

# 第2次茨木市男女共同参画計画

改訂版

平成29年(2017年)3月



茨木市



## はじめに

茨木市では、男女共同参画社会の実現に向け、平成4年（1992年）に「茨木市女性問題総合施策」を策定し、平成12年（2000年）4月には、活動拠点として「茨木市立男女共生センター ローズWAM」を開所しました。さらに、平成14年（2002年）3月には、市民とともにつくる男女共同参画社会をめざして「茨木市男女共同参画計画」（2002年度～2011年度）を、平成24年（2012年）6月には、「第2次茨木市男女共同参画計画（2012年度～2021年度）」を策定し、様々な施策を推進してまいりました。

この度、「第2次茨木市男女共同参画計画」を策定して5年が経過することから、国内外の動向や社会経済情勢の変化に対応し、適切な施策の推進を図るため、中間見直しを行いました。

今回の見直しでは、従来の8つの基本目標を国・府の計画に沿って「3つの基本方向」に改編し、その基本方向の1つである「あらゆる分野における女性の活躍」を女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第6条に基づく「市町村推進計画（女性活躍推進計画）」に位置付けました。また、現状における重要課題の解決に向けた取組をより明確にするために、新たに重点施策を掲げることで、より確実に施策を推進してまいります。

男女共同参画社会を実現するためには、市民、市内事業者、地域の各種団体、教育機関など多くの皆様の協力と連携が必要であり、皆様のより一層のご理解とご協力をお願いいたします。

最後に、この計画の策定にあたりご尽力いただきました「茨木市男女共同参画推進審議会」の皆様をはじめ、市民意識調査やワークショップ、パブリックコメントなどにより、貴重なご意見をいただきました市民の皆様に厚くお礼申し上げます。

平成29年（2017年）3月

茨木市長 福岡 洋一

# 目次

<b>第1部 計画の基本的な考え方</b> .....	1
第1章 計画の性格 .....	2
1 計画改訂版の策定にあたって .....	2
2 計画の位置づけ .....	3
3 計画の構成 .....	4
4 計画の期間 .....	4
5 意見の収集 .....	4
第2章 めざす社会と計画の基本理念 .....	6
1 めざす社会 .....	6
2 計画の基本理念 .....	6
第3章 計画策定の背景 .....	7
1 第2次茨木市男女共同参画計画（平成24年（2012年））策定後の 世界・国・大阪府の動き .....	7
2 男女共同参画にかかる社会の状況 .....	8
3 市民意識調査の概要 .....	12
4 第2次茨木市男女共同参画計画の取組について .....	27
<b>第2部 施策の基本目標</b> .....	37
第1章 施策の体系 .....	38
第2章 施策の内容 .....	40
基本方向Ⅰ あらゆる分野における女性の活躍 .....	40
基本方向Ⅱ 健やかに安心して暮らせる社会の実現 .....	53
基本方向Ⅲ すべての世代への男女共同参画意識の浸透 .....	73
<b>第3部 計画の推進</b> .....	85
第1章 推進体制 .....	86
第2章 計画の進行管理 .....	88
<b>資料</b> .....	89

# 第1部

## 計画の基本的な考え方

# 第1章 計画の性格

## 1 計画改訂版の策定にあたって

本市では、「男女共同参画社会基本法」に基づき、男女が互いの人権を尊重しつつ、男女がともに様々な分野に対等に参画し、いきいきと暮らすことのできる「男女共同参画社会」の実現をめざして、平成24年（2012年）6月に「第2次茨木市男女共同参画計画」（以下「第2次計画」という。）を策定し、総合的、計画的に施策を進めてきました。

一方、国では、平成25年（2013年）6月に閣議決定された「日本再興戦略」の中核に「女性の活躍推進」が位置づけられるとともに、それに基づいて「すべての女性が輝く政策パッケージ」が取りまとめられ、平成27年（2015年）8月には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法<sup>(\*)</sup>」という。）が成立したほか、平成27年（2015年）12月には、「第4次男女共同参画基本計画」が閣議決定されました。

また、大阪府では、「女性の活躍」を推進する国の動向や今日的課題、昨年8月の大阪府男女共同参画審議会答申等を踏まえ、「おおさか男女共同参画プラン（2016-2020）」を策定しています。

本市では、こうした状況を踏まえ、平成28年度（2016年度）が第2次計画の策定から5年が経過した中間年であり、社会情勢の変化や男女をとりまく環境の変化に対応するため、本市の男女共同参画施策を見直し、改訂版を策定するものです。

※女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）

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の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要になっていることに鑑み、「女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮が行われること」「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より、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること」「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こと」を基本原則として、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図ることを目的とした法律。

### 【改訂の方向性】

- 「第2次茨木市男女共同参画計画（改訂版）」（以下「第2次計画（改訂版）」という。）として、国・府の計画との整合性を踏まえ、新たに「3つの基本方向」を定め、第2次計画での基本目標を今日的な課題に対応できるよう、平成33年度（2021年度）までの5年間で取り組む「8つの基本目標」として改編しています。
- 第2次計画（改訂版）で示す「3つの基本方向」では、国の「女性の力は我が国最大の潜在力」という考え方を踏まえ、女性の活躍を明確に位置づけています。
- 「具体的施策」の展開については、これまでの具体的施策を統合・精査し、施策内容の記述をよりわかりやすい表現にするとともに、新たな施策を追記して

います。

- 「具体的施策」として、新たに次の項目を盛り込んでいます。
  - ・ インセンティブ付与  
市内事業所や各種活動団体等における女性の活躍推進のための支援として、女性の活躍推進に関する認定制度を創設し、事業所や地域活動・市民活動における女性の活躍を促進します。
  - ・ 性的マイノリティへの理解促進  
男女共同参画や人権の観点から、性的マイノリティへの理解促進を図ります。
- 第2次計画（改訂版）の実効性を高めるための計画推進の指標<sup>(※)</sup>（数値目標）は、第2次計画の見直しに伴い、項目を整理し23項目とし、新たに数値目標を設定します。その実施状況は、毎年度、検証・公表します。

※計画推進の指標

茨木市の男女共同参画の推進状況を測るための指標で、本市全体で達成をめざす水準です。計画推進の指標にかかる項目に直接取組む機関が行政以外の場合には、市がこれらの機関・団体等に働きかける際の達成をめざす水準として位置づけるもの。

#### ◆ 「女性の力」を最大限活かそうとする国の動き

国においては、女性の活躍推進は、平成25年（2013年）6月の「日本再興戦略」の最重要分野と位置づけられました。平成26年（2014年）10月には内閣に「すべての女性が輝く社会づくり本部」を設置、「すべての女性が輝く政策パッケージ」を取りまとめ、平成27年（2015年）には「女性活躍推進法」も成立し、これまで活かしきれてこなかった最大の潜在力として「女性の力」が注目され、女性の活躍推進は、日本全体の重要課題と位置づけられています。

## 2 計画の位置づけ

第2次計画（改訂版）は、

- (1) 男女共同参画社会基本法第14条第3項に基づく市町村基本計画で、国の「第4次男女共同参画基本計画」及び「おおさか男女共同参画プラン（2016－2020）」を踏まえた計画です。
- (2) 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律第2条の3第3項に基づく「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本的な計画（市町村基本計画）」を包含しています。

- (3) 女性活躍推進法第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）」を包含しています。
- (4) 第5次茨木市総合計画に基づいた分野別計画で、茨木市総合保健福祉計画、茨木市次世代育成支援行動計画等の各種計画との整合性を図り策定するものです。
- (5) 市民や市内の事業者、教育機関、地域団体、市民活動団体等の多様な主体と力を合わせて取組を進めます。

---

### 3 計画の構成

---

第2次計画（改訂版）は、計画の基本的な考え方、施策の基本目標及び計画の推進で構成しています。

第1部では、計画の趣旨や理念、計画策定の背景を示すとともに、これまでの取組と今後の課題について掲載しています。

第2部では、男女共同参画を推進するため3つの基本方向を掲げて、それぞれの基本目標に向けた21の施策の基本的方向を第2次計画から引き継いでいます。また施策の基本的方向のもとで、平成33年度（2021年度）までを見通した56の具体的施策を掲載しています。

また、第2次計画（改訂版）を実効性のある計画とするために、基本目標ごとに計画推進の指標として数値目標を設定しています。

第3部では、これらの取組を総合的かつ計画的に推進するための体制の整備・強化について掲載しています。

---

### 4 計画の期間

---

計画の期間は、平成29年度（2017年度）から平成33年度（2021年度）の5か年とします。

---

### 5 意見の収集

---

計画の見直しにあたり、以下に掲げる方法等により、幅広い意見の聴取に努めています。

(1) 男女共同参画に関するアンケート調査の実施

男女共同参画に関する市民の皆様の意識や実態、男女共同参画施策への関心等を把握するため、平成28年（2016年）8月に、20歳以上の市民2,000人、中学3年生447人、小学5年生639人を対象としたアンケート調査を実施して

います。

(2) 茨木市男女共同参画推進審議会の開催

学識経験者、各種団体、市民委員の参画を求め、茨木市男女共同参画推進審議会を開催し、専門的かつ幅広い意見を反映しています。

(3) 市民意見の聴取

- ①市民の多様な意見を反映させるために第2次計画（改訂版）に対するパブリックコメントを募集し、第2次計画（改訂版）の基礎資料としています。
- ②男女共生センター ローズ WAM（以下、「ローズ WAM」という。）の登録団体やボランティアスタッフとワークショップを開催し、男女共同参画に関する課題について話し合い、第2次計画（改訂版）の基礎資料としています。
- ③確かな未来ミーティング<sup>(\*)</sup>参加登録者とのワークショップを開催し、男女共同参画に関する課題について話し合い、第2次計画（改訂版）の基礎資料としています。

※確かな未来ミーティング

茨木市の確かな未来を築くため、透明で公平・公正な市政を基本に、市民との「対話」を重視し、しっかりと地に足のついた市政運営が必要であるとの考え方に基つき、今後の4年間、市が指定するテーマについて、市民との対話を通じて意見をもらう仕組み。

## 第2章 めざす社会と計画の基本理念

### 1 めざす社会

#### 市民とともにつくる男女共同参画社会

この計画がめざす男女共同参画社会とは、

- ①男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、多様性に富んだ豊かで活力ある社会
  - ②男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会
  - ③男性中心型労働慣行<sup>(※)</sup>等の変革等を通じ、仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活その他の社会生活及び家庭生活を送ることができる社会
  - ④男女共同参画を我が国における最重要課題として位置付け、国際的な評価を得られる社会
- のことをいいます。(国の「第4次男女共同参画基本計画」から)

※男性中心型労働慣行

勤続年数を重視しがちな年功的な処遇の下、長時間勤務や転勤が当然とされている男性中心の働き方等を前提とする労働慣行。

#### 男女共同参画社会とは

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  
(男女共同参画社会基本法 第2条)

### 2 計画の基本理念

- 1 男女の人権の尊重
- 2 社会における制度または慣行についての配慮
- 3 政策等の立案及び決定への共同参画
- 4 家庭生活における活動と他の活動の両立
- 5 国際的協調

## 第3章 計画策定の背景

### 1 第2次茨木市男女共同参画計画（平成24年（2012年）） 策定後の世界・国・大阪府の動き

	世界	国	大阪府
2012年	◆第56回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワメント」決議案採択	◆「『女性の活躍促進による経済活性化』行動計画」女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚会議決定	◆「大阪府配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画（2012-2016）」策定
2013年		◆若者・女性活躍推進フォーラムの開催、提言 ◆「日本再興戦略」（2013年6月14日閣議決定）の中核に「女性の活躍推進」を位置づけ ◆「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」改正（2014年1月施行） ◆「改正ストーカー規制法」成立	
2014年	◆第58回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワメント」決議案採択	◆「日本再興戦略」改訂2014（2014年6月24日閣議決定）に「『女性が輝く社会』の実現」を明記	◆「男女共同参画に関する府民意識調査」実施
2015年	◆G7首脳宣言（2015年エルマウ・サミット）で女性の起業、経済的能力の強化について採択 ◆第59回国連婦人の地位委員会（国連「北京+20」記念会合）（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」の策定 ◆「女性活躍加速のための重点方針2015」決定 ◆「女性活躍推進法」成立 ◆「第4次男女共同参画基本計画」閣議決定	◆「大阪府における新たな男女共同参画計画の策定に関する基本的な考え方について」答申 ◆「おおさか男女共同参画プラン（2016-2020）」策定
2016年		◆「女性活躍加速のための重点方針2016」決定 ◆「改正ストーカー規制法」成立	

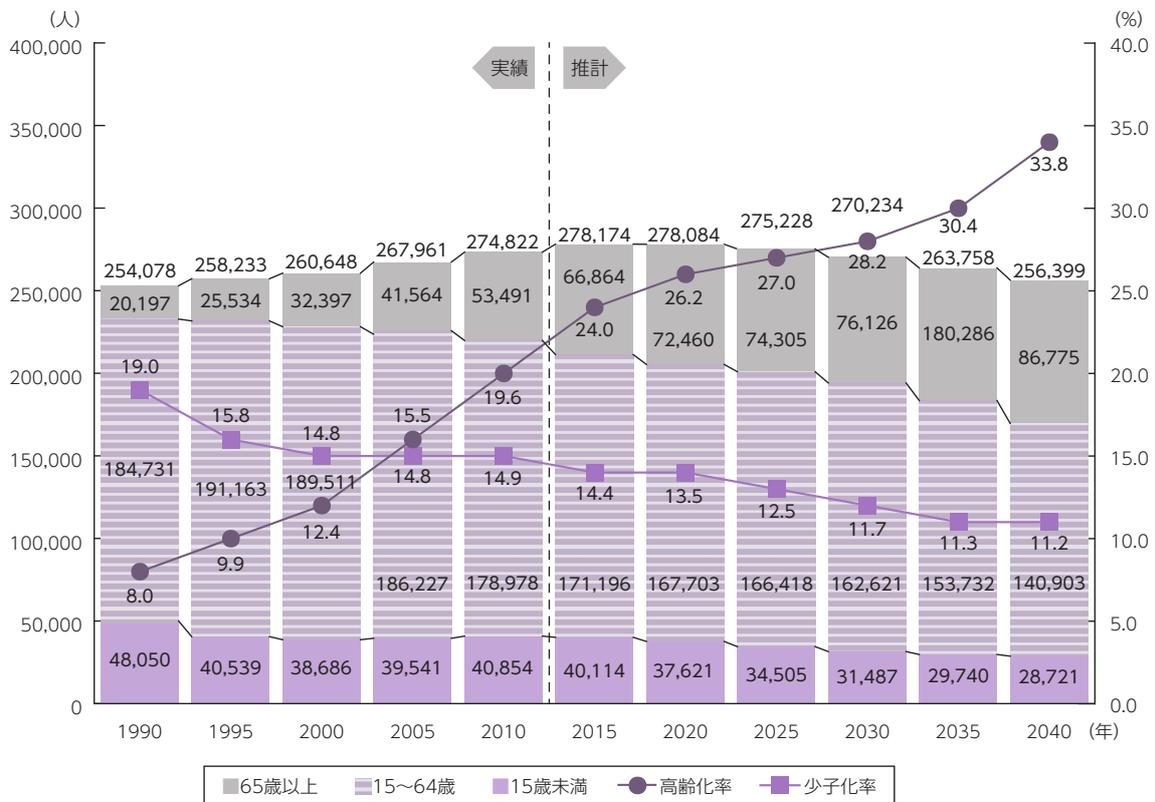
## 2 男女共同参画にかかる社会の状況

### (1) 人口減少、高齢化の進展、生産年齢人口の減少、世帯人数の縮小

少子高齢化の進行によって、生産年齢人口（15～64歳）は減少し、高齢者人口の急速な増加が予想されています（図表1）。

家族形態では、単独世帯、夫婦のみの世帯が増加するとともに、ひとり親世帯（「女親と子どもからなる世帯」と「男親と子どもからなる世帯」の合計）も微増しています（図表2）。

図表1 年齢3区分別人口の推移（推計含む）（茨木市）



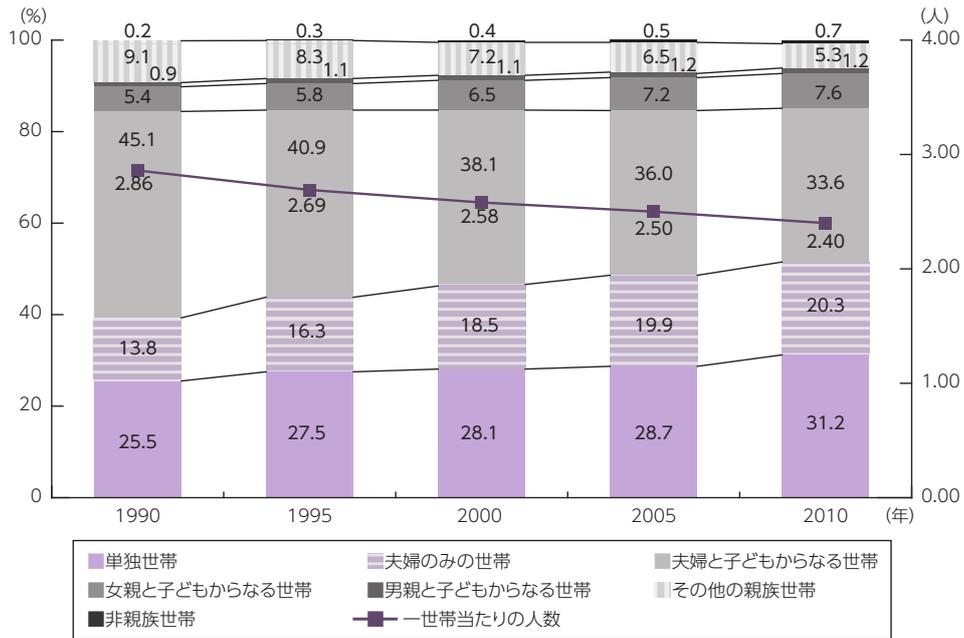
注1) 実績値の総数には年齢「不詳」を含むため、各年齢別人口の合計とは一致しない。

注2) 高齢化率・少子化率は、総数から年齢「不詳」を除いた人口を分母として算出している。

資料：総務省「国勢調査」（1990年～2010年）

国立社会保障・人口問題研究所（2013年3月推計）（2015年～2040年）

図表2 世帯類型別割合と一世帯当たりの人数の推移（茨木市）



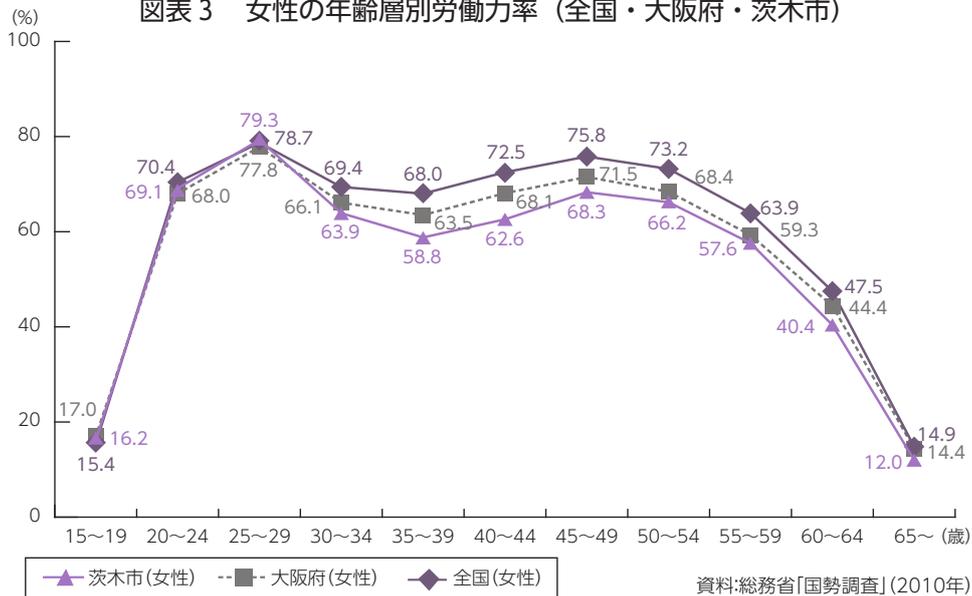
注) 世帯類型別割合は、総数から世帯類型「不詳」を除いた世帯数を分母として算出している。  
資料:総務省「国勢調査」(1990年～2010年)

## (2) 女性の就労状況（労働力率 M 字カーブと非正規雇用者の割合の高さ）

日本の女性の労働力率（15歳以上人口に占める労働力人口（就業者+完全失業者）の割合）は、結婚・出産期にあたる年代に一旦低下し、育児が一段落した時期に再び上昇するという、いわゆる M 字カーブを描くのが特徴ですが、本市においては、M 字の谷の部分为全国・大阪府平均よりも深くなっています（図表3）。

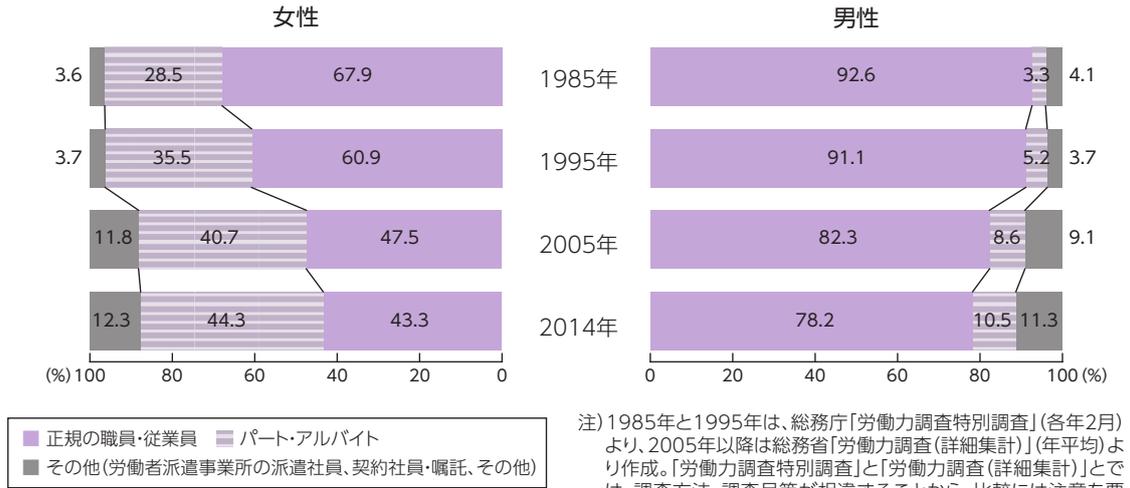
また、国においては、女性雇用者では、非正規雇用の割合が高いことも特徴的で、平成26年（2014年）には「パート・アルバイト」「その他（労働者派遣事業所の派遣社員、契約社員・嘱託、その他）」の割合を合わせると56.6%と、半数を超えています（図表4）。

図表3 女性の年齢層別労働力率（全国・大阪府・茨木市）



資料:総務省「国勢調査」(2010年)

図表4 雇用形態別にみた役員を除く雇用者の構成割合の推移（全国）



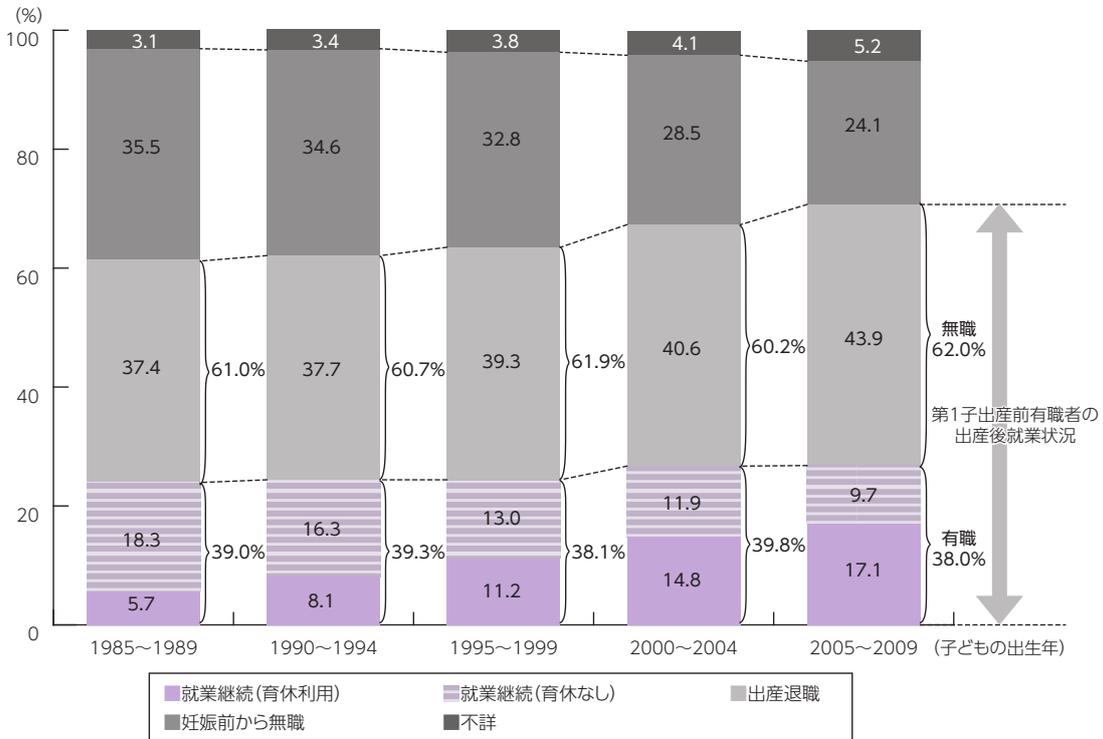
注) 1985年と1995年は、総務庁「労働力調査特別調査」(各年2月)より、2005年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)より作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査(詳細集計)」とは、調査方法、調査月等が相違することから、比較には注意を要する。

資料:内閣府「男女共同参画白書」2015年版

### (3) 出産で60%強の女性が離職

図表5をみると、育児休業を利用して就業を継続する女性の割合は増加していますが、出産前有職者の60%強の女性が出産に伴って退職・離職する状況には変化がありません(図表5)。

図表5 子どもの出生年別第1子出産前後の妻の就業経歴（全国）



注1) 国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)」より作成。

2) 第1子が1歳以上15歳未満の子を持つ初婚どうし夫婦について集計。

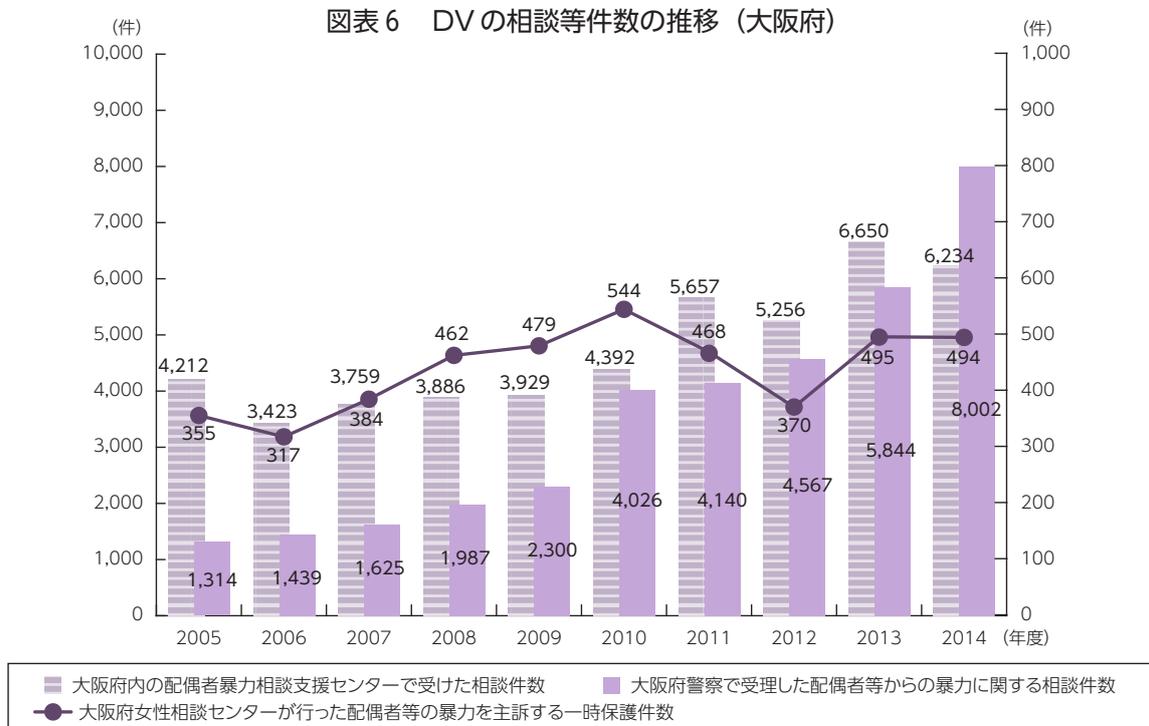
3) 出産前後の就業経歴

就業継続(育休利用) - 妊娠判明時就業~育児休業取得~子ども1歳時就業  
 就業継続(育休なし) - 妊娠判明時就業~育児休業取得なし~子ども1歳時就業  
 出産退職 - 妊娠判明時就業~子ども1歳時無職  
 妊娠前から無職 - 妊娠判明時無職~子ども1歳時無職

資料:内閣府「男女共同参画白書」2016年版

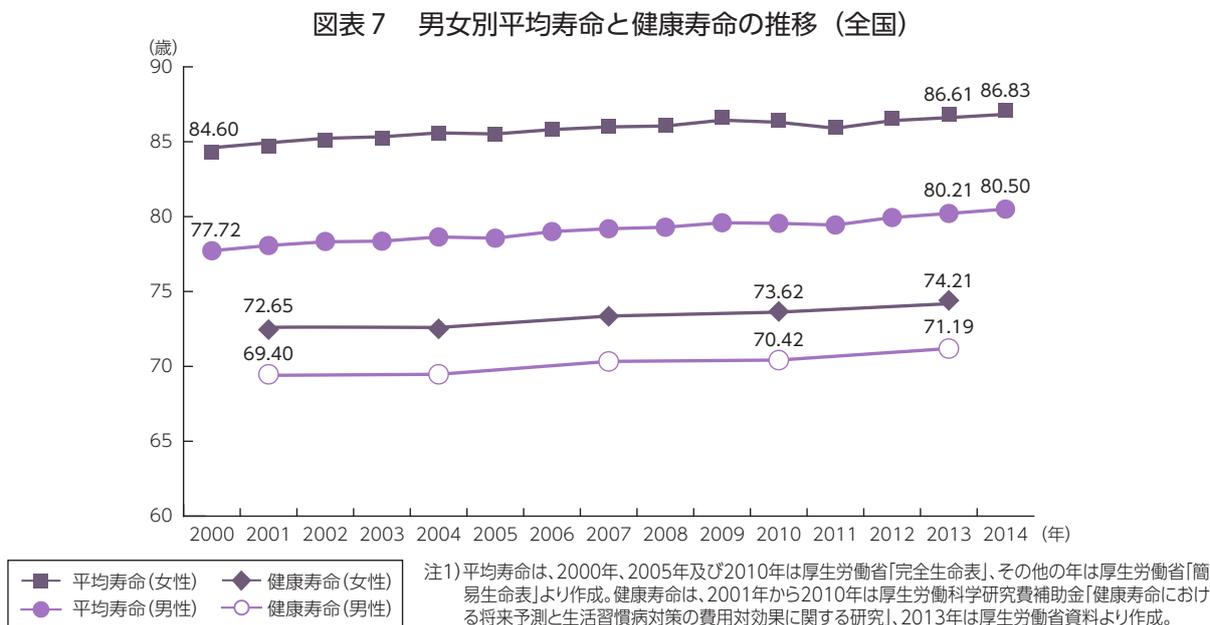
#### (4) 女性や子どもに対する暴力の相談件数

大阪府内の配偶者暴力相談支援センターで受けた相談件数は、平成26年度（2014年度）に前年度よりも減ったものの、6,234件、警察で受理した相談等件数は、前年度を大きく上回り、8,002件です（図表6）。



