

第4次京都市男女共同参画計画

きょうと男女共同参画推進プラン（素案）

平成22年9月

京都市



# 目次

1	計画の策定に当たって	
	(1) 計画策定趣旨	1
	(2) 計画の位置付け	2
	(3) 計画の期間	2
2	基本目標	3
3	社会の変化	4
	(1) 社会経済情勢の変化	4
	(2) 市民の意識や日常生活の状況の変化	5
	(3) 男女共同参画に係る法改正	7
	(4) 第3次京都市女性行動計画 きょうと男女共同参画推進プランの課題	8
4	計画の体系	9
5	重点分野	10
6	目標数値	11
7	基本目標と今後の方向性	12
	基本目標1 個人の尊厳が確立された社会づくり	12
	<b>DV基本計画</b>	
	基本目標2 男女が共に安心して働き続けられる環境づくり	17
	基本目標3 自立した個人の生き方を尊重し支え合える家庭づくり	21
	基本目標4 生涯を通じた健康な暮らしづくり	23
	基本目標5 あらゆる分野に男女が平等に参画できる条件づくり	24
	基本目標6 男女共同参画の推進に関する国際社会との協調	26



# 1 計画の策定に当たって

## (1) 計画策定趣旨

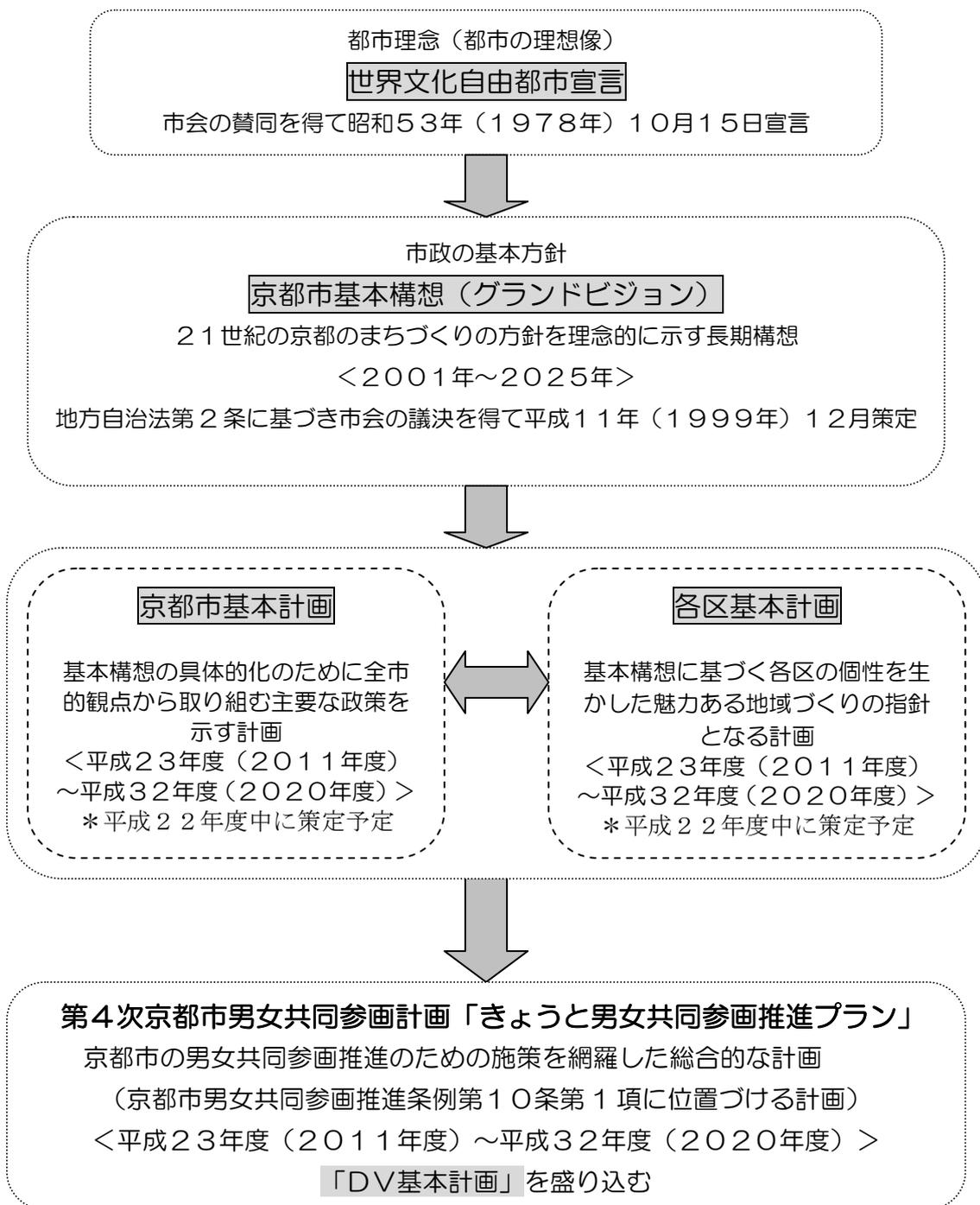
京都市においては、昭和57年（1982年）に「婦人問題解決のための京都市行動計画」を策定してから現在に至るまで、市民ひとりひとりが、性別にかかわらず個人として尊重され、様々な分野でいきいきと活動することができる男女共同参画社会の実現のための取組を進めてきました。この間、平成15年（2003年）12月には、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進するための指針となる京都市男女共同参画推進条例の制定も行いました。

現行の「きょうと男女共同参画推進プラン（第3次京都市女性行動計画改定版）（平成19年度（2007年度）～平成22年度（2010年度）」が、平成22年度（2010年度）で計画の期間を終了することから、平成21年（2009年）6月に京都市男女共同参画審議会に次期計画について諮問を行い、本年8月、同審議会から答申を受けましたので、この答申を踏まえ、第4次京都市男女共同参画計画「きょうと男女共同参画推進プラン素案」を作成しました。

これまでの本市における男女共同参画に係る計画等

策定年	計画等
昭和57年(1982年)10月	「婦人問題解決のための京都市行動計画」 ＜昭和57年度～平成3年度＞
平成4年(1992年)3月	「第2次京都市女性行動計画」 ＜平成4年度～平成13年度＞
平成14年(2002年)3月	「きょうと男女共同参画推進プラン～ひとが輝き、未来へのゆめを彩るまち・京都をめざして～（第3次京都市女性行動計画）」 ＜平成14年度～平成22年度＞
平成15年(2003年)12月	京都市男女共同参画推進条例制定
平成19年(2007年)3月	「きょうと男女共同参画推進プラン～ひとが輝き、未来へのゆめを彩るまち・京都をめざして～（第3次京都市女性行動計画改定版）」 ＜平成19年度～平成22年度＞

## (2) 計画の位置付け



## (3) 計画の期間

平成23年度（2011年度）～平成32年度（2020年度）



## 2 基本目標

### 基本目標

1

#### 個人の尊厳が確立された社会づくり

男女平等を確立するためには、男女が等しく個人として尊重されることが前提となります。女性に対する暴力などの人権侵害や、「男は仕事、女は家庭」といった性別による固定的な役割分担意識を解消し、男女が共に一人の人間として誇りを持てる社会づくりに取り組みます。

### 基本目標

2

#### 男女が共に安心して働き続けられる環境づくり

働くことは、経済的自立を可能にするとともに、社会参加のための手段であり、その権利は男女を問わず保障されなければなりません。就業の形態やニーズが多様化する中で、働く男女が性別による不利益な取扱を受けることなく、共に能力を発揮して、安心して働き続けられる環境づくりに取り組みます。

### 基本目標

3

#### 自立した個人の生き方を尊重し支え合える家庭づくり

家事、子育て、介護などは、固定的な性別役割分担意識の下で、主に女性によって担われ、それが女性の自立と多様な生き方を妨げる要因の一つとなっています。男女が家庭生活に参画し、共に仕事や地域活動とのバランスのとれたライフスタイルを確立できるよう、ひとりひとりの生き方を支え合える家庭づくりの支援に取り組みます。

### 基本目標

4

#### 生涯を通じた健康な暮らしづくり

女性のからだは、生涯を通じて男性とは異なる健康上の変化や問題に直面します。女性がいきいきと社会で暮らしていくために、性に関する男女の相互理解を促進するとともに、ライフステージに応じた男女の心とからだの健康づくりに取り組みます。

