第4次
尼崎市男女共同参画計画（資料編）

～性の多様性を前提としジェンダー平等な社会をめざそう～

この計画に基づく取組は、
SDGｓの目標のうち、特に目標５に資する取組です

令和4年度～令和8年度
（2022年度～2026年度）

尼　　崎　　市

目　次

Ⅰ　計画の策定にあたって 1
1　計画の目的 1
2　計画の位置づけ 1
3　計画の名称 1
4　計画の期間 1
5　本市における男女共同参画計画 2
6　計画策定の背景 2
（1）国際社会の動向 2
（2）国の動き 3
（3）県の動き 4
（4）本市の現状 5
Ⅱ　施策体系 17
Ⅲ　基本目標 18
1　ジェンダー平等に向けた男女共同参画に関する教育・啓発等の推進 18
（1）市職員・教職員への男女共同参画に関する研修 18
（2）学校園等における男女共同参画に関する教育 18
（3）地域における男女共同参画に関する啓発 18
（4）事業者（企業）における男女共同参画に関する啓発 18
（5）ジェンダー不平等の解消に向けた相談と支援 19
2　政策の方針決定への女性の参画拡大 20
（1）市役所における女性の能力発揮・参画の推進 20
（2）企業・地域における女性の活躍、男女共同参画の推進 20
（3）防災における男女共同参画の推進 20
3　ワーク・ライフ・バランスのための支援 21
（1）子育て、介護等の支援の充実 21
（2）女性の就業・起業支援 21
4　生涯にわたる健康対策 21
（1）妊娠・出産期における母子保健等の支援 22
（2）生涯にわたる健康の保持・増進への支援 22
Ⅳ　計画の推進体制 23
1　男女共同参画審議会（男女共同参画社会づくり条例第24条に基づく付属機関） 23
2　庁内推進体制 23
（1）人権文化いきづくまちづくり推進会議 23
（2）女性センタートレピエ 23
3　数値目標・指標 24
Ⅴ　参考資料 25
1　第3次男女共同参画計画の数値目標の達成状況 25
2　尼崎市男女共同参画社会づくり条例 26
3　尼崎市男女共同参画審議会規則 31
4　尼崎市男女共同参画審議会委員名簿 32
5　尼崎市男女共同参画審議会開催経緯等 33
6　尼崎市と国内外の男女共同参画に関する動き 34
7　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） 37

Ⅰ　計画の策定にあたって

1　計画の目的

男女共同参画基本法ができて２０年が過ぎますが、性別による固定的役割分担意識やそれに基づく社会慣行は根強く残っており、男女格差は完全には無くなっていません。性別に関わらず誰もがその個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現は重要な課題です。

男女共同参画社会の実現は、「持続可能な開発目標ＳＤＧｓ※1」 の目標 5「ジェンダー※2 平等を実現しよう」に合致し、他の全ての目標の達成にも関わる非常に重要な項目でもあります。

本市においては、あらゆる場面でジェンダー平等の視点を意識しながら、性の多様性を前提とし、誰もが充実した職業生活、社会生活及び家庭生活を送ることができる男女共同参画社会の実現に向けて施策を推進します。

2　計画の位置づけ

●本計画は、「尼崎市男女共同参画社会づくり条例」及び「男女共同参画社会基本法」に基づく計画です。

●本計画は、尼崎市のまちづくりの最上位計画である「尼崎市総合計画」の分野別計画とし、他の分野別計画とも整合を図ることとします。特に、人権文化いきづくまちづくり条例に基づき策定する「人権文化いきづくまちづくり計画（マスタープラン）」との整合を意識して推進していきます。

●本計画の基本目標２「政策や方針決定への女性の参画拡大」、基本目標３「ワーク・ライフ・バランスのための支援」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）に基づく、市町村推進計画に該当します。

3　計画の名称

本計画の名称は、性の多様性※3 を前提としつつも、性別による固定的役割分担意識やそれに基づく社会慣行が根強く残っていること、法や国の計画においても「男女共同参画」が使用されていることを踏まえ、現計画に引き続き「男女共同参画計画」とし、副題に「性の多様性」について盛り込むこととします。

4　計画の期間

本計画の期間は、令和４(2022)年度から令和８(2026)年度までの５年間です。

※１　持続可能な開発目標ＳＤＧｓ
2015 年 9 月の国連サミットで加盟国の全会一致で採択された「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」に記載された，2030 年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標

※２　ジェンダー
社会通念や慣習の中には社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような違いのことを生物学的性別に対して、社会的・文化的に作られた性別（ジェンダー）という。

※３　性の多様性
「性別」とは、生物学的な要素で判断された「身体の性」だけでなく、「心の性」、「好きになる性」、「表現する性」の４つの要素からなるグラデーションで表され、性のあり方は多様であるということ。

5 本市における男女共同参画計画

尼崎市では、昭和 49 年に尼崎市立勤労婦人センターを設置するなど、勤労者のまちとして、早くから勤労女性の福祉増進に努めてきました。平成５年には女性施策の総合的、計画的推進を図るために「尼崎市女性行動計画」を策定するとともに、尼崎市立勤労婦人センターを尼崎市立女性・勤労婦人センター（愛称トレピエ）として再整備しました。

平成 12 年には男女共同参画社会基本法を踏まえ、「尼崎市女性行動計画」を改定し、「尼崎市男女共同参画プラン」（平成 12～18 年度）を策定しました。プランの推進にあたっては、市民代表等による「尼崎市男女共同参画プラン推進懇話会」において推進状況の評価等を行うとともに、庁内組織である「尼崎市男女共同参画推進本部」において全庁的に施策を推進してきました。

平成 17 年 12 月には、男女共同参画社会づくりに関する取組を総合的かつ計画的に推進していくため、「尼崎市男女共同参画社会づくり条例」を制定しました。

条例に基づき「尼崎市男女共同参画審議会」を設置するとともに、条例の理念を具体化した「尼崎市男女共同参画計画」（平成 19～23 年度）、「第 2 次尼崎市男女共同参画計画」（平成 24～28 年度）、「第 3 次尼崎市男女共同参画計画」（平成 29～令和 3 年度）を策定し、男女共同参画の推進に積極的に取り組んできました。さらに、平成 24 年４月には「尼崎市配偶者等からの暴力（ＤＶ）対策基本計画」（平成 24～29 年度）、平成 29 年 4 月には「第２次尼崎市配偶者等からの暴力（DV）対策基本計画」を策定し、ＤＶ防止・被害者支援に取り組んできました。

6 計画策定の背景

（１）国際社会の動向

国連が提唱した「国際婦人年」である昭和 50（1975）年に、メキシコで第１回世界女性会議が開催され、「世界行動計画」が採択されました。昭和 54（1979）年には、国連総会において、男女の完全な平等の達成への貢献を目的として、「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」が採択され、以降、女性の自立と地位向上に向けた取組を推進してきました。

平成７（1995）年には、北京において第４回世界女性会議が開催され、北京宣言及び行動綱領が採択され、平成12（2000）年には、ニューヨークにおいて女性2000 年会議（国連特別総会）が開催され、行動綱領の進捗状況を検討、評価するとともに課題を明らかにし、一層の行動を求める政治宣言及び成果文書が採択されました。

平成 22 年（2010 年）には、女性の地位向上を進めてきた 4 つの国連機関を統合・強化した「ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関（UNWomen）」が発足し、平成 27 年（2015 年）には、国連で「持続可能な開発目標」（以下、「ＳＤＧｓ」という。）が採択され、各国が「誰一人取り残さない」、17 の目標が示され、 5 つ目には「ジェンダー平等の実現」が掲げられており、すべての女性と女児のエンパワーメントを図ることが求められています。

これらの世界的な流れの中で、日本の現状を見ると、世界経済フォーラムが令和元（2019）年に公表したジェンダー・ギャップ指数※4 において、日本は世界 156 か国中 120 位と低く、男女格差が大きいことが示されています。日本の順位が低い理由としては、4 つの分野（経済分野、教育分野、保健分野、政治分野）のうち、経済分野、政治分野が低迷していることが挙げられます。

（２）国の動き

政府では、これまで男女共同参画社会への取組が進められ、昭和 50 年には総理府に婦人問題企画推進本部の設置、昭和 52 年には「国内行動計画」が策定されました。昭和 60 年には「男女雇用機会均法」が制定され、平成 8 年に「男女共同参画 2000 年プラン」が策定されました。

平成 11 年には男女共同参画社会の実現を 21 世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置づけた「男女共同参画社会基本法」が制定され、翌年の平成 12 年には、初めての法定計画である「男女共同参画基本計画」が策定されました。また、平成 13 年の「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」の制定など、男女共同参画推進に向けた法整備も進められました。

平成 17 年には「男女共同参画基本計画（第 2 次）」、平成 22 年には「第 3 次男女共同参画基本計画」が策定され、平成 19 年には、関係閣僚、経済界・労働界の代表等による仕事と生活の調和推進官民トップ会議において、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定されました。

平成 28 年には、豊かで活力ある社会の実現を目的とし、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が施行され、これを基に地方自治体における推進計画や特定事業主行動計画の策定、一定規模以上の事業主に義務づけられる一般事業主行動計画の策定によって、仕事における女性活躍が重点的に進められ、同年に「第 4 次男女共同参画計画」が策定されました。

※4　ジェンダーギャップ指数
スイスの非営利財団「世界経済フォーラム」が独自に算定したもので、４分野の指標（経済分野・教育分野・健康分野・政治分野）から構成された男女格差を測る指数

平成30年には、多様な働き方を選択できる社会を実現する「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が公布され、政治分野では、国や地方議会の議員選挙において、男女の候補者の数ができるだけ均等となることを目指して「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。

令和元年には、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」の成立により、一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大やハラスメント防止対策の強化などが行われ、令和２年に「第５次男女共同参画計画」が策定されました。

「第５次男女共同参画基本計画」３つの政策領域と１１の個別分野

Ⅰ　あらゆる分野における女性の参画拡大
第１分野　政策・方針決定過程への女性の参画拡大
第２分野　雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和
第３分野　地域における男女共同参画の推進
第４分野　科学技術・学術における男女共同参画の推進

Ⅱ　安全・安心な暮らしの実現
第５分野　女性に対するあらゆる暴力の根絶
第６分野　男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と多様性の尊重する環境の整備
第７分野　生涯を通じた健康支援
第８分野　防災・復興、環境問題における男女共同参画の推進

Ⅲ　男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備
第９分野　男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備
第10分野　教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進
第11分野　男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献

（３）県の動き

兵庫県では、平成４年に女性施策の展開拠点として「県立女性センター」を設置し、平成13年に、「ひょうご男女共同参画プラン21（第１次兵庫県男女共同参画計画）」が策定され、さらに平成14年には「男女共同参画社会づくり条例」が制定されました。「ひょうご男女共同参画プラン21」の具体的施策については、平成18年に「後期実施計画」が、平成23年に「新ひょうご男女共同参画プラン21（第２次兵庫県男女共同参画計画）」が策定されました。

平成28年には、第３次兵庫県男女共同参画計画となる「ひょうご男女いきいきプラン2020」が策定され、女性活躍推進法第６条に基づく「都道府県推進計画」として位置付けられました。

「第４次ひょうご男女共同参画計画」６つの重点目標と 15 の推進項目

1　女性の活躍と兵庫への定着の推進
① あらゆる分野への女性の参画拡大
② 女性の能力発揮の促進と環境整備
③ 兵庫への定着の推進

2　男性の家庭・地域への参画と働き方の見直し
④ 男性の家庭・地域活動への参画促進
⑤ 長時間労働を前提とした働き方の見直し

3　ワーク・ライフ・バランスの推進
⑥ 仕事と生活を両立できる職場環境づくり
⑦　働きやすく働きがいのある環境づくり

4　互いに支え合う家庭と地域
⑧ 地域ぐるみの家庭支援体制の充実
⑨ 地域における男女共同参画の推進
⑩ 男女共同参画の視点に立った防災体制の推進

5　安心して生活できる環境の整備
⑪ 生涯にわたる健康対策
⑫ 生活のセーフティネット
⑬ 多様な人々が安心して生活できる環境の整備

6　次世代への継承
⑭　若者の就労や社会参加と出会いの支援
⑮　多様な選択を可能にする教育・学習

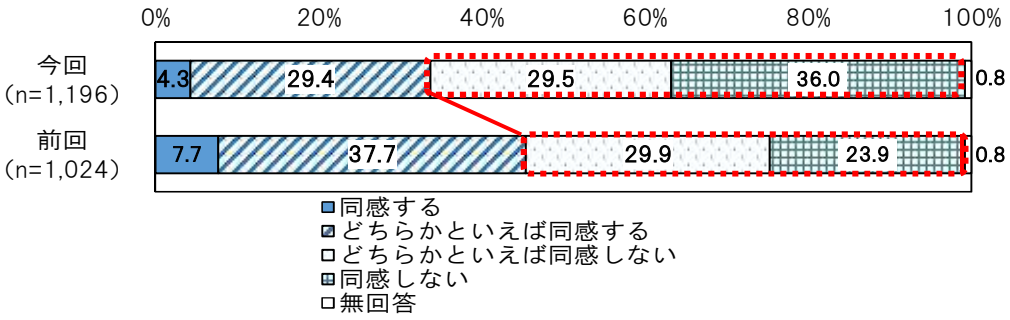
（４）本市の現状

①　性別役割意識について（令和２年（2020 年）男女共同参画に関する意識調査）

- **前回調査（H28 実施）より、「男は仕事、女は家事・育児」に『同感しない』（「どちらかといえば同感しない」＋「同感しない」）の割合が 10 ポイント以上増加している。**
- **年代が上がるにつれ、性別役割意識に「同感する」割合が高くなる傾向が見られる。**
- **「仕事と生活に理解がある上司がいる」、「性の多様性に関するセミナーを受けたことがある」人で、「男は仕事、女は家事・育児」に『同感しない』の割合が高くなっている。**

