

## 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（以下、「女性活躍推進法」という。）」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。

### 2. 一部改定について

本市では、平成28年3月に「魚津市男女共同参画プラン 第3次 ～YOU&愛2016～2020」を策定し、各施策を推進しています。

女性の職業生活における活躍の推進に関しては、本プランの施策の中で、積極的に取り組んでいます。そこで、これまでの取組を踏まえ、女性活躍推進施策を明確にするため、本プランに「女性活躍推進法」の趣旨を反映することとし、一部改定を行いました。

## 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が進むことによって、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

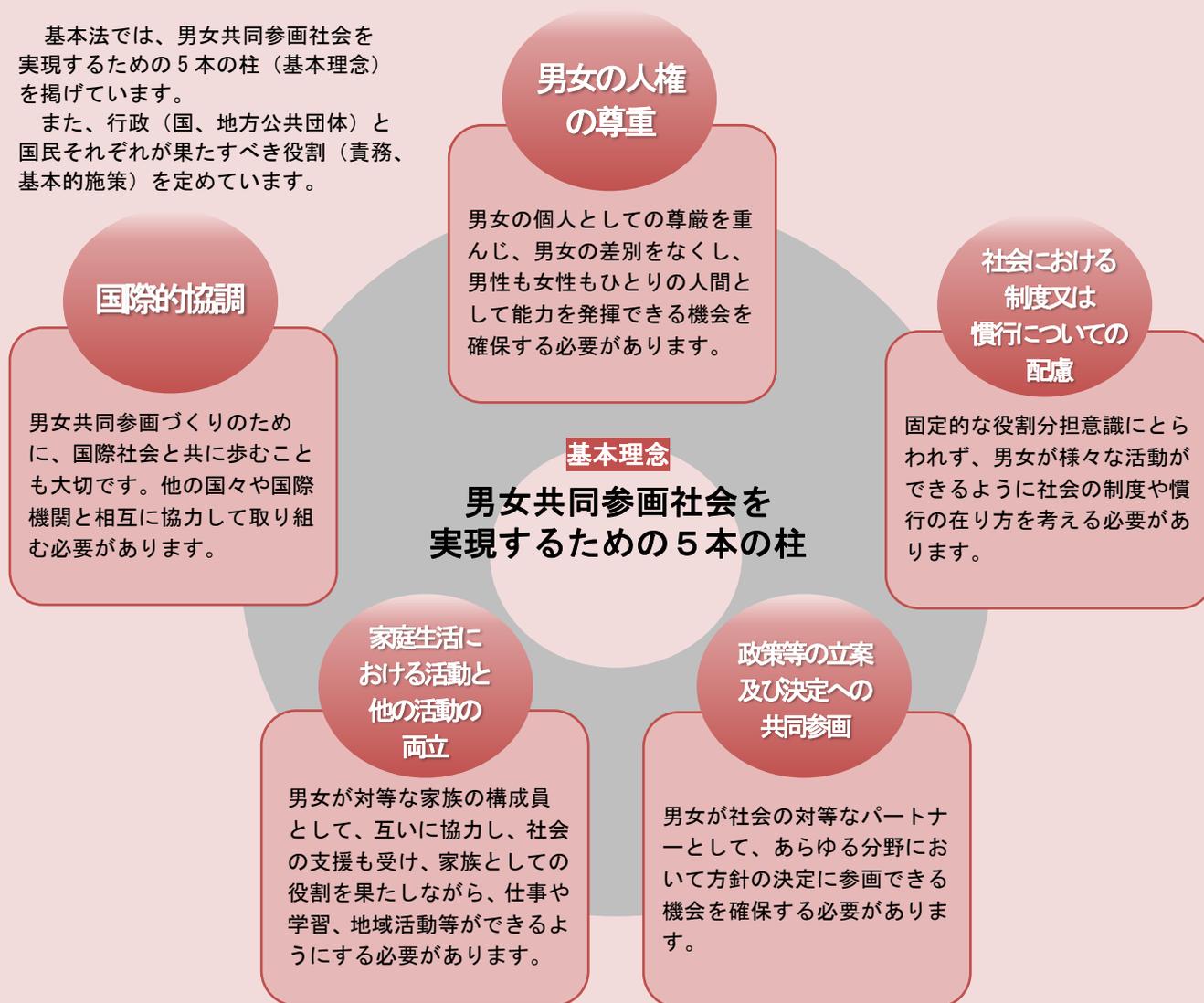
「男女共同参画」という名称については、国において使用している名称であり、また、一般的にも両性を表現する際に「男女」という言葉を用いていることが多いと思われます。

