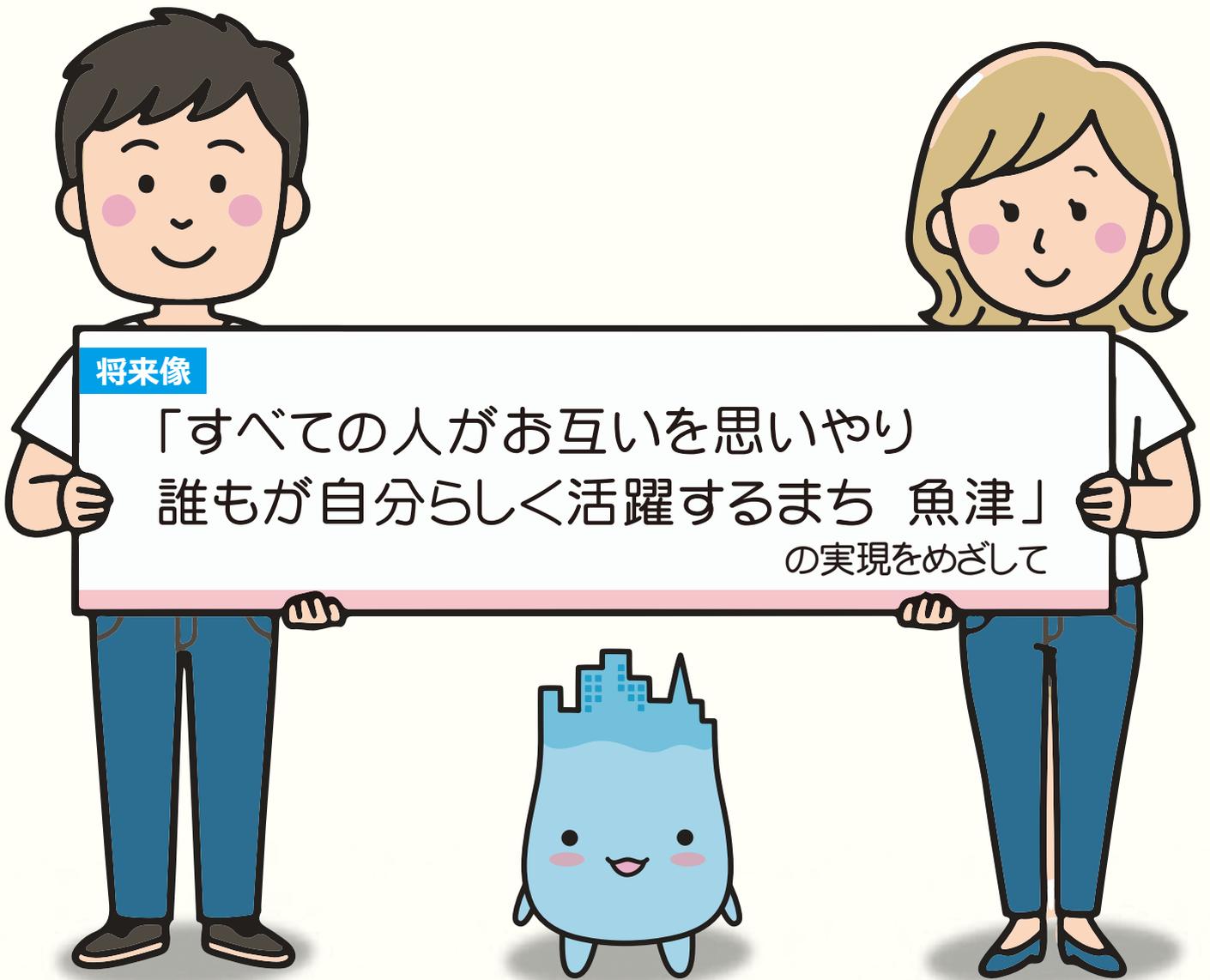


魚津市男女共同参画プラン（第5次）



令和8年3月



ごあいさつ



男女共同参画社会とは、「男女が社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が保障され、もって男女が均等に社会の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」をいいます。

【「男女共同参画社会基本法(第2条)」より】

魚津市では平成9年に策定した第1次計画をはじめとし、令和7年度までの間、第4次の男女共同参画の計画を基に男女共同参画が浸透するよう、様々な活動を行ってまいりました。

新しく策定しました本計画では、魚津市が目指す将来像を「すべての人がお互いを思いやり 誰もが自分らしく活躍するまち 魚津」とし、これを実現するために2つの基本目標として「すべての人がお互いを尊重する意識づくり」と「誰もが安心して支え合い 誰もが活躍するまちづくり」を定めました。また、4つの主な課題を柱とし、男女共同参画社会の実現に向けて様々な施策に取り組む内容となっています。

本計画の実施にあたりましては、市民、男女共同参画地域推進員、事業者の皆さまが日々の生活や地域生活のなかで男女共同参画を意識し、実践していくことが重要です。皆さまのご理解ご協力をよろしくお願い申し上げます。

結びに、この計画策定にあたり市民をはじめ、男女共同参画推進市民委員、男女共同参画地域推進員、関係各位の皆さまから貴重なご意見をお寄せいただきましたことに心から感謝申し上げます。

令和8年3月

魚津市長

村椿晃

目次

第1章

計画の策定について

1. 計画策定の趣旨	5
(解説)男女共同参画とは	6
2-1 計画の法的根拠と位置づけ	7
2-2 計画の期間	7
3-1 第4次プランの目標達成度	8
3-2 魚津市を取り巻く状況	13
3-3 市民・企業アンケート結果と考察	15
3-4 魚津市の課題	23

第2章

計画の内容

1. 基本理念	25
2. 将来像と基本目標	26
3. 体系図	28

第3章

施策の展開

【基本目標1】	
すべての人がお互いを尊重する意識づくり	30
(主な課題1)	
あらゆる分野における、男女共同参画意識の啓発	30
(主な課題2)	
固定的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)の解消	33
【基本目標2】	
誰もが安心して支え合い 共に活躍するまちづくり	35
(主な課題3)	
職場・家庭・地域社会において、誰もが活躍する	
環境づくりの推進	35
※「女性活躍社会推進計画」	
(主な課題4)	
配偶者・パートナー等による暴力の根絶と	
生活上の困難への支援	40
※「DV防止基本計画」	
「困難な問題を抱える女性支援基本計画」	

第4章

計画の推進

1. 計画の推進体制	45
2. 計画の進行管理	45
3. 成果指標一覧(再掲)	46

資料編

.....	48
-------	----

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

本市では、平成9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推進条例」を制定しました。その後、「魚津市男女共同参画プラン(第2次～第4次)」を策定し、男女共同参画社会の実現に向け、様々な施策に取り組んできました。

これまでの取組により、令和7年に実施した市民・企業アンケートでは、「男女共同参画」という言葉の認知度は80%を超えるという結果となりました。言葉そのものは一般化したと言えますが、「日頃から男女共同参画を意識し実践している」と回答した人は30%程度と依然として少なく、日常生活において意識を行動に結びつけることが今後の課題であると言えます。また、「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」と答えた事業所の割合が80%近くとなり、企業において役員や管理職に登用される女性は増加傾向にあるものの、富山県の調査結果と同様に、女性管理職の比率が低い状態であることも課題です。

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組とも連動しながら、平成11年に「男女共同参画社会基本法」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」を策定、直近では令和3年に「第5次男女共同参画基本計画」を策定するなど、約20年間に渡り、継続的に男女共同参画社会の実現に向けた取組を実施してきました。しかしながら、世界経済フォーラムが公表した「ジェンダー・ギャップ指数(2025年)」によれば、日本は148か国中118位となっています。

急速に少子高齢化・人口減少が進む中、県内においては、若者、特に就職期の女性が転出超過にあることが大きな課題となっています。このことは本市においても同様であり、地域の活力の低下につながるものです。活力ある地域社会を維持するためには、誰もが平等に活躍の機会を与えられ、性別や年齢を問わずその意思を尊重される、住み良い地域づくりが必要です。すべての人が自分らしく暮らすことができるよう、男女共同参画社会を実現することは非常に重要となっており、市民一人ひとりが、これまでの固定的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)を解消し、意識と行動を改めることが肝要となってきています。

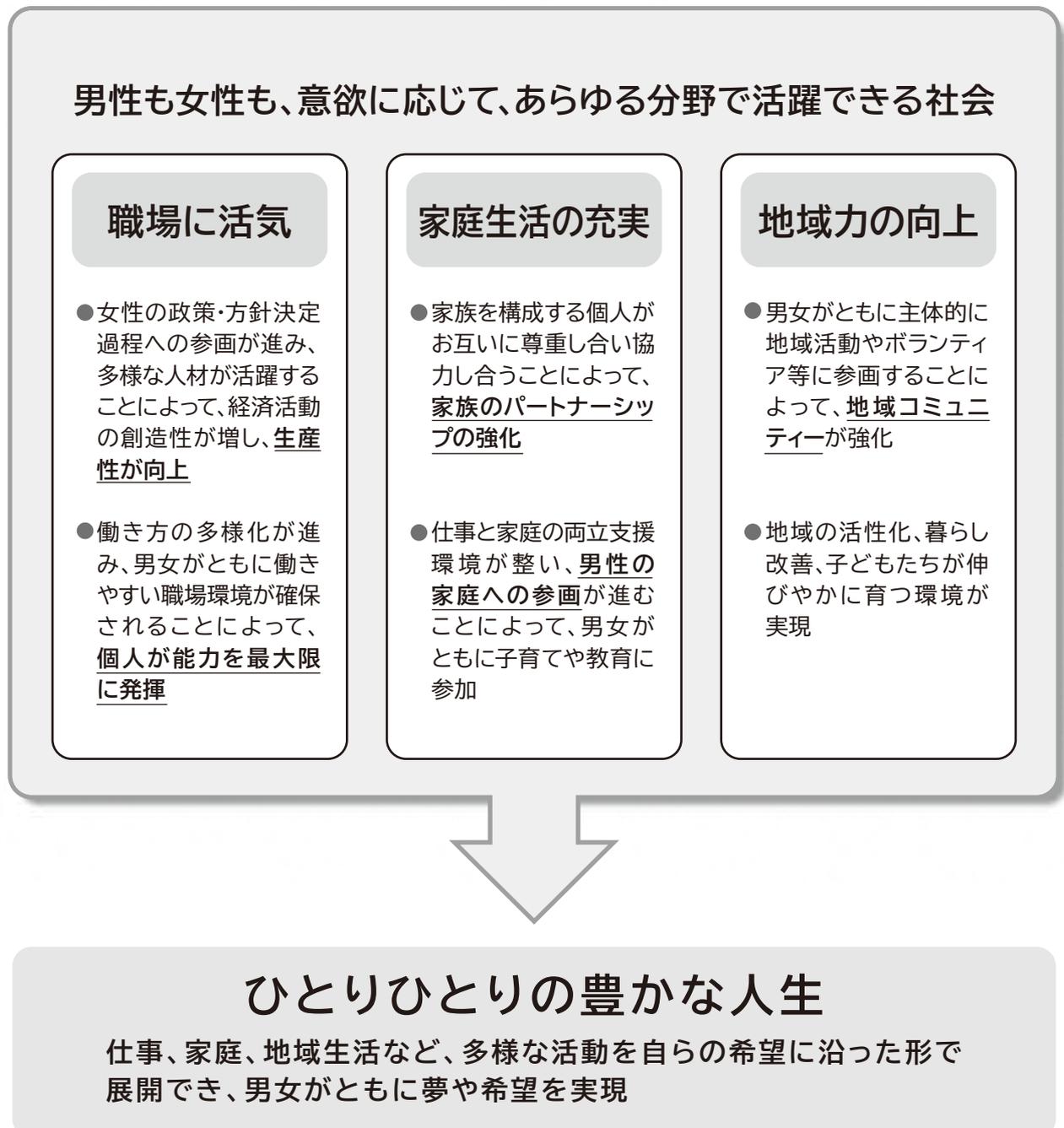
この計画は、本市がこれまでに策定した計画の基本的な考え方を継承し、その成果と課題を踏まえ、社会情勢の変化に対応する新たな取組を盛り込みながら、男女共同参画の意識が確立することを目指して策定するものです。