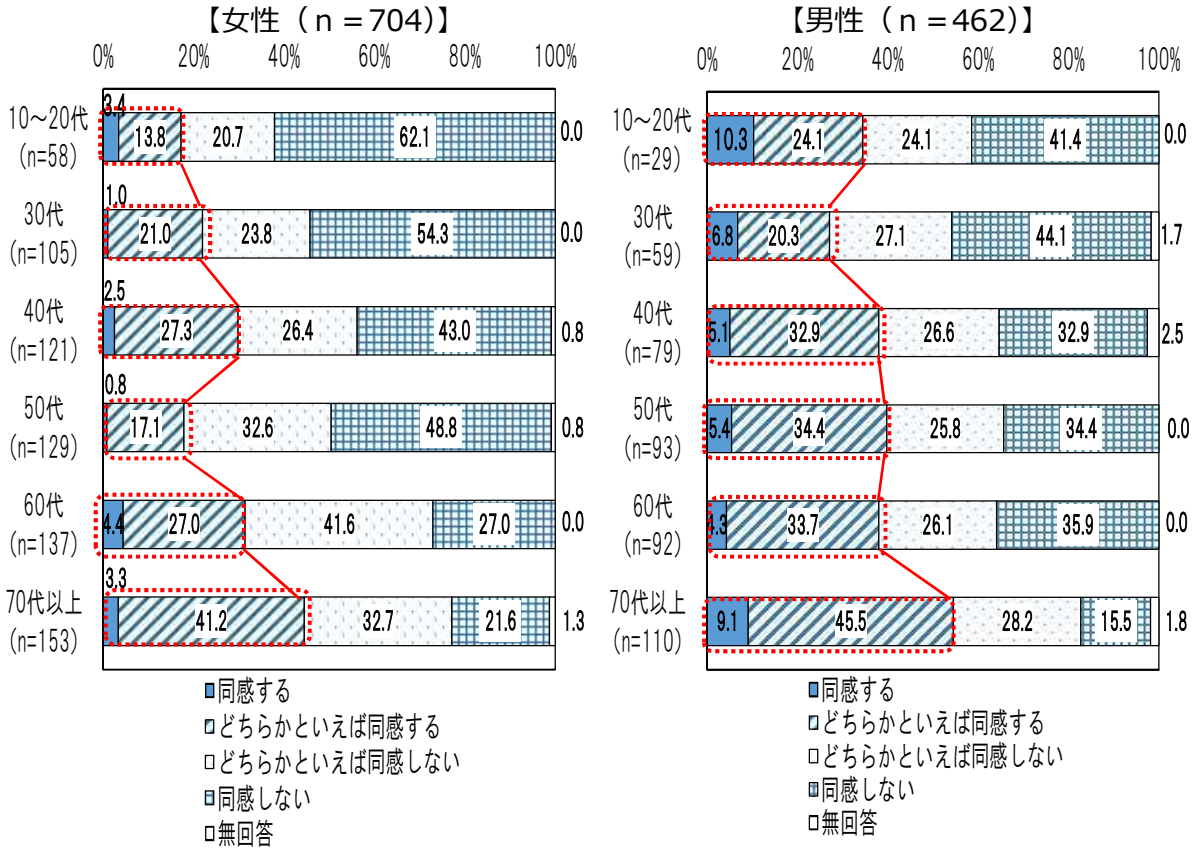
○前回調査と比較すると、『同感しない』（「どちらかといえば同感しない」＋「同感しない」）の割合が今回調査では 65.5%と、前回調査（53.8%）より 11.7 ポイント増加しています。

図１　「男は仕事、女は家事・育児」という考え方について　前回調査との比較



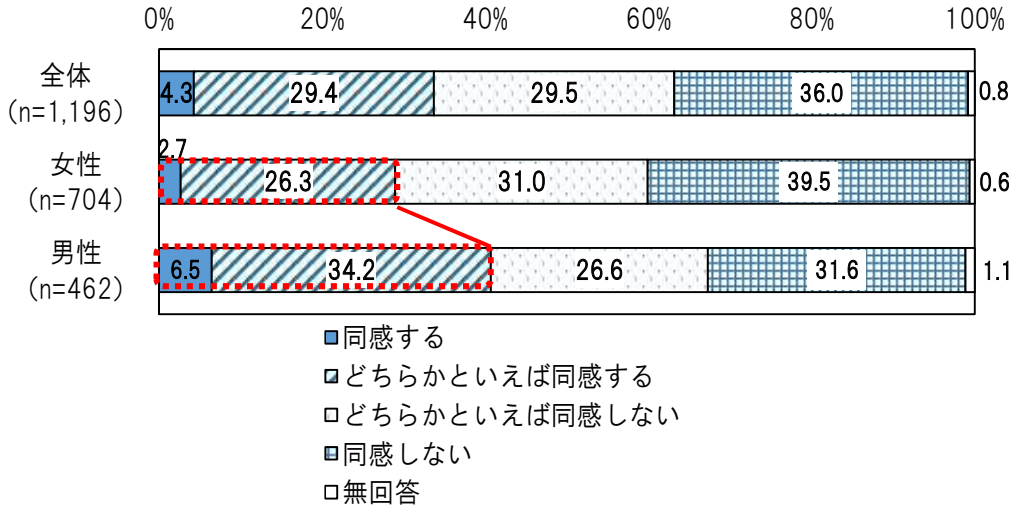
○性年代別にみると、概ね年代が上がるにつれ、『同感する』（「同感する」＋「どちらかといえば同感する」）の割合が高くなる傾向がみられ、70 代以上の男性では『同感する』の割合が 54.6%と『同感しない』の割合（43.7%）を上回っています。

図２「男は仕事、女は家事・育児」という考え方について



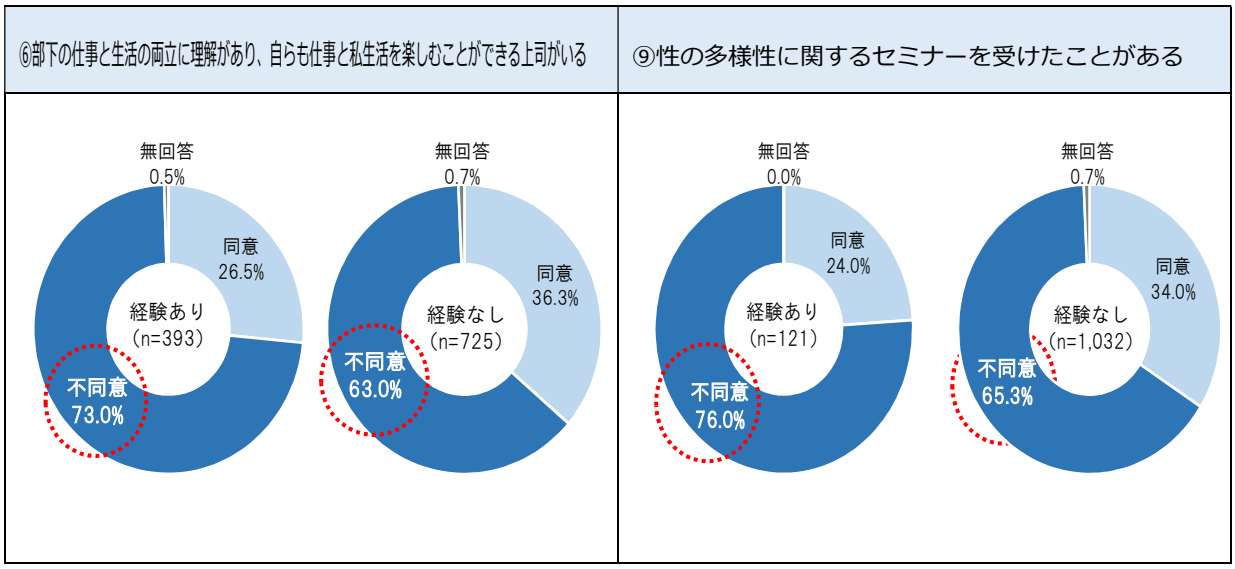
○「男は仕事、女は家事・育児」という考え方については、男性で『同感する』（「同感する」＋「どちらかといえば同感する」）の割合が 40.7%と、女性（29.0%）より 11.7 ポイント高くなっています。

図３「男は仕事、女は家事・育児」という考え方について



○男女共同参画に関する経験と「男は仕事、女は家事・育児」という考えとのクロス集計では、「⑥部下の仕事と生活の両立に理解があり、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司がいる」・「⑨性の多様性に関するセミナーを受けたことがある」で経験がある人は、経験がない人より『不同意』の割合が 10 ポイント以上高くなっています。

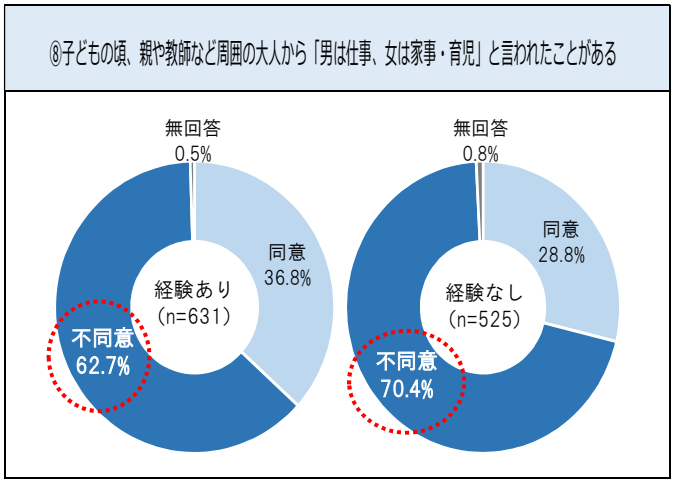
図４　男女共同参画に関する経験と「男は仕事、女は家事・育児」という考え方



○「⑧子どもの頃、親や教師などの周囲の大人から「男は仕事、女は家事・育児」と言われたことがある」で経験がある人は、『同意』の割合が 36.8%と、経験のない人（28.8%）より８ポイント高くなっています。

※『同意』:「同感する」＋「どちらかといえば同感する」

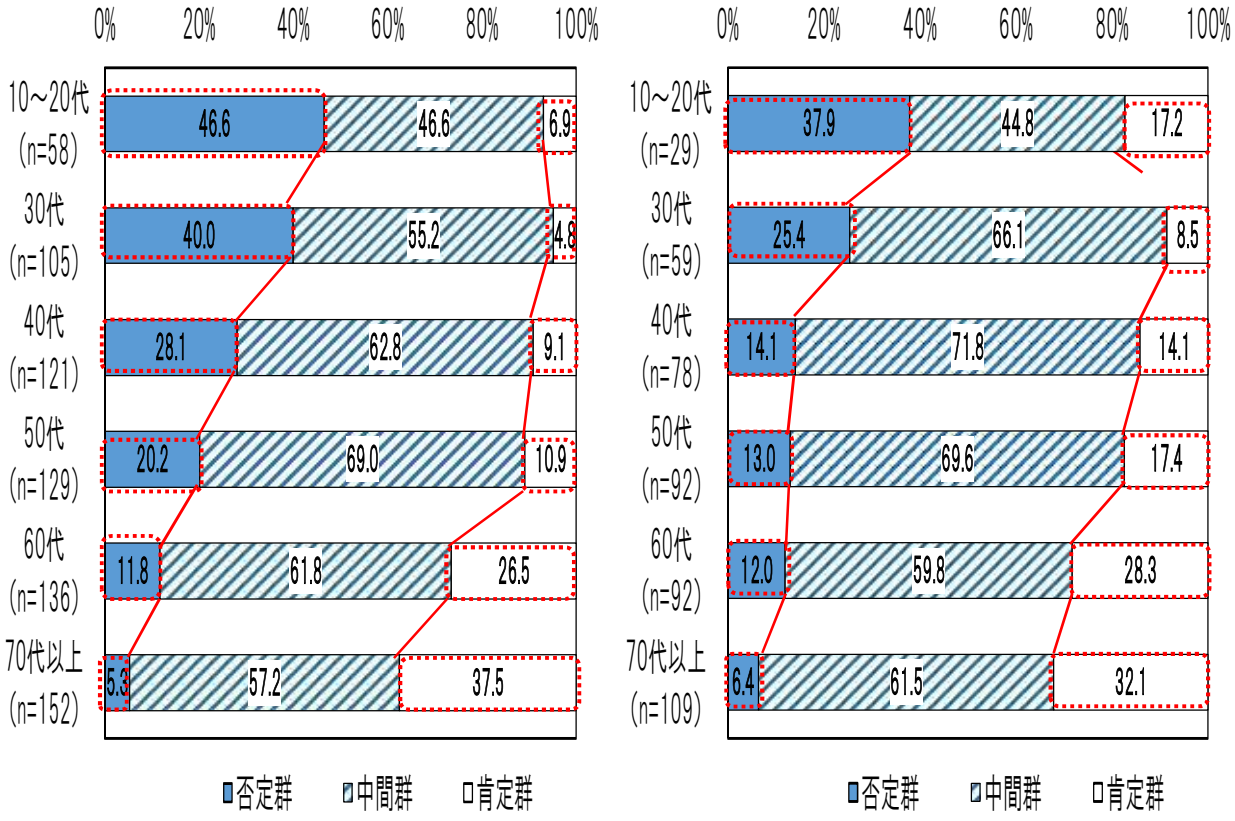
『不同意』:「どちらかといえば同感しない」＋「同感しない」



➢ジェンダーに関する意識（「女性はこうあるべき」、「男性はこうあるべき」というような性別・性差に対する意識）については、男女ともに 10～20 代で否定的な考えを持つ割合が高くなっている一方で、年代が上がるにつれ、肯定的な考えを持つ傾向がみられる。

