

第2次木津川市男女共同参画計画

キラリさわやかプラン

男女がともに輝く まちづくりをめざして

木津川市

は じ め に

本市では、平成22(2010)年3月に「木津川市男女共同参画計画」を策定し、男女共同参画社会の実現をめざし、施策を進めてまいりました。

前計画策定から10年が経過し、国内では、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が制定されるなど、男女共同参画社会の実現に向けた様々な取組が進められています。

また、国際的には、平成27(2015)年に国連で採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」において、持続可能な開発目標(SDGs)を達成することが国際社会共通の目標として掲げられ、その目標のひとつに「ジェンダー平等の実現」が設定されています。

こうした社会情勢の中、本市では、「男女がともに輝くまちづくり」を基本理念とする前計画を継承するとともに、誰もが意欲に応じて社会のあらゆる分野で個性と能力を十分に発揮することができ、夢や希望を実現できる社会、男女が等しくその人権を尊重し合い、安心・安全に暮らせる社会の実現をめざして、更に取組を充実した、「第2次木津川市男女共同参画計画」を策定いたしました。

男女共同参画社会の実現は、行政、市民、事業者、関係機関の連携や協力が必要不可欠となります。今後、本計画の推進にあたり、皆様方のより一層のご理解とご協力をお願い申し上げます。

結びに、この計画策定にあたり、ご尽力いただきました木津川市男女共同参画審議会委員の皆様をはじめ、市民・事業所アンケート調査にご協力いただきました多くの皆様方に心より感謝申し上げます。

令和3(2021)年3月

京都府木津川市長 河井 規子



目 次

第1章 計画の概要.....	1
1. 計画策定の趣旨.....	2
2. 男女共同参画社会とは.....	3
3. 計画の位置づけ.....	4
4. 計画の基本理念.....	5
5. 計画の期間.....	5
第2章 計画策定の背景.....	7
1. 木津川市の現状と男女を取り巻く状況.....	8
2. 男女共同参画にかかわる動き.....	21
3. 市民・事業所アンケート調査結果の概要.....	23
第3章 第1次計画の取組と課題.....	37
1. 評価指標の達成状況.....	38
2. 基本目標ごとの取組における評価と課題.....	39
3. 女性センター事業の取組と評価.....	40
第4章 計画の内容.....	41
計画の体系.....	42
基本目標Ⅰ あらゆる分野における女性の活躍推進.....	44
基本目標Ⅱ 人権尊重と安全・安心な暮らしの実現.....	53
基本目標Ⅲ 男女共同参画の意識づくり.....	62
第5章 計画の推進.....	67
1. 庁内推進体制の強化.....	68
2. 計画の進行管理.....	68
3. 市民・事業所等と行政の連携.....	68
4. 苦情や意見への対応.....	68
5. 関係機関との連携.....	68
6. 男女共同参画の推進に関する指標.....	69

参考資料.....	71
1. 男女共同参画社会基本法.....	72
2. 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律の概要.....	77
3. 女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）.....	78
4. 木津川市男女共同参画推進条例.....	86
5. 木津川市男女共同参画推進条例施行規則.....	90
6. 木津川市男女共同参画計画策定経過.....	92
7. 木津川市男女共同参画審議会委員名簿.....	93
8. 木津川市男女共同参画審議会設置要綱.....	94
9. 木津川市男女共同参画人材リスト登録事業実施要綱.....	95
10. 男女共同参画に関する年表.....	96
11. 用語の解説.....	100

図表の数値は、四捨五入のため内訳の合計と総数が一致しない場合があります。

第1章 計画の概要

1. 計画策定の趣旨

「男女共同参画社会基本法」においては、国と地方公共団体は、共通の基本理念にのっとり、施策を行うことにより、全体としての男女共同参画社会の形成をめざすことが規定されています。このため、都道府県は国の男女共同参画基本計画を、市町村は国の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それぞれ計画を策定することとされています。

平成 19（2007）年に、木津町、加茂町、山城町の3町が合併して誕生した本市においては、同年「木津川市男女共同参画推進条例」を制定し、本市における男女共同参画社会の形成をめざした施策の基本となる事項を定めました。条例に基づき、平成 22（2010）年に策定した「木津川市男女共同参画計画 キラリさわやかプラン」（以後「第1次計画」という）は平成 27（2015）年の「後期計画」への改定を経て、計画期間が終了することから、市民意識の変化等を把握して次期計画策定の基礎資料とするために「木津川市男女共同参画に関する市民アンケート調査」並びに「木津川市男女共同参画に関する事業所アンケート調査」を実施しました。

その上で、一人ひとりの個性と能力を発揮しながら、ジェンダー平等の観点から男女がともにあらゆる分野に参画し、多様性を尊重し合う男女共同参画社会の実現をより一層積極的に進めるために、今後取り組むべき施策を体系的に示した「第2次木津川市男女共同参画計画 キラリさわやかプラン」を策定するものです。

2. 男女共同参画社会とは

「男女共同参画社会基本法」では、男女共同参画社会を「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」（第2条）と定義しています。

男女共同参画社会とは、性別にかかわらず誰もが、意欲に応じて、あらゆる分野で活躍できる社会です。仕事、家庭、地域生活などの多様な活動を一人ひとりの望む形で展開でき、男女がともに夢や希望を実現して、一人ひとりの豊かな人生に結びつくことをめざしています。

図表 1-1 男女共同参画社会のイメージ図

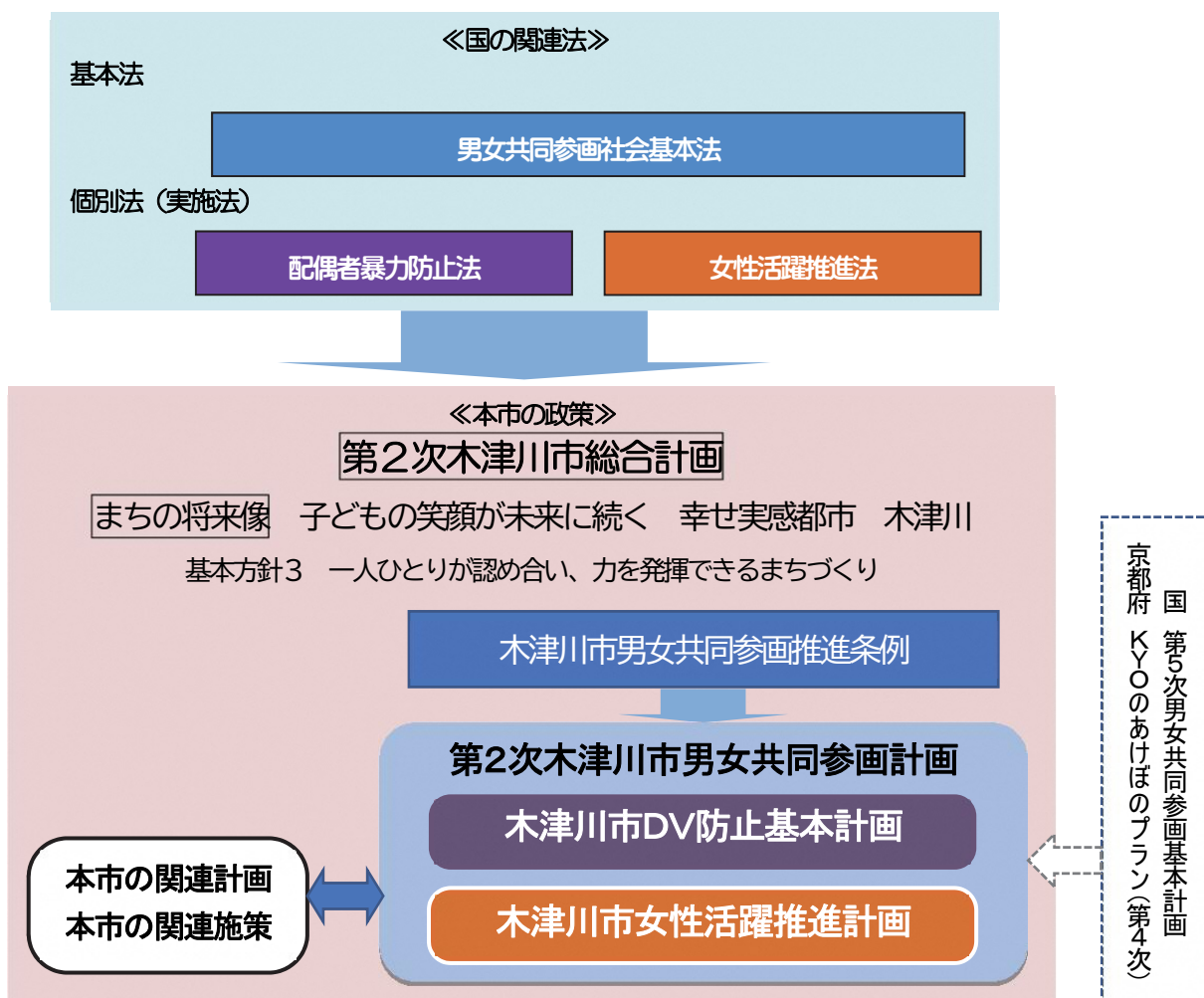


内閣府男女共同参画局ホームページより

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項に規定される市町村男女共同参画計画です。
- 本計画は、「木津川市男女共同参画推進条例」に基づいて、本市の男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に実施するために策定するものです。また、市が市民と事業者等と協働して男女共同参画社会の実現をめざすための共通の指針となります。
- 本計画は上位計画である「第2次木津川市総合計画」の「基本方針3 一人ひとりが認め合い、力を発揮できるまちづくり」の「政策分野6 共生」における部門別計画として位置づけられ、他の部門別計画との整合を図るとともに、本市が行う施策を男女共同参画の視点で横断的にとらえる役割を果たします。
- 本計画は、国の「第5次男女共同参画基本計画」及び京都府の「KYO のあけぼのプラン（第4次）-京都府男女共同参画計画-」を勘案して、策定します。
- 本計画の基本目標Ⅰを「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）第6条第2項に定める「市町村推進計画」である「木津川市女性活躍推進計画」として位置づけます。
- 本計画の基本目標Ⅱの重点目標5と6を「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」（配偶者暴力防止法）第2条の3第3項に定める「市町村基本計画」である「木津川市配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する基本計画」として位置づけます。

図表 1-2 計画の位置づけ



4. 計画の基本理念

男女がともに輝くまちづくり

本計画では、「木津川市男女共同参画推進条例」に規定される、男女共同参画を推進するための 5 つの基本理念を前提として、男性と女性が等しくその人権を尊重し合い、性別にかかわらず、家庭・職場・学校・地域など、社会のあらゆる分野に対等なパートナーとして参画し、その個性と能力を十分に発揮して、喜びも責任も分かち合い、ともに輝く男女共同参画のまちづくりをめざします。

また、誰もが人間としての尊厳を等しく認め合い、個人として尊重されること、性別に起因する偏見や差別を解消して、男女の平等な参画が促進されること、男女が互いに自立した個人としてパートナーシップを確立すること、市民・事業所等と行政との連携により男女共同参画社会の実現をめざすことなどの基本的な視点を持って、計画の推進を図ります。

5. 計画の期間

本計画は、令和 3（2021）年度から令和 12（2030）年度までの 10 年間を計画期間とします。

また、今後の国内外の動向や社会経済情勢の変化に対応し、適切な施策の推進を図るため、5 年を目途に計画の見直しを行います。

第2章 計画策定の背景

1. 木津川市の現状と男女を取り巻く状況

(1) 人口と世帯の状況

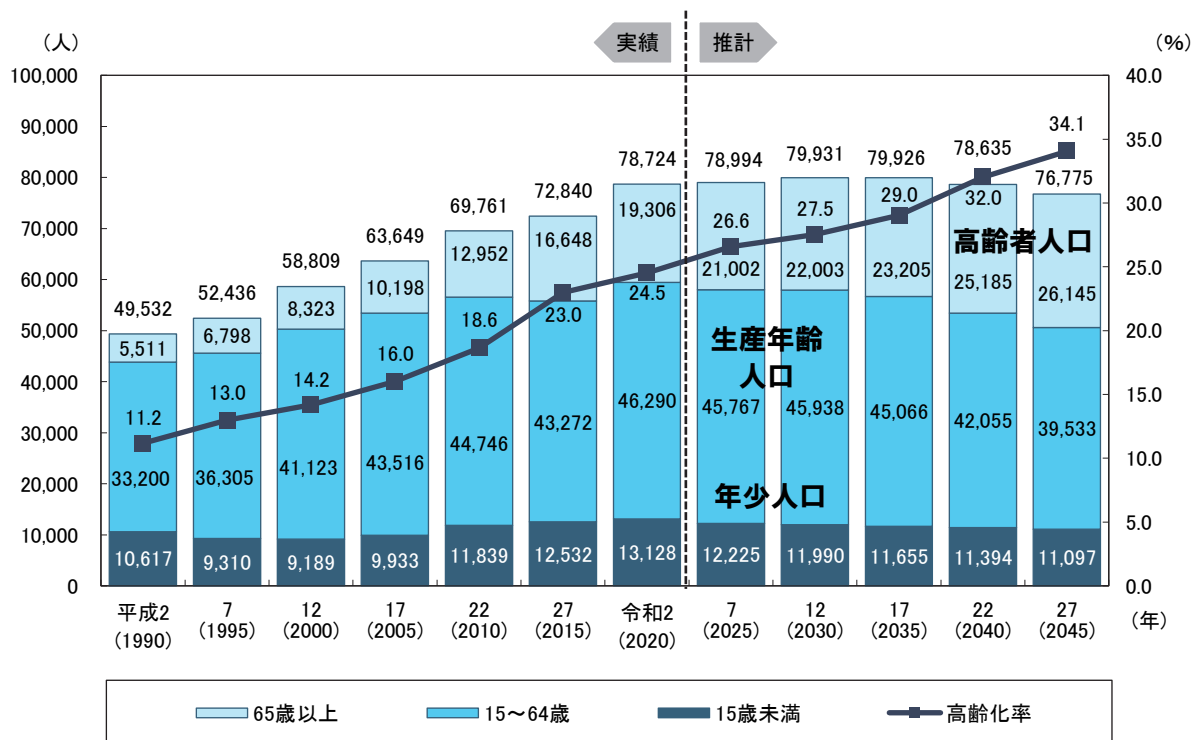
全国的には人口減少と少子高齢化の進展が著しいなかで、本市は人口増加が続いており、子育て世帯の転入により年少人口も増加しています。

しかしながら、将来人口の推移は、今後 10 年程度でピークとなり、その後減少に転じると見込まれています。

本市の世帯類型別の構成比をみると、全国的な傾向と同様に、夫婦と子どもの世帯とその他親族世帯が減少して、夫婦のみ世帯、単独世帯が増加しています。

また、子育て世帯の傾向に関しては、全国、京都府と比較すると、子どものいる世帯の割合が高くなっています。なお、その世帯構成については、夫婦と子どもの世帯割合の減少幅に比べて、三世帯世帯を含むその他親族世帯の減少幅が大きくなっています。ニュータウン地区を中心に核家族の子育て世帯の転入が多い一方で、それ以外の地区においては、三世帯世帯が大きく減少していると考えられます。

図表 2-1 高齢化率と年齢 3 区分別人口の推移(推計含む)(木津川市)

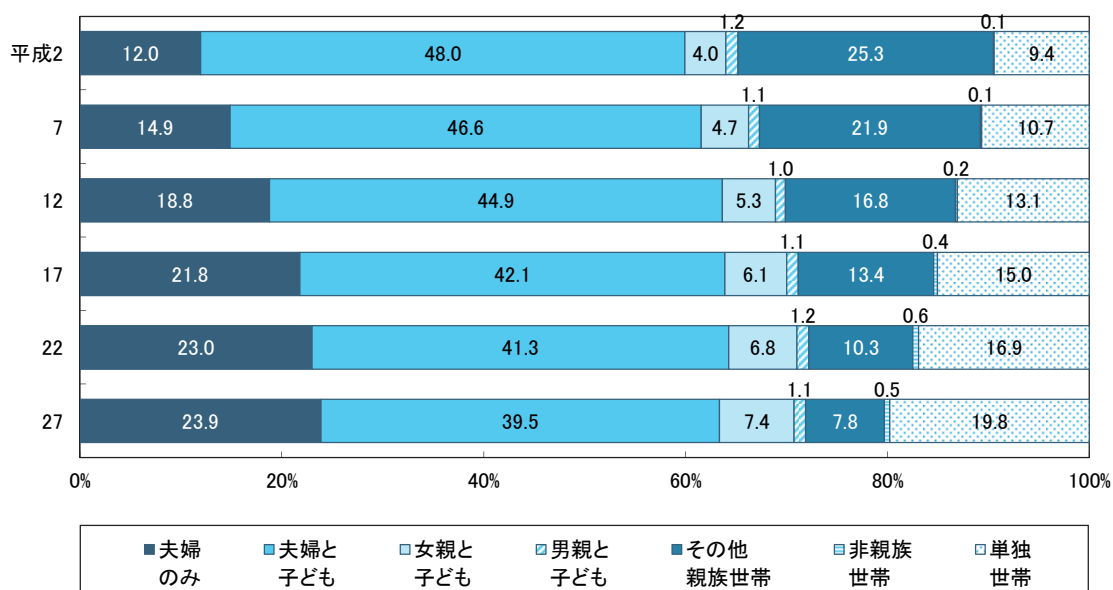


(注) 1. 人口総数には年齢「不詳」を含むため、年齢 3 区分別人口の計と総数は一致しない。

2. 平成 17 年までの数値は、木津町、山城町、加茂町の合計。

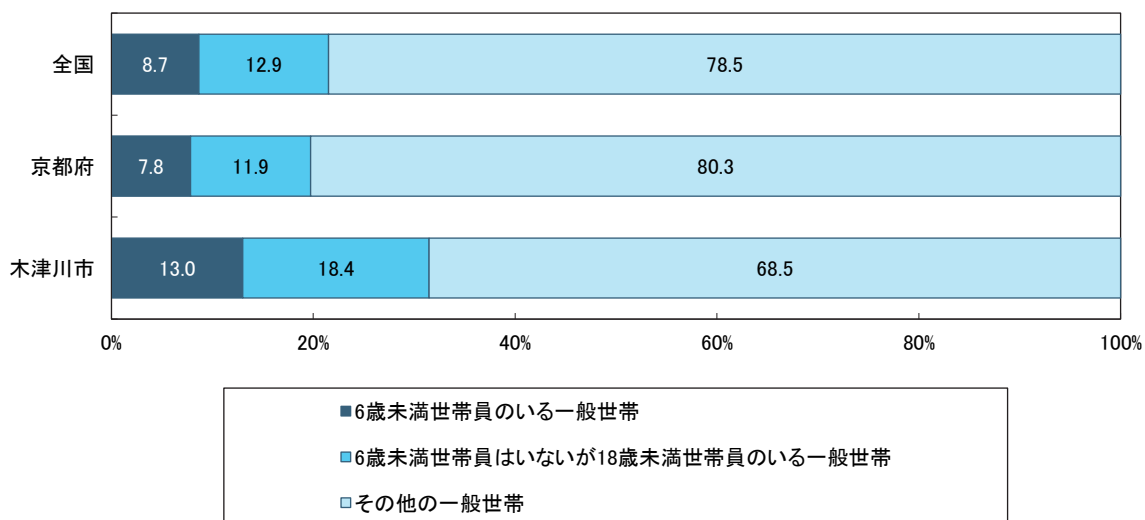
資料: 総務省「国勢調査」(平成 2 年～27 年)、住民基本台帳(令和 2 年)、木津川市推計(令和 7 年～27 年)

(年) 図表 2-2 世帯類型別 構成比の推移(木津川市)



資料:総務省「国勢調査」

図表 2-3 子どものいる世帯の割合(全国・京都府・木津川市)

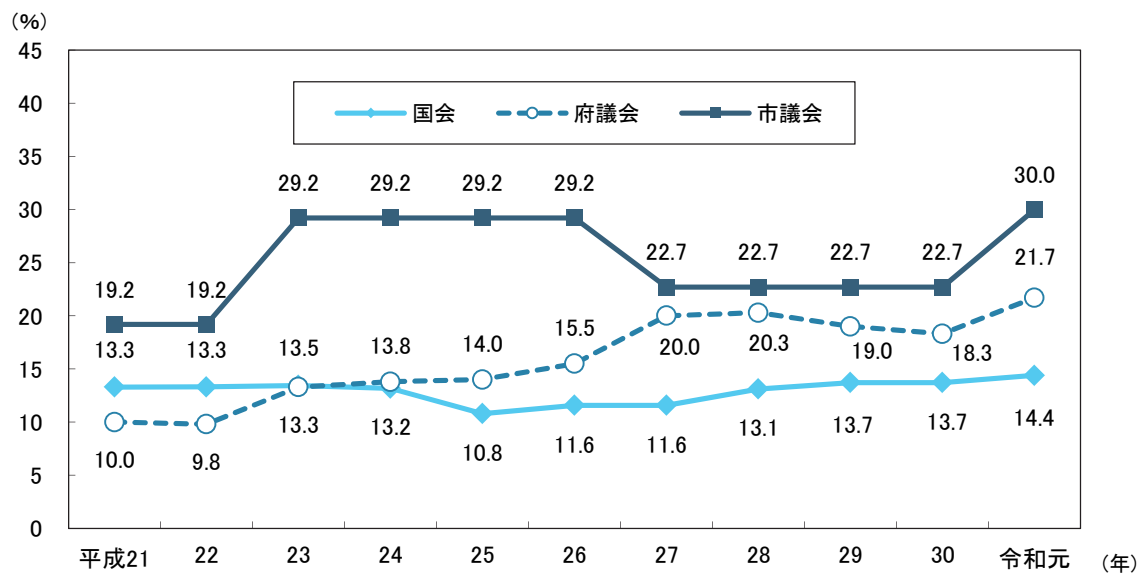


資料:総務省「国勢調査」(平成 27 年)

(2)様々な分野の女性の参画状況

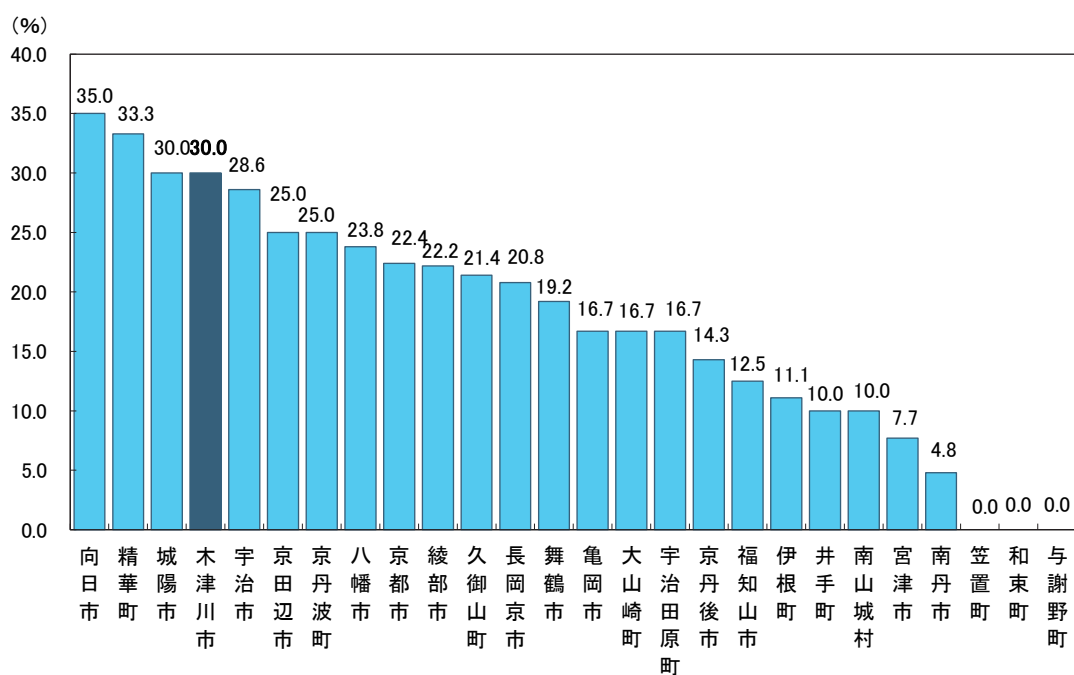
本市の令和元（2019）年における市議会議員は、定員 20 人中 6 人が女性で、割合は 30.0%となっています。国、京都府の割合を上回っています。京都府内市町村の状況をみると、府内の市では2番目となっています。

図表 2-4 女性議員割合の推移(国・京都府・木津川市)



資料: 国会は、衆議院・参議院各事務局調べ
府議会は、内閣府男女共同参画局「女性の政策・方針決定参画状況調べ」(各年 12 月 31 日)
木津川市議会は、総務省「地方公共団体の議会の議員及び長の所属党派別人員調」(各年 12 月 31 日)

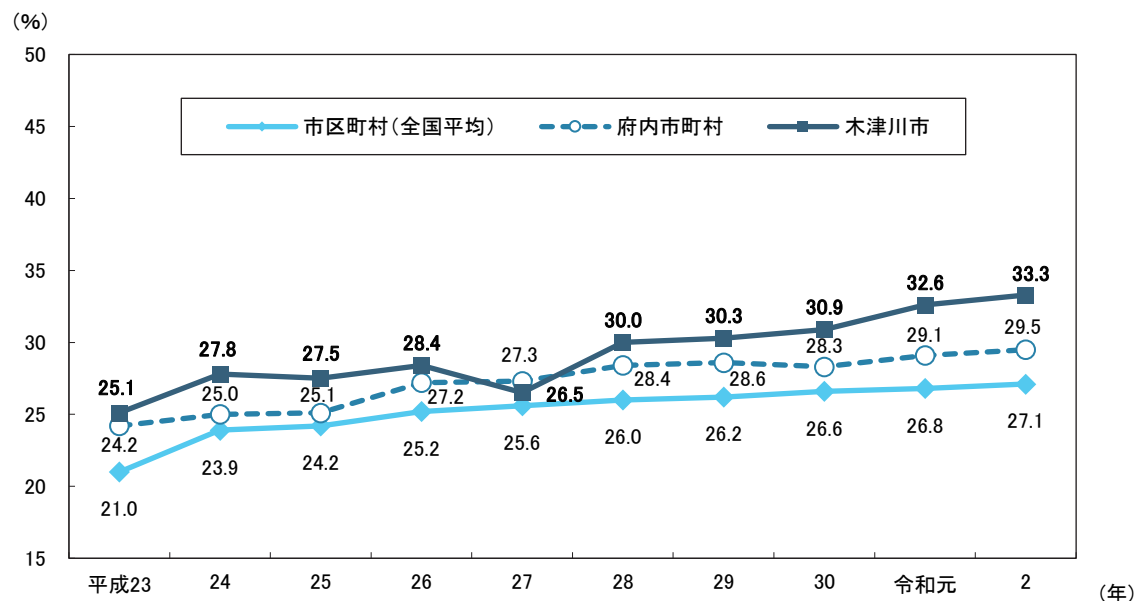
図表 2-5 京都府内市町村の女性議員割合(令和元年)



資料: 総務省「地方公共団体の議会の議員及び長の所属党派別人員調」

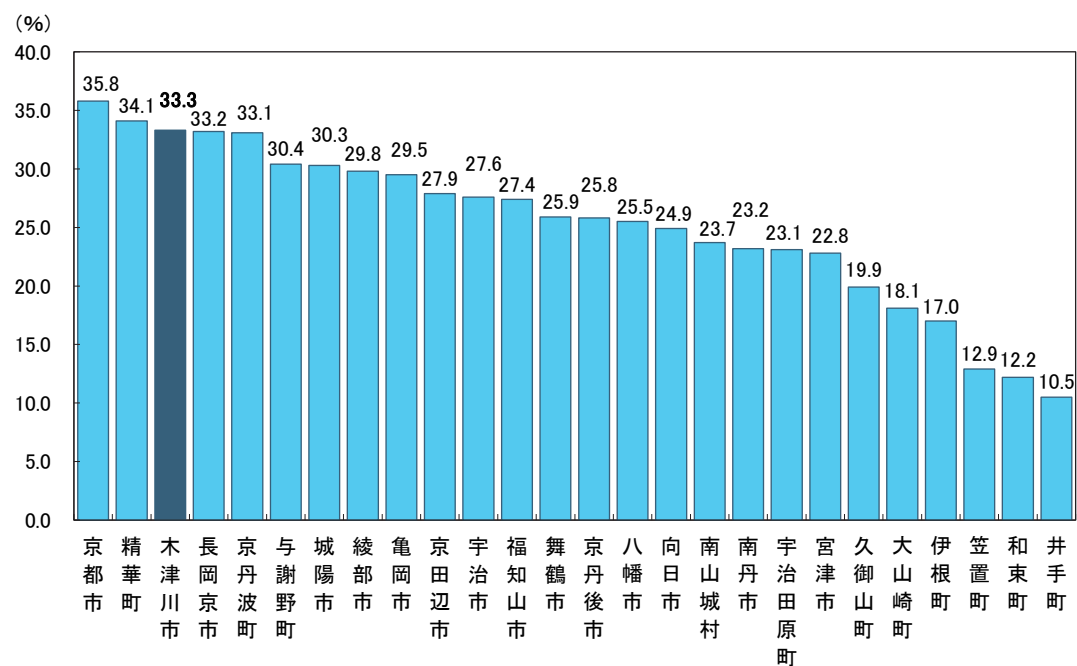
本市の審議会等委員の女性割合は上昇傾向となっており、令和 2（2020）年は 33.3%で全国平均、京都府平均を上回っています。府内の市では京都市に次いで高くなっています。

