

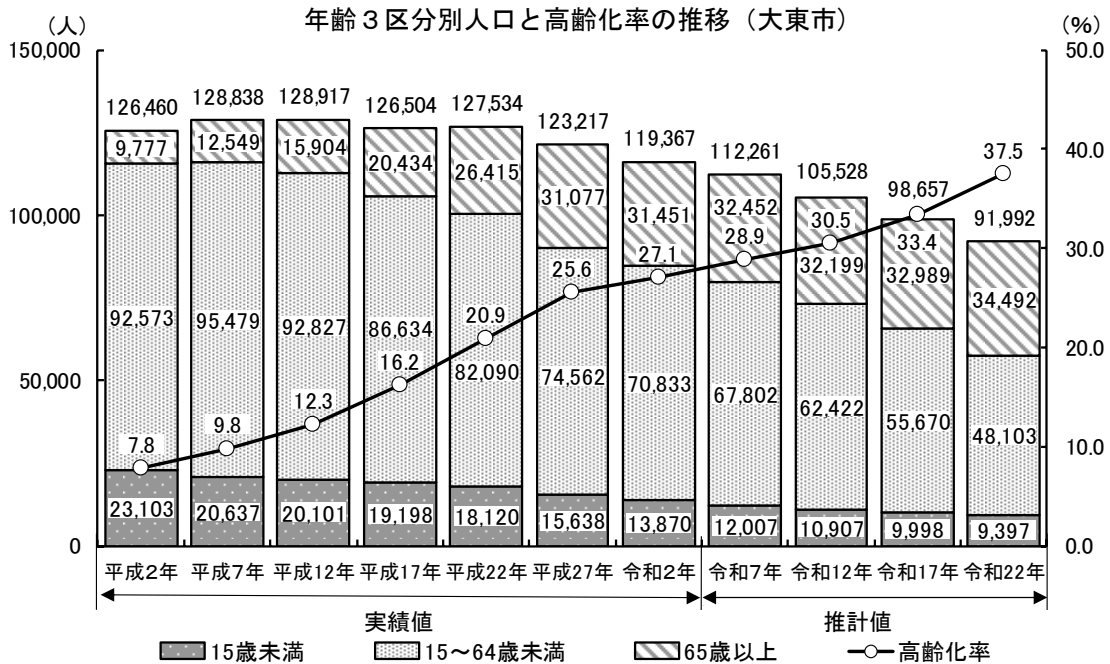


資料

1 男女共同参画にかかわる統計データ

(1) 少子・高齢化の進展

人口の推移をみると、2020（令和2）年で119,367人になっており、1990（平成2）年から2020（令和2）年にかけて減少しています。また、高齢化率は27.1%となっており、年々増加傾向にあります。



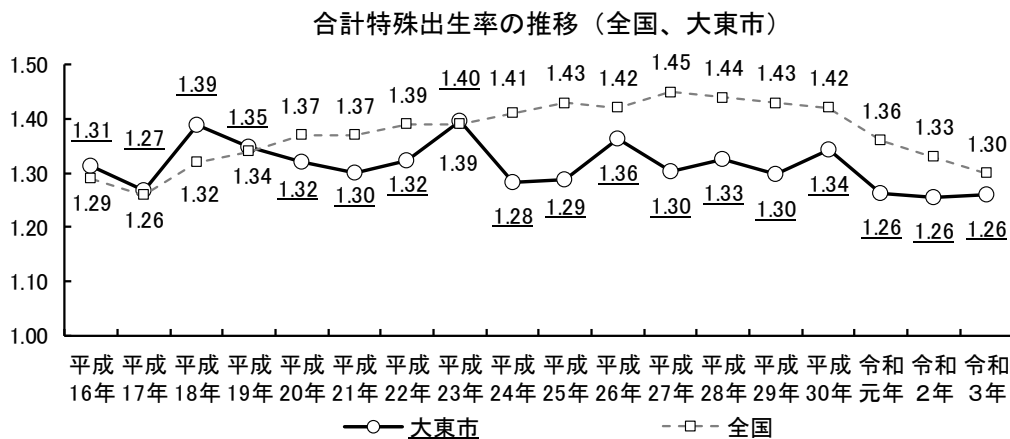
注1) 実績値の総数には年齢「不詳」を含むため、各年齢別人口の合計とは一致しない。

注2) 高齢化率は、総数から年齢「不詳」を除いた人口を分母として算出している。

資料：総務省「国勢調査」（平成2年～令和2年）

国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（2018（平成30）年推計）」
（令和7年～22年）

合計特殊出生率の推移をみると、全国平均を上回っていた年もありますが、2012（平成24）年以降は下回っており、少子・高齢化が進展しています。

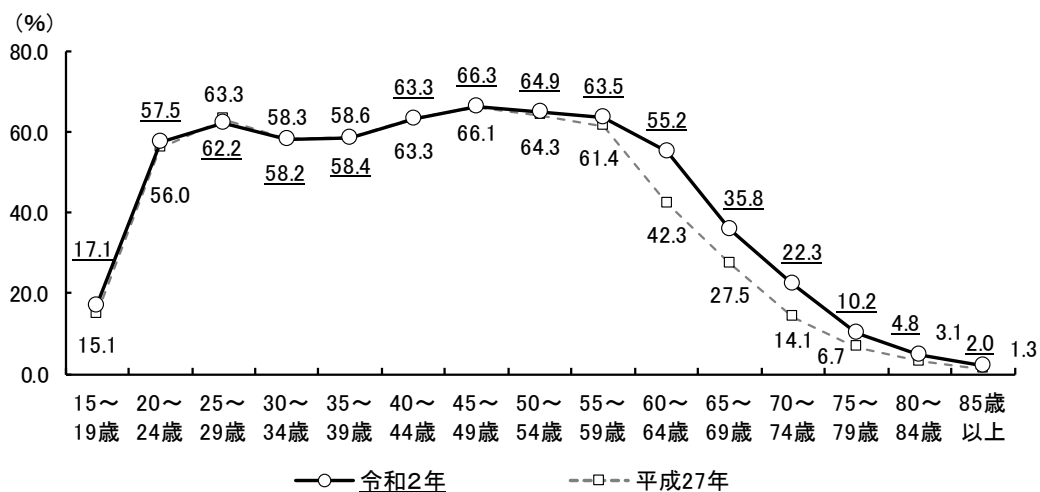


資料：厚生労働省「人口動態統計の年間推計」、大東市

(2) 女性の就業率の状況

女性の年齢別就業率をみると、結婚・出産期に当たる年代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇するという、いわゆるM字カーブ*を描いています。2015（平成27）年度と2020（令和2）年を比較すると、M字カーブの部分の底に当たる年代の就業率には、ほぼ変化はみられません。その一方で、60歳以上の就業率は、2015（平成27）年度に比べ大きく上昇しており、特に60～64歳では12.9ポイント上昇し、就業率が高くなっています。

