



第4次

尼崎市男女共同参画計画(素案)

～性の多様性を前提としジェンダー平等な社会をめざそう～



2022年度～2026年度
(令和4年度～令和8年度)

尼 崎 市



この計画に基づく取組は、SDGsの目標のうち、特に目標5に資する取組です。

ジェンダー平等ってなんだろう



ジェンダー平等な社会を実現しよう 持続可能な開発目標SDGs^{※1}

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、女性の違いのことをジェンダーといいます。

例えば、「男は仕事、女は家事・育児を担うもの」といった性別による固定的役割分担意識や、「男性は、女性はこうあるべき、するべき」、「パートナーは異性であるはず」といった無意識のうちにとらわれている偏見が、ジェンダー不平等を生んでいます。

国ごとの男女格差を図る指数として世界経済フォーラムが毎年公表している「ジェンダーギャップ指数」^{※2}において、令和3年（2021年）3月に公表された日本の順位は156か国中120位と低く、男女格差が大きいことが示されています。日本の順位が低い理由としては、4つの分野（経済分野、教育分野、保健分野、政治分野）のうち、経済分野、政治分野が低迷していることが挙げられます。

※1 持続可能な開発目標SDGs

2015年9月の国連サミットで加盟国の全会一致で採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に記載された、2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標

ジェンダー平等が
実現していないとき



ジェンダー平等が
実現しているとき



また、令和2年（2020年）明けから流行し始めた新型コロナウイルス感染症の拡大は、女性の非正規雇用の雇止めや、女性の自殺者数の増加、DV^{※3}や性暴力の増加・深刻化など、特に女性への影響が強く現れています。その影響の根底には、平時においてジェンダー平等・男女共同参画が進んでいなかったことがあり、コロナの影響により顕在化していることが、「コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会報告書」（内閣府男女共同参画局：令和3年（2021）年4月28日）においても指摘されています。

無意識のうちにとらわれているジェンダーを巡る偏見を見直し、性別にかかわらず誰もが暮らしやすい社会の実現を目指します。

※2 ジェンダーギャップ指数

スイスの非営利財団「世界経済フォーラム」が独自に算定したもので、4分野の指標（経済分野・教育分野・保健分野・政治分野）から構成された男女格差を測る指数

※3 DV

「ドメスティック・バイオレンス」とは英語の「domestic violence」を略して「DV」と呼ばれる。配偶者や恋人など親密な関係にある、又はあった人から振るわれる暴力のことで、身体的暴力・精神的暴力・性的暴力・経済的暴力・社会的暴力が含まれる。

ジェンダー平等が
実現していないとき



ジェンダー平等が
実現しているとき



計画の目的

男女共同参画基本法ができて20年が過ぎますが、性別による固定的役割分担意識やそれに基づく社会慣行は根強く残っており、男女格差は完全には無くなっていません。性別にかかわらず誰もがその個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現は重要な課題です。

男女共同参画社会の実現は、「持続可能な開発目標SDGs」の目標5「ジェンダー平等を実現しよう」に合致し、他の全ての目標の達成にも関わる非常に重要な項目でもあります。

本市においては、あらゆる場面でジェンダー平等の視点を意識しながら、性の多様性を前提とし、誰もが充実した職業生活、社会生活及び家庭生活を送ることができる男女共同参画社会の実現に向けて施策を推進します。

計画の位置づけ

- 本計画は、「尼崎市男女共同参画社会づくり条例」及び「男女共同参画社会基本法」に基づく計画です。
- 本計画は、尼崎市のまちづくりの最上位計画である「尼崎市総合計画」の分野別計画とし、他の分野別計画とも整合を図ることとします。特に、人権文化いきづくまちづくり条例に基づき策定する「人権文化いきづくまちづくり計画（マスタープラン）」との整合を意識して推進していきます。
- 本計画の基本目標2「政策や方針決定への女性の参画拡大」、基本目標3「ワーク・ライフ・バランスのための支援」は、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）に基づく、市町村推進計画に該当します。

