



あわら市男女共同参画計画

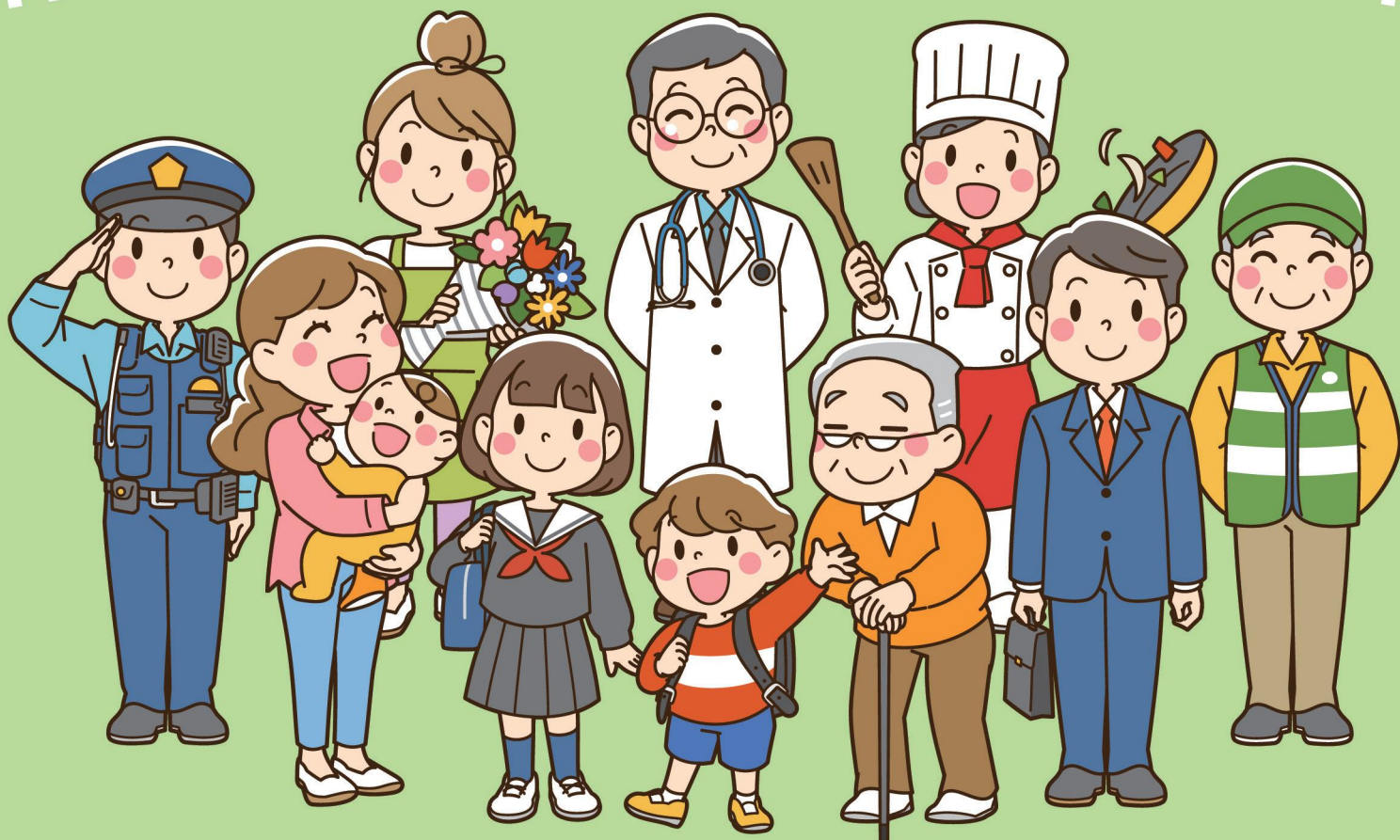
第3次 あわら男女共同参画プラン

みんなが幸福を実感できる「あわら」をめざして

2025
(令和7年度)



2034
(令和16年度)



あわら市

はじめに

本市では、平成 27 年に「第 2 次あわら男女共同参画プラン」を策定し、市民一人一人が尊重され、男女が共にあらゆる分野に参画し、自分らしく生きることができるまち「あわら」の実現に向けて、様々な取り組みを進めてまいりました。

その結果、令和 5 年度に実施した市民アンケートでは、男性の家事への参加率や正規雇用労働者に占める女性の割合、男性の育児休業取得率が増加するなど、一定の成果が見られました。

男女共同参画というと、すでに達成されているという声を耳にすることが少なくありません。しかし、現実には意思決定の場における女性の割合はまだ低く、女性の能力が十分に発揮されているとは言い難い状況です。また、社会の制度や慣行の中で形成された固定的な性別役割分担の意識や、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）など、私たちが取り組むべき課題は多く存在しています。

こうした状況を踏まえ、このたび「第 3 次あわら男女共同参画プラン」を策定いたしました。本プランでは、基本理念を「みんなが幸福を実感できる『あわら』をめざして」とし、これまでの取り組みを継承しつつ、市民や民間団体による男女共同参画の推進を目的とした活動を支援します。また、多様化する時代の流れに合わせた包摂的な取り組みを進め、みんなが共に生きやすい共生社会の実現を目指した施策を実施してまいります。

最後になりましたが、「第 3 次あわら男女共同参画プラン」の策定にあたり、ご審議いただきましたあわら市男女共同参画審議会の委員の皆様をはじめ、ご協力をいただきましたすべての方々に心より厚く御礼申し上げます。

令和 7 年 3 月

あわら市長 森 之 嗣

目 次

第1章 計画策定にあたり	1
1 第3次計画策定の趣旨	2
2 計画の位置付け	2
3 計画の期間	2
4 持続可能な開発目標	2
第2章 調査からみるあわら市の特性と課題	3
1 調査の概要	4
2 調査結果からみるあわら市の成果と課題（抜粋）	4
3 調査結果と分析（男女共同参画プラン実施計画改定のための市民意識調査）	5
4 調査結果と分析（男女共同参画推進に関する事業所アンケート）	18
第3章 計画策定の背景と環境の変化	21
1 国際的な動き	22
2 国内の動き	22
3 福井県の動き	23
4 あわら市の動き	24
第4章 計画の基本的な考え方	27
1 計画の基本理念	28
2 計画の基本的視点	28
3 基本目標、重点目標	29
4 計画の体系	30

第5章 目標及び施策 33

基本目標Ⅰ みんなで築く「あわら」	34
重点目標1 地域・家庭での制度・慣行の見直し及び意識の改革	34
重点目標2 政策・方針決定過程への男女共同参画の推進	35
重点目標3 多様な選択を可能にする教育・学習の充実	36
基本目標Ⅱ みんなが活躍できる「あわら」	37
重点目標4 雇用等における均等な機会と待遇の確保	37
重点目標5 女性の起業等に対する支援	38
重点目標6 ワーク・ライフ・バランスを確保するための支援	39
基本目標Ⅲ みんなが安心して暮らせる「あわら」	40
重点目標7 あらゆる暴力の根絶	40
重点目標8 共に思いやる健康づくり	41
重点目標9 誰もが安心して暮らせる環境の整備	42
重点目標10 男女共同参画の視点に立った防災及び防犯活動の推進	43
計画の体系別具体的施策	44

第6章 計画の推進 55

参考資料 あわら市男女共同参画推進条例 57

資料1 用語解説	58
用語の後に（*）がついているものは用語解説を参照してください。	
資料2 あわら市男女共同参画推進条例	62

第1章

計画策定にあたり

第1章 計画策定にあたり

1 第3次計画策定の趣旨

本市は、平成16年3月、旧芦原町と旧金津町の合併により誕生し、令和7年3月には市制施行満21年を迎えました。

本市では、合併前より旧両町において、それぞれに男女共同参画基本計画を策定し、その計画に基づき様々な施策を実施してきました。

合併から1年を経た平成17年には、「ゆうゆうと女と男が共に輝く『あわら』をめざして」を基本理念とする「あわら男女共同参画プラン」を、平成27年には「男女がともに支えあい共に歩み共に輝く『あわら』をめざして」を基本理念とする「第2次あわら男女共同参画プラン」を策定し、男女共同参画社会の実現に向け、新たな歩みを始めました。

このたび、「第2次あわら男女共同参画プラン（以下「前期プラン」という。）」の計画期間が令和6年度をもって満了となることから、これまでの取り組みを継承しつつ、新たな課題に対応していくため、「第3次あわら男女共同参画プラン（以下「本プラン」という。）」を策定しました。

本プランでは、前期プランに引き続き、本市が目指す男女共同参画社会を、「すべての人が、互いにその人権を尊重し、喜びも責任も分かち合い、性別にかかわらずその個性と能力を十分に発揮できる豊かな活力ある男女共同参画社会」とし、その実現に向けての行動指針及び具体的な行動計画を定めています。

本市では、本プランに基づき、あらゆる分野の施策に男女共同参画と女性活躍推進の視点を反映させ、今後のさらなる男女共同参画及び女性活躍推進の社会づくりを総合的、かつ、計画的に推進します。

2 計画の位置付け

本プランは、「男女共同参画社会基本法第14条第3項」に規定する市町村男女共同参画計画、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律第2条の3第3項」、「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」、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律第8条第3項」及び「あわら市男女共同参画推進条例第9条」に規定する基本計画として位置付けられるものです。

3 計画の期間

本プランの計画期間は、令和7年（2025年）度から令和16年（2034年）度までの10年間としますが、社会状況の変化などに対応し、必要に応じて見直しを行います。

なお、第5章に掲げる計画の体系別具体的施策については、令和7年（2025年）度から令和11年（2029年）度までの概ね5年間としますが、「あわら市総合振興計画」等と連動するための見直しを必要に応じて行います。

4 持続可能な開発目標

本計画に基づく取り組みにより、持続可能な開発目標（SDGs）*のゴール3「すべての人に健康と福祉を」、ゴール5「ジェンダー平等を実現しよう」を中心に取り組みを進め、すべての市民が幸福を実感できる「あわら」の実現を目指します。



第2章

調査からみる あわら市の特性と課題

第2章 調査からみるあわら市の特性と課題

本プラン策定にあたり、「男女共同参画プラン実施計画改定のための市民意識調査」及び「男女共同参画推進に関する事業所アンケート」を実施しました。

1 調査の概要

(1) 男女共同参画プラン実施計画改定のための市民意識調査

調査対象	あわら市内に居住する18歳以上の市民1,000名を住民基本台帳から無作為に抽出
調査期間	令和6年2月26日～4月15日
調査方法	郵送により配布し、郵送もしくはインターネットにより回答
回収内訳	回収数 354件、回答率 35.4%

(2) 男女共同参画プラン実施計画改定のための市民意識調査

調査対象	あわら市内の事業所100社
調査期間	令和6年2月26日～4月15日
調査方法	郵送により配布し、郵送もしくはインターネットにより回答
回収内訳	回収数 60件、回答率 60.0%

2 調査結果からみるあわら市の成果と課題（抜粋）

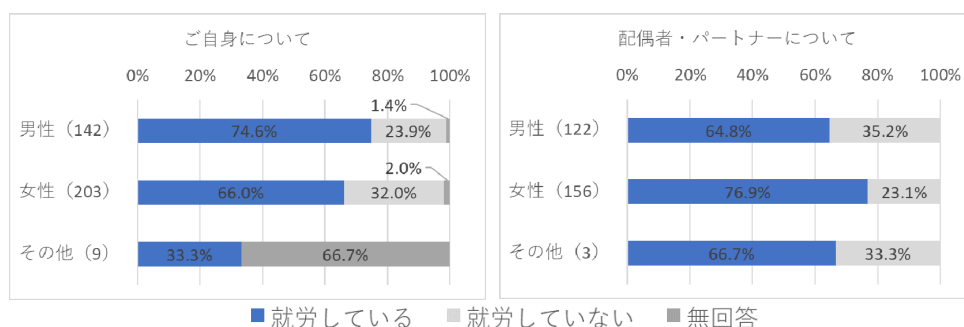
家 庭	
【成果】 ○ 男性の家事参加率が増加した。 （市民アンケート（2）日常生活での役割について）	【課題】 ○ 家事に関するほとんどの項目で女性の実施頻度が高く、男性との差がいまだに大きい。 （市民アンケート（2）日常生活での役割について）
仕 事	
【成果】 ○ 正規従業員に占める女性の割合が改善された。 （事業所アンケート（1）雇用形態について） ①雇用形態別の男女比率 正規従業員における女性の割合 平成26年度 32.9% → 令和6年度 36.3% ○ 男性の育児休業取得率が増加した。 （事業所アンケート（3）育児休業の取得について） ・男性の育児休暇取得率 平成26年度 0% → 令和6年度 36.7%	【課題】 ○ 正規従業員や管理職に占める女性の割合が男性と比較して乖離している。 （事業所アンケート（1）雇用形態について） ○ 事業所においてハラスメントが一定数存在している。 （事業所アンケート（4）ハラスメントに対する取り組みについて） ○ 潜在的な性別役割意識が払拭されていない。 （事業所アンケート（2）） ②貴事業所では、女性従業員を活用するにあたり、現状ではどのような課題があると思いますか。（複数回答可）

地 域	
【成果】 ○「LGBT」、「性的少数者（性的マイノリティ）」の認知度が高い。 （市民アンケート（8）多様な性に関する意識について ・「言葉も意味も知っている」と回答した人の割合 66.9% ・「言葉を知っている」と回答した人の割合 20.3%）	【課題】 ○「LGBT」、「性的少数者（性的マイノリティ）」の方が生活しづらい社会だと思われる。 （市民アンケート（8）多様な性に関する意識について ・「思う」、「どちらかと言えば思う」と回答した人の割合 24.9%）

3 調査結果と分析（男女共同参画プラン実施計画改定のための市民意識調査）

（1）就労状況について

就労状況についてうかがいます。項目ごとにあてはまるものを選んでください。配偶者、パートナーがいる場合は、配偶者の就労状況についてもお答えください。



（2）日常生活での役割について

①では夫婦の役割についての意識を、②では普段の家事について、自身が家庭で行っている頻度を、③では男性と女性が共に家事・子育て・介護・地域活動に積極的に参加していくために必要なことについて、それぞれの性別で集計した結果を示しています。

夫婦の役割に関しては、「生活費を得ること」、「地域活動への参加」に関しては夫の役割であると考える人の割合が男女ともに高くなっています。一方、「日常の家事」、「育児・しつけ」、「学校行事に関すること」に関しては、妻の役割であると考える人の割合が男女ともに高くなっています。

普段の家事について、自身が家庭で行っている頻度は、男性は平成26年の調査と比較して、乳幼児の世話を除くすべての項目において「いつもする」、「ときどきする」との回答の割合が増加しており、男性の家事参画について一定の成果があったことがわかりました。一方で、ゴミ出しを除くすべての項目で男女の「いつもする」、「ときどきする」と回答した割合に乖離がある状態です。

男性と女性が共に家事・子育て・介護・地域活動に積極的に参加していくために必要なことについては、「男性が家事などに参加することに対する男性の抵抗感をなくす」、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかる」ことが必要と答えた人が男女ともに多数いました。

