

第5次つるが男女共同参画プラン

素案

目 次

第1章 プランの概要

- 1 第5次つるが男女共同参画プランについて
 - (1) プランの役割・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
 - (2) プランの位置付け・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
 - (3) プランの期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
 - (4) プランがめざす敦賀市の姿・・・・・・・・・・・・・・ 2
- 2 プランの体系・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
- 3 市民、事業所の取り組み・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4
- 4 数値指針・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5

第2章 プラン策定の背景

- 1 つるが男女共同参画プラン策定の経緯・・・・・・・・・・ 7
- 2 敦賀市の現状
 - (1) 統計データから見る現状・・・・・・・・・・・・・・ 8
 - (2) 市民・事業所アンケートから見る現状・・・・・・・・ 14
- 3 第4次プランの「数値指針」の達成状況・・・・・・・・・・ 50

第3章 プランの施策

- 基本目標1 男女ともにあらゆる分野で活躍できる基盤づくり・・・・・・・・ 51
- 基本目標2 男女がともに支え合い、安心・安全に暮らせる環境づくり・・・・ 63
- 基本目標3 多様性を尊重する社会への意識づくり・・・・・・・・・・・・・・ 69

第1章 プランの概要

1 第5次つるが男女共同参画プランについて

(1) プランの役割

第5次つるが男女共同参画プランは、本市における男女共同参画社会を構築するため、市の取り組みを中心にまとめた体系的な計画です。これまでの成果を活かしつつ、国や県の政策動向、本市の課題等を踏まえて策定しました。

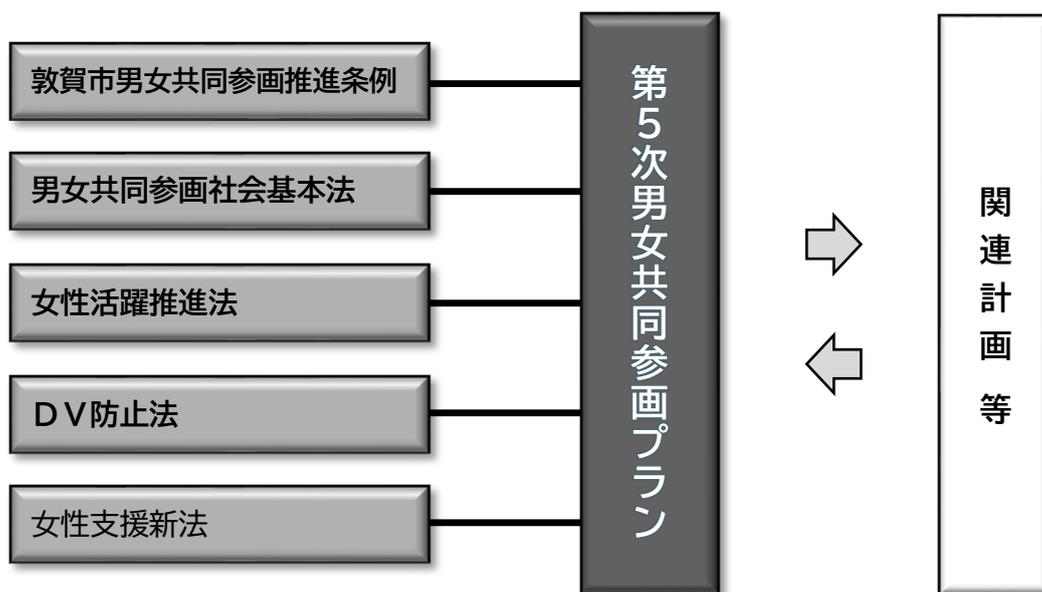
本プランを通じて、市が実施する取り組みを明確にするとともに、それらの取り組みを通じて市民や団体、地域、事業所における男女共同参画を推進します。

(2) プランの位置付け

本プランは、「敦賀市男女共同参画推進条例第9条」に基づく基本計画であり、「男女共同参画社会基本法第14条第3項」に規定されている市町村男女共同参画計画にあたるものです。

また、以下の法律に基づく計画としても位置付けています。

- 「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）」第6条第2項に基づく市町村推進計画
- 「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（DV防止法）」第2条の3第3項に基づく市町村基本計画
- 「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（女性支援新法）」第8条第3項に基づく市町村基本計画



<関連する市の計画（主なもの）>

- ・第8次敦賀市総合計画
- ・第5期敦賀市地域福祉計画「福祉つるが めくもりプラン」
- ・敦賀市こども計画（つるがいきいきこども未来総合プラン）
- ・敦賀市高齢者健康福祉計画・敦賀市介護保険事業計画（つるが安心お達者プラン）
- ・敦賀市健康増進計画（健康つるが21）
- ・敦賀市いのちとこころ支援計画（敦賀市自殺対策計画）
- ・敦賀市地域防災計画

（3）プランの期間

本プランは、令和8年度を始期とし、令和12年度を目標年度とする5年間の計画です。

なお、計画期間中は市の取り組みを中心としてプランの進捗状況及び評価を毎年公表するとともに、社会情勢の変化や上位計画の見直しなどに応じて必要な範囲で新たな施策を取り入れます。

令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度
➔				

（4）プランがめざす敦賀市の姿

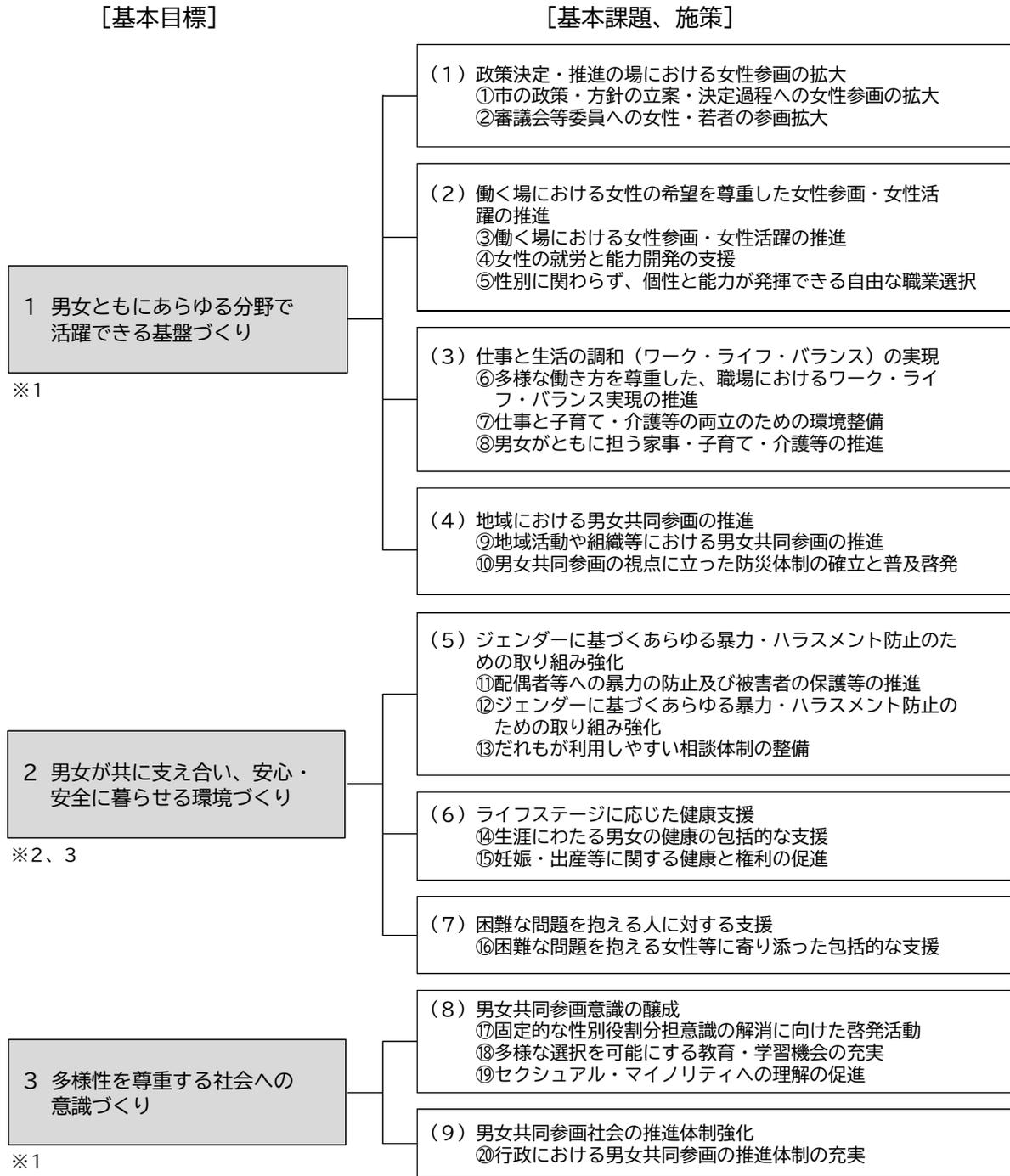
すべての人が 性別に関わりなく 自分らしく輝くまち 敦賀

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」（男女共同参画社会基本法第2条）です。

本プランもその考え方を基本としながら、国や県の動向、さらには第4次つるが男女共同参画プランの成果や課題、本市の現状を踏まえて策定しました。

本プランでは、すべての人が性別に関わりなく自分らしく生きていけるまちづくりを通して、一人ひとりが自分らしい男女共同参画を実現していくことをめざします。

2 プランの体系



※1 女性活躍推進法に基づく市町村推進計画の施策を含む

※2 DV防止法に基づく市町村基本計画の施策を含む

※3 女性支援新法に基づく市町村基本計画の施策を含む

3 市民、事業所の取り組み

本プランは、市の取り組みを中心にまとめた体系的な計画ですが、男女共同参画の実現には市の取り組みを通じて市民や団体、地域、事業所それぞれの行動が必要になります。

そこで、本プランでは市民や事業所に期待される具体的な行動を次のとおりに示します。

市民や事業所における男女共同参画の行動指針としてご活用ください。

<行動指針>

市民の取り組み

- ・女性のリーダーを増やそう
- ・仕事も私生活もどちらも大切にしよう
- ・アンコンシャス・バイアスに気づこう
- ・性別で役割を決めるのはやめよう
- ・家事、子育て、介護に男性も積極的に取り組もう
- ・性の多様性について理解しよう

事業所の取り組み

- ・女性の職員や管理職を増やそう
- ・女性の意見を積極的に取り入れよう
- ・性別によるアンコンシャス・バイアスに注意しよう
- ・有給休暇などを取りやすい職場環境を作ろう
- ・協力して超過勤務を減らそう
- ・多様な働き方ができる職場にしよう

4 数値指針

本プランが実施され、市の取り組みを通じて市民や団体、地域、事業所における男女共同参画が実現した結果として実現する姿を、次のとおり数値指針として示します。進捗状況は市の調査やアンケート等で把握し、指針の達成に向けて必要な対応を行います。

項目	現状値 (令和7年度)	目標値 (令和12年度)
基本目標1 男女ともにあらゆる分野で活躍できる基盤づくり		
a. 審議会等における女性の割合	26.7%	30%以上
b. 女性がいない審議会等の数	9	0(解消)
c. 敦賀市役所における管理職に占める女性の割合 (課長職相当以上の管理職)	15.2%	20%以上
d. 「現在の政治や経済に女性の意見が反映されている」と思う市民の割合	24.1%	40%以上
基本目標2 男女が共に支え合い、安心・安全に暮らせる環境づくり		
e. 市内事業所における管理職の占める女性の割合 (課長職相当以上の管理職)	11.2%	15%以上
f. 「管理職になりたい」と思う女性の割合	14.7%	30%以上
g. 「家庭と両立しながら働きやすい」と思う市民の割合	23.2%	40%以上
h. 1週間当たりの男性の平均家事等(家事・子育て・介護)の参画時間	11時間	14時間以上
i. 市内事業所の有給休暇取得率 ※	78.8%	現状維持
j. 「敦賀市女性相談窓口」の認知度	25.0%	30%以上
k. DV・デートDV被害経験者のうち、だれ(どこ)にも相談しなかった人の割合	50.0%	40%以下
l. 社内または社外にハラスメントの相談窓口を設置している事業所の割合	80.0%	85%以上

基本目標3 多様性を尊重する社会への意識づくり		
m. 「現在の社会は全体として男女平等である」と 思う市民の割合	12.1%	20%以上
n. 「敦賀市パートナーシップ宣誓制度」の認知度	12.3%	20%以上
o. 現在の敦賀市が「LGBTQ+の人にとって暮らし やすい」と思う市民の割合	6.6%	15%以上

[進捗状況の把握は市民及び事業所へのアンケート調査による（a, b, c, j を除く）。15 ページ参照。]

※ 算定方式：[全取得日数／全付与日数（繰越日数を含まない）] を百分率に換算。アンケート調査とは別に敦賀市役所の進捗状況は実績によっても把握する。

第2章 プラン策定の背景

1 つるが男女共同参画プラン策定の経緯

男女共同参画社会基本法が平成 11 年（1999 年）6 月 23 日に施行され、翌 12 年に国の男女共同参画基本計画が策定されました。

本市においても、平成 12 年に男女共同参画の担当部署を設置して以来、平成 14 年に「つるが男女共同参画プラン」の策定、平成 16 年に「敦賀市男女共同参画推進条例」の制定、平成 17 年に「敦賀市男女共同参画都市」宣言をするなどの取り組みを進めてきました。

つるが男女共同参画プランは策定以来、社会情勢の変化や市民のニーズに対応すべく、定期的に見直しを図り、平成 23 年（2011 年）に第 2 次プラン、平成 28 年（2016 年）に第 3 次プランを策定し、令和 3 年（2021 年）に策定した第 4 次つるが男女共同参画プランでは、平成 28 年（2016 年）に施行された「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）」に基づく推進計画を含むプランとして策定し、働く場をはじめとするあらゆる分野において、女性参画・女性活躍を推進するよう各種施策を展開してきました。しかしながら、いまだ政策決定・推進の場における女性の参画は十分ではなく、また、職場や家庭生活等において男女格差が依然として大きいこと、それらの根底にある固定的な性別役割分担意識など、取り組むべき課題は多く、令和 7 年に実施した「敦賀市男女共同参画に関するアンケート」では、男女の立場における不平等感がいまだ根強く残っていることが窺えます。

また、令和 6 年（2024 年）には「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（女性支援新法）」が施行され、女性が日常生活又は社会生活を営むに当たり、女性であることにより様々な困難な問題に直面することが多いことを踏まえ、社会問題となっているDVやハラスメント、生活困窮など、困難な問題を抱える女性への支援のための施策を推進することが求められています。

今回新たに策定した「第 5 次つるが男女共同参画プラン」は、これらの社会情勢の変化を取り入れるとともに、市民や市内事業所のアンケート調査結果、パブリックコメントによる意見等を踏まえ、市内の各団体や事業所、公募市民、学識経験者等からなる第 5 次つるが男女共同参画プラン策定委員会において検討を行いました。

このプランに基づき、すべての人が性別にかかわらず自分らしく、安心・安全に暮らしていくことができる男女共同参画社会の実現に向けた取り組みを進めます。

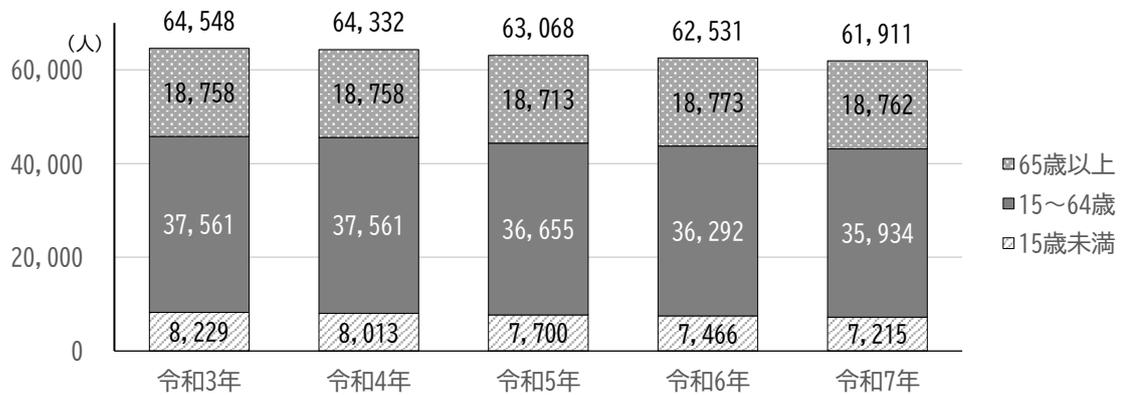
2 敦賀市の現状

(1) 統計データからみる現状

①人口の状況

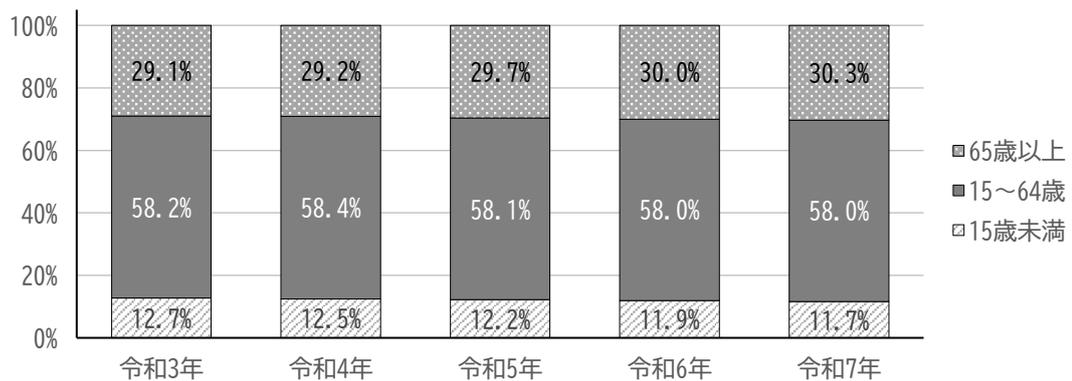
本市の人口はここ数年、毎年1%前後の割合で減少を続けており（図1）、令和7年3月末現在で61,911人となっています。また、年齢3区分別人口構成の推移をみると、年少人口（15歳未満）、生産年齢人口（15～64歳）は年々減少しているのに対し、老年人口（65歳以上）は18,000人台で大きな変化はなく、総人口の減少に伴いその比率は年々増加しています。（図2）

（図1）敦賀市の人口（人数）



資料：住民基本台帳（各年3月末日現在）

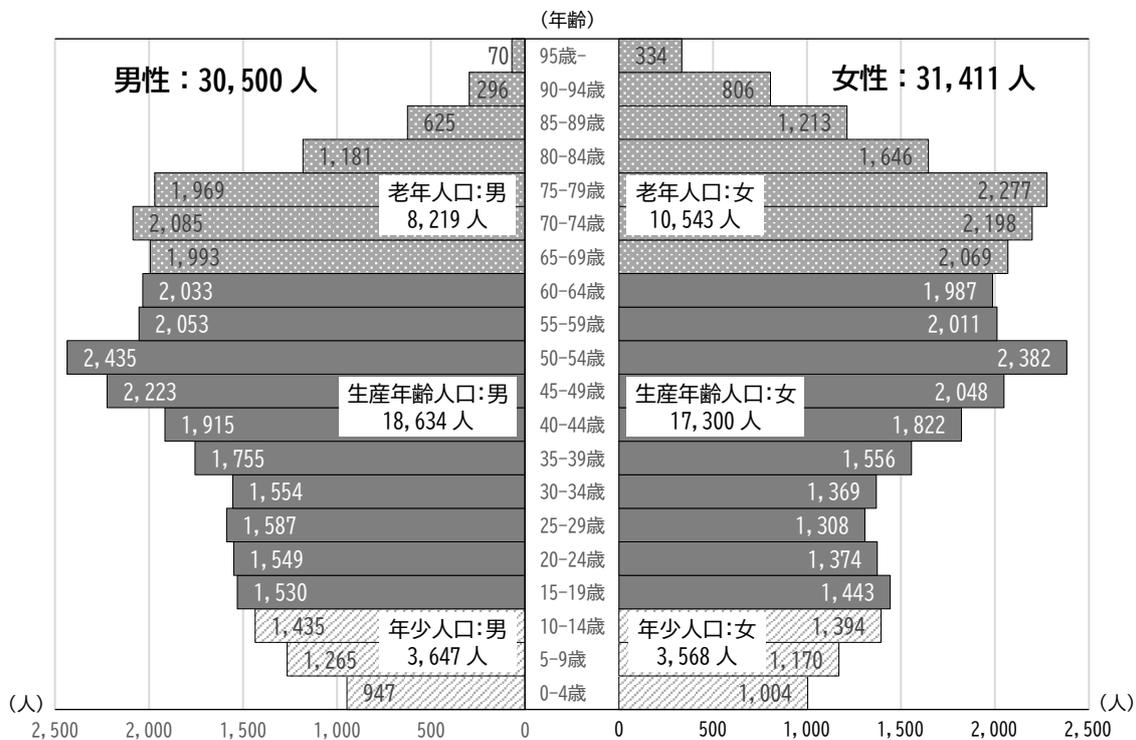
（図2）敦賀市の人口（年代別構成比）



資料：住民基本台帳（各年3月末日現在）

令和7年の人口構成を男女別・年齢別にみると、年少人口と生産年齢人口では男性が女性を上回っているのに対し、老年人口では、平均寿命の差などもあり女性が男性を大きく上回り、結果総人口で見ると、女性が男性を上回っています。(図3)