#### (5) 平均寿命と健康寿命に差

全国のデータによると、平均寿命はゆるやかな伸びが続き、平成26年（2014年）では女性86.83歳、男性80.50歳と過去最高を記録しています。しかし、健康寿命との差は、女性で12年、男性で9年となっています（図表7）。



### 3 市民意識調査の概要

第2次計画（改訂版）策定の基礎資料として、「平成28年度茨木市男女がともにつくるまちづくり市民意識調査」（以下「市民意識調査」という。）「平成28年度茨木市男女がともにつくるまちづくりアンケート調査（小学5年生、中学3年生）」（以下「小中学生アンケート調査」という。）を実施しています。調査概要は以下のとおりです。調査の結果については、13ページ以降に掲載しています。

#### (1) 市民意識調査

- 1 調査対象 市内在住の満20歳以上の市民
- 2 標本数 2,000人（女性997人、男性1,003人）
- 3 抽出方法 住民基本台帳に基づく無作為抽出（基準日：2016年8月1日）
- 4 調査方法 郵送によるアンケート調査（督促状1回）
- 5 調査期間 2016年8月17日～9月2日
- 6 調査内容
  - ①子育てや学校教育について ②家庭生活、仕事、社会活動、介護等について
  - ③男女の人権について ④男女共同参画に関する意識・政策について
  - ⑤茨木市の取組について
- 7 今後の課題・検討事項

年代ごとの回収率の差が大きかったことから、回答内容によっては、一定のかたよりが発生した箇所があったほか、今回は、人口比率に合わせて抽出し、郵送による回収をしましたが、今後は、郵送だけでなく、複数の回答方法を検討する等、幅広い年代からの回答が得られるよう心がける必要があります。

#### 【回収率】

		20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	70歳以上	無回答	合計
女性	人数	46	91	119	89	110	115	2	572
	(%)	8.0	15.9	20.8	15.6	19.2	20.1	0.3	100.0
	回収率 (%)	38.7	56.2	58.9	67.9	67.9	52.0	-	57.4
男性	人数	24	60	68	72	92	117	-	433
	(%)	5.5	13.9	15.7	16.6	21.2	27.0	-	100.0
	回収率 (%)	19.0	34.7	30.8	48.0	59.0	66.1	-	43.2
合計	人数	70	153	189	162	202	235	7	1,018
	(%)	6.9	15.0	18.6	15.9	19.8	23.1	0.7	100.0
	回収率 (%)	28.6	45.7	44.7	57.7	63.5	59.0	-	50.9

注) 合計には性別回答拒否・無回答（13名）を含むため女性と男性の計とは一致しない。

## 【今回調査の信頼区間 主な標本における比率の信頼区間<sup>(※)</sup> (信頼度95%)】

属性 (標本数)		回答率 (%)									
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50
全体 (N=1,018)		1.3	1.8	2.2	2.5	2.7	2.8	2.9	3.0	3.0	3.1
性別	女性 (N=572)	1.8	2.5	2.9	3.3	3.5	3.7	3.9	4.0	4.1	4.1
	男性 (N=433)	2.0	2.8	3.4	3.8	4.1	4.3	4.5	4.6	4.7	4.7
年齢	20歳代 (N=70)	5.1	7.0	8.4	9.4	10.1	10.7	11.2	11.5	11.6	11.7
	30歳代 (N=153)	3.4	4.7	5.6	6.3	6.8	7.2	7.5	7.7	7.9	7.9
	40歳代 (N=189)	3.1	4.3	5.1	5.7	6.2	6.5	6.8	7.0	7.1	7.1
	50歳代 (N=162)	3.3	4.6	5.5	6.1	6.7	7.0	7.3	7.5	7.6	7.7
	60歳代 (N=202)	3.0	4.1	4.9	5.5	6.0	6.3	6.6	6.7	6.8	6.9
	70歳以上 (N=235)	2.8	3.8	4.6	5.1	5.5	5.8	6.1	6.2	6.3	6.4

※アンケート調査においては、回収された標本の回答分布と、母集団（本調査においては20歳以上の茨木市民男女）の回答分布との間には、一定の誤差（標本誤差）が生じる。誤差の範囲は、母集団の大きさ、標本数、回答率と、信頼度（算出された範囲に誤差が収まる確率）から統計的に求めることができる。このようにして求めた標本誤差を得られた調査結果に加減した範囲が信頼区間となる。

信頼度を社会調査で一般的な95%としたときの本調査における標本誤差は上記の表のとおりであり、信頼区間は、上記の表の値を本調査の回答率の値（%）の前後に加えた範囲となる。

## (2) 小中学生アンケート調査

- 1 調査対象 市内の中学校に通う中学3年生、市内の小学校に通う小学5年生
- 2 配布数並びに有効回収率

	配布数	有効回収数	白紙	有効回収率
小学生	639	626	0	98.0%
中学生	447	429	2	96.0%

- 3 調査方法 学校を通じた調査票の配布・回収
- 4 調査期間 2016年8月18日～9月8日
- 5 調査内容
  - ①家庭・子育てについて
  - ②学校での生活について
  - ③「男だから〇〇」「女だから〇〇」と言われたことについて
  - ④将来の仕事について
  - ⑤デートDVについて（中学生のみ）
  - ⑥ローズWAMについて（中学生のみ）

## (3) 調査結果の概要

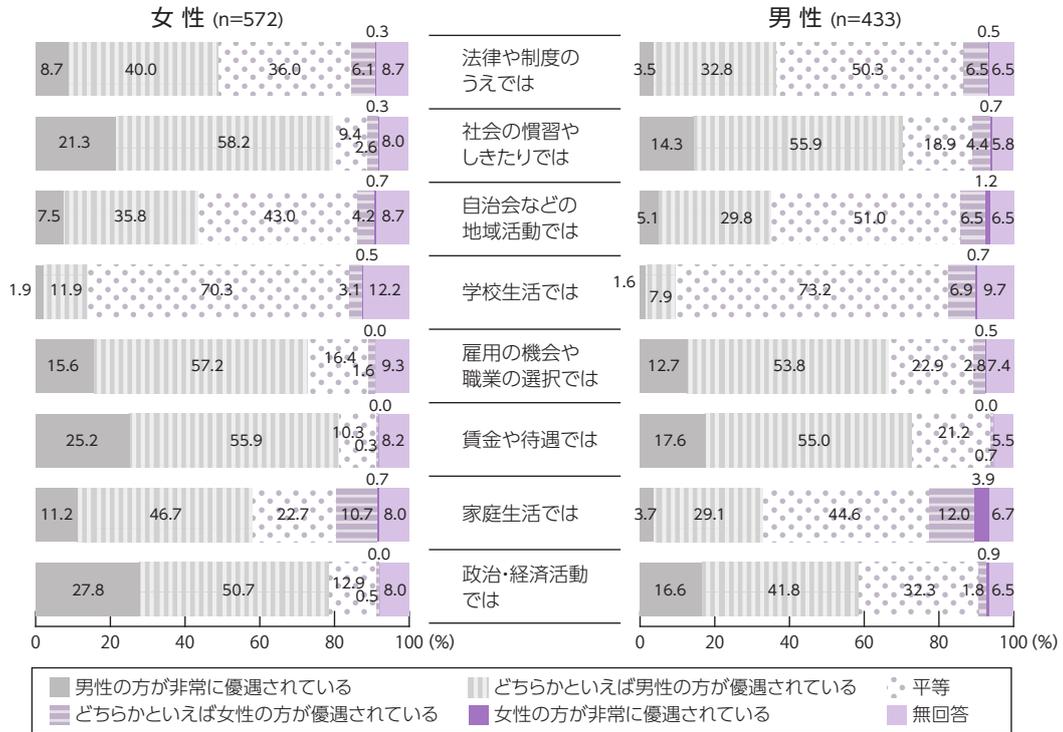
（回答者人数（n）に性別回答拒否・無回答者は含まれません。また、集計結果はすべて小数点以下第2位を四捨五入しており、比率の合計が100.0%にならないことがあります。）

### 1 男女の地位の平等感

学校生活は、平等と感じる割合が男女ともに70%を超えているものの、「社会の慣習やしきたり」「雇用の機会や職業の選択」「賃金や待遇」「政治・経済活動」では、『男性優遇』（「男性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の合計）の割合が高く、その割合は、男性より女性

の方が高くなっています。中でも、「家庭生活」「政治・経済活動」では、女性と男性で20ポイント以上の開きがあります。

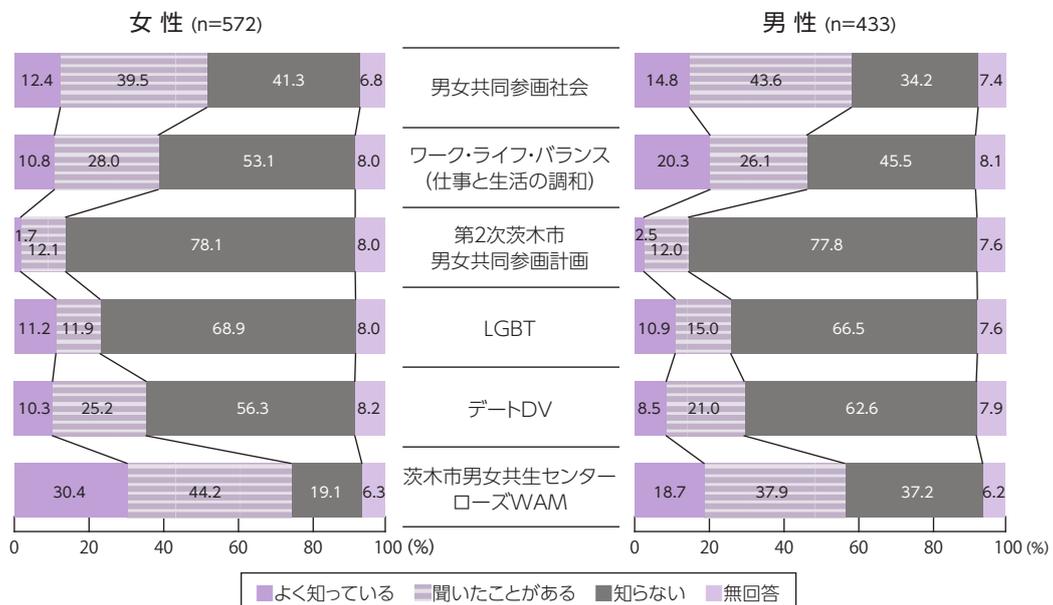
図表8 性別 男女の地位の平等感 (市民意識調査 問17)



## 2 言葉の認知度

男女共同参画に関連する言葉について、『知っている』（「よく知っている」と「聞いたことがある」の合計）割合が高いのは、女性では「茨木市男女共生センターローズWAM」（74.6%）、男性では「男女共同参画社会」（58.4%）です。「デートDV」「茨木市男女共生センターローズWAM」では、『知っている』割合は女性が高いものの、その他は男性が高くなっています。

図表9 性別 言葉の認知度 (市民意識調査 問24)



### 3 固定的な性別役割分担意識

『反対』（「反対」と「どちらかといえば反対」の合計）をみると、前回の平成22年度（2010年度）調査より、女性13.6ポイント・男性10.4ポイント低くなっています。また、大阪府・全国調査よりも低くなっています。

小中学生アンケート調査の結果からは、小学生では男女ともに『そう思わない』（「そう思わない」と「どちらかといえばそう思わない」の合計）よりも『そう思う』（「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計）の割合が高く、特に男子が高くなっています。中学生では、女子は『そう思わない』が『そう思う』より17.7ポイント高くなっていますが、男子では同程度となっています。

図表10 性別 「男は仕事、女は家庭」という考え方について（市民意識調査 問16）

(%)

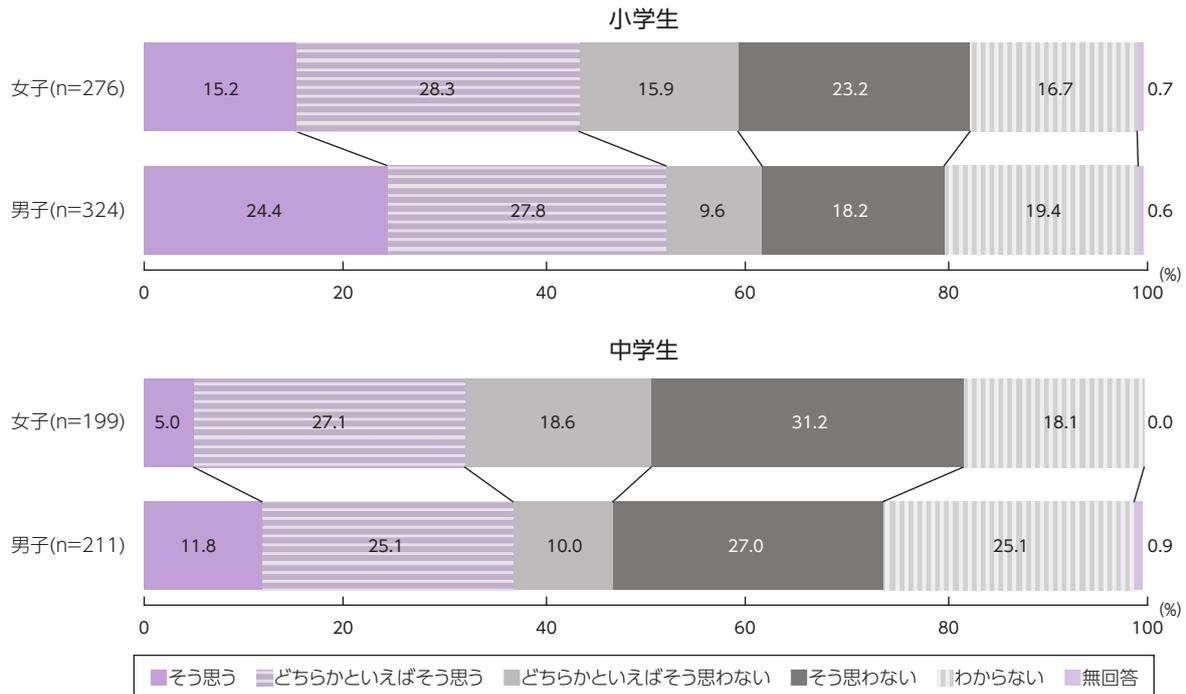
		対象者数 (人)	賛成	どちらか といえば 賛成	どちらか といえば 反対	反対	わからない	無回答
今回調査 (2016年度)	女性	572	3.5	32.2	30.8	18.5	12.9	2.1
	男性	433	8.3	37.4	27.3	11.8	13.2	2.1
2010年度 調査	女性	533	5.6	23.1	26.5	36.4	6.0	2.4
	男性	388	9.0	35.1	24.5	25.0	4.9	1.5
大阪府調査 (2014年度)	女性	369	4.1	38.2	21.7	35.2		0.8
	男性	314	7.0	42.4	20.1	29.6		1.0
全国調査 (2014年度)	女性	1,692	11.2	32.0	34.2	17.4	5.1	
	男性	1,345	14.2	32.3	32.0	14.5	7.0	

注1) 過去調査の選択肢は「同感する」「どちらかといえば同感する」「どちらかといえば同感しない」「同感しない」

注2) 大阪府調査の選択肢は、「そのとおりだと思う」「どちらかといえばそう思う」「どちらかといえばそう思わない」「そうは思わない」

資料：大阪府調査「男女共同参画に関する府民意識調査」（2014年度）  
全国調査（内閣府）「女性の活躍推進に関する世論調査」（2014年度）

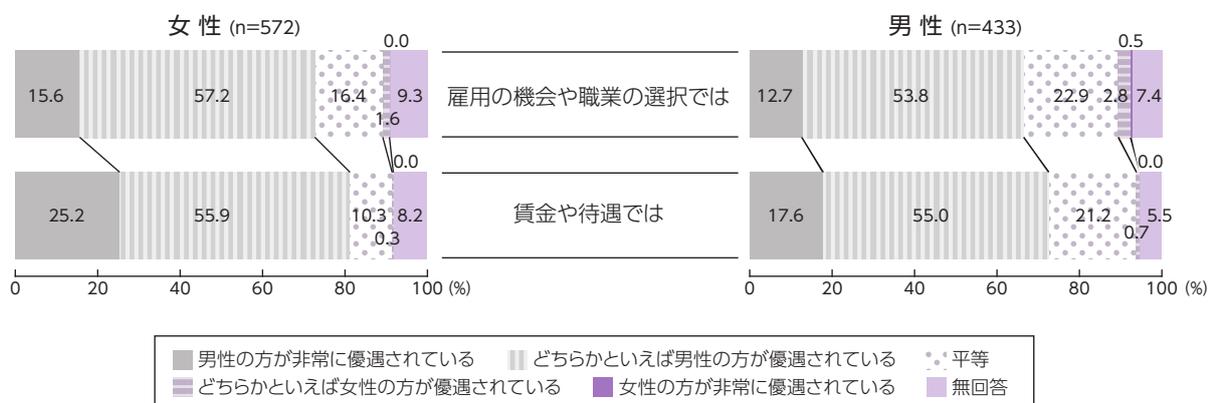
図表11 性別 「男は仕事、女は家事・子育て」という考え方について (小中学生アンケート 問8)



#### 4 職場での男女の地位の平等感

職場での男女の地位の平等感をみると、「雇用の機会や職業の選択では」「賃金や待遇では」のどちらも『男性優遇』（「男性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の合計）が男女とも65%を超え、女性では「平等」の割合は10%台です。

図表12 性別 男女の地位の平等感（「雇用の機会や職業の選択では」「賃金や待遇では」）  
（市民意識調査 問17）



## 5 女性の再就職のために必要な支援

再就職したい女性が再就職しやすくなるための方策として、女性では、「労働時間の短縮やフレックスタイム制などの柔軟な勤務制度の導入」「育児のための施設やサービスの充実」「夫、パートナーなど家族の理解や家事・育児などへの参加」の割合が高くなっています。

男性では、女性で一番割合の高い「夫、パートナーなど家族の理解や家事・育児などへの参加」よりも「労働時間の短縮やフレックスタイム制などの柔軟な勤務制度の導入」の割合が高く、男女で違いが現れています。

図表13 性別・年代別 女性の再就職のための支援（市民意識調査 問19）

(%) (複数回答)

区分		対象者数(人)	就職情報や職業紹介などの相談機関	被職業訓練の機会や応募のための研修	再雇用などの応募者蓄蔵一企業で	労働時間短縮勤務制度の導入タイム	育児のための施設やサービスの充実	企業経営者や職場の理解	家事・育児など家族の理解や
女性		572	34.4	25.0	50.0	64.3	62.4	53.8	65.2
男性		433	33.9	21.0	52.2	58.7	58.2	49.7	50.1
女性	20歳代	46	32.6	13.0	60.9	71.7	78.3	63.0	58.7
	30歳代	91	37.4	31.9	49.5	73.6	69.2	58.2	67.0
	40歳代	119	37.8	23.5	42.0	68.9	62.2	47.9	71.4
	50歳代	89	33.7	28.1	56.2	73.0	64.0	57.3	74.2
	60歳代	110	32.7	22.7	49.1	65.5	60.9	58.2	68.2
	70歳以上	115	30.4	25.2	49.6	40.9	50.4	45.2	50.4
男性	20歳代	24	50.0	16.7	54.2	66.7	37.5	45.8	37.5
	30歳代	60	30.0	15.0	45.0	65.0	65.0	55.0	58.3
	40歳代	68	35.3	17.6	51.5	66.2	54.4	51.5	57.4
	50歳代	72	31.9	19.4	56.9	55.6	63.9	52.8	56.9
	60歳代	92	32.6	28.3	58.7	66.3	66.3	53.3	55.4
	70歳以上	117	34.2	22.2	47.9	45.3	51.3	41.9	35.9

※「その他」「特になし」「無回答」は省略

※色つきの部分は各項目ごとに一番高い割合の年代を示す

## 6 女性が出産・子育て等が理由で辞めることなく働き続けるために必要なこと

女性の20歳代では「育児休業を取りやすい職場環境づくり」、30歳代では「女性が働き続けられる、または、復帰しやすい職場の雰囲気づくり」が80%を超えています。

図表14 性別・年代別 女性が働き続けるために必要なこと（出産・子育て）（市民意識調査 問18）  
（%）（複数回答）

区分		対象者数（人）	在宅勤務やフレックスタイムなど、柔軟な働き方の導入	企業の育児休業の制度の整備・充実	育児休業を取りやすい職場環境づくり	女性が働き続けられる、または、復帰しやすい職場の雰囲気づくり	育児のための施設やサービスの充実	夫、パートナーの労働時間の短縮	夫、パートナーなど家族の理解	夫、パートナーなど家族の家事・育児などへの協力
女性		572	58.2	60.7	68.4	71.9	61.7	25.3	49.0	68.0
男性		433	57.0	61.0	64.9	60.0	52.4	22.6	40.6	52.9
女性	20歳代	46	67.4	73.9	84.8	69.6	69.6	19.6	54.3	78.3
	30歳代	91	72.5	64.8	68.1	80.2	73.6	34.1	46.2	68.1
	40歳代	119	62.2	57.1	66.4	68.1	58.8	29.4	53.8	71.4
	50歳代	89	69.7	67.4	71.9	76.4	65.2	29.2	60.7	76.4
	60歳代	110	50.9	60.9	70.9	70.9	58.2	21.8	45.5	64.5
	70歳以上	115	36.5	49.6	58.3	67.0	52.2	17.4	38.3	56.5
男性	20歳代	24	66.7	75.0	75.0	75.0	41.7	45.8	54.2	70.8
	30歳代	60	61.7	65.0	68.3	60.0	55.0	38.3	53.3	61.7
	40歳代	68	52.9	58.8	67.6	72.1	42.6	23.5	39.7	55.9
	50歳代	72	63.9	68.1	66.7	54.2	52.8	26.4	43.1	58.3
	60歳代	92	62.0	60.9	68.5	59.8	67.4	21.7	42.4	47.8
	70歳以上	117	47.0	53.0	55.6	53.8	47.0	7.7	29.1	43.6

※「その他」「特になし」「無回答」は省略

※色つきの部分は各項目ごとに一番高い割合の年代を示す

## 7 共働き男女の平日の家事（育児・介護を含む）時間、仕事時間

家事時間では、女性は『2時間以上』の割合が73.5%であり、男性は『30分未満』の割合が55.7%です。男性の仕事時間では、「8時間～10時間未満」が33.1%で最も高い上に、『10時間以上』が53.4%を占めています。

図表15 性別 共働き家庭での平日の家事、仕事時間（市民意識調査 問4）

（%）

区分	対象者数（人）	家事時間							仕事時間						
		なし	30分未満	1時間未満	1時間～2時間未満	2時間～3時間未満	3時間～4時間未満	4時間以上	なし	4時間未満	6時間未満	4時間～8時間未満	8時間～10時間未満	10時間～12時間未満	12時間以上
女性	177	1.7	1.1	5.6	16.4	23.2	23.2	27.1	-	8.5	26.6	26.0	24.3	12.4	2.3
男性	133	21.1	34.6	24.1	11.3	5.3	-	1.5	1.5	2.3	1.5	6.8	33.1	28.6	24.8

## 8 男性が家事、子育てに参加していくために必要なこと

男女ともに「事業主や企業に対して、労働時間の短縮等、仕事と生活の両立の重要性について啓発を行う」「社会の中で、男性が家事等に参加することに対する評価を高める」の割合が高くなっています。年代別でみると男女ともに、20歳代では多くの項目について他の年代よりも選択する割合が高くなっています。

図表16 性別・年代別 男性が家事、子育てに積極的に参加していく社会をつくるために必要なこと（市民意識調査 問20）

(%) (複数回答)

区分		対象者数 (人)	男性情報提供を家事・子育てな	男性が参加しやすい方法や場づ	男性が子育てを行うための仲間 (ネットワーク)づくりを進め	講習会育児研修技能向上男性の	男性考案方を見直し距離の機会	秘蔵のゆでと男性が家事評価を高	雇員報酬格差は仕事格差を労働
女性		572	29.4	38.5	22.9	21.7	37.4	47.6	47.9
男性		433	25.9	36.7	19.2	21.5	35.8	39.5	49.7
女性	20歳代	46	32.6	54.3	32.6	13.0	43.5	54.3	58.7
	30歳代	91	28.6	34.1	23.1	20.9	35.2	53.8	53.8
	40歳代	119	30.3	38.7	22.7	21.0	38.7	44.5	47.9
	50歳代	89	33.7	48.3	21.3	15.7	42.7	55.1	52.8
	60歳代	110	29.1	32.7	18.2	20.9	34.5	50.0	42.7
	70歳以上	115	25.2	33.0	25.2	32.2	33.9	33.9	40.0
男性	20歳代	24	33.3	58.3	41.7	41.7	54.2	33.3	54.2
	30歳代	60	16.7	36.7	15.0	15.0	33.3	46.7	58.3
	40歳代	68	26.5	42.6	23.5	11.8	39.7	47.1	48.5
	50歳代	72	22.2	36.1	15.3	19.4	43.1	41.7	58.3
	60歳代	92	33.7	37.0	20.7	23.9	30.4	42.4	57.6
	70歳以上	117	24.8	29.1	15.4	25.6	30.8	29.1	33.3

※「その他」「特になし」「無回答」は省略

※色つきの部分は各項目ごとに一番高い割合の年代を示す

## 9 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）についての考え方

20歳代から60歳代の男女の仕事と生活のバランス状況をみると、“希望”としては、男女ともに「仕事」と「家庭や地域生活」と「個人の生活」の3つとも大切にしたいと回答した人が最も多くなっています（女性29.9%、男性25.0%）。しかしながら、“現実”生活では、仕事と生活の調和（以下「ワーク・ライフ・バランス」という。）がとれている人の割合は低くなっています（女性7.9%、男性5.1%）。

“現実”生活では、男性は「仕事」のみを優先している割合が42.7%と特に高く、女性では最も高いのは「家庭や地域生活」で18.0%、次は「仕事」16.3%、「個人の生活」16.0%、「仕事」と「家庭や地域生活」15.6%の順で、生活のスタイルは分散しています。

“現実”の生活と“希望”の生活が一致している人（図表17の網掛け部分）は、女性では37.1%、男性では31.6%で、60%以上の人が“希望”する生活と“現実”が一致していません。

図表17 性別 生活の中で優先したいこと、していることの割合（20歳代から60歳代）  
（市民意識調査 問5）

(人)

区分		希望										現実生活の中	
		「仕事」	「家庭や地域生活」	「個人の生活」	「仕事」と「家庭や地域生活」	「仕事」と「個人の生活」	「家庭や地域生活」と「個人の生活」	「仕事」と「家庭や地域生活」と「個人の生活」	その他	わからない	無回答		
女性	「仕事」	3	6	11	5	17	5	27	0	0	0	74	16.3
	「家庭や地域生活」	0	25	9	8	2	19	17	0	2	0	82	18.0
	「個人の生活」	0	3	35	1	9	14	9	0	1	1	73	16.0
	「仕事」と「家庭や地域生活」	1	6	7	15	5	9	28	0	0	0	71	15.6
	「仕事」と「個人の生活」	0	0	5	1	31	3	17	0	0	0	57	12.5
	「家庭や地域生活」と「個人の生活」	0	1	5	0	3	35	9	0	1	1	55	12.1
	「仕事」と「家庭や地域生活」と「個人の生活」	0	1	3	0	2	3	25	0	2	0	36	7.9
	その他	0	0	1	0	0	0	3	0	0	0	4	0.9
	無回答	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	3	0.7
	優先したいと思っている （希望している）合計	N	4	42	76	30	69	88	136	0	7	3	455
	%	0.9	9.2	16.7	6.6	15.2	19.3	29.9	0.0	1.5	0.7	-	100
男性	「仕事」	12	10	19	23	26	13	30	0	1	1	135	42.7
	「家庭や地域生活」	1	3	0	0	2	1	0	0	0	0	7	2.2
	「個人の生活」	1	2	21	1	4	4	11	0	1	0	45	14.2
	「仕事」と「家庭や地域生活」	1	3	1	16	4	3	8	0	0	0	36	11.4
	「仕事」と「個人の生活」	1	1	10	0	23	4	15	0	0	1	55	17.4
	「家庭や地域生活」と「個人の生活」	0	1	3	0	0	12	2	0	0	0	18	5.7
	「仕事」と「家庭や地域生活」と「個人の生活」	0	0	1	0	0	2	13	0	0	0	16	5.1
	その他	0	0	2	0	1	0	0	0	0	0	3	0.9
	無回答	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0.3
	優先したいと思っている （希望している）合計	N	16	20	57	40	61	39	79	0	2	2	316
	%	5.1	6.3	18.0	12.7	19.3	12.3	25.0	0.0	0.6	0.6	-	100

※色つきの部分は、「希望」と「現実」が一致している人数を示す



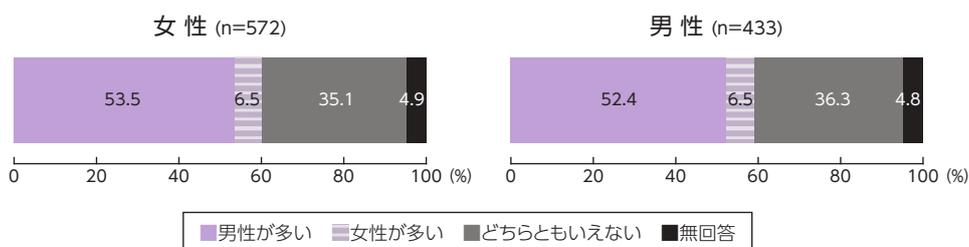
## 11 地域活動における女性リーダー

男女ともに「男性が多い」が50%を超えており、「どちらともいえない」が35%程度となっています。地域活動のリーダーに「男性が多い」と回答した人にその理由をたずねたところ、男女ともに「男性がリーダーになることが慣例となっているから」が約60.0%で最も高く、ついで、女性では、「女性の方が、家庭生活との両立がむずかしいから」「男性の方が、能力・経験・リーダーシップがあるから」と割合が高くなっています。