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。

》男女共同参画社会のイメージ図

(内閣府ホームページより)

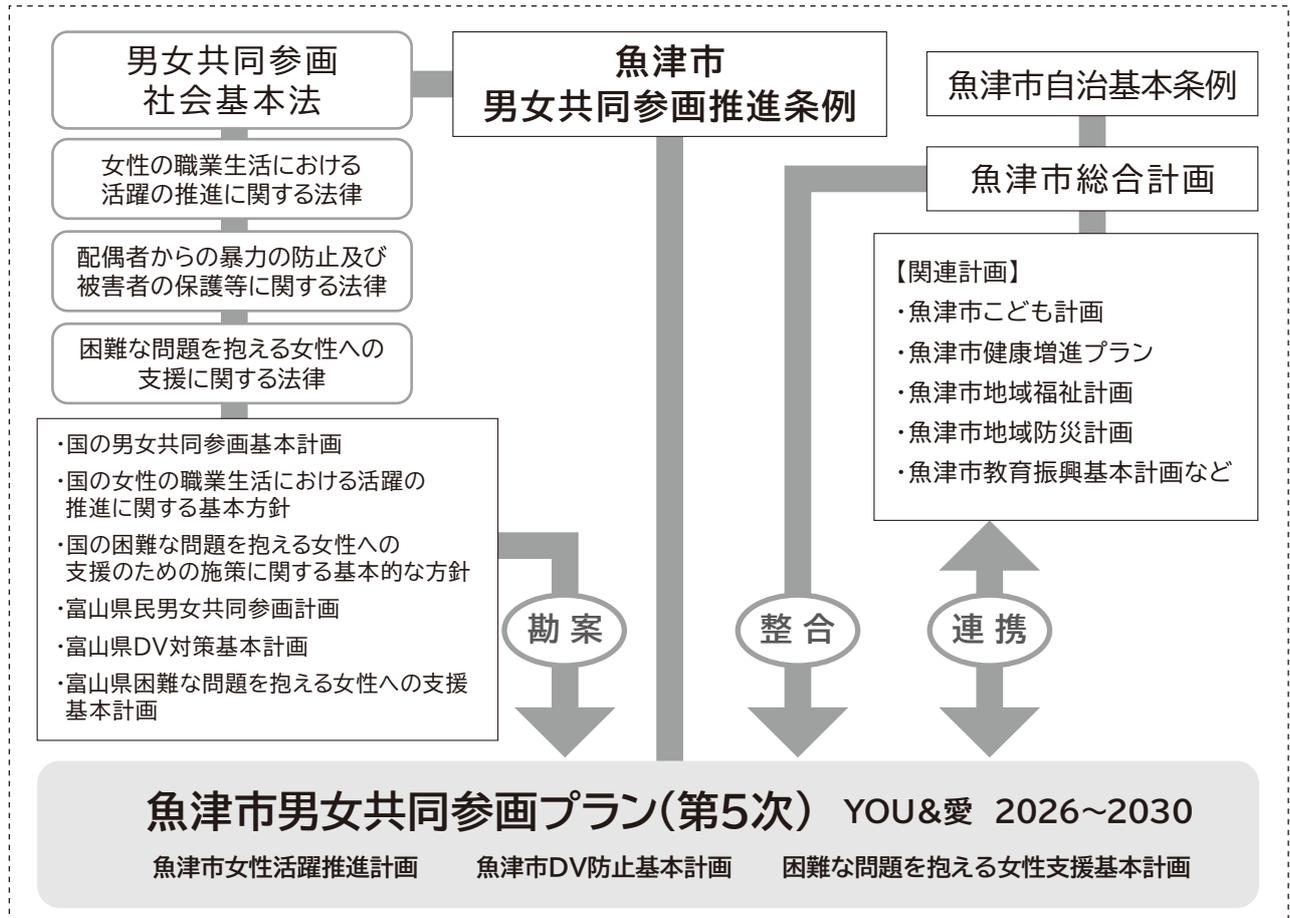


2-1. 計画の法的根拠と位置づけ

本計画は、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5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5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。

※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」、「女性活躍推進法」、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」に基づく「市町村基本計画」として位置づけます。



2-2. 計画の期間

本計画の期間は、令和8(2026)年度から令和12(2030)年度までの5か年とします。

(年度)											
R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	R16	R17	R18
第5次総合計画 R3~R12						第6次総合計画 R13~R22(予定)					
第12次基本計画						第13次基本計画					
男女共同参画プラン(第5次) R8~R12						男女共同参画プラン(第6次) R13~R17(予定)					

3-1. 第4次プランの目標達成度

第4次プランでは、「成果指標」を定め、各事業を進めてきました。

表は各成果指標の目標値と実績値の推移、また、R6年度の調査結果についての考察を記載したものです

基本目標 1 すべての人がお互いに認めあう意識づくり

計画期間の目標等	H26年度 (2014)	R1年度 (2019)	R6年度(2024) 調査結果	第4次プラン 最終目標(R7)	達成度
様々な場面で男女の地位が「平等」と答えた人の割合					
結婚や家庭生活で	19.6%	20.1%	21.7%	40.0%	54.3%
学校教育の場で	62.0%	48.4%	47.0%	60.0%	78.3%
就職や職場で	12.9%	17.2%	19.7%	30.0%	65.7%
地域活動の場で	27.6%	26.6%	25.9%	30.0%	86.3%
社会通念・週間・しきたりなどで	14.7%	9.0%	11.1%	30.0%	37.0%
政治や行政への参加において	16.3%	9.7%	11.3%	30.0%	37.7%
「男女共同参画」という言葉を知っている人の割合	68.0%	78.4%	80.1%	90.0%	89.0%
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	—	6.8%	7.4%	20.0%	37.0%
日ごろから男女共同参画を意識し 実践している割合	—	17.9%	33.5%	40.0%	83.8%
女性役員の割合が30%以上の 地域振興会の数	—	0%	15.4%	50.0%	30.8%
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の数	—	46.2%	69.2%	70.0%	98.9%
女性防災士の数	2人	11人	32人	20人	160.0%
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%	21.6%	26.5%	50.0%	53.0%



考察

調査の結果、「学校教育の場で」男女の地位が平等であるとの回答が最多でした。

ほぼ全ての分野で、「どちらかと言うと男性」という回答が3~4割程度と最多でした。目標値、達成度とも十分な数値とは言い難く、特に「社会通念・習慣・しきたり」「政治や行政への参加」については圧倒的に低い状態です。

①

分野によって差はあるものの、依然として、性別による固定的役割観念は根強く残っていることが主な要因と思われます。

数値にばらつきはあるものの、概ね緩やかに不平等感は解消する方向に向かっていると推察されますが、この流れを維持するためにも、「男女共同参画の意識啓発」は継続して推進する必要があります。

平成16(2004)年に「魚津市男女共同参画推進条例」が施行され、約20年間の様々な啓発事業により、言葉の認知度は向上し続けています。令和6(2024)年度の調査で初めて80%を越え、言葉そのものは一般化したと言って良い段階と思われます。

②

男女共同参画推進関連の講座等の参加に関する回答が少ないのは、講座そのものの認知度の低さや実施回数に限られていることが主な要因と思われます。

活動への参加、日常生活での実践等、身近なところでの数値は上昇傾向にあり、今後も「男女共同参画の意識啓発」に関する事業は継続的に実施していく必要があると思われます。

③

市内13地区中、女性役員の割合が30%以上なのは2地区にとどまっています。まだまだ「男性がやるもの」といった固定観念が強い分野であると推察されますが、より多くの女性の声が地域自治、地域活動に反映されるよう、意識啓発や、積極的な女性役員の登用について重点的に取り組む必要があります。

④

市では防災士の資格取得にかかる費用を、男女問わず助成していることや、身近なところでの災害発生(能登半島地震など)によって、防災士の資格そのものに関心が高まっていることも、防災士の人数が増加している主な要因であると推察されます。

数値だけを見ると、達成度が高い分野ですが、他県の災害発生現場では、避難所運営などにおいて、まだまだ女性への配慮や、男女共同参画の視点にたった対応が十分とは言えず、魚津市においても備える必要がある分野で、今後も高い目標をもって臨まなければならない分野であると思われます。

⑤

年代によってばらつきはありますが、依然として「家事・育児は女性が行うもの」といった観念があることが主な要因と推察されます。

目標値、達成度とも十分とは言えない分野であると共に、協力していることの満足度については、男性と女性で、回答に大きな差があり、「女性がやるもの」といった固定観念の解消や、女性に大きく偏っている「家事・育児」の時間を「男性も公平に分担する」必要があると思われます。

基本目標 2 誰もが安心して活躍できるまちづくり

計画期間の目標等	H26年度 (2014)	R1年度 (2019)	R6年度(2024) 調査結果	第4次プラン 最終目標(R7)	達成度	
あらゆる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を行っている事業所の割合	34.3%	33.3%	35.9%	70.0%	51.3%	①
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%	14.3%	28.5%	30.0%	95.0%	②
女性管理職や女性の役員がいる事業所の割合	60.4%	54.7%	57.3%	80.0%	71.6%	③
女性の管理職について、能力があれば性別にかかわらず登用している事業所の割合	42.0%	62.1%	76.0%	80.0%	95.0%	
公的な委員会、審議会等の女性委員の比率	28.2%	27.7%	31.3%	40.0%	78.3%	④
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%	7.0%	8.4%	25.0%	33.6%	
市職員の管理職の女性の比率	7.1%	18.0%	26.0%	30.0%	86.7%	⑤
「女性活躍推進法」に基づいて、「一般事業主行動計画」を策定している事業所の割合(努力義務の事業所)	—	0.7%	1.3%	10.0%	13.0%	⑥
「次世代育成支援対策推進法」に基づいて、「一般事業主行動計画」を策定している事業所の割合(努力義務の事業所)	—	3.0%	3.5%	10.0%	35.0%	
魚津市入札参加資格をもつ事業所において「女性活躍推進法」に基づく「一般事業主行動計画」を策定している事業所の割合	—	14.8%	20.5%	30.0%	68.3%	⑦
魚津市入札参加資格をもつ事業所において「次世代育成支援対策推進法」に基づく「一般事業主行動計画」を策定している事業所の割合	—	25.0%	38.6%	50.0%	77.2%	
「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思っている市民・事業所の割合	—	40.7%	34.4%	60.0%	57.3%	⑧
「イクボス宣言」事業所数	—	15	22	30社	73.3%	
健康だと感じている市民の割合	—	78.2% (R2)	77.6%	80.0%	97.0%	
このとりまリッジサポート事業による婚姻成立数(累計)	—	2組	2組	5組	40.0%	⑨
DV被害を受けたことがあると答えた人の割合	20.6%	18.4%	15.5%	5.0%以下	未達成	
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%	61.8%	63.4%	90.0%	70.4%	⑩

考察

① ハラスメントの防止について、各企業の意識は高まってきており、就業規則での定めはないものの、職員研修に取り組むなど予防対策を講じる企業は増えています。各種ハラスメントの企業責任や、若者に選ばれる企業となるための各企業の努力による成果と思われます。