### 基本目標

5

#### あらゆる分野に男女が平等に参画できる条件づくり

性別にとらわれない多様な生き方を実現するためには、男女が対等なパートナーとして活躍できる機会を拡充するとともに、それに参画していく意識と能力の向上を図る必要があります。意思決定の場をはじめ、社会のあらゆる分野に男女が平等に参画できる条件づくりに取り組みます。

### 基本目標

6

#### 男女共同参画の推進に関する国際社会との協調

国における男女共同参画の推進は国際的な取組と連動しており、男女共同参画社会の実現は、国際化を推進するうえで、不可欠な要素であることから、京都市においても、国際的な男女共同参画の推進状況を常に把握し、国際的視野に立って男女共同参画を推進します。



## 3 社会の変化

### (1) 社会経済情勢の変化

#### 少子・高齢化の進行

- 年少人口（15歳未満）が減少するとともに、老年人口（65歳以上）が増加しており、平成6年以降、京都市における年少人口は老年人口を下回っています。
- 未婚化，晩婚化，晩産化などを反映し，全国的に合計特殊出生率が低下しており，京都市の平成21年合計特殊出生率は，人口維持に必要な2.08人を大幅に下回り，1.19人となっています。

#### ライフスタイルの変化

- 一層の核家族化の進行により世帯数が増加する中，京都市の平成21年度の1世帯の平均人数は，2.17人と過去最小になっています。
- 地域では，住民の連帯意識が希薄になるなど，家庭を取り巻く環境が大きく変化しており，平成21年度の「京都市男女共同参画アンケート」における地域活動への不参加理由は，「あまり関心がないから」が34.5%と最も多くなっています。
- 平成20年度に京都市が実施した「結婚と出産に関する意識調査」では，ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）が図れていないという人が4割を占めています。また平成22年度の「男女共同参画白書」においては，ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について，「言葉も内容も知らない」が45.7%，「言葉は聞いたことがあるが，内容までは知らない」が35.4%となっています。

#### 働く状況の変化

- 平成21年度の総務省の調査によると，週労働時間60時間以上の雇用の割合は経済危機の影響により全体的に減少しているものの，男性においては，子育て世代である30歳～40歳において，週労働時間60時間以上就業者の2割を占める高い水準になっています。
- 平成20年度に京都労働局に寄せられた男女雇用機会均等法に係る相談内容は，428件中セクシャル・ハラスメント（性的いやがらせ）に関するものが193件，全体の45.1%と最も多い相談となっています。
- 共働き世帯数が年々増加しており，片働き世帯（働く夫と無職の妻の世帯）数を大きく引き離しているものの，結婚，出産，子育て期に就業を中断する女性は多く，第一子出産を機に女性の約6割が退職しています。

#### 配偶者・交際相手等からの暴力(以下「DV」という。)相談件数の増加

- 「京都市男女共同参画センター」における暴力に関する相談件数が，平成16年度376件から平成21年度488件と大きく増加しています。

## (2) 市民の意識や日常生活の状況の変化

(平成21年度京都市男女共同参画アンケートから)

### 男女共同参画に関わる社会の動きについて

#### ■ 男女共同参画推進についての考え方

賛成が、76.1%であり、前回調査(平成17年度)より5.4ポイント増加しています。

#### ■ 各分野での平等感

・最も男性が優遇されていると感じる分野・・・「賃金や昇進(80.7%)」  
・男女平等であると感じる分野・・・・・・・・・・「学校教育(68.1%)」  
・男女の意識の差が大きいと感じる分野・・・・・・・・「政治・経済活動への参加(17.3ポイント差)」、「家庭生活(20.0ポイント差)」

\* 前回調査(平成17年度)よりすべての分野で平等感が増加するも、「雇用の機会(募集・採用)」や「賃金や昇進」で、男性が優遇されていると感じる人が男女共に増加しています。

#### ■ 「男は仕事、女は家事・育児」という考え方について(性別役割分担意識)

「男は仕事、女は家事・育児」という考え方については、賛成48.9%が反対47.0%をわずかに上回っています。

#### ■ 女性の人権が尊重されていないと思うこと

「痴漢行為や強制わいせつ等の性犯罪(59.8%)」が最も多く、次いで多いのが「募集・採用や昇進・昇給における性別による差別的な取扱(56.6%)」「夫婦や恋人等のパートナー間での暴力(51.6%)」となっています。

#### ■ 男女共同参画社会に期待すること

「家庭生活において男女がともに家事や子育てに参加できる」が43.1%と最も多いです。

## 家庭生活や地域活動について

### ■ 家庭での役割分担と協力

- ・「食事」に関する分野は、女性では自分が用意するという人が74.1%、男性では配偶者が用意するという人が60.6%で、主に女性が食事を担当していることがわかります。
- ・「子どもと介護の必要な高齢者・障害者」に関する分野では、「子どもの教育方針」を除き、男性が担当する部分は非常に少ないです。
- ・家庭で家族の協力が必要なのは、「食事の仕度(21.6%)」「そうじ(19.0%)」「高齢者・障害者の実際の介護(18.3%)」となっており、特に「高齢者・障害者の実際の介護」は前回より大きく増加しています。

### ■ 地域活動への参加

- ・自治会・町内会の活動へは54.6%の人が参加しています。
- ・PTAや子ども会の活動への参加は、女性が31.8%と男性の21.7%を上回っています。
- ・自治会・町内会の活動状況では、「お茶入れや食事の準備などは女性がしている(64.3%)」や「名簿上は男性が会員になっているが実際は女性(配偶者)が活動している(59.6%)」という事例が多いです。

## 京都市の取組について

### ■ 京都市男女共同参画センター「ウィングス京都」の事業で充実してほしいもの

- 一番多いのが「職業訓練や職業情報の提供などの『就業支援』(28.6%)」、次いで多いのが「『こころとからだの健康づくり』を進める運動実技やセミナー(20.3%)」です。

### ■ 京都市の取り組むべき施策

- 一番多いのが「『子育てや介護を社会的に支援』する施設・サービスを充実する(42.7%)」、次いで多いのが「『男性の育休取得』、『短時間正社員制度』、『ワーク・ライフ・バランス』などに積極的な企業を顕彰する。(28.9%)」です。

### (3) 男女共同参画に係る法改正

#### 配偶者暴力防止法の改正（平成19年度）

- 市町村における配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本計画の策定及び配偶者暴力相談支援センターの設置を努力義務化
- 保護制度の拡充
  - ・ 生命又は身体に対する脅迫を受けた被害者にかかる保護命令
  - ・ 電話等を禁止する保護命令
  - ・ 被害者の親族等への接近禁止命令

#### 男女雇用機会均等法の改正（平成19年度）

- 男女双方に対する差別，間接差別<sup>1</sup>の禁止など性別による差別禁止の範囲拡大
- 妊娠・出産・産休取得等を理由とする不利益取扱の禁止
- セクシャル・ハラスメント（性的いやがらせ）に関する事業主の対策措置の義務化
- 事業主の母性健康管理措置の義務化

#### パートタイム労働法の改正（平成20年度）

- 働きや貢献に応じた待遇の決定
- パートタイムから通常の労働者への転換するための措置の義務化

#### 次世代育成支援対策推進法の改正（平成20年度）＊平成21年4月施行

- 一般事業主行動計画の策定・届出義務の対象の拡大（対象：301人以上の労働者を雇用する事業主(平成23年4月1日以降は101人以上)）
- 計画の公表及び従業員への周知の義務付け

#### 育児・介護休業法の改正（平成21年度）＊平成22年6月施行

- 子育て期間中の働き方の見直し
- 子の看護休暇制度の拡充
- 男性の育児参加の促進
- 介護休暇の新設
- 労働局の勧告に従わない企業の公表及び罰則規定

<sup>1</sup> 表面上は男女で異なる取扱いを行っていないが，結果として，一方の性に不利益な効果をもたらすものをいう。

#### (4) 第3次京都市女性行動計画きょうと男女共同参画推進プランの課題

平成19年度(2007年度)から平成22年度(2010年度)までを計画期間とした現行の第3次行動計画においては、70の推進施策を掲げていましたが、それらすべての項目に着手し、アンケートなどを見ても男女共同参画の理念は、徐々に市民の中に浸透してきたと言えます。

