

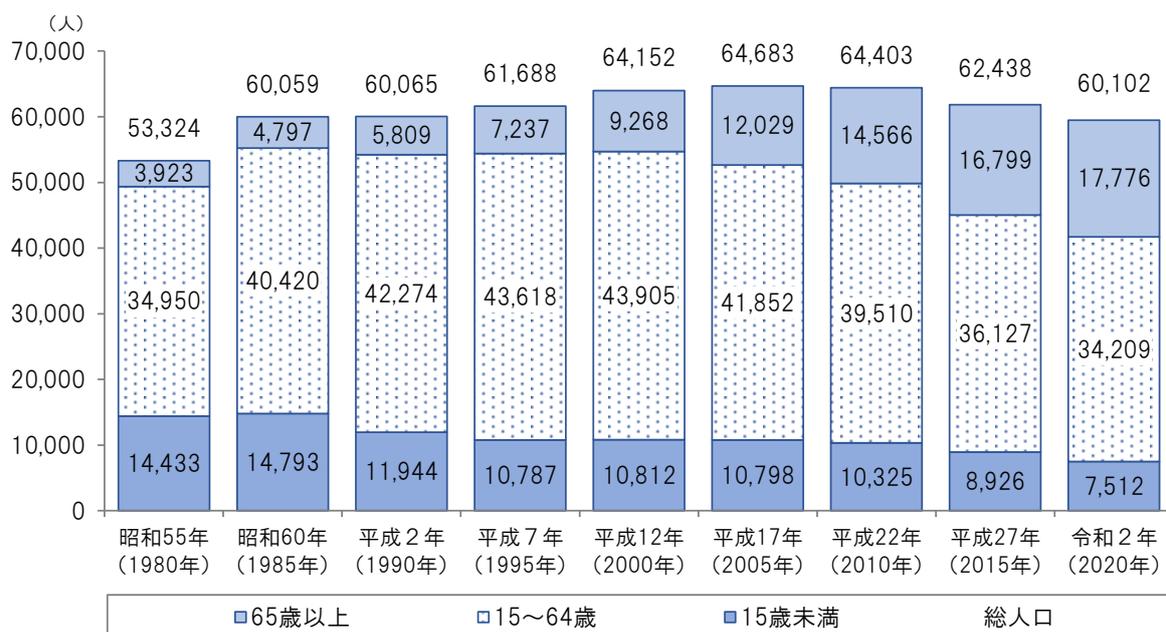
第2章 泉南市の現状と課題

1 統計資料等からみる市の現状

(1) 人口の動向

本市の総人口は、平成17（2005）年以降減少傾向となっており、令和2（2020）年には60,102人となっています。年齢3区分別にみると、15歳未満・15～64歳人口はともに減少傾向となっているのに対し、65歳以上の高齢者人口は増加傾向となっています。

《泉南市の年齢3区分別人口の推移》



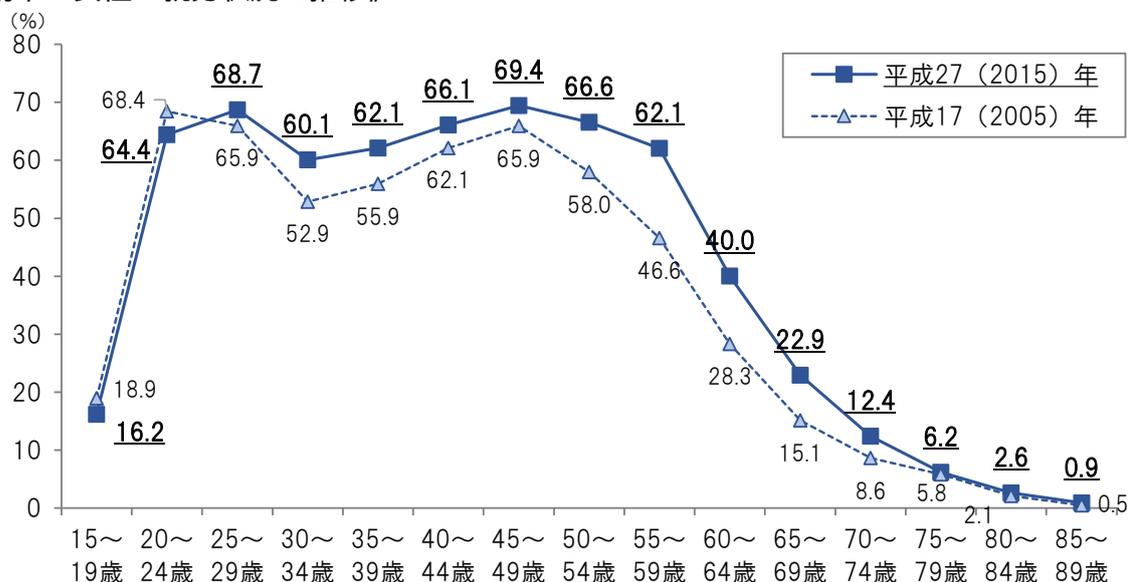
※「年齢不詳」の方がいるため、各年齢区分の合計は総人口と一致しない。

資料：国勢調査（各年10月1日現在）

(2) 女性の就労状況

女性の年齢別就業率は、出産・育児期に落ち込み、再び増加するM字カーブ²²を描いています。落ち込みの大きい30～39歳の就業率は平成17（2005）年に比べ平成27（2015）年で上昇し、近年ではM字カーブは緩やかになっています。

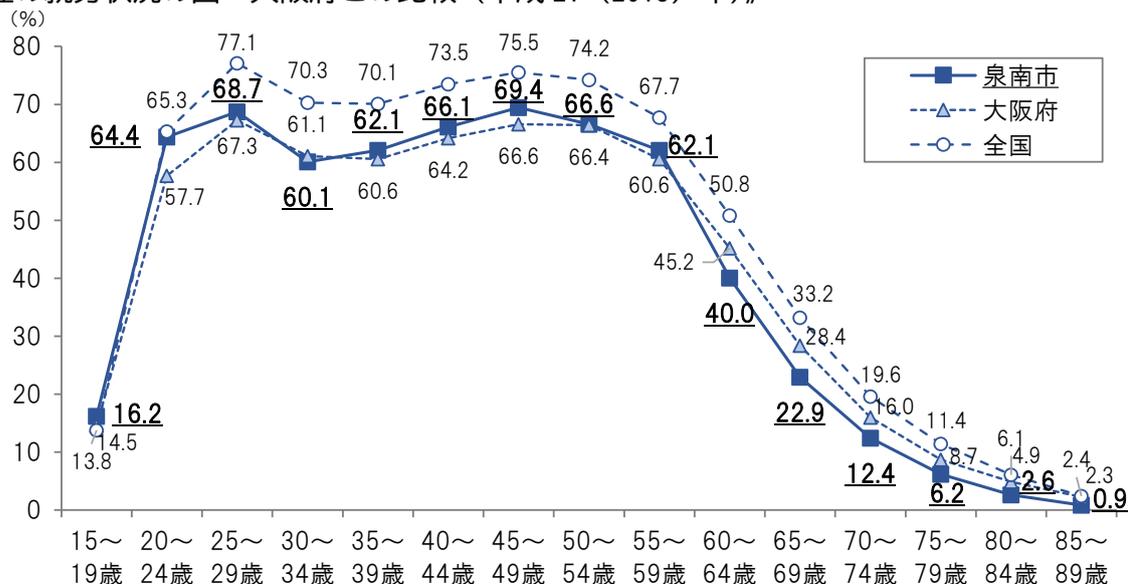
《泉南市の女性の就労状況の推移》



資料：国勢調査（各年10月1日現在）

また、平成27（2015）年の女性の年齢別就業率を全国、大阪府と比較すると、ほとんどの年齢で全国に比べて低くなっているものの、60歳未満では大阪府に比べて高くなっています。

《女性の就労状況の国・大阪府との比較（平成27（2015）年）》



資料：国勢調査（平成27（2015）年10月1日現在）

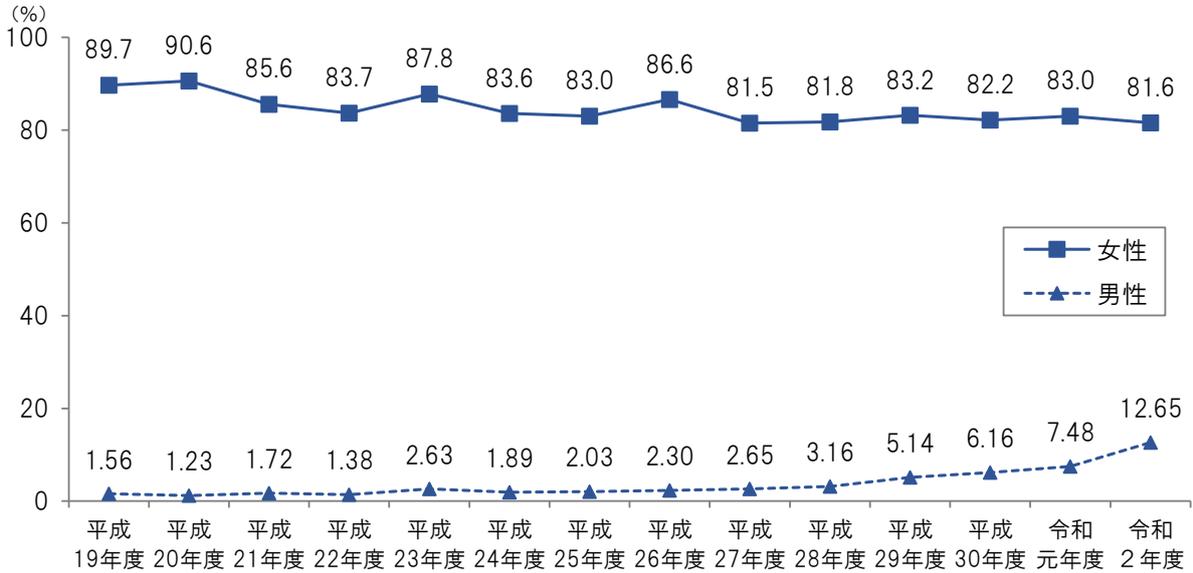
²² M字カーブ

日本の女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷として、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットの「M」のような形になることをいう。結婚や出産を機に労働市場から退出する女性が多く、子育てが一段落すると再び労働市場に参入するという特徴がある。

(3) 育児休業制度の利用状況

全国における育児休業取得率をみると、平成19（2007）年度以降、女性は8割以上の取得率で推移しているのに対し、男性では、緩やかに上昇しているものの、令和2（2020）年度で12.65%と1割程度の低い割合で留まっています。

