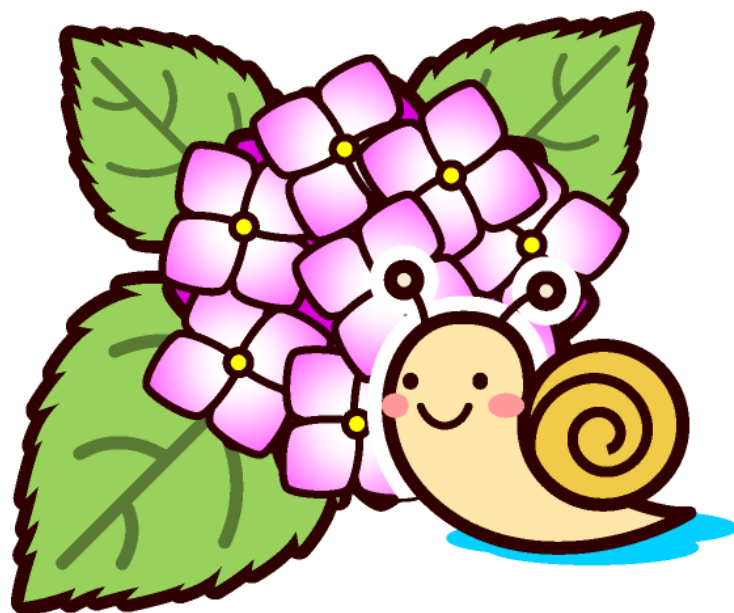


第2次四條畷市男女共同参画推進計画

～第2次あじさいプラン～



四 條 畷 市

はじめに

人口減少・少子高齢化の進行やライフスタイルや価値観の多様化など、社会を取り巻く環境は急速に変化しています。すべての人々が性別にかかわらず自分らしく、いきいきと暮らしていくためには、女性の地位向上や女性に関する制度の整備だけでなく、男性の意識改革や地域社会における男女の共同参画、職場環境の改善など、さまざまな取り組みが必要です。



本市におきましては、2006（平成18）年7月1日に四條畷市男女共同参画推進条例を制定し、2009（平成21）年12月に四條畷市男女共同参画推進計画を策定いたしました。また、2011（平成23）年3月には四條畷市男女共同参画都市を宣言するなど、さまざまな施策の取り組みを進めてまいりました。また、2017（平成29）年1月に私が市長に就任した直後には、少子化や過労死などの社会問題の解決をめざし、労働時間革命自治体宣言に賛同いたしました。

このたび、「四條畷市男女共同参画推進計画」の計画期間終了に伴い、第2次四條畷市男女共同参画推進計画を策定いたしました。本計画では、人権の尊重と男女共同参画社会の実現をめざし、防災への女性の視点を反映することや、女性活躍の推進を図ることなどを新たに追加し、ワーク・ライフ・バランスの推進のための施策の充実、また、ドメスティック・バイオレンスの防止や被害者支援等については、引き続き重点的に取り組んでまいります。また、計画の推進にあたっては、行政だけではなく、市民、事業者及び教育関係者などの皆さまと連携・協働のもと取り組んでまいりますので、皆様には、より一層のご理解、ご協力をお願いいたします。

最後に、本計画の策定にあたり、ご審議いただきました四條畷市男女共同参画審議会委員の皆さまをはじめ、市民アンケートやパブリックコメントによりご意見をいただきました市民の皆様方に厚くお礼申し上げます。

平成29年3月

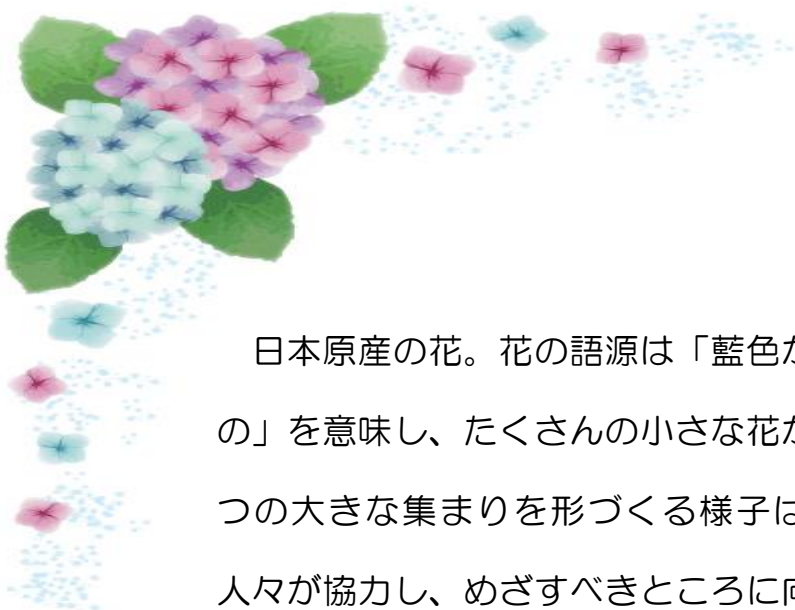
四條畷市長 東 修平

目次

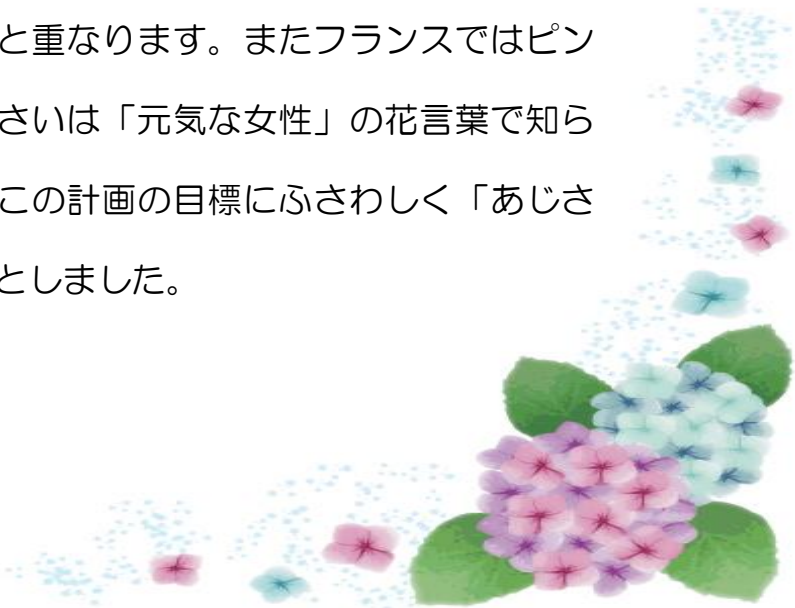
プラン名「あじさい」とは	P 1～
四條畷市における男女共同参画社会のイメージ図	P 2～
第1章 計画策定の背景	P 3～
I 男女共同参画を取り巻く動向	P 4～
II 本市の現状と課題	P 6～
第2章 計画の概要	P15～
第3章 計画の内容	P19～
I 施策の体系	P20～
II 基本目標	P23～
III 主要施策及び基本方向	P25～
第4章 数値目標 (女性活躍推進法に基づく推進計画)	P43～
用語説明	P46～
男女共同参画に関する年表	P52～
参考資料	P57～

第2次四條畷市男女共同参画推進計画 (第2次あじさいプラン)

プラン名「あじさい」とは



日本原産の花。花の語源は「藍色が集まったもの」を意味し、たくさんの小さな花が集まって1つの大きな集まりを形づくる様子はたくさんの人々が協力し、めざすべきところに向かって力を合わせる姿と重なります。またフランスではピンク色のあじさいは「元気な女性」の花言葉で知られており、この計画の目標にふさわしく「あじさいプラン」としました。





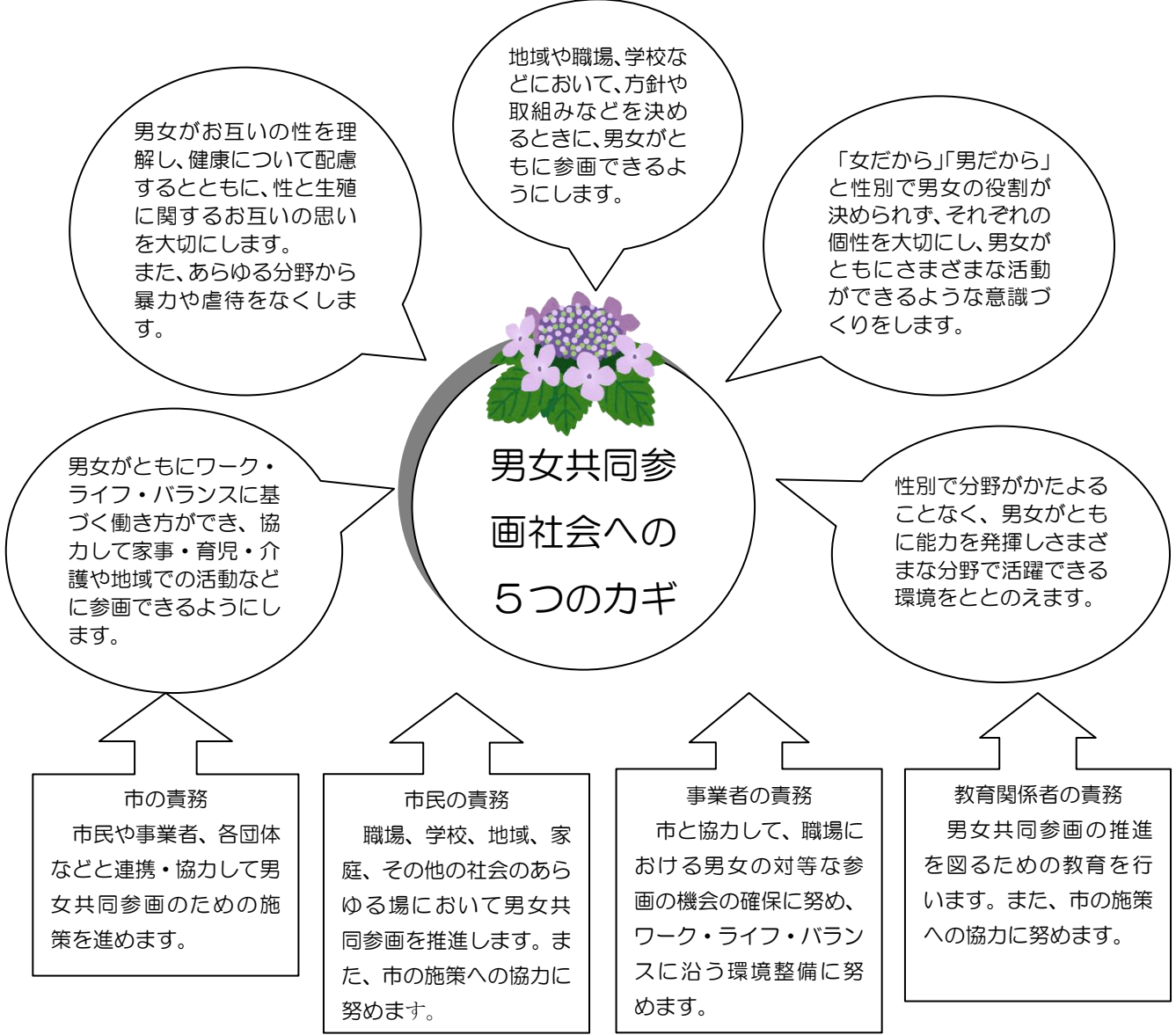
四條畷市における 男女共同参画社会のイメージ図



～男女共同参画社会とは～
 「性別によって差別されたり、排除されたり、決めつけられたりすることなく、一人ひとりの人権が尊重され、すべての人がともに生きることのできる社会」を意味します。

四條畷市
 男女共同参画推進条例 (2006.7.1)
 男女共同参画社会の形成に向けた取組みを進めるための法的な根拠となるもので、基本理念や市が実施する施策などについて、必要な事項を定めています。

四條畷市
 男女共同参画都市宣言 (2011.3.20)
 男女共同参画社会の実現に向けて、取組み姿勢を明らかにし市民、団体、行政などあらゆる主体が協働で取り組む体制づくりが必要との観点から、男女共同参画都市宣言を行いました。



第1章 計画策定の背景

I 男女共同参画を取り巻く動向

1 国際社会の動向

1975（昭和50）年の「国際婦人年」の第1回世界女性会議において採択された世界行動計画では、今後10年にわたる各国、各機関が女性の地位向上のための行動を規定しました。また、1979（昭和54）年の国連総会では女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（女子差別撤廃条約）を採択し、あらゆる分野における性による差別の禁止と撤廃に必要な法的措置などが求められました。

1995（平成7）年の北京女性会議では、ジェンダー平等と女性へのエンパワーメント促進に向け各国政府が取り組むことを表明した北京宣言及び行動綱領が採択されました。

2009（平成21）年の国連の女子差別撤廃委員会においては、日本における取組みについて最終見解が公表され、固定的な性別役割分担意識が根強く残っていることなど、取組みの遅れについて指摘がありました。

また、2010（平成22）年の国連総会決議により、「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」が設立されました。

2016（平成28）年にニューヨークで開催された第60回「国連婦人の地位委員会」では、取組み状況に対するレビューの他に、「女性のエンパワーメントと持続可能な開発の関連性」を優先テーマに、4つの閣僚級ラウンドテーブルが開催されました。

各国内のジェンダー平等の状況を数値化した指標である、世界経済フォーラムが毎年度発表するジェンダー・ギャップ指数（GGI）において、日本は2016（平成28）年では144か国中111位と先進国では最下位となっています。これは、「経済」分野において所得、就業率及び管理職比率における男女格差が大きいことと、「政治」分野において国会議員比率と閣僚の男女比率の差が大きいことが大きな要因となっており、この数年で悪化の傾向にあります。

2 国の動向

1984（昭和59）年の国籍法及び戸籍法の改正や1985（昭和60）年の男女雇用機会均等法の制定などの国内法の整備を経て、同年に女子差別撤廃条約を批准しました。

また、1999（平成11）年制定の男女共同参画社会基本法において、男女共同参画社

会の実現は21世紀のわが国の社会を決定する最重要課題であると位置付け、積極的に女性施策に取り組んできました。

2000（平成12）年制定のストーカー規制法は2013（平成25）年の一部改正により警察の警告権限の強化を、また2001（平成13）年制定のDV防止法は、その後3回にわたる改正により適用対象の拡大や保護命令の拡充などの法整備を図りました。

2006（平成18）年には男女雇用機会均等法が改正され、間接差別の禁止や妊娠などを理由とする不利益取扱いの禁止等に関する規定などを盛り込みました。

2015（平成27）年制定の女性活躍推進法では、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会のために、女性活躍の状況の把握と公表、行動計画の義務付け等が規定されています。

2015（平成27）年に決定した第4次男女共同参画基本計画では、2025（平成37）年度を目標に、男性の働き方・暮らし方の見直し、あらゆる分野における女性の参画拡大や男女共同参画の視点からの防災・復興対策等が盛り込まれています。

3 大阪府の動向

大阪府では、1981（昭和56）年に「女性の自立と参加を進める大阪府行動計画」を策定して以降、たえず計画の見直しを続けながら、施策の推進に取り組んできました。

1998（平成10）年には、「大阪府男女協働社会づくり審議会」（現「大阪府男女共同参画審議会」）を設置しました。また、男女共同参画をめぐるさまざまな課題に的確に対応していくために、2001（平成13）年7月、「おおさか男女共同参画プラン」を策定するとともに、2002（平成14）年4月に府民や事業者とともに男女共同参画社会の実現をめざす指針となる「大阪府男女共同参画推進条例」を施行しました。

そして、女性活躍推進法の施行などを踏まえ、2016（平成28）年3月、「おおさか男女共同参画プラン（2016-2020）」を策定しました。

ドメスティック・バイオレンス（以下、「DV」という。）については、DV防止法に基づき、2005（平成17）年11月、基本計画を策定して以降、たえず計画を見直すとともに、施策の推進に取り組んできました。2017（平成29）年3月には「大阪府配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する基本計画（2017-2021）」を策定しました。

Ⅱ 本市の現状と課題

1 「四條畷市男女共同参画推進計画」に基づくこれまでの取組み成果と課題

本市では、2009（平成21）年度から2016（平成28）年度までを計画期間とした、四條畷市男女共同参画推進計画（以下、「第1次あじさいプラン」という。）を策定しました。このプランに基づき、男女共同参画社会を推進するため、次ページ以降に挙げるように4つの「重点目標」と、14の主要施策を設定し、それらに基づく取組みを進めてきました。