(図3) 敦賀市の人口ピラミッド (令和7年3月末現在)

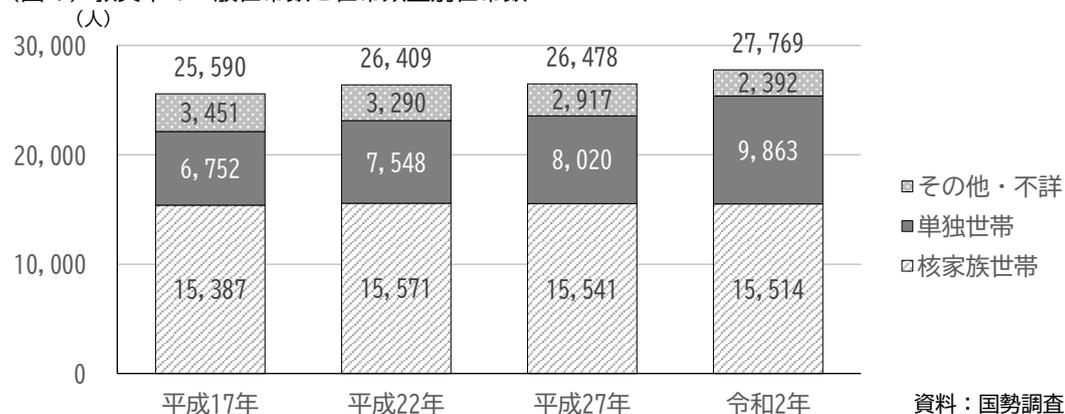


資料：住民基本台帳 (令和7年3月末日現在)

②世帯の状況

世帯数は単身世帯の増加等を理由に増加傾向にあり、令和2年で27,769世帯となっています。1世帯あたりの平均構成員数は減少を続けています。(図4)

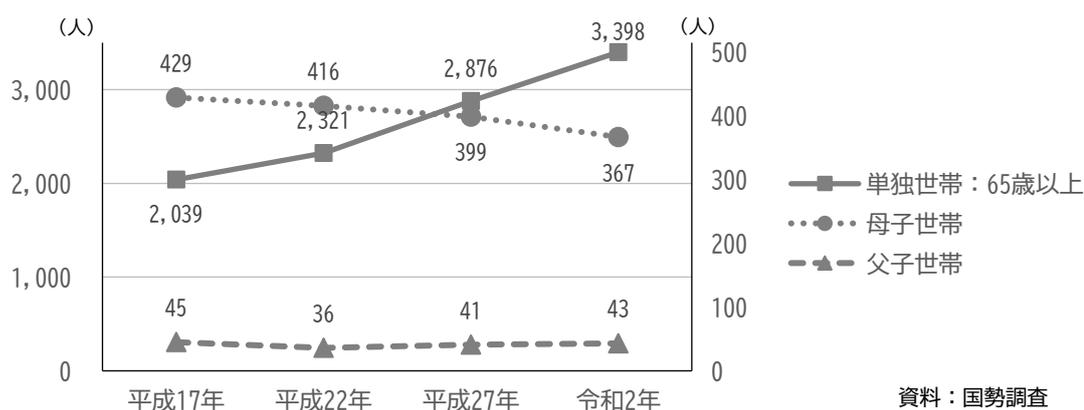
(図4) 敦賀市の一般世帯数と世帯類型別世帯数



さらに世帯類型別世帯数についてより詳細にみると、核家族世帯のうち、母親と20歳未満の子からなる「母子世帯」はやや減少傾向にあり、令和2年では367世帯となっています。同様に「父子世帯」については、概ね横ばいで推移し、令和2年では43世帯となっています。(図5)

単身世帯のうち、65歳以上の単身世帯は大きく増加し、令和2年では3,398世帯となりました。これは敦賀市の全世帯の約12%にあたります。

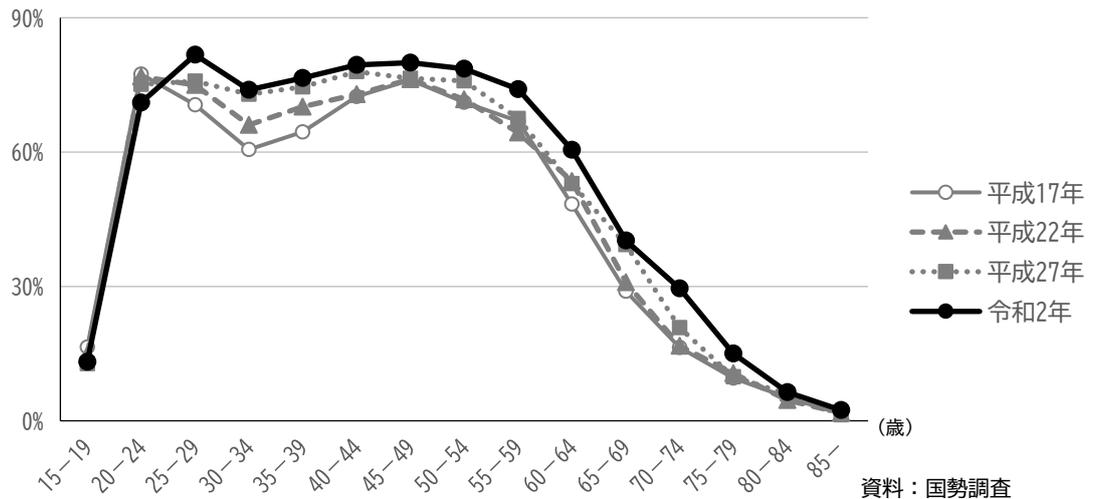
(図5) 敦賀市の母子世帯・父子世帯・65歳以上の単身世帯の状況



③就労等の状況

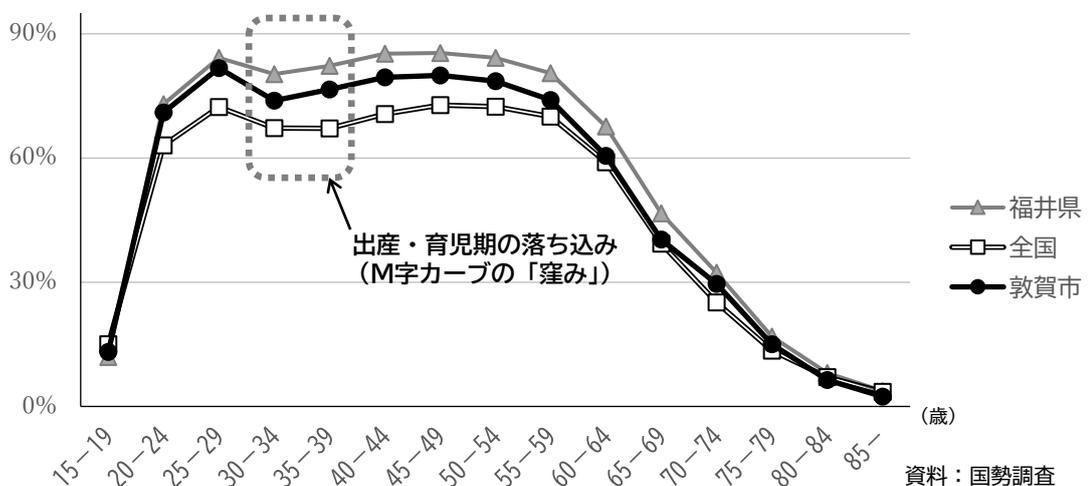
本市の女性の年齢階級別の労働力率（15歳以上人口に占める就業者および完全失業者の割合）は、25歳以上のほとんどの年代で上昇しています。また、労働力率は、出産・育児期にあたる年代に一旦低下し、育児等が落ち着いた時期に再び上昇する、いわゆる「M字カーブ」を描いています。（図6）

（図6）敦賀市の女性の労働力率の推移



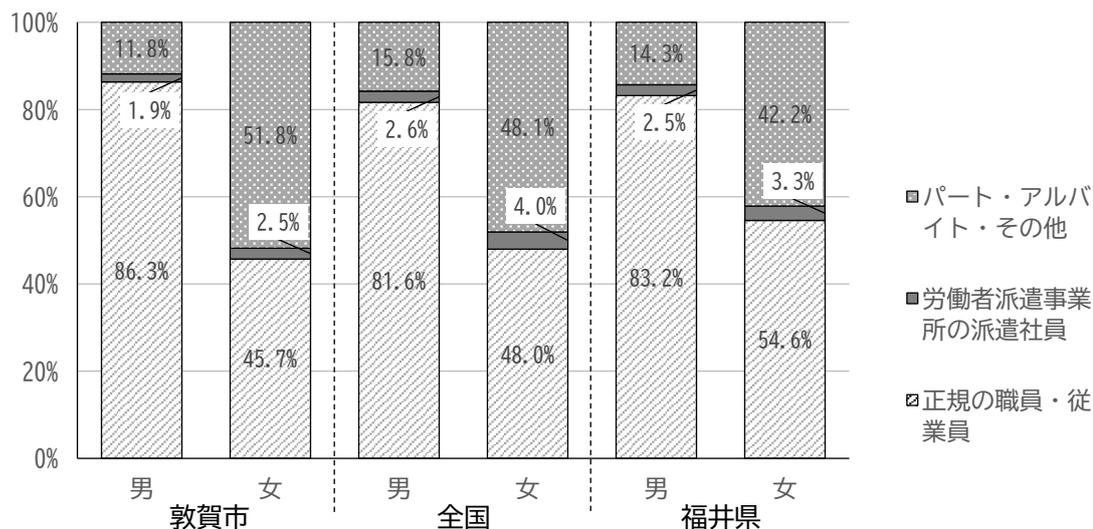
全国や福井県での令和2年の年齢階級別労働力率と比較すると、特に20～60歳において全国より労働力率は高くなっていますが、福井県との比較においては15～19歳の年齢階級を除いてすべて低い傾向となっており、またM字カーブの「窪み」の落ち込みも福井県より大きくなっています。（図7）

（図7）女性の年齢階級別労働力率（国・県との比較）



男女別の雇用者の雇用形態の状況をみると、本市の働く女性の正規雇用率は45.7%で、全国平均の48.0%に比べて2.3ポイント、福井県の54.6%からは8.9ポイント低くなっています。一方で、本市の男性の正規雇用率は86.3%で、全国平均（81.6%）、福井県（83.2%）と比較し高くなっており、男女の格差がより顕著に表れています。（図8）

（図8）男女別雇用形態の割合（国・県との比較）

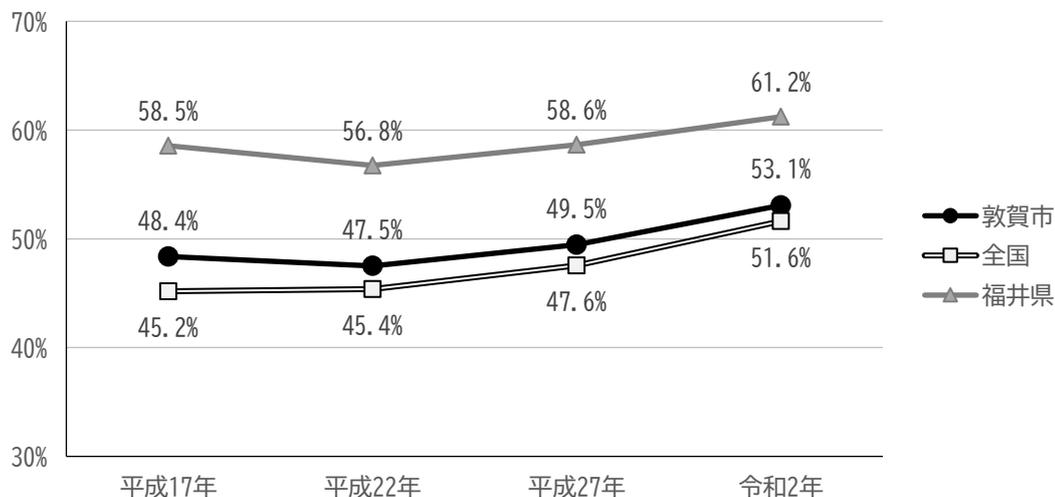


資料：国勢調査

夫婦のいる世帯全体に占める共働き世帯の割合（共働き率）の推移をみると、本市はすべての調査実施年で全国平均を上回っていますが、福井県平均を大きく下回っており、令和2年の共働き率は県内の市町で最も低い結果となりました。

なお、共働き率自体は平成22年以降全体的に上昇傾向にあります。

（図9）夫婦のいる世帯全体に占める共働き世帯の割合（国・県との比較）



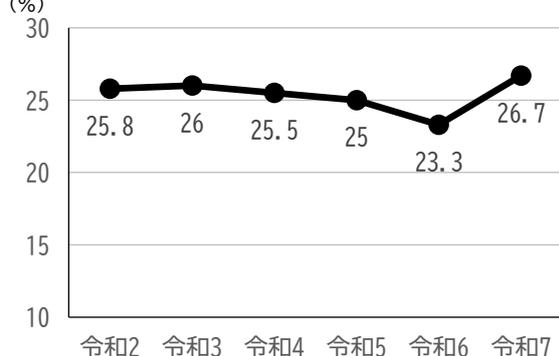
資料：国勢調査

④女性の参画状況

本市における審議会等委員の女性割合は、第4次プランの策定前と比較すると、令和7年の実績値はわずかながら上昇しています。しかし、その間には女性割合が大きく落ち込んだ時期もあり、思うように女性の参画が進んでいないのが現状です。(図9)

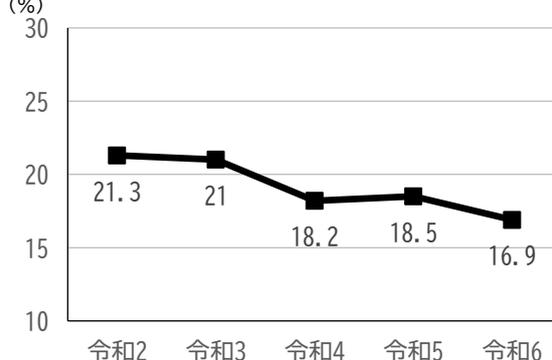
また、敦賀市役所職員における管理職(課長級以上)に占める女性割合は、令和2～3年時には第4次プランの目標値としていた20%を達成していましたが、その後再び20%を割り込み、ここ数年は下降傾向にあります。(図10)

(図9) 敦賀市の審議会等委員に占める女性の割合



資料：敦賀市調査(毎年4月1日現在)

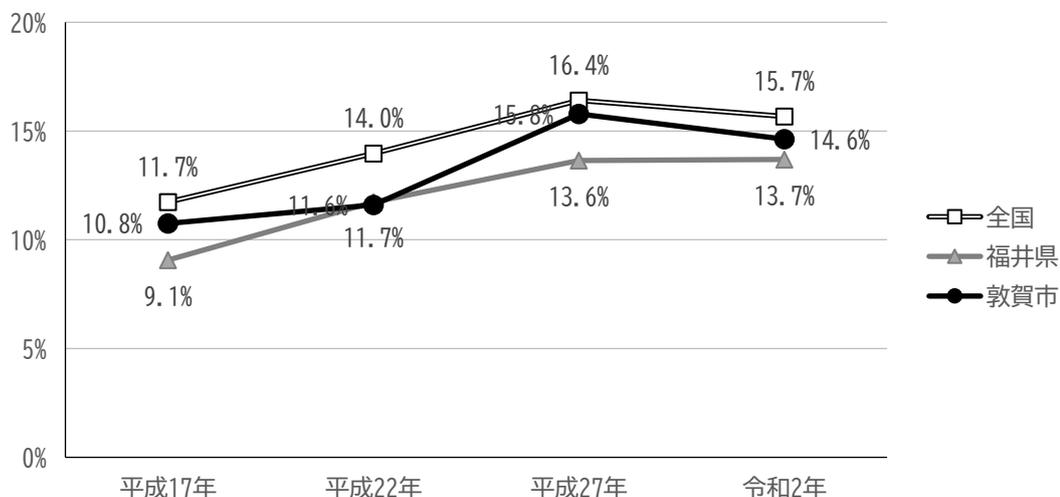
(図10) 敦賀市役所における女性の管理職の割合



資料：敦賀市特定事業主行動計画の実施状況(毎年4月1日現在)

管理的職業従事者(会社役員、会社管理職員、管理的公務員等)に占める女性の割合について、敦賀市では令和2年時点で14.6%(全国：15.7%、福井県13.7%)となっています。全国や敦賀市では平成27年から令和2年にかけて女性割合は減少していますが、全体的に女性割合は増加傾向にあります。(図11)

(図11) 管理的職業従事者に占める女性の割合(国・県との比較)



資料：国勢調査

(2) 市民・事業所アンケートからみる現状

本プランを策定するにあたり、職場や家庭生活、地域社会等における男女共同参画に関する市民の意識や進捗状況等を調査し、過去のアンケート調査や国の調査等との比較・検証により、本市における課題や今後の施策展開のための基礎資料とすることを目的に、本市では下記のとおりアンケート調査を実施しました。

① 調査の概要

【調査対象および調査方法】

調査対象	市民調査：市内に居住する満 18 歳以上の男女 1,800 名を無作為抽出 事業所調査：市内に所在する事業所 100 社を無作為抽出
調査方法	調査票を郵送の上、記入後に回収（郵送法） 調査票を郵送の上、電子申請システムによるオンライン回答
調査期間	令和 7 年 1 月 27 日～2 月 17 日

【回収の結果】

	市 民		事 業 所	
	票数	回収率	票数	回収率
配布票数	1,800 件	—	100 件	—
回収票数	593 件	32.9%	49 件	49.0%

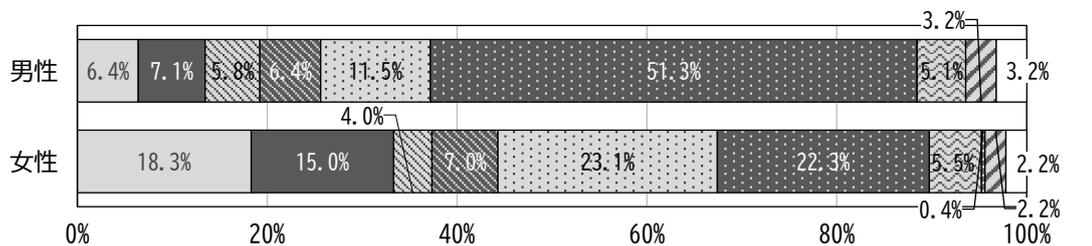
なお、市民調査の内、性別「その他」の回答数は 1 件であり、性別による回答傾向の比較を行うには収集データ数が不十分ですので、性別「その他」の回答結果は本書では掲載しておりません。

ただし、「全体」の回答の中には、性別「その他」の回答も含まれています。

◆職場における女性参画・女性活躍について

●ライフステージの節目を迎えた際の働き方の選択（市民調査）

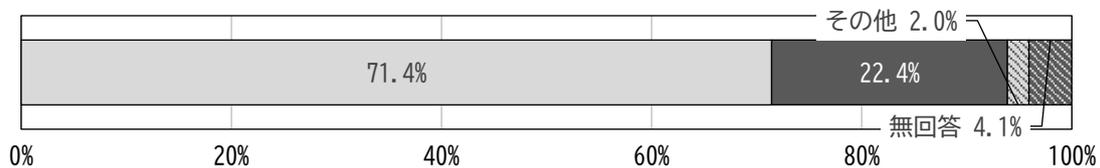
- ・男性では、「勤務条件等を変えず、働き続けている(働いた) [育児休業・介護休業等の取得をして継続した場合を含む]」が51.3%と過半数を占めているのに対し、女性では、「結婚や妊娠・出産、子育て、介護等を機にいったん仕事をやめ、その後パートタイムで働いている(働いた)」が23.1%で最も高くなっています。
- ・女性では、約7割の人が、ライフステージの節目に一度仕事をやめたと回答しています。



- 結婚を機に仕事をやめた
- 妊娠・出産や子育てを機に仕事をやめた
- 家族の介護を機に仕事をやめた
- 結婚や妊娠・出産、子育て、介護等を機にいったん仕事をやめ、その後フルタイムで働いている(働いた)
- 結婚や妊娠・出産、子育て、介護等を機にいったん仕事をやめ、その後パートタイムで働いている(働いた)
- 勤務条件等を変えず、働き続けている(働いた) [育児休業・介護休業等の取得をして継続した場合を含む]
- 勤務条件等を変え、働き続けている(働いた) [フルタイムからパートタイムへの変更等]
- 育児休業・介護休業等の取得中である
- もともと働いていなかった
- その他

