資料1-1

第４次吉川市男女共同参画基本計画

令和４年度進捗状況報告（概要）

基本目標Ⅰ　ジェンダー平等の意識づくり

▶男女の平等意識　66.8%／80.0%

▶男女の役割分担について「理想」と「現実」で、最も多い選択肢の一致

R2 結果：不一致　目標値：一致（※R7 年度基礎調査予定）

1. 人権の尊重
   1) 人権尊重意識の醸成
   2) ジェンダー平等に関する啓発
   3) 多様な性への配慮
   4) メディアリテラシーの向上
2. ジェンダー平等教育の推進
   1) 学校等におけるジェンダー平等教育の推進
   2) 地域・家庭におけるジェンダー平等教育の推進

（１）取組み状況

令和４年度男女共同参画啓発事業のテーマは、地域減災は性別に関わらず、市民の関心が高いことから、昨年度に引き続き「多様な視点×減災対策」として、パネル展示やイベントの開催、啓発紙の全戸配布を実施した。イベント第１弾「私が力を発揮する減災対策」では、県男女共同参画推進センター職員による講義、市民参加の意見交換を行った。続いて第２弾「多様な参画のしくみを考える」においては、市民と市長の座談会を開催した。※令和４年度男女共同参画啓発紙 参照

また、令和４年２月から開始した「吉川市パートナーシップ宣誓制度」は、性的少数者の困難や生きづらさを軽減し、多様性を認め合い人権を尊重するまちづくりの推進につながる取り組みとして導入され、同年３月には１組の申請があり、宣誓書の交付を行った。

（２）成果と課題

啓発イベントは、今年度においても感染症拡大防止に配慮した。対面形式の開催としたため、事前に参加者を限定し、第１弾は１６人、第２弾は６人が参加した。自治会長等、地域減災に取り組んでいる方や関心が高い方が集まり、地域の現状と多様な参画について意見交換ができた。

基本目標Ⅱ　配偶者等に対するあらゆる暴力のない社会づくり

▶DV 経験者の相談しなかった割合　R2 年度 10.1%※／5.0%（※R7 年度基礎調査予定）

1. 暴力を許さない意識の醸成
   1)DV 等の防止に向けた理解促進
   2)若年者に対する予防教育・啓発の推進
2. ひとりで悩みを抱え込むことのない相談支援
   1)DV 被害者等に対する相談体制の充実
   2)被害者の安全確保と緊急避難
   3)自立のための支援体制の充実
   4)市民・関係機関との連携強化

（１）取組み状況

広報よしかわや市ホームページ、おあしす内での展示、各種案内や啓発物などの媒体を活用し、DV 防止に関する情報提供や啓発を実施した。また、「吉川市配偶者暴力相談支援センター」においては、必要に応じて庁内関係課との連携を図りながら DV 等に関する相談に応じた。

（２）成果と課題

令和３、４年度の相談件数が減少しているが、全国的には減少傾向ではなく、被害者の潜在化が懸念される。また、相談内容の多様化により、相談者が当センター以外の相談窓口（警察署、生活保護、子育て等）を利用していることも考えられる。

引き続き、市民へ DV に関する情報提供と、相談窓口である「吉川市配偶者暴力相談支援センター」を周知していく。庁内では窓口業務等市民と接する機会のある部署へ、DV 理解につながる情報の提供、DV 被害と関わる部署等と連携し、被害者の早期発見や支援につなげていく。

参考：ＤＶ相談受付状況（述べ件数）

	R4	R3	R2	R1	H30	H29	H28	H27
来　所	44	44	54	67	47	40	37	64
電　話	23	45	88	66	24	35	49	58
出張	0	1	1	0	3	4	29	134
その他	10	6	11	25	16	36		
合　計 （うち男性）	77 (4)	96 (5)	154 (6)	158 (3)	90 (6)	115 (3)	115 (1)	256 (0)
うち新規	36	32	48	45	32	32	23	41
うち再来	41	64	106	113	58	83	92	215

