

# あかしジェンダー平等推進計画



2023年9月  
明石市

～はじめに～

本市では、2030年までのまちづくりの指針となる「あかしSDGs推進計画（明石市第6次長期総合計画）」を策定し、2030年のまちのあるべき姿を、「SDGs未来安心都市・明石～いつまでも すべての人に やさしいまちを みんなで～」と定めてまちづくりを進めています。

この目標を達成するための個別計画として、女性、男性など、性別等にかかわらず、誰もがその個性と能力を發揮し、いきいきと暮らすことができる社会を目指し、「あかしジェンダー平等推進計画（以下「本計画」という。）」を策定します。

## 目次

1. 本計画の策定にあたって	
(1) 本計画策定の背景	1
(2) 本計画の位置づけ	4
(3) 本計画の期間	4
(4) 前計画の主な取組状況	5
2. 本計画の基本的な考え方	
(1) 基本理念	7
(2) 基本的な視点	7
(3) 施策の体系	8
3. 基本目標	
基本目標1 人権尊重とジェンダー平等の実現に向けた取組推進	10
基本目標2 性別等に起因するあらゆる暴力や権利侵害の根絶	16
基本目標3 家庭生活、社会生活におけるジェンダー平等の推進	21
基本目標4 意思決定過程におけるジェンダー平等の推進	25
基本目標5 施策の推進体制の充実	28

## 資料編

1 関連年表	30
2 用語解説（※）	34
3 男女共同参画社会基本法	36
4 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	39
5 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	45
6 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律	51
7 あかしジェンダー平等の推進に関する条例	55
8 明石市ジェンダー平等の実現に関する検討会提言書	58
9 人権・男女共同参画に関する市民意識調査 調査結果報告書（抜粋）	63

（※）本文中に使用されている文言で馴染みのないものについて、用語解説を記載しています。（50音順）

# 1. 本計画の策定にあたって

---

## (1) 本計画策定の背景

### ■男女共同参画社会に向けたこれまでの取組

我が国では1975年（昭和50年）の「国際婦人年」を契機とした世界の動きと連動しながら、男女共同参画社会の形成に関する法や制度の整備が進められてきました。

1999年（平成11年）には男女共同参画社会の基本理念とその方向性を明らかにした「男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）」が制定され、これを受けて「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号。以下「男女雇用機会均等法」という。）」などの改正や、「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（平成13年法律第31号。以下「DV防止法」という。）」、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）」の制定など様々な法整備が進められてきました。また、2020年（令和2年）には「第5次男女共同参画基本計画」が策定されたところです。

本市では、男女共同参画社会基本法に基づく「市町村男女共同参画計画」として、「あかし男女共同参画プラン」（期間：2001年度～2010年度）を策定し、2002年（平成14年）4月には、「あかし男女共同参画センター」を開館し、男女共同参画社会の実現に向けた施策の推進を総合的かつ体系的に行ってきました。

さらに、2011年（平成23年）に改定した「あかし男女共同参画プラン～きらめきプラン21～（以下「前計画」という。）」では、「DV防止法」に基づく市町村基本計画を包含するとともに、2014年（平成26年）には、DV被害者支援を行う「明石市配偶者暴力相談支援センター（以下「明石市DVセンター」という。）」を設置するなど、DV防止及び被害者等の保護と自立のための取組を推進してきました。

また、2016年（平成28年）には、「女性活躍推進法」における市町村推進計画と一体のものとして行動計画を策定し、働く場面における女性の活躍推進の取組とともに、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）への取組も、重点課題として推進してきました。

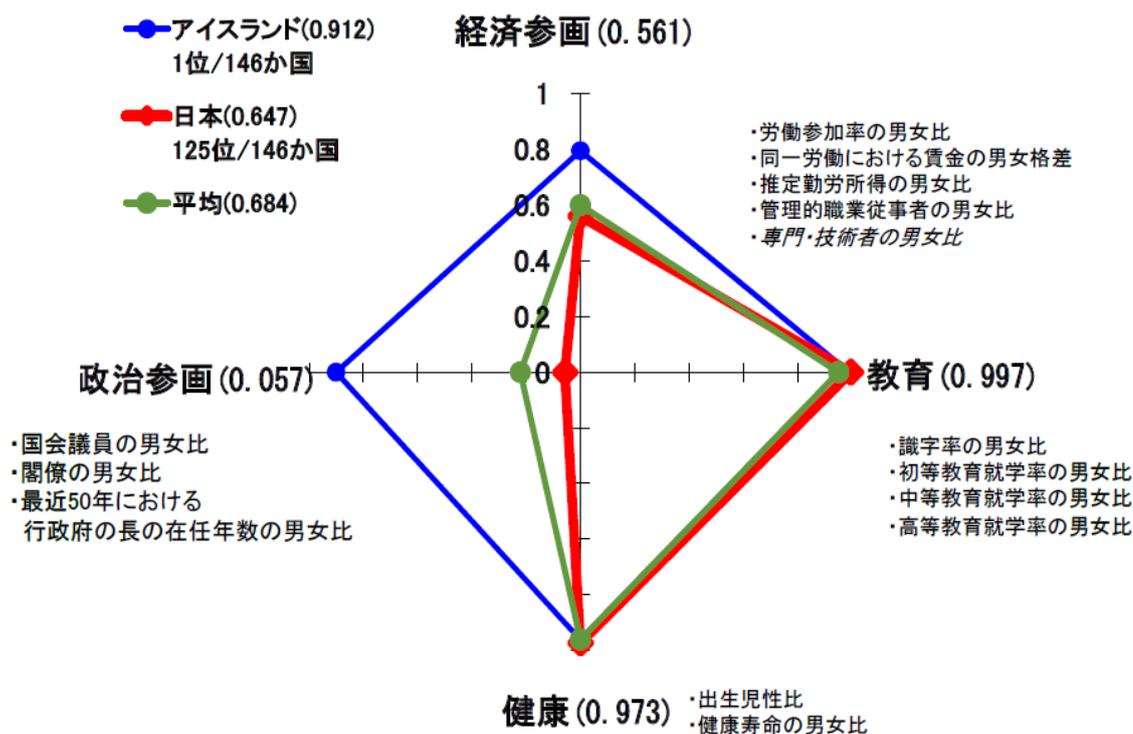
このような取組を推進する中、女性活躍推進の機運が高まり、2016年（平成28年）4月には、「地域の女性活躍推進のネットワーク組織」が発足し、フォーラムやセミナー、交流会など、様々な活動を重ねるとともに会員数も徐々に増加し、地域の女性活躍支援のためのネットワークが広がっています。

## ■SDGsとジェンダー平等推進

2015年(平成27年)に国連で採択された「持続可能な開発目標(SDGs)」において、「ジェンダー平等と女性と女児のエンパワメント」はSDGs達成の前提条件であり、あらゆる政策立案にジェンダー平等の視点が入り入れられる「ジェンダー主流化」はSDGsを実現するための基本原則であると言われています。また、「ジェンダー平等」は個別目標の一つとしても位置づけられ、最重要課題として、その実現に向けての取組が加速しています。

しかしながら、我が国のジェンダー平等については、世界経済フォーラムが2023年(令和5年)に公表した男女格差を測るジェンダーギャップ指数において、世界146か国中125位となり、前年の116位から後退する結果となりました。

また、前年に引き続き、教育分野と健康分野では高順位ですが、経済分野と政治分野で特にスコアが低く、先進国の中で最低レベルとなるなど、ジェンダー平等に向けての更なる取組は喫緊の課題となっています。