○ジェンダーに関する意識のスコア分析について、性年代別にみると、男女ともに 10～20 代でジェンダーに関する意識「否定群」が高くなっており、年代が上がるにつれ、概ね「肯定群」の割合が高くなる傾向がみられます。

図５ ジェンダーに関する意識についてのスコア分析（性年代別）



女性 n=701

男性 n=459

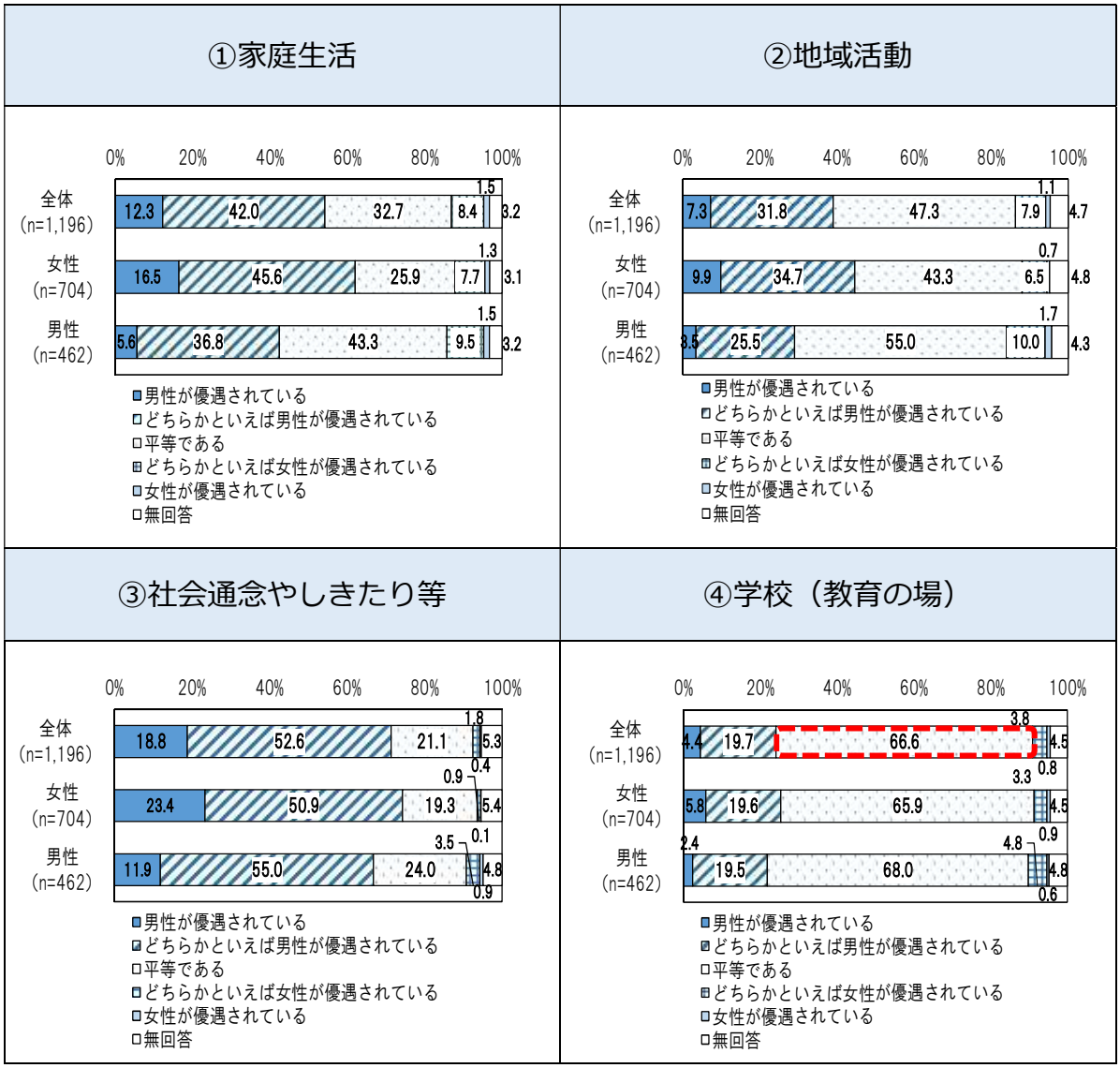
② 男女の平等感について（令和２年（2020 年）男女共同参画に関する意識調査）

> ➢ **いずれの分野においても、女性で『男性優遇』と感じる割合が男性より高くなっている。**
> ➢ **特に「政治・経済の分野」において、『男性優遇』と感じる割合が最も高くなっている。**
> ➢ **「学校（教育の場）」において、「平等である」と感じる割合が最も高くなっている。**

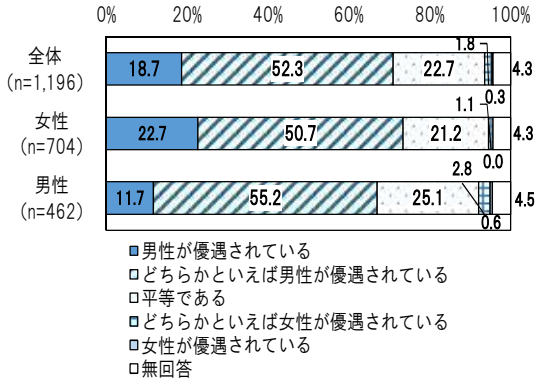
○「③社会通念やしきたり等」・「⑤就職・雇用」・「⑥職場（賃金・昇進）」・「⑦政治・経済の分野」において、『男性優遇』（「男性が優遇されている」＋「どちらかといえば男性が優遇されている」）と感じる割合が全体で７割以上を占めており、「⑦政治・経済の分野」で最も高くなっています。