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・地方公共団体に及び国民の役割 \*\*\*\*\*

#### 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

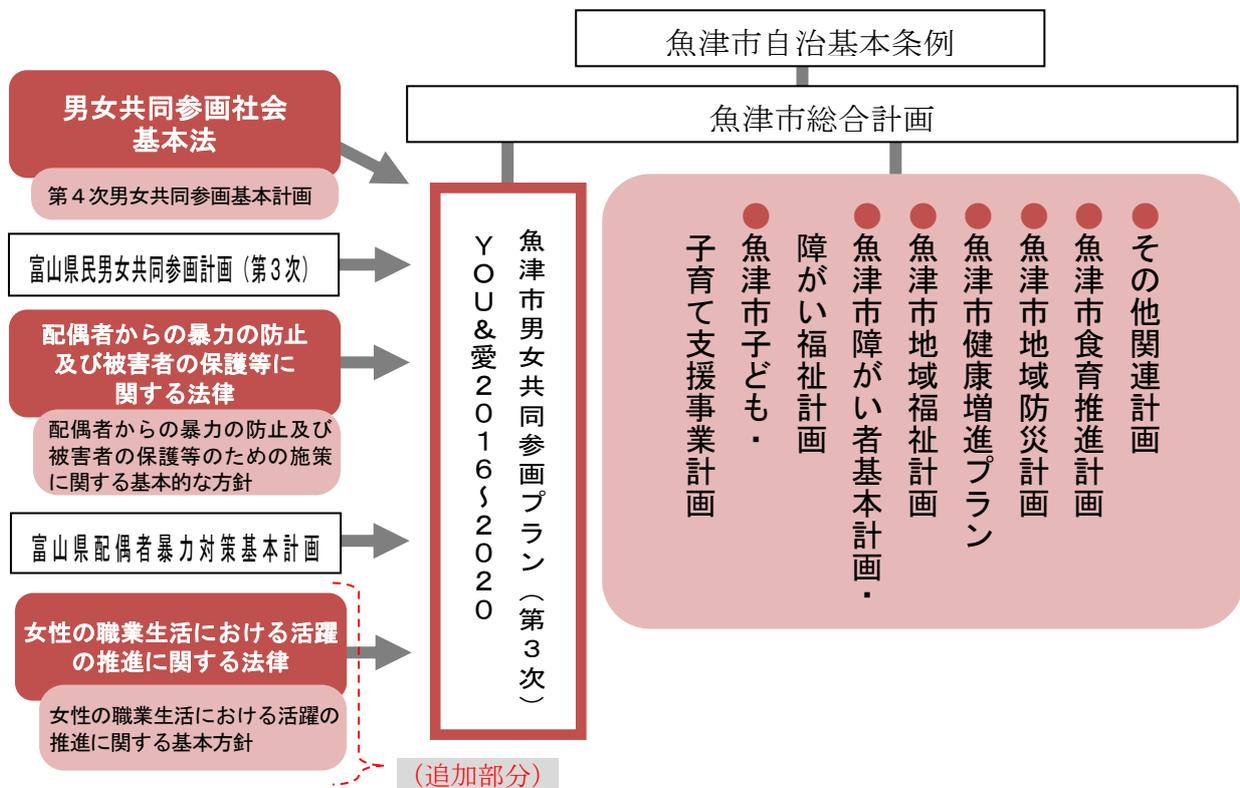
#### 国民の責務

- 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」、及び「女性活躍推進法」**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」、**及び国の「女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針」**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 年とします。

H27	H28	H29	H30	H31	H32	H33	H34	H35	H36	H37	H38
第 4 次総合計画 H23～H32						第 5 次総合計画 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						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