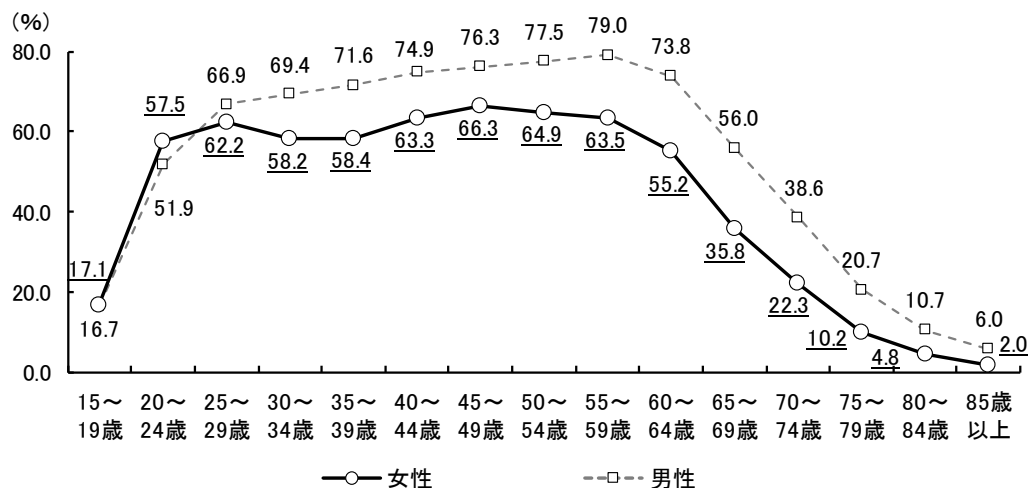
女性の年齢別就業率の推移（大東市）



資料：総務省「国勢調査」

大東市の女性、男性の年齢別就業率をみると、15歳から19歳、20歳から24歳を除き、男性が女性より高くなっています。また、女性、男性ともに60歳以降低下しています。

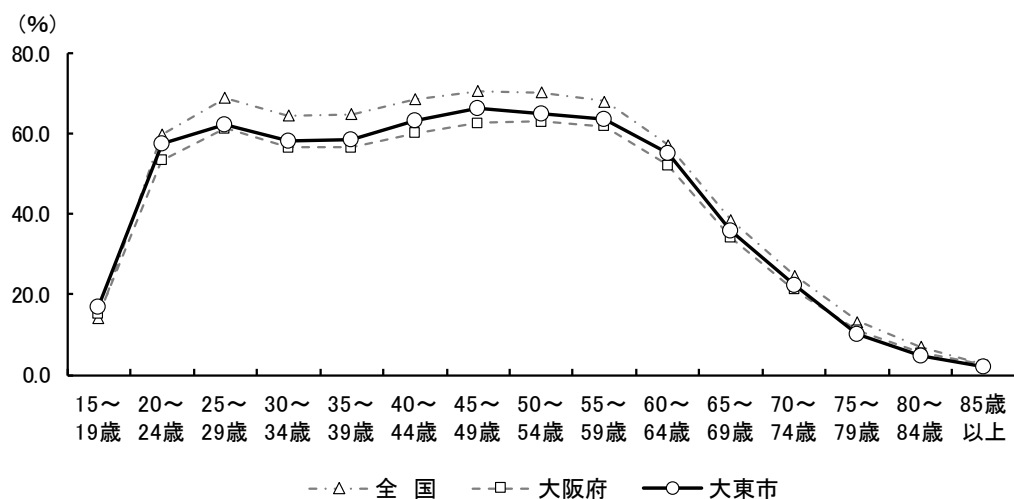
年齢別就業率（女性・男性比較）（令和2年）



資料：総務省「国勢調査」

大東市の女性の年齢別就業率をみると、大阪府に比べて就業率は高く、全国に比べて低くなっています。

女性の年齢別就業率（国・大阪府比較）（令和２年）



単位：％

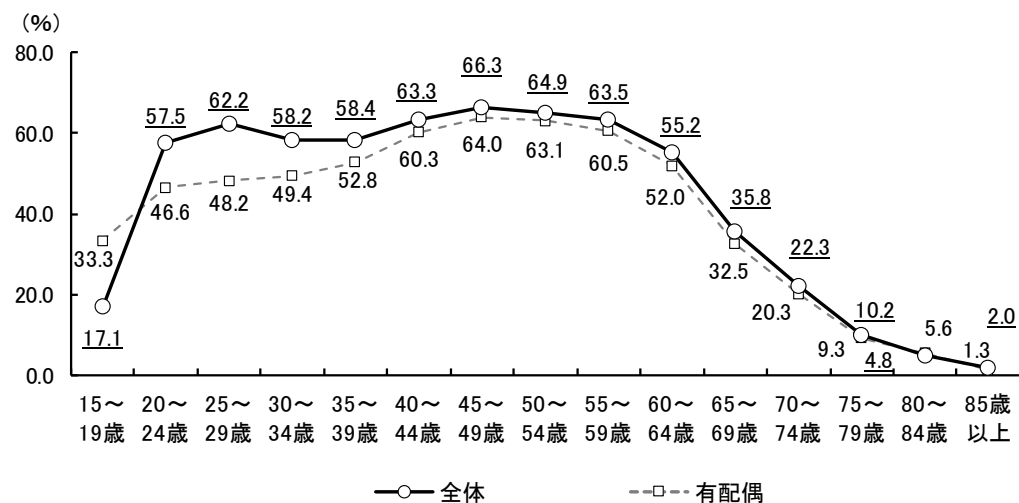
	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳
大東市	17.1	57.5	62.2	58.2	58.4	63.3	66.3	64.9	63.5
大阪府	15.2	53.3	61.3	56.6	56.5	60.1	62.6	63.0	61.8
全国	14.2	59.7	68.9	64.5	64.9	68.5	70.6	70.2	68.0

	60～64歳	65～69歳	70～74歳	75～79歳	80～84歳	85歳以上
大東市	55.2	35.8	22.3	10.2	4.8	2.0
大阪府	52.2	34.1	21.3	11.1	5.5	2.4
全国	57.3	38.5	24.8	13.3	7.0	2.6

