

第3次 丹波市男女共同参画計画

丹(まごころ)の里 ハーモニープラン

平成30年 3月

丹(まごころ)の里



丹波市

はじめに



人口減少社会の本格的な到来や生活様式・価値観の多様化など、社会情勢が大きく変化している中において、これらの変化に対応しながら、豊かで活力あるまちを持続していくためには、すべての人が性別にかかわらず、互いにその人権を尊重し、それぞれの個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会を実現させなければなりません。

また、平成28年には、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が完全施行されるなど、社会全体で女性の活躍に向けた取組が拡大しており、本市でも、あらゆる場面における女性の活躍を推進していくことが重要となっています。

本市では、平成19年に「丹波市男女共同参画計画（丹の里ハーモニープラン）」、平成25年に「第2次丹波市男女共同参画計画」を策定し、男女共同参画社会の実現に向けた施策を総合的に進めてまいりました。

この度、「第2次丹波市男女共同参画計画」の計画期間が終了することから、市民の皆様意識、地域の現状や課題を踏まえ、実効性ある取組を進めるため、「第3次丹波市男女共同参画計画」を策定いたしました。

この計画では、丹波市男女共同参画条例（仮称）の制定や丹波市男女共同参画センター（仮称）の整備に取り組むとともに、新たに男女共同参画社会実現に向けた数値目標を設定しております。

男女共同参画社会は市の取組だけで実現するものではありません。市民、事業者、団体の皆様との連携、協働のもと、本計画の着実な推進に努めてまいりますので、皆様のご理解とご協力をお願い申し上げます。

最後になりましたが、本計画の策定にあたり、熱心にご審議いただきました第3次丹波市男女共同参画計画等策定委員会委員の皆様をはじめ、貴重なご意見をいただきました市民の皆様に心から感謝申し上げます。

平成30年3月

丹波市長

谷口 進一

目 次

第1章 計画の策定にあたって

1	計画策定の趣旨	1
2	最近の男女共同参画をめぐる主な社会情勢	1
	（1）女性の活躍推進	1
	（2）男女の働き方改革	2
	（3）男女共同参画の視点に立った防災・災害時支援体制づくり	2
3	丹波市の現状	3
	（1）人口の動向	3
	（2）世帯の動向	5
	（3）就業の動向	5
	（4）市民意識の現状	6
4	主な課題	11
5	計画の位置づけ	12
6	計画の期間	12
7	計画の策定方法	12

第2章 計画の基本的な考え方

1	基本理念	13
2	基本目標	13
3	男女共同参画の推進により実現する10年後の丹波市の姿	14
4	施策の体系	16

第3章 施策の展開

1	基本目標ごとの施策の展開	17
	基本目標1 男女共同参画社会の実現に向けた基盤づくり	17
	基本方針（1）男女共同参画に対する意識の定着	19
	基本方針（2）男女共同参画の視点に立った学校教育の推進	20
	基本方針（3）推進体制の整備	21
	基本目標2 あらゆる分野において男女がともに活躍できる社会づくり	22
	基本方針（1）働く場における男女共同参画の推進	25
	基本方針（2）政策・方針決定過程への女性の参画促進	26
	基本方針（3）女性の能力発揮に対する支援	27
	基本方針（4）地域活動等における男女共同参画の推進	28

基本目標3	仕事と生活の調和が図れる環境づくり	29
基本方針(1)	ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の推進に向けた意識改革	32
基本方針(2)	ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の推進に向けた環境整備の促進	33
基本目標4	健やかに安心して暮らせる社会づくり	35
基本方針(1)	あらゆる暴力の防止と根絶	37
基本方針(2)	誰もが安心して暮らせる環境の整備	38
基本方針(3)	生涯にわたる健康づくり支援	41
基本方針(4)	防災・防犯分野における男女共同参画の推進	42
2	数値目標	43
3	計画の推進	44
	(1) 庁内推進体制	44
	(2) 関係機関等との連携	44
	(3) 市民・事業者・団体等との協働	44

資料編

1	丹波市男女共同参画市民意識調査の結果(抜粋)	45
2	丹波市男女共同参画計画等策定委員会設置条例	56
3	丹波市男女共同参画計画等策定委員会委員名簿	57
4	第3次丹波市男女共同参画計画の策定経過	58
5	用語説明	59
6	男女共同参画社会基本法	63
7	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	67

※計画本文において、2019年以降は、西暦のみの表記としています。

※「*」のある語句は、資料編「5 用語説明」で説明を記載しています。(五十音順)

第1章 計画の策定にあたって

1 計画策定の趣旨

本市では、「男女共同参画社会基本法*」に基づき、2007（平成19）年12月に「丹波市男女共同参画計画〔丹（まごころ）の里 ハーモニープラン〕」を策定し、男女共同参画社会の実現のための取組を行ってきました。その後、2013（平成25）年3月に策定した「第2次丹波市男女共同参画計画」（以下「第2次計画」という。）に基づき、さらなる男女共同参画社会の実現を目指し、総合的な取組を推進してきました。

これまで、様々な取組を進めた結果、教育分野などにおいて成果は現れつつありますが、生活や意識が多様化しており、より一層の取組を進める必要があります。

人口減少社会の本格的な到来やこれに伴う社会の変化、2014（平成26）年の丹波市豪雨災害を契機とした安全・安心に対する意識の高まりなど、本市を取り巻く情勢が大きく変化している中において、豊かで活力あるまちを持続していくためには、男女が共に支え合い、社会のあらゆる分野に参画し、それぞれ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を実現することがますます重要となっています。

また、2016（平成28）年4月から、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法*」という。）が完全施行されるなど、女性の活躍に向けた取組が社会全体で拡大しており、本市においても女性の活躍を一層推進していくことが重要になっています。

このため、これまでの成果や課題、社会情勢の変化を踏まえ、「女性活躍推進法」に基づく「推進計画」を盛り込んだ「第3次丹波市男女共同参画計画」を策定します。

2 最近の男女共同参画をめぐる主な社会情勢

（1）女性の活躍推進

2003（平成15）年、国においては、2020年までに指導的地位に占める女性の割合を少なくとも30％程度にするという目標が掲げられ、女性の参画を拡大する効果的な施策の一つであるポジティブ・アクション（積極的改善措置）*が推進されています。また、2013年（平成25）年6月には、「日本再興戦略*」において「女性の活躍推進」を日本の成長戦略の中核と位置づけることが閣議決定されました。

さらに、2014（平成26）年10月、「すべての女性が輝く社会づくり本部」が設置され、早急に実施すべき施策をまとめた「すべての女性が輝く政策パッケージ*」が公表されました。

2016（平成28）年4月から「女性活躍推進法」が完全施行され、働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性がその個性と能力を十分に発揮できる社会の実現を加速するための取組が進められるなど、女性の活躍推進は新たな段階に入っています。

(2) 男女の働き方改革

国では、2015(平成27)年12月に「男性中心型労働慣行*の見直しと女性の活躍」を柱とする「第4次男女共同参画基本計画*」(以下「国第4次計画」という。)が閣議決定されました。これまで長時間勤務が当たり前とされてきた男性中心の働き方等を前提とする労働慣行等を変革し、多様で柔軟な働き方が選択できる労働環境づくりを推進することで、女性の活躍を後押しし、男女がともに仕事と生活の調和が図れる社会の実現を目指した取組が進められています。

また、「働き方改革」は一億総活躍社会の最大のチャレンジと位置づけられ、2016(平成28)年8月、働き方改革担当大臣のポストが新設されました。労使の代表者や有識者による「働き方改革実現会議」が設置され、2017(平成29)年3月には、長時間労働の是正や同一労働同一賃金の導入を盛り込んだ「働き方改革実行計画」がまとめられました。現在、関連法の改正に向け、協議が進められています。

(3) 男女共同参画の視点に立った防災・災害時支援体制づくり

阪神・淡路大震災の発生から20年以上が経過した今、当時の女性たちの生活者としての視点を生かした活動が、復旧、復興に対し大きな役割を果たしたことが認識されています。

近年、各地において地震や風水害等の自然災害が多発する中、国では、災害に強い社会の構築には、男女共同参画社会の実現が不可欠であるとし、地方公共団体における男女共同参画の視点からの自主的な取組を推進するため、2013(平成25)年5月に「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針」がまとめられました。

また、「国第4次計画」でも、地域における生活者の視点を反映した防災対策の実施によって地域の防災力を向上させるため、男女共同参画の視点を取り入れた防災体制を確立することとしています。

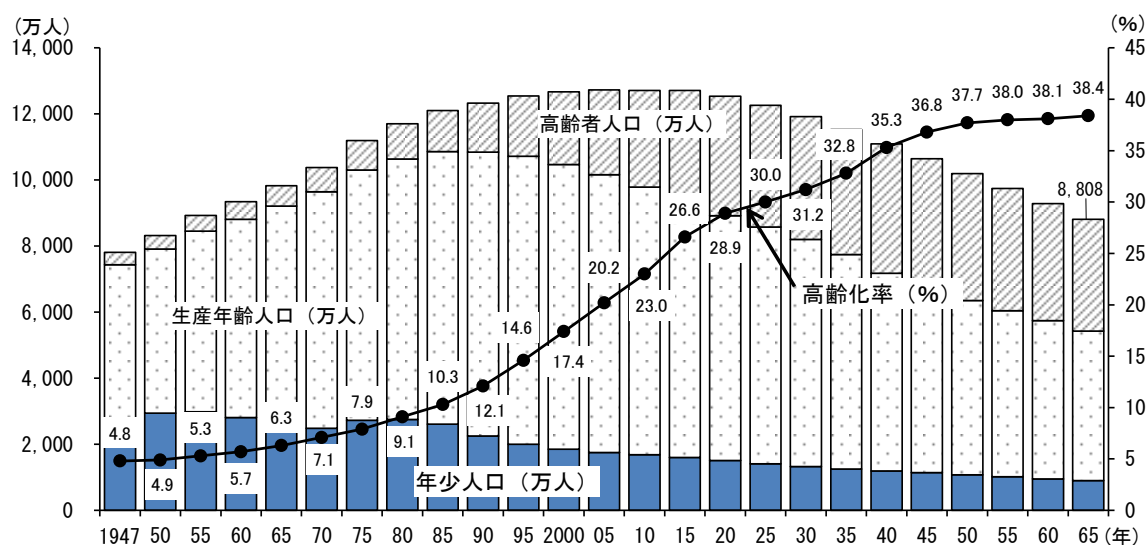
3 丹波市の現状

(1) 人口の動向

わが国の人口は1950（昭和25）年以降、増加していましたが、2008（平成20）年をピークに人口減少の局面に入り、2065年には8,808万人程度にまで減少すると推計されています。

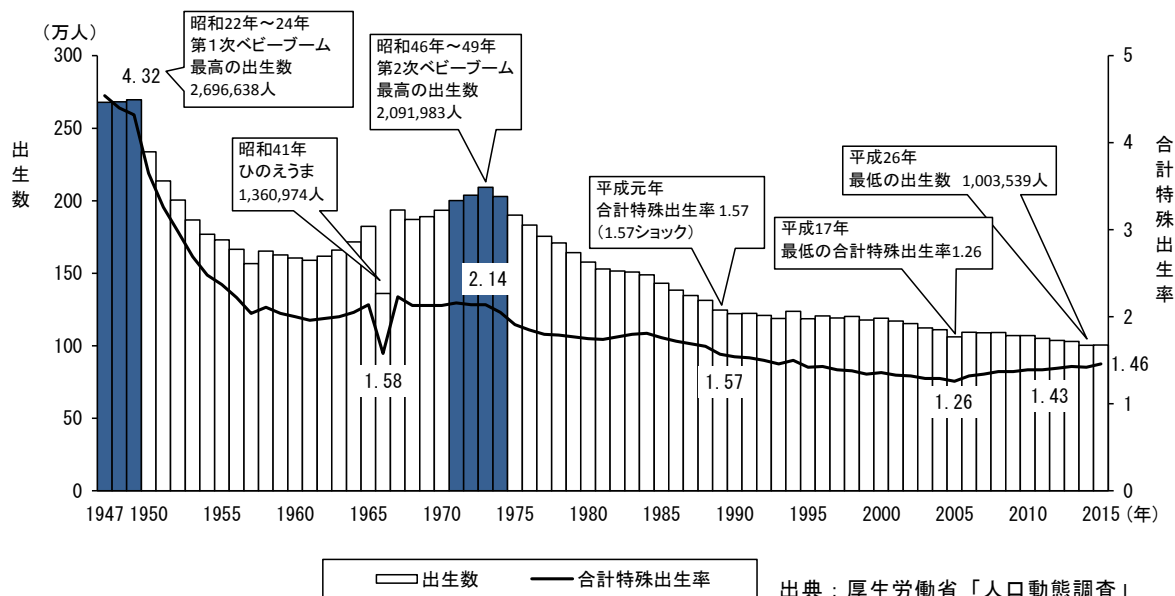
また、わが国は世界有数の長寿国である一方で、出生率は低く、総人口が減少する中で高齢者が増加することにより高齢化率は上昇を続け、2035年には32.8%で約3人に1人が65歳以上の高齢者となる社会が到来すると推計されています。

■高齢化率と年齢3区分別人口（全国）



出典：総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」
(2010(平成22)年まで：2012(平成24)年1月推計、2015(平成27)年以降：2017(平成29)年4月推計)

■出生数及び合計特殊出生率の推移（全国）



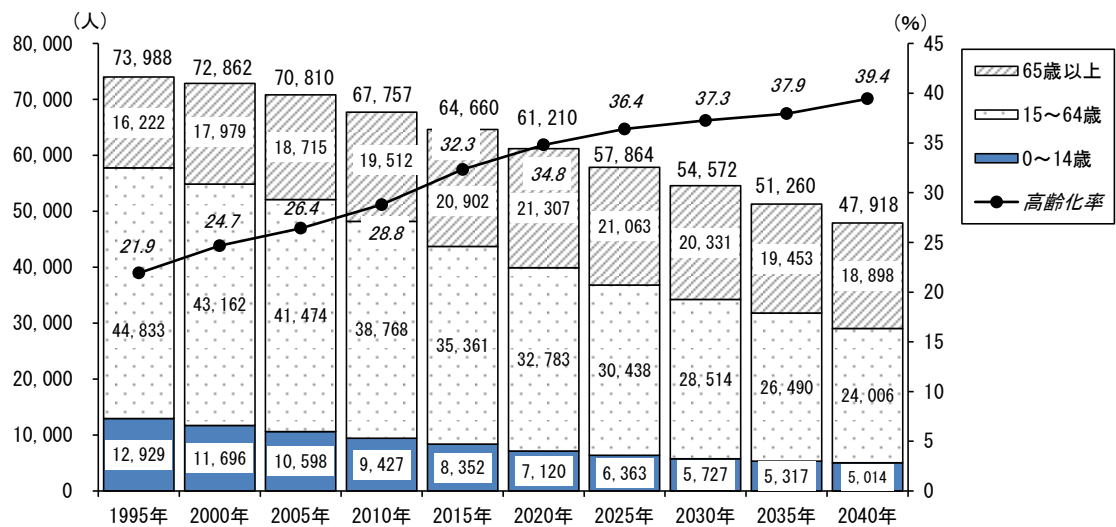
出典：厚生労働省「人口動態調査」

本市の2015（平成27）年の高齢化率を見ると32.3%で全国平均（26.6%）より高く、超高齢社会が進行しています。

出生数も低下傾向にあり、2015（平成27）年の合計特殊出生率（一人の女性が一生に産む子どもの平均数）は、1.61となっています。2010（平成22）年に比べやや低下しているものの、全国並びに兵庫県の数値を上回っています。しかし、人口を維持するために必要な子ども数（人口置換水準）の2.07を下回っています。

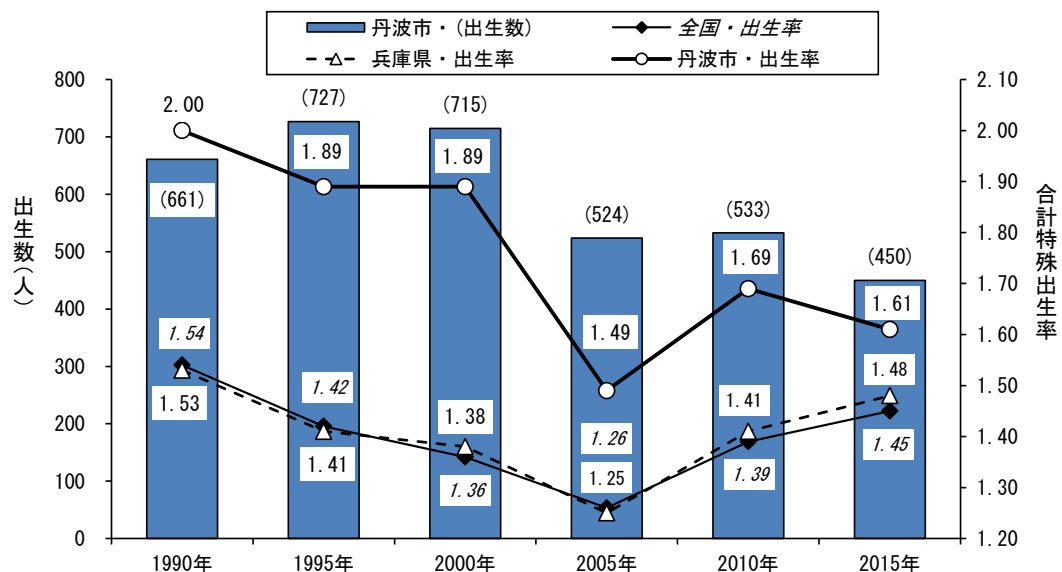
総人口は1995（平成7）年以降減少を続けており、今後も減少すると推計されています。生産年齢人口の減少割合が大きくなり、地域経済の成長や地域活力を維持するためには、女性や高齢者など多様な市民が経済活動、地域活動に参画することが重要となってきます。

■高齢化率と年齢3区分別人口（丹波市）



出典：2015（平成27）年までは、総務省「国勢調査」、2020年以降は国立社会保障・人口問題研究所による推計

■出生数及び合計特殊出生率の推移（丹波市、全国、兵庫県）

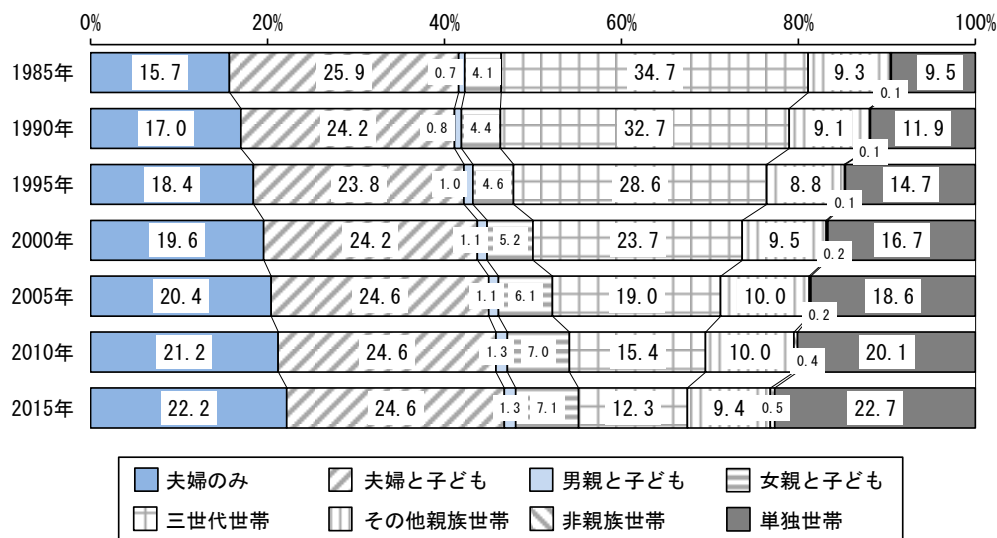


出典：厚生労働省「人口動態調査」

(2) 世帯の動向

世帯構成の推移を見ると、これまで多数を占めていた三世代世帯の割合は低下し、夫婦のみ世帯、ひとり暮らし世帯（単独世帯）、ひとり親と子の世帯の割合が上昇し、家族の規模が縮小すると同時に、家族形態の多様化が進んでいます。

■世帯類型別構成比の推移（丹波市）

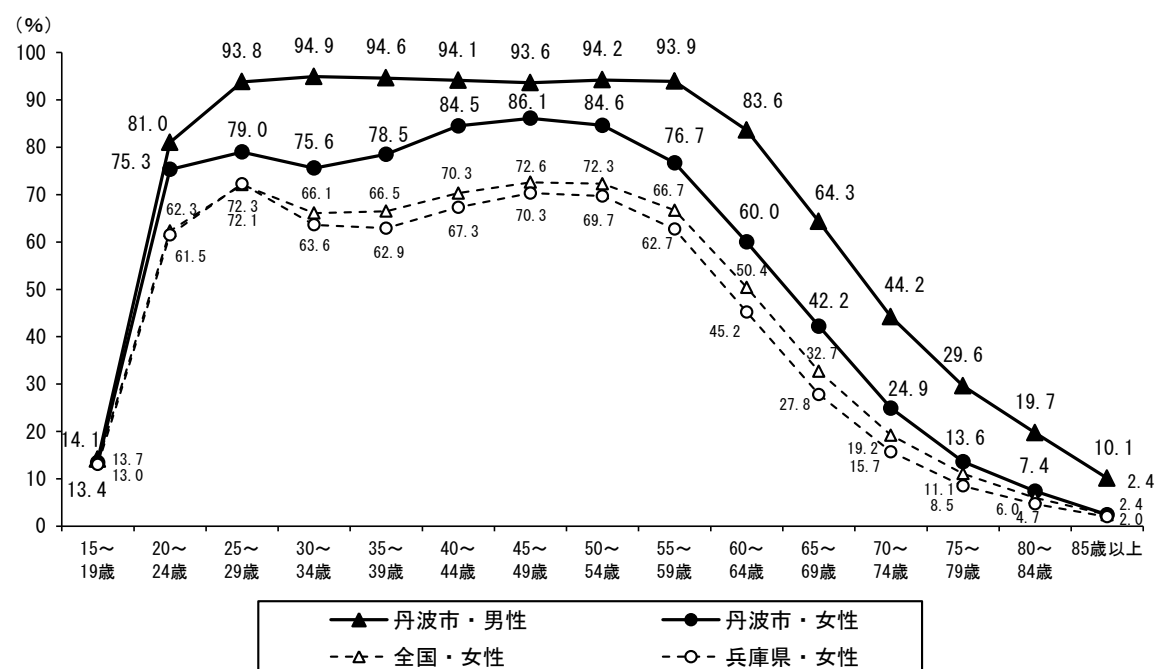


出典：総務省「国勢調査」

(3) 就業の動向

本市の女性の労働力率*を見ると、20～84歳の各年代で全国、県平均を上回っています。ただし、国、県と同様に子育て期の労働力率が低下するM字カーブ*を描いており、出産や子育て等を理由に仕事を中断する女性は少なくないと思われます。このような状況を改善するためには、子育て支援のほか、男性の働き方の見直しや安心して仕事を続けられる職場環境の充実が重要となっています。

■女性の労働力状態（M字カーブ／兵庫県・全国との比較）



出典：2015（平成27）年総務省「国勢調査」

(4) 市民意識の現状

本市では、男女共同参画に関する市民意識の実態や変化を把握し、本計画策定並びに今後の施策展開の参考にすることを目的に、2016（平成28）年度に「丹波市男女共同参画市民意識調査」（以下「市民意識調査」という。）を実施しました。