図表 2-6 審議会等委員の女性割合の推移(全国・京都府・木津川市)



資料：内閣府男女共同参画局「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」

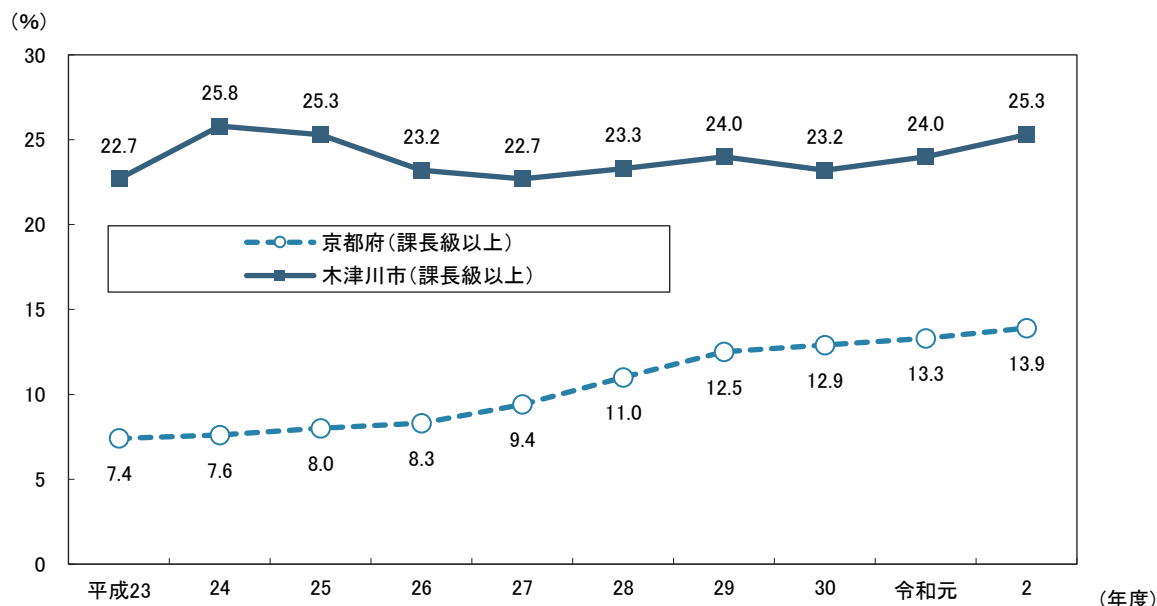
図表 2-7 京都府内市町村の審議会等委員の女性割合(令和 2 年)



資料：内閣府男女共同参画局「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」

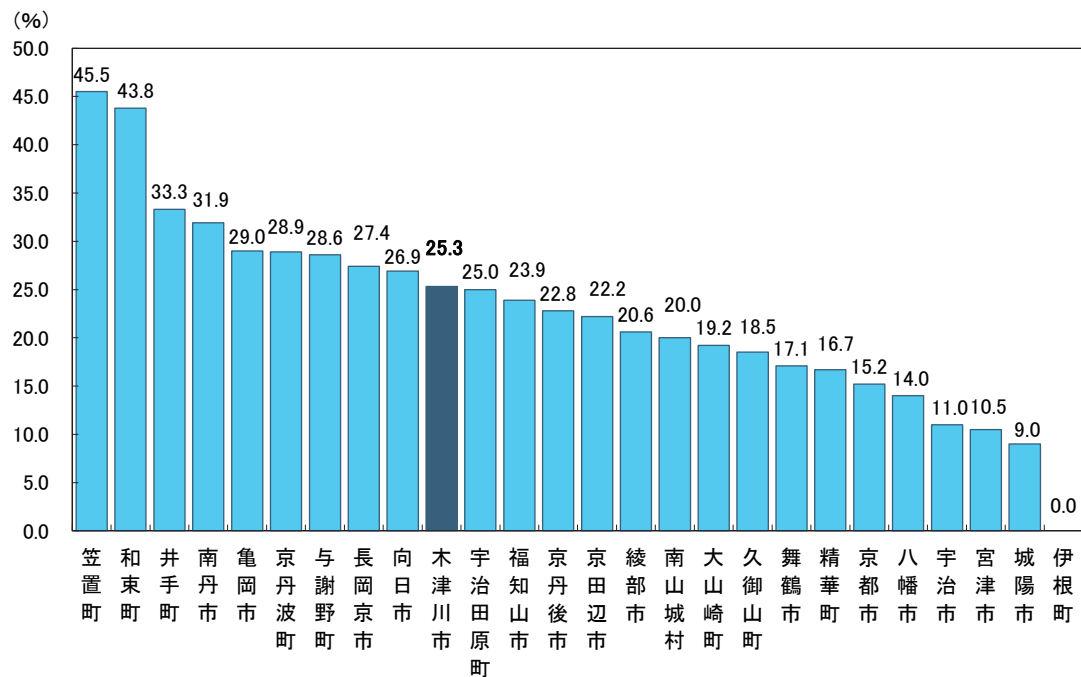
本市職員の女性管理職割合は、京都府に比べると高いですが、20%台前半から半ばで横ばいで推移しており、「第1次計画」の目標30%に達していません。京都府内市町村の状況を見ると、おおむね中位に位置しています。

図表 2-8 府・市職員における女性管理職割合の推移(京都府・木津川市)



資料:内閣府男女共同参画局「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」、木津川市

図表 2-9 京都府内市町村の女性管理職割合(令和2年)



資料:内閣府男女共同参画局「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」

教員に占める女性割合に対して、校長・教頭の女性割合は低くなっています。小学校の校長・教頭と中学校の教頭は女性がやや増えています、中学校の校長は0%が続いています。

図表 2-10 保育所・幼稚園・学校教員の女性割合(木津川市)

年度	保育所				幼保連携型認定こども園				幼稚園			
	園 数	保育士数	うち女性	女性割合	園 数	教員数	うち女性	女性割合	園 数	教員数	うち女性	女性割合
平成 26	10	132	126	95.5%	－	－	－	－	4	35	34	97.1%
27	10	127	122	96.1%	－	－	－	－	4	35	34	97.1%
28	10	131	126	96.2%	0	0	0	－	4	35	34	97.1%
29	9	102	101	99.0%	7	187	176	94.1%	4	35	34	97.1%
30	9	104	103	99.0%	7	198	181	91.4%	4	33	32	97.0%
令和元	8	79	78	98.7%	8	229	211	92.1%	4	33	31	93.9%

年度	小学校				中学校			
	学校数	教員数	うち女性	女性割合	学校数	教員数	うち女性	女性割合
平成 26	14	317	201	63.4%	5	140	63	45.0%
27	14	334	218	65.3%	5	146	69	47.3%
28	14	346	223	64.5%	5	147	68	46.3%
29	14	342	225	65.8%	5	154	73	47.4%
30	14	345	227	65.8%	6	163	73	44.8%
令和元	14	354	227	64.1%	6	166	76	45.8%

資料: 幼稚園、小学校、中学校は文部科学省「学校基本調査」、保育所は木津川市

図表 2-11 保育所・幼稚園・小中学校の校長・教頭の女性割合(木津川市)

年度	所長(保育所)			幼保連携型認定こども園			園長(幼稚園)		
	計	うち女性	女性割合	計	うち女性	女性割合	計	うち女性	女性割合
平成 26	10	9	90.0%	－	－	－	4	4	100.0%
27	10	9	90.0%	－	－	－	4	4	100.0%
28	10	9	90.0%	0	0	－	4	4	100.0%
29	9	8	88.9%	7	5	71.4%	4	4	100.0%
30	9	8	88.9%	7	5	71.4%	4	4	100.0%
令和元	8	8	100.0%	8	5	62.5%	4	3	75.0%

年度	小学校・校長			小学校・教頭			中学校・校長			中学校・教頭		
	計	うち女性	女性割合	計	うち女性	女性割合	計	うち女性	女性割合	計	うち女性	女性割合
平成 26	13	2	15.4%	14	2	14.3%	5	0	0.0%	5	0	0.0%
27	14	2	14.3%	14	3	21.4%	5	0	0.0%	5	0	0.0%
28	14	2	14.3%	14	3	21.4%	5	0	0.0%	5	0	0.0%
29	14	1	7.1%	14	5	35.7%	5	0	0.0%	5	0	0.0%
30	14	3	21.4%	14	4	28.6%	5	0	0.0%	5	1	20.0%
令和元	14	3	21.4%	14	3	21.4%	5	0	0.0%	5	2	40.0%

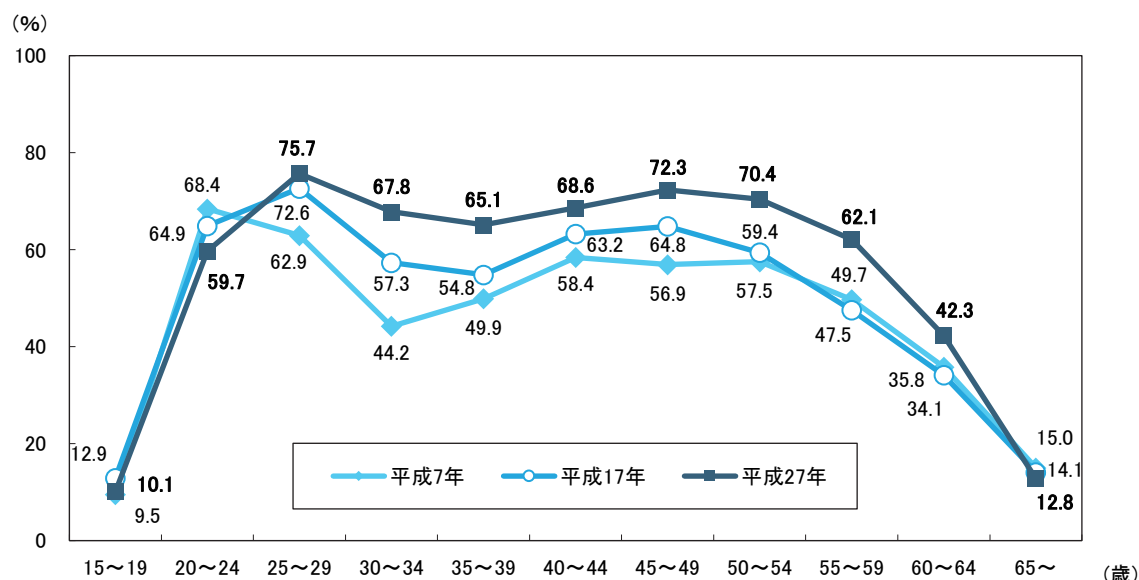
資料: 幼稚園、小学校、中学校は文部科学省「学校基本調査」、保育所は木津川市

(3)女性の就労状況

本市における女性の労働力率は、全国的な傾向と同様、この20年で上昇しています。

しかしながら、全国・京都府における年齢層別の女性の労働力率と比較すると、各年齢層のすべてにおいて全国・京都府を下回っています。なかでも子育て期にあたる30歳代から40歳代前半では、全国・京都府と比べて6～7ポイント低くなっています。

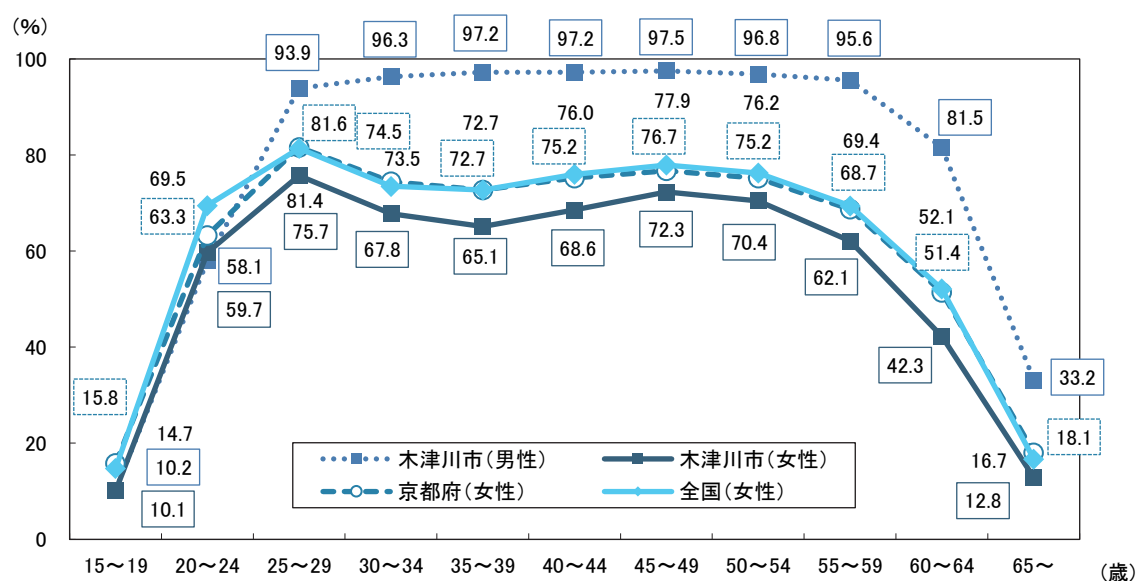
図表 2-12 女性労働力率の経年変化(木津川市)



(注)労働力率は、分母から「不詳」を除いて算出している。

資料:総務省「国勢調査」

図表 2-13 性別・年齢層別 労働力率(全国(女性)・京都府(女性)・木津川市(女性・男性))



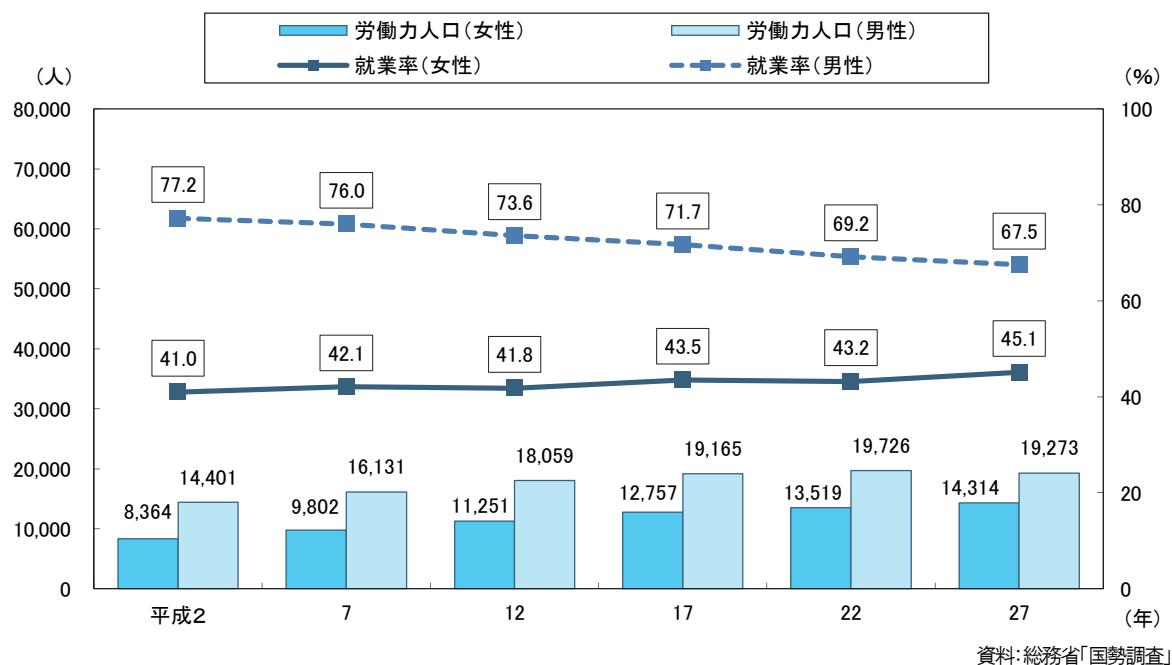
資料:総務省「国勢調査」(平成27年)

男女別に労働力人口と就業率をみると、男性は、労働力人口は平成 22（2010）年まで増加していましたが、就業率は一貫して低下しています。女性は、労働力人口と就業率ともに増加しています。

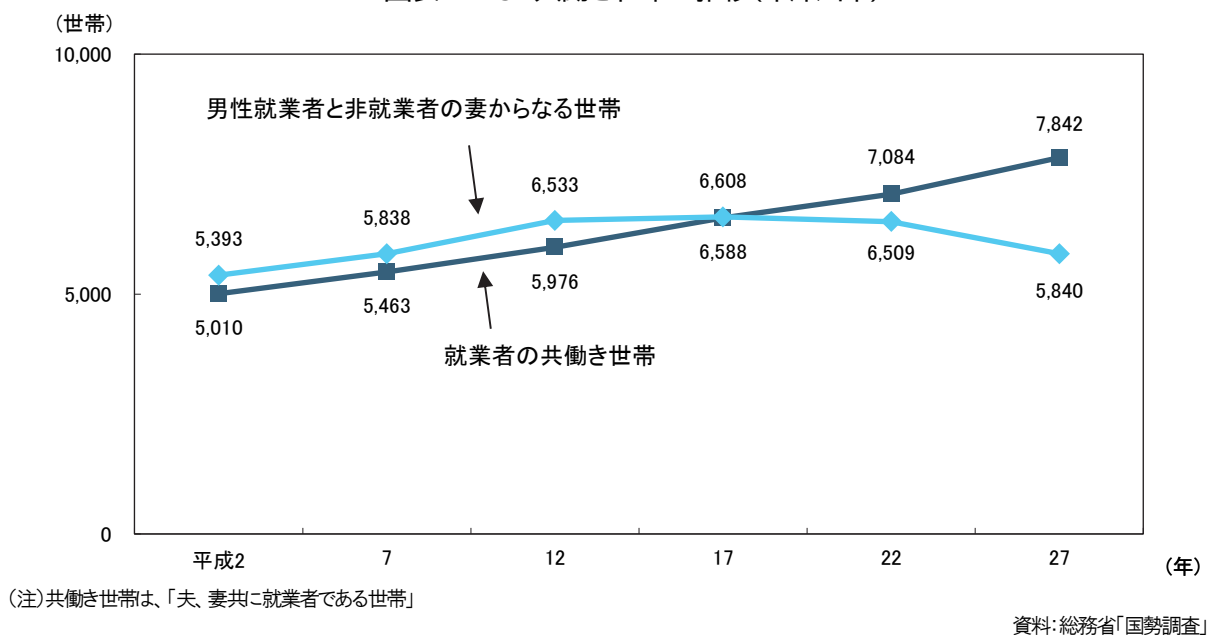
急激な子育て世代の転入による人口増加が続いてきた本市では、若年男性の増加が労働力人口の増加につながったものの人口の高齢化傾向により男性全体の就業率は低下していると考えられます。一方、女性は、ほぼ全年代で労働力率の上昇がみられており、高齢化の影響を上回るほど働く女性が増えたことにより、労働力人口と就業率がともに増加したと考えられます。

本市では、平成 17（2005）年までは、夫が就業者、妻が非就業者の世帯が共働き世帯を上回っていましたが、平成 22（2010）年には逆転しています。

図表 2-14 男女別労働力人口と就業率の推移(木津川市)

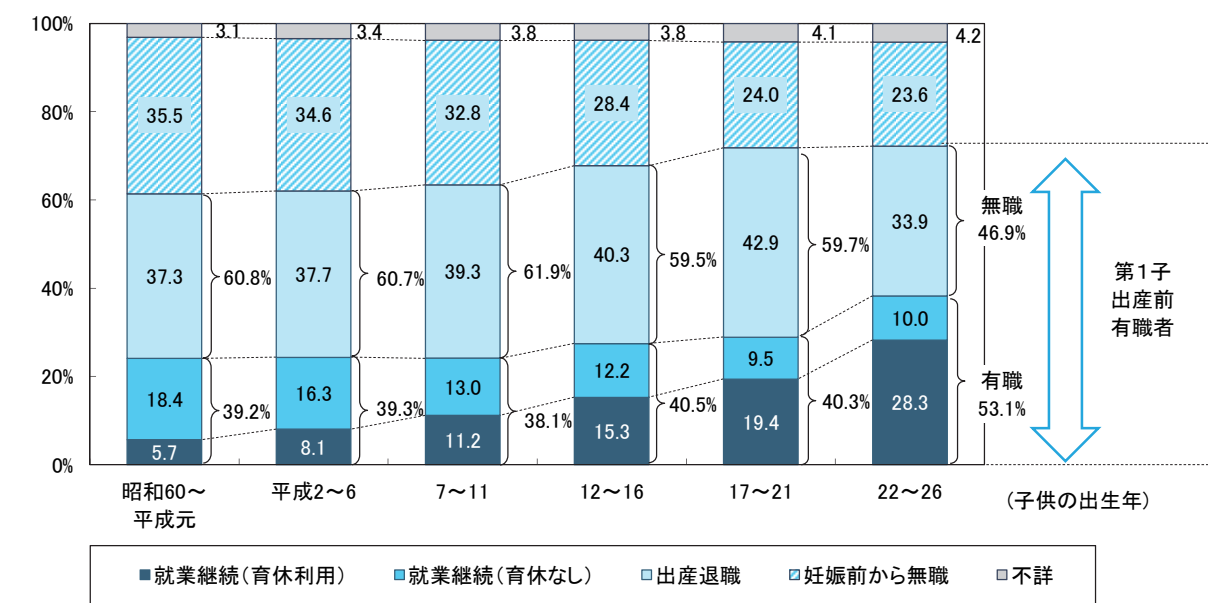


図表 2-15 共働き世帯の推移(木津川市)



第1子出産前後の妻の就業状況をみると、以前は第1子出産を機に約6割が退職していましたが、直近の統計では退職する割合よりも就業を継続する割合が高くなっています。しかし、夫と妻の仕事時間と家事関連時間をみると、妻の就業状態にかかわらず夫の家事関連時間はわずかとなっています。

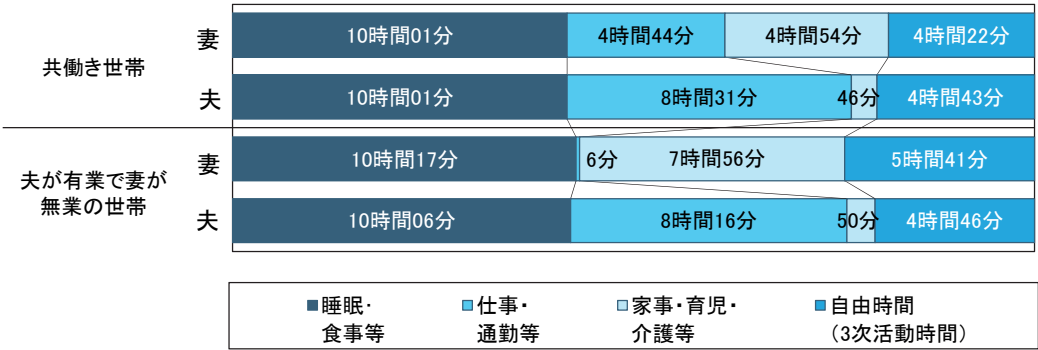
図表 2-16 子供の出生年別第1子出産前後の妻の就業経歴(全国)



(注) 1. 国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査(夫婦調査)」より作成。
 2. 第1子が1歳以上15歳未満の初婚どうしの夫婦について集計。
 3. 出産前後の就業経歴
 就業継続(育休利用)ー妊娠判明時就業～育児休業取得～子供1歳時就業
 就業継続(育休なし)ー妊娠判明時就業～育児休業取得なし～子供1歳時就業
 出産退職ー妊娠判明時就業～子供1歳時無職
 妊娠前から無職ー妊娠判明時無職

資料: 内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書」令和2(2020)年度版

図表 2-17 妻の就業状態別 夫と妻の仕事時間と家事関連時間(全国)



(注)「夫婦と子供の世帯」の集計

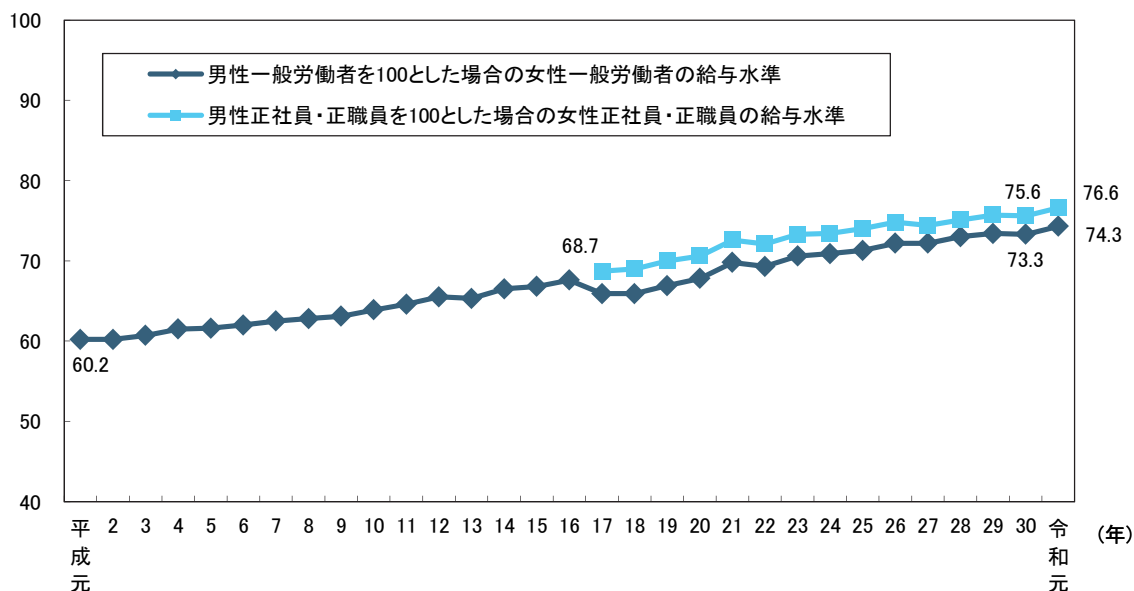
資料: 総務省「社会生活基本調査」平成28(2016)年

男女間の賃金格差は縮小傾向にありますが、女性は男性の約75%の水準です。

本市における、男女雇用者の雇用形態別の構成をみると、男性は約85%が正規雇用者に対して、女性は約40%にとどまり、この5年間でほとんど変化していません。

図表 2-18 男女間所定内給与格差の推移(全国)

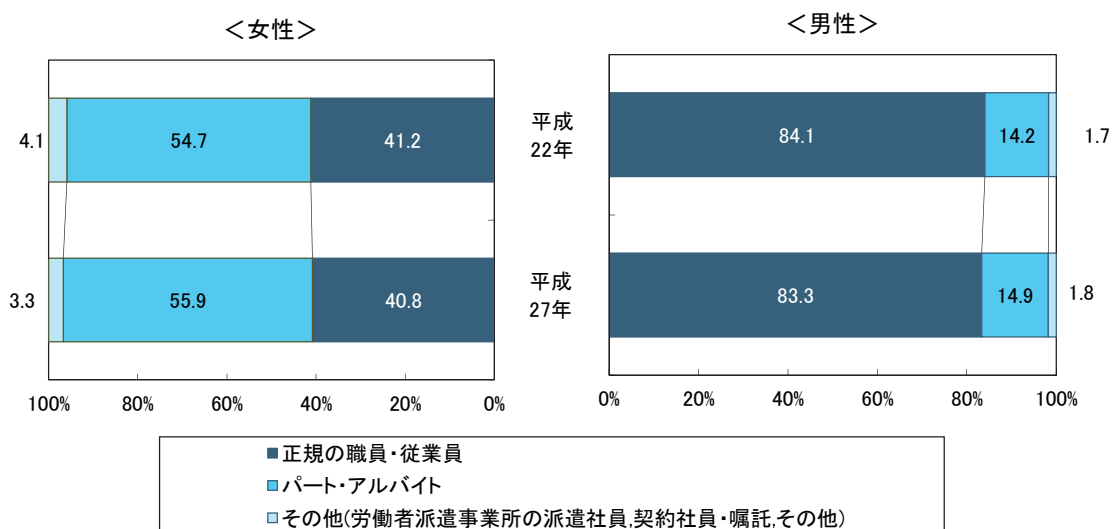
(基準とする男性の給与=100)



(注)雇用形態別の調査は平成16年以前は行われていない。

資料:内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書」令和2(2020)年度版

図表 2-19 雇用形態別にみた役員を除く雇用者の構成割合の推移(木津川市)



