

第2次木津川市男女共同参画計画（後期計画）
キラリさわやかプラン
（素案）

目 次

第1章 計画の概要	1
1 男女共同参画社会とは	1
2 計画策定の趣旨	2
3 計画の位置づけ	3
4 計画の期間	5
5 計画の策定体制	5
第2章 木津川市の現状と男女を取り巻く現状と課題	6
1 統計データ等からみる木津川市の状況.....	6
2 市民・事業所アンケート調査結果の概要.....	22
3 市民意見交換会（ワークショップ）結果の概要.....	36
4 第2次計画の進捗状況と課題	38
第3章 計画の基本的な考え方	41
1 計画の基本理念	41
2 基本目標	42
3 計画の体系	43
第4章 計画の内容	44
基本目標Ⅰ あらゆる分野における女性の活躍推進.....	44
1 政策・方針決定過程への女性の参画拡大.....	44
2 働く場における男女共同参画の推進	46
3 ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の実現.....	49
4 家庭・地域における男女共同参画の推進.....	51
基本目標Ⅱ 人権尊重と安全・安心な暮らしの実現.....	54
1 あらゆる暴力の根絶	54
2 DVの防止と被害者の保護・自立支援.....	57
3 生涯を通じた男女の健康支援	59
4 困難な状況におかれた人への支援	61
基本目標Ⅲ 多様性を認め合う意識づくり.....	63
1 教育・学習における男女共同参画の推進.....	63
2 多様性を認め合い、ともに参画する意識の浸透.....	66
第5章 計画の推進	69
1 庁内推進体制の強化	69
2 計画の進行管理	69
3 市民・事業所等と行政の連携	69
4 苦情や意見への対応	69
5 関係機関との連携	70
6 男女共同参画の推進に関する指標	70
参考資料	71

第1章 計画の概要

1 本計画がめざす「男女共同参画社会」とは

男女がお互いを尊重し合い、性別にかかわらず、本人の意欲に応じて、社会のあらゆる分野に対等なパートナーとして参画し、その個性と能力を十分に発揮して、喜びも責任も分かち合い、ともに輝く社会をいいます。

家庭では

家族が性別にとらわれず、お互いの生き方を認め合い、尊重し合い、ふれあいのある心豊かな家庭を築いています。

一人ひとりが家事、子育て、介護などの家族としての責任を分かち合いながら、家庭と仕事や地域活動との調和のとれた生活を送っています。

イラスト

職場では

雇用機会や待遇などで性別による格差が解消され、働く人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、育児休業や介護休業を積極的に利用し、ゆとりと充実感を持って仕事と家庭や地域活動を両立しています。

イラスト

学校では

一人ひとりの個性・興味・関心を尊重し、それぞれの能力を伸ばす教育が行われ、性別にとらわれない適性に応じた主体的な進路選択がなされています。

また、多様な性を尊重する学習が、しっかりと行われています。

イラスト

地域では

地域における方針の立案や決定過程では、男女が対等に話し合い、多様な考え方を活かした防災活動や環境保全活動などの地域活動が行われています。

性別分担意識に基づく慣習やしきたりが見直され、市民が積極的にまちづくりに参画しています。

イラスト

2 計画策定の趣旨

本市では、平成 19 年（2007 年）に制定した「木津川市男女共同参画推進条例」に基づき、「木津川市男女共同参画計画 キラリさわやかプラン」を策定、その後、令和 3 年（2021 年）には、一人ひとりの個性と能力を発揮しながら、ジェンダー平等の観点から男女がともにあらゆる分野に参画し、多様性を尊重し合う男女共同参画社会を実現するために、取り組むべき施策を体系的に示した「第 2 次木津川市男女共同参画計画 キラリさわやかプラン」（以下、「第 2 次計画」という。）を策定し、各種施策に取り組んできました。

この間、国では、「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」や「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）」、「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（労働施策総合推進法）」等の改正や、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（女性支援新法）」の施行など、さまざまな法整備が進められています。

また、令和 7 年度（2025 年度）中には「第 6 次男女共同参画基本計画」（以下、「第 6 次基本計画」という。）が策定される予定となっています。第 6 次基本計画では、女性も男性も暮らしやすい多様な幸せ（well-being）の実現につながるよう、男女共同参画の取組を進めるという考えの下、テクノロジーの進展と利活用の広がりを踏まえた男女共同参画の推進、仕事と健康課題の両立支援、能登半島地震等を踏まえた災害対応への男女共同参画の視点導入、地域における男女共同参画の取組などが強化されました。

こうした中、本市では、令和 6 年（2024 年）3 月、本市のまちづくりの最上位指針である「第 2 次木津川市総合計画 後期基本計画」を策定し、基本方針 3「一人ひとりが認め合い、力を発揮できるまちづくり」の政策分野に「共生」を掲げ、性別・性指向などの違いを超えた多様な価値観を尊重し、地域における多文化共生・男女共同参画の取組を進めていくこととしました。

また、令和 6 年（2024 年）8 月には、多様な生き方を選択できる環境づくりに向けて、L G B T Q など性的少数者を家族として公的に認める「パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度」を導入しています。

しかしながら、社会全体としては、固定的性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が根強く存在しており、男女共同参画社会を実現するための課題は多く残されています。

このような状況を踏まえ、男女共同参画を取り巻く社会情勢の変化等に対応しながら、新たな課題に対応し、本市における男女共同参画社会の実現に向けた取組をより一層加速させるため、「第 2 次木津川市男女共同参画計画 キラリさわやかプラン（後期計画）」（以下、「本計画」という。）を策定します。

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項に規定される市町村男女共同参画計画です。
- 本計画は、「木津川市男女共同参画推進条例」に基づいて、本市の男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に実施するために策定するものです。また、市が市民と事業者等と協働して男女共同参画社会の実現をめざすための共通の指針となります。
- 本計画は上位計画である「第2次木津川市総合計画」の「基本方針3 一人ひとりが認め合い、力を発揮できるまちづくり」の「政策分野6 共生」における部門別計画として位置づけられ、他の部門別計画との整合を図るとともに、本市が行う施策を男女共同参画の視点で横断的にとらえる役割を果たします。
- 本計画は、国の「第6次男女共同参画基本計画」及び京都府の「KYOのあけぼのプラン（第4次）-京都府男女共同参画計画-」を勘案して、策定します。
- 本計画の基本目標Ⅰを「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）」（以下、「女性活躍推進法」という。）第6条第2項に定める「市町村推進計画」である「木津川市女性活躍推進計画」として位置づけます。
- 本計画の基本目標Ⅱの重点目標1と2を「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（配偶者暴力防止法）」（以下、「DV防止法」という。）第2条の3第3項に定める「市町村基本計画」である「木津川市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」として位置づけます。
- 本計画の基本目標Ⅱの重点目標4を、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（困難女性支援法）」（以下、「困難女性支援法」という。）第8条第3項に定める「市町村基本計画」である「困難な問題を抱える女性への支援に関する木津川市基本計画」として位置づけます。

位置づけの図を掲載

4 SDGsの視点による施策の推進

SDGsとは、2015年9月の国連サミットで採択された、2030年を期限とする先進国を含む国際社会全体の開発目標です。持続可能な世界を実現するための17の目標と169のターゲットで構成され、地球上の「誰一人として取り残さない」社会の実現をめざし、経済・社会・環境をめぐる広範囲な課題に対する統合的な取組が示されています。

本計画では、17の目標のうち、目標5「ジェンダー平等の実現」「女性活躍推進」が17すべての目標達成の礎となると考え、経済・社会・環境の3側面に好循環と相乗効果を生み出し、一人ひとりがいきいきと暮らせるまちづくりをめざします。



5 計画の期間

本計画は、令和8年度（2026年度）から令和12年度（2030年度）までの5年間を計画期間とします。最終年度に、それまでの取組の点検、評価を行い、次期計画につなぎます。

なお、社会情勢の変化や制度等の改正、本市の現状の変化等に対応し、適切な施策の推進を図るため、必要に応じて見直しを行う場合があります。

計画期間の図掲載

6 計画の策定体制

（1）男女共同参画に関するアンケート調査の実施

本計画の策定にあたり、市民の男女共同参画や性別による役割分担、ワーク・ライフ・バランスなどについての現状や課題、今後の方向性、男女共同参画施策についての意見等を把握し、計画策定の基礎資料とするためにアンケート調査を実施しました。（結果の詳細は第2章-2に掲載）

（2）男女共同参画についての市民意見交換会（ワークショップ）の実施

男女共同参画の推進に向けた課題と課題解決に向けた市民・地域・行政等が取り組むべき方策等を検討するため、男女共同参画の推進に関わる地域の各種団体等を含めた市民を対象とした意見交換会をワークショップ形式にて実施しました。（結果の詳細は第2章-3に掲載）

（3）男女共同参画審議会における審議

本計画に市民等の意見を反映するとともに、市における男女共同参画関連施策について実情を踏まえて実施するため、学識経験者、行政関係者、公募による市民等で構成する「木津川市男女共同参画審議会」を開催し、計画の内容について審議しました。

（4）パブリックコメントの実施

本計画について、より幅広く市民の意見を募り計画へ反映するため、パブリックコメントを実施しました。（予定）

第2章 木津川市の現状と男女を取り巻く現状と課題

1 統計データ等からみる木津川市の状況

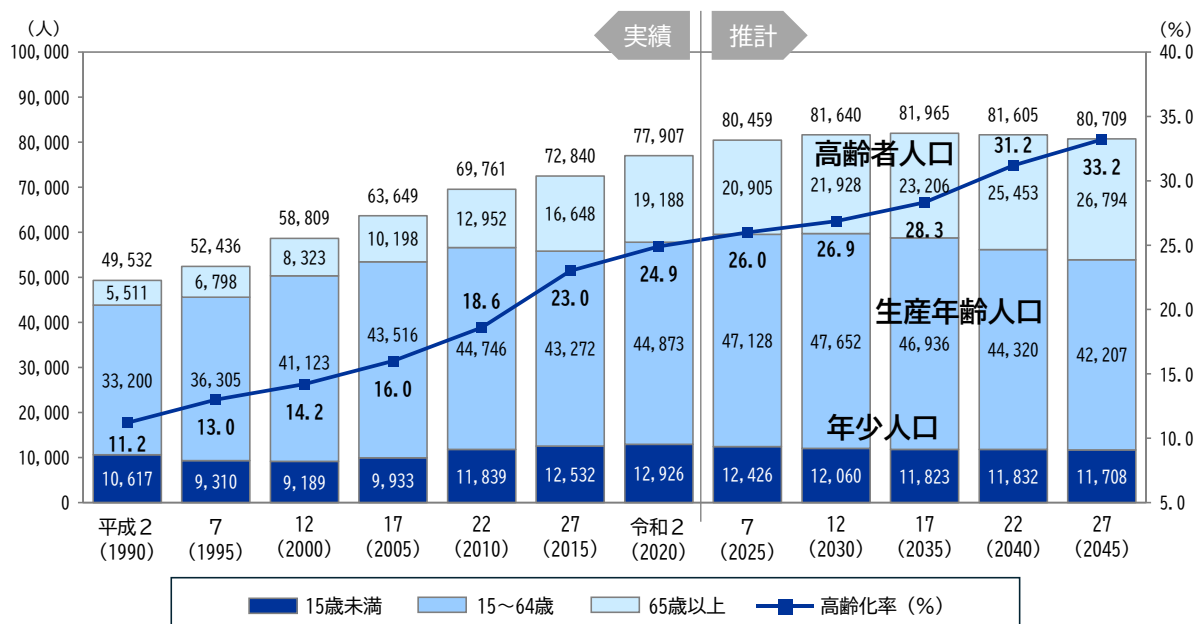
(1) 人口と世帯の状況

① 人口の状況

本市の人口は、平成2年（1990年）以降、増加が続いており、子育て世代の転入により15歳未満の年少人口も増加しています。

将来人口の推移をみると、令和17年（2035年）以降に減少に転ずる見込みです。年齢3区分別にみると、年少人口、生産年齢人口（15～64歳）は減少傾向であるのに対し、65歳以上の高齢者人口は増加しており、令和22年（2040年）には高齢化率が3割を超えると推計されています。

《高齢化率と年齢3区分別人口の推移》



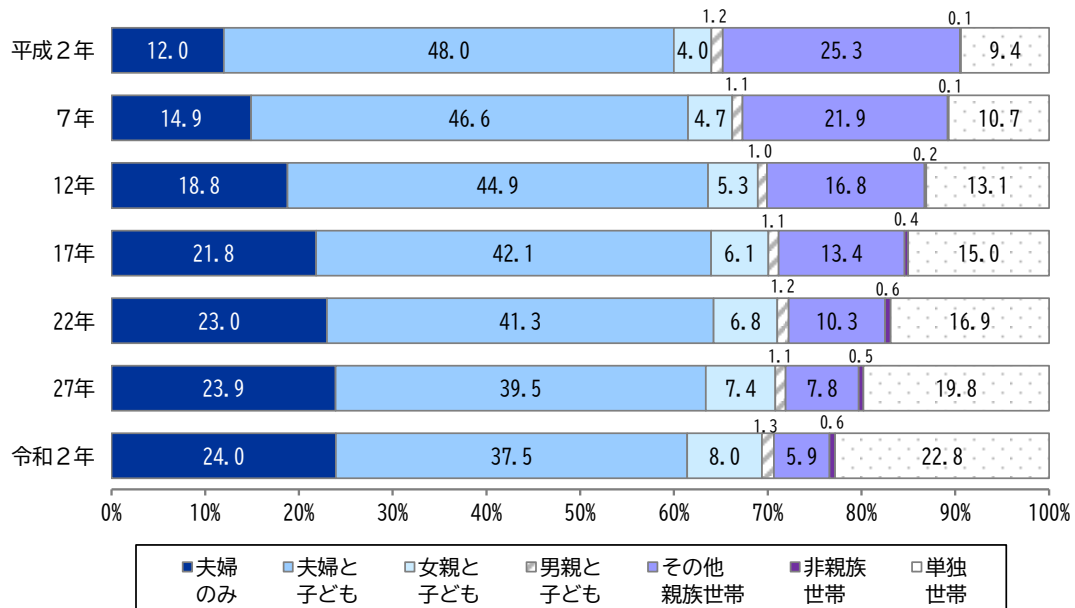
資料：総務省「国勢調査」（平成2年～令和2年）、国立社会保障・人口問題研究所（令和7年～27年）

② 世帯の状況

本市の世帯類型別の構成比をみると、全国的な傾向と同様に、夫婦と子どもの世帯とその他親族世帯が減少し、夫婦のみ世帯や単独世帯、ひとり親世帯が増加しています。

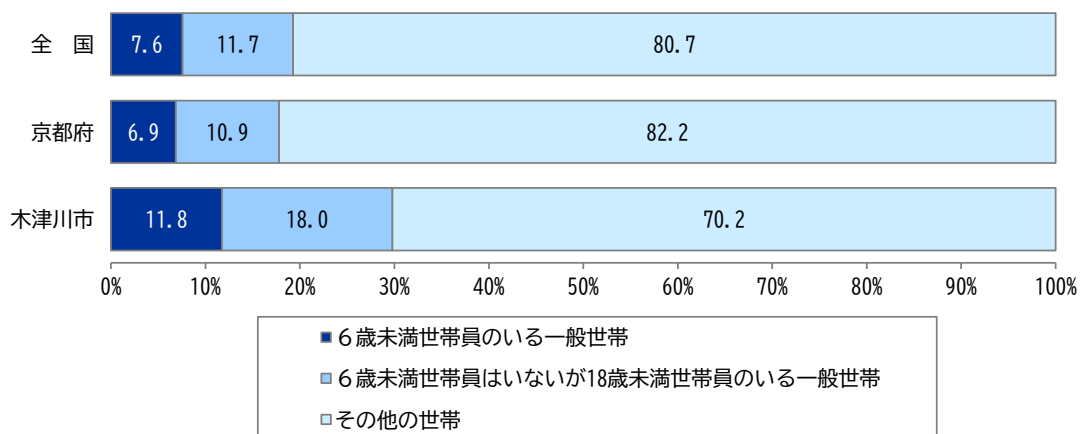
また、子育て世帯の傾向に関しては、全国、京都府と比べると、子どものいる世帯の割合が高くなっています。

《世帯類型別構成比の推移（木津川市）》



資料：総務省「国勢調査」

《子どものいる世帯の割合の比較（令和2年）》



資料：総務省「国勢調査」

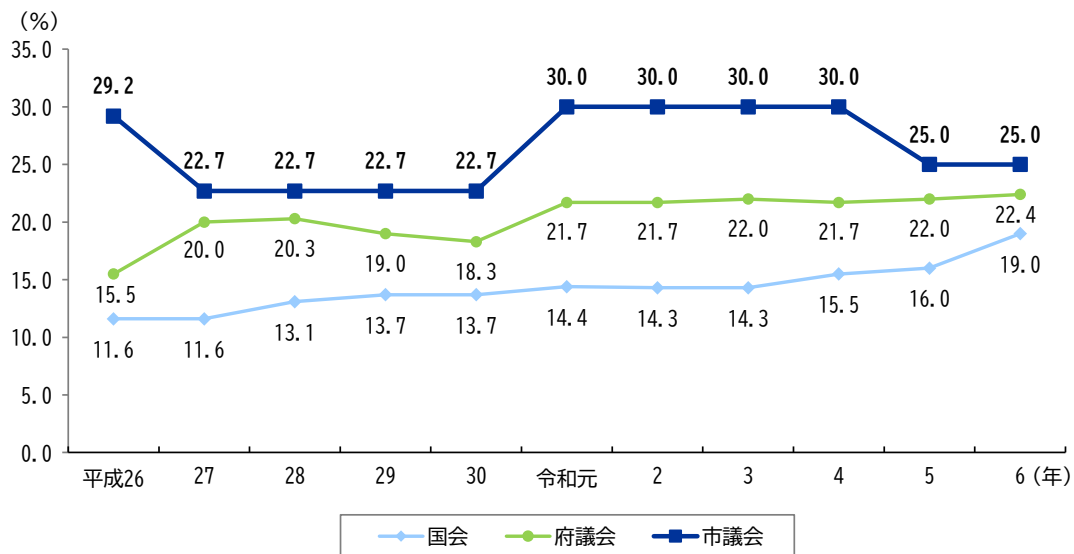
(2) さまざまな分野の女性の参画状況

① 女性議員割合

本市の令和6年(2024年)における市議会議員は、定員20人中5人が女性で、割合は25.0%となっています。国、京都府の割合を上回っています。

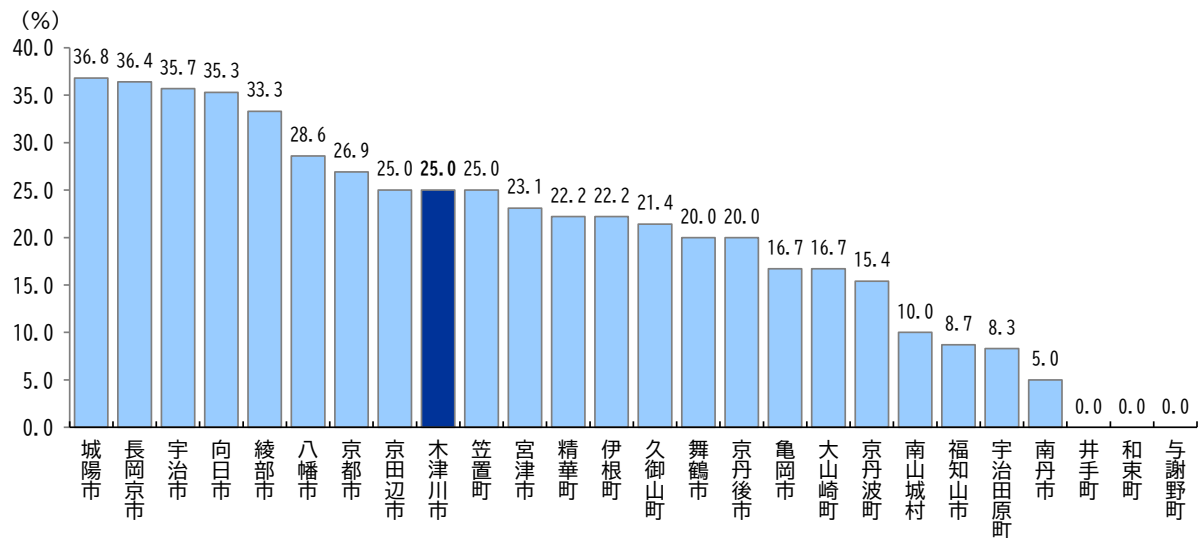
京都府内市町村の状況をみると、木津川市は8番目となっています。

《女性議員割合の推移》



資料：国会・府議会は、内閣府男女共同参画局「女性の政策・方針決定参画状況調べ」
木津川市議会は、総務省「地方公共団体の議会の議員及び長の所属党派別人員調」

《京都府内市町村の女性議員割合（令和6年）》



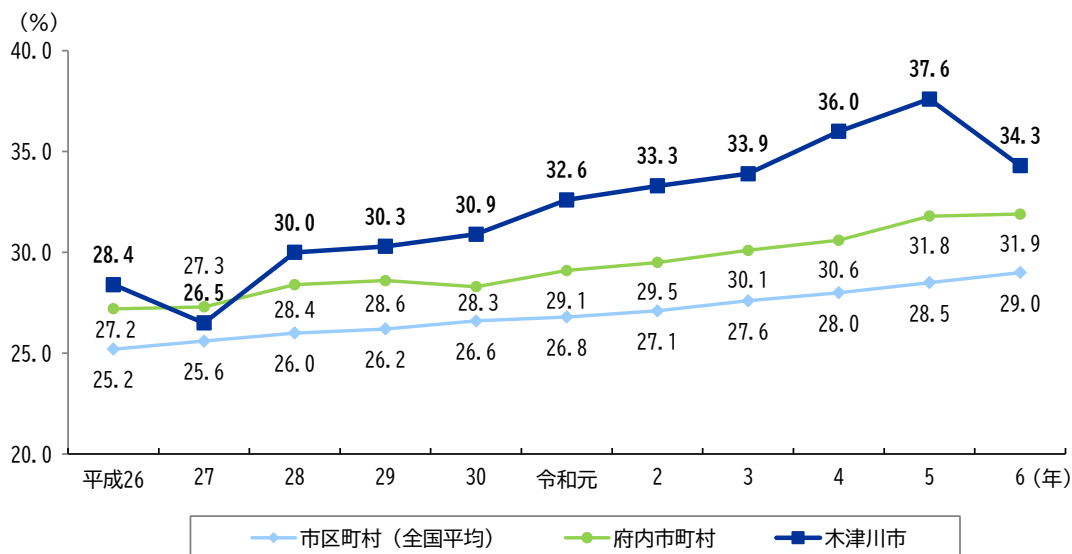
資料：総務省「地方公共団体の議会の議員及び長の所属党派別人員調」

② 審議会等委員の女性割合

本市の審議会等委員の女性割合は、令和5年（2023年）まで上昇傾向にあり、令和6年（2024年）は34.3%と減少したものの、全国平均、京都府平均に比べると高く推移しています。