●事業所が望む、ライフステージの節目を迎えた従業員の働き方（事業所調査）

- ・事業所がライフステージの節目を迎えた従業員にどのような働き方を望むかについては、「勤務条件などを変えず、ずっと働く(育児休業・介護休業等の取得をして継続した場合含む)」が最も高く71.4%、次いで「勤務条件などを変えて、ずっと働く(フルタイムからパートタイムへの変更など)」が22.4%となっています。



- 勤務条件などを変えず、ずっと働く(育児休業・介護休業等の取得をして継続した場合含む)
- 勤務条件などを変えて、ずっと働く(フルタイムからパートタイムへの変更など)
- 結婚を機に退職する
- 妊娠・出産を機に退職する
- 家族の介護を機に退職する
- ライフステージの節目でいったん退職し、育児や介護が落ち着いた時点で退職前相当の勤務条件で再雇用
- ライフステージの節目でいったん退職し、育児や介護が落ち着いた時点で退職前と異なる勤務条件で再雇用
- その他
- 無回答

●女性の管理職がいる市内事業所の割合／管理職に占める女性の割合（事業所調査）

- ・前回調査に比べ、女性の管理職がいる市内事業所の割合は、課長相当職以上の女性管理職がいる事業所が 59.2%、係長相当職以上の女性管理職がいる事業所が 77.6%と、前回調査に比べて飛躍的に増加する結果となりました。
- ・管理職に占める女性の割合は、課長級以上で 11.2%、係長級以上で 12.4%となっています。

<女性管理職の状況（課長級以上）>

	該当事業所・該当者／全体	割合
①女性の管理職がいる事業所の割合	29 事業所 / 49 事業所	59.2 %
②女性の管理職の割合が 30%以上の事業所の割合	9 事業所 / 49 事業所	18.4 %
③回答のあった事業所全体における女性管理職の割合	62 人 / 555 人	11.2 %

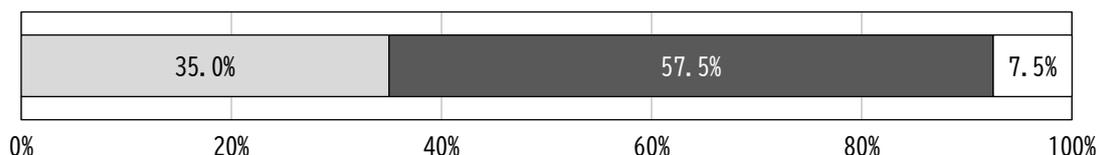
<女性管理職の状況（係長級以上）>

	該当事業所・該当者／全体	割合
①女性の管理職がいる事業所の割合	38 事業所 / 49 事業所	77.6 %
②女性の管理職の割合が 30%以上の事業所の割合	13 事業所 / 49 事業所	26.5 %
③回答のあった事業所全体における女性管理職の割合	109 人 / 880 人	12.4 %

●管理職のうち女性の管理職の割合についての今後の方針（事業所調査）

※「女性管理職の割合が管理職全体の 30%未満」の事業所が対象

- ・女性管理職の割合の今後の方針については、「特に変更する予定はない・不明である」が 57.5%、「増加させる予定である・増加させている」が 35.0%となっています。

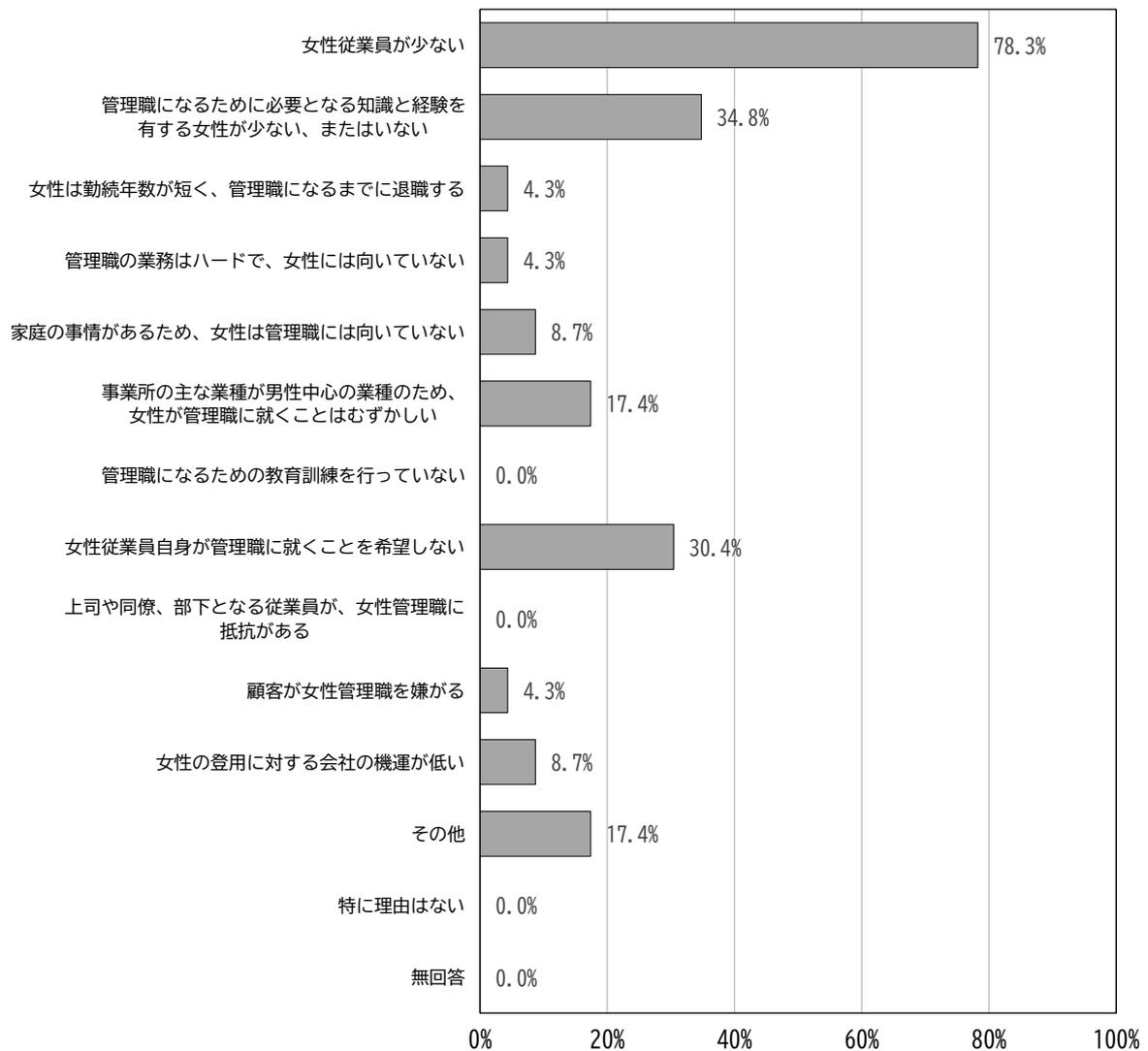


- 増加させる予定である・増加させている
- 特に変更する予定はない・不明である
- 減少させる予定である・減少させている
- 無回答

●女性管理職が少ない(いない)理由(事業所調査)

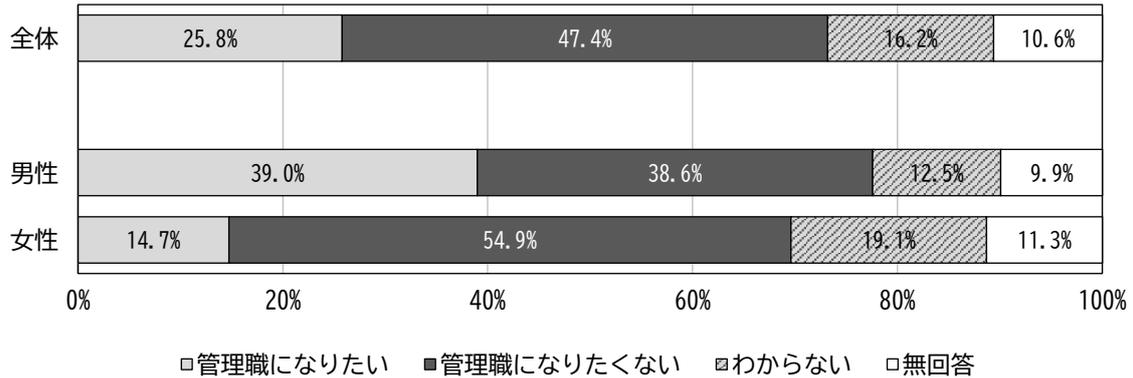
※女性管理職の割合の今後の方針について「変更する予定はない・不明」と回答した事業所が対象

・女性管理職が少ない(または、いない)理由としては、「女性従業員が少ない」が最も高く78.3%、次いで「管理職になるために必要となる知識と経験を有する女性が少ない、またはいない」が34.8%、「女性従業員自身が管理職に就くことを希望しない」が30.4%となっています。



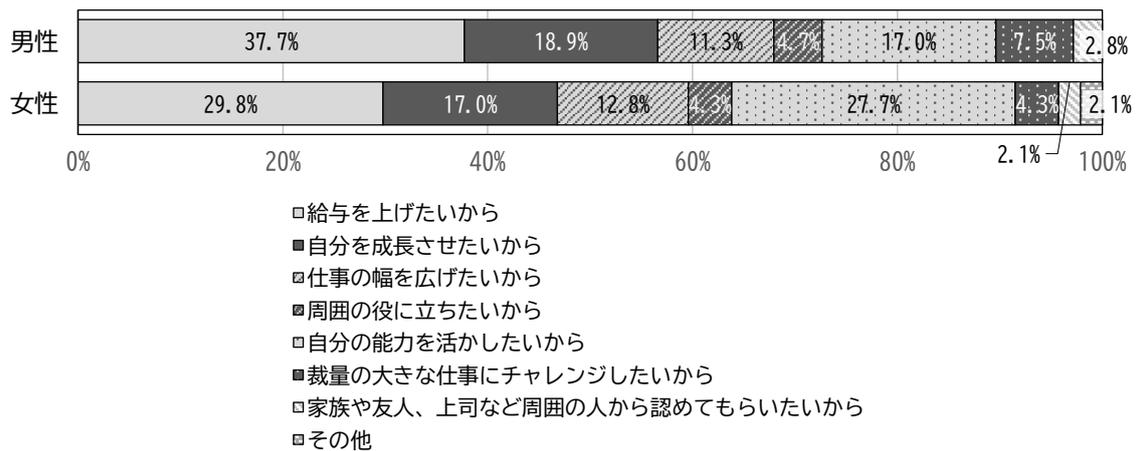
●自身が管理職になることについてどう考えるか（市民調査）

- ・全体では、「管理職になりたくない」の割合が約半数を占めています。
- ・男女別に見ると、男性では「管理職になりたい」と「管理職になりたくない」がほぼ同割合であるのに対し、女性では「管理職になりたくない」が「管理職になりたい」を大きく上回っています。



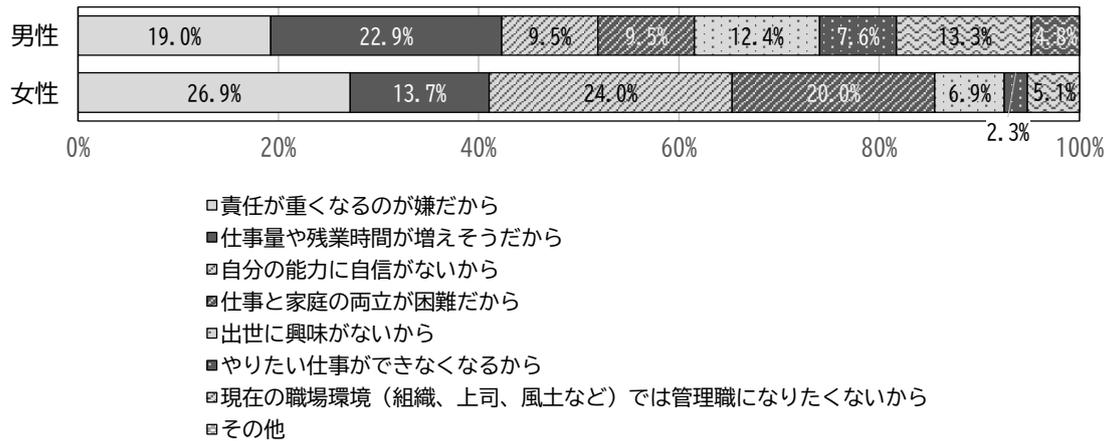
●管理職になりたいと思う理由（市民調査）

- ・男女とも最も高いのは「給与を上げたいから」（男性 37.7%、女性 29.8%）で、次点は男性では「自分を成長させたいから」（18.9%）であるのに対し、女性では「自分の能力を活かしたいから」（27.7%）となっています。



●管理職になりたくないと思う理由（市民調査）

・男性では「仕事量や残業時間が増えそうだから」が最も高く22.9%、次いで「責任が重くなるのが嫌だから」が19.0%となっており、「自分の能力に自信がないから」は9.5%と低めなのに対し、女性では「責任が重くなるのが嫌だから」が26.9%と最も高く、次いで「自分の能力に自信がないから」が24.0%となっており、男女で異なる傾向にあります。

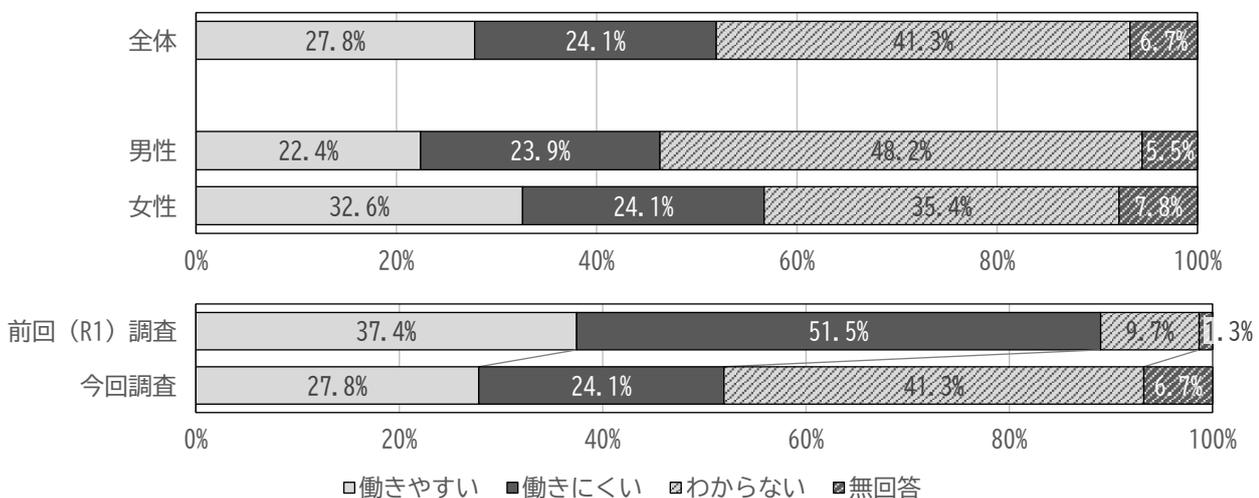


●現在の敦賀市が『女性にとって働きやすい状況にある』と思う市民の割合（市民調査）

・全体では、「働きやすいと思う」の割合が「働きにくいと思う」より高いものの、「わからない」が最も高く4割を占めています。

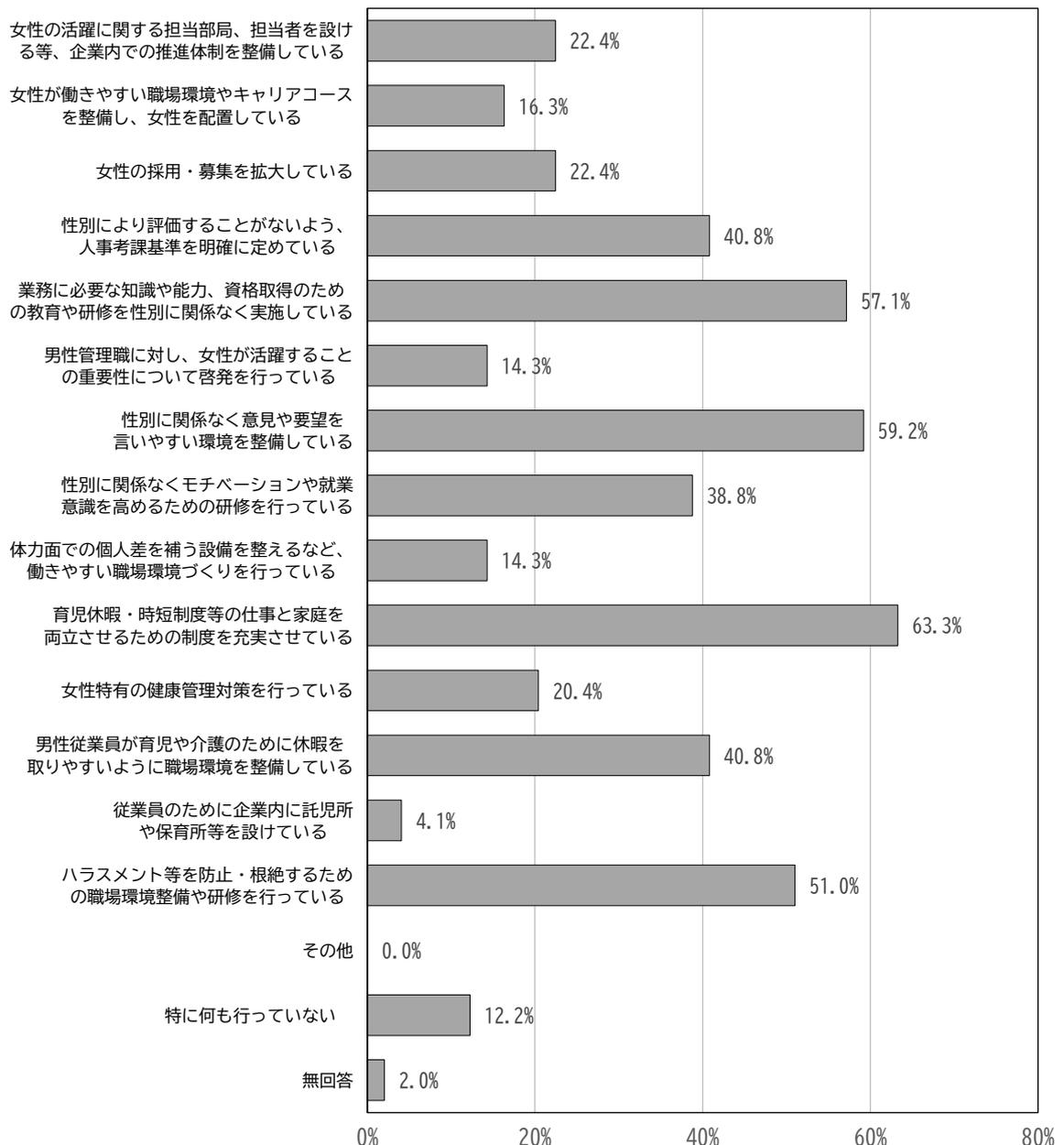
・男女別に見ると、女性の方が「働きやすいと思う」の割合が高くなっています。

・前回調査（R1）との比較では、前回調査は「働きにくいと思う」が「働きやすいと思う」を上回っていましたが、今回調査は「働きやすいと思う」が「働きにくいと思う」を上回る結果となりました。



●性別に関係なく従業員が活躍するために実施している取り組み（事業所調査）

・「育児休暇・時短制度等の仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている」が最も高く 63.3%、次いで「性別に関係なく意見や要望を言いやすい環境を整備している」が 59.2%、「業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を性別に関係なく実施している」が 57.1%となっています。



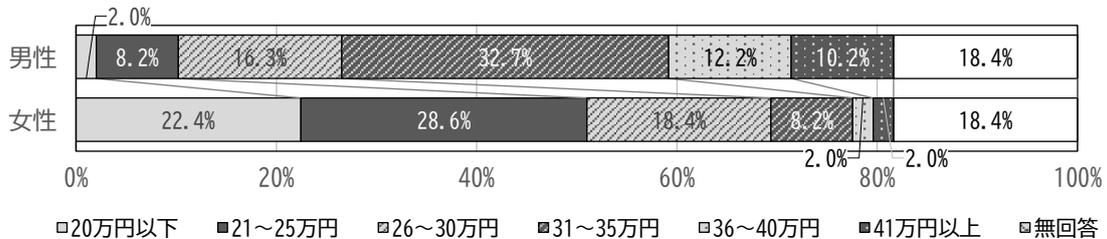
◆仕事と生活（家庭）の調和について

（１）職場における男女の格差の状況

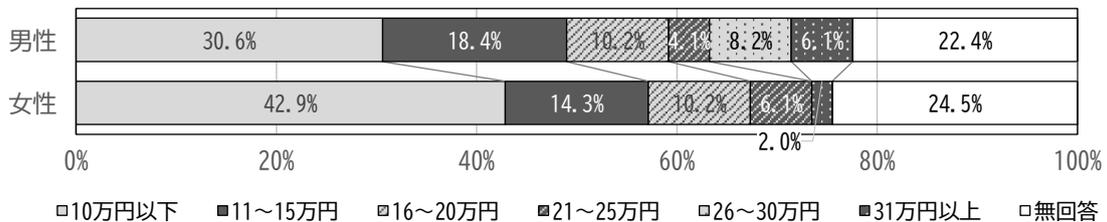
●従業員の所定内給与額（月額）の平均値（事業所調査）

- ・『正社員』では、男性は「31～35万円」の割合が最も高く32.7%、次いで「26～30万円」の割合が16.3%となっています。女性は「21～25万円」の割合が最も高く28.6%、次いで「20万円以下」の割合が22.4%となっており、女性の方が給与水準が低くなっています。
- ・『正社員以外』では、男性は「10万円以下」の割合が最も高く30.6%、「11～15万円」の割合が18.4%となっています。女性は「10万円以下」の割合が最も高く42.9%、「11～15万円」の割合が14.3%となっています。

