

# 資料

## I 計画策定の経過等

計画策定にあたっては、市民意識調査より市民意識やニーズの把握に努め、それらの結果を踏まえ、有識者や市民団体の代表、市民公募委員で構成する伊丹市男女共同参画審議会で審議を行いました。

また、幅広く意見を聴取し計画に反映するために、パブリックコメントを実施いたしました。

### ◆伊丹市男女共同参画審議会委員名簿

◎会長    ○副会長    (五十音順)

	お名前	所属団体・役職等
	いしざき かずみ 石崎 和美	むこがわCAP
	たつみ かずと 辰己 和人 (平成27年11月6日～平成28年7月18日) いぬい こうじ 乾 幸治 (平成28年7月19日～)	伊丹市医師会
	おおはし あきひろ 大橋 昭博	伊丹市小学校長会
	おおもり みちよ 大森 美千代	「セクマイ相談・学習会」 セクシュアルマイノリティ相談員
	いりたに 入谷 さゆり (平成27年11月6日～平成28年5月16日) くまの けんご 熊野 研吾 (平成28年5月17日～)	伊丹公共職業安定所
	くろせ なおと 黒瀬 尚人	伊丹商工会議所
	しばた あやこ 柴田 綾子	公募市民
◎	たかだ まさよ 高田 昌代	神戸市看護大学教授
	たけもと ゆかこ 武本 夕香子	ウェリタス法律事務所 (女性のための法律相談)
	なかたに まさみ 中谷 政美	伊丹市PTA連合会
	にしお あきこ 西尾 亜希子	武庫川女子大学共通教育部准教授
	はやし やよい 林 やよい	元人権擁護委員 伊丹市肢体不自由児・者父母の会副会長
	ほりい ちなつ 堀井 千夏	公募市民
○	まつなみ ともこ 松並 知子	神戸学院大学非常勤講師
	むらかみ じゅんいち 村上 順一	伊丹市教育委員会事務局 学校教育部学校教育部長

### ◆伊丹市男女共同参画審議会の審議経過

	開催日	内容
第1回	平成27(2015)年 11月6日(金)	・ 諮問 ・ 国、県の動向 ・ 伊丹市男女共同参画計画<中間見直し>の進捗状況報告
第2回	平成28(2016)年 1月19日(火)	・ 男女共同参画の拠点施設について ・ 計画(案)に対する委員からの意見収集
第3回	平成28(2016)年 2月23日(火)	・ 「(仮称)第2期伊丹市男女共同参画計画」に関する答申(案)の検討(計画案の大枠について)
第4回	平成28(2016)年 5月17日(火)	・ 平成27(2015)年度 伊丹市人権・男女共同参画に関する市民意識調査結果について ・ 「(仮称)第2期伊丹市男女共同参画計画」に関する答申(案)の検討(前文・計画項目について)
第5回	平成28(2016)年 7月19日(火)	・ 「(仮称)第2期伊丹市男女共同参画計画」に関する答申(案)の検討(全体について)
第6回	平成28(2016)年 10月4日(火)	・ 「(仮称)第2期伊丹市男女共同参画計画」に関する答申(案)の検討(重点項目・数値目標について)
第7回	平成28(2016)年 11月9日(水)	・ 「(仮称)第2期伊丹市男女共同参画計画」に関する答申(案)の検討(答申文・計画名・全体について)
	平成28(2016)年 11月15日(火)	・ 答申

### ◆第2期伊丹市男女共同参画計画案に対するパブリックコメント結果概要

- (1) 意見の募集期間：平成29(2017)年1月5日(木)～2月3日(金)
- (2) 意見の提出人数(件数)：8人(22件)
- (3) 提出方法の内訳：電子メール=2、ファックス=6、ホームページ・郵送・持参=各0
- (4) 意見概要

項目	件数
I 性別に関わりなくともに活躍できるまち	5
II だれもが自分らしく暮らしてつづけられるまち	1
III 性別に関わりなく、だれもが安全で安心できるまち	5
IV 計画の着実な前進	8
その他	3
計	22

## II 法律関係等

### ① 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)

最終改正：平成一一年一二月二二日法律第一六〇号

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、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國務大臣のうちから、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 (平成十一年六月二三日法律第七八号) 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。

