

第3期伊丹市男女共同参画計画（案）

令和4（2022）年度～令和8（2026）年度

令和3年11月25日

伊丹市男女共同参画審議会

目 次

第 1 部 基本的な考え方

1 計画策定に当たって	1
2 計画策定の背景	3
3 基本理念及び重点方針	22
4 基本目標と施策の体系	24

第 2 部 施策の展開

【基本目標 1】男女共同参画に関する啓発・教育の推進	25
基本施策	
1 拠点施設こころを中心とした、市民への多様な啓発の推進	25
2 学校等における教育の推進	26
3 市民の主体的な学習の促進	28
数値目標	29
【基本目標 2】仕事と生活の調和の推進	30
基本施策	
1 性別に関わらない、仕事と子育て・介護との両立支援の促進	30
2 すべての人の地域社会への参加の促進と、 地域活動における男女平等の推進	32
3 多様な働き方の推進	33
数値目標	35
【基本目標 3】女性の活躍の推進	36
基本施策	
1 意思決定過程への女性の参画拡大	36
2 男女間経済格差の解消の促進	37
3 女性のキャリアの形成支援	38
数値目標	40
【基本目標 4】困難を抱える女性への支援	41
基本施策	
1 感染症大流行その他大規模災害の影響を 受けた女性への支援	41
2 心身の不調を抱える女性への支援	42
3 貧困等生活上の困難に直面する女性への支援	43

4	ひとり親家庭への支援	44
5	複合的に困難な状況にある人への対応	45
	数値目標	46
【基本目標5】	暴力など、女性に対するあらゆる人権侵害の防止	47
	基本施策	
1	性暴力の防止	47
2	DVの防止	48
3	性別によるハラスメントの防止	48
	数値目標	49
【基本目標6】	男女共同参画の視点による防災の推進	50
	基本施策1 防災・復興に関する男女共同参画の視点の強化	50
	数値目標	51
【基本目標7】	推進体制の整備・強化	52
	基本施策	
1	庁内推進体制の強化	52
2	市民、行政、団体等の連携の推進	52
	継続施策一覧	54
	数値目標一覧	55
	用語解説	56
資料編		
1	国際社会・国・県・伊丹市の取組（年表）	61
2	伊丹市特定事業主行動計画	63
3	男女共同参画社会基本法	70
4	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	73

第1部

基本的な考え方

1 計画策定に当たって

(1) 計画策定の趣旨

本市では、平成8（1996）年に「伊丹市女性のための行動計画」を策定、平成18（2006）年に、その後継計画として、平成28（2016）年度までの「伊丹市男女共同参画計画」を策定、その中間見直しを経て、平成29（2017）年度から5か年の「第2期伊丹市男女共同参画計画」を策定し、男女共同参画社会*の実現に向け、総合的かつ計画的に、施策の推進に取り組んできました。

これらの取組により、男女共同参画に関する市民意識の向上や、様々な施策、地域活動等において男女共同参画の視点を取り入れた取組が進むなど、市民、事業者、関係団体等との協働の下、本市の男女共同参画のまちづくりは、着実に進展してきています。

一方で、全体としては、固定的な性別役割分担意識がいまだに根強く残り、政策その他の意思決定過程への女性の参画も十分でないなど、引き続き粘り強い取組が必要です。

また、社会の現状としても、世界経済フォーラム*が公表した令和3（2021）年のジェンダー・ギャップ指数*において、日本は、経済分野・政治分野での女性の進出が遅れ、156か国中120位となっており、新型コロナウイルス感染症の拡大では、女性の雇用・就労への影響や、配偶者等からの暴力の増加・深刻化などが顕在化したところです。

現行の第2期伊丹市男女共同参画計画の期間が終了するに当たり、こうした状況の打開に向け、女性の活躍の推進と、あらゆる分野での男女共同参画の一層の推進に、引き続き取り組む必要があります。また、性別にかかわらず誰もが生き生きと暮らせる男女共同参画社会*の実現は、少子高齢化等の社会状況の変化・進展にも対応できる、持続可能な活力あるまちの実現につながり、ジェンダー平等*など国連の持続可能な開発目標（SDGs）*にも合致するものです。

これらのことから、性別を問わず誰もが生き生きと暮らせる男女共同参画社会*の実現に向けた施策を更に推進するため、本計画を策定します。

【本計画に関連する持続可能な開発目標（SDGs）*】



(2) 計画の位置づけ

本計画は、「男女共同参画社会基本法*」第14条に基づく、「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」（市町村男女共同参画計画）です。

また、本計画中「基本目標2 仕事と生活の調和の推進」及び「基本目標3 女性の活躍の推進」の部分を、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律*」（以下（女性活躍推進法*）という。）第6条第2項に基づく、「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」（市町村推進計画）として位置付けます。

さらに、本計画は、上位計画である「伊丹市総合計画」をはじめ、「伊丹市子ども・子育て支援事業計画」など、市の関連する計画とも整合を図るものです。

(3) 計画期間

本計画の計画期間は、令和4（2022）年度から令和8（2026）年度の5年間とします。

(4) 計画の策定・推進方法

○ 策定方法

国の「第5次男女共同参画計画」及び県の「ひょうご男女いきいきプラン2025」を勘案、これまでの取組の成果と課題、令和2（2020）年度に実施した「伊丹市人権・男女共同参画に関する市民意識調査」の結果を踏まえ、策定します。

内容については、伊丹市男女共同参画審議会の答申並びに伊丹市都市企業常任委員協議会及びパブリックコメントでの意見を受け、庁内横断組織である伊丹市男女共同参画推進本部において検討しました。

また、構成は、目指すべき社会を基本理念に掲げ、計画遂行における5つの重点方針を定め、基本理念の実現を目指して、7つの基本目標に基づく20の基本施策において、93の具体的施策を掲げています。

計画の実効性を確保するため、目標とする数値目標を設定し、その達成状況を毎年度点検します。

○ 推進方法

各課に配置した男女共同参画リーダー、同サブリーダー*を活用した全庁的な連携・協力の下、事業の企画実施及び進捗の点検を行うとともに、毎年度、伊丹市男女共同参画施策市民オンブード*による進捗確認結果の報告を求め、必要に応じ、伊丹市男女共同参画推進本部において、必要な見直しや改善等の検討を行います。

◎ 用語について

本計画中、言葉の右上に*を付している用語は、本編末尾の「用語解説」で意味を説明しています。

2 計画策定の背景

(1) 近年の国際社会・国・県の動きと伊丹市の取組

ア 国際社会の動き

国連では、昭和54（1979）年の「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約*」、平成7（1995）年の、国際的な男女共同参画の規範となる、「北京宣言及び行動綱領*」の採択などを経て、国際社会における男女共同参画推進に関する取組が進められてきました。

平成27（2015）年には、「持続可能な開発のための2030 アジェンダ*」が採択され、2030年までの国際目標として、17のゴールからなる「持続可能な開発目標」（SDGs）*が設定され、そのゴール5として「ジェンダー平等*の実現とすべての女性・女児のエンパワーメント*」が掲げられました。政治、経済、公共分野での意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保することが求められており、諸外国では、クォータ制*の導入など取組が加速されています。

スピード感のある国際社会の動きの中で、日本は、令和3（2021）年のジェンダー・ギャップ指数*において、経済分野・政治分野での女性の進出が遅れ、156か国中120位となっています。

イ 国の動き

国においては、平成11（1999）年に「男女共同参画社会基本法*」が制定され、男女共同参画の実現に向けた総合的かつ計画的に取組が進められてきました。

平成27（2015）年には、「女性活躍推進法*」が公布され、男性を含めた働き方の見直しを進め、国や地方公共団体、一定規模以上の事業主に、行動計画の策定、公表の義務付けが定められ、職業生活における女性の活躍を重点的に推進するための取組が進められました。

平成30（2018）年には、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律*」が公布され、国や地方議会の議員選挙において、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指すことなどを基本原則としました。また、「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*」が公布され、ワーク・ライフ・バランス*の実現や、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方の選択が実現するための施策が社会全体として推進されました。

令和元（2019）年には、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律*」が公布され、一般事業主行動計画*の策定義務の対象拡大や情報公表の強化等が定められました。

令和2（2020）年12月に「第5次男女共同参画基本計画」が閣議決定されまし

た。国民の幸福の向上と社会経済の持続的発展と、「持続可能な開発目標」(SDGs)
*等によるジェンダー平等*の着実履行による国際社会と協調した社会を目指し、男女
共同参画、女性活躍に向け強力に取り組むこととし、様々な施策を推進しています。

ウ 兵庫県動き

兵庫県においては、平成28(2016)年に兵庫県立男女共同参画センターに女性活躍推進センターを開設し、女性活躍推進専門員を中心に様々な施策を通して、職場の意識改革や女性の登用の促進を図っています。

令和2(2020)年に第二期兵庫県地域創生戦略(R2～R6)が策定され、2つの柱と4つの戦略目標で構成され、第一期戦略で明確になった課題に重点的に対応するため、分野横断的に女性対策に取り組むこととしています。

令和3(2021)年に第4次兵庫県男女共同参画計画「ひょうご男女いきいきプラン2025」が策定され、男女共同参画の実現に向けて各種取組を総合的に推進しています。

エ 伊丹市の取組

本市においては、平成8(1996)年の「伊丹市女性のための行動計画」の策定以降、男女共同参画に計画的かつ総合的に取り組んできました。

平成29(2017)年には、「第2期伊丹市男女共同参画計画」を策定し、4つの基本理念と8つの基本目標に基づき、あらゆる施策において男女共同参画の視点を取り入れ、推進しているところです。

また令和2(2020)年4月には、長年の懸案であった伊丹市立女性・児童センター*の男女共同参画機能を特化するため、中心市街地にその機能を移転し、新たな啓発の拠点として、伊丹市立男女共同参画センター(愛称ここいろ)、(以下「拠点施設ここいろ」という。)を新設し、啓発の強化と、市民の主体的な学習・活動の支援や人材育成等を推進しています。

女性活躍推進法*に基づく特定事業主*としては、平成28(2016)年以降、特定事業主行動計画*を定めて、女性職員の管理職登用や男性職員の育児参加等を推進しています。

※ 国際社会・国・県の動きと市のこれまでの主要な取組の詳細は、資料編1の「国際社会・国・県・伊丹市の動き(年表)」をご覧ください。

(2) 市民意識の現状

令和2（2020）年度に実施した「伊丹市人権・男女共同参画に関する市民意識調査」の結果、以下のような市民意識の現状が明らかになりました。

【伊丹市人権・男女共同参画に関する市民意識調査の概要】

- ・調査対象：市内在住の15歳以上を無作為抽出
- ・調査機関：令和2（2020）年10月13日から令和2（2020）年11月12日
- ・調査方法：郵送による配布・回収
- ・回収状況：配布数3,000通。有効回答数1,384通。有効回答率46.1%

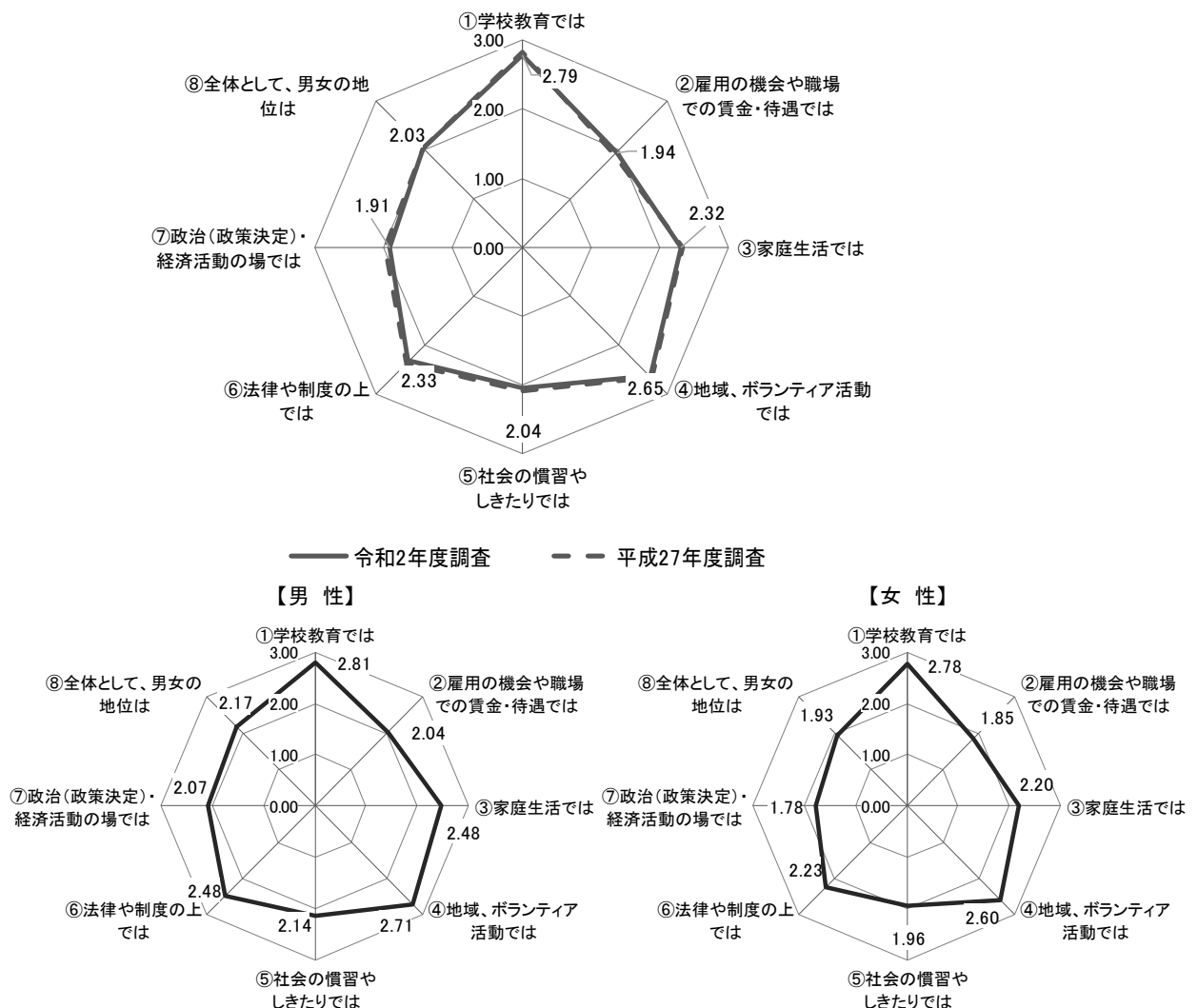
ア 男女の平等感について

今の日本社会における男性と女性の平等感が、「学校教育」、「雇用の機会や職場での賃金・待遇」、「家庭生活」など8分野で、最も高いのは「学校教育」で、次に「地域、ボランティア活動」でした。

また、すべての分野で男女に意識の差があり、女性は男性よりも「平等」と感じている割合が低く、特に「政治」、「雇用の機会」での平等感が低くなっています。

性別でみると、すべての項目で、女性に比べて男性で平等感が高くなっています。

【図表1 男性と女性の地位は平等になっていると思いますかー性別比較】



■ 平等感の得点化 ■

平等感
男性の方が非常に優遇されている
どちらかといえば男性の方が優遇されている
平等である
どちらかといえば女性の方が優遇されている

→

得点
1 点
2 点
3 点
2 点

平等感
女性の方が非常に優遇されている
わからない
無回答

→

得点
1 点
計算対象外
計算対象外

イ 日常的な家事の役割分担について

①生活費の確保では、理想に比べて現状で、「主に夫」の割合が高くなっています。

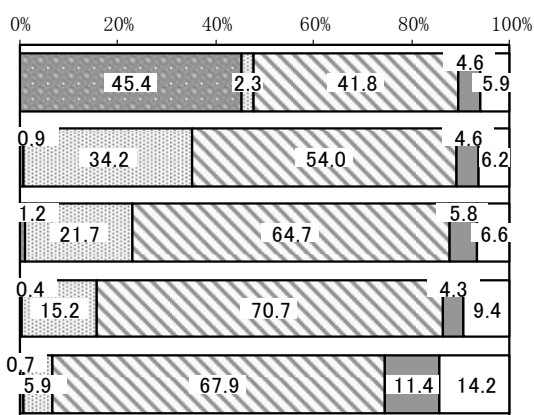
②炊事・掃除・洗濯などの家事、③近所とのつきあい、④子育て、⑤高齢者の介護では、理想は「夫婦同程度」であるものの、現状で、「主に妻」の割合が高くなっており、平成 27 年度調査と同じ傾向が続いています。

【図表 2 日常的な家事・仕事などの役割分担について】

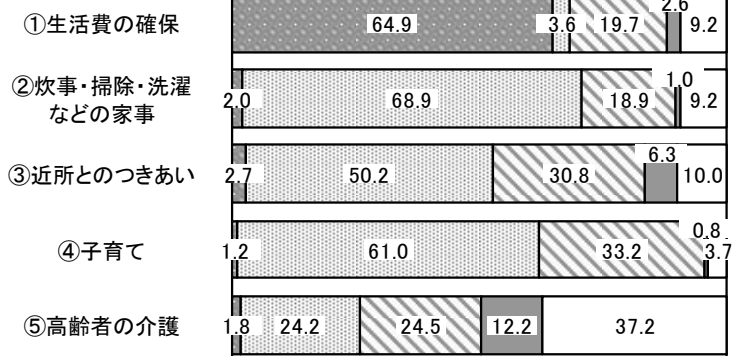
【令和 2 年度調査】

■ 主に夫 ■ 主に妻 ■ 夫婦同程度
■ その他 □ 無回答

【理想（回答者数 = 1,384）】

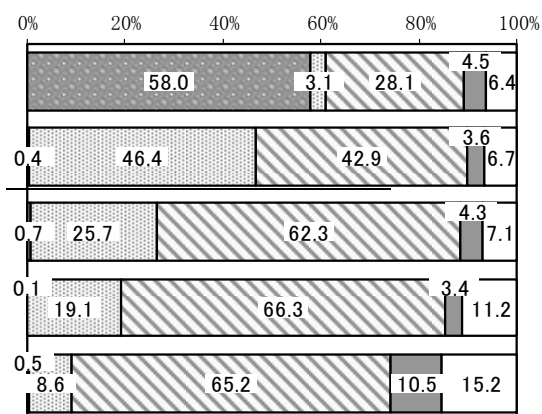


【現状（回答者数 = 921）】

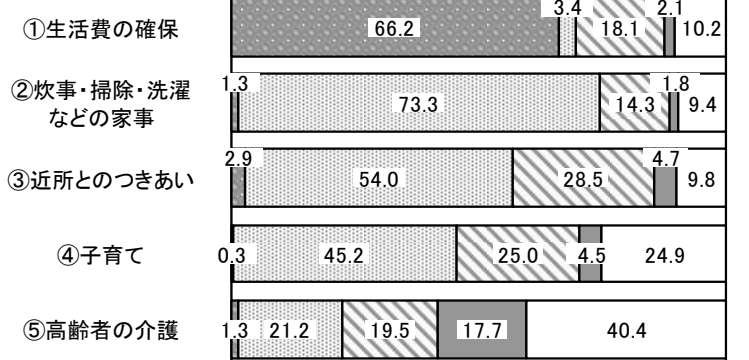


【平成 27 年度調査】

【理想（回答者数 = 1,458）】



【現状（回答者数 = 951）】



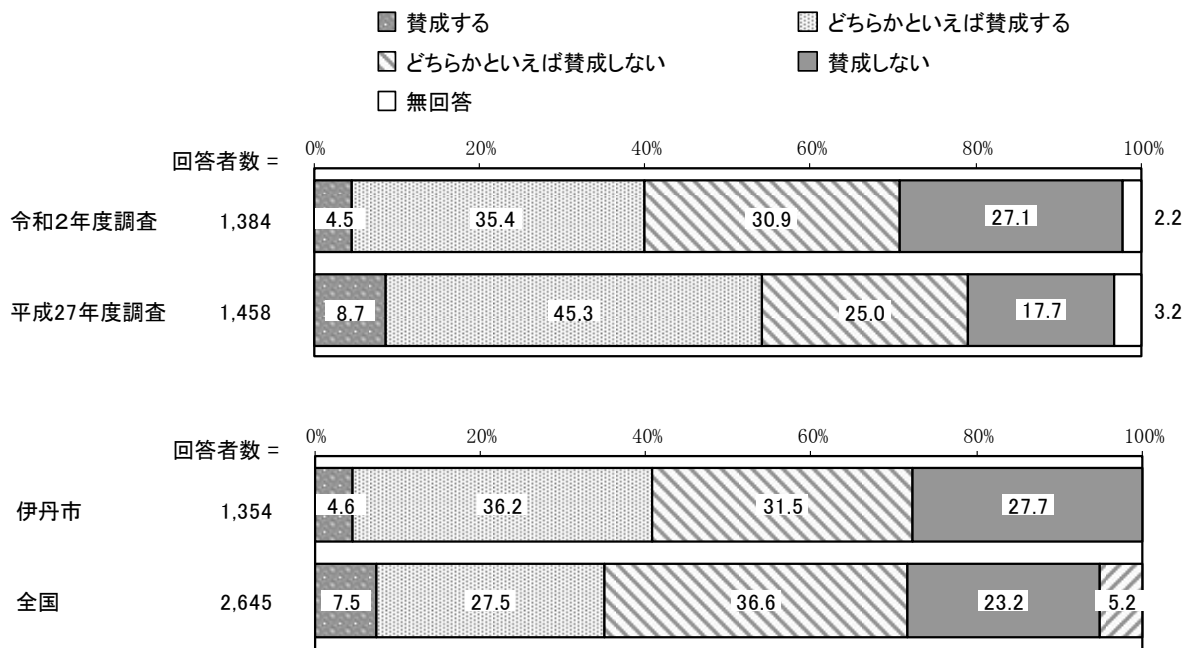
ウ 性別役割分担意識について

『男は仕事、女は家事・育児』という考え方は、「賛成する」と「どちらかといえば賛成する」を合わせた“賛成する”の割合が 39.9%、「どちらかといえば賛成しない」と「賛成しない」を合わせた“賛成しない”の割合が 58.0%となっています。