今回の第2次四條畷市男女共同参画推進計画（以下、「第2次あじさいプラン」という。）の策定にあたり、これまでの取組みと現状、今後の課題を重点目標ごとにまとめました。

重点目標 1 男女平等・男女共同参画に向けた意識づくりと社会参加の促進

これまでの取組み(成果)	<p>○人権週間や男女共同参画週間に合わせた講演会やセミナーの開催、保育付き講座等多様なニーズに対応した講座を開催してきました。</p> <p>○男女が対等なパートナーとして協働し、責任を分かち合い、それぞれの個性を十分に発揮できる男女共同参画社会をめざし、四條畷市男女共同参画都市を宣言しました。</p> <p>○男女平等教育を実施するため、保育士・教職員に対して、研修等を実施してきました。また、男女平等意識の啓発として、男女共同参画講座などを実施するとともに、多くの学習機会の提供に努めてきました。</p> <p>○男女共同参画に関する啓発冊子、図書資料等を常設した男女共同参画ルームを設置し、情報提供に努めてきました。</p> <p>○社会のあらゆる分野の意思決定過程の場に、男女共同参画意識の高揚が図られるよう、さまざまな機会を通じて、意識啓発等を進めてきました。</p> <p>○市役所における女性の活躍推進の取組みとして、市女性職員ネットワーク会議を設置し、市域全体における男女共同参画の推進をめざした取組みを進めてきました。</p> <p>○市役所における男性の子育てへの参画促進の取組みとして、育児休業を取得した職員を紹介する記事を庁内掲示板に掲載したほか、各種制度の周知や利用促進の働きかけを行ってきました。</p> <p>----- 数値目標設定指標 (() 内は目標値) -----</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 審議会等の女性委員の割合 (50%) (H20) 30.5%→33.4% (H27) ・ 各種委員会の女性委員の割合 (30%) (H20) 16.1%→23.8% (H27) ・ 5人以上の課について女性職員配置率 (100%) (H20) 88.6%→92.9% (H27) ・ 女性職員の管理職の割合 (30%) (H20) 14.5%→22.8% (H27) ・ 父親となる市職員の出産補助休暇取得率 (100%) (H20) 100%→100% (H27) ・ 市男性職員の育児休業取得率 (20%) (H20) 0%→25.0% (H27) ・ 男女共同参画社会という言葉の周知度 (100%) →58.8% (H28) <p>※ (H20) は平成 20 年 4 月 1 日時点、(H27) 及び (H28) は年度末時点</p>
課題	<p>○審議会等や各種委員会について女性委員の割合を目標に掲げ、取組みを進めてきましたが、微増となっており、女性比率が低い状況です。政策・方針決定過程への女性の参画を一層推進し、多様な観点からの議論の意義を周知する必要があります。</p> <p>○より身近で新たな発想による政策提案や行政サービスの実施を進めていくため、男女が個性と能力を十分に発揮できる組織として、それぞれの職員の経験や能力を高め、管理職への登用をすすめるなど、積極的な女性の登用が必要です。</p>

重点目標2 労働における男女平等の推進

これまでの取組み(成果)	<p>○事業所における女性の活躍推進、またワーク・ライフ・バランス推進の機運の醸成を図るため、市内事業者を対象に事業者表彰を実施し、広報誌等への記事掲載等を行いました。</p> <p>○男性の家事・育児・介護への参加を促進するため、男女共同参画連続講座等、啓発事業の実施や子育て講座、ママ&パパ教室を実施してきました。</p> <p>○就労する子育て家庭の支援として、保育所等の整備を推進するとともに、多様な雇用形態やニーズに対応するため、延長保育、病児・病後児保育事業等の支援事業を実施してきました。</p> <p>○女性が働く場において個性と能力を発揮できるよう、啓発冊子等により、就労の場における男女共同参画推進のための意識啓発をはじめ、女性の能力開発や再就職支援に関する講座やセミナー等を実施してきました。</p>
課題	<p>○ワーク・ライフ・バランスを実現するためには、これまで仕事中心の生活を送ってきた男性の意識改革を促進するとともに、これまでの働き方の見直しや、男女ともに仕事と家庭生活の両立が果たせる環境づくりを進めていくことが必要です。</p> <p>○男性が妊娠・出産・育児に関心とかかわりをもてるよう、妊娠・出産・育児に関する知識の習得や啓発による意識改革をさらに図っていく必要があります。</p>

重点目標3 女性の生涯にわたる身体的・精神的な健康の保持・増進

これまでの取組み(成果)	<p>○子育てに関するリーフレット等の設置や、個別相談や問い合わせに対応しました。</p> <p>○生涯を通じた健康づくりや健康への自己管理意識を高めるため、健康教育や健康診査を実施するとともに、健康についての悩みに対応するため、相談事業を実施してきました。</p> <p>○妊娠・出産期の女性に対しては、安心して妊娠・出産ができるように、妊娠の届出により妊婦健康診査受診券の交付、ママ&パパ教室の開催など、母子の健康増進と妊娠・出産・育児に関する知識の普及・啓発を図ってきました。</p> <p>----- 数値目標設定指標 (() 内は目標値) -----</p> <ul style="list-style-type: none"> ・乳がん検診受診率(25%) (H20) 14.6%→17.7% (H27) ・子宮頸がん検診受診率(30%) (H20) 20.3%→27.3% (H27)
課題	<p>○生涯を通じて、健康な生活を送ることができるよう、健康に関する広報啓発、講座等の実施や相談窓口の充実等を今後も引き続き図っていくことが必要です。</p> <p>○特に女性は妊娠・出産をする可能性もあることから、生涯を通じて男女は異なる健康上の問題に直面することに留意し、<u>リプロダクティブ・ヘルス&ライツ</u>(性と生殖に関する健康・権利)の概念が尊重されるよう、情報発信や啓発を行う必要があります。</p>

重点目標4 男女の自立を支える社会環境の整備・充実

<p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">これまでの取組み(成果)</p>	<p>○ひとり親に対する支援として、母子父子自立支援員を配置し、ひとり親家庭等の自立のための総合的な支援等を行ってきました。</p> <p>○ODVをはじめとするあらゆる暴力を許さないという意識の浸透を図るため、セミナーや講座を通じた啓発、また DV 防止啓発カードを作成し公共施設や関係機関へ配布・設置するなど、さまざまな機会を通して啓発を進めてきました。</p> <p>○庁外及び庁内関係所属で構成する「四條畷市ドメスティック・バイオレンス関係機関連絡会議」を開催し、DV に関する認識や情報の共有を行い、DV 被害者への迅速かつ的確な支援を行うための意見交換や職員の資質向上に努めてきました。</p> <p>○ODV 被害者への総合的な支援を行うことなどを趣旨に「四條畷市 DV 対策基本計画」を策定するとともに、関係機関との連携強化を図ってきました。</p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">課題</p>	<p>○今後も引き続き、さまざまな機会を通じて、DV、<u>デートDV</u>の予防・啓発をはじめ、社会全体にあらゆる暴力を許さないという意識を醸成していくことが必要です。</p> <p>○ODV被害者が一刻も早く相談窓口の存在を知り、安心して相談することができるよう、相談窓口の周知や相談体制の充実を図っていくことが必要です。</p> <p>○ODV被害者の置かれている状況や意向に配慮しながら被害者支援を図り、自立に向けた支援を充実していくことが必要です。</p> <p>○近年増加しているインターネットを利用した性犯罪の予防、啓発に向けて、個人情報や画像等の適切な取扱いやソーシャル・ネットワーキング・サービス(SNS)等を通じたコミュニケーションのあり方の指導等、<u>メディア・リテラシー</u>を向上させる取組みが必要です。</p> <p>○障がいがあること、外国にルーツをもつこと等により困難な状況に置かれていたり、女性であることでさらに複合的に困難な状況となる場合があることなどに留意して、施策を進めていく必要があります。</p>

2 「男女共同参画アンケート調査」からみた本市の現状と課題

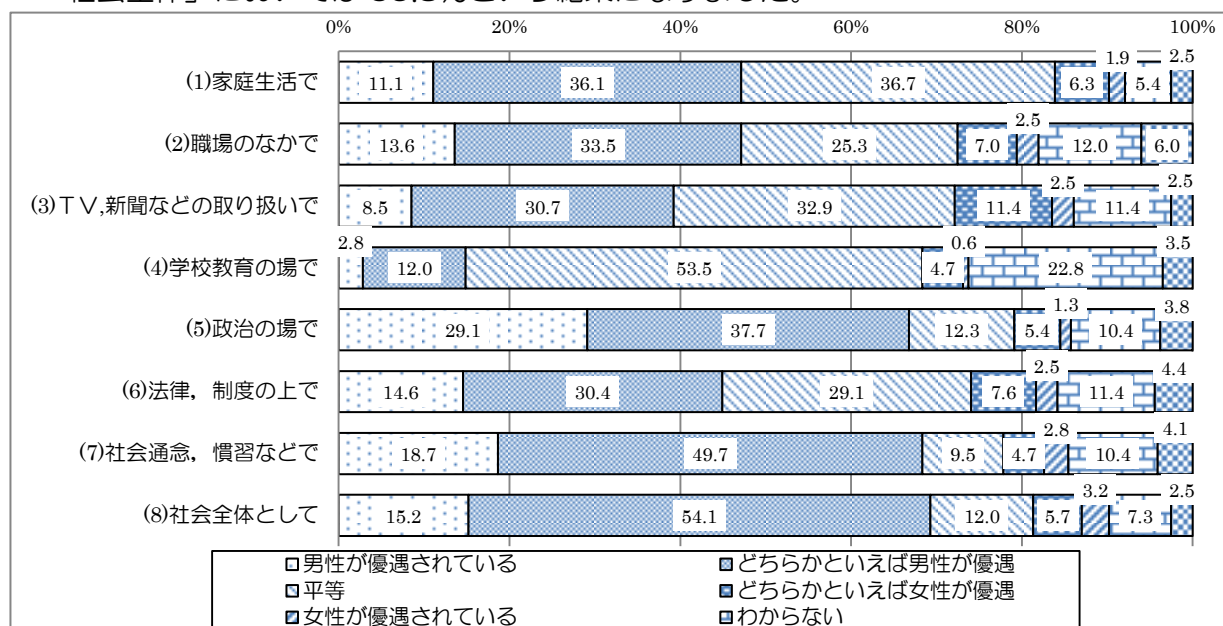
本市では、第2次あじさいプランの策定にあたり、男女共同参画に関する意識や現状を把握のもと、基礎資料として活用することを趣旨としたアンケート調査を実施しました。

＜男女共同参画に関するアンケート調査の概要＞

調査対象	4月1日時点で18～75歳の市民から1,000人（男性500人、女性500人）を無作為に抽出
実施方法	郵便による調査票の配布・回収
有効回答数	316人（有効回答率31.6%）
調査期間	平成28年5月25日～6月15日

【男女平等に関する意識について】

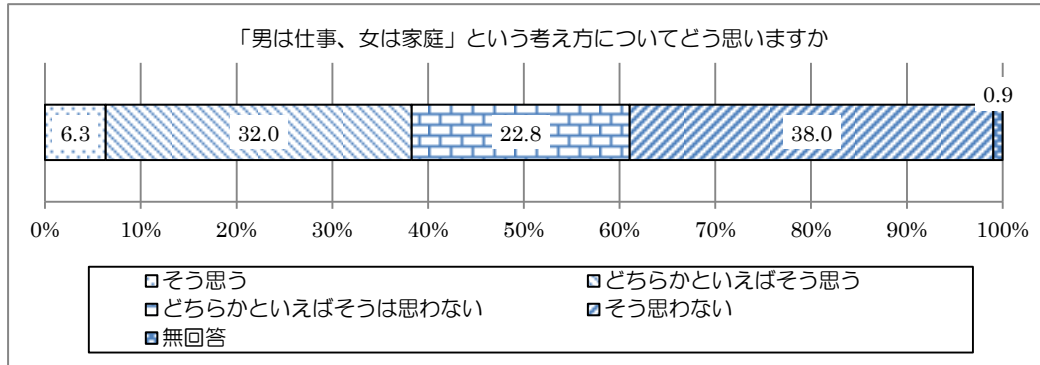
○男女ともに『男性優遇』（「男性が優遇されている」と「どちらかといえば男性が優遇されている」を合わせた割合）は「社会通念・慣習」では68.4%、「政治の場」では66.8%、「社会全体」においては69.3%という結果になりました。



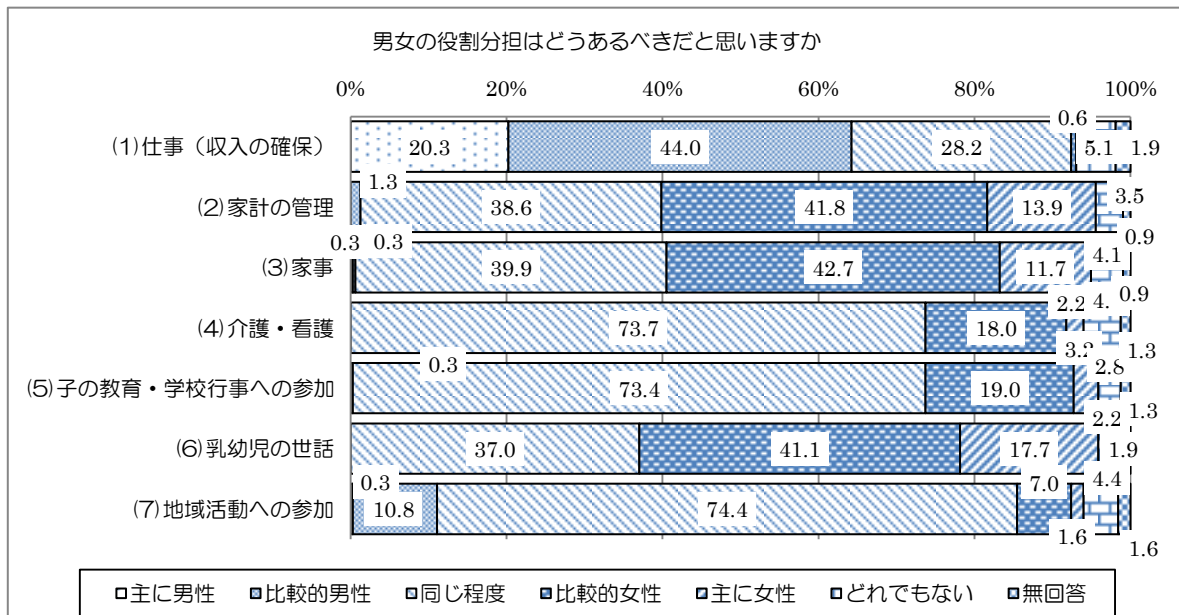
→女性も男性も、性別により差別されることなく、一人ひとりの「自分らしさ」を尊重し、その個性と能力を活かしていくことができる社会を実現していくために、家庭、職場、学校、地域その他の社会のあらゆる分野において、今後も粘り強く男女共同参画の意識啓発を行っていくことが必要です。特に、社会の各場面において、依然として、「男性が優遇されている」と感じている現状があることから、男女共同参画の意識啓発をより一層充実させる必要があります。

【家庭生活について】

○性別による固定的な役割分担意識（男は仕事、女は家庭という考え方）について、『同感しない』（「どちらかといえばそう思わない」と「そう思わない」を合わせた割合）は全体で60.8%でした。