資料：総務省「国勢調査」

女性全体と有配偶女性の年齢別就業率をみると、15歳から19歳、80歳から84歳で有配偶女性が女性全体より高くなっています。

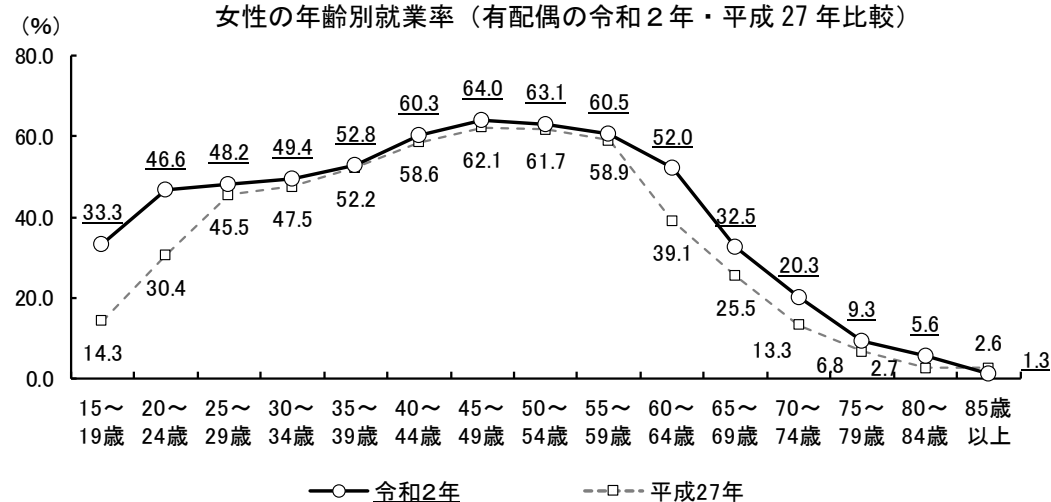
女性の年齢別就業率（女性全体・有配偶比較）（令和2年）



資料：総務省「国勢調査」

2020（令和2）年と2015（平成27）年の有配偶女性の年齢別就業率をみると、25～59歳で大きな変化はみられません。

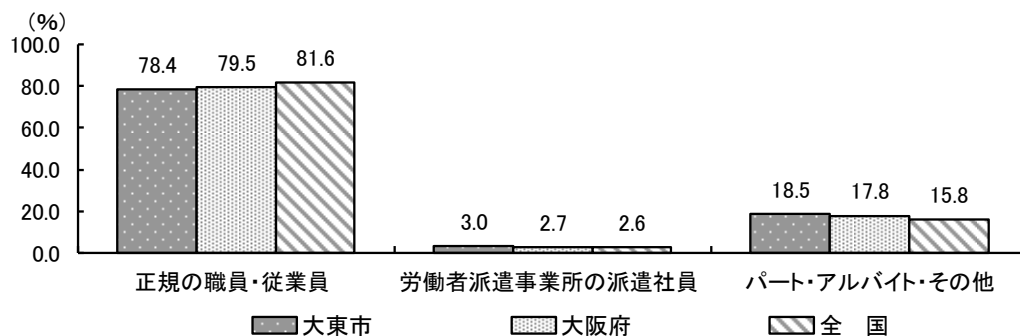
女性の年齢別就業率（有配偶の令和2年・平成27年比較）



資料：総務省「国勢調査」

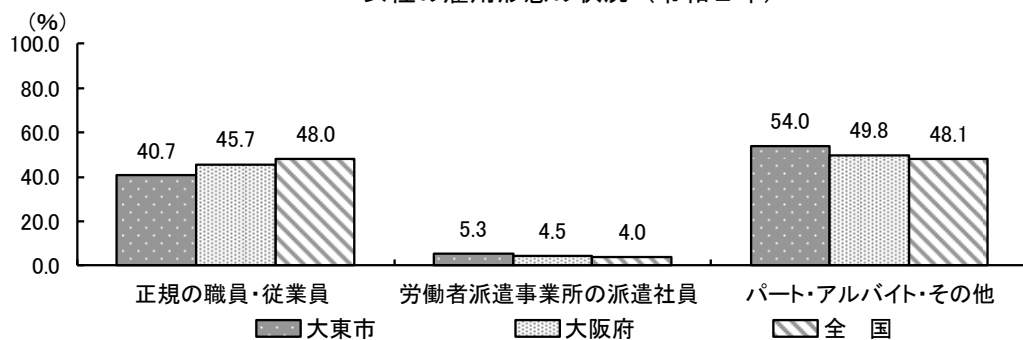
本市の雇用形態の状況をみると、男女ともに正規の職員・従業員の割合が大阪府や全国より低く、非正規雇用者の割合が高くなっています。

男性の雇用形態の状況（令和２年）



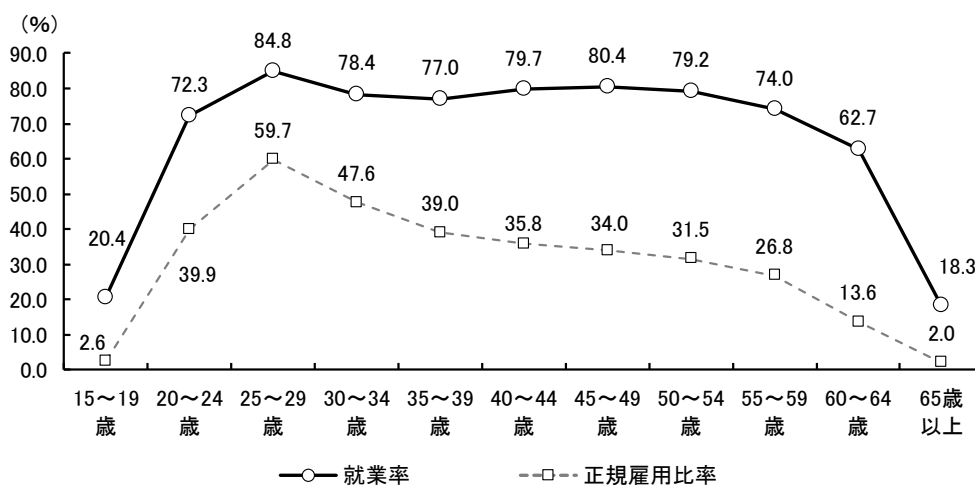
資料：総務省「国勢調査」

女性の雇用形態の状況（令和２年）



資料：総務省「国勢調査」

【参考】女性の年齢階級別正規雇用比率（国）（令和４年）



資料：総務省「労働力調査（基本集計）」

(3) 本市職員・教員の状況

職種別男女別職員数をみると、保育士、幼稚園教諭、看護師・保健師・助産師、庁務員・作業員・給食調理員は、ほとんどを女性が占めている一方で事務・技術・指導主事・指導員では女性比率は約3割にとどまっています。

庁務員・作業員・給食調理員の女性比率は、平成30年に比べて23.3ポイント上昇しています。

職種別男女別職員数（大東市）

単位：人、%

	全体				
	令和5年4月1日現在				平成30年
	全体	男性	女性	女性比率	女性比率
事務・技術・指導主事・指導員	491	341	150	30.5	31.1
保育士	64	2	62	96.9	97.1
幼稚園教諭	6	0	6	100.0	100.0
看護師・保健師・助産師	22	1	21	95.5	100.0
庁務員・作業員・給食調理員	6	1	5	83.3	60.0
合 計	589	345	244	41.4	43.5

資料：大東市

小中学校における教職員比率と管理職比率をみると、2019（令和元）年度以降小学校、中学校の校長等で大阪府より高くなっています。

小中学校における教職員比率と管理職比率（大阪府・大東市）

単位：人、%

		公立小学校						公立中学校					
		校長等			教諭等			校長等			教諭等		
		計	女性	女性比率	計	女性	女性比率	計	女性	女性比率	計	女性	女性比率
大阪府	平成25年度	2,030	463	22.8	24,230	16,471	68.0	952	81	8.5	14,532	7,164	49.3
	令和元年度	1,957	489	25.0	25,492	16,462	64.6	923	124	13.4	14,346	6,980	48.7
	令和4年度	1,923	497	25.8	25,996	16,687	64.2	914	139	15.2	14,494	7,067	48.8
大東市	平成25年度	24	4	16.7	356	233	65.4	16	1	6.3	233	108	46.4
	令和元年度	24	9	37.5	368	236	64.1	16	3	18.8	233	109	46.8
	令和4年度	24	7	29.2	355	224	63.1	16	3	18.8	234	108	46.2

注）校長等：校長・副校長・教頭をいう。

教諭等：主幹教諭・指導教諭・教諭・助教諭・養護教諭・養護助教諭・講師をいう。

（栄養教諭は含まず）

資料：大阪府「大阪の学校統計」

（４）地域における女性の参画状況

地域団体役員等の女性比率をみると、民生委員・児童委員で７割を超えています。しかし、こども会ブロック長、人権擁護委員、民生委員・児童委員を除くと、１～２割程度で区長においてはさらに低くなっています。