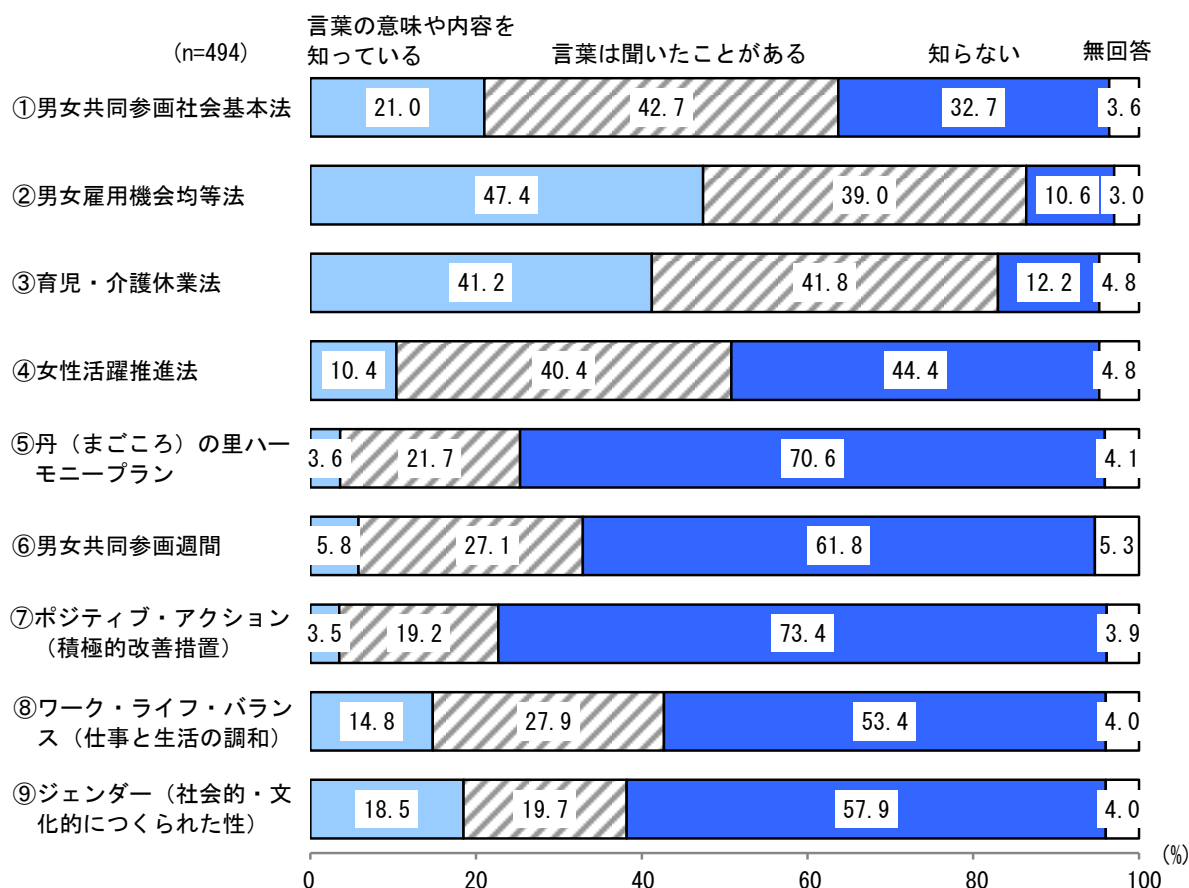
■男女共同参画に関する言葉の意味や内容の認知度について

「言葉の意味や内容を知っている」の割合は、「②男女雇用機会均等法」（47.4%）と「③育児・介護休業法*」（41.2%）で4割強を占め、「言葉は聞いたことがある」の割合を含めると、両法律の認知率は、いずれも8割以上となっています。

また、新たに制定された「④女性活躍推進法」の認知率も5割となっており、法律関係は、日常生活の様々な活動の場や媒体等を通じて幅広く周知されている様子がうかがえます。

一方、「⑤丹（まごころ）の里ハーモニープラン」（25.3%）の認知率は3割を下回っており、今後、さらに周知を図る必要があります。

〔男女共同参画に関する言葉の意味や内容の認知度〕

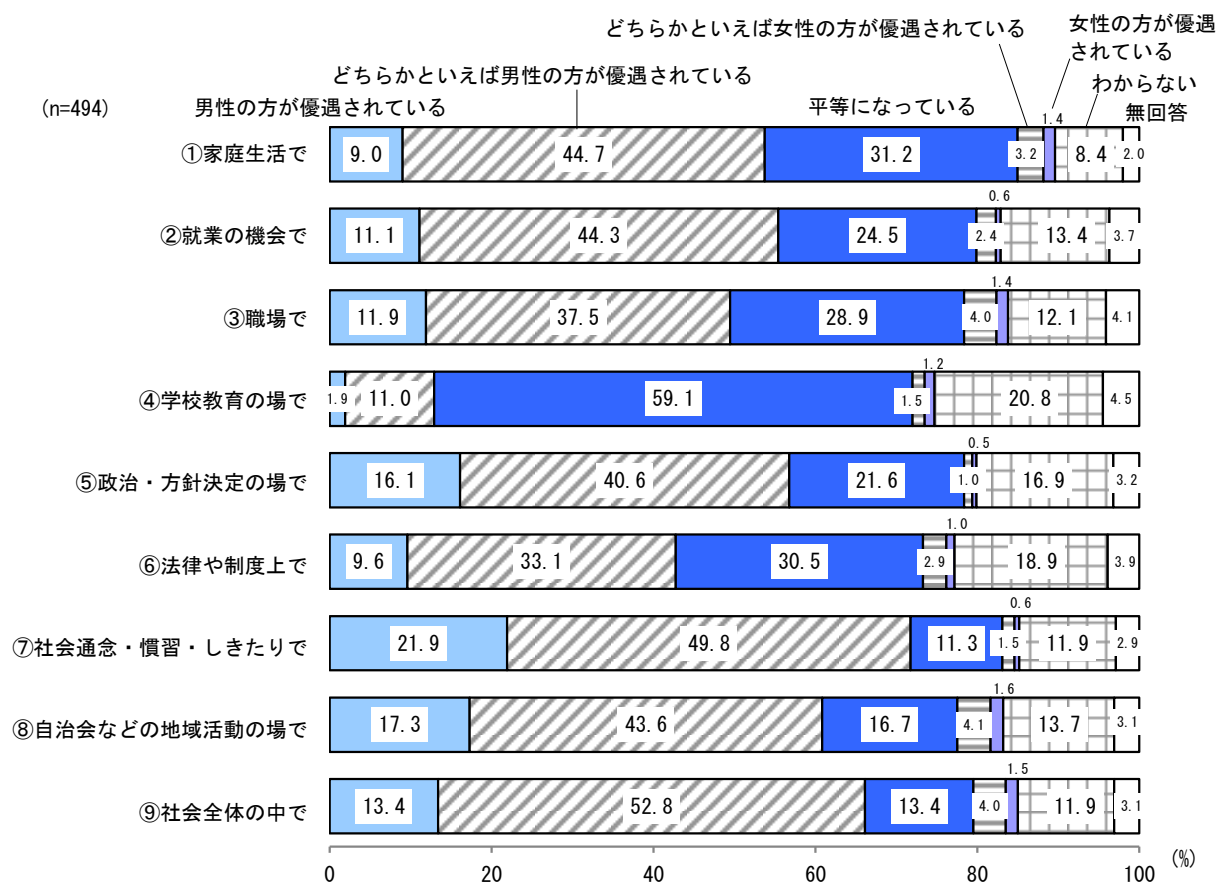


■社会の各分野における男女の平等感について

「④学校教育の場」を除く各分野で、“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」の計）が“女性優遇”（「女性の方が優遇されている」と「どちらかといえば女性の方が優遇されている」の計）の割合を上回っています。「④学校教育の場」については、「平等になっている」の割合が半数を超えています。

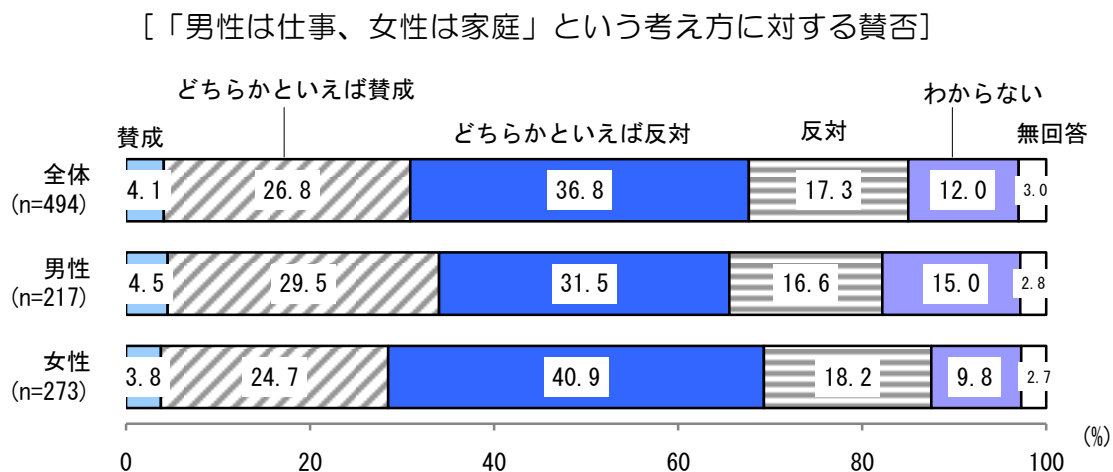
学校現場を除く社会生活の大半の分野において、依然、男性中心の構造にあると捉えられていることがうかがえます。

[社会の各分野における男女の平等感]



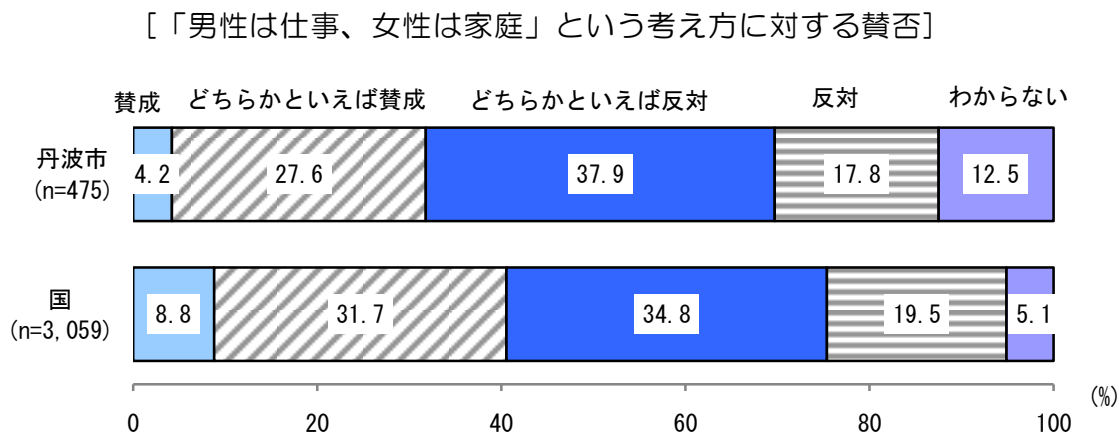
■「男性は仕事、女性は家庭」という考え方について

性別役割分担についての考え方は、“反対”（「反対」と「どちらかといえば反対」の計）が54.1%となっており、“賛成”（「賛成」と「どちらかといえば賛成」の計）30.9%を上回っています。また、性別で見ると“反対”は、女性が59.1%、男性が48.1%で女性のほうが男性より11ポイント高くなっています。



＜国の調査との比較＞

“反対”（「反対」と「どちらかといえば反対」の計）の合計を国の調査結果と比較すると、本市の“反対”は55.7%となっており、国の54.3%よりも1.4ポイント高くなっています。

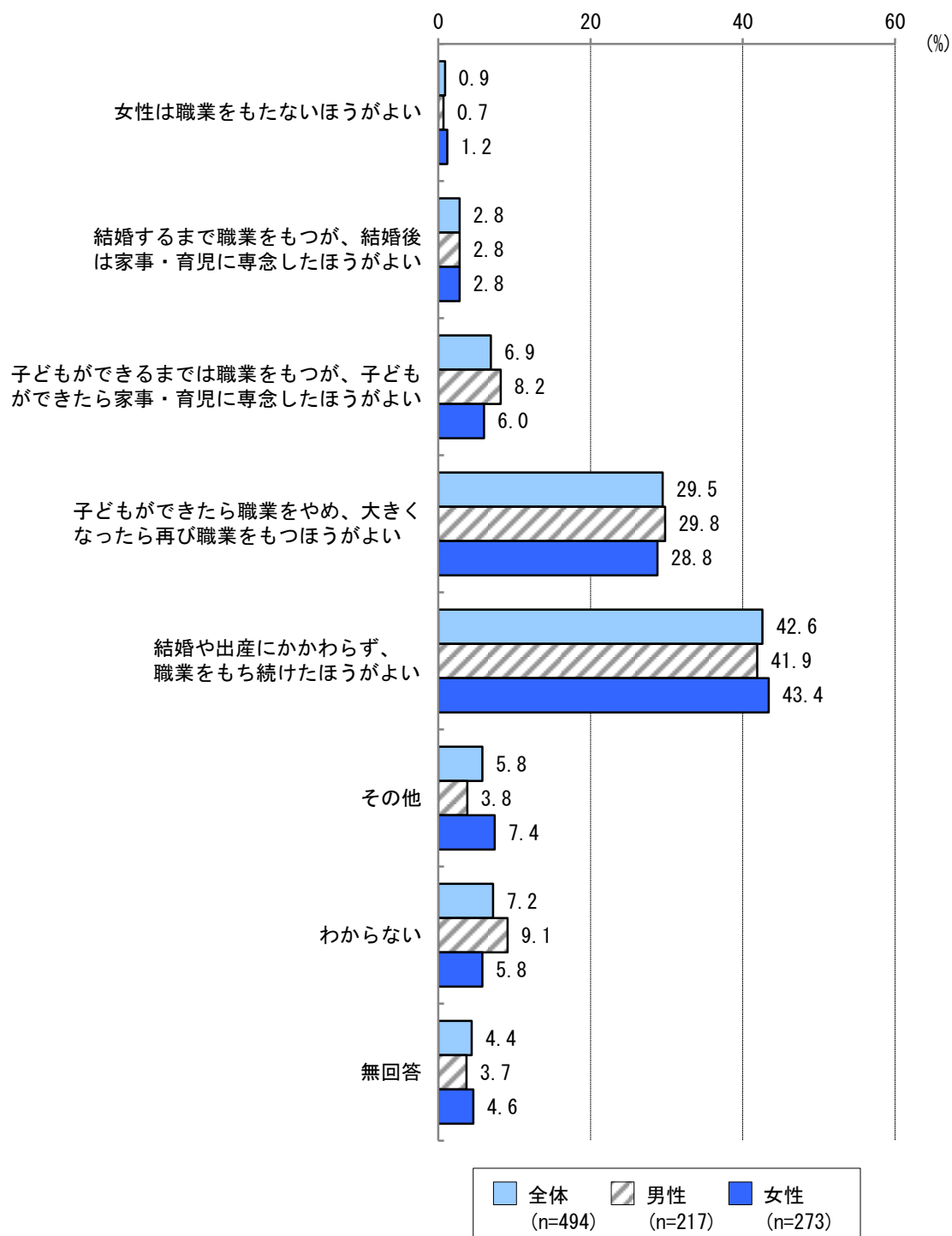


国調査は、2016（平成28）年内閣府男女共同参画に関する世論調査による
※いずれも性別・年齢及び当該質問の無回答を除き算出した割合

■女性が職業をもつことに対する考えについて

女性が職業をもつことについては、「結婚や出産にかかわらず、職業をもち続けたほうがよい」が42.6%で最も多く、次いで「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつほうがよい」が29.5%となっています。

[女性が職業をもつことに対する考え]

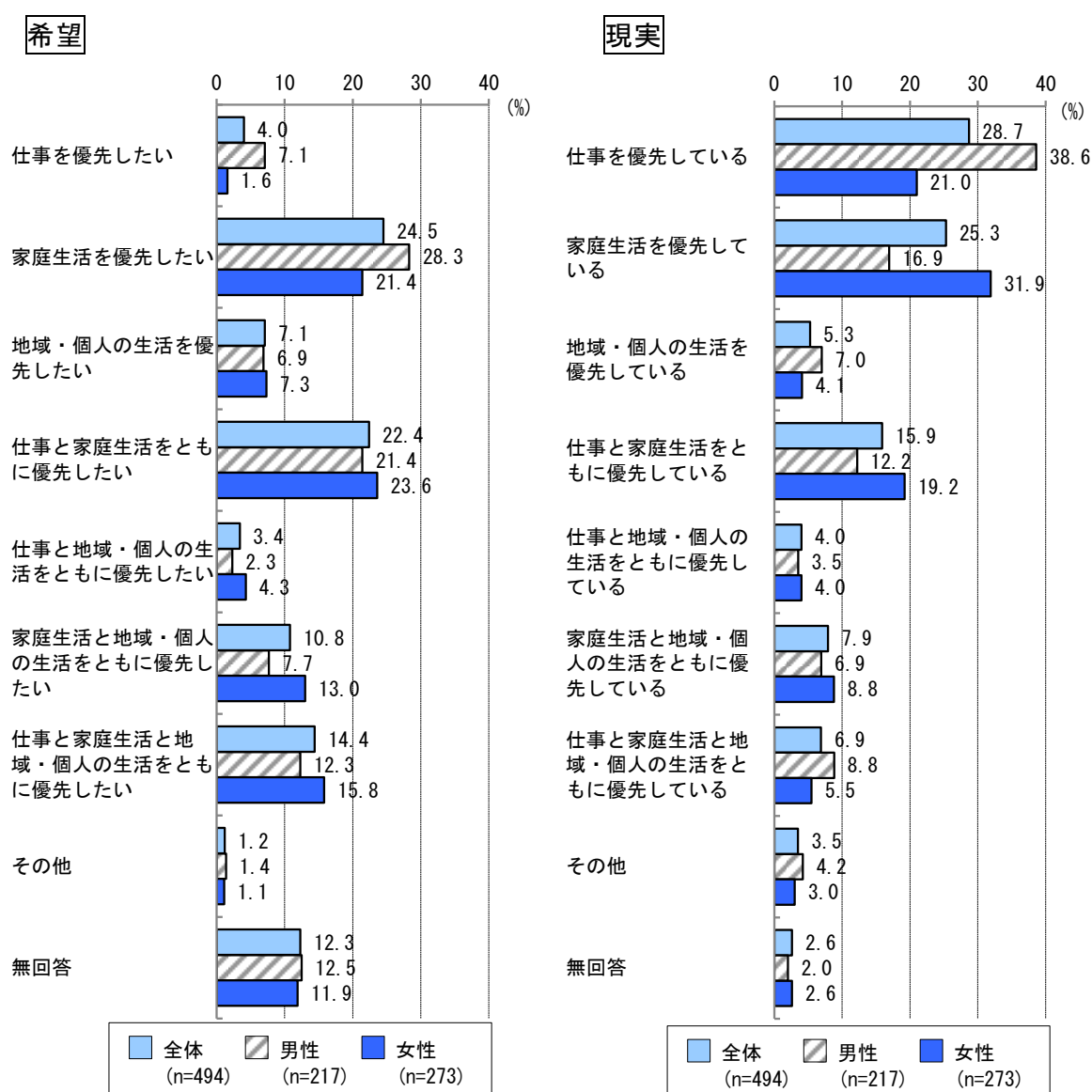


■仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について

市民の希望する生活と実際（現実）の生活を見ると、希望する生活は、男性では「家庭生活を優先したい」が28.3%で最も多く、次いで「仕事と家庭生活をともに優先したい」の21.4%となっています。一方、女性の場合は、「仕事と家庭生活をともに優先したい」が23.6%で、「家庭生活を優先したい」の21.4%をわずかに上回っています。

現実を見ると、男性は「仕事を優先している」が38.6%で最も多く、「家庭生活を優先している」は、その半分以上の16.9%となっています。また、「仕事と家庭生活をともに優先している」は、希望割合の約半分となっています。一方、女性の現実も、「家庭生活を優先している」が31.9%で最も多く、「仕事と家庭生活をともに優先している」は、希望割合よりも低くなっています。現実では、男性は仕事、女性は家庭に、それぞれ偏った生活になっています。

[希望する生活と現実の生活]



4 主な課題

本市では、第2次計画における①男女共同参画社会のさらなる推進のための意識改革、②政策・方針決定の場における女性の参画拡大、③仕事と生活の調和のための環境づくり、④誰もが安全で安心して暮らせる社会づくり、の4つの基本目標を達成するため、様々な取組を行ってきました。これまでの取組の成果や課題、市民意識調査の結果等から、今後、男女共同参画社会の実現に向け、取り組むべき課題として以下のような項目が挙げられます。

課題1 男女共同参画社会の実現に向けた意識の改革と行動

市民意識調査の結果では、社会の各分野における男女の平等感は依然として低い状況です。また、固定的な性別役割分担意識*も根強く残っています。人々の意識の中で形成された社会通念や慣習、しきたりなどの影響が大きいと考えられます。一人ひとりの意識を改革し、様々な主体が責任を果たしながら、男女共同参画社会の実現に向けた行動を起こすことが必要です。

課題2 あらゆる分野での女性の活躍

地域活動、働く場などそれぞれの分野で活躍する女性は徐々に増えてきていますが、自治会役員や事業所、市役所の管理職など意思決定の場における女性の割合は依然として低い水準です。

本格的な人口減少社会を迎え、高齢化率が30%を超える状況の中、活力ある社会を持続するためには、経済活動、地域活動などあらゆる分野において、女性が自らの意思によりその個性と能力を発揮し、男性とともに活躍できる社会をつくる必要があります。

課題3 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

市民意識調査の結果では、男性も女性も「家庭生活を優先したい」や、「仕事と家庭生活を優先したい」という希望があるものの、男性は仕事、女性は家庭生活を優先している状況です。女性の活躍を推進するとともに、長時間労働を余儀なくされている男性自身の生活の充実を図るため、男女がともに責任を分かち合いながら仕事、家事、育児、介護などにおいて活躍できるよう、ワーク・ライフ・バランスを推進することが必要です。

課題4 誰もが安心して生活できる社会

市民意識調査の結果では、配偶者等からの暴力*（ドメスティック・バイオレンス、以下「DV」という。）の被害にあった人の割合は、2012（平成24）年に実施した前回調査より高くなっています。また、働く場においてハラスメント*の被害を受けた人もあり、重大な人権侵害が起こっている状況です。また、児童、高齢者、障がい者への虐待も顕在化しており、これらあらゆる暴力の根絶に取り組むとともに、誰もが生涯を通じて健康で安心して生活できる社会の構築が必要です。

5 計画の位置づけ

- (1) 男女共同参画社会基本法第14条第3項の規定に基づき市町村が策定する「市町村男女共同参画計画」です。
- (2) 2013（平成25）年に策定した「第2次計画」（計画期間：2013（平成25）年度～2017（平成29）年度）の取組の成果や課題を踏まえ策定する後継計画と位置づけます。
- (3) 女性の職業生活における活躍を進めるために必要な項目を盛り込み、「女性活躍推進法」第6条第2項の規定に基づき市町村が策定する「市町村推進計画」と位置づけます。

6 計画の期間

本計画の計画期間は、2018（平成30）年度から2022年度までの5年間とします。
なお、計画期間中であっても、社会情勢の変化や国や県の新たな施策等に対応するため、必要に応じて見直しを行います。

7 計画の策定方法

本計画は、市民や有識者から構成される「第3次丹波市男女共同参画計画等策定委員会」に諮り、その答申をもとに策定しました。

策定にあたっては、2016（平成28）年10月に実施した「市民意識調査」により市民意識の把握に努めました。

第2章 計画の基本的な考え方

1 基本理念

男女共同参画社会の実現に向け、男女共同参画に関する施策を総合的かつ計画的に推進するため、本計画の基本理念を次のとおり掲げます。

認めあう心 支えあう力 共に育む 丹（まごころ）の里

男女共同参画社会を実現するためには、互いを認めあい、人と人、家族や地域の絆を深めながら互いに支えあうことが重要です。「認めあう心」と「支えあう力」のもと、市民、事業者、団体、行政が自覚と責任を持って男女共同参画社会の実現に向け、共に行動することにより、誰もがいきいきと暮らすことができる“丹（まごころ）の里”の実現を目指します。

2 基本目標

本計画の基本理念に基づき、4つの基本目標を掲げて施策の推進に取り組みます。

（1）男女共同参画社会の実現に向けた基盤づくり

家庭、地域、職場における、あらゆる機会を通じた啓発や、男女共同参画の視点に立った学校教育の充実に取り組み、市民、事業者、団体との連携や協働により市が一体となり、男女共同参画社会の実現に取り組む基盤づくりを進めます。

（2）あらゆる分野において男女がともに活躍できる社会づくり

すべての市民がその意思に基づき、生き方、働き方を選択し、ライフステージのそれぞれの段階において個性と能力が発揮できるように支援するとともに、政策・方針決定過程への女性の参画や地域において女性の視点が活かされる取組などを推進し、あらゆる分野で男女がともに活躍できる社会づくりを目指します。

（3）仕事と生活の調和が図れる環境づくり

男女がともに「働くこと」の価値観を見直し、仕事、家事、育児、介護、地域活動など、職場や家庭、地域でそれぞれの力を発揮できるよう、意識改革と制度整備の両面から取組を進め、仕事と生活の調和が図れる環境づくりを目指します。

（4）健やかに安心して暮らせる社会づくり

DVや各種ハラスメントなどあらゆる暴力の根絶のほか、生涯にわたる心身両面での健康づくりへの支援を行い、男女がともに互いの人権を尊重し、健やかに安心して暮らせる社会づくりを目指します。

3 男女共同参画の推進により実現する10年後の丹波市の姿

本計画の推進により、「男女共同参画社会づくり」が進むことで、10年後の丹波市では、どのような生活が実現しているのでしょうか。10年後の“丹波市の姿”を次のとおり思い描きました。

市民、事業者、団体、行政など丹波市にかかわるすべての人がこれらの思いを共有し、それぞれの役割や責任を果たしながら、実現に向けて互いに連携し、協働により取り組んでいくことが重要です。