② 男性の育児休業の取得率は、近年大きく増加しています。育児休業取得に関する法律の改正もあり、より取得しやすい環境になっているものと思われます。

③ 能力があれば性別にかかわらず登用している企業は増加しており、「女性の管理職」については、ほぼ一般化した感があります。国による一定規模の企業における女性役員登用の義務化等、ロールモデルが示されることで、徐々に中小企業にも広がりが見られるものと思われます。

④ 公的な審議会等の女性比率については、国・県・市でそれぞれに目標を定め、登用に努めているところですが、一方で、女性の声が行政に反映されていると答えた方は10%未満であり、改善する必要があります。

⑤ 市職員の管理職の女性の比率は計画的に進めているところです。

⑥ 「女性活躍推進法」および「次世代育成支援対策推進法」に基づく、「一般事業主行動計画」の策定について、策定の努力義務がある事業所の数は魚津市内に約2,400社、策定済の事業所は「女性活躍」が31社、「次世代～」が83社と低調です。目標値、達成度とも低い状態で、努力義務であることや、計画策定によるメリットが見いだせないことなどがその原因ではないかと推察されます。各法律に基づく施策であり、国・県等関係機関と連携しながら計画策定の推奨に努める必要があります。

⑦ 前述の各計画を策定している、入札参加資格を有する事業所については、審査結果に加点することで、計画策定を推奨する施策を行っていますが、事業所にとってメリットがそれほど大きいと感じられていないのではないかと推察されます。

⑧ 調査結果の数値は減少していますが、別の調査で「ワーク・ライフ・バランス」という言葉の認知度が向上していることが分かっています。今後は、意識から実践へつなげることが課題です。また、「イクボス宣言」をしている事業所については、富山県及び魚津市の男性の育児休業取得に対する補助金の交付の際に、男性が勤務する事業所が「イクボス宣言」等を行っていることが要件となっていることから、宣言済み事業所が増加しているものと思われます。

⑨ 行政による様々な婚活支援を行っていますが、成婚に至る件数は少数に留まっています。結婚を希望する独身者の出会いの機会が少ないこともその要因のひとつと思われます。令和7年度からは、民間の結婚相談所と連携した事業を始めました。

⑩ DV被害は限りなくゼロに近づけてゆくべきものであると思われます。調査結果では、相談先の窓口について、多数の公的機関があるにも関わらず認知度が低いことが明らかになっています。DVの防止はもちろんのこと、身近な相談窓口の認知度を上げる必要があります。

第4次プラン策定以来、将来像実現のために様々な施策や事業を実施してきましたが、目標達成度の主な結果は下記のとおりです。

達成度100%以上(順調)	目標	実績	達成度
女性防災士の数	20人	32人	160%

達成度80%以上(概ね順調)	目標	実績	達成度
男女共同参画という言葉を知っている人の割合	90.0%	80.1%	89.0%
女性が役員として方針決定の場に参加している 自主防災組織の数	70.0%	69.2%	98.9%
過去5年間に育児休業制度または介護休暇制度を 14日以上利用した男性従業員がいる事業所	30.0%	28.5%	95.0%
女性の管理職について、能力があれば 性別にかかわらず登用している事業所の割合	80.0%	76.0%	95.0%
市職員の管理職の女性の比率	30.0%	26.0%	86.7%
健康だと感じている市民の割合	80.0%	77.6%	97.0%

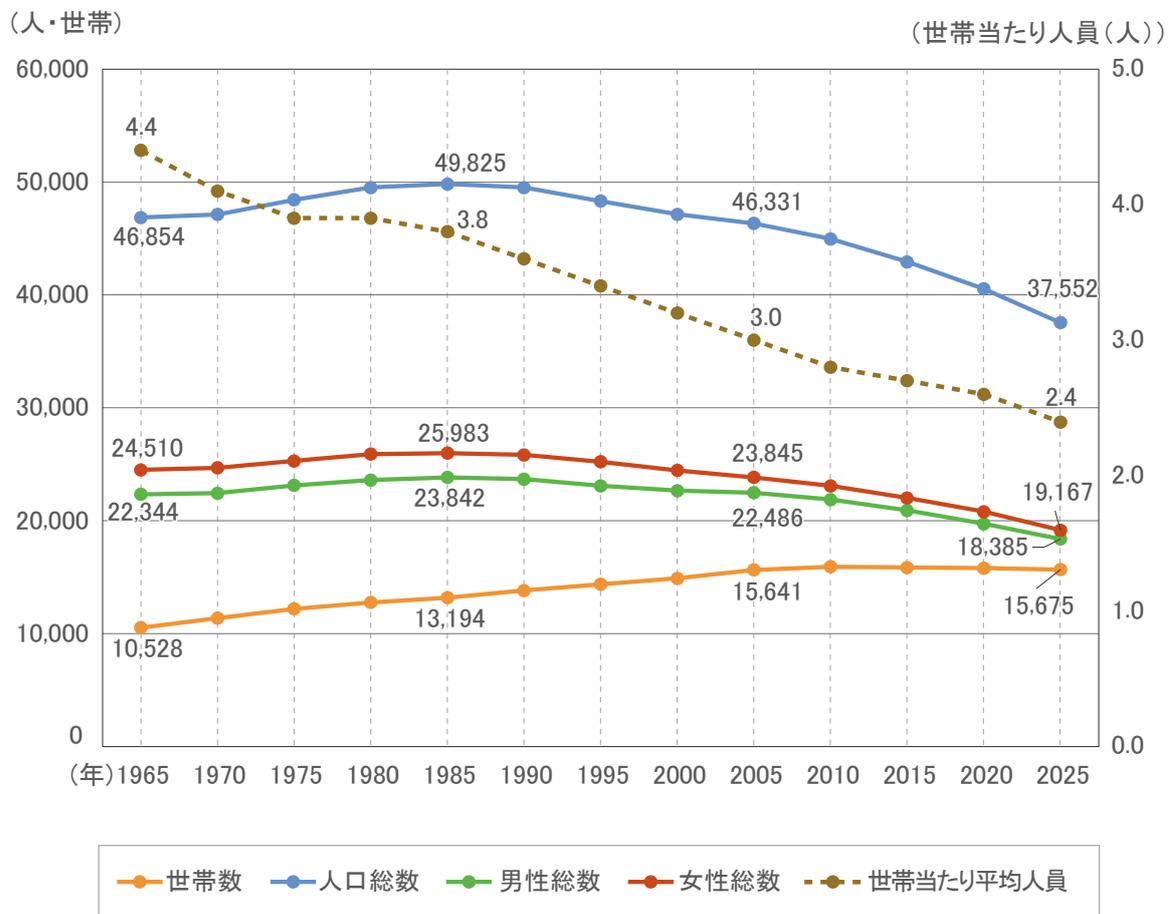
達成度20%以下	目標	実績	達成度
「女性活躍推進法」に基づいて 「一般事業主行動計画」策定している事業所の割合	10.0%	1.3%	13.0%

3-2. 魚津市を取り巻く状況

1 人口・世帯の状況

本市の総人口は、昭和60(1985)年の国勢調査49,825 人をピークに減少に転じて以来、年々減少が顕著となっています。世帯数は近年まで微増傾向にありましたが、令和2(2020)年以降は減少に転じています。世帯あたりの人員数は減少の一途をたどっており、ひとり暮らし世帯の増加や、高齢者のみの世帯が増加しています。

人口・世帯の推移

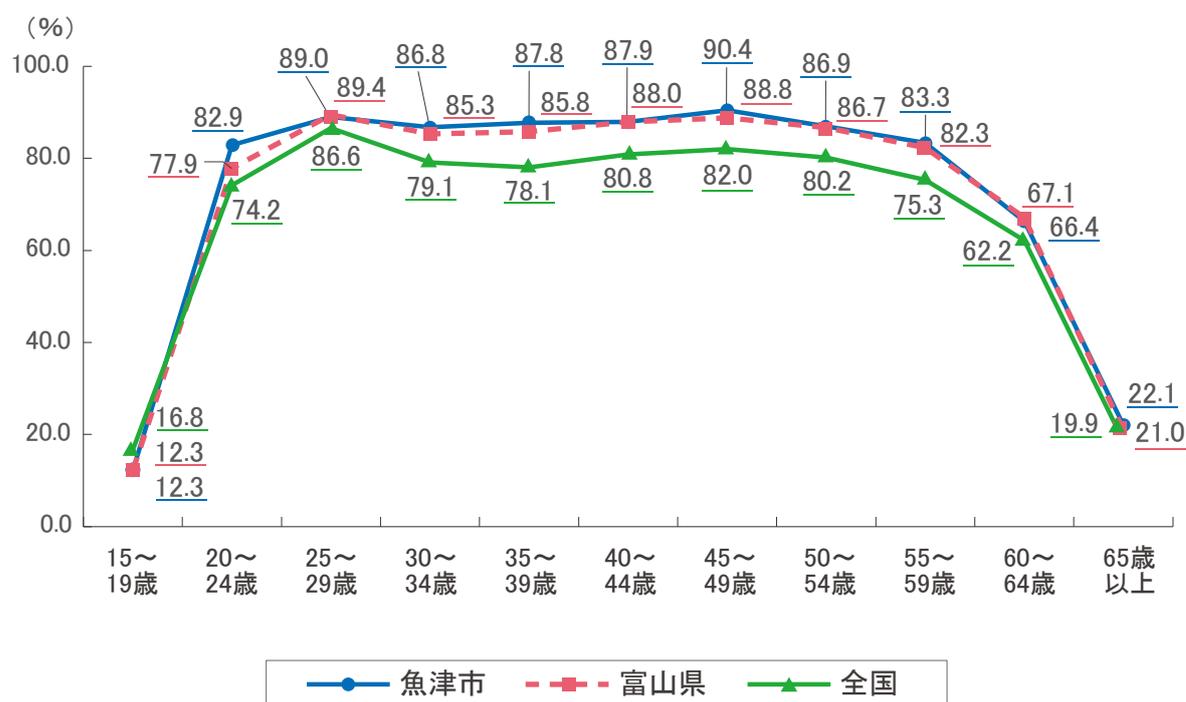


資料：1965年から2020年は国勢調査(5年ごと)
2025年は富山県人口移動調査(2025年6月1日現在)

2 女性の労働力率

15歳以上の女性における労働力率を年齢別にみると、全国では30代で浅い谷がみられる緩やかなM字カーブとなっていますが、本市および富山県ではそうした形状はほとんどみられません。

女性の労働力率の状況



資料：国勢調査(令和2年)

3-3. 市民・企業アンケートの結果と考察

【アンケート実施概要】

- 調査期間 令和7年3月1日から3月31日
- 調査対象 市民アンケート 無作為抽出による 1,000名 回答数:406 (40.6%)
企業アンケート 企業ガイド掲載企業 100社 回答数: 50 (50.0%)

