

第3次能勢町男女共同参画プラン（案）

令和8（2026）年3月

大阪府能勢町

はじめてに
(町長)

目 次

第1章 プランの基本的な考え方	1
1. プラン策定の目的	2
2. 基本理念	2
3. 男女共同参画をめぐる近年の社会状況（国・府・町の動向）	3
4. プランの位置付け	6
5. プランの対象期間	6
第2章 能勢町の男女共同参画の現状と課題	8
1. データで見る本町の現状	9
2. アンケート調査結果から見る現状と課題	14
3. 第3次プラン策定に向けた課題のまとめ	28
第3章 基本目標	29
プランの目指す方向と基本目標	30
第4章 施策の展開	31
施策体系	32
基本目標1 男女共同参画への意識づくり	34
基本目標2 男女が共に個性と能力を発揮できる環境づくり	36
基本目標3 誰もが安心して暮らせる社会づくり	39
基本目標4 異性等に対するあらゆる暴力の根絶	41
第5章 プランの推進	43
1. プランの推進体制	44
2. プランの進行管理	44
3. プランの数値目標	45
資料編	46
1. 能勢町人権擁護審議会規則	47
2. 能勢町人権擁護審議会委員名簿	49
3. 能勢町男女共同参画推進本部設置要綱	50
4. 能勢町男女共同参画推進本部委員名簿	50
5. 策定経緯	51
6. 用語解説	52

第1章 プランの基本的な考え方

1. プラン策定の目的
2. 基本理念
3. 男女共同参画をめぐる近年の社会状況（国・府・町の動向）
4. プランの位置付け
5. プランの対象期間

1. プラン策定の目的

本プランは、本町における男女共同参画社会の実現に向けて、具体的な施策や事業を総合的かつ計画的に推進するために策定するものです。

2. 基本理念

本町における男女共同参画を推進していく上での基本とする考え方や視点、すなわち基本理念を次のとおりとします。

基本理念1 男女の人権の尊重

基本理念2 固定的な性別役割分担等を反映した制度・慣行が男女の社会における活動の自由な選択に対してできる限り影響を及ぼさないよう配慮

基本理念3 政策・方針の立案・決定への男女の共同参画

基本理念4 家庭の重要性を認識した上での家庭生活と他の活動の両立

基本理念5 国際社会における取組への考慮

3. 男女共同参画をめぐる近年の社会状況（国・府・町の動向）

国では平成 30（2018）年に「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が公布され、全ての労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会となるように関連法が改正されました。女性の雇用の面では、女性活躍推進法等の一部改正により、事業所における女性活躍に関する情報公表の強化をはじめ、女性活躍のための取組を促し、男女間の賃金格差の縮小などが図られました。また、パワー・ハラスメント、セクシャル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントに対して、職場における対策を強化するために「男女雇用機会均等法（通称）」等の関連法が改正され、事業主に対して相談体制等の雇用管理上の措置の義務化などが定められました。

女性をめぐる暴力の防止と被害者の保護を目的とする「配偶者暴力防止法（通称）」は令和 6 年に改正施行され、接近禁止命令等の申立てができる被害者の範囲の拡大や保護命令制度の拡充などが図られるとともに、違反者の刑罰が厳罰化されました。また、同年施行の「女性支援新法（通称）」は、性的な被害、家庭の状況、地域社会との関係性その他の様々な事情により生活上困難な問題を抱える女性への支援を目的に、人権擁護と共に、福祉、保健医療、労働、住まい、教育などに関する施策を講じることを国と地方公共団体に求めています。

政治分野での女性の参画推進に関しては、平成 30（2018）年に「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が施行されましたが、諸外国から大きく遅れをとった状況はあまり改善されず、令和 3（2021）年には改正により、政党に対しては候補者の選定方法の見直し等、国・地方公共団体に対しては家庭生活との両立支援のための体制整備等、改善を促す施策が定められました。

国が男女共同参画に関連して取り組む施策がまとめられている「男女共同参画基本計画」は、あらゆる分野において、指導的地位に占める女性の割合を少なくとも 30%以上とすること目標としており、令和 2（2020）年度から令和 7（2025）年度までを計画期間とする第 5 次計画においては、新型コロナウイルス感染症の拡大によって顕在化した女性の雇用・所得への影響や配偶者からの暴力の深刻化への対応なども盛り込まれています。政府は毎年、女性活躍・男女共同参画の重点方針として「女性版骨太の方針」をまとめるとともに、令和 7（2025）年 6 月に閣議決定された「地方創生 2.0」において、女性が安心して働き、暮らせる地域づくりを施策の柱として掲げ、働き方改革・職場改革の取組を始めようとしています。

大阪府はこうした国の法整備や基本計画に合わせて、女性の活躍を促進するための「男女共同参画プラン」を策定し、女性の権利擁護、暴力や犯罪からの保護のための計画を策定してきました。

能勢町においても国や大阪府の動向と歩調を合わせ、平成 15（2003）年に「男女共同参画計画」を策定し、平成 28（2016）年に同計画の見直しにより「第 2 次能勢町男女共同参画プラン」として改定しました。しかしながら、国・府と同様に本町においても、女性がライフステージの変化に応じて働き続けられる労働環境の実現には多くの課題があり、取り分け政治や企業の意思決定の過程に参画する女性の割合は低い状況にあります。また、人口減少と少子高齢化が進行する中で、持続可能な社会の実現のためにも性別を問わず誰もが活躍できる社会づくりに取り組む必要があります。

◇国・府・町の動向

年	国の動き	大阪府の動き	能勢町の動き
平成 28(2016)年	・「女性の活躍推進のための開発戦略」策定	・「おおさか男女共同参画プラン(2016-2020)」策定	・「第2次能勢町男女共同参画プラン」策定(DV 対策基本計画を包含) ・能勢町特定事業主行動計画策定(平成 28～令和 3 年度)
平成 29(2017)年	・「刑法」改正(強姦罪を強制性交等罪へ変更)	・「大阪府配偶者等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(2017-2021)」策定	・「能勢町人権と平和のつどい」において“自分らしく生きる”をテーマに講演会を開催
平成 30(2018)年	・「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」施行 ・「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」公布		・「能勢町人権啓発推進委員協議会」において“楽しく学ぶジェンダー、セクシュアリティ、LGBTs”をテーマに講演会を開催
令和元(2019)年	・「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」公布(女性活躍推進のための「女性活躍推進法」の改正、ハラスメント対策強化のための関連法の改正)一部を除き令和 2 年施行 ・「児童虐待防止対策の強化を図るための児童福祉法等の一部を改正する法律」公布(DV 対応と児童虐待対応との連携強化等)一部を除き令和 2 年施行		
令和 2 (2020)年	・「第5次男女共同参画基本計画」閣議決定		
令和 3 (2021)年	・「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」改正施行	・「おおさか男女共同参画プラン(2021-2025)」策定 ・「大阪府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(2021)」策定 ・「公立学校における特定事業主行動計画(2021)」策定	
令和 4 (2022)年	・(通称)「AV 出演被害防止・救済法」施行 ・「女性活躍推進法」改正・施行	・「大阪府配偶者等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(2022-2026)」策定	・第 6 次能勢町総合計画策定 ・能勢町特定事業主行動計画策定(令和 4～7 年度)

年	国の動き	大阪府の動き	能勢町の動き
令和5(2023)年	<ul style="list-style-type: none"> ・「第5次男女共同参画基本計画」を一部変更（企業における女性登用の加速化に係る新成果指標とテレワーク推進の成果目標を設定） ・「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」施行 		
令和6(2024)年	<ul style="list-style-type: none"> ・「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」施行 ・「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」（令和5年改正）施行 ・「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及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律」公布（一部を除き令和7年施行） 		<ul style="list-style-type: none"> ・能勢町人権擁護審議会の開催（現行プランのフォローアップ、次期プランの策定について）
令和7(2025)年	<ul style="list-style-type: none"> ・「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」改正公布 ・「男女雇用機会均等法」改正公布 ・「女性版骨太の方針2025（女性活躍・男女共同参画の重点方針2025）」の決定 ・「新・女性デジタル人材育成プラン」決定 		<ul style="list-style-type: none"> ・能勢町人権擁護審議会の開催（次期プランの策定についてほか） ・「第3次能勢町男女共同参画プラン」策定に係る意識調査の実施
令和8(2026)年	<ul style="list-style-type: none"> ・「第6次男女共同参画基本計画」策定予定 	<ul style="list-style-type: none"> ・「おおさか男女共同参画プラン(2026-2030)」策定予定 	<ul style="list-style-type: none"> ・「第3次能勢町男女共同参画プラン」策定予定

4. プランの位置付け

(1) 「市町村男女共同参画計画」としての位置付け

このプランは、「男女共同参画社会基本法」第 14 条第 3 項に基づく「男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画」として位置付けるものであり、本町における男女共同参画社会の実現に向けた総合的な施策の指針です。

(2) 法令及び関連計画との整合性

このプランは、国の男女共同参画社会基本法、大阪府男女平等参画推進条例を踏まえ、第 6 次能勢町総合計画及びその他の関連計画との整合性を図ります。

(3) 「能勢町DV防止基本計画」としての位置付け

本町における配偶者からの暴力防止及び被害者の保護・支援に関する基本的な考え方及び施策の方向性を示すものとして、「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）」第 2 条の 3 第 3 項に規定する市町村基本計画として位置付けます。

また、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等のための施策に関する方針」に即し、大阪府の「大阪府配偶者等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（2022-2026）」を勘案したプランです。

(4) 「能勢町女性活躍推進計画」としての位置付け

「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）」第 6 条第 2 項に規定する市町村推進計画として位置付けます。

(5) 「能勢町困難女性支援基本計画」としての位置付け

「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）」第 8 条第 3 項に規定する市町村基本計画として位置付けます。

5. プランの対象期間

このプランの対象期間は、令和 8（2026）年度から令和 17（2035）年度までの 10 年間とし、社会情勢の変化やプランの進捗状況等に応じて必要な見直しを行います。

能勢の浄瑠璃と能勢人形浄瑠璃

古くから地域で親しまれてきた「能勢の浄瑠璃」。その起源は江戸時代後期にまで遡ります。三味線と太夫の語りによって物語が進行する“素浄瑠璃（すじょうり）”と呼ばれるもので、人形がありません。町内には4つの派があり、その派を継承するために各家元は後継者として弟子を5～6人養成します。この家元を師匠ではなく「おやじ」と呼びます。おやじは世襲制ではなく3～4年の周期で変わり、その都度新たに弟子を養成するため、浄瑠璃人口が絶えることのない能勢町特有の伝承制度です。

かつては、「浄瑠璃の語れぬものには嫁の来手がない」と言われていたほど能勢町では浄瑠璃が盛んで、男性にとっては浄瑠璃を語ることがステイタスでしたが、同時に女性が積極的に参加できる文化ではありませんでした。

時代の変遷とともに様々な娯楽が生まれ生活様式の変化もあり、昭和初期に最盛期を迎えた「能勢の浄瑠璃」でしたが、年々後継者育成に苦慮していました。

1993年に能勢町立浄るりシアターがオープンし、「能勢の浄瑠璃」を次代に向けて発展継承させるため、人形やお囃子を加えた人形浄瑠璃の一座を立ち上げるプロジェクトが進行しました。1998年に同シアターでこけら落しを迎えた「能勢人形浄瑠璃」公演は、以降毎年6月に定期的に開催され今では30回を数えるほか、その活躍の場は能勢町外にも広がりを見せています。元来、座員の募集にあたり老若男女、門戸は広く設けていたため、「伝統文化の継承に携わりたい」「子育ても済み自分の趣味を持ちたい」「自分の元気の源として新しく活躍できる場を作りたい」など、当時から積極的な女性の参加者が多く、今では座員73名中うち女性が55名を数えます。一時期は外国人の座員が在籍していたこともありました。

また、「能勢人形浄瑠璃」の事業を企画立案するために、学識経験者や地域の芸能関係者などから構成される実行委員会を組織していますが、委員15名の内、委員長を含め6名が女性であり女性の参画率は現在40%を数えます。能勢町の「令和7年度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調査」（令和7年4月1日）では、女性の参画率が地方自治法第180条の5で定める委員会では14.29%、それ以外の委員会等では24.89%であることから、比較的高い参画率を誇ります。

30数年前、囃らずも男女関係なく参加できるスタイルにしたことが、伝統文化の衰退を防ぎかつ活性化させる手立てとなりました。能勢町ではジェンダーフリー（固定的な性別による役割分担や差別にとらわれず、誰もが自身の能力を発揮し、自由に生きられる社会を目指す考え方）が地域の伝統文化の再興を担っています。

■能勢人形浄瑠璃 鹿角座（ろっかくざ）の座員構成

令和7年11月現在

	男性	女性	合計
鹿角座 座員	18名	55名	73名
大人（高校生以上）	13名	31名	44名
こども（中学生以下）	5名	24名	29名

第2章 能勢町の男女共同参画の現状と課題

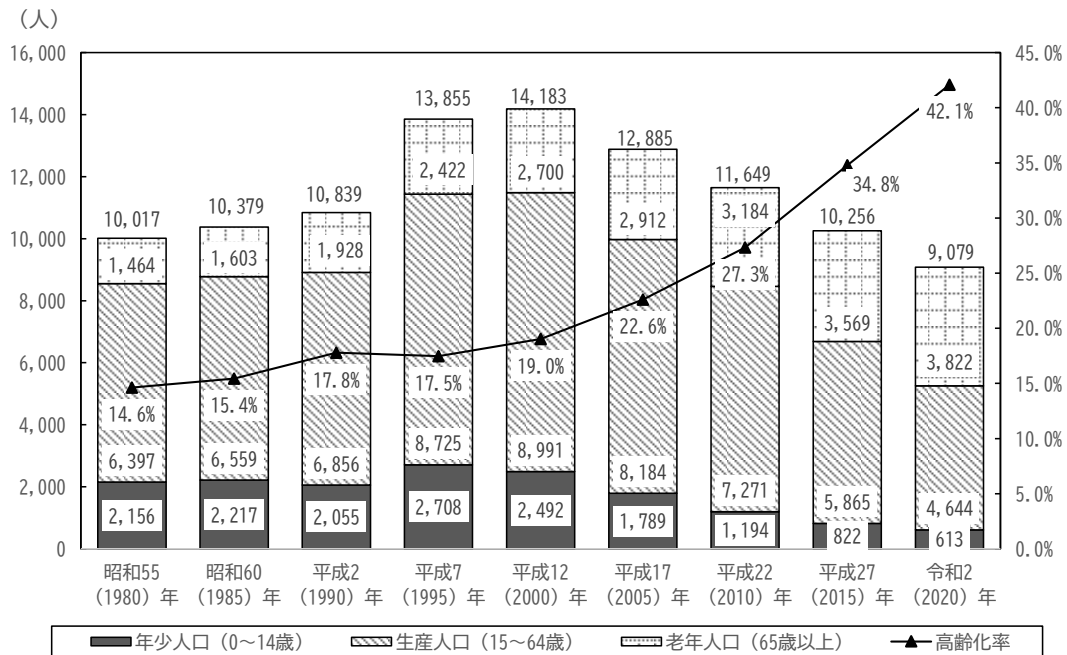
1. データで見る本町の現状
2. アンケート調査結果から見る現状と課題

1. データで見る本町の現状

(1) 人口の推移

本町の人口は近年減少傾向にあり、令和2（2020）年の総人口は年齢不詳を含む 9,079 人となっています。また、高齢化率については平成17（2005）年以降急速に上昇しており、令和2（2020）年の高齢化率は42.1%となっています。