《育児休業取得率の推移（全国）》



※育児休業取得率は、調査前年の9月30日までの1年間（平成22（2010）年度までは、調査前年度1年間）の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）のうち、調査時点までに育児休業を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む）の割合から算出している

※平成23（2011）年度の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果

資料：厚生労働省 雇用均等基本調査

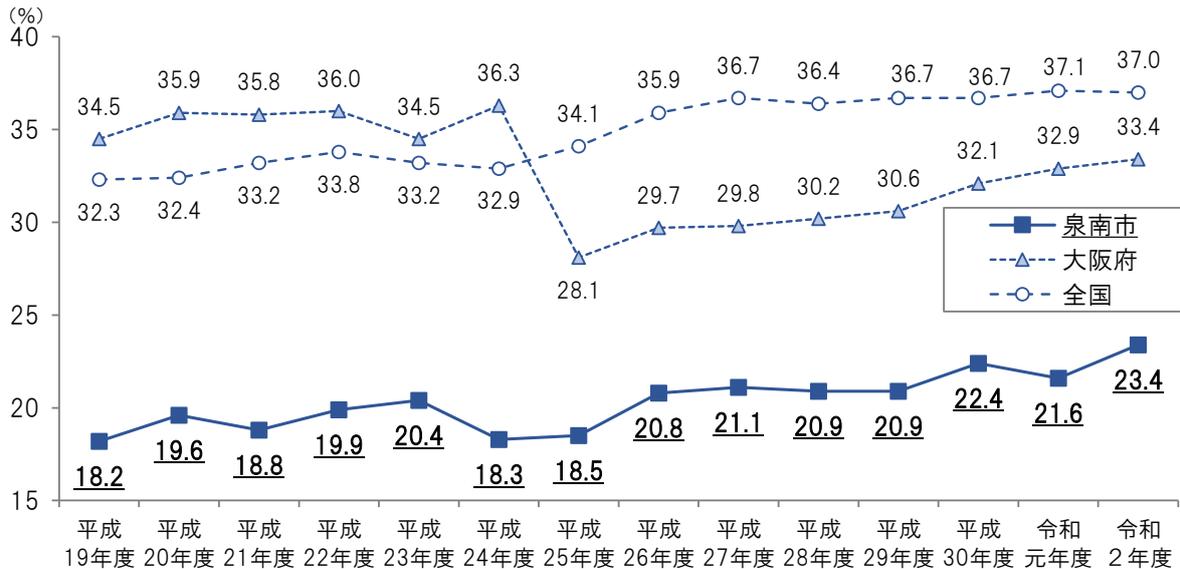
(4) 市の審議会等における女性の参画状況

審議会等における女性の参画状況をみると、令和2（2020）年度では、審議会等の委員総数321人のうち女性委員は75人と、女性委員の占める比率は23.4%となっています。

審議会等における女性委員の割合は、少しずつ上昇傾向となっていますが、依然として目標値（40%以上60%未満）に比べて低く、女性がいない審議会等もある状況です。

また、全国や大阪府の数値と比較しても、低い水準となっています。

《審議会等における女性の参画状況の推移》



※平成25（2013）年度以降の大阪府の数値については、大阪府附属機関条例の改正（H24.11）により、審議会数が大幅に増加し、これまで算定の対象外で女性委員登用を意識していなかった会議が対象となっている。

資料：第3次せんなん男女平等プラン進捗状況調査（泉南市）

おおさか男女共同参画プラン(2021-2025)（全国・大阪府）

また、本市職員における女性管理職の割合をみると、平成30（2018）年度以降は、13%台で推移しており、「泉南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」で定める目標値の20%以上には到達していないのが現状です。

《市職員における各役職段階の女性割合》

役職 年度	理事・ 部長級	次長級	課長級	課長級 以上※1	課長 代理級	係長級	係長級 以上※2
令和3年度	0%	6.3%	21.1%	13.8%	28.6%	39.3%	26.5%
令和2年度	0%	0%	19.6%	13.6%	26.2%	30.5%	22.8%
令和元年度	0%	0%	20.5%	13.8%	18.6%	29.3%	20.5%
平成30年度	0%	0%	18.9%	13.7%	20.0%	29.0%	20.6%
平成29年度	0%	0%	22.8%	16.3%	12.8%	27.9%	19.8%
平成28年度	0%	8.3%	20.8%	15.8%	16.3%	31.4%	21.7%

※1：管理職とは課長級以上の役職

※2：理事・部長級から係長級以上の職員の女性割合

資料：人事課（各年度4月1日現在）

2 アンケート調査結果等からみる市の現状

プランの策定にあたり、市民や市内事業所を対象に、男女平等参画や性別による役割分担、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）²³などについての現状や課題、今後の方向性、男女平等参画施策についての意見等を把握するために調査を実施しました。

<実施時期> 令和3（2021）年8月5日（木）～ 令和3（2021）年8月20日（金）

<対象者数> 市民：泉南市内にお住まいの16歳以上の男女 1,500人（無作為抽出）

事業所：市内の従業員5人以上の事業所 500事業所（無作為抽出）

<調査方法> 郵送配布－郵送及びWEB回収

<回答者数>

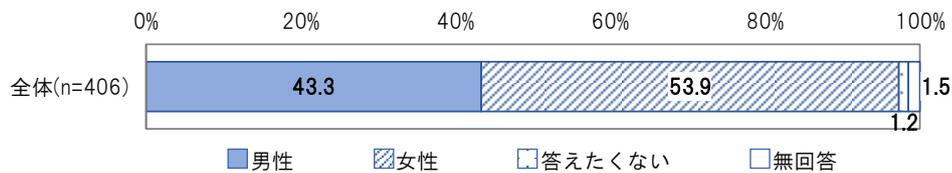
種別	対象者数	郵送戻り数	調査票到着数	回収数	有効回収数	有効回収率
市民	1,500	8	1,492	407	406	27.2%
事業所	500	4	496	146	145	29.2%

※「有効回収数」は回収数から無効票を除いた数、「有効回収率」は、調査票到着数を母数とした割合

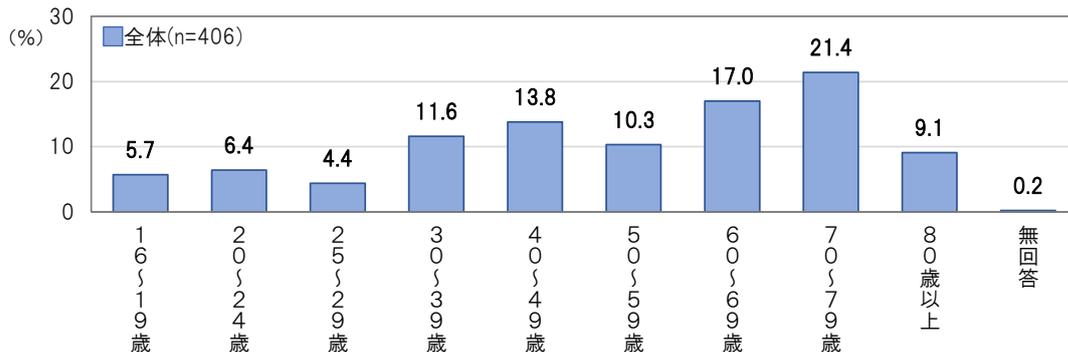
（1）市民アンケート調査

① 回答者の属性

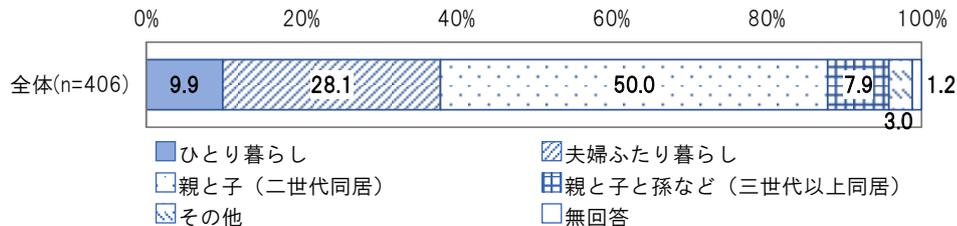
<性別>



<年齢>



<家族構成>



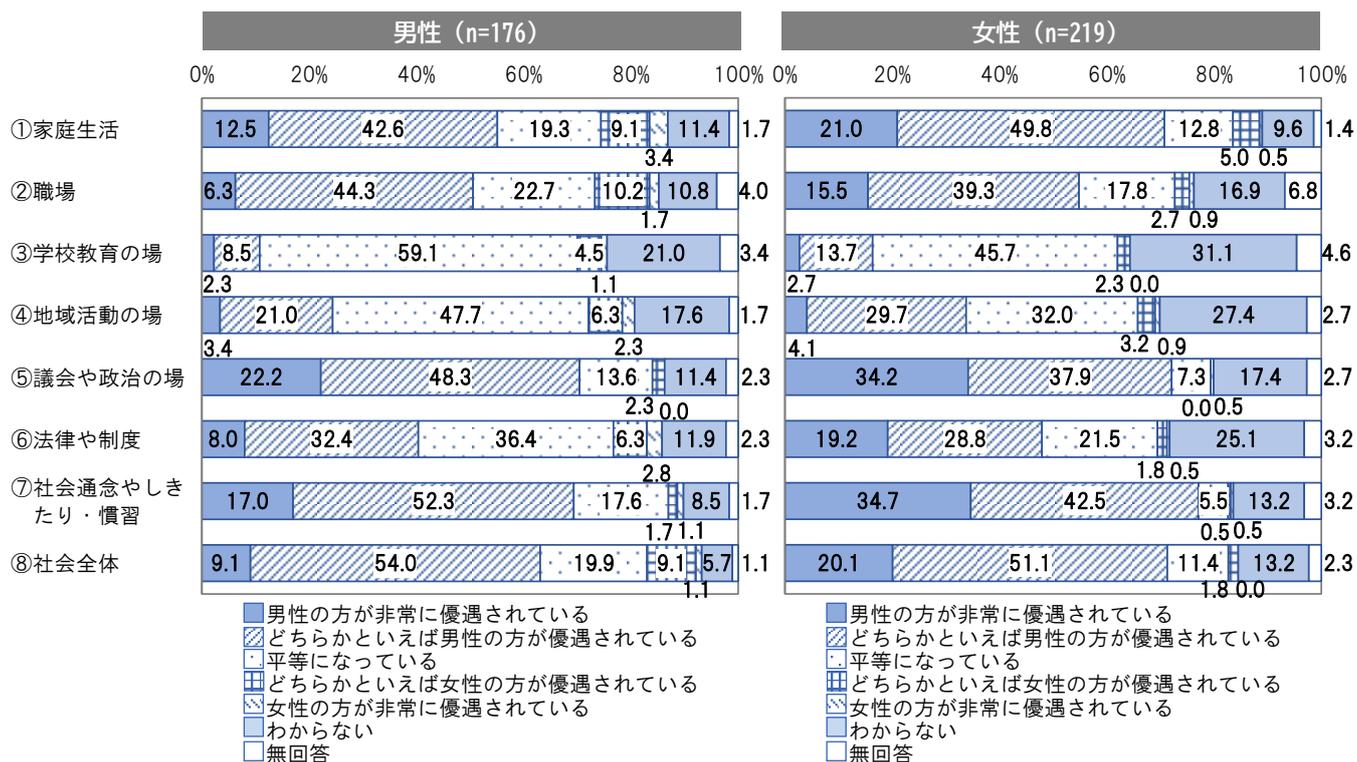
²³ ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