平成 27 年度調査と比較すると、“賛成しない”の割合が増加しており、“賛成する”の割合が減少しています。これは、性別役割分担意識の解消を示す傾向といえます。

全国調査と比較すると、“賛成する”の割合が 5.8 ポイント高くなっています。

【図表 3 「男は仕事、女は家事・育児」という考え方に賛成しますか】



※全国と比較するため、無回答を除いています。(全国の 5.2%は「わからない」)

エ ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

（ア） 「仕事」と「家庭生活や地域活動」の優先度における理想と現実

A 希望

『仕事』を優先している」と「どちらかといえば『仕事』を優先している」をあわせた“「仕事」を優先している”の割合が15.3%、『仕事』と『家庭生活や地域活動』のバランスをうまくとっている」の割合が43.3%、「どちらかといえば『家庭生活や地域活動』を優先している」と『家庭生活や地域活動』を優先している」をあわせた“「家庭生活や地域活動」を優先している”の割合が12.7%となっています。

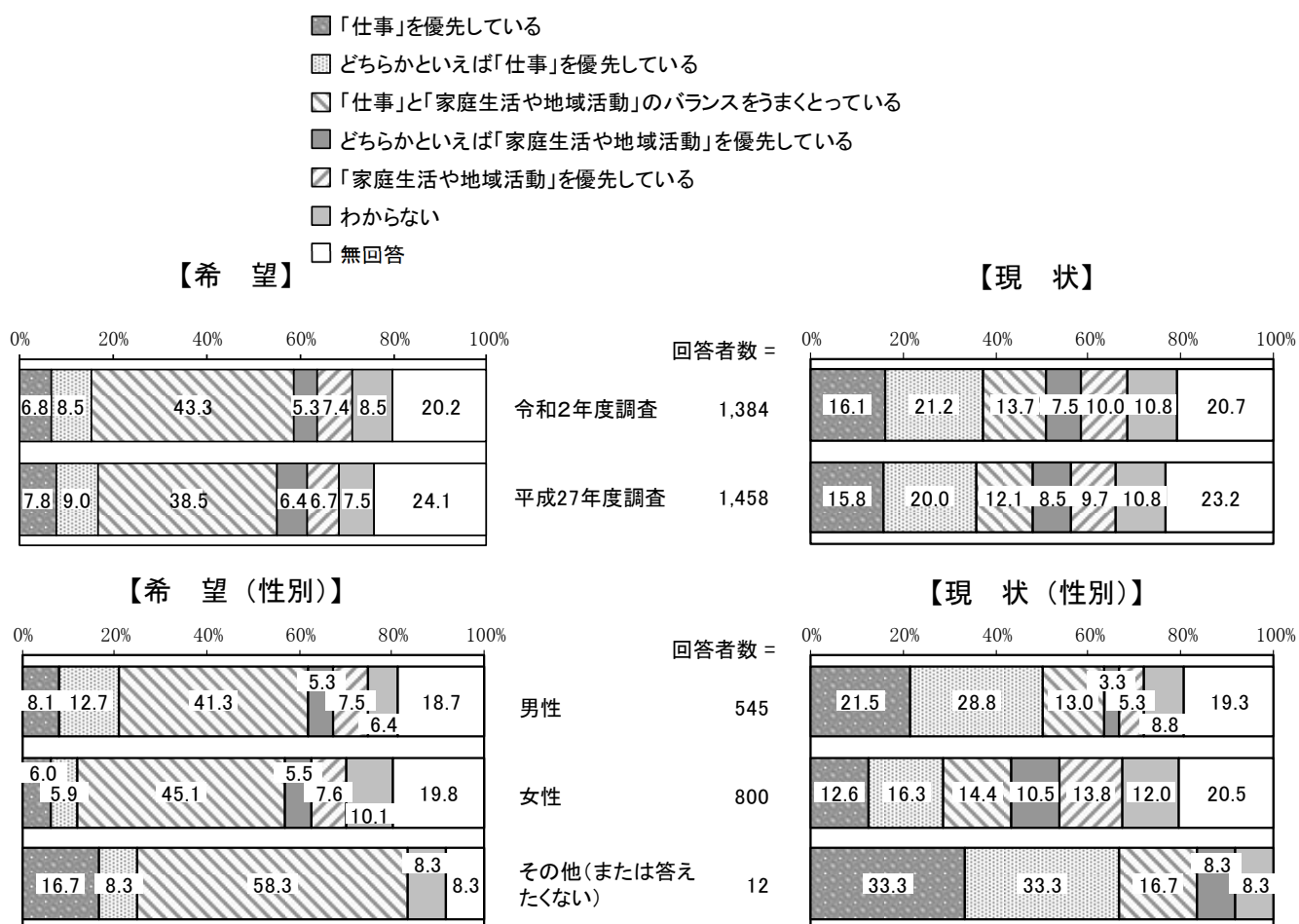
性別でみると、女性に比べ、男性で“「仕事」を優先している”の割合が高くなっています。

B 現状

“「仕事」を優先している”の割合が37.3%、『仕事』と『家庭生活や地域活動』のバランスをうまくとっている」の割合が13.7%、“「家庭生活や地域活動」を優先している”の割合が17.5%となっています。

性別でみると、女性に比べ、男性で『仕事』を優先している」「どちらかといえば『仕事』を優先している」の割合が高くなっています。

【図表4 生活の中での「仕事」と「家庭生活や地域活動」の優先度について】

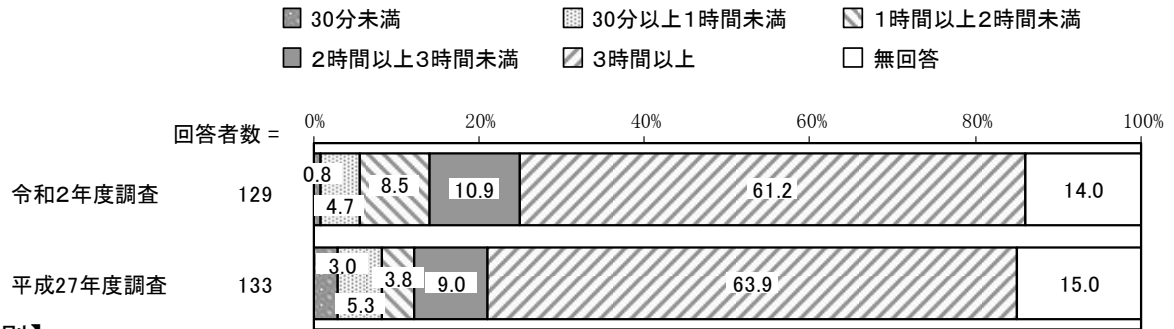


(イ) 育児に関わる時間について

「3時間以上」の割合が61.2%と最も高く、次いで「2時間以上3時間未満」の割合が10.9%となっています。

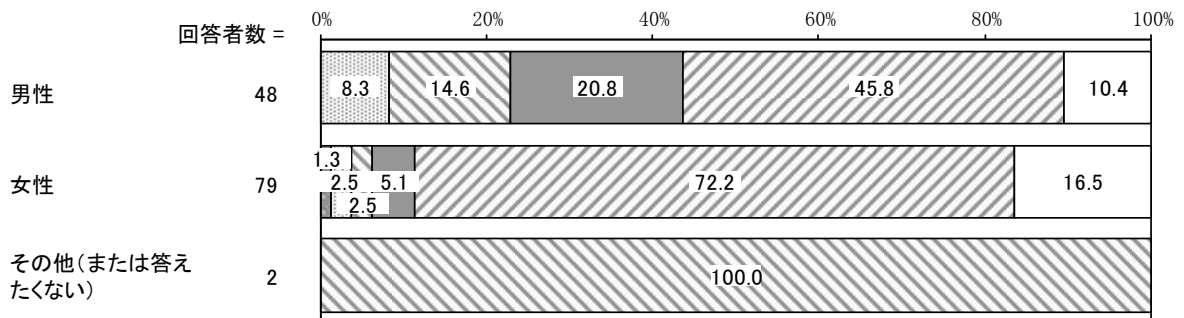
平成27年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。

【図表5 育児に関わる時間は週平均で1日どれくらいですか】



【性別】

性別でみると、男性に比べ、女性で「3時間以上」の割合が高くなっています。



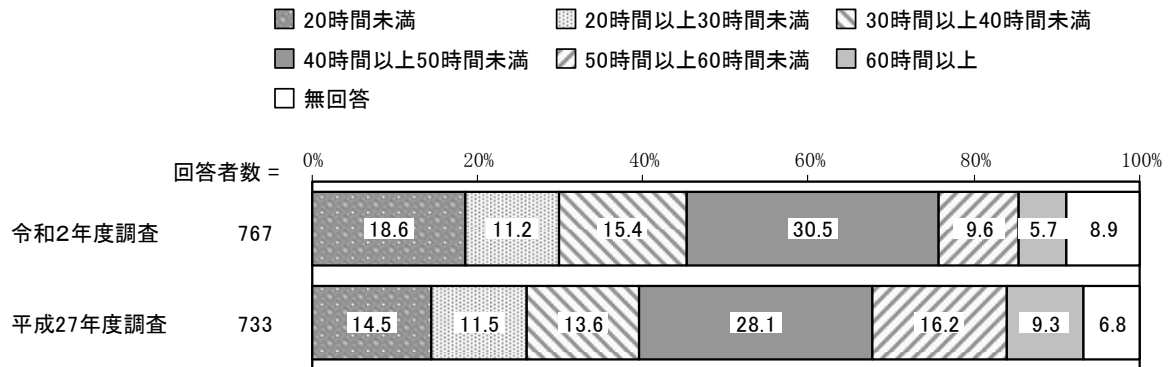
※小学校入学前のお子さんがある方については「乳幼児（小学校入学前）」と回答した人を抽出しています。

(ウ) 労働時間について

「40 時間以上 50 時間未満」の割合が 30.5%と最も高く、次いで「20 時間未満」の割合が 18.6%、「30 時間以上 40 時間未満」の割合が 15.4%となっています。

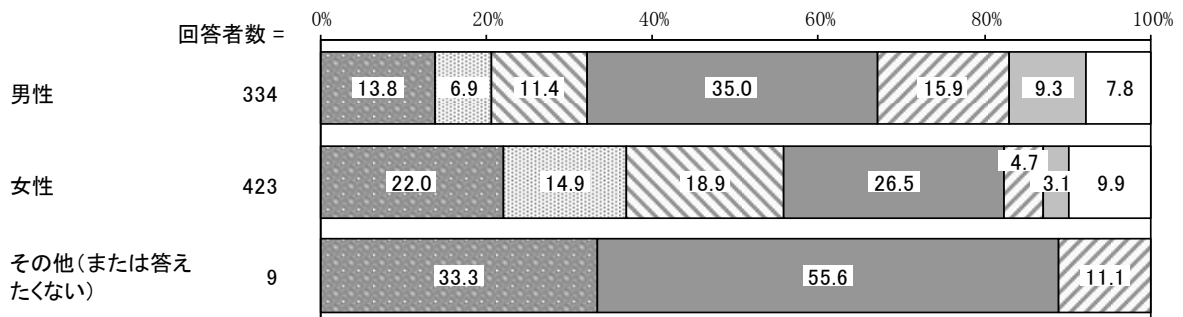
平成 27 年度調査と比較すると、「50 時間以上 60 時間未満」の割合が減少しています。

【図表 6 残業も含めて週あたり何時間ぐらい仕事をしていますか】



【性別】

性別でみると、女性に比べ、男性で「40 時間以上 50 時間未満」「50 時間以上 60 時間未満」「60 時間以上」の割合が高くなっています。男性の長時間労働を前提とする「男性中心型労働慣行*」が見られます。



オ 女性の活躍について

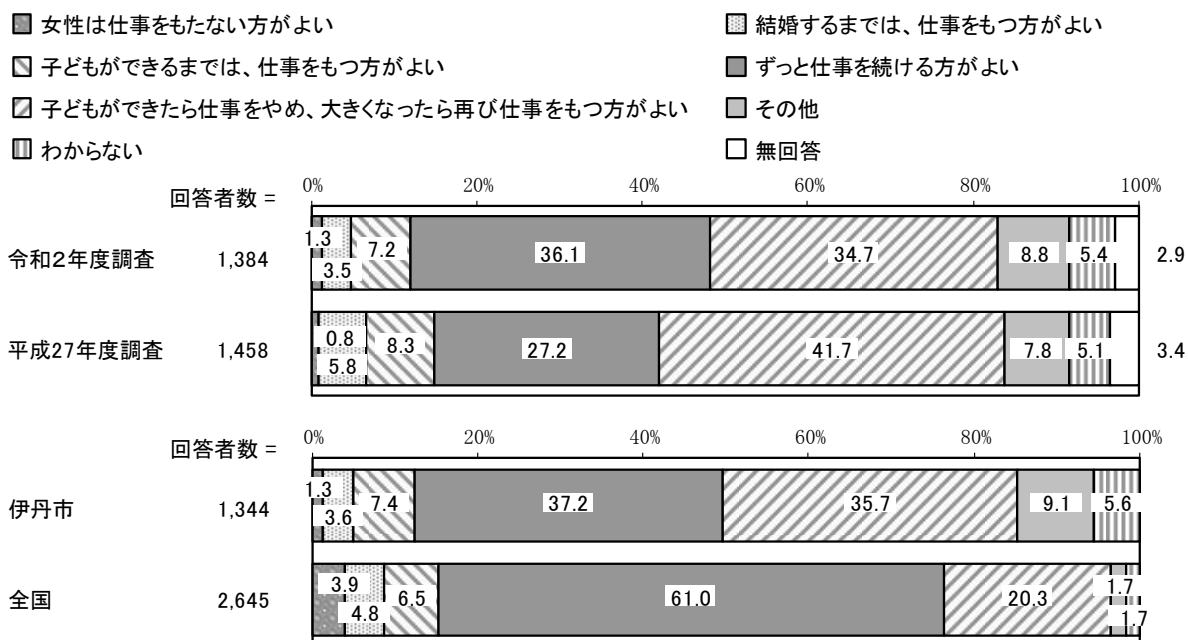
(ア) 女性が仕事をもつことについての考え方

「ずっと仕事を続ける方がよい」の割合が 36.1%と最も高く、次いで「子どもができたなら仕事をやめ、大きくなったら再び仕事をもつ方がよい」の割合が 34.7%となっています。

平成 27 年度調査と比較すると、「ずっと仕事を続ける方がよい」の割合が増加しています。一方、「子どもができたなら仕事をやめ、大きくなったら再び仕事をもつ方がよい」の割合が減少しています。

全国調査と比較すると、「子どもができたなら仕事をやめ、大きくなったら再び仕事をもつ方がよい」の割合が高く、「ずっと仕事を続ける方がよい」の割合が低くなっています。

【図表7 一般的に女性が仕事をもつことについて、どのようにお考えですか】

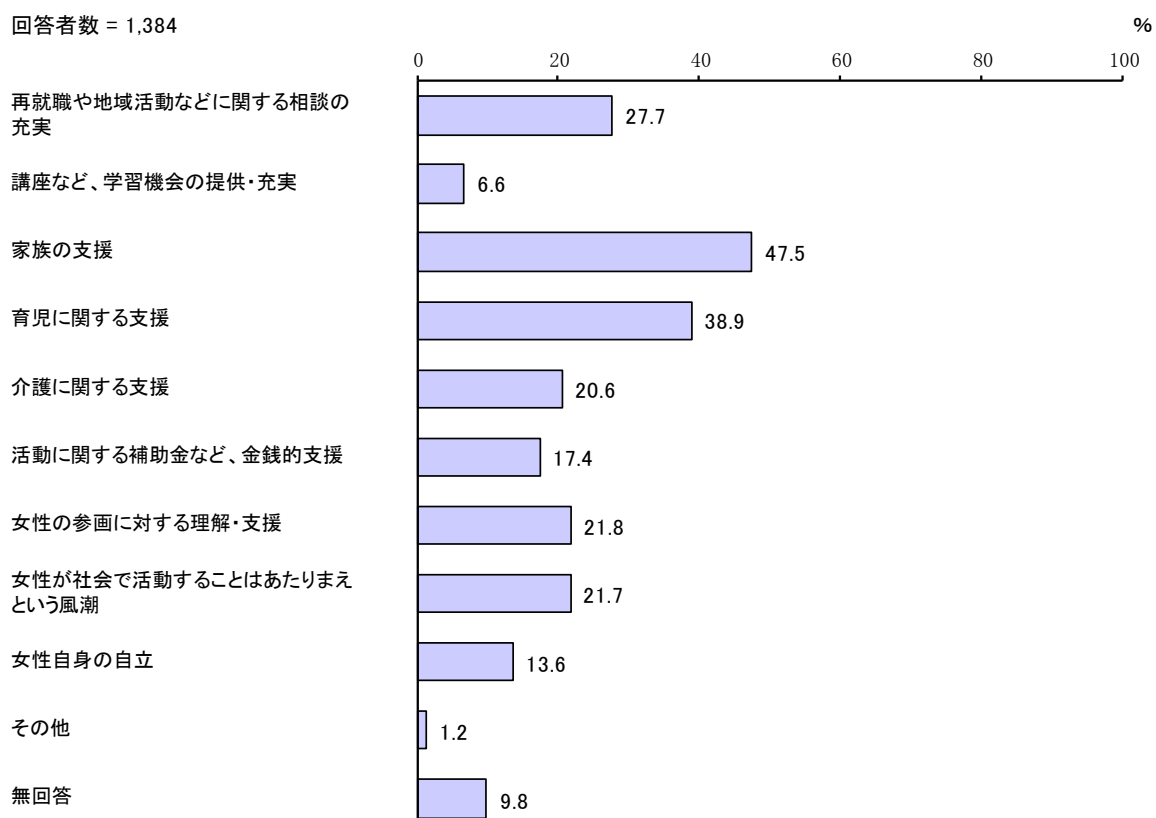


※全国と比較するため、無回答を除いています。

出典：「男女共同参画社会*に関する世論調査」令和元年9月 内閣府男女共同参画局

(イ) 女性が再就職など様々な活動に参画するために必要なことについて
 「家族の支援」の割合が47.5%と最も高く、次いで「育児に関する支援」の割合が38.9%、「再就職や地域活動などに関する相談の充実」の割合が27.7%となっています。

【図表8 女性が再就職など様々な活動に参画するためにどのようなことが必要だと思いますか】



【性別】

性別で見ると、女性に比べ、男性で「女性の参画に対する理解・支援」の割合が高くなっています。また、男性に比べ、女性で「家族の支援」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	有効回答数 (件)	再就職や地域活動などに関する相談の充実	講座など、学習機会の提供・充実	家族の支援	育児に関する支援	介護に関する支援	活動に関する補助金など、金銭的支援	女性の参画に対する理解・支援	女性が社会で活動することはあたりまえという風潮	女性自身の自立	その他	無回答
男性	545	29.7	5.5	43.7	38.0	19.6	20.9	25.9	20.2	10.1	1.5	8.6
女性	800	26.6	7.5	50.6	40.1	21.6	15.5	19.4	23.5	16.1	0.8	9.5
その他（または答えたくない）	12	33.3	8.3	41.7	25.0	16.7	25.0	25.0	16.7	8.3	16.7	—

※第1位を■で、第2位を■で、第3位を■で網かけをしています。

カ 男女共同参画に関する市の施策について

(ア) 男女共同参画に関する言葉等の認知度について（抜粋）

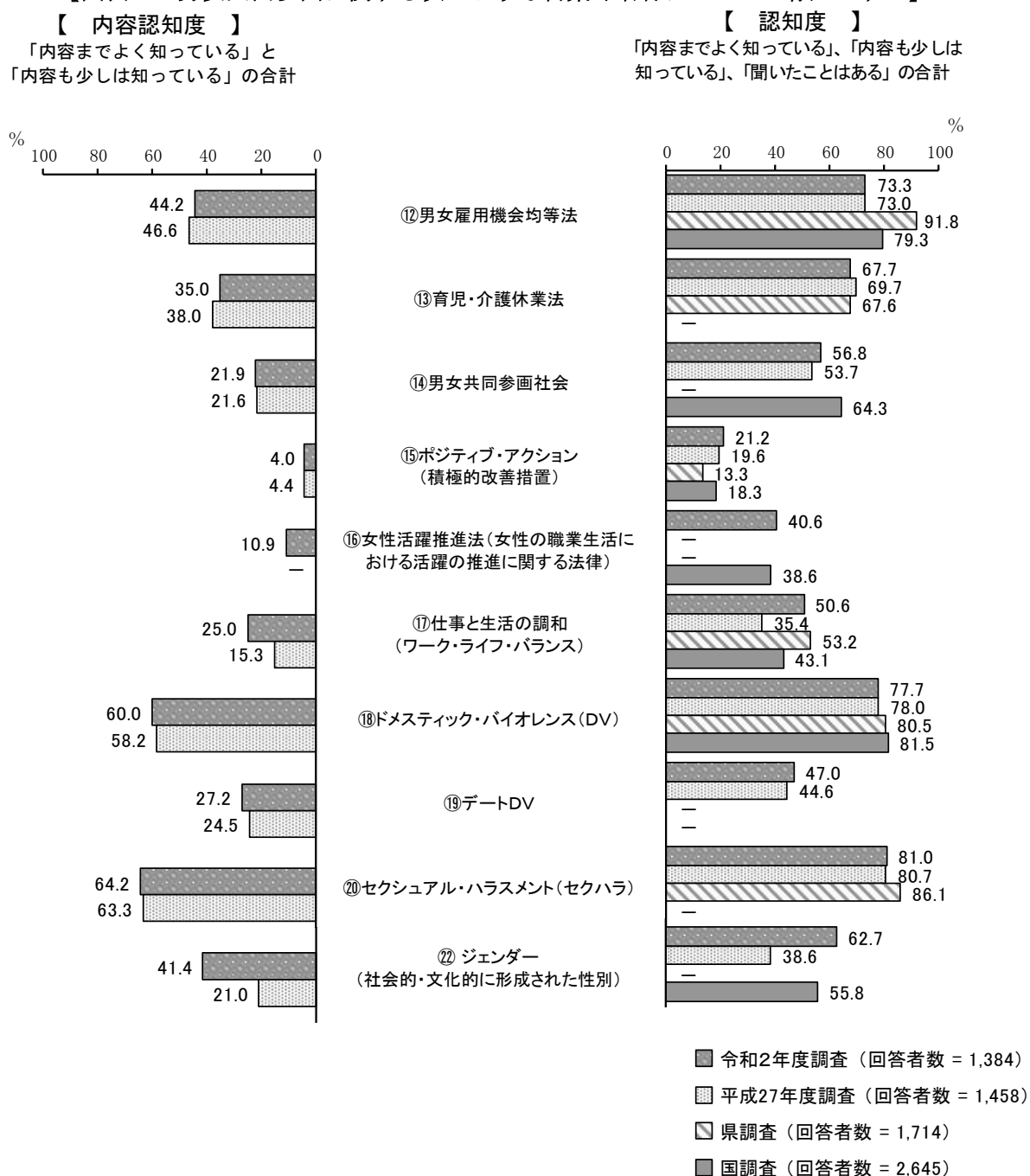
内容の認知度を、平成 27 年度調査と比較すると、『⑰仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス*）』『⑳ジェンダー*（社会的・文化的に形成された性別）』の割合が増加しています。

