

『すべての男女(ひと)が 自分らしく いきいきと暮らせるまち 魚津』 の実現に向けて



少子高齢化の進展や生産年齢人口の減少、また人々の価値観やライフスタイルの多様化など、私達をとりまく様々な環境の変化や課題に対応するためには、男女共同参画社会の実現がますます重要となってきています。

魚津市では、平成9年に市の第1次計画となる「魚津市男女協力プラン～YOU&Iプラン～」を、平成18年には第2次計画の「魚津市男女共同参画プラン～YOU&愛2006～」を策定し、約20年間、男女共同参画社会の実現に向けて、様々な施策を推進して参りました。今後さらに総合的、計画的に推進するために、この度、「魚津市男女共同参画プラン（第3次）YOU&愛2016～2020」を策定いたしました。

本計画では、魚津市がめざす「男女共同参画社会」の将来像を『すべての男女(ひと)が自分らしくいきいきと暮らせるまち 魚津』として描き、それを実現するための「3つの基本目標」を掲げています。これまでの計画の成果と課題を踏まえ、着実に目標達成に向けた具体的な取組みに繋げて参りたいと考えております。

終わりに、この計画を策定するにあたり、貴重なご意見をお寄せいただきました市民の皆様をはじめ、ご提言いただきました魚津市男女共同参画推進市民委員会及び、魚津市男女共同参画地域推進員の皆様に厚く御礼申し上げます。

平成28年3月 魚津市長 澤 崎 義 敬

第1章 計画の策定について

1. 計画策定の趣旨 1
2. 計画の法的根拠と位置づけ 4
3. 計画の期間 4

第2章 第2次プラン(YOU&愛2006)に対する評価および現状と課題

1. これまでの取組みの評価～関連指標の推移～ 6
2. 市民・企業アンケート結果から見える魚津市の現状と課題について 8

第3章 計画の大綱

1. 基本理念 17
3. 将来像について 18
3. 基本目標について 18
4. 取組みの体系 20

第4章 施策の展開

- 基本目標1** 男女がお互いに認め合う意識づくり 24
- 主な課題① 男女共同参画意識の啓発 24
- 主な課題② お互いの性の尊重 26
- 基本目標2** 誰もが安心して仕事や生活ができる社会環境づくり 28
- 主な課題③ 労働の場における男女平等の確立 28
- 主な課題④ ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の推進 30
- 主な課題⑤ 結婚・出産・子育て・介護を社会で支え合う体制づくり 32
- 主な課題⑥ 配偶者・パートナー等からのあらゆる暴力の根絶 34
- 《DV(ドメスティック・バイオレンス)防止基本計画》
- 基本目標3** 女性がより活躍できる地域づくり 36
- 主な課題⑦ 「女性の活躍推進」の啓発 36
- 主な課題⑧ 地域における男女の協力体制づくり 38

第5章 計画の推進

1. 計画の推進体制 42
2. 計画の進行管理 43
3. 数値目標一覧(再掲) 44

第6章 参考資料

- 参考資料 49

第 1 章

計画の策定について

第1章 計画の策定について

1. 計画策定の趣旨

魚津市では、平成9年(1997年)に市の第1次計画となる「魚津市男女協力プラン～YOU&Iプラン～」を策定し、平成16年には「魚津市男女共同参画条例」を制定しました。また、平成18年度に第2次計画となる「魚津市男女共同参画プラン～YOU&愛2006～」を策定し、男女共同参画社会の実現に向け取り組んできました。

これまでの取り組みの結果、市民の男女共同参画社会への理解は深まりつつある一方で、家庭、地域、職場など生活に身近な場面では、「男は仕事、女は家事・子育て」といったように、共働きであっても家事は女性がするのが当たり前であるという感覚や、習慣・しきたりが根強く残っているようです。

国においては、男女共同参画社会の実現に向け、国際社会における取り組みとも連動しながら、平成11年の「男女共同参画社会計画」の制定、平成12年には法律に基づく「男女共同参画基本計画」の策定、平成27年8月には、女性の採用・登用・能力開発等のための事業主行動計画の策定を事業主に義務付ける、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が成立し、我が国における男女共同参画社会の実現に向けた取り組みは新たな段階に入りました。さらに、平成27年12月には第4次の「男女共同参画社会計画」が閣議決定されたところであり、同計画では、あらゆる分野における「女性の活躍」が強調されています。

本市においても急速な少子高齢化により、生産年齢人口が減少する中で、活力ある社会を維持するためには「女性の活躍」が重要になっています。女性の社会参画を更に進めるためには、子育てや介護における男女共同参画の促進とともに、社会全体で支えていくことが大事であり、行政、事業者、各種団体、そして市民が連携・協働し、市全体での取り組みが求められています。

この計画は、男女共同参画社会の実現を図るため、本市がこれまでに策定した計画の基本的な考え方を継承し、その成果と課題を踏まえ、社会情勢の変化に対応する新たな取り組みを盛り込みながら、男女共同参画の意識が確立することをめざして策定するものです。

男女共同参画とは

魚津市男女共同参画推進条例では「男女が性別にかかわらず個人として尊重され、一人ひとりにその個性と能力が発揮される機会が確保されることにより、社会のあらゆる分野における活動に対等な立場で共に参画し、かつ、責任を分かち合うこと」としています。

また、内閣府男女共同参画局では以下の図のようにまとめられています。

(内閣府HPより)

》男女共同参画社会のイメージ図

男性も女性も、意欲に応じて、あらゆる分野で活躍できる社会

職場に活気

- 女性の政策・方針決定過程への参画が進み、多様な人材が活躍することによって、経済活動の創造性が増し、**生産性が向上**

- 働き方の多様化が進み、男女がともに働きやすい職場環境が確保されることによって、**個人が能力を最大限に発揮**

家庭生活の充実

- 家族を構成する個人がお互いに尊重し合い協力し合うことによって、**家族のパートナーシップの強化**

- 仕事と家庭の両立支援環境が整い、**男性の家庭への参画**も進むことによって、男女がともに子育てや教育に参加

地域力の向上

- 男女がともに主体的に地域活動やボランティア等に参画することによって、**地域コミュニティが強化**

- 地域の活性化、暮らし改善、子どもたちが伸びやかに育つ環境が実現

ひとりひとりの豊かな人生

仕事、家庭、地域生活など、多様な活動を自らの希望に沿った形で展開でき、男女がともに夢や希望を実現

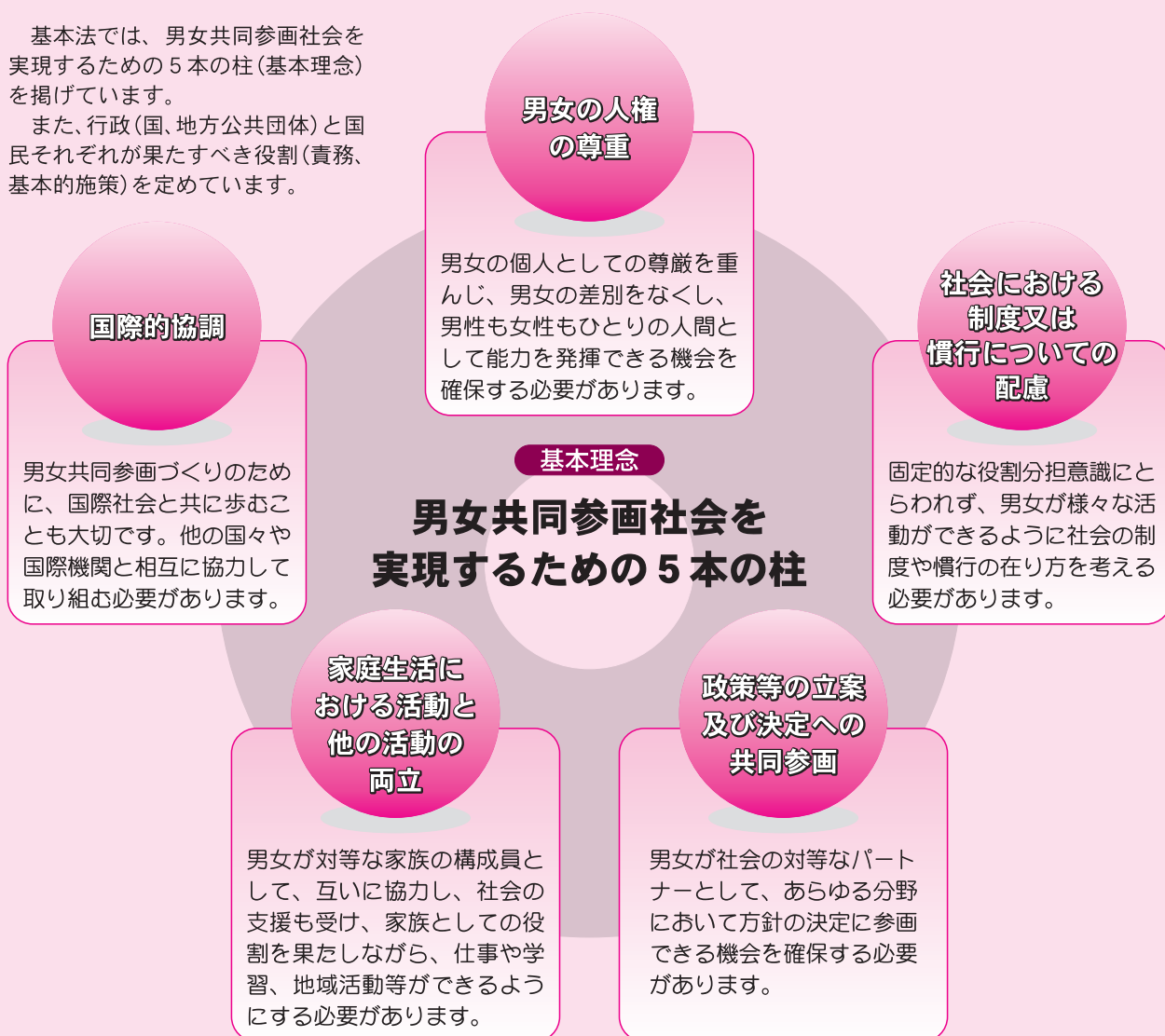
「男女共同参画」という名称については、国において使用している名称であり、また、一般的にも両性を表現する際に「男女」という言葉を用いていることが多いと思われます。

なお、男女共同参画社会基本法においては、法律全体を通じて一般名称の前に「男女の」という表記がなされていますが、これについてはこの法律が女性のみを対象とする法律ではなく、また、男性のみ、女性のみを対象とした規定もありません。男女両方を対象として男女共同参画社会の形成の推進について規定されており、魚津市における男女共同参画推進プランについても、この法律に基づいて、「男女」という表現を用いています。

》男女共同参画社会基本法（平成11年6月23日公布・施行）

基本法では、男女共同参画社会を実現するための5本の柱（基本理念）を掲げています。

また、行政（国、地方公共団体）と国民それぞれが果たすべき役割（責務、基本的施策）を定めています。



国・地方公共団体及び国民の役割

国の責務

- 基本理念に基づき、男女共同参画基本計画を策定
- 積極的改善措置を含む男女共同参画社会づくりのための施策を総合的に策定・実施

地方公共団体の責務

- 基本理念に基づき、男女共同参画社会づくりのための施策に取り組む
- 地域の特性を活かした施策の展開

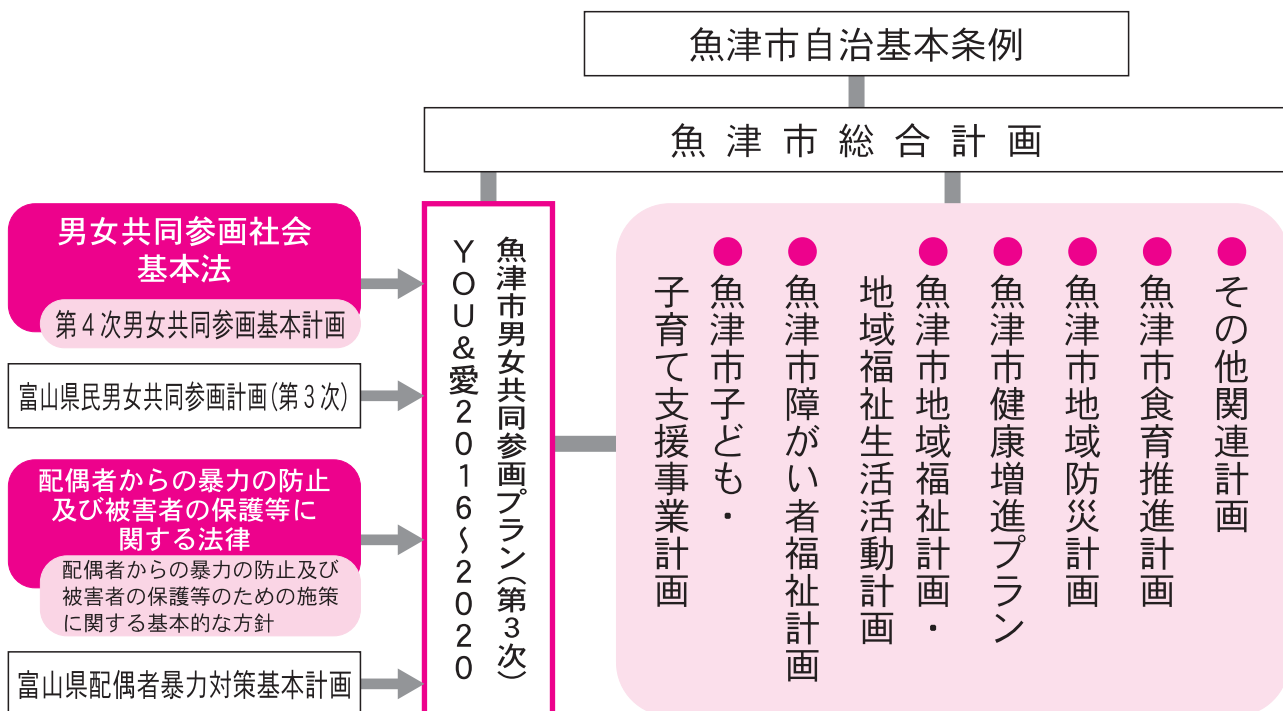
国民の責務

- 男女共同参画社会づくりに協力することが期待されている

2. 計画の法的根拠と位置づけ

男女共同参画社会基本法第14条第3項に基づく「市町村男女共同参画計画」として位置づけ、国の「第4次男女共同参画基本計画」・県の「富山県民男女共同参画計画(第3次)」の趣旨を十分に踏まえます。

また、本計画は、上位計画である「魚津市総合計画」やその他関連計画との整合を図り策定しています。加えて、計画の一部(DV関連分野)を、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律第2条の3第3項に基づく「市町村基本計画」として位置づけるものとします。国の「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等のための施策に関する基本的な方針」・県の「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画」の趣旨を十分に踏まえます。



3. 計画の期間

本計画の期間は、平成28年度から平成32年度までの5か年とします。

H27	H28	H29	H30	H31	H32	H33	H34	H35	H36	H37	H38
第4次 魚津市総合計画 H23~H32						第5次 魚津市総合計画 H33~H42(予定)					
第10次 基本計画 H28~H32						第11次 基本計画 H33~H37(予定)					
魚津市男女共同参画プラン(第3次) H28~H32						魚津市男女共同参画プラン(第4次) H33~H37(予定)					

※平成28年度(2016年度)~32年度(2020年度)の5年間(H28.4~H33.3)

● 第 2 章 ●

第2次プラン(YOU&愛2006)に対する評価および現状と課題

第2章 第2次プラン(YOU&愛2006)に対する評価および現状と課題

1. これまでの取組みの評価 ～ 関連指標の推移 ～

下の表は、平成18年3月に策定した魚津市男女共同参画プラン～YOU&愛2006～の、実施計画の中で関連指標として設けたもので、中間年に一部改訂を行いました。最終年度までにめざす目標数値と、実績数値の推移を示したものです。