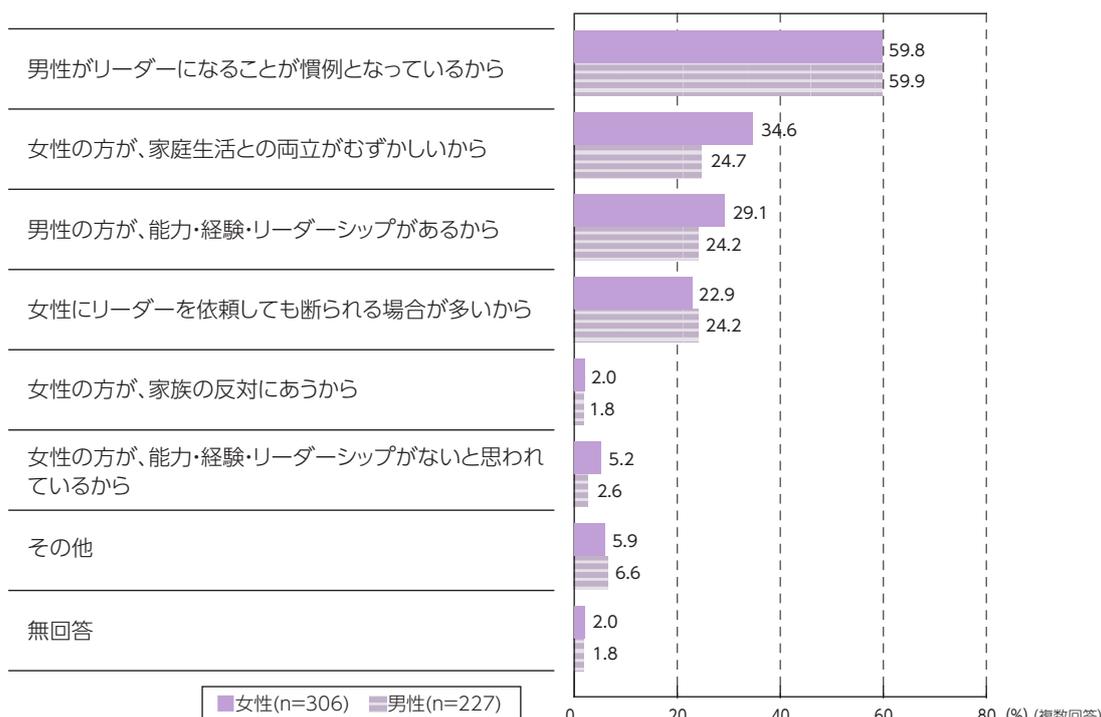
男性では、「女性の方が、家庭生活との両立がむずかしいから」「男性の方が、能力・経験・リーダーシップがあるから」「女性にリーダーを依頼しても断られる場合が多いから」が24%程度となっています。

男女の地位の平等感（図表8参照）に関する設問の回答で、「社会の慣習やしきたり」において『男性優遇』とする割合が男女ともに70%を超えていたことと合わせて、固定的な性別役割分担の「慣例」が根強いことがわかります。

図表20 性別 地域活動のリーダーの状況について（市民意識調査 問9）



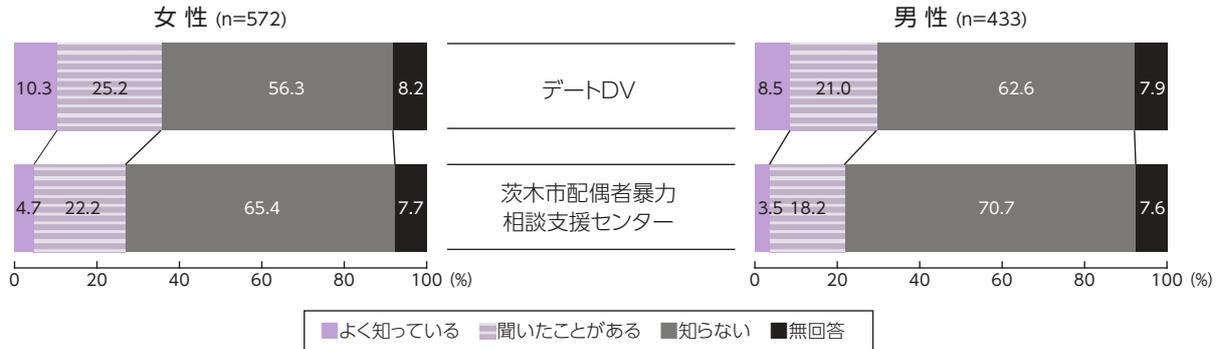
図表21 性別 地域活動のリーダーに男性が多い理由（市民意識調査 問9-1）



## 12 デートDV、茨木市配偶者暴力相談支援センターの認知度

「デートDV」については、「よく知っている」と「聞いたことがある」の合計は女性35.5%・男性29.5%、「茨木市配偶者暴力相談支援センター」については、女性26.9%・男性21.7%で、女性の方がやや高いものの、どちらも低い数値となっています。

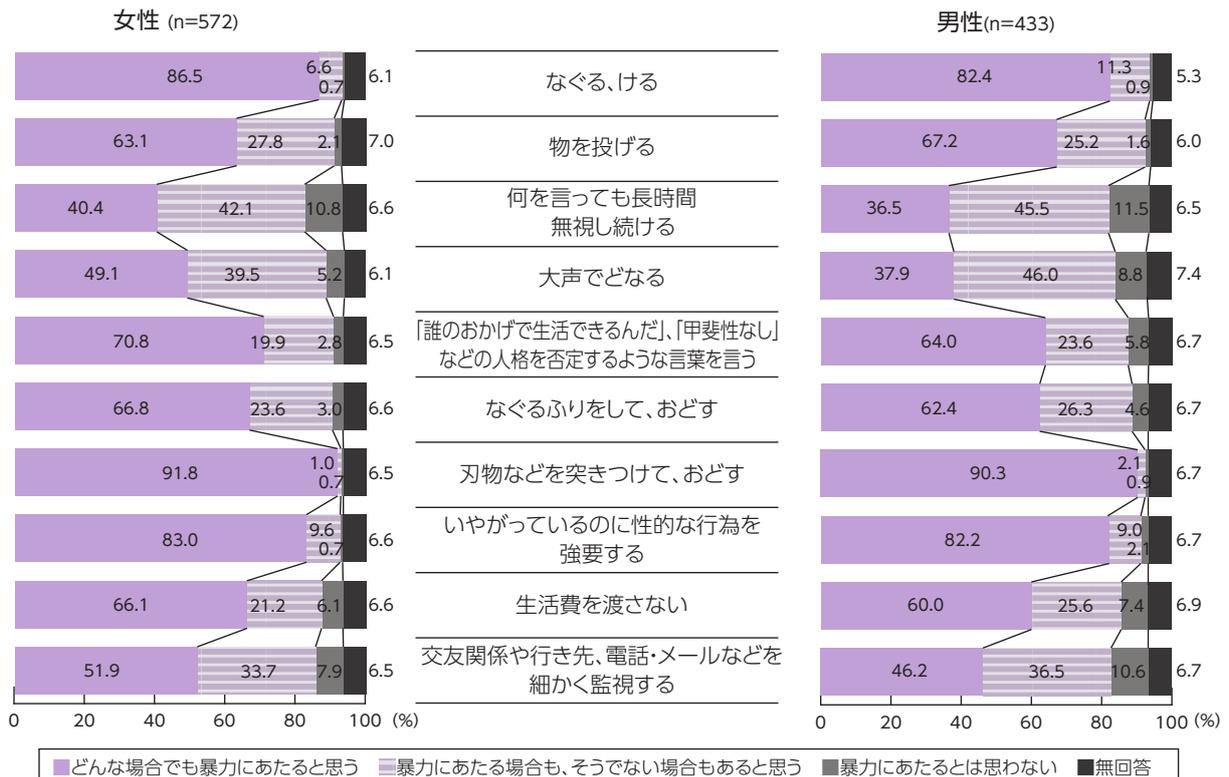
図表22 性別 言葉の認知度（市民意識調査 問24）



## 13 配偶者・パートナーや恋人からの暴力の認知

男女ともに、「刃物などを突きつけて、おどす」「なぐる、ける」「いやがっているのに性的な行為を強要する」の3項目は「どんな場合でも暴力にあたると思う」が80%を超えているものの、「何を言っても長時間無視し続ける」「大声でどなる」「交友関係や行き先、電話・メールなどを細かく監視する」の割合は30%台～50%台と低くなっています。

図表23 性別 配偶者・パートナーや恋人からの暴力の認知（市民意識調査 問13）

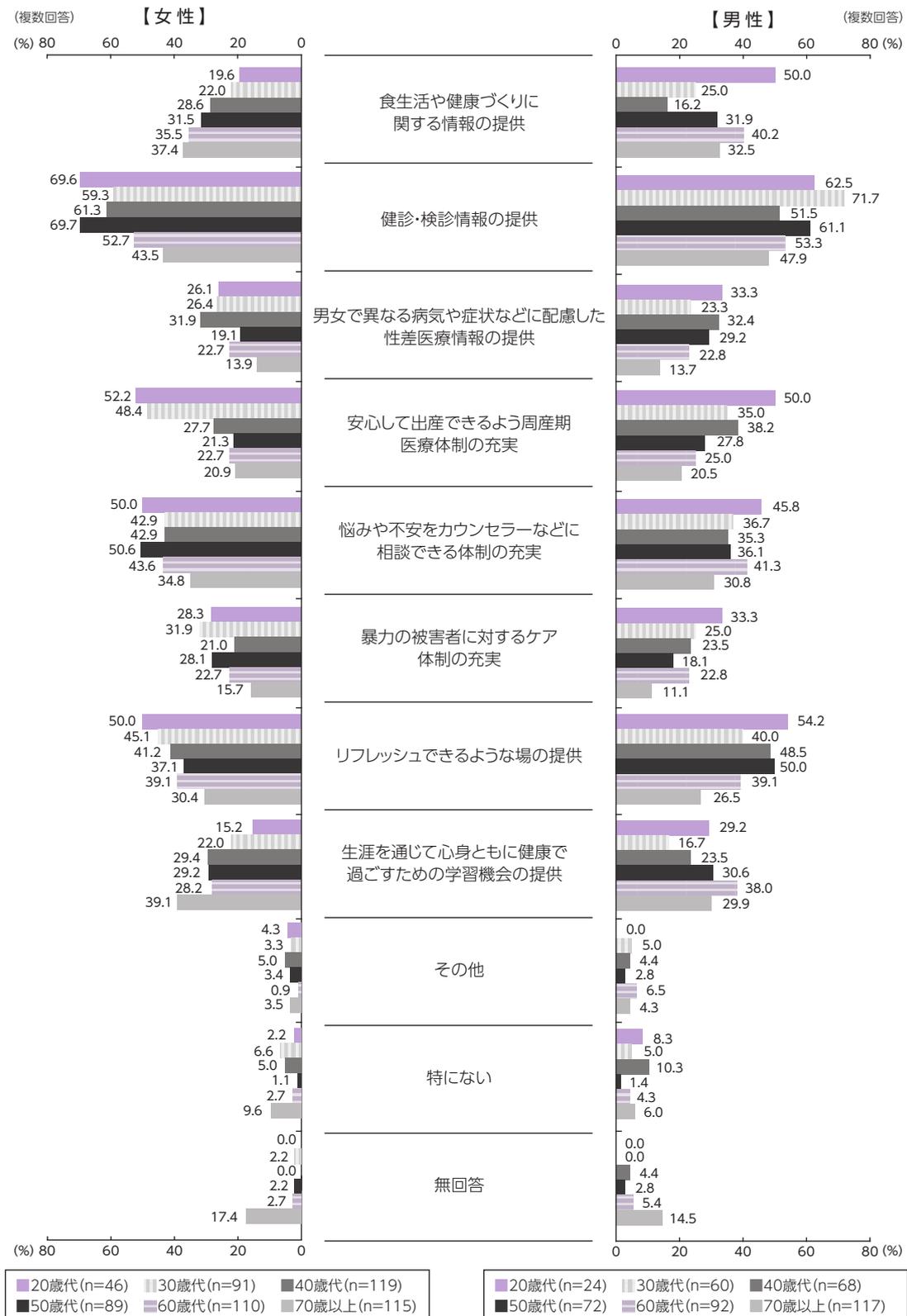


## 14 健康保持のために茨木市に取り組んでほしいこと

全体で見ると、男女ともに「健診・検診情報の提供」の割合が最も高くなっています。

年代別で見ると、選択する項目にかたよりがあり、年代によってニーズの違いがあることがわかります。

図表24 性別・年代別 心と体の健康保持のために茨木市が取り組むこと（市民意識調査 問22）



## 15 ローズWAMの認知度

『知っている』（「知っており、利用したことがある」と「知っているが、利用したことはない」の合計）は、女性79.2%・男性56.8%で、22.4ポイントの差があり、男性へのアプローチが必要なことがわかります。

年代別にみると、30歳代から60歳代の女性では『知っている』の割合が70%台から90%台と高く、20歳代、70歳以上では60%台です。男性でも40、50歳代で『知っている』の割合は他の年代より高く、20歳代では45.8%と低くなっています。

また、「知っているが、利用したことはない」は、女性49.1%、男性41.8%となっており、ローズWAMの利用度が低いことがわかります。

図表25 性別・年代別 ローズWAMの利用経験（市民意識調査 問23）

(%)

区分		対象者数 (人)	利用している 割合がある	利用している 割合はない	知らない	無回答
女性		572	30.1	49.1	18.4	2.4
男性		433	15.0	41.8	39.0	4.2
女性	20歳代	46	26.1	37.0	37.0	0.0
	30歳代	91	29.7	51.6	16.5	2.2
	40歳代	119	35.3	56.3	8.4	0.0
	50歳代	89	36.0	56.2	7.9	0.0
	60歳代	110	31.8	45.5	20.9	1.8
	70歳以上	115	20.0	42.6	28.7	8.7
男性	20歳代	24	12.5	33.3	50.0	4.2
	30歳代	60	13.3	40.0	46.7	0.0
	40歳代	68	10.3	52.9	36.8	0.0
	50歳代	72	11.1	54.2	31.9	2.8
	60歳代	92	18.5	38.0	40.2	3.3
	70歳以上	117	18.8	33.3	37.6	10.3

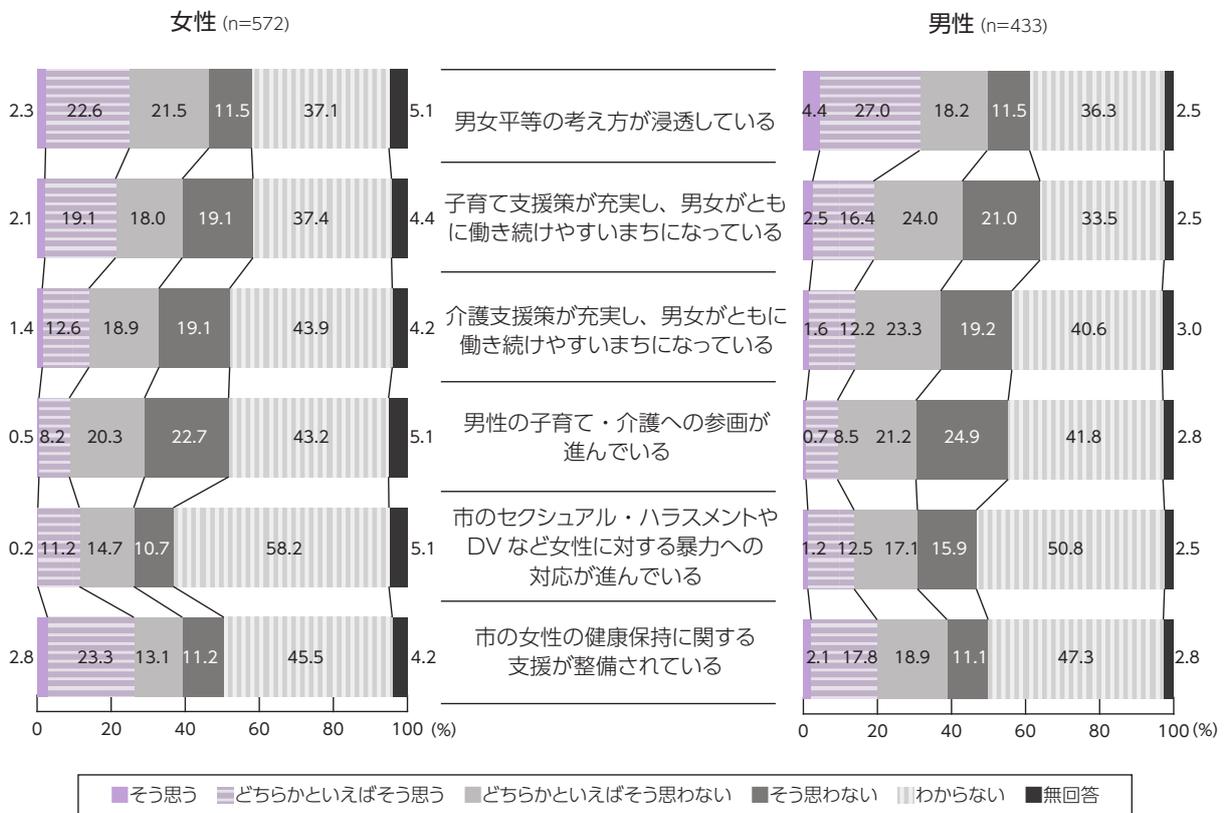
## 16 茨木市の男女共同参画施策の進捗に関する認識

すべての項目において「わからない」の割合が30%を超え、「市のセクシュアル・ハラスメントやDVなど、女性に対する暴力への対応が進んでいる」については、女性58.2%・男性50.8%と最も高くなっています。

女性では、「男女平等の考え方が浸透している」「子育て支援策が充実し、男女がともに働き続けやすいまちになっている」「市の女性の健康保持に関する支援が整備されている」の『そう思う』（「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計）が20%を超えています。

男性では、「男女平等の考え方が浸透している」の『そう思う』が30%を超えています。

図表26 性別 男女共同参画施策の進捗に関する認識（市民意識調査 問25）



## 4 第2次茨木市男女共同参画計画の取組について

### (1) 基本目標ごとの取組状況

#### 【基本目標1】男女共同参画についての理解の促進

##### ①取組の現状

平成27年（2015年）3月に策定された「第5次茨木市総合計画」においては、男女共同参画施策を「市のまちづくりを支える基盤」として位置づけ、全庁的な一層の推進を図っています。

男女平等や男女共同参画の考え方について、「男女共同参画週間」等に合わせた講演会の開催やローズWAMでの講座の開催、情報誌の発行、地域での出前講座の開催等、様々な機会を通じて周知、啓発を図っています。

##### ②今後の課題

市民意識調査の調査結果をみると、「『男は仕事、女は家庭』という考え方」について、『賛成』（「賛成」と「どちらかといえば賛成」の合計）が39.9%、『反対』（「反対」と「どちらかといえば反対」の合計）が44.9%の割合であり、『反対』が『賛成』を上回っています。

しかし、性別・年齢別にみると、40歳代、60歳代、70歳以上の男性では、『賛成』の割合が高く、5割を超えています。

一方で小中学生アンケート調査の小中学生の調査結果をみると、「『男は仕事、女は家事・子育て』という考え方」を『そう思う』（「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計）が47.2%、『そう思わない』（「そう思わない」と「どちらかといえばそう思わない」の合計）が33.3%の割合であり、『そう思う』が『そう思わない』の割合を上回っています。

子どもたちは周囲の環境から受ける影響が大きいことを考えると、今後も継続的に、家庭をはじめ、地域や学校での男女共同参画に関する意識づくりを進めていくことが求められています。

また、男女平等や男女共同参画の考え方を周知、啓発する媒体として、広報誌やホームページ、新聞やテレビ、SNSを利用した発信等様々な方法が有効であり、広報誌への継続的な掲載やホームページの充実、記者クラブ等への情報提供の強化を図り、多様な啓発を用いてあらゆる世代に対して実施する必要があります。あわせて、市民意識調査をもとに、年代や性別等で対象を絞った働きかけも必要です。

#### 【基本目標2】社会における意思決定への女性の参画拡大

##### ①取組の現状

第2次計画において、計画推進の指標として掲げている「市の審議会等に

における女性委員の割合」は、平成28年度（2016年度）には32.3%で、目標値の40.0%には達していません。審議会等が設置されている課等では、「審議会等への女性委員の登用指針」に基づき、登用計画書を策定し、規定の委員選出基準の見直し等で女性の登用に努めていますが、女性委員のいない審議会等もあります。

本市の管理監督職（課長級以上）に占める女性の割合は、平成24年度（2012年度）には6.7%であったものが、平成28年度（2016年度）には12.0%と着実に増加しています。

「自主防災組織の方針決定過程への女性の参画率」（平成28年度（2016年度）目標値35%）は、平成27年度（2015年度）で23.1%であり、徐々に増加していますが、目標値には達していません。

## ②今後の課題

多様な視点が施策に加わることで、より充実した行政サービスの提供を図ることができ、施策を審議する場に女性が参画を拡大していくことは重要です。審議会等への女性の参画が拡大しない要因としては、学識経験者や専門家に女性が少ないことや、団体推薦等で委員を選出する場合に女性の登用が少ないことがあげられます。

そのためにも、地域活動団体や市民活動団体、市内事業所等における意思決定過程への女性の参画の促進を働きかけていくことが必要です。

## 【基本目標3】男女共同参画を進める教育と学習の推進

### ①取組の現状

教育委員会では、「茨木っ子ジャンプアッププラン28（第3次学力・体力向上3カ年計画）」に基づき、様々な取組を進めています。中でも、キャリア教育については、平成25年度（2013年度）に学力向上担当者会で作成した「キャリア教育中学校区全体計画」に基づき、小・中学校が連携したキャリア教育を進めています。

また、性的マイノリティについては、学校保健の向上発展を目的としている学校保健会の研修を通じて、子どもと関わる際の対応方法等について教員が学び、理解を深めています。

青少年健全育成の取組としては、「いばらきの青少年 ほっとけん！」を掲げて、「中学生の主張」募集等の活発なキャンペーン活動を実施しています。

教職員における女性管理職の登用割合をみると、校長においては、平成25年度（2013年度）に10.9%であったものが、平成27年度（2015年度）には19.6%と大幅に増加しています。しかし、教頭においては減少傾向にあり、最も割合の高かった平成23年度（2011年度）に比べて平成27年度（2015年度）では13%

イント減少しています。

## ②今後の課題

小中学生アンケート調査の結果をみると、『『男だから〇〇』『女だから〇〇』と言われた経験』は小中学生ともに女子の方が多く、特に中学生女子では43.7%です。言われた相手は、小中学生の女子・男子ともに母親の割合が一番高く、ついで、父親となっています。その中で、特に女子は母親、男子は父親と、同性間で言われる率が高くなっています。

また、同調査で、学校生活の中では「いろいろな場面で女子の方が甘やかされている」に『そう思う』（「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計）と回答した割合は、小中学生男子で40%を超えています。

なお、保護者から「いっしょうけんめい勉強するように言われる」の「よく言われる」割合は、小学生では男子は女子より11.7ポイント高く、「女の子は女の子らしく、男の子は男の子らしくしなさいと言われる」の「よく言われる」割合は、小学生では女子の方が8.2ポイント高くなっています。

子どもの意識形成には、周囲の影響を受けることが大きいので、家庭や地域への意識啓発や学校での男女平等教育の推進等が必要です。

## 【基本目標4】働く場における男女平等

### ①取組の現状

国では、平成27年（2015年）8月に「女性活躍推進法」が制定され、女性の採用・登用・能力開発等のための事業主行動計画の策定を事業主に義務づけ、女性の活躍を支援していくこととしており、仕事とその他の生活の両立を希望する人が、その希望をかなえることができる社会の実現が求められています。

一方、「茨木市総合戦略」では、施策の方向性として「心理的・経済的に安心して出産、子育てできる環境の整備」「仕事と子育てを両立することのできる子育て支援」を掲げています。

本市では、率先して女性の活躍推進に取り組むべく「茨木市における女性職員の活躍推進に関する特定事業主行動計画」（平成28年度（2016年度）～平成32年度（2020年度））を策定し、目標を定めて取り組んでいます。

また、女性の就労支援の取組については、女性の再就職やキャリアアップを支援する事業を実施しています。就労につなげるデザイン力を身につけるために開催したチャレンジ応援講座からは、オレンジリボンとパープルリボンをベースにデザインしたDV・児童虐待防止啓発ピンバッジ「ウイズユー・クローバー」が生まれています。

さらに、女性向けの起業セミナーや子育て世代向けの就職支援イベント等を実施しています。

職場の男女平等を推進するための取組としては、事業所に向けてセミナーや啓発リーフレットの配布を行っています。

農産物直売所「見山の郷」では、女性たちのエンパワーメントの場として農業に携わる多くの女性たちが活躍しています。また、JA茨木市農産物直売所「みしま館」等の直売所や朝市・青空市の活動支援も行っており、多様な就労の場における女性のエンパワーメントにつながっています。

## ②今後の課題

働く女性は増加していますが、出産・育児のために離職する女性は多く、女性の就労率を表すM字カーブ等の課題は解決されていません。

また、市民意識調査で、「雇用の機会や職業の選択」「賃金や待遇」における男女の地位の平等感をたずねた設問では、「平等」の割合はそれぞれ女性10%程度・男性20%程度で65%以上の男女が『男性優遇』（「男性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の合計）と感じています。

市や関係機関が連携してセミナー等を開催し、男女雇用機会均等法等就労に関する法令の周知や女性活躍推進法における事業主行動計画の策定を呼びかける等、男女が働きやすい職場づくりを進める必要があります。

また、若い世代にとって成長段階に応じた労働観・職業観を育むためのキャリア教育が重要であり、学校でのキャリア教育に加えて、地域や家庭でも働くことの意義について学び、体験する機会をつくる必要があります。

## 【基本目標5】仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

### ①取組の現状

「茨木市総合戦略」の基本目標として、「出産・子育てを応援するまち」を掲げ、女性の多様な働き方・生き方の支援やワーク・ライフ・バランスの意義の浸透、働き方改革の推進に取り組んでいます。

子育てや介護と仕事を両立できる環境の整備として「茨木市次世代育成支援行動計画（第3期：平成27年度（2015年度）～31年度（2019年度）」に基づく、保育所待機児童解消を含む総合的な子育て支援や「茨木市総合保健福祉計画」に基づく、介護サービスや高齢・障害福祉サービスの充実を図っています。

また、事業所に対して、ワーク・ライフ・バランスの意義や働き方改革の推進に関するリーフレットを配布するとともに、関係機関と連携して働きやすい職場作りに関するセミナーを開催しました。

さらに、男性対象の料理教室や介護に関する出前講座、男女ともに子育てすることを支援する両親教室、ワーク・ライフ・バランスに関する講演会等を開催し、男性が家庭に参画することの支援や男女ともに子育てや介護、地域活動

に参画することの意義についての啓発や情報発信を行いました。

## ②今後の課題

働く女性の増加に伴い共働きの世帯が増加しており、仕事と子育てや介護の両立は男女それぞれにとっての大きな課題です。子育てや介護等に関するサービスの整備、事業所での働き方改革や労働者の意識変革の取組が欠かせません。子育てや介護等に関するサービスの提供については、指針となる計画をそれぞれに策定し、更なる充実をめざして進めているところです。

また、ワーク・ライフ・バランスの意義について理解が進むよう、市内事業所に向けた啓発活動の強化や、セミナーの開催、事業所での両立支援の取組を後押しする新たな施策が必要です。

さらに男性が家事や育児・地域へ参画するための支援が必要ですが、ワーク・ライフ・バランスに対する背景や課題は世代によって異なることから、世代のニーズに合わせた内容や場所を選定する等の工夫が必要です。

## 【基本目標6】だれもが安心して暮らせる社会づくり

### ①取組の現状

ますます高齢化が進むこれからの社会では、高齢者が社会の一員としていきいきと活躍できる場が必要です。本市においては、茨木市高齢者活動支援センターシニアプラザいばらきを拠点として、様々な市民活動団体が連携しながら、高齢者対象の活動を展開しています。

一方、支援の必要な高齢者や障害者については、「茨木市総合保健福祉計画」に基づいて様々なサービスを提供しています。また、障害者・高齢者虐待については、「茨木市障害者・高齢者虐待防止ネットワーク連絡会」において、課題の共有や対応方法の検討等を通じ、関係機関の連携を強化するとともに、街頭キャンペーンによる啓発活動等を行っています。

子育て支援としては、乳幼児や保護者が気軽に集い、子育てについて語り合える「つどいの広場」を設置しています。

子育て支援総合センター「こども相談室」では相談事業を実施し、「茨木市要保護児童対策地域協議会」においては、要保護児童等について具体的な対応を検討し、積極的に要保護児童等の支援に努めています。

「茨木市子ども・若者支援地域協議会」では、教育・福祉・保健・雇用等の関係機関で連携し、ひきこもり・ニート・不登校等、社会生活を円滑に営む上での困難を有する子ども・若者に対して包括的な支援に取り組んでいます。

ひとり親家庭への支援では、ひとり親自立支援員が様々な機関と連携を図り、ひとり親の相談内容に応じて各種制度の窓口へつなぐ等、課題の解決に向けた支援を実施するほか、「茨木市ひとり親家庭生活支援（情報交換）事業」にお

いて当事者同士のネットワークのサポートをしています。

地域における防災の取組としては、平成26年度（2014年度）から、自主防災組織の運営を担い、方針決定過程へ参画できる女性リーダーの育成と地域の自主防災組織で活動する女性たちの交流促進を目的に「女性防災リーダー育成研修会」を実施しています。

## ②今後の課題

超高齢社会では、高齢者の就労、健康寿命の延伸、認知症や社会からの孤立化等の課題がありますが、高齢者が他の世代とともに社会の重要な一員としていきがいを持って活躍できるよう、市民活動や学習機会の提供が必要です。

特に、定年後の男性が地域活動等に積極的に参画することができるよう、支援することが重要です。

また、支援の必要な高齢者、障害者、ひとり親家庭、子ども・若者等に対して、男女共同参画の視点をもって適切な支援が行えるよう、職員や対応にあたる支援員等のスキルアップを図るとともに、地域の中にある様々な機関がお互いの強みと弱みを補完し合い、有機的につながり合うことが必要です。