認知度を、平成 27 年度調査と比較すると、『⑦伊丹市DV*相談室（伊丹市配偶者暴力相談支援センター）』『⑰仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス*）』『⑳ジェンダー*（社会的・文化的に形成された性別）』の割合が増加しています。

⑮のドメスティック・バイオレンス（DV）*の内容認知度・認知度と比較して、

⑲デートDV*の内容認知度・認知度は低い水準にあります。

【図表 9 男女共同参画に関する次のような言葉や名称についてご存知ですか】

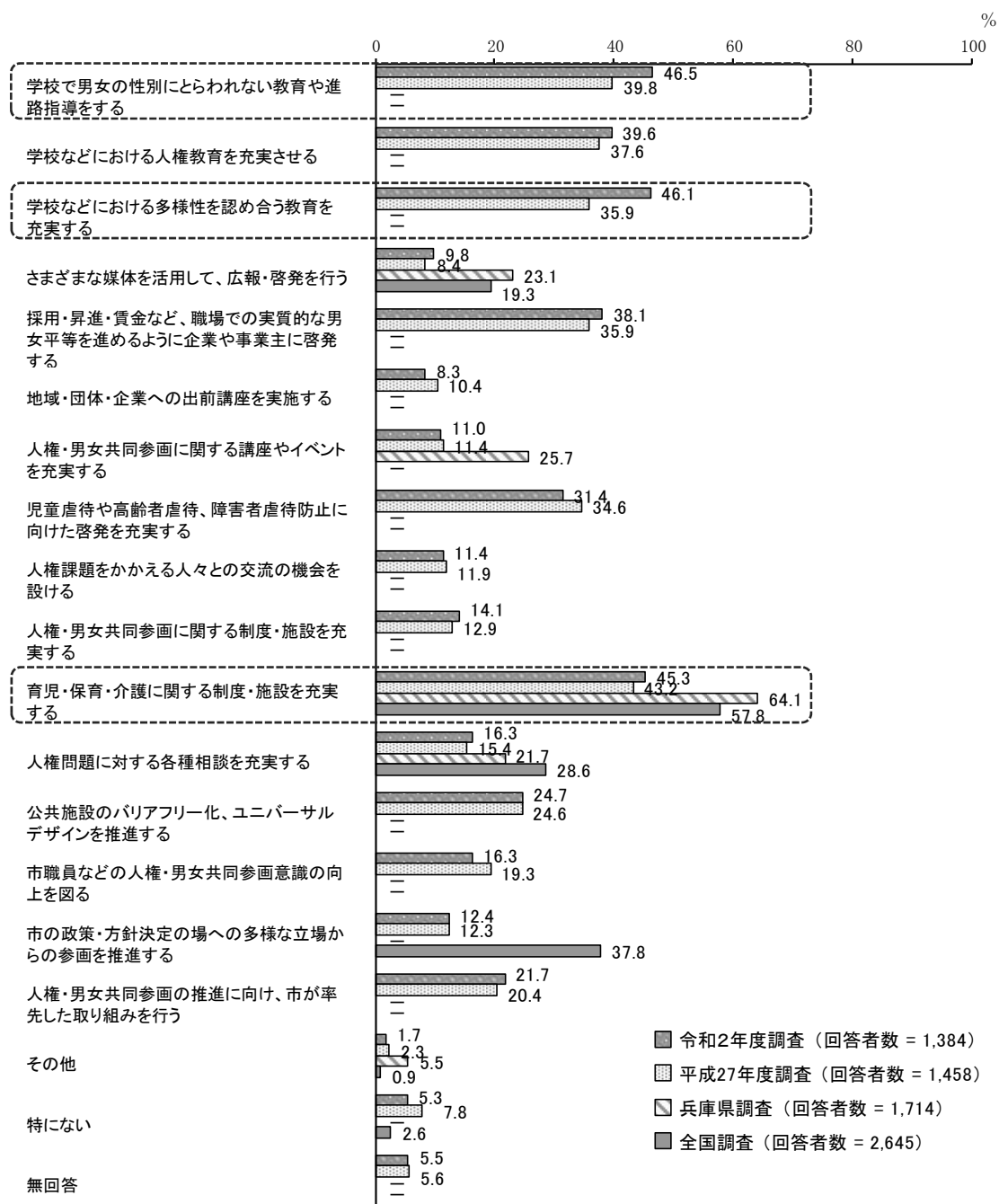


(イ) 人権・男女共同参画に関する施策について

「学校で男女の性別にとらわれない教育や進路指導をする」の割合が 46.5%と最も高く、次いで「学校などにおける多様性を認め合う教育を充実する」の割合が 46.1%、「育児・保育・介護に関する制度・施設を充実する」の割合が 45.3%となっています。

平成 27 年度調査と比較すると、「学校で男女の性別にとらわれない教育や進路指導をする」「学校などにおける多様性を認め合う教育を充実する」の割合が増加しています。

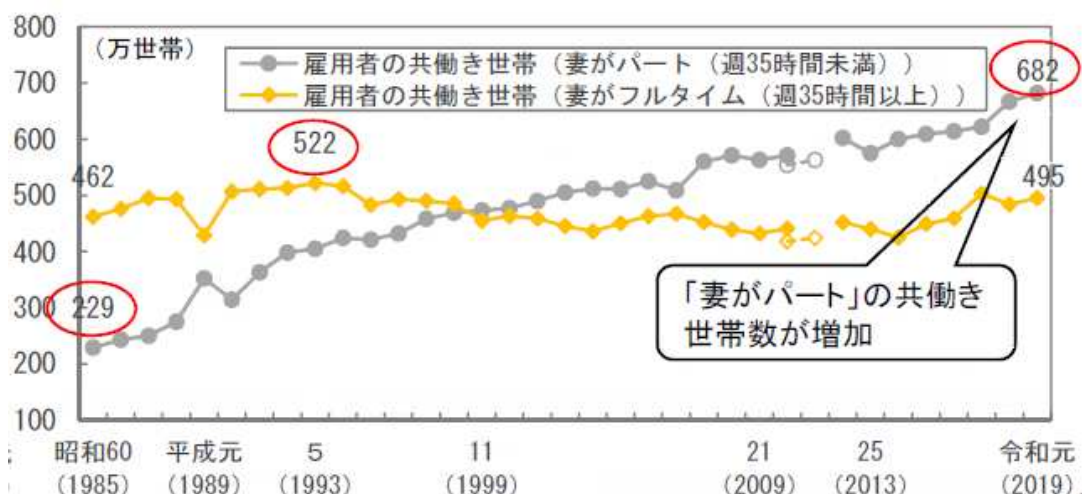
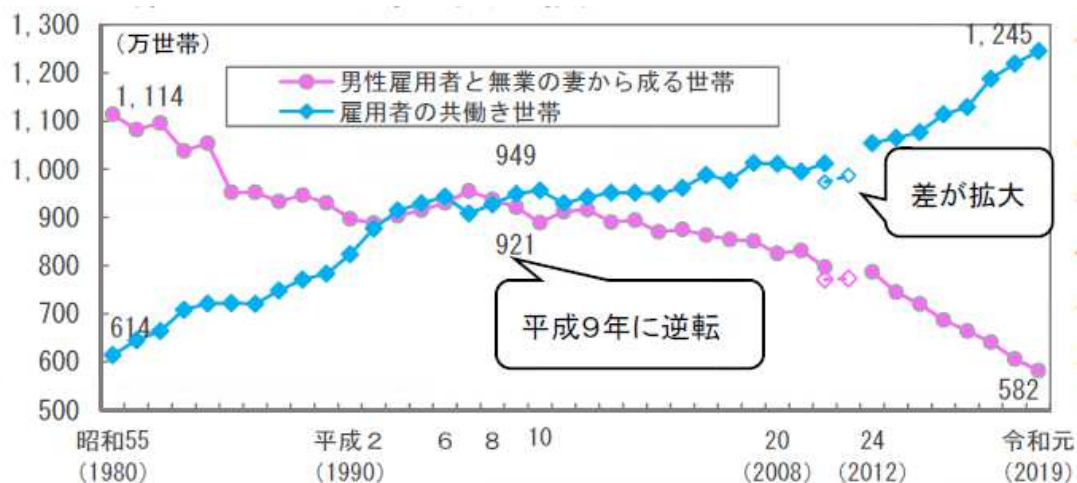
【図表 10 人権・男女共同参画の実現に向けて今後、市が特に力を入れるべきものだと思うものについて】



キ その他の調査より

(ア) 共働き世帯数について

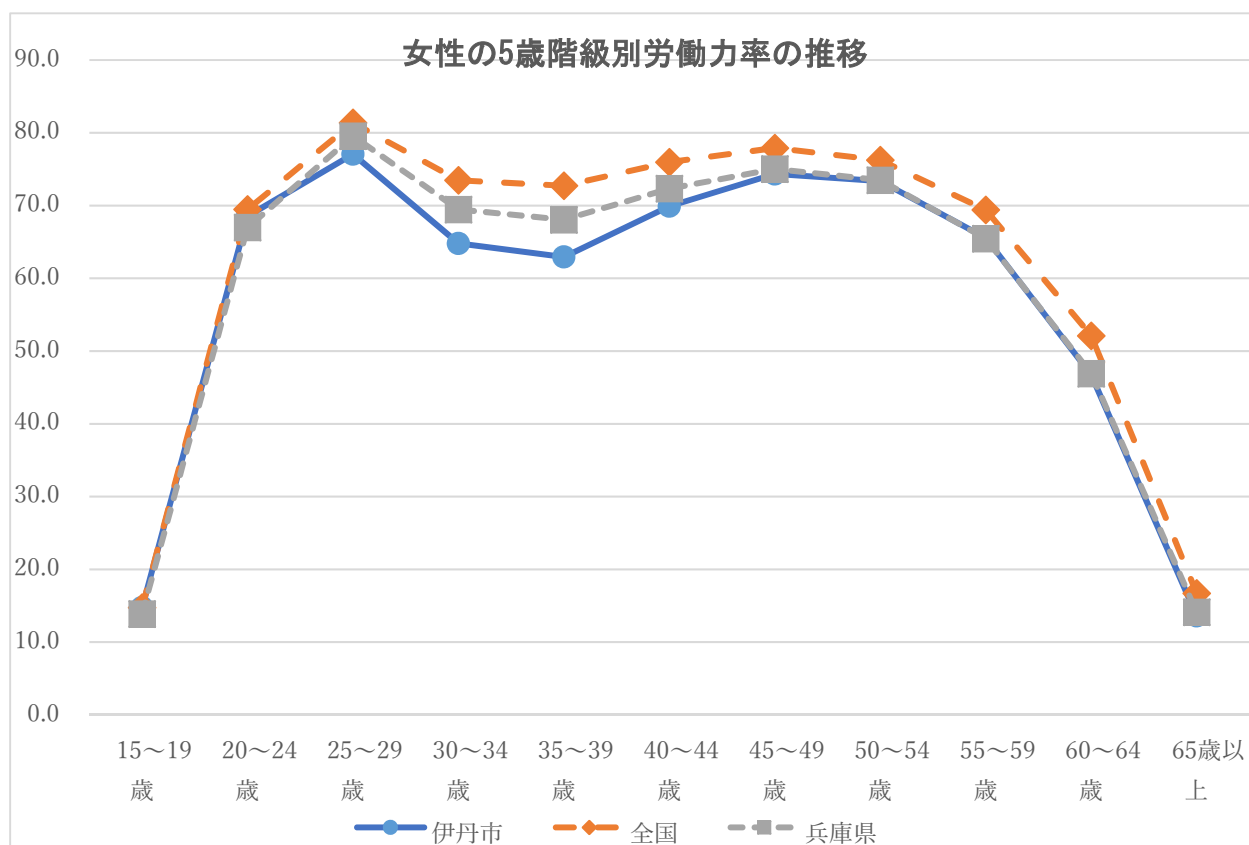
年々増加し、平成9年に専業主婦世帯を上回った後、平成24年頃から差が急速に拡大しています。共働き世帯数の増加の大部分は、妻がパートの共働き世帯数の増加によるものです。妻がフルタイムの共働き世帯数のピークは平成5年となっています。



資料：内閣府「男女共同参画白書」令和2年版

(イ) 女性の労働力率の推移について

女性の労働人口に占める就業者の割合を示す年齢別の女性就業率をみると、典型的なM字カーブ*を描いています。女性の就業率の推移は20歳～24歳がピークであり、出産や育児等によるライフステージの変化にともなう離職により、下降する傾向にあります。その後、35歳以上で再び上昇傾向を示しており、特に35～39歳において高い伸びを示しています。しかし、20～64歳の女性就業率は、一様に全国や兵庫県に比べて低くなっています。



	15～19 歳	20～24 歳	25～29 歳	30～34 歳	35～39 歳	40～44 歳	45～49 歳	50～54 歳	55～59 歳	60～64 歳	65 歳以上
伊丹市	14.8	68.5	77.1	64.8	62.9	69.9	74.3	73.4	65.5	46.7	13.6
全国	14.7	69.5	81.4	73.5	72.7	76.0	77.9	76.2	69.4	52.1	16.7
兵庫県	13.9	67.0	79.6	69.5	68.1	72.3	75.0	73.5	65.5	46.9	14.1

資料：平成27年国勢調査就業状態等基本集計より作成（総務省統計局）

(3) 第2期伊丹市男女共同参画計画の取組状況と課題

第2期伊丹市男女共同参画計画では、8つの基本目標に基づき取組を進めてきました。
主な取組状況と数値目標の達成状況及び成果と課題については、次のとおりです。

ア 主な取組状況

○平成29年度～令和2年度において特に取り組んだもの ▲課題の残ったもの

	基本目標	施策の方向性	主な取組状況
Ⅰ性別に関わりなくともに活躍できるまち	1 ワーク・ライフ・バランスの実現と男女平等を推進する	1 働く場における男女平等を推進する	○中小企業勤労者福祉共済機関紙の別冊にてワーク・ライフ・バランス*や女性活躍推進法*改正等に関する啓発記事の掲載 ○事業所表彰の実施、取組の広報 ○病児保育施設の開所（H29） ○子育てと両立しながら就職を希望する女性を対象に、就職相談会を含むチャレンジ支援講座の開催 ○無料託児付きの就労サポート事業「いたみ就勝塾」や女性創業塾の実施 ▲女性活躍推進法*の事業主行動計画の策定について、事業主への情報提供
		2 生活の場における男女平等を推進する	○母子手帳交付時における父親向けの小冊子の配布 ○児童くらぶの19時延長保育開始（H29.11月2カ所開始、H30全17カ所開始） ○「子育てコンシェルジュ」（伊丹市利用者支援事業 基本型）の開設 ○子育て支援に関する講座を土日にも年6回（全21回中）実施 ○男性保護者対象の子育てひろば「ととりば」や、日曜実施の「むっくむっくルーム」における男性利用者の増加促進 ○労働福祉会館・青少年センターの大規模改修工事における子ども用トイレの整備
		3 地域社会における男女平等を推進する	○男性向け介護教室、家事教室の実施 ○認知症高齢者対象の「まちなかミマモルメ」利用支援事業及び介護マーク配布事業（H28.8月開始）の継続・PRによる配布数増加 ○「高齢者虐待防止マニュアル」の改定（H30）・周知、高齢者虐待防止ネットワーク事業の立上げ（H30）による、高齢者虐待事案に対する連携体制の充実
	2 意思決定の場への性差に偏らない参画を推進する		▲審議会の女性委員割合の伸び悩み（30%台前半で推移） ○市民まちづくりプラザでのNP0、ボランティア活動の周知・啓発や、地域コミュニティの基盤強化の取組の中で誰もが参画し活躍できる地域づくりの推進 ▲地域における女性リーダーの育成支援
Ⅱだれもが自分らしく暮らしつつけるまち	3 男女共同参画社会を支える市民の意識を高める	1 すべての市民に対して男女共同参画の意識を高める	○「男女共同参画の視点から考える表現ガイドライン」の作成（H30）及び同ガイドラインを活用した講演会・職員研修の実施 ○性的マイノリティ*をテーマにした啓発図書や視聴覚教材の購入・貸出
		2 次世代の人々に対して男女共同参画の意識を育てる	○学校における性的マイノリティ*をテーマとした研修の実施や、性的マイノリティ*教材を活用した市内小中学校での授業の実施（H30-）

	基本目標	施策の方向性	主な取組状況
Ⅱ だれもが自分らしく暮らしつつけられるまち	4 性差に配慮した健康施策を推進する	1 リプロダクティブ・ヘルス／ライツに関連する健康施策を推進する	○学習指導要領に基づく児童生徒の発達段階に応じた性教育の実施 ○母子手帳の交付場所を保健センターへ一元化し（H30）、全届出者との専門職による面接実施を継続 ○子育て世代包括支援センター事業による関係部署との連携強化（H30）
		2 性差にまつわる健康施策を推進する	○出生連絡票への EPDS（エジンバラ産後うつ病自己評価票）導入による、産後うつのスクリーニングの実施（H30） ○「子育てコンシェルジュ」（伊丹市利用者支援事業 母子保健型）の開設、保健センターでの4カ月健診時のコンシェルジュ派遣 ○「伊丹市自殺対策計画」策定（H30）、ゲートキーパー研修の継続実施
	5 困難を有する女性などに対する施策を推進する	1 ひとり親家庭に対する施策を推進する	○母子・父子相談事業や無料職業紹介事業、修学支援事業等による、ひとり親家庭への相談・支援、自立相談支援事業の実施
		2 障がい者・外国人、その他困難を有する女性に対する施策を推進する	○職員対象の「やさしい日本語」研修の実施 ○女性のためのカウンセリング、法律相談事業の実施
		3 セクシュアルマイノリティとされる人が生きやすくなるための施策を推進する	○市民や職員、教職員対象に性の多様性をテーマにした研修の実施 ○セクシュアルマイノリティ相談事業の開始（H29.8月）
	Ⅲ 性別に関わりなく、だれもが安全で安心できるまち	6 女性への暴力をはじめとするあらゆる暴力を根絶する	1 ドメスティック・バイオレンス*を根絶する
2 セクシュアル・ハラスメント*などの暴力を根絶する			○ハラスメント対応窓口の案内・啓発の実施 ○職員対象のハラスメント研修の実施
3 性暴力を防止する			○パネル展やホームページでの周知・啓発の実施 ○教職員の性暴力防止のための啓発として、服務規律の確保に関する通知の発出、全教職員対象の研修の実施を継続
7 男女共同参画の視点に立った災害の取り		1 政策・計画において男女共同参画の視点を充実する	○地域防災計画の修正や避難所運営マニュアルにおける、男女共同参画の視点での記載と計画見直しの継続（H29-） ○HUG（避難所運営ゲーム）訓練や避難所開設訓練にて、男女共同参画に関する点を明記した避難所運営マニュアルを周知（H30-） ○女性消防団員の活動周知（H29-）
		2 災害時において女性に配慮した対策を充実する	

	基本目標	施策の方向性	主な取組状況
	組みを推進する	3 市民・支援者に対する男女共同参画の視点に立った災害の取り組みを推進する	○女性防災士の育成、防災士資格取得者へ向けた勉強会への女性防災士の参画（H29-） ○自助・共助の必要性について、防災啓発コーナーや各種イベントを通じた啓発の実施 ○女性・児童センター*における啓発講座の実施
IV 計画の着実な推進	8 連携と協働により計画を推進する	1 庁外と連携や協働により計画を推進する	○男女共同参画推進委員の関係団体との連携による、様々な啓発事業の実施
		2 庁内推進体制を充実する	○各所属で男女共同参画リーダー、サブリーダー*の設置及び研修の実施
		3 男女平等を推進する拠点施設の機能を充実する	○「男女共同参画の視点から考える表現ガイドライン」の作成（H30）及び同ガイドラインを活用した講演会・職員研修の実施 ▲地域における男女共同参画に関するグループの育成支援 ○男女共同参画センターの開設（令和2年（2020年）4月開設）