◇年齢3区分別構成比の推移(能勢町)

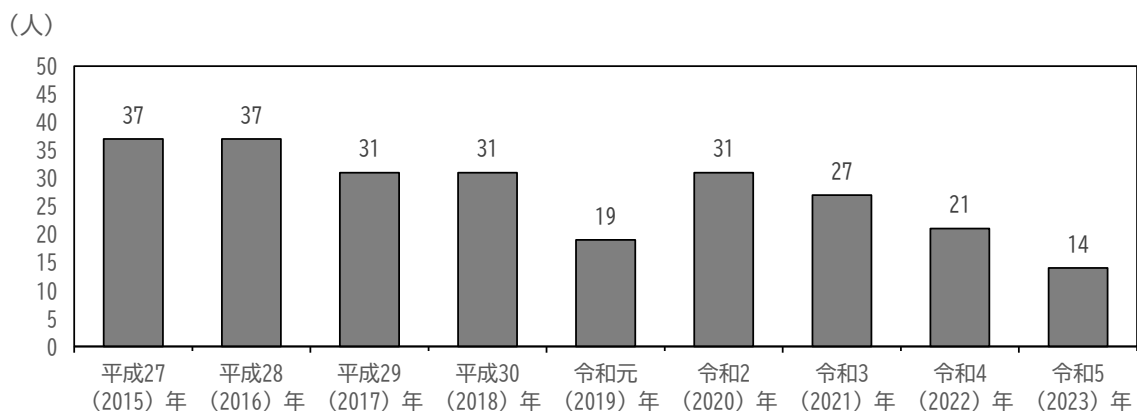


※各比率は年齢不詳を除いた総数に対して求めています。

資料:国勢調査(各年10月1日時点)

出生数は令和3（2021）年以降減少傾向で推移しており、令和5（2023）年は14人となっています。

◇出生数の推移(能勢町)

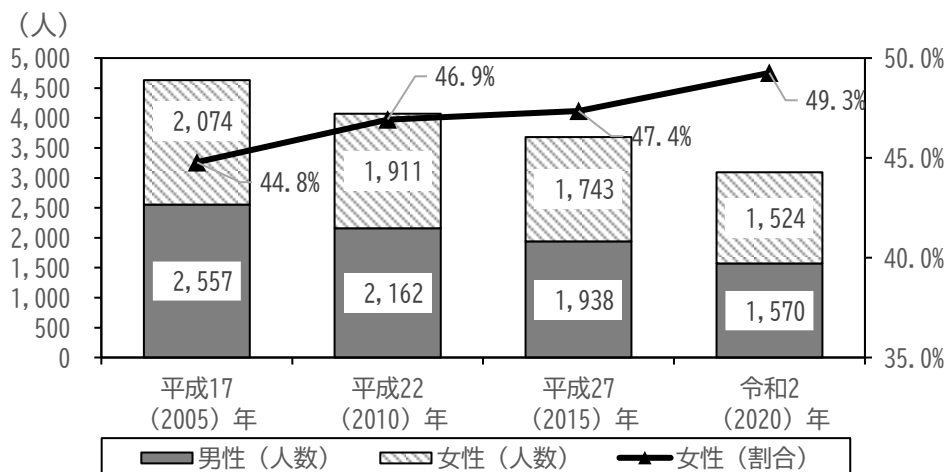


資料:国勢調査(各年10月1日時点)

(2) 雇用の状況

本町の女性雇用者の割合は増加傾向にあり、令和2（2020）年は49.3%となっています。

◇男女別雇用者数の推移(能勢町)

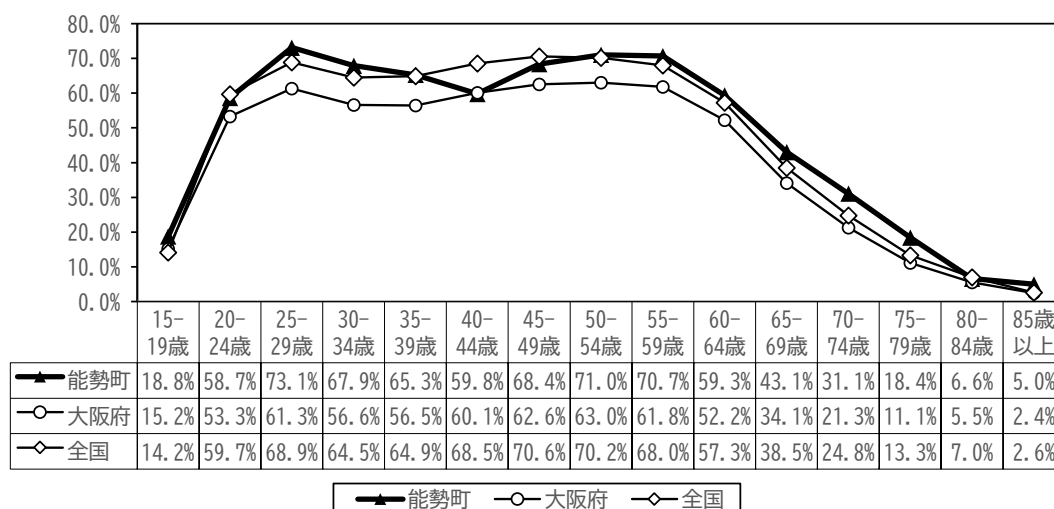


※雇用者には、会社員・工員・公務員・団体職員・個人商店の従業員・住み込みの家事手伝い・日々雇用されている人・パートタイムやアルバイト等、会社・団体・個人や官公庁に雇用されている人を含み、会社の社長・取締役・監査役、団体・公益法人や独立行政法人の理事・監事等の役員は除く。

資料:国勢調査(各年 10 月1日時点)

女性の年齢別就業率を見ると、結婚や出産、子育てを経験する人が多い 30～40 代で就業率が低くなる、いわゆるM字カーブを描いていることが分かります。本町は 20 代後半から 30 代の女性の就業率が国・府と比較して高い一方で、40～44 歳女性の就業率が、国・府と比較して低い水準となっています。

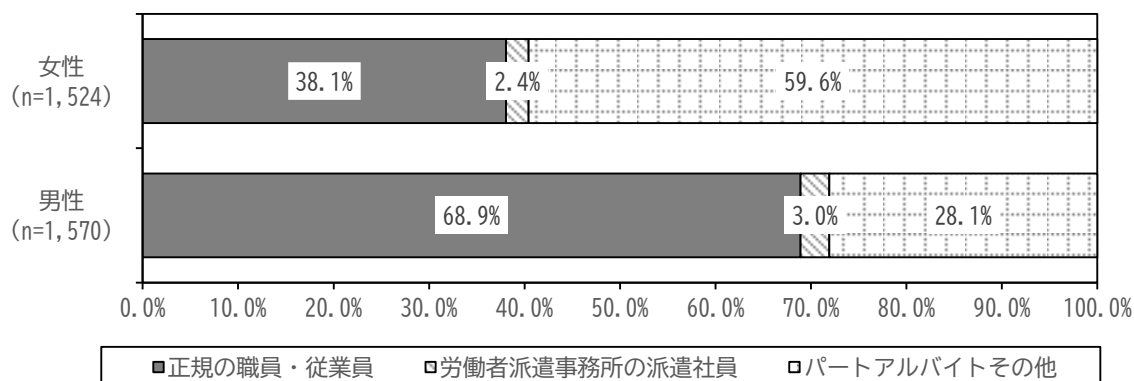
◇女性の年齢別就業率



資料:国勢調査(令和2(2020)年 10 月1日時点)

本町では、働いている女性の「正規の職員・従業員」の割合は 38.1%となっており、「労働者派遣事業の派遣社員」「パート・アルバイトその他」を合わせた非正規雇用者が 6割以上となっています。一方、男性は「正規の職員・従業員」が68.9%となっています。

◇正規雇用者と非正規雇用者の状況(能勢町)

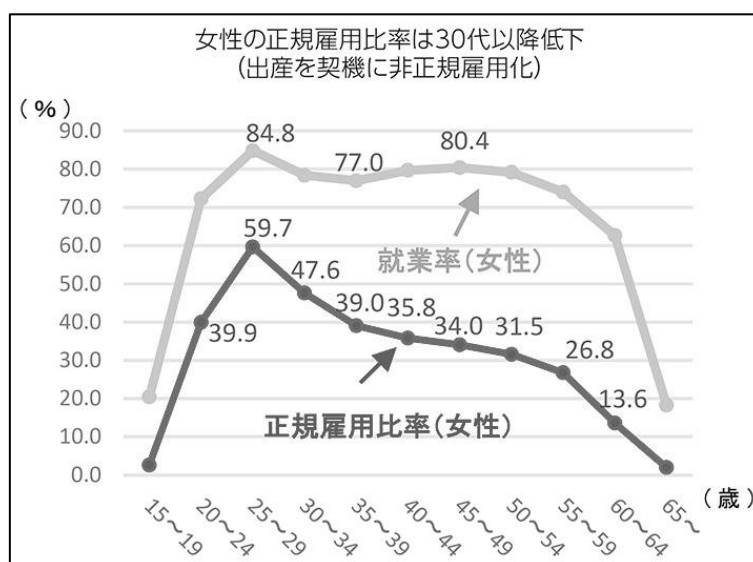


資料:国勢調査(令和 2(2020)年 10 月1日時点)

※小数点第2位を四捨五入しているため、比率(%)の合計が100%にならない場合があります

なお、全国的な女性の正規雇用労働者比率については、20 代後半でピークを迎えた後、低下を続ける「L字カーブ」を描くという課題もあります。

◇女性の就業率と正規雇用率(M 字カーブと L 字カーブ)(参考)



資料:「女性版骨太の方針 2023(女性活躍・男女共同参画の重点方 2023)

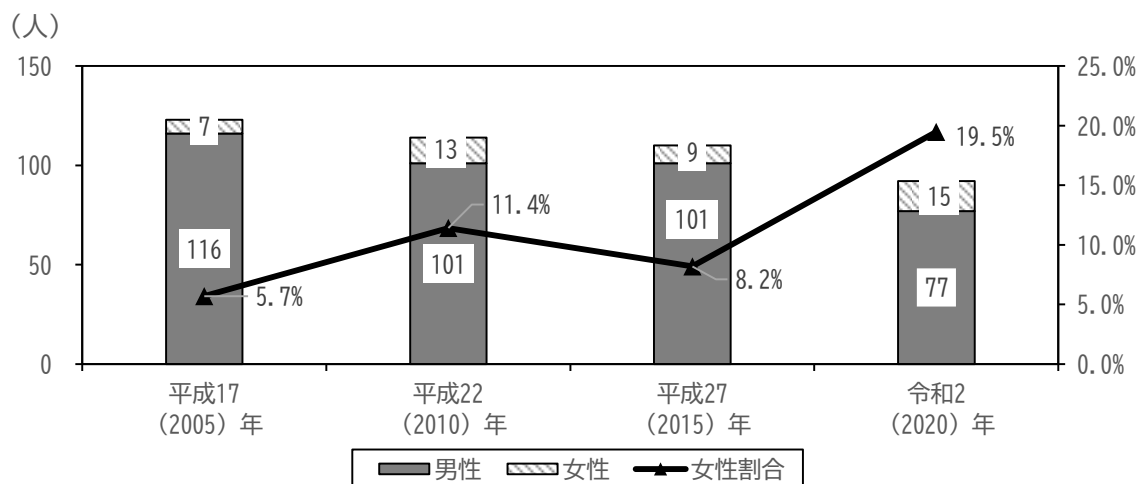
(原案)概要(内閣府)

出典:総務省「労働力調査(基本集計)」(令和4年)

(3) 女性活躍の状況

本町の管理的職業従事者に占める女性の割合は、令和2（2020）年には19.5%まで増加しましたが、2割以下にとどまり、依然として管理的職業に就く女性の割合は低い水準にあります。

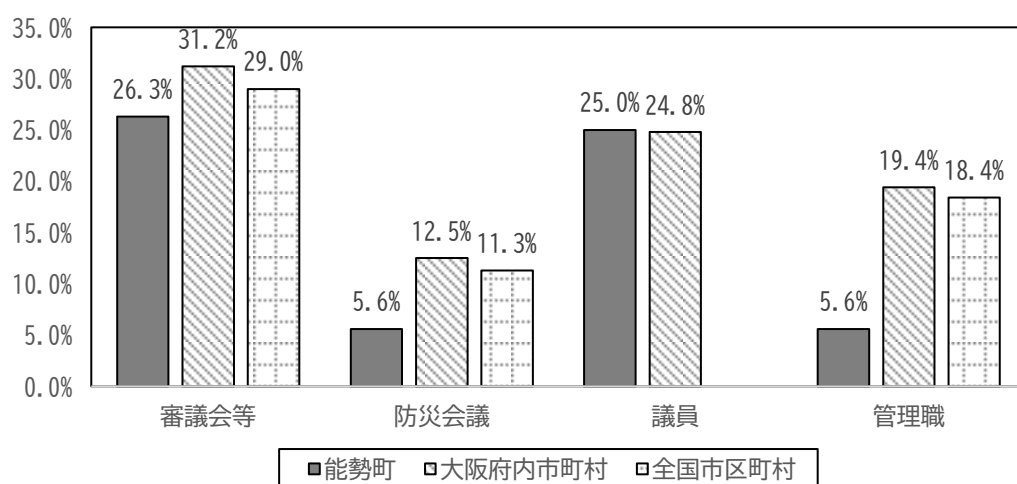
◇男女別管理的職業従事者の推移(能勢町)



資料:国勢調査(各年 10 月1日時点)

公職における女性従事者について、本町では、「議員」に占める女性の割合が大阪府内市町村とほぼ同率である一方、「審議会等」「防災会議」「管理職」に占める女性の割合は大阪府や全国と比較して低く、「防災会議」「管理職」においてその傾向は顕著です。

◇公職での女性の割合



※全国市区町村の「議員」はデータなし
 資料:内閣府「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進捗状況(令和6(2024)年度)」、大阪府「大阪府の男女共同参画の現状と施策 令和6年度年次報告書」(令和6(2024)年4月1日現在)