【市民アンケート】

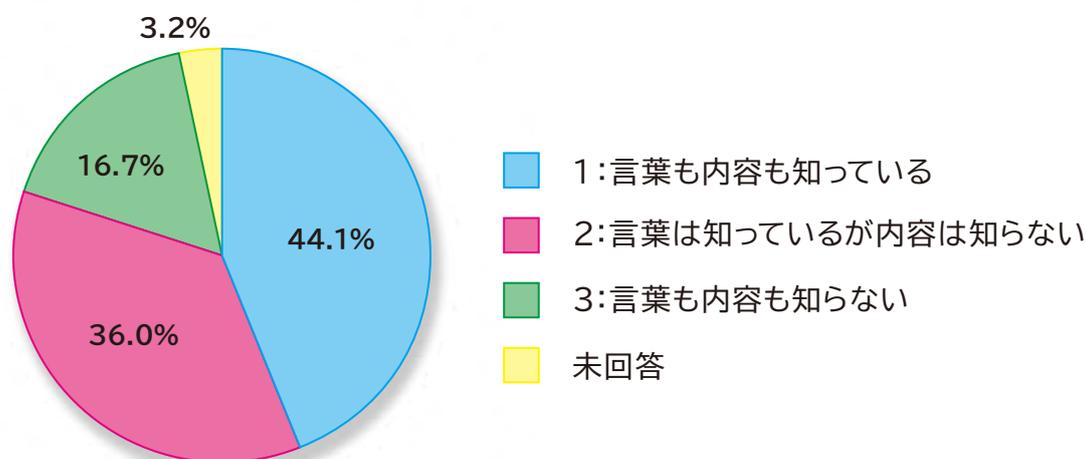
(1) 男女共同参画について

「男女共同参画」という言葉の認知度は約80%となり、内容も知っている人の割合は初めて40%を超え、20年前の4倍となりました。言葉そのものは既に一般化したといって良い段階であり、今後は、日常生活における実践が課題です。

これまでの啓発を主体とした取組から一段進んだステージでの新たな事業展開が必要となってくることが推察されます。

問]「男女共同参画」という言葉についてお答えください

	R6	R1	H26	H22	H17
1:言葉も内容も知っている	44.1%	37.5%	16.9%	16.1%	10.3%
2:言葉は知っているが内容は知らない	36.0%	40.9%	51.2%	44.1%	39.2%
3:言葉も内容も知らない	16.7%	19.1%	31.0%	38.8%	46.9%
未回答	3.2%	2.4%	0.8%	1.0%	3.6%



(2) 様々な分野における男女の平等感

調査6項目中、「男女平等」が最多となったのは、【学校教育の場】の1項目のみでした。その他は、ほぼ最多の回答が「どちらかといえば男性が優遇」、次いで「男女平等」の項目が多く、全国的な傾向とも一致します。

ただし、「地域活動」においては、全国調査で僅差ではありますが「男女平等」が最多であることに対し、魚津市においては「どちらかといえば男性が優遇」の回答が最多となりました。「社会通念他」「政治の場」においては「男性が優遇」「どちらかといえば男性が優遇」があわせて7～8割程度を占めており、他の項目に比して男性優遇の圧倒感があります。

「男女平等」の回答だけを見ると、全国調査の結果よりも全て低い傾向にあり、魚津市においては、全国的にみるとまだまだ低いことが見て取れます。

ただし、どの項目も「どちらかといえば男性が優遇」という回答は経年でみると減少傾向にあります。

また、「わからない」という回答の増加傾向を踏まえると、状況によっては男女それぞれの平等感・差別感が左右される場面が増えたと推察されます。これは、「性別で固定された役割観念が変わりつつある兆候」であるとも考えられます。

全体的には、概ね、緩やかに不平等感の解消に向かいつつあると思われませんが、この流れを維持するためにも、本市の男女共同参画社会実現に向けた取組は推進する必要があります。

◇ 様々な分野における男女の平等感

@	⇒最も多い回答
@	⇒2番目に多い回答

ア:学校教育の場で	魚津市			全国調査	
	R6	R1	H26	R6	R4
①男性が優遇	7.1%	6.5%	5.7%	2.4%	3.0%
②女性が優遇	1.5%	1.9%	1.6%	0.4%	0.6%
③どちらかといえば男性が優遇	20.0%	21.3%	23.7%	19.5%	21.5%
④どちらかといえば女性が優遇	2.7%	2.4%	3.1%	5.6%	4.7%
⑤男女平等	47.0%	48.4%	62.0%	70.4%	68.1%
わからない	16.7%	15.0%	3.9%	—	—
無回答	4.9%	4.4%	—	1.6%	2.1%

◇ 様々な分野における男女の平等感

@	⇒最も多い回答
@	⇒2番目に多い回答

イ:結婚や家庭生活の場で	魚津市			全国調査	
	R6	R1	H26	R6	R4
①男性が優遇	17.0%	19.4%	18.4%	9.3%	9.0%
②女性が優遇	3.2%	4.1%	4.3%	1.2%	1.0%
③どちらかといえば男性が優遇	38.2%	42.9%	45.5%	51.4%	50.8%
④どちらかといえば女性が優遇	7.4%	7.0%	9.6%	7.8%	7.0%
⑤男女平等	21.7%	20.1%	19.6%	30.0%	31.7%
わからない	8.6%	4.8%	2.7%	—	—
無回答	3.9%	1.7%	—	0.3%	0.6%

ウ:就職や職場で	魚津市			全国調査	
	R6	R1	H26	R6	R4
①男性が優遇	24.1%	29.3%	25.5%	14.2%	16.0%
②女性が優遇	2.0%	1.0%	0.6%	1.1%	1.2%
③どちらかといえば男性が優遇	41.9%	43.1%	55.5%	49.6%	48.1%
④どちらかといえば女性が優遇	2.0%	1.5%	2.4%	8.1%	6.5%
⑤男女平等	19.7%	17.2%	12.9%	25.8%	26.4%
わからない	7.1%	5.8%	3.1%	—	—
無回答	3.2%	2.2%	—	1.2%	1.8%

エ:地域活動の場で	魚津市			全国調査	
	R6	R1	H26	R6	R4
①男性が優遇	19.0%	19.1%	15.9%	8.8%	10.2%
②女性が優遇	1.0%	2.2%	1.4%	1.2%	1.1%
③どちらかといえば男性が優遇	32.5%	34.6%	46.1%	38.2%	37.6%
④どちらかといえば女性が優遇	4.7%	4.6%	6.1%	9.3%	8.8%
⑤男女平等	25.9%	26.6%	27.6%	40.3%	40.2%
わからない	13.3%	10.7%	2.9%	—	—
無回答	3.7%	2.2%	—	2.2%	2.1%

オ:社会通念・習慣・しきたりなどで	魚津市			全国調査	
	R6	R1	H26	R6	R4
①男性が優遇	31.3%	38.0%	32.2%	21.2%	24.1%
②女性が優遇	0.7%	2.4%	1.4%	0.5%	0.3%
③どちらかといえば男性が優遇	41.9%	40.9%	44.1%	57.0%	57.8%
④どちらかといえば女性が優遇	2.2%	2.4%	4.3%	3.4%	3.1%
⑤男女平等	11.1%	9.0%	14.7%	16.3%	12.9%
わからない	9.1%	5.6%	3.3%	—	—
無回答	3.7%	1.7%	—	1.6%	1.9%

カ:政治の場で	魚津市			全国調査	
	R6	R1	H26	R6	R4
①男性が優遇	44.1%	51.3%	28.8%	44.1%	46.4%
②女性が優遇	0.2%	0.7%	0.2%	0.3%	0.3%
③どちらかといえば男性が優遇	35.5%	28.1%	49.4%	43.8%	41.5%
④どちらかといえば女性が優遇	0.5%	0.5%	2.0%	1.9%	1.4%
⑤男女平等	11.3%	9.7%	16.3%	9.4%	9.6%
わからない	4.9%	7.7%	3.3%	—	—
無回答	3.4%	1.9%	—	0.6%	0.8%

(3) 結婚の考え方について

「結婚は個人の自由なので、結婚してもしなくてもよい」という回答が5割を超え最多となりました。一方で、行政主体で婚活支援事業を行うことに賛成する回答は6割近くとなっています。

個人の多様な価値観は尊重すべき事柄ではありますが、少子化は自治体の根幹に関わる課題であり、人口問題の観点からも、婚活支援事業はニーズに応じた対応が必要と思われます。

(4) 家庭生活・こどもについて

共働き世帯が多い現状で、家事・育児については「主に女性がやる」傾向がありますが、それについて「満足」「どちらかという満足」を合わせると6割を超えています。

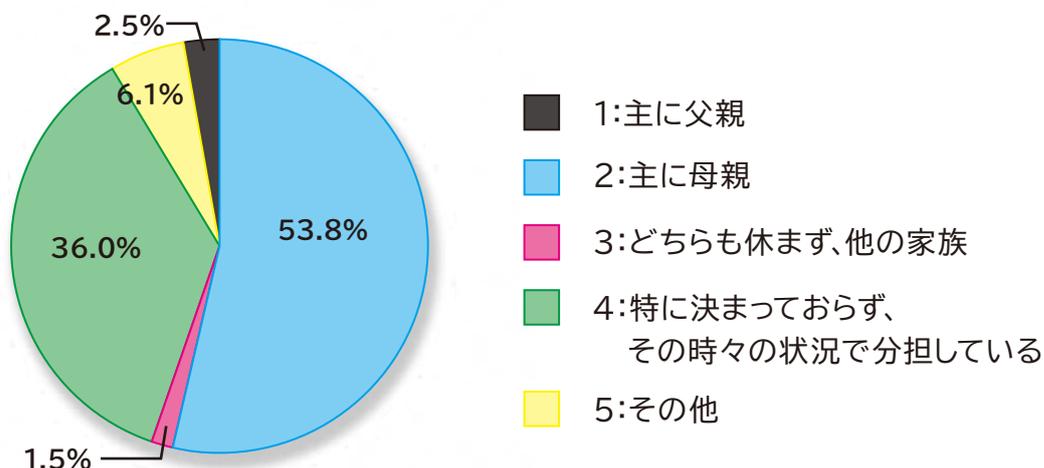
一方で「男女で協力してやる」という回答が経年比較で増加傾向にあるのと、「こどもが急な病気やケガの場合に病院へ連れてゆくのは誰か」という問いに対し、「主に母親」の割合は依然として高いものの減少し、「特に決めておらず、その時々で分担」の回答が増えていることから、「性別による固定的役割観念」は徐々にではありますが薄れつつあることが推察されます。この傾向を維持するためにも今後は、「アンコンシャス・バイアス」の解消に向けた取組が重要と思われます。

理想のこどもの数は2人が5割近くとなっており、3人という回答が10年前と比べると2割以上減っています。その要因として「経済的負担の増加」「未婚者の増加」を挙げる回答が多数を占めるのは10年前と変わりません。

より効果的な子育て支援、結婚支援を継続的に実施する必要があると思われます。

問】共働きでお子様がいらっしゃるご家庭の方にお聞きします。お子様が、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)のはどなたですか？

	R6	R1	H26
1:主に父親	2.5%	3.2%	2.3%
2:主に母親	53.8%	63.5%	65.1%
3:どちらも休まず、他の家族	1.5%	1.9%	6.5%
4:特に決めておらず、その時々で分担している	36.0%	26.3%	26.0%
5:その他	6.1%	5.1%	0.0%