また、様々な支援について、より一層の周知を図る必要があります。

## 【基本目標7】女性に対する暴力の根絶

### ①取組の現状

DV やストーカー等親しい間柄でおこる暴力の相談件数は年々増加傾向にあり、第2次計画を「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本的な計画（市町村基本計画）」と位置づけ、暴力の防止と被害者支援に取り組んでいます。平成27年（2015年）には「茨木市配偶者暴力相談支援センター」を設置し、ワンストップ相談、一時保護等の被害者の安全確保、自立生活支援、保護命令制度利用支援等、総合的、計画的に取り組を進めています。

また、DVに関する講演会や研修を開催し、暴力を許さない社会風土の醸成に努めるとともに、デートDVに対する啓発として、中学生を対象に啓発冊子を配布するとともに、市民ボランティアグループである「LAP いばらき」がより直接的な啓発につながるようワークショップ形式の出前講座を市内中学校で実施しています。保育所、幼稚園、小学校では、暴力によらない問題解決能力を身につけるための取組を行っています。

ローズWAMでは、女性相談員による「女性面接相談」「女性電話相談」や女性弁護士による「女性法律相談」等、男女共同参画の視点に配慮した相談を実施しています。また、男性相談員による男性電話相談を月2回夜間に実施しています。

## ②今後の課題

DV、デートDVをはじめとする女性に対する暴力を根絶するためには、全市民が暴力を容認しない意識を醸成することが必要です。また、被害者支援については、関係機関との更なる連携の強化や、被害者の心のケア、長期にわたる自立支援の充実、更には男性被害者、加害者への取組の検討が必要です。

DVの被害者にも加害者にもならないために、子どもの頃からの教育が必要であり、引き続き、若年層への暴力防止教育（デートDVの予防啓発を含む）が重要です。更には、デートDVや性暴力等新たな課題に対する相談や関係機関との連携、支援等の充実が必要です。

また、夜間の相談に対応するため、府が実施する24時間相談対応可能な相談ダイヤルの周知を図る必要があります。

## 【基本目標8】生涯を通じた男女のこころとからだの健康支援

### ①取組の現状

本市においては、ローズWAMの女性相談や保健医療センターでの健康相談、子宮がん・乳がん検診等、女性のライフサイクルに応じた取組を継続的に実施しています。

しかし、第2次計画で計画推進の指標として掲げている「乳がん・子宮がん検診受診率」（平成28年度（2016年度）目標値50%）は、平成27年度（2015年度）では乳がん23.3%・子宮がん30.7%で、増加傾向にあるものの、目標値を達成していません。

学校教育では、引き続き、年齢に応じた性教育、健康教育を推進するとともに、薬物乱用防止教育やエイズに関する取組を実施しています。

また、母子健康手帳交付時に保健師による面接相談を実施し、支援が必要な妊婦等への対応を早期から実施し、保育所・幼稚園では菜園活動等を通じた食育活動を推進しています。

### ②今後の課題

生涯を通じた健康の保持増進のためには、年齢や性別に応じ、ライフステージに応じた支援を進めることが必要であり、リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）の視点を入れた性差に応じた健康支援が求められます。今後も、性差医療の重要性についての普及啓発、性差を踏まえた心身の健康づくり、生活習慣病の予防施策等を進めていく必要があります。

## (2) 推進体制について

### ①取組の現状

男女共同参画社会の実現を目的とした庁内組織である男女共同参画推進本部では、毎年、男女共同参画に関する昨今の課題をテーマに、男女共同参画推進本部員以外の幅広い職員も対象にした研修を実施しています。

また、男女共同参画推進の拠点であるローズWAMにおいては、第2次計画の基本目標に沿って、様々なセミナーや講演会、情報提供を積極的に行ってきました。しかし、平成28年度市民意識調査では、ローズWAMの認知度（「知っており、利用したことがある」と「知っているが、利用したことはない」の合計）は、女性79.2%、男性56.8%であるものの、利用度は低く、女性30.1%、男性15.0%にとどまっています。

なお、DV等に関する相談を受けている茨木市配偶者暴力相談支援センターの認知度（「よく知っている」と「聞いたことがある」の合計）は、女性26.9%、男性21.7%と低い状況です（図表22参照）。

### ②今後の課題

第2次計画（改訂版）のめざす社会と計画の基本理念に沿った事業がなされるよう、必要に応じヒアリングを実施する等、進行状況を把握することが必要です。

また、ローズWAMは、本市の男女共同参画を進めるための拠点として、市民のニーズに合った的確な事業を展開することで、幅広く利用者を増やしていくことが必要ですが、特に、男性や若年層に向けての一層の周知と事業展開を図る必要があります。

あわせて、配偶者暴力相談支援センターの周知を図り、女性に対する暴力防止の啓発と支援事業、相談事業の充実に努めることが必要です。

## ■計画推進の指標

		指標名	第2次計画 策定時	旧目標値 (2016年)	現状値
1 男女共同参画についての理解の促進	1	「男は仕事、女は家庭」という性別役割分担の考え方に「同感しない・あまり同感しない」という人の割合	女性 62.9% 男性 49.5% (市民意識調査)	女性 73.1% 男性 50.9%	「反対」+「どちらかといえば反対」 女性 49.3% 男性 39.1% (市民意識調査)
	2	社会の慣習やしきたりで「男女が平等になっている・ある程度平等になっている」と感じている人の割合	女性 21.9% 男性 40.2% (市民意識調査)	女性 30.1% 男性 48.5%	市民意識調査の質問項目を変更したため比較せず
	3	自治会などの地域活動で「男女が平等になっている・ある程度平等になっている」と感じている人の割合	女性 37.5% 男性 58.5% (市民意識調査)	女性 39.5% 男性 63.9%	市民意識調査の質問項目を変更したため比較せず
	4	ローズWAMの男女共同参画に関する図書等の貸出冊数	3,531冊 (2010年)	4,200冊	6,024冊 (2015年)
2 社会における意思決定への女性の参画拡大	5	市の審議会等における女性委員の割合	34.9% (2011年4月1日)	40%	32.3% (2016年4月1日)
	6	市の管理職（課長級以上）における女性の割合	5.1% (2011年4月1日)	8.2%	13.7% (2016年4月1日)
	7	市立小・中学校長・教頭における女性の割合	17.4% (2011年4月1日)	25%	16.3% (2016年4月1日)
	8	方針決定過程への女性の参画拡大を啓発した地域団体数	0団体 (2010年)	該当するすべての団体	未把握
	9	女性人材情報から審議会等の委員へ登用された女性の数	2人/年 (2010年)	4人/年	0人/年 (2015年)
3 学習の推進 男女共同参画を進める教育と	10	男女共同参画社会推進登録団体数	17団体 (2011年)	22団体	17団体 (2015年)
	11	男女共同参画に関する講座や事業に参加した子どもの人数	3回/年 218人 (2010年)	30回/年 1,118人	25回/年 1,502人 (2015年)
	12	再就職セミナーや女性のためのスキルアップ講座の実施回数と参加人数	14回/年 353人 (2010年)	21回/年 553人	23回/年 326人 (2015年)
	13	男性の生活能力向上のための講座や事業の実施回数と参加人数	54回/年 539人 (2010年)	83回/年 977人	351回/年 2,561人 (2015年)
4 働く場における 男女平等	14	賃金や待遇で「男女が平等になっている・ある程度平等になっている」と感じている人の割合	女性 17.1% 男性 33.8% (市民意識調査)	女性 23.5% 男性 43.0%	市民意識調査の質問項目を変更したため比較せず
	15	市内事業所へのセクシュアル・ハラスメント防止についての情報発信状況	0回/年 0件 (2010年)	1回/年 1,100件	3回/年 2,542件 (2016年)

		指標名	第2次計画 策定時	旧目標値 (2016年)	現状値
5 仕事の推進 の仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス)	16	「仕事」と「家庭や地域活動」「個人の生活」など、複合型の暮らし方をしている人の割合	女性 31.4% 男性 29.3% (市民意識調査)	女性 53.0% 男性 60.6%	女性 31.1% 男性 29.3% (市民意識調査)
	17	「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」という言葉を知っている・聞いたことがあるという人の割合	女性 38.8% 男性 49.8% (市民意識調査)	50%以上	女性 38.8% 男性 46.4% (市民意識調査)
	18	市における男性職員の「育児休業」取得者率	0% (2010年)	5% (2014年)	2.2% (2015年)
	19	市内事業所への「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」等についての情報発信状況	1回/年 1,100件 (2010年)	2回/年 2,200件	3回/年 2,542件 (2016年)
	20	パパ&ママクラスの参加妊婦に対するパートナーの参加率	48.7%	50%以上	82.1% (2015年)
6 だれもが安心して暮らせる社会づくり	21	自治会長における女性の割合	現状把握せず	10%	16.8% (2015年)
	22	地域子育て支援拠点事業の実施数	19か所 (2010年)	22か所 (2014年)	21か所 (2015年)
	23	自主防災組織の方針決定過程への女性の参画率	16.9%	35%	23.1% (2015年)
7 女性に対する暴力の根絶	24	「デートDV」という言葉を知っている・聞いたことがあるという人の割合	女性 49.4% 男性 43.3% (市民意識調査)	女性 74.7% 男性 71.6%	女性 35.5% 男性 29.5% (市民意識調査)
	25	女性に対する暴力防止の啓発や講座の実施回数と参加人数	3回/年 74人 (2010年)	10回/年 650人	6回/年 373人 (2015年)
	26	子ども・若者へのデートDV防止啓発や講座の実施回数と参加人数	15回/年 2,975人 (2010年)	20回/年 3,040人	18回/年 3,956人 (2015年)
8 健康支援 生涯を通じた男女の こころとからだの	27	乳がん・子宮がん検診受診率	乳がん 16.6% 子宮がん22.3% (2010年)	乳がん 50% 子宮がん 50%	乳がん 23.3% 子宮がん30.7% (2015年)
	28	子どもや若者に向けた性感染症や望まない妊娠の回避、喫煙防止、薬物依存などに関する啓発や講座の実施回数と対象人数	30回/年 3,442人 (2010年)	33回/年 3,764人	18回/年 1,683人 (2015年)

※指標6「市の管理職(課長級以上)」については、一般行政職に限る。

## 第2部

### 施策の基本目標

# 第1章 施策の体系

★：重点施策

基本方向	基本目標	施策の基本的方向
I あらゆる分野における 女性の活躍	基本目標1 社会における意思決定への 女性の参画拡大	★ 1 女性の参画拡大のための環境整備
	基本目標2 働く場における男女平等	2 女性の管理職への登用推進と 能力向上機会の充実
	基本目標3 仕事と生活の調和（ワーク・ ライフ・バランス）の推進	3 雇用の分野における男女の均等な機会と 待遇の確保対策の推進
		4 多様な働き方の普及・促進
		★ 5 M字カーブ問題の解消等に向けた仕事と生活の 調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現支援
		6 多様なライフスタイルに対応した子育てや 介護の支援
II 健やかに安心して暮らせる社会の実現	基本目標4 生涯を通じた男女の こころとからだの健康支援	7 生涯を通じた男女の健康の保持・増進 のための支援
	基本目標5 女性に対する暴力の根絶	★ 8 こころとからだの健康に関する学習機会と 情報の提供
	基本目標6 だれもが安心して暮らせる 社会づくり	9 女性に対する暴力を許さない社会づくり
		10 女性に対する暴力への対策の推進
		★ 11 配偶者等からの暴力の防止及び被害者の 保護等の推進
		12 高齢者、障害者、外国人等が安心して 暮らせる環境の整備
III すべての世代への 男女共同参画意識の浸透	基本目標7 男女共同参画についての 理解の促進	13 男女平等の視点に立った子ども・子育て支援
	基本目標8 男女共同参画を進める 教育と学習の推進	14 地域の活動における男女共同参画の促進
		15 防災・復興における男女共同参画の推進
		16 固定的な性別役割分担意識の解消
		17 メディアを活用した男女共同参画の推進
		18 男女共同参画に関わる調査・研究と 情報収集・提供
	19 子どもの頃からの男女平等への理解の促進と 将来を見通した自己形成支援	
	★ 20 男性にとっての男女共同参画の推進	
	21 多様な選択を可能にする教育・能力開発・ 学習機会の充実	

## 具体的施策

- |   |                           |
|---|---------------------------|
| 1 ポジティブ・アクション（積極的改善措置）の推進                   | 3 市内事業所等における女性の活躍推進のための支援 |
| 2 審議会等への女性の参画拡大のための環境整備                     |                           |
| 4 市職員・教職員における女性の管理職への積極的登用の推進               |                           |
| 5 市職員・教職員における女性の能力向上機会の充実                   |                           |
| 6 労働に関する法律・制度の周知徹底                          |                           |
| 7 男女平等な職場環境整備の支援                            |                           |
| 8 多様な就業意向に応じた支援の充実                          |                           |
| 9 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）実現のための広報・啓発の推進      |                           |
| 10 仕事と育児・介護の両立に関する法律・制度の周知                  |                           |
| 11 男女共同参画に基づく仕事と育児・介護の両立                    |                           |
| 12 家庭生活や地域活動への男性の参画の促進                      |                           |
| 13 女性の健康保持のための事業の充実                         | 15 生涯にわたるスポーツ活動の推進        |
| 14 性差に応じた健康支援の推進                            | 16 食育の推進                  |
| 17 リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）という考え方の浸透 |                           |
| 18 健康保持のための健康教育、健康相談等の推進                    | 20 性的マイノリティの理解推進と支援       |
| 19 思春期におけるこころとからだの健康づくり                     |                           |
| 21 女性に対する暴力を許さない社会風土の醸成                     |                           |
| 22 女性に対する暴力を防ぐ環境整備                          |                           |
| 23 性犯罪等への対策の推進                              |                           |
| 24 相談しやすい体制等の整備                             |                           |
| 25 DV被害の防止と早期発見の仕組みづくり                      | 28 生活基盤を整えるための支援          |
| 26 相談・連携体制の充実・強化                            | 29 子どもへの支援                |
| 27 被害者の安全確保の徹底                              | 30 高齢者・障害者・在住外国人女性への支援    |
| 31 高齢者や障害者等への支援の充実                          | 33 在住外国人女性等への支援           |
| 32 高齢者の力の活用支援                               |                           |
| 34 子育て支援の充実                                 | 36 ひとり親家庭等に対する支援          |
| 35 中・高校生世代への進路選択支援事業の推進                     |                           |
| 37 男女共同参画の視点に立って地域団体を運営するための支援              |                           |
| 38 まちづくり、観光に関する情報収集と情報提供                    |                           |
| 39 男女共同参画の視点を取り入れた防災・復興体制の確立                |                           |
| 40 防災分野における女性の参画の拡大                         |                           |
| 41 男女共同参画推進のための広報・啓発活動の充実                   |                           |
| 42 市職員・教職員に対する研修の充実                         |                           |
| 43 多様な媒体による広報や啓発の充実                         |                           |
| 44 情報教育の推進                                  |                           |
| 45 男女共同参画に関する調査・研究、情報収集の充実                  |                           |
| 46 男女共同参画に関する情報提供機会の充実                      |                           |
| 47 男女平等を推進する保育・教育の充実                        | 49 様々な人との共生への取組の推進        |
| 48 性別にとらわれないキャリア教育の推進                       |                           |
| 50 男性にとっての男女共同参画に関する啓発や学習機会の提供              |                           |
| 51 男性のネットワーク支援                              | 52 男性の男女共同参画に関する情報収集と発信   |
| 53 生涯学習に関する情報提供と学習機会の提供                     | 55 子どもや若者のための学習や体験活動の推進   |
| 54 女性のチャレンジに関する情報提供と講座の開催                   | 56 生きる力を育む家庭での男女共同参画の推進   |

## 第2章 施策の内容

### 基本方向 I あらゆる分野における女性の活躍

#### 基本目標 1 ◆ 社会における意思決定への女性の参画拡大

国連開発計画（UNDP）が平成28年（2016年）10月に発表した「人間開発報告書」によると、日本は、世界経済フォーラムが男女間の格差に焦点を当てて毎年発表しているジェンダー・ギャップ指数（GGI）<sup>（※）</sup>では、測定可能な144か国中111位と、先進国中で極めて低い順位となっています。日本が、女性の政治への参画や経済活動への参加が不十分であることを示しています。

政策・方針決定過程への女性の参画拡大は、わが国の社会にとっての最重要課題であり、国の「第4次男女共同参画基本計画」においても、改めて強調する視点の一つとして挙げられています。

あらゆる分野への女性の参画を拡大し、女性の活躍が進むことは、女性だけでなく、男女がともに暮らしやすい社会の実現につながり、将来にわたって、活力ある茨木市を維持していくことにもつながります。

行政をはじめ、企業経営や地域活動の意思決定の場に多様な人材が参画できるように施策を推進していく必要があります。

※ジェンダー・ギャップ指数（GGI）

経済、教育、健康、政治の4つの分野における男女の格差に焦点を当てている。経済では、労働人口、賃金、管理職、専門職等の男女比、教育では、識字率と初等教育、中等教育及び高等教育の就学率の男女比、健康では平均寿命と出生時の男女比、政治では議会議員、閣僚等の人数の男女比をもとに計算される。

図表27 審議会等委員における女性比率の推移（全国・大阪府・茨木市）



図表28 管理職（課長級以上）における女性の割合（国・大阪府・茨木市）



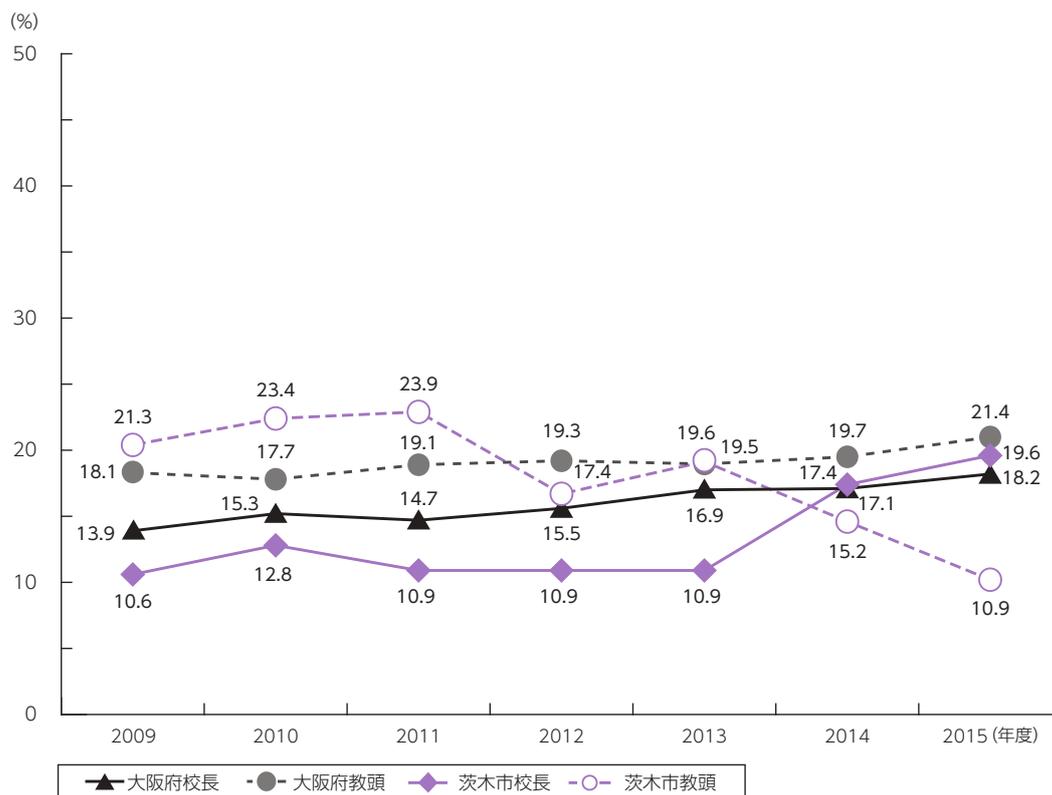
資料:国家公務員は、内閣府男女共同参画局「女性の政策・方針決定参画状況調べ」  
 大阪府は、「大阪府における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行行動計画」  
 茨木市は、茨木市 人事課

図表29 地域活動等での女性の割合（茨木市）

	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度
小学校のPTAの数	32	32	32	32	32
うち女性が代表者の数	3	2	2	2	4
参画率 (%)	9.4	6.3	6.3	6.3	12.5
中学校のPTAの数	14	14	14	14	14
うち女性が代表者の数	2	1	0	0	0
参画率 (%)	14.3	7.1	0.0	0.0	0.0
子ども会・育成会の数	260	253	242	240	229
うち女性が代表者の数	247	243	234	231	219
参画率 (%)	95.0	96.0	96.7	96.3	95.6
老人クラブの数	163	150	141	136	137
うち女性が代表者の数	19	16	15	14	15
参画率 (%)	11.7	10.7	10.6	10.3	10.9
自治会長の数	502	503	505	503	505
うち女性の自治会長数	-	89	89	76	85
参画率 (%)	-	17.7	17.6	15.1	16.8
自主防災組織の役員数	-	-	-	556	454
うち女性役員数	-	-	-	117	105
参画率 (%)	-	-	-	21.0	23.1

注) 子ども会・育成会は各年度6月末現在、その他は各年度4月1日現在。  
 資料:茨木市 社会教育振興課、青少年課、高齢者支援課、市民協働推進課、危機管理課

図表30 学校管理職における女性比率の推移（大阪府、茨木市）



注) 値は小中学校の校長・教頭に占める女性の割合。

資料:大阪府「大阪の学校統計」

## 計画推進の指標

	指標名	現状値	目標値(2021年)
①	市の審議会等における女性委員の割合	32.3% (2016年4月1日)	40%
	国の「第4次男女共同参画基本計画」の目標値を参考に設定		
②	市の管理職（課長級以上）における女性の割合	12% (2016年4月1日)	15%
	「茨木市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（2016～2020年度）」の目標値を引用（一般行政職を含む全職員） なお2021年度は、次期計画の目標値を適用		
③	市立小・中学校校長・教頭における女性の割合	16.3% (2016年4月1日)	25%
	大阪府の「公立学校における特定事業主行動計画」の目標値を参考に設定		

## 施策の基本的方向① 女性の参画拡大のための環境整備

国においては、女性活躍を成長戦略の最重要課題として、ポジティブ・アクション（積極的改善措置）等、様々な取組を進めています。その中で、社会の多様性と活力を高め、わが国の経済が力強く発展していく観点や、男女間の実質的な機会の平等を担保する観点からの重要な目標として「指導的地位に女性が占める割合を30%程度とすること」を掲げています。

本市の審議会等の女性委員割合は、平成28年度（2016年度）には32.3%と、ここ数年は30%台前半で推移しています。これまで委員の固定化防止や公募制の拡大等の取組を進めてきましたが、依然として委員の構成が男女どちらか一方の性別にかたよったり、女性委員がメンバーにない審議会等が存在する等の課題が残っています。

今後も審議会等委員の割合ができる限り男女のかたよりがなく、環境整備を行います。

自治会をはじめとする地域団体等では、活動の多くを女性が担っているにもかかわらず、会長等の役職は男性で占められていることが多いのが現状です。

今後、人口が減少する社会では、働く場や地域の様々な活動において、男女がともに活躍することが求められています。市内事業所や地域団体、市民活動団体等において女性が活躍する環境整備と女性の方針決定過程への参画を促進します。

### 【具体的施策1】 ポジティブ・アクション（積極的改善措置）の推進

ポジティブ・アクションとは、様々な分野において、固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、活動に参画する機会に男女間の格差がある場合、必要な範囲内において男女のいずれかの一方に対し、活動に参画する機会を積極的に提供するという取組です。

国においては、国の審議会等委員への女性の登用のための目標の設定や女性の国家公務員採用・登用の促進等において実施されています。男女共同参画社会基本法では、ポジティブ・アクションは国の責務として規定され、地方公共団体にも国に準じた施策の実施が求められています。

本市においても、こうした国の政策を踏まえて、市政や市内事業所、地域の様々な活動の場において、実効性の高いポジティブ・アクションに取り組めます。

	施策内容	担当課
1	女性委員のいない審議会等をなくし、女性の参画率40%を目標とします	政策企画課 人権・男女共生課 関係課
2	審議会等において、女性と公募による委員の積極的登用を推進します	政策企画課 関係課
3	市内事業所に対して、女性の管理職への登用に関する啓発や情報提供を充実します	商工労政課

## 【具体的施策2】 審議会等への女性の参画拡大のための環境整備

審議会等に女性が参画するためには、女性自身の参画意欲が必要なことから、参画意欲の向上等につながるような取組を進めます。

また、市民意識調査の結果からは、地域活動におけるリーダーは男性が適任とする慣例や意識が根強いことがわかりました。

市内事業所や地域団体、市民活動団体等に対して、リーダーには男性が適任という慣例やそれを支持する意識を解消し、女性も意思決定の場で活躍できるよう、女性リーダーの育成につながる啓発活動、研修機会等の提供や情報発信に努めます。

	施策内容	担当課
4	女性人材情報 <sup>(※)</sup> を充実し、活用します	人権・男女共生課 関係課
5	地域における方針決定過程への女性の参画拡大を図るため、各種団体等に対して女性の積極的登用についての啓発を推進します	人権・男女共生課 関係課
6	市内事業所や大学等との連携、リーダー養成講座等を通して女性リーダーの発掘・育成を進めます	人権・男女共生課 関係課

※女性人材情報

政策及び方針決定の場への参画をはじめ、あらゆる場への女性の登用を促進するため、様々な分野で活躍している女性の人材情報

## 【具体的施策3】 市内事業所等における女性の活躍推進のための支援

女性の活躍推進やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組む事業所等を認定するとともに、入札時にはその取組に対して一定の評価を行う等、男女がいきいきと働き続けられる環境づくりを支援します。

	施策内容	担当課
7	「女性の活躍推進」に関する認定制度を創設し、女性の活躍推進に関する取組の推進を図ります	市民協働推進課 人権・男女共生課 商工労政課
8	総合評価一般競争入札に男女共同参画に積極的に取り組む事業所に対する評価を採り入れます	契約検査課

## 施策の基本的方向② 女性の管理職への登用推進と能力向上機会の充実

平成28年度（2016年度）において、本市における職員の女性比率が39.7%であるのに対して、管理職（課長級以上）の女性比率は12.0%にとどまっています。中学校での管理職についても、女性の校長・教頭は極めて少ない状況です。

市は、市民生活に最も近い基礎自治体として、子育てや教育、福祉、健康、まちづくり等、住民生活に密着した行政を担っています。多様な市民のニーズに柔軟な対応ができるよう、ダイバーシティの観点から、女性職員の参画拡大を進めていきます。

### 【具体的施策4】 市職員・教職員における女性の管理職への積極的登用の推進

教育や保健の分野では女性が多く、建築や土木の分野では男性が大半を占めることから、男女のかたよりをなくすよう、募集・採用において工夫します。

また、採用後においても、性別にかかわらず一人ひとりの能力が高められるよう、様々な分野へ男女のかたよりなく配置するとともに、職場の意識改革を進めます。

管理職としての職務遂行能力、適性等を見極めながら、女性の管理職登用を積極的に行います。

	施策内容	担当課
9	女性職員の職域・職務拡大を推進します	人事課 教職員課 水道部総務課 消防本部総務課
10	女性の職員・教職員の管理職への登用拡大を図ります	人事課 教職員課 水道部総務課 消防本部総務課

### 【具体的施策5】 市職員・教職員における女性の能力向上機会の充実

女性の職員・教職員が活躍できるよう、職業能力や施策立案能力を高める研修の充実、女性が職場で能力を発揮しやすい環境づくり、女性の意欲を高める様々な取組を通して、本市が女性の活躍推進のモデルとなるよう施策を推進します。

	施策内容	担当課
11	女性の職員・教職員が能力向上できる研修の機会を提供します	人事課 教育センター
12	女性職員の職域・職務拡大や管理職への登用について、理解が進むよう職員への研修・啓発を行います	人事課

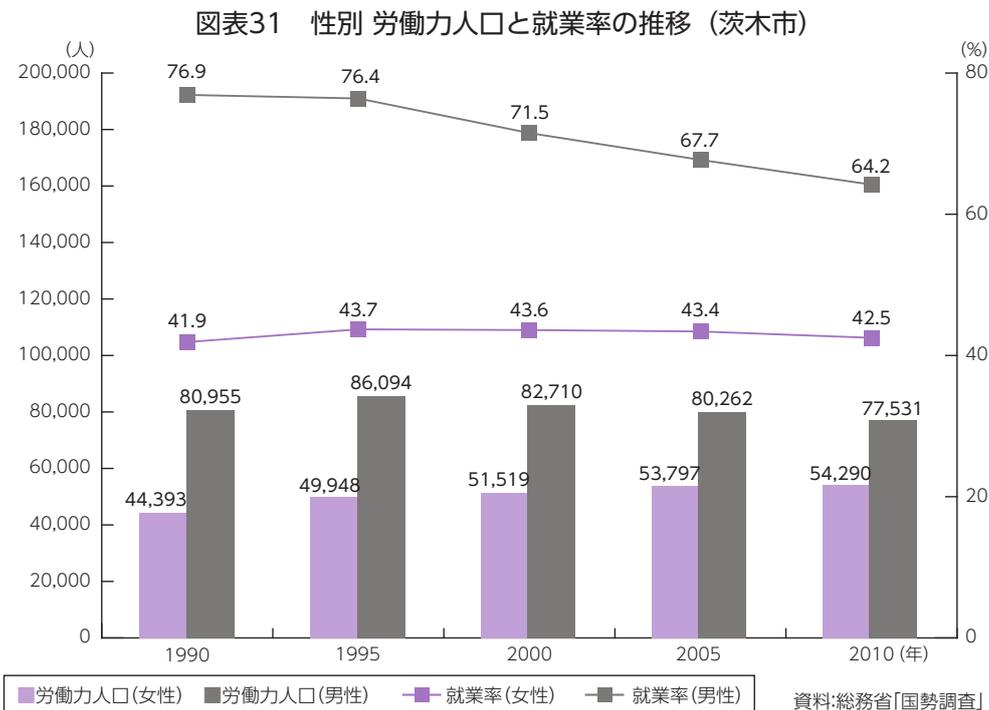
## 基本目標 2 ◆働く場における男女平等

少子高齢化の進行により労働力人口の減少が進む中、経済の成長と社会の活性化のためには、女性が能力を発揮、活躍できる就労の場づくりが必要です。

本市においては、男性の就業率が下降していますが、女性は40%台で一定の水準を保っています。

市民意識調査の結果では、「雇用の機会や職業の選択」「賃金や待遇」における男女の地位について『男性優遇』（「男性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の合計）と感じる割合が、男女とも65%を超えています。こうした背景には、職場での性別を理由とする差別的取扱いや、セクシュアル・ハラスメント、妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い等、多くの課題が存在していることが考えられます。また、女性が様々な理由で非正規雇用を選ばざるを得ない状況や役職に就く女性の割合が低いことも、女性の就労に関する大きな課題です。