計画の期間

本計画の期間は、令和4年度から令和8年度までの5年間です。

尼崎市の現状

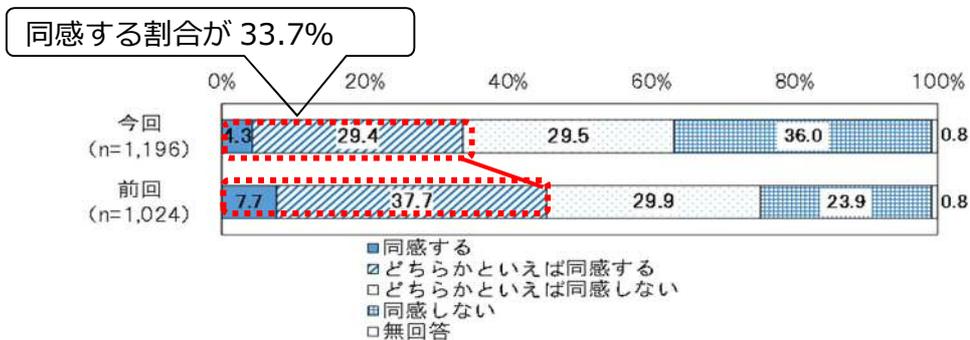
男女共同参画に関する市民意識調査（令和2年(2020)年10月）の結果によると、「男は仕事、女は家事・育児」という考え方に対する同感しない割合は増加しています。

しかし、同感する割合は女性よりも男性の方が高く、育児や介護は女性が担うものといった無意識の思い込みや社会慣行は依然として男女ともに根強いことがうかがえます。

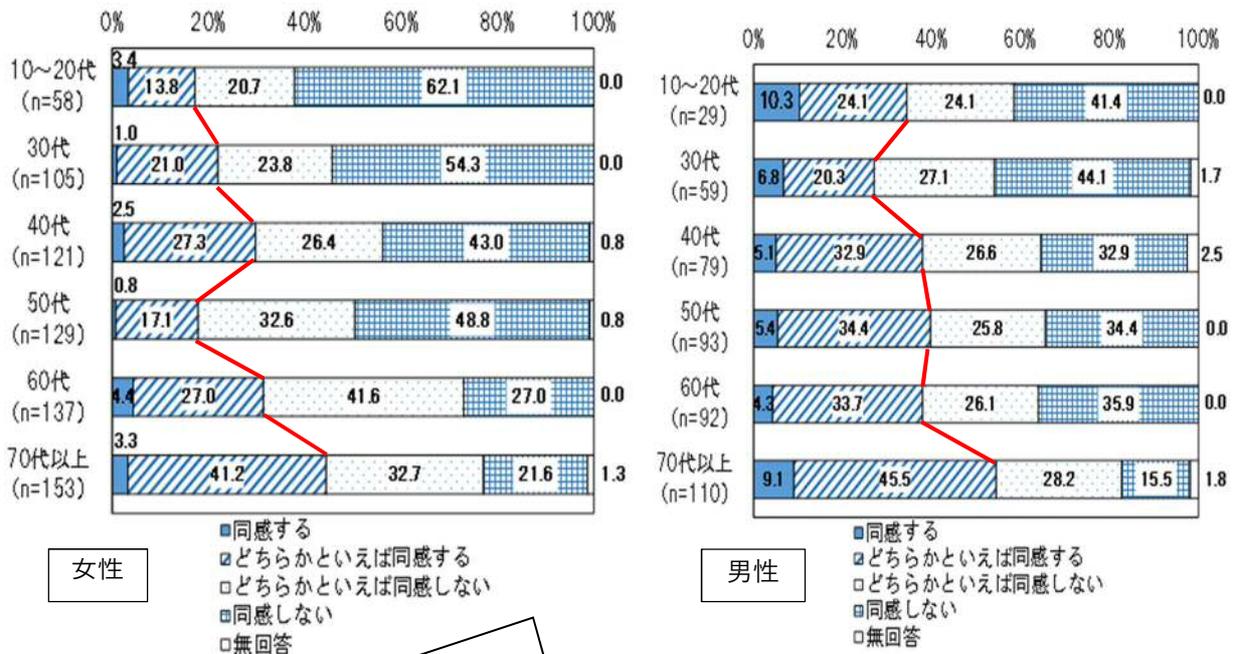
【尼崎市男女共同参画に関する市民意識調査（令和2年(2020)年10月）より】

性別役割分担意識に同感する割合

「男は仕事、女は家事・育児」という考え方について 前回調査との比較



「男は仕事、女は家事・育児」という考え方について 性年代別



同感する割合は女性より男性が多い。同感する割合は年齢が上がるにつれて増加傾向

この計画がめざすこと

計画の施策体系

基本目標

方針

1 ジェンダー平等に向けた男女共同参画に関する教育・啓発等の推進

- (1) 市職員・教職員への男女共同参画に関する研修
- (2) 学校園等における男女共同参画に関する教育
- (3) 地域における男女共同参画に関する啓発
- (4) 事業者（企業）における男女共同参画に関する啓発
- (5) ジェンダー不平等の解消に向けた相談と支援