イ 数値目標の達成状況

※達成度 A 成果目標を達成 B 策定時より進捗 C 策定時から進捗無

項目		計画策定時 (H27 年度)	目標値 (H33 年度)	現状値 (R2 年度)	達成度	担当課
Ⅰ性別に関わりなくともに活躍できるまち	市民意識調査における「男は仕事、女は家事・育児」という考え方に反対する割合（「賛成しない」「どちらかといえば賛成しない」の合計）	42.7%	50%*	58.0%	A	同和・人権推進課
	市民意識調査における「雇用の機会や職場での賃金・待遇」における男女の地位が平等だと考える割合	8.7%	30%*	10.3%	B	同和・人権推進課
	「いたみ女性チャレンジひろば」年間利用者数	1,133 人	1,300 人	—（※1）	—	同和・人権推進課
	女性・児童センター*登録グループ数	71 グループ	85 グループ	—（※1）	—	同和・人権推進課
	市政やまちづくりに関わる女性の人材育成のための講座の実施回数	1 回	1 回以上／年度	0 回	C	同和・人権推進課
	自治会長に占める女性の割合	19.8%	20%	18.0%	C	まちづくり推進課
	審議会などに占める女性委員の割合	33.6% (H28.4.1 現在)	40%	28.4%	C	同和・人権推進課
	女性のいない審議会等数	8 (H28.4.1 現在)	0 件	3	B	同和・人権推進課
Ⅱだれもが自分らしく暮ら しつづけられるまち	教育・保育に携わる人が男女共同参画についての研修を受講する回数	—	1 回以上／年度	0 回	C	学校指導課 総合教育センタ ー人権教育室 保育課
	中高生における「男は仕事、女は家事・育児」という考え方に反対する割合（「賛成しない」「どちらかといえば賛成しない」の合計）	50.8%（※2）	60%	81%（※2）	A	学校指導課 人権教育室
	女性のための法律相談の相談件数	56 件	72 件	—（※1）	—	同和・人権推進課
	市民意識調査における「全体として男女の地位」が平等だと考える割合	16.3%	25%*	15.4%	C	同和・人権推進課
Ⅲ性別に関わりなく、 だれもが安全で安心で	「伊丹市DV*相談室」の相談件数	706 件	800 件	872	A	同和・人権推進課
	交際相手からいづれかの暴力を受けたことが「ある」と回答した 10 代の割合	11.5%（※3）	0%	10.2%（※3）	B	同和・人権推進課
	市民意識調査におけるセクハラ被害にあったことが「ある」と回答した割合	9.1%	5%*	13.5%	C	同和・人権推進課
	男女共同参画の視点による防災講座の実施回数	1 回	1 回／年度	1 回	A	同和・人権推進課
Ⅳ計画の着実な推進	市民や様々な団体に対し男女共同参画を啓発した回数	—	2 回／年度	4 回	A	同和・人権推進課
	採用者における技術職員の女性割合（※4）	33.3%	現在の 水準維持	11.1%	C	人事研修課
	課長相当職以上に占める女性の割合（※4）	20%	20%以上の 水準維持	26.6%	A	人事研修課
	係長相当職以上に占める女性の割合（※4）	32.5%	32.5%以上の 水準維持	33.3%	A	人事研修課
	男性職員の育児休業取得率（※4）	8.3% (H26 年度)	5%以上を維持し、 H32 年度末までに 13% 以上	30.2%	A	人事研修課
	育児参加休暇の取得率（※4）	28.3% (H26 年度)	H32 年度末までに 35%以上	39.6%	A	人事研修課
	男女共同参画に関する職員研修の受講者の理解度割合（大変理解が深まったの回答割合）	49% (H28 年度)	60%	21%	C	同和・人権推進課
	拠点施設の講座などの参加者数	3,997 人	4,400 人	—（※1）	—	同和・人権推進課

※1 女性・児童センター*が令和 2 年 11 月末閉館し、男女共同参画センターに該当するものがない

※2 参考値：平成 27 年度市民意識調査における「男は仕事、女は家事・育児」という考え方に反対する 10 代の割合（「賛成しない」「どちらかといえば賛成しない」の合計）

※3 参考値：市民意識調査における配偶者や交際相手からいづれかの暴力を受けたことが「ある」と回答した 10 代の割合

※4 伊丹市特定事業主行動計画*における数値目標

* 市民意識調査（令和 2（2020）年度）により把握

ウ 成果と課題

第2期伊丹市男女共同参画計画に掲げた8つの基本目標に基づき、24項目の数値目標を掲げて取り組んだ結果、施策上や様々な場面において、市民や事業者におけるワーク・ライフ・バランス*や、男性の家事、育児等への参加など生活の場における男女平等は、緩やかですが着実に進んでいる状況が見られます。令和2年度市民意識調査の結果においても、市民の固定的性別役割分担意識*の目標値を上回る改善や、男女共同参画社会*に関する意識の向上が見られました。

一方、内面的な意識は向上してきたものの、同調査による、家庭、雇用、地域、政策など様々な場面における男女の地位が平等になっていると思うかについては、5年前の意識調査と大きな改善がなく、また総じて女性の平等感が低い結果となっており、意識の向上と、現実的な男女平等には乖離があると言えます。ジェンダー平等*や、その実現を阻む固定的性別役割分担意識*やアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）*など、男女共同参画の推進に欠かせない理念や概念を市民や事業者にも更に浸透させ、気付くと、あらゆる場での具体的な改善を促すための男女共同参画の更なる啓発が必要です。

数値目標の達成状況からも、特定事業主*としては職員の女性の管理職登用や男性職員の育児参加において目標値を上回り、一定の水準を維持しているものの、地域や政策、労働の分野における意思決定過程への女性の参画は不十分であることが窺えます。行政としても特定事業主*としても、市民や事業主等と連携し、各分野での女性の参画、活躍、人材育成を一層推し進める必要があります。

このほか、性的マイノリティ*への理解促進、妊産婦等へのきめ細かな支援、ひとり親家庭やDV*被害者など困難を有する人への支援強化や、性暴力など女性へのあらゆる暴力の根絶を図るとともに、地域防災計画や避難所運営等において女性の視点を取り入れるなど、誰もが自分らしく安心して暮らせるまちづくりを推進しました。しかしながら、DV*、デートDV*等の女性に対する暴力やハラスメントは根絶されておらず、若年世代も含め、その背景に潜む性差別の意識や固定観念の解消による防止・支援の強化に努める必要があります。

さらに、令和2（2020）年4月には、長年の懸案であった市立女性・児童センター*の男女共同参画機能を特化するため、中心市街地に機能移転し、啓発の拠点として拠点施設こころを新設し、市民の活動・学習支援や人材育成等を進めています。今後一層、市民の主体的な学習・活動を促進するため、市民グループや人材育成の取組を強化し、市民とともに男女共同参画社会*を着実に推進していく必要があります。

3 基本理念及び重点方針

本計画の遂行に当たっては、次の基本理念の下に、次の重点方針にのっとり取り組めます。

【基本理念】

性別にかかわらず、すべての人が個性と能力を発揮でき、自らの選択により生き生きと暮らせるまちづくり

【重点方針】

1 ジェンダー平等に関する教育・啓発の推進と、あらゆる施策におけるジェンダーの視点の徹底

男女共同参画社会*の実現には、広く市民にジェンダー平等*に関する理念や考え方が定着する必要があるため、子どもへの固定観念等の刷り込みを予防するため幼児期からジェンダー平等*に関する意識を育む教育と、市民がジェンダー平等*を阻害する意識・言動や社会慣行・制度に自ら気づき行動できるための啓発を推進します。

また、あらゆる施策の企画・遂行において、ジェンダーの視点*を徹底します。

2 男性の家庭・地域活動への主体的な関わりの促進と働き方の見直し

男女が共に仕事や家庭に関する責任を担う男女共同参画と女性活躍推進の実現には、男性の意識と行動の変化が肝要であるため、施策上のさまざまな場面や機会を捉え、男性の家事・育児・介護等の家庭生活や地域活動への主体的な関わりを促進するとともに、それと表裏一体を成す働き方について、長時間労働等従来の慣行による働き方から多様で柔軟な働き方への雇用者・被用者双方の意識・行動の変化の促進を図ります。

3 就労に関する男女間の格差の解消の促進

就労に関する男女間の格差は、女性の能力発揮と生きがい及び生活の自立に大きく影響し、引いては男女間の経済格差につながるものであることから、その解消のため、関係施策において、子どもへの性別にとらわれないキャリア教育*、女性へのライフプランニング*支援、就労支援、キャリアプランニング*支援など適切な支援、啓発等を実施するとともに、事業者における女性の登用、非正規雇用の処遇改善等の促進を支援します。

4 性やジェンダーに関わるあらゆる暴力の根絶

性暴力、配偶者等からの暴力及び性差によるハラスメント等は、重大な人権侵害であり、その背景にはジェンダー不平等や性差別等が潜むことから、その防止と早期発見のための啓発及び人権擁護体制を強化するとともに、これらの暴力等の被害者が、女性、女兒のみでなく、男性、男児、性的マイノリティ*にも及ぶものであることを広く職員、市民の意識に浸透させ、性やジェンダー*に関わるあらゆる暴力を許さない社会づくりを推進します。

5 性的マイノリティの権利の尊重

性別にかかわらず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*は、性の多様性を理解し、尊重する社会でもあり、あらゆる施策における性的マイノリティ*の権利の尊重と、子どもから大人まで幅広い市民へのあらゆる機会と場面を通じた更なる啓発を推進します。

4 基本目標と施策の体系

基本目標		基本施策			
1	男女共同参画に関する啓発・教育の推進	1	拠点施設こころを中心とした、市民への多様な啓発の推進	1	理念等の市民への理解の浸透と、課題の共有
			2	多様な市民への効果的な情報発信の推進	
		2	学校等における教育の推進	1	児童生徒等への教育の充実
				2	ジェンダー平等の意識を育み、性の多様性を尊重する、教育環境整備の推進
3	学校等教職員の研修の強化				
3	市民の主体的な学習の促進	1	男女共同参画の視点を持つ人材の育成		
		2	市民の学習・啓発活動への支援		
2	仕事と生活の調和の推進	1	性別に関わらない、仕事と子育て・介護との両立支援の促進	1	子育て中・介護中の就業促進
				2	子育て中・介護中の就業継続・キャリア形成支援
				3	男性の子育て・介護への主体的な関わりの促進
		2	すべての人の地域社会への参加の促進と、地域活動における男女平等の推進	1	子育て中・介護中の地域社会参加促進
				2	性別に関わらない地域活動への参加促進
		3	多様な働き方の推進	1	雇用の確保・質の向上に向けた、多様な働き方のための労働環境の整備等の促進
				2	女性の学び直し・能力開発の支援
				3	地域の労働需要と女性の就業ニーズのマッチングの促進
				4	多様なライフスタイルを選択できる風土づくり
		3	女性の活躍の推進	1	意思決定過程への女性の参画拡大
2	地域活動における意思決定過程への参画促進				
2	男女間経済格差の解消の促進			1	職場における男女間格差の解消の促進
				2	女性の経済的自立の促進
3	女性のキャリアの形成支援			1	女性の起業支援
				2	女性の職域拡大の促進
		3	女性の就業及び就業継続の支援		
4	困難を抱える女性への支援	1	感染症大流行その他大規模災害の影響を受けた女性への支援	1	社会的・経済的に影響を受けた女性への支援
				2	妊産婦等への支援
		2	心身の不調を抱える女性への支援	1	自殺の予防
				2	女性特有の心身の変化に関する理解の促進
		3	貧困等生活上の困難に直面する女性への支援	1	経済的に困難を抱える単身女性の孤立・貧困への支援と、社会とのつながり確保
				2	子育てに関する支援
		4	ひとり親家庭への支援	2	経済的自立に関する支援
1	女性であることで更に複合的に困難な状況に置かれている人への対応				
5	暴力など、女性に対するあらゆる人権侵害の防止	1	性暴力の防止	1	性暴力に関する啓発の強化
		2	DVの防止	2	DVの防止
		3	性別に基づくハラスメントの防止	3	セクシュアルハラスメント等に関する啓発の強化と支援
6	男女共同参画の視点による防災の推進	1	防災・復興に関する男女共同参画の視点の強化	1	防災・復興に関する意思決定過程への女性の参画の拡大
				2	防災における女性リーダーの育成
				3	防災への女性参加の促進
7	推進体制の整備・強化	1	庁内推進体制の強化	1	庁内推進体制の強化
		2	市民、行政、団体等の連携の推進	1	行政と多様な団体との連携の推進
				2	啓発拠点こころを主とする市民活動のネットワークづくり

第2部

施策の展開

基本目標 1

男女共同参画に関する啓発・教育の推進

(課題)

男女共同参画社会*を実現していく上では、人々の意識の中に形成された性別に基づく固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見を解消し、人権尊重を基盤とした男女平等観を形成することが重要です。

一方で、市民意識調査の施策の認知度に関する調査結果（P 13、図9）でも、「男女共同参画社会」や「仕事と生活の調和」などの認知度は、言葉は聞いたことがあっても、内容の認知度は低く、男女共同参画社会を実現するためには、あらゆる年代の市民や事業者に、幅広く、男女共同参画等の重要な概念や考え方が浸透する必要があります。

基本施策 1

拠点施設ここいろを中心とした、市民への多様な啓発の推進

(施策の方向性)

市民への啓発では、男女共同参画、ジェンダー*、ワーク・ライフ・バランス*など、ポイントとなる言葉が認知されるだけでなく、その考え方や意義についての理解が浸透することが重要です。それによって、家庭、職場、地域など、あらゆる場面で、自ら気づき、考え、男女共同参画の実践につなげることができます。

意思決定の過程に女性が参画することの重要性や、女性の発言力を高めるため、女性が経済力をつけることの重要性など、一歩踏み込んだ啓発を、拠点施設ここいろを中心に、多様な年代、立場の市民に対し、多様な手法を活用して、わかりやすく届けていきます。

1 理念等の市民への理解の浸透と、課題の共有

(1) 基本的な理念等の浸透

男女共同参画、ジェンダー平等*など基本的な理念等が幅広い市民に浸透するよう、様々な機会を捉え、親しみやすくわかりやすい啓発を推進する。

(2) 固定的性別役割分担意識や性差に関する偏見の解消

家庭、地域、職場など、あらゆる場における固定的性別役割分担意識*や性差に関する偏見が解消され、男女共同参画の実践につながるよう、具体性のある啓発を推進する。

(3) 固定観念やアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）による影響の排除

男女共同参画を阻害する固定観念やアンコンシャス・バイアス*による影響が排除されるよう、市民が、固定観念やアンコンシャス・バイアスの存在に気づくことができる啓発を推進する。

(4) ジェンダー平等の実情に関する周知

ジェンダー不平等や男女共同参画に関する問題の存在を市民が認識し、主体的に行動ができるよう、ジェンダー平等*など男女共同参画に関する現状や課題を、幅広く市民に周知・啓発する。

2 多様な市民への効果的な情報発信の推進

(1) 市民の多様性に応じた情報発信の実施

ア 子育て・介護中の人、労働者、学生や、また、経営者や団体の代表者など周囲に一定の影響力を持つ人など、市民の立場や生活の場は多様であり、関わる男女共同参画の問題も異なることから、必要に応じ、対象者を特定した情報発信を行う。

イ 男女共同参画への関心の有無にかかわらず幅広く市民一人ひとりの気付きや行動を促進できる啓発事業を行う。

(2) 媒体・手法等を工夫した情報発信の推進

生活に大量の情報が溢れる情報化社会において、男女共同参画に関する啓発情報が、市民の目に触れやすく、手に取りやすく、わかりやすい情報として届くよう、デジタル技術を含め、多様な媒体、手法の活用や情報量の工夫をした情報発信を推進する。

(3) 様々な施策を通しての、市民の固定的性別役割分担意識の解消に向けた啓発

市民の男女共同参画の実践につなげるよう、地域活動、子育て、介護その他の様々な分野の施策を通して、固定的性別役割分担意識*の解消に関する情報が発信できる取組を推進する。

基本施策1の主な取組

項目	所管部局
拠点施設こころにおける市民の多様性に応じた講座等の実施やデジタル技術等多様な手法を活用した情報発信	市民自治部
講演会や公共施設、商業施設等での展示の実施	市民自治部
事業者や地域団体等に対する男女共同参画等に関する情報の提供	都市活力部 市民自治部
ジェンダー*に関する講座等の実施	生涯学習部
男女共同参画等に関する図書の展示や関連したイベントの実施	生涯学習部
介護相談時の固定的役割分担意識の解消に関する啓発の実施	健康福祉部
子育て情報誌発行時の固定的役割分担意識の解消に関する啓発の実施	こども未来部

基本施策2 学校等における教育の推進

(施策の方向性)

子どもたちの幸せの実現のためには、子どもたちが、社会や周囲からの、性差別、性別による固定的役割分担意識及び偏見等の支配を受けず、人権を尊重され、個性や能力を伸びやかに発揮し、自らの希望や意思に基づく豊かな人生を選択できることが重要です。

そのために、子どもたちが、早い時期から、ジェンダーの視点*を持てるようにしなければなりません。学校園及び保育の場において、発達段階に応じ、ジェンダー平等*に関する意識を育み、男女共同参画に関する社会の実状も含めた正しい知識を身につけるため、ジェンダー*教育を充実させます。

また、その人生の選択に係るキャリア教育*において、道徳的勤労観のみでなく、性別にかかわらず自立した生き方の基礎となる経済的自立の重要性の視点を盛り込みます。

子どもたちが、人の尊厳を踏みにじる性犯罪・性暴力から守られるよう、性教育を充実

させるとともに、性の多様性を理解し、互いに尊重し合えるよう、性の多様性に関する教育を、引き続き推進します。

また、これらをより良く実践するため、子どもの人権及び心身の健康並びにジェンダー*に配慮した教育環境の整備や、教職員の研修の強化に取り組みます。

1 児童生徒等への教育の充実

(1) ジェンダー教育の充実

児童生徒等に対し、発達段階に応じ体系的に、男女平等の理念の理解を促進し、ジェンダー平等*に関する意識を育む教育を推進する。

(2) 男女共同参画の視点を取り入れた、キャリア教育の推進

児童生徒が将来、性別に関わらず、主体的で多様な選択のもと、社会的・職業的に自立し、自分らしく生きられるよう、ジェンダー平等*に基づく勤労観・職業観の習得や、男女格差等の社会問題も含めた男女共同参画の視点等を取り入れたキャリア教育*を推進する。

(3) 性暴力の防止を含めた、性に関する包括的な教育の推進

子どもの性被害の増加や、性行為の低年齢化の進行に鑑み、従来の性教育に加え、児童生徒等が、性暴力を正しく理解し、性被害を認識できるよう、また、望まない妊娠を防止するため、性行為や妊娠による女性のリスクを理解できるよう、発達段階に応じ体系的に、低年齢から、性に関する教育を包括的に推進する。

(4) 性の多様性に関する教育の推進

児童生徒等が、性別に関わらず、互いの個性を尊重し合い、誰もが自尊感情をもって、自分らしく生きられるよう、発達段階に応じて体系的に、性の多様性に関する教育を推進する。

(5) 多様な学習機会の提供の推進

上記(1)～(4)の教育において、教職員以外による多様な学習機会を児童生徒に提供するため、民間団体等や拠点施設こころ、人権教育指導員などによる講師派遣を積極的に活用する。

2 ジェンダー平等の意識を育み、性の多様性を尊重する、教育環境整備の推進

(1) 制服の種類の自由選択の推進

生徒の、性別に関わらない主体的で自由な選択の尊重と、性の多様性の尊重のため、中学校における制服の選択制を推進する。

(2) 誰もが使えるトイレ環境の整備と利用しやすさへの配慮

性の多様性を尊重するとともに、児童生徒の健康を守るため、誰もが使えるトイレ環境の整備の推進と、利用しやすさへの配慮をする。

3 学校等教職員の研修の強化

(1) 子どもに正しく教え、対応するための、教職員の研修強化

ア 校長を始めとする教職員が、男女共同参画推進の模範となり、教育・学習や学校経営等において男女平等の観点が充実するよう、教職員に対し、男女共同参画の意識・知識の向上のための、より充実した研修を、体系的に実施する。

イ 上記１（１）～（４）の教育を、教員が、的確にわかりやすく行えるよう、教員に対し、より充実した研修を計画的に実施する。

ウ 性的マイノリティ*の児童生徒への正しい対応のため、教職員の性の多様性に関する理解の促進を徹底する。

（２） 教育環境の改善に関する教職員の意識向上

男女の平等や性の多様性の視点から教育環境の整備の必要性に自ら気づくことができるよう、教職員の意識向上を図る。

基本施策２の主な取組

項目	所管部局
児童生徒の発達段階に応じたジェンダー教育やキャリア教育*等の実施	学校教育部
一人ひとりの個性を大切にした幼児教育の実施	こども未来部
学校における男女共同参画視点からの環境整備と周知	教育総務部 学校教育部
男女共同参画等に関する教職員への研修の実施	学校教育部 こども未来部

基本施策３ 市民の主体的な学習の促進

（施策の方向性）

男女共同参画の推進のためには、市民自らの意識改革・行動改革が重要です。

市民が男女共同参画について主体的に学習し、また、様々な活動や交流の場への参加により互いに刺激し合い、気づき、実践、エンパワーメント*等の機会を得ることで、自らの選択により、意識と行動を変えていくことができます。そうすることで初めて、職場、家庭、地域など、あらゆる場面で、効果的に男女共同参画が実践され、推進されていくと言えます。

また、男女共同参画に関し、職場や地域で周囲に良い影響を与えられる、男女共同参画の視点を持った人材を育成することにより、市民による市民への啓発に繋がっていきます。

男女共同参画推進の拠点施設であるここいろの、これらに対する役割は大きく、デジタル技術を含め、多様な手法も活用しながら、幅広く、人材育成や、市民学習、市民活動、交流等を推進していきます。

1 男女共同参画の視点を持つ人材の育成

（１） 男女共同参画に関する人材育成のための、拠点施設ここいろの事業の充実

職場、地域などにおいて、ロールモデル（模範となる人）やメンター（相談者）になり得る人材の育成や掘り起こしを行うため、拠点施設ここいろのセミナー、講座等を充実する。

2 市民の学習・啓発活動への支援

(1) 市民の学習、交流等の促進

ア 拠点施設こころにおいて、市民団体の育成と、活動支援を強化する。

イ 拠点施設こころでの学習機会のほか、様々な学習機会の情報提供を行い、市民の主体的な学習を支援するとともに、市民間で交流できる場を提供する。幅広い市民が拠点施設こころの市民の学習・交流事業に参加しやすいよう、デジタル技術等多様な手法を活用する。

基本施策3の主な取組

項目	所管部局
拠点施設こころにおける男女共同参画に関する人材育成のための講座等の実施	市民自治部
拠点施設こころにおける市民団体の育成及び活動の支援	市民自治部
拠点施設こころにおける市民の様々な学習の機会に関する情報及び交流の機会の提供	市民自治部