(5)働き方について

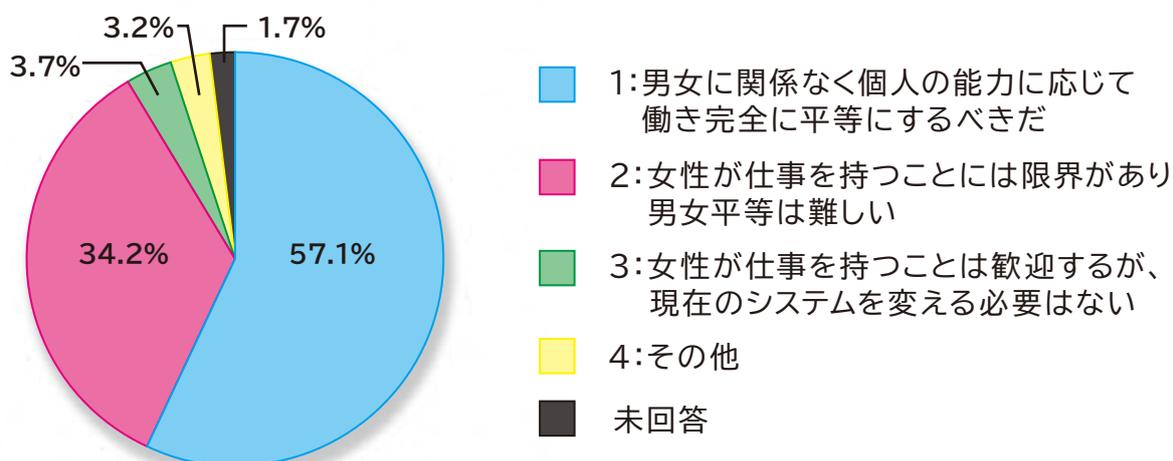
仕事に対する考え方については、「男女に関係なく個人の能力に応じて働き、完全に平等にするべきだ」という回答が6割近くとなった一方で、依然として3割程度が「女性が仕事をもつことには限界がある」としています。

また、「女性の仕事と結婚・出産」については、「子育てが一段落したら再就職」「結婚・出産しても継続して仕事をする」といった回答が大半を占め、「女性は家庭」といった固定観念は極めて少なくなっています。

女性が長く働き続けることを困難にするものとして「家事や育児、こどもの教育」が最多ですが、「働き続けるための職場の条件・制度が不十分」といった回答も多く、「より働きやすい環境づくり」が、今後の課題であると思われます。

問]仕事に対する考え方について、あなたの考えに近いものを選んでください

	R6	R1	H26	H22	H17
1:男女に関係なく個人の能力に応じて働き完全に平等にするべきだ	57.1%	55.4%	25.7%	16.1%	20.5%
2:女性が仕事を持つことには限界があり男女平等は難しい	34.2%	33.4%	25.5%	23.7%	18.6%
3:女性が仕事を持つことは歓迎するが、現在のシステムを変える必要はない	3.7%	3.6%	5.4%	5.8%	4.3%
4:その他	3.2%	3.6%	38.5%	50.5%	49.7%
未回答	1.7%	3.9%	4.8%	3.8%	6.9%



(6)ワーク・ライフ・バランスについて

10年前の調査時には「言葉も内容も知らない」という回答が6割以上でしたが、認知度は7割近くとなり一般化した印象がある一方で、実際には取り組めていないというのが現状です。企業や行政に求められる取組も多岐に渡ります。「(5)働き方について」でも触れたように「より働きやすい環境づくり」が、今後の課題であると思われます。

(7) 男性の育児休業について

男性が育児休業を取得することについては、前向きな回答が多い一方で実際に取得することは難しいと感じている声も多いようです。(育児休業を取得したという回答は4%程度)

国・県の調査では、近年、男性の育児休業取得率が大幅に増加してきており、今後、一般化することが予想されることから、企業にとって過剰な負担とならないような支援策が必要となってくると考えられます。

【参考】富山県令和6年度賃金等労働条件実態調査(2025年3月公表)より

《男性の育児休業取得率》	2022年	15.6%
	2023年	33.9%
	2024年	54.5%

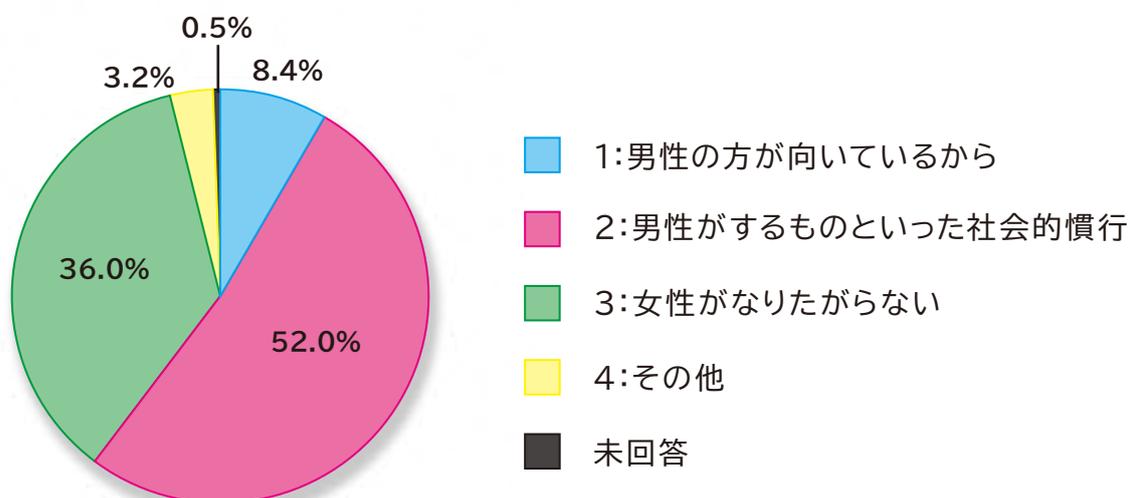
(8) 女性の社会参加について

政治・行政・各種審議会・自治会等、あらゆる分野に女性が進出することに前向きな回答が大半を占める一方で、それらの会長がほとんど男性であることに対し「男性がするものといった社会的慣行」「女性がやりたがらない」といった理由も同様に大半を占めました。

女性登用への期待が高い一方で、固定的役割観念が強い分野であることが伺えますが、身近な「自治会」や「地域振興会」から女性が参加しやすく発言しやすい環境づくりに取り組むことが必要であると考えられます。

問]富山県内の市町村長は全て男性、また、魚津市内の地域振興会長・自治会長はほとんどが男性ですが、その理由は何だと思えますか。

	R6
1:男性の方が向いているから	8.4%
2:男性がするものといった社会的慣行	52.0%
3:女性になりたがらない	36.0%
4:その他	3.2%
未回答	0.5%



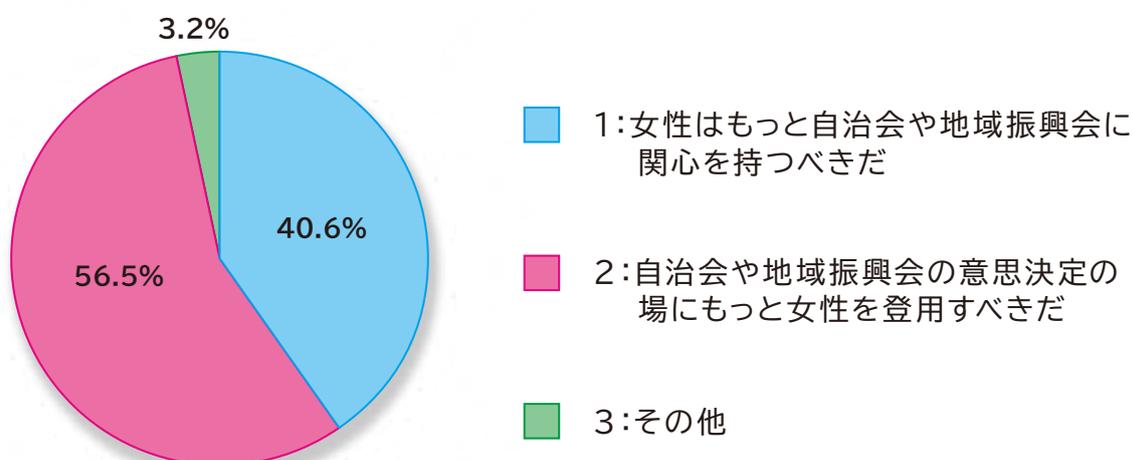
(9) 行政・自治会・地域振興会について

「女性の声が反映されていると思いますか」という問いに対し、「どちらとも言えない」という回答が最多でした。これに対し、政策決定の場や、地域の意思決定の場に、より多くの女性を登用すべきとの回答が多いことから、(8)と同様のことが言えると思われる。

問】女性の声が行政に反映させるために必要なことについて

あなたの考えに近いものを選んでください。

	R6
1:女性をもっと自治会や地域振興会に関心を持つべきだ	40.6%
2:自治会や地域振興会の意思決定の場にもっと女性を登用すべきだ	56.5%
3:その他	3.2%



(10) 防災活動について

近年、災害発生時の女性への配慮が全国的な課題となっており、今回初めて調査を実施しました。「防災組織のメンバーがほとんど男性」「防災訓練や避難所運営の方針を決める役員に女性がいない」といったことが主な課題として挙げられており、この分野での女性参加の推進が重要であると思われる。政治・行政分野と同様に「性別による固定的役割観念の解消」に努める必要があります。

(11) DVについて

全体では「全くない」という回答が8割近く、また、「何度もある」「1.2度ある」という回答がわずかではあります。一方で依然として「誰にも相談しなかった」や相談機関について「知っているところはない」といった回答も多く、相談先の認知度を上げる必要があると思われる。

(12)魚津市の男女の立場について

「男性が主に決定権をもち、女性がそれに従う風土」という回答が5割近くとなり、経年比較でも最多の傾向は変わりません。一方で男性と女性の望ましいあり方については「持って生まれた性にとらわれず、男性も女性も能力に応じた自由な生き方のできる社会」が、初めて8割を超えました。逆に10年前の調査で4割近くあった「男性は仕事、女性は家庭といった、従来の役割を踏まえて互いに協力する社会」は1割未満となりました。

(13)「アンコンシャス・バイアス」について

新しい言葉であり、「知らない」という回答が8割近くに上り、まだまだ認知度が低い状態です。「若い世代の女性が県外に転出する理由のひとつにアンコンシャス・バイアスが有ると思うか」という問いに対しても「わからない」という回答が最多でした。言葉の認知度の向上が急務であると思われます。

(14)魚津市の男女共同参画社会について

「男女共同参画社会を形成していくため、行政はどのようなことに力をいれていけば良いか」との設問について、「保育施設・育児サービスなどの子育て支援の充実」が一番多く、次いで「介護サービス等の充実」であったことから、子育て・介護と仕事の両立について負担を軽減するような対策について、国や県と連携しながら、今後、さらに検討する必要があります。

【企業アンケート】

賃金について、「男性、女性共に同一賃金である」が7割となり、「男女とも賃金上昇率は同一である」との回答も8割を超えたことから、性別による賃金格差は是正されてきていると思われます。

女性管理職については、管理職全体の内、女性割合は平均16.7%と、ほぼ全国平均15.7%(2020年調査)と同等ですが、依然として低い数値です。女性管理職・役員の登用については「能力があれば性別にかかわらず登用している」との回答が8割に近づき、企業の意識として、ほぼ一般化してきています。

男性が14日間以上、育児休業を取得した実績が5年前と比較して倍増し、取得した人数も9人から70人へ増加、期間は最長1年間となるなど、国の法改正もあり、以前に比べると、男性が育児休業を取得しやすい環境となっていることが伺えますが、企業としては慢性的な人手不足の中、人員の補充が確保できず、対応に苦慮しているとの意見も見られました。

魚津市が令和4年度から開始した「男性の育児休業取得促進補助金」については、認知度が低いことが課題ですが、「企業への補助金の拡大」を求める声も多く、検討する必要があると思われます。

3-4. 魚津市の課題

第4次プランの目標達成度と、市民・企業アンケートの結果から見た魚津市の課題は次の6点が考えられます。

- ① 様々な場面での男女の平等感は目標値、達成度とも十分とは言えず、今後も引き続き「意識啓発」に取り組む必要があること。
- ② 「アンコンシャス・バイアス」という言葉の認知度を高めるとともに、固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込みの解消を推進すること。
- ③ 行政・企業が、女性が働き続けやすい環境づくりに努めること。また、行政は、そういった取組が企業にとって過剰な負担とならないような支援策を推進すること。
- ④ 家庭内における男女の協力を促進し、女性に著しく偏りがちな家事・育児分担に公平感をもたらすこと。
- ⑤ より多くの女性の意見が、行政や地域、また防災の面で反映されるように、人材の登用や環境づくりについて、それぞれの組織において推進すること。
- ⑥ DV被害の撲滅を目指すことはもちろん、関係機関とともに相談窓口の認知度向上を図り、被害者支援を推進すること。