①正社員

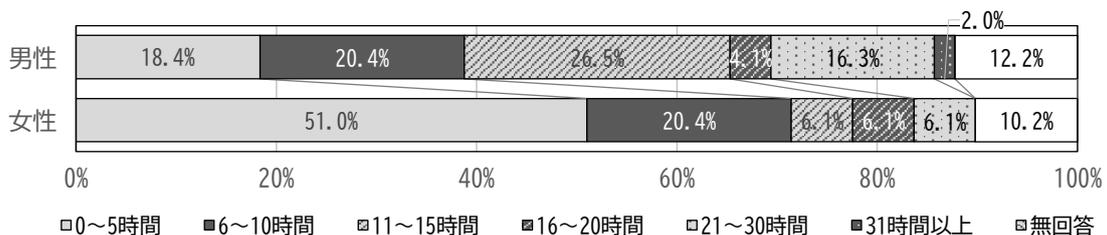


②正社員以外



●市内事業所における令和5年度（令和5年4月1日～令和6年3月31日）の正社員1人あたり・1月あたりの平均的な残業時間（事業所調査）

- ・男性では「11～15時間」が最も高く26.5%、次いで「6～10時間」が20.4%となっているほか、男性の平均値が「31時間以上」とする事業所もあります。
- ・女性では「0～5時間」が51%と半数を占めています。

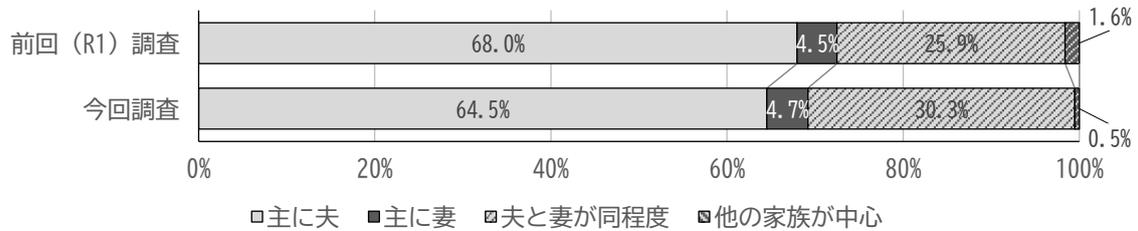


(2) 家庭生活について

●家庭生活での夫婦の分担について<実情> (前回調査との比較) (市民調査)

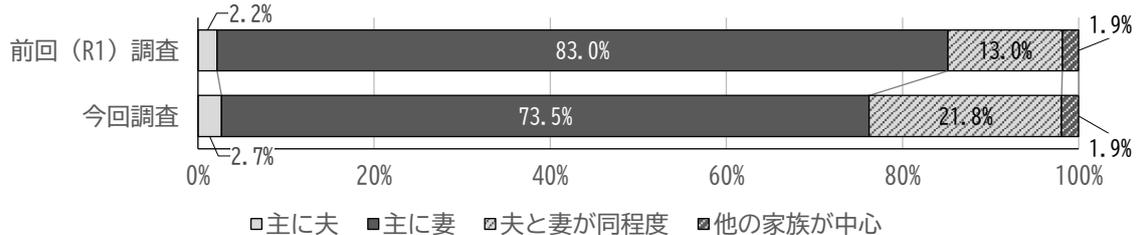
①生活費を得る

「主に妻」よりも「主に夫」が大きく上回る傾向に大きな変化はみられませんが、経年的に「夫と妻と同程度」の割合が上昇しています。



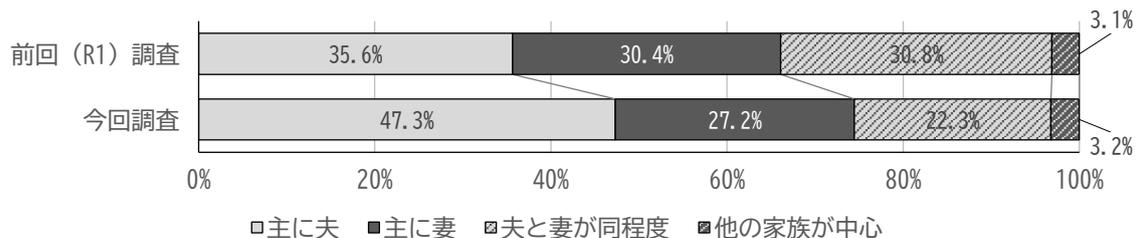
②炊事・掃除・洗濯

「主に夫」よりも「主に妻」が大きく上回る傾向に大きな変化はみられませんが、経年的に「夫と妻と同程度」の割合が上昇しています。



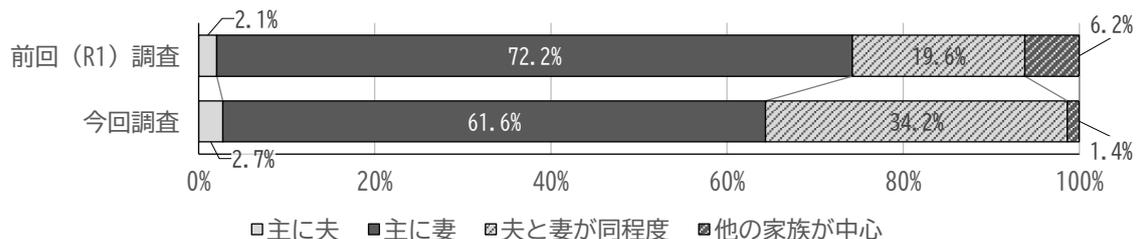
③町内会・自治会への参加

「主に妻」よりも「主に夫」が上回る傾向に大きな変化はみられません。



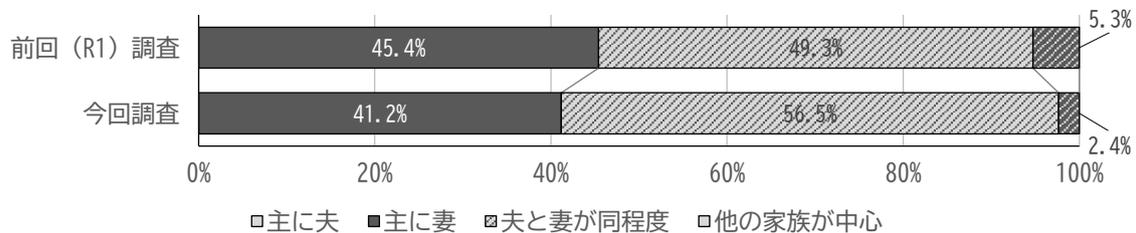
④乳幼児の世話

「主に夫」よりも「主に妻」が大きく上回る傾向に大きな変化はみられませんが、経年的に「夫と妻と同程度」の割合が上昇しています。



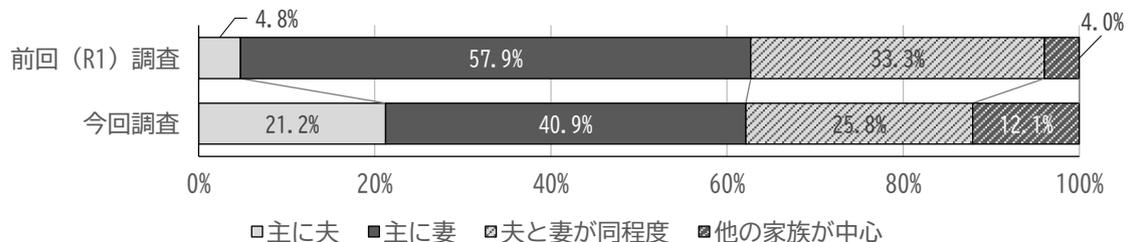
⑤子どものしつけや教育

「夫と妻が同程度」の割合が最も高いという傾向に変化はありませんが、経年的に「夫と妻が同程度」の割合が上昇し、「主に妻」の割合は低下しています。また「主に夫」はいずれの調査でも回答がありませんでした。



⑥親や家族の介護・看護

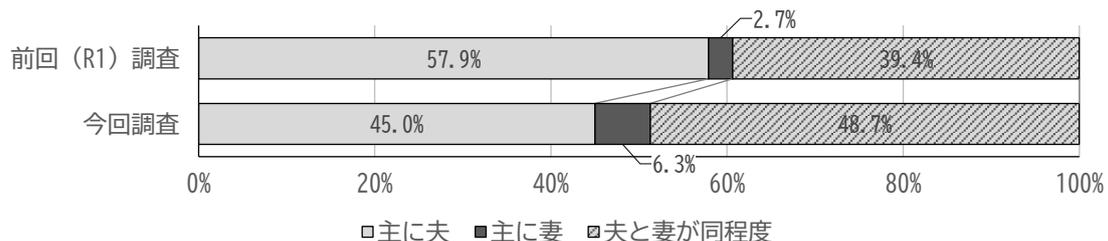
前回調査と比較し「主に夫」の割合が上昇し、「主に妻」「夫と妻が同程度」の割合が低下しています。



●家庭生活での夫婦の分担について<理想> (前回調査との比較) (市民調査)

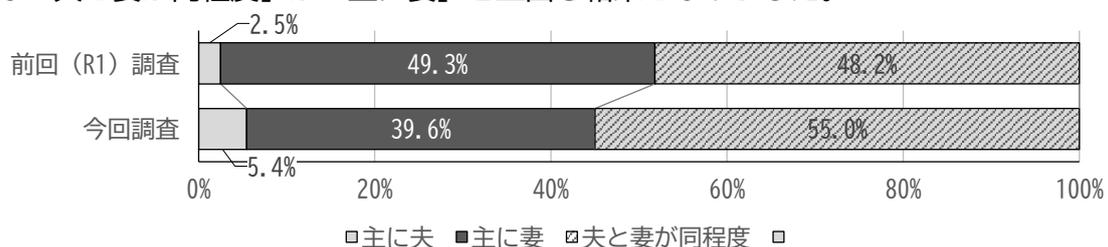
①生活費を得る

前回調査では「主に夫」が「夫と妻が同程度」を上回っていましたが、今回調査では「夫と妻が同程度」が「主に夫」を上回る結果となりました。



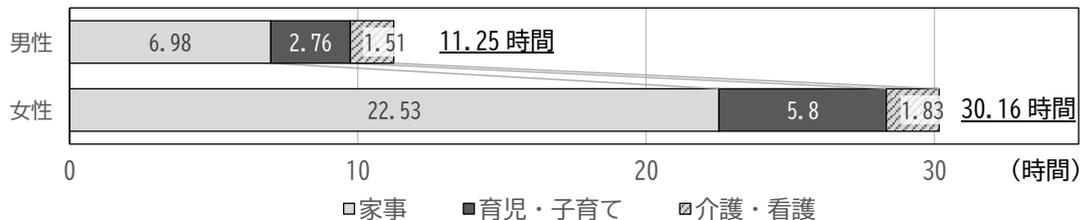
②炊事・掃除・洗濯

前回調査では「主に妻」が「夫と妻が同程度」を上回っていましたが、今回調査では「夫と妻が同程度」が「主に妻」を上回る結果となりました。



● **1週間あたり家事等（家事、育児・子育て、介護・看護）にかかる時間**
（市民調査）

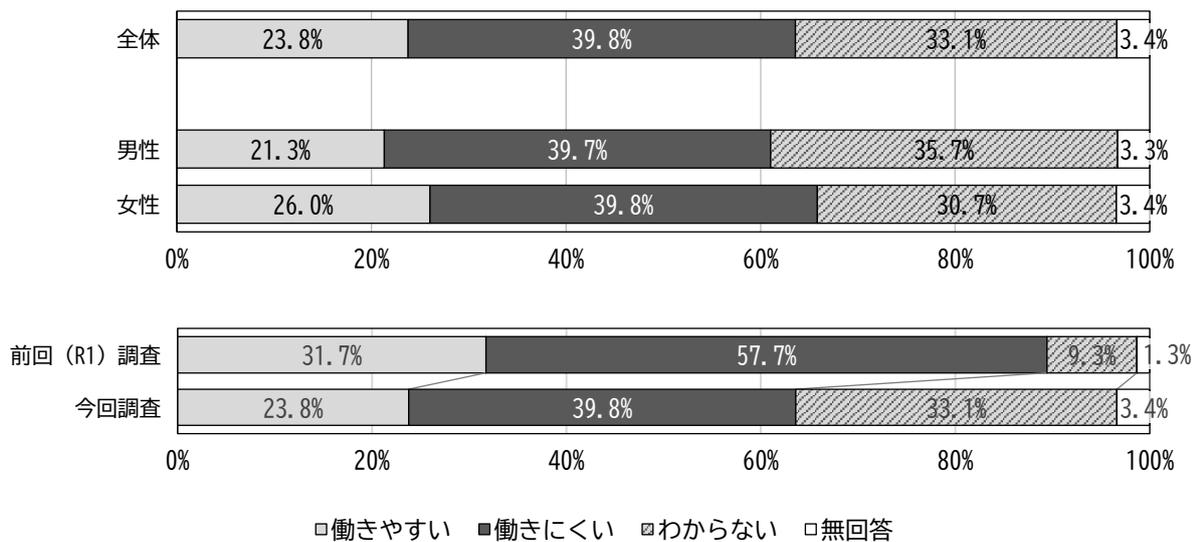
- ・男性の平均が「11 時間 15 分」、女性の平均が「30 時間 9 分」となっています。
- ・特に「家事」で男女の差が大きくなっています。



（3）家庭と仕事の両立

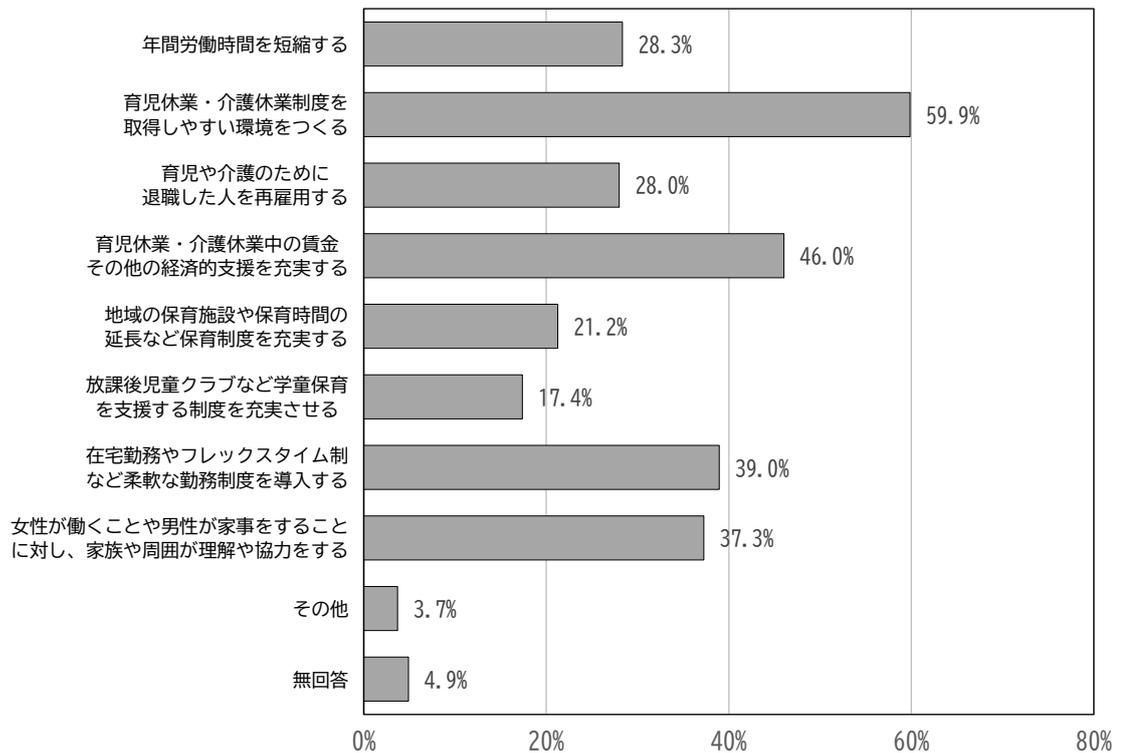
● **現在の敦賀市が『家事や育児、介護等と両立しながら働きやすい』と思う市民の割合**
（市民調査）

- ・全体では、「働きにくい」が約4割を占めており、「働きやすい」の割合は23.8%となっています。
- ・男女別では、女性の方が「働きやすい」と思う割合が高くなっています。
- ・前回調査との比較では、「働きやすい」の割合は減少していますが、「働きにくい」の割合も同様に減少しており、その一方で「わからない」の割合が大きく増加しています。



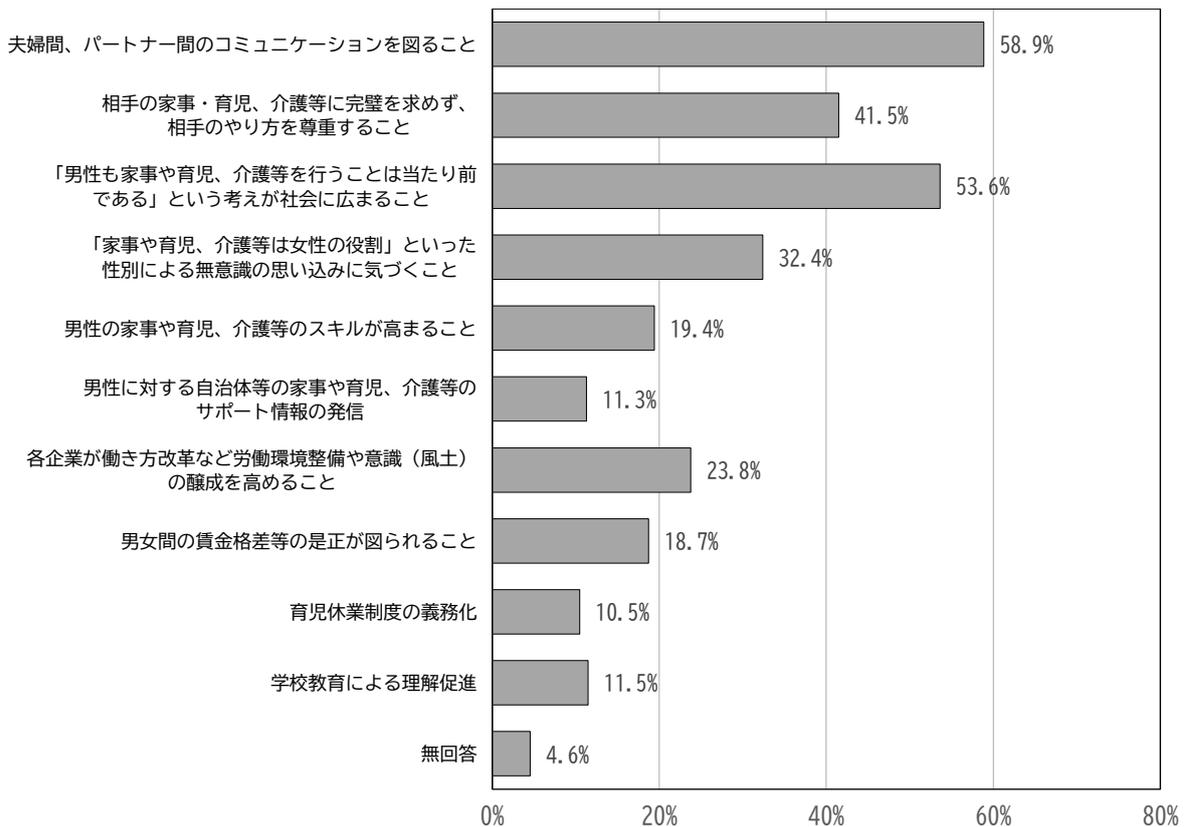
●『家事や育児、介護等と両立しながら働きやすい職場』を実現するために必要なこと（市民調査）

・「育児休業・介護休業制度を取得しやすい環境をつくる」が最も高く59.9%、次いで「育児休業・介護休業中の賃金その他の経済的支援を充実する」が46.0%となっています。