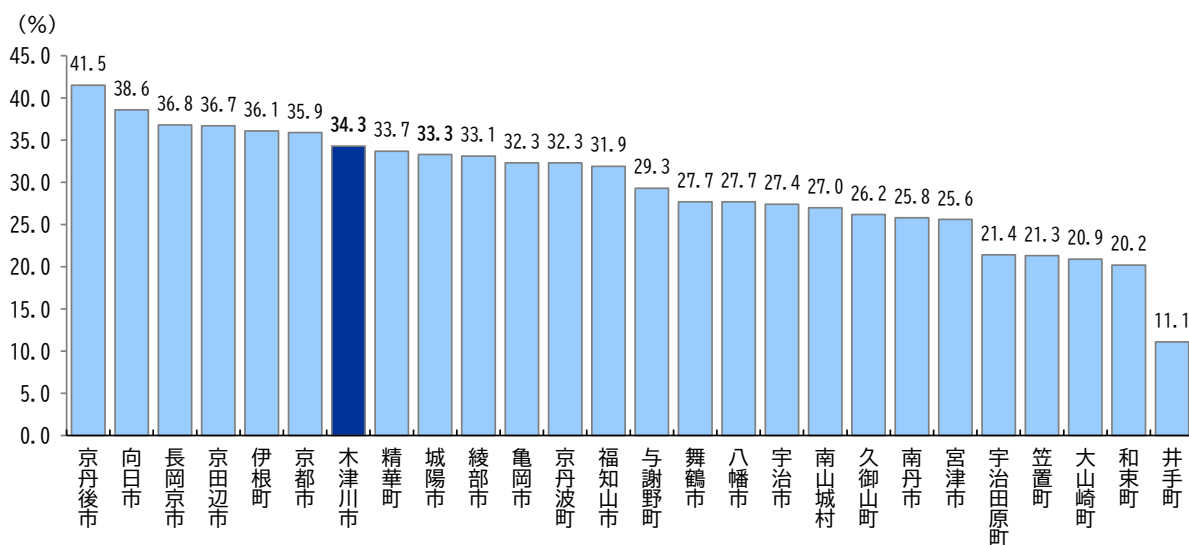
京都府内市町村の状況をみると、木津川市は7番目となっています。

《審議会等委員の女性割合の推移》



資料：内閣府男女共同参画局「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」

《京都府内市町村の審議会等委員の女性割合（令和6年）》



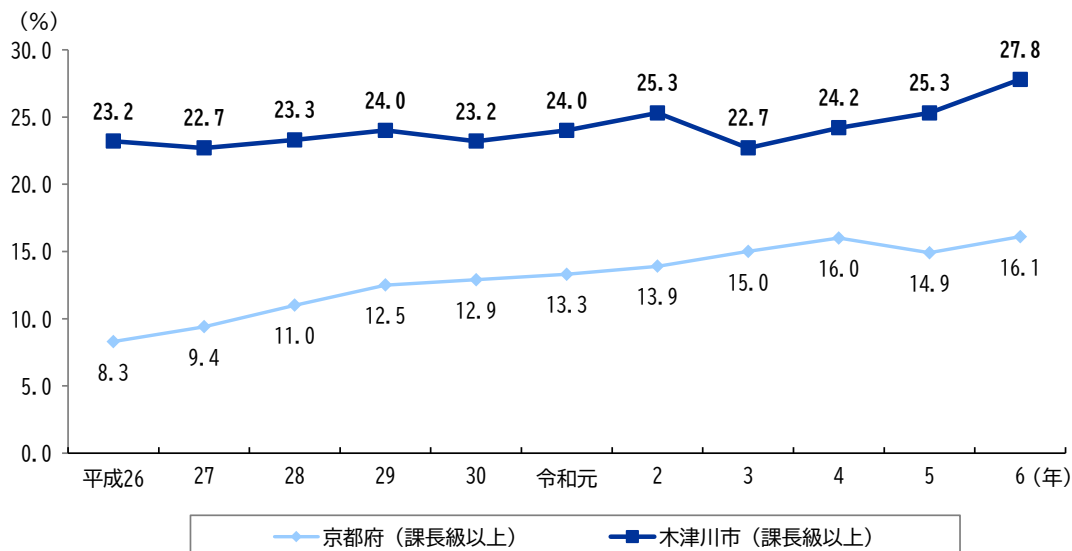
資料：内閣府男女共同参画局「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」

③ 府・市職員における女性管理職割合

本市職員の女性管理職割合は、平成26年（2014年）以降上昇傾向にあり、令和6年（2024年）には27.8%となっています。また、京都府に比べると高くなっているものの、「第1次計画」の目標30%には達していません。

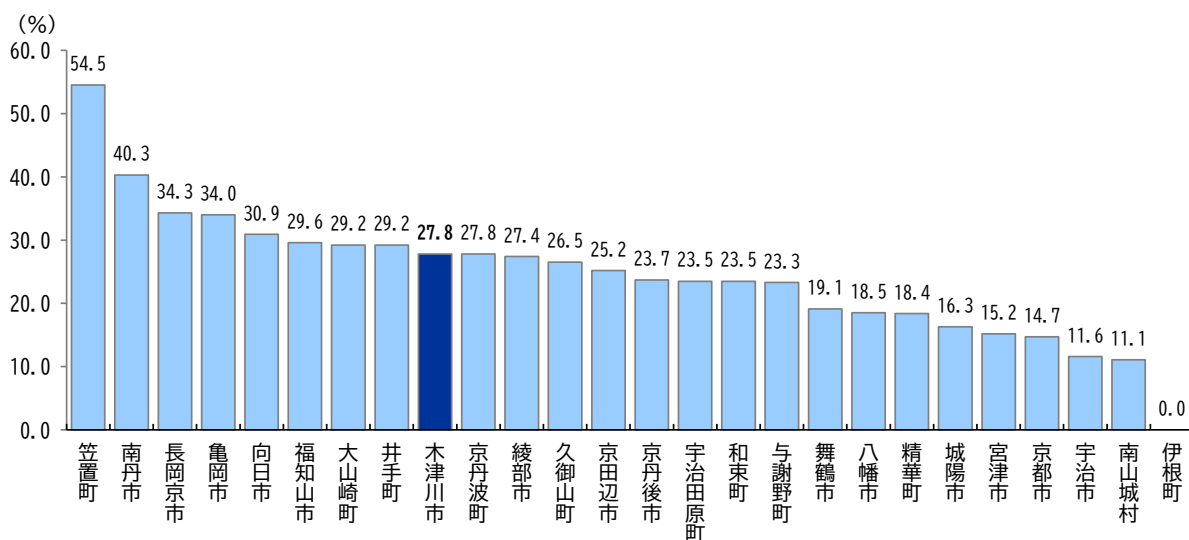
京都府内市町村の状況をみると、木津川市は9番目となっています。

《府・市職員における女性管理職割合の推移》



資料：内閣府男女共同参画局「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」

《京都府内市町村の職員における女性管理職割合（令和6年）》



資料：内閣府男女共同参画局「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」

本市の各役職段階の女性割合は、令和7年（2025年）4月1日現在で、部次長が17.2%、課長が32.8%、課長補佐が47.4%、係長が32.7%となっています。

《市職員の各役職段階の女性割合》

	令和6年4月1日現在			令和7年4月1日現在		
	総数 (人)	うち女性 (人)	女性割合 (%)	総数 (人)	うち女性 (人)	女性割合 (%)
部次長	26	3	11.5	29	5	17.2
課長	64	22	34.4	64	21	32.8
課長補佐	55	23	41.8	57	27	47.4
係長	59	19	32.2	55	18	32.7
合計	204	67	32.8	205	71	34.6

資料：木津川市

④ 市職員における女性採用者等の割合

近年の職員採用試験受験者の女性割合もほぼ5割ですが、技術職（土木・建築等）に応募する女性が極めて少ない一方で、保健師、保育士はほとんどが女性であるなど、分野による偏りがあります。女性職員の職域拡大とともに、管理職登用のための人材育成が課題となっています。

《採用試験の受験者の女性割合》

	令和6年4月1日採用			令和7年4月1日採用		
	受験者数 (人)	うち女性 (人)	女性割合 (%)	受験者数 (人)	うち女性 (人)	女性割合 (%)
一般事務	211	87	41.2	168	65	38.7
保健師	5	5	100.0	4	3	75.0
保育士	30	30	100.0	25	24	96.0
土木技師	4	0	0.0	5	0	0.0
建築技師	-	-	-	4	2	50.0
文化財技師	3	0	0.0	5	1	20.0
管理栄養士	20	19	95.0	-	-	-
社会福祉士	-	-	-	4	3	75.0
合計	273	141	51.6	215	98	45.6

資料：木津川市

⑤ 教員、校長・教頭の女性割合

小学校の校長・教頭の女性割合は、令和4年度（2022年度）に最も高くなっているものの、令和6年度（2024年度）には減少し、3割前後となっています。また、中学校では、令和6年度（2024年度）に校長は約2割、教頭は半数以上となっています。

《保育所・幼稚園・学校教員の女性割合》

年度	保育所				幼保連携型認定こども園				幼稚園			
	園数	保育士数	うち女性	女性割合	園数	教員数	うち女性	女性割合	園数	教員数	うち女性	女性割合
令和元	8	79	78	98.7%	8	229	211	92.1%	4	33	31	93.9%
令和2	7	83	82	98.8%	9	268	249	92.9%	4	34	33	97.1%
令和3	7	83	82	98.8%	9	238	223	93.7%	4	31	30	96.8%
令和4	7	84	83	98.8%	9	249	234	94.0%	4	27	26	96.3%
令和5	7	87	86	98.9%	9	225	209	92.9%	4	46	45	97.8%
令和6	5	48	48	100.0%	11	253	239	94.5%	4	30	29	96.7%

年度	小学校				中学校			
	学校数	教員数	うち女性	女性割合	学校数	教員数	うち女性	女性割合
令和元	14	354	227	64.1%	6	166	76	45.8%
令和2	14	363	238	65.6%	6	178	77	43.3%
令和3	14	374	248	66.3%	6	183	81	44.3%
令和4	14	384	257	66.9%	6	180	82	45.6%
令和5	14	350	239	68.3%	6	168	74	44.0%
令和6	14	380	251	66.1%	6	175	81	46.3%

資料：幼稚園、幼保連携型認定こども園、小学校、中学校は文部科学省「学校基本調査」、保育所は木津川市

《保育所・幼稚園・小中学校の校長・教頭の女性割合》

年度	所長（保育所）			幼保連携型認定こども園			園長（幼稚園）		
	計	うち女性	女性割合	計	うち女性	女性割合	計	うち女性	女性割合
令和元	8	8	100.0%	8	5	62.5%	4	3	75.0%
令和2	7	7	100.0%	9	6	66.7%	4	4	100.0%
令和3	7	7	100.0%	9	6	66.7%	4	4	100.0%
令和4	7	7	100.0%	9	6	66.7%	4	4	100.0%
令和5	7	7	100.0%	9	6	66.7%	4	4	100.0%
令和6	5	5	100.0%	11	8	72.7%	4	4	100.0%

年度	小学校・校長			小学校・教頭			中学校・校長			中学校・教頭		
	計	うち女性	女性割合	計	うち女性	女性割合	計	うち女性	女性割合	計	うち女性	女性割合
令和元	14	3	21.4%	14	3	21.4%	5	0	0.0%	5	2	40.0%
令和2	14	6	42.9%	15	4	26.7%	5	0	0.0%	6	2	33.3%
令和3	14	6	42.9%	15	5	33.3%	5	0	0.0%	6	2	33.3%
令和4	14	7	50.0%	15	7	46.7%	5	0	0.0%	6	1	16.7%
令和5	14	6	42.9%	16	6	37.5%	5	0	0.0%	6	2	33.3%
令和6	14	4	28.6%	16	5	31.3%	5	1	20.0%	6	4	66.7%

資料：幼稚園、幼保連携型認定こども園、小学校、中学校は文部科学省「学校基本調査」、保育所は木津川市

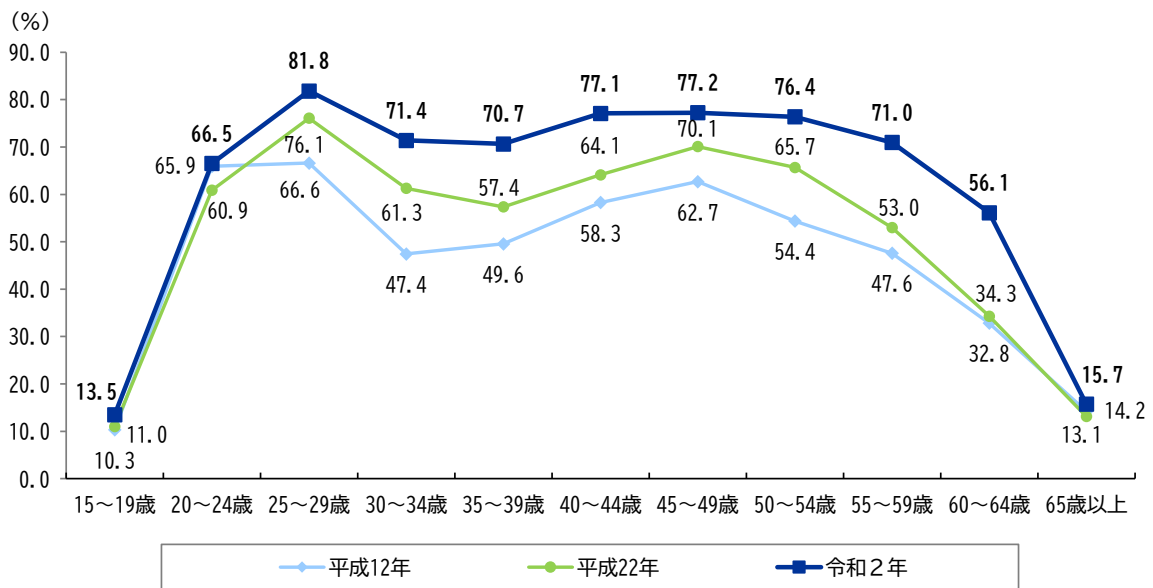
(3) 女性の就労状況

① 労働力率

本市における女性の労働力率は、この20年で上昇しています。

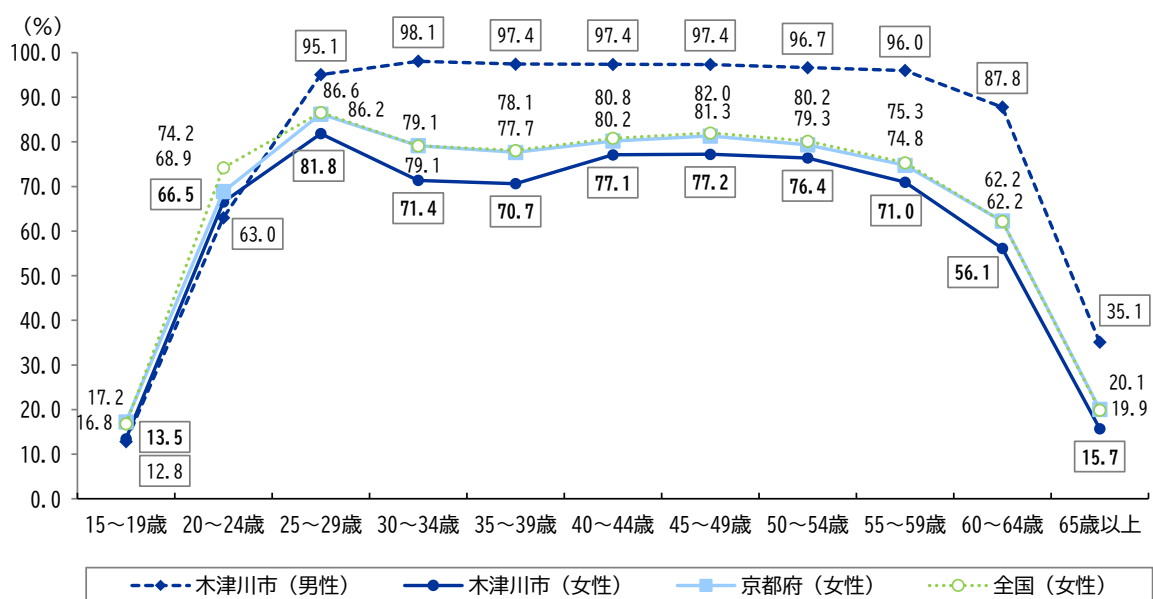
全国・京都府における年齢層別の女性の労働力率と比較すると、各年齢層のすべてにおいて全国・京都府を下回っています。特に30歳代では、全国・京都府と比べて7ポイント程度低くなっています。

《女性労働力率の経年変化》



資料：総務省「国勢調査」

《性別・年齢層別 労働力率》



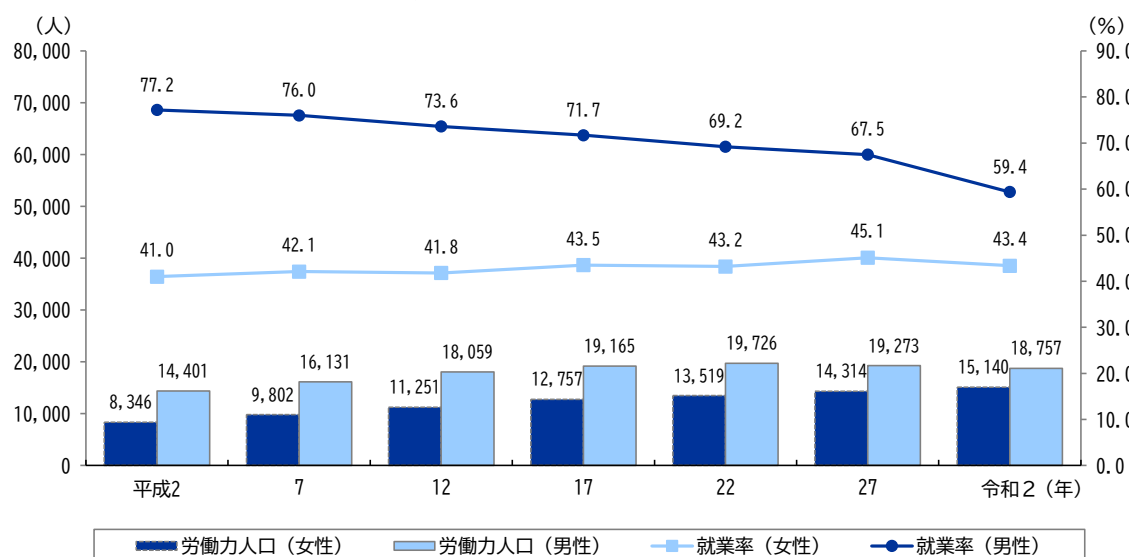
資料：総務省「国勢調査」(令和2年)

② 労働力人口・就業率の状況

男女別に労働力人口と就業率をみると、男性は、労働力人口は平成 22 年（2010 年）まで増加していましたが、就業率は一貫して低下しています。女性は、労働力人口が一貫して増加しています。