【基本目標1の数値目標】

項目	現状値	目標値
伊丹市男女共同参画計画の認知度	46.2% (2020年度)	50.0%* (2026年度)
拠点施設こころの認知度	27.0% (2020年度)	60%* (2026年度)
拠点施設こころの利用者数	12,346人 (2020年度)	15,000人 (2026年度)
全体として「男女の地位」が「平等である」の割合	15.4% (2020年度)	20%* (2026年度)
「男は仕事、女は家事・育児」という考え方に賛成しないとする割合	58.0% (2020年度)	75%* (2026年度)

*次回市民意識調査（令和7（2025）年度予定）により把握

基本目標 2

仕事と生活の調和の推進

(課題)

仕事は、生活の経済的基盤であり、性別にかかわらず、個人の自立を支える要素の一つです。暴力等による困難な状況から抜け出す鍵ともなります。また、仕事は、貴重な社会参加の場でもあり、仕事で能力を発揮することは、自己実現と個人の幸福につながります。働きたい人が生き生きと働くことができる社会は、活力ある社会となります。

一方で、豊かな人生は、仕事のみでなく、家庭生活や地域活動、趣味や多様な人々との交流等により培われるものであることから、仕事と家庭等の個人の生活が調和している必要があります。

しかし、市民意識調査の結果においても、未だに、家事・育児等の固定的役割分担意識による不平等感や、仕事と家庭生活・地域活動との優先度に関し、希望と現状での乖離が見られます（資料編P 8、図表4）。また、働きたい人が、子育て、介護等のため、思うように就業できない現状も多くあります。

性別にかかわらず、働きたい人全てが、仕事と、家庭生活や地域活動との調和を取りながら働き、その能力を十分に発揮できる社会づくりが必要です。これまでも、保育所等の保育環境の整備や、様々な子育て支援・介護支援事業に取り組んできましたが、今後は、これらに加えて、フルタイム中心の働き方から、短時間の勤務や、雇用関係に縛られず能力を生かせる多様な働き方へ、考え方や仕組みを変革していく必要があります。併せて、子育て中・介護中など、状況に応じた事業者とのマッチング支援など、柔軟な支援策を推進していく必要があります。

基本施策 1

性別に関わらない、仕事と子育て・介護との両立支援の促進

(施策の方向性)

子育て中・介護中で就業を希望する人は、短時間や市内など近場での就業を希望することが多いですが、就業ニーズに十分に見合う雇用ニーズが少ない現状があります。また、両立について家族や周囲の理解、協力が得られない場合もあります。

また、就業している人が、子育て・介護のために、キャリアを断絶したり、能力向上に必要な経験を積むことができなくなったりするなど、その能力を十分に発揮できなくなる場合もあります。

性別にかかわらず、働くことを希望する全ての人が、仕事と子育て・介護との二者択一を迫られることなく、生き生きと働き続けられる環境づくり、風土づくりを進めます。

子育て中・介護中の人、仕事と家庭生活との両立を円滑に実現できるよう、本人を含め、家族、地域、職場など周囲の人々に届くよう、幅広い市民に対し、子育て・介護との両立に関する啓発を行い、家庭、職場における意識改革と行動変容を促します。

家事、子育て、介護への関わりが配偶者間で均等なものとなるよう、引き続き、保育環境や子育て・介護支援の充実を図りながら、男性の家事、子育て、介護への積極的な関わりを、啓発や、実践に役立つ学習機会・情報の提供により、促進します。これによって、男性中心型労働慣行*や固定的性別役割分担意識*の解消を促すとともに、女性の就業や社会での能力発揮の機会を広げます。

更に、子育て中・介護中の人、短時間勤務等を選択した場合でも、主要な業務が任さ

れるなど、キャリア継続・能力向上ができる環境整備が促進されるよう、事業者に働きかけます。

1 子育て中・介護中の就業促進

(1) 短時間勤務等に特化した就職相談会・面接会の実施

短時間や身近な場所での就業の希望が多い、子育て中・介護中の人のニーズに対応するため、関係機関と連携して、短時間勤務、市内勤務等に特化した就職相談会、面接会を実施する。

(2) わかりやすい就業関連情報の提供

子育て中・介護中の就業希望者の支援や就業意欲増進のため、関係機関と連携して、短時間勤務などニーズに合致する就業関連情報の提供をわかりやすく行う。

2 子育て中・介護中の就業継続・キャリア形成支援

(1) 子育て・介護との両立に対する職場や周囲の意識改革のための啓発

ア 事業者に対し、子育て・介護と仕事との両立に関する職場の意識改革・ダイバーシティ*推進のための啓発及び支援を行う。

イ 子育てや介護をしながら働く人が、家庭生活、地域生活で、家族を始め周囲の人から理解され、サポートされるよう、子育て・介護と仕事との両立に特化した啓発を幅広い市民に行う。

ウ 子育てと介護が等しく家族のケアの問題であり、仕事との両立や制度利用の必要性に違いがあるものではないことを、当事者を含め、職場や市民に幅広く啓発する。また、これを踏まえて、相互に理解し合い、助け合う意識づくり、職場風土づくりが行われるよう、事業者を支援する。

(2) 短時間勤務でも経験が積める職場体制づくり

事業者に対し、子育て・介護による短時間勤務期間中でも、能力向上と必要な経験が積める職場体制づくりや人材育成方法に関する情報を提供する。

3 男性の子育て・介護への主体的な関わりの促進

(1) 男性の子育て・介護への主体的な関わりの促進

ア 男性の子育てへの主体的な関わりを促進するため、出産前から子育ての意義や、家事分担、配偶者の就業継続サポートに関する啓発を行う。男性向け子育て講座・セミナー等を実施し、実践的な子育てに関する知識を習得したり、男性保護者同士が交流できる機会を提供し、男性の主体的な子育てへの関わりを支援する。

イ 子育てや介護などのケアの固定的性別役割分担意識*の解消に焦点を当てた啓発を、幅広く市民に対し行う。

(2) 男性のPTA活動への参加促進

PTA活動の実施日時の柔軟な設定や、会議のオンライン活用による、男性の参加拡大の良好な事例等の情報を、保護者に提供する。

基本施策 1 の主な取組

項目	所管部局
短時間勤務等に特化した就職相談会の実施	健康福祉部
拠点施設こころにおける、関係機関と連携した就業支援相談の実施及び就業関連情報の提供	市民自治部
子育て・介護と仕事との両立などワーク・ライフ・バランス*の推進に関する事業者、市民向け講演会等の実施	市民自治部
事業者に対する男女共同参画、働き方改革等に関する情報の提供	都市活力部 市民自治部
妊婦及びその配偶者に対する妊娠、育児に関する情報の提供	健康福祉部 伊丹病院
男性保護者間の交流の支援	こども未来部
男性の積極的な家事・子育てへの参加のための講座等の実施	生涯学習部

基本施策 2	すべての人の地域社会への参加の促進と、 地域活動における男女平等の推進
---------------	--

(施策の方向性)

地域社会は、人の家庭生活の基盤となるもので、活力ある地域社会は、多様な市民の参加と能力発揮により培われます。

一方で、少子高齢化により、自治会など一部の地域活動は、その担い手が減少し、また、地域活動の種類によっては、性別による偏りも見受けられます。

就業をしていない子育て中・介護中の人、孤立することなく、能力を発揮して、暮らしていくためには、その能力や時間の一部を、地域活動に生かすことも一つの方法となります。これは、人生 100 年時代の到来と、未婚者の増加により、単身で介護をする人も増える中、単身介護者にとっても孤立の防止につながります。

時間にゆとりのない子育て中・介護中の人、負担なく地域活動や地域社会に関わりを持てる機会について、情報提供等を行い、つながりと能力発揮を支援します。

また、地域の課題は多様であり、多様な市民が、自治会、PTA、ボランティアなどの地域活動に参加することで、多様な地域課題の解決につながります。

地域活動に、男女偏りのない参加を促進するとともに、積極的に男女共同参画の視点を取り入れるため、性別に偏りなく参加しやすい活動のあり方や、時間・場所に縛られない活動方法等に関し、情報提供や助言を行い、活動を支援します。

1 子育て中・介護中の地域社会参加促進

(1) 子育て中・介護中の人の地域活動等への参加支援

ア 子育て中・介護中の人の孤立を防ぐため、短時間でできる地域活動・ボランティア活動等の抽出・紹介と、支援ニーズとのマッチングを行う。

イ 子育てと介護のダブルケアを行っている人の孤立を防ぐため、短時間でも地域社会とのつながりを持てる機会を紹介する。

ウ 親の長寿化及び子の未婚化による単身介護の増加を踏まえ、単身介護者の孤立を防ぐため、社会との関わりや地域とのつながりを支援する。

2 性別に関わらない地域活動への参加促進

(1) 地域活動への性別による偏りがない参加の促進

自治会など地域のまちづくり活動における性別による偏りがない参加が促進されるよう、助言その他の支援を行う。

(2) 地域活動における固定的性別役割分担意識の解消

地域における意思決定や特定の役割の分担について、性別による偏りをなくすため、地域活動における固定的性別役割分担意識*を解消するための啓発や助言を行う。

基本施策2の主な取組

項目	所管部局
ボランティア活動等における活動者と支援ニーズとのコーディネートの実施	健康福祉部
家族会や介護教室等、介護中の人との交流の場に関する情報の提供	健康福祉部
自治会や地域自治組織等への性別にかかわらず参加しやすい活動や固定的性別役割分担意識*解消の促進の呼びかけ	市民自治部

基本施策3 多様な働き方の推進

(施策の方向性)

男女共同参画の実現には、ワーク・ライフ・バランス*の実現が不可欠です。

そして、ワーク・ライフ・バランスを推進するには、多様な働き方やライフスタイルを肯定する、人々の意識の醸成と、職場や社会の風土づくりが必要です。

また、現実的に、多様な働き方が選択できる環境づくりが必要です。

労働時間に関する改善がなければ、女性の登用や社会進出、男性の家事、育児等への参加は、思うように進まないものとなります。

企業において、長時間労働やフルタイム労働・転勤等がキャリアアップの前提となるような、いわゆる「男性中心型労働慣行*」から脱却し、長時間労働の削減や、生産性の向上を推進して、ライフステージや個別の事情、能力等に応じた多様で柔軟な働き方の実現に取り組むことは、女性を始め、多様な従業員のモチベーションや能力の向上と、企業価値の向上につながり、結果として企業の成長・存続に寄与するものとなります。関係機関等と連携して、企業に対し、多様な働き方の推進に関し必要な情報提供等を行い、企業の取組の促進を支援します。

また、関係機関等と連携して、女性が就業先としてイメージしやすい、大きな企業の事務職以外に、多様な事業所や起業等の働き方があることを周知し、女性の学び直しや能力開発を支援するとともに、市内中小事業者等の労働需要と、就業ニーズのマッチングを促進します。

更に、多様な働き方の推進は、労働者と事業者のみの問題ではなく、社会全体の意識変化が必要です。子どもを預けて働くことを自然な選択と捉えるなど、男女共同参画に関わる多様な働き方やライフスタイルを、肯定的に受け止める風土が醸成されるよう、働き方や、ライフスタイル、ライフステージに関する、性別に基づく固定観念を払拭する幅広い啓発を行います。女性が、出産・子育てなどのライフステージの転換期に、仕事との二者択一ではなく、経済的・社会的自立の意義を踏まえて生き方を選択できるための情

報提供等を行います。

1 雇用の確保・質の向上に向けた、多様な働き方のための労働環境の整備等の促進

(1) 仕事と生活の両立に関する理解の促進

事業者及び労働者に対し、労働時間の見直しも含めた働き方改革及び仕事と生活の両立の推進に関する情報提供及び啓発を行う。

(2) 多様で柔軟な働き方ができる労働環境の整備の促進

事業者に対し、出産、育児、介護等のライフステージや個々の事情に応じ、柔軟な働き方ができる労働環境の整備に関する情報を提供する。

(3) 多様な人材が活躍できるダイバーシティ経営の促進

事業者に対し、多様な人材が活躍できる労働環境の整備促進のため、ダイバーシティ*経営に関する情報の提供や重要性の啓発を行う。

2 女性の学び直し・能力開発の支援

(1) 学び直しの場、能力開発の機会の紹介や提供

ア デジタル化の進展も見据えながら、再就職や転職、起業のための学び直しや能力開発の機会に関する情報を提供する。

イ 学び直しの動機づけやきっかけづくりとなる講座等を、拠点施設こころで提供する。

3 地域の労働需要と女性の就業ニーズのマッチングの促進

(1) 市内中小事業者とのマッチング支援

関係機関と連携して、市内中小事業者と女性就業希望者とのマッチングを支援する。

(2) ものづくりなど人手不足業種とのマッチング支援

関係機関と連携して、ものづくりなど人手不足業種の事業者と女性就業希望者とのマッチングを支援する。

(3) ミスマッチの精査による年代に応じたきめ細かな就業支援

関係機関と連携して、就業に関するミスマッチを精査し、年代、状況等に応じた、きめ細かな情報提供等により、女性就業希望者を支援する。

4 多様なライフスタイルを選択できる風土づくり

(1) 労働や男女のライフスタイルに関する固定観念払拭のための啓発

労働やライフスタイルに関する性別に基づく固定観念払拭のための啓発を行う。

(2) 女性のライフステージと就業のあり方に関する啓発

出産・子育てなどのライフステージの転換期に女性が退職を選択することが今もなお少なくないことから、女性の経済的自立の重要性と退職により予測されるリスク、就業継続のための情報等を、当事者である女性にわかりやすく提供し、これらを考慮して選択することができるようにする。広く市民にも啓発を行う。

(3) 新たなライフスタイルに応じた新たなニーズの把握

在宅勤務の増加など新たなライフスタイルの普及に応じた、新たなニーズを把握し、施策に反映する。

基本施策 3 の主な取組

項目	所管部局
ワーク・ライフ・バランス*の推進に関する事業者等への啓発	市民自治部
多様な働き方・女性活躍推進等に関する事業者の取組例の紹介	市民自治部
拠点施設こころにおける女性の再就職や転職等のための学び直しや能力開発の機会に関する情報の提供	市民自治部
市内中小事業者、人手不足業種の事業者と就労を希望する女性とのマッチング支援	健康福祉部
関係機関・団体と連携した、女性向けの就業支援及び起業支援の実施	都市活力部
労働に関する性別に基づく固定観念払拭のための啓発及び女性の経済的自立に関する情報の提供	市民自治部

【基本目標 2 の数値目標】

項目	現状値	目標値
仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス*）の認知度	50.6% (2020年度)	70%* (2026年度)
週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合	5.7% (2020年度)	5%* (2026年度)
現状の生活の中での「仕事」と「家庭生活や地域活動」のバランスをうまくとっているとする割合	13.7% (2020年度)	20%* (2026年度)
6 歳未満の子供がいる世帯の男性のうち、育児に関わる時間が 1 週間あたり 3 時間以上である人の割合	45.8% (2020年度)	50%* (2026年度)
市男性職員の育児休業取得率	30.2% (2020年度)	30%以上の 水準維持 (毎年度)

* 次回市民意識調査（令和 7（2025）年度予定）により把握

基本目標 3

女性の活躍の推進

(課題)

政策、経済を始め社会の様々な分野で女性の活躍が進むことは、女性の能力が発揮され、男女共同参画の視点の下、時代の変化にも対応できる、持続可能な、豊かで暮らしやすいまちの実現につながります。

特に、様々な分野での意思決定過程に男女が等しく参画したり、市を始めとする団体の管理職など、指導的地位への女性の参画を拡大することは、様々な視点・考え方が確保されることになり、社会の多様性を高めるとともに、男女間の実質的な機会の平等を確保する観点から重要です。

平成27（2015）年に国連で決定された「持続可能な開発のための2030アジェンダ*」の「持続可能な開発目標（SDGs）*」では、令和12（2030）年までにジェンダー平等*の達成を目指しており、国は、令和2（2020）年12月に策定した第5次男女共同参画基本計画で、「2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30％程度となるよう」目指すことを掲げています。

市内の現状においても、様々な分野での意思決定過程や、指導的地位への女性の参画は十分であるとは言えず、政策を担う主体である市が率先垂範するとともに、市民、事業者に対し、これらの意義や拡大の必要性への理解を促進することが必要です。

また、平成27（2015）年9月に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律*が施行されて以降、本市においても平成29（2017）年4月策定の第2期伊丹市男女共同参画計画において、働く場における男女平等の推進に努めてきましたが、社会全体として、男性に比べ女性の雇用者に占める非正規雇用労働者の割合が依然として高く、コロナ禍でも女性の貧困の問題が表面化しました。

男女間の経済格差は、女性の自立を阻害するものです。男女間の経済格差の要因となる、職業上の機会や待遇の改善が促進されるよう、引き続き努めていく必要があります。

また、就業を希望しながら子育て、介護等を理由に求職をしていない女性や、固定的性別役割分担意識*を背景にそもそも就業を希望しない女性も少なくなく、少子高齢化の進展する中、こうした女性の潜在能力が社会に生かされることが重要です。

意思決定過程への女性の参画拡大、男女間経済格差の解消、女性のキャリア形成支援等により、女性の活躍を押し進めます。

基本施策 1

意思決定過程への女性の参画拡大

(施策の方向性)

行政、経済、公共分野における意思決定過程への女性の参画を拡大します。

市は、女性活躍推進法*第19条第1項に規定する特定事業主*として、特定事業主行動計画*を策定し、女性の活躍の推進に取り組んでいます。率先して取り組むことにより、市内の事業所等にその姿勢を示す必要があります。国、県、他の自治体の動向も見ながら、特定事業主行動計画を適切に策定し、女性の管理職登用とそのための育成を着実に進めていきます。

また、市内事業所や、地域活動においても、意思決定過程への女性の参画が拡大されるよう、啓発や情報提供等を行います。

1 政策・経済分野における意思決定過程への参画促進

(1) 政策分野における意思決定過程への女性の参画の促進

行政の意思決定の過程への女性の参画促進のため、本市の女性の管理職の登用及び審議会委員への女性の登用を推進する。

(2) 経済分野における意思決定過程への女性の参画の促進

事業者に対し、意思決定の過程への女性の参画が促進されるよう、啓発を行う。

2 地域活動における意思決定過程への参画促進

(1) 地域活動における意思決定過程への女性の参画の促進

自治会など地域のまちづくり活動において、女性を積極的にリーダーに登用する風土づくりと、女性人材の育成やその交流の支援を行う。

基本施策 1 の主な取組

項目	所管部局
特定事業主計画*の着実な実施	総務部
審議会への女性登用の促進	関係部局
自治会や地域自治組織等における女性の役員等への登用の促進	市民自治部
拠点施設こころにおける地域活動における女性人材の育成及びその交流の促進	市民自治部

基本施策 2	男女間経済格差の解消の促進
---------------	----------------------

(施策の方向性)

男女間の経済格差の解消は、ジェンダー平等*と、女性の生涯にわたる安定した経済的自立のため、早急に実現される必要があります。

そのために、職場における男女間格差の解消の促進を、事業者に働きかけるとともに、女性に対し、生涯を見通した経済的自立の重要性に関する正確な情報提供を行い、自身が望む生き方と経済的裏付けを考えた上で、就業等の選択ができるようにする必要があります。

事業者に対しては、昇進その他の登用の機会の男女均等による賃金格差の解消や、復帰後を共に見据えた育児休業や介護休業等の取得の奨励、その復帰した育児経験者や介護経験者のキャリアとしての事務管理等能力の活用、非正規雇用者の正規雇用への移行の仕組みづくり、非正規雇用の育休後の復帰などの待遇改善、同一の価値の仕事に係る雇用形態による賃金等格差の解消等、男女間の格差の解消に向け、事業者の規模、態様に応じ可能な取組に努めるよう、機会を捉えて、事業者における課題も聴きながら、啓発や協力依頼を行います。

今なお妊娠・出産や介護を機に退職をする女性が一定の割合でおり、いったん退職すると、子育てや介護を終了して就業を希望しても正規雇用等希望する条件での復帰が難しく、このことが女性の生涯賃金や就労による女性の能力の発揮・向上に極めて大きく影響しています。そこで、結婚、妊娠、出産など、女性のライフステージの変化や介護などの個別の事情が発生する機会を捉えて、経済的自立と自分の望む生き方を考慮して選択ができるよう、女性の自立と就労に関する情報提供を行います。

また、女性は、いったん退職して配偶者の被扶養者となると、再就職する場合においても、配偶者の税、社会保障、家族手当等との調整の範囲内で働くことも多く、これが家庭内での男女格差や、女性の経済的自立の支障の一因ともなり、引いては配偶者との離死別等の際に貧困等大きな困難に陥る要因ともなることから、女性に対し、税、社会保障制度等の意義について、正確な情報をわかりやすく提供し、女性が、長期的な視野でその就業を選択できることを支援します。

併せて、就労を始め、生き方の選択は、本人の自由な選択であることを前提に、広く市民に対し、男女共同参画の視点から、長期的視野で税と世帯収入を考える、税の意義を踏まえた夫婦の働き方や、人口減少社会における性別を問わない男女の能力発揮の必要性について、啓発を行います。

1 職場における男女間格差の解消の促進

(1) 昇進の機会の均等の確保の促進

事業者に対し、昇進の機会の男女均等の確保を図るよう啓発を行う。

(2) 非正規雇用の女性の待遇改善の促進

非正規雇用に占める女性の割合が多いことから、事業者に対し、非正規雇用の育休等の制度の拡充や育休後の復帰の保障など待遇の改善と、正規雇用希望者の正規雇用への転換を促進するために、モデル事例や国等の助成制度などの情報を提供する。

2 女性の経済的自立の促進

(1) 就労の意義や働き方に関する情報の提供

女性の経済的自立の促進のため、女性の就労の意義や、子育てや介護との両立支援策を活用した正規・非正規を含む就業や起業など、多様な働き方に関する情報を提供する。

(2) 税・社会保障制度の意義の正確な情報の提供

女性が就業意欲に応じて、税制等による就業調整を意識せずに働くことができるよう、税・社会保障制度の意義に関する正確な情報を提供する。

基本施策2の主な取組

項目	所管部局
事業者に対する昇進の機会の男女均等の確保に関する啓発	市民自治部 都市活力部
事業者に対する非正規雇用者の育児休業等の制度拡充や正規雇用への転換の促進に関する情報の提供	都市活力部 市民自治部
女性の経済的自立に係る就労の意義や多様な働き方等に関する情報の提供	市民自治部

