

いばらき ジェンダー 平等プラン

第3次茨木市男女共同参画計画

令和5年度(2023年度) ▶ 令和9年度(2027年度)



次なる
茨木へ。

茨木には、次がある。

令和5年(2023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、その活動拠点となる「茨木市立男女共生センター ローズWAM」を平成12年（2000年）4月に開所しました。

その後、市民とともにつくる男女共同参画社会をめざして、平成14年（2002年）3月に、「茨木市男女共同参画計画」を策定し、平成24年（2012年）6月に、その第二次計画を、また、平成29年（2017年）3月には、改訂版を策定し、総合的、計画的に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」の期間が終了したことから、新型コロナウイルス感染症の影響や、少子高齢化の一層の進展、家族形態の多様化などの社会情勢の変化に伴う新たな課題に対応するため、また、SDGsの目標の1つである「ジェンダー平等の実現」を踏まえるとともに、多様な性自認の方を含むすべての方を対象とする計画であることを明確にするため、計画名称を「いばらきジェンダー平等プラン（第3次茨木市男女共同参画計画）」とする新たな計画を策定しました。

この計画は、令和3年度に実施した「茨木市男女共同参画に関する市民意識調査」をはじめ、国の「第5次男女共同参画基本計画」や「おおさか男女共同参画プラン（2021ー2025）」を踏まえ策定したもので、4つの基本方向と9つの基本目標で構成しています。また、施策の基本的方向として19項目を設定し、そのうちの6項目を重点施策に掲げ、より効果的に施策を推進してまいります。

ジェンダー平等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。

令和5年（2023年）3月

茨木市長 福岡 洋一

目次

第1章 計画策定にあたって	1
1 計画策定の趣旨.....	2
2 計画の名称	2
3 計画策定の位置付け.....	3
4 計画の期間	3
第2章 男女共同参画を取り巻く社会状況	5
1 男女共同参画をめぐる世界の動き	6
2 男女共同参画をめぐる日本の動き	6
3 男女共同参画をめぐる大阪府の動き	8
4 男女共同参画と SDGs	10
第3章 茨木市の現状と課題.....	11
1 茨木市の現状	12
2 アンケート調査結果に見る現状	17
3 第2次計画の進捗状況.....	32
4 本計画における課題.....	35
第4章 計画の基本的な考え方	39
1 ジェンダー平等が実現した、「次なる茨木」のすがた	40
2 計画の横断的視点.....	40
3 計画の基本方向.....	40
4 施策体系	41
第5章 施策の内容	43
基本方向Ⅰ ジェンダー平等社会の実現に向けた意識改革	44
基本方向Ⅱ 方針の立案・決定過程への女性の参画拡大	54
基本方向Ⅲ 職業生活の充実とワーク・ライフ・バランスの推進	60
基本方向Ⅳ 多様な立場の人々が安心して暮らせる環境の整備	69
第6章 計画の推進に向けて.....	85
1 計画の推進体制.....	86
2 計画の進行管理.....	87
資料編.....	89
1 男女共同参画社会基本法	90
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	94
3 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	102
4 茨木市男女共同参画推進審議会規則	109
5 茨木市男女共同参画推進審議会委員名簿.....	111
6 いばらきジェンダー平等プラン策定経過.....	112

第 1 章

計画策定にあたって

1 計画策定の趣旨

茨木市（以下「本市」という。）では、平成14（2002）年3月に「茨木市男女共同参画計画」を策定し、男女を取り巻く問題の解決や様々な施策に取り組んできました。また、平成24（2012）年6月に「第2次茨木市男女共同参画計画」を、平成29（2017）年3月に「第2次茨木市男女共同参画計画（改訂版）」を策定し、男女共同参画社会の実現に向けて計画を推進してきました。

近年、様々な法整備が進み、男女がともに家庭や職場、地域社会などの多様な分野において活躍できる環境が整いつつあります。しかし、現実には女性の社会参加や男性の家庭参加等の状況において、未だ多くの課題が残っており、さらに他の先進国と比較したわが国の男女共同参画の状況は依然として低い水準のままとなっています。今後はより一層、持続可能でかつ国際社会に調和した社会の実現に向けた男女共同参画に関する取組の充実が求められます。

本市では、このたび「第2次茨木市男女共同参画計画（改訂版）」の計画期間が満了したことを受け、今後の本市における男女共同参画に関する取組を総合的かつ計画的に推進するための計画として「いばらきジェンダー平等プラン（第3次茨木市男女共同参画計画）」（以下「本計画」という。）を策定します。

2 計画の名称

本市では、これまでも、「男女共同参画」という表現を「誰もがお互いの人権を尊重し、性別にかかわらず、社会のあらゆる分野の活動に参画すること」という趣旨で使用してきましたが、本計画においては、次の理由から「ジェンダー平等」という表現を使用し、計画の名称も「男女共同参画計画」から「ジェンダー平等プラン」に変更しています。

- SDGs（持続可能な開発目標）において「ジェンダー平等の実現」が掲げられており、「ジェンダー」や「ジェンダー平等」という言葉が社会で浸透しつつあるため
- 本計画では、SDGsの推進によるジェンダー視点の主流化（P.35 参照）を計画の横断的視点としているため
- 男女だけではなく多様な性自認（自分で思う自分の持続的な性別）の人を含むすべての人を対象とする計画であることをより明確にするため

なお、法令や固有名称、国や大阪府の取組に関する事柄等については、「男女共同参画」という表現を使用しています。

3 計画策定の位置付け

(1) 法的な位置付け

本計画は、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5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（2021－2025）」を踏まえた計画です。

また、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）」、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。

(2) 他計画との関連

本計画は、「茨木市総合計画」を上位計画としており、平成27（2015）年度を初年度とする「第5次茨木市総合計画」の基本構想を実現するための施策別計画において、まちづくりを支える基盤の中の「⑤ 市民とともに男女共同参画社会の実現をめざす」に位置付けられています。

⑤市民とともに男女共同参画社会の実現をめざす

「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、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ます。

また、「茨木市地域福祉計画」「茨木市次世代育成支援行動計画」等、他分野の個別計画との整合性を図り、本市における男女共同参画を総合的かつ計画的に推進します。

4 計画の期間

本計画の期間は、令和5（2023）年度から令和9（2027）年度までの5年間とします。なお、社会経済情勢の変動や市民ニーズの変化及び施策の進捗状況を勘案しながら必要に応じて見直しを行うものとします。

第 2 章

男女共同参画を取り巻く社会状況

1 男女共同参画をめぐる世界の動き

国連では、昭和 50（1975）年を「国際女性年」、その後 10 年間を「国連女性の十年」とし、女性の地位向上や男女平等への取組を進めてきました。昭和 54（1979）年には「女性差別撤廃条約」が採択され、締約国に対し、女性へのあらゆる差別の撤廃のための措置を求めました。

平成 7（1995）年には第 4 回世界女性会議（北京会議）が開催され、すべての女性の平等、開発及び平和の目標を推進することを決意した「北京宣言及び行動綱領」が採択されました。「北京宣言及び行動綱領」は、その後 5 年ごとに実施状況が確認・評価されており、北京会議から 20 年の節目の年に当たる平成 27（2015）年に開催された「第 59 回国連女性の地位委員会」（通称「北京十 20」）では、「第 4 回世界女性会議 20 周年における政治宣言」が採択されました。この政治宣言では、「北京宣言及び行動綱領」の進捗が遅く、いまだ世界には大きな格差が残っていることが指摘され、令和 12（2030）年までに、男女共同参画及び女性のエンパワメントの完全な実現を達成することをめざして、より具体的な行動をとることが表明されました。

これらを背景に、平成 27（2015）年の国連持続可能な開発サミットにおいて採択された「持続可能な開発目標（SDGs:Sustainable Development Goals）」では、「ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児のエンパワメントを行う（ゴール 5）」が 17 ゴールの一つとして掲げられています。

2 男女共同参画をめぐる日本の動き

我が国では、国連が昭和 50（1975）年を「国際女性年」と定めたことを契機とし、婦人問題企画推進本部が設置され、昭和 52（1977）年に国連の「世界行動計画」を踏まえた「国内行動計画」が策定されるなど、男女共同参画に関する様々な国内法が整備されてきました。昭和 60（1985）年には「女性差別撤廃条約」が批准され、翌年に「男女雇用機会均等法」が施行されました。平成 11（1999）年には「男女共同参画社会基本法」が施行され、この法律に基づき、平成 12（2000）年に「男女共同参画基本計画」が策定されました。この計画は、その後 5 年ごとに見直しが行われ、令和 2（2020）年には「第 5 次男女共同参画基本計画」が策定されました。

男女共同参画の個別の課題に対する取組としては、平成 4（1992）年に「育児休業法」、平成 7（1995）年に同法を改正して介護休業制度を法制化した「育児・介護休業法」が施行され、その後改正を重ねながら、男女共同参画との関わりが深い育児や介護について支援制度の整備が進められています。女性への暴力を防止する取組としては、平成 12（2000）年に「ストーカー行為等の規制等に関する法律」、平成 13（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（DV 防止法）」が施行され、近年も、令和 2（2020）年の改正で児童相談所との連携の強化や保護の適用対象の拡大等が明確化されるなど法整備が進められています。また、平成 27（2015）年には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が施行され、働く場での活躍を希望する女性の個性と能力が発揮された社会の実現のための取組が推進されています。さらに、平成 30（2018）年には、衆議院、参議院及び地方議会の選挙において、男女の候補者の数ができる限り均等となることをめざすことなどを基本原

則とする「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が施行されました。

令和元（2019）年に開催されたG20 大阪サミットでは、男女平等と女性の経済的エンパワメントを支えることの重要性を強調する大阪首脳宣言が採択され、これらの動きを踏まえて、国は、令和2（2020）年に「第5次男女共同参画基本計画」を策定しました。

このように我が国では、男女共同参画の実現に向けた様々な取組が進められています。しかし、令和4（2022）年に発表された、男女格差の大きさを国別に比較した「ジェンダー・ギャップ指数（GGI）」をみると、日本は、調査対象となった世界146か国のうち116位となっています。対象となる分野（政治、経済、教育、健康）のうち、特に政治と経済のスコアが低いことが影響し、低位となっています。

■関連する近年の法律・政策の動き

年	内容
平成28（2016）年	「女性活躍推進法」の全面施行
	「女性の活躍推進のための開発戦略」の策定
	「SDGs推進本部」の設置、「SDGs実施指針」の策定
平成29（2017）年	「働き方改革実行計画」の策定
	「子育て安心プラン」の策定
	「育児・介護休業法」の改正・施行 ・育児休業期間の延長
平成30（2018）年	「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」の公布・施行
	「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」の公布、一部施行（平成31年、令和2年施行）
平成31・令和元（2019）年	「女性活躍推進法」の一部改正（令和2年、令和4年施行） ・一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大等
	「SDGs実施指針」の改定
	「労働施策総合推進法」「男女雇用機会均等法」「育児・介護休業法」の改正 ・ハラスメント防止対策の強化
令和2（2020）年	「第5次男女共同参画基本計画」の策定
	「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（DV防止法）」の改正 ・関係機関としての児童相談所の明確化、適用対象の拡大
	「新子育て安心プラン」の策定
令和3（2021）年	「育児・介護休業法」改正（令和4年4月から段階的に施行） ・柔軟な育児休業の枠組みの創設等
	「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」改正 ・セクハラ、マタハラ等への対応の追加

■ ジェンダー・ギャップ指数 2022 の国際順位

総合	政治	経済	教育	健康
116 位/146 か国	139 位	121 位	1 位	63 位

「GGI ジェンダー・ギャップ指数 (Gender Gap Index)」とは

世界経済フォーラムが各国内の男女間の格差を数値化しランク付けしたもので、政治分野、経済分野、教育分野及び健康分野のデータから算出され、性別による格差を明らかにできる。

具体的には次のデータから算出される。

【政治分野】・国会議員に占める比率 ・閣僚の比率 ・最近50年の行政府の長の在任年数

【経済分野】・労働力率 ・同じ仕事の賃金の同等性 ・所得の推計値 ・管理職に占める比率
・専門職に占める比率

【教育分野】・識字率 ・初等、中等、高等教育の各就学率

【健康分野】・新生児の男女比率 ・平均寿命

3 男女共同参画をめぐる大阪府の動き

大阪府では、昭和 56（1981）年に「女性の自立と参加を進める大阪府行動計画」を、平成 9（1997）年には、北京行動綱領等を踏まえた第4期の計画となる「新女と男のジャンププラン」を策定し、施策の推進に取り組んできました。平成 10（1998）年には、大阪府附属機関条例に基づく「大阪府男女協働社会づくり審議会」を設置し、平成 11（1999）年に施行された「男女共同参画社会基本法」に基づき、男女共同参画をめぐる様々な課題に的確に対応していくために、平成 13（2001）年「おおさか男女共同参画プラン（大阪府男女共同参画計画）」を策定するとともに、平成 14（2002）年に府民や事業者とともに男女共同参画社会の実現をめざす指針となる「大阪府男女共同参画推進条例」を施行しました。

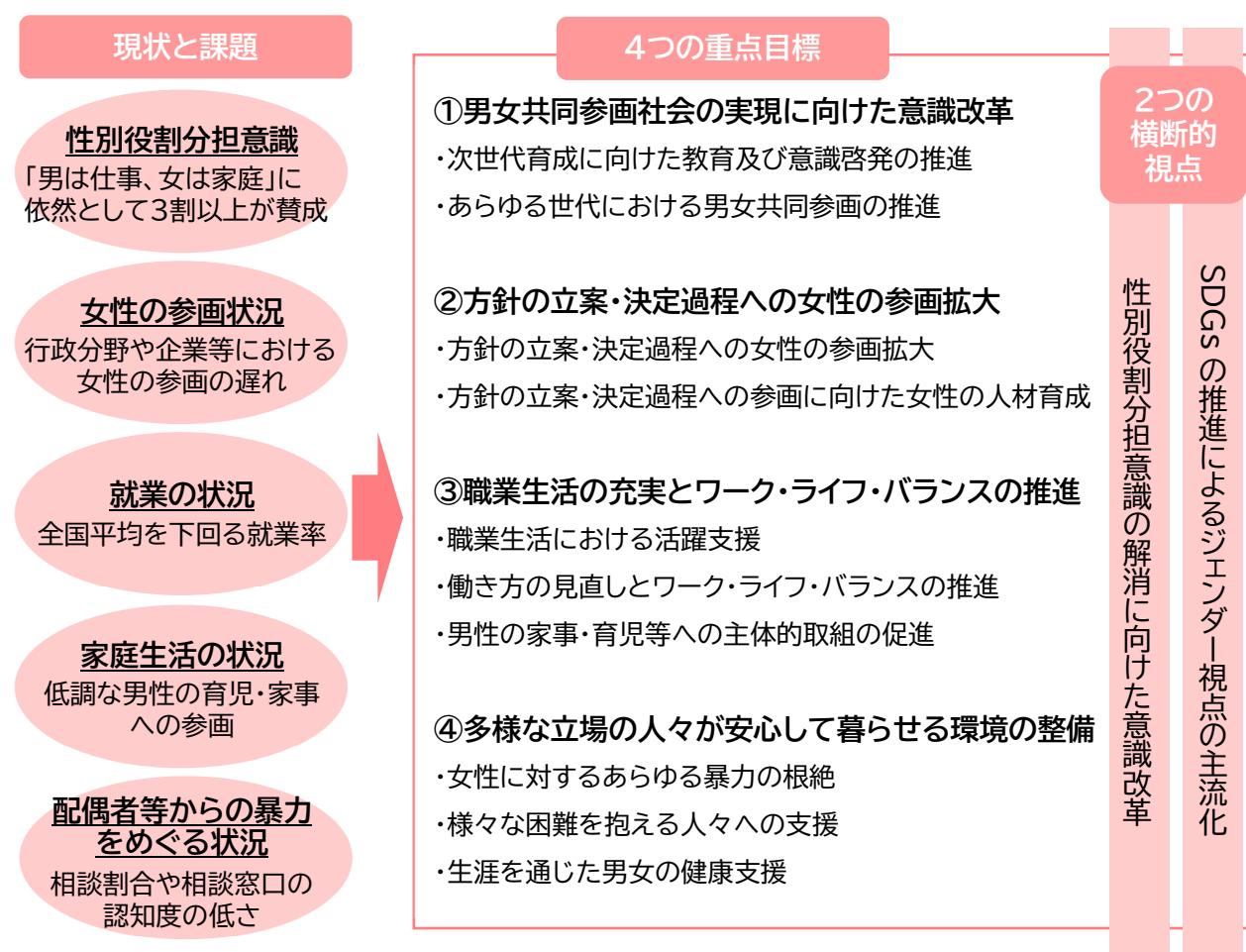
「おおさか男女共同参画プラン」は、その後2度の見直しが行われ、令和 2（2020）年には、「おおさか男女共同参画プラン（2021－2025）」が策定されました。このプランでは、新型コロナウイルス感染拡大の影響や少子高齢化の一層の進展、不安定な雇用情勢等の社会経済情勢の変化を踏まえ、「性別役割分担意識の解消に向けた意識改革」と「SDGs の推進によるジェンダー視点の主流化」をプラン全体にわたる横断的な視点として設定し、次世代育成に向けた教育及び意識啓発の推進や方針の立案・決定過程への女性の参画拡大と、そのための女性の人材の育成が強化されています。

性の多様性に関する取組としては、令和元（2019）年に「大阪府人権尊重の社会づくり条例」を改正し、全ての人の人権が尊重される社会の実現に向けて、府の責務に加え、府民、事業所の責務を追加しました。また、この条例の改正と同時に、「大阪府性的指向及び性自認の多様性に関する府民の理解の増進に関する条例」を新たに制定し、全ての人の性的指向と性自認の多様性が尊重される社会の実現を目的に、その理解促進のための施策を推進することが示されました。条例に基づく取組の一環として、令和 2（2020）年には「大阪府パートナーシップ宣誓証明制度」が開始されました。

■関連する近年の大阪府の動き

年	内容
平成29（2017）年	「大阪府配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する基本計画（2017-2021）」の策定
平成31・ 令和元（2019）年	「大阪府人権尊重の社会づくり条例」の改正・施行 「大阪府性的指向及び性自認の多様性に関する府民の理解の増進に関する条例」の施行
令和2（2020）年	「大阪府パートナーシップ宣誓証明制度」の開始 「新型コロナウイルス禍が女性に及ぼす影響について」緊急アンケートの実施 「おおさか男女共同参画プラン（2021-2025）」策定

■「おおさか男女共同参画プラン（2021-2025）」の概要



4 男女共同参画とSDGs

(1) SDGs と茨木市の取組について

「誰一人取り残さない」持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現に向けて、平成27（2015）年9月の国連サミットにおいてSDGs（持続可能な開発目標）が採択されました。令和12（2030）年までの国際目標として、17の目標・169のターゲットを掲げており、日本政府でも積極的に取り組んでいます。

本市では、内閣府がSDGsの国内実施を推進し、官民連携でパートナーシップを深めるために設置した地方創生SDGs官民連携プラットフォームに加入しています。また、本市の取組姿勢を示す「茨木市SDGs推進ガイドライン」を定め、総合計画等に基づく施策の立案・展開の各過程において、SDGsの理念を取り入れながら取組を推進しています。

(2) 男女共同参画の推進とSDGsとの関連について

SDGsでは、目標5「ジェンダー平等の実現」を掲げており、女性に対する暴力や児童婚などの有害な慣行の撤廃、あらゆるレベルの意思決定への女性の参画の確保等が示されています。そして全体の実施においても、ジェンダー平等の実現と女性・女兒の能力強化は、すべての目標とターゲット（具体的な目標）の進展において重要な貢献をするものとされています。

わが国の「SDGs実施指針」においても、分野横断的な価値としてあらゆる取組で常にジェンダーの視点を確保し施策に反映することが必要とされています。

一方で、令和元（2019）年12月にSDGs推進本部が策定した「SDGs実施指針改定版」によれば、「特に課題があると評価された目標」に目標5「ジェンダー平等の実現」が含まれており、今後もより一層の取組を進める必要が生じています。また、このような現状を受け、優先課題のひとつとして「あらゆる人々が活躍する社会の実現」が掲げられ、あらゆる分野における女性の活躍を推進するジェンダー視点の主流化・女性の活躍や働き方改革の着実な実施等を推進することとしています。

令和2（2020）年12月に閣議決定された「第5次男女共同参画基本計画」においては、めざすべき社会のひとつとして「あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、SDGsで掲げられている包摂的かつ持続可能な世界の実現と軌を一にした取組を行い、国際社会と協調する社会」が掲げられており、男女共同参画の理念と、SDGsが掲げる目標達成に向けた理念は一致しているといえます。

「ジェンダー（gender）」とは

生物学的、身体的な性別（sex）に対し、社会的・文化的につくられる性別のことを指す。男女の社会的・文化的役割の違いや男女間の関係性によって形成された性別のこと。

「ジェンダー平等」とは

一人ひとりの人間が、性別にかかわらず、平等に責任や権利や機会を分かちあい、あらゆる物事を一緒に決めること。SDGsの目標5「ジェンダー平等を実現しよう」は、個人の希望や能力ではなく「性別」によって生き方や働き方の選択肢・機会が決められることをなくし、性別にかかわらず社会的に平等であるための目標として掲げられている。

第 3 章

茨木市の現状と課題

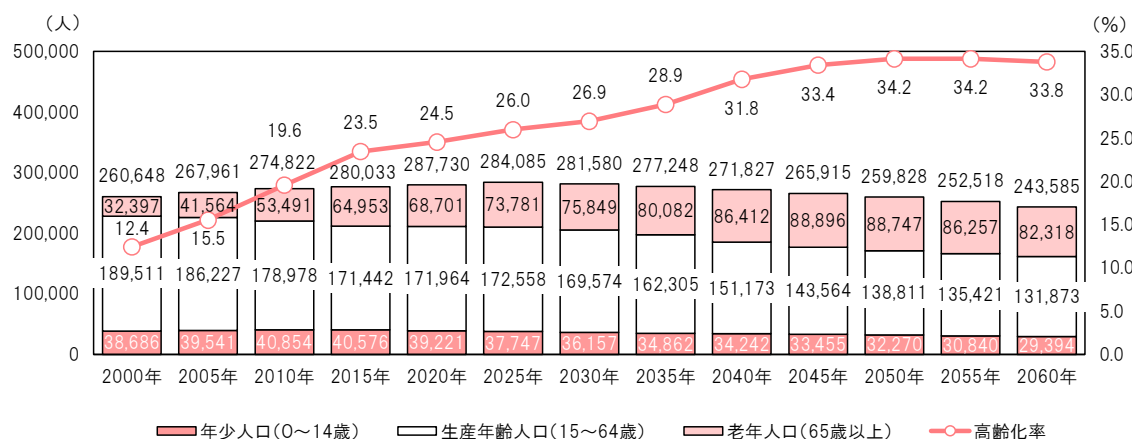
1 茨木市の現状

(1) 人口等の状況

本市の総人口は増加傾向にあり、令和2（2020）年で28万7千人となっています。今後の推計では令和7（2025）年以降減少し続け、令和27（2045）年には26.6万人、令和42（2060）年には24.4万人になる予測となっています。

