

総務文教常任委員会資料

令和5年12月4日

市民協働部人権協働課

第4次加東市男女共同参画プラン（案）

令和5年12月

加東市

目次

第1章 計画策定にあたって	1
1. 計画策定の趣旨	1
2. 計画策定の背景	2
(1) 世界の取組	2
(2) 国の取組	3
(3) 兵庫県の取組	4
(4) 加東市の取組	4
3. 計画の位置づけ	5
4. 計画の期間	5
 第2章 加東市の男女共同参画に関する現状	6
1. 加東市の男女共同参画の現状	6
(1) 人口の推移	6
(2) 世帯の推移	8
(3) 未婚率の推移	8
(4) 就労状況の推移	10
(5) 公職での女性の活躍と登用状況	13
(6) DV・児童に対する暴力の状況	14
(7) 健康支援の状況	14
2. 市民アンケートからみた加東市の現状	15
(1) アンケートの実施概要	15
(2) アンケートの主な概要	16
3. 第3次加東市男女共同参画プランの取組	29
 第3章 計画の基本的な考え方	44
1. 基本理念	44
2. 基本目標	44
3. 施策体系	46

第4章 計画の内容	48
基本目標Ⅰ 男女共同参画社会実現のための基盤づくり	48
基本課題1 男女共同参画推進のための意識啓発	48
基本課題2 家庭や地域、保育・教育の場での教育の充実	51
基本課題3 相談・情報提供の充実	54
基本目標Ⅱ あらゆる分野における男女共同参画	55
基本課題1 政策・方針決定過程への女性の参画	55
基本課題2 男性の家庭生活・地域活動への参画の促進	57
基本課題3 雇用分野、農業・自営業等の分野における男女共同参画	59
基本課題4 地域生活における男女共同参画の推進	61
基本課題5 ワーク・ライフ・バランスの推進	63
基本目標Ⅲ お互いを尊重し合い、安心して暮らせる地域づくり	64
基本課題1 すべての市民の生涯にわたる健康支援	64
基本課題2 あらゆる暴力の根絶	66
基本課題3 安心して子育てができる環境の整備・充実	69
基本課題4 すべての人が安心して暮らせる環境の整備・充実	71
基本目標Ⅳ 男女共同参画社会の実現に向けた推進体制の整備	74
基本課題1 男女共同参画推進に向けた体制・連携の強化	74
参考資料	76
1. 関連法令	76
男女共同参画社会基本法	76
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	81
政治分野における男女共同参画の推進に関する法律	91
2. 加東市男女共同参画プラン策定委員会設置要綱	93
3. 加東市男女共同参画プラン策定委員会委員名簿	94
4. 第4次加東市男女共同参画プラン策定経過	94

第1章 計画策定にあたって

1. 計画策定の趣旨

男女共同参画社会とは、「男女共同参画社会基本法」において「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」と定義されています。わが国では、すべての人が互いにその人権を尊重し、性別に関わらず機会の平等を保証するため、また、少子高齢化の急速な進展や人口減少が進む中で社会の多様性と活力を高め、経済を発展していくために、「男女共同参画社会」の形成が社会全体で取り組むべき最重要課題であると位置付けられています。

「男女共同参画社会」の実現をめざし、国においては1999（平成11）年6月に「男女共同参画社会基本法」に基づいて「男女共同参画基本計画」が策定されて以降、5年ごとに計画が見直され、現在「第5次男女共同参画基本計画」に基づき男女共同参画社会の実現に向けた施策が推進されています。また、2015（平成27）年9月には「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。）を施行し、女性の採用・登用・能力開発等のための事業主行動計画^{※1}の策定を義務付けました。

こうした国の流れを踏まえ、本市においても2009（平成21）年に「加東市男女共同参画プラン」を策定して以降、改定を行いながら、男女共同参画社会の実現に向けたさまざまな取組を推進してきました。そして「第3次加東市男女共同参画プラン」は2023（令和5）年度が目標年度であるため、これまでの取組の評価を行うとともに、国や兵庫県の動向を踏まえ、すべての市民にとって住みやすいまちの実現に向けて「第4次加東市男女共同参画プラン」（以下「本計画」という。）を策定します。

※1 事業主行動計画

「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）に基づき、女性の職業生活における活躍を迅速かつ効果的に進めるために事業主によって策定される計画のことで、雇用環境の整備や、職業生活と家庭生活の両立に関する取組のさらなる推進、男女を通じた働き方改革への取組、ハラスメントへの対策等に取り組むに当たって、計画期間、目標、取組内容及び実施時期を定めるものです。

2. 計画策定の背景

(1) 世界の取組

世界における男女平等・男女共同参画の取組は、国際連合（以下「国連」という。）を中心に進められてきました。国連は1975（昭和50）年の国際婦人年世界会議にて「世界行動計画」を採択、当年を「国際婦人年」とし、翌年から1985（昭和60）年までを「国連婦人の10年」と定め、女性の人権擁護と男女平等の実現のための国際的な行動を進めてきました。また、1979（昭和54）年には「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」（以下「女子差別撤廃条約」という。）が採択され、その前文では「国の完全な発展、世界の福祉及び理想とする平和は、あらゆる分野において女子が男子と平等の条件で最大限に参加することを必要としている」と規定されています。

近年では、2015（平成27）年の国連サミットで「持続可能な開発のための2030アジェンダ」（以下「2030アジェンダ」という。）が加盟国の全会一致で採択されました。2030アジェンダでは持続可能でより良い世界をめざす国際目標として「持続可能な開発目標^{※1}」（以下「SDGs」という。）が掲げられており、地球上の「誰一人取り残さない」ことを誓っています。

SDGsでは、「ジェンダー^{※2}平等を実現しよう（ジェンダーの平等を達成し、すべての女性と女児のエンパワーメント^{※3}を図る）」が目標のひとつに設定されており、すべてのSDGsを達成するために不可欠なものであるとして、国際的にジェンダー平等を実現する取組が進んでいます。

※1 持続可能な開発目標（SDGs：Sustainable Development Goals）

2015（平成27）年9月の国連サミットで加盟国の全会一致で採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に記載された、2030（令和12）年までに持続可能でよりよい世界をめざす国際目標。17のゴール・169のターゲットから構成される。

※2 ジェンダー

生物学的な性別（sex）に対して、社会的・文化的につくられる性別を示す。

※3 エンパワーメント

「力をつけること」を意味する。一人ひとりが社会の一員として自らの意識や知識を高めて、政治的、経済的、社会的に影響を与え、能力が発揮できる力を身につけていくこと。

（２）国の取組

わが国では 1975（昭和 50）年、総理府に婦人問題企画推進本部を設置し、同年開催の「国際婦人年世界会議」で採択された「世界行動計画」を受け、1977（昭和 52）年に「国内行動計画」を策定し、1985（昭和 60）年には、女子差別撤廃条約の批准を契機に、国際的な潮流に呼応した取組を推進することになりました。

1999（平成 11）年には、男女共同参画社会基本法を制定し、男女が互いに人権を尊重し責任も分かち合い、性別に関わらず、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を最重要課題の一つと位置付け、社会のあらゆる分野における男女共同参画の実現に向けた取組を進めてきました。また、2015（平成 27）年には、女性活躍推進法が新たに制定され、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ための施策が展開されています。そして 2016（平成 28）年には「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」（以下「男女雇用機会均等法」という。）が改正され、妊娠・出産等に関するハラスメント防止措置義務が新設されたことで、男女共に子育てをしながら働き続けることができる雇用環境整備についても定められるようになりました。

また、2018（平成 30）年には「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が施行され、議会における男女格差の解消や他の先進国と比べて低い水準である女性の議会への参画が進むことが期待されます。

2020（令和 2）年に策定された「第 5 次男女共同参画基本計画」では、めざすべき社会として

- ①男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会
- ②男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会
- ③仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会
- ④あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、SDGs で掲げられている包摂的かつ持続可能な世界の実現と軌を一にした取組を行い、国際社会と協調する社会

以上の 4 つを提示しています。

（３）兵庫県の取組

兵庫県では、2001（平成 13）年に「ひょうご男女共同参画プラン 21」を策定し、2002（平成 14）年には「兵庫県男女共同参画社会づくり条例」が施行され、男女共同参画社会づくりが総合的かつ計画的に推進されてきました。その後、2006（平成 18）年には「ひょうご男女共同参画プラン 21 後期実施計画」、2009（平成 21）年には「第 3 次男女共同参画兵庫県率先行動計画－ひょうごアクション 8－」、2011（平成 23）年には「新ひょうご男女共同参画プラン 21」、2016（平成 28）年には「ひょうご男女いきいきプラン 2020」が策定されました。

2021（令和 3）年には「ひょうご男女いきいきプラン 2025」が策定され、「女性の活躍と兵庫への定着の推進」「男性の家庭・地域への参画と働き方の見直し」「ワーク・ライフ・バランスの推進」「互いに支え合う家庭と地域」「安心して生活できる環境の整備」「次世代への継承」の 6 つの重点目標が設定されており、男女がともに、いつでも、どこでも、いきいきと生活できる社会の実現をめざしています。

（４）加東市の取組

2006（平成 18）年 3 月に、社町、滝野町、東条町の合併により「加東市」が誕生し、2008（平成 20）年に策定した「加東市総合計画」では、男女共同参画をまちづくりの基本目標（施策大綱）の中の「多様な絆が織りなす協働のまち」に位置付け、2009（平成 21）年には「加東市男女共同参画プラン」を策定し、男女共同参画の施策を進めてきました。

2014（平成 26）年には「第 2 次加東市男女共同参画プラン」及び「加東市配偶者等暴力（DV）対策基本計画」を策定し、女性と男性がお互いの人権を尊重しつつ、対等に責任を分かち合い、個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現とあらゆる暴力の根絶をめざして取組を行ってきました。

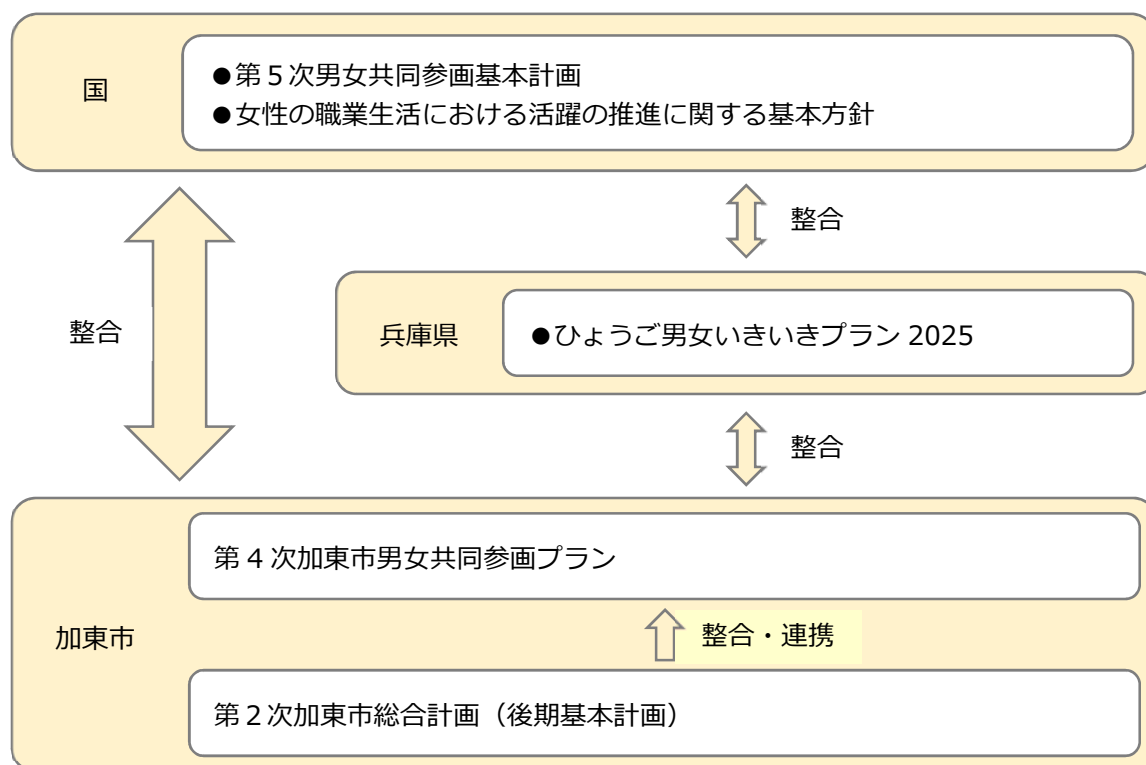
その後、2019（平成 31）年には「第 3 次加東市男女共同参画プラン」を策定し、この「第 3 次加東市男女共同参画プラン」の最終年度が 2023（令和 5）年度となっていることから、2022（令和 4）年 10 月に「加東市男女共同参画市民アンケート」を実施し、その結果と 2023（令和 5）年 4 月に策定した「第 2 次加東市総合計画（後期基本計画）」を踏まえ、本計画を策定しました。

3. 計画の位置づけ

本計画は、「男女共同参画社会基本法」第14条第3項の規定による本市の基本計画として策定します。そして、国の「第5次男女共同参画基本計画」、兵庫県の「ひょうご男女いきいきプラン2025」等、国や兵庫県の計画を踏まえながら、「第2次加東市総合計画（後期基本計画）」及びそれに関連する部門別計画（人権尊重のまちづくり基本計画、加東市教育振興基本計画、加東市配偶者等暴力（DV）対策基本計画等）と密接に関係をもった、本市の男女共同参画推進の基本的指針となります。

また、本計画のうち、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策（基本目標Ⅱ）については、女性活躍推進法第6条第2項の規定による市町村推進計画として位置付けます。

さらに、本計画は、男女共同参画社会の実現に向けて市が進むべき方向と取り組むべき課題を示し、そのための方策を明らかにするもので、主体的な市民、事業所、団体等の参画と協働による取組を期待するものです。



4. 計画の期間

本計画の期間は、2024（令和6）年度を初年度として、2028（令和10）年度を目標年度とする5か年の計画です。ただし、目標年度の期間中においても、国内外の動向や社会情勢の変動を踏まえ、必要に応じて見直すこととします。

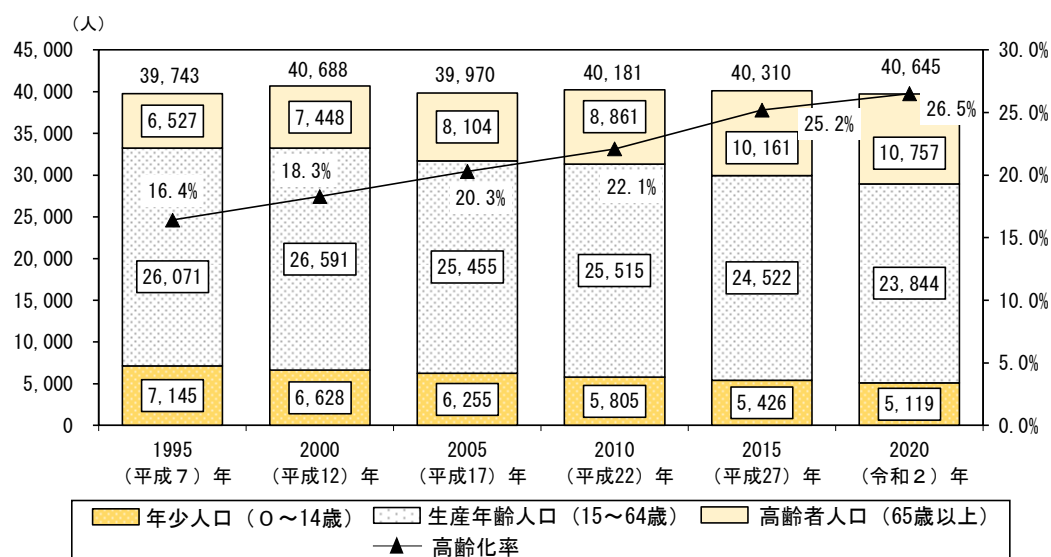
第2章 加東市の男女共同参画に関する現状

1. 加東市の男女共同参画の現状

(1) 人口の推移

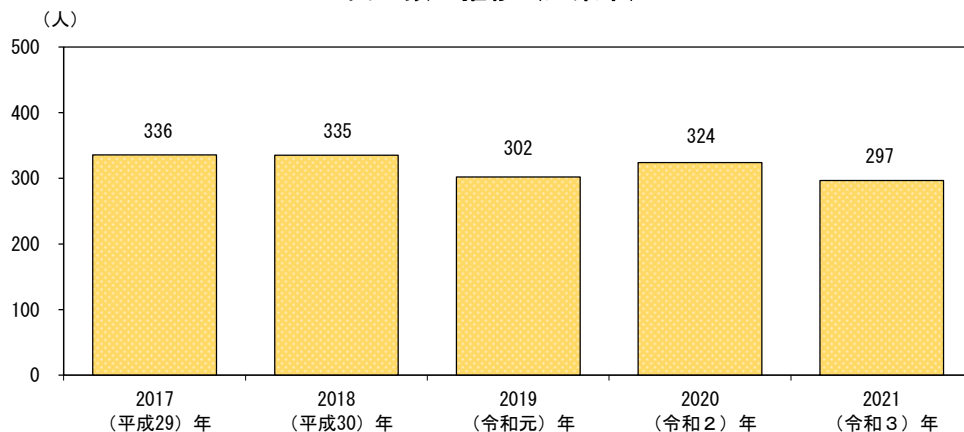
本市の総人口をみると、2020（令和2）年で40,645人となっており、4万人前後で推移しています。また、高齢化率をみると、年々増加傾向にあり、2020（令和2）年には26.5%となっています。

年齢3区分別人口の推移（加東市）

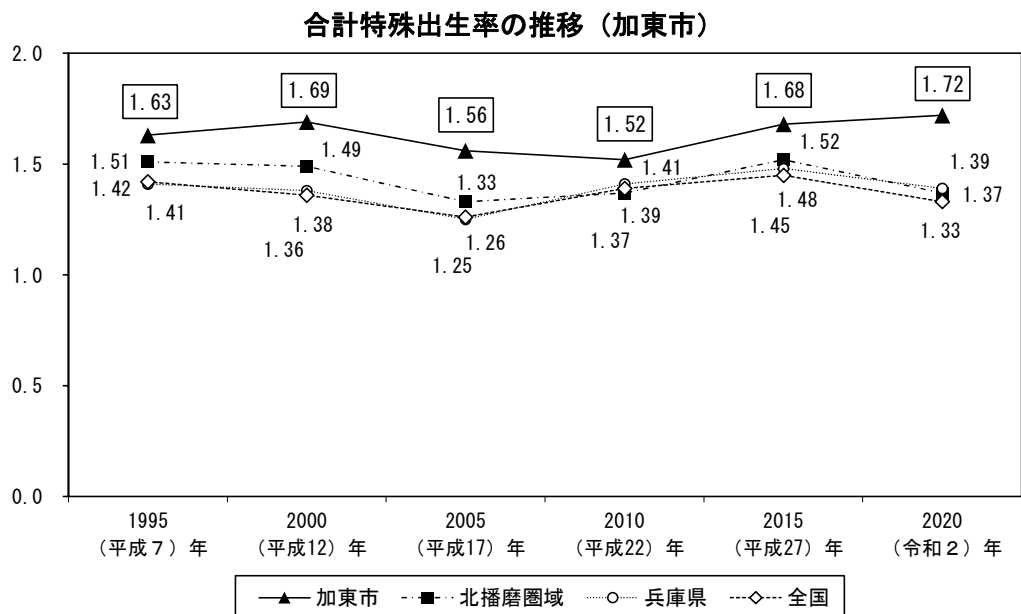


本市の出生数をみると、2021（令和3）年は297人となっており、300人前後で推移しています。

出生数の推移（加東市）



本市の合計特殊出生率をみると、全国や兵庫県、北播磨圏域に比べて高い水準となっており、2020（令和2）年は1.72となっています。



※北播磨圏域は加東市、西脇市、三木市、小野市、加西市、多可町
資料：兵庫県「保健統計年報」

本市の外国籍を有する市民の数は増加傾向にあり、2022（令和4）年では1,500人以上の、外国籍を有する市民の方がおられます。

外国籍を有する市民の人数（加東市）

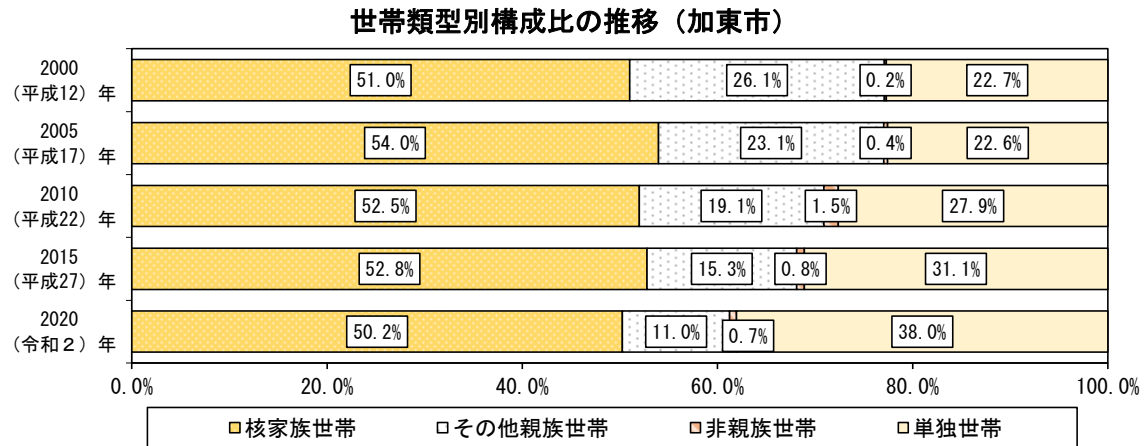
（人）

	2014 （平成26）年	2017 （平成29）年	2022 （令和4）年
総数	564	1,166	1,557
ベトナム	158	665	1,087
ブラジル	25	124	35
中国	194	117	89
韓国・朝鮮	61	60	52
ミャンマー	0	44	48
フィリピン	28	37	60
ペルー	27	26	24
インドネシア	7	14	51
タイ	7	5	4
米国	6	4	6
英国	3	1	2
その他	48	69	99

資料：加東市市民課「住民基本台帳」

(2) 世帯の推移

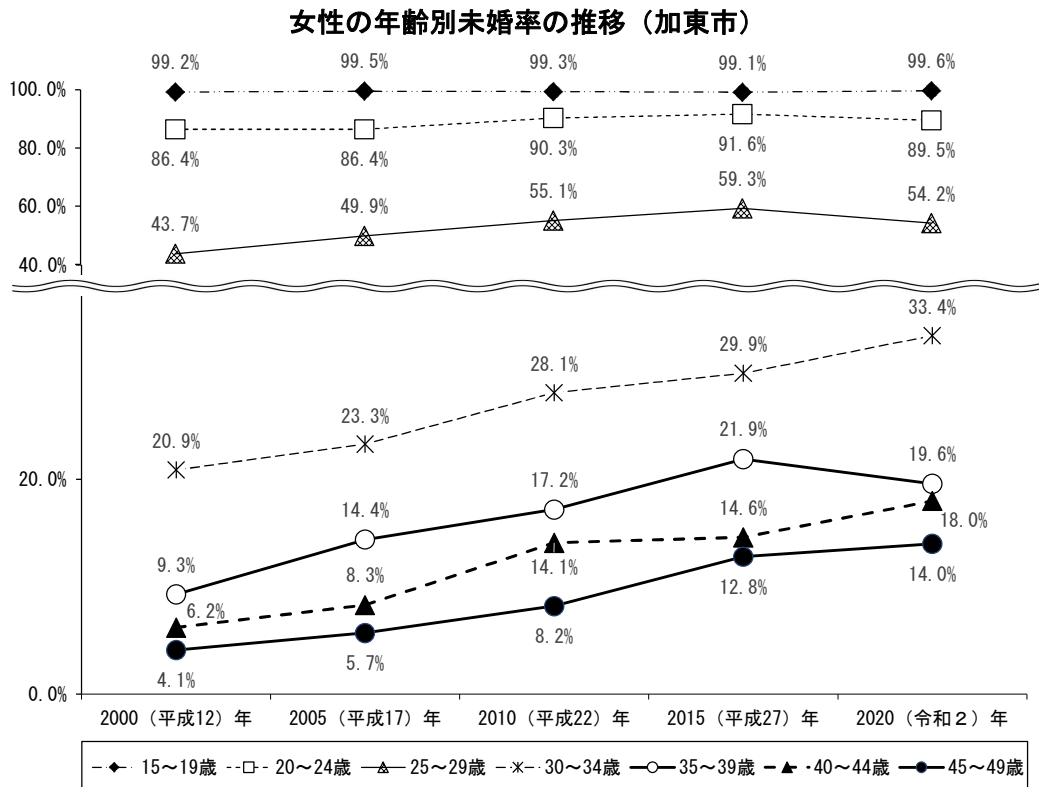
本市の世帯類型別構成比をみると、2000（平成12）年には22.7%だった単独世帯が2020（令和2）年には38.0%と増加傾向にあり、その他親族世帯の割合は減少傾向にあります。