(備考) 1. 世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書(2023)」より作成  
 2. 日本の数値がカウントされていない項目はイタリックで記載  
 3. 分野別の順位: 経済(123位)、教育(47位)、健康(59位)、政治(138位)

本市においては、「子どもを核としたまちづくり」を進め、SDGsの達成に向け、優れた取組を行う自治体として、2020年(令和2年)7月には、国からSDGs未来都市に選定されました。

また、まちづくりの指針となる「あかしSDGs推進計画(明石市第6次長期総合計画)」においては、「SDGs未来安心都市・明石～いつまでも すべての人に や

さしいまちを みんなで～」を2030年(令和12年)のまちのあるべき姿として、SDGsの取組を進めているところです。

これらの取組の一環として、2021年(令和3年)8月には、市役所の公募職員からなるジェンダー平等プロジェクトチーム(以下「PT」という。)を発足させ、ジェンダー平等を具現化する施策検討が行われ、さらに2022年(令和4年)には、ジェンダー平等実現のための担当部署を設置しました。

加えて、同年12月には、有識者等で構成された「明石市ジェンダー平等の実現に関する検討会」の提言に基づき、「あかしジェンダー平等の推進に関する条例(令和4年条例第22号。2023年(令和5年)4月1日施行。以下「ジェンダー平等推進条例」という。)」が制定されました。「ジェンダー平等推進条例」においては、ジェンダー平等を進めるための基本理念や主要分野における取組のほか、取組を具体的に進めるための推進計画の策定、また、推進体制の整備が謳われています。

#### ■新たな課題「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」への対応

2022年(令和4年)、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律(令和4年法律第52号。以下「困難な問題を抱える女性支援法」という。)」が成立し、2024年(令和6年)4月に施行される予定です。

明石市DVセンターでは、婦人相談員を配置し、これまでもDV被害者等への支援だけでなく、性被害や生活困窮、若年妊娠など様々な困難な問題を抱える女性への支援を行ってきましたが、「困難な問題を抱える女性支援法」の施行を見据え、本市の取組方針を示すことが必要となっています。

このような状況やこれまでの取組の成果や課題などを踏まえ、さらにSDGsの視点やジェンダー平等の推進、「困難な問題を抱える女性支援法」施行を見据えた施策の方向性を示すため、「あかしジェンダー平等推進計画」を策定します。

本計画の名称については、前計画では「男女共同参画プラン」としていましたが、以下の理由から「ジェンダー平等推進計画」に改めることとします。

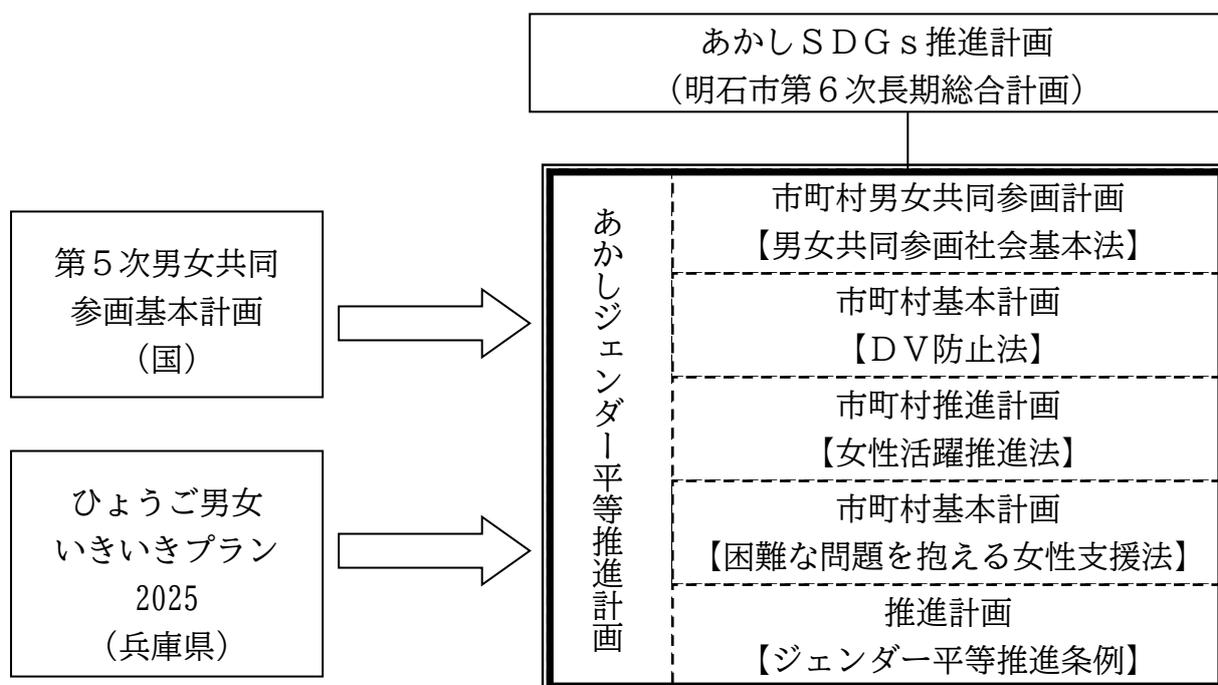
- 「ジェンダー平等の実現」がSDGsにおけるNO.5のゴールに位置付けられており、「SDGs未来安心都市・明石」を掲げる本市においても、そのことを尊重していること
- 男女という枠にとらわれず、性の多様性に関する理解を広めてきたこと
- 新たに、「ジェンダー平等推進条例」に定める推進計画として位置付けること

## (2) 本計画の位置づけ

本計画は、あかし SDGs 推進計画（明石市第 6 次長期総合計画）の個別計画とし、同計画とあわせて策定されたあかし SDGs 前期戦略計画との整合を図りながら、施策を実施していきます。

また、以下に掲げる関連法令や条例に紐づく法定計画等として位置付けます。

- ① 男女共同参画社会基本法第 14 条第 3 項に規定する「市町村男女共同参画計画」
- ② DV 防止法第 2 条の 3 第 3 項に規定する「市町村基本計画」
- ③ 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」
- ④ 困難な問題を抱える女性支援法第 8 条第 3 項に規定する「市町村基本計画」（施行前は法の趣旨に基づく市の役割及び取組方針として位置付ける。）
- ⑤ ジェンダー平等推進条例第 25 条第 1 項に規定する「推進計画」



## (3) 本計画の期間

上位計画である「あかし SDGs 推進計画(明石市第 6 次長期総合計画)」にあわせて、2030 年度（令和 12 年度）までとします。

#### (4) 前計画の主な取組状況

2011年（平成23年）から実施された前計画では、それぞれの基本目標に沿って、以下のとおり取り組んできました。概ね計画どおり取り組み、一定の成果をあげることができましたが、いまだ課題が残っているのが現状です。残された課題については、本計画のもと引き続き取り組んでいきます。