地域団体役員等の女性比率（大東市）

単位：人、％

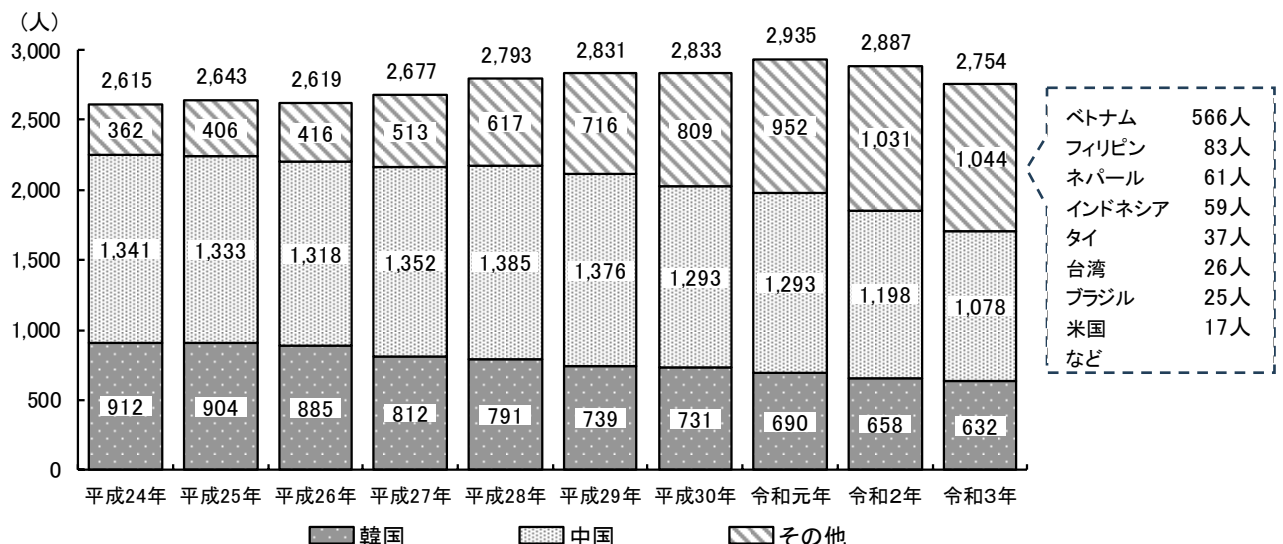
	令和５年４月１日現在			
	全体	男性	女性	女性比率
区長	51	50	1	2.0
自治会（準区）会長	23	18	5	21.7
小学校・幼稚園ＰＴＡ会長	13	11	2	15.4
中学校ＰＴＡ会長	8	7	1	12.5
こども会ブロック長	8	5	3	37.5
老人クラブ会長	78	63	15	19.2
人権擁護委員	12	5	7	58.3
民生委員・児童委員	150	34	116	77.3
保護司	38	33	5	13.2

資料：大東市

（５）在住外国人の状況

市内の在住外国人の国籍は多様化しており、近年は中国1,078人、韓国632人、次いでベトナム566人、フィリピン83人、ネパール61人、インドネシア59人などと、特にベトナムが多くなっています。

国・地域別 外国人登録人口（大東市）



資料：法務省「在留外国人統計（旧登録外国人統計）」

(6) 相談の状況

アクロスにおける女性の相談実績の推移をみると、2019（令和元）年度から2022（令和4）年度にかけて増加しており、同じ期間の「生き方」の相談件数は8件から30件に増加しています。

アクロスにおける女性の相談実績の推移（大東市）

単位：件

	令和4年度実績		令和3年度実績		令和2年度実績		令和元年度実績	
	女性の 悩み なんでも 相談 (面接)	女性の 悩み サポート ライン (電話)	女性の 悩み なんでも 相談 (面接)	女性の 悩み サポート ライン (電話)	女性の 悩み なんでも 相談 (面接)	女性の 悩み サポート ライン (電話)	女性の 悩み なんでも 相談 (面接)	女性の 悩み サポート ライン (電話)
生き方	30	5	14	1	14	0	8	3
こころ	24	1	16	3	13	0	14	4
体	38	1	46	4	39	2	38	4
仕事上の 悩み	20	1	16	0	18	0	13	1
夫婦関係	54	4	53	2	34	4	49	1
親子関係	50	2	63	4	57	2	83	4
人間関係	24	1	26	0	24	2	17	3
性・性的 被害	0	0	0	1	0	1	1	1
暮らし	22	2	2	1	11	3	8	2
DV*	32	2	28	1	46	5	50	3
その他	12	1	10	2	6	1	8	2
合 計	306	20	274	19	262	20	289	28

資料：大東市

人権室で受けた相談件数の推移をみると、2019（令和元）年度から2022（令和4）年度にかけて増加しており、2022（令和4）年度は来所・電話を合わせた89件のうち、DV*の相談件数が77件と多くなっています。

人権室で受けた相談件数の推移

単位：件

	来所相談		電話相談		合計	
令和元年度実績	46	DV 36	15	DV 14	61	DV 50
		その他 10		その他 1		その他 11
令和2年度実績	70	DV 59	54	DV 25	124	DV 84
		その他 11		その他 29		その他 40
令和3年度実績	73	DV 68	16	DV 9	89	DV 77
		その他 5		その他 7		その他 12
令和4年度実績	79	DV 73	10	DV 4	89	DV 77
		その他 6		その他 6		その他 12

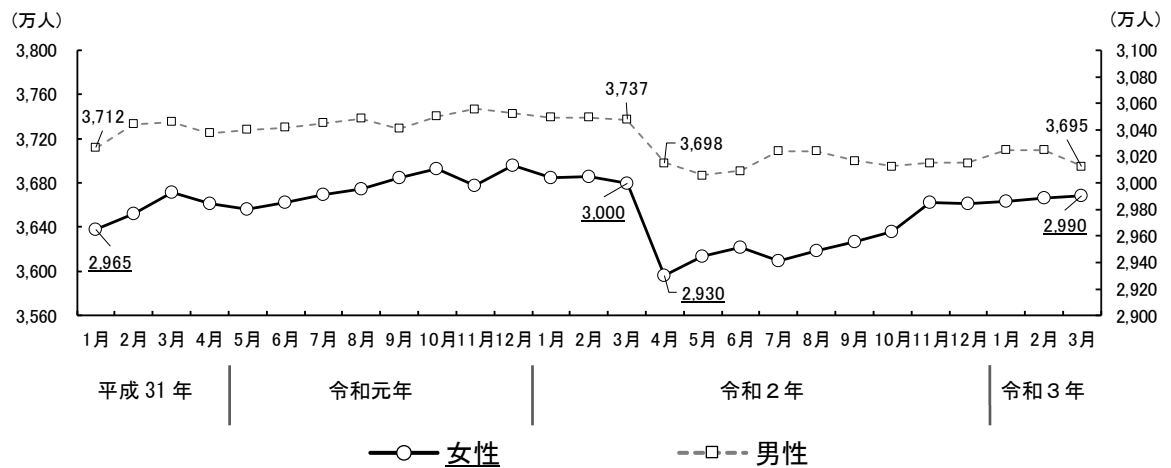
資料：大東市

(7) 新型コロナウイルスにおける女性への影響

2019（平成31）年1月以降の就業者数の推移を見ると、男女ともに、緊急事態宣言が発出された2020（令和2）年4月に前の月と比べて大幅に減少しており、女性は70万人の減少、男性は39万人の減少と女性の減少幅の方が大きくなっています。