○「④学校（教育の場）」においては、「平等である」が全体で 66.6%と６割以上を占めています。

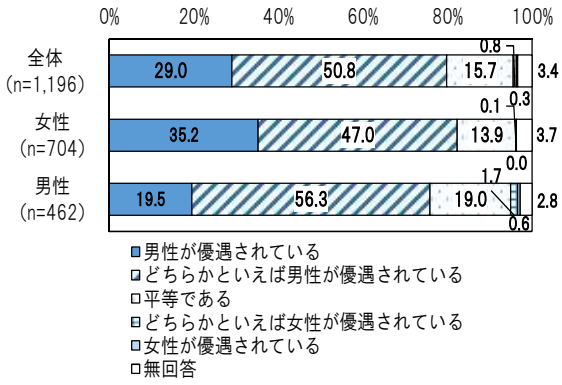
図６



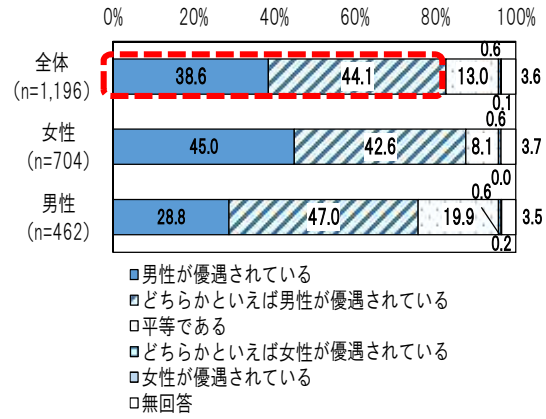
⑤就職・雇用



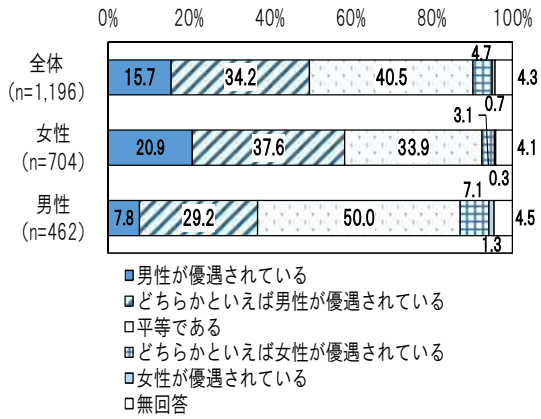
⑥職場（賃金・昇進）



⑦政治・経済の分野

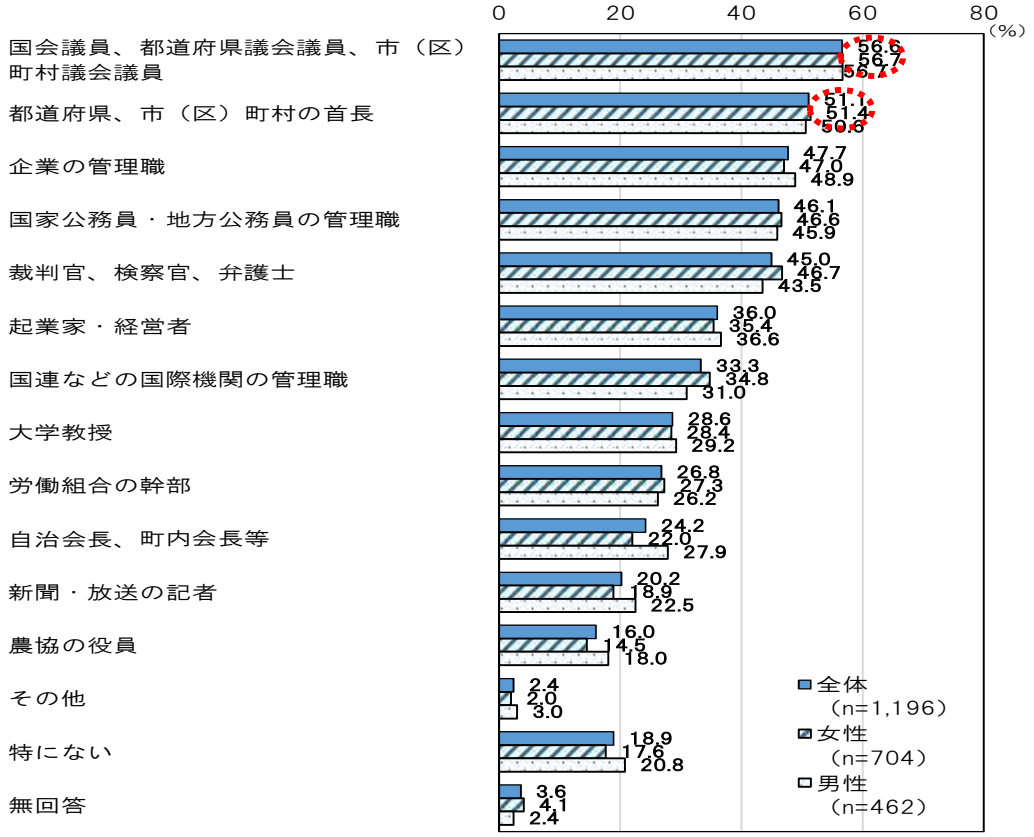


⑧法律や制度

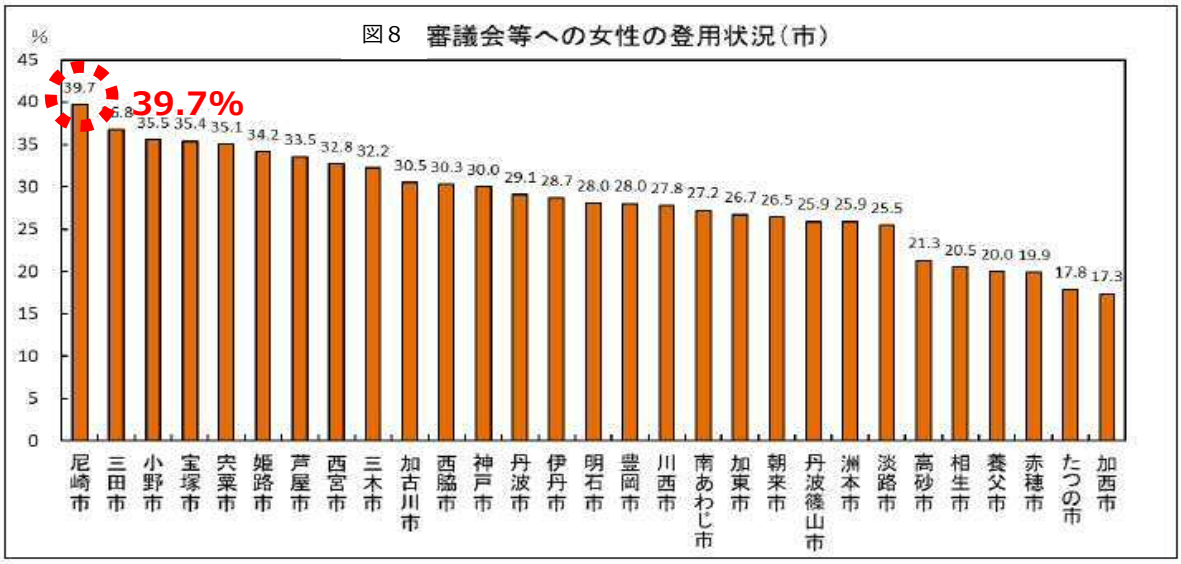


③　女性が増える方がよい職業・役職について（令和２年（2020 年）男女共同参画に関する意識調査）

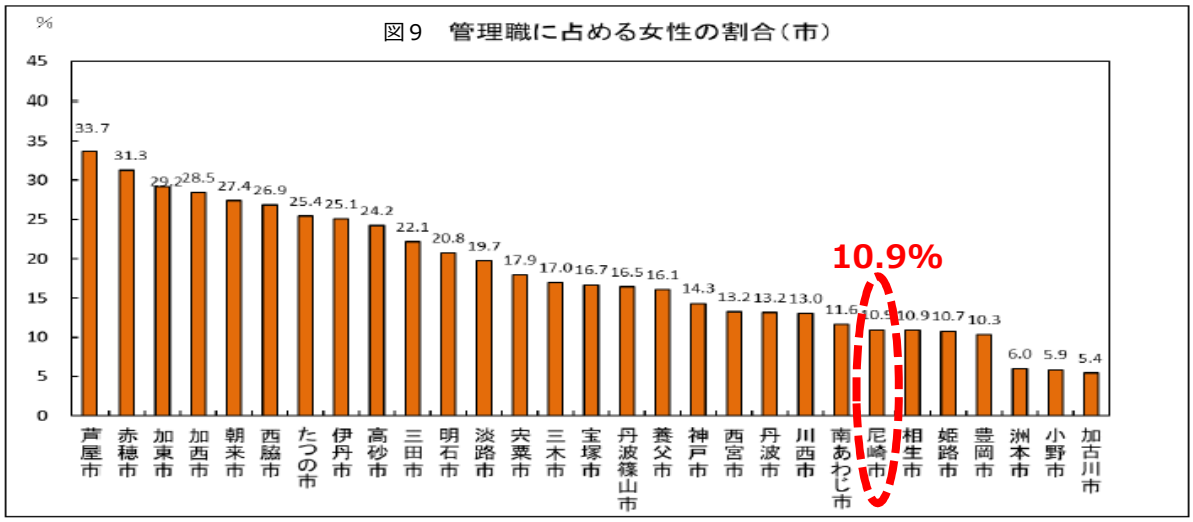
図７



④　審議会等委員の男女の登用状況（令和２年度ひょうごの男女共同参画より）



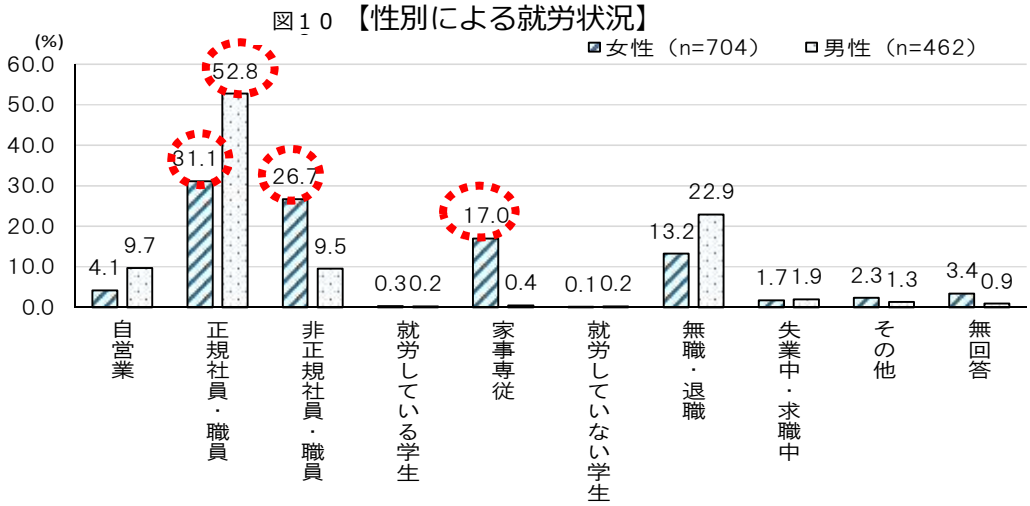
⑤　管理職（市職員）に占める女性割合（令和２年度ひょうごの男女共同参画より）



⑥　主な仕事、家事・育児時間について（令和２年（2020 年）男女共同参画に関する意識調査）

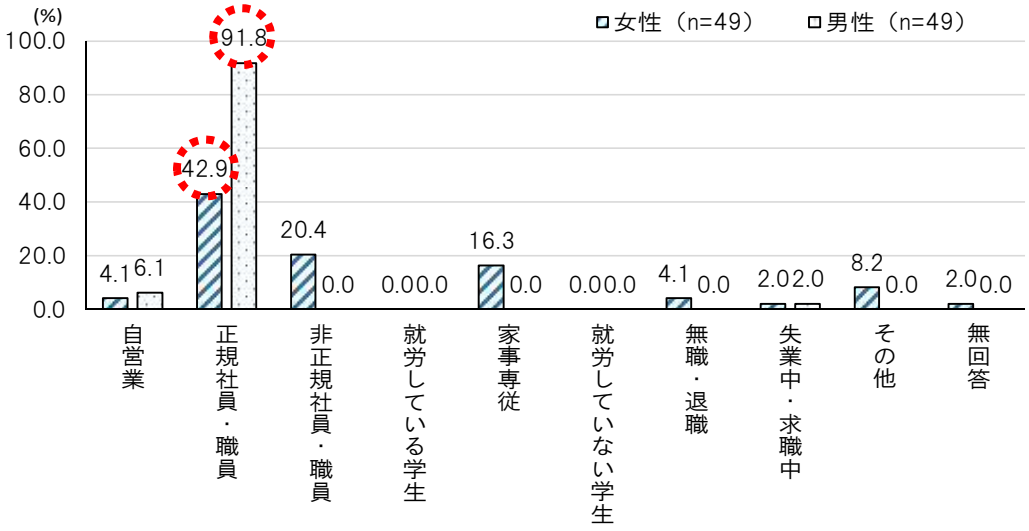
- **「就学前」の子どもを持つ女性の６割以上が働いている。**
- **主な仕事が「正規社員・職員」の男女でも、女性の方が家事時間が長くなっている。**
- **「就学前」の子どもを持つ男女が育児に費やす時間では、女性が男性より長くなっている。**
- **「就学前」の子どもを持つ男性が育児に費やす時間では、４割以上が５時間未満となって**

〇現在の主な仕事について、性別にみると、男女ともに「正規社員・職員」が最も高くなっているものの、男性が 52.8%と、女性（31.1%）より 21.7 ポイント高くなっています。また、女性では「非正規社員・職員」が 26.7%、「家事専従」が 17.0%と、ともに男性より 15 ポイント以上高くなっています。



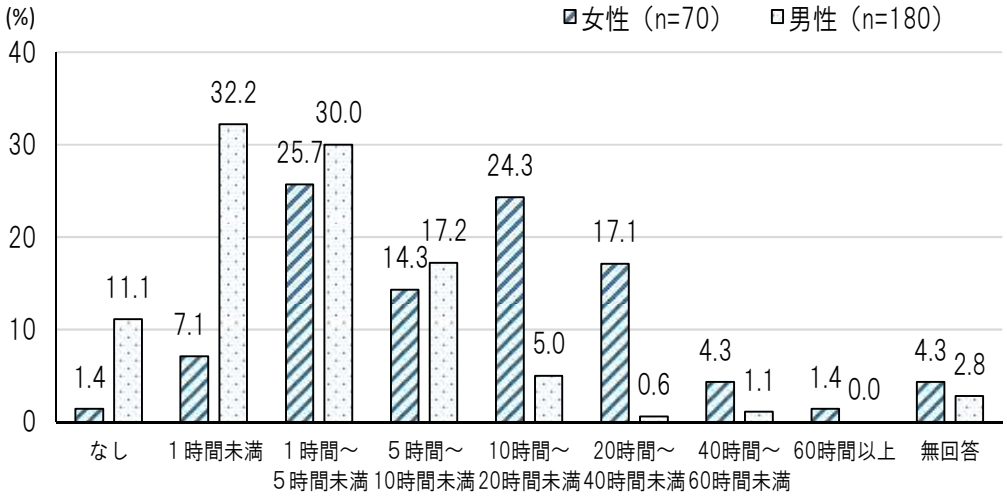
○「就学前」の子どもを持つ人において、就労状況を性別にみると、男女ともに「正規社員・職員」が最も高くなっているものの、男性が 91.8%と、女性（42.9%）より 48.9 ポイント高くなっています。また、女性では「自営業」・「正規社員・職員」・「非正規社員・職員」を合わせた『有職者』の割合が67.4%と６割以上となっています。

図 11 【「就学前」の子どもを持つ人における性別による就労状況】



○現在の主な仕事が「正規社員・職員」の人において、１週間あたりの家事時間を性別でみると、「なし」から「５時間～10 時間未満」では男性の方が高い一方で、「10 時間～20 時間未満」から「60 時間以上」では女性の方が高くなっています。

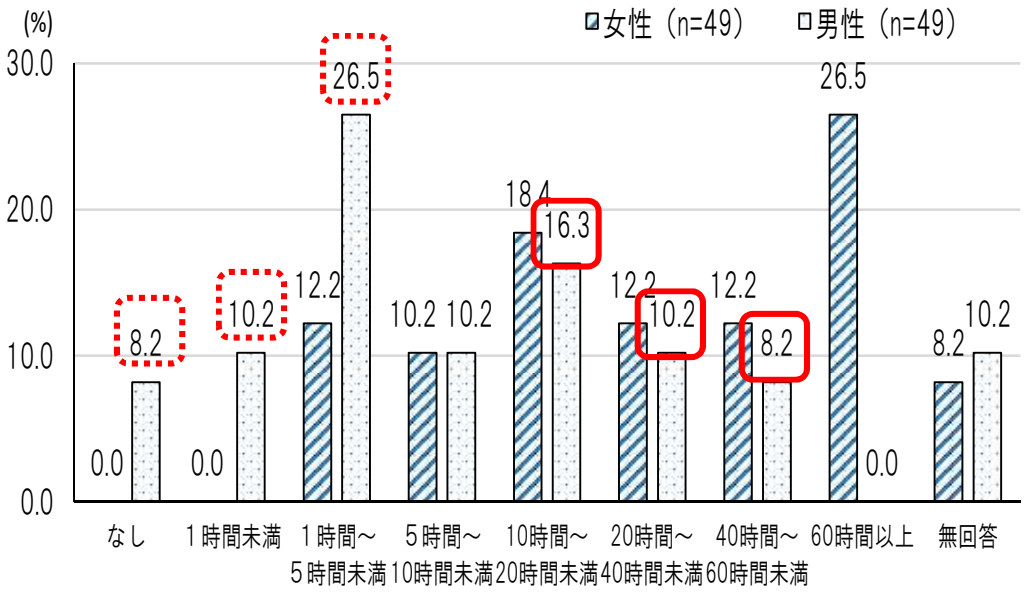
図 12 【「正規社員・職員」の人における性別による家事時間】



○「就学前」の子どもを持つ人において、１週間あたりの育児時間を性別でみると、「なし」から「１時間～５時間未満」では男性の方が高い一方で、「10時間～20時間未満」から「60時間以上」では女性の方が高くなっています。

○男性において、「５時間未満」の割合の合計が 44.9%と４割以上を占めている一方で、「10 時間以上」の割合の合計は 34.7%となっており、育児時間について概ね二極化する特徴がみられます。