「女性活躍推進法」の施行を契機に、女性の就労を総合的に支援する取組を推進すると同時に、男女がともに働きやすい職場づくりに向けた取組が求められています。



### 計画推進の指標

	指標名	現状値	目標値(2021年)
4	賃金や待遇で「男女が平等になっている」と感じている人の割合	女性 10.3% 男性 21.2% (市民意識調査)	女性 40% 男性 50%
	市民意識調査の結果をもとに「どちらかといえば〇〇の方が優遇されている」という回答者の半数が「平等」と回答するようになるよう算出		

### 施策の基本的方向③ 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進

女性の能力が十分に活用されないことは、事業所にとって大きな損失です。

こうした観点に立って、募集・採用から退職に至るまで、すべての雇用管理において性別による差別が禁止されている男女雇用機会均等法の理念を周知徹底し、教育訓練の機会、配置転換、役職への昇進等雇用におけるあらゆる場面で、男女が均等な機会を得て、個人の能力が最大限発揮できる職場環境づくりを促進します。

そのため、市内企業への個別訪問やワンストップ相談を通して、職場における男女の均等な機会と待遇の確保が、企業の発展にとって欠かせない視点であることを働きかけていきます。

#### 【具体的施策6】 労働に関する法律・制度の周知徹底

働く場における男女平等や労働者の権利等について、市内事業所や働く人だれもが正しく理解して、適正な労働環境で仕事を行い、制度を活用することができるよう、法律・制度の周知に努めます。

	施策内容	担当課
13	広報誌や啓発冊子を通じて男女雇用機会均等法関係法令の周知に努めます	まち魅力発信課 人権・男女共生課 商工労政課

#### 【具体的施策7】 男女平等な職場環境整備の支援

市内事業所を対象に、セクシュアル・ハラスメント等様々なハラスメントの防止や、男女が働きやすい職場づくりにつながる情報の提供や具体的な取組の紹介を行うとともに、労働相談の充実を図り、男女平等な職場づくりの促進に努めます。

	施策内容	担当課
14	市内事業所に対してセクシュアル・ハラスメント等様々なハラスメントを防止するための情報提供や研修を実施します	商工労政課
15	女性の活躍推進や男女が働きやすい職場づくりに積極的に取り組む市内事業所を先進事例として紹介します	商工労政課
16	労働に関する相談窓口を充実します	商工労政課

## 施策の基本的方向④ 多様な働き方の普及・促進

職業生活を考えるとき、ライフステージそれぞれの状況に応じて、自由に働き方を選択できることは、仕事とその他の活動を両立させて人生の満足度を高めることにつながります。

一般的に非正規雇用者は雇用環境が不安定ですが、男女を問わず非正規雇用者の割合が年々高くなっています（図表4参照）。

しかしながら、どのような働き方を選んだとしても、仕事の内容に応じて適正な雇用条件が確保されることが、多様な働き方を促進するために必要になります。

農業や自営業とその家族従事者等においては、女性が生産、経営活動における重要な役割を担っているながら、十分に評価されていない場合があることから、女性の社会的地位や経済的地位等の向上を図る取組を進めます。

### 【具体的施策8】 多様な就業意向に応じた支援の充実

すべての働く人を念頭においた雇用環境の向上のため、待遇改善の取組に努めます。

また、関係団体との連携を図りながら、女性が自分の経験や専門性を発揮して、自分の可能性にチャレンジする起業を支援します。

農業、自営業等に従事する女性が、経営における対等なパートナーとして、生産、経営活動に参画することを支援します。

	施策内容	担当課
17	非正規雇用や正規雇用の待遇改善の推進等、多様な働き方の雇用環境を向上させるための支援に努めます	商工労政課
18	起業者への支援をします	商工労政課
19	家族経営協定の普及・啓発を図ります	農林課

本市の場合、30歳代から40歳代の女性の労働力人口が低下する、いわゆる「M字カーブ」は、全国や大阪府全域と比べて、女性が結婚や出産、子育て時期において離職する傾向が強いことがわかっています。

市民意識調査結果をみると、女性が再就職するために必要なこととして、「夫、パートナーなど家族の理解や家事・育児などへの参加」「育児のための施設やサービスの充実」「労働時間の短縮やフレックスタイム制などの柔軟な勤務制度の導入」といった“男女が協力して仕事も家事や育児もできる環境整備”が求められていることがわかります。

また、ワーク・ライフ・バランスに関する希望と現実を問う設問では、“希望”で優先したいことでは、男女ともに「仕事」と「家庭や地域生活」と「個人の生活」の3つとも大切にしたいと回答した人が最も多くなっています（女性29.9%、男性25.0%）。しかしながら、“現実”生活では、こうしたワーク・ライフ・バランスがとれている人の割合は女性7.9%、男性5.1%と低くなっています（図表17参照）。

ワーク・ライフ・バランスが実現した社会とは、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活等においても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」のことです。働きたい女性が、仕事と子育て等の両立ができる、あるいは、出産しても働き続けられるよう、男性が家事や育児に参画できるように、男女ともにライフステージにそった多様な働き方・生き方が選択できる社会をめざします。

■ 計画推進の指標

	指標名	現状値	目標値(2021年)
5	「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」という言葉 を「よく知っている・聞いたことがある人」の割合	女性 38.8% 男性 46.4% (市民意識調査)	50%以上
	2016年度目標値を継続して設定		
6	「仕事」「家庭や地域活動」「個人の生活」など、現実 と希望が一致した暮らし方をしている人の割合	女性 38.5% 男性 37.2% (市民意識調査)	女性70% 男性70%
	市民意識調査をもとに、希望した暮らし方ができていない人の割合が半数に減るよう算出		
7	市における男性職員の「育児休業」取得者率	2.2% (2015年)	5%
	茨木市における「女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画(2016~2020年度)」の目標値を引用 なお2021年度は、次期計画の目標値を適用		
8	パパ&ママクラスのカップルの参加率	82.1% (2015年)	85%
	現状値をもとに今後の推移を考慮し、めざすべき数値として算出		

## 施策の基本的方向⑤ M字カーブ問題の解消等に向けた仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現支援

ワーク・ライフ・バランスは、単に仕事の時間を短くすることではなく、仕事の生産性を高める工夫や努力をしながら、仕事以外の生活も充実させることです。このことにより、働く男女の仕事と生活両方への充実感や満足度が高まり、事業所にとっても成果をあげる効果が生まれます。

また、ワーク・ライフ・バランスの実現によって、男性の子育て、介護や地域活動への参加・参画を促すことができると、M字カーブ問題の解消にもつながります。

労働者と事業所が、その意義を理解するとともに、業務の改善や仕事の進め方を見直すことにより、ワーク・ライフ・バランスの実現につなげていけるよう支援を行います。

### 【具体的施策9】 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）実現のための広報・啓発の推進

市民に向けてワーク・ライフ・バランスの啓発を進めるとともに、市内事業所に向けては、具体的な取組事例等の情報を提供する等、事業所にとって効果のある取組であることを周知します。

特に、男性が積極的に家事や子育てに参画する意識の醸成を図るため、長時間労働の見直し等の労働者の意識改革や職場環境の改善を働きかけていきます。

	施策内容	担当課
20	仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）についての啓発を充実します	人事課 人権・男女共生課 こども政策課 商工労政課

### 【具体的施策10】 仕事と育児・介護の両立に関する法律・制度の周知

子育てに積極的に関わりたいと考える男性や、介護を担っている男性が増えていくことを踏まえ、市内事業所や市民に対して、育児・介護休業法の周知徹底や制度の活用促進を啓発するとともに、男性の育児休業・介護休業の取得促進に向けた働きかけを行います。

	施策内容	担当課
21	市内事業所等に対し、育児・介護休業制度の定着や労働時間の短縮、フレックスタイム制等、柔軟な働き方の普及についての啓発や情報提供を推進します	商工労政課
22	育児・介護休業法について、広報誌、啓発冊子等による啓発を実施します	まち魅力発信課 人権・男女共生課 商工労政課
23	男性の市職員・教職員の育児・介護休業制度の利用を促進します	人事課 教職員課
24	市内事業所に対して、女性活躍推進法や次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定に向けての情報提供、策定の働きかけに努めます	商工労政課

## 施策の基本的方向⑥ 多様なライフスタイルに対応した子育てや介護の支援

働きながら子育てや介護に関わる男女や、ひとり親家庭、男性が子育てや介護を担っている家庭等、どのようなライフスタイルでも、安心して仕事と子育てや介護を両立できるよう、社会全体で子育てや介護を支援する仕組みを整えます。

また、市民意識調査結果をみると、20歳代を中心にした若い世代や50歳代の男性に「地域活動に参加したい」という意向を持つ人が多いことがわかりました。男性が子育てや介護、地域等での活動に参加・参画できるよう取組を進めます。

### 【具体的施策11】 男女共同参画に基づく仕事と育児・介護の両立

男女がともに育児や介護を担い、家庭における責任を果たすことができるよう、支援体制の整備に努めます。

	施策内容	担当課
25	保育所等の待機児童の解消に努めます	保育幼稚園課
26	妊娠期から学童期までの子育て支援の充実に努めます	保健医療課 こども政策課 子育て支援課 保育幼稚園課 学童保育課
27	仕事と介護が両立できるよう相談、情報提供等の充実を図ります	高齢者支援課 介護保険課
28	介護家族等の相談等支援事業の充実を図ります	高齢者支援課 介護保険課

### 【具体的施策12】 家庭生活や地域活動への男性の参画の促進

固定的な性別役割分担意識にしばられず、男女が協力して家事や子育て、介護にたずさわる等、仕事以外の生活を大切にするこの意味や重要性について理解を深められるよう、青年早期からライフデザインを考えることのできる機会を提供します。

また、男性は、女性に比べて家事等の技術の習得機会が少ない傾向にあることから、家庭生活への参画に役立つ知識、技能を向上する機会を提供します。地域を支える一員として男性の地域活動への参画を促すための働きかけや活躍の場、情報提供を行います。

	施策内容	担当課
29	固定的な役割分担意識にしばられない自由なライフデザインを考えることができる機会を提供します	子育て支援課 学校教育推進課
30	男性が女性とともに家庭での役割を果たせるよう、技能向上をめざすための学習機会を提供します	文化振興課 人権・男女共生課 高齢者支援課 保健医療課 介護保険課 子育て支援課 社会教育振興課 学校教育推進課
31	男性が地域活動に参加・参画できるよう、意識啓発、活躍できる場や情報の提供を行います	市民協働推進課 人権・男女共生課 高齢者支援課 保健医療課 介護保険課 子育て支援課 社会教育振興課 青少年課

基本目標 3

◆仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

## 基本方向Ⅱ 健やかに安心して暮らせる社会の実現

### 基本目標 4 ◆生涯を通じた男女のこころとからだの健康支援

男女が互いの身体的性差を十分に理解し合い、相手に対する思いやりを持って生きていくことは、男女共同参画社会の形成にあたり前提となっています。

心身の健康のために正しい知識や情報を入手し、自分のからだに関して主体的に行動することは、健康管理を行っていく上で必要なことです。特に、女性は妊娠や出産等、男性とは異なる課題に直面することを男女とも留意する必要があり、そのために「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」（性と生殖に関する健康と権利）の視点を持つことが重要です。

「平成25年国民生活基礎調査」の結果をみると、「悩みやストレスがある」人の割合は女性52.2%・男性43.5%で女性が高くなっており、年代別でみると男女ともに40歳代が最も高くなっています（女性59.7%、男性50.3%）。

女性の社会進出が進んでいるものの、依然として女性が家事や子育て、介護における中心的な役割を担うことを期待されており、様々な役割を同時に担うことへのストレスを抱えています。その一方で、男性は「男は男らしく」といった考え方や長時間労働等のストレスを抱えており、これらのストレスの背景には固定的な性別役割分担意識があると考えられます。

また、「茨木市保健福祉に関するアンケート調査」（平成27年（2015年）3月）の結果では、男女ともに定期的な運動をしていない割合が高く、特に18歳から20歳代、30歳代、40歳代で高くなっています。

今後ますます進展が見込まれる超高齢社会においては、生活の質を向上させ、一人ひとりの健康寿命をできるだけ長くすることが求められます。

これらの観点から、男女が互いの性差に応じた健康について理解を深めつつ、男女の健康を生涯にわたり包括的に支援するための取組や、男女の性差に応じた健康を支援するための取組を総合的に進めていく必要があります。

図表32 乳がんや子宮がん等の女性特有のがんの検診受診率（茨木市）

(%)

	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度
乳がん	16.6	16.2	20.0	19.1	20.8	23.3
子宮がん	22.3	22.0	27.9	28.0	30.5	30.7

注) がん検診受診率は、2012年度から2008年度の国の通知による算出方法に変更。

資料：茨木市 保健医療課

### ■ 計画推進の指標

	指標名	現状値	目標値(2021年)
9	乳がん・子宮がん検診受診率	乳がん 23.3% 子宮がん30.7% (2015年)	乳がん40% 子宮がん35%
	「健康いばらき21・食育推進計画（第2次）（2012～2017年度）2015年3月見直し」の目標値を引用 なお2018年度以降は、次期計画の目標値を適用		

## 施策の基本的方向⑦ 生涯を通じた男女の健康の保持・増進のための支援

超高齢社会を迎え、一人ひとりの健康寿命をできるだけ長くすることが生活の質の向上につながります。そのためには、生涯における各年代に応じた健康課題に対処し、生活習慣の改善による疾病の発症予防等の健康づくりに取り組む必要があります。

健康づくりは、市民一人ひとりが主体的に自分に合った方法で行い、市はそのために環境を整備する役割を担います。また、家族や地域の人たちの見守りや支援について、地域の様々な団体や機関が一体となって取り組んでいくことが、地域における健康づくりにとって重要となります。

本市では、「健康いばらき21・食育推進計画（第2次）」に基づき、運動習慣や食生活等の改善、健（検）診による疾病の予防や早期発見・早期治療等健康の増進のための事業を推進しています。

特に、市民に対して、健康に関して気軽に相談できる窓口の整備や、疾病予防の啓発、健全な食生活を送るための生活力の向上等、生涯を通じた健康維持に向けた取組を推進します。

### 【具体的施策13】 女性の健康保持のための事業の充実

妊娠から出産までの一貫した母子保健事業や、避妊、不妊、産後うつ、性感染症、婦人科系疾患、更年期障害等女性に多く見られる健康課題、女性特有の病気の予防対策等についての情報提供とともに、男性とは異なる女性の健康上の課題に対して健康保持のための事業を行います。

	施策内容	担当課
32	ライフサイクルを通じて男性とは異なる健康上の問題に直面することの重要性を、男性を含め社会全体が認識できるよう啓発や情報提供に努めます	人権・男女共生課 保健医療課
33	妊娠・出産期における健康支援を充実します	保健医療課
34	乳がん、子宮がん検診の重要性について意識づけを行うとともに、検診を受けやすいよう環境整備に努めます	保健医療課

### 【具体的施策14】 性差に応じた健康支援の推進

疾患の罹患状況が男女で異なる等、男女それぞれが生涯を通じて健康を保持するためには、性差に応じた適切な健康支援を受けることが必要であることから、男女それぞれに配慮した相談窓口の情報提供を行い、性差を踏まえた心身の健康維持支援を行います。

	施策内容	担当課
35	性差による疾病や症状等に対し、相談に応じるとともに医療機関等の情報提供を行います	保健医療課
36	男女それぞれが相談しやすい窓口の整備や情報提供に努めます	人権・男女共生課

### 【具体的施策15】 生涯にわたるスポーツ活動の推進

男女が心身ともに健康で活力ある生活を送るため、気軽にスポーツに参加できる環境整備を行います。

	施策内容	担当課
37	地域の中で男女がともに多世代でスポーツに親しめる環境を整備します	スポーツ推進課

### 【具体的施策16】 食育の推進

食生活や食を取り巻く環境が急激に変化する中で、栄養のかたよみや食習慣の乱れが健康への悪影響を及ぼすことから、男女がともに食に関する知識、食を選択する力や調理技術を習得し、健全な食生活を実践する能力を育むための食育事業を推進します。

	施策内容	担当課
38	男女がともに健全な食生活を営むための能力を育む支援をします	保健医療課 保育幼稚園課

## 施策の基本的方向⑧ ころとからだの健康に関する学習機会と情報の提供

女性は、妊娠、出産、不妊治療、避妊、中絶等において、自分の意思よりも周囲の意向に配慮して、自己決定が果たせないこともしばしばみられます。

生涯を通じ、自己の健康を適切に管理・改善するためには、健康に関する正しい知識や情報を得て、一人ひとりが自分自身の健康問題に関して、適切に判断し自己決定できる力を養うことが必要です。

性や自分のからだに対する関心が高まる時期である思春期においては、からだの発達に比べて精神的な未成熟、知識不足から、望まない妊娠や性感染症、薬物乱用、喫煙等、ころとからだの健康に関わる問題が起こりがちです。

学校においては、児童・生徒が健康の大切さを認識できるようにするとともに、自己の健康を管理する能力の基礎を培い、実践力を育成するよう、健康教育を推進します。

性的マイノリティについて、市民意識調査では、女性・男性と答えることに抵抗を感じると回答した割合が0.6%、小中学生アンケートでは、女性・男性と区別されるのはイヤだと回答した割合が1.6%でした。性的マイノリティの当事者が社会で阻害されることがないように、多様な性のあり方について、理解を深める必要があります。

### 【具体的施策17】 リプロダクティブ・ヘルス／ライツ (性と生殖に関する健康と権利) という考え方の浸透

妊娠、出産、不妊治療、避妊、中絶等リプロダクティブ・ヘルス／ライツにおける中心的課題について、女性が自分のからだを大切にし、自己決定できる力を養うことができるよう支援するとともに、それは男性にとっても大切なことであるということを啓発します。

	施策内容	担当課
39	多様な機会等を活用し、リプロダクティブ・ヘルス／ライツについての啓発に努めます	人権・男女共生課 保健医療課

## 【具体的施策18】 健康保持のための健康教育、健康相談等の推進

健康状態に応じて適切に自己管理を行うことができるようにするための健康教育、相談体制を確立するとともに、疾病の予防、早期発見、早期治療のための健康診査等を推進します。

	施策内容	担当課
40	生涯を通じて、自分の健康は自分で適切に管理できるよう、正確な知識や情報を提供するとともに、教育・学習を推進します	人権・男女共生課 保健医療課 保育幼稚園課 学校教育推進課
41	高齢者がリフレッシュできる場とその情報を提供します	高齢者支援課

## 【具体的施策19】 思春期におけるこころとからだの健康づくり

性に関わる問題に対して、興味本位や偏見によらない理解を深めるための教育を推進し、自分のからだの健康を守るために正しい知識を身につけ、適切な行動がとれるよう指導を行います。

	施策内容	担当課
42	年齢に応じた性教育を推進します	保育幼稚園課 学校教育推進課
43	子どもの成長の段階を踏まえ、思春期の人工妊娠中絶やHIV感染症を含む性感染症、薬物乱用、喫煙、飲酒等について正しい知識を身につけ、適切な行動がとれるよう、学習機会の提供や指導に努めます	保健医療課 学校教育推進課

## 【具体的施策20】 性的マイノリティの理解推進と支援

性的マイノリティの当事者が、子どものころから自己肯定感を持ち、社会で阻害されることがないように、性的マイノリティについての理解を深めるための啓発活動や研修・学習機会の提供、学校や公共施設における環境の整備を進めます。

	施策内容	担当課
44	学校教育や社会教育等において、性的マイノリティへの理解が進むよう学習機会を提供するとともに、様々な機会を活用して理解推進のための啓発活動を行います。また、トイレ等の環境の整備を図ります	人権・男女共生課 学校教育推進課 関係課

## 基本目標 5 ◆女性に対する暴力の根絶

市民意識調査結果では、セクシュアル・ハラスメントやDV、デートDVの被害が依然として存在しています。セクシュアル・ハラスメントの被害の経験は「職場」「学校」「地域」のそれぞれであり、被害者の割合では女性が高くなっています。また、男性においても「職場」において「年齢や身体のことについて、不愉快な意見や冗談を言われる」という経験をされた方の割合が高くなっています。

本市のDVに関する相談件数は、年々増加しており、平成27年度（2015年度）では962件の相談がありました。市民意識調査結果では、配偶者・パートナーから身体的な暴力を受けたことのある人の割合は18%、精神的な暴力を受けたことのある人の割合は24.8%、性的な暴力を受けたことのある人の割合は7.0%となっています。

また、配偶者・パートナーや恋人からの暴力の認知についての設問では、「何を言っても長時間無視し続ける」や「大声でどなる」、「交友関係や行き先、電話・メールなどを細かく監視する」の項目で、「どんな場合でも暴力にあたると思う」と回答した人が30%台から50%台と、低くなっています（図表23参照）。物理的な暴力は「暴力」と認識しやすい一方で、そうでないものについては個人によって差が出るため、いろいろな形の暴力があることを啓発する必要があります。

ストーカー被害については、警察庁のデータによれば、平成27年（2015年）のストーカー事案の認知件数は21,968件で、前年に比べて4年ぶりに3.7%減少したものの、法施行後から平成23年（2011年）までに比べ、平成24年（2012年）以降は高水準で推移しています。

女性に対する暴力を容認しない社会づくりのための教育・啓発を推進します。また、被害の潜在化を防ぐため、被害者が相談しやすい体制づくりや、関係行政機関、医療機関、教育機関、民間支援団体等との連携を強化した、被害者に対する効果的な支援の拡充を進めます。

図表33 DV相談等支援の状況

(単位：件)

区分		る法DV DVにお V防 け止	DV デ イト	ス ト ー カ ー	虐暴家 待力内 ・家 庭内	そ の 他	計	保 護 命 令 に 関 連 す る 書 類 提 出	証 明 発 行	支 援 措 置 帳 に お け る 住 民 基 本 台
2012年度	電話	51	6	-	9	1	67	/	/	27
	来所	148	2	-	9	0	159			
	計	199	8	-	18	1	226			
2013年度	電話	119	2	-	2	2	125	/	/	25
	来所	186	3	-	1	5	195			
	計	305	5	-	3	7	320			
2014年度	電話	475	4	0	21	3	503	/	/	32
	来所	251	8	0	15	5	279			
	計	726	12	0	36	8	782			
2015年度	電話	678	3	19	64	2	766	1	8	34
	来所	174	1	6	14	1	196			
	計	852	4	25	78	3	962			

資料：茨木市 人権・男女共生課

図表34 相談件数（内訳）

（単位：件）

区分	女性電話相談	女性面接相談	（面談） 女性法律相談	専門家による女性の生き方・自立相談	男性電話相談	仕事なんでも相談	子育て相談 （面接・電話）	合計
2012年度	1,246	656	108	25	16	10	39	2,100
2013年度	1,539	963	91	32	23	5		2,653
2014年度	1,709	779	99	22	12	5		2,626
2015年度	1,533	553	91	16	45	7		2,246

資料：茨木市 人権・男女共生課

## ■ 計画推進の指標

	指標名	現状値	目標値(2021年)
10	「デートDV」という言葉を「よく知っている・聞いたことがある人」の割合	女性 35.5% 男性 29.5% (市民意識調査)	女性 75% 男性 75%
	2016年度目標値を継続して設定		
11	女性に対する暴力防止の啓発や講座の実施回数と参加人数	6回/年 373人 (2015年)	10回/年 650人
	2016年度目標値を継続して設定		
12	子ども・若者へのデートDV防止啓発や講座の実施回数と参加人数	18回/年 3,956人 (2015年)	27回/年 6,000人
	現状値をもとに今後の推移を考慮し、めざすべき数値として算出		

## 施策の基本的方向⑨ 女性に対する暴力を許さない社会づくり

女性に対する暴力は、男女のおかれた状況に起因する社会的構造の問題であり、個人の問題ではなく社会の問題としてとらえ、暴力の防止と、暴力を許さない社会風土の醸成を図ります。

また、暴力によらない問題解決の力を身につける教育により、加害者を生まない取組を進めます。

### 【具体的施策21】 女性に対する暴力を許さない社会風土の醸成

いかなる暴力も許さない社会風土の醸成と、幼少期から暴力によらない問題解決能力を身につける教育を推進します。

	施策内容	担当課
45	多様な広報媒体を通じて啓発に努めます	まち魅力発信課 人権・男女共生課
46	暴力が起こる背景や問題性等の認識を深める講座等を実施します	人権・男女共生課
47	暴力によらない問題解決能力を身につける保育や教育を推進します	人権・男女共生課 保育幼稚園課 学童保育課 学校教育推進課

### 【具体的施策22】 女性に対する暴力を防ぐ環境整備

女性に対する暴力や犯罪が発生しないように、犯罪防止に配慮した安全・安心のまちづくりを進めます。また、女性に対する暴力を助長する有害な表現を排除する取組を行います。

	施策内容	担当課
48	犯罪防止に配慮した道路・公園等の施設の整備を図り、安全・安心のまちづくりの推進に努めます	建設管理課 道路交通課 建築課 公園緑地課
49	関係機関の連携の促進に努めます	危機管理課 人権・男女共生課
50	地域とともに子どもの安全を守るため青少年の健全育成を阻害する有害環境の改善に努めます	人権・男女共生課 青少年課

## 施策の基本的方向⑩ 女性に対する暴力への対策の推進

職場、学校、地域でのセクシュアル・ハラスメント未然防止、相談、対策に関する取組を推進します。

職場においては、マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメント、パワーハラスメント等が近年顕在化しており、女性の活躍推進、男女がともに働きやすい職場づくりを進めるという観点から施策を進めます。

また、潜在化、深刻化するストーカーや性犯罪、児童虐待等の未然防止とともに、相談や被害者への迅速で的確な対応がとれるよう、関係機関との連携強化を進めます。

### 【具体的施策23】 性犯罪等への対策の推進

性犯罪やストーカー行為、セクシュアル・ハラスメント等の防止教育や啓発に取組みます。様々な状況におかれた被害者に情報が届くよう、広報・啓発活動を強化します。

特に、子どもや若者への啓発が重要なことから、中学生や高校生等若年層を対象にした被害者にも加害者にもならないよう暴力防止のための学習の場を充実します。

	施策内容	担当課
51	ストーカー行為や性犯罪等の未然防止を推進します	危機管理課 人権・男女共生課
52	雇用・教育分野等におけるセクシュアル・ハラスメント等の防止対策を推進します	人権・男女共生課 商工労政課 学校教育推進課
53	インターネット等を利用した児童ポルノ、児童売買春への根絶に向けた対策とともに、子どもに対する性的な暴力の早期発見、相談の充実、こころのケア等を推進します	子育て支援課 学校教育推進課

### 【具体的施策24】 相談しやすい体制等の整備

女性に対する暴力に関して被害者が安心して相談できる相談体制を充実し、関係機関との連携により被害者支援を推進します。

	施策内容	担当課
54	女性や子どもに対するあらゆる暴力に関する相談窓口の周知を行い、サービス向上に努めます	市民生活相談課 人権・男女共生課 関係課
55	被害者と直接接する機会のある各種相談の担当者や窓口職員、民生委員・児童委員、人権擁護委員等関係機関への研修を充実します	人権・男女共生課 福祉政策課 子育て支援課 関係課
56	被害者支援を推進するために、警察をはじめ関係機関との連携体制を強化します	人権・男女共生課 関係課

## 施策の基本的方向⑪ 配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等の推進

(「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本的な計画」)

国においては、平成13年(2001年)に「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」(以下「DV防止法」という。)を制定し、配偶者等からの暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であることが明記されました。さらに、平成20年(2008年)のDV防止法の改正では、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本的な計画」(以下「市町村基本計画」という。)の策定と「適切な施設において配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすようにすること」が、市町村の努力義務となりました。

同時に示された国の「基本的な方針」では、市町村基本計画の策定にあたっては

- ① DV被害者の立場に立った切れ目のない支援を行うこと
- ② 広い分野にわたる関係機関等との連携
- ③ 被害者やその親族、支援者等の関係者の生命・身体の安全の確保を常に考慮すること

を必要としています。

こうした状況を踏まえ、本市では、この計画をもって「市町村基本計画」とし、DV被害者に最も身近な行政主体として様々な施策に積極的に取り組んでいます。

平成27年度(2015年度)には茨木市配偶者暴力相談支援センターを設置し、相談、関係機関との連携、啓発活動等、DVに対する取組を総合的に進めています。

本市の「DV相談等支援の状況」をみると相談件数は年々増加し、平成27年度(2015年度)は962件となっています。

また、被害者は暴力の場所から逃れたあとも、長期間にわたる精神的・身体的不調、経済的困難を抱えている場合が多く、DV被害からの回復には長い期間が必要です。DV被害者が安心して生活できるよう、関係機関が連携して、精神的支援、生活支援、就業の支援等の総合的支援が求められています。

DVの防止と早期発見、相談体制の整備、被害者の安全確保、自立に向けた継続的な支援等、それぞれに応じた体制の整備と対策を強化する必要があります。

### 【具体的施策25】 DV被害の防止と早期発見の仕組みづくり

行為を行う側が暴力と認識しないことでも、受ける側にとって恐怖を感じる行為は、暴力であるといえます。

全ての市民に「DVは重大な人権侵害である」という認識が共有されるよう、DVに関する啓発に努めます。また、DVの早期発見につながるよう、医療関係者や相談を受ける人がDVに対する理解を深め、正しい認識をもてるよう取組を進めます。さらに、DVの被害者にも加害者にもならないようデートDVに関する予防啓発活動を強化します。

	施策内容	担当課
57	市民をはじめ、医療関係者や相談を受ける人が、配偶者等からの暴力に対する正しい認識を持てるよう、啓発を充実します	人権・男女共生課 関係課
58	保健・医療機関、学校、幼稚園、保育所（園）、地域子育て支援センター、地域包括支援センター等と連携、協力しながら早期発見に努めます	人権・男女共生課 関係課
59	地域における身近な発見者・支援者である民生委員・児童委員や人権擁護委員との連携を強化します	人権・男女共生課 福祉政策課
60	配偶者等からの暴力について理解を深めるため、市職員・教職員等への研修の機会を提供します	人事課 人権・男女共生課 学校教育推進課
61	デートDVに関する予防啓発を強化します	人権・男女共生課 学校教育推進課

### 【具体的施策26】 相談・連携体制の充実・強化

本市では、茨木市配偶者暴力相談支援センターでDV相談を実施しており、夜間・休日に緊急の対応が必要な場合は、警察及び大阪府で対応しています。

夜間に緊急の相談が多いことや相談者は不安を抱えて相談することが多いこと等、DV被害者がおかれている状況を理解し、対応していきます。また、相談は自立に向けた具体的な支援につなげる必要があります、茨木市配偶者暴力相談支援センターを中心に、ローズWAMにおける女性電話相談、女性面接相談等の相談窓口が相互に連携を図りながら一体的な支援を行えるよう、地域における自立支援体制を充実します。