### 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

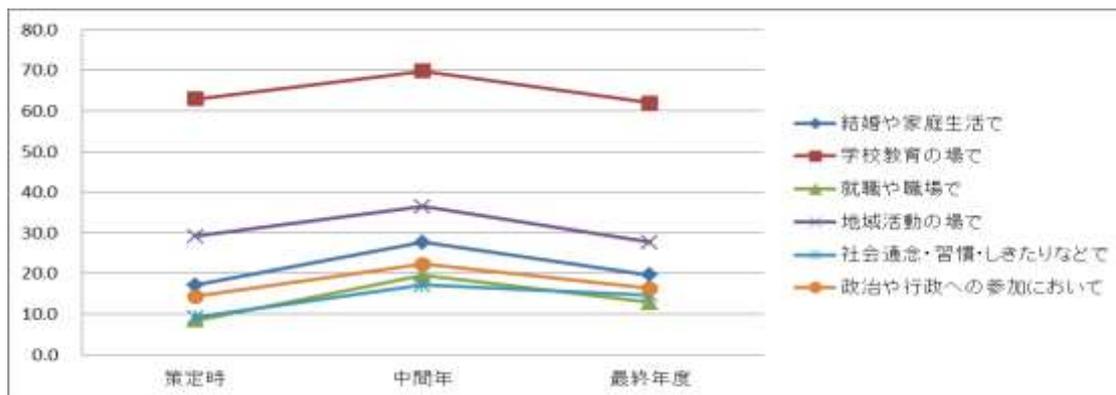
前ページに、2次プランにおける関連指標において、様々な場面における「男女が平等であると感じている人の割合」について掲載したところですが、最終年度のほとんどの数値は策定時よりも上昇していますが、中間年である5年前からは低下しているのが現状です。

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すか」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。

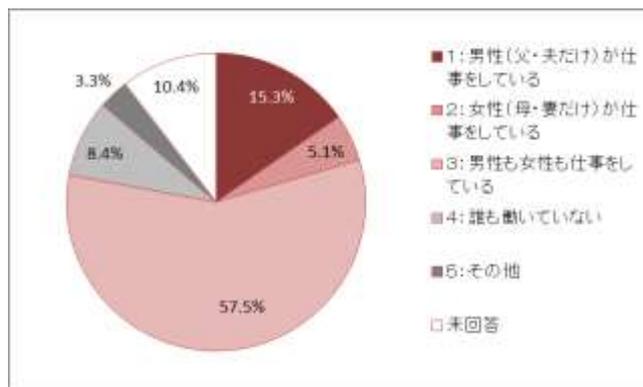
以上のことから、魚津市においては、男女共同参画への理解は10年前に比べて深まってはいるが、身近な生活面での実践は不足していることが分かりました。従って、様々な場面での男女共同参画意識を確立し、身近なところでの実践につなげることが課題となっています。

### ○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）



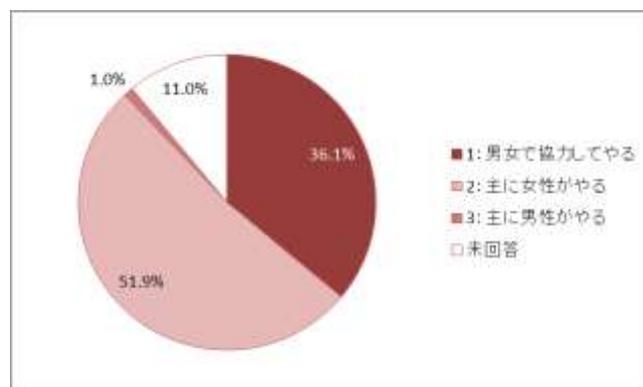
### ○仕事について（現状）

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）

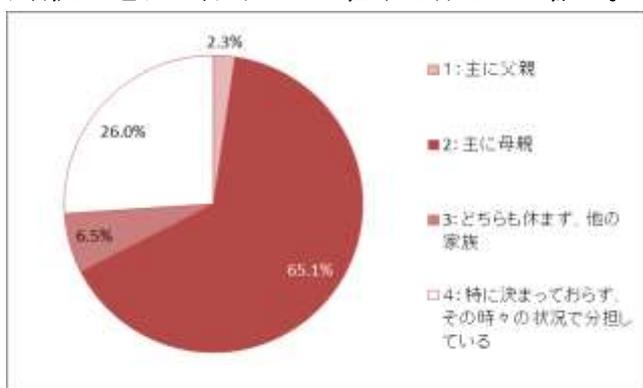
男女が協力してやる	36.1%
主に女性がやる	51.9%
主に男性がやる	1.0%
未回答	11.0%