基本目標 1 男女共同参画社会の実現に向けた基盤づくり

- 男女共同参画に関する意識が定着し、誰もが性別による差別的取扱いを受けることなく、それぞれの意思や価値観に基づき、いきいきと生活することができる男女共同参画社会の実現が進んでいます。

- ・男女共同参画条例（仮称）の意義が浸透し、市民、事業者、団体、行政がそれぞれの責任を果たしながら、一体となって男女共同参画社会の実現に取り組んでいます。
- ・10年前、固定的な性別役割分担意識を「反対」と考える市民の割合は54.1%でしたが、今では70%まで上昇し、家事や育児、介護を率先的に行う男性が増えました。
- ・男女共同参画センター（仮称）の認知度は50%を超え、講座・セミナー等の参加者が年々増加しています。また、男女共同参画を推進するグループ等の交流も行われ、活動の拠点として多くの利用者で賑わっています。
- ・子ども達は、性別にとらわれることなく、様々な職業に興味を持ち、自分らしく生きていこうとする意欲に溢れています。

基本目標 2 あらゆる分野において男女がともに活躍できる社会づくり

- 誰もが家庭、地域、職場などあらゆる分野における活動や意思決定の場に参画し、責任を分かち合いながら、その個性と能力に応じて活躍しています。

- ・市の審議会では、女性委員の登用率が40%を超え、市のあらゆる施策に多様な視点による意見が取り入れられています。
- ・市役所の女性管理職の登用率は20%を超えています。また、事業所においても女性管理職の登用が進み、新たな視点による業務改善が行われ、生産性が向上しています。
- ・10年前、女性の自治会役員の姿はほとんど見られませんでした。今では多くの自治会で女性役員が増え、住民みんなで地域課題解決に向け、活発に活動しています。
- ・農業を職業とする女性が増え、グループによる農作物の栽培、加工、販売が盛んに行われています。グループが運営するマルシェは、野菜や加工品を買い求める人で賑わっています。

基本目標 3

仕事と生活の調和が図れる環境づくり

- 働き方の見直しや育児・介護休業制度の導入が進み、性別にかかわらず、家事、育児、介護などを分担し、豊かで充実した家庭生活を送っています。

- ・多くの男性が育児休業等を取得し、家事や育児に参画することで、やりがいや喜びを感じています。また、働き方の見直しが進み、女性の負担軽減と就労促進につながり、家庭は笑い声が溢れています。
- ・育児・介護休業法に基づく制度の利用環境が整い、子育てや介護と両立しながら働き続ける女性が増えています。
- ・10年前、「くるみん認定企業*」はありませんでしたが、今では10事業所が認定されるなど、仕事と子育ての両立を支援する事業所が増えています。また、テレワーク*やフレックスタイム制度*などを導入する企業も増え、多様な働き方の選択肢が広がっています。
- ・市民の7割以上がワーク・ライフ・バランスが進んでいると感じています。「ワーク・ライフ・バランスの実現ができる働きやすい職場がたくさんある。」というイメージが定着し、転入する若者が増加しています。

基本目標 4

健やかに安心して暮らせる社会づくり

- 市民の健康づくりに対する意識が向上し、すべての市民がいきいきと住み慣れた地域で健康に暮らしています。

- ・「男女共同参画センター（仮称）」での相談をはじめ、配偶者への暴力や障がい者、高齢者、児童への虐待に対する相談体制と支援が充実し、安全で安心して暮らせる環境が整備されています。
- ・「県立丹波医療センター（仮称）」や「健康センターミルネ*」での医療・保健・福祉の連携により、市民は安心して笑顔で元気に暮らしています。さらに健康に関する情報提供などにより、自分自身の健康に関心を持って健康増進に取り組む市民が増え、健康寿命が伸びています。
- ・10年前、出生数は約470人でしたが、安心して出産・育児ができる環境の整備が進んだことで、年々、出生数が増え、公園や広場ではたくさんの親子が楽しく遊ぶ姿が見られるようになりました。
- ・学校では、性的マイノリティ*に関する学習が行われ、正しい理解が浸透しています。また、児童・生徒・保護者等が相談できる体制が整備され、安心して学校生活を送っています。そして、社会全体で性的マイノリティに対する理解が深まり、誰もが自分らしく生活しています。
- ・各自治会では、多発する自然災害や将来の発生が懸念される大地震による被害の軽減に向けて人材育成が進み、ひょうご防災リーダーは約100名に達するなど、地域の防災力が強化されています。また、女性や高齢者、障がい者などの多様な視点を取り入れた避難所運営マニュアルの整備が進むなど、防災・減災に向けた取組が進んでいます。

4 施策の体系

基本目標	基本方針	推進項目
1 男女共同参画社会 の実現に向けた 基盤づくり	(1) 男女共同参画に対する意識の定着 (2) 男女共同参画の視点に立った学校教育の推進 (3) 推進体制の整備	①意識改革のための広報・啓発の推進 ②男女共同参画に関する情報提供の充実 ③固定的性別役割分担意識の解消 ④自治会男女共同参画推進員の活動支援 ①男女共同参画に関する教育の充実 ②多様な選択を可能にする教育・学習の充実 ③教職員に対する研修の充実 ①男女共同参画の実現に向けた条例の制定 ②男女共同参画を推進する拠点施設の整備
2 あらゆる分野において男女が ともに活躍できる社会づくり	(1) 働く場における男女共同参画の推進 (2) 政策・方針決定過程への女性の参画促進 (3) 女性の能力発揮に対する支援 (4) 地域活動等における男女共同参画の推進	①男女の均等な雇用機会と待遇確保の促進 ②農林・商工業等自営業に従事する女性の経営への参画促進 ①審議会等委員への女性の積極的登用 ②市役所管理職への女性職員の登用促進 ③事業所における方針決定過程への女性の参画促進 ①継続就業・再就業・起業に対する支援 ②女性リーダーの育成 ③女性のネットワークづくりへの支援 ①自治会・各種団体役員への女性登用の働きかけと環境づくり ②男女が共に活躍する元気な地域づくりの支援
3 仕事と生活の 調和が図れる環境 づくり	(1) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進に向けた意識改革 (2) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進に向けた環境整備の促進	①意識改革のための市民・事業所への広報・啓発の推進 ②男性の家事・育児・介護への参画促進 ①育児・介護休業制度の整備と活用の促進 ②多様な働き方に対する支援 ③子育て・介護支援の充実
4 健やかに安心して暮らせる 社会づくり	(1) あらゆる暴力の防止と根絶 (2) 誰もが安心して暮らせる環境の整備 (3) 生涯にわたる健康づくり支援 (4) 防災・防犯分野における男女共同参画の推進	①DV対策の推進 ②各種ハラスメント防止に向けた啓発の推進 ③児童・高齢者・障がい者虐待等の防止対策の推進 ①高齢者や障がい者が安心して暮らせる環境づくり ②ひとり親家庭等への支援の充実 ③各種相談体制の充実 ④性的マイノリティに関する理解の促進 ①男女の心身の健康保持・増進への支援 ②妊娠・出産等に関する支援の充実 ①男女共同参画の視点を取り入れた防災・防犯対策の推進

本計画は「女性活躍推進法」第6条第2項の規定に基づき、市町村が策定する「市町村推進計画」であり、当該推進計画として必要な取組を、基本目標の「2 あらゆる分野において男女がともに活躍できる社会づくり」「3 仕事と生活の調和が図れる環境づくり」において盛り込みます。

第3章 施策の展開

1 基本目標ごとの施策の展開

基本目標 1 男女共同参画社会の実現に向けた基盤づくり

現状と課題

誰もがいきいきと暮らすことができる男女共同参画社会を実現するためには、固定的な性別役割分担意識の解消をはじめ、旧来から続く社会制度・慣行の見直しに取り組むことが重要です。

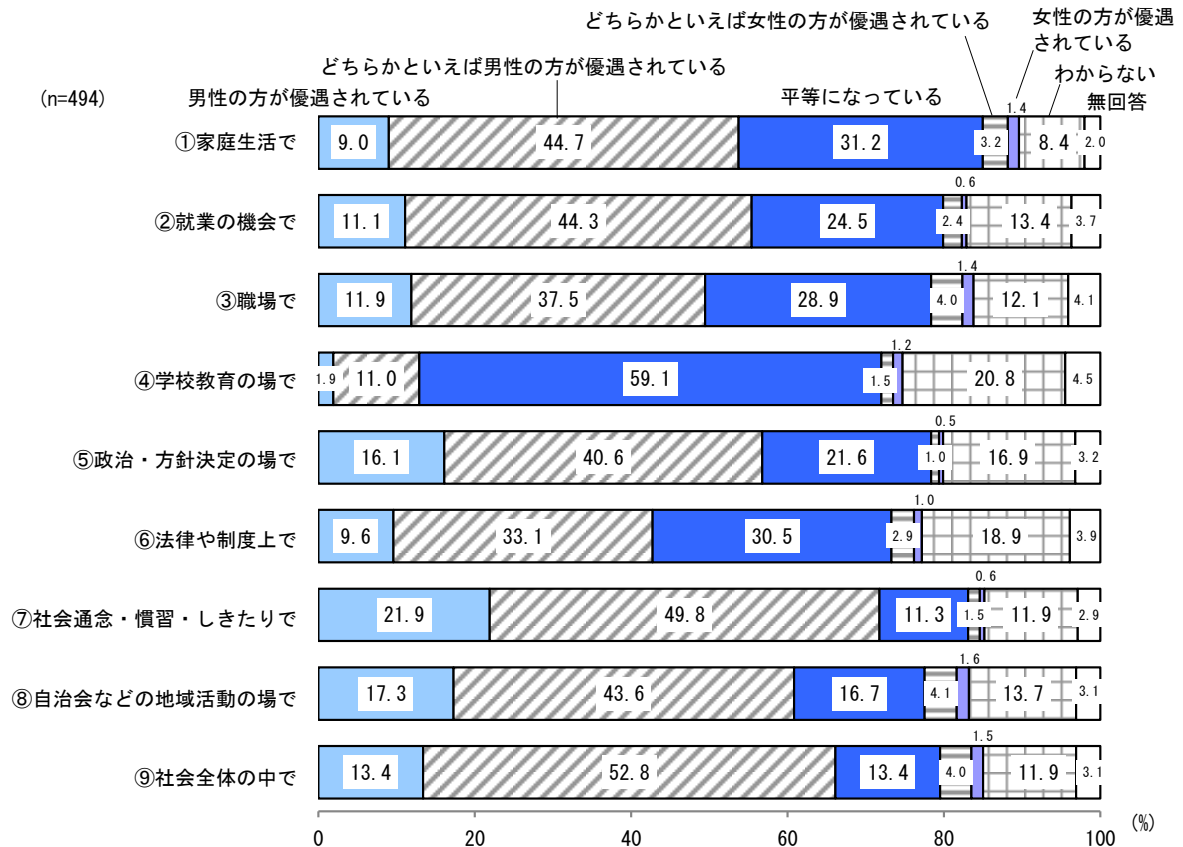
第2次計画において、男女の人権尊重意識の定着や、男女共同参画の視点に立った学校教育の推進に努めたところです。しかしながら、市民意識調査の結果では、社会の各分野における男女の平等感について、「学校教育の場」を除く各分野で「男性が優遇されている」という回答が半数を超え、特に「社会通念、慣習、しきたり」では、71.7%を占め、前回調査（2012（平成24）年）の67.0%を上回るような状況になっています。

「男性は仕事、女性は家庭」という考え方に反対する割合は国調査の結果よりも高くなっているものの、この固定的性別役割分担意識は、男性、特に高齢層に根強く残っており、そのような意識を背景に、家庭をはじめ、職場や地域など日常の暮らしの様々な場面では依然、男性中心のしくみや慣習が深く根付いている様子がうかがえます。社会のあらゆる分野で男女共同参画を妨げる要因のひとつである固定的性別役割分担意識を解消するため、積極的な意識改革が引き続き求められています。

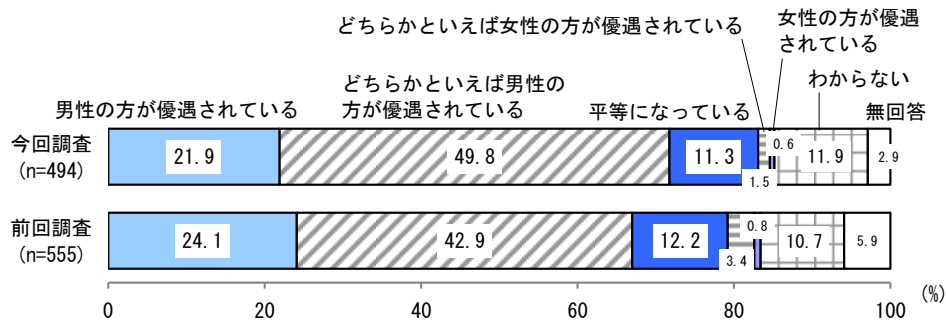
また、子どもの成長の過程において、意識や価値観の形成に大きな役割を果たす教育現場では、一人ひとりの個性を尊重し、自立能力を高めるための指導によって、自分らしく生きていけるよう、男女共同参画の視点に立った教育を推進していく必要があります。

これら、男女共同参画社会の実現に向けて取り組むべき課題は、家庭、職場、地域のあらゆる分野にわたっており、行政による取組だけで実現できるものではありません。市民一人ひとりの意識改革や自主的な行動によるところが大きく、市民、事業者、団体、行政が一体となった取組を進める必要があります。

〔社会の各分野における男女の平等感〕

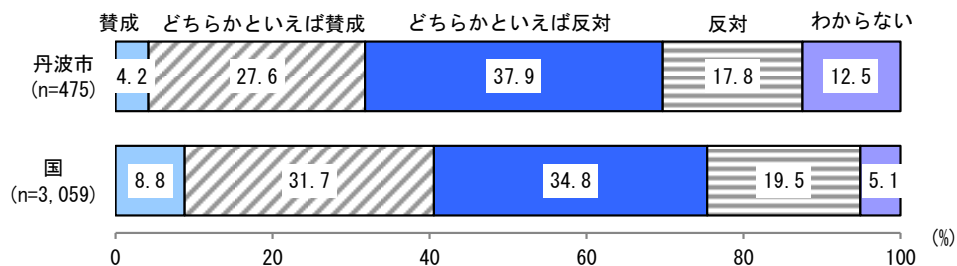


〔社会の各分野における男女の平等感「⑦社会通念・慣習・しきたり」(前回調査2012(平成24)年実施との比較)〕



出典：丹波市男女共同参画市民意識調査

〔「男性は仕事、女性は家庭」という考え方に対する賛否(国調査との比較)〕



出典：丹波市男女共同参画市民意識調査

2016(平成28)年内閣府男女共同参画に関する世論調査

※いずれも性別・年齢及び当該質問の無回答を除き算出した割合

基本方針(1) 男女共同参画に対する意識の定着

根強く残る固定的性別役割分担意識の解消や家庭、職場、地域など日常生活の様々な場面に存在する旧来からの制度や慣行について、男女共同参画の視点に立った見直しを進めるため、あらゆる機会を通じ効果的でわかりやすい広報、啓発に取り組みます。

また、自治会における男女共同参画を進めるため、男女共同参画推進員の活動支援に努めます。

推進項目

①意識改革のための広報・啓発の推進

施策・取組	内 容	担当課
あらゆる機会を通じた意識啓発	男女共同参画週間や人権週間などのあらゆる機会を通じ、男女共同参画に関する広報・啓発を行います。	人権啓発センター
男女共同参画に関する情報紙や広報紙等による啓発	広報紙やホームページなどに男女共同参画に関する情報を掲載し、市民の理解促進を図るとともに、情報紙を作成します。	人権啓発センター

②男女共同参画に関する情報提供の充実

施策・取組	内 容	担当課
男女共同参画に関する図書・資料の収集と情報提供	男女共同参画に関する図書・資料の収集、貸出を行うとともに、情報提供を行います。	人権啓発センター 中央図書館

③固定的性別役割分担意識の解消

施策・取組	内 容	担当課
男女共同参画講演会や講座等の開催	固定的性別役割分担意識の解消や、しきたり、慣行に対する意識改革を進めるため、男女共同参画講演会や講座等を開催します。	人権啓発センター
地域や職場における男女共同参画についての学習機会の提供	地域や職場における男女共同参画研修会の開催を支援し、固定的性別役割分担意識の解消を図ります。	人権啓発センター

④自治会男女共同参画推進員の活動支援

施策・取組	内 容	担当課
自治会における男女共同参画の取組支援	自治会男女共同参画推進員研修会の内容の充実を図るとともに、活動事例の紹介や情報提供を行います。	人権啓発センター
	自治会が取り組む男女共同参画の啓発、学習、活動に対して、補助金を交付するとともに、講師の紹介や学習資料を提供します。	人権啓発センター 各支所

基本方針(2) 男女共同参画の視点に立った学校教育の推進

「男らしさ・女らしさ」など社会的・文化的に作られた性にとらわれることなく、男女共同参画について正しく理解し、その視点に立った意識や態度を育むことができるよう、学校における男女共同参画に関する教育の充実や学校運営に男女共同参画の視点を取り入れるため、女性管理職の登用に取り組めます。

また、性別にとらわれない多様な進路等の選択を可能にする指導に取り組むとともに、教職員自身が男女共同参画について理解を深めるための研修等の充実に取り組めます。

推進項目

①男女共同参画に関する教育の充実

施策・取組	内 容	担当課
道徳教育・人権教育の充実	小中学校の道徳の時間に読み物教材等を活用し、お互いを認め合い、個性や能力を発揮できる生き方についての教育を推進します。	学校教育課
男女共同参画の視点に立った学校運営	性別にかかわらず、幅広い意見を学校運営に取り入れるため、女性の積極的な管理職試験の受験促進に努めます。	学校教育課

②多様な選択を可能にする教育・学習の充実

施策・取組	内 容	担当課
自らの役割を果たしながら自分らしい生き方を実現するキャリア教育の推進	道徳、トライやる・ウィーク、進路指導の中で、性別にとらわれず自らの個性と能力を発揮することを大切にしたキャリア教育を推進します。	学校教育課

③教職員に対する研修の充実

施策・取組	内 容	担当課
教職員研修等の充実	共生社会の実現に向けて、人権課題をテーマにした研修を行い、指導に役立つ知見を得る機会とします。また、教職員の働き方の見直しを進める中で、男女共同参画意識の高揚に努めます。	学校教育課

基本方針(3) 推進体制の整備

男女共同参画社会の実現のためには、市が主体的に施策に取り組むこととあわせ、市民をはじめ、事業者、団体等もその責務を果たし協働で取り組むことが欠かせません。

市として男女共同参画社会の実現に向けた理念を掲げ、市民、事業者、団体、行政がそれぞれの責務により男女共同参画を進めるための条例の制定や、男女共同参画社会の実現に向けた情報提供、啓発、相談、交流の場の提供等、男女共同参画施策を推進する拠点となる施設の整備に優先的に取り組みます。

推進項目

①男女共同参画の実現に向けた条例の制定

施策・取組	内 容	担当課
男女共同参画を推進するための条例の制定	男女共同参画社会づくりの推進に向けた市の姿勢を示し、市民、事業者、団体、行政の協働による男女共同参画を推進するための条例を制定します。	人権啓発センター
男女共同参画を推進する庁内推進体制の整備	丹波市男女共同参画推進本部会議を開催し、本計画の着実な実行と目標達成に取り組みます。また、男女共同参画に関する施策の実施状況を公表します。	人権啓発センター

②男女共同参画を推進する拠点施設の整備

施策・取組	内 容	担当課
男女共同参画を推進する拠点施設の整備と利用促進	男女共同参画社会の実現に向けた活動の拠点となる男女共同参画センター（仮称）を整備し、相談や情報提供、交流などにより、男女共同参画の具体的な取組を進めます。	人権啓発センター

現状と課題

男女共同参画社会の実現のためには、男女が社会における対等な構成員として、共に責任を担い、自らの意思によって社会のあらゆる分野の活動に参画する機会が確保されることが必要です。

働く場においては、1986（昭和61）年の「男女雇用機会均等法」の施行以来、職域の拡大など女性の進出は進んできました。しかしながら、現実には賃金のほか、昇進・昇格、就業形態など職場における就業の機会や待遇には依然として男女間に差があります。

2016（平成28）年4月に完全施行された「女性活躍推進法」では、自治体や事業主に対し、女性の活躍推進に向けた「行動計画」を策定し、女性の採用比率や管理職の割合等の数値目標の設定と公表が求められています。今後も引き続き、男女の均等な雇用機会と待遇の確保が図られ、一人ひとりの意欲と能力が発揮できる就業環境の整備・充実を事業者に対し働きかけることが必要です。

また、女性の社会進出が進み、社会の様々な分野で女性が活躍する姿が多数みられるようになりました。しかし、政策や方針の決定過程などの場では、女性の参画はまだまだ進んでいないのが現状です。

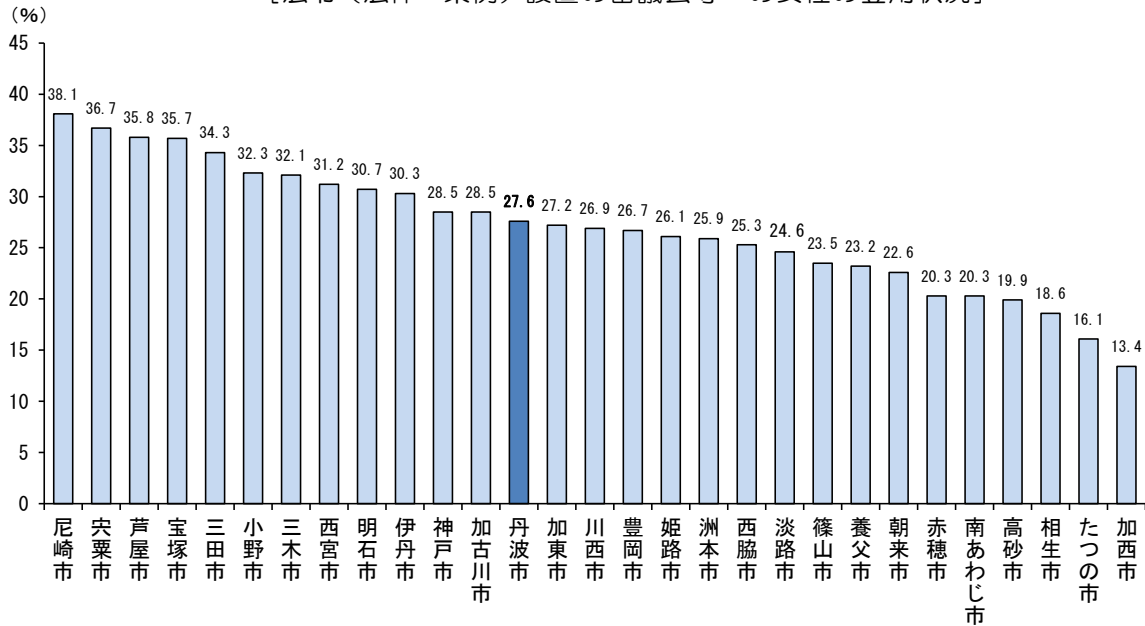
第2次計画において、審議会委員への女性の登用割合を2017（平成29）年度までに30%とする目標数値を定め、登用の促進に努めましたが、2017（平成29）年4月現在25.1%であり、今後も強力に推進していく必要があります。

本市の女性労働力率は、全国、県と比較すると高くなっていますが、30歳から34歳の子育て期に落ち込むM字カーブを描いており、結婚や出産を理由に離職する女性が多いことがうかがえます。

市民意識調査の結果では、女性が職業を持つことについて、「結婚や出産にかかわらず、職業を持ち続けたほうがよい」と考える人の割合が最も多く、次いで「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業を持つほうがよい」となっています。女性が出産や育児にかかわらず、継続就業や再就業、また、自ら起業ができるよう、仕事と育児の両立支援に取り組む必要があります。

地域においては、自治会長など組織の代表に就く女性の数は少ない現状があります。市民意識調査の結果によると、地域で男女不平等に感じることを、「役員によって選ばれる性にかたよりがある」、「女性が役員になりにくい雰囲気がある」などとなっています。また、その理由は、「昔からの風習、しきたり、慣習」や「総会などには世帯主が参加するため」などで、慣習やしきたりが地域活動で男女不平等を生じさせている要因となっています。一方、「女性が役員を敬遠する。男性に任せたいと思っている。」という意見もあり、女性自身の意識の問題も、女性の地域活動への参画が進みにくい要因となっている様子がうかがえます。