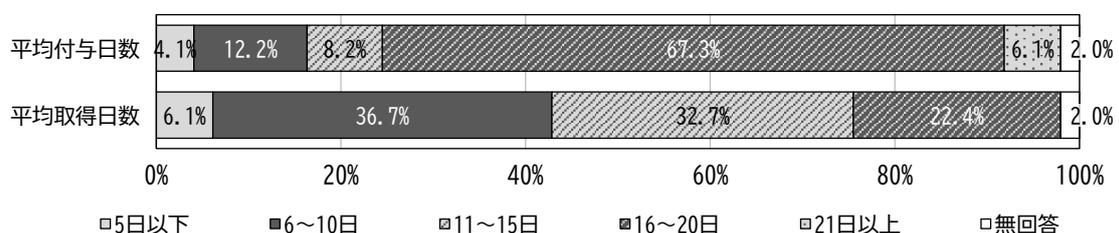
●**男性の家事・育児・介護等への参加を促進するために重要なこと（市民調査）**

・「夫婦間、パートナー間のコミュニケーションを図ること」が最も高く 58.9%、次いで「男性も家事や育児、介護等を行うことは当たり前である」という考えが社会に広まること」が 53.6%、「相手の家事・育児、介護等に完璧を求めず、相手のやり方を尊重すること」が 41.5%となっています。



●**市内事業所における令和5年度（令和5年4月1日～令和6年3月31日）の年次有給休暇の正社員1人あたりの平均付与日数及び平均取得日数、有給休暇得率（事業所調査）**

・年次有給休暇の平均付与日数は、「16～20日」が最も高く 67.3%、次いで「6～10日」の 12.2%となっています。
 ・平均取得日数は「6～10日」が最も多く 36.7%、次いで「11～15日」で 32.7%となっています。



有給休暇取得率は、回答のあった事業所ごとの平均値から算出した全体の有給休暇取得率（事業所単位の取得日数の平均値の合計／事業所単位の付与日数の平均値の合計）は67.4%、従業員単位として、従業員数を考慮して算出した有給休暇取得率（（事業所単位での取得日数の平均値×正社員数）の合計／（事業所単位での付与日数の平均値×正社員数）の合計）は78.8%となっています。

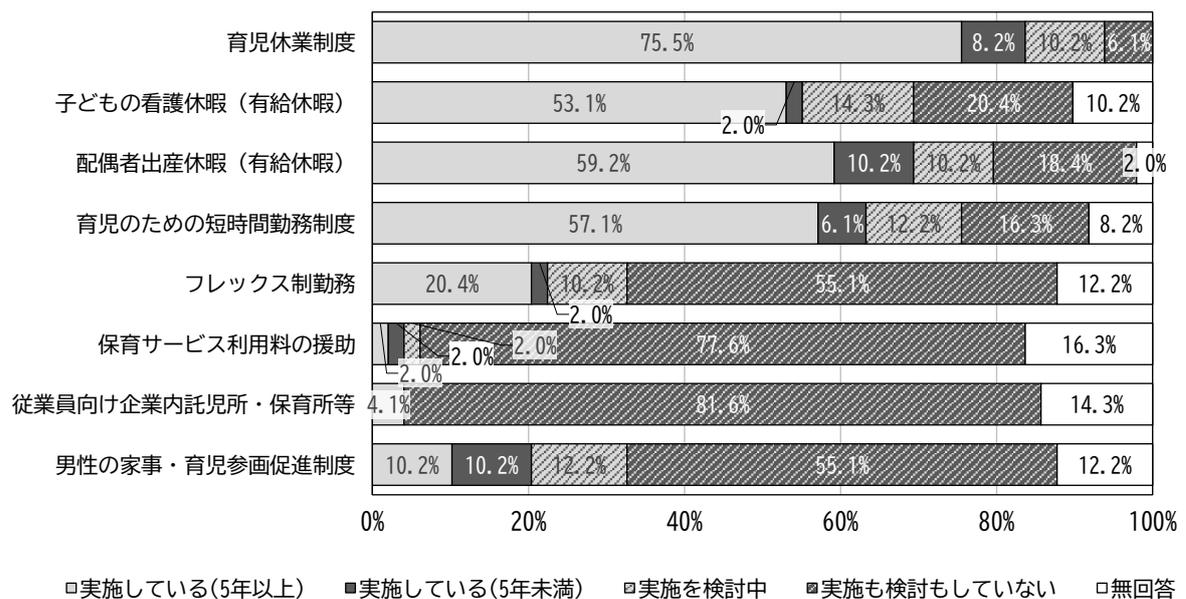
	平均付与日数 (A)	平均取得日数 (B)	有給休暇取得率 (B)/(A)
事業所単位 ※1	17.28 日	11.65 日	67.4 %
従業員単位 ※2	17.66 日	13.92 日	78.8 %

※1…事業所単位の「取得日数」の平均値の合計／事業所単位の「付与日数」の平均値の合計

※2…平均付与日数 { (事業所単位の「平均付与日数」×当該事業所の正社員数) の合計 } / 正社員数の合計
 平均取得日数 { (事業所単位の「平均取得日数」×当該事業所の正社員数) の合計 } / 正社員数の合計

●子育てを応援する取り組みとして市内事業所が実施していること（事業所調査）

- ・実施している取り組みで最も高いのは「育児休業制度」で83.7%となっており、次いで「配偶者出産休暇（有給休暇）」が69.4%、「育児のための短時間勤務制度」が63.2%となっています。
- ・一方、「保育サービス利用料の援助」や「従業員向け企業内託児所・保育所等」は「実施も検討もしていない」が7割以上と高くなっています。



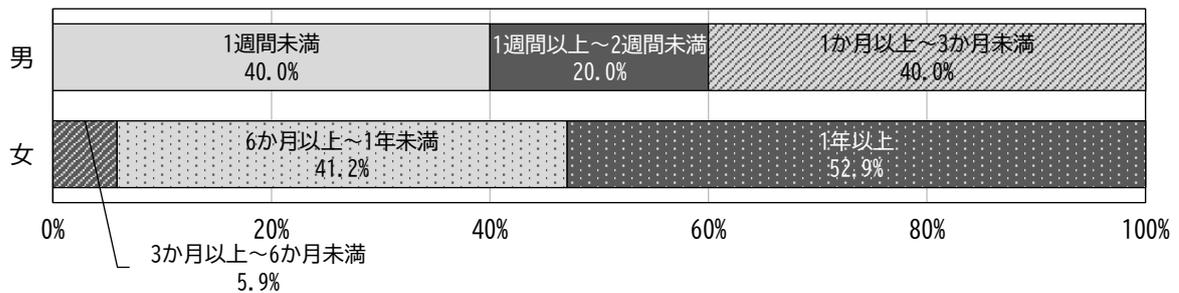
●市内事業所における従業員の育児休業の取得状況（令和5年度・事業所調査）

・男性は約6割が育児休業を取得、女性は対象者全員が育児休業を取得しています。

	取得者／対象者	取得率
① 全体	53人／72人	73.6%
② うち男性	27人／46人	58.7%
③ うち女性	26人／26人	100%

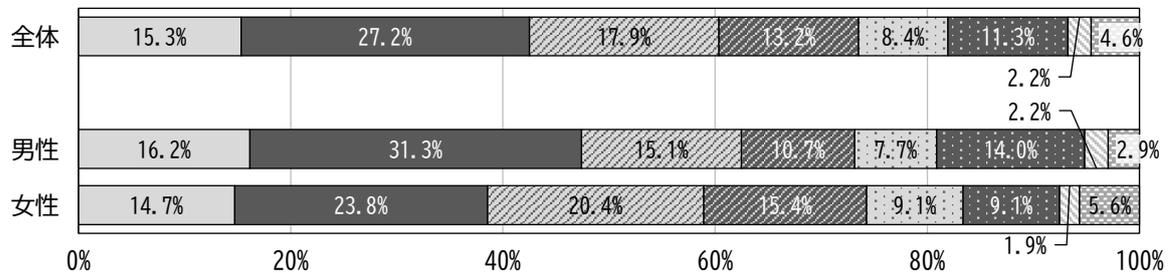
●市内事業所における従業員の育児休業の取得期間（令和5年度・事業所調査）

・男性は取得者すべてが取得期間3か月未満、女性は取得者すべてが取得期間3か月以上（そのうちの半数以上が取得期間1年以上）となっています。



●男性の育児休業増加のために必要なこと（市民調査）

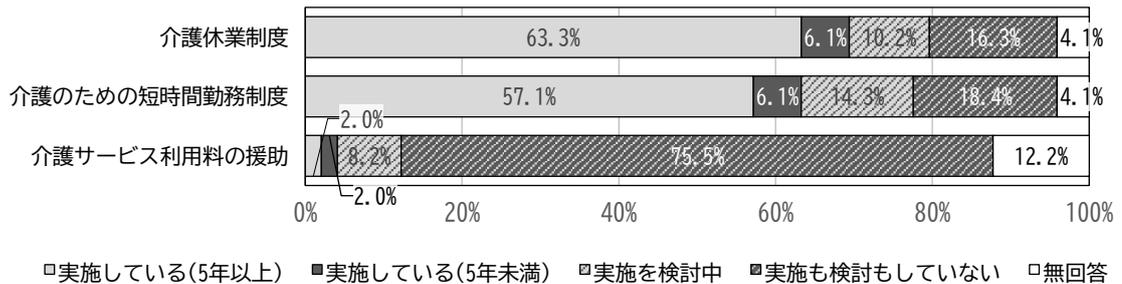
・「育児休業中の代替要員の確保など、職場の体制が整備される」が最も高く27.2%、次いで「職場が育児休業を言い出しやすい雰囲気になる」が17.9%となっています。



- 育児休業の収入減の影響が少なくなる
- 育児休業中の代替要員の確保など、職場の体制が整備される
- 職場が育児休業を言い出しやすい雰囲気になる
- 昇進・昇格・評価など、今後のキャリアに影響がないことが保証される
- 育児休業の取得に対し、上司の強い後押しがある
- 社会的に育児休業に対する機運が高まる
- その他
- 無回答

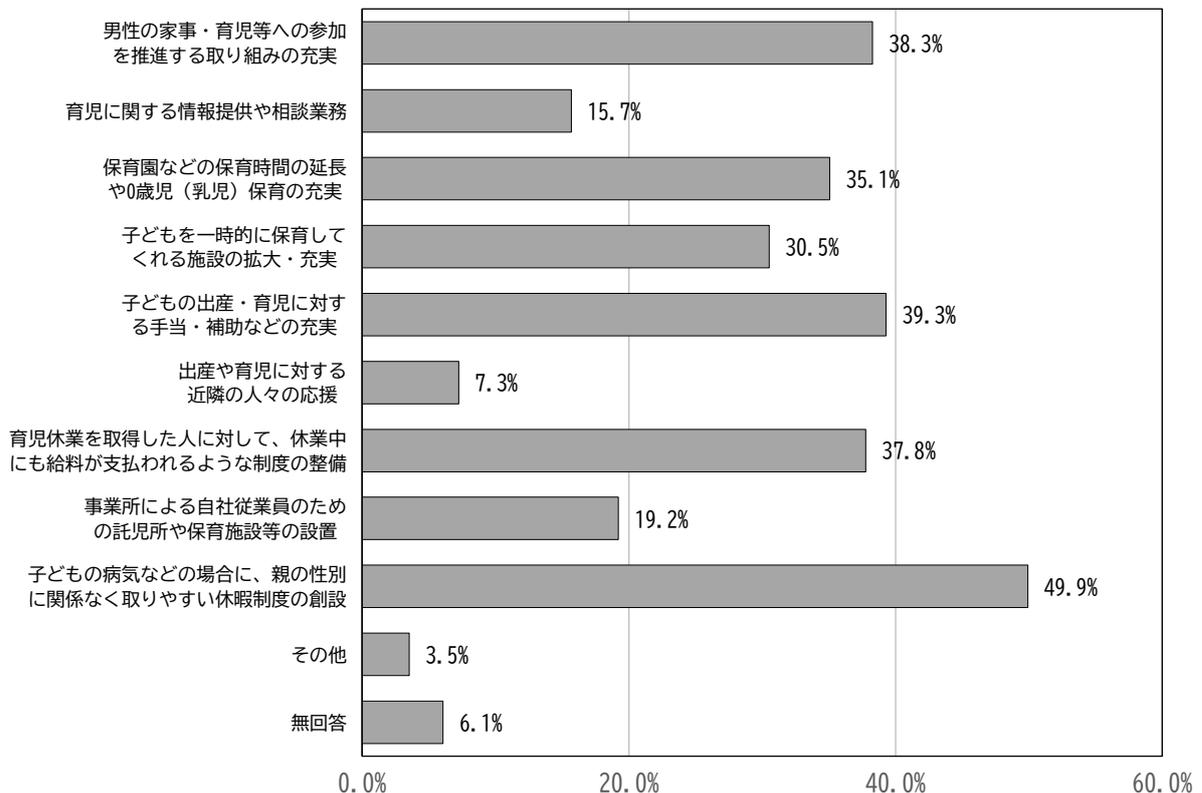
●従業員の介護を支援する取り組みとして実施していること（事業所調査）

- ・実施している取り組みで最も高いのは「介護休業制度」で69.4%となっており、次いで「介護のための短時間勤務制度」は63.2%となっています。
- ・一方、「介護サービス利用料の援助」は「実施も検討もしていない」が75.5%と大半を占めています。



●子どもを持つことを望む方が、子どもを生き育てやすい環境とするために必要なこと（市民調査）

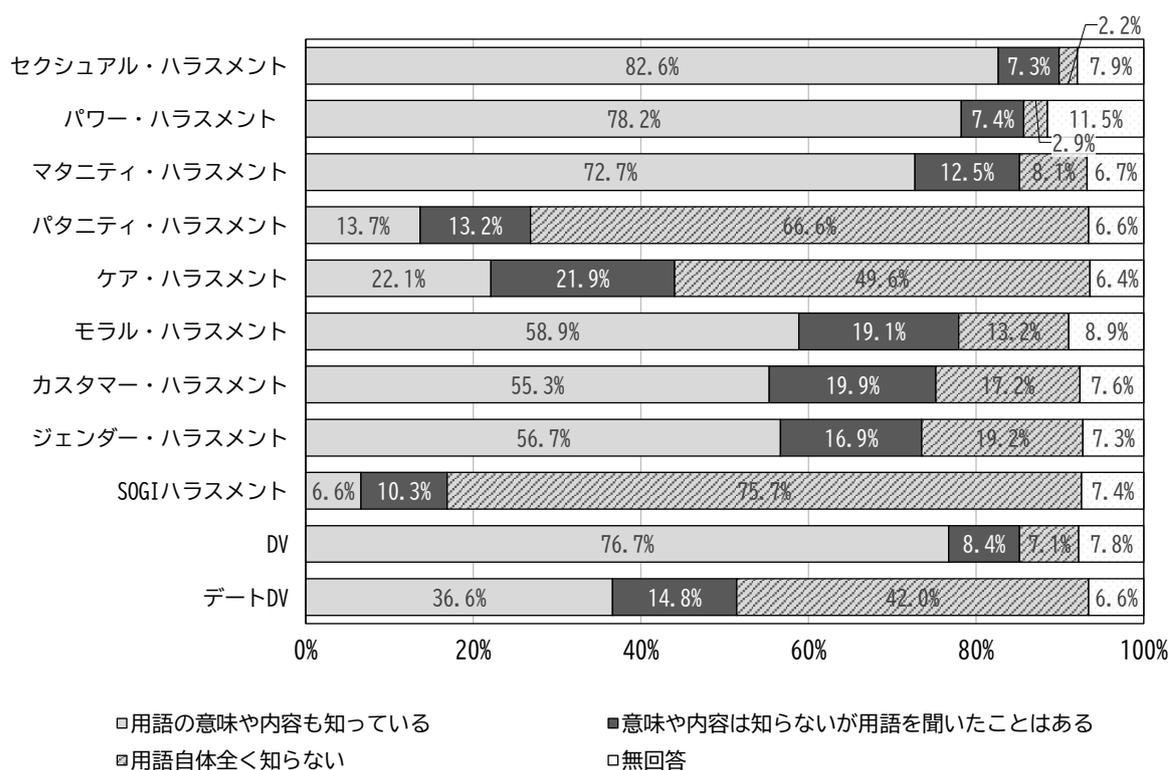
- ・全体では、「子どもの病気などの場合に、親の性別に関係なく取りやすい休暇制度の創設」が最も高く49.9%、次いで「子どもの出産・育児に対する手当・補助などの充実」が39.3%となっています。



◆ハラスメント・DVについて

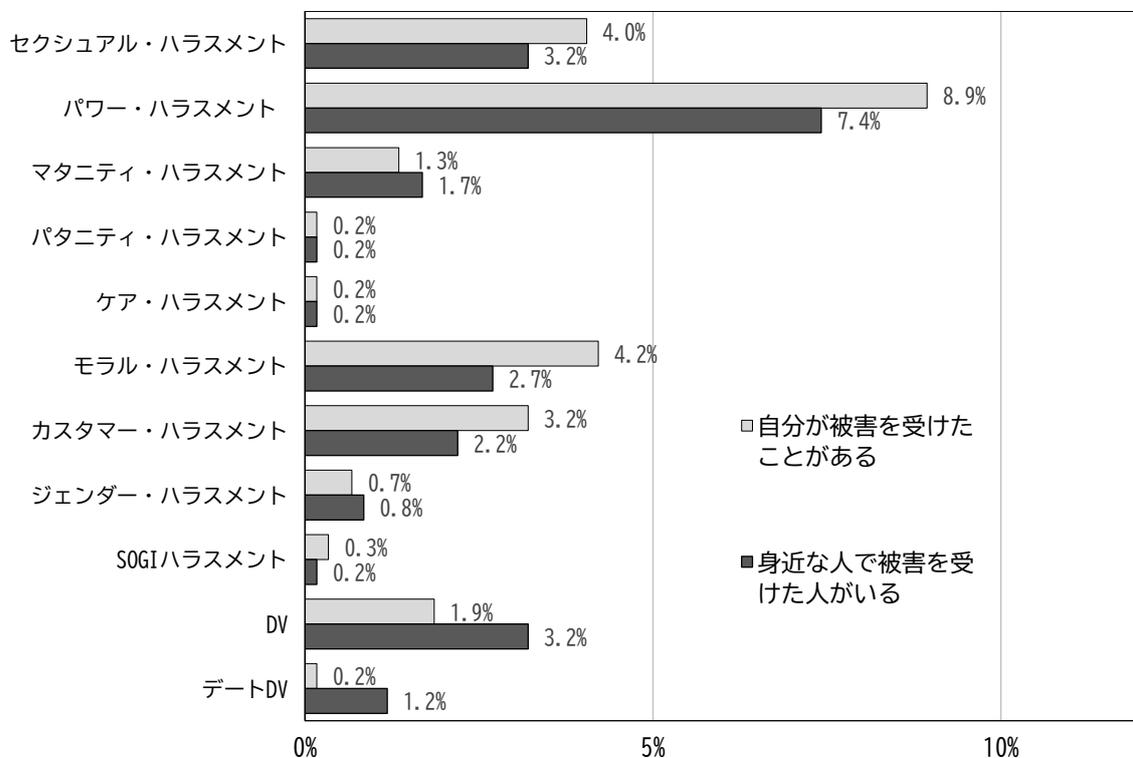
●ハラスメント・DVに関する用語の認知度（市民調査）

・「セクシュアル・ハラスメント」「パワー・ハラスメント」「マタニティ・ハラスメント」「DV（ドメスティック・バイオレンス）」は「用語の意味や内容も知っている」とした方が7割を超えています。一方で、「パタニティ・ハラスメント」「SOGI ハラスメント」の認知度は15%未満と低い結果となっています。



●ハラスメント・DV被害経験等の有無（市民調査）

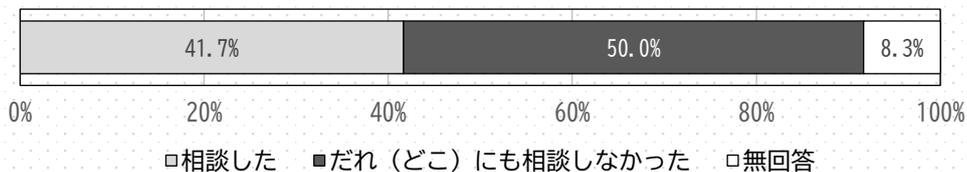
- ・「ハラスメント」では、パワー・ハラスメントが「自分が被害を受けたことがある」「身近な人で被害を受けた人がある」とともに最も高い割合となりました。
- ・「DV（ドメスティック・バイオレンス）」では、1.9%の人が「自分が被害を受けたことがある」と回答しています。
- ・これらは、いずれも回答者自身が「ハラスメント」「DV」と認識しているものの割合であり、自身は被害を受けたと認識していないが、実際には「ハラスメント」「DV」に該当するような被害を受けている「潜在的な被害者」が一定数存在するものと考えられます。