また、高齢化率は上昇を続けており、今後の推計では令和32（2050）年にピークを迎えた後、ゆるやかに下降していく予測となっています。

■年齢3区分別人口の推移と推計

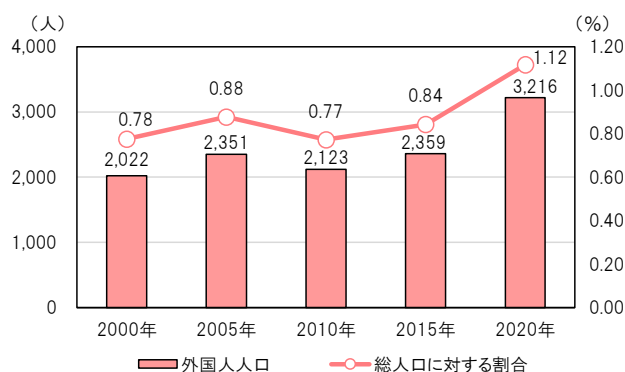


資料：国勢調査、2025年以降は社人研推計に準拠した推計

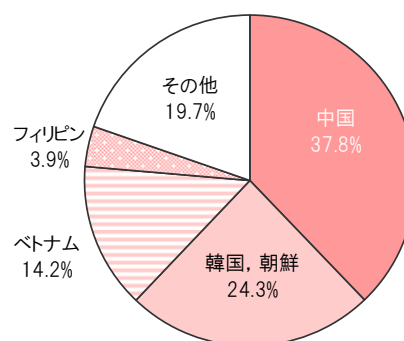
※総人口は年齢不詳を含むため、年齢3区分の合計と一致しない。

本市の外国人人口は増加傾向にあり、令和2（2020）年には3,216人、総人口に対する割合は1.12%となっています。国籍別の割合をみると、中国が37.8%、韓国、朝鮮が24.3%と続いています。

■外国人人口の推移



■外国人人口の国籍の割合【令和2（2020）年】



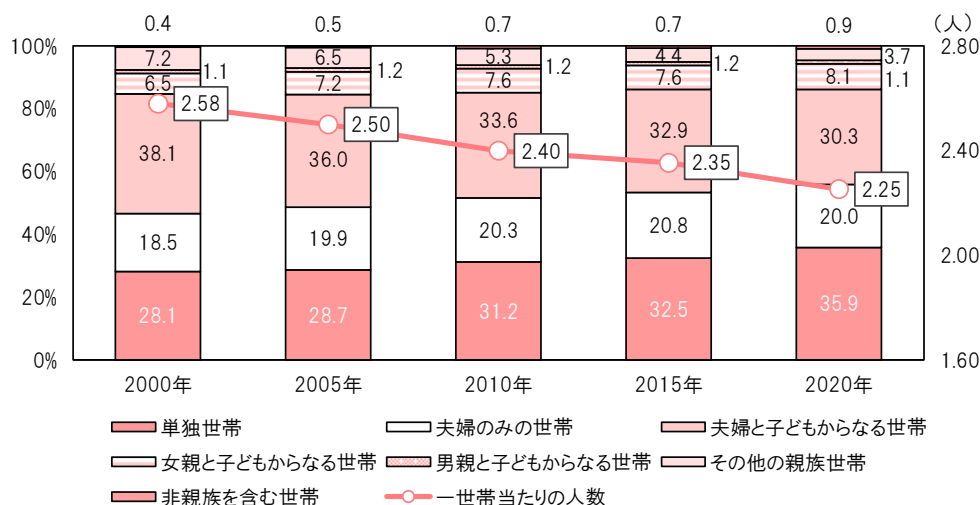
資料：国勢調査

(2) 世帯の状況

本市の世帯類型別割合をみると、平成12（2000）年から令和2（2020）年にかけて単独世帯の割合が上昇している一方、夫婦と子どもからなる世帯の割合は低下しており、令和2（2020）年には単独世帯の割合が最も高くなっています。

また、一世帯当たりの人数は年々減少しており、令和2（2020）年には2.25人となっています。

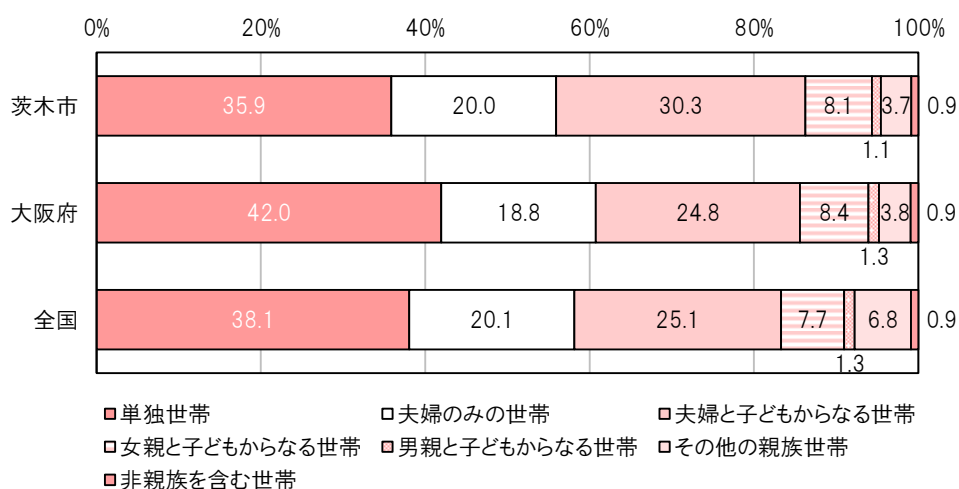
■ 茨木市の世帯類型別割合と一世帯当たりの人数の推移



資料：国勢調査

世帯類型別割合を大阪府・全国と比較すると、単独世帯の割合が低く、夫婦と子どもからなる世帯の割合が高くなっています。

■ 世帯類型別割合の大阪府・全国との比較【令和2（2020）年】



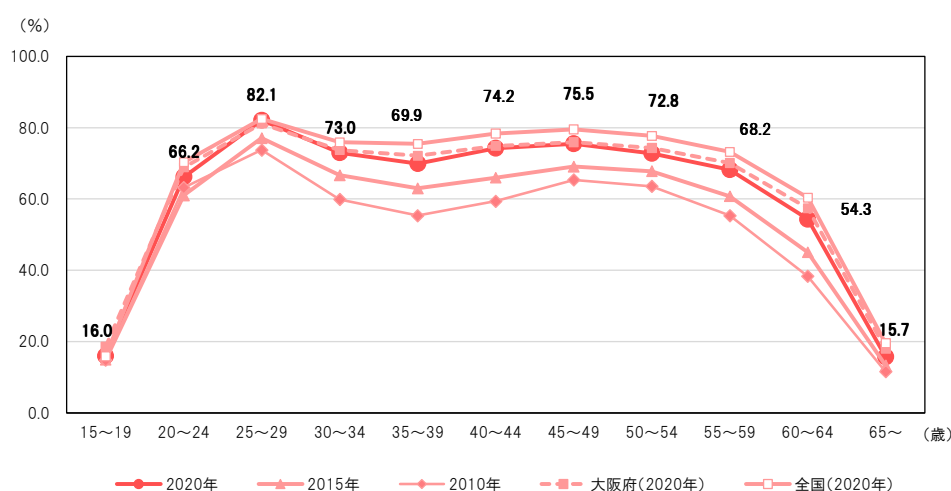
資料：国勢調査

(3) 就労の状況

本市の女性の就業率を比較すると、平成22（2010）年以降、すべての年代で上昇しており、結婚・出産期に就業率が低下するM字カーブは徐々に解消されています。一方で、令和2（2020）年の就業率は、15～19歳、25～29歳を除くすべての年代において大阪府・全国より低くなっています。

令和2（2020）年の本市の就業率を婚姻状況別にみると、女性では20～24歳以降40～44歳まで、有配偶の就業率は未婚よりも10ポイント以上低くなっています。有配偶の男性では20～24歳以降55～59歳まで、9割以上の就業率となっています。また、未婚の女性と男性を比較すると、15～19歳以降55～59歳まで、未婚の女性の就業率は男性を上回っています。

■ 年齢別女性の就業率の経年比較、大阪府、全国との比較



資料：国勢調査

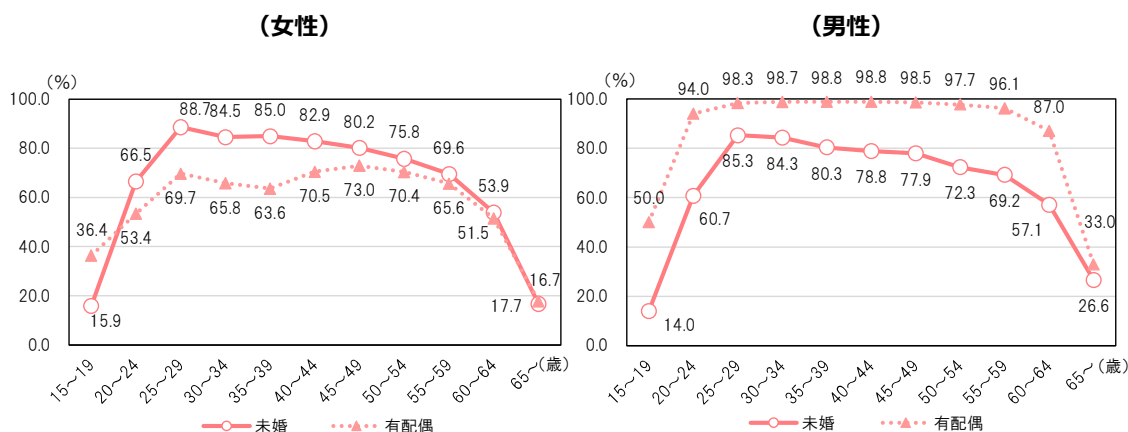
※グラフ上では茨木市（2020年）の値のみを記載。

■（参考）年齢別男性の就業率の経年比較

単位：％	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳～
2020年	14.2	62.3	89.1	92.7	93.3	93.7	93.1	92.0	90.8	82.0	31.2
2015年	13.2	56.6	86.3	91.1	92.5	92.6	92.1	91.6	89.7	74.2	28.6
2010年	12.8	56.5	86.2	90.7	91.7	92.0	91.8	91.3	87.1	69.4	26.8

資料：国勢調査

■ 年齢別婚姻状況別就業率の比較【令和2（2020）年】



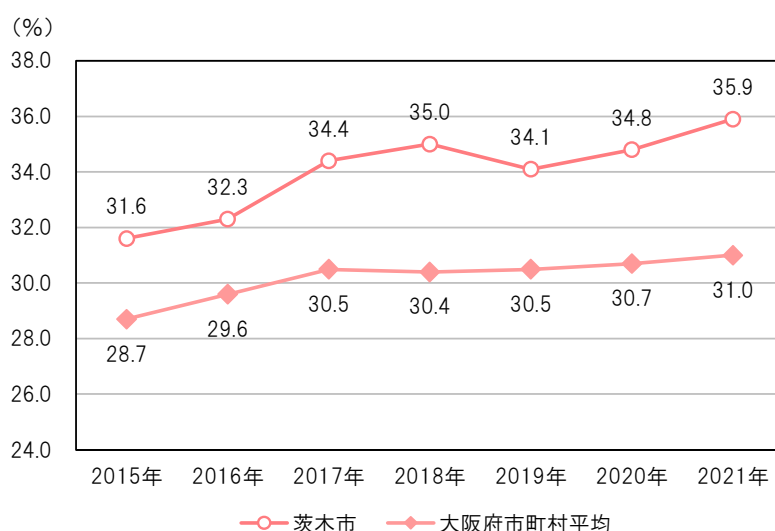
資料：国勢調査

(4) 女性の参画の状況

審議会等における女性委員の割合をみると、いずれの年も大阪府市町村平均を上回っており、上昇傾向で推移しています。

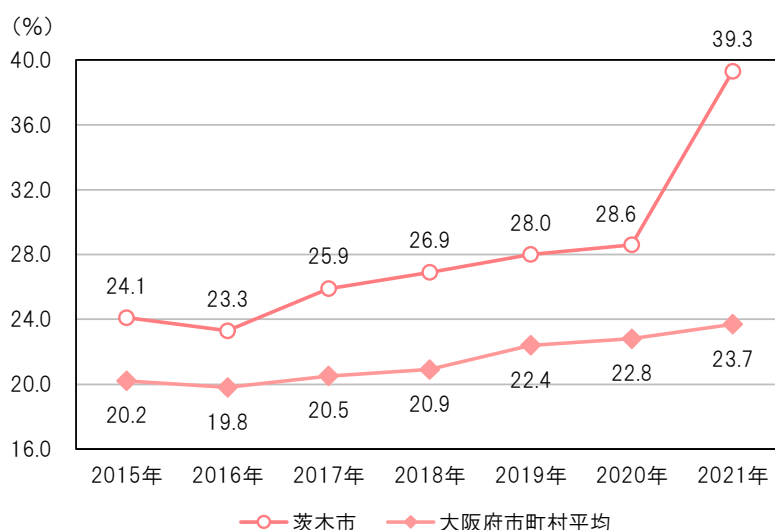
また、市議会議員における女性割合についても、大阪府市町村平均を上回って推移しており、本市の割合は年々上昇しています。令和3（2021）年には、女性議員が3人増加したことで大きく上昇し、39.3%となっています。

■審議会等における女性委員の割合の推移



資料：内閣府 地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況
(各年4月1日時点)

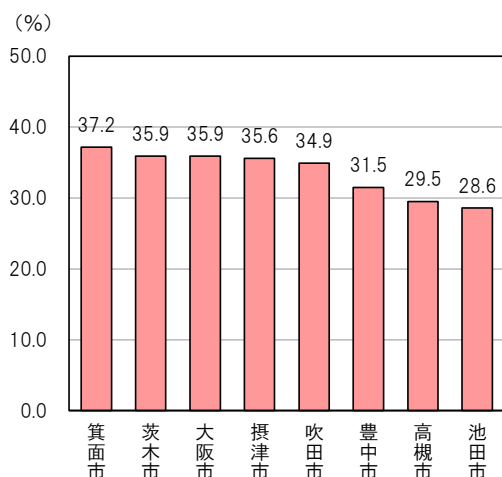
■市議会議員における女性割合の推移



資料：内閣府 市町村女性参画状況見える化マップ
(各年12月31日時点)

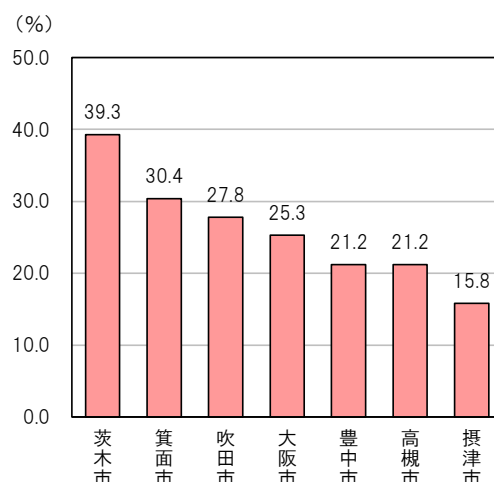
大阪市、北摂地域の自治体と比較すると、令和3（2021）年では、本市は審議会等における女性委員の割合では8自治体中、大阪市と同率で2番目に高くなっています。市議会議員における女性割合においては、8自治体で最も高くなっています。

■審議会等における女性委員の割合の比較



資料：内閣府 地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況
(2021年4月1日時点)

■市議会議員における女性割合の比較

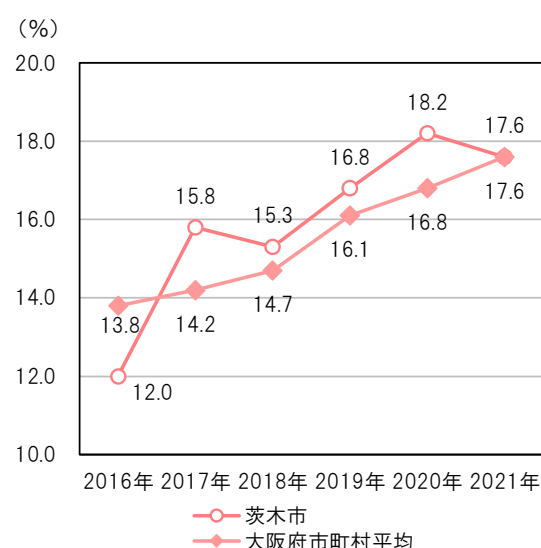


資料：内閣府 市町村女性参画状況見える化マップ
(2021年12月31日時点)

市職員の管理職(課長級以上)に占める女性の割合は平成28(2016)年から平成29(2017)年にかけて大きく増加し、令和2（2020）年では18.2%、令和3（2021）年では大阪府市町村平均と同率の17.6%となっています。

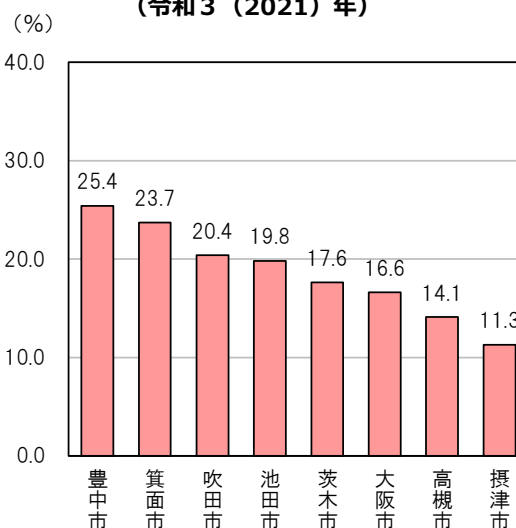
大阪市、北摂地域の自治体と比較すると、令和3（2021）年では、本市は8自治体中、5番目となっています。

■市職員の管理職に占める女性割合の推移



資料：内閣府 地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況（各年4月1日時点）

■市職員の管理職に占める女性割合の比較



2 アンケート調査結果に見る現状

◎ 調査概要

	市民意識調査	小中学生アンケート調査	大学生意識調査
調査対象	・茨木市に居住する18歳以上の男女2,000人	・茨木市内の学校に通う小学5年生の男女369人 ・茨木市内の学校に通う中学3年生の男女431人	・市内の大学に通う学生
調査期間	令和3年10月20日～ 10月31日	令和3年10月15日～ 11月15日	令和3年10月20日～ 11月30日
調査方法	郵送による調査票の配布、郵送回収またはインターネット回答	学校を通じて直接配付・直接回収	学校を通じて調査協力依頼、インターネット回答
調査内容	・男女共同参画に関する意識について ・子育てや学校教育について ・家庭生活と仕事などについて ・男女の人権について ・セクシュアルマイノリティについて ・茨木市の取組について	・男女共同参画に関する意識について ・学校生活について ・「男だから〇〇」や「女だから〇〇」と言われたこと ・デートDVについて（中学生調査のみ） ・セクシュアルマイノリティについて（中学生調査のみ） ・悩みごとの相談状況 ・茨木市の取組について	・男女共同参画に関する意識について ・男女の人権について ・悩みごとの相談状況 ・セクシュアルマイノリティについて ・茨木市の取組について
配布数	・2,000票	・小学生：369票 ・中学生：431票	—※
回収数	・1,153票（回収率：57.7%）	・小学生：360票（回収率：97.6%） ・中学生：399票（回収率：92.6%）	・302票

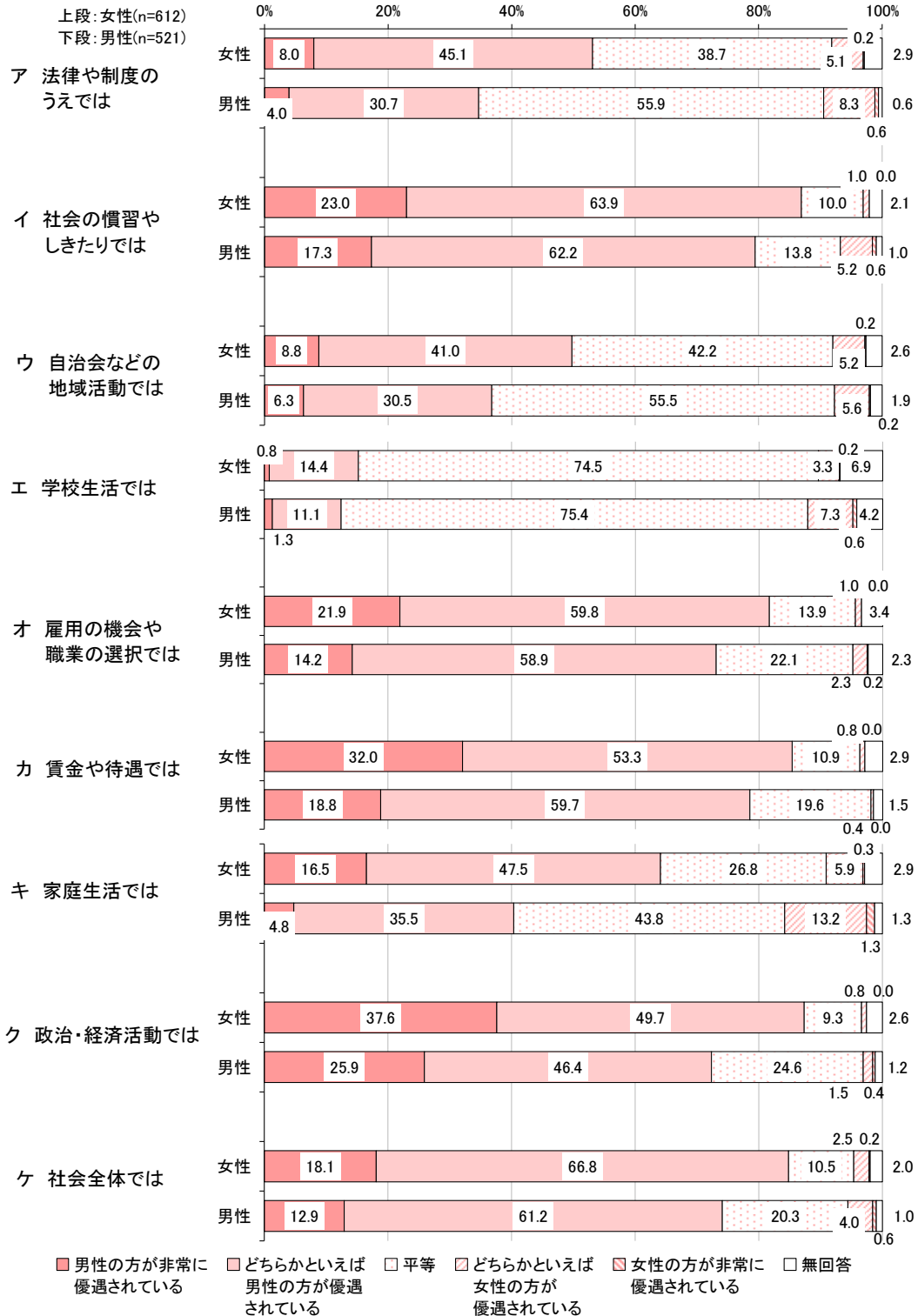
※大学生意識調査については、大学を通じて調査協力を行い、自由回答形式で回収したため、標本数の設定はありません。

(1) 男女共同参画に関する意識について

- 男女の地位の平等感について男女別に見ると、全ての項目で女性は男性よりも『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」の計）と感じる割合が高く、男性は女性よりも、「平等」と考える割合が高くなっています。