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。

(施行の日=平成十三年一月六日)

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)

## II 法律関係等

### ② 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

(平成二十七年九月四日法律第六十四号)

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（第八条—第十四条）
第三節特定事業主行動計画（第十五条）
第四節女性の職業選択に資する情報の公表（第十六条・第十七条）
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（第十八条—第二十五条）
第五章雑則（第二十六条—第二十八条）
第六章罰則（第二十九条—第三十四条）
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。）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十五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

- (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三百人を超えるものは、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三百人以下のものは、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(次条及び第二十条第一項において「認定一般事業主」という。)は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの(次項において「商品等」という。)に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。
- 2 何人も、前項の規定による場合を除くほか、商品等に同項の表示又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。  
(認定の取消し)
- 第十一条 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。  
(委託募集の特例等)
- 第十二条 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三項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十八条の三、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二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十二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）第十二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。
- 第十三条 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）

- 第十四条 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

- 第十五条 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）

- 第十六条 第八条第一項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならない。
  - 2 第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情報を定期的に公表するよう努めなければならない。
- （特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）
- 第十七条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならない。

#### 第四章 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)

第十八条 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)

第十九条 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。)の役員又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主(次項において「認定一般事業主等」という。)の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

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

(啓発活動)

第二十一条 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)

第二十二条 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)

第二十三条 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、第十八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十八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)

第二十四条 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)

第二十五条 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)

第二十六条 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に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

(権限の委任)

第二十七条 第八条から第十二条まで及び前条に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

(政令への委任)

第二十八条 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

第二十九条 第十二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 第十八条第四項の規定に違反した者

二 第二十四条の規定に違反した者

第三十一条 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 第十二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 第十二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 第十二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

第三十二条 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 第十条第二項の規定に違反した者

二 第十二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 第十二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

第三十三条 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、第二十九条、第三十一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。

第三十四条 第二十六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

(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 第十八条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、第二十四条の規定（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。

(社会保険労務士法の一部改正)

第五条 社会保険労務士法（昭和四十三年法律第八十九号）の一部を次のように改正する。

別表第一第二十号の二十五の次に次の一号を加える。

二十の二十六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）

(内閣府設置法の一部改正)

第六条 内閣府設置法（平成十一年法律第八十九号）の一部を次のように改正する。

附則第二条第二項の表に次のように加える。

平成三十八年三月三十一日	女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（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）第五条第一項に規定するものをいう。）の策定及び推進に関すること。
--------------	--

## II 法律関係等

### ③ 伊丹市DV防止・被害者支援計画（平成27年度～31年度）の概要

#### 基本目標Ⅰ 相談・発見・通報体制の充実

#### （重点目標1）相談体制の整備と充実・周知

1. 配偶者暴力相談支援センター機能の充実
2. 女性相談員等の配置と充実
3. 障がい者・高齢者・外国人・性的少数者（セクシュアル・マイノリティ）等に対する相談体制の整備と充実
4. 民間を含む関連機関の協力による専門相談の充実
5. 男性からの相談について県の協力による対応
6. 相談窓口の市民への周知
7. 相談窓口での二次的被害の防止
8. 被害者・支援者等からの苦情処理体制の確立

#### （重点目標2）早期発見・通報体制の充実

1. 通報等に即時対応する体制の充実
2. 保健・医療関係者へのDVの早期発見と通報窓口や通報方法の周知
3. 救急隊員への周知等
4. 福祉関係者をはじめ、DVを発見しやすい立場の職員等への相談窓口や通報方法の周知
5. 学校等教育関係者への周知と研修
6. 市民への周知

#### 基本目標Ⅱ 迅速で安全な保護体制の充実

#### （重点目標3）保護命令等に関する情報提供及び手続き等の支援

1. 保護命令制度利用に関する情報提供の充実
2. 機関連携による保護命令申立時の支援の強化
3. 裁判所等への同行支援の充実

#### （重点目標4）被害者の心身の安全の確保

1. 緊急時における被害者の安全確保の強化
2. 子ども・親族等の安全確保の強化
3. 民間シェルターとの連携を含む広域連携の強化
4. 速やかな一時保護の推進
5. 多様なニーズに応じた適切な保護体制の充実への取り組み
6. 緊急の医療援助及び心理ケアの充実