しかしながら、女性への人権侵害の一つである女性への暴力については、幅広い年齢層への啓発や相談体制の充実に取り組んできたものの、依然として暴力相談や京都地方裁判所への保護命令件数は減少しておらず、社会問題化しているという状況にあります。セクシャル・ハラスメント(性的いやがらせ)についても、平成21年度に実施した京都市男女共同参画アンケートでは、回答者全体の4割が経験・見聞きしており、その対応としては、泣き寝入りが多いという結果になっています。

また市民の意識においては、同アンケートにおいて、各分野における平等感が高まり、男女共同参画が着実に進んでいることがわかりますが、仕事における賃金や昇給、雇用の機会といった部分では、依然として男性優遇感が強く、また自らの可能性を無意識に制約してしまう固定的な性別役割分担意識<sup>2</sup>については、時代とともに少しずつ変わってきたものの、いまだに根強く残っています。

このような中、少子高齢化の急激な進行により、近い将来、経済活動や地域活動が影響されるということを考慮し、「就職による経済的自立が可能な社会」、「健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会」、「多様な働き方、生き方が選択できる社会」の実現を目指すワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の推進を「明日への投資」として積極的に推進していく必要があります。そしてその中で、女性の社会的・経済的・精神的自立を培い、これまでの男女の固定的な役割分担を解消するとともに、その前提となるセクシャル・ハラスメント(性的いやがらせ)やDV等の女性の人権を著しく侵害する行為の解消に向けた取組を推進していくことが必要となっています。

---

<sup>2</sup> 男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等のように、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分ける考えかたのこと



## 4 計画の体系

### 計画の体系

#### 1 個人の尊厳が確立された社会づくり

- 1-1 男女の人権尊重に向けた啓発
- 1-2 女性へのあらゆる暴力の根絶 (DV基本計画とする。)

#### 2 男女が共に安心して働き続けられる環境づくり

- 2-1 雇用における男女の均等な機会と待遇の確保
- 2-2 ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の推進
- 2-3 女性の職業能力発揮の支援

#### 3 自立した個人の生き方を尊重し支え合える家庭づくり

- 3-1 家庭生活における男女共同参画
- 3-2 子育ての負担が軽減される環境の整備
- 3-3 介護者の負担が軽減される環境の整備

#### 4 生涯を通じた健康な暮らしづくり

- 4-1 男女の性を共に理解・尊重する意識の浸透
- 4-2 男女の心とからだの健康づくりの支援
- 4-3 母と子の健康を守る保健医療等の推進

#### 5 あらゆる分野に男女が平等に参画できる条件づくり

- 5-1 意思決定の場への男女の均等な参画の促進
- 5-2 男女共同参画を進める市民の力の向上
- 5-3 男女共同参画による地域コミュニティの活性化(社会貢献)
- 5-4 京都市における男女共同参画に向けた条件づくり

#### 6 男女共同参画の推進に関する国際社会との協調

- 6-1 国際動向の情報収集と市民への情報発信



## 5 重点分野

「DV対策の強化」と「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進」を計画の重要分野として、6つの基本目標の中で、重点的に取り組みます。

### 重点分野1 DV対策の強化

京都市では、これまでからも被害者相談の実施や関係機関の連携強化のための「京都市域の女性への暴力に関するネットワーク会議」の設置など、DV被害者の自立支援等に取り組んできましたが、相談件数の増加はもとより、配偶者暴力防止法において、市町村においても基本計画の策定や配偶者暴力相談支援センターの設置が努力義務とされたことを受け、「京都市ドメスティックバイオレンス（DV）相談支援センター（仮称）」を設置し、DV対策をより一層総合的かつ計画的に進めていきます。

基本計画については、基本目標1「個人の尊厳が確立された社会づくり」の1-2に女性への暴力の根絶が含まれていることから、これを「DV基本計画」として位置づけることとします。

### 重点分野2 仕事と家庭、社会貢献が調和できる「真のワーク・ライフ・バランス」の推進

少子高齢化、人口減少時代を迎え、これまでの働き方では、個人、企業・組織、社会全体が発展していくことができなくなる恐れがあります。多様性を尊重し、仕事と生活が好循環を生む社会になるためには、今後、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進の考え方が必要となります。

京都市においては、市民ひとりひとりが、やりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、仕事や家庭生活、社会貢献などにおいて、生きがいと充実感を得て人生が送れる真のワーク・ライフ・バランスを推進します。



## 6 目標数値

目 標	現 況	10年後の数値 (平成32年度)
【基本目標1】  DV防止センターにおける相談件数  (10年間は潜在化している暴力を顕在化することを目標とする)	1,501人 (京都婦人相談所での相談件数)	1,985人 (京都婦人相談所と京都市配偶者暴力相談支援センター(仮称)での相談件数の合計)
【基本目標2】  くるみん*取得企業数  *厚生労働省の一定の基準を満たしたワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)に取り組む企業が取得できる認定書	22社	72社
【基本目標3】  保育所待機児童数	236人	0人
【基本目標4】  乳児死亡率  (出生1,000人当たり)	2.9人	1.5人以下
【基本目標5】  京都市の審議会等のうち女性委員の登用が35%を超える委員会の割合	41.2%	50%



## 7 基本目標と今後の方向性

### 基本目標1 個人の尊厳が確立された社会づくり

～男女が共に尊重し合うことで、暴力のない社会をつくります。～

#### 現状と課題

すべての人が個人として等しく尊重されるためには、誰もが性別による差別的取り扱いを受けることなく、いきいきと暮らせる男女共同参画社会を構築していかなければなりません。

とりわけ、DVは、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であり、その回復を図ることは男女共同参画社会を形成していく上で重大な課題となっています。国においても、「人権の擁護と男女平等の実現を図るためには、DVを防止し、被害者を保護するための不断の取組が必要であり、国及び地方公共団体はDVを防止するとともに、被害者の自立を支援することを含め、その適切な保護を図ることが必要である。」としています。京都市においても、DV防止のための取組を総合的、計画的に進めていくことが求められており、京都市内における「京都市ドメスティックバイオレンス（DV）相談支援センター（仮称）」の設置やDVに関する基本計画の策定は急務となっています。

DV被害者は様々な理由から支援を求めることをためらう傾向があり、DVの深刻化を防ぐためには、被害者を早期発見し、警察やDV被害者の相談支援センターにつなげる必要があります。そのためには、すでに実施している「京都市男女共同参画センター」における「女性への暴力専門相談」のさらなる機能充実や被害者支援体制の充実など、不適切な対応により、被害者にさらなる被害（二次的被害）が生じることのないよう、関係機関と連携を図りながら体制の充実を図っていくことが求められています。

また、DV被害者が新たな生活を始めるに当たっての自立支援が重要であり、被害者の状況に応じた情報提供を行うとともに、継続的に支援できる機能を構築していく必要があります。

一方、セクシャル・ハラスメント（性的いやがらせ）については、法制度や相談体制が整備されてきているものの、京都労働局における男女雇用機会均等法による労働相談の相談内容では最も多く、防止のための事業主のさらなる意識改革が必要となっています。

## 1 男女の人権尊重に向けた啓発

- (1) 女性の人権尊重に向けた啓発
- (2) 男女平等(共同参画)意識の醸成に向けた啓発
- (3) 男女共同参画に関する調査・研究の推進
- (4) 学校における男女平等教育の推進
- (5) 家庭や地域が一体となった教育の推進
- (6) 地域団体やNPO団体等の学習・実践活動の支援
- (7) 男女共同参画センターを拠点とした啓発事業

### DV基本計画

### 重点分野1

## 2 女性へのあらゆる暴力の根絶

- (1) DV基本計画  
平成23年度中に「京都市ドメスティックバイオレンス(DV)相談支援センター(仮称)」を設置し、被害者の相談から自立支援まで総合的な支援を行っていきます。
  - ア 市民への普及啓発
  - イ 被害者の早期発見及び相談体制の充実
  - ウ 被害者の保護及び自立支援の充実
  - エ 関係機関との連携協力の推進
- (2) DV以外の女性への暴力の被害に悩む女性への支援
- (3) セクシャル・ハラスメント(性的いやがらせ)防止対策の推進



## 京都市DV基本計画

平成23年度中に「京都市ドメスティックバイオレンス（DV）相談支援センター（仮称）」を設置し、被害者の相談から自立支援まで総合的な支援を行っていきます。

### 1 市民への普及啓発

- DV根絶のための市民への普及啓発
- 若年層を対象とした啓発
- インターネットを利用した効果的な情報提供
- 学校における人権教育の推進
- 相談機関等支援策の周知