●DV、デートDV被害を誰か（どこか）に相談したか（市民調査）

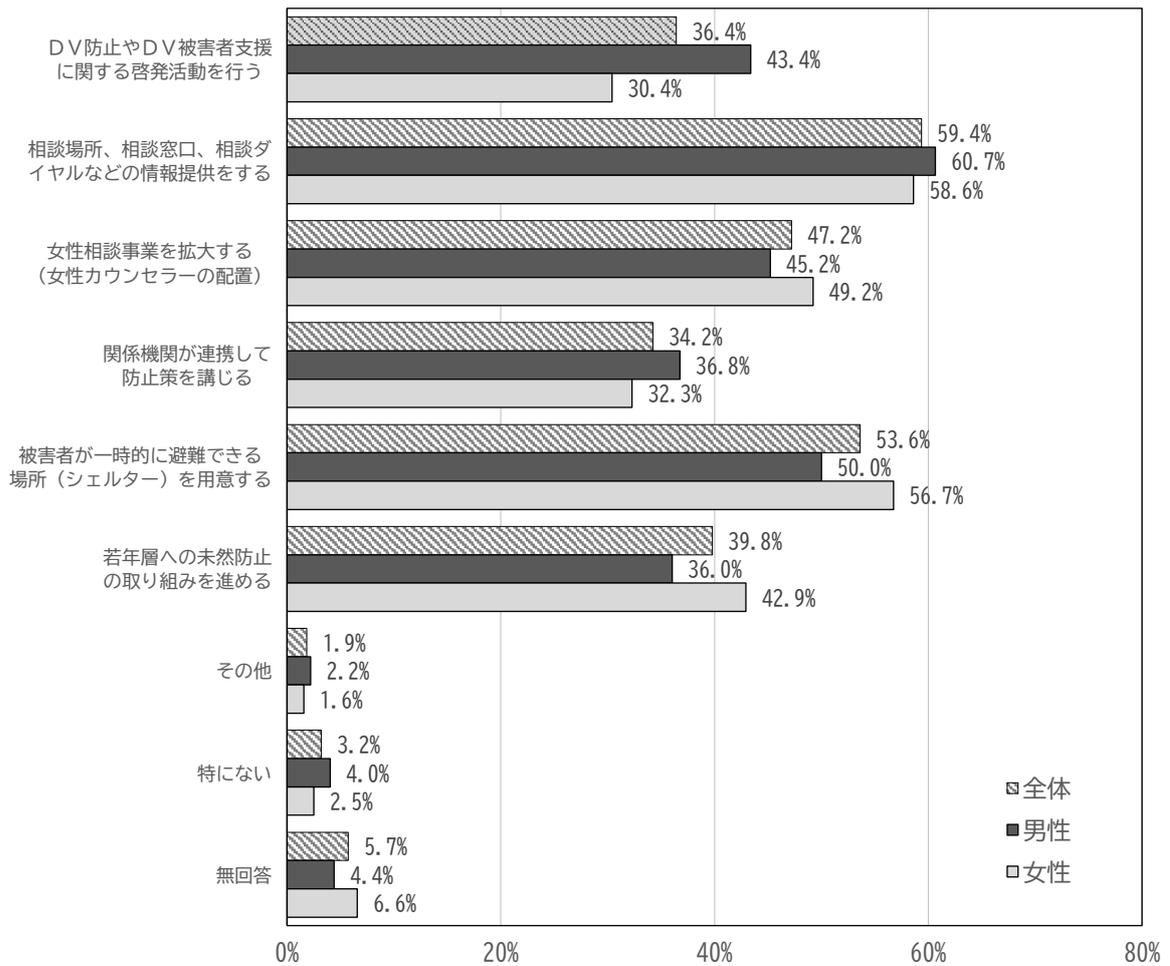
※『自分が「DV」または「デートDV」の被害を受けたことがある』と答えた人が対象

- ・半数の人が「DV」「デートDV」の被害を誰（どこ）にも相談しなかったと回答しています。



●男女間の暴力（DV）の対応策として市が取り組むべきこと（市民調査）

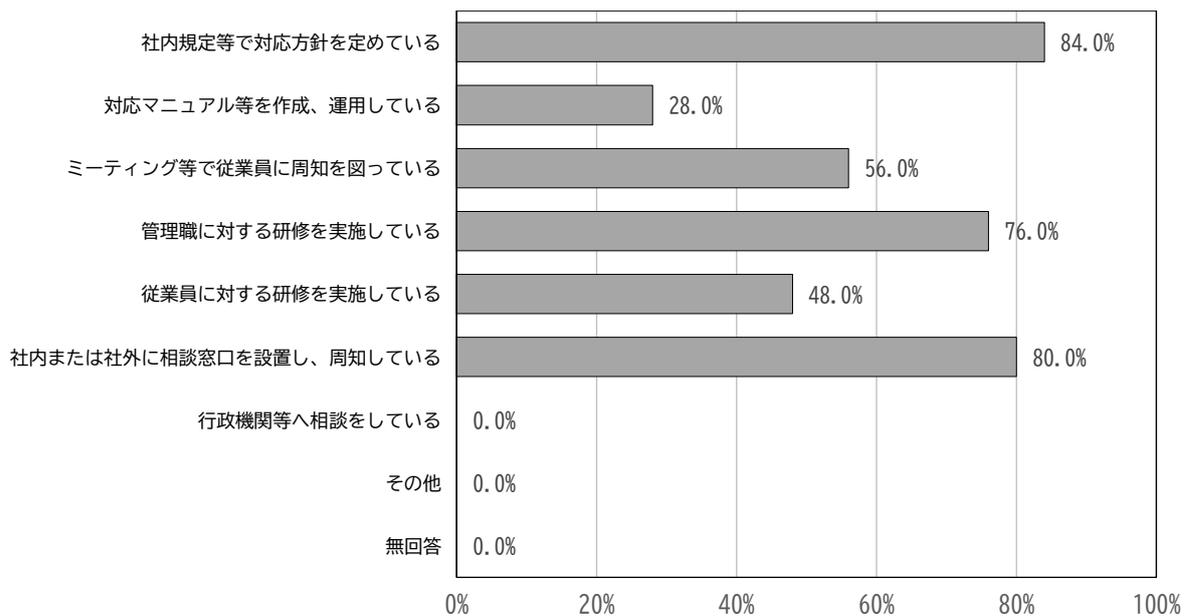
・「相談場所、相談窓口、相談ダイヤルなどの情報提供をする」が59.4%、次いで「被害者が一時的に避難できる場所（シェルター）を用意する」が53.6%となっていますが、飛びぬけて得票の多かった項目や得票の少ない項目はなく、多角的な視点から対応を進めることが求められています。



●事業所で実施しているハラスメント対策（事業所調査）

※「ハラスメント等を防止・根絶するために職場環境整備や研修を行っている」と回答した事業所が対象

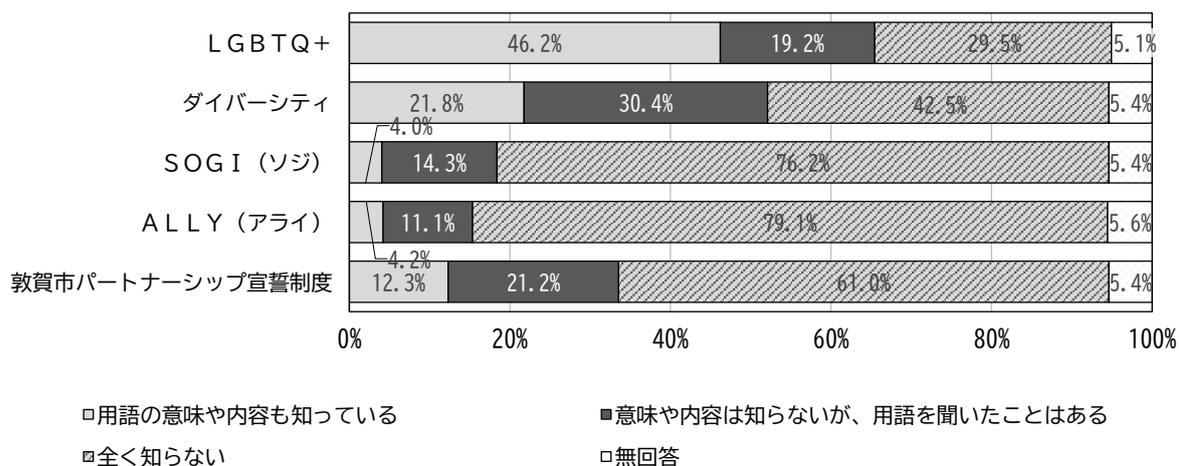
- ・ハラスメント対策については、「社内規定等に対応方針を定めている」が最も高く84.0%、次いで「社内または社外に相談窓口を設置し、周知している」が80.0%、「管理職に対する研修を実施している」が76.0%となっています。



◆セクシュアル・マイノリティへの理解促進について

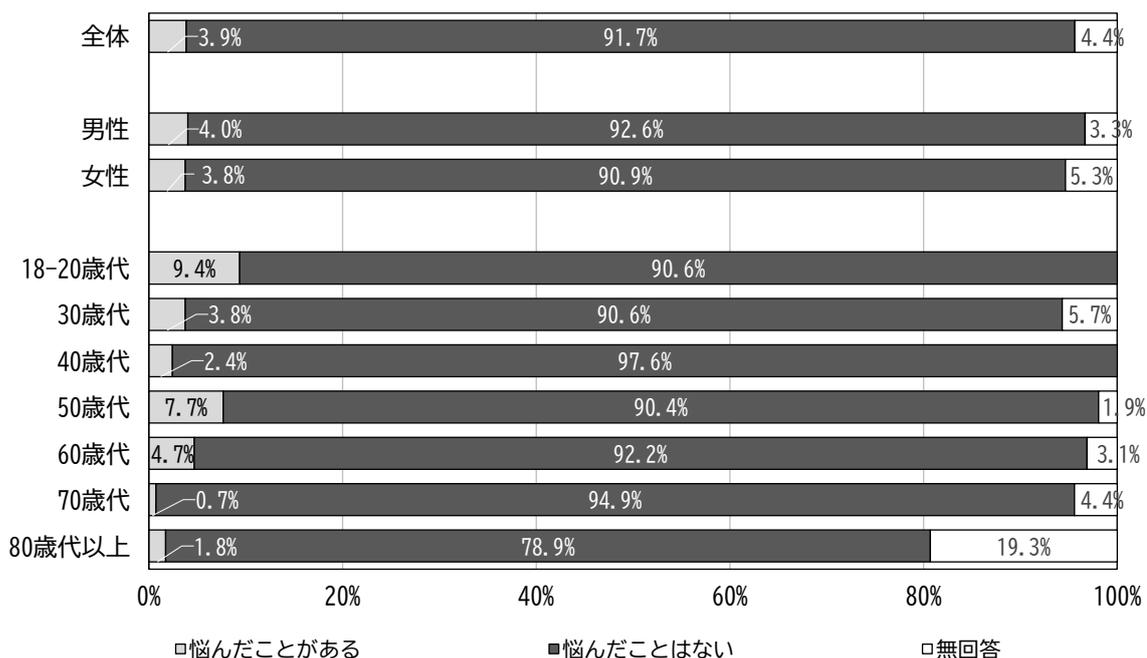
●性の多様性に関する用語の認知度（市民調査）

・「LGBTQ+」は半数に近い人が「用語の意味や内容も知っている」と回答していますが、それ以外の用語については認知度は低く、敦賀市が実施している「敦賀市パートナーシップ宣誓制度」についても、「用語の意味や内容も知っている」人は全体の12.3%にとどまっています。



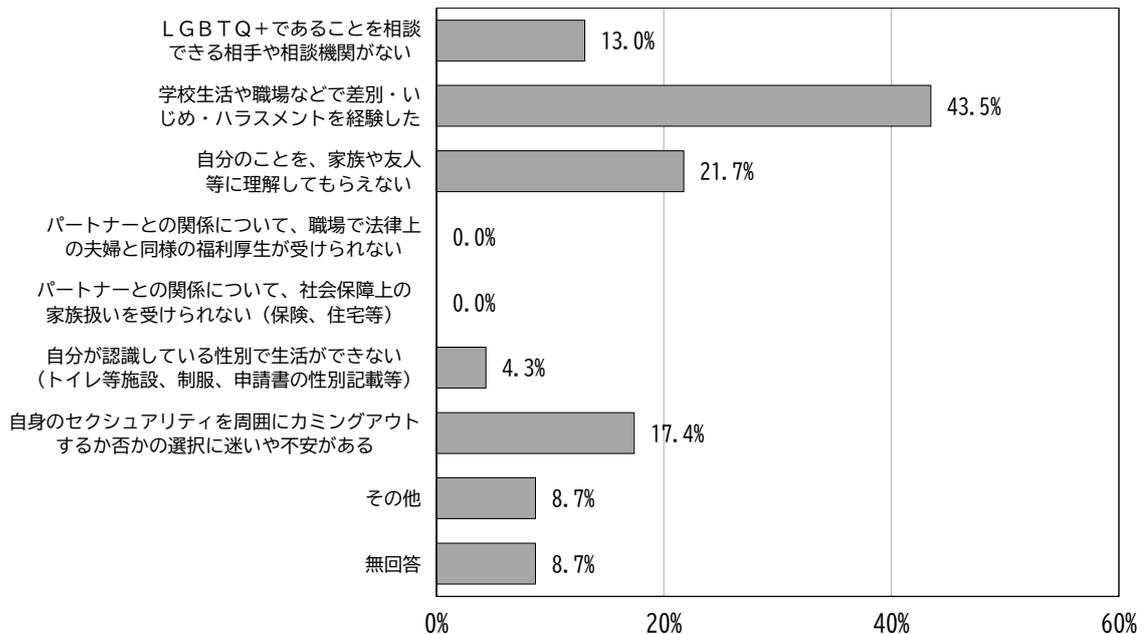
●自身の性的指向（恋愛や性愛の対象となる性のこと）や性自認（自分が認識している自身の性のこと）について悩んだことがある人の割合（市民調査）

・全体の3.9%の人が「悩んだことがある」と回答しています。



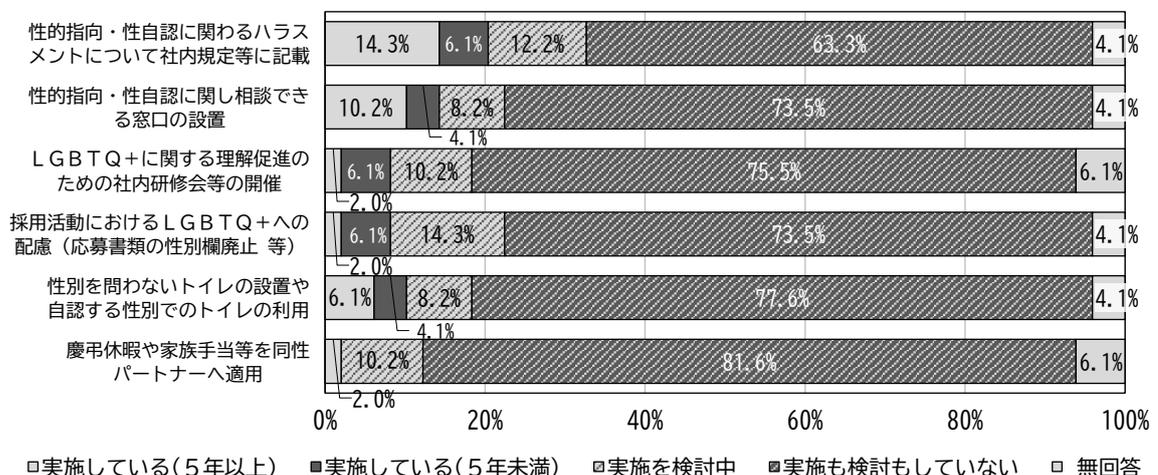
●性的指向や性自認について悩んでいる理由（市民調査）

- ・「学校生活や職場などで差別・いじめ・ハラスメントを経験した」が43.5%、次いで「自分のことを、家族や友人等に理解してもらえない」が21.7%、「自身のセクシュアリティを周囲にカミングアウトするか否かの選択に迷いや不安がある」が17.4%となっています。



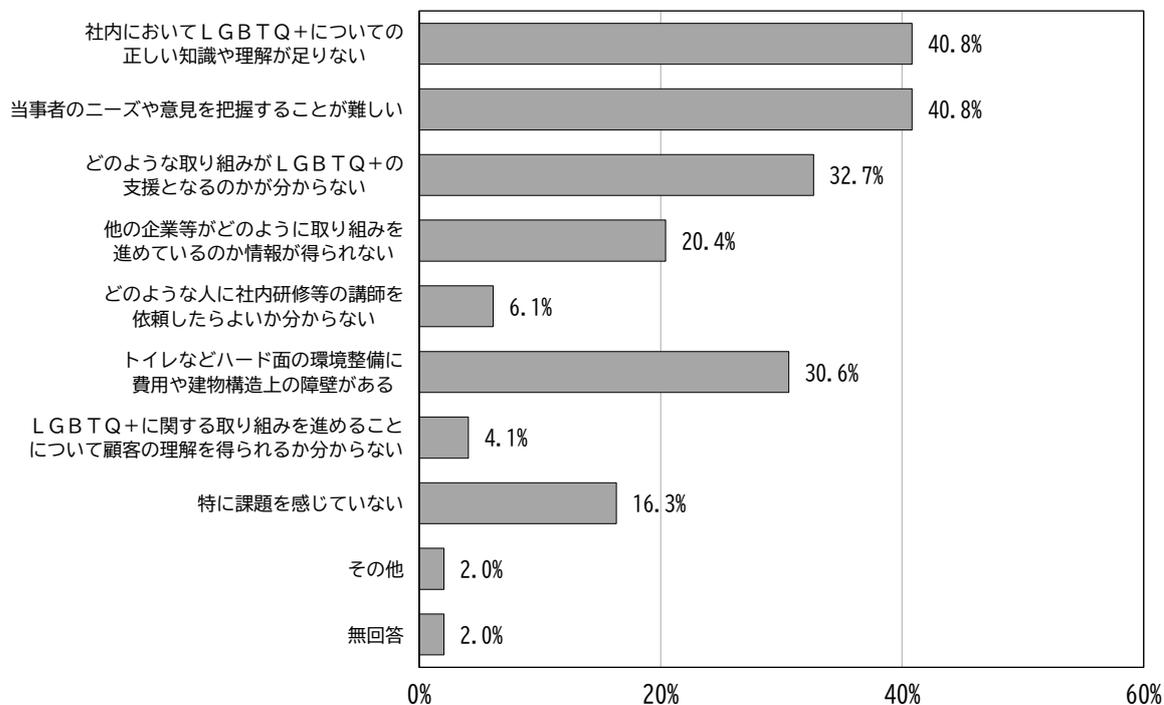
●LGBTQ+に対する配慮や対応を意図して実施している事業所の取り組み（事業所調査）

- ・実施している取り組みとして、「性的指向・性自認に関わるハラスメントについて社内規定等に記載」が最も高く20.4%、次いで「性的指向・性自認に関し相談できる窓口の設置」が14.3%となっています。
- ・どの項目においても「実施も検討もしていない」は6～8割を占めています。



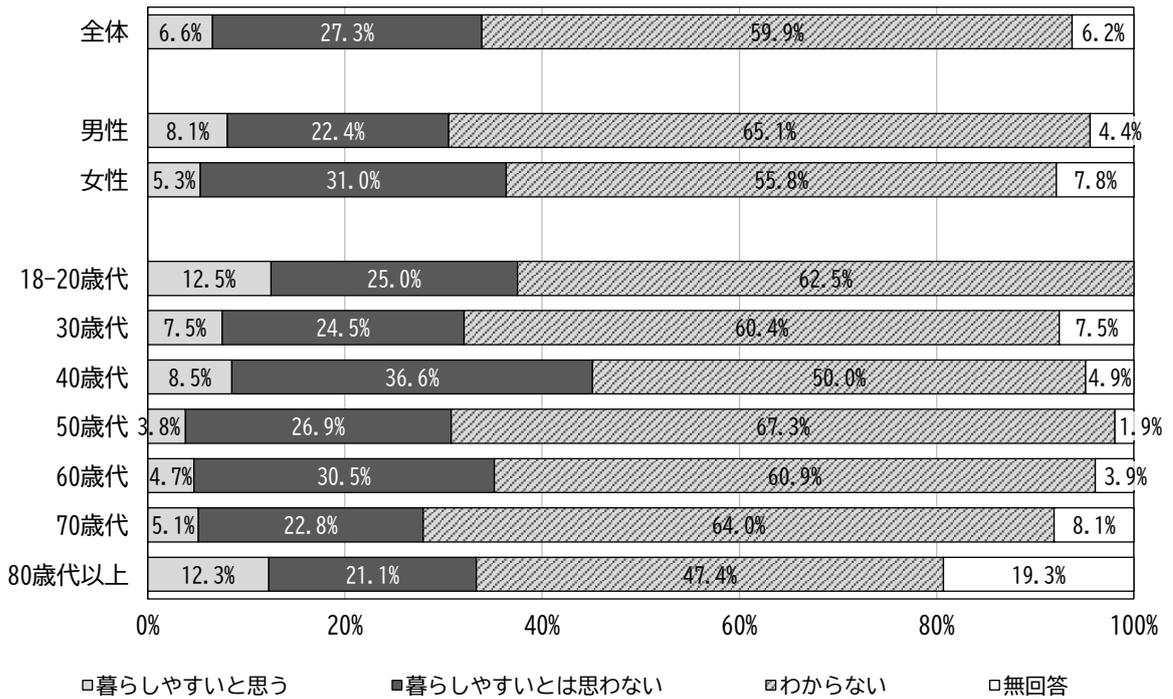
●事業所においてLGBTQ+に関する取り組みを進める上での課題（事業所調査）

・「社内においてLGBTQ+についての正しい知識や理解が足りない」と「当事者のニーズや意見を把握することが難しい」が最も高く40.8%、次いで「どのような取り組みがLGBTQ+の支援となるのかが分からない」が32.7%となっています。



