



第3次 橋本市男女共同参画計画

令和4年(2022年)3月
橋本市

はじめに

本市は、平成13年（2001年）3月に「はしもと男女共生社会推進行動計画」、平成24年（2012年）3月に「第二次橋本市男女共同参画計画」を策定し、続いて、平成27年（2015年）10月に「橋本市男女共同参画推進条例」を施行し、性別や年代に関わりなく、「ひとり一人」が主体的にいきいきと暮らせる、元気なまち橋本市を目指してまいりました。

また、近年の新型コロナウイルス感染症の流行によって、社会のあり方は急激に変化し、男女共同参画の推進にも大きな影響を及ぼすことが予想されます。

このような中、活力ある地域社会を築いていくためには、男性も女性も、互いにその人権を尊重しつつ、共に責任も分かち合い、性別に関係なく、その個性と能力を十分に発揮することのできる男女共同参画社会を形成することが、より重要であると考えます。

橋本市において令和2年（2020年）12月に実施しました「橋本市男女共同参画に関する市民意識・実態調査及び事業所実態調査」では、前回に調査しました平成23年（2011年）と比較し、「男性は仕事、女性は家事・育児という考え」等については大幅に減少したものの、依然として固定的な性別役割分担意識が残っており、ハラスメントや配偶者等からの暴力についても増加が見られます。

これらの課題解決や前計画の取組を継承し、男女共同参画及び女性の活躍推進の施策を一体的・総合的に推進するとともに、「一人ひとりの個性が尊重され思いやりのあるまちづくり」を実現するために「第3次橋本市男女共同参画計画」を策定いたしました。

この計画の推進にあたっては、行政だけでなく、市民、事業者・企業、関係団体・関係機関の皆様と連携・協働し、積極的に取り組むことが重要であり、皆様のなご一層のご理解とご協力をお願い申し上げます。

最後になりましたが、この計画の策定にあたり、熱心にご審議いただきました「橋本市男女共同参画審議会」の皆様、市民意識調査・事業所調査やパブリックコメント等で貴重なご意見をいただきました市民並びに各事業者・団体等の皆様に、心から感謝を申し上げます。

令和4年（2022年）3月



和歌山県橋本市長 平木 哲朗

目 次

第 1 章	計画の策定にあたって	1
1	計画策定の趣旨	1
2	計画の背景	2
3	計画の位置づけ	4
4	計画の期間	5
5	計画の策定体制	5
6	男女共同参画の推進における基本理念	5
第 2 章	橋本市の男女共同参画を取り巻く現状	6
1	現状	6
2	アンケート調査	10
3	橋本市の男女共同参画の評価と課題	24
第 3 章	計画の基本方向	32
1	基本理念	32
2	基本目標	32
3	施策体系	34
第 4 章	施策の内容	36
	基本目標Ⅰ 人権の尊重と男女共同参画に向けた基盤の整備	36
	基本目標Ⅱ 男女がともに活躍できる環境づくりの推進	39
	基本目標Ⅲ 安全安心な暮らしの実現	44
第 5 章	計画の推進	53
1	橋本市における推進体制	53
2	市民・市民団体、事業者との協働	53
3	効果的な進行管理	54

資料編	55
1 橋本市男女共同参画推進条例	55
2 橋本市男女共同参画審議会規則	59
3 橋本市男女共同参画審議会委員名簿	60
4 橋本市男女共同参画推進会議規程	61
5 第3次橋本市男女共同参画計画庁内策定委員会設置規程	63
6 第3次橋本市男女共同参画計画策定経過	64
7 男女共同参画に関する年表	66
8 男女共同参画社会基本法（抜粋）	72
9 用語解説	75

1 計画策定の趣旨

国においては、平成 11 年に「男女共同参画社会基本法^{*}」が施行され、その前文において、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を 21 世紀の我が国の社会を決定する最重要課題と位置づけ、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としています。平成 12 年にはこの法律に基づく初めての国の計画として「男女共同参画基本計画」が策定され、以降 5 年ごとの改定を行いながら総合的かつ計画的に施策を推進しています。

橋本市は、平成 13 年に「はしもと男女共生社会推進行動計画」、平成 24 年に「第二次橋本市男女共同参画計画」を策定し、様々な取組を推進してきました。また、平成 27 年 10 月に「橋本市男女共同参画推進条例^{*}」を施行し、男女共同参画に関する基本理念や市、市民、事業所や教育関係者等の責務を明らかにし、性別や年代に関わりなく、「一人ひとり」が主体的にいきいきと暮らせる、元気なまち橋本市を目指してきました。

さらに、地方創生や平成 27 年に成立した「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法^{*}」という。）に伴い、女性の社会進出の推進や労働参加率の向上などにも努めてきました。

このような取組により、男女共同参画に関する市民の理解は深まりつつあるものの、依然として、性別に基づく固定的な役割分担意識の存在や平等意識の浸透率の低さなど女性を取り巻く問題は多く、取り組むべき課題は今もなお多くあります。また、令和元年度に発生した新型コロナウイルス感染症の拡大は、人々の生活や雇用に大きな影響を与えていますが、これまでの働き方や生活様式を見直す転機ともなっており、これから先の男女共同参画社会の実現に向け新たな可能性を見出しつつあります。

こうした中で、「第 3 次橋本市男女共同参画計画」は、これまでの橋本市の計画を引き継ぎ、令和 2 年度に公表された国の第 5 次男女共同参画基本計画及び和歌山県の男女共同参画基本計画（第 4 次）の内容を踏まえつつ、社会情勢の変化等も考慮し、新たな課題や取り組むべき施策を明らかにし、市民・行政・地域・市民活動団体・事業所など様々な立場の皆さんと課題を共有し、力を合わせながら目標の達成に向けて総合的、また計画的に男女共同参画を進めていくために策定するものです。

2 計画の背景

(1) 国際的な動き

世界では、国際連合が提唱した昭和 50 年の国際婦人年世界会議（メキシコ会議）における世界行動計画の採択をはじめ、様々な取組が展開されています。昭和 54 年には、国連総会で「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（女子差別撤廃条約）」を採択し、日本も昭和 60 年に批准しています。

また、平成 27 年には、国連持続可能な開発サミットで「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ※」が採択され、17 の目標（ゴール）と 169 のターゲットから成る「持続可能な開発目標（SDGs※）」が掲げられました。

「持続可能な開発目標（SDGs）」は、環境・経済・社会に関わる幅広いゴール（目標）、ターゲットを設定していますが、17 の目標の中には、「ゴール5 ジェンダー※ 平等を実現しよう」等、本計画と関連した目標が盛り込まれています。

持続可能な開発目標（SDGs）



（２）国の動き

昭和 50 年に国際婦人年世界会議で「世界行動計画」が採択されたことを踏まえ、国は、昭和 52 年に「国内行動計画」を策定し、順次、男女共同参画に関する法律などの整備を進めてきました。

平成 11 年には「男女共同参画社会基本法」が施行されました。この法律では男女共同参画社会の実現を 21 世紀の我が国における最重要課題として位置づけ、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会を形成するための施策を推進することが重要であるとしています。この法律に基づき、平成 12 年には「男女共同参画基本計画」を、その後、5 年ごとに基本計画が策定されています。令和 2 年に「第 5 次男女共同参画基本計画」が閣議決定され、この計画においては、めざすべき男女共同参画社会の形成の促進を図るため、4 つの社会、①男女が個性と能力を発揮できる多様性に富んだ社会、②男女の人権が尊重される社会、③仕事と生活の調和が図られた社会、④国際的な評価を得られる社会が改めて提示されています。

（３）和歌山県の動き

和歌山県では、平成 11 年 6 月に制定された「男女共同参画社会基本法」を踏まえ、平成 14 年 3 月に「和歌山県男女共同参画推進条例^{*}」を制定し、男女共同参画を推進するための基本理念を明らかにしました。この条例に基づき、平成 15 年 3 月に「和歌山県男女共同参画基本計画」を策定し、平成 19 年及び平成 24 年に 2 度の改定を行い、男女共同参画社会を形成するためのさまざまな施策を総合的・計画的に推進してきました。

しかし、令和 2 年度に実施した「男女共同参画に関する県民意識調査」から、男女の平等感について「社会全体」で男性優遇と感じている割合が高く、固定的性別役割分担意識^{*}についても解消しつつありますが、未だ根強く残っていることがわかりました。一方、政策・方針決定過程への女性の参画も十分とは言えません。

また、少子高齢化の進行に伴う生産年齢人口の減少、経済・社会のグローバル化の進展、家族形態やライフスタイルの多様化など、社会経済情勢は大きく変化しています。さらに、平成 27 年 8 月には「女性活躍推進法」が成立し、女性の活躍に向けた取組が社会全体に広がりつつあります。

こうした状況やこれまでの取組の成果と課題を踏まえ、「元気な和歌山」実現に向け、和歌山県男女共同参画基本計画(第 4 次)が平成 29 年に策定されています。

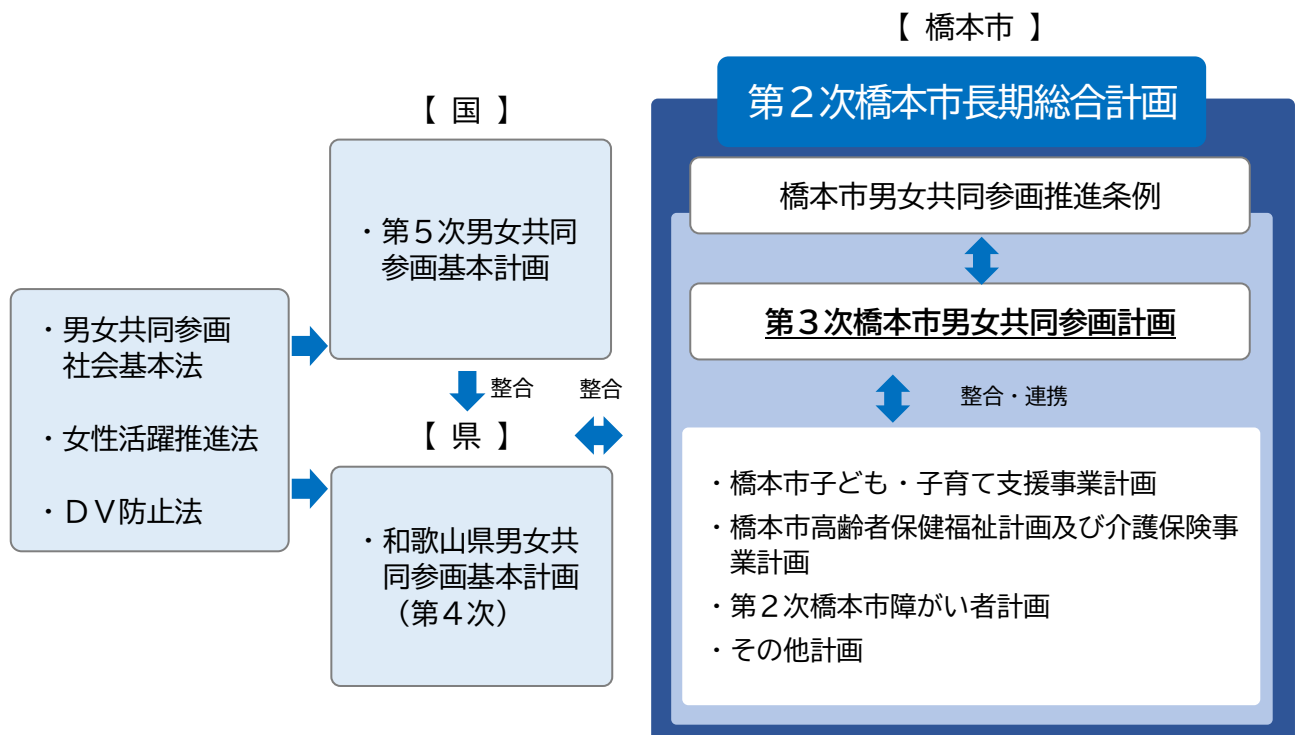
3 計画の位置づけ

男女共同参画社会を実現するために必要不可欠な次の二つの法律が制定され、この法律に基づく推進計画の策定が市町村の努力義務とされました。

この「第3次橋本市男女共同参画計画」の一部を、以下の法律に基づく推進計画として位置づけ、法律の趣旨に則った施策を推進します。

○「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」（以下「DV 防止法」という。）第 2 条の3第3項に基づき、この計画の中の基本目標Ⅲ重点課題2施策の方向（4）を、「橋本市DV防止基本計画」として位置づけます。

○「女性活躍推進法」第6条第2項の規定に基づき、この計画の中の基本目標Ⅱを「橋本市女性活躍推進計画」として位置づけます。



4 計画の期間

本計画の期間は、令和4年度から令和13年度までの10年間とし、社会・経済情勢の変化や計画の進捗状況などを勘案し、おおむね5年を目途に見直しを行う予定とします。

5 計画の策定体制

本計画は、「橋本市男女共同参画審議会」の意見を尊重するとともに、令和2年10月現在本市在住の18歳以上2,000人及び市内の127事業所を対象に実施した「橋本市男女共同参画に関する市民意識・実態調査及び事業所実態調査」の結果等を踏まえて策定しています。

6 男女共同参画の推進における基本理念

橋本市の男女共同参画推進について、橋本市男女共同参画推進条例第3条において次の6つの基本理念を定めています。

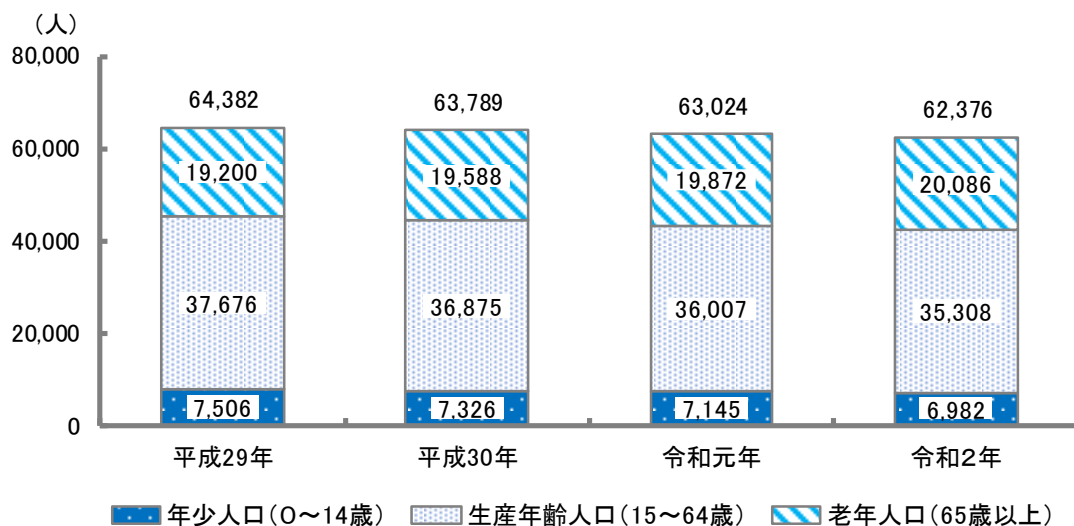
- (1) 男女の個人としての尊厳が重んじられ、直接的であるか間接的であるかを問わず性別を理由に差別的取扱いを受けることなく、その個人としての能力を発揮する機会が確保され、その他の男女の人権が尊重されること。
- (2) 性別による固定的役割分担意識に基づく社会における制度又は慣行が、男女の社会における活動の自由な選択に対して影響を及ぼすことのないよう配慮されること。
- (3) 男女が社会の対等な構成員として、市における施策又は事業者における方針の立案及び決定に、共同して参画する機会が確保されること。
- (4) 家族を構成する男女が相互の協力と社会の支援の下に、子育て、介護その他の家庭生活における活動と地域、学校、職場その他の社会のあらゆる分野における活動とを両立できるよう配慮されること。
- (5) 男女が互いの性に関する理解を深め、妊娠、出産その他の生涯にわたる性と生殖に関する健康と権利が尊重されること。
- (6) 男女共同参画の推進に向けた取組は、国際的な視野を持って行われること。

1 現状

(1) 年齢3区分別人口

本市の年齢3区分別人口をみると、年少人口（0～14歳）と生産年齢人口（15～64歳）は減少傾向にあります。一方、老年人口（65歳以上）は年々増加し、令和2年では20,086人となっています。

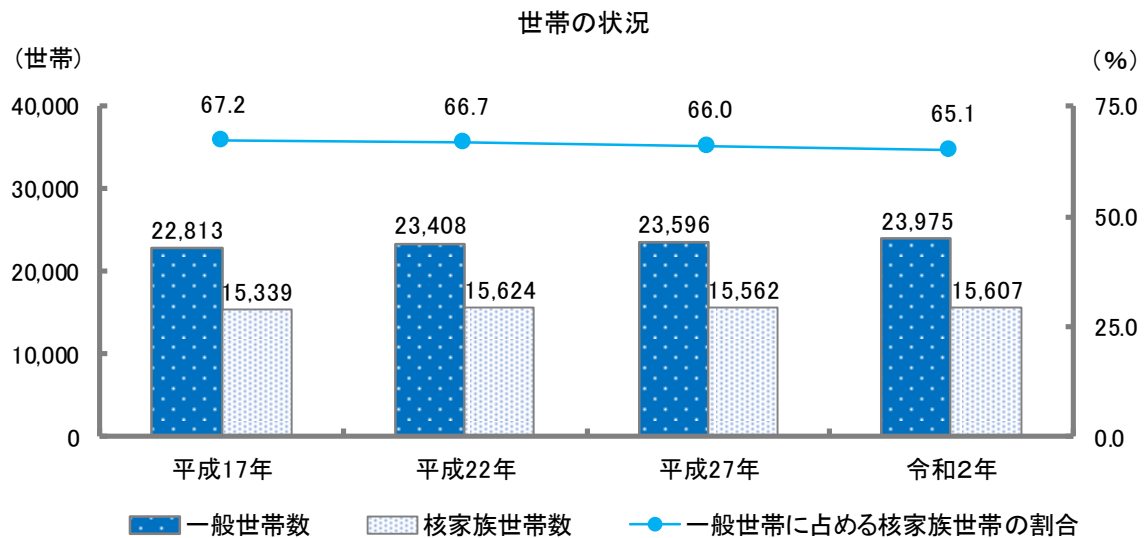
年齢3区分別人口の推移



資料：総務省「住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数」（各年1月1日現在）

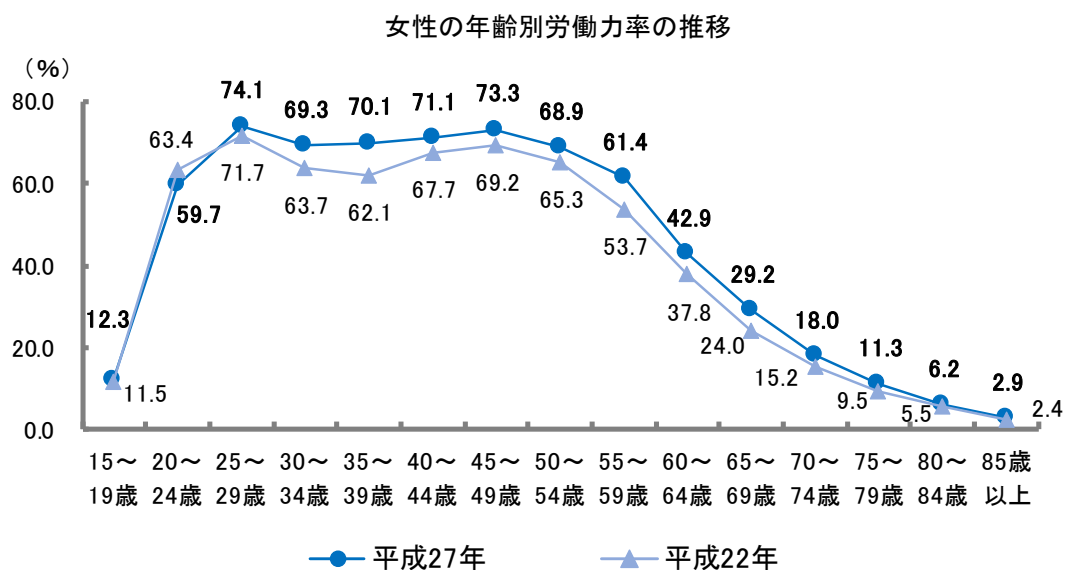
(2) 世帯の状況

本市の核家族世帯は増減を繰り返しながら推移し、令和2年では15,607世帯となっています。また一般世帯に占める核家族世帯の割合は減少傾向にあり、令和2年で65.1%となっています。