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、多様な生き方が選択・実現できること。

② 男女平等意識について

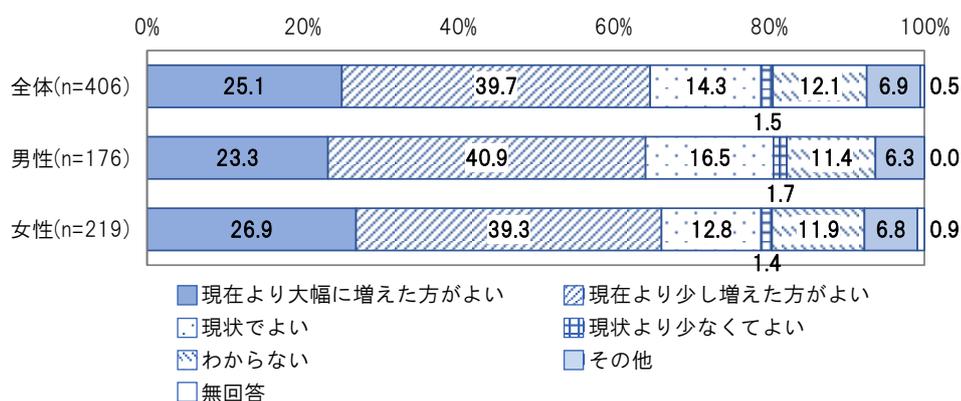
<男女の平等意識>

社会全体では「男性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合わせた『男性優遇』が男性で6割以上、女性で7割以上と、男性に比べて女性の方が男性優遇と感じています。分野別にみると、学校教育の場では「平等になっている」が高くなっているのに対し、その他の分野では『男性優遇』が高くなっています。特に、議会や政治の場、社会通念やしきたり・慣習などでは男性優遇と感じている人が多くなっています。



<政策決定の場への女性の参画>

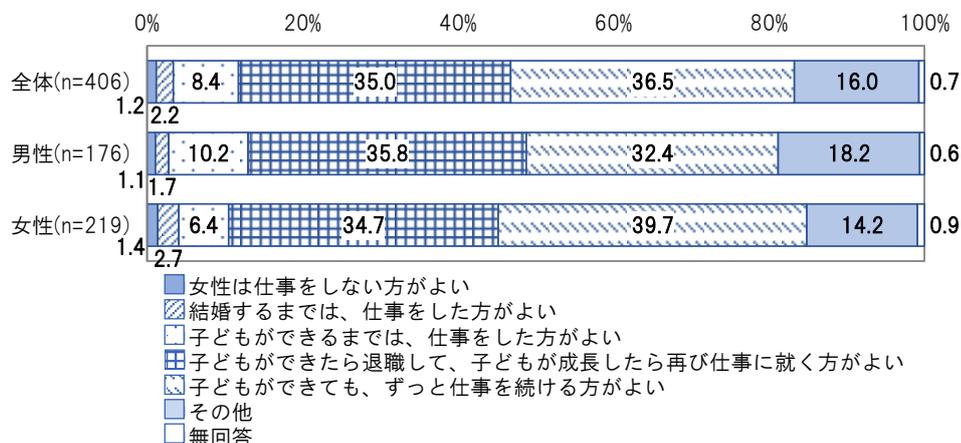
政策決定の場への女性の参画では、「現在より少し増えた方がよい」が約4割と最も高く、「現在より大幅に増えた方がよい」と合わせると『増えた方がよい』が6割以上を占めています。性別にみると、『増えた方がよい』では大きな差はみられないものの、「現状でよい」は男性に比べて女性で低くなっています。



③ 職業生活について

<女性の就労に対する考え>

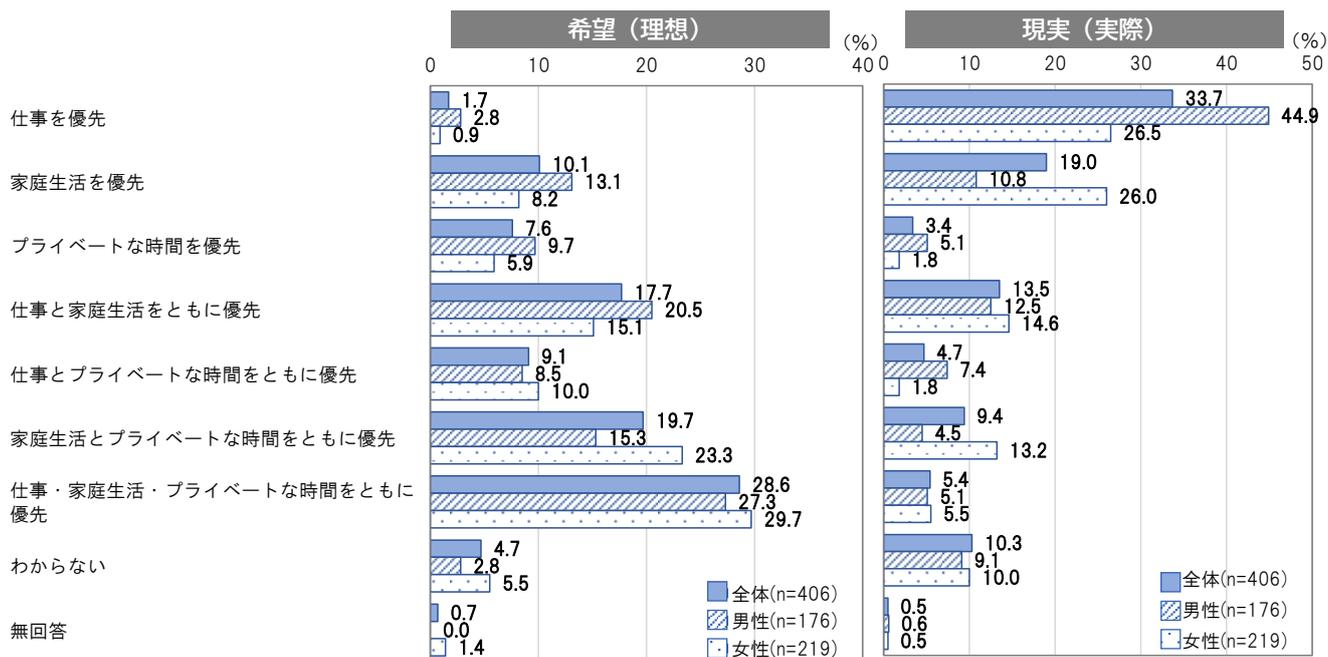
性別にみると、男性では「子どもができたなら退職して、子どもが成長したら再び仕事に就く方がよい」、女性では「子どもができて、ずっと仕事を続ける方がよい」が最も高くなっています。



<日常生活における優先度>

希望（理想）の優先度では、「仕事・家庭生活・プライベートな時間をともに優先」や「家庭生活とプライベートな時間をともに優先」などそれぞれのバランスを優先したい人が多いのに対し、現実（実際）には、男性では「仕事を優先」、女性では「仕事を優先」と「家庭生活を優先」が同程度で高くなっています。

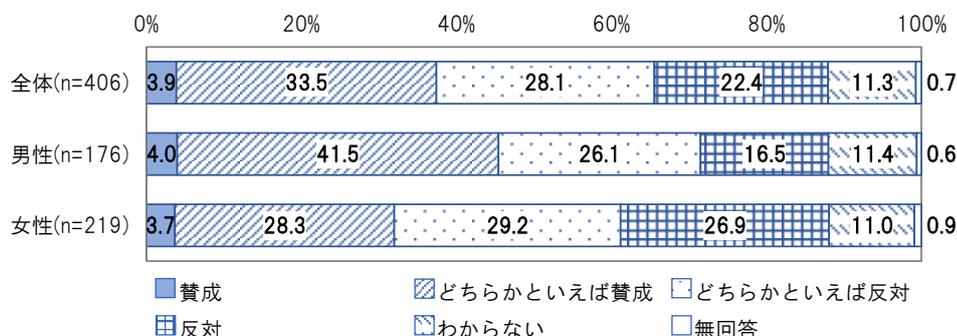
希望（理想）の優先度と比較すると、家庭生活やプライベートな時間を優先したい希望に対して、実際（現実）にはプライベートな時間を優先できている人は少なく、仕事を優先している人が多い結果となっています。



④ 家庭生活と男女の役割について

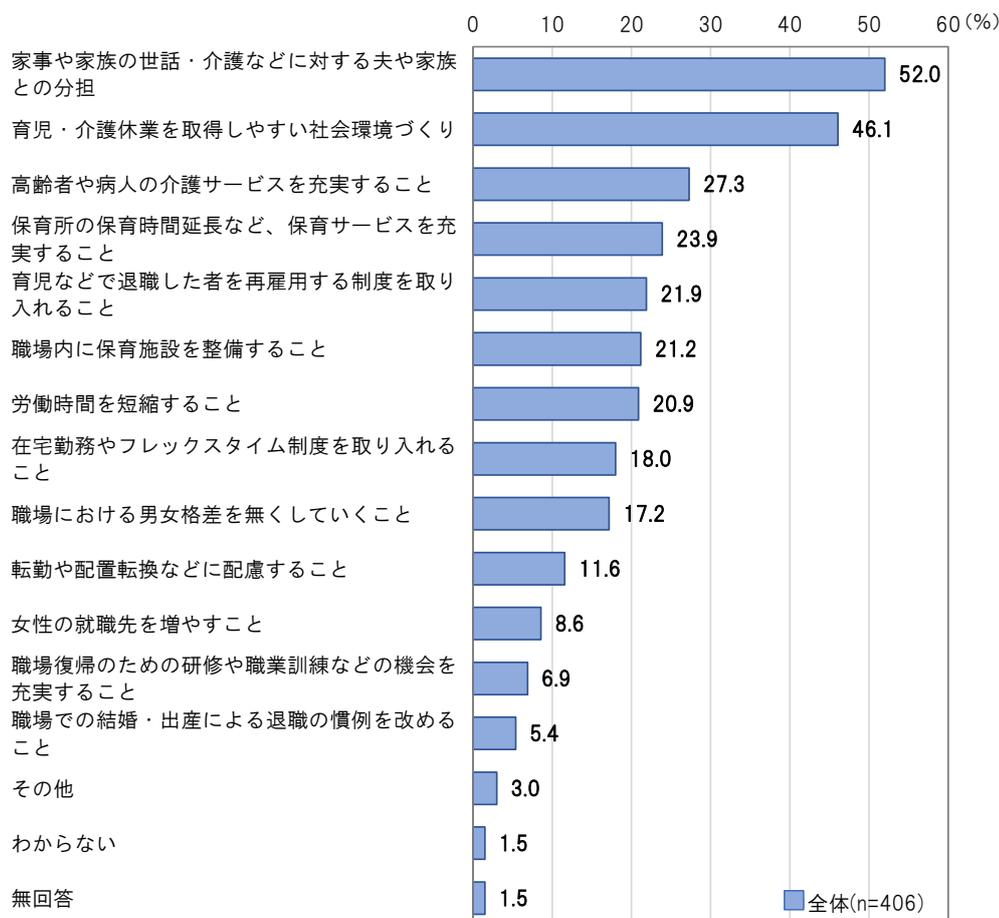
<「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方>