### 2 被害者の早期発見及び相談体制の充実

- 「京都市ドメスティックバイオレンス（DV）相談支援センター（仮称）」の設置
- 各種相談機関による相談体制の充実
- 行政窓口職員等を対象とした二次被害を防ぐための研修の実施

### 3 被害者の保護及び自立支援の充実

- 一時保護が行われるまでの緊急避難場所の確保
- 「京都市ドメスティックバイオレンス（DV）相談支援センター（仮称）」等における被害者の自立に向けた支援
- 被害者の情報管理と被害者に配慮した各種制度の運用
- ボランティアを活用した支援の実施

### 4 関係機関との連携協力の推進

- 行政機関内部における連携
- 民間支援団体等とのネットワークの強化
- 苦情の迅速かつ適切な処理



女性に対する暴力根絶のための  
シンボルマーク

## データ等から見るDV被害等の状況

### <平成22年度男女共同参画白書>

#### 1 配偶者間（内縁を含む）における犯罪（殺人、傷害、暴行）の被害者 （平成21年度検挙件数の割合）

検挙された配偶者間の犯罪で、女性が犠牲となった割合は、殺人65.1%、  
傷害94.5%、暴行93.6%です。

### <平成19年度京都市の配偶者等からの暴力に関する調査>

#### 2 暴力をふるった相手

被害経験のある人のうち、相手との関係を見ると、「配偶者」からが、男性  
が74.7%、女性が78.3%、「交際相手」からが男性17.9%、女性16.2%  
となっています。

#### 3 暴力を受けたときの相談の有無

被害経験のある人のうち、誰かに相談したことがある人は、男性が14.7%、  
女性が37.2%で、男女共に誰にも相談したことがない人の方が多いです。

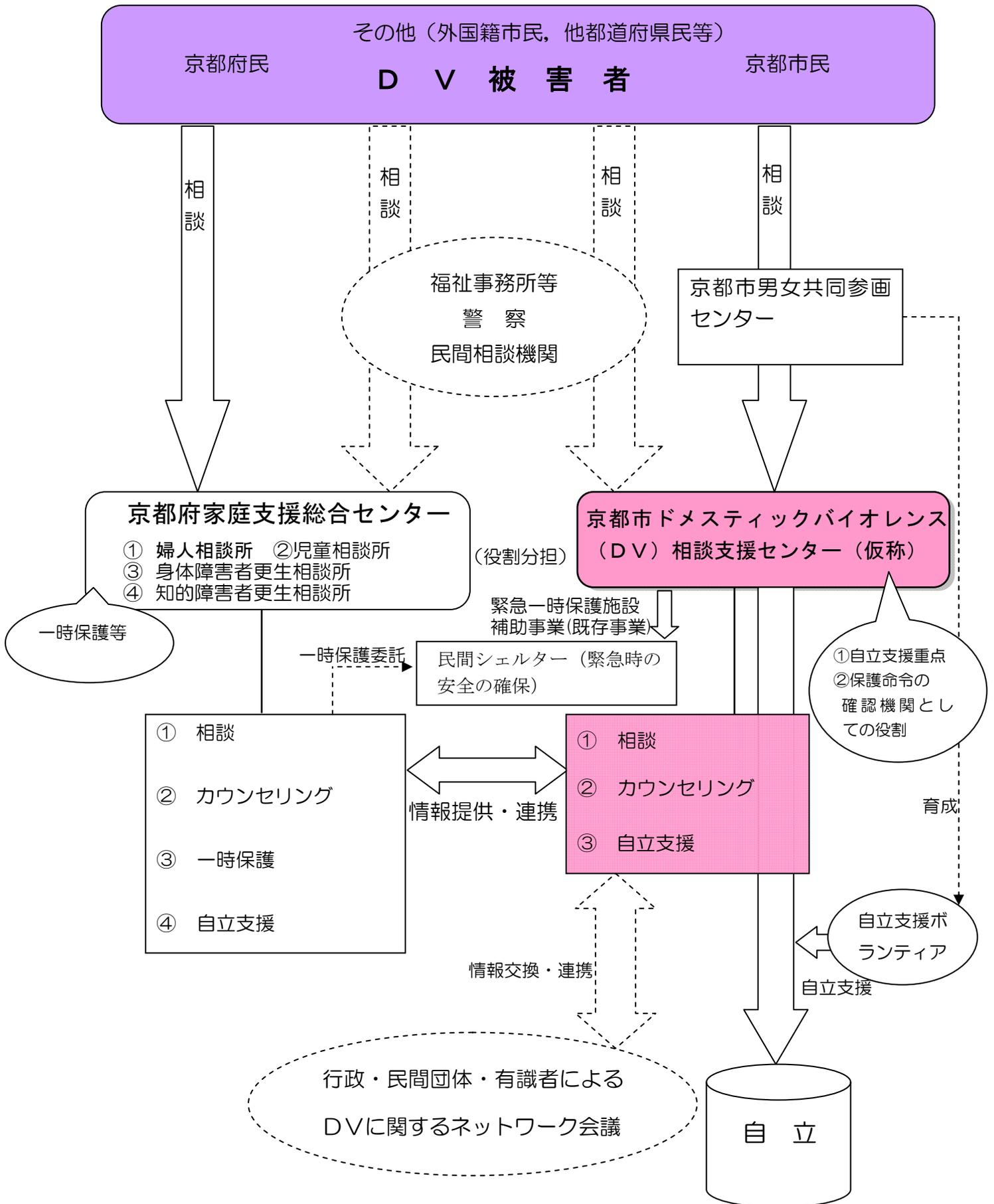
#### 4 暴力を受けたときの相談先

誰かに相談をしたことがあると回答した人の相談先は、「家族・親戚」が  
63.6%、「友人・知人」が61.8%となっており、公的機関や専門機関への  
相談の比率は、1割にも満たないです。

#### 5 相談しなかった理由

相談しなかった理由は、男女共に「相談するほどのことではないと思った」  
が、男性が68.0%、女性が53.6%と半数以上を占めました。

「京都市ドメスティックバイオレンス（DV）相談支援センター（仮称）」  
設置後のフローチャート



## 基本目標2 男女が共に安心して働き続けられる環境づくり

～男女が共に仕事と生活を大切にできる社会環境をつくりまします。～

### 現状と課題

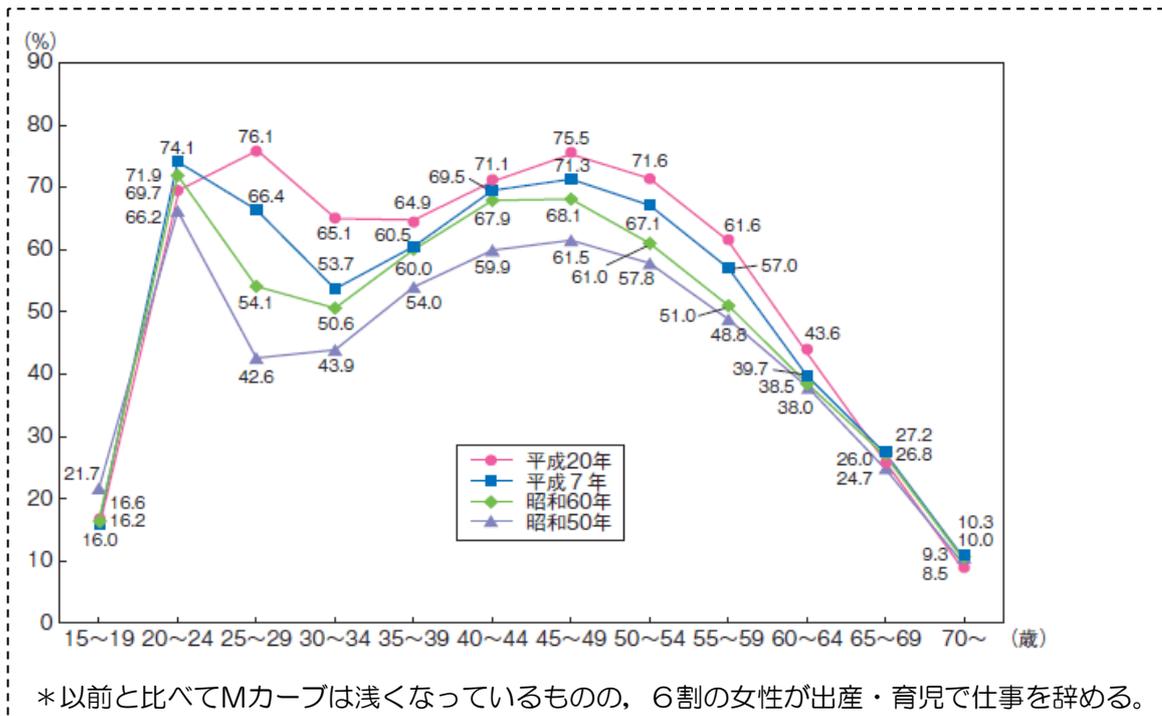
働くことは、経済的自立の手段として不可欠であるとともに、自らの能力を高めていくという意味で自己実現のための大切な手段であり、働きたい人が男女問わずその能力を十分発揮でき、安心して働き続けられる環境づくりを進めていくことが重要です。