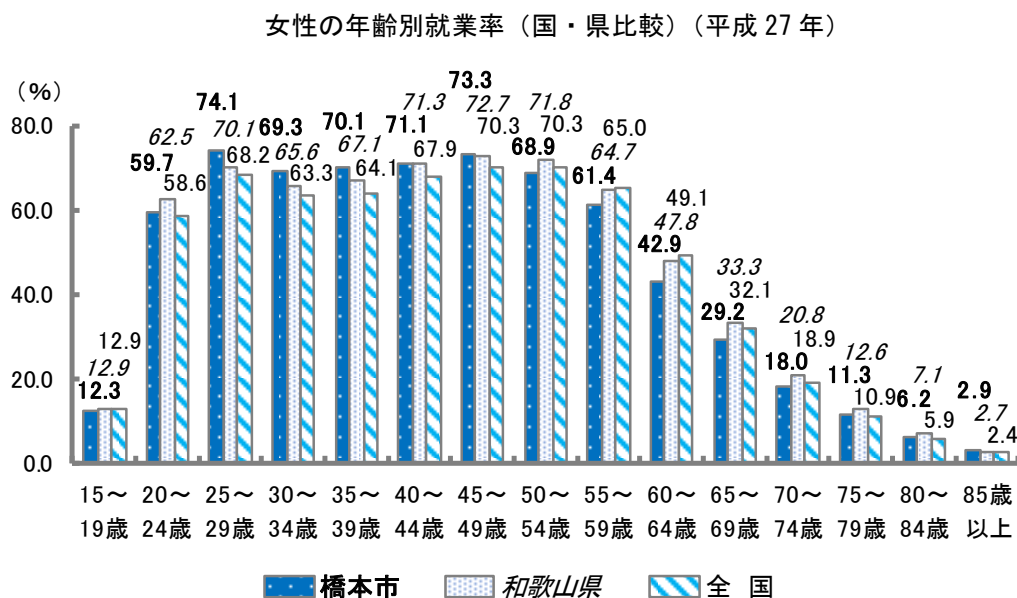
(3) 女性の年齢別労働力率

本市の女性の年齢別労働力率をみると、出産・育児にあたる時期に落ち込み、その後再び増加するM字カーブ※を描いています。また25～29歳以降の全年代で、平成22年よりも平成27年の数値が高くなっています。



(4) 女性の年齢別就業率（国・県比較）

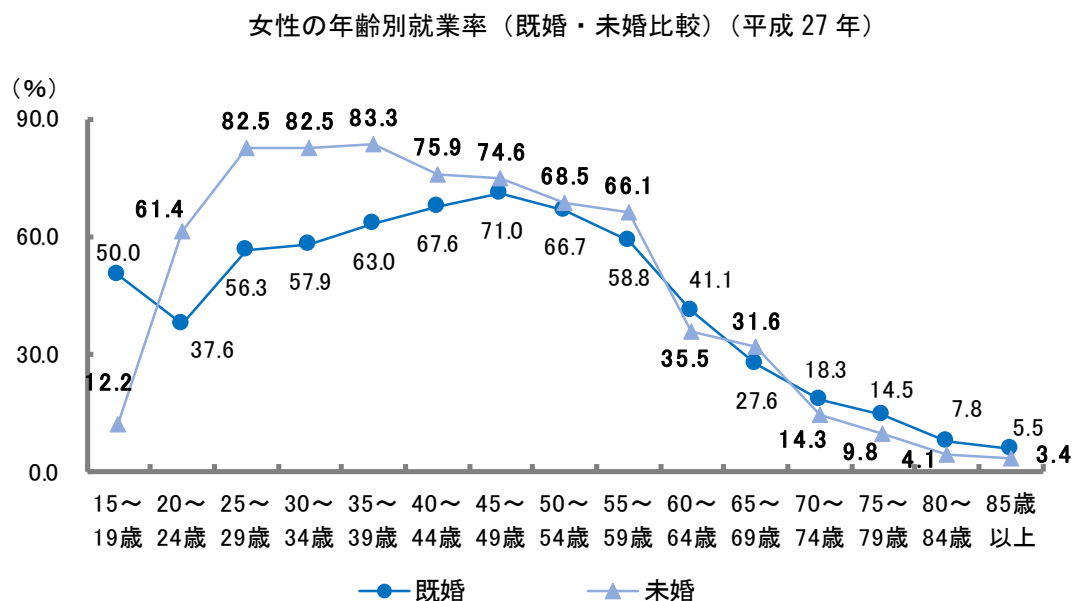
本市の女性の年齢別就業率を国・県と比較すると25～39歳にかけて、国・県よりも高くなっています。



資料：国勢調査

(5) 女性の年齢別就業率（既婚・未婚比較）

女性の年齢別就業率を既婚・未婚別にみると、主に20歳代から30歳代にかけて未婚者に比べて既婚者の就業率が低くなっています。

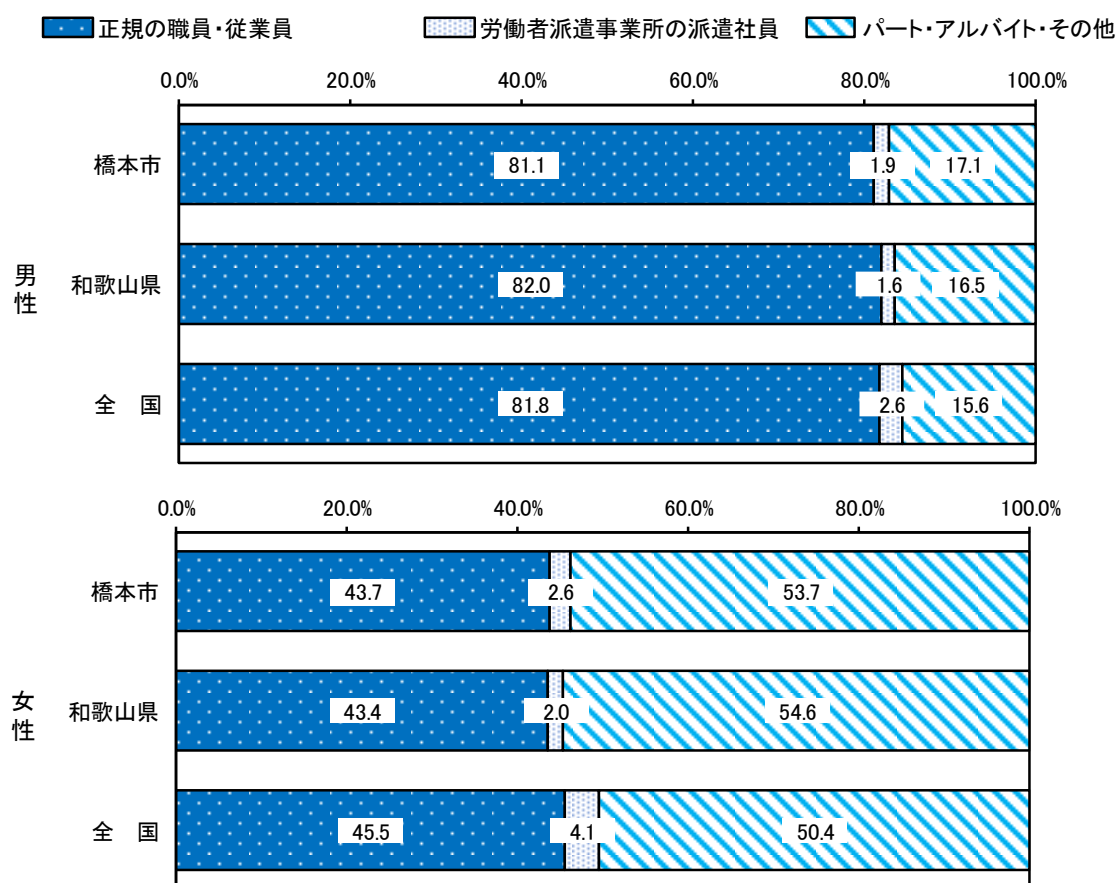


資料：国勢調査

（６）男女別雇用形態の状況

本市の男女別雇用形態の状況をみると、女性の５割以上が「パート・アルバイト・その他」となっており、「正規の職員・従業員」の割合は国と比べ、低くなっています。

男女別雇用形態の状況（国・県比較）（平成 27 年）



資料：国勢調査

2 アンケート調査

(1) 調査の概要

① 調査の目的

本調査は、「第3次橋本市男女共同参画計画」を策定するにあたり、市民の意識や実態を把握し、基礎資料を得ることを目的として調査を実施したものです。

② 調査対象

市民：橋本市内に在住する18歳以上の市民2,000人（無作為に抽出）

事業所：総務省統計局がもつ事業所母集団データベースにおける平成30年次フレーム（基準日：平成30年7月1日）データをもとに、本社または支社が市内にある事業所で、個人経営を除き常勤雇用者数が25人以上の民間事業所全ての127事業所

③ 調査期間

令和2年12月4日から令和2年12月24日

④ 調査方法

郵送による配布・回収

⑤ 回収状況

分類	配布数	有効標本数	有効回答数	有効回答率
市民	2,000 通	1,996 通	791 通	39.6%
事業所	127 通	123 通	56 通	45.5%

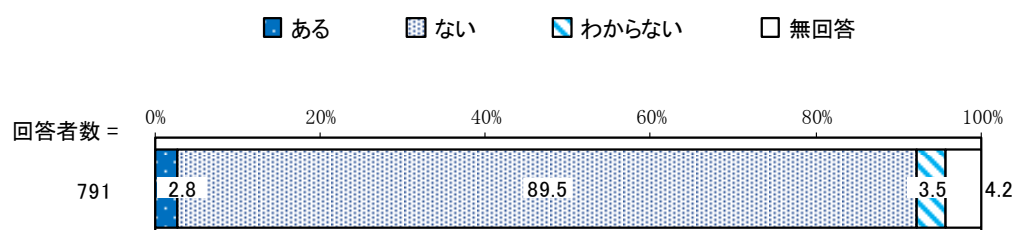
(2) アンケート調査結果の概要

【市民アンケート結果】

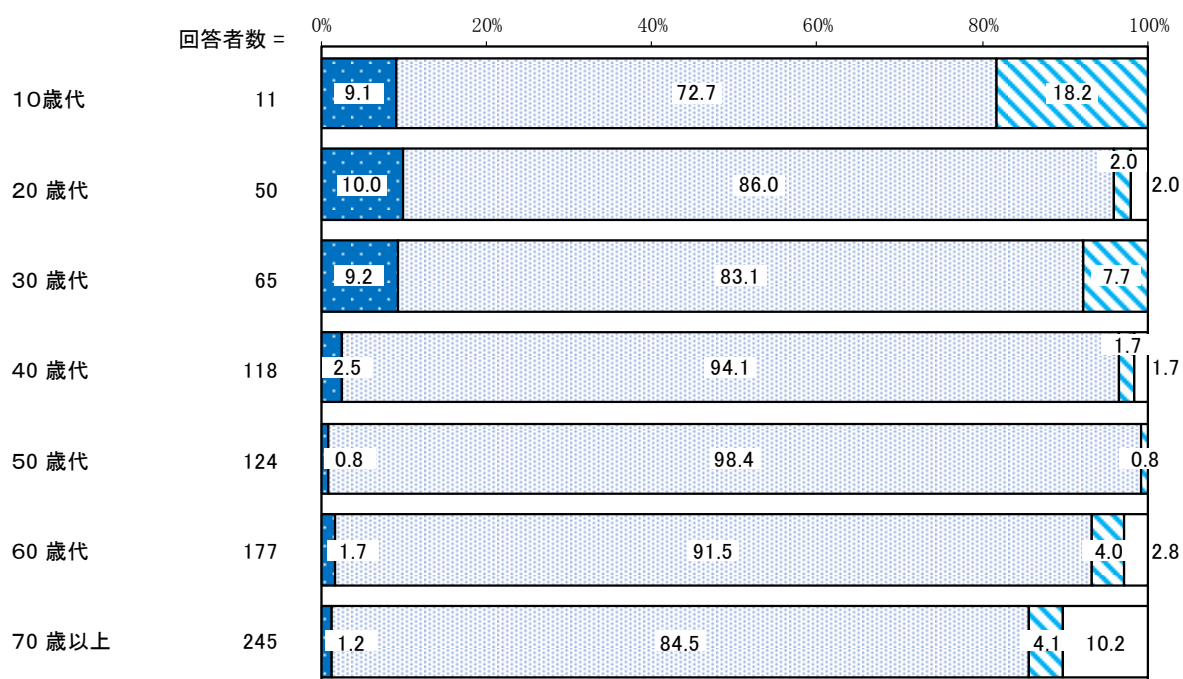
① 自分の身体や心の性または性的指向に悩んだことがあるかについて

「ない」の割合が89.5%と最も高くなっていますが、「ある」との回答が2.8%あります。

年齢別でみると、10歳代から30歳代で「ある」の割合が高くなっています。

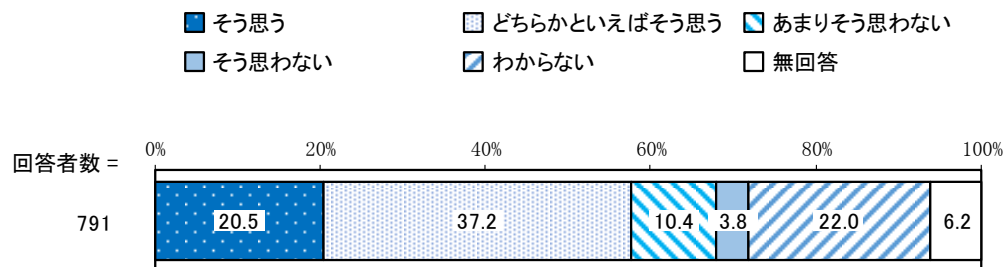


《年齢別》



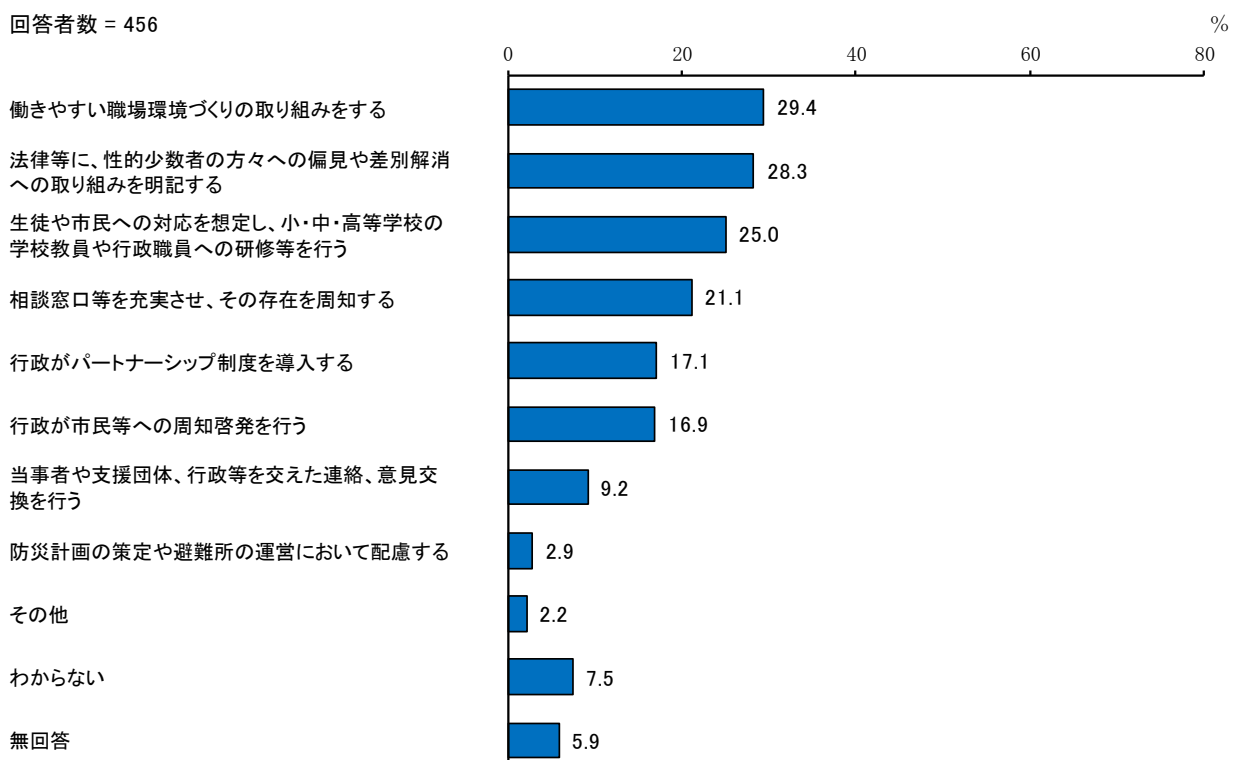
② 性的少数者※にとって生活しづらい社会だと思うかについて

「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせた“そう思う”の割合が57.7%、「あまりそう思わない」と「そう思わない」を合わせた“そう思わない”の割合が14.2%となっています。



③ 性的少数者に対する偏見や差別がなくなり、生活しやすくするために必要な対策について

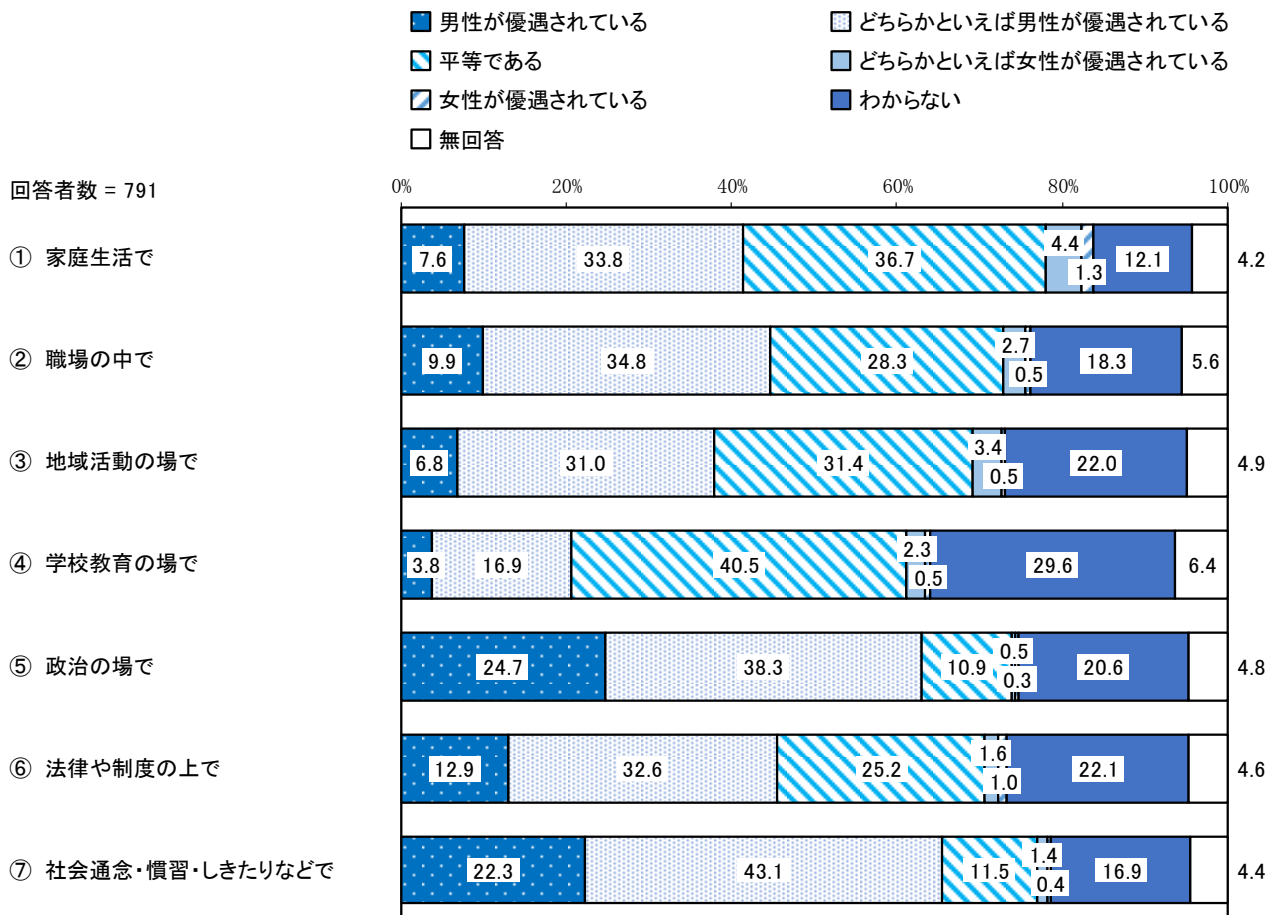
「働きやすい職場環境づくりの取組をする」の割合が29.4%と最も高く、次いで「法律等に、性的少数者の方々への偏見や差別解消への取組を明記する」の割合が28.3%、「生徒や市民への対応を想定し、小・中・高等学校の学校教員や行政職員への研修等を行う」の割合が25.0%となっています。