YOU&愛 2006 関連指標の推移

<基本目標>健康で素敵な暮らしづくり

指 標	単位	平成16年度 (策定年度)	平成22年度 (中間年度)	平成26年度	2006計画策定 時の最終目標	達成度
結婚や家庭生活で、 男女の地位が「平等」と答えた割合	%	17.1	27.6	19.6	35.0	56.0%
啓発等講習会への男性参加者割合	%	23.3	—	42.5	30.0	141.7%
健康教室参加延べ人数	人	5,630	4,601	3,136	4,500	69.7%
週1回以上スポーツをする市民の割合	%	32	18.3	31.0	25	124.0%
総合型地域スポーツクラブ会員数(地域)	人	中間年より設定の ため数値なし	3,618	3,107	4,000	77.7%
コミュニティケアネット活動件数	件	298	16,451	18,826	1,300	1448.2%
自立高齢者の割合	%		82.1	82.5	84.0	98.2%
老人クラブ加入率	%	38.5	35.4	30.0	40.0	75.0%
障害者交流センター利用者数	人	6,834	8,666	8,185	11,000	74.4%

<基本目標>みんなで子育てする環境づくり

指 標	単位	平成16年度 (策定年度)	平成22年度 (中間年度)	平成26年度	2006計画策定 時の最終目標	達成度
合計特殊出生率	%	1.42	1.32	1.49	1.35	110.4%
健康・育児教室の参加数	人	中間年より設定の ため数値なし	1,489	2,191	2,550	85.9%
子育てがしやすい環境が整備されている と感じている市民の割合	%	23.3	50.2	30.4	55.0	55.3%
延長保育の延利用者数	人	中間年より設定の ため数値なし	2,067	3,154	2,100	150.2%
子育て支援センターの延べ利用者数	人		10,288	12,398	8,500	145.9%
学校教育の場で、男女の地位が「平等」 と答えた割合	%	62.9	69.8	62.0	75.0	82.7%
小学生の児童センター利用回数 (延べ回数/市内小学生数)	回	中間年より設定の ため数値なし	29.1	27.2	32.0	85.0%

<基本目標>男女が共に働きやすい職場環境づくり

指 標	単位	平成16年度 (策定年度)	平成22年度 (中間年度)	平成26年度	2006計画策定 時の最終目標	達成度
育児休業制度が取得しやすい労働環境で あると感じている市民の割合	%	14.9	25.2	26.1	32.0	81.6%
市内の事業所で従業員、職員に対しての 育児休業取得を導入している割合	%	34.3	59.7	69.2	70.0	98.9%
育児休業、介護休業、看護休暇で、男性 の取得実績がある割合(重複あり)	%	中間年より設定の ため数値なし	8.0	8.5	10.0	85.0%
就職や職場で、男女の地位が「平等」と 答えた割合	%	8.4	19.5	12.9	30.0	43.0%
正規従業員・職員の基本賃金で、「男性、 女性ともに賃金上昇率は同一である」割合	%	57.6	66.7	65.4	70.0	93.4%
農業委員会における女性の委員数	人	2	3	3	4	75.0%
女性認定農業者数	件	2	9	8	12	66.7%
家族経営協定の締結件数	件	6	11	6	12	50.0%

＜基本目標＞安心して魅力ある街づくり

指 標	単位	平成16年度 (策定年度)	平成22年度 (中間年度)	平成26年度	2006計画策定 時の最終目標	達成度
ドメスティック・バイオレンスを受けたことがある人の割合	%	22.7	24.3	20.6	20.0	97.1%
地域活動の場で、男女の地位が「平等」と答えた割合	%	29.1	36.4	27.6	40.0	69.0%
社会通念・習慣・しきたりなどで、男女の地位が「平等」と答えた割合	%	9.2	17.1	14.7	20.0	73.5%
地区の公民館等を拠点とした地域コミュニティ活動が活発に行われていると感じている市民の割合	%	中間年より設定のため数値なし	45.7	37.8	60.0	63.0%
委員会、審議会等への女性登用の比率	%	27.1	31.0	28.2	40.0	70.5%
政治や行政への参加において、男女の地位が「平等」と答えた割合	%	14.4	22.3	16.3	30.0	54.3%
男女共同参画推進員の男性比率	%	42.9	46.2	53.8	50.0	107.6%
「男女共同参画」という言葉を知っていると答えた人の割合	%	49.5	60.2	68.0	70.0	97.1%
「魚津市男女共同参画条例」を知っていると答えた人の割合	%	17.4	21.7	25.1	25.0	100.4%

プラン策定以来、基本目標の実現のために、様々な施策や事業を実施してきましたが目標の到達度については、概ね目標に近づく傾向にあります。中には策定時から中間年までは上昇したものの、それ以降に低下したものもあります。

＜ほぼ目標に近づいた指標＞

- ・市内の事業所で従業員、職員に対しての育児休業取得を導入している割合
- ・正規従業員・職員の基本賃金で「男性、女性ともに賃金上昇率は同一である」割合
- ・「男女共同参画」という言葉を知っている割合
- ・「魚津市男女共同参画推進条例」を知っている割合

＜策定時から中間年までは上昇したが、それ以降低下した指標＞

- ・子育てがしやすい環境が整備されていると感じている市民の割合
- ・委員会、審議会への女性登用の比率

また、男女が平等であると感じる人の割合に関しては、いずれも目標値を下回り、また、「学校教育の場で」以外は目標値自体も50%以下であることから、今後もより一層、啓発活動を推進していく必要があることがわかります。下の表は「男女の平等感」に関する指標について抜粋し、一覧にまとめたものです。

＜様々な場面での「男女が平等であると感じている人の割合」の推移 抜粋再掲＞(単位%)

指標名	平成16年度	平成22年度	平成26年度	目標	達成度
結婚や家庭生活で	17.1	27.6	19.6	35.0	56.0
学校教育の場で	62.9	69.8	62.0	75.0	82.7
就職や職場で	8.4	19.5	12.9	30.0	43.0
地域活動の場で	29.1	36.4	27.6	40.0	69.0
社会通念・習慣・しきたりなどで	9.2	17.1	14.7	20.0	73.5
政治や行政への参加において	14.4	22.3	16.3	30.0	54.3

2. 市民・企業アンケート結果から見える魚津市の現状と課題について

市の第2次プランの最終的な関連指標の数値や、第3次プラン策定のために実施した市民・企業アンケートの結果から、魚津市の現状について、次のような姿が見えてきました。

魚津市男女共同参画推進アンケートについて

1. 調査目的

市民意識の推移を把握し、「魚津市男女共同参画推進条例」に基づく「仮称：魚津市男女共同参画プラン2016」を策定するための基礎資料とする。

2. 調査対象等

調査期間 平成26年11月20日（金）～平成26年12月10日（木）

市民アンケート 無作為抽出による1,000名 回答数490（49.0％）

企業アンケート 企業ガイド掲載企業121社 回答数81（66.9％）

①男女共同参画意識を確立するための対策

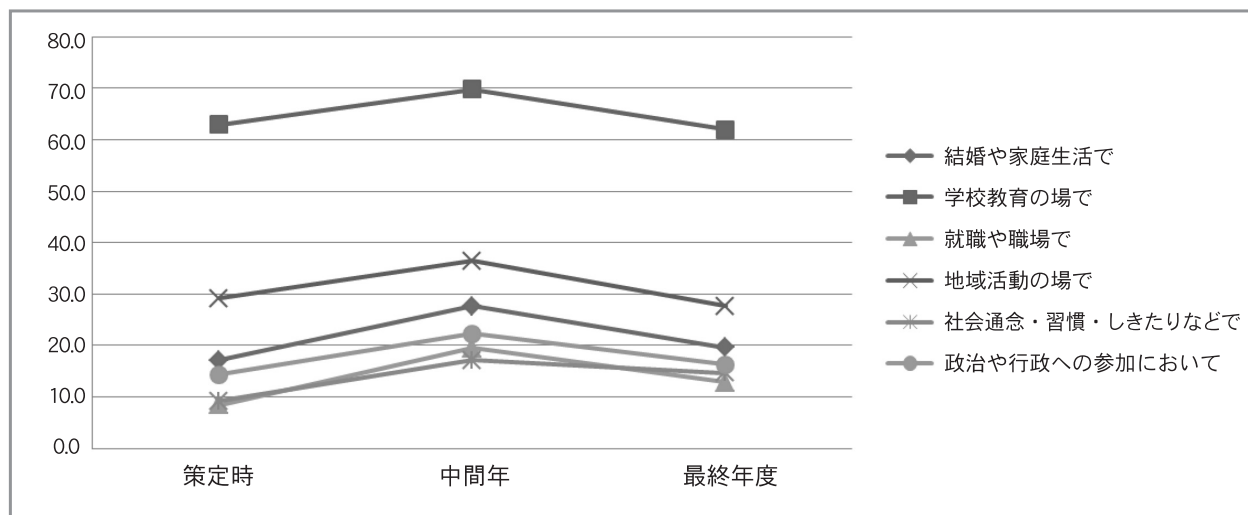
前ページに、2次プランにおける関連指標において、様々な場面における「男女が平等であると感じている人の割合」について掲載したところですが、最終年度のほとんどの数値は策定時よりも上昇していますが、中間年である5年前からは低下しているのが現状です。

また、男女ともに働いている家庭が多いにもかかわらず、家事育児の分担については主に女性が担うという回答が多く、これに加えて、「夫婦共働きの家庭で、子どもの急な病気の対応は主に母親である」との現状が見てとれることから、働く女性に負担が大きく偏っているということが伺えます。

さらに、「公職はほとんど男性が占めていますが、その理由は何だと思いませんか」の問いに対しては『男性がするものといった社会的慣行』を理由に挙げた方が6割近くに上っています。

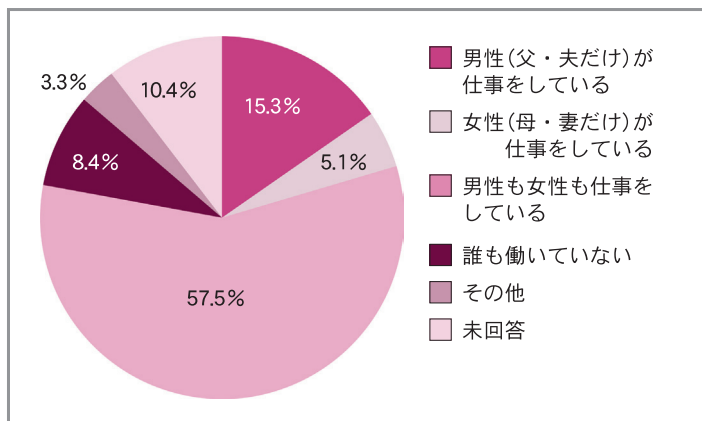
以上のことから、魚津市においては、男女共同参画への理解は10年前に比べて深まってはいるが、身近な生活面での実践は不足していることが分かりました。従って、様々な場面での男女共同参画意識を確立し、身近なところでの実践につなげることが課題となっています。

●様々な場面での「男女が平等であると感じている人の割合」の推移（※数値は前ページに掲載）



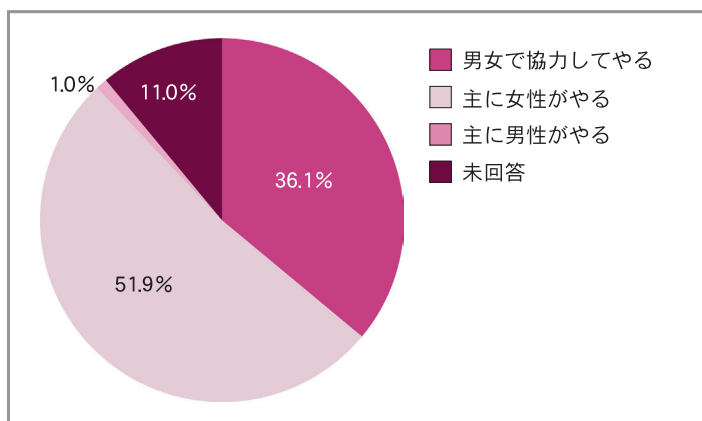
● 仕事について（現状）

男性だけが仕事をしている	15.3%
女性だけが仕事をしている	5.1%
男性も女性も仕事をしている	57.5%
誰も働いていない	8.4%
その他	3.3%
未回答	10.4%



● 家事の分担について（現状）

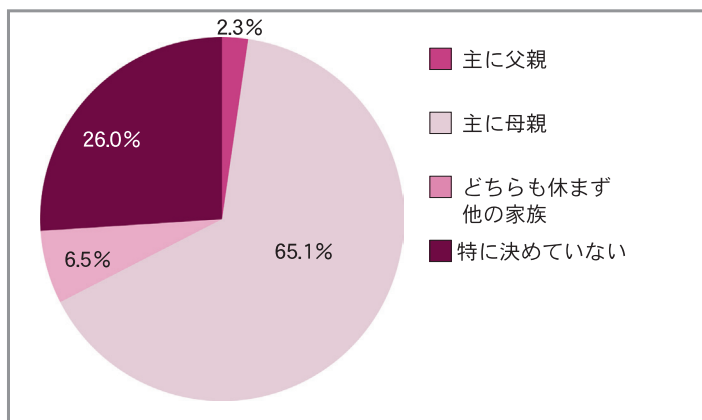
男女が協力してやる	36.1%
主に女性がやる	51.9%
主に男性がやる	1.0%
未回答	11.0%



● 共働きで、子どものいる家庭について。

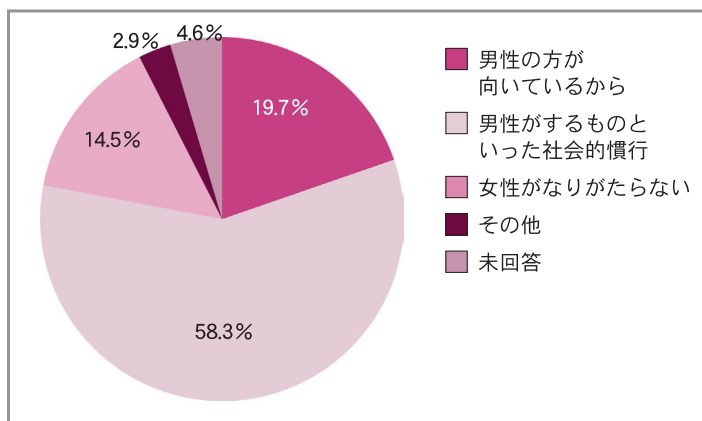
子どもが急な病気やけがをした場合、看病や病院に連れて行くために仕事を休むのは誰か。

主に父親	2.3%
主に母親	65.1%
どちらも休まず他の家族	6.5%
特に決めていない	26.0%



● 公職はほとんど男性が占めているが、その理由は何か。

男性の方が向いているから	19.7%
男性がするものといった社会的慣行	58.3%
女性になりたがらない	14.5%
その他	2.9%
未回答	4.6%



②人口減少への対策

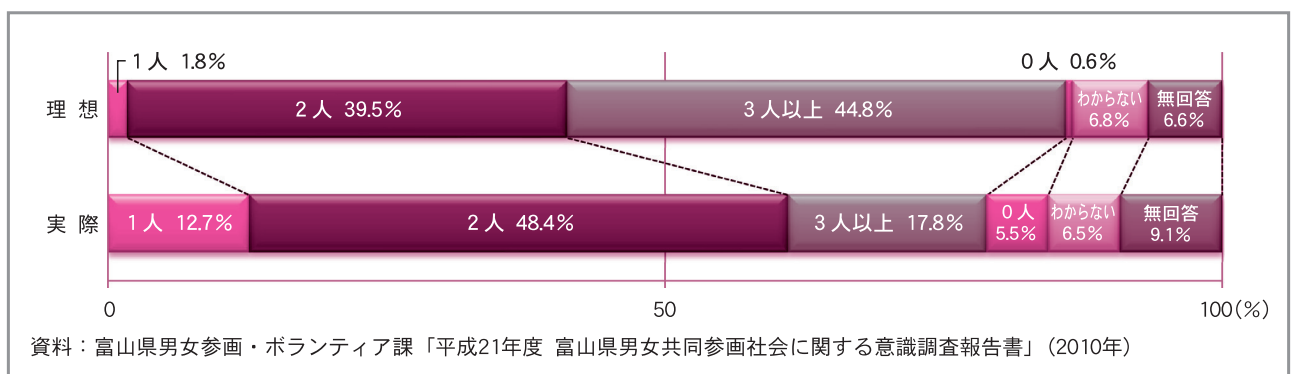
急速に進む少子高齢化によって、生産年齢人口が減少することは、全国的な課題であり、魚津市においても例外ではありません。特に少子化については、男女共同参画と密接に関連しているとも言われています。