◇データで見る男女共同参画に関する課題

1 女性が働き続けやすい雇用環境の整備

本町では女性雇用者が 49.3%まで増加しましたが、30～40 代で就業率が落ち込むM字カーブが依然として見られ、40～44 歳は大阪府・全国より低い水準です。また働いている女性の約 6 割が非正規で、賃金やキャリア形成の面で不安定な状況が考えられます。就業継続を支える柔軟な働き方や再就職支援について、より丁寧に進めていくことが課題となっています。

2 意思決定層での女性参画の拡大

本町の管理的職業従事者に占める女性の割合は 19.5%にとどまり、特に公職における女性従事者について、防災会議や管理職に占める女性の割合は共に 5.6%と低くなっています。多様な視点を政策に反映させるためにも、研修機会の提供などを通じ、女性リーダーが自然に増えていく仕組みづくりを進めていく必要があります。

3 ライフステージに応じた両立支援と地域参画

総人口の減少に伴い、出生数は令和 5（2023）年に 14 人と落ち込む一方、高齢化率は令和 2（2020）年時点で 42.1%と、急速に上昇しています。子育てや介護の負担が 1 つの世帯に集中するダブルケアが社会問題として顕在化する中で、誰もが地域活動や職業生活に参画できる環境を整えることが求められます。保育・教育事業の充実、高齢者・障がい者支援の周知を進めながら、男女が互いにケアを担い合う地域文化の醸成に努める必要があります。

2. アンケート調査結果から見る現状と課題

(1) アンケート調査の概要

調査概要

調査対象：〈町民〉 令和7年7月10日から令和7年7月31日

〈中学生〉 令和7年6月19日から令和7年7月14日

〈職員〉 令和7年6月18日から令和7年7月16日

調査方法：〈町民〉 郵送により配布・回収又はインターネット回答（調査票にインターネット回答用ID・パスワードを貼付。郵送・インターネット回答共に無記名で回答）

〈中学生〉 アンケート用紙を配布・回収

〈職員〉 庁内システム（LOGO フォーム）を使用して配布・回収

回収状況：

対象	配布数	回収数	回収率
〈町民〉平成22年4月1日以前生まれの町民	1,500人	389人 (79人)	25.9% (5.3%)
〈中学生〉能勢町立 能勢ささゆり学園の後期課程（7～9年生）	155人	131人	84.5%
〈職員〉能勢町職員	131人	66人	50.4%

※（ ）内はインターネットによる回答の内訳

調査結果の表記について：百分率については、調査の回答対象者数（n）を基数として算出しています。小数点第2位以下を四捨五入しているため、数字の合計が100.0%にならない場合があります。また、クロス集計表の区分（性別・年齢別等の表側項目）には「不明・無回答」を含んでいないため、区分の合計が全体の回答対象者数（n）と一致しないことがあります。

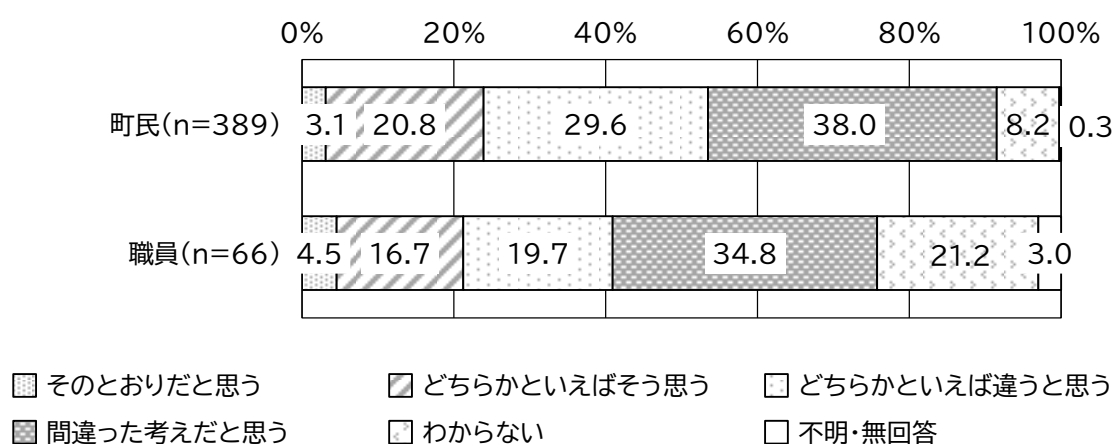
(2) アンケート調査結果

1) 男女共同参画への意識について

性別役割分担意識

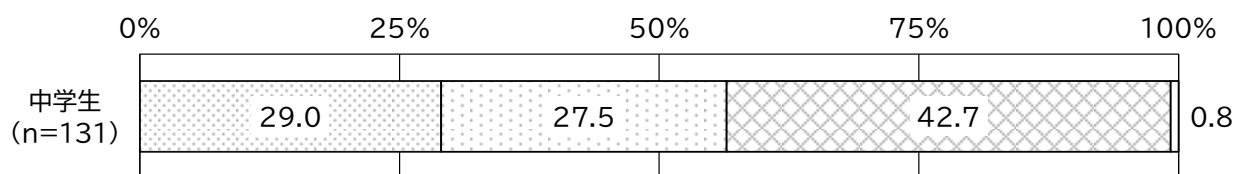
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という固定的な性別役割分担に『肯定的』（「そのとおりだと思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計）な人は、町民、職員共に2割強となっており、『否定的』（「間違った考えだと思う」と「どちらかといえば違うと思う」の合計）な人を大きく下回っています。

◇性別役割分担意識（町民・職員）



中学生が、行事や授業などの学校生活の中で、男性と女性の役割の違いがあると感じることがあるか、については、「ある」と「ない」が3割弱でほぼ同程度となっており、「わからない」という回答が42.7%で最も高くなっています。

◇性別役割分担意識（中学生）

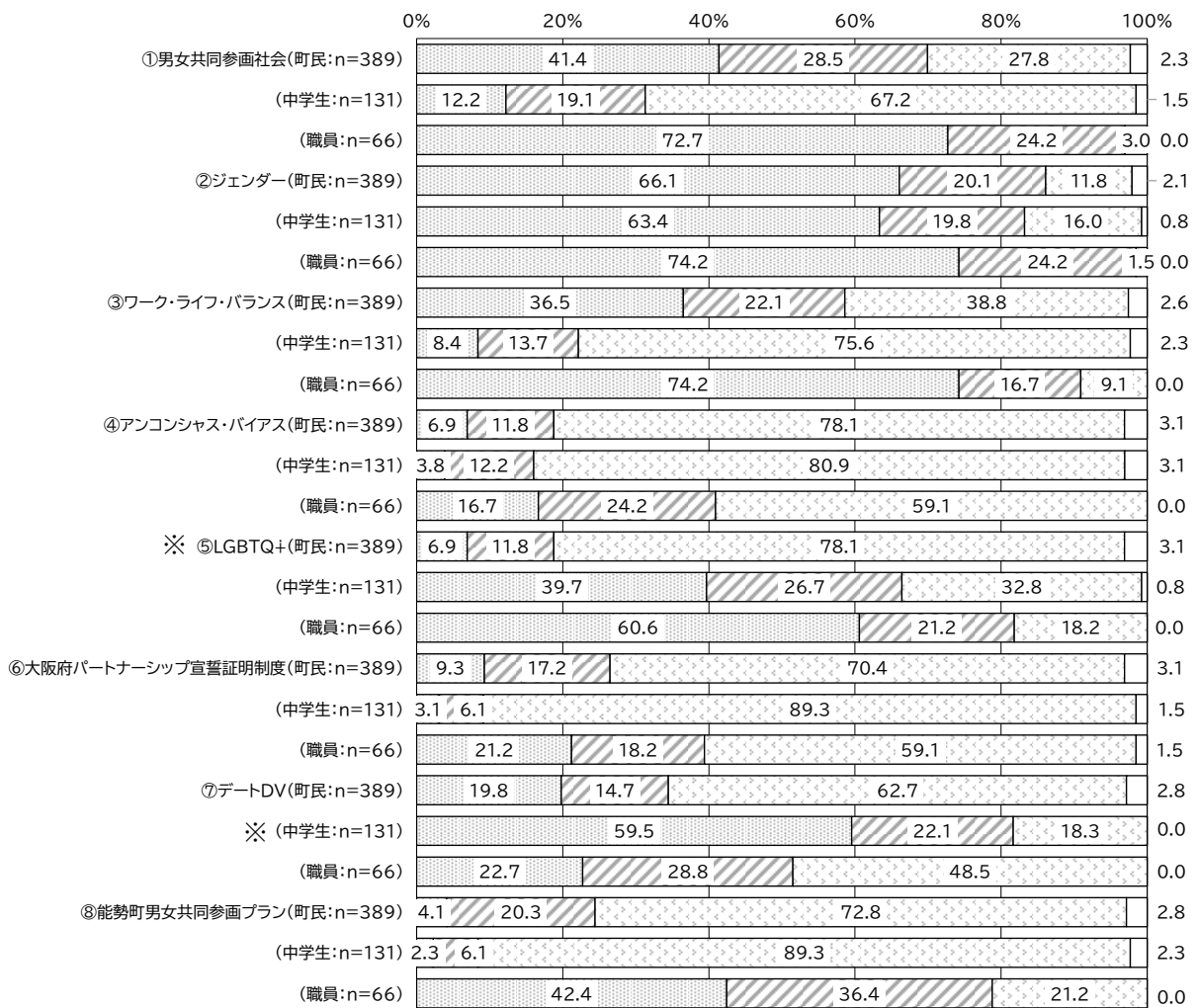


☐ 役割の違いを感じることがある
 ☐ 役割の違いを感じることがない
 ☐ わからない
 ☐ 不明・無回答

男女共同参画に関する用語の認知度

男女共同参画に関する用語の認知度を見ると、「①男女共同参画社会」「②ジェンダー」「③ワーク・ライフ・バランス」「⑤LGBTQ+」などの項目で職員の認知度が高くなっています。全体として中学生では認知度が低い項目が多く見られますが、「⑦デートDV」については、「言葉も内容も知っている」が約6割で町民、職員を上回り最も高くなっています。町民は用語によって認知度にばらつきがありますが、特に「④アンコンシャス・バイアス」「⑤LGBTQ+」「⑥大阪府パートナーシップ宣誓証明制度」「⑧能勢町男女共同参画プラン」では、「言葉も内容も知っている」が1割を下回り、ジェンダー関連用語や行政施策に関する言葉の認知が進んでいない状況がうかがわれます。

◇男女共同参画に関する用語の認知度（町民・中学生・職員）



□ 言葉も内容も知っている □ 言葉は聞いたことがあるが内容までは知らない □ 知らない □ 不明・無回答

※中学生の選択肢

聞いたことがあり、
意味も知っている

聞いたことはあるが、意味は知らない

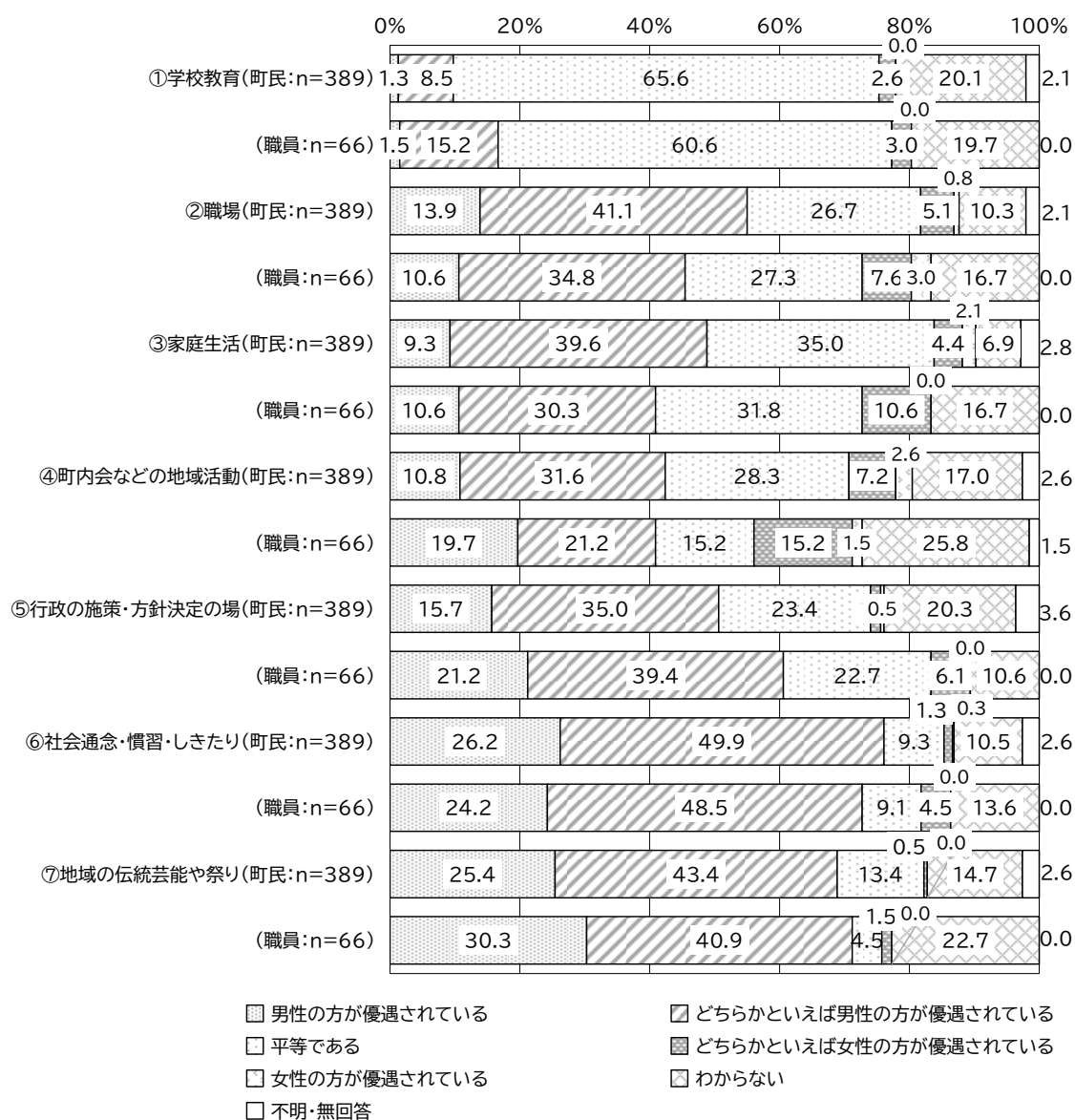
聞いたこともないし、
意味も知らない

2) 男女が共に個性と能力を発揮できる環境づくりについて

男女平等に関する意識

「①学校教育」では「平等である」と思う割合が町民、職員共に6割を超えている一方で、『男性優遇』（「男性の方が優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の合計）と思う項目については、「⑥社会通念・慣習・しきたり」「⑦地域の伝統芸能や祭り」で町民、職員共に7割を超えて高くなっています。