男性では『賛成』（「賛成」＋「どちらかといえば賛成」）が『反対』（「反対」＋「どちらかといえば反対」）をやや上回っているのに対し、女性では『反対』が半数を超えて『賛成』を大幅に上回っています。



<仕事と家庭の両立をし続けるために必要なこと>

「家事や家族の世話・介護などに対する夫や家族との分担」が最も高く、次いで「育児・介護休業²⁴を取得しやすい社会環境づくり」となっており、家庭での役割分担と環境づくりが必要とされています。



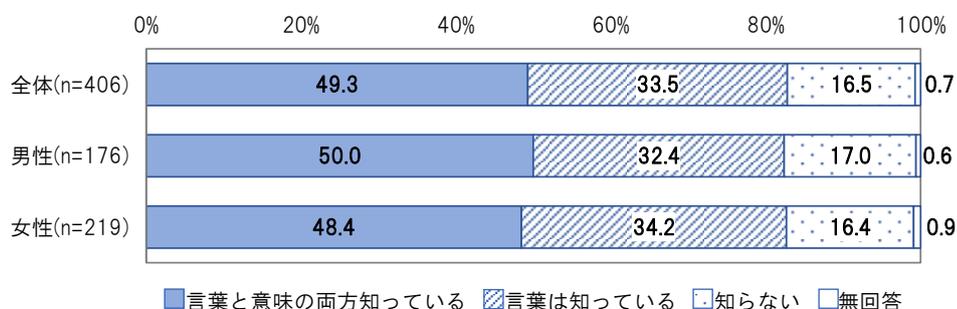
²⁴ 育児・介護休業

「育児休業」は、子を養育する労働者が法律に基づいて取得できる休業であり、「介護休業」は、一定の親族を介護する労働者が法律に基づいて取得できる休業を指す。

⑤ LGBT²⁵について

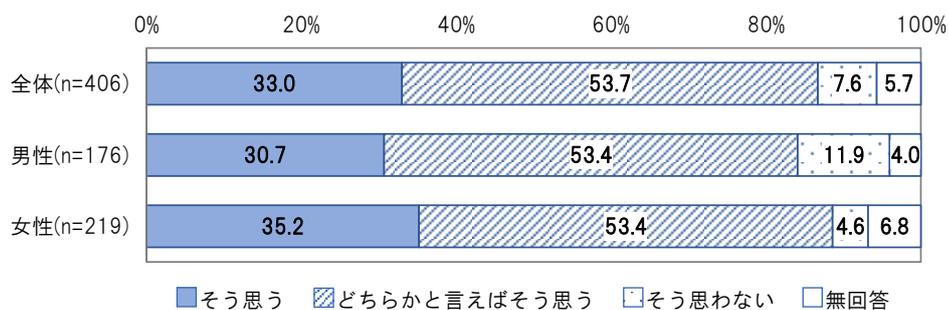
< LGBTの認知度 >

「言葉と意味の両方知っている」が約半数を占め、「言葉は知っている」と合わせると、言葉を知っている人は8割以上を占めている一方で、「知らない」が1割以上となっています。



< LGBT等の性的少数者の方の生活のしづらさ >

「どちらかといえばそう思う」が半数以上を占め、「そう思う」と合わせると、『(偏見や差別などの人権侵害により生活しづらいと) 思う』人が8割以上を占めています。

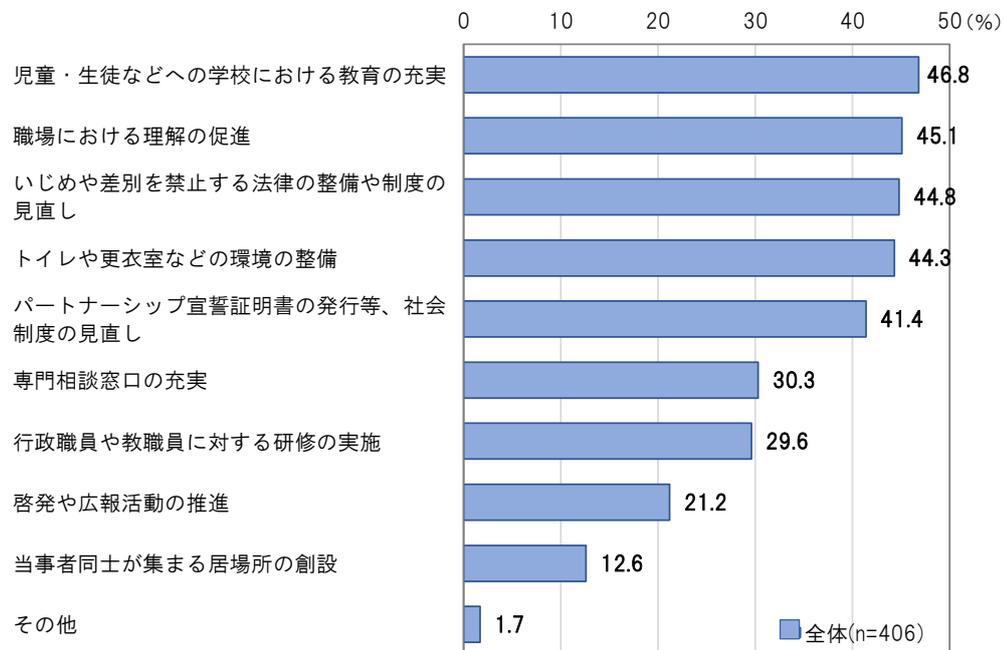


²⁵ LGBT (Lesbian Gay Bisexual Transgender)

レズビアン(女性の同性愛者)、ゲイ(男性の同性愛者)、バイセクシュアル(両性愛者)、トランスジェンダー(「身体の性」と「心の性」が一致しない人)、それぞれの頭文字を組み合わせたもので、性的マイノリティの総称として使用されるが、LGBT以外にも性のあり方はさまざまである。

< L G B T等の性的少数者に対する理解の促進や支援に必要なこと >

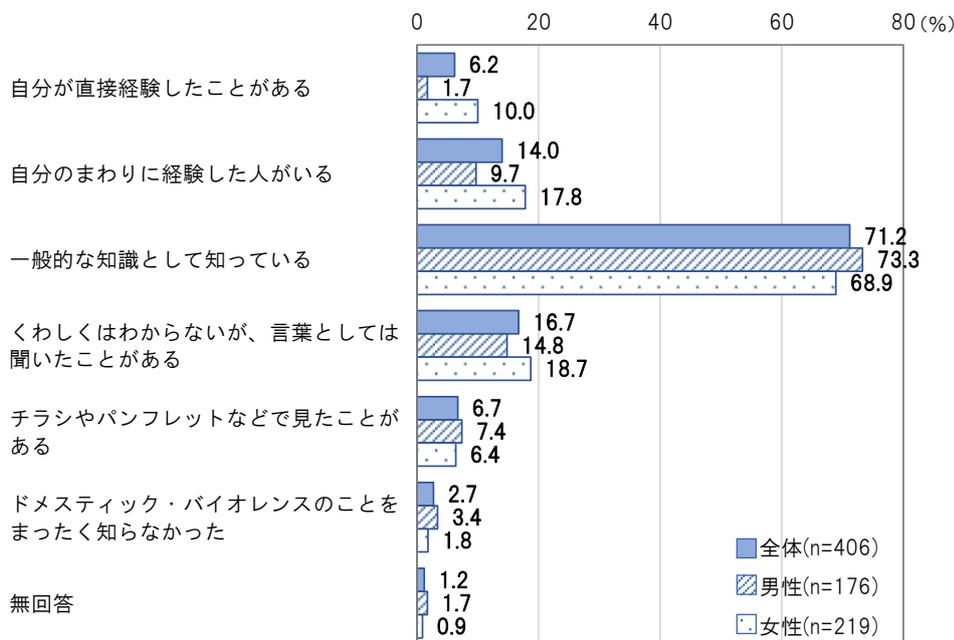
「児童・生徒などへの学校における教育の充実」が最も高く、次いで「職場における理解の促進」、「いじめや差別を禁止する法律の整備や制度の見直し」、「トイレや更衣室などの環境の整備」などとなっており、学校や職場での理解が必要とされています。