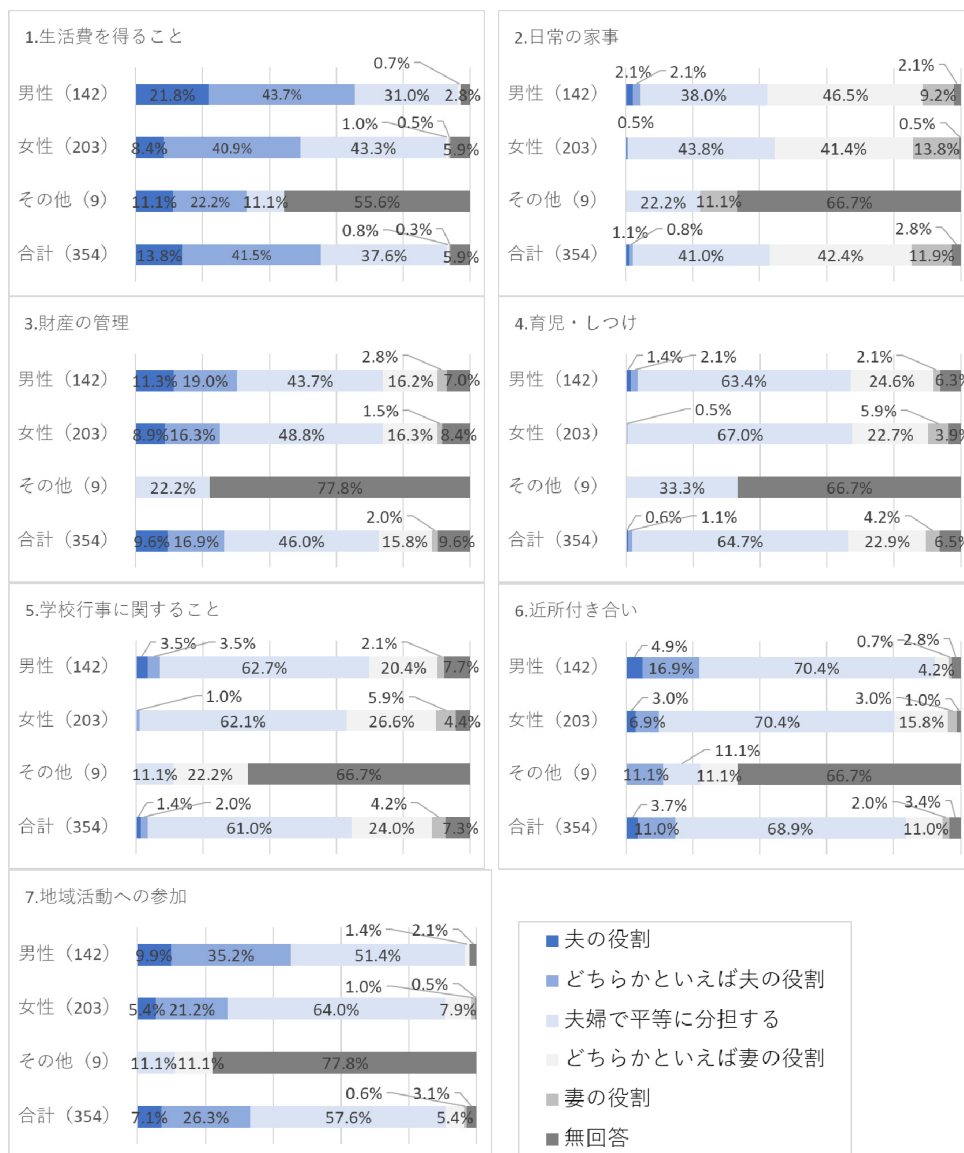
本市では、令和2年国勢調査によると、女性の就業率は54.9%に上り、これは全国を上回る高い水準となっています。

一方、平成26年4月1日現在において、人口29,529人、世帯数9,992世帯だった本市は、

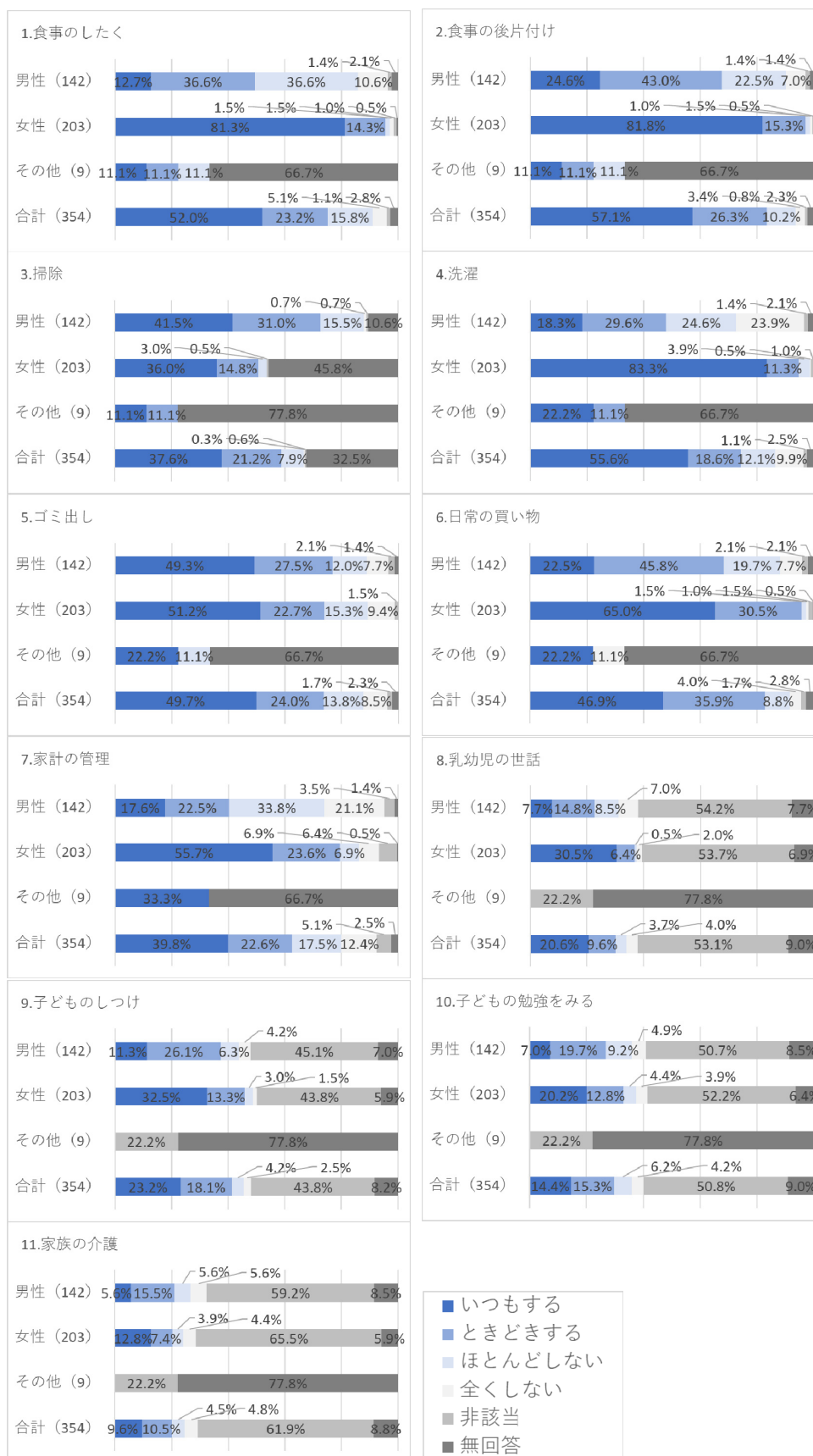
令和6年4月1日現在において、人口 26,441 人、世帯数 10,375 世帯となっており、人口減少に反して世帯数が増加しておりますが、これは、核家族世帯および単身世帯が増加していることによるものと推測されます。今後さらに女性が意欲を持って働き続けるためには、パートナーや家族による家事、育児、介護の分担をはじめ、働きやすい環境づくりが必要不可欠です。

女性の可能性を広げ、その能力を多方面で活用するためにも、働きやすい職場環境と家庭環境を形成できるよう啓発を行っていく必要があります。

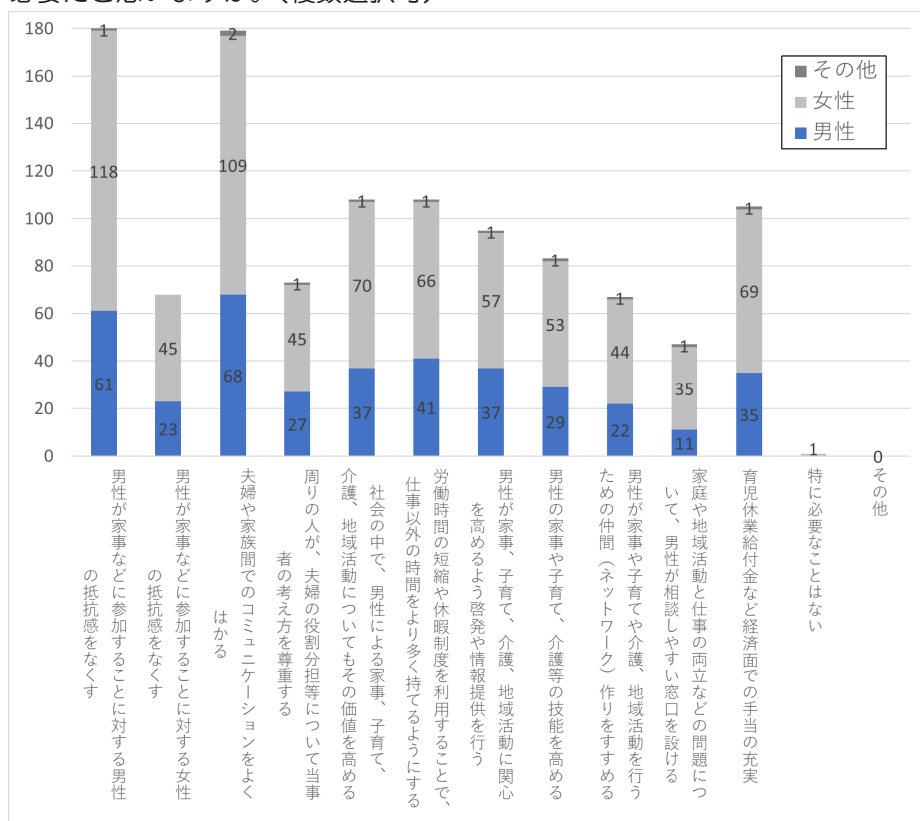
①あなたは、「一般的な夫婦」における日常生活の役割についてどのように思いますか。



②下記項目について、現在ご家庭でどれくらいの頻度でされていますか。



③男性と女性が共に家事・子育て・介護・地域活動に積極的に参加していくためにはどのようなことが必要だと思いますか。(複数選択可)



(3) あなたが思う女性にとって望ましい生き方について

①では結婚や家事・出産とのかかわりで望ましいと思う女性の生き方について、②では子育て期間中で望ましいと思う女性の就業形態について、③では子育てが一段落した時の望ましいと思う女性の生き方について、④では男性が女性と共に家事・子育て・介護・地域活動に積極的に参加していくために必要なことについて、それぞれ性別で集計した結果を示しています。

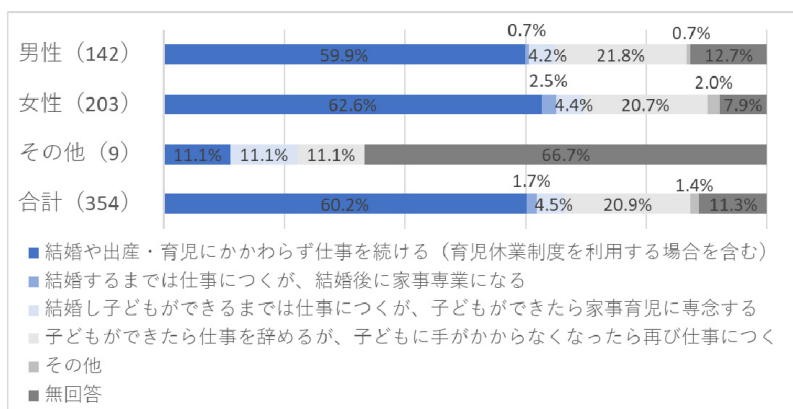
結婚や家事・出産とのかかわりで望ましいと思う女性の生き方に関しては、「結婚や出産・育児にかかわらず仕事を続ける（育児休業制度を利用する場合を含む）」と答えた人の割合が男女ともに高くなっています。

子育て期間中で望ましいと思う女性の就業形態に関しては、「子育てがしやすいように、時間に余裕のある働き方をする（パート・アルバイト等）」、「従来通りの職場で、仕事の比重を少なくして働く」と答えた人の割合が性別を問わず高い結果となりました。

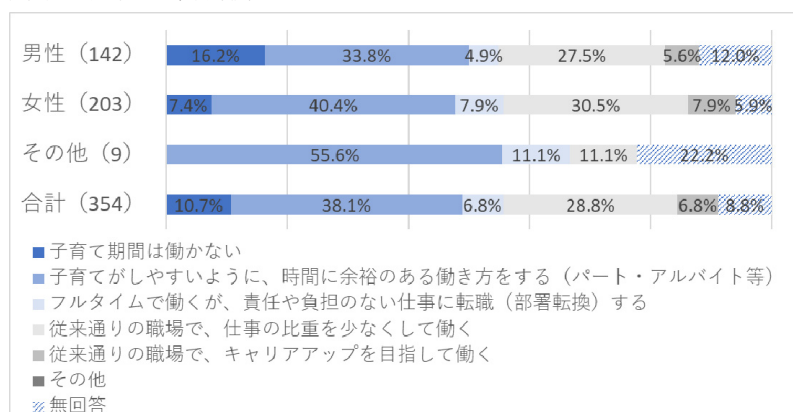
男性が女性と共に家事・子育て・介護・地域活動に積極的に参加していくために必要なことについては、「雇い主側(事業所)などの意識改革や女性の積極的活用」、「能力や実績に応じた評価(給料面を含む)がされること」、「家庭状況等により、短時間勤務などの柔軟な働き方を選択できること」といった労働環境の改善を求める声が多かった一方で、「女性自身の意識改革」や「パートナーや家族による家事、育児、介護の分担」といった意見も多くありました。

また、子育て期間中であっても女性が働き続けることを希望する方が多数を占めており、働く女性が妊娠・出産後も安心して働き続けることのできる環境づくりが必要不可欠です。

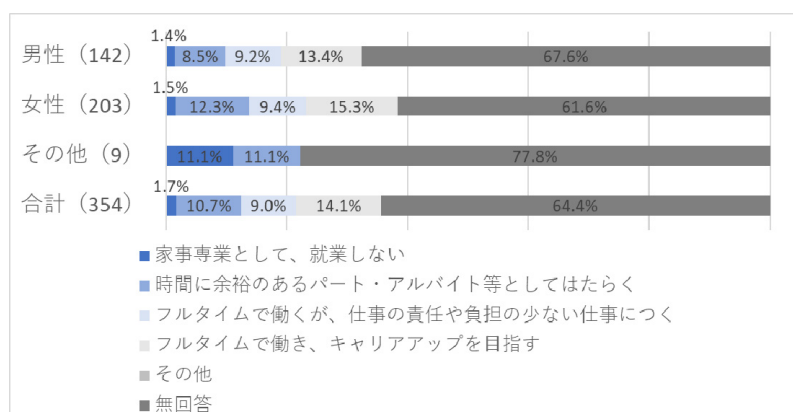
①結婚や家事出産とのかかわりで、あなたがもっとも望ましいと思う女性の生き方はどれですか。



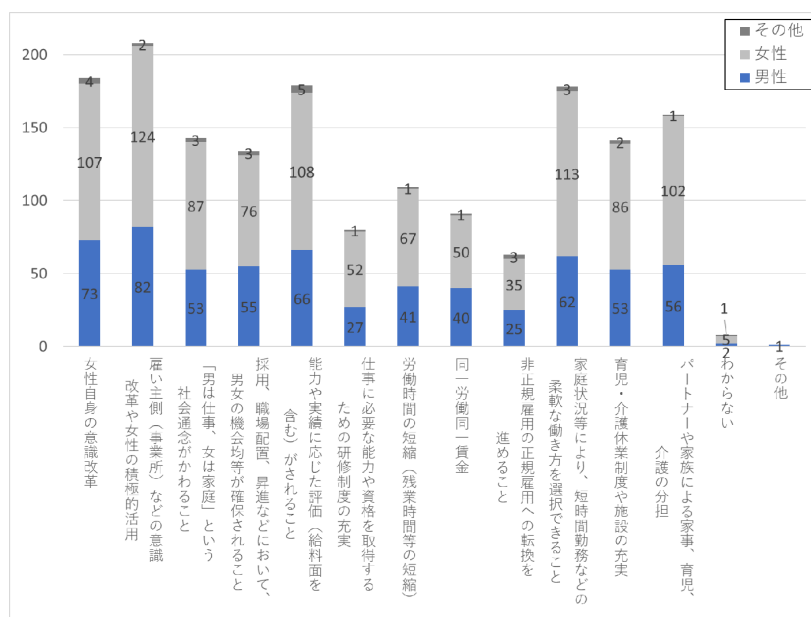
②子育て期間中の女性の就業形態について、あなたがもっとも望ましいと思うのはどれですか。



③子育てが一段落した時、あなたがもっとも望ましいと思う女性の生き方は次のどれですか。



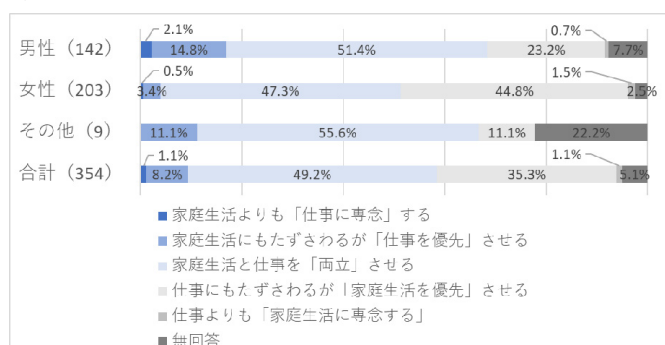
④男性が女性と共に家事・子育て・介護・地域活動に積極的に参加していくためには、どのようなことが必要だと思いますか。（複数選択可）



（４）仕事と家庭生活のバランスについて

「仕事と家庭生活（家事や子育てなど）のバランス」について、望ましい自分自身の生き方について性別ごとに集計しています。いずれの性においても、「家庭生活と仕事を『両立』させる」と答えた人の割合が一番高く、次いで「仕事にもたずさわるが『家庭生活を優先』させる」と答えた人の割合が高い結果となりました。