◇男女平等に関する意識（町民・職員）



家庭・地域生活における役割分担

家庭・地域生活における役割分担を見ると、「①家事」は女性、「②町内会や地域の活動」「③生活費の負担」は男性に偏っている現状がうかがわれます。

◇家庭・地域生活における役割分担（町民×性別）

		(n)	主に自分	主に配偶者	配偶者と分担	家族で分担	だその他 な（親・きょう う	不明・無回答
全体 ①家事		389	39.1	22.4	13.4	13.6	10.0	1.5
性別	女性	216	61.1	2.8	9.3	13.4	11.1	2.3
	男性	168	11.3	47.6	18.5	13.7	8.3	0.6
	答えたくない、分からない	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
全体 ②町内会や地域の活動		389	37.8	18.5	18.5	8.0	14.4	2.8
性別	女性	216	25.0	25.9	19.9	8.3	17.1	3.7
	男性	168	54.8	8.9	16.7	7.7	10.1	1.8
	答えたくない、分からない	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
全体 ③生活費の負担		389	28.8	17.0	29.3	13.9	8.7	2.3
性別	女性	216	11.6	29.2	31.0	14.8	10.6	2.8
	男性	168	51.8	0.0	28.0	12.5	6.0	1.8
	答えたくない、分からない	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0

現状の役割分担に満足しているか、については全体では『満足』（「満足している」と「どちらかといえば満足である」の合計）が8割程度を占めるものの、女性では『不満』（「不満である」と「どちらかといえば不満である」の合計）という方も2割程度見られます。

◇現状の役割分担に満足か（町民×性別）

		(n)	満足している	足どちらか であるとい えれば満	満どちらか であるとい えれば不	不満である	不明・無回答
全体		389	30.1	50.6	12.3	4.1	2.8
性別	女性	216	25.0	49.1	16.7	6.5	2.8
	男性	168	36.9	53.0	6.0	1.2	3.0
	答えたくない、分からない	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0

また、以下の家事について、家で主に「行っている」また行うのが「望ましい」人について中学生に聞いたところ、「g) 生活費をかせぐ」を除く全ての項目で、「女性」が行っている割合が高くなっています。一方で、誰が行うのが「望ましい」かについては、全ての項目で「男女半々」が最も高くなっています。

◇家事の分担の実際と理想（中学生）

(n=131)

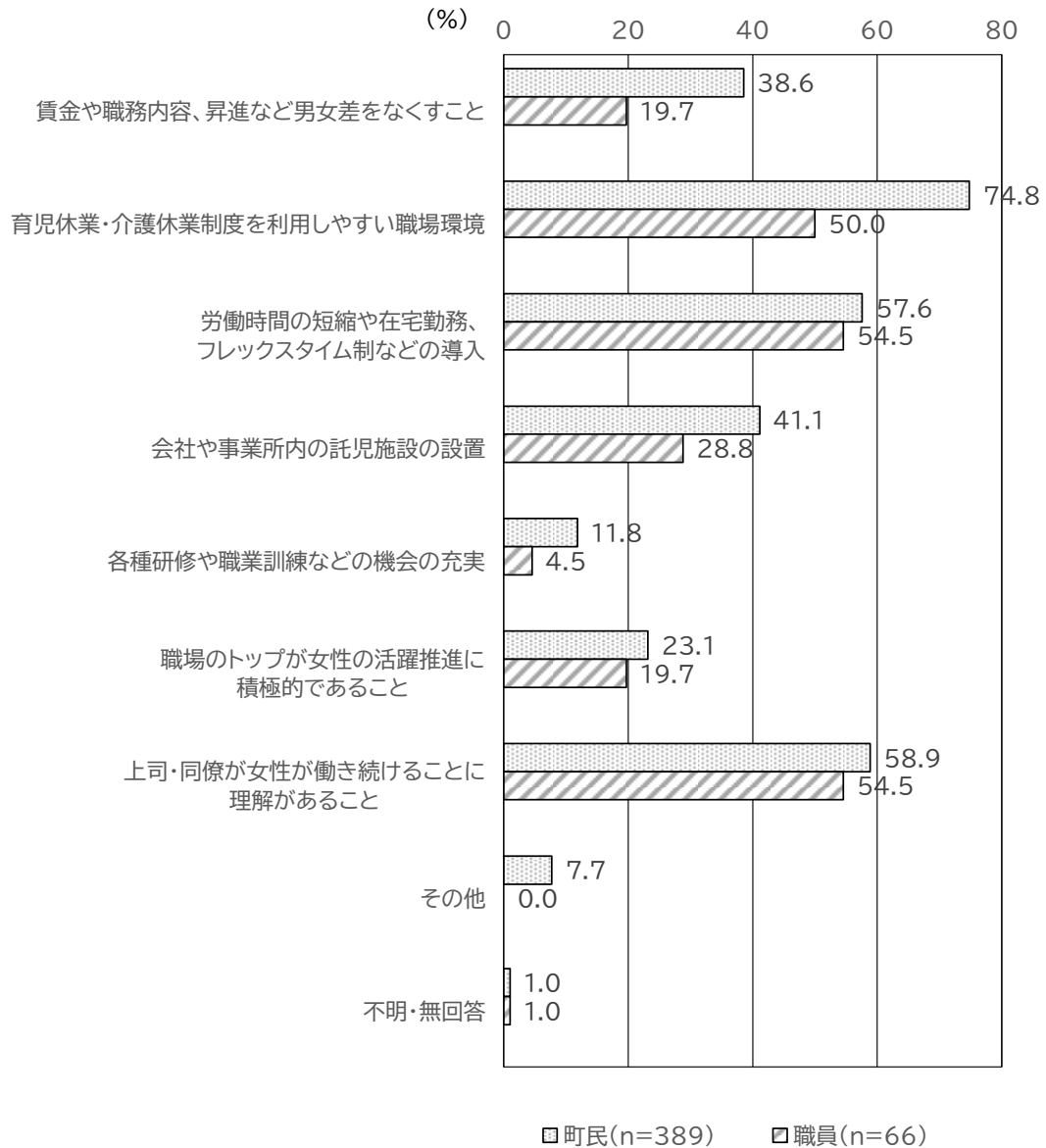


■ 男性 ■ 女性 ■ 男女半々 ■ 家族以外 ■ わからない □ 不明・無回答

女性活躍に関する意識

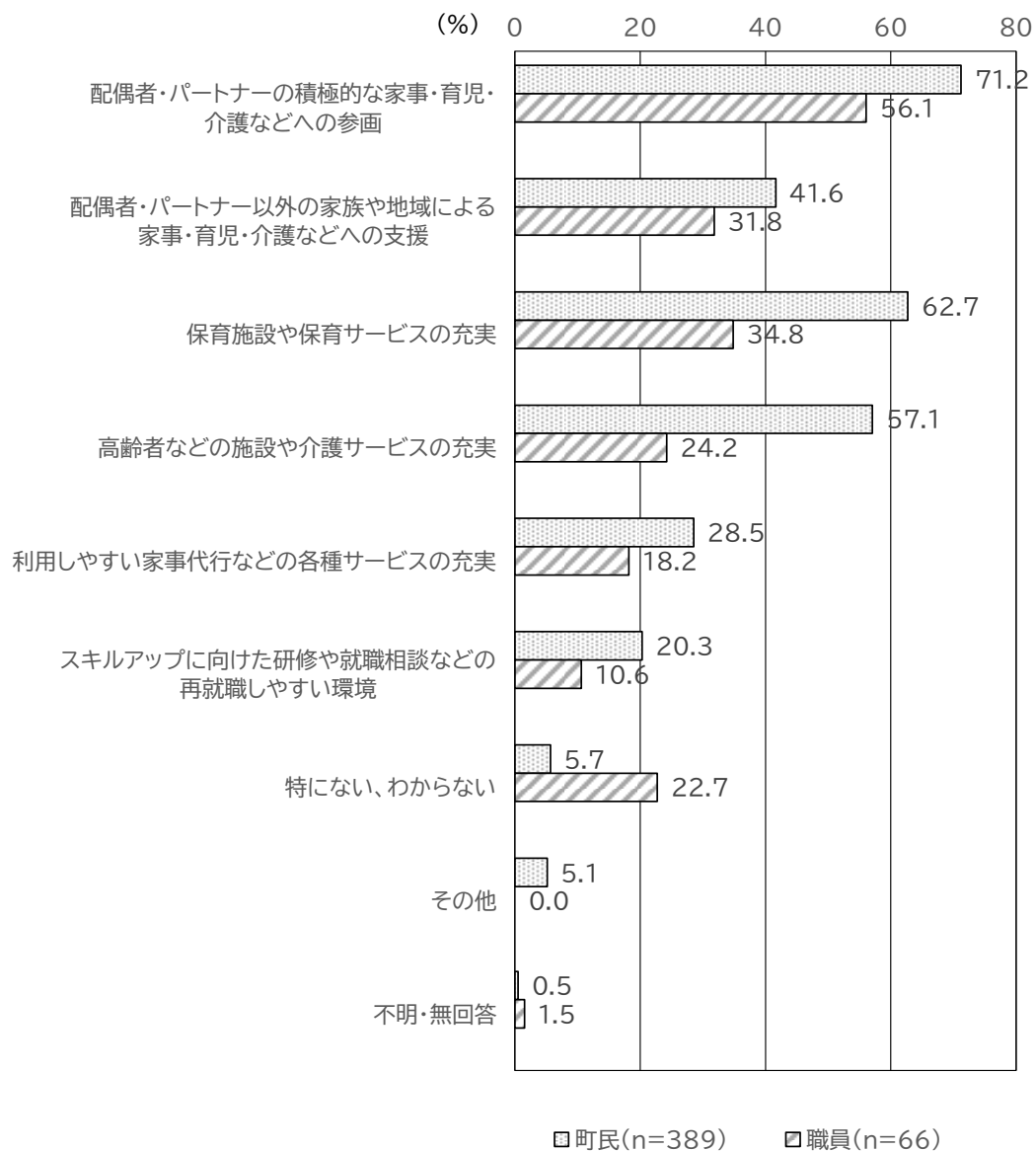
結婚・子育て・介護などを理由に仕事を離れることなく女性が働き続けていく職場にするために、必要なこととしては町民では「育児休業・介護休業制度を利用しやすい職場環境」が7割を超えて特に高くなっています。一方、職員では「労働時間の短縮や在宅勤務、フレックスタイム制などの導入」「上司・同僚が女性が働き続けることに理解があること」が共に54.5%で最も高くなっています。

◇女性が働き続けていく職場にするために必要なこと（町民・職員）



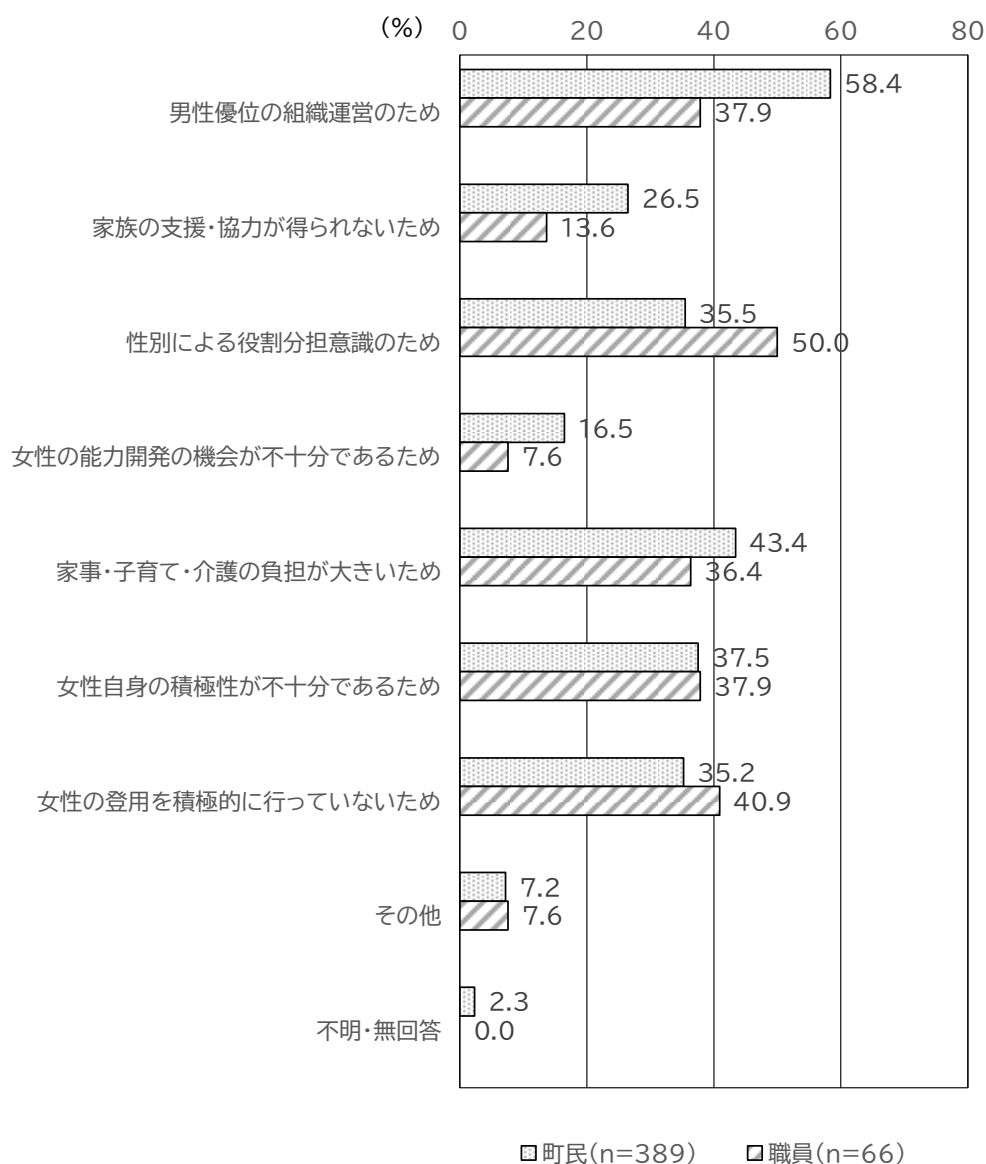
女性活躍を進めるために、家族や会社などから必要な支援については、町民、職員共に「配偶者・パートナーの積極的な家事・育児・介護などへの参画」が最も高く、町民では7割を超えています。

◇女性活躍を進めるために必要な支援（町民・職員）



また、議会の議員や審議会の委員、行政の政策決定の場、自治会や町内会などの企画や方針を決める場に女性の参画が少ない理由については、町民では「男性優位の組織運営のため」が58.4%で最も高く、次いで「家事・子育て・介護の負担が大きい」が43.4%となっています。一方、職員では「性別による役割分担意識のため」が50.0%で最も高く、次いで「女性の登用を積極的に行っていないため」が40.9%となっています。