少子化対策の一環として、安心して結婚・出産できる経済力を得るための雇用の創出や、働く女性が安心して出産・子育てできる社会(仕事を辞めなくても済む社会)、出産・子育てによって離職しても再就職がしやすい社会づくりのために企業の協力が求められています。

また、男性が、より積極的に家事や育児に参加することで、女性の負担が軽減されることにより、第2子、第3子の出産につながるという傾向が全国的には見られるようであり、魚津市においてもその傾向があてはまるものと思われます。しかし、現状として、家事や育児は主に女性が担っており、男性の育児休業取得率については極めて低いことから早急な対応が必要と思われます。

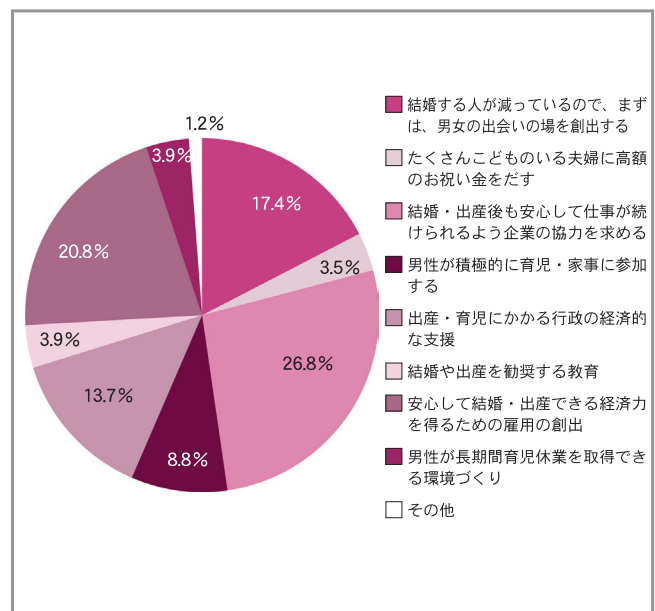
少子化の大きな要因である晩婚化についても、多くの市民は30歳までには結婚はした方が良いと考える傾向であり、また、出会いの場を創出することに対して概ね肯定的であることから、これらの施策に取り組む必要があると思われます。

● ほしい子どもの数（2009年富山県調）



● 出生数を増やすために必要な対策について

結婚する人が減っているので、まずは、男女の出会いの場を創出する	17.4%
たくさんこどものいる夫婦に高額のお祝い金をだす	3.5%
結婚・出産後も安心して仕事が続けられるよう企業の協力を求める	26.8%
男性が積極的に育児・家事に参加する	8.8%
出産・育児にかかる行政の経済的な支援	13.7%
結婚や出産を勧奨する教育	3.9%
安心して結婚・出産できる経済力を得るための雇用の創出	20.8%
男性が長期間育児休業を取得できる環境づくり	3.9%
その他	1.2%



● 育児休業の取得状況（富山県・全国）

〈女 性〉 (%)			〈男 性〉 (%)		
年 度	富山県	全 国	年 度	富山県	全 国
2003	84.9	73.1	2003	—	0.44
2004	77.1	70.6	2004	—	0.56
2005	90.4	72.3	2005	—	0.50
2006	87.8	88.5	2006	0.2	0.57
2007	90.9	89.7	2007	0.4	1.56
2008	93.4	90.6	2008	0.4	1.23
2009	90.6	85.6	2009	1.0	1.72
2010	91.6	83.7	2010	1.1	1.38
2011	94.9	(87.8)	2011	1.0	(2.63)
2012	96.0	83.6	2012	0.4	1.89
2013	96.0	83.0	2013	1.0	2.03
目 標 値	95%以上 (2021年)		目 標 値	5 %以上 (2021年)	13% (2020年)

男性の育児休業取得者は、全国では増加の傾向にありますが、富山県は全国平均を下回っています。

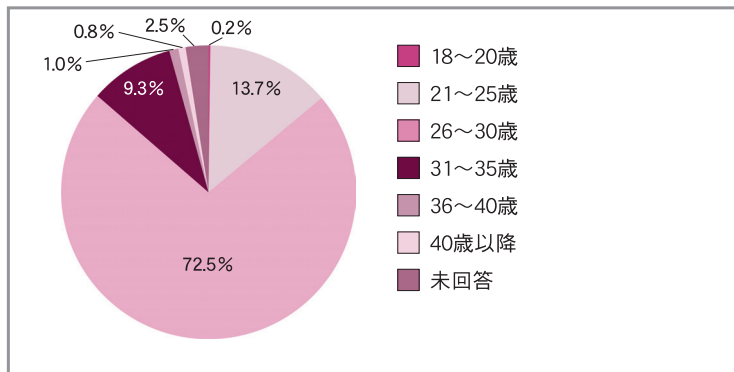
富山県民男女共同参画計画(第3次)目標値
男性の育児休業取得率
1.0% → 5 %以上
(2011年) (2021年)

資料 富山県労働雇用課「賃金等労働条件実態調査報告書」
厚生労働省「女性雇用管理基本調査」、「雇用均等基本調査」

- 注 1 女性は出産した女性労働者に占める育児休業者の割合、男性は配偶者が出産した男性労働者の割合
 2 富山県の目標値は、富山県民男女共同参画計画(第3次)目標指標、全国の目標値は、国の第3次男女共同参画基本計画
 3 育児休業取得率＝出産者のうち調査時点までに育児休業を開始したもの／調査前年度1年間の出産者(配偶者が出産した者)の数
 4 2011年度の()内の比率は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果

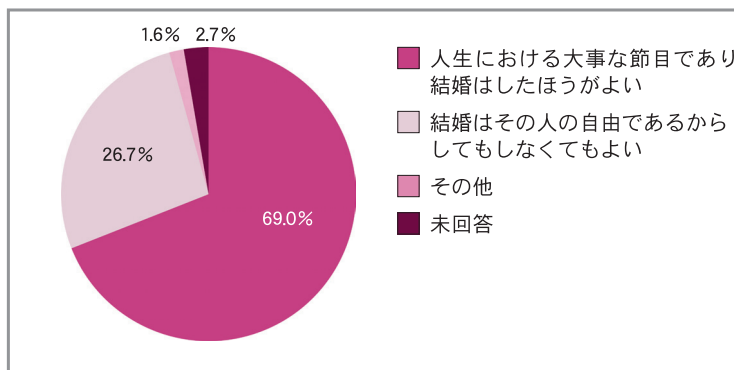
※魚津市男女共同参画推進市民アンケート調査では、**男性の育児休業取得件数は0件**でした。

● 結婚適齢期について



18～20歳	0.2%
21～25歳	13.7%
26～30歳	72.5%
31～35歳	9.3%
36～40歳	1.0%
40歳以降	0.8%
未回答	2.5%

● 結婚についての考え方



人生における大事な節目であり結婚はしたほうがよい	69.0%
結婚はその人の自由であるからしてもしなくてもよい	26.7%
その他	1.6%
未回答	2.7%

③人権問題への対策

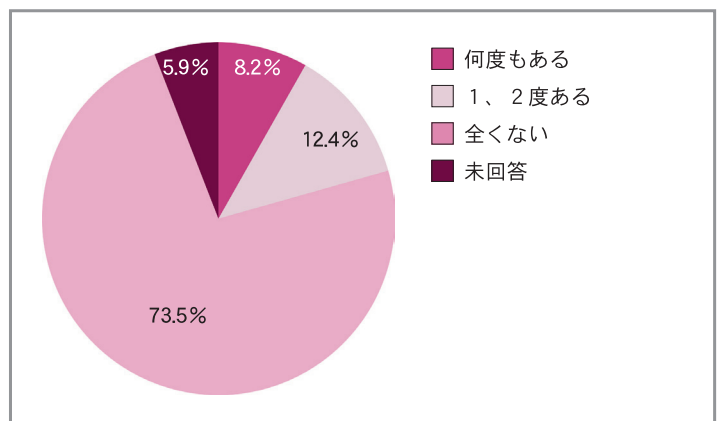
いかなる理由があっても、暴力をふるうことは犯罪であり、許されることではありません。DV(ドメスティック・バイオレンス)は配偶者等からの暴力のことを指していますが、身体的暴力のみならず、言葉による精神的な暴力、性的暴力、生活費を渡さない経済的暴力など様々な形態があります。また、夫婦間だけではなく、恋人同士の間でおこるデートDVなど若年化の傾向があります。

魚津市においてもDV被害は約2割の女性が経験しており、この10年間の傾向はほぼ横ばいです。また、被害経験者の4割強が誰にも相談していない状況であり、被害者への対応が求められているのがわかります。

また、セクシャル・ハラスメントや近年顕在化してきているマタニティ・ハラスメント(妊娠等を理由とした解雇などの不利益な扱いを行うこと)については、防止の取組みを明確にしている企業は少なく、未然に防ぐために関係機関と連携して対応する必要があります。

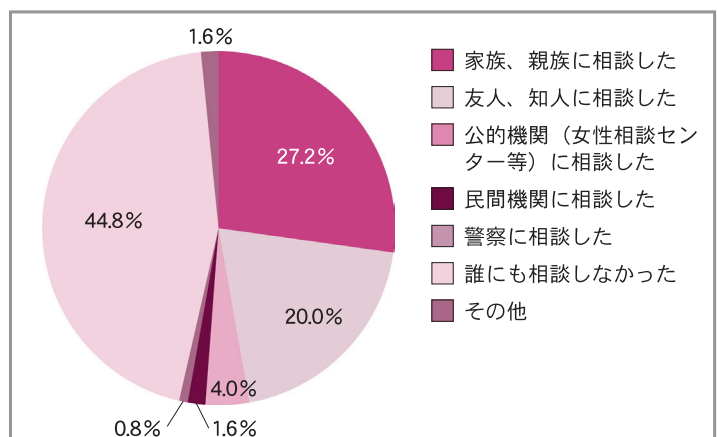
- 夫や妻、恋人などの親密な関係にある方から身体的暴力(殴る、蹴る)や精神的暴力(怒鳴る、罵る、無視する)社会的暴力(生活費を渡さないなど)を受けたことがあるか。

何度もある	8.2%
1、2度ある	12.4%
全くない	73.5%
未回答	5.9%



- 「何度もある」、「1、2度ある」と答えた方で、そのことをだれかに相談したか。

家族、親族に相談した	27.2%
友人、知人に相談した	20.0%
公的機関(女性相談センター等)に相談した	1.0%
民間機関に相談した	1.6%
警察に相談した	0.8%
誰にも相談しなかった	44.8%
その他	1.6%



● 企業によるセクシャル・ハラスメント防止のための取組みについて

就業規則、労働協約等の書面によるセクハラ防止方針明確化・周知	34.3%
セクハラ防止用マニュアル、ポスター、パンフレット等の作成・周知	7.6%
ミーティング時などにセクハラ防止方針周知	5.7%
セクハラに関する管理職研修の実施	4.8%
セクハラに関する研修（管理職以外）の実施	3.8%
行政機関や研修業者主催によるセクハラ説明会に参加	5.7%
特になし	38.1%

● 企業によるマタニティ・ハラスメント等防止のための取組みの有無について

あ る	16.0%	な い	81.5%	無回答	2.5%
-----	-------	-----	-------	-----	------

④時代背景の変化への対策

これまで述べてきたものの他に、近年、全国的に課題になってきたもので、魚津市についてもあてはまると思われるものには以下の3つが挙げられます。

● 家族に介護が必要となった場合の男女の協力のあり方

⇒男性を中心とした雇用慣行によって、家庭介護への男性の十分な分担が必ずしも得られないことなどから、女性が職場で活躍することが困難になるといったことや、また、女性が家族の介護のために、やむを得ず離職するという状況が見られます。国においても「介護離職ゼロ」社会をめざしており、男女がともに安心して介護と仕事が両立できるような支援が必要となっています。

● 長時間労働の解消とワーク・ライフ・バランスへの対策

⇒男性の家事・育児・子育て等への参加が進まないことの理由として、長時間労働を前提とした働き方があり、これらのことが、女性の負担を大きくしていると思われます。男女が共に働き方を見直し、また、企業側も多様な働き方を認めながら生産性を向上させるなどの取組みが必要になってきています。

● 地域活動・地域防災における女性の役割分担のあり方

⇒地域における自治会組織等の役員については、依然として男性の割合が高く、女性の意見が通りにくい状況です。また、災害時においては、女性と男性では異なる対応が求められますが、防災組織や防災会議等においては、女性の参加が十分であるとは言えません。防災活動をはじめとした、身近な地域における様々な活動により多くの女性の意見を活かしていくことが必要です。

これらのことから、魚津市における男女共同参画社会を実現するために、具体的には次の8つの課題に取り組むことが必要と考えられます。

- ① 男女共同参画意識の啓発
- ② お互いの性の尊重
- ③ 労働の場における男女平等の確立
- ④ ワーク・ライフ・バランスの推進
- ⑤ 結婚・出産・子育て・介護を社会で支え合う体制づくり
- ⑥ 配偶者・パートナー等からのあらゆる暴力の根絶
- ⑦ 「女性の活躍推進」の啓発
- ⑧ 地域における男女の協力体制づくり

いずれの課題についても、解決していくためには、「男性だけの問題」「女性だけの問題」としてとらえることなく、男女が相互に理解し、協力していくことが必要不可欠です。また、責任を分かち合うという視点をもって取り組んでいかねばなりません。

今後、これらの課題に取り組んでいく必要がありますが、男女共同参画推進に関する基本理念については、魚津市男女共同参画推進条例に定められています。

また、長期的な目標である将来像、基本目標等については、18ページ以降のように定め、様々な施策を展開していきます。

● 第 3 章 ●

計画の大綱

第3章 計画の大綱

1. 基本理念

男女共同参画プランの推進にあたっては、「魚津市男女共同参画推進条例」の第3条に掲げられた次の6つを基本理念として、取り組んでいきます。

- (1) 性別による差別的取扱いをなくすとともに、だれもが個人としての能力を十分発揮し、多様な生き方を選択できるよう人権が尊重されること。
- (2) 慣習、制度等における性別により固定された役割分担を見直し、男女がお互いを思いやり助け合える地域社会を作ること。
- (3) 市の政策又は事業者等における方針の立案及び決定にあたり、男女が性別に関係なく対等に参画できる機会を確保すること。
- (4) 男女が、家庭的にも社会的にも共に責任を担い、あらゆる活動に対等な立場で参画できること。
- (5) 男女が、お互いの性を尊重し、それぞれの身体の特性について十分配慮するとともに、生涯にわたり健康が確保されること。
- (6) 男女共同参画の推進が、国際社会の一員として、国際的取組と協調のもとに行われること。

2. 将来像について

魚津市は、6つの基本理念に基づき、また、これまでの取組みを踏まえて、将来像を次のように掲げます。

将来像

すべての男女(ひと)が 自分らしく
いきいきと暮らせるまち 魚津

「YOU&愛2006」でめざした「心豊かな元気都市“魚津”」を継承した上で、主たる視点を「すべての男女(ひと)」に移し、男女が自分らしく、あらゆる分野で活躍できるようその実現をめざします。

男女がともに人権を尊重し、お互いを思いやり、喜びも責任も分かち合うこと、特に男女差別をなくし、女性の活躍の場を増やす社会の実現をめざします。

3. 基本目標について

将来像の実現のために、市民・企業アンケート等から見えてきた主な課題に対して、市民、事業者、行政が一体となって取組むために、3つの基本目標を設定します。

基本目標1 男女がお互いに認め合う意識づくり

男女共同参画社会とは「男女が性別にかかわらず個人として尊重され、一人ひとりにその個性と能力を発揮する機会が確保されることにより、社会のあらゆる分野における活動に対等な立場で共に参画し、かつ、責任を分かち合う」社会です。(魚津市男女共同参画推進条例 第2条より)

しかし、現実の社会においては、「男性は仕事、女性は家事・子育て」といったような固定的役割分担の意識が根強く残っています。

魚津市における男女共同参画社会の実現のためには、

- ・男女がお互いの性差を十分に理解し合うこと
- ・相互に尊重する意識をもつこと
- ・相手に対する思いやりをもつこと
- ・多くの市民が男女共同参画についてよく理解し、意識をもつこと

以上のことが不可欠です。

あらゆる世代や場面で、男女のどちらかがことさらに権利を主張することなく、お互いに責任も分かち合うことが、より良い男女共同参画社会の実現には欠かせないことから、「男女がお互いに認めあう意識づくり」を第一の基本目標とします。