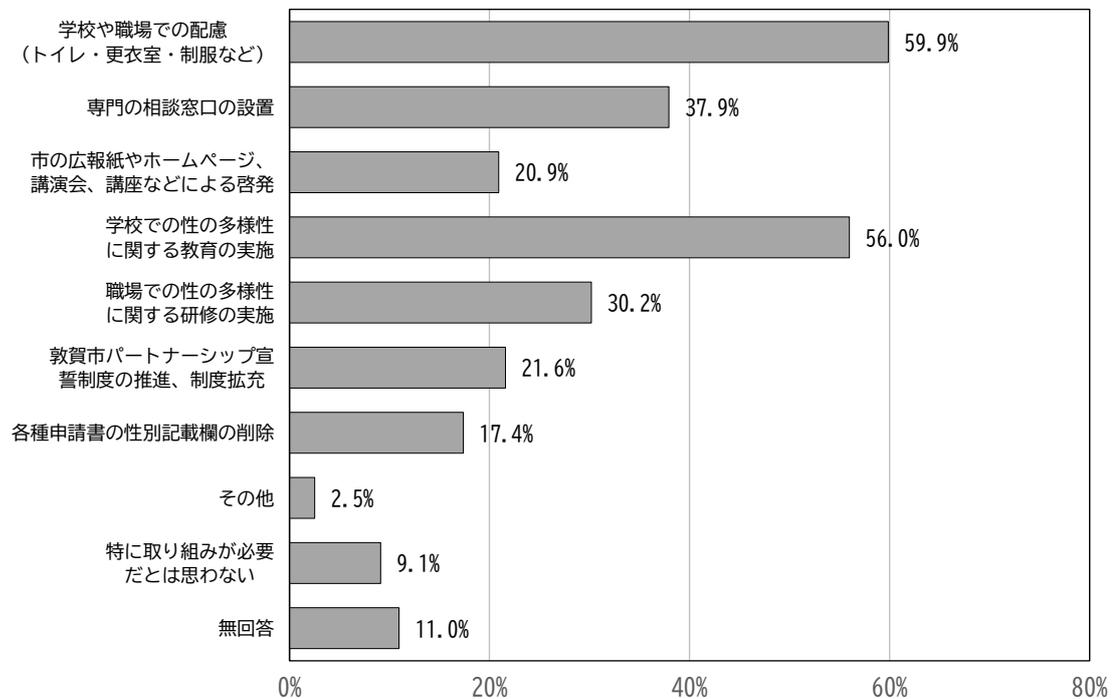
●現在の敦賀市が『LGBTQ+の方にとって暮らしやすい』と思う市民の割合（市民調査）

- ・全体では、「暮らしやすいとは思わない」が27.3%に対し、「暮らしやすいと思う」は6.6%と4倍以上の差となっています。
- ・一方、暮らしやすいか暮らしやすくないか、それ自体「わからない」とする回答が全体の約6割と過半数を大きく上回っています。



●LGBTQ+の方が生活しやすい社会にしていくために必要なこと（市民調査）

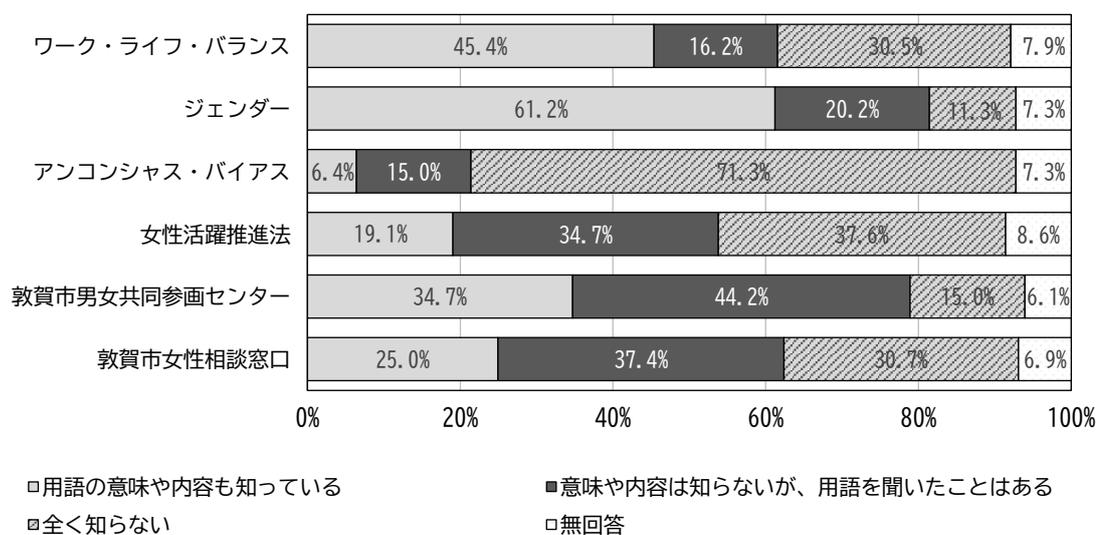
・「学校や職場での配慮（トイレ・更衣室・制服など）」が最も高く 59.9%、次いで「学校での性の多様性に関する教育の実施」が 56.0%、「専門の相談窓口の設置」が 37.9%となっています。



◆男女共同参画社会について

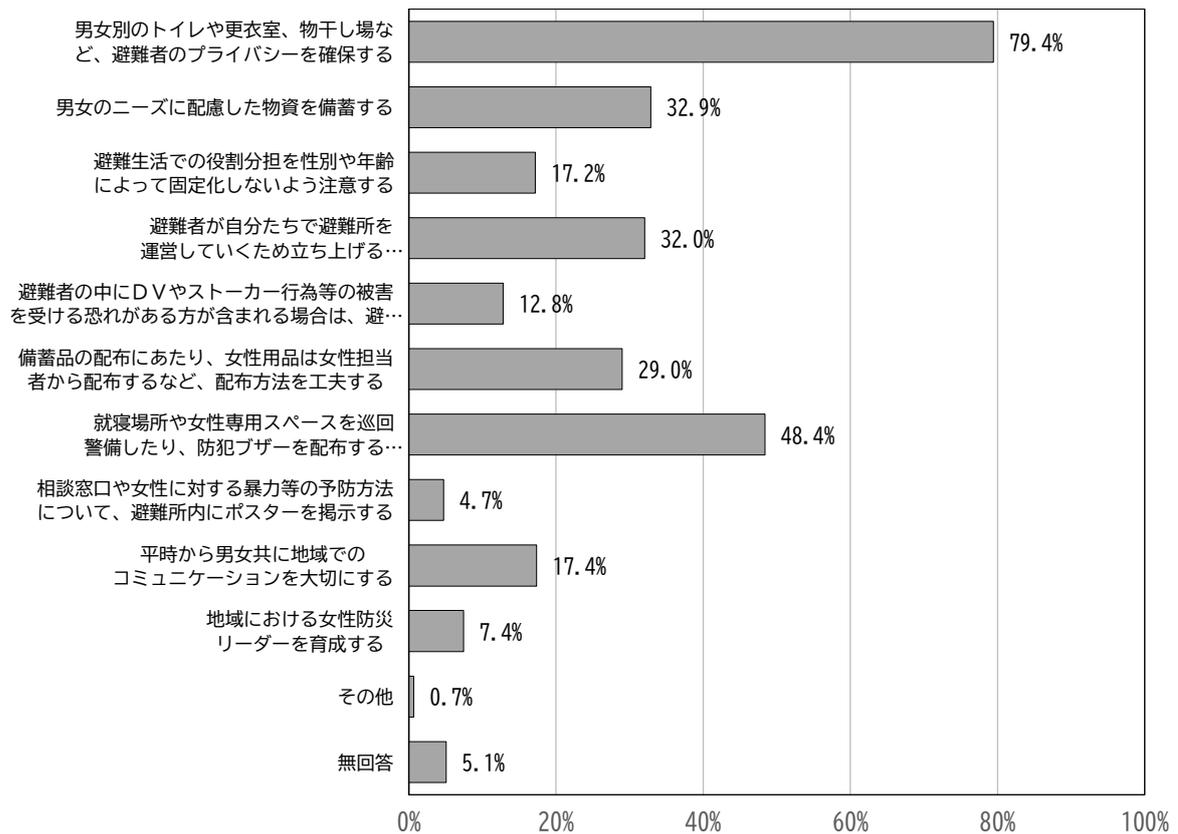
●男女共同参画社会に関連する用語の認知度（市民調査）

- ・「ジェンダー」については6割以上の方が、「ワーク・ライフ・バランス」についても5割近い人が「用語の意味や内容も知っている」と回答しています。
- ・一方、「アンコンシャス・バイアス」は、市でも広報誌などで周知を行っていますが、「用語の意味も内容も知っている」人は6.4%、「まったく知らない」人が7割を超えるなど、まだまだ周知が足りていない状況が窺えます。



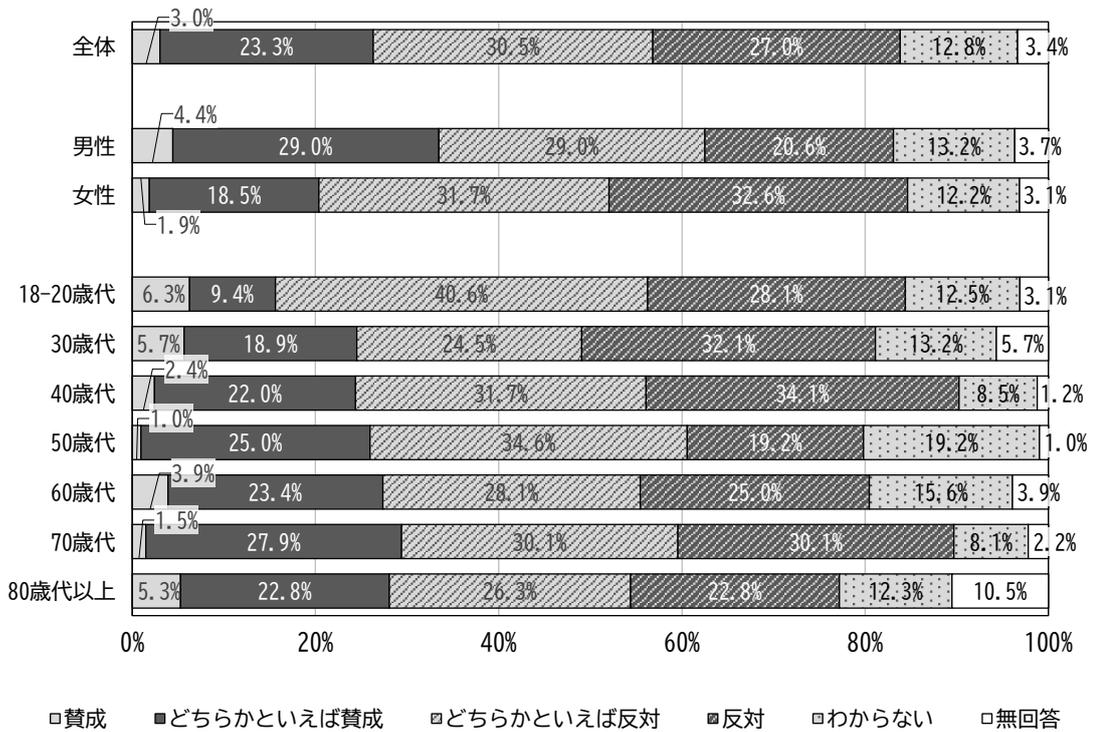
●災害時に男女共同参画の視点を取り入れた避難所とするために必要なこと（市民調査）

・「男女別のトイレや更衣室、物干し場など、避難者のプライバシーを確保する」が79.4%、次いで「就寝場所や女性専用スペースを巡回警備したり、防犯ブザーを配布するなど、安全・安心の確保に配慮する」が48.4%、「男女のニーズに配慮した物資を備蓄する」が32.9%となっています。



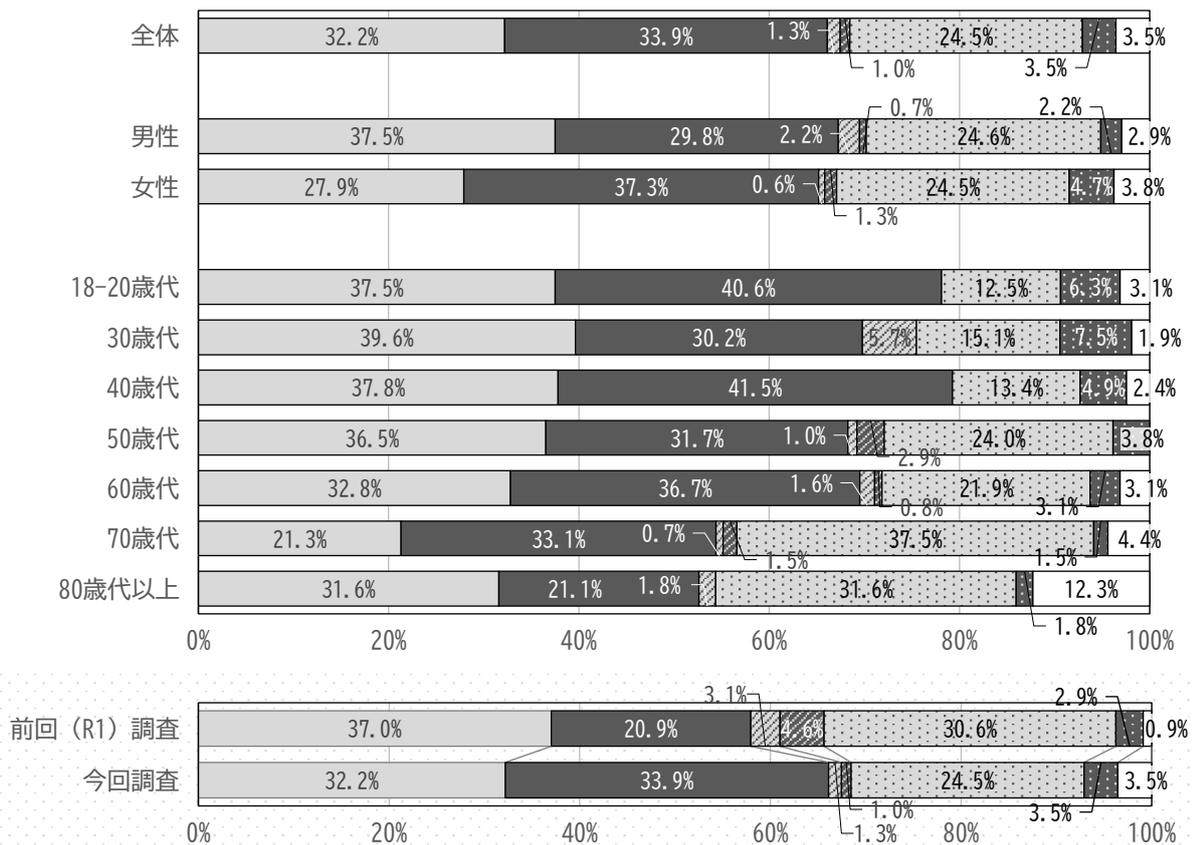
●「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について（市民調査）

- ・全体では、「どちらかといえば反対」が30.5%、次いで「反対」が27.0%となっており、これらを合わせた『反対』が約6割を占めています。
- ・男女別に見ると、『反対』の割合が女性の方が高くなっています。
- ・年代別では、特に18～20歳代において『反対』の割合が高くなっています。



●「結婚・出産をする女性が職業を持つ」という考え方について（市民調査）

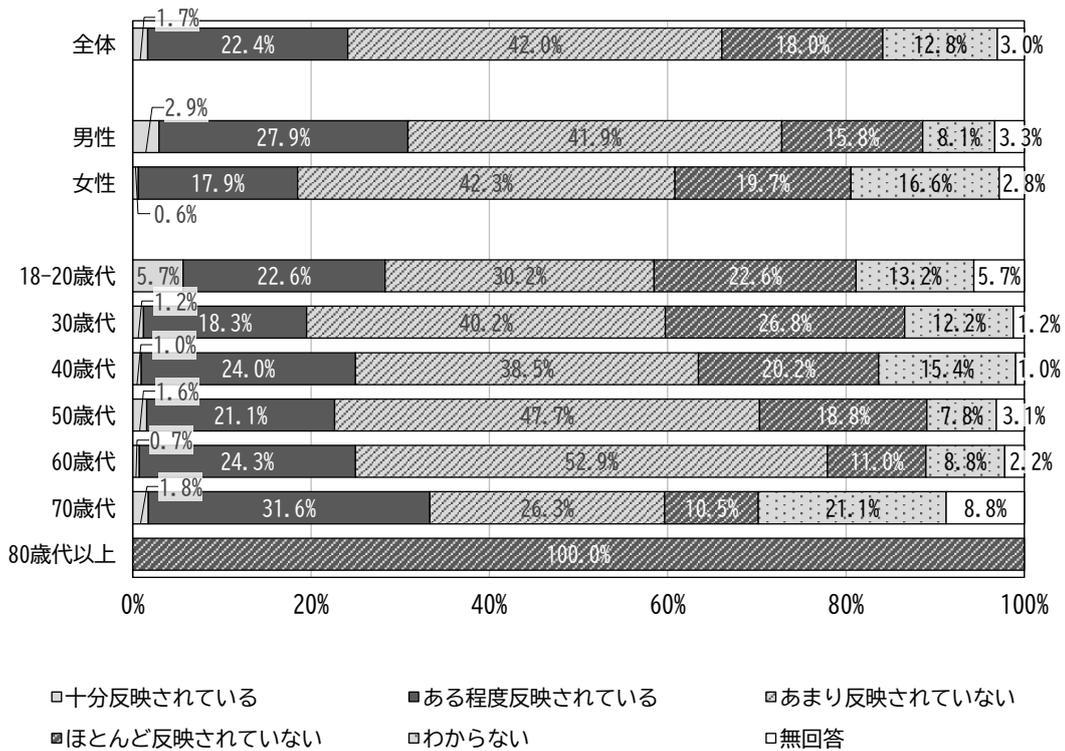
- ・全体では、「結婚又は出産後は、フルタイムからパートタイム勤務へ変更するなど勤務条件等を変えて、職業を続ける方が良い」が最も高く33.9%、次いで「結婚して子どもが生まれた後も、勤務条件等を変えずに職業を続ける方が良い」が32.2%となっています。
- ・年代別にみると、年代が上がるに従い「結婚や出産等で一時的に職業をやめ、子育ての時期が過ぎたら再び職業を持つ方が良い」の割合が高くなる傾向がみられます。
- ・前回調査との比較では、「結婚又は出産後は、フルタイムからパートタイム勤務へ変更するなど勤務条件等を変えて、職業を続ける方が良い」の割合が前回より上昇し、一方で「結婚して子どもが生まれた後も、勤務条件等を変えずに職業を続ける方が良い」の割合は減少しています。



- 結婚して子どもが生まれた後も、勤務条件等を変えずに職業を継続すべき
- 結婚又は出産後は、フルタイムからパートタイム勤務へ変更するなど勤務条件等を変えて職業を継続すべき
- 結婚するまでは職業を持つが、結婚後は職業をやめ、家庭に入る方が良い
- 出産するまでは職業を持つが、出産後は職業をやめ、家事・育児に専念する方が良い
- 結婚や出産等で一時的に職業をやめ、子育ての時期が過ぎたら再び職業を持つ方が良い
- 女性は職業を持たない方が良い
- その他
- 無回答