◇意思決定への女性の参画が少ない理由（町民・職員）

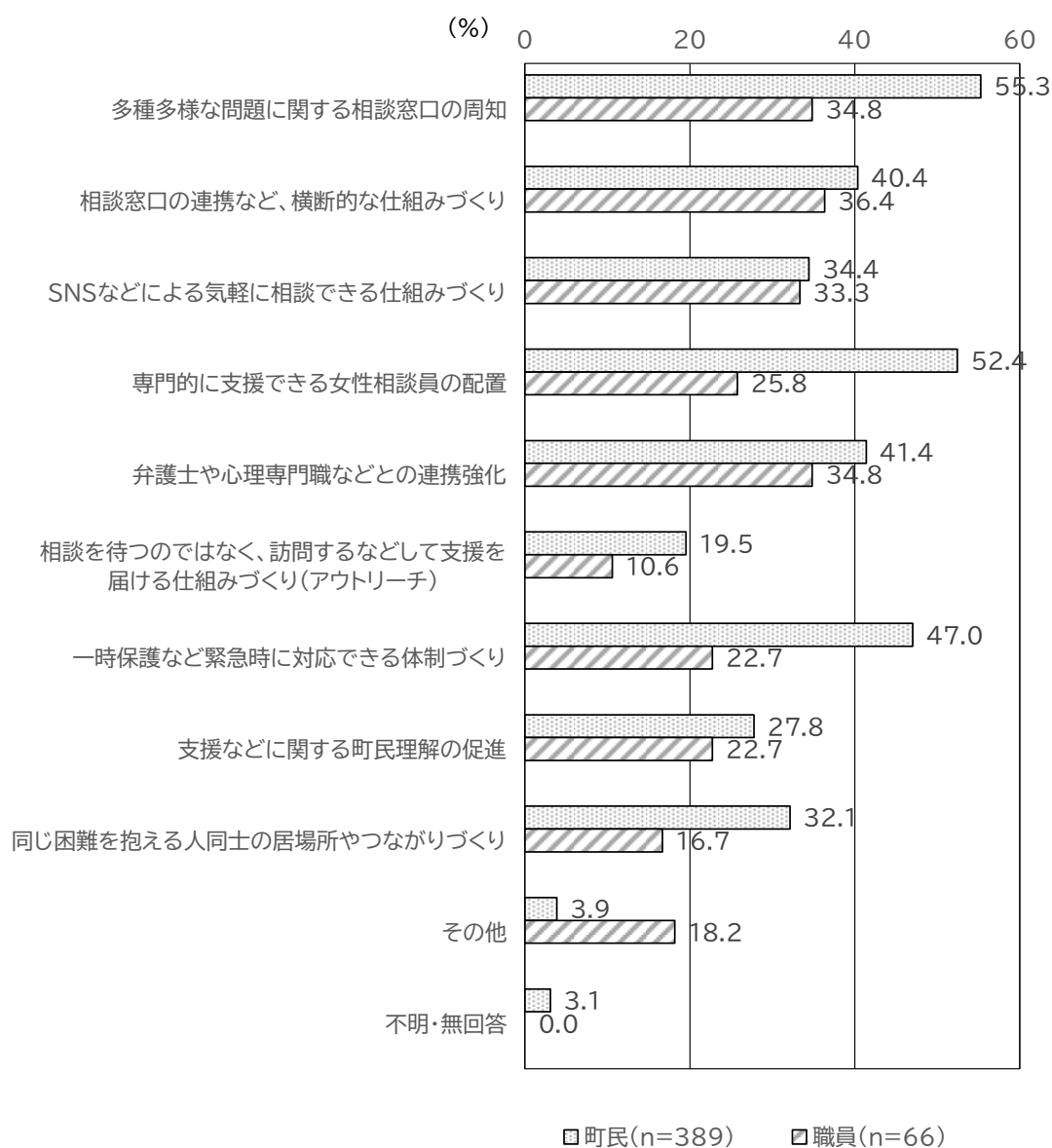


3) 誰もが安心して暮らせる社会環境づくりについて

困難な問題を抱える女性への支援

貧困やDV、性暴力などに直面する女性の自立に向けて公的支援を強化していくために、特に町で取り組む必要があるものについて、町民では、「多種多様な問題に関する相談窓口の周知」「専門的に支援できる女性相談員の配置」が半数を超えて高く、次いで「一時保護など緊急時に対応できる体制づくり」が47.0%となっています。職員では、「相談窓口の連携など、横断的な仕組みづくり」が36.4%で最も高く、次いで「多種多様な問題に関する相談窓口の周知」「弁護士や心理専門職などとの連携強化」が共に34.8%となっています。

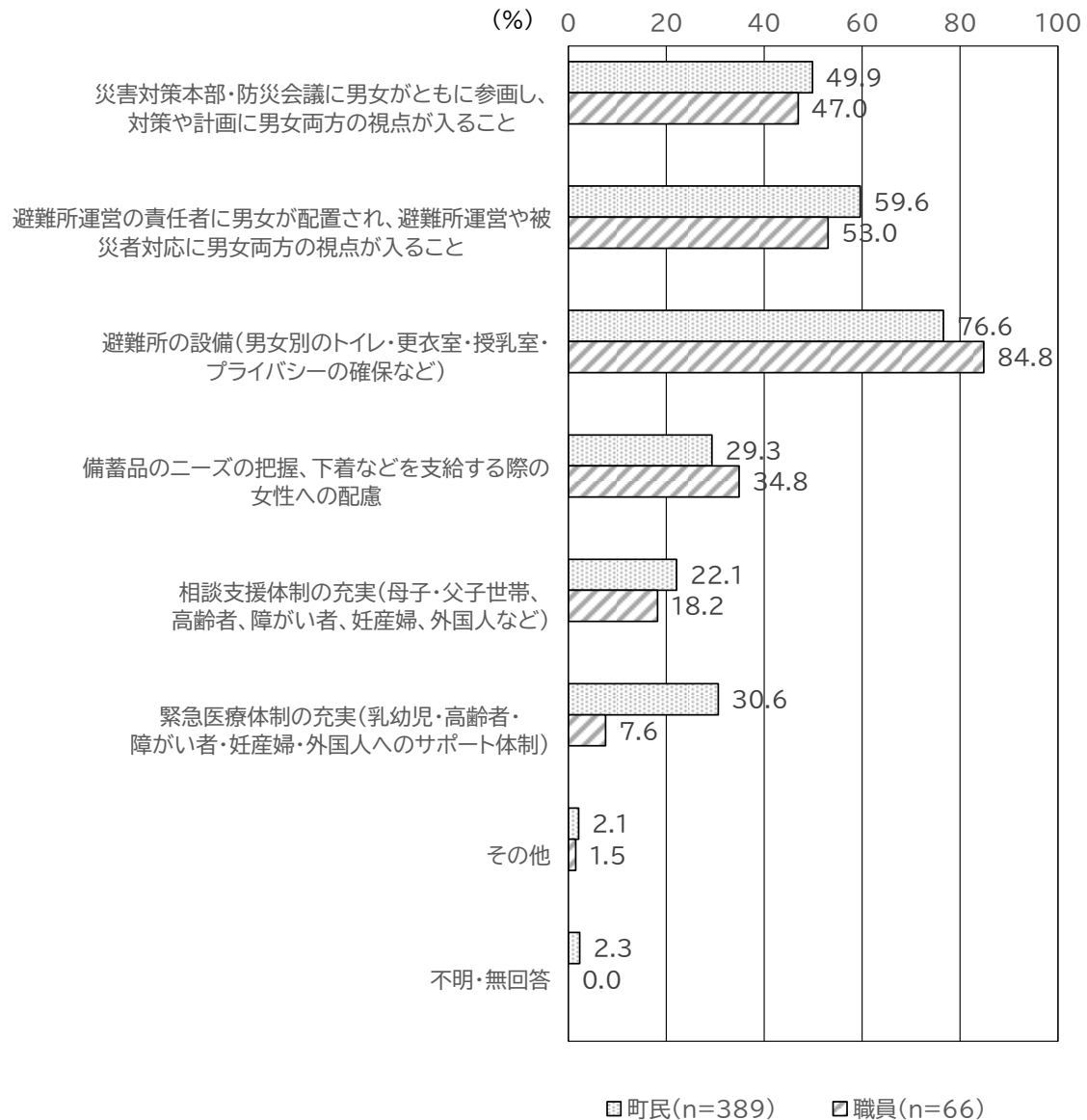
◇女性の自立に向けた公的支援として必要なこと（町民・職員）



災害時の配慮や必要なこと

災害時において性別による配慮や被災者のニーズに十分に応えるために必要なことについては、町民、職員共に「避難所の設備」が8割前後で特に高く、次いで「避難所運営の責任者に男女が配置され、避難所運営や被災者対応に男女両方の視点が入ること」が5～6割程度、「災害対策本部・防災会議に男女が共に参画し、対策や計画に男女両方の視点が入ること」が5割弱となっています。

◇災害時の配慮や必要なこと（町民・職員）

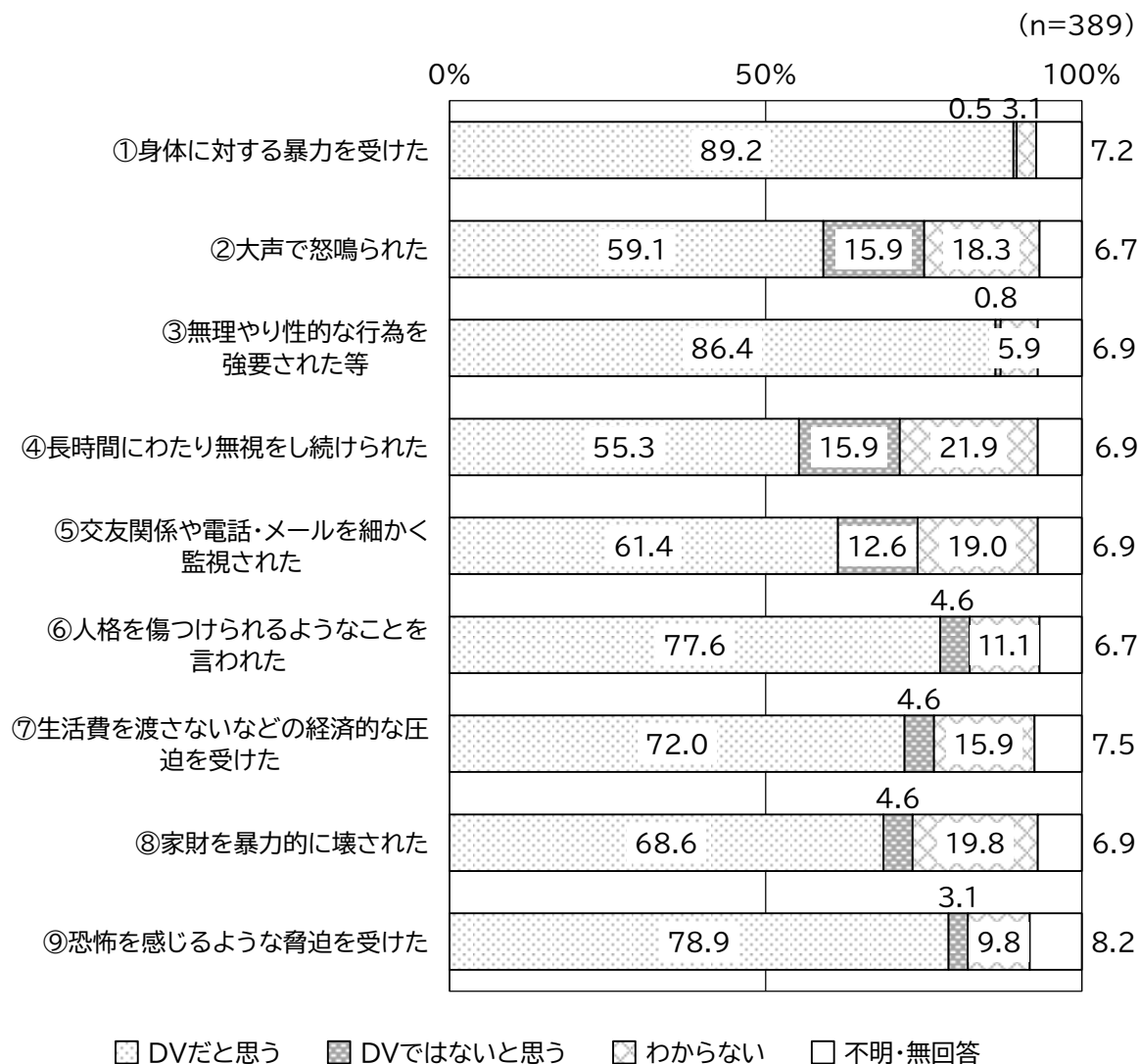


4) 異性等に対するあらゆる暴力の根絶

DV・デートDVの認識について

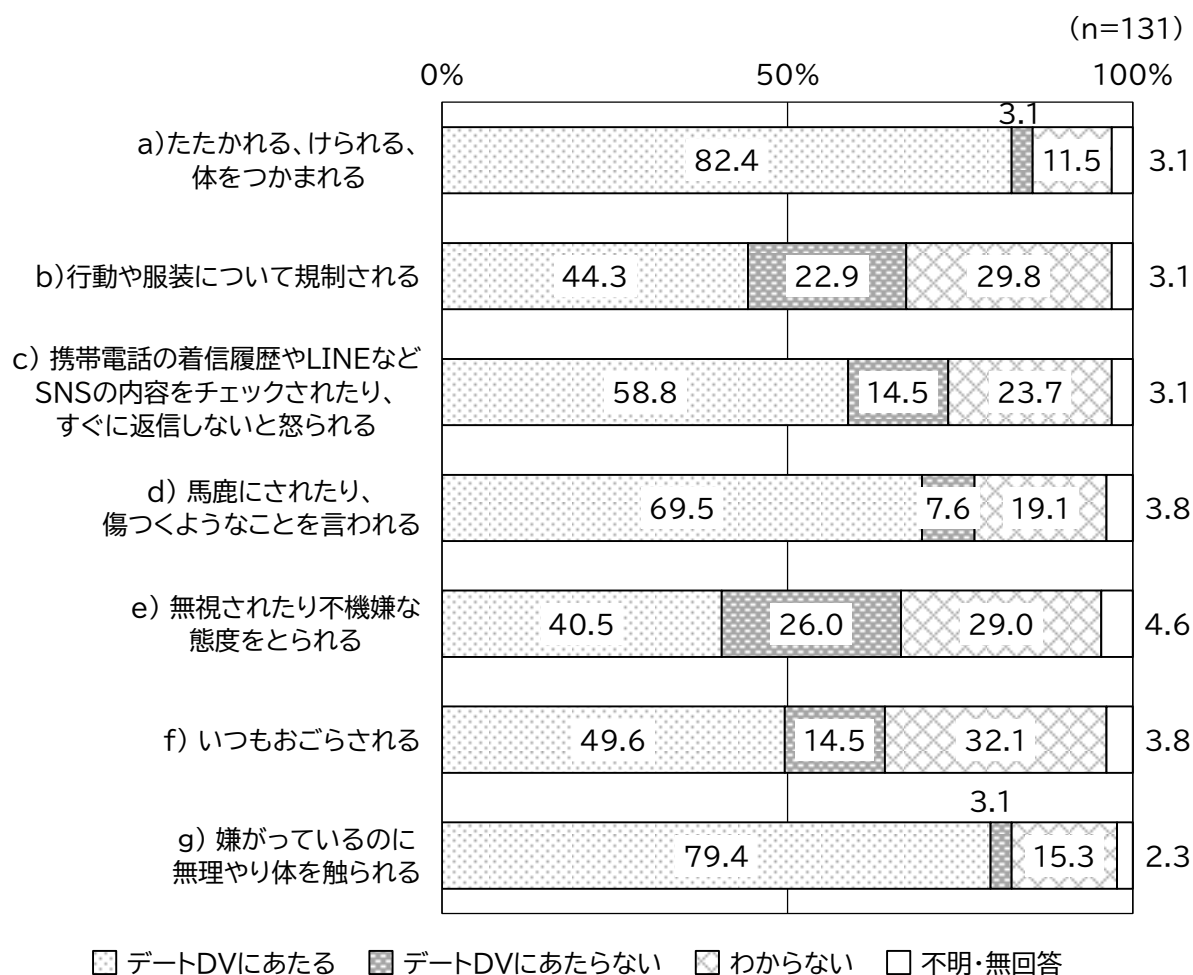
以下の行為についてDVだと思うかについて町民に聞いたところ、いずれの項目についても「DVだと思う」の割合が最も高くなっています。特に「①身体に対する暴力を受けた」「③無理やり性的な行為を強要された等」では、9割弱と高くなっています。