基本目標 2 誰もが安心して仕事や生活ができる社会環境づくり

男女共同参画社会の実現のためには、労働の場で男女がともに能力を十分に発揮できる機会と待遇を確保されることが必要です。また、近年、問題になっているマタニティ・ハラスメント(妊娠・出産を理由とした解雇などの不利益な扱いを行うこと等)について、早急な対策が必要になってきています。

全国的な問題となっている「男性の長時間労働によって家庭生活が疎かとなり、家事・子育て・介護等は女性任せとなっている現状」を改善するためには、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の実現が必要であり、これらを企業内から推進するためにイクボス^{*}の育成が重要になってきています。

また、働きたい女性が仕事と子育て・介護等への二者択一を迫られることなく働き続け、その能力を十分に発揮できるように、復職や再就職がスムーズにできるような支援が必要となっています。

DVは重大な人権侵害です。DV被害者の多くは女性であり、その背景には、男女の社会的地位や経済力の格差、女性軽視等があり、男女共同参画社会の実現にあたって大きな障害となっています。

このような中で、「誰もが安心して、仕事や生活ができる社会環境づくり」を第二の基本目標とします。

※イクボスとは…

「イクボス」とは、職場で共に働く部下・スタッフのワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)を考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司(経営者・管理職)のことを指します。

基本目標 3 女性がより活躍できる地域づくり

男女共同参画社会の実現のためには、男女平等の意識づくりとともに、政治の場、行政の場、労働の場などあらゆる分野において男女双方が参画しそれぞれの意見を活かす必要があります。

また、近年多発する自然災害に対して防災対策が進められていますが、全国的にも女性の声が十分に活かされている状況ではありません。

魚津市の政策や方針等の意思決定の過程である審議会等をはじめとして、様々な分野で男女がともに参画している状態をめざして「女性がより活躍できる地域づくり」を第三の基本目標とします。

将来像、基本目標、主な課題、施策については、次ページのような体系となります。

将来像

すべての男女（ひと）が自分らしく
いきいきと暮らせるまち魚津

基本目標

目標
1

男女がお互いに認め合う意識づくり

目標
2

誰もが安心して
仕事や生活ができる社会環境づくり

目標
3

女性がより活躍できる地域づくり

主 な 課 題	施 策
①男女共同参画意識の啓発	(1)生活の様々な場面における男女共同参画意識の形成 (2)学校における男女共同参画の教育推進 (3)男女平等と人権意識に配慮した表現の推進 (4)国際社会における理解と協調
②お互いの性の尊重	(1)男女の性差に関する相互理解 (2)妊娠・出産・子育てに関わる男女共同意識の啓発 (3)セクシャル・ハラスメントや性犯罪の防止 (4)性的少数者(L G B T)に対する理解と配慮の促進
③労働の場における男女平等の確立	(1)雇用や労働条件における性差別の解消 (2)女性の能力発揮の支援 (3)人権を尊重した職場環境の整備
④ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の推進	(1)仕事と生活の両立支援策の推進 (2)企業等におけるイクボスの育成 (3)男女の生涯にわたる健康支援 (4)生活上の困難を抱える男女のワーク・ライフ・バランス実現に向けた支援
⑤結婚・出産・子育て・介護を社会で支え合う体制づくり	(1)女性の出産・育児休業からの復職および再就職支援の充実 (2)男性の家事・子育て・介護への参加促進と各種休暇制度利用推進 (3)未婚男女の結婚支援
⑥配偶者・パートナー等からのあらゆる暴力の根絶 ----- D V 防止基本計画に位置付	(1)D V 防止啓発の推進 (2)相談窓口と支援体制の確立・強化および関係機関との連携 (3)被害防止、被害者支援に関わる人材の育成・確保
⑦「女性の活躍推進」の啓発	(1)審議会・委員会などへの女性の参加推進 (2)行政や企業における女性管理職の登用促進 (3)女性グループの育成や活動支援
⑧地域における男女の協力体制づくり	(1)社会的慣行の見直しや、地域活動における女性役員の登用促進 (2)防災活動における女性の参画推進

● 第 4 章 ●

施策の展開

第4章 施策の展開

基本目標 1

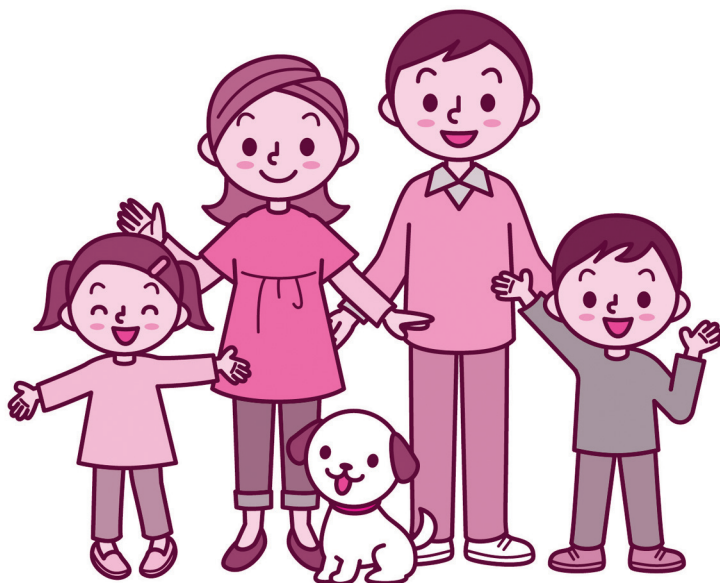
男女がお互いに認め合う意識づくり

【主な課題①】男女共同参画意識の啓発

「男は仕事、女は家事・子育て」といった固定的な役割分担意識は、ときに個人としての「その人らしさ」を奪いかねないものであるとともに、一人ひとりの生き方の選択を制限することにもつながることがあります。男女共同参画社会を実現させるためには、性差にとらわれない男女平等意識をもち、市民一人ひとりが互いに尊重し、協力し合うことが欠かせません。具体的には、生活の様々な場面であらゆる人々が男女共同参画について理解し、日頃の生活のなかで常に心がけ、そして、実践することが必要とされています。

男女共同参画意識をもつためには、子どもの頃からの学校教育や社会教育の場においても男女平等や人権尊重の意識を育むことが重要視されており、男女共同参画に関する教育を推進することが必要です。また、市のあらゆる刊行物においては、その表現が社会的基準とみなされることを踏まえて、男女平等や人権に配慮した表現を用いるように心がけねばなりません。

男女共同参画社会の実現に向けて、国際的な視点も踏まえて行動するとともに一人ひとりの市民が、外国や外国人との間でお互いの文化や習慣を理解し、尊重し合える関係を築いていくことも課題となっています。



【市の施策と事業方針】

(1) 生活の様々な場面における男女共同参画意識の形成

事業方針	内 容
男女共同参画に関する啓発	市民が男女共同参画のことを身近に感じ、男女共同参画を自身の問題として理解することを目的に、地域住民と協働して様々な啓発活動を実施していきます。

計画期間の目標等	現 況	2020年度
様々な場面で男女の地位が「平等」とであると答えた人の割合		
・結婚や家庭生活で	19.6%	40.0%
・学校教育の場で	62.0%	90.0%
・就職や職場で	12.9%	30.0%
・地域活動の場で	27.6%	50.0%
・社会通念・習慣・しきたりなどで	14.7%	30.0%
・政治や行政への参加において	16.3%	30.0%
計画期間の目標等	現 況	2020年度
「男女共同参画」という言葉を知っている人の割合	68.0%	90.0%
男女共同参画推進関連の講座等に参加したことがある人の割合	—	20.0%
日ごろから男女共同参画を意識している人の割合	—	50.0%

(2) 学校における男女共同参画の教育推進

事業方針	内 容
人権尊重教育の推進	男女共同参画や人権尊重に関する教育を推進します。性別による先入観にとらわれない進路指導や子どもの個性に配慮した学習環境づくりに努めます。

(3) 男女平等と人権意識に配慮した表現の推進

事業方針	内 容
市から発行する刊行物の表現	市の刊行物において、男女平等や人権を尊重した表現を用いることを徹底します。

(4) 国際社会における理解と協調

事業方針	内 容
国際交流推進および多文化共生	男女共同参画社会づくりに向けて、市民の国際感覚を醸成することを目的とした、国際交流事業を実施します。

【主な課題②】 お互いの性の尊重

男女共同参画社会の実現に向けて、大きな前提となるのは、男女がお互いの身体的性差を十分に理解し合い、人権を尊重する意識を持ち、相手に対する思いやりをもって生きていくことです。そのため発達段階に応じた人権教育や性教育、意識啓発が重要な位置づけにあります。

また、女性が健康に出産し、男女が協力して子育てをすることは、今日の社会にとって大変重要な事です。性や生殖についての正しい知識や、妊娠・出産期における男性の役割などについて適切な情報提供や啓発活動に努める必要があります。

男女の人権を尊重していく上で、セクシャル・ハラスメントや性犯罪は、その根絶に向けて市民一人ひとりが強い意識をもって臨まねばならない問題です。また、近年は性的少数者(LGBT)に関する社会的関心が高まっていますが、無理解から発せられる差別的言動、嫌がらせやいじめによって、「生きづらさ」を感じながら生活を送っている人々に対しての配慮が必要です。これからは、全ての人が互いに多様な生き方を認め合う社会を意識的に作っていくことが必要とされています。

LGBTとは…

L = Lesbian レズビアン（女性同性愛者）

G = Gay ゲイ（男性同性愛者）

B = Bisexual バイセクシャル（両性愛者）

T = Transgender トランスジェンダー（心と身体の性の不一致）

生まれたときに法律的・社会的に割り当てられた性別とは異なる性別を生きる人のことを言います。

【市の施策と事業方針】

(1) 男女の性差に関する相互理解

事業方針	内 容
年代に応じた性教育の推進	男女ともそれぞれの身体について十分に理解し、性に対する正しい知識を身につけるようにするため、学校等において、男女の性についての認識を育てる学習の充実に努めます。

(2) 妊娠・出産・子育てに関わる男女共同意識の啓発

事業方針	内 容
母子保健および子育て支援の充実	子ども子育て支援事業計画に基づき、母親と子どもの健康の確保に努めるとともに、妊娠・出産期における男性の役割分担等について、育児教室等を通じて啓発していきます。

(3) セクシャル・ハラスメントや性犯罪の防止

事業方針	内 容
セクシャル・ハラスメント、性犯罪防止に向けた広報啓発	セクシャル・ハラスメントは人権侵害であることを啓発します。 また、性犯罪を含む暴力を防止するため、地域と協働して防犯体制の強化に努めます。

(4) 性的少数者(L G B T)に対する理解と配慮の促進

事業方針	内 容
性的少数者に関する理解促進のための啓発	性的少数者に対する市民の理解促進のため、性同一性障害等の性的少数者を取りまく人権課題等に関して啓発活動を実施していきます。

市民・事業者のみなさんへ ～自分ができるところから実践しましょう～

- 家庭・地域・職場・学校など、生活の様々なことは、男女を問わず誰にでもできるという意識を持ち、協力して行いましょう。また、あらゆる場面において、男女がお互いを思いやり、「大丈夫?」「ありがとう」の言葉をかけられるようにしましょう。
- 女性と男性の身体の仕組みが異なるのは当然なので、お互いの個性と能力を十分に理解し、支え合う意識を持ちましょう。
- 妊娠や出産・子育ては女性だけではなく、男性にもできることがたくさんあることを理解し、意識して、できることから実践しましょう。
- 職場や地域に限らず、普段の生活から、セクシャル・ハラスメントになるような発言や行為は、男女ともに慎みましょう。また、性的少数者を病気や個人のわがままではないことと理解し、多様な生き方を認め合いましょう。

基本目標 2

誰もが安心して仕事や生活ができる社会環境づくり

【主な課題③】労働の場における男女平等の確立

仕事は、暮らしを支え、生きがいや喜びをもたらすものであり、一人ひとりの市民生活のなかで重要な位置にあります。男女雇用機会均等法では、職場における男女の均等な取扱いと処遇の確保を図ることを定めており、法制度上の男女平等は着実に進展していますが、市の現状と課題で述べたとおり、市民アンケートでは就職や職場における男女の平等感については12.9%と低い水準であり、このため、労働の場における男女平等の取扱いを徹底していく必要があります。

また、少子高齢化に伴い、生産年齢人口が減少する中で、労働の場における女性の活躍が期待されていますが、管理運営の立場や経営上重要な立場への女性の登用の促進や、女性による起業の促進などにも支援が必要です。

その一方で、職場におけるセクシャル・ハラスメントや、近年問題化してきているマタニティ・ハラスメント(妊娠・出産などを理由に解雇などの不利益な扱いを行うこと)等の問題に対して、市内事業所等においては対応が十分とは言えないことから、早急に防止策を設ける等、職場環境の整備が必要です。



【市の施策と事業方針】

(1) 雇用や労働条件における性差別の解消

事業方針	内 容
労働の場における男女平等の啓発	労働の場における男女平等の取扱を徹底するとともに、就労形態による差別を防止するため、市内事業者に対して各種制度や多様な働き方に関する情報提供を行い、均等待遇に向けた理解を促します。

(2) 女性の能力発揮の支援

事業方針	内 容
労働の場における女性の参画推進	商工会議所等を通じ市内事業所における方針決定過程に、より多くの女性が参画できるように促します。また女性起業家の育成に努めます。 農林水産業においても、女性が経営に参画しやすくなるよう働きかけを行います。 また、各分野における女性の労働条件、生活環境の改善等、働く女性の希望が叶う環境づくりに努めます。

(3) 人権を尊重した職場環境の整備

事業方針	内 容
職場環境における人権問題の啓発	セクシャル・ハラスメントやマタニティ・ハラスメントは人権侵害であることを啓発し、あらゆる職場における人権侵害の防止に向けて、商工会議所等と連携し啓発活動に努めます。

計画期間の目標等	現 況	2020年度
セクシャル・ハラスメントやマタニティ・ハラスメント防止について、就業規則等で明確化するなどの取組みを行っている事業所の割合	34.3%	70.0%



【主な課題④】ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の推進

人々が暮らす上で、仕事とともに、家事・子育て、趣味や余暇等も欠かすことができません。ワーク・ライフ・バランスの実現は、仕事と子育てや介護をしながら働く市民にとっては特に重要なものであり、そのためには、根強く残っていると思われる「家庭よりも仕事が優先」という価値観や、長時間労働そのものを解消する必要があります。

ワーク・ライフ・バランスの推進においては企業風土そのものの改善が不可欠であり、近年では、「イクボス」の存在が重要視されてきており、その育成が急務となっています。

また、ワーク・ライフ・バランスの推進については、男女が共に生涯にわたって健康であることが必要です。心身の健康なしには、仕事も生活も、自分らしく生きることが困難であり、自らの健康について考え、健康づくりに取り組むことが必要です。

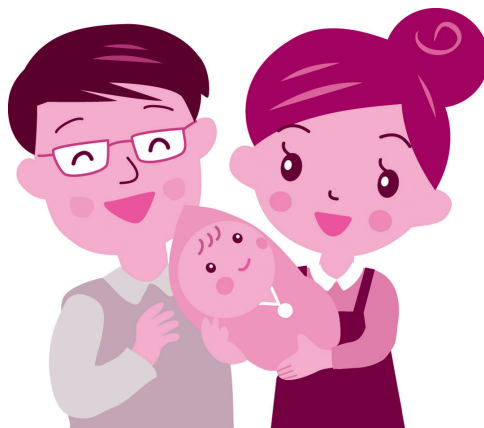
加えて、生活上の困難を抱えていると思われるひとり親家庭や、障がい者とその介助者等が安心して暮らせるよう、それぞれ異なる生活環境をふまえながら、その人に寄り添った支援が必要です。

【市の施策と事業方針】

(1) 仕事と生活の両立支援策の推進

事業方針	内 容
ワーク・ライフ・バランスの推進啓発	事業者および市民に対して、ワーク・ライフ・バランスの意義や必要性を啓発します。特に子育てや介護をしながら働く市民を支援するため、関係機関と連携し、各種支援制度に関する情報提供等を行います。 また、ワーク・ライフ・バランスの実現にあたって大きな阻害要因となっている長時間労働の実態を把握し労働時間短縮の啓発活動を行います。