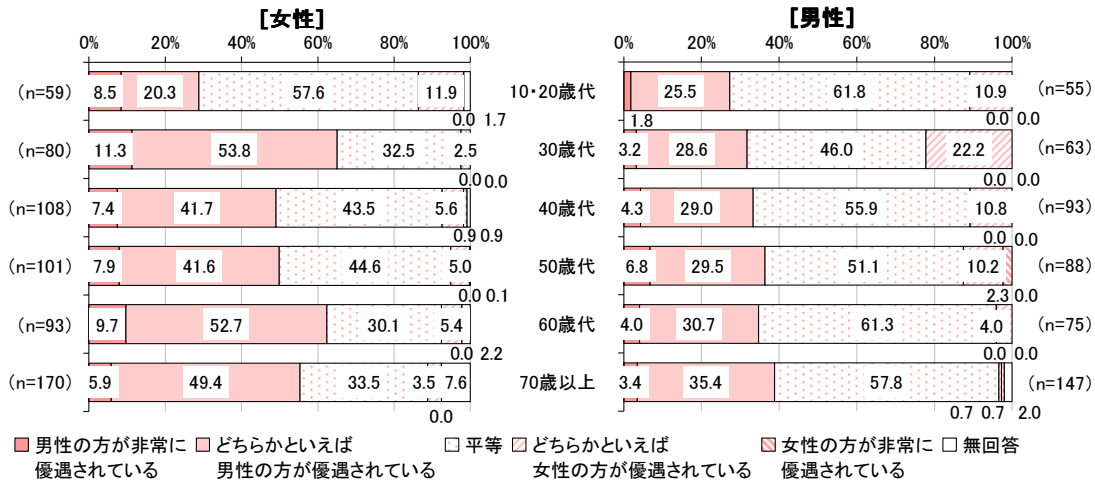
【市民、問1】

■男女の地位の平等感

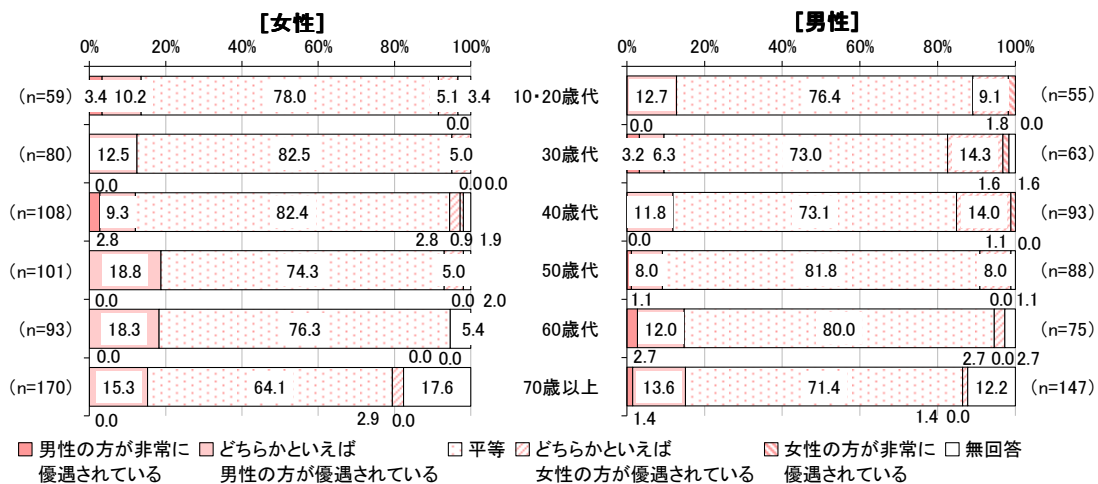


年代別に見ると、「法律や制度のうえでは」で30歳代男性の22.2%が女性優遇を感じており、「学校生活では」「家庭生活では」は30・40歳代男性が他の年代に比べ「女性優遇」を感じています。【市民、問1】

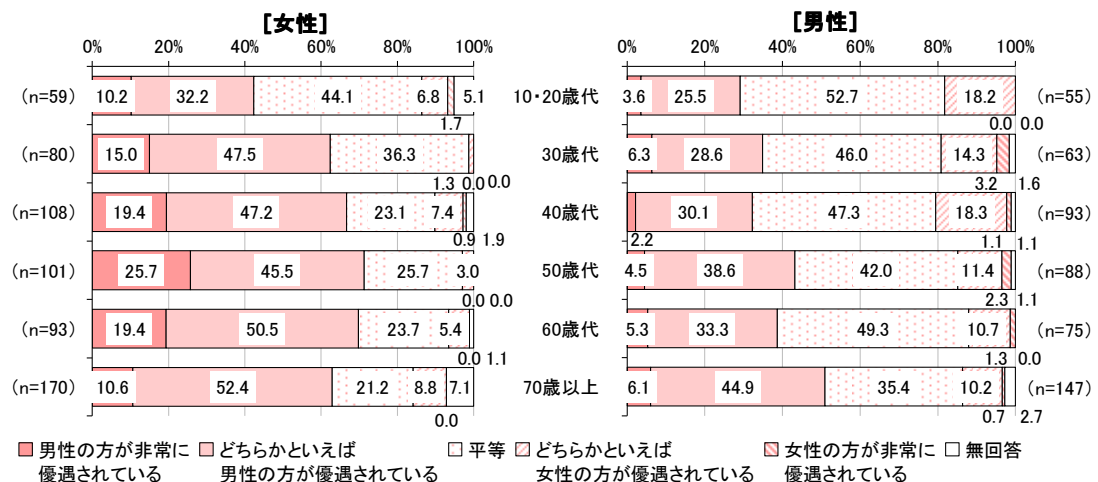
■男女の地位の平等感 - ア 法律や制度のうえでは



■男女の地位の平等感 - イ 学校生活では

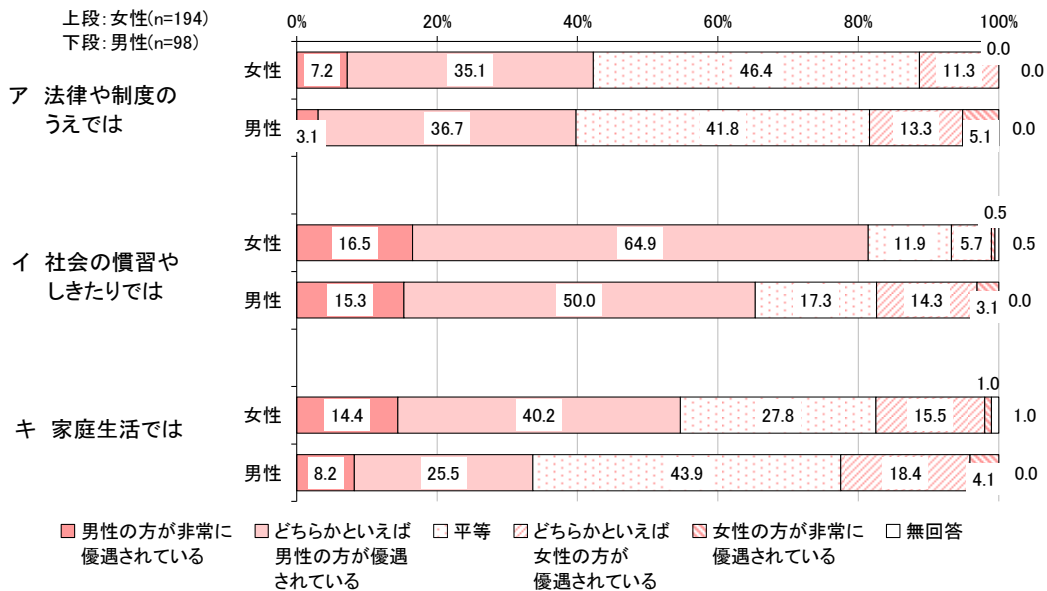


■男女の地位の平等感 - キ 家庭生活では



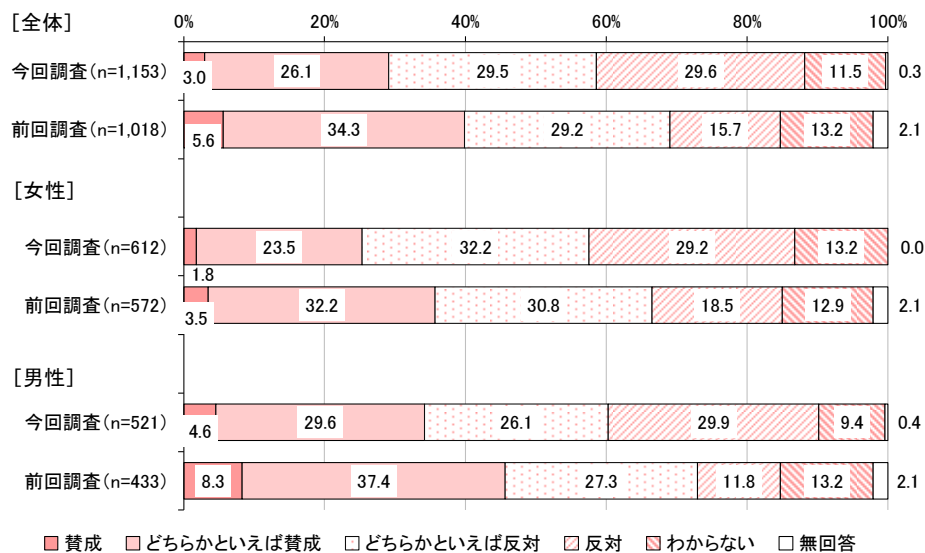
- 大学生調査では、男性で「法律や制度のうえでは」「社会の慣習やしきたりでは」「家庭生活では」で17.4%～22.5%ほど、「女性優遇」との回答があり、市民意識調査よりも高くなっています。【大学生、問1】

■男女の地位の平等感



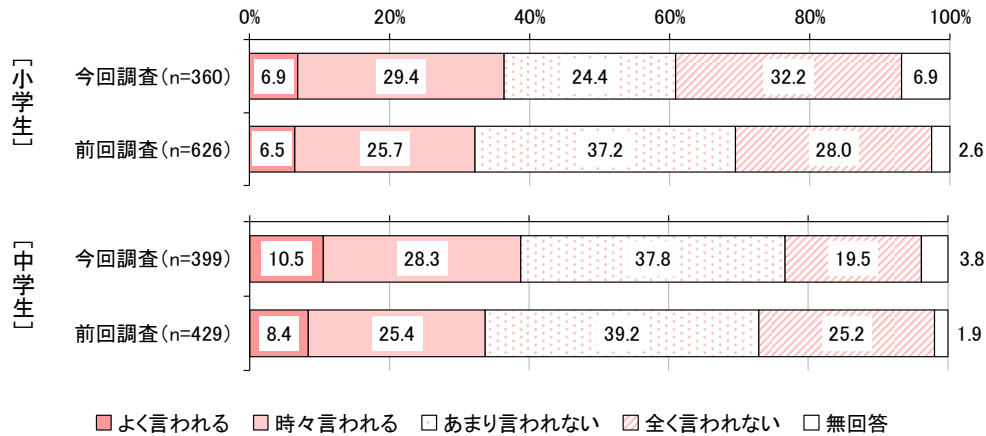
- 「男は仕事、女は家庭」という考え方について平成28（2016）年度に実施した前回調査と比較すると、『反対』（「反対」と「どちらかといえば反対」の計）の割合は、女性で12.1ポイント、男性で16.9ポイント高くなっています。また、『反対』の中でも「どちらかといえば反対」の割合は前回調査とほとんど変わりませんが、明確に「反対」とする回答割合が大きく増加しており、特に男性ではその傾向が顕著となっています。【市民、問2】

■性別役割分担意識 - 前回調査との比較



○ 小中学生調査では、「男だから」「女だから」と言われた経験は、小中学生ともに前回調査よりわずかに上昇しています。誰に言われたかについては、「一緒に生活している人」が7割と圧倒的に多く、保護者や同居家族への啓発が重要です。【小中学生、問6、問6-3】

■ 「男だから○○」や「女だから○○」と言われた経験 - 前回調査との比較

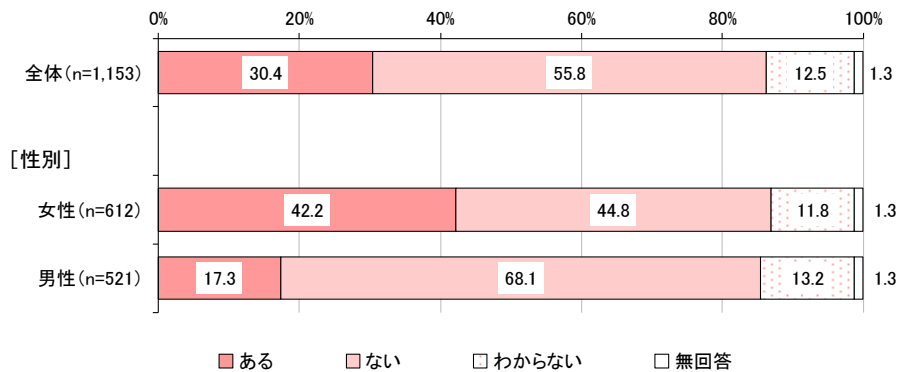


■ 「男だから○○」や「女だから○○」と言った相手（上位3位）

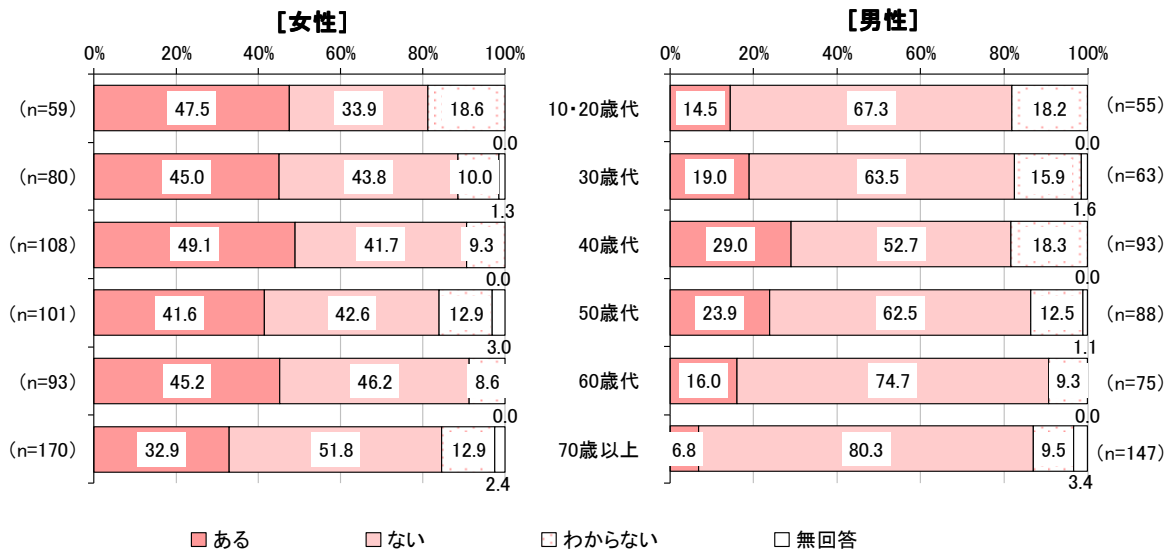
単位：%	小学生(n=131)	中学生(n=155)
第1位	いっしょに生活している人 (71.8)	いっしょに生活している人 (78.7)
第2位	友だち (30.5)	友だち (16.1)
第3位	近所の人 (5.3)	小学校・中学校の先生 (13.5)

○ 性別を理由とした負担感・生きづらさを感じた割合は、女性が男性よりも24.9ポイント高くなっています。年代別に見ても、女性は10・20歳代～60歳代まで、4割以上が負担感・生きづらさを感じており、男性は40歳代で29.0%、その他の年代では、70歳以上以外で1～2割程度となっています。【市民、問5】

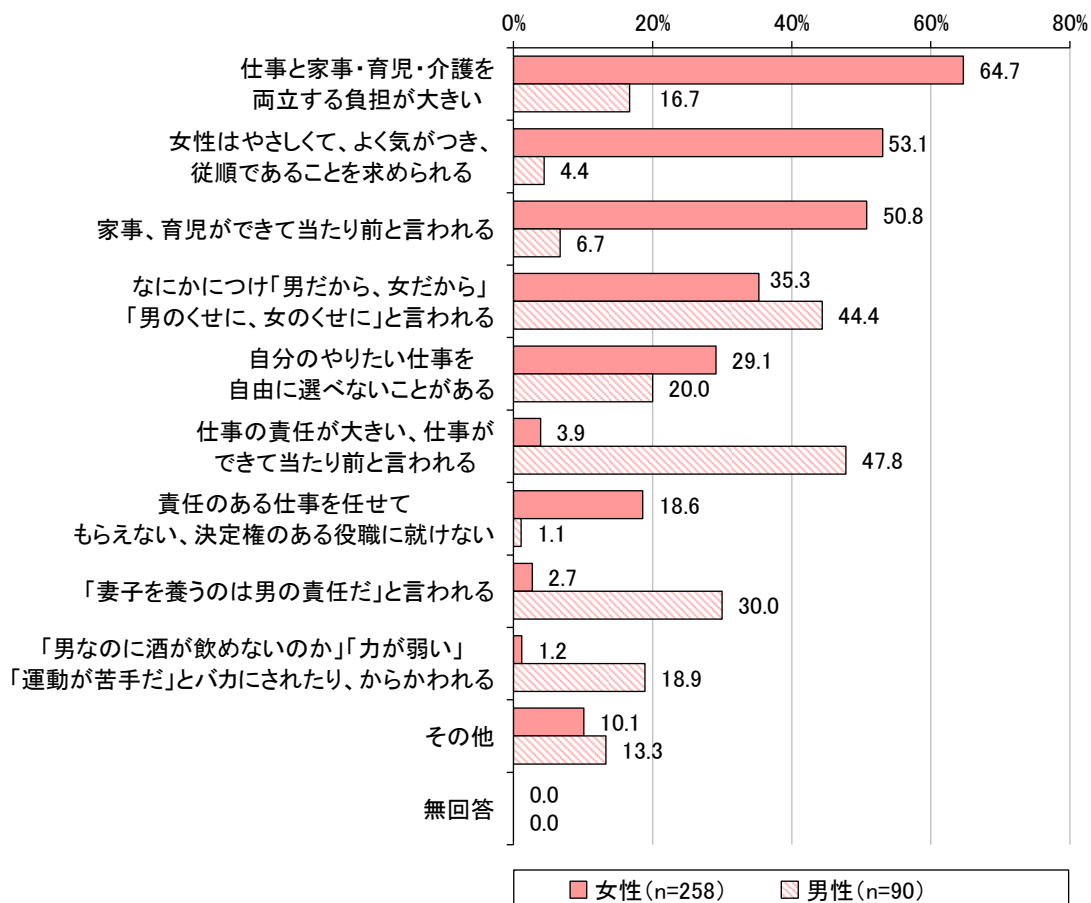
■ 性別を理由とした負担感・生きづらさの有無



■ 性別を理由とした負担感・生きづらさの有無



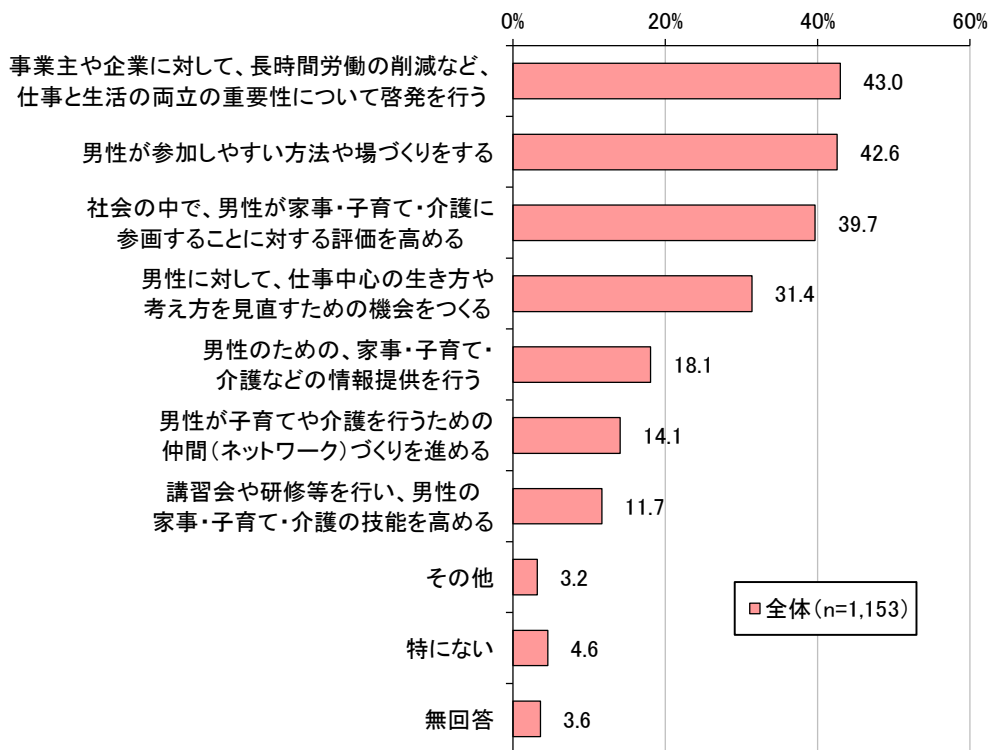
- どのようなときに、性別を理由とした負担感・生きづらさを感じたかについては、女性は「仕事と家事・育児・介護を両立する負担が大きい」「女性はやさしくて、よく気がつき、従順であることを求められる」「家事、育児ができて当たり前と言われる」がいずれも5割以上となっています。男性は「仕事の責任が大きい、仕事ができる当たり前と言われる」「なにかにつけ『男だから』『男のくせに』と言われる」がいずれも4割以上となっています。
- 【市民、問6】



(2) 子育てについて

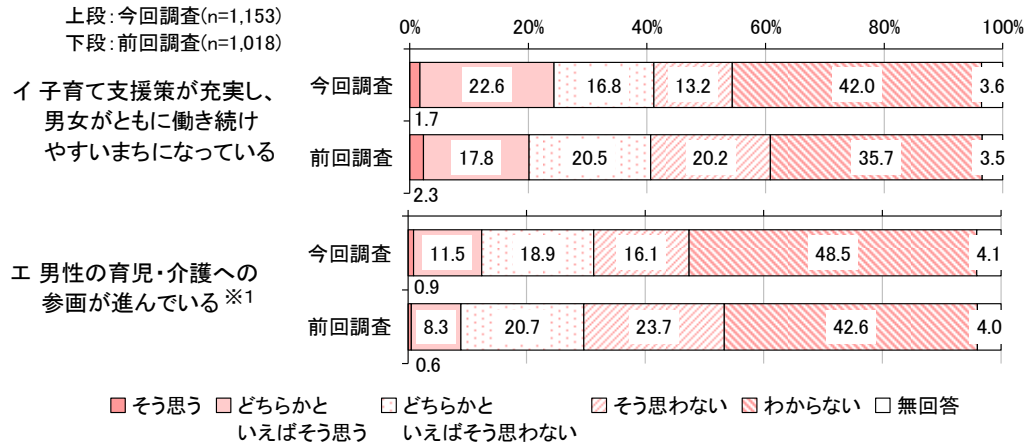
- 男性が家事、子育て、介護、地域活動等に積極的に参画していくために必要なことでは、「事業主や企業に対して、長時間労働の削減など、仕事と生活の両立の重要性について啓発を行う」が43.0%で最も高く、次いで「男性が参加しやすい方法や場づくりをする」(42.6%)、「社会の中で、男性が家事・子育て・介護に参画することに対する評価を高める」(39.7%)が上位となっており、企業等を巻き込んだ社会的な取組が求められています。
- 【市民、問14】