◇DVの認識（町民）



以下の行為についてデートDVだと思うかについて中学生に聞いたところ、いずれの項目についても「デートDVにあたる」の割合が最も高くなっています。特に「a) たたかれる、けられる、体をつかまれる」「g) 嫌がっているのに無理やり体を触られる」では、8割前後と高くなっています。

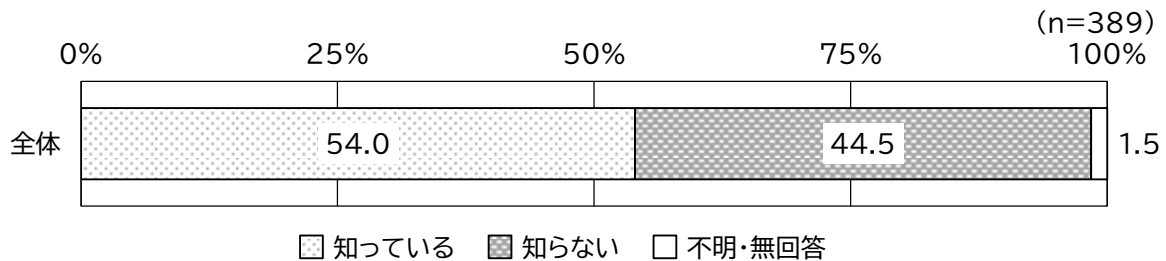
◇デートDVの認識（中学生）



DVの相談について

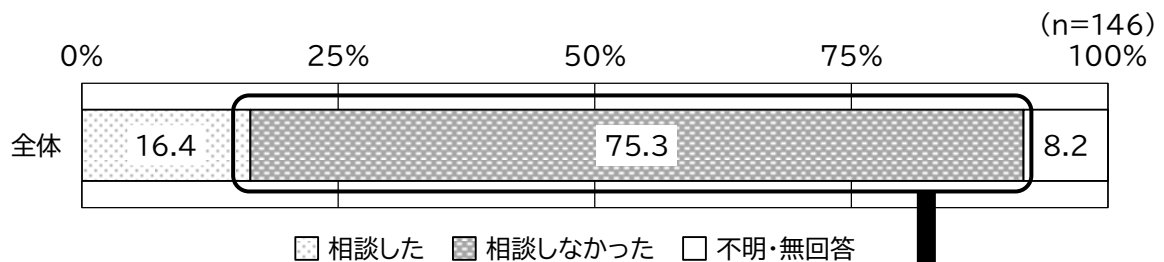
DVの相談窓口の認知度については、「知っている」が54.0%、「知らない」が44.5%となっています。

◇相談窓口の認知度（町民）



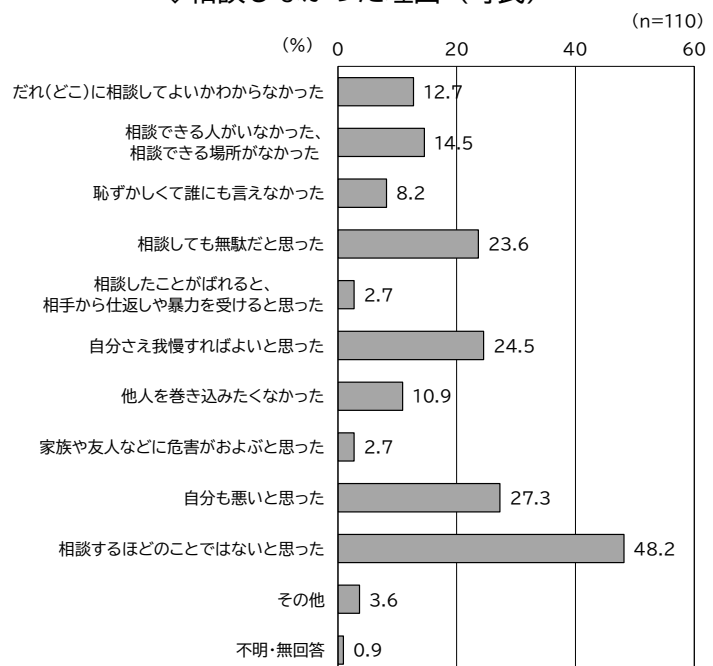
DVに当たる行為を受けた・したことがある人について、そのことを誰かに相談したか聞いたところ、「相談しなかった」が75.3%で、「相談した」は16.4%にとどまっています。

◇誰かに相談したか（町民）



◇相談しなかった理由（町民）

相談しなかった理由としては、「相談するほどのことではないと思った」が48.2%で最も高くなっていますが、続く「自分も悪いと思った」「自分さえ我慢すればよいと思った」も2割を超えています。



◇アンケート結果から見る男女共同参画に関する課題

1 男女共同参画への意識づくり

男女共同参画やジェンダーなどの言葉を知っている人は多いものの、その意味までは理解していない人が一定数います。また、「家事や育児は女性が担う」「地域の行事は男性が中心になる」などの性別役割分担意識が存在しており、町民や職員の一部にもこうした意識が見られます。今後は、学校教育や地域での学び、職員研修などを通じて、性別にかかわらず互いを尊重し合う意識づくりを広げていくことが求められます。

2 男女が共に個性と能力を発揮できる環境づくり

家庭では家事や育児を女性が担う傾向が強く、地域の行事では男性の参加が中心となるなど、性別による役割の偏りが残っています。仕事や地域活動の場でも、男性が外、女性が家庭という意識が根強く、働き方や参画のしやすさに差があります。誰もが自分の力を発揮できるよう、働き方や地域活動の在り方を見直し、男女が対等に関われる環境づくりが求められます。

3 誰もが安心して暮らせる社会環境づくり

災害時の避難所設備や運営体制では、男女それぞれの立場に配慮した対応が必要とされています。また、困りごとを抱える女性への支援では、相談先が周知されていない、専門的に対応できる人が少ないといった課題も見られます。防災・福祉・健康の分野が連携し、誰もが安心して暮らせる地域をつくるのが大切です。

4 異性等に対するあらゆる暴力の根絶

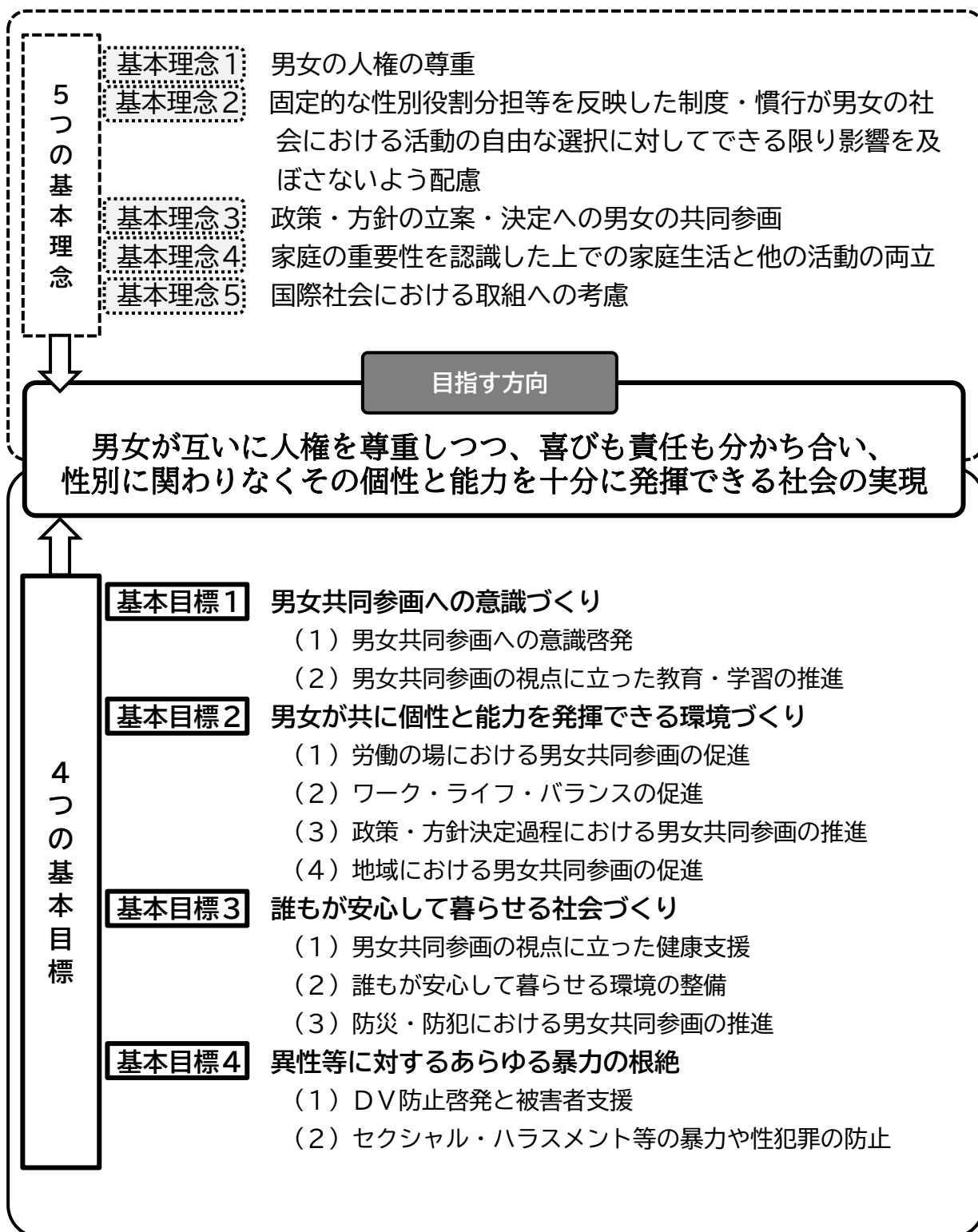
DVや性暴力などの被害があっても「相談するほどではない」と考えてしまう人が多く、実際に相談につながる人は限られています。暴力を「特別なこと」ではなく身近な問題として理解し、早めに相談できる体制や、周囲が気付いて支え合える環境づくりが必要です。

第3章 基本目標

プランの目指す方向と基本目標

プランの目指す方向と基本目標

本プランでは、本町の男女共同参画を推進するため、関連データやアンケート結果から見る男女共同参画に関する課題を踏まえ、「男女が互いに人権を尊重しつつ、喜びも責任も分かち合い、性別に関わりなくその個性と能力を十分に発揮できる社会の実現」を目指します。この目指す方向の実現に向けて、5つの基本理念を基本的な視点として保持しつつ、以下の4つの基本目標を定め、取組を進めます。



第4章 施策の展開

施策体系

- 基本目標1 男女共同参画への意識づくり
- 基本目標2 男女が共に個性と能力を発揮できる環境づくり
- 基本目標3 誰もが安心して暮らせる社会づくり
- 基本目標4 異性等に対するあらゆる暴力の根絶

施策体系

本プランの基本目標を踏まえて、その実現のための取組を以下のとおり整理し、各施策を進めていきます。

基本目標		目標を実現するための取組
1	男女共同参画への意識づくり	(1) 男女共同参画への意識啓発
		(2) 男女共同参画の視点に立った教育・学習の推進
2	男女が共に個性と能力を発揮できる環境づくり	(1) 労働の場における男女共同参画の促進 <small>女性活躍推進法</small>
		(2) ワーク・ライフ・バランスの促進 <small>女性活躍推進法</small>
		(3) 政策・方針決定過程における男女共同参画の推進 <small>女性活躍推進法</small>
		(4) 地域における男女共同参画の促進
3	誰もが安心して暮らせる社会づくり	(1) 男女共同参画の視点に立った健康支援
		(2) 誰もが安心して暮らせる環境の整備 <small>女性支援新法</small>
		(3) 防災・防犯における男女共同参画の推進
4	異性等に対するあらゆる暴力の根絶	(1) DV防止啓発と被害者支援 <small>配偶者暴力防止法</small>
		(2) セクシャル・ハラスメント等の暴力や性犯罪の防止

施策の展開

- ① 男女共同参画と多様性尊重の意識啓発
- ② 男女共同参画の理解促進と地域での意識づくり

- ① 発達段階に応じた男女共同参画教育の推進
- ② 生涯学習を通じた男女共同参画の理解促進

- ① 多様な働き方の推進と就労支援
- ② 職場における男女平等の推進

- ① 仕事と生活の両立支援の推進
- ② 安心して働き続けられる職場環境づくり

- ① 審議会等への多様な人材の参画促進
- ② 職員の意識向上と男女共同参画推進体制の強化

- ① 地域活動への参画促進
- ② 地域における相互理解と協働の推進

- ① ライフステージに応じた健康づくりの推進
- ② 地域で支え合う健康づくりの推進

- ① 困難な問題を抱える女性への支援体制の充実
- ② 誰もが安心して暮らせる地域づくりの推進

- ① 男女の視点を生かした防災体制の整備
- ② 安全・安心な地域づくりと防犯意識の向上

- ① DV防止に向けた啓発と理解促進
- ② 相談・支援体制の充実と連携強化

- ① ハラスメント防止のための啓発と教育の充実
- ② 被害者への支援と相談体制の強化

基本目標１ 男女共同参画への意識づくり

■取組（１）男女共同参画への意識啓発

- ・性別役割分担意識を少しずつ解消し、性別にかかわらず一人ひとりが尊重される社会を実現するためには、日常生活や地域活動の中で、男女共同参画の考え方を自然に理解できるような啓発を進めていくことが重要です。さらに、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）による不利益が生じないよう、広報や情報発信における表現の点検・改善にも取り組みます。