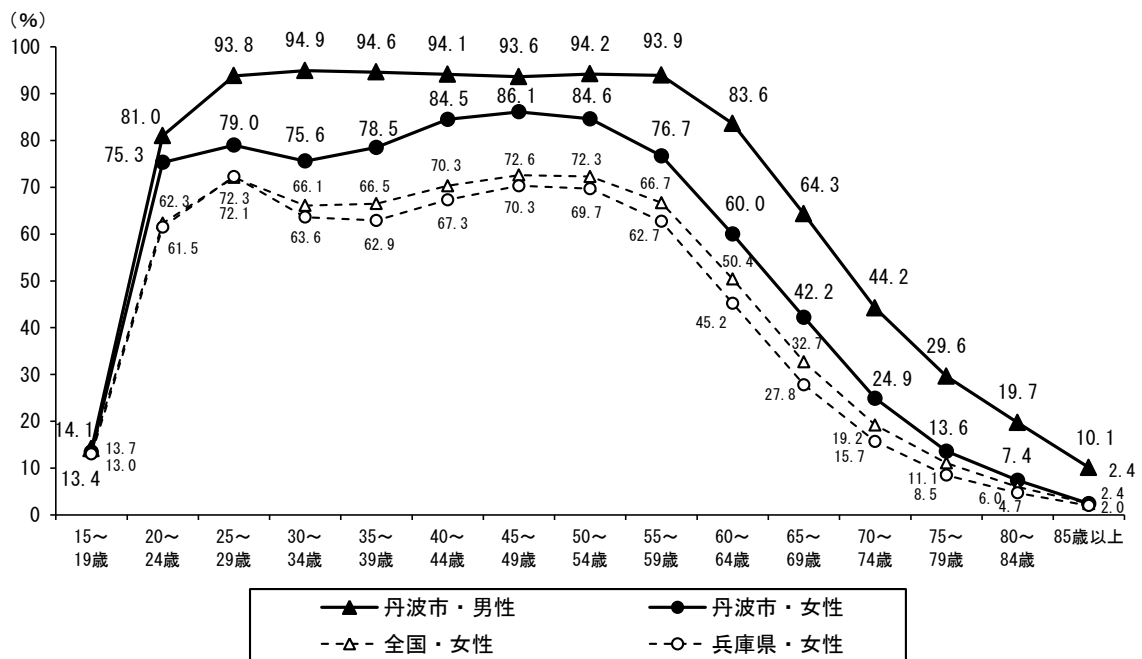
[法令（法律・条例）設置の審議会等への女性の登用状況]



出典：「平成29年度ひょうごの男女共同参画」

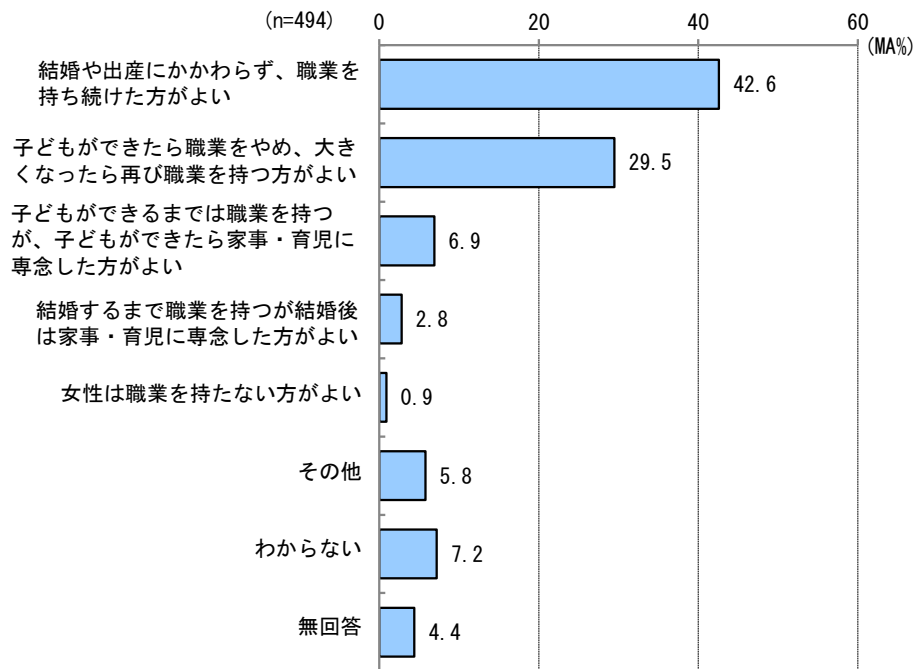
※要綱設置等を含むすべての審議会等への女性登用割合は、25.1%

[女性の労働力状態（M字カーブ／兵庫県・全国との比較）]

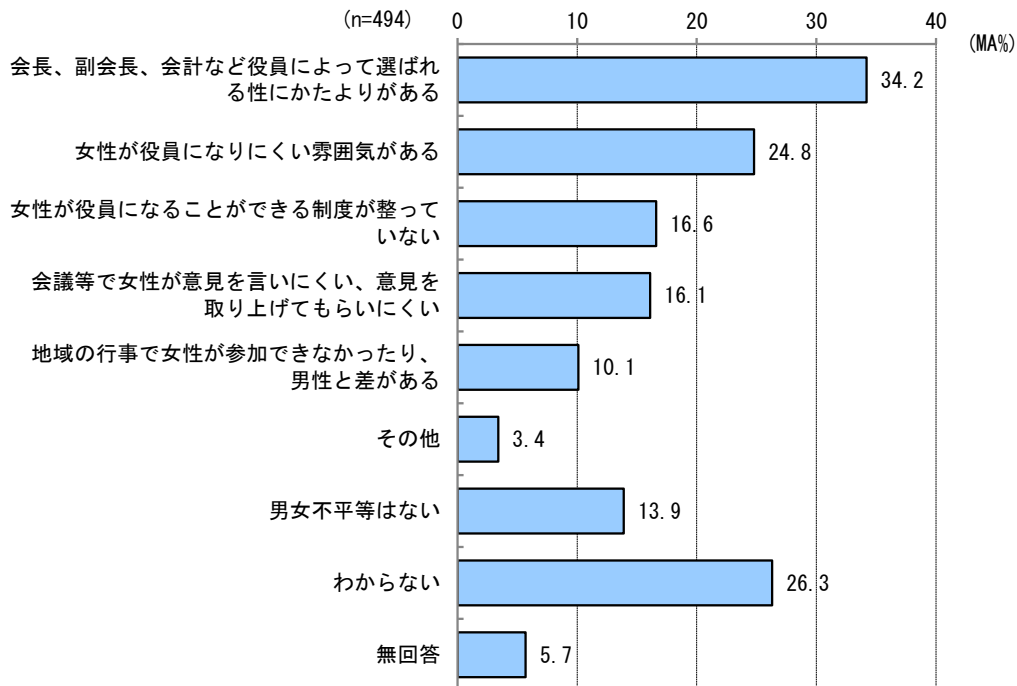


出典：2015(平成27)年総務省「国勢調査」

〔女性が職業を持つことに対する考え〕



〔居住地域での男女不平等〕



出典：丹波市男女共同参画市民意識調査

基本方針(1) 働く場における男女共同参画の推進

採用や賃金・給与、昇進・昇格等の面など、働く場における男女の均等な機会と待遇の確保を進めるため、商工会やハローワークなどの関係機関と連携しながら、事業主への啓発や働きかけを推進します。

また、農林・商工業等の自営業では、女性の役割が大きくなっているにもかかわらず、家族従業者ということで十分な待遇の確保が図られていないのが現状です。自営業に従事する女性が実質的な担い手として十分に評価されるよう、就業条件の整備や男女のパートナーシップの確立について働きかけていくとともに、経営者としての資質向上を図るための支援や情報交換の場づくりに努めます。

推進項目

①男女の均等な雇用機会と待遇確保の促進

施策・取組	内 容	担当課
雇用の場における男女平等の推進	商工会やハローワークなど関係機関と連携し、雇用・労働に関する法制度の周知・啓発を行います。	人権啓発センター 新産業創造課
入札参加資格者審査における「男女共同参画」加算制度の導入検討	建設工事入札参加資格者審査の主観数値に係る項目に「男女共同参画の推進」を設け、男女共同参画を進める事業所を支援します。	入札検査室
女性の職業生活における活躍支援	女性の職業生活における活躍の推進に関する協定締結事業所が行う販売促進、事業規模拡大、従業員の福利厚生に寄与する設備投資に係る経費の一部を補助します。	新産業創造課
	女性の職業生活における活躍の推進に取り組む市内中小企業者等が行う社内の制度改善業務、意識改革研修等に要する経費の一部を補助します。	新産業創造課
	女性従業員を対象とした職業訓練や技能講習をはじめ、従業員の技術、能力の向上を図ります。また、メンタルヘルス研修会やモチベーション*向上等の社内研修における講師招へいに要する経費を補助します。	新産業創造課

②農林・商工業等自営業に従事する女性の経営への参画促進

施策・取組	内 容	担当課
女性が働きやすい環境づくりの推進	農林業や商工業等の自営業に携わる女性がその能力を発揮することができるよう、働きやすい環境づくりを支援します。	人権啓発センター
女性農業者等の活動支援	丹波市農村女性組織連絡会等と連携し、若手女性農業者や新規就農者に対する情報交換会等を行い、経営への参画促進や女性農業者の育成など女性農業者の活躍を支援します。	農業振興課

基本方針(2) 政策・方針決定過程への女性の参画促進

多様で柔軟な女性の意見や考えを積極的に市政に反映させるため、審議会等の委員への女性の登用を推進します。

市においては、「女性活躍推進法」に基づく特定事業主行動計画に基づき、市役所自らがモデル的な職場となれるよう、女性職員の個性と能力が十分に発揮できる職場環境づくりに取り組みます。また、事業主に対しても、意欲と能力のある女性の採用や管理職への登用が生産性の向上につながるなど、先進事例の紹介を通じ理解を進め、女性が男性とともに能力を十分に発揮できる環境づくりを促します。

推進項目

①審議会等委員への女性の積極的登用

施策・取組	内 容	担当課
審議会等委員への女性登用の促進	審議会等の委員への女性登用を積極的に推進するとともに、女性委員のいない審議会等を解消し、2022 年度までに女性委員の登用率を35%にします。	人権啓発センター
農業委員会委員への女性登用の促進	地域農業の活性化のために女性が活躍できる環境づくりを進め、農業委員会への女性参画を促進します。	農業振興課 農業委員会事務局

②市役所管理職への女性職員の登用促進

施策・取組	内 容	担当課
「女性活躍推進法」に基づく特定事業主行動計画による取組の推進	女性職員の職域の拡大と幅広い職務を経験できるよう配慮し、管理職昇任試験への積極的なチャレンジを促し、2022 年度までに女性管理職の登用率 15.3%を目指します。また、昇任への不安を払拭するため、昇任した管理職への指導、助言体制を確立します。	職員課
女性職員の能力発揮と意識向上への支援	女性リーダー研修等への派遣や「たんば職員チャレンジ・プログラム*」等の実施により、女性の能力発揮と意識向上を促進します。	職員課

③事業所における方針決定過程への女性の参画促進

施策・取組	内 容	担当課
関係団体と連携した啓発の充実	商工会やハローワークなど関係機関と連携し、事業所に対して男女共同参画に関する情報提供や女性登用の先進事例の紹介を行います。	人権啓発センター 新産業創造課

基本方針(3) 女性の能力発揮に対する支援

女性が自らの意思に基づき働き方を選択できるよう、継続就業に必要な情報提供や、再就業、起業等を目指す女性に対する支援などに取り組みます。

また、女性がそれぞれの個性と能力を発揮し、いきいきと活躍できる環境を整備するため、能力開発のための情報や学習機会の提供など、キャリアアップのための支援に取り組みます。

仕事と子育ての両立やキャリア形成の中での悩みの相談や情報交換等を行うネットワークづくりにも取り組みます。

推進項目

①継続就業・再就業・起業に対する支援

施策・取組	内 容	担当課
継続就業を可能とする支援の充実	商工会やハローワークなど関係機関と連携し、育児・介護休業法に基づく制度の整備等について周知・啓発を行います。	人権啓発センター 新産業創造課
	女性の職業生活における活躍の推進に取り組む市内中小企業者等が行う社内の制度改善業務、意識改革研修等に要する経費の一部を補助します。【再掲】	新産業創造課
女性の就業に関する学習機会の提供	女性の就業支援のノウハウや人脈等を有する民間団体との連携などにより、継続就業、再就業、起業等に必要な知識や技能を修得するためのセミナーを開催します。	人権啓発センター
福祉分野における女性有資格者の活躍支援	出産、子育て、介護等家庭の事情により離職中の女性有資格者を応援するため、女性有資格者福祉人材バンクが就職支援を行います。また、女性有資格者福祉人材バンクを通じて就職が決定した時に、就労準備のため費用を補助します。	社会福祉課
就職を希望する女性への情報提供と就業支援	丹(まごころ)ワークサポートたんばにおいて、あらゆる就職希望者に対し相談やセミナー、情報提供など、ワンストップサービスで支援します。	新産業創造課
起業希望者に対する支援の充実	起業を希望する女性に対して、店舗改装や設備等の初期投資費用の一部を補助します。また、起業家支援窓口「たんばチャレンジカフェ」において、起業や第二創業に向けたセミナーの開催、専門家による相談、アドバイスの実施や起業後のフォローアップを行います。	新産業創造課

②女性リーダーの育成

施策・取組	内 容	担当課
女性リーダー育成のための学習機会の充実	女性リーダー育成のノウハウや人脈等を有する民間団体との連携などにより、セミナーの開催やロールモデル*の紹介など学習機会を提供し、女性リーダーの育成に取り組みます。	人権啓発センター 市民活動課
女性の人材情報の収集と提供	様々な分野で活躍している女性の情報を収集し、女性人材バンクの整備を進めます。	人権啓発センター

③女性のネットワークづくりへの支援

施策・取組	内 容	担当課
女性のネットワークづくりの推進	様々な分野で活躍している女性や女性団体、グループのネットワークづくりの機会となるフォーラム等を開催します。	人権啓発センター

基本方針(4) 地域活動等における男女共同参画の推進

少子高齢化の進行に伴い、身近な生活の場である地域社会では、男女がともに地域での活動を担っていくことが喫緊の課題になっています。自治会活動における方針決定過程に女性の意見や考え方を反映できるよう、男女の意識改革の促進と役員への女性登用に係る「しくみ」づくりを支援します。また、様々な地域づくり活動において男女が共に活躍できるよう、人材や団体等の育成に取り組みます。

推進項目

①自治会・各種団体役員への女性登用の働きかけと環境づくり

施策・取組	内 容	担当課
自治会・自治協議会等における女性役員の登用推進	自治会長会等に対して、女性登用に向けた働きかけと情報提供を行います。	人権啓発センター 市民活動課

②男女が共に活躍する元気な地域づくりの支援

施策・取組	内 容	担当課
多文化共生社会の実現促進	丹波市国際交流協会と連携し、在住外国人が日常生活で抱えている課題の解決に取り組み、在住外国人が地域社会へ参画しやすい環境づくりを進めます。	人権啓発センター
市民活動への参画促進	地域の課題解決に向けた取組や地域の活性化につながる取組に対する相談会を開催します。	市民活動課
市民活動の拠点となる施設の設置と利用促進	生涯学習、市民活動、地域づくり活動の拠点となる市民活動支援センター（仮称）を開設し、市民の参画によるまちづくりを進めます。	市民活動課
誰もが集う身近な活動拠点施設の整備促進	自治公民館活動や地域づくり活動の推進を図るため、活動拠点施設の整備を支援します。	市民活動課
高齢者の自立、生きがいづくりの推進	いきいき百歳体操の推進、いきいき百歳体操サポーターポイント制度の実施、また、高齢者が住みなれた地域で暮らし続けられるよう、掃除、調理、買物などの生活援助を行う有償ボランティア（くらし応援隊）を養成します。生活支援の担い手を増やすとともに、高齢者自身の介護予防を図ります。また、地域社会への貢献を通じて、高齢者自身の役割、生きがいづくりを推進します。	介護保険課

現状と課題

活力ある社会を持続するためには、誰も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、自らの希望に応じて多様な生き方が選択できる社会を実現することが重要です。

近年、育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法*等の法改正が進み、労働者の待遇を改善する取組が進められてきました。

しかしながら、共働き家庭においては、育児や介護などの役割の大部分を女性が担っている状況です。固定的な性別役割分担意識が根強く存在し、「女性は仕事も家庭も」という状況が生まれてきているものと考えられます。

一方、男性においては長時間労働を余儀なくされている状況から、家事や育児、介護などの家庭での役割を十分に果たせない場合が少なくありません。

市民意識調査の結果から、家庭での役割分担の理想と現実を見ると、理想では、「日常の家事」や「育児」など、「夫婦（カップル）で同じくらい」が多くなっていますが、現実では、その多くの役割を女性（妻）が担っています。

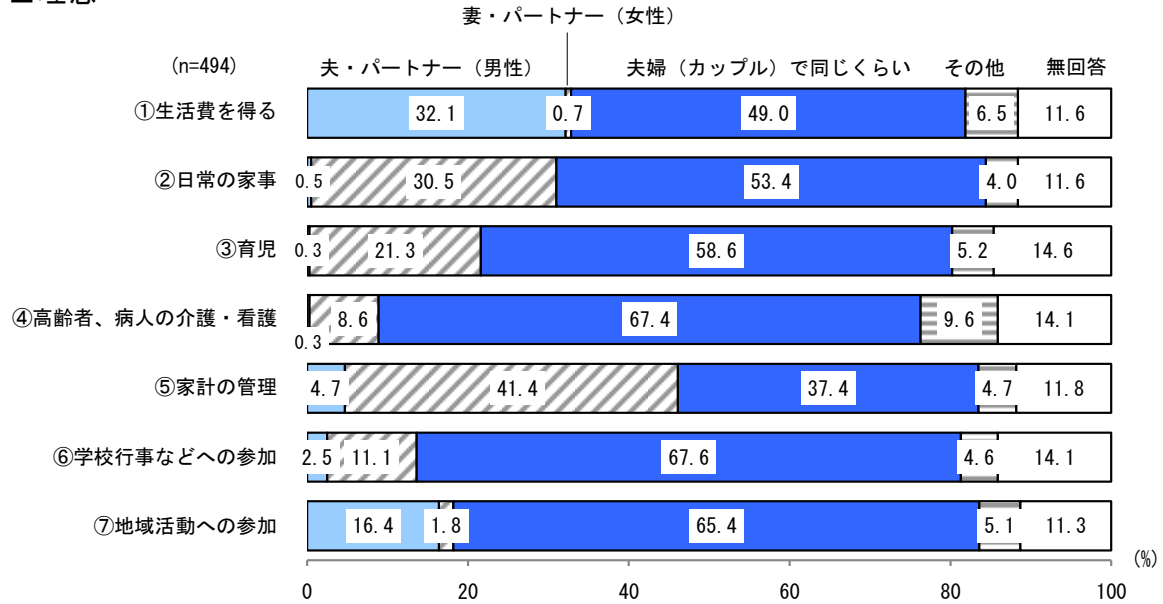
男性が家事や育児、介護に参画し、男女がともに生きがいや働きがいを感じる生き方を目指すため、「ワーク・ライフ・バランス」の意義や重要性について理解を深め、これまでの働き方そのものを考え直すことが必要です。

市民意識調査の結果からは、家庭生活を優先したいと思っても、現実には仕事のほうを優先せざるを得ない状況にある男性は少なくありません。また、仕事と生活の調和がとれた暮らしのために必要な職場環境や制度を見ると、男性では、「残業や休日出勤がないこと」（45.0％）が最も多く、次いで「子どもが病気の時や学校行事の時に休みが取れること」（30.2％）、「仕事にやりがいがあること」（28.5％）となっています。女性は、「子どもが病気の時や学校行事の時に休みが取れること」（46.6％）が最も多く、次いで「育児休暇・介護休暇が取れること」（41.9％）、「残業や休日出勤がないこと」（37.3％）となっています。希望と現実が一致するためには、労働時間の短縮や休暇の取りやすさのほか、子育て・介護支援制度の充実など、就業環境や両立支援のための整備を図るとともに、これまでの働き方を見直し、多様な働き方を推進する取組が必要です。

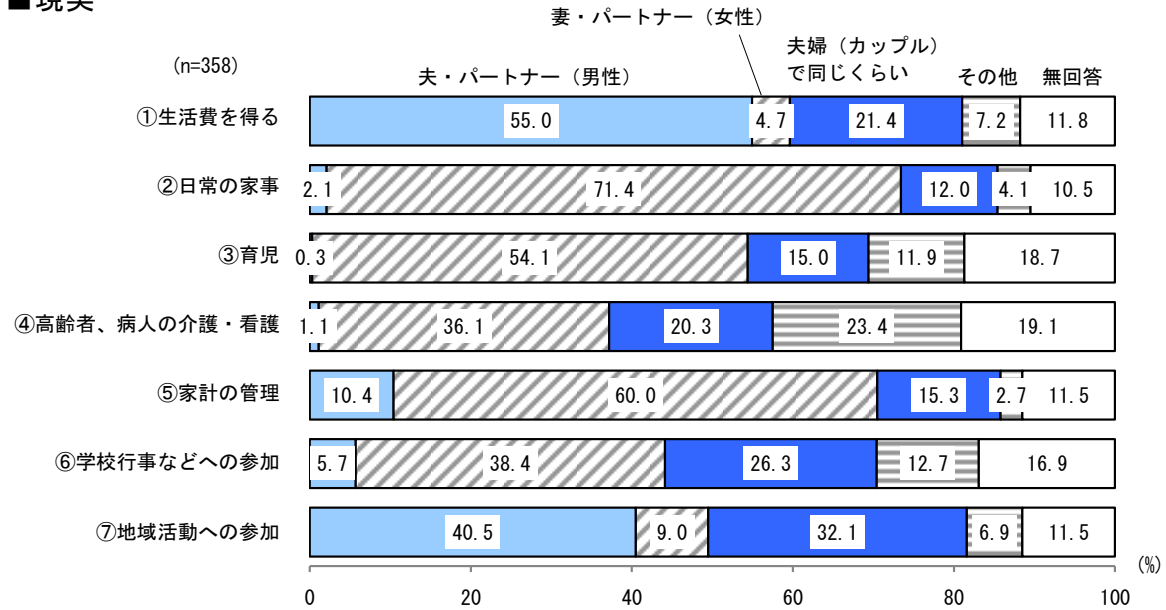
ワーク・ライフ・バランスの推進のためには、意識の改革と制度の整備が車の両輪のような役割を果たすことから、これら双方の取組を同時に進めることが必要です。

[家庭での役割分担の理想と現実]

■理想

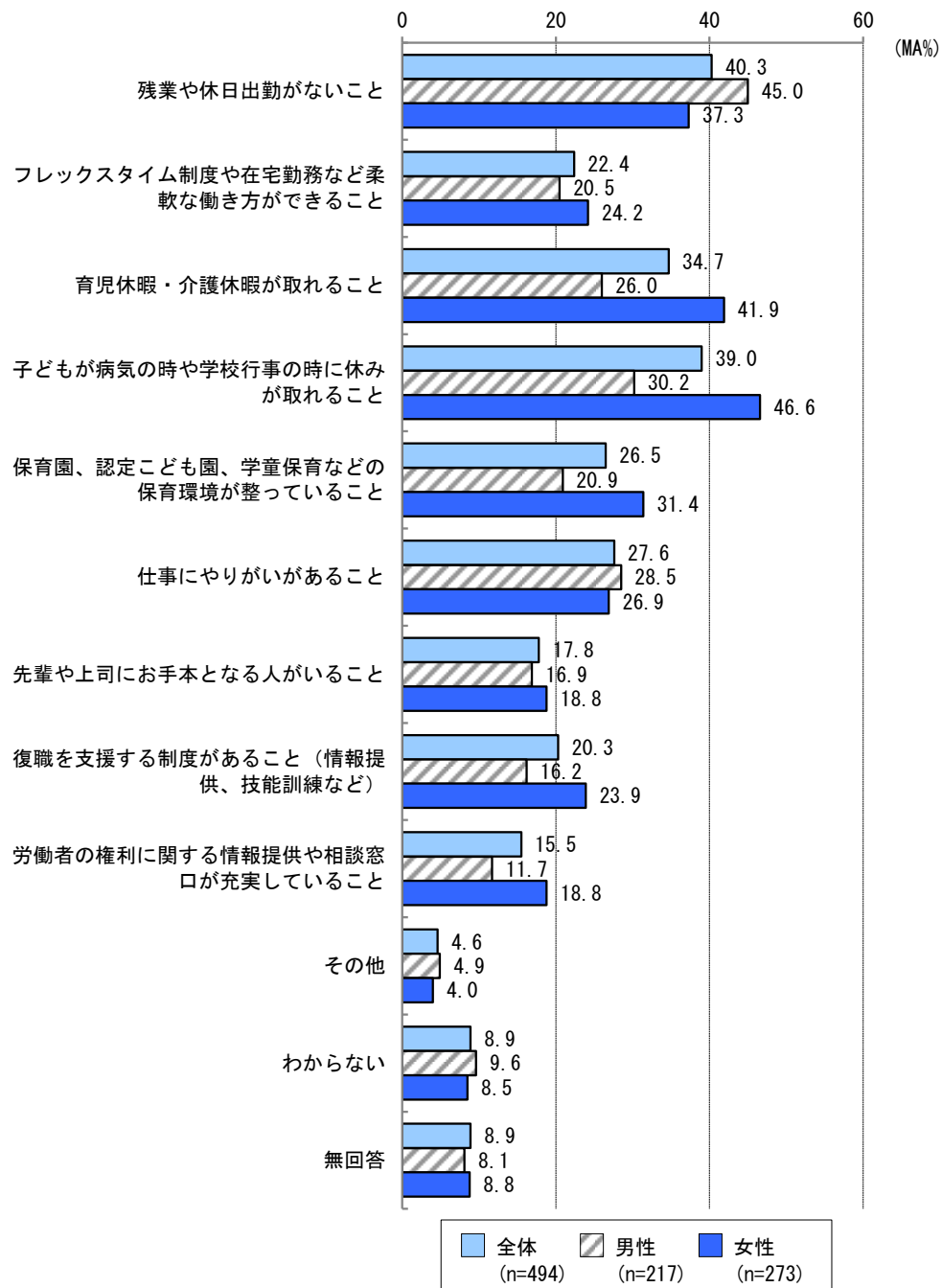


■現実



出典：丹波市男女共同参画市民意識調査

〔仕事と生活の調和がとれた暮らしのために必要な職場環境や制度〕



出典：丹波市男女共同参画市民意識調査

基本方針(1) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進に向けた意識改革

誰もが自らの希望に応じた働き方を選択し、仕事と家庭や地域生活との両立ができるよう、事業主及び労働者に対する意識啓発に努め、男性の家事、育児、介護等への参画促進を図ります。