以上の結果と、国の第6次男女共同参画基本計画策定の基本的な考え方(骨子案:R7年7月)及び、富山県民男女共同参画計画(第5次)で定めた重点課題、県内他市の事例等を踏まえ、魚津市の男女共同参画社会実現のために、第5次プラン(2026~2030)においては、次の課題に重点的に取り組むこととします。

【重点課題】

1. あらゆる分野における、男女共同参画意識の啓発
2. 固定的な性別役割分担や無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)の解消
3. 職場・家庭・地域社会において、誰もが活躍する環境づくりの推進
4. 配偶者・パートナー等による暴力の根絶と、生活上の困難への支援

第2章

計画の内容

第2章 計画の内容

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. 将来像と基本目標

【将来像】

すべての人がお互いを思いやり 誰もが自分らしく活躍するまち 魚津

魚津市男女共同参画プラン(第4次)で目指した「お互いを尊重し 自分らしく輝けるまち うおづ」を継承した上で、お互いを思いやるという「意識の醸成」と、活躍するまちという「環境づくり」の、2つの面に重点をおき、すべての人、あらゆる世代が、性別による決めつけや無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)にとらわれず、自分らしくいきいきと幸せを感じて暮らすことができる魚津市を目指します。

また、将来像の根底には、「魚津市に住む誰もが『男女共同参画は当たり前のこと』という意識をもっている」、「年代や性別を問わず一人ひとりが自分らしく生きている」、という姿を描いています。

この計画の最大の目的は、魚津市において「男女共同参画社会」を実現することです。

男女共同参画とは、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、責任を分かち合うことをいいます(条例第2条)

将来像実現に向けて、次の基本目標を設定し、市民・企業アンケート等で見えてきた、主な課題の解決に向かって様々な施策に取り組みます。

基本目標 1 すべての人がお互いを尊重する意識づくり

男女共同参画において、もっとも基本的なものは「男女平等」の意識です。しかしながら、市民アンケートの結果を見ると、様々な場面で「男性が優遇」「どちらかといえば男性が優遇」と感じている方が多いといった傾向が見られます。全国的にもほぼ同様の傾向ですが、長期的にみると緩やかながらも改善傾向にあることから、新たな工夫を取り入れながら、今後も継続的に男女共同参画の意識づくりに取り組んで行くことが必要と思われれます。

また、男女共同参画の意識には、世代や性別によってその考え方にギャップがありますが、その主な要因の1つが固定的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)によるものと思われれます。今まで当たり前とっていた意識や行動を改めながら性別の特性を理解し、多様な個性を認め尊重することが、将来像実現に向けた一歩でもあります。

より良い男女共同参画社会を実現するためには、誰もが性別にかかわらず個人として尊重されること、また、そのことを常に意識することが欠かせないことから「すべての人がお互いを尊重する意識づくり」を第一の基本目標とします。

基本目標 2 誰もが安心して支え合い 共に活躍するまちづくり

働くことを希望する誰もが、その能力を十分に発揮できる職場環境づくりが求められています。仕事を中心とする考え方に基づいた労働慣行は、女性の活躍やその能力の発揮を妨げ、また、男性の家事・育児・介護等への参加を困難なものにしています。誰もが心に余裕をもって安心して働くことができる社会となる取組が求められています。

また、仕事や家庭において、それぞれの人生のライフステージごとに直面する課題や困りごとは異なります。妊娠・出産・子育て・介護など、どのような場面においても誰もが支え合い輝ける環境づくりが必要です。

地域社会においては、まだまだ女性が組織の長や役員につく割合が低く、多様な視点の確保や、将来にわたる持続可能な組織運営という観点から、方針決定に女性の参画を拡大することが必要です。日頃から、身近な地域において女性が発言しやすい環境づくりが必要であり、このことが災害発生時の避難所運営や、その後の復旧活動においても、きめ細やかな対応につながります。慣例や前例踏襲等に基づくリーダー層の登用を見直し、だれもが平等に活躍の機会を与えられ、性別や年齢を問わずその意思を尊重される、住み良い地域づくりが必要です。

また、あらゆる暴力・性犯罪は重大な人権侵害です。被害者の多くは女性ですが、男性の被害者も存在します。誰にも相談できず悩んでいる人も多く、相談機関の認知度を高めることが必要です。暴力等によって、就労が困難になるなど、生活に困難な状況に陥る女性もいることから、その対策が求められています。

性別や年代によって、抱える課題は多種多様ですが、誰もが生き生きとして、希望する人生を送れるような環境づくりが、男女共同参画社会には必要であることから、「誰もが安心して支え合い 共に活躍するまちづくり」を、第二の基本目標とします。



3. 体系図

【将来像】

すべての人がお互いを思いやり 誰もが自分らしく活躍するまち 魚津

基本目標 1 すべての人がお互いを尊重する意識づくり

主な課題	施策
① あらゆる分野における、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
② 固定的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)の解消	(1) 固定的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)の解消に向けた取組の推進(新設) (2) 性別の特性に関する相互理解 (3) 性的少数者(LGBTQ+)に対する理解と配慮の促進

基本目標 2 誰もが安心して支え合い 共に活躍するまちづくり

主な課題	施策
③ 職場・家庭・地域社会において、誰もが活躍する環境づくりの推進 ※女性活躍推進計画に位置付け	(1) 多様な働き方の推進 (2) 女性の能力発揮の支援 (3) 妊娠・出産・子育て・介護に関わる男女共同参画の推進 (4) 地域社会・地域防災における女性活躍の推進(新設)
④ 配偶者・パートナー等による暴力の根絶と生活上の困難への支援 ※「DV防止基本計画」及び「困難な問題を抱える女性支援基本計画」に位置付け	(1) DV防止の啓発 (2) 相談窓口と支援体制の強化及び関係機関との連携 (3) 生活上の困難を抱えた女性等への支援(新設)

第3章 施策の展開

※担当課名は令和8年4月の組織改編後の名称で記載しています

第3章 施策の展開

基本目標 1 すべての人がお互いを尊重する意識づくり

〈主な課題 1〉

あらゆる分野における、男女共同参画意識の啓発

市民アンケートの結果からわかるように、本市においては、男女のあらゆる分野での平等感が全国と比較して低いことや、男女間で意識に違いがあることなどから、女性の負担軽減を図るため、さらなる意識の啓発が必要となっています。

男女共同参画の意識は、幼少期から長年にわたって形成されることから、幼い頃から性別による特性への理解を促し、先入観にとらわれない教育や学習、進路選択の機会を提供していく必要があります。



(施策 1) 生活の様々な場面における男女共同参画意識の形成【継続】

◇関係課

市民自治推進課

◆取組方針

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して、日頃から生活の中で実践することを目的に、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。

○主な事業や取組

・男女共同参画推進事業(主に男女共同参画地域推進員による啓発活動)

■成果指標

項目	現況 R6(2024)	目標 R12(2030)
様々な場面で男女の地位が「平等」と答えた人の割合		
・結婚や家庭生活で	21.7%	40.0%
・学校教育の場で	47.0%	60.0%
・就職や職場で	19.7%	30.0%
・地域活動の場で	25.9%	30.0%
・社会通念・習慣・しきたりなどで	11.1%	30.0%
・政治や行政への参加において	11.3%	30.0%
「男女共同参画」という言葉を知っている人の割合	80.1%	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	7.4%	20.0%
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	33.5%	50.0%

※現況の数値は、男女共同参画に関する市民・企業アンケート結果より(2025年3月実施)

(施策 2) 学校における男女共同参画の教育推進【継続】

◇関係課

教育総務課

◆取組方針

男女共同参画や人権尊重に関する教育を推進します。性別による特性への理解を促し、先入観にとらわれない教育や学習、進路選択の機会を提供するとともに、こどもの個性に配慮した教育環境づくりに努めます。

○主な事業や取組

- ・魚津市子ども会議
- ・魚津市いじめ防止対策推進委員会
- ・社会に学ぶ14歳の挑戦事業

■成果指標(再掲)

(年度)

項目	現況 R6 (2024)	目標 R12 (2030)
様々な場面で男女の地位が「平等」と答えた人の割合 ・学校教育の場で	47.0%	60.0%

※現況の数値は、男女共同参画に関する市民・企業アンケート結果より(2025年3月実施)

〈主な課題 2〉

固定的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)の解消

「男性は仕事」「女性は家庭」という固定的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)の存在が、男女共同参画社会の推進が十分ではない要因のひとつと考えられています。

「アンコンシャス・バイアス」を払拭、意識と行動を改め、性別や年齢、国籍や性的指向・性自認等、多様な個性を認め合い、個々の能力を発揮し、尊重され、受け入れられる社会の構築が必要です。

(施策 1)

固定的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)の解消に向けた取組の推進【新規】

◇関係課

市民自治推進課

◆取組方針

「アンコンシャス・バイアス」の認知度を高めるための啓発活動や、身近な問題として、固定的性別役割分担意識や無意識の思い込みを解消することを目的に、地域住民と協働して様々な活動を実施していきます。

○主な事業や取組

・男女共同参画推進事業（主に男女共同参画地域推進員による啓発活動）〈再掲〉

■成果指標

項目	現況 R6 (2024)	目標 R12 (2030)
アンコンシャス・バイアスという言葉を知っている	8.6%	30.0%

※現況の数値は、男女共同参画に関する市民・企業アンケート結果より(2025年3月実施)

(施策 2) 性別の特性に関する相互理解【継続】

◇関係課

教育総務課 健康センター

◆取組方針

性別の特性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ために、学校等において、「性について正しく認識する」、「お互いの性を尊重する」、「思いやりの心や命の大切さを育む」を目的とした学習の充実に努めます。

○主な事業や取組

- ・いのちの教育推進事業（いのちの授業）
- ・乳幼児ふれあい体験教室

■実施指標

項目	現況 R6 (2024)	目標 R12 (2030)
「いのちの授業」及び 「赤ちゃんとのふれあい体験」実施	実施	継続

(施策 3) 性的少数者(LGBTQ+)に対する理解と配慮の促進【継続】

◇関係課

市民自治推進課 市民環境課

◆取組方針

性的少数者に対する市民の理解促進のため、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。

○主な事業や取組

- ・人権相談所の開設
- ・HPやSNS等での情報発信や各種啓発活動の実施

■実施指標

項目	現況 R6 (2024)	目標 R12 (2030)
人権擁護委員による人権相談所の開設	実施	継続
HPやSNS等での啓発活動の実施		

基本目標 2 誰もが安心して支え合い 共に活躍するまちづくり

〈主な課題 3〉

職場・家庭・地域社会において、誰もが活躍する環境づくりの推進

※女性活躍社会推進計画に位置付け

仕事を中心とした考え方に基づいた労働慣行を見直すことで、長時間労働の是正や、柔軟で多様な働き方が可能となり、働くことを希望するすべての人の能力発揮につながるとともに、より多くの男性が家庭内の家事・育児に関わる時間が増えることが期待されます。

地域社会においては、日頃から身近な地域において女性が発言しやすい環境づくりが必要であり、慣例や前例踏襲等に基づくリーダー層の登用を見直すことで、だれもが平等に活躍の機会を与えられ、性別や年齢を問わずその意思を尊重される地域となり、持続可能な組織運営と男女共同参画社会の実現につながります。