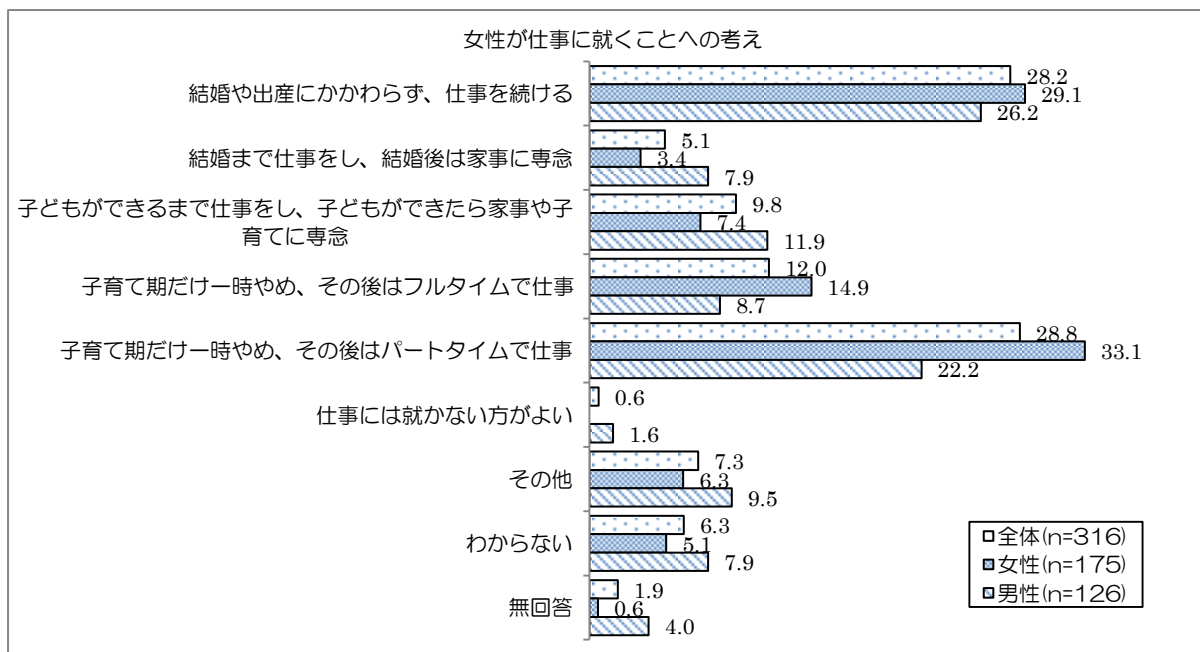
○「仕事（収入の確保）」は『男性の役割』と考えている人の割合（「主に男性」と「比較的男性」を合わせた割合）が全体で64.3%、一方『女性の役割』と考えている人の割合（「主に女性」と「比較的女性」を合わせた割合）は「乳幼児の世話」では58.8%と最も高く、「日々の家計の管理」では55.7%、「日常の家事（食事・洗濯・掃除）」では54.4%となりました。



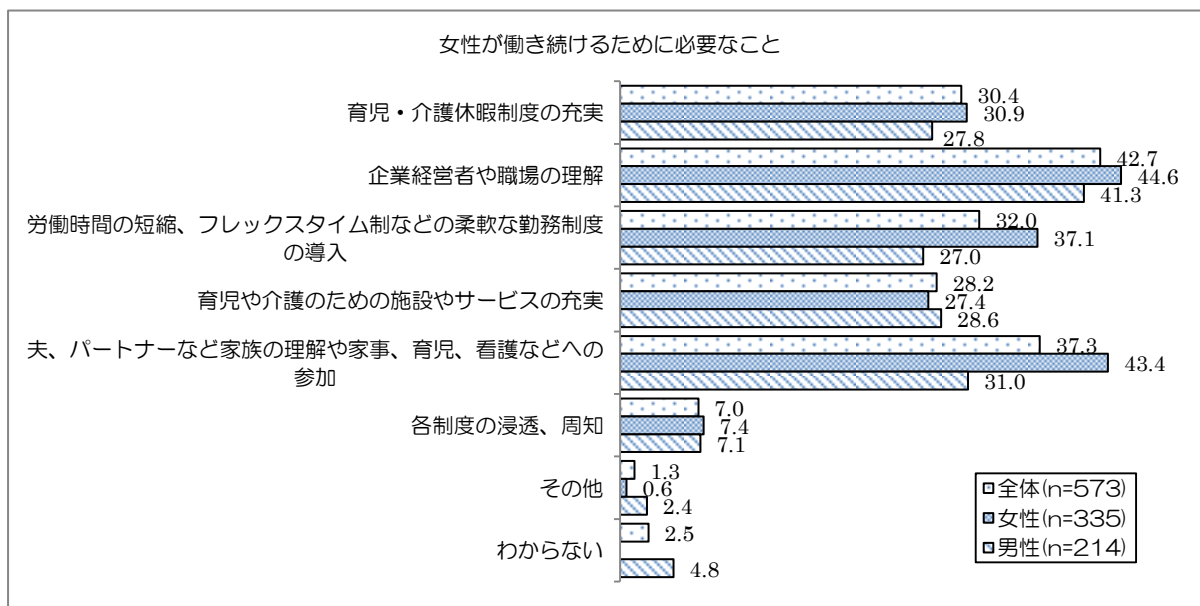
→女性の家事や子育て等の負担を軽減するために、男性やその他の家族が家事分担を行うように働きかけていく必要があります。また、家事や子育て等における女性の負担が大きいことについては、性別による固定的な役割分担意識が大きく関係しているとの推察から、継続して意識啓発を行っていく必要があります。

【就労について】

○女性が仕事につくことへの考えは、「子育ての時期だけ一時やめ、その後はパートタイムで仕事を続ける方がよい」が28.8%と最も高く、次いで「結婚や出産にかかわらず、仕事を続ける方がよい」が28.2%となっています。



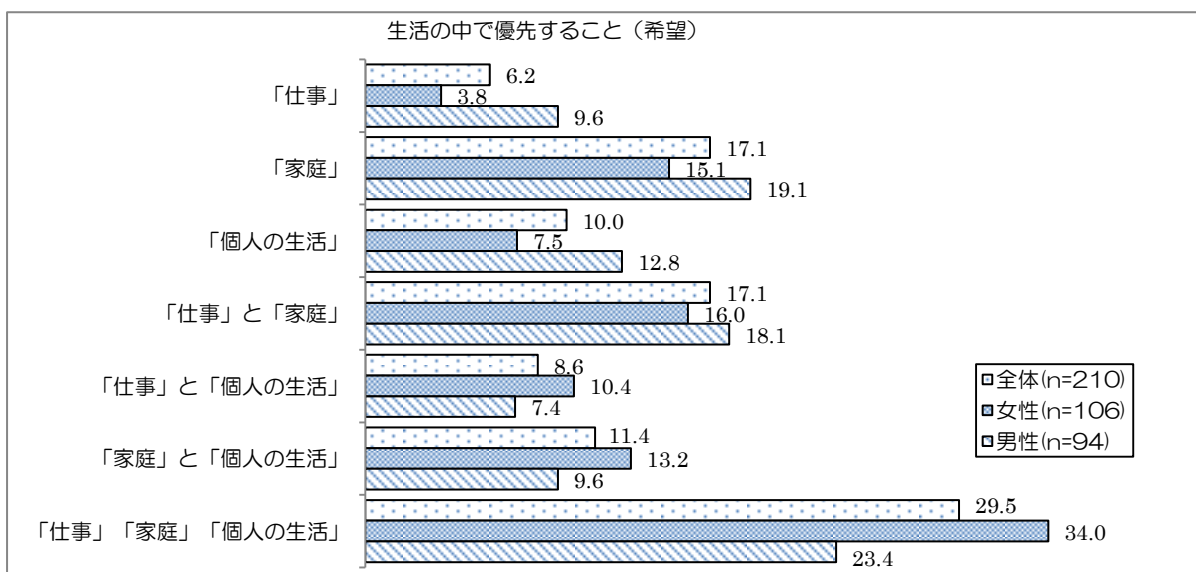
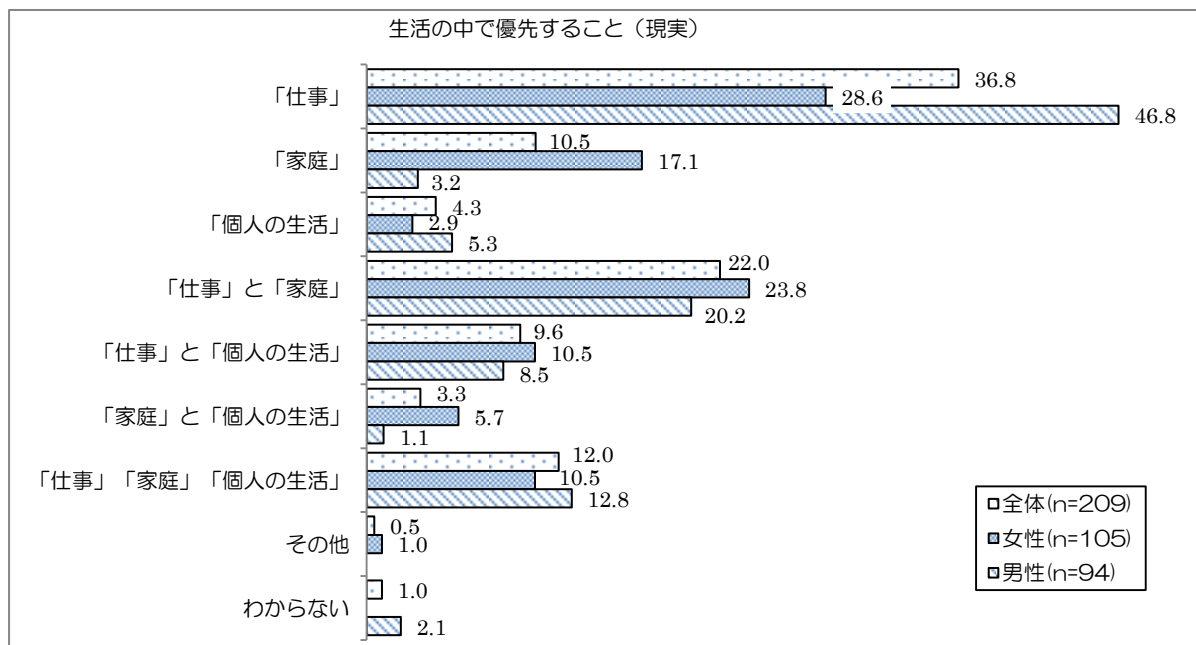
○女性が働き続けるために必要なことは、「企業経営者や職場の理解」が42.7%と最も高く、次いで「夫、パートナーなど家族の理解や家事、育児、看護などへの参加」が37.3%となっています。



→男女がともに家事・子育てを担うといった意識の醸成と働きやすい職場環境の整備が求められています。とりわけ、女性が働き続けるうえでは、出産や子育てが障壁とならないよう、保育所等の整備など社会的支援を充実させるとともに、職場においては、事業主や労働者に啓発し、出産・子育てを理由とした差別的な処遇が行われることがないようにすることや、働きやすい職場環境づくりを進めていくために、セクシュアル・ハラスメントの防止対策の推進などが重要です。

【仕事と生活の調和について】

○希望では「仕事」「家庭」「個人の生活」の3つを大切にしたい」が29.5%と最も高いのに対し、現実では「仕事」を優先している」が36.8%と最も高く、差が生じています。



→ワーク・ライフ・バランスを実現させるためには、これまで仕事中心の生活を送ってきた労働者の働き方を見直し、特に男性の家庭生活や地域活動への積極的な参画を促進していくことが重要です。また、男女がともに家庭生活の責任を担えるよう、企業等における労働時間の短縮や育児・介護休業制度の普及、取得の促進に向けた取組みが必要です。

第2章 計画の概要

1 計画策定の趣旨

本市では、男女が対等な立場であらゆる分野に参画し、その個性と能力を発揮することのできる社会の実現をめざして、2009（平成21）年に第1次あじさいプランを策定し、施策の推進を図ってきました。また、2012（平成24）年には、配偶者や交際相手からの暴力の防止、被害者の保護に関する施策等DV対策の充実を図るため、「四條畷市DV対策基本計画」を策定しました。

しかし、いまだに家庭・職場・地域など社会のあらゆる場面で性別による役割分担意識が根強く残るとともに、DV等の問題が深刻化するなど、男女共同参画社会に向けた課題が多く残されています。

人口減少社会を迎える中、「女性の力」が発揮されることは、職場や家庭、地域など日々の暮らしのあらゆる場面で多様な観点や創意工夫をもたらし、すべての人にとって暮らしやすいまちづくりになると期待されています。そこで、女性が就職や結婚・出産・子育てなどさまざまな場面において活躍する形を自ら選択し、活躍できる社会環境づくりが求められています。

こうした状況やこれまでの取組みの成果、課題などを踏まえ、社会状況の変化や新たな課題などに対応し、男女共同参画社会の実現に向けた取組みをさらに推進するため、第1次あじさいプランを見直し、あらゆる人の人権を尊重することを明確にするため、第2次あじさいプランを策定します。

2 計画の位置づけ

- (1) 「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に基づき、男女共同参画社会の形成に関する取組みを総合的かつ計画的に推進する市町村男女共同参画計画です。
- (2) 「四條畷市男女共同参画推進条例」第4条に基づく推進計画であり、第1次あじさいプランを継続、発展させる計画です。
- (3) 「第6次四條畷市総合計画」を上位計画とし、他の個別施策と整合性をもたせた計画です。
- (4) 女性活躍推進法第6条第2項に基づく市町村推進計画を含む計画です。

3 計画の期間

この計画は、2017（平成29）年度から2025（平成37）年度までを計画期間とします。なお、社会情勢の変化などに応じて、適宜必要な見直しを行います。

4 計画の推進・管理

この計画を推進するため、「四條畷市男女共同参画政策推進本部」や「四條畷市男女共同参画施策企画調整委員会」を中心にした全庁的な取組みや市、市民、事業所及び教育関係者とともに全市的な取組みを進めます。併せて国や大阪府が主体となる施策や国連の勧告などに基づく改善などの実現に向け積極的に要望していきます。

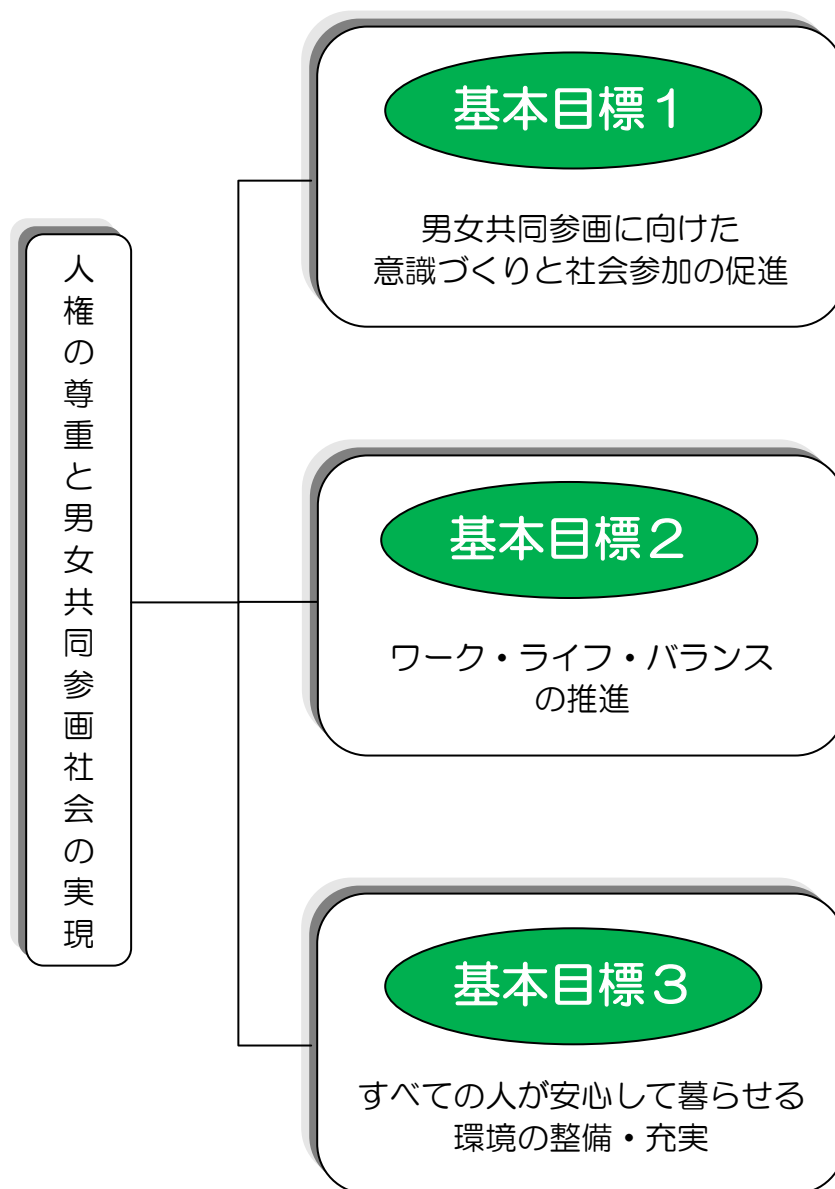
また、担当課は計画に沿った事業の実施や各関係機関との連携を図り、男女共同参画施策の遂行に努めます。また、取組み内容などについて、毎年度「四條畷市男女共同参画審議会」に進捗状況などを報告し、計画の確実な遂行をめざします。