④ 分野別の男女の地位について

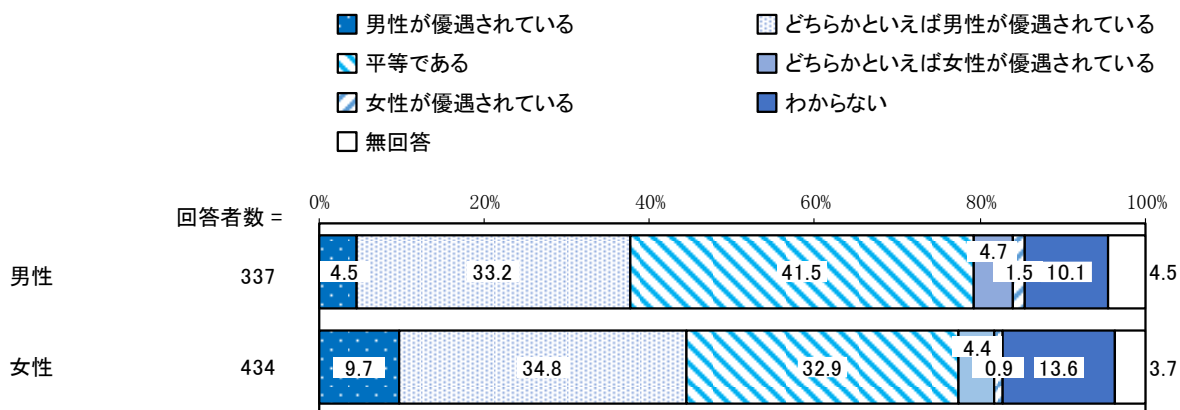
『⑤政治の場で』『⑦社会通念・習慣・しきたりなどで』で「男性が優遇されている」と「どちらかといえば男性が優遇されている」を合わせた“男性が優遇されている”の割合が高くなっています。一方で、『④学校教育の場で』で「平等である」の割合が、最も高くなっています。

分野別の男女の地位について



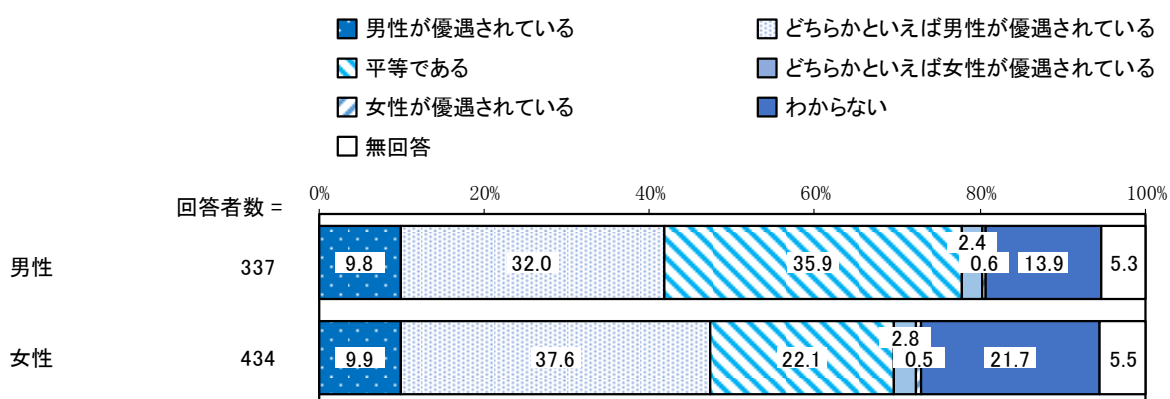
I. 家庭生活で

性別で見ると、男性に比べ、女性で「男性が優遇されている」と「どちらかといえば男性が優遇されている」を合わせた“男性が優遇されている”が6.8ポイント高くなっています。また、女性に比べ、男性で「平等である」が8.6ポイント高くなっています。



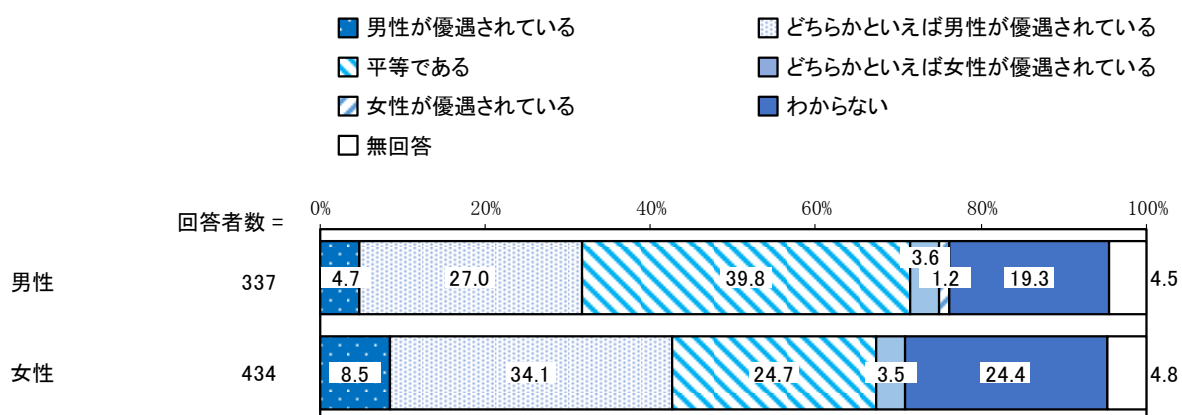
II. 職場の中で

性別で見ると、男性に比べ、女性で「男性が優遇されている」と「どちらかといえば男性が優遇されている」を合わせた“男性が優遇されている”の割合が、5.7ポイント高くなっています。また、女性に比べ、男性で「平等である」の割合が13.8ポイント高くなっています。



Ⅲ. 地域活動の場で

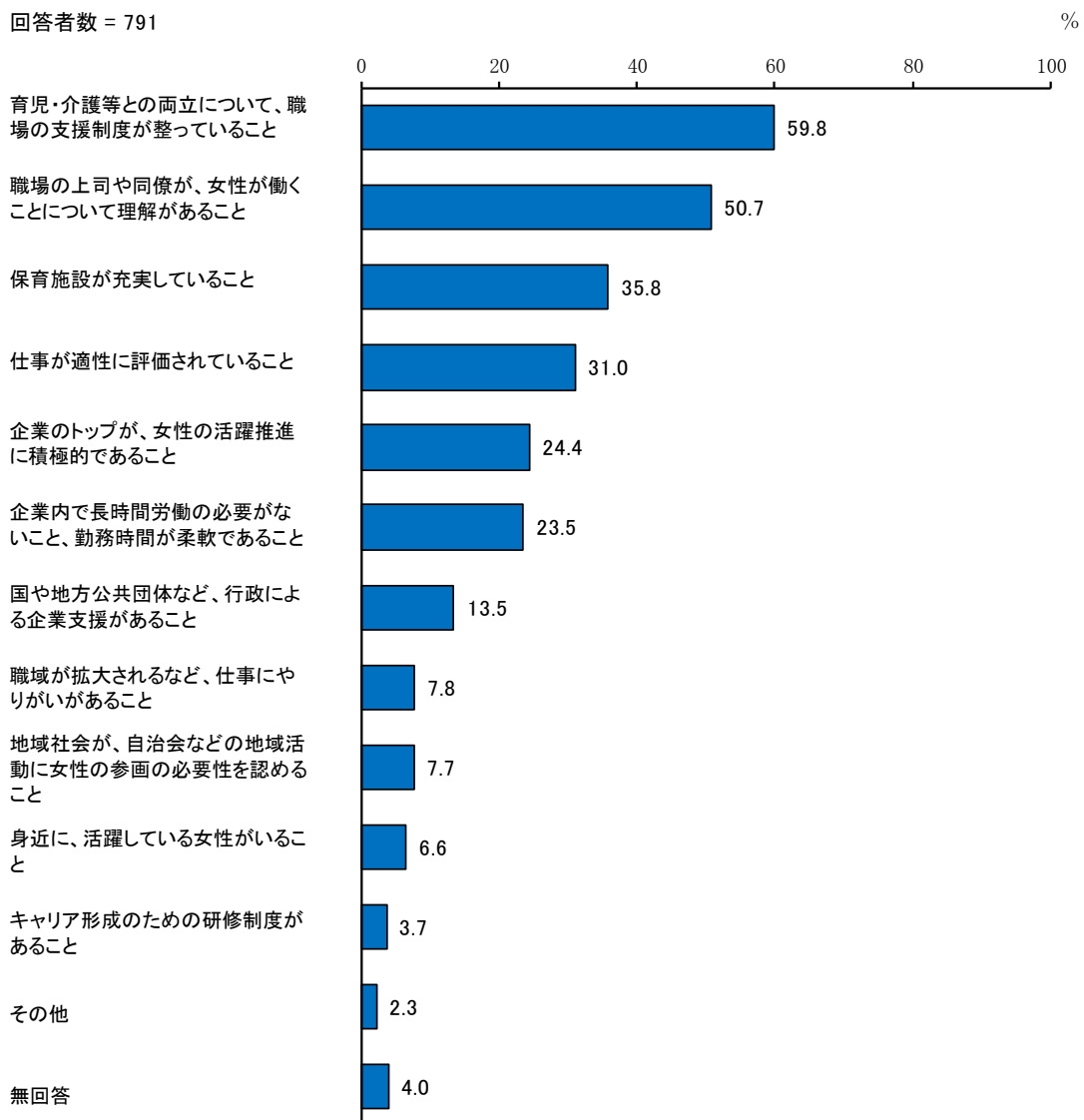
性別で見ると、男性に比べ、女性で「男性が優遇されている」と「どちらかといえば男性が優遇されている」を合わせた“男性が優遇されている”の割合が 10.9 ポイント高くなっています。また、女性に比べ、男性で「平等である」の割合が 15.1 ポイント高くなっています。



⑤ 女性の活躍を推進するために必要なことについて

「育児・介護等との両立について、職場の支援制度が整っていること」の割合が59.8%と最も高く、次いで「職場の上司や同僚が、女性が働くことについて理解があること」の割合が50.7%、「保育施設が充実していること」の割合が35.8%となっています。

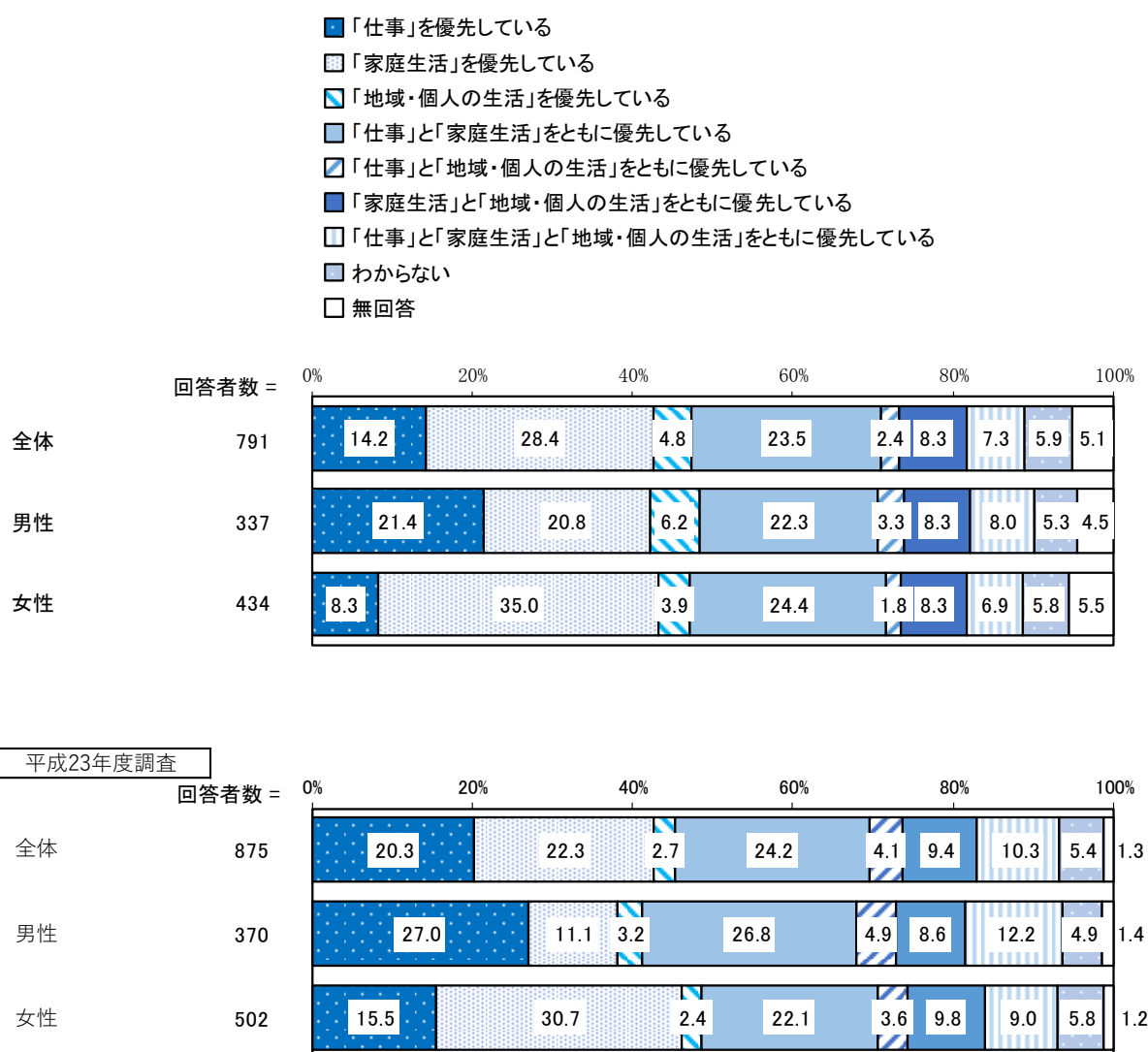
女性の活躍を推進するために必要なことについて



⑥ 生活の中での「仕事」・「家庭生活」・「地域・個人の生活」（地域活動・学習・趣味・付き合い等）の優先度について

平成23年度調査と比べると、「仕事」を優先している」の割合が男性で5.6ポイント、女性で7.2ポイント減少しており、全体でも6.1ポイント減少しています。一方で、「家庭生活」を優先している」が全体で6.1ポイント増加しており、ワーク・ライフ・バランス※が進んでいます。

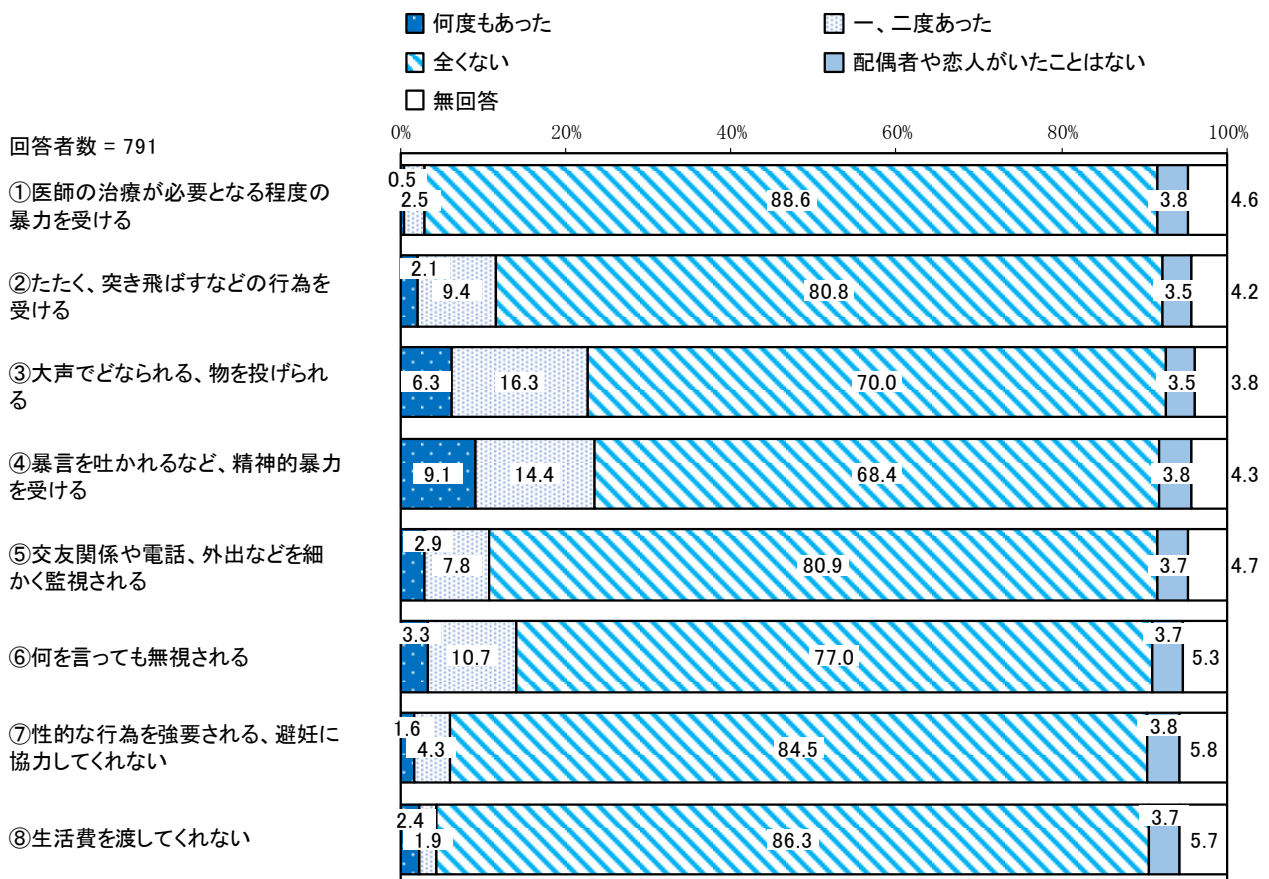
生活の中での「仕事」・「家庭生活」・「地域・個人の生活」
（地域活動・学習・趣味・付き合い等）の優先度について



⑦ 配偶者やパートナーまたは交際相手からのDV※被害について

「何度もあった」と「一、二度あった」を合わせた“あった”の割合が高いのは、『④暴言を吐かれるなど、精神的暴力を受ける』で23.5%、『③大声でどなられる、物を投げられる』で22.6%、『⑥何を言っても無視される』で14.0%の順となっています。