計画期間の目標等	現 況	2020年度
「ワーク・ライフ・バランス」を意識して仕事・家庭の両立に取り組んでいる市民・事業所の割合	—	50.0%



(2) 企業等におけるイクボスの育成

事業方針	内 容
イクボスの育成 および啓発	ワーク・ライフ・バランスの推進においては、企業の経営者や管理職の理解が不可欠であり、かつ、企業風土の改善等が望ましいことから、関係機関と連携して「イクボス」の育成に努めます。

計画期間の目標等	現 況	2020年度
「イクボス宣言」事業所数	0	20社

イクボスとは…

「イクボス」とは、職場で共に働く部下・スタッフのワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司（経営者・管理職）のことを指します。

(3) 男女の生涯にわたる健康支援

事業方針	内 容
生涯にわたる健康 支援	ワーク・ライフ・バランスの推進にあたり、男女が生涯にわたって健康で暮らすことができる社会の実現をめざして、魚津市健康増進プランに基づき各種事業を実施します。

(4) 生活上の困難を抱える男女のワーク・ライフ・バランス実現に向けた支援

事業方針	内 容
特に支援を要する 市民に対する支援 の充実	生活上の困難を抱えるひとり親家庭、障がい者とその介助者等が働き続けることができ、安心して暮らせるように支援します。支援にあたっては、それぞれ異なる生活環境をふまえ、その人に寄り添った形となるように配慮します。 また、こうした市民のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、相談の機会を設ける等の支援を行います。

【主な課題⑤】結婚・出産・子育て・介護を社会で支え合う体制づくり

子育てと仕事を両立しながら就業を継続している女性が増えてきましたが、結婚や妊娠、出産を機に仕事を辞め、育児がひと段落してから再び働き始めるという女性が依然として多いのが実情です。しかしながら、近年の日本の経済状況から、女性の正規雇用での再就職は困難であり、多くの場合がパートやアルバイトといった非正規雇用であるのが現実です。生活のためにその個性や能力を十分に活かした職場を得られていない人も数多く存在していることから、様々な支援が必要です。

また、夫婦共働きの家庭が多い中で、主に女性が家事・子育てを担っていることから、働く女性にとって大きな負担となっています。こうした一方的に偏った負担の解消のために、男性の家事・子育てへの積極的な参加が不可欠です。特に男性の育児休業取得率は、全国的にも低い水準であり、魚津市においてもあてはまると思われるので、より積極的かつ長期間の取得が望まれます。加えて、高齢化の進行によって今後増加が見込まれる親族の介護にも同様のことが言えます。「介護は女性が担うもの」といった固定観念の解消に努め、男女のどちらかに一方的な負担を強いることなく、協力した家庭生活を築いていけるように社会全体で取組んでいくことが必要です。

加えて、「男女が協力して家庭生活を築く」上で、理想の形である「結婚」については、近年、晩婚化、非婚化が進んでおり、人口問題解決の上でも大きな課題となっています。多くの若者が、いずれは結婚したいと望んでいることもあり、様々な結婚支援を講じていく必要があります。

子どもたちが将来大人になった時に、
「理想の夫婦像は、
私のお父さんと、お母さんです！」
と、言ってもらえるような夫婦になりたいね。

嬉しいことも、つらいこともみんな分かちあって、協力していけば、きっと、
良い家庭を築くことができると思うよ。
大切なのは
「お互いを思いやる気持ち」だね。



【市の施策と事業方針】

(1) 女性の出産・育児休業からの復職及び再就職支援の充実

事業方針	内 容
女性の復職・再就職支援	働く女性が結婚、出産・子育てを機に仕事を辞めざるを得ないという状況の改善をめざして、市内の事業者に対する意識啓発を行うとともに、復職・再就職を希望する市民に対してスキルアップのための研修等を行います。また、関係機関と連携し、再就職支援の情報提供を行います。

(2) 男性の家事・子育て・介護への参加促進と各種休暇制度利用推進

事業方針	内 容
男性の家事・子育て・介護への参加促進	夫婦のいずれか一方に仕事や家事・子育て・介護等の負担が偏ることが無いようにするために市民に対する意識啓発を強化します。また、男性の育児休業取得率が女性に比べて極めて低いことを認識した上で、関係機関と連携し、企業に対して各種休暇制度の利用促進について啓発します。

計画期間の目標等	現 況	2020年度
家庭における家事・子育て・介護の分担について、「男女で協力してやっている」と答えた人の割合	36.0%	75.0%
過去5年間に育児休業制度または介護休業制度を14日以上利用した男性従業員がいる事業所	4.9%	10.0%
子育てしやすいと感じている人の割合	30.4%	60.0%
育児休業が取得しやすい労働環境であると感じている人の割合	26.1%	50.0%

(3) 未婚男女の結婚支援

事業方針	内 容
男女の出会いの場創出及び未婚者の婚活支援	男女が協力して人生を送る理想的な形であるところの「結婚」について、結婚を望む未婚男女を、出会いの場の創出などによって支援します。

【主な課題⑥】配偶者・パートナー等からのあらゆる暴力の根絶

《DV(ドメスティック・バイオレンス)防止基本計画》

いかなる理由があっても、暴力をふるうことは犯罪であり、許されることではありません。配偶者やパートナーからの暴力(DV：ドメスティック・バイオレンス)についても犯罪となる行為を含む重大な人権侵害であり、決して許すことのできない行為です。DVは殴ったり、蹴ったりするという身体的な暴力のみではなく、相手の人格を否定するような暴言や脅迫といった精神的暴力、性的行為を強要する性的暴力、生活費を渡さないといった経済的な暴力など様々な形態があります。

市民アンケートによると、DV経験がある市民は「1、2度ある」も含めると約20%であり、そのうちの約45%が「誰にも相談しなかった」という実態があります。DVを放置することは命の危険にもつながる重大な事件に発展する可能性もあり、また、心に負った傷を一生涯ひきずって生きて行くことにもなりかねません。未然に防ぐことはもちろん、早期発見や通報体制の整備、また、相談しやすい窓口の設置や、きめ細かい被害者支援などの体制整備や強化が必要です。

【市の施策と事業方針】

(1) DV防止啓発の推進

事業方針	内 容
DV防止啓発の推進	「DVは、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害である」「DVは一部の人の問題ではなく多くの市民に身近な問題である」という認識を定着させるため、市民に対して積極的な広報・啓発活動を行います。また、DVの未然防止や、被害を受けた場合の対処方法、被害者を発見した場合の通報先等の啓発に努めます。

計画期間の目標等	現 況	2020年度
DV被害を受けたことがあると答えた人の割合	20.6%	5%以下
DV被害を受けた人のうち、公的機関を含め誰かに相談した人の割合	51.2%	90.0%

(2) 相談窓口と支援体制の確立・強化および関係機関との連携

事業方針	内 容
相談窓口と支援体制の確立・強化	DVに関する相談、情報提供窓口を広く周知するとともに、適切な対応がとれる相談支援体制を整備します。また、被害者支援について関係機関との連携を強化します。

(3) 被害防止、被害者支援に関わる人材の育成・確保

事業方針	内 容
被害者支援にかかわる人材育成等	DV被害者の多くが女性であることを考慮し、相談窓口に女性相談員を配置するとともに、職員が被害者支援に適切な研修を受講する等によって対応できる人材を育成します。

市民・事業者のみなさんへ ～自分ができるところから実践しましょう～

- 事業者の皆さんは、男女が平等に働くことができるような職場環境づくりに努め、また、より多くの女性がその能力や個性を発揮し活躍できるよう支援しましょう。
- 職場におけるセクシャル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントは男性だけ女性だけの問題ではないという意識を持ち、その予防に努め、男女が共に働きやすい環境を整備しましょう。
- 長時間労働を見直し、仕事以外のやりがいがあるものに取り組んだり、家族みんなで、家事・子育て・介護等に協力して取り組むことができるように、様々な休暇制度等を積極的に利用しましょう。
- 安心して休暇制度が利用できるよう、職場では、普段から男女を問わずお互いの職務内容や家庭環境を知り、理解することを意識しましょう。
- ワークもライフもまずは健康な心身が前提であり、日頃から健康づくりに取り組み、男女ともに充実した人生を送るためにワーク・ライフ・バランスを実現しましょう。
- 結婚や子育ての大変な面ばかりを語ることなく、「愛する人と協力し合って生きていくことの素晴らしさ」を伝えることを意識しましょう。
- 男女間の暴力は、決して許されない人権侵害であり、犯罪行為であることを認識しましょう。また、そのような行為を見かけたら、速やかに関係機関に連絡しましょう。
- DV被害にあっていると思ったら、ひとりで悩まずに、身近な人や公的機関の相談窓口にご相談しましょう。また、DV被害にあっていると思われる方がいたら、できるだけ寄り添い、相談窓口に行くことを勧めましょう。

基本目標 3

女性がより活躍できる地域づくり

【主な課題⑦】「女性の活躍推進」の啓発

急速に進む少子高齢化によって生産年齢人口が減少する中で、活力のある社会を実現するためには、様々な場面における女性の活躍に大きな期待が寄せられています。しかしながら、行政や地域、企業等において政策や方針決定の場における女性の参画は少ないと言わざるを得ません。魚津市における審議会や委員会への女性の登用率についても目標の40%に届いておらず、女性の参画を推進する必要があります。

女性の管理職が在籍している事業所は増えているようですが、男性に比べるとその人数は大きく下回っているのが現状であり、性別に関わらずその能力に応じて管理職や役員に登用することを前提として、現在よりも女性の比率が高まるよう登用の促進を図る必要があります。

また、かつては市内各地区で組織されていた婦人会組織や様々な分野で活動していた女性組織が減少しており、女性が活躍できるグループの育成や、その活動支援が必要となっています。

「女性の活躍」って言うけれど…

「女性の活躍」って言うけれど
これ以上何をがんばればいいの？
「女性…女性…」って言われると
ただただ、負担感が大きくなるだけで…。
「女性が輝く社会」っていうけど
いまでも輝いている人は
たくさんいると思うんだけどなあ…。

「女性の活躍」は何も、「女性達よ、もっともっと活躍しろ！」と言っているわけじゃなくて、「女性の希望が叶う社会にしよう！」という意味が大きいと思うよ。

例えば、働く意欲があるのに育児のために十分に仕事ができない女性に対して、勤務時間の短縮や、在宅ワークを可能にするなど、様々な支援体制を社会全体で整えていこうというのが目的のひとつなんだよ。



【市の施策と事業方針】

(1) 審議会・委員会等への女性の参加促進

事業方針	内 容
女性の意見を行政に反映	公的な委員会や審議会の女性の比率を高め、広く女性の意見が反映されるよう体制を整備します。

計画期間の目標等	現 況	2020年度
公的な委員会、審議会等の女性委員の比率	28.2%	40.0%
女性の声が行政に反映されていると思うと答えた人の割合	10.0%	25.0%

(2) 行政や企業における女性管理職の登用促進

事業方針	内 容
女性の能力の積極的な活用	性別に関わらずその能力に応じて管理職や役員に登用することを前提としながら、現在よりも女性の比率が高まるよう啓発し、登用促進を図ります。

計画期間の目標等	現 況	2020年度
市職員の管理職の女性比率	7.1%	30.0%
女性管理職や女性の役員がいる事業所の割合	60.4%	80.0%
女性管理職について、能力があれば性別を問わず登用している事業所の割合	42.0%	80.0%
「女性活躍推進法」に基づいて、事業主行動計画を策定している事業所の割合	—	50.0%

(3) 女性グループの育成や活動支援

事業方針	内 容
女性グループ育成や活動支援	市内で活動している女性グループへの活動支援や、新たな組織立ち上げ等に対して支援します。

【主な課題⑧】地域における男女の協力体制づくり

市民アンケートにおいて、地域活動で男女が平等であると感じている人の割合は30%弱にとどまっており、その原因のひとつとして「公職は男性がするものといった社会的慣行」があるものと考えられますが、各地区の地域振興会等において女性役員の登用や女性部会の設置などに取組む必要があります。一方で、役員など地域の意思決定の場へ参画することに消極的な女性も多いため、女性自身の意識改革も必要です。

また、最も地域住民相互の協力体制が必要となると思われる防災活動や、災害発生時における避難所の運営などにおいては、その主たる活動を男性が担っていることから、女性特有のニーズへの配慮や、多様な支援体制整備のためにも、防災分野における女性の参画が急務となっています。

【市の施策と事業方針】

(1) 社会的慣行の見直しや、地域活動における女性役員の登用促進

事業方針	内 容
地域活動における男女共同参画意識の啓発	各地域振興会における女性部会設置の要請や、各自治会や町内会における女性役員の積極的登用に向けた啓発活動を行います。

計画期間の目標等	現 況	2020年度
「女性部会」を設置している地域振興会の数	0	100% (全13地区)
女性役員の割合が30%以上の地域振興会の数	0	100% (全13地区)

(2) 防災活動における女性の参画推進

事業方針	内 容
防災事業における男女共同参画の推進	各地区自主防災組織への女性参加の呼びかけや、避難所運営マニュアルの見直しにおいて女性意見の採用、また、市内在住の女性防災士の増加に努めます。

計画期間の目標等	現 況	2020年度
女性が役員として方針決定の場に参加している自主防災組織(地区単位)の数	—	全13地区の 50%以上
女性防災士の数	2名	5名

市民・事業者のみなさんへ
～自分ができるところから実践しましょう～

- 事業者のみなさんは、男女ともに能力が十分に発揮できるよう環境整備に努めるとともに性別に関わらずその能力に応じて管理職や役員に登用することを前提としながら、男女の比率が同等となるように配慮しましょう。
- 地域の代表や役員の選出にあたっては、できるだけ男女の比率が同じになるよう意識しましょう。また女性の皆さんもできるところから積極的に参画し、自らの手で意見が言いやすくなる環境づくりに努めましょう。あらゆる地域組織の代表等は「男性が務めるもの」と決まっているわけではないことを意識しましょう。
- 特に防災分野においては、災害発生時において、男性も女性も特有のニーズがあることから、女性も積極的に参画し、男女がともに参画しやすい防災体制づくりに努めましょう。



● 第 5 章 ●

計 画 の 推 進

第5章 計画の推進

1. 計画の推進体制

様々な組織、機関、団体等が連携・協働して、男女共同参画社会の実現をめざします。

① 魚津市男女共同参画市民委員会【市長の諮問機関】

条例第19条に基づき、市民委員会を設置し、男女共同参画の推進について調査、研究し、市への提言を行います。また、この計画に基づいて実施した施策の実施状況の報告を受け、それについて、点検、評価を行い、市へ意見を述べます。

② 魚津市男女共同参画庁内推進会議【庁内の推進機関】

「魚津市男女共同参画庁内推進会議」のなかで、関係各課の施策・事業の実施状況を定期的に把握するとともに、関係各課の連携を強化します。また、市民委員会の答申に沿って具体的な行政施策を作成し、男女共同参画社会に関する行政の総合的かつ効果的な計画の推進を図ります。

③ 魚津市男女共同参画地域推進員連絡会

条例第16条に基づき、地域推進員を設置し、魚津市における男女共同参画を推進するための啓発活動への協力や、その他に必要な活動をこの計画に基づいて行います。

なお、魚津市男女共同参画地域推進員は富山県男女共同参画推進員を兼務します。

④ 市民、事業者、自治会等および教育関係者

男女共同参画を推進していくため、この計画の内容について、市民、事業者、自治会等、および教育関係者に情報提供し、計画の基本理念に関する理解を深めていただくことにより、あらゆる場面で男女共同参画を実践し、市民総参加によって男女共同参画社会の実現に取り組めます。