基本施策3 女性のキャリアの形成支援

(施策の方向性)

就労によって能力を発揮したいと希望する女性は多く、就業をしようとしている女性や、就業していてキャリアや能力の更なる向上を求める女性に対し、様々な手法でキャリアの形成を支援します。

デジタル化社会の進展も視野に入れ、多様な働き方にもつながる起業の支援や、女性の職域の拡大や多様な職業・仕事に関する情報収集と提供、キャリアプランニング*支援のほか、スキルアップの機会に関する情報提供等に努めます。

1 女性の起業支援

(1) 起業に関するセミナー等の情報の提供

女性の起業を支援するために、女性向けの起業セミナー等の情報を提供する。

(2) ロールモデルの紹介

女性の起業に関する関心の喚起やモチベーションの向上及び起業に関する知識習得の機会提供のため、市内の女性起業者を身近なロールモデルとして取り上げ紹介する。

2 女性の職域拡大の促進

(1) 女性の職域拡大の促進

女性の職域の拡大を促進するため事業者に対し、職域拡大の事例等を情報提供する。

(2) 女性への多様な職業・仕事の紹介

女性が、女性に適した仕事などの働き方に関する性別に基づく固定観念にとらわれず、自己実現と経済的自立が図られるよう、女性の少ない仕事や業種で活躍している女性や、多様な仕事に関する情報を提供する。

3 女性の就業及び就業継続の支援

(1) キャリアプランニング及びスキルの習得の支援

女性のキャリア形成支援のため、生涯を通じたキャリアプランニング*の実施やスキルアップのための学習機会に関する情報提供を行う。

(2) 就業相談の実施

就業・転職を希望する女性に対するキャリア形成就業相談を実施する。

基本施策3の主な取組

項目	所管部局
起業に関するセミナー等の情報の提供及びロールモデルの紹介	市民自治部
女性の職域拡大に関する事業者の取組の紹介	市民自治部
拠点施設ここいろにおけるキャリアプランニング*等の情報の提供	市民自治部
拠点施設ここいろにおけるチャレンジ相談の実施	市民自治部

【基本目標 3 の数値目標】

項目	現状値	目標値
自治会長に占める女性の割合	18.0% (2020年度)	20% (毎年度)
審議会などに占める女性委員の割合	28.4% (2020年度)	40%以上 60%以下 (毎年度)
市職員の各役職段階に占める女性の割合 (課長相当職以上)	26.6% (2020年度)	現在の水準維持 (毎年度)
市職員の各役職段階に占める女性の割合 (係長相当職以上)	33.3% (2020年度)	40% (毎年度)
雇用の機会や職場での賃金、待遇面での「平等である」とする割合	10.3% (2020年度)	15%* (2026年度)
一般的に女性が仕事をもつことについて「ずっと仕事を続けるがよい」の割合	36.1% (2020年度)	50%* (2026年度)

* 次回市民意識調査（令和 7（2025）年度予定）により把握

基本目標 4

困難を抱える女性への支援

(課題)

女性は、経済社会における男女が置かれた状況の違い等を背景として、貧困等の困難に陥りやすい傾向にあります。

コロナ禍においても、シングルマザー、非正規労働の女性、単身女性を始めとして、女性の貧困が深刻化し、社会問題として表面化したところです。また、人とのつながりの希薄化も、コロナ禍で、より深刻さを増し、経済的困難を抱えていない女性であっても、孤独・孤立など心身の健康に不安が生じやすい状態であると言われています。特に、子育て中の女性や妊産婦、高齢女性、単身女性などは、人との交流に制約がある社会環境下で孤立しやすい状況にあると言えます。

本市においては顕著ではありませんが、コロナ禍において、全国で、女性の自殺が増加しているのも、これらの状況が影響している可能性があります。

更には、長寿化、未婚化などにより、離婚やDV*などの要因がなくとも、単身の女性で、非正規雇用や高齢等を理由に、貧困、不安等の困難を抱える女性が増加してきていると考えられます。そして、その状況は多様です。また、これらの問題や、他の様々な問題を複合的に抱える女性もいます。

ポスト・コロナの社会経済状況をも見据え、こうした様々な困難を抱えるあらゆる女性に対し、その多様性に応じた、平常時にも非常時・緊急時にも機能する、継続的できめ細かな支援が必要です。このため、男女共同参画の視点に立ち、様々な困難を抱える全ての女性に対する支援を行うことにより、女性が安心して暮らせる環境づくりと自立の支援に取り組めます。

基本施策 1

感染症大流行その他大規模災害の影響を受けた女性への支援

(施策の方向性)

新型コロナウイルス感染症のような感染症の大流行や大規模な災害は、社会的に弱い立場にある人に大きな影響を及ぼします。

女性は、男性に比べ非正規労働が多いなど、経済的に不安定な状況に陥りやすく、加えて、一人で幼い子どもを育てていたり、単身で生活していたりする女性は、孤独、孤立などの不安を抱えやすい状況にあります。また、妊産婦など、感染症や災害によって、心身に特に大きな影響やリスクを抱える可能性のある女性特有の身体的状況にある場合もあります。

感染症や災害の影響を受け、経済的に又は心身の健康に、不安や困難を抱えるこれらの女性に対し、当面の生計支援や、安定した就業への支援を行うとともに、妊産婦を含め、広く心のケアや寄り添い支援を行います。

1 社会的・経済的に影響を受けた女性への支援

(1) 失業等の影響を受けた女性への支援

ア 感染症の流行や災害により、仕事の減少や失業等の影響を受け、生活費に困窮する女性に対し、経済的支援を行う。

イ 感染症の流行や災害により、仕事の減少や失業等の状態にある女性に対し、関係機

関と連携して、就業・転職の相談や、就業・転職に必要な技能等の習得の機会に関する情報の提供を行う。

(2) 孤立・孤独その他の不安を抱える女性への支援

感染症流行や災害の影響を受け、孤立・孤独その他の不安を抱える女性に寄り添うため、相談支援を行う。

2 妊産婦等への支援

(1) 妊産婦等への支援

ア 妊産婦や乳児を育てる女性で、感染症流行や災害の影響により支援を必要とする女性に対し、心身の健康管理や育児等に関する保健師等による相談を行い、継続的に寄り添う支援を行う。

イ 感染や災害の状況に応じて、安全で安心して受けられる乳幼児健康診査の機会を確保する。

基本施策 1 の主な取組

項目	所管部局
生活に困窮する女性への経済的支援と就業に関する情報の提供	健康福祉部
拠点施設こころにおける不安に寄り添う相談支援	市民自治部
妊産婦等への継続的な寄り添い支援と安全に受けられる乳幼児健康診査の機会の提供	健康福祉部

基本施策 2 心身の不調を抱える女性への支援

(施策の方向性)

男女が互いの身体的性差を理解し、人権を尊重し合い、互いに思いやりを持つことは、男女共同参画社会*の基礎となるものです。そして、性別にかかわらず、心身の健康は、人が自分らしく伸びやかに生きていくための大切な基盤です。

中でも、女性の心身の状態は、その年代によって大きく変化するという特性があり、思春期、妊娠や出産、更年期など、その年代により様々な健康上の困難に直面する可能性があります。女性の社会での活躍の進展に伴い、社会的に多くの役割を担う年代での更年期の影響によって、女性の就労やキャリア向上にも支障を来す恐れもあります。このような女性の心身の変化とその対応について、女性だけでなく、職場など周囲の人にも理解が促進されるよう、啓発を行います。

また、心身の健康は、貧困や暴力などの社会的要因によって大きく影響を受ける面があり、女性は、経済的、社会的、身体的に弱い立場にあることが多いため、男性に比べ、これらの影響を受けやすいと言えます。このことは、女性に心身の不調をもたらし、引いては自殺へとつながることがあります。女性の自殺を予防するため、早期に相談や支援につながるよう、男女共同参画の視点からの貧困、暴力等に関する啓発や相談支援体制の周知等を推進します。

貧困や暴力の根底に性差別の意識や根強い固定的性別役割分担意識*が潜んでいる場合があるように、性差別の意識や根強い固定的性別役割分担意識や性別による固定観念は、女性だけでなく、男性の仕事に関する強いプレッシャーによる自殺や、性的マイノリ

ティ*への偏見等による自殺などを生じさせます。このような要因からの自殺をなくすため、男女共同参画や性の多様性に関する啓発を強化します。

1 自殺の予防

(1) 自殺の原因となる社会的要因に応じた支援

女性の自殺の一因となる貧困、DV*等に関する相談支援体制の周知等の強化のほか、「伊丹市健康づくり計画」による「自殺対策計画」との連携を推進する。

(2) 男女共同参画の視点からの啓発

孤立のリスクなどの心身の健康を害する要因ともなる固定的性別役割分担意識*の解消や、人権を侵害する暴力の防止など、男女共同参画と人権尊重の視点から、自殺の予防につながる啓発を行う。

2 女性特有の心身の変化に関する理解の促進

(1) 女性特有の心身の変化に関する本人及び周囲の理解の促進

妊娠・出産、閉経など、年代により大きく変化する女性の心身と健康に関する知識及び男女の身体的性差に関する相互理解を深めるため、広く市民に対し、啓発・情報提供を行う。

基本施策2の主な取組

項目	所管部局
伊丹市健康づくり計画（自殺対策）の着実な実施	健康福祉部
自殺予防につなげる男女共同参画の視点からの啓発の実施	市民自治部
拠点施設ここいろ等における女性の健康に関する啓発及び情報の提供	市民自治部 健康福祉部 伊丹病院

基本施策3 貧困等生活上の困難に直面する女性への支援

(施策の方向性)

男女間の経済格差等を背景に、女性は貧困等生活上の困難に陥りやすく、防止策としての就業支援や、健康で文化的な生活の維持に必要な支援策など、より着実に多面的に推進する必要があります。

特に、高齢化、未婚化、離婚の増加等を背景に単身世帯が増加する中、単身女性は経済的に不安定又は困難な状態に陥りやすく、一方で、孤立しやすい状態にあることもあり、問題が顕在化しにくく、必要な支援の手が行き届きにくい面があります。また、そこに至る経緯や状況も様々であり、長らく安定した職に就業できていない場合もあれば、夫の被扶養者であって無業又は非正規雇用であった女性が、離婚により突然経済的困難に陥る場合もあります。

このような単身女性に取り残されることのないよう、きめ細かな施策を推進するとともに、貧困等の困難に直面する女性が健康で文化的な生活を送ることができるよう、必要な支援策を着実に推進します。

1 経済的に困難を抱える単身女性の孤立・貧困への支援と、社会とのつながり確保

(1) 経済的に困難を抱える単身女性の自立に向けた支援

経済的に困難を抱える単身女性の孤立・貧困状態の防止及び支援のため、必要な経済的支援や、生活の安定と自立に向けた、相談支援、就業支援、住居確保支援等を行う。

(2) 社会とつながりが持てる仕組みづくり

単身高齢女性を含めた単身女性や、失業・非正規雇用などで経済的に困窮する女性は、経済的不安定とともに、孤立又は孤独の状態に陥りやすいため、社会や人とのつながりを持てるよう、地域活動への参加や人との交流の機会に関する情報を提供する。

基本施策3の主な取組

項目	所管部局
生活に困窮する単身女性に対する自立相談その他の各種支援	健康福祉部
拠点施設こころにおける交流事業の実施	市民自治部
重層的支援体制を活用した多様な社会参加の支援	健康福祉部

基本施策4 ひとり親家庭への支援

(施策の方向性)

貧困に直面するひとり親家庭の多くは、母子家庭です。これまでも、父子家庭を含めて、ひとり親家庭の経済的自立や子育てを支援してきました。

しかしなお、非正規雇用のシングルマザーは、正規雇用への就業や、時間・場所等子育てとの両立に合う就業が難しく、非正規雇用のダブルワークを行ったり、児童扶養手当、生活保護の受給で生計を立てる場合も多くあります。また、子育てとの両立で、時間的に余裕がなく、日々の生活に追われ、孤立しがちな状況にもあります。

困窮しているシングルマザーの経済的自立へ向けて、身近な場所で働けるよう市内事業者等を中心とした就業支援や、家計相談支援、子育て、教育等に関する支援を、より充実するとともに、これらの情報をよりわかりやすく、早期から届くよう提供します。

また、格差社会とも言われる現状で、貧困の負の連鎖を断ち切るため、経済的に困窮しているひとり親家庭の子どもの教育、進学、就職に関する親子それぞれに対する支援を進めます。

1 子育てに関する支援

(1) 子どもの進学・就職に関する支援

情報収集や判断を一人で行わなければならないことの多いひとり親に対し、早期から、子どもの進学、就職や相談窓口に関する情報をわかりやすく提供して不安・負担を軽減するとともに、子どもの個性と意思に応じ、子どもが適切な選択ができるよう、支援する。

(2) 子どもに対する教育の支援

貧困の次世代への連鎖を断ち切るため、貧困状態にあるひとり親家庭の子どもへの教育支援を行う。また、子どもの健全な成長と学びに支障を来す家族介護の問題への支援等を行う。

(3) 子育てに関する不安や孤独感を軽減するための支援

子育てに関する相談窓口をはじめ、子ども食堂、拠点施設こころなど居場所に関する情報を提供する。

2 経済的自立に関する支援

(1) 家計に関する相談支援

ひとり親家庭は経済的に不安定であることも多いため、家計管理、債務問題等に関する相談を気軽に受けられるよう、相談窓口等の情報を提供する。

(2) 非正規雇用の女性の正規雇用就業への支援

シングルマザーは、非正規雇用であることが多いため、正規雇用を目指した就業や就業定着を支援する。

基本施策4の主な取組

項目	所管部局
子どもの進学や就職に関する母子父子自立支援員等による相談支援	健康福祉部
子育て支援ヘルパーの派遣	健康福祉部
子育ての不安に関する家庭児童相談員による相談支援	健康福祉部
家計管理等に関する相談支援	健康福祉部
非正規雇用の女性に対する正規雇用を目指した就業支援及び定着支援	健康福祉部

基本施策5	複合的に困難な状況にある人への対応
--------------	--------------------------

(施策の方向性)

障がいがあること、外国人やルーツが外国であること、性自認や性的指向、同和問題等を理由に困難を抱える人が、女性であることで、更に困難な状況に置かれることがあります。広く市民に対し、人権と多様性の尊重について理解を深めるよう啓発を推進しながら、このような複合的な困難を抱える人に対し、その背景を踏まえ、きめ細かな相談支援を行います。

1 女性であることで更に複合的に困難な状況に置かれている人への対応

(1) 障がい者、外国人などで、女性であることで更に複合的に困難な状況に置かれている人への人権尊重の観点からの対応

障がい者、外国人、性的マイノリティ*、同和問題などの困難を抱える人で、女性であることで更に困難な状況に置かれている人に対し、相談支援を行う。

基本施策5の主な取組

項目	所管部局
重層的支援体制における各種相談窓口間の連携による相談支援	関係部局

基本目標 4 に共通の取組

項目	所管部局
拠点施設ここいろにおける女性カウンセラー、女性相談員による相談支援	市民自治部

【基本目標 4 の数値目標】

項目	現状値	目標値
カウンセリング相談における相談者の満足度	—	80% (毎年度)
カウンセリング相談件数	139件 (2020年度)	155件 (毎年度)
法律相談における相談者の満足度	—	80% (毎年度)
法律相談における相談件数	31件 (2020年度)	39件 (毎年度)

※上記の各種相談は拠点施設ここいろにおける相談事業です。
新規項目で現状値がない項目は、「—」としています。

基本目標 5

暴力など、女性に対するあらゆる人権侵害の防止

(課題)

暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害です。暴力は、自己肯定感や自尊感情を失わせ、その後の人生に大きな支障を来すほか、貧困や様々な困難にもつながることのある深刻な問題です。

性犯罪、性暴力や、配偶者、パートナーからの暴力（DV*）、恋人からの暴力（デートDV*）、性別に基づくハラスメントの被害者の多くは、女性です。女性に対するこれらの暴力の背景には、社会における男女が置かれた状況の違いや、固定的な性別役割分担意識、性差別などの問題が潜んでおり、女性に対する暴力の根絶には、社会における男女間の格差是正及び意識改革が欠かせません。

また、昨今では、男性や男児、性的マイノリティ*へも、性犯罪、性暴力を始め、DVや性別に基づくハラスメントの被害者となっていることが表面化してきていますが、女性に対するものに比べ、男性等に対するこれらの侵害行為についての市民の認知や理解は、まだ十分とは言えません。しかし、その根底に潜む人権の軽視や差別意識等は、女性に対するものと共通するものでもあります。

女性を始め、弱者、少数者等に対するあらゆる暴力の根絶は、男女共同参画社会*の実現にとって極めて重要な課題です。

基本施策 1

性暴力の防止

(施策の方向性)

性犯罪、性暴力を容認しない市民意識の醸成と、その当事者とならないための予防に資する情報の提供、被害にあった場合の相談支援体制等の周知のため、啓発の強化や、わかりやすい情報の周知に、より一層取り組みます。

この場合において、男性や男児、性的マイノリティ*にも起こり得るものであることを周知します。

また、男児を含めた子どもの被害からの保護のため、その防止や被害の発見と対応に関する知識について、子どもの保護者を始め、幅広い市民や、学校、保育所等子どもを預かる施設に対しても、周知啓発を行います。

1 性暴力に関する啓発の強化

(1) すべての人に対する性暴力の防止の啓発

性暴力が人権侵害であること及び性暴力は、女性・女兒のみでなく、男性・男児や性的マイノリティ*の大人・子どもについても行われるものであることを、広く市民に啓発し、すべての人に対する性暴力の防止を図る。

(2) 性暴力、性犯罪等に関する情報の周知

性暴力、性犯罪に関する予防や相談に関する情報を広く市民に周知するとともに、男女共同参画と人権尊重の視点からの啓発を行う。

基本施策 1 の主な取組

項目	所管部局
男性、男児、性的マイノリティ*の人に対する性暴力の存在及び広く性暴力の防止に関する啓発	市民自治部
性暴力等に関する予防・対応に関する知識や、相談窓口の周知	市民自治部

基本施策 2 DVの防止

(施策の方向性)

DV*、デートDV*は、個人の尊厳を踏みにじり、被害者の生命、身体、精神に重大な危害を加える、犯罪となる行為を含む重大な人権侵害です。また、DVは被害者の心身のみでなく、その家庭で育つ子どもの心身の成長と人格形成にも深刻な悪影響を与える児童虐待にも当たる行為です。

DVは、その背景に固定的な性別役割分担意識や女性差別の意識が潜んでいることもあり、男女共同参画社会*の実現を妨げるものです。

これまでも、「伊丹市DV防止・被害者支援計画*」に基づき、DV、デートDVに関する啓発、対応を実施してきました。今後も同計画に基づき、より一層、その防止に努めるとともに、迅速で質の高い支援が行えるよう、引き続き、啓発・教育、関係機関等と連携した相談体制の充実強化を図ります。

この場合において、男性や性的マイノリティ*にも起こり得るものであることを前提として、啓発、支援を行います。

1 DVの防止

(1) DV、デートDVに関する啓発と支援の強化

「伊丹市DV・被害者支援計画*」に基づき、DV*及びデートDV*に関する啓発と支援を着実に推進する。

基本施策 2 の主な取組

項目	所管部局
伊丹市DV防止・被害者支援計画*の着実な実施	市民自治部

基本施策 3 性別に基づくハラスメントの防止

(施策の方向性)

セクシュアルハラスメント*、マタニティハラスメント等の、性別に基づくハラスメントは、個人の尊厳を踏みにじる重大な人権侵害です。

職場や様々な場面における性別に基づくハラスメントを防止するため、事業者始め、広く市民に対し、わかりやすく啓発を行うとともに、被害者のための相談支援を行います。

1 セクシュアルハラスメント等に関する啓発の強化と支援

(1) セクシュアルハラスメント等に関する啓発の強化

セクシュアルハラスメント*、マタニティハラスメント等、性別に基づくハラスメントの防止について、広く市民や事業者に対し、啓発する。

(2) 被害にあった人への支援

セクシュアルハラスメント*、マタニティハラスメント等、性別に基づくハラスメントの被害にあった人に対し、相談その他必要な支援を行う。

基本施策3の主な取組

項目	所管部局
ハラスメント防止に関する啓発及び相談窓口の周知	市民自治部
事業主に対するハラスメント防止に関する情報の提供	都市活力部
拠点施設こころいにおける相談支援	市民自治部

【基本目標5の数値目標】

項目	現状値	目標値
DV被害を受けた人のうち、どこ（だれ）にも相談しなかった人の割合	50.8% (2020年度)	40%* (2026年度)
伊丹市DV相談室(伊丹市配偶者暴力相談支援センター)の認知度	32.2% (2020年度)	40%* (2026年度)
セクハラ被害にあったことが「ある」と回答した割合	13.5% (2020年度)	5%* (2026年度)

*次回市民意識調査(令和7(2025)年度予定)により把握

基本目標 6

男女共同参画の視点による防災の推進

(課題)

地震、暴風雨、洪水、土砂崩れなど、災害は、いつ発生するかわからず、また災害の発生を完全に防ぐことは不可能であり、平常時からの防災・減災の取組が、その被害を最小限にするために重要となります。

大災害の発生は、全ての人の生活を脅かしますが、特に、女性や子ども、高齢者、障がい者、外国人など、概して社会的に弱い立場にある人々がより影響を受けやすいことは明らかになっています。

人口の半数が女性であることから、これまでも、地域防災計画において、避難所の運営を始め、男女共同参画の視点をもった対策を定め、運営してきましたが、今後も地震等大きな災害の発生が想定される中で、予防から復旧・復興までを通じた取組として、十分であるとは言えません。