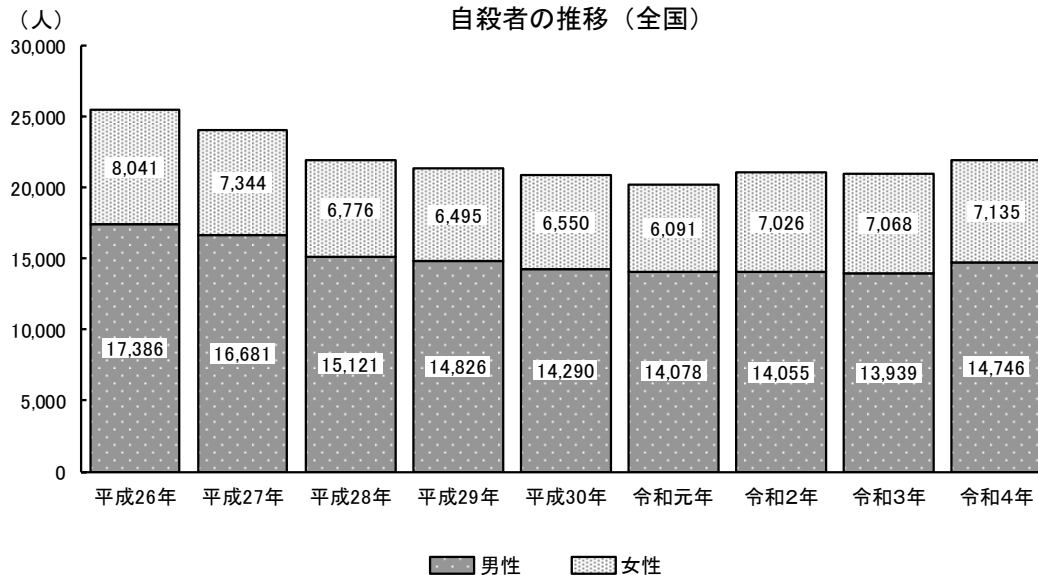
自殺者数の推移を見ると、女性で2020（令和2）年以降増加傾向となっています。

就業者数の推移（全国）



資料：総務省「労働力調査」

自殺者の推移（全国）



資料：厚生労働省「自殺の統計」

2 用語解説

用語解説は、本編中に最初に出てくるページを用語の後に（●ページ）と記載しています。

ア行

■アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）（6ページ）

だれもが潜在的に持っている思い込みのこと。育つ環境、所属する集団の中で無意識のうちに脳にきざみこまれ、既成概念、固定観念となります。

■SNS（エスエヌエス）（8ページ）

Social Networking Service の略語。インターネット上で社会的なネットワークを構築することができるサービスのことです。

■M字（エムジ）カーブ（55ページ）

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、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います。これは、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ためです。

なお、国際的にみると、アメリカやスウェーデン等の欧米先進諸国では、子育て期における就業率の低下はみられません。

■LGBTQ（エルジービーティーキュー）（7ページ）

L＝レズビアン（女性の同性愛者）、G＝ゲイ（男性の同性愛者）、B＝バイセクシュアル（両性愛者）、T＝トランスジェンダー（体の性と心の性が一致しない人）Q＝クエスチョニング（心の性や好きになる性がハッキリしない、どちらかに決められない、決めたくない人々）。LGBTQとは、これらの頭文字をとったもので、性的指向や性自認に関して少数派（性的少数者、セクシュアル・マイノリティ）である人々を総称する言葉のひとつとして使われています。セクシュアル・マイノリティを表す言葉には他にも様々なものがあります。

■エンパワーメント（16ページ）

自らの意識と能力を高め、家庭や地域、職場など社会のあらゆる分野で、政治的、経済的、社会的、文化的に力をつけること、及びそうした力を持った主体的な存在となり、力を発揮し、行動していくことをいいます。

カ行

■キャリア教育（46ページ）

一人ひとりの社会的・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とおして、社会の中で自分の役割を果たしながら、自分らしい生き方の実現を促す教育のことをいいます。

■固定的な性別役割分担意識（42ページ）

男女を問わず個人の能力などによって役割の分担を決めることが適当であるにも関わらず、「男は仕事、女は家庭」「男性は主要な業務、女性は補助的業務」などのように、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をいいます。

■困難な問題を抱える女性（3ページ）

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。）のことをいいます。

サ行

■ジェンダー（3ページ）

「社会的・文化的に形成された性別」のこと。人間には生まれつきの生物学的性別（セックス／sex）があります。一方、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、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別」（ジェンダー／gender）といいます。「社会的・文化的に形成された性別」は、それ自体に良い、悪いの価値を含むものではありません。

■ジェンダーアイデンティティ（3ページ）

どのような性のアイデンティティ（性同一性）をどのように認識しているのか、しないのか、自分の感覚として持っているかを示す概念。「こころの性」と呼ばれることもあります。

■ジェンダー・ギャップ指数（GGI）（22 ページ）

世界経済フォーラムが毎年発表している、各国における男女格差を測る指数のこと。「経済」「政治」「教育」「健康」の4つの分野のデータが作成され、経済、教育、保健、政治の各分野ごとに各使用データをウェイト付けして総合値を算出した指数です。その分野ごと総合値を単純平均してジェンダー・ギャップ指数を算出。0 が完全不平等、1 が完全平等になります。

■女性活躍推進法=女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（3ページ）

自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されるよう、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図ることを目的とした法律のこと。基本原則を定め、国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置などを定めています。

■女性デジタル人材育成プラン（27 ページ）

国の男女共同参画会議（令和4（2022）年4月26日）において、コロナ禍における女性の就労支援、女性の経済的自立、デジタル分野におけるジェンダーギャップの解消などを目的として策定された計画のことです。

コロナ禍で厳しい状況にある女性の就業獲得や所得向上に向けて、「就労に直結するデジタルスキルを身に着けた女性デジタル人材育成の加速化」を目標に掲げ、特に女性を対象とした取組を積極的に実施することとしています。

■ステップファミリー（39 ページ）

親の再婚などにより継親子関係が生じた家族のことをいいます。

■ストーカー行為（3ページ）

特定の者に対する恋愛感情その他の好意の感情またはそれが満たされなかったことに対する怨恨の感情を充足する目的で、つきまとい等の行為を繰り返し行うことをいいます。

■性的指向（好きになる性）（3ページ）

恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするかを表すもの。具体的には、恋愛・性愛の対象が異性に向かう異性愛、同性に向かう同性愛、男女両方に向かう両性愛などを指します。

■性の多様性（性的指向及び性自認の多様性）（7ページ）

性のあり方には、「からだの性（戸籍の性）」、「こころの性（性自認）」「好きになる性（性的指向）」「性表現（表現する性）」の4つの要素があり、その組み合わせが多様であるとされています。

■セクシュアル・ハラスメント（21 ページ）

継続的な人間関係において、優位な力関係を背景に、相手の意思に反して行われる性的な言動であり、それは、単に雇用関係にある者の間のみならず、施設における職員とその利用者との間や団体における構成員間など、様々な生活の場で起こり得るものです。

■セクシュアル・マイノリティ（7ページ）

生物学的な性（身体的な性別）、社会・文化的な性（行動やふるまい方）、性自認（自分が認識する自己の性別）、性的指向（恋愛対象の性別）、性別表現（自分自身のセクシュアリティの表現方法）など、性（セクシュアリティ）を構成する要素の組合せは多様です。それらの組合せとして少数派の人を指します。

タ行

■多様性（3ページ）

性別や国籍、年齢などにかかわらず、多様な個性が力を発揮し、共存できる社会のことをダイバーシティ社会といいます。

■DX（ディーエックス）（29 ページ）

Digital と変革を意味する Transformation により作られた造語で、様々なモノやサービスがデジタル化により便利になったり効率化されたりすることで、その結果デジタル技術が社会に浸透し、それまでには実現できなかった新たなサービスや価値が生まれる社会やサービスの変革を意味します。

■DV防止法=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（10 ページ）

配偶者からの暴力に係る通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備することにより、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図ることを目的とした法律です。

■デートDV（ディーブイ）（4ページ）

交際相手の間に起こるDVのこと。中・高校生などの若年層でも被害の実態が明らかになっています。

■ドメスティック・バイオレンス（DV）（7ページ）

配偶者や恋人など親密な関係にある、またはあった者から振るわれる暴力のこと。

暴力には、殴る、蹴るといった身体的暴力だけでなく、心無い言動等により相手の心を傷つける精神的暴力、嫌がっているのに性的行為を強要する、中絶を強要する、避妊に協力しないといった性的暴力も含まれます。様々な暴力によって相手を支配しようとする行為です。