配偶者やパートナーまたは交際相手からのDV被害について



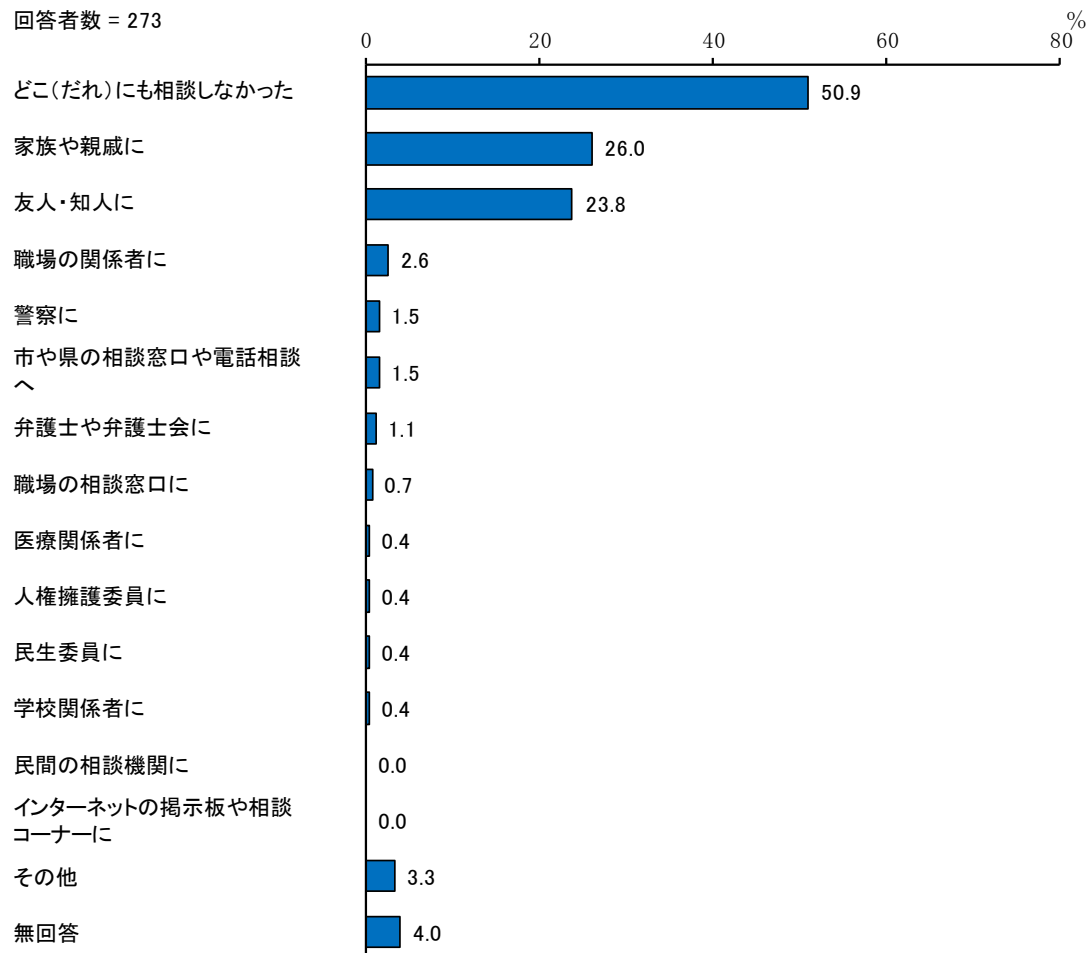
⑧ 配偶者やパートナーまたは交際相手からの何らかの被害にあった時の対処について

「どこ（だれ）にも相談しなかった」の割合が50.9%と最も高く、次いで「家族や親戚に」の割合が26.0%、「友人・知人に」の割合が23.8%となっています。

また、公的機関の窓口等への相談は、少ない結果となっています。

配偶者やパートナーまたは交際相手からの何らかの被害にあった時の対処について

回答者数 = 273

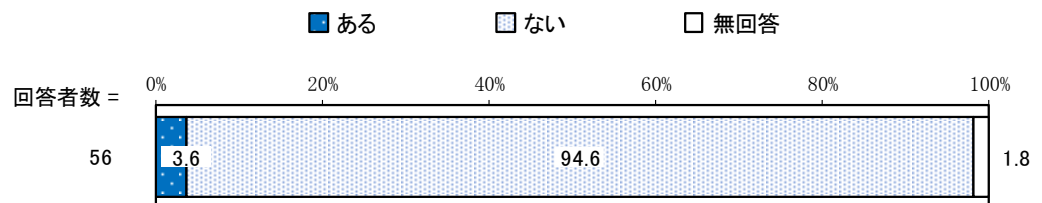


【事業所アンケート結果】

① 性的少数者の方に配慮した取組の有無について

事業所アンケートでは、「ある」の割合が3.6%、「ない」の割合が94.6%となっており、性的少数者の方に配慮した取組を行っている事業所が少ない現状にあります。

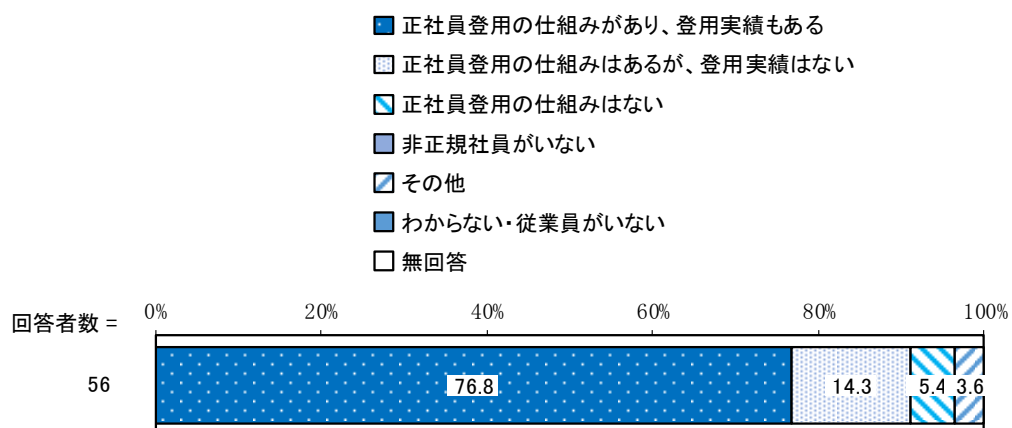
性的少数者の方に配慮した取組の有無について



② 非正社員から正社員への登用制度について

事業所アンケートでは、「正社員登用の仕組みがあり、登用実績もある」の割合が76.8%と最も高く、次いで「正社員登用の仕組みはあるが、登用実績はない」の割合が14.3%となっています。

非正社員から正社員への登用制度について

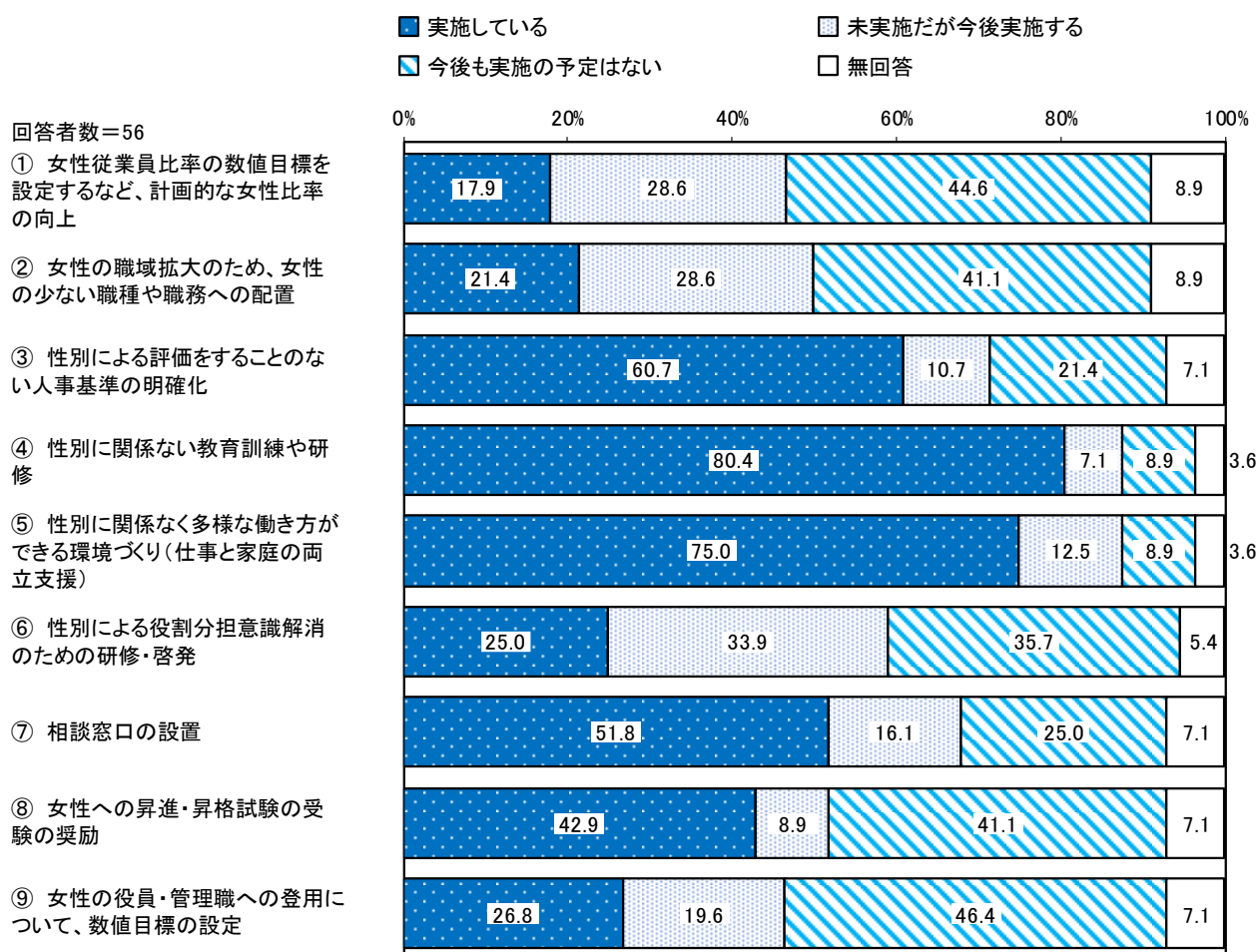


③ ポジティブ・アクション※としての取組について

事業所アンケートでは、『④性別に関係ない教育訓練や研修』で「実施している」の割合が最も高く、次いで『⑤性別に関係なく多様な働き方ができる環境づくり（仕事と家庭の両立支援）』となっています。

一方で、『①女性従業員比率の数値目標を設定するなど、計画的な女性比率の向上』『⑨女性の役員・管理職への登用について、数値目標の設定』で「今後も実施の予定はない」の割合が高くなっています。

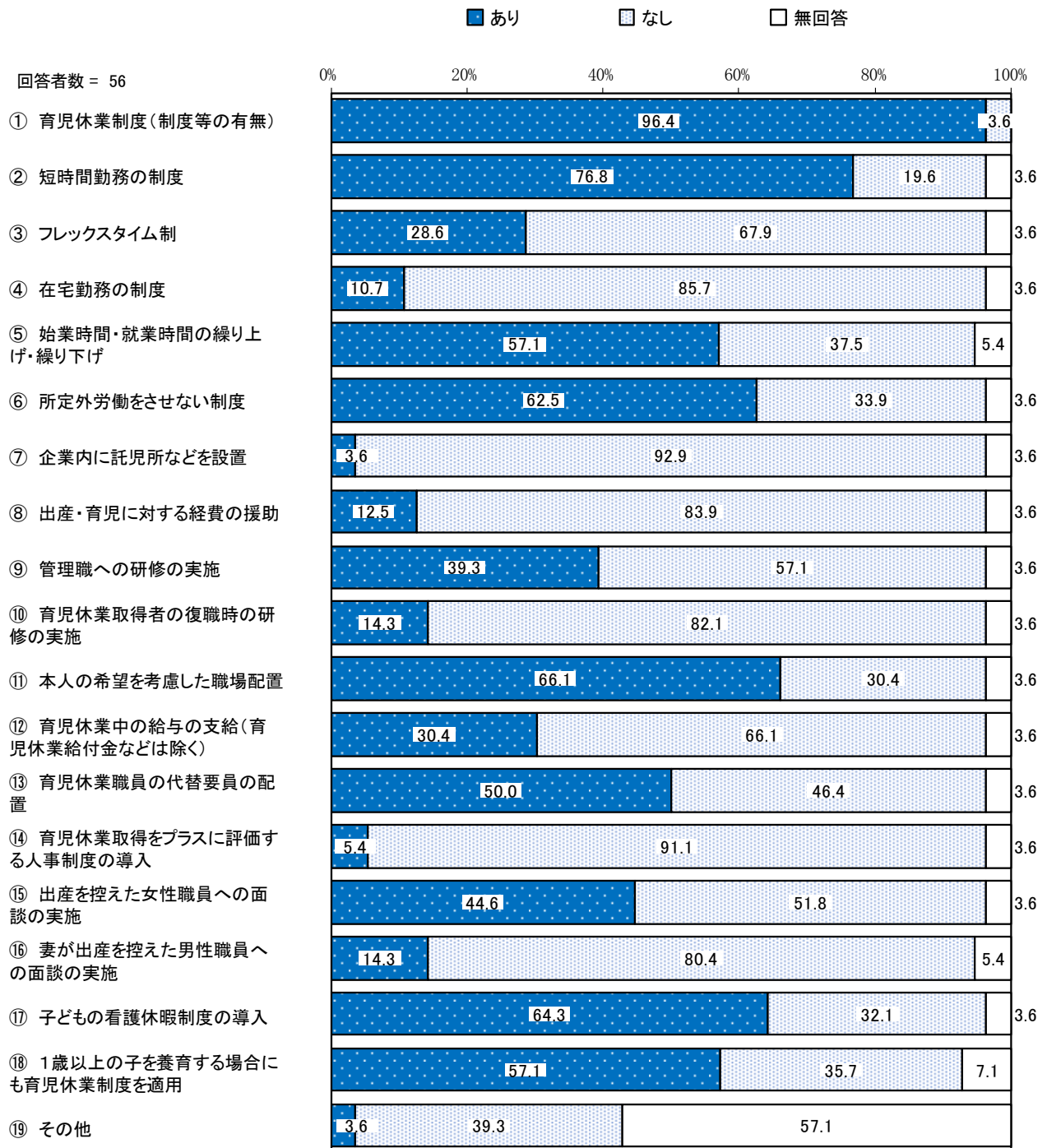
ポジティブ・アクションとしての取組について



④ 産休・育休以外の制度等の有無について

事業所アンケートでは、『①育児休業制度（制度等の有無）』で、「あり」の割合が高くなっています。一方、『⑦企業内に託児所などを設置』『⑭育児休業取得をプラスに評価する人事制度の導入』で、「なし」の割合が高くなっています。

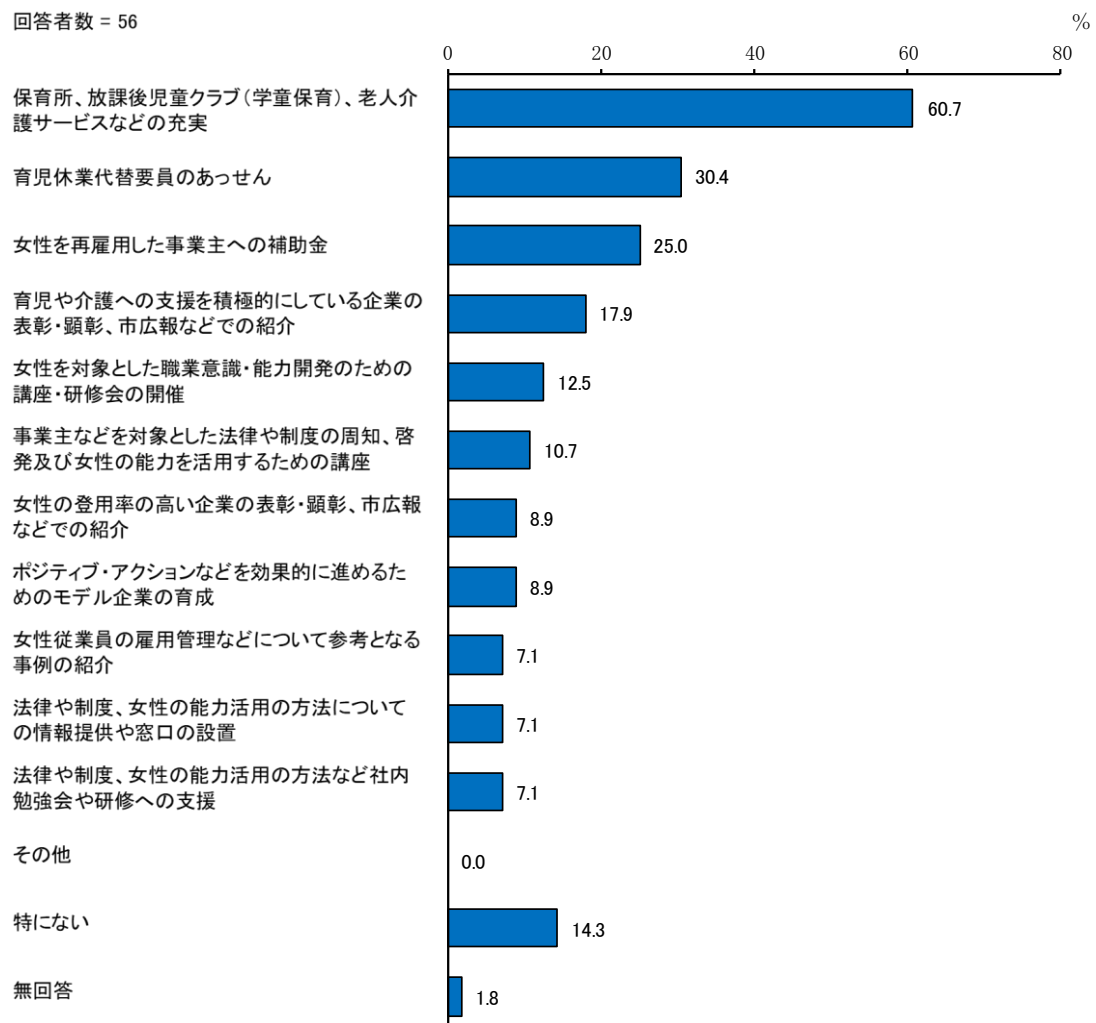
産休・育休以外の制度等の有無について



⑤ 従業員の労働環境の向上を図る上で、行政にどのようなことを望むかについて

事業所アンケートでは、「保育所、放課後児童クラブ（学童保育）、老人介護サービスなどの充実」の割合が60.7%と最も高く、次いで「育児休業代替要員のあっせん」の割合が30.4%、「女性を再雇用した事業主への補助金」の割合が25.0%となっています。

従業員の労働環境の向上を図る上で、行政にどのようなことを望むかについて



3 橋本市の男女共同参画の評価と課題

(1) 人権の尊重と男女共同参画に向けた意識づくり

① 人権意識の育み

男女共同参画を推進していくためには、性別にとらわれず、互いの人権を尊重し、多様な価値観を認め合うことが必要です。

固定的な性別役割分担意識の解消に向けて、広報・啓発活動、講演会等を行い、男女共同参画を進めることは性別に関係なく暮らしやすくなるという理解を深めていくために必要です。また、市民レベルで男女平等意識についての話し合いの場や人権意識の高揚に向けた取組が求められています。

インターネット上であっても、女性に対する暴力は、重大な人権侵害であり、政府及び民間事業者等の多様な関係者との協働、広報啓発の推進等の総合的な取組により、自由なデータ流通や通信の秘密に係る理念等とプライバシー保護等の在り方を念頭に置きつつ被害の予防、迅速・着実な被害の救済に向けた取組を推進する必要があります。

さらに、性的少数者に対する理解を深めるための教育・啓発により偏見や差別をなくすとともに、環境整備や法整備を含め、社会生活上の不利益を解消していくことが必要です。

② 男女共同参画を推進する教育・学習の推進

男女平等に関する意識についてのアンケート調査では、性別で見ると男性に比べ女性で“男性が優遇されている”の割合が「家庭生活で」は6.8ポイント高く、「職場の中で」は5.7ポイント高く、「地域活動の場で」は10.9ポイント高くなっており、依然として社会全体の場での男女の意識の差には隔たりがあります。

この固定的性別役割分担意識を取り除くために、知識習得や意識啓発を中心とした取組から、それぞれの性別やライフステージに応じて、市民の幅広い年齢層に、身近でわかりやすく、男女共同参画の意義や必要性について理解を促し、実践につながる啓発活動を行うことが必要です。

③ あらゆる暴力の根絶

DV（ドメスティック・バイオレンス）、虐待、ハラスメント、ストーカー行為などのほかに最近ではSNSを悪用した性犯罪が社会問題化しています。誰も被害者にも加害者にもならないためには、教育や啓発の充実を図ることが必要です。