特に女性は、「家庭生活と仕事を『両立』させる」と「仕事にもたずさわるが『家庭生活を優先』させる」と回答した人が9割を超えており、ワーク・ライフ・バランス＊の実現に向けた環境の整備が課題となっています。



（５）性別の待遇等の違いについて

①では職場における性別による仕事の待遇について、②では生活の各分野における性別による地位の差について、③ではセクシュアル・ハラスメント＊やパワー・ハラスメント＊、マタニティ・ハラスメント＊といったハラスメントの経験について、それぞれの性別で集計した結果を示しています。

仕事の待遇については「賃金」や「昇進、昇格について」等をはじめ、ほとんどの項目で「男性の方が非常に優遇されている」、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」と回答した人の割合が、「女性の方が非常に優遇されている」、「どちらかといえば女性の方が優遇されている」と回答した人の割合よりも大きく上回っている一方で、「結婚や子供が生まれた場合の待遇」に

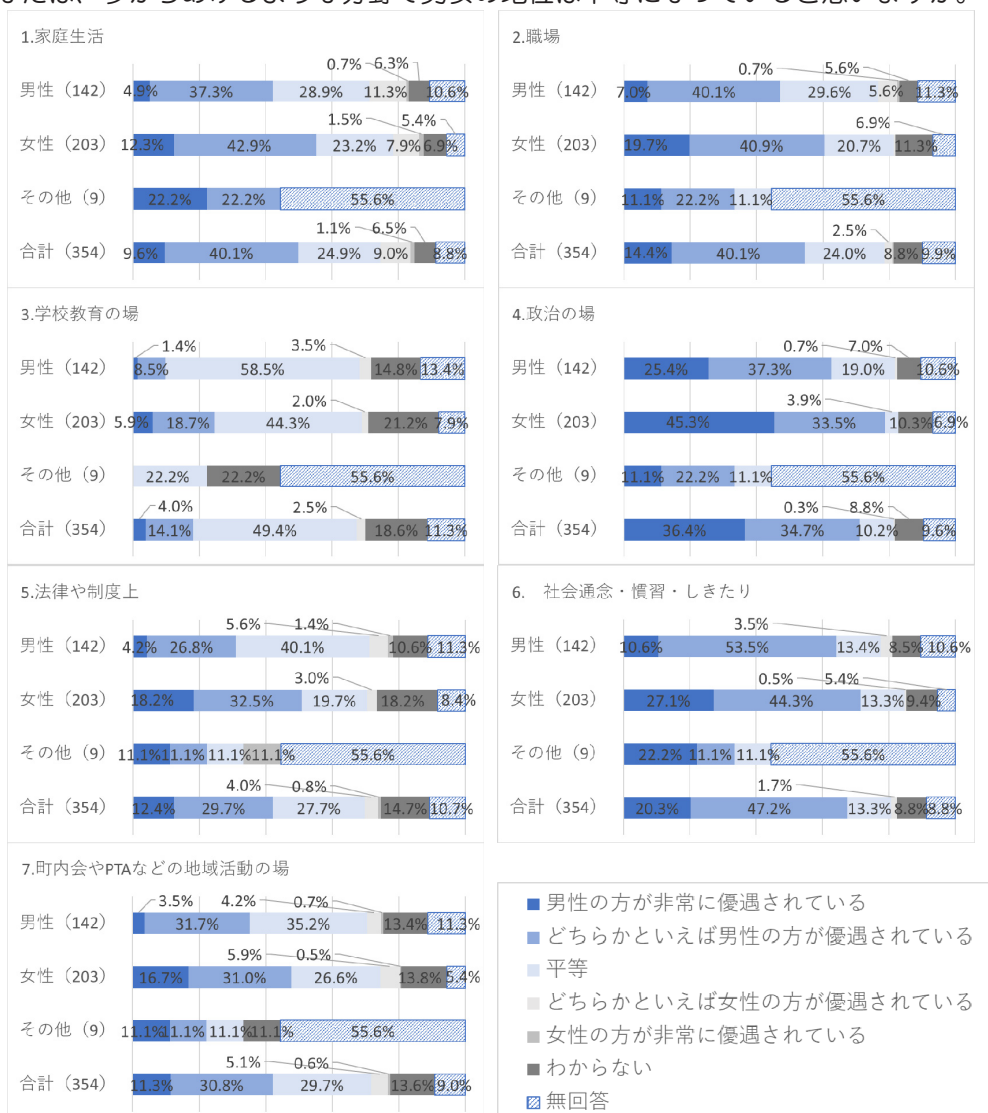
つについてのみ「女性の方が非常に優遇されている」、「どちらかといえば女性の方が優遇されている」と回答した人の割合が、「男性の方が非常に優遇されている」、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」と回答した人の割合を上回る結果となりました。また、生活の各分野における性別による地位については、すべての項目で「男性の方が非常に優遇されている」、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」と回答した人の割合が、「女性の方が非常に優遇されている」、「どちらかといえば女性の方が優遇されている」と回答した人の割合よりも大きく上回る結果となっていました。男女がともに個性と能力を十分に発揮し、いきいきと活躍するため、互いに理解、尊重しあうことが重要です。

ハラスメントの経験については、アンケートで集計した項目の内、マタニティ・ハラスメント*を除くすべての項目について、「自分が被害を受けた」、「見聞きしたことがある」と答えた人の割合が「そうした行為は行われていない」と答えた人の割合よりも大きくなっています。ハラスメントは対象となった人の個人としての名誉や尊厳を不当に傷つける人権侵害であり、暴力行為であると捉え防止のための対策を講じていく必要があります。

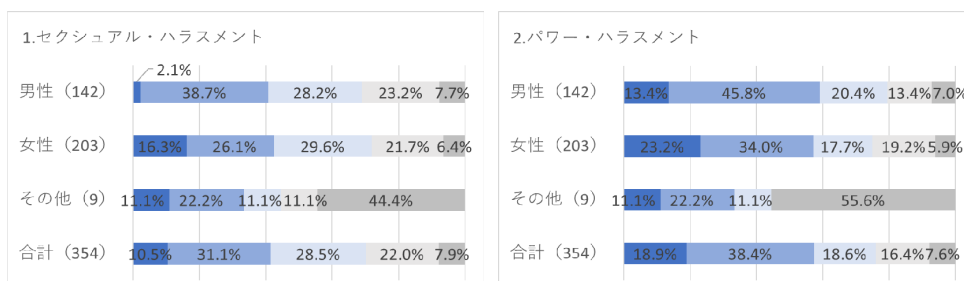
①仕事をしている方にお伺いします。あなたの職場では性別に関係なく仕事の待遇などにおいて平等になっていると思いますか。

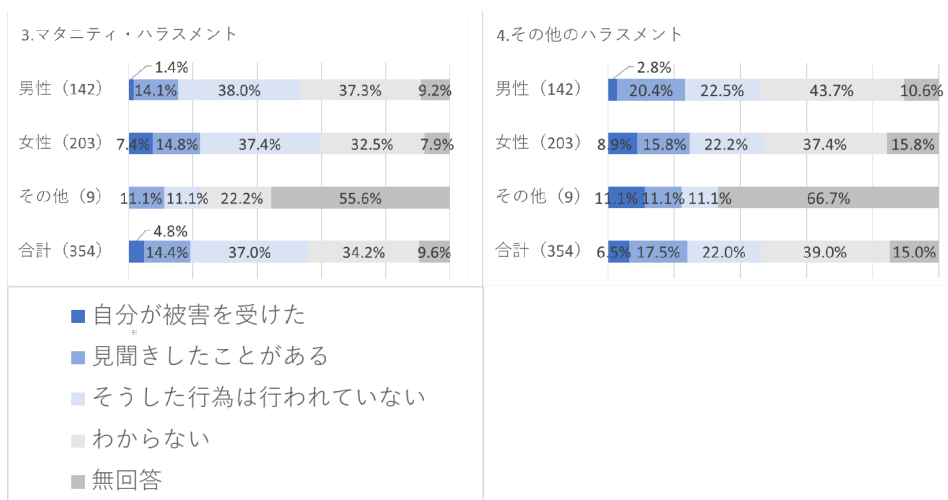


②あなたは、今からあげるような分野で男女の地位は平等になっていると思いますか。



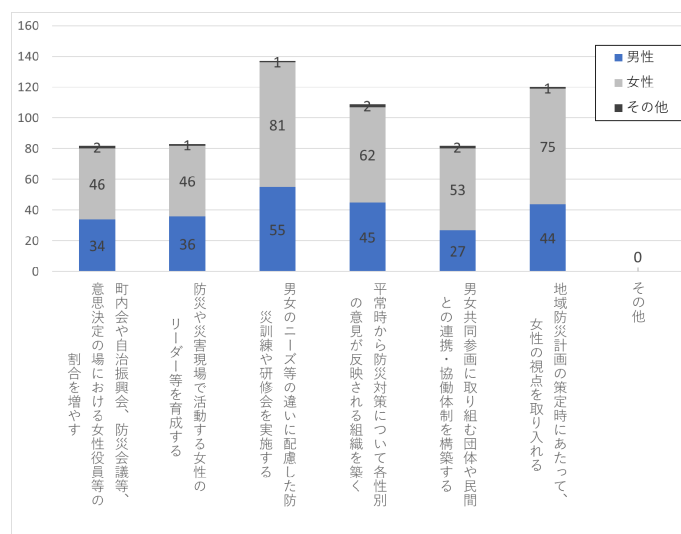
③あなたは、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント等の被害を受けたことや、そうした行為が行われているのを見聞きしたことはありますか。





(6) 男女共同参画の視点に立った防災について

本問では、災害時において、「性別に関係なくすべての人が活動できるようにするためには何が必要か」をそれぞれの性別で集計した結果を示しており、「男女のニーズ等に配慮した防災訓練や研修会を実施する」と答えた人が男女ともに一番多く、次いで「地域防災計画の策定時にあたって、女性の視点を取り入れる」「平常時から防災計画について各性別の意見が反映される組織を築く」が多い結果となりました。訓練や研修の実施だけでなく、普段から女性の視点を取り入れる体制の構築が必要です。

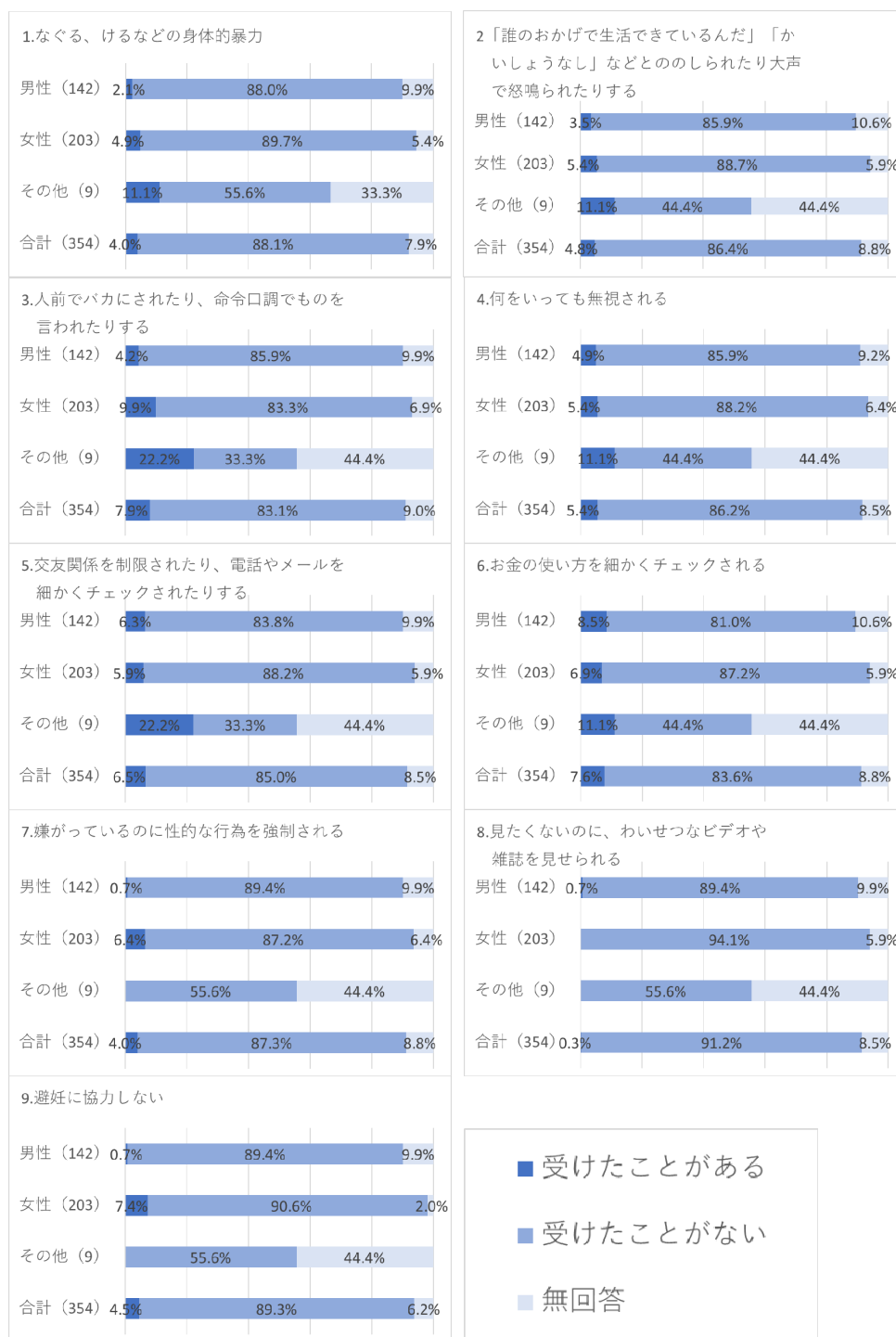


(7) 親密な関係にある人（夫や妻）、パートナー等からの暴力について

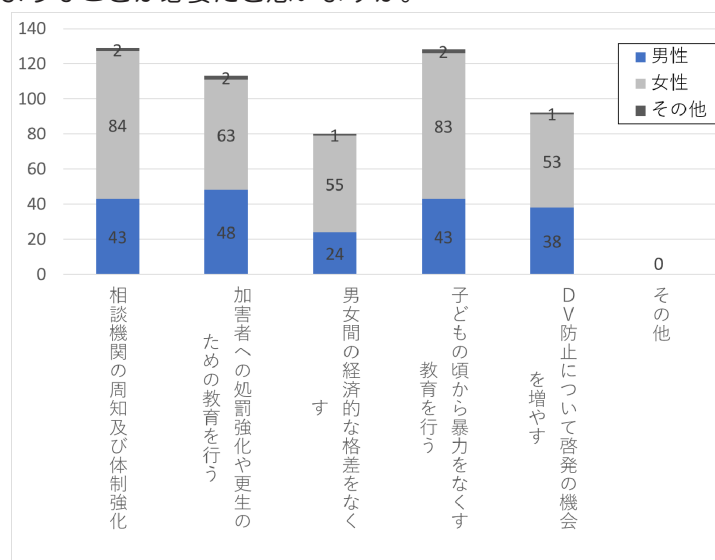
①では配偶者（事実婚や別居中を含む）またはパートナーからのドメスティック・バイオレンス（DV）*の有無について、②では、配偶者やパートナーからのドメスティック・バイオレンス（DV）*をなくしていくために必要なことについて、③では、ドメスティック・バイオレンス（DV）*に関する相談機関を知っているかについて、それぞれの性別で集計した結果を示しています。

すべての項目において「受けたことがある」と回答した人がいました。項目別で見ると、身体的暴力や悪口、性的な行為の強要、避妊に協力しない等の項目で女性の方が男性よりその行為を「受けたことがある」と答えた人の割合が大きく、これらの行為は暴力行為であり、防止のための対策を講じていく必要があります。

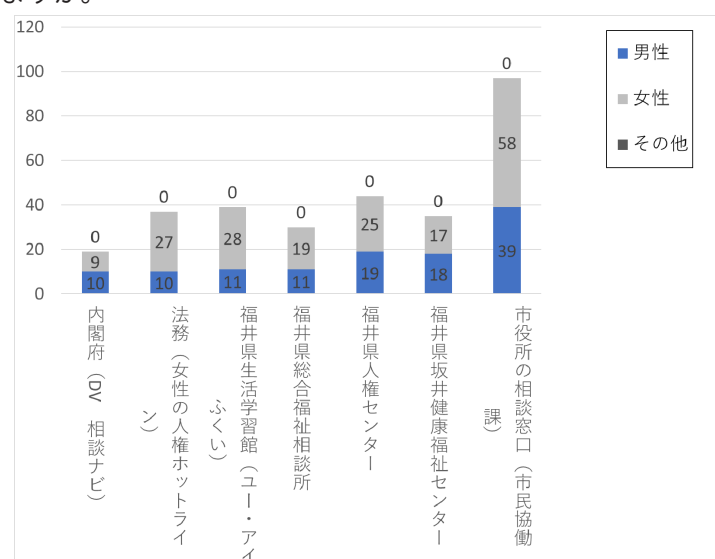
①あなたは、これまで配偶者（事実婚や別居中を含む）またはパートナーからドメスティック・バイオレンス（DV）*を受けたことがありますか。