被害者や加害者としての男性に対する相談窓口についても充実を図ります。

	施策内容	担当課
62	被害者に対応する相談員や市職員、教職員等は、被害者にさらなる被害（二次的被害）が生じることのないよう配慮することを徹底します	人権・男女共生課 関係課
63	被害者が各機関で何度も同じことを話さなくてすむよう、情報共有を図るための仕組みづくりをします	人権・男女共生課
64	予防から被害者の自立支援までの総合的な支援を充実するため、「茨木市DV防止ネットワーク連絡会」の機能を強化します	人権・男女共生課
65	各種相談窓口でDVが推測される相談に対して適切な対応ができるよう、相談員の研修を充実します	人権・男女共生課 関係課
66	配偶者暴力相談支援センターの機能を充実を図ります	人権・男女共生課
67	DV加害・被害を含む男性のための相談しやすい窓口を充実するとともに、加害行為については、専門の相談機関の情報提供や市民活動団体との連携を図ります	人権・男女共生課

### 【具体的施策27】 被害者の安全確保の徹底

DV被害者の一時保護については、大阪府や民間支援団体と連携して実施しています。

今後も、身体に危険の及ぶ可能性のある被害者に対しては、十分な安全配慮を行い、DV被害者本人の意思を尊重した上で、安全で安心な一時保護の支援を進めます。そのため、大阪府や警察、関係機関との連携を強化します。

	施策内容	担当課
68	保護命令申立て手続きに関する利用支援をします	人権・男女共生課
69	一時保護を適切に実施し、場所の秘匿を徹底します	人権・男女共生課
70	被害者等の個人情報の管理が適切にできる仕組みを整備します	人権・男女共生課 関係課
71	警察や大阪府女性相談センター、子ども家庭センター等関係機関との連携を強化します	人権・男女共生課
72	民間支援団体との連携・協力体制を強化します	人権・男女共生課

### 【具体的施策28】 生活基盤を整えるための支援

DV被害者は、様々な暴力を繰り返し受けることで心身の不調を抱え、その回復には長い時間を必要とする場合も少なくありません。

DV被害者の自立生活に向けた安全の確保、精神的安定のための継続的支援、経済基盤を立て直す就労支援等を行います。

被害者が地域で安定した生活を送ることができるよう、自立に向けたプログラムの提供や継続的な支援、自助グループ等によるDV被害者の居場所づくりを行います。

	施策内容	担当課
73	専門的なこころのケアが必要な被害者に対して、安全で安心な生活ができるよう関係機関と連携して支援します	人権・男女共生課
74	当事者のエンパワメントを支援するため、安全で安心な環境で被害者同士が情報交換等のできる場づくりをします	人権・男女共生課
75	ハローワーク等と連携し、就労支援を行います	人権・男女共生課 商工労政課
76	医療機関、警察、民間団体等の様々な機関が連携し、継続的な被害者支援を実施する仕組みをつくります	人権・男女共生課

### 【具体的施策29】 子どもへの支援

DVのある家庭で子どもが育つことは、子どもに対する虐待になるため、子どもが安全・安心に暮らせる環境への配慮と、成長過程で現れることもある暴力の影響等に適切に対処できる支援を行います。

	施策内容	担当課
77	子どもへの支援について適切な情報提供を行います	人権・男女共生課 保健医療課 子育て支援課 保育幼稚園課 学校教育推進課 関係課
78	児童虐待やDVで被害を受けた子どもが保育所（園）・幼稚園・学校等で安全に過ごせるよう、情報の保護や体制の整備を推進します	保育幼稚園課 学校教育推進課
79	こころのケアが必要な子どもが安心して生活できるよう、子どもに関する相談窓口で支援します	子育て支援課 教育センター

### 【具体的施策30】 高齢者・障害者・在住外国人女性への支援

高齢者や障害者に対するDV被害を予防、早期発見するために、高齢者や障害者の相談に従事する機関に対してDVの理解や相談機関の情報提供を行います。在住外国人女性のDV被害の防止のため、関係機関等と連携を図ります。

	施策内容	担当課
80	障害者虐待防止、高齢者虐待防止に関して、関係機関・関係部課との連携を図ります	障害福祉課 高齢者支援課
81	多言語でのDVに関する情報提供や相談できる機関との連携を図ります	文化振興課 人権・男女共生課
82	被害者が高齢者・障害者や外国人で通訳者等の支援が必要な場合に派遣できる体制の整備を図ります	人権・男女共生課

## 基本目標 6

## ◆だれもが安心して暮らせる社会づくり

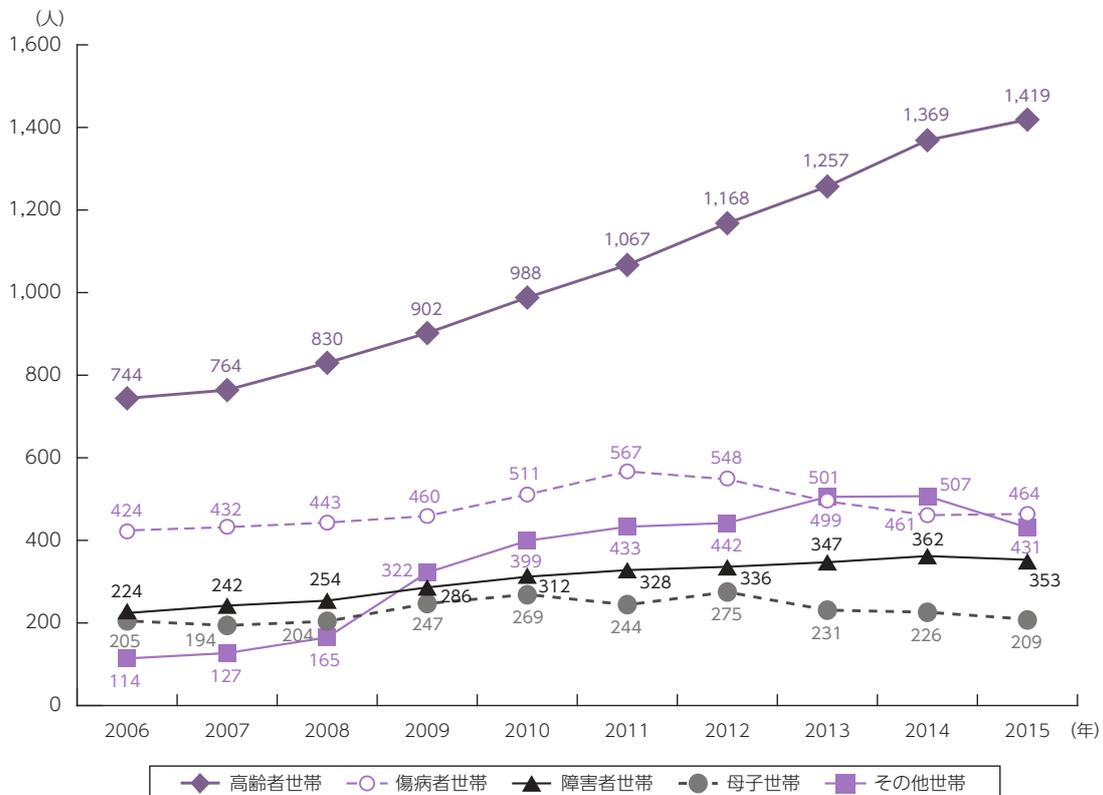
高齢者が自立し、健康で安心して暮らせる社会を実現するために、男女共同参画の視点を踏まえて、男女の生活実態や意識、身体機能等の違いに配慮したきめ細かな自立支援施策等の展開が必要です。この場合、女性は、男性よりも平均的に長寿であり、高齢者人口に占める女性の割合が高いため、女性の方が高齢者施策の影響を強く受けることを考慮しなければなりません。

雇用・就業構造等の変化の中で、貧困等の生活上の困難を抱える層が広がっていますが、とりわけ生活上の困難に直面しやすい母子家庭やひとり親家庭、女性のひとり暮らし高齢者等に対する支援を進める必要があります。

また、障害があること、在住外国人であること、同和問題等に加え、女性であることから複合的に困難な状況におかれている場合や、性的マイノリティの人々については、人権尊重の観点からの配慮が必要です。

また、子どもから高齢者までだれもが安心して暮らせる地域社会を築くためには、地域の課題をより理解している住民が主体的に関わるのが重要です。特に、地域防災活動における男女共同参画の推進等には、男女共同参画の視点を取り入れていくことが求められています。

図表35 世帯類型別被生活保護受給世帯数の内訳と推移（茨木市）



注1) 各年度3月31日現在

注2) 高齢者世帯 男女ともに65歳以上の者のみで構成されている世帯若しくは、これらに18歳未満の者が加わった世帯

注3) 傷病者世帯 世帯主が入院（介護老人保健施設入所を含む）しているか、世帯主が傷病のため働けない等の理由がある世帯

資料:茨木市 生活福祉課

## ■ 計画推進の指標

	指標名	現状値	目標値(2021年)
13	自治会長における女性の割合	16.8% (2015年)	20%
	現状値をもとに今後の推移を考慮し、めざすべき数値として算出		
14	地域子育て支援拠点事業の実施数	21か所 (2015年)	28か所
	「茨木市次世代育成支援行動計画（第3期：2015～2019年度）」の目標値を引用 なお2020年度以降は、次期計画の目標値を適用		
15	自主防災組織の方針決定過程への女性の参画率	23.1% (2015年)	35%
	2016年度目標値を継続して設定		

## 施策の基本的方向⑫ 高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備

国は平成23年（2011年）6月に介護保険法の一部改正を行い、高齢者が住み慣れた地域で安心して暮らし続けることができるよう、医療、介護、予防、住まい、生活支援サービスを切れ目なく提供する「地域包括ケアシステム」の構築をめざしています。

本市においても、「茨木市高齢者保健福祉計画・介護保険事業計画」を策定し、高齢者の健康づくりや社会参加を促進すること、日常生活圏域ごとに地域包括支援センターを設置する等、地域で支え合う体制を整備すること、また、介護保険事業の円滑な運営に取り組むことにより、高齢者施策を総合的・計画的に推進しています。

障害者施策については、「茨木市障害者施策に関する長期計画・障害福祉計画」において「障害者の地域での自立生活と共生社会のまちづくり」「障害者が安心して暮らせるまちづくり」を推進しています。

在住外国人については、ともに地域社会を構成する一員として、多文化共生の地域社会づくりが必要とされています。

高齢者、障害者、外国人等に関わらず、だれもが安心して暮らせる地域社会の構築を進めます。

### 【具体的施策31】 高齢者や障害者等への支援の充実

高齢者や障害者が長年住み慣れた地域で暮らし続けることができるよう、保健福祉サービスを提供するとともに、高齢者や障害者の権利擁護、虐待防止に取り組みます。

	施策内容	担当課
83	高齢者や障害者等が安心して暮らせるよう、様々なサービスを提供するとともに、自立への支援をします	障害福祉課 高齢者支援課 介護保険課
84	障害者虐待防止、高齢者虐待防止のための啓発を行います	障害福祉課 高齢者支援課

### 【具体的施策32】 高齢者の力の活用支援

高齢者の豊富な経験や能力が就労、地域活動、市民活動等において活かされるよう支援します。

	施策内容	担当課
85	高齢者の多様な経験や能力を地域活動や市民活動等に活かすとともに、高年齢者の再就職を支援します	市民協働推進課 高齢者支援課 商工労政課

### 【具体的施策33】 在住外国人女性等への支援

在住外国人女性等の中には日本語の理解が十分できないため、日常生活で不便を強いられたり、不利益をこうむる恐れがあります。市内で暮らす在住外国人女性等が孤立しないよう、情報提供に努め、交流の機会をつくります。

	施策内容	担当課
86	地域で暮らす在住外国人女性等と相互理解を深められるように、市民活動団体等と協働して、交流の場の提供や学習機会の充実を図ります	文化振興課 人権・男女共生課 社会教育振興課 学校教育推進課
87	在住外国人女性等が安心して暮らせるよう、多言語による情報提供を行います	まち魅力発信課 文化振興課 人権・男女共生課
88	在住外国人女性等が利用しやすいように多言語で相談できる機関との連携を図ります	人権・男女共生課
89	災害時緊急情報を含めた防災情報等を多言語で発信します	危機管理課

## 施策の基本的方向⑬ 男女平等の視点に立った子ども・子育て支援

男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮し、仕事と生活の調和が図られ、男女がともに充実した職業生活その他の社会生活及び家庭生活を送ることができる社会すなわち、男女共同参画社会を実現するためには、男性の子育てや介護への参画を促進する必要があります。

また、核家族化、少子化等を背景として子育てをする親が孤立化し、子育てに不安を感じる親が増加しており、子育て世代の負担感は増大しています。子育ては男女がともに支えるものであり、社会全体で支えていく必要があります。

男性の子育てへの関わりを促進するとともに、保護者が子育てに喜びを感じ、子育てを通じて成長できるよう、周囲が温かく見守り支援する環境をつくります。

### 【具体的施策34】 子育て支援の充実

どのようなライフスタイルを選んだとしても、安心して子どもを産み育てることができる環境づくり、子どもたちが夢と希望をもって個性や可能性を伸ばせる環境づくりに向け、男女共同参画の視点を踏まえて「茨木市次世代育成支援行動計画」を着実に推進します。

	施策内容	担当課
90	男女共同参画の視点を踏まえて「茨木市次世代育成支援行動計画」を推進します	こども政策課
91	男女共同参画の視点に配慮した子育て相談事業、こども会活動等を推進するなど、地域における子育て支援活動の活性化を図ります	人権・男女共生課 子育て支援課 青少年課

### 【具体的施策35】 中・高校生世代への進路選択支援事業の推進

家庭環境や学習面に課題を抱える中・高校生世代を対象に将来に向けて経済的自立のための学習支援や生活相談等を行います。

	施策内容	担当課
92	家庭環境や学習面に課題を抱える中・高校生世代を対象にした学習や就労支援、メンタル面でのサポート等を行います	福祉政策課 生活福祉課 こども政策課 学校教育推進課 教育センター

### 【具体的施策36】 ひとり親家庭等に対する支援

経済面や生活面等の多岐にわたって困難を抱えるひとり親家庭への支援を充実するとともに、多様な家族形態を認める意識を高め、個人の自由な選択が保障される社会づくりをめざします。

	施策内容	担当課
93	ひとり親家庭やステップファミリー、同性家族等様々な形態の家族が安心して暮らせるよう、啓発や学習機会の提供を図ります	人権・男女共生課 こども政策課
94	生活支援や子育て支援、就業支援等に関する情報や相談窓口について、多様な媒体を通じて周知を図り、就労につながるよう支援をします	人権・男女共生課 福祉政策課 生活福祉課 こども政策課 商工労政課
95	男女共同参画の視点に配慮したアドバイスができるよう、ひとり親自立支援員や就職サポートセンター等の相談担当者への研修機会を提供します	人権・男女共生課 福祉政策課 こども政策課 商工労政課 教育センター
96	ひとり親家庭の当事者グループを支援します	こども政策課

### 施策の基本的方向⑭ 地域の活動における男女共同参画の促進

地域の課題を地域住民が主体的に解決できるよう地域力を高め、だれもが暮らしやすい地域社会を築くためには、地域における男女共同参画が不可欠です。地域づくりの中心的役割を担う地域団体の運営に、男女共同参画の視点を浸透させます。

また、ローズWAMを男女共同参画の視点に立った地域活動の拠点に位置づけ、すべての人々にとって身近な男女共同参画を推進します。

### 【具体的施策37】 男女共同参画の視点に立って地域団体を運営するための支援

地域に根ざして活動する団体が、男女共同参画の視点で地域づくりを進められるよう意識改革のための取組を推進します。

	施策内容	担当課
97	地域の实情に合わせた男女共同参画の地域づくりを推進します	市民協働推進課
98	地域における課題解決や実践的活動に関する先進事例やノウハウ等の情報収集・提供を推進します	市民協働推進課 人権・男女共生課
99	自治会等地域活動を行うリーダーの男女共同参画に関する理解が進むよう、研修の充実を図ります	市民協働推進課 人権・男女共生課

### 【具体的施策38】 まちづくり、観光に関する情報収集と情報提供

市民が地域に誇りと愛着を感じるまちづくりをめざして、地域おこし、賑わいづくりを促進し、地域の活性化を図ります。

	施策内容	担当課
100	男女共同参画の視点から地域の課題解決に取り組む団体を支援するとともに、協働による男女共同参画施策の推進を図ります	市民協働推進課 人権・男女共生課
101	市民主体のまちづくりや地域おこしに男女共同参画の視点が反映されるよう支援します	市民協働推進課 農林課 都市政策課
102	男女共同参画の視点を活かして観光の振興によるまちの賑わい創出事業を推進します	商工労政課
103	男女共同参画の視点に配慮した環境学習や、環境保全に関する市民等の活動を推進します	環境政策課

## 施策の基本的方向⑮ 防災・復興における男女共同参画の推進

各地で多発する地震や集中豪雨等、いつでもどこでも起こりうる災害への対策として、防災・復興に対する関心が高まっています。被災時には、家庭的責任が女性に集中することや、避難場所での生活における女性への配慮等、防災・復興の取組を進めるにあたっては、男女の対応の違いを把握して進めます。

また、被災時の不安やストレスが女性に対する暴力を誘発することも懸念されます。これら被災時における女性をめぐる問題を解決するため、男女共同参画の視点を取り入れた防災体制を確立していきます。

### 【具体的施策39】 男女共同参画の視点を取り入れた防災・復興体制の確立

地域防災計画等について、男女共同参画の視点や女性、高齢者、障害者、外国人、乳幼児のいる家族等の視点を盛り込み、見直しを進めます。

	施策内容	担当課
104	地域防災計画や各種防災マニュアル、避難場所での安全対策に女性や高齢者、障害者、外国人、子ども、乳幼児のいる家族等への視点が反映されるよう取組みます	危機管理課

### 【具体的施策40】 防災分野における女性の参画の拡大

自主防災組織への女性の参加・参画を促進し、平時の防災訓練においても女性や高齢者等の視点の入った内容となるよう働きかけます。

また、緊急時にも固定的な性別役割分担意識にとらわれずに男女が協力し合えるよう、平時から対等な関係を築きながら地域活動を行うための学習機会を充実します。

	施策内容	担当課
105	自主防災組織の意思決定過程への女性の参画を促進します	危機管理課
106	各種啓発冊子を活用して女性が災害に対応する力をつける機会を充実します	危機管理課
107	緊急時においても固定的な性別役割分担意識にとらわれず行動ができるよう、平時から男女が協力した地域活動を推進します	危機管理課 市民協働推進課

## 基本方向Ⅲ すべての世代への男女共同参画意識の浸透

### 基本目標 7 ◆男女共同参画についての理解の促進

男女共同参画社会を実現していく上で、人々の意識の中に形成された性別に基づく固定的な役割分担意識や性差に関する偏見は、大きな課題です。

市民意識調査結果では、社会における男女の地位の平等感についての質問において、「社会の慣習やしきたり」「雇用の機会や職業の選択」「賃金や待遇」「政治・経済活動」で『男性優遇』（「男性の方が非常に優遇されている」と「どちらかというとながら男性が優遇されている」の合計）の割合が高く、特に女性の回答ではそれぞれ70%を超えており、男女の不平等感が生じています。

その背景には、「女性だから、男性だから」と性別に基づいて役割を固定化したり、ふるまいや行動を制限する固定的な性別役割分担意識が影響しています。その結果として、様々な分野における意思決定の場への参画状況や、職場における役職等に男女間で格差が残っています。

少子・高齢化の進行が著しい中で、本市が将来にわたって持続的な成長を維持するためには、男女がともに社会のあらゆる分野に参画して、ともに責任を担い、その成果を分かち合うという、男女共同参画社会の実現が欠かせません。

「男は仕事、女は家庭」という固定的な性別役割分担意識を解消し、人権尊重を基盤とした男女平等観の形成を図るための広報・啓発活動をこれまで以上に推進していく必要があります。中でも男性の意識改革は男性自身にとっても重要であり、男性がより暮らしやすくなるものでもある点に留意しなければなりません。

#### ■ 計画推進の指標

	指標名	現状値	目標値(2021年)
16	「男は仕事、女は家庭」という性別役割分担の考え方に「反対・どちらかといえば反対」という人の割合	女性 49.3% 男性 39.1% (市民意識調査)	女性 75% 男性 55%
	2016年度目標値を継続して設定		
17	社会の慣習やしきたりで「男女が平等」と感じている人の割合	女性 9.4% 男性 18.9% (市民意識調査)	女性 40% 男性 50%
	市民意識調査の結果をもとに「どちらかといえば〇〇の方が優遇されている」という回答者の半数が「平等」と回答するようになるよう算出		
18	自治会などの地域活動で「男女が平等」と感じている人の割合	女性 43.0% 男性 51.0% (市民意識調査)	女性 65% 男性 70%
	市民意識調査の結果をもとに「どちらかといえば〇〇の方が優遇されている」という回答者の半数が「平等」と回答するようになるよう算出		
19	ローズWAMの男女共同参画に関する図書等の貸出冊数	6,024冊 (2015年)	6,600冊
	現状値をもとに今後の推移を考慮し、めざすべき数値として算出		

## 施策の基本的方向⑩ 固定的な性別役割分担意識の解消

様々な分野で活躍する女性が増えていますが、日常生活では、「女性だから、男性だから」といった固定観念で物事が語られたり、ふるまいや行動を制限される場面がみられます。周囲からの制限だけでなく、多くの人が自分自身で性別に基づく固定的な考え方から、無意識のうちに行動を自己規制したり、意に反して無理をし過ぎたり、ありのままの自分らしい生き方を妨げられる等、生き方を不自由なものにしている場合があります。

固定的な性別役割分担意識にとらわれていないかを年代や性別、ライフステージに応じて市民一人ひとりが振り返ることができる機会を提供し、人権尊重を基盤とした男女共同参画の意識づくりを推進します。

### 【具体的施策41】 男女共同参画推進のための広報・啓発活動の充実

様々な機会をとらえて、広報誌や市のホームページ、SNS等の多様な媒体を通じ、職場・家庭・地域・学校等における男女共同参画について、広報・啓発活動を総合的に実施します。

また、子どもから高齢者に至る幅広い層のライフステージを踏まえ、親しみやすく分かりやすいものになるよう工夫します。

	施策内容	担当課
108	広報誌や市のホームページ、新聞・テレビ等のメディアを活用し、「男女共同参画週間」「男女雇用機会均等月間」「人権週間」等、あらゆる機会をとらえて、広報・啓発活動を強化します	人権・男女共生課 商工労政課 関係課
109	男女共同参画についての啓発資料を作成し、提供します。作成については改善を繰り返す、より市民に男女平等・男女共同参画の意識が根付くよう工夫します	人権・男女共生課
110	地域団体と連携して、意識啓発のための講座等を開催します	市民協働推進課 人権・男女共生課 関係課
111	市民や市民活動団体等と協働して講座や研修、啓発紙等の制作、それを活用した学習の場の提供を推進します	人権・男女共生課

### 【具体的施策42】 市職員・教職員に対する研修の充実

市職員や教職員に対して、男女共同参画について学ぶ機会を提供し、男女共同参画の視点をもって施策の推進や教育に取り組めるよう情報提供や啓発活動、研修を充実します。

	施策内容	担当課
112	市職員・教職員が男女共同参画の視点に配慮した施策の推進を図るよう、研修や啓発、情報提供を充実します	人事課 学校教育推進課 教育センター

## 施策の基本的方向⑰ メディアを活用した男女共同参画の推進

テレビ、ラジオ、新聞、雑誌等の従来からあるメディアに加えて、携帯電話やインターネットを活用して双方向のコミュニケーションを可能にするソーシャルメディア（LINEやフェイスブック等）等、次々に新しいメディアが生まれています。

こうしたメディアは、人々（特に若い世代）に与える影響力が大きいことから、従来の固定的な性別役割分担意識の解消に向けた一つの手段として期待できます。

その一方で、これらを介した新たな形態の被害が発生しています。子どもや若者がこうしたメディアに対する理解や知識を深め、安全に利用できるよう取組を進めます。

また、様々な情報があふれている社会では、情報を受取るのではなく、受取った情報に対する判断力を養うことが必要です。情報が個人にとって本当の力になるための取組を推進します。

### 【具体的施策43】 多様な媒体による広報や啓発の充実

本市が発信する情報においては、人権尊重と男女共同参画の視点に立った表現に配慮するとともに、各種媒体による情報発信により、広く市民に男女共同参画関連情報が行き渡るよう努めます。

また、市民や地域団体・市内事業所等においても、男女共同参画の視点に配慮した表現が浸透するよう学習機会を提供します。

	施策内容	担当課
113	男女共同参画の視点に配慮した広報誌やホームページ等を充実します	まち魅力発信課
114	市刊行物において、固定的な性差観にとらわれない、人権尊重の表現を推進します	まち魅力発信課 人権・男女共生課 関係課
115	市民や地域団体・市内事業所等が男女共同参画の視点に配慮した表現について学べる機会の提供を推進します	まち魅力発信課 市民協働推進課 人権・男女共生課 商工労政課 関係課

### 【具体的施策44】 情報教育の推進

高度情報化社会においては、受取った情報を主体的に判断し活用できる能力を育む必要があることから、小学生から情報教育を充実します。また、新しいメディアの発達による情報の氾濫や危険性について情報提供します。さらに世代や生活環境による情報格差を解消する取組を進めます。

	施策内容	担当課
116	インターネット等メディアの利用による性被害等にあわないために、学校教育、社会教育等を通じて、情報処理・情報発信能力をつけるとともに、情報を主体的に収集・判断等できる能力（メディア・リテラシー）を育みます	人権・男女共生課 教育センター
117	中高年層や生活に困難を抱える人々を対象に、情報化の進展に主体的に対応できる能力を育成し、情報格差を解消します	文化振興課 人権・男女共生課 社会教育振興課

## 施策の基本的方向<sup>⑱</sup> 男女共同参画に関わる調査・研究と情報収集・提供

市が各種施策を立案し効果的に実施するためには、様々な分野における社会状況の変化や市民生活の実態について、常に情報収集に努める必要があります。また、実施した施策が男女間の格差や不平等の是正につながっているかどうかを検証・評価することも必要です。

市民に最も近い基礎自治体として、男女共同参画政策に必要な調査・研究を継続的に実施し、データの収集・蓄積と活用を図ります。

さらに、男女共同参画に関わる情報を市民が必要に応じて活用できるよう、男女共同参画関連資料の収集や情報発信の機会の拡大に努めます。

### 【具体的施策45】 男女共同参画に関する調査・研究、情報収集の充実

男女共同参画に関する意識や実態の経年変化を把握するための調査を継続して実施するとともに、各分野において性別データを収集することにより、男女間の格差や不平等の実態把握、施策の効果検証に役立てます。また、収集した情報を多方面に提供します。

	施策内容	担当課
118	男女共同参画に関する意識や実態、取組状況等について継続的に調査・分析を行います	人権・男女共生課 関係課
119	男女間の格差や不平等の実態を把握し、その解消を図るとともに、施策に役立てるため、男女別データを収集します	人権・男女共生課 関係課
120	統計や調査・研究結果を各種媒体により提供します	政策企画課 人権・男女共生課 関係課

### 【具体的施策46】 男女共同参画に関する情報提供機会の充実

ローズWAMでは、開所以来、男女共同参画に関する書籍、雑誌、行政刊行物、視聴覚教材等の収集と情報の提供を行っています。男女共同参画に関する資料を、幅広い年代の市民が気軽に手に取れるよう、資料の有効活用を図ります。また、さらなる資料収集と情報通信技術の活用により、市民にとって利便性の高い情報発信を行います。

	施策内容	担当課
121	ローズWAMや図書館等が連携し、男女共同参画に関する各種資料に親しめる機会を充実します	人権・男女共生課 中央図書館
122	国際的な視点に立った男女共同参画に関する資料の収集と情報提供を推進します	人権・男女共生課 中央図書館
123	情報通信技術（ICT）を活用した男女共同参画資料等を提供します	人権・男女共生課 中央図書館

市民意識調査では、成人に加えて小学5年生・中学3年生を対象に調査を行いました。その中で「男は仕事、女は家事・子育て」という固定的な性別役割分担意識についての質問では、『そう思う』（「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計）の割合は、小学5年生で47.2%と高く、特に男子の方が高くなっています。

母親や父親から「男だから、女だから」と言われた経験のある子どもたちは、小・中学生ともに女子に多く、中学3年生女子では43.7%です。

一方、一般市民の調査では、「言葉使いや仕草など、女の子は女の子らしく、男の子は男らしくしつけるのがよい」の『そう思う』の割合は、男女ともに70%を超えています。この結果から、周囲の大人の言動やメディア等が子どもに影響していると考えられます。

性別に基づく役割を固定した考え方は、子どもがもつ本来の個性や能力の発揮を妨げることにつながりかねません。また、若い時期からの生活の蓄積は、高齢期の生活に大きな影響を与えます。

子どもたちのだれもが自尊感情を高め、人権尊重を基盤にした男女平等観を形成するための学校、家庭、地域での教育を推進します。同時に、一人ひとりが社会状況の激しい変化に伴う様々な課題に対応できる「生きる力」を身につけられるよう、生涯を見通した総合的なキャリア教育を推進していきます。

また、同調査結果からは、一般男性において、固定的な性別役割分担意識が根強いこと、長時間労働の実態がある一方で、生き方としては仕事とその他の生活の調和を図りたいと希望していること等がわかりました。

就労の場においては、「男は仕事」という考え方のもと、長時間労働や転勤が当然とされる男性中心の働き方等を前提とした労働慣行が根強く残っています。その結果、女性が職場において活躍することが困難になる場合も多く、一方、男性は、家庭生活や地域での活躍がしにくい状況にもなっています。

事業所への働きかけや男性自身の意識の変革等、男性への男女共同参画に関する施策を総合的に推進します。

## ■ 計画推進の指標

	指標名	現状値	目標値(2021年)
20	男女共同参画社会推進登録団体数	17団体 (2015年)	22団体
	2016年度目標値を継続して設定		
21	男女共同参画に関する講座の実施回数や事業に参加した子どもの人数	25回/年 1,502人 (2015年)	30回/年 2,000人
	現状値をもとに今後の推移を考慮し、めざすべき数値として算出		
22	再就職セミナーや女性のためのスキルアップ講座の実施回数	23回/年 (2015年)	25回/年
	現状値をもとに今後の推移を考慮し、めざすべき数値として算出		
23	男性の生活能力向上のための講座や事業の実施回数と参加人数	351回/年 2,561人 (2015年)	390回/年 2,800人
	現状値をもとに今後の推移を考慮し、めざすべき数値として算出		