また、セクシュアル・ハラスメント※やパワー・ハラスメント※だけでなく、職場でのマタニティ・ハラスメント※やパタニティ・ハラスメント※についてのアンケート調査を実施しました。職場や地域社会、学校等いずれかで「被害にあった」割合がセクシュアル・ハラスメントで15.0%、パワー・ハラスメントで32.4%となっており、平成23年度調査と比較すると、2倍近くに増えています。このようなハラスメントをなくすためには、事業所に対してハラスメント等の発生予防に取り組むための支援を実施するとともに、相談しやすい環境を整えるよう啓発していくことが必要です。併せて、地域においても相談窓口の充実を図りつつ、広く啓発を進めていくことが求められています。

④ メディアにおける人権の尊重

国内では、近年、インターネットは情報の収集や発信の手段として欠かせないものとなっている一方で、インターネットをはじめとした多様なメディアを通じた人権侵害が発生しています。

また、固定的性別役割分担意識などにとらわれた表現、性の商品化、暴力を扱った表現等を許さない気運の醸成や、被害救済の取組が課題となっています。そのため、各種メディアの特性に応じたメディアリテラシー※を高める教育・啓発を行うことが必要です。

⑤ 生涯にわたる健康づくり

市民のヘルスリテラシー※（健康について最低限知っておくべき知識）を向上させるとともに、ライフステージごとの課題や、健康を阻害する社会的要因への対応も含め近年の女性の健康に関わる問題変化に応じた支援が必要となります。

生涯にわたる女性の健康づくりを支援するには、女性特有の疾患に専門的に対応する体制を充実させることも必要です。妊産婦が安心して出産や育児をできるよう、助産師、保健師等による寄り添った支援を行うことが重要です。

男女が互いの性差に応じた健康について理解を深めつつ、男女の健康を生涯にわたり包括的に支援するための取組を推進していく必要があります。

(2) 男女のエンパワーメント※への支援

① エンパワーメントの機会の確保

アンケート調査では、女性が活躍するには何が必要だと思うかについて、「育児・介護等との両立について、職場の支援制度が整っていること」の割合が59.8%と最も高く、次いで「職場の上司や同僚が、女性が働くことについて理解があること」の割合が50.7%、「保育施設が充実していること」の割合が35.8%となっています。

職場における性別を理由とする差別的取扱いや妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いなどの各種ハラスメントの根絶、男女間の賃金格差の解消等、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保は、働きたい人が性別に関わりなく活躍できる社会の実現のために必要不可欠です。また、企業に対しても、男女を問わず従業員が能力を十分発揮できる多様な働き方への取組を啓発していくことが必要です。

② グループ・ネットワークづくり

男女が共に地域活動へ参画することができるためには男女それぞれが持っている個性や能力を十分に発揮して生きていくことが重要であり、様々な共通の問題・課題を抱える個人のグループづくりや既存グループへの支援が必要です。

本市では、これら地域の課題等の解決に向けての活動を支援するため「橋本市地域づくり活動交付金」などの事業を行っています。

これにより、市内に活動拠点のあるNPO※法人や橋本市サポートセンターに利用登録しているボランティア団体等だけでなく、様々な団体にもこの事業の活用を促すよう周知し、グループづくりやネットワークづくりによる活動拠点を増やす必要があります。

③ エンパワーメントにつなぐ相談窓口・情報提供の充実

本市で支援措置説明会を行う等、関係各課室と連携を図りながら相談業務を行ってきました。

今後もさまざまなケースの相談に応じられるように担当職員・支援者の連携やスキルアップに取り組んでいく必要があります。また、支援措置制度の理解、周知について継続的に取り組んでいく必要があります。

(3) ワーク・ライフ・バランスの推進

① ワーク・ライフ・バランスの啓発

本市では、情報誌での男性の家庭への参画の促進やワークライフバランス講演会を開催する等、ワーク・ライフ・バランスの啓発活動を行ってきました。

アンケート調査では、平成23年度調査と比べると、「仕事」を優先している」の割合が男性で5.6ポイント、女性で7.2ポイント減少しており、全体でも6.1ポイント減少しています。一方で、「家庭生活」を優先している」が全体で6.1ポイント増加しており、ワーク・ライフ・バランスが進んでいます。性別でみると、女性に比べ、男性で「仕事」を優先している」が13.1ポイント高くなっています。また、男性に比べ、女性で「家庭生活」を優先している」が14.2ポイント高くなっています。アンケート結果から、男性は仕事を優先し、女性は家庭生活を優先している傾向にあり、男女の差でギャップが生じています。

男女共同参画の視点から、男性も女性も互いに協力し合い分担することで、仕事と家庭生活、地域活動等を調和させた豊かな暮らしを実現することが求められます。

② 育児・介護サービスの充実

本市では、育児・介護休業法[※]の全面施行及びマタニティ・ハラスメントや育休に係る相談窓口案内について市のホームページに掲載を行うなど啓発活動を行ってきました。

子育て等の家庭責任の多くを女性が担っている現状を踏まえれば、子育て等を男女が共に担うべき共通の課題とし、パートナーである全ての男性が子育て等に参画できるような環境整備を一層推進することが求められます。男性が育児休業等の取得により子育てを担い、その後も育児を積極的に行うことは、育児休業等の取得後も含め子育てによる母親の孤立化を防ぐ等の効果があるとともに、職場における働き方・マネジメントの在り方を見直す契機ともなり、ひいては男女が共に暮らしやすい社会づくりにつながります。

（４）あらゆる分野における男女共同参画の推進

① 雇用・職場における男女共同参画の推進

本市での雇用・職場における男女共同参画の推進については、市の女性職員の管理職への積極的な登用を行ってきました。

事業所のアンケート調査では、ポジティブ・アクションの取組として女性の少ない職種や職務への配置については進んでいない傾向にあります。昇進・昇格試験の受験の奨励に関しては実施している割合が高くなっています。

性別等を理由に、組織内で本来の能力・資質・成果が正当に評価されず、管理職への登用や昇進等を阻まれる状態（グラスシーリング※：見えないガラスの天井）の問題が社会全体で指摘されており、女性活躍の障壁を取りのぞく取組が必要とされています。

② 政策、方針決定過程への女性の参画の拡大

社会経済環境の変化や人々の意識の多様化などにより、我々の社会が抱える課題は多岐にわたり、複雑化する傾向にあります。身近な地域における課題への対応と解決において、男女双方の視点から検討することは欠かせません。

男女共同参画社会を実現するためには、男女がともに政治・行政、地域活動、教育等あらゆる分野における活動に参加することはもとより、企画、方針・意思決定段階に女性の参画を拡大していくことが重要です。とりわけ、政治・行政分野において女性の参画が進むことは、多様な価値観や発想を政策に取り入れ、実現することにつながるものであり、社会全体に与える影響が大きいことから、重要かつ喫緊の課題と言えます。

本市では、女性人材リストへの登録募集を広報・ホームページ等で行っています。

様々な活動の中で、男女双方がバランスよく意思決定過程に参画できるような仕組みづくりを、一層促進する必要があります。

③ 地域活動・市民活動における男女共同参画の推進

地域は、人々にとって家庭とともに最も身近な暮らしの場で、住みやすいまちの形成に必要不可欠なものであり、その中でお互いにいきいきと暮らしていくことは、男女共同参画社会の実現に大変重要なものとなります。

男女が互いを尊重しながら参画する意識を啓発するとともに家庭や地域を共に担っていく人材の確保や協働意識の向上も必要です。

また、女性の地域防災・減災活動への参画拡大とともに、避難所運営等においても女性をはじめとする多様な市民の声を反映しつつ、地域活動における男女共同参画の推進を図ることが必要です。

④ 国際協力・国際理解における男女共同参画の推進

国際社会においては、平成27（2015）年に国連で決定された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に含まれる持続可能な開発目標（SDGs）において、政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保することが掲げられているほか、近年、G7、G20をはじめ、様々な国際会議や多国間協議においても意思決定への女性の参画拡大が重要課題として取り上げられ、首脳級・閣僚級での様々な国際合意がなされており、諸外国において女性の参画拡大が急速に進められています。

国内における男女共同参画を推進する取組は、国際社会の取組と密接に関係していることから、世界の女性の現状などについての情報の収集や提供を行うとともに、男女共同参画の視点からの国際交流、国際協力や平和活動を推進することが必要です。

政府や企業と同様、地方自治体もSDGsの実現に向けた取組を推進していくことが求められています。橋本市では「SDGs日本モデル」宣言に賛同し、現在、持続可能なまちづくりに向けてSDGsを推進しています。更に、SDGsの考え方をまちづくりの全分野に浸透させていくために、SDGsの理念や取組を男女共同参画計画に位置付けていくことが重要です。

（５）配偶者等からのあらゆる暴力の根絶

① DV被害の早期発見と相談体制の整備・充実

本市では、窓口で相談や支援の申し出、DVが疑われる情報があった際には早急に関係各課と情報共有し、対応を行ってきました。

アンケート調査では、「あなたは、これまでにあなたの配偶者やパートナー（別居、離別・死別を含む）または交際相手から、次のようなことをされたことがありますか。」について、『④暴言を吐かれるなど、精神的暴力を受ける』で23.5%、『③大声でどなられる、物を投げられる』で22.6%、『⑥何を言っても無視される』で14.0%の順となっています。『③大声でどなられる、物を投げられる』で「一、二度あった」の割合が高くなっています。行為を受けた後に相談しなかった割合が50.9%となっていることから、被害者が相談しやすい環境を整備していくことが必要です。

家庭内における暴力のみならず、恋人からの暴力の問題も起きており、「デートDV※」と呼ばれています。暴力という認識がないまま暴力行為が行われているケースがあり、若年層に対しても啓発を行う必要があります。

② DV被害者への支援体制の整備

本市では、支援の申し出があった場合、早急に関係各課での情報共有を行い、必要に応じて警察等への情報提供を行ってきました。

DV被害者には、自分が被害者であるという自覚がないままに暴力を受け続けている人がいます。「相手を怒らせてしまう側にも問題があるのではないか」といった周囲の認識不足や、加害者への恐怖心や経済的な不安等から被害を訴えることができない等、被害が潜在化するケースも多くあると思われます。加害者・被害者を生まない人格を尊重する男女平等の意識づくりが大切です。

③ DV根絶に向けた啓発と防止の推進

DVによる被害の相談件数は全国的に増加しています。DVは、被害者への重大な人権侵害であるとともに、男女共同参画社会の実現を妨げるものであり、DV防止法^{*}や国、都道府県の基本計画でも最重要課題のひとつとして取り上げられています。DVに関する正しい知識の普及が今後も必要であり、「いかなる暴力も絶対に許さない」という意識の確立が求められます。また、幼少期から男女平等とお互いの尊厳を重んじる対等な関係づくりを図っていくことも重要です。

(6) 第二次計画の数値目標の達成状況

第二次計画に掲げる数値目標の達成状況について、市職員の育児休業取得者数は、平成24年～令和3年の10年間で13人となり、目標の10人を達成しました。

また、令和3年における審議会等委員に占める女性の割合は、目標40%に対し25.0%、女性委員ゼロの審議会等の割合は、目標10%に対し24.1%、市職員の管理職における女性の割合（一般行政職・課長級以上）は、目標25%に対し18.5%となり、いずれも目標に到達していません。これらの目標達成には、更なる取組が必要です。

項 目	数値	調査期間	数値	調査期間	目 標	
					数値	達成時期
市男性職員の育児休業取得者数	1 人	H13～ 23 年	13 人 (R3 年 2 月末現在)	H24～ R3 年	10 人	H24～ R3 年

項 目	H23 年	H28 年	R3 年	目 標	
				数値	達成時期
審議会等委員に占める女性の割合	29.6%	14.6%	25.0%	40%	R3 年
女性委員ゼロの審議会等の割合	16.6%	31.6%	24.1%	10%	R3 年
市職員の管理職における女性の割合（一般行政職・課長級以上）	14.0%	12.1%	18.5%	25%	R3 年

1 基本理念

性別に関わりなく一人ひとりがお互いを認め合い、お互いを尊重しながら、個性と能力を十分に発揮し、ともに参画できる男女共同参画社会の実現をめざし、「一人ひとりの個性が尊重され思いやりのあるまちづくり」を基本理念とした様々な施策を計画的に推進します。

基本理念

**一人ひとりの個性が
尊重され思いやりのある
まちづくり**

2 基本目標

男女共同参画社会の実現をめざして、次の3点を基本目標にします。

(1) 人権の尊重と男女共同参画に向けた基盤の整備

誰もが自分の生き方を選択し、個性や能力を発揮しながら自分らしく生きていけるよう、固定的な性別役割分担意識を解消し、市民が性別に関わりなく多様な生き方を選択でき、お互いを尊重し認め合う意識を醸成します。

また、すべての人が男女共同参画に関する認識を深められるよう、様々な機会を通して分かりやすい広報・啓発活動を行います。さらに、生涯にわたって意識が醸成されるよう家庭や地域、学校等のあらゆる場において男女共同参画を進める教育・学習を推進します。

(2) 男女がともに活躍できる環境づくりの推進

男女共同参画社会の実現のためには、雇用の分野において、男女の平等と働きやすい環境の実現が必要です。法制度の周知・啓発や多様な働き方を選択するための情報等の充実により、男女ともに働きやすい環境整備を進めるとともに、ワーク・ライフ・バランスの実現が図れるよう労働時間の短縮をはじめとする働き方の見直しや柔軟な就労形態、子育てや介護と仕事を両立できる環境の整備等に努めます。また、一人ひとりが個性と能力を発揮して働くことができるよう、職場での賃金、待遇、昇進・昇格の機会、仕事の内容等における男女差別をなくし、男女ともに安心して働くことが確保される環境づくりを進めます。さらに、社会の様々な分野で「女性の力」が十分に発揮されるよう支援を進めます。

また、家庭生活や地域社会活動の分野では、男女が共に活躍できる環境を整えることが必要です。そのため、男女が互いに対等な立場で、家庭生活や地域活動に積極的に参加できるように支援します。また、地域活動の様々な分野で女性が意思決定・方針決定過程へ参画できるように環境整備を進めます。

(3) 安全安心な暮らしの実現

重大な人権侵害であるDVや各種ハラスメントに対応するため、DV等を許さない社会意識の醸成、相談体制の整備等を行い、安心して暮らせるまちづくりを推進します。

また、あらゆる分野における男女共同参画を推進するためには、生涯を通して健康で安心して豊かに暮らせる生活環境を整えることが重要です。生涯に渡り男女の健康を支援するとともに、きめ細やかな子育て支援や介護支援などを含めた、生活の自立と安定のための支援を行います。

そして、高齢者や障がいのある人、ひとり親家庭、外国人等、生活上の困難に陥りやすい人々に対して、相談事業や福祉サービスを提供し、安心して暮らせる環境整備を進めます。さらに、災害時においては、自ら避難することが困難な方に対して支援できる体制づくりや男女共同参画の視点に立った避難所運営等も進めていきます。

3 施策体系

[基本理念]

[基本目標]

[重点課題]

一人ひとりの個性が尊重され思いやりのあるまちづくり

I 人権の尊重と男女共同参画に向けた基盤の整備

1 人権意識の育み

2 男女共同参画を推進する教育・学習の推進

II 男女がともに活躍できる環境づくりの推進

1 雇用・職場における男女共同参画の拡充

2 ワーク・ライフ・バランスの啓発

3 政策、方針決定過程への女性の参画の拡大

III 安全安心な暮らしの実現

1 生涯にわたる健康づくり

2 あらゆる暴力の根絶

3 個別性を重視した多様な包括的支援

4 地域活動・市民活動等における男女共同参画の推進

5 育児・介護サービスの充実

[施策の方向]

- (1) 固定的な性別役割分担意識の変革
- (2) メディアにおける人権の尊重
- (3) 性的少数者への理解の推進

- (1) 学校・園における男女平等の意識を育てる教育の充実
- (2) 子どもの生きる力を育むための支援
- (3) 家庭における男女平等の意識を育てる教育の充実
- (4) 男女共同参画に関する図書・資料の充実

- (1) 雇用の場の創出
- (2) 男女雇用機会均等法などの周知
- (3) 職場での男女平等を推進するための啓発の強化
- (4) 多様な働き方の選択が可能となる取組
- (5) 企業・団体における女性参画の促進
- (6) 労働相談の充実
- (7) 家族経営協定等についての相談支援

- (1) 家庭生活における男女共同参画の促進
- (2) 育児・介護休業法の事業者への周知と啓発の推進

- (1) 行政における推進体制の整備
- (2) 市職員の男女平等雇用の推進
- (3) 市の審議会、委員会等への女性の登用促進
- (4) 市女性職員の登用拡大
- (5) 女性人材情報の整備と提供

- (1) 生涯にわたる健康対策の推進
- (2) 妊娠・出産期における健康づくりの支援
- (3) 働く女性の健康の維持増進

- (1) あらゆる暴力の防止のための啓発の推進
- (2) ハラスメント防止対策の推進
- (3) 被害者の立場に立った効果的な支援体制の整備
- (4) DV根絶に向けた支援体制の推進
- (5) 性暴力を許さない啓発の推進

- (1) 男女のエンパワーメントの促進
- (2) 高齢者・障がい者への支援
- (3) ひとり親家庭への支援
- (4) 外国人への支援
- (5) エンパワーメントにつなぐ相談窓口・情報提供の充実

- (1) 地域活動等への男女共同参画の促進
- (2) 環境・防災活動への男女共同参画の促進

- (1) 育児・介護情報の提供
- (2) 子育て・親支援体制の充実
- (3) 介護支援体制の充実

基本目標Ⅰ 人権の尊重と男女共同参画に向けた基盤の整備

1 人権意識の育み

方向性

誰もがいきいきと暮らせる男女共同参画社会の実現に向けて、「男性だから、女性だから」と個人の生き方が制限されることなく、個性と能力が十分に発揮できるよう、人権尊重を基盤とした男女共同参画の意識の醸成が重要です。

そのため、家庭や地域、職場でこれまで当然と考えられてきた固定的な性別役割分担意識に基づく慣習やしきたりを解消するための啓発を行っていきます。

また、インターネットなどによる多様なメディアにおける人権侵害をなくすため、メディア関係者への働きかけとともに、メディアリテラシーの育成に努め、すべての市民の人権が尊重される社会を目指します。

さらに、多様な性のあり方について認め合い個人の生き方を尊重できるように、性的少数者に関する正しい知識や理解を深めるための啓発や、パートナーシップ制度※の整備に向けた取組を推進します。

施策の方向（１）固定的な性別役割分担意識の変革

	具体的施策	担当課
①	固定的な性別役割分担を解消するための啓発	人権・男女共同推進室 家庭教育支援室 シティセールス推進課 総務課

施策の方向（２）メディアにおける人権の尊重

	具体的施策	担当課
①	市の印刷物の点検と是正	全課
②	地元メディア関係者への働きかけ	秘書広報課
③	メディアリテラシー育成のための教育と啓発の推進	人権・男女共同推進室 学校教育課 生涯学習課

施策の方向（３）性的少数者への理解の推進

	具体的施策	担当課
①	差別や偏見をなくすための教育と啓発の推進	人権・男女共同推進室 学校教育課 生涯学習課
②	パートナーシップ制度に向けた整備	人権・男女共同推進室

２ 男女共同参画を推進する教育・学習の推進

方向性

さまざまな分野での男女の地位について、依然として社会全体での男女の意識の差には隔たりがあるため、子どもの時から、男女平等の意識を育むための教育を行っていくとともに、それぞれの個性と能力を十分発揮し、将来を見通して自己形成ができるよう学校等における教育を推進します。

また、家庭においても、男女平等の意識を育むための学習機会の充実や、啓発活動を行っていきます。

さらに、男女の固定的な性別役割分担意識を問い直し、人権尊重の理念に基づく男女共同参画についての意識を向上させるため、市民の学習機会として、図書館等における書籍・資料等の充実を図ります。

施策の方向（１）学校・園における男女平等の意識を育てる教育の充実

	具体的施策	担当課
①	教育・保育内容の充実	こども課 学校教育課
②	教職員等に対する研修の充実	こども課 学校教育課

施策の方向（２）子どもの生きる力を育むための支援

	具体的施策	担当課
①	暴力防止プログラム※による学習機会の提供	学校教育課
②	性別にとらわれない進路指導の徹底	学校教育課

施策の方向（３）家庭における男女平等の意識を育てる教育の充実

	具体的施策	担当課
①	ジェンダーに敏感な市民を育成するための学習会の実施	人権・男女共同推進室 家庭教育支援室
②	家庭内にある性別役割分担を見直すための啓発	人権・男女共同推進室 家庭教育支援室