第3章 計画の内容

I 施策の体系

「人権の尊重と男女共同参画社会の実現」の基本理念のもと、次のとおり基本目標、主要施策、基本方向及び個別の施策を掲げ、男女共同参画社会の実現をめざします。

なお、個別の施策については、毎年度ごとに実績及び計画を取りまとめ進捗管理を行います。



基本目標1 男女共同参画に向けた意識づくりと社会参加の促進

主要施策1-1

子どもの時からの
男女平等教育の推進

- ① 就学前における男女平等の意識づくりの推進
- ② 就学時における男女平等教育の推進
- ③ 教職員・保育士等を対象とした男女平等意識の啓発の推進

主要施策1-2

男女共同参画に向けた
意識づくりの推進

- ① 男女共同参画に向けた体制の充実
- ② 生涯における学習機会の充実
- ③ 定期的な調査の実施

主要施策1-3

男女の社会参加の促進

- ① 政策・方針決定への女性の参画の促進
- ② 地域活動への参加の促進

主要施策1-4

市の組織における
男女共同参画の推進

- ① 職員の男女共同参画社会に対する意識づくり
- ② 女性職員の能力発揮と管理職登用の推進
- ③ 相談体制の充実

基本目標2 ワーク・ライフ・バランスの推進

主要施策2-1

ワーク・ライフ・ balan
スのための環境整備

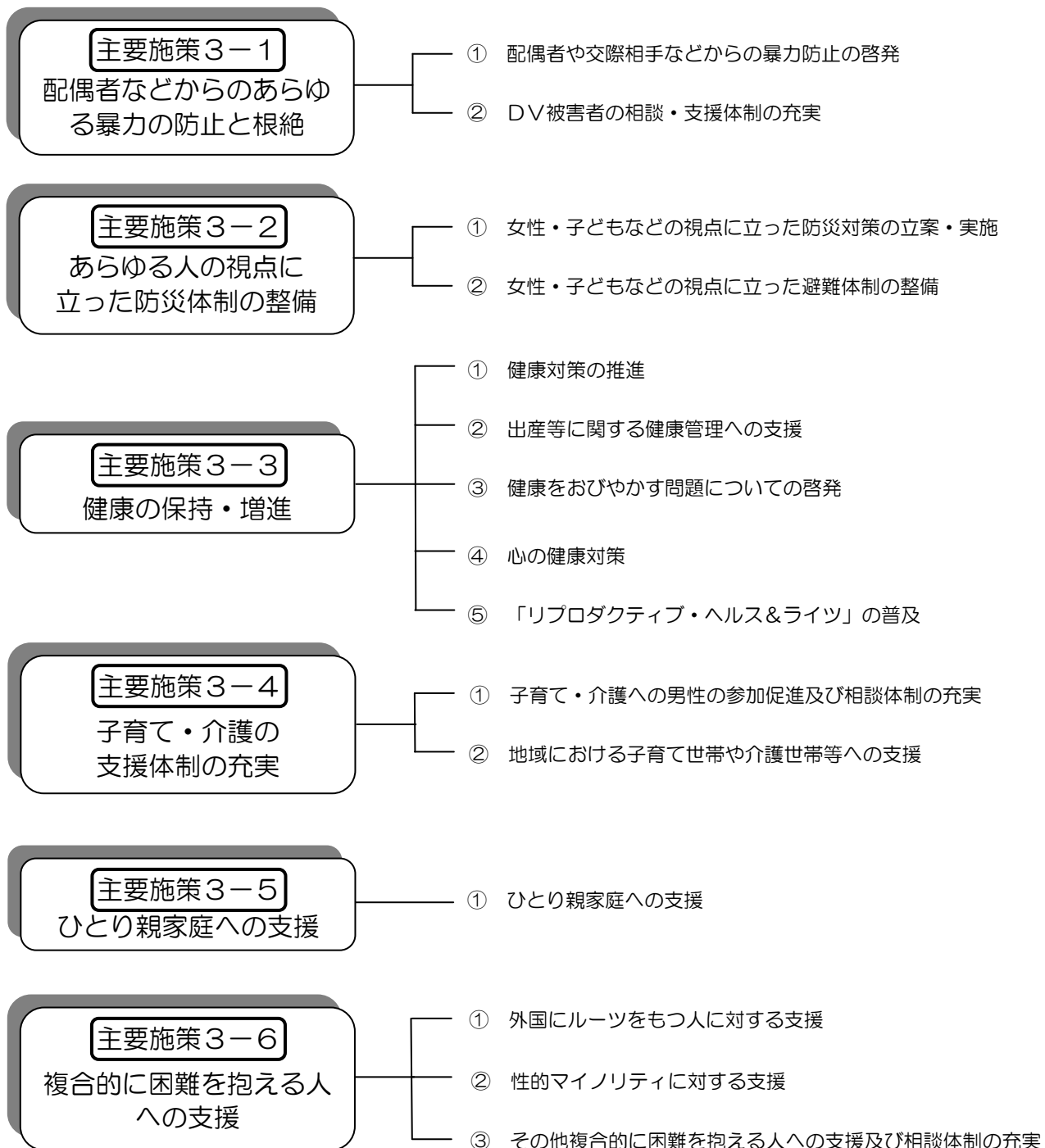
- ① ワーク・ライフ・バランスの推進と体制の充実
- ② 労働者の健康保持

主要施策2-2

労働・就業のための
条件整備

- ① 女性の雇用機会の拡大
- ② 女性の職業能力開発と就業支援
- ③ パートタイム、派遣等労働者に関する情報の収集と提供

基本目標3 すべての人が安心して暮らせる環境の整備・充実



Ⅱ 基本目標

基本目標1 男女共同参画に向けた意識づくりと社会参加の促進

市民がお互いに人権を尊重し、責任を分かち合い、性別にかかわらず、個性と能力を発揮できる男女共同参画社会の実現のためには、「男だから、女だから」と性別に基づいて役割を固定したり、行動や選択を制限したりといった性別による固定的な役割分担意識の解消を図る必要があります。

また、人口減少社会を迎える中で、社会の活力を維持していくために、職場や地域活動など、あらゆる場面で「女性の力」を活かしていこうとする機運が高まっています。だれもがいきいきと活躍できる社会を実現するために、男性の意識改革も必要であり、男女ともに家庭や地域への主体的・積極的な参加を促すなどの取組みを推進するとともに、あらゆる分野における更なる女性の活躍を推進します。

そのために、家庭、学校、職場など社会のあらゆる場において、男女平等・男女共同参画に向けての意識づくりと社会参加の促進をさらに進めていきます。

基本目標2 ワーク・ライフ・バランスの推進

ワーク・ライフ・バランスを実現するためには、性別による固定的な役割分担意識の解消や、これまでの仕事中心の生き方や長時間労働等の働き方の見直しなど、企業経営者や管理職を含めた社会全体の意識の改革が必要です。

また、「イクメン」「イクボス」など男性の子育て・家事への参画の広がりが話題となるなど、男性の意識や行動に変化の兆しがみられつつありますが、今後も引き続き男女がともに、育児や介護などの家庭生活との両立や地域社会への参画を図りながら、働き続けることができるよう、ライフスタイルに応じた多様な働き方の啓発や、仕事と子育て・介護等の両立のための支援の充実を図るとともに、男性の家事・子育て・介護等への積極的な参画を推進します。

基本目標3 すべての人が安心して暮らせる環境の整備・充実

私たちは性別だけでなく、年齢や国籍、障がいの有無、職業などさまざまな違いの中で生きています。地域には、これらの違いのために、支援を必要とする人がいます。一人ひとりの違いを肯定的に受け入れ、生活課題を抱えている人や、支援を必要とする人に、必要な支援を的確に繋ぐことができるよう制度の充実を図っていきます。

DVや、子ども・高齢者等に対する虐待は、重大な人権侵害であることを踏まえて、その予防啓発と相談・支援体制の充実を図ります。

また、防災対策については、阪神・淡路大震災や東日本大震災などを通して、これまで女性や子どもなどの視点が十分に反映されていなかった点が指摘されており、今後の施策に男女共同参画の視点を取り入れていくことが必須です。

自分の健康を主体的に保持・増進することは、男女共同参画社会においての基本であり、心身の変化に応じたさまざまな健康対策等を推進するとともに「リプロダクティブ・ヘルス&ライツ」の普及啓発を図ります。

少子高齢化、核家族化社会にあっては、家庭の介護力の低下や高齢者の一人暮らしの増加、育児の悩みといった諸問題の解決には、福祉サービスなどの支援の推進だけでなく、男性の参画、地域の協力が不可欠であり、そのための意識づくりとあわせて進めていきます。

外国にルーツをもつ人、性的マイノリティ、同和問題、アイヌの人々、高齢者、障がいのある人等については、法整備や施策の充実は図られてきましたが、とりわけ女性においては、性別による固定的な役割分担意識とともに偏見などが複合的にからみあい、より困難な状況におかれやすいことを認識し、支援を進めていきます。

Ⅲ 主要施策及び基本方向

主要施策（１－１）子どもの時からの男女平等教育の推進

基本方向①就学前における男女平等の意識づくりの推進

次世代を担う子どもたちが、性別にかかわらず自分らしく生きるためには、さまざまな選択肢が必要です。そのための人権尊重・平等の視点にたった講座などを通じ、男女平等の意識づくりを推進します。

そのなかで「男の子はこうあるべき、女の子はこうあるべき」といった性別による固定的な役割分担意識にとらわれずに子どもと接することができるよう、家庭の教育力の向上をめざすうえで、保護者等に対する男女共同参画の啓発を進めます。

子どもと日常的に接する大人や保育士等の言動や行為が子どもに大きな影響を与えることに留意し、子どもの個性を尊重し認め合い、のびのびと育つことのできるようなかわり方を進めます。

個別の施策

番号	施策の内容	主な担当課
(1)	人権尊重と男女平等の視点に立った家庭や地域における教育講座などの充実を図ります。	人権政策課・保健センター・児童発達支援センター・保育所・認定こども園
(2)	家庭や地域において子どもの個性が尊重されるよう男女共同参画の啓発を行います。	人権政策課・子育て総合支援センター・学校教育課・保育所・認定こども園

基本方向②就学時における男女平等教育の推進

就学時の成長の過程においても、男女共同参画の意識は非常に重要になってきます。

そのため、男女共同参画の意識を、自分のこととして積極的に学ぶことができるような指導内容の見直しや、教材選びが大切であり、子ども一人ひとりの個性をのばす指導をめざします。

また、子どもたちに対して年齢に応じて性に関する正しい知識を身につけることができるよう教育、啓発します。

さらに、インターネットの急速な発展に伴う情報の氾濫に対応して、性に関する信頼できる情報及び性感染症やHIV感染症に関する情報提供に努めます。

個別の施策

番号	施策の内容	主な担当課
(3)	ジェンダー平等と相互の協力・理解を育むための保育・教育の指導の研究と実践を行います。	学校教育課・児童発達支援センター・子育て総合支援センター
(4)	性別による固定的な役割分担意識を助長しないように教材の使用に留意し、性別にとらわれない一人ひとりの個性を尊重した教育・保育を推進します。	学校教育課・児童発達支援センター・子育て総合支援センター
(5)	出会い系サイト、SNS等のインターネット上での性の商品化などの問題啓発、性感染症やHIV感染症、薬物乱用などに関する学習機会を提供します。	人権政策課・学校教育課・地域教育課・公民館

基本方向③教職員・保育士等を対象とした男女平等意識の啓発の推進

子どもたちと接する機会の多い教職員や保育士等、自身が男女平等及び共同参画の認識と理解をさらに深めるために、効果のある研修の充実を図ります。

また、教職員や保育士等が現場のなかで無意識のうちに子どもたちに男女の性差観や固定的な役割意識を伝達していないかを見直します。

学校現場、認定こども園や保育所においては、性別による固定的な役割分担意識を解消し、性的マイノリティなど多様な性への理解を深め、教育・保育にあたるよう、教職員や保育士等の男女平等、共同参画教育への意識と指導力のさらなる向上に努めます。

個別の施策

番号	施策の内容	主な担当課
(6)	教職員・保育士等に対する男女共同参画の研修内容について工夫し、効果のある研修の充実に努めます。	子ども政策課・保育所・認定こども園・学校教育課
(7)	「隠れたカリキュラム」について教職員等への研修を図り、ジェンダー差別を許さない環境につなげます。	学校教育課・保育所・認定こども園

主要施策（１－２）男女共同参画に向けた意識づくりの推進

基本方向①男女共同参画に向けた体制の充実

男女共同参画社会とはどのような社会なのか、その理念を浸透させていくためには、講座などだけでなく、関連した情報を提供する拠点の設置が必要です。

男女共同参画ルームは、講座の案内や相談、情報・資料を提供するとともに交流、情報交換など自由に気軽に利用できるスペースとして位置づけています。男女共同参画ルームを拠点として活用していくために、今後利用しやすい空間の確保や、資料の充実などを図っていきます。

また、男女に関する相談内容は多岐にわたっているため、担当者間の連携が不可欠です。職場などのさまざまな場での悩みや相談に対応する各種相談業務の充実を図るために、相談者が安心して相談できるよう窓口のネットワークの充実に努めます。

個別の施策

番号	施策の内容	主な担当課
(8)	男女共同参画ルームを情報発信する拠点として機能の充実を図ります。	人権政策課
(9)	人権相談や女性相談をはじめ、各種相談窓口、相談窓口のネットワーク体制の充実を図ります。	人権政策課

基本方向②生涯における学習機会の充実

超高齢社会となり、社会を取り巻く情勢やライフスタイルの変化などにより生涯学習への関心も高まっています。学習意欲を持つ市民に対して男女共同参画についての理解を深め、自分の生き方や性別による固定的な役割分担意識を見つめ直す機会として、学習機会の充実に図ります。

個別の施策

番号	施策の内容	主な担当課
(10)	男女共同参画意識の醸成を図るための講座やワークショップ等を定期的実施します。また、保育等を備え誰もが参加しやすい環境を作ります。	人権政策課・子育て総合支援センター・公民館・地域教育課
(11)	男女共同参画社会に関する啓発冊子を配布するなど、効果的な啓発につなげます。	人権政策課

基本方向③定期的な調査の実施

市民の男女共同参画に向けた意識づくりがどれくらい進んだかを把握するために、男女共同参画に関する市民意識調査を定期的実施します。

また、市内事業所や職員についても意識調査を実施し、啓発とともに男女共同参画の意識の把握に努めます。

計画の進捗状況については、担当課ごとに具体的施策の実績報告の提出を受けて定期的な点検・評価を行い、それに基づき必要に応じて計画や取組みの見直しを行います。

個別の施策

番号	施策の内容	主な担当課
(12)	市民に対して男女共同参画に関する意識調査を定期的実施するとともに、事業所等に対する意識調査等により、傾向の把握に努めます。	人権政策課
(13)	第2次あじさいプランの進捗状況の把握を定期的に行います。	人権政策課

主要施策（1－3）男女の社会参加の促進

基本方向①政策・方針決定への女性の参画の促進

社会のさまざまな分野における女性の参加・参画の状況については、一定の進展がみられましたが、まだ男女がともに参画しているとまではいえず、とりわけ、公私を問わず意思決定過程への女性の参画はいまだ少ない状況です。

政策・方針などの立案、討議、決定などに女性の意見を反映させるため、教育委員会や公

平委員会などの各委員会、都市計画審議会や緑化推進委員会などの審議会や協議会の女性委員の構成比率について女性活躍推進法に基づく推進計画（次章参照）において目標数値を設け、女性が参画していない委員会などをなくすよう各関係機関に働きかけます。

個別の施策

番号	施策の内容	主な担当課
(14)	委員の選出に際して、可能な限り公募制を取り入れることで女性が参画しやすい体制を整備します。	人権政策課・関係各課
(15)	各地区をはじめ各種市民団体において、意思決定機関の役員に女性が選出されるよう積極的に働きかけます。	人権政策課・関係各課

