子・家庭の悩みというように、家族間での人間関係の悩みが目立ちます。

様々な問題を抱える方が、身近に相談できる相手がいないことで必要な情報や支援が受けられないことがないよう、また、悩みを抱える方が安心して相談ができるよう、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、自分が受けている行為をDVだと認識していない方もおられます。

暴力の加害者にも被害者にもならないために、若いうちからDVについての理解や知識を深められるよう、若年層に対しても啓発を行っていきます。

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7年度は、一般任期付職員及び常勤任期付職員を含む17名中、女性職員を10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7年4月1日			令和8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%	17	5	29.41%	18	5	27.78%
課長、主幹	37	3	8.11%	50	16	32.00%	57	22	38.60%
副課長	32	8	25.00%	12	9	75.00%	11	8	72.73%
係長	71	13	18.31%	86	34	39.53%	81	34	41.98%
管理監督職数	154	25	16.23%	165	64	38.79%	167	69	41.32%

内閣府男女共同参画白書令和8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7年7月現在で、16.7%、8.9%、5.6%。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7年4月現在、都道府県で、23.9%、16.5%、10.3%、市町村で30.7%、21.0%、13.3%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7年4月1日			令和8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	3	50.00%	6	2	33.33%
教頭	6	1	16.67%	6	3	50.00%	6	5	83.33%
中学校校長	3	0	0%	3	0	0%	3	0	0%
教頭	3	0	0%	3	1	33.33%	3	2	66.67%
	18	2	11.11%	18	7	38.89%	18	9	50.00%

○ 向日市職員の採用の女性比率

令和 3 年	令和 4 年	令和 5 年	令和 6 年	令和 7 年
81.0%	60.0%	64.3%	81.0%	55.5%

内閣府男女共同参画白書令和 8 年度版によりますと、令和 7 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 40.4%、令和 6 年度の都道府県では 40.5%、政令指定都市では 47.0%であり、向日市では令和 7 年度は 55.5%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 6 年度 35.77%、令和 7 年度 37.45%、令和 8 年度 39.23%

向日市の審議会等総数 60

女性委員がいない審議会 9（15.00%）

女性委員が 40%未満の審議会 36（60.00%）

内閣府男女共同参画白書令和 8 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 7 年 9 月現在 42.9%、令和 7 年度の都道府県では 35.4%、市区町村では 29.6%となっています。

市職員における女性管理監督職の割合は、平成 15 年 16.23%から令和 8 年は 41.32%と増加し、その内、部長・副部長の割合においても平成 15 年 7.14%から令和 8 年は 27.78%に増加しており、市町村平均の 13.3%より高い割合となっています。

一方、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 7 年 14.4%と、諸外国に比べて低い水準になっています。

市女性職員の採用等については、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、ここ数年、男性より女性が圧倒的に多く、令和 7 年度においても 55.5%と 5 割を超えており、国家公務員 40.4%、都道府県職員 40.5%と比較しても高い割合といえます。

民間企業については、依然として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よう務めます。

また、審議会等における女性委員の参画状況は、令和 8 年度は 39.23%で、都道府県の 35.4%や市区町村の 29.6%を上回っていますが、本市目標の 40%を僅かに下回っています。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高めるための啓発を行っていきます。

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	○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ナーを掲載した。 ○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の情報を、広聴協働課窓口や女性活躍センターでのチラシ配架等で周知を行った。 ○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	○女性のチャレンジを支援する目的で、起業をテーマとした連続講座（全4回）を実施した。 ○マザーズジョブカフェと共催で、女性の就労支援目的のセミナーを1回開催した。 ○京都ジョブパークと共催で、セミナー&キャリアカウンセリングを2回実施した。 ○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	○父親向け育児講座「0歳～3歳までのパパ必見！～脳の育ちと睡眠・生活リズム～」と題して、講義形式で子どもの脳や身体の発達の仕組み、睡眠とホルモンの関係等について学ぶ講座を実施し、性別による役割分担で成り立つ慣行について、意識啓発を行った。 ○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した。 ○生涯学習情報誌を発行し、子育てに関わる各種事業の情報提供を行うなど、男女の区別なく子育てに対する意識をもてるよう情報提供を行った。
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	令和3年度から男性のための相談事業を実施し、広報誌やLINEを活用した周知を行っており、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方法を増やし、令和7年度は相談カードを耐水性のある材質へ変更した。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 3 年	令和 4 年	令和 5 年	令和 6 年	令和 7 年
男性	45.5%	83.3%	37.5%	100%	75.0%
女性	100%	100%	100%	100%	100%

内閣府男女共同参画白書令和 8 年度版によると、令和 6 年度の男性の育児休業取得率は国家公務員 57.8%、地方公務員 58.5%、民間企業 40.5%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、自身の生き方などでの悩みについて、相談を行っています。

【令和 7 年度相談状況】

相談件数 6 件

【相談内容の内訳】

親子・家庭	夫婦関係	生き方	こころ	からだ
0 件	0 件	2 件	1 件	0 件
人間関係	仕事上	性・性的被害	暮らし	
1 件	1 件	1 件	0 件	

【相談者の年代】

20 歳代	30 歳代	40 歳代	50 歳代	60 歳代	70 歳代
0 件	1 件	1 件	3 件	0 件	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 6 年度では、国家公務員の一般職が 85.9%と最も高い状況です。

市職員の育児休業取得率は、女性は過去 5 年間 100%である一方、男性は年度によってばらつきが見られ、令和 7 年は 75.0%となっています。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きます。

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、令和 3 年度から男性のための相談事業を実施しています。令和 7 年度の男性の相談件数は 6 件であり、多くの市民の方に各事業を知っていただけるよう、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務めます。