子育て世代の転入により若年層の増加が労働力人口の増加につながったものの、人口の高齢化傾向により就業率が低下していると考えられます。

《男女別労働力人口と就業率の推移》

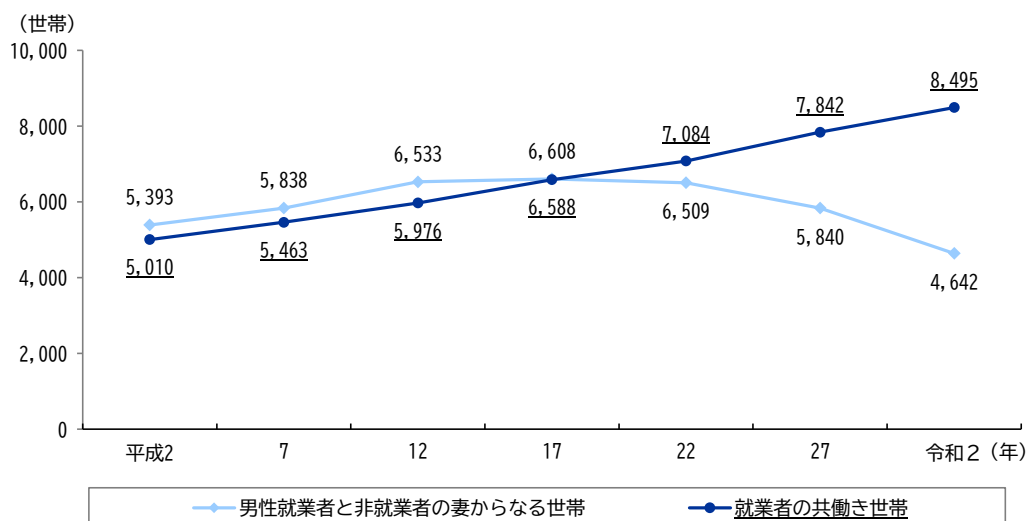


資料：総務省「国勢調査」

③ 共働き世帯の状況

共働き世帯の状況は一貫して増加しており、平成 22 年（2010 年）以降は、「共働き世帯」が「夫が就業者、妻が非就業者」の世帯を上回っています。

《共働き世帯の推移》



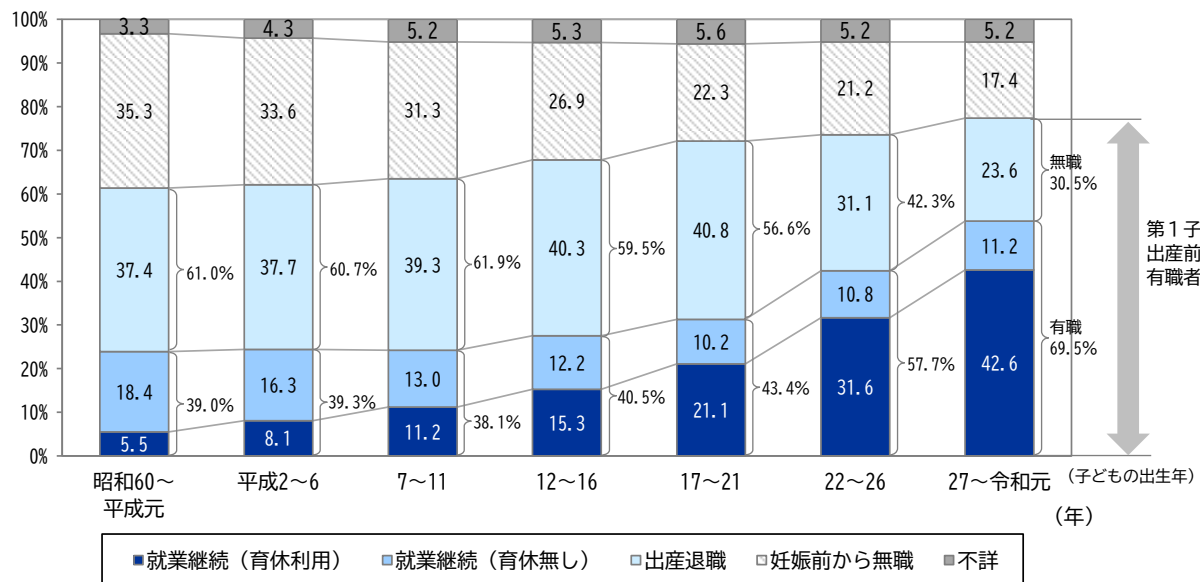
※共働き世帯は、「夫・妻ともに就業者である世帯」

資料：総務省「国勢調査」

④ 妻の就業状況（全国）

第1子出産前後の妻の就業状況をみると、第1子出産時においても就業を継続する割合が年々高くなっており、直近の統計では有職者の約7割が就労を継続しています。

《子どもの出生年別第1子出産前後の妻の就業経歴（国）》



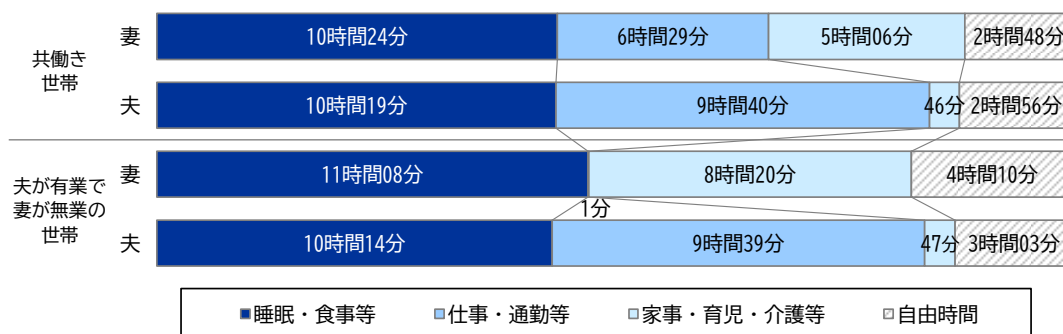
- （備考）1. 国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査（夫婦調査）」より作成。
 2. 第12～16回調査を合わせて集計。対象は、第15回以前は妻の年齢50歳未満、第16回は妻が50歳未満で結婚し、妻の調査時年齢55歳未満の初婚どうしの夫婦。第1子が1歳以上15歳未満の夫婦について集計。
 3. 出産前後の就業経歴
 就業継続（育休利用）－妊娠判明時就業～育児休業取得～子供1歳時就業
 就業継続（育休無し）－妊娠判明時就業～育児休業取得無し～子供1歳時就業
 出産退職－妊娠判明時就業～子供1歳時無職
 妊娠前から無職－妊娠判明時無職
 4. 「妊娠前から無職」には、子供1歳時に就業しているケースを含む。育児休業制度の利用有無が不詳のケースは「育休無し」に含めている

資料：内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書（令和7年版）」

⑤ 夫と妻の仕事時間と家事関連時間（全国）

夫と妻の仕事時間と家事関連時間をみると、妻の就業状態にかかわらず夫の家事関連時間（家事・育児・介護等）はわずかとなっています。

《夫と妻の仕事時間と家事関連時間（国）》



※「夫婦と子供の世帯」の集計

資料：総務省「社会生活基本調査（令和3年）」

⑥ 仕事を持つ介護者の割合

介護者のうち仕事を持つ人が、令和3年（2021年）では女性で半数以上、男性で6割以上となっており、平成28年（2016年）に比べて女性で大きく増加しています。また、フルタイム勤務の介護者も同様に増加しており、特に30～50歳代以上でその割合が大きく増加しています。

《仕事を持つ介護者の割合》

性別	年代	平成28年（2016年）						令和3年（2021年）					
		介護者		仕事を持つ介護者		フルタイム勤務の介護者		介護者		仕事を持つ介護者		フルタイム勤務の介護者	
		実数 (千人)	人口比 (%)	実数 (千人)	介護者に 占める割合 (%)	実数 (千人)	介護者に 占める割合 (%)	実数 (千人)	人口比 (%)	実数 (千人)	介護者に 占める割合 (%)	実数 (千人)	介護者に 占める割合 (%)
女性	総数	4,211	7.6	2,137	50.7	1,012	24.0	3,969	7.2	2,171	54.7	1,078	27.2
	30歳未満	117	1.3	86	73.5	65	55.6	131	1.5	94	71.8	69	52.7
	30歳代	279	3.7	177	63.4	113	40.5	178	2.6	132	74.2	93	52.2
	40歳代	615	6.6	447	72.7	240	39.0	492	5.6	390	79.3	228	46.3
	50歳代	1,193	15.6	817	68.5	420	35.2	1,153	13.7	863	74.8	495	42.9
	60歳代	1,233	13.3	495	40.1	157	12.7	1,083	14.1	527	48.7	172	15.9
	70歳以上	775	6.2	115	14.8	17	2.2	933	6.4	166	17.8	22	2.4
男性	総数	2,776	5.3	1,831	66.0	1,193	43.0	2,565	4.9	1,697	66.2	1,097	42.8
	30歳未満	141	1.5	72	51.1	55	39.0	116	1.3	82	70.7	63	54.3
	30歳代	124	1.6	106	85.5	87	70.2	117	1.7	79	67.5	58	49.6
	40歳代	363	3.8	327	90.1	270	74.4	313	3.5	270	86.3	219	70.0
	50歳代	716	9.4	650	90.8	506	70.7	682	8.1	634	93.0	471	69.1
	60歳代	838	9.5	547	65.3	251	30.0	668	9.1	472	70.7	250	37.4
	70歳以上	593	6.4	129	21.8	24	4.0	668	6.0	160	24.0	37	5.5

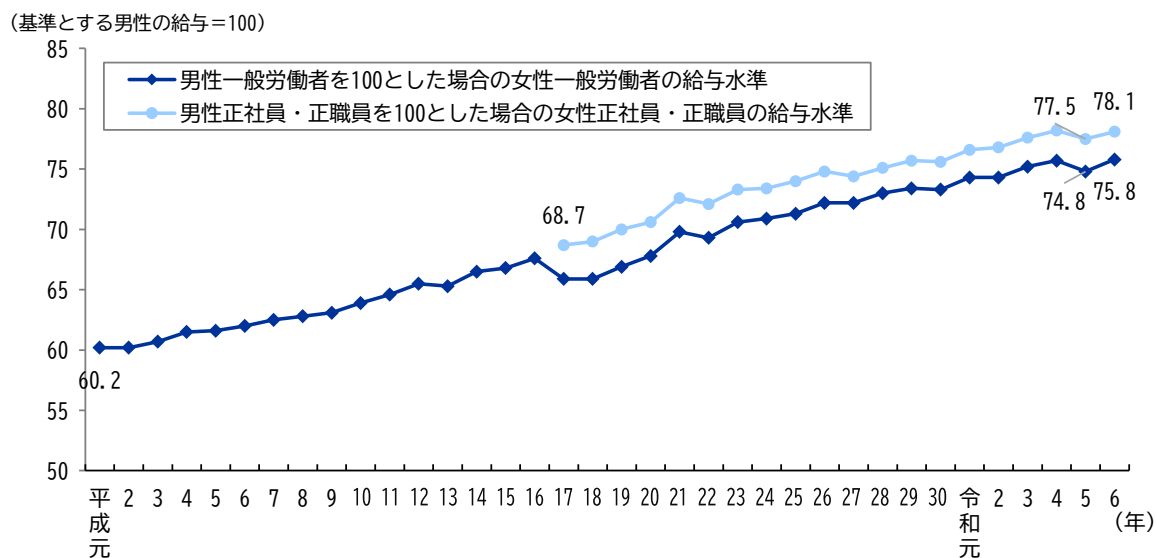
- ※ 当該調査における「介護」とは、日常生活における入浴・着がえ・トイレ・移動・食事などの際に、何らかの手助けをすることをいう。
- ※ 「仕事を持つ介護者」は、介護者のうち有業者、「フルタイム勤務の介護者」は、雇用されている人のうちフルタイムの介護者をいう。
- ※ 当該調査における「フルタイム勤務」とは、1週間のあらかじめ決められた労働時間が40時間程度の勤務（1日8時間で週5日など）をいう。

資料：総務省「社会生活基本調査（令和3年）」

⑦ 男女間の賃金格差（全国）

男女間の賃金格差は縮小傾向にありますが、女性は男性の約76%の水準です。

《男女間所定内給与格差の推移（国）》



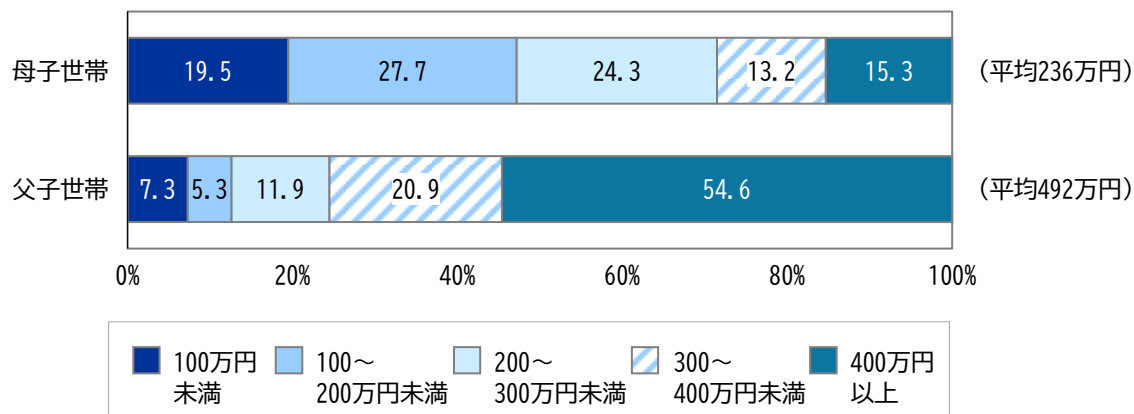
※雇用形態別の調査は平成16年以前は行われていない。

資料：内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書（令和7年版）」

⑧ ひとり親家庭の就労収入（全国）

令和3年度（2021年度）のひとり親家庭の就労収入の状況をみると、父子世帯では平均492万円となっているのにたいし、母子世帯では平均236万円と、父子世帯の約半分となっています。

《ひとり親家庭の就労収入（国）》

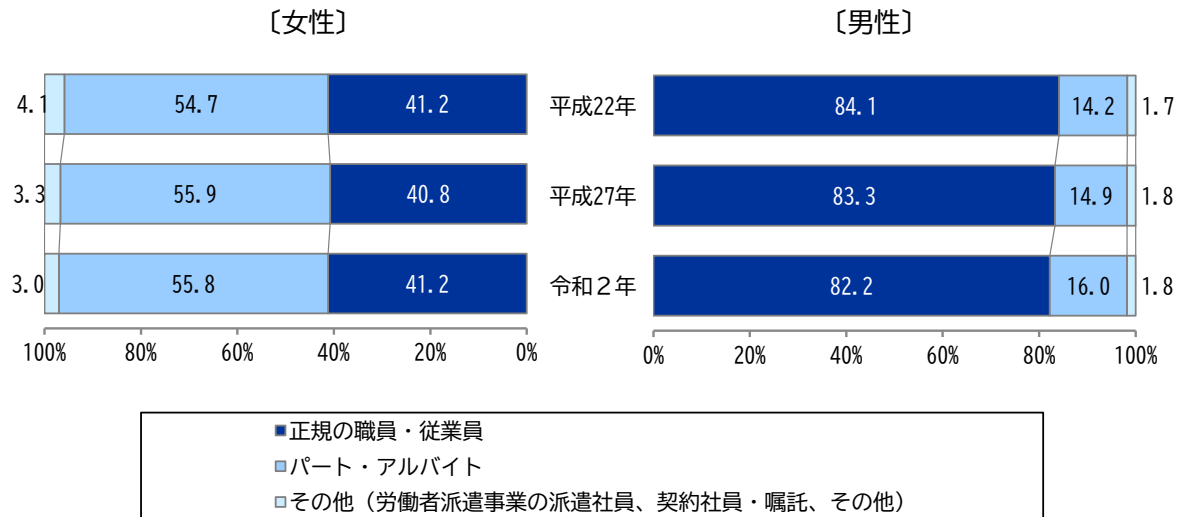


資料：こども家庭庁「全国ひとり親世帯等調査」（令和3年度）

⑨ 男女雇用者

男女雇用者の雇用形態別の構成をみると、男性は8割以上が正規雇用者であるのに対して、女性は約4割にとどまり、この10年間でほとんど変化していません。

《雇用形態別にみた役員を除く雇用者の構成割合の推移》



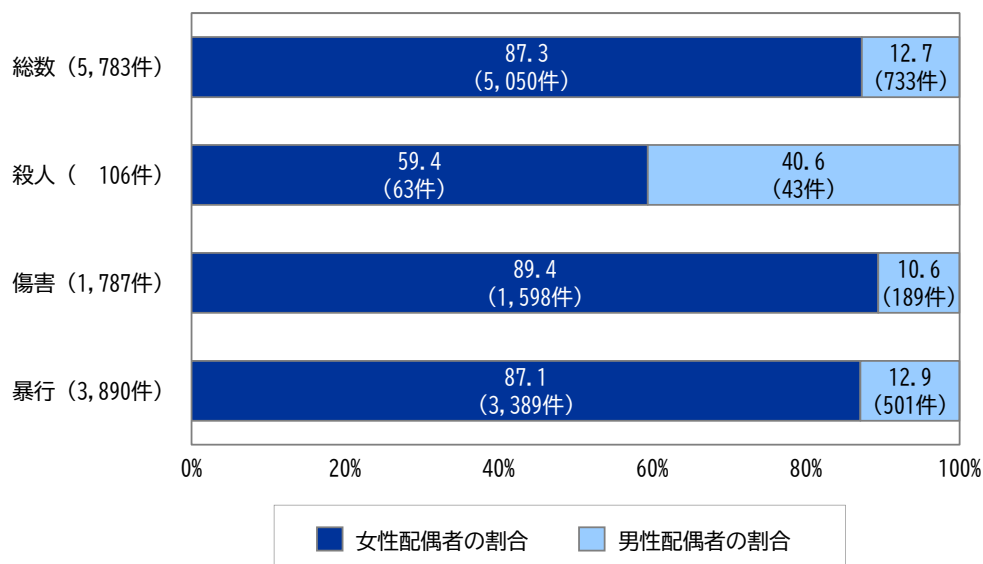
資料：総務省「国勢調査」

(4) 女性に対する暴力、相談の状況

配偶者間の犯罪において、女性が被害者である割合は約9割にのぼります。

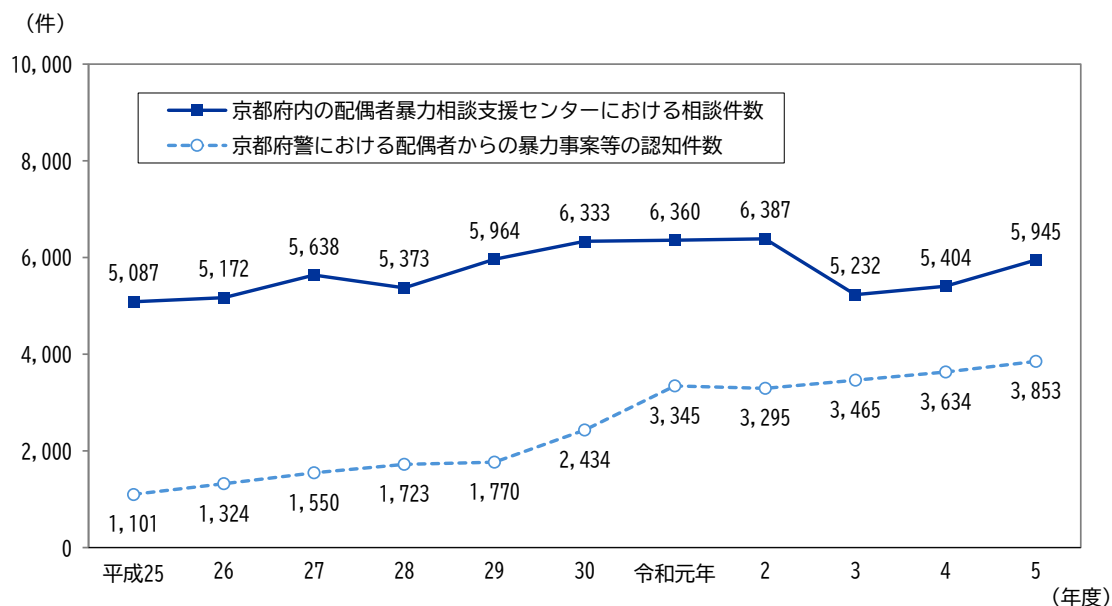
また、京都府内の配偶者暴力相談支援センターにおける相談件数、京都府警における配偶者からの暴力事案等の認知件数ともに増加しています。

《配偶者による犯罪の種類・性別被害者の割合（国）》



資料：警察庁「刑法犯に関する統計資料」

《DV関係の相談件数（府）》



資料：内閣府男女共同参画局HP、京都府「男女共同参画に関する年次報告書」令和6年度版

本市の女性センターで受け付けた相談の件数は、近年では減少傾向となっているものの、平成 27 年度（2015 年度）以降、毎年 100 件前後となっています。そのうち、DV・ストーカーにかかわる相談は 2 割前後となっています。

《女性センターで受け付けた相談件数の推移》

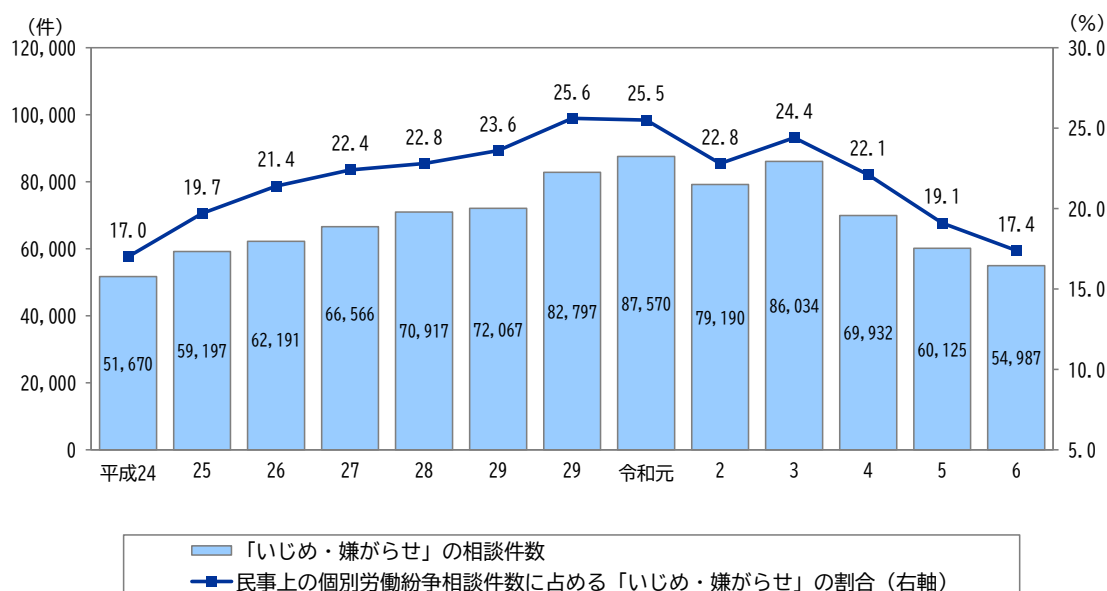
		平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和 元年度	令和 2 年度	令和 3 年度	令和 4 年度	令和 5 年度	令和 6 年度
女性相談の件数（件）		130	92	95	107	107	107	110	139	88	75
DV・ ストーカー	件数	35	32	23	25	22	24	20	17	24	10
	割合	26.9	34.8	24.2	23.4	20.6	22.4	18.1	12.2	27.3	13.3
専門相談	件数	6	3	8	9	3	12	0	4	3	8
	割合	4.6	3.3	8.4	8.4	2.8	11.2	0.0	2.9	3.4	10.7
その他	件数	89	57	64	73	82	71	90	118	61	57
	割合	68.5	62	67.4	68.2	76.6	66.4	81.8	84.9	69.3	76