基本方向②地域活動への参加の促進

自治会活動などにおいて、住民が主体となった民主的な地域づくりに取り組むために男女共同参画の視点は欠かせません。地域団体などの運営や活動において、男女共同参画が定着するよう積極的に働きかけます。

また、男女共同参画ルームを活用し、図書・ビデオなどの貸出しやインターネットによる情報提供などを行い、各種団体、ボランティア活動などの自主活動の促進やネットワークづくりの育成・支援を促進します。

個別の施策

番号	施策の内容	主な担当課
(16)	自治会活動や消費生活活動、文化・スポーツ活動などの分野において男女共同参画の促進に努めます。	地域協働課・公民館
(17)	地域活動やボランティア活動など各種グループ間のネットワークづくりを支援します。	地域協働課・公民館・子育て総合支援センター
(18)	各種グループ活動に対して情報・資料の提供や男女共同参画ルームの活用など、さまざまな学習機会の提供などの支援を行います。	人権政策課・公民館・子育て総合支援センター

主要施策（１－４）市の組織における男女共同参画の推進

基本方向①職員の男女共同参画社会に対する意識づくり

市民と接する職員の言動は、時として市民に与える影響は大きく、職員一人ひとりがジェンダーの意識や性別による固定的な役割分担意識にとらわれずに対応することが、非常に重要です。そのために、男女共同参画社会に関する管理職研修や職員研修の充実を図るとともに、女性活躍推進法に基づく四條畷市特定事業主行動計画に基づき、男女共同参画を総合的に推進していきます。

男女の固定的な役割分担意識からくる仕事の振分けをせず、意識改革に努めることで、あらゆるハラスメントが起こらない男女平等な職場づくりを進めていきます。

職場におけるセクシュアル・ハラスメントやマタニティ・ハラスメント等は人権・尊厳の侵害であるとともに、安全で快適な職場環境で働く権利をも侵害するため、その防止に努めるとともに相談体制の充実と周知を行います。

また、行政機関が発信するポスターや印刷物などの情報内容について、人権尊重や男女共同参画の視点で記載されているかどうか点検に努めます。

個別の施策

番号	施策の内容	主な担当課
(19)	職員に対して男女共同参画社会に関する研修を計画的に実施していきます。	人事課・人権政策課
(20)	性別による固定的な役割分担意識を解消することで男女平等な職場づくりを推進し、職場内でのあらゆるハラスメントの防止に努めます。	人事課・人権政策課・全課
(21)	市の出版物等について男女共同参画の視点からの点検に努めます。	人権政策課・全課

基本方向②女性職員の能力発揮と管理職登用の推進

市役所において女性管理職の割合が低いことは、男性中心になりがちな職場ということを表わし、女性の能力が十分に活用されていないことを示しています。

政策方針決定の場への女性の参画を推進するには、男女共同参画の視点の浸透が重要であ

り、働き方の見直しが必要です。女性の職域拡大や登用を進める意識改革とともに、職員が能力を発揮できるような取組みを積極的に行います。また、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画に基づき、女性の能力発揮、育成を図るとともに、性別や年齢によらない能力評価に基づいた次長級以上を含む管理職への登用を積極的に進めます。

個別の施策

番号	施策の内容	主な担当課
(22)	性別にかかわらず、能力に応じて配置する職域拡大とともに、ワーク・ライフ・バランスを図れる職場環境の整備を推進します。	人事課・全課
(23)	女性が能力を発揮することができるようエンパワーメント及び管理職登用を見据えた学習機会の提供、また働き方の <u>メンター</u> となる人材の育成を図ります。	人事課・全課
(24)	特定事業主行動計画に基づき管理職への女性の登用などを積極的に進めます。	人事課

基本方向③相談体制の充実

セクシュアル・ハラスメントやマタニティ・ハラスメント等の組織内の相談には人権政策課や人事課だけではなく関係各課が横断的、効果的に取り組み、相談者の秘密を守り、相談したことにより相談者が不当に扱われないような配慮が必要です。人権相談員や女性相談員などが連携し、職員への周知を含め相談体制の充実につなげます。

個別の施策

番号	施策の内容	主な担当課
(25)	職場内でのあらゆるハラスメントの相談体制を充実するとともに周知を図ります。	人権政策課・人事課・全課

主要施策（2-1）ワーク・ライフ・バランスのための環境整備

基本方向①ワーク・ライフ・バランスの推進と体制の充実

男女がともに自分らしく働き、家事・育児・介護といった家庭的責任を担いつつ、充実した暮らしを営むワーク・ライフ・バランスの確保は、男女共同参画を推進するうえで不可欠です。

また、労働時間革命自治体宣言の主旨に基づき、市内事業所や市役所内などに対して、講座やワークショップ等により、長時間労働の是正などの働き方の見直しをはじめ、男性の育児・介護への参画と育児・介護休業制度の利用などのワーク・ライフ・バランスを推進します。

さらに、働き続けられる環境を整えるには、官民を問わない保育体制や、放課後児童対策として児童を対象としたふれあい教室や放課後子ども教室による、生活支援及び安全確保を推進する必要があります。

個別の施策

番号	施策の内容	主な担当課
(26)	男性の育児・介護休業制度の取得など育児・介護等への参画を推進するよう啓発します。	人権政策課・産業観光課・保育所・認定こども園・子育て総合支援センター・児童発達支援センター・高齢福祉課
(27)	市内事業所や市役所内などにおいて、ワーク・ライフ・バランスを推進し、長時間労働や仕事優先の働き方の見直しを促進します。	人権政策課・人事課
(28)	時間外保育、産休明け保育、緊急保育、障がい児保育の拡充と病児保育、一時保育など多様な保育ニーズに対応した保育形態の充実を図ります。	子ども政策課・保育所・認定こども園・地域教育課
(29)	保育所等の待機児の解消、ふれあい教室の充実による支援を図ります。	子ども政策課・保育所・認定こども園・地域教育課

基本方向②労働者の健康保持

労働者がワーク・ライフ・バランスを確保するうえで、健康保持は重要です。そのために労働者が健康を維持できるよう、企業等の事業主に対して、健康診査の受診を促します。

また、長時間労働や仕事優先の働き方、それに基づくパワー・ハラスメント等は労働者の

健康に著しく悪影響を及ぼすため、それらを見直す必要があります。また、職場等においてセクシュアル・ハラスメントやマタニティ・ハラスメント、妊娠や出産による不利益を受けないよう母性保護の周知を図ります。

個別の施策

番号	施策の内容	主な担当課
(30)	事業所に対し、健康診査・がん検診などの受診機会の確保と拡大を促し、労働により健康が害されないよう啓発します。	産業観光課
(31)	事業所に対し、職場における母性保護の重要性を啓発するとともに、あらゆるハラスメントを防止し、相談体制の整備や周知を図ります。	人権政策課・産業観光課

主要施策（2-2）労働・就業のための条件整備

基本方向①女性の雇用機会の拡大

労働者が性別により差別されることなく、充実した社会生活を営むことができるよう、男女雇用機会均等法など関係法令の周知や女性の職域拡大への啓発などを行います。

個別の施策

番号	施策の内容	主な担当課
(32)	事業所や市民に対して、公共職業安定所などの関係機関が作成した啓発冊子等を活用するなど、男女雇用機会均等法や労働基準法など関係法令の周知を図り、性別による労働条件の不平等の是正、職域拡大及び女性の再雇用を推進します。	産業観光課・人権政策課・手当医療課

基本方向②女性の職業能力開発と就業支援

再就職を希望する女性の知識・技術向上を図るため、講座などの開催や関係機関と連携したセミナーなどの実施や労働・就業に関する情報の収集・提供を行い、女性の雇用機会の拡大と就業のための条件整備を図ります。

個別の施策

番号	施策の内容	主な担当課
(33)	職業能力向上や再就職のための講座などを関係機関と協力して開催します。	産業観光課・手当医療課
(34)	正規雇用や再就職など就労につながるよう支援します。	生活福祉課・人権政策課・産業観光課・手当医療課

基本方向③パートタイム、派遣等労働者に関する情報の収集と提供

男女雇用機会均等法、労働基準法、労働者派遣法や育児・介護休業法の整備などによって労働者の職業生活と家庭生活との両立を支援する労働環境は改善されてきましたが、近年増加傾向にある非正規雇用については厳しいものとなっています。

パートタイム労働者や派遣労働者などの非正規雇用労働者、家族・家内労働者及び事業所（雇用責任者）に対し、公共職業安定所など関係機関と連携を図りながら、それぞれの労働関係法や就業に関する各種情報の周知を図ることで、労働条件の是正をめざします。

個別の施策

番号	施策の内容	主な担当課
(35)	市民や事業者に対してパートタイム労働法、派遣労働法、家内労働法など関係法令の周知を図ります。	産業観光課

主要施策（3-1）配偶者などからのあらゆる暴力の防止と根絶

基本方向①配偶者や交際相手などからの暴力防止の啓発

DVは、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であり、家庭内で行われることが多いことから、被害が潜在化しやすく、また、加害者に罪の意識が希薄で、DVに対する誤解や偏見から被害者が支援を求めにくいなど、被害が深刻化する傾向があります。また、子どもの面前で行なわれるDVは、目撃した子どもに対する心理的虐待にあたり、DVのある家庭で育った子どもたちへの支援は大きな課題です。

さらに近年では、ソーシャル・ネットワーキング・サービス（SNS）を利用したインターネット上の犯罪やリベンジポルノなど、暴力の形態は多様化しており、そうした新しい形の暴力についても、迅速かつ的確に対応していく必要があります。

また、将来の被害者・加害者を出さないためにも、子どものころからいじめや暴力等は人権侵害であるという認識をもつと同時に、自分だけでなく、他者も大切にすることができる人権尊重の意識を身につけられるよう、多様な媒体や機会を通じて、デートDVなど、あらゆる暴力を予防するための啓発を実施します。

個別の施策

番号	施策の内容	主な担当課
(36)	DV、セクシュアル・ハラスメント、売買春、インターネット上の犯罪などについて学習会や講座等の開催とともにメディア・リテラシーなどの教育、啓発を推進します。	人権政策課・関係各課
(37)	庁舎内や各公共施設などの窓口においてDVやセクシュアル・ハラスメントなどの相談窓口の周知を図ります。	人権政策課

基本方向②DV被害者の相談・支援体制の充実

四條畷市DV対策基本計画に基づき、暴力の被害を受けた人が安心して救済を求めることのできる支援体制を整備するため、DV相談窓口において、被害者に寄り添い、自己肯定につながるよう心理的サポートを行うとともに、自立支援に向けた体制を充実します。

また、市役所内における各相談窓口において、DVの可能性のある事案についてDV相談

窓口につなげるなどの連携を図ってきましたが、更なるネットワークの充実に努めるとともに、警察や病院などの関係機関との連携をいっそう推進し、DVの早期解決につなげます。

個別の施策

番号	施策の内容	主な担当課
(38)	被害者に対して心理的サポートと自立支援を行えるよう、窓口相談員や職員のカウンセリング能力を高めるための研修の受講を促進し、資質向上を図ります。	人権政策課
(39)	市役所内におけるDV相談窓口のネットワークを充実するとともに各相談機関、警察、病院、消防などの関係機関との連携を推進し、DV相談窓口の機能充実を図ります。	人権政策課・関係各課

主要施策（3-2）あらゆる人の視点に立った防災体制の整備

基本方向①女性・子どもなどの視点に立った防災対策の立案・実施

阪神・淡路大震災や東日本大震災などでは、防災対策に女性や子どもなどの視点が十分に反映されていなかったために、避難所によっては衛生用品等の生活必需品が十分でなかったり、授乳や着替えの場所が確保されなかったり、女性というだけで食事準備や清掃等の仕事を割り振られる等の問題が発生しました。

これらをふまえて、今後の防災体制においては、計画の策定段階から男女共同参画の視点を取り入れ、具体的に女性の参画を促すことの重要性が認識されています。

個別の施策

番号	施策の内容	主な担当課
(40)	女性・子どもなどの視点に立った地域防災計画の策定や施策を推進します。	危機管理課・関係各課

基本方向②女性・子どもなどの視点に立った避難体制の整備

災害時においても避難所の開設や運営などにおいて女性、子ども、高齢者、障がいのある人や性的マイノリティなどの視点を取り入れるような体制は、災害時における防犯対策とも

なり得るため、各地区、自治会や自主防災組織等においても、あらゆる人の視点を取り入れた体制づくりを進めます。

個別の施策

番号	施策の内容	主な担当課
(41)	女性や子どもなどの視点に立った避難、避難所の開設・運営・管理の体制整備を促進します。	危機管理課・関係各課

主要施策（3-3）健康の保持・増進

基本方向①健康対策の推進

性別にかかわらず、すべての人が社会参加をしながら、生涯にわたって豊かな生活を送るためには健康の保持・増進は欠かせません。

乳幼児、思春期、子育て期及び高齢期など生涯を通じて、さまざまな年代に応じた健康の保持・増進などの教育、啓発を推進します。

また、妊娠、出産に伴う母と子の健康を守るための学習機会の提供や啓発のほか、骨粗しょう症やがんと診断された人に対するフォローアップを図ります。

個別の施策

番号	施策の内容	主な担当課
(42)	母性保護の正しい認識と理解を深めるための学習機会の提供や健康診査の充実を図るとともに健康の保持・増進のための情報提供、健康維持のためのサポートを行います。	子育て総合支援センター・保健センター・学校教育課

基本方向②出産等に関する健康管理への支援

女性が安心して出産、育児ができるように妊娠、出産、育児に関する情報提供や各種講座の開催及び相談などを実施します。

また、妊娠に関して、たばこやアルコールなど胎児に悪影響を及ぼすとされている嗜好品について知識の普及啓発を行います。また、喫煙や受動喫煙などの悪影響についても啓発し、

禁煙サポート等を推進します。

個別の施策

番号	施策の内容	主な担当課
(43)	妊娠、出産、不妊などに関する正しい知識や情報の提供を行い、喫煙や受動喫煙などの悪影響についての啓発、禁煙サポートや相談などの支援を推進します。	子育て総合支援センター・保健センター

基本方向③健康をおびやかす問題についての啓発

HIV感染症、性感染症、ダイオキシン類などの環境ホルモンといった健康に大きな影響をもたらす問題については教育・学習等による啓発が重要です。

また、覚せい剤等の薬物乱用や感染症等の問題は、増加かつ低年齢化の傾向がみられることから、啓発と防止する教育の推進が重要です。

個別の施策

番号	施策の内容	主な担当課
(44)	HIV感染症や性感染症、薬物乱用などのほか、ダイオキシン類をはじめ環境ホルモンなどの状況について、正しい情報の提供、啓発に努めます。	保健センター・学校教育課・危機管理課・生活環境課

基本方向④心の健康対策

現代の社会においては、さまざまな悩みや不安などからくるストレスをあらゆる世代の多くの人々が抱えています。思春期にみられる拒食症や過食症をはじめ、育児不安を抱えている人や学校・職場・地域などでの人間関係で悩んでいる人に対し、相談体制の充実や情報提供などの推進に努めます。

個別の施策

番号	施策の内容	主な担当課
(45)	児童虐待につながる育児不安、学校や職場での対人関係や仕事などからのストレスに起因する精神保健上の問題についての情報提供と相談体制の充実、周知を図ります。	保健センター・人権政策課・子育て総合支援センター・障がい福祉課

基本方向⑤「リプロダクティブ・ヘルス&ライツ」の普及

「リプロダクティブ・ヘルス&ライツ」は、1994（平成6）年9月エジプトのカイロで開かれた国際人口開発会議で提唱された概念で、すべての人々の基本的人権として位置づけたことで国際的に注目を浴びました。

この考え方を家庭や職場、地域などのあらゆる場面で普及し、女性への性行為の強要、望まない妊娠、性感染症などにより心身の健康を損なうことがないように、また、自己決定できるようにするため、性に関する正しい情報を提供します。

個別の施策

番号	施策の内容	主な担当課
(46)	「リプロダクティブ・ヘルス&ライツ」の普及啓発に努めるとともに、女性が自己決定する権利を行使できるよう環境整備に努めます。	人権政策課・生活福祉課・学校教育課・保健センター

主要施策（3-4）子育て・介護の支援体制の充実

基本方向①子育て・介護への男性の参加促進及び相談体制の充実

子育て・介護は、本来は男女がともに担うべきものですが、女性が主に担っている場合が多くあり、高齢者世帯では老老介護などによる介護疲れに陥るケースが見受けられます。仕事と子育てや介護の両立は男女に共通した課題となっています。ワーク・ライフ・バランスの視点からも男女がともに責任を担えるよう啓発するとともに、福祉関係機関などとのネットワーク体制をさらに強化し、利用者の視点にたった福祉サービスや相談体制の充実を図ります。