⑥ ドメスティック・バイオレンス（DV）について

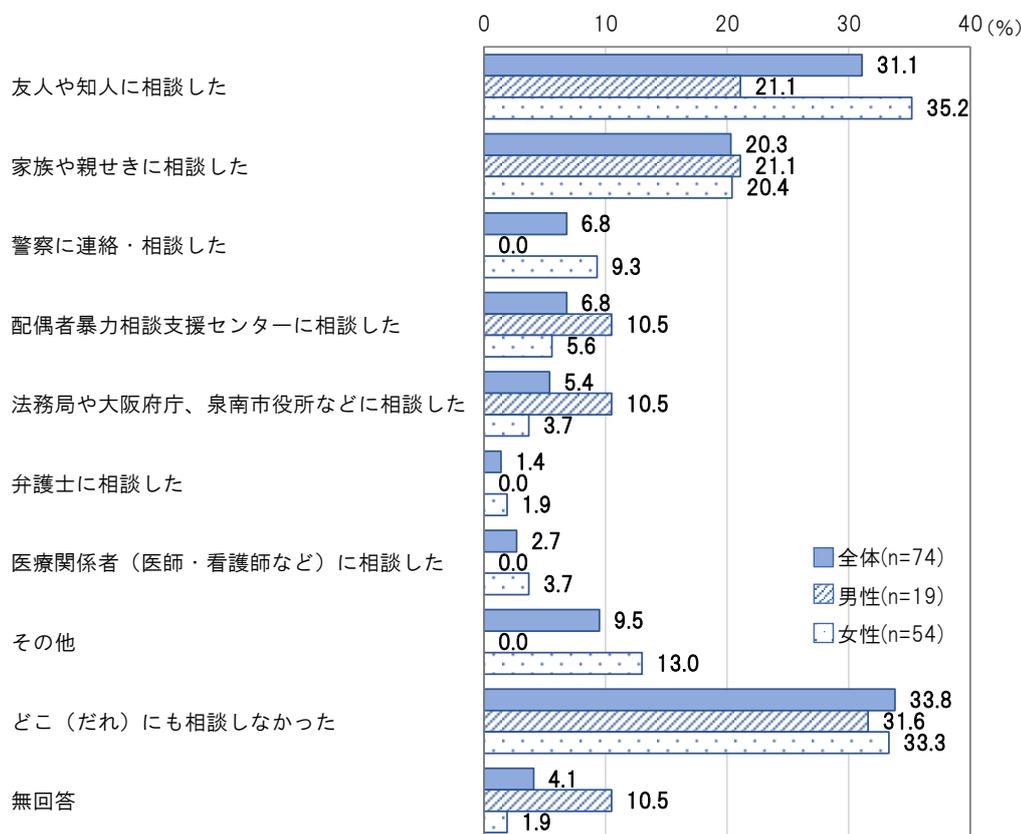
<DVの経験>

女性では「自分が直接経験したことがある」や「自分のまわりに経験した人がいる」で男性に比べてやや高く、特に自分自身が経験したことがある人は約1割となっています。



<DVの経験や見聞きしたことについての相談相手>

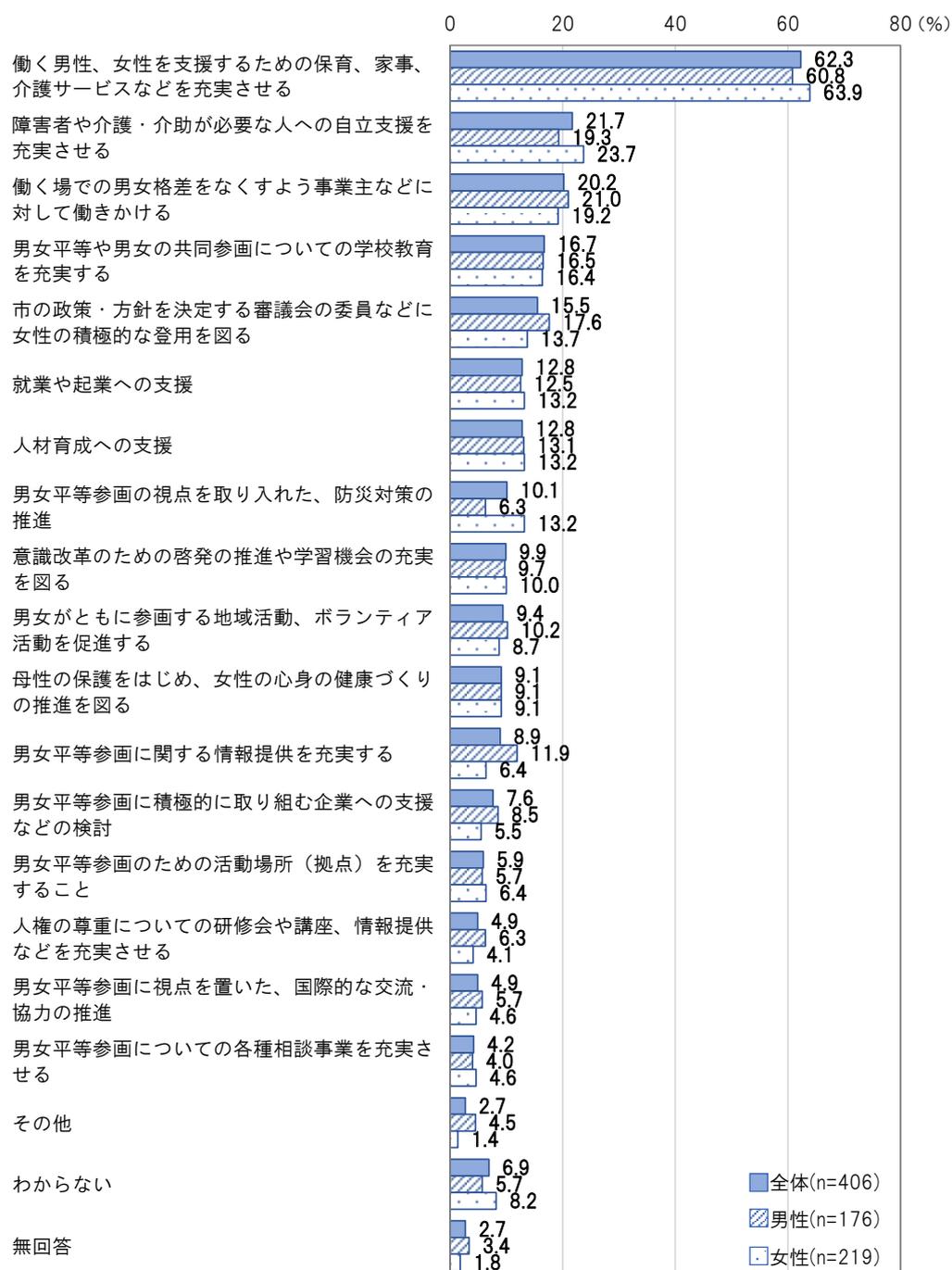
「どこ（だれ）にも相談しなかった」が3割を超えて最も高く、相談している人では「友人や知人」や「家族や親せき」が高くなっており、専門機関への相談が少なくなっています。



⑦ 男女平等参画について

＜男女平等参画を積極的に進めるために市が力をいれていくべきこと＞

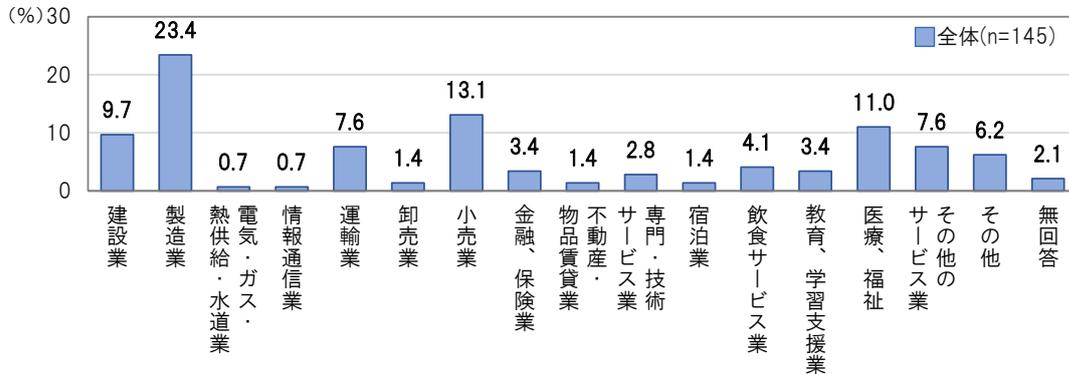
「働く男性、女性を支援するための保育、家事、介護サービスなどを充実させる」が6割以上を占めて最も高く、次いで「障害者や介護・介助が必要な人への自立支援を充実させる」、「働く場での男女格差をなくすよう事業主などに対して働きかける」の順となっており、仕事と家事や介護・子育てとの両立支援に向けたサービスの充実を望む人が多くなっています。