■男性が家事、子育て、介護、地域活動等に積極的に参画していくために必要なこと



- この5年間の茨木市の変化で、「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」は『思う』（「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の計）が前回調査を4.2ポイント上回っています。一方で、「男性の育児・介護への参画が進んでいる」は『思う』が12.4%にとどまっています。【市民、問32】

■この5年間くらいの間の茨木市の変化



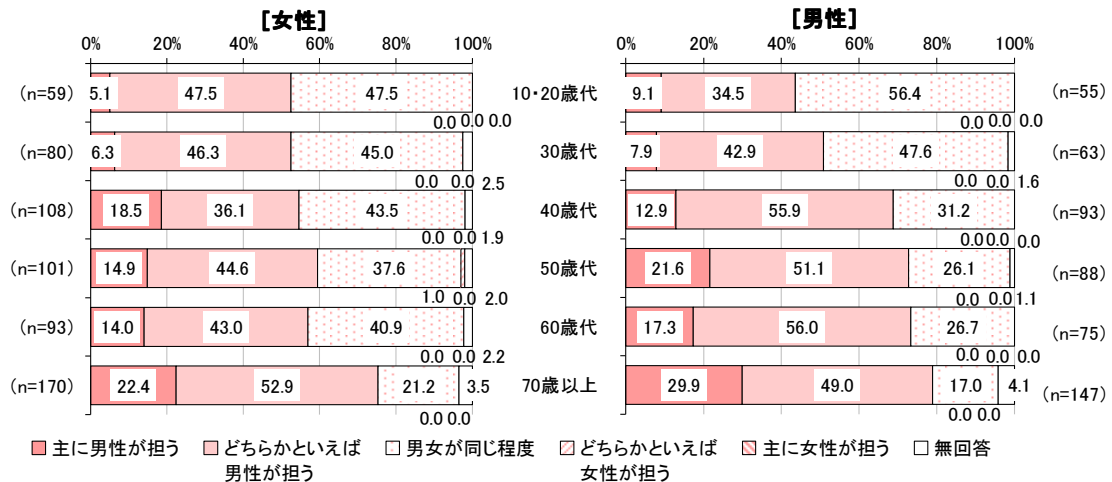
※1 前回調査では「男性の子育て・介護への参画が進んでいる」

(3) 家庭生活と仕事について

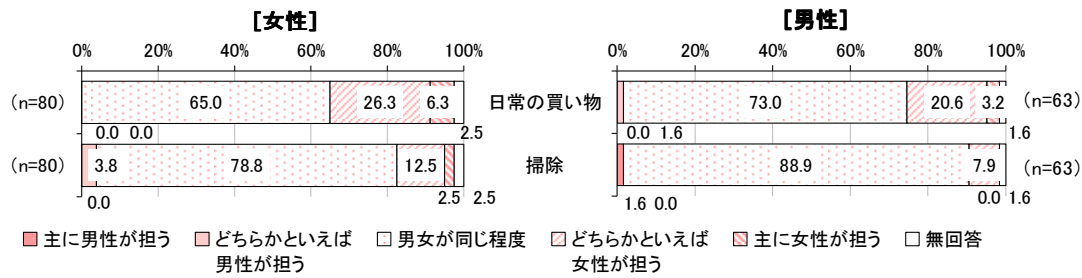
- 家庭における役割分担意識を年代別に見ると、「生活費を稼ぐ」ことについては、「男女が同じ程度」分担するのが良いという割合が、30歳代で女性も男性も46%前後となっており、意識の差がほとんど見られません。40歳代以上では女性は60歳代まで40%前後となっているのに対し、男性は年代が上がるにつれて減少し、男女間のギャップが大きくなっています。

また、その他の項目についても30歳代男性は、同年代女性と意識差が見られない項目も多く、「日常の買い物」「掃除」は女性よりも男性で8ポイント以上、平等意識が高い傾向にあります。【市民、問4】

■家庭における役割分担意識 - 「生活費を稼ぐ」ことについて



■家庭における役割分担意識（30歳代）



○ 生活の中で優先したいことでは、「『仕事』と『家庭や地域活動』と『個人の生活』の3つとも大切」という割合は、男性の30・40歳代で他の年代よりも高く、家庭と仕事などの調和を求める傾向にあります。こうした意識が、問4の家庭における役割分担意識にも影響していると考えられます。【市民、問10】

■生活の中で優先したいこと



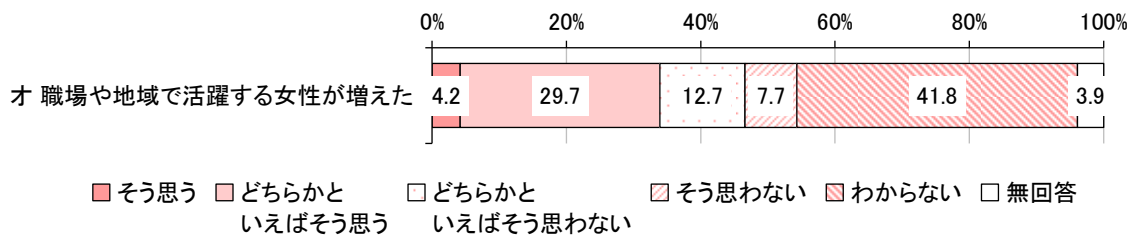
- 小中学生調査では、家で行っている家事分担などについて、小学生では、9項目中6項目、中学生では9項目中7項目で女子の方が役割を担っており、性別による差異が見られます。
【小中学生、問1】

■家でやっている家事分担（「している」の割合）

単位：％	小学生		中学生	
	女子 (n=152)	男子 (n=165)	女子 (n=200)	男子 (n=173)
ア 買い物	25.0	9.7	36.0	26.0
イ 食事のしたく	44.1	29.1	27.0	22.5
ウ 食事のあとかたづけ	55.9	41.8	51.5	43.4
エ そうじ	27.0	27.3	27.5	26.0
オ ゴミだし	15.8	24.8	14.5	22.5
カ 洗たく	14.5	12.1	12.0	9.2
キ お風呂洗い	23.0	26.1	17.0	22.5
ク ペットや植物の世話	32.2	24.8	27.0	16.8
ケ いっしょに生活している人の世話	30.9	23.0	22.0	12.1

- この5年間の茨木市の変化で、「職場や地域で活躍する女性が増えた」は『思う』（「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の計）が33.9%で、『思わない』（20.4%）を13.5ポイント上回っています。【市民、問32】

■この5年間くらいの間の茨木市の変化



(4) 新型コロナウイルス感染症による生活・意識の変化

- 新型コロナウイルス感染症拡大前後の仕事や生活の変化について、30・40歳代女性では、「家事や育児、介護の負担が増えた」が2割台、男性の10～50歳代で「在宅勤務やテレワークが増えた」が3割台と、他の年齢層と比べて高くなっています。また、男性の50歳代では「自分の収入が減った」、30歳代では「時差出勤など柔軟な働き方になった」も3割台となっています。さらに、10・20歳代女性は、同年代男性に比べて「自分の収入が減った」「生活に対する不安が大きくなった」の割合が高くなっています。【市民、問7】

		回答者数（n）	生活に対する不安が大きくなった	精神的に不安定になった、イライラするようになった	在宅勤務やテレワークが増えた	自分の収入が減った	家計収入が減った	家事や育児、介護の負担が増えた	家庭内のコミュニケーションが良くなった	時差出勤など柔軟な働き方になった	就業時間が減った	残業が減った	家庭内のけんかや言いあらそいが増えた	
全体		1,153	27.4	24.0	16.0	15.1	11.1	10.5	9.9	9.7	9.5	5.7	5.5	
性年齢別	女性	10・20歳代	59	32.2	30.5	16.9	23.7	5.1	1.7	8.5	8.5	10.2	10.2	3.4
		30歳代	80	25.0	31.3	17.5	12.5	8.8	26.3	7.5	6.3	3.8	10.0	8.8
		40歳代	108	27.8	24.1	12.0	11.1	15.7	25.9	15.7	11.1	11.1	4.6	4.6
		50歳代	101	27.7	29.7	8.9	22.8	18.8	16.8	12.9	3.0	11.9	4.0	5.0
		60歳代	93	31.2	24.7	8.6	16.1	9.7	11.8	7.5	4.3	9.7	1.1	6.5
		70歳以上	170	34.1	26.5	1.2	4.7	6.5	4.1	6.5	－	4.7	1.2	4.7
	男性	10・20歳代	55	18.2	20.0	34.5	10.9	5.5	5.5	14.5	20.0	7.3	1.8	1.8
		30歳代	63	22.2	19.0	39.7	15.9	11.1	17.5	7.9	31.7	14.3	15.9	4.8
		40歳代	93	26.9	19.4	30.1	22.6	17.2	8.6	7.5	15.1	14.0	14.0	2.2
		50歳代	88	23.9	20.5	35.2	31.8	17.0	5.7	13.6	25.0	17.0	10.2	5.7
		60歳代	75	29.3	17.3	20.0	16.0	8.0	5.3	8.0	13.3	12.0	4.0	5.3
		70歳以上	147	24.5	21.8	4.8	9.5	9.5	2.7	9.5	3.4	6.8	2.7	9.5

		回答者数 (n)	めた休校・子どもを休ませた	就業時間が減った	残業が増えた	転職した	自分の収入が増えた	仕事を失った	家計収入が増えた	家事や育児、介護の負担が減った	上記のどれもない	無回答
全体		1,153	5.2	4.1	3.9	2.4	2.2	1.9	0.7	0.5	28.4	3.0
性年齢別	女性	10・20歳代	59	-	8.5	8.5	3.4	6.8	1.7	-	16.9	-
		30歳代	80	13.8	2.5	3.8	2.5	2.5	2.5	-	17.5	1.3
		40歳代	108	19.4	4.6	3.7	5.6	1.9	1.9	0.9	22.2	-
		50歳代	101	3.0	6.9	4.0	4.0	4.0	1.0	-	21.8	2.0
		60歳代	93	1.1	8.6	4.3	2.2	3.2	5.4	-	30.1	2.2
		70歳以上	170	1.8	1.2	-	0.6	0.6	0.6	-	39.4	7.6
	男性	10・20歳代	55	-	3.6	3.6	7.3	1.8	-	1.8	25.5	-
		30歳代	63	14.3	3.2	7.9	4.8	3.2	-	3.2	27.0	3.2
		40歳代	93	7.5	8.6	9.7	2.2	4.3	2.2	3.2	24.7	-
		50歳代	88	3.4	3.4	5.7	1.1	-	1.1	-	17.0	1.1
		60歳代	75	1.3	1.3	2.7	1.3	-	5.3	-	36.0	2.7
		70歳以上	147	0.7	0.7	0.7	-	0.7	2.0	-	41.5	6.8

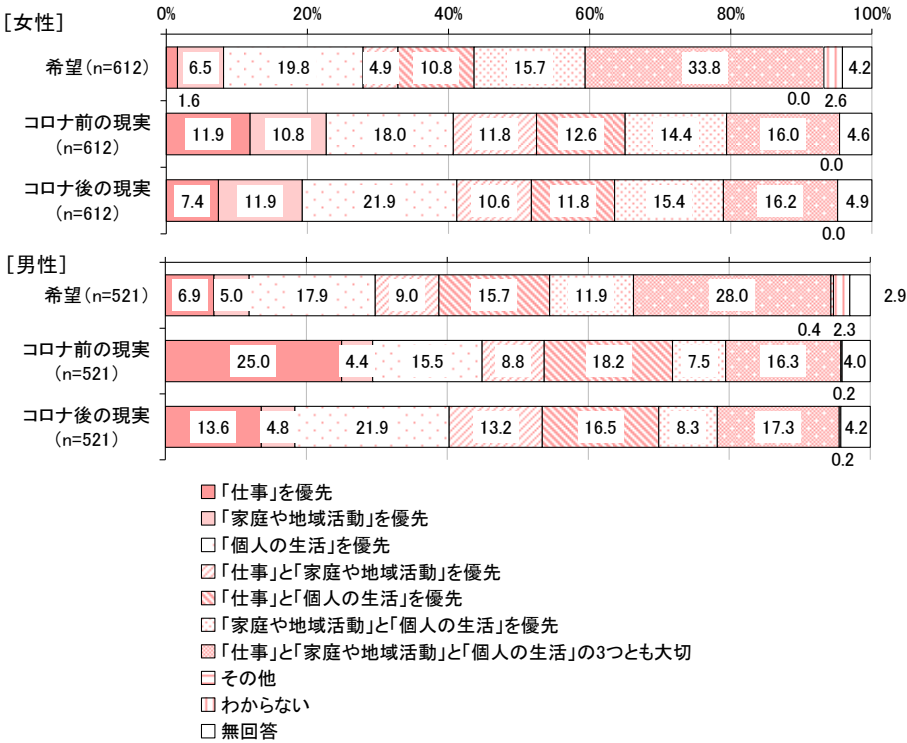
注) 濃い網掛けに白抜き文字は全体より10ポイント以上高い項目、薄い網掛けは5ポイント以上高い項目を示す。

○ 生活の中で優先したいことでは、女性は、「『仕事』と『家庭や地域活動』と『個人の生活』の3つとも大切」が希望で33.8%、現実ではコロナ前後にかかわらず、16.0%程度と半分以上となっています。また、「『仕事』を優先」は希望では1.6%に対し、コロナ前の現実では11.9%と、10.3ポイント増加しています。

男性は、「『仕事』と『家庭や地域活動』と『個人の生活』の3つとも大切」が希望で28.0%と最も高く、コロナ前の現実では「『仕事』を優先」が25.0%で最も高くなっています。

また、男性のコロナ後の現実では、コロナ前に比べ「『仕事』を優先」が11.4ポイント減少しており、「『個人の生活』を優先」と「『仕事』と『家庭や地域活動』を優先」が5ポイント程度増加しています。【市民、問10】

■生活の中で優先したいこと



※「わからない」は「希望」のみの選択肢

○ 生活の中で優先したいことについて、「現実」と「希望」が一致している人の割合を見ると、女性は、コロナ前後にかかわらず「現実」と「希望」が一致している人の割合が49.0%程度に対し、男性は、「コロナ後の現実」が「希望」と一致している割合が53.2%となっており、コロナ前よりも5ポイント高くなっています。問7のコロナ前後の仕事や生活の変化を踏まえると、「在宅勤務やテレワークが増えた」（男性全体：24.0%）、「時差出勤など柔軟な働き方になった」（男性全体：15.7%）が比較的上位となっており、コロナ後の生活が希望に近いという要因になっていると考えられます。【市民、問10、問7】

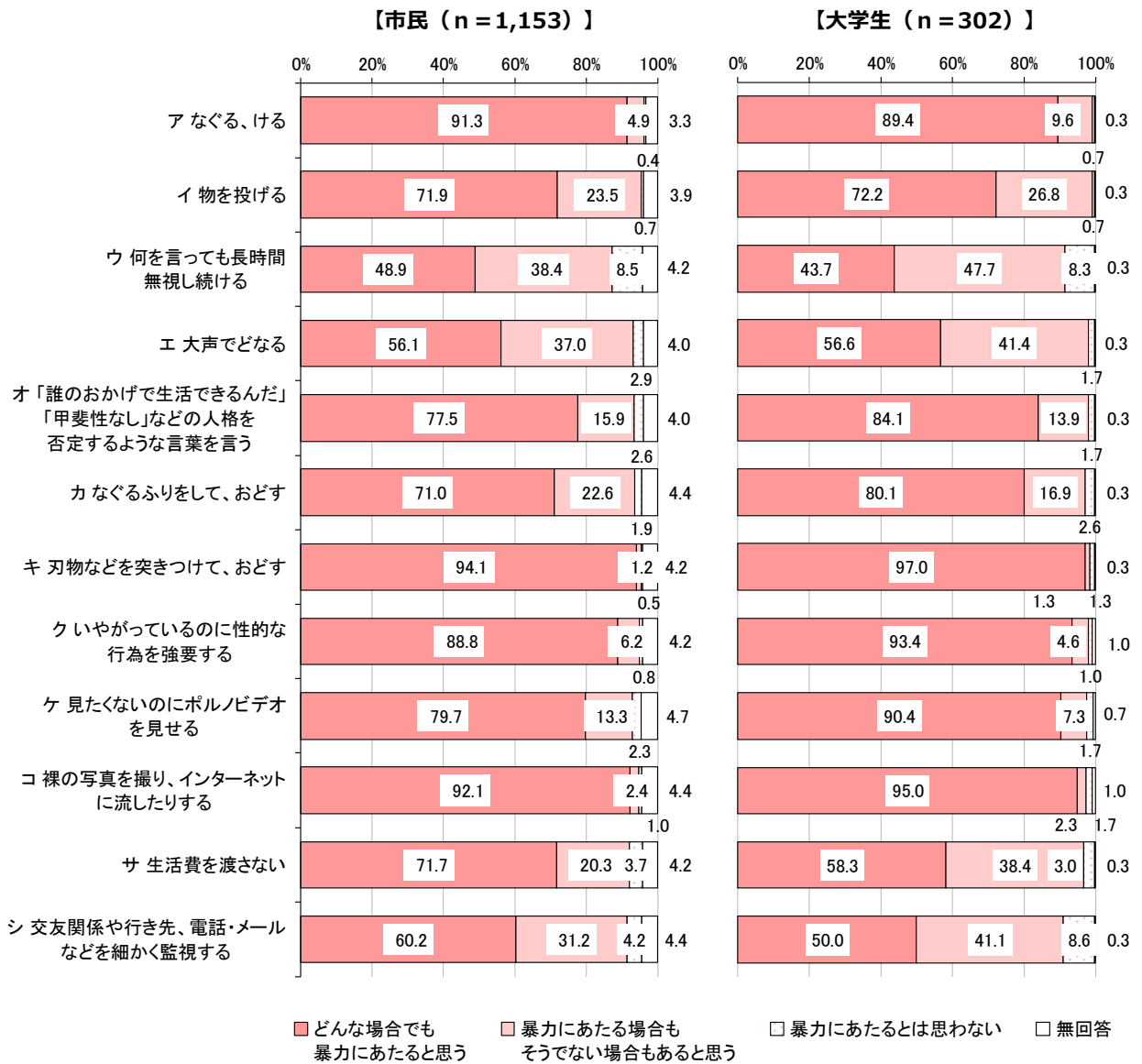
■生活の中で優先したいこと「現実」と「希望」が一致している割合

単位：％	女性（n＝612）	男性（n＝512）
「コロナ前の現実」が「希望」と一致	49.0	48.2
「コロナ後の現実」が「希望」と一致	48.4	53.2

(5) 男女の人権について

○ 市民意識調査、大学生調査ともに「何を言っても長時間無視し続ける」「大声でどなる」「生活費を渡さない」「交友関係や行き先、電話・メールなどを細かく監視する」を場合によっては暴力と認識しない人の割合が高くなっています。これらがなぜ暴力にあたるのか、認識が深まるよう啓発が必要です。【市民、問17】【大学生、問6】

■ 配偶者・パートナー・恋人間で暴力だと思うこと



- 市民意識調査、大学生調査ともに、暴力を受けた際「相談しようと思わなかった」は4割以上となっています。また、「相談したかったがしなかった（できなかった）」は、市民意識調査で7.2%、大学生調査で17.3%の回答があります。

大学生調査を男女別で見ると、女性は「相談したかったがしなかった（できなかった）」が18.8%で男性よりも高く、男性は「相談しようと思わなかった」が60.0%と半数を超えています。

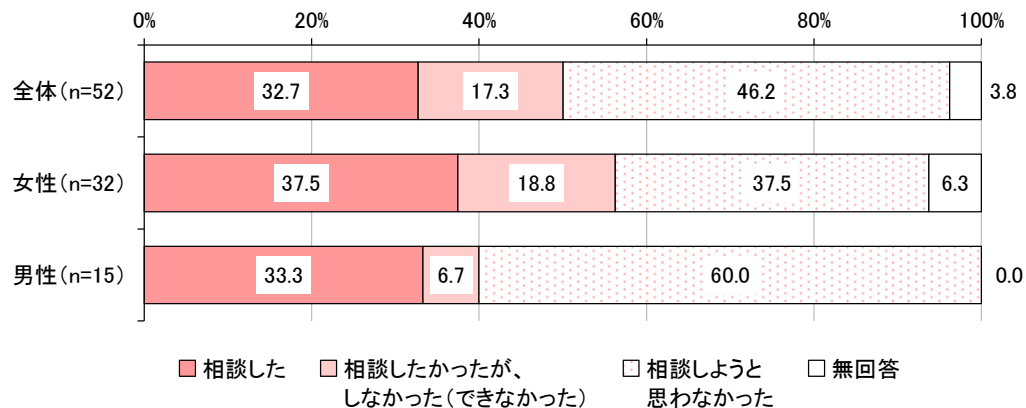
専門機関への相談はハードルが高く感じる人も多いことがうかがえます。身近な友人・知人に相談した人も含めて、適切な支援や解決に結びつくよう、専門機関を広く周知啓発することが必要です【市民、問23】【大学生、問9】

■暴力を受けた際の相談状況

【市民（上位4位）】

単位：%	全体（n=443）
相談しようと思わなかった	43.2
家族や親族（に相談した）	18.2
友人・知人（に相談した）	18.0
相談したかったが、しなかった（できなかった）	7.2

【大学生】



（6）セクシュアルマイノリティ（性的マイノリティ）について

- セクシュアルマイノリティ（性的マイノリティ）について、言葉も意味も両方知っている割合は市民意識調査で44.3%、大学生、中学生調査では、7割以上の認知度となっています。【市民、問25】【大学生、問11】【中学生、問9】

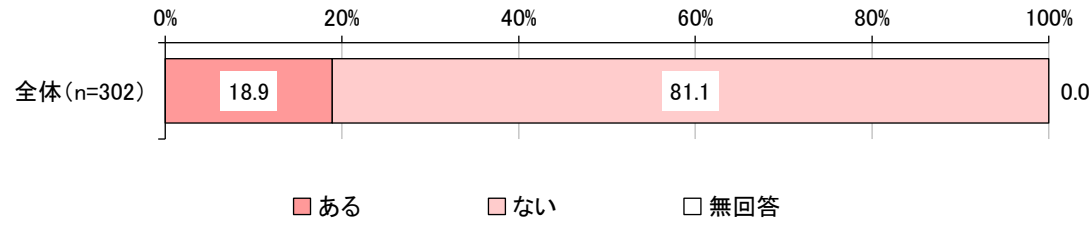
■セクシュアルマイノリティ（性的マイノリティ）の認知度

単位：%	市民 (n=1,153)	大学生 (n=302)	中学生 (n=399)
言葉も意味も両方知っている	44.3	77.8	75.2
言葉だけは知っている	40.0	19.5	13.8
言葉も知らない	13.6	2.3	9.5
無回答	2.1	0.3	1.5

※調査においては「LGBTを始めとするセクシュアルマイノリティについてどの程度知っていますか。」という聞き方をしています。

○ 大学生調査では、性自認・性的指向で悩んだ経験は18.9%で、市民調査（2.4%）よりも高くなっています。【市民、問26】【大学生、問12】

■性自認・性的指向で悩んだことの有無



○ 市の性的マイノリティ支援の認知度については、いずれの取組も認知度が低くなっています。性的マイノリティの認知が進み、悩みも抱えやすい10・20歳代でも、97.4%が「いずれも知らない」と回答しています。市の支援が、不安や悩みを抱える人の受け皿となるよう、さらなる周知啓発が必要です。【市民、問29】