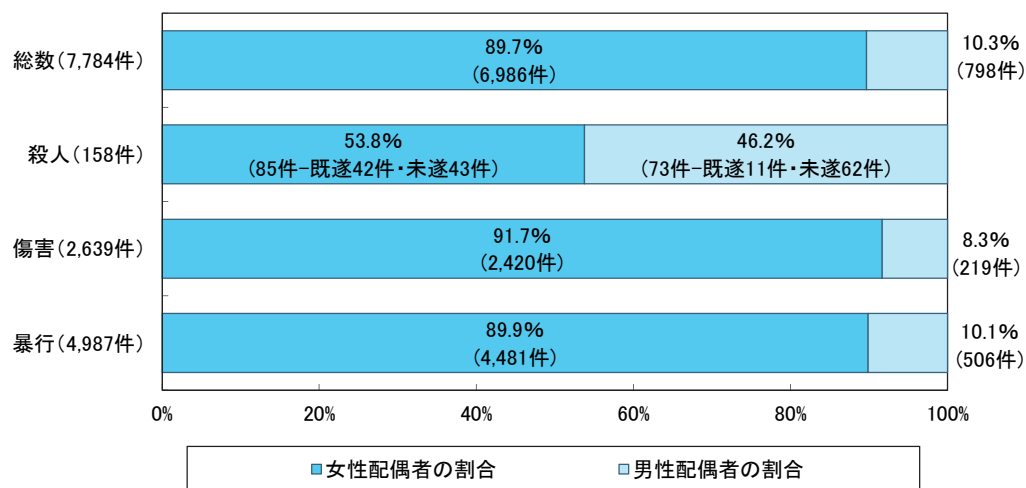
資料:総務省「国勢調査」

(4)女性に対する暴力、相談の状況

配偶者間の犯罪において、女性が被害者である割合は約9割にのびります。

京都府内の配偶者暴力相談支援センターにおける相談件数、京都府警における配偶者からの暴力事案等の認知件数ともに増加しています。

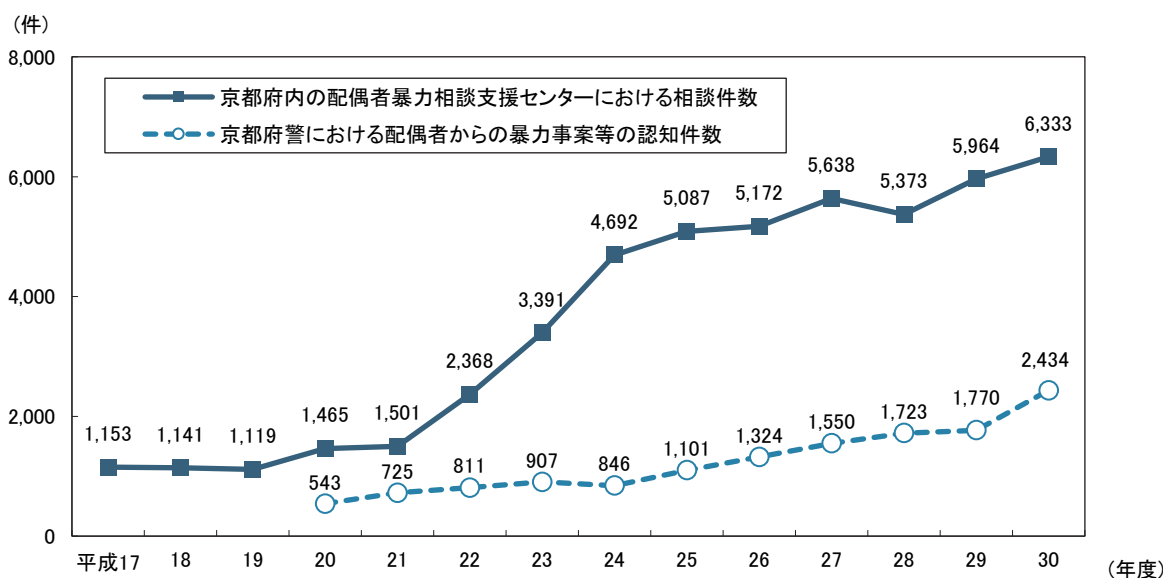
図表 2-20 配偶者による犯罪の種類・性別被害者の割合(全国)



(参考)警察庁資料より作成。

資料:内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書」令和2(2020)年度版

図表 2-21 DV 関係の相談件数(京都府)



資料:京都府「男女共同参画に関する年次報告」令和元(2019)年度版
京都府「京都府犯罪のない安心・安全なまちづくり計画」

本市の女性センターで受け付けた相談の件数は、平成 27（2015）年度以降、毎年、100 件前後となっています。

DV・ストーカーにかかわる相談は平成 25（2013）年度に最も多く、女性相談のうち約 7 割を占めていました。近年は女性相談のうち 2 割強が DV・ストーカーにかかわる相談となっています。

図表 2-22 女性センターで受け付けた相談件数の推移(木津川市)

年度		平成 22 年度	23 年度	24 年度	25 年度	26 年度	27 年度	28 年度	29 年度	30 年度	令和 元年度
内容											
女性相談の総数（件）		57	42	53	93	75	130	92	95	107	107
内 訳	DV・ストーカー DV 等の女性相談に占める割合（％）	19 (33.3)	9 (21.4)	16 (30.2)	66 (71.0)	32 (42.7)	35 (26.9)	32 (34.8)	23 (24.2)	25 (23.4)	22 (20.6)
	専門相談	7	0	1	1	1	6	3	8	9	3
	その他	31	33	36	26	42	89	57	64	73	82

資料:木津川市

(5)男女格差の国際比較

男女の格差を測る国際的な指数である、グローバル・ジェンダー・ギャップ指数（The Global Gender Gap Index : GGGI）は、各国を対象に、政治・経済・教育・健康の4部門について、男女にどれだけの格差が存在しているかを分析してスコア化するもので、世界経済フォーラムが各国のスコアと順位を毎年公表しています。（指数は完全平等なら1、最低は0）

日本は、令和元（2019）年度の調査では、総合ランクで過去最低の153か国中121位で、主要7か国（G7）では最下位でした。経済や政治分野における、意思決定への参画や指導的立場における男女比において、女性の存在が際立って低い状況にあることが要因と考えられます。

図表 2-23 日本のジェンダーギャップ指数の推移

年	調査 国数	総合		経済		教育		健康		政治	
		順位	スコア	順位	スコア	順位	スコア	順位	スコア	順位	スコア
2019年	153	121	0.652	115	0.598	91	0.983	40	0.979	144	0.049
2018年	149	110	0.662	117	0.595	65	0.994	41	0.979	125	0.081
2017年	144	114	0.657	114	0.580	74	0.991	1	0.980	123	0.078
2016年	144	111	0.660	118	0.569	76	0.990	40	0.979	103	0.103
2015年	145	101	0.670	106	0.611	84	0.988	42	0.979	104	0.103
2014年	142	104	0.658	102	0.618	93	0.978	37	0.979	129	0.058
2013年	136	105	0.650	104	0.584	91	0.976	34	0.979	118	0.060
2012年	135	101	0.653	102	0.576	81	0.987	34	0.979	110	0.070
2011年	135	98	0.651	100	0.567	80	0.986	1	0.980	101	0.072
2010年	134	94	0.652	101	0.572	82	0.986	1	0.980	101	0.072
2009年	134	101	0.645	108	0.550	84	0.985	41	0.979	110	0.065
2008年	130	98	0.643	102	0.544	82	0.985	38	0.979	107	0.065
2007年	128	91	0.645	97	0.549	69	0.986	37	0.979	94	0.067
2006年	115	80	0.645	83	0.545	60	0.986	1	0.980	83	0.067

資料：世界経済フォーラム「The Global Gender Gap Report」

2. 男女共同参画にかかわる動き

(1) 世界・国・京都府の動き

世界における男女平等・男女共同参画の取組は、国連を中心に進められてきました。昭和 54 (1979) 年に採択された「女子差別撤廃条約」は、男女の完全な平等の達成に貢献することを目的として、女子に対するあらゆる差別を撤廃することを基本理念としています。「女子に対する差別」を定義し、締約国に対し、政治的及び公的活動、並びに経済的及び社会的活動における差別撤廃のための措置をとることを求めています。

平成 7 (1995) 年に開催された「第 4 回世界女性会議（北京会議）」において採択された、「北京宣言・行動綱領」は、現在に至るまで、世界における男女平等・男女共同参画推進の国際規範・基準となっています。

平成 27 (2015) 年に国連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 (SDGs)」は、2015 年から 2030 年までに、貧困や飢餓、エネルギー、気候変動、平和的社会など、持続可能な開発のための諸目標を達成することを国際社会共通の目標として掲げられました。その 17 の目標のひとつに「ジェンダー平等の実現」が設定されています。男女の格差を是正するだけでなく、男性も女性もすべての人が自らの能力を最大限発揮するための機会を享受できるようにすることが、持続可能な社会を築くための基盤であると認識されています。

令和 2 (2020) 年現在、「北京行動綱領」から 25 年、「2030 アジェンダ (SDGs)」から 5 年という節目の年を迎えて、国際合意事項の確実な履行が課題となっています。

また、令和元 (2019) 年に、日本で開催された「G20 サミット（金融・世界経済に関する首脳会合）」の成果文書「G20 大阪首脳宣言」には、「ジェンダー平等と女性のエンパワメントは、持続可能で包摂的な経済成長に不可欠である」と明記されています。

このように、「ジェンダー平等と女性のエンパワメント」は、人権の視点からも社会経済発展の視点からも世界共通の課題として共有されています。

我が国においては、平成 11 (1999) 年に、「男女共同参画社会基本法」が施行されたことにより、男女共同参画社会の実現に向けた関係政策の体系化が図られることとなりました。「男女共同参画社会基本法」は、男女共同参画社会の形成に関する基本的理念とこれに基づく基本的な施策の枠組みを国民的合意のもとに定めることにより、社会のあらゆる分野において国、地方公共団体及び国民の取組が総合的に推進されることを目的としています。

また、少子高齢化で労働力人口の減少が懸念される我が国において、「『女性の力』は、これまで活かしきれていなかった我が国最大の潜在力」として、「女性の力」を最大限発揮できるようにすることは、社会経済の活力を維持するためにも不可欠という視点から、平成 25 (2013) 年に閣議決定された「日本再興戦略」において「女性の活躍推進」が重点施策に位置づけられました。それに伴い、平成 27 (2015) 年に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍

推進法) が成立しました。

このほかの近年の主な法制度の動向としては、平成 28 (2016) 年に、「育児・介護休業法」、「男女雇用機会均等法」、「ストーカー規制法」がそれぞれ改正されました。平成 30 (2018) 年には、政治の分野における女性の参画拡大をめざす「政治分野における男女共同参画推進法」(候補者男女均等法) が公布・施行されました。また、同年には長時間労働の是正と多様で柔軟な働き方の実現や公正な待遇の確保を目的とした「働き方改革関連法」が成立しました。

令和元 (2019) 年には、「女性活躍推進法」の改正が行われ、女性活躍に関する計画策定や情報公開の対象事業主の拡大が規定されました。また、同年には、セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントを含む職場のハラスメント防止対策の強化を目的とする「男女雇用機会均等法」等の改正や住民票、マイナンバーカード等への旧姓併記も施行されています。

令和 2 (2020) 年、新型コロナウイルス感染症の流行は、男女に異なる影響をもたらし、固定的な性別役割分担意識を反映して家事・育児等の家庭的責任が女性に集中しがちであること、女性がより職を失いやすいこと、DV や性被害・性暴力が増加することといったジェンダーに起因する諸課題が顕在化した事実を踏まえ、「第 5 次男女共同参画基本計画」の策定において、平常時からあらゆる施策のなかに、男女共同参画の視点を含めることが肝要であるとともに、非常時においても、女性に負担が集中するなど困難が深刻化することのないような配慮の必要性に視点をのいた審議が行われました。同年 12 月に「すべての女性が輝く令和の社会へ」を掲げる「第 5 次男女共同参画基本計画」が閣議決定されました。

京都府においては、平成 28 (2016) 年に、「KYO のあけぼのプラン (第 3 次) 後期施策」、「京都女性活躍応援計画」の策定、女性活躍支援拠点「京都ウィメンズベース」の開設が行われました。平成 29 (2017) 年には、「京都女性活躍応援男性リーダーの会」の結成、「輝く女性応援京都会議 (地域会議)」の設置、「京都ウィメンズベースアカデミー」の開設がありました。平成 30 (2018) 年に、「配偶者等からの暴力に関する調査」が実施されて、翌年に「配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護・自立支援に関する計画 (第 4 次)」が策定されています。

2020 (令和 2) 年度に「KYO のあけぼのプラン (第 3 次) 後期施策」の計画期間が終了することから、2021 (令和 3) 年 3 月に「KYO のあけぼのプラン (第 4 次)」が策定されました。

3. 市民・事業所アンケート調査結果の概要

(1) 市民・事業所アンケート調査の概要

① 調査対象者

- 市民アンケート調査：住民基本台帳から無作為抽出した市民 3,000 人（18 歳以上）
- 事業所アンケート：平成 28（2016）年「経済センサス-活動調査」（総務省）データから無作為抽出した市内事業所 200 社（従業員数 6 人以上でかつ男女従業員がそれぞれ 2 人以上）

② 実施期間

- 令和 2（2020）年 2 月 3 日～2 月 24 日

③ 回収状況

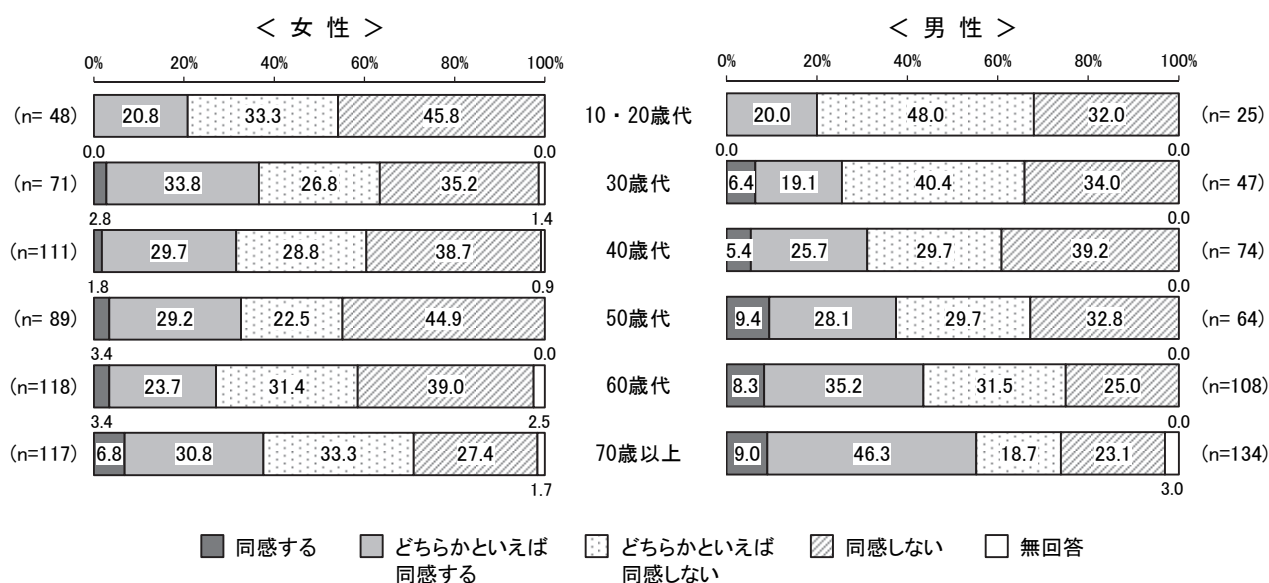
- 市民アンケート：有効回収数 1,017 人（有効回答率 33.9%）
- 事業所アンケート：有効回収数 87 社（有効回答率 43.5%）

(2) 市民アンケート結果の概要と課題

① 性別役割分担意識の変化

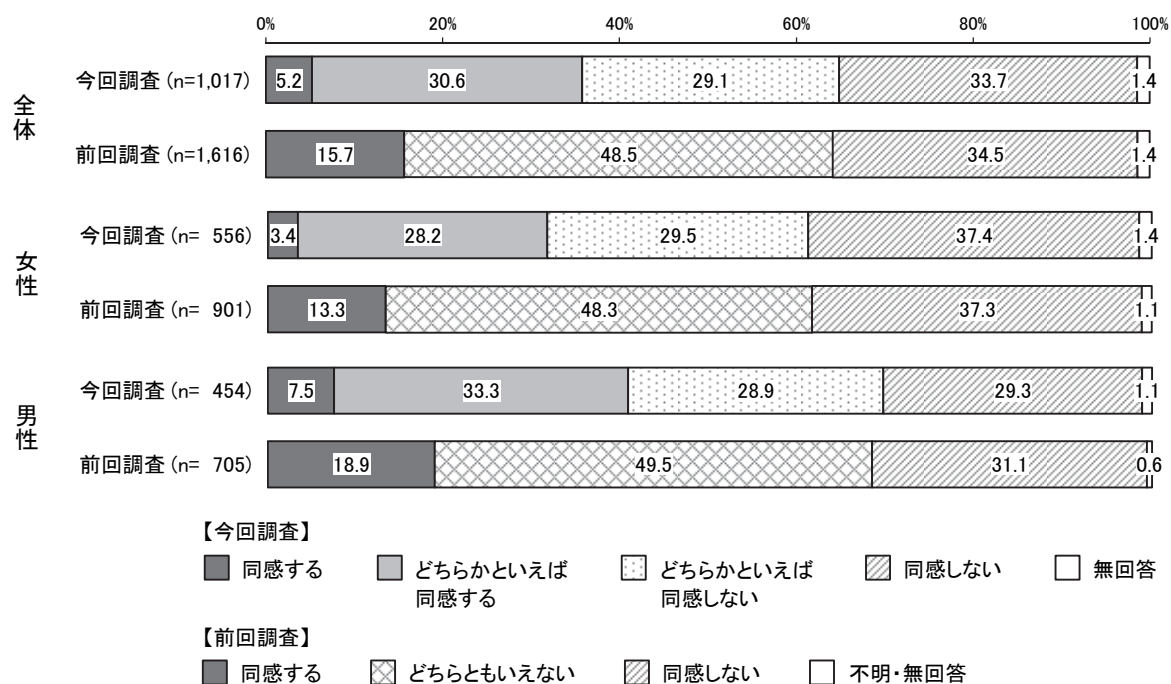
男女の固定的な性別役割分担に対して、『否定的』（「同感しない」と「どちらかといえば同感しない」の合計）な人は 62.8%で、『肯定的』（「同感する」と「どちらかといえば同感する」の合計）な人の割合（35.8%）を大きく上回っています。男女とも 10・20 歳代では『否定的』な人の割合が約 8 割で特に高くなっています。また、男性は年代が上がるほど『肯定的』な割合が高くなり、年代による差が大きい傾向です。

図表2-24 性年齢別 性別役割分担意識



前回調査とは選択肢の表現が異なるため参考比較となりますが、「同感する」の回答は男女とも低くなっており、性別役割分担に否定的な人が増加しているという変化がみられています。

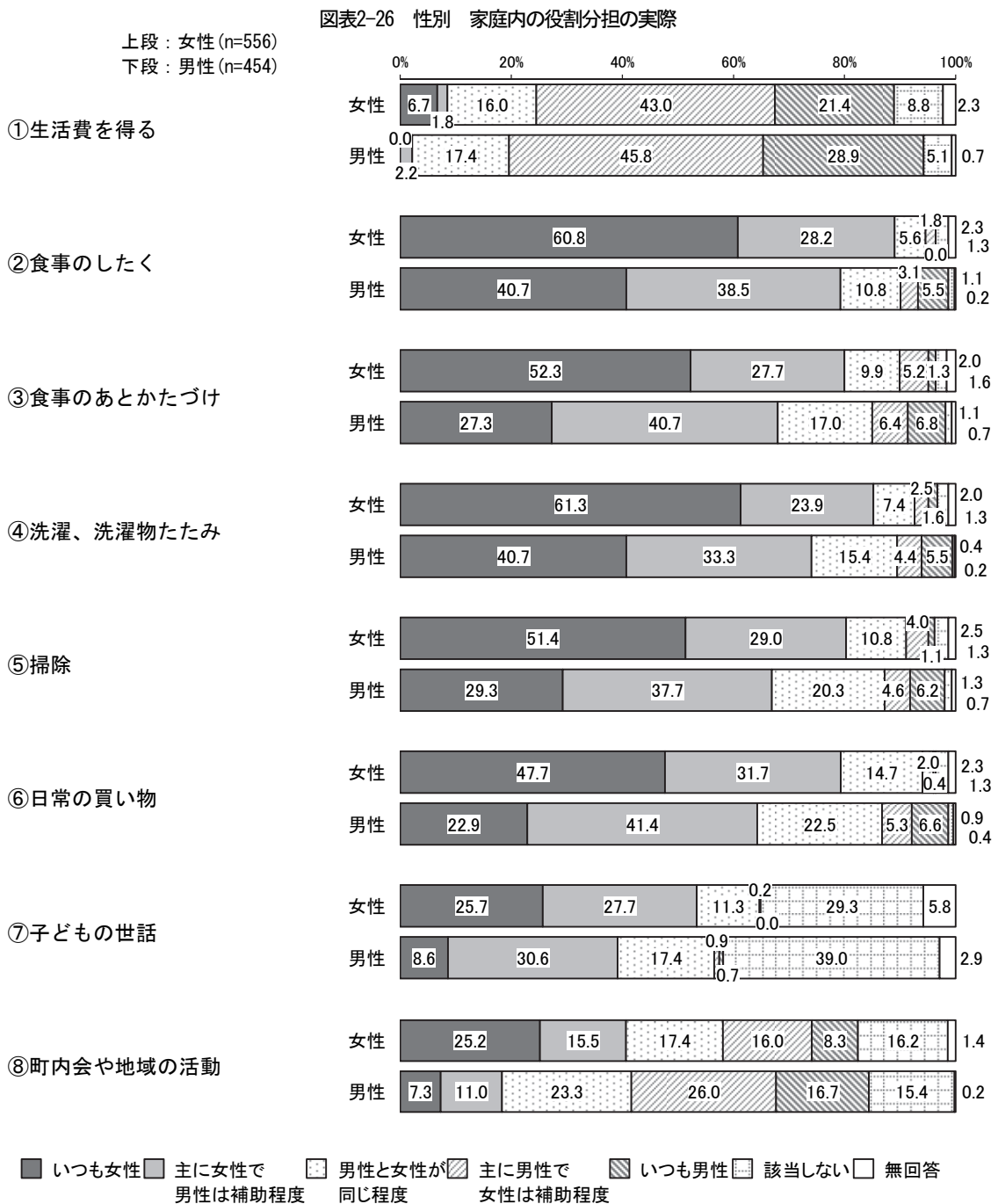
図表2-25 性別 性別役割分担意識（前回調査との比較）



②家庭内の役割分担の実際

家庭内のことがらを実際に男女のどちらが行っているかでは、男性と女性が同じ程度行っている割合は低く、生活費を得るのは男性に、ほとんどの家事は女性に、と男女の役割に偏りがある状況です。町内会や地域の活動は、家庭内で男性が担っている割合が高くなっています。男女の回答を比較すると、いずれのことからも女性は男性の回答に比べて、女性を中心に担っていると回答する割合が高く、男性は女性の回答に比べて、男女同じ程度及び男性が中心に担っていると回答する割合が高くなっています。家庭内の男女の役割分担に対する認識のギャップがうかがえます。

男性の家事・育児を行っている割合が低い背景には男性の長時間労働の問題に加えて固定的な役割分担意識があるため、家事や育児等について学ぶ機会の提供などの更なる啓発の推進が必要です。



③仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の希望と現実

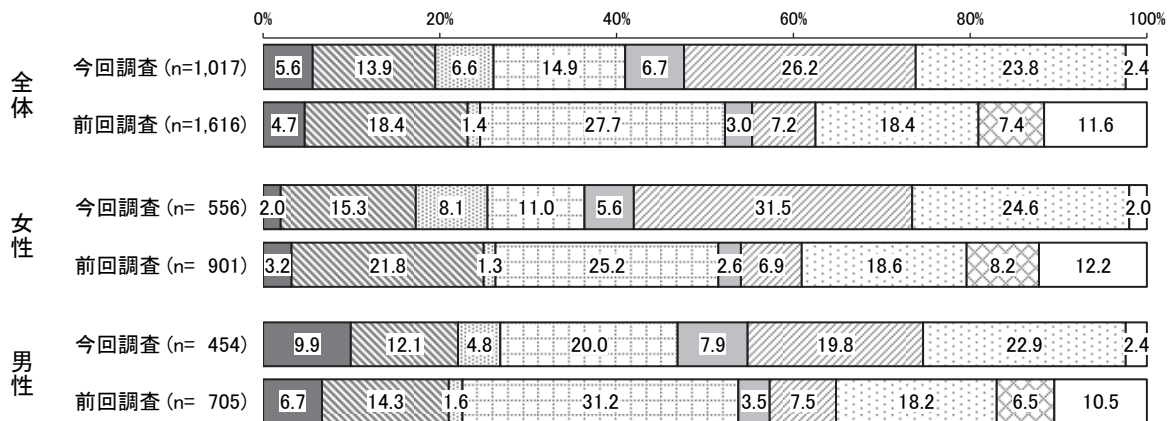
男女ともに希望では「仕事」「家庭生活」「プライベート(趣味や学習・社会参加活動・地域活動)」のうち複数のことを優先したいと考える人が多数を占めていますが、現実には複数のことを優先できている割合は低くなっています。希望に比べ現実には、女性は「仕事」又は「家庭生活」を、男性は「仕事」を優先している割合が高くなっています。

前回調査と比較すると、男女とも希望では、「仕事」「家庭生活」「プライベート(趣味や学習・社会参加活動・地域活動)」のうち複数のことを優先したいと考える人の割合が高くなっています。なかでも、「家庭生活とプライベート」の増加幅が男女とも大きく、「仕事、家庭生活、プライベート全て」も増加しています。

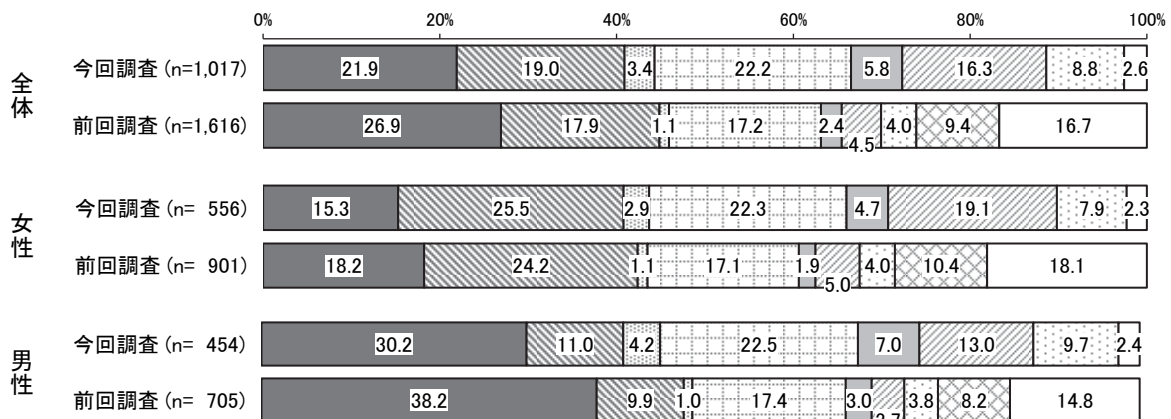
現実では、「家庭生活」「プライベート(趣味や学習・社会参加活動・地域活動)」のうちどれかひとつを優先している人の割合は、男女とも前回調査と大きく変わっていませんが、複数のことを優先できている人の割合は増加しています。

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現は、やや進展している状況です。

図表2-27 性別 希望する「仕事」「家庭生活」「地域・個人生活」のかかわり方(前回調査との比較)



図表2-28 性別 現実の「仕事」「家庭生活」「地域・個人生活」のかかわり方(前回調査との比較)



【今回調査】

■ 仕事 ■ 家庭生活 ■ プライベート ■ 仕事と家庭生活 ■ 仕事とプライベート ■ 家庭生活とプライベート ■ 仕事、家庭生活、プライベート全て □ 無回答

【前回調査】

■ 仕事 ■ 家庭生活 ■ 地域・個人生活 ■ 仕事と家庭生活 ■ 仕事と地域・個人生活 ■ 家庭生活と地域・個人生活 ■ 仕事と家庭生活と地域・個人生活 ■ わからない □ 不明・無回答