⑤ 国、県、他市町村等の関係機関や関係団体

国、県、他市町村等の関係機関や関係団体との情報交換や相互協力により、男女共同参画社会の実現に取り組めます。

2. 計画の進行管理

① 目標数値の設定

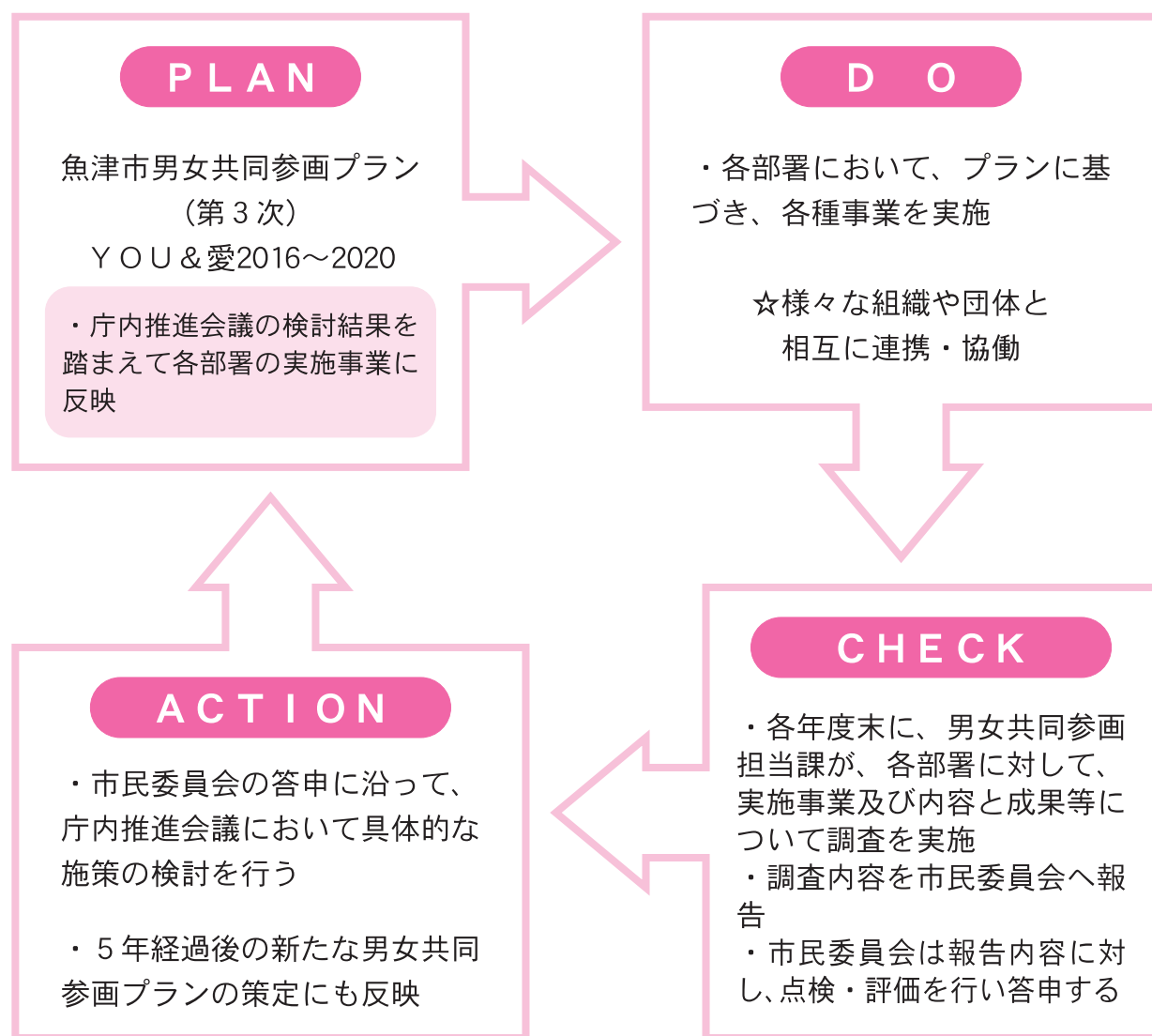
計画をより実効性のあるものとするため2020年度(平成32年度)を目標年度とする数値目標(指標)を設定します。

市民委員会では、数値目標の達成状況についても評価・点検等を行います。

② 市民意識調査の実施

毎年実施している「市民意識調査」のなかで男女共同参画に関する項目を設け、定期的な状況把握に努めるとともに、この計画の見直しや、新たな計画の策定にあわせて必要な調査を実施し、行政に対する要望の変化等を把握します。

この計画を推進する仕組み



3. 数値目標一覧(再掲)

基本目標１：男女がお互いに認め合う意識づくり

計画期間の目標等	現 況	2020年度	区分	備考
様々な場面で男女の地位が「平等」とであると答えた人の割合				
結婚や家庭生活で	19.6%	40.0%	継続	男女共同参画に関する市民アンケート
学校教育の場で	62.0%	90.0%		
就職や職場で	12.9%	30.0%		
地域活動の場で	27.6%	50.0%		
社会通念・習慣・しきたりなどで	14.7%	30.0%		
政治や行政への参加において	16.3%	30.0%		
「男女共同参画」という言葉を知っている人の割合	68.0%	90.0%	継続	
男女共同参画推進関連の講座等に参加したことがある人の割合	—	20.0%	新規	
日ごろから男女共同参画を意識し実践している人の割合	—	50.0%	新規	

基本目標２：誰もが安心して仕事や生活ができる社会環境づくり

計画期間の目標等	現 況	2020年度	区分	備考
セクシャル・ハラスメントやマタニティ・ハラスメント防止について、就業規則等で明確化するなどの取組みを行っている事業所の割合	34.3%	70.0%	継続	男女共同参画に関する市民アンケート
「ワーク・ライフ・バランス」を意識して仕事・家庭の両立に取り組んでいる市民・事業所の割合	—	50.0%	新規	
「イクボス宣言」事業所数	—	20社	新規	担当課調査
家庭における家事・子育て・介護の分担について、「男女で協力してやっている」と答えた人の割合	36.0%	75.0%	継続	男女共同参画に関する市民アンケート
過去5年間に育児休業制度または介護休業制度を14日以上利用した男性従業員がいる事業所	4.9%	10.0%	継続	
子育てしやすいと感じている人の割合	30.4%	60.0%	継続	市民意識調査
育児休業が取得しやすい労働環境であると感じている人の割合	26.1%	50.0%	継続	
DV被害を受けたことがあると答えた人の割合	20.6%	5%以下	継続	男女共同参画に関する市民アンケート
DV被害を受けた人のうち、公的機関を含め、誰かに相談した人の割合	51.2%	90.0%	継続	

基本目標３：女性がより活躍できる地域づくり

計画期間の目標等	現 況	2020年度	区分	備考
公的な委員会、審議会等の女性委員の比率	28.2%	40.0%	継続	担当課調査
女性の声が行政に反映されていると思うと答えた人の割合	10.0%	25.0%	継続	男女共同参画に関する市民アンケート
市職員の管理職の女性比率	7.1%	30.0%	新規	担当課調査
女性管理職や女性の役員がいる事業所の割合	60.4%	80.0%	継続	男女共同参画に関する市民アンケート
女性の管理職について、能力があれば性別に関わらず登用している事業所の割合	42.0%	80.0%	継続	
「女性活躍推進法」に基づいて、事業主行動計画を策定している事業所の割合	—	50.0%	新規	担当課調査
「女性部会」を設置している地域振興会の数	0	100% (全13地区)	新規	
女性役員の割合が30%以上の地域振興会の数	0	100% (全13地区)	新規	
女性が役員として方針決定の場に参加している自主防災組織(地区単位)の数	—	全13地区の 50%以上	新規	
女性防災士の数	2人	5人	新規	

※男女共同参画に関する市民アンケートおよび同企業アンケート… プラン策定時に実施

※市民意識調査 … 企画政策課により毎年実施

※担当課調査 … 担当課により適宜把握

● 第 6 章 ●

参 考 资 料

1. 魚津市男女共同参画プラン（第3次）Y O U & 愛2016～2020策定の経過

【平成26年】

- 6月25日 第1回魚津市男女共同参画推進市民委員会の開催
 - ・新プラン策定スケジュールの検討
- 11月20日～12月25日
魚津市男女共同参画推進アンケートの実施
 - 市民アンケート：20歳以上の魚津市民、無作為抽出による1,000名(回答数490)
 - 企業アンケート：企業ガイド掲載企業121社(回答数81)

【平成27年】

- 3月10日 第2回魚津市男女共同参画推進市民委員会の開催
 - ・アンケート結果の報告と新プランの策定方針の検討
- 5月14日 第1回魚津市男女共同参画庁内推進会議の開催
 - ・アンケート結果および市民委員会での協議内容の報告
 - ・新プランの基本的な策定方針の検討
- 7月24日 第2回魚津市男女共同参画庁内推進会議の開催
 - ・新プラン第1次素案についての内容検討
- 8月27日 第3回魚津市男女共同参画推進市民委員会の開催
 - ・第2回庁内推進会議の協議内容の報告
 - ・第1次素案内容の検討

※魚津市男女共同参画地域推進員と合同でワークショップ形式で実施

【平成28年】

- 1月8日 第3回魚津市男女共同参画庁内推進会議の開催
 - ・新プラン第2次素案について内容を検討
- 1月14日 第4回魚津市男女共同参画推進市民委員会の開催
 - ・新プラン第2次素案について内容を検討
- 1月20日～2月10日 パブリックコメントの実施
- 2月2日 市の女性職員からの意見聴取
- 2月15日 第4回魚津市男女共同参画庁内推進会議の開催
 - ・パブリックコメント結果の報告
 - ・新プラン第3次素案についての内容検討
- 2月25日 第5回魚津市男女共同参画推進市民委員会の開催
 - ・新プラン最終案についての確認および最終調整

2. 魚津市男女共同参画推進市民委員会名簿

任期：平成26年4月1日～28年3月31日

役 職	氏 名	所 属 等
委 員 長	浦 田 孝 子	うおづ女性の会連絡会（グループ波）
副委員長	浦 本 和 明	婚活イベント実行委員会代表
委 員	横 谷 良 子 (H26.4.1～H27.3.31)	魚津商工会議所女性会
	高 塚 妙 子 (H27.4.1～H28.3.31)	
	酒 井 清 光 (H26.4.1～H27.3.31)	魚津商工会議所青年部
	野 村 輝 明 (H27.4.1～H28.3.31)	
	大 森 一 雄	連合富山新川地域協議会 魚津ブロック
	山 田 美穂子 (H26.4.1～H27.3.31)	魚津市小学校校長会
	新 夕 佳 子 (H27.4.1～H28.3.31)	
	谷 崎 寛 子	魚津市PTA連合会
	舘 良 一	魚津市男女共同参画地域推進員
	木 下 理 佳	魚津市男女共同参画地域推進員
	林 由美子	うおづ女性の会連絡会（連合婦人会）
	下 村 芳 美	うおづ女性の会連絡会（女性スポーツの会）
	吉 浦 由 雄	魚津市自治会連絡協議会
	吉本 育子 (H26.4.1～H27.3.31)	㈱新川インフォメーションセンター (ケーブルテレビ N I C E - T V)
	宮本 雅祥 (H27.4.1～H28.3.31)	
	中 村 康 昭	公募委員
	伊 東 知 子	公募委員

3. 魚津市男女共同参画地域推進員 兼 富山県男女共同参画推進員魚津市連絡会名簿

任期：平成26年4月1日～28年3月31日

地区名	氏 名	備 考
大 町	舘 良 一	野 澤 明 美
村 木	寺 林 友 則	濱 多 身江子
下中島	浜 藤 浩 人	松 田 くみ子
上中島	金 坂 千位子	山 北 利 昭
		—
松 倉	清 河 哲 士	木 下 理 佳
上野方	宮 坂 康 典	石 川 ひろみ
本 江	小笠原 裕 子	宝 田 潤 市
		中 木 昌 幸
片 貝	澤 崎 敬	佐 崎 陽 子
加 積	中 村 昭 雄	井 出 妙 子
道 下	高 森 哲 也	藤 本 淳 子
		古 川 真由美
経 田	前 田 孝 司	平 田 昌 美
天 神	幅 昭 夫	朝 野 修
		沢 田 美 沙
西布施	藤 森 成 保	畠 山 浩 子

4. 魚津市男女共同参画庁内推進会議設置要綱

(目的)

第1条 魚津市が、女性の社会参加の推進と、実りある男女共同参画社会の実現を目ざして、「魚津市男女共同参画プラン」を策定し総合的な推進を図るため「魚津市男女共同参画庁内推進会議」(以下「推進会議」という。)を設置する

(所掌事務)

第2条 推進会議は、次の事務を所掌する。

- (1) 「魚津市男女共同参画プラン」の策定にあたり、魚津市男女共同参画推進市民委員会の答申に添って、具体的な行政施策を作成する。
- (2) 男女共同参画社会に関する行政の総合的な推進を図る。

(組織)

第3条 推進会議は、座長、副座長及び幹事をもって組織する。

- 2 座長は、企画総務部長をもって充てる。
- 3 副座長は、民生部長をもって充てる。
- 4 幹事は、別表に掲げる者をもって構成する。

(座長)

第4条 座長は、必要に応じ会議を招集し、所掌事務を主宰する。

- 2 座長は、必要があるときは委員以外のものの出席を求め、意見を聞くことができる。
- 3 副座長は、座長を補佐し、座長が不在のときはその職務を代行する。

(庶務)

第5条 推進会議に関する庶務は、企画総務部地域協働課において処理する。

附 則

この要綱は、平成8年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成15年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成17年4月1日から施行する。

附 則 (平成19年3月9日市第725号市長決裁)

この要綱は、平成19年4月1日から施行する。

附 則 (平成21年3月11日市第692号市長決裁)

この要綱は、平成21年4月1日から施行する。

附 則 (平成27年4月10日付地第44号市長決裁)

この要綱は、平成27年5月1日から施行する。

別表（第3条関係）

魚津市男女共同参画庁内推進会議幹事名簿
産業建設部長 教育委員会次長 企画政策課長 総務課長 教育総務課長 生涯学習・スポーツ課長 市民課長 社会福祉課長 こども課長 健康センター所長 商工観光課長 農林水産課長 地域協働課長

5. 魚津市男女共同参画推進条例

平成16年3月17日
魚津市条例6号

目次

前文

第1章 総則（第1条—第10条）

第2章 市が行う基本的な施策（第11条—第16条）

第3章 苦情や相談への対応（第17条・第18条）

第4章 魚津市男女共同参画推進市民委員会（第19条—第21条）

第5章 補則（第22条）

附則

（前文）

私達をとりまく社会情勢は、少子高齢化、高度情報化、国際化等、急激で多様な変化が続いています。これらの変化に的確に対応しながら、子どもから高齢者まですべての人が安心して暮らせる豊かで住みやすいまちにすることが求められています。そのためには、すべての人が性別にかかわらず個人として尊重され、人間としてのすばらしさをお互いに認め合い、自立した個人としてそれぞれの個性や能力を十分に発揮できる社会を形成することが必要です。近年、女性の社会進出はめざましく、女性の果たす役割が増大しています。しかし、いまだに男女の固定的な役割分担意識やそれに基づく社会慣行が根強くあり、真の男女共同参画社会の達成には多くの課題が残されています。

わが国では、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等をうたい、平成11年には男女共同参画社会基本法が制定され、国と地方公共団体が連携しながらさまざまな取り組みが進められています。これらを踏まえ、男女が社会のあらゆる分野に主体的に参画し、喜びも責任も分かち合う男女共同参画社会の実現を総合的かつ計画的に推進するため、この条例を制定します。

第1章 総則

（目的）

第1条 この条例は、男女が性別にかかわらず、家庭、職場、地域等で、自らの能力を十分発揮できるよう基本理念を定め、市、市民、事業者等の責務を明らかにするとともに、男女共同参画についての基本的事項を定め計画的に推進することにより、誰もが暮らしやすい男女共同参画社会を実現することを目的とします。

（定義）

第2条 この条例における用語の意味を、次のように定めます。

（1）男女共同参画 男女が、性別にかかわらず個人として尊重され、一人一人にその個性と能力を発揮する機会が確保されることにより、社会のあらゆる分野における活動に対等な立場で共に参画し、かつ、責任を分かち合うことをいいます。

（2）自治会等 地域の中で自主的に活動している団体のことをいいます。

（3）事業者等 事業者、自治会等及び教育関係者のことをいいます。

(4) セクシュアル・ハラスメント 相手方の意に反する性的言動により、相手方に不快感若しくは不利益を与え、又は就業その他の生活環境を害することをいいます。

(5) ドメスティック・バイオレンス 配偶者、恋人その他親密な関係にある男女間において行われる身体的・精神的苦痛を与える暴力その他の行為をいいます。

(6) 積極的格差是正措置 社会活動における男女間の格差を是正するため、必要な範囲において、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います。

(基本理念)