なお、課題については、「3. 基本目標」の「(1) 現状と課題」の項目で整理しています。

基本目標	取組状況
<b>基本目標1</b> 男女平等・男女共同参画・人権尊重に向けた意識づくり	<ul style="list-style-type: none"> <li>○あかし男女共同参画センターにおいて、女性の悩みや法律、就業などの相談のほか、エンパワメントや再就職支援のセミナーなどの啓発事業を実施</li> <li>○地域の女性活躍推進のネットワーク組織と連携し、機運醸成を促すフォーラムやセミナー、交流会などの啓発事業を実施</li> <li>○固定的なジェンダー規範をなくすことを目的として、市内小学生を対象に「ジェンダー平等講座」を開催 など</li> </ul>
<b>基本目標2</b> 配偶者等からのあらゆる暴力の根絶 ～明石市配偶者等からの暴力対策基本計画～	<ul style="list-style-type: none"> <li>○明石市 DV センターを設置</li> <li>○DV 防止施策担当職員を採用し、相談体制を強化</li> <li>○緊急時、避難後の生活に係る支援体制の構築を目的として、「DV 被害者等自立生活援助事業」を実施</li> <li>○DV 対策に取り組む多様な支援者を養成するため「支援者養成講座」を実施</li> <li>○DV 被害者支援に係る関係機関との連携強化のため、連絡会議を設置</li> <li>○DV 相談窓口の周知（広報紙、ホームページ、リーフレット等）</li> <li>○市内中高生を対象に「デート DV」防止をテーマとした出前講座を実施 など</li> </ul>
<b>基本目標3</b> 生活の場における男女共同参画の促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>○子育て支援策の拡充（保育料の2人目以降無料、18歳までの医療費無料、0歳児の見守り訪問のためのおむつ定期便等）</li> <li>○妊娠期から中高生まで幅広い年齢の子育てを地域でサポートすることを目指し「あかしこども広場」を開設</li> <li>○男性の育児・家事意識向上に係る施策の実施（「パパのための読み聞かせ講座」「kaji×kaji ハッピーシェア」等）</li> <li>○子育ての応援を「したい人」と「してほしい人」がお互いに助け合いながら地域で子育てをすることを目的とした「ファミリーサポートセンター事業」を展開</li> <li>○自治会等地域への出前講座の実施 など</li> </ul>

<p><b>基本目標4</b> 働く場における男女共同参画の促進</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○パワハラ、セクハラ等ハラスメントをテーマにした企業向け人権問題研修会を開催</li> <li>○働き方改革をテーマとした企業経営者向けのセミナーを開催</li> <li>○ハローワークとの連携のもと、多様な働き方をテーマとした講座や就業相談の実施 など</li> </ul>
<p><b>基本目標5</b> 生涯にわたる健康の保持・増進と福祉の充実</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ジェンダー教育推進校において性の健康教育をテーマとした研修を実施</li> <li>○「あかし健康プラン21」に基づく各種事業を実施</li> <li>○ひとり親家庭の生活支援・自立支援の強化を目的として、就労・子育て・健康等に係る相談を実施 など</li> </ul>
<p><b>基本目標6</b> 施策の推進体制・進行管理の充実</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○国・県の動向及び市の推進施策の情報発信</li> <li>○県内男女共同参画センター連絡会議や市町 DV センター連絡会議における意見交換及び情報共有</li> <li>○男女共同参画センター等市内公共施設へのポスター等の掲示及び配架 など</li> </ul>

## 2. 本計画の基本的な考え方

---

### (1) 基本理念

「日本国憲法」においては、基本的人権の尊重を基本理念に位置付けて、「侵すことのできない永久の権利」として保障するとともに、個人を尊重することを保障し、また「法の下での平等」のもと、性別に起因する差別をはじめとする一切の差別を禁止しています。

また、「男女共同参画社会基本法」においては、男女が互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現に向け、「男女の人権の尊重」「社会における制度又は慣行についての配慮」「政策等の立案及び決定への共同参画」「家庭生活における活動と他の活動の両立」「国際的協調」の5つの基本理念を定めています。

これらを踏まえ、本計画においては、すべての人が性別、性自認、性的指向及び性表現（以下「性別等」という。）に関わりなく、それぞれの個性と能力を発揮できるように「性別等による不平等がなく、一人ひとりが自分の意思で生き方を選ぶことができ、もってすべての人がその個性と能力を十分に発揮することができるジェンダー平等社会の実現をめざす」ことを基本理念とします。

この数年だけを見ても目まぐるしく社会情勢が変化しています。また、2020年(令和2年)に生じた新型コロナウイルス感染症の拡大による影響をみても、非常時には平常時の社会課題がより深刻化し、顕在化することが明白になっています。そのため、この基本理念の推進に当たっては、今後、私たちが経験したことがない非常事態や社会情勢によって起こる新たな社会課題に対応できるよう、あらゆる場面においてジェンダー視点を取り入れることが重要となります。

### (2) 基本的な視点

基本理念を踏まえ、次に掲げる5つの視点をもって本計画を推進します。

#### ① SDGs（持続可能な開発目標）の推進

「SDGs 未来安心都市・明石」を掲げる本市として、「いつまでも すべての人に やさしいまちを みんなで」をスローガンに、「経済」「社会」「環境」の3側面に配慮しながら、また、あかし SDGs 推進計画(明石市第6次長期総合計画)に沿って、取り組んでいきます。

## ② 人権の尊重

性別等のみならず、年齢、障害の有無及び程度、国籍等にかかわらず、家庭、職場、地域など社会のあらゆる場において、個人の尊厳が重んじられ、ありのままが尊重されることを基本とします。

また、近年の社会情勢や環境の急激な変化に伴い、社会的に弱い立場にある人たちが抱える諸問題が顕在化しています。とりわけ複合的な課題を抱える人たちが、それぞれの状況に応じた適切な支援により、安心かつ自立して暮らせる社会の実現を目指して取り組んでいきます。

## ③ インクルーシブ理念の推進

特定の属性を持つ一部の人だけの問題ではなく、すべての人が「自分ごと」として考える必要がある問題であることを認識し、誰もが心から安心して暮らせる社会を目指して社会全体で取り組んでいきます。

## ④ 参画と協働のまちづくり

これまで「明石市自治基本条例（平成22年条例第3号）」の理念に基づき推進してきた市政への市民参画や協働のまちづくりを、より一層重要なものと捉え、引き続きこれらに基づき市民とともに取り組んでいきます。

