

## 基本目標Ⅰ ジェンダー平等の意識づくり

### <数値目標>

#### ▶男女の平等意識

市民意識調査で男女が平等に活動できていると「感じる」「どちらかといえば感じる」を選択した割合 **目標値：80.0% ➡ R7 結果：72.5%**（前年度比+6.0%）

#### ▶男女の役割分担

男女共同参画市民意識調査にて男女の働き方の「理想」と「現実」で、最も多い選択肢の一致 **目標値：一致 ➡ R7 結果：「一致」**

| 施策の方針        | 施策の方向                                                          |
|--------------|----------------------------------------------------------------|
| 人権の尊重        | 1)人権尊重意識の醸成<br>2)ジェンダー平等に関する啓発<br>3)多様な性への配慮<br>4)メディアリテラシーの向上 |
| 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<br>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

- ・啓発テーマに「女性と文化芸術」を掲げ、啓発イベントを開催。
  - 2月15日「女性と文化芸術 “わたしらしさ” フォーラム」おあしすホールにて。
  - 第1部：上方落語家・露の眞氏講演会、第2部「女性と文化芸術」座談会
- ・広報3月号特集記事「女性と文化芸術」を掲載。
- ・男女共同参画啓発紙を発行。

### （2）成果と課題

- ・イベントでは、クエスチョニング当事者である落語家・露の眞氏が「自分らしく生きること」について講演、および落語・どじょうすくい踊りを披露。あわせて、市内で文化芸術の分野で活躍いただく5名等による座談会を実施。
- ・参加者からは「落語も楽しく、ジェンダーの話も分かりやすく良かった。元気になった。」「皆さんがいきいきとされる姿を見て、前向きな気持ちになった。」と好評の声を多くいただいた。
- ・参加者数は70名ほどに留まった。より広く啓発するために、イベントのさらなる周知が課題である。



「女性と文化芸術“わたしらしさ”フォーラム」  
(2/15)



啓発紙「女性と文化芸術」

## 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

### ＜数値目標＞

#### ▶DV被害の経験者がDVについて相談しなかった割合

男女共同参画基礎調査にて、DV経験者が「相談したかったが、相談しなかった」と選択した割合 **目標値：5.0%** ➡ **R7結果：10.6%**（前回R2調査比 +0.5%）

| 施策の方針                | 施策の方向                                                                        |
|----------------------|------------------------------------------------------------------------------|
| 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<br>2)若年者に対する予防教育・啓発の推進                                      |
| 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<br>2)被害者の安全確保と緊急避難<br>3)自立のための支援体制の充実<br>4)市民・関係機関との連携強化 |

### （１）取り組み状況

- ・DV防止に関する情報提供および啓発の実施。
  - 広報や市ホームページ、おあしすでの展示、各種ちらし・案内カード配布
  - 「女性に対する暴力をなくす運動」（パープルリボンキャンペーン等）の実施
- ・市配偶者暴力相談支援センターで、庁内関係課と連携を図りながらDV等への相談に対応。

### （２）成果と課題

- ・相談件数が増加。下記の主要因が考えられる。
    - 「身体的暴力」だけでなく、暴言や行動制限といった「精神的暴力」に対する認識が広がり、相談に踏み切るケースが増加。男性からの相談も微増傾向にある。
    - 庁内の関係部署と連携をはかる中で、助けを求めやすい環境整備が進んだ。
- ➡コロナ禍以降の社会情勢の変化による生活不安およびストレスの増加がDVの深刻化にもつながっており、今後も支援体制を強化していく。

#### ●参考：DV相談受付状況(述べ件数)

|                             | R7年度※                    | R6年度                    | R5年度                    | R4年度                    | R3年度                    | R2年度                     | H31年度                    |
|-----------------------------|--------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 来 所                         | 61                       | 37                      | 33                      | 44                      | 44                      | 54                       | 67                       |
| 電 話                         | 29                       | 20                      | 7                       | 23                      | 45                      | 88                       | 66                       |
| 出張                          | 2                        | 0                       | 1                       | 0                       | 1                       | 1                        | 0                        |
| その他                         | 57                       | 18                      | 10                      | 10                      | 6                       | 11                       | 25                       |
| <b>合 計</b><br><b>(うち男性)</b> | <b>149</b><br><b>(3)</b> | <b>75</b><br><b>(2)</b> | <b>51</b><br><b>(3)</b> | <b>77</b><br><b>(4)</b> | <b>96</b><br><b>(5)</b> | <b>154</b><br><b>(6)</b> | <b>158</b><br><b>(3)</b> |
| うち新規                        | 35                       | 32                      | 20                      | 36                      | 32                      | 48                       | 45                       |
| うち再来                        | 114                      | 43                      | 31                      | 41                      | 64                      | 106                      | 113                      |