資料：国勢調査（各年10月1日現在）

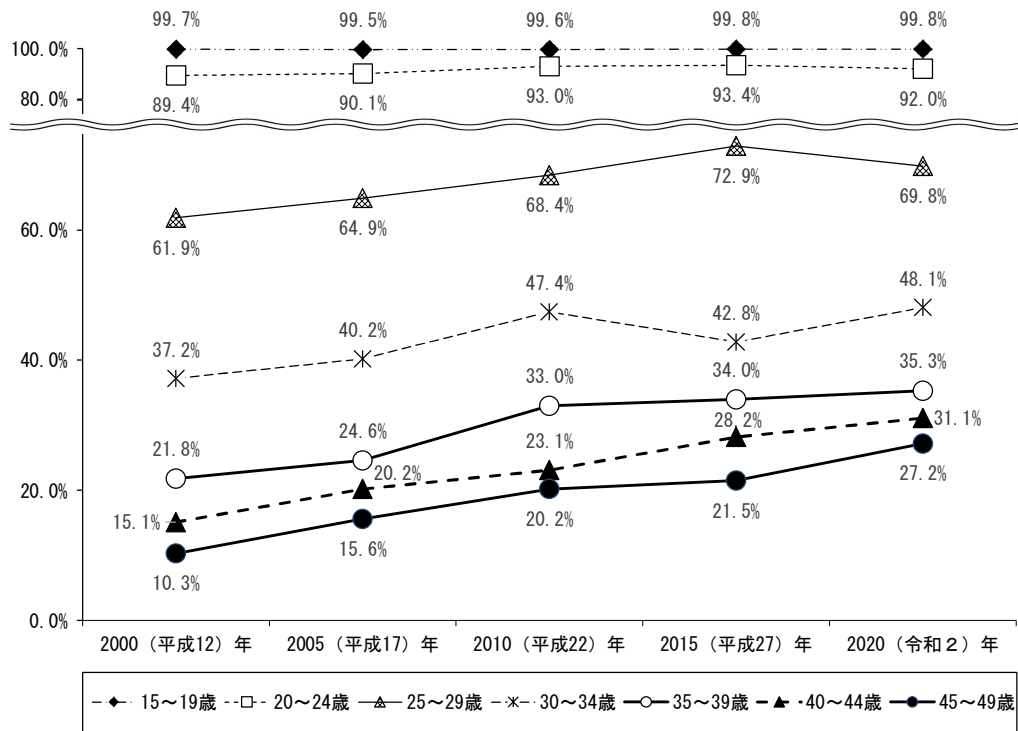
(3) 未婚率の推移

本市の年齢別未婚率の推移をみると、長期的には多くの世代で上昇の傾向にあります。



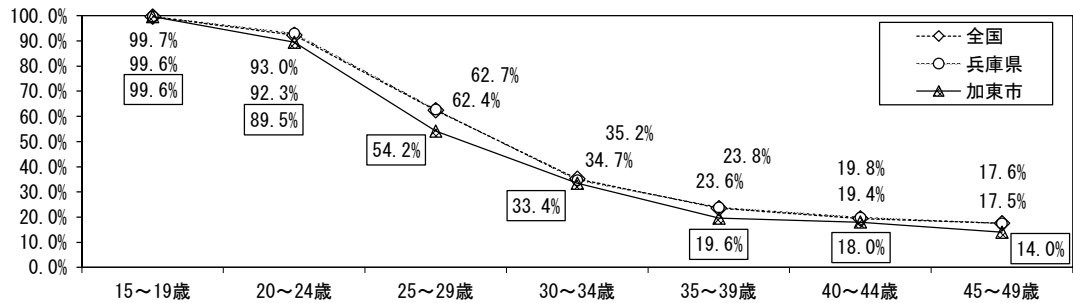
資料：国勢調査（各年10月1日現在）

男性の年齢別未婚率の推移（加東市）



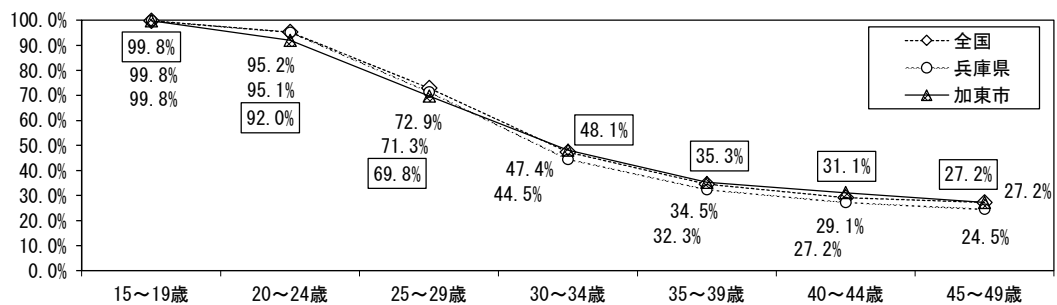
資料：国勢調査（各年 10 月 1 日現在）

女性の年齢別未婚率



資料：国勢調査（2020（令和2）年 10 月 1 日現在）

男性の年齢別未婚率

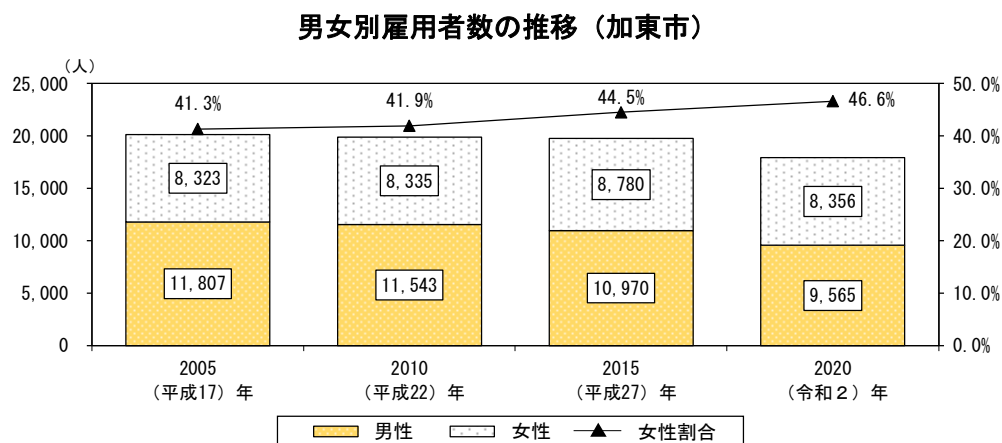


資料：国勢調査（2020（令和2）年 10 月 1 日現在）

（４）就労状況の推移

本市の男女別の就労状況をみると、男性の雇用者は減少傾向になっています。女性の雇用者は、2015（平成 27）年までは増加傾向にありましたが、2020（令和 2）年には減少しています。

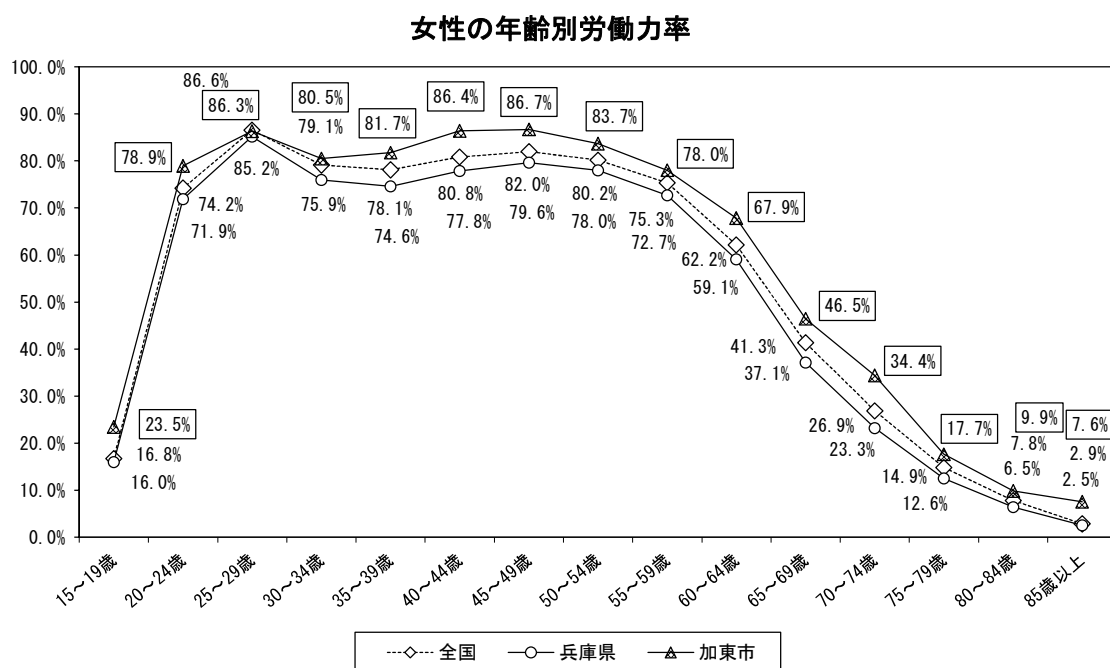
また、全雇用者数に占める女性雇用者の割合は増加傾向にあり、2020（令和 2）年には 46.6% となっています。



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

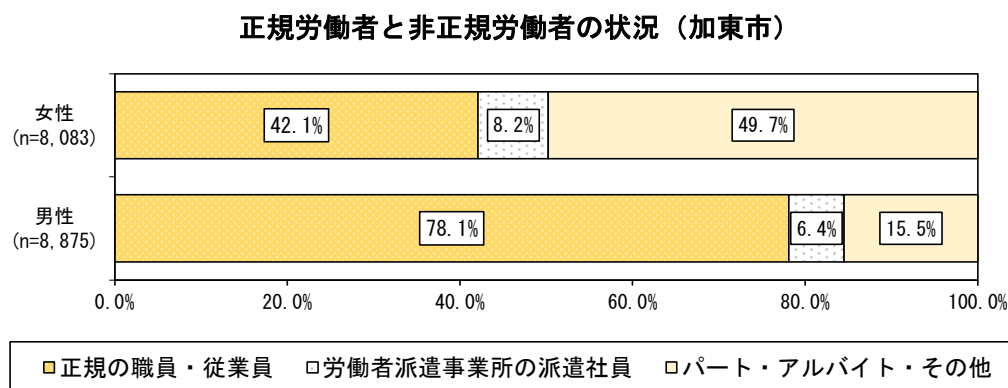
資料：国勢調査（各年 10 月 1 日現在）

2020（令和2）年における、本市の女性の年齢別労働力率^{※1}をみると、その形状はM字カーブを描いており、M字の谷となっている30代の女性の労働率は、80.5%（30～34歳）、81.7%（35～39歳）と全国や兵庫県に比べて高くなっています。



資料：国勢調査（2020（令和2）年10月1日現在）

2020（令和2）年における、本市の正規労働者と非正規労働者の状況をみると、「正規の職員・従業員」は女性が42.1%、男性が78.1%と男性の割合が大幅に高くなっています。一方、「労働者派遣事業所の派遣社員」と「パート・アルバイト・その他」の合計は女性が57.9%、男性が21.9%となっており、女性の割合が大幅に高くなっています。

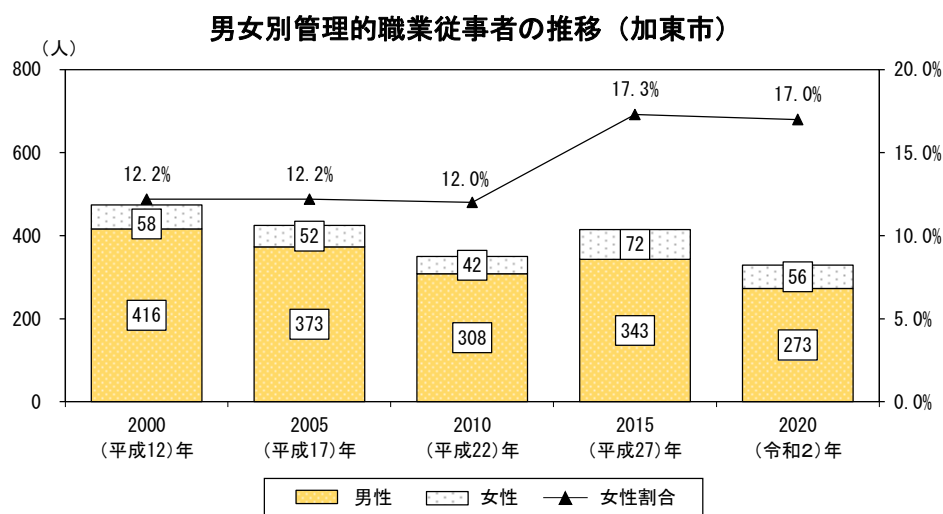


資料：国勢調査（2020（令和2）年10月1日現在）

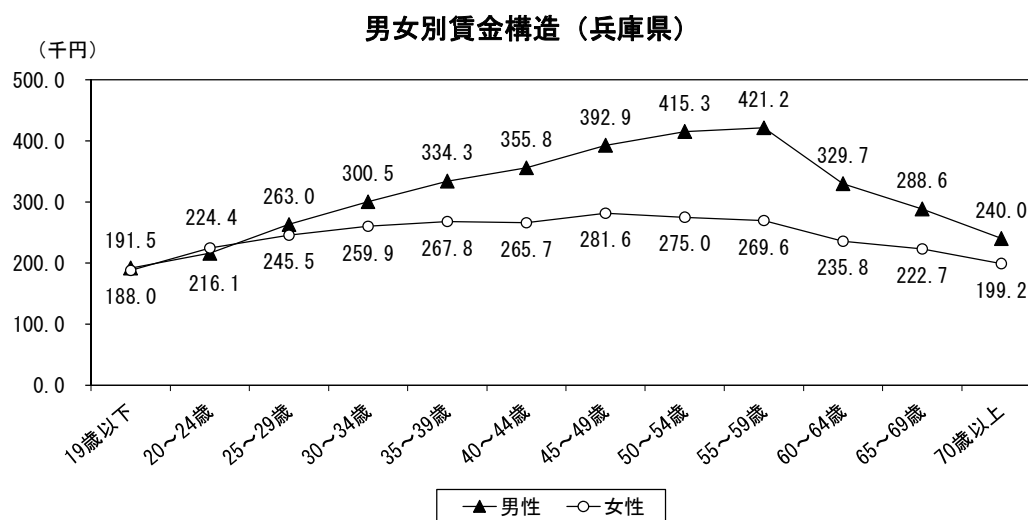
※1 労働力率

15歳以上人口に占める労働力人口（休業中の就業者と完全失業者を含む）の割合のこと。

本市の男女別管理的職業従事者の推移をみると、女性は人数、割合とともに 2010（平成 22）年から 2015（平成 27）年に大きく増加しましたが、2020 年には人数は 56 名、割合は 17.0%と減少しています。



2020（令和 2）年における、兵庫県の男女別賃金構造をみると、男女間で最も賃金差が大きいのは「55 歳～59 歳」となっており、この時の女性の賃金は男性の賃金の 6 割なかばとなっています。



(5) 公職での女性の活躍と登用状況

2022（令和4）年における、審議会、防災会議、議員の女性割合をみると、本市は全国や兵庫県に比べて低くなっていますが、職員の状況をみると、職員、管理職の女性の割合は全国や兵庫県に比べて本市が高くなっています。

公職での女性の割合

(%)

	審議会 (地方自治法)	防災会議 (会長含む)	議員 (地方議会)	採用職員 (地方公務員)	職員 (地方公務員)	管理職 (地方公務員)
全国平均	34.0	19.2	17.5	39.3	-	12.7
兵庫県	34.8	12.5	18.8	50.8	35.4	14.7
加東市	26.0	11.1	12.5	54.5	53.1	32.9

※2022（令和4）年4月1日現在

資料：内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」
兵庫県「ひょうごの男女共同参画」

本市の審議会への女性の登用状況をみると、2018（平成30）年の146人から2022（令和4）年には84人へと減少しています。

審議会への女性の登用状況の推移（加東市）

(人)

2018 (平成30)年度	2019 (平成31年/令和元)年度	2020 (令和2)年度	2021 (令和3)年度	2022 (令和4)年度
146	99	101	107	84

資料：内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」

本市職員の管理職への女性の登用状況の推移をみると、2018（平成30）年の24人から2022（令和4）年には26人と微増しています。

市職員の管理職への女性の登用状況の推移（加東市）

(人)

2018 (平成30)年度	2019 (平成31年/令和元)年度	2020 (令和2)年度	2021 (令和3)年度	2022 (令和4)年度
24	25	21	19	26

資料：内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」

本市の防災会議への女性の登用状況をみると、2018（平成30）年の3人から2022（令和4）年には4人と微増しています。

防災会議への女性の登用状況の推移（加東市）

(人)

2018 (平成30)年度	2019 (平成31年/令和元)年度	2020 (令和2)年度	2021 (令和3)年度	2022 (令和4)年度
3	3	2	3	4

資料：内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」

(6) DV※1・児童に対する暴力の状況

本市におけるDV相談件数をみると、2018（平成30）年度から2020（令和2）年度にかけて減少傾向にありましたが、2021（令和3）年度以降は増加し、2022（令和4）年度は191件となっています。

一時保護件数の推移をみると、0件から2件で推移しています。

保護命令件数の推移をみると0件の年度もありますが、2022（令和4）年度には3件発生しています。

児童虐待相談実件数をみると、2018（平成30）年度には90件となっていますが、2022（令和4）年度には77件となっています。

DV、児童虐待の相談・通告件数の推移（加東市）

(件)

	2018 (平成30)年度	2019 (平成31年/ 令和元)年度	2020 (令和2)年度	2021 (令和3)年度	2022 (令和4)年度
DV相談延件数	206	127	111	123	191
一時保護件数	0	2	2	0	0
保護命令件数	0	0	1	0	3
児童虐待相談実件数	90	97	76	69	77

資料：兵庫県「県下におけるDV相談等の状況について」、兵庫県警「ストーカー・DV白書」

(7) 健康支援の状況

本市における乳がん検診及び子宮頸がん検診の受診率をみると、2021（令和3）年は乳がん検診が22.2%、子宮頸がん検診が18.6%となっています。

乳がん検診・子宮頸がん検診受診率の推移（加東市）

(%)

	2018 (平成30)年度	2019 (平成31年/ 令和元)年度	2020 (令和2)年度	2021 (令和3)年度
乳がん検診	21.0	21.3	19.8	22.2
子宮頸がん検診	14.5	14.9	14.3	18.6

資料：加東市健康課

※1 DV（ドメスティック・バイオレンス）

配偶者や交際相手等の親しい関係にある者から受ける暴力のことで、以下の行為がある。

- 身体的暴力：殴る、蹴る、たたく、物を投げつける、押さえつけるなど
- 性的暴力：性行為を無理強いする、避妊に協力しない、ポルノビデオを無理に見せるなど
- 精神的暴力：バカにする、脅す、何を言っても無視するなど
- 社会的暴力：つきあいを制限する、電話やメールをチェックするなど（社会的に隔離し、孤立させる行為）
- 経済的暴力：生活費を渡さない、仕事をさせない、収入を取り上げるなど

2. 市民アンケートからみた加東市の現状

(1) アンケートの実施概要

男女共同参画に対する市民の意識、意向を把握し、本計画の策定と今後の施策推進を目的に、2022（令和4）年度に「男女共同参画に関するアンケート」を実施しました。

調査概要

調査地域	加東市全域
調査対象者	2022（令和4）年9月16日現在18歳以上の市民
発送数	4,000人
調査方法	郵送による配布、郵送による回収またはインターネット回答
調査期間	2022（令和4）年10月3日～2022（令和4）年11月4日

回収状況

発送数	4,000件
回収数	1,436件（内、インターネット回答数168件）
有効回答率	35.9%

調査内容

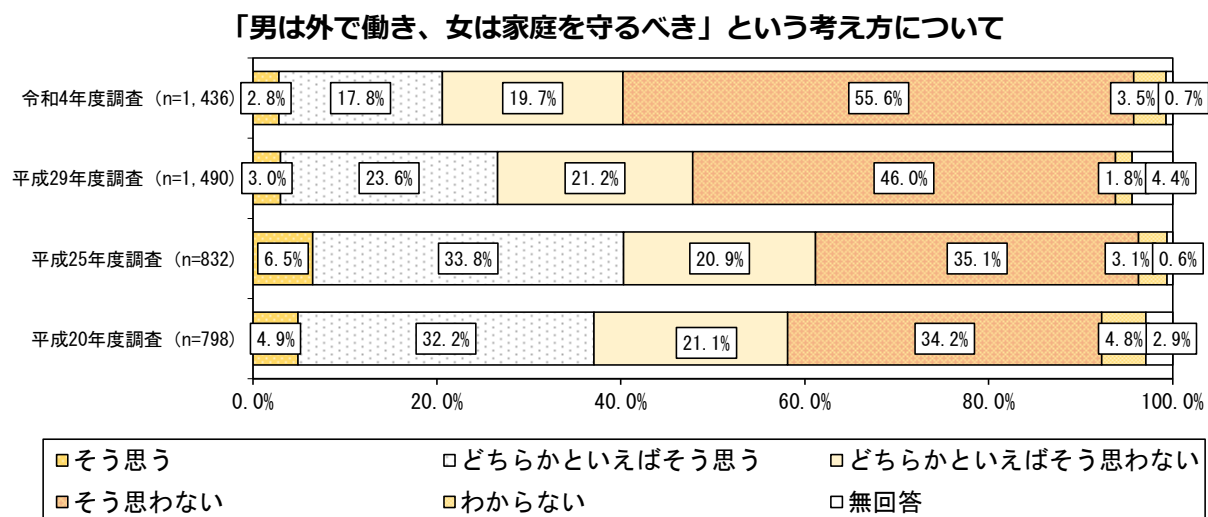
- 「男は外で働き、女は家庭を守るべき」という考え方について
- 現在の日本社会の男女の地位について
- 子どもの育て方について
- 家庭での役割分担について（現状と希望）
- ワーク・ライフ・バランスについて（現状の生活と希望の生活）
- 女性が職業をもつことについて
- 女性が働きにくい理由
- 女性が働きやすい環境をつくるために必要なこと
- 男性の育児休業や介護休業の取得が進まない理由について
- 女性が地域の役職（区長、自治会長、PTA会長等）に推薦されても断る理由
- 男女共同参画社会の実現において特に必要なこと
- 女性のリーダーの増加による影響
- 女性の参画が必要になると思う分野、領域
- 男女共同参画社会の実現のために学校教育の場で大切になること
- 防災・災害復興対策について男女共同参画の視点から必要なこと
- セクシュアル・ハラスメントの経験等
- セクシュアル・ハラスメントの被害を受けたときの対応
- LGBTQという言葉の認知度
- LGBTQの方が生活しやすくなるために必要なこと
- 男女共同参画に関する言葉の認知度
- 男女共同参画社会の実現に向けて市が力を入れるべきこと

(2) アンケートの主な概要

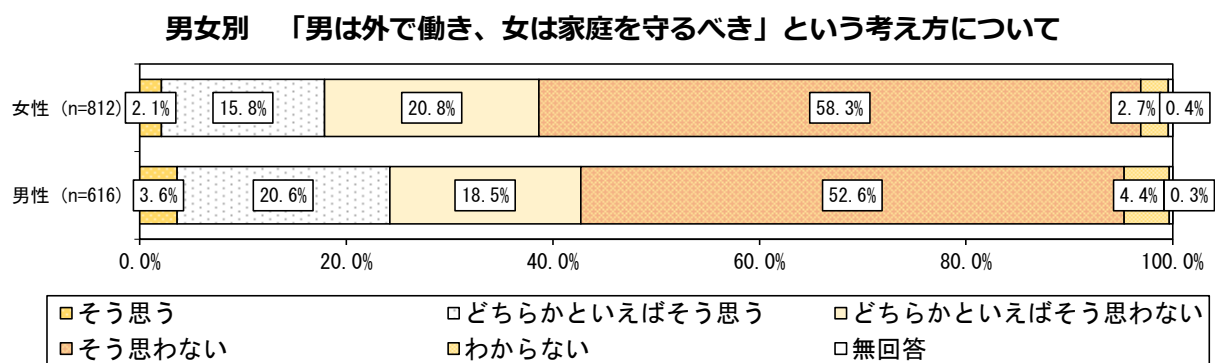
①「男は外で働き、女は家庭を守るべき」という考え方について

「男は外で働き、女は家庭を守るべき」という考え方についてたずねたところ、『そう思う』（「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせた割合）が20.6%、『そう思わない』（「どちらかといえばそう思わない」と「そう思わない」を合わせた割合）が75.3%で、『そう思わない』が『そう思う』を上回っています。