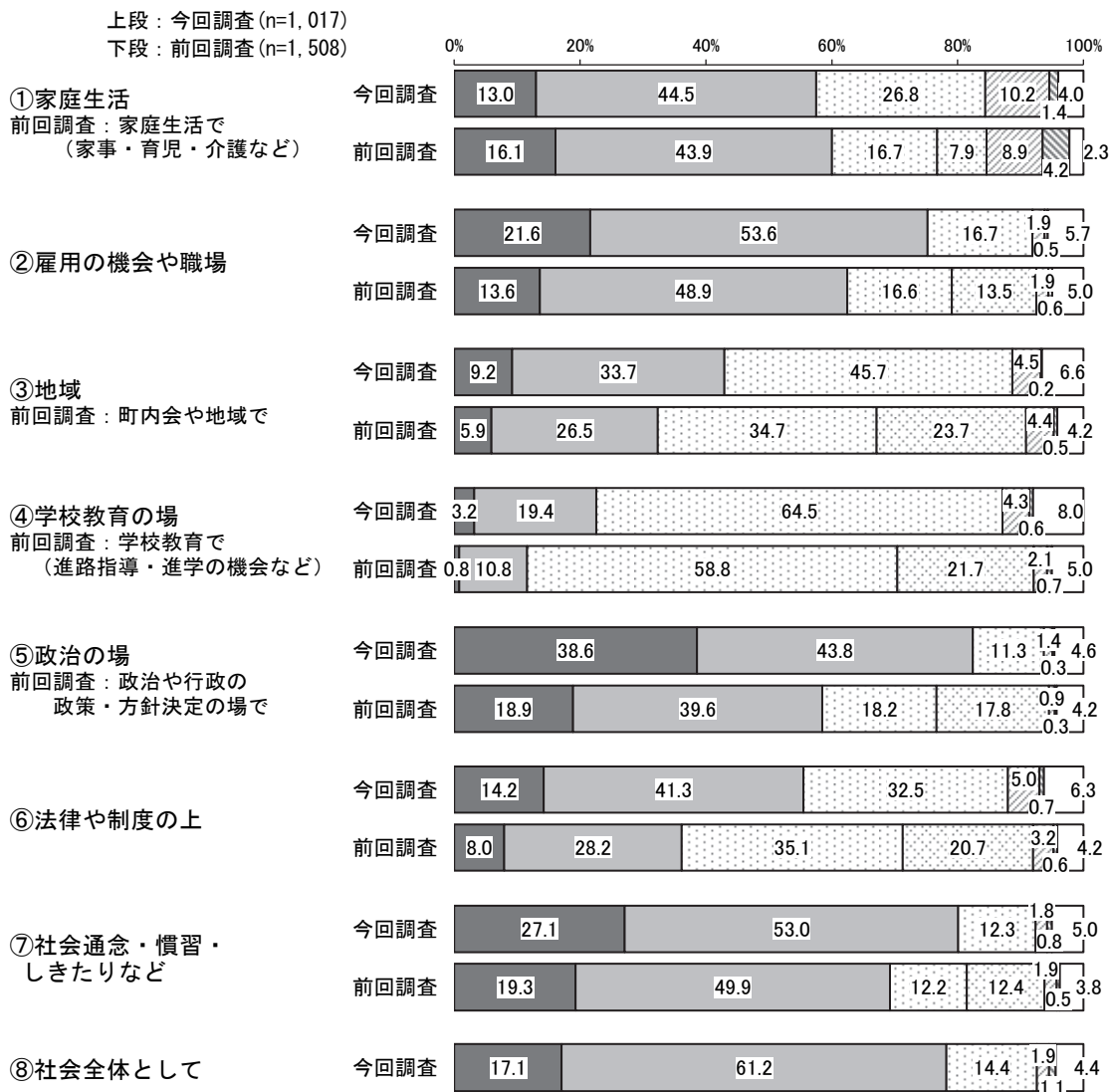
④社会の各分野における男女の地位の平等感

全体では、「学校教育の場」と「地域」は「平等になっている」の回答割合が高いものの、その他では『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が優遇されている」の合計）が5割を超えています。なかでも、「政治の場」と「社会通念・慣習・しきたり」では8割を超え、「雇用の機会や職場」では7割を超えています。その結果、社会全体では78.3%が『男性優遇』と回答しています。

性別でみると、女性の方が『男性優遇』と感じる割合は高く、男性に比べて女性の方がより男性優遇感が強いことがわかります。

前回調査とは選択肢が一部異なるため参考比較となりますが、「政治の場」と「法律や制度の上」では『男性優遇』の増加幅が大きくなっています。性別役割分担意識は払拭されつつあることで、これまで以上に男女の不平等に気づく人が多くなっていると推察されます。

図表2-29 各分野の男女の地位の平等感（前回調査との比較）



【今回調査】

■ 男性の方が優遇されている ■ どちらかといえば男性が優遇されている ■ 平等になっている ■ どちらかといえば女性が優遇されている ■ 女性の方が優遇されている □ 無回答

【前回調査】

■ 非常に男性が優遇 ■ どちらかといえば男性が優遇 ■ 男女平等 ■ わからない ■ どちらかといえば女性が優遇 ■ 非常に女性が優遇 □ 不明・無回答

⑤男女共同参画に関する用語の認知度

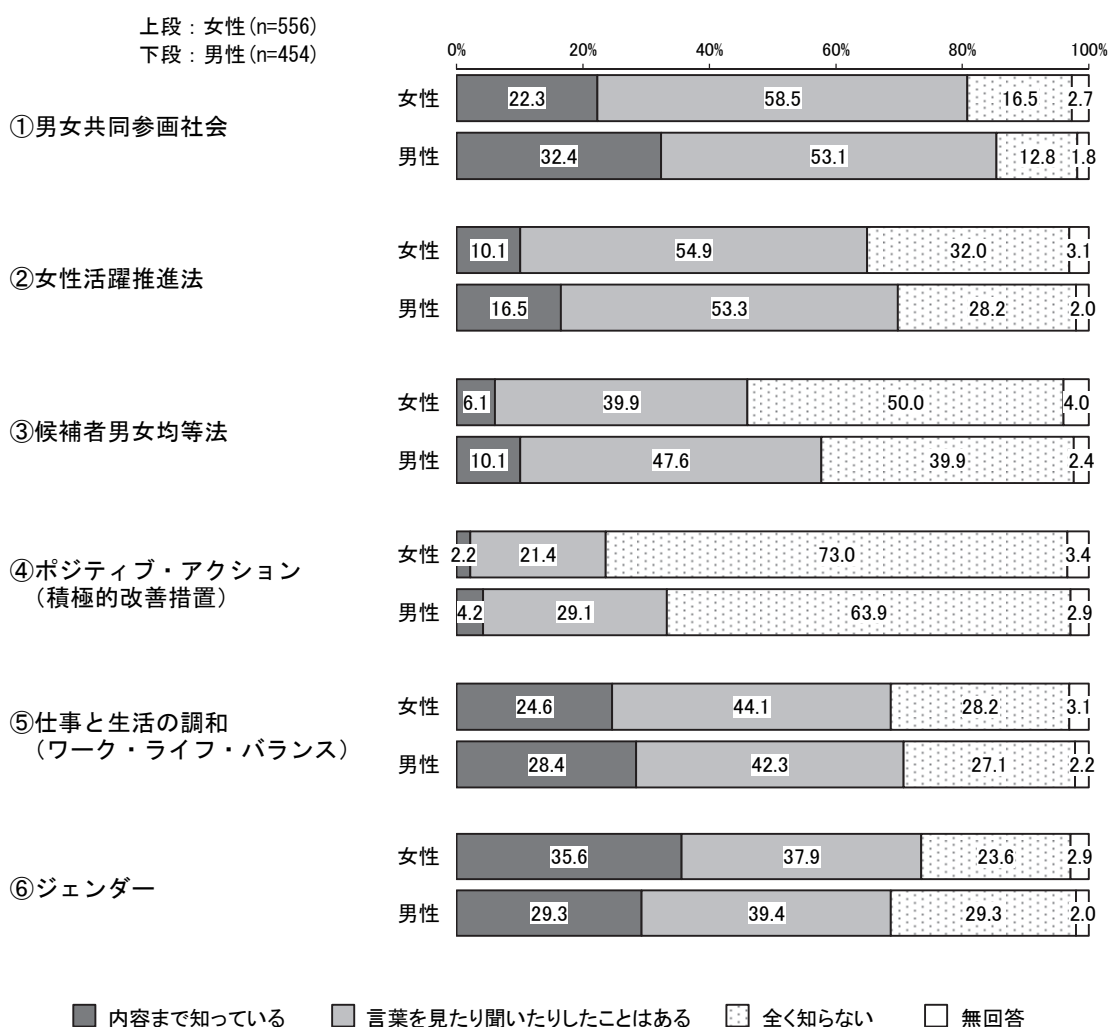
全体では、「男女共同参画社会」は、認知度（「内容まで知っている」と「言葉を見たり聞いたりしたことはある」の合計）が 8 割を超えて最も高くなっています。「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」「ジェンダー」も約 7 割と高くなっています。この 3 項目は「内容まで知っている」人の割合も 3 割前後です。比較的最近制定された法律である「女性活躍推進法」と「候補者男女均等法」のいずれも半数以上が認知しているのに対して、「ポジティブ・アクション（積極的改善措置）」の認知度は 3 割未滿と低い状況です。

性別でみると、「ジェンダー」以外の用語は男性の方が認知度が高い傾向です。

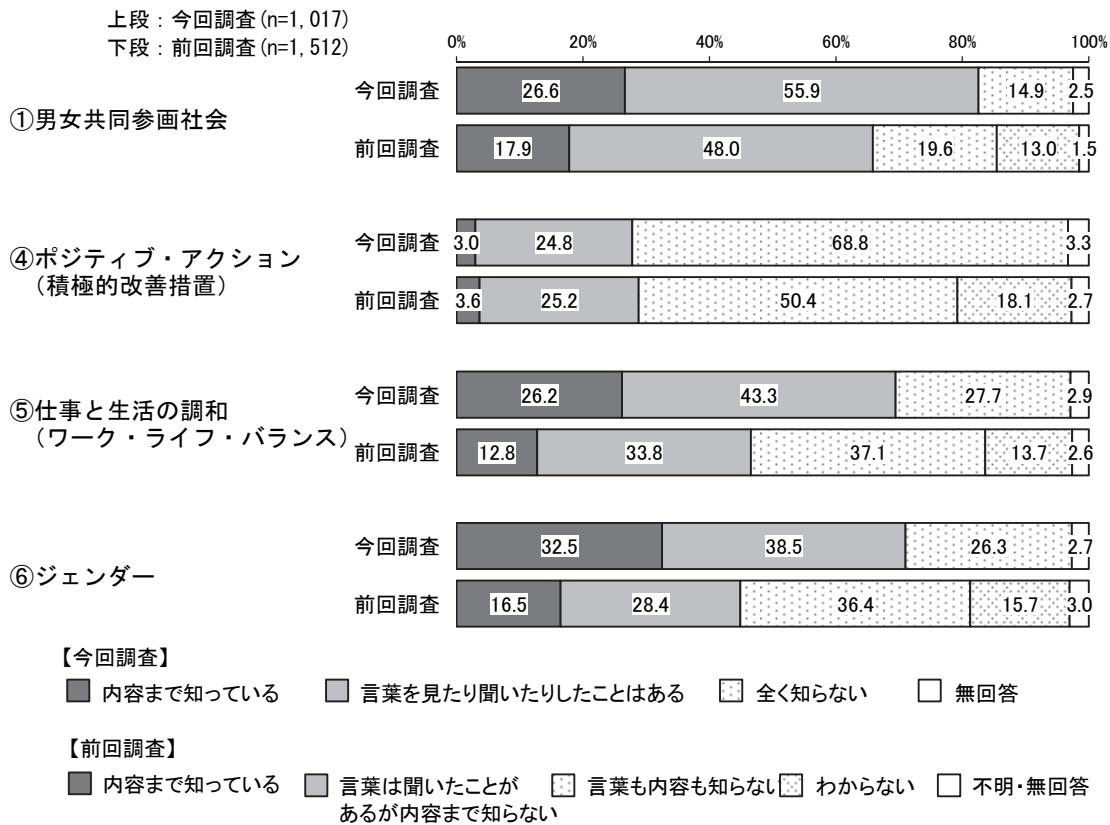
前回調査と一部選択肢が異なるため参考比較となりますが、比較できる項目のうち「男女共同参画社会」「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」「ジェンダー」は、いずれも認知度が大きく上昇しています。全般的には男女共同参画に関する用語の認知度は上がっており、これらの言葉が浸透しつつあると考えられます。

ただし、「ポジティブ・アクション（積極的改善措置）」の認知度は低いままで、その必要性を含めて啓発が必要です。

図表2-30 性別 男女共同参画に関する用語の認知度



図表2-31 男女共同参画に関する用語の認知度（前回調査との比較）



⑥DVにあたる行為、ハラスメント等を受けた経験

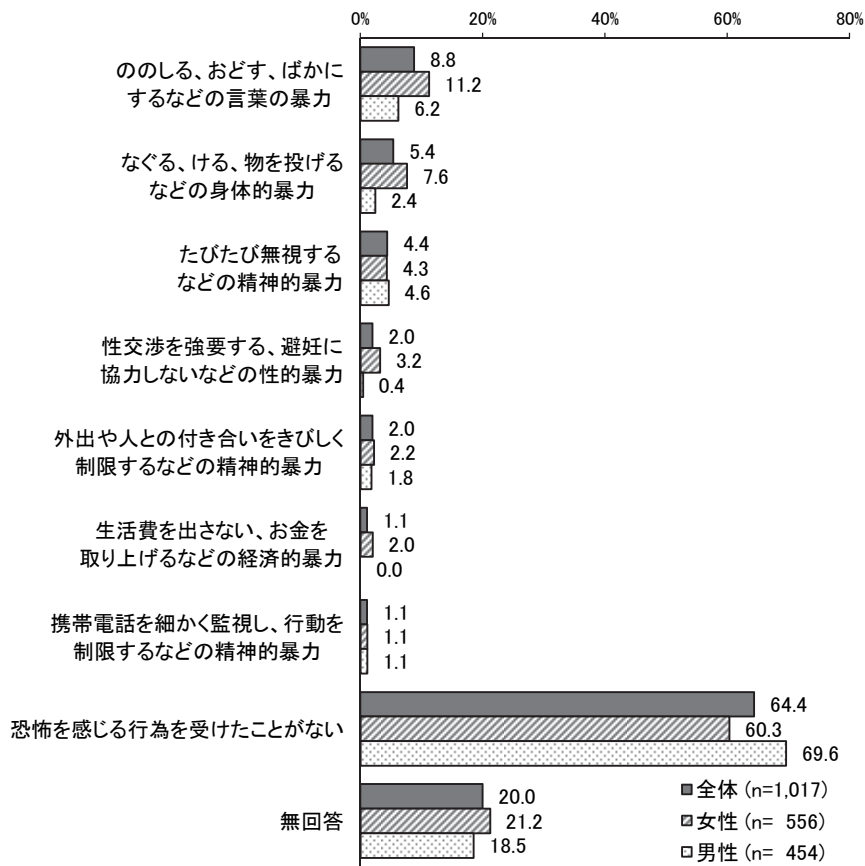
DV にあたる行為を受けた経験は、精神的暴力は男女で同程度の回答ですが、言葉の暴力、身体的暴力は女性が 5 ポイント以上高くなっています。いずれかひとつでも経験のある割合（「恐怖を感じる行為を受けたことがない」と「無回答」を除く選択肢のいずれかに回答した人）は、女性が 18.5%、男性が 11.9%です。

様々なハラスメントを受けた経験の有無では、パワー・ハラスメントは男性の方が高くなっていますが、それ以外のセクシュアル・ハラスメント、ストーカー行為はいずれも女性の方が高くなっています。いずれも経験がないと回答した割合（「上記のような経験はない」と「無回答」を除く選択肢のいずれかに回答した人）は、男性が 65.2%に対して、女性は 52.3%で 10 ポイント以上の差がみられます。

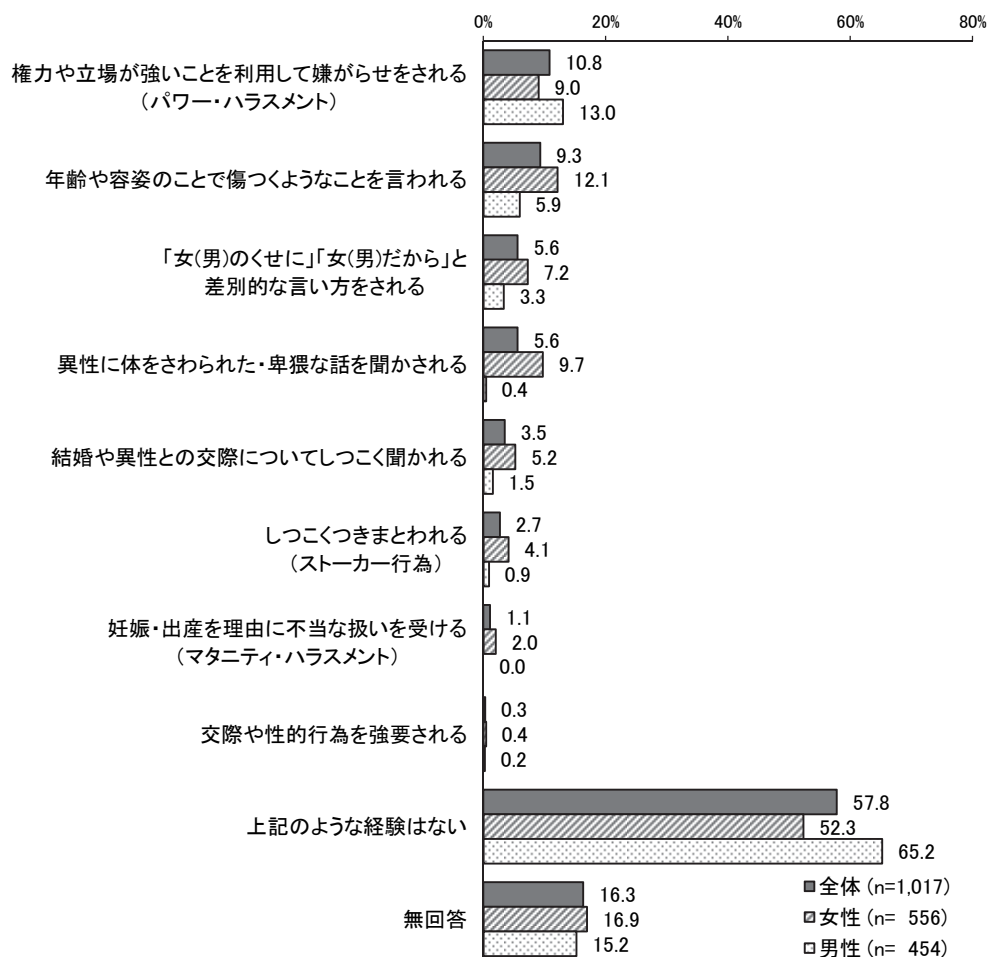
いずれかひとつでも行為を受けた経験のある割合は、女性が 30.8%、男性が 19.6%です。

依然、被害者に女性が多いという傾向は変わっていません。

図表2-32 性別 DVにあたる行為を受けた経験



図表2-33 性別 ハラスメント等を受けた経験



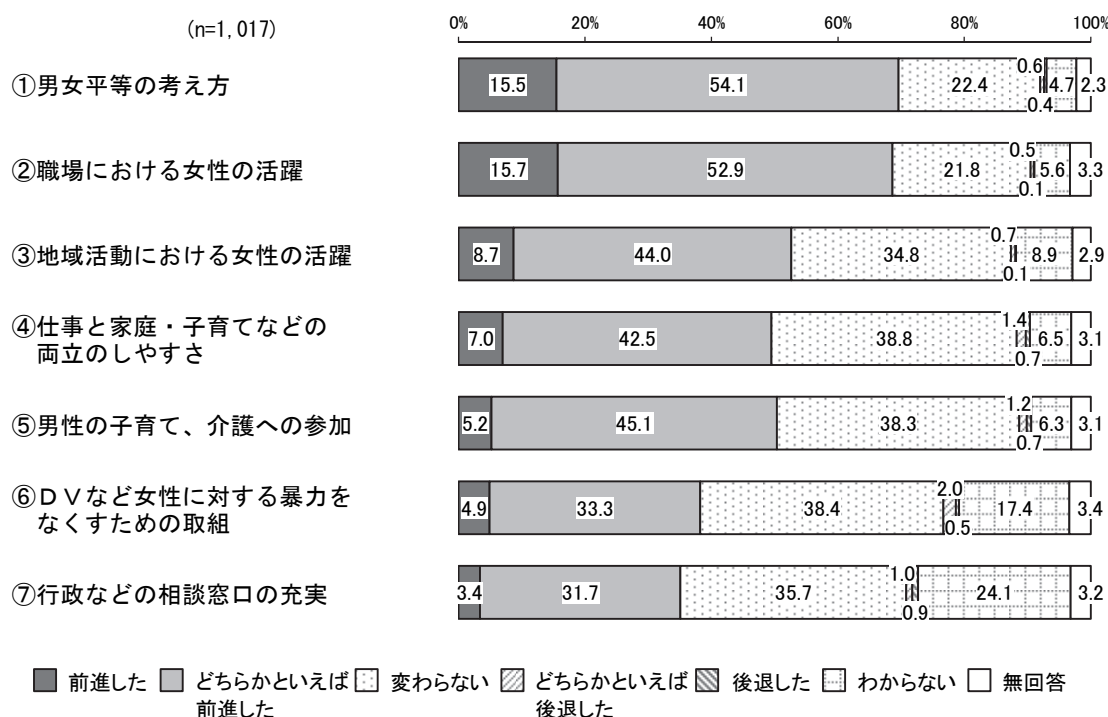
⑦この10年間の男女共同参画の変化

この10年間の変化に対する評価は、「男女平等の考え方」と「職場における女性の活躍」は、いずれも『前進』（「前進した」と「どちらかといえば前進した」の合計）が7割近い評価です。

「地域活動における女性の活躍」「仕事と家庭・子育てなどの両立のしやすさ」「男性の子育て、介護への参加」は、『前進』がそれぞれ約5割の評価となっています。「DVなど女性に対する暴力をなくすための取組」と「行政などの相談窓口の充実」は、他の項目に比べて評価が低い傾向です。

女性に対する暴力をなくすための取組や相談窓口の充実に対して評価が低いことから、情報発信の強化が課題と考えられます。

図表2-34 この10年間の男女共同参画の変化

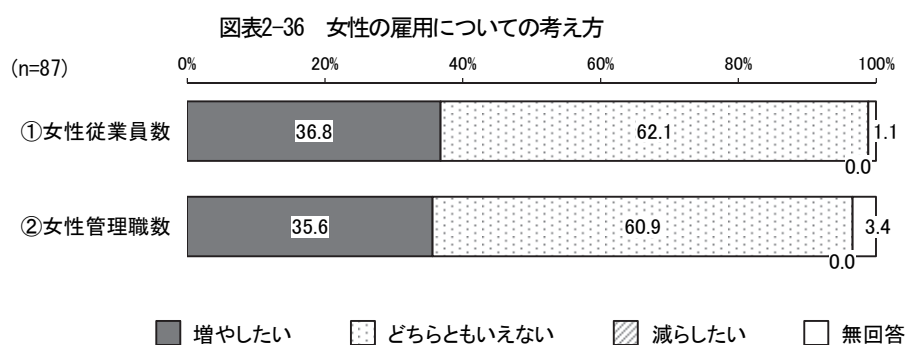
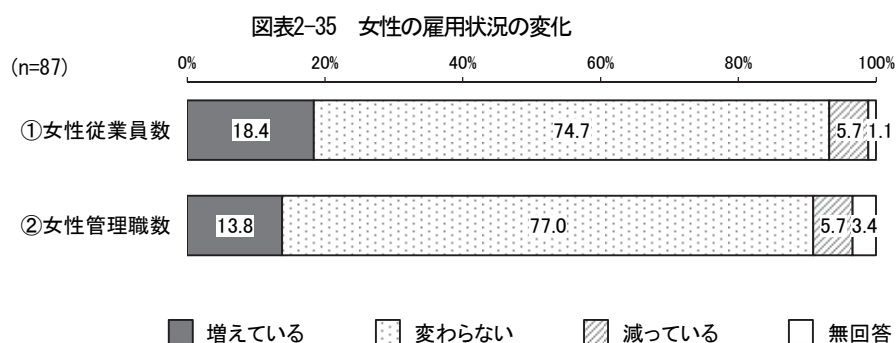


(3)事業所アンケート結果の概要と課題

①女性の雇用状況について

この5年間の女性の雇用が増えている事業所は、女性従業員数で18.4%、女性管理職数で13.8%となっています。一方、女性従業員数、女性管理職数ともに「増やしたい」と回答した事業所の割合は35%程度です。

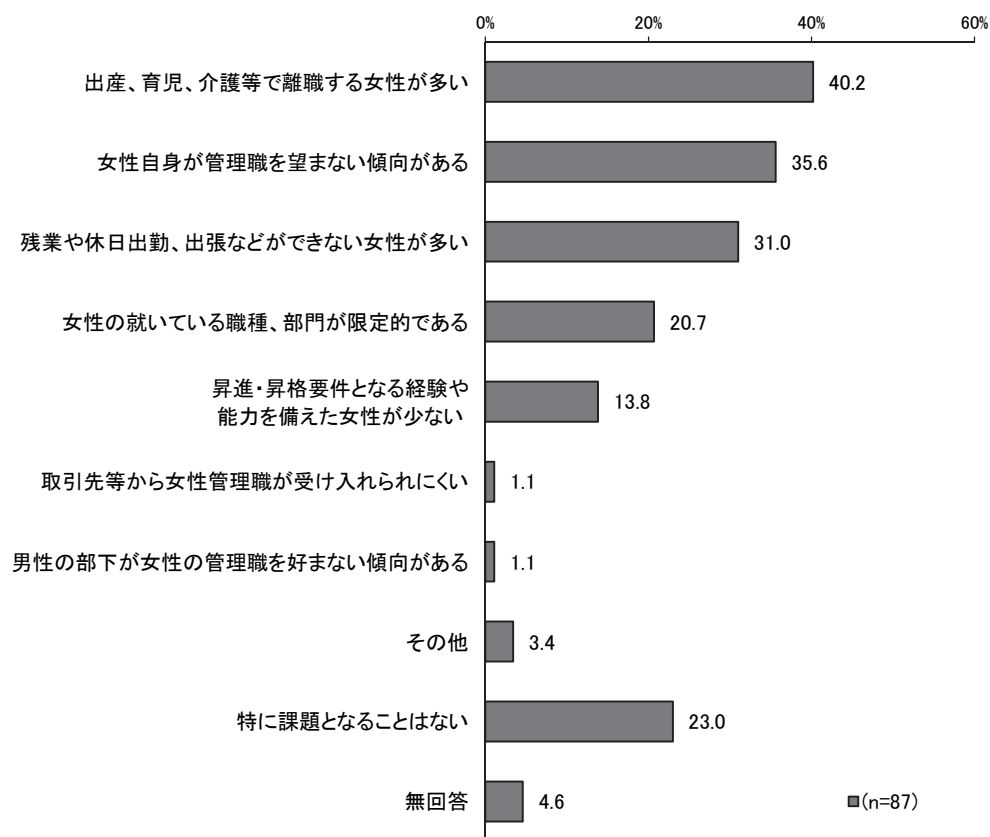
女性従業員数、女性管理職数を増やしたい意向を持つ事業所は3分の1以上存在するのに対して、実際に増えている事業所はそれほど多くないという課題があります。



②女性管理職登用の課題

女性管理職の登用における課題で最も回答割合が高いのは、「出産、育児、介護等で離職する女性が多い」（40.2%）であり、女性が働き続けやすい職場であることが女性の管理職登用につながる可以看出。次いで「女性自身が管理職を望まない傾向がある」（35.6%）が挙げられています。

図表2-37 女性を管理職に登用する上での課題

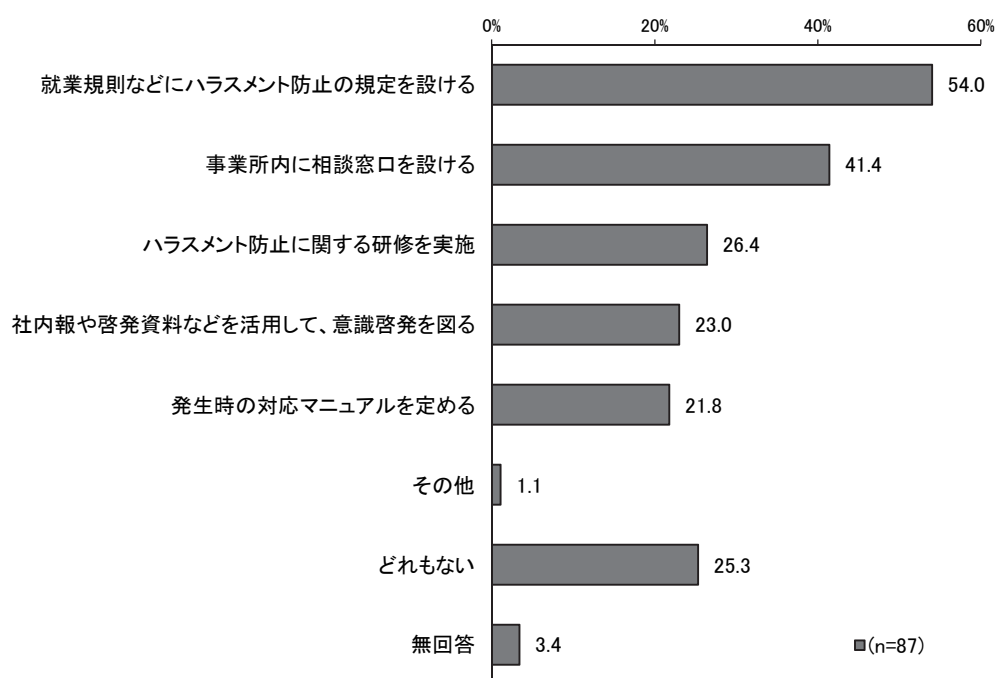


③ハラスメント防止のための取組

「就業規則などにハラスメント防止の規定を設ける」（54.0%）が最も高く、次いで「事業所内に相談窓口を設ける」（41.4%）となっています。その他の項目の回答割合は3割未満です。

「どれもない」（25.3%）が4社に1社となっていますが、法改正により事業所に対して、ハラスメント対策の強化が求められていることから、今後の取組促進が課題となります。