推進項目

①意識改革のための市民・事業所への広報・啓発の推進

施策・取組	内 容	担当課
ワーク・ライフ・バランス推進に向けた広報・啓発	広報紙やホームページを活用し、働き方の見直しやライフスタイルの充実に向けた広報・啓発活動を行い、ワーク・ライフ・バランスの重要性について周知します。	人権啓発センター 新産業創造課
事業主及び労働者への普及啓発	商工会やハローワークなど関係機関と連携し、事業主や労働者に対して、ワーク・ライフ・バランスの推進による効果について理解を促し、取り組む事業所の拡大に努めます。	人権啓発センター 新産業創造課

②男性の家事・育児・介護への参画促進

施策・取組	内 容	担当課
男性の家事、育児、介護への参画促進のための学習機会の提供	あらゆる世代の男性を対象に、家庭生活に参画することにやりがいや喜びを見出すことができるよう、家事や育児、介護に関する学習の機会や情報を提供します。	人権啓発センター 介護保険課 子育て支援課
男性の家事、育児、介護への参画促進に向けた広報・啓発	広報紙やホームページなどを活用して、男性の家事や育児、介護への参画促進を図ります。	人権啓発センター
改正次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画による取組の推進	仕事と子育ての両立を支援するため、育児休業等が取得しやすい職場環境づくりに努めます。また、「ノー残業デー」の実施徹底と管理職のマネジメント力の向上を図り、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を進めます。	職員課

基本方針(2) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進に向けた環境整備の促進

多様な就労形態の導入や長時間労働削減などの働き方の見直し、育児休業・介護休業等の制度整備と円滑な運用について商工会やハローワークなどの関係機関と連携し、事業主に向けた啓発を推進します。

また、働きながら安心して子どもを産み育てることができることや家族の介護ができるよう、多様なニーズに対応する保育サービスや介護サービスの充実に取り組みます。

推進項目

①育児・介護休業制度の整備と活用の促進

施策・取組	内 容	担当課
育児・介護休業制度の導入促進	商工会やハローワークなど関係機関と連携し、育児・介護休業制度の導入に向け、各種支援制度や活用事例の紹介も含めた啓発を行います。	人権啓発センター 新産業創造課
働きやすい職場づくりに取り組む企業の誘致	育児・介護休業制度の整備等、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組む企業の立地の促進に向けた取組を進めます。	新産業創造課

②多様な働き方に対する支援

施策・取組	内 容	担当課
多様な働き方に関する学習機会の提供	子育て中の女性等を対象に在宅ワークや起業等に必要な知識や情報を提供するセミナーを開催します。	人権啓発センター
多様で柔軟な働き方が選択できる制度の普及	フレックスタイム制度やテレワーク等の多様で柔軟な働き方を導入している事業所の取組を紹介するなど情報提供を行います。	人権啓発センター

③子育て・介護支援の充実

施策・取組	内 容	担当課
子育てに係る経済的負担の軽減	児童を養育している家庭への生活安定の寄与と次代の社会を担う児童の健全な育成及び資質の向上に資するために児童手当を支給します。	社会福祉課
	国の示す保育料基準額から、低所得者に軽減を厚くし、全体で5割軽減を実施します。さらに、ひとり親世帯、身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳の所持世帯、多子世帯等の軽減を実施します。	子育て支援課

施策・取組	内 容	担当課
介護保険事業計画の推進	介護保険事業の円滑かつ着実な推進を図るため、介護保険事業計画に基づき介護保険事業サービス基盤の整備を行い、居宅サービスや施設サービス、地域密着型サービスなど適切な提供体制を図ります。	介護保険課
多様な保育サービスの充実	認定こども園等において延長保育・一時保育・病児保育・特別支援保育などを実施し、多様なニーズに対応した保育サービスの充実を図ります。	子育て支援課
	保護者が就労などにより、放課後等の見守りができない小学生を対象に、遊びや集団での活動を通して、児童の健全育成を図るため、アフタースクール事業を実施します。	子育て支援課
	子育てを援助してほしい人と援助したい人が会員となり、互いに子育てを助け合うためにファミリー・サポートセンター事業を実施します。	子育て支援課
	児童を養育している家庭の保護者が疾病などの事由により、家庭における児童の養育が一時的に困難となった場合や、緊急一時的に保護を必要とする場合に、児童養護施設等において一定期間、養育・保護します。	子育て支援課
	保護者の仕事と子育ての両立に向けた多様な柔軟な保育サービスの実施に対する支援について、調査・研究を行います。	子育て支援課
子育てに係る情報提供と相談機能の充実	地域の子育て支援拠点である子育て学習センター等において、相談業務や情報提供を行い、地域の子育て家庭に対する育児支援を行います。また、教育・保育事業、地域子育て支援事業に関する情報提供や相談業務などの利用者支援事業を実施します。	子育て支援課

現状と課題

DVは、犯罪となる行為も含む重大な人権侵害です。市民意識調査では、DV被害経験があるという回答は3.9%、自分の周りに被害にあった人がいるという回答は17.4%となっています。

本市では、「丹波市配偶者等からの暴力対策基本計画（以下「丹波市DV対策基本計画」という。）」に基づき、相談から自立まで切れ目のない支援に取り組んでいるところであり、引き続き、同計画に基づくDV防止対策に総合的に取り組んでいく必要があります。

また、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、児童、高齢者、障がい者等への虐待も顕在化してきています。社会的、経済的、肉体的な優位性を利用して、弱い立場にある人に対し暴力で支配するようなこれらの行為は重大な人権侵害であるとの認識のもと、あらゆる暴力の防止、根絶に向けた取組が必要となっています。

近年、ひとり親家庭、特に母子家庭が増えている中で、子どもの貧困問題が社会問題化しています。ひとり親家庭の自立を支えながら、その家庭の子どもたちの健全な成長を支援する取組の充実が必要です。また、ひとり暮らしの高齢者も増加し、人間関係の希薄化を背景に地域からの孤立も見られることから、地域において高齢者を支える体制を整備する必要があります。さらに「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」（以下「障害者差別解消法」という。）の施行などを踏まえ、すべての市民の個人の尊厳が尊重される地域づくりを図っていくことが求められています。

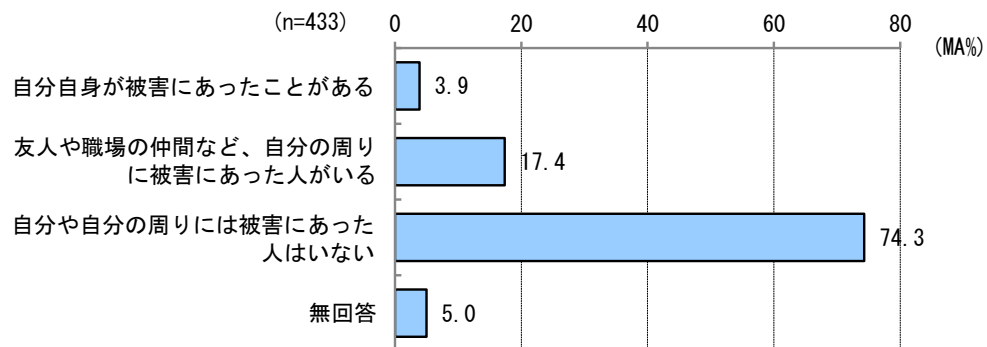
また、性の多様性を認識し、性的マイノリティに対する理解を深めることは人権尊重の観点から重要であり、正しい知識と理解を培うための教育・啓発が求められています。

そして、これら人権に係る現状を背景に、様々な境遇にある人たちが、相談しやすい体制の整備に取り組むことが大きな課題となっています。

男女が、それぞれの身体的特徴について理解を深め、生涯にわたって健康で充実した生活を送ることは、男女共同参画社会の形成を進める前提となります。特に女性は、妊娠や出産等、男性とは異なる健康上の問題に直面することがあるため、その健康づくりを支援し、安心して安全に子どもを産むことができる環境づくりが必要です。また、誰もが生涯にわたり、心身ともに健康に暮らせるよう、支援していくことが必要です。

近年、日本の各地では、自然災害等の危機事象が発生しており、地域住民の防災・減災意識は高まっています。本市でも2014（平成26）年8月に豪雨による災害が発生し、多数の市民が避難生活を余儀なくされました。また、2011（平成23）年の東日本大震災などの災害時においては、避難所や災害用備品において男女間のニーズの違いや、女性や高齢者、障がい者など、災害時要支援者への配慮の必要性が取り上げられました。そのため、防災訓練や避難所運営において女性の視点を生かした取組や防災体制の整備を進めることが求められています。さらには、防災に関する政策・方針決定過程への女性の参画を進めることも求められています。

〔回答者自身や周りの人のドメスティック・バイオレンス（DV）の被害経験〕



出典：丹波市男女共同参画市民意識調査

〔DVに関する相談の状況〕

■相談方法別相談状況

年度	2013年度 (平成25年度)	2014年度 (平成26年度)	2015年度 (平成27年度)	2016年度 (平成28年度)
相談者数	5人	9人	7人	5人
来所	3人	1人	2人	3人
電話	1人	5人	2人	2人
その他	1人	3人	3人	0人
延相談回数	27回	14回	38回	40回
訪問	8回	6回	22回	8回
来所	8回	5回	4回	13回
電話	4回	1回	7回	17回
その他	7回	2回	5回	2回

※「その他」は、訪問、同行支援、警察等からのDV事案報告等

出典：丹波市福祉部社会福祉課調べ

基本方針(1) あらゆる暴力の防止と根絶

DVや虐待、各種ハラスメントなど人権を侵害する行為を根絶するため、これらの行為は人権侵害であることを周知する広報・啓発を強化するとともに、関係機関と連携し、暴力や虐待等の防止・根絶のための対策を推進します。

推進項目

①DV対策の推進

施策・取組	内 容	担当課
DVに関する正しい知識の普及啓発	男女共同参画週間や女性に対する暴力をなくす運動期間等において、DVに関する正しい理解を進める広報・啓発を行います。	人権啓発センター
丹波市DV対策基本計画の推進	「丹波市DV対策基本計画」の推進にあたり、庁内の関係課が連携し各種施策に取り組むとともに、県や近隣市町、関係機関等とも相互に連携・協力して推進します。	社会福祉課
DVに関する相談窓口体制の強化	DV被害者の相談窓口として、迅速に対応するため、配偶者暴力相談支援センター*の設置に向けて調整を進めます。	社会福祉課
	DV被害者からの相談を含め、警察等と連携し、被害者の安全確保を第一に一時保護等適切な支援を行います。また、母子生活支援施設入所等、自立に向けて必要な支援を行います。	社会福祉課
学校におけるDV防止の啓発	思春期保健事業を通じて、中学生を対象にデートDVについての理解を深める啓発を行います。	健康課
	中学生を対象にデートDVについて理解を深める授業を行います。	学校教育課

②各種ハラスメント防止に向けた啓発の推進

施策・取組	内 容	担当課
各種ハラスメント防止に向けた啓発	広報紙やホームページ等を活用し、各種ハラスメントの防止に向けた広報・啓発を行います。	人権啓発センター

③児童・高齢者・障がい者虐待等の防止対策の推進

施策・取組	内 容	担当課
障がい者虐待防止の推進	障がい者虐待被害者に対し、電話や面接による相談業務を行い、適切な情報の提供や必要に応じて保護、支援を行います。	障がい福祉課
高齢者虐待防止の推進	高齢者虐待の防止や早期発見、その他権利擁護のために相談業務を行い、適切な情報の提供や必要に応じて保護、支援を行います。	介護保険課
児童虐待の防止の推進	家庭児童相談員を設置し、川西こども家庭センターや児童福祉関係者などと連携を図り、育児不安などの身近な子育て相談に対し、個々の子どもや家庭に応じた適切な援助を行い、児童虐待の防止を図ります。	子育て支援課
	要保護児童対策地域協議会において、要保護児童等の早期発見や適切な保護について、関係機関との連携、情報の共有と支援を行います。 また、虐待の発生予防、早期発見・早期対応を図るため、あらゆる機会を通じて広報・啓発を行います。	子育て支援課

基本方針(2) 誰もが安心して暮らせる環境の整備

様々な状況や立場に置かれている人々が、本市で生活している中で生きづらさを感じることがなく、多様な生き方を認めあう意識を醸成するとともに、誰もが安心して暮らせるよう、相談体制をはじめ、各種支援のための取組を充実します。

また、高齢者や障がい者とその家族や支援者等が安心して暮らせる地域社会を目指した環境整備に努めます。

推進項目

①高齢者や障がい者が安心して暮らせる環境づくり

施策・取組	内 容	担当課
地域で支える介護支援の充実	地域包括支援センター*を中心に高齢者が住み慣れた地域で安心して生活を続けられるよう、介護だけでなく、高齢者に関する様々な相談を受け、必要なサービスにつなぐ等の総合相談・支援を行います。	介護保険課
	認知症高齢者等が所在不明となった場合に、早期発見SOSシステムにより高齢者等の早期発見を図ります。	介護保険課

施策・取組	内 容	担当課
介護保険事業計画の推進	介護保険事業の円滑かつ着実な推進を図るため、介護保険事業計画に基づき介護保険事業サービス基盤の整備を行い、居宅サービスや施設サービス、地域密着型サービスなど適切な提供体制を図ります。【再掲】	介護保険課
	高齢者が住みなれた地域で安心して暮らし続けられる地域社会の実現に向け、介護保険事業計画に基づき、介護サービスの適正な提供体制のために介護保険事業サービス基盤整備等を行います。	介護保険課
障がい者基本計画・障がい福祉計画・障がい児福祉計画の推進	障がい者施策の円滑かつ着実な推進を図るため、障がい者基本計画・障がい福祉計画・障がい児福祉計画に基づき、障害福祉サービス、地域生活支援事業の充実を図ります。	障がい福祉課
障害者差別解消法の理解・啓発の推進	障害者差別のない社会を目指して、障害者差別解消法の理解を求める啓発に努めます。	障がい福祉課
手話施策推進方針の推進	手話は言語であることを理解し、手話が使いやすい環境を作ることにより、すべての市民が社会参加できる丹波市を目指します。	障がい福祉課

②ひとり親家庭等への支援の充実

施策・取組	内 容	担当課
ひとり親家庭等の経済的負担の軽減	ひとり親家庭等の生活の安定と自立の促進、児童福祉の増進を図るため、ひとり親家庭の父母等、児童を養育している人への経済的支援として児童扶養手当を支給します。	社会福祉課
	ひとり親家庭が必要な時に安心して医療を受けられるよう、医療費給付を行います。	国保・医療課
	経済的理由によって就学が困難と認められる児童及び保護者に対し、学用品購入費、修学旅行費、給食費等の援助を行います。また、経済的理由により修学困難と認められる高校生又は高等専門学生を対象に奨学金を給付します。	学事課

施策・取組	内 容	担当課
ひとり親家庭の自立・生活支援	母子父子自立支援員による養育費相談、就労支援、福祉資金貸付、生活、教育など生活全般に関する相談を充実します。	社会福祉課
	ひとり親家庭の母又は父が、経済的自立に効果の高い資格を取得するために養成機関で修業する場合、高等職業訓練促進給付金（上限3年）を支給し、生活費の負担を軽減します。	社会福祉課
	ひとり親家庭の母又は父が就職に必要な技能を身につけるための講座を受講する場合に、「自立支援教育訓練給付金」を支給します。	社会福祉課
	高等学校を卒業していないひとり親家庭の親及び児童が、高等学校卒業程度認定試験の合格を目指し、対策講座を受講する場合の費用の軽減を図るため、給付金を支給します。	社会福祉課
	18歳未満の子どもを養育している母子家庭等において、母子ともに自立した生活を送ることが困難な場合、母子生活支援施設への入所により、生活の安定を図るための相談・指導を進め、自立に向けた支援を行います。	社会福祉課
	経済的理由により、入院助産を受けることが困難である妊産婦について、助産施設への入所により、安心・安全な分娩への支援を行います。	社会福祉課

③各種相談体制の充実

施策・取組	内 容	担当課
介護に関する相談支援体制の充実	もの忘れ等が気になる方や、介護で悩んでいる家族を対象に、高齢者こころの医療相談を開催します。	介護保険課
	認知症の家族を抱え、介護について悩んでいる方を対象に、認知症介護者相談を開催します。	介護保険課
	認知症の高齢者等を介護している家族や介護経験のある方等を対象に、認知症介護者のつどい「ほっと」を開催します。	介護保険課
高齢者の権利擁護の推進	「高齢者の尊厳の保持」の視点に立ち、高齢者の消費者被害の防止や成年後見などの高齢者の権利擁護に向けて、高齢者権利擁護相談を開催します。	介護保険課
障がい者相談支援体制の充実	障がい者やその家族の地域における生活を支援するため、各種福祉サービスの利用相談や介護相談、情報提供などの総合的な相談窓口を開設するとともに障がい者やその家族から相談を受け、問題解決のための助言、指導を行います。	障がい福祉課
女性のための総合的な相談窓口の設置	女性のための様々な悩みに対応する相談窓口を設置し、相談員による助言を行います。また、性犯罪・性暴力被害者の心身の負担軽減のため支援機関の周知に努めます。	人権啓発センター

④性的マイノリティに関する理解の促進

施策・取組	内 容	担当課
性的マイノリティについて理解を深めるための学習機会の提供	性的マイノリティについて理解を深めるための講演会やセミナーを開催します。	人権啓発センター
性的マイノリティについて理解を深めるための啓発	広報紙やホームページ、パンフレットを活用し、多様な性について正しい理解を深めるための広報・啓発を行います。	人権啓発センター
性の多様性の尊重	思春期保健事業を通じて、中学生を対象に性的マイノリティについての理解を深める啓発を行います。	健康課
	中学校では、性的マイノリティについて理解を深める授業を行います。また、小学校では、一人ひとりの生き方や在り方を尊重し、認め合う心を醸成します。	学校教育課

基本方針(3) 生涯にわたる健康づくり支援

誰もが生涯にわたって心身ともに健康的な生活が送れるよう、健康に関する知識や情報の提供、疾病予防などに総合的に取り組みます。

女性の妊娠・出産期における継続した母子保健サービスを確立し、安心して子どもを産み育てられるよう取り組みます。また、個々人に応じたがん検診や生活習慣病の予防対策も進めます。

推進項目

①男女の心身の健康保持・増進への支援

施策・取組	内 容	担当課
健康増進事業の実施	健康たんば21*に基づき、こころの健康相談や各種健康診査・保健指導等を実施することにより、男女が心身ともに健康で暮らせるよう支援し、健康意識の向上を図ります。	健康課

②妊娠・出産等に関する支援の充実

施策・取組	内 容	担当課
安心して出産・育児ができる環境の整備	子育て世代包括支援センター*を核にして、妊娠期から子育て期までの一貫した健康づくりを支援します。	健康課

基本方針(4) 防災・防犯分野における男女共同参画の推進

防災・減災対策を推進するにあたっては、防災会議等への女性の登用などを促進し、女性の視点やニーズを生かした防災体制の整備・充実を図るとともに、減災についての取組支援に努めます。

推進項目

①男女共同参画の視点を取り入れた防災・防犯対策の推進

施策・取組	内 容	担当課
地域防犯活動における男女共同参画の推進	防犯協会、少年補導員及び地域防犯グループにおいて、男女共同参画を進め効果的な活動に向けた支援を行います。	くらしの安全課
	交通指導員の内、女性指導員の占める割合を増加させ、幼児や高齢者などへ女性目線のきめ細かい交通安全指導を行います。	くらしの安全課
地域防災活動における男女共同参画の推進	女性消防団員の確保に努めるとともに、火災予防啓発活動や初期消火訓練を女性の視点に立ち行います。	くらしの安全課
	防災会議や地域組織への女性委員の登用を促進し、防災に関する施策に多様な意見が反映されるよう努めます。	くらしの安全課
	自主防災組織において、男女共同参画の視点を取り入れた防災活動に積極的に取り組みます。	くらしの安全課
防災・減災に向けたリーダーの育成	県が実施する「ひょうご防災リーダー養成講座」に多くの市民の参画を促し、男性、女性それぞれの視点を活かし、地域の防災力の強化を図ります。	くらしの安全課
男女共同参画の視点を取り入れた避難所運営の啓発	地域の生活者の多様なニーズに配慮した避難所運営に向けて、平常時から男女共同参画の視点を取り入れた避難所運営の啓発に取り組みます。	くらしの安全課

2 数値目標

本計画に基づく取組の着実な推進を図り、成果を評価することを目的として、それぞれの基本目標に則した数値目標を設定しています。

市民意識調査結果などによる意識の割合や定期的な統計調査による数値、「第2次丹波市総合計画」等の他の計画に掲げる目標などから設定しています。

基本目標	NO	項 目	直近数値（2016年度）	目標数値（2022年度）
1 男女共同参画社会の実現に向けた基盤づくり	1	社会全体の中で「男女平等」になっていると考える人の割合	13.4%	30.0%
	2	固定的性別役割分担に「反対」、「どちらかといえば反対」と考える人の割合	54.1%	60.0%
	3	男女共同参画推進員が活動を行った自治会の割合	14.1%	(2019年度) 60.0%
	4	学校管理職に占める女性管理職の割合	10.3%	(2020年度) 16.0%
2 あらゆる分野において男女がともに活躍できる社会づくり	5	男女共同参画センター（仮称）の名称も機能も知っている人の割合	—	30.0%
	6	女性の活躍推進に関する協定締結事業所数	(2017年度) 10事業所	60事業所
	7	審議会等委員の女性割合	(2017年度) 25.1%	35.0%
	8	女性農業委員数	(2017年度) 1人	3人
	9	市役所職員の女性管理職割合	(2017年度) 9.4%	15.3%
	10	男女共同参画センター（仮称）登録団体数	—	30団体
	11	自治会などの地域活動の場で「男女平等」になっていると考える人の割合	16.7%	30.0%
3 仕事と生活の調和が図れる環境づくり	12	ワーク・ライフ・バランスを言葉も内容も知っているとする人の割合	14.8%	40.0%
	13	ワーク・ライフ・バランスが進んでいると考える人の割合	50.9%	(2019年度) 60.0%
	14	週労働時間60時間以上の労働者の割合	11.1%	5.0%
	15	市役所における男性育児休業取得率	0%	(2020年度) 10.0%
	16	市の子育て支援施策や子育て環境に満足している人の割合	33.5%	40.0%
4 健やかに安心して暮らせる社会づくり	17	DV被害を受けた人のうち相談した人の割合	47.0%	70.0%
	18	DVを「言葉も内容も知っている」とする人の割合	69.2%	80.0%
	19	住んでいる地域は生活課題について、気軽に相談できる環境が整っていると感じている人の割合	28.9%	(2019年度) 55.0%
	20	子宮頸がん検診受診率（20～69才までを対象）	20.0%	(2025年度) 50.0%
	21	乳がん検診受診率（40～69才までを対象）	14.4%	(2025年度) 60.0%
	22	女性消防団員数	(2017年度) 10人	15人

* 市の他の計画に基づくものは、それぞれの計画の目標年次における数値を記載しています。
それぞれの計画の見直しに併せて、目標数値を改定します。

(1) 庁内推進体制

本計画に基づく男女共同参画社会実現に向けた広範、多岐にわたる施策を総合的かつ効果的に推進するため、市長を本部長、部長等を構成員とする「丹波市男女共同参画推進本部」において、施策の推進や進捗管理、情報交換を行います。