## 施策の基本的方向⑨ 子どもの頃からの男女平等への理解の促進と将来を見通した自己形成支援

子どもたちが、自分自身を認め、自分が大切な存在であると実感するためには、一人の人間として尊重され、愛情を受け、性別にかかわらず平等に扱われることが何よりも大切なことです。やわらかな感受性を持つ子ども時代に人権尊重と男女平等観を形成することは、子ども自身が将来にわたって豊かな人間関係を築き、人生の可能性を広げることにもつながります。こうした認識のもと、学校教育・社会教育において、男女平等・男女共同参画の視点に立った教育を推進します。

また、子どもたちが互いの違いを認め合って、多様性のある豊かな人間関係を構築できるよう支援します。

### 【具体的施策47】 男女平等を推進する保育・教育の充実

保育・教育の現場において、男女平等・男女共同参画の意識を高め、固定的な性別役割分担に捉われない意識が醸成されるよう、男女平等の教育、指導を進めます。

	施策内容	担当課
124	人権尊重を基盤にした男女平等観の形成を図るための保育や教育を充実します	保育幼稚園課 学童保育課 学校教育推進課
125	保育所（園）、幼稚園、学校等での固定的な性別役割分担意識の解消に努めます	保育幼稚園課 学童保育課 学校教育推進課
126	男女平等についての理解を深めるため、保育・教育関係者に対する研修を充実します	子育て支援課 保育幼稚園課 学校教育推進課 教育センター
127	男女平等の視点に配慮した教育相談を実施します	学校教育推進課 教育センター

### 【具体的施策48】 性別にとらわれないキャリア教育の推進

子どもたちが働く意義と重要性を理解し、性別にとらわれることなく将来の人生設計を描けるよう、年齢に応じたキャリア教育を推進します。また、性別でかたよりのある職業分野への参入に対して積極的に支援します。

	施策内容	担当課
128	子どもたちが、社会人・職業人として自立していけるよう、年齢に応じたキャリア教育を推進します	保育幼稚園課 学校教育推進課
129	中学校の職場体験学習を充実し、働くことへの理解を深めます	学校教育推進課

## 【具体的施策49】 様々な人との共生への取組の推進

グローバルで多様な価値観が存在する社会のなかで、互いを認め合い、豊かな共生関係を築くための取組を進めます。また、外国にルーツを持つ子どもたち等、様々な文化を背景とする子どもたちが、偏見を持たれたり、主体性の確立を妨げられることがないように、様々な機会を通じて多文化共生の意識を醸成します。

	施策内容	担当課
130	外国にルーツを持つ子どもたちが自尊感情を高め、主体性を確立するための支援を行うとともに、子どもたちが豊かに共生する心を育む多文化共生の取組を推進します	保育幼稚園課 学校教育推進課
131	多様な性のあり方への理解を深めるための啓発を推進します	人権・男女共生課 保育幼稚園課 学校教育推進課

## 施策の基本的方向② 男性にとっての男女共同参画の推進

市民意識調査結果からは、男性において、固定的な性別役割分担意識が根強いこと、仕事とその他の生活の調和を図りたいと希望していても、長時間労働等男性中心の労働慣行が根強く残り、ワーク・ライフ・バランスを実現できないこと等がわかりました。男性に根強く残る固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見を解消するとともに、男性が希望するワーク・ライフ・バランスの実現を図り、家庭生活や地域活動への参画が進むよう、男女共同参画への男性の理解の促進や意識の改革を図っていきます。

また、男性は「男らしさ」ととらわれて、必要以上に無理をしたり、精神的なストレスを抱えがちです。こうした男性ゆえの過度の負担感を軽減し、男性が自分らしく充実した人生を送れることが求められています。

## 【具体的施策50】 男性にとっての男女共同参画に関する啓発や学習機会の提供

男性中心の働き方等を前提とした労働慣行について見直すことができるよう、また、男性の家事、子育て、介護や地域活動への参加・参画が可能になるよう、男性や市内事業所に向けて情報発信並びに啓発活動、学習機会の提供を積極的に推進します。

	施策内容	担当課
132	男性にとっての男女共同参画の意義について理解を促進するための学習機会を提供します	文化振興課 人権・男女共生課
133	男性が家事、育児、介護等、生活者としての能力をつけるための学習機会を提供します	文化振興課 人権・男女共生課 高齢者支援課 保健医療課 介護保険課 子育て支援課 社会教育振興課
134	市内事業所に対して、男性が家庭や地域活動、市民活動へ参画できるよう、男性中心の働き方等を前提とした労働慣行の見直しやワーク・ライフ・バランスについての啓発や情報提供を推進します	商工労政課

## 【具体的施策51】 男性のネットワーク支援

市民意識調査の結果からは、20歳代、50歳代の男性において地域活動への参加意欲が高いことがわかりました。こうした男性自身の希望を踏まえ、家庭生活や地域活動への参画のための支援を進めます。

	施策内容	担当課
135	若者、子育て中の父親、定年前後の男性、介護を担う男性等のネットワークづくりを支援します	人権・男女共生課 関係課

## 【具体的施策52】 男性の男女共同参画に関する情報収集と発信

男性における固定的な性別役割分担意識の実態や、それらが男性の日常生活における意識・活動にもたらす影響、また、男性に対する相談体制の確立に向けて等、実践事例等の各種情報収集と情報発信をします。

	施策内容	担当課
136	固定的な性別役割分担意識が男性にもたらす重圧や男性の心身の健康の問題等、男性に関する情報の収集及び発信をします	人権・男女共生課

## 施策の基本的方向② 多様な選択を可能にする教育・能力開発・学習機会の充実

長期にわたる経済の低迷、犯罪、災害等に直面する超高齢社会においては、生涯を通じて、自らが人生を設計し主体的に生きることが求められます。そのためには、健康で生きがいのある生活の実現、経済的自立、複雑・高度化する現代社会への適切な対処、社会参画による地域との絆の構築等、広範多岐な内容について、人生の様々なステージに応じて、継続的に学ぶことが必要不可欠です。

市民一人ひとりが、豊かな人生を送ることができるよう、いつでもどこでも自由に学習機会を選択して学びたいことを学び、その成果を活かすことができるような生涯学習社会を構築していきます。

生涯学習活動において、人権尊重、男女共同参画の視点で学習内容を深め、生きがいづくり、自己実現欲求に応えるプログラムや学習機会を提供します。

特に、女性が自らの意思によって社会のあらゆる分野で活躍するためには、社会に参画するための能力を身につける必要があることから、女性のチャレンジに関する様々な支援を充実します。

### 【具体的施策53】 生涯学習に関する情報提供と学習機会の提供

市民がいつでも生涯学習活動を行えるよう、だれもが参加しやすい学習環境の整備に努めるとともに、様々な機会を通じた情報の発信、講座内容の充実に努めます。

また、文化、芸術活動が行いやすい環境を整備することにより、市民の自己表現、自己実現を支援します。

	施策内容	担当課
137	生涯学習に関する情報を、様々な機会、媒体を通して提供します	文化振興課 都市政策課
138	ローズWAMや社会教育施設等において男女共同参画をテーマにした講座を充実します	文化振興課 人権・男女共生課 社会教育振興課 中央図書館
139	社会教育関係団体のリーダーに対して男女共同参画に関する研修を充実します	社会教育振興課
140	様々な学習機会にだれもが参加しやすいように、一時保育の実施や開催日時・場所等について工夫します。また、子育て世代が講演会や審議会等へ参加できるように、関係課からの依頼により保育ボランティア等を派遣して一時的に子どもを預かる出前型一時保育を実施します	関係課 子育て支援課
141	ローズWAM等を活用して、女性の芸術や文化、ものづくり等の表現活動を支援します	文化振興課 人権・男女共生課 関係課

### 【具体的施策54】 女性のチャレンジに関する情報提供と講座の開催

女性が様々なチャレンジを積み重ねて、エンパワーメントできるよう、多種多様な学習機会を提供することで、主体的な学習活動を促します。

	施策内容	担当課
142	セミナーやイベントの企画・運営等の実践的な活動を通して、女性のエンパワーメント支援をします	人権・男女共生課 関係課
143	様々なチャレンジに関する情報を収集し、多様な媒体を通じて情報提供をします	人権・男女共生課 商工労政課 関係課
144	働く女性のための講座や、再就職を希望する女性のための講座等を開催します	人権・男女共生課 商工労政課

### 【具体的施策55】 子どもや若者のための学習や体験活動の推進

子どもや困難を抱える若者が自分に自信をつけて、自立的に生活できる総合的な「生きる力」を育めるよう、体験を通して学ぶ機会を提供します。

また、無業女性<sup>(※)</sup>が「家事手伝い」として潜在化しやすく、支援が行き届きにくいことに配慮し、若者の自立に向けた支援を行います。

※無業女性 収入を伴う仕事をしていない15歳以上34歳以下の女性で、高校や大学等の学校及び予備校、専修学校等に通学しておらず、配偶者のいない独身者のこと

	施策内容	担当課
145	子どもたちが学習や体験活動を通して男女平等や男女共同参画について学べる機会を充実します	スポーツ推進課 人権・男女共生課 こども政策課 子育て支援課 保育幼稚園課 青少年課 学校教育推進課
146	若者の自立に向けての支援をします	人権・男女共生課 こども政策課 商工労政課 関係課

### 【具体的施策56】 生きる力を育む家庭での男女共同参画の推進

固定的な性別役割分担意識が家庭での子育てや教育によって再生産されないよう、男女平等や男女共同参画の重要性について働きかけます。

	施策内容	担当課
147	男女共同参画の視点に配慮した家庭教育学級の実施を推進します	社会教育振興課
148	家庭教育学級指導者に対して男女共同参画に関する情報提供や研修の機会を充実します	社会教育振興課
149	男女共同参画の視点に配慮した家庭での教育の推進ができるように子育て中の男女への学習機会を確保します	子育て支援課 社会教育振興課



## 第3部

### 計画の推進

# 第 1 章 推進体制

## 1 庁内推進体制の整備・強化

男女共同参画社会の実現に向けた施策は、各分野に広範囲にわたっているため、これを着実に推進するためには、推進体制の整備が重要です。

本市では、男女共同参画の担当部門である人権・男女共生課は、平成25年度（2013年度）の機構改革により、総務部から市民文化部に所属を移し、より一層市民に近い存在として人権の視点に配慮した男女共同参画施策を進められるようになりました。

また、庁内組織として平成6年（1994年）に「男女共同参画推進本部」を設置し、男女共同参画施策の総合的、効果的な推進を図ってきました。今後は、男女共同参画の意義を再認識し、男女共同参画推進本部の機能を活用し、全庁的な取組を推進します。

## 2 男女共同参画社会づくりの拠点の充実

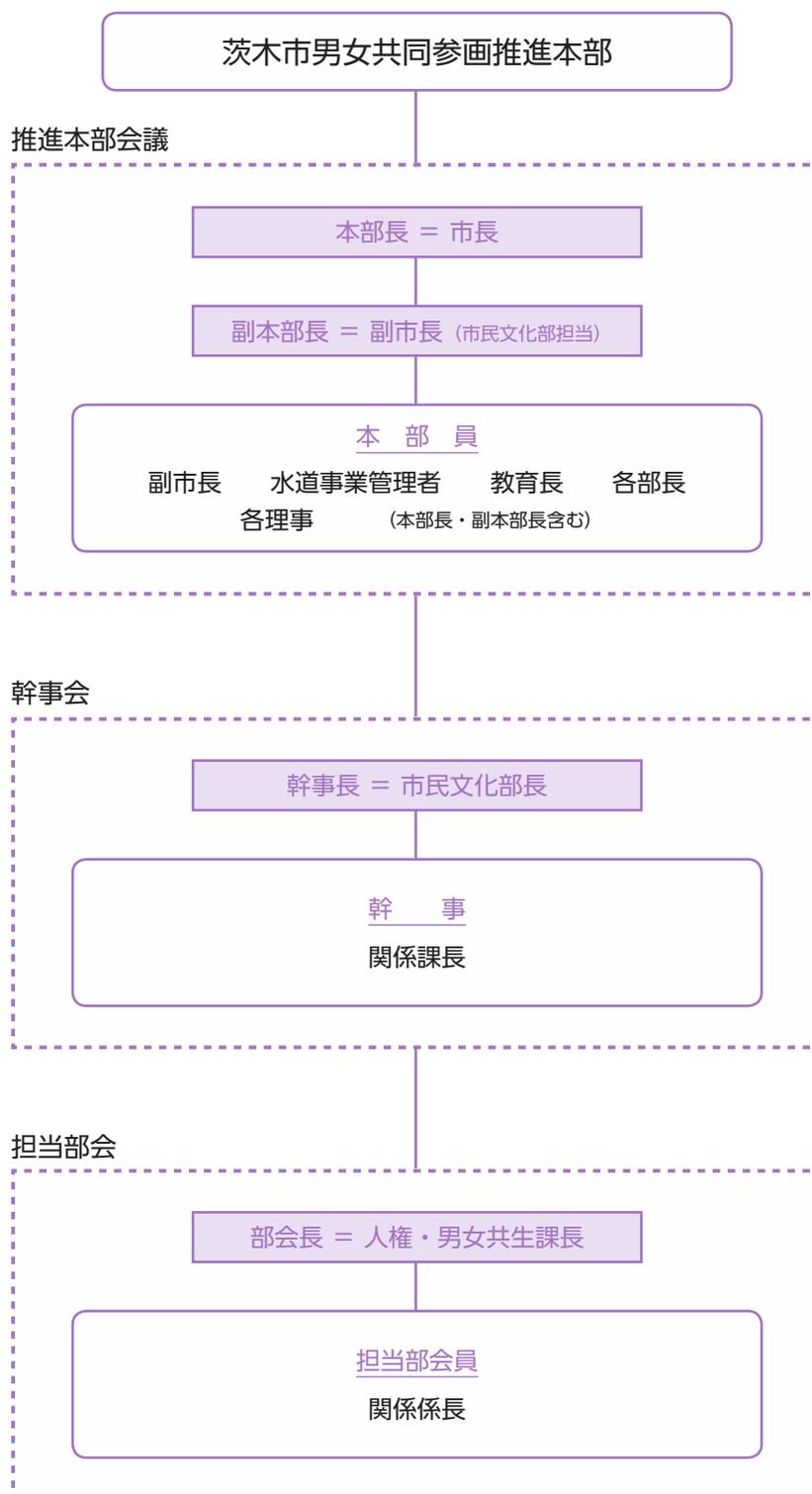
平成12年（2000年）4月に開所したローズ WAM は、男女共同参画に関する情報収集と提供、市民活動グループや市民の交流、自主的な活動の場の提供、相談、講座の企画や開催等、様々な事業に取組む男女共同参画社会の実現に向けた活動の拠点施設としての役割を担っています。

市民意識調査でのローズ WAM の認知度（「知っており、利用したことがある」と「知っているが、利用したことはない」）は、女性79.2%・男性56.8%で、前回市民意識調査結果、女性78.9%・男性58.5%と大きな変化はありません。また、利用度についても、女性30.1%・男性15.0%で、前回市民意識調査結果、女性28.1%・男性12.1%と、ほとんど変化がありません。なお、認知度も利用度も女性の方が多くなっています。

今後は、これまで以上に、若い世代や男性等、ローズ WAM を知らない、利用したことのない人々に活用してもらえよう、事業を企画し、男女共同参画について考え、体験することができる取組を展開するとともに、男女共同参画社会づくりの拠点としてのローズ WAM の充実を図ります。

また、市内事業所や大学等の教育機関、地域の活動団体等との協働・連携を推進していきます。

## 茨木市男女共同参画推進本部体系図



## 第2章 計画の進行管理

この計画の実効性を高めるために、基本目標ごとに「計画推進の指標」を設定し、数値目標を掲げます。

庁内の各課が実施する施策の推進状況を毎年取りまとめ、進行状況について把握し、計画の着実な遂行に努めます。

数値目標の達成状況や進行状況については、市民や学識経験者等で構成される「茨木市男女共同参画推進審議会」を定期的で開催し、施策に対する意見を求めるとともに、市民に公表します。

また、庁内組織である「茨木市男女共同参画推進本部」においても、計画の進行管理を行うとともに、施策の推進状況について検証し、この計画を総合的に推進していきます。

# 資料

男女共同参画に関するキーワード（50音順） .....	90
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 .....	96
配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律 .....	101
茨木市男女共同参画推進審議会規則（茨木市規則第19号） .....	108
茨木市男女共同参画推進審議会委員名簿 .....	109
「第2次茨木市男女共同参画計画（改訂版）」策定の実施経過表 .....	110

## ■男女共同参画に関するキーワード（50音順）■

### ◎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）

平成4年（1992年）に育児休業法（正式名称：育児休業等に関する法律）が施行され、平成7年（1995年）の改正で育児・介護休業法（正式名称：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）となった。育児や家族の介護を行う労働者の職業生活と家庭生活の両立を支援することを目的とし、事業主が講ずべき措置等を定めている。平成22年（2010年）の改正では男性の育児参加を促進する内容が盛り込まれた。

### ◎インセンティブ付与

男女共同参画施策においては、女性の活躍促進に積極的に取り組む企業の活動を促進するための行政から補助金の給付や税制上の優遇措置、表彰等のこと。

### ◎茨木っ子ジャンプアッププラン28（第3次学力・体力向上3カ年計画）

平成26年（2014年）3月に策定。茨木市教育委員会と小中学校が連携し、関連する28の事業を実施し、子どもたちの「学習事項の定着」「ゆめ力」「自分力」「つながり力」「学び力」「体力」を育成し、「知・徳・体」の調和のとれた子どもの育成をめざす計画。

### ◎茨木市総合戦略

平成28年（2016年）2月に策定。第5次茨木市総合計画の重点プランや茨木市人口ビジョン、また国・府の総合戦略を踏まえて、平成27年度（2015年度）から5年間に取組むための基本目標をはじめ、現状分析に基いた施策の方向性や主な取組等を設定。

### ◎SNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）

友人・知人等の社会的ネットワークをインターネット上で提供することを目的とするコミュニティ型のサービスをいう。Facebook、mixi、LINE等がある。

### ◎M字カーブ問題

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M字カーブという。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ことが要因であるが、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。

### ◎エンパワーメント

自らの意識と能力を高め、家庭や地域、職場等社会のあらゆる分野で、政治的、経済的、社会的、文化的に力をつけること、及びそうした力を持った主体的な存在となり、力を発揮し、行動していくことをいう。

## ◎キャリア教育

主体的に自己の進路を選択・決定できる能力やしっかりとした勤労観・職業観を身に付け、将来直面するであろう様々な課題に対応し、社会人・職業人として自立していくことができるようにするための教育。

## ◎健康寿命

日常的に介護を必要とせず、自立した生活ができる生存期間のこと。

## ◎固定的な性別役割分担意識

男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにも関わらず、「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等のように、男性、女性という性別を理由に、役割を固定的に分ける考え方のこと。

## ◎合計特殊出生率

女性の15歳から49歳までの各歳ごとの出生率（母の年齢別出生数÷年齢別女子人口）を合計したもの。一人の女性が生涯に産む平均の子どもの数に相当する。

## ◎シェルター

ドメスティック・バイオレンスの被害者を緊急一時保護する施設。シェルターの機能は、暴力という極限の緊張状態から逃れてきた被害者に安全な場所を提供し、心とからだを癒しながら将来の方針についての自己決定を支援することにある。

## ◎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。

## ◎自助グループ

なんらかの生活課題や困難、悩み等、同じような問題を抱えた個人や家族たちが自発的なつながりで相互に支え合い、その問題等を乗り越えようとする小集団のこと。

## ◎次世代育成支援対策推進法

平成15年（2003年）7月に公布された厚生労働省が認定した従業員子育て支援事業のこと。平成23年（2011年）4月改正で、101名以上の労働者を雇用する事業主は、次世代を担う子どもたちが健やかに生まれ育成されるようにするために事業者としても取組を行い、その具体案を明記した「一般事業主行動計画」を厚生労働省へ届出することが義務付けられた。

## ◎情報通信技術（ICT）

Information and Communication Technologyのこと。情報通信技術のコミュニケー

ション性を活用して、ネットワーク通信による情報・技術・知識の共有・伝達を図る産業・設備・サービス等の総称。

### ◎ステップファミリー

配偶者の少なくとも一方の結婚前の子どもと一緒に生活する家族形態。継（ま）家族、ブレンド家族（ブレンディッド・ファミリー）ともいう。一般的には、離別や死別後、子連れで再婚した結果形成される家族。血縁関係にない義理の親子関係が1組以上含まれる家族をいう。

### ◎ストーカー規制法（ストーカー行為等の規制等に関する法律）

恋愛感情等の好意の感情やそれが満たされなかったことへの怨み等の感情を充足する目的で、同一の者に対してつきまとい等を繰り返し行う行為（ストーカー行為）を行う者に対する処罰や規制ならびに被害者に対する援助等を定めた法律。平成12年（2000年）11月施行。

### ◎すべての女性が輝く政策パッケージ

平成26年（2014年）10月の第1回「すべての女性が輝く社会づくり本部会合」で取りまとめられた。様々な状況におかれた女性が、自らの希望を実現して輝くことにより、わが国最大の潜在力である「女性の力」を最大限発揮できる活力ある社会、男性も女性もすべての人にとって暮らしやすい社会をつくることを目的としている。

### ◎性差医療

様々な病気の原因や治療法が男女では異なるという考え方に基づく医療のこと。

### ◎性的マイノリティ

性的少数者のこと。性的指向が同性に向かう同性愛者、性自認において生物学的な性と心の性に違和感を覚える性同一性障害の人等が含まれる。

### ◎セクシュアル・ハラスメント

いわゆる「性的嫌がらせ」のことで、相手方の意に反した性的な性質の言動を行い、その対応によって仕事をするうえで一定の不利益を与えたり、またそれを繰り返すことによって就業環境を著しく悪化させること。

### ◎ソーシャルメディア

オンライン上で、個人が情報発信でき、かつ情報の受信者でもある双方向メディア（媒体）のこと。SNSはソーシャルメディアの一部。

### ◎ダイバーシティ

「多様性」のこと。性別や国籍、年齢等に関わりなく、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。

## ◎男女共同参画社会基本法

男女の人権を尊重し、責任と利益を分かち合い、性別にかかわらず社会参画する基本理念を明らかにした法律で平成11年（1999年）6月に施行された。「参画」とは単なる参加ではなく、方針決定への参与を意味する。

本文には、人権尊重、社会制度や慣行が男女に中立的であるような配慮、国や自治体の政策立案・決定への男女の共同参画、家庭生活の共同役割と他の活動との両立をうたい、これらの理念にのっとった国、地方自治体、国民の責務を定めている。

## ◎男女共同参画週間

男女が、互いにその人権を尊重しつつ喜びも責任も分かち合い、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形成に向け、男女共同参画社会基本法（平成11年6月23日法律第78号）の目的及び基本理念に関する国民の理解を深めるため、平成13年度（2001年度）から毎年6月23日から6月29日までの1週間を「男女共同参画週間」とし、地方公共団体、女性団体その他の関係団体の協力の下に、男女共同参画社会の形成の促進を図る各種行事等を全国的に実施している。

## ◎男女雇用機会均等法

女性労働者が雇用の分野で男性と均等な機会を得、その意欲・能力に応じて均等な待遇を受けられるよう定められている。平成11年（1999年）の改正で「募集・採用」、「配置・昇進」の女性に対する差別を「禁止規定」とすることや、積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の促進、違反企業の公表制度、調停制度の改善、職場におけるセクシュアル・ハラスメントに関する雇用管理上の配慮義務等が、新たに加わった。平成18年（2006年）の改正では、男女双方に対する差別の禁止や間接差別の禁止等が盛り込まれた。

## ◎地域包括ケアシステム

平成37年（2025年）を目途に、高齢者の尊厳の保持と自立生活の支援の目的のもとで、可能な限り住み慣れた地域で、自分らしい暮らしを人生の最期まで続けることができるよう、地域の包括的な支援・サービス提供体制（地域包括ケアシステム）を構築すること。

## ◎DV（ドメスティック・バイオレンス）

配偶者や恋人・パートナー等親密な関係にある、又はあった者から振るわれる暴力をいう。暴力には身体的暴力だけでなく、言葉や威嚇等による精神的暴力、人との付き合いを制限する等の社会的暴力、生活費を渡さない等の経済的暴力、性行為の強要等の性的暴力を含む。

## ◎デートDV

10代20代の若いカップルの間で起こる暴力のこと。身体的暴力のほかに強い束縛や行動の規制、性的な行為の強要、金銭を貸すように強要されたりする等の行為がある。

## ◎日本再興戦略

第二次安倍内閣が掲げる成長戦略。平成25年（2013年）6月閣議決定。医療・エネルギー等戦略分野の市場創造、国際経済連携の推進や海外市場の獲得等をめざし、柱の一つとして「世界トップレベルの雇用環境・働き方の実現」を掲げている。

## ◎パタニティ・ハラスメント

男性が育児休業や育児休暇取得を利用すること等に関して、上司・同僚が就業環境を害する言動を行うこと。

## ◎パワーハラスメント

職場のパワーハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係等の職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。

## ◎フレックスタイム制

1日の労働時間の長さを固定的に定めず、1ヶ月以内の一定の期間の総労働時間をあらかじめ定めておき、労働者はその総労働時間の範囲で各労働日の労働時間を自分で決めて働くことができる制度。（労働基準法第32条第3項）

## ◎ポジティブ・アクション（積極的改善措置）

様々な分野において、活動に参画する機会の男女間の格差を改善するため、必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、活動に参画する機会を積極的に提供するものであり、個々の状況に応じて実施していくもの。積極的改善措置の例としては、国の審議会等委員への女性の登用のための目標の設定や、女性国家公務員の採用・登用の促進等が実施されている。男女共同参画社会基本法では、積極的改善措置は国の責務として規定されている他、国に準じた施策として地方公共団体の責務にも含まれている。

## ◎マタニティ・ハラスメント

妊娠・出産したこと、育児休業制度を利用すること等に関して、上司・同僚が就業環境を害する言動を行うこと。

## ◎メディア・リテラシー

メディアの情報を主体的に読み解く能力、メディアにアクセスし、活用する能力、メディアを通じコミュニケーションする能力の3つを構成要素とする複合的な能力のこと。

## ◎ライフステージ

人の誕生から成長過程について、乳幼児期、学童期、青年期、成人・壮年期、高齢期等のそれぞれの段階のこと。

### ◎リプロダクティブ・ヘルス／ライツ

リプロダクティブ・ヘルス（性と生殖に関する健康）とは、平成6年（1994年）の国際人口／開発会議の「行動計画」及び平成7年（1995年）の第4回世界女性会議の「北京宣言及び行動綱領」において、「人間の生殖システム、その機能と（活動）過程の全ての側面において、単に疾病、障害がないというばかりでなく、身体的、精神的、社会的に完全に良好な状態にあることを指す」とされている。

また、リプロダクティブ・ライツ（性と生殖に関する権利）は、「全てのカップルと個人が自分たちの子どもの数、出産間隔、並びに出産する時を責任をもって自由に決定でき、そのための情報と手段を得ることができるという基本的権利、並びに最高水準の性に関する健康及びリプロダクティブ・ヘルスを得る権利」とされている。

### ◎ワンストップ相談

複数の手続きや相談を一つの窓口で行えるようにすること。

# 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は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 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。

# 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律

(平成十三年四月十三日法律第三十一号)

最終改正：平成二六年四月二三日法律第二八号

## 目次

- 第一章 総則（第一条・第二条）
- 第一章の二 基本方針及び都道府県基本計画等（第二条の二・第二条の三）
- 第二章 配偶者暴力相談支援センター等（第三条—第五条）
- 第三章 被害者の保護（第六条—第九条の二）
- 第四章 保護命令（第十条—第二十二条）
- 第五章 雑則（第二十三条—第二十八条）
- 第五章の二 補則（第二十八条の二）
- 第六章 罰則（第二十九条・第三十条）

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下  
の平等がうたわれ、人権の擁護と男女平等の実現に向けた  
取組が行われている。

ところが、配偶者からの暴力は、犯罪となる行為をも含  
む重大な人権侵害であるにもかかわらず、被害者の救済が  
必ずしも十分に行われてこなかった。また、配偶者からの  
暴力の被害者は、多くの場合女性であり、経済的自立が困  
難である女性に対して配偶者が暴力を加えることは、個人  
の尊厳を害し、男女平等の実現の妨げとなっている。

このような状況を改善し、人権の擁護と男女平等の実現  
を図るためには、配偶者からの暴力を防止し、被害者を保  
護するための施策を講ずることが必要である。このことは、  
女性に対する暴力を根絶しようと努めている国際社会にお  
ける取組にも沿うものである。

ここに、配偶者からの暴力に係る通報、相談、保護、自  
立支援等の体制を整備することにより、配偶者からの暴力  
の防止及び被害者の保護を図るため、この法律を制定する。

## 第一章 総則

### (定義)

第一条 この法律において「配偶者からの暴力」とは、配  
偶者からの身体に対する暴力（身体に対する不法な攻撃  
であって生命又は身体に危害を及ぼすものをいう。以下  
同じ。）又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言  
動（以下この項及び第二十八条の二において「身体に対  
する暴力等」と総称する。）をいい、配偶者からの身体  
に対する暴力等を受けた後に、その者が離婚をし、又は  
その婚姻が取り消された場合にあつては、当該配偶者で  
あつた者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含む  
ものとする。

2 この法律において「被害者」とは、配偶者からの暴力  
を受けた者をいう。

3 この法律にいう「配偶者」には、婚姻の届出をしてい  
ないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含み、「離  
婚」には、婚姻の届出をしていないが事実上婚姻関係と  
同様の事情にあつた者が、事実上離婚したと同様の事情  
に入ることを含むものとする。

### (国及び地方公共団体の責務)

第二条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力を防止  
するとともに、被害者の自立を支援することを含め、そ  
の適切な保護を図る責務を有する。

## 第一章の二 基本方針及び都道府県基本計画等

### (基本方針)

第二条の二 内閣総理大臣、国家公安委員会、法務大臣及  
び厚生労働大臣（以下この条及び次条第五項において「主  
務大臣」という。）は、配偶者からの暴力の防止及び被  
害者の保護のための施策に関する基本的な方針（以下こ  
の条並びに次条第一項及び第三項において「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、次に掲げる事項につき、次条第  
一項の都道府県基本計画及び同条第三項の市町村基本計  
画の指針となるべきものを定めるものとする。

一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する  
基本的な事項

二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための  
施策の内容に関する事項

三 その他配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護の  
ための施策の実施に関する重要事項

3 主務大臣は、基本方針を定め、又はこれを変更しよう  
とするときは、あらかじめ、関係行政機関の長に協議し  
なければならない。

4 主務大臣は、基本方針を定め、又はこれを変更したと  
きは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

### (都道府県基本計画等)

第二条の三 都道府県は、基本方針に即して、当該都道府  
県における配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護の  
ための施策の実施に関する基本的な計画（以下この条に  
おいて「都道府県基本計画」という。）を定めなければ  
ならない。