図表2-38 ハラスメント防止のための取組の状況



④両立支援の取組状況と課題

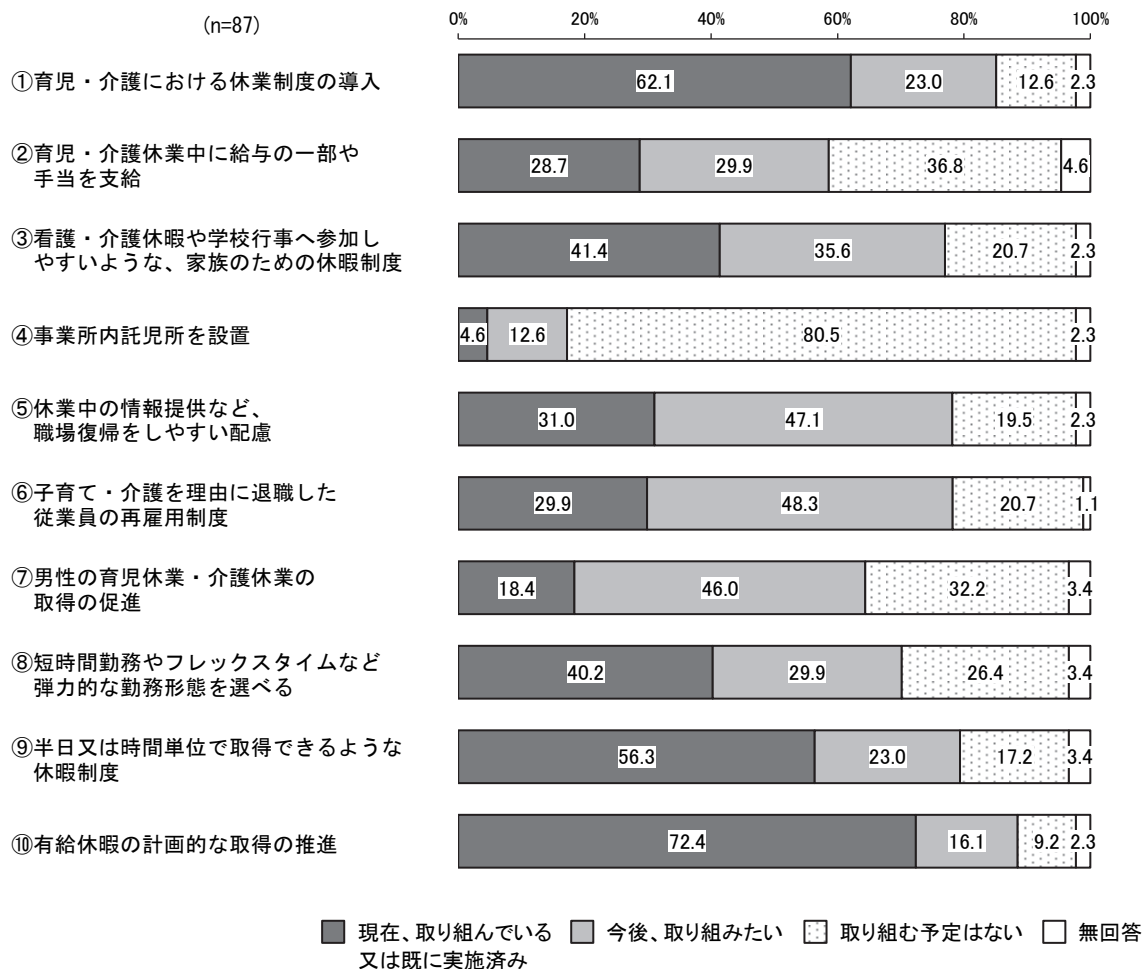
既に取り組まれている割合が高い項目は、「有給休暇の計画的な取得の推進」（72.4%）、「育児・介護における休業制度の導入」（62.1%）、「半日又は時間単位で取得できるような休暇制度」（56.3%）が挙げられます。

「休業中の情報提供など、職場復帰をしやすい配慮」「子育て・介護を理由に退職した従業員の再雇用制度」「男性の育児休業・介護休業の取得の促進」では、既に取り組んでいるのは2～3割程度ですが、今後の意向はいずれも4割台後半で高くなっています。

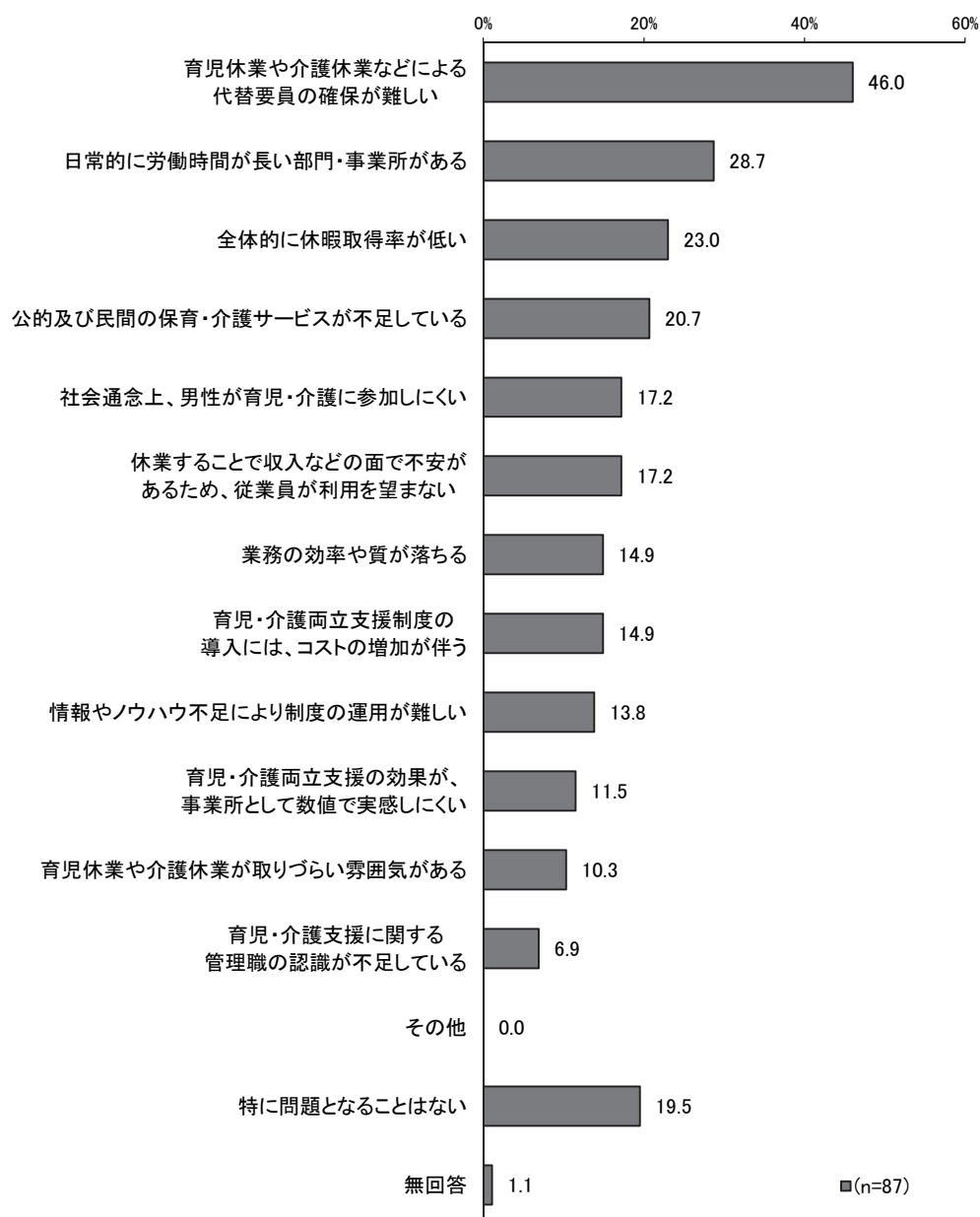
従業員の両立支援推進の課題では、「育児休業や介護休業などによる代替要員の確保が難しい」（46.0%）が突出して高い状況です。

更に「日常的に労働時間が長い部門・事業所がある」（28.7%）、「全体的に休暇取得率が低い」（23.0%）に次いで、「公的及び民間の保育・介護サービスが不足している」（20.7%）と保育・介護サービスの不足が挙げられています。

図表2-39 両立支援のための取組の状況



図表2-40 両立支援を推進する上での課題



第3章 第1次計画の取組と課題

1. 評価指標の達成状況

審議会等における女性委員の割合は39.4%で、計画の目標値を達成しました。

女性委員のいない審議会数は0となり、目標値を達成しました。

市の女性管理職割合は25.3%で、目標値に達しませんでした。なお、本市では平成28(2016)年に策定した「木津川市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」において、令和3(2021)年度までに30%の目標を設定しています。

男性職員の育児休業取得率は28.6%で、目標を上回りました。

男女共同参画人材リスト登録者数は88人で、目標の6割弱にとどまりました。

育児期にある女性の労働力率は、この10年間で10%以上増加しました。

☐は目標を達成した項目

項目	実績			目標値
	計画策定時 平成21(2009)年度	後期計画策定時 平成26(2014)年度	令和2(2020)年度	令和2(2020)年度
市の審議会等における女性委員の割合	29.3%	32.9%	<input checked="" type="checkbox"/> 39.4%	35%
女性委員のいない審議会数	8	7	<input checked="" type="checkbox"/> 0	0
市の女性管理職の登用割合 (課長相当職以上)	16.0%	23.2%	25.3%	30%
市の男性職員の育児休業取得率	0%	7.1%	<input checked="" type="checkbox"/> 28.6%	10%
男女共同参画人材リスト登録者数	59人	75人	88人	150人
育児期にある女性の労働力率 (国勢調査)	30～34歳 57.3% (平成17年※)		30～34歳 <input checked="" type="checkbox"/> 67.8% (平成27年※)	5%以上増加
	35～39歳 54.8% (平成17年※)		35～39歳 <input checked="" type="checkbox"/> 65.1% (平成27年※)	

※は国勢調査年

2. 基本目標ごとの取組における評価と課題

第1次計画後期計画期間における事業を、「A.実施できた」「B.一部実施できた」「C.実施できなかった」の3段階で年度ごとに評価を行いました。

年度を追うごとにA評価の具体的施策の数は増えています。

令和2（2020）年度に実施した平成31・令和元（2019）年度の取組結果について、C評価の具体的施策は「各委員会・審議会における女性委員の登用率を令和2（2020）年度までに35%を目標とする計画的な推進」の1項目となっています。

		平成27 (2015)年度	平成28 (2016)年度	平成29 (2017)年度	平成30 (2018)年度	平成31・令和元 (2019)年度
基本目標1 人権尊重の視点に立った男女共同参画の意識づくり	評価A	31	35	36	36	36
	評価B	6	3	2	2	2
	評価C	1	0	0	0	0
	評価合計	38	38	38	38	38
基本目標2 男女がともにいきいきと働ける環境づくり	評価A	13	16	20	19	18
	評価B	20	21	17	19	19
	評価C	4	0	0	0	0
	評価合計	37	37	37	38	37
基本目標3 男女共同参画による地域社会づくり	評価A	12	15	16	15	17
	評価B	5	2	4	5	4
	評価C	0	0	2	2	1
	評価合計	17	17	22	22	22
基本目標4 健康づくりの推進と福祉の充実	評価A	37	38	38	42	42
	評価B	0	1	1	0	0
	評価C	2	0	0	0	0
	評価合計	39	39	39	42	42
基本目標5 国際化に対応した心豊かなまちづくり	評価A	1	3	3	3	3
	評価B	2	0	0	0	0
	評価C	1	0	0	0	0
	評価合計	4	3	3	3	3
合 計	評価A	94	107	113	115	116
	評価B	33	27	24	26	25
	評価C	8	0	2	2	1
	評価合計	135	134	139	143	142

3. 女性センター事業の取組と評価

木津川市女性センターは女性の自立及び社会参加の促進並びに女子労働者の福祉の増進を図り、男女がともに支え合う社会の実現に寄与することを目的に設置されました。女性センターでは女性の就労支援・健康講座など講座の実施、女性を取り巻く諸問題の相談事業、男女共同参画社会の促進に関することなどを行っています。

平成 31・令和元（2019）年度に実施した「男女共同参画キラリさわやかフェスタ」は 835 人の参加者がありました。また、男女共同参画週間・配偶者等からの暴力を防止する週間などの啓発期間事業及び啓発講座・講演会など 12 回実施し、事業全体で 1,033 人の参加を得ました。

平成 31・令和元（2019）年度の相談を除く女性センター主催事業は、開催回数 48 回、参加者延べ 837 人、サークル利用 394 回、延べ 3,342 人、貸館 88 回、延べ 876 人となっています。

		平成 27 (2015)年度	平成 28 (2016)年度	平成 29 (2017)年度	平成 30 (2018)年度	平成 31・令和元 (2019)年度
キラリさわやかフェスタ	参加人数 (人)	822	634	1,050	679	835
男女共同参画事業	実施回数 (回)	5	17	16	12	12
	参加人数 (人)	294	232	262	191	198
女性センター事業	実施回数 (回)	49	54	61	62	48
	参加人数 (人)	784	1,114	904	1,150	837
サークル	利用回数 (回)	487	430	443	413	394
	利用人数 (人)	3,835	3,413	3,871	3,569	3,342
貸館	利用回数 (回)	89	79	78	98	88
	利用人数 (人)	648	592	703	851	876

第4章 計画の内容

計画の体系

基本目標

重点目標

I

あらゆる分野における
女性の活躍推進

1. 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

2. 働く場における男女共同参画の推進

3. ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の
実現

4. 家庭・地域における男女共同参画の推進

II

人権尊重と安全・安心な
暮らしの実現

5. 女性に対するあらゆる暴力の根絶

6. DVの防止と被害者の保護・自立支援

7. 生涯を通じた男女の健康支援

8. 困難な状況におかれた人への支援

III

男女共同参画の
意識づくり

9. 教育・学習における男女共同参画の推進

10. 男女平等・男女共同参画意識の浸透

施策の方向

- 1 女性の登用を推進する環境整備
- 2 政策・方針決定の場で活躍できる人材の育成

- 3 雇用の分野における男女平等の職場づくりと女性の能力開発
- 4 多様な働き方への支援
- 5 ハラスメントのない職場づくりの推進

- 6 事業所等における両立支援の取組の促進
- 7 仕事と家庭・地域活動等との両立支援

- 8 男性の家事・育児・介護等への参画促進
- 9 男女で取り組む地域活動の促進
- 10 災害対策における男女共同参画の推進

- 11 あらゆる暴力を許さない社会意識の浸透
- 12 セクシュアル・ハラスメント、性被害等の防止対策の強化
- 13 女性や子どもへの暴力防止対策の推進
- 14 相談体制の強化

- 15 緊急時における被害者の安全確保
- 16 被害者の自立支援

- 17 性差に配慮した健康づくりの支援
- 18 ライフステージに応じた心身の健康対策の推進

- 19 ひとり親家庭への支援
- 20 性の多様性に対する理解の促進
- 21 複合的に困難な状況におかれた女性への支援

- 22 男女平等保育・教育の推進
- 23 生涯学習活動における男女共同参画意識の浸透
- 24 家庭・地域における男女平等意識の浸透

- 25 男女共同参画推進のための広報・啓発の推進
- 26 市職員における男女共同参画の視点の浸透
- 27 国際的視野に立った取組の推進
- 28 男女共同参画に関する情報の収集と提供

女性活躍推進計画

DV防止基本計画

基本目標Ⅰ あらゆる分野における女性の活躍推進

重点目標1. 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

現状と課題

本市の審議会等委員の女性割合は 39.4%（令和2年度）、女性委員のいない審議会数も0となり、いずれも第1次計画の目標値を達成しました。市の政策・方針決定を行う場において男女委員の割合が、それぞれ 40～60%の割合となって均衡が保たれるという一段階上の目標に向けて、引き続き取組を進めていく必要があります。

市職員の女性管理職割合は 25.3%（令和2年度）で、第1次計画の目標値 30%に届きませんでした。本市では全職員に占める女性割合は 50%に近くなっており、職員構成に応じた女性の管理職登用に努める必要があります。

また、近年の職員採用試験受験者の女性割合もほぼ5割ですが、技術職（土木・建築等）に応募する女性が極めて少ない一方で、保健師、保育士はほとんどが女性であるなど、分野による偏りがあります。そのため「木津川市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」では、技術職（土木・建築等）の採用試験の女性受験者数を毎年度3人以上にする目標を掲げています。

女性職員の職域拡大とともに、管理職登用のための人材育成が課題となっています。

図表 4-1 本市における各役職段階の女性割合

区分	平成 31 年 4 月 1 日現在			令和 2 年 4 月 1 日現在		
	総数	うち女性	女性割合	総数	うち女性	女性割合
部次長	23 人	4 人	17.4%	24 人	3 人	12.5%
課 長	73 人	19 人	26.0%	71 人	21 人	29.6%
課長補佐	52 人	19 人	36.5%	57 人	20 人	35.1%
係 長	60 人	20 人	33.3%	58 人	22 人	37.9%
合 計	208 人	62 人	29.8%	210 人	66 人	31.4%

資料:木津川市

施策の方向と具体的施策

施策の方向1 女性の登用を推進する環境整備

市の審議会等の女性委員の人数・割合を定期的に調査・公表するとともに女性委員の登用が進んでいない審議会等については、その要因を所管課とともに分析し対応策を協議します。

NO	具体的取組	担当課
1	審議会等における委員の男女構成比の定期的な調査と公表	人権推進課
2	審議会等における女性委員登用率の目標設定と進捗管理	人権推進課 関係各課
3	審議会等における委員公募制の導入の拡大	人権推進課 関係各課
4	男女共同参画人材リストの作成及び提供	人権推進課
5	市の女性管理職登用率の目標設定と進捗管理	人事秘書課
6	農業委員会及び商工会役員等への女性の登用促進	観光商工課 農政課

施策の方向2 政策・方針決定の場で活躍できる人材の育成

審議会等に参画し活躍できる女性や男女共同参画にかかわる活動を増やすため、女性リーダーの育成に取り組みます。

平成 28（2016）年度より取り組んでいる、係長・課長補佐・課長の各役職段階における人材プールの確保を念頭においた人材育成を推進するとともに、女性職員を対象とする研修や外部研修（自治大学校、市町村アカデミー等）への派遣を積極的に行います。

NO	具体的取組	担当課
7	女性のリーダー養成研修の実施	人事秘書課
8	市の女性職員の外部研修への積極的派遣	人事秘書課

重点目標2. 働く場における男女共同参画の推進

現状と課題

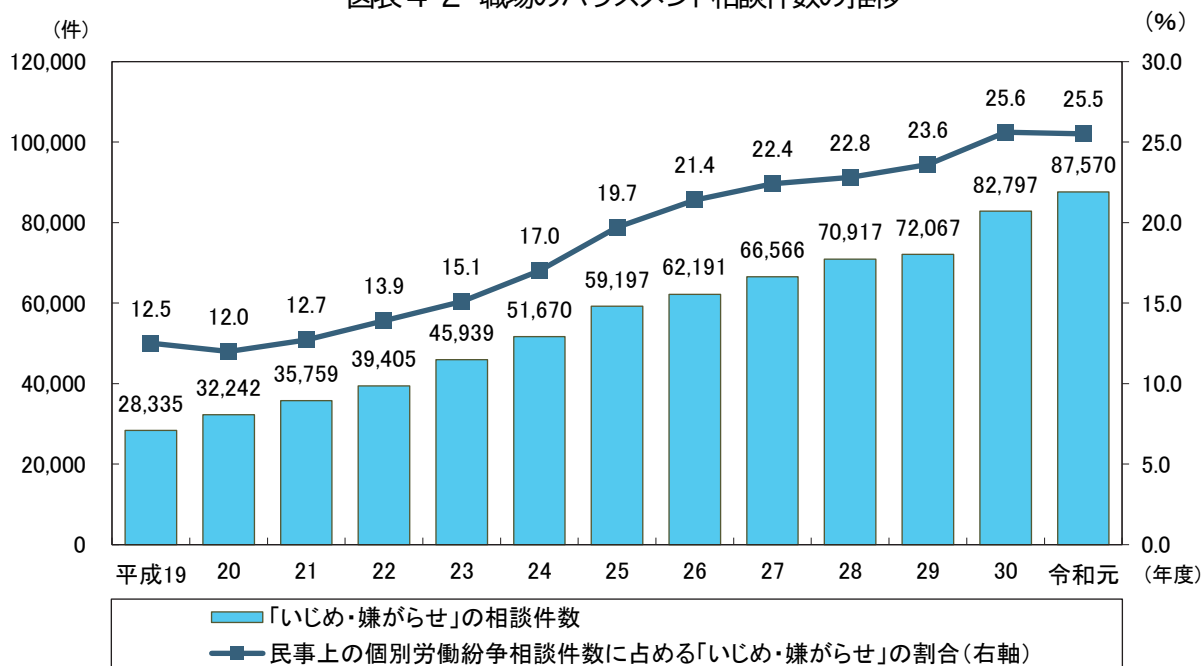
少子高齢化の進展により働き手が減少するなか、国では、「女性活躍推進法」の制定をはじめとする女性の労働力に期待する政策を進めています。全国的な傾向と同様に、本市でも 30 歳代女性の労働力率は大きく上昇しています。

しかし一方で、「市民アンケート調査」によると、職場における男女の地位では、男性の方が優遇されていると感じる人の割合は 7 割を超えており、女性が職場において十分に活躍できる環境とはなっていないことを示しています。

また、雇用されるだけではなく、起業やフリーランスなど自分らしく働ける働き方をめざす人や農業・商工業に従事する女性が活躍できる社会環境が必要とされています。

近年は、都道府県労働局等に設置した総合労働相談コーナーに寄せられる「いじめ・嫌がらせ」に関する相談が年々増加し、労働相談のなかで最も多くなっています。セクシュアル・ハラスメントのほかにも、妊娠・出産を理由として不利益や嫌がらせを受けるマタニティ・ハラスメント、職務上の地位などの職場内の優位性を背景とするパワー・ハラスメントなど様々なハラスメントが社会問題となっていることから、事業主に対してハラスメント防止のための措置を義務化（大企業は 2020 年 6 月から、中小企業は 2022 年 4 月から）する法改正が行われています。「事業所アンケート調査」では、ハラスメント防止のための取組を行っていない事業所が 25.3%みられており、今後の取組促進により、ハラスメントのない誰もが働きやすい職場づくりを進める必要があります。

図表 4-2 職場のハラスメント相談件数の推移



資料：厚生労働省「個別労働紛争解決制度の施行状況」

施策の方向と具体的施策

施策の方向3 雇用の分野における男女平等の職場づくりと女性の能力開発

市内の事業所に対して「男女雇用機会均等法」をはじめとする労働関連法や制度の周知を図り、男女平等な雇用環境づくりを促進するとともに、就労を希望する女性の支援を行います。

NO	具体的取組	担当課
9	市内事業所に対する女性活躍推進法における一般事業主行動計画策定と助成金活用の促進	観光商工課 人権推進課
10	「男女雇用機会均等法」等労働関係法令順守の周知・啓発	観光商工課 人権推進課
11	女性労働者の母性保護及び母性健康管理の周知・徹底	観光商工課 人権推進課
12	市内事業所に対するメンタルヘルス対策の促進	観光商工課 人権推進課
13	市内事業所に対する非正規労働者の待遇改善の啓発	観光商工課
14	資格取得講座等の開催	観光商工課
15	就職、再就職のための情報提供	観光商工課 人権推進課
16	再就職準備セミナーの開催	観光商工課 人権推進課
17	京都ジョブパークやハローワークなどの就職情報や就業支援情報の提供	観光商工課 人権推進課

施策の方向4 多様な働き方への支援

起業や農業・商工業経営などに関する相談や情報提供により女性の多様な働き方を支援します。

NO	具体的取組	担当課
18	起業相談・起業講座の実施や起業に関する情報の提供	観光商工課 人権推進課
19	女性農業士等の認定促進	農政課
20	農業・商工業等における女性の経営参画促進のための学習機会や情報提供	観光商工課 農政課

施策の方向5 ハラスメントのない職場づくりの推進

あらゆるハラスメント防止のための配慮や措置義務の周知徹底とともに、ハラスメントのない職場づくりの啓発を推進します。

NO	具体的取組	担当課
21	事業所におけるハラスメント防止対策義務化の周知徹底	観光商工課 人権推進課
22	市民に対するハラスメント防止に向けた啓発	人権推進課
23	庁内におけるハラスメント防止対策の強化	人事秘書課 人権推進課

重点目標3. ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の実現

現状と課題

本市は、全国的に見て子どものいる世帯の割合が高く「育てよう未来にはばたく子どもたち～子育て支援 No.1 のまちを築こう～」を基本理念に、平成 27 (2015) 年以降、第 3 子以降保育料無償化、保育所定員の拡大、放課後児童クラブの増設など様々な仕事と子育ての両立支援施策の充実を図ってきました。加えて、令和元 (2019) 年 10 月からは国の幼児教育・保育の無償化が開始されたことなどを背景に、子育て期の女性の就労意欲は一層高まり、出産後も継続して働き続ける女性の割合も増加しています。

しかし、「市民アンケート調査」の結果をみると、家庭内のことがらの分担では、生活費を得るのは男性が、家事は女性が担っている場合が多く、男女の役割に偏りがある状況です。男性がもっと子育てにかかわりたくても長時間労働により平日は時間が取れない、家事・子育ての負担が大きい女性は仕事で能力を発揮する機会が減少しがちといったことが起こっています。

介護については、男性の生涯未婚率 (50 歳時の未婚率) の上昇を背景に、親と同居を続ける男性が増えているなどにより、女性だけでなく、親の介護を担う男性が増加しています。また、50 歳代では、男女ともフルタイム勤務の介護者が増加しています。このように、育児、介護等と仕事との両立は、男女共通の問題となっています。

図表 4-3 仕事を持つ介護者の割合

平成 23 (2011) 年

性別	年代	介護者		仕事を持つ介護者		フルタイム勤務の介護者	
		実数 (千人)	人口比 (%)	実数 (千人)	介護者に 占める割合 (%)	実数 (千人)	介護者に 占める割合 (%)
女性	総数	4,154	7.5	1,975	47.5	860	20.7
	30 歳未満	237	2.5	124	52.3	93	39.2
	30 代	333	3.8	196	58.9	117	35.1
	40 代	570	6.7	339	59.5	158	27.7
	50 代	1,279	16.1	790	61.8	363	28.4
	60 代	1,043	11.1	426	40.8	116	11.1
	70 歳以上	691	6.0	100	14.5	12	1.7
男性	総数	2,675	5.1	1,862	69.6	1,126	42.1
	30 歳未満	162	1.6	119	73.5	84	51.9
	30 代	154	1.7	142	92.2	110	71.4
	40 代	355	4.1	324	91.3	264	74.4
	50 代	709	9.1	644	90.8	435	61.4
	60 代	778	8.9	509	65.4	226	29.0
	70 歳以上	517	6.2	123	23.8	8	1.5

平成 28 (2016) 年

性別	年代	介護者		仕事を持つ介護者		フルタイム勤務の介護者	
		実数 (千人)	人口比 (%)	実数 (千人)	介護者に 占める割合 (%)	実数 (千人)	介護者に 占める割合 (%)
女性	総数	4,211	7.6	2,137	50.7	1,012	24.0
	30 歳未満	117	1.3	86	73.5	65	55.6
	30 代	279	3.7	177	63.4	113	40.5
	40 代	615	6.6	447	72.7	240	39.0
	50 代	1,193	15.6	817	68.5	420	35.2
	60 代	1,233	13.3	495	40.1	157	12.7
	70 歳以上	775	6.2	115	14.8	17	2.2
男性	総数	2,776	5.3	1,831	66	1,193	43.0
	30 歳未満	141	1.5	72	51.1	55	39.0
	30 代	124	1.6	106	85.5	87	70.2
	40 代	363	3.8	327	90.1	270	74.4
	50 代	716	9.4	650	90.8	506	70.7
	60 代	838	9.5	547	65.3	251	30.0
	70 歳以上	593	6.4	129	21.8	24	4.0

(注) 1. 総務省「社会生活基本調査」より作成。

2. 当該調査における「介護」とは、日常生活における入浴・着がえ・トイレ・移動・食事などの際に、何らかの手助けをすることという。

3. 「仕事を持つ介護者」は、介護者のうち有業者、「フルタイム勤務の介護者」は、雇用されている人のうちフルタイムの介護者をいう。

4. 当該調査における「フルタイム勤務」とは、1 週間のあらかじめ決められた労働時間が 40 時間程度の勤務 (1 日 8 時間で週 5 日など) をいう。

資料：内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書」令和 2 (2020) 年度版

施策の方向と具体的施策

施策の方向6 事業所等における両立支援の取組の促進

育児・介護休業の取得促進をはじめとする、事業所に対する両立支援対策や長時間労働是正の働きかけなどを行います。

NO	具体的取組	担当課
24	育児休業や介護休業等の制度改正情報の周知徹底	観光商工課
25	市内事業所に対する次世代育成支援対策推進法における一般事業主行動計画策定と助成金活用の促進	観光商工課
26	国・京都府の両立支援企業認証制度の周知と取得促進	観光商工課 人権推進課
27	ワーク・ライフ・バランスに向けた取組の周知・啓発	観光商工課 人権推進課