また、学識経験者や市民等から構成される「丹波市男女共同参画審議会」を設置し、計画の進捗状況や施策のあり方等について意見を聴取し、施策の充実に努めます。

本計画の着実な推進と成果の見える化を図るため、毎年度、施策の実施状況を明らかにし、公表します。

社会のあらゆる分野へ男女共同参画意識を浸透させるためには、施策を推進する市役所自らがモデルとなるよう、特定事業主行動計画に基づき、男女が等しくその能力を発揮しながら市民の多様なニーズに応えられる職場環境づくりに取り組みます。

(2) 関係機関等との連携

男女共同参画施策の推進にあたっては、国や県、関係機関等の取組の動向を十分に踏まえ、取り組んでいく必要があります。本計画の推進にあたっては、国や県、関係機関等と連携や協働しながら取り組みます。

(3) 市民・事業者・団体等との協働

男女共同参画社会の実現は、行政の取組だけでは達成できるものではありません。市民をはじめ、事業者、団体等が主体的に取り組むことが必要であることから、市民、事業者、団体など様々な主体との連携や協働により、本計画の取組を推進します。

資 料 編

1 丹波市男女共同参画市民意識調査の結果（抜粋）

（１）調査の実施概要

①調査目的

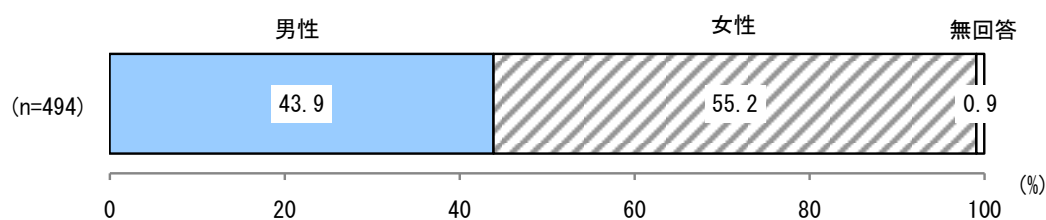
国や兵庫県の男女共同参画をめぐる動向をはじめ、社会情勢やこれまでの市の取組、市民意識の変化などを踏まえて内容を見直した第3次計画を策定するにあたっての基礎資料とするため実施しました。

②調査の実施概要

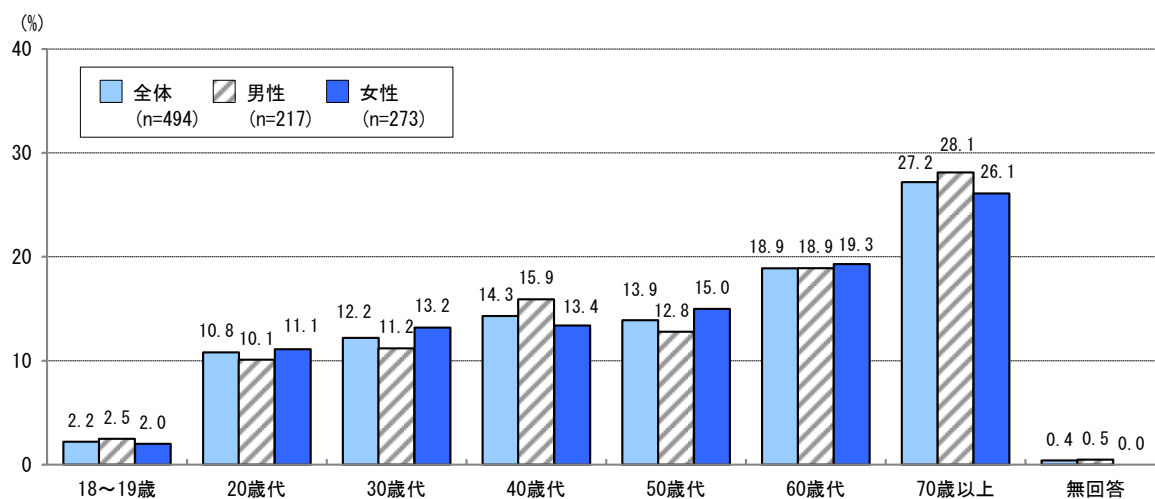
(ア)調査対象	18歳以上の市民1,000人
(イ)調査方法	郵送による配布・回収
(ウ)調査期間	2016（平成28）年10月4日（火）～10月21日（金）
(エ)回収状況	<ul style="list-style-type: none"> 調査対象数 1,000人 有効回答数(率) 494人（49.4％）

③回答者の属性

性別



年代



④調査項目

- (1) 男女共同参画について
- (2) 性別役割分担意識について
- (3) 地域社会での男女共同参画について
- (4) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について
- (5) 職場等における女性の活躍について
- (6) 男女の人権侵害について
- (7) 男女共同参画社会の実現に向けた丹波市の取組課題について
- (8) 男女共同参画と防災対策のかかわりについて

⑤調査対象者の抽出と集計値について

今回、住民基本台帳から無作為で抽出した対象者1,000人に対し調査を実施しましたが、対象者の抽出にあたり、年代別で人口規模に違いがあることから抽出人数に格差が発生し、集計・分析に必要なサンプル数が十分得られない可能性がありました。

そのため、年代層ごとに必要な数を得るため、年齢構成上人口の少ない10歳代並びに20～30歳代の抽出率を高めた対象者数を設定し抽出を行っています。

集計時には、各年代層の人口構成を反映させるため、年代ごとの回収数に応じた補正係数（ウエイト値）を求め、有効回答数に反映させています。

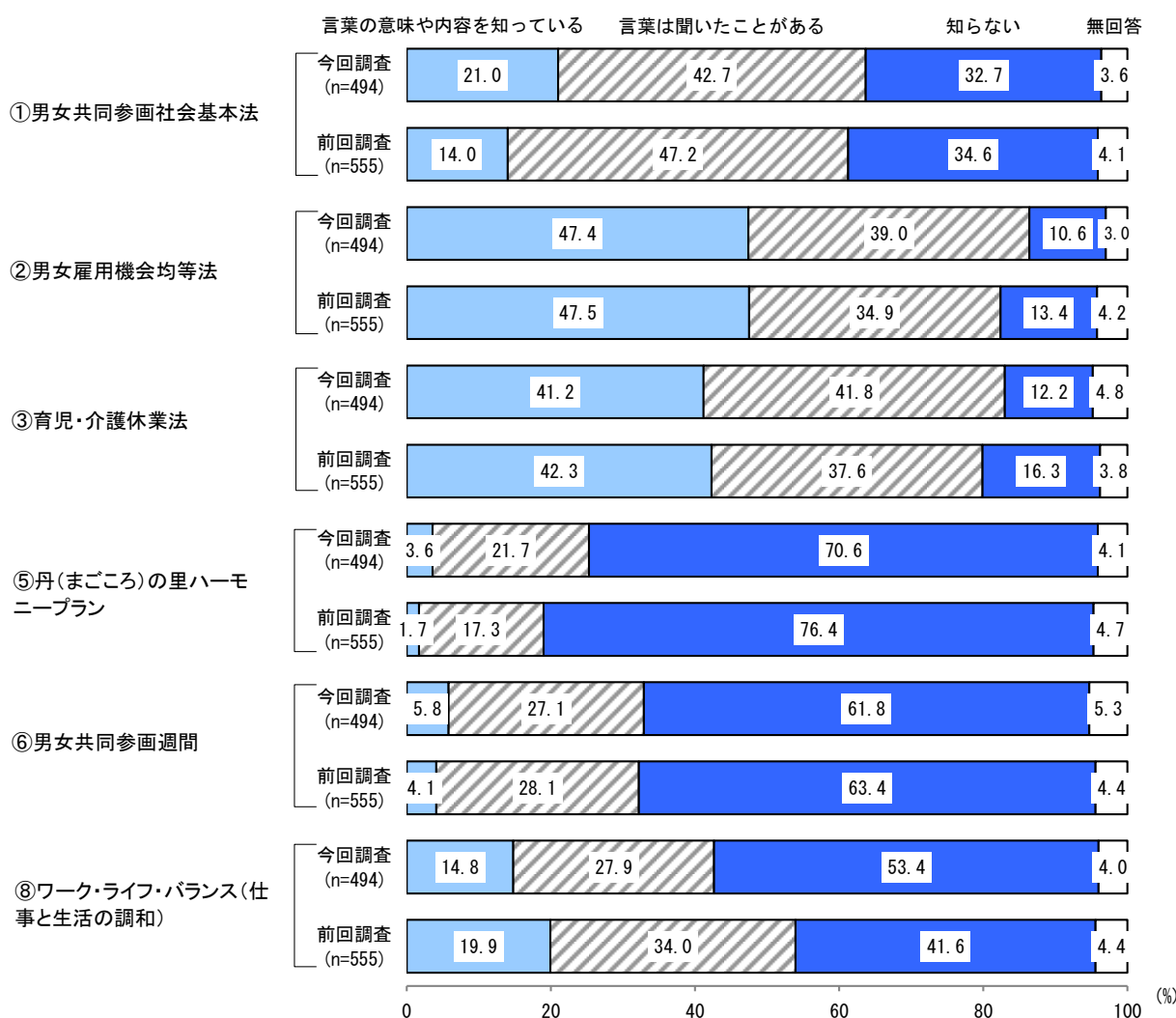
(2) 調査結果の概要

①男女共同参画に関する言葉の意味や内容の認知度

2012（平成24）年7月に実施した意識調査（以下「前回調査」という。）の結果と比較すると、「言葉の意味や内容を知っている」の割合が前回調査の結果から5ポイント以上上昇しているものは、「①男女共同参画社会基本法」（前回14.0%→今回21.0%）だけで、そのほかの法律や用語はほぼ変化がないか低下し、市民への周知がまだまだ十分でない状況にあります。

問 「男女共同参画」に関する次の言葉の意味や内容をご存じですか。

■前回調査（2012（平成24）年7月実施）との比較



②各分野における男女の平等感

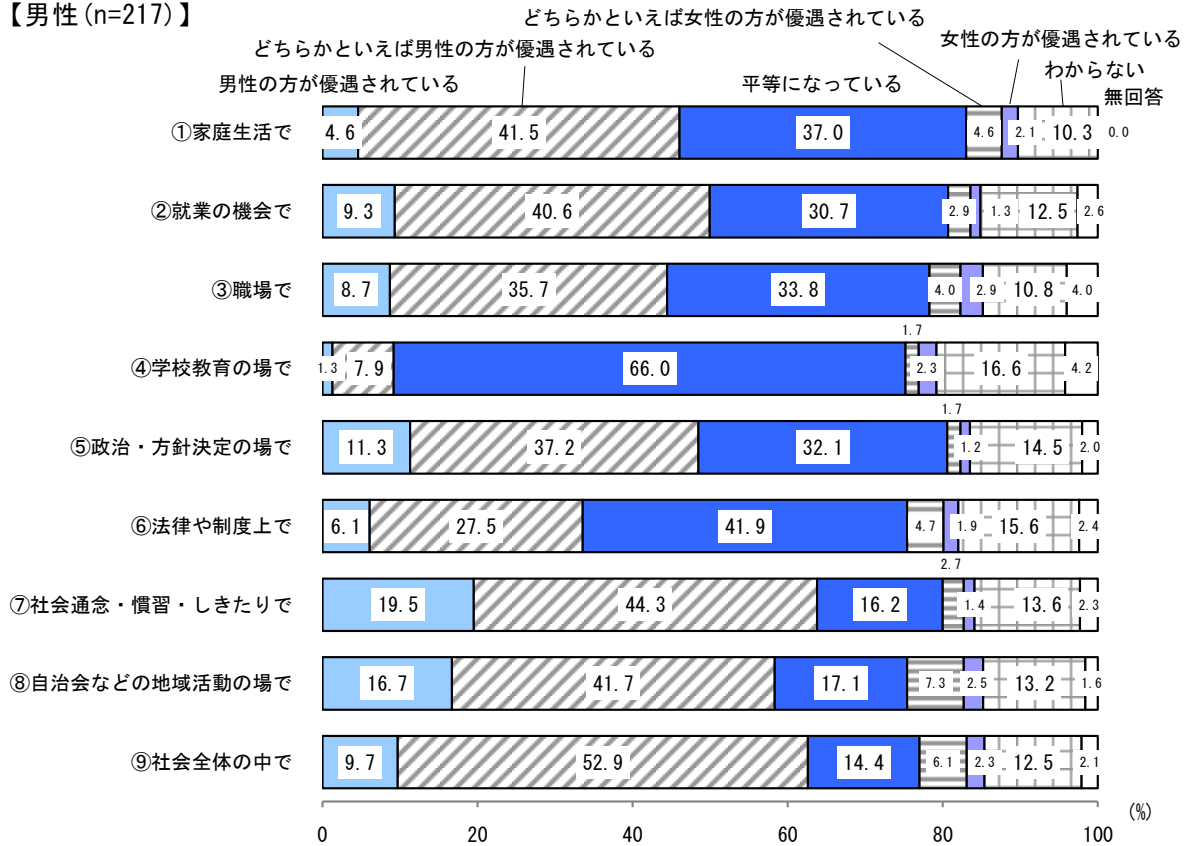
「④学校教育の場」の「平等になっている」の女性の割合は男性に比べ低く、“男性優遇”の割合がやや高くなっています。男性では、「⑥法律や制度上」の「平等になっている」の割合が「④学校教育の場」に次いで高くなっており、全般に「平等になっている」の割合は女性に比べ男性のほうが高くなっています。

男性は法律や制度の上では男女平等が進んでいると認識しているのに対し、女性は、法律や制度が整っていても、社会生活の実質的な部分については未だ不平等と感じている意識のほうが強く、男女間で認識のずれがみられます。

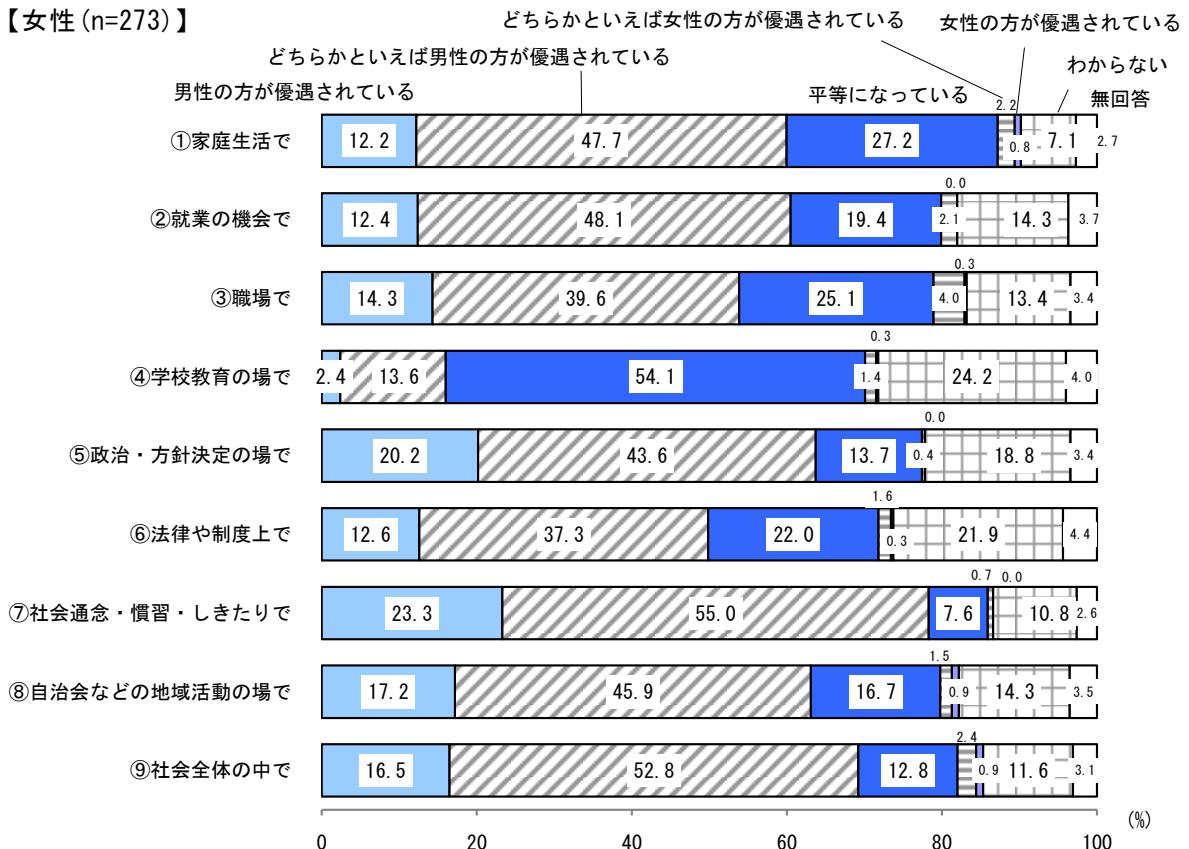
問 あなたは、次にあげる項目で男女は平等になっていると思いますか。

■男女別比較

【男性 (n=217)】



【女性 (n=273)】

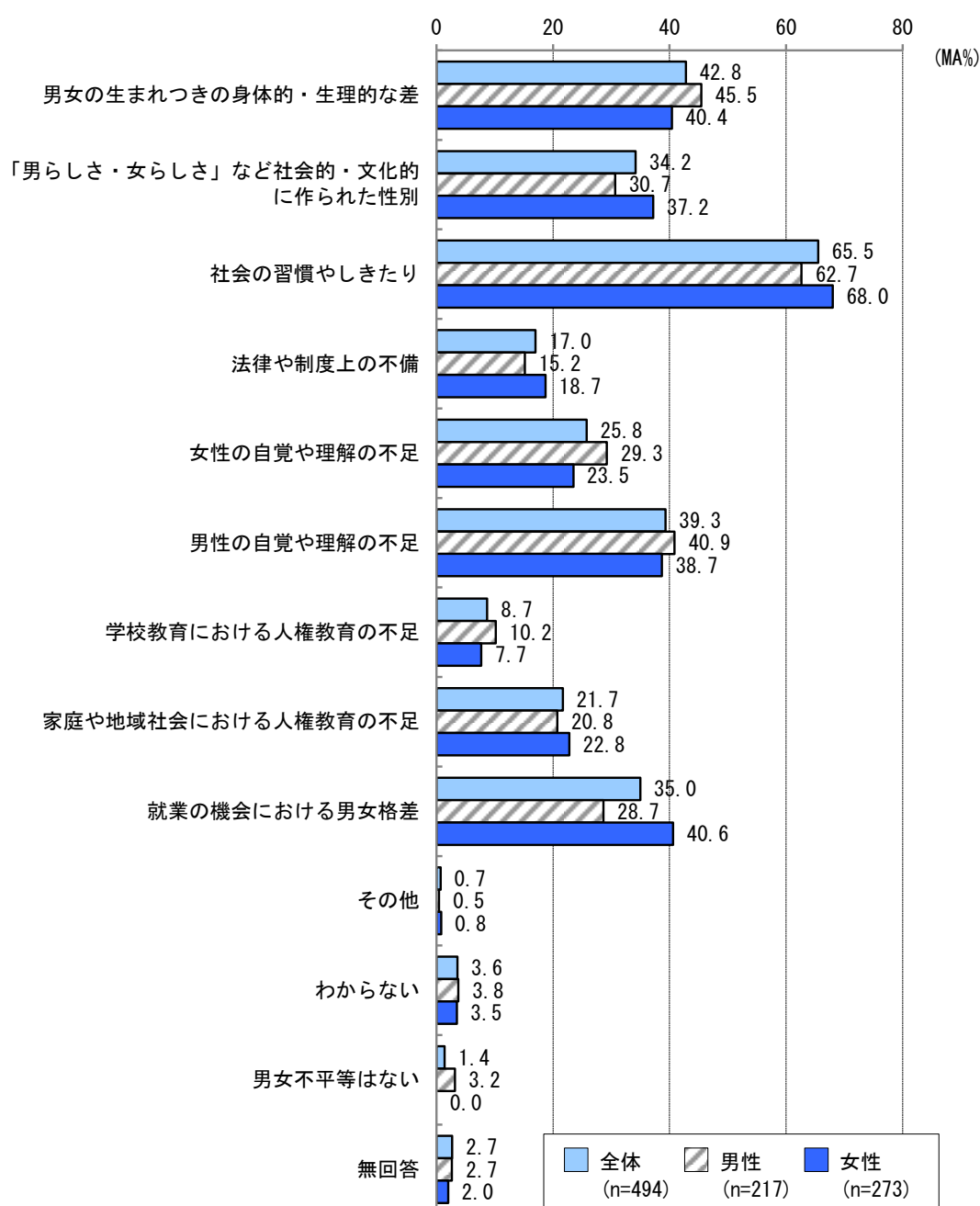


③社会において男女の不平等が生じる原因

男女とも「社会の慣習やしきたり」が6割台で最も多く、次いで男性では「男女の生まれつきの身体的・生理的な差」(45.5%)や「男性の自覚や理解の不足」(40.9%)などが、女性では「就業の機会における男女格差」(40.6%)や「男女の生まれつきの身体的・生理的な差」(40.4%)が多くなっています。「就業の機会における男女格差」については、特に男女間での差が大きく、女性の割合(40.6%)が男性の割合(28.7%)を11.9ポイント上回っています。依然、慣習や古い考え方が男女共同参画を推進する上で最大の壁になっている認識は、男女とも共通です。

問 あなたは、社会において男女の不平等が生じる特に大きな原因は何だと思いますか。

■男女別比較

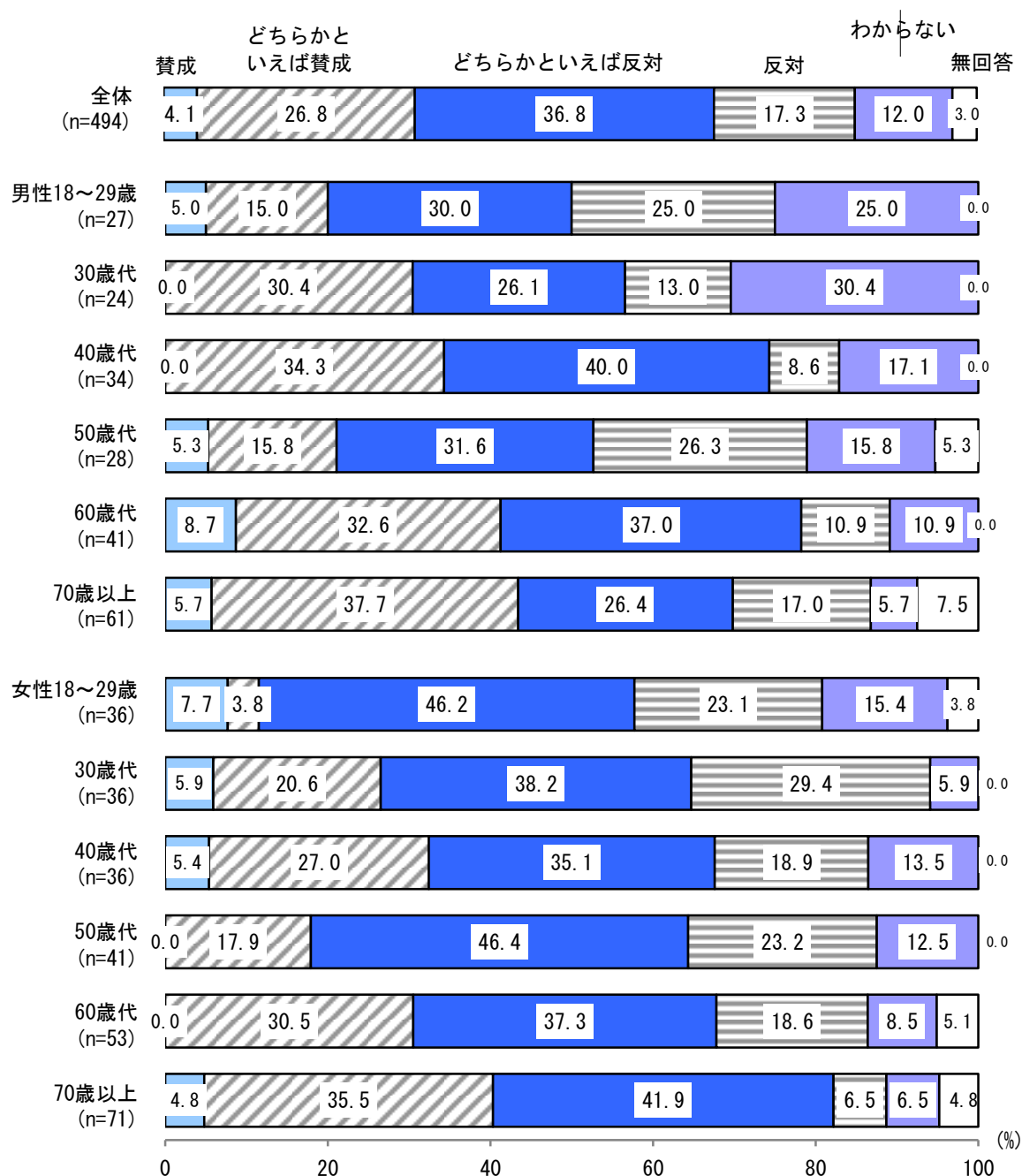


④性別役割分担意識

“反対”の割合は、男女とも50歳代で最も高く、次いで18～29歳の若い世代で高くなっています。一方、“賛成”の割合は、男女とも60歳以上の各年代で高くなっています。