また、自助・共助の主体となる市民にも、これらの考え方や行動を、より浸透させる必要があります。

今後、更に、女性と男性が災害から受ける影響の違いなどに十分に配慮し、非常時において、女性への負担が集中したり、暴力や性被害が生じたり、困難が深刻化したりしないよう、災害対策における男女共同参画の視点を強化する必要があります。

基本施策 1

防災・復興に関する男女共同参画の視pointsの強化

(施策の方向性)

平常時の備えとしての防災・減災の取組や、初動段階、避難生活、復旧・復興の各段階において、男女共同参画の視点を確実に取り入れるため、防災計画等の意思決定過程への女性の参画拡大や、女性の防災リーダーの育成やその活躍の促進に取り組みます。

避難所運営など防災への女性の幅広い参画と参加を促進するとともに、拠点施設等において、男女共同参画の視点からの、平常時の防災に関する啓発や、災害発生時以後の情報収集を行うとともに、被災女性の不安や困難に寄り添う支援に努めます。

1 防災・復興に関する意思決定過程への女性の参画の拡大

(1) 市防災会議への女性の参画の促進

市防災会議の委員への女性の登用・参画を促進する。

(2) 市の防災部署の管理職への女性の配置の促進

市の防災部署の管理職への女性職員の配置を促進する。

2 防災における女性リーダーの育成

(1) 防災士の資格取得の支援と、地域、職場、学校等での防災士の活用

ア 女性に対し、防災士の資格及びその取得に係る支援の情報を提供する。

イ 防災士の資格を取得した女性が防災士の知識・能力を活かせるよう、女性防災士の地域、職場、学校等での活躍の機会づくりを行う。

3 防災への女性参加の促進

(1) 避難所の運営への女性の参画・参加の促進

各避難所の運営に女性の視点を取り入れ、男女共同参画の視点を確保するために、運営委員会の組織の長・役員等に女性を積極的に登用するとともに、運営メンバーに性別による偏りが生じないように配慮する。

(2) 拠点施設こころによる啓発推進と支援

ア 平常時において、防災・復興に関する男女共同参画の視点での情報等を収集し、市民へ提供し、啓発を行う。

イ 女性防災士を始め、防災の知識や防災に関心のある女性の情報共有・交流を促進する。

ウ 災害発生後から復興期における男女共同参画の視点での情報収集及びその市民への提供や、被災女性の就業支援や不安への寄り添い等復興につながる支援を行う。

基本施策 1 の主な取組

項目	所管部局
防災会議への女性の参画及び防災関連部署への女性職員の配置	総務部
関係団体等と連携した女性防災士の活躍の促進	総務部
避難所の運営への女性の参画に配慮した訓練の実施	総務部
拠点施設こころにおける男女共同参画の視点による防災の啓発	総務部 市民自治部
男女共同参画センター間で構築された相互支援ネットワークへの参加及び非常時における当該ネットワークを活用した情報収集等	市民自治部

【基本目標 6 の成果目標】

項目	現状値	目標値
防災会議の委員に占める女性の割合	10% (2020年度)	20% (毎年度)

基本目標 7	推進体制の整備・強化
---------------	-------------------

(課題)

SDGs*が目標に掲げるジェンダー平等*の実現に向け、本市においても男女共同参画のまちの実現に向けた取組を一段と加速するには、市のあらゆる部局において、男女共同参画の重要性を認識し、多岐にわたる取組を、全庁的な連携を更に強化して取り組む必要があります。

また、行政だけでは、男女共同参画社会*の実現は成し得ないものであり、市民を始め、事業者、関係団体、関係機関、学校等との連携・協力を進める必要があります。

基本施策 1	庁内推進体制の強化
---------------	------------------

(施策の方向性)

男女共同参画計画の着実な推進のために、全庁的な連携・協力の強化と、各課の男女共同参画リーダー*を活用した男女共同参画の視点の更なる浸透を図ります。

女性活躍推進法*及び次世代育成支援対策推進法の特定事業主*として、女性職員の活躍の推進と、ワーク・ライフ・バランス*の推進に努めます。

1 庁内推進体制の強化

(1) 特定事業主としての取組強化

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律*及び次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画*に基づき、特定事業主*として着実に同計画を推進する。

(2) 庁内連携による着実な推進

各課への男女共同参画リーダー*を配置し、進捗の点検、男女共同参画に係る情報の共有及び懸案事項の検討を行う。また、必要に応じ、伊丹市男女共同参画推進本部において、必要な見直しや改善等の検討を行う。

基本施策 1 の主な取組

項目	所管部局
特定事業主行動計画の着実な実施	総務部
男女共同参画リーダー・サブリーダーをはじめとする職員への研修の実施	市民自治部
男女共同参画リーダー・サブリーダー及び市民オンブード*を活用した本計画の進捗状況の確認点検及び取組への反映	市民自治部

基本施策 2	市民、行政、団体等の連携の推進
---------------	------------------------

(施策の方向性)

男女共同参画計画を、男女共同参画の実践の主体である市民や事業者と共に、着実に、及び効果的に推進するため、事業者を始め関係機関等との連携を進めるとともに、拠点施設こころを中心とした、市民、市民団体、関係団体等の情報共有等のためのネットワークづくりを進める。

1 行政と多様な団体との連携の推進

(1) 行政と、関係団体、事業者等との連携の推進

市民、事業者等との協働により本計画を着実に推進するため、行政と、関係団体、事業者、学校等と、必要な連携体制を構築する。

2 啓発拠点ここいろを主とする市民活動のネットワークづくり

(1) 市民、市民団体等をつなぐネットワークづくりの支援

拠点施設ここいろにおいて、男女共同参画に関する市民の主体的な活動を促進するため、市民や市民団体・グループ等の情報共有・交流のためのネットワークづくりを支援する。

基本施策2の主な取組

項目	所管部局
行政と事業者等との情報共有のためのネットワークの構築	市民自治部 都市活力部
拠点施設ここいろにおける市民、市民団体等のネットワークづくりの支援	市民自治部

継続事業一覧

第2期計画において実施していた施策で、本計画においても継続的に実施する取組は次のとおりです。

施策	取組
子育て環境の整備等	市内病児保育施設の複数設置、事業所内保育所の設置支援
	保育所・認定こども園などを整備等による待機児童解消
	児童くらすの開設場所・時間・時期などの改善
	多様な保育サービスの充実を図るため、一時預かりの実施
	親子で参加する場所における保護者の性別に関わらず訪れやすい環境の整備
	就業している子育て中の家族に対する市の事業や学校行事等への参加・出席の配慮
	男性が子どもを連れて外出しても困らない環境整備
妊産婦等への支援	妊娠から育児までの切れ目ない支援の実施
	思いがけない妊娠の相談窓口の周知
	産後うつに対する早期発見・相談・ケアなどの支援の実施
	妊産婦の飲酒や喫煙、周囲の喫煙が与える影響についての啓発
性の多様性	だれもが利用しやすい、「だれもが使えるトイレ」を整備するなど、性差に関する場所の見直し
性暴力の防止	学校や地域と連携し、子どもへの犯罪を防ぐためのパトロール等の実施
防災・復興	妊産婦・乳児など避難所での生活に困難を生じる人に対しての専用避難場所の情報提供
	女性消防団員数の維持及び採用についての働きかけ
	災害時や復興時の男女共同参画の視点による職員研修の実施
庁内推進体制	市の行政文書や広報番組放送における、市の「男女平等に関する表現指針」に即した実施及び必要に応じた同指針の見直し
	計画の着実な推進のため、男女共同参画施策市民オンブード*による提言を積極的に施策に反映

数値目標一覧

* 次回市民意識調査(令和7(2025)年度)により把握、それ以外の項目は毎年度目標数値達成を目指す。

基本目標	項目	現状値 (R2 年度)	目標値 (R8 年度)	担当
1 男女共同参画 に関する啓 発・教育の推 進	伊丹市男女共同参画計画の認知度	46.2%	50%*	同和・人権推進課
	拠点施設こころの認知度	27.0%	60%*	同和・人権推進課
	拠点施設こころの利用者数	12,346 人	15,000 人	同和・人権推進課
	全体として「男女の地位」が「平等である」の割合	15.4%	20%*	同和・人権推進課
	「男は仕事、女は家事・育児」という考え方に反対する割合(「賛成しない」「どちらかといえば賛成しない」の合計)	58.0%	75%*	同和・人権推進課
2 仕事と生活の 調和の推進	仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の認知度	50.6%	70%*	同和・人権推進課
	週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合	5.7%	5%*	同和・人権推進課
	現状の生活の中での「仕事」と「家庭生活や地域活動」のバランスをうまくとっているとする割合	13.7%	20%*	同和・人権推進課
	6 歳未満の子供がいる世帯の男性のうち、育児に関わる時間が 1 週間あたり 3 時間以上である人の割合	45.8%	50%*	同和・人権推進課
	市男性職員の育児休業取得率	30.2%	30%以上の 水準維持	人事課
3 女性の活躍推 進	自治会長に占める女性の割合	18.0%	20%	まちづくり推進課
	審議会などに占める女性委員の割合	28.4%	40%以上 60%以下	同和・人権推進課
	市職員の各役職段階に占める女性の割合(課長相当職以上)	26.6%	現状値以上 の水準維持	人事課
	市職員の各役職段階に占める女性の割合(係長相当職以上)	33.3%	40%	人事課
	雇用の機会や職場での賃金、待遇面での「平等である」とする割合	10.3%	15%*	同和・人権推進課
	一般的に女性が仕事をもつことについて「ずっと仕事を続けるがよい」の割合	36.1%	50%*	同和・人権推進課
4 困難を抱える 女性への支援	カウンセリング相談における相談者の満足度)	—	80%	同和・人権推進課
	カウンセリング相談件数	139 件	155 件	同和・人権推進課
	法律相談における相談者の満足度	—	80%	同和・人権推進課
	法律相談における相談件数	31 件	39 件	同和・人権推進課
5 暴力など、女 性に対するあ らゆる人権侵 害の防止	DV被害を受けた人のうち、どこ(だれ)にも相談しなかった人の割合	50.8%	40%*	同和・人権推進課
	伊丹市DV相談室(伊丹市配偶者暴力相談支援センター)の認知度	32.2%	40%*	同和・人権推進課
	セクハラ被害にあったことが「ある」と回答した割合	13.5%	5%*	同和・人権推進課
6 男女共同参画 の視点による 防災	防災会議の委員に占める女性の割合	10%	20%	危機管理室

※ 表中の「—」は、新規項目のため現状値なし

用語解説

用語解説

	用語	解説
あ 行	アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）	人が無意識に持っている、偏見や思い込み。経験則によって、気づかないうちに身につけたもので、本人が意識しないところで、行動や意思決定に影響を与える。無意識の偏見。
	育児・介護休業法	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（以下「法」といいます。）は、育児休業及び介護休業に関する制度並びに子の看護休暇及び介護休暇に関する制度を設けるとともに、育児及び家族の介護を行いやすくするため所定労働時間等に関し事業主が講ずべき措置を定めるほか、育児又は家族の介護を行う労働者等に対する支援措置を講ずること等により、このような労働者が退職せずに済むようにし、その雇用の継続を図るとともに、育児又は家族の介護のために退職した労働者の再就職の促進を図ることとしている。
	伊丹市立女性・児童センター	昭和45（1970）年に児童厚生施設として、児童会館や児童プール等を開設し、昭和47年に働く婦人の家を開設し、児童の健全な育成や働く女性を始めすべての女性の福祉の増進を目的とした施設。令和2年11月閉館。
	伊丹市男女共同参画施策市民オンブード	伊丹市男女共同参画施策市民オンブードとは、伊丹市男女共同参画計画に基づき、市が設置するもので、計画の進捗状況及び市の男女共同参画施策について、市民の立場から調査、報告を行う。
	伊丹市DV防止・被害者支援計画	「配偶者等からの暴力」の項参照。
	一般事業主・一般事業主行動計画	「女性活躍推進法に基づく事業主行動計画」の項参照。
	SDGs （ Sustainable Development Goals：持続可能な開発目標）	平成27（2015）年9月の国連サミットで加盟国の全会一致で採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に記載された2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標のこと。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（leave no one behind）」ことを誓っている。
	M字カーブ	日本の女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になることをいう。これは、結婚や出産を機に労働市場から退出する女性が多く、子育てが一段落すると再び労働市場に参入するという特徴があるため。なお、国際的にみると、アメリカやスウェーデン等の欧米先進諸国では、子育て期における就業率の低下はみられない。
か 行	エンパワーメント	自ら主体的に行動することによって状況を変える力をつけること。
	キャリア教育	キャリア教育とは、子どもたちが、将来、社会的・職業的に自立し、社会の中で自分の役割を果たしながら、自分らしい生き方を実現するための力を育む教育のこと。
	キャリアプランニング	自ら希望する生き方、働き方を実現するため、どのような職に就き、どのようなスキルや経験を獲得し、仕事を進めていくか、という計画を設計すること。

用語		解説
さ 行	クオータ制（割当制）	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積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の手法の一つであり、男女間格差を是正する方策で、性別等を基準に一定の人数や比率を割り当てる制度のこと。
	固定的性別役割分担意識	男女を問わず個人の能力などによって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分けることをいう。「男は仕事、女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」などは固定的な考え方により、男性・女性の役割を決めている例である。
	ジェンダー	「社会的・文化的に形成された性別」のこと。人間には生まれつきの生物学的性別（セックス／sex）がある。一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別」（ジェンダー／gender）という。「社会的・文化的に形成された性別」は、それ自体に良い、悪いという価値を含むものではなく、国際的にも使われているものである。
	ジェンダーの視点	ジェンダー（社会的・文化的に形成された性別）が性差別、性別による固定的役割分担、偏見等につながっている場合もあり、これらが社会的に作られたものであることを意識していこうとするもの。
	ジェンダー平等	ジェンダー（社会的・文化的に形成された性別）による、性差別、性別による固定的役割分担、偏見等をなくし、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こと。
	ジェンダー・ギャップ指数	世界各国における男女格差を測る指数で、この指数は、「経済」「政治」「教育」「健康」の4つの分野のデータから作成され、0が完全不平等、1が完全平等を示すものである。令和3（2021）年の日本の総合スコアは0.656、順位は156か国中120位。
	持続可能な開発のための2030アジェンダ	平成27年（2015年）9月25日の国連総会で採択された国際社会共通の目標。国際連合が2030年までの新たな持続可能な開発の指針として策定した。「持続可能な開発目標」（Sustainable Development Goals: SDGs）を中核とする。
	女子に対するあらゆる形態の差別撤廃に関する条約 （女子差別撤廃条約）	女性に対するあらゆる形態の差別撤廃に関する条約は、昭和44（1979）年12月、第34回国連総会において日本を含む130カ国の賛成によって採択され、1981年9月に発効。2012年6月現在、条約の批准国は187カ国であり、日本は1980年7月に署名、1985年6月に批准した。 締約国は、条約の実施状況について、条約を批准してから1年以内に第1次報告を、その後は少なくとも4年ごとに報告を提出することとなっている。

用語		解説
	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)	女性が、職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、令和8年(2026年)3月までの10年間の時限立法として、平成27年(2015年)9月に公布された法律。地方公共団体が推進計画を策定・公表するとともに、地方公共団体及び301人以上の労働者を雇用する企業に、女性の活躍状況を把握し、課題分析した上で、女性の職業生活における活躍を推進するための事業主行動計画を策定することを義務付けた。令和元年(2019年)には、一般事業主行動計画策定義務対象について101人以上の労働者を雇用する事業主への拡大等を盛り込んだ改正が行われた。
	女性活躍推進法に基づく事業主行動計画	雇用主としての民間企業(一般事業主)及び国・地方公共団体(特定事業主)は、女性活躍推進法により、女性の活躍に関する状況の把握(①女性採用比率 ②勤続年数男女差③労働時間の状況 ④女性管理職比率等)、改善すべき事業について分析し、その状況把握・分析を踏まえ、定量的目標や取組内容などを内容とする「事業主行動計画」を策定するものとする。特定事業主及び常時雇用する従業員301人以上(令和4年4月以降は101人以上)の一般事業主は、行動計画の策定、届出、公表及び周知が義務付けられている。
	政治分野における男女共同参画の推進に関する法律	衆議院議員、参議院議員及び地方公共団体の議会の議員の選挙において、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指すこと等を基本原則とする法律
	世界経済フォーラム	グローバルかつ地域的な経済問題に取り組むために、政治、経済、学術等の各分野における指導者層の交流促進を目的とした独立・非営利団体
	セクシュアル・ハラスメント	男女共同参画会議女性に対する暴力に関する専門調査会報告書「女性に対する暴力についての取り組むべき課題とその対策」(平成16年3月)では、セクシュアル・ハラスメントについて、「継続的な人間関係において、優位な力関係を背景に、相手の意思に反して行われる性的な言動であり、それは、単に雇用関係にある者の間のみならず、施設における職員とその利用者との間や団体における構成員間など、様々な生活の場で起こり得るものである。」と定義している。なお、「人事院規則10—10」では、セクシュアル・ハラスメントを「他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び職員が他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動」と定義しています。また、「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上配慮すべき事項についての指針」(平成10年労働省告示第20号)では、「職場において行われる性的な言動に対する女性労働者の対応により当該女性労働者がその労働条件につき不利益を受けるもの」を対価型セクシュアル・ハラスメント、「当該性的な言動により女性労働者の就業環境が害されるもの」を環境型セクシュアル・ハラスメントと規定している。
た 行	性的マイノリティ	性は多様であり、身体の性、自認する性、社会的な性、性的指向など様々ですが、「身体の自認する性が同じ、恋愛感情と性的欲求を持つ、恋愛感情と性的欲求の対象が異性である」という人が多数者であることに對し、そうではない人々を、 <u>性的</u> マイノリティと呼ぶ。
	ダイバーシティ	「多様性」のこと。性別や国籍、年齢などに関わりなく、多様な個性が力を発揮し、共存できる社会のことをダイバーシティ社会という。

用語		解説
	男女雇用機会均等法	雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進するなど、職場における男女の均等取扱い等を規定した法律。
	男女共同参画社会	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のこと。
	男女共同参画基本法	「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」と位置づけ、国の政策に関する基本方針を明らかにするとともに、基本理念や国・地方公共団体・国民の責務、施策の基本となる事項などを定めている。
	男女共同参画リーダー、サブリーダー	伊丹市男女共同参画計画に基づき、市が設置するもので、男女共同参画社会の実現に向け、施策を推進することを目的に所属毎に設置されたリーダー及びサブリーダーのこと。
	男性中心型労働慣行	長期継続雇用を前提に、長時間労働や転勤等を当然とする働き方を前提とした雇用システム。
	デートDV	親密な関係にある婚姻関係にない恋人間に起こるDVのこと。
	特定事業主・特定事業主行動計画	「女性活躍推進法に基づく事業主行動計画」の項を参照
は 行	配偶者等からの暴力 (ドメスティック・バイオレンス、DV)	「配偶者暴力防止法」では、「配偶者からの暴力」を「配偶者（事実婚、元配偶者を含む）からの身体に対する暴力、または、これに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動」と定義している。また、「生活の本拠をともにする交際相手からの暴力」に対しては、法律が準用される。 伊丹市DV防止・被害者支援計画 「伊丹市DV防止・被害者支援計画」では、暴力の未然防止のための取組や意識啓発、相談などの、法律の根拠を必要としない様々な施策については、配偶者やパートナーなどの親しい関係（婚姻関係にない交際相手を含む）の間で生じる暴力も含むものとし、「配偶者等からの暴力（DV）」としている。また、身体的な暴力だけでなく、精神的、性的、経済的な暴力も含むとしている。ただし、親子間や高齢者と介護家族の間に生じる暴力とは区別するものである。 ちなみに、一般的に使用されている「ドメスティック・バイオレンス（Domestic Violence）」や「DV」は、法令などで明確に定義された言葉ではない。
	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	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の労働基準法等の労働分野の関連法を改正する法律。 主な法律の改正内容として、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等のため、労働時間に関する制度の見直し（労働基準法、労働安全衛生法）、勤務間インターバル制度の普及促進等（労働時間等設定改善法）産業医・産業保健機能の強化（労働安全衛生法等）がある。また、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保のため、不合理な待遇差を解消するための規定の整備（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）、労働者に対する待遇に関する説明義務の強化（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）、行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備等がある。

用語		解説
	北京宣言及び行動綱領	平成7（1995）年に中国・北京で開催された第4回世界女性会議（北京会議）において、国際的な男女共同参画の取組の規範となる北京宣言・行動綱領が採択された。この宣言及び行動綱領は、女性の貧困、教育と訓練、健康などの12の重大問題領域に沿って、女性のエンパワーメントを推進するためのアジェンダを記載しており、現在まで、男女共同参画・女性活躍のための活動の国際的基準となっている。
ら 行	ライフプランニング	結婚、妊娠、出産といったライフイベントを視野に入れた長期的な視点で自らの人生設計（ライフプランニング）を行うこと。
わ 行	ワーク・ライフ・バランス （仕事と生活の調和）	働くすべての人が、「仕事」と育児や介護、趣味や学習、休養、地域活動といった「仕事以外の生活」との調和をとり、その両方を充実させる働き方・生き方のこと。