## ⑤ エンパワメントの推進

現在の社会においては、女性の経済的自立や社会参画の問題、男性の家庭や地域社会における孤立化など、様々な課題が数多くあります。

性別等にかかわらずすべての人が個性及び能力を十分に発揮できるよう、一人ひとりの個性と能力を磨くことを基本として取り組んでいきます。

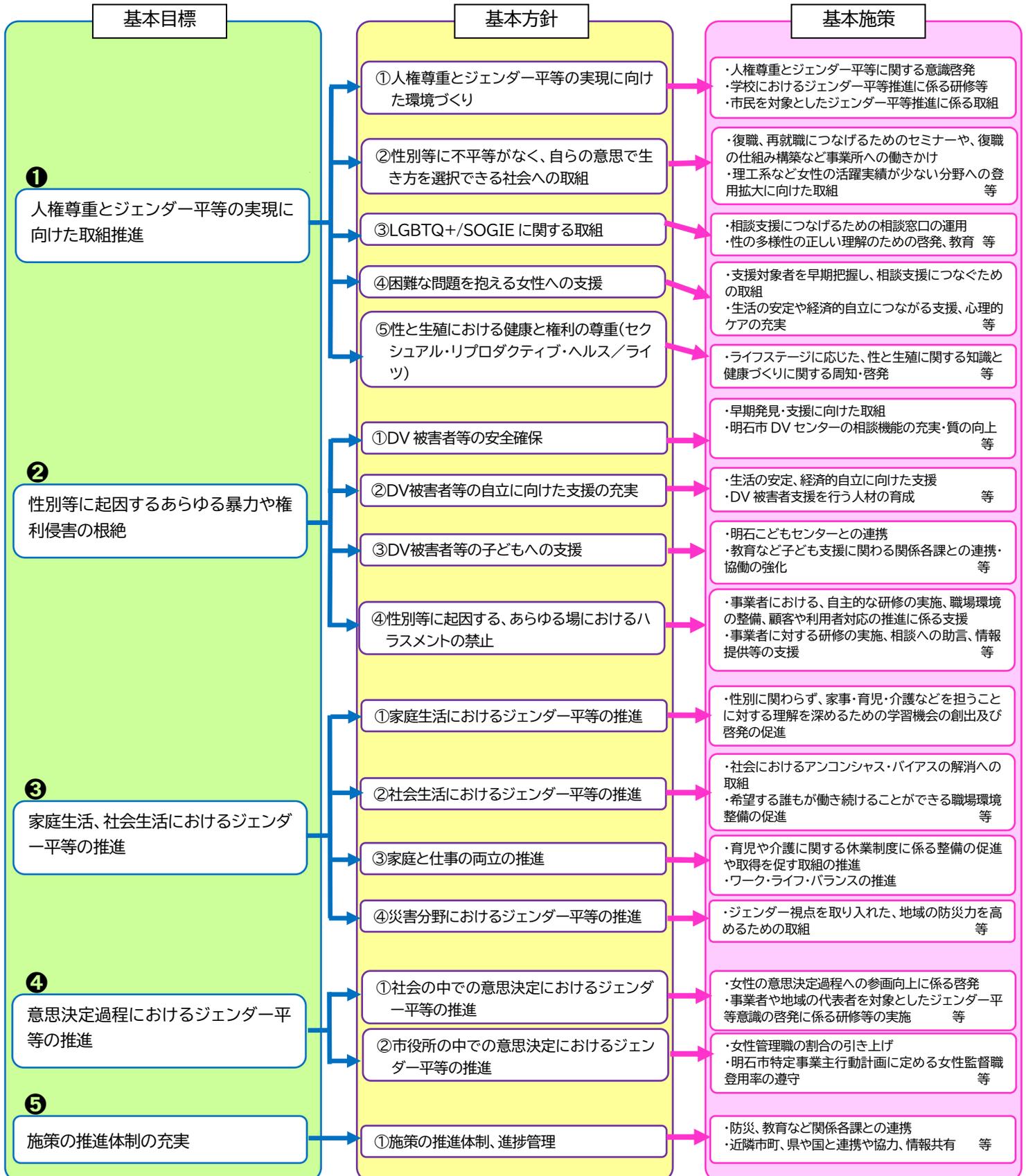
## (3) 施策の体系

本計画で実施する施策体系は、次の通りです。

# 施策体系図

## 基本理念

性別等による不平等がなく、一人ひとりが自分の意思で生き方を選ぶことができ、もってすべての人がその個性と能力を十分に発揮することができるジェンダー平等社会の実現をめざす



### 3. 基本目標

#### 基本目標1 人権尊重とジェンダー平等の実現に向けた取組推進

##### (1) 現状と課題

本市では、性別等による不平等がなく、一人ひとりが自分の意思で生き方を選ぶことができ、もってすべての人がその個性と能力を十分に発揮することができるジェンダー平等社会の実現を目指しています。しかしながら、実現に向けての課題は多くあり、アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み、偏見）によって、「決めつけ」「押しつけ」が生じることが一因と言えます。

先に示したジェンダーギャップ指数によると、我が国においては「経済分野」と「政治分野」で男女格差が大きく、諸外国と比べ後れをとっています。

特に経済分野においては、「女性版骨太の方針 2023」においても、男女が家事・育児等を分担して、ともにライフイベントとキャリア形成を両立できる環境づくりに向けた取組を進めること、また、L字カーブに象徴される女性に多い非正規雇用労働者や経済的に厳しいひとり親世帯の現状等を踏まえ、女性の所得向上・経済的自立に向けた取組を進めることが重要であると述べられています。「働きたい、働き続けたい」女性が、仕事と家庭生活を両立し、キャリアを中断することがないように、事業所の環境整備や職場風土づくりといった取組が必要とされています。

2020年（令和2年）3月に行った人権・男女共同参画に関する市民意識調査（以下「市民意識調査」という。）において、女性に関する人権問題について聞いたところ、「昇給・昇進の格差など職場での男女の待遇の違い」があると感じている市民が全体の38.5%と4割近くを占め最も高く、次いで「女性の活躍に影響を及ぼす古い考え方や社会通念、慣習・しきたりが残っていること」（36.6%）、「男女の固定的な役割分担意識（「男は仕事、女は家庭など」）」（32.5%）となっています。

また、2019年（令和元年）12月に行ったまちづくり市民意識調査でも、日常生活の中で、男女の固定的な役割分担意識を「よく感じる」「ときどき感じる」と答えた人が約56%おり、全体の半数を超えています。

「感じない」と答えた人であっても、無意識のうちに性別による固定的な役割分担意識でものごとを見ており、それを当たり前と思い込んでいる可能性もあります。そのことに気づかずにいると、自分の判断や言動が時に相手を傷つけたり、

自分自身の可能性を狭めてしまったりすることがあるかもしれません。

長い年月の中で受け継がれてきた、社会通念や慣習、しきたりの中で、男女の役割に対する固定的な考え方は、一人ひとりが主体的に生きるための選択や、自らの能力を発揮する上での妨げになることを否定できません。

性別等による不平等がなく、自らの意思で生き方を選択できる社会を実現していくためには、女性の活躍を推進し、女性をエンパワメントしていくことが求められているにもかかわらず、性別による固定的な役割分担意識や無意識の偏見により、それらが阻害される状況が見受けられます。

実際に、「女子は理系が苦手、男子は理系が得意」「女子は勉強をそんなに頑張らなくていい」といった周囲からの言葉によって、将来のキャリアの選択肢が狭まってしまうケースもあります。

一方で男性も、無意識の偏見による生きづらさを感じており、高い自殺率はその「生きづらさ」を象徴するデータの一つと考えられています。「男は妻子を養うべきだ」「男は仕事から早く帰る必要はない」「男は人前で泣くものではない」といった考え方が、男性を追い詰めてしまうケースもあります。

近年は、「LGBTQ+（性的マイノリティ）」や「<sup>ソ</sup>SOGIE」の認知が社会的に広がってきています。

SOGIE とは、誰もが持つ人の性を構成する3つの要素（性的指向、性自認、性表現）のことを言いますが、まだまだその多様性については理解が低く、「人の性(別)は、生まれた時につけられた性別で決まる」という認識が強い現状もあります。

このような現状から、市民の意識や社会の仕組み・規範の前提が、男女二元論、異性愛主義、恋愛（性愛）至上主義となっており、それらを原因として LGBTQ+ が偏見や差別、生きづらさに直面している例も多くあります。