■茨木市の性的マイノリティ支援に関する取組の認知度

		回答者数 (n)	いばらきに じいろ相談 (電話相談)	いばらきに じいろス ペース	い ず れ も 知 ら な い	無 回 答
全体		1,153	2.5	2.1	91.1	5.6
年 齢 別	10・20歳代	117	—	0.9	97.4	1.7
	30歳代	143	0.7	0.7	98.6	0.7
	40歳代	201	2.0	3.0	94.5	1.5
	50歳代	192	2.6	3.1	91.7	4.7
	60歳代	169	4.1	2.4	89.9	5.9
	70歳以上	317	3.5	1.9	84.2	11.7

3 第2次計画の進捗状況

「第2次茨木市男女共同参画計画（改訂版）」では、数値目標を定めて計画の着実な推進をめざしました。令和3（2021）年度の実績値における目標値の達成状況は次のとおりです。

コロナ禍であることが影響し、目標年度（2021 年度）の講座等の回数や参加人数、検診の受診率等は減少しています。

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

番号	指標名	計画策定時	目標値 (2021)	現状値 (2021)	評価	
					計画策定時 と比較	目標値 と比較
1	市の審議会等における女性委員の割合	32.3% (2016.4.1)	40%	35.9%	↑	↓
2	市の管理職（課長級以上）における女性の割合	12% (2016.4.1)	20%	16.2%	↑	↓
3	市立小・中学校長・教頭における女性の割合	16.3% (2016.4.1)	25%	21.74%	↑	↓

基本目標2 働く場における男女平等

番号	指標名	計画策定時	目標値 (2021)	現状値 (2021)	評価	
					計画策定時 と比較	目標値 と比較
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%	女性40% 男性50%	女性10.9% 男性19.6%	女性 ↑ 男性 ↓	↓

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

番号	指標名	計画策定時	目標値 (2021)	現状値 (2021)	評価	
					計画策定時 と比較	目標値 と比較
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%	50%以上	女性53.8% 男性62.2%	↑	↑
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%	女性70% 男性70%	女性48.4% 男性53.2%	↑	↓
7	市における男性職員の「育児休業」取得者率	2.2% (2015年)	10%	22.2%	↑	↑
8	パパ＆ママクラスのカップルの参加率	82.1% (2015年)	85%	75.3%	↓	↓

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

番号	指標名	計画策定時	目標値 (2021)	現状値 (2021)	評価	
					計画策定時 と比較	目標値 と比較
9	乳がん・子宮がん検診受診率	乳がん 16.8% 子宮がん20.1% (2015年)	乳がん 45% 子宮がん45%	乳がん 12.4% 子宮がん16.5%	↓	↓

基本目標 5 女性に対する暴力の根絶

番号	指標名	計画策定時	目標値 (2021)	現状値 (2021)	評価	
					計画策定時 と比較	目標値 と比較
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%	女性 75% 男性 75%	女性 59.1% 男性 51.2%	↑	↓
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	10回/年 327人	↓	↓
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	3回/年 3,440人	↓	↓

基本目標 6 だれもが安心して暮らせる社会づくり

番号	指標名	計画策定時	目標値 (2021)	現状値 (2021)	評価	
					計画策定時 と比較	目標値 と比較
13	自治会長における女性の割合	16.8% (2015年)	20%	22.9%	↑	↑
14	地域子育て支援拠点事業の実施数	21か所 (2015年)	25か所	25か所	↑	→
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%	27.5%	↑	↓

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

番号	指標名	計画策定時	目標値 (2021)	現状値 (2021)	評価	
					計画策定時 と比較	目標値 と比較
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%	女性75% 男性55%	女性61.4% 男性56.0%	↑	女性 ↓ 男性 ↑
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%	女性40% 男性50%	女性10.0% 男性13.8%	女性 ↑ 男性 ↓	↓
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%	女性65% 男性70%	女性42.2% 男性55.5%	女性 ↓ 男性 ↑	↓
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	4,889冊	↓	↓

基本目標 8 男女共同参画を進める教育と学習の推進

番号	指標名	計画策定時	目標値 (2021)	現状値 (2021)	評価	
					計画策定時 と比較	目標値 と比較
20	男女共同参画社会推進登録団体数	17団体 (2015年)	22団体	14団体	↓	↓
21	男女共同参画に関する講座の実施回数と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	20回/年、92人 22回/年、332人 下段：デートDV含む	↓	↓
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	17回	↓	↓
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	167回/年 907人	↓	↓

4 本計画における課題

課題1 ジェンダー平等意識のさらなる浸透が必要

社会の動き

- 「SDGs 実施指針」（令和元年12月一部改訂）では、「ジェンダー平等の実現及びジェンダーの視点の主流化は、分野横断的な価値としてSDGsの全てのゴールの実現に不可欠なもの」とされています。

ジェンダー視点の主流化とは…

すべての政策と事業の過程に、男女双方の視点と経験を取り入れ、生じている格差を縮めるための取り組みを実行し、女性と男性が平等に恩恵を受け、不平等が持続しないようにするための戦略。この戦略の究極の目標が「ジェンダー平等の達成」。

- ジェンダーの視点の主流化を前提としてまちづくりを進めていくためには、まずは、ジェンダー平等を取り巻く現状や男女双方の意識を把握し、そのうえで必要な施策を実行していくことが必要です。

茨木市の現状

- 「男は仕事、女は家庭」という性別役割分担意識について、前回調査と比較して「反対」と考える人の割合が高くなっています。
- 男女の地位の平等感について、「学校生活」は平等と感じる人が男女ともに7割以上と高い一方、「社会の慣習やしきたり」で平等と感じる人は男女ともに1割程度にとどまり、「男性が優遇されている」と感じている人の割合が高くなっています。また、「法律や制度」「家庭生活」「政治・経済活動」は、特に女性で平等と感じる人の割合が低く、男女差が大きくなっています。
- 男女の地位の平等感について、年代別にみると、各項目で10・20歳代は30歳代以上と比較して「平等」と感じている割合が高くなっています。
- 小中学生の4割前後は、「男だから〇〇」「女だから〇〇」と言われた経験があり、うち7割が一緒に生活している人から言われたと回答しています。

本計画で特に必要なこと

- 家庭のあり方や結婚に対する考え方が多様化する中、性別による決めつけをなくし、より自由な選択のもとで誰もが家庭や仕事、子育てに余裕を持って向き合えるよう、意識改革のための継続的な啓発活動が重要です。

課題2 政策・方針決定過程における女性の参画促進が必要

社会の動き

- 男女格差の大きさを国別に比較した「ジェンダー・ギャップ指数（GGI）」では、「政治」「経済」における順位が特に低くなっています。
- 課題1で取り上げたジェンダーの視点の主流化を踏まえ、国では、意思決定や政策方針決定の場への女性参画の促進等に向けた取組が進められています。

茨木市の現状

- 審議会や市議会など、本市の協議・意思決定の場における女性の割合は年々上昇しており、近隣市と比較しても高い割合を占めていますが、令和3（2021）年の目標値をわずかに下回っています。
- 市職員の管理職（課長級以上）に占める女性の割合については、第2次計画期間を通じて上昇していますが、令和3（2021）年の目標値をわずかに下回っています。
- アンケート調査では、自治会など地域活動における男女の平等感について、「男性が優遇されている」と感じる人の割合は女性の方が高くなっています。
- 企業ヒアリングでは、女性の管理職登用を進めるには、女性社員自身の意識と、家庭や職場等の周囲の協力の両面が必要という意見があり、実際に、研修プロジェクトとそれを応援する職場の機運醸成を図っている企業もみられます。

本計画で特に必要なこと

- 職場や地域において、女性の積極的な育成と登用を進めるとともに、女性自らの意識改革を促していくことが重要です。
- 地域活動の担い手が減少する中、男性だけではなく、女性も自治会長等の役割を担ったり、地域活動の意思決定の場に参画したりすることは、地域の活力にもつながります。性別により役割を固定化せず、男女双方の意見が取り入れられた地域活動等となるよう働きかけていくことが必要です。

課題3 性別にかかわらず活躍できる、柔軟な働き方への対応が必要

社会の動き

- 国の調査では、家事に関する配偶者との役割分担の希望を聞くと、30歳代までの男性の7割以上が、配偶者と家事を半分ずつ分担したいと考えていますが、実現していません。男性の家事・育児参画を阻む障壁となっている様々な慣行やしきたりの解消、長時間労働の是正に向けた取組が進められています。
- 日本の男女間賃金格差をみると、女性の方が低く、正規・非正規の格差に加えて、同じ正社員、同じ非正規社員でも格差があり、年齢が上がるにつれて、その差は拡大傾向にあります。

茨木市の現状

- 企業ヒアリングでは、コロナ後もテレワークを制度として定着させている企業も多くみられるなど、働き方の選択肢が多様化している様子がうかがえます。
- 企業ヒアリングでは、女性活躍の取組を検討する場に女性が少ない現状で取組を推し進めることで、男性管理職視点の女性参画になっていないかを危惧する声がみられます。
- アンケート調査では、家庭生活と仕事の役割分担について、30歳代では生活費を稼ぐことや、その他の家庭における役割を「男女が同じ程度」分担するのが良いという割合が高く、男女間の意識の差が少なくなっています。
- アンケート調査では、男性が家事、子育て、介護、地域活動等に積極的に参画していくために必要なことでは、「事業主や企業に対して、長時間労働の削減など、仕事と生活の両立の重要性について啓発を行う」が最も高くなっています。
- アンケート調査では、新型コロナウイルス感染症による生活・意識の変化について、10・20歳代女性は、同年代男性に比べて「自分の収入が減った」「生活に対する不安が大きくなった」の割合が高くなっています。

本計画で特に必要なこと

- テレワークや時差出勤など柔軟な働き方が全国で急速に普及しており、本市でも一部の企業で定着しつつあります。国においても、テレワークの導入やオンラインの活用は、ワーク・ライフ・バランスの推進や生産性の向上に向けて重要と考えられています。女性の就労継続や男性の家事・育児参画等の希望がかなう環境づくりを進めるため、柔軟な就労形態の普及に向けて企業等への働きかけを強化することが重要です。
- 人生100年時代を迎え、家族構成が多様化するなか、誰もが長い人生を経済的困窮に陥ることなく、生活できる力を付けることが必要となっています。就労を希望する女性等がステップアップを図れるように、起業や再就職等の就労支援、労働者支援など女性の経済的なエンパワメントへの支援が必要です。

課題4 多様性の尊重を前提とした支援の充実と人権課題への対応が必要

社会の動き

- 令和3（2021）年に公表された国の調査では、「これまでの配偶者からの暴力の被害経験」については、約2割の人が「あった」と回答しています。性別では、女性の方が被害経験者の割合が高く、女性の約10人に1人は何度も配偶者からの暴力の被害を受けているという結果が出ています。
- 性犯罪・性暴力に関する相談窓口である「性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センター」では、コロナ下の性犯罪・性暴力に関する相談件数は増加しています。
- 国では、令和2（2020）年に公表した「職場におけるハラスメント関係指針」において、性的指向等に関する侮辱的な言動等をハラスメントとして明記したり、そのほか啓発活動を進めていますが、性的マイノリティであることを理由とする偏見や差別は社会に根強く残っています。

茨木市の現状

- 人口の増加に合わせて、外国人人口も増加傾向にあります。
- アンケート調査では、女性の約4割、男性の約2割が「性別を理由とした生きづらさ」を感じています。
- アンケート調査では、セクシュアルマイノリティ（性的マイノリティ）について言葉も意味も両方知っている割合は、大学生や中学生で7割以上、市民では4割台にとどまっています。また、大学生の約2割は性自認・性的指向で悩んだ経験があると回答しています。
- アンケート調査では、市民、大学生ともに、身体的な暴力に比べ、精神的・経済的な暴力を暴力と認識しない割合が高くなっています。
- アンケート調査では、市民、大学生ともに、暴力を受けた際「相談しようと思わなかった」は4割以上、「相談したかったがしなかった（できなかった）」にも一定の回答があります。

本計画で特に必要なこと

- 外国人住民の増加や多様な性的指向・性自認の顕在化が進み、本市では、より多様な価値観を持つ人々が暮らすようになっていきます。今後、活力ある地域づくりを進めていくには、市内の各地域で、多様性を認める力を高めていくことが求められます。
- DVやデートDVは、体力的・経済的に弱い立場にある女性が被害を受けるケースが多く、その根底には、根強い固定的性別役割分担意識による差別や偏見があると考えられます。暴力の防止に向けたさらなる取組の強化が必要です。

第 4 章

計画の基本的な考え方

1 ジェンダー平等が実現した、「次なる茨木」のすがた

性別にかかわらず、一人ひとりの「幸せ」がかなうまち いばらき

2 計画の横断的視点

本計画では、SDGs の推進によるジェンダー視点の主流化を計画の横断的視点とします。

3 計画の基本方向

本市では、これまで2次にわたる男女共同参画基本計画を策定し、様々な男女共同参画関連の施策・事業を推進してきました。

本計画においても、これまでの取組を引き継ぐとともに、新たな課題等に対応することで、誰もが互いにその人権を尊重しつつ、責任を分かち合い、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「ジェンダー平等社会の実現」をめざすため、以下の基本方向に基づき、施策を推進します。

基本方向Ⅰ ジェンダー平等社会の実現に向けた意識改革

基本方向Ⅱ 方針の立案・決定過程への女性の参画拡大

基本方向Ⅲ 職業生活の充実とワーク・ライフ・バランスの推進

基本方向Ⅳ 多様な立場の人々が安心して暮らせる環境の整備

4 施策体系

本計画は、以下の体系に基づき、構成しています。施策の基本的方向では、本市の現状と課題を踏まえ、特に重点的に取り組む「重点施策」を設定しています。

基本方向		基本目標	No.	施策の基本的方向	備考
基本方向Ⅰ	ジェンダー平等社会の実現に向けた意識改革	1 次世代育成に向けた教育及び意識啓発の推進	1	子どもの頃からのジェンダー平等への理解の促進と将来を見通した自己形成支援	
			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	
		2 あらゆる世代におけるジェンダー平等の推進	3	固定的な性別役割分担意識解消のための広報・啓発活動の充実	
			4	男性にとってのジェンダー平等の推進【重点】	
			5	メディアを活用したジェンダー平等の推進	
			6	ジェンダー平等に関わる調査・研究と情報収集・提供	
基本方向Ⅱ	方針の立案・決定過程への女性の参画拡大	3 意思決定の場への女性の参画拡大	7	女性の参画拡大のための環境整備【重点】	女性活躍推進計画を含む
			8	女性の管理職への登用推進と能力向上機会の充実	
		4 地域におけるジェンダー平等の推進	9	地域の活動におけるジェンダー平等の促進	
			10	防災・復興におけるジェンダー平等の推進	
基本方向Ⅲ	職業生活の充実とワーク・ライフ・バランスの推進	5 職業生活における活躍支援	11	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	
		6 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進	12	働き方の見直しと仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現支援【重点】	
			13	多様なライフスタイルに対応した子育てや介護の支援	
基本方向Ⅳ	安心して暮らせる環境の整備	7 ジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶	14	ジェンダーに基づくあらゆる暴力を防ぐ社会づくり	DV防止基本計画を含む
			15	配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等の推進【重点】	
		8 困難を抱える人々への支援	16	性の多様性への理解促進と社会的環境の整備【重点】	
			17	様々な困難を抱える人々への支援	
		9 生涯を通じた健康の保持・増進のための支援	18	生涯を通じた健康の保持・増進のための支援	
			19	こころとからだの健康に関する学習機会と情報の提供【重点】	

第 5 章

施策の内容

基本方向Ⅰ ジェンダー平等社会の実現に向けた意識改革

【成果指標】

番号	指標名	現状値	目標値 (2027年)
1	「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（市民意識調査） 第2次計画の女性の目標値を継続して設定、男女の目標値を統一	女性61.4% 男性56.0%	女性75% 男性75%
2	男女共同参画社会推進登録団体数 第2次計画の目標値を継続して設定	15団体 (2022.4.1)	22団体

【活動指標】

番号	指標名	現状値	目標値 (2027年)
3	男女共同参画に関する講座の実施回数と事業に参加した子どもの人数 第2次計画（改訂版）の目標値を継続して設定	22回/332人 (2021年)	30回/年、 2,000人
4	ローズWAMの男女共同参画に関する図書等の貸出冊数 第2次計画（改訂版）の目標値を継続して設定	4,889冊 (2021年)	6,600冊
5	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 第2次計画（改訂版）の目標値を継続して設定	17回 (2021年)	25回/年
6	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 第2次計画（改訂版）の目標値を継続して設定	167回/907人 (2021年)	390回/年、 2,800人

基本目標1 次世代育成に向けた教育及び意識啓発の推進

【現状と課題】

次代を担う子どもたちが、ジェンダー平等について正しく理解することは、将来的なジェンダー平等社会の実現につながります。また、進路選択の際に性別にとらわれず、多様な選択ができることは、誰もがあらゆる分野に主体的に参画していくためにも重要です。

アンケート調査によれば、小中学生では、家で行っている家事分担等について、女子が担う項目が多く、家事の内容も、「買い物」「食事のあとかたづけ」は女子の割合が、「ゴミだし」「お風呂洗い」は男子の割合が高いなど、親世代の家庭の役割分担が子ども世代にも影響している様子がうかがえます。

本市では、幼稚園や保育所、認定こども園において、日々の生活や遊びの中で男女の区別なく、一人ひとりが互いを尊重し合える教育・保育の実践に、学校においては、性別によって区別しないキャリア教育の推進に努めています。

今後、子どもたちが性別にとらわれず、一人ひとり自らの意思によって多様な生き方を選択できるよう、子どもの価値観の醸成に影響を与える保育士や小・中学校教職員のジェンダー平等意識の向上を図り、発達段階を踏まえた教育・保育を実践していくことが求められます。

施策の基本的方向 1 子どもの頃からのジェンダー平等への理解の促進と将来を見通した自己形成支援

【具体的施策1】ジェンダー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、「男だから」「女だから」という決めつけをなくし、固定的な性別役割分担にとらわれない意識が醸成されるよう、ジェンダー平等の教育、指導を進めます。

番号	施策内容	担当課
1	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るとともに、人権尊重を基盤にした一人ひとりを尊重する教育・保育、ジェンダー平等観の形成を図るための教育・保育を充実します。	保育幼稚園総務課 学童保育課 学校教育推進課
2	ジェンダー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 保育幼稚園総務課 学校教育推進課 教育センター
3	ジェンダー平等の視点に配慮したこころのケア、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2】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。

番号	施策内容	担当課
4	子どもたちが自尊感情を高め、性別にとらわれることなく主体的に自分らしい生き方を選択できるよう、幼児期から年齢に応じたキャリア教育を推進します。	保育幼稚園総務課 学校教育推進課
5	中学校における職場体験学習を通じて、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3】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。

番号	施策内容	担当課
6	外国にルーツを持つ子どもたちが自尊感情を高め、主体性を確立することができるよう、ワールド教室を実施します。 また、幼児期から多様性を尊重し合い、多文化共生の意識を醸成するための取組を推進します。	保育幼稚園総務課 学校教育推進課
7	多様な性のあり方への理解を深めるため、子ども向けの啓発冊子等を作成・配布します。また、互いの良さや違いに気づき、認め合えるような保育・教育を推進します。	人権・男女共生課 保育幼稚園総務課 学校教育推進課

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

【具体的施策4】子どもや若者のための学習や体験活動の推進

子どもや若者が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、女性の少ない理工系分野への興味・関心を促進し、進路選択の幅が広がるよう支援します。

番号	施策内容	担当課
8	子どもや若者が学習や体験活動を通してジェンダー平等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 保育幼稚園総務課 社会教育振興課 学校教育推進課
9	子どもたちの理工系分野への興味・関心を高めるための取組を推進します。	人権・男女共生課 教育センター

【具体的施策5】生きる力を育む家庭でのジェンダー平等の推進

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ることがないよう、ジェンダー平等の重要性について啓発するとともに、学習機会の充実を図ります。

番号	施策内容	担当課
10	ジェンダー平等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
11	家庭教育学級指導者に対してジェンダー平等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
12	ジェンダー平等の視点に配慮した子育てや教育に関する講座等、子育て家庭への学習機会を提供するとともに、講座の内容や開催方法について工夫します。	子育て支援課 社会教育振興課

基本目標2 あらゆる世代におけるジェンダー平等の推進

【現状と課題】

ジェンダー平等社会を実現するためには、固定的な性別役割分担意識や性別に基づく「アンコンシャス・バイアス」（無意識の思い込み）が家庭や地域、職場等のあらゆる場で解消され、自らの意思で多様な生き方を選択できるようになることが重要です。また、ジェンダー平等の必要性を市民一人ひとりが正しく認識し、自らの行動につなげていくことが必要となります。

アンケート調査によれば、「男は仕事、女は家庭」という考え方について、全体では『反対』が約6割と、平成28（2016）年度調査から14.2ポイント増加しています。一方、性別で見ると、『賛成』は、男性の方が女性よりも8.9ポイント高く、年齢が高くなるほど、その傾向は強くなっています。こうした性別や世代による意識の違いは、社会の構造にも反映され、家庭や地域における役割分担、若い世代の将来の職業選択、職場におけるキャリア選択等において、多様な選択の機会や活躍の機会を狭めている可能性があります。

本市では、こうした固定的な性別役割分担意識の解消に向けて、男性の家事参画・仕事以外の活動参画を推進するための各種講座や講演会の開催等、多世代を対象とした取組を行っています。

引き続き、あらゆる世代の人々がジェンダー平等への興味や関心を高めたり、固定的な性別役割分担意識や性別に基づくアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）を解消したりすることができるよう、様々な機会や対象をとらえたジェンダー平等に関する広報・啓発活動の充実や学習機会の提供等が必要です。

また、性別役割分担意識が強い傾向にある男性に対しての啓発活動や長時間労働の見直しに向けた市内事業所への情報提供などにより、男性が家庭や地域活動等に参画しやすい環境づくりが求められます。

「アンコンシャス・バイアス」とは

過去の経験や見聞きした事柄から、誰もが潜在的に持っている思い込みや自分自身でも気がついていない考え方やとらえ方のこと。「アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）」自体は誰もが持っている可能性があるものであるが、それに気がつかずにいると、そこから生まれた言動により相手を傷つけたり、自分自身の可能性を狭めてしまったりすることがある。

施策の基本的方向 3 固定的な性別役割分担意識解消のための広報・啓発活動の充実

【具体的施策6】 固定的な性別役割分担意識解消のための広報・啓発活動の充実

職場・家庭・地域・学校等における固定的な性別役割分担意識の解消に向けて、広報誌や市のホームページ、SNS等の多様な媒体を活用し、広報・啓発活動を実施します。

番号	施策内容	担当課
13	男女共同参画講演会や人権を考える市民のつどい等を開催するほか、広報誌や市ホームページ、SNS等の多様な媒体を活用し、固定的な性別役割分担意識の解消に関する広報・啓発活動を実施します。	人権・男女共生課 商工労政課 関係課
14	ジェンダー平等に関する啓発冊子等を作成するとともに、市公式総合アプリやSNSを活用するなど、情報発信方法を工夫します。	人権・男女共生課
15	固定的な性別役割分担意識の解消について地域団体への働きかけを行います。	地域コミュニティ課
16	市民や地域団体等と連携・協働して、講座や研修の実施等に取り組めます。	地域コミュニティ課 人権・男女共生課 関係課