#### （重点目標5）被害者に関する情報の保護

1. 住民基本台帳の閲覧制限等の支援
2. 関係部局による被害者等の情報の管理の徹底
3. 子どもの安全管理
4. 災害時の情報保護

#### 基本目標Ⅲ 自立支援体制の充実

#### （重点目標6）関係機関との連絡調整の充実

1. 手続きの一元化
2. 関係機関への同行支援の充実
3. 警察・司法関係者との連携

#### （重点目標7）住居の確保に向けた支援

1. 公営住宅等への優先入居などの条件整備
2. 母子生活支援施設の活用
3. ステップハウスの確保
4. 生活用品提供支援への取り組み

#### （重点目標8）生活の安定に向けた支援

1. 関係機関による適切な支援
2. 医療保険・年金等に関する情報提供と手続きの支援
3. 司法手続きに関する情報提供及び申立の支援の強化
4. 自立に必要な情報提供の充実
5. 生活費などの貸付・給付制度の研究・検討

#### 基本目標Ⅳ 自立支援体制の充実

#### （重点目標9）心身の回復に向けた支援

1. 被害者に対する援助の充実
2. 公的機関、保健・医療機関との連携・継続的な心身のケアの充実
3. 自助グループ、さぼーろグループの活動支援
4. フェミニストカウンセリング事業の整備
5. 安心できる場所づくりのための支援

#### （重点目標10）就労に向けた支援

1. 公共職業安定所との連携によるきめ細やかな就労支援体制の推進
2. 母子・父子自立のための支援制度の活用の推進
3. 乳幼児の保育体制の充実
4. 企業・団体の協力・連携の推進

#### （重点目標11）同伴児童等への支援

1. 子どもなどに関する情報の適切な管理体制の充実
2. 保育・就学等の行政サービスに関する支援体制の充実
3. 子ども等の心のケアに関する支援体制の充実

#### （重点目標12）市民への啓発の推進

1. 市民への啓発
2. 企業、団体への啓発
3. 若年層への教育・啓発
4. 非暴力プログラムを含む市民対象のDV啓発講座の実施
5. DV防止の啓発冊子等の発行

#### （重点目標13）学校等における教育・啓発の推進

1. 人権教育の推進
2. 性教育と非暴力に向けての教育等の推進
3. 教職員等への研修の充実
4. 保護者向けDV防止プログラムの実施

#### （重点目標14）被害者支援に係わる人材の育成と資質の向上

1. 職務関係者に対する啓発研修の充実・強化
2. 被害者対応における技術向上研修の充実と相談員への支援
3. 支援者への資質向上に向けたDV研修の実施
4. 加害者対応の徹底

#### （重点目標15）関係機関との連携推進

1. 相談機関相互の連携強化
2. 伊丹市DV被害者支援事業ネットワークの充実
3. DV防止マニュアルの改訂
4. 広域関係機関との連携強化

#### （重点目標16）民間支援団体との連携・協働の推進

1. 民間支援団体との連携・協働の強化と充実
2. 民間支援団体に対する支援

#### （重点目標17）DVに関する調査研究の推進

1. 男女共同参画に関する意識調査でのDV調査の充実
2. DVに関する事例検討の実施
3. 「面会センター」についての情報収集
4. ハーグ条約の対応についての情報収集
5. 国県等の加害者更生プログラムに関する情報収集

#### 基本目標Ⅴ DVを許さない社会づくり～教育・啓発及び人材育成と連携強化、調査・研究の推進～

## II 法律関係等

### ④ 伊丹市特定事業主行動計画

伊 丹 市 長  
伊 丹 市 議 会 議 長  
伊 丹 市 選 挙 管 理 委 員 会  
伊 丹 市 代 表 監 査 委 員  
伊 丹 市 農 業 委 員 会  
伊 丹 市 公 平 委 員 会 委 員 長  
伊 丹 市 固 定 資 産 評 価 審 査 委 員 会  
伊 丹 市 教 育 委 員 会  
伊 丹 市 消 防 局 長  
伊 丹 市 自 動 車 運 送 事 業 管 理 者  
伊 丹 市 上 下 水 道 事 業 管 理 者  
伊 丹 病 院 事 業 管 理 者  
伊 丹 市 モ ー タ ー ボ ー ト 競 走 事 業 管 理 者