施策の方向7 仕事と家庭・地域活動等との両立支援

地域における子育て支援や介護サービスの基盤整備を進めることにより、仕事と子育て・介護・地域活動等との両立が可能になる環境整備を行います。

NO	具体的取組	担当課
28	保護者の多様なニーズに応じた保育サービスの充実(一時保育・休日保育・延長保育・病児病後児保育等)	こども宝課 健康推進課
29	放課後児童クラブの充実	学校教育課
30	ファミリーサポートセンター事業の充実及びサポーターの育成	健康推進課
31	家族介護者交流事業の実施	高齢介護課
32	介護保険サービス利用に関する相談と適正利用の推進	高齢介護課

重点目標4. 家庭・地域における男女共同参画の推進

現状と課題

「市民アンケート調査」によると、「家庭生活」において男性が優遇されていると感じる人の割合は57.5%で半数を超えており、家庭内の役割分担の理想と現実にはギャップがみられます。

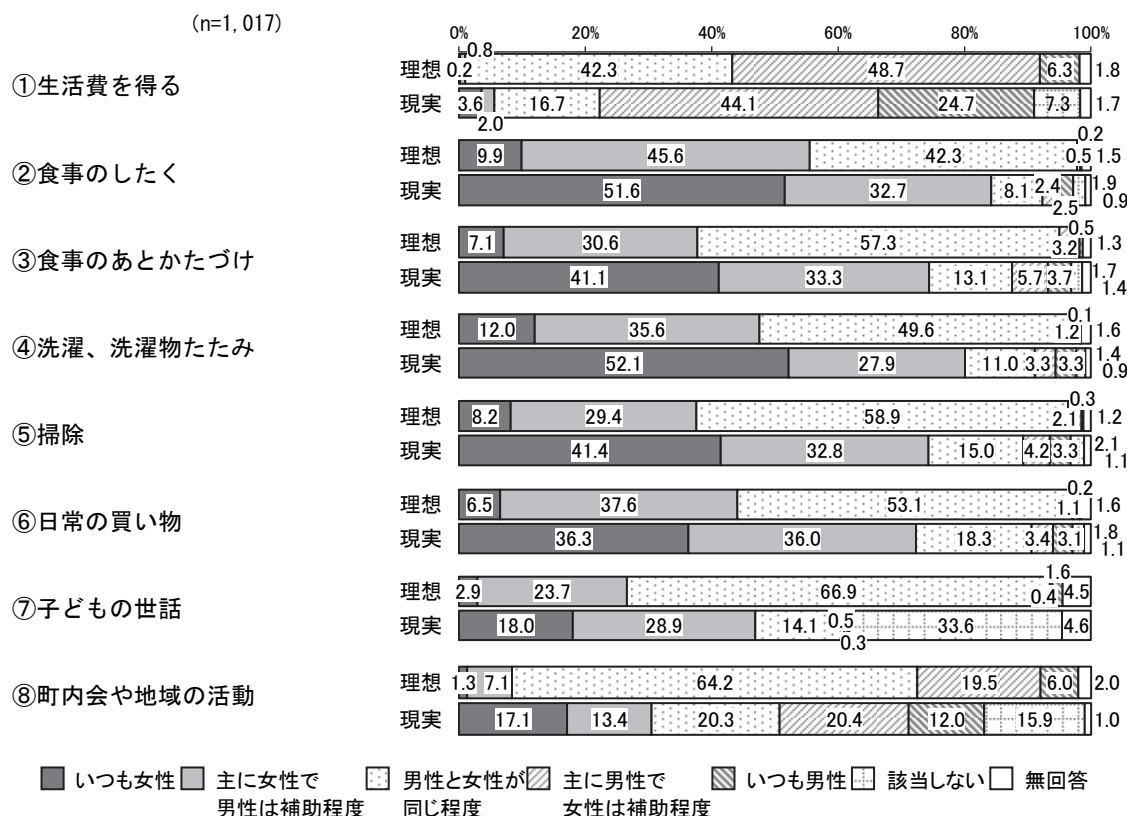
また、「地域」においては45.7%が平等になっていると回答している一方で、男性が優遇されていると感じる人の割合が42.9%です。

家庭内の役割分担では、男性と女性が同じ程度分担するのが理想と回答した割合に対して、現実と同じ程度分担できている割合は低く、理想と現実にはギャップがあります。

市民の日常生活を心豊かなものにするためには、市民にとって最も身近な暮らしの場である、家庭と地域における活動において男女が対等な立場で協力し合う、男女共同参画の視点が必要です。自治会活動やPTA、子ども会活動のほか、まちづくり活動、ボランティアや地域福祉、文化・スポーツ活動など、多様な地域活動が活性化すると同時に、男女共同参画の視点で活動が行われることで、地域に根差した男女共同参画社会の実現につながります。

近年、気候変動の影響により大規模災害が頻発しており、地域防災の取組が重要性を増しています。これまでの災害対応においては、様々な意思決定過程への女性の参画が十分ではなく、男女のニーズの違いなどが配慮されないといった課題が生じていました。防災・災害対応における男女共同参画の視点の重要性が指摘されており、防災・減災活動や避難所運営に対して、多様な意見の反映に努める必要があります。

図表 4-4 家庭内の役割分担の理想と現実



資料:「木津川市男女共同参画に関する市民アンケート調査」(令和元(2019)年度)

施策の方向と具体的施策

施策の方向8 男性の家事・育児・介護等への参画促進

男性が家事の知識や技術を身につける機会や父親の子育て参加を促す機会を拡充するとともに男性の地域における仲間づくりを支援します。

NO	具体的取組	担当課
33	男性対象の料理教室等の開催	健康推進課 人権推進課
34	男性が子育てにかかわるための父親教室等の開催	健康推進課

施策の方向9 男女で取り組む地域活動の促進

男女が対等な立場で協力して活動する地域活動の促進とともに地域における男女共同参画社会づくりに資する活動を支援します。

NO	具体的取組	担当課
35	地域団体の役職者への女性の登用促進	総務課
36	行政と市民団体等との協働による事業の実施及びネットワークづくりの推進	人権推進課
37	地域おこし・まちおこし・観光分野における女性の参画支援・人材育成支援	学研企画課 観光商工課
38	男女共同参画推進のための拠点(女性センター)の活用	人権推進課

施策の方向10 災害対策における男女共同参画の推進

国が作成した「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」を活用して、男女共同参画の視点に立った防災・災害対応の取組を推進します。

NO	具体的取組	担当課
39	女性消防団員の活動の充実	危機管理課
40	男女のニーズに対応した地域防災計画の推進	危機管理課
41	多様な市民に配慮した避難所運営の推進	危機管理課

基本目標Ⅱ 人権尊重と安全・安心な暮らしの実現

重点目標5. 女性に対するあらゆる暴力の根絶

現状と課題

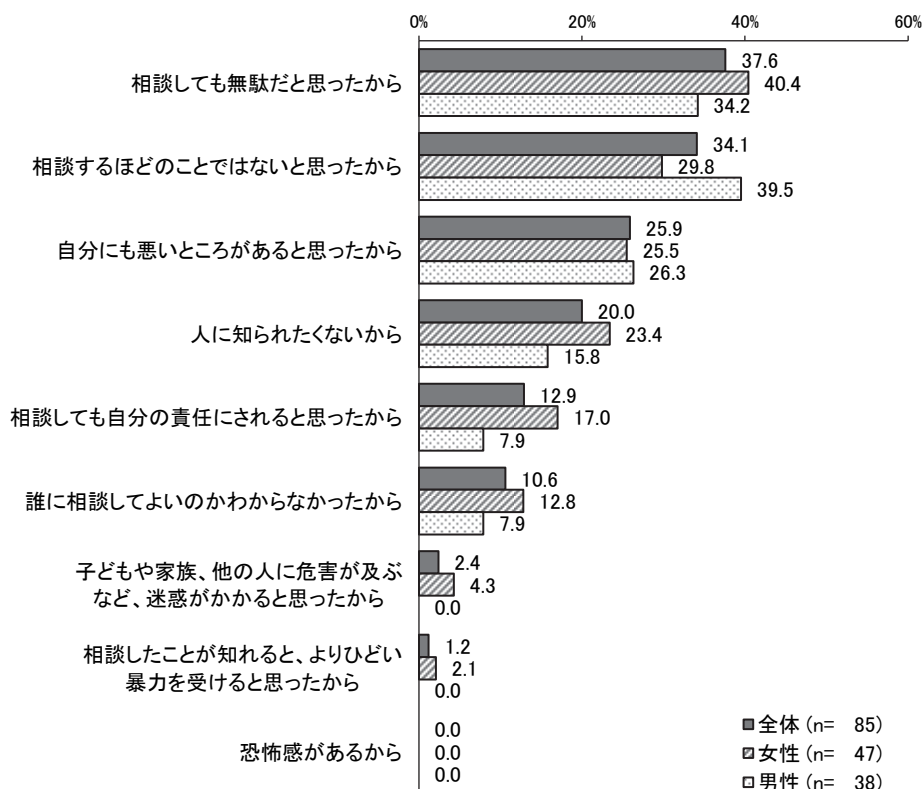
暴力は、人権侵害の最たるものですが、ドメスティック・バイオレンス（DV）、デート DV、セクシュアル・ハラスメント、ストーカー行為、性暴力などの被害者の多くが女性です。最近では、若年女性が被害にあう JK ビジネス、AV 出演強要、リベンジポルノ（私事性的画像被害）、デートレイプドラッグなどが社会問題化しています。

女性に対する暴力の背景には、女性をその人格と切り離して性的な対象物と見る意識や男性優位の社会構造が影響しています。暴力は、人権侵害であり、被害者の安心・安全な生活を脅かすだけでなく、被害者のその後の人生にも長く影響を及ぼすことがあります。

「市民アンケート調査」をみると、DV にあたる行為を受けた経験がある人のうち誰にも相談しなかった人の理由で、「相談しても無駄だと思った」「人に知られたくない」「相談しても自分の責任にされと思った」など相談することを躊躇する回答がみられます。また、「誰に相談していいのかわからなかった」という人も 1 割程度存在します。

暴力を根絶するために、どのような暴力も許さないという社会意識の浸透と、誰もが安心して相談できる相談体制と周知が必要です。

図表 4-5 DVにあたる行為を受けても誰にも相談しなかった理由



資料:「木津川市男女共同参画に関する市民アンケート調査」(令和元(2019)年度)

施策の方向と具体的施策

施策の方向 11 あらゆる暴力を許さない社会意識の浸透

あらゆる暴力を許さない意識の浸透をめざして、様々な機会をとらえて啓発や学習機会を提供します。

NO	具体的取組	担当課
42	DV防止啓発期間等における広報・啓発事業の実施	人権推進課
43	「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」や「ストーカー規制法」に関する関係法令の周知	人権推進課

施策の方向 12 セクシュアル・ハラスメント、性被害等の防止対策の強化

セクシュアル・ハラスメントは職場だけでなく、学校や地域においても起こっています。子どものときから、お互いが対等で自立した、相手を尊重する関係をつくるための学習機会の提供と防止のための研修を実施します。

NO	具体的取組	担当課
44	発達段階に応じた性教育の実施	学校教育課 健康推進課
45	教職員に対するセクシュアル・ハラスメント防止研修の実施	学校教育課

施策の方向 13 女性や子どもへの暴力防止対策の推進

女性や子どもに対する暴力の問題が、正しく理解されるよう情報発信や学習機会を提供するとともに、児童虐待に対する対策の強化を推進します。

NO	具体的取組	担当課
46	リーフレット等による意識喚起、相談窓口情報の提供	人権推進課
47	デートDV 予防講座の実施	人権推進課
48	要保護児童対策地域協議会の連携と対応強化	健康推進課

施策の方向 14 相談体制の強化

相談体制を充実するとともに、暴力被害の未然防止、被害者の心のケアや再発防止に取り組みます。

NO	具体的取組	担当課
49	要保護児童対策地域協議会における DV 対応等の連携・支援体制の整備	人権推進課
50	DV等に関する職員及び相談員等の研修の充実	人権推進課
51	京都府、警察署等の関係機関との連携強化	人権推進課
52	DV等に関する相談体制の充実と相談窓口の周知	人権推進課
53	子どもが相談できる窓口情報の周知	学校教育課 人権推進課

重点目標6. DVの防止と被害者の保護・自立支援

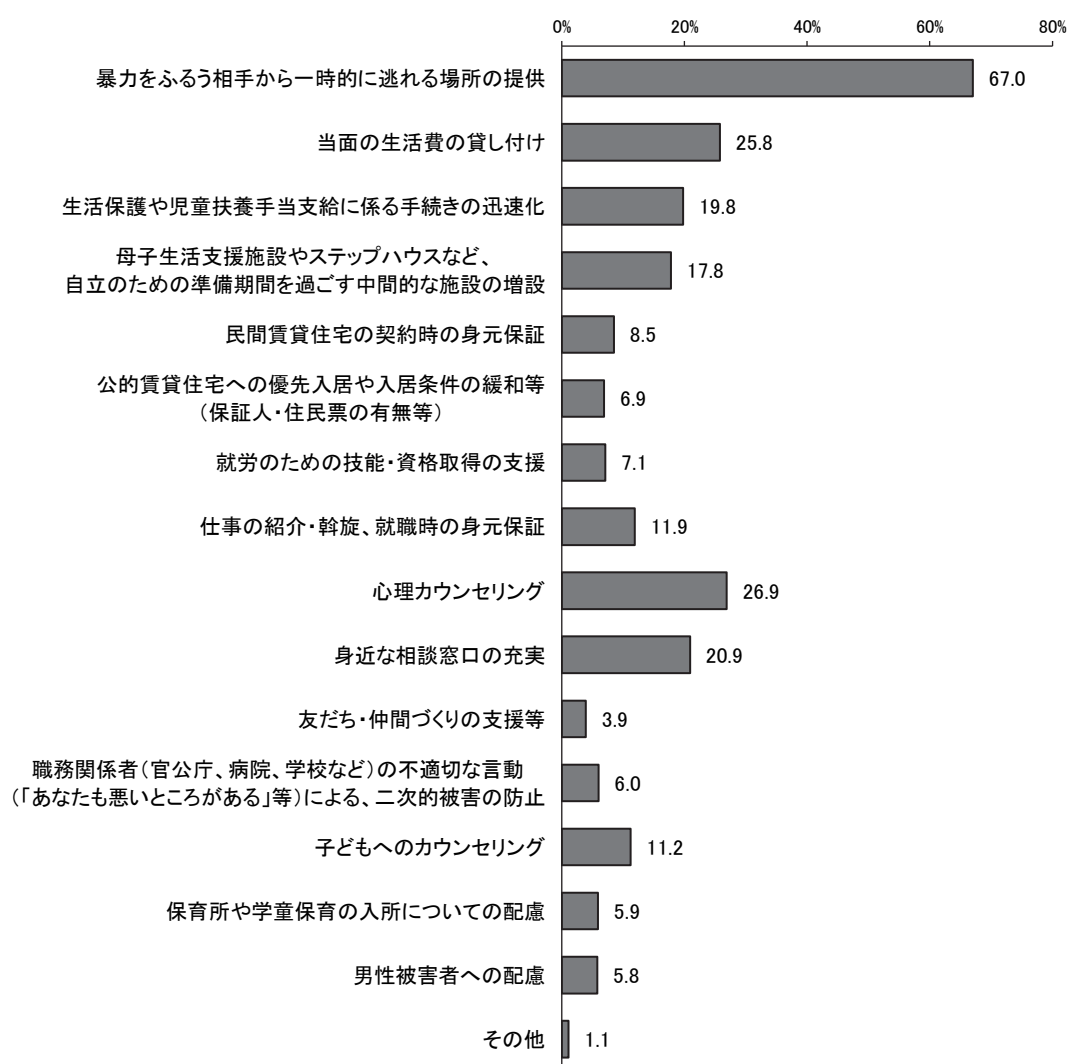
現状と課題

DV 防止法に基づいて、DV 被害者の保護に関しては、暴力の定義拡大、保護命令制度の拡充、自立支援の強化、適用対象の拡大など一定の制度化が進んでいます。しかし、DV 被害者のなかには暴力の場所から逃れたあとも、長期間にわたって心身の不調や経済的困難を抱えている人が大勢います。

京都府が実施した「配偶者等からの暴力に関する調査」（平成 30（2018）年度）によると、被害者への必要な支援施策としては、「暴力をふるう相手から一時的に逃れる場所の提供」「心理カウンセリング」「当面の生活費の貸し付け」などが上位に挙げられています。

本市においても、これまで女性相談等各種相談窓口による支援や被害者の保護に努めてきましたが、相談対応、被害者保護の対応から更に踏み込んだ自立支援の取組まで関係機関との連携強化が必要です。

図表 4-6 DV 被害者への必要な支援施策



資料：京都府「配偶者等からの暴力に関する調査」（平成 30（2018）年度）

施策の方向と具体的施策

施策の方向 15 緊急時における被害者の安全確保

DV 被害者の安全を確保するための行政事務における情報管理を徹底するとともに、緊急一時保護が必要な場合は適切に対応します。

NO	具体的取組	担当課
54	行政事務におけるDV被害者情報保護の徹底	市民課 総務課
55	緊急時における一時保護の実施	人権推進課 くらしサポート課 健康推進課

施策の方向 16 被害者の自立支援

DV 被害者の自立支援のために、住宅、生活、就労、子どもの教育など関係部署・関係機関との連携を図ります。

NO	具体的取組	担当課
56	DV被害者等の生活相談・就労相談の実施	人権推進課 くらしサポート課 健康推進課
57	DV被害者等の市営住宅の優先入居	施設整備課

重点目標7. 生涯を通じた男女の健康支援

現状と課題

医療分野の技術革新や健康意識の高まりなどが影響して、日本人の平均寿命は男女とも伸び続けていますが、重要なことは、生涯にわたって心身の健康をできるだけ長く保持することです。食生活、生活習慣の変化などに起因する生活習慣病や、女性特有の疾病である子宮がん、女性に多い乳がん、骨粗しょう症の罹患が増加しています。

がんの罹患率は、60歳代以降は男性が女性より顕著に高いものの、20歳代から50歳代前半は女性の方がやや高くなっており、早期発見のための検診受診率の向上が望まれます。

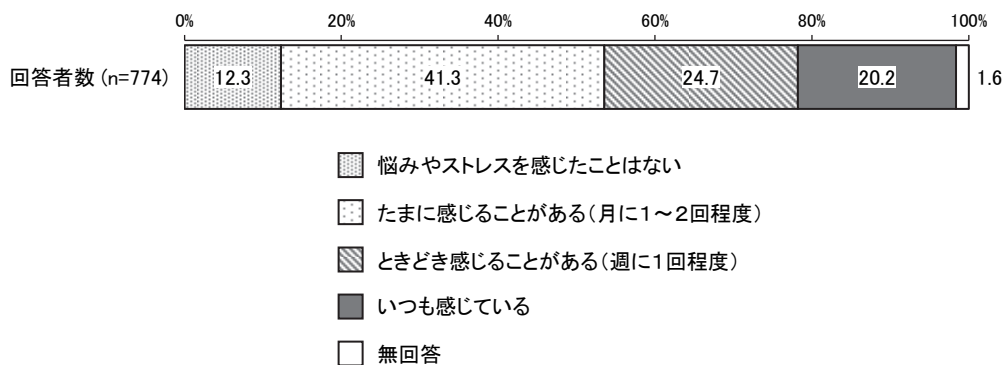
また、心の健康問題を抱える人は増えており、病気や経済問題、家庭問題など複数の要因が重なること、うつ状態から自殺に至る人が多いということが明らかになっています。

本市が実施した「自殺に関する市民意識調査」（平成30（2018）年度）をみると、この1か月間くらいでの悩みや不安、ストレスについて「ときどき感じることがある（週に1回程度）」又は「いつも感じている」と回答した人は44.9%にのぼります。

心と体の健康については、市民が正しい知識を身につけ、主体的に取り組む健康づくりを支援する必要があります。

また、性に関する自己決定は、人が尊厳を持って生きる上で重要なことであり、男女がお互いの体について理解し、思いやりのある関係性をつくれるよう、性と生殖に関する健康教育と自己決定の支援も必要となっています。

図表 4-7 1か月間くらいでの悩みや不安、ストレスの有無



資料：木津川市「自殺に関する市民意識調査」(平成30(2018)年度)

施策の方向と具体的施策

施策の方向 17 性差に配慮した健康づくりの支援

男女の身体的性差に基づく疾病の特性や、男女のおかれた状況による心の健康問題等を考慮した適切な健康づくりの支援を行います。

NO	具体的取組	担当課
58	性差に応じた的確な医療・検診等の推進	健康推進課

施策の方向 18 ライフステージに応じた心身の健康対策の推進

乳児期から小児期、思春期から始まる性成熟期、更年期、熟年期まで一生を通しての健康課題へ対応する健康対策を進めます。

NO	具体的取組	担当課
59	年齢段階に応じた性と生殖の健康と権利(リプロダクティブ・ヘルス/ライツ)教育の推進	健康推進課
60	妊娠・出産・子育て期を通じた女性の心と身体の健康支援	健康推進課
61	男女それぞれの年代に応じた健康教育、食育指導、相談指導の充実	健康推進課 学校教育課
62	生涯にわたるスポーツ活動の推進	社会教育課

重点目標8. 困難な状況におかれた人への支援

現状と課題

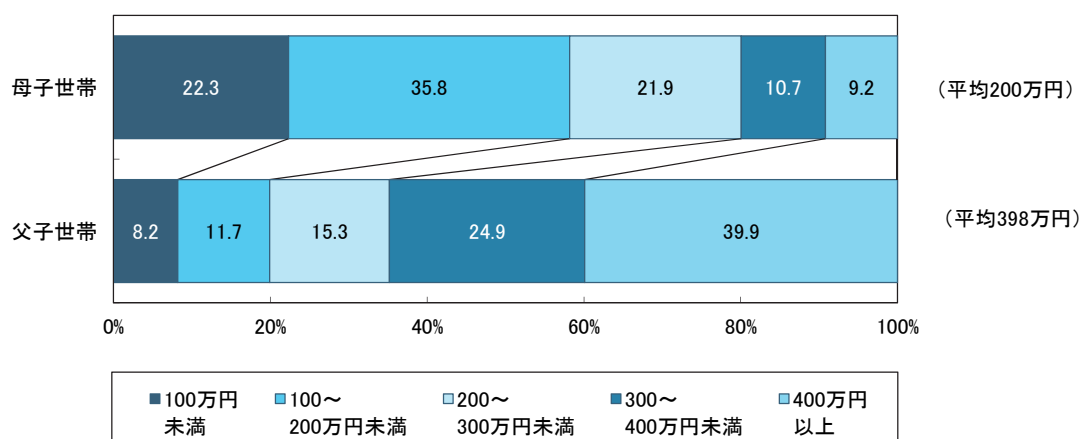
女性は、すべての世代において非正規雇用労働者の割合が高いことや、同じひとり親世帯でも母子世帯の平均年間就労収入は、父子家庭に比べて半分程度であるのが現実です。経済社会における男女がおかれた状況の違いを背景として、不安定な就業を継続せざるを得ない単身女性、高齢女性も含めて、すべての年代の女性が貧困など生活上の困難に陥りやすい状況にあるといえます。障害があることや外国人であること等を理由とした社会的困難を抱える人が、女性であることで更に複合的に困難な状況におかれる場合もあります。

また、LGBTをはじめとする性的少数者は、周囲の言動から傷つけられることが多く理解されにくいなど、自分らしく生きる上で困難な状況にあります。性の多様性について理解を深める啓発と配慮が必要です。

新型コロナウイルス感染症の拡大は、こうした社会的に弱い立場にある人に、より深刻な影響をもたらしていることへの配慮も必要です。

それぞれの困難の背景や状況を理解した多様な支援を行うことで、誰もが、性別や年齢、おかれた社会的な状況にかかわらず、一人の人間として尊重され、安全で安心な生活を送ることができる地域社会づくりが求められています。

図表 4-8 ひとり親家庭の就労収入



資料：厚生労働省「平成28年度全国ひとり親世帯等調査結果報告」

施策の方向と具体的施策

施策の方向 19 ひとり親家庭への支援

経済面、生活面での困難な状況に陥りがちな、ひとり親家庭に対する自立支援を推進します。

NO	具体的取組	担当課
63	ひとり親家庭等に対する情報提供・相談体制の充実	健康推進課
64	ひとり親家庭等に対する自立、就労等の各種支援事業の推進	健康推進課

施策の方向 20 性の多様性に対する理解の促進

性を構成する要素には、身体の性、心の性、性的指向などの複数の要素があり、その組み合わせによって多様な性のあり方があることの理解を浸透するとともに、生活面での困難に対する配慮を行います。

NO	具体的取組	担当課
65	多様な性のあり方に関する理解を広めるための教育・啓発	学校教育課 人権推進課

施策の方向 21 複合的に困難な状況におかれた女性への支援

経済社会における男女がおかれた状況の違いによって、女性は貧困等の生活上の困難に陥りやすい傾向があることに配慮して、きめ細かな支援を充実します。

NO	具体的取組	担当課
66	高齢者、障害者、外国人など生活上困難を抱える女性への支援の充実	社会福祉課 高齢介護課
67	生活困窮者への相談体制と支援の充実	くらしサポート課

基本目標Ⅲ 男女共同参画の意識づくり

重点目標9. 教育・学習における男女共同参画の推進

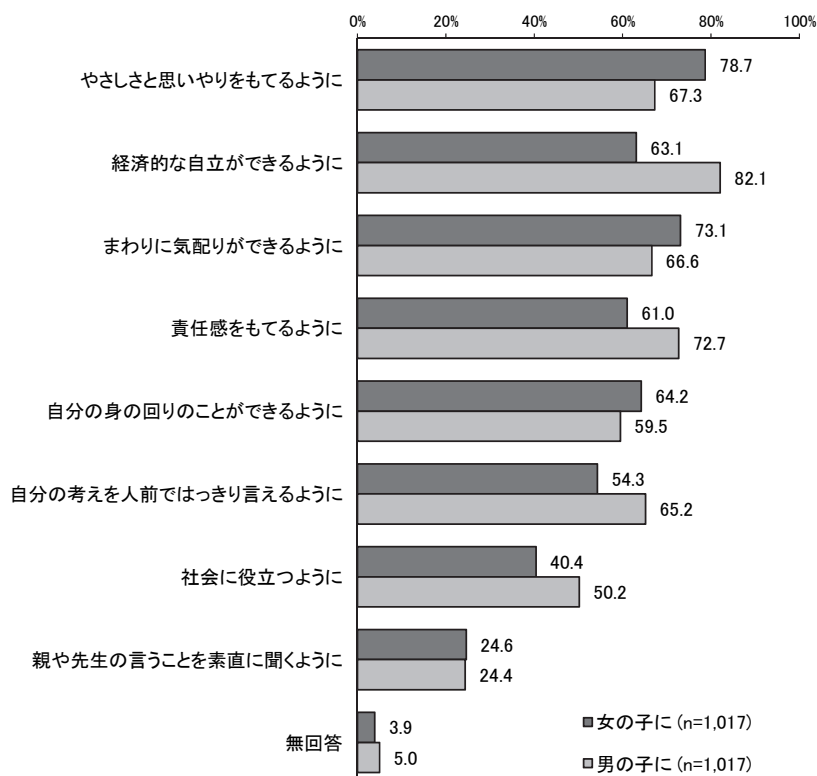
現状と課題

男女平等・男女共同参画の意識は、幼少時からの周囲の大人の言葉かけを含めた子どもが受け取る様々な情報や体験によって培われるものです。「市民アンケート調査」をみると、女の子と男の子に対してでは期待することに差がみられており、無意識のうちに子どもの性別によって、言葉かけも異なることが考えられます。

保育・教育現場においては、男女平等の教育課程が実施されていますが、教科外での子どもとのふれあいのなかで、無意識のうちに「男の子だから、女の子だから」といった性別に基づく固定観念による言葉かけをしていないかと振り返ることが必要です。性の多様性にかかわる子どもへの対応についても、性別にかかわらず一人ひとりが違っていてもよいという意識が根底にあれば、子どもが悩みや困りごとを相談しやすくなります。

子どもだけでなく大人も「男だから、女だから」という思い込みによって、自分自身の行動やふるまいを制限したり、「男らしさ、女らしさ」の押しつけに生きづらさを感じたりすることが多くあります。そうしたことへ気づいて、誰もが自分らしく生きられるよう教育や学習機会の提供が必要です。

図表4-9 子どもにどのように育ってほしいか



資料:「木津川市男女共同参画に関する市民アンケート調査」(令和元(2019)年度)

施策の方向と具体的施策

施策の方向 22 男女平等保育・教育の推進

子どもへの接し方や声かけにおいて、性別に基づくアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）に気づくなどの男女共同参画の視点に立った保育・教育を推進します。

NO	具体的取組	担当課
68	人権尊重、男女平等についての教育・保育の推進	こども宝課 学校教育課
69	性別にかかわらず、個性と能力が生かせる教育、生活指導、進路指導の推進	こども宝課 学校教育課

施策の方向 23 生涯学習活動における男女共同参画意識の浸透

多様な生涯学習活動が、男女共同参画社会づくりに資するように取り組まれることを促進します。

NO	具体的取組	担当課
70	男女平等に関する生涯学習情報の提供及び学習機会の充実	社会教育課
71	女性のエンパワーメントのための学習機会の充実	社会教育課 人権推進課
72	各事業を実施する際の保育ルームの開設	社会教育課 観光商工課 各関係課