LGBTQ+は約8%という調査もあり、LGBTQ+が直面する困難は、家庭・学校・職場等の生活の様々な場面に存在しています。

さらに、2022年（令和4年）5月には「困難な問題を抱える女性支援法」が成立し、2024年（令和6年）4月に施行されることとなっています。

これまで、女性をめぐる課題への取組については、1956年（昭和31年）に制定された「売春防止法（昭和31年法律第118号）」を根拠とする「性行又は環境に照らして売春を行うおそれのある女子」（要保護女子）の「保護更生」を図る婦人保護事業として始まりました。その後、2000年（平成12年）に「ストーカー行為等の規制等に関する法律（平成12年法律第81号）」、2001年（平成13年）

に「DV 防止法」が制定されたことを受け、性暴力・性犯罪被害者や人身取引被害、家庭関係破綻や生活困窮などの問題を抱えている女性たちも対象として、運用してきたところです。

しかしながら、近年、女性が抱える課題は、複雑化、多様化、複合化しており、特に新型コロナウイルス感染症拡大防止の影響で、外出自粛が求められる中、家庭等に居場所のない女性たちの存在が顕在化しました。現場の支援者等からも、売春を行うおそれのある女子の保護更生について定める「売春防止法」を根拠とする従来の枠組から脱却し、ニーズに応じた新たな女性支援の枠組を構築することが強く求められています。

また、「性と生殖における健康と権利」とは、「セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス/ライツ [Sexual and Reproductive Health and Rights (SRHR)]」ともいい、1994年にエジプト・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す。女性のライフサイクルを通して、性と生殖に関する健康・生命の安全を権利として捉えるもので、女性の人権の重要な概念の一つとして認識されています。

出生時の戸籍上の性別に関わらず性自認を尊重するという、性別の自己決定の視点も重要です。

しかし、日本ではまだ定着しておらず、例えば生理については、恥ずかしいことで、口に出したり、相談しにくい状況がありますが、その背景には、社会に根付いてきた生理に対する穢れ意識や、性についてオープンに話すことがためられる環境が影響しています。

## (2) 基本方針

### ①人権尊重とジェンダー平等の実現に向けた環境づくり

ジェンダーギャップを解消し、すべての人の人権が尊重される真の平等な社会を実現するためには、アンコンシャス・バイアスから生じる弊害を打破し、人々の意識を変え社会環境を整えていくことが重要となります。これには、各世代の状況に応じたアプローチや重層的な取組が必要です。とりわけ幼少期から性別等に基づく固定観念を生じさせないよう、子どもたちの学びの場を創出し、将来のジェンダー平等社会を見据えた意識啓発を行っていくことが大切です。また、子どもから高齢者まで幅広い層にジェンダー平等について理解してもらえるよう、わかりやすく啓発していくためのツールを作成し、発信していくことも必要です。

### 【基本施策】

- ▶ 人権尊重とジェンダー平等に関する意識啓発
- ▶ 学校におけるジェンダー平等推進に係る研修等
- ▶ 市民を対象としたジェンダー平等推進に係る取組

## ②性別等に不平等がなく、自らの意思で生き方を選択できる社会への取組

性別による固定的な役割分担意識やアンコンシャス・バイアスから生じる弊害を打破するとともに、女性をエンパワメントし、とりわけ若年層に対して、理工系など、女性の活躍が進んでいない分野への興味、関心を持ってもらい、将来の進路選択の幅を広げてもらう取組を進める必要があります。

また、男性の「生きづらさ」を解消するため、職場などにおける周囲の理解を促進するとともに、男性自身の意識を変えていく必要があります。

### 【基本施策】

- ▶ 復職、再就職につなげるためのセミナーや、復職の仕組み構築など事業所への働きかけ
- ▶ 理工系など女性の活躍実績が少ない分野への登用拡大に向けた取組
- ▶ 女性の経済的自立及びデジタル分野におけるジェンダーギャップの解消に向けた取組
- ▶ 女性の活躍推進に向けたネットワークの促進
- ▶ 男性が相談しやすい体制づくり
- ▶ 男性の意識改革や家事スキルアップ等、生活力向上の取組

## ③LGBTQ+/SOGIE に関する取組

本市では、どんな性のあり方も尊重される「ありのままがあたりまえのまち」を目指しており、その実現に向けては、性の多様性を LGBTQ+だけでなくすべての人の問題と捉え、正しい理解を市民に広げ、性のあり方に起因する差別や差別的言動をなくしていく必要があります。

「ジェンダー平等推進条例」においても性別等に起因する権利侵害を明確に禁止しており、その理念を軸として、性の多様性の正しい理解に向けた啓発を行うことが欠かせません。

取組の実施に当たっては、とりわけ LGBTQ+の存在を見落とさないことが重要です。そのためにも、性のあり方に関連する困難や悩み等を抱える人や関係者に寄り添った相談支援を行っていきます。

### 【基本施策】

- ▶ 相談支援につなげるための相談窓口の運用
- ▶ 性の多様性の正しい理解のための啓発、教育
- ▶ 事業者等における取組の促進に向けた支援
- ▶ 当事者ニーズに沿った制度等の検討及び運用

## ④困難な問題を抱える女性への支援

困難な問題を抱える女性に対しては、その人権が尊重され、安心してかつ自立して暮らせるよう、その立場に立って相談に応じ、専門的技術にもとづいて必要な援助を実施していくことが必要です。

支援の実施においては、国が示す基本的な方針に基づき、支援対象者の多様なニーズに応じた包括的かつ継続的な「つながり続ける」支援や、行政機関のみでは実施が難しいきめ細やかな支援を行っている民間支援団体との協働により、早期から切れ目ない支援を目指します。

### 【基本施策】

- ▶ 支援対象者を早期把握し、相談支援につなぐための取組
- ▶ 生活の安定や経済的自立につながる支援、心理的ケアの充実
- ▶ 相談・支援に関わる団体・機関等との連携強化
- ▶ 多様なサービスにつなげるための関係各課との連携強化

## ⑤性と生殖における健康と権利の尊重（セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス/ライツ）

男女がお互いの身体的性差を十分に理解し、人権を尊重しつつ、相手に対する思いやりを持って生きていくことは、ジェンダー平等社会の形成にあたっての大前提です。

特に女性の心身の状態は、思春期・妊娠出産期・更年期・高齢期というライフステージによって大きく変化するという特性があることを男女共に理解し、協力し合うことが重要です。その中で、生理、安全な性生活、妊娠・出産、子どもを産む・産まないの自由、子どもの数や時期の自由、子どもの健やかな誕生や育ちなどについて、「私の体(特に性に関して)や心のことは、私が決める権利を持っている」という考え方を当たり前にすることが大切です。

例えばコロナ禍で社会問題となった「生理の貧困」においては、生理に対する正しい知識の不足、経済的な理由により生理用品の入手が困難になり、衛生的な対処ができず心身の健康に影響を及ぼすなどの事例がありました。性と生殖に関する健康上の問題に直面した時、自分の選択を決定するために正しい情

報を得ることや、必要なときに相談や支援を受けることは、性別等に限らず、人の尊厳や権利に関わる問題です。そのことを認識して、しっかりと施策に取り組んでいく必要があります。

**【基本施策】**

- ▶ ライフステージに応じた、性と生殖に関する知識と健康づくりに関する周知・啓発
- ▶ 幼少期から更年期まで、各年代に応じた性に関する教育の充実
- ▶ 性と生殖における健康と権利を守るために、必要な物資の提供等の取組
- ▶ 若年層を含む誰もが気軽に性について相談できる居場所の創出

## 基本目標2 性別等に起因するあらゆる暴力や権利侵害の根絶

### (1) 現状と課題

本市では、「ジェンダー平等推進条例」において、あらゆる場において、性別等に起因する差別的取扱い、性暴力その他の性別等に起因する人権侵害を行ってはならないことを定めています。