「男女雇用機会均等法」や「パートタイム労働法」の改正など法制面での充実が図られてきたことにより、男女間の賃金格差の縮小や女性管理職の増加などが見られるものの、いまだ継続就業を希望しながら出産・育児を機に仕事をやめざるを得ない女性は6割もおり（M字カーブ問題）、すべての企業において雇用を継続させる環境整備が進んでいるとは言えない状況にあります。

今後、少子高齢化、人口減少時代を迎え、個人、企業・組織、社会全体が発展していくためには、長時間労働を前提とした従来の働き方を見直し、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を実現することが不可欠であり、M字カーブの解消、女性の管理職の増加、企業の活性化にもつながります。とりわけ、中小企業の多い京都市においては、企業の競争力の強化や優秀な人材の確保のためにもワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の考え方を浸透させ、育児・介護休業制度の条件整備や取得の促進を働きかけていく必要があります。

男女が共にやりがいと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、家庭や地域活動などにおいても、各人のライフステージに応じて社会参加や社会貢献ができる環境づくりに取り組む必要があります。

また、女性においては育児・介護などで就業を中断することなどにより、生涯的に見て低収入で非正規雇用につきやすい就業構造があり、高齢期においても経済的基盤が弱いという問題があります。女性が当たり前働き続けることができ、また暮らしていける賃金を確保できるよう、職業能力発揮の支援をしていく必要があります。



今後の方向性

**1 雇用における男女の均等な機会と待遇の確保**

- (1) 企業等における男女雇用機会均等対策の促進
- (2) 非正規雇用者の就業環境の整備
- (3) 女子学生への就業支援

**2 ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の推進**

重点分野2

- (1) 企業等における両立支援の取組の促進
- (2) 子育てしながら働き続けられる条件整備

**3 女性の職業能力発揮の支援**

- (1) 女性の職業能力の開発
- (2) 商工・サービス・農林業等に従事する女性の評価と男女のパートナーシップの確立
- (3) 女性の起業に対する支援
- (4) 働き方に関する情報提供・相談
- (5) 働く女性の健康管理の促進

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）が目指すものは？

社会の活力の低下・少子化の更なる進行

個人

- 仕事と育児や介護の両立困難
- 仕事中心になる男性, 家庭責任が重い女性
- 家族との団らんができない
- 長時間労働による心身の健康障害
- 自己啓発や地域活動への参加が困難
- ライフスタイルや意識の変化
- 経済的自立が困難

企業・組織

- 人材獲得競争の激化
- 従業員の人生の段階に応じたニーズへの対応が十分でない
- 労働意欲・満足度の低下
- 従業員が将来への不安を抱えたり, 豊かさを実感できない

社会全体

- 労働力不足の深刻化
- 生産性の低下・活力の衰退
- 少子化の急速な進行
- 地域社会のつながりの希薄化
- 非正規社員の増加

明日への投資

- ワーク・ライフ・バランスを推進する風土づくり（意識改革・啓発・情報提供）
- 多様な両立支援・就職支援サービスの拡充
- 業務の効率化・人材活用

ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)が実現した社会

個人

- 人生の段階に応じて様々な活動を自ら希望するバランスで展開
- 就労による経済的自立
- 健康で豊かな生活
- 自己啓発や地域活動への参加

企業・組織

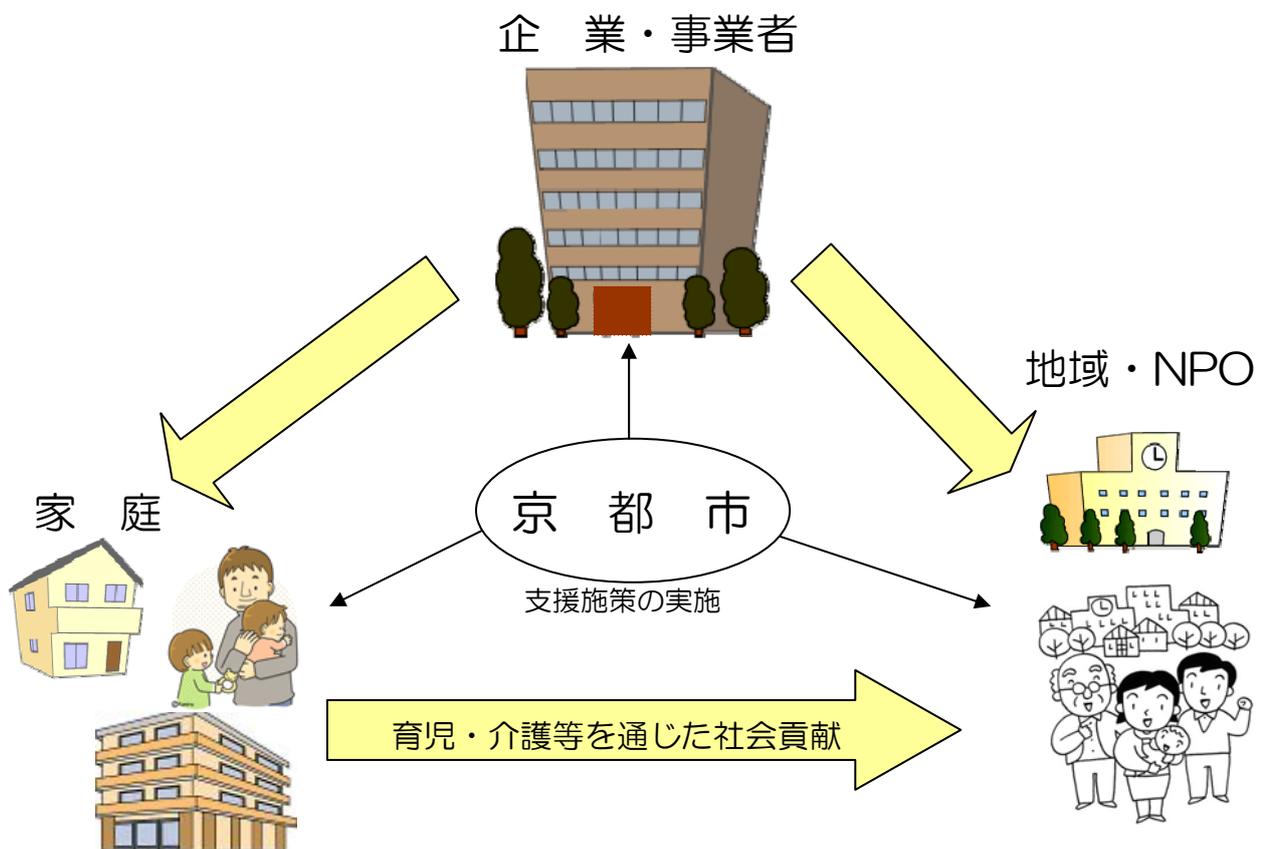
- 多様な人材を活かした競争力を強化
- 従業員の定着
- 優秀な人材の確保（採用）
- 従業員の満足度や仕事の意欲, 企業ロイヤリティの向上
- 生産性の向上
- 企業イメージや評価の向上

社会全体

- 経済社会の活力向上
- 生産性向上・活力アップ

仕事と家庭，社会貢献が調和できる

「真のワーク・ライフ・バランス」の実現した京都市の姿



京都に「古く」から息づく「新しい」公共<sup>3</sup>

- 地域交流イベント（地蔵盆，運動会，敬老の集いなど）
- 地域防災活動
- 地域ボランティア活動（清掃活動など）
- おやじの会
- 見守り隊 など

地域コミュニティの活性化

<sup>3</sup> 「新しい公共」とは，行政だけでなく，市民やNPO，企業などが積極的に公共的な財・サービスの提供主体となり，教育や子育て，まちづくり，介護や福祉などの身近な分野で活躍することを表現するもの