また、性別に限らず、年齢、障がい、国籍、性的指向・性自認など、多様な背景がある人々が互いに尊重される社会の実現を目指し、多様性への理解を深める啓発にも取り組みます。

施策① 男女共同参画と多様性尊重の意識啓発	担当課
<p>○広報「のせ」や町ホームページなどを通じて、男女共同参画の基本的な考え方や身近な事例を分かりやすく発信します。</p> <p>○広報や情報発信の表現を点検し、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）や性別に限らない多様な背景への配慮を進めます。</p>	総務課
施策② 男女共同参画の理解促進と地域での意識づくり	担当課
<p>○地域行事や講座などの機会を通じて、性別にとらわれない生き方や多様な価値観を尊重する意識を広めます。</p> <p>○学校・地域・家庭が連携し、日常の中で自然に男女共同参画の考え方を学べる環境づくりを進めます。</p>	総務課

関連計画等	第６次能勢町総合計画／能勢町人権施策推進計画
-------	------------------------

■取組（２）男女共同参画の視点に立った教育・学習の推進

- ・男女平等の意識を育むためには、家庭・学校・地域・職場など、あらゆる場面で学びの機会を重ね、互いの違いを尊重し合う心を育てていくことが大切です。

学校・家庭・地域の協働により、子どもから大人まで、発達段階や立場に応じた学習や研修を通じて、男女共同参画の視点を自然に身につけられるような取組を進めます。さらに、教育現場や地域学習の中で、次世代と地域が対話的に学ぶ場を広げ、未来を担う人材の育成につなげていきます。

施策① 発達段階に応じた男女共同参画教育の推進	担当課
<p>○子どもの発達段階に応じて、デートDVの防止、性の健康教育等の学習機会を学校現場と連携し提供します。</p> <p>○学校教育の中で、男女平等、男女共同参画の考え方の浸透を図るとともに、地域と積極的に関わり、自分の将来を見通したキャリア教育の充実を図ります。</p> <p>○教職員や保護者を対象に、男女共同参画や人権尊重に関する研修や啓発を行います。</p>	<p>総務課</p> <p>学校教育 総務課</p>
施策② 生涯学習を通じた男女共同参画の理解促進	担当課
<p>○町の学習事業などを通じて、男女共同参画の理念や地域での実践を学ぶ機会の提供を図ります。</p> <p>○男女を問わず、誰もが学び、地域で活躍できるよう、能勢町生涯学習人材バンクなども活用しながら、生涯を通じた学びの機会を充実させます。</p>	<p>総務課</p> <p>生涯学習課</p>
関連計画等	第3次能勢町子ども・子育て支援事業計画／能勢町第2期 SDGs 未来都市計画 (2024～2026)

基本目標２ 男女が共に個性と能力を発揮できる環境づくり

■取組（１）労働の場における男女共同参画の促進

- ・アンケート結果では、家庭や職場における家事・育児・介護の分担について、女性の負担が大きいことが分かりました。また、職場での働き方や社会通念・慣習・しきたり、地域の伝統行事や祭りにおいても、男女間で不公平さを感じる人が少なくありません。

誰もが仕事と生活を両立しながら、様々な場所で自分の能力を発揮できるよう、柔軟な働き方の推進や育児・介護休業制度の利用促進、職場風土の改善などを進めることが必要です。併せて、管理職や意思決定の場への女性の登用を推進し、性別にかかわらず働きやすく活躍できる環境づくりを目指します。

施策① 多様な働き方の推進と就労支援	担当課
○性別にかかわらず、仕事と家庭生活の両立を支援する働き方の普及を図ります。	総務課
○町内事業者や関係機関と連携し、子育て世代や再就職を希望する人への情報提供や相談支援を行います。	魅力創造課
施策② 職場における男女平等の推進	担当課
○町内事業者や関係機関と連携し、職場における昇進・配置・研修などの機会において、男女が公平に能力を発揮できるよう支援します。	総務課
○事業者向けに、男女共同参画やハラスメント防止などに関する啓発を行います。	魅力創造課

関連計画等	能勢町特定事業主行動計画
-------	--------------

■取組（２）ワーク・ライフ・バランスの促進

- ・アンケート結果では、家庭では家事や育児を女性が担う割合が高く、地域の行事や役職は男性が中心となっており、仕事や家庭、地域生活のバランスに男女差が見られます。こうした状況は、働き方や暮らし方の選択を狭める要因にもなってしまいます。

誰もが仕事・家庭・地域生活を無理なく両立できるよう、働き方の見直しや家庭内の協力体制づくりを進めるとともに、男性の家庭参画を促す取組を広げていくことが大切です。

施策① 仕事と生活の両立支援の推進	担当課
○育児や介護、地域活動などと仕事を両立できるよう、制度や働き方に関する理解を広げます。	総務課 福祉課
○多様な保育サービスの充実に努め、育児と仕事の両立支援を進めます。	
○広報「のせ」への記事掲載や町公式 LINE による発信等を通じて、男性の家事・育児参加を促す啓発を行い、家庭や地域で支え合う意識づくりを進めます。	
施策② 安心して働き続けられる職場環境づくり	担当課
○働きやすい職場の好事例を共有するなど、町内事業者や関係機関と連携し、職員が心身共に健康に働ける環境づくりを支援します。	総務課
○働く人が、性別によらず育児休暇や介護休暇等を取得しやすく、ライフステージに応じて柔軟に働き続けられる職場づくりを推進します。	

関連計画等	第3次能勢町子ども・子育て支援事業計画／能勢町特定事業主行動計画
-------	----------------------------------

■取組（3）政策・方針決定過程における男女共同参画の推進

- ・アンケート結果では、「政治分野」で男性が優遇されていると感じる人が多く、意思決定の場における男女の参画には依然として差が見られます。公職における審議会や防災会議等においても、女性の参加が少ない状況です。
- 多様な視点を町の政策や地域運営に反映していくためには、女性の参画機会を広げることが重要です。町民一人ひとりが主体的に意見を出し合える仕組みづくりを進めるとともに、参画を支える環境の整備や意識づくりを進めていきます。

施策① 審議会等への多様な人材の参画促進	担当課
○町の審議会や委員会などの委員構成において、男女の均等な参画を推進します。	総務課
○若者や子育て当事者の参画に配慮するなど、様々な立場の人が町の意思決定に参加できるよう、登用や募集の工夫を行います。	
施策② 職員の意識向上と男女共同参画推進体制の強化	担当課
○職員研修などを通じて、政策立案や事業実施における男女共同参画の視点を浸透させます。	総務課
○男女共同参画に関する庁内連携を進め、計画的に推進する体制を整備します。	

関連計画等	能勢町特定事業主行動計画／第3次能勢町子ども・子育て支援事業計画
-------	----------------------------------

■取組（４）地域における男女共同参画の促進

・本町の「人形浄瑠璃」は、地域に根付いた伝統を受け継ぎながら発展を遂げた、大切な文化資源であり、大人だけでなく子ども浄瑠璃の育成も行い、女性の演者も多く在籍しています。一方、アンケート結果では、町内会などの地域活動、伝統芸能や祭りなどの場面で、男性が中心になっているように感じる人が多く、地域活動への平等な参画が進んでいない現状もうかがわれます。また、家庭や地域での役割分担についても、女性が支える立場とする意識が根強く残っています。

地域の様々な活動に、性別や年齢にかかわらず誰もが参加し、力を発揮できるようにしていくことが大切です。そのために、地域団体や自治会、ボランティア活動などでの女性や若者の参加を促し、住民同士が協力しながら地域を支える仕組みづくりを進めていきます。

施策① 地域活動への参画促進	担当課
○自治会や地域行事などにおいて、性別にかかわらず多様な人が参加・活躍できるよう促します。	総務課
○地域の実情に応じて、女性リーダーや次世代を担う人材の育成に取り組みます。	住民課 魅力創造課
施策② 地域における相互理解と協働の推進	担当課
○地域の学習会や交流の場を通じて、互いの立場を尊重し支え合う地域づくりを進めます。	総務課
○地域団体やボランティア組織などと連携し、男女共同参画の理念を広める活動を支援します。	生涯学習課

関連計画等	能勢町第2期 SDGs 未来都市計画（2024～2026）
-------	-------------------------------

基本目標3 誰もが安心して暮らせる社会づくり

■取組み（1）男女共同参画の視点に立った健康支援

- ・町民が健康で生き生きと暮らすためには、年齢や性別にかかわらず、一人ひとりの心と体の健康を支える仕組みが大切です。特に女性では、妊娠・出産・育児・更年期など、ライフステージによって心身の負担が変化しやすい傾向があります。また、男性においても、働き方や生活習慣によって健康リスクが高まる場合があります。

男女がそれぞれの立場で健康に向き合い、必要なときに相談や支援を受けられるよう、保健・医療・福祉の連携を強化し、誰もが安心して健康に暮らせる環境づくりを進めます。

施策① ライフステージに応じた健康づくりの推進	担当課
<ul style="list-style-type: none"> ○女性・男性共に、ライフステージごとの健康課題を理解し、主体的に健康づくりに取り組めるよう啓発します。 ○妊娠・出産・育児・更年期など、ライフステージを通じた女性特有の健康課題に対し、相談体制の充実と情報提供を行います。 ○妊産婦への健康診査費用の助成や、乳幼児健診の実施・充実等を通じて、子ども・子育てに関わる支援体制の充実に取り組みます。 	健康づくり課
施策② 地域で支え合う健康づくりの推進	担当課
<ul style="list-style-type: none"> ○健康に関する教室やスポーツ教室、講座などに男女が共に参加できる環境を整え、健康づくりを通じた交流を促します。 ○健康に関する情報を多様な媒体で発信し、誰もが自分らしく安心して暮らせる生活習慣づくりを支援します。 	健康づくり課 生涯学習課

関連計画等	能勢町国民健康保険 第3期 データヘルス計画 第4期 特定健康診査等実施計画／第3次能勢町子ども・子育て支援事業計画
-------	--

■取組（2）誰もが安心して暮らせる環境の整備

- ・アンケート結果では、困難を抱える女性への支援について、相談窓口の周知や専門相談員の配置が必要と考える人が多く見られました。

令和5年に施行された「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）」では、性暴力や虐待、貧困など、複合的な困難を抱える女性に対して、地域で切れ目のない支援を行うことが求められています。

本町においても、こうした課題を踏まえ、相談しやすい環境の整備と支援体制の充実、関係機関との連携を進めることで、女性をはじめ、誰もが安心して暮らせる地域づくりを目指します。

施策① 困難な問題を抱える女性への支援体制の充実	担当課
○家庭や職場、地域などで困難な問題を抱える人が、安心して相談できる体制を整えます。	総務課
○必要に応じて関係機関と連携し、経済的・心理的・社会的な支援につなげます。	福祉課
施策② 誰もが安心して暮らせる地域づくりの推進	担当課
○性別や年齢、立場にかかわらず、孤立や不安を感じる人を地域で支え合う仕組みづくりを進めます。	総務課
○地域住民、関係機関や福祉事業者等による地域におけるネットワークづくりを進め、地域のつながりを生かし、生活に困難を抱える人への見守りや支援の輪を広げます。	福祉課

関連計画等	第5次能勢町地域福祉計画
-------	--------------

■取組（３）防災・防犯における男女共同参画の推進

- ・アンケート結果では、災害時の避難所運営において男女別のトイレや更衣室、授乳室の整備、プライバシーの確保など、性別や年齢に応じた配慮を求める声が多く寄せられました。また、避難所の責任者に男女双方を配置することを望む人も多く、災害時対応における多様な視点の必要性が示されています。

防災・防犯の取組に男女共同参画の視点を取り入れ、平常時から地域の中で情報共有や訓練を重ねることが大切です。

施策① 男女の視点を生かした防災体制の整備	担当課
○避難所のプライバシー確保や授乳室の整備、生理用品等の配慮など、災害時における避難所運営や支援体制に、男女双方の視点が反映されるよう、地域防災計画等の見直しを進めます。	住民課
○防災訓練や地域防災会議などに女性の参画を促進し、誰もが安心できる避難環境を整えます。	
施策② 安全・安心な地域づくりと防犯意識の向上	担当課
○地域の防犯活動や見守り活動に男女が共に参加できるよう支援し、地域の安全を守る体制を強化します。	総務課
○日常生活の中でのハラスメントや犯罪被害を防ぐための啓発を進め、安心して暮らせる地域環境をつくりまします。	住民課

関連計画等	能勢町地域防災計画、第5次能勢町地域福祉計画
-------	------------------------

基本目標4 異性等に対するあらゆる暴力の根絶

■取組み（1）DV防止啓発と被害者支援

- ・アンケート結果では、DVの相談窓口を「知っている」と答えた人は半数程度にとどまり、DVに直面した人の多くが「相談しなかった」と回答しています。その背景には、「相談するほどではない」「自分も悪い」と感じたり、身近に相談できる人や場所を知らなかったりする現状があります。

暴力は決して個人の問題ではなく、人権を侵害する重大な行為です。DV防止のための啓発を進めるとともに、被害者が安心して相談・支援につながる体制を整備します。また、周囲の人が被害に気づき、支援につなげられるよう地域全体での理解を深めていきます。

施策① DV防止に向けた啓発と理解促進	担当課
<ul style="list-style-type: none"> ○DVの深刻さや被害の多様性を正しく理解してもらうため、広報「のせ」や町公式LINE、講座などの学習機会を通じて啓発を行います。 ○DVは身近な問題であることを周知し、早期の相談や支援につながる環境づくりを進めます。 	総務課
施策② 相談・支援体制の充実と連携強化	担当課
<ul style="list-style-type: none"> ○相談窓口の周知を図るとともに、町・警察・専門機関等の関係機関の連携を強化し、迅速で切れ目のない支援を行います。 ○被害者が安心して支援を受けられるよう、個人情報保護と安全確保に配慮した体制を整えます。 	総務課 住民課 福祉課

■取組（2）セクシャル・ハラスメント等の暴力や性犯罪の防止

- ・セクシュアル・ハラスメントや性暴力、性犯罪は、被害者の尊厳を深く傷つける行為です。被害は職場や学校、地域、家庭など身近な場で起こりうるものであり、被害者が声を上げにくい現状があります。

こうした暴力を決して許さないという社会的意識を広げるとともに、性別や立場にかかわらず安心して働き、学び、暮らせる環境づくりを進めます。また、性暴力や性犯罪の防止のための啓発や教育を充実させ、被害を未然に防ぐ取組と、被害が起きた際に速やかに支援につながる体制の整備を進めていきます。