資料：木津川市

（５）職場のハラスメント相談の状況

職場におけるハラスメントの相談は、近年では、令和 3 年度（2021 年度）をピークに減少傾向となっており、令和 6 年度（2024 年度）では 54,987 件となっています。

《職場のハラスメント相談件数の推移（国）》



資料：厚生労働省「個別労働紛争解決制度の施行状況」

(6) 男女格差の国際比較（ジェンダー・ギャップ指数）

男女の格差を測る国際的な指数である、グローバル・ジェンダー・ギャップ指数(The Global Gender Gap Index : GGGI) は、各国を対象に、政治・経済・教育・健康の4部門について、男女にどれだけの格差が存在しているかを分析してスコア化するもので、世界経済フォーラムが各国のスコアと順位を毎年公表しています。（指数は完全平等なら1、最低は0）

直近の順位では、日本は総合ランクで148か国中118位、主要7か国（G7）では最下位となっています。経済や政治分野における、意思決定への参画や指導的立場における男女比において、女性の存在が際立って低い状況にあることが要因と考えられます。

	調査国数	総合		経済		教育		健康		政治	
		順位	スコア	順位	スコア	順位	スコア	順位	スコア	順位	スコア
2015年	145	101	0.670	106	0.611	84	0.988	42	0.979	104	0.103
2016年	144	111	0.660	118	0.569	76	0.990	40	0.979	103	0.103
2017年	144	114	0.657	114	0.580	74	0.991	1	0.980	123	0.078
2018年	149	110	0.662	117	0.595	65	0.994	41	0.979	125	0.081
2020年	153	121	0.652	115	0.598	91	0.983	40	0.979	144	0.049
2021年	156	120	0.656	117	0.604	92	0.983	65	0.973	147	0.061
2022年	146	116	0.650	121	0.564	1	1.000	63	0.973	139	0.061
2023年	146	125	0.647	123	0.561	47	0.997	59	0.973	138	0.057
2024年	146	118	0.663	120	0.568	72	0.993	58	0.973	113	0.118
2025年	148	118	0.666	112	0.613	66	0.994	50	0.973	125	0.085

※2018年までは、公表年のレポートが公表されていたが、2019年公表分は2020年のインデックスとして公表されたため、年の数値が連続していない。

資料：世界経済フォーラム（World Economic Forum）「Global Gender Gap Report」

2 市民・事業所アンケート調査結果の概要

【調査の概要】

■調査対象者

- ①市民アンケート調査：住民基本台帳から無作為抽出した市民 3,000 人（18 歳以上）
- ②事業所アンケート調査：事業所母集団データベースから無作為抽出した 200 事業所
※従業員数 6 人以上、かつ女性従業員及び男性従業員がそれぞれ 2 人以上の事業所から抽出

■実施期間：令和 6 年（2024 年）10 月 24 日（木）～11 月 15 日（金）

■回収状況

- ①市民アンケート調査：有効回収数 1,059 人（有効回答率 35.3%）
- ②事業所アンケート調査：有効回収数 76 事業所（有効回答率 38.0%）

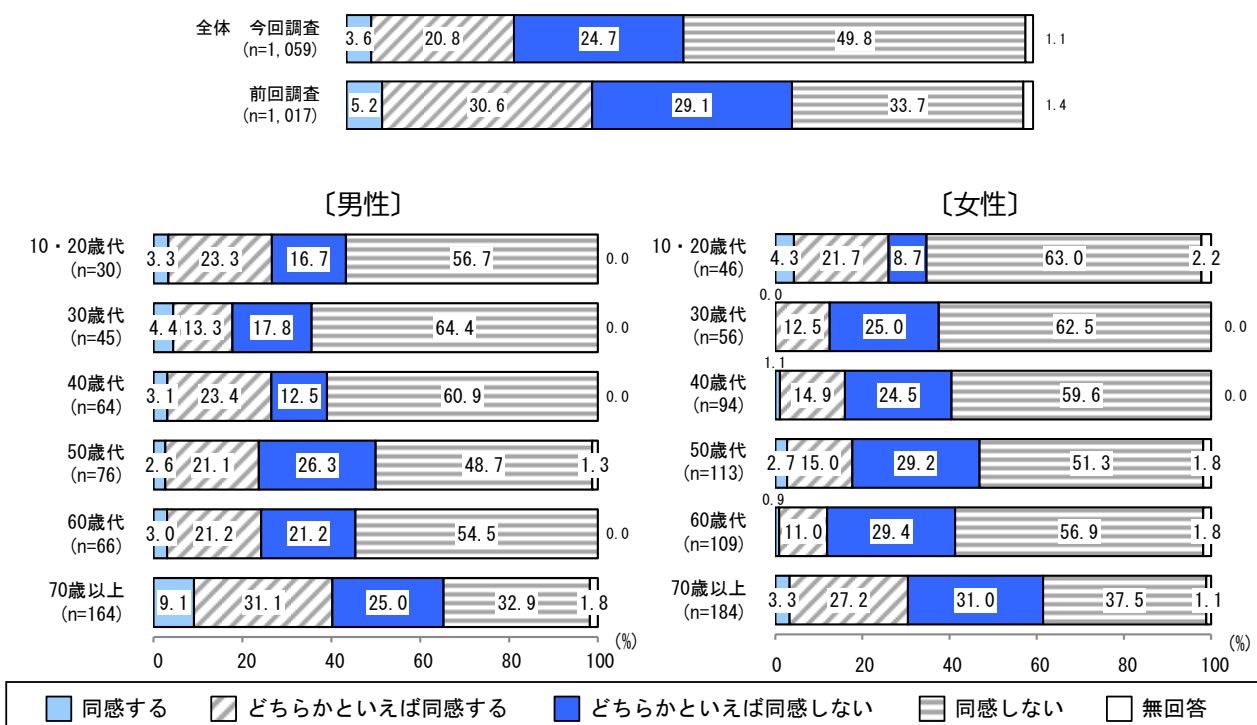
※事業所アンケート結果を（事業所調査）として掲載

（1）性別による役割分担について

① 男女の固定的な役割分担に対する考え

男女の固定的な役割分担に対して、『否定的』（「同感しない」と「どちらかといえば同感しない」の合計）な人が 74.5%と、『肯定的』（「同感する」と「どちらかといえば同感する」の合計）な人の割合（24.4%）を大きく上回っており、前回調査と比較すると『否定的』が大きく増加しています。また、性年代別にみると、『肯定的』は男女とも 70 歳以上が最も高く、『否定的』は男女とも 30 歳代が最も多くなっており、年代が高くなるほど男女の固定的な役割分担意識が強いことから、年齢層に応じた啓発方法を検討していく必要があります。

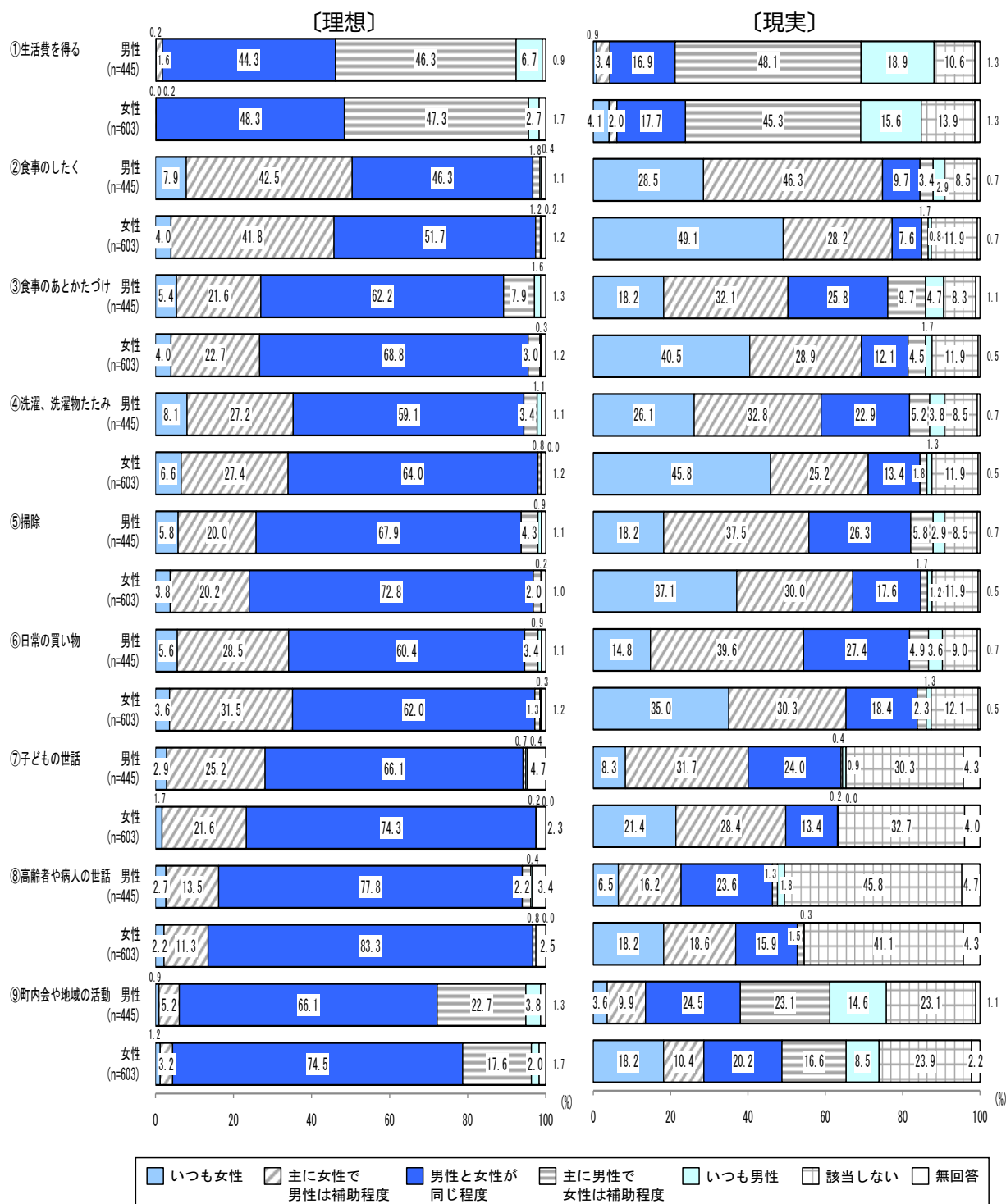
《男女の固定的な役割分担に対する考え》



② 家庭内の役割分担の理想と現実

家庭内の役割分担の理想では、すべての項目で「男性と女性が同じ程度」が男女ともに高いのに対し、現実には、“①生活費を得る”や“⑨町内会や地域の活動”では男性、それ以外の項目では女性が主に担っている状況がみられます。また、家庭内での役割分担に対する男女間で意識の相違もみられることから、役割分担の現状についての共有認識を持つとともに、男性の家事・子育て等への参画をさらに促していくための取組や啓発等が必要です。

《男女の固定的な役割分担に対する考え》

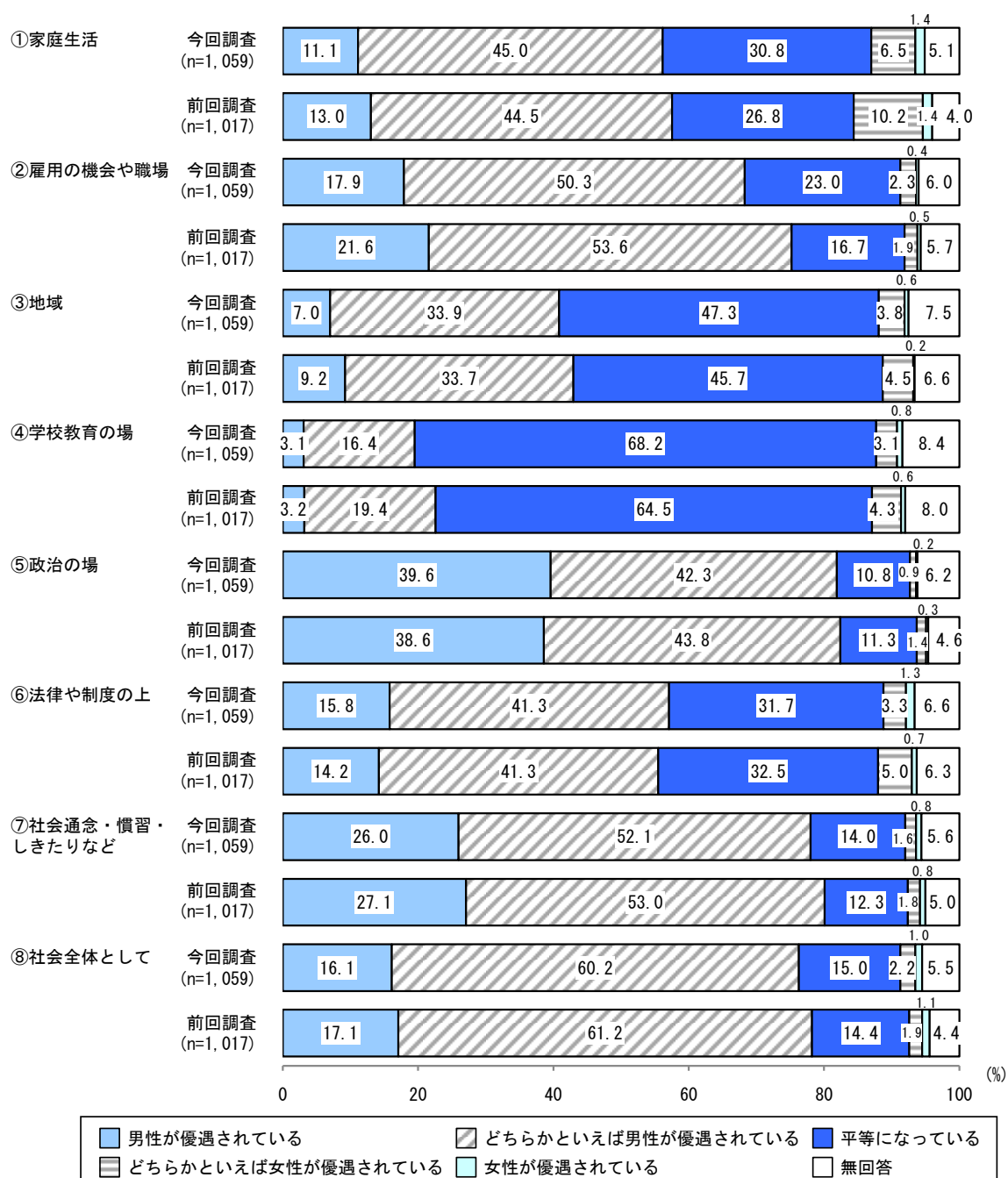


(2) 男女共同参画社会の形成

① 男女の地位の平等感

場面別の男女の地位の平等感について、前回調査と比較すると、『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」の合計）は“⑥法律や制度の上”を除いた項目で低くなっており、なかでも“②雇用の機会や職場”は前回に比べて7.0ポイント低くなっています。女性の社会進出を背景に、雇用の場において平等になっていると感じている人が増えている一方で、偏りを感じている人が7割程度みられることから、待遇面等での不平等をなくしていくための周知・啓発が必要です。

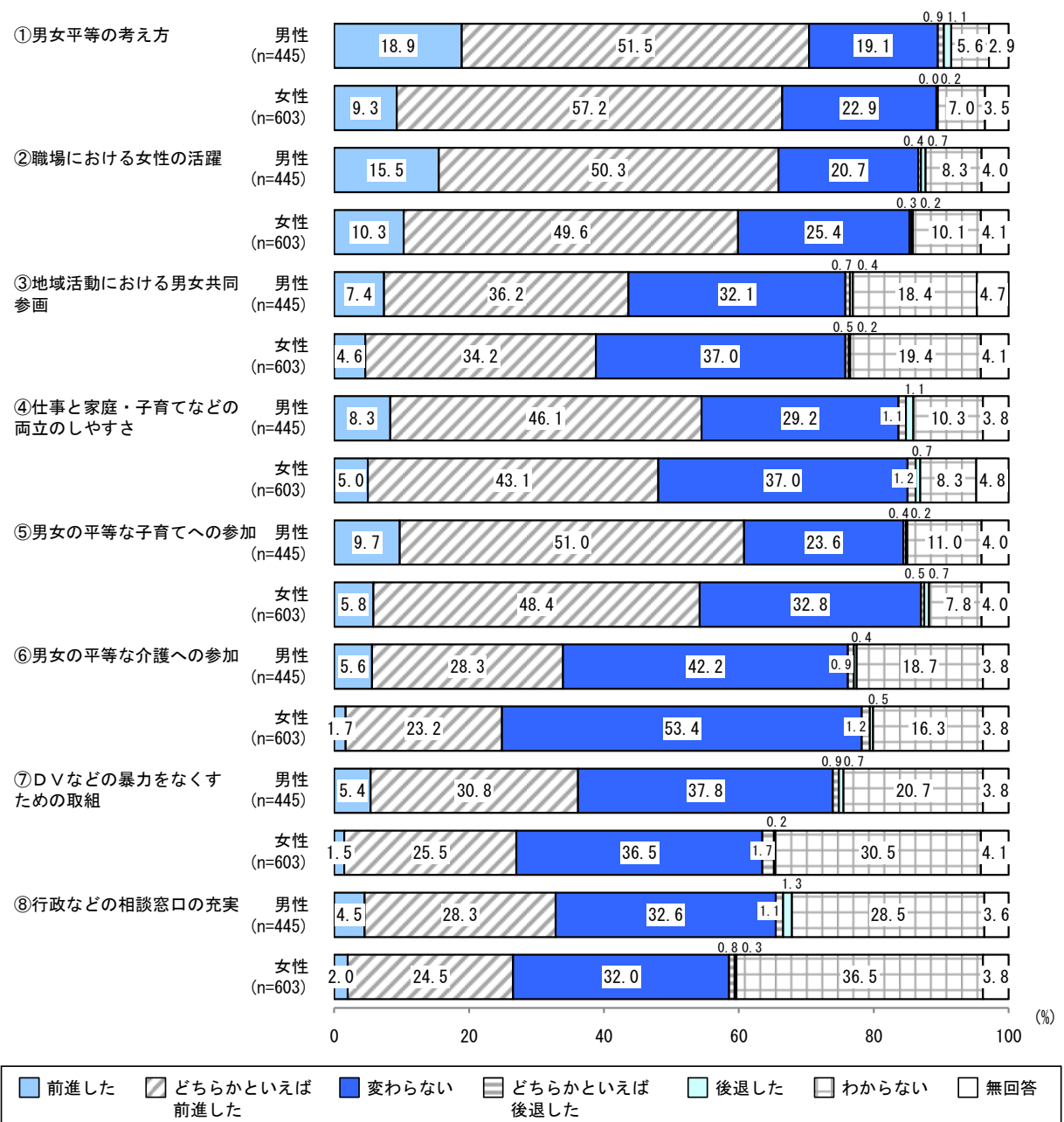
《男女の地位の平等感》



② この10年間の男女共同参画の変化

10年間で男女共同参画の変化をみると、『前進』（「前進した」と「どちらかといえば前進した」の合計）はすべての項目で女性より男性の方が高く、特に“⑦DVなどの暴力をなくすための取組”では男性が女性を9.2ポイント上回っています。仕事と家庭・子育ての両立のしやすさや、男性の家事・子育て・介護等への参加において、男女間で意識の相違が大きくみられることから、重点的に取組を進めるとともに、その周知・広報にも力を入れていく必要があります。

《この10年間の男女共同参画の変化》



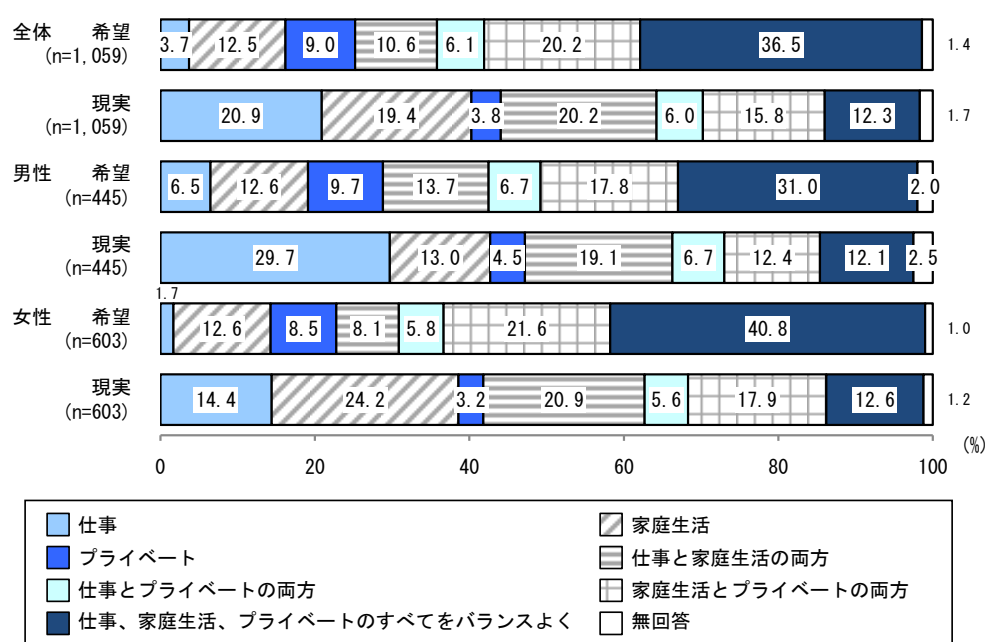
(3) 仕事と家庭等との両立について

① 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の希望と現実

希望では「仕事、家庭生活、プライベートのすべてをバランスよく」が男女ともに最も高いのに対し、現実には、男性は「仕事」、女性は「家庭生活」の優先度が高く、「仕事、家庭生活、プライベートのすべてをバランスよく」関わっている人は1割程度となっています。