## 基本目標3 自立した個人の生き方を尊重し支え合える家庭づくり

～身近なところからの男女共同参画を実現します。～

### 現状と課題

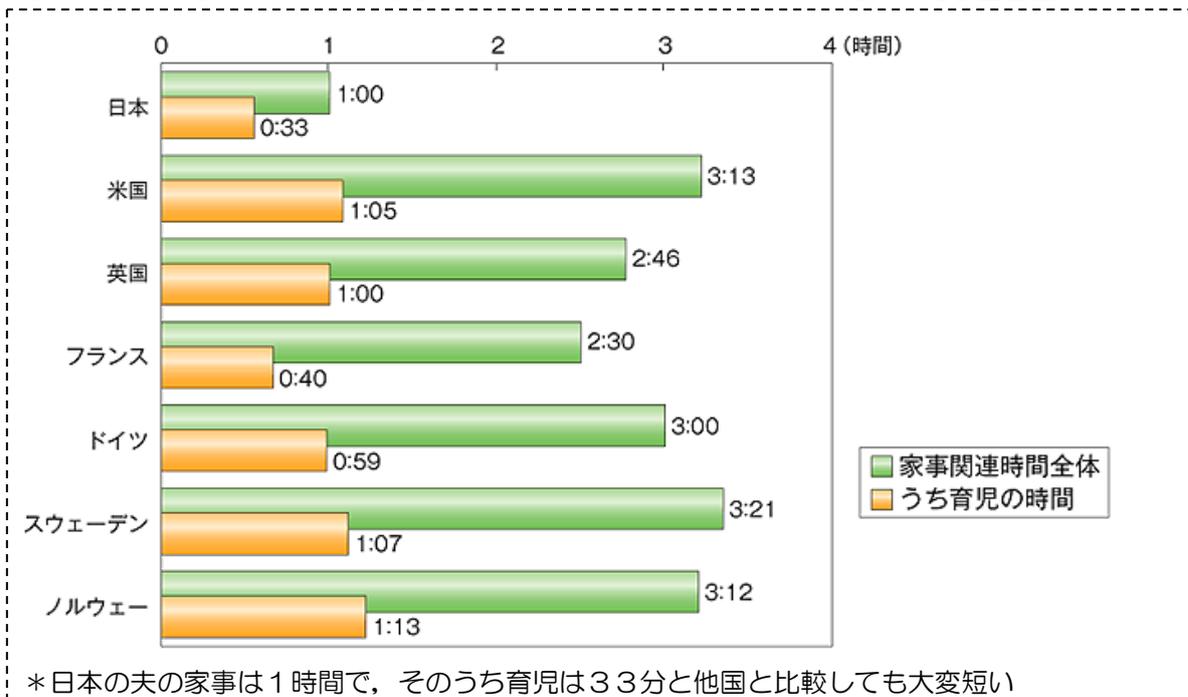
「男は仕事，女性は家庭」という固定的性別役割分担意識等を反映した制度や慣行は，時代とともに少しずつ変わってきたものの，いまだに根強く残っています。男女の社会における活動や個人のライフスタイルが多様化する中，男性が家計を支え，女性が家事・育児を行うことを前提とした世帯単位の考え方を見直し，男女ともに仕事と家庭に関する責任を負う社会の構築が求められています。

平成22年版男女共同参画白書によると，わが国における6歳未満児のいる夫の家事・育児関連時間は先進国の中で極めて低い水準にあります。また，京都市が平成21年度に実施した「男女共同参画に関するアンケート」によると，家庭における主な介護者に占める割合は女性が男性の約2倍であり，家庭生活における介護の負担が家族のうちでも女性に重くのしかかっているのが現状です。

家庭における女性の負担を軽減し，女性の社会参加を促すためには，男性の家庭や地域等への参画が不可欠であり，男性の参画を重視した広報・啓発に力を入れていく必要があります。一方，働く男性は長時間労働のため家庭等に時間を割けないという問題もあり，ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進（基本目標2）とあわせた取組が必要となってきます。

6歳未満児のいる夫の家事・育児関連時間（1日当たり）

男女共同参画白書(H22)



## ■ 育児休業取得率

女性の育児休業取得率は85.6%、男性の育児休業取得率は1.72%

- ・ 女性の育児休業取得率は平成20年度調査より5.0%低下
- ・ 男性の育児休業取得率は0.49%上昇（過去最高）

## 今後の方向性

### 1 家庭生活における男女共同参画

- (1) 家庭生活における男女共同参画に向けた男性の協力の促進
- (2) 男女が共に家庭生活に参画できる就労環境の整備

### 2 子育ての負担が軽減される環境の整備

- (1) 男女が共に安心して子育てできる環境の整備
- (2) 地域における子育ての支援
- (3) ひとり親家庭の生活の安定と自立の促進

### 3 介護者の負担が軽減される環境の整備

- (1) 男女が共に介護に携わる意識の醸成
- (2) 介護者の負担軽減につながる介護サービスの実施
- (3) 高齢者の生活や介護等に関する専門相談

## 基本目標4 生涯を通じた健康な暮らしづくり

～生涯を通じて男女の健康支援を行います。～

### 現状と課題

男女がお互いの身体的性差を理解し合い、お互いを尊重しつつ思いやりをもって生きていくことは、男女共同社会実現のための前提であります。健全な家庭や職場環境づくりのためには、男女がともにその健康状態に応じて適切に自己管理を行うことができるような教育、相談体制を確立することが重要です。

とりわけ、女性は、妊娠や出産をする可能性があり、生涯を通じて男性とは異なる健康上の変化や問題に直面します。そのため、女性が自分のからだに関する正しい知識や情報を入手し、自ら判断し健康を享受できるようにするとともに、社会全体が女性の健康について認識を高めていく必要があります。その上、女性はその身体的な特性から、乳がんや子宮がん（子宮頸がん、子宮体がん）、骨粗しょう症、更年期障害など特有の健康上の問題が生じることがあり、病気の発症と進行の予防、早期発見、早期治療等の取組を充実させていく必要があります。

また、安心・安全な出産を確保するためには、妊娠・出産期における女性の健康管理が重要であり、ここ最近の晩婚化などによる出産年齢の上昇や働く女性の増加など、女性のライフスタイルが多様化する中で、子どもを安心して生み育てられる環境の整備が重要となっています。

### 今後の方向性

#### 1 男女の性を共に理解・尊重する意識の浸透

- (1) 性に関する情報提供・相談
- (2) 人権尊重の精神に基づく性教育の推進

#### 2 男女の心とからだの健康づくりの支援

- (1) 男女それぞれに特有な病気の予防対策
- (2) 生活習慣の改善等による女性の健康づくりの推進
- (3) ライフステージに応じた男女の健康の保持・増進

#### 3 母と子の健康を守る保健医療等の推進

- (1) 妊娠・出産期における女性の健康管理の支援
- (2) 安心して出産できる医療環境の整備
- (3) 乳幼児のすこやかな発育・発達の支援

## 基本目標5 あらゆる分野に男女が平等に参画できる条件づくり

～性別を問わない参画により多様性に富んだ社会を実現します。～

### 現状と課題

意思決定の場に男女が共に参画し、多様な意見や新しい発想を政策や方針に反映させることは、多様性に富んだ活力のある社会を構築するうえで重要なことです。しかしながら、日本における意思決定の場に参画する女性の割合は国際的に見ても大変低い状況になっています。

京都市においても管理職に占める女性の割合は10.8%と低く、京都市の管理職への女性職員や審議会等の女性委員の登用など、京都市が直接取り組むことのできる分野においては、現在も具体的な数値を設定して取り組んでいるものの、更なる取組の強化が必要となっています。

また、地域においては、自治会、町内会、子ども会、PTAなどの活動を実質的に女性が支えている場合が多い一方、組織の長には男性になるといった習慣があるなど、旧来の慣習やしきたりにより特定の性や年齢層で担われている場合が見られます。地域は家庭とともに市民にとって最も身近な暮らしの場であり、少子高齢化や人間関係の希薄化、単身世帯の増加等の社会状況が変化する中、男女が共に担わないと立ち行かない状況となってきています。あらゆる世代の男女が共に地域活動に参加することが、最も身近な男女共同参画につながることから、誰もが地域活動に参加しやすい環境を整備していくことが重要です。