経年比較では、「そう思わない」人が増加しています。



男女別にみると、男性は女性と比べて『そう思う』が多くなっています（女性 17.9%、男性 24.2%）。



「男は外で働き、女は家庭を守るべき」という考え方について、「そう思う」は減少しています。

国調査との比較

内閣府の世論調査（令和4年度）では『そう思う』に相当する『賛成』（「賛成」と「どちらかといえば賛成」を合わせた割合）が33.5%、『そう思わない』に相当する『反対』（「反対」と「どちらかといえば反対」を合わせた割合）が64.3%になっています。

世論調査と比べて本市は「男は外で働き、女は家庭を守るべき」という考え方をもつ人が少ない状況がうかがえます。

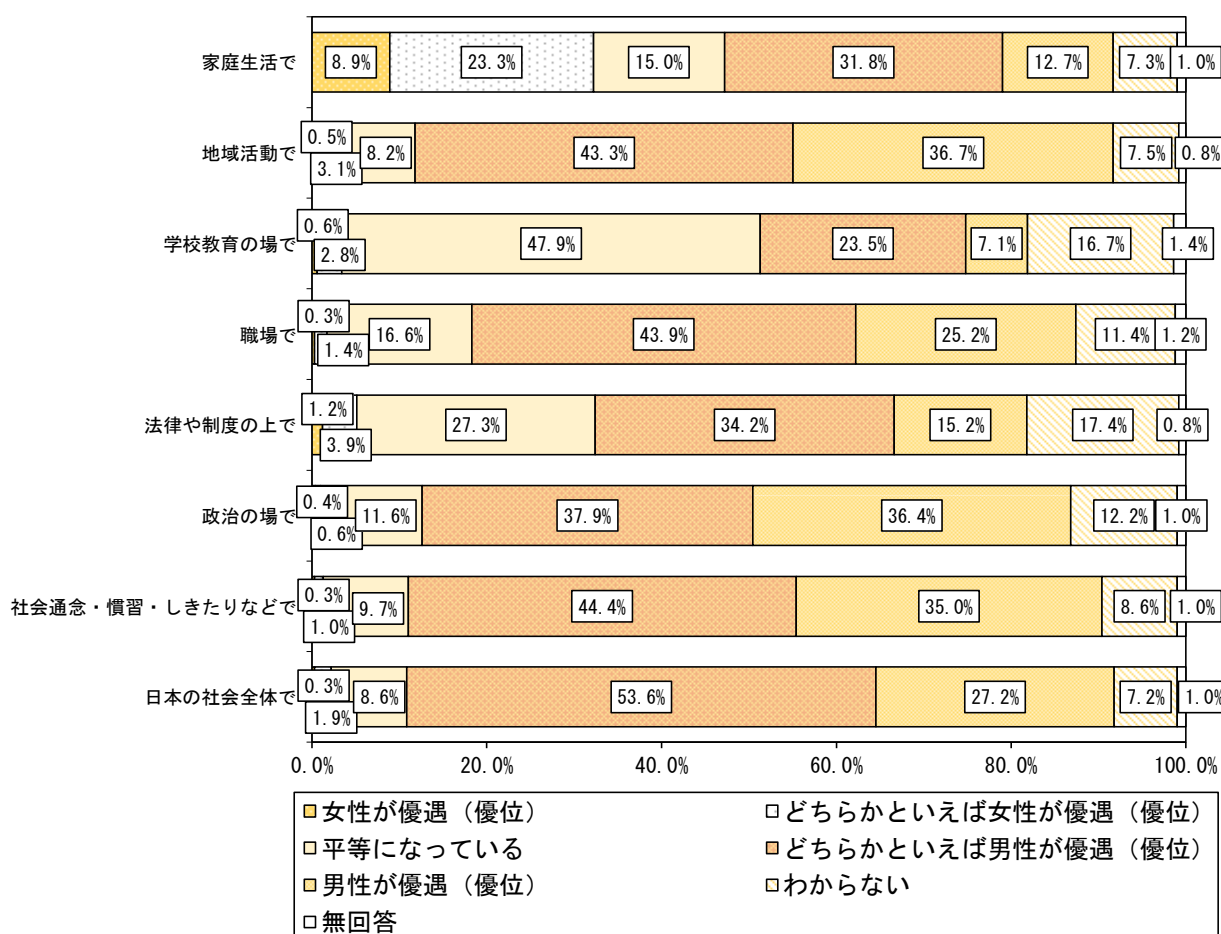
②現在の日本社会の男女の地位について

現在の日本社会の男女の地位について感じることをたずねたところ、「学校教育の場で」は「平等になっている」と感じている人が最も多くなっています。しかし、それ以外の場面では、いずれの場面においても『男性が優遇』（「どちらかといえば男性が優遇（優位）」と「男性が優遇（優位）」を合わせた割合）が『女性が優遇』（「女性が優遇（優位）」と「どちらかといえば女性が優遇（優位）」を合わせた割合）を上回っています。

『男性が優遇』と考える人の割合をみると、「地域活動で」「職場で」「政治の場で」「社会通念・慣習・しきたりなどで」「日本の社会全体で」では7割を超えています。

現在の日本社会の男女の地位について

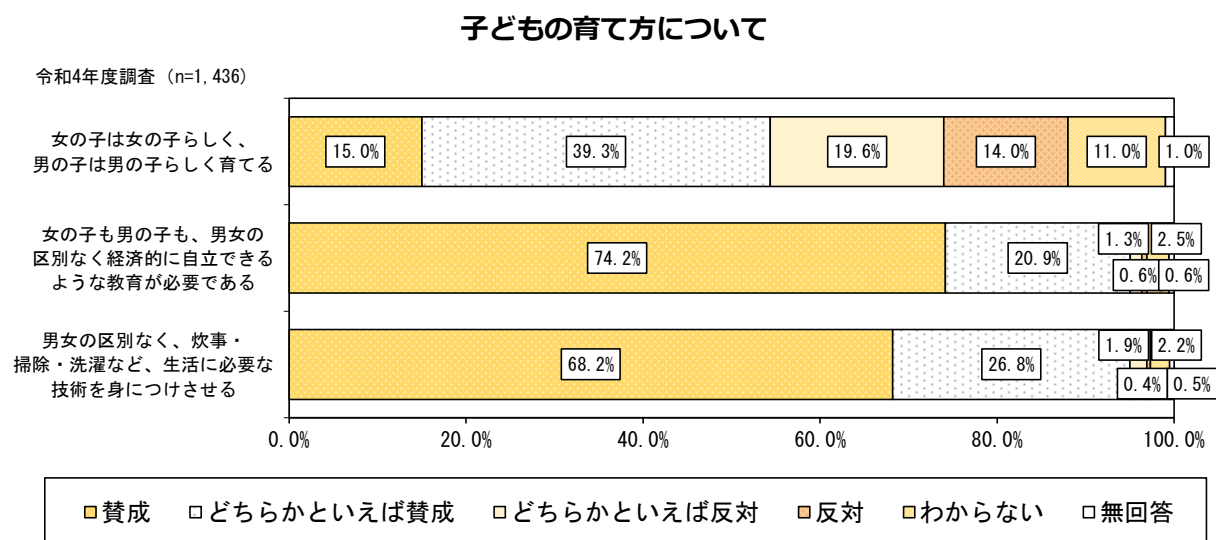
令和4年度調査（n=1,436）



学校教育の場では「平等になっている」と感じている人が5割近くいるものの、多くの場面で『男性が優遇』されていると感じている人が多くなっています。そのため、日本の社会全体の男女の地位について、8割の人が『男性が優遇』されている社会であると感じていることにつながっていると考えられます。

③子どもの育て方について

子どもの育て方についてたずねたところ、「女の子は女の子らしく、男の子は男の子らしく育てる」については、『賛成』（「賛成」と「どちらかといえば賛成」を合わせた割合）が54.3%となっています。「女の子も男の子も、男女の区別なく経済的に自立できるような教育が必要である」、「男女の区別なく、炊事・掃除・洗濯など、生活に必要な技術を身につけさせる」については、『賛成』がそれぞれ95.1%、95.0%と、9割を超えています。



経済的な自立や家事の習得については男女の区別なく必要なことだと考えている人が多くなっています。一方、性別による「らしさ」を意識して子どもを育てることについては賛成する人が半数以上と多くなっており、固定的な性別役割分担意識の形成や、子どもの性別によって本人の希望する生き方を保護者等から否定されることにつながりかねないことが懸念されます。

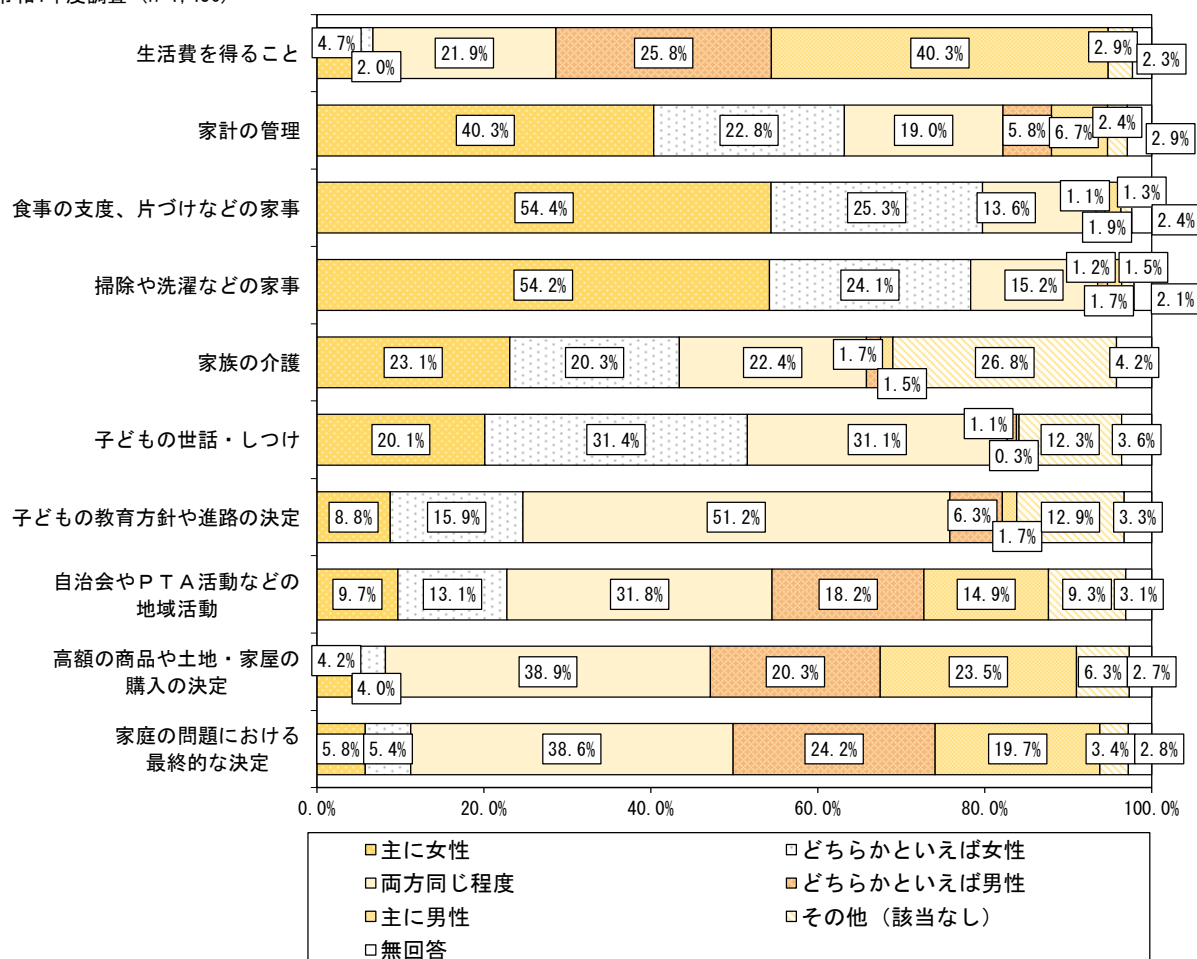
④家庭での役割分担について（現状と希望）

家庭での現在の役割分担の状況についてたずねたところ、「両方同じ程度」が最も多くなっている役割は、「子どもの教育方針や進路の決定」（51.2%）、「自治会やPTA活動などの地域活動」（31.8%）、「高額の商品や土地・家屋の購入の決定」（38.9%）、「家庭の問題における最終的な決定」（38.6%）となっています。

『女性』（「主に女性」と「どちらかといえば女性」を合わせた割合）が『男性』（「どちらかといえば男性」と「主に男性」を合わせた割合）よりも多くなっている役割は、「食事の支度・片付けなどの家事」（79.7%）、「掃除や洗濯などの家事」（78.3%）、「家計の管理」（63.1%）、「子どもの世話・しつけ」（51.4%）、「家族の介護」（43.4%）、「子どもの教育方針や進路の決定」（24.7%）となっています。

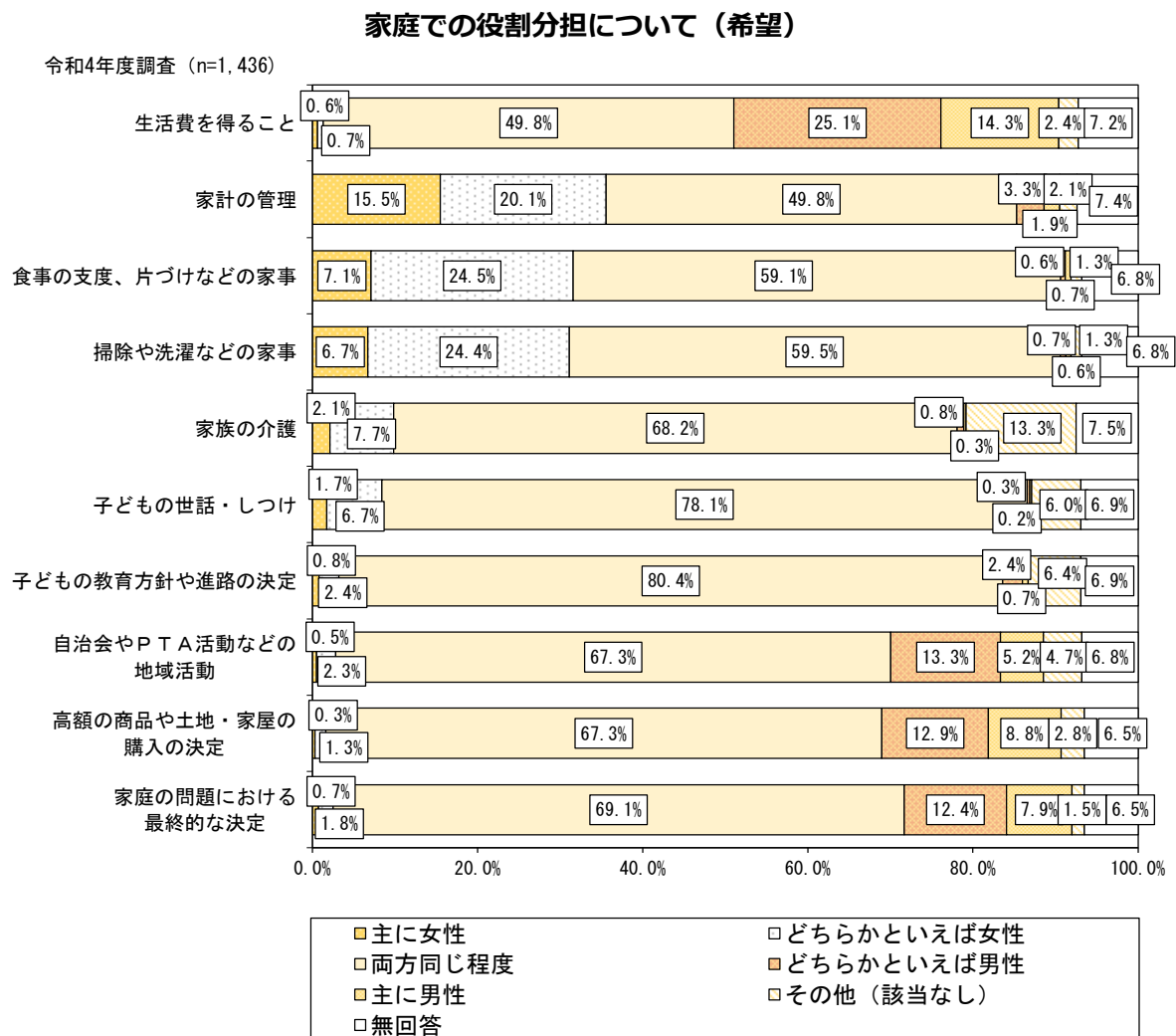
家庭での役割分担について（現状）

令和4年度調査（n=1,436）



希望する家庭での役割分担については、すべての役割で「両方同じ程度」が最も多くなっています。

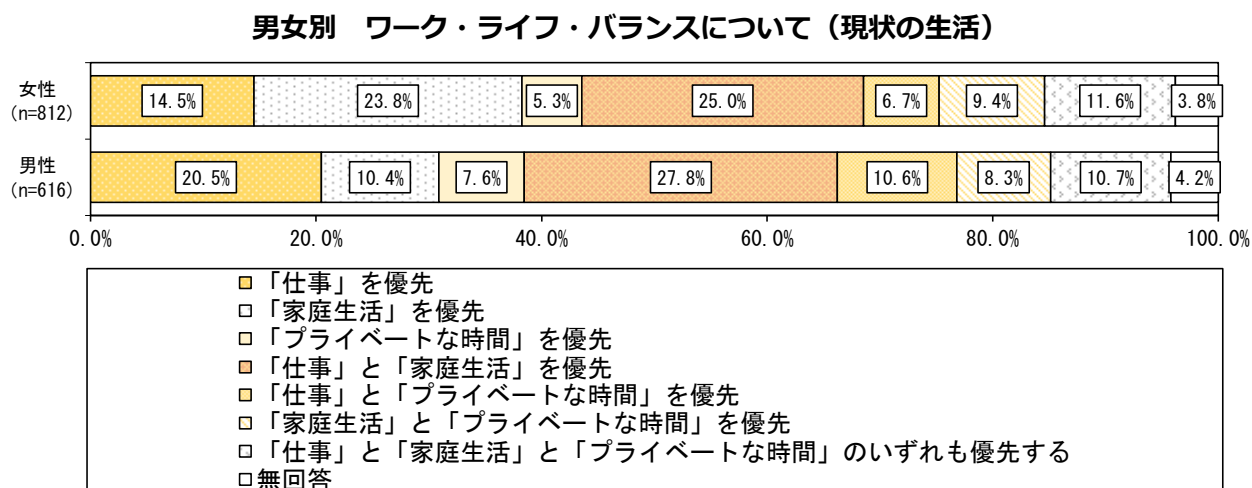
「生活費を得ること」については『男性』（「どちらかといえば男性」と「主に男性」を合わせた割合）が39.4%と、『女性』（「主に女性」と「どちらかといえば女性」を合わせた割合）の1.3%を大きく上回り、逆に、「家計の管理」、「食事の支度、片づけなどの家事」、「掃除や洗濯などの家事」については、『女性』の割合が『男性』の割合を大きく上回っています。



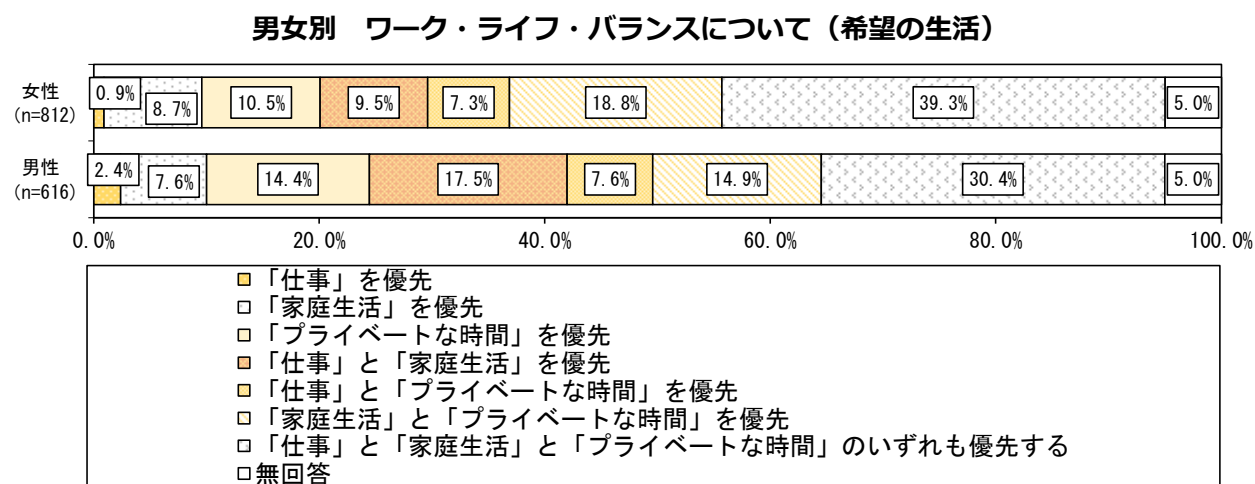
生活費を得ることは男性が担い、食事を作ったり片づけたりすることや掃除等の家事は女性が担っていることが多く、固定的な性別役割分担がある状況がうかがえますが、希望としては、両方同じ程度の役割分担を望む人が多くなっています。特に「家計の管理」、「食事の支度、片づけなどの家事」、「掃除や洗濯などの家事」は、実際は女性が担っていることが多いですが、希望は両方同じ程度の割合を望む人が多くなっています。

⑤働き方・女性の活躍について

現状のワーク・ライフ・バランスについて男女別にみると、女性は男性と比べて「家庭生活」を優先が多く、男性は女性と比べて「仕事」を優先が多くなっています。



希望のワーク・ライフ・バランスについて男女別にみると、女性は男性と比べて主に「仕事」と「家庭生活」と「プライベートな時間」のいずれも優先するが多く、男性では「仕事」と「家庭生活」と「プライベートな時間」のいずれも優先するが最も多くなっているが、女性と比べると「仕事」と「家庭生活」を優先の割合が多くなっています。

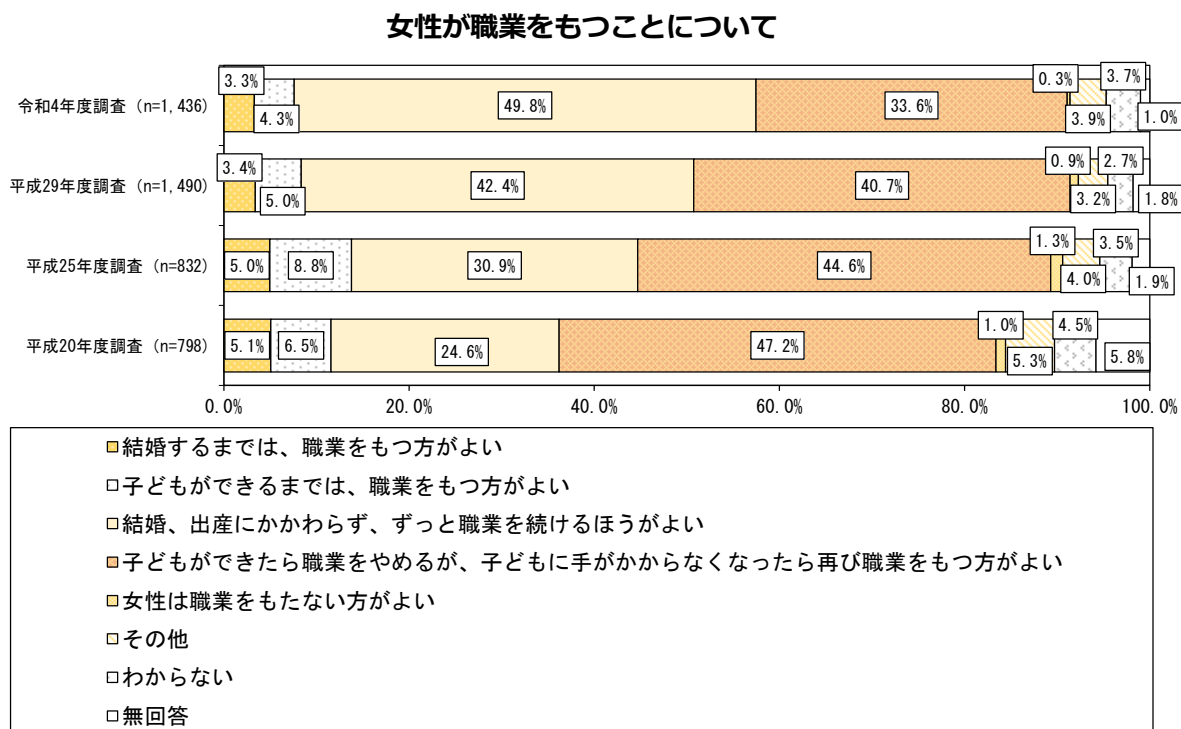


現状では仕事や家庭生活が中心となっている人が多くなっていますが、希望としては、仕事、家庭生活、プライベートな時間のいずれも優先したいと考える人が多くなっています。