【具体的施策7】 市職員・教職員に対する研修の充実

市職員や教職員がジェンダー平等の視点をもって施策の推進や教育活動に取り組めるよう、情報提供や研修の充実を図ります。

番号	施策内容	担当課
17	ジェンダー平等の視点に配慮した施策や教育の推進に向け、市職員・教職員に対する研修や啓発、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

【具体的施策8】生涯学習に関する情報提供と学習機会の提供

誰もが生涯にわたって学び成長することができるよう、生涯学習環境の整備や情報提供、講座の充実を図り、ジェンダー平等の視点に立った生涯学習を推進します。

番号	施策内容	担当課
18	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 関係課
19	ローズWAMや社会教育施設等においてジェンダー平等の視点を持ち、様々な講座を開催します。	文化振興課 人権・男女共生課 社会教育振興課 中央図書館
20	様々な学習機会に誰もが参加しやすいよう、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、一時的に子どもを預かる出前型一時保育を実施します。	子育て支援課 関係課
21	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9】女性のチャレンジに関する情報提供と講座の開催

女性の様々なチャレンジを支援するため、情報提供の充実を図るとともに、多種多様な学習機会を提供し、女性の主体的な学習活動を促進します。

番号	施策内容	担当課
22	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、女性のエンパワメント支援をします。	人権・男女共生課 関係課
23	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
24	女性の様々なチャレンジを応援するため、子育て世代向けの就労支援フェアを開催するほか、女性向け起業セミナーやチャレンジ応援セミナー等の多様な学習機会を提供します。	人権・男女共生課 商工労政課

施策の基本的方向 4 男性にとってのジェンダー平等の推進

【具体的施策10】男性にとってのジェンダー平等に関する啓発や学習機会等の提供

男性中心の働き方等を前提とした労働慣行を見直し、男性の家事、子育て、介護や地域活動への参加・参画を促進するため、男性や市内事業所に向けて情報発信や啓発を行うとともに、ジェンダー平等の視点に立った講座など学習機会の提供を図ります。

また、男性がひとりで悩みを抱え込まないよう、男性のための相談窓口を整備します。

番号	施策内容	担当課
25	男性にとってのジェンダー平等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
26	男性が家事、育児、介護等、生活者としての能力を身につけるための各種講座を開催します。また、学習ニーズの把握に努めるとともに、オンラインによる開催や参加しやすい日時の設定など、参加者増加に向けた工夫をします。	文化振興課 人権・男女共生課 長寿介護課 子育て支援課 社会教育振興課
27	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
28	男性が相談しやすい体制の整備を図ります。	人権・男女共生課

【具体的施策11】男性のネットワーク支援

男性の家庭生活や地域活動への参画のための支援を進めます。

番号	施策内容	担当課
29	男性の家事や子育て、地域活動等への参画を促進するための各種講座を開催するとともに、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

施策の基本的方向5 メディアを活用したジェンダー平等の推進

【具体的施策12】多様な媒体による広報や啓発の充実

各種媒体の活用により、広く市民にジェンダー平等関連情報が行き渡るよう努めるとともに、本市が発信する情報においては、人権尊重とジェンダー平等の視点に立った表現に配慮します。

また、市民や地域団体・市内事業所等においても、ジェンダー平等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。

番号	施策内容	担当課
30	広報誌や市ホームページ、SNS等多様な媒体を活用し、ジェンダー平等に関する情報発信を行うとともに、ジェンダー平等の視点に立った表現やイラストを使用するよう配慮します。	まち魅力発信課 関係課
31	広報誌や市民ハンドブック等の市刊行物において、「表現ハンドブック」を活用するなどにより、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
32	市民や地域団体・市内事業所等がジェンダー平等の視点に配慮した表現について学べる機会の充実を図ります。	まち魅力発信課 人権・男女共生課 商工労政課 関係課

【具体的施策13】情報教育の推進

インターネット等メディアには、固定的な性別役割分担意識を助長するものもあることから、受け取った情報を主体的に判断し活用できる能力を身につけられるよう、小・中学校においてジェンダー平等の視点に立った情報モラル教育を推進します。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。

番号	施策内容	担当課
33	インターネット等メディアの利用による性被害等の被害者にも加害者にもならないよう、学校教育、社会教育等を通じて、情報処理・情報発信能力を身につけるとともに、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
34	中高年層や生活に困難を抱える人々を対象に、ワード、エクセル等の活用に関する講座など情報化に対応できる能力を育む機会を提供し、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 6 ジェンダー平等に関わる調査・研究と情報収集・提供

【具体的施策14】ジェンダー平等に関する調査・研究、情報収集の充実

ジェンダー平等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、性別による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。

番号	施策内容	担当課
35	ジェンダー平等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
36	性別による格差や不平等の実態を把握し、その解消を図るとともに、施策の立案に役立てるため、男女別データを収集します。	人権・男女共生課 関係課
37	統計や調査・研究結果を市ホームページや茨木市統計書等で公表し、データを提供します。	総務課 人権・男女共生課 関係課

【具体的施策15】ジェンダー平等に関する情報提供機会の充実

ローズWAMでは、開所以来、ジェンダー平等に関する書籍、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。ジェンダー平等に関する資料を、幅広い年代の市民が気軽に手に取れ、有効活用を図ることができるよう、情報提供の充実を図ります。

番号	施策内容	担当課
38	ローズWAMや図書館等が連携し、ジェンダー平等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
39	国際的な視点に立ったジェンダー平等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
40	情報通信技術（ICT）を活用してジェンダー平等に関する資料等を提供します。	人権・男女共生課 中央図書館

基本方向Ⅱ 方針の立案・決定過程への女性の参画拡大

【成果指標】

番号	指標名	現状値	目標値 (2027年)
7	市の審議会等における女性委員の割合	34.9% (2022.4.1)	40%
	国の「第5次男女共同参画基本計画」の目標値を参考に設定		
8	管理的地位にある職員に占める女性職員の割合 ※管理的地位にある職員・・・課長級以上の職員	16.2% (2022.4.1)	20%
	「茨木市特定事業主行動計画（2020～2024年度）」の目標値を引用（一般行政職を含む全職員） なお2025年度以降は、次期計画の目標値を適用		
9	市立小・中学校長・教頭における女性の割合	21.74% (2022.4.1)	27%
	大阪府の「公立学校における特定事業主行動計画」の目標値及び第2次計画の策定時から現状値までの伸び率を参考に設定		
10	自主防災組織の方針決定過程への女性の参画率	27.0% (2022.4.1)	35%
	第2次計画（改訂版）の目標値を継続		

基本目標3 意思決定の場への女性の参画拡大

【現状と課題】

ジェンダー平等を実現するためには、意思決定の場における登用が一方の性に偏らないようにすることが重要です。

本市の審議会等における女性委員の割合は上昇傾向で推移しており、大阪府市町村平均と比較しても高くなっていますが、第2次計画（改訂版）の目標年度である令和3（2021）年度は35.9%と目標値の40.0%を下回っています。また、市職員の管理的地位にある職員に占める女性職員の割合についても、第2次計画策定時よりも上昇していますが、令和3（2021）年度は16.2%と目標値の20.0%を下回っており、引き続き積極的な働きかけが必要です。

市内事業所に対する取組については、本市では、広報誌やホームページ等を活用した啓発活動を行うとともに、働きやすい職場づくり推進事業所認定制度を実施してきました。

引き続き、行政・民間企業ともに意思決定の場における女性の参画の更なる拡大を図ることが必要です。また、女性の活躍を実現するためには、意思決定の場で性別にかかわらず能力を発揮できる人材の発掘・育成を進めていくことが必要です。

施策の基本的方向 7 女性の参画拡大のための環境整備

【具体的施策16】 ポジティブ・アクション（積極的改善措置）の推進

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（活動に参画する機会に男女間の格差がある場合に、一方の性に対し、必要な範囲内で参画機会を積極的に提供すること）に取り組めます。

番号	施策内容	担当課
41	審議会等における女性委員の積極的登用や公募による委員の登用促進など、実効性のある取組を検討します。	政策企画課 人権・男女共生課 関係課
42	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行います。	商工労政課

【具体的施策17】 審議会等への女性の参画拡大のための環境整備

審議会等への女性の参画を促進するため、女性自身の参画意欲向上につながるような取組を進めます。

また、市内事業所や地域団体、市民活動団体等に対して、女性リーダーの育成につながる啓発活動を行うほか、研修機会等の提供や情報発信に努めます。

番号	施策内容	担当課
43	女性人材情報を充実し、活用します。	人権・男女共生課 関係課
44	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
45	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

【具体的施策18】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・バランスの推進に関する情報を提供するとともに、入札時にはジェンダー平等の取組に対して一定の評価を行うなど、誰もがいきいきと働き続けられる環境づくりを支援します。

番号	施策内容	担当課
46	市内事業所の女性の活躍推進に関する自主的な取組を促進するため、市ホームページやリーフレットにより国等の制度の周知を図ります。	人権・男女共生課 商工労政課
47	総合評価一般競争入札に女性の活躍推進やワーク・ライフ・バランスの推進等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 8 女性の管理職への登用推進と能力向上機会の充実

【具体的施策19】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

性別にかかわらず一人ひとりの能力が高められるよう、様々な分野へ男女を偏りなく配置するとともに、職場の意識改革を進めます。

また、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。

番号	施策内容	担当課
48	女性の市職員・教職員を各部署の多様なポストに積極的に配置するとともに、キャリアデザインを尊重した適材適所の人材配置を実施するなど、女性の市職員・教職員の職域・職務拡大を推進します。	人事課 教育政策課 教職員課 水道部総務課 消防本部総務課
49	女性の市職員・教職員の管理職への登用拡大を図ります。	人事課 教育政策課 教職員課 水道部総務課 消防本部総務課

【具体的施策20】市職員・教職員における女性の能力向上機会の充実

女性の市職員・教職員のさらなる活躍を促進するため、職業能力や施策立案能力を高める研修の充実を図るとともに、女性が職場で能力を発揮しやすい環境づくりを進めます。

番号	施策内容	担当課
50	管理職や中核となる人材の育成に向けて、市職員・教職員が能力向上できる研修を実施します。	人事課 教育センター
51	女性の市職員の職域・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 4 地域におけるジェンダー平等の推進

【現状と課題】

地域におけるジェンダー平等を実現するためには、市民一人ひとりが地域社会の一員としての自覚を持つとともに、性別により役割を固定化せず、社会の対等な構成員として積極的に地域活動へ参画できるような環境整備が重要です。また、近年、甚大な自然災害の発生や頻発化等を契機として、地域の防災対策や避難所運営等においてジェンダー平等の視点を組み込む必要性が指摘されています。

アンケート調査によれば、自治会などの地域活動における男女の地位の平等感について、「平等」だと感じている割合は、女性の方が男性よりも 13.3 ポイント低く、男女の認識に差がみられます。地域においては、固定的な性別役割分担意識による慣行が見直されるまでには至っていない様子がうかがえます。

そのため、市民一人ひとりが、性別にとらわれず主体的に地域活動へ参画できるよう、地域における様々な活動にジェンダー平等の視点を取り入れ、情報提供や活動支援を図ることが必要です。また、防災・復興対策においてもジェンダー平等の視点を取り入れた体制の確立及び環境整備が求められます。

施策の基本的方向 9 地域の活動におけるジェンダー平等の促進

【具体的施策21】ジェンダー平等の視点到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、ジェンダー平等の視点で地域づくりを進められるよう支援します。

番号	施策内容	担当課
52	地域の実情に合わせたジェンダー平等の地域づくりが進められるよう、地域における主体的な取組を支援します。	地域コミュニティ課
53	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を収集するとともに、多様な媒体を活用した情報発信を行います。	地域コミュニティ課 人権・男女共生課
54	地域活動団体や社会教育関係団体のジェンダー平等に関する理解が進むよう、各種講座の開催等、研修機会や内容の充実を図ります。	人権・男女共生課 社会教育振興課
55	市民主体のまちづくりや地域おこしにジェンダー平等の視点が反映されるよう支援します。	地域コミュニティ課 都市政策課

施策の基本的方向 10 防災・復興におけるジェンダー平等の推進

【具体的施策22】ジェンダー平等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、ジェンダー平等の視点や女性、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。

番号	施策内容	担当課
56	地域防災計画や各種防災マニュアル、避難所運営等にジェンダー平等の視点や高齢者、障害者、外国人、乳幼児のいる世帯等の多様な視点が反映されるよう取り組みます。	危機管理課

【具体的施策23】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、ジェンダー平等の視点を活かした地域防災力の向上を図ります。

番号	施策内容	担当課
57	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
58	出前講座等の防災啓発事業を通じて、地域の防災活動への女性の参画を促進します。	危機管理課
59	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、平時から多様な人々が協力した地域活動を推進します。	危機管理課 地域コミュニティ課

基本方向Ⅲ 職業生活の充実とワーク・ライフ・バランスの推進

【成果指標】

番号	指標名	現状値	目標値 (2027年)
11	25歳～44歳の女性の就業率	61.1%	78%
	国の2020年の現状値を設定		
12	「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（市民意識調査）	女性48.4% 男性53.2%	女性70% 男性70%
	第2次計画（改訂版）の目標値を継続		
13	市における男性職員の育児休業取得者率	22.2% (2021年)	現状の高い水準を維持
	「茨本市特定事業主行動計画（2020～2024年度）」の目標値（10%）を達成したため、現状の高い水準を維持することを目標とする。（一般行政職を含む全職員） なお2025年度からは、次期計画の目標値を適用		

【活動指標】

番号	指標名	現状値	目標値 (2027年)
14	パパ&ママクラスのカップルの参加率	75.3% (2021年)	85%
	第2次計画（改訂版）の目標値を継続して設定		

基本目標5 職業生活における活躍支援

【現状と課題】

近年、女性の社会進出はますます進み、令和元（2019）年には「女性活躍推進法」が改正されるなど、働く場における様々な女性活躍支援が展開されています。一方で、雇用機会や職業選択、賃金・待遇面における男女の平等感依然として男性優遇の傾向が高いことから、働く場におけるジェンダー平等の実現や、女性が働きやすい環境の整備が引き続き重要です。令和元（2019）年には、「労働施策総合推進法」を含む各種関連法が改正され、ハラスメント防止対策の強化が示されるなど、セクシュアル・ハラスメントを始めとした各種ハラスメント防止に向けた取組が求められています。

本市の女性の就業率はすべての年代で上昇しており、結婚・出産・子育て期に就業率が低下するM字カーブの谷は浅くなってきていますが、依然として30歳代の谷がみられます。令和2（2020）年の女性の就業率は、15～19歳、25～29歳を除くすべての年代で大阪府・全国より低くなっています。アンケート調査によれば、女性の就労と結婚、出産、子育てとのかかわり方について、「結婚、出産にかかわらず、仕事を続ける方が良い」が男女ともに最も高くなっており、本市においても、今後も女性の就業率は上昇していくと考えられます。

誰もが自らの意思に基づき、その個性や能力を最大限発揮できるよう、性別に偏らない機会均等や働きやすい職場環境整備の支援、ハラスメント防止対策等を進めていくことが必要です。

施策の基本的方向 11 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

【具体的施策24】労働に関する法律・制度の周知徹底

働く場におけるジェンダー平等や労働者の権利等について、市内事業所や働く人誰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。

番号	施策内容	担当課
60	広報誌や啓発冊子のほか、SNSを活用するなど、情報発信方法を工夫し、男女雇用機会均等法等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25】ジェンダー平等な職場環境整備の支援

市内事業所を対象に、誰もが働きやすい職場づくりにつながる情報提供を行うとともに、労働相談窓口の充実を図り、ジェンダー平等な職場づくりを支援します。

番号	施策内容	担当課
61	市ホームページ等で事業所の働きやすい職場づくりに関する情報を周知・啓発します。	商工労政課
62	労働に関する相談窓口を充実します。	商工労政課

【具体的施策26】ハラスメントの防止

市内事業所や市役所等におけるセクシュアル・ハラスメント等の防止に向けて、情報提供や研修等を行います。

番号	施策内容	担当課
63	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。	人権・男女共生課 商工労政課
64	市職員に対してハラスメント防止研修を実施し、職員の意識向上を図ります。	人事課 人権・男女共生課

基本目標6 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

【現状と課題】

「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」では、ワーク・ライフ・バランスが実現した社会とは、「就労による経済的自立が可能な社会」「健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会」「多様な働き方・生き方が選択できる社会」の3つを兼ね備えた社会とされています。誰もが自ら望むバランスで仕事と家庭生活や地域活動等に取り組むことができるよう、行政と民間企業との連携の下、ワーク・ライフ・バランスの推進や職場環境の整備に取り組むことが必要です。

アンケート調査によれば、生活の中で優先していることについて、「希望」では、『仕事』と『家庭や地域活動』と『個人の生活』の3つとも大切」が男女共に最も高いにもかかわらず、特に男性では、コロナ前の「現実」は『仕事』を優先」の割合が高いなど、「現実」では仕事と生活の調和が叶っていない様子がうかがえます。また、どのようなときに性別を理由とした負担感・生きづらさを感じたかについては、女性は「仕事と家事・育児・介護を両立する負担が大きい」が6割以上、男性は「仕事の責任が大きい、仕事できて当たり前と言われる」が約5割と最も高く、仕事と生活のバランスがとれていないことが、性別を理由とした負担感・生きづらさにもつながっていると考えられます。

こうした状況を改善するため、本市では、企業を対象とした講座や講演会のオンライン開催や働きやすい職場づくり推進事業所認定制度の推進等の取組を行ってきましたが、一人ひとりの希望に合ったワーク・ライフ・バランスが実現できるよう、引き続き、企業を対象とした啓発を進めていくことが必要です。また、新型コロナウイルス感染症の拡大を契機として、テレワーク等の柔軟な働き方が普及していることを踏まえ、多様なライフスタイルやコロナ禍に対応した各種支援や啓発等を進め、柔軟な働き方ができるような労働形態の浸透に向けた働きかけを行う必要があります。さらに、仕事と家庭生活を両立することへの負担感を軽減できるよう、多様なライフスタイルに対応した仕事と家庭生活の両立支援や男性の育児・介護等への参画を進めていくことが求められます。

施策の基本的方向 12 働き方の見直しと仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現支援

【具体的施策27】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など、事業所にとって効果のある取組であることを周知し、働きやすい職場環境の整備を促進します。

番号	施策内容	担当課
65	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。また、働きやすい職場づくりセミナーを開催するほか、市内事業所に対して国等の制度の周知を図ります。	人事課 人権・男女共生課 商工労政課

【具体的施策28】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ることを踏まえ、育児・介護休業法の周知徹底を図るとともに、市内事業所等に対して男性の育児休業・介護休業の取得促進に向けた働きかけを行います。

番号	施策内容	担当課
66	市内事業所等に対し、育児・介護休業制度の定着や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
67	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
68	男性の市職員・教職員の育児・介護休業制度の利用促進に向けた環境整備を進めます。	人事課 教職員課
69	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」の策定に向けた情報提供を行うとともに、策定の働きかけに努めます。	商工労政課

【具体的施策29】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、多様なライフスタイルに対応した働き方の普及を進めるとともに、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。

番号	施策内容	担当課
70	非正規雇用や正規雇用の待遇改善の推進等、雇用環境を向上させるため、国等の制度周知を図ります。	商工労政課
71	女性向け起業セミナーや起業志望者誘致セミナーの開催、創業促進事業補助制度等により、起業を支援します。	商工労政課
72	家族経営協定の普及・啓発を図り、農業に従事する女性が、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。	農林課
73	市内事業所に対し、テレワーク等のオンライン化に係る情報提供やセミナーを行うなど、多様なライフスタイルに対応した働き方への支援を行います。	商工労政課

施策の基本的方向 13 多様なライフスタイルに対応した子育てや介護の支援

【具体的施策30】ジェンダー平等に基づく仕事と育児・介護の両立支援

性別にかかわらず、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、支援体制の充実に努めます。

番号	施策内容	担当課
74	私立保育所等の建設補助事業や幼稚園の認定こども園化等により、保育所等の待機児童の解消に努めます。	保育幼稚園総務課
75	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。	長寿介護課
76	介護家族等の相談等支援事業の充実を図ります。	長寿介護課

【具体的施策31】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、家庭内で協力して家事や子育て、介護にたずさわるなど、仕事以外の生活を大切にすること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について考える機会を提供します。

また、男性の家庭生活や地域活動への参画を促進するための取組を進めます。

番号	施策内容	担当課
77	固定的な性別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として、職場体験学習や野外体験活動を実施します。	学校教育推進課
78	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するとともに、休日開催やオンラインによる実施など、参加しやすい環境を整えます。	文化振興課 人権・男女共生課 長寿介護課 子育て支援課 社会教育振興課 学校教育推進課
79	性別にかかわらず地域活動に参加・参画できるよう、意識啓発や活躍できる場の情報提供を行うとともに、多様なライフスタイルに対応した、参加・参画しやすい環境づくりを進めます。	地域コミュニティ課 人権・男女共生課 地域福祉課 長寿介護課 子育て支援課 社会教育振興課

【具体的施策32】子育て支援の充実

安心して子どもを生み育てることができる環境づくりに向け、ジェンダー平等の視点を踏まえて「茨木市次世代育成支援行動計画」を着実に推進します。

番号	施策内容	担当課
80	ジェンダー平等の視点を踏まえて「茨木市次世代育成支援行動計画」を推進し、妊娠・出産期から小・中学校期までの子育て支援の充実に努めます。また、放課後児童健全育成事業において、効率的・効果的な運営を行うとともに、対象学年の拡大について検討します。	こども政策課 子育て支援課 保育幼稚園総務課 学童保育課
81	ジェンダー平等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。また、支援担当員やこども会活動を支援するサポーターの募集を継続して行います。	人権・男女共生課 子育て支援課 社会教育振興課

いばらきジェンダー平等プラン 策定に係る企業インタビュー



いばらきジェンダー平等プランの策定にあたって、ご協力いただける市内事業所3社にオンライングループインタビューを行いました。主に「現在の女性の働き方、活動の状況」「男女の育児休業や介護休業等の取得状況と課題」「コロナ禍とコロナ後（現在）の働き方の変化」について各社にうかがいました。

●●現在の女性の働き方または活動の状況

——女性の管理職の登用状況などを含む現在の女性の働き方や活動の状況について教えてください。

グンゼ株式会社メカトロ事業部 茨木市にある事業所は、産業用機械の製造を行っているということから、女性社員は少なく、女性管理職もいない状況となっています。女性管理職比率は全社でも低いことから、会社全体で女性管理職を増やす目標を立てています。

日東電工株式会社茨木事業所 茨木事業所は比較的女性の割合が高いです。また、全社的には女性の管理職登用を目指すプロジェクトをスタートさせてます。意識改革に関することや管理職としてのスキルを身につけるようなプログラムとなっています。女性社員の話を聞くと、女性の管理職登用にあっては、女性社員自身の意識が大事になってくると思っています。様々なライフイベントがある中で、それらをどうカバーして仕事に活かしていくのかという意識が大事になってくると思います。それには当然、周囲の協力も必要です。

株式会社神戸製鋼所 茨木工場 女性の採用に力を入れており、定期採用は全社で事務系50%、技術系、技能系15%女性を採用するという目標を立てています。女性管理職も増えていますが、さらなる登用に向けて全社で目標値を設定して取り組んでいます。工場では安心して就業してもらえるようにロッカールームやトイレの刷新を行うなど、環境面での整備を進めました。