（施策 1）多様な働き方の推進【継続】

◇関係課

市民自治推進課 商工観光課

◆取組方針

長時間労働の是正と柔軟な働き方など働き方改革を推進するため、市内事業者に対して各種制度や、多様な働き方を実践する企業等の取組について情報提供を行います。また、あらゆるハラスメント行為は人権侵害であることを啓発し、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。

また、事業者及び市民に対して、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。

○主な事業や取組

- ・企業訪問の機会を活用した啓発活動や助成事業の紹介
- ・スキルアップセミナーの開催
- ・働き方改革・女性活躍サポートに関する各種取組
- ・男性の育児休業取得促進事業者支援補助金

■成果指標

No.	項目	現況 R6 (2024)	目標 R12 (2030)
1	あらゆる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を行っている事業所の割合	35.9%	70.0%
2	「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	34.4%	60.0%
3	「イクボス宣言」事業所数	22社	40社

※No.1・2の、現況の数値は、男女共同参画に関する市民・企業アンケート結果より(2025年3月実施)
No.3は年度に1回実施するプラン進捗調査の結果より

（施策 2）女性の能力発揮の支援【継続】

◇関係課

市民自治推進課 商工観光課 農林水産課 総務課 財政課

◆取組方針

あらゆる分野の事業所、公的機関に対し、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、性別にかかわらずその能力と本人の意思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、女性の比率がさらに高まるよう啓発します。

○主な事業や取組

- ・働き方改革・女性活躍サポートに関する各種取組(再掲)
- ・男女の別なく、適材適所となるよう様々な職務、ポストへの登用
- ・入札参加資格を有する市内事業者が要件を満たせば審査結果を優遇

■成果指標

No.	項目	現況 R6 (2024)	目標 R12 (2030)
1	女性管理職や女性の役員がいる事業所の割合	57.3%	80.0%
2	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	76.0%	90.0%
3	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	8.4%	25.0%
4	公的な委員会、審議会等の女性委員の比率	31.3%	40.0%
5	市職員の管理職の女性比率	26.5%	35.0%
6	魚津市入札参加資格をもつ市内事業所において「女性活躍推進法」に基づく「一般事業主行動計画」を策定している事業所の割合	20.5%	30.0%
7	魚津市入札参加資格をもつ市内事業所において「次世代育成支援対策推進法」に基づく「一般事業主行動計画」を策定している事業所の割合	38.6%	50.0%
8	農業委員・農地利用最適化推進委員の女性比率	14.3%	30.0%

※No.1～3の、現況の数値は、男女共同参画に関する市民・企業アンケート結果より(2025年3月実施)
No.4～8は年度に1回実施するプラン進捗調査の結果より

(施策3) 妊娠・出産・子育て・介護に関わる男女共同参画の推進【継続】

◇関係課

市民自治推進課 こども課 健康センター 商工観光課 社会福祉課

◆取組方針

こども計画に基づき、母親とこどもの健康の保持に努めるとともに、妊娠・出産期における男性の役割分担等についての教室開催等、市内事業所や市民に対し、積極的に啓発していきます。

働く意欲のある人が結婚、出産・子育てや介護を機に仕事を辞めざるを得ないという状況の改善を目指します。また、家庭内における出産・子育て・介護の不安や負担を軽減するための取組を進めるとともに、夫婦いずれか一方に負担が偏ることが無いよう啓発し、男女を問わず育児休業・介護休業の取得を促進します。

○主な事業や取組

- ・パパママ教室の開催
- ・産前産後ヘルパー派遣事業
- ・一時的に児童を預けるショートステイ事業
- ・魚津市母子手帳アプリ「すくすくおづ」の活用
- ・男性の育児休業取得促進 事業者支援補助金
- ・家族支援サービス(介護家族の集い・オレンジカフェ等)
- ・地域包括支援センターの周知及び体制の充実
- ・地域の実情に応じた介護サービス基盤の計画的な確保

■成果指標

No.	項目	現況 R6 (2024)	目標 R12 (2030)
1	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	28.5%	40.0%
2	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	26.5%	50.0%
3	パパママ教室(集団)、 ぴよママ相談会(個別)の参加者	45人	60人
4	夫が育休取得を予定している割合 (妊娠8か月訪問時)	—	70.0%

※No.1・2の、現況の数値は、男女共同参画に関する市民・企業アンケート結果より(2025年3月実施)

No.3は年度に1回実施するプラン進捗調査の結果より

No.4は新規項目(毎年担当課調査)

（施策 4）地域社会・地域防災における女性活躍の推進【新規】

◇関係課

市民自治推進課 総務課

◆取組方針

活力があり、持続可能な地域社会を築くためには、地域活動や地域づくりに性別や年齢にかかわらず誰もが参加できる環境をつくる必要があります。地域への男女共同参画意識の浸透を図るとともに、地域の意思決定の場に女性の参画を拡大し、誰もが活躍できる地域づくりを促します。

災害時に人々は様々な困難に直面しますが、性別や年齢、障害の有無などの違いによりその困難の質や度合に大きな違いがあり、特に、避難所では限られた空間の中に多くの方が暮らすため、衛生面やプライバシーの問題から、高齢者、障がい者(児)とともに、乳幼児や妊産婦など多数の女性が厳しい現状におかれます。災害に強い社会の実現のために、女性やこども、高齢者、障害がある方などが災害から受ける影響の違いなどに十分に配慮された災害対応が行われるよう、それぞれのニーズの違いを踏まえ、女性が防災の意思決定過程や現場に主体的に参画できる体制づくりを推奨します。

○主な事業や取組

- ・各地域振興会へ女性役員登用促進の啓発・要請
- ・自主防災組織育成・支援事業(防災士養成事業負担金)

■成果指標

項目	現況 R6 (2024)	目標 R12 (2030)
女性役員の割合が30%以上の地域振興会の数 ※全地域振興会数13地区	2地区	7地区
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13組織	9地区	13地区
女性防災士の数	32人	50人

※現況の数値は年度に1回実施するプラン進捗調査の結果より

〈主な課題 4〉

配偶者・パートナー等による暴力の根絶と生活上の困難への支援

※「DV防止基本計画」及び「困難な問題を抱える女性支援基本計画」に位置付け

〈DV(ドメスティック・バイオレンス)防止基本計画〉

あらゆる暴力は、被害者の人権を侵害する行為であり、決して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)についても犯罪となる行為を含む重大な人権侵害です。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、本人の合意なく性的行為を強要する性暴力、生活費を渡さないといった経済的暴力など様々な形があります。また、DVは性別や年齢を問わず誰もが被害者になる可能性があります。

市民アンケートによると、DV被害経験があっても「誰にも相談しなかった」人が多い実態があることから、DVを未然に防ぐことはもちろん、早期発見や通報体制の整備を図るとともに、相談窓口の周知や認知度の向上、相談しやすい環境整備など支援体制の強化が必要です。

〈困難な問題を抱える女性支援基本計画〉

女性が能力を十分に発揮し、安心して生活するためには、いくつかの課題があります。特に、非正規雇用者の比率が高いことや、働き方における男女間の格差により、経済的な困難に直面しやすい状況が見られます。ひとり親家庭においても、経済的な安定に向けた継続的なサポートが求められています。これは、親世代の困難が次世代の学びやキャリアに影響を及ぼし、機会の格差を生む連鎖を防ぐための重要な取組です。

近年では、コロナ禍等の社会的な変動期にDV相談が増加したり、非正規雇用の女性を中心に雇用情勢が厳しくなったりするなど、課題がより鮮明になりました。

こうした背景を踏まえ、男女共同参画の視点から、多様な困難を抱える女性一人ひとりにきめ細かく寄り添った支援を展開し、すべての住民が安心して自分らしく暮らせる地域づくりが必要です。

（施策 1）DV 防止の啓発【継続】

◇関係課

市民自治推進課 市民環境課 こども課 防災安全課

◆取組方針

「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・女性だけの問題ではなく、性別や年代を問わず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。

○主な事業や取組

- ・市役所窓口等公的機関でのDV防止啓発チラシ配布
- ・防犯関連行事会合等でのDV防止啓発
- ・関係機関と連携した広報活動

■成果指標

項目	現況 R6 (2024)	目標 R12 (2030)
DV被害を受けたことがあると答えた人の割合	15.5%	5.0%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	63.4%	90.0%

※現況の数値は、男女共同参画に関する市民・企業アンケート結果より(2025年3月実施)

（施策 2）相談窓口と支援体制の強化 及び 関係機関との連携 【継続】

◇関係課

市民自治推進課 市民環境課 こども課 防災安全課

◆取組方針

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。被害者支援について関係機関との連携を強化するとともに、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。

また、DV 被害者の多くが女性であることを考慮し、相談窓口に女性職員を配置するとともに、職員が被害者支援に必要な研修を受講する等、対応できる人材を育成します。

○主な事業や取組

- ・ DV相談窓口に関するチラシの配布
- ・ 住民基本台帳事務における支援措置（※加害者へ被害者の情報を開示しない対応）
- ・ 市民相談による相談受付
- ・ 母子父子自立相談活動
- ・ 犯罪被害者支援に関する広報活動

■成果指標

項目	現況 R6 (2024)	目標 R12 (2030)
DVに関する相談窓口・相談機関について警察の他に複数知っているとした人の割合	40.3%	60.0%

※新規項目 現況の数値は、男女共同参画に関する市民・企業アンケート結果より(2025年3月実施)

（施策 3）生活上の困難を抱えた女性等への支援【新規】

◇関係課

市民環境課 社会福祉課 こども課

◆取組方針

困難を抱えた女性の相談、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。

日頃から関係機関との緊密な連携を図りながら、困難な問題を抱える女性への支援の中で生活困窮者を把握したときは、生活保護制度や生活困窮者自立支援制度等により早急に必要な支援を行います。

こどものいる貧困家庭に対しては、個々の状況に応じた各種手当、医療費助成等の直接的な支援をはじめ、保護者のキャリアアップにつながる就労支援など、それぞれの家庭状況に合わせた適切な支援を行います。

様々な悩みや困りごとが生じた際に、相談しやすい体制の充実と窓口の周知を図ります。

○主な事業や取組

- ・市民相談事業による支援
- ・生活保護制度による自立支援
- ・生活困窮者自立支援制度の活用
- ・母子・父子家庭自立支援教育訓練給付金事業
- ・ひとり親家庭等医療費助成事業
- ・家庭児童相談員や母子・父子自立支援員等による相談や情報提供
- ・民生委員・児童委員、主任児童委員による相談対応

■実施指標

項目	現況 R6 (2024)	目標 R12 (2030)
市民相談事業による支援	実施	継続
生活保護制度による自立支援		
家庭児童相談員や母子・父子自立支援員等による 相談や情報提供		
民生委員・児童委員、主任児童委員による相談対応		

第4章

計画の推進

第4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目指します。

■ 魚津市男女共同参画推進市民委員会【市長の諮問機関】

魚津市男女共同参画推進条例(以下条例)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。

■ 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。

■ 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。

■ 市民、事業者、自治会等及び教育関係者

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、地域振興会、自治会等、及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みます。

■ 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みます。

2. 計画の進行管理

■ 成果指標・実施指標の設定

計画をより実効性のあるものとするため、令和12(2030)年度を目標年度とする数値目標(指標)を設定します。

定期的に進捗状況を調査し、その結果については、市のHP等にて公表します。また、市民委員会に調査結果を報告し、評価・点検等を行い、必要に応じて見直しを行います。

3. 成果指標一覧(再掲)