2 都道府県基本計画においては、次に掲げる事項を定め  
るものとする。

一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する  
基本的な方針

二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための  
施策の実施内容に関する事項

三 その他配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護の  
ための施策の実施に関する重要事項

3 市町村（特別区を含む。以下同じ。）は、基本方針に  
即し、かつ、都道府県基本計画を勘案して、当該市町村  
における配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のた  
めの施策の実施に関する基本的な計画（以下この条にお  
いて「市町村基本計画」という。）を定めるよう努めな  
なければならない。

- 4 都道府県又は市町村は、都道府県基本計画又は市町村基本計画を定め、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。
- 5 主務大臣は、都道府県又は市町村に対し、都道府県基本計画又は市町村基本計画の作成のために必要な助言その他の援助を行うよう努めなければならない。

## 第二章 配偶者暴力相談支援センター等

### (配偶者暴力相談支援センター)

第三条 都道府県は、当該都道府県が設置する婦人相談所その他の適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすようにするものとする。

2 市町村は、当該市町村が設置する適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすようにするよう努めるものとする。

3 配偶者暴力相談支援センターは、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のため、次に掲げる業務を行うものとする。

一 被害者に関する各般の問題について、相談に応ずること又は婦人相談員若しくは相談を行う機関を紹介すること。

二 被害者の心身の健康を回復させるため、医学的又は心理学的な指導その他の必要な指導を行うこと。

三 被害者（被害者とその家族を同伴する場合にあっては、被害者及びその同伴する家族。次号、第六号、第五条及び第八条の三において同じ。）の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。

四 被害者が自立して生活することを促進するため、就業の促進、住宅の確保、援護等に関する制度の利用等について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。

五 第四章に定める保護命令の制度の利用について、情報の提供、助言、関係機関への連絡その他の援助を行うこと。

六 被害者を居住させ保護する施設の利用について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。

4 前項第三号の一時保護は、婦人相談所が、自ら行い、又は厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行うものとする。

5 配偶者暴力相談支援センターは、その業務を行うに当たっては、必要に応じ、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るための活動を行う民間の団体との連携に努めるものとする。

### (婦人相談員による相談等)

第四条 婦人相談員は、被害者の相談に応じ、必要な指導を行うことができる。

### (婦人保護施設における保護)

第五条 都道府県は、婦人保護施設において被害者の保護を行うことができる。

## 第三章 被害者の保護

### (配偶者からの暴力の発見者による通報等)

第六条 配偶者からの暴力（配偶者又は配偶者であった者からの身体に対する暴力に限る。以下この章において同じ。）を受けている者を発見した者は、その旨を配偶者

暴力相談支援センター又は警察官に通報するよう努めなければならない。

2 医師その他の医療関係者は、その業務を行うに当たり、配偶者からの暴力によって負傷し又は疾病にかかったと認められる者を発見したときは、その旨を配偶者暴力相談支援センター又は警察官に通報することができる。この場合において、その者の意思を尊重するよう努めるものとする。

3 刑法（明治四十年法律第四十五号）の秘密漏示罪の規定その他の守秘義務に関する法律の規定は、前二項の規定により通報することを妨げるものと解釈してはならない。

4 医師その他の医療関係者は、その業務を行うに当たり、配偶者からの暴力によって負傷し又は疾病にかかったと認められる者を発見したときは、その者に対し、配偶者暴力相談支援センター等の利用について、その有する情報を提供するよう努めなければならない。

### (配偶者暴力相談支援センターによる保護についての説明等)

第七条 配偶者暴力相談支援センターは、被害者に関する通報又は相談を受けた場合には、必要に応じ、被害者に対し、第三条第三項の規定により配偶者暴力相談支援センターが行う業務の内容について説明及び助言を行うとともに、必要な保護を受けることを勧奨するものとする。

### (警察官による被害の防止)

第八条 警察官は、通報等により配偶者からの暴力が行われていると認めるときは、警察法（昭和二十九年法律第百六十二号）、警察官職務執行法（昭和二十三年法律第百三十六号）その他の法令の定めるところにより、暴力の制止、被害者の保護その他の配偶者からの暴力による被害の発生を防止するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

### (警察本部長等の援助)

第八条の二 警視総監若しくは道府県警察本部長（道警察本部の所在地を包括する方面を除く方面については、方面本部長。第十五条第三項において同じ。）又は警察署長は、配偶者からの暴力を受けている者から、配偶者からの暴力による被害を自ら防止するための援助を受けたい旨の申出があり、その申出を相当と認めるときは、当該配偶者からの暴力を受けている者に対し、国家公安委員会規則で定めるところにより、当該被害を自ら防止するための措置の教示その他配偶者からの暴力による被害の発生を防止するために必要な援助を行うものとする。

### (福祉事務所による自立支援)

第八条の三 社会福祉法（昭和二十六年法律第四十五号）に定める福祉に関する事務所（次条において「福祉事務所」という。）は、生活保護法（昭和二十五年法律第百四十四号）、児童福祉法（昭和二十二年法律第百六十四号）、母子及び父子並びに寡婦福祉法（昭和三十一年法律第百二十九号）その他の法令の定めるところにより、被害者の自立を支援するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

### (被害者の保護のための関係機関の連携協力)

第九条 配偶者暴力相談支援センター、都道府県警察、福祉事務所等都道府県又は市町村の関係機関その他の関係機関は、被害者の保護を行うに当たっては、その適切な保護が行われるよう、相互に連携を図りながら協力するよう努めるものとする。

#### (苦情の適切かつ迅速な処理)

第九条の二 前条の関係機関は、被害者の保護に係る職員  
の職務の執行に関して被害者から苦情の申出を受けたと  
きは、適切かつ迅速にこれを処理するよう努めるものと  
する。

### 第四章 保護命令

#### (保護命令)

第十条 被害者（配偶者からの身体に対する暴力又は生命  
等に対する脅迫（被害者の生命又は身体に対し害を加え  
る旨を告知してする脅迫をいう。以下この章において同  
じ。）を受けた者に限る。以下この章において同じ。）が、  
配偶者からの身体に対する暴力を受けた者である場合に  
あっては配偶者からの更なる身体に対する暴力（配偶者  
からの身体に対する暴力を受けた後に、被害者が離婚を  
し、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該  
配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。  
第十二条第一項第二号において同じ。）により、配偶者  
からの生命等に対する脅迫を受けた者である場合にあつ  
ては配偶者から受ける身体に対する暴力（配偶者からの  
生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、  
又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶  
者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。同  
号において同じ。）により、その生命又は身体に重大な  
危害を受けるおそれが大きいときは、裁判所は、被害者  
の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられ  
ることを防止するため、当該配偶者（配偶者からの身体  
に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた後に、被害  
者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあつ  
ては、当該配偶者であった者。以下この条、同項第三号  
及び第四号並びに第十八条第一項において同じ。）に対  
し、次の各号に掲げる事項を命ずるものとする。ただし、  
第二号に掲げる事項については、申立ての時において被  
害者及び当該配偶者が生活の本拠を共にする場合に限る。  
一 命令の効力が生じた日から起算して六月間、被害者  
の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居  
を除く。以下この号において同じ。）その他の場所  
において被害者の身辺につきまとい、又は被害者の住居、  
勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかい  
してはならないこと。  
二 命令の効力が生じた日から起算して二月間、被害者  
と共に生活の本拠としている住居から退去すること及  
び当該住居の付近をはいかいしてはならないこと。  
2 前項本文に規定する場合において、同項第一号の規定  
による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者  
の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられる  
ことを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が  
生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日  
から起算して六月を経過する日までの間、被害者に対  
して次の各号に掲げるいずれの行為もしてはならないこ  
とを命ずるものとする。  
一 面会を要求すること。  
二 その行動を監視していると思わせるような事項を告  
げ、又はその知り得る状態に置くこと。  
三 著しく粗野又は乱暴な言動をすること。  
四 電話をかけて何も告げず、又は緊急やむを得ない場  
合を除き、連続して、電話をかけ、ファクシミリ装置

を用いて送信し、若しくは電子メールを送信すること。  
五 緊急やむを得ない場合を除き、午後十時から午前六  
時までの間に、電話をかけ、ファクシミリ装置を用い  
て送信し、又は電子メールを送信すること。  
六 汚物、動物の死体その他の著しく不快又は嫌悪の情  
を催させるような物を送付し、又はその知り得る状態  
に置くこと。  
七 その名誉を害する事項を告げ、又はその知り得る状  
態に置くこと。  
八 その性的羞恥心を害する事項を告げ、若しくはその  
知り得る状態に置き、又はその性的羞恥心を害する文  
書、図画その他の物を送付し、若しくはその知り得る  
状態に置くこと。  
3 第一項本文に規定する場合において、被害者がその成  
年に達しない子（以下この項及び次項並びに第十二条第  
一項第三号において単に「子」という。）と同居してい  
るときであつて、配偶者が幼年の子を連れ戻すと疑うに  
足りる言動を行っていることその他の事情があることか  
ら被害者がその同居している子に関して配偶者と面会す  
ることを余儀なくされることを防止するため必要がある  
と認めるときは、第一項第一号の規定による命令を発す  
る裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、  
その生命又は身体に危害が加えられることを防止するた  
め、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同  
号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月  
を経過する日までの間、当該子の住居（当該配偶者と共  
に生活の本拠としている住居を除く。以下この項におい  
て同じ。）、就学する学校その他の場所において当該子の  
身辺につきまとい、又は当該子の住居、就学する学校そ  
の他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはなら  
ないことを命ずるものとする。ただし、当該子が十五歳  
以上であるときは、その同意がある場合に限る。  
4 第一項本文に規定する場合において、配偶者が被害者  
の親族その他被害者と社会生活において密接な関係を有  
する者（被害者と同居している子及び配偶者と同居して  
いる者を除く。以下この項及び次項並びに第十二条第  
一項第四号において「親族等」という。）の住居に押し掛  
けて著しく粗野又は乱暴な言動を行っていることその他  
の事情があることから被害者がその親族等に関して配偶  
者と面会することを余儀なくされることを防止するため  
必要があると認めるときは、第一項第一号の規定による  
命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立  
てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを  
防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた  
日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起  
算して六月を経過する日までの間、当該親族等の住居（当  
該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下  
この項において同じ。）その他の場所において当該親族  
等の身辺につきまとい、又は当該親族等の住居、勤務先  
その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはなら  
ないことを命ずるものとする。  
5 前項の申立ては、当該親族等（被害者の十五歳未満の  
子を除く。以下この項において同じ。）の同意（当該親  
族等が十五歳未満の者又は成年被後見人である場合に  
あっては、その法定代理人の同意）がある場合に限り、  
することができる。

(管轄裁判所)

第十一条 前条第一項の規定による命令の申立てに係る事件は、相手方の住所（日本国内に住所がないとき又は住所が知れないときは居所）の所在地を管轄する地方裁判所の管轄に属する。

2 前条第一項の規定による命令の申立ては、次の各号に掲げる地を管轄する地方裁判所にもすることができる。

- 一 申立人の住所又は居所の所在地
- 二 当該申立てに係る配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫が行われた地

#### (保護命令の申立て)

第十二条 第十条第一項から第四項までの規定による命令（以下「保護命令」という。）の申立ては、次に掲げる事項を記載した書面でしなければならない。

- 一 配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた状況
- 二 配偶者からの更なる身体に対する暴力又は配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後の配偶者から受ける身体に対する暴力により、生命又は身体に重大な危害を受けるおそれ大きいと認めるに足りる申立ての時にける事情
- 三 第十条第三項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時にける事情
- 四 第十条第四項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時にける事情
- 五 配偶者暴力相談支援センターの職員又は警察職員に対し、前各号に掲げる事項について相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実の有無及びその事実があるときは、次に掲げる事項
- イ 当該配偶者暴力相談支援センター又は当該警察職員の所属官署の名称
- ロ 相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時及び場所
- ハ 相談又は求めた援助若しくは保護の内容
- ニ 相談又は申立人の求めに対して執られた措置の内容

2 前項の書面（以下「申立書」という。）に同項第五号イからニまでに掲げる事項の記載がない場合には、申立書には、同項第一号から第四号までに掲げる事項についての申立人の供述を記載した書面で公証人法（明治四十一年法律第五十三号）第五十八条ノ二第一項の認証を受けたものを添付しなければならない。

#### (迅速な裁判)

第十三条 裁判所は、保護命令の申立てに係る事件については、速やかに裁判をするものとする。

#### (保護命令事件の審理の方法)

第十四条 保護命令は、口頭弁論又は相手方が立ち会うことができる審尋の期日を経なければ、これを発することができない。ただし、その期日を経ることにより保護命令の申立ての目的を達することができない事情があるときは、この限りでない。

2 申立書に第十二条第一項第五号イからニまでに掲げる事項の記載がある場合には、裁判所は、当該配偶者暴力

相談支援センター又は当該所属官署の長に対し、申立人が相談し又は援助若しくは保護を求めた際の状況及びこれに対して執られた措置の内容を記載した書面の提出を求めるものとする。この場合において、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長は、これに速やかに応ずるものとする。

3 裁判所は、必要があると認める場合には、前項の配偶者暴力相談支援センター若しくは所属官署の長又は申立人から相談を受け、若しくは援助若しくは保護を求められた職員に対し、同項の規定により書面の提出を求めた事項に関して更に説明を求めることができる。

#### (保護命令の申立てについての決定等)

第十五条 保護命令の申立てについての決定には、理由を付さなければならない。ただし、口頭弁論を経ないで決定をする場合には、理由の要旨を示せば足りる。

2 保護命令は、相手方に対する決定書の送達又は相手方が出頭した口頭弁論若しくは審尋の期日における言渡しによって、その効力を生ずる。

3 保護命令を発したときは、裁判所書記官は、速やかにその旨及びその内容を申立人の住所又は居所を管轄する警視總監又は道府県警察本部長に通知するものとする。

4 保護命令を発した場合において、申立人が配偶者暴力相談支援センターの職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実があり、かつ、申立書に当該事実に係る第十二条第一項第五号イからニまでに掲げる事項の記載があるときは、裁判所書記官は、速やかに、保護命令を発した旨及びその内容を、当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センター（当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センターが二以上ある場合にあっては、申立人がその職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時が最も遅い配偶者暴力相談支援センター）の長に通知するものとする。

5 保護命令は、執行力を有しない。

#### (即時抗告)

第十六条 保護命令の申立てについての裁判に対しては、即時抗告をすることができる。

2 前項の即時抗告は、保護命令の効力に影響を及ぼさない。

3 即時抗告があった場合において、保護命令の取消しの原因となることが明らかな事情があることにつき陳明があったときに限り、抗告裁判所は、申立てにより、即時抗告についての裁判が効力を生ずるまでの間、保護命令の効力の停止を命ずることができる。事件の記録が原裁判所に存する間は、原裁判所も、この処分を命ずることができる。

4 前項の規定により第十条第一項第一号の規定による命令の効力の停止を命ずる場合において、同条第二項から第四項までの規定による命令が発せられているときは、裁判所は、当該命令の効力の停止をも命じなければならない。

5 前二項の規定による裁判に対しては、不服を申し立てることができない。

6 抗告裁判所が第十条第一項第一号の規定による命令を取り消す場合において、同条第二項から第四項までの規定による命令が発せられているときは、抗告裁判所は、当該命令をも取り消さなければならない。

7 前条第四項の規定による通知がされている保護命令に

ついて、第三項若しくは第四項の規定によりその効力の停止を命じたとき又は抗告裁判所がこれを取り消したときは、裁判所書記官は、速やかに、その旨及びその内容を当該通知をした配偶者暴力相談支援センターの長に通知するものとする。

- 8 前条第三項の規定は、第三項及び第四項の場合並びに抗告裁判所が保護命令を取り消した場合について準用する。

#### (保護命令の取消し)

第十七条 保護命令を発した裁判所は、当該保護命令の申立てをした者の申立てがあった場合には、当該保護命令を取り消さなければならない。第十条第一項第一号又は第二項から第四項までの規定による命令にあつては同号の規定による命令が効力を生じた日から起算して三月を経過した後において、同条第一項第二号の規定による命令にあつては当該命令が効力を生じた日から起算して二週間を経過した後において、これらの命令を受けた者が申し立て、当該裁判所がこれらの命令の申立てをした者に異議がないことを確認したときも、同様とする。

- 2 前条第六項の規定は、第十条第一項第一号の規定による命令を発した裁判所が前項の規定により当該命令を取り消す場合について準用する。

- 3 第十五条第三項及び前条第七項の規定は、前二項の場合について準用する。

#### (第十条第一項第二号の規定による命令の再度の申立て)

第十八条 第十条第一項第二号の規定による命令が発せられた後に当該発せられた命令の申立ての理由となった身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫と同一の事実を理由とする同号の規定による命令の再度の申立てがあつたときは、裁判所は、配偶者と共に生活の本拠としている住居から転居しようとする被害者がその責めに帰することのできない事由により当該発せられた命令の効力が生ずる日から起算して二月を経過する日までに当該住居からの転居を完了することができないことその他の同号の規定による命令を再度発する必要があると認めるべき事情があるときに限り、当該命令を発するものとする。ただし、当該命令を発することにより当該配偶者の生活に特に著しい支障を生ずると認めるときは、当該命令を発しないことができる。

- 2 前項の申立てをする場合における第十二条の規定の適用については、同条第一項各号列記以外の部分中「次に掲げる事項」とあるのは「第一号、第二号及び第五号に掲げる事項並びに第十八条第一項本文の事情」と、同項第五号中「前各号に掲げる事項」とあるのは「第一号及び第二号に掲げる事項並びに第十八条第一項本文の事情」と、同条第二項中「同項第一号から第四号までに掲げる事項」とあるのは「同項第一号及び第二号に掲げる事項並びに第十八条第一項本文の事情」とする。

#### (事件の記録の閲覧等)

第十九条 保護命令に関する手続について、当事者は、裁判所書記官に対し、事件の記録の閲覧若しくは謄写、その正本、謄本若しくは抄本の交付又は事件に関する事項の証明書の交付を請求することができる。ただし、相手方にあつては、保護命令の申立てに関し口頭弁論若しくは相手方と呼び出す審尋の期日の指定があり、又は相手方に対する保護命令の送達があるまでの間は、この限りでない。

#### (法務事務官による宣誓認証)

第二十条 法務局若しくは地方法務局又はその支局の管轄区域内に公証人がいない場合又は公証人がその職務を行うことができない場合には、法務大臣は、当該法務局若しくは地方法務局又はその支局に勤務する法務事務官に第十二条第二項（第十八条第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の認証を行わせることができる。

#### (民事訴訟法の準用)

第二十一条 この法律に特別の定めがある場合を除き、保護命令に関する手続に関しては、その性質に反しない限り、民事訴訟法（平成八年法律第九号）の規定を準用する。

#### (最高裁判所規則)

第二十二条 この法律に定めるもののほか、保護命令に関する手続に関し必要な事項は、最高裁判所規則で定める。

### 第五章 雑則

#### (職務関係者による配慮等)

第二十三条 配偶者からの暴力に係る被害者の保護、捜査、裁判等に職務上関係のある者（次項において「職務関係者」という。）は、その職務を行うに当たり、被害者の心身の状況、その置かれている環境等を踏まえ、被害者の国籍、障害の有無等を問わずその人権を尊重するとともに、その安全の確保及び秘密の保持に十分な配慮をしなければならない。

- 2 国及び地方公共団体は、職務関係者に対し、被害者の人権、配偶者からの暴力の特性等に関する理解を深めるために必要な研修及び啓発を行うものとする。

#### (教育及び啓発)

第二十四条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力の防止に関する国民の理解を深めるための教育及び啓発に努めるものとする。

#### (調査研究の推進等)

第二十五条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に資するため、加害者の更生のための指導の方法、被害者の心身の健康を回復させるための方法等に関する調査研究の推進並びに被害者の保護に係る人材の養成及び資質の向上に努めるものとする。

#### (民間の団体に対する援助)

第二十六条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るための活動を行う民間の団体に対し、必要な援助を行うよう努めるものとする。

#### (都道府県及び市の支弁)

第二十七条 都道府県は、次の各号に掲げる費用を支弁しなければならない。

- 一 第三条第三項の規定に基づき同項に掲げる業務を行う婦人相談所の運営に要する費用（次号に掲げる費用を除く。）
- 二 第三条第三項第三号の規定に基づき婦人相談所が行う一時保護（同条第四項に規定する厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行う場合を含む。）に要する費用
- 三 第四条の規定に基づき都道府県知事の委嘱する婦人相談員が行う業務に要する費用
- 四 第五条の規定に基づき都道府県が行う保護（市町村、社会福祉法人その他適当と認める者に委託して行う場合を含む。）及びこれに伴い必要な事務に要する費用

2 市は、第四条の規定に基づきその長の委嘱する婦人相談員が行う業務に要する費用を支弁しなければならない。

**(国の負担及び補助)**

第二十八条 国は、政令の定めるところにより、都道府県が前条第一項の規定により支弁した費用のうち、同項第一号及び第二号に掲げるものについては、その十分の五を負担するものとする。

2 国は、予算の範囲内において、次の各号に掲げる費用の十分の五以内を補助することができる。

- 一 都道府県が前条第一項の規定により支弁した費用のうち、同項第三号及び第四号に掲げるもの
- 二 市が前条第二項の規定により支弁した費用

**第五章の二 補則**

**(この法律の準用)**

第二十八条の二 第二条及び第一章の二から前章までの規定は、生活の本拠を共にする交際（婚姻関係における共同生活に類する共同生活を営んでいないものを除く。）をする関係にある相手からの暴力（当該関係にある相手からの身体に対する暴力等をいい、当該関係にある相手からの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が当該関係を解消した場合にあっては、当該関係にあった者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含む。）及び当該暴力を受けた者について準用する。この場合において、これらの規定中「配偶者からの暴力」とあるのは「第二十八条の二に規定する関係にある相手からの暴力」と読み替えるほか、次の表の上欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄に掲げる字句に読み替えるものとする。

第二条	被害者	被害者（第二十八条の二に規定する関係にある相手からの暴力を受けた者をいう。以下同じ。）
第六条第一項	配偶者又は配偶者であった者	同条に規定する関係にある相手又は同条に規定する関係にある相手であった者
第十条第一項から第四項まで、第十一条第二項第二号、第十二条第一項第一号から第四号まで及び第十八条第一項	配偶者	第二十八条の二に規定する関係にある相手
第十条第一項	離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合	第二十八条の二に規定する関係を解消した場合

**第六章 罰則**

第二十九条 保護命令（前条において読み替えて準用する第十条第一項から第四項までの規定によるものを含む。次条において同じ。）に違反した者は、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 第十二条第一項（第十八条第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）又は第二十八条の二

において読み替えて準用する第十二条第一項（第二十八条の二において準用する第十八条第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の規定により記載すべき事項について虚偽の記載のある申立書により保護命令の申立てをした者は、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、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。ただし、第二章、第六条（配偶者暴力相談支援センターに係る部分に限る。）、第七条、第九条（配偶者暴力相談支援センターに係る部分に限る。）、第二十七条及び第二十八条の規定は、平成十四年四月一日から施行する。

**(経過措置)**

第二条 平成十四年三月三十一日までに婦人相談所に対し被害者が配偶者からの身体に対する暴力に関して相談し、又は援助若しくは保護を求めた場合における当該被害者からの保護命令の申立てに係る事件に関する第十二条第一項第四号並びに第十四条第二項及び第三項の規定の適用については、これらの規定中「配偶者暴力相談支援センター」とあるのは、「婦人相談所」とする。

**(検討)**

第三条 この法律の規定については、この法律の施行後三年を目途として、この法律の施行状況等を勘案し、検討が加えられ、その結果に基づいて必要な措置が講ぜられるものとする。

**附 則（平成一六年六月二日法律第六四号）**

**(施行期日)**

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

**(経過措置)**

第二条 この法律の施行前にしたこの法律による改正前の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（次項において「旧法」という。）第十条の規定による命令の申立てに係る同条の規定による命令に関する事件については、なお従前の例による。

2 旧法第十条第二号の規定による命令が発せられた後に当該命令の申立ての理由となった身体に対する不法な攻撃であって生命又は身体に危害を及ぼすものと同一の事実を理由とするこの法律による改正後の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（以下「新法」という。）第十条第一項第二号の規定による命令の申立て（この法律の施行後最初にされるものに限る。）があった場合における新法第十八条第一項の規定の適用については、同項中「二月」とあるのは、「二週間」とする。

**(検討)**

第三条 新法の規定については、この法律の施行後三年を目途として、新法の施行状況等を勘案し、検討が加えられ、その結果に基づいて必要な措置が講ぜられるものとする。

**附 則（平成一九年七月一日法律第一一三号）抄**

**(施行期日)**

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

**(経過措置)**

第二条 この法律の施行前にしたこの法律による改正前の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第十条の規定による命令の申立てに係る同条の規定による命令に関する事件については、なお従前の例による。

附 則 (平成二五年七月三日法律第七二号) 抄

**(施行期日)**

1 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

附 則 (平成二六年四月二三日法律第二八号) 抄

**(施行期日)**

第一条 この法律は、平成二十七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 第一条中次世代育成支援対策推進法附則第二条第一項の改正規定並びに附則第四条第一項及び第二項、第十四条並びに第十九条の規定 公布の日
- 二 第二条並びに附則第三条、第七条から第十条まで、第十二条及び第十五条から第十八条までの規定 平成二十六年十月一日

**(政令への委任)**

第十九条 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。

# 茨木市男女共同参画推進審議会規則

平成25年3月29日  
茨木市規則第19号

## (趣旨)

第1条 この規則は、茨木市附属機関設置条例（平成25年茨木市条例第5号）第3条の規定に基づき、茨木市男女共同参画推進審議会（以下「審議会」という。）の組織、運営その他必要な事項を定めるものとする。

## (職務)

第2条 審議会は、市長の諮問に応じ、茨木市附属機関設置条例別表に定めるその担任する事務について、意見を述べるものとする。

## (組織)

第3条 審議会は、委員12人以内で組織する。

2 委員は、次に掲げる者のうちから、市長が委嘱する。

- (1) 市民
- (2) 学識経験者
- (3) 関係団体から推薦された者

## (任期)

第4条 委員の任期は、2年とし、再任を妨げない。

2 補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

## (会長等)

第5条 審議会に会長及び副会長各1人を置き、委員の互選により定める。

2 会長は、審議会を代表し、会務を総理する。

3 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるとき又は会長が欠けたときは、その職務を代理する。

## (会議)

第6条 審議会の会議は、会長が招集し、その議長となる。

2 審議会は、委員の半数以上が出席しなければ会議を開くことができない。

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

4 会長が必要と認めたときは、委員以外の者を会議に出席させ、説明又は意見を聴くことができる。

## (部会)

第7条 審議会に、特別の事項に関する調査又は審議を分掌させるため、部会を置くことができる。

## (庶務)

第8条 審議会及び部会の庶務は、市民文化部において処理する。

## (秘密の保持)

第9条 審議会の委員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も同様とする。

## (委任)

第10条 この規則に定めるもののほか、審議会の運営について必要な事項は、会長が審議会に諮って定める。

## 附 則

### (施行期日)

1 この規則は、平成25年4月1日から施行する。

### (委員の任期に関する特例)

2 この規則の施行の日に委嘱される委員の任期は、第4条第1項の規定にかかわらず、平成26年3月31日までとする。

## 茨木市男女共同参画推進審議会委員名簿

(敬称略、五十音順)

氏名	所属団体等
樫本 佳子	元小学校校長
木下 栄一	市民公募
木村 正文	茨木商工会議所専務理事
田中 マキ	医師
◎中村 彰	メンズセンター運営委員
中村 征四郎	市民公募
西上 雄二	茨木市人権擁護委員会委員
信垣 綾子	男女共生センターローズWAM 事業運営協議会会長
畑 律江	毎日新聞社編集局学芸部専門編集委員
藤里 純子	弁護士
山田 由美子	エンパワメントいばらき代表
○善積 京子	追手門学院大学教授

◎会長 ○副会長

## 「第2次茨木市男女共同参画計画（改訂版）」策定の取組経過表

年 月 日	内 容
2016年 6月27日	第1回男女共同参画推進審議会の開催 「(仮称) 第2次茨木市男女共同参画計画（改訂版）」について
2016年 7月27日	第2回男女共同参画推進審議会の開催 「市民意識調査」について
2016年10月24日	第3回男女共同参画推進審議会の開催 「市民意識調査の分析結果」について
2016年11月 8日	ワークショップ～男女共同参画を考えよう～の開催 ローズWAMのボランティアスタッフを対象
2016年11月18日	ワークショップ～男女共同参画を考えよう～の開催 確かな未来ミーティング参加登録者を対象
2016年11月21日	ワークショップ～男女共同参画を考えよう～の開催 ローズWAMの男女共同参画社会推進登録団体を対象
2016年11月21日 ・22日・24日	関係各課ヒアリングの実施 「(仮称) 第2次茨木市男女共同参画計画（改訂版）」の素案について
2016年11月28日	第4回男女共同参画推進審議会の開催 「(仮称) 第2次茨木市男女共同参画計画（改訂版）」の素案について
2016年12月19日	第5回男女共同参画推進審議会の開催 「(仮称) 第2次茨木市男女共同参画計画（改訂版）」の素案について
2016年12月22日	第1回男女共同参画推進本部会議の開催 「(仮称) 第2次茨木市男女共同参画計画（改訂版）」の素案について
2016年12月26日	第1回男女共同参画推進本部幹事会の開催 「(仮称) 第2次茨木市男女共同参画計画（改訂版）」の素案について
2017年 1月10日 ～ 1月30日	パブリックコメントの実施
2017年 2月 6日	第2回男女共同参画推進本部幹事会の開催 「第2次茨木市男女共同参画計画（改訂版）（案）」の策定について
2017年 2月13日	第6回男女共同参画推進審議会の開催 「第2次茨木市男女共同参画計画（改訂版）（案）」の策定について
2017年 2月24日	第2回男女共同参画推進本部会議の開催 「第2次茨木市男女共同参画計画（改訂版）」の策定について

## 茨木市民憲章

わたくしたち 茨木市民は

1. 心をあわせて あすの力をそだてましょう
1. 仕事にはげんで 明るい家庭をきずきましょう
1. 環境をととのえて 美しいまちをつくりましょう
1. きまりをまもって 良い風習をひろめましょう
1. 教養をふかめて みんなの文化をたかめましょう

昭和41年（1966年）11月3日制定

### 第2次茨木市男女共同参画計画（改訂版）

平成29年（2017年）3月

発行 茨木市

編集 茨木市 市民文化部 人権・男女共生課

〒567-8505 茨木市駅前三丁目8番13号

TEL：072-620-1640 FAX：072-620-1725

E-mail jinken@city.ibaraki.lg.jp



この冊子は、再生紙に  
植物油インキで印刷しています。