個別の施策

番号	施策の内容	主な担当課
(47)	子育てや介護について男女がともに担えるよう啓発するとともに、市内事業所に対して制度の充実等、男女がともに子育て、介護の責任が担えるよう啓発します。	人権政策課
(48)	関係機関のネットワーク体制の強化とともに子育てや介護に関する福祉サービスの充実や相談体制の充実を図ります。	学校教育課・子育て総合支援センター・児童発達支援センター・保健センター・高齢福祉課・障がい福祉課

基本方向②地域における子育て世帯や介護世帯等への支援

家庭だけでなく、地域においても男女共同参画の意識を醸成し、性別にかかわらず地域活動への参加を進めていく必要があります。さまざまな地域活動に参加しやすい環境づくりによって、地域で孤立しやすい子育て世帯や単身者世帯などを支援します。

個別の施策

番号	施策の内容	主な担当課
(49)	育児、介護などについて、家族だけでなく地域で支え合う意識づくりを推進します。	保健センター・子育て総合支援センター・高齢福祉課・障がい福祉課
(50)	子育てを地域で支援するファミリー・サポート・センター事業を推進します。	子育て総合支援センター
(51)	地域での男女共同参画の意識づくりを推進し、性別にかかわらず地域活動に参加しやすい環境づくりにつなげます。	人権政策課

主要施策（3-5）ひとり親家庭への支援

基本方向①ひとり親家庭への支援

ひとり親家庭については、ライフスタイルの変化や結婚、離婚に対する価値観の多様化などにより増加傾向にあります。

ひとり親家庭は、母子家庭や父子家庭など、個別のケースにより抱える問題はさまざまであり、必要な支援も複数にわたる場合が多いため、就労支援をはじめ各種支援制度の周知と

ともにケースに合わせた支援が行える相談体制の充実を図ります。

また、地域の支援も含めひとり親家庭について各分野から支援します。

個別の施策

番号	施策の内容	主な担当課
(52)	ひとり親家庭について、個別のニーズの把握に努め、ケースに合わせた支援を推進します。	子ども政策課・手当医療課・子育て総合支援センター

主要施策（3-6）複合的に困難を抱える人への支援

基本方向①外国にルーツをもつ人に対する支援

外国にルーツをもつ人については、社会参加がスムーズに行えるよう、行政や NPO、各種団体、事業所とともに協力、支援する体制づくりに努める必要があります。そのため、識字施策をはじめ、市の刊行物などについて、ふりがなの表記や外国語への対応を推進するとともに、多文化共生の促進や啓発に努め、お互いの人権を尊重した相互理解と交流の促進を図ります。

個別の施策

番号	施策の内容	主な担当課
(53)	情報が遮断されないよう識字施策を推進するとともに、市の刊行物などについてふりがなの表記や外国語での対応を推進します。	地域教育課・秘書広報課・関係各課
(54)	多文化交流の機会確保を促進するとともに、多文化共生につながる施策を推進します。	地域教育課・学校教育課・地域協働課・公民館

基本方向②性的マイノリティに対する支援

LGBTをはじめとする性的マイノリティについては、性同一性障害や性的指向などを理由として困難な状況におかれている人がいるということに留意して、施策を進めます。

個別の施策

番号	施策の内容	主な担当課
(55)	LGBTをはじめとする性的マイノリティについて、理解が深まるように啓発を推進するとともに、性的マイノリティに配慮した環境整備に努めます。	人権政策課

基本方向③その他複合的に困難を抱える人への支援及び相談体制の充実

他にも、同和問題、アイヌの人々、高齢者、障がいのある人などについては、これらの困難に加え女性であることにより、複合的に困難な状況におかれやすいことに留意しつつ支援する必要があります。また、人権侵害にかかる相談が気軽にできるように、各相談機関などが連携、協力しスムーズな相談につないでいけるよう体制の整備を図ります。

個別の施策

番号	施策の内容	主な担当課
(56)	複合的に困難を抱える人についてNPO、各種団体、事業所など関係機関と連携して支援を行うとともに、気軽に相談できるように体制の整備、充実を図ります。	人権政策課

第4章 数値目標

(女性活躍推進法に基づく推進計画)

本章を女性活躍推進法第6条第2項に基づく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（市町村推進計画）として位置づけます。

女性活躍推進法に基づく推進計画の策定

2015（平成27）年9月に一部施行、2016（平成28）年4月に完全施行された女性活躍推進法では、以下の基本原則をもとに、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図ることとされています。

- ・女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供・活用と、性別による固定的な役割分担意識が及ぼす職場への影響の配慮
- ・ワーク・ライフ・バランスを図るために必要な環境の整備
- ・女性のワーク・ライフ・バランスに関して、本人の意思が尊重されるべきこと

ポジティブ・アクションの設定

本市における男女共同参画を自主的かつ積極的な取り組みをより推進するために、ポジティブ・アクションとして以下のとおり男女共同参画にかかる各指標について数値目標を設定し、達成に向けて各施策を行うものとします。

なお、各指標の設定については、女性活躍推進法第15条に基づき2016（平成28）年3月に策定しました本市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画等との整合を図ります。

記号	指標名	現況値		目標値	
				中間目標 (H32)	目標 (H37)
A	「男女共同参画社会」という用語の認知度	58.8%	H28	80%	100%
B	審議会等の女性委員の割合	33.4%	H27	42%	50%
C	上記のうち女性委員のいない審議会	3	H27	1	0
D	各種委員会の女性委員の割合	23.8%	H27	27%	30%
E	上記のうち女性委員のいない委員会	50%	H27	25%	0%
F	5人以上の課について女性職員配置率	92.9%	H27	100%	100%
G	父親となる職員の出産補助休暇取得率	100%	H27	100%	100%
H	「ワーク・ライフ・バランス」という用語の認知度	45.3%	H28	73%	100%
I	妊娠11週以下での妊娠の届出率	95.2%	H27	98%	100%
J	女性職員の管理職の割合 ※①	22.8%	H27	30%	—
K	育児休業取得率（職員） ※①	男性 25.0% 女性 100%	H27	30% 希望職員全員	—
L	子看休暇取得人数（職員） ※②	男性 15人 女性 19人 (希望職員全員)	H27	希望職員全員	希望職員全員
M	待機児童数の解消 ※③	28人	H27	0人	—

※① 四條畷市特定事業主行動計画(平成28年3月策定)で定める目標年度と数値とした。

※② 健康保険上の扶養、児童手当の請求とは無関係であり、有給休暇を取得している場合もあり数値の把握が困難なため、取得者人数を計上した。

※③ 四條畷市子ども・子育て支援事業計画(平成27年3月策定)で定める目標年度(平成31年度)と数値とした。

※中間目標は、現況値と最終年度の目標値の平均を切り上げた値とした。

記号	施策の内容	関連する個別施策
A	男女共同参画社会の啓発	主要施策1-1、1-2
B・C・D・E	政策・方針決定における男女共同参画の推進	主要施策1-3、4-3
F・G・J・K・L	市の組織における男女共同参画の推進	主要施策1-4
H	ワーク・ライフ・バランスのための環境整備	主要施策2-1
M	待機児童の解消	主要施策2-1
I	妊婦への健康サポート	主要施策3-3

用語説明（50音順）

◆イクメン

育児に積極的に参加し、子育てを通じて自分自身も成長していく男性のことをいいます。

◆イクボス

職場で共に働く部下、スタッフのワーク・ライフ・バランスを考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司（経営者・管理職）のことをいいます。

◆エンパワーメント

自らの意識と能力を高め、家庭や地域、職場など社会のあらゆる分野で、政治的、経済的、社会的、文化的に力をつけること、及びそうした力をもった主体的な存在となり、力を発揮し行動していくことをいいます。

◆隠れたカリキュラム

性別による固定的な役割意識を、学校での生活や教育の中で無意識に子ども達に伝達していることをいいます。

具体的には、教材選択、記述・イラストなどを通して描かれる固定的な女性像・男性像、学習活動の場面での教師の考え方や何気ない言動、動作、学校行事における男女の役割、また男子優先の男女別名簿などがあげられます。表面に表れず、見えにくいだけにかかなりの影響を子ども達に与えているものと考えられます。

◆環境ホルモン

外因性内分泌攪乱化学物質といい、環境中に存在する化学物質のうち、生体にホルモン様作用をおこしたり、逆にホルモン作用を阻害するものです。

2003（平成15）年5月の政府見解では、「内分泌系に影響を及ぼすことにより、生体に障がいや有害な影響を引き起こす外因性の化学物質」と定義されています。

◆ジェンダー

人間には生まれつきの生物学的性別（セックス）があります。

一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的性別」（ジェンダー）といいます。

「社会的性別」は、それ自体によい、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われています。

◆ジェンダー平等

男性と女性が同じになることをめざすものではなく、人生や生活において、さまざまな機会が性別にかかわらず平等に与えられ、女性と男性が平等に自己実現の機会を得られるような社会をめざすことです。

◆ジェンダー・ギャップ指数（GGI）

世界の大手企業などで組織する民間世界経済フォーラムが毎年1月に世界を代表する企業家や各国の政治家、学者、メディアなどを招いて開催する年次総会において発表する各国の社会進出における男女格差を示す指標のことです。経済活動や政治への参画度、教育水準、出生率や健康寿命などから算出します。

◆女子差別撤廃条約

1979（昭和54）年12月に国連総会で採択された条約です。男女平等の原則に基づき、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他あらゆる分野における女子に対する差別の撤廃について包括的に規定しています。日本は1985（昭和60）年に批准しています。

◆女性活躍推進法

2016（平成28）年4月に施行された法律で、301人以上の常時被雇用者のいる企業（一般事業主）に対し、行動計画の策定、女性の活躍状況の把握、公表を義務づけることで、女性の能力発揮、活躍できる環境整備の推進をめざしています。

また、地方公共団体等にも特定事業主として一般事業主と同様に計画の策定、女性の活躍状況の把握、公表などを義務づけています。

◆ストーカー規制法

2000（平成12）年に施行された恋愛感情などの好意の感情に基づくストーカー行為を規制する法律です。2013（平成25）年に改正法が施行され、執拗なメール行為をつきまとい行為に追加するなど規制が強化されています。

◆セクシュアル・ハラスメント

相手の意に反した性的な性質の言動で、身体への不必要な接触、性的関係の強要、性的な噂の流布、衆目に触れる場所へのわいせつな写真の掲示など、さまざまな態様なものが含まれます。一般に「セクハラ」と略して使われます。

◆ダイオキシン類

環境ホルモンに分類されるもののうち、3種類の有機塩素化合物の総称で、物の燃焼などによって非意図的に生成され、多量に摂取した場合の発がん性や生殖機能障害などが問題とされています。

◆男女共同参画社会基本法

1999（平成11）年に施行された法律で、男女共同参画社会の形成を目的に、国や地方公共団体、国民の責務を明らかにして、政策の基本事項を定めています。

◆男女雇用機会均等法

1986（昭和61）年に施行された、職場における男女の差別を禁止し、募集・採用・昇給・昇進・教育訓練・定年・退職・解雇などの面で男女とも平等に扱うことを定めた法律です。2017（平成29）年1月に改正法が施行され、事業主に対して新たにマタハラ防止措置を適切に講じる義務づけがなされました。

◆出会い系サイト

パソコンや携帯電話を通じて、不特定の者が知り合うことを目的としたWebサイトのことで、サイトの利用による児童売春その他の犯罪の温床となったことから、18才未満の児童を守り、児童の健全な育成を図ることを目的とした出会い系サイト規制法が2003（平成15）年に制定されました。

この法律の施行後も、出会い系サイトの利用による犯罪が依然として多発していたため、2008（平成20）年に規制の強化などを図るため同法が改正されました。

◆デートDV

DVの中でも、交際相手との間で起こる暴力のこと。10歳代、20歳代といった、とりわけ若い世代において身近な問題となっています。

◆特定事業主行動計画

女性活躍推進法に基づき、職員を雇用する事業主としての立場から特定事業主として、女性がさまざまな分野で活躍するために仕事と子育ての両立支援や働き方の見直し等に関する目標を達成できるよう努力することが義務づけられた計画です。

本市は2016（平成28）年3月に策定済みで計画期間は2020（平成32）年度までの5年間となっています。

◆ドメスティック・バイオレンス（DV）

法令等で明確に定義されていませんが、配偶者や交際相手など、親密な関係にあるパートナーから受ける暴力のことです。

殴る、蹴るといった身体的暴力だけでなく、言葉による精神的暴力、性的、経済的な暴力など、いろいろな形で私たちの身近に存在します。

過去には家庭内で起こる暴力は個人的な問題とされてきましたが、近年は、配偶者などに対する人権侵害として社会的問題として認識されてきました。

◆ファミリー・サポート・センター事業

地域における育児の相互援助活動を推進するとともに、ひとり親家庭等の支援など多様なニーズへの対応を図ることを目的とし、子育てを支援したい人と支援を受けたい人からなる事業です。

◆ホーム・ヘルプ・サービス

ホーム・ヘルパーを派遣して行われる在宅福祉サービスのこと。訪問介護サービスと呼ばれます。

◆ポジティブ・アクション

男女が社会の対等な構成員として、自らの意志によって社会のあらゆる場における活動に参画する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、その機会を積極的に提供することをいいます。

◆マタニティ・ハラスメント

妊娠・出産した女性に対する職場でのいじめ、嫌がらせのことです。一時的に仕事ができない場合や育児休暇の取得などを理由とする解雇や減給といった不当な扱いばかりでなく、ことばや態度による嫌がらせも意味します。マタハラと略されます。

◆メディア・リテラシー

メディア（新聞、ラジオ、テレビ、雑誌、インターネットなど）から発信される情報を主体的に読み解く能力のことです。また、メディアを使って表現する能力も表わします。

◆メンター

「よき指導者」「優れた助言者」「恩師」の意味で、自分自身の仕事やキャリアの手本となり、助言・指導をしてくれる人材のことを表わします。

◆リプロダクティブ・ヘルス&ライツ

「性と生殖に関する健康・権利」と訳され、単に疾病や障がいがないというだけでなく身体的、精神的、社会的に良好な状態にあることで、個人、特に女性の生涯にわたる健康の自己決定権を保障する考え方をいいます。

◆労働時間革命自治体宣言

少子化・過労死・労働生産性の低さなどの課題を解決し、豊かで明るい未来社会につなげることを目的とした宣言のことです。長時間労働の是正による職場の改善と、適正な休息時間を確保するための勤務間インターバル規制の推奨の2点を掲げています。

◆老老介護

家庭の事情などにより、高齢者が高齢者の介護をせざるを得ない状況のことで、体力の限界や他に頼る人がいないなどの要因により介護者が追いつめられる場合があります。

◆ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中更年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できることです。

◆DV防止法

2001（平成13）年10月に施行され、配偶者等からの暴力に係る通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備し、配偶者等からの暴力防止及び被害者の保護を定めています。2014（平成26）年1月から改正法が施行され、配偶者や事実婚の内縁者だけでなく、一緒に同棲する未婚の男女についても対象となりました。

◆HIV感染症

ヒト免疫不全ウイルスの感染によって起こる疾患のことで、免疫力の低下を引き起こします。平均して8年ほどの潜伏期ののち、本格的な免疫力の低下（発症）が起こるとエイズとなり死亡率が非常に高くなります。現在は抗HIV薬の投与により生涯にわたり発症を抑えることも可能ですが、感染者に対する偏見が根強くあります。

◆LGBT

性的少数者のなかでも代表的な女性同性愛者(Lesbian)、男性同性愛者(Gay)、両性愛者(Bisexual)、性別越境者(Transgender)を意味する頭字語で、性的少数者を意味することもあります。性的少数者には多くの種類があり、民間企業が実施した「LGBT調査2015」では、日本国内でLGBT層の比率は7.6%と算出されています。なお、LGBTを理解し支援する人のことを「アライ(Ally)」と呼びます。