性の正しい理解と尊重

2 政策や方針決定への女性の参画拡大

- (1) 市役所における女性の能力発揮・参画の推進
- (2) 企業・地域等における女性の活躍、男女共同参画の推進
- (3) 防災における男女共同参画の推進

3 ワーク・ライフ・バランス※4のための支援

- (1) 子育て、介護等の支援の充実
- (2) 女性の就業、起業支援

4 生涯にわたる健康対策

- (1) 妊娠、出産期における母子保健等の支援
- (2) 生涯にわたる健康の保持・増進への支援

★ 本計画は「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」第6条第2項に基づく「市町村推進計画」です。当該推進計画としての必要事項は基本目標2「政策や方針決定への女性の参画拡大」、基本目標3「ワーク・ライフ・バランスのための支援」において盛り込みます。

★ DV等の暴力の根絶については、DV対策基本計画において別に定めます。

※4 ワーク・ライフ・バランス

誰も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、中高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・実現できる状態

1 ジェンダー平等に向けた男女共同参画に関する教育・啓発等の推進

幼少の頃から長年にわたり形成される固定的な性別役割分担意識や無意識のうちにとらわれているジェンダーを巡る偏見とDV、あらゆるハラスメント、性暴力等の暴力の防止に向けて、あらゆる場、幅広い年齢層に対する教育、啓発等を推進します。

(1) 市職員・教職員への男女共同参画に関する研修

市職員一人ひとりが、ジェンダー平等及び性の正しい理解と尊重の視点をもって施策や事業に取り組んでいけるよう、男女共同参画の理念を理解するとともに、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた意識が醸成されるよう職員研修を実施します。教職員についても、子どもたちが互いを尊重し合うとともに、多様な選択ができるよう教職員研修を実施します。

(2) 学校園等における男女共同参画に関する教育

学校教育全体を通じて、子どもが権利の主体であることを理解し、一人ひとりの違いを認め、尊重し合う心を育て、ジェンダーにとらわれることなく個性や能力を発揮できるよう、性の正しい理解と尊重の視点を踏まえた男女共同参画に関する教育を推進します。

★ 特に、全中学校においては、「予期せぬ妊娠」、「デートDV」、「性の多様性への尊重」といった「性の正しい理解と尊重」に関する様々なテーマで生徒が在籍3年間で全てのテーマを学べるようにします。また、子どもや青少年に対する性に関する教育のあり方について、ガイドラインを策定し、取組を進めていきます。

(3) 地域における男女共同参画に関する啓発

ジェンダーにとらわれることなく地域の一員としての責任を持ち、地域や家庭生活を共に担うことができるよう、性の正しい理解と尊重の視点を踏まえた男女共同参画に関する啓発を推進します。

(4) 事業者（企業）における男女共同参画に関する啓発

事業者(企業)においては、誰もが個性や能力を発揮できるとともに、地域や家庭での役割を果たせるよう、性の正しい理解と尊重の視点を踏まえた働きやすい職場づくりや多様な働き方に向けた啓発を推進します。

(5) ジェンダー不平等の解消に向けた相談と支援

性的マイノリティ^{※5}相談、女性センターにおける相談、あらゆる場面におけるハラスメントの相談等、ニーズにあった効果的な相談窓口の運用を図るとともに、子育ての悩みを共有できる場や性的マイノリティの交流の場づくりなど、必要な支援が受けられるための取組を進めます。

※5 性的マイノリティ

性的少数者という意味で、性的指向（どのような性別の人を好きになるか）が異性愛でない人、または性自認（自分の性をどのように認識しているか）が戸籍上の性と異なる人たちなどの総称

2 政策の方針決定への女性の参画拡大

あらゆる分野において、多様な視点・価値観を政策や方針に取り入れる、ジェンダーにとらわれることなく誰もが多様な生き方を選択でき、その個性と能力を十分に発揮することのできる社会を目指し、女性の参画を促進します。