施策の方向（４）男女共同参画に関する図書・資料の充実

	具体的施策	担当課
①	資料、情報提供の充実	人権・男女共同推進室 学校教育課 中央公民館 図書館
②	図書館職員等の研修の充実	人権・男女共同推進室 学校教育課 中央公民館 図書館

基本目標Ⅱ 男女がともに活躍できる環境づくりの推進

1 雇用・職場における男女共同参画の拡充

方向性

働く場や生計の確保について支援するとともに、雇用形態の変化や多様な働き方に
対応できるよう、啓発や情報提供が重要です。

事業所に対し、男女雇用機会均等法[※]や育児・介護休業法、女性活躍推進法の趣旨や
内容について周知・啓発を図り、男女間の賃金格差、昇進・昇格の格差の是正等につ
いて事業所等に働きかけ、性別にかかわらず、働きやすく、能力を発揮できる職場
環境づくりを促進します。

さらに、企業・団体に対し、ポジティブ・アクションの周知、女性の活躍推進や働
きやすい職場環境づくりを働きかけていきます。

数値目標

項 目	現 状		目 標	
	数値	調査時期 (10月31日現在)	中間値 (R8年度)	達成 (R13年度)
女性活躍企業同盟(市内)	37 事業者	令和3年度	50 事業者	70 事業者

施策の方向（１）雇用の場の創出

	具体的施策	担当課
①	雇用の場の創出	企業誘致室 シティセールス推進課

施策の方向（２）男女雇用機会均等法などの周知

	具体的施策	担当課
①	男女雇用機会均等法、労働基準法 [※] 、パートタイム・有期 雇用労働法 [※] 等の内容の周知	シティセールス推進課
②	本市における事業所での男女共同参画に関する実態調査	シティセールス推進課
③	女性を積極的に採用・登用する啓発	シティセールス推進課

施策の方向（３）職場での男女平等を推進するための啓発の強化

	具体的施策	担当課
①	企業等における男女平等推進のための情報提供	シティセールス推進課

施策の方向（４）多様な働き方の選択が可能となる取組

	具体的施策	担当課
①	多様な働き方の選択が可能となるよう、企業等へ労働条件の改善を働きかけ	シティセールス推進課

施策の方向（５）企業・団体における女性参画の促進

	具体的施策	担当課
①	企業・団体へのポジティブ・アクションの周知	農林振興課 シティセールス推進課
②	女性が参画しやすい職場環境整備の促進	シティセールス推進課

施策の方向（６）労働相談の充実

	具体的施策	担当課
①	働く男女の労働相談窓口の設置	シティセールス推進課

施策の方向（７）家族経営協定[※]等についての相談支援

	具体的施策	担当課
①	家族経営協定についての情報提供と相談の充実	農林振興課
②	新規就農者への認定農業者制度 [※] の啓発	農林振興課
③	農林業従事者への生産・技術向上のための初心者研修の充実	農林振興課

2 ワーク・ライフ・バランスの啓発

方向性

誰もが個性と能力を十分に発揮して社会において活躍するためには、仕事と、家事・育児・介護などの家庭生活や、自己啓発、地域でのボランティアなど様々な活動との調和が重要です。

そのため、長時間労働の削減や労働生産性の向上など働き方改革を進めることや、男性の家庭や地域への参画を促すための啓発、育児休業の取得促進、ライフスタイルに対応した多様で柔軟な働き方の導入の重要性等について関係機関と連携して周知します。

また、労働基準法、育児・介護休業法に基づく制度の定着と活用を促進するため、企業等におけるワーク・ライフ・バランスを実現するための時間外勤務、フレックスタイム、在宅勤務などに関する理解と周知を図ります。

数値目標

項 目	現 状		目 標	
	数値	調査時期 (3月31日現在)	中間値 (R8年度)	達成 (R13年度)
市男性職員の育児休業取得者数	8.3%	令和2年度	25%	30%

施策の方向（１）家庭生活における男女共同参画の促進

	具体的施策	担当課
①	男性の家庭への参画を促す啓発活動	人権・男女共同推進室 家庭教育支援室 中央公民館 いきいき健康課 子育て世代包括支援センター
②	職場と家庭の性別役割分担の変革のための啓発	シティセールス推進課
③	育児・介護休暇の男性への普及啓発	シティセールス推進課

施策の方向（２）育児・介護休業法の事業者への周知と啓発の推進

	具体的施策	担当課
①	育児・介護休業法の事業者への周知	シティセールス推進課
②	時間外勤務、フレックスタイム、在宅勤務などの配慮について事業者への啓発	シティセールス推進課

3 政策、方針決定過程への女性の参画の拡大

方向性

将来にわたり持続可能で、多様性に富んだ活力ある地域社会を実現するためには、行政、企業、地域など、様々な分野の活動において、男女がいずれか一方の性に偏ることなく方針決定の場に参画する機会を確保し、多様な視点からの意見を反映することが重要です。

そのため、男女共同参画社会を実現するため、行政内における男女平等意識の醸成とともに、男女がともに働きやすい環境づくりに取り組みます。積極的に女性の職域を拡大し、キャリア形成と人材育成に取り組み、職員一人ひとりの能力や実績に応じた管理職への登用を推進します。

また、市の附属機関として設置されている審議会等において、女性の登用を促進し、多様な意見を審議や調査に反映させます。

数値目標

項 目		現 状		目 標	
		数値	調査時期 (4月1日現在)	中間値 (R8年度)	達成 (R13年度)
審議会等における女性の割合		25.0%	令和3年度	40%	45%
女性委員ゼロの審議会等の割合		24.1%	令和3年度	0%	0%
橋本市職員の管理職における女性の割合（一般行政職）	課長級以上	18.5%	令和3年度	25%	30%
消防吏員の女性の人数		1人	令和3年 (10月1日現在)	3人	4人
統一地方選挙（市議会議員）の候補者に占める女性の割合		13.6%	平成31年 (4月21日現在)	35% (R9年度)	40%
教育委員の女性の割合		50%	令和3年度	50%	50%

施策の方向（１）行政における推進体制の整備

	具体的施策	担当課
①	職員に対する研修の充実	職員課
②	職場環境の整備、育児・介護休暇の男性職員への普及	職員課
③	職場の意識・実態調査の実施	職員課

施策の方向（２）市職員の男女平等雇用の推進

	具体的施策	担当課
①	市職員の募集・採用における男女平等の雇用の推進	職員課

施策の方向（３）市の審議会、委員会等への女性の登用促進

	具体的施策	担当課
①	審議会、委員会等への女性の積極的登用	人権・男女共同推進室

施策の方向（４）市女性職員の登用拡大

	具体的施策	担当課
①	女性職員の職域拡大と管理職への積極的登用	職員課

施策の方向（５）女性人材情報の整備と提供

	具体的施策	担当課
①	女性人材の発掘と情報提供	人権・男女共同推進室

基本目標Ⅲ 安全安心な暮らしの実現

1 生涯にわたる健康づくり

方向性

誰もが性別等にかかわらず生涯を通じて心身ともに健康で豊かな暮らしを送るためには、性別による身体機能の違いや特性を十分に理解し、お互いを尊重することが重要です。

個人のそれぞれの生き方を尊重するため、生涯にわたって健康な生活を営むための環境づくりを行っていくとともに、妊娠・出産期における指導等の母子保健施策の充実を図ります。

また、いのちの誕生からどのように成長していくかを学び、いのちの大切さについて考える機会を提供します。

さらに、働く女性の健康の維持・増進に向けて、労働基準法の母性保護規定の周知を図ります。

施策の方向（１）生涯にわたる健康対策の推進

	具体的施策	担当課
①	健診体制や保健サービスの充実	いきいき健康課
②	いのちを育む授業の推進	学校教育課 子育て世代包括支援センター

施策の方向（２）妊娠・出産期における健康づくりの支援

	具体的施策	担当課
①	妊産婦健康診査の充実	子育て世代包括支援センター

施策の方向（３）働く女性の健康の維持増進

	具体的施策	担当課
①	労働基準法の母性保護規定の周知	シティセールス推進課

2 あらゆる暴力の根絶

方向性

犯罪や虐待、DV などのあらゆる暴力の根絶のためには、予防と早期発見・早期対応が重要です。またセクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントなどを受けたあと、どこにも相談せず、一人で抱え込み、相談窓口が十分に活用されていない状況もあります。

すべての人があらゆる暴力の根絶のために暴力をしない・させない・許さない意識を高めるとともに、被害者からの相談や被害者への支援体制づくりを進めていきます。

DV は配偶者や恋人など親密な関係にある間で起こる暴力であり、被害が深刻化、潜在化しやすい傾向があります。また、固定的性別役割分担意識や経済力の格差等の問題も影響しており、社会的に解決すべき課題です。

さらに、DV は子どもへの直接的な暴力も同時に行われている場合があります。また、子どもの前で DV が起きている面前 DV の場合は、子どもへの心理的虐待となるため、関係機関の連携が必要となります。

そのために、市の各課室及び関係機関との連携を強化し、DV の早期発見、相談体制の充実、被害者の安全確保、自立支援等の取組の充実に努め、DV やデート DV（恋人間での DV）を防止するための啓発に取り組みます。

一方、子どもや若年層だけではなく、年齢を問わず性被害を受けることが問題となっており、性暴力防止に向けた意識啓発も進めます。

数値目標

項 目	現 状		目 標	
	数値	調査時期	中間値 (R8 年度)	達成 (R13 年度)
デート DV 防止授業実施 中学校（市立）	4 校	令和3年度	全 5 校	全 5 校

施策の方向（１）あらゆる暴力の防止のための啓発の推進

	具体的施策	担当課
①	あらゆる暴力を防止するための啓発活動	人権・男女共同推進室

施策の方向（２）ハラスメント防止対策の推進

	具体的施策	担当課
①	企業におけるセクシュアル・ハラスメント及びパワー・ハラスメント等の防止啓発	シティセールス推進課
②	相談体制の充実	人権・男女共同推進室 市民課 職員課

施策の方向（３）被害者の立場に立った効果的な支援体制の整備

	具体的施策	担当課
①	児童虐待防止の推進	家庭教育支援室 子育て世代包括支援センター
②	高齢者虐待防止の推進	いきいき健康課 介護保険課
③	障がい者虐待防止の推進	福祉課

施策の方向（４）ＤＶ根絶に向けた支援体制の推進

	具体的施策	担当課
①	機能的な連携体制づくり	市民課・福祉課・いきいき健康課・子育て世代包括支援センター・保険年金課・介護保険課・学校教育課・税務課・建築住宅課・水道経営室（水道サービスセンター）・選挙管理委員会事務局・農林振興課・人権・男女共同推進室
②	ＤＶ被害者の相談体制の充実	人権・男女共同推進室・子育て世代包括支援センター

	具体的施策	担当課
③	DV被害者の安全確保	市民課・福祉課・いきいき健康課・子育て世代包括支援センター・保険年金課・介護保険課・学校教育課・税務課・建築住宅課・水道経営室（水道サービスセンター）・選挙管理委員会事務局・農林振興課・人権・男女共同推進室
④	DV被害者の自立支援	人権・男女共同推進室・建築住宅課・子育て世代包括支援センター
⑤	DVをしない、させない啓発の充実	人権・男女共同推進室 家庭教育支援室
⑥	デートDV防止事業の推進	人権・男女共同推進室

施策の方向（５）性暴力を許さない啓発の推進

	具体的施策	担当課
①	啓発運動等の推進	人権・男女共同推進室

3 個別性を重視した多様な包括的支援

方向性

男性優位の組織運営や性差別等の意識をなくし、男女がともに積極性をもって社会で活躍することができるよう、エンパワーメントの機会を促進していくとともに、エンパワーメントにつなげる相談窓口の周知や情報提供に努めます。

新型コロナウイルス感染症の収束後も、感染症等の新たな脅威に対して、平時のみならず、非常時・緊急時にも機能するセーフティネットの整備を図る必要があります。

そのため、ひとり親家庭、とりわけ貧困率の高い母子家庭に対して、きめ細かな相談を行い、経済的支援、就労支援、生活支援など自立に向けた支援を行います。

さらに、高齢者・障がい者・外国人などで、複合的に困難な状況におかれている人への支援に関する情報提供や、孤独・孤立で不安を抱える人々への支援を行います。

施策の方向（1）男女のエンパワーメントの促進

	具体的施策	担当課
①	すべての男女が力を引き出し育むためのエンパワーメント講座の開設	人権・男女共同推進室 家庭教育支援室 中央公民館
②	悪質商法等による消費者被害や多重債務の防止支援、消費者教育の実施	市民課（消費生活センター）
③	農林業従事者への生産・技術向上のための初心者研修の充実	農林振興課
④	各種職業能力の開発、資格取得、経営能力向上に関する情報の提供及び研修会の実施	シティセールス推進課
⑤	女性の起業への支援	シティセールス推進課
⑥	若者への生活支援	いきいき健康課
⑦	中高年への就労支援	福祉課

施策の方向（２）高齢者・障がい者への支援

	具体的施策	担当課
①	学習会等の開催	いきいき健康課 福祉課 中央公民館 市民課（消費生活センター）
②	相談体制の充実	いきいき健康課 福祉課

施策の方向（３）ひとり親家庭への支援

	具体的施策	担当課
①	給付制度の活用の促進	こども課
②	相談体制の充実	こども課

施策の方向（４）外国人への支援

	具体的施策	担当課
①	相談体制の整備	政策企画課
②	国際協力に関する情報収集と提供	生涯学習課
③	国際平和や人権・平等についての理解を深める啓発	生涯学習課
④	若い世代の国際交流参加への促進	生涯学習課
⑤	外国籍市民との交流の促進	政策企画課 生涯学習課

施策の方向（５）エンパワーメントにつなぐ相談窓口・情報提供の充実

	具体的施策	担当課
①	女性のための相談窓口の充実	人権・男女共同推進室
②	各種相談窓口の充実と連携	市民課・人権・男女共同推進室・福祉課・いきいき健康課・こども課・子育て世代包括支援センター・介護保険課・学校教育課

4 地域活動・市民活動等における男女共同参画の推進

方向性

男女とも地域活動に参画することで家庭生活の充実につながることから、地域活動や市民活動への参加を促進し、ワーク・ライフ・バランスにつなげていきます。

また、多様化する地域の課題やニーズに対応していくためには多様な人材の確保が必要です。そのために、一人ひとりがもつ知識や経験、能力を十分に発揮でき、性別や年齢に関わらず地域で暮らす誰もが地域社会の担い手となるよう男女共同参画の意識を啓発します。

また、環境保全活動や防災活動、災害時の対応における男女共同参画の視点はますます重要になることから、環境や防災分野における女性参画の拡大、男女共同参画の視点からの環境保全、災害対応力の強化に努めます。

数値目標

項 目	現 状		目 標	
	数値	調査時期 (4月1日現在)	中間値 (R8年度)	達成 (R13年度)
消防団員の女性の人数	2人	令和3年度	10人	12人
農業委員の女性の割合	18% (2人)	令和3年度	30% (3人)	35% (4人)

施策の方向（１）地域活動等への男女共同参画の促進

	具体的施策	担当課
①	地域活動等への男女共同参画への啓発活動	総務課 農林振興課 生涯学習課 家庭教育支援室 政策企画課
②	男女共同参画に配慮できるリーダーの育成	農林振興課 生涯学習課 家庭教育支援室
③	女性団体のネットワーク化の促進	人権・男女共同推進室
④	ボランティアの養成・確保と人材の情報・集約	生涯学習課 政策企画課 福祉課

	具体的施策	担当課
⑤	共通の問題・課題を抱える個人のグループづくりや既存グループへの支援	こども課 いきいき健康課 福祉課
⑥	地域活動等を支える人材や市民活動等のネットワークづくり	政策企画課

施策の方向（２）環境・防災活動への男女共同参画の促進

	具体的施策	担当課
①	ゴミの分別・減量化への男女の参加の促進	生活環境課
②	環境保全活動への男女の参加の促進	生活環境課
③	防災活動への男女の参加の促進	危機管理室 消防本部（橋本消防署・橋本北消防署）
④	防災活動に取り組む女性への支援	消防本部
⑤	女性の視点に立った避難所の運営	危機管理室

５ 育児・介護サービスの充実

方向性

誰もが仕事と家事・育児・介護に主体的に関わることは、男女共同参画社会を構築していくために重要です。

そのためには、仕事と育児・介護等の両立支援の推進とともに、その人に合った多様な働き方と持続可能な生活ができる環境整備を図ります。

保育園・こども園・幼稚園の利用者数の増加に適切に対応するとともに、保育サービス（延長保育・一時保育・休日保育・病児保育）や学童保育の充実を図ります。

また、子育て世代包括支援センター等との連携により、育児・子育て・親支援や子育て相談を充実するとともに、多世代の遊びと交流の場を確保し、地域の子育て支援に取り組めます。

さらに、高齢者や障がい者等の介護者負担の軽減を図るため、介護保険事業の情報提供、地域包括支援センターや障がい者自立支援制度の周知に努め、介護に関する相談・支援に取り組めます。

施策の方向（１）育児・介護情報の提供

	具体的施策	担当課
①	情報の提供	こども課 子育て世代包括支援センター いきいき健康課 福祉課 介護保険課

施策の方向（２）子育て・親支援体制の充実

	具体的施策	担当課
①	保育園・こども園・幼稚園の受入体制や保育サービスの充実	こども課
②	学童保育の内容の充実	教育総務課
③	育児・子育て・親支援の充実や学習機会の提供	こども課 家庭教育支援室 子育て世代包括支援センター
④	子育て相談の充実	子育て世代包括支援センター
⑤	乳幼児健診の充実	子育て世代包括支援センター
⑥	産婦人科・小児科・救急医療の充実	市民病院
⑦	多世代の遊びと交流の場の確保	まちづくり課 生涯学習課 中央公民館

施策の方向（３）介護支援体制の充実

	具体的施策	担当課
①	介護保険サービスの質の向上と利用者支援	介護保険課
②	障がい者自立支援制度の周知の徹底	福祉課
③	介護に対する意識改革の推進	いきいき健康課
④	ノーマライゼーション「優しいまちづくり」の推進	いきいき健康課 福祉課



第5章

計画の推進

1 橋本市における推進体制

(1) 橋本市男女共同参画推進会議

本市における男女共同参画を推進していくためには、行政自ら男女共同参画についての理解を深め、庁内での取組をはじめ、総合的な施策を展開する気運を高め、実施していくことが必要です。

推進会議は、副市長を会長とし、各部の長によって構成されています。施策の総合的、計画的かつ効果的な推進に向け、橋本市男女共同参画推進会議により、関連各課との連携に基づく推進体制を強化します。

(2) 橋本市男女共同参画推進会議幹事会

橋本市男女共同参画推進会議幹事会は、橋本市男女共同参画推進会議のもとに設置されている組織です。各課・室の長によって構成され、所掌事務に関する具体的事項について、協議及び調査研究を行うとともに、関係機関の連絡調整を図ります。

2 市民・市民団体、事業者との協働

本計画の推進にあたっては、市民一人ひとりの意識と行動が変わることや、事業者の積極的な取組、家庭や学校における教育など、あらゆる場面における取組が必要です。

本計画を総合的かつ効果的に推進するため、市民、事業者との協働を図ります。

3 効果的な進行管理

(1) 毎年度の進捗状況報告に基づく計画の進行管理

計画の推進にあたっては、毎年度、進捗状況の確認・評価を行い、施策内容の検証及び効果的な進捗管理を行います。

(2) 指標項目の設定

計画の進行管理において、進捗状況を評価するための方策として、数値による指標の設定とその定期的把握が効果的です。

男女共同参画の推進状況を把握するために、数値目標を設定します。

(3) 橋本市男女共同参画審議会

本計画は、あらゆる分野で男女共同参画を推進していくための施策展開の方向を示しています。計画をより実効あるものにしていくためには、その進行管理をしていくための体制の強化が必要です。

このため、学識経験者、公募による市民、地域活動団体の代表者、各種関係機関の代表者等の構成による橋本市男女共同参画審議会において、年次報告を受け、施策の進捗状況を評価し、進行管理を行います。