DVについては、「DV防止法」に基づき、配偶者からの暴力の防止及び被害者等の保護と自立のための取組を進めてきましたが、近年、明石市DVセンターに寄せられる相談件数は増加傾向にあります。

これまでもDV防止施策担当職員を配置して体制強化を図り、安全確保のため一時保護業務や、避難後の自立生活再建に向けた支援などに取り組んできましたが、市内で活動する民間のDV被害者支援団体がいないことから、協働して取り組むのは市外の団体に頼らざるを得ない現状が続いています。

年々、多様化、深刻化、複雑化するDV被害の状況や、被害者ニーズに応えるため、配偶者等のあらゆる暴力から被害者等とその子どもを守り、問題を解決するための施策展開を図る必要があります。

ハラスメントについては、これまでも雇用の分野における「男女雇用機会均等法」及び「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（平成3年法律第76号）」において、事業主による「妊娠・出産」「育児休業・介護休業等の申出や取得等」を理由とする解雇等の不利益取扱いをすることを禁止してきました。2017年（平成29年）1月からは、妊娠・出産、育児休業等に関する上司・同僚による就業環境を害する行為を、従来から禁止されていた事業主が行う「不利益取扱い」と区別し、「職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント」として整理し、事業主に対して防止対策を講じることを義務付けています。

しかしながら、2020年（令和2年）度に厚生労働省が実施した「職場のハラスメントに関する実態調査」においては、ハラスメントに関する相談件数はいまだに多く、またライフスタイルなどの多様化に伴う様々な新たなハラスメントが生じていることが明らかになっています。

また、2020年（令和2年）6月に「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号）」が改正され、職場内のパワーハラスメントを防止する措置が義務付けられました（中小企業は2022年（令和4年）4月から義務付け）。現在は、すべての企業・学校・自治体等の職場において、パワーハラスメント防止措置が義務付けられていると

ころです。

なお、同法に基づく指針においては、性的指向・性自認に関する侮辱的な言動や、労働者の性的指向・性自認等を本人の了解を得ずに暴露するアウティングが、パワーハラスメントに該当すると明示されています。実際にアウティングにより、命にもかかわる重大な事件が発生するという深刻な問題も生じているところです。

さらに本市では、「ジェンダー平等推進条例」で「何人も、カミングアウトの強制や禁止をしてはならず、かつ、アウティング（暴露）してはならない。」ことを定めています。

## (2) 基本方針

### ①DV 被害者等の安全確保

「DV 防止法」における「配偶者」については、男女の別を問わず、事実婚の場合や離婚後に引き続き暴力を受ける場合も含まれ、「暴力」には身体に対する暴力だけでなく、精神的なもの、性的なものも含まれています。保護命令について同性カップル間の暴力が対象になった例もあります。

市民意識調査の結果において、DV を受けたことがある市民のうち、市役所やDV センター等の公的機関、警察、弁護士、民間の相談機関などに相談した割合は 5.8%と少なく、「何もしなかった」が 36.3%と 3 人に 1 人がだれにも打ち明けられていない現状となっています。

そのため、「暴力を一切認めない」という方針のもと、DV に悩んでいる人が迷わず相談できるように、市民に最も身近な公的機関である市役所の相談窓口の周知を一層図ります。

また、パートナー間といういわば私的な関係で起こっている暴力は他者や公的機関に相談するものではないという考え方や加害者との暴力的関係の結果、自己肯定感や自尊感情が低下し、「自分が悪い」という思いのため相談に至らないなどのケースが発生します。それを防ぐため、何か疑問に感じたらちょっとしたことでも安心して相談できる、被害者の気持ちや立場に寄り添った相談窓口の体制や対応の充実を図り、適切な支援につなぐことができるように、各種相談窓口の連携に努めます。

さらに、緊急に保護を求めてきた DV 被害者等の生命・安全を守るために、緊急一時保護等による安全な避難場所の確保や、警察との連携を図っていくとともに、DV 被害者情報が加害者に知られ、被害者等が危険にさらされることのないよう、個人情報の管理の徹底を図ります。

DV 被害の防止や深刻化を防ぐためには、一人ひとりが人権意識を高め、DV

について理解を深めることが大切です。なぜなら DV 被害者の家族、親族、友人など身近にいる人が、「もしかしたらそれは DV かもしれない。専門の相談窓口にご相談してみたら」と声をかけ、パートナー間であっても暴力は絶対に許されることではないとの考え方や具体的な相談窓口の情報を伝え、相談を促すことで、早期発見、早期支援につながるからです。

引き続き、家庭、地域や学校等あらゆる場における啓発・教育を推進します。

#### 【基本施策】

- ▶ 早期発見・支援に向けた取組
- ▶ 明石市 DV センターの相談機能の充実・質の向上
- ▶ 緊急時における DV 被害者等の安全確保
- ▶ DV 被害者等の情報管理の徹底
- ▶ 広域連携の強化
- ▶ 児童・生徒の発達段階に応じた、ジェンダー平等意識を高める教育・啓発
- ▶ DV 防止に向けた市民への啓発の推進

#### ②DV 被害者等の自立に向けた支援の充実

DV 被害者等が、緊急時の安全確保の段階を脱した後、速やかに、安全な場所で安心して生き生きと過ごすことができるよう、被害からの回復のための取組を進める必要があります。この段階で行う被害者の気持ちや立場に寄り添った支援は、DV 被害者等の再出発のためにとっても有効であり、その意思を尊重することを基本とし、DV 被害者等が抱える多様な課題や状況等に応じた最適な支援を行えるよう、多様な支援を包括的に提供する体制を整備していきます。

また、関係機関及び民間支援団体の協働により、早期から切れ目なく支援が実施されるよう、市内で DV 防止対策に取り組む多様な人材を発掘し育成するとともに、既存の民間支援団体の掘り起こしを行うなどにより、より強固な連携体制を構築するなど、継続した活動を実施するための基盤整備が求められます。

#### 【基本施策】

- ▶ 生活の安定、経済的自立に向けた支援
- ▶ DV 被害者支援を行う人材の育成
- ▶ 市役所における DV 問題周知・理解の増進と関係各課の連携・協働の強化
- ▶ 民間支援団体との連携体制強化
- ▶ 関係各課と関係機関との連携
- ▶ 性犯罪・性暴力を含めた被害者等に対する心のケアなどを行う支援機関と

## の連携

### ③DV 被害者等の子どもへの支援

子どもを伴う DV 被害者等が多く見受けられます。DV 被害者等に子どもがいる場合は、その子どもが DV を目撃している場合が多くあり、家庭の中で子どもが受けていた心理的外傷について十分考慮する必要があります。また、暴力のある生活から逃れ、安心・安全な生活を取り戻しても、今までの生活の影響から子どもが様々な問題行動を示すことがあり、それらへの対応や支援を充実させる必要があります。

さらに、暴力環境から離れた後の DV 被害者等も、その被害の影響が即時になくなるわけではありません。DV 被害の影響を、「問題行動」と捉えたり、「育児能力欠如」と決めつけたりしないように、DV や児童虐待への対応に関する理解や支援を、明石こどもセンター等と連携して実施していく必要があります。