男女共同参画に関する年表

年	世界	国	大阪府	四條畷市
1975 昭和 50	<ul style="list-style-type: none"> 国際婦人年 「国際婦人年世界会議」開催（メキシコシティ） 「世界行動計画」採択 	<ul style="list-style-type: none"> 「婦人問題企画推進本部」設置 		
1976 昭和 51	<ul style="list-style-type: none"> 「国連婦人の 10 年」スタート 	<ul style="list-style-type: none"> 「民法」改正施行（離婚後の性の選択自由） 	<ul style="list-style-type: none"> 女性問題担当窓口を労働部労働福祉課に設置 	
1977 昭和 52		<ul style="list-style-type: none"> 「国内行動計画」策定 「国立女性教育会館」開館 	<ul style="list-style-type: none"> 「大阪府婦人問題推進会議」設置 	
1979 昭和 54	<ul style="list-style-type: none"> 国連第 34 回総会「女子差別撤廃条約」採択 		<ul style="list-style-type: none"> 「大阪府婦人問題企画推進本部」設置 	
1980 昭和 55	<ul style="list-style-type: none"> 「国連婦人の 10 年」中間年世界会議（コペンハーゲン）「国連婦人の 10 年後半期行動プログラム」採択 		<ul style="list-style-type: none"> 企画部府民文化室に「婦人政策係」設置 	
1981 昭和 56	<ul style="list-style-type: none"> 「女子差別撤廃条約」発効 	<ul style="list-style-type: none"> 「婦人に関する施策の推進のための「国内行動計画」後期重点目標」策定 	<ul style="list-style-type: none"> 「女性の自立と参加を進める大阪府行動計画」策定 	
1982 昭和 57			<ul style="list-style-type: none"> 企画部に「婦人政策室」設置 	
1985 昭和 60	<ul style="list-style-type: none"> 「国連婦人の 10 年世界会議」開催（ナイロビ） 「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択 	<ul style="list-style-type: none"> 生活保護基準額の男女差を解消 「国民年金法」改正（女性の年金権確立）（昭和 61 年施行） 「男女雇用機会均等法」公布 「女子差別撤廃条約」批准 		
1986 昭和 61		<ul style="list-style-type: none"> 婦人問題企画推進本部の構成を全省庁に拡充 「婦人問題企画推進有識者会議」設置 	<ul style="list-style-type: none"> 「21 世紀をめざす大阪府女性プラン」（第 2 期行動計画）策定 「大阪府女性問題懇話会」設置 「大阪府婦人関係団体会議」設置 	
1987 昭和 62		<ul style="list-style-type: none"> 「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画」策定 		
1989 平成元		<ul style="list-style-type: none"> 「学習指導要領」改訂（高等学校家庭科の男女必修化） 		
1990 平成 2	<ul style="list-style-type: none"> 国連経済社会理事会「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略に関する第 1 回見直しと評価に伴う勧告及び結論」採択 			

年	世界	国	大阪府	四條畷市
1991 平成3		<ul style="list-style-type: none"> 「育児休業法」公布（平成4年施行） 「西暦2000年に向けての新国内行動計画」第1次改定 	<ul style="list-style-type: none"> 「男女協働社会の実現をめざす大阪府第3期行動計画～女と男のジャンプ・プラン」策定 「大阪府女性基金」設置 	
1992 平成4			<ul style="list-style-type: none"> 「大阪府女性施策企画推進員」制度発足 「大阪府女子労働対策推進計画」策定 	<ul style="list-style-type: none"> 「女性プラン」策定に向けて取組み
1993 平成5	<ul style="list-style-type: none"> 国連世界人権会議「ウィーン宣言及び行動計画」採択 国連第48回総会「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」採択 	<ul style="list-style-type: none"> 「パートタイム労働法」公布施行 	<ul style="list-style-type: none"> 「男女協働社会の実現をめざす表現の手引き」作成 	<ul style="list-style-type: none"> 女性問題についての市民意識調査を実施
1994 平成6	<ul style="list-style-type: none"> 国際家族年 「国際人口・開発会議」開催（カイロ） 	<ul style="list-style-type: none"> 「男女共同参画審議会」設置（政令） 「男女共同参画推進本部」設置 「エンゼルプラン」策定 	<ul style="list-style-type: none"> 「大阪府女性基金プレミアム賞」創設 「大阪府男女協働社会づくり財団」設立 「ドーンセンター（大阪府立女性総合センター）」開館 	<ul style="list-style-type: none"> 「四條畷市女性問題懇話会」設置 「四條畷市女性政策推進本部」設置
1995 平成7	<ul style="list-style-type: none"> 「第4回世界女性会議」開催（北京） 「北京宣言及び行動綱領」採択 	<ul style="list-style-type: none"> 「育児休業法」改正（介護休業の法制化）（平成11年全面施行） ILO「家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約」（第156号）批准 	<ul style="list-style-type: none"> 「男女協働社会の実現をめざす府民意識調査」結果報告 	<ul style="list-style-type: none"> 「しじょうなわて女性プラン」策定
1996 平成8		<ul style="list-style-type: none"> 「男女共同参画2000年プラン」策定 	<ul style="list-style-type: none"> 大阪女子大学に女性学研究センター開設 	
1997 平成9		<ul style="list-style-type: none"> 「男女共同参画審議会」設置（法律） 「男女雇用機会均等法」改正（平成11年全面施行） 「介護保険法」公布（平成12年施行） 	<ul style="list-style-type: none"> 「男女協働社会の実現をめざす大阪府第3期行動計画（改定）～新女と男のジャンプ・プラン」策定 「審議会等への女性委員の登用推進要綱」策定 	
1998 平成10			<ul style="list-style-type: none"> 「大阪府男女協働社会づくり審議会」設置 「大阪府男女協働推進連絡会議」設置 「大阪府女性労働対策推進計画」策定 	
1999 平成11		<ul style="list-style-type: none"> 「男女共同参画社会基本法」公布・施行 「新エンゼルプラン」策定 		
2000 平成12	<ul style="list-style-type: none"> 国連特別総会「女性2000年会議」開催（ニューヨーク） 	<ul style="list-style-type: none"> 「ストーカー規制法」公布・施行 「男女共同参画基本計画」策定 	<ul style="list-style-type: none"> 大阪府「女性に対する暴力」対策会議設置 	

年	世界	国	大阪府	四條畷市
2001 平成 13		<ul style="list-style-type: none"> 「男女共同参画会議」設置 「DV 防止法」公布（平成 14 年全面施行） 	<ul style="list-style-type: none"> 「大阪府男女共同参画計画（おおさか男女共同参画プラン）」策定 「大阪府男女共同参画推進責任者」設置 	
2002 平成 14			<ul style="list-style-type: none"> 「大阪府男女共同参画推進条例」公布 	<ul style="list-style-type: none"> 「しじょうなわて女性プラン」改訂版策定
2003 平成 15	<ul style="list-style-type: none"> 「女子差別撤廃条約」に関し、国連の委員会が開かれ、日本の状況について対策の遅れが指摘される 	<ul style="list-style-type: none"> 「次世代育成支援対策推進法」公布・施行 「少子化社会対策基本法」公布・施行 	<ul style="list-style-type: none"> 「男女いきいき元気宣言 事業者顕彰制度」創設 	<ul style="list-style-type: none"> 「四條畷市特定事業主行動計画」策定
2004 平成 16		<ul style="list-style-type: none"> 「DV 防止法」改正 		
2005 平成 17	<ul style="list-style-type: none"> 第 49 回国連婦人の地位委員会（「北京+10」）（ニューヨーク） 	<ul style="list-style-type: none"> 「育児・介護休業法」一部改正 「男女共同参画基本計画（第2次）」策定 	<ul style="list-style-type: none"> 「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 	
2006 平成 18		<ul style="list-style-type: none"> 「男女雇用機会均等法」改正 「女性の再チャレンジ支援プラン」改定 「労働基準法」改正 	<ul style="list-style-type: none"> 「改訂おおさか男女共同参画プラン」策定 	<ul style="list-style-type: none"> 「四條畷市男女共同参画推進条例」制定・「四條畷市男女共同参画審議会」設置
2007 平成 19		<ul style="list-style-type: none"> 「パートタイム労働法」改正 「DV 防止法」改正 		
2008 平成 20		<ul style="list-style-type: none"> 「次世代育成支援対策推進法」改正 		
2009 平成 21	<ul style="list-style-type: none"> 国連女子差別撤廃委員会（CEDAW）が日本政府に条約の実効について勧告 	<ul style="list-style-type: none"> 「育児・介護休業法」改正（平成 22 年施行） 		<ul style="list-style-type: none"> 「四條畷市男女共同参画推進計画（なわてあじさいプラン）」策定
2010 平成 22	<ul style="list-style-type: none"> 国連「北京+15」記念会合（ニューヨーク） 	<ul style="list-style-type: none"> 「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 		
2011 平成 23	<ul style="list-style-type: none"> 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）正式発足 		<ul style="list-style-type: none"> 「おおさか男女共同参画プラン（2011-2015）」策定 	<ul style="list-style-type: none"> 「四條畷市男女共同参画都市」を宣言

年	世界	国	大阪府	四條畷市
2012 平成 24	<ul style="list-style-type: none"> 第 56 回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案採択 	<ul style="list-style-type: none"> 「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画」策定 	<ul style="list-style-type: none"> 「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（2012-2016）」策定 	<ul style="list-style-type: none"> 「四條畷市 DV 対策基本計画」策定 「なわて女性議会」開催
2013 平成 25		<ul style="list-style-type: none"> 「日本再興戦略」（平成 25 年 6 月 14 日閣議決定）の中核に「女性の活躍推進」を位置付け 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」改正（平成 26 年施行） 		
2014 平成 26	<ul style="list-style-type: none"> 第 58 回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案採択 	<ul style="list-style-type: none"> 「日本再興戦略」改定 2014（閣議決定）に「女性が輝く社会」の実現」を明示 女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム（WAW! Tokyo2014）開催 「すべての女性が輝く社会づくり本部」設置 「すべての女性が輝く社会づくり推進室」発足 		<ul style="list-style-type: none"> 「四條畷市女性職員ネットワーク会議」設置
2015 平成 27	<ul style="list-style-type: none"> 第 59 回国連婦人の地位委員会（国連「北京+20」記念会合（ニューヨーク）） 	<ul style="list-style-type: none"> 「女性活躍加速のための重点方針 2015」策定 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」公布 「第 4 次男女共同参画基本計画」策定 	<ul style="list-style-type: none"> OSAKA 女性活躍推進会議を設置 女性が輝く OSAKA 行動宣言発表 	<ul style="list-style-type: none"> 「男女共同参画に関する職員の意識に関するアンケート」実施 「四條畷市女性職員ネットワーク会議報告書～ひとりひとりが輝き、働き続けられる職場づくりをめざして～」策定
2016 平成 28	<ul style="list-style-type: none"> 国連女子差別撤廃委員会（CEDAW）が日本政府に再勧告 第 60 回国連婦人の地位委員会（ニューヨーク） 		<ul style="list-style-type: none"> 「おおさか男女共同参画プラン（2016-2020）」策定 	<ul style="list-style-type: none"> 「女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画」策定 「男女共同参画に関する市民アンケート調査」実施
2017 平成 29				<ul style="list-style-type: none"> 労働時間革命自治体宣言への賛同

参 考 资 料

目次

前文

第1章 総則(第1条—第9条)

第2章 男女共同参画の推進に関する施策(第10条—第17条)

第3章 四條畷市男女共同参画苦情対応委員等(第18条—第20条)

第4章 四條畷市男女共同参画審議会(第21条)

附則

我が国における男女共同参画社会への歴史的な歩みは、選挙法の改正により婦人参政権が認められ、日本国憲法に人権の尊重、男女平等の精神がうたわれたことが大きな契機となり、「平等・開発・平和」を掲げた国際婦人年の提唱など国際社会における取組等と呼応、連動しながら、真の男女平等の実現に向け、着実に進められてきました。

しかし、社会では、性別による固定的な役割分担意識や不平等な制度、慣行が依然として根強く存在し、男女共同参画社会の実現には多くの課題が残されています。21世紀の我が国では、少子高齢社会や高度情報社会の進展など社会経済情勢が大きく変化し、人々の生活様式も多様化しています。このような状況の下で真に豊かな社会を築くためには、男女共同参画社会を実現することが最重要かつ緊急の課題です。

四條畷市では、男女が性別にかかわらず一人ひとりの人権が尊重され、喜びと責任を分かち合い、それぞれが自らの意思で自由に生き方を選択し、その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形成に向け、市、市民及び事業者並びに教育関係者が一体となって取組を総合的かつ計画的に推進するため、この条例を制定します。

第1章 総則

(目的)

第1条 この条例は、男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、市、市民及び事業者並びに教育関係者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ることにより、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進し、もって男女共同参画社会の形成に寄与することを目的とする。

(定義)

第2条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 男女共同参画 男女が社会の対等な構成員として、自らの意思によって職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる場における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うことをいう。
- (2) 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、その機会を積極的に提供することをいう。
- (3) 事業者 市の区域内において事業活動を行う法人その他の団体及び個人をいう。
- (4) 教育関係者 職場教育、学校教育、社会教育、家庭教育その他のあらゆる分野の教育に携わる者をいう。
- (5) セクシュアル・ハラスメント 職場、学校、地域その他の社会的関係において他の者に対し、その意に反した性的な言動をすることによりその者の就業環境、学習環境等を害し、又は性的な言動を受けた者の対応によりその者に不利益を与えることをいう。
- (6) ドメスティック・バイオレンス 配偶者(婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。)等である者又はあった者からの身体的、社会的、経

済的、性的若しくは心理的な危害若しくは苦痛を与える行為又は与えるおそれのある行為をいう。

(基本理念)

第3条 男女共同参画の推進は、次に掲げる事項を基本理念として行わなければならない。

- (1) 男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されること、異性に対する暴力が根絶されることその他の男女の人権が尊重されること。
- (2) 男女の性別にとどまらず、性同一性障害を有する人、先天的に身体上の性別が不明瞭である人その他のあらゆる人の人権についても配慮されること。
- (3) 性別による固定的な役割分担等に基づく社会における制度又は慣行が、男女の社会における活動の自由な選択に対して影響を及ぼすことのないように配慮されること。
- (4) 男女が、社会の対等な構成員として、市における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されること。
- (5) 家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、職場、学校、地域等における活動を行うことができるようにすること。
- (6) 男女が、それぞれの身体的な特徴についての理解を深め、妊娠、出産等に関する事項について互いの意思を尊重するとともに、生涯にわたり健康な生活を営むことができるようにすること。
- (7) 男女共同参画の推進が国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ、国際社会の動向を考慮して行われること。

(市の責務)

第4条 市は、男女共同参画の推進を重要な施策として位置付け、前条に定める基本理念(以下「基本理念」という。)にのっとり、男女共同参画の推進に関する施策(積極的改善措置を含む。以下「男女共同参画施策」という。)を策定し、及び実施しなければならない。

2 市は、男女共同参画の推進に当たっては、市民、事業者、教育関係者並びに国及び他の地方公共団体と連携し、及び協力して取り組まなければならない。

(市民の責務)

第5条 市民は、基本理念にのっとり、職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる場において、男女共同参画を推進するように努めなければならない。

2 市民は、市が実施する男女共同参画施策に協力するように努めなければならない。

(事業者の責務)

第6条 事業者は、基本理念にのっとり、その事業活動において、男女共同参画の推進に努めなければならない。

2 事業者は、その事業活動において、男女の職場における対等な参画の機会の確保に努めるとともに、職場における活動と家庭等における活動との両立ができる環境の整備に努めなければならない。

3 事業者は、市が実施する男女共同参画施策に積極的に協力するように努めなければならない。

(教育関係者の責務)

第7条 教育関係者は、基本理念にのっとり、男女共同参画の推進を図るための教育を行うように努めなければならない。

2 教育関係者は、市が実施する男女共同参画施策に協力するように努めなければならない。

(性別による差別的取扱い等の禁止)

第8条 何人も、職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる場において、性別による差別的取扱いをしてはならない。

2 何人も、セクシュアル・ハラスメントを行ってはならない。

3 何人も、ドメスティック・バイオレンスを行ってはならない。

(公衆に表示する情報への配慮)

第9条 何人も、公衆に表示する情報において、性別による固定的な役割分担、異性に対する暴力的行為その他性別による差別的取扱いを助長する表現を行わないように配慮しなければならない。

第2章 男女共同参画の推進に関する施策

(男女共同参画計画)