伊丹市特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）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。以下「法」という。）第15条に基づき、伊丹市長、伊丹市議会議長、伊丹市選挙管理委員会、伊丹市代表監査委員、伊丹市農業委員会、伊丹市公平委員会、伊丹市固定資産評価審査委員会、伊丹市教育委員会、伊丹市消防局長、伊丹市上下水道事業管理者、伊丹市自動車運送事業管理者、伊丹病院事業管理者及び伊丹市モーターボート競走事業管理者（以下「各任命権者」という。）が策定する特定事業主行動計画である。

## 1. 計画期間

本計画の期間は、平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間とする。

## 2. 女性の職業生活における活躍に関する状況の把握と分析

法第15条第3項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、各任命権者の部局において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する以下の項目の状況把握を行った。具体的な数値については、参考資料として後掲（P. 5～）している。

《把握した項目》

- (1) 採用試験受験者の女性割合／女性職員の採用割合
- (2) 職種別女性比率
- (3) 管理職の女性割合（平成27年4月1日時点）、及び各役職段階に占める女性職員の割合
- (4) 継続勤務年数の男女差（平成27年4月1日時点）
- (5) 男女別の育休取得率・平均取得日数
- (6) 男性の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数
- (7) 超過勤務の状況（時間外手当が支給されない職員を除く）

## 3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標と取り組み

### 【1】採用関係

- 女性職員の割合が相対的に低い技術職員について、平成32年度末まで現在の水準を維持する。
  - ⇒ 採用試験説明会において、女性職員による説明を実施します。
  - ⇒ ホームページ等で、女性の活躍を紹介するページを作成し公表します。

※消防職員は、国勢調査（平成22年）の女性割合（1.8%）を上回っているため、現在の水準維持を目標とする。  
※技術職員は、職務内容によって男女の偏りがあるが、各職種における人数が少数であり、個別の数値は変動が大きいことから、全体での目標設定とし、現在の水準維持を目標とする。

### 【2】配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

- 課長相当職以上に占める女性の割合を、現在の20%以上の水準を継続する。
- 係長相当職以上に占める女性の割合を、現在の32.5%以上の水準を継続するとともに、平成32年度末までに35%以上にする。
  - ⇒ 女性管理職との意見交換会を実施します。
  - ⇒ 職員広報にて、昇任意欲の向上に資する情報を発信します。

※第4次男女共同参画基本計画にて示されている成果目標を達成することを目指すこととする。

### 【3】継続就業及び仕事と家庭の両立関係

- 男性の育児休業取得率を、毎年5%以上を維持するとともに、平成32年度末までに13%以上にする。
- 育児参加休暇の取得率を、平成32年度末までに35%以上にする。
  - ⇒ 職員広報にて、定期的に育児に関する情報を提供し、対象者及びその所属職員の育児に関する理解度を高めます。

(参考資料)

**女性の職業生活における活躍に関する状況の把握**

(1) 採用試験受験者の女性割合／女性職員の採用割合

職名		事務職員		技術職員		消防職員		教育職員 (幼稚園教諭)	
区分	性別	人数	女性割合	人数	女性割合	人数	女性割合	人数	女性割合
受験申込	男性	497	30.8%	78	21.2%	95	2.1%	3	93.8%
	女性	221		21		2		45	
採用者	男性	15	51.6%	6	33.3%	7	0.0%	0	100.0%
	女性	16		3		0		4	

※申込者数は平成 26 年度実施試験分、採用者は平成 27 年 4 月 1 日付採用

※医療職員は、随時採用しており、区分が明確ではないため省略している。

※教育職員は、市教育委員会が直接採用試験を実施している職に限っている。

(2) 職種別女性比率 (平成 27 年 4 月 1 日時点)

職名	性別	人数	女性割合
事務職員	男性	443	46.2%
	女性	380	
技術職員	男性	158	21.4%
	女性	43	
医療職員	男性	111	76.1%
	女性	353	
教育職員	男性	49	61.7%
	女性	79	
消防職員	男性	194	4.4%
	女性	9	
技能職員	男性	230	11.9%
	女性	31	
合計	男性	1185	43.0%
	女性	895	

(3) 管理職の女性割合、及び各役職段階に占める女性職員の割合

(平成27年4月1日時点)