②あなたは、配偶者やパートナーからのドメスティック・バイオレンス（DV）*をなくしていくためには、どのようなことが必要だと思いますか。



③配偶者やパートナーからのドメスティック・バイオレンス（DV）*を受けた場合に、相談する機関を知っていますか。



（８）多様な性に関する意識について

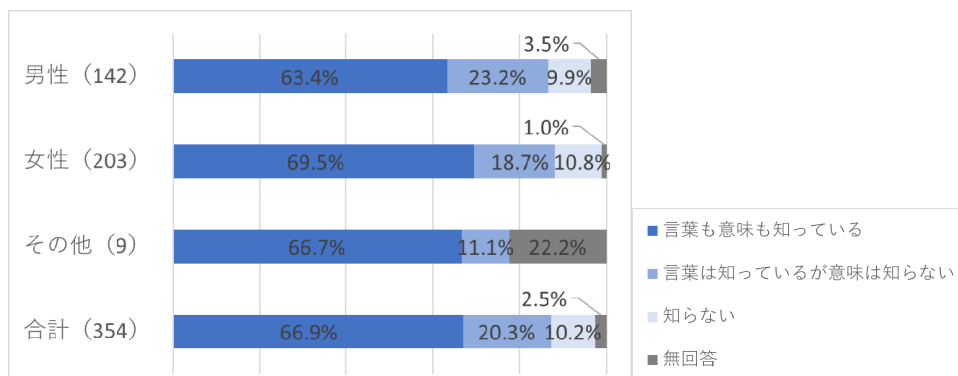
①では「ＬＧＢＴ」または「性的少数者（性的マイノリティ）」という言葉を知っているかについて、②では、ＬＧＢＴなどの性的少数者の方々にとって、偏見や差別により生活しづらい社会だと思うかについて、③では、それぞれの性別で集計した結果を示しています。

いずれの性においても「ＬＧＢＴ」または「性的少数者（性的マイノリティ）」という言葉も意味も知っていると答えた方の割合が大多数を占めている一方で、ＬＧＢＴなどの性的少数者の方々にとって、偏見や差別により生活しづらい社会かどうかについては、「思う」、「どちらかと言えば思う」と答えた人の割合が「思わない」、「どちらかと言えば思わない」と答えた人の割合よりも大きく上回る結果となりました。

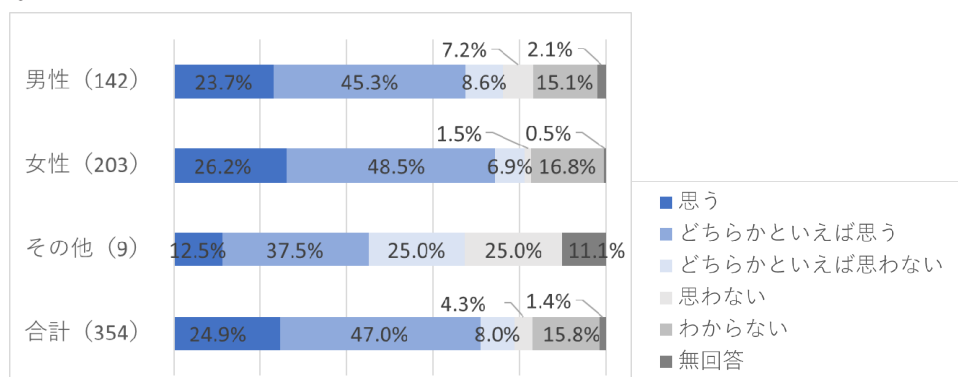
また、③では性的少数者の方々が生きていくためには、どのような取り組みが必要かを集計した結果を示しています。「児童・生徒などへの学校における教育の充実」が一番多く、「トイレや更衣室などの環境整備」、「啓発や広報活動の推進」、「職場における理解の促進」と続

く結果となりました。偏見や差別をなくしていくための啓発や教育等を充実させていく必要があります。

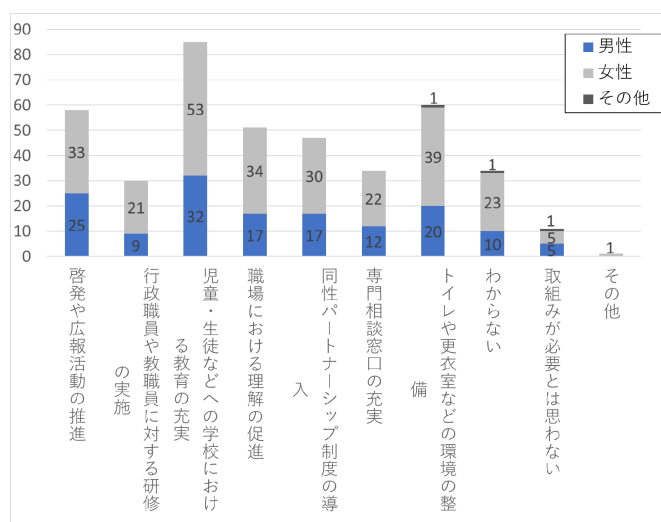
- ① 「LGBT」または「性的少数者(性的マイノリティ)」という言葉(両方またはどちらか一方)を知っていますか。



- ② 現在、LGBT などの性的少数者の方々にとって、偏見や差別により生活しづらい社会だと思いますか。



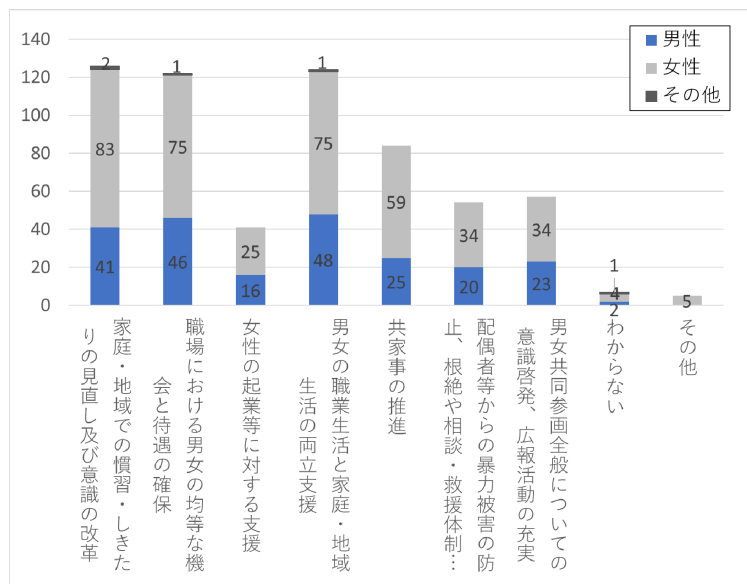
- ③ LGBT などの性的少数者の方々の生活をしやすいようにするためには、どのような取り組みが必要だと思いますか。(複数回答可)



(9) 男女共同参画社会の推進について

本問では、「男女共同参画社会」を実現するために、今後、行政はどのようなことに取り組む必要があるかについて、それぞれの性別で集計した結果を示しています。

「家庭・地域での慣習・しきたりの見直し及び意識の改革」、「職場における男女の均等な機会と待遇の確保」、「女性の起業等に対する支援」が必要と答えた人が多く、引き続き男女共同参画を行っていくための環境づくりを総合的・計画的に実施していくことが必要です。

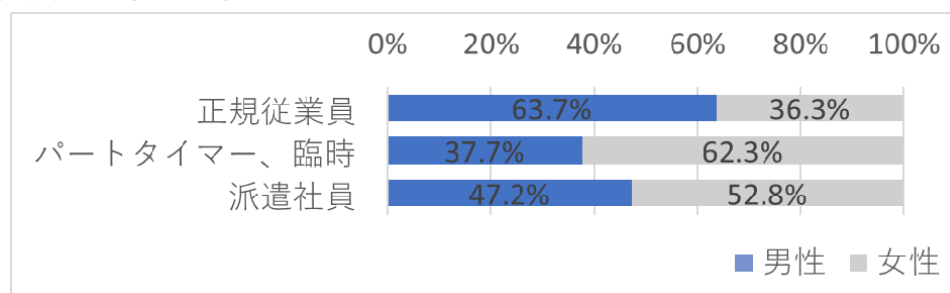


4 調査結果と分析（男女共同参画推進に関する事業所アンケート）

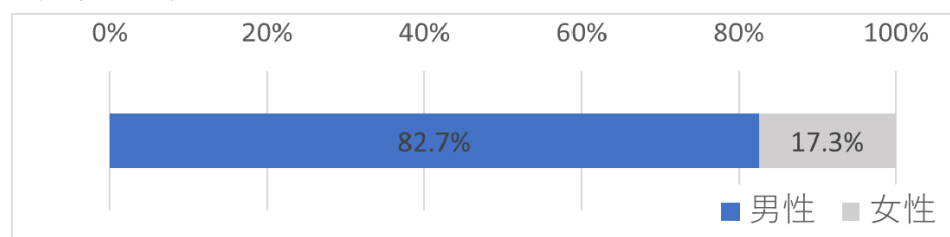
（1）雇用形態について

①では各雇用形態における男女別の割合を、②では各企業における管理職の男女別の割合を示しています。10年前の調査結果と比較すると、女性が占める正規従業員、管理職の割合がともに増加していますが、男性と女性の割合には未だ乖離が生じており、性別に関わりなく、その能力を十分に発揮することのできる機会や待遇の確保のための環境づくりが必要です。

①雇用形態別の男女比率



②管理職の男女比率



（2）従業員への資質や能力の期待について

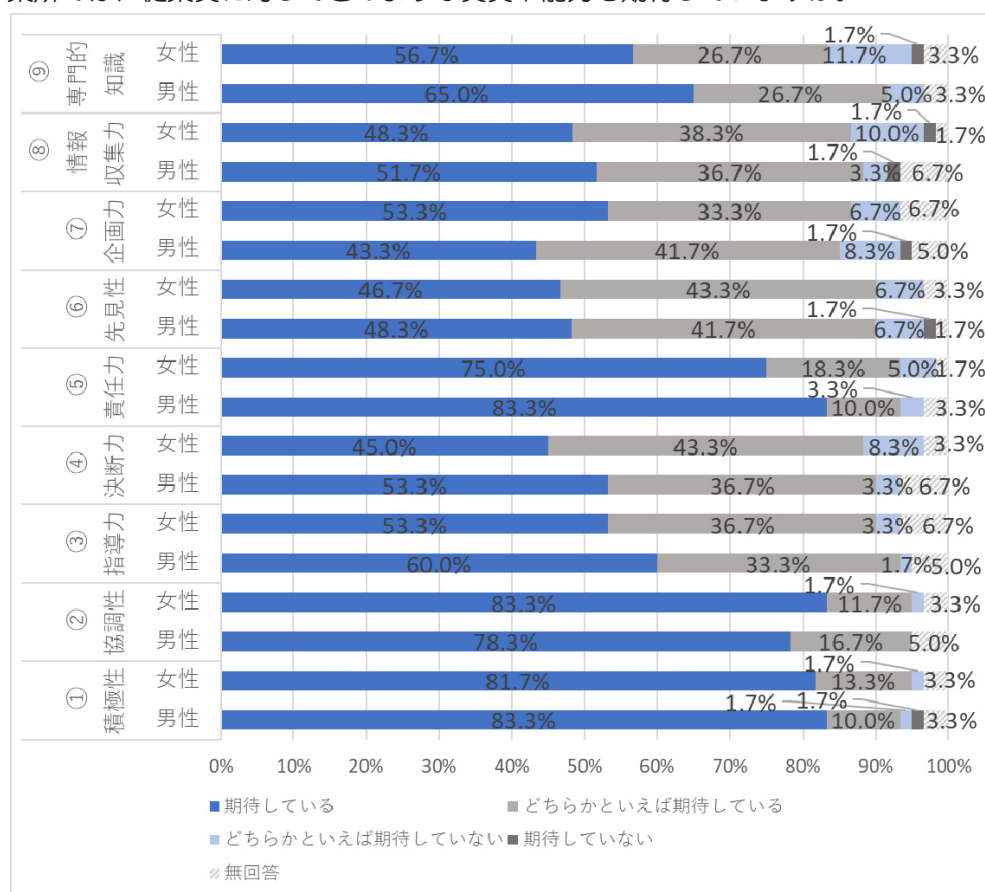
①では事業所が従業員に対して求める資質や能力について男女別に集計した結果となっています。

男性と女性で、「期待している」と「どちらかといえば期待している」と回答した割合を比較した場合、「⑨専門的知識」以外において男性と女性で大きな差はありませんでした。一方、「①積極性」、「②協調性」、「⑦企画力」において、「期待している」と「どちらかといえば期待している」と応えた人の割合が男性よりも女性の方が高い結果となりました。

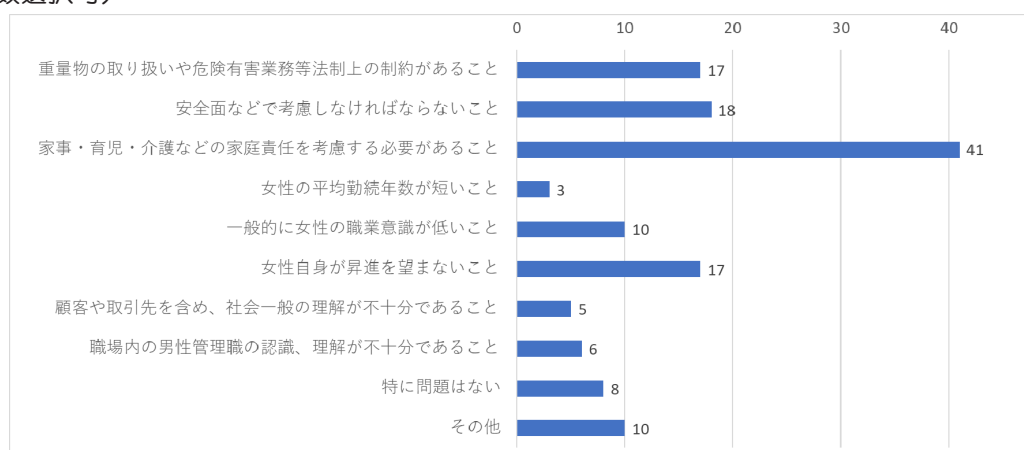
②では事業所が女性従業員を活用するにあたり課題と捉えていることを示しています。事業所が女性従業員を活用するにあたり課題となることについては、「家事・育児・介護などの家庭責任を考慮する必要があること」と回答した事業所が多く、「安全面などを考慮しなければならないこと」、「重量物の取り扱いや危険有害業務等法規制の制約があること」、「女性自身が昇進を望まないこと」がこれに続く結果となりました。

これらの結果から、未だ解消していない性別に等に対する固定概念を取り払うとともに、男女で異なる資質や能力を活かし、その能力を十分に発揮することのできる体制づくりが必要であると考えられます。

①貴事業所では、従業員に対してどのような資質や能力を期待していますか。



②貴事業所では、女性従業員を活用するにあたり、現状ではどのような課題があると思いますか。
(複数選択可)

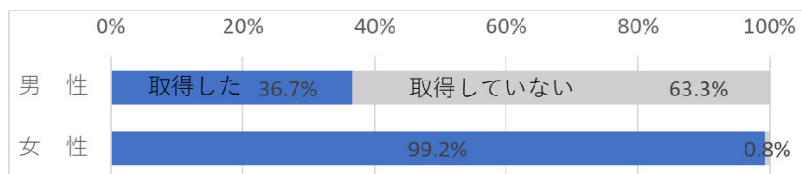


(3) 育児休業の取得について

本問では、男女別の育児休業の取得率について集計した結果を示しています。

男性の育児休暇取得率については、10年前の0%からは大幅に改善しましたが、女性の取得率と比較してまだ乖離が大きい状況です。

男女が対等なパートナーとして、協力して子どもを生み育てることができるよう、企業や団体、行政等が協働し、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みを進める必要があります。