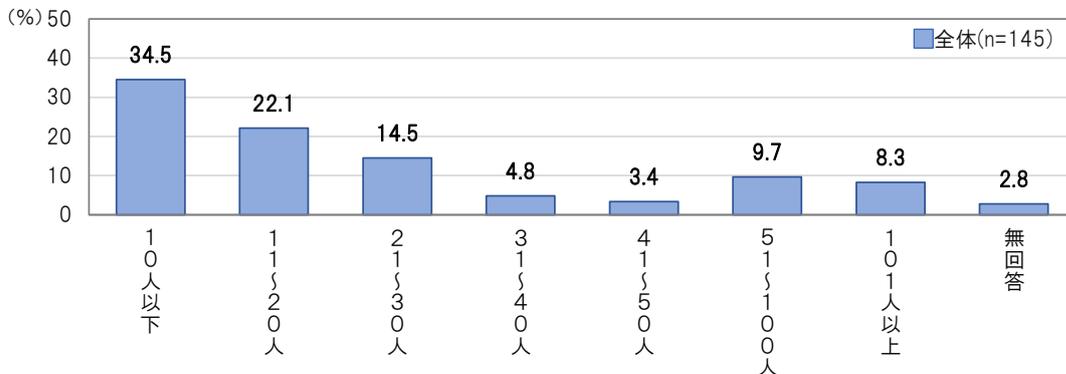
(2) 事業所アンケート調査

① 回答事業所の属性

<業種>

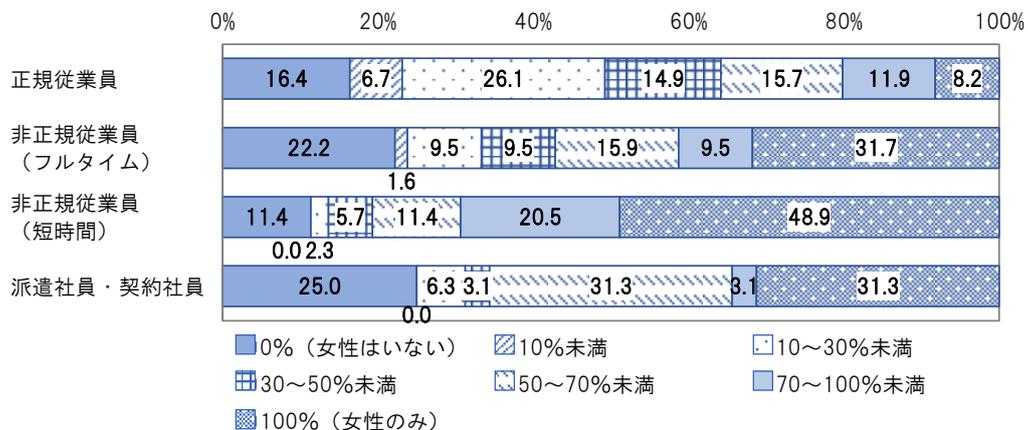


<従業員数>



<従業員の女性比率>

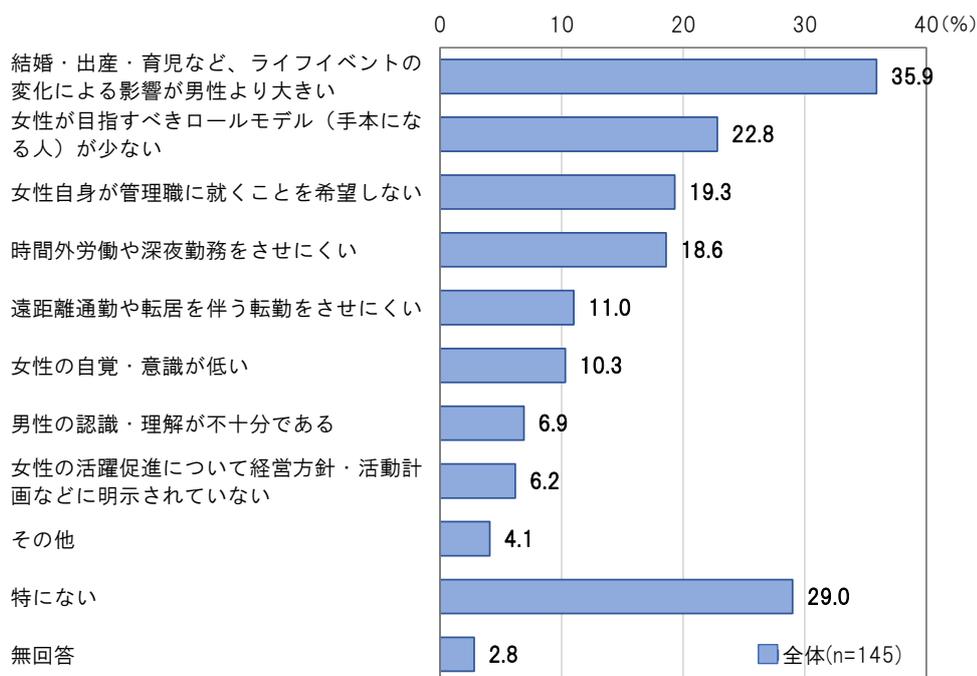
“正規従業員”では女性が30%未満の事業所が約半数となっているのに対し、“非正規従業員（フルタイム）”の女性が50%以上の事業所が6割近く、“非正規従業員（短時間）”の女性が50%以上の事業所が約8割を占めています。



② 女性の活躍推進について

<女性の活躍を促進する上での課題>

「結婚・出産・育児など、ライフイベントの変化による影響が男性より大きい」が3割以上を占めて最も高く、次いで「女性が目指すべきロールモデル（手本になる人）が少ない」、「女性自身が管理職に就くことを希望しない」、「時間外労働や深夜勤務をさせにくい」の順となっています。



²⁶ **ロールモデル**

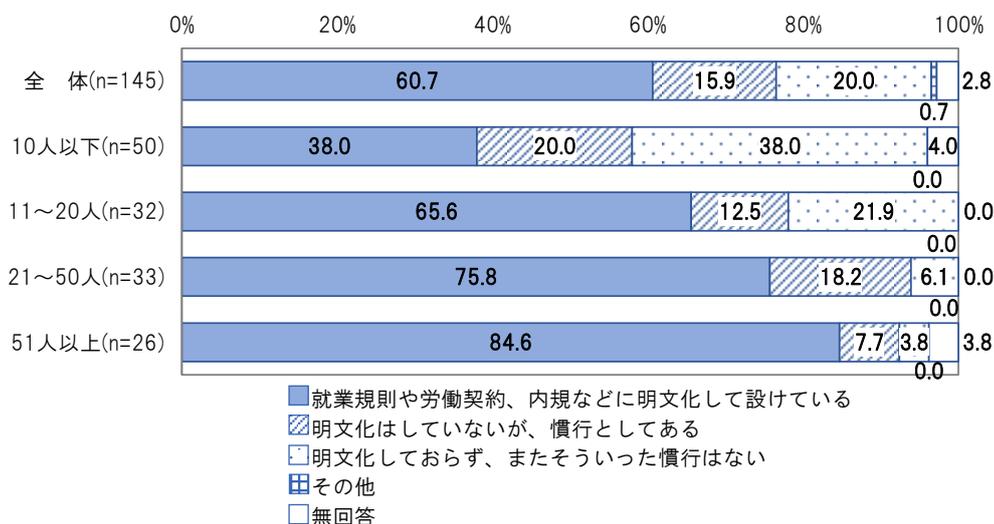
将来像を描いたり、自分のキャリア形成を考える際に参考にする役割モデルのこと。「女性のチャレンジ支援策について」（平成15（2003）年4月男女共同参画会議意見）では、一人ひとりが具体的に自分にあったチャレンジをイメージし選択できるよう、身近なモデル事例を提示する重要性が指摘されている。

③ ワーク・ライフ・バランス支援について

<育児・介護休業制度の規定の有無>

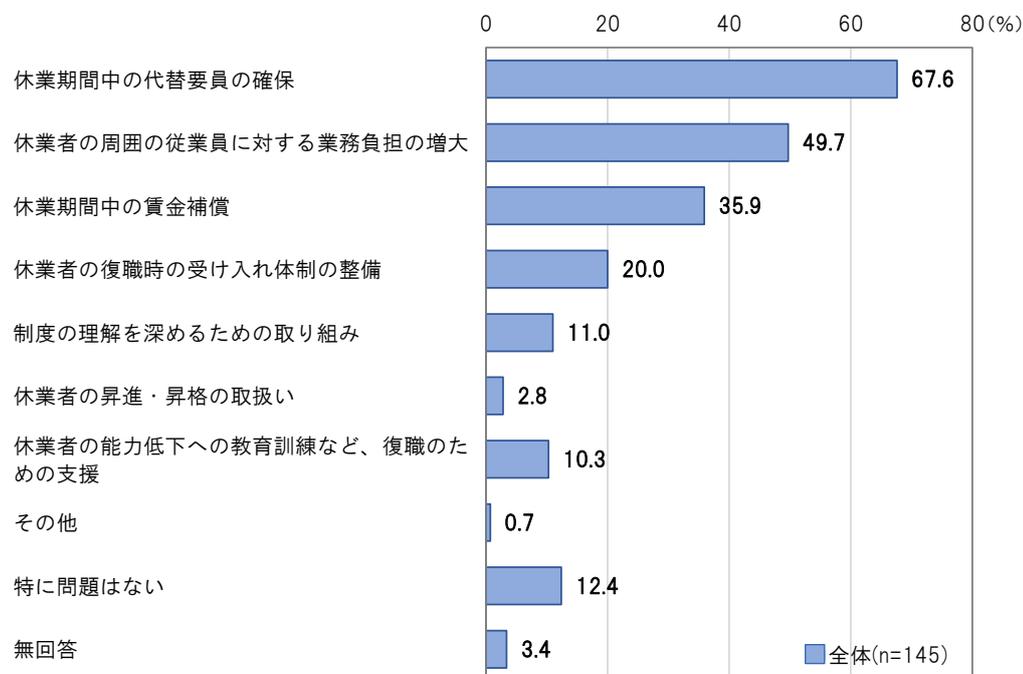
「就業規則や労働契約、内規などに明文化して設けている」が約6割と最も高くなっているものの、「明文化しておらず、またそういった慣行はない」が約2割となっています。

従業員規模が大きくなるにつれて「就業規則や労働契約、内規などに明文化して設けている」が高くなる傾向がみられ、51人以上の事業所では8割以上を占めています。



<育児・介護休業制度の活用を進めていく上での課題>

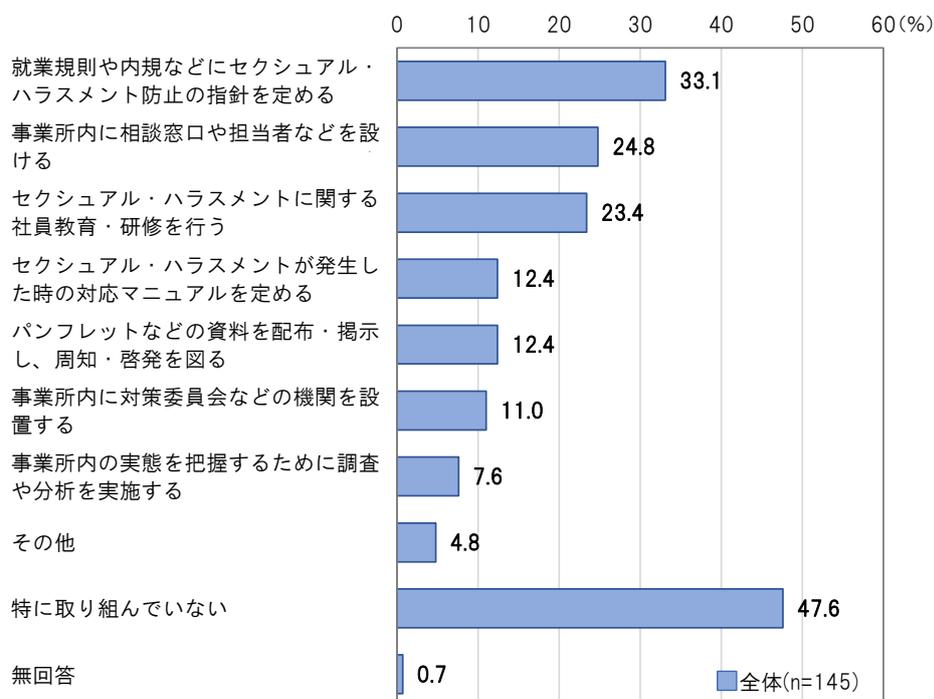
「休業期間中の代替要員の確保」が7割近くを占めて最も高く、次いで「休業者の周囲の従業員に対する業務負担の増大」、「休業期間中の賃金補償」の順となっています。