資料編

1 橋本市男女共同参画推進条例

平成 27 年 9 月 25 日

条例第 51 号

(目的)

第 1 条 この条例は、橋本市における男女共同参画の推進に関する基本理念を定め、市、市民、事業者及び教育関係者の責務を明らかにするとともに、男女共同参画の推進に関する施策の基本となる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、男女共同参画社会を実現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。

- (1) 男女共同参画 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、男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的な利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うことをいう。
- (2) 積極的改善措置 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、前号に規定する機会を積極的に提供することをいう。
- (3) 市民 市内に居住し、勤務し、又は在学する者をいう。
- (4) 事業者 市内において事業活動を行っている個人、法人その他の団体をいう。
- (5) 教育関係者 市内においてあらゆる教育及び保育に携わる個人及び法人その他の団体をいう。
- (6) 性的指向 人の恋愛感情や性的な関心の対象がどういった性別に向かうかという概念のことで、具体的には、異性愛、同性愛、両性愛、無性愛等をいう。
- (7) 性自認 生物学的な性別にかかわらず、自分で認識している性別のあり方をいう。
- (8) セクシュアル・ハラスメント 性的な言動により相手方の生活環境を害すること及び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。
- (9) ドメスティック・バイオレンス 配偶者、恋人その他の親密な関係にある、又は親密な関係にあった者の間での、身体的、精神的、経済的又は性的な苦痛を与える暴力をいう。

(基本理念)

第 3 条 男女共同参画は、次の各号に掲げる事項を基本理念として推進しなければならない。

- (1) 男女の個人としての尊厳が重んじられ、直接的であるか間接的であるかを問わず性別を理由に差別的取扱いを受けることなく、その個人としての能力を発揮する機会が確保され、その他の男女の人権が尊重されること。
- (2) 性別による固定的役割分担意識に基づく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自由な選択に対して影響を及ぼすことのないよう配慮されること。
- (3) 男女が社会の対等な構成員として、市における施策又は事業者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。
- (4) 家族を構成する男女が相互の協力と社会の支援の下に、子育て、介護その他の家庭生活における活動と地域、学校、職場その他の社会のあらゆる分野における活動とを両立できるよう配慮されること。
- (5) 男女が互いの性に関する理解を深め、妊娠、出産その他の生涯にわたる性と生殖に関する健康と権利が尊重されること。
- (6) 男女共同参画の推進に向けた取組は、国際的な視野を持って行われること。

(市の責務)

第4条 市は、前条各号に定める基本理念(以下「基本理念」という。)に基づき、男女共同参画の推進に関する施策(積極的改善措置を含む。以下「男女共同参画施策」という。)を総合的に策定し、効果的に実施しなければならない。

2 市は、市民、事業者及び教育関係者並びに国及び他の地方公共団体と連携し、協力して男女共同参画の推進に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、男女共同参画についての理解を深め、家庭、地域、学校、職場その他の社会のあらゆる分野において、主体的かつ積極的に男女共同参画を推進するよう努めるものとする。

2 市民は、市が実施する男女共同参画施策に協力するよう努めるものとする。

(事業者の責務)

第6条 事業者は、基本理念にのっとり、男女共同参画を推進するよう努めるとともに、労働者が職場における活動と家庭生活における活動を両立できる職場環境づくりに努めるものとする。

2 事業者は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めるものとする。

(教育関係者の責務)

第7条 教育関係者は、基本理念にのっとり、男女共同参画を推進する上で教育の果たす役割の重要性を認識し、教育を行うよう努めるものとする。

2 教育関係者は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めるものとする。

(性別による権利侵害の禁止)

第8条 何人も、家庭、地域、職場、学校その他の社会のあらゆる分野において、性別に起因する差別的取扱い並びに性的指向及び性自認による差別を行ってはならない。

2 何人も、家庭、地域、職場、学校その他の社会のあらゆる分野において、セクシュアル・ハラスメント、ドメスティック・バイオレンス、その他の性別に起因するあらゆる暴力を行ってはならない。

(基本計画)

第9条 市長は、男女共同参画施策を総合的かつ計画的に推進するため、男女共同参画に関する基本的な計画(以下「基本計画」という。)を策定するものとする。

2 市長は、基本計画を策定するに当たっては、あらかじめ第16条に規定する橋本市男女共同参画審議会の意見を聴くとともに、市民、事業者及び教育関係者の意見を反映させるものとする。

3 市長は、基本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。

4 前2項の規定は、基本計画を変更する場合について準用する。

(施策の策定等に当たっての配慮)

第10条 市は、あらゆる施策の策定及び実施に当たっては、男女共同参画社会の形成に配慮するものとする。

2 市は、施策の立案、決定その他の機会において男女間に参画する機会の格差が生じている場合は、積極的改善措置を講ずるものとする。

3 市は、学校教育、社会教育、家庭教育その他の教育において、男女共同参画が推進されるよう支援するものとする。

(啓発活動等)

第11条 市は、市民、事業者及び教育関係者が、男女共同参画についての理解を深めるため、啓発活動、情報の提供その他の必要な措置を講ずるものとする。

(災害対応における配慮)

第12条 市は、災害等への対応(災害等の発生に備える対策を含む。)においては、男女双方の視点に配慮するものとする。

(調査研究)

第13条 市は、男女共同参画施策を効果的に実施するため、調査研究を行うものとする。

(男女共同参画施策の実施状況の公表)

第14条 市長は、毎年度、男女共同参画施策の実施状況について取りまとめ、これを公表するものとする。

(苦情及び相談への対応)

第15条 市長は、市が実施する男女共同参画施策若しくは男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策又は性別による差別的取扱い等に関する苦情又は相談の申出を受けたときは、関係機関と連携し、適切な措置を講ずるものとする。

2 市長は、前項の苦情及び相談への適切な措置に当たって特に必要があると認めるとき

は、橋本市男女共同参画審議会の意見を聴くものとする。

(男女共同参画審議会)

第 16 条 男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するため、橋本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、基本計画の策定及び変更に関する事項のほか、男女共同参画施策の推進に関し必要な事項について市長に意見を述べることができる。

3 審議会は、市長が委嘱する 15 人以内の委員をもって組織する。

4 委員は、次に掲げる者のうちから市長が委嘱し、又は任命する。

(1) 学識経験者

(2) 公募による市民

(3) 地域活動団体の代表者

(4) 各種関係機関の代表者

(5) その他市長が適当と認める者

5 委員の任期は、2 年とする。ただし、補欠委員の任期は、前任者の在任期間とする。

6 委員は、再任されることができる。

7 委員は、職務上知ることができ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。

8 前各号に定めるもののほか、審議会の組織及び運営に関し必要な事項は、規則で定める。

(委任)

第 17 条 この条例に定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

(施行期日)

1 この条例は、平成 27 年 10 月 1 日から施行する。

(経過措置)

2 橋本市男女共同参画推進懇話会要綱(平成 24 年橋本市告示 112 号。以下「旧要綱」という。)の規定により置かれた橋本市男女共同参画推進懇話会(以下「懇話会」という。)は、第 16 条第 1 項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。

3 この条例の施行の際現に旧要綱の規定により委嘱され、又は任命された懇話会の委員である者は、この条例の施行の日に、第 16 条第 4 項の規定により、審議会の委員として委嘱され、又は任命されたものとしてみなす。この場合において、その委嘱され、又は任命されたものとしてみなされる者の任期は、同条第 5 項の規定にかかわらず、同日における旧要綱の規定により委嘱され、又は任命された懇話会の委員としての任期の残任期間と同一の期間とする。

2 橋本市男女共同参画審議会規則

平成 27 年 9 月 25 日

規則第 24 号

(趣旨)

第 1 条 この規則は、橋本市男女共同参画推進条例(平成 27 年橋本市条例第 51 号)第 16 条第 8 項の規定に基づき、橋本市男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)の組織及び運営に関し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き、それぞれ委員の互選により定める。

2 会長は、会務を総理し、審議会を代表する。

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 3 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 会長は、必要があると認めるときは、委員以外の者に会議への出席を求め、意見若しくは説明を聴き、必要な資料の提出を求めることができる。

(庶務)

第 4 条 審議会の庶務は、総合政策部人権・男女共同推進室において処理する。

(補則)

第 5 条 この規則に定めるもののほか、審議会の運営に関し必要な事項は、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 27 年 10 月 1 日から施行する。

(経過措置)

2 この規則の施行の際現に橋本市男女共同参画推進懇話会要綱(平成 24 年橋本市告示第 112 号)により定められた橋本市男女共同参画推進懇話会の会長及び副会長である者は、それぞれ、この規則の施行の日に、第 2 条第 1 項の規定により審議会の会長及び副会長として定められたものとみなす。

附 則(平成 31 年 3 月 29 日規則第 22 号)

この規則は、平成 31 年 4 月 1 日から施行する。

3 橋本市男女共同参画審議会委員名簿

任期：令和2年4月1日～令和4年3月31日

敬称略

区分	氏 名	所 属	
学識経験者	◎藤田 和史	和歌山大学経済学部	
	沖本 易子	弁護士（松原・沖本法律事務所）	
一般公募	○松本 祐代	一般公募委員	
	浅田 慈照	一般公募委員	
地域活動団体の代表者	富松 英夫	橋本市自主防災組織連絡協議会	R2.4.1～R2.5.8
	北阪 裕二		R2.5.9～R4.3.31
	堀川 憲一	橋本市老人クラブ連合会	
	向井 征美	橋本商工会議所	R2.4.1～R3.8.12
	土井 千弓		R3.8.13～R4.3.31
	齊藤 三千代	橋本市女性会議	
	水落 時恵	橋本市生活研究グループ協議会	
	西井 幸男	橋本市身体障害者連盟	
	中谷 友子	高野口町商工会	
各種関係機関の代表者	外山 葉子	橋本市人権啓発推進委員会	
	森本 篤	橋本市民生委員児童委員協議会	
	小弓場 小夜	橋本市母子保健推進員会	
	服部 好延	橋本市校長会	

◎会長 ○副会長

4 橋本市男女共同参画推進会議規程

平成 18 年 3 月 1 日

訓令第 1 号

(設置)

第 1 条 本市における男女共同参画を総合的かつ効果的に推進するため、橋本市男女共同参画推進会議(以下「推進会議」という。)を置く。

(所掌事務)

第 2 条 推進会議は、次に掲げる事務を所掌する。

(1) 男女共同参画推進に関する総合的な連絡調整に関する事項

(2) 前号に掲げるもののほか、男女共同参画に係る行政の推進に関する事項

(組織)

第 3 条 推進会議の委員は、別表第 1 に掲げる職にある者をもって組織する。

2 会長は、副市長をもって充てる。

3 副会長は、教育長をもって充てる。

4 会長は、推進会議を代表し、会務を総理する。

5 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 4 条 推進会議は、必要に応じて会長が招集し、会長は、その会議の議長となる。

2 会長は、必要に応じて推進会議に関係者の出席を求め、説明又は意見を聴くことができる。

(幹事会)

第 5 条 第 2 条の所掌事務に関する具体的事項について、協議及び調査研究を行うとともに、関係機関の連絡調整を行うため、推進会議に幹事会を置く。

に、関係機関の連絡調整を行うため、推進会議に幹事会を置く。

2 幹事会は、別表第 2 に掲げる職にある者をもって組織する。

3 幹事会は、必要に応じて推進会議の会長が招集し、総合政策部長が議長となり、総合政策部長が不在等のときは、教育部長が議長となる。

(庶務)

第 6 条 推進会議の庶務は、総合政策部人権・男女共同推進室において処理する。

(補則)

第 7 条 この訓令に定めるもののほか、必要な事項は、別に定める。

附 則

この訓令は、平成 18 年 3 月 1 日から施行する。

附 則(平成 19 年 3 月 7 日訓令第 9 号)

この訓令は、平成 19 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(平成 20 年 3 月 31 日訓令第 7 号)

この訓令は、平成 20 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(平成 23 年 8 月 31 日訓令第 17 号)

この訓令は、平成 23 年 9 月 1 日から施行する。

附 則(平成 25 年 3 月 28 日訓令第 3 号)

この訓令は、平成 25 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(平成 28 年 3 月 31 日訓令第 10 号)

この訓令は、平成 28 年 4 月 1 日から施行す

る。

附 則(平成 29 年 3 月 31 日訓令第 3 号)
この訓令は、平成 29 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(平成 31 年 3 月 29 日訓令第 5 号)
この訓令は、平成 31 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(令和 3 年 3 月 30 日訓令第 6 号)
この訓令は、令和 3 年 4 月 1 日から施行する。

橋本市上下水道事業事務分掌規程(平成
18年橋本市水道事業管理規程第1号)第2
条に規定する室及び課の長

危機管理室長

議会事務局次長

出納室長

各行政委員会事務局長

市民病院総務課長

消防本部総務課長

別表第 1(第 3 条関係)

委員

職名
副市長
教育長
橋本市事務分掌条例(平成18年橋本市条例 第8号)第1条第1項に規定する部の長
危機管理監
会計管理者
議会事務局長
教育部長
消防長
市民病院事務局長

別表第 2(第 5 条関係)

幹事会

職名
総合政策部長
教育部長
橋本市事務分掌条例施行規則(平成18年橋 本市規則第7号)第2条に規定する室、課、 所及び場の長
橋本市教育委員会事務局組織規則(平成 18年橋本市教育委員会規則第4号)第2条 に規定する課の長

5 第3次橋本市男女共同参画計画庁内策定委員会設置規程

(設置)

第1条 本市における男女共同参画の実現に向け、その指針となる第3次橋本市男女共同参画計画を策定するにあたり、第3次橋本市男女共同参画計画庁内策定委員会(以下「策定委員会」という。)を置く。

(所掌事務)

第2条 策定委員会は、次に掲げる事項を所掌する。

- (1) 計画策定に関する事項の協議、検討等に関すること。
- (2) その他、計画策定のための必要な事項。

(組織)

第3条 策定委員会は、別表に掲げる部から推薦された職員をもって組織する。

(会長)

第4条 策定委員会に会長を置く。

2 会長は委員会を代表し、会務を総括する。

(会議)

第5条 策定委員会の会議は、会長が招集し、その議長となる。

2 会長は、策定委員会に計画策定業務受託業者の出席を求めることができる。

(庶務)

第6条 策定委員会の庶務は、総合政策部人権・男女共同推進室において処理する。

(補則)

第7条 この規程に定めるもののほか、策定委員会の運営に関し必要な事項は、会長が委員会に諮って定める。

附 則

この規程は、令和2年11月5日から施行する。

別表(第3条関係)

総合政策部、総務部、健康福祉部、経済推進部、建設部、議会事務局、 消防本部、教育委員会事務局、水道環境部、市民病院
--

6 第3次橋本市男女共同参画計画策定経過

会 議	開催日	内 容
令和2年度 第1回橋本市男女 共同参画審議会	令和2年8月11日	(1) 令和元年度第二次橋本市男女共同参画 計画推進状況報告について (2) 第3次橋本市男女共同参画計画策定に ついて
令和2年度 第1回橋本市男女 共同参画推進会議	令和2年10月12日	(1) 第二次橋本市男女共同参画計画進捗状 況について (2) 第3次橋本市男女共同参画計画策定に 伴う意識調査について
令和2年度 第1回男女共同参 画計画庁内策定委 員会	令和2年10月30日	(1) 第二次橋本市男女共同参画計画進捗状 況について (2) 第3次橋本市男女共同参画計画策定に 伴う意識調査について (3) 今後のスケジュールについて
令和2年度 第2回橋本市男女 共同参画計画庁内 策定委員会	令和2年11月19日	(1) 第二次橋本市男女共同参画計画進捗状 況について (2) 橋本市男女共同参画計画策定に伴う意 識調査について (3) 今後のスケジュールについ
令和2年度 第2回橋本市男女 共同参画審議会	令和2年11月20日	(1) 女性委員等登用状況等について (2) 橋本市男女共同参画計画策定に伴う意 識調査について (3) 今後のスケジュールについて
市民意識・実態調査 及び事業所実態調 査の実施	令和2年12月4日～ 12月24日	
令和2年度 第3回橋本市男女 共同参画計画庁内 策定委員会	令和3年2月24日	(1) 男女共同参画に関する市民意識・実態 調査及び事業所実態調査報告書（案） について
令和2年度 第3回橋本市男女 共同参画推進会議	令和3年2月26日	(1) 男女共同参画に関する市民意識・実態 調査及び事業所実態調査報告書（案） について
令和2年度 第3回橋本市男女 共同参画審議会	令和3年3月26日	(1) 男女共同参画に関する市民意識・実態 調査及び事業所実態調査報告書（案） について
令和3年度 第1回橋本市男女 共同参画計画庁内 策定委員会	令和3年7月13日	(1) 第3次橋本市男女共同参画計画骨子案 について (2) 今後のスケジュールについて
令和3年度 第1回橋本市男女 共同参画推進会議	令和3年7月29日	(1) 第3次橋本市男女共同参画計画骨子案 について (2) 今後のスケジュールについて

会 議	開催日	内 容
令和３年度 第１回橋本市男女 共同参画審議会	令和３年８月１３日	(1) 令和２年度第二次橋本市男女共同参画 計画推進状況について (2) 女性委員等登用状況について (3) 第３次橋本市男女共同参画計画体系・ 骨子（案）について
令和３年度 第２回橋本市男女 共同参画計画庁内 策定委員会	令和３年１１月８日	(1) 第３次橋本市男女共同参画計画（案） について
令和３年度 第２回橋本市男女 共同参画推進会議	令和３年１２月１日	(1) 第３次橋本市男女共同参画計画（案） について
令和３年度 第２回橋本市男女 共同参画審議会	令和３年１２月２０日	(1) 第３次橋本市男女共同参画計画（案） について (2) 今後のスケジュールについて
パブリックコメント の実施	令和３年１２月２２日 ～令和４年１月２１日	
令和３年度 第３回橋本市男女 共同参画計画庁内 策定委員会	令和４年２月８日	(1) 第３次橋本市男女共同参画計画（案） について
令和３年度 第３回橋本市男女 共同参画推進会議	令和４年３月４日	(1) 第３次橋本市男女共同参画計画（案） について
令和３年度 第３回橋本市男女 共同参画審議会	令和４年３月１１日	(1) 第３次橋本市男女共同参画計画（案） について

7 男女共同参画に関する年表

年	国連等	国	県	市
1945 年 (昭和 20 年)	・国際連合誕生 「国連憲章」採択	・衆院法改正（成年女子に参政権）		
1946 年 (昭和 21 年)	・婦人の地位向上委員会設置	・総選挙で初の婦人参政権行使 日本国憲法公布		
1947 年 (昭和 22 年)		・民法改正（家父長制度廃止） ・教育基本法公布（男女教育機会均等） ・労働基準法公布（男女同一賃金）		
1948 年 (昭和 23 年)	・「世界人権宣言」採択			
1956 年 (昭和 31 年)		・売春防止法制定		
1967 年 (昭和 42 年)	・「婦人に対する差別撤廃宣言」採択			
1975 年 (昭和 50 年)	・国際婦人年 ・世界会議（メキシコシティ＝第 1 回世界女性会議）開催 ・「世界行動計画」採択 ・1976 年から 1985 年を「国連婦人の十年」と決定	・総理府に婦人問題企画推進本部設置 ・総理府婦人担当室設置		
1976 年 (昭和 51 年)	・ILO（国際労働機関）事務局に婦人問題担当室を設置	・民法改正 ・（離婚後の氏の選択自由）		
1977 年 (昭和 52 年)		・「国内行動計画」策定 ・国立婦人教育会館開設	・青少年育成課に婦人主幹配置 ・婦人問題連絡会議設置	
1978 年 (昭和 53 年)			・婦人問題企画推進会議設置	
1979 年 (昭和 54 年)	・「女子差別撤廃条約」採択（第 34 回国連総会）			
1980 年 (昭和 55 年)	・「国連婦人の十年」中間年世界会議（コペンハーゲン＝第 2 回世界女性会議）開催 ・「国連婦人の十年後半期行動プログラム」採択	・「女子差別撤廃条約」署名 ・民法改正（配偶者の相続 1/3→1/2）		