⑥女性が職業をもつことについて

女性が職業をもつことについてたずねたところ、「結婚、出産にかかわらず、ずっと職業を続けるほうがよい」が49.8%と最も多く、次いで「子どもができたなら職業をやめるが、子どもに手がかからなくなったら再び職業をもつ方がよい」が33.6%となっています。

経年比較すると、「子どもができたなら職業をやめるが、子どもに手がかからなくなったら再び職業をもつ方がよい」が減少傾向にあり、「結婚、出産にかかわらず、ずっと職業を続けるほうがよい」が増加傾向にあります。



※「結婚、出産にかかわらず、ずっと職業を続けるほうがよい」は、前回調査（平成29年度調査）では「結婚、出産にかかわらず、ずっと職業をもち続けるほうがよい」としていました。

※「子どもができたなら職業をやめるが、子どもに手がかからなくなったら再び職業をもつ方がよい」は、平成20、25年度の調査では「子どもができたなら職業をやめるが、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」としていました。

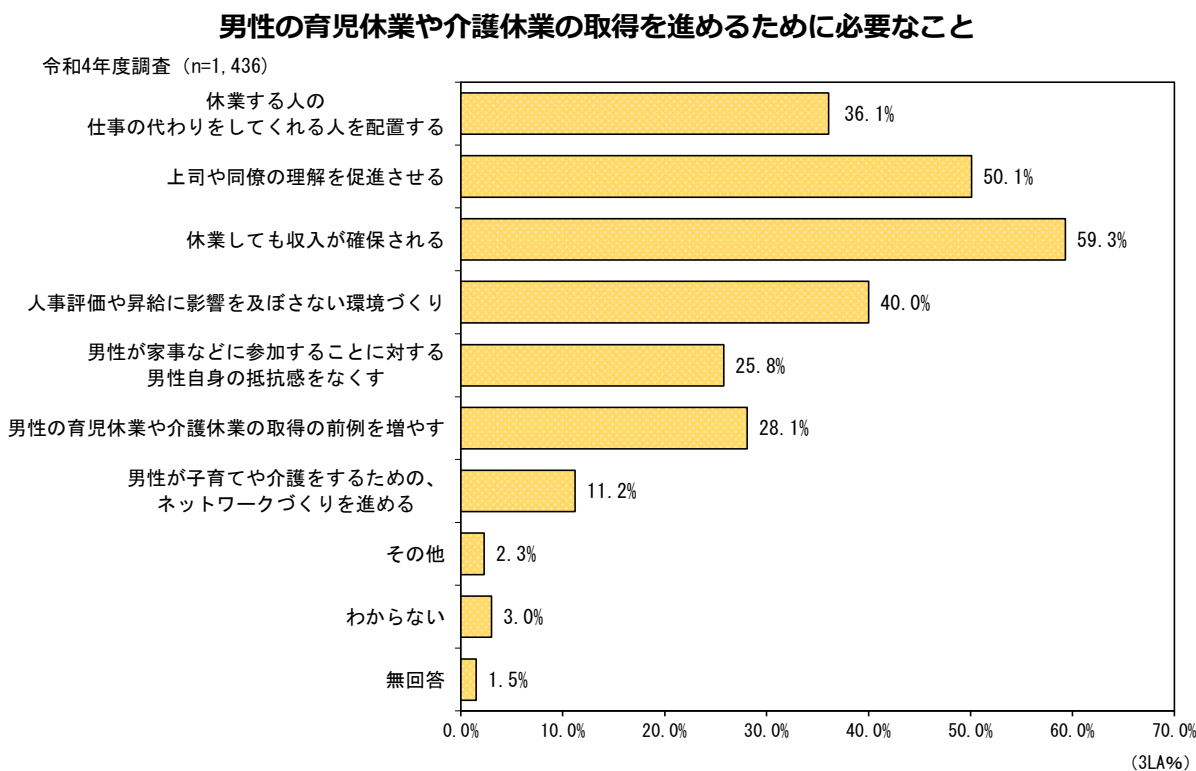
「結婚、出産にかかわらず、ずっと職業を続けるほうがよい」と考える人が増加してきています。

国調査との比較

内閣府の世論調査（令和4年度）では「こどもができて、ずっと職業を続ける方がよい」が59.5%となっており、世論調査と比べて本市は「結婚、出産にかかわらず、ずっと職業を続けるほうがよい」という考えをもつ人が少ない状況がうかがえます。

⑦男性の育児休業や介護休業の取得を進めるために必要なこと

男性の育児休業や介護休業の取得を進めるために必要なことをたずねたところ、「休業しても収入が確保される」が 59.3%と最も多く、次いで「上司や同僚の理解を促進させる」が 50.1%、「人事評価や昇給に影響を及ぼさない環境づくり」が 40.0%となっています。



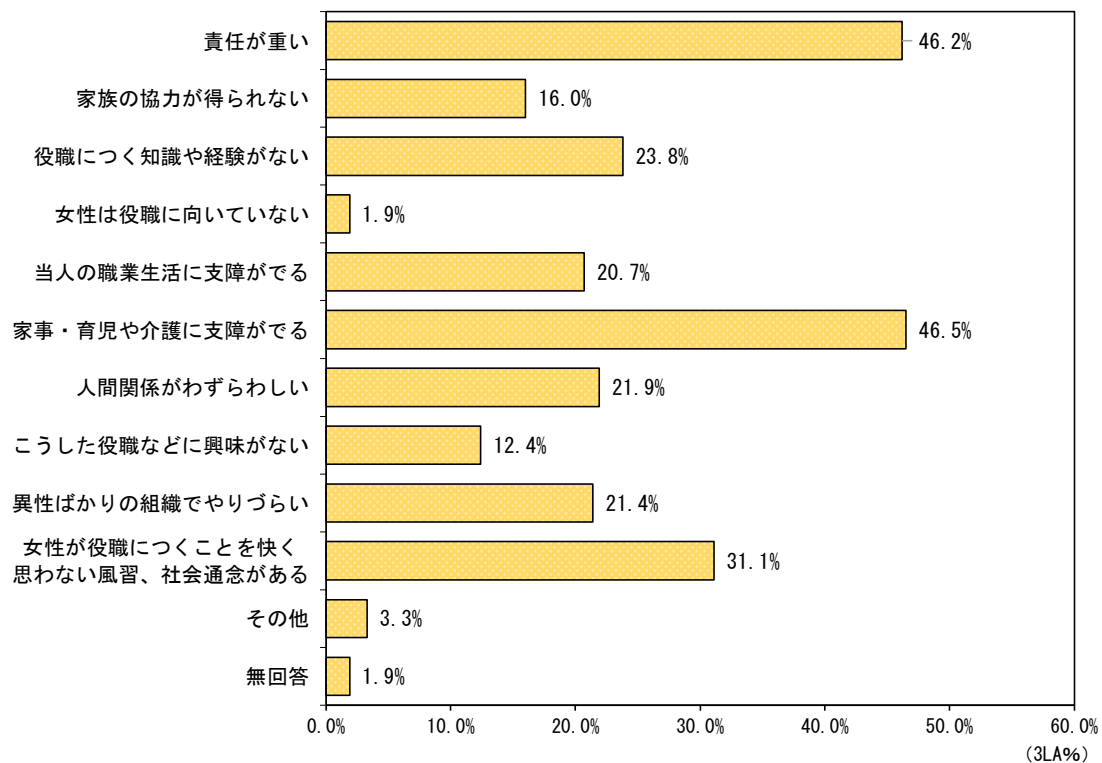
男性の育児休業や介護休業の取得において、収入面の不安や復職時の影響を懸念している人が多くなっています。また、収入や人員配置、評価など、職場からの支援を求める意見が多くなっています。

⑧女性が地域の役職（区長、自治会長、PTA会長等）に推薦されても断る理由

女性が地域の役職（区長、自治会長、PTA会長等）に推薦されても断る理由をたずねたところ、「家事・育児や介護に支障がでる」が46.5%と最も多く、次いで「責任が重い」が46.2%、「女性が役職につくことを快く思わない風習、社会通念がある」が31.1%となっています。

女性が地域の役職（区長、自治会長、PTA会長等）に推薦されても断る理由

令和4年度調査（n=1,436）



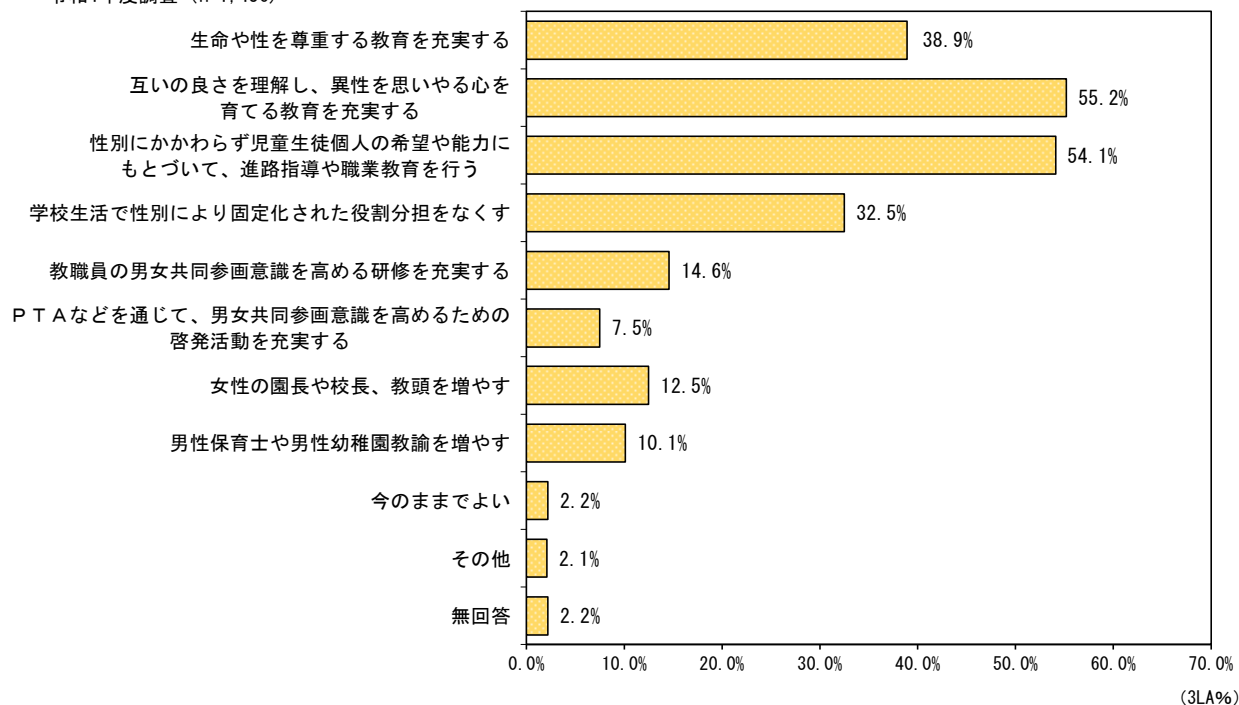
女性が地域の役職（区長、自治会長、PTA会長等）に推薦されても断る理由として、主に女性が担っている家庭での役割（家事・育児・介護）に支障がでることを懸念している人が多くなっています。また、役職に伴う責任の重さを理由にあげている人も多くなっています。女性が役職につくことを快く思わない社会の側に理由があると考える人も少なくありません。

⑨男女共同参画社会の実現のために学校教育の場で大切なこと

男女共同参画社会の実現のために就学前の保育・教育や学校教育の場で大切なことをたずねたところ、「互いの良さを理解し、異性を思いやる心を育てる教育を充実する」が 55.2%と最も多く、次いで「性別にかかわらず児童生徒個人の希望や能力にもとづいて、進路指導や職業教育を行う」が 54.1%、「生命や性を尊重する教育を充実する」が 38.9%となっています。

男女共同参画社会の実現のために学校教育の場で大切なこと

令和4年度調査（n=1,436）



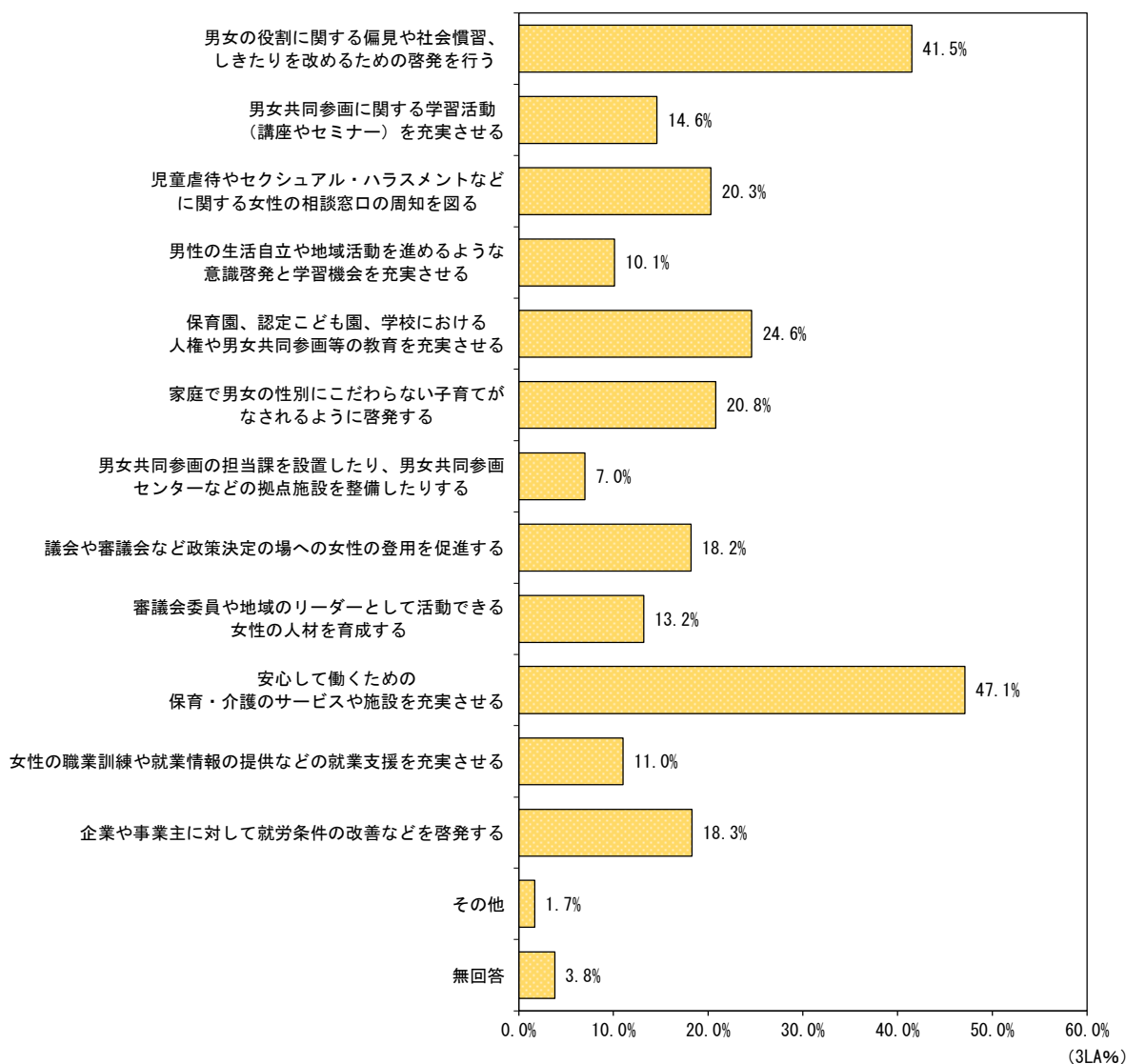
教育現場では、男女の相互理解に向けた教育や、性別にかかわらず生徒一人ひとりの希望に応じた進路指導が大切であると考えている人が多くなっています。

一方、「現在の日本社会の男女の地位について」で、学校教育の場で男性が優遇されているという回答が 30.6%あることや、教育現場における固定的な性別役割分担意識をなくすべきだと考えている人が多くなっている現状を踏まえ、教育現場での男女共同参画の推進状況の確認が必要です。

⑩男女共同参画社会の実現に向けて市が力を入れるべきこと

男女共同参画社会の実現に向けて市が力を入れるべきことをたずねたところ、「安心して働くための保育・介護のサービスや施設を充実させる」が47.1%と最も多く、次いで「男女の役割に関する偏見や社会慣習、しきたりを改めるための啓発を行う」が41.5%、「保育園、認定こども園、学校における人権や男女共同参画等の教育を充実させる」が24.6%となっています。

男女共同参画社会の実現に向けて市が力を入れるべきこと



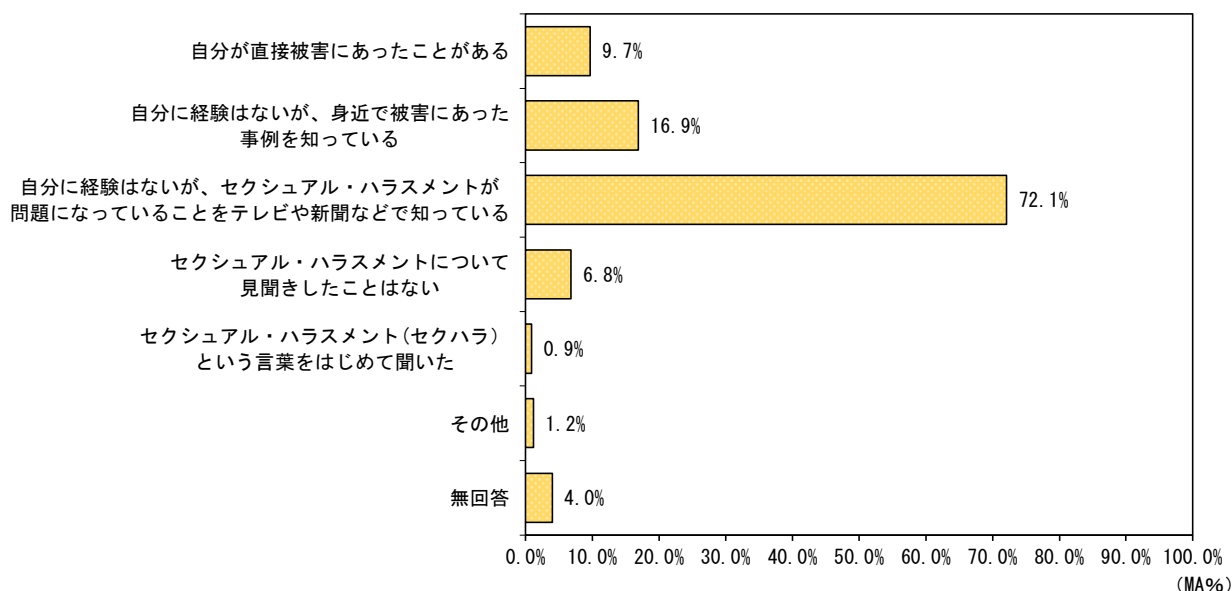
男女共同参画社会の実現には、子育てや介護を社会全体で支える仕組みを充実させることが重要と考える人が多くなっています。

また、社会慣習等の変化が重要と考える人も多いことから、社会や市民への啓発等の取組を、長期的な視点で継続して行うことが重要であると考えられます。

⑪セクシュアル・ハラスメント、LGBTQについて

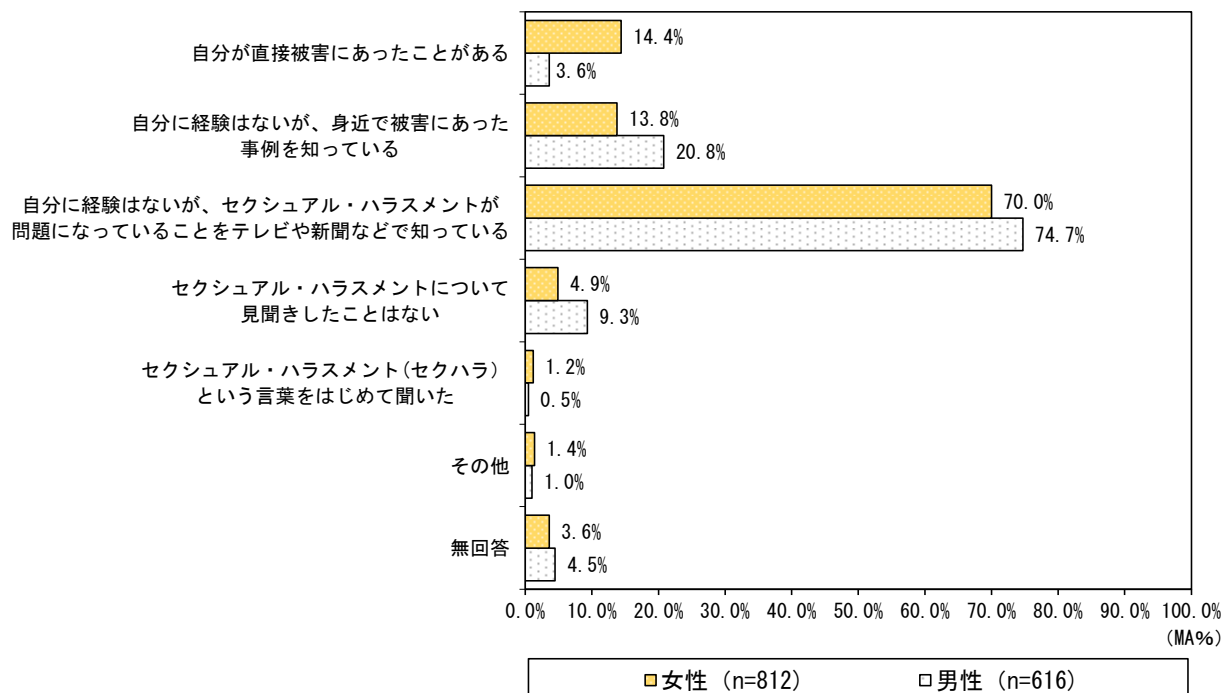
セクシュアル・ハラスメントの経験等をたずねたところ、「自分が直接被害にあったことがある」は9.7%となっています。

セクシュアル・ハラスメントの経験等

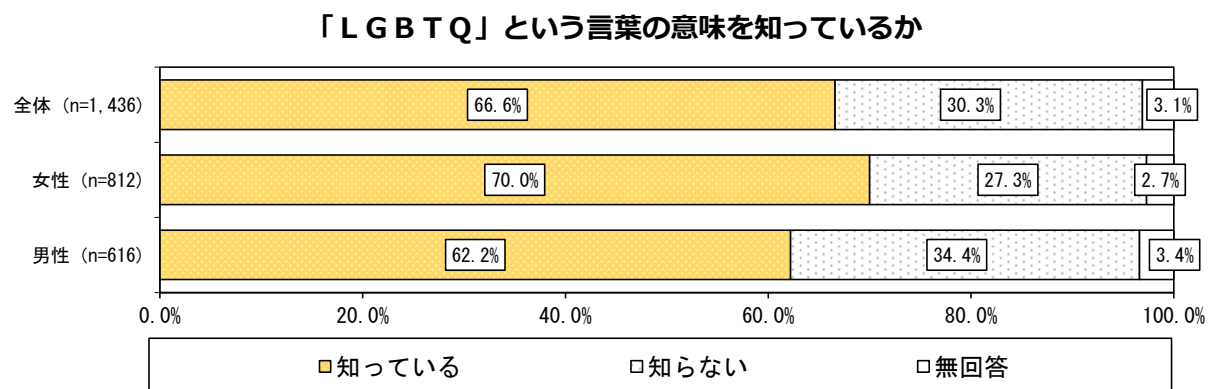


男女別にみると「自分が直接被害にあったことがある」男性は3.6%ですが、女性は14.4%と男性を大きく上回っています。一方、男性は女性と比べて、「自分に経験はないが、身近で被害にあった事例を知っている」がやや多くなっています。

男女別 セクシュアル・ハラスメントの経験等



「L G B T Q」という言葉の意味を知っているかをたずねたところ、全体では、「知っている」と回答した割合は66.6%となっています。一方、「知らない」と回答した割合は30.3%となっています。



セクシュアル・ハラスメントを直接経験した、あるいは、身近で被害にあった事例を知っている人が依然として多くいます。あらゆるハラスメント解消に向け、ハラスメント防止対策に努めます。

L G B T Qという言葉の認知度が、66.6%と依然として十分に高いとはいえない状況にあるため、啓発を通じて認知度を高めるとともにL G B T Q理解増進に努めます。

3. 第3次加東市男女共同参画プランの取組

第3次計画において掲げた取組や指標について、基本目標ごとに達成状況を評価しました。

基本目標 1

男女共同参画社会実現のための基盤づくり

基本課題 1 男女共同参画推進のための意識啓発

(1) 第3次加東市男女共同参画プランの取組概要

男女共同参画社会の実現には、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見の解消が必要不可欠であり、人権尊重を基盤とする男女平等意識を育むことを目標として、家庭や職場、地域、学校等のあらゆる場面で男女共同参画が実現するよう、広報誌や市ホームページ等の活用、セミナー等の学習機会等を通じて、男女共同参画や関連する法制度等の周知・啓発を図りました。