④ 職場でのいやがらせの防止について

<職場でセクシュアル・ハラスメントを防止するための取組>

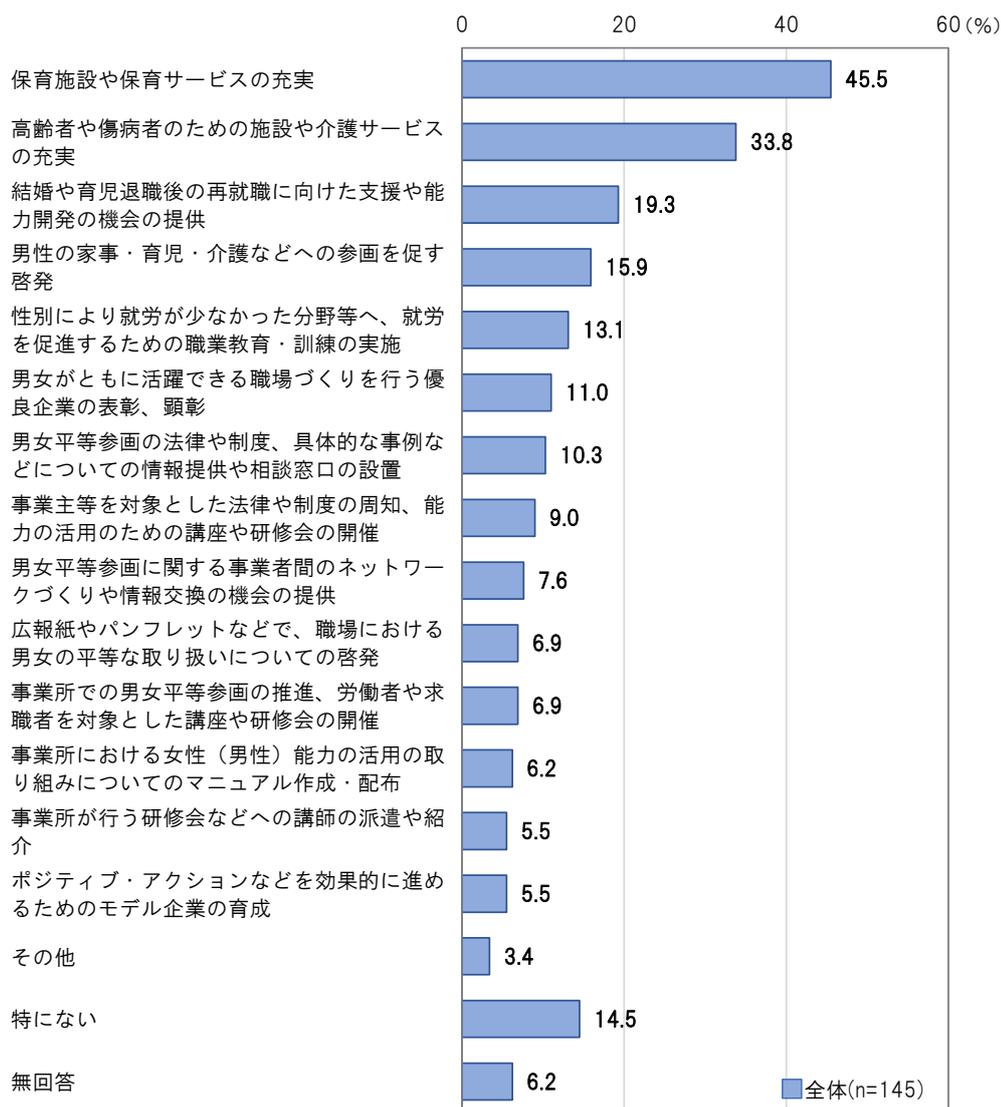
「特に取り組んでいない」が半数近くを占めて最も高くなっており、取り組んでいる事業所では、「就業規則や内規などにセクシュアル・ハラスメント防止の指針を定める」、「事業所内に相談窓口や担当者などを設ける」、「セクシュアル・ハラスメントに関する社員教育・研修を行う」などの順となっています。



⑤ 男女平等参画について

＜男女平等参画を積極的に進めるために市が力をいれていくべきこと＞

「保育施設や保育サービスの充実」が4割以上を占めて最も高く、次いで「高齢者や傷病者のための施設や介護サービスの充実」、「結婚や育児退職後の再就職に向けた支援や能力開発の機会の提供」、「男性の家事・育児・介護などへの参画を促す啓発」の順となっており、市民アンケート調査結果と同様に、仕事と家事や介護・子育てとの両立支援に向けたサービスの充実を望む事業所が多くなっています。



3 第3次プランの評価

第3次プランにおいて掲げた指標について、基本目標ごとに達成状況を評価しました。

【基本目標Ⅰ】男女平等参画で進める活力ある社会づくり

評価/◎：目標達成、○：目標は達成していないが改善傾向、△：現状維持、×：悪化傾向、－：判定不能

評価指標	第3次プラン		現状値 (令和2年度)	評価	
	基準値 (平成28年度)	目標値 (令和3年度)			
男女ともに住みやすい・住み続けたいまちだと思 う市民の割合	住みやすい	60.8% (平成22年)※	65%以上	67.1% (令和2年)※	○
	住み続けたい	61.9% (平成22年)※			
「社会通念・慣習」で「男女が平等になっ ている」と感じている人の割合		22.2% (平成22年)※	40%以上	10.6% (令和3年)※	×
市における審議会等の女性委員の割合		20.9%	40%以上 60%以下	23.4%	○
市における女性の管理職の割合		15.8%	20%以上	13.6%	×
せんなん男女平等参画ルーム（ステップ）の 登録グループ数		10グループ	13グループ	8グループ	×
「女性のための電話相談」相談件数		24件	70件	25件	△

※平成22年及び令和2年の数値は第5次及び第6次泉南市総合計画策定に係る市民意識調査、令和3年の数値は男女平等参画社会に関する意識調査の数値

市民意識調査から「男女ともに住みやすい・住み続けたいまちだと思いう市民の割合」は、現状値で目標値を達成または概ね達成となっている一方で、「社会通年・慣習で男女が平等になっている」と感じている市民の割合は、平成22(2010)年と比較すると低下しています。

女性の審議会等への参画は23.4%で、5年前に比べるとやや改善はしているものの目標の40%には到達していないのが現状です。

市における女性管理職の割合は、令和2(2020)年度の現状値で13.6%に留まっていますが、近年は、職員のキャリア支援や職務能力等の向上に向けた研修を実施しています。今後も女性管理職の育成につながる研修等について検討していく必要があります。

また、女性グループの育成や女性自身のエンパワーメントを支援するため、市民交流センター内に男女平等参画に関する資料や図書等を備えた『せんなん男女平等参画ルーム「ステップ」』を開設し、女性グループへの学習支援やグループ間の交流会、また、男女平等参画に関する研修会等の実施により、女性リーダーの育成に努めてきました。しかし、新型コロナウイルス感染症の影響による研修会の中止や、登録グループの減少など交流の機会が少なくなっており、オンライン形式等による新たな啓発手法や交流テーマの創出などを行っていく必要があります。

【基本目標Ⅱ】仕事と生活のバランスづくり【女性活躍推進計画】

評価/◎：目標達成、○：目標は達成していないが改善傾向、△：現状維持、×：悪化傾向、－：判定不能

評価指標	第3次プラン		現状値 (令和2年度)	評価
	基準値 (平成28年度)	目標値 (令和3年度)		
女性職員の活躍推進や男女が働きやすい職場づくりをめざした研修の開催回数	6回/年	6回/年	7回/年	◎
市内事業所への女性の活躍推進や男女が働きやすい職場づくりをめざした啓発資料の配布	1回/年	2回/年	1回/年	△
「男女いきいき・元気宣言」事業者制度 ²⁷ への登録企業数	0社	3社	0社	△
労働相談の開催回数及び相談件数	4回/年 0件	4回/年 10件	4回/年 2件	○
学童保育サービスの実施	9小学校区	9小学校区	10施設*	△
市における男性職員の「育児休業」取得者率	12.5%	25%	0%	×
男性に対する男女平等参画に関する講座等の回数	0回	1回以上/年	中止	－
市内事業所へのセクシュアル・ハラスメント防止啓発資料の配布	1回/年 76件	2回/年 100件	1回/年 45件	×

*学童保育サービスの10施設は、留守家庭児童会

市においては、平成30（2018）年度より毎年「働き方改革の推進に関する取組方針」を策定し、業務の見直し等による職員のワーク・ライフ・バランスの実現をめざすとともに、働きやすい職場環境づくりに向けて、ハラスメントやメンタルヘルス²⁸等の継続した研修を実施してきました。

市内事業所に対しては、大阪労働局やハローワーク、大阪府労働事務所等の関係機関と連携し、女性の活躍推進や働きやすい職場づくり、セクシュアル・ハラスメントの防止に向けて、研修の助成制度に関する情報提供や啓発冊子等の配布、労働相談などを実施してきました。しかしながら、大阪府の「男女いきいき・元気宣言」事業者登録数や市における男性職員の育児休業の取得者数については、特に低い状況となっているため、制度の更なる周知を含めた取組が必要となっています。

子育てに対する不安や負担を抱える家庭への支援については、子育てフォーラムや子育て講座、親子教室等を行ったほか、家族介護についても介護保険サービスやコミュニティケアの推進に向けた取組を行うなど、多様なライフスタイルに対応したサービスの拡充に努めてきました。

²⁷ 「男女いきいき・元気宣言」事業者制度

「女性の能力活用」や「仕事と家庭の両立支援」など、働く場における男女共同参画に向けた取組を進めるため、男性も女性もいきいき働くことのできる元気な企業・団体をめざして頑張っている事業者を、大阪府が「男女いきいき・元気宣言」事業者として登録し、その取組を応援する制度。（平成15（2003）年1月より募集受付開始）

²⁸ メンタルヘルス

精神面における健康のこと。心の健康、精神衛生、精神保健などとも呼ばれる。

今後も、仕事と家庭の両立に向けたワーク・ライフ・バランスの推進に向け、子育てや介護の支援サービスについても、引き続き必要な人が必要なサービスを受けられる体制整備を行っていく必要があります。

【基本目標Ⅲ】誰もが自分らしく生きられる暮らしづくり

評価／◎：目標達成、○：目標は達成していないが改善傾向、△：現状維持、×：悪化傾向、－：判定不能

評価指標	第3次プラン		現状値 (令和2年度)	評価	
	基準値 (平成28年度)	目標値 (令和3年度)			
相談員への研修の開催回数	1回/年	1回以上/年	1回/年	◎	
乳がん・子宮がん検診受診率	乳がん	17.6%	40.0%	16.6%	△
	子宮がん	24.6%	35.0%	23.7%	△
女性の心とからだの健康を保つための情報提供の回数	2回/年 35件	3回/年 50件	0回	×	
リプロダクティブ・ヘルス/ライツ ²⁹ (性と生殖に関する健康と権利)という考え方を普及するためのセミナーの開催回数	1回/年	1回以上/年	0回	×	
若者向けの性感染症や望まない妊娠の回避、喫煙、薬物依存などに関するセミナーの開催回数	1回/年 35人	4回/年 100人	1回/年 34人	△	

女性特有の課題に対して、生きづらさを抱える本人の課題解決に対する支援を行うため、専門のカウンセラーによる女性相談（面接相談）及びボランティア相談員による電話相談を実施しており、年々多様化・複雑化する相談内容に適切に対応するため、相談員等のスキルアップ研修を実施してきました。