それぞれが希望する生活がかなえられるように、仕事との両立支援を進めていく必要があります。

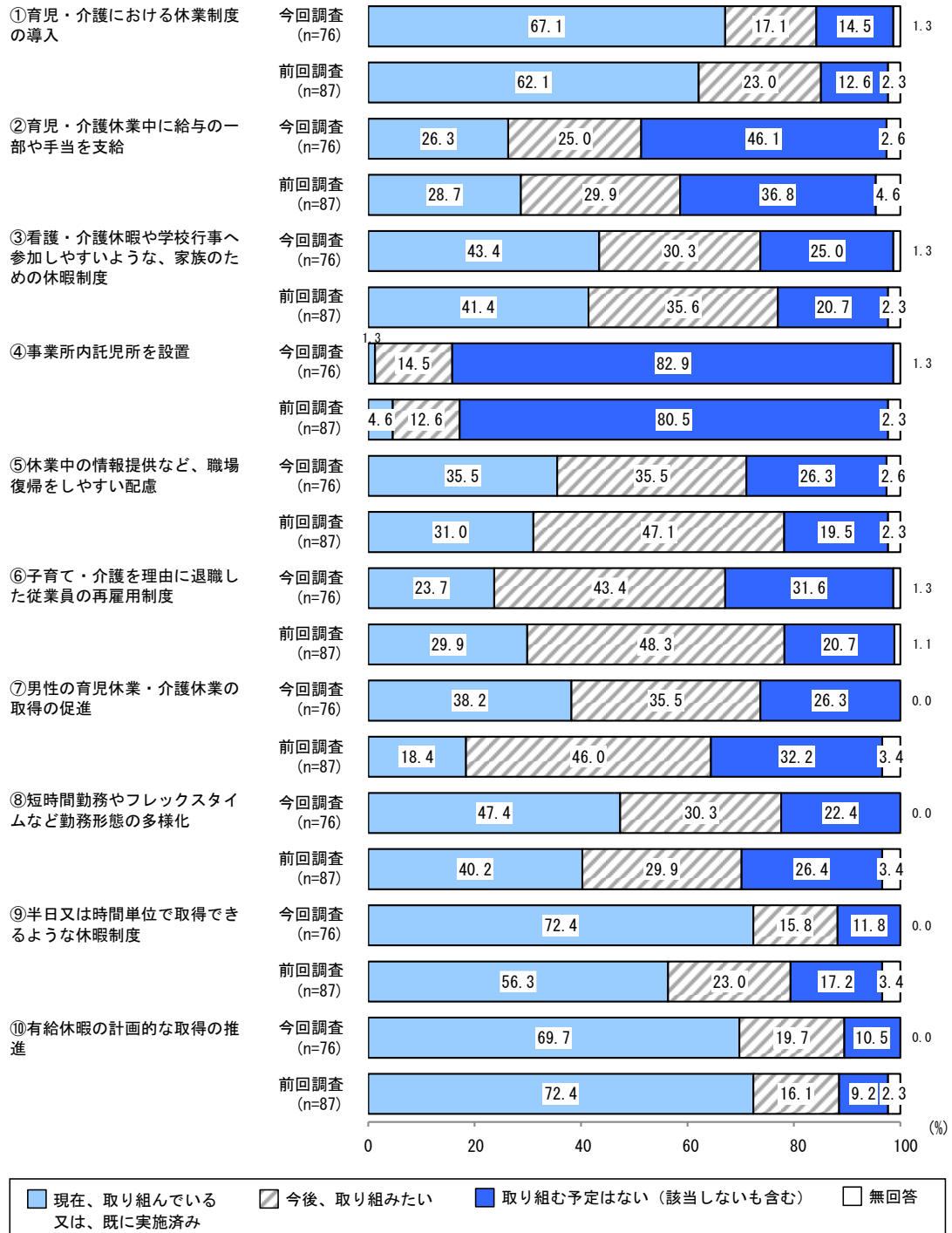
《「仕事」「家庭生活」「プライベート」の関わり方の理想と現実》



② 子育て・介護との両立支援のために取り組んでいること（事業所調査）

現在、両立支援のために取り組んでいること（既に実施済み）では、“⑦男性の育児休業・介護休業の取得の促進”や“⑨半日又は時間単位で取得できるような休暇制度”で、前回調査に比べて高くなっています。

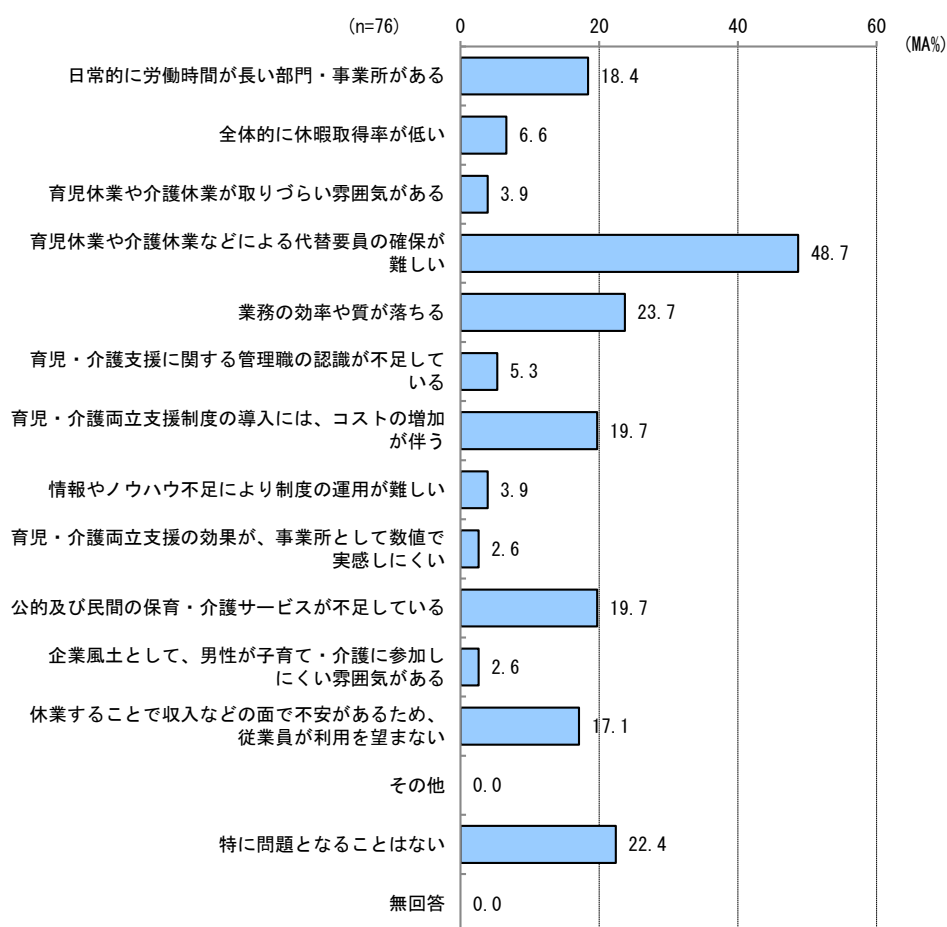
《子育て・介護との両立支援のための取組の状況》



③ 両立支援を推進するうえでの課題（事業所調査）

両立支援を推進するうえでの課題は、「育児休業や介護休業などによる代替要員の確保が難しい」が半数近くを占めて最も多く、次いで「業務の効率や質が落ちる」、「育児・介護両立支援制度の導入には、コストの増加が伴う」、「公的及び民間の保育・介護サービスが不足している」などが高くなっています。事業所における各種制度の整備等は進んでいるものの、代替要員の確保など、人材不足が課題となっていることから、今後は、制度の周知や取得のしやすさに向けた職場環境づくりが必要です。

《両立支援を推進するうえでの課題》

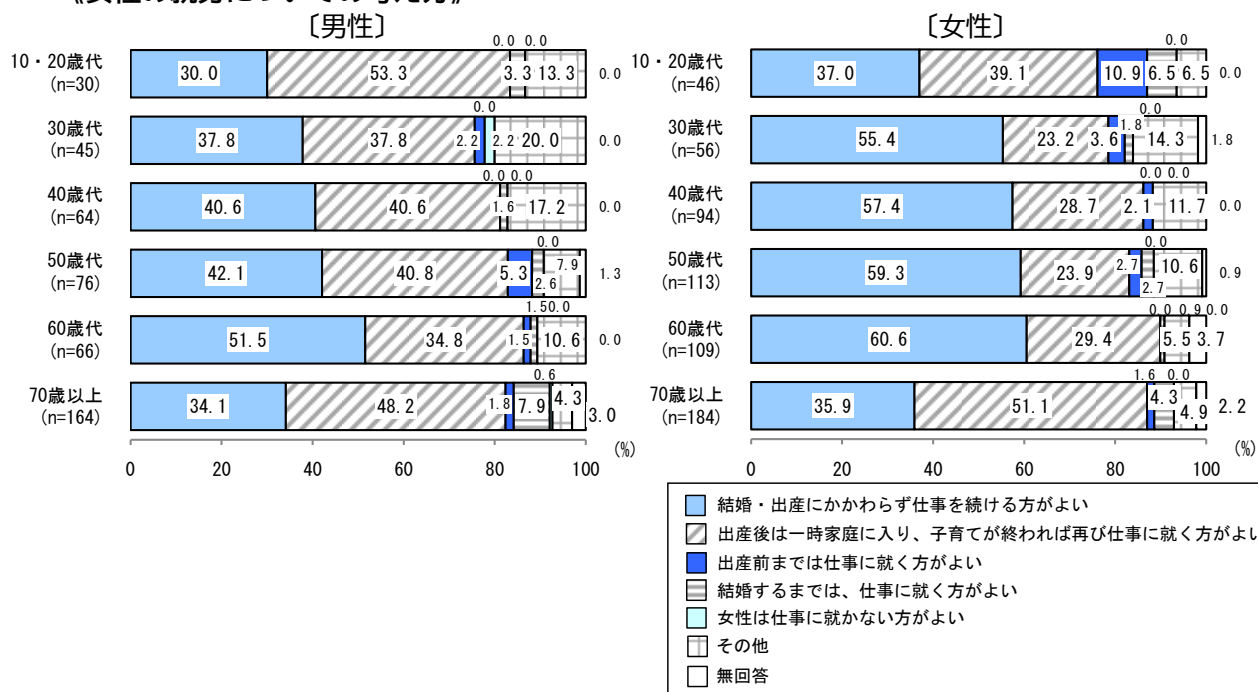


(4) 女性活躍の推進について

① 女性の就労についての考え方

女性の就労については、女性では「結婚・出産にかかわらず仕事を続ける方がよい」が男性に比べて高く、男性では多くの年代で「出産後は一時家庭に入り、子育てが終われば再び仕事に就く方がよい」が高くなっています。

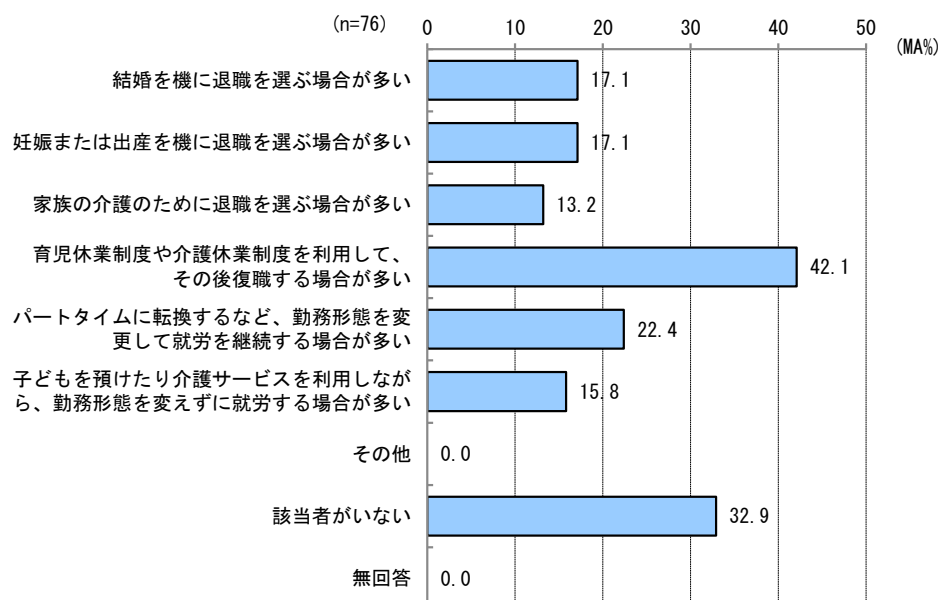
《女性の就労についての考え方》



② 女性従業員（正社員）のライフステージの節目に選ぶ働き方（事業所調査）

女性従業員（正社員）のライフステージの節目での働き方は、「育児休業制度や介護休業制度を利用して、その後復職する場合が多い」が4割を超えて最も高くなっています。

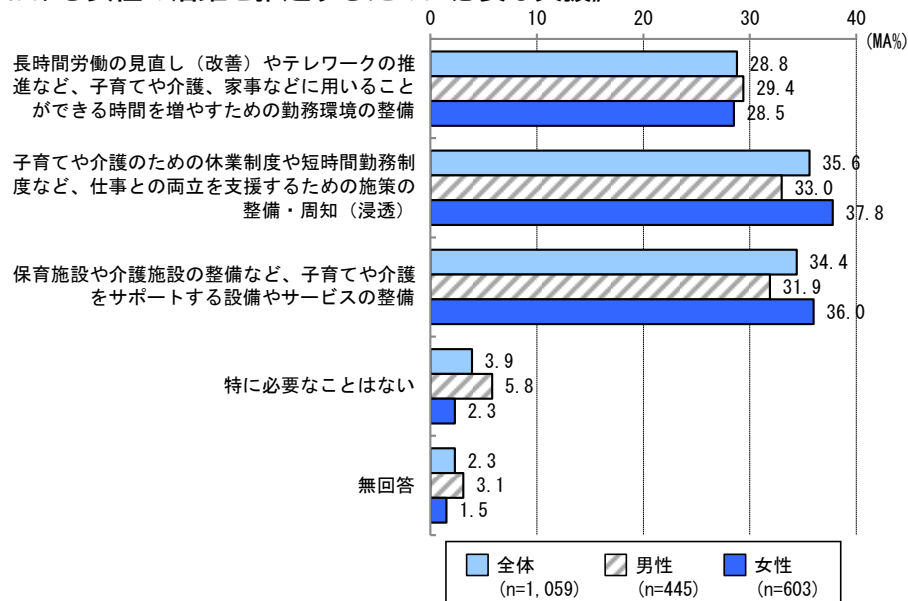
《女性従業員（正社員）のライフステージの節目に選ぶ働き方》



③ 職業生活における女性の活躍を推進するために必要な支援

職業生活における女性の活躍を推進するためには、「仕事との両立を支援するための施策の整備・周知（浸透）」や「子育てや介護をサポートする設備やサービスの整備」、「子育てや介護、家事などに用いることができる時間を増やすための勤務環境の整備」などが求められています。

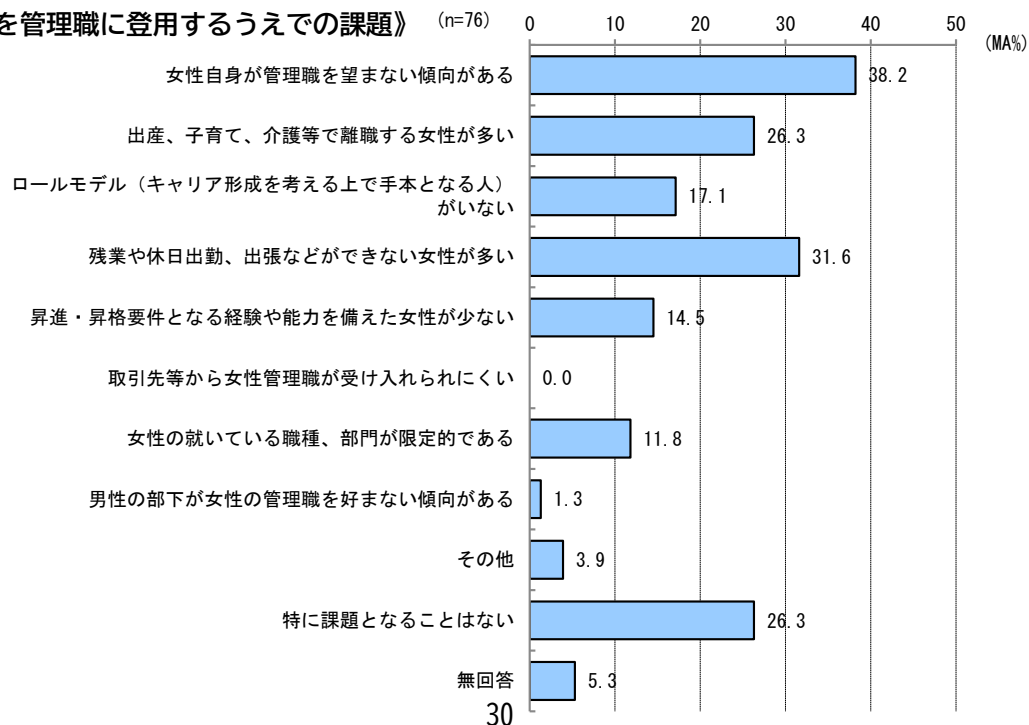
《職業生活における女性の活躍を推進するために必要な支援》



④ 女性を管理職に登用するうえでの課題（事業所調査）

女性を管理職に登用するうえでの課題は、「女性自身が管理職を望まない傾向がある」、「残業や休日出勤、出張などできない女性が多い」、「出産、子育て、介護等で離職する女性が多い」と「特に課題となることはない」などが高くなっています。

《女性を管理職に登用するうえでの課題》 (n=76)



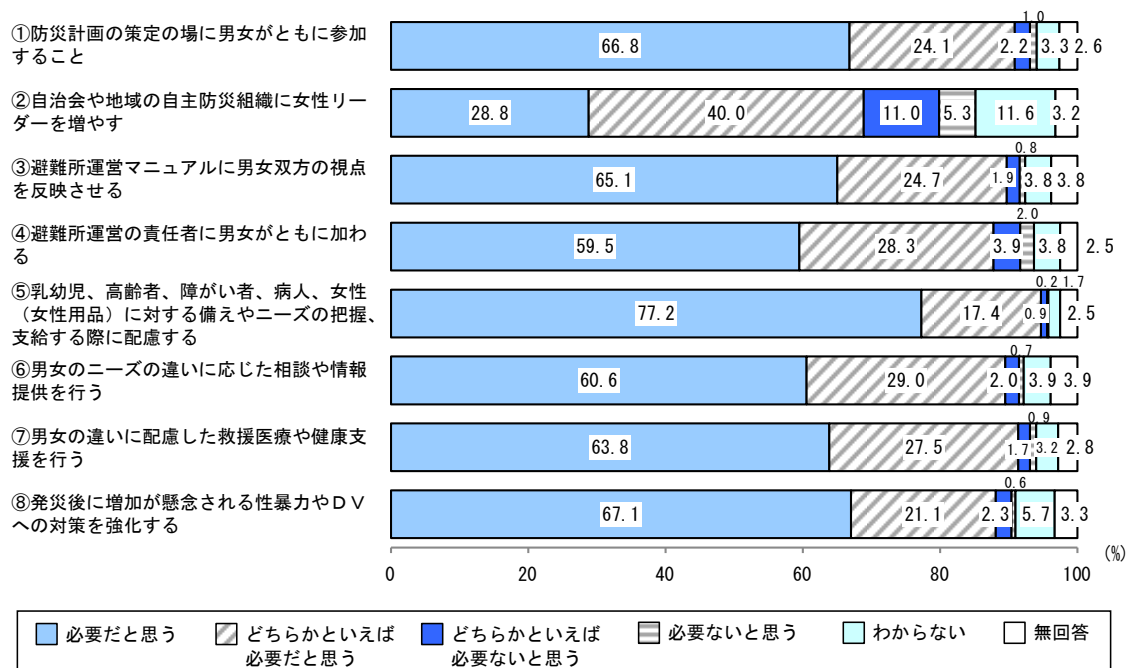
(5) 防災について

① 大規模災害に備えた性別による違いに配慮した取組の必要性

すべての項目で『必要』（「必要だと思う」と「どちらかといえば必要だと思う」の合計）が高くなっており、特に“⑤乳幼児、高齢者、障がい者、病人、女性（女性用品）に対する備えやニーズの把握、支給する際に配慮する”では94.6%と最も高くなっています。