●●男女の育児休業や介護休業等の取得状況と課題

——今回参加いただいている企業のみなさまは製造業が主ということで、現場職や間接部門等、職種によって女性社員の割合や平均年齢には差がありそうですね。育児休業の取得状況等についてはいかがでしょうか。

株式会社神戸製鋼所 茨木工場 茨木工場では、現在まで男性3名が育児休業を取得しました。男性も取得できることの周知や、休業取得に向けたサポートを行っています。また、休業制度の他、特別休暇制度（年5日）があり、取得率100%を目標にしています。

日東電工株式会社茨木事業所 男性の育児休業の場合は、長期間取得することに加え、1週間程度の短期でも取得できる形で対応しています。しかしながら、在宅勤務を導入以降、休みを取得することなく在宅で仕事をしながら育児をすることもできるため、男性の取得率は伸び悩んでいるのが実情です。

グンゼ株式会社メカトロ事業部 茨木事業所では、過去5年に育休対象の女性1人、男性2人がおり、働きかけをしたものの、男性2人は2～3日年休を取得するにとどまりました。最初は育児休業の取得を予定していても、1週間程度の年休の取得に留まるケースが多くなっています。育児休業制度については、一定フレキシブルな制度をつくっていく必要があると感じています。

——育児休業等からの復職支援に関する取り組みはありますか。

日東電工株式会社茨木事業所 最低でも復職1ヶ月前には復職後の業務の打ち合わせをして、不安なく復職できるようにしています。また、育休中にも会社が費用を負担して、リモート研修や通信教育を行っており、受講される方も多いです。

株式会社神戸製鋼所 茨木工場 弊社も長期休業から復職する場合は復職前面談を実施しています。また、生後6ヶ月未満での復職の場合、保育料を補助する制度があります。その他、企業主導型保育で保育園を持つ企業と提携し、その保育園の紹介をしています。

●●コロナ禍とコロナ後（現在）の働き方の変化

——ありがとうございます。コロナ禍での働き方の変化などはいかがでしょう。

日東電工株式会社茨木事業所 コロナの間は在宅推奨で出社制限を行っていました。今はテレワークの規定化をして運用を開始しており、全社的にテレワーク・出社両方をうまく利用する形にしています。育児の関係で2～3時間の中抜けも有りて運用しています。

グンゼ株式会社メカトロ事業部 コロナの間は全社的には在宅勤務中心でしたが、茨木事業所は製造がメインのため出社もありました。総務や管理等の間接部門は今も週1～2日在宅勤務です。ただ、部署によってかなり温度差があり、実施が難しい部門からすると在宅勤務＝休んでいるのではないか、というイメージを持たれてしまいがちで、そのイメージの払拭をしていかないといけないと思っています。会社全体としては、コロナ収束後もこの働き方を今後止めてしまうのはもったいないという風潮があり、今後どのように運用していくかが重要だと思っています。

株式会社神戸製鋼所 茨木工場 コロナ前から月8回までの在宅勤務の制度がありました。それまでは業務バランスを自分で管理することが難しい新入社員等は対象外として運用していましたが、コロナ禍で制限を撤廃して運用しています。

——新型コロナウイルス感染症の流行は働き方に大きな変化を与えましたね。

グンゼ株式会社メカトロ事業部 在宅勤務の導入により、通勤時間が削減され、ワーク・ライフ・バランスに寄与していると感じます。営業部門でも30分程度の打ち合わせはオンラインを活用し、移動時間の有効化、全体の時間の有効化が図られています。このコロナ禍で考えが変わってきたと実感している部分です。

日東電工株式会社茨木事業所 テレワーク制度の導入は確かに進みましたが、福利厚生や人事制度がまだ追いつけていないのが現状です。今後は実情に応じた整備が必要であると感じています。

株式会社神戸製鋼所 茨木工場 製造現場もある中で、なかなかテレワークはできないと言われていましたが、100%の力は出せなくても、70%でできる体制を整備しておかなければ、クラスターには対応できない状態になってしまうという意識が共有されました。リモート等の導入で働き方が変化する一方で、オンラインだと相手の顔が見えにくいということから、相手に間違った言葉の捉われ方等をしないようにITリテラシーの観点でのハラスメント防止教育等も進めているところです。

——ありがとうございます。その他、働きやすい職場づくりや社員定着の観点から取り組んでいることなどはありますか。

株式会社神戸製鋼所 茨木工場 2020年から期初と期中に1回ずつ上司と自身の評価やキャリアプランについて話す場を設けています。また、従業員と工場幹部で語り合う場として毎年座談会を実施しています。他には再雇用エントリー制度があります。育児・介護等を理由として退職せざるを得ない方については、再雇用のエントリーシートを退職時に提出すれば、5年間は再雇用の申出ができるというものです。

グンゼ株式会社メカトロ事業部 弊社も技術の継承という意味でも退職者の再エントリーを行っています。

——ありがとうございます。さまざまな企業の取り組みのヒントになるお話が聞けたのではないかと思います。本日はお忙しい中、ご協力いただきありがとうございました。

当日のインタビューの様子 ▶



基本方向Ⅳ 多様な立場の人々が安心して暮らせる環境の整備

【成果指標】

番号	指標名	現状値	目標値 (2027年)
15	DVやデートDVにおいて、次のような行為を「どんな場合でも暴力にあたると思う」割合（市民意識調査）	「何を言っても長時間無視し続ける」	48.9%
		「大声でどなる」	56.1%
		「交友関係や行き先、電話・メールなどを細かく監視する」	60.2%
	市民意識調査の前回からの伸び率を参考に設定		
16	暴力を受けた際「相談しようと思わなかった」割合（市民意識調査）	50.4%	現状値を下回る
	市民意識調査の現状値を下回することを目標とする		
17	「女性であること」または「男性であること」によって、負担感や生きづらさを感じたことがある人の割合（市民意識調査）	女性 42.2% 男性 17.3%	現状値を下回る
	市民意識調査の現状値を下回することを目標とする		
18	乳がん・子宮がん検診受診率	乳がん 12.4% 子宮がん16.5% (2021年)	乳がん 45% 子宮がん 45%
	「健康いばらき21・食育推進計画（第3次）（2018～2023年度）」の目標値を引用 なお2024年度からは、次期計画の目標値を適用		

【活動指標】

番号	指標名	現状値	目標値 (2027年)
19	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	10回/327人 (2021年)	10回/年 650人
	第2次計画（改訂版）の目標値を継続して設定		
20	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	3回/3,440人 (2021年)	27回/年 6,000人
	第2次計画（改訂版）の目標値を継続して設定		

基本目標7 ジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶

【現状と課題】

配偶者・パートナーや恋人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す。全国のDV相談件数は増加傾向にあり、令和元（2019）年度から令和2（2020）年度にかけて、約1.5倍となっています。また、近年では、SNS等の新たなコミュニケーションツールを利用した暴力など、暴力の形態が一層多様化しています。

アンケート調査によれば、配偶者・パートナーからの暴力の有無について、「人格を否定するような暴言、大声でどなる、長時間無視する、ののしる、脅迫する等」「なぐったり、けったり、物を投げたり、突き飛ばしたりする等」など、いずれの項目も『あった』と回答した割合は女性で高く、体力的・経済的に弱い立場にある女性が被害を受けるケースが多く、その根底には、根強い固定的性別役割分担意識による差別や偏見があると考えられます。また、暴力を受けた際の相談状況について、市民、大学生ともに「相談しようと思わなかった」が4割台と最も高く、大学生では、女性の約4割、男性の約6割が「相談しようと思わなかった」と回答しています。

暴力の認識においては、「無視」や「大声でどなる」、「社会関係の監視」について「どんな場合でも暴力にあたる」と認識する割合が比較的低く、女性より男性の認識の割合が低い傾向にあります。

DVは人権侵害であるという正しい認識を定着させ、DVや性犯罪・性暴力、セクシュアルハラスメント等あらゆる暴力の根絶に向けて、加害者にも被害者にもならないための啓発の推進が求められます。また、複雑化する相談内容に適切に対応し、早期に支援を行うことができるような関係課との連携強化や、相談しやすい体制づくりが必要です。

施策の基本的方向 14 ジェンダーに基づくあらゆる暴力を防ぐ社会づくり

【具体的施策33】性犯罪・性暴力等への対策の推進

性犯罪・性暴力やストーカー行為、セクシュアル・ハラスメント等の防止に向けた教育・啓発と対策に取り組めます。特に、子どもや若者が被害者にも加害者にもならないよう、中学生や高校生等若年層を対象にした学習機会の充実を図ります。

番号	施策内容	担当課
82	通学路等見守り用カメラの設置や青色防犯パトロール等の活動により、ストーカー行為や性犯罪・性暴力等の未然防止を推進します。	危機管理課 人権・男女共生課
83	雇用・教育分野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
84	地域におけるセクシュアル・ハラスメント等の防止に向けた啓発に取り組めます。	人権・男女共生課
85	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
86	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 道路課 建築課 公園緑地課
87	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 社会教育振興課

【具体的施策34】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。

番号	施策内容	担当課
88	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するほか、多様な広報媒体を通じて啓発に努めます。	人権・男女共生課
89	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 保育幼稚園総務課 学童保育課 学校教育推進課

【具体的施策35】相談しやすい体制等の整備

被害者が安心して相談できるよう、相談体制の充実を図るとともに、関係機関との連携による被害者支援を推進します。

番号	施策内容	担当課
90	女性や子ども等に対するあらゆる暴力に関しての相談窓口の周知を図るとともに、関係機関と連携し、相談者に寄り添った相談支援に努めます。	市民生活相談課 人権・男女共生課 関係課
91	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。また、多様化・複雑化する相談内容に対応するため、関係課や関係機関との情報共有、連携強化を図ります。	人権・男女共生課 地域福祉課 子育て支援課 関係課
92	被害者支援を推進するために、警察をはじめ、大阪府や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 15 配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等の推進

【具体的施策36】DV被害の防止と早期発見の仕組みづくり

全ての市民が「DVは重大な人権侵害である」という認識を共有し、DVに対する正しい認識をもてるよう、取組を進めます。また、DVの早期発見につながるよう、関係機関等との連携を強化します。

番号	施策内容	担当課
93	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
94	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DVの早期発見に努めます。	人権・男女共生課 関係課
95	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、コミュニティソーシャルワーカーとの連携を強化します。	人権・男女共生課 地域福祉課 福祉総合相談課
96	配偶者等からの暴力について理解を深めるため、市職員・教職員等への研修を実施します。	人事課 人権・男女共生課 学校教育推進課
97	中学生等を対象にしたワークショップの開催や、デートDV予防啓発冊子の配布等、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37】相談・連携体制の充実・強化

茨木市配偶者暴力相談支援センターを中心に、ローズWAMにおける女性相談の窓口や関係機関、庁内関係課との連携を強化します。また、被害者が相談しやすい体制づくりに取り組み、被害者の自立につながる一体的な支援を行います。

番号	施策内容	担当課
98	被害者に対応する相談員や市職員等がDVに対する理解を深め、適切に対応できるよう研修会等を実施し、二次被害の防止を図ります。	人権・男女共生課 関係課
99	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、情報共有を図ります。また、庁内においては「配偶者等からの暴力被害者支援対応マニュアル」を共有し、関係課の連携を強化します。	人権・男女共生課
100	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
101	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、相談員のスキルアップを目的とした研修を実施します。	人権・男女共生課 関係課
102	配偶者暴力相談支援センターの機能の充実を図ります。	人権・男女共生課
103	DV被害者を含む男性のための相談しやすい窓口を充実します。	人権・男女共生課

【具体的施策38】被害者の安全確保の徹底

大阪府や警察、関係機関との連携を強化するとともに、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。

番号	施策内容	担当課
104	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
105	大阪府女性相談センターと連携して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
106	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
107	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
108	DV被害者等が自立し、地域社会において安全・安心に過ごせるよう、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39】生活基盤を整えるための支援

DV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。

番号	施策内容	担当課
109	専門的なと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
110	安全で安心な環境で被害者同士が情報交換等を行うことができる居場所づくりを行います。	人権・男女共生課
111	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
112	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40】児童虐待を取り扱う機関との連携

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。

番号	施策内容	担当課
113	DVのある家庭の子どもへの支援について適切な情報提供を行います。また、関係機関と連携して適切な支援につなげます。	人権・男女共生課 子育て支援課 保育幼稚園総務課 学校教育推進課 関係課
114	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、DVや子どもに関する関係機関と連携し、情報の保護や支援体制の整備を推進します。	保育幼稚園総務課 学校教育推進課
115	子どもに関する相談窓口の周知を図るとともに、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、学校や関係機関と連携して支援を行います。	子育て支援課 教育センター

基本目標 8 困難を抱える人々への支援

【現状と課題】

ひとり親、障害者、高齢者、外国人、性的マイノリティであること等を理由とした社会的困難を抱えている人々が、周囲の無理解や性別による偏見等を背景に更に複合的な困難を抱える場合があります。このような多様な困難を抱えている人々が、自分らしく安心して暮らすことができるような環境整備や支援が重要です。

日本では、ひとり親の就業率は8割以上ですが、雇用形態別で見ると、非正規雇用は父子家庭で1割程度に対し、母子家庭では約5割となっています。また、母子家庭の約4分の3は養育費を受け取っておらず、経済的な困難を抱えやすい状況となっています。

ひとり親家庭への支援は、子育てをはじめ、生活支援や就業支援、養育費確保に向けた支援、経済的支援など幅広い分野にわたることから、関係機関と連携した総合的な支援に取り組むことが重要です。

性的マイノリティに関しては、アンケート調査によれば、LGBTQをはじめとするセクシュアルマイノリティ（性的マイノリティ）の認知度について、「言葉も意味も両方知っている」は10・20歳代で6割台半ば、70歳以上で約2割と、年齢が上がるほど認知度が低い傾向がみられます。

本市では、令和4（2022）年に「性の多様性を尊重するまちづくり宣言（LGBTフレンドリー宣言）」を行うとともに、パートナーシップ宣誓制度を開始しました。また、性の多様性についての理解促進のほか、いばらきにじいろ相談（電話相談）の実施、いばらきにじいろスペース（コミュニティスペース）の開催など、性的マイノリティの支援に取り組んでおり、周知・啓発と併せた取組の推進が今後も必要です。

すべての人が安心して、自分らしく地域で暮らしていくことができるよう、多様性を認め合う社会に向けた啓発や、相談支援の充実等、様々な社会的環境の整備が求められます。

施策の基本的方向 16 性の多様性への理解促進と社会的環境の整備

【具体的施策41】性の多様性への理解促進と性的マイノリティへの支援

性的マイノリティの当事者が、子どもの頃から自己肯定感を持ち、社会で疎外されないことがないよう、性の多様性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。

番号	施策内容	担当課
116	市職員・教職員や市内事業所を対象に、性の多様性に関する研修や啓発を実施します。	人事課 人権・男女共生課 学校教育推進課
117	学校教育や社会教育等において、性の多様性への理解が進むよう学習機会を提供するとともに、市ホームページやSNS、啓発リーフレット等を活用した啓発活動を行います。 また、性的マイノリティの当事者への相談支援や各種支援に取り組みます。	人権・男女共生課 学校教育推進課 関係課

【具体的施策42】パートナーシップ宣誓制度の普及

茨木市パートナーシップ宣誓制度の普及啓発を図るとともに、利用しやすい制度運用をめざします。

番号	施策内容	担当課
118	茨木市パートナーシップ宣誓制度の普及啓発を図り、制度を利用したいと考えている人の利用につなげます。また、対応できる事務の拡大を検討します。	人権・男女共生課 関係課
119	大阪府内でパートナーシップ宣誓制度を実施している自治体間において連携を図り、制度の運用を行います。	人権・男女共生課

施策の基本的方向 17 様々な困難を抱える人々への支援

【具体的施策43】困難を抱える女性への支援

女性が女性であることにより困難な問題に直面することが多い状況を踏まえ、様々な事情により日常生活や社会生活を送るうえで困難な問題を抱える女性を支援するため、各種支援や相談支援を実施し、性別による困難を抱えることのない社会づくりをめざします。

番号	施策内容	担当課
120	女性が抱える様々な困難の解決に向けた支援や困難の解消に向けたサポートを行います。また、相談員や支援人材の育成・資質向上を図ります。	人権・男女共生課 福祉総合相談課 商工労政課
121	困難を抱えており、かつ孤独・孤立状況にある女性に対して、関係団体と連携して支援を行います。	人権・男女共生課
122	関係機関と連携の下、生理の貧困等女性特有の困難に対する支援を行います。	人権・男女共生課

【具体的施策44】ひとり親家庭への支援

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。

番号	施策内容	担当課
123	ひとり親家庭やステップファミリー、同性カップル等様々な形態の家族が安心して暮らせるよう、交流機会や学習機会の充実を図ります。	人権・男女共生課 こども政策課
124	生活支援や子育て支援、就業支援等に関する情報や補助制度、相談窓口について、広報誌や市ホームページ、SNSなど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 福祉総合相談課 生活福祉課 こども政策課 商工労政課
125	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のスキルアップを図るための研修を実施します。	人権・男女共生課 福祉総合相談課 こども政策課 商工労政課 教育センター
126	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

【具体的施策45】子ども・若者への支援

社会生活を営む上での困難を有する子ども・若者に対し、ジェンダー平等の視点を持って、関係機関と連携した包括的な支援を行います。

また、日常的に家事や家族の世話をしているヤングケアラーの問題に対応するため、実態を把握し、課題解決に向けて検討を進めます。

番号	施策内容	担当課
127	子ども・若者自立支援センター「くろす」と関係機関のさらなる連携を図るため、各ケースに合わせた部会やケース会議の充実について検討します。また、「ユースプラザ」においては、関係機関等と連携して子ども・若者の生きづらさを解消し、自立に向けた支援を行います。	人権・男女共生課 こども政策課 商工労政課 関係課
128	ヤングケアラー実態調査の結果を踏まえ、課題解決に向けた取組を検討します。	こども政策課

【具体的施策46】高齢者や障害者等への支援

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、ジェンダー平等の視点から、高齢者や障害者の権利擁護、虐待防止に取り組みます。

番号	施策内容	担当課
129	高齢者や障害者等が安心して暮らせるよう、様々なサービスの充実と質の向上を図るとともに、自立に向けた支援を行います。	人権・男女共生課 地域福祉課 障害福祉課 福祉総合相談課 長寿介護課
130	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。	福祉総合相談課

【具体的施策47】在住外国人等への支援

市内で暮らす外国人等が孤立することがないように、また妊娠・出産や子育てに関する情報を含め必要な情報が得られるよう、交流・学習機会の充実を図るとともに、多言語による情報提供を行います。

番号	施策内容	担当課
131	在住外国人等が孤立しないよう、意思疎通のための援助をします。在住外国人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。また、学習ニーズを踏まえた講座内容の工夫や、技能実習生受け入れ拡大に伴う受講希望者の増加への対応についても取組を進めます。	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
132	在住外国人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。また、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 まち魅力発信課 文化振興課 人権・男女共生課
133	在住外国人等が利用しやすいように多言語に対応している相談機関との連携を図ります。	人権・男女共生課 関係課

基本目標 9 生涯を通じた健康の保持・増進のための支援

【現状と課題】

心身の健康のために主体的に正しい知識や情報を入手することは、生涯を通じた健康の保持・増進に欠かせないものです。特に女性は妊娠や出産等、心身の状態が年代に応じて大きく変化し、男性とは異なる健康上の問題に直面します。「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）の視点を持ち、性や妊娠に関し自ら意思決定できること、健康状態に応じて的確に自己管理ができることが重要です。特に個人の意思が尊重されるべき妊娠・出産に関しては、依然として個人の尊厳への配慮が不足している状況にあります。また、若い世代における望まない妊娠や性感染症の広がりに対して、幼児期から思春期における発達段階に応じた確かな性教育をはじめ、早急な対応が求められています。

本市では、こころの健康について考える講座や男女共生センターローズWAMにおける各種相談事業等を実施しているほか、健康管理等についての知識や情報の提供を行うなど、心身の健康の保持・増進に向けた各種取組を展開するとともに、学校における健康教育を推進しています。

男女が互いの身体的性差について理解を深めつつ、健康を生涯にわたり保持・増進していくための包括的支援や心身の健康に関する学習機会の提供等を行うことが求められます。

施策の基本的方向 18 生涯を通じた健康の保持・増進のための支援

【具体的施策48】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を行うとともに、女性特有の健康問題等についての啓発や情報提供など、女性の健康保持のための事業の充実を図ります。

番号	施策内容	担当課
134	ライフサイクルを通じて性差に伴う健康上の問題に直面することについて、社会全体の認識を高めるための啓発や情報提供に努めます。	人権・男女共生課 子育て支援課
135	妊娠・出産期における健康支援を充実します。	子育て支援課
136	乳がん、子宮がん検診の重要性について周知するとともに、検診を受けやすい環境の整備に努めます。	健康づくり課

【具体的施策49】性差に応じた健康支援の推進

誰もが生涯を通じて健康を保持することができるよう、性差を踏まえた心身の健康維持支援を行います。

番号	施策内容	担当課
137	性差による疾病や症状等に対し相談に応じるなど、健康づくりの支援に努めます。	健康づくり課
138	性差に応じた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

施策の基本的方向 19 ところとからだの健康に関する学習機会と情報の提供

【具体的施策50】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

リプロダクティブ・ヘルス/ライツに関する意識を広く市民に浸透させるための講座や啓発を実施するとともに、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します。

番号	施策内容	担当課
139	多様な機会を活用し、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 子育て支援課

【具体的施策51】子どもの発達に応じたと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、自分のところと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。

番号	施策内容	担当課
140	発達段階に応じて性教育を推進します。	保育幼稚園総務課 学校教育推進課
141	保育者や教職員の性の多様性や性的マイノリティに対する意識を高めます。	保育幼稚園総務課 学校教育推進課
142	子どもの発達段階を踏まえて、妊娠・出産やHIV感染症を含む性感染症、薬物乱用、喫煙、飲酒、性に関する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。	子育て支援課 学校教育推進課

【具体的施策52】健康保持のための健康教育、健康相談等の推進

生涯を通じて、自らの健康を適切に管理できるよう、健康教育や健康相談の充実を図るとともに、健康づくりや介護予防の取組を促進します。

番号	施策内容	担当課
143	健康づくりや健診・検診に関する情報を提供するとともに、健康教育や健康相談の充実を図ります。	人権・男女共生課 健康づくり課 保育幼稚園総務課 学校教育推進課
144	コミュニティデイハウスやいきいき交流広場など、高齢者の介護予防とリフレッシュを目的とした住民主体の通いの場づくりを支援するとともに、通いの場への参加を促進します。	地域福祉課 長寿介護課