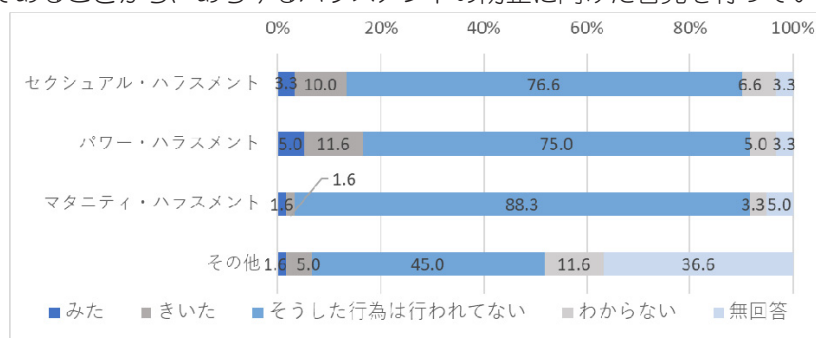


(4) ハラスメントに対する取り組みについて

本問では、事業所内でセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント等の被害を受けたことやそうした行為が行われていることを耳にしたことがあるかについて集計した結果を示しています。

すべての項目において、「見たことがある」、「聞いたことがある」と回答した事業所がありました。

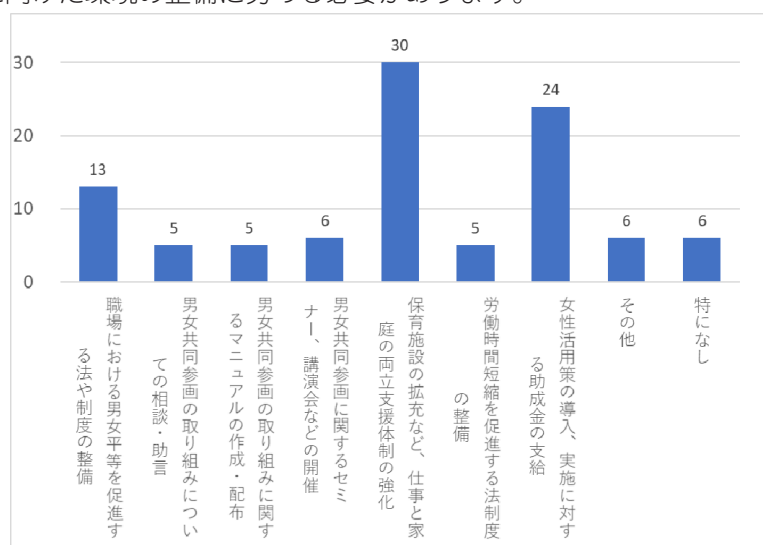
ハラスメントは対象となった人の個人としての名誉や尊厳を不当に傷つける人権侵害であり、暴力行為であることから、あらゆるハラスメントの防止に向けた啓発を行っていく必要があります。



(5) 行政に望むことについて

本問では、事業所が男女共同参画の推進に関して、行政に望むことについて集計した結果を示しています。「保育施設の充実など、仕事と家庭の両立支援体制の強化」が最も多く、「女性活用策の導入、実施に対する助成金の支給」、「職場における男女平等を促進する法や制度の整備」が続く結果となりました。

女性がこれまで以上に資質や能力を活かしその能力を十分に発揮することができるよう、行政はその実現に向けた環境の整備に努める必要があります。



第3章

計画策定の背景と 環境の変化

第3章 計画策定の背景と環境の変化

1 世界の動き

- 1975年
(昭和50年) 国連は、この年を「国際婦人年」と定め、メキシコ・シティで第1回の世界女性会議となる「国際婦人年世界会議」を開催し、「平等・開発・平和」を女性の地位向上運動のスローガンに掲げ、各国が採るべき措置のガイドラインとなる「世界行動計画」を採択しました。また、同年の国連総会では、1976年（昭和51年）から1985年（昭和60年）までの10年間を「国連婦人の十年」と宣言し、女性の地位向上への取り組みが世界的規模で行われました。
- 1979年
(昭和54年) 国連において、「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」（以下「女子差別撤廃条約」）が採択されました。
- 1985年
(昭和60年) ナイロビで「第3回世界女性会議」が開催され、10年間の成果の見直しと評価を行い、さらに西暦2000年に向けて女性の地位を一層引き上げていくためのガイドラインとなる「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」が採択されました。
- 1995年
(平成7年) 北京で「第4回世界女性会議」が開催され、「北京宣言」及び「行動綱領」が採択されました。「北京宣言」では、「女性のエンパワーメント*及び意思決定過程への参加」、「女性の権利は人権であること」などが表明されました。
- 2000年
(平成12年) 「北京宣言」及び「行動綱領」の実施状況を検討及び評価し、21世紀に向けての取り組みを協議するための国連特別総会「女性2000年会議」がニューヨークの国連本部で開催され、「北京宣言」及び「行動綱領」の目的と目標の達成への決意を表明する「政治宣言」と「北京宣言及び行動綱領実施促進のための更なる行動とイニシアティブ」が採択されました。
- 2005年
(平成17年) 国連において、「北京+10」が開催されました。「北京宣言及び行動綱領」及び「女性2000年会議成果文書」の実施状況の評価・見直しを行うとともに、更なる実施に向けた戦略や今後の課題について協議することを目的に、閣僚級会議として開催されました。
- 2010年
(平成22年) 国連総会決議により、ジェンダー*平等と女性のエンパワーメント*をめざす国連の機関として、UN Women（ユー・エヌ・ウイメン）が設立されました。
- 2015年
(平成27年) 国連サミットにおいて、「誰一人として取り残さない」持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現のため、2030年までに世界が取り組む17の「持続可能な開発目標（SDGs）*」が採択されました。

2 国内の動き

- 1975年
(昭和50年) 女性の地位向上のための国内本部機構として総理府に「婦人問題企画推進本部」が設置されました。
- 1977年
(昭和52年) 「国内行動計画」が策定されました。
- 1985年
(昭和60年) 「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）」を批准しました。

1994年 (平成6年)	「婦人問題企画推進本部」をさらに充実強化するため、内閣総理大臣を本部長とし、全閣僚を本部員とする「男女共同参画推進本部」を設置し、その諮問機関として「男女共同参画審議会」を設置しました。
1996年 (平成8年)	「男女共同参画2000年プラン」が策定されました。
1999年 (平成11年)	男女共同参画社会の実現のための基本となる「男女共同参画社会基本法」が制定されました。
2000年 (平成12年)	「男女共同参画基本計画」が策定されました。
2001年 (平成13年)	内閣府に「男女共同参画会議」が設置され、「配偶者からの暴力防止及び被害者の保護に関する法律」が施行されました。
2005年 (平成17年)	平成12年に策定された「男女共同参画基本計画」が改定され、「男女共同参画基本計画（第2次）」が策定されました。
2009年 (平成21年)	内閣府男女共同参画局で男女共同参画社会基本法制定10周年を迎えるにあたってシンボルマークが作成されました。
2010年 (平成22年)	「第3次男女共同参画基本計画」が策定されました。
2013年 (平成25年)	「配偶者からの暴力防止及び被害者の保護に関する法律」が改正されるとともに、「男女共同参画の視点からの防災・復興の取り組み指針」が策定されました。
2015年 (平成27年)	「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が公布、施行されるとともに、「男女共同参画基本計画（第4次）」が策定されました。
2017年 (平成29年)	「改正育児・介護休業法」及び「改正男女雇用機会均等法」が施行されました。
2018年 (平成30年)	「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。
2019年 (令和元年)	「女性活躍推進法」が改正されました。
2020年 (令和2年)	「男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン」が策定されました。また、「第5次男女共同参画基本計画」が策定されました。
2021年 (令和3年)	「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及び雇用保険法の一部を改正する法律」が成立し、子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設等が定められました。

3 福井県の動き

1981年 (昭和56年)	女性の地位向上のための県内行動計画として、「福井県婦人対策の方向」を策定しました。
------------------	---

1983年 (昭和58年)	企画開発部青少年課を青少年婦人課に改め、同課内に婦人対策室を設置しました。
1985年 (昭和60年)	女性のための地位向上を推進する民間の団体として福井県婦人の地位向上推進連絡会が設立されました。
1988年 (昭和63年)	女性の地位向上と福祉の増進に向けた総合的な女性行政の指針である「21世紀をめざすふくい女性プラン」を策定しました。
1995年 (平成7年)	女性総合センターと生涯学習センターの複合施設である生活学習館が開館し、男女共同参画を進める上での女性の活動拠点を整備しました。さらに同年、女性の自立と社会参加のための諸活動を行うことを目的に、民間と行政の幅広い連携・協力により「財団法人ふくい女性財団」が設立されました。
1998年 (平成10年)	ジェンダー＊に敏感な視点の確立や女性のエンパワーメントの促進等を基本的な考え方とした「ふくい男女共同参画プラン（男女共同参画社会の実現をめざす21世紀県内行動計画）」を策定し、総合的かつ計画的に施策を推進してきました。
2002年 (平成14年)	本県の特性と課題を反映させた「福井県男女共同参画計画（ゆとりと創造力あふれる福井を目指して）」を策定するとともに、男女共同参画推進の基本理念や県、県民、事業者の責務を明らかにした「福井県男女共同参画推進条例」が施行され、男女共同参画の推進に関する重要事項を審議するための「福井県男女共同参画審議会」が設置されました。
2003年 (平成15年)	男女参画・県民活動課と改組しました。
2006年 (平成18年)	「配偶者暴力防止および被害者保護のための福井県基本計画」が策定され、平成14年に策定された基本計画が改定され、「福井県男女共同参画計画（改定）」が策定されました。
2007年 (平成19年)	社会で活躍する女性のキャリアアップを支援するため「ふくい女性活躍支援センター」を設置しました。
2009年 (平成21年)	「配偶者暴力防止および被害者保護のための福井県基本計画（改定版）」が策定されました。
2012年 (平成24年)	「第2次福井県男女共同参画計画」が策定され、女性の能力の十分な発揮、活用、男性の主体的な参画、身近な地域社会における男女共同参画の3点に重点が置かれました。
2014年 (平成26年)	「配偶者暴力防止および被害者保護のための福井県基本計画（第2次改定版）」が策定されました。
2017年 (平成29年)	「第3次福井県男女共同参画計画」が策定されました。
2022年 (令和4年)	「ふくいしあわせ実感パートナープラン」（第4次福井県男女共同参画計画）が策定されました。

4 あわら市の動き

- 2003年
(平成15年) 市民の輝きをまちづくりの原動力とし、次世代に受け渡すべき新たな文化を育むまちづくりをめざして、「ゆうゆうと 人が輝く いやしと創作のまち」を基本理念とする新市建設計画が定められ、その中で男女共同参画社会づくりを主要事業の一つとして位置付けました。
- 2004年
(平成16年) 新市の専任の担当部署として、男女共同参画推進室を総務部総務課に設置しました。その後、推進団体として、男性を含む市内の14団体で構成される「あわら市男女共同参画ネットワーク」が県内で2番目に設立され、庁内組織として副市長を会長とする「あわら市男女共同参画行政推進会議」を設置するとともに、地域や事業所等への普及・啓発と具体的な推進方策の検討を行うため、一般市民20人で構成する「あわら市男女共同参画推進市民会議」を設置しました。さらに、本市の男女共同参画社会の実現をめざして「あわら市男女共同参画計画」の策定を含め、総合的に男女共同参画事業の推進について提言する「あわら市男女共同参画社会づくり懇話会」を設置しました。
- 2005年
(平成17年) 「ゆうゆうと女と男が共に輝く『あわら』を目指して」を基本理念として「あわら男女共同参画プラン」を策定しました。
- 2006年
(平成18年) 「新市建設計画」の基本理念・基本方針を踏まえ、「あわら市総合振興計画」を策定しました。
- 2007年
(平成19年) 本市の男女共同参画推進の基本となる「あわら市男女共同参画推進条例」を制定し、「あわら市男女共同参画審議会」を設置しました。
- 2010年
(平成22年) 平成17年に策定した「あわら男女共同参画プラン」を改定しました。
- 2014年
(平成26年) 男女共同参画推進に係る市民アンケートを実施しました。
 < 調査対象 > ・市に居住する20歳以上の男女 2,500名
 ・市内企業 100事業所
 < 回収数及び率 > ・市民アンケート 871件 (34.8%)
 ・事業所アンケート 58件 (58.0%)
- 2015年
(平成27年) 「男女が共に支えあい共に歩み共に輝く『あわら』をめざして」を基本理念として「第2次あわら男女共同参画プラン」を策定しました。
- 2023年
(令和5年) 「あわら市パートナーシップ宣誓制度」が施行されました。また、あわら市パートナーシップ宣誓制度啓発大使」として花華院姫子氏を任命しました。
- 2024年
(令和6年) 男女共同参画推進に係る市民アンケートを実施しました。
 < 調査対象 > ・市に居住する18歳以上の男女 1,000名
 ・市内企業 100事業所
 < 回収数及び率 > ・市民アンケート 354件 (35.4%)
 ・事業所アンケート 60件 (60.0%)

第4章
計画の
基本的な考え方

第4章 計画の基本的な考え方

1 計画の基本理念

この計画では、基本理念を「みんなが幸福を実感できる「あわら」をめざして」とし、すべての人がその個性や能力を十分に発揮できるよう、互いに尊重し合いながら、共に社会のあらゆる場できいきと輝き、幸せに過ごせるまちづくりを目指して、総合的かつ計画的な施策に取り組みます。

2 計画の基本的視点

計画の推進に当たっては、次のことを基本的視点とします。

(1) すべての人の人権の尊重

男女共同参画社会とは、誰もが個人として尊重され、ともに多様な生き方を選択でき認め合う社会です。すべての人が、性別や年齢等を理由に生き方が制約されたり、不利益を被ったり暴力を受けたりすることなく、人間としての尊厳を保ちながら、自由に生きるための「人権」があらゆる場において保障されることが必要です。

(2) 社会における制度又は慣行についての配慮

性別による固定的な役割分担等に基づく社会における制度又は慣行が、社会のあらゆる活動に対して制約をかけている状況があります。男女共同参画社会の形成には、固定的な性別役割分担意識の改革が不可欠であり、家庭・学校・職場・地域等、あらゆる機会を通して、役割分担意識の解消を図ることが必要です。

(3) あらゆる分野における活動への共同参画

今の社会は、職場をはじめ議会、審議会といった意思決定の場などにおいて、一方の性による偏りが見られます。性別等にとらわれることなく、社会のあらゆる分野において共に責任を担って参画することにより、すべての人へのきめ細かな配慮と多様な価値観や視点、発想が取り入れることが可能となります。あらゆる分野における共同参画を促し、地域社会の活性化や多様な課題の解決につなげていくことが必要です。

(4) すべての人が個性と能力を発揮することによる、多様性に富んだ活力ある社会の実現

人はそれぞれ異なる個性と能力があり、さまざまな可能性を持っていますが、性別等に対する固定概念から、その能力を十分に活かすことができない場合があります。それぞれが個性と能力を発揮しつつ、自分の責任で生き方を選び、利益を受けることができる活力ある社会を実現するための取り組みの推進が必要です。

(5) 生涯を通じた健康への配慮

セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス／ライツに関する意識を浸透させ、生涯を通じた健康を支援するとともに、すべての人が生涯を通じて互いの人権を尊重し、健康で自分らしく生きるための取り組みの推進が必要です。

(6) 女性が活躍できる社会環境の構築

女性が活躍できる社会環境を構築するには、まず職場における男女平等な待遇を確保することが重要です。しかし、現在の社会では、正規雇用労働者や管理職、給与水準が高い専門職に占める女性の割合や、男女間の賃金格差、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の不合理な待遇差等を考慮すると、労働条件は男女の間で大きく乖離しています。

働き続けたい人が出産や育児で離職しないようにするためには、男女ともに育児休業制度の取得を促進する必要があります。また、男女間の賃金格差是正に向けた取り組みや、女性に対するキャリアアップ支援、起業支援、就労支援を行うことで、女性の労働環境を整備し、エンパワメントを推進することが求められます。

3 基本目標、重点目標

(1) 基本目標Ⅰ みんなで築く「あわら」

男女共同参画の視点に立った意識の改革を進めるために、社会における制度又は慣行についての配慮を図りながら、政策・方針決定の場などあらゆる分野への共同参画を拡大していくことにより、創造力あふれる社会をみんなで築くことを目標とします。

重点目標1 地域・家庭での制度・慣行の見直し及び意識の改革

重点目標2 政策・方針決定過程への男女共同参画の推進

重点目標3 多様な選択を可能にする教育・学習の充実

(2) 基本目標Ⅱ みんなが活躍できる「あわら」

すべての人がともに社会の一員としての責任を果たしながら、それぞれの個性と能力を発揮し続けることができるよう、ワーク・ライフ・バランスを確保し、みんなが活躍できる社会の実現を目標とします。

重点目標4 雇用等における均等な機会と待遇の確保

重点目標5 女性の起業等に対する支援

重点目標6 ワーク・ライフ・バランスを確保するための支援

(3) 基本目標Ⅲ みんなが安心して暮らせる「あわら」

パートナーに対する暴力をはじめ、あらゆる脅威をなくし、すべての人が人権を尊重し、互いに思いやり、生涯にわたり健康で安心していきいきとした暮らしができることを目標とします。