行政や外郭団体等においては、民間企業等の模範となるよう、男女が働きやすい職場づくりを積極的に推進するだけでなく、行政のあらゆる分野に男女共同参画の視点が生かされるよう、市内部はもちろんのこと関係団体等と有機的に連携し、男女共同参画社会の実現に取り組むことが求められています。

京都市 平成22年度調査

#### 京都市の審議会等における女性委員の登用率（平成21年度末）

女性委員の登用率は31.5%

女性委員の割合が35%を占める委員会の割合は41.2%

・女性委員の登用率は平成20年度末と比較すると1.0ポイント上昇

平成21年に国連開発計画が発表した「人間開発報告書」によると、平均寿命や教育、収入の面から図る「人間開発指数」では、わが国は182カ国中10位となっていますが、女性の政治・経済分野への進出を示す「ジェンダー・エンパワーメント指数」は109カ国中57位となっており、先進国の中では極めて低い結果となっています。

人間開発指数 (HDI)				ジェンダー・エンパワーメント指数 (GEM)			
順位	国名	順位	国名	順位	国名	順位	国名
1	ノルウェー	11	ルクセンブルク	1	スウェーデン	11	スペイン
2	オーストラリア	12	フィンランド	2	ノルウェー	12	カナダ
3	アイスランド	13	米国	3	フィンランド	13	スイス
4	カナダ	14	オーストリア	4	デンマーク	14	トリニダード・トバゴ
5	アイルランド	15	スペイン	5	オランダ	15	英国
6	オランダ	16	デンマーク	6	ベルギー	56	キルギス
7	スウェーデン	17	ベルギー	7	オーストラリア	57	日本
8	フランス	18	イタリア	8	アイスランド	58	スリナム
9	スイス	19	リヒテンシュタイン	9	ドイツ	59	フィリピン
10	日本	20	ニュージーランド	10	ニュージーランド	60	ロシア

## 今後の方向性

### 1 意思決定の場への男女の均等な参画の促進

- (1) 意思決定の場に男女が共に参画できる条件整備
- (2) 市の審議会等における男女構成比の均衡の確保

### 2 男女共同参画を進める市民の力の向上

- (1) 男女共同参画の推進に向けた学習機会の提供
- (2) 男女の社会参加意識の向上促進
- (3) 男女の様々な悩みを解決するための相談
- (4) 男女平等の実現を目指した市民活動への支援
- (5) ボランティア活動への男女の参加促進

### 3 男女共同参画による地域コミュニティの活性化（社会貢献）

- (1) 男女の協力による地域の活性化の促進
- (2) 高齢者、障害者、外国籍市民等に対する支援の充実

### 4 京都市における男女共同参画に向けた条件づくり

- (1) 市や外郭団体における男女が働きやすい職場づくりの推進
- (2) 京都市における推進体制の充実

<sup>4</sup> 各国における政治や経済の政策意思決定への女性の参画度を測定したもので、女性の稼働所得割合、専門・技術職に占める割合、行政職・管理職に占める割合、国会議員に占める割合を用いて算出されている。

## 基本目標6 男女共同参画の推進に関する国際社会との協調

～国際的視野に立って男女共同参画を推進します。～

### 現状と課題

女性の地位向上と男女平等に向けたわが国の取組は、昭和50年（1975年）の「国際婦人年」を契機とする国際的な動きと連動して進められてきました。平成7年（1995年）に開催された第4回世界女性会議で採択された「北京宣言」では、すべての女性の「平等・開発・平和」の目標を推進することが明確にされ、その実現のためには、地球上の人々の多様な生き方や生活・文化などについて理解を深め、尊重し合うことが求められています。

このような中、わが国は、昭和60年（1985年）に「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）」を締結しており、わが国が提出した国内措置等に対する最新の「最終見解」においては、取組が不十分と指摘されていることから、現在、国では、婚姻適齢や男女別姓に関する民法の改正、雇用・賃金に関する男女格差の解消などが議論されています。

国における男女共同参画の推進は国際的な取組と連動しており、男女共同参画社会の実現は、国際化を推進するうえで、不可欠な要素であることから、京都市においても、国際的な男女共同参画の取組状況を常に把握し、市民に情報発信するとともに、国際的な視野に立って男女共同参画を推進していくことが重要です。

### 今後の方向性

国際動向の情報収集と市民への情報発信

# 参 考

## 京都市男女共同参画推進条例

平成 15 年 12 月 26 日公布

京都市条例第 44 号

目次

前文

第 1 章 総則（第 1 条～第 7 条）

第 2 章 男女共同参画を阻害する行為の禁止等（第 8 条・第 9 条）

第 3 章 男女共同参画の推進に関する基本的施策（第 10 条～第 20 条）

第 4 章 苦情等の処理（第 21 条）

第 5 章 男女共同参画審議会（第 22 条～第 24 条）

第 6 章 雑則（第 25 条）

附則

ここ京都では、男女が共に、長い歴史の中で培われた伝統と文化を大切にし、自由で先駆的な気風をはぐくみながら、個性豊かで活力に満ちたまちを築いてきた。このような京都が、将来にわたって、魅力あふれるまちとして輝き続けるためには、市民一人一人が、性別にかかわらず個人として尊重され、様々な分野で生き生きと活動することができるようにしなければならない。

これまでも、本市においては、日本国憲法にうたわれた男女平等の理念が、京都のまちに息づくことを願い、その実現に向けた歩みを進めてきたが、依然として、性別による固定的な役割分担等を背景とした課題が残されている。そのため、今後も、男女平等の理念に立って、男女が、互いに人権を尊重しつつ、協力し合い、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の一層の推進を図る必要がある。

ここに、本市は、自治の精神に基づく活発な地域活動の土壌や豊富に蓄積された知的資源など 1200 年を超える歴史の中で培われた京都の優れた特性を生かし、市民等との緊密な連携の下に、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進することが、すべての市民が個人としての誇りと家族や地域のきずなを大切に、未来への希望を持って暮らすことができるまちの実現に不可欠であると認識し、この条例を制定する。

## 第 1 章 総 則

（目的）

第 1 条 この条例は、男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、並びに本

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、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

(基本理念)

第2条 男女共同参画の推進は、次に掲げる事項を基本理念として行われなければならない。

(1) 男女が、性別による差別的取扱いを受けることなく、個人として等しく尊重されるようにするとともに、性別による固定的な役割分担等を反映した制度又は慣行が、男女の社会における活動の選択に影響を及ぼさないようにすること。

(2) 男女が、性別を理由とする就業上の不利益を受けることなく、安心して職業生活を継続することができるようにすること。

(3) 男女が、子育て、家族の介護その他の家庭生活における活動について、家族の一員として相互に協力し、当該活動と当該活動以外の活動との両立を図ることができるようにすること。

(4) 男女が、互いの性を理解し、尊重すること。

(5) 男女が、個人として能力を発揮する機会が確保されるとともに、本市、事業者及び民間の団体における政策又は方針の立案から決定までの過程に共同して参画することができるようにすること。

(6) 男女共同参画の推進に関する国際社会の取組と協調すること。

(本市の責務)

第3条 本市は、基本理念にのっとり、男女共同参画の推進に関する施策を総合的に策定し、及び実施しなければならない。

2 本市は、前項の施策を策定し、及び実施するに当たっては、市民、事業者及び民間の団体(以下「市民等」という。)との緊密な連携協力を図るとともに、特に広域的な取組を必要とする場合にあっては、国及び他の地方公共団体と相互に協力するよう努めなければならない。

(市民の責務)

第4条 市民は、基本理念にのっとり、性別による固定的な役割分担等を反映した慣行に捕らわれることにより他人の自由な意思決定を阻害することのないよう努めなければならない。

2 前項に定めるもののほか、市民は、基本理念にのっとり、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、男女共同参画の推進に寄与するよう努めなければならない。

3 市民は、本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なければならない。

（事業者の責務）

第5条 事業者は、基本理念にのっとり、その雇用における男女の平等な機会及び待遇の確保を図るとともに、男女が職業生活における活動と家庭生活等における活動とを両立して行うことができる職場環境を整備するよう努めなければならない。

2 前項に定めるもののほか、事業者は、基本理念にのっとり、その事業活動を行うに当たっては、男女共同参画の推進に寄与するよう努めなければならない。

3 事業者は、本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なければならない。

（施策の実施体制の整備等）

第6条 本市は、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実施するために必要な体制を整備するよう努めなければならない。