ナ行

■二次被害（27 ページ）

相談員や関係窓口職員などからの被害者に対する不適切な対応によって、被害者が更に傷つくこと。

■ネウボラ（40 ページ）

ネウボラ(neuvola)はアドバイス(neuvo)の場という意味で、妊娠期から就学前までの子どもの健やかな成長・発達の支援はもちろん、母親、父親、きょうだい、家族全体の心身の健康サポートも目的としています。フィンランドで行われている子育て支援の仕組みで、厚生労働省はネウボラ日本版として、妊娠、出産、子育ての包括的支援拠点づくりを各自治体に奨励しています。※大東市では 18 歳まで対応しています。

八行

■ハラスメント（14 ページ）

嫌がらせや相手を不快にさせる行動のことです。

■パワー・ハラスメント（27 ページ）

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えるまたは職場環境を悪化させる行為のことです。

■ポジティブ・アクション(積極的改善措置)（25 ページ）

様々な分野において、活動に参画する機会の男女間の格差を改善するため、必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、活動に参画する機会を積極的に提供するものであり、個々の状況に応じて実施する措置のことです。

積極的改善措置の例としては、国の審議会等委員への女性の登用のための目標の設定や、女性国家公務員の採用・登用の促進等が実施されています。

男女共同参画社会基本法では、積極的改善措置は国の責務として規定され、また、国に準じた施策として地方公共団体の責務にも含まれています。

マ行

■マタニティ・ハラスメント（27 ページ）

働く女性が妊娠や出産に関連して職場において受ける精神的・肉体的いやがらせのことをいいます。

ラ行

■リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（38 ページ）

1994 年にカイロで開催された国際人口・開発会議において提唱された概念で、今日、女性の人権の重要なひとつとして認識されています。

リプロダクティブ・ヘルス／ライツの中心課題には、いつ何人子どもを産むか産まないかを選ぶ自由、安全で満足のいく性生活、安全な妊娠・出産、子どもが健康に生まれ育つことなどが含まれており、また、思春期や更年期における健康上の問題等生涯を通じての性と生殖に関する課題が幅広く議論されています。

■労働力率（28 ページ）

人口（日本では 15 歳以上）に対する労働力人口の比率。労働力人口とは、就業者に完全失業者を加えた人数で、15 歳以上で働いている人と働く意欲のある人がどれくらいいるかを示すもの。

ワ行

■ワーク・ライフ・バランス（15 ページ）

仕事と生活の調和のこと。国民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、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・実現できることを指します。

3 第4次大東市男女共同参画社会行動計画（改訂版）策定経過

年月日	内容
令和4年10月～12月	「男女共同参画に関する市民意識調査」の実施 (大東市在住の20歳以上75歳未満の男女1,000人を対象に調査を実施)
令和4年11月	「男女共同参画に関する児童等意識調査」の実施 (小学5年生、中学2年生、高校2年生、大学生を対象に調査を実施)
令和5年4月27日	第1回大東市男女共同参画社会行動計画策定委員会開催 (第4次大東市男女共同参画社会行動計画(改訂版)の趣旨説明、意見交換)
5月24日	第2回大東市男女共同参画社会行動計画策定委員会開催 (第4次大東市男女共同参画社会行動計画(改訂版)骨子案について検討)
7月4日	第1回大東市男女共同参画社会推進本部会議開催 (第4次大東市男女共同参画社会行動計画(改訂版)骨子案について検討)
7月20日	第1回大東市男女共同参画社会推進本部幹事会開催 (第4次大東市男女共同参画社会行動計画(改訂版)素案について検討)
8月30日	第3回大東市男女共同参画社会行動計画策定委員会開催 (第4次大東市男女共同参画社会行動計画(改訂版)素案について検討)
9月28日	第2回大東市男女共同参画社会推進本部幹事会開催 (第4次大東市男女共同参画社会行動計画(改訂版)素案について検討)
10月18日	第2回大東市男女共同参画社会推進本部会議開催 (第4次大東市男女共同参画社会行動計画(改訂版)素案について検討)
10月25日	第4回大東市男女共同参画社会行動計画策定委員会開催 (第4次大東市男女共同参画社会行動計画(改訂版)素案について検討)
11月 10日～24日	パブリックコメント手続制度に基づき意見募集
12月6日	第5回大東市男女共同参画社会行動計画策定委員会開催 (第4次大東市男女共同参画社会行動計画(改訂版)案の確認)
12月19日	第3回大東市男女共同参画社会推進本部幹事会開催 (第4次大東市男女共同参画社会行動計画(改訂版)案の確認)
令和6年1月10日	第3回大東市男女共同参画社会推進本部会議開催 (第4次大東市男女共同参画社会行動計画(改訂版)の確定)

4 大東市男女共同参画社会行動計画策定委員

(五十音順)

	氏名	団体名・所属等	
1	金谷 稔	門真公共職業安定所	
2	菊地 真理	大阪産業大学	
3	国安 澄江	合同会社ウィメンズセンター大阪	
4	住川 奈美	大東商工会議所	
5	瀬波 恵子	大阪友の会 学研都市方面大東もより	
6	細見 三英子	ジャーナリスト	◎
7	松井 由起子	パシフィックサプライ株式会社	
8	松本 光	大東地区人権擁護委員会	
9	矢上 卓弥	公募市民	
10	山田 猛男	大東市公立学校園長会	
11	和田 憲明	NPO 法人ファザーリング・ジャパン関西	

◎委員長

5 大東市男女共同参画社会推進本部設置要綱

平成9年6月6日

要綱第12号

大東市男女協働社会推進本部設置要綱（平成7年6月26日制定）の全部を改正する。

（設置）

第1条 本市における男女共同参画社会実現のための諸施策を総合的に企画・調整し、かつ、効果的に推進するため、大東市男女共同参画社会推進本部（以下「推進本部」という。）を設置する。

（所掌事務）

第2条 推進本部は、次に掲げる事項を所掌する。

- （1）大東市における男女共同参画社会実現のための計画（以下「計画」という。）の策定及びその実施に関すること。
- （2）計画の策定及び実施における関係部課等の総合調整に関すること。
- （3）前2号に掲げるもののほか、前条に規定する設置の目的を達成するために必要なこと。

（組織）

第3条 推進本部は、本部長、副本部長及び本部員で組織する。

- 2 本部長は、市長を充てる。
- 3 副本部長は、副市長を充てる。
- 4 本部員は、別表第1に掲げる者を充てる。

（職務権限）

第4条 本部長は、会議の議長となり、会議を総理する。

- 2 本部長に事故あるときは、副本部長がその職務を代理する。

（会議）

第5条 推進本部会議は、必要に応じ本部長が招集する。

（幹事会）

第6条 推進本部の所掌事務の具体的事項につき協議し、検討するため、推進本部に幹事会を置く。

- 2 幹事会は、別表第2に掲げる者で組織する。
- 3 人権政策監は、幹事会の議長となり、必要に応じて会議を招集する。
- 4 幹事会は、部会を設けることができる。

（ワーキング・グループ）

第7条 幹事会が提示した事項について検討するため、幹事会にワーキング・グループを置くことができる。

- 2 ワーキング・グループは、市長が必要と認めた職員及び公募した職員の中から市長が任命した者で組織する。
- 3 ワーキング・グループの議長は、前項に掲げる者の中から人権室課長が指名し、その者が必要に応じて会議を招集する。

（意見の聴取）

第8条 本部長は、推進本部、幹事会又はワーキング・グループの会議において必要があると認めるときは、女性問題について学識経験のある者又は関係職員の出席を求めて意見を聴き、又は資料の提出を求めることができる。

(庶務)

第9条 推進本部の庶務は、市民生活部人権室が行う。

(委任)