#### 【基本施策】

- ▶ 明石こどもセンターとの連携
- ▶ 教育など子ども支援に関わる関係各課との連携・協働の強化
- ▶ 子ども支援を行う民間支援団体との連携・協働の強化
- ▶ 子どもを連れた DV 被害者等が安心して相談できる体制の確立
- ▶ DV 被害者支援の一環として行う子どもの支援

### ④性別等に起因する、あらゆる場におけるハラスメントの禁止

法改正や「ジェンダー平等推進条例」の趣旨を踏まえ、すべての働く人が安心して働き続けることができる職場環境の整備が市内事業所において進むよう、事業者に対して、パワハラ・セクハラなど人権問題に関する周知・啓発、支援等を行うことが必要です。

また、性のあり方(SOGIE)の多様性や SOGIE のマイノリティである LGBTQ+、さらに職場における SOGIE ハラスメント防止に関して、事業者(学校・医療機関・企業等)に正しい理解を広げるとともに、事業者において SOGIE ハラスメント防止や、SOGIE の多様性を尊重するための具体的取組が進むよう、必要な施策を行っていくことが大切です。

そして、アウティングは絶対にしてはいけないことだという意識付けを徹底することにより、希望する本人が安心してカミングアウトできる環境づくりを行っていくことが必要です。

### 【基本施策】

- ▶ 事業者における、自主的な研修の実施、職場環境の整備、顧客や利用者対応の推進に係る支援
- ▶ 事業者に対する研修の実施、相談への助言、情報提供等の支援
- ▶ 事業者における取組状況や好事例等についての情報発信
- ▶ カミングアウトやアウティングについての理解を広げるための取組

## 基本目標3 家庭生活、社会生活におけるジェンダー平等の推進

### (1) 現状と課題

家事、育児、介護をはじめとする家庭生活においては、性別にかかわらず、個人の能力やお互いの合意によって、役割を分担することが適当ですが、「男は仕事、女は家庭」、「男性は主要な仕事、女性は補助的業務」というように、暗黙のうちに、性別を理由にして役割を固定的に分ける場面が見受けられます。

実際に、いわゆる共働き世帯が7割近い状況であるにもかかわらず、産後うつやワンオペ育児といった社会問題からもわかるように、家事や育児については、男性に比べて女性の負担が大きい状況が続いています。2021年（令和3年）の総務省統計局「社会生活基本調査」においても、1日あたりの家事・育児・介護時間は、6歳未満の子どもを持つ男性が1時間54分なのに対し、女性は7時間28分となっています。

また、職場、学校、地域をはじめとする社会における生活（以下「社会生活」という。）においても、暗黙のうちに「性別による役割分担」が行われていることがあります。役割を性別で固定的に決めつけたり、押しつけたりしてしまうことで、その相手が傷ついたり、キャリアに影響が生じたり、可能性が狭まってしまふこともあります。

実際に市民意識調査においても、先に述べたとおり、「昇給・昇格の格差など職場での男女の待遇の違い」「女性の活躍に影響を及ぼす古い考え方や社会通念、慣習・しきたりが残っていること」の割合が高くなっています。このことから、社会生活における男女の不平等はまだ存在していると言え、ジェンダー平等を目指すためには、女性活躍の推進は必要不可欠です。

さらに、長時間労働を基本とした労働環境においては、家庭生活での役割を分担して担うことが難しく、どうしても負担がどちらか一方に偏ってしまいます。

職場を例にしましたが、学校や地域活動の場などにおいても、「性別による役割分担」が大きな課題となっており、社会的な男女の不平等は完全に消えているとは言えません。

家庭生活と社会生活の両方の充実を希望する人が、家庭か仕事かの二者択一を迫られることなく、どちらも充実している状態になるためには、まずは育児休業や介護休業などに関する制度が十分に機能することが不可欠です。

市民意識調査においても、仕事と子育て・介護・家庭生活・地域活動を両立するための取組として、時間外労働削減のための対策や、計画的な休暇の取得や記

念日休暇制度などの有給休暇取得の奨励、介護休業制度の充実を求める割合が高くなっています。

しかし、男性の育児休業取得については、長時間労働を前提とした労働環境や性別による固定的な役割分担意識が背景にあり、なかなか進んでいない状況です。

さらに、少子高齢化、働く女性の増加、生涯未婚率の上昇により、家族の在り方も多様化しています。父母どちらかと子どもの家族、事実婚や同性カップルの家族、子どもを持たない家族、子どもと一緒に婚姻や同居をしたステップファミリー、里親家庭や血縁がなくとも助けあって暮らす家族など、「従来の家族像」ではない家族が増加する一方で、社会制度はこれらの多様な家族の在り方を認め、尊重しているとはいえないのが現状です。

一方で、災害時においては、日常の家庭生活、社会生活と大きく異なる状況となることから、平常時とは異なる課題が生じます。

現に東日本大震災の発生後、避難所では発生直後から女性用物資が不足し、着替え、授乳等の専用スペースが設置されないなど、様々な問題が浮かび上がりました。また、女性への役割分担の固定化や性暴力の増加、男性に比べて多い災害関連死などの問題が明らかになったところです。

今後、女性やLGBTQ+などジェンダー目線で多様な方に配慮した避難所の運営をはじめとする防災対策が求められます。

兵庫県南部地震を経験した本市は、将来の災害を見据え、性別等・年齢・障害の有無等の多様な観点を踏まえた災害対策の構築を、重要な課題と捉えてきましたが、これまで防災会議のメンバーがほとんど男性であったことをはじめ、なかなかジェンダー視点での議論が行われておらず、課題解決に至っていませんでした。

## (2) 基本方針

### ①家庭生活におけるジェンダー平等の推進

家庭生活においては、「性別による役割分担」意識を見直し、性別にかかわらず個人の能力やお互いの合意によって役割を分担することが大切です。また実際には、家庭生活は社会生活と複雑に絡み合っていることから、それぞれ切り分けて考えるのではなく、総合的に考えることが望ましいと言えます。

### 【基本施策】

- ▶ 性別に関わらず、家事・育児・介護などを担うことに対する理解を深めるための学習機会の創出及び啓発の促進

## ②社会生活におけるジェンダー平等の推進

職場においては、「男性は主要な業務、女性は補助的業務」のように、個人の能力でなく性別を理由にして役割を固定的に分けるといった、いわゆる性別による固定的な役割分担意識が根深く存在することを意識して、これらに基づく制度や慣行を見直すことで、女性活躍の推進につなげていく必要があります。

また、育児中、介護中の人も働きやすい環境を作るため、短時間勤務制度の導入や、ICT（Information and Communication Technology：情報通信技術）を活用した働き方など、誰もが働きやすい職場環境の整備を行うことが求められています。

### 【基本施策】

- ▶ 社会におけるアンコンシャス・バイアスの解消への取組
- ▶ 希望する誰もが働き続けることができる職場環境整備の促進
- ▶ 女性活躍推進法に基づく格差解消、一般事業主行動計画の策定促進

## ③家庭と仕事の両立の推進

家庭と仕事を両立させるためには、上記「①家庭生活におけるジェンダー平等の推進」や「②社会生活におけるジェンダー平等の推進」に加え、両立を可能とする働き方の見直しが必要であり、その一環として、育児や介護に関する休業制度を使い勝手の良いものとして機能させることも重要です。