(1) 市役所における女性の能力発揮・参画の推進

女性リーダーの養成や男性の育児参画のために必要な支援を行い、市の女性職員の企画管理部門への配置や管理職への登用を推進します。

(2) 企業・地域における女性の活躍、男女共同参画の推進

企業や地域活動の方針や意思決定に女性が参画していくため、男女共同参画社会づくりに積極的に取り組む（ジェンダーにとらわれることなく能力と適性にあった業務配分や権限の付与や男性の育児参画への推進など）事業者への支援を行うとともに、地域における女性団体等への支援や連携を推進するなど、男女共同参画推進に向けた機運を醸成していきます。

(3) 防災における男女共同参画の推進

固定的な性別役割分担意識がまだ根強い状況の中、災害時など緊急事態下では、避難所などにおいて、特に女性や性的マイノリティ、子どもなどは人権侵害を受けやすいことから男女共同参画の視点にたった施設整備、運営に取り組みます。

ジェンダー平等が
実現していないとき



ジェンダー平等が
実現しているとき



3 ワーク・ライフ・バランスのための支援

少子高齢化や家族形態の変化、生き方の多様化が進む中、ジェンダーにとらわれることなく、誰もが多様な生き方や働き方を選択することができるよう、これまでの働き方を見直し、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた環境の整備、支援に取り組みます。

(1) 子育て、介護等の支援の充実

誰もが安心して子育て・介護等ができ、仕事と両立することができるよう相談事業や保育、介護、障害福祉サービスなどの支援の充実を目指します。

(2) 女性の就業・起業支援

女性の再就職や、起業を含めた多様な雇用・就業形態へのニーズを踏まえ、就業・起業の支援に取り組みます。



出典：尼崎市男女共同参画に関する市民意識調査（令和2年(2020)年10月）

育児時間が「10時間以上」の女性の割合は69.3%、一方、育児時間が「10時間以上」の男性の割合は34.7%とまだまだ女性の育児時間が長いことがうかがえます。

ジェンダー平等が
実現していないとき



ジェンダー平等が
実現しているとき



4 生涯にわたる健康対策

誰もが生涯を通じて健やかに暮らすために、互いの身体的特徴や性についての理解を深め、尊重しあうとともに、「リプロダクティブ・ヘルス / ライツ」※6（性と生殖に関する健康と権利）の視点にたった健康の保持・増進に向けた啓発に努めます。

（1）妊娠・出産期における母子保健等の支援

互いの身体的な違いや性について正しく理解し、人権を尊重しつつ、正確な知識をもつことができるよう、性と生殖の健康・権利（リプロダクティブ・ヘルス/ライツ）の視点に立った啓発を推進します。

（2）生涯にわたる健康の保持・増進への支援

誰もが生涯を通じて健やかに暮らすために、喫煙、アルコール、薬物、HIV/エイズ等の性感染症、がんや生活習慣病等の予防や早期発見に向けた啓発、自殺の予防や心の健康に関する相談の実施、感染症対策など心身の健康の保持・増進を支援します。



※6 リプロダクティブ・ヘルス/ライツ

リプロダクティブ・ヘルス（性と生殖に関する健康）とは、「人間の生殖システム、その機能と（活動）過程の全ての側面において、単に疾病、障害がないというばかりでなく、身体的、精神的、社会的に完全に良好な状態にあることを指す」とされている。リプロダクティブ・ライツ（性と生殖に関する権利）は、「全てのカップルと個人が自分たちの子どもの数、出産間隔、並びに出産する時を責任をもって自由に決定でき、そのための情報と手段を得ることができるという基本的権利、並びに最高水準の性に関する健康及びリプロダクティブ・ヘルスを得る権利」とされている。

VI 数値目標

「何をどれくらいするのか」、「何がどのようになったか」等の数値目標を設定し、毎年度の進捗状況を把握します。

	基本 目標	項 目	目標値 (8年度)	直近実績
	2	審議会等（附属機関）の委員の女性割合	40%以上 ※ ¹	37.5% (3年度)
		【30%以下の審議会等の割合を下げる】	【減少】	【30.9%】 (3年度)
	2	①市の課長級以上に占める女性割合 ②市の課長補佐・係長級に占める女性割合 [市長事務部局]	①15%以上※ ² ②35%以上	①13.3% ②32.1% (3年度)
新	3	市の男性職員の育児休業取得率 [市長事務部局]	40%以上※ ³	33.3% (2年度)
		【育児休業を取得した男性職員のうち 30 日以上 の育児休業（出産補助休暇・男性職員の育児 のための休暇を含む）取得者割合】 [市長事務部局]	【上昇】	【88.2%】 (2年度)
新	3	保育施設等待機児童数	0 人	118 人 (3年度)