第10条 この要綱に定めるもののほか、推進本部の運営等について必要な事項は、本部長が別に定める。

附 則

この要綱は、平成9年6月6日から施行する。

附 則 (平成11年要綱第51号)

この要綱は、平成11年6月8日から施行する。

附 則 (平成13年要綱第49号)

この要綱は、公布の日から施行する。

附 則 (平成14年要綱第64号)

この要綱は、公布の日から施行する。

附 則 (平成14年要綱第101号)

この要綱は、公布の日から施行する。

附 則 (平成18年要綱第18号)

この要綱は、平成18年4月1日から施行する。

附 則 (平成19年要綱第23号) 抄

(施行期日)

1 この要綱は、平成19年4月1日から施行する。

(経過措置)

2 この要綱の施行の際、現に在職する収入役は、その任期中に限り、なお従前の例により在職するものとする。この場合においては、改正後の第2条、第26条、第27条、第64条、第70条及び第71条に掲げる要綱中の会計管理者に関する規定は適用せず、改正前の当該各要綱中の収入役に関する規定は、なおその効力を有する。

附 則 (平成20年要綱第35号)

この要綱は、平成20年4月1日から施行する。

附 則 (平成21年要綱第18号)

この要綱は、平成21年4月1日から施行する。

附 則 (平成23年要綱第17号)

この要綱は、平成23年4月1日から施行する。

附 則 (平成25年要綱第28号)

この要綱は、平成25年4月1日から施行する。

附 則 (平成26年要綱第31号)

この要綱は、平成26年4月1日から施行する。

附 則 (平成27年要綱第26号)

この要綱は、平成27年4月1日から施行する。

附 則 (平成27年要綱第74号)

この要綱は、平成27年10月1日から施行する。

附 則（平成29年要綱第13号）

この要綱は、平成29年4月1日から施行する。

附 則（平成30年要綱第30号）

この要綱は、平成30年4月1日から施行する。

附 則（平成30年要綱第45号）

この要綱は、公布の日から施行する。

附 則（平成31年要綱第16号）

この要綱は、平成31年4月1日から施行する。

附 則（令和2年要綱第3号）

この要綱は、公布の日から施行する。

附 則（令和2年要綱第62号）

この要綱は、令和2年8月1日から施行する。

附 則（令和3年要綱第39号）抄

（施行期日）

1 この要綱は、令和3年4月1日から施行する。

附 則（令和5年要綱第35号）

この要綱は、令和5年4月1日から施行する。

別表第1（第3条関係）

教育長、上下水道事業管理者、理事、危機管理監、政策推進部長、総務部長、市民生活部長、人権政策監、福祉・子ども部長、保健医療部長、都市経営部長、都市整備部長、産業・文化部長、会計管理者、上下水道局長、教育委員会事務局教育総務部長、教育委員会事務局学校教育政策部長、選挙管理委員会事務局長、公平委員会事務局長、監査委員事務局長及び議会事務局長

別表第2（第6条関係）

人権政策監、危機管理室課長、戦略企画課長、行政サービス向上室課長、人事課長、市民政策課長、人権室課長、福祉政策課長、障害福祉課長、こども家庭室課長、高齢介護室課長、地域保健課長、産業経済室課長、生涯学習課長、教育委員会事務局指導・人権教育課長及び市長が必要と認めた職員

6 大東市男女共同参画社会行動計画策定委員会規則

平成30年3月23日

規則第15号

(趣旨)

第1条 この規則は、大東市附属機関条例（平成24年条例第29号）第3条の規定に基づき、大東市男女共同参画社会行動計画策定委員会（以下「委員会」という。）の組織及び運営について、必要な事項を定めるものとする。

(組織)

第2条 委員会の委員（以下「委員」という。）は、次に掲げる者のうちから、市長が委嘱する。

- (1) 学識経験者
- (2) 公募市民
- (3) 前2号に掲げる者のほか、市長が必要と認める者

2 委員の任期は、委嘱の日から大東市男女共同参画社会行動計画についての調査審議が終了する日までとする。

3 委員会に委員長を置き、委員の互選により定める。

4 委員長は、委員会を代表し、会務を総理する。

5 委員長に事故あるとき又は欠けたときは、あらかじめ委員長の指名する委員が、その職務を代理する。

(会議)

第3条 委員会の会議は、必要に応じ委員長が招集し、その議長となる。

2 委員会の会議は、委員の過半数の者が出席しなければ開くことができない。

3 委員会の議事は、出席委員（議長を除く。）の過半数で決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

(意見の聴取等)

第4条 委員会は、必要と認めるときは、関係者に資料の提供を求め、又は委員会の会議への出席を求め、その説明若しくは意見を聴くことができる。

(守秘義務)

第5条 委員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も、同様とする。

(庶務)

第6条 委員会の庶務は、市民生活部人権室において行う。

(委任)

第7条 この規則に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、委員長が委員会に諮って定める。

附 則

(施行期日)

1 この規則は、平成30年4月1日から施行する。

(経過措置)

2 この規則の施行の日以後最初に招集される委員会の招集及び委員長が選任されるまでの間の委員会の主宰は、市長が行う。

7 大東市男女共同参画推進条例

平成19年3月23日

条例第8号

目次

前文

第1章 総則（第1条—第9条）

第2章 基本的施策等（第10条—第19条）

第3章 苦情等の処理（第20条—第22条）

附則

大東市では、市民の基本的人権の尊重をまちづくりの理念の重要な柱として位置付けています。「差別撤廃・人権擁護都市」の宣言や「大東市人権尊重のまちづくり条例」の制定など様々な人権施策を推進する中、男女共同参画社会の実現を目指し、性差別の解消と男女の自立に向けた施策に積極的に取り組んでいます。

また、国においても、国際連合の「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」を批准し、男女雇用機会均等法などの国内法や諸方策の整備を図り、社会的・文化的に形成された性差に縛られない男女共同参画社会の実現を目指した男女共同参画社会基本法を制定するとともに、様々な取組が進められています。

しかしながら、現実には性別による固定的な役割分担意識やそれに基づく社会の制度、慣行が根強く残っており、依然として男女間の不平等や人権侵害が生じています。また、少子高齢化や高度情報社会の進展など社会経済情勢も急激に変化しています。

このような状況の中で、大東市は、男女が性別にかかわらず自らの意思によって個人の能力と個性を十分に発揮し、職場、学校、家庭、地域その他の社会のあらゆる分野に対等に参画し共に責任を担う男女共同参画社会の実現を目指して、ここにこの条例を制定します。

第1章 総則

（目的）

第1条 この条例は、男女共同参画の推進に関する基本理念を定め、市、市民、事業者等及び教育関係者等の責務を明らかにするとともに、男女共同参画の推進に関する施策（以下「推進施策」という。）の基本的事項を定めることにより、男女共同参画社会の実現を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

（定義）

第2条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- (1) 男女共同参画 男女が社会における対等な構成員として、自らの意思によって職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野（以下「あらゆる分野」という。）における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うことをいう。
- (2) 市民 市内で在住、在勤又は在学する者をいう。
- (3) 事業者等 市内において、公的機関及び民間を問わず、又は営利及び非営利を問わず事業や活動を行う者をいう。
- (4) 教育関係者等 学校・幼稚園及び保育所（園）その他の社会のあらゆる場において教育、保育及び指導（以下「教育等」という。）にあたる者をいう。