### 【基本施策】

- ▶ 育児や介護に関する休業制度に係る整備の促進や取得を促す取組の推進
- ▶ ワーク・ライフ・バランスの推進

## ④災害分野におけるジェンダー平等の推進

PTの検討に関連して、ジェンダーと防災の取組に係る専門委員会議（女性7名、男性2名）が2022年2月に設置されました。専門委員会議では、高校生や障害者を含む多様なメンバーによって議論が行われ、ジェンダー視点を取り入れた多様な地域防災の取組への提言を受けて、明石市地域防災計画が同年8月に改定されました。

改定後の計画においては、「すべての人が支えあう 災害に強く 人にやさ

しいまちづくり」という防災理念を掲げ、地域防災組織や危機管理体制を強化することを謳っており、その中で性別・年齢・障害・国籍などの多様性に配慮したジェンダー視点の重要性にも触れているところです。今後は同計画に沿って、女性や若者の参画を得ながら具体的な取組を実施していく必要があります。

また、本市の取組を広げ、地域全体の防災力の向上を図っていくために、積極的に多様な立場の人々への働きかけを行っていきます。

#### 【基本施策】

- ▶ ジェンダー視点を取り入れた、地域の防災力を高めるための取組
- ▶ 災害時におけるジェンダー視点を子どものころから育むため、小中学校等における啓発
- ▶ 明石市地域防災計画の理念の定着に向け、同計画に沿った防災訓練の実施

### (1) 現状と課題

社会におけるジェンダー平等を実現するには、意思決定過程におけるジェンダーバランスが不可欠です。ジェンダーバランスが図られることによって、性別等にかかわらず誰もが意思決定に参画できる機会が保障されていることが実感でき、さらには見落としていた視点や論点が可視化され、ジェンダー平等の実現に向けて必要な取組が明確になると言えます。

また、多様な人が意思決定に参画すると、多角的な視点から諸課題を検討することができ、同質グループによる意思決定の偏りやリスクが解消され、新しいアイデアや提案によってイノベーションが起きやすいとされています。すなわち、意思決定の場に多様性を反映させることが、より良い意思決定につながると言えます。

「女性版骨太の方針 2023」においても、プライム市場上場企業を対象とした女性役員比率に係る数値目標を設定するなど、意思決定過程の場における女性の登用を求めており、社会全体で女性活躍の機運を醸成し、多様性を確保することが、経済成長の好循環の実現につながるとしています。今後は、女性リーダーを目指すことが可能だと感じさせる環境づくりや男性の家事への参画促進に資する取組を積極的に行っていくことが求められています。

本市においても、職場、地域をはじめとする社会においては、多様な価値観や考えを十分に反映させることが必要と言えます。とりわけ社会の意思決定過程におけるジェンダーバランスについても配慮が必要であり、「ジェンダー平等推進条例」においても、意思決定過程におけるジェンダー平等を進めるための規定を設けています。

しかしながら、例えば、職場であれば企業役員などにおける女性割合の低さが課題となっており、特に学校においては、子どもたちにとって身近な大人である教職員の働き方、暮らし方が、ロールモデルとして子どもたちの性別役割分担意識に影響を与えるにもかかわらず、校長や教頭といった役職における女性割合が低い状況となっています。また、地域であればまちづくり協議会の会長や副会長における女性割合の低さなど、十分にジェンダーバランスが図れているとは言えません。

社会におけるジェンダー平等を実現するためには、様々な視点から施策を推進する必要があり、もちろん女性やLGBTQ+などの視点を踏まえた取組も必要ですが、実際には当事者の声が具体的な施策に結びつきにくい現状となっています。

また、市役所においては、管理職など意思決定過程に関わる職員に女性が少ないことが大きな要因の一つであり、実際に同年代の男性職員に比べると、キャリアアップに差があることがうかがえるなどの課題があります。

## (2) 基本方針

### ①社会の中での意思決定におけるジェンダー平等の推進

性別による固定的な役割分担意識やアンコンシャス・バイアスが根深く残っている現状を鑑みると、まずは様々な分野における女性の意思決定過程への参画の向上に係る啓発を行うことが必要です。具体的には、ジェンダー平等に関する研修や出前講座の中で女性の意思決定過程への参画の重要性及び必要性について説明し、企業経営者や地域代表者などの理解を深める取組を実施することが手法の一つとして有効です。

また直接的な取組としては、女性リーダー育成研修を実施し、政治、企業、地域など様々なフィールドで活躍できる人材を育てることも考えられます。

#### 【基本施策】

- ▶ 女性の意思決定過程への参画向上に係る啓発
- ▶ 事業者や地域の代表者を対象としたジェンダー平等意識の啓発に係る研修等の実施
- ▶ 女性リーダーを育成するための研修等の実施
- ▶ 学校教職員に対するジェンダー平等意識の啓発

### ②市役所の中での意思決定におけるジェンダー平等の推進

意思決定過程におけるジェンダー平等を社会へ推進するためには、まず市役所が率先して取組を進めていくことが大切となります。

市役所においてジェンダー平等を推進し、特に意思決定過程におけるジェンダーバランスを図るには、男女間のキャリアアップの差を埋めていくことが必要です。キャリアアップの差が生じる理由については、性別による固定的な役割分担意識やアンコンシャス・バイアスをはじめ、家事・育児と仕事との両立に関する問題、職場環境の問題など様々な要因があると考えられ、要因を紐解きながらそのギャップを埋めていくことが必要です。

#### 【基本施策】

- ▶ 女性管理職の割合の引き上げ
- ▶ 明石市特定事業主行動計画に定める女性監督職登用率の遵守

- ▶ 女性職員が積極的に管理職・監督職にチャレンジするために必要な支援及び環境整備
- ▶ 男女ともに分け隔てなくキャリアアップができるようなキャリアパスの構築

## 基本目標5 施策の推進体制の充実

### (1) 現状と課題

これまで男女共同参画課を中心として、市役所の関係各課、男女共同参画センター、地域の女性活躍推進のネットワーク組織などと連携しながら施策を推進してきました。また、PTにおいては、意思決定やその他の多様なテーマにおいてジェンダー平等を進めるための検討の過程で、防災部局や教育部局などと横連携を図ってきました。さらに、2022年（令和4年）度には政策局にジェンダー平等推進室（現：インクルーシブ推進室）を設置し、主に啓発関係の取組を中心にした施策展開を強化しましたが、その過程でも市役所の多くの部署との連携を意識的に実施し、関係各課との連携のもと施策を進めていく風土を培ってきたところです。

一方で、「ジェンダー平等推進条例」においては、「推進体制の整備等」というタイトルで章建てし、推進計画の策定に加えて、推進体制を整備することも謳っています。「明石市ジェンダー平等の実現に関する検討会」においても、施策を継続的に進めるために重要なポイントとして「進捗管理を行う体制づくり」が挙げられており、これをしっかりと整備することが求められています。

### (2) 基本方針

#### ①施策の推進体制、進捗管理

恒常的に本計画の担当部署を設け、市役所の推進体制を整えるとともに、関係各課との連携を進めることが必要です。また、関係機関との連携協力体制を構築し、さらには、市民・事業者・地域団体・関係団体等とも協働しながら取組を実施していく体制を整えることも重要です。

そして、これらの推進体制を基礎として、取組を実施していくとともに、その進捗状況については、担当部署を中心として、定期的な管理に努めていきます。

#### 【基本施策】

- ▶ 防災、教育など関係各課との連携
- ▶ 近隣市町、県や国と連携や協力、情報共有
- ▶ 市民、事業者、地域団体、関係団体等との連携協働に向けた情報提供及び共有、ネットワークづくり等環境構築