資料

1 国際社会・国・県・伊丹市の取組（年表）

※男女共同参画に関する特に重要なもののみ掲載

年 代	世界の動き	国の動き	兵庫県動き	伊丹市の動き
1972年 (昭和47年)				・伊丹市立働く婦人の家開設
1975年 (昭和50年)	・国際婦人年世界会議（メキシコシティ）で「世界行動計画」採択			
1976年 (昭和51年)	・「国連婦人10年」スタート			
1979年 (昭和54年)	・国連第34回総会「女子差別撤廃条約」採択	・「女子差別撤廃条約」署名		
1985年 (昭和60年)	・「国連婦人の十年」ナイロビ会議「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択	・「男女雇用均等法」の公布 ・「労働基準法」の一部改正、「家庭教育に関する検討会議」報告 ・「女子差別撤廃条例」批准	・「ひょうごの婦人しあわせプラン」策定	
1991年 (平成3年)		・「育児休業法」公布		
1993年 (平成5年)		・「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（以下、パートタイム労働法）の公布		
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」を「育児休業・介護休業法」への改正（介護休業制度の法制化）		・伊丹市女性政策懇話会より提言
1996年 (平成8年)		・「男女共同参画2000年プラン」策定	・「新ひょうごの女性しあわせプラン（後期実施計画）」策定	・伊丹市女性のための行動計画策定
1997年 (平成9年)		・「介護保険法」公布		
1998年 (平成10年)				・伊丹市女性交流サロン設置 ・伊丹市男女共生教育基本方針策定
1999年 (平成11年)		・「男女共同参画社会基本法」公布、施行		
2000年 (平成12年)	・国連特別総会「女性2000年会議」（ニューヨーク）	・「ストーカー規制法」、「児童虐待防止法」施行 ・「男女共同参画基本計画」閣議決定		・伊丹市DV被害者支援事業ネットワーク設置
2001年 (平成13年)		・「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」施行	・「兵庫県男女共同参画計画—ひょうご男女共同参画プラン21—」策定	・伊丹市女性政策懇話会より提言
2002年 (平成14年)			・「男女共同参画社会づくり条例」制定、施行	・伊丹市女性のための行動計画中間見直し
2003年 (平成15年)		・「少子化社会対策基本法」公布、施行 ・「次世代育成支援対策推進法」公布、施行		
2004年 (平成16年)		・「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		
2005年 (平成17年)	・（国連「北京+10」世界閣僚級会合）（ニューヨーク）	・「男女共同参画基本計画（第2次）」閣議決定 ・「女性の再チャレンジ支援プラン」策定		・伊丹市男女共同参画政策懇話会より提言
2006年 (平成18年)		・「男女雇用機会均等法」改正	・「兵庫県配偶者等からの暴力（DV）対策基本計画」策定	・伊丹市男女共同参画計画策定
2007年 (平成19年)		・「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 ・「パートタイム労働法」改正 ・「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定		・市にDV相談員配置
2009年 (平成21年)	・女子差別撤廃委員会最終見解	・「育児・介護休業法」改正	・「兵庫県配偶者等からの暴力対策基本計画」（第2期）策定	・（仮称）伊丹市配偶者等からの暴力対策基本計画検討委員会より提言 ・伊丹市配偶者等からの暴力対策基本計画策定 ・伊丹市男女共生教育基本方針見直し

年 代	世界の動き	国の動き	兵庫県の動き	伊丹市の動き
2010 年 (平成 22 年)	・国連「北京+15」記念会合（ニューヨーク）	・「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」改定 ・「第3次男女共同参画基本計画」閣議決定	・「新ひょうご子ども未来プラン」策定	・伊丹市配偶者暴力相談支援センター開設
2011 年 (平成 23 年)	・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）正式発足		・「兵庫県男女共同参画計画―新ひょうご男女共同参画プラン 21」策定	・伊丹市男女共同参画計画＜中間見直し＞策定 ・伊丹市総合計画（第5次）策定
2012 年 (平成 24 年)		・「子ども・子育て支援法」成立		
2013 年 (平成 25 年)		・「配偶者からの暴力防止及び被害者の保護等に関する法律」改正（H26.1 施行）		
2014 年 (平成 26 年)		・「パートタイム労働法」改正	・「兵庫県DV防止・被害者保護計画」（第3期）策定	・伊丹市男女共同参画審議会より提言
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 UN Women 日本事務所開設 ・「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」（SDGs）採択（目標5：ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行う）	・「女性活躍加速のための重点方針 2015」策定（以降、毎年策定） ・「女性の職業生活における活躍の推進に関する進捗状況に関する法律」公布（翌年、全面施行） ・「第4次男女共同参画基本計画」閣議決定 ・安保理決議 1325 号等の履行に関する「女性・平和・安全保障に関する行動計画」策定		・「伊丹市DV防止・被害者支援計画～第2期 伊丹市配偶者等からの暴力対策基本計画～」策定
2016 年 (平成 28 年)		・「育児・介護休業法」及び「男女雇用機会均等法」等の改正 ・「女性活躍推進法」成立	・「ひょうご男女いきいきプラン 2020（第3次兵庫県男女共同参画計画）」を策定	
2017 年 (平成 29 年)		・刑法改正（強姦罪の構成要件及び法定刑の見直し等）		・「第2期伊丹市男女共同参画計画」策定
2018 年 (平成 30 年)		・「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・行政間での実案発生を受けての緊急対策～」策定		
2019 年 (令和元年)	・G20 大阪首脳宣言	・女性活躍推進法改正	・「兵庫県DV防止・被害者保護計画」（第4期）策定	・「第2期伊丹市男女共同参画審議会」より提言
2020 年 (令和2年)	・国連「北京+25」記念会合（第64回国連女性の地位委員会ニューヨーク）	・「第5次男女共同参画基本計画」閣議決定		・「第3期「伊丹市DV防止・被害者支援計画」策定 ・伊丹市立男女共同参画センターここいろ 開設
2021 年 (令和3年)			・「ひょうご男女いきいきプラン 2020（第3次兵庫県男女共同参画計画）」を策定	

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
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「女性活躍推進法」という。）第15条及び次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下、「次世代法」という。）第19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、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とする。

2. 本市職員の働き方の状況把握と分析

本計画の更新にあたり、女性活躍推進法第15条第3項及び女性活躍推進法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。

《把握した項目》

- (1) 女性職員の採用割合
- (2) 継続勤務年数の男女の差異
- (3) 職種別女性比率
- (4) 超過勤務の状況（時間外手当が支給されない職員を除く）
- (5) 管理的地位にある職員に占める女性割合及び各役職段階に占める女性職員の割合
- (6) 男女別の育児休業取得者数及び取得率
- (7) 男性の配偶者出産休暇等の取得者数及び取得率
- (8) ハラスメント対策の取り組み状況

女性の職業選択に資する情報の公表

(1) 女性職員の採用割合（令和2年4月1日付採用）

職名		事務職員		技術職員		消防職員		教育職員	
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
採用者	男性	13	71.8%	8	11.1%	5	0.0%	0	100.0%
	女性	33		1		0		5	

※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、市教育委員会が幼稚園教諭として採用したものに限っている。

(2) 継続勤務年数の男女差（令和2年4月1日時点）

職名	事務職員			技術職員			医療職員		
性別	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	511	46.0%	16.4	150	29.6%	11.9	118	77.3%	10.9
女	435		12.3	63		11.5	402		11.4

職名	消防職員			教育職員			技能職員		
性別	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	196	4.4%	14.9	49	61.7%	6.9	140	7.9%	19.9
女	9		14.0	79		16.37	12		19.3

(3) 職種別女性比率（令和2年4月1日時点）

職名	性別	人数	女性割合
事務職員	男性	511	46.0%
	女性	435	
技術職員	男性	150	29.6%
	女性	63	
医療職員	男性	118	77.3%
	女性	402	
教育職員	男性	51	58.5%
	女性	72	
消防職員	男性	196	4.4%
	女性	9	
技能職員	男性	140	7.9%
	女性	12	
合計	男性	1166	46.0%
	女性	993	

(4) 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31年4月1日～令和2年3月31日）

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計	平均
総時間数 (時間)	28,387	30,263	25,558	23,282	23,163	22,763	26,856	24,912	24,528	26,659	23,485	27,351	307,207	25,601
職員数 (人)	1,783	1,772	1,766	1,759	1,756	1,755	1,755	1,755	1,754	1,751	1,750	1,748	1,783	1,759
一人当たり 超過勤務時間 (時間)	15.9	17.1	14.5	13.2	13.2	13.0	15.3	14.2	14.0	15.2	13.4	15.6	172.3	14.6

(5) 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（令和2年4月1日時点）

全体	男	女	計	女性割合		
理事級	2		2		26.6%	33.3%
部長級	31	1	32	3.1%		
次長級	57	22	79	27.8%		
課長級	128	56	184	30.4%		
副主幹級	14	13	27	48.1%		
主査級	269	158	427	37.0%		
主任級	249	218	467	46.7%		
一般職	416	525	941	55.8%		
計	1,166	993	2,159	46.0%		

(6) 男女別の育児休業取得者数及び取得率（平成31年4月1日～令和2年3月31日）

性別	新たに育児休業取得可能 となった職員数	育児休業取得者数	育児休業取得率
男性	53	16	30.2%
女性	32	32	100.0%
計	85	48	56.5%

(7) 男性の配偶者出産休暇等の取得者数及び取得率 (平成31年4月1日～令和2年3月31日)

①配偶者出産休暇取得状況

新たに育児休業取得可能 となった職員数	配偶者出産休暇を取得 した職員数	育児参加休暇取得率
53	39	73.6%

②育児参加のための休暇取得状況

新たに育児休業取得可能 となった職員数	育児参加のための休暇 を取得した職員数	育児参加休暇取得率
53	21	39.6%

(8) ハラスメント対策の取り組み状況

- ・平成11年3月に策定したセクシュアル・ハラスメント防止等に関する指針を改定し、職員へ周知 (令和2年6月 事業主毎に作成)
- ・ハラスメント相談窓口の設置 (令和2年6月 事業主毎に設置)
- ・課長級、主査級へのハラスメント研修の実施 (令和2年10月)

3. 女性職員の活躍の推進に向けた取り組み

(1) 採用関係

令和2年4月1日現在の全職員に占める女性職員の割合は46.0%と高い水準となっていますが、職種別にみると、技術職員の女性割合は29.6%と低くなっています。

この背景について、内閣府の調査¹によれば、大学における女子学生の割合が、人文科学や教育分野では高く、理学及び工学分野では極めて低いことが報告されており、このことが、影響を及ぼしていると考えられます。

本市では、前期計画期間中、女性職員による採用試験説明会など、技術系公務員の魅力発信に努めてきましたが、引き続き、現在の水準維持を目標に、女性職員によるオンライン就職説明会の開催やホームページへの公表などを通じて、魅力発信を図っていきます。

¹ 内閣府「男女共同参画白書 (令和2年度)」

【取組目標】

- ・技術職員の女性割合について、令和7年度末まで現在の29.6%を維持します。

【取組内容】

- ・就職説明会において、女性職員による説明を実施します。
- ・公務職場の魅力発信に向けて、オンライン等を活用した周知を図ります。

（２）配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

本市では、管理職登用に関して、職員の積極性や意欲を重視する考えから、志望制の昇任試験制度を採用しており、職員広報による定期的な情報発信等を通じて、性別を問わず職員の昇任意欲が高まるよう、意識啓発に努めています。

その結果、令和2年4月1日現在の役職別の女性職員の割合は、係長級以上では33.3%、課長級以上では26.6%と、前計画に掲げる目標水準を維持しています。

一方で、課長級以上の昇任において、育児期の職員が、仕事と家庭の両立を理由に昇任を躊躇するケースが見られています。今後は、男女問わず、時間制約がある中で成果を上げるための働き方改革を強く推進していきます。

【取組目標】

- ・課長相当職以上に占める女性の割合を、現在の26.1%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33.6%以上の水準を継続するとともに、40%以上を目指す（第5次男女共同参画基本計画にて示されている成果目標の達成を目指すこととする）。

【取組内容】

- ・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。

4. 次世代育成に関する取組内容**（１）超過勤務の縮減・年次有給休暇の取得推進**

平成31（2019）年4月1日に「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」が施行され、民間企業の事業主においては、従業員の時間外労働の上限規制と年次有給休暇の確実な取得が義務付けられるなど、社会全体でワーク・ライフ・バランスに対する意識が高まっています。

本市においても、従来の仕事の進め方を見直し、業務の生産性向上を目指す働き方改革を進めていますが、引き続き、性別を問わず、働きやすい職場環境の構築を目指し、超過勤務の縮減や有給休暇の取得推進に取り組めます。

【取組内容】

- ・夏季などにワーク・ライフ・バランス月間を設定します。
- ・定時退庁日の推進等により、時間外労働の上限規制を徹底します。

（２）柔軟な働き方を支える人事制度の構築

労働者の価値観やライフスタイルの多様化に伴い、テレワークや時差出勤など、場所や時間に捉われない柔軟な働き方が注目されています。

本市においては、新型コロナウイルス感染症対策の一環として、在宅勤務制度や時差勤務制度の導入を進めてきましたが、今後は働き方改革の観点からも、子育てや介護な

どの家庭生活と仕事の両立が実現できるよう、環境整備と制度の利用促進を図ります。

【取組内容】

- ▶ 働き方改革推進を目的とした在宅勤務制度や時差勤務制度の制度設計を進めます。
- ▶ 各制度の利用促進に向けて、職員広報等で周知を図ります。

(3) 男性の育児休業等の取得推進

国の第5次男女共同参画基本計画では、地方公共団体の男性の育児休業取得率について、2025年までに30%以上を目指すこととされています。

本市の男性の育児休業取得率は、30.2%となっていますが、引き続き、男性職員の育児に伴う休暇・休業等の取得を呼びかけるとともに、周囲のサポート体制の整備など、育児休業等を取得しやすい職場環境づくりに取り組みます。

【取組内容】

男性の育児休業等の取得について、上司や職場の理解が深まるよう、職員広報などを活用し、制度の周知を図ります。

5. 公表の時期及び方法

女性活躍推進法第21条に基づく女性の職業選択に資する情報の公表は、毎年9月30日までに、市ホームページにより行います。

3 男女共同参画社会基本法

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国务大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者

二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者

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

3 第一項第二号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員

の数は、同号に規定する議員の総数の十分の四未満であつてはならない。

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)

4 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の推進に関する法律

(平成二十七年法律第六十四号)

最終改正：令和元年六月五日法律第二四号

目次

第一章	総則（第一条—第四条）
第二章	基本方針等（第五条・第六条）
第三章	事業主行動計画等
第一節	事業主行動計画策定指針（第七条）
第二節	一般事業主行動計画等（第八条—第十八条）
第三節	特定事業主行動計画（第十九条）
第四節	女性の職業選択に資する情報の公表（第二十条・第二十一条）
第四章	女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置（第二十二条—第二十九条）
第五章	雑則（第三十条—第三十三条）
第六章	罰則（第三十四条—第三十九条）
附則	

第一章 総則

（目的）

第一条 この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性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（平成十一年法律第七十八号）の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

（基本原則）

第二条 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。

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

3 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性

の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきものであることに留意されなければならない。

（国及び地方公共団体の責務）

第三条 国及び地方公共団体は、前条に定める女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則（次条及び第五条第一項において「基本原則」という。）にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施しなければならない。

（事業主の責務）

第四条 事業主は、基本原則にのっとり、その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の積極的な提供、雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備その他の女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を自ら実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に協力しなければならない。

第二章 基本方針等

（基本方針）

第五条 政府は、基本原則にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を総合的かつ一体的に実施するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（以下「基本方針」という。）を定めなければならない。

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向
- 二 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項
- 三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項
- イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項
- ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項

ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項

四 前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項

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

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

5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

第六条 都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道府県の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（以下この条において「都道府県推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。

2 市町村は、基本方針（都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都道府県推進計画）を勘案して、当該市町村の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（次項において「市町村推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。

3 都道府県又は市町村は、都道府県推進計画又は市町村推進計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

第七条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第一項に規定する一般事業主行動計画及び第十九条第一項に規定する特定事業主行動計画（次項において「事業主行動計画」と総称する。）の策定に関する指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を定めなければならない。

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

一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項

三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項

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

第二節 一般事業主行動計画等

(一般事業主行動計画の策定等)

第八条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が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（以下「認定一般事業主」という。）は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの（次項及び第十四条第一項において「商品等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 何人も、前項の規定による場合を除くほか、商品等に同項の表示又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。

(認定の取消し)

第十一条 厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第九条の認定を取り消すことができる。

一 第九条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。

二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。

三 不正の手段により第九条の認定を受けたとき。

（基準に適合する認定一般事業主の認定）

第十二条 厚生労働大臣は、認定一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該事業主の策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和四十七年法律第百十三号）第十三条の二に規定する業務を担当する者及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第二十九条に規定する業務を担当する者を選任していること、当該女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が特に優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

（特例認定一般事業主の特例等）

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

2 特例認定一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも一回、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況を公表しなければならない。

（特例認定一般事業主の表示等）

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

2 第十条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

（特例認定一般事業主の認定の取消し）

第十五条 厚生労働大臣は、特例認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第十二条の認定を取り消すことができる。

一 第十一条の規定により第九条の認定を取り消すとき。

二 第十二条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。

三 第十三条第二項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。

四 前号に掲げる場合のほか、この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。

五 不正の手段により第十二条の認定を受けたとき。

（委託募集の特例等）

第十六条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主（一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。）が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第三十六条第一項及び第三項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であって厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。）のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであって、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承

認を行ったものをいう。

3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなったと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。

4 承認中小事業主団体は、第一項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。

5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第五条の三第一項及び第四項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条第一項、第四十二条の二、第四十八条の三第一項、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の三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、同法第四十二条の三中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。

7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第二項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

第十七条 公共職業安定所は、前条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。

（一般事業主に対する国の援助）

第十八条 国は、第八条第一項若しくは第七項の規定により一般事業主行動計画を策定しようとする一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、労働者への周知若しくは公表又は一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように相談その他の援助の実施に努めるものとする。

第三節 特定事業主行動計画

第十九条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。

5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。

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

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

（一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

第二十条 第八条第一項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

一 その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績

二 その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績

2 第八条第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）

第二十一条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

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

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

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

（職業指導等の措置等）

第二十二条 国は、女性の職業生活における活躍を推進するため、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

2 地方公共団体は、女性の職業生活における活躍を推進するため、前項の措置と相まって、職業生活を営み、又は営もうとする女性及びその家族その他の関係者からの相談に応じ、関係機関の紹介その他の情報の提供、助言その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

3 地方公共団体は、前項に規定する業務に係る事務の一部を、その事務を適切に実施することができるものとして内閣府令で定める基準に適合する者に委託することができる。

4 前項の規定による委託に係る事務に従事する者又は当該事務に従事していた者は、正当な理由なく、当該事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

（財政上の措置等）

第二十三条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する地方公共団体の施策を支援するために必要な財政上の措置その他の措置を講ずるよう努めるものとする。

（国等からの受注機会の増大）

第二十四条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等（沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であ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努めるものとする。

（啓発活動）

第二十五条 国及び地方公共団体は、女性の職業生活における活躍の推進について、国民の関心と理解を深め、かつ、その協力を得るとともに、必要な啓発活動を行うものとする。

（情報の収集、整理及び提供）

第二十六条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に資するよう、国内外における女性の職業生活における活躍の状況及び当該取組に関する情報の収集、整理及び提供を行うものとする。

（協議会）

第二十七条 当該地方公共団体の区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する事務及び事業を行う国及び地方公共団体の機関（以下この条において「関係機関」という。）は、第二十二条第一項の規定により国が講ずる措置及び同条第二項の規定により地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することにより、当該区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会（以下「協議会」という。）を組織することができる。

2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第二十二条第三項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。

3 協議会を組織する関係機関は、必要があると認めるときは、協議会に次に掲げる者を構成員として加えることができる。

- 一 一般事業主の団体又はその連合団体
- 二 学識経験者
- 三 その他当該関係機関が必要と認める者

4 協議会は、関係機関及び前二項の構成員（以下この項において「関係機関等」という。）が相互の連絡を図ることにより、女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものとする。

5 協議会が組織されたときは、当該地方公共団体は、内閣府令で定めるところにより、その旨を公表しなければならない。

（秘密保持義務）

第二十八条 協議会の事務に従事する者又は協議会の事務に従事していた者は、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

（協議会の定める事項）

第二十九条 前二条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

第五章 雑則

（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）

第三十条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第八条第一項に規定する一般事業主又は認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である同条第七項に規定する一般事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

（公表）

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

（権限の委任）

第三十二条 第八条、第九条、第十一条、第十二条、第十五条、第十六条、第三十条及び前条に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

（政令への委任）

第三十三条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のため必要な事項は、政令で定める。

第六章 罰則

第三十四条 第十六条第五項において準用する職業安定法第四十一条第二項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

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

- 一 第二十二条第四項の規定に違反して秘密を漏らした者
- 二 第二十八条の規定に違反して秘密を漏らした者

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

一 第十六条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者

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

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

第三十七条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

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

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

三 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者

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

第三十八条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第三十四条、第三十六条又は前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

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

附 則 抄

（施行期日）

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

（この法律の失効）

第二条 この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

2 第二十二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、第二十八条の規定（同条に係る罰則を含む。）は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

4 この法律の失効前にした行為に対する罰則の適用については、この法律は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

（政令への委任）

第三条 前条第二項から第四項までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

（検討）

第四条 政府は、この法律の施行後三年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附 則 （平成二九年三月三十一日法律第一四号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、平成二九年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

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

二・三 略

四 第二条中雇用保険法第十条の四第二項、第五十八条第一項、第六十条の二第四項、第七十六条第二項及び第七十九条の二並びに附則第十一条の二第一項の改正規定並びに同条第三項の改正規定（「百分の五十を」を「百分の八十を」に改める部分に限る。）、第四条の規定並びに第七条中育児・介護休業法第五十三条第五項及び第六項並びに第六十四条の改正規定並びに附則第五条から第八条まで及び第十条の規定、附則第十三条中国家公務員退職手当法（昭和二十八年法律第百八十二号）第十条第十項第五号の改正規定、附則第十四条第二項及び第十七条の規定、附則第十八条（次号に掲げる規定を除く。）の規定、附則第十九条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号）第三十八条第三項の改正規定（「第四条第八項」を「第四条第九項」に改める部分に限る。）、附則第二十条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和三十二年法律第三十三号）第三十条第一項の表第四条第八項の項、第三十二条の十一から第三十二条の十五まで、第三十二条の十六第一項及び第五十一条の項及び第四十八条の三及び第四十八条の四第一項の項の改正規定、附則第二十一条、第二十二条、第二十六条から第二十八条まで及び第三十二条の規定並びに附則第三十三条（次号に掲げる規定を除く。）の規定 平成三十年一月一日（罰則に関する経過措置）

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

。

（その他の経過措置の政令への委任）

第三十五条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

附 則 （令和元年六月五日法律第二四号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第三条中労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第四条の改正規定並びに次条及び附則第六条の規定 公布の日

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

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

（罰則に関する経過措置）

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

（政令への委任）

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

（検討）

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