2 本市は、男女共同参画の推進に関する施策を実施するために必要な財政上の措置を講じるよう努めなければならない。

（年次報告）

第7条 市長は、毎年、本市が講じた男女共同参画の推進に関する施策の状況等を明らかにした報告書を作成し、これを公表しなければならない。

## 第2章 男女共同参画を阻害する行為の禁止等

（性別による人権侵害の禁止）

第8条 何人も、いかなる場合においても、性別による差別的取扱い、性的な言動により他人を不快にさせる行為、配偶者等に対して身体的又は精神的な苦痛を与える行為その他の性別の違いを背景とした人権侵害（以下「性別による人権侵害」という。）を行ってはならない。

（広告物の表現の配慮）

第9条 何人も、公共の場所において、広告物を表示し、又は掲出しようとするときは、広告物の表現が、性別による人権侵害を是認し、若しくは助長する表現又は過度に性的な表現とならないよう配慮しなければならない。

### 第3章 男女共同参画の推進に関する基本的施策

#### （男女共同参画計画）

第10条 市長は、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実施するため、男女共同参画の推進に関する計画（以下「男女共同参画計画」という。）を定めなければならない。

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。

(1) 男女共同参画の推進に関する長期的な目標

(2) 男女共同参画の推進に関する施策の大綱

(3) その他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定めるに当たっては、第22条に規定する審議会の意見を聴くとともに、市民等の意見を適切に反映するために必要な措置を講じなければならない。

4 市長は、男女共同参画計画を定めたときは、速やかにこれを公表しなければならない。

5 前2項の規定は、男女共同参画計画の変更について準用する。

#### （施策の策定等に当たっての配慮）

第11条 本市は、男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、基本理念に配慮しなければならない。

#### （市民等の理解を深めるための措置）

第12条 本市は、基本理念に関する市民等の理解を深めるため、広報活動その他の必要な措置を講じなければならない。

#### （性別による人権侵害の防止等）

第13条 本市は、性別による人権侵害の防止及び性別による人権侵害により被害を受けた者に対する支援に努めなければならない。

#### （家庭生活における活動と職業生活等における活動との両立）

第14条 本市は、男女が、性別にかかわらず家庭生活における活動と職業生活等における活動との両立を円滑に図ることができるようにするため、保育の充実その他の必要な措置を講じなければならない。

#### （雇用における平等な機会及び待遇の確保等）

第15条 本市は、事業者に対し、その雇用における男女の平等な機会及び待遇の確保に関する自主的な取組を促進するため、情報の提供、助言その他の必要な措置を講じなければならない。

2 市長は、必要があると認めるときは、事業者に対し、男女共同参画の推進に関する状況について報告を求めることができる。

3 市長は、前項の報告を取りまとめ、これを公表することができる。

4 本市は、家族等により営まれる事業に従事する男女が、当該事業に係る活動において、性別による固定的な役割分担等を反映した慣行により、個人として能力を発揮することが妨げられないようにするため、情報の提供その他の必要な措置を講じなければならない。

（政策等の立案から決定までの過程における男女共同参画）

第16条 本市は、その政策の立案から決定までの過程における男女共同参画を推進するため、審議会その他の附属機関及びこれに類する合議体における男女の委員の数の均衡の確保その他の必要な措置を講じるよう努めなければならない。

2 本市は、事業者及び民間の団体に対し、その方針の立案から決定までの過程における男女共同参画を促進するため、積極的改善措置（社会のあらゆる分野における活動への参画の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。）に関する情報の提供、助言その他の必要な措置を講じるよう努めなければならない。

（教育及び学習の振興）

第17条 本市は、学校、家庭、地域その他の様々な場において、男女共同参画の推進に関する教育及び学習の振興を図るために必要な措置を講じなければならない。

（妊娠及び出産に係る健康の保持増進）

第18条 本市は、男女が、互いの性についての理解を深めるとともに、妊娠及び出産に係る健康の保持増進を図ることができるようにするため、情報の提供、医療の確保その他の必要な措置を講じなければならない。

（市民等の活動に対する支援）

第19条 本市は、市民等が行う男女共同参画の推進に関する活動を支援するため、施設の提供その他の必要な措置を講じなければならない。

（調査研究）

第20条 本市は、男女共同参画の推進に関する施策を策定し、及び実施するために必要な調査研究を行わなければならない。

2 本市は、前項の調査研究を行うに当たっては、大学及び研究機関との連携に努めなければならない。

## 第4章 苦情等の処理

第21条 市民等は、性別による人権侵害と認められる行為又は本市が実施する男女共同参画の推進に関する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に関し、苦情、相談その他の意見を市長に申し出ることができる。

2 市長は、前項の規定による申出を受けたときは、当該申出に係る苦情等を適切に処理しなければならない。

3 市長は、前項の規定による処理を行うために必要な体制を整備しなければならない。

## 第5章 男女共同参画審議会

(審議会)

第22条 男女共同参画の推進に関する事項について、市長の諮問に応じ、調査し、及び審議するとともに、当該事項について市長に対し、意見を述べるため、京都市男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）を置く。

(審議会の組織)

第23条 審議会は、委員15人以内をもって組織する。

2 委員は、学識経験のある者その他市長が適当と認める者のうちから、市長が委嘱し、又は任命する。

3 男女の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。

(委員の任期)

第24条 委員の任期は、2年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 委員は、再任されることができる。

## 第6章 雑 則

(委任)

第25条 この条例の施行に関し必要な事項は、市長が定める。

附 則

(施行期日)

1 この条例は、公布の日から施行する。ただし、第10条第3項及び第5項（審議会に関する部分に限る。）、第4章並びに第5章の規定は、市規則で定める日から施行する。

（経過措置）

2 この条例の施行の日前に男女共同参画社会基本法第14条第3項の規定により定められた計画は、第10条第1項の規定により定められた男女共同参画計画とみなす。

# 京都市男女共同参画推進条例施行規則

平成 16 年 3 月 31 日

規則第 147 号

(専門員の設置)

第 1 条 市長は、京都市男女共同参画推進条例第 21 条第 1 項の規定による申出(以下「苦情等の申出」という。)を適切に処理するため、京都市男女共同参画苦情等処理専門員(以下「専門員」という。)を置く。

(専門員の定数等)

第 2 条 専門員の定数は、3 人以内とする。

2 専門員は、学識経験のある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。

(専門員の任期)

第 3 条 専門員の任期は、2 年とする。ただし、補欠の専門員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 専門員は、再任されることができる。

(苦情等の申出の処理に関する補則)

第 4 条 この規則に定めるもののほか、苦情等の申出の処理に関し必要な事項は、文化市民局長が定める。

(審議会の会長及び副会長)

第 5 条 京都市男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)に会長及び副会長 2 人を置く。

2 会長は委員の互選により定め、副会長は委員のうちから会長が指名する。

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は、あらかじめ会長が指名する副会長がその職務を代理し、会長及び当該副会長に事故があるときは、他の副会長がこれを代理する。

(審議会の招集及び議事)

第 6 条 審議会は、会長が招集する。ただし、会長及びその職務を代理する者が在任しないときの審議会は、市長が招集する。

2 会長は、会議の議長となる。

3 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。

4 審議会の議事は、出席した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。

5 審議会は、必要があると認めるときは、委員以外の者に対して、意見の陳述、説明その他の必要な協力を求めることができる。

(審議会の部会)

第 7 条 審議会は、特別の事項を調査し、及び審議させるため必要があると認

めるときは、部会を置くことができる。

2 部会は、会長が指名する委員をもって組織する。

3 部会ごとに部会長を置く。

4 部会長は、会長が指名する。

5 部会長は、その部会の事務を掌理する。

6 部会長に事故があるときは、あらかじめ部会長の指名する委員がその職務を代理する。

7 部会長は、部会の調査又は審議が終了したときは、当該調査又は審議の結果を審議会に報告しなければならない。

8 前条(第4項を除く。)の規定は、部会について準用する。この場合において、同条第1項ただし書中「市長」とあるのは、「会長」と読み替えるものとする。  
(審議会の庶務)

第8条 審議会の庶務は、文化市民局において行う。

(審議会に関する補則)

第9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

この規則は、平成16年4月1日から施行する。

附 則(平成21年3月31日規則第99号)

この規則は、平成21年4月1日から施行する。