(2) 具体的な取組

●男女共同参画社会に向けた広報・意識啓発

男女共同参画セミナーや各種講演会の開催、広報誌や市ホームページ、人権啓発情報誌への記事掲載、街頭啓発活動等、多様な機会・媒体を通じて男女共同参画の広報を行いました。

また、男女共同参画の視点での表現ガイドラインを作成し、庁内で周知しました。

●男女共同参画に関する法制度の周知

人権啓発情報誌で法制度の周知を行いました。

●男女共同参画に関する学習機会の提供と支援

女性、男性それぞれに向けた講座を開講し、女性リーダー育成研修の受講生を中心にジェンダー平等を啓発する自主活動グループが結成されました。

また、市立図書館で毎月行っている所蔵資料展示のテーマの一つに「男女共同参画」を加え、学習機会を提供しました。

●幼少期からの男女共同参画に関する理解促進

児童館等で啓発資料を配布したほか、認定こども園・保育所で、幼児とその保護者を対象とした幼児期人権教育事業（親子セミナー）を開催し、親子で絶対人権感覚^{※1}を学ぶことで、幼児期における人権教育を推進しました。

※1 絶対人権感覚

「絶対音感」のように、自然に偏見や差別意識に気づくことができる人権感覚のこと

- 市職員等及び事業所に対する研修の充実

市職員を対象に男女共同参画の研修を実施したほか、加東市企業人権教育協議会と連携し、研修会を開催しました。

基本課題 2 家庭や地域、保育・教育の場での教育の充実

(1) 第3次加東市男女共同参画プランの取組概要

子どもたちが幼い頃から男女共同参画意識を身につけることができるよう、家庭や地域、保育・教育の場での関わりの中で、子どもたちが性別によって異なる取扱いをされることなく、一人ひとりがかけがえのない存在として尊重されるような教育の充実を推進しました。

(2) 具体的な取組

- 男女共同参画の視点に立った教育・保育の推進

教育活動全体を通して男女の役割分担にこだわらない活動を行うことで、学校の活性化につながりました。また、認定こども園・保育所に勤務する保育教諭等を対象とした幼児期人権教育事業（指導者養成セミナー）を開催し、子どもの絶対人権感覚を育成するための指導方法等を学び、保育等に役立てることで、幼児期における人権教育を推進しました。

- 教育・福祉・医療関係者等の研修の充実

各学校において、教職員が性別・年齢等にこだわらず、自分の個性や能力を発揮できる業務分担を行いました。また、補導委員の役員会、支部会では啓発資料を配布し、男女共同参画の意識醸成に取り組みました。

- 男女共同参画の視点に立った子育ての推進

男性対象の家事講座のほか、PTAと連携して男女共同参画に関する講演会を開催しました。

- 固定的な性別役割分担意識にとらわれないキャリア教育の推進

キャリアノートを活用し、全市立学校の全学年において性別等にこだわらず社会の中で自立し、将来の人生を考える学習を継続して行いました。

- 家庭生活における男女共同参画の推進

男性対象の家事講座のほか、PTAと連携して男女共同参画に関する講演会を開催しました。

- 地域社会における男女共同参画の推進

地域における女性活躍を推進するために人権啓発情報誌に記事を掲載しました。また、集団託児事業を実施することで、子育て世代の市民が講演会等の各種事業に安心して参加できる環境整備を行いました。

基本課題3 相談・情報提供の充実

(1) 第3次加東市男女共同参画プランの取組概要

男女共同参画社会の実現のためには、男女共同参画の視点から身近な困りごとを解決していくことが必要となるため、相談・情報提供の充実を進めてきました。また、セクシュアル・ハラスメントやDV被害等の人権侵害や暴力に関する相談だけでなく、男女を問わずどのようなことでも気軽に相談でき、本人の気持ちを尊重しながら共に解決を図ることに努めました。

(2) 具体的な取組

- 各種相談窓口の周知

「女性のための相談」を実施したほか、広報誌や市ホームページへの掲載、市内教育機関や医療機関等へのチラシ設置など、相談窓口の周知を行いました。社会福祉協議会と関係機関が連携し、相談窓口として「総合相談」と「心配ごと相談」を実施しました。

- 男女共同参画に関する情報提供の充実

広報誌、市ホームページ、人権啓発情報誌、市ケーブルテレビ、街頭啓発、市立図書館での展示、講演会等を通じて男女共同参画に関する行事等の広報や図書貸出等の情報提供を行いました。

【評価指標の達成状況と今後の方向性】

評価：A＝達成、B＝数値改善、C＝変化なし、D＝数値悪化、E＝評価不能

評価指標	第3次計画		現状値 (2022年度)	評価
	基準値	目標値		
男女の地位が平等であるとする市民の割合	11.5%	30.0%	8.6%	D
固定的な性別役割分担意識を持たない市民の割合	67.2%	70.0%	75.3%	A
男女共同参画に係る自主活動グループ数	0グループ	1グループ	1グループ	A
「女性のための相談」事業相談件数	24件	30件	19件	D

●男女の地位が平等であるとする市民の割合

2022（令和4）年に実施した市民アンケートで、男女の地位が平等であるとする市民の割合は8.6%となっており、第3次計画の目標値としていた30.0%を達成できず、第3次計画の基準値以下となったことから評価を「D」としています。第4次計画では男女共同参画セミナーをはじめ、人権啓発講演会等での啓発や、人権啓発情報誌への記事掲載等を通じて男女共同参画に関する啓発を行い、割合の増加へ取り組みます。

●固定的な性別役割分担意識を持たない市民の割合

2022（令和4）年に実施した市民アンケートで、固定的な性別役割分担意識を持たない市民の割合は75.3%となっており、第3次計画の目標値を達成したため、評価を「A」としています。第4次計画でも引き続き意識啓発を行い、より割合が増加するよう取り組みます。

●男女共同参画に係る自主活動グループ数

加東市ウィメンズリーダー塾を開催し、受講生を中心にジェンダー平等を推進する自主活動グループが結成されたことで、目標値を達成したため、評価を「A」としています。第4次計画でも引き続き、自主活動グループが増加するよう取り組みます。

●「女性のための相談」事業相談件数

外部から女性の相談員を招き、「女性のための相談」を実施しましたが、第3次計画の目標値としていた30件を達成できず、第3次計画の基準値以下となったことから評価を「D」としています。第4次計画では、「女性のための相談」の周知方法を拡充し、より多くの市民に「女性のための相談」窓口を知っていただくよう努めます。

基本課題 1 政策・方針決定過程への女性の参画

(1) 第3次加東市男女共同参画プランの取組概要

女性が固定的な性別役割分担意識にとらわれることなく、あらゆる場面で個性や能力を発揮し活躍することは、子育てや介護、地域活動等の男女共同参画が進み、誰もが住みよい社会の実現につながるため、本市においても政策・方針決定の場への女性の積極的な登用や、女性リーダー育成のための取組など、女性の活躍を推進しました。

(2) 具体的な取組

● 審議会等の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図り、女性の施策・運営等の方針決定過程への参画を促進したほか、企業PRかわら版等を活用し、女性管理職の登用に関する情報提供を行いました。

● 女性リーダーの育成とネットワークづくり

女性リーダー育成研修を実施したほか、女性団体の活動を支援しました。

基本課題 2 男性の家事参画と働き方の見直し

(1) 第3次加東市男女共同参画プランの取組概要

男女が共にワーク・ライフ・バランスを実現するためには、性別に関わらず、家事・子育て・介護等の役割を担い、職場・家庭・地域のあらゆる場面において、誰もが活躍できる社会の実現が必要不可欠です。そのため、男女共同参画社会の実現に向けた女性の活躍が進むよう、男性は、仕事とそれ以外の社会生活や家庭生活との調和を図ることができるよう、働き方を見直していく必要があります。男性への意識啓発や家事講座の開催等により男性の家庭生活への参画を促進してきました。

(2) 具体的な取組

● 事業所に対する働き方の見直しの啓発

市内事業所へ、企業PRかわら版等を活用し、多様な働き方に関する啓発を行いました。また、加東市企業人権教育協議会との連携により、事業所における働き方の見直しに関する啓発をしました。

- 育児や介護を担う男性への理解促進

市内事業所へ、企業PRかわら版等を活用し、子育てや介護に関する啓発を行いました。

- 男性の育児・介護休業の取得促進

市内事業所へ、企業PRかわら版等を活用し、育児・介護休業に関する啓発を行いました。

- 男性向けの家事講座の開催

男性を対象とした家事講座を開催しました。

基本課題3 雇用分野、農業・自営業、地域社会等の分野における男女共同参画

(1) 第3次加東市男女共同参画プランの取組概要

就業は生活の経済的基盤であることから、就業を希望する人が性別や年齢、障害の有無等に関わらず、その能力を十分に発揮することができる社会づくりは、職場における多様な人材の活用をめざす「ダイバーシティ^{※1}」の推進に直結しています。女性の活躍推進のための就労継続支援に取り組むことで男女が対等な立場で互いに協力し、就労を希望する女性が意欲を持って働ける環境整備が進むような啓発を行ってきました。

また、地域の防災活動や避難所などの緊急時の生活において、女性や子ども、高齢者、障害者等は、社会的に弱い立場に置かれやすく、必要な支援が十分に受けられないことや安全が脅かされる危険があることから、さまざまな立場にある人が男女共同参画の視点を持って意思決定の場や活動に参画し、リーダーとして活躍できるよう啓発活動を行いました。

(2) 具体的な取組

- 男女の均等な雇用機会と待遇の確保

市内事業所へ、企業PRかわら版等を活用し、均等な雇用機会の確保に関する啓発を行いました。

- 就労・起業の希望がある女性に対する支援の充実

女性のための就労支援セミナーを開催したほか、加東市商工会と連携し、加東市就労支援室の運営を通して求人情報、相談受付を行うほか、創業塾を開催することで起業への支援を行いました。

※1 ダイバーシティ

集団において年齢、性別、人種、宗教、趣味嗜好などさまざまな属性の人が集まった多様性のこと

●農業・商工業など、自営業における男女共同参画の推進

「人・農地プラン」検討会の委員に女性を採用したほか、農業委員、農地利用最適化推進委員への女性委員の参画を働きかけました。

●ダイバーシティの推進

企業PRかわら版等を活用し、ダイバーシティについて啓発しました。また、加東市企業人権教育協議会との連携により、事業所においてダイバーシティに関する啓発をしました。

●事業主行動計画の策定の推進

企業PRかわら版等を活用し、一般事業主行動計画について啓発しました。

●防災における女性の参画促進

防災会議・国民保護協議会への、女性委員の選任依頼を各組織に呼び掛けたほか、自主防災組織へも、多様な市民の参画を呼び掛けました。また、地区防災訓練や市防災訓練にも、女性を含む多様な市民の積極的な参加を呼び掛けました。

●防犯における女性の参画促進

防犯協会に、本部役員及び各支部員の女性の起用を呼び掛けました。また青少年補導委員への女性委員の参画を働きかけました。

●ボランティア活動や地域活動への参加促進

生活課題を持つ住民と地域福祉を推進しようとするボランティアがつながるよう調整しました。また、ボランティア活動と住民相互の助け合い活動の活性化を図るため、ボランティア活動の普及啓発とボランティア交流会を開催しました。

基本課題4 ワーク・ライフ・バランスの推進

(1) 第3次加東市男女共同参画プランの取組概要

誰もが希望のワーク・ライフ・バランスを実現し、自分らしく生活することができるよう、多様な働き方を可能にする環境づくりを推進するため、働き方の見直しや保育や介護サービスの充実等に取り組みました。

(2) 具体的な取組

●ワーク・ライフ・バランスの啓発

人権啓発情報誌や市ホームページ、企業PRかわら版等のさまざまな媒体を活用して、また、加東市企業人権教育協議会と連携することにより、市内事業所へワーク・ライフ・バランスを啓発しました。

●多様な働き方を可能にする環境整備

人権啓発情報誌や市ホームページ、企業PRかわら版等のさまざまな媒体を活用して、市内事業所へ多様な働き方について啓発しました。また、認定こども園・保育所、アフタースクール等で児童を預かり、保護者の就労と子育ての両立を支援しました。

【評価指標の達成状況と今後の方向性】

評価：A＝達成、B＝数値改善、C＝変化なし、D＝数値悪化、E＝評価不能

評価指標	第3次計画		現状値 (2022年度)	評価
	基準値	目標値		
審議会、委員会等における女性委員の割合	26.7%	30.0%	25.7%	D
市の一般行政職の管理職に占める女性職員の割合	22.1%	30.0%	36.0%	A
女性のための就労支援セミナー受講者数	20人	累計260人	91人	B
女性、夫婦の認定農業者数	2人	3人	2人	C
自主防災組織の防災訓練への女性の参加率	5～20%	平均30%	38.8%	A

●審議会、委員会等における女性委員の割合

審議会、委員会等における女性委員の割合は25.7%となっており、第3次計画の目標値としていた30.0%を達成できず、第3次計画の基準値以下となったことから評価を「D」としています。第4次計画では審議会等の委員への女性の積極的な登用を図り、女性の政策・方針決定過程への参画をより一層推進し、女性委員の割合の増加に取り組みます。

●市の一般行政職の管理職に占める女性職員の割合

市の一般行政職の管理職に占める女性職員の割合は 36.0%となっており、第 3 次計画の目標値を達成したため評価を「A」としています。第 4 次計画でもスキルアップのための各種研修への積極的な受講を促し、一般行政職の管理職に占める女性職員の割合の増加に取り組めます。

●女性のための就労支援セミナー受講者数

女性のための就労支援セミナー受講者数は 91 人となっており、第 3 次計画の基準値値に対して数値が改善したため、評価を「B」としています。第 4 期計画では指標としては設定しませんが、就労相談室によるサポート等を通じて、引き続き、女性の就労支援を継続します。

●女性、夫婦の認定農業者数

女性、夫婦の認定農業者数は 2 人となっており、第 3 次計画の基準値に対して変化がなかったため評価を「C」としています。第 4 期計画では指標としては設定しませんが、引き続き、女性や夫婦の認定農業者の新規参画に取り組めます。

●自主防災組織の防災訓練への女性の参加率

自主防災組織の防災訓練への女性の参加率は 38.8%となっており、第 3 次計画の目標値を達成したため評価を「A」としています。第 4 期計画では指標としては設定しませんが、引き続き、さまざまな場面での女性等の多様な市民の参画を呼び掛け、自主防災組織の防災訓練への女性の参加率の増加に努めます。

基本課題 1 男女の生涯にわたる健康支援

(1) 第3次加東市男女共同参画プランの取組概要

男女が互いの身体的性差を十分に理解し、お互いに尊重し合うことが男女共同参画社会形成の基盤となるため、「性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス/ライツ）※1」の視点を持って、男女が互いの性差に応じた健康についての理解を深めつつ、生涯にわたる健康を保持できるよう、地域ぐるみで健康づくりに取り組む環境整備を進めました。

(2) 具体的な取組

●生涯を通じた心身の健康づくりの推進

市民の生涯の健康の保持・増進を図るために、健康診査及びがん検診等を実施したほか、生活習慣病の予防と健康増進を目的とした市民運動を呼びかけ、一次予防の積極的な推進に取り組みました。子育て世代の母親については、こころのリフレッシュの大切さを学ぶ講演会や、就労問題、子育て支援サービス等についての総合相談会を同時に開催することで、悩みの相談が気軽にでき、早期に支援者につながる機会とすることで産後うつを予防を行いました。

●思春期における保健衛生の推進

小・中学生については、体育や保健の学習を中心に体の発育・発達の個人差や心の健康、異性への関心等の学習を通して、男女の理解を深めました。高校生については、妊娠や出産、子育て、健康づくりについて出張講義を開催しました。

●生涯を通じた女性の健康支援

すべての妊婦が安心して妊娠期を過ごし、出産・子育てできるよう、母子健康手帳交付時には保健師や助産師が面接を行うことで妊娠・出産・子育てに関する情報を提供しました。また、女性のがんの予防及び早期発見・早期治療のため、休日に検診日を設けたり、託児日を設定するなど、検診を受けやすい環境を整えました。

※1 性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス/ライツ）

性や子どもを産むことに関わるすべてにおいて、身体的にも精神的にも社会的にも良好な状態であること（リプロダクティブ・ヘルス）と、自分の意思が尊重され、自分の身体に関することを自分自身で決められる権利（リプロダクティブ・ライツ）の総称

基本課題2 あらゆる暴力の根絶

(1) 第3次加東市男女共同参画プランの取組概要

女性に対する暴力は重大な人権侵害であり、男女共同参画社会を形成する上で解決しなければならない重大な課題です。また、女性だけでなく子どもや高齢者、障害者、外国人等が被害者の場合には、複合的に困難な状況に置かれている可能性があり、よりきめ細かな支援が必要なことから、すべての市民が一体となって、あらゆる暴力を許さない意識啓発を行ってきました。また、警察や被害者支援団体等と連携して、被害者の保護と自立に向けた相談支援体制の整備も進めています。

(2) 具体的な取組と今後の課題

●暴力の防止と根絶に向けた意識啓発の推進

広報誌、市ホームページ、人権啓発情報誌、市ケーブルテレビ、街頭啓発、市立図書館での展示、講演会等のさまざまな媒体や方法を通じて、女性の人権やさまざまな人権課題の周知啓発を実施しました。また、DV防止の啓発や相談窓口を周知するため、パープルリボンキャンペーンを実施しました。

●DV・デートDVの防止対策の推進

人権啓発情報誌や人権啓発講演会等のあらゆる機会を捉えて女性の人権について啓発したほか、中学生を対象にデートDV防止授業を開催しました。

●あらゆるハラスメント防止対策の推進

全教職員を対象として、ハラスメントのない職場づくりについての研修を継続したほか、企業PRかわら版等への掲載、加東市企業人権教育協議会との連携によって、事業所におけるハラスメント防止についての研修を行いました。

●虐待防止対策の推進

虐待疑い等の相談や通報があった場合は、速やかに障害者の安全確認と事実確認を実施し、障害者の保護、養護者への相談、指導及び助言等、関係機関と連携し虐待解消に向けた支援を行いました。また、要保護児童対策地域協議会の関係会議を開催し、子どもや妊婦、その家庭に対し、適切に支援が行えるよう体制を整えたほか、高齢者虐待の相談窓口の啓発を行うとともに、高齢者虐待防止ネットワーク会議を開催し、関係機関との連携強化を図りました。

●リベンジポルノ・ストーカー行為等、多様化する暴力の防止についての啓発

街頭啓発活動等により暴力の防止について啓発したほか、加東市ネット見守り隊研修会や各学校でネットモラル研修会を開催し、情報モラルの向上を図りました。

基本課題3 安心して子育てができる環境の整備・充実

(1) 第3次加東市男女共同参画プランの取組概要

社会における活動や個人の生き方が多様化する時代において、男女共にライフスタイルを柔軟に選択し、理想のワーク・ライフ・バランスや出産・子育ての希望が叶えられる社会の実現をめざすためには、すべての子育て家庭が地域で安心して子どもを産み育てられるよう、妊娠・出産・子育てにわたって切れ目のない支援体制を構築する必要があります。そのため男女共同参画による子育て意識を醸成するとともに、多様な保育ニーズに対応できるようサービスの提供体制の確保に努めてきました。また、子育ての不安を軽減し、すべての子育て家庭が安心して子育てができるような相談体制の充実を推進しています。

(2) 具体的な取組

●男女が共に子育てに参画できる環境の整備・充実

妊娠届出時には母子健康手帳に加え、父子健康手帳についても説明することで、家事・子育て等は夫の協力が必要であることを周知しました。また、妊婦とその夫に対し、沐浴実習や講話等を行い、希望者には個別で相談に応じることで不安の解消に努めました。

●多様なニーズに対応した子育て支援の充実

一時預かりや延長保育、休日保育、病児・病後児保育、放課後児童健全育成事業、ファミリー・サポート・センター事業等の多様な保育サービスを提供することで、安心して子育てができるよう支援しました。

基本課題4 すべての人が安心して暮らせる環境の整備・充実

(1) 第3次加東市男女共同参画プランの取組概要

男女共同参画社会の実現のためには、男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮することが必要不可欠です。しかし、非正規雇用労働者やひとり親等、生活上の困難に陥りやすい人もいることから、それぞれの実情に応じたきめ細かな支援を行うことで、誰もが安心して暮らし、性別や年齢、障害の有無等に関わらず、個性や能力を十分に発揮して、喜びや責任を分かち合いながら共に社会に参画していけるような環境の整備を進めてきました。

(2) 具体的な取組

●高齢者・障害者等の保健福祉の充実

まちかど体操教室交流会を通じて、体操教室未開催地区への声かけ等の啓発を実施しました。また、障害者の日常生活の自立支援を行うため、個々の状況に応じた相談を実施し、適切なサービス提供に努めました。

●介護支援策の充実

安心して在宅で介護できるよう、ケアマネジャーと連携・協力するほか、定期的にひとり暮らし高齢者宅を訪問し、安否確認に加えて食事の確保や健康増進を図りました。また、ボランティアなど地域活動も促進しました。

●性的マイノリティ^{※1}に対する理解の促進

人権啓発情報誌や人権啓発講演会、市職員研修等で性の多様性^{※2}について啓発しました。

●外国人への支援の充実

人権啓発情報誌や人権啓発講演会等で外国人の人権について啓発したほか、日本語教室の開催や音声自動翻訳機の貸出、文書翻訳、通訳派遣、外国人相談員の配置等を実施しました。

●複合的に困難な状況に置かれている女性への支援

さまざまな人権課題に関する啓発を行うことにより、市民の人権意識を高め、誰もが暮らしやすいまちづくりの実現に努めました。

※1 性的マイノリティ

同性が好きな人や、自分の性に違和感を覚える人、または性同一性障害などの人々のこと。「セクシュアルマイノリティ」「LGBTQ」と呼ばれることもある。

※2 性の多様性

生物学的な要素で判断された「身体的な性」だけでなく、「こころの性」、「好きになる性」、「表現する性」の4つの要素からなるグラデーションで表される。性のあり方は多様であるということ。

【評価指標の達成状況と今後の方向性】

評価：A＝達成、B＝数値改善、C＝変化なし、D＝数値悪化、E＝評価不能

評価指標		第3次計画		現状値 (2022年度)	評価
		基準値	目標値		
ゆったりとした気分で子どもと過ごせる時間がある母親の割合		73.4%	75.2%	77%	A
女性のがん検診受診率	乳がん検診	21.4%	22.6%	22.2%	B
	子宮頸がん検診	15.1%	16.3%	18.6%	A
配偶者暴力相談支援センターへの新規相談者数		15人	20人	22人	A
家庭児童相談室における相談件数		230件	260件	170件	D
小地域福祉活動事業実施地区数		77地区	85地区	76地区	D

● ゆったりとした気分で子どもと過ごせる時間がある母親の割合

ゆったりとした気分で子どもと過ごせる時間がある母親の割合は77%となっており、第3次計画の目標値を達成したため評価を「A」としています。目標値を達成できたため、第4次計画では指標として設定はしていませんが、引き続き子育て家庭が地域で安心して子どもを産み育てられるよう、妊娠・出産・子育てにわたり、切れ目のない支援体制を推進します。

● 女性のがん検診受診率

女性のがん検診受診率は乳がん検診が22.2%となっており、第3次計画の基準値以上となりましたが目標値は達成に至っていないため評価を「B」としています。また、子宮頸がん検診が18.6%となっており、第3次計画の目標値を達成したため評価を「A」としています。第4期計画でも引き続き、ライフステージに応じて女性が主体的に健康の保持・増進を図ることができるよう支援します。

● 配偶者暴力相談支援センターへの新規相談者数

配偶者暴力相談支援センターへの新規相談者数は22人となっており、第3次計画の目標値を達成したため評価を「A」としています。目標値を達成できたため、第4次計画では指標として設定はしていませんが、引き続き、配偶者暴力相談支援センターの周知に取り組みます。

- 家庭児童相談室における相談件数

家庭児童相談室における相談件数は 170 件となっており、第 3 次計画の目標値としていた 260 件を達成できず、第 3 次計画の基準値以下となったことから評価を「D」としています。第 4 期計画では指標として設定はしていませんが、相談件数の増加の対応に必要となる、関係機関との定期的な情報交換回数を指標として設定し、より一層の連携を図ることで相談支援体制の充実を図ります。

- 小地域福祉活動事業実施地区数

小地域福祉活動事業実施地区数は 76 地区となっており、第 3 次計画の目標値としていた 85 地区を達成できず、第 3 次計画の基準値以下となったことから評価を「D」としています。第 4 期計画では、未実施地区や、活動を休止された地区の情報把握を行い関係構築に努めることで実施地区数の増加に努めます。

第3章 計画の基本的な考え方

1. 基本理念

すべての人々がお互いの人権を尊重し、かつ対等に責任を分かち合い、個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現をめざすため、以下の基本理念を設定します。