- (5) 積極的改善措置 あらゆる分野における活動に参画する機会において、男女間の格差を改善するため、必要な範囲において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。
- (6) セクシュアル・ハラスメント 相手の意に反した性的な言動又は性別による固定的な役割分担意識に基づく言動により、相手に不快感又は不利益を与え、生活環境を害することをいう。
- (7) ドメスティック・バイオレンス 配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下この号において同じ。）又は配偶者であった者からの身体的、精神的、社会的、経済的若しくは性的な危害若しくは苦痛を与える行為又は与えるおそれのある行為をいう。
- (8) 性的指向 恋愛感情又は性的感情の対象となる性別についての指向をいう。
- (9) ジェンダーアイデンティティ 自己の属する性別についての認識に関するその同一性の有無又は程度に係る意識をいう。

（基本理念）

第3条 男女共同参画の推進は、次に掲げる事項を基本理念として行われなければならない。

- (1) 男女の個人としての尊厳が重んじられること、男女が直接的又は間接的にかかわらず性別による差別的取扱いを受けないこと、男女共にその個性が尊重され能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されること。
- (2) 社会における制度又は慣行が、男女の社会における活動の自由な選択に対して影響を及ぼすことがないよう配慮されることや、男女が性別による固定的な役割分担にとらわれることなく多様な生き方を選択できること。
- (3) 男女が社会の対等な構成員として、市、事業者等及び教育関係者等の政策や方針の決定過程に、共に参画する機会を確保すること。
- (4) 男女が、共に家族的責任を持ち、相互の協力と社会の支援を受けながら、あらゆる分野における活動に、対等に参画できること。
- (5) 男女の対等な関係の下に互いの性を理解し、健康に配慮するとともに、生涯にわたる性と生殖に関して、自らが決定する権利を十分に尊重すること。
- (6) 国際社会における男女共同参画の推進に協力し連携すること。
- (7) あらゆる分野から暴力や虐待を根絶すること。

（市の責務）

第4条 市は、男女共同参画の推進を重要な政策として位置付け、前条に規定する基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、推進施策を策定し、実施しなければならない。

- 2 市は、推進施策の策定及び実施にあたり、必要に応じて積極的改善措置を講じなければならない。
- 3 市は、推進施策については、市民、事業者等及び教育関係者等（以下「市民等」という。）と協力して実施しなければならない。
- 4 市は、推進施策を実施するために、必要な財政上の措置を講じなければならない。

（市民の責務）

第5条 市民は、男女共同参画について理解を深め、あらゆる分野において積極的に男女共同参画社会の形成に努めなければならない。

- 2 市民は、市が実施する推進施策に協力するよう努めなければならない。

（事業者等の責務）

第6条 事業者等は、その事業又は活動を行うにあたっては、基本理念にのっとり、男女共同参画の推進に努めなければならない。

2 事業者等は、市が実施する推進施策に協力するよう努めなければならない。

（教育関係者等の責務）

第7条 教育関係者等は、教育等が男女共同参画に与える影響の大きさを自覚し、基本理念にのっとり、男女共同参画の推進に努めなければならない。

2 教育関係者等は、次世代を担う子どもの教育等に当たっては、あらゆる分野において男女が共に積極的に参画するよう配慮しなければならない。

3 教育関係者等は、市が実施する推進施策に協力するよう努めなければならない。

（性別による人権侵害等の禁止）

第8条 何人も、あらゆる分野において、次に掲げる人権侵害又は性別による固定的な役割分担意識に起因する人権侵害を行ってはならない。

（1） セクシュアル・ハラスメント

（2） ドメスティック・バイオレンス

（3） 子どもや高齢者等に対する虐待

（4） 前3号に掲げるもののほか、直接的又は間接的な性別による差別的取扱い

2 何人も、あらゆる分野において、性的指向及びジェンダーアイデンティティを理由とする不当な差別その他の人権侵害を行ってはならない。

（公衆に表示する情報に関する配慮）

第9条 何人も、広報、広告その他の公衆に表示する情報において、性別による固定的な役割分担、男女間の暴力等を助長又は連想させる表現その他不必要な性的な表現を用いないよう努めなければならない。

第2章 基本的施策等

（男女共同参画計画）

第10条 市は、男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）第14条第3項に規定する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（以下「男女共同参画計画」という。）を策定しなければならない。

2 市は、前項の男女共同参画計画の策定にあたっては、広く市民の意見を反映できるよう努めなければならない。

3 市は、男女共同参画計画を策定したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

4 前2項の規定は、男女共同参画計画を変更する場合に準用する。

（男女共同参画計画に定める事項）

第11条 男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

（1） 政策又は方針決定過程における男女間の格差を改善するための事項

（2） 男女共同参画の推進に関する啓発、広報等に関する事項

（3） 性別による固定的な役割分担意識に基づく制度及び慣行を改善するための事項

（4） 教育等又は労働の場における男女共同参画の推進に関する事項

（5） 職業生活における活動又は家庭若しくは地域生活における活動等の両立支援に関する事項

（6） 推進施策に関する苦情及び相談に対応するための事項

（7） 男女共同参画の推進に資するための調査及び研究に関する事項

（8） 前各号に掲げるもののほか、男女共同参画の推進に関して必要な事項

（市民等への支援）

第12条 市は、市民等の男女共同参画の推進に関する活動を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講じるものとする。

(教育等における支援)

第13条 市は、基本理念にのっとり教育等の推進に対し必要な支援を行うものとする。

(広報活動等)

第14条 市は、基本理念に関する市民等の理解を深めるため、広報活動に努めなければならない。

2 市長は、男女共同参画の推進に関する活動を積極的に行う市民等に対し、顕彰を行うことができる。

(調査研究)

第15条 市は、推進施策を策定し実施するため、必要な調査研究を行うものとする。

2 市は、調査研究の結果を公表するものとする。

(施策の実施等にわたっての配慮)

第16条 市は、その実施する施策の全般にわたり、男女共同参画の推進に配慮しなければならない。

(推進体制の整備)

第17条 市は、推進施策を策定し実施するため、必要な体制を整備しなければならない。

(年次報告)

第18条 市は、推進施策の実施状況を明らかにする年次報告書を作成し、これを公表するとともに、その結果を推進施策に反映させるよう努めなければならない。

(拠点施設)

第19条 市は、市民等による男女共同参画の推進に関する取組を支援するための拠点施設を設置し、充実を図るものとする。

2 大東市立生涯学習センター内の男女共同参画ルームは、前項に規定する拠点施設とする。

第3章 苦情等の処理

(相談窓口の設置)

第20条 市は、性別による差別的取扱いその他の男女共同参画社会の形成の促進を阻害する問題の解決を図るため、相談窓口を置くものとする。

2 市は、前項の相談を受けたときは、他の関係機関等と連携し、必要な支援を行わなければならない。

(苦情等の処理)

第21条 市民等は、市が実施する推進施策又は男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策について、苦情その他の意見（以下「苦情等」という。）があるときは、その旨を市に対して申し出ることができる。

2 市は、前項に規定する申出を受けたときは、関係機関と連携し、適切かつ迅速に対応しなければならない。

(男女共同参画苦情等処理委員)

第22条 市長は、苦情等を適切かつ迅速に処理するため、大東市男女共同参画苦情等処理委員を置くことができる。

附 則

(施行期日)

1 この条例は、平成19年4月1日から施行する。

(経過措置)

2 この条例の施行の際、現に策定されている「改定大東市男女共同参画社会行動計画（平成16年3月策定）」は、第10条第1項の規定により策定され、公表されたものとみなす。

附 則（令和6年条例第7号）

この条例は、公布の日から施行する。

第4次大東市男女共同参画社会行動計画（改訂版）

カラフルプラン

令和6（2024）年3月

発行：大東市市民生活部人権室
大東市谷川1-1-1

電 話：072-800-3255（直通）

F A X：072-872-2268

印刷物番号

5 - 9 5

リサイクル適性[®]
この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。