※令和8年2月末時点

#### ●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                                                      |
|-----|------------------------------------------------------------------|
| R4  | 562件（うち虐待相談件数 63件：継続分等を除く）<br>対応件数（内訳：身体 34、心理 18、性的 1、ネグレクト 10） |
| R5  | 547件（うち虐待相談件数 52件：継続分等を除く）<br>対応件数（内訳：身体 29、心理 23、性的 0、ネグレクト 0）  |
| R6  | 538件（うち虐待相談件数 52件：継続分等を除く）<br>対応件数（内訳：身体 29、心理 23、性的 0、ネグレクト 0）  |

## 基本目標Ⅲ 安心して暮らせる環境づくり

### <数値目標>

#### ▶男女の役割分担

男女共同参画市民意識調査にて男女の働き方の「理想」と「現実」で、最も多い選択肢の一致

目標値：一致 ➡ R7 結果：「一致」

| 施策の方針          | 施策の方向                                                                                                  |
|----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 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<br>2)性差や年代に応じた心と身体健康と生活支援                                                            |
| 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<br>2)切れ目のない子育て支援<br>3)ともに支える介護支援<br>4)多様性に配慮した視点に立った減災対策<br>5)多文化共生の地域づくり |

### (1) 取組み状況

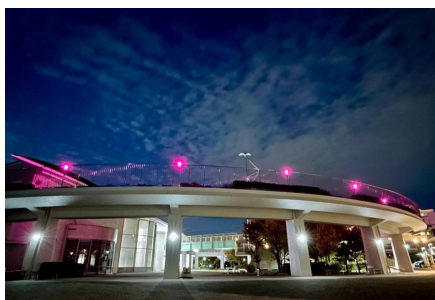
- 啓発パネル展等の実施、広報よしかわへの特集記事掲載
  - 「男女共同参画週間」啓発パネルの展示
  - 「女性に対する暴力をなくす運動」啓発パネルの展示、パープル・ライトアップ実施（市内1箇所➡3箇所に追加：金のなまずモニュメント、おあしす、吉川美南駅改札前広報ラック）、県主催パープルリボンキャンペーンへの参加
- 市民交流センターおあしすにおける男女共同参画の推進
  - おあしす主催事業「Live&コンサート講演翼はチャリティ舞台は地球」（3月7日開催）
  - おあしす2階「男女共同参画コーナー」における情報発信
- 広報2月号特集記事「多文化共生」を掲載

### (2) 成果と課題

- 市男女共同参画推進の拠点施設であり、世代を問わず様々な市民が利用する「おあしす」において、情報発信や啓発事業を実施。
- 「おあしすが男女共同参画推進の拠点施設であること」について「知っている」と答えた方の割合（R7 男女共同参画市民意識調査）は1割以下（全体8.6%）。  
➡引き続き「おあしす」と連携を測り、広く市民に認知される取り組みを進める。



「男女共同参画週間」（6/21～6/29）  
啓発パネル展示



「女性に対する暴力をなくす運動」  
パープル・ライトアップ  
（11/12～11/25）



パープルリボンキャンペーン  
（12/17～12/23）

## 基本目標Ⅳ 誰もが活躍できる社会づくり (令和7年4月1日時点)

### 〈数値目標〉

- ▶ 審議会等における女性委員の登用率 目標値：40.0% ➡ **R7 結果：27.0%** (前年度比▲2.0%)
- ▶ 女性委員が40%以上を占める審議会等の割合  
目標値：50.0% ➡ **R7 結果：31.8%** (前年度比▲7.6%)
- ▶ 管理監督職に占める女性職員の登用率 目標値：30.0% ➡ **R7 結果：23.1%** (前年度比+1.0%)

| 施策の方針                   | 施策の方向                                                                     |
|-------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| 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<br>2)女性のエンパワーメントの拡大                                       |
| 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<br>2)誰もが能力を発揮できる就業支援<br>3)ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた支援   |
| 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<br>2)ワーク・ライフ・バランスの早期実現に向けた支援<br>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、女性委員の割合を確認。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す。

#### (2) 成果と課題

- ・ 目標値(40.0%)は達成できていないが、以前からの庁内ヒアリングおよび女性人材リストの活用推進により、各部署で女性委員登用の意識が高まっており、公募市民における女性の割合は53%であった。
  - ・ 女性計画目標値未達成の主要因として、以下の点が挙げられる。
    - ┌ - 選出母体の構成員に女性が少ない
    - └ - 団体代表者を当て職としているため女性を任命できない
- ➡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す。

### ●参考：審議会等の女性登用率の推移(各年度4月1日現在)

|          | R7 年度        | R6 年度        | R5 年度        | R4 年度        | R3 年度        | R2 年度        | H31 年度       |
|----------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| 審議会等数    | 44           | 33           | 35           | 38           | 37           | 36           | 34           |
| うち女性ゼロ   | 6            | 5            | 5            | 3            | 3            | 3            | 5            |
| 総委員数     | 467 人        | 317 人        | 385 人        | 392 人        | 404 人        | 412 人        | 368 人        |
| うち女性委員等数 | 126 人        | 92 人         | 88 人         | 140 人        | 129 人        | 115 人        | 88 人         |
| 女性委員等比率  | <b>27.0%</b> | <b>29.0%</b> | <b>22.9%</b> | <b>35.7%</b> | <b>31.9%</b> | <b>27.9%</b> | <b>23.9%</b> |