《大規模災害に備えた「性別による違い」に配慮した取組の必要性》

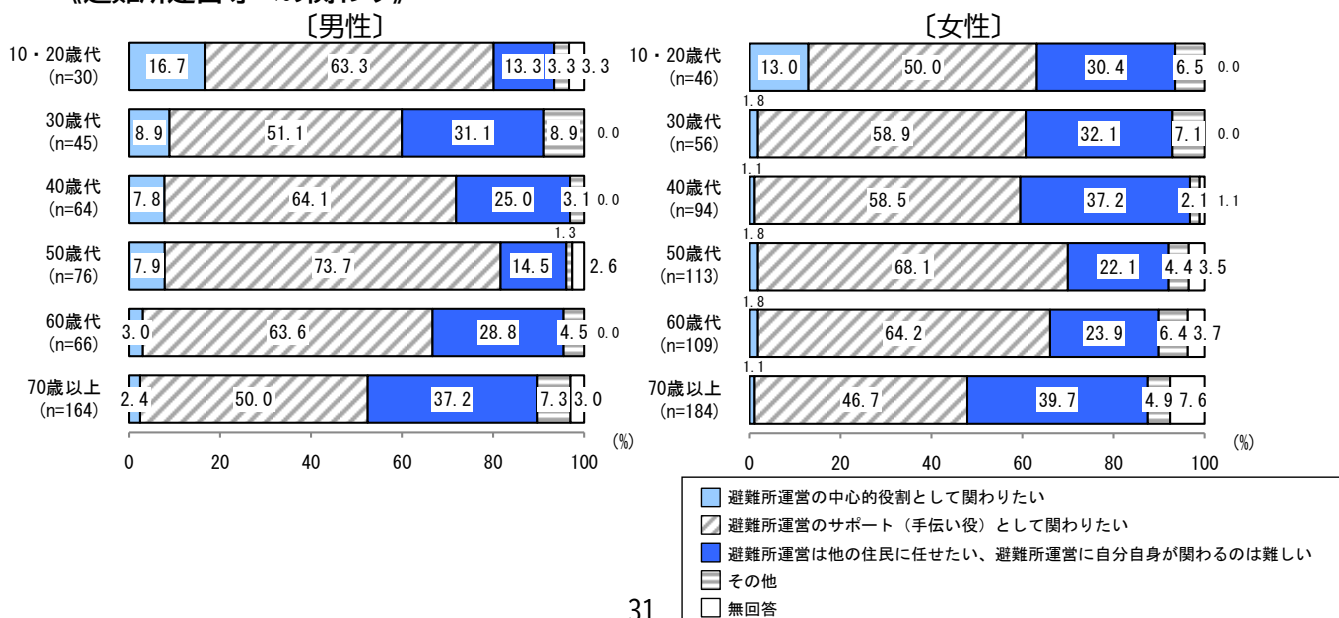
(n=1,059)



② 避難所運営等への関わり

男女ともすべての年代で「避難所運営のサポート（手伝い役）として関わりたい」が最も多く、「避難所運営の中心的役割として関わりたい」は10・20歳代が最も高くなっています。

《避難所運営等への関わり》

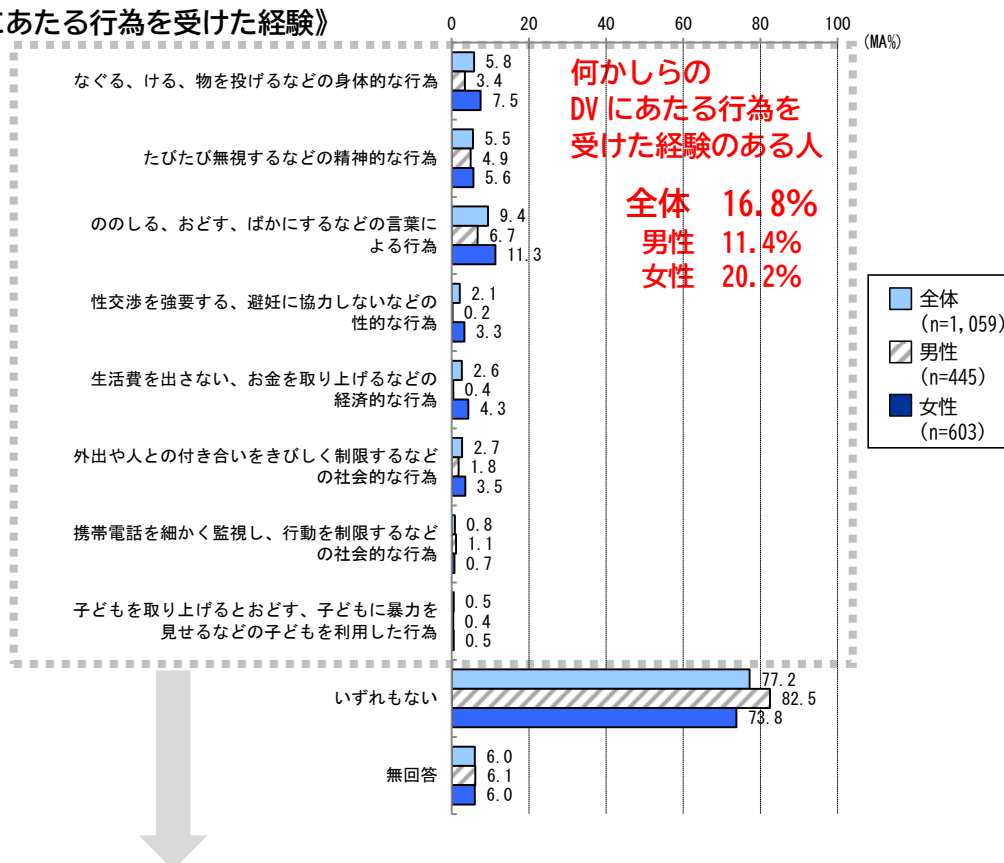


(6) DV（ドメスティック・バイオレンス）、ハラスメントなどについて

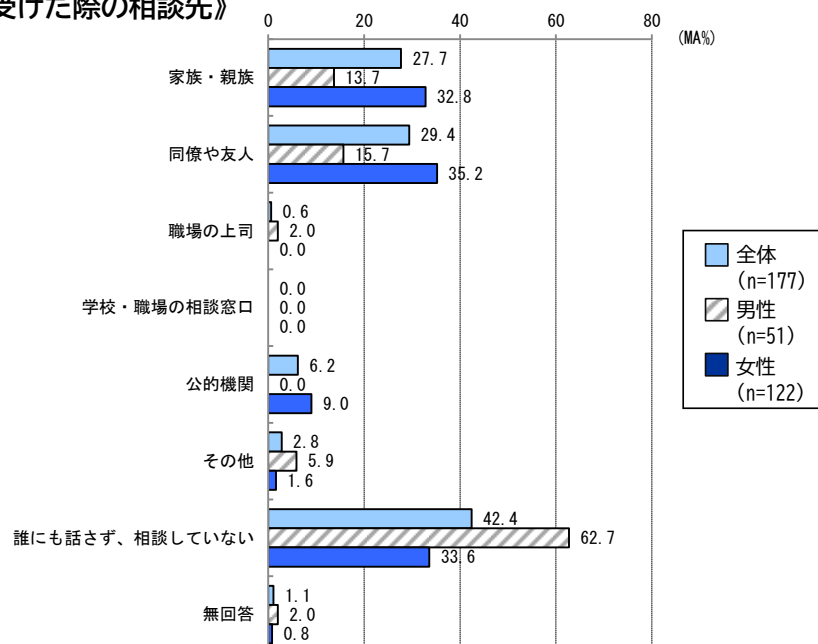
① DVにあたる行為を受けた経験と、その相談

DVにあたる行為を受けた経験について、いずれかの行為を受けたことがある人は、男性で約1割、女性では約2割となっています。また、その行為を受けた際の相談先では、「誰にも話さず、相談していない」が最も高く、特に男性では6割以上を占めています。

《DVにあたる行為を受けた経験》



《DVにあたる行為を受けた際の相談先》



② ハラスメント等を受けた経験

職場や学校、その他の活動の場でのハラスメント等については、いずれかのハラスメントを受けたことがある人は、男性で2割程度、女性では3割以上と高くなっています。

また、性年代別にみると、男性の30歳以上では「権力や立場が強いことを利用して嫌がらせをされる（パワー・ハラスメント）」が最も高く、女性では「年齢や容姿のことで傷つくようなことを言われる」が多く年代で高くなっています。

《ハラスメント等を受けた経験》

		回答者数（n）	うな年齢や容姿のことで傷つくよ	い方（男）をされる	「女（男）のくせに」「女言	結婚や異性との交際について	異性に体をさわられた・卑猥な話を聞かされる	交際や性的行為を強要される	権力や立場が強いことを利用して嫌がらせをされる（パワー・ハラスメント）	権力や立場が強いことを利用して嫌がらせをされる（パタニ	不当な扱いを受ける（マタニ	男性が育児休暇を取得する（パタニ・ハラスメント）	性別に基づく偏見や固定観念で不当な扱いを受ける（ジェンダー・ハラスメント）	しつこくつきまとわれる（ストーカー行為）	いずれもない	無回答
全 体		1,059	12.1	7.9	4.0	6.1	0.4	14.4	1.6	0.7	2.5	1.1	65.3	6.8		
年 齢 別	男 性	10・20歳代	30	23.3	3.3	10.0	-	-	6.7	-	3.3	-	-	73.3	-	
		30歳代	45	17.8	6.7	4.4	2.2	-	17.8	-	2.2	-	2.2	71.1	2.2	
		40歳代	64	17.2	10.9	7.8	1.6	-	28.1	1.6	3.1	4.7	-	64.1	1.6	
		50歳代	76	10.5	7.9	1.3	1.3	-	23.7	-	3.9	1.3	1.3	69.7	2.6	
		60歳代	66	4.5	9.1	6.1	-	-	18.2	-	-	1.5	1.5	75.8	1.5	
		70歳以上	164	1.8	2.4	-	-	0.6	7.9	-	-	-	-	75.6	12.8	
	女 性	10・20歳代	46	26.1	13.0	6.5	2.2	-	15.2	2.2	-	2.2	2.2	60.9	-	
		30歳代	56	28.6	3.6	14.3	23.2	-	21.4	8.9	-	3.6	1.8	44.6	-	
		40歳代	94	12.8	7.4	4.3	12.8	-	14.9	2.1	-	2.1	1.1	59.6	5.3	
		50歳代	113	22.1	12.4	2.7	13.3	1.8	20.4	4.4	-	4.4	3.5	61.1	0.9	
		60歳代	109	13.8	10.1	4.6	14.7	-	11.9	2.8	-	5.5	0.9	60.6	5.5	
		70歳以上	184	3.8	8.7	1.6	1.6	0.5	4.3	-	-	2.7	0.5	65.8	16.8	

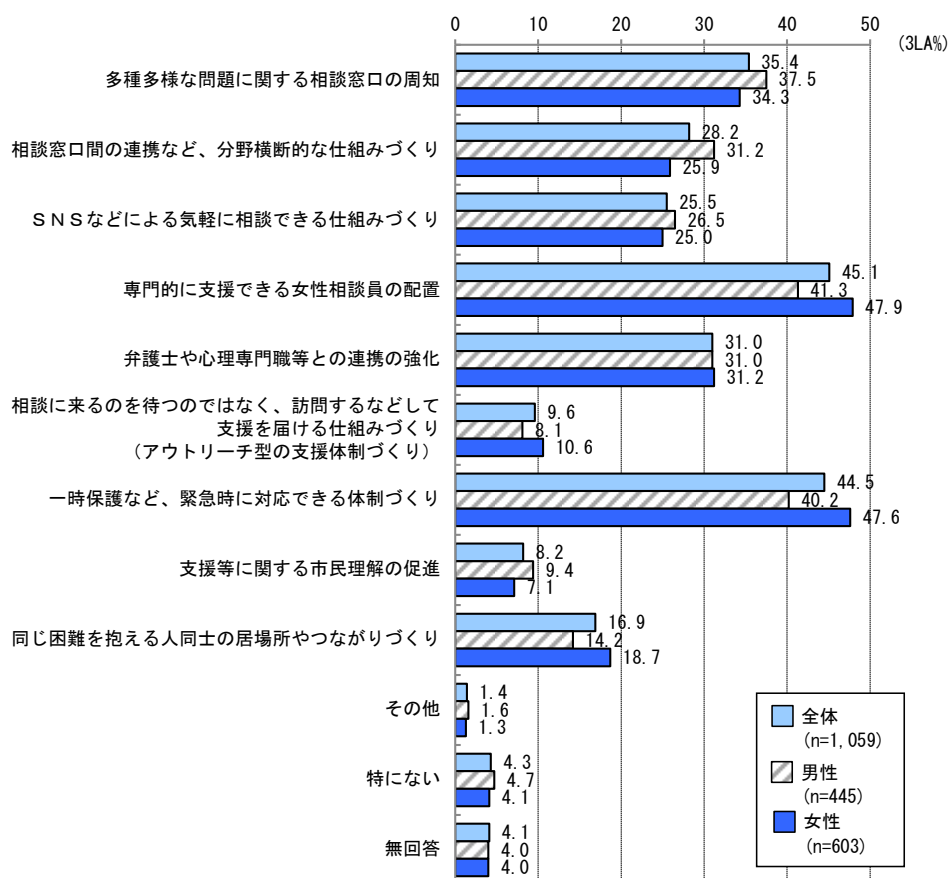
※濃い網掛けは全体より10ポイント以上高い項目、薄い網掛けは全体より5ポイント以上高い項目

(7) 「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」に関して、 市で取り組む必要があるもの

市で取り組む必要があることは、「専門的に支援できる女性相談員の配置」、「一時保護など、緊急時に対応できる体制づくり」、「多種多様な問題に関する相談窓口の周知」などの回答が高くなっています。

性別にみると、女性では、「専門的に支援できる女性相談員の配置」や「一時保護など、緊急時に対応できる体制づくり」で、男性に比べて高くなっています。

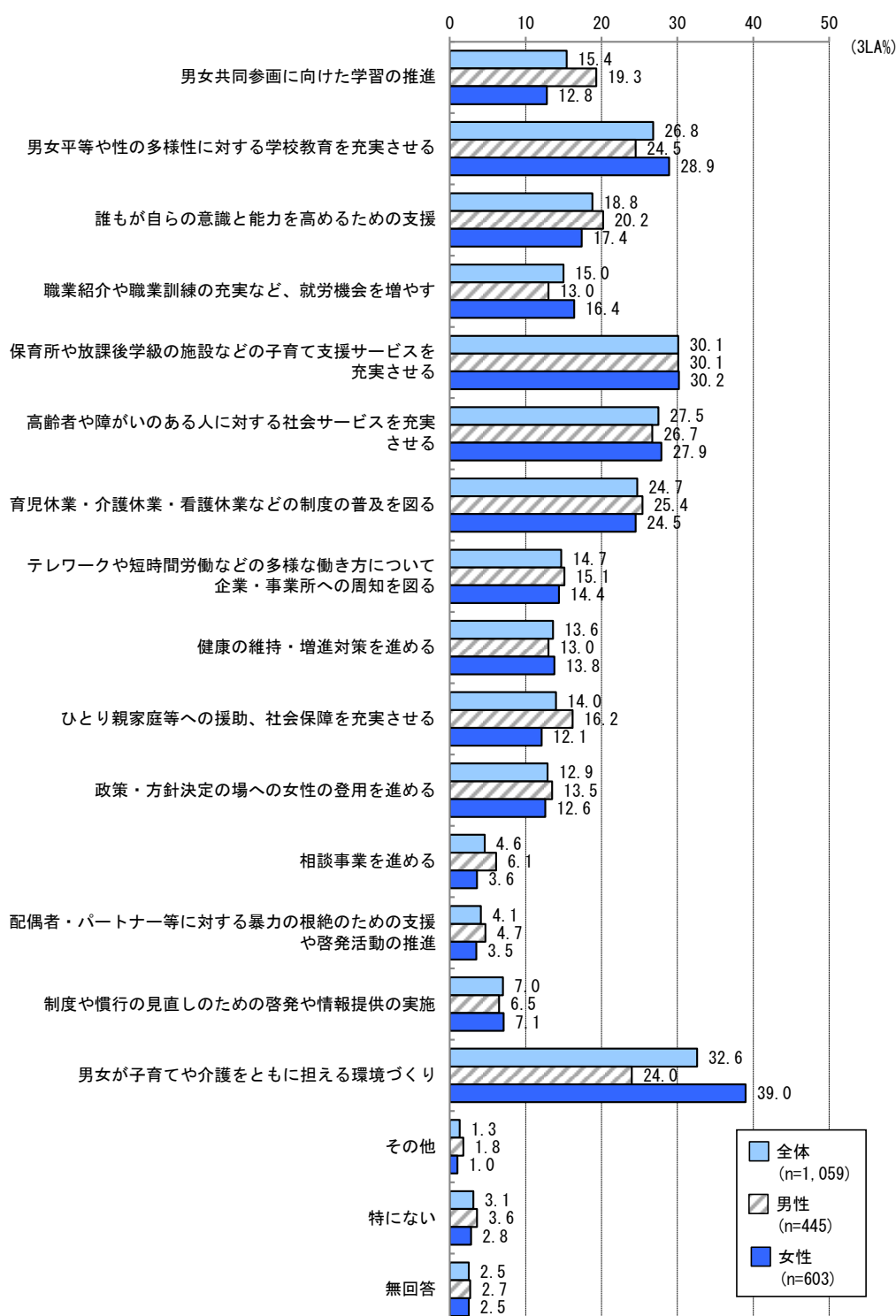
《「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」に関して市で取り組む必要があるもの》



(8) 男女共同参画社会をめざして行政が取り組むべきこと

男女共同参画社会に向けて行政が取り組むべきことは、「男女が子育てや介護をともに担える環境づくり」、「保育所や放課後学級の施設などの子育て支援サービスを充実させる」、「高齢者や障がいのある人に対する社会サービスを充実させる」などの回答が高くなっています。特に、女性では、「男女が子育てや介護をともに担える環境づくり」が男性に比べて大きく上回っています。

《男女共同参画社会をめざして行政が取り組むべきこと》



3 市民意見交換会（ワークショップ）結果の概要

【実施の概要】

- 開催日時：令和7年（2025年）7月24日（木）13：30～15：10
- 開催場所：木津川市女性センター
- 参加人数：18人
- 協議テーマ：①身近で感じている男女共同参画の実現に向けた課題
②課題解決に向けて市民や企業・団体、行政がそれぞれ取り組むべきこと

（1）身近で感じている男女共同参画の実現に向けた課題

課題として、女性の社会進出や就労促進は進んでいるものの、年代が高い人ほど固定的な性別役割分担意識が残っている人が多く、家事や子育て・介護などの女性への負担の偏りや地域の役員や仕事上での決定権に関わる部分での女性参画の少なさについての意見が多くみられました。また、女性自身の意識の問題を指摘する声や、男女の数や割合をただ一律に同数にすることが真の平等につながるのかといった意見もみられました。

主な意見	
家庭において	<ul style="list-style-type: none"> ○家庭内での役割分担ができてしまっている。 ○育った環境にもよるが、年齢が高い男性ほど家事に関心がないように思う。 ○家庭でも主人の意見が一番強い。 ○男性、女性の役割分担について過渡期で、女性の社会進出が進む一方で、いまだ家事・子育てに偏りがある。 ○病院では、高齢の方の付き添いは女性が多い。
地域において	<ul style="list-style-type: none"> ○昔からの行事では、男性が参加できても女性は参加できないものがある。 ○地域(区)の役員・委員はほとんど男性である（区長・評議員など）。 ○会議等の場での女性の発言が少ないように思う。 ○地域のつながりについて、昔のような人と人のつながり、相手を想いやる、やさしい心が希薄になってきている。 ○人と人の関わりが世の中の世相に反映して難しくなっている。
職場において	<ul style="list-style-type: none"> ○仕事上の能力を男女関係なく、評価するべき。 ○企業側としては、出産・育児休暇(休業)の代替員の確保。 ○仕事の種類においてもっと男女平等、交流があればいいと思う。 ○職場で女性に対応すると「男を出せ」と言われる。 ○男性が育休を取ると話すと「何をするの?」と言われる。 ○大事なことは男性が決める。
学校において	<ul style="list-style-type: none"> ○そもそも「(男女)平等」とは何か。「～さん」で統一することが平等なのか。 ○子どもに対して、男女共同参画について教える先生・カリキュラムがない。
その他	<ul style="list-style-type: none"> ○女性自身の意識の問題。 ○LGBTQ等の議論が進んでいない。 ○「男女の比率を何%」と決めことが、そもそも差別ではないか。 ○男女共同参画のようなテーマに関心を示すのはほとんどが女性。

(2) 課題解決に向けてそれぞれ取り組むべきこと

課題解決に向けては、市民は積極的に声をあげていくことや、学習の場やワークショップ等を含めた話し合いの場に参加し、参加し学んだことを家庭に持ち帰り、自分や周囲の無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に気付くことが必要との意見がみられました。

企業・事業所では性別に関わりなく個人の能力に応じた正当な評価や休暇の取得をしやすくするなどの働きやすい環境づくりが求められています。

また、行政においては、ワークショップやパブリックコメントなどの市民からの意見聴取の場の拡充やその広報の充実、先進的な取組についての情報収集・発信、市役所から率先して働き方改革や女性活躍を進めることへの意見がみられました。

主な意見	
市民が 取り組むこと	<ul style="list-style-type: none"> ○家庭内での役割分担については、各家庭で納得がいくまで話をする。 ○身近な課題について積極的に声をあげる。意見(意思)をはっきり表明する。 ○仕事に対して男性同等の責任を持つ。 ○男女を超えた助け合い。 ○自分の無意識の男女差別（課題）に気付く。 ○地域の行事に進んで参加する。 ○男女共同参画について、もっと市民同士で話し合う。そういう場に親や子どもを連れて参加する。 ○参加して、学んだことを家に持って帰る。 ○意識を変えていかなくてはいけない。意見を言える雰囲気をつくる。
企業・団体が 取り組むこと	<ul style="list-style-type: none"> ○働きすぎを見直す。社員がもっと働きやすい環境にする。 ○優秀な女性もたくさんいるので、人物を見て役職に就いてもらってほしい。 ○企業においては上司の意識改革をすべき。 ○企業が男女の役割分担についてセミナー等を開く。 ○産休・育休をとりやすくする。 ○学校では、人間としての生きる力を身につける。
行政が 取り組むこと	<ul style="list-style-type: none"> ○行政が意識変容を促す。啓発をもっと多くする。 ○若い人に話を聞く場を設ける。幅広く意見を求める努力をしてほしい。 ○ワークショップや講座をもっと開いてほしい。 ○地域の女性が集まって意見交換できる場所をつくる。 ○家事や料理について男性が入りやすい地域団体を紹介する。 ○市役所が率先して働き方改革を実践する。 ○能力ある女性の積極的な採用を行う。 ○子育て(育休)・介護について、男性も率先して休暇を取るべき。市役所が率先して実践し、それをもっとPRする。 ○子どもたちに、人と人のつながりを大切にする事業を考えてほしい。 ○男女共同参画が進んでいるトップの地方や県について情報発信する。