図 13　【「就学前」の子どもを持つ人における性別による育児時間】

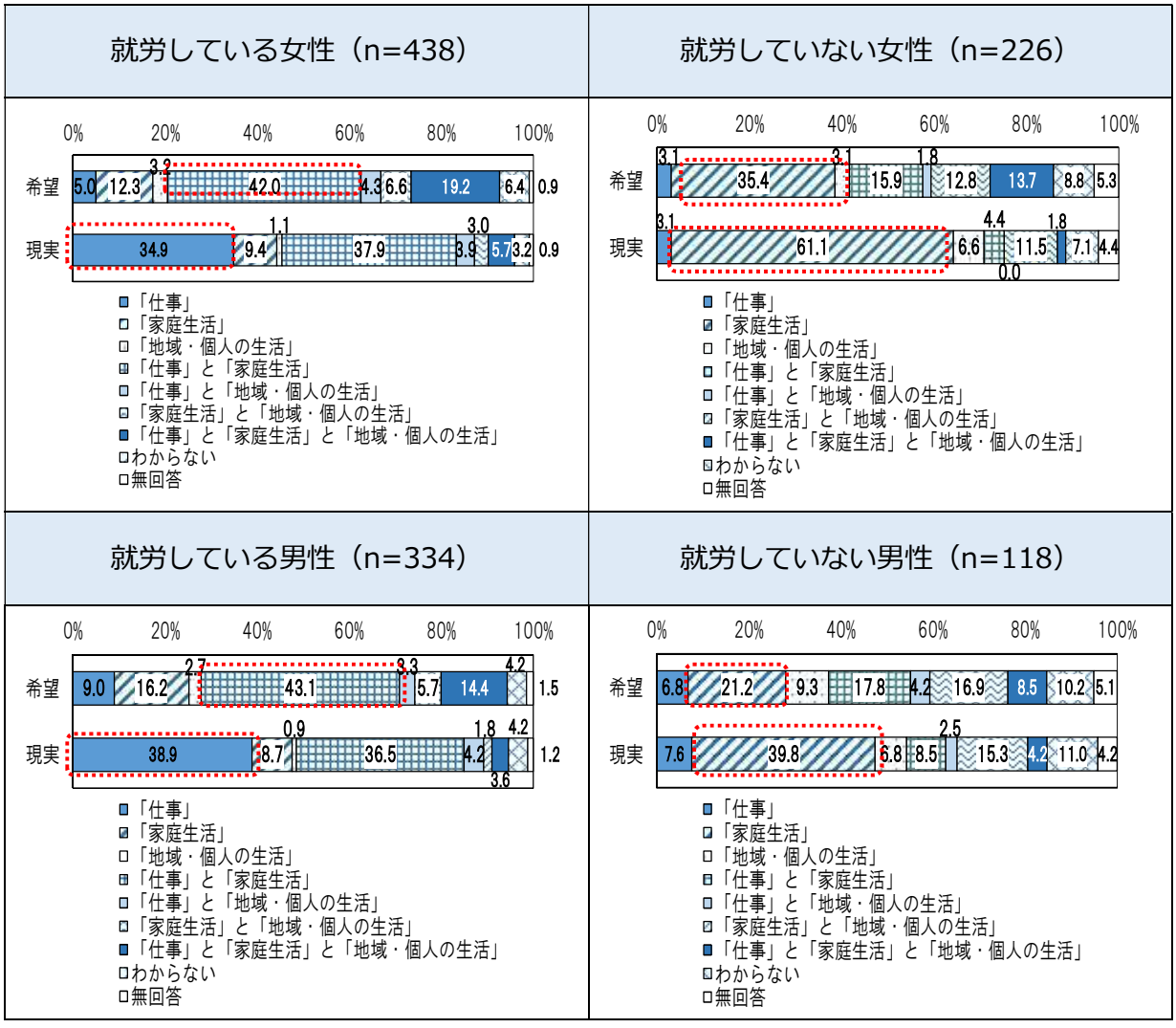


⑦ 仕事、家庭生活、地域活動、個人の生活の優先度について（令和 2 年（2020年）男女共同参画に関する意識調査）

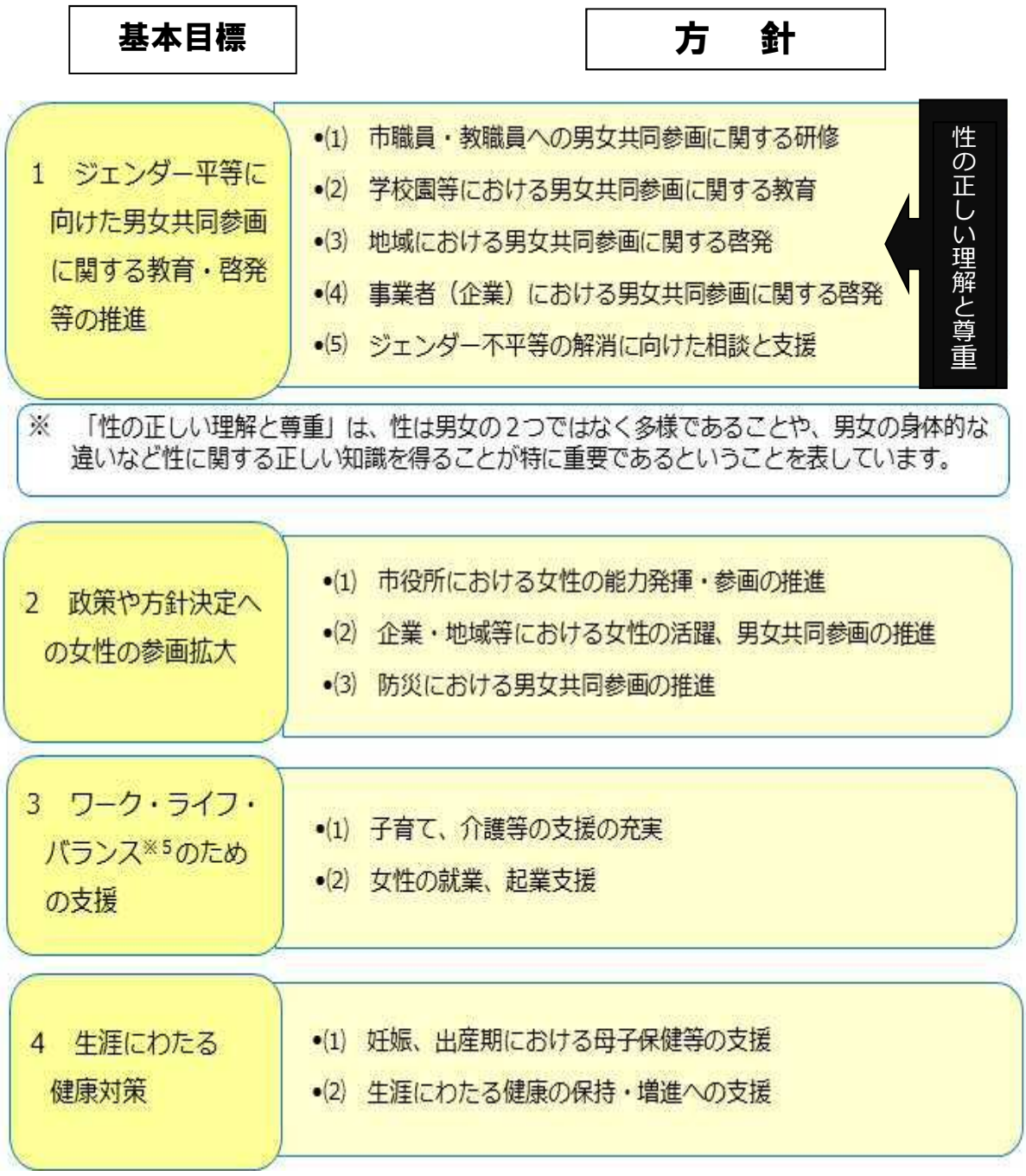
> ➢ **就労している男女ともに、「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい希望はある一方で、現実では「仕事」が優先されている結果となっている。**

○仕事、家庭生活、地域活動、個人の生活の優先度について、性別・就労状況別にみると、男女ともに就労している場合は「仕事」と「家庭生活」を優先したい希望が高い一方、現実では「仕事」を優先している割合が３割以上を占めており、特に男性では 38.9%と最も高くなっています。

○就労していない場合は、男女ともに「家庭生活」を優先したい希望が最も高くなっており、現実でも「家庭生活」を優先している割合が最も高くなっています。また、女性において「家庭生活」を優先している割合が６割以上となっています。



Ⅱ　施策体系



★　本計画は「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」第６条第２項に基づく「市町村計画」です。当該推進計画としての必要事項は基本目標２「政策や方針決定への女性の参画拡大」、基本目標３「ワーク・ライフ・バランスのための支援」において盛り込みます。

★　ＤＶ等の暴力の根絶については、DV 対策基本計画において別に定めます。

※5　ワーク・ライフ・バランス
誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる状態

Ⅲ　基本目標

1　ジェンダー平等に向けた男女共同参画に関する教育・啓発等の推進

幼少の頃から長年にわたり形成される固定的な性別役割分担意識や無意識のうちにとらわれているジェンダーを巡る偏見とDV、あらゆるハラスメント、性暴力等の暴力の防止に向けて、あらゆる場、幅広い年齢層に対する教育、啓発等を推進します。

（１）市職員・教職員への男女共同参画に関する研修

市職員一人ひとりが、ジェンダー平等及び性の正しい理解と尊重の視点をもって施策や事業に取り組んでいけるよう、男女共同参画の理念を理解するとともに、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた意識が醸成されるよう職員研修を実施します。教職員についても、子どもたちが互いを尊重し合うとともに、多様な選択ができるよう教職員研修を実施します。

（２）学校園等における男女共同参画に関する教育

学校教育全体を通じて、子どもが権利の主体であることを理解し、一人ひとりの違いを認め、尊重し合う心を育て、ジェンダーにとらわれることなく個性や能力を発揮できるよう、性の正しい理解と尊重の視点を踏まえた男女共同参画に関する教育を推進します。

★　特に、全中学校においては、「予期せぬ妊娠」、「デートDV」、「性の多様性の尊重」といった「性の正しい理解と尊重」に関する様々なテーマで生徒が在籍３年間で全てのテーマを学べるようにします。また、子どもや青少年に対する性に関する教育のあり方について、ガイドラインを策定し、取組を進めていきます。

（３）地域における男女共同参画に関する啓発

ジェンダーにとらわれることなく地域の一員としての責任を持ち、地域や家庭生活を共に担うことができるよう、性の正しい理解と尊重の視点を踏まえた男女共同参画に関する啓発を推進します。

（４）事業者（企業）における男女共同参画に関する啓発

事業者(企業)においては、誰もが個性や能力を発揮できるとともに、地域や家庭での役割を果たせるよう、性の正しい理解と尊重の視点を踏まえた働きやすい職場づくりや多様な働き方に向けた啓発を推進します。

（５）ジェンダー不平等の解消に向けた相談と支援

性的マイノリティ※6 相談、女性センターにおける相談、あらゆる場面におけるハラスメントの相談等、ニーズにあった効果的な相談窓口の運用を図るとともに、子育ての悩みを共有できる場や性的マイノリティの交流の場づくりなど必要な支援が受けられるための取組を進めます。特に、高齢者、障害者、外国籍住民等が直面する問題は、女性であることでさらに複合的に困難な状況に置かれる場合があることに留意しつつ取組を進めます。

※6　性的マイノリティ
性的少数者という意味で、性的指向（どのような性別の人を好きになるか）が異性愛でない人、または性自認（自分の性をどのように認識しているか）が戸籍上の性と異なる人たちなどの総称

２ 政策の方針決定への女性の参画拡大

あらゆる分野において、多様な視点・価値観を政策や方針に取り入れる、性別にかかわりなく誰もが多様な生き方を選択でき、その個性と能力を十分に発揮することのできる社会を目指し、女性の参画を促進します。

（１）市役所における女性の能力発揮・参画の推進

女性リーダーの養成や男性の育児・介護への参画のために必要な支援を行い、市の女性職員の企画管理部門への配置や管理職への登用を推進します。

（２）企業・地域における女性の活躍、男女共同参画の推進

企業や地域活動の方針や意思決定に女性が参画していくため、男女共同参画社会づくりに積極的に取り組む（性別に関わりなく能力と適性にあった業務配分や権限の付与、男性の育児参画への推進など）事業者への支援を行うとともに、地域における女性団体等への支援や連携を推進するなど、男女共同参画推進に向けた機運を醸成していきます。

（３）防災における男女共同参画の推進

固定的な性別役割分担意識がいまだ根強い状況の中、災害時など緊急事態下では、避難所などにおいて、特に女性や性的マイノリティ、子どもなどは人権侵害を受けやすいことから男女共同参画の視点にたった施設整備、運営に取り組みます。

3 ワーク･ライフ･バランスのための支援

少子高齢化や家族形態の変化、生き方の多様化が進む中、性別にかかわりなく、誰もが多様な生き方や働き方を選択することができるよう、これまでの働き方を見直し、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた環境の整備、支援に取り組みます。