### 【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

- ・ 特別研修「人財育成講座」を実施(12月17日、主事級職員30名出席)
- 男女の管理職職員による働き方等についての講演で、自身の働き方を考える機会を提供

## (2) 成果と課題

- ・ 女性管理職の割合は前年度より増加（ただし、令和5年度よりは減少）、市職員における女性職員の割合は増加傾向にある。
  - ・ 女性管理職の比率が低い主な理由（R7 職員意識調査で回答割合が多かった選択肢）
    - 女性には家事・育児・介護などの負担があるから。
    - 自ら管理職を目指す、意欲・能力のある女性職員が少ないから。
- ➡女性管理職の目標割合 30%を達成するために、仕事と家庭のバランスを図れる環境づくりや意識の醸成が一層必要と考えられる。

### ●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

|       | R7 年度 |      |       | R6年度 |      |       | R5年度 |      |       |
|-------|-------|------|-------|------|------|-------|------|------|-------|
|       | 全体    | うち女性 |       | 全体   | うち女性 |       | 全体   | うち女性 |       |
| 部長級   | 10人   | 1人   | 10.0% | 10人  | 1人   | 10.0% | 9人   | 1人   | 11.1% |
| 副部長級  | 6人    | 0人   | 0%    | 6人   | 0人   | 0%    | 7人   | 1人   | 14.3% |
| 課長級   | 28人   | 4人   | 14.3% | 30人  | 4人   | 13.3% | 25人  | 2人   | 8.0%  |
| 課長補佐級 | 46人   | 10人  | 21.7% | 42人  | 10人  | 23.8% | 48人  | 10人  | 20.8% |
| 係長・主査 | 57人   | 19人  | 33.3% | 57人  | 17人  | 29.8% | 52人  | 20人  | 38.5% |
| 上記 計  | 147人  | 34人  | 23.1% | 145人 | 32人  | 22.1% | 141人 | 34人  | 24.1% |
| 副主査   | 30人   | 16人  | 53.3% | 30人  | 17人  | 56.7% | 27人  | 14人  | 51.9% |
| 主事・主任 | 258人  | 148人 | 57.3% | 250人 | 143人 | 57.2% | 261人 | 142人 | 54.4% |
| 合計    | 435人  | 198人 | 45.5% | 425人 | 192人 | 44.9% | 429人 | 190人 | 44.3% |

### ●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：R3年度-R7年度                                            | 計画期間：R8 年度-R12 年度（R8.3 月末策定予定）          |
|-----------------------------------------------------------|-----------------------------------------|
| 管理監督職<br>（係長以上）                                           | 管理監督職<br>（係長以上）                         |
| R7. 4. 1 30.0%以上<br>（R1. 4. 1 20.5%）<br>※R7. 4. 1現在 23.1% | R12. 4. 1 30.0%以上<br>※R7. 4. 1 現在 23.1% |
|                                                           | 管理監督職<br>（課長級以上）                        |
|                                                           | R12. 4. 1 15.0%以上<br>※R7. 4. 1 現在 11.4% |

管理監督職には副主査は含まない

### 【男性職員の育児参加の促進について】

〈特定事業主行動計画における数値目標〉

▶ 男性の 1 週間以上の育休取得率 **目標値：85%➡R7 結果：100%（前年度比+12.5%）**

### ●参考：吉川市男性の育児休業(1 週間以上)取得率推移

|                            | R7年度 | R6年度  | R5 年度               | R4 年度 | R3 年度 | R2 年度               | R1 年度 |
|----------------------------|------|-------|---------------------|-------|-------|---------------------|-------|
| 吉川市                        | 100% | 87.5% | 80.0%※ <sup>1</sup> | 71.4% | 57.1% | 12.5%※ <sup>1</sup> | 0.0%  |
| 全国市区町村<br>平均※ <sup>2</sup> | —    | 61.0% | 51.6%               | 36.4% | 24.2% | 16.6%               | 9.7%  |

※<sup>1</sup> 派遣中の職員を含む ※<sup>2</sup> 地方公共団体の勤務条件等に関する調査より

### 取組み状況および成果

- ・ 対象となる男性職員 8 名中 8 名全員が 1 週間以上の育休を取得し、目標達成。
  - ・ 令和 3 年度から 6 年度に実施した「ワークライフ充実セミナー」において、育休を取得した男性先輩職員による講話の場を設けたことで、全庁的に男性職員の育休取得を促進する雰囲気醸成されたと考えられる。
- ➡令和 7 年度末に策定した「特定事業主行動計画」において、今後、男性育休取得率について、「2 週間以上の取得率 85%以上」「1 カ月以上の取得率 50%以上」を目指す。