参考：児童相談実件数（子育て支援課提供）

年　度	児　童　相　談　件　数
H28	２７８件（うち虐待件数１８６件）
H29	３１４件（うち虐待件数１８９件）
H30	４５９件（うち虐待件数２９１件）
R1	５８６件（うち虐待件数２９９件）
R2	５４４件（うち虐待相談件数 70 件：継続分等除く） 対応件数（内訳：身体 14、心理 27、性的 3、ネグレクト 26）
R3	６２９件（うち虐待相談件数 56 件：継続分等を除く） 対応件数（内訳：身体 13、心理 30、性的 0、ネグレクト 13）
R4	５６２件（うち虐待相談件数 63 件：継続分等を除く） 対応件数（内訳：身体 34、心理 18、性的 1、ネグレクト 10）

基本目標Ⅲ　安心して暮らせる環境づくり

▶男女の役割分担について「理想」と「現実」で、最も多い選択肢の一致
R2 結果：不一致　目標値：一致（※R7 年度基礎調査予定）

1. **健康で自立した生活支援**
   1) いのちと性を尊重する環境づくり
   2) 性差や年代に応じた心と身体の健康と生活支援
2. **ともに支え合う地域社会づくり**
   1) 「市民交流センターおあしす」による男女共同参画の推進
   2) 切れ目のない子育て支援
   3) ともに支える介護支援
   4) 多様性に配慮した視点に立った減災対策
   5) 多文化共生の地域づくり

（１）取組み状況

おあしすエントランスにおいて、おあしすと市で連携し啓発パネルの展示や、２階男女共同参画コーナーを活用した情報発信を行った。

また、おあしす主催の啓発事業として講座『無意識の思い込み「アンコンシャス・バイアス」って？～男がすべき？女がすべき？…それって当たり前？～』を開催した。

（２）成果と課題

世代問わず、様々な市民が利用する「おあしす」において、男女共同参画に関する情報発信や啓発事業を行い、「おあしす」が男女共同参画を推進する拠点であることを、広く市民に認知される取り組みを引き続き行っていく。

「男女共同参画週間」啓発パネル展示

「女性に対する暴力をなくす運動」パネル展示

おあしす主催事業

基本目標Ⅳ　誰もが活躍できる社会づくり

▶審議会等における女性委員の登用率　35.7%／40.0%

▶女性委員が 40%以上を占める審議会等の割合　52.6%／50.0%

▶管理監督職に占める女性職員の登用率　24.8%／30.0%

1. **政策・方針決定への女性の参画推進**
   1) 多様な市民の市政参画の促進
   2) 女性のエンパワーメントの拡大
2. **多様な働き方への支援**
   1) 働く場における男女共同参画・女性活躍の促進
   2) 誰もが能力を発揮できる就業支援
   3) ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた支援
3. **市が先頭に立って推進する男女共同参画・女性活躍**
   1) 多様な職員の視点が活かされる市政運営
   2) ワーク・ライフ・バランスの早期実現に向けた支援
   3) 育児・介護をしながら働く職員への支援

【審議会等における女性登用率について】

（１）取り組み状況

市民参画審議会資料を基に、毎年度審議等委員の改選時に合わせ、女性委員の割合をチェックし、委員の選出母体等に関する庁内ヒアリングを実施。女性委員の割合が低い場合は女性人材リストの活用を促した。

＜ヒアリング内容＞

・年度中に審議会等委員の選任を行う所管課を対象とし、審議会等委員の選出母体や公募委員の状況を聞く。

・「吉川市女性人材リスト」の活用を依頼するとともに、所管課でつながりのある有識者等の女性人材について聞く。

・状況に応じ、選出母体の見直しや、公募委員の選考基準における男女比率の配慮について依頼する。

（２）成果と課題

平成 30 年度から開始した審議会等の庁内ヒアリングによって、各関係部署で女性委員登用の意識が高まり、計画目標値（登用率 40.0%）は達成できていないが、増加傾向にある。