男女共同参画の推進は、次のような基本理念に基づいて行います。

(1) 性別による差別的取扱いをなくすとともに、だれもが個人としての能力を十分発揮し、多様な生き方を選択できるよう人権が尊重されること。

(2) 慣習、制度等における性別により固定された役割分担を見直し、男女がお互いを思いやり助け合える地域社会を作ること。

(3) 市の政策又は事業者等における方針の立案及び決定にあたり、男女が性別に関係なく対等に参画できる機会を確保すること。

(4) 男女が、家庭的にも社会的にも共に責任を担い、あらゆる活動に対等な立場で参画できること。

(5) 男女が、お互いの性を尊重し、それぞれの身体の特性について十分配慮するとともに、生涯にわたり健康が確保されること。

(6) 男女共同参画の推進が、国際社会の一員として、国際的取り組みと協調のもとに行われること。

(市の責務)

第4条 市は、この条例の基本理念に従い、男女共同参画の推進に関する施策を総合的に定め、推進しなければなりません。

2 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なければなりません。

3 市は、育児・介護等に男女ともかかわれるよう、社会的環境を整備しなければなりません。

4 市は、委員会、審議会等の政策決定の場において、男女が対等に参画できるよう積極的格差是正措置を講じなければなりません。

5 市は、男女共同参画の推進にあたり、国及び他の地方公共団体との連携を図るとともに、市民、事業者等と協力して、男女共同参画に関する施策に取り組まなければなりません。

(市民の責務)

第5条 市民は、この条例の基本理念に関する理解を深め、日常生活の中において、性別の意識にとらわれず、男女共同参画社会の実現に努めなければなりません。

2 市民は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に積極的に協力するよう努めなければなりません。

(事業者の責務)

第6条 事業者は、この条例の基本理念に関する理解を深め、その事業活動において、男女共同参画の推進に努めなければなりません。

2 事業者は、男女が職場及び家庭生活を両立できるよう職場環境の整備に努めなければなりません。

3 事業者は、職場において、性別による差別的な取り扱いを行わないよう努めなければなりません。

4 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なければなりません。

5 事業者は、市の求めに応じて、男女の就業状況その他必要な報告をしなければなりません。

（自治会等の責務）

第7条 自治会等は、基本理念に関する理解を深め、固定された役割分担を見直し、男女が平等に参画できるよう努めなければなりません。

2 自治会等は、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なければなりません。

（教育関係者の責務）

第8条 学校教育その他すべての教育関係者は、この条例の基本理念に基づき、性による差別のない教育及び学習を実施しなければなりません。

（性別による権利侵害の禁止）

第9条 いかなる人も、家庭、職場、地域、学校その他の社会のあらゆる場において、性別による差別的取扱いをしてはなりません。

2 いかなる人も、家庭、職場、地域、学校その他の社会のあらゆる場において、セクシュアル・ハラスメントをしてはなりません。

3 いかなる人も、すべての男女間において、ドメスティック・バイオレンス等あらゆる暴力・虐待の行為をしてはなりません。

（市民への情報提供に関する配慮）

第10条 いかなる人も、広く市民へ情報提供するときは、過度な性的表現及び男女間の暴力を助長し連想させる表現をしないよう努めなければなりません。

市が行う基本的な施策

（基本計画の策定）

第11条 市長は、男女共同参画を推進するための基本計画及びそれに基づく実施計画（以下「計画等」といいます。）を策定します。

2 基本計画は、次の事項について定めるものとします。

（1）男女共同参画を推進するための総合的かつ長期的な目標及び大綱

（2）前号に基づいて実施すべき具体的な施策

（3）前2号に掲げるもののほか、施策を推進するために必要な事項

3 市長は、計画等を策定又は変更するときは、市民及び事業者等の意見を反映するよう努めるとともに、魚津市男女共同参画推進市民委員会に意見を求め、その意見を尊重しなければなりません。

4 市長は、計画等を策定又は変更したときは、これを速やかに公表します。

（普及啓発）

第12条 市長は、市民及び事業者等の男女共同参画に関する理解を深めるために、広報及び啓発を行います。

（調査研究）

第13条 市長は、男女共同参画の推進に関する施策の実施に関し、必要な調査や研究を行います。

（年次報告）

第14条 市長は、毎年、男女共同参画の推進に関する施策の実施状況についての報告書を作成し公表します。

（自主的活動への支援）

第15条 市長は、市民及び事業者等が男女共同参画を推進するために行う自主的な活動及び事業に対して、必要な支援を行います。

（魚津市男女共同参画地域推進員）

第16条 市長は、市が行う男女共同参画を推進するための啓発活動への協力その他必要な活動を行う魚津市男女共同参画地域推進員（以下「地域推進員」といいます。）を置くことができます。

2 地域推進員は市長が委嘱します。

第3章 苦情や相談への対応

（苦情への対応）

第17条 市長は、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に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情の申出に対し、適切に対応するよう努めます。

2 市長は、男女共同参画に関する苦情に応じるため、専門家等による苦情処理機関を置くことができます。

（相談への対応）

第18条 市長は、男女共同参画に関する相談に対しては、相談窓口を設置し、県等の関係機関と連携しながら、解決に必要な調査、指導及び助言を行い適切に対応するよう努めます。

第4章 魚津市男女共同参画推進市民委員会

（魚津市男女共同参画推進市民委員会の設置）

第19条 市長は、男女共同参画を推進するため、魚津市男女共同参画推進市民委員会（以下「市民委員会」といいます。）を設置します。

（市民委員会の役割）

第20条 市民委員会は次に掲げることを行います。

（1）市長の諮問に応じ、男女共同参画の推進について調査及び研究をするとともに意見を述べること

（2）計画等及び市が実施する男女共同参画の推進に関する施策の実施状況について報告を受け、それについて意見を述べること

（3）前2号に掲げるもののほか、男女共同参画の推進に必要な事項について意見を述べること

（市民委員会の組織）

第21条 市民委員会の委員は、15名以内で組織します。ただし、男女いずれか一方の委員の数が、委員の総数の10分の4未満とならないようにしなければなりません。

- 2 委員は、市民、事業者等、学識経験者その他市長が必要と認める者のうちから市長が委嘱します。
- 3 委員の任期は2年とし、委員が欠けた場合に補充された委員の任期は、前任者の残任期間とします。
- 4 委員は、3期以上の再任はできないものとします。
- 5 市民委員会に、委員の互選による会長及び副会長各1人を置きます。
- 6 会長は、市民委員会を代表し、会務を総理します。
- 7 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、その職務を代理します。

第5章 補則

(委任)

第22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、市長が別に定めます。

附 則

この条例は、平成16年4月1日から施行します。

6. 富山県男女共同参画推進条例

平成13年3月26日
富山県条例第4号

目次

- 第1章 総則（第1条－第12条）
- 第2章 男女共同参画の推進に関する基本施策（第13条－第19条）
- 第3章 富山県男女共同参画審議会（第20条・第21条）
- 第4章 財政措置等（第22条－第24条）
- 附 則

第1章 総則（第1条－第12条）

（目的）

第1条 この条例は、男女共同参画社会の形成を促進するため、男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、並びに県、県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し、もって男女の人権が尊重され、かつ、豊かで活力ある社会の実現に寄与することを目的とする。

（定義）

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

- (1) 男女共同参画 男女が、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、社会の対等な構成員として、自らの意思によって活動に参画し、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し、かつ、共に責任を担うことをいう。
- (2) 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 男女共同参画の推進は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女は平等であり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。

（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の見直し）

第4条 男女共同参画の推進は、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自由な選択を妨げないようにすることを旨として、行われなければならない。

（政策又は方針の立案及び決定への男女の共同参画）

第5条 男女共同参画の推進は、男女が、社会の対等な構成員として、県その他の団体における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社会における活動の両立）

第6条 男女共同参画の推進は、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役割を円滑に果たし、かつ、職場、学校、地域その他の社会における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。

（男女の生涯にわたる健康の確保）

第7条 男女共同参画の推進は、男女が生涯を通じて健康(身体的、精神的及び社会的に良好な状態にあることをいう。)であって、それぞれの身体の特徴についてお互いに理解を深めることにより、安全な妊娠及び出産が快適な環境の下に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8条 男女共同参画の推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及び富山県の地域特性にかんがみ、男女共同参画の推進は、環日本海地域における取組を重視しつつ、国際的協調の下に行われなければならない。

（県の責務）

第9条 県は、第3条から前条までに定める男女共同参画の推進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「男女共同参画推進施策」という。)を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

2 県は、男女共同参画の推進に当たり、国、市町村、県民及び事業者と連携して取り組むものとする。

（県民の責務）

第10条 県民は、職場、学校、地域、家庭その他社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、男女共同参画の推進に努めなければならない。

2 県民は、県が実施する男女共同参画推進施策に協力するよう努めなければならない。

（事業者の責務）

第11条 事業者は、その事業活動を行うに当たっては、基本理念にのっとり、男女共同参画の推進に努めなければならない。

2 事業者は、県が実施する男女共同参画推進施策に協力するよう努めなければならない。

（男女の人権侵害の防止）

第12条 何人も、職場、学校、地域、家庭その他社会のあらゆる場において、性別による差別的取扱い、セクシュアル・ハラスメント(性的な言動に対する相手方の対応によって不利益を与え、又は性的な言動により相手方の生活環境を害することをいう。)、男女間における暴力的行為(身体的又は精神的な苦痛を著しく与える行為をいう。)その他の行為により男女の人権を損なうことのないように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

（男女共同参画計画の策定）

第13条 知事は、男女共同参画推進施策の総合的かつ計画的な実施を図るため、男女共同参画の推進に関する基本的な計画(以下「男女共同参画計画」という。)を策定するものとする。

2 男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

(1) 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画推進施策の大綱

(2) 前号の大綱に基づき実施すべき具体的な男女共同参画推進施策

(3) 前2号に掲げるもののほか、男女共同参画推進施策を総合的かつ計画的に実施するために必要な事項

3 知事は、男女共同参画計画を策定するに当たっては、あらかじめ富山県男女共同参画審議会の意見を聴くとともに県民及び事業者の意見を反映することができるよう適切な措置を講ずるものとする。

4 知事は、男女共同参画計画を策定したときは、これを公表するものとする。

5 前2項の規定は、男女共同参画計画の変更について準用する。

(県民及び事業者の理解を深めるための措置)

第14条 県は、広報活動等を通じて、男女共同参画に関する県民及び事業者の理解を深めるとともに、学校教育、社会教育その他の教育及び県民の学習活動において男女共同参画に関する教育及び学習の促進のために適切な措置を講ずるものとする。

(男女共同参画推進員制度)

第15条 県は、県民の協力を得て男女共同参画の推進を図るため、男女共同参画計画の啓発及び普及その他の活動を行う男女共同参画推進員の制度を設けるものとする。

(拠点施設の設置)

第16条 県は、男女共同参画を推進するための拠点となる施設を設置するものとする。

(県民及び事業者の申出)

第17条 知事は、県が実施する男女共同参画推進施策について、県民及び事業者から申出があった場合は、当該申出の適切な処理に努めるものとする。

2 知事は、性別による差別的取扱いその他の男女共同参画の推進を阻害する行為による男女の人権の侵害に関し、県民からの相談の申出があった場合は、当該申出の適切な処理を行うものとする。

(調査研究)

第18条 県は、男女共同参画推進施策の策定に必要な調査研究を行うものとする。

(市町村及び民間の団体に対する支援等)

第19条 県は、市町村が実施する男女共同参画推進施策及び民間の団体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、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。

2 県は、個人及び民間の団体が行う男女共同参画の推進に関する取組の奨励に努めるものとする。

第3章 富山県男女共同参画審議会

(設置及び所掌事務)

第20条 知事の諮問に応じ、次に掲げる事項について調査審議するため、富山県男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)を置く。

(1) 男女共同参画の推進に関する基本的事項及びこの条例の規定によりその権限に属させられた事項

(2) 前号に掲げるもののほか、男女共同参画の推進に関し必要な事項

2 審議会は、前項各号に規定する事項に関し、知事に意見を述べることができる。

(組織等)

第21条 審議会は、委員20人以内で組織する。

- 2 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。
- 3 委員は、男女共同参画に関し識見を有する者のうちから、知事が任命する。
- 4 委員の任期は、2年とする。ただし、委員が欠けた場合における補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。
- 5 委員は、再任されることができる。
- 6 委員の任期が満了したときは、当該委員は、後任者が任命されるまで引き続きその職務を行うものとする。
- 7 審議会に、会長を置き、委員の互選によってこれを定める。
- 8 会長は、会務を総理し、審議会を代表する。
- 9 会長に事故があるときは、あらかじめその指名する委員が、その職務を代理する。

第4章 財政措置等

(財政上の措置等)

第22条 県は、男女共同参画推進施策を実施するため必要な財政上の措置その他の措置を講ずるものとする。

(年次報告)

第23条 知事は、毎年、男女共同参画の推進の状況及び男女共同参画推進施策の実施の状況についての報告書を作成し、公表するものとする。

(規則への委任)

第24条 この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

附 則

この条例は、平成13年4月1日から施行する。

7. 男女共同参画社会基本法（平成11年6月2日法律第78号）

改正 平成11年7月16日法律第102号
同11年12月22日 同 第160号

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、性別にかかわりなく、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は、緊要な課題となっている。

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

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

第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 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

第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 男女共同参画会議

（設置）

第21条 内閣府に、男女共同参画会議(以下「会議」という。)を置く。

（所掌事務）

第22条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

- 一 男女共同参画基本計画に関し、第13条第3項に規定する事項を処理すること。
- 二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。
- 三 前二号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。
- 四 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

（組織）

第23条 会議は、議長及び議員24人以内をもって組織する。

（議長）

第24条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

- 2 議長は、会務を総理する。

（議員）

第25条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

- 一 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者
 - 二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者
- 2 前項第2号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の10分の5未満であってはならない。

3 第1項第2号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の10分の4未満であってはならない。

4 第1項第2号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

第26条 前条第1項第2号の議員の任期は、2年とする。ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 前条第1項第2号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

第27条 会議は、その所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、監視又は調査に必要な資料その他の資料の提出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求めることができる。

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

(政令への委任)

第28条 この章に定めるもののほか、会議の組織及び議員その他の職員その他会議に関し必要な事項は、政令で定める。

附 則 (平成11年6月23日法律第78号) 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第2条 男女共同参画審議会設置法(平成九年法律第七号)は、廃止する。

附 則 (平成11年7月16日法律第102号) 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律(平成11年法律第88号)の施行の日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

(施行の日＝平成13年1月6日)

一 略

二 附則第10条第1項及び第5項、第14条第3項、第23条、第28条並びに第30条の規定
公布の日

(委員等の任期に関する経過措置)

第28条 この法律の施行の日の前日において次に掲げる従前の審議会その他の機関の会長、委員その他の職員である者(任期の定めのない者を除く。)の任期は、当該会長、委員その他の職員の任期を定めたそれぞれの法律の規定にかかわらず、その日に満了する。

一から十まで 略

十一 男女共同参画審議会

(別に定める経過措置)

第30条 第2条から前条までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要となる経過措置は、別に法律で定める。

附 則（平成11年12月22日法律第160号） 抄

（施行期日）

第1条 この法律（第2条及び第3条を除く。）は、平成13年1月6日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

（以下略）

8. 国の第4次男女共同参画基本計画（平成27年12月25日閣議決定）の概要

男女共同参画社会基本法に基づき、施策の総合的かつ計画的推進を図るため、平成37年度末までの「基本的な考え方」並びに平成32年度末までを見通した「施策の基本的方向」および「具体的な取組」を定めたものです。（内閣府HPより）

【基本的な方針（一部抜粋）】

女性も男性も全ての個人が、互いにその人権を尊重し、喜びも責任も分かち合いつつ、性別に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現は、少子高齢化が進み、人口減少社会に突入した我が国社会にとって、社会の多様性と活力を高め、我が国経済が力強く発展していく観点や、男女間の実質的な機会の平等を担保する観点から極めて重要であり、社会全体で取り組むべき最重要課題である。