第10条 市長は、男女共同参画施策を総合的かつ計画的に推進するための基本的な計画(以下「男女共同参画計画」という。)を策定するものとする。

2 男女共同参画計画には、次に掲げる事項を定めるものとする。

(1) 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

(2) 前号に掲げるもののほか、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

3 市長は、男女共同参画計画を策定するに当たっては、あらかじめ第21条第1項の四條畷市男女共同参画審議会の意見を聴くとともに、市民及び事業者並びに教育関係者の意見を反映することができるように必要な措置を講じなければならない。

4 市長は、男女共同参画計画を策定したときは、速やかに、これを公表するものとする。

5 前2項の規定は、男女共同参画計画の変更について準用する。

(男女共同参画に影響を及ぼす施策への配慮)

第11条 市は、男女共同参画に影響を及ぼすと認められる施策の策定及び実施に当たっては、男女共同参画の推進に配慮するものとする。

(男女共同参画施策の実施状況等の公表)

第12条 市長は、毎年、男女共同参画施策の実施状況等について、公表するものとする。

(推進体制の整備)

第13条 市は、男女共同参画施策を総合的かつ計画的に推進するための体制の整備に努めるものとする。

(財政上の措置)

第14条 市は、男女共同参画を推進するため、必要な財政上の措置を講ずるよう努めるものとする。

(教育及び学習の推進)

第15条 市は、市民及び事業者並びに教育関係者が教育又は学習を通じて男女共同参画に関する理解を深めることができるように必要な措置を講ずるものとする。

(広報活動等)

第16条 市は、男女共同参画の推進に関する広報活動を行うとともに、市民及び事業者並びに教育関係者に対する啓発及び必要な情報の提供を行うものとする。

(積極的改善措置)

第17条 市は、審議会等の附属機関その他これに準ずるものの構成員を任命し、又は委嘱するに当たっては、積極的改善措置を講ずることにより、構成員の男女の比率が同率となるように努めなければならない。

2 市は、市民及び事業者並びに教育関係者が積極的改善措置を講ずるために必要な情報の提供、相談、助言その他の支援を行うものとする。

第3章 四條畷市男女共同参画苦情対応委員等

(相談への対応)

第18条 市は、性別による差別的取扱いその他の男女共同参画を妨げる行為について、市民及び事業者並びに教育関係者からの相談に応ずるとともに、関係機関と連携して適切に対応するように努めるものとする。

(苦情等への対応)

第19条 市民及び事業者並びに教育関係者は、市が実施する男女共同参画施策又は男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策に関し苦情その他の意見(以下「苦情等」という。)がある場合は、市長に対し苦情等を申し出ることができる。

2 市長は、前項の規定による申出を受けたときは、次条第1項の四條畷市男女共同参画苦情対応委員の意見を聴き、必要な措置を講ずるものとする。

3 前2項に定めるもののほか、苦情等の申出に関し必要な事項は、規則で定める。

(四條畷市男女共同参画苦情対応委員)

第20条 前条第1項の規定による苦情等の申出に適切かつ迅速に対応するため、四條畷市男女共同参画苦情対応委員(以下「苦情対応委員」という。)を置く。

2 苦情対応委員は、3人以内とし、学識経験を有する者その他市長が適当と認める者のうちから、市長が委嘱する。

3 苦情対応委員の任期は、2年とする。

4 苦情対応委員は、再任されることができる。

5 苦情対応委員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も同様とする。

6 前各項に定めるもののほか、苦情対応委員に関し必要な事項は、規則で定める。

第4章 四條畷市男女共同参画審議会

(四條畷市男女共同参画審議会)

第21条 地方自治法(昭和22年法律第67号)第138条の4第3項の規定に基づき、四條畷市男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)を置く。

2 審議会は、市長の諮問に応じ、次に掲げる事項を調査審議する。

(1) 男女共同参画計画に関する事項

(2) 前号に掲げるもののほか、男女共同参画の推進に関する重要事項

3 審議会は、前項に掲げる事項に関し、市長に意見を述べることができる。

4 審議会は、委員15人以内をもって組織する。

5 審議会の委員は、市議会議員、学識経験を有する者、市民その他市長が適当と認める者のうちから、市長が委嘱する。

6 審議会の委員の任期は、2年とする。ただし、補欠の委員の任期は、その前任者の残任期間とする。

7 前項の委員は、再任されることができる。

8 前各項に定めるもののほか、審議会の組織及び運営に関し必要な事項は、規則で定める。

附 則

(施行期日)

1 この条例は、平成18年7月1日から施行する。ただし、第10条及び第19条から第21条まで並びに次項の規定は、同日から起算して6月を超えない範囲内において規則で定める日から施行する。

(平成18年規則第47号で平成18年12月1日から施行)

(特別職の職員で非常勤のものの報酬及び費用弁償等に関する条例の一部改正)

2 特別職の職員で非常勤のものの報酬及び費用弁償等に関する条例(昭和26年条例第72号)の一部を次のように改正する。

〔次のよう〕略

四條畷市男女共同参画推進条例施行規則

平成 18 年 11 月 27 日

規則第 48 号

(趣旨)

第 1 条 この規則は、四條畷市男女共同参画推進条例(平成 18 年条例第 25 号。以下「条例」という。)の施行に関し必要な事項を定めるものとする。

(苦情対応委員)

第 2 条 条例第 20 条第 1 項の四條畷市男女共同参画苦情対応委員(以下「苦情対応委員」という。)は、男女それぞれ 1 人以上でなければならない。

2 苦情対応委員は、地方公共団体の議会の議員若しくは長又は政党その他の政治的団体の役員と兼ねることができない。

3 市長は、苦情対応委員が心身の故障のため職務の遂行に堪えることができないと認めるとき、又は苦情対応委員に職務上の義務違反その他苦情対応委員としてふさわしくない行為があったと認めるときは、これを解嘱することができる。

(苦情対応委員の職務等)

第 3 条 苦情対応委員は、次に掲げる職務を行うものとする。

(1) 条例第 19 条第 1 項の規定による苦情その他の意見(以下「苦情等」という。)の申出について、男女共同参画の推進その他総合的な見地から調査を行うこと。

(2) 前号の規定による調査の結果を市長に報告し、意見を述べること。

(3) 前 2 号に掲げる職務に付随する事務を行うこと。

2 苦情対応委員は、公正かつ中立に前項の職務を遂行しなければならない。

(申出の方法)

第 4 条 苦情等の申出は、男女共同参画苦情等申出書(様式第 1 号)を市長に提出することにより行うものとする。ただし、市長が申出書の提出ができない特別の理由があると認めるときは、口頭その他適切な方法で行うことができる。

2 市長は、前項ただし書に規定する方法による苦情等の申出があったときは、その内容を男女共同参画苦情等申出書に記録するものとする。

(苦情対応委員への調査の依頼)

第 5 条 市長は、苦情等の申出があったときは、苦情対応委員に通知し、当該苦情等に関し調査を依頼するものとする。

(調査をしない申出)

第 6 条 市長は、前条の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する事項に係る苦情等の申出については、苦情対応委員に調査を依頼しないものとする。

(1) 裁判所において係争中の事項又は判決等のあった事項

(2) 行政庁において不服申立ての審理中の事項又は不服申立てに対する裁決等のあった事項

(3) 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(昭和 47 年法律第 113 号)その他の法令の規定により処理すべき事項

(4) 監査委員に住民監査請求を行っている事案に関する事項

(5) 議会に請願又は陳情を行っている事案に関する事項

(6) 専ら私人間の紛争の解決を目的にしていると判断される事項

(7) 条例又はこの規則の規定に基づく苦情対応委員の行為に関する事項

(8) 前各号に掲げるもののほか、市長が苦情対応委員に調査の依頼をすることが適当でないと認める事項

2 市長は、前項の規定により苦情対応委員に調査の依頼をしないときは、苦情等の調査非該当通知書(様式第 2 号)により、速やかに当該苦情等の申出を行った者に通知するものと

する。

- 3 市長は、調査を依頼した事案が、第1項第1号、第2号、第4号又は第5号に該当するに至ったときは、苦情対応委員に当該調査の中止を依頼するものとする。
- 4 市長は、前項の規定により調査を中止したときは、苦情等の調査中止通知書(様式第3号)により、速やかに当該苦情等の申出を行った者に通知するものとする。

(苦情対応委員による調査)

- 第7条 苦情対応委員は、第5条の規定による調査の依頼があったときは、直ちにその事案についての調査を開始するものとする。
- 2 苦情対応委員は、前項の調査を行うに当たって、当該苦情等の申出に係る市の機関に対し説明を求め、又はその保管する関係書類その他の記録を閲覧し、若しくはその写しの提出を求めることができる。

(調査の結果の報告)

- 第8条 苦情対応委員は、前条第1項の調査が終了したときは、その結果及びこれに関する意見について、市長に報告するものとする。
- 2 前項の意見に関する決定は、苦情対応委員の合議によるものとする。

(是正の指示等)

- 第9条 市長は、前条第1項の規定による報告に基づき、当該苦情等の申出に係る市の機関に対し、書面により是正の指示又は要望をするものとする。
- 2 前項の規定による是正の指示又は要望を受けた市の機関は、当該是正の指示又は要望に基づき苦情等への対応の方針についての報告書を作成し、市長に提出しなければならない。
 - 3 前項の報告書に基づく措置を講じた市の機関は、その旨を書面により市長に報告しなければならない。

(苦情等への対応結果の通知)

- 第10条 市長は、前条第3項の規定による報告があったときは、男女共同参画苦情等対応結果通知書(様式第4号)により、当該苦情等の申出を行った者に通知するものとする。

(苦情等への対応状況の公表)

- 第11条 市長は、この規則の規定により実施した苦情等への対応の結果の概要を公表するものとする。

(会長及び副会長)

- 第12条 条例第21条第1項に規定する四條畷市男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)に会長及び副会長1人を置き、委員の互選によりこれを定める。
- 2 会長は、会務を総理し、審議会を代表する。
 - 3 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるとき、又は会長が欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

- 第13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 審議会は、委員の過半数が出席しなければ、会議を開くことができない。
 - 3 審議会の議事は、出席委員の過半数で決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。
 - 4 会長は、必要があると認めるときは、審議会の議事に関係のある者の出席を求め、意見又は説明を聴くことができる。

(守秘義務)

- 第14条 審議会の委員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も同様とする。

(庶務)

第 15 条 苦情対応委員及び審議会の庶務は、地域振興室人権政策課市民生活部人権政策課において処理する。

(委任)

第 16 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、会長が審議会に諮って定める。

附 則

この規則は、平成 18 年 12 月 1 日から施行する。

附 則(平成 24 年規則第 7 号)抄

(施行期日)

1 この規則は、平成 24 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(平成 26 年規則第 4 号)抄

(施行期日)

1 この規則は、平成 26 年 4 月 1 日から施行する。

四條畷市男女共同参画審議会委員名簿

2017（平成 29）年 3 月時点
（敬称略、五十音順）

名前	区分		
瓜生 照代	市議会議員	市議会議員	委員
岡本 尚子	市民	一般公募	委員
木下 みゆき	学識経験者	大阪大谷大学 日本語日本文学科教授	委員
佐々木 興子	市民	一般公募	委員
笹次 直子	市民	一般公募	委員
鹿海 由利子	各種団体	市人権擁護委員	委員
鈴木 英孝	各種団体	市事業所人権連絡会	委員
巢之内 啓子	市民	一般公募	委員
平山 明子	各種団体	市婦人会連絡協議会	委員
藤本 美佐子	市議会議員	市議会議員	委員
細見 三英子	学識経験者	元産経新聞編集委員	会長
森本 勉	市議会議員	市議会議員	委員
山崎 譲	各種団体	市民生委員児童委員協議会	委員
リングホーファー・ マンフレッド	学識経験者	大阪産業大学 人間環境学部教授	副会長

四條畷市男女共同参画政策推進本部設置要綱

(設 置)

第1条 四條畷市における男女共同参画政策を総合的かつ効果的に推進するため、四條畷市男女共同参画政策推進本部（以下「推進本部」という。）を設置する。

(推進本部の所掌事務)

第2条 推進本部は、次の各号に掲げる事項を所掌する。

- (1) 男女共同参画社会の実現に向けた総合的な男女共同参画施策の計画策定に関すること。
- (2) 男女共同参画施策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。

(組 織)

第3条 推進本部は、本部長、副本部長及び本部員で組織する。

- 2 本部長は、市長をもって充てる。
- 3 副本部長は、副市長、教育長をもって充てる。
- 4 本部員は、理事級及び部長級の職にある者をもって充てる。

(職 務)

第4条 本部長は、推進本部の事務を総理する。

- 2 副本部長は、本部長を補佐し、本部長に事故あるときは、副市長である副本部長がその職務を代理する。

(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、本部長が議長となる。

- 2 推進本部は、本部長、副本部長及び本部員の半数以上の者が出席しなければ会議を開くことができない。
- 3 本部長は、必要があると認めるときは、会議の関係職員の出席を求め、意見等を聴くことができる。

(企画調整委員会)

第6条 男女共同参画施策を円滑に推進するため、推進本部に男女共同参画施策企画調整委員会（以下「企画調整委員会」という。）を置く。

(企画調整委員会の所掌事務)

第7条 企画調整委員会は、次の各号に掲げる事項を所掌する。

- (1) 男女共同参画施策の企画及び総合調整に関すること。
- (2) 前号に掲げるもののほか、男女共同参画施策の推進に関し、推進本部が必要と認めたこと。

(企画調整委員会の組織)

第8条 企画調整委員会は、職員のうちから市長が任命する者をもって組織する。

2 企画調整委員会に委員長を置き、人権政策課長をもって充てる。

3 委員長は会務を総理する。

(庶務)

第9条 推進本部及び企画調整委員会の庶務は、市民生活部人権政策課において処理する。

(委任)

第10条 この要綱に定めるもののほか、推進本部及び企画調整委員会の運営に関し必要な事項は、本部長が定める。

附 則

この要綱は、平成6年11月22日から施行する。

附 則

この要綱は、平成8年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成9年5月20日から施行する。

附 則

この要綱は、平成10年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成13年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成16年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成18年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成20年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成24年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成26年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成28年4月1日から施行する。

四條畷市男女共同参画政策推進本部 委員名簿

2017（平成 29）年 3 月時点

	役職
本部長	市長
委員	教育長
委員	理事
委員	政策企画部長
委員	議会事務局長
委員	上下水道局長
委員	健康福祉部長
委員	教育部長
委員	総務部長
委員	都市整備部長
委員	健康福祉部健康・保険担当部長
委員	市民生活部長
委員	田原支所長
委員	調整監

暇市人第876号
平成28年11月16日

四條暇市男女共同参画審議会
会長 細見 三英子 様

四條暇市長 土井 一憲

第2次四條暇市男女共同参画推進計画（素案）について（諮問）

四條暇市男女共同参画推進条例第10条第3項の規定に基づき、下記の件について、
貴会の意見を求めます。

記

第2次四條暇市男女共同参画推進計画（素案）について

平成29年2月16日

四條畷市長 東 修平 様

四條畷市男女共同参画審議会
会 長 細見 三英子

第2次四條畷市男女共同参画推進計画（素案）について（答申）

平成28年11月16日付け、畷市人第876号にて諮問いただいた第2次四條畷市男女共同参画推進計画（素案）について、専門的な見地及び将来を見据えた視点のもと審議を行い、答申を取りまとめました。

この内容を十分に踏まえ、男女共同参画社会の推進に向け実効性のある計画として策定されるよう要望します。

また、推進計画の実施にあたっては、男女共同参画がより推進されるよう、効果的な取組みを期待します。

【総論的意見】

- 1 男女共同参画の分野については、日本は先進諸国に比べて、特に政治、経済分野において遅れており、大幅な改善が必要である点をふまえ、推進計画の着実な実施に努めること。
- 2 男女共同参画社会の推進には、性別による固定的な役割分担意識の改革が重要であり、これまでの働き方の見直しなどワーク・ライフ・バランスを重視した社会に向けて意識改革を推進すること。
- 3 防災など、特に男女共同参画が遅れている分野については、早急な改善に取り組むこと。

【各論的意見】

- 1 別添「第2次四條畷市男女共同参画推進計画（案）」を参照すること。

第2次四條畷市男女共同参画推進計画

～第2次あじさいプラン～

2017（平成29）年3月発行

四條畷市市民生活部人権政策課

〒575-8501 四條畷市中野本町1番1号

TEL 072 (877) 2121 FAX 072 (879) 5955