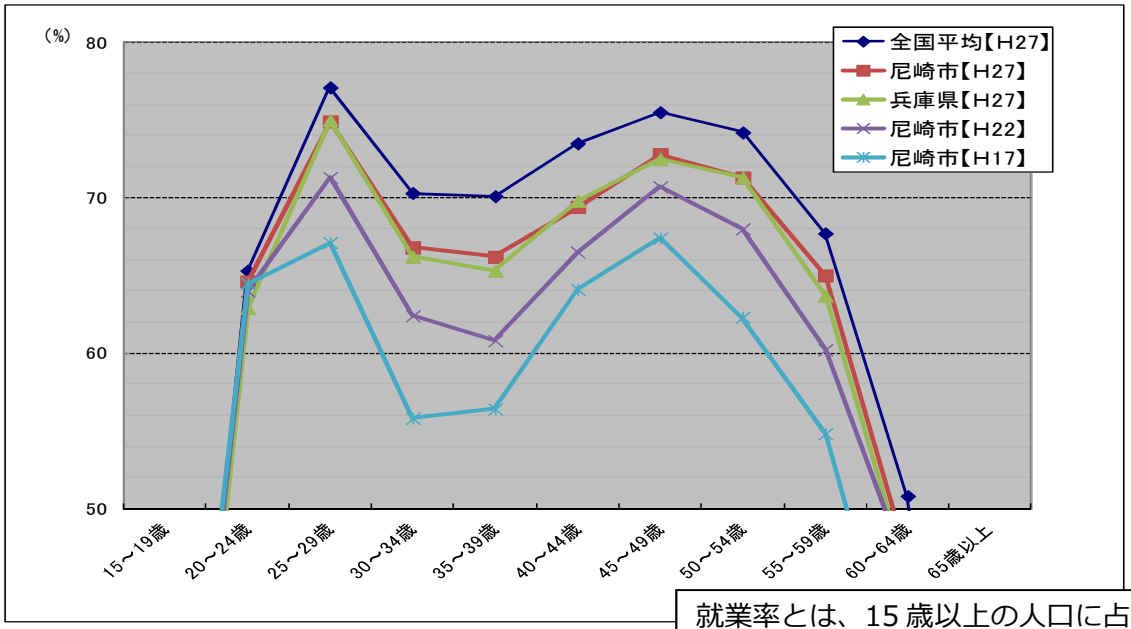
（1）子育て、介護等の支援の充実

誰もが安心して子育て・介護等ができ、仕事と両立することができるよう相談事業や保育、介護、障害福祉サービスなどの支援の充実を目指します。

（2）女性の就業・起業支援

女性の再就職や、起業を含めた多様な雇用・就業形態へのニーズを踏まえ、就業・起業の支援に取り組みます。

女性の就業率



就業率とは、15 歳以上の人口に占める「就業者」の割合

女性の就業率は、結婚・出産期に当たる年代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇していることが分かります。

なお、尼崎市における女性の就業率は全国平均より低い状況です。

4 生涯にわたる健康対策

誰もが生涯を通じて健やかに暮らすために、互いの身体的特徴や性についての理解を深め、尊重しあうとともに、「リプロダクティブヘルス / ライツ」※7（性と生殖に関する健康と権利）の視点にたった健康の保持・増進に向けた啓発に努めます。

（１）妊娠・出産期における母子保健等の支援

互いの身体的な違いや性について正しく理解し、人権を尊重しつつ、正確な知識をもつことができるよう、性と生殖の健康・権利（リプロダクティブ・ヘルス／ライツ）の視点に立った啓発を推進します。

（２）生涯にわたる健康の保持・増進への支援

誰もが生涯を通じて健やかに暮らすために、喫煙、アルコール、薬物、ＨＩＶ／エイズ等の性感染症、がんや生活習慣病等の予防や早期発見に向けた啓発、自殺の予防や心の健康に関する相談の実施、感染症対策など心身の健康の保持・増進を支援します。

※7　リプロダクティブ・ヘルス／ライツ

リプロダクティブ・ヘルス（性と生殖に関する健康）とは、「人間の生殖システム、その機能と（活動）過程の全ての側面において、単に疾病、障害がないというばかりでなく、身体的、精神的、社会的に完全に良好な状態にあることを指す」とされている。リプロダクティブ・ライツ（性と生殖に関する権利）は、「全てのカップルと個人が自分たちの子どもの数、出産間隔、並びに出産する時を責任をもって自由に決定でき、そのための情報と手段を得ることができるという基本的権利、並びに最高水準の性に関する健康及びリプロダクティブ・ヘルスを得る権利」とされている。

Ⅳ 計画の推進体制

1 男女共同参画審議会(男女共同参画社会づくり条例第24条に基づく付属機関)

男女共同参画社会づくりの促進に関する重要な事項を調査審議し、本計画を総合的かつ計画的に推進していくために設置する学識経験者等から構成される付属機関です。

男女共同参画施策の進捗管理については、計画の各基本目標に関連する事業の実施状況、数値目標の達成状況を毎年度調査し、評価を行うとともに、結果を公表します。

なお、他の分野別計画の進行管理に委ねられる分野については、男女共同参画の視点で評価を行うものとします。

2 庁内推進体制

(1) 人権文化いきづくまちづくり推進会議

本計画を総合的かつ計画的に推進していくために設置する市長を座長とする庁内幹部会議です。庁内の様々な分野の施策が男女共同参画の実現に向けて実施されるように、男女共同参画審議会の意見も踏まえながら、庁内の連携・調整を図ります。

また、施策の効果を確認し、改善していくために、アンケート調査などにより市民意識や市内事業所の実態把握に努めます。

(2) 女性センタートレピエ

男女共同参画社会づくりの拠点施設である女性センターについては、引き続き指定管理者制度の活用により、啓発・就業支援、情報の収集・提供、女性のための相談、団体及びグループの育成、交流、支援などに取り組みます。また、広く他都市の男女共同参画センター等との情報共有に努め、関係機関と連携した幅広い取組みを推進します。

3 数値目標･指標

【数値目標】

「何をどれくらいするのか」、「何がどのようになったか」等の数値目標を設定し、毎年度の進捗状況を把握します。

	基本目標	項　目	目標値（8 年度）	直近実績
	2	審議会等（附属機関）の委員の女性割合	40%以上 ※1	37.5%（3 年度）
		【30%以下の審議会等の割合を下げる】	【減少】	【30.9%】（3 年度）
	2	①市の課長級以上に占める女性割合 ②市の課長補佐・係長級に占める女性割合 ［市長事務部局］	①15%以上※2 ②35%以上	①13.3% ②32.1% （3 年度）
新	3	市の男性職員の育児休業取得割合 ［市長事務部局］	40%以上※3	33.3%（2 年度）
		【育児休業を取得した男性職員のうち 30 日以上の育児休業（出産補助休暇・男性職員の育児のための休暇を含む）取得者割合】 ［市長事務部局］	【上昇】	【88.2%】（2 年度）
新	3	保育施設等待機児童数	0 人	118 人（3 年度）

※1　性自認に基づき委員割合を積算する。

※2　「尼崎市特定事業主行動計画 2020」（令和 2 (2020)年度からの 5 年間計画）に掲げる目標値

※3　「尼崎市特定事業主行動計画 2020」（令和 2 (2020)年度からの 5 年間計画）においては、策定時の状況を踏まえ、令和 6 (2024)年度までの目標値を 13%としているが、当計画では、最新の実績を踏まえ、新たな数値目標を設定したもの。

【モニタリング指標】

男女共同参画の推進状況を計るため、毎年度の進捗管理の中で確認します。

・ジェンダー意識に関する指標

「女性だから・男性だから」ということを理由に生きづらさを感じる割合

※　ジェンダー意識に関する指標として、「まちづくりに関する市民意識調査」に新たな項目としてこの指標を設定

・基本目標 2 に関連する指標

教員の管理職（校長・教頭）に占める女性割合

・基本目標 4 に関連する指標

市が実施する子宮頸がん・乳がん検診の受診割合

※　「第 3 次地域いきいき健康プランあまがさき」（平成 30(2018)年度から令和 4 (2022)年度まで)」に設定された指標

HPV（ヒトパピローマウイルス）予防ワクチンの接種割合

Ⅴ　参考資料

1　第3次男女共同参画計画の数値目標の達成状況

1　男女の人権の尊重と女性に対する暴力の根絶

事業番号	数値目標項目	所管課	令和２年度	元年度	30年度	29年度	28年度	（参考）計画策定時直近実績	目標値（33年度）
1114	ＤＶ・デートＤＶ啓発のための講師派遣回数	ダイバーシティ推進課	11回	10回	11回	9回	6回	9回 (27年度)	年10回以上
1115	デートＤＶの防止に向けた啓発を年１回以上取り組んだ市立中・高等学校の割合	学校教育課	95.2% 中学校：17/18校 高校：3/3校	85.7% 中学校：15/18校 高校：3/3校	90% 中学校：17/18校 高校：2/3校	95% 中学校：17/18校 高校：3/3校	86% 中学校：17/18校 高校：1/3校	中学校：19/19校 高校：2/5校 (27年度)	100%
1211	外国語のできる職員応援派遣制度登録者数	―	―	―	7人	12人	11人	16人 (27年度)	20人
1311	性の多様性についての啓発講座実施数	ダイバーシティ推進課 中央地域課 小田地域課 大庄地域課 立花地域課 武庫地域課 園田地域課 生涯、学習！推進課 学び支援課 学校教育課	6講座	7講座	3講座	9講座	3講座	―	年2講座以上

2　社会の制度・慣行等の見直し

事業番号	数値目標項目	所管課	令和２年度	元年度	30年度	29年度	28年度	（参考）計画策定時直近実績	目標値（33年度）
2111	教職員が学習、研修を年１回以上実施した校数の割合	学校教育課	98.4%	95.2%	95.2%	100.0%	84.1%	75% (27年度)	100%
2131	メディアリテラシー（情報教育）に関する教職員研修の実施回数	学び支援課	6回	5回	6回	6回	4回	―	年2回
2231	男性自身の意識変革のための男性セミナー実施数	ダイバーシティ推進課 （地域総合センター） 中央地域課 小田地域課 大庄地域課 立花地域課 武庫地域課 園田地域課 生涯、学習！推進課 こども福祉課 健康増進課	5回	17回	26回	10回	13回	10講座 (27年度)	増加
2251	女性のネットワークづくりを支援するための交流事業数	ダイバーシティ推進課	2回	2回	2回	3回	3回	―	年2回以上

3　政策・方針の企画・決定における女性の参画拡大

事業番号	数値目標項目	所管課	令和２年度	元年度	30年度	29年度	28年度	（参考）計画策定時直近実績	目標値（33年度）
3111	審議会等（附属機関）の女性の委員割合	人事課	39.7%	36.6%	37.1%	38.1%	37.3%	37.3% (28年4月1日)	40%以上
3122	①市の課長級以上の女性の管理職割合 ②市の課長補佐・係長級に占める女性割合 [市長事務部局]	人事課	①12.2% ②32.6%	①11.1% ②32.9%	①10.8% ②33.1%	①9.6% ②31.8%	①8.9% ②30.5%	①8.9% ②30.5% (28年度)	①15%以上 ②32%以上 （31年度）※1
3124	男性の育児休業取得人数 [市長事務部局]	給与課	19人	6人	5人	5人	1人	1人 (25年度)	8人以上 ※1
3212	単位福祉協会会長に占める女性割合　※2	協働推進課	21.8%	21.7%	20.6%	19.7%	17.7%	17.7% (28年度)	上昇

4　ワーク・ライフ・バランスの確立

事業番号	数値目標項目	所管課	令和２年度	元年度	30年度	29年度	28年度	（参考）計画策定時直近実績	目標値（33年度）
4111	働き方の見直しに関する啓発講座実施数	ダイバーシティ推進課	2講座	4講座	11講座	5講座	6講座	―	年1講座以上
4211	男女共同参画認定事業者数	ダイバーシティ推進課	68団体	55団体	44団体	44団体	25団体	25団体 (27年度)	31団体 （31年度）※3
4313	無料職業紹介窓口求職登録者のうち若年（39歳以下）の女性の就業件数	しごと支援課	10件	25件	28件	26件	20件	23件 (27年度)	30件 （31年度）※3

5　女性の生涯にわたる健康の確保

事業番号	数値目標項目	所管課	令和２年度	元年度	30年度	29年度	28年度	（参考）計画策定時直近実績	目標値（33年度）
5111	保健所等と連携した性の教育を実施した校数の割合	学校教育課	小学校：2校/41校 中学校：10校/18校	小学校：5校/41校 中学校：13校/18校	小学校：12校/41校 中学校：17校/18校	小学校：20/41校 中学校：16/18校	小学校：16/41校 中学校：17/18校	小学校：16/41校 中学校：18/19校 (27年度)	増加
5232	①子宮頸がん検診、②乳がん検診の受診率	健康増進課 （保健センター）	①②ともに集計中 (6月ごろまでデータが揃わないため)	①8.0%（4,947人） ②10.9%（5,261人）	①7.1%（3,871人） ②10.0%(4,591人)	①8.8%（3,983人） ②9.1%(4,414人)	①8.7%（3,232人） ②9.6%(3,790人)	①9.0%　②11.5% (27年度)	①②ともに 増加 ※4

※1　「尼崎市特定事業主行動計画」に掲げる目標値
※2　市が団体に働きかける際に、市として努力した結果を表す指標であり、団体の自律的行動を制約するものではない。
※3　「尼崎版総合戦略」に掲げる目標値
※4　市が実施する検診の受診率（「尼崎市地域保健医療計画」目標値は29年度50%）

2 尼崎市男女共同参画社会づくり条例

目次

前文
第１章　総則（第１条－第６条）
第２章　男女共同参画社会づくりを阻害する行為の禁止等（第７条・第８条）
第３章　男女共同参画社会づくりの促進に関する基本的施策等（第９条－第２１条）
第４章　申出等の処理（第２２条・第２３条）
第５章　尼崎市男女共同参画審議会（第２４条）
第６章　雑則（第２５条）
付則

私たちの生活の隅々に人権尊重の精神が行き渡り、すべての人々が、一人一人を大切にし、多様な価値観や生き方を認め合い、男女が共に支え合う社会の実現は、市民共通の願いである。

我が国では、日本国憲法に個人の尊重と法の下の平等がうたわれ、国際社会における取組とも連動しつつ、男女共同参画社会基本法の制定等男女平等の実現に向けた様々な取組が進められてきた。

本市においても、男女共同参画社会づくりの指針となる計画を策定し、様々な施策を実施してきたが、性別による固定的な役割分担意識やそれに基づく社会慣行が依然として残っており、女性の人権を侵害する行為も絶えないことから、男女平等の実現にはなお一層の努力が必要とされている。