### ○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%
女性がなりたがらない	14.5%
その他	2.9%
未回答	4.6%



## ②人口減少への対策

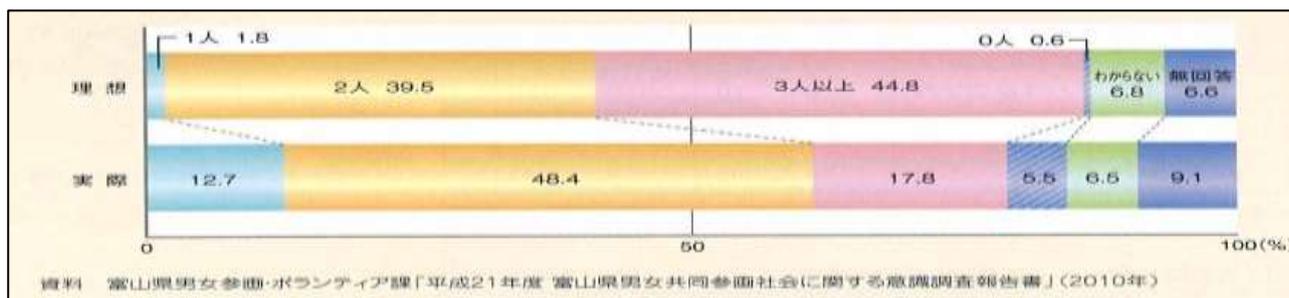
急速に進む少子高齢化によって、生産年齢人口が減少することは、全国的な課題であり、魚津市においても例外ではありません。特に少子化については、男女共同参画と密接に関連しているとも言われています。

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。

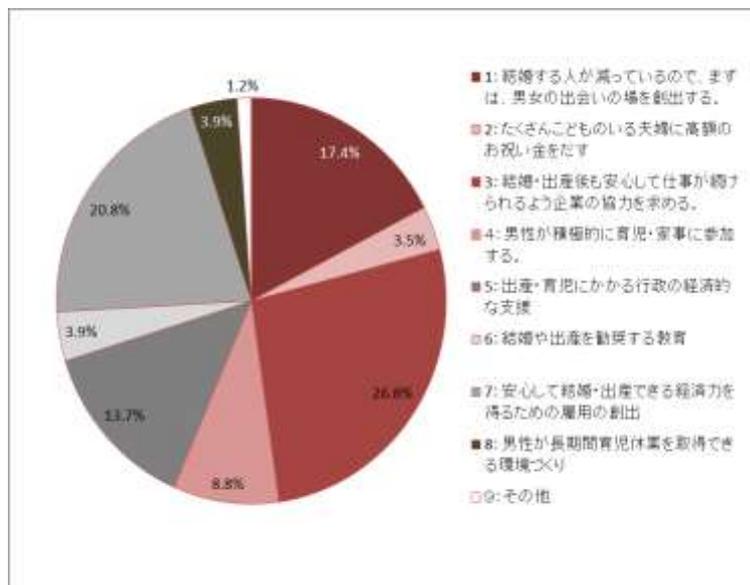
少子化の大きな要因である晩婚化についても、多くの市民は30歳までには結婚はした方が良く考える傾向であり、また、出会いの場を創出することに対して概ね肯定的であることから、これらの施策に取り組む必要があると思われます。

### ○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%
たくさん子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)

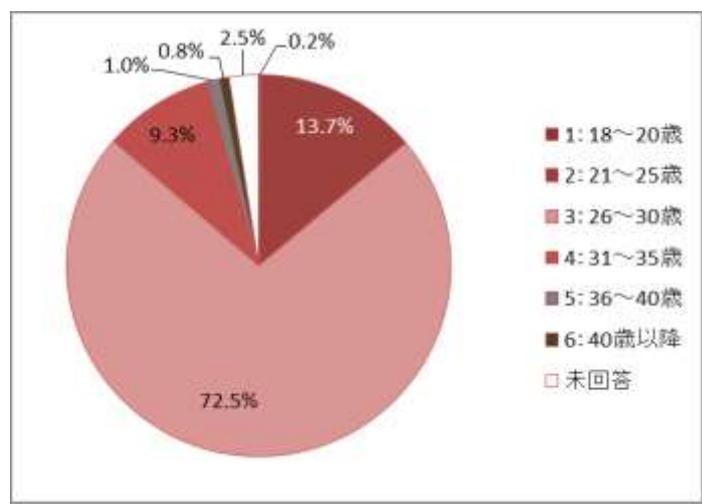
男性の育児休業取得者は、全国では増加の傾向にありますが、富山県は全国平均を下回っています。