基 本 理 念

すべての人々がお互いの人権を尊重し、固定的な性別役割分担意識にとらわれず、その個性と能力が十分に発揮できる加東市

2. 基本目標

基本理念にそって男女共同参画社会の実現を図るため、4つの基本目標を設定し、取組を推進します。

I 男女共同参画社会実現のための基盤づくり

男女共同参画社会実現のためには、一人ひとりが固定的な性別役割分担意識にとらわれず、個々の価値観や人権を尊重し合えることが大切です。しかし、依然として、社会には性別、年齢、国籍等に関わる偏った考え方や意識が存在しており、固定的な性別役割分担意識も社会制度や慣習の中に残っています。

誰もが性別による差別的な扱いを受けたり、固定的な性別役割分担を強いられたりすることなく、一人ひとりの希望が尊重され、個性と能力を生かしながら活躍できる社会をめざすため、家庭、地域、学校、職場等、あらゆる場における男女共同参画の実現に向けた意識啓発と情報提供、学習の場を整備し、家庭生活や地域生活における男女共同参画を推進します。また、多様なセクシュアリティや生き方についての理解を深められるよう、あらゆる場において人権と個性を尊重する意識の啓発と各種情報を提供します。

Ⅱ あらゆる分野における男女共同参画

男女共同参画社会の実現のためには、多様な人々が社会のあらゆる意思決定の場に対等な立場で参画し、多様な考え方を反映させていくことが重要です。しかし、男女雇用機会均等法の施行から30年以上が経過しましたが、雇用形態や賃金において依然として格差が存在しており、指導的立場にある女性の割合も低い現状です。また、長時間労働は、ワーク・ライフ・バランスや心身の健康を妨げる要因にもなっており、働き方の見直しが社会的な課題となっています。

このような現状を解決するため、国や兵庫県、関係団体、事業所等の関係機関との連携を図りながら、固定的な性別役割分担意識を解消し、職業・役割や地位における性別の偏りの解消に努めることで、あらゆる分野において多様な人の意見を反映できる取組を推進します。また、一人ひとりが理想とするワーク・ライフ・バランスの実現やポジティブ・アクション^{※1}等による意思決定の場への女性の登用の促進、子育てや介護と仕事の両立支援、男性の家庭生活への参画の支援によって、あらゆる人々が主体的に参画できる社会の実現をめざします。

Ⅲ お互いを尊重し合い、安心して暮らせる地域づくり

誰もが安心して過ごすためには、それぞれの性別の身体的な特質を理解し合い、尊重しつつ、生涯にわたって心身ともに健康に生活できる環境を整えることが必要です。特に、女性は妊娠・出産する可能性を持つため、男性とは異なる健康上の問題に直面することがあることから、「性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス/ライツ）」の理解促進を図り、正しい性の知識の普及と健康づくりの支援が必要です。さらに、子育て家庭や高齢者、困難な状況に置かれている人が悩みや困りごとを抱えたまま地域から孤立してしまうことがないように、相談体制の充実を図ります。

また、あらゆる暴力やハラスメントの根絶に取り組むとともに、万が一被害を受けた場合に安心して助けを求めることができる体制を整備するなど、お互いを尊重し合える地域づくりに取り組めます。

Ⅳ 男女共同参画社会の実現に向けた推進体制の整備

男女共同参画社会の実現に向けて、男女共同参画センターの設置推進や庁内推進体制を整備し、庁内関係部署との連携を強化するとともに、国や兵庫県、関係団体、事業者等との連携を図り、男女共同参画社会の実現に向けた支援施策の拡充をめざします。

また、男女共同参画プランに基づく施策の実施状況や達成状況を定期的に点検し、計画の実効性を高めます。

※1 ポジティブ・アクション（積極的改善措置）

さまざまな分野において、活動に参画する機会の男女差を改善するため、必要な範囲において男女のいずれか一方に対し、その機会を積極的に提案すること。

3. 施策体系

基本目標Ⅰ 男女共同参画社会実現のための基盤づくり <48 ページから>

1. 男女共同参画推進のための意識啓発 <48 ページから>	(1)男女共同参画社会に向けた広報・意識啓発 (2)男女共同参画に関する法制度の周知 (3)男女共同参画に関する学習機会の提供 (4)幼少期からの男女共同参画に関する理解促進 (5)市職員及び事業所に対する研修の充実
2. 家庭や地域、 保育・教育の場での教育の充実 <51 ページから>	(1)男女共同参画の視点に立った保育・教育の推進 (2)教育・福祉・医療関係者等の研修の充実 (3)男女共同参画の視点に立った子育ての推進 (4)家庭生活における男女共同参画の推進
3. 相談・情報提供の充実 <54 ページから>	(1)各種相談窓口の周知 (2)男女共同参画に関する情報提供の充実

基本目標Ⅱ あらゆる分野における男女共同参画 <55 ページから>

【重点課題】 1. 政策・方針決定過程への女性の参画 <55 ページから>	(1)審議会等の委員への女性登用の促進 (2)女性リーダーの育成とネットワークづくり
【重点課題】 2. 男性の家庭生活・地域活動への参画の促進 <57 ページから>	(1)男性の子育て・介護への参画促進 (2)男性の育児・介護休業の取得促進 (3)子育てや介護を担う男性への理解促進
3. 雇用分野、農業・自営業等の分野における男女共同参画 <59 ページから>	(1)均等な雇用機会と待遇の確保 (2)就労・起業を望む女性に対する支援の充実 (3)農業・自営業における男女共同参画の促進 (4)ダイバーシティの推進 (5)事業主行動計画の策定の推進
【重点課題】 4. 地域生活における男女共同参画の推進 <61 ページから>	(1)地域社会における男女共同参画の推進 (2)防災・防犯における女性の参画促進 (3)ボランティア活動や地域活動への参画促進
5. ワーク・ライフ・バランスの推進 <63 ページから>	(1)ワーク・ライフ・バランスの啓発 (2)多様な働き方を可能にする環境整備

基本目標Ⅲ お互いを尊重し合い、安心して暮らせる地域づくり <64 ページから>

1. すべての市民の生涯にわたる健康支援 <64 ページから>	(1)生涯を通じた心身の健康づくりの推進 (2)思春期における保健衛生の推進 (3)生涯を通じた女性の健康支援
2. あらゆる暴力の根絶 <66 ページから>	(1)暴力の防止と根絶に向けた意識啓発の推進 (2)あらゆるハラスメント防止対策の推進 (3)虐待防止対策の推進
3. 安心して子育てができる環境の整備・充実 <69 ページから>	(1)地域ぐるみで子育てに参画できる環境の整備・充実 (2)多様なニーズに対応した子育て支援の充実
4. すべての人が安心して暮らせる環境の整備・充実 <71 ページから>	(1)高齢者・障害者等の保健福祉の充実 (2)複合的に困難な状況に置かれている女性への支援 (3)性の多様性に対する理解の促進

基本目標Ⅳ 男女共同参画社会の実現に向けた推進体制の整備 <74 ページから>

1. 男女共同参画推進に向けた体制・連携の強化 <74 ページから>	(1)庁内連携体制の強化 (2)国・兵庫県等関係機関との連携 (3)進捗状況の調査
---------------------------------------	---

第4章 計画の内容

基本目標Ⅰ 男女共同参画社会実現のための基盤づくり

基本課題1 男女共同参画推進のための意識啓発

1. 現状と課題

男女共同参画社会の実現には、性差に関する偏見や固定的な性別役割分担意識を解消し、すべての人々が個人として尊重され、家庭、地域、学校、職場等のあらゆる場に参画していくことが重要です。本市がこれまでに実施した市民アンケートでは、固定的な性別役割分担意識を持つ人は減少傾向にありますが、引き続き、男女共同参画の実現にとって、障壁となっている慣行やしきたりの中に残る無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）を解消し、だれもが互いに人権を尊重し、個性と能力が十分に発揮できるよう、男女共同参画への理解を促すための教育や啓発活動を継続していくことが大切です。

指標	現状値 (2022 年度)	目標値 (2028 年度)
男女の地位が平等であるとする市民の割合	8.6%	30%
固定的な性別役割分担意識を持たない市民の割合	75.3%	80%
「女性のための相談」窓口の周知方法	4 方法	6 方法

※市の他の計画に基づく指標は、それぞれの計画に基づく目標年度における数値を記載しています。

2. 行政の取組 – 施策の基本的方向と内容 –

(1) 男女共同参画社会に向けた広報・意識啓発

人々の生き方、働き方にさまざまな影響を与えている社会通念、慣行等の見直しが行われるよう、男女共同参画に関する広報・啓発活動を促進します。

施策コード	具体的施策	内容	担当課
I-1-(1)-①	男女共同参画の意識啓発活動の推進	○男女共同参画セミナーや人権啓発講演会等の開催・人権啓発情報誌への記事掲載等、あらゆる機会を通じて啓発します。	人権協働課
I-1-(1)-②	多様な媒体を通じた男女共同参画の広報及び意識啓発活動の推進	○人権啓発情報誌への記事掲載のほか、市ホームページ等、あらゆる機会を通じて啓発します。	人権協働課
I-1-(1)-③		○男女共同参画に関する啓発記事を広報誌に掲載するとともに、啓発番組を制作し、市ケーブルテレビで放送します。	秘書広報課
I-1-(1)-④	男女共同参画の視点に立った刊行物等の表現の配慮	○男女共同参画の視点からの表現ガイドラインを更新します。	人権協働課

(2) 男女共同参画に関する法制度の周知

男女共同参画の実現を社会全体の目標として共有するため、法制度を周知します。

施策コード	具体的施策	内容	担当課
I-1-(2)-①	男女共同参画に関する法制度の周知	○男女共同参画セミナーや人権啓発講演会等の開催・人権啓発情報誌への記事掲載等、あらゆる機会を通じて法制度を周知します。	人権協働課

（３）男女共同参画に関する学習機会の提供

男女共同参画を理解し、社会通念や慣行上の固定的な性別役割分担意識の見直しが進むように学習機会を充実します。

施策コード	具体的施策	内容	担当課
I-1-(3)-①	男女共同参画に関する学習機会の充実	○男女共同参画セミナーを開催します。	人権協働課
I-1-(3)-②		○市立図書館で行う所蔵資料展示のテーマの一つに「男女共同参画」を加えます。	中央図書館
I-1-(3)-③		○社会通念・慣行上の性別役割分担意識を見直すため、年齢・性別を問わず募集するさまざまな講座を開催します。	生涯学習課

（４）幼少期からの男女共同参画に関する理解促進

性差に関する偏見や固定的な性別役割分担意識は、長い時間をかけて人々の意識に形成されていきます。そのため、幼児期から男女共同参画意識を身に付けるために、子どもの発達段階に応じた内容の広報・啓発活動を推進します。

施策コード	具体的施策	内容	担当課
I-1-(4)-①	幼少期からの男女共同参画に関する啓発	○幼児期人権教育事業(親子セミナー)等の機会を捉え、幼児や保護者を対象にわかりやすい資料配布等の啓発活動を行います。	人権協働課
I-1-(4)-②		○認定こども園・保育所で、親子を対象に幼児期人権教育事業(親子セミナー)を開催します。	こども教育課

（５）市職員及び事業所に対する研修の充実

男女共同参画の視点に立った行政と市民による協働のまちづくりを推進していくために、市職員が率先して男女共同参画の理解を深めます。そのために、市職員の研修機会を充実させるとともに、事業所等に対しても、積極的な研修の実施を働きかけます。

施策コード	具体的施策	内容	担当課
I-1-(5)-①	行政等における男女共同参画に関する研修の充実	○全職員を対象とした男女共同参画の研修を実施します。	人権協働課 人事課
I-1-(5)-②	事業所等における男女共同参画の研修の充実	○加東市企業人権教育協議会と連携し、研修会を開催します。	人権協働課

基本課題2 家庭や地域、保育・教育の場での教育の充実

1. 現状と課題

家庭や地域、学校での慣習や周囲の大人の言動等が子どもたちに与える影響は大きく、子どもたちは周囲の大人のふるまいや会話から人との関わり方や社会の仕組み等、さまざまなことを学びます。子どもたちが幼い頃から保護者や地域の人々、教職員等との関わりの中で、性別に関わらず、一人ひとりの個性と能力を認め、主体的な生き方ができるよう、あらゆる学習の場で男女共同参画意識づくりを引き続き推進することが重要です。

また、男女共同参画の意識づくりには、子どもと日常的に接する大人が、積極的に男女共同参画を実践していくことも重要です。しかし、本市の市民アンケートでは、「女の子は女の子らしく、男の子は男の子らしく育てる」という考え方に賛成する人が依然として多く、家事や介護、子どもの世話等の役割分担も女性に偏る傾向がみられます。そのため、家庭や地域、学校等において、子どもと接する大人の固定的な性別役割分担意識を解消し、子どもたちが、あらゆる場面において性別による制限を受けることなく、個性と能力を発揮し行動できる主体性を育てていく必要があります。

2. 行政の取組 – 施策の基本的方向と内容 –

(1) 男女共同参画の視点に立った保育・教育の推進

幼児期からの男女共同参画の視点に立った保育・教育を推進し、子どもたちだれもが、お互いの人権と個性を尊重し、自分も他者も大切にする考え方を形成できるように教育内容の充実を図ります。

施策コード	具体的施策	内容	担当課
I-2-(1)-①	男女共同参画の視点に立った学校教育の推進	○教育活動全体を通して、自分も他者も大切にする考え方を形成します。また、特別活動や家庭科等の学習を要に性別役割分担意識にとらわれず、お互いの良さを出し合い、協力しながら活動します。	学校教育課
I-2-(1)-②	男女共同参画の視点に立った保育・幼児教育の推進	○保育士、保育教諭が「絶対人権感覚」及び幼児期の発達段階についての理論を学ぶ幼児期人権教育事業（指導者養成セミナー）を開催します。	こども教育課

（２）教育・福祉・医療関係者等の研修の充実

教職員や保育教諭等の生き方や男女共同参画に対する考え方は、子どもに大きな影響を与えます。授業や事業の実施にあたって男女共同参画の意識を高めるための研修会を設定するなど、研修の充実を図ります。また、青少年教育活動の指導者等の社会教育に携わる人に対しても、さまざまな機会を活用し、男女共同参画の意識啓発に努めます。さらに、子どもと接する機会の多い福祉や医療の関係者に対しても男女平等・男女共同参画の視点に基づいて対応ができるよう、意識啓発に努めます。

施策コード	具体的施策	内容	担当課
I-2-(2)-①	教職員等に対する男女共同参画・人権教育の推進	○教職員一人一人が持てる能力を十分に発揮し、自分の能力や希望にあった生き方・働き方ができるようにします。また、研修会等で人権感覚の高揚を図ります。	学校教育課
I-2-(2)-②	青少年活動の指導者等に対する男女共同参画の推進	○スポーツ少年団において、男女共同参画の学習機会や研修の充実を図ります。	生涯学習課
I-2-(2)-③		○青少年補導委員・PTAを対象としたネットモラル研修を実施します。	青少年センター
I-2-(2)-④	福祉・医療関係者に対する男女共同参画の推進	○保育、保健、教育の母子保健関係者が集まり、母子保健に関する情報交換を実施します。	健康課

（３）男女共同参画の視点に立った子育ての推進

大人に固定的な性別役割分担意識がある場合、それが子どもに影響し、偏見を生み出す一因となります。大人が、子どもに期待する役割や将来像に性別による偏りがないかを見直し、一人ひとりの子どもの個性と能力を伸ばすために、男女共同参画の視点に立って子どもと接することができるように、意識啓発や学習機会の提供に努めます。

施策コード	具体的施策	内容	担当課
I-2-(3)-①	保護者への男女共同参画の啓発	○保護者世代を対象とした講演会や男性対象の家事講座を開催します。	生涯学習課 人権協働課
I-2-(3)-②		○子どもの個性を大切にする教育が行われるように、保護者等への啓発や研修、学習機会の充実に努めます。	学校教育課
I-2-(3)-③	固定的な性別役割分担意識にとらわれないキャリア教育の推進	○各学校においてキャリアノート・キャリアパスポートを有効に活用します。	学校教育課

（４）家庭生活における男女共同参画の推進

家庭生活は、固定的な性別役割分担意識にとらわれずに家族がお互いを尊重し、ともに協力し合うことが大切です。家族が家事、子育て、介護等の責任を共に担い、お互いに協力できるように、固定的な性別役割分担意識の見直しを促します。

施策コード	具体的施策	内容	担当課
I-2-(4)-①	家庭生活における男女共同参画に向けた意識啓発と学習機会の提供	○保護者世代を対象とした講演会を開催します。	生涯学習課 人権協働課

基本課題3 相談・情報提供の充実

1. 現状と課題

男女共同参画社会の実現のためには、男女共同参画の視点から身近な困りごとを解決していくことが必要となります。例えば、市民アンケートでは、多くの人が、セクシュアル・ハラスメントの被害にあった経験があると回答しており、女性では約14%の人が「自分が直接被害にあったことがある」と回答しています。セクシュアル・ハラスメントの背景には、性別に対する偏見や差別意識が影響していることもあることから、セクシュアル・ハラスメントの発生防止に向けて男女共同参画に関する情報提供や意識啓発に取り組むとともに、十分な相談支援に取り組む必要があります。

2. 行政の取組 – 施策の基本的方向と内容 –

(1) 各種相談窓口の周知

男女共同参画の視点に立って市民のさまざまな悩みごとや困りごとに対応できるように、相談体制の充実に取り組みます。

施策コード	具体的施策	内容	担当課
I-3-(1)-①	各種相談窓口の周知	○各福祉センターにおいて「心配ごと相談」を実施するとともに、市と連携して総合相談を開設し、その周知に努めます。	社会福祉協議会
I-3-(1)-②		○「女性のための相談」を実施するとともに、その周知に努めます。	福祉総務課

(2) 男女共同参画に関する情報提供の充実

男女共同参画に関する催しや活動、図書等の情報を広く市民に周知します。

施策コード	具体的施策	内容	担当課
I-3-(2)-①	男女共同参画に関する情報提供の充実	○人権啓発情報誌や市ホームページ等により男女共同参画に関する行事等の広報や図書貸出等の情報提供を行います。 ○人権啓発講演会等の場を利用して啓発します。	人権協働課

基本目標Ⅱ あらゆる分野における男女共同参画

基本課題 1 政策・方針決定過程への女性の参画



【重点課題】

1. 現状と課題

固定的な性別役割分担意識にとらわれることなく、政策・方針決定過程に、女性が参画することは、女性のキャリア形成における可能性を広げるだけでなく、子育てや介護、地域活動等の男女共同参画が進み、あらゆる人々が暮らしやすい社会の実現につながります。

近年は、雇用に関する法律・制度の整備が進んだことや、男女共同参画の理念が理解されてきたことにより、各種審議会等委員に占める女性の割合が向上しつつありますが、依然として組織・団体等における意思決定の場への女性の登用は少ない状況にあります。

本市では、事業所・民間団体等へのポジティブ・アクションの啓発をはじめ、政策・方針決定過程への女性の参画拡大を推進してきました。しかし、本市の審議会等委員に占める女性割合は、2022（令和4）年時点で25.7%と目標値である30.0%に達していないことから、女性の活躍を推進していくために、あらゆる場面における市民の男女共同参画意識を高め、引き続き、政策・方針決定の場への女性の積極的な登用促進や女性リーダー育成が重要です。

指標	現状値 (2022 年度)	目標値 (2028 年度)
審議会、委員会における女性委員の割合	25.7%	30%
市の一般行政職の管理職に占める女性職員の割合	36%	40%
市の男性職員の育児休業取得率	77.8%	85%
男女共同参画に係る自主活動グループ数	1 団体	3 団体

※市の他の計画に基づく指標は、それぞれの計画に基づく目標年度における数値を記載しています。

※参考：男性職員の育児休業取得率（2021（令和3）年度現状値）国：34.0% 兵庫県 8.6%

2. 行政の取組 – 施策の基本的方向と内容 –

(1) 審議会等の委員への女性登用の促進

審議会、委員会等の委員への女性の積極的な登用を図り、政策・方針決定過程への女性の参画を進めます。また、市の女性職員の管理職への登用や人材育成を進めるとともに、地域の事業所等へ働きかけます。

施策コード	具体的施策	内容	担当課
II-1-(1)-①	審議会、委員会等の委員への女性登用の促進	○審議会等の委員への女性の積極的な登用を図り、女性の政策・方針決定過程への参画を推進します。	全課
II-1-(1)-②	市の女性職員の管理職への登用の促進	○スキルアップのための各種研修への積極的な受講を促すとともに、係長への早期昇任制度を周知・活用することで、女性職員の管理職への登用を促進します。	人事課
II-1-(1)-③	事業所に対する管理職への女性登用に向けての啓発	○管理職への女性登用に関する情報収集に努め、加東市商工業かわら版LINE等を活用して啓発します。	人権協働課 商工観光課

(2) 女性リーダーの育成とネットワークづくり

各分野で活動する女性の情報を収集し、女性リーダーとして意欲を持って活躍できるよう人材育成に努めます。また、さまざまな活動をする女性や市民団体等が、互いに交流する機会を設けるなど、ネットワークづくりを推進します。

施策コード	具体的施策	内容	担当課
II-1-(2)-①	女性の人材育成と支援	○男女共同参画セミナーを通じて人材育成を行います。 ○人材の情報収集やネットワークづくりを支援します。	人権協働課 人事課
II-1-(2)-②		○女性が活躍している団体の活動を支援します。	生涯学習課
II-1-(2)-③	自主活動グループの育成・支援	○男女共同参画セミナー等の開催を通じて、自主活動グループを育成・支援し、女性リーダーの育成を行います。	人権協働課

1. 現状と課題

わが国においては、家事・子育て・介護等の家庭生活や、地域における日常的な付き合いは女性の役割として期待されてきました。そのことは、広く社会における女性の活躍を阻むことになりました。一方、男性は仕事中心の生活を期待されることによって、家庭生活や地域活動への参画が困難になりました。しかし、男女共同参画社会形成のためには、男性は、仕事中心の生活を見直し、性別に関わらず家事・子育て・介護等の家庭生活や地域活動に参画できる環境を整える必要があります。また、女性の社会進出等による晩婚化及び女性の出産の高年齢化の結果、子育てが終わらないタイミングで親の介護が始まるダブルケア^{※1}の状況に直面もするケースも増えていることから、男性の家庭生活や地域活動への参画がより一層必要とされています。

2021（令和3）年に育児・介護休業法が改正され、2022（令和4）年4月から、個別の制度周知・休業取得意向確認と雇用環境の整備の措置の義務化、有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件が緩和されました。さらに、同年10月には、男性の育児休業取得促進にむけて、子の出生後8週間以内に4週間までの育児休業取得や分割取得が可能になりました。しかしながら、男性の仕事中心の考え方や従来の働き方が未だ根強く、依然として家事や子育て、介護の負担が女性に偏っている現状があります。

今までは、育児・介護休業を取得するのは女性という認識がありましたが、これからは男性も女性と同様に育児・介護休業を取得し、家事や子育て、介護等に参画していくことが重要です。

※1 ダブルケア

晩婚化と出産年齢の高年齢化により、子育てと介護に同時に携わる際の負担等の問題

2. 行政の取組 – 施策の基本的方向と内容 –

(1) 男性の子育て・介護への参画促進

男性の家事や子育て、地域活動等への参画を推進するために、男性の働き方や家庭生活への参画等について意識啓発に取り組むほか、男性対象の家事講座等を開催します。その際には、子育て中でも気軽に参加できるように託児を実施するなど、より多くの男性が参加できるよう工夫します。また、市内の事業所に対し、労働者一人ひとりがライフスタイルや希望に応じた柔軟な働き方ができるよう啓発します。

施策コード	具体的施策	内容	担当課
II-2-(1)-①	男性の子育て・介護への参画促進	○育児・介護休業制度に関する情報収集に努め、事業所へ情報提供することで男性の子育て・介護への参画を促進します。	人権協働課 商工観光課
II-2-(1)-②	男性向けの家事講座の開催	○男性対象の家事講座等を開催します。	人権協働課

(2) 男性の育児・介護休業の取得促進

子育てや介護を担う男性の休暇または休業の取得が進むよう、育児・介護休業制度の周知や、事業主への両立支援等助成金制度の周知等に取り組みます。

施策コード	具体的施策	内容	担当課
II-2-(2)-①		○市職員の育児・介護休業の取得を促進します。	人事課
II-2-(2)-②	男性の育児・介護休業の取得促進のための啓発	○育児・介護休業制度に関する情報収集に努め、それらを事業所へ情報提供することで男性の育児・介護休業制度の取得を促進します。	人権協働課 商工観光課

(3) 子育てや介護を担う男性への理解促進

男性が仕事と子育て・介護の両立を可能にするためには、職場の理解と配慮が必要です。事業所への研修を促すなど、子育て・介護を担う男性が働きやすい環境づくりを進めます。

施策コード	具体的施策	内容	担当課
II-2-(3)-①	事業所に対する働き方の見直しに関する啓発	○多様な働き方に関する情報収集に努め、加東市商工業かわら版 LINE 等を活用したり、加東市企業人権教育協議会と連携し啓発します。	人権協働課 商工観光課