全体	男	女	計	女性割合		
理事級	1	0	1			
部長級	33	3	36	8.3%	15.6%	20.0%
次長級	58	14	72	19.4%		
課長級	88	28	116	24.1%	32.5%	
副主幹級	52	46	98	46.9%		
主査級	171	103	274	37.6%		
副主査級	16	31	47	66.0%		
主任級	152	72	224	32.1%		
主任待遇	13	130	143	90.9%		
一般職	601	468	1,069	43.8%		
計	1,185	894	2,080	43.0%		

(4) 継続勤務年数の男女差 (平成27年4月1日時点)

職名	事務職員			技術職員			医療職員		
	人数	女性割合	平均勤続	人数	女性割合	平均勤続	人数	女性割合	平均勤続
男	443	46.2%	16.92	159	21.3%	19.77	111	76.1%	10.29
女	380		13.87	43		11.63	353		12.03

職名	消防職員			教育職員			技能職員		
	人数	女性割合	平均勤続	人数	女性割合	平均勤続	人数	女性割合	平均勤続
男	194	4.4%	14.17	49	61.7%	7.88	230	11.9%	16.79
女	9		10.56	79		11.87	31		16.06

(5) 男女別の育休取得率・平均取得日数（平成26年4月1日～平成27年3月31日）

※期間中に、新たに育児休業を取得した職員のみを対象としている。

職名	性別	出産人数	育休申請日数	申請人数	平均取得日数	取得割合
事務職員	男性	24	180	2	90.0	8.3%
	女性	21	10010	20	500.5	95.2%
技術職員	男性	8	365	1	365.0	12.5%
	女性	3	1229	3	409.7	100.0%
医療職員	男性	3				0.0%
	女性	12	6367	12	530.6	100.0%
消防職員	男性	17				0.0%
	女性	1	207	1	207.0	100.0%
教育職員	男性	1	86	1	86.0	100.0%
	女性	0				
技能職員	男性	7	574	1	574.0	14.3%
	女性	1	683	1	683.0	100.0%
合 計	男性	60	1205	5	241.0	8.3%
	女性	38	17813	37	481.4	97.4%

(6) 男性の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数

(平成26年4月1日～平成27年3月31日)

①育児参加休暇取得状況

職名	合計取得日数	取得人数	平均取得日数	取得割合
事務職員	22.1	8	2.8	33.3%
技術職員	13.5	3	4.5	37.5%
医療職員		0		
消防職員		0		
教育職員		0		
技能職員	28.0	6	4.7	85.7%
合 計	63.6	17	3.7	28.3%

※取得割合は、(5)の出産人数に対し、出産補助休暇を取得した人数の割合。

②出産補助休暇取得状況

職名	合計日数	人数	平均取得	取得割合
事務職員	34.0	15	2.3	62.5%
技術職員	15.0	7	2.1	87.5%
医療職員		0		
消防職員	25.5	14	1.8	82.4%
教育職員		0		
技能職員	17.0	6	2.8	85.7%
合計	91.5	42	2.2	70.0%

※取得割合は、(5)の出産人数に対し、出産補助休暇を取得した人数の割合。

(7) 超過勤務の状況 (時間外手当が支給されない職員を除く)

(平成26年4月1日～平成27年3月31日)

性別	対象 人数	平均超勤時間												合計	平均
		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月		
男	953	20.1	24.8	18.8	20.8	18.7	23.6	23.1	23.5	27.4	26.7	20.1	22.9	<b>270.6</b>	<b>22.5</b>
女	804	18.0	18.3	17.6	18.1	15.7	16.2	18.3	18.0	19.1	19.5	17.0	19.2	<b>215.1</b>	<b>17.9</b>
計	1,757	19.2	21.9	18.3	19.6	17.3	20.2	20.9	21.0	23.6	23.4	18.7	21.2	<b>245.2</b>	<b>20.4</b>

〔 問い合わせ 〕

伊丹市 市民自治部 共生推進室  
同和・人権推進課(男女共同参画担当)

〒664-8503 兵庫県伊丹市千僧1-1  
TEL 072-784-8146  
FAX 072-780-3519  
E-mail [dowajinken@city.itami.lg.jp](mailto:dowajinken@city.itami.lg.jp)