重点目標7 あらゆる暴力の根絶

重点目標8 共に思いやる健康づくり

重点目標9 誰もが安心して暮らせる環境の整備

重点目標10 男女共同参画の視点に立った防災及び防犯活動の推進

男女共同参画社会の実現

基本理念

みんなが幸福を実感できる「あわら」をめざして

基本的視点

- ①すべての人の人権の尊重
- ②社会における制度又は慣行についての配慮
- ③あらゆる分野における活動への共同参画
- ④すべての人が個性と能力を発揮することによる、多様性に富んだ活力ある社会の実現
- ⑤生涯を通じた健康への配慮
- ⑥女性が活躍できる社会環境の構築

基本目標	重点目標	施策の方向
Ⅰ みんなで築く「あわら」	1 地域・家庭での制度・慣行の見直し及び意識の改革	① 男女共同参画の視点からの制度・慣行の見直し
		② 市民的な広がりを持った啓発活動の展開
		③ 市の広報・出版物等における性別にとらわれない表現の促進
		④ 男女共同参画社会づくりに関する現状の把握と情報提供
	2 政策・方針決定過程への男女共同参画の推進	① 市の政策・方針決定過程への女性の参画の拡大
		② 事業者等の方針決定過程への女性の参画の促進
		③ 地域の方針決定過程への女性の参画の促進
	3 多様な選択を可能にする教育・学習の充実	① 学校教育等における男女平等教育の推進
		② 男女共同参画の視点に立った養育と生涯学習の推進
		③ 男女共同参画の視点に立った国際交流の推進・人材の育成
Ⅱ みんなが活躍できる「あわら」	4 雇用等における均等な機会と待遇の確保	① 雇用における男女の均等な機会と待遇の確保
		② 母性保護対策の推進
		③ 女性の能力開発促進のための支援
		④ 多様な就業ニーズを踏まえた就業条件・環境の整備
	5 女性の起業等に対する支援	① 女性のエンパワーメント*の促進
		② 女性の起業活動への支援と情報提供
		③ 関連団体が行う主体的な経済活動等への支援と情報提供
	6 ワーク・ライフ・バランス*を確保するための支援	① 家庭・地域生活への男女共同参画の促進
		② 多様なライフスタイルに対応した子育て支援策の充実
		③ 家庭と仕事の両立支援のための職場環境の整備

Ⅲ みんなが安心して暮らせる「あわら」	7 あらゆる暴力の根絶	① 暴力及び差別を根絶するための基盤づくり
		② 被害者に対する相談、支援体制の充実
		③ ドメスティック・バイオレンス（ＤＶ）＊の防止と支援
	8 共に思いやる健康づくり	① 生涯を通じた男女の健康づくりの推進
		② セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス／ライツ＊に関する意識の浸透
		③ 健康をおびやかす問題についての対策の推進
	9 誰もが安心して暮らせる環境の整備	① 高齢者が安心して暮らせる介護体制の充実
		② 高齢者の社会参加の促進と就業環境の整備
		③ 障害のある人に対する施策の推進
		④ ひとり親家庭に対する施策の推進
		⑤ 市内で暮らし働く外国人への支援
	男女共同参画の視 10 点に立った防災及 び防犯活動の推進	① 防災活動における男女共同参画の推進
		② 防犯活動における男女共同参画の推進

第5章

目標及び施策

第5章 目標及び施策

基本目標 I みんなで築く「あわら」

重点目標1 地域・家庭での制度・慣行の見直し及び意識の改革

個人の尊厳のもと、一人ひとりの活動や生き方が多様化してきました。一方で、人々の意識の中に長い時間をかけて形づくられてきた固定的な性別役割分担意識がまだ根強く残っており、これに基づく制度や慣行が、男女共同参画の推進を妨げる障害になっています。

地域や家庭での固定的な性別役割分担意識の解消や、これに基づく制度や慣行の見直しを図り、市民の意識改革を推進していきます。

〔施策の方向〕

（１）男女共同参画の視点からの制度・慣行の見直し

性別にとらわれず、すべての人が様々な活動に参画できるように条件を整備するとともに、固定的な性別役割分担意識に基づく制度や慣行について、見直しや改善に向けた意識改革を進めます。

（２）市民的な広がりを持った啓発活動の展開

市民に対して、性別にとらわれない人権尊重の意識を深く根づかせるための啓発活動を積極的に行います。その際には、市民との協働や各種団体との連携を図り、市民的広がりを持った運動として展開します。

（３）市の広報・出版物等における性別にとらわれない表現の促進

性別にとらわれない多様な性のあり方のイメージを社会に浸透させていくため、市の広報・出版物等において、ジェンダー＊に配慮した表現に努めます。また、性的少数者の人権が尊重されるよう、性的指向及び性自認の多様性を尊重する意識醸成のための啓発を行います。

（４）男女共同参画社会づくりに関する現状の把握と情報の提供

本市における男女共同参画の意識や現状を把握するとともに、それらの情報を積極的に提供します。

重点目標２ 政策・方針決定過程への男女共同参画の推進

社会のあらゆる分野の意思決定において、男女が性別等にとらわれることなく共に参画することで、きめ細かな配慮や多様な価値観、新たな視点等を取り入れることが可能となり、それぞれの分野に新たな発展が望めます。

一方、政策・方針決定過程への男女共同参画が十分に進まない理由として、家事・育児・介護等の家庭責任を考慮する必要があり、女性自身が昇進等による政策・方針決定過程への参画を望まないことが考えられます。

そのため、女性が能力を発揮できるための支援の推進や長時間労働を前提としない働き方の徹底など、職場環境の整備を促し性別にかかわらず意思決定の場に参画する意欲の醸成に取り組みます。

〔施策の方向〕

（１）市の政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

市の政策・方針決定過程への女性の参画を拡大していくため、審議会等委員の女性登用について積極的に進めます。また、市職員については、地方公務員法に定める平等取扱いと成績主義の原則に基づきながら積極的に女性の管理職への登用等を促進します。

（２）事業者等の方針決定過程への女性の参画の促進

女性の活躍推進について、企業や民間団体等に情報の提供を行うとともに、啓発等を通じて社会的機運の醸成を図ります。その際、企業や民間団体等の自主的な積極的改善措置＊を支援します。

（３）地域の方針決定過程への女性の参画の促進

各行政区をはじめとする地域活動において、男女共同参画の視点を導入するよう働きかけていくなど、地域活動における方針決定過程への女性の参画を促進します。

重点目標３ 多様な選択を可能にする教育・学習の充実

長い時間をかけて形づくられてきた固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）* は、多様な生き方を選択する際の障害になっています。

市民一人ひとりが固定概念にとらわれず、互いの個性と能力を認め、尊重しあいながら多様な生き方を選択できるよう、幼少期の段階から教育・学習の機会を充実させ、個人の尊厳、男女平等など男女共同参画社会づくりの理念を理解するよう意識の啓発等を行います。

〔施策の方向〕

（１）学校教育等における男女平等教育の推進

幼稚園や保育園などの幼児期から小学校以降の学校教育の各段階において、個人の尊厳、男女平等など男女共同参画社会づくりの理念を推進する教育・学習の一層の充実を図るとともに、教育関係者が男女共同参画社会づくりの理念をさらに理解するよう意識の啓発等を行います。

（２）男女共同参画の視点に立った養育と生涯学習の推進

家庭は、子どもにとって人格形成にかかわる働きかけが最初に行われるところです。このため、ジェンダー* にとらわれることなく、子ども一人ひとりの個性と可能性を大事にした家庭教育を推進するための啓発や学習機会の提供を行います。また、男女が共に個性と能力を発揮し、社会のあらゆる分野に参画し、多様な生き方ができるようにするために、生涯学習の推進を図ります。

（３）男女共同参画の視点に立った国際交流の推進・人材の育成

男女共同参画社会の形成は国際社会における取り組みと密接な関係を有しています。そのことから、男女共同参画の視点に立った国際的な取り組みに関する動向の把握に努めるとともに、国際交流を推進していくための中核となる女性人材の育成・確保に努めます。

基本目標Ⅱ みんなが活躍できる「あわら」

重点目標4 雇用等における均等な機会と待遇の確保

働きたい人が性別に関わりなく、その能力を十分に発揮することのできる機会や待遇を確保されることは、男女共同参画社会の実現にとって極めて重要なことです。

そのため、職場等において女性の活躍推進を阻害する要因となる性別役割分担意識の解消やハラスメント*の防止に向けた事業主等に対する周知・啓発に取り組み、自分に合った多様な生き方や働き方を選択できる環境づくりを推進していきます。

〔施策の方向〕

（１）雇用における男女の均等な機会と待遇の確保

男女雇用機会均等法*や育児休業・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*（以下「育児・介護休業法」という。）の趣旨、内容の周知を図るとともに、男女労働者間の格差を解消するには事業所の積極的改善措置が必要であることから、その取り組みを支援します。また、セクシュアル・ハラスメント*をはじめ、労働者の働く意欲を妨げるあらゆるハラスメントの防止に向けた啓発を行います。

（２）母性保護対策の推進

女性が母性を尊重され、働きながら安心して子どもを産むことができる職場環境が保障されることは、女性の能力発揮を促進し、生涯を通じた健康を確保する面からも必要であり、職場における母性保護の理念の普及啓発を進めます。

（３）女性の能力開発促進のための支援

雇用上の実質的な男女の機会均等を図るためには、女性の就業能力の向上が必要であり、女性の自己啓発や能力開発等の支援を行うとともに、長期的な視点に立った人材育成に努めます。

（４）多様な就業ニーズを踏まえた就業条件・環境の整備

多様な働き方を選択でき、それぞれの働き方に応じた適正な処遇・労働条件が確保されることは、能力発揮の推進を図るうえでも必要であることから、労働時間の短縮やフレックスタイム制*、テレワーク*を取り入れるなど、労働者が柔軟に働けるような環境が確保されるよう努めます。

重点目標5 女性の起業等に対する支援

人口減少、少子高齢化社会が進むなか、女性が果たす役割はますます大きくなっており、経済を活性化させ、雇用を創出するうえでも、女性の起業家としての活躍が期待されています。

また、起業という形式にこだわらず、女性のアイデアを活かした地域活動、経済活動の展開を図ることは、新しい視点からのまちづくりを推進し、既存の商品・サービスに付加価値を付けることができるほか、女性の自己実現を図る手段としても期待されています。

こうしたことから、女性が自らの選択により様々な可能性に挑戦し、それらを実現させていくことができるよう、職業能力向上や起業のための支援などエンパワーメントにつながる取り組みを推進します。

〔施策の方向〕

（１）女性のエンパワーメント＊の促進

女性が、自らの選択により様々な可能性に挑戦し実現させるために必要なエンパワーメント＊を促進するため、生涯にわたる学習機会の充実を図ります。

（２）女性の起業活動への支援と情報提供

女性が起業活動を行う理由や課題は様々です。多岐に渡る要望に応じた起業、または経営に関する情報を提供し、女性が能力を発揮して多様な生き方を選択できるよう、起業活動への支援を行います。

（３）関連団体が行う主体的な経済活動等への支援と情報提供

女性のアイデアを活かし、経済を活性化させる取り組みとして、起業以外にも地域の女性団体等が行う経済活動が考えられます。女性団体等が実施する主体的な経済活動に対し、ともに協力し合える団体等の紹介等の情報ネットワーク形成支援や、その活動に必要な情報の提供等を行います。

重点目標6 ワーク・ライフ・バランス＊を確保するための支援

職業生活と家庭・地域生活を両立できるようにすることは、男女があらゆる分野においてその個性や能力を十分に発揮するうえで非常に大切です。

男女が対等なパートナーとして、協力して子どもを産み育て、家庭・地域生活と両立できるよう、企業や団体、行政等が協働しワーク・ライフ・バランス＊の実現に向けた取り組みの推進に努めます。

〔施策の方向〕

（１）家庭・地域生活への男女共同参画の促進

男女が共に職業生活と家庭生活を両立させ、また、地域社会にも参画することができるように、固定的な性別役割分担の見直し等の啓発を行います。

（２）多様なライフスタイルに対応した子育て支援策の充実

子育てを社会全体の取り組みのなかで支援するとともに、仕事との両立の困難感や子育ての不安感を軽減し、安心して子育てができるよう多様な需要に応じた保育サービスの整備、子育てにかかわる相談・支援体制の充実を図ります。

また、近年大きな社会問題となっているヤングケアラー＊への対応など、多様化する子どもに関する課題についても支援体制の充実を図ります。

（３）家庭と仕事の両立支援のための職場環境の整備

事業所や勤労者に対し、育児・介護休業法＊の趣旨や内容の周知に努めるとともに、労働時間の短縮やフレックスタイム制＊、テレワーク＊の導入や各種休暇を取得しやすい環境の整備を呼びかけます。

基本目標 Ⅲ みんなが安心して暮らせる「あわら」

重点目標 7 あらゆる暴力の根絶

性別にかかわらず、すべての人が個人として尊重され、差別的な取扱いを受けないこと、個人としてその能力を発揮する機会を確保されることなど、人権の尊重が求められています。

ドメスティック・バイオレンス（DV）* や交際相手からの暴力、性犯罪、ストーカー行為*、売買春*、セクシュアル・ハラスメント*をはじめとしたさまざまなハラスメント*行為、子どもや若年層に対する暴力など、すべての暴力を許さない社会を目指していきます。

〔施策の方向〕

（１）暴力及び差別を根絶するための基盤づくり

暴力や差別を根絶するには、それが人権尊重の意味からも許されないものであるとの認識を広く社会に徹底することが重要であり、そのための広報、啓発活動を一層推進します。また、関係機関と連携し、暴力及び差別を防止し、それらに対処するための体制づくりを進めます。

（２）被害者に対する相談、支援体制の充実

被害女性が相談しやすい環境や相談体制の整備を行うとともに、市民に対して相談窓口の周知を図ります。また、危機的状況に陥った被害者の保護や自立支援について、関係機関との連携体制を強化するなど支援策の充実を図ります。

（３）ドメスティック・バイオレンス（DV）* の防止と支援

パートナーに対する暴力は、パートナーだけでなく同時にその子どもに向けられることもあります。また、パートナーから暴力を受けている人からその子どもに暴力が向かうこともあり、パートナーに対する暴力の防止は児童虐待の防止にもつながります。

今後、家族やパートナーに対するあらゆる暴力や差別をなくすため、幼児期から男女平等の教育や暴力根絶の啓発を進めるとともに、被害者の救済や自立のための支援を推進します。

重点目標8 共に思いやる健康づくり

男女には生涯を通じて性差により異なる健康上の問題が生じます。特に女性は、妊娠・出産、女性特有の疾患を経験することや、セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康と権利 通称 SRHR）* の観点から、自分らしく生きられるよう、性や健康に関する教育の充実により、男女ともに一人ひとりが自分の健康を守り育てる意識の醸成に取り組めます。

また、性別に関係なく生涯を通じて心身ともに健康で活力に満ちた生活を営んでいくために、性差に応じた健康支援を行うとともに一人ひとりが生きがいを持って社会に参加できるよう、「人生 100 年時代」に向けた取り組みを進めます。

〔施策の方向〕

（１）生涯を通じた男女の健康づくりの推進

年齢や性別・職業を問わず健康に不安をもつ人が多いことから、男女の生涯を通じた健康づくりの推進を図り、「人生 100 年時代」に向け、市民一人ひとりが自主的に健康づくりに取り組めるよう支援します。

（２）セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス／ライツ* に関する意識の浸透

女性は妊娠・出産の機能を有し、生涯を通じて男性とは異なる健康上の問題に直面することから、ライフステージに応じた適切な自己管理を行うことができるための施策を推進します。

また、セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス／ライツ* に関する意識を男性も含めて広く社会に浸透させるため、その重要性について正しい知識・情報の提供を行います。

（３）健康をおびやかす問題についての対策の推進

エイズを含む性感染症や、薬物の乱用等はすべての人の健康に大きな影響をもたらすものであり、正しい知識の普及啓発等を進めます。

重点目標９ 誰もが安心して暮らせる環境の整備

少子高齢化が進行し生活様式が多様化する中で、性別、年齢、国籍の違いや障がいの有無等にかかわらず、一人ひとりの尊厳が尊重され、社会全体が多様性を認める環境を整備し、誰もが社会を支える重要な一員として安心して暮らせる社会の実現を目指します。

〔施策の方向〕

（１）高齢者が安心して暮らせる介護体制の充実

高齢者介護の負担を家族、とりわけ女性に偏らせることなく、社会全体で支えていくための施策を進めます。また、一人暮らし高齢者等ができる限り自立した生活が送れるよう支援し、安心して暮らせる介護体制づくりを進めます。

（２）高齢者の社会参画の促進と就業環境の整備

高齢者がその意欲や能力に応じて社会に参画し、社会を支える重要な構成員として充実した生活が送れるよう、高齢者の学習機会や社会参画機会の提供等を行います。また、長年培ってきた能力を活用するとともに、経済的な安定を図れるよう高齢者の雇用、就業環境の整備を進めます。