基本課題3 雇用分野、農業・自営業等の分野における男女共同参画

1. 現状と課題

就業は生活の経済的基盤であり、自己実現につながるものです。就業を希望する人が性別や年齢、障害の有無等に関わらず、その能力を十分に発揮することができる社会づくりは、職場における多様な人材の活用をめざす「ダイバーシティ」の推進にもつながります。特に、女性の就業促進は、少子高齢化が進むわが国において、経済社会の持続可能な発展や企業の活性化に重要な役割を持っており、職場の多様性を高めるとともに、女性の活躍を推進していく上で重視されています。

そのため、雇用分野、農業・自営業等の分野における、男女の均等な雇用機会と待遇の確保に向けて、職場での性別間格差の是正や就業支援、就労継続支援に取り組み、就労を希望する女性が意欲を持って働ける環境を整えることが重要です。また、自営業者においては適切な労働時間や休日の確保等の労働環境を整えるとともに、家族従事者として働く女性の労働内容を適正に評価することが重要です。

2. 行政の取組 – 施策の基本的方向と内容 –

(1) 均等な雇用機会と待遇の確保

事業所に対して、雇用の場における固定的な性別役割分担意識の解消や男性中心の職場慣行の是正や働き方の見直しにより、制度上だけでなく、実質的に平等な雇用機会と待遇の確保を促進します。

施策コード	具体的施策	内容	担当課
II-3-(1)-①	平等な職場環境の確立に向けた啓発	○職場環境における男女平等に関する法制度等の情報収集に努め、加東市商工業かわら版 LINE 等を活用して啓発します。	人権協働課 商工観光課
II-3-(1)-②	職場での心身の健康管理と母性保護の充実のための啓発	○心身の健康や母子保護についての情報収集に努め、加東市商工業かわら版 LINE 等を活用して啓発します。	人権協働課 商工観光課

（２）就労・起業を望む女性に対する支援の充実

就労を希望する女性が、性別を理由とする不利益を被ることなく意欲を持って働き、能力を発揮して活躍することができるよう、就労支援や就労継続支援に取り組みます。また、起業に意欲的な女性に対する積極的な起業支援を行います。

施策コード	具体的施策	内容	担当課
II-3-(2)-①	女性の能力開発への支援の充実	○加東市商工会による創業塾や創業セミナー等を通じて、女性の能力開発を支援します。 ○兵庫県・関係団体の主催する能力開発セミナーの情報を提供します。	商工観光課
II-3-(2)-②	女性の再就職・起業支援の充実	○女性の再就職や起業のためのセミナーを開催します。	人権協働課
II-3-(2)-③		○加東市就労支援室で女性の再就職・起業支援を行います。 ○加東市商工会による創業塾を通じて女性の能力開発を支援します。	商工観光課

（３）農業・自営業等における男女共同参画の促進

農業・自営業種における男女共同参画の意識啓発を進め、経営や方針決定過程への女性の参画を促進し、性別に関係なく能力を発揮できる環境を整えます。

施策コード	具体的施策	内容	担当課
II-3-(3)-①	経営・方針決定過程への女性の参画促進	○農業委員・農地利用最適化推進委員会への女性の参画を促進します。	委員会事務局

（４）ダイバーシティの推進

職場において性別、年齢、障害の有無、国籍等に関わらず、就労意欲のあるあらゆる人が活躍できるように、ダイバーシティの推進を啓発します。

施策コード	具体的施策	内容	担当課
II-3-(4)-①	ダイバーシティの推進のための啓発	○ダイバーシティに関する情報収集に努め、加東市商工業かわら版 LINE 等を活用して啓発します。	人権協働課 商工観光課

（５）事業主行動計画の策定の推進

女性活躍推進法に基づく、民間企業等を対象とした「一般事業主行動計画」の策定が進むよう啓発します。また、市においては、策定している「特定事業主行動計画」の取組を推進します。

施策コード	具体的施策	内容	担当課
II-3-(5)-①	事業主行動計画の策定推進のための啓発	○加東市商工業かわら版 LINE 等を活用し、一般事業主行動計画について啓発します。	人権協働課

1. 現状と課題

少子高齢化や価値観の多様化によって、地区自治会運営をはじめとする地域活動の担い手不足が顕在化しています。誰もが暮らしやすい活力のある地域社会を実現するためには、地域活動における男女共同参画を推進し、女性や若者等、すべての人々が共に地域を支える対等な一員として、あらゆる地域活動に参画することが必要不可欠です。

また、日常の地域活動のほか、大規模災害等の非常時の対応においても、男女共同参画の視点をもって取り組むことが重要です。

2. 行政の取組 – 施策の基本的方向と内容 –

(1) 地域社会における男女共同参画の推進

誰もが暮らしやすい活力のある地域社会をめざして、すべての人々が地域社会の発展を支える一員として、あらゆる地域活動に参画できる機会をつくります。また、住民同士が地域について十分に話し合い、共通理解のもとで活動を進めていくよう啓発するとともに、女性の積極的な参画と登用を促進します。

施策コード	具体的施策	内容	担当課
II-4-(1)-①	地域活動における方針決定過程への女性の参画促進	○人権啓発情報誌等を通じて、女性が自治会活動へ参加しやすい環境づくりについて啓発し、地区役員への女性の登用を促進します。	人権協働課
II-4-(1)-②		○各種団体の主体性に配慮したサポートを行いながら、女性の活躍を支援します。	社会福祉協議会
II-4-(1)-③		○地域での指導者である社会体育推進委員への女性の参画を促進します。	生涯学習課
II-4-(1)-④	地域活動への参画機会の充実	○子育て中の親子が気軽に集い、地域に根ざした居場所づくりの形成に取り組めます。	社会福祉協議会
II-4-(1)-⑤		○地域での指導者である社会体育推進委員への女性の参画を促進します。	生涯学習課

（２）防災・防犯における女性の参画促進

男女共同参画の視点を踏まえ防災対策・防犯活動支援を行うとともに、自治会等の地域コミュニティにおいても、固定的な性別役割分担意識にとらわれない活動を推進できるよう、女性の積極的な参画を促します。

施策コード	具体的施策	内容	担当課
II-4-(2)-①	防災活動における女性の積極的な参画促進及び人材育成	○自主防災組織の防災訓練において、女性の参加率が高まるよう啓発を行います。	防災課
II-4-(2)-②	防犯組織・見守り隊等への女性参画促進と活動支援	○防犯協会への女性の加入を促します。	防災課
II-4-(2)-③		○補導委員の推薦団体に女性の参画を呼びかけるほか、見守り隊の活動への女性参画を促進します。	青少年センター

（３）ボランティア活動や地域活動への参加促進

ボランティア活動や地域活動への参加を促し、一人ひとりが個性や能力を発揮して、互いに助け合い、支え合う地域づくりを推進します。その際には、役割や意思決定が特定の性別や年齢に偏ることがないように、男女共同参画の視点を含め、あらゆる人々との協働を促します。また、市民の自主活動グループの育成や支援、ネットワークづくりにより、地域で男女共同参画を進めるリーダーを養成します。

施策コード	具体的施策	内容	担当課
II-4-(3)-①	ボランティア活動や地域活動への参加促進	○各事業を通じてボランティア活動の活性化や普及啓発、人と人を結ぶコーディネートに努めます。	社会福祉協議会
II-4-(3)-②	自主活動グループの育成・支援	○男女共同参画セミナー等の開催を通じて、自主活動グループの育成し、活動の支援や女性リーダーの育成を行います。	人権協働課

基本課題5 ワーク・ライフ・バランスの推進

1. 現状と課題

少子高齢化が進行する現代社会においては、すべての人々が活躍することが求められており、人々の意識においても共働きや女性のキャリアの継続が望まれていることから、ワーク・ライフ・バランスがとれた働き方の推進が必要不可欠となっています。

年齢や性別に関わらず、すべての人々が健康を維持し、ライフステージに応じて、自らの希望するワーク・ライフ・バランスで自分らしく生活することができるよう、働き方の見直しや、保育や介護サービスの充実に取り組み、多様な働き方を可能にする環境づくりを推進することが重要です。

2. 行政の取組 – 施策の基本的方向と内容 –

(1) ワーク・ライフ・バランスの啓発

固定的な性別役割分担意識によって「男性は仕事」、「女性は家庭」と役割を決めてしまわずに、仕事、家庭生活、地域活動、自己啓発等、さまざまな活動を自ら希望するワーク・ライフ・バランスで実現できるように、意識啓発を進めます。

施策コード	具体的施策	内容	担当課
II-5-(1)-①	ワーク・ライフ・バランスの啓発	○ワーク・ライフ・バランスに関する情報収集に努め、人権啓発情報誌や市ホームページ、加東市商工業かわら版 LINE 等を活用したり、加東市企業人権教育協議会と連携し啓発します。	人権協働課 商工観光課

(2) 多様な働き方を可能にする環境整備

仕事と家庭生活・地域活動等の両立をめざし、希望するワーク・ライフ・バランスや子育て・介護等の状況に応じた働き方ができるよう、意識啓発や環境づくりを進めます。

施策コード	具体的施策	内容	担当課
II-5-(2)-①	多様な働き方の啓発	○多様な働き方に関する情報収集に努め、人権啓発情報誌や市ホームページ、加東市商工業かわら版 LINE 等の活用して啓発します。	人権協働課 商工観光課
II-5-(2)-②	保育環境・介護環境の充実	○認定こども園・保育所、アフタースクール等で受入環境を整え、保護者の就労と子育ての両立を支援します。	こども教育課
II-5-(2)-③		○介護に関する相談窓口の開設時間の延長により、相談体制の充実に図ります。	高齢介護課
II-5-(2)-④		○地域生活支援事業の利用者の状況に応じて支援します。	社会福祉課

基本目標Ⅲ お互いを尊重し合い、安心して暮らせる地域づくり

基本課題 1 すべての市民の生涯にわたる健康支援

1. 現状と課題

すべての人々が互いの心身の特性を十分に理解し、互いに尊重し合うことは、男女共同参画社会形成の前提と言えます。病気にかかる状況は男女で異なることもあることから、「性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス／ライツ）」の視点を持って、男女が互いの性差に応じた健康についての理解を深めつつ、生涯にわたる健康を保持していくことが大切です。特に女性は思春期、出産期、更年期、老年期等、人生の各段階に応じてさまざまな健康面の変化やリスクを有するため、長期的、継続的かつ総合的な視点に立って、健康の増進を支援していく必要があります。

また、子どもの頃からこころと体に関する正しい知識を身に付けることにより、すべての人々が心身の健康維持に努め、自分らしく多様な生き方を実現することができるよう、地域ぐるみで生涯を通じた健康づくりへの支援に取り組むことが重要です。

指標		現状値 (2022 年度)	目標値 (2028 年度)
まちぐるみ総合健診総受診者数		3,863 人	4,200 人
女性のがん検診受診率	乳がん検診	22.2%	23.4%
	子宮頸がん検診	18.6%	19.8%
特定健康診査及び人間ドック受診率		37.7% (2021 年度)	49% (2027 年度)
親子子育てサークル活動延べ参加人数		1,935 人	2,200 人
小地域福祉活動実施地区数		76 地区	96 地区

※市の他の計画に基づく指標は、それぞれの計画に基づく目標年度における数値を記載しています。

2. 行政の取組 – 施策の基本的方向と内容 –

(1) 生涯を通じた心身の健康づくりの推進

年齢に応じた健康管理やこころと体の健康づくりを支援し、健康を脅かす問題への取組を推進します。

施策コード	具体的施策	内容	担当課
III-1-(1)-①	こころと体の健康づくりの推進	○特定健診、胸部検診、胃がん検診、大腸がん検診、肝炎ウイルス検診、前立腺がん検診、骨粗鬆症検診、歯周病検診、物忘れ診断のタッチパネル等をまちぐるみ総合健診で実施します。	健康課
III-1-(1)-②		○国民健康保険被保険者に対し、集団健康診査、個別健康診査、人間ドック受診費用助成を行います。	保険医療課

(2) 思春期における保健衛生の推進

子どもの発達段階に応じて、こころと体の健康に関する正しい知識を習得し、自らの生と性に対する自尊心を高め、自分も他者も大切にする意識を育てます。

施策コード	具体的施策	内容	担当課
III-1-(2)-①	思春期における保健衛生の推進	○高校生を対象に妊娠、出産、子育てや健康づくりについての講義を行います。	健康課
III-1-(2)-②		○小学校体育科（保健）、中学校保健体育科での学習を中心に、学校教育活動全体を通じて、発達段階に応じた指導を行います。	学校教育課

(3) 生涯を通じた女性の健康支援

「性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス/ライツ）」の視点に立った啓発を推進します。また、思春期、妊娠・出産期、子育て期、青壮年期、更年期、老年期という人生の各段階に応じて、女性が主体的に健康の保持・増進を図ることができるよう支援します。

施策コード	具体的施策	内容	担当課
III-1-(3)-①	妊娠・出産期における女性の健康支援	○妊娠届出をした妊婦に母子健康手帳を交付し、妊娠・出産・育児に関する情報を提供します。	健康課
III-1-(3)-②	年齢に応じた女性の健康づくりの推進	○乳がん検診と子宮頸がん検診を実施します。	健康課
III-1-(3)-③	「性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス/ライツ）」の普及啓発	○高校生を対象に妊娠、出産、子育てや健康づくりについての講義を行います。	健康課

基本課題 2 あらゆる暴力の根絶

1. 現状と課題

身近な人から受ける暴力（DV（ドメスティック・バイオレンス））は犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であり、決して許されるものではありません。DV被害者の多くは女性であり、配偶者等からの暴力、ストーカー行為等の被害の増加は社会問題にもなっています。その背景には、固定的な性別役割分担意識や経済力の格差等があるといわれており、男女共同参画社会を形成するうえで解決しなければならない重大な課題となっています。また、DVの目撃は子どもの心身の成長と人格の形成に重大な影響を与える児童虐待となる行為でもあるため、被害者の子どもへの支援も含めた的確な対応が求められています。

さらに、被害者が子どもや高齢者、障害者、外国人等の場合には、複合的に困難な状況に置かれている可能性があり、よりきめ細かな支援が必要となるほか、SNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）※¹等の広がりに伴い、それらを使用した暴力等が発生していることから、多様な暴力への対応が急務となっています。

こうした状況を踏まえ、あらゆる暴力の防止と根絶のために、一人ひとりが互いの人権と尊厳に対する意識を高められるよう啓発し、子どもから大人まですべての市民が一体となって、あらゆる暴力を許さない環境を整えることが重要です。

※2 SNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）

登録された利用者同士が交流できる Web サイトの会員制サービス。

2. 行政の取組 – 施策の基本的方向と内容 –

(1) 暴力の防止と根絶に向けた意識啓発の推進

すべての市民の人権意識を高めるとともに、女性に対するあらゆる暴力が、女性の基本的人権を侵害する重大な問題であるという認識を深めることにより、どのような暴力も許さない環境づくりを進めます。また、被害を受けた際の相談窓口や相談方法を周知するとともに、プライバシーに配慮した相談体制の充実を図るほか、リベンジポルノやストーカー行為等、多様化・悪質化する暴力の防止についての啓発を推進し、被害の未然防止に努めます。

施策コード	具体的施策	内容	担当課
III-2-(1)-①	人権尊重についての意識啓発の推進	○交際相手等と互いの人権を尊重する関係を築くことができるよう、中学生を対象に、デートDV防止授業を開催します。	福祉総務課
III-2-(1)-②	多様化する暴力の防止に関する啓発	○人権啓発情報誌への記事掲載や人権啓発講演会等のあらゆる機会を通じて、相談窓口を周知します。	人権協働課
III-2-(1)-③		○児童・生徒や教職員、PTA、補導委員等を対象としたネットモラル研修において最新の情報を提供します。	青少年センター

(2) あらゆるハラスメント防止対策の推進

セクシュアル・ハラスメントをはじめとするさまざまなハラスメント防止対策に取り組めます。

施策コード	具体的施策	内容	担当課
III-2-(2)-①	市役所等、公的機関におけるハラスメント防止対策の推進	○職員に対するヒアリングや研修等、ハラスメントの防止に努めます。	人事課
III-2-(2)-②		○教職員研修の充実を図り、ハラスメント防止の意識啓発に努めます。	学校教育課
III-2-(2)-③	事業所におけるハラスメント防止対策の推進	○ハラスメント防止対策に関する情報収集に努め、加東市商工業かわら版LINE等を活用して啓発するほか、加東市企業人権教育協議会による研修を促します。	人権協働課

(3) 虐待防止対策の推進

あらゆる暴力の防止と根絶に向けて、児童、高齢者及び障害者に対する虐待防止対策を推進します。虐待を早期に発見し、適正な支援を行えるよう関係機関との連携を強化します。

施策コード	具体的施策	内容	担当課
III-2-(3)-①	児童虐待防止対策の推進	○子育て支援プラン検討会を開催し、支援を必要とする母子について、検討を行います。	健康課
III-2-(3)-②		○関係機関と定期的な情報交換を行い、適切な支援を行います。また、要保護児童対策地域協議会関係会議において、他機関と連携が図られるよう調整を行います。	福祉総務課
III-2-(3)-③	高齢者虐待防止対策の推進	○高齢者虐待の防止から個別支援にいたる各段階において、関係機関・団体と連携協力し、虐待のおそれのある高齢者や養護者・家族に対する多面的な支援を行います。	高齢介護課
III-2-(3)-④	障害者虐待防止対策の推進	○虐待疑い等の相談や通報があった場合、速やかに障害者の安全確認と事実確認を実施します。また、状況に応じて関係機関と連携し、障害者の保護、養護者への相談、指導及び助言等、虐待解消に向けた支援を行います。 ○障害者虐待防止や早期発見のための周知を行います。	社会福祉課

基本課題3 安心して子育てができる環境の整備・充実

1. 現状と課題

社会活動や個人の生き方が多様化する中で、子育てをしながらライフスタイルを柔軟に選択し、やりがいや責任を持って仕事に取り組むためには、充実した子育て支援が必要不可欠です。また、女性活躍を推進するためには、就労を希望する女性が仕事と子育てを両立して働き続けられる環境の整備が求められています。

しかし、核家族化の進展や地域とのつながりの希薄化により、子育てに関して身近な人からの助言や協力を得にくくなっており、子育てに不安や困難を抱えたまま地域から孤立してしまう場合があります。そのため、すべての子育て家庭が安心して子どもを産み育てられるよう、妊娠・出産・子育てにわたり、切れ目のない支援体制を構築する必要があります。

本市は国や兵庫県に比べて子育て世代の女性の就業率が高いため、子育てと仕事を両立できる環境整備の推進が必要不可欠です。引き続き、子育てにおける男女共同参画への意識を醸成するとともに、誰もが安心して子どもを産み育てられる社会の形成に向け、それぞれのライフスタイルに対応した子育て支援サービスの提供や相談体制の充実が必要です。

2. 行政の取組 – 施策の基本的方向と内容 –

(1) 地域ぐるみで子育てに参画できる環境の整備・充実

子どもたちが、固定的な性別役割分担意識にとらわれることなく、多様な生き方を選択するためには、身近な大人が、家庭生活や子どもへの関わりにおいて、男女共同参画を実践することが大切です。家庭と地域が連携し、保護者をはじめ、子育てに関わるすべての人たちの学習を進め、地域で子どもを育む意識を高めるとともに、子育てグループの育成や支援を推進します。

施策コード	具体的施策	内容	担当課
III-3-(1)-①	家庭・地域での子育て意識の醸成	○児童館等で、子育てに関する講座や親子・多世代が交流できるイベント等を開催します。	こども教育課
III-3-(1)-②		○保健師・栄養士の講話、沐浴指導、夫の妊婦体験等を行います。	健康課
III-3-(1)-③	子育てに関する講座の充実	○児童館等で、子育てセミナーや兵庫教育大学と連携した講座を開催します。	こども教育課
III-3-(1)-④		○保健師・栄養士の講話、沐浴指導、夫の妊婦体験等を行います	健康課
III-3-(1)-⑤	子育てグループの育成・支援	○子育て中の親子が気軽に集い、地域に根ざした居場所づくりの形成に取り組みます。また、子育て世代が情報を得やすいようにSNS等の活用を検討します。	社会福祉協議会
III-3-(1)-⑥		○未就園児とその保護者が集まり、遊びや制作等を通じて、交流を深める子育てサークル活動の場を提供するとともに、その活動を支援します。	こども教育課

（２）多様なニーズに対応した子育て支援の充実

家族形態や就労形態等により、だれもが過度の負担を感じることなく子育ての喜びや楽しみを感じられるよう、保育ニーズに的確に対応したサービスを提供するとともに、関係機関の連携を強化して相談体制の充実を図ります。また、ひとり親家庭の自立支援に取り組み、安心して子育てができる環境を整えます。

施策コード	具体的施策	内容	担当課
III-3-(2)-①	多様なニーズに対応した保育サービスの提供	○一時預かり、延長保育、休日保育、病児・病後児保育、放課後児童健全育成事業、ファミリー・サポート・センター事業等の保育サービスを提供します。 ○家庭の事情等で突発的に子育て支援を受けたい方のために、新たな一時預かりサービスを検討します。	こども教育課
III-3-(2)-②	子育てに関する相談体制の充実	○市内4か所で地域子育て支援拠点事業を実施し、親子の交流機会の提供や相談、情報提供を行います。 ○市内2か所で利用者支援事業を実施し、施設や支援事業を適切に利用できるようサポートします。	こども教育課
III-3-(2)-③		○医師による発達相談、臨床心理士による心理相談や発達検査、言語聴覚士による言語相談、理学療法士、作業療法士による運動相談を実施します。	発達サポートセンター
III-3-(2)-④		○子ども家庭支援員等が家庭に関するさまざまな悩みの相談に応じ、解決方法を一緒に考えます。	福祉総務課
III-3-(2)-⑤	ひとり親家庭が安心して暮らせる環境の整備	○母子家庭等自立支援教育訓練給付金や母子家庭等高等職業訓練促進給付金の支給を通じ、ひとり親家庭への経済的支援と自立支援の充実を図ります。	福祉総務課

基本課題4 すべての人が安心して暮らせる環境の整備・充実

1. 現状と課題

男女共同参画社会は、男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる多様性に富んだ豊かで活力ある社会です。しかし、一方では、非正規雇用労働者やひとり親等、生活上の困難に陥りやすい人もおり、このような状況に置かれている人々の実情に応じたきめ細かな支援を行うことにより、誰もが安心して暮らせるための環境整備を推進していくことが求められています。また、性的マイノリティであることや、高齢者や障害者、日本で暮らす外国人等であることでさらに複合的に困難な状況に置かれている場合には、一人ひとりに対する理解を深め、人権尊重の観点からの配慮が必要です。

また、性の多様性に関する知識と理解を深めるとともに、ヤングケアラーやひきこもり等、その背景に複合的な課題を抱えた人の支援を充実させる必要があります。

2. 行政の取組 – 施策の基本的方向と内容 –

(1) 高齢者・障害者等の保健福祉の充実

高齢者や障害者等が住み慣れた地域で安心して暮らせるように、男女共同参画の視点から健康づくりや介護予防を充実させるとともに、地域で暮らす人が共に助け合い、支え合う福祉のまちづくりに取り組みます。また、地域包括ケアシステムの推進により、身近な地域で安心して介護を支える体制の充実を図るほか、両立支援制度について啓発し、家族の皆が介護を担う環境を整えます。また、男性介護者が孤立せずに安心して介護を担えるように、相談体制の充実を図ります。

施策コード	具体的施策	内容	担当課
III-4-(1)-①	健康づくりと介護予防施策の推進	○各地区の公民館等で、血圧測定等の健康チェックや個別健康相談、健康講話や料理教室を開催します。	健康課
III-4-(1)-②		○まちかど体操教室の新規設置・既存グループの継続のため、リハビリ専門職等と連携協力し、体操やフレイル予防の集団指導と必要時個別相談等支援を行います。	高齢介護課

施策コード	具体的施策	内容	担当課
III-4-(1)-③	共に支え合う地域づくりの推進	○地区単位に、基本活動・つどい型福祉活動・たすけあい活動をきっかけとして、人と人との関係づくりを促進します。	社会福祉協議会
III-4-(1)-④		○民生児童委員に対し、気になる高齢者の把握や見守りを依頼するとともに、福祉カードを活用し、連携を図ります。 ○シニアクラブの活動についての相談に対応します。	高齢介護課
III-4-(1)-⑤	安心して介護できる環境の整備	○茶話会形式で、思いが気兼ねなく話せる会を定期的に開催します。	社会福祉協議会
III-4-(1)-⑥		○介護負担の軽減が図られるよう、ひとり外出見守り・SOS ネットワーク事業、お出かけ安心 GPS 事業等の介護者支援事業を展開します。	高齢介護課
III-4-(1)-⑦		○手すりの取付け、段差の解消、引き戸等への扉の取り替えなど、重度心身障害者等が居宅生活において生活しやすくするための改修費を助成します。	社会福祉課
III-4-(1)-⑧	介護に関する相談体制の充実	○介護者からの相談に専門知識や経験を有する職員が応じるとともに、より幅広く対応するため必要に応じて関係機関と連携し支援します。	社会福祉課
III-4-(1)-⑨		○生活や介護に関する相談、権利擁護に関する相談、認知症ケアに関する相談に訪問、来所、電話により対応します。	高齢介護課