基本目標 1 すべての人がお互いを尊重する意識づくり

項目	現況 R6(2024)	目標 R12(2030)	備考
様々な場面で男女の地位が「平等」と答えた人の割合			男女共同参画に関する 市民・企業 アンケートによる調査
・結婚や家庭生活で	21.7%	40.0%	
・学校教育の場で	47.0%	60.0%	
・就職や職場で	19.7%	30.0%	
・地域活動の場で	25.9%	30.0%	
・社会通念・習慣・しきたりなどで	11.1%	30.0%	
・政治や行政への参加において	11.3%	30.0%	
「男女共同参画」という言葉を知っている人の割合	80.1%	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	7.4%	20.0%	
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	33.5%	50.0%	
アンコンシャス・バイアスという言葉を知っている人の割合	8.6%	30.0%	

基本目標 2 誰もが安心して支え合い 共に活躍するまちづくり

項目	現況 R6(2024)	目標 R12(2030)	備考
あらゆる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を行っている事業所の割合	35.9%	70.0%	男女共同参画に関する 市民・企業 アンケートによる調査
「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	34.4%	60.0%	
「イクボス宣言」事業所数	22社	40社	担当課調査 (毎年)
女性管理職や女性の役員がいる事業所の割合	57.3%	80.0%	男女共同参画に関する 市民・企業 アンケートによる調査
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	76.0%	90.0%	
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	8.4%	25.0%	

項目	現況 R6(2024)	目標 R12(2030)	備考
公的な委員会、審議会等の女性委員の比率	31.3%	40.0%	担当課調査 (毎年)
市職員の管理職の女性比率	26.5%	35.0%	
魚津市入札参加資格をもつ市内事業所において「女性活躍推進法」に基づく「一般事業主行動計画」を策定している事業所の割合	20.5%	30.0%	
魚津市入札参加資格をもつ市内事業所において「次世代育成支援対策推進法」に基づく「一般事業主行動計画」を策定している事業所の割合	38.6%	50.0%	
農業委員・農地利用最適化推進委員の女性比率	14.3%	30.0%	
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	28.5%	40.0%	男女共同参画に関する 市民・企業アンケートによる調査
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	26.5%	50.0%	
パパママ教室(集団)、 ぴよママ相談会(個別)の参加者	45人	60人	担当課調査 (毎年)
夫が育休取得を予定している割合 (妊娠8か月訪問時)	—	70.0%	
女性役員の割合が30%以上の地域振興会の数 ※全地域振興会数13地区	2地区	7地区	
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13組織	9地区	13地区	
女性防災士の数	32人	50人	
DV被害を受けたことがあると答えた人の割合	15.5%	5.0%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	63.4%	90.0%	
DVに関する相談窓口・相談機関について 警察の他に複数知っている と答えた人の割合	40.3%	60.0%	男女共同参画に関する 市民・企業アンケートによる調査

※次回の「男女共同参画に関する市民・企業アンケートによる調査」は、R11年(2029年)実施予定

資料編

1. 魚津市男女共同参画推進市民委員会名簿

任期:令和6年8月1日~令和8年3月31日(令和8年3月現在)

役職	氏名	所属等
会長	弥生 陽子 (R6.8.1~R7.3.31)	魚津市小学校校長会
	佐々木 淳 (R7.4.1~R8.3.31)	魚津市男女共同参画地域推進員
副会長	佐々木 淳 (R6.8.1~R7.3.31)	魚津市男女共同参画地域推進員
	金谷 正美 (R7.4.1~R8.3.31)	魚津市小学校校長会
委員	秋本 すみ子	魚津商工会議所女性会
	宮本 晃裕 (R6.8.1~R7.3.31)	魚津商工会議所青年部
	佐渡 和典 (R7.4.1~R8.3.31)	
	高畠 克明	連合富山新川地域協議会
	吉崎 祐実子	魚津市男女共同参画地域推進員
	尾谷 秀隆 (R6.8.1~R7.3.31)	魚津市PTA連合会
	仲俣 大輔 (R7.4.1~R8.3.31)	
	大野 聡一	魚津市自治振興会連合会
	竹内 友美	公募委員
	大島 康寛	公募委員
	阿部 ともみ	有識者(デザイナー)
	栗岡 かおり	有識者(起業家)

2. 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:令和6年4月1日～令和8年3月31日(令和8年3月現在)

役職	氏名	役職	氏名
大町	大野 慎太郎	片貝	三井 尚子
村木	岩田 友仁	加積	井出 寛子
下中島	尾谷 俊介	道下	魚岸 亜由美
上中島	吉崎 祐実子	経田	朝野 成一
松倉	佐々木 淳	天神	今西 智春
上野方	西尾 千亜紀	西布施	川上 芳子
本江	清原 志乃		

3. 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旨として、「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、女性活躍社会推進室長をもって充てる。
- 3 副座長は、女性活躍社会推進室長代理をもって充てる。
- 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、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。

附 則(令和2年4月30日付魚津市告示第60号)

この要綱は、令和2年5月1日から施行する。

附 則(令和4年3月31日魚津市告示第57号)

この告示は、令和4年4月1日から施行する。

附 則(令和7年8月20日魚津市告示第162号)

この告示は、令和7年9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

総 務 課 長

教育総務課長

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

生 活 環 境 課 長

4. 魚津市男女共同参画推進条例

平成16年 3 月 17 日 条例第6号

(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、急激で多様な変化を続けています。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)

第3条 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、国際的取組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み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。

第2章 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策定及び実施に関し、必要な調査研究を行います。

(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。

5. 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50)	・国際婦人年 ・国際婦人年世界会議 (メキシコ・シティ)で 「世界行動計画」を採択	・「婦人問題企画推進本部」 設置 ・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55)	・「国際婦人の十年」中間年 世界会議開催 (コペンハーゲン)	・民法一部改正 (配偶者の法定相続分が 1/3から1/2へ)	・生活環境部に婦人青少課 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)		・「婦人の明日をひらく 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	・「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 (施行は昭61年)		
1987年 (昭62)		・「西暦2000年に向けての 新国内行動計画」策定	・「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)		
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年施行)	・「富山県女性問題懇話会」 設置	
1992年 (平4)		・初の婦人問題担当大臣設置	・「新とやま女性プラン」策定	
1993年 (平5)	・世界人権会議(ウィーン) ・「女性に対する暴力の 撤廃に関する宣言」採択 (国連総会)	・「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)	・総理府 男女共同参画室 設置	・婦人青少年課の名称を 女性青少年課に変更	

年	世界または国連	国	富山県	魚津市
1995年 (平7)	<ul style="list-style-type: none"> ・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」採択 	<ul style="list-style-type: none"> ・「育児・介護休業法」成立 ・ILO第156号条例批准 		
1996年 (平8)		<ul style="list-style-type: none"> ・「男女共同参画2000年プラン」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・(財)富山女性財団の設立 	
1997年 (平9)		<ul style="list-style-type: none"> ・男女雇用機会均等法、労働基準法、育児・介護休業法一部改正(施行は平11年、母性保護規定は平10年) 	<ul style="list-style-type: none"> ・「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)「サンフォルテ」開館 	<ul style="list-style-type: none"> ・「魚津市男女協力プラン～YOU&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)		<ul style="list-style-type: none"> ・「男女共同参画社会基本法」公布、施行 		
2000年 (平12)	<ul style="list-style-type: none"> ・国連特別総会「女性2000年会議」開催(ニューヨーク) 	<ul style="list-style-type: none"> ・「男女共同参画計画」策定 		
2001年 (平13)		<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・「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)			<ul style="list-style-type: none"> ・女性青少年課が再編され生活環境部に男女共同参画・ボランティア課を設置 	
2003年 (平15)		<ul style="list-style-type: none"> ・「次世代育成支援対策推進法」施行 ・「少子化社会対策基本法」施行 		<ul style="list-style-type: none"> ・企画広報室から市民生活課へ所管変え
2004年 (平16)		<ul style="list-style-type: none"> ・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」一部施行 ・育児・介護休業法一部改正(施行は平17年) 		<ul style="list-style-type: none"> ・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17)	<ul style="list-style-type: none"> ・第49回国連婦人の地位委員会(国連「北京+10」世界閣僚級会合)開催(ニューヨーク) 	<ul style="list-style-type: none"> ・「男女共同参画基本計画(第2次)」策定 		
2006年 (平18)		<ul style="list-style-type: none"> ・「男女雇用機会均等法」一部改正(施行は平19年) 	<ul style="list-style-type: none"> ・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・「魚津市男女共同参画推進プラン～YOU&愛2006～」策定
2007年 (平19)		<ul style="list-style-type: none"> ・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」一部改正 ・「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 	<ul style="list-style-type: none"> ・「富山県民男女共同参画基本計画(第2次)」策定 	
2009年 (平21)		<ul style="list-style-type: none"> ・「育児・介護休業法」一部改正 	<ul style="list-style-type: none"> ・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画(第2次)」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・市民課から地域協働課へ所管変え
2010年 (平22)	<ul style="list-style-type: none"> ・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) 	<ul style="list-style-type: none"> ・「男女共同参画基本計画(第3次)」策定 		

年	世界または国連	国	富山県	魚津市
2011年 (平23)				・「魚津市男女共同参画推進プラン～YOU&愛2006～」後期実施計画策定
2012年 (平24)			・「富山県民男女共同参画計画(第3次)」策定	
2014年 (平26)			・男女参画・ボランティア課から男女参画・県民協働課に名称変更	
2015年 (平27)	・第59回国連婦人の地位委員会(国連「北京+20」記念会合)開催(ニューヨーク) ・持続可能な開発目標SDGsを含む「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が国連で採択	・「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」成立 ・「男女共同参画基本計画(第4次)」策定		
2016年 (平28)		・「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」施行	・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する基本計画(第3次)」策定	・「魚津市男女共同参画推進プラン(第3次)YOU&愛2016～2020」策定
2017年 (平29)		・「働き方改革実行計画」策定	・男女参画・県民協働課、地方創生推進室、労働雇用課を再編した少子化対策県民活躍課が設置され、総合政策局所属となる。	・「魚津市男女共同参画推進プラン(第3次)YOU&愛2016～2020」の一部改訂(計画内に女性活躍推進計画を位置付ける)
2018年 (平30)			・「富山県民男女共同参画計画(第4次)」策定	
2020年 (令2)	・第64回国連婦人の地位委員会開催(ニューヨーク)(新型コロナウイルス感染拡大の影響により規模縮小)	・「男女共同参画基本計画(第5次)」策定		
2021年 (令3)		・「政治分野における男女共同参画に関する法律」改正、施行	・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する基本計画(第4次)策定」 ・総合政策局少子化対策・県民政策課から知事政策局働き方改革・女性活躍推進室女性活躍推進課となる。	・「魚津市男女共同参画推進プラン(第4次)YOU&愛2021～2025」策定
2022年 (令4)		・男女共同参画会議「女性デジタル人材育成プラン」策定 ・「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」成立	・「富山県女性活躍推進戦略」の策定	
2023年 (令5)			・「富山県民男女共同参画計画(第5次)」策定	
2024年 (令6)			・「富山県困難な問題を抱える女性支援基本計画」策定	
2025年 (令7)			・知事政策局にジェンダーギャップ対策課創設	
2026年 (令8)				・「魚津市男女共同参画推進プラン(第5次)YOU&愛2026～2030」策定

魚津市男女共同参画プラン(第5次) YOU&愛2026~2030

魚津市 企画総務部 市民自治推進課

〒937-8555 魚津市釈迦堂1-10-1

Tel:0765-23-1131 Fax:0765-23-1051

<https://www.city.uzo.toyama.jp>

発行:令和8年(2026年)3月

※担当課名は令和8年4月の組織改編後の名称で記載しています