施策の方向 24 家庭・地域における男女平等意識の浸透

家庭・地域において男女が互いを尊重しながら、対等な立場で協力する意識啓発を推進します。

NO	具体的取組	担当課
73	保護者及び教育関係者に対する男女共同参画意識醸成のための啓発	こども宝課 学校教育課
74	男女平等の視点に立った家庭教育の啓発	社会教育課 人権推進課

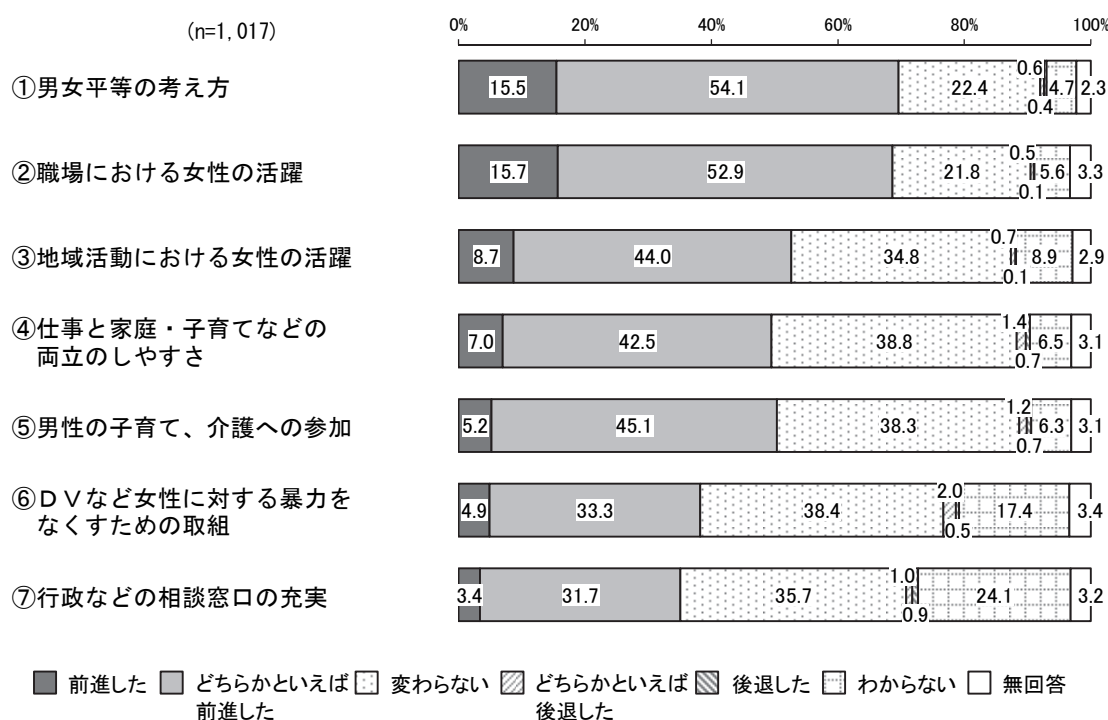
重点目標 10. 男女平等・男女共同参画意識の浸透

現状と課題

「市民アンケート調査」の結果をみると、「男は仕事、女は家庭」のような性別による固定的な役割分担意識が解消されつつあり、男女共同参画にかかわる言葉の認知も前回調査に比べて高まっています。また、この10年間で男女共同参画に前進がみられるという評価もされています。その一方で、社会における様々な場面で、男性が優遇されていると感じる人の割合は高く、特に「政治の場」「社会通念・慣習・しきたりなど」「雇用の機会や職場」について割合が高くなっています。前回調査と比べて、多くの分野で男性優遇感が強くなっている傾向もみられています。男女共同参画に関する認識が市民に一定浸透し、固定的な性別役割分担意識に変化がみられるなかで、社会における男性優遇感が強いのは、人々の意識変化に比べて、現実の生活上の男女の役割や制度に変化が感じられていないと考えられます。

男女平等・男女共同参画とは、女性を優遇するということではなく、男女が平等に機会を得て、対等に責任を担うことです。男女ともに生き方の選択肢を広げられることへの理解を広めて、男女双方が個性と能力を発揮して、社会の発展に貢献する意識を醸成する必要があります。

図表 4-10 この10年間の男女共同参画の変化



資料:「木津川市男女共同参画に関する市民アンケート調査」(令和元(2019)年度)

施策の方向と具体的施策

施策の方向 25 男女共同参画推進のための広報・啓発の推進

男女平等・男女共同参画意識が、広く市民に浸透するように、様々な機会や多様な媒体を活用した広報・啓発を推進します。

NO	具体的取組	担当課
75	各種講演会・講座等の開催	人権推進課
76	男女共同参画週間等多様な機会を通じた啓発活動	人権推進課
77	広報きづがわやホームページを活用した広報活動	人権推進課

施策の方向 26 市職員における男女共同参画の視点の浸透

男女共同参画は、市民生活の幅広い分野にかかわることから、市の様々な施策が男女共同参画の視点に立って企画立案・実施されるよう、市職員における男女共同参画意識の向上に努めます。

NO	具体的取組	担当課
78	職員研修等の定期的な実施	人事秘書課 人権推進課
79	男女共同参画社会の実現に向けた会議の定期的な開催	人権推進課

施策の方向 27 国際的視野に立った取組の推進

ジェンダー平等の実現が世界共通の課題であることを認識し、国際社会の一員としての視点に立った取組を推進します。

NO	具体的取組	担当課
80	国際交流事業の推進	社会教育課
81	ジェンダー平等に関する国際的な情報の収集と発信	人権推進課

施策の方向 28 男女共同参画に関する情報の収集と提供

男女平等、男女共同参画に関連する各種情報を収集して施策の実施に活用するとともに、広く市民に発信します。

NO	具体的取組	担当課
82	男女共同参画に関する調査・分析・研究	人権推進課
83	男女共同参画に関する情報の収集・整理・提供	人権推進課
84	男女共同参画に関する苦情処理・相談体制の充実	人権推進課

第5章 計画の推進

1. 庁内推進体制の強化

男女共同参画社会の形成に向けた施策を総合的かつ計画的に進めるために設置する木津川市男女共同参画推進会議が中心となり、本市が取り組む施策においてジェンダー平等の視点が様々な分野に浸透することを推進するとともに、関係各課の連携・調整を行い、実効的な計画の推進を図ります。

そのために、定期的な会議や研究会を開催し、進捗状況の把握とともに課題分析を行い、課題の解決に向けた取組の検討と関係課への働きかけを行います。

2. 計画の進捗管理

事務局は、施策の方向ごとに掲げた事業の進捗状況を毎年点検・評価し、課題の検討を行います。その結果は、木津川市男女共同参画審議会に報告し、意見を求め、計画目標の実現に努めます。

また、施策の実施状況は、「木津川市男女共同参画推進条例」第 18 条の規定により公表し、広く市民に周知します。

3. 市民・事業所等と行政の連携

男女共同参画社会の実現は、市民生活のあらゆる分野にかかわることから、行政の取組だけでなく、市民や事業所、地域団体等の主体的な取組が不可欠です。本計画の理念を広く浸透させ、市民や事業所、地域団体等の自主的な取組を促進するとともに行政との協働関係により、一層効果的な施策の推進を図ります。

4. 苦情や意見への対応

性差別や性別に基づく不利益を受けた場合の救済については、人権・行政相談制度、人権擁護機関、女性センター相談など既存の制度・関係機関と十分に連携しながら、市民の立場に立って相談に応じるとともに、市の施策に対する苦情に対しても適切に対処します。

5. 関係機関との連携

国や京都府の事業や関係機関の情報を把握して、計画の効果的な推進に寄与するよう連携機会の拡充に努めます。また、必要に応じて国・府はもとより他の自治体や民間団体等との連携を図ります。

6. 男女共同参画の推進に関する指標

本計画では、計画を実効的に推進するために、目標値を設定して施策に取り組みます。

項目	実績		目標値	評価方法
	第1次計画策定時 平成 21(2009)年度	第2次計画策定時 令和 2(2020)年度	令和 12(2030)年度	
市の審議会等における女性委員の割合	29.3%	39.4%	男女双方が 40%以上 60%以下	庁内データ
女性委員のいない 審議会数	8	0	0を継続	庁内データ
市の女性管理職の 登用割合 (課長相当職以上)	16.0%	25.3%	35%	庁内データ
市の男性職員の 育児休業取得率	0%	28.6%	30%	庁内データ
男女共同参画人材リスト 登録者数	59 人	88 人	150 人	庁内データ
育児期にある女性の 労働力率	30～34 歳 57.3% 平成 17 年※1	30～34 歳 67.8% 平成 27 年※1	73%以上	国勢調査
	35～39 歳 54.8% 平成 17 年※1	35～39 歳 65.1% 平成 27 年※1	70%以上	

※1:国勢調査年

參考資料

1. 男女共同参画社会基本法

(平成 11 年 6 月 23 日法律第 78 号)

改正 平成 11 年 7 月 16 日法律第 102 号

平成 11 年 12 月 22 日同第 160 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、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、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。

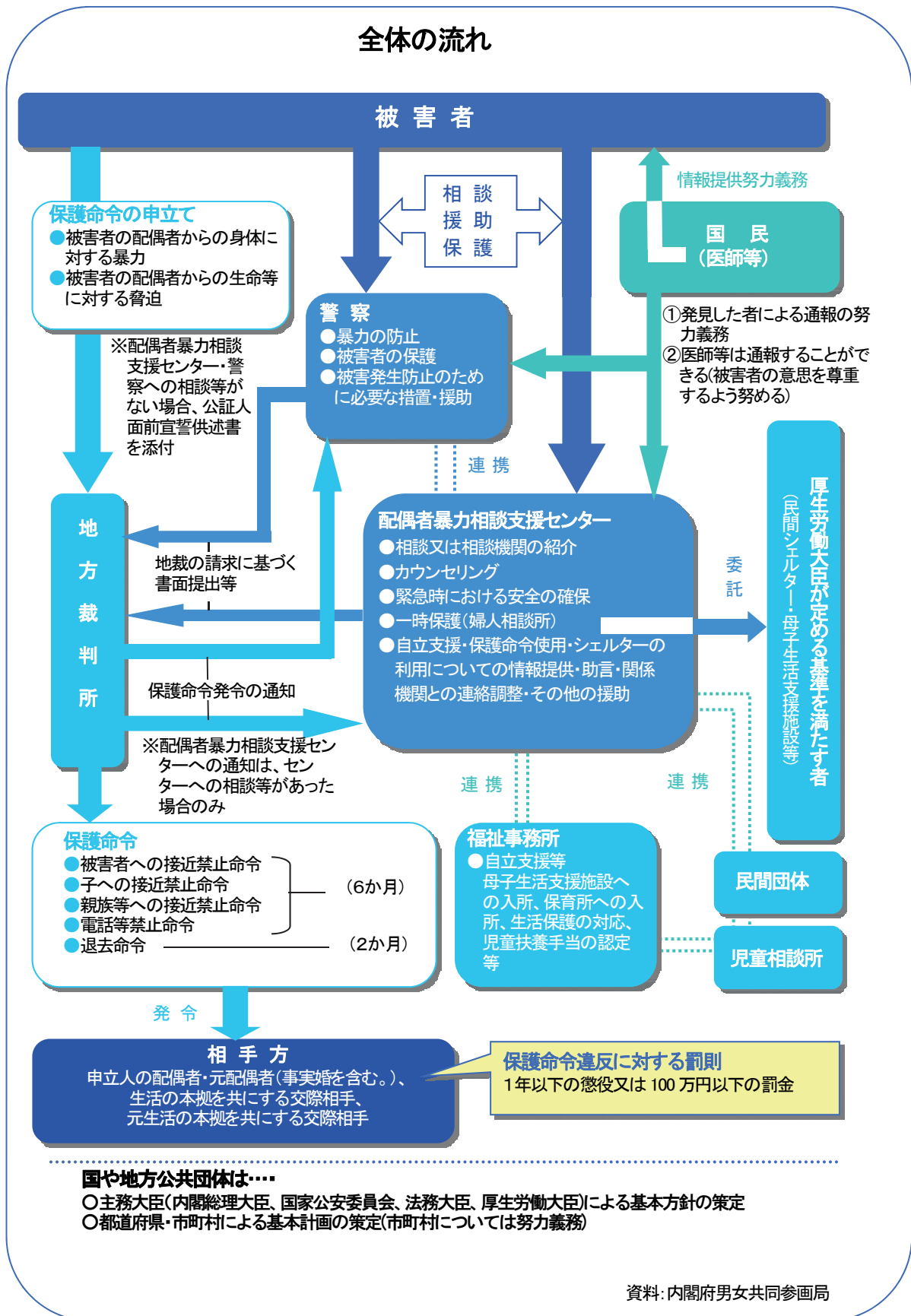
附 則 (平成 11 年 12 月 22 日法律第 160 号) 抄

(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。

- (1) 第 995 条（核原料物質、核燃料物質及び原子炉の規制に関する法律の一部を改正する法律附則の改正規定に係る部分に限る。）、第 1305 条、第 1306 条、第 1324 条第 2 項、第 1326 条第 2 項及び第 1344 条の規定 公布の日

2. 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律の概要



3. 女性活躍推進法 (女性の職業生活における活躍の推進に関する法律)

(平成 27 年法律第 64 号)

改正 平成 29 年 3 月 31 日法律第 14 号

令和元年 6 月 5 日法律第 24 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等 (第 8 条—第 18 条)
 - 第 3 節 特定事業主行動計画 (第 19 条)
 - 第 4 節 女性の職業選択に資する情報の公表 (第 20 条・第 21 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 22 条—第 29 条)
- 第 5 章 雑則 (第 30 条—第 33 条)
- 第 6 章 罰則 (第 34 条—第 39 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と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19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等

(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。）であつて、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（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14条第1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。

(基準に適合する認定一般事業主の認定)

第12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47年法律第113号）第13条の2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3年法律第76号）第29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13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8条第1項及び第7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1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 14 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 10 条第 2 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 15 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 12 条の認定を取り消すことができる。

- (1) 第 11 条の規定により第 9 条の認定を取り消すとき。
- (2) 第 12 条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- (3) 第 13 条第 2 項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。
- (4) 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。
- (5) 不正の手段により第 12 条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

第 16 条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主（一般事業主であつて、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つ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つて、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つた場合について、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法第 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 16 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 16 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 17 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 18 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 19 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 20 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次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

- (1) 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
- (2) 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 21 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。

- (1) 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
- (2) 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 22 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 23 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 24 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つ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 25 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 26 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 27 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 22 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 22 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 28 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 29 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 30 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 7 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 31 条 厚生労働大臣は、第 20 条第 1 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 8 条第 1 項に規定する一般事業主又は第 20 条第 2 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8条第7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32条 第8条、第9条、第11条、第12条、第15条、第16条、第30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33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34条 第16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35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22条第4項の規定に違反して秘密を漏らした者
- (2) 第28条の規定に違反して秘密を漏らした者

第36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16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16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16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37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(第14条第2項において準用する場合を含む。)の規定に違反した者
- (2) 第16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16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16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38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34条、第36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39条 第30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22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28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。

附 則 （平成29年3月31日法律第14号） 抄

（施行期日）

第1条 この法律は、平成29年4月1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） 第1条中雇用保険法第64条の次に1条を加える改正規定及び附則第35条の規定 公布の日

（2）・（3） 略

（4） 第2条中雇用保険法第10条の4第2項、第58条第1項、第60条の2第4項、第76条第2項及び第79条の2並びに附則第11条の2第1項の改正規定並びに同条第3項の改正規定（「100分の50を」を「100分の80を」に改める部分に限る。）、第4条の規定並びに第7条中育児・介護休業法第53条第5項及び第6項並びに第64条の改正規定並びに附則第5条から第8条まで及び第10条の規定、附則第13条中国家公務員退職手当法（昭和28年法律第182号）第10条第10項第5号の改正規定、附則第14条第2項及び第17条の規定、附則第18条（次号に掲げる規定を除く。）の規定、附則第19条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）第38条第3項の改正規定（「第4条第8項」を「第4条第9項」に改める部分に限る。）、附則第20条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和51年法律第33号）第30条第1項の表第4条第8項の項、第32条の11から第32条の15まで、第32条の16第1項及び第51条の項及び第48条の3及び第48条の4第1項の項の改正規定、附則第21条、第22条、第26条から第28条まで及び第32条の規定並びに附則第33条（次号に掲げる規定を除く。）の規定 平成30年1月1日

（罰則に関する経過措置）

第34条 この法律（附則第1条第4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35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6月5日法律第24号） 抄

（施行期日）

第1条 この法律は、公布の日から起算して1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。

（1） 第3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4条の改正規定並びに次条及び附則第6条の規定 公布の日

（2） 第2条の規定 公布の日から起算して3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5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6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7条 政府は、この法律の施行後5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。

4. 木津川市男女共同参画推進条例

平成 19 年 3 月 12 日条例第 142 号

目次

前文

第 1 章 総則（第 1 条—第 6 条）

第 2 章 男女共同参画を阻害する行為の禁止等（第 7 条・第 8 条）

第 3 章 男女共同参画の推進に関する基本的施策等（第 9 条—第 19 条）

第 4 章 木津川市男女共同参画審議会（第 20 条）

第 5 章 雑則（第 21 条）

附則

木津川市は、木津川の豊かな流れと丘陵や田園の美しい緑のもと、独自の文化と歴史を育んできた。これらの歴史的資質と、関西文化学術研究都市としての資源との連携・調和を図り、地域特性を生かしながら新しい発想で、すべての人々がいきいきとくらせる、人にやさしいまちとなるよう男女共同参画社会の実現をめざした施策を推進してきた。しかしながら、依然として性別による固定的な役割分担意識や、それに基づく社会慣行は根強く、男女の平等な参画への妨げとなっている。

個人の尊重と法の下での平等は、日本国憲法にうたわれており、男性と女性は、等しく個人として尊重され、ともにひとりの人間としての尊厳が重んじられなければならない。男女共同参画社会の実現は、すべての人がその人権を尊重しあい、社会のあらゆる分野において男女が性別にかかわらずなく、喜びも責任も分かち合い、ともに輝くまちづくりを進めるために重要である。

ここに、男女共同参画の推進に関し、基本理念等を定め、その取組を市、市民及び事業者が一体となって総合的かつ計画的に推進するため、この条例を制定する。

第 1 章 総則

（目的）

第 1 条 この条例は、男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、市、市民及び事業者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を目指した施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

（定義）

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

- （1） 男女共同参画 男女が、社会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。
- （3） セクシュアル・ハラスメント 性的な言動により相手方の生活環境を害すること又は性的な言動に対する相手方の対応によってその者に不利益を与えることをいう。
- （4） ドメスティック・バイオレンス 夫婦間及び恋愛関係にある男女間その他の密接な関係にある男女間で行われる暴力的行為（暴力その他心身に有害な影響を及ぼす言動をいう。以下同じ。）をいう。
- （5） 事業者 市内において、営利、非営利を問わず事業を行う個人及び法人その他の団体をいう。

（基本理念）

第 3 条 男女共同参画の推進は、男女の個人としての尊厳が重んじられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女共に個性が尊重され、能力を発揮する機会が確保されること、性別に起因した暴力が根絶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。

2 男女共同参画の推進に当たっては、性別による固定的な役割分担等に基づく制度又は慣行が、男女の社会における活動の自由な選択に対して影響を及ぼすことのないよう配慮されなければならない。

3 男女共同参画の推進は、男女が社会の対等な構成員として、市における政策又は家庭や地域、学校、職場その他のあらゆる分野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。

- 4 男女共同参画の推進は、男女が互いの性についての理解を深め、妊娠、出産に関し双方の意思が基本的に尊重され、生涯を通じてともに健康な生活を営み、子供の養育、介護その他家庭生活における活動と、職業生活その他の社会生活における活動とがともに円滑に行われなければならない。
- 5 男女共同参画の推進は、国際社会における取組と密接な関係を有していることを考慮し、国際的協調の下に行われなければならない。

(市の責務)

第4条 市は、前条に定める男女共同参画の推進についての基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、男女共同参画の推進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、及び実施するものとする。

2 市は、男女共同参画の推進に関する施策の実施に当たっては、市民、事業者、国、京都府その他の地方公共団体と連携し、協力して取り組むよう努めなければならない。

3 市は、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に実施するために必要な推進体制を整備するものとする。

(市民の責務)

第5条 市民は、男女共同参画について理解を深め、家庭、職場、学校、地域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、男女共同参画を推進するよう努めなければならない。

2 市民は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

(事業者の責務)

第6条 事業者は、その事業活動に関し、基本理念にのっとり、男女共同参画の推進に努めるとともに、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

2 事業者は、基本理念にのっとり、雇用の分野において、男女が職場における活動に対等に参画する機会及び待遇を確保するよう努めるとともに、職業生活における活動と当該活動以外の家庭生活における活動その他の活動とを円滑に行うことができる職場環境を整備するよう努めなければならない。

第2章 男女共同参画を阻害する行為の禁止等

(性別による権利侵害の禁止)

第7条 すべての人は、あらゆる場において、性別による差別的取扱い、セクシュアル・ハラスメント、ドメスティック・バイオレンスその他の行為により男女の人権を損なうことのないようにしなければならない。

(情報に関する留意)

第8条 市は、市が作成し、広く市民に表示する情報において、性別による固定的な役割分担意識及び配偶者等に対する暴力的行為を助長し、及び連想させる表現並びに過度の性的な表現を行わないものとする。

2 市民、事業者は、公衆に表示する情報において、性別による固定的な役割分担及び男女間における暴力的行為を助長し、又は連想させる表現及び過度の性的な表現を行わないよう努めなければならない。

第3章 男女共同参画の推進に関する基本的施策等

(男女共同参画計画)

第9条 市長は、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するため、男女共同参画の推進に関する施策についての基本的な計画（以下「基本計画」という。）を策定するものとする。

2 市長は、基本計画の策定に当たっては、第20条第1項に規定する木津川市男女共同参画審議会の意見を聴くとともに、市民及び事業者の意見が反映されるよう努めるものとする。

3 市長は、男女共同参画計画を策定したときは、速やかにこれを公表しなければならない。

4 市長は、社会情勢の変化に対応するため、必要に応じて男女共同参画計画の見直しを行わなければならない。

5 第2項及び第3項の規定は、男女共同参画計画の変更について準用する。

(積極的改善措置)

第10条 市は、法令等により設けられた委員、委員会、審議会、審査会及びこれらに準ずるものの構成員の任命又は委嘱については、積極的改善措置を講ずることにより、男女の均等を図るよう努めるものとする。

2 市は、職員の登用及び職域の拡大については、積極的改善措置を講ずるよう努めるものとする。

(雇用の分野における男女共同参画)

第11条 市は、事業者に対し、その雇用における男女共同参画の推進に関して行う活動を支援するため、学習機会の提供、情報の提供その他の必要な措置を講じるものとする。

- 2 市は、男女が個人として能力を発揮する機会の確保のため、生涯を通じた職業能力の形成及び開発、円滑な再就職を支援するために必要な措置を講じるものとする。
- 3 市長は、必要があると認めるときには、事業者に対し男女共同参画の推進に関する取組の状況について報告を求めることができる。

(個人で営む事業における男女共同参画)

第 12 条 市は、農業及び商工業等の分野における個人で営む事業において、男女共同参画が推進されるよう情報の提供その他必要な支援を行うものとする。

(家庭生活における活動と職業生活における活動の両立等)

第 13 条 市は、男女が家庭生活における活動と職業生活における活動の両立を図ることができ、地域社会に参加することができるよう必要な支援及び環境の整備に努めるものとする。

(市民等の理解を深めるための措置)

第 14 条 市は、基本理念に関する市民等の理解を深め、情報を主体的に読み解くための能力の向上を図られるよう、情報及び学習機会の提供、広報活動その他の必要な措置を講ずるものとする。

(拠点の整備)

第 15 条 市は、男女共同参画の推進に関する活動の拠点施設の整備に努めるものとする。

(財政上の措置)

第 16 条 市は、男女共同参画の推進に関する施策を実施するために必要な財政上の措置を講ずるよう努めるものとする。

(情報収集及び調査研究)

第 17 条 市は、男女共同参画の推進に関する施策の策定及び実施に必要な調査研究を推進するものとする。

(施策の実施状況等の公表)

第 18 条 市長は、男女共同参画の推進に関する施策の実施状況等を取りまとめ、公表するものとする。

(苦情の処理等)

第 19 条 市長は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策又は男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策について市民又は事業者からの苦情の申出があったときは、適切な処理に努めるものとする。

2 市長は、前項の規定による苦情の処理に当たって、特に必要があると認めるときは、次条第 1 項に規定する木津川市男女共同参画審議会の意見を聴くものとする。

3 市長は、男女共同参画の推進を阻害する行為に係る市民又は事業者からの相談について、関係機関と協力して適切に対応するため、相談体制の充実その他必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

第 4 章 木津川市男女共同参画審議会

(木津川市男女共同参画審議会)

第 20 条 第 9 条第 2 項及び前条第 2 項に規定する事項のほか、市長の諮問に応じ男女共同参画の推進に関する重要事項の調査審議をするため、木津川市男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）を置く。

2 審議会は、前項の規定による調査審議のほか、男女共同参画の推進に関する事項について、市長に意見を述べることができる。

3 審議会は、委員 10 人以内で組織する。

4 男女のいずれか一方の委員の数は、委員の総数の 10 分の 4 未満であってはならない。

5 委員は、学識経験を有する者その他適当と思われる者のうちから、市長が委嘱する。

6 委員の任期は、2 年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

7 前各項に定めるもののほか、審議会の組織及び運営に関し必要な事項は、市長が別に定める。

第 5 章 雑則

(委任)

第 21 条 この条例に定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

(施行期日)

1 この条例は、平成 19 年 3 月 12 日から施行する。

(経過措置)

- 2 この条例の施行の日以後、最初に委嘱された委員の任期は、第 20 条第 6 項の規定にかかわらず、その委嘱の日から平成 21 年 3 月 31 日までとする。

5. 木津川市男女共同参画推進条例施行規則

平成 19 年 3 月 12 日規則第 95 号

(趣旨)

第 1 条 この規則は、木津川市男女共同参画推進条例（平成 19 年木津川市条例第 142 号。以下「条例」という。）の施行に関し必要な事項を定めるものとする。

(定義)

第 2 条 この規則において使用する用語の意義は、条例において使用する用語の例による。

(苦情申出の方式)

第 3 条 条例第 19 条第 1 項の苦情の申出（以下「申出」という。）への対応については、市長に苦情申出書（別記様式第 1 号）の提出を求めて行うものとする。

(苦情申出書受理時の処理)

第 4 条 市長は、苦情申出書が提出された場合において当該申出の内容が次のいずれかに該当するもの以外のものであるときは、当該申出について条例第 19 条第 1 項の措置の必要性についての判断（以下「苦情申出に対する判断」という。）を行うものとする。

- (1) 現に住民監査請求がなされている事案に関するもの
 - (2) 現に行政不服審査法（平成 26 年法律第 68 号）に基づく不服申立てがなされている事案に関するもの
 - (3) 現に訴訟が裁判所に係属している事案に関するもの
 - (4) 現に議会に対して請願がなされている事案に関するもの
- 2 申出が不適法であって補正をすることができないものであるとき又は前項各号のいずれかに該当するときは、市長は、申出人に対し、書面により、その旨及び苦情申出に対する判断を行わない旨を苦情申出処理通知書（別記様式第 2 号）により通知するものとする。

(審議会への意見聴取の諮問)

- 第 5 条 市長は、申出が適法であり、かつ、その内容が前条第 1 項各号に該当しないときは、木津川市男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）に対し、条例第 19 条第 2 項の規定により、当該申出に対する意見を求めることができる。
- 2 市長が、前項の規定による諮問をするときは、申出に係る施策の内容及び実施状況並びに申出に係る事案の事実経過について調査し、その結果を記載した書面を審議会に送付するものとする。この場合において、当該施策が市長以外の執行機関の所管に属するものであるときは、市長は、当該執行機関に依頼して必要な調査を行うものとする。
- 3 市長は、第 1 項の規定による諮問をしたときは、申出人に対し、その旨を苦情申出に係る諮問通知書（別記様式第 3 号）により通知しなければならない。

(申出人の出席等)

第 6 条 審議会は、必要があると認めるときは、申出に係る施策に関し、申出人及び申出に係る市の執行機関（以下「申出人等」という。）並びに関係人の出席を求めてその意見若しくは説明を聴き、又は必要な書類の提出を求めることができる。

(意見書の提出)

第 7 条 申出人等は、審議会に対し、意見書又は資料を提出することができる。ただし、審議会が意見書又は資料を提出すべき相当の期間を定めたときは、その期間内にこれを提出しなければならない。

(意見の陳述)

第 8 条 審議会は、申出人等から申立てがあったときは、当該申出人等に口頭で意見を述べる機会を与えなければならない。ただし、審議会が、その必要がないと認めるときは、この限りでない。

(答申書の送付)

- 第 9 条 審議会は、答申書を市長に送付して意見を述べるものとする。
- 2 市長は、審議会から答申書が送付された場合において、当該答申書に記載された意見が他の執行機関と関係があるときは、答申書の写しを当該執行機関に送付するものとする。

(市長等の措置)