（３）障害のある人等に対する施策の推進

ノーマライゼーション*の理念に基づいて、障害のある人もない人も共に生きていける社会づくりを目指し、在宅福祉サービスの充実や公共施設等のバリアフリーの推進を図り、障害のある人とその家族が安心して心豊かな日常生活を過ごすことができるよう支援します。

（４）ひとり親家庭に対する施策の推進

母子家庭または父子家庭において、子を養育する親が家事や育児の負担を理由に職業をあきらめなくてもいいように、家庭と仕事との両立支援および就労支援を行うとともに、子の養育を社会全体で支援する風土づくりを進めます。

（５）市内で暮らし働く外国人への支援

日本で暮らす外国人、特に女性や子どもにとって、言語や文化の違いによりさらなる困難をもたらすことがあることから、市内における外国人との交流を通じて、地域における共生社会の実現に努めます。

重点目標 10 男女共同参画の視点に立った防災及び防犯活動の推進

災害時においては、少数派の意見が切り捨てられたり、軽んじられたりするような状況に陥りやすくなります。そのため女性の主体的な担い手を育成するとともに、性別にかかわらず意思決定の場において、女性を含めた少数派の意見を入れられるよう意識啓発等を推進します。

また、ドメスティック・バイオレンス（DV）*や交際相手からの暴力、性犯罪、ストーカー行為*、売買春*、セクシュアル・ハラスメント*をはじめとしたさまざまなハラスメント行為、子どもや若年層に対する暴力等が犯罪であることはもとより、近年は特殊詐欺など、高齢女性をターゲットとした犯罪也多発していることから、男女が共に担う地域活動を支援し、誰もが安全・安心に暮らしていくための環境づくりを推進します。

〔施策の方向〕

（１）防災活動における男女共同参画の推進

災害時にあっては、女性や子ども、高齢者の必要物資が不足したり、その安全が脅かされたりすることがないように、平常時より災害から受ける影響の男女の違い等に配慮した施策を進めます。また、防災活動に関して、特定の活動がどちらかの性に偏ったり、性別や年齢等によって役割が固定化されたりすることがないように、意識啓発等を進めます。

（２）防犯活動における男女共同参画の推進

男女が共に安心して生活できるよう、地域における犯罪を防止するため、防犯パトロールの実施や防犯灯、防犯カメラの設置等により、安全な環境の整備を促進します。また、地域に暮らす多様な人々が協力して地域を守る意識形成のための啓発等を行います。

計画の体系別具体的施策

●基本目標Ⅰ みんなで築く「あわら」

○重点目標 1 地域・家庭での制度・慣行の見直し及び意識の改革

施策の方向	具体的施策	担当課
(1) 男女共同参画の視点からの制度・慣行の見直し	① 男女共同参画に対する理解を深めるとともに、持続可能な開発目標（SDGs）＊の理念に基づき、ジェンダー平等の実現を図るため、地域、家庭、職場等における慣習やしきたりの見直し・改善を進める。	市民協働課
	② 子育て講座の開催、市民の自主的な活動や男女共同参画推進市民会議の活動等を通じて、家庭・地域での男女共同参画意識の浸透を図る。	子育て支援課 市民協働課
(2) 市民的な広がりを持った啓発活動の展開	① 男女共同参画推進団体やグループの自主的な活動を支援する。	市民協働課
	② 市民すべてに男女平等及び人権尊重の意識を深く根づかせるための啓発活動を推進する。	市民協働課 福祉課
	③ 男女共同参画社会づくりのための情報交換・協力等を進めるための市民の交流ネットワークを築く。	市民協働課
(3) 市の広報・出版物等における性別にとらわれない表現の促進	① 市の機関等が発行する刊行物やホームページについては、性別にとらわれない表現に努める。	政策広報課 各課
	② 性的指向及び性自認の多様性を尊重する意識醸成のための啓発を図る。	政策広報課 市民協働課
(4) 男女共同参画社会づくりに関する現状の把握と情報の提供	① 男女共同参画社会づくりに関する各種調査の実施や統計資料の収集に努めるとともに、これらの情報を市広報である「広報あわら」やホームページ、SNS等により広く市民に提供する。	市民協働課

○重点目標 2 政策・方針決定過程への 男女共同参画の推進

施策の方向	具体的施策	担当課
(1) 市の政策・方針決定過程への女性の参画の拡大	① 市の各種審議会等への女性委員の登用を積極的に進め、令和 16 年度（2034 年度）末までの早い時期に 40%とする。	市民協働課 各課
	② 審議会等への女性委員の登用状況を調査しその結果を公表する。	市民協働課
	③ 職員については、地方公務員法に定める平等取り扱いと成績主義の原則に基づきながら、積極的に女性の管理職への登用等を促進する。	総務課
	④ 女性職員の活躍を支援するため、研修の機会について拡大を図るとともに、庁内プロジェクト等への女性職員の参画を進める。	各課
(2) 事業者等の方針決定過程への女性の参画の促進	① 女性の活躍推進について、企業や民間団体に情報の提供を行うとともに、事業者等が行う自主的かつ積極的な取り組みを支援する。	商工労働課
	② 農林漁業における固定的な性別役割分担の見直しを進めるとともに、性別に関わりなく対等なパートナーとして経営に参画していくための啓発を行う。	農林水産課
(3) 地域の方針決定過程への女性の参画の促進	① 地域の様々な活動の中に、男女共同参画の視点を導入するよう働きかけるとともに、各団体や町内会において地域の女性がリーダーが役員に着くよう促す。	市民協働課

○重点目標 3 多様な選択を可能にする教育・学習の充実

施策の方向	具体的施策	担当課
(1) 学校教育等における男女平等教育の推進	① 男女平等の視点に立った、一人ひとりを大切にする教育や人権に関する教育を促進する。	教育総務課
	② こども園においては、性別にとらわれない遊びや経験を通して、思いやりの心を育て男女平等意識の基礎づくりを行う。	子育て支援課
	③ 学校運営やPTA活動等においても性別にとらわれないように留意し、男女平等の意識を高める。	教育総務課
(2) 男女共同参画の視点に立った養育と生涯学習の推進	① 子どもの人格形成において、家庭生活の役割は重要なため、固定的な性別役割分担意識にとらわれない養育、学習機会の提供や啓発活動を行う。	子育て支援課
	② 生涯学習事業の推進にあたり、関係機関との連携により、男女共同参画の視点に立った講座、講演会の充実を図る。	文化学習課
(3) 男女共同参画の視点に立った国際交流の推進・人材の育成	① 男女共同参画の視点に立った国際的な取り組みに関する動向の把握に努める	市民協働課 教育総務課
	② 国際交流を推進していくための女性リーダーの育成・確保に努める。	市民協働課

●基本目標Ⅱ みんなが活躍できる「あわら」

○重点目標4 雇用等における均等な機会と待遇の確保

施策の方向	具体的施策	担当課
(1) 雇用における男女の均等な機会と待遇の確保	① 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法等の普及・啓発に努めるとともに、市民に対し各法の趣旨や内容の周知を図る。	商工労働課
	② 市内事業者において、女性の活躍推進、子育て・介護支援、就労時間の短縮等、男女が働きやすい職場づくりを進める企業の取り組み等を広く紹介する。	商工労働課 市民協働課
	③ 職場におけるセクシャル・ハラスメント、パワー・ハラスメントの防止について周知・啓発に努める。	市民協働課
(2) 母性保護対策の推進	① 労働基準法、男女雇用機会均等法など母性保護に関する法律の周知に努めるとともに、関係機関と連携のうえ、母性保護に対する認識と理解を深めるための啓発を行う。	子育て支援課
	② 女性が妊娠・出産・育児期にも不利益を受けずに働き続けられるよう啓発を行う。	子育て支援課 商工労働課 市民協働課
(3) 女性の能力開発促進のための支援	① 職場での女性の地位向上を図るため、自己啓発への援助や能力開発に関する情報の収集、提供を行う。	総務課 市民協働課
	② 関係機関と連携し就業や技能取得に必要な講座を開催する。	総務課 市民協働課
	③ 市役所においては、女性の活躍推進や職域の拡大を図るため、一人ひとりの能力向上と意識改革を推進する。	総務課
(4) 多様な就業ニーズを踏まえた就業条件・環境の整備	① パートタイム労働法の趣旨や内容の周知に努めるとともに、派遣労働者等多様化している就業形態に関する情報提供や適正な就業条件整備のための支援を行う。(労働時間の短縮やフレックスタイム制、テレワークを取り入れるなど、労働者が柔軟に働ける環境が確保されるよう支援する。)	商工労働課 市民協働課

○重点目標 5 女性の起業等に対する支援

施策の方向	具体的施策	担当課
(1) 女性のエンパワメント*の促進	① 女性のエンパワメント*を促進するため、経営管理能力向上のための研修会等を開催する。	農林水産課 商工労働課
	② 男女共同参画の視点を踏まえたキャリア教育など、生涯学習・能力開発を推進する。	市民協働課
(2) 女性の起業活動への支援と情報提供	① 女性の起業活動への支援	商工労働課
	② 多様な生き方、多様な能力の発揮を可能にする起業活動に関する情報提供を行う。	商工労働課
(3) 関連団体が行う主体的な経済活動等への支援と情報提供	① 関連団体が行う主体的な取り組みや相互の連携等を支援するとともに、情報提供を行う。	農林水産課

○重点目標 6 ワーク・ライフ・バランスを確保するための支援

施策の方向	具体的施策	担当課
(1) 家庭・地域生活への男女共同参画の促進	① 家事・育児・介護等は、男女が共同して行うという意識の啓発に努めるとともに、男女が共に参加できる教室等を開催する。	子育て支援課 健康長寿課
	② 職場や地域への啓発を進め意識改革を促す。	市民協働課
	③ 男女が共に地域活動やボランティア活動等へ参画するための啓発や情報提供を行う。	市民協働課
(2) 多様なライフスタイルに対応した子育て支援策の充実	① 延長保育、病児・病後児保育等の多様な保育サービスや児童館の整備充実等、働きながら安心して産み育てられる環境を整備するとともに、同施策の周知徹底を図る。	子育て支援課
	② 「あわら市子ども・子育て支援事業計画」に基づき仕事と子育ての両立支援等の施策を推進するとともに、事業主に対して「一般事業主行動計画」の策定と子育てへの配慮を呼びかける。	子育て支援課 商工労働課
	③ 子育てに関する相談窓口の設置や情報提供の一元化を図るとともに、地域における子育てや父親の積極的な育児参加の支援を行う。	子育て支援課
(3) 家庭と仕事の両立支援のための職場環境の整備	① 事業所や勤労者に対し、育児・介護休業法*の趣旨や対象者等制度内容の周知徹底を図る。	商工労働課 市民協働課
	② 事業所に対し長時間労働等を前提とした従来の働き方の見直しや、年次有給休暇等各種休暇を取得しやすい職場・環境づくりを推進する。	商工労働課 市民協働課 総務課

●基本目標 Ⅲ みんなが安心して暮らせる「あわら」

○重点目標 7 あらゆる暴力の根絶

施策の方向	具体的施策	担当課
(1) 暴力及び差別を根絶するための基盤づくり	① 幼児期から男女平等の意識を養成するとともに、ドメスティック・バイオレンス（DV）*、売買春*、セクシュアル・ハラスメント*、ストーカー行為*等、あらゆる暴力の根絶に向けた教育・啓発を行う。	子育て支援課 市民協働課
	② 夫や恋人等からの暴力は、子どもに向けられることもあることから、児童虐待や性犯罪等、子どもへの暴力の防止に向けた広報・啓発を行う。	子育て支援課
	③ 関係機関や民生委員・児童委員と連携し、被害防止のための講習会を開催する。	福祉課
(2) 被害者に対する相談、支援体制の充実	① 市民に対し相談窓口の周知を図るとともに、被害女性が相談しやすい環境の整備を図る。	市民協働課 子育て支援課 健康長寿課 福祉課
	② 関係機関との適切な連携により、被害女性に対し効果的な支援を行う。	市民協働課 福祉課
(3) ドメスティック・バイオレンス（DV）の防止と支援	① 幼児期からの男女平等の教育や暴力根絶の啓発を図る。	教育総務課
	② ドメスティック・バイオレンス（DV） * 被害者の救済や自立のための支援の推進を行う。	市民協働課

○重点目標 8 共に思いやる健康づくり

施策の方向	具体的施策	担当課
(1) 生涯を通じた男女の健康づくりの推進	① 男女の生涯にわたる健康づくりを進めるため健康診査体制の充実、食生活の改善、予防対策に関する正しい知識・情報の提供を行う。	健康長寿課
	② 乳がん、子宮がん、前立腺がんなどの性特異的がんの早期発見のため、検診の受診勧奨を行う。	健康長寿課
	③ 妊娠から出産後までの健康診査、保健指導等の母子健康サービスの充実を図る。	子育て支援課
(2) セクシャル・リプロダクティブ・ヘルス/ライツ*に関する意識の浸透	① 男女が自らの体について正しい情報を入手し、的確に自己管理ができるようにその情報を広報やホームページ等により広く市民に提供する。	健康長寿課 子育て支援課
	② 学校教育において、男女がお互いの身体の特徴を正しく理解し、自ら健康管理ができるようにするため、セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス/ライツ*の観点から性教育、健康教育を行う。	教育総務課
(3) 健康をおびやかす問題についての対策の推進	① 正しい知識でエイズを含む性感染症等の感染を予防するとともに、患者や感染者に対し理解を持つように啓発を行う。	健康長寿課 教育総務課
	② 薬物乱用と健康との関係について正しく理解し、生涯を通じて薬物を乱用しないよう啓発を行う。	健康長寿課 教育総務課

○重点目標 9 誰もが安心して暮らせる環境の整備

施策の方向	具体的施策	担当課
(1) 高齢者が安心して暮らせる介護体制の充実	① 在宅介護を重視したサービス体制の充実強化を図る。	健康長寿課
	② 男女が共に担う介護への学習機会や情報を提供し、参画意識の高揚を図る。	健康長寿課
	③ 高齢者が安心して暮らせる介護体制を構築するため、介護保険制度の円滑な運営を図る。	健康長寿課
(2) 高齢者の社会参加の促進と就業環境の整備	① 老人センター等を利用した地域交流活動、老人クラブ活動、ボランティア活動への支援を行う。	健康長寿課
	② 高齢者の健康づくりを推進するため、スポーツ・レクリエーション活動を推進するとともに、生きがいづくりのための学習機会の充実を図る。	健康長寿課 スポーツ課
	③ シルバー人材センターの機能を充実し高齢者の就業機会の充実を図る。	商工労働課
(3) 障害のある人等に対する施策の推進	① 障害のある人等の自立と社会参加を促進するため、公共施設のバリアフリーを推進する。	各課
	② 在宅福祉サービスの充実を図り、障害のある人とその家族が安心して心豊かな日常生活を過ごすことができるよう支援する。	福祉課
	③ 就職困難者に対する雇用就業対策を推進する。	商工労働課
(4) ひとり親家庭に対する施策の推進	① ひとり親家庭が安心して暮らせる自立支援策を推進する。	子育て支援課
(5) 市内で暮らし、働く外国人への支援	① 市内で暮らし、働く外国人の交流機会を創出する。	市民協働課

○重点目標 10 男女共同参画の視点に立った防災及び防犯活動の推進

施策の方向	具体的施策	担当課
(1) 防災活動における男女共同参画の推進	① 防災対策確立のための防災分野における女性の参画の拡大を図る。	総務課
	② 災害対策マニュアルの作成など防災の現場における男女共同参画を推進する。	総務課
	③ 地域における自主的な防災活動への支援を行う。	総務課
(2) 防犯活動における男女共同参画の推進	① 防犯活動など地域活動への多様な人々の参画を促進する。	総務課 教育総務課
	② 地域における犯罪を防止するため、防犯パトロールを実施するとともに防犯灯や防犯カメラの設置推進を行う。	総務課 教育総務課

第6章 計画の推進

第6章 計画の推進

「現状と課題」

本市の男女共同参画行政は、庁内組織である「あわら市男女共同参画行政推進会議」、市民により構成され具体的な啓発活動を行う「あわら市男女共同参画推進市民会議」及び男女共同参画の全般について提言を行う「あわら市男女共同参画審議会」を軸に推進してきました。

今後、さらに全市的な取り組みを進めるためには、これまで以上に関係行政機関や市民、事業者、各種団体との協力・連携が極めて重要です。

このため、男女共同参画行政を一層総合的かつ効果的に推進し、市民や事業者、各種団体、国・県等関係機関とこれまで以上に密接な協力・連携を図るための方策を講じるとともに、その推進体制を整備・充実することが必要です。