計画目標値を達成できない要因として、選出母体の構成員に女性が少ないことや、代表者をあて職としているため女性を任命できないことで、女性登用率の増加が見込めないことが考えられる。引き続き、庁内ヒアリングを通して各関係部署に女性登用を促していく。

参考：審議会等の女性登用率の推移（全年度４月時点）

	R5	R4	R3	R2	H31	H30	H29	H28	H27
審議会等数	38	37	36	34	31	34	38	38	－
うち女性ゼロ	3	3	3	5	5	6	7	－	－
総委員数	392 人	404 人	412 人	368 人	335 人	380 人	384 人	413 人	－
うち女性委員等数	140 人	129 人	115 人	88 人	85 人	99 人	105 人	104 人	－
女性委員等比率	**35.7%**	**31.9%**	**27.9%**	**23.9%**	**25.4%**	**26.1%**	**27.3%**	**25.2%**	**24.6%**

※4 月 1 日時点では各種団体の代表が充て職で委嘱される審議会等が多く、年度途中に委嘱する審議会等では、女性委員登用の余地があるため、4 月 1 日時点の数値が実質的な数値より低くなる傾向にある。

【管理監督職に占める女性職員の登用率について】

（１）取組み状況

女性活躍推進法に基づく「特定事業主行動計画」を改定し、令和７年度までの管理監督職（係長級以上）の女性職員の割合 30%、男性職員の育児休暇取得率を 30%に目標設定をした。また、令和３年度から開催する「ワーク＆ライフ充実セミナー」では、女性職員と男性職員が講師となり、女性職員のキャリア研修や、男性職員の育児休暇取得促進について講義を行った。

（２）成果と課題

市職員のうち管理監督職の女性職員、女性職員全体の割合は、令和４年度は前年度より増加した。（参考の令和５年度については微減している。）今後、目標割合 30%まで管理監督職の女性職員を増やしていくためには、結婚や出産等による仕事と家庭のバランスを図れる環境づくりがより一層必要となる。

参考：市女性管理職の状況（各年度４月１日現在）　※単純労務職を含む全職員の状況

	R5年度			R4年度			R3年度		
	全体	うち女性		全体	うち女性		全体	うち女性	
部長級	**9人**	**1人**	**11.1%**	**9人**	**2人**	**22.2%**	**9人**	**2人**	**22.2%**
副部長級	**7人**	**1人**	**14.3%**	**7人**	**1人**	**14.3%**	**7人**	**1人**	**14.3%**
課長級	**25人**	**2人**	**8.0%**	**25人**	**2人**	**8.0%**	**25人**	**1人**	**4.0%**
課長補佐級	**48人**	**10人**	**20.8%**	**49人**	**10人**	**20.4%**	**49人**	**9人**	**18.4%**
係長・主査	**52人**	**20人**	**38.5%**	**51人**	**20人**	**39.2%**	**53人**	**20人**	**37.7%**
上記 計	**141人**	**34人**	**24.1%**	**141人**	**35人**	**24.8%**	**143人**	**33人**	**23.1%**
副主査	27人	14人	51.9%	27人	16人	59.3%	23人	14人	60.9%
主事・主任	261人	142人	54.4%	256人	138人	53.9%	253人	132人	52.1%
合計	429人	190人	44.3%	424人	189人	44.6%	419人	179人	42.7%

参考：市特定事業主行動計画における女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

計画期間：H28-R2	
係長級	課長補佐級
R2年度末　30.0%以上 （H27年度　23.3%） ※R1年4月 30.4%で達成	R2年度末　15.0%以上 （H27年度　9.5%） ※R1年4月 16.7%で達成

計画期間：R3-R7
管理監督職(係長以上)
R7.4.1　30.0%以上 （R1.4.1　20.5%） ※R5.4.1現在24.1%

管理監督職には副主査は含まない