写真等を掲載

4 第2次計画の進捗状況と課題

(1) 男女共同参画の推進に関する指標の中間評価

第2次計画策定時に掲げた目標値について、達成状況を評価しました。

項目		策定時 (令和2年度)	目標値 (令和12年度)	実績値				
				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
市の審議会等における女性委員の割合（各年4月現在）		39.4%	40%以上 60%以下	38.7%	40.1%	40.1%	38.2%	36.6%
女性委員のいない審議会数（各年4月現在）		0	0 (継続)	1	1	1	2	4
市の女性管理職の登用割合（課長担当職以上）（各年4月現在）		25.3%	35%	22.7%	24.2%	35.3%	27.8%	28.0%
市の男性職員の育児休業取得率（各年1～12月合計）		28.6%	30%	42.9%	33.3%	33.3%	60.0%	55.6%
男女共同参画人材リスト登録者数（各前年4月現在）		88人	150人	91人	92人	92人	94人	96人
育児期にあたる女性の労働力率（国勢調査）	30～34歳	67.8% (H27)	73% 以上	71.4% (R2)	—	—	—	—
	35～39歳	65.1% (H27)	70% 以上	70.7% (R2)	—	—	—	—

市の男性職員の育児休業取得率は既に目標を達成、市の女性管理職（課長担当職以上）の登用割合も増加傾向となっており、市庁内の男女共同参画の取組は成果を上げています。

また、全国的な女性の社会進出の促進に伴い、育児期にあたる女性の労働力率も上昇しています。男女共同参画人材リスト登録者数は目標値には達成していませんが、策定時に比べて増加傾向にあります。

一方で、市の審議会等における女性委員の割合や女性委員のいない審議会数では計画策定時に比べて数値が悪化しています。審議会等における政策や方針決定過程への女性の参画が促進されるよう、各種審議会委員の改選時に男女共同参画の意義等について説明するなど、審議会等委員の選出方法の見直しなども検討していく必要があります。

(2) 女性センター事業の取組と評価

木津川市女性センターは女性の自立及び社会参加の促進並びに女子労働者の福祉の増進を図り、男女がともに支え合う社会の実現に寄与することを目的に設置されました。

女性センターでは女性の就労支援・健康講座など講座の実施、女性を取り巻く諸問題の相談事業、男女共同参画社会の促進に関することなどを行っています。

令和6年度（2024年度）の「キラリさわやかフェスタ」は413人の参加者がありました。また、男女共同参画週間・配偶者等からの暴力を防止する週間などの啓発期間事業及び啓発講座・講演会など、令和5年度（2023年度）以降は、13回実施しています。

令和6年度（2024年度）の相談を除く女性センター主催事業は、開催回数50回、参加者延べ586人、サークル利用358回、延べ2,696人、貸館39回、延べ332人となっています。

		令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
キラリさわやかフェスタ	参加人数 (人)	中止※	中止※	458	512	413
男女共同参画事業	参加回数 (回)	7	8	11	13	13
	参加人数 (人)	66	107	164	283	238
女性センター事業	参加回数 (回)	10	27	51	53	50
	参加人数 (人)	106	234	795	671	586
サークル	参加回数 (回)	323	327	465	444	358
	参加人数 (人)	2,571	2,656	3,702	3,636	2,696
貸館	参加回数 (回)	65	43	9	10	39
	参加人数 (人)	392	261	92	95	332

※令和2・3年度の「キラリさわやかフェスタ」は、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため中止。
その他の事業なども回数を減らして実施。

(3) 後期計画策定に向けた課題

社会情勢の変化や各種事業の実施状況、アンケート調査結果に基づき、後期計画の策定に向けた課題を整理しました。

基本目標Ⅰ あらゆる分野における女性の活躍推進

ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の実現に向けて、子育てと介護を男女が共に担うことができるよう、各種支援サービスの充実に取り組んでいましたが、家庭での役割分担においては、共働き家庭であっても子育てや介護の負担が女性に偏っている現状がみられます。女性だけが子育てや家事に積極的にかかわるのではなく、男性もまた子育てや家事に積極的にかかわっていきける意識啓発が必要です。

また、職場において“男性優遇”と感じている人は、前回調査と比べると低くなっているものの、国調査と比較すると多いことから、性別等にかかわらず、個人の能力を十分に発揮できるよう、引き続き事業所等への周知・啓発が必要です。

基本目標Ⅱ 人権尊重と安全・安心な暮らしの実現

DVに関連する問題についての認知度は、前回調査に比べるとやや高くなっていますが、DVを自身が経験した人の割合は前回調査と変わらない状況となっていることから、DVに関する周知・啓発に努め未然防止につなげたり、DVを受けた人が相談しやすい環境づくりが必要です。

また、あらゆる暴力を根絶するため、暴力の加害者、被害者、傍観者とならないためにも、幼児期からの教育をはじめとした暴力を容認しない社会環境の整備等、暴力の根絶のための基盤づくりの強化が必要です。

基本目標Ⅲ 男女共同参画の意識づくり

男女共同参画に関わる制度や用語の認知度は、前回調査に比べると高くなっていますが、“男女共同参画社会”の言葉においても、「言葉を見たり聞いたりしたことはある」や「全く知らない」が一定程度あります。

家庭、学校、地域等において男女平等に関する教育・学習の機会提供や、男女共同参画や人権に関する啓発、子育て支援の充実に努める必要があります。

第3章 計画の基本的な考え方

1 計画の基本理念

だれもが自分らしく輝くまちづくり

本計画では、「木津川市男女共同参画推進条例」に規定される、男女共同参画を推進するための5つの基本理念を前提とし、性別にかかわらず、だれもが等しくその人権を尊重し合い、家庭・職場・学校・地域など、社会のあらゆる分野に対等なパートナーとして参画し、その個性と能力を十分に発揮して、喜びも責任も分かち合い、ともに輝く男女共同参画のまちづくりをめざします。

また、一人ひとりがお互いに人間としての尊厳を等しく認め合い、個人として尊重されることが、ジェンダーに起因する偏見や差別を解消して、すべての人の平等な参画が促進されること、だれもがお互いに自立した個人としてパートナーシップを確立すること、市民・事業所等と行政との連携により、男女共同参画社会の実現をめざすことなどの基本的な視点を持って、計画の推進を図ります。

■ 男女共同参画を推進するための5つの基本理念 ■

(「木津川市男女共同参画推進条例」より)

- 1 男女の人権の尊重：人権尊重の視点に立った男女共同参画の意識づくり
- 2 性別による固定的役割分担意識に基づく社会制度・慣行についての配慮：男女がともに安心して働き続けられる環境づくり
- 3 男女共同参画による意思決定：男女共同参画による地域社会づくり
- 4 家庭生活における活動と他の活動の両立のための相互協力と社会支援：生涯にわたる性と生殖および健康の権利、健康づくりの推進と福祉の充実
- 5 国際的協調：国際化に対応した心豊かなまちづくり

2 基本目標

前述の基本理念の実現に向けて、下記3つの基本目標を立てて施策を推進します。

基本目標Ⅰ あらゆる分野における女性の活躍推進

性別にかかわらず、だれもが個性と能力を発揮できるための環境整備や行動変容を促進します。一方で、さらなる女性の活躍を促進することで女性の負担が増えることがないよう、男女問わず子育て、介護などとキャリア形成との両立を図り、地域や家庭におけるジェンダー平等を推進します。

基本目標Ⅱ 人権尊重と安全・安心な暮らしの実現

だれもが安心して暮らせるためには、すべての人の人権が尊重される社会であることが必要です。「DV防止法」及び「困難女性支援法」の趣旨を踏まえ、DV（ドメスティック・バイオレンス）などあらゆる暴力の防止に向けた啓発を行うと同時に、困難に直面した人が一人で悩みを抱えることがないよう、相談窓口の周知を進め、必要な支援を推進します。

基本目標Ⅲ 多様性を認め合う意識づくり

だれもが自分の生き方を自ら選択し、個性や能力を発揮しながら自分らしく生きていけるよう、お互いを尊重し認め合う意識を醸成します。

また、すべての人が男女共同参画に関する認識を深められるよう、さまざまな機会や媒体を通じたわかりやすい広報・啓発活動を行うとともに、生涯にわたって意識が醸成されるよう家庭や地域、学校などのあらゆる場において男女共同参画を進める教育・学習を推進します。

3 計画の体系

計画体系図の掲載

第4章 計画の内容

基本目標Ⅰ あらゆる分野における女性の活躍推進

1 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

◆現状と課題◆

近年、女性の社会進出が進みつつありますが、政策や方針決定過程への女性の参画は、まだ十分とは言えません。

事業所調査結果では、女性を管理職に登用する上で課題として、「女性自身が管理職を望まない傾向がある」や「出産、子育て、介護等で離職する女性が多い」などの回答が多く、事業所や企業、地域の各団体の意識改革が必要です。

職場や地域活動、行政等のさまざまな分野における意思決定過程への女性の参画を促進し、人材の育成に力を入れるとともに、事業所や企業、地域の各団体においても、女性の発想や考え方を生かし、個人の能力に即しつつ女性を政策・方針決定過程へ積極的に登用していくことが必要です。

◆めざす姿◆

○性別等にかかわらず、市の政策や方針の決定過程への積極的な参画が進んでおり、市民の多様な意見を反映されています。

◆一人ひとりの取り組み ～家庭・地域・職場～◆

○市政に関心を持ち、自分の意見を反映するために審議会等の政策・方針決定の場に積極的に参加しましょう。

○自治会等地域における団体の方針の立案や決定に、積極的にかかわるよう努めましょう。

○事業の改善や立案につながるよう、アンケート調査や懇談会、ワークショップ、パブリックコメントなどに積極的に参加しましょう。

◆施策の方向と具体的施策◆

(1) 女性の登用を推進する環境整備

行政職員の性別等によらない採用、配置、登用を推進するとともに、女性の参画が少ない審議会等の委員は所属する団体において女性を推薦いただくよう促し、本市における政策・方針決定過程での女性の意見の反映を進めます。

具体的取組	担当課
審議会等における委員の男女構成比の定期的な調査と公表	人権推進課
審議会等における女性委員登用率の目標設定と進捗管理	人権推進課 関係各課
審議会等における委員公募制の導入の拡大	人権推進課 関係各課
男女共同参画人材リストの作成及び提供	人権推進課
市の女性管理職登用率の目標設定と進捗管理	人事秘書課
農業委員会及び商工会役員等への女性の登用促進	観光商工課 農政課
地域団体等における方針決定過程への女性の参画促進	総務課

(2) 政策・方針決定の場で活躍できる人材の育成

女性リーダーの育成に引き続き取り組むとともに、審議会等の政策・方針決定の場に参画等に向けた意識醸成や相談体制の充実など、女性の多様なチャレンジを総合的に支援します。

また、市庁内においては、係長・課長補佐・課長の各役職段階における人材プールの確保を念頭においた人材育成を推進するとともに、女性職員を対象とする研修や外部研修（自治大学校、市町村アカデミー等）への派遣を積極的に行います。

具体的取組	担当課
女性のリーダー養成研修の実施	人事秘書課
市の女性職員の外部研修への積極的派遣	人事秘書課
女性の自主的な生涯学習への支援	社会教育課

2 働く場における男女共同参画の推進

◆現状と課題◆

これまで、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法の改正により、女性労働者の処遇の改善や、意欲、能力を活かす取組が行われてきました。本市における女性の労働力に関しては、結婚・出産期に当たる年代に一旦低下し、子育てが落ち着いた時期に再び上昇するという、いわゆる「M字カーブ」を描いていますが、近年では、M字カーブが全国と同様になだらかになってきています。

しかし、M字カーブ自体は未だに解消されておらず、社会や職場での固定的な性別役割分担意識や男性中心の職場慣行が残っています。

市民意識調査結果によると、雇用の機会や職場にて男女平等であると感じている人は2割程度しかおらず、7割程度の人が男性優遇であると感じています。職場において、男性と女性が対等の立場で仕事をしていくためには、女性が妊娠や出産等により不利益を受けたり、性別によって差別されたりすることがないように、男女の格差をなくし、男女ともに能力を十分に発揮できる雇用環境を整備していく必要があります。

◆めざす姿◆

○柔軟な働き方を選択できる職場において、性別等にかかわらず、だれもが能力を十分に発揮していきいき働いています。

◆一人ひとりの取り組み ～家庭・地域・職場～◆

○事業所では、男女間の賃金格差、昇進・昇格の格差の是正など、だれもが働きやすく、能力を発揮できる職場環境づくりをすすめましょう。

○セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントなどさまざまなハラスメントのない職場環境づくりを実践しましょう。

◆施策の方向と具体的施策◆

(1) 雇用の分野における男女平等の職場づくりと女性の能力開発

継続就労や地域活動など女性がライフスタイルに応じて能力が発揮できるよう、引き続きスキルアップのための支援を充実します。「働き方改革関連法」等関係法令の情報提供をはじめ、事業所への広報や周知啓発に努め、柔軟な働き方を選択できる職場づくりを啓発します。

具体的取組	担当課
市内事業所に対する女性活躍推進法における一般事業主行動計画策定と助成金活用の促進	観光商工課 人権推進課
「男女雇用機会均等法」等労働関係法令順守の周知・啓発	観光商工課 人権推進課
女性労働者の母性保護及び母性健康管理の周知・徹底	観光商工課 人権推進課
市内事業所に対するメンタルヘルス対策の促進	観光商工課 人権推進課
市内事業所に対する非正規労働者の待遇改善の啓発	観光商工課
資格取得講座等の開催	観光商工課
就職、再就職のための情報提供	観光商工課 人権推進課
女性の応援セミナー（再就職準備セミナー）の開催	観光商工課 人権推進課
京都ジョブパークやハローワークなどの就職情報や就業支援情報の提供	観光商工課 人権推進課
労働に関する相談機能の充実	観光商工課
事業所における人権教育・啓発の支援	人権推進課

(2) 多様な働き方への支援

キャリアアップや起業等に向けた意識醸成や相談体制の充実、事業所の取組推進など、女性の多様なチャレンジを総合的に支援します。

具体的取組	担当課
起業相談・起業講座の実施や起業に関する情報の提供	観光商工課 人権推進課
女性農業士等の認定促進	農政課
農業・商工業等における女性の経営参画促進のための学習機会や情報提供	観光商工課 農政課

(3) ハラスメントのない職場づくりの推進

あらゆるハラスメント防止のための配慮や措置義務の周知徹底とともに、ハラスメントのない職場づくりの啓発を推進します。

具体的取組	担当課
事業所におけるハラスメント防止対策義務化の周知徹底	観光商工課 人権推進課
市民に対するハラスメント防止に向けた啓発	人権推進課
庁内におけるハラスメント防止対策の強化	人事秘書課 人権推進課

3 ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の実現

◆現状と課題◆

男女が固定的性別役割分担意識にとらわれることなく、ともに社会に参画するためには、ワーク・ライフ・バランスを実現させることが極めて重要です。

家庭内における家事分担について、市民意識調査結果によると、「男性と女性が同じ程度」行うことが理想ではあるものの、現実では家事や子育て・介護などは女性が主として行っており、性別に関係なく家事分担を行っている家庭は少ない状況です。

だれもが自分らしい生き方を選択でき、仕事と子育て、介護、地域活動などが両立できる社会の実現に向けて、近年の多様なライフスタイルやニーズに対応できるよう、子育てや介護を支える環境整備や、男性の家庭生活への参画を促進する取組を進めていくことが必要です。

◆めざす姿◆

○仕事、家庭、地域活動等、あらゆる活動に性別等にかかわらず参画しています。

◆一人ひとりの取り組み ～家庭・地域・職場～◆

○家事や子育て、介護に関するサービスについての情報を積極的に収集し、活用しましょう。

○企業や事業所は、育児・介護休業の取得促進やワーク・ライフ・バランスへの取組を進めるなど、子育てや介護を担う労働者が働き続けやすい職場環境の整備に努めましょう。

○企業や事業所は、国・京都府の両立支援企業認証を積極的に取得し、働きやすい職場をPRしましょう。

◆施策の方向と具体的施策◆

(1) 事業所等における両立支援の取組の促進

ワーク・ライフ・バランスの実現や女性の活躍推進に関する制度や各種制度について情報発信するとともに、働きやすい環境整備に取り組む事業所等への支援を行います。

具体的取組	担当課
育児休業や介護休業等の制度改正情報の周知徹底	観光商工課
市内事業所に対する次世代育成支援対策推進法における一般事業主行動計画策定と助成金活用の促進	観光商工課
国・京都府の両立支援企業認証制度の周知と取得促進	観光商工課 人権推進課
ワーク・ライフ・バランスに向けた取組の周知・啓発	観光商工課 人権推進課

(2) 仕事と家庭・地域活動等との両立支援

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けては、働く場における意識改革や環境整備だけでなく、仕事と両立可能な家庭環境の整備も重要です。家族のケアにおいて過度な負担を軽減していくための保育施設等の充実やそれに伴う保育人材の確保、介護サービスや相談体制等の充実を図ります。

具体的取組	担当課
保護者の多様なニーズに応じた保育サービスの充実 (一時保育・休日保育・延長保育・病児病後児保育等)	保育幼稚園課
放課後児童クラブの充実	こども未来課
ファミリーサポートセンター事業の充実及びサポーターの育成	保育幼稚園課
家族介護者交流事業の実施	高齢介護課
介護保険サービス利用に関する相談と適正利用の推進	高齢介護課

4 家庭・地域における男女共同参画の推進

◆現状と課題◆

家庭生活においては、家族一人ひとりが家事・子育て・介護といった家庭の責任とともに担うことが大切です。市民意識調査では、地域活動に参加していない理由として、男性では仕事、女性では家事・子育て・介護の回答が多くなっており、女性の社会参画への大きな障害として子育て・介護・家事労働の女性への偏りがみられます。男性の子育て・介護・家事労働へのさらなる参加を促す施策が必要とされています。

また、近年、地震や豪雨などの自然災害が多発しているなか、国では女性と男性が災害から受ける影響の違いなどに十分に配慮された男女共同参画の視点からの災害対応が行われることが、防災・減災、災害に強い社会の実現にとって必須であるとし、平常時からあらゆる施策の中に、男女共同参画の視点を含めることが肝要であるとともに、非常時には女性に負担が集中したり、困難が深刻化したりしないような配慮が必要とされています。

市民意識調査においても、防災・災害復興対策における性別や多様性に配慮した対応の必要性について、8割以上の人が「必要がある」と答えており、男女のニーズの違いを把握し、避難場所などの場における安全の確保など男女共同参画の視点からの配慮、防災の取組を進め、防災分野への女性の参画を促進していくことが必要です。

◆めざす姿◆

- 性別や年齢等によって役割が固定化されことなく、さまざまな視点を持つ担い手が活動し、幅広い意見を取り入れた地域活動が行われています。
- 女性の視点を取り入れた避難所運営など、防災現場への女性の参画が拡大しています。

◆一人ひとりの取り組み ～家庭・地域・職場～◆

- 家族一人ひとりの個性や生き方、考え方を尊重し、家事や子育て、介護等を家族みんなで協力しましょう。
- 身近に子育てや介護に不安を感じている人がいるときは、相談するように勧めましょう。
- 介護はみんなの問題としてとらえ、家庭や地域で協力しましょう。
- 災害時、災害復興時に必要な男女共同参画のあり方について関心を持ちましょう。
- 地域の避難所運営等について、女性や子育て家庭等の意見を反映しましょう。

◆施策の方向と具体的施策◆

(1) 男性の家事・子育て・介護等への参画促進

「共働き・共育て」の推進の観点からも、男女ともに、だれもが希望に応じて仕事と家事・子育て・介護等を両立し、共に取り組みよう支援します。

具体的取組	担当課
男性対象の料理教室等の開催	健康推進課 人権推進課
男性が子育てにかかわるための父親教室等の開催	健康推進課
男性が子育てに参画しやすくなるための環境整備	

(2) 男女で取り組む地域活動の促進

男女がともに、主体的に地域活動等のまちづくりを担う意識を高めるためのきっかけづくりや啓発に取り組みます。

具体的取組	担当課
地域団体の役職者への女性の登用促進	総務課
行政と市民団体等との協働による事業の実施及びネットワークづくりの推進	人権推進課
地域おこし・まちおこし・観光分野における女性の参画支援・人材育成支援	学研企画課 観光商工課
男女共同参画推進のための拠点（女性センター）の活用	人権推進課
地域のきずなづくりに向けた住民同士の交流促進	社会福祉課

(3) 多様な視点を取り入れた防災対策の推進

防災対策において多様な視点からの取組が進められるよう、男女共同参画の視点での災害対応について考える機会を創出し、平常時からの意識醸成を図ります。

具体的取組	担当課
男女のニーズに対応した地域防災計画の推進	危機管理課
女性消防団員の活動の充実	危機管理課
多様な市民に配慮した避難所運営の推進	危機管理課

基本目標Ⅱ 人権尊重と安全・安心な暮らしの実現

1 あらゆる暴力の根絶

◆現状と課題◆

あらゆる暴力は、被害者の人権を著しく侵害するものであり、性別や年齢を問わず、決して許されるものではありません。「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（DV防止法）」の制定以降、配偶者等に対する暴力は犯罪となる行為を含むという認識は広がっているものの、いまだに家庭や個人的問題としてとらえられがちです。また、DV（ドメスティック・バイオレンス）には身体的暴力だけでなく、精神的暴力、経済的暴力、性的暴力等のさまざまな暴力が含まれるということも引き続き広く周知していく必要があります。

市民意識調査結果によると、DV（ドメスティック・バイオレンス）を受けたことがある人のうち、配偶者またはパートナーから暴力を受けた時の相談先について「どこ（だれ）にも相談しなかった」と回答した人が4割以上を占めています。被害の拡大を防ぐためには、暴力等を受けた人が速やかに相談し、早期発見・早期解決につなげていくことが重要ですが、公的機関や専門家への相談はまだまだ少ないのが現状です。