第 6 章

計画の推進に向けて

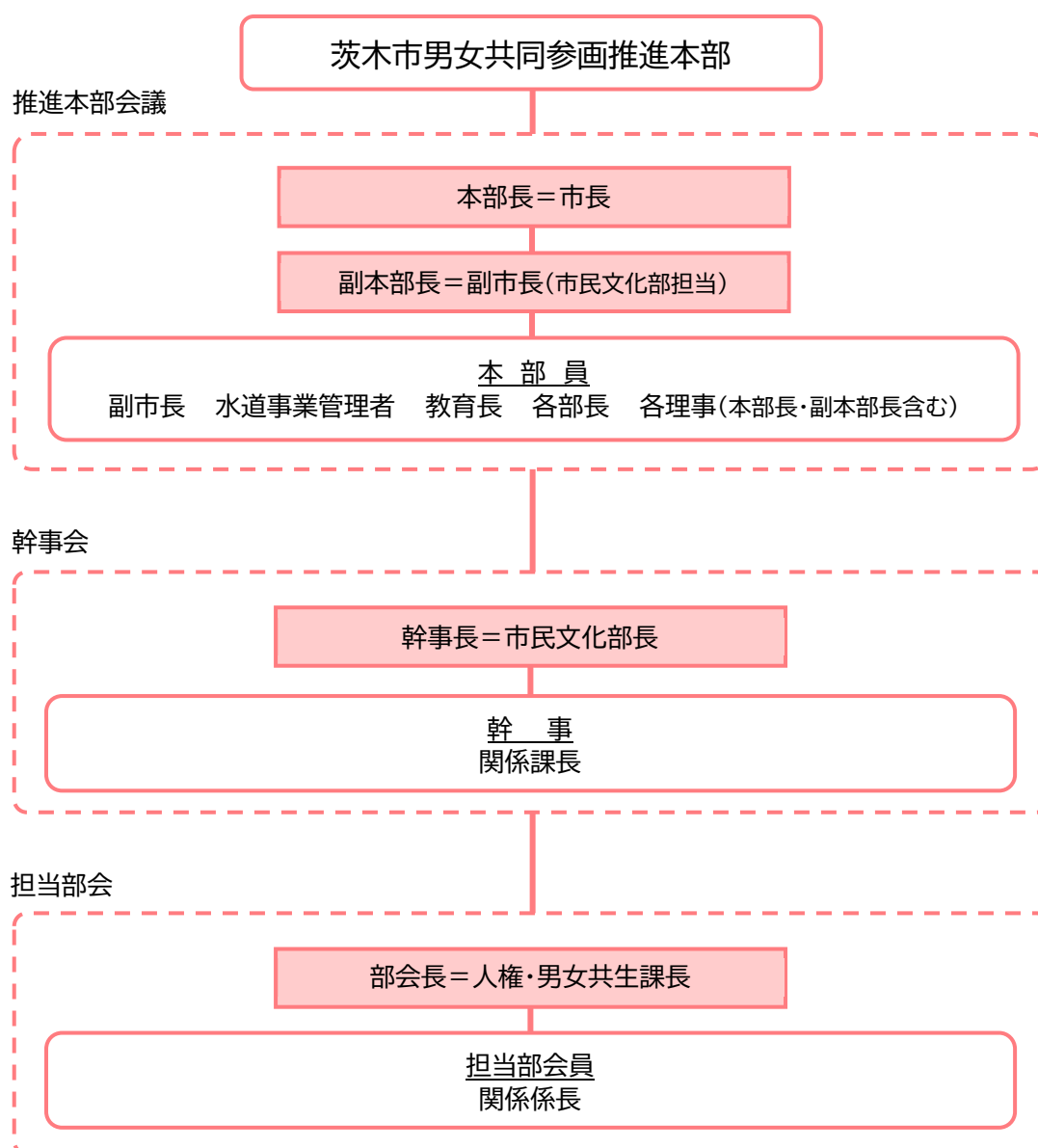
1 計画の推進体制

(1) 庁内の推進体制

ジェンダー平等社会の実現に向けた施策は、広範な分野にまたがることから、庁内関係部局の連携が必要となります。

本市では、平成6（1994）年に「茨木市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。本計画の推進に向けて、「茨木市男女共同参画推進本部」の機能を活用し、引き続き全庁的な取組の推進及び強化を行います。

■茨木市男女共同参画推進本部体系図



（２）男女共同参画社会実現に向けた拠点の充実

本市では、男女共同参画社会の実現に向けた拠点施設として、ローズ WAM がその役割を担っています。男女共同参画に関する学習や交流、相談、情報の収集・発信、研修等の場の提供を引き続き実施するとともに、ローズ WAM の認知度の向上及び事業・各種支援の充実を図ります。

また、市内事業所や大学等の教育機関、男女共同参画に関わる各種団体等との協働・連携を推進します。

2 計画の進行管理

本計画は、PDCA サイクルに基づき、数値目標の達成状況や各施策の進捗状況の把握・点検・見直しを毎年度行います。

また、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」、庁内組織である「茨木市男女共同参画推進本部」において定期的に施策の進捗状況を検証し、計画の着実な推進を図ります。

資料編

1 男女共同参画社会基本法

平成十一年六月二十三日法律第七十八号
改正 平成十一年七月十六日法律 第二百号
同 十一年十二月二十二日同 第六十号

前文

第一章 総則（第一条—第十二条）

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

第三章 男女共同参画会議（第二十一条—第二十八条）
附則

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下
の平等がうたわれ、男女平等の実現に向けた様々な取組
が、国際社会における取組とも連動しつつ、着実に進め
られてきたが、なお一層の努力が必要とされている。

一方、少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化等我
が国の社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で、
男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、
性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮する
ことができる男女共同参画社会の実現は、緊要な課題と
なっている。

このような状況にかんがみ、男女共同参画社会の実現
を二十一世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位
置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社
会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくこと
が重要である。

ここに、男女共同参画社会の形成についての基本理念
を明らかにしてその方向を示し、将来に向かって国、地
方公共団体及び国民の男女共同参画社会の形成に関す
る取組を総合的かつ計画的に推進するため、この法律を
制定する。

第一章 総則

（目的）

第一条 この法律は、男女の人権が尊重され、かつ、社会
経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実
現することの緊要性にかんがみ、男女共同参画社会の形
成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及
び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社
会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定め
ることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計
画的に推進することを目的とする。

（定義）

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意
義は、当該各号に定めるところによる。

一 男女共同参画社会の形成 男女が、社会の対等な
構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる
分野における活動に参画する機会が確保され、もっ

て男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的
利益を享受することができ、かつ、共に責任を担う
べき社会を形成することをいう。

二 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女
間の格差を改善するため必要な範囲内において、男
女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供
することをいう。

（男女の人権の尊重）

第三条 男女共同参画社会の形成は、男女の個人として
の尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的
取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮
する機会が確保されることその他の男女の人権が尊
重されることを旨として、行われなければならない。
（社会における制度又は慣行についての配慮）

第四条 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会に
おける制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担
等を反映して、男女の社会における活動の選択に対し
て中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画
社会の形成を阻害する要因となるおそれがあること
にかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会
における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限
り中立なものとするように配慮されなければならない。

（政策等の立案及び決定への共同参画）

第五条 男女共同参画社会の形成は、男女が、社会の対
等な構成員として、国若しくは地方公共団体における
政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に
共同して参画する機会が確保されることを旨として、
行われなければならない。

（家庭生活における活動と他の活動の両立）

第六条 男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男
女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家
族の介護その他の家庭生活における活動について家
族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活
動以外の活動を行うことができるようにすることを
旨として、行われなければならない。

（国際的協調）

第七条 男女共同参画社会の形成の促進が国際社会に
おける取組と密接な関係を有していることにかんが
み、男女共同参画社会の形成は、国際的協調の下に行
われなければならない。

（国の責務）

第八条 国は、第三条から前条までに定める男女共同参
画社会の形成についての基本理念（以下「基本理念」

という。)にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策(積極的改善措置を含む。以下同じ。)を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

(地方公共団体の責務)

第九条 地方公共団体は、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関し、国の施策に準じた施策及びその他のその地方公共団体の区域の特性に応じた施策を策定し、及び実施する責務を有する。

(国民の責務)

第十条 国民は、職域、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成に寄与するように努めなければならない。

(法制上の措置等)

第十一条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を実施するため必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講じなければならない。

(年次報告等)

第十二条 政府は、毎年、国会に、男女共同参画社会の形成の状況及び政府が講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての報告を提出しなければならない。

2 政府は、毎年、前項の報告に係る男女共同参画社会の形成の状況を考慮して講じようとする男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を明らかにした文書を作成し、これを国会に提出しなければならない。

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

第十三条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画(以下「男女共同参画基本計画」という。)を定めなければならない。

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

二 前号に掲げるもののほか、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

3 内閣総理大臣は、男女共同参画会議の意見を聴いて、男女共同参画基本計画の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、男女共同参画基本計画を公表しなければならない。

5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

第十四条 都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、当該都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画(以下「都道府県男女共同参画計画」という。)を定めなければならない。

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一 都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

二 前号に掲げるもののほか、都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

3 市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画(以下「市町村男女共同参画計画」という。)を定めるように努めなければならない。

4 都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

(施策の策定等に当たっての配慮)

第十五条 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画社会の形成に配慮しなければならない。

(国民の理解を深めるための措置)

第十六条 国及び地方公共団体は、広報活動等を通じて、基本理念に関する国民の理解を深めるよう適切な措置を講じなければならない。

(苦情の処理等)

第十七条 国は、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策又は男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情の処理のために必要な措置及び性別による差別的取扱いその他の男女共同参画社会の形成を阻害する要因によって人権が侵害された場合における被害者の救済を図るために必要な措置を講じなければならない。

(調査研究)

第十八条 国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究その他の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定に必要な調査研究を推進するように努めるものとする。

(国際的協調のための措置)

第十九条 国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交換その他男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるように努めるものとする。

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

第二十条 国は、地方公共団体が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策及び民間の団体が男女共同参画社会の形成の促進に関して行う活動を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるように努めるものとする。

第三章 男女共同参画会議 (設置)

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。
(所掌事務)

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

- 一 男女共同参画基本計画に関し、第十三条第三項に規定する事項を処理すること。
- 二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。
- 三 前二号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。
- 四 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

(組織)

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

(議長)

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

- 2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

- 一 内閣官房長官以外の国務大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者
- 二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者
- 2 前項第二号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の十分の五未満であってはならない。
- 3 第一項第二号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の十分の四未満であってはならない。
- 4 第一項第二号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

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

- 2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

第二十七条 会議は、その所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、監視又は調査に必要な資料その他の資料の提出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求めることができる。

- 2 会議は、その所掌事務を遂行するために特に必要があると認めるときは、前項に規定する者以外の者に対しても、必要な協力を依頼することができる。

(政令への委任)

第二十八条 この章に定めるもののほか、会議の組織及び議員その他の職員その他会議に関し必要な事項は、政令で定める。

附 則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第二条 男女共同参画審議会設置法（平成九年法律第七号）は、廃止する。

(経過措置)

第三条 前条の規定による廃止前の男女共同参画審議会設置法（以下「旧審議会設置法」という。）第一条の規定により置かれた男女共同参画審議会は、第二十一条第一項の規定により置かれた審議会となり、同一性をもって存続するものとする。

- 2 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第四条第一項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員である者は、この法律の施行の日に、第二十三条第一項の規定により、審議会の委員として任命されたものとみなす。この場合において、その任命されたものとみなされる者の任期は、同条第二項の規定にかかわらず、同日における旧審議会設置法第四条第二項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員としての任期の残任期間と同一の期間とする。
- 3 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第五条第一項の規定により定められた男女共同参画審議会の会長である者又は同条第三項の規定により指名された委員である者は、それぞれ、この法律の施行の日に、第二十四条第一項の規定により審議会の会長として定められ、又は同条第三項の規定により審議会の会長の職務を代理する委員として指名されたものとみなす。

附 則 （平成十一年七月十六日法律第百二号） 抄 (施行期日)

第一条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律（平成十一年法律第八十八号）の施行の日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

- 一 略

二 附則第十条第一項及び第五項、第十四条第三項、
第二十三条、第二十八条並びに第三十条の規定 公
布の日

(委員等の任期に関する経過措置)

第二十八条 この法律の施行の日の前日において次に
掲げる従前の審議会その他の機関の会長、委員その他
の職員である者（任期の定めのない者を除く。）の任
期は、当該会長、委員その他の職員の任期を定めたそ
れぞれの法律の規定にかかわらず、その日に満了する。
一から十まで 略

十一 男女共同参画審議会

(別に定める経過措置)

第三十条 第二条から前条までに規定するもののほか、
この法律の施行に伴い必要となる経過措置は、別に法
律で定める。

附 則（平成十一年十二月二十二日法律第百六十号）抄
(施行期日)

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

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

平成十三年四月十三日法律第三十一号
改正 令和元年六月二十六日法律第四十六号

前文

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―第二十二條）

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）

附則

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下
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った者が、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（被害者が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、第八条の三及び第九条において同じ。）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(昭和三十九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、児童相談所その他の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っ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を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っては、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を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 その性的羞しゆう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って、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総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疎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っ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っ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ったときは、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を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（平成八年法律第百九号）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り。）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 略

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

附 則 （令和元年六月二六日法律第四六号） 抄
（施行期日）

第一条 この法律は、令和二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 附則第四条、第七条第一項及び第八条の規定 公布の日

（その他の経過措置の政令への委任）

第四条 前二条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。

（検討等）

第八条 政府は、附則第一条第一号に掲げる規定の施行後三年を目途に、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第六条第一項及び第二項の通報の対象となる同条第一項に規定する配偶者からの暴力の形態並びに同法第十条第一項から第四項までの規定による命令の申立てをすることができる同条第一項に規定する被害者の範囲の拡大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。

- 2 政府は、附則第一条第一号に掲げる規定の施行後三年を目途に、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第一条第一項に規定する配偶者からの暴力に係る加害者の地域社会における更生のための指導及び支援の在り方について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附 則 （令和四年五月二五日法律第五二号） 抄
（施行期日）

第一条 この法律は、令和六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 次条並びに附則第三条、第五条及び第三十八条の規定 公布の日

（政令への委任）

第三十八条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

附 則 （令和四年六月一七日法律第六八号） 抄
（施行期日）

- 1 この法律は、刑法等一部改正法施行日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第五百九条の規定 公布の日

3 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
改正 令和元年六月五日法律第二十四号

第一章 総則（第一条—第四条）

第二章 基本方針等（第五条・第六条）

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針（第七条）

第二節 一般事業主行動計画等（第八条—第十八条）

第三節 特定事業主行動計画（第十九条）

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表（第二十条・第二十一条）

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置（第二十二条—第二十九条）

第五章 雑則（第三十条—第三十三条）

第六章 罰則（第三十四条—第三十九条）

附則

第一章 総則

（目的）

第一条 この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成十一年法律第七十八号）の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

（基本原則）

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

2 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活を営む女性が結婚、妊娠、出産、育児、介護その他の家庭生活に関する事由によりやむを得ず退職することが多いことその他の家庭生活に関する事由が職業生活に与え

る影響を踏まえ、家族を構成する男女が、男女の別を問わず、相互の協力と社会の支援の下に、育児、介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たしつつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行われなければならない。

3 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきものであることに留意されなければならない。

（国及び地方公共団体の責務）

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

（事業主の責務）

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

第二章 基本方針等

（基本方針）

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

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

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

ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項

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

- 3 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。
- 4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。
- 5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。（都道府県推進計画等）

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

- 2 市町村は、基本方針（都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都道府県推進計画）を勘案して、当該市町村の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（次項において「市町村推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。
- 3 都道府県又は市町村は、都道府県推進計画又は市町村推進計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

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

- 2 事業主行動計画策定指針においては、次に掲げる事項につき、事業主行動計画の指針となるべきものを定めるものとする。
 - 一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
 - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項
 - 三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項
- 3 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主行動計画策定指針を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第二節 一般事業主行動計画等

（一般事業主行動計画の策定等）

第八条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が

百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

- 2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

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

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

- 3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

- 4 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。

- 5 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。

- 6 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

- 7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。

- 8 第三項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第四項から第六項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

（基準に適合する一般事業主の認定）

第九条 厚生労働大臣は、前条第一項又は第七項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働

働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該取組の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(認定一般事業主の表示等)

第十条 前条の認定を受けた一般事業主（以下「認定一般事業主」という。）は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの（次項及び第十四条第一項において「商品等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

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

(認定の取消し)

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

一 第九条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。

二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。

三 不正の手段により第九条の認定を受けたとき。

(基準に適合する認定一般事業主の認定)

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

(特例認定一般事業主の特例等)

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

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

(特例認定一般事業主の表示等)

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

2 第十条第二項の規定は、前項の表示について準用する。
(特例認定一般事業主の認定の取消し)

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

一 第十一条の規定により第九条の認定を取り消すとき。

二 第十二条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。

三 第十三条第二項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。

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

五 不正の手段により第十二条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

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

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

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

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

5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第五条の三第一項及び第四項、第五条の四第一項及び第二項、第五条の五、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条、第四十八条の三第一項、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の規定は前項の規定による届出

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

- 6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の二の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の二中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」と、「同項に」とあるのは「次項に」とする。
- 7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第二項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

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

（一般事業主に対する国の援助）

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

第三節 特定事業主行動計画

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

- 2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
- 一 計画期間
 - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組

の実施により達成しようとする目標

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

- 3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。
- 4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
- 6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。
- 7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

（一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

第二十条 第八条第一項に規定する一般事業主（常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものに限る。）は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

- 一 その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
 - 二 その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績
- 2 第八条第一項に規定する一般事業主（前項に規定する一般事業主を除く。）は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する前項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表しなければならない。
- 3 第八条第七項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する第一項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表するよう努めなければならない。

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

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

- 一 その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
- 二 その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

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

- 2 地方公共団体は、女性の職業生活における活躍を推進するため、前項の措置と相まって、職業生活を営み、又は営もうとする女性及びその家族その他の関係者からの相談に応じ、関係機関の紹介その他の情報の提供、助言その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。
- 3 地方公共団体は、前項に規定する業務に係る事務の一部を、その事務を適切に実施することができるものとして内閣府令で定める基準に適合する者に委託することができる。
- 4 前項の規定による委託に係る事務に従事する者又は当該事務に従事していた者は、正当な理由なく、当該事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(財政上の措置等)

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

(国等からの受注機会の増大)

第二十四条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等（沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。）の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主、特例認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主（次項において「認定一般事業主等」という。）の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

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

(啓発活動)

第二十五条 国及び地方公共団体は、女性の職業生活における活躍の推進について、国民の関心と理解を深め、か

つ、その協力を得るとともに、必要な啓発活動を行うものとする。

(情報の収集、整理及び提供)

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

(協議会)

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

- 2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第二十二条第三項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。
- 3 協議会を組織する関係機関は、必要があると認めるときは、協議会に次に掲げる者を構成員として加えることができる。

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

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

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

(秘密保持義務)

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

(協議会の定める事項)

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

第五章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第三十条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第八条第一項に規定する一般事業主又は認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主で

ある同条第七項に規定する一般事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。
(公表)

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

(権限の委任)

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

(政令への委任)

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

第六章 罰則

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

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

一 第二十二條第四項の規定に違反して秘密を漏らした者

二 第二十八條の規定に違反して秘密を漏らした者

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

一 第十六条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者

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

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

第三十七条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

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

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

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

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

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

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

附 則 抄

(施行期日)

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

(この法律の失効)

第二条 この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

2 第二十二條第三項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第四項の規定(同項に係る罰則を含む。)は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第二十八條の規定(同条に係る罰則を含む。)は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

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

(政令への委任)

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

(検討)

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

附 則 (平成二九年三月三十一日法律第一四号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成二十九年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

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

二・三 略

四 第二条中雇用保険法第十条の四第二項、第五十八条第一項、第六十条の二第四項、第七十六条第二項及び第七十九条の二並びに附則第十一条の二第一項の改正規定並びに同条第三項の改正規定(「百分の五十を」

を「百分の八十を」に改める部分に限る。）、第四条の規定並びに第七条中育児・介護休業法第五十三条第五項及び第六項並びに第六十四条の改正規定並びに附則第五条から第八条まで及び第十条の規定、附則第十三条中国国家公務員退職手当法（昭和二十八年法律第百八十二号）第十条第十項第五号の改正規定、附則第十四条第二項及び第十七条の規定、附則第十八条（次号に掲げる規定を除く。）の規定、附則第十九条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号）第三十八条第三項の改正規定（「第四条第八項」を「第四条第九項」に改める部分に限る。）、附則第二十条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和五十一年法律第三十三号）第三十条第一項の表第四条第八項の項、第三十二条の十一から第三十二条の十五まで、第三十二条の十六第一項及び第五十一条の項及び第四十八条の三及び第四十八条の四第一項の項の改正規定、附則第二十一条、第二十二條、第二十六条から第二十八条まで及び第三十二条の規定並びに附則第三十三条（次号に掲げる規定を除く。）

の規定 平成三十年一月一日

（罰則に関する経過措置）

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

（その他の経過措置の政令への委任）

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

附 則 （令和元年六月五日法律第二四号） 抄
（施行期日）

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

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

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

（罰則に関する経過措置）

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

（政令への委任）

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

（検討）

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

附 則 （令和四年三月三十一日法律第一二号） 抄
（施行期日）

第一条 この法律は、令和四年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

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

二 略

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

（政令への委任）

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

附 則 （令和四年六月一七日法律第六八号） 抄
（施行期日）

1 この法律は、刑法等一部改正法施行日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第五百九条の規定 公布の日

4 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。

5 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
入交 享子	男女共生センターローズWAM事業運営協議会会長
樫本 佳子	元小学校校長
五寶 美奈子	市民公募
城谷 敬子	医師
田井 芳江	エンパワメントいばらき
道満 正義	茨木市人権擁護委員会委員
中野 拓二	茨木商工会議所中小企業振興部次長
◎ 長町 理恵子	追手門学院大学准教授
畑 律江	毎日新聞大阪本社学芸部専門編集委員
○ 平山 亮	大阪公立大学大学院准教授
藤里 純子	弁護士
矢野 正	市民公募

◎会長 ○副会長

6 いばらきジェンダー平等プラン策定経過

年 月 日	内 容
令和3（2021）年 8月12日	○令和3年度第1回茨木市男女共同参画推進審議会 ・第3次茨木市男女共同参画計画策定に係る意識調査について ・第2次茨木市男女共同参画計画（改訂版）推進状況報告書について
9月29日	○令和3年度第2回茨木市男女共同参画推進審議会 ・第3次茨木市男女共同参画計画策定に係る意識調査について ・第3次茨木市男女共同参画計画策定に係るヒアリング調査について
10月～11月	○男女共同参画に関する市民意識調査 ・市民意識調査 ・小中学生アンケート調査 ・大学生意識調査
12月～ 令和4（2022）年 1月	○第3次茨木市男女共同参画計画策定に係るヒアリング調査（専門家・当事者等）
2月14日	○令和3年度第3回茨木市男女共同参画推進審議会 ・第3次茨木市男女共同参画計画策定に係る意識調査の報告について
7月20日	○令和4年度第1回茨木市男女共同参画推進審議会 ・第2次茨木市男女共同参画計画（改訂版）推進状況報告書について ・第3次茨木市男女共同参画計画策定について
10月18日	○令和4年度第2回茨木市男女共同参画推進審議会 ・企業ヒアリングの実施報告 ・第3次茨木市男女共同参画計画素案について ・第3次茨木市男女共同参画計画の名称について
10月26日	○第3次茨木市男女共同参画計画策定にかかる団体意見交換会
12月20日	○令和4年度第3回茨木市男女共同参画推進審議会 ・（仮称）第3次茨木市男女共同参画計画素案について
令和5（2023）年 1月19日～2月8日	○パブリックコメントの実施
2月22日	○令和4年度第4回茨木市男女共同参画推進審議会 ・いばらきジェンダー平等プラン（第3次茨木市男女共同参画計画）（案）の策定について ・答申について

計画策定にあたり、専門家からアドバイスをいただきました。

いばらきジェンダー平等プラン
ー第3次茨木市男女共同参画計画ー

発行年月：令和5年（2023年）3月
発行：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