施策① ハラスメント防止のための啓発と教育の充実	担当課
<p>○性別や立場を問わず互いを尊重する意識を広めるため、セクシャル・ハラスメントや性暴力の防止に関する啓発や研修を実施します。</p> <p>○青少年への性被害を含め、学校・職場・地域など、身近な場での防止教育を進め、被害を未然に防ぐ意識づくりを図ります。</p>	<p>総務課</p> <p>学校教育 総務課</p>
施策② 被害者への支援と相談体制の強化	担当課
<p>○性暴力やハラスメントに関する相談窓口を周知し、安心して相談できる環境を整えます。</p> <p>○専門機関や警察、医療機関などと連携し、被害者が心身の回復を図れるよう支援を行います。</p>	<p>総務課</p> <p>福祉課</p>

第5章 プランの推進

1. プランの推進体制
2. プランの進行管理
3. プランの数値目標

1. プランの推進体制

〈庁内推進体制〉

本プランの推進に当たって、全ての部署において男女共同参画社会づくりの重要性を認識し、職員一人ひとりが男女共同参画についての理解を深めるとともに、全庁的かつ総合的に取組を実施します。

庁内組織である「能勢町男女共同参画推進本部」において、関係部署間の相互調整を行い、緊密な連携体制の下で、本プランを総合的かつ効果的に推進します。

〈能勢町人権擁護審議会の役割〉

能勢町人権擁護審議会に定期的な報告を行い、本プランの進捗状況を確認します。

〈地域との連携・協働〉

本プランは、地域住民をはじめ能勢町人権協会・地域団体等の各種団体、行政関係機関などと連携・協働して推進します。

2. プランの進行管理

〈プランのフォローアップ〉

本プランは、令和8（2026）年度から令和17（2035）年度までの10年間を対象期間とし、その取組過程においても必要に応じてプランの見直しを行います。

また、本プランの内容の定期的なフォローアップを図り、進行管理を行います。

〈男女共同参画施策に関する情報と資料の収集、提供〉

本プランの着実な推進のために、社会状況の変化や動き、住民の意識や生活の状態など、男女共同参画施策に関する情報と資料の収集を行うとともに、広く住民、事業者などにこれらの情報と資料の提供に努めます。

〈男女平等を進めるための法律や制度の調査・研究〉

法律や制度を調査・研究し、男女が平等に扱われるよう国や大阪府に働きかけます。

3. プランの数値目標

本プランの着実な推進に当たり、進捗状況の把握及び進行管理のため、以下の指標を掲げます。

基本目標	項 目	令和6年度 (実績値)	令和12年度 (目標値)	令和17年度 (目標値)
1 男女共同参画への意識づくり	①町・関連団体が主催する男女共同参画に関する研修会等の開催回数	0件	2件	4件
	②町広報誌・ホームページへの男女共同参画関連記事の掲載	1回	3回	5回
2 男女が共に個性と能力を発揮できる環境づくり	③年次有給休暇（5日以上）の取得者	98.1%	100.0%	100.0%
	④男性職員の配偶者出産休暇取得率	75.0%	100.0%	100.0%
	⑤男性職員の育児参加休暇取得率	25.0%	100.0%	100.0%
	⑥管理職に占める女性の割合	5.6%	20.0%	20.0%
	⑦審議会等委員における女性委員の登用率	26.3%	30.0%	32.0%
	⑧能勢人形浄瑠璃実行委員会における女性委員の登用率	33.3%	42.0%	45.0%
3 誰もが安心して暮らせる社会づくり	⑨乳がん検診受診率	22.0%	23.0%	24.0%
	⑩子宮がん検診受診率	16.4%	17.0%	18.0%
	⑪防災会議への女性委員の登用	5.6%	10.0%	15.0%
4 異性等に対するあらゆる暴力の根絶	⑫DVを受けて相談をした町民の割合	16.4%	—	30.0%
	⑬⑫のうち、公的機関、医師、カウンセラーや弁護士などへ相談をした町民の割合	33.3%	—	50.0%

※⑫⑬は令和7年度住民意識調査に基づく数値です

資料編

1. 能勢町人権擁護審議会規則

平成9年1月30日規則第103号

改正

平成10年5月8日規則第149号

平成12年3月31日規則第22号

平成14年3月29日規則第11号

平成16年12月28日規則第23号

平成21年3月31日規則第1号

平成25年3月29日規則第7号

平成26年12月24日規則第16号

能勢町人権擁護審議会規則

(目的)

第1条 この規則は、能勢町人権擁護に関する条例（平成8年条例第195号、以下「条例」という。）第8条第2項の規定に基づき、能勢町人権擁護審議会（以下「審議会」という。）の運営に関し必要な事項を定めることを目的とする。

(審議会の組織)

第2条 審議会は、委員10人以内で組織する。

2 委員は、次に掲げる者のうちから町長が委嘱する。

(1) 人権関係団体等の代表者 6名以内

(2) 人権問題に精通若しくは豊富な経験を有する者 2名以内

(3) 選挙人名簿登載者のなかから公募した一般住民 2名以内

(任期)

第3条 委員の任期は4月1日から2年とする。ただし、再任を妨げない。

第4条 審議会に座長、副座長各1人を置き、委員の互選により選出する。

2 座長は審議会を総理し、座長に事故あるときは副座長がその職務を代理する。

(会議)

第5条 審議会は座長が招集し、議長となる。

2 審議会は、委員の過半数が出席しなければ会議を開くことができない。

3 審議会の議事は出席委員の過半数をもって決し、可否同数のときは議長の決するところによる。

(報酬及び費用弁償)

第6条 委員の報酬及び費用弁償の支給に関しては、特別職の職員で非常勤のものの報酬及び費用弁償に関する条例（昭和46年条例第237号）の定めるところによる。

(庶務)

第7条 審議会の庶務は、総務課において行う。

附 則

この規則は、平成9年4月1日から施行する。

附 則（平成10年5月8日規則第149号）

この規則は、公布の日から施行し、平成10年4月1日から適用する。

附 則（平成12年3月31日規則第22号）

この規則は、平成12年4月1日から施行する。

附 則（平成14年3月29日規則第11号）

この規則は、平成14年4月1日から施行する。

附 則（平成16年12月28日規則第23号）

この規則は、平成17年1月4日から施行する。

附 則（平成21年3月31日規則第1号）

この規則は、平成21年4月1日から施行する。

附 則（平成25年3月29日規則第7号）

この規則は、平成25年4月1日から施行する。

附 則（平成26年12月24日規則第16号）

この規則は、平成27年1月1日から施行する。

2. 能勢町人権擁護審議会委員名簿

(50 音順・敬称略)

委員氏名	所属等
石田 昌生	能勢町人権啓発推進委員協議会
倉脇 洋子	人権擁護委員
○ 黒島 雄貴	能勢町人権協会
田邊 康	一般公募
◎ 田間 泰子	大阪公立大学名誉教授

◎：座長 ○：副座長

3. 能勢町男女共同参画推進本部設置要綱

(目的)

第1条 能勢町における男女共同参画社会の実現のための施策の推進にあたり、施策の必要な事項の連絡調整を図る庁内組織として、能勢町男女共同参画推進本部（以下「推進本部」という。）を設置する。

(構成)

第2条 推進本部は、次の別表に掲げる者をもって構成する。

(推進本部の業務)

第3条 推進本部は以下に掲げる事項について連絡調整及び検討協議することとする。

(1) 男女共同参画の現状把握のための資料及びデータ等の収集把握

(2) 男女共同参画に関する施策の検討及び担当課間の調整

(3) 男女共同参画に関する施策の進捗状況の把握

(会議)

第4条 推進本部は本部長が招集し、その議長となる。

(事務局)

第5条 推進本部の事務局は総務課に置く。

(その他)

第6条 この要綱に定めるもののほか、必要な事項は推進本部で協議して決める。

附 則

この要綱は、平成14年4月3日から施行する。

附 則

この要綱は、平成28年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、令和3年4月1日から施行する

附 則

この要綱は、令和7年4月1日から施行する。

4. 能勢町男女共同参画推進本部委員名簿

町長	福祉部長
副町長	まちづくり推進部長
教育長	教育次長
総務部長	

5. 策定経緯

日程		内容
令和6年度	8月29日	令和6年度 第1回 能勢町人権擁護審議会 ・第2次能勢町男女共同参画のプランフォローアップ ・次期能勢町男女共同参画プランについて
	3月25日	令和6年度 第2回 能勢町人権擁護審議会 ・次期能勢町男女共同参画プラン策定スケジュールについて ・意識調査について
令和7年度	6月9日	令和7年度 第1回 能勢町人権擁護審議会 ・（仮称）第3次能勢町男女共同参画プランの改定について ・意識調査の実施について
	11月17日	令和7年度 第2回 能勢町人権擁護審議会 ・意識調査の報告 ・骨子素案について
	11月25日	庁内へ素案を展開（意見徴収）
	12月22日 ～1月20日	パブリックコメントの実施
	2月**日	令和7年度 第3回 能勢町人権擁護審議会 ・パブリックコメントの結果報告
	3月**日	令和7年度 第4回 能勢町人権擁護審議会 ・最終案について

6. 用語解説

あ行

用語	説明
アンコンシャス・バイアス	誰もが潜在的に持っている無意識の偏見のこと。今までの生活や習慣、周囲の環境などから、知らず知らずのうちに刻み込まれ、男女の役割意識など固定的な物の見方や捉え方で周りに悪影響を与えることがある。

か行

用語	説明
キャリア教育	キャリアとは、人が生涯の中でさまざまな役割を果たす過程で、自分らしい生き方を実現していくことをいう。キャリア教育は一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育のことをいう。
協働	共通の目標に向かって協力して行動していくこと。
困難な問題を抱える女性	女性支援新法において、「性的な被害、家庭の状況、地域社会との関係性その他の様々な事情により日常生活又は社会生活を円滑に営む上で困難な問題を抱える女性（そのおそれのある女性を含む。）」と定義されている。

さ行

用語	説明
ジェンダー	生物学的な性とは異なり、社会や文化の中で形成される性別に関する役割・期待・価値観のことを指す。男性らしさ・女性らしさとされる行動や態度など、社会的に作られた性のあり方を示す。
S D G s（持続可能な開発目標）	Sustainable Development Goals（持続可能な開発目標）。平成27（2015）年に国連が定めた17の目標のこと。「誰一人取り残さない」世界の実現に向けて貧困に終止符を打ち、地球を保護し、すべての人が平和と豊かさを享受できることを目指す普遍的な行動を呼びかけている。
持続可能な社会	人類が将来の世代にわたり恵み豊かな生活を確保できるよう、気候変動、生物多様性の喪失、資源の枯渇、貧困の拡大等、人類の開発活動に起因する現代社会におけるさまざまな問題を、各人が自らの問題として主体的に捉え、身近なところから取り組むことで、それらの問題の解決につながる新たな価値観や行動等の変容を生み出すことによりもたらされる社会のこと。
性自認	自分が自分の性別をどのように理解し、認識しているかを示す概念。身体的な性別にかかわらず、「自分は男性・女性・どちらでもない」などと感じる内面的な性のあり方を指す。

性的指向	恋愛や性愛の対象となる相手の性別に関する個人の指向を指す。異性、同性、両性、あるいは特定の性別に限定しない場合など、多様なあり方があり、個人のアイデンティティに深く関わる。
セクシャル・ハラスメント（セクハラ）	性的な言動により相手に不快感を与え、相手の生活環境を害し、またはその相手に不利益を与える行為をいう。

た行

用語	説明
DV（ドメスティック・バイオレンス）	夫婦、恋人などの親密な関係にある人またはあった人からの身体的、心理的、性的または経済的な苦痛を与える暴力的な行為、その他心身に有害な影響を及ぼす発言または行動をいう。
デートDV	交際相手等、婚姻関係にないカップルの間で起こる暴力のこと。10～20代のカップルの間でもみられる。
テレワーク	ICT（情報通信技術）を利用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方のこと。自宅を就業場所とする在宅勤務や、施設に依存せずいつでもどこでも仕事が可能な状態にあるモバイルワーク、サテライトオフィス等を就業場所とする施設利用型勤務等の形態がある。

は行

用語	説明
パートナーシップ宣誓証明制度	同性カップルなどが互いを人生のパートナーと認め合う関係であることを自治体に宣誓し、その証明を受ける制度。法律上の婚姻とは異なるが、行政サービスや民間サービスで配慮が受けられる場合がある。
働き方改革	働く人それぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現するための取組であり、労働時間の短縮と労働条件の改善、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保、多様な就業形態の普及、仕事と生活（育児、介護、治療）の両立等の施策が推進されている。
パワー・ハラスメント	職場などで優位な立場にある者が、その権限や立場を背景にして精神的・身体的な苦痛を与える言動を行うことを指す。不必要な叱責や過度な業務指示、無視などが含まれる。
フレックスタイム制	働く人が、自分で出勤や退勤の時間がある程度選べる仕組み。決められた時間帯（コアタイム）は働き、それ以外は自由に調整できるため、家庭や生活の都合に合わせやすく、仕事と生活の両立を助ける制度としても期待される。

ま行

用語	説明
マタニティ・ハラスメント	妊娠・出産・育児を理由として、不利益な取り扱いや嫌がらせを受けることを指す。妊娠の申告後の降格・退職強要、育休取得への否定的な言動などが典型例である。

ら行

用語	説明
ライフステージ	人の一生を通じて経験する発達段階や生活段階を指す。乳幼児期、学齢期、成人期、高齢期など、それぞれの時期に特有の課題や役割、ニーズがあるとされる。

わ行

用語	説明
ワーク・ライフ・バランス	仕事と生活の調和。老若男女誰もが仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、さまざまな活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態のこと。

アルファベット

用語	説明
L字カーブ	女性の正規雇用労働者比率が20代後半でピークを迎えた後、低下を続ける様子をグラフで表すとアルファベットのLのように見えることから、このような女性の就業状況を指してL字カーブという。女性の働き方がフルタイムの正規雇用とパートタイムの非正規雇用に二極化しており、働き方の選択肢も不十分であることを表している。
LGBTQ+	L=Lesbian（レズビアン、女性同性愛）、G=Gay（ゲイ、男性同性愛）、B=Bisexual（バイセクシュアル、両性愛）、T=Transgender（トランスジェンダー、性同一性障害などの性的違和）、Q=Questioning（クエスチョニング、性的指向・性自認が定まらない）の頭文字をとってつくられた言葉。LGBTQ以外にも、アセクシャル（恋愛感情や性的欲求を抱くことがない人）など、LGBTQだけでは表現しきれない、様々な性のあり方があるため、「LGBTQ+」などと示される。
M字カーブ	女性の年齢別就業率（15歳以上の人口に占める「就業者」の割合）をグラフ化するとアルファベットのMのようにみえることから、このような女性の就業状況を指してM字カーブという。結婚・出産期に当たる年代に一旦仕事を退職し、育児が落ち着いた時期に再就職をする人が多いということを反映しており、日本人女性の就業状況の特徴を表す用語として定着している。