人権の擁護という観点からも、配偶者からの暴力やデートDVなどの男女間の暴力や、児童・高齢者・障がいのある人などの社会的弱者への虐待など、あらゆる暴力の予防と根絶の基盤づくりを進めるとともに、いつでも安心して相談ができる相談機関の周知徹底を行うことが必要です。

◆めざす姿◆

○一人ひとりがDV（ドメスティック・バイオレンス）等に関する正しい知識をもち、暴力をゆるさないまちづくりがすすめられています。

◆一人ひとりの取り組み ～家庭・地域・職場～◆

○あらゆる暴力は犯罪であるとともに、人権侵害であることを認識しましょう。

○暴力や差別等、相手の心や身体を傷つけるようなことはやめましょう。

◆施策の方向と具体的施策◆

(1) あらゆる暴力を許さない社会意識の浸透

暴力は許されない犯罪であるという認識を持ち、加害者にも被害者にもならないよう、さまざまな機会を通じて意識啓発を行います。

具体的取組	担当課
DV防止啓発期間等における広報・啓発事業の実施	人権推進課
「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」や「ストーカー規制法」に関する関係法令の周知	人権推進課
児童虐待防止に向けた情報提供と普及活動の実施	こども家庭支援課

(2) セクシュアル・ハラスメント、性被害等の防止対策の強化

ハラスメントの背景には、固定的性別役割分担意識や社会的地位等の問題が存在しているといわれており、被害防止に向けた正しい認識を啓発していくとともに、ハラスメントを受けた場合、職場や公的な機関等で相談できる環境をつくります。

具体的取組	担当課
発達段階に応じた性教育の実施	学校教育課 健康推進課
教職員に対するセクシュアル・ハラスメント防止研修の実施	学校教育課

(3) 女性や子どもへの暴力防止対策の推進

女性や子どもに対する暴力の問題が、正しく理解されるよう情報発信や学習機会を提供するとともに、児童虐待に対する対策の強化を推進します。

具体的取組	担当課
リーフレット等による意識喚起、相談窓口情報の提供	人権推進課
デートDV予防教育の実施	学校教育課 人権推進課
要保護児童対策地域協議会の連携と対応強化	健康推進課

(4) 相談体制の強化

配偶者等からのDV（ドメスティック・バイオレンス）を含むあらゆる暴力のさまざまな問題や被害に対応するため、相談・支援体制を充実するとともに、各種相談窓口のさらなる周知を図ります。

具体的取組	担当課
要保護児童対策地域協議会におけるDV対応等の連携・支援体制の整備	人権推進課
DV等に関する職員及び相談員等の研修の充実	人権推進課
京都府、警察署等の関係機関との連携強化	人権推進課
DV等に関する相談体制の充実と相談窓口の周知	人権推進課
子どもが相談できる窓口情報の周知	学校教育課 人権推進課
関係相談団体間の情報提供、連携	人権推進課 各関係課

2 DVの防止と被害者の保護・自立支援

◆現状と課題◆

市民意識調査結果によると、DVを受けたことを誰にも相談しなかった人の理由として、「相談しても無駄だと思ったから」と回答した人が最も多い現状となっています。

また、昨今では、情報通信技術（ICT）の進化やSNS等の広がりに伴い、これらを利用した暴力の形態が多様化しており、新たな形の暴力に対して、的確な対応が求められています。

被害者が速やかに、いつでも安心して相談ができる相談機関の周知徹底を行うとともに、被害を受けた人のその後の生活も確保できるよう、相談体制の連携をより一層強化し、被害者の自立等に向けた切れ目ない支援が必要となります。

さらに、再犯防止の観点からも、あらゆる暴力の加害者に対しても、心のケアや配慮など、適切な対応と支援を行っていくなど、暴力根絶のためのネットワークの整備が必要です。

◆めざす姿◆

○安心していつでもどこでも相談できる、相談窓口や相談手段が整っています。

◆一人ひとりの取り組み ～家庭・地域・職場～◆

○DV（ドメスティック・バイオレンス）やセクシュアル・ハラスメントの被害については、一人で悩まず、関係機関に相談しましょう。

○身近な人が被害にあったときは、相談するように勧めましょう。

○相談を受けた人は、被害者の気持ちを尊重し、相談機関等につなげましょう。

◆施策の方向と具体的施策◆

(1) 緊急時における被害者の安全確保

DV（ドメスティック・バイオレンス）などの被害を受け、すぐにでも保護が必要な被害者やその子どもを一時的に保護し、自立に向けた支援を行います。

具体的取組	担当課
行政事務におけるDV被害者情報保護の徹底	市民課 総務課
緊急時における一時保護の実施	人権推進課 こども家庭支援課 高齢介護課 くらしサポート課

(2) 被害者の自立支援

DV被害者の自立支援のために、住宅、生活、就労、子どもの教育など関係部署・関係機関との連携を図ります。

具体的取組	担当課
DV被害者等の生活相談・就労相談の実施	人権推進課 くらしサポート課 健康推進課
DV被害者等の市営住宅の優先入居	施設整備課

(3) 再犯防止に向けての加害者への支援

再犯防止の観点から、暴力の加害者に対しても、心のケアや配慮など、適切な対応と支援を行います。

具体的取組	担当課
社会を明るくする運動の実施	社会福祉課

3 生涯を通じた男女の健康支援

◆現状と課題◆

生涯にわたって健康で快適な生活を送ることは、だれもが望むことであり、そのためには一人ひとりが自らの心身の状態を理解し、健康保持や増進に向けて積極的に取り組んでいかなければなりません。

男女がともに生涯を通じて健康管理を行うためには、性差を考慮した健康づくりへの支援が必要であり、特に、女性は妊娠や出産をするなど、男性とは異なる健康上の問題に直面し、それぞれのライフステージに応じた支援が求められます。

さらに、乳幼児・小児期からの生活習慣や虐待等不適切な養育などの社会的要因が成人後の生活習慣、社会的孤立、精神疾患等の原因になりやすいことが指摘されており、男性においては、健康を害する生活習慣や自殺やひきこもりの割合が女性に比べて多い現状があります。男女ともに、双方の健康課題に対する理解やそれぞれの特性に応じた支援が必要です。

また、少子高齢化に伴うひとり暮らしの高齢者や高齢者のみの世帯の増加、ひとり親世帯の増加等の家族の変化など、高齢社会の進展とともに生活様式の多様化もみられます。さまざまな社会環境において、男女共同参画の視点で、性別や国籍、年齢や障がいの有無にかかわらず、だれもが安心していきいきと暮らせる環境整備を行っていくことが必要です。

◆めざす姿◆

○一人ひとりが性差による健康上の問題や身体的特徴を十分に理解し合い、お互いに思いやりを持って過ごしています。

◆一人ひとりの取り組み ～家庭・地域・職場～◆

○定期的に健康診査を受けるなど、自分や周りの人の健康に関心を持ちましょう。

○生涯を通して健康で暮らすために、自分に合ったスポーツや趣味を持ちましょう。

○事業所等は従業員の健康診断の受診を徹底するとともに、職場の健康管理を進めましょう。

◆施策の方向と具体的施策◆

(1) 性差に配慮した健康づくりの支援

性差に配慮した医療に関する普及啓発、医療・検診等の体制整備など、包括的な支援施策を推進します。

具体的取組	担当課
性差に応じた的確な医療・検診等の推進	健康推進課

(2) ライフステージに応じた心身の健康対策の推進

男女が互いの性差に応じた健康について理解を深め、健康を生涯にわたり包括的に支援するための取組を進めます。

具体的取組	担当課
年齢段階に応じた性と生殖の健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス／ライツ）教育の推進	健康推進課 学校教育課
妊娠・出産・子育て期を通じた女性の心と身体への健康支援	健康推進課
男女それぞれの年代に応じた健康教育、食育指導、相談指導の充実	健康推進課 学校教育課
生涯にわたるスポーツ活動の推進	社会教育課
将来の健康を考えて健康管理を行うこと（プレコンセプションケア）についての情報発信	健康推進課

4 困難な状況におかれた人への支援

◆現状と課題◆

近年、離婚件数の増加などにより、ひとり親家庭が増加傾向にあります。全国のひとり親世帯数は約 141 万世帯にのぼり、その 9 割近くが母子家庭となっています。ひとり親家庭の相対的貧困率は、子どものいる世帯全体の割合に比べて極めて高く、ひとり親家庭、特に母子家庭は生活が困難になるケースが多いと言われています。経済的に困窮するひとり親家庭を支援する制度についての周知とともに、ひとり親家庭を貧困の連鎖から救うための、子育てや介護への支援が必要とされています。

また、障がいがあることやルーツが外国であること等を理由とした社会的困難を抱えている場合、社会における固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見が相まってさらに複合的な困難を抱えることがあります。このため、上記のようなさまざまな属性の人々についての正しい理解を広め、社会全体が多様性を尊重する環境づくりを進めることが必要です。男女共同参画の視点に立ち、性別にかかわらず、多様かつ複合的な困難を抱える人に対して、困難な状況が固定化・連鎖しないようきめ細かな支援を行うことにより、だれもが安全に安心して暮らせる環境の整備に取り組む必要があります。

◆めざす姿◆

○すべての人が、安心して、自立した生活が営めるような支援が整っています。

◆一人ひとりの取り組み ～家庭・地域・職場～◆

○さまざまな困難な問題について、一人で抱えこまずに関係機関に相談しましょう。

○身近に困り事を抱えている人がいるときは、関係機関に相談するように勧めましょう。

◆施策の方向と具体的施策◆

(1) ひとり親家庭への支援

ひとり親家庭等の経済的・社会的自立を促進するため、職業能力開発・技能習得に関する情報提供・相談体制を充実するとともに、就業促進を図ります。

具体的取組	担当課
ひとり親家庭等に対する情報提供・相談体制の充実	こども未来課
ひとり親家庭等に対する経済的・社会的自立に向けた、就労等の各種支援事業の推進	こども未来課
養育費の取決め等の促進と相談支援の充実・強化	こども未来課

(2) 複合的に困難な状況におかれた女性への支援

「困難女性支援法」に基づき、困難な問題を抱える女性一人ひとりのニーズに応じて包括的な支援を実施できるよう、関係機関と連携を図ります。

具体的取組	担当課
高齢者、障がい者、外国人など生活上困難を抱える人への支援の充実	社会福祉課 高齢介護課
生活困窮者への相談体制と自立支援の充実	くらしサポート課

(3) 生きづらさを抱える人への支援

身近にいるかもしれない生きづらさを抱えている人のサインに早く気づき、相談窓口や専門の支援機関につなぐなど、生きることの包括的な支援に取り組みます。

具体的取組	担当課
生きづらさを抱えた人からの相談を適切な機関につなぐための市職員の研修	社会福祉課
市ホームページや広報紙、SNS等によるこころの健康に関する情報発信	学研企画課
こころの健康についての相談と適切な支援へのつなぎ	健康推進課 高齢介護課 こども未来課 人権推進課 各関係課

基本目標Ⅲ 多様性を認め合う意識づくり

1 教育・学習における男女共同参画の推進

◆現状と課題◆

市民意識調査結果によると、社会全体で男女が「平等である」と感じている人の割合は、2割を下回っており、家庭、職場、地域などさまざまな場面において男性が優遇されていると感じている人が多いことがわかります。「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」といった考え方は時代とともに解消されつつあるものの、年代によっては根強く固定的な性別役割分担意識が残っているのが現状です。固定的な性別役割分担意識に基づく慣行や社会通念を解消し、一人ひとりが男女平等の視点に立った意識づくりを行うことが重要です。

また、男女共同参画を進めるための子どもへの教育については、性別にかかわらず、経済的自立の意識を持つことや家事能力が身につくこと、進路や職業選択において多様な選択肢にふれる機会を与えることを望む人が多い結果となっています。あらゆる場を通じて男女平等の視点に立った指導を充実させるとともに、一人ひとりの児童・生徒が個性や能力を発揮できるよう、自立した人間として考え、判断し、行動できる場や機会が公平に与えられることが必要です。

◆めざす姿◆

○次代を担う子どもに対して、家庭や学校、地域など、あらゆる場を通じて、一人ひとりの人権を尊重し合える意識づくりが進められています。

◆一人ひとりの取り組み～家庭・地域・職場で～◆

- 男女共同参画や人権に関する情報を積極的に収集しましょう。
- 研修会や講演会、講座に参加するなど、社会にある男女共同参画の問題に関心を持ちましょう。
- 学校で学んだ男女共同参画や人権に関することを家庭で話し合いましょう。
- 男女共同参画に関する学習の機会を設けましょう。

◆施策の方向と具体的施策◆

(1) ジェンダー平等保育・教育の推進

本市の将来を担う子どもや若者、それに関わる大人へのジェンダー平等の意識を高めるために、学習や啓発の機会を提供します。

具体的取組	担当課
人権尊重、男女平等についての教育・保育の推進	保育幼稚園課 学校教育課
性別にかかわらず、個性と能力が生かせる教育、生活指導、進路指導の推進	保育幼稚園課 学校教育課
メディアの真偽を見極める力・使いこなす力（メディア・リテラシー）を育成する教育の実施	

(2) 生涯学習活動における男女共同参画意識の浸透

子どもから大人までの幅広い市民にジェンダー平等についての理解を深めてもらえるよう、学習活動のための情報提供や多様なニーズに対応した講座等の内容や機会を充実させ、市民の学習活動への参加意欲の高揚を図ります。

具体的取組	担当課
男女平等に関する生涯学習情報の提供及び学習機会の充実	社会教育課
女性のエンパワーメントのための学習機会の充実	社会教育課 人権推進課
各事業を実施する際の保育ルームの開設	社会教育課 観光商工課 各関係課
男女共同参画活動団体への支援・ネットワークの強化	人権推進課

(3) 家庭・地域における男女平等意識の浸透

「男は仕事、女は家庭」といった固定的な性別役割分担意識や性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消に向けて、各種講演会、講座の開催等を推進します。

具体的取組	担当課
保護者及び教育関係者に対する男女共同参画意識醸成のための啓発	保育幼稚園課 学校教育課
男女平等の視点に立った家庭教育の啓発	社会教育課 人権推進課
地域団体等における方針決定過程への女性の参画促進（再掲）	総務課

2 多様性を認め合い、ともに参画する意識の浸透

◆現状と課題◆

近年は「LGBT」や「LGBTQ+」といった言葉が見かけられることが増えています。いわゆる性的マイノリティの方々は、人口の8%程度の割合で存在しているとされていますが、多様な性の在り方について周囲の知識や理解は、いまだ十分に進んでいるとは言えません。また、周囲の理解が不十分であることが原因で、本人の了解を得ずに他人に性自認や性的指向を暴露する「アウティング」による人権侵害の問題も生じています。

男性か女性かの二者択一で性別を規定するのではなく、性の多様性が認められる社会を作っていく必要があります。社会全体の意識を改革するための第一歩として、まずは一人ひとりの意識づくり（意識の改革）に取り組む必要があります。

男女共同参画社会を実現するためには、あらゆる場面において平等であると感じることができる環境づくりと「男女共同参画の推進」について認識・理解を深めるため、さまざまな機会や広報媒体を通してわかりやすい啓発活動を進めていく必要があります。

◆めざす姿◆

○社会全体で、多様な性の在り方への理解が広がり、学校や職場などにおいて性別にかかわらずすべての人が安心して過ごしています。

○男女共同参画・ジェンダー平等に関わる行事やイベントに多くの市民が参加しています。

◆一人ひとりの取り組み ～家庭・地域・職場～◆

○情報を発信するときは、その表現が性別による固定的役割分担意識を助長させることがないよう心がけましょう。

○男女共同参画・ジェンダー平等に関わる講座やイベント等に積極的に参加し、知り得た知識や情報を身近な人に知らせましょう。

○地域に暮らす外国人の異なる文化や生活習慣、価値観等を相互に理解し合いましょう。

◆施策の方向と具体的施策◆

(1) 多様な性や生き方に対する理解促進および支援

人権や性に対する正しい理解が深まるよう、意識啓発を図ります。また、多様な性のあり方への理解を広め、一人ひとりが自分らしく暮らせる環境づくりを推進します。

具体的取組	担当課
多様な性のあり方に関する理解を広めるための教育・啓発	学校教育課 保育幼稚園課 人権推進課
職員、教職員への意識啓発	学校教育課 人権推進課
パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度の運用	人権推進課

(2) 男女共同参画推進のための広報・啓発の推進

制度や慣行等、社会のさまざまな分野にいまだに根強く残っている固定的な性別役割分担意識の解消に向けて、多様な媒体による広報や講座の実施等により、市民に男女共同参画に関する意識を浸透させ、社会制度や慣行の見直しにつながる啓発活動に取り組みます。

具体的取組	担当課
各種講演会・講座等の開催	人権推進課
男女共同参画週間等多様な機会を通じた啓発活動	人権推進課
広報きづがわやホームページ・SNS等を活用した広報活動	人権推進課

(3) 市職員における男女共同参画の浸透

市の各種刊行物について、男女平等の観点からその表現や内容を検討し、男女共同参画を推進する意義が明確に伝わるようにするとともに、男女共同参画の実現及び計画の推進について、職員の意識の高揚に努めます。

具体的取組	担当課
職員研修等の定期的な実施	人事秘書課 人権推進課
男女共同参画社会の実現に向けた会議の定期的な開催	人権推進課
市職員のジェンダー平等の視点に立った意識改革	人事秘書課 人権推進課

(4) 国際的視野に立った取組の推進

ジェンダー平等の実現が世界共通の課題であることを認識し、国際社会の一員としての視点に立った取組を推進します。

具体的取組	担当課
国際交流事業の推進	社会教育課
ジェンダー平等に関する国際的な情報の収集と発信	人権推進課

(5) 男女共同参画に関する情報の収集と提供

男女平等、男女共同参画に関連する各種情報を収集して施策の実施に活用するとともに、広く発信します。

具体的取組	担当課
男女共同参画に関する調査・分析・研究	人権推進課
男女共同参画に関する情報の収集・整理・提供	人権推進課
男女共同参画に関する苦情処理・相談体制の充実	人権推進課

第5章 計画の推進

1 庁内推進体制の強化

本計画は、福祉、保健、医療、教育、まちづくり、防災等、あらゆる領域にわたる計画であり、その推進にあたっては全庁的な取組が必要です。

市が取り組む施策においてジェンダー平等の視点がさまざまな分野に浸透させるため、男女共同参画社会の形成に向けた施策を総合的かつ計画的に進めるために設置する「木津川市男女共同参画推進会議」が中心となり、定期的な会議や研究会を開催して進捗状況の把握を行うとともに、課題分析とその解決に向けて関係各課の連携・調整し、取組を検討するなど、実効的な計画の推進を図ります。

2 計画の進捗管理

施策の方向ごとに掲げた事業の進捗状況を毎年点検・評価し、その結果を「木津川市男女共同参画審議会」に報告し、目標達成に向けた課題とその解決策を検討し、計画目標の実現に努めます。

また、施策の実施状況は、「木津川市男女共同参画推進条例」第18条の規定により公表し、広く市民に周知します。

3 市民・事業所等と行政の連携

男女共同参画社会の実現は、市民生活のあらゆる分野にかかわることから、行政の取組だけでなく、市民や事業所、地域団体等の主体的な取組が不可欠です。

本計画の理念を広く浸透させ、市民や事業所、地域団体等の自主的な取組を促進するとともに行政との協働関係により、一層効果的な施策の推進を図ります。

4 苦情や意見への対応

性差別や性別に基づく不利益を受けた場合の救済については、人権・行政相談制度、人権擁護機関、女性センター相談など既存の制度・関係機関と十分に連携しながら、市民の立場に立って相談に応じるとともに、市の施策に対する苦情に対しても適切に対処します。

5 関係機関との連携

本計画を総合的に推進するためには、男女共同参画に関する現状の把握と、近隣市町や京都府、国、世界の動向を把握し、広い視野を持って取り組む必要があります。

国や京都府の事業や関係機関の情報を把握して、計画の効果的な推進に寄与するよう連携機会の拡充に努めます。また、必要に応じて国・府はもとより他の自治体や民間団体等との連携を図ります。

6 男女共同参画の推進に関する指標

本計画では、計画を実効的に推進するために、目標値を設定して施策に取り組めます。

なお、中間時の達成状況を踏まえ、最終目標値の見直し等を行いました。

項目		策定時 (令和2年度)	中間時 (令和7年度)	目標値 (令和12年度)	評価方法
市の審議会等における女性委員の割合 (各年4月現在)		39.4%	36.6%	40%以上 60%以下	庁内データ
女性委員のいない審議会数 (各年4月現在)		0	4	0	庁内データ
市の女性管理職の登用割合 (課長担当職以上) (各年4月現在)		25.3%	28.0%	35%	庁内データ
市の男性職員の育児休業取得率 (各前年1～12月合計)		28.6%	55.6%	60%以上 (目標値見直し)	庁内データ
男女共同参画人材リスト登録者数 (各年4月現在)		88人	96人	年間2名増加 (目標値見直し)	庁内データ
育児期にあたる女性の労働力率 (国勢調査)	30～34歳	67.8% (H27)	71.4% (R2)	73%以上	国勢調査
	35～39歳	65.1% (H27)	70.7% (R2)	73%以上 (目標値見直し)	

参考資料

下記について掲載予定。

- 1 男女共同参画社会基本法
- 2 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
- 3 女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）
- 4 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（困難女性支援法）
- 5 木津川市男女共同参画推進条例
- 6 木津川市男女共同参画推進条例施行規則
- 7 木津川市男女共同参画計画策定経過
- 8 木津川市男女共同参画審議会委員名簿
- 9 木津川市男女共同参画審議会設置要綱
- 10 木津川市男女共同参画人材リスト登録事業実施要綱
- 11 男女共同参画に関する年表
- 12 諮問書・答申書
- 13 用語の解説