※1 性自認に基づき委員割合を積算する。

※2 「尼崎市特定事業主行動計画 2020」（令和2年度からの5年間計画）に掲げる目標値

※3 「尼崎市特定事業主行動計画 2020」（令和2年度からの5年間計画）においては、策定時の状況を踏まえ、令和6年度までの目標値を13%としているが、当計画では、最新の実績を踏まえ、新たな数値目標を設定したものを。

ジェンダー意識に関する指標

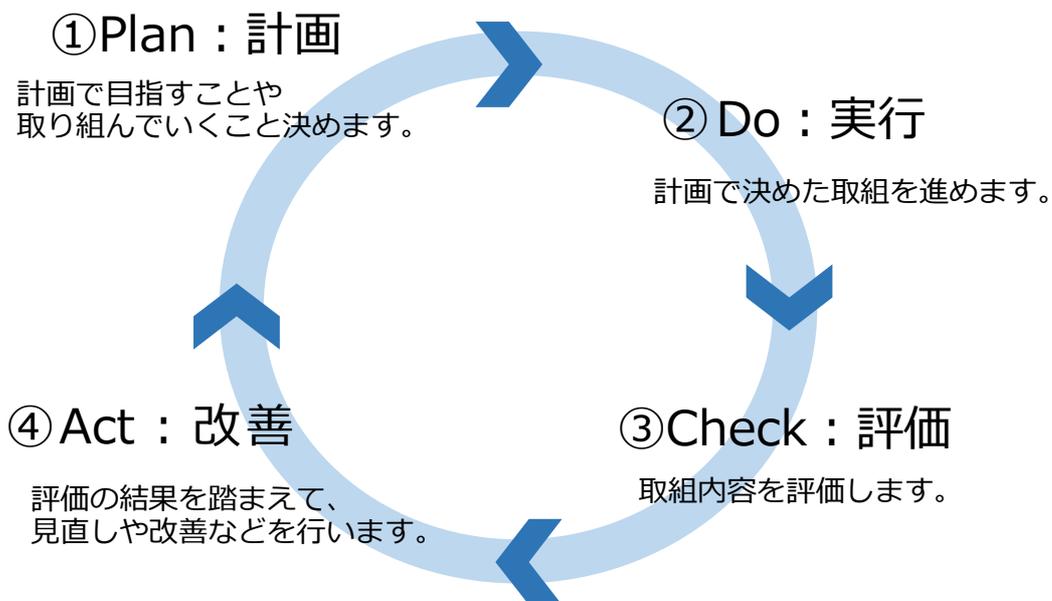
「女性だから・男性だから」ということを理由に生きづらさを感じる割合

モニタリング指標

基本目標4に関連する指標として、市が実施する子宮頸がん・乳がん検診の受診率（「第3次地域いきいき健康プランあまがさき（平成30年度から令和4年度）」に掲げる目標）については、毎年度確認してまいります。

V 計画の推進体制

- ・ 本計画を総合的かつ計画的に推進していくために、市長を座長とする「尼崎市人権文化いきづつまちづくり推進会議」において、市の施策が男女共同参画に向かって実施されるよう、連携・調整を図ります。
- ・ 施策の効果を確認し、改善していくためにアンケート調査などにより市民意識や市内事業所の実態把握に努めます。
- ・ 計画に基づく男女共同参画促進施策の実施に際しては、本市において男女共同参画社会づくりを推進する拠点である女性センターをはじめ、各種団体と連携や協力を図りながら推進していきます。



尼崎市男女共同参画計画資料編は市ホームページからご覧になれます。

第4次尼崎市男女共同参画計画

検索

尼崎市総合政策局 協働部 ダイバーシティ推進課

〒660-8501 尼崎市東七松町1丁目23番1号

TEL : (06) 6489-6658 FAX : (06) 6489-6661

E-mail : ama-danjo@city.amagasaki.hyogo.jp