第 10 条 市長は、審議会の答申書を受理したときはこれを尊重し、かつ、事案の内容に即して、苦情申出に対する判断を行う。

- 2 条例第 19 条第 1 項の市長が行う措置は、施策の変更、施策に関する取扱いの是正、施策に関する検討その他の措置とする。また、当該施策が市長以外の執行機関の所管に属するものであるときは、当該執行機関に対して適切な措置を講じる。
- 3 市長以外の執行機関は、前項の依頼があったときは、これに対する措置の有無及び講じた措置の内容を市長に報告しなければならない。
- 4 市長は、第 2 項に規定する措置を講じたとき及び前項に規定する報告があったときは、申出人に対しその内容を苦情申出に係る措置決定通知書（別記様式第 4 号）により通知するものとする。
- 5 市長は、条例第 19 条第 1 項の措置の必要性がないと判断したときは、申出人に対しその旨を苦情申出に係る不措置決定通知書（別記様式第 5 号）により通知するものとする。

（関係人の出席等）

第 11 条 審議会は、第 6 条に定めるもののほか、必要があると認めるときは、関係人の出席を求めてその意見若しくは説明を聴き、又は必要な資料の提出を求めることができる。

（男女共同参画審議会）

第 12 条 条例第 20 条第 5 項に規定する審議会の委員は、次に掲げる者とする。

- (1) 学識経験者
- (2) 市民
- (3) 各種団体の代表者
- (4) 公募に応じた住民
- (5) 前各号に掲げるもののほか、市長が必要と認める者

（役職）

第 13 条 審議会に会長及び副会長を置く。

- 2 会長及び副会長は、委員の互選によって定める。
- 3 会長は、会務を総括し、審議会を代表する。
- 4 副会長は、会長を補佐し、会長が欠けたとき又は会長に事故があるときは、その職務を代理する。

（会議）

- 第 14 条 審議会は、会長が必要に応じ招集する。ただし、会長が互選される前に招集する会議は、市長が招集する。
- 2 審議会の会議は、委員の半数以上の出席がなければ開くことができない。
 - 3 会長は、会議において必要があると認めたときは、委員以外の者を出席させ、意見又は説明を求めることができる。

（庶務）

第 15 条 審議会の庶務は、男女共同参画担当課において処理する。

（委任）

第 16 条 第 6 条から第 9 条まで、第 12 条及び第 13 条に定めるもののほか、審議会の運営に関し必要な事項は、審議会の会長が定める。

（補則）

第 17 条 この規則に定めるもののほか、必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

この規則は、平成 19 年 3 月 12 日から施行する。

附 則（平成 28 年 3 月 31 日規則第 18 号の 2 抄）

（施行期日）

- 1 この規則は、平成 28 年 4 月 1 日から施行する。

6. 木津川市男女共同参画計画策定経過

年月日	名称	主な内容
令和元年 11 月 13 日	令和元年度 第2回木津川市男女共同参画 審議会	・第2次計画アンケート調査内容検討
令和2年2月3日 ～2月24日	アンケート調査実施	・市民アンケート (対象 3,000 人／回収率 33.9%) ・事業所アンケート (対象 200 件／回収率 43.5%)
令和2年7月2日	令和2年度 第1回木津川市男女共同参画 審議会	・第2次計画の策定について、市長から諮問 ・アンケート調査結果報告 ・第2次計画骨子案審議
令和2年10月6日	令和2年度 第2回木津川市男女共同参画 審議会	・第2次計画素案審議
令和2年10月14日 ～10月28日	庁内各課の取組状況等照会	・男女共同参画計画に係る関連施策・事業の推進 状況等調査実施
令和2年11月11日	令和2年度 第3回木津川市男女共同参画 審議会	・第2次計画素案決定
令和2年11月20日	男女共同参画推進会議	・第2次計画素案について
令和2年11月25日	木津川市政策会議	・パブリックコメントの実施について
令和3年1月5日 ～2月3日	パブリックコメント実施	・第2次計画中間案についてパブリックコメント を実施 ・意見提出者4人、意見数10件
令和3年2月25日	令和2年度 第4回木津川市男女共同参画 審議会	・パブリックコメントの結果について ・第2次計画答申案について
令和3年3月9日	木津川市男女共同参画審議会 答申	・第2次木津川市男女共同参画計画について、市 長に答申

7. 木津川市男女共同参画審議会委員名簿

任期 令和元年6月1日～令和3年5月31日

分類		氏 名	役職等
第一号委員	学識 経験者	◎有 賀 やよい	医師（精神科医）
		太 田 智 之	木津川市校園長会代表 南加茂台小学校 校長（各種団体）
第二号委員	市民	浅 田 武 之	木津川市男女共同参画審議会前委員
		藤 井 千 賀	木津川市男女共同参画審議会前委員
		須 田 利 夫	人材リスト登録者 女性センター登録サークル会員
第三号委員	各種団体の 代表者	○秋 田 耕 司	木津川市農業委員会代表 （各種団体）
		福 井 康 裕	木津川市商工会代表 （各種団体）
		木 下 澄 子	木津川市女性の会代表 （各種団体）
		松 本 也寿子	京都府女性の船木津川市代表 （各種団体）
第四号 委員	公募に 応じた 住民	福 本 桂 子	公募委員

順不同、敬称略
◎会長、○副会長

8. 木津川市男女共同参画審議会設置要綱

平成 19 年 3 月 12 日告示第 72 号

(設置)

第 1 条 木津川市男女共同参画推進条例（平成 19 年木津川市条例第 142 号）第 9 条第 1 項に規定する男女共同参画に係る基本計画の実施について、男女共同参画の視点から検討し、関係各課相互間の事務の綿密な連絡を図るとともに、男女共同参画社会の形成の推進に向けた施策を総合的かつ計画的に進めるため、木津川市男女共同参画推進会議（以下「推進会議」という。）を置く。

(所掌事務)

第 2 条 推進会議は、次に定める事務を所掌する。

- (1) 各課における男女共同参画推進のための連絡及び調整に関すること。
- (2) 男女共同参画社会の形成の推進に関する木津川市行動計画（以下「行動計画」という。）の策定及び推進に関すること。
- (3) 前 2 号に掲げるもののほか、男女共同参画社会の形成の推進に向けた施策に関すること。

(組織及び職務)

第 3 条 推進会議は、会長、副会長及び委員をもって組織する。

- 2 会長は、市長をもって充て、副会長は、男女共同参画担当部長をもって充てる。
- 3 会長は、会務を総理し、推進会議を代表する。
- 4 副会長は、会長を補佐し、会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。
- 5 委員は、市長が任命する者をもって充てる。

(会議)

第 4 条 推進会議は、会長が必要と認めるときに開催する。

- 2 推進会議の議事の進行及び整理は、会長が行う。
- 3 会長は、必要があるときは、関係者の出席を求め、意見を聴くことができる。

(部会)

第 5 条 推進会議には、必要に応じて部会を置くことができる。

- 2 部会員は、市職員のうちから会長が任命する。

(研究会)

第 6 条 推進会議に、行動計画の策定及び推進に必要な実務的事項の調査及び研究を行うための男女共同参画推進研究会（以下「ワーキンググループ」という。）を置く。

- 2 ワーキンググループは、実務担当職員及び公募職員のうちから会長が指名する者並びに男女共同参画係長をもって充てる。
- 3 ワーキンググループは、必要に応じて専門的事項を協議するためのチームを置くことができる。
- 4 ワーキンググループ会議は、必要に応じて男女共同参画係長が招集する。

(庶務)

第 7 条 推進会議の庶務は、男女共同参画担当課において処理する。

(補則)

第 8 条 この告示に定めるもののほか、推進会議の運営に関し必要な事項は、会長が別に定める。

附 則

この告示は、平成 19 年 3 月 12 日から施行する。

附 則（平成 28 年 3 月 31 日告示第 46 号）

この告示は、平成 28 年 4 月 1 日から施行する。

9. 木津川市男女共同参画人材リスト登録事業実施要綱

平成 19 年 3 月 12 日告示第 73 号

(目的)

第 1 条 この告示は、木津川市男女共同参画人材リスト（以下「人材リスト」という。）を作成することにより、本市の審議会等委員の男女構成比の均等の確保をはじめ各種講座等の講師選定その他男女共同参画社会を推進するために特に必要と認められる事業の円滑な推進に資することを目的とする。

(実施主体)

第 2 条 登録事業の実施主体は、木津川市とする。

(管理者)

第 3 条 人材リストの管理者は、人権推進課長とする。

(登録対象者)

第 4 条 人材リストの登録対象者は、満 20 歳以上の者で、市内に居住し、若しくは通勤し、又は市内に活動の場を有し、かつ、次の各号のいずれかの条件に該当するものとする。

- (1) 仕事、研究、芸術、スポーツその他の分野で専門的な知識若しくは活動実績のある者又は有識者若しくは有資格者
- (2) 市政及び地域の発展に意欲及び関心がある者

(登録方法)

第 5 条 前条に規定する登録対象者に該当する者であって、人材リストに登録しようとする者は、男女共同参画人材リスト登録（登録変更）票（別記様式。以下「登録票」という。）を市長に提出するものとする。

(登録の期間等)

第 6 条 人材リストの登録の期間は、登録した日から登録者から登録の抹消の申出があった日までとする。

- 2 市長は、前項の規定にかかわらず、第 4 条に規定する登録対象者に該当しなくなったと認めるときは、当該登録者の登録を抹消することができる。

(活用範囲の制限)

第 7 条 市長は、次の各号のいずれかに掲げる場合に限り、人材リストを活用することができる。

- (1) 庁内審議会、委員会等の委員の人選をするとき。
- (2) 研修会、講演会等の講師等の人選をするとき。
- (3) 前 2 号に掲げるもののほか、市長が必要と認めるとき。

(情報の提供の制限)

第 8 条 人材リストの情報の提供は、登録者の希望する活用範囲での利用を行う場合に限り行うものとする。

(情報の管理)

第 9 条 人材リストに登録した情報の管理は、次に定めるところにより適正に行うものとする。

- (1) 登録票及び人材リストに係る個人情報、木津川市個人情報保護条例（平成 19 年木津川市条例第 8 号）の規定に基づき管理するものとする。
- (2) 人材リスト内容の更新は、変更の申請があった時点で随時行うものとする。

(補則)

第 10 条 この告示の施行に関し必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

(施行期日)

- 1 この告示は、平成 19 年 3 月 12 日から施行する。

(経過措置)

- 2 この告示の施行の日の前日までに、合併前の木津町男女共同参画人材リスト登録事業実施要綱（平成 17 年木津町告示第 26 号）の規定によりなされた手続その他の行為は、この告示の相当規定によりなされた手続その他の行為とみなす。

10. 男女共同参画に関する年表

年代	国連の動き	日本の動き	京都府の動き	木津川市の動き
1975年 (昭和50年)	○国際婦人年 ○国際婦人年世界会議（メキシコシティ） 「世界行動計画」採択	○「婦人問題企画推進本部」設置 ○「婦人問題企画推進会議」設置		
1976年 (昭和51年)	○「国連婦人の十年」始まる（～1985年）			
1977年 (昭和52年)		○「国内行動計画」策定 ○「国立婦人教育会館（現国立女性教育会館）」開館	○女性政策担当窓口の設置 ○「京都府婦人関係行政連絡会」設置 ○「京都府婦人問題協議会」設置	
1979年 (昭和54年)	○国連第34回総会「女子差別撤廃条約」採択		○「京都府婦人大学」開設 ○「京都府婦人対策推進会議」設置	
1980年 (昭和55年)	○「国連婦人の十年」中間年世界会議（コペンハーゲン） 「国連婦人の十年後半期行動プログラム」採択			
1981年 (昭和56年)		○「民法」一部改正施行 ○「国内行動計画後期重点目標」策定	○「京都府婦人の船」実施 ○「婦人の地位の向上と福祉の増進を図る京都府行動計画」策定	
1982年 (昭和57年)			○「京都府婦人海外研修」実施	
1984年 (昭和59年)	○「国連婦人の十年」世界会議のためのエスキューブ地域政府間準備会議（東京）			
1985年 (昭和60年)	○「国連婦人の十年」最終年ナイロビ世界会議 「西暦2000年に向けての婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択	○「国籍法」及び「戸籍法」改正施行 ○「男女雇用機会均等法」公布 ○「女子差別撤廃条約」批准	○ナイロビ世界会議NGOフォーラムへ女性を派遣 ○国連婦人の十年最終年記念大会－京都女性のフォーラム'85－開催	
1986年 (昭和61年)		○「婦人問題企画推進本部」拡充 ○「婦人問題企画推進有識者会議」開催 ○「男女雇用機会均等法」施行 ○「国民年金法」一部改正施行		〔旧木津町〕 ○木津町福祉会館（働く婦人の家、老人福祉センターB型）開館
1987年 (昭和62年)		○「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定	○「京都府婦人関係行政推進会議」発足 ○「京都府婦人問題検討会議」設置	
1989年 (平成元年)		○学習指導要領の改訂（高等学校家庭科の男女必修など）	○「KYOのあけぼのプラン」策定 ○「女性政策課」設置 ○「女性政策推進本部」設置 ○「京都府女性政策推進専門委員会」設置	

年代	国連の動き	日本の動き	京都府の動き	木津川市の動き
1990年 (平成2年)	○国連経済社会理事会 「婦人の地位向上のための ナイロビ将来戦略の実 施に関する第1回見直し と評価に伴う勧告及び結 論」採択			
1991年 (平成3年)		○「西暦2000年に向け ての新国内行動計画 (第1次改定)」策定 ○「育児休業法」公布		
1993年 (平成5年)	○国連第48回総会「女性 に対する暴力の撤廃に関 する宣言」採択	○「パートタイム労働 法」施行		
1994年 (平成6年)	○国際人口・開発会議(カ イロ)「カイロ宣言及び 行動計画」採択	○「男女共同参画室」設置 ○「男女共同参画審議 会」設置(政令) ○「男女共同参画推進本 部」設置		
1995年 (平成7年)	○第4回世界女性会議(北 京)「北京宣言及び行動 綱領」採択	○「育児休業法」改正 (介護休業制度の法制 化)	○「京の女性史」発刊 ○第4回世界女性会議 NGO フォーラムへ代 表団を派遣	〔旧木津町〕 ○福祉課に「女性政策 係」設置
1996年 (平成8年)		○「男女共同参画推進連 携会議」発足 ○「男女共同参画2000 年プラン」策定	○「KYOのあけぼのプ ラン」改定 ○「京都府女性総合セ ンター(現京都府男 女共同参画セン ター)」設置	〔旧木津町〕 ○職員対象に実態調査を 実施
1997年 (平成9年)		○「男女共同参画審議 会」設置(法律) ○「男女雇用機会均等 法」改正 ○「介護保険法」公布		〔旧木津町〕 ○働く婦人の家に「女性 政策係」設置 ○住民対象に実態調査を 実施
1998年 (平成10年)		○「男女共同参画社会基 本法—男女共同参画社 会を形成するための基 礎的条件づくり—」答 申		〔旧木津町〕 ○「女性施策推進会議」 設置 ○町内企業に実態調査を 実施
1999年 (平成11年)		○「男女共同参画社会基 本法」公布・施行 ○「女性に対する暴力の ない社会を目指して」 答申		〔旧木津町〕 ○「男女共同参画推進 会議」設置 ○「男女共同参画推進懇 話会」設置
2000年 (平成12年)	○国連特別総会「女性 2000年会議」(ニュー ヨーク)「政治宣言」 「成果文書」採択	○「男女共同参画基本計 画」策定 ○「ストーカー行為等の 規制等に関する法律」 公布・施行		〔旧木津町〕 ○「男女共同参画社会を めざす木津町行動計画 —キラリさわやかプラン —」策定
2001年 (平成13年)		○「男女共同参画会議」 設置 ○「男女共同参画局」設 置 ○「配偶者からの暴力の 防止及び被害者の保護 に関する法律」公布・ 施行 ○第1回「男女共同参画 週間」 ○「仕事と子育ての両立 支援策の方針につい て」閣議決定	○「京都府男女共同参 画計画—新KYOのあ けぼのプラン」策定	〔旧木津町〕 ○木津町立小中学校男女 混合名簿導入
2002年 (平成14年)		○「育児・介護休業法」 改正施行		〔旧木津町〕 ○職員対象に実態調査を 実施

年代	国連の動き	日本の動き	京都府の動き	木津川市の動き
2003年 (平成15年)		<ul style="list-style-type: none"> ○「少子化対策基本法」「次世代育成支援対策推進法」施行 ○「女性のチャレンジ支援策の推進について」男女共同参画推進本部決定 		<ul style="list-style-type: none"> 〔旧木津町〕 ○住民対象に実態調査を実施 〔旧加茂町〕 ○「加茂町男女共同参画基本条例」制定
2004年 (平成16年)		<ul style="list-style-type: none"> ○「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」改正 	<ul style="list-style-type: none"> ○「京都府男女共同参画推進条例」施行 ○「京都府男女共同参画審議会」設置 	<ul style="list-style-type: none"> 〔旧木津町〕 ○働く婦人の家を女性センターに名称変更 ○「男女共同参画の視点から考える表現の手引き」作成 ○「木の津ふるさと体験集～女性の生き方から学ぶ～」作成 〔旧加茂町〕 ○「加茂町男女共同参画審議会条例」制定
2005年 (平成17年)	○第49回国連婦人の地位委員会「北京+10」閣僚級会合(ニューヨーク)	<ul style="list-style-type: none"> ○「女性の再チャレンジ支援プラン」策定 ○「男女共同参画基本計画(第2次)」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ○「女性発・地域元気力『わくわく』プラン」策定 	<ul style="list-style-type: none"> 〔旧木津町〕 ○「第2次キラリさわやかプランー木津町男女共同参画計画」策定
2006年 (平成18年)		<ul style="list-style-type: none"> ○「男女雇用機会均等法」改正 ○「女性の再チャレンジ支援プラン」改定 ○「国の審議会等における女性委員の登用の促進について」男女共同参画推進本部決定 	<ul style="list-style-type: none"> ○「配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護・自立支援に関する計画」策定 	<ul style="list-style-type: none"> 〔旧木津町〕 ○町内企業に実態調査を実施 ○「木津町男女共同参画推進条例」制定 ○「木津町男女共同参画審議会」設置
2007年 (平成19年)		<ul style="list-style-type: none"> ○「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」改正 ○「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」「仕事と生活の調和と推進のための行動指針」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ○「新KYOのあけぼのプラン後期施策の重点項目及び数値目標」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ○旧木津町・旧加茂町・旧山城町の合併により、木津川市誕生 ○「木津川市男女共同参画推進条例」制定 ○「木津川市男女共同参画推進会議」設置 ○「木津川市男女共同参画審議会」設置 ○木津川市立中学校制服(スラックス・スカート)選択制導入
2008年 (平成20年)		<ul style="list-style-type: none"> ○「女性の参画加速プログラム」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ○「ワーク・ライフ・バランス専門部会」設置 	<ul style="list-style-type: none"> ○「木津川市男女共同参画に関する市民アンケート調査」実施
2009年 (平成21年)			<ul style="list-style-type: none"> ○「配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護・自立支援に関する計画」改定 	<ul style="list-style-type: none"> ○「木津川市男女共同参画計画策定のための市民意見交換会」開催
2010年 (平成22年)	○第54回国連婦人の地位委員会「北京+15」閣僚級会合(ニューヨーク)	<ul style="list-style-type: none"> ○「男女共同参画基本計画(第3次)」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ○マザーズジョブカフェ開設 	<ul style="list-style-type: none"> ○「木津川市男女共同参画計画」策定
2011年 (平成23年)	<ul style="list-style-type: none"> ○「ジェンダー平等と女性のエンパワメントのための国連機関(略称: UN Women)」発足 ○ILOとUN Womenが職場における女性のエンパワメント促進に向けた覚書締結 		<ul style="list-style-type: none"> ○京都府男女共同参画計画「KYOのあけぼのプラン(第3次)」策定 ○京都ワーク・ライフ・バランスセンター開設 	
2012年 (平成24年)		<ul style="list-style-type: none"> ○「『女性の活動促進による経済活性化』行動計画」策定 		
2013年 (平成25年)		<ul style="list-style-type: none"> ○「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」の改正 		

年代	国連の動き	日本の動き	京都府の動き	木津川市の動き
2014年 (平成26年)	○第58回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワメント」決議案採択	○「日本再興戦略」改訂2014(平成26年6月24日閣議決定)に「『女性が輝く社会の実現』が掲げられる ○女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム開催	○北京都ジョブパークマザーズジョブカフェ開設 ○「配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護・自立支援に関する計画(第3次)」策定 ○輝く女性応援会議 in 京都開催	
2015年 (平成27年)	○国連「北京+20」記念会合(第59回国連婦人の地位委員会(ニューヨーク)) ○第3回国連防災世界会議(仙台)「仙台防災枠組」採択 ○G7 首脳宣言(2015年エルマウ・サミット)で女性の起業、経済的能力の強化について採択 ○「持続可能な開発のための2030アジェンダ(SDGs)」採択	○「女性活躍加速のための重点方針2015」策定 ○「女性活躍推進法」施行 ○「第4次男女共同参画基本計画」閣議決定	○輝く女性応援京都会議発足、行動宣言採択 ○京都性暴力被害者ワンストップ相談支援センター(愛称:京都SARA(サラ))開設	○「木津川市男女共同参画計画(後掲計画)」策定
2016年 (平成28年)	○G7 伊勢志摩サミットの首脳会合及びすべての関係閣僚会合において「女性活躍推進」をアジェンダに設定(ジェンダー主流化)	○国の公共調達においてワーク・ライフ・バランス等推進企業を加点評価する指針の決定	○「KYOのあけぼのプラン(第3次)後期施策」策定 ○「京都女性活躍応援計画」策定 ○女性活躍支援拠点「京都ウィメンズベース」開設 ○「京都モデル」ワーク・ライフ・バランス推進企業認証制度開始	
2017年 (平成29年)	○第1回G7男女共同参画担当大臣会合	○「子育て安心プラン」の公表 ○刑法の一部改正(強姦罪の構成要件及び法定刑の見直し等) ○国家公務員の旧姓使用の拡大	○「京都女性活躍応援男性リーダーの会」結成 ○「輝く女性応援京都会議(地域会議)」設置 ○「京都ウィメンズベースアカデミー」開設	○「木津川市女性活躍推進計画」策定
2018年 (平成30年)	○第2回G7男女共同参画担当大臣会合	○「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」公布、施行 ○「セクシュアル・ハラスメント対策の強化について～メディア・行政間での事案発生を受けての緊急対策～」の策定	○「配偶者等からの暴力に関する調査」実施	
2019年 (令和元年)	○W20 サミット(日本)開催(第5回WAW!と同時開催) ○第3回G7男女共同参画担当大臣会合	○「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」等改正	○「配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護・自立支援に関する計画(第4次)」策定	
2020年 (令和2年)	○国連「第4回世界女性会議25周年記念ハイレベル会合」 ○W20 サミット(サウジアラビア)開催	○DV相談+(プラス)開始 ○「第5次男女共同参画基本計画」閣議決定	○女性活躍推進サミット「WIT Kyoto」開催	○「木津川市男女共同参画に関する市民・事業所アンケート調査」実施
2021年 (令和3年)			○「KYOのあけぼのプラン(第4次)」策定	○「第2次木津川市男女共同参画計画」策定

11. 用語の解説

	用 語	説 明
あ行	育児・介護休業法	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」。男女労働者の仕事と育児・介護の両立を促進するために事業主が講ずべき措置などを定めています。
	一般事業主行動計画	「次世代育成支援対策推進法」では、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境や多様な労働条件の整備などに取り組むために、「女性活躍推進法」では、雇用している、又は雇用しようとする女性労働者に対する活躍推進のために、それぞれ「計画期間」「目標」「取組内容」「取組の実施時期」を定めた一般事業主行動計画の策定を規定しており、一定規模以上の企業には行動計画の策定・届出、公表・周知が義務づけられています。
	LGBT	L(レズビアン：女性同性愛者) G(ゲイ：男性同性愛者) B(バイセクシュアル：両性愛者) T(トランスジェンダー：性別越境者)の頭文字を組み合わせた言葉で、性的指向(どのような性別の人を好きになるか)や性自認(自分の性別をどう認識しているか)などの性のありかたが多数派に属さない人を表す言葉として用いられます。性を構成する要素の組み合わせは多様であり、LGBTで表される人はその一部です。誰もがそれぞれのセクシュアリティを持っているという考え方に基づく SOGI (Sexual Orientation and Gender Identity：性指向と性のアイデンティティ)という言葉も使われるようになっていきます。
か行	候補者男女均等法	正式名称は「政治分野における男女共同参画推進法」。国及び地方議会の選挙において、男女の候補者の数ができる限り均等となることをめざすことなどを基本原則とし、国・地方公共団体の責務や、政党等が所属する男女のそれぞれの公職の候補者の数について目標を定める等、自主的に取り組むよう努めることなどを定めています。
さ行	JK ビジネス	女子高校生(JK)にマッサージ等を行わせたり、会話やゲームの相手をさせたりするなどのサービスを提供することをいいます。一部では、裏オプションと呼ばれる性的サービスが行われているなど、青少年の性的被害につながっています。
	ジェンダー	社会的・文化的に形成された男女の性別による差異をいいます。生物学的な性別を意味するセックスと区別して使われます。
	持続可能な開発のための2030 アジェンダ (SDGs)	平成 27 (2015) 年の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030 アジェンダ」にて記載された2030年までに持続可能でより良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、地球上の「誰一人取り残さない」ことを誓っています。5番目のゴールに設定された「ジェンダー平等の実現」は、すべてのSDGsを達成するために不可欠の手段であると認められています。
	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」。女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図ることを目的としています。国、地方公共団体及び一定規模以上の民間企業に事業主行動計画の策定・公表等を義務づけています。
	女性のエンパワメント	女性が自らの意識と能力を高め、社会のあらゆる分野で政治的、経済的、社会的、文化的に力をつけること、及びそうした力を持った主体的な存在となることをいいます。
	女性農業士	農業後継者の育成や地域農業の振興に取り組む農業者を「京都府指導農業士」「京都府女性農業士」「京都府青年農業士」として京都府が認定しています。

	用 語	説 明
さ行	ストーカー規制法	正式名称は「ストーカー行為等の規制等に関する法律」。特定の相手に対し、つきまといや待ち伏せなどの行為を繰り返すストーカー行為等を処罰するなどの必要な規制を行うとともに、被害者に対する援助の措置などを定めることにより、ストーカー行為の被害から守ることを目的としています。
	性と生殖の健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス/ライツ）	リプロダクティブ・ヘルスとは、性や子どもを産むことにかか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です。リプロダクティブ・ライツは、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のことです。
	セクシュアル・ハラスメント	相手の意に反した性的な言動で、身体への不必要な接触、性的なうわさの流布などのほか、性別により役割を分担すべきとする意識に基づく言動、性的指向や性自認に関する偏見に基づく言動も含まれます。様々な生活の場でおこりえるものです。
た行	男女雇用機会均等法	正式名称は「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」。雇用の分野における男女の均等な機会や待遇の確保などを目的とし、募集・採用から定年・退職・解雇に至るまでのすべての段階における女性に対する差別が禁止されています。
	デートDV	交際中の人々の間で起こる身体的・精神的・性的・経済的な暴力や社会的に隔離することをいいます。物理的な暴力だけでなく、脅し、無視、言動の制限、強制、苦痛を与えることも含まれます。
	デートレイプドラッグ	睡眠薬を混ぜた飲み物を飲ませるなどして相手を抵抗できない状態にして性暴力行為に及ぶ際に用いられる薬のことをいいます。
は行	働き方改革関連法	正式名称は「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」。長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保等のための措置を整備して、労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、関係法律の整備に関する法律です。
	パワー・ハラスメント	職場におけるパワー・ハラスメントは、職場において行われる、①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの3つの要素をすべて満たすものをいいます。
	ポジティブ・アクション（積極的改善措置）	様々な分野において、活動に参画する機会の男女間の格差を改善するため、必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、活動に参画する機会を積極的に提供するなど個々の状況に応じて実施する措置のことをいいます。
ま行	マタニティ・ハラスメント	妊娠・出産・育児休業等を理由とした嫌がらせや不利益な取扱いのことをいいます。
	メンタルヘルス	心の健康のことをいいます。過重労働やストレス過多などにより心の健康が保たれないと、うつ病や不安障害などの精神障害を発症したり、最悪の場合は自死に至ることもあります。
ら行	ライフステージ	人の一生における幼年期・児童期・青年期・壮年期・老年期などのそれぞれの段階のことをいいます。
	リベンジポルノ（私事的画像被害）	相手に対する腹いせや復讐を意図して、性的な画像等をその撮影対象者の同意なく、インターネットの掲示板等に公表する行為をいいます。
	両立支援企業認証制度	従業員の仕事と育児・介護等の両立支援に取り組む企業を認証する制度のことです。国では、「子育てサポート企業」として認定する「くるみんマーク」、京都府では、ワーク・ライフ・バランスに取り組む方針を宣言し、認証基準を満たす従業員 300 人以下の府内事業所を認証する「「京都モデル」ワーク・ライフ・バランス認証」があります。



第2次木津川市男女共同参画計画 キラリさわやかプラン

発行日 令和3（2021）年3月

発 行 木津川市 市民部 人権推進課

〒619-0286 京都府木津川市木津南垣外110-9

TEL：0774-72-0501（代） FAX：0774-72-3900

Email：josei@city.kizugawa.lg.jp



水津川市