更に、少子高齢化の進行等社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力のある地域社会を構築するため、本市の恵まれた立地条件、社会基盤等を活用しつつ、「男女が共に働きやすいまち」、「男女が共に子育てをしやすいまち」、「配偶者等からの暴力を許さないまち」を目指すうえでも、男女が、互いにその人権を尊重し、責任を分かち合い、性別にとらわれることなく、その個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現が求められている。

ここに、私たちは、市、市民及び事業者が共に、男女共同参画社会の実現を目指すことを決意するとともに、男女共同参画社会づくりに関する取組を総合的かつ計画的に推進していくため、この条例を制定する。

第１章　総則

（この条例の目的）

第１条　この条例は、男女共同参画社会づくりに関し、基本理念を定め、市、市民及び事業者の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会づくりに関する市の施策の基本的事項を定めることにより、当該施策を総合的かつ計画的に推進し、もって男女共同参画社会づくりに寄与することを目的とする。

（定義）

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

⑴　男女共同参画社会づくり　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。

⑵　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。

⑶　事業者　市内に事務所又は事業所を有する個人及び法人その他の団体をいう。

（基本理念）

第３条　男女共同参画社会づくりにおける基本理念（以下「基本理念」という。）は、次のとおりとする。

⑴　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。

⑵　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、男女共同参画社会づくり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的なものとするよう配慮されること。

⑶　男女が、社会の対等な構成員として、市の政策又は事業者の活動の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。

⑷　家族を構成する男女が、相互の協力及び社会の支援の下に、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。

⑸　男女共同参画社会づくりは、国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ、国際的協調の下に行われること。

⑹　男女が、互いの性を尊重するとともに、その身体についての理解を深め、生涯にわたり共に健康な生活を営むことができるよう配慮されること。

⑺　地域社会を構成する市民一人一人が、互いの人権を尊重の上、主体的かつ自律的に男女共同参画社会づくりのための活動に参画し、共に取り組むこと。

（市の責務）

第４条　市は、基本理念にのっとり、男女共同参画社会づくりの促進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下「男女共同参画促進施策」という。）を策定し、及び実施しなければならない。

２　市は、男女共同参画促進施策以外の施策で男女共同参画社会づくりに影響を及ぼすと認められるもの（以下「男女共同参画影響施策」という。）の策定及び実施に当たっては、男女共同参画社会づくりの視点に立って的確に対処しなければならない。

３　市は、男女共同参画促進施策及び男女共同参画影響施策の策定及び実施に当たっては、市民及び事業者（以下「市民等」という。）と連携して取り組まなければならない。

（市民の責務）

第５条　市民は、基本理念にのっとり、男女共同参画社会づくりに関する理解を深め、男女共同参画社会づくりに主体的かつ自律的に取り組むとともに、市が実施する男女共同参画促進施策に協力するよう努めなければならない。

（事業者の責務）

第６条　事業者は、その事業活動において、基本理念にのっとり、男女共同参画社会づくりに寄与するよう努めるとともに、市が実施する男女共同参画促進施策に協力するよう努めなければならない。

第２章　男女共同参画社会づくりを阻害する行為の禁止等

（性別による差別的取扱い等の禁止）

第７条　何人も、次の各号に掲げる行為を行ってはならない。

⑴　性別による差別的取扱い

⑵　セクシュアル・ハラスメント（職域、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる場において、性的な言動により相手方の生活の環境を害し、又は性的な言動に対する相手方の対応によってその者に不利益を与えることをいう。）

⑶　配偶者等に対する身体的又は精神的な苦痛を与える暴力的行為

（公衆に表示する情報に関する留意）

第８条　何人も、公衆に表示する情報において、性別による固定的な役割分担及び暴力的行為を助長

し、又は連想させる表現並びに著しく性的感情を刺激する表現を行わないよう努めなければならない。

第３章　男女共同参画社会づくりの促進に関する基本的施策等

（男女共同参画計画）

第９条　市長は、男女共同参画促進施策を総合的かつ計画的に実施するための基本的な計画（以下「男女共同参画計画」という。）を策定するものとする。

２　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。

⑴　総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画促進施策の大綱

⑵　前号に掲げるもののほか、男女共同参画促進施策を総合的かつ計画的に実施するために必要な事項

３　市長は、男女共同参画計画を策定しようとするときは、あらかじめ尼崎市男女共同参画審議会の意見を聴かなければならない。

４　市長は、男女共同参画計画を策定したときは、速やかにこれを公表するものとする。

５　前２項の規定は、男女共同参画計画の変更について準用する。

（年次報告）

第１０条　市長は、男女共同参画計画に基づく施策の実施状況を取りまとめた年次報告を作成し、これを公表するものとする。

（調査研究）

第１１条　市は、男女共同参画促進施策の策定及び実施に必要な調査研究を行うものとする。

（市民等の意見の反映）

第１２条　市は、男女共同参画促進施策の策定及び実施に当たり、市民等の意見を反映させるよう努めるものとする。

（財政上の措置）

第１３条　市は、男女共同参画促進施策を総合的かつ計画的に実施するため、必要な財政上の措置を講ずるよう努めるものとする。

（男女共同参画社会づくりに関する教育の推進）

第１４条　市は、男女共同参画社会づくりを促進するため、学校教育及び社会教育において、必要な措置を講ずるものとする。

（市民等の理解を深めるための措置）

第１５条　市は、男女共同参画社会づくりに関する市民等の理解を深めるため、広報活動その他の適切な措置を講ずるものとする。

（市民等に対する支援）

第１６条　市は、男女共同参画社会づくりの促進に関する活動を行う市民等に対し、情報の提供その他の必要な支援を行うものとする。

（家庭生活における活動とその他の活動との両立の支援）

第１７条　市は、家族を構成する男女が共に、子の養育、家族の介護等の家庭生活における活動と職域、学校、地域等における活動とを両立して行うことができるよう必要な支援を行うものとする。

（事業者等への支援等）

第１８条　市は、事業者に対し、職場等の環境の整備その他の男女共同参画社会づくりに関する取組を促進するため、情報の提供その他の必要な支援を行うものとする。

２　市は、商工業その他の分野における個人で営まれる事業において、家族のうち当該事業に従事している者に対し、その役割が適正に評価され、経営の方針及び手法の立案及び決定の場に共同して参画する機会が確保されるよう情報の提供その他の必要な支援を行うものとする。

３　市は、必要があると認めるときは、事業者に対し、男女共同参画社会づくりの状況に関する調査について協力を求めることができる。

４　市長は、第１項に規定する取組を積極的に行う事業者を表彰することができる。
（市における男女共同参画の機会の確保）
第１９条　市は、女性職員の職域の積極的な拡大及び能力開発に努めるものとする。
２　市は、付属機関その他これに準じるものの委員を委嘱し、又は任命するときは、男女の数の均衡に努めるものとする。
（配偶者等からの暴力の防止等）
第２０条　市は、関係機関と連携して、配偶者等からの暴力の防止に努めるとともに、当該暴力の被害を受けた者を保護し、及び自立を支援するため必要な措置を講ずるものとする。
（推進員等）
第２１条　市長は、必要があると認めるときは、男女共同参画促進施策の円滑な実施を図るため、推進員等を置くことができる。
第４章　申出等の処理
（申出等の処理）
第２２条　市民等は、市長に対し、市が実施する男女共同参画促進施策若しくは男女共同参画影響施策について改善等を申し出、又は性別による差別的取扱いその他の男女共同参画社会づくりを阻害する人権侵害行為について相談することができる。
２　市長は、前項の規定による申出又は相談（以下「申出等」という。）があったときは、必要に応じ、尼崎市男女共同参画申出処理委員（以下「申出処理委員」という。）の意見を聴いた上で、速やかに当該申出等を適切に処理するため必要な措置を講ずるものとする。
３　市長は、前項の規定による措置を講ずるに当たり、必要があると認めるときは、あらかじめ尼崎市男女共同参画審議会の意見を聴くことができる。
（申出処理委員）
第２３条　前条第２項の規定によりその権限に属させられた事項を調査させるため、申出処理委員を置く。
２　申出処理委員は、３人以内とし、学識経験者その他市長が適当と認める者のうちから市長が委嘱する。
３　申出処理委員の任期は、２年とする。ただし、再任することを妨げない。
４　補欠の申出処理委員の任期は、前任者の残任期間とする。
第５章　尼崎市男女共同参画審議会
（尼崎市男女共同参画審議会）
第２４条　第９条第３項及び第２２条第３項の規定によりその権限に属させられた事項その他男女共同参画社会づくりの促進に関する重要な事項を調査審議させるため、尼崎市男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）を置く。
２　審議会は、委員 12 人以内で組織する。
３　委員のうち、男女いずれか一方の委員の数は、委員の総数の 10 分の 4 未満であってはならない。
４　委員は、学識経験者その他市長が適当と認める者のうちから市長が委嘱する。
５　委員の任期は、２年とする。ただし、再任することを妨げない。
６　委員の辞任等により後任の委員を委嘱する場合における当該後任の委員の任期は、前任の委員の残任期間とする。
７　前各項に定めるもののほか、審議会の組織及び運営について必要な事項は、規則で定める。
第６章　雑則
（委任）
第２５条　この条例に定めるもののほか、この条例の施行について必要な事項は、規則で定める。
付　則
この条例は、公布の日から施行する。ただし、次に掲げる規定は、当該号に定める日から施行する。

⑴　第９条、第１０条及び第５章の規定　平成１８年４月１日
⑵　第４章の規定　規則で定める日
（平成１８年規則第７０号で、平成１８年７月１日から施行）
付　則（平成１８年６月３０日条例第４０号）抄
（施行期日）
1　この条例は、公布の日から施行する。
付　則(令和２年 12 月 25 日条例第 46 号)
この条例は、令和３年６月 27 日から施行する。

３ 尼崎市男女共同参画審議会規則

（この規則の趣旨）

第１条　この規則は、尼崎市男女共同参画社会づくり条例（平成１７年尼崎市条例第５９号。以下「条例」という。）第２４条第７項の規定に基づき、尼崎市男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）の組織及び運営について必要な事項を定めるものとする。

（会長及び副会長）

第２条　審議会に会長及び副会長を置く。

２　会長及び副会長は、委員の互選により定める。

３　会長は、審議会を代表し、会務を総理する。

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

（招集）

第３条　審議会は、会長が招集し、会議の議長となる。

（会議）

第４条　審議会は、委員の過半数が出席しなければ、会議を開くことができない。

２　審議会の議事は、出席した委員の過半数でこれを決し、可否同数のときは、会長の決するところによる。

（部会）

第５条　審議会は、必要に応じ、その所掌事項を分掌させるため部会を置くことができる。

２　部会は、会長の指名する委員で組織する。

３　部会に部会長を置き、部会長は、当該部会に属する委員のうちから会長が指名する。

４　第２条第３項、第３条及び前条の規定は、部会について準用する。

（意見の聴取等）

第６条　審議会及び部会は、必要があると認めるときは、委員以外の者を会議に出席させて意見を聴き、又は必要な説明若しくは資料の提出を求めることができる。

（幹事）

第７条　審議会に幹事若干人を置く。

２　幹事は、市職員のうちから市長が任命する。

３　幹事は、委員を補佐して、担任事務を処理し、又は会務に従事する。

（庶務）

第８条　審議会の庶務は、市民協働局において処理する。

（運営の細目）

第９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。

付　則

（施行期日）

１　この規則は、平成１８年４月１日から施行する。

（招集の特例）

２　最初に招集される審議会は、第３条の規定にかかわらず、市長が招集する。

付　則

この規則は、平成１９年４月１日から施行する。

付　則

この規則は、平成２４年４月１日から施行する。

４ 尼崎市男女共同参画審議会委員名簿

	計画策定部会委員	氏　名	勤務先・役職等
学識経験者	○	**会長** 西村（にしむら）　智（とも）	関西学院大学経済学部教授
	○	**副会長** 中里（なかざと）　英樹（ひでき）	甲南大学文学部社会学科教授
	○	武田（たけだ）　丈（じょう）	関西学院大学人間福祉学部社会起業学科教授
	○	徳山（とくやま）　育弘（いくひろ）	弁護士、尼崎市教育委員 尼崎市ＤＶ支援事業アドバイザー
	○	友田（ともだ）　尋子（ひろこ）	甲南女子大学看護リハビリテーション学部教授
事業者代表		栃尾（とちお）　修庸（おさのぶ）	尼崎商工会議所 総務部　総務部長
労働者代表		上田（うえだ）　勝彦（かつひこ）	尼崎労働者福祉協議会　事務局次長
女性関係団体代表		金地（かなじ）　享子（きょうこ）	尼崎市連合婦人会　特別会計
		野住（のずみ）　智恵子（ちえこ）	尼崎市女性団体協議会副会長
公募市民		鳴海（なるみ）　春香（しゅんこう）	公募市民
		三宅（みやけ）　綺（あやき）	公募市民