（２）複合的に困難な状況に置かれている女性への支援

障害があること、外国人であること、部落差別の問題等に加え、女性であることでさらに複合的に困難な状況に置かれている場合について必要な支援に取り組みます。

施策コード	具体的施策	内容	担当課
III-4-(2)-①	多様性を踏まえた人権教育や啓発による理解促進	○人権啓発情報誌への記事掲載や人権啓発講演会等のあらゆる機会を通じて、さまざまな人権課題について啓発を行います。 ○困難な状況にある人に対して、関係機関が連携して支援します。	人権協働課
III-4-(2)-②	外国人に対する支援の充実	○人権啓発情報誌への記事掲載や人権啓発講演会等のあらゆる機会を通じて、外国人の人権について啓発します。	人権協働課

（３）性の多様性に対する理解の促進

ジェンダーについて学ぶとともに、性の多様性について理解を深め、誰もが性的指向やジェンダーアイデンティティ※¹等によって差別や偏見を受けることがないように、広報・啓発活動を推進します。

施策コード	具体的施策	内容	担当課
III-4-(3)-①	性の多様性に関する啓発	○人権啓発情報誌への記事掲載や人権啓発講演会等のあらゆる機会を通じて、性の多様性について啓発をします。	人権協働課

※ 1 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。

基本目標Ⅳ 男女共同参画社会の実現に向けた推進体制の整備

基本課題 1 男女共同参画推進に向けた体制・連携の強化

1. 現状と課題

男女共同参画の推進にかかる施策は多岐にわたるため、各課がさまざまな事業を行う際に男女共同参画の視点を取り入れるよう施策を総合的に展開し、協力体制を確立することで市役所の全体の問題として取り組むことが重要です。また、すべての市職員が男女共同参画を正しく理解し、施策の推進を行うことが重要であるため、市職員のさらなる意識づくりを行うとともに、国・兵庫県・近隣市町等との連携を図り、より有効で実効性の高い施策を総合的に実行できる体制づくりが重要です。

さらに、市が一事業者として男女共同参画社会に向けた取組を率先して行うことで、民間企業や地域・団体のモデルとなることが重要です。

2. 行政の取組 – 施策の基本的方向と内容 –

(1) 庁内連携体制の強化

全庁的に男女共同参画の取組を進めるため、庁内連携体制を整備し連携強化を図ります。また、男女共同参画の推進のためにさまざまな情報収集・発信、各種相談、活動の支援を行う男女共同参画センターの設置を検討します。

施策コード	具体的施策	内容	担当課
IV-1-(1)-①	庁内連携体制の強化	○庁内における横断的な連絡調整を行います。	人権協働課
IV-1-(1)-②	市職員の意識づくりの推進	○全職員を対象とした男女共同参画の研修を実施します。	人権協働課 人事課
IV-1-(1)-③	男女共同参画の積極的な推進	○子の出産等が見込まれる男性職員の育児休業等の取得を促進します。	人事課

（２）国・兵庫県等関係機関との連携

国・兵庫県や関係機関、近隣市町との連携を図りながら推進することはもとより、国・兵庫県等に対して男女共同参画社会の形成に向けた支援施策の拡充を働きかけます。

施策コード	具体的施策	内容	担当課
IV-1-(2)-①	国・兵庫県等関係機関との連携	○近隣市町との連携や情報収集に努めることにより、施策を有効かつ実効性の高いものにします。	人権協働課

（３）進捗状況の調査

毎年、本計画に基づく施策の実施状況や数値目標に対する達成状況を点検して、計画の進捗管理を行います。また、加東市男女共同参画市民会議へ進捗状況を報告し、評価及び提言を受け、当計画の実効性を高めます。

施策コード	具体的施策	内容	担当課
IV-1-(3)-①	加東市男女共同参画市民会議による評価	○加東市男女共同参画市民会議において、プランの推進について意見を聴取し、必要に応じて、施策や事業の見直し等の協議・検討を行います。	人権協働課

参考資料

1. 関連法令

男女共同参画社会基本法（平成十一年六月二十三日法律第七十八号）

目次

前文

第一章 総則（第一条—第十二条）

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策（第十三条—第二十条）

第三章 男女共同参画会議（第二十一条—第二十八条）

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、重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二十一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。

第一章 総則

（目的）

第一条 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）

第二条 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。

一 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。

二 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）

第三条 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）

第四条 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）

第五条 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）

第六条 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）

第七条 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）

第八条 国は、第三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）

第九条 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）

第十条 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）

第十一条 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）

第十二条 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。

第二章 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）

第十三条 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。

一 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

二 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 前二項の規定は、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)

第十四条 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。

- 一 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
- 二 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)

第十五条 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)

第十六条 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)

第十七条 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)

第十八条 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)

第十九条 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、外国勢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)

第二十条 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。

第三章 男女共同参画会議

(設置)

第二十一条 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)

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

- 一 男女共同参画基本計画に関し、第十三条第三項に規定する事項を処理すること。
- 二 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。
- 三 前二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。

四 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)

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

(議長)

第二十四条 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)

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

一 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者

二 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 前項第二号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の十分の五未満であってはならない。

3 第一項第二号の議員のうち、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十分の四未満であってはならない。

4 第一項第二号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

第二十六条 前条第一項第二号の議員の任期は、二年とする。ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

第二十七条 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)

第二十八条 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)

第一条 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)

第二条 男女共同参画審議会設置法（平成九年法律第七号）は、廃止する。

(経過措置)

第三条 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。）第一条の規定により置かれた男女共同参画審議会は、第二十一条第一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四条第一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、第二十三条第一項の規定により、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、同条第二項の規定にかかわらず、同日における旧審議会設置法第四条第二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五条第一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三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、第二十四条第一項の規定により審議会の会長として定められ、又は同条第三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 （平成十一年七月十六日法律第百二号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律（平成十一年法律第八十八号）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。

一 略

二 附則第十条第一項及び第五項、第十四条第三項、第二十三条、第二十八条並びに第三十条の規定 公布の日
（委員等の任期に関する経過措置）

第二十八条 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。

一から十まで 略

十一 男女共同参画審議会

（別に定める経過措置）

第三十条 第二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 （平成十一年十二月二十二日法律第百六十号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律（第二条及び第三条を除く。）は、平成十三年一月六日から施行する。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。

（以下略）

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）

目次

第一章 総則（第一条—第四条）

第二章 基本方針等（第五条・第六条）

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針（第七条）

第二節 一般事業主行動計画等（第八条—第十八条）

第三節 特定事業主行動計画（第十九条）

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表（第二十条・第二十一条）

第四章 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（第二十二条—第二十九条）

第五章 雑則（第三十条—第三十三条）

第六章 罰則（第三十四条—第三十九条）

附則

第一章 総則

（目的）

第一条 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（平成十一年法律第七十八号）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）

第二条 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）

第三条 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（次条及び第五条第一項において「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）

第四条 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。

第二章 基本方針等

（基本方針）

第五条 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。

- 一 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
 - 二 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
 - 三 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
- 四 前三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 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

（都道府県推進計画等）

第六条 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。

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

第七条 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、次条第一項に規定する一般事業主行動計画及び第十九条第一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。

- 一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
- 二 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
- 三 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。

第二節 一般事業主行動計画等

（一般事業主行動計画の策定等）

第八条 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百人を超えるものは、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。

一 計画期間

二 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

三 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 第一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、前項第二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 第一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 第一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 第一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百人以下のものは、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 第三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、第四項から第六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)

第九条 厚生労働大臣は、前条第一項又は第七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)

第十条 前条の認定を受けた一般事業主(以下「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(次項及び第十四条第一項において「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)

第十一条 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、第九条の認定を取り消すことができる。

一 第九条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。

二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。

三 不正の手段により第九条の認定を受けたとき。

(基準に適合する認定一般事業主の認定)

第十二条 厚生労働大臣は、認定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、当該事業主の策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと、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（昭和四十七年法律第百十三号）第十三条の二に規定する業務を担当する者及び育児休業、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（平成三年法律第七十六号）第二十九条に規定する業務を担当する者を選任していること、当該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特に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。

（特例認定一般事業主の特例等）

第十三条 前条の認定を受けた一般事業主（以下「特例認定一般事業主」という。）については、第八条第一項及び第七項の規定は、適用しない。

2 特例認定一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも一回、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を公表しなければならない。

（特例認定一般事業主の表示等）

第十四条 特例認定一般事業主は、商品等に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 第十条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

（特例認定一般事業主の認定の取消し）

第十五条 厚生労働大臣は、特例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、第十二条の認定を取り消すことができる。

- 一 第十一条の規定により第九条の認定を取り消すとき。
- 二 第十二条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- 三 第十三条第二項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。
- 四 前号に掲げる場合のほか、この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 五 不正の手段により第十二条の認定を受けたとき。

（委託募集の特例等）

第十六条 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三百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（昭和二十二年法律第百四十一号）第三十六条第一項及び第三項の規定は、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、第一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 職業安定法第三十七条第二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、同法第五条の三第一項及び第四項、第五条の四第一項及び第二項、第五条の五、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条、第四十八条の三第一項、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一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、同法第四十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、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二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、同法第三十七条第二項中「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十六条第四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、同法第四十一条第二項中「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 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の二の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「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、同法第四十二条の二中「第三十九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（平成二十七年法律第六十四号）第十六条第四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、「同項に」とあるのは「次項に」とする。

7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第二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。

第十七条 公共職業安定所は、前条第四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）

第十八条 国は、第八条第一項若しくは第七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。

第三節 特定事業主行動計画

第十九条 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。

一 計画期間

二 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

三 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、前項第二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、毎年少なくとも一回、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。

第四節 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）

第二十条 第八条第一項に規定する一般事業主（常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものに限る。）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次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

一 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提供に関する実績

二 その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に関する実績

2 第八条第一項に規定する一般事業主（前項に規定する一般事業主を除く。）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前項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表しなければならない。

3 第八条第七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第一項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方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）

第二十一条 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次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

一 その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績

二 その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

第四章 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）

第二十二条 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）

第二十三条 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）

第二十四条 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、特例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）

第二十五条 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）

第二十六条 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）

第二十七条 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、第二十二条第一項の規定により国が講ずる措置及び同条第二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二十二条第三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。

一 一般事業主の団体又はその連合団体

二 学識経験者

三 その他当該関係機関が必要と認める者

４ 協議会は、関係機関及び前二項の構成員（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）

第二十八条 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）

第二十九条 前二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。

第五章 雑則

（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）

第三十条 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、第八条第一項に規定する一般事業主又は認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である同条第七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。

（公表）

第三十一条 厚生労働大臣は、第二十条第一項若しくは第二項の規定による公表をせず、若しくは虚偽の公表をした第八条第一項に規定する一般事業主又は第二十条第三項に規定する情報に関し虚偽の公表をした認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である第八条第七項に規定する一般事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、当該勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

（権限の委任）

第三十二条 第八条、第九条、第十一条、第十二条、第十五条、第十六条、第三十条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）

第三十三条 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。

第六章 罰則

第三十四条 第十六条第五項において準用する職業安定法第四十一条第二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、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

第三十五条 次の各号のいずれかに該当する者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

一 第二十二条第四項の規定に違反して秘密を漏らした者

二 第二十八条の規定に違反して秘密を漏らした者

第三十六条 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

一 第十六条第四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

二 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十七条第二項の規定による指示に従わなかった者

三 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十九条又は第四十条の規定に違反した者

第三十七条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

一 第十条第二項（第十四条第二項において準用する場合を含む。）の規定に違反した者

二 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者

三 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第二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

四 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十一条第一項の規定に違反して秘密を漏らした者

第三十八条 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、第三十四条、第三十六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。

第三十九条 第三十条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

附 則 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第三章（第七条を除く。）、第五章（第二十八条を除く。）及び第六章（第三十条を除く。）の規定並びに附則第五条の規定は、平成二十八年四月一日から施行する。

（この法律の失効）

第二条 この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

2 第二十二條第三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、同条第四項の規定（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、第二十八条の規定（同条に係る罰則を含む。）は、第一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、第一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）

第三条 前条第二項から第四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）

第四条 政府は、この法律の施行後三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。

附 則 （平成二九年三月三十一日法律第一四号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、平成二十九年四月一日から施行する。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。

一 第一条中雇用保険法第六十四条の次に一条を加える改正規定及び附則第三十五条の規定 公布の日
二及び三 略

四 第二条中雇用保険法第十条の四第二項、第五十八条第一項、第六十条の二第四項、第七十六条第二項及び第七十九条の二並びに附則第十一条の二第一項の改正規定並びに同条第三項の改正規定（「百分の五十を」を「百分の八十を」に改める部分に限る。）、第四条の規定並びに第七条中育児・介護休業法第五十三条第五項及び第六項並びに第六十四条の改正規定並びに附則第五条から第八条まで及び第十条の規定、附則第十三条中国家公務員退職手当法（昭和二十八年法律第百八十二号）第十条第十項第五号の改正規定、附則第十四条第二項及び第十七条の規定、附則第十八条（次号に掲げる規定を除く。）の規定、附則第十九条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号）第三十八条第三項の改正規定（「第四条第八項」を「第四条第九項」に改める部

分に限る。)、附則第二十条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律(昭和五十一年法律第三十三号)第三十条第一項の表第四条第八項の項、第三十二条の十一から第三十二条の十五まで、第三十二条の十六第一項及び第五十一条の項及び第四十八条の三及び第四十八条の四第一項の項の改正規定、附則第二十一条、第二十二条、第二十六条から第二十八条まで及び第三十二条の規定並びに附則第三十三条(次号に掲げる規定を除く。)の規定 平成三十年一月一日

(罰則に関する経過措置)

第三十四条 この法律(附則第一条第四号に掲げる規定にあつては、当該規定)の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(その他の経過措置の政令への委任)

第三十五条 この附則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。

附 則 (令和元年六月五日法律第二四号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。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。

一 第三条中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第四条の改正規定並びに次条及び附則第六条の規定 公布の日

二 第二条の規定 公布の日から起算して三年を超えない範囲内において政令で定める日

(罰則に関する経過措置)

第五条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(政令への委任)

第六条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関して必要な経過措置は、政令で定める。

(検討)

第七条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律による改正後の規定の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

附 則 (令和四年三月三十一日法律第一二号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、令和四年四月一日から施行する。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。

一 第二条中職業安定法第三十二条及び第三十二条の十一第一項の改正規定並びに附則第二十八条の規定 公布の日

二 略

三 第一条中雇用保険法第十条の四第二項及び第五十八条第一項の改正規定、第二条の規定(第一号に掲げる改正規定並びに職業安定法の目次の改正規定(「第四十八条」を「第四十七条の三」に改める部分に限る。)、同法第五条の二第一項の改正規定及び同法第四章中第四十八条の前に一条を加える改正規定を除く。)並びに第三条の規定(職業能力開発促進法第十条の三第一号の改正規定、同条に一項を加える改正規定、同法第十五条の二第一項の改正規定及び同法第十八条に一項を加える改正規定を除く。)並びに次条並びに附則第五条、第六条及び第十条の規定、附則第十一条中国家公務員退職手当法第十条第十項の改正規定、附則第十四条中青少年の雇用の促進等に関する法律(昭和四十五年法律第九十八号)第四条第二項及び第十八条の改正規定並びに同法第三十三条の改正規定(「、第十一条中「公共職業安定所」とあるのは「地方運輸局」と、「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、「職業安定法第五条の五第一項」とあるのは「船員職業安定法第十五条第一項」と)を削る部分を除く。)並びに附則第十五条から第二十二條まで、第二十四条、第二十五条及び第二十七条の規定 令和四年十月一日

(政令への委任)

第二十八条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

附 則 (令和四年六月一七日法律第六八号) 抄

(施行期日)

1 この法律は、刑法等一部改正法施行日から施行する。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。

一 第五百九条の規定 公布の日

政治分野における男女共同参画の推進に関する法律（平成三十年法律第二十八号）

（目的）

第一条 この法律は、社会の対等な構成員である男女が公選による公職又は内閣総理大臣その他の国務大臣、内閣官房副長官、内閣総理大臣補佐官、副大臣、大臣政務官若しくは大臣補佐官若しくは副知事若しくは副市町村長の職（以下「公選による公職等」という。）にある者として国又は地方公共団体における政策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（以下「政治分野における男女共同参画」という。）が、その立案及び決定において多様な国民の意見が的確に反映されるために一層重要となることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成十一年法律第七十八号）の基本理念にのっとり、政治分野における男女共同参画の推進について、その基本原則を定め、並びに国及び地方公共団体の責務等を明らかにするとともに、政治分野における男女共同参画の推進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、政治分野における男女共同参画を効果的かつ積極的に推進し、もって男女が共同して参画する民主政治の発展に寄与することを目的とする。

（基本原則）

第二条 政治分野における男女共同参画の推進は、衆議院議員、参議院議員及び地方公共団体の議会の議員の選挙において、政党その他の政治団体の候補者の選定の自由、候補者の立候補の自由その他の政治活動の自由を確保しつつ、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指して行われるものとする。

2 政治分野における男女共同参画の推進は、自らの意思によって公選による公職等としての活動に参画し、又は参画しようとする者に対するこれらの者の間における交流の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社会における制度又は慣行が政治分野における男女共同参画の推進に対して及ぼす影響に配慮して、男女が、その性別にかかわらず、その個性と能力を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。

3 政治分野における男女共同参画の推進は、男女が、その性別にかかわらず、相互の協力と社会の支援の下に、公選による公職等としての活動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。

4 政治分野における男女共同参画の推進は、政党その他の政治団体が自主的に取り組むほか、衆議院、参議院及び地方公共団体の議会並びに内閣府、総務省その他の関係行政機関等が適切な役割分担の下でそれぞれ積極的に取り組むことにより、行われるものとする。

（国及び地方公共団体の責務）

第三条 国及び地方公共団体は、前条に定める政治分野における男女共同参画の推進についての基本原則（次条において単に「基本原則」という。）にのっとり、政党その他の政治団体の政治活動の自由及び選挙の公正を確保しつつ、政治分野における男女共同参画の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施する責務を有する。

（政党その他の政治団体の努力）

第四条 政党その他の政治団体は、基本原則にのっとり、政治分野における男女共同参画の推進に関し、当該政党その他の政治団体に所属する男女のそれぞれの公職の候補者の数に係る目標の設定、当該政党その他の政治団体に所属する公職の候補者の選定方法の改善、公職の候補者となるにふさわしい能力を有する人材の育成、当該政党その他の政治団体に所属する公選による公職等にある者及び公職の候補者についての性的な言動、妊娠又は出産に関する言動等に起因する問題の発生の防止及び適切な解決その他の事項について、自主的に取り組むよう努めるものとする。

（法制上の措置等）

第五条 国は、政治分野における男女共同参画の推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ずるものとする。

（実態の調査及び情報の収集等）

第六条 国は、政治分野における男女共同参画の推進に関する取組に資するよう、その推進に当たって障壁となるような社会における制度、慣行、観念その他一切のもの（次項において「社会的障壁」という。）及び国内外における当該取組の状況について、実態の調査並びに情報の収集、整理、分析及び提供（同項及び第十一条において「実態の調査及び情報の収集等」という。）を行うものとする。

2 地方公共団体は、政治分野における男女共同参画の推進に関する取組に資するよう、当該地方公共団体にお

ける社会的障壁及び当該取組の状況について、実態の調査及び情報の収集等を行うよう努めるものとする。

（啓発活動）

第七条 国及び地方公共団体は、政治分野における男女共同参画の推進について、国民の関心と理解を深めるとともに、必要な啓発活動を行うものとする。

（環境整備）

第八条 国及び地方公共団体は、議会における欠席事由の拡大をはじめとする公選による公職等としての活動と妊娠、出産、育児、介護等の家庭生活との円滑かつ継続的な両立を支援するための体制の整備その他の政治分野における男女共同参画の推進に関する取組を積極的に進めることができる環境の整備を行うものとする。

（性的な言動等に起因する問題への対応）

第九条 国及び地方公共団体は、政治分野における男女共同参画の推進に資するよう、公選による公職等にある者及び公職の候補者について、性的な言動、妊娠又は出産に関する言動等に起因する問題の発生の防止を図るとともに、当該問題の適切な解決を図るため、当該問題の発生の防止に資する研修の実施、当該問題に係る相談体制の整備その他の必要な施策を講ずるものとする。

（人材の育成等）

第十条 国及び地方公共団体は、政治分野における男女共同参画が推進されるよう、議会における審議を体験する機会の提供、公選による公職等としての活動に対する関心を深めこれに必要な知見を提供する講演会等の開催の推進その他の人材の育成及び活用に資する施策を講ずるものとする。

（その他の施策）

第十一条 国及び地方公共団体は、第七条から前条までに定めるもののほか、第六条の規定による実態の調査及び情報の収集等の結果を踏まえ、必要があると認めるときは、政治分野における男女共同参画の推進のために必要な施策を講ずるものとする。

附 則

この法律は、公布の日から施行する。

附 則 （令和三年六月一六日法律第六七号）

この法律は、公布の日から施行する。

2. 加東市男女共同参画プラン策定委員会設置要綱

平成29年4月14日

告示第78号

改正 平成30年3月30日告示第46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項の規定により、加東市男女共同参画プラン（以下「プラン」という。）を策定するため、加東市男女共同参画プラン策定委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

(所掌事務)

第2条 委員会は、プランの策定に関する必要な事項について、調査審議する。

(組織)

第3条 委員会は、委員13人以内で組織する。

2 委員は、次に掲げる者のうちから市長が委嘱する。

- (1) 学識経験者
- (2) 各種団体の代表者又はその団体が推薦した者
- (3) 公募による市民
- (4) 前各号に掲げるもののほか、市長が必要と認める者

(任期)

第4条 委員の任期は、プラン策定に関する調査審議が完了するまでとする。

(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 委員長は、委員の互選によるものとし、副委員長は委員長が指名する。

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、又は委員長が欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

第6条 委員会は、委員長が招集する。ただし、委員長（その職務を代理する副委員長を含む。）が定まっていないときは、市長が招集する。

2 会議の議長は、委員長がこれに当たる。

3 委員会の会議は、委員の過半数の出席がなければ開くことができない。

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

5 委員長は、必要があると認めたときは、委員会の会議に委員以外の者の出席を求め、説明又は意見を聴くことができる。

(庶務)

第7条 委員会の庶務は、市民協働部人権協働課において処理する。

(平30告示46・一部改正)

(その他)

第8条 この告示に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、別に定める。

附 則

この告示は、平成29年5月1日から施行する。

附 則（平成30年3月30日告示第46号）

この告示は、平成30年4月1日から施行する。

3. 加東市男女共同参画プラン策定委員会委員名簿

選出区分	氏名	所属
学識経験者	◎中村 和子	オフィス EEE 男女共同参画アドバイザー
学識経験者	○車井 浩子	兵庫県立大学 国際商経学部兼経済学部兼経営学部
団体推薦者	大西 重義	加東市区長会
団体推薦者	片岡 静代	北播人権擁護委員協議会加東部会
団体推薦者	茂木 美知子	NPO法人女性と子ども支援センター ウィメンズネット・こうべ
団体推薦者	藤井 秀明	加東市商工会
団体推薦者	梶原 真理	加東市商工会女性部
団体推薦者	小泉 由香	子育てグループ
団体推薦者	藤川 ひろみ	加東市連合PTA
団体推薦者	植田 尚也	加東市社会福祉協議会
団体推薦者	藤原 良二	小中学校校長会
公募委員	庭瀬 真由美	
公募委員	小畠 涼子	

◎委員長 ○副委員長

4. 第4次加東市男女共同参画プラン策定経過

2022 (令和4)年度	6月29日	第1回加東市男女共同参画 プラン策定委員会	・第4次プランの概要について ・市民アンケート案の検討
	8月8日	第2回加東市男女共同参画 プラン策定委員会	・市民アンケートの実施について
	10月3日～ 11月4日	加東市男女共同参画市民 アンケート	・市民4,000人を対象に 市民アンケートを実施 ・回収数1,436人(回収率35.9%)
	3月2日	第3回加東市男女共同参画 プラン策定委員会	・市民アンケートの結果報告 ・第4次プランの骨子案の検討
2023 (令和5)年度	6月30日	第4回加東市男女共同参画 プラン策定委員会	・第4次プランの基本課題及び施策 の基本的方向の検討
	8月30日	第5回加東市男女共同参画 プラン策定委員会	・第4次プラン素案の検討
	11月10日	第6回加東市男女共同参画 プラン策定委員会	・第4次プラン案の検討
	1月下旬	第7回加東市男女共同参画 プラン策定委員会(予定)	

第4次加東市男女共同参画プラン

発行日：2024年3月

発 行：加東市

編 集：加東市市民協働部人権協働課

〒673-1493 加東市社50番地

電 話：0795-42-3301（代表）

F A X：0795-42-1735