富山県男女共同参画推進第3次目標  
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

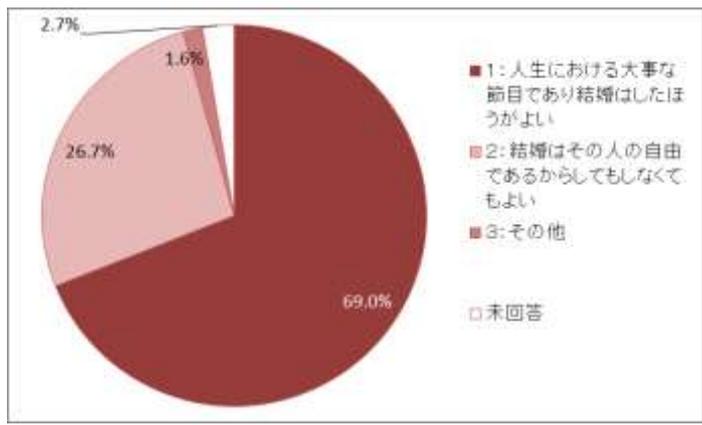
※魚津市男女共同参画推進市民アンケートにおける男性の育児休業取得件数は0件でした。

## ○結婚適齢期について



18～20歳	0.2%
21～25歳	13.7%
<b>26～30歳</b>	<b>72.5%</b>
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



<b>人生における大事な節目であり結婚はしたほうがよい</b>	<b>69.0%</b>
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

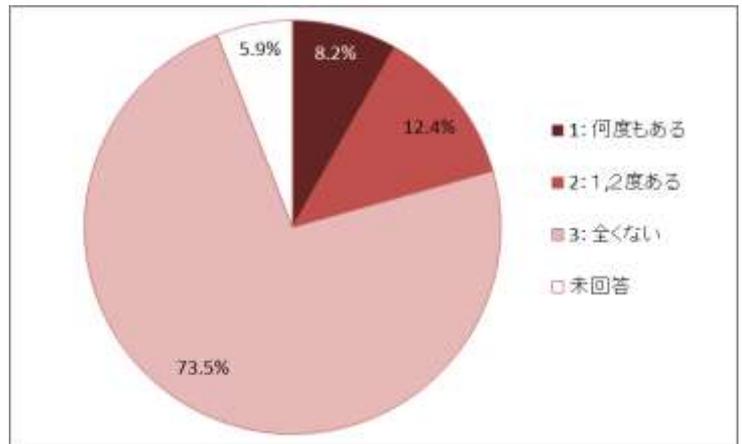
いかなる理由があっても、暴力をふるうことは犯罪であり、許されることではありません。DV（ドメスティックバイオレンス）は配偶者等からの暴力のことを指していますが、身体的暴力のみならず、言葉による精神的な暴力、性的暴力、生活費を渡さない経済的暴力など様々な形態があります。また、夫婦間だけではなく、恋人同士の間でおこるデートDVなど若年化の傾向があります。

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。

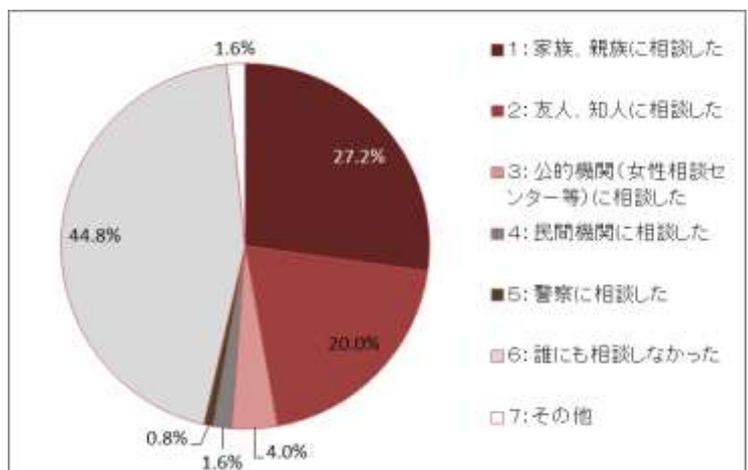
○夫や妻、恋人などの親密な関係にある方から身体的暴力（殴る、蹴る）や精神的暴力（怒鳴る、罵る、無視する）社会的暴力（生活費を渡さないなど）を受けたことがあるか。

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	4.0%
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り組むために、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※の育成が重要となってきています。

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。

#### 4. 取組みの体系

将来像

基本目標

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

目標  
1

男女がお互いに認めあう意識づくり

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(LGBT)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) 仕事と生活と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

DV防止基本計画に位置付

- (1) DV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

女性活躍推進計画に位置付

- (1) 審議会・委員会等への女性の参加促進
- (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あう意識づくり

#### 【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強調

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（LGBT）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、性的少数者は、病気や個人のわがままではないことを理解し、多様な生き方を認め合いましょう。

## 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	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>

### (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)仕事と生活と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)企業等によるイクボスの育成