問 「男性は仕事、女性は家庭」という考え方について、あなたはどうお考えですか。

■男女・年代別での比較

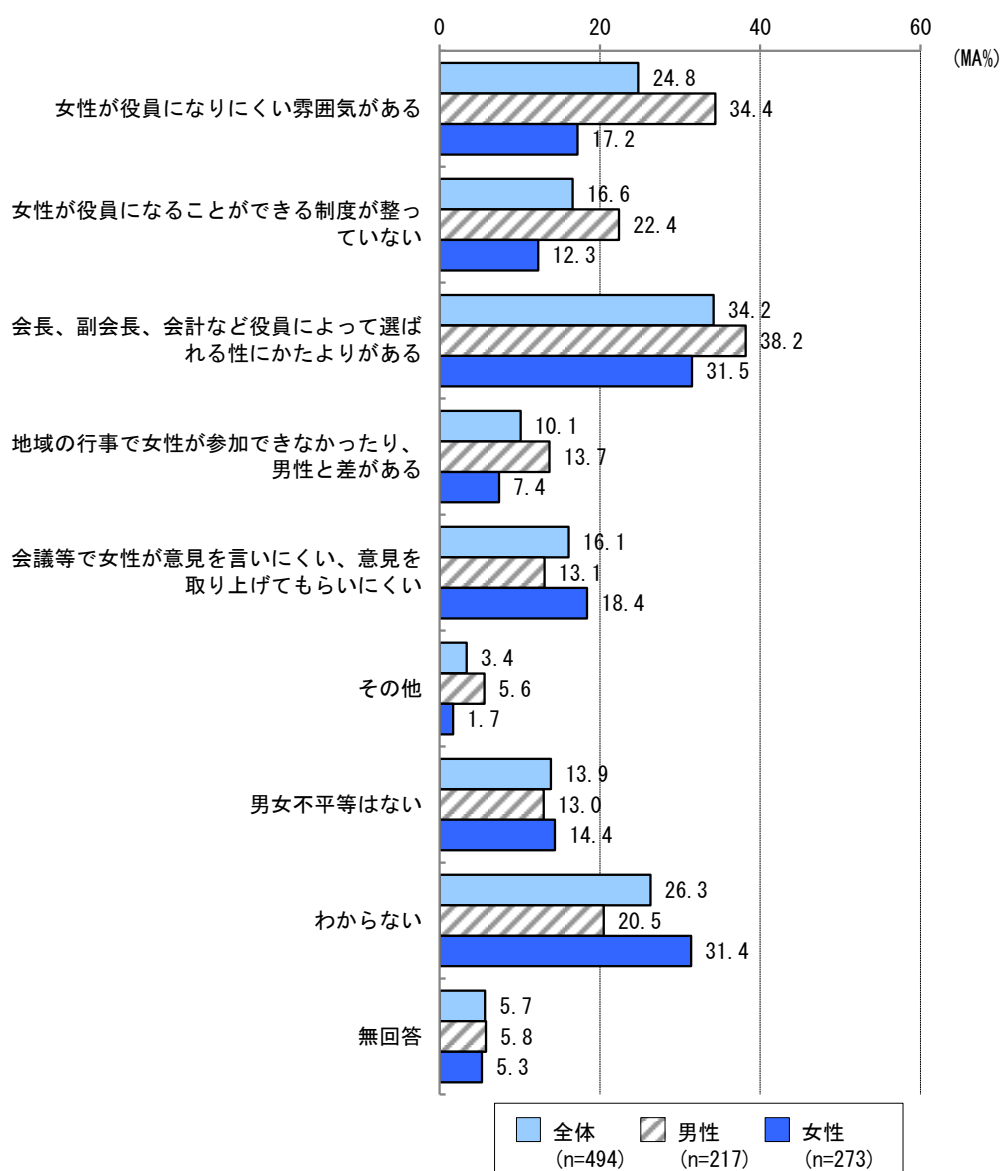


⑤地域での男女不平等

男性では、「会長、副会長、会計など役員によって選ばれる性にかたよりがある」が38.2%で最も多く、これに次いで「女性が役員になりにくい雰囲気がある」の34.4%となっています。一方、女性でも、「会長、副会長、会計など役員によって選ばれる性にかたよりがある」が31.5%で最も多い一方、「わからない」が31.4%となっています。「女性が役員になりにくい雰囲気がある」の割合は、女性に比べ男性のほうが17.2ポイント高くなっています。

問 あなたの住んでいる地域（自治会等）に男女不平等なことはありますか。

■男女別比較



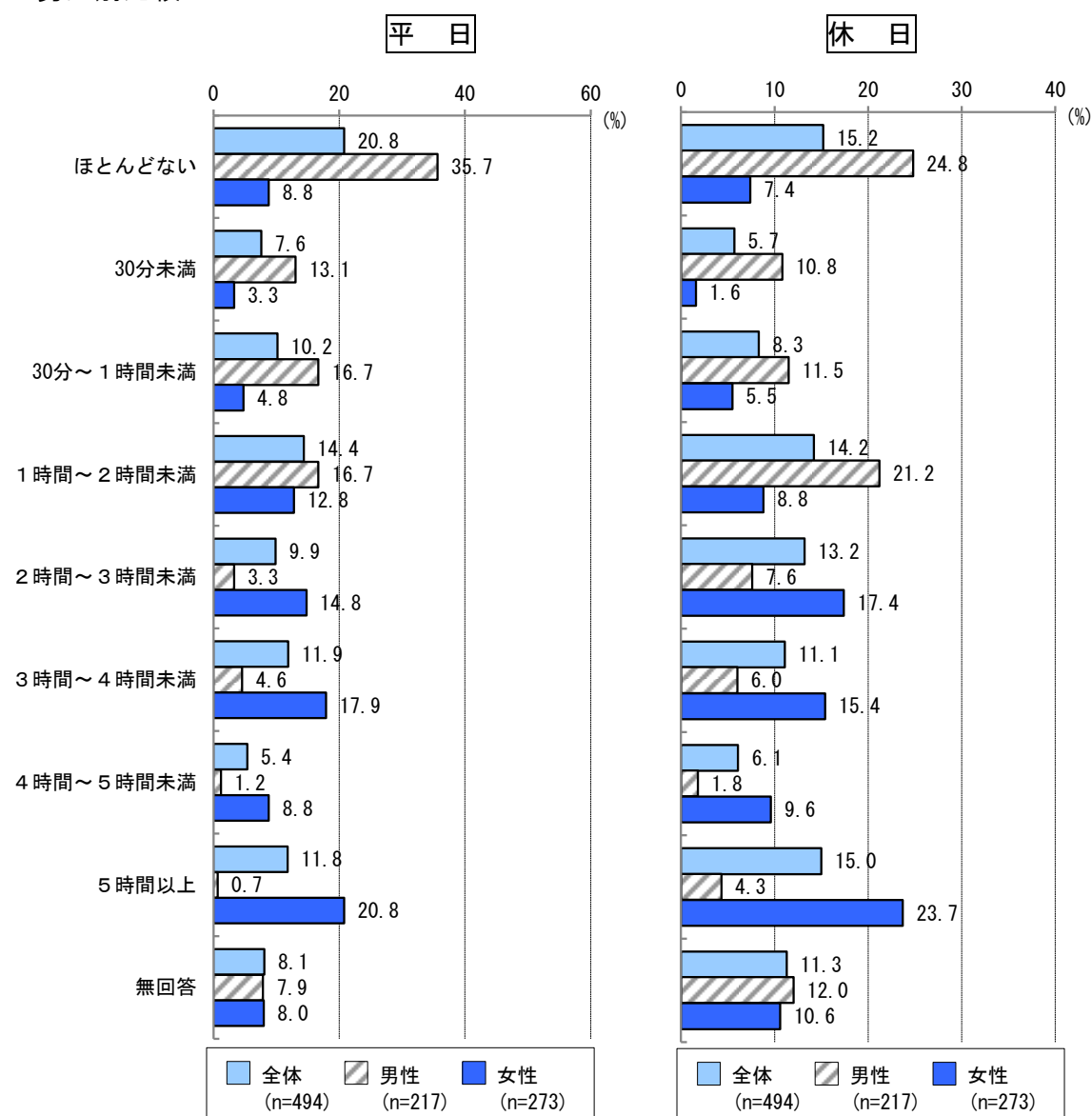
⑥ 1日あたりの家事・育児・介護の時間

平日は、男性の35.7%は「ほとんどない」と回答し、行っても「30分～1時間未満」または「1時間～2時間未満」が多くなっています。一方、女性は「5時間以上」が20.8%で最も多く、次いで「3時間～4時間未満」（17.9%）、「2時間～3時間未満」（14.8%）となっています。

休日は、男性の場合、「ほとんどない」の割合は24.8%で平日に比べ低下し、「1時間～2時間未満」が21.2%と多くなっています。女性は、平日同様、「5時間以上」が23.7%で最も多くなっています。

問 あなたの1日あたりの家事・育児・介護の時間は次のうちどれにあたりますか。

■男女別比較



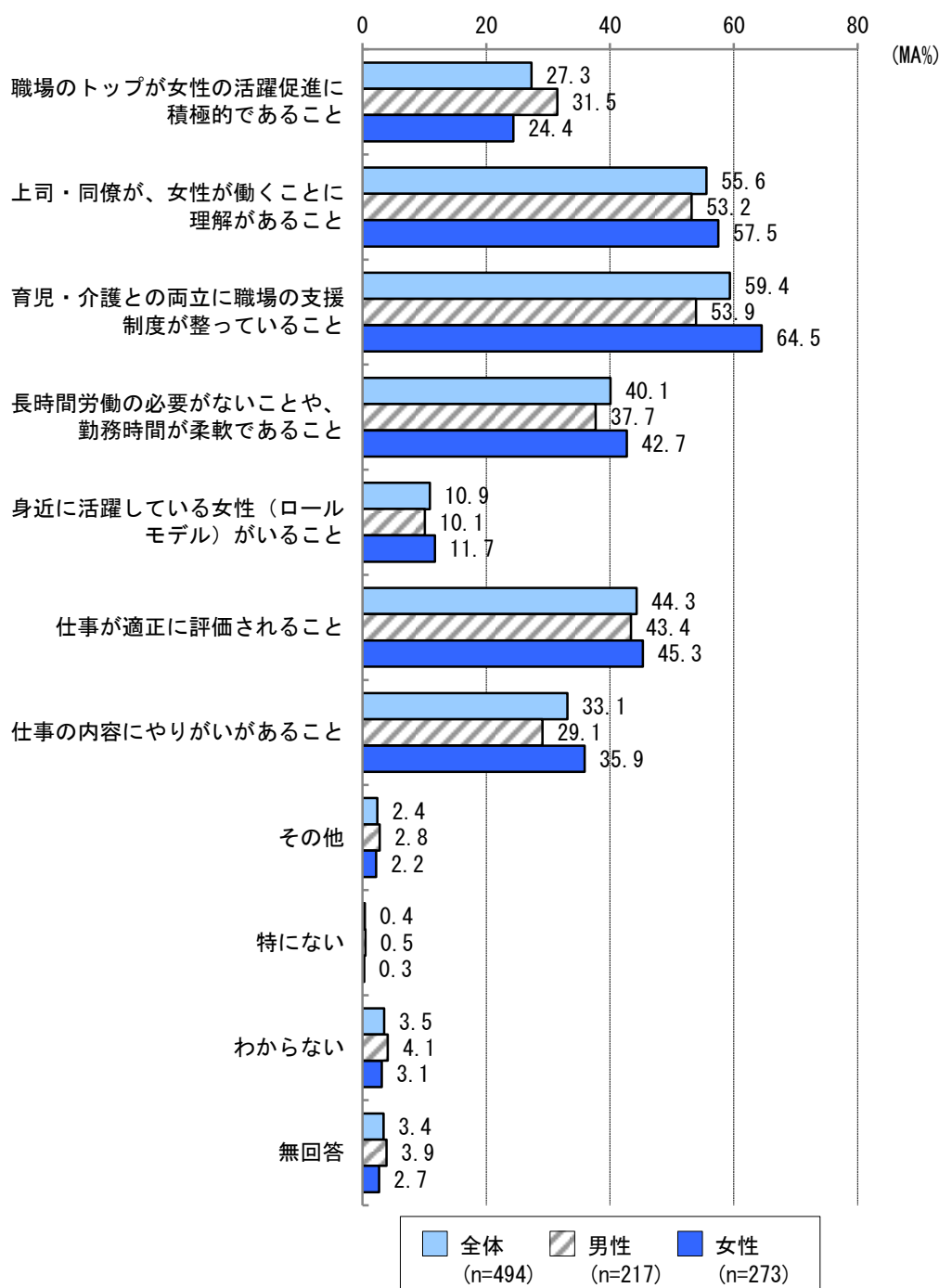
⑦女性が活躍できる仕事・職場環境にするために必要なこと

男性は「育児・介護との両立に職場の支援制度が整っていること」(53.9%)と「上司・同僚が、女性が働くことに理解があること」(53.2%)が多くなっています。

女性は「育児・介護との両立に職場の支援制度が整っていること」(64.5%)が最も多く、次いで「上司・同僚が、女性が働くことに理解があること」(57.5%)が多くなっています。「仕事が適正に評価されること」は男女とも3番目に多くなっています。

問 女性が活躍できる仕事・職場環境にするために、特に必要なものは何だと思いますか。

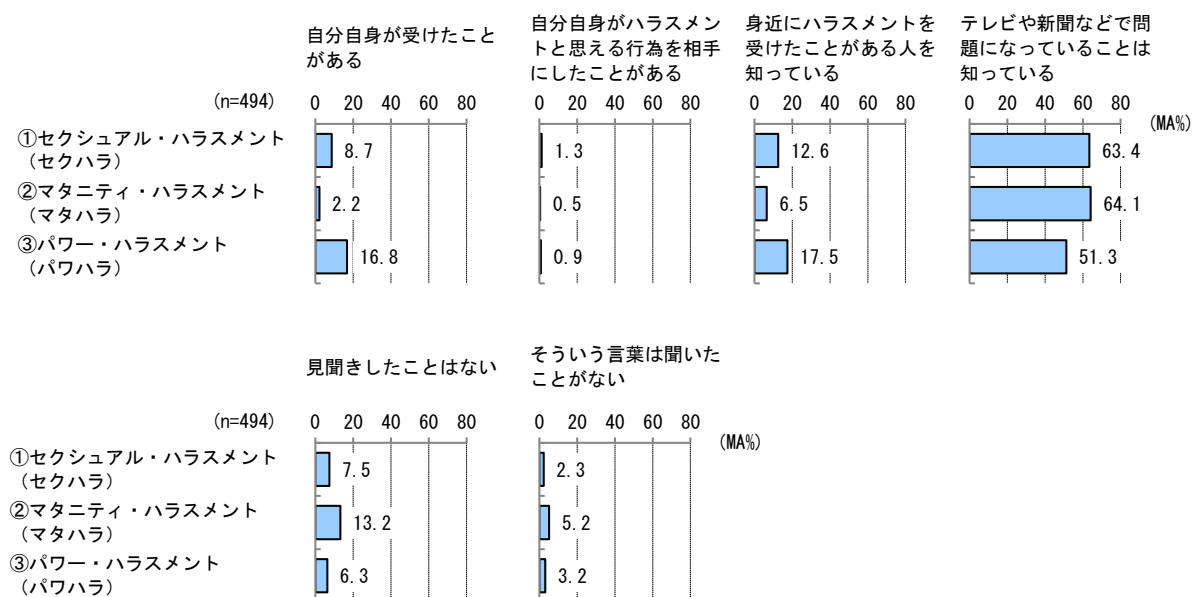
■男女別比較



⑧経験したり見聞きしたりしたことがあるハラスメント

いずれのハラスメントとも「テレビや新聞などで問題になっていることは知っている」が半数以上を占め、最も多くなっています。「自分自身が受けたことがある」または「身近にハラスメントを受けたことがある人を知っている」の各割合が高いハラスメントは「③パワー・ハラスメント」で、それぞれ16.8%、17.5%となっています。

問 さまざまなハラスメント（いやがらせ、いじめ）が問題になっていますが、あなたが経験したり、見聞きしたりしたことがある行為はありますか。



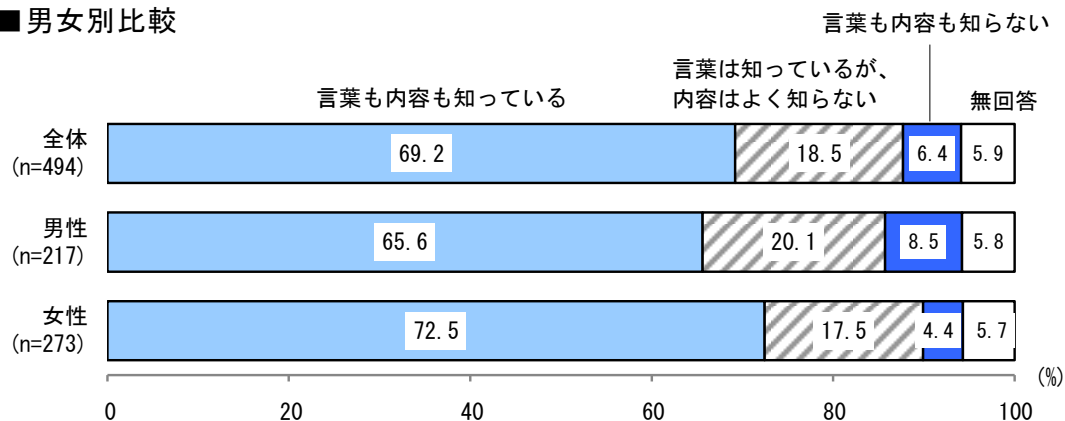
⑨ドメスティック・バイオレンス（DV）の認知状況

「言葉も内容も知っている」が69.2%で最も多く、次いで「言葉は知っているが、内容はよく知らない」が18.5%、「言葉も内容も知らない」が6.4%となっています。

男女とも「言葉も内容も知っている」が半数以上を占め最も多く、男性の割合（65.6%）に比べ女性の割合（72.5%）のほうが高くなっています。

問 あなたは「ドメスティック・バイオレンス（DV）」をどの程度ご存じですか。

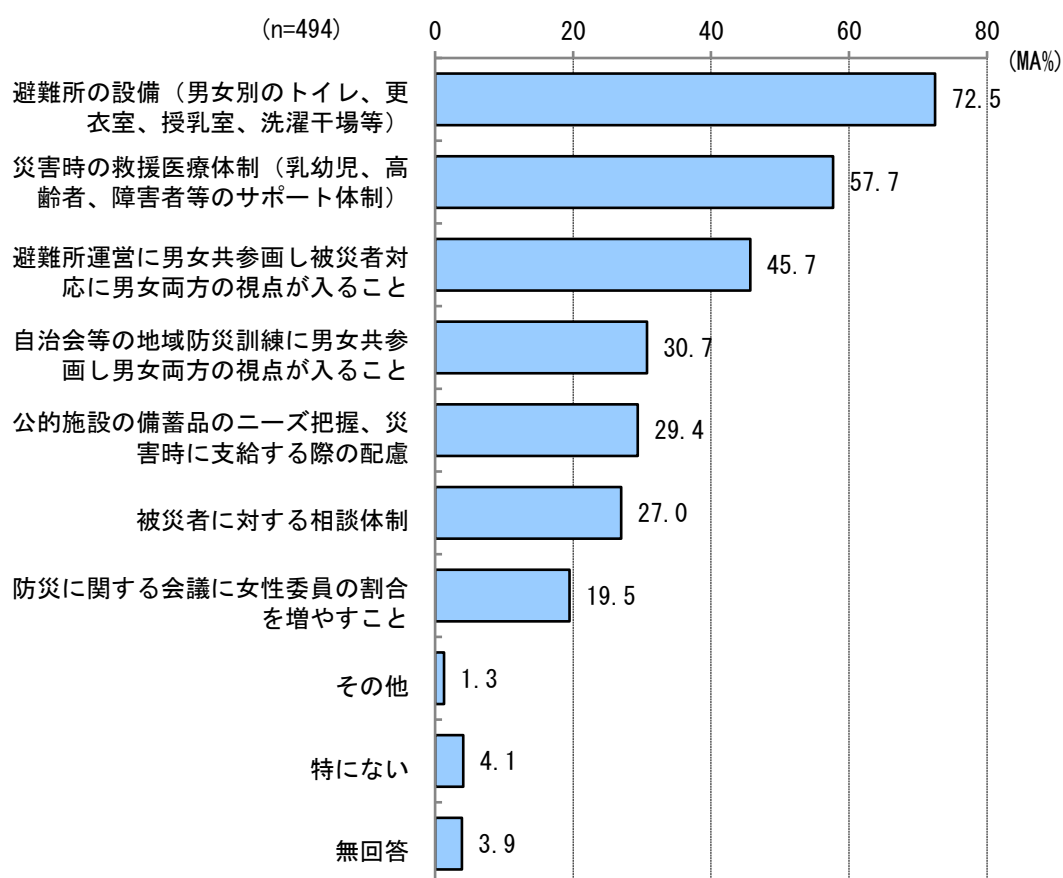
■男女別比較



⑩防災・災害対策において性別に配慮した対応が必要なこと

「避難所の設備（男女別のトイレ、更衣室、授乳室、洗濯干場等）」が72.5%で最も多くなっています。これに次いで「災害時の救援医療体制（乳幼児、高齢者、障害者等のサポート体制）」（57.7%）、「避難所運営に男女共参画し被災者対応に男女両方の視点が入ること」（45.7%）となっています。

問 あなたは、防災・災害対策において、性別に配慮した対応で特に何が必要だと思いますか。



2 丹波市男女共同参画計画等策定委員会設置条例

平成28年3月16日
条例第9号

(設置)

第1条 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項の規定に基づく市町村男女共同参画計画及び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）第6条第2項の規定に基づく市町村女性の職業生活における活躍推進計画を策定するため、丹波市男女共同参画計画等策定委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

(所掌事務)

第2条 委員会は、丹波市男女共同参画計画及び丹波市女性の職業生活における活躍推進計画の策定に関し、市長の諮問に応じて必要な調査と審議を行い、答申するものとする。

(組織)

第3条 委員会は、委員15人以内をもって組織する。

2 委員は、次に掲げる者のうちから、市長が委嘱する。

- (1) 識見を有する者
- (2) 公共的団体から推薦を受けた者
- (3) 公募による市民

(任期)

第4条 委員の任期は、当該諮問に係る所掌事務の終了をもって終わるものとする。

(委員長及び副委員長)

第5条 委員会に委員長及び副委員長を置く。

2 委員長及び副委員長は、委員の互選によりこれを定める。

3 委員長は、会務を総理し、委員会を代表する。

4 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故があるとき又は欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

第6条 委員会の会議（以下「会議」という。）は、委員長が招集し、会議の議長となる。

2 会議は、委員の過半数の出席がなければ、これを開くことができない。

3 会議の議事は、出席委員の過半数で決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

4 議長は、会議において必要と認めるときは、委員以外の者を出席させ、意見を聴き、又は必要な書類の提出及び説明を求めることができる。

(庶務)

第7条 委員会の庶務は、まちづくり部において処理する。

(その他)

第8条 この条例に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、委員長が会議に諮り、これを定める。

附 則

(施行期日)

1 この条例は、平成28年4月1日から施行する。

(有効期限)

2 この条例は、平成30年3月31日限り、その効力を失う。

3 丹波市男女共同参画計画等策定委員会委員名簿

敬称略・五十音順

選出区分	氏 名	団体名等
識見を有する者	北尾真理子	ひょうご仕事と生活センター上席相談員
	◎中里 英樹	甲南大学文学部教授
	中村 衣里	双葉法律事務所弁護士
公共的団体から推薦を受けた者	足立 順子	丹波市社会福祉協議会
	足立 正和	柏原人権擁護委員協議会
	大木 玲子	丹波市商工会
	岡田かよ子	丹波市農村女性組織連絡会
	○北村久美子	生涯学習応援隊SO-SO.39
	古西 純	丹波新聞社
	谷水ゆかり	NPO法人Tプラスファミリーサポート
	前田 文雄	柏原公共職業安定所
	村上 茂	丹波市自治会長会
公募による市民	篠倉 義弘	
	橋本 安彦	
	増南 文子	