年	国連等	国	県	市
1981 年 (昭和 56 年)	・「女子差別撤廃条約」発効 ・IL0156 号条約勧告「男女労働者、特に家庭的責任を有する労働者の機会均等及び平等待遇に関する条約」採択	・「国内行動計画後期重点目標」策定		
1982 年 (昭和 57 年)			・【和歌山婦人施策の指標】策定	
1984 年 (昭和 59 年)	・ナイロビ世界会議のためのエスカップ地域政府間準備会議開催	・「アジア・太平洋地域婦人国際シンポジウム」開催 ・国籍法及び戸籍法改正（父母両系血統主義、配偶者の帰化条件の男女同一化）	・「婦人問題懇話会」設置 ・「青少年育成課」を「青少年婦人課」に名称変更	
1985 年 (昭和 60 年)	・「国連婦人の十年」最終年会議（ナイロビ＝第 3 回世界女性会議）開催 ・「西暦 2000 年に向けての婦人の地位向上のための将来戦略」採択	・「女子差別撤廃条約」批准 ・「国民年金法」改正（女性の年金権確立） ・「男女雇用機会均等法」公布 ・生活保護基準額改正（男女差解消）	・第 1 期婦人問題アドバイザーを委託	
1986 年 (昭和 61 年)		・婦人問題企画推進本部拡充（構成省庁を全省庁に）		
1987 年 (昭和 62 年)		・「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画」策定		
1988 年 (昭和 63 年)			・「21 世紀を目指すわかやま女性プラン」策定	
1989 年 (平成元年)		・新学習指導要領の改定（高等学校家庭科の男女必修）		
1990 年 (平成 2 年)	・国連婦人の地位委員会「ナイロビ将来戦略」の第 1 回見直しと評価、勧告案採択			
1991 年 (平成 3 年)		・「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画」の第 1 次改定 ・「育児休業法」公布		
1992 年 (平成 4 年)		・初の「婦人問題担当大臣」誕生 ・「育児休業法」施行	・北陸・東海・近畿地区婦人問題推進地域会議開催	
1993 年 (平成 5 年)	・国連婦人の地位委員会「女性に対する暴力に関する宣言」採択 ・国連世界人権会議（ウィーン）開催	・中学校の家庭科男女必修開始 ・「パートタイム労働法」成立・施行 ・第 4 回世界女性会議日本国内委員会 NGO 部会開催	・「青少年婦人課」を「青少年女性課」に名称変更	

年	国連等	国	県	市
1994 年 (平成 6 年)	<ul style="list-style-type: none"> ・「開発と女性」に関する第 2 回アジア・太平洋大臣会議(ジャカルタ)開催 ・「ジャカルタ宣言及び行動計画」採択 ・国際人口開発会議(カイロ)開催 	<ul style="list-style-type: none"> ・高等学校の家庭科男女必修開始 ・総理府に男女共同参画室・男女共同参画審議会を設置 ・男女共同参画推進本部設置 ・初の女性の最高裁判事誕生 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性の登用推進要綱制定 	
1995 年 (平成 7 年)	<ul style="list-style-type: none"> ・第 4 回世界女性会議(北京)開催 ・「北京宣言及び行動綱領」採択 	<ul style="list-style-type: none"> ・「育児・介護休業法」成立(介護休業制度の法制化) 	<ul style="list-style-type: none"> ・「女性プラン」改定 ・「女性のつばさ」海外派遣開始 	
1996 年 (平成 8 年)		<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画審議会「男女共同参画ビジョン」答申 ・男女共同参画推進連携会議(えがりてネットワーク)発足 ・「男女共同参画 2000 年プラン」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・生活文化部内に「女性政策課」設置 ・わかやま女性 100 人委員会設置 	<ul style="list-style-type: none"> ・「女性会議」開催
1997 年 (平成 9 年)		<ul style="list-style-type: none"> ・「男女雇用機会均等法」改正 ・労働基準法女子保護規定撤廃 ・介護保険法公布 	<ul style="list-style-type: none"> ・男女共生社会づくり協議会設置 	
1998 年 (平成 10 年)		<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画審議会から「男女共同参画社会基本法」答申 	<ul style="list-style-type: none"> ・県女性センター「りいぶる」オープン 	
1999 年 (平成 11 年)		<ul style="list-style-type: none"> ・「男女共同参画社会基本法」公布・施行 ・「飲料・農業・農村基本法」公布・施行 ・男女共同参画審議会から「女性に対する暴力のない社会を目指して」答申 		<ul style="list-style-type: none"> ・女性に関する意識調査実施 ・橋本市女性問題懇話会設置
2000 年 (平成 12 年)		<ul style="list-style-type: none"> ・介護保険制度施行 ・「児童虐待の防止等に関する法律」公布・施行 ・「ストーカー行為等の規正等に関する法律」公布・施行 ・「男女共同参画基本計画」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・「和歌山県男女共生社会づくりプラン」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・橋本市男女共生社会推進会議設置

年	国連等	国	県	市
2001 年 (平成 13 年)		<ul style="list-style-type: none"> ・省庁再編により、内閣府男女共同参画局に改組 ・男女共同参画会議設置 ・「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」の公布・施行 ・第 1 回「男女共同参画週間」 ・第 1 回「女性に対する暴力をなくす運動」 	<ul style="list-style-type: none"> ・機構改革による名称変更 ・男女共生社会推進課 ・男女共生社会推進センター ・男女共生社会推進本部設置 ・審議会等への女性の参画促進要綱制定 	<ul style="list-style-type: none"> ・「橋本市における男女共生社会実現に向けての提言」提出 ・はしもと男女共生社会推進行動計画策定
2002 年 (平成 14 年)		<ul style="list-style-type: none"> ・アフガニスタンの女性支援に関する懇談会開催 	<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画推進条例施行 ・男女共同参画審議会設置 ・男女共同参画に関する県民意識調査 	
2003 年 (平成 15 年)	<ul style="list-style-type: none"> ・女子差別撤廃条約履行状況に関するわが国の報告書審議 	<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画会議「女性のチャレンジ支援策の推進」決定 ・「母子家庭の母の就業の支援に関する特別措置法」公布施行 ・「次世代育成支援対策推進法」公布・一部施行 ・「少子化社会対策基本法」公布・施行 	<ul style="list-style-type: none"> ・「和歌山県男女共同参画基本計画」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・図書館に男女共生情報コーナー設置 ・女性人材リスト登録者研修会開催 ・男女共生社会推進に関する職員意識調査実施
2004 年 (平成 16 年)		<ul style="list-style-type: none"> ・「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」一部改正 	<ul style="list-style-type: none"> ・「男女共同参画フォーラム in わかやま」開催(高野山) ・男女共同参画に関する施策苦情処理要綱策定 	
2005 年 (平成 17 年)	<ul style="list-style-type: none"> ・第 49 回国連婦人の地位委員会(国連「北京+10」世界閣僚級会合)開催(ニューヨーク) 	<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画会議から「男女共同参画基本計画改定に当たっての基本的な考え方」の答申 ・「男女共同参画基本計画(第 2 次)」策定 		
2006 年 (平成 18 年)		<ul style="list-style-type: none"> ・「女性の再チャレンジプラン」改定 ・「男女雇用機会均等法」及び「労働基準法」の改正 	<ul style="list-style-type: none"> ・「和歌山県配偶者からの暴力の防止及び被害者支援基本計画」策定 ・「和歌山県男女共生社会推進センターの在り方」提言 ・男女共同参画に関する県民意識調査実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・旧高野口町と旧橋本市の合併により橋本市となる(3 月)

年	国連等	国	県	市
・2007 年 ・(平成 19 年)		・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」一部改正 ・「パートタイム労働法」改正 ・「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定	・「和歌山県男女共同参画基本計画」改定	
・2008 年 ・(平成 20 年)		・「児童福祉法」「次世代育成支援対策推進法」改正	・機構改革による名称変更 青少年・男女共同参画課(青少年課と男女共生社会推進課を統合)	
・2009 年 ・(平成 21 年)	・女子差別撤廃委員会 女子差別撤廃条約実施状況第 6 回報告審議 ・第 6 回報告に対する女子差別撤廃委員会最終見解	・「育児・介護休業法」改正		
・2010 年 ・(平成 22 年)	・国連「北京+15」世界閣僚統合会(第 54 回国際婦人の地位委員会)をニューヨークの国連本部にて開催	・男女共同参画会議「第 3 次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方」答申 ・「第 3 次男女共同参画基本計画」策定	・機構改革による名称変更 男女共同参画センター ・男女共同参画に関する県民意識調査実施	
・2011 年 ・(平成 23 年)	・「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(略称:UN Women)」正式発足			・「橋本市男女共生社会推進会議」を「橋本市男女共同参画推進会議」に名称変更 ・第二次橋本市男女共同参画計画策定協議会設置 ・男女共同参画に関する市民意識・実態調査の実施
2012 年 (平成 24 年)			・「和歌山県男女共同参画基本計画」(第 3 次)策定	・第二次橋本市男女共同参画計画策定
2013 年 (平成 25 年)		・「配偶者からの暴力の防止及び配偶者の保護に関する法律」改正	・性暴力救援センター和歌山「わかやま mine(マイン)」開設	
2014 年 (平成 26 年)		・内閣に「すべての女性が輝く社会づくり本部」設置		
2015 年 (平成 27 年)	・国連「北京+20」記念会合(第 59 回国連婦人の地位委員会)をニューヨークで開催	・「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」公布 ・男女共同参画基本計画(第 4 次)策定	・性暴力救援センター和歌山 福祉保健部に所管変更	・「橋本市男女共同参画推進条例」制定

年	国連等	国	県	市
	<ul style="list-style-type: none"> ・UN Women 日本事務所開設 ・「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」(SDGs) 採択 			
2016 年 (平成 28 年)	<ul style="list-style-type: none"> ・「国際女性会議 WAW!」(WAW!2016)開催 	<ul style="list-style-type: none"> ・「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」施行 ・「女性活躍加速のための重点方針 2016」策定 ・「女性の活躍推進のための開発戦略」策定 ・G7 伊勢・志摩サミットで「女性の能力開花のための G7 行動指針」及び「女性の理系キャリア促進のためのイニシアティブ(WINDS)」に合意 ・育児・介護休業法及び男女雇用機会均等法等の改正 		
2017 年 (平成 29 年)		<ul style="list-style-type: none"> ・「女性活躍加速のための重点方針 2017」策定 ・刑法改正(強姦罪の構成要件及び法定刑の見直し等) 	<ul style="list-style-type: none"> ・「和歌山県男女共同参画基本計画」(第 4 次)策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・橋本市女性電話相談開設
2018 年 (平成 30 年)		<ul style="list-style-type: none"> ・政治分野における男女共同参画の推進に関する法律施行 ・「女性活躍加速のための重点方針 2018」策定 		
2019 年 (平成 31 年) (令和元年)	<ul style="list-style-type: none"> ・「W20 (Women20)」日本開催(「国際女性会議 WAW!」と同時開催) 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性活躍推進法等の一部改正 ・「女性活躍加速のための重点方針 2019」策定 		
2020 年 (令和 2 年)		<ul style="list-style-type: none"> ・「女性活躍加速のための重点方針 2020」策定 ・第 5 次男女共同参画基本計画策定 		<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画に関する市民意識・実態調査及び事業所実態調査の実施
2021 年 (令和 3 年)				
2022 年 (令和 4 年)			<ul style="list-style-type: none"> ・「和歌山県男女共同参画基本計画」(第 5 次)策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・第 3 次橋本市男女共同参画計画策定

8 男女共同参画社会基本法（抜粋）

公布：平成 11 年 6 月 23 日法律第 78 号

施行：平成 11 年 6 月 23 日

改正：平成 11 年 7 月 16 日法律第 102 号

施行：平成 13 年 1 月 6 日

改正：平成 11 年 12 月 22 日法律第 160 号

施行：平成 13 年 1 月 6 日

目次

前文

第 1 章 総則（第 1 条—第 12 条）

第 2 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 13 条—第 20 条）

第 3 章 男女共同参画会議（第 21 条—第 28 条）

附則

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

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

このような状況にかんがみ、男女共同参画社会の実現を 21 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 1 章 総則

（目的）

第 1 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 2 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 3 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 4 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5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6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7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8条 国は、第3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9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10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11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12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2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13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2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14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15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16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17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18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19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20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3章以下省略

9 用語解説

あ行

育児・介護休業法

平成 3 年に制定された育児休業法が平成 7 年に大幅改正され「育児休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」となり、更に平成 11 年に正式名称「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」に改題。育児休業制度や介護休業制度の規定等を定めている。

SDGs

SDGs とは、Sustainable Development Goals の頭文字をとった言葉で、日本語では「持続可能な開発目標」と訳す。2030 年までにより良い世界を目指す国際目標であり、17 のゴールと 169 のターゲットで構成されている。

NPO（「Non Profit Organization」）

行政・企業とは別に、自主的・自発的に社会的活動を行う非営利の民間組織。福祉やまちづくり、男女共同参画・環境・子育て支援等さまざまな分野で活動を行っている。

M字カーブ

女性の労働力率（15 歳以上人口に占める労働力人口の割合）を年齢階層別に表すと、30 歳代前半をボトムとするM字カーブを描くことから、女性の働き方をM字型曲線という。結婚・出産・育児の期間は仕事を辞めて家事・育児に専念し、子育てが終了した時点で再就職するという女性のライフスタイルの現われである。

エンパワーメント

自らの意識と能力を高め、力（パワー）をつけること。女性のエンパワーメントは、社会のあらゆる分野で、女性が社会的、経済的、政治的、文化的に自らの意識と能力を高め、その能力を発揮していくことをいう。

か行

家族経営協定

家族経営協定とは、家族農業経営にたずさわる各世帯員が、意欲ややり甲斐を持って経営に参画できる魅力的な農業経営を目指し、経営方針や役割分担、家族みんなが働きやすい就業環境などについて、家族間の十分な話し合いに基づき取り決めるもの。

グラスシーリング

組織内で昇進対象となる能力ある者が、性別や人種を理由に低い位置に甘んじることを余儀なくさせる状態のこと。

固定的性別役割分担意識

男性、女性の生き方を固定的にとらえようとする意識、例えば「男は仕事、女は家庭」というように、個人の能力や資質とは関係なく性によって役割を決めようとする考え方のこと。

さ行

持続可能な開発のための 2030 アジェンダ

(我々の世界を変革する：持続可能な開発のための 2030 アジェンダ)

平成 27 年 9 月 25 日～27 日に国連本部で開催された「持続可能な開発サミット」内で全会一致によって採択された。アジェンダとは、議題や課題と訳される。平成 28 年から令和 12 年までの 15 年間で世界中の誰一人取り残さない持続可能な世界を実現するためのゴールが定められ、それが SDGs である。

ジェンダー

生物学的・生理学的な性の違い（セックス）に対して、生まれた後に後天的に身についた社会的・文化的な性差をいう。「男らしさ、女らしさ」や「男はこうあるべき、女はこうあるべき」という固定的な考え方はジェンダーによるもの。

女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍を推進に関する法律）

平成 27 年 9 月 4 日に施行された。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、関係者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、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している。

性的少数者

性のあり方が、社会的にマイノリティ（少数者）であることにより、さまざまな不利益を被っている人々。身体的な性（性染色体・生殖腺・性器によって決まる性）、性自認（自分を男性あるいは女性であると思うか、そのどちらでもないと思うかなど）、性的指向（性愛の対象が異性に向かうか、同性に向かうか、両性に向かうかなど）により、人それぞれに異なる。

セクシュアル・ハラスメント

相手の意に反した望まない性的な嫌がらせのこと。平成 19 年に施行された「改正男女雇用機会均等法」では、男性に対するセクシュアル・ハラスメントも含めて、事業主に職場でのセクシュアル・ハラスメント対策を講じることが義務付けられた。学校等でおこる教職員と児童・生徒間や教職員間等におけるスクール・セクシュアル・ハラスメントもある。

た行

男女共同参画社会基本法

平成 11 年 6 月に制定された。男女共同参画社会とは、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」と定義している。

男女雇用機会均等法

昭和 60 年制定された。正式名称は、「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」で雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進することを目的としている。

デートDV

結婚していない恋人の間での身体、言葉、態度などによる暴力のこと。

DV（ドメスティック・バイオレンス）

配偶者や恋人等の親しい者から受ける暴力のこと。身体的暴力（殴る、蹴る、物を投げつける等）、性的暴力（セックスの強要、避妊に協力しない、無理やりアダルトビデオを見せる等）、精神的暴力（無視する、脅す、大声で怒鳴る等）、経済的暴力（生活費を渡さない等）、社会的暴力（実家・友人との付き合いの制限、交友関係の監視等）などがある。

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」）

平成 13 年に施行され、平成 16 年、平成 19 年、令和元年に改正された。配偶者（事実婚や元配偶者も含む）からの暴力を犯罪と位置付け、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ことを目的とする。被害者が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時は、加害者に対し、この法律に基づき、「保護命令」を裁判所に申し立てることができる。

な行

認定農業者制度

農業者が市町村の農業経営基盤強化促進基本構想に示された農業経営の目標に向けて、自らの創意工夫に基づき、経営の改善を進めようとする計画を市町村が認定し、これらの認定を受けた農業者に対して重点的な支援措置を講じようとするもの。

は行

橋本市男女共同参画推進条例

平成 27 年 9 月 25 日に制定された。橋本市における男女共同参画の推進に関する基本理念を定め、市、市民、事業者及び教育関係者の責務を明らかにするとともに、男女共同参画の推進に関する施策の基本となる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、男女共同参画社会を実現することを目的としている。

パタニティ・ハラスメント

父性を意味する「パタニティ」と嫌がらせを意味する「ハラスメント」を組み合わせた言葉。一般的には、男性社員が育休を取得するにあたり、職場から嫌がらせを受けることを指す。

パートタイム・有期雇用労働法

平成 31 年 4 月（中小企業においては）令和 2 年 4 月に施行された。正社員とパート・有期労働者の間の不合理な待遇差をなくし、どのような雇用形態でも納得して働けることを目指して制定された。

パートナーシップ制度

戸籍上は同性であるカップルに対して、地方自治体が婚姻と同等のパートナーシップであることを承認する制度のこと。

パワー・ハラスメント

職権などを乱用して、本来の業務の範ちゅうを超えて、継続的に人格と尊厳を侵害する言動を行い、就業者の働く関係を悪化させ、あるいは雇用不安を与えること。

ヘルスリテラシー

健康情報を入手し、理解し、評価し、活用するための知識、意欲、能力であり、それによって、日常生活におけるヘルスケア。疾病予防、ヘルスプロモーションについて判断したり意思決定をしたりして、生涯を通じて生活の質を維持・向上させる事ができるもの。

暴力防止プログラム（CAP）

子どもへの暴力防止プログラム（Child Assault Prevention）とは、虐待や性暴力に対して、子ども自身が実践できる護身術として、アメリカ合衆国で考案されたものである。

ポジティブ・アクション

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

ま行

マタニティ・ハラスメント

働く女性が妊娠・出産を理由に解雇・雇止めをされることや、妊娠・出産にあたって職場で受ける精神的・肉体的なハラスメントのこと。

メディアリテラシー

リテラシーとは、読み書き能力とも訳され、主体的に読み解き、判断・選択し使いこなす能力をいう。メディア（媒体）から発信される情報を主体的に選択し、内容を分析・読解し、活用できる能力やメディアを適切に選択し、また自ら発信する能力を身につけることが重要となる。

ら行

労働基準法

労働基準法とは、労働条件の最低基準を定める日本の法律で、日本国憲法第 27 条第 2 項に基づいて 1947 年に制定された。労働者が持つ生存権の保障を目的として、労働契約や賃金、労働時間、休日および年次有給休暇、災害補償、就業規則などの項目について、労働条件としての最低基準を定めている。

わ行

和歌山県男女共同参画推進条例

平成 14 年 4 月 1 日に施行された。すべての男女が、人間としての誇りをもち、心の豊かさと経済的な豊かさを共に実感しつつ、安心して生き生きと暮らすことのできるふるさと和歌山を創造する事を目的としている。

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

平成 19 年 12 月に「官民トップ会議」において策定されたワーク・ライフ・バランス憲章では、仕事と生活の調和が実現した社会は、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすと共に、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・実現できる社会」と定義されている。

第3次橋本市男女共同参画計画

発行年月：令和4年（2022年）3月

発行：橋本市 総合政策部 人権・男女共同推進室

〒648-8585 橋本市東家一丁目1番1号

TEL：0736-33-1229（直通）

E-MAIL：jinken@city.hashimoto.lg.jp