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	<p>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。</p> <p>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。</p>

## 【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、良い夫婦になれると思うよ。  
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およ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およ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」を伝えてゆく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

#### 《女性活躍推進計画》

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%の達成は難しい状況であり**、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促進

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】**  
～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

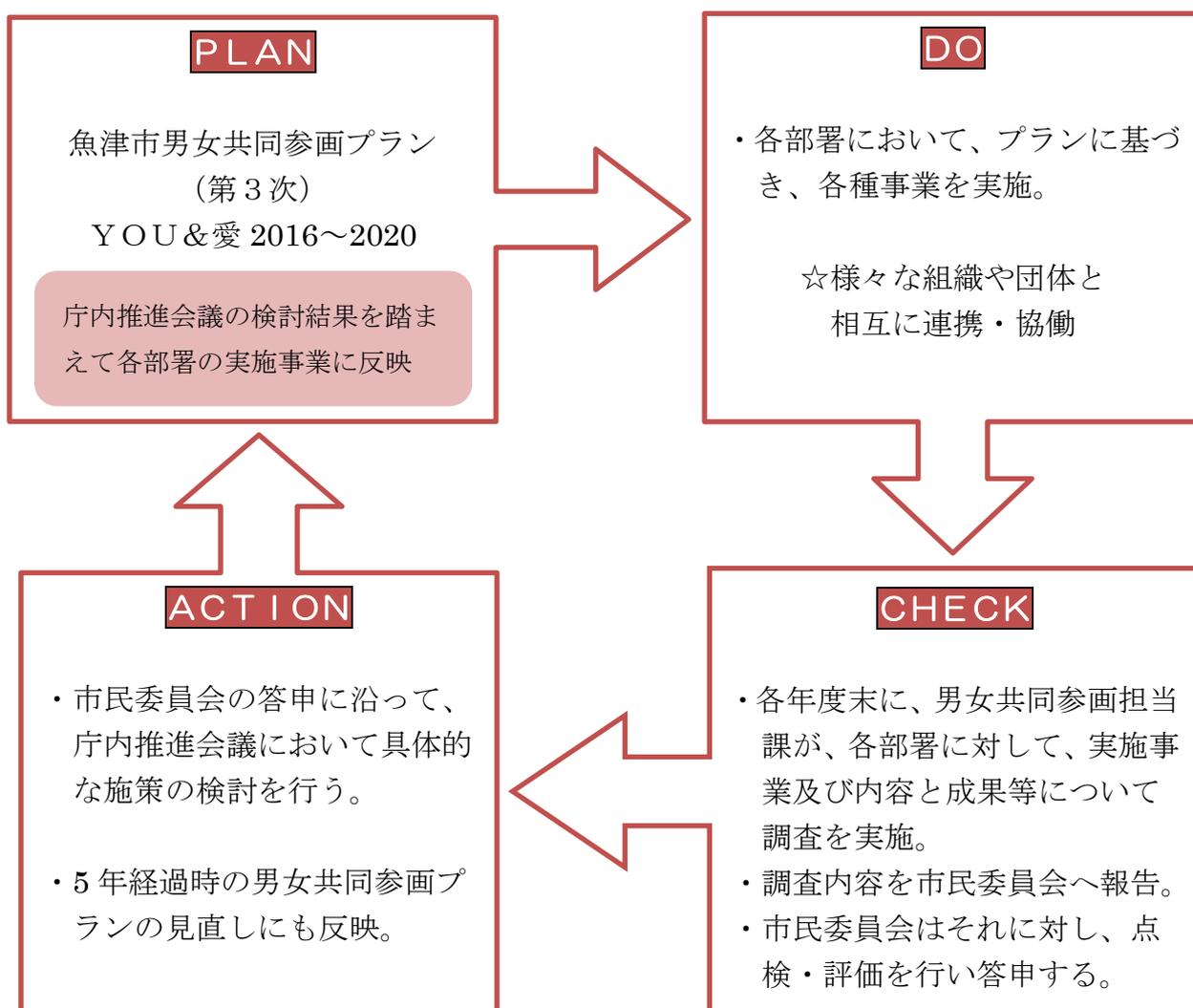
計画をより実効性のあるものとするため 2020 年度（平成 32 年度）を目標年度とする数値目標（指標）を設定します。

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あう意識づくり

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」と答えた人の割合			継続	男女共同参画に関する市民アンケート
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%		
「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企業アンケート
「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とと思っている市民・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の比率	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企業アンケート
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	—	全組織数の 50%	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