（任期：令和２年６月２８日から令和４年６月２７日まで）　　（会長、副会長以外は五十音順）

5 尼崎市男女共同参画審議会開催経緯等

	開　催　日	議　題
第１回	令和３年６月 14 日（月）	・第４次男女共同参画計画策定に係るスケジュールについて ・部会設置について ・第３次男女共同参画計画の成果と課題について ・第４次男女共同参画計画の方向性について
第１回部会	令和３年７月５日（月）	・第４次男女共同参画計画（素案）について
第２回部会	令和３年８月４日（水）	・第４次男女共同参画計画（素案）について
第３回部会	令和３年９月２日（木）	・第４次男女共同参画計画（素案）について
第２回	令和３年 10 月 25 日（月）	・第４次男女共同参画計画（案）について
中間答申	令和３年 11 月 11 日（木）	
第３回	令和４年２月７日（月）	・第４次男女共同参画計画答申案について ・部会報告案についてほか
答申	令和４年２月 16 日（水）	

市民意見公募手続（パブリックコメント）

募集期間　　令和３年 12 月 20 日（月）～令和４年１月 11 日（火）

市民意見数　17 件（２人）

6 尼崎市と国内外の男女共同参画に関する動き

年代	世　界	国　内	尼崎市
昭和 49 年 （1974 年）			○尼崎市立勤労婦人センター開館（7 月 13 日）
昭和 50 年 （1975 年）	○国際婦人年世界会議をメキシコシティで開催　133 か国参加 「世界行動計画」「メキシコ宣言」を採択 ○国連総会で 1976 年～1985 年を「国連婦人の 10 年」に決める	○内閣総理大臣を本部長とする「婦人問題企画推進本部」を設置	
昭和 51 年 （1976 年）	○「国際婦人の 10 年」スタート	○民法改正（離婚復氏制限の廃止）	
昭和 52 年 （1977 年）		○婦人問題企画推進本部において「国内行動計画」及び「国内行動計画前期重点目標」を策定	
昭和 54 年 （1979 年）	○国連「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」を採択		
昭和 55 年 （1980 年）	○国際婦人の 10 年、中間年会議をコペンハーゲンで開催 「国際婦人の 10 年後半期行動プログラム」を採択	○「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」に賛同し署名 ○民法改正（配偶者の相続分引上げ）	
昭和 56 年 （1981 年）	○ILO 第 156 号条約（家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約）採択	○婦人問題企画推進本部が婦人に関する施策の「国内行動計画後期重点目標」を発表	
昭和 58 年 （1983 年）			○産業労働局婦人生活部勤労婦人課を設置
昭和 60 年 （1985 年）	○国際婦人の 10 年、最終年世界会議をナイロビで開催 「西暦 2000 年に向けて婦人の地位向上のための将来戦略」を採択	○国籍法改正（父系血統主義から父母両系主義へ） ○文部省検討会議において家庭科の男女履修の機会均等を表明 ○女子差別撤廃条約に日本批准	○女性の意識と行動についてのアンケート調査実施
昭和 61 年 （1986 年）		○男女雇用機会均等法及び改正労働基準法施行 ○婦人問題企画推進本部拡充 婦人問題企画推進有識者会議（婦人問題企画推進会議の後身）設置 ○史上初の女性党首誕生	○パートタイマー女性の現状と意識についてのアンケート調査を実施 ○尼崎市女性問題行政推進連絡会議を設置
昭和 62 年 （1987 年）	○女子差別撤廃委員会に日本が初の委員に	○婦人問題企画推進本部が「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画」策定 ～男女共同参加型社会の形成～	○尼崎市女性問題懇話会を設置
昭和 63 年 （1988 年）		○労働基準法改正（労働時間の短縮）	○尼崎市女性問題懇話会より中間提言を受ける
平成元年 （1989 年）		○「雇用保険法」を改正 ○パート減税法の成立 ○新学習指導要領公示（家庭科の中学・高校男女必修）	○尼崎市女性問題懇話会より最終提言を受ける
平成 2 年 （1990 年）	○「国際識字年」 ○国際婦人の地位委員会においてナイロビ将来戦略の実施に関する第 1 回見直しと評価に伴う勧告及び結論を採択	○農林水産省、婦人生活 課設置	○女性問題解決のための市民意識調査を実施 ○女性情報誌「フェミナル」を創刊
平成 3 年 （1991 年）		○「育児休業法」成立 ○「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画」第一次改定（「共同参加」→「共同参画」）	
平成 4 年 （1992 年）		○「育児休業法」施行 ○初の婦人問題担当大臣設置	○尼崎市女性行動計画策定委員会を設置 ○「尼崎市女性団体協議会」設立 ○民間企業における女性の雇用についての実態調査を実施
平成 5 年 （1993 年）	○世界人権会議開催 ○国連「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」採択	○中学校での家庭科の男女必修完全実施 ○「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム労働法）」公布	○尼崎市女性行動計画策定 ○尼崎市立女性・勤労婦人センター運営委員会設置 ○尼崎市女性センタートレピエ（愛称）としてリニューアルオープン（11月2日）

平成６年 (1994 年)	○「国際家族年	○高等学校での家庭科の男女必修実施 ○総理府に男女共同参画審議会、男女共同参画推進本部設置	○産業労働局婦人生活部勤労婦人課から産業労働局女性生活部女性生活課に改称
年代	世　界	国　内	尼崎市
平成７年 (1995 年)	○「第 4 回世界女性会議」を北京で開催「北京宣言」「行動綱領」を採択	○ＩＬＯ第 156 号条約（家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約）批准 ○「育児・介護休業法」施行	
平成８年 (1996 年)		○「男女共同参画 2000 年プラン」策定	○「第７回女性問題全国都市会議」開催
平成９年 (1997 年)		○「男女共同参画審議会設置法」施行 ○「介護保険法」公布	
平成 10 年 (1998 年)		○男女共同参画審議会が「男女共同参画基本法」について答申	○「日本女性会議'98 あまがさき」開催
平成 11 年 (1999 年)	○第 54 回国連総会で 11 月 25 日を「女性に対する暴力撤廃国際日」に制定	○「改正男女雇用機会均等法」施行 ○「男女共同参画社会基本法」施行	○男女共同参画社会をめざした市民意識調査を実施 ○産業労働局女性生活部女性生活課から市民局女性生活部女性生活課に改称 ○尼崎市女性行動計画の一部改定に向けた策定委員会設置
平成 12 年 (2000 年)	○国連特別総会「女性 2000 年会議：21 世紀に向けての男女平等・開発・平和」開催	○介護保険制度導入 ○「児童虐待の防止等に関する法律」施行 ○「ストーカー規制法」施行 ○「男女共同参画基本計画」策定	○尼崎市男女共同参画プラン策定 ○尼崎市男女共同参画推進本部設置
平成 13 年 (2001 年)		○「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」施行 ○第１回「男女共同参画週間」	○尼崎市男女共同参画プラン推進懇話会設置
平成 14 年 (2002 年)		○「改正育児・介護休業法」施行 ○各都道府県に配偶者暴力 相談支援センター開設	○市民局女性生活部女性生活課から市民局生活文化部男女共同参画課に改称 ○「男女表現ガイドライン」策定 ○「ＤＶ対策」策定 ○尼崎市ＤＶ防止ネットワーク会議設置
平成 15 年 (2003 年)		○「次世代育成支援対策推進法」施行 ○男女共同参画推進本部決定「女性のチャレンジ支 援策の推進について」	○「ネットモニターアンケート」実施 ○「男女共同参画社会づくりワークショップ」実施
平成 16 年 (2004 年)		○「改正ＤＶ防止法（配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律）」施行 ○男女共同参画推進本部決定「女性国家公務員の 採用・登用の拡大等について」	○「（仮称）尼崎市男女共同参画社会づくり条例」検討委員会設置 ○指定管理者制度導入、尼崎市立女性・勤労婦人センターの管理運営を指定管理者が代行
平成 17 年 (2005 年)	○国連「北京+10」世界閣僚級会合（第 49 回国連婦人の地位委員会）を開催	○「男女共同参画基本計画（第２次）」策定 ○「改正育児・介護休業法」施行（育児・介護休業の対象労働者の拡大、育児休業期間の延長、子の看護休暇の創設等）	○「尼崎市男女共同参画社会づくり条例」制定
平成 18 年 (2006 年)	○東アジア男女共同参画担当大臣会合を開催（東京）	○・「男女雇用機会均等法」改正	○尼崎市男女共同参画審議会を設置 ○尼崎市男女共同参画申出処理制度を開始 ○「尼崎市男女共同参画計画」策定
平成 19 年 (2007 年)		○「改正男女雇用機会均等法」施行（間接差別禁止、男性へのセクハラ禁止等） ○「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定	○市民局生活文化部男女共同参画課から環境市民局市民部女性・消費生活課に改称 ○男女共同参画社会をめざした市民意識調査を実施
平成 20 年 (2008 年)		○「改正ＤＶ防止法（配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律）」施行（保護命令制度の拡充、基本計画策定の市町村への努力義務化等）	
平成 21 年 (2009 年)	○女子差別撤廃委員会の最終見解公表		
平成 22 年 (2010 年)	○国連「北京+15」記念会合（第 54 回国連婦人の地位委員会）を開催	○「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和促進のための行動指針」改定 ○「改正育児・介護休業法」施行（短時間勤務制度・所定外労働の免除の義務化、看護休暇制度の拡充、男性の育児休業取得促進策の導入等） ○「第３次男女共同参画基本計画」策定	

平成 23 年 （2011 年）	○「UN Women」正式発足		○男女共同参画社会をめざした市民意識調査を実施 ○「第２次尼崎市男女共同参画計画」策定 ○「尼崎市配偶者等からの暴力（ＤＶ）対策基本計画」策定
年代	世　界	国　内	尼崎市
平成 24 年 （2012 年）		○「育児・介護休業法」改正の全面施行 ○「「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画」策定	○環境市民局市民部女性・消費生活課から市民協働局協働・男女参画課に改称
平成 25 年 （2013 年）		○「日本再興戦略」の中核に「女性の活躍推進」が位置付けられる。	○尼崎市配偶者暴力相談支援センター設置
平成 26 年 （2014 年）	○国連「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案採択	○「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」改正施行 ○「男女雇用機会均等法」改正施行 ○すべての女性が輝く社会づくり本部設置「すべての女性が輝く政策パッケージ」決定	○「男女表現ガイドライン」改訂
平成 27 年 （2015 年）	○「国連持続可能な開発サミット」において SDGｓ（持続可能な開発目標）」が採択	○「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」施行 ○「第４次男女共同参画基本計画」策定	
平成 28 年 （2016 年）			○誰もが生きやすいまちをめざした市民意識調査を実施 ○「第３次尼崎市男女共同参画計画」策定
平成 29 年 （2017 年）		○「刑法」改正（強姦罪を強制性交等罪へ変更）	○市民協働局協働・男女参画課から市民協働局ダイバーシティ推進課に改称
平成 30 年 （2018 年）		○「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」公布施行 ○「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」公布施行	
令和元年 （2019 年）	○G7 男女共同参画担当大臣会合開催「男女平等に関するパリ宣言」	○「女性活躍推進法」改正（一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大、ハラスメント防止対策の強化） ○「労働施策総合推進法」の改正	○パートナーシップ宣誓制度を導入
令和２年 （2020 年）	○第 64 回国連女性の地位委員会「北京+25」）（ニューヨーク）	○性犯罪・性暴力対策の強化の方針を閣議決定 ○「コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会」を設置 ○「第５次男女共同参画基本計画」策定	○「男女共同参画に関する市民意識調査」を実施
令和３年 （2021 年）			○「第４次尼崎市男女共同参画計画」策定

7　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　百二号
同　十一年十二月二十二日同　第百六十号

目次
前文
第一章　総則（第一条―第十二条）
第二章　男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策（第十三条―第二十条）
第三章　男女共同参画会議（第二十一条―第二十八条）
附則

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下の平等がうたわれ、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、性別にかかわりなく、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（平成十一年六月二三日法律第七八号）　抄
（施行期日）
第一条　この法律は、公布の日から施行する。

（男女共同参画審議会設置法の廃止）
第二条　男女共同参画審議会設置法（平成九年法律第七号）は、廃止する。

附　則　（平成十一年七月十六日法律第百二号）　抄
（施行期日）
第一条　この法律は、内閣法の一部を改正する法律（平成十一年法律第八十八号）の施行の日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。
（施行の日＝平成十三年一月六日）
一　略
二　附則第十条第一項及び第五項、第十四条第三項、第二十三条、第二十八条並びに第三十条の規定　公布の日
（委員等の任期に関する経過措置）
第二十八条　この法律の施行の日の前日において次に掲げる従前の審議会その他の機関の会長、委員その他の職員である者（任期の定めのない者を除く。）の任期は、当該会長、委員その他の職員の任期を定めたそれぞれの法律の規定にかかわらず、その日に満了する。
一から十まで　略
十一　男女共同参画審議会
（別に定める経過措置）
第三十条　第二条から前条までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要となる経過措置は、別に法律で定める。

附　則　（平成十一年十二月二十二日法律第百六十号）　抄
（施行期日）
第一条　この法律（第二条及び第三条を除く。）は、平成十三年一月六日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。
（以下略）

尼崎市総合政策局　協働部　ダイバーシティ推進課

〒660-8501　尼崎市東七松町 1 丁目 23 番 1 号
ＴＥＬ：(06) 6489-6658　　ＦＡＸ：(06) 6489-6661
E-mail：ama-danjo@city.amagasaki.hyogo.jp