◎：委員長 ○：副委員長

4 第3次丹波市男女共同参画計画の策定経過

年月日	会議等	主な内容
2016(平成28)年 8月2日(火)	第1回策定委員会	<ul style="list-style-type: none"> ・委嘱書の交付 ・委員長及び副委員長の選出 ・諮問 ・第3次丹波市男女共同参画計画の策定について ・丹波市における男女共同参画推進状況の報告 ・男女共同参画に関する市民意識調査の実施について
10月4日(火)～ 10月21日(金)	市民意識調査の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・市民1,000人に対し、郵送によりアンケート調査票を配布・回収
12月15日(木)	第2回策定委員会	<ul style="list-style-type: none"> ・丹波市男女共同参画市民意識調査の結果について ・計画骨子案について
2017(平成29)年 2月23日(木)	第3回策定委員会	<ul style="list-style-type: none"> ・丹波市男女共同参画市民意識調査結果の概要について ・計画骨子案について
5月8日(月)	第4回策定委員会	<ul style="list-style-type: none"> ・計画骨子案について ・計画素案について
7月10日(月)	第5回策定委員会	<ul style="list-style-type: none"> ・計画素案について
8月30日(水)	第6回策定委員会	<ul style="list-style-type: none"> ・計画素案について
10月24日(火)	第7回策定委員会	<ul style="list-style-type: none"> ・計画素案について
11月20日(月)～ 12月19日(火)	パブリックコメント (意見公募)の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・第3次丹波市男女共同参画計画(案)に対する市民からの意見等の募集
2018(平成30)年 1月31日(水)	第8回策定委員会	<ul style="list-style-type: none"> ・パブリックコメントの結果及び回答(案)について ・第3次丹波市男女共同参画計画(最終案)について
2月14日(水)	答申	

5 用語説明

【あ行】

用 語	説 明
育児・介護休業法	<p>正式名称は、「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」。育児又は家族の介護を行う労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるよう支援することによって、その福祉を増進するとともに、経済及び社会の発展に資することを目的としています。</p> <p>育児・介護を理由とする離職を防止し、仕事と家庭が両立しやすい就業環境の整備等をさらに進めていくため、改正法が2017（平成29）年1月1日から施行されています。</p>
M字カーブ	<p>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、その形がアルファベットのMのようになることをいいます。</p> <p>多くの女性が結婚・出産期に当たる年代に一旦仕事を辞め、育児が落ち着いた時期に再び仕事を始めるという特徴を表しています。</p>

【か行】

用 語	説 明
くるみん／くるみん認定企業	<p>「くるみん」は、次世代育成支援対策推進法に基づく認定制度のこと。子育て支援などへ積極的に取り組む企業が、「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けることができます。</p>
健康センターミルネ	<p>診療所、健診センター、訪問看護、健康増進、母子保健、地域包括支援等の機能を備え、地域包括ケアシステムの中核的な役割や地域医療を担う人材の育成など、県立丹波医療センター（仮称）と連携して保健、医療、福祉、介護を担う施設のこと。2019年度上期に開設予定。</p>
健康たんば21	<p>健康増進法に基づく市町村健康増進計画及び「母子保健計画の策定について」に基づく母子保健計画にあたるもので、国の「21世紀における国民健康づくり運動（健康日本21（第2次））」及び「健やか親子21」等を踏まえ、市における健康づくりの方向や取組を示した計画のこと。2016（平成28）年3月に第2次計画を策定</p>
子育て世代包括支援センター	<p>地域の特性に応じた妊娠期から子育て期にわたるまでの様々なニーズに対して切れ目ない支援を提供するワンストップサービス拠点として、妊産婦及び乳幼児の健康の保持及び増進に関する包括的な支援を行います。2018（平成30）年4月に開設</p>
固定的（な）性別役割分担意識	<p>一般的に「男は仕事、女は家庭」など、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。</p>

【さ行】

用 語	説 明
次世代育成支援対策推進法	少子化対策の一環として、2003（平成15）年に成立した法律のこと。次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成される社会の環境整備を行うことを目的とし、国や地方公共団体での取組だけではなく、従業員101人以上を雇用する企業に対し、子育て支援の行動計画策定を義務付けています。
女性活躍推進法	正式名称は「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」。働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会の実現を目的とし、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業選択に資する情報の公表が事業主（国や地方公共団体、民間企業等）に義務付けられています。
すべての女性が輝く政策パッケージ	女性の社会進出や活躍を後押しするため、女性の多様な生き方を、(1)子育て・介護、(2)働き方、(3)起業、(4)健康・安定的な生活、(5)安全・安心な暮らし、(6)情報共有の6つに分け、進めるべき35の施策を示しました。育児や再就職を後押しする施策や、男性の意識改革の必要性が盛り込まれています。
性的マイノリティ	多くは同性愛や性別に違和感を覚える人のことを指します。「人は異性を愛するのが当然だ」、「持って生まれた性別に合わせた生き方をしていくことが当然だ」としている社会からみて“少数者”という意味で、同性愛者・両性愛者・性同一性障害者などが挙げられます。

【た行】

用 語	説 明
たんば職員チャレンジ・プログラム	女性職員及び男女共同参画に関心のある男性職員を対象に、①市政運営に女性の視点を反映させる。②女性による庁内ネットワークを形成する。③女性がいきいきとした職場モデルを示す。を目的に、女性職員にとっての公務員としての仕事の意義を考え、行政職員として必要とされる知識やスキルを高めるとともに、難しい職場環境の中でも互いに励ましあい応援しあう庁内ネットワークを創造するための研修プログラムのこと。

用 語	説 明
第４次男女共同参画基本計画	男女共同参画社会基本法に基づき、男女共同参画社会の形成に向けた施策の総合的かつ計画的推進を図るため、2015(平成27)年度末までの「基本的な考え方」並びに2020年度末までを見通した「施策の基本的方向」及び「具体的な取組」を定めた計画で2015(平成27)年12月25日に閣議決定されました。
男女共同参画社会基本法	男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的として、1999年（平成11）年に制定された法律のこと。男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、国・地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めています。
男性中心型労働慣行	年功的な処遇の下、長時間勤務や転勤が当然とされている男性中心の働き方等を前提とする労働慣行のこと。
地域包括支援センター	高齢者が住み慣れた地域で、安心してその人らしい生活を継続することができるように、高齢者の生活を支える役割を果たす総合相談機関のこと。地域包括支援センターでは、介護予防サービスの相談など高齢者に関する様々な相談を受け、必要なサービスにつないだり、権利擁護や高齢者虐待の防止などの取組を行っています。
テレワーク	インターネットなどの情報通信技術を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方のこと。

【な行】

用 語	説 明
日本再興戦略	2013（平成25）年6月に閣議決定された成長戦略のことで、製造業の国際競争力強化や高付加価値サービス産業の創出による産業基盤の強化、医療・エネルギーなど戦略分野の市場創造、国際経済連携の推進や海外市場の獲得などを掲げています。

【は行】

用 語	説 明
配偶者等からの暴力 （ドメスティック・バイオレンス（ＤＶ））	配偶者や恋人など親密な関係にある、又はあった者から振るわれる暴力（身体的暴力だけでなく、心理的暴力、経済的暴力、性的暴力も含む）のこと。
配偶者暴力相談支援センター	配偶者からの暴力の防止や被害者の保護を図るため、相談や相談機関の紹介をはじめ、カウンセリング、被害者や同伴者の緊急時における安全の確保及び一時保護、自立して生活することを促進するための情報提供その他の援助などを行うところ。

用 語	説 明
ハラスメント	一般的に人を困らせたり嫌がらせたりする行為をいいます。相手が不快に思い、相手が自身の尊厳を傷つけられたと感じるような性的嫌がらせ＝「セクシュアル・ハラスメント」（セクハラ）、職場で職務上の地位など職場内の優位性を背景に、業務の範囲を超えた肉体的、精神的苦痛を与える行為＝「パワー・ハラスメント」（パワハラ）、言葉や態度で相手を精神的に傷つけて、相手を不安にさせたり、追いこんだりするといった精神的な暴力、嫌がらせ＝「モラル・ハラスメント」（モラハラ）、働く女性が妊娠・出産をきっかけに職場で精神的・肉体的な嫌がらせを受けたり、妊娠・出産を理由とした解雇や雇い止めで不利益を被ったりするなどの不当な扱いを行う行為＝「マタニティー・ハラスメント」（マタハラ）などが挙げられます。
フレックスタイム制度	出社時間や退社時間の固定されている勤務形態ではなく、労働者自身が出社時間と退社時間を決めることができる制度のこと。
ポジティブ・アクション（積極的改善措置）	男女が、対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会に係る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。

【ま行】

用 語	説 明
モチベーション	人が行動を起こすときの原因、すなわち動機を意味します。組織の中では仕事への意欲を指し、意欲を持つことや引きだすことを動機づけと呼んでいます。

【ら行】

用 語	説 明
労働力率	就業者数と完全失業者数とを合わせた労働力人口が15歳以上の人口に占める割合のこと。
ロールモデル	スキルや具体的な行動を学んだり模倣したりする対象となる人材のこと。

6 男女共同参画社会基本法

平成11年法律第78号

目次

前文

第1章 総則（第1条―第12条）

第2章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策（第13条―第20条）

第3章 男女共同参画会議（第21条―第28条）

附則

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、男女平等の実現に向けた様々な取組が、国際社会における取組とも連動しつつ、着実に進められてきたが、なお一層の努力が必要とされている。

一方、少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化等我が国の社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で、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は、緊要な課題となっている。

このような状況にかんがみ、男女共同参画社会の実現を21世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。

ここに、男女共同参画社会の形成についての基本理念を明らかにしてその方向を示し、将来に向かって国、地方公共団体及び国民の男女共同参画社会の形成に関する取組を総合的かつ計画的に推進するため、この法律を制定する。

第1章 総則

（目的）

第1条 この法律は、男女の人権が尊重され、かつ、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することの緊要性にかんがみ、男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成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 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 男女共同参画社会の形成 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野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、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。
- (2) 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る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、当該機会を積極的に提供することをいう。

（男女の人権の尊重）

第3条 男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として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を旨として、行われなければならない。

（社会における制度又は慣行についての配慮）

第4条 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、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選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。

（政策等の立案及び決定への共同参画）

第5条 男女共同参画社会の形成は、男女が、社会の対等な構成員として、国若しくは地方公共団体における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。

（家庭生活における活動と他の活動の両立）

第6条 男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、

家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない。

（国際的協調）

第7条 男女共同参画社会の形成の促進が国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ、男女共同参画社会の形成は、国際的協調の下に行われなければならない。

（国の責務）

第8条 国は、第3条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

（地方公共団体の責務）

第9条 地方公共団体は、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関し、国の施策に準じた施策及びその他のその地方公共団体の区域の特性に応じた施策を策定し、及び実施する責務を有する。

（国民の責務）

第10条 国民は、職域、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成に寄与するように努めなければならない。

（法制上の措置等）

第11条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を実施するため必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講じなければならない。

（年次報告等）

第12条 政府は、毎年、国会に、男女共同参画社会の形成の状況及び政府が講じた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報告を提出しなければならない。

2 政府は、毎年、前項の報告に係る男女共同参画社会の形成の状況を考慮して講じようとする男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を明らかにした文書を作成し、これを国会に提出しなければならない。

第2章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

（男女共同参画基本計画）

第13条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画（以下「男女共同参画基本計画」という。）を定めなければならない。

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

（1） 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

（2） 前号に掲げるもののほか、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

3 内閣総理大臣は、男女共同参画会議の意見を聴いて、男女共同参画基本計画の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、男女共同参画基本計画を公表しなければならない。

5 前2項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

（都道府県男女共同参画計画等）

第14条 都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、当該都道府県の区域におけ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「都道府県男女共同参画計画」という。）を定めなければならない。

2 都道府県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） 都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

（2） 前号に掲げるもののほか、都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

3 市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域におけ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「市町村男女共同参画計画」という。）を定めるように努めなければならない。

4 都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

(施策の策定等に当たっての配慮)

第15条 国及び地方公共団体は、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を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画社会の形成に配慮しなければならない。

(国民の理解を深めるための措置)

第16条 国及び地方公共団体は、広報活動等を通じて、基本理念に関する国民の理解を深めるよう適切な措置を講じなければならない。

(苦情の処理等)

第17条 国は、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する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の苦情の処理のために必要な措置及び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を阻害する要因によって人権が侵害された場合における被害者の救済を図るために必要な措置を講じなければならない。

(調査研究)

第18条 国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究その他の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定に必要な調査研究を推進するように努めるものとする。

(国際的協調のための措置)

第19条 国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交換その他男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるように努めるものとする。

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

第20条 国は、地方公共団体が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策及び民間の団体が男女共同参画社会の形成の促進に関して行う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ずるように努めるものとする。

第3章 男女共同参画会議

(設置)

第21条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

(所掌事務)

第22条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

- (1) 男女共同参画基本計画に関し、第13条第3項に規定する事項を処理すること。
- (2) 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。
- (3) 前2号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。
- (4) 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

(組織)

第23条 会議は、議長及び議員24人以内をもって組織する。

(議長)

第24条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第25条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

- (1) 内閣官房長官以外の国務大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者
- (2) 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者
- 2 前項第2号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の10分の5未満であってはならない。
- 3 第1項第2号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の10分の4未満であってはならない。
- 4 第1項第2号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

第26条 前条第1項第2号の議員の任期は、2年とする。ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 前条第1項第2号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

第27条 会議は、その所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、監視又は調査に必要な資料その他の資料の提出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求めることができる。

2 会議は、その所掌事務を遂行するために特に必要があると認めるときは、前項に規定する者以外の者に対しても、必要な協力を依頼することができる。

(政令への委任)

第28条 この章に定めるもののほか、会議の組織及び議員その他の職員その他会議に関し必要な事項は、政令で定める。

附 則 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第2条 男女共同参画審議会設置法（平成9年法律第7号）は、廃止する。

(経過措置)

第3条 前条の規定による廃止前の男女共同参画審議会設置法（以下「旧審議会設置法」という。）第1条の規定により置かれた男女共同参画審議会は、第21条第1項の規定により置かれた審議会となり、同一性をもって存続するものとする。

2 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第4条第1項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員である者は、この法律の施行の日に、第23条第1項の規定により、審議会の委員として任命されたものとみなす。この場合において、その任命されたものとみなされる者の任期は、同条第2項の規定にかかわらず、同日における旧審議会設置法第4条第2項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員としての任期の残任期間と同一の期間とする。

3 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第5条第1項の規定により定められた男女共同参画審議会の会長である者又は同条第3項の規定により指名された委員である者は、それぞれ、この法律の施行の日に、第24条第1項の規定により審議会の会長として定められ、又は同条第3項の規定により審議会の会長の職務を代理する委員として指名されたものとみなす。

附 則 （平成11年7月16日法律第102号） 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律（平成11年法律第88号）の施行の日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

(1) 略

(2) 附則第10条第1項及び第5項、第14条第3項、第23条、第28条並びに第30条の規定 公布の日

(委員等の任期に関する経過措置)

第28条 この法律の施行の日の前日において次に掲げる従前の審議会その他の機関の会長、委員その他の職員である者（任期の定めのない者を除く。）の任期は、当該会長、委員その他の職員の任期を定めたそれぞれの法律の規定にかかわらず、その日に満了する。

(1)から(10)まで 略

(11) 男女共同参画審議会

(別に定める経過措置)

第30条 第2条から前条までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要となる経過措置は、別に法律で定める。

附 則 （平成11年12月22日法律第160号） 抄

(施行期日)

第1条 この法律（第2条及び第3条を除く。）は、平成13年1月6日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。 後略

7 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

目次

- 第1章 総則（第1条—第4条）
- 第2章 基本方針等（第5条・第6条）
- 第3章 事業主行動計画等
 - 第1節 事業主行動計画策定指針（第7条）
 - 第2節 一般事業主行動計画（第8条—第14条）
 - 第3節 特定事業主行動計画（第15条）
 - 第4節 女性の職業選択に資する情報の公表（第16条・第17条）
- 第4章 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（第18条—第25条）
- 第5章 雑則（第26条—第28条）
- 第6章 罰則（第29条—第34条）
- 附則

第1章 総則

（目的）

第1条 この法律は、近年、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がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、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等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

（基本原則）

第2条 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、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に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。

2 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活を営む女性が結婚、妊娠、出産、育児、介護その他の家庭生活に関する事由によりやむを得ず退職することが多いことその他の家庭生活に関する事由が職業生活に与える影響を踏まえ、家族を構成する男女が、男女の別を問わず、相互の協力と社会の支援の下に、育児、介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たしつつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行われなければならない。

3 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきものであることに留意されなければならない。

（国及び地方公共団体の責務）

第3条 国及び地方公共団体は、前条に定める女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則（次条及び第5条第1項において「基本原則」という。）にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施しなければならない。

（事業主の責務）

第4条 事業主は、基本原則にのっとり、その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の積極的な提供、雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備その他の女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を自ら実施するよう努めるとともに、国又

は地方公共団体が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に協力しなければならない。

第2章 基本方針等

(基本方針)

第5条 政府は、基本原則にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を総合的かつ一体的に実施するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（以下「基本方針」という。）を定めなければならない。

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- (1) 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向
- (2) 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項
- (3) 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項
 - イ 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に関する事項
 - ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項
 - ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項
- (4) 前3号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項

3 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。

5 前2項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

第6条 都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道府県の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（以下この条において「都道府県推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。

- 2 市町村は、基本方針（都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都道府県推進計画）を勘案して、当該市町村の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（次項において「市町村推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。
- 3 都道府県又は市町村は、都道府県推進計画又は市町村推進計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第3章 事業主行動計画等

第1節 事業主行動計画策定指針

第7条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第1項に規定する一般事業主行動計画及び第15条第1項に規定する特定事業主行動計画（次項において「事業主行動計画」と総称する。）の策定に関する指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を定めなければならない。

2 事業主行動計画策定指針においては、次に掲げる事項につき、事業主行動計画の指針となるべきものを定めるものとする。

- (1) 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
- (2) 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項
- (3) その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項

3 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主行動計画策定指針を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第2節 一般事業主行動計画

(一般事業主行動計画の策定等)

第8条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が300人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- (1) 計画期間

- (2) 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
- (3) 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期
- 3 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第2号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。
- 4 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。
- 6 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。
- 7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が300人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。
- 8 第3項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第4項から第6項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

(基準に適合する一般事業主の認定)

第9条 厚生労働大臣は、前条第1項又は第7項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該取組の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(認定一般事業主の表示等)

- 第10条 前条の認定を受けた一般事業主（次条及び第20条第1項において「認定一般事業主」という。）は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの（次項において「商品等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。
- 2 何人も、前項の規定による場合を除くほか、商品等に同項の表示又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。

(認定の取消し)

- 第11条 厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第9条の認定を取り消すことができる。
- (1) 第9条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- (2) この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- (3) 不正の手段により第9条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

- 第12条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主（一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が300人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。）が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法（昭和22年法律第141号）第36条第1項及び第3項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。
- 2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であって厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。）のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであって、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをい

う。

- 3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなったと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。
- 4 承認中小事業主団体は、第1項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。
- 5 職業安定法第37条第2項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第5条の3第1項及び第4項、第5条の4、第39条、第41条第2項、第42条第1項、第42条の2、第48条の3第1項、第48条の4、第50条第1項及び第2項並びに第51条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第40条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第50条第3項及び第4項の規定はこの項において準用する同条第2項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第37条第2項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第12条第4項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第41条第2項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。
- 6 職業安定法第36条第2項及び第42条の3の規定の適用については、同法第36条第2項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第42条の3中「第39条に規定する募集受託者」とあるのは「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）第12条第4項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。
- 7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第2項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

第13条 公共職業安定所は、前条第4項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。

（一般事業主に対する国の援助）

第14条 国は、第8条第1項若しくは第7項の規定により一般事業主行動計画を策定しようとする一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、労働者への周知若しくは公表又は一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように相談その他の援助の実施に努めるものとする。

第3節 特定事業主行動計画

第15条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。

- 2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
 - (1) 計画期間
 - (2) 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
 - (3) 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期
- 3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第2号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。
- 4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
- 6 特定事業主は、毎年少なくとも1回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。

- 7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

第4節 女性の職業選択に資する情報の公表

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第16条 第8条第1項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならない。

- 2 第8条第7項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表するよう努めなければならない。

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第17条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならない。

第4章 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

(職業指導等の措置等)

第18条 国は、女性の職業生活における活躍を推進するため、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

- 2 地方公共団体は、女性の職業生活における活躍を推進するため、前項の措置と相まって、職業生活を営み、又は営もうとする女性及びその家族その他の関係者からの相談に応じ、関係機関の紹介その他の情報の提供、助言その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。
- 3 地方公共団体は、前項に規定する業務に係る事務の一部を、その事務を適切に実施することができるものとして内閣府令で定める基準に適合する者に委託することができる。
- 4 前項の規定による委託に係る事務に従事する者又は当該事務に従事していた者は、正当な理由なく、当該事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(財政上の措置等)

第19条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する地方公共団体の施策を支援するために必要な財政上の措置その他の措置を講ずるよう努めるものとする。

(国等からの受注機会の増大)

第20条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等（沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。）の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主（次項において「認定一般事業主等」という。）の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

- 2 地方公共団体は、国の施策に準じて、認定一般事業主等の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するように努めるものとする。

(啓発活動)

第21条 国及び地方公共団体は、女性の職業生活における活躍の推進について、国民の関心と理解を深め、かつ、その協力を得るとともに、必要な啓発活動を行うものとする。

(情報の収集、整理及び提供)

第22条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に資するよう、国内外における女性の職業生活における活躍の状況及び当該取組に関する情報の収集、整理及び提供を行うものとする。

(協議会)

第23条 当該地方公共団体の区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する事務及び事業を行う国及び地方公共団体の機関（以下この条において「関係機関」という。）は、第18条第1項の規定により国が講ずる措置及び同条第2項の規定により地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することにより、当該区域において女性の職業生活に

おける活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会（以下「協議会」という。）を組織することができる。

- 2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第18条第3項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。
- 3 協議会を組織する関係機関は、必要があると認めるときは、協議会に次に掲げる者を構成員として加えることができる。
 - (1) 一般事業主の団体又はその連合団体
 - (2) 学識経験者
 - (3) その他当該関係機関が必要と認める者
- 4 協議会は、関係機関及び前2項の構成員（以下この項において「関係機関等」という。）が相互の連絡を図ることにより、女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものとする。
- 5 協議会が組織されたときは、当該地方公共団体は、内閣府令で定めるところにより、その旨を公表しなければならない。

（秘密保持義務）

第24条 協議会の事務に従事する者又は協議会の事務に従事していた者は、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

（協議会の定める事項）

第25条 前2条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

第5章 雑則

（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）

第26条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第8条第1項に規定する一般事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

（権限の委任）

第27条 第8条から第12条まで及び前条に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

（政令への委任）

第28条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のため必要な事項は、政令で定める。

第6章 罰則

第29条 第12条第5項において準用する職業安定法第41条第2項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、1年以下の懲役又は100万円以下の罰金に処する。

第30条 次の各号のいずれかに該当する者は、1年以下の懲役又は50万円以下の罰金に処する。

- (1) 第18条第4項の規定に違反した者
- (2) 第24条の規定に違反した者

第31条 次の各号のいずれかに該当する者は、6月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処する。

- (1) 第12条第4項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者
- (2) 第12条第5項において準用する職業安定法第37条第2項の規定による指示に従わなかった者
- (3) 第12条第5項において準用する職業安定法第39条又は第40条の規定に違反した者

第32条 次の各号のいずれかに該当する者は、30万円以下の罰金に処する。

- (1) 第10条第2項の規定に違反した者
- (2) 第12条第5項において準用する職業安定法第50条第1項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
- (3) 第12条第5項において準用する職業安定法第50条第2項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者
- (4) 第12条第5項において準用する職業安定法第51条第1項の規定に違反して秘密を漏らした者

第33条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第29条、第31条又は前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

第34条 第26条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に処する。

附 則 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第3章（第7条を除く。）、第5章（第28条を除く。）及び第6章（第30条を除く。）の規定並びに附則第5条の規定は、平成28年4月1日から施行する。

(この法律の失効)

第2条 この法律は、平成38年3月31日限り、その効力を失う。

- 2 第18条第3項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第4項の規定（同項に係る罰則を含む。）は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。
- 3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第24条の規定（同条に係る罰則を含む。）は、第1項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。
- 4 この法律の失効前にした行為に対する罰則の適用については、この法律は、第1項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

(政令への委任)

第3条 前条第2項から第4項までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

(検討)

第4条 政府は、この法律の施行後3年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

第3次丹波市男女共同参画計画

丹（まごころ）の里ハーモニープラン

発行：丹波市まちづくり部人権啓発センター

〒669-3692 丹波市氷上町成松字甲賀1番地

TEL：0795-82-0242

FAX：0795-82-4370

<http://www.city.tamba.lg.jp>