〔施策の方向〕

本市の男女共同参画社会づくりを計画的、総合的に進めるため、このプランの基本理念の実現を目指し、推進体制の整備・充実を図ります。

また、市民や事業者、各種団体、国・県等関係機関との密接な協力・連携を進めます。

〔具体的施策〕

① 庁内の男女共同参画の推進

このプランに基づく施策を総合的かつ計画的に推進するため、庁内の男女共同参画の推進体制を整備し、取り組みの進捗を共有することで職員の意識の醸成と資質向上を図り、もってあらゆる施策への男女共同参画の視点を反映させます。

② 市民や事業者、各種団体の男女共同参画意識の醸成

このプランに基づく施策を総合的かつ計画的に推進するため、市民向けの男女共同参画の研修会等を実施し、市内における男女共同参画の啓発に努めます。

③ 市民・事業者等との協力・連携の強化

男女共同参画社会の実現には、市民一人ひとりの理解と協力が必要です。今後、市民及び事業者、各種団体等がこれまでより密接に連携していくことができるよう、あわら市男女共同参画ネットワークとあわら市男女共同参画推進市民会議を一体化し、市民と各種団体、事業者等と協力、連携を図りながら、計画を推進します。

④ 推進状況の把握

計画の実効性を高めるため、施策の効果を検証・評価し、具体的施策の進捗状況やこのプランの進捗に係る主な指標を毎年度公表し、施策の方向性の検討につなげます。

⑤ 国・県及び他の市町村との連携

国・県からの情報を受けながら県内外の市町村との連携を図り、効果的な事業の推進を図ります。

参 考 資 料

資料1 用語解説

資料2 あわら市男女共同参画推進条例

資料1 用語解説

■持続可能な開発のための目標（Sustainable Development Goals: SDGs）

平成 27(2015) 年 9 月に国連で採択された、貧困、不平等・格差、気候変動による影響など、世界のさまざまな問題を根本的に解決し、すべての人たちにとってより良い世界をつくるために設定された 17 の国際目標のことで、平成 28(2016) 年から取り組みを始めており、令和 12(2030) 年まで 15 年間で達成することを目指しています。

■ワーク・ライフ・バランス

仕事と生活の調和のことをいいます。誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態のことをいい、一人ひとりがやりがいや充実感を持ちながら働き、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、人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できることをいいます。

■エンパワーメント

自ら主体的に行動することによって状況を変える力をつけることをいいます。

■ジェンダー

様一般に、生殖機能や生殖器の違いなど身体的・生理的特徴による男女の区別を指して「セックス」という概念が用いられるのに対し、「ジェンダー」は歴史や文化の中で作られた「男性はこうあるべき」「女性はこうあるべき」という規範や区別を指す概念です。「男が主、女は従」「男は仕事、女は家庭」などの考えもこの「ジェンダー」の現われと言えます。このような性別役割分担意識などが、個人の人権の確立や男女平等の実現を妨げ、男女の生き方の選択幅を狭めたり、性に起因する格差や差別的取り扱い、人権侵害などを生み出したりする大きな要因になっていると指摘されています。

■セクシュアル・ハラスメント

「性的嫌がらせ」「セクハラ」などともいわれます。相手方の意に反した性的な性質の言動で、身体への不必要な接触、性的関係の強要、性的なうわさの流布、衆目の触れる場所へのわいせつな写真の掲示など様々なものが含まれます。特に、職場においては、相手方の意に反した性的な性質の言動を行い、それに対する対応によって仕事をする上で一定の不利益を与えたり、又はそれを繰り返したりすることによって就業環境を著しく悪化させることを言います。なお、2007 年（平成 19 年）に改正された男女雇用機会均等法には、セクシュアル・ハラスメントに関して、事業主の雇用管理上の措置義務が規定されています。

■パワー・ハラスメント

「パワハラ」とも言われています。組織内虐待の 1 つであり、主に社会的な地位の強い者による、自らの権力や組織内の優位性を利用したいじめや嫌がらせのことを言います。

■マタニティ・ハラスメント

「マタハラ」とも言われています。妊娠・出産に伴って行われる精神的・肉体的な嫌がらせのことを言います。2017年に男女雇用機会均等法が改正され、事業主にはマタハラを防止するために必要な措置を講ずることが義務付けられました。

■ドメスティック・バイオレンス（DV）

日本では一般に「夫や恋人など親しい男性から女性への暴力」の意味で使われています。暴力には、殴る、蹴るといった身体的暴力ばかりでなく、無視したり罵ったりする精神的暴力、性的行為の強要などの性的暴力、金銭的自由を与えないなどの経済的暴力、人間関係や行動を監視したり制限したりするなどの社会的暴力などがあります。2004年（平成16年）に改正された「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」は、性別に関わらず配偶者（「内縁関係」や「事実婚」、離婚した配偶者を含む。）等からの暴力の被害者を対象としており、配偶者暴力相談支援センターの設置や保護命令など被害者保護のための措置を定めています。

■育児・介護休業法

（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律）

育児・介護を行う労働者の職業生活と家庭生活との両立支援制度を規定した法律です。育児休業制度、子の看護休暇、介護休業、介護休暇、短時間勤務制度、所定外労働の制限、深夜業の制限などについて定めています。育児休業・介護休業は一定の要件を満たせば、男女ともに取得することができ、事業主は、原則として、労働者からの育児・介護休業の申出を拒むことができません。また、これらの取得を理由に不利益な取り扱いをすることは禁止されています。

■パートナーシップ宣誓制度

一方または双方が性的少数者である二人が、互いを人生のパートナーとして、日常生活において相互に協力し合うことを約束した関係であることを市長に宣誓し、市が二人のパートナーシップ関係を対外的に証明する制度です。

なお、婚姻制度とは異なり、法律上の権利・義務が発生するものではありません。

■SRHR（性と生殖に関する健康と権利）

SRHR（セクシャル・リプロダクティブ・ヘルス／ライツ）は4つの関連し合う概念を組み合わせで作られている言葉であるため、分けて考えるとよりわかりやすくなります。

○セクシュアル・ヘルス

自分の性に関することについて、心身ともに満たされて幸せを感じられ、その状態を社会的にも認められていることをいいます。

○リプロダクティブ・ヘルス

性や子どもを産むことに関わるすべてにおいて、本人の意思が尊重され、自分らしく生きられることをいいます。

妊娠したい人、妊娠したくない人、産む・産まないに興味も関心もない人、アセクシャルな人（無性愛、非性愛の人）問わず、単に病気や障害がないだけでなく、身体的、精神的、社会的にすべてが満たされた状態（ウェルビーイング）であることを指します。

○セクシュアル・ライツ

自分の愛する人、自分のプライバシー、自分の性的な快楽、自分の性のあり方（男か女かそのどちらでもないか）といった、性を自分で決められる権利のことをいいます。

○リプロダクティブ・ヘルス／ライツ

「性と生殖に関する健康／権利」と訳されています。リプロダクティブ・ヘルスとは、安全な妊娠・出産、子どもが健康に生まれ育つこと、男女とも安全で満足のある性生活を営むことができ、生涯を通じて身体的、精神的、社会的に良好な状態であることをいいます。また、リプロダクティブ・ライツとは、子どもを産むかどうか、いつ何人産むかについて選択できる自由を含むリプロダクティブ・ヘルスを享受する権利を意味しますが、これには女性の地位の向上が不可欠です。このことは1994年（平成6年）の国際人口・開発会議で提唱され、1995年（平成7年）の第4回世界女性会議でも重要課題として位置付けられており、今日では、女性の人権の重要な一つとして認識されています。

■積極的改善措置

様々な分野において活動に参画する機会の男女間の格差を改善するため、定められた期間、特に積極的に活躍の場を保障することを言います。この措置は、形式的でなく実質的な「機会の平等」を目指すものです。その必要がなくなれば廃止されていきます。現在、各自治体で行われている審議会等の女性委員の登用比率を高める取り組みはこの一例です。

■無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）

誰もが潜在的に持っている思い込みのことであり、育つ環境、所属する集団の中で無意識のうちに脳にきざみこまれ、既成概念、固定観念となっていきます。

■男女雇用機会均等法

（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）

職場における男女の均等取扱い等を規定した法律です。性別を理由とする差別の禁止、婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止、事業主に対するセクシュアルハラスメント対策の義務付け、ポジティブアクションを行う事業主に対する国の援助等について定めています。この法律は、その目的を「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」としています。

■フレックスタイム制

1日の労働時間の長さを固定的に定めず、3か月以内の一定期間の総労働時間を定めておき、労働者はその総労働時間の範囲で各労働日の労働時間を自分で決め、その生活と業務との調整を図りながら、効率的に働くことができる制度のことをいいます。

■テレワーク

テレワークとは「情報通信技術（ICT = Information and Communication Technology）を活用した時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方」のこと。Tele（離れて）と Work（仕事）を組み合わせた造語です。要するに本拠地のオフィスから離れた場所で、ICT を使って仕事をすることです。

■ヤングケアラー

本来大人が担うと想定されているような家事や家族の世話などを日常的に行っている子どものことをいいます。責任や負担の重さにより、学業や友人関係に影響を与える場合があります。

■ストーカー行為

ストーカー行為等の規制等に関する法律（以下「ストーカー規制法」）では、同一の人物に対して、「つきまとい等」を反復して行うことと定めています。「つきまとい等」とは、目的が「恋愛感情その他の好意の感情またはそれが満たされなかったことに対する怨恨を充足」させるために本人や家族などに対して、「つきまとう、待ち伏せる、押しかける」、「監視していると告げる」、「面会、交際の強要」、「無言電話や拒まれた上での繰り返しの電話、ファックス若しくは電子メールの送信」、「性的羞恥心を害する文書や図面を送る」ことなどです。

ストーカー規制法は、ストーカー犯罪が深刻化するのに伴い定められたもので、ストーカー行為を処罰するなどの必要な規制と、被害者に対する援助等を定めています。

■ノーマライゼーション

障害の有無にかかわらず、いかなる人も社会を構成する一員として、地域で共に生活を送ることができるような社会づくりを目指す理念です。

■売買春

対償を受け、又は受ける約束で、不特定多数の相手方と性交を行う行為や、その行為を斡旋する行為のことをいいます。

資料2 あわら市男女共同参画推進条例

目次

前文

第1章 総則（第1条 — 第8条）

第2章 男女共同参画の推進に関する基本的施策（第9条 — 第14条）

第3章 補則（第15条）

附則

我が国では、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、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、男女共同参画社会基本法の制定等を通して男女平等の実現に向けた取り組みが行われてきた。

わたしたちのまち「あわら」においても、国や福井県の取り組みと協調して男女共同参画に関する様々な施策を展開してきたが、今なお、性別による固定的な役割分担意識や社会の制度・慣行による不平等な取扱いなど、男女共同参画の推進を阻害する多くの要因が残されている。

こうした状況を踏まえ、豊かで活力のあるまちづくりを進めるためには、男女が互いに協力し、人権を尊重しつつ、責任を分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる社会の実現が求められている。

わたしたちは、ここに、男女共同参画の推進に関する基本的な理念と責務を明らかにし、市と市民、事業者の協働の下、市民一人一人が尊重され、男女がともにあらゆる分野に参画し、自分らしく生きることができるまち「あわら」を実現するため、この条例を制定するものである。

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ついて基本理念を定め、市、市民及び事業者の責務を明らかにし、市が取り組む施策等についての必要な事項を定め、これを総合的かつ効果的に実施することにより、豊かで活力ある男女共同参画社会の実現に寄与することを目的とする。

（用語の意義）

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、それぞれ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、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受けることができ、かつ、ともに責任を担うことをいう。
- (2) 積極的格差改善措置 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。
- (3) 市民 市内に居住する者又は市内に通勤し、若しくは通学する者をいう。
- (4) 事業者 営利・非営利の別にかかわらず、市内において事業を行い、又は活動する個人、法人その他のものをいう。

（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するものとする。

- (1) 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。

- (2) 家族を構成する男女が、互い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責任を持ち、その役割を果たすとともに、それ以外の活動との両立ができる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、市及び事業者の政策又は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) 性別による固定的な役割分担意識等に基づく社会の制度又は慣行を見直し、男女が自らの意思で活動の自由な選択が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るとともに、生涯にわたる健康の保持が図られるよう配慮されること。
- (6) 男女共同参画の推進に関する国際社会の取り組みと協調すること。

(市の責務)

第4条 市は、前条の基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、男女共同参画の推進に関する施策（積極的格差改善措置を含む。以下同じ。）を総合的かつ計画的に実施するものとする。

- 2 市は、男女共同参画の推進に当たっては、国、県その他の地方公共団体、市民及び事業者と連携し、取り組むよう努めるものとする。
- 3 市は、男女共同参画の推進に関する施策を進めるための必要な体制を整備するとともに、財政上の措置を講ずるよう努めるものとする。

(市民の責務)

第5条 市民は、基本理念にのっとり、家庭、地域、職場、学校その他のあらゆる場において男女共同参画を推進するとともに、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。

(事業者の責務)

第6条 事業者は、基本理念にのっとり、その事業又は活動において、男女が共同して参画することができる環境の整備に積極的に取り組むとともに、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7条 何人も、性別を理由とするあらゆる差別的な取扱いをしてはならない。

- 2 何人も、配偶者その他の男女間における身体的又は精神的な苦痛を与える暴力的行為又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動をしてはならない。
- 3 何人も、相手の意に反した性的な言動により、相手の尊厳を傷つけ又は不利益を与える行為をしてはならない。

(公衆に表示する情報に関する配慮)

第8条 何人も、ポスター、刊行物、広告等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その他男女共同参画の推進の妨げとなる表現を用いないように配慮しなければならない。

第2章 男女共同参画の推進に関する基本的施策

(基本計画の策定)

第9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推進するための基本的な計画（以下「基本計画」という。）を策定するものとする。

- 2 基本計画は、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総合的かつ長期的な施策の大綱
 - (2) 前号に掲げるもののほか、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

めに必要な事項

- 3 市長は、基本計画の策定に当たっては、市民及び事業者の意見が反映されるよう努めるとともに、あわら市男女共同参画審議会（あわら市附属機関設置条例（令和元年あわら市条例第24号）第2条第1項の規定により置かれたあわら市男女共同参画審議会をいう。以下同じ。）の意見を聴かなければならない。
- 4 市長は、基本計画を定めたときは、遅滞なく、これを公表するものとする。
- 5 前2項の規定は、基本計画の変更について準用する。

（実施状況の公表等）

第10条 市長は、毎年、男女共同参画の推進状況及び男女共同参画の推進に関する施策の実施状況を取りまとめ、これを公表するものとする。

- 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状況に関する調査について、協力を求めることができるものとする。

（施策の決定等に当たっての配慮）

第11条 市は、あらゆる施策の決定及び実施に当たっては、基本理念にのっとり取り組むよう配慮するものとする。

（市民等への支援）

第12条 市は、家庭、地域、職場、学校その他の社会のあらゆる場において、市民及び事業者が男女共同参画の基本理念に対する理解を深められるよう、情報の提供、広報活動の充実、学習機会の提供その他必要な支援を行うよう努めるものとする。

- 2 市は、男女がともに家庭生活における活動と職場や地域等における活動とを両立することができるよう、子の養育、家族の介護等において必要な支援を行うよう努めるものとする。
- 3 市は、配偶者間その他の男女間における暴力的行為を根絶するため、啓発及び相談体制の充実を図るとともに、被害者に対して、関係機関と連携し、保護や相談、自立支援などを行うよう努めるものとする。
- 4 市は、第1項に定めるもののほか、雇用における男女の均等な機会及び待遇の確保に関する事業者の取り組みを促進するため、事業者に対し情報の提供その他必要な支援を行うよう努めるものとする。

（附属機関における積極的格差改善措置）

第13条 市長その他の執行機関は、その設置する附属機関の委員等を任命し、又は委嘱するに当たっては、個人の能力を合理的かつ適正に評価し、積極的格差改善措置を講ずるよう努めるものとする。

（苦情、意見その他の申出）

第14条 市長は、市民及び事業者から、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策又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、意見その他の申出を受けたときは、適切な措置を講ずるものとする。

- 2 市長は、前項の措置を講ずるに当たって必要があると認めるときは、あわら市男女共同参画審議会の意見を聴くものとする。

第3章 補則

（委任）

第15条 この条例の施行に関し必要な事項は、別に定める。

附 則

この条例は、平成19年4月1日から施行する。

附 則（平成 21 年 5 月 26 日条例第 26 号）

この条例は、平成 21 年 7 月 1 日から施行する。

附 則（令和元年 12 月 24 日条例第 24 号）抄
（施行期日）

- 1 この条例は、令和 2 年 4 月 1 日から施行する。

あわら市男女共同参画計画

第3次あわら男女共同参画プラン

～みんなが幸福を実感できる「あわら」をめざして～

発行日：令和7年3月
発 行：あわら市
編 集：あわら市創造戦略部市民協働課
〒919-0692
福井県あわら市市姫三丁目1-1
T E L 0776 (73) 8003
F A X 0776 (73) 1350
E-mail : kyoudo@city.awara.lg.jp