また、生涯を通しての健康づくりを支援するため、妊婦健診や産後健診等を実施するとともに、男性に向けた学習機会として、「はじめまして赤ちゃん」の開催などにより、出産時期の夫の役割や妊婦疑似体験、沐浴実習などを行ってきました。乳がん検診・子宮がん検診の受診率は目標に達しておらず、受診率の向上に向けた更なる周知を進めていく必要があります。加えて、女性の健康を保つための情報提供やリプロダクティブ・ヘルス/ライツについての考え方を正しく理解してもらうための定期的な啓発講座など、学習機会を提供していく必要があります。

若い世代に向けては、命の大切さについての教育を中心とした性に関する指導を実施しており、引き続き学習機会を提供していきます。

今後も、さまざまな困難を抱える人々への支援や多様化・複雑化する相談内容に適切に対応するため、庁内関係部署や各関係機関と連携した相談体制の充実を図るとともに、さまざまな機会を通じた啓発活動を実施することが必要です。

²⁹ 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」と訳される。子どもを産む・産まない、産むとすればいつ何人産むか、安全な妊娠・出産、避妊などを含め、女性の自己決定を尊重し、女性が自らの体にかかわる身体的・精神的・社会的な権利を基本的人権としてもつことを意味する。

【基本目標Ⅳ】男女平等参画の意識づくり

評価/◎：目標達成、○：目標は達成していないが改善傾向、△：現状維持、×：悪化傾向、－：判定不能

評価指標	第3次プラン		現状値 (令和2年度)	評価
	基準値 (平成28年度)	目標値 (令和3年度)		
学校教育の中で、男女平等参画に関する授業を実施した回数	2回/年 (小中学校)	2回以上/年 (小中学校)	2回/年 (小中学校)	◎
男女平等参画をテーマにした講座やセミナーの参加者数	419人	600人	中止	－

「泉南市男女平等教育基本方針」に基づき、男女混合名簿をはじめ、各学校園所におけるさまざまな教育活動の中で男女平等教育に関わる取組を実施してきました。児童・生徒に対しては、性別役割分担意識や固定概念にとらわれない職業体験学習の実施、教員関係者については、ジェンダーに関する理解を深めるため、各学校園所の内部研修において、LGBT当事者との出会いや多様な性についての学習を推進してきました。

近年ではインターネットやメディアを通じて手軽に情報が入手できるようになり、メディアがもたらす情報を正しく理解し、男女平等参画の視点に立った「メディア・リテラシー(主体的に情報を読み解き活用する能力)」の力が求められることから、子どもの頃からの学習の機会を提供してきました。ICT³⁰(Information and Communication Technology: 情報通信技術)の発展やSNS³¹(Social Networking Service)の普及が進む中、引き続き、メディア・リテラシーに関する理解促進を図る取組が必要です。

また、市民に向けては、広報せんなんや市ホームページ、男女平等参画情報冊子「ステップ」において、男女平等参画に関する情報や取組等について継続的に情報提供や啓発を行ってきました。今後とも必要な人に必要な情報が届くよう広報・周知方法等を検討していく必要があります。令和2(2020)年以降は、新型コロナウイルス感染症の影響により、啓発講座や研修会等の中止が相次いだため、オンライン形式による講座開催など、感染症に対応した多様な手法による啓発・学習活動の機会を提供していく必要もあります。

³⁰ ICT

「Information and Communication Technology(情報通信技術)」の略で、通信技術を活用したコミュニケーションを指す。情報処理だけではなく、インターネットのような通信技術を利用した産業やサービスなどの総称。

³¹ SNS

「Social Networking Service(ソーシャルネットワーキングサービス)」の略で、人と人との社会的な繋がりを維持・促進するさまざまな機能を提供する、会員制のオンラインサービス。

【基本目標V】あらゆる暴力の根絶を基本とした安心づくり【DV防止基本計画】

評価／◎：目標達成、○：目標は達成していないが改善傾向、△：現状維持、×：悪化傾向、－：判定不能

評価指標	第3次プラン		現状値 (令和2年度)	評価
	基準値 (平成28年度)	目標値 (令和3年度)		
ドメスティック・バイオレンス（DV）に関する連絡会議の開催回数	1回/年	1回以上/年	中止	－
若者へのデートDV ³² 防止啓発事業の実施	2回/年	1回以上/年	2回/年	◎

デートDVの防止や将来のDV被害者・加害者をつくらないために、若い世代からの知識の習得に向けて、教職員への研修や児童・生徒への学習機会を提供するとともに、相談窓口の設置や保護者懇談・子どもの観察などを通じた実態把握や未然防止に努めてきました。

DV被害の早期発見・早期対応に向けては、さまざまな媒体を活用しながら相談窓口についての情報発信を行っており、在住外国人に対しても、5か国語翻訳版の「泉南市 市役所サービスガイドブック」を用いての情報提供に努めてきました。

また、DV相談については、さまざまな相談窓口からつながる場合や生命の危険を伴う緊急対応が必要なケース等もあるため、庁内関係部署や警察、大阪府女性相談センターで構成する「DV防止連絡会」を定期的に開催し、顔の見える連携強化を図ってきました。令和2（2020）年度については、新型コロナウイルス感染症の影響により開催できなかったため、今後はオンライン形式による対応を行っていく必要があります。

子どもや高齢者、障害のある人への虐待、セクシュアル・ハラスメントなどのあらゆる暴力の防止に向けて、相談窓口の広報・周知を引き続き進めていくとともに、相談することの必要性についても周知していくことが必要です。

³² デートDV

DVの中でも特に、交際しているカップル間で起こる暴力をいう。身体的暴力だけでなく、精神的暴力、社会的暴力、経済的暴力、性的暴力なども含まれる。

4 男女平等参画推進の課題

(1) 政策・方針決定の場への女性参画の必要性

男女平等社会の実現には、政策・方針決定の場への女性の参画が不可欠ですが、女性の社会参画、意思決定過程への参画は遅れており、全国的にも低水準となっています。

本市においても、第3次プランの計画期間において、審議会等における女性委員の割合は20%程度で推移しており、依然として目標値(40%以上60%未満)には隔たりがあるとともに、女性委員がいない審議会等も存在している状況です。また、地域活動や防災分野においては、特定の性や年齢層で担われていることが多くなっているのが現状です。

少子高齢化や人口減少が進む中において、持続可能で活力ある地域社会を実現するためには、多様な人材の能力の活用等が必要であることから、かけ声に終わることなく、積極的な格差是正に向けて具体的な仕組みをつくることで、女性の力の発揮と活躍する場を拡大するなど、さまざまな分野において女性の参画を進めていく必要があります。

(2) ワーク・ライフ・バランスの推進

市民アンケート調査では、女性が仕事をすることに對して、「子どもができてもずっと仕事を続ける方がよい」と考える女性の割合は39.7%と約4割を占めており、女性の就労意向の高さがうかがえます。また、市に望む施策としては、働く男性・女性を支援するための保育、家事、介護サービスなどを充実させることが望まれています。

厚生労働省の「令和2(2020)年度雇用均等基本調査」によると、育児休業取得率は女性が8割以上と高くなっているのに対し、男性は1割程度と低い数字に留まっており、本市においても、ここ数年は、男性職員の育児休業取得者はいない状況となっています。

また、新型コロナウイルス感染症予防対策にともない、近年ではリモートワークなど働き方が多様化し、家族が家庭内で過ごす時間が増える一方で、急増した家事・育児の多くは依然として女性が担っている現状があります。

働き方や家族の中での役割分担を見直すきっかけになるよう、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、男女の固定的な性別役割分担意識³³の解消に向けた更なる啓発を進め、市民一人ひとりが仕事と家庭生活を両立できる環境を整備していくことが必要です。

³³ 固定的な性別役割分担意識

男女問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的な業務」等のように、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方のこと。

(3) 男女平等参画への意識づくり

市民アンケート調査では、さまざまな場面で男女の地位の平等感が偏っているとの意見が多く、特に、社会通念やしきたり・慣習などでは男性優遇と感じている女性の割合が7割以上となっています。

国の「第5次男女共同参画基本計画」においても、男女共同参画の取組の進展が未だ十分でない要因の一つとして、社会全体において固定的な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）³⁴が存在していることが挙げられています。

すべての人が男女平等参画を自分の問題としてとらえることができるよう、子どもの頃からの男女平等参画の理解促進を図るとともに、地域や職場等での自発的学習活動への支援を行うなど、引き続き男女平等参画社会の実現に向けた意識づくりが必要です。

家庭や地域、職場、学校など、あらゆる場において、いまだ残る固定的な性別役割分担意識や一方に不利な慣行、待遇などを見直し、更なる男女平等参画を促進する学習機会の提供など取組を進めることが必要です。

(4) あらゆる暴力の根絶

市民アンケート調査では、DVの経験や見聞きしたことについての相談相手は、「どこ（だれ）にも相談しなかった」が3割以上を占め、相談しなかった理由では「相談するほどのことではないと思った」が約3割と、最も高い割合となりました。早期発見、迅速な対応、被害を受けた人の保護など、適切な対応が図られるよう、広く相談窓口の情報提供を行うとともに、DVに関する基本的な知識の啓発などを併せて行っていく必要があります。

また、近年では、新型コロナウイルス感染症の拡大防止対策である外出自粛や新しい生活様式の適用など、人々の暮らし方の変化に伴う生活不安によるストレス等からDV、虐待、性暴力の増加がみられるとともに深刻化し、DVや性暴力の被害者は圧倒的に女性が多数となっている状況です。あらゆる暴力は、心身を傷つけるのみならず、自己肯定感や自尊感情を失わせる許しがたい人権侵害であり、男女平等参画社会を形成していく上で克服すべき重要な課題です。

今後も引き続き相談体制を充実させるとともに、DV専門相談窓口など必要な情報が必要な人に届くよう、更なる周知を行っていく必要があります。

³⁴ 無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）

無意識の根拠のない思いこみや偏見のこと。過去の経験や見聞きしたことから、自分のモノの見方だけで人の能力や仕事のやり方を決めつけてしまうようなことを指す。

(5) 生活において困難な状況に置かれている人々への対応

非正規雇用労働者の割合が男性に比べて女性で高いことや、女性が出産・育児期にいったん就労を中断する機会が多いこと、男女間の賃金格差など、経済社会における男女が置かれた状況の違いを背景として、特に母子世帯や単身女性が貧困状態に陥りやすい状況にあります。また、近年では新型コロナウイルス感染症による影響が長期化する中で、非正規雇用者数が大幅に減少しており、女性が経済的により厳しい状況となっています。

また、性的指向や性自認に関すること、障害があること、外国人やルーツが外国であることなどを理由とした社会的困難を抱える人が、固定的な性別役割分担意識などに基づき、更に複合的な困難を抱えている場合もあります。人々が生活において直面する困難は多岐にわたり、それらの問題を解決できるよう、行政内の関係部署が連携し、個人のさまざまな生き方に沿ったそれぞれの課題に応じた支援を行っていくことが必要です。