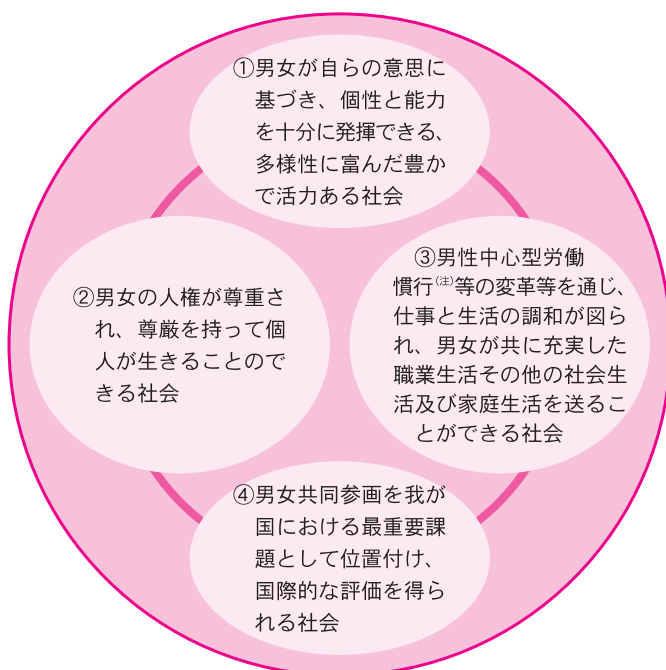
これまで、わが国においては、男女共同参画社会の実現に向け、国際社会における取組とも連動しながら、平成11年の基本法の制定に始まり、平成15年の男女共同参画推進本部による「社会のあらゆる分野において、2020年度までに、指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30％程度になるよう期待する」との目標を設定するとともに、基本法に基づく男女共同参画基本計画や成長戦略等を通じたポジティブ・アクション（積極的改善措置）を始めとする様々な取組みを進めてきた。その結果、社会全体で女性の活躍の動きが拡大し、我が国社会は大きく変わり始めている。さらに、平成27年8月には、女性の採用・登用・能力開発等のための事業主行動計画の策定を事業主に義務付ける、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（「女性活躍推進法」）が成立し、我が国における男女共同参画社会の実現に向けた新たな段階に入った。

一方、我が国社会の現状を見ると、長時間労働等を背景とした男女の仕事と生活を取り巻く状況、いわゆるM字カーブ問題や働き方の二極化、女性のライフスタイルや世帯構成の変化への対応等、様々な側面からの課題が存在しており、世代を超えた男女の理解の下、それらを解決していくため、真に実効性のある取組みが求められている。

第4次男女共同参画基本計画（概要）①

男女共同参画社会基本法に基づき、施策の総合的かつ計画的推進を図るため、平成37年度末までの「基本的な考え方」並びに平成32年度末までを見通した「施策の基本的方向」及び「具体的な取組」を定めるもの。

目指すべき社会



4次計画で改めて強調している視点

- ①女性の活躍推進のためにも男性の働き方・暮らし方の見直し^(注)が欠かせないことから、男性中心型労働慣行等を変革し、職場・地域・家庭等あらゆる場面における施策を充実
- ②あらゆる分野における女性の参画拡大に向けた、女性活躍推進法の着実な施行やポジティブ・アクションの実行等による女性採用・登用の推進、加えて将来指導的地位へ成長していく人材の層を厚くするための取組の推進
- ③困難な状況に置かれている女性の実情に応じたきめ細かな支援等による女性が安心して暮らせるための環境整備
- ④東日本大震災の経験と教訓を踏まえ、男女共同参画の視点からの防災・復興対策・ノウハウを施策に活用
- ⑤女性に対する暴力の状況の多様化に対応しつつ、女性に対する暴力の根絶に向けた取組を強化
- ⑥国際的な規範・基準の尊重に努めるとともに、国際社会への積極的な貢献、我が国の存在感及び評価の向上
- ⑦地域の実情を踏まえた主体的な取組が展開されるための地域における推進体制の強化

（注）勤続年数を重視しがちな年功的な処遇の下、長時間勤務や転勤が当然とされている男性中心の働き方等を前提とする労働慣行。

第4次男女共同参画基本計画（概要）②

政策領域目標一覧

※政策領域目標とは、計画の効果的な推進、実効性あるフォローアップを行う観点から、重点的に監視・評価すべき目標として設定したもの

I あらゆる分野における女性の活躍(第1～5分野)

項 目		現 状	成果目標(期限)
国家公務員の女性登用	本省課室長相当職に占める女性の割合	3.5% (平成27年 7 月)	7% (平成32年度末)
	係長相当職(本省)に占める女性の割合	22.2% (平成27年 7 月)	30% (平成32年度末)
地方公務員の女性登用	都道府県(市町村)の本庁課長相当職に占める女性の割合	8.5% (14.5%) (平成27年)	15% (20%) (平成32年度末)
	都道府県(市町村)の本庁係長相当職に占める女性の割合	20.5% (31.6%) (平成27年)	30% (35%) (平成32年度末)
民間企業の女性登用	課長相当職に占める女性の割合	9.2% (平成26年)	15% (平成32年)
	係長相当職に占める女性の割合	16.2% (平成26年)	25% (平成32年)
25歳から44歳までの女性の就業率		70.8% (平成26年)	77% (平成32年)
過労働時間60時間以上の雇用者の割合		男性：12.9% 女性： 2.8% (平成26年)	5.0% (平成32年)
男性の育児休業取得率	国家公務員	3.1% (平成26年)	13% (平成32年)
	地方公務員	1.5% (平成26年)	13% (平成32年)
	民 間 企 業	2.3% (平成26年)	13% (平成32年)

II 安全・安心な暮らしの実現(第6～8分野)

項 目	現 状	成果目標(期限)
健康寿命(男女別)	男性：71.19歳 女性：74.21歳 (平成25年)	健康寿命を1歳以上延伸 男性：70.42歳→71.42歳 女性：73.62歳→74.62歳 (平成22年→平成32年)
行政が関与する性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センター設置数	25か所 (平成27年11月)	各都道府県に最低1か所 (平成32年)
ハローワークによるひとり親家庭の親の正社員就職者数	38,774件 (平成26年)	前年度以上 (毎年度)

III 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備(第9～12分野)

項 目	現 状	成果目標(期限)
「男女共同参画社会」という用語の周知度	男性：66.3% 女性：61.3% (平成24年)	男女とも100% (平成32年)
待機児童数	23,167人 (平成27年4月)	解消をめざす (平成29年度末)
大学学部段階修了者の男女割合	男性：54.9% 女性：45.1% (平成25年)	男女の修了者割合の差を5ポイント縮める(平成32年)
都道府県防災会議の委員に占める女性の割合	13.2% (平成27年)	30% (平成32年)

IV 推進体制の整備・強化

項 目	現 状	成果目標(期限)
男女共同参画計画の策定率(市町村)	市区：97.0% 町村：52.6% (平成27年)	市区：100% 町村：70% (平成32年)

第1部 基本的な方針

第4次男女共同参画基本計画（概要）③

政策領域Ⅰ あらゆる分野における女性の活躍	①男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍	・働き方等の改革(長時間労働削減・ICT利活用など、家事・育児・介護等への参画に向けた環境整備) ・男女共同参画に関する男性の理解の促進、ポジティブ・アクションの推進による男女間格差の是正 ・女性の活躍に影響を与える社会制度・慣行の見直し(税制、社会保障制度等)
	②政策・方針決定過程への女性の参画拡大	・「30%」達成に向け、さらに踏み込んだポジティブ・アクションの推進 ・政治・司法・行政・経済分野における女性の参画拡大 ・各分野(地域、農山漁村、科学技術・学術、医療、教育、メディア、防災・復興、国際)における女性の参画拡大
	③雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和	・M字カーブ問題解消等に向けたワーク・ライフ・バランス等の実現 ・均等な機会・待遇の確保対策の推進(マタハラ等の根絶含む)、ポジティブ・アクションの推進等による男女間格差の是正 ・非正規の処遇改善、再就職・起業支援等
	④地域・農山漁村、環境分野における男女共同参画の推進	・地域における女性の活躍推進に向けた環境の整備 ・農山漁村における女性の参画拡大や女性が働きやすい環境の整備
	⑤科学技術・学術における男女共同参画の推進	・女性研究者・技術者が働き続けやすい研究環境の整備 ・女子学生・生徒の理工系分野の選択促進及び理工系人材の育成
政策領域Ⅱ 安全・安心な暮らしの実現	⑥生涯を通じた女性の健康支援	・生涯を通じた健康支援、性差に応じた健康支援、妊娠・出産等に関する健康支援 ・医療分野における女性の参画拡大
	⑦女性に対するあらゆる暴力の根絶	・予防と根絶のための基盤整備、配偶者等からの暴力、ストーカース案、性犯罪、子どもに対する性的な暴力、売買春、人身取引、メディアにおける性・暴力表現への対策
	⑧貧困、高齢、障害等により困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境の整備	・貧困など生活上の困難に直面する女性等への支援(ひとり親家庭、子供・若者の自立) ・高齢者・障害者・外国人等が安心して暮らせる環境の整備
政策領域Ⅲ 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備	⑨男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備	・働きたい人が働きやすい中立的な税制・社会保障制度・慣行、家族に関する法制等の検討 ・育児・介護の支援基盤の整備
	⑩教育・メディア等を通じた意識改革、理解の促進	・国民的広がりを持った広報・啓発の展開 ・男女共同参画等の教育・学習の充実等
	⑪男女共同参画の視点に立った防災・復興体制の確立	・防災施策への男女共同参画の視点の導入 ・東日本大震災からの復興施策への男女共同参画の視点の導入 ・国際的な防災協力
	⑫男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献	・女子差別撤廃条約等の国際的な規範、国際会議等における議論への対応 ・男女共同参画に関する分野における国際的なリーダーシップの発揮
IV 推進体制の整備・強化		・国内本部機構の強化、男女共同参画の視点を取り込んだ政策の企画立案及び実施(予算編成に向けた調査審議等) ・地方公共団体や民間団体等における取組の強化

第2部 施策の基本的方向と具体的な取組

9. 世界と国、富山県、そして魚津市の年表

年	世界または国連	国	富 山 県	魚 津 市
1975年 (昭和50年) }	1975年(昭50) ・国際婦人年 ・国連婦人年世界会議(メキシコ・シティ)で「世界行動計画」を採択	1975年(昭50) ・「婦人問題企画推進本部」発足 総理府婦人問題担当室設置		
		1976年(昭51) ・民法一部改正 (離婚後の氏の選択自由に) ・第1回 日本婦人問題会議		
		1977年(昭52) ・国内行動計画策定 ・国立婦人教育会館が開館		
	1979年(昭54) ・第34回 国連総会で「女子差別撤廃条約」採択			
1980年 (昭和55年) }	1980年(昭55) ・「国連婦人の十年」中間年世界会議開催 (コペンハーゲン)	1980年(昭55) ・民法一部改正 (配偶者の法定相続分1/3から1/2へ)	1980年(昭55) ・生活環境部に婦人青少年課設置 ・婦人関係行政連絡会議設置 ・婦人問題懇話会設置	
	1981年(昭56) ・ILO第156号条約(男女労働者・家庭的責任を有する労働者の機会均等及び均等待遇に関する条約)の採択(ILO総会)		1981年(昭56) ・「婦人の明日ひらく 富山県行動計画」策定	
		1984年(昭59) ・国籍法及び戸籍法一部改正 (子の戸籍…父系血統主義から父母両系主義へ)		
1985年 (昭和60年) }	1985年(昭60) ・「国連婦人の十年」最終年世界会議開催(ナイロビ) ・「ナイロビ将来戦略」の採択 NGOフォーラム開催	1985年(昭60) ・「女子差別撤廃条約」批准 ・「男女雇用機会均等法」成立 ・労働基準法一部改正 (施行は翌年)		
		1987年(昭62) ・「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定	1987年(昭62) ・「21世紀をめざすとやま女性プラン」策定	
		1989年(平元) ・「法令」改正(婚姻・親子関係等における男性優先規定の改正)		
1990年 (平成2年) }	1990年(平2) ・「ナイロビ将来戦略に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論」を採択(国連・経済社会理事会) ・ILO第171号条約(夜業に関する)の採択(ILO総会)			
		1991年(平3) ・「西暦2000年に向けての新国内行動計画(第1次改定)」策定 ・「育児休業法」成立 (平4施行)		
		1992年(平4) ・初の婦人問題担当大臣設置	1992年(平4) ・「新とやま女性プラン・みのり豊かな男女共同社会へ」策定	

年	世界または国連	国	富 山 県	魚 津 市
1990年 (平成2年) }	1993年(平5) ・世界人権会議(ウィーン) ・「女性に対する暴力撤廃宣言」採択(国連総会)	1993年(平5) ・「パートタイム労働法」成立		
	1994年(平6) ・ILO第175号条約(パートタイム労働に関する)採択(ILO総会) ・国際人口・開発会議開催(カイロ)	1994年(平6) ・総理府 男女共同参画室 発足	1994年(平6) ・婦人青少年課の名称を女性青少年課に変更	
1995年 (平成7年) }	1995年(平7) ・社会開発サミット開催(コペンハーゲン) ・第4回 国連世界女性会議開催(北京)「行動綱領」「北京宣言」の採択	1995年(平7) ・「育児・介護休業法」成立 ・ILO第156号条約批准		
		1996年(平8) ・「男女共同参画2000年プラン」策定	1996年(平8) ・(財)富山県女性財団の設立	
		1997年(平9) ・男女雇用機会均等法、労働基準法、生地・介護休業法一部改正(施行は11年、母性保護規定は10年)	1997年(平9) ・「とやま男女共同参画プラン」策定 ・女性総合センター(現：県民共生センター)「サンフォルデ」開館	1997年(平9) ・魚津市男女協力プラン～Y O U & I プラン～ 策定 ・男女協力プラン推進市民委員会設置
		1999年(平11) ・「男女共同参画社会基本法」公布、施行		
2000年 (平成12年) }	2000年(平12) ・国連特別総会「女性2000年会議」開催(ニューヨーク)	2000年(平12) ・「男女共同参画基本計画」策定		
		2001年(平13) ・内閣府男女共同参画局設置 ・「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」施行	2001年(平13) ・「富山県男女共同参画推進条例」公布、施行 ・「富山県民男女共同参画計画」策定	
			2002年(平14) ・生活環境部に男女参画・ボランティア課設置	
		2003年(平15) ・「次世代育成支援対策推進法」施行 ・「少子化社会対策基本法」公布		2003年(平15) ・企画広報室から市民生活課へ所管変え
		2004年(平16) ・「配偶者からの暴力の防止及び被害者からの保護に関する法律」一部改正 ・育児・介護休業法一部改正(施行は17年)		2004年(平16) ・魚津市男女共同参画推進条例公布、施行。市民委員会、地域推進員設置
2005年 (平成17年) }	2005年(平17) ・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)	2005年(平17) ・「男女共同参画基本計画(第2次)」策定		
		2006年(平18) ・「男女雇用機会均等法」一部改正(施行は19年)	2006年(平18) ・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画」策定	2006年(平18) ・「魚津市男女共同参画推進プラン～Y O U & 愛2006～」策定

年	世界または国連	国	富 山 県	魚 津 市
2005年 (平成17年) }		2007年(平19) ・「配偶者からの暴力の防止 及び被害者からの保護に関 する法律」一部改正 ・「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	2007年(平19) ・「富山県民男女共同参画基 本計画(第2次)」策定	
		2009年(平21) ・「育児・介護休業法」 一部改正	2009年(平21) ・「配偶者からの暴力の防止 及び被害者の保護に関する 基本計画」改定	2009年(平21) ・市民課から地域協働課へ所 管変え
2010年 (平成22年) }	2010年(平22) ・第54回 国連婦人の地位委 員会(国連「北京+15」記念 会合)開催(ニューヨーク)	2010年(平22) ・「男女共同参画基本計画(第 3次)」策定		
				2011年(平23) ・「魚津市男女共同参画推進 プラン～Y O U & 愛2006 ～」後期実施計画策定
			2012年(平24) ・「富山県民男女共同参画基 本計画(第3次)」策定	
2015年 (平成27年) }		2015年(平27) ・「女性活躍推進法」成立 ・「男女共同参画基本計画(第 4次)」策定		
				2016年(平28) ・「魚津市男女共同参画推進 プラン(第3次)Y O U & 愛 2016～2020」策定

魚津市男女共同参画プラン(第3次)YOU&愛2016～2020

発 行：魚津市

編 集：魚津市企画総務部 地域協働課

住 所：魚津市釈迦堂一丁目10番1号

電 話：0765-23-1131 FAX：0765-23-1051

メー ル：chiiki-kyodo@city.uozu.toyama.jp

発行年月 2016年3月