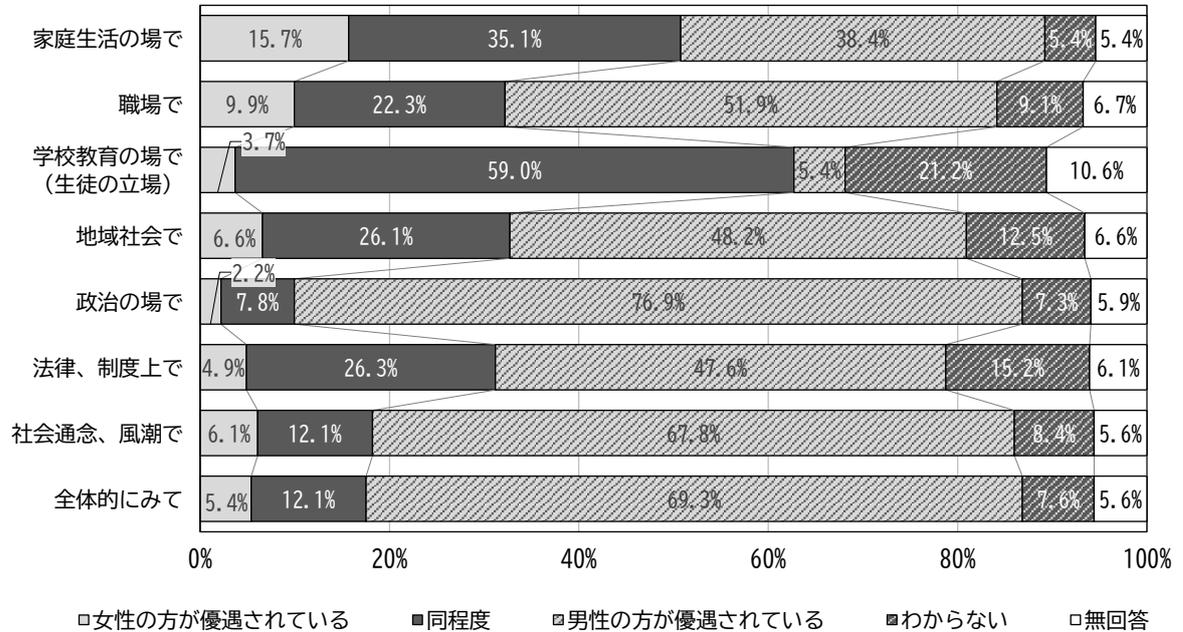
●現在の政治や経済に女性の意見が反映されていると思う市民の割合（市民調査）

- ・全体では、「あまり反映されていない」が42.0%、次いで「ある程度反映されている」が22.4%となっています。
- ・男女別に見ると、男性の方が「十分反映されている」と「ある程度反映されている」を合わせた『反映されている』が高くなっています。



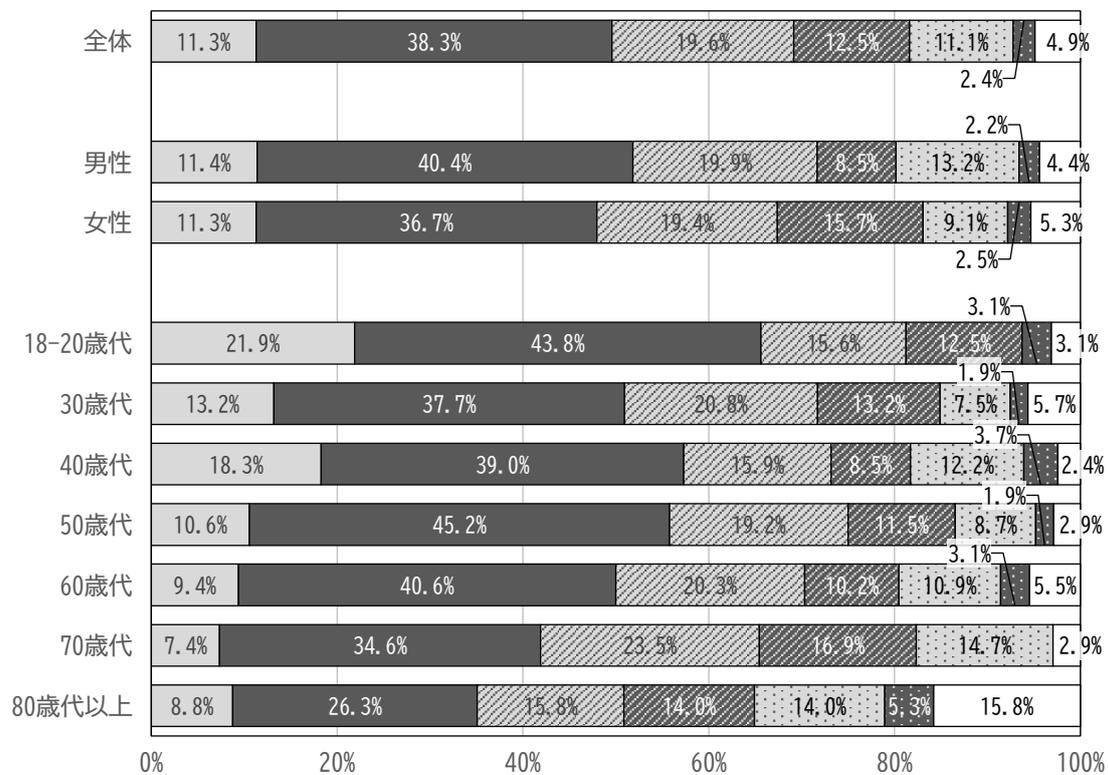
●分野別の男女の立場の現状（市民調査）

・「学校教育の場で（生徒の立場）」は「同程度」が約6割を占めていますが、その他の分野では「男性の方が優遇されている」の割合が高くなっています。



●男女の立場を同程度にするために重要なこと（市民調査）

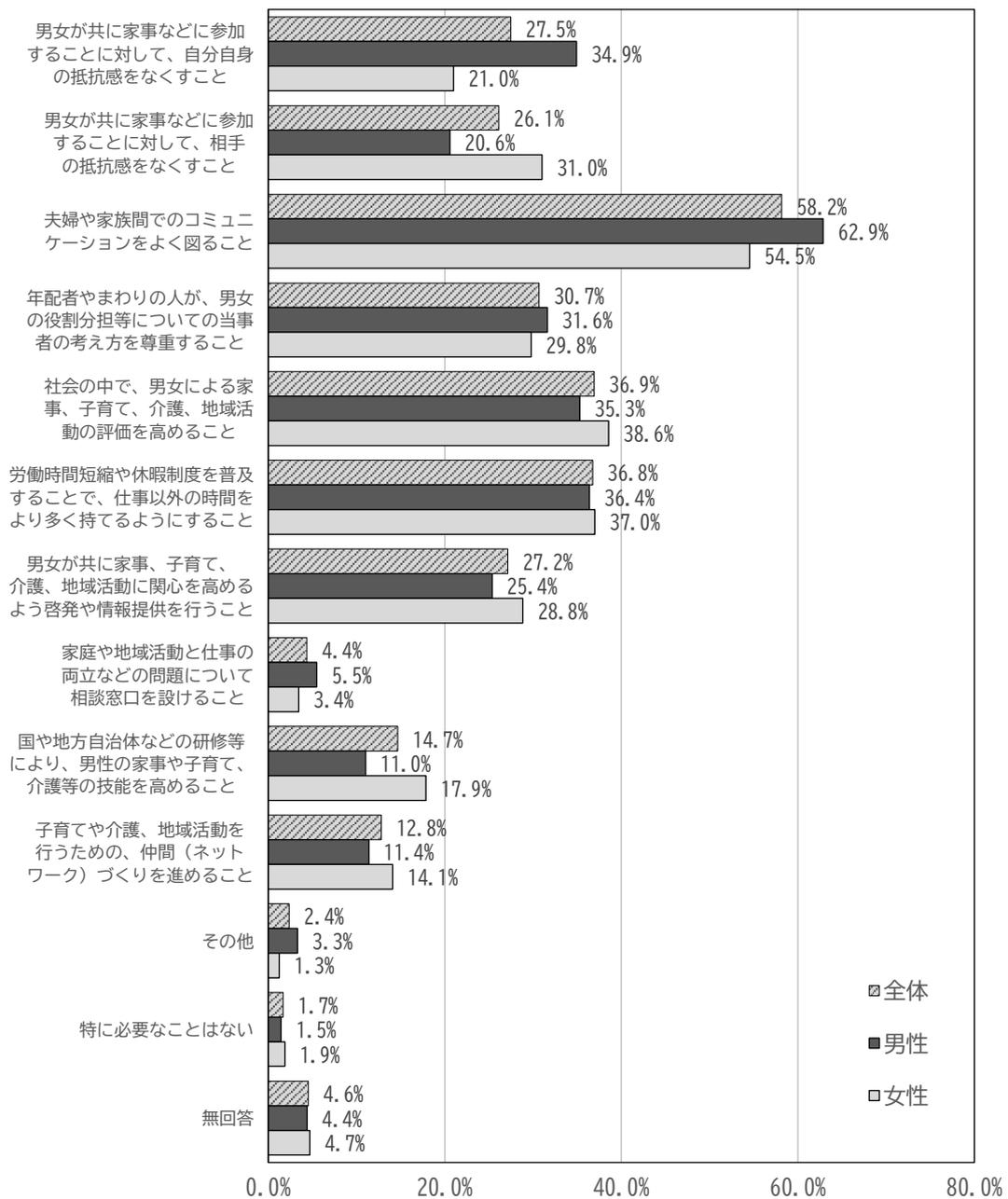
- ・全体では、「性別に関する様々な偏見、固定的な社会通念、慣習・しきたりを改める」が最も高く38.3%、次いで「性別に関係なく経済力をつけたり、知識・技能を修得するなど、積極的に力の向上を図る」が19.6%となっています。
- ・男女別に見ると、「性別に関係なく就業、社会参加を支援する施設やサービスの充実を図る」の割合は女性の方が高くなっており、「政府や企業などの重要な役職に一定の割合で女性を登用する制度を採用・充実する」は男性の方が高くなっていきます。



- 法律や制度上の見直しを行い、性差別につながるものを改める
- 性別に関する様々な偏見、固定的な社会通念、慣習・しきたりを改める
- ▨性別に関係なく経済力をつけたり、知識・技能を修得するなど、積極的に力の向上を図る
- ▩性別に関係なく就業、社会参加を支援する施設やサービスの充実を図る
- 政府や企業などの重要な役職に一定の割合で女性を登用する制度を採用・充実する
- その他
- 無回答

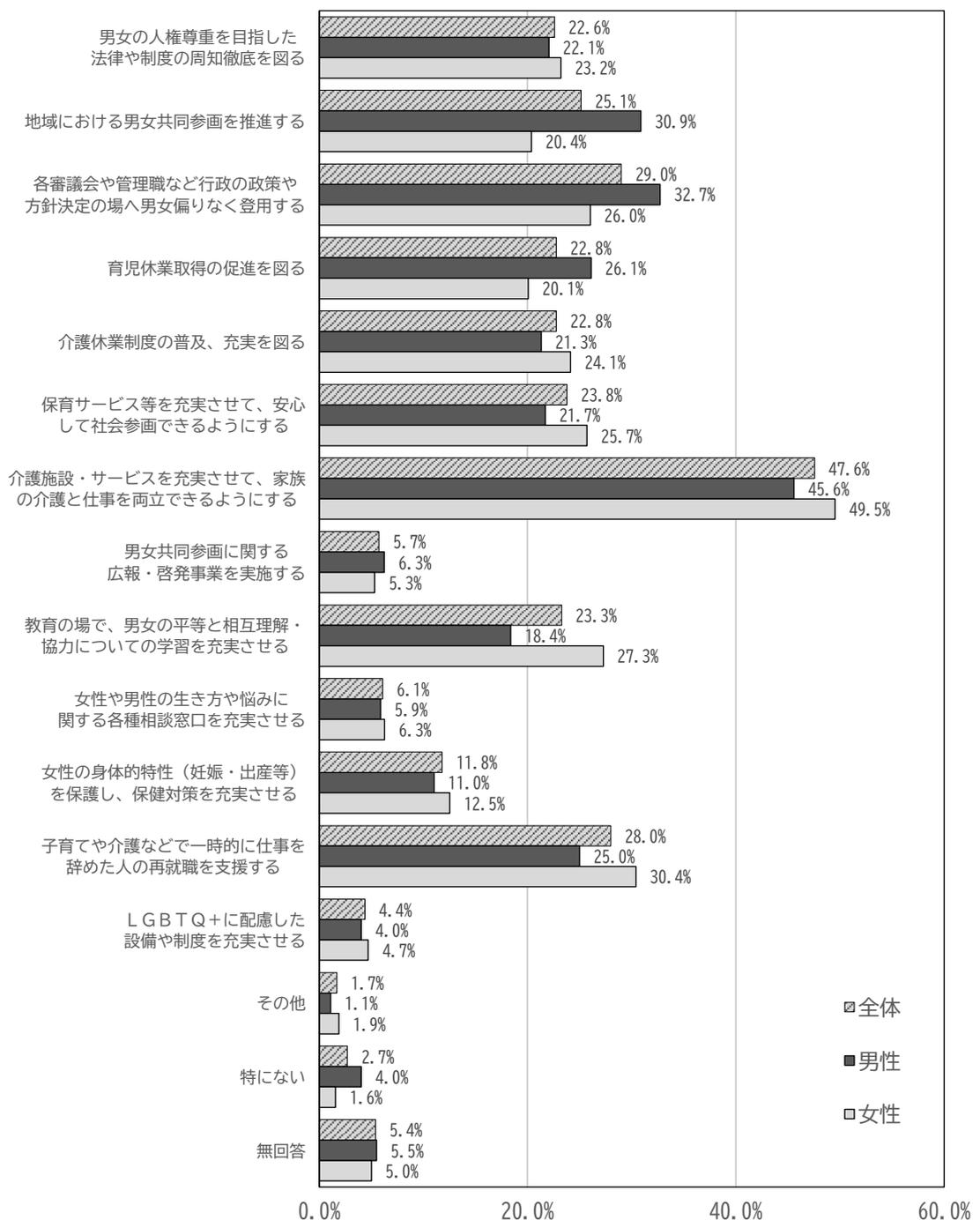
●男女が共に家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加していくために必要なこと（市民調査）

・全体では、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図ること」が最も高く58.2%、次いで「社会の中で、男女による家事、子育て、介護、地域活動の評価を高めること」、「労働時間短縮や休暇制度を普及することで、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること」が36.9%となっています。



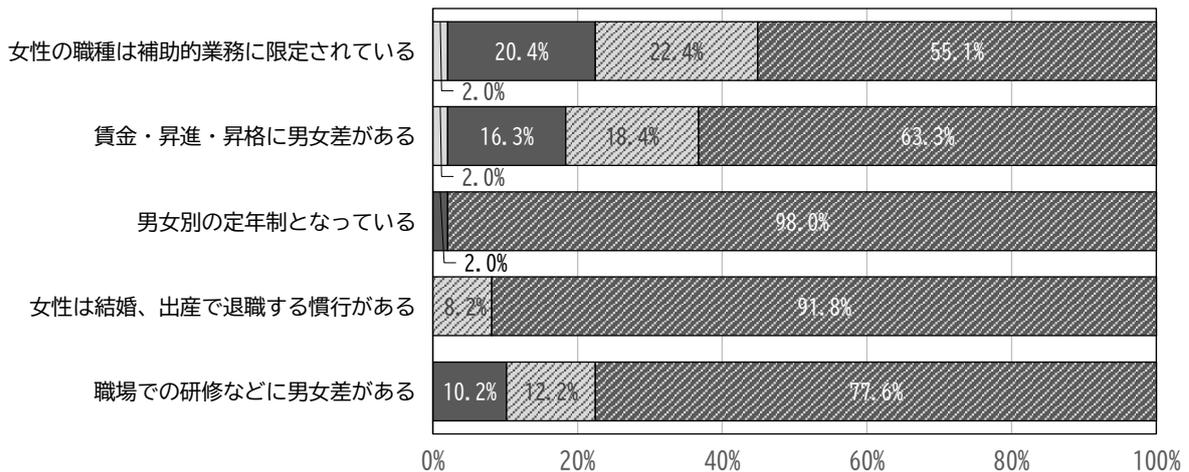
●男女共同参画社会をめざすために今後敦賀市が力を入れていくべきこと（市民調査）

- ・全体では、「介護施設・サービスを充実させて、家族の介護と仕事を両立できるようにする」が最も高く47.6%、次いで「各審議会や管理職など行政の政策や方針決定の場へ男女偏りなく登用する」が29.0%となっています。
- ・男女別にみると、「地域における男女共同参画を推進する」の割合は男性の方が特に高く、「教育の場で、男女の平等と相互理解・協力についての学習を充実させる」の割合は女性の方が特に高くなっています。



●事業所における男女平等の状況（事業所調査）

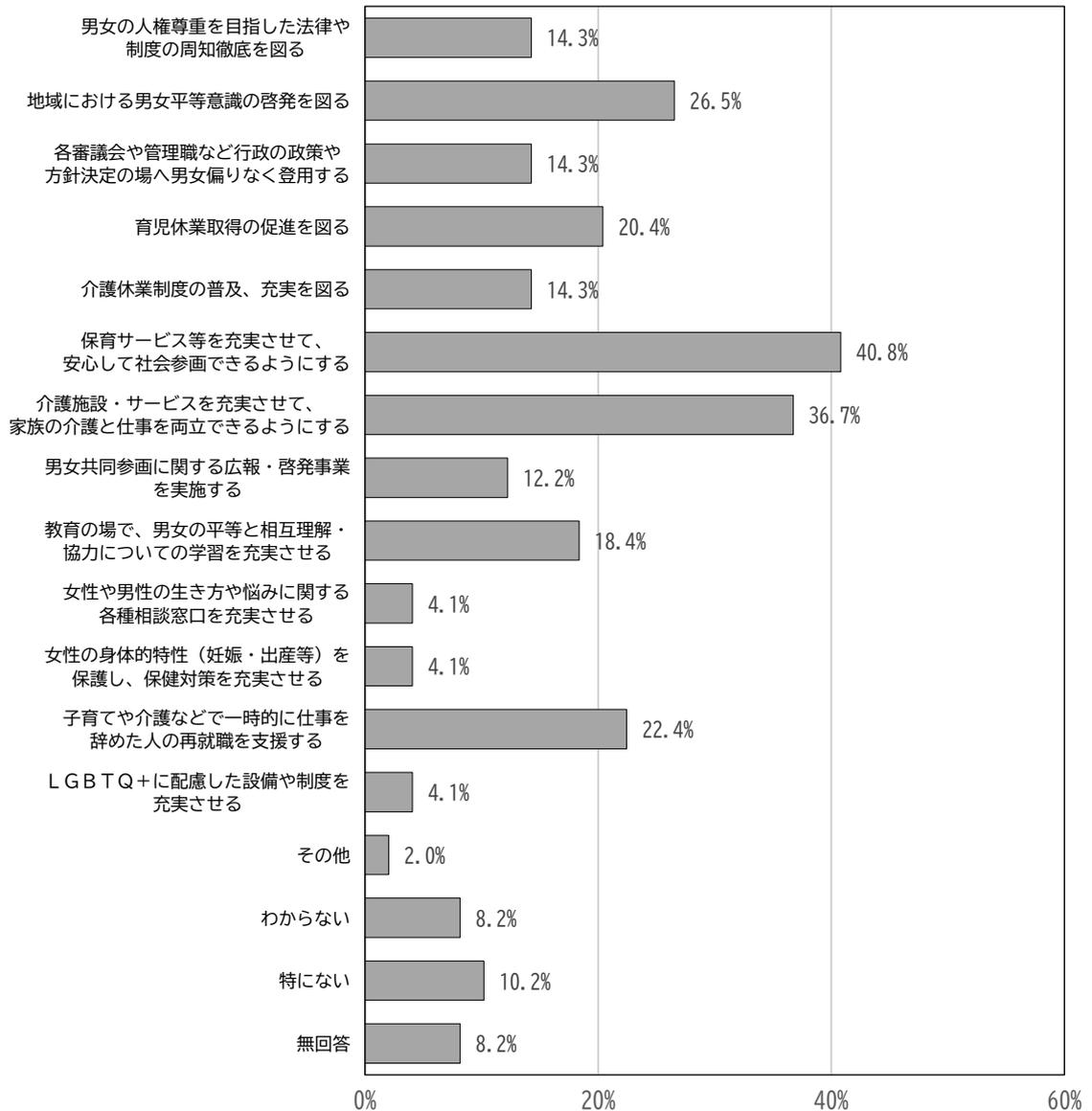
- ・一般的な事業所における「男女平等」の状況については、「女性の職種は補助的業務に限定されている」で「あてはまる」と「どちらかといえばあてはまる」を合わせた『あてはまる』が2割を超えており、「賃金・昇進・昇格に男女差がある」も2割近い割合となっています。



あてはまる
 どちらかといえばあてはまる
 どちらかといえばあてはまらない
 あてはまらない
 無回答

●男女共同参画社会を実現していくために敦賀市が力を入れるべきこと（事業所調査）

・「保育サービス等を充実させて、安心して社会参画できるようにする」が最も高く40.8%、次いで「介護施設・サービスを充実させて、家族の介護と仕事を両立できるようにする」が36.7%、「地域における男女平等意識の啓発を図る」が26.5%となっている。



3 第4次プランの「数値指針」の達成状況

第4次プランでは、基本目標ごとに「数値指針」を設定し、計画の最終年度（アンケート調査等で把握するものは最終年度の前年度）の数値をプランの現状値として把握し、今後の施策展開等につなげることとしています。

達成状況	目標値を達成している、または達成することが見込まれる	A
	目標値に達していないが、令和2年度の実績値から改善している	B
	令和2年度の実績値から改善していない、または後退している	C

基本目標1 女性が活躍しやすいまち

項目	実績値 (令和2)	目標値 (令和7)	現状値	達成状況
i. 審議会等における女性の割合	25.8%	30%	26.7%	B
ii. 敦賀市役所における女性の管理職の割合	18.1%	20%	16.9%	C
iii. 女性の管理職がいる市内事業所の割合	34.6%	40%	59.2%	A
iv. 「現在の政治や経済に女性の意見が反映されている」と思う市民の割合	31.3%	50%	24.1%	C

基本目標2 男女共に仕事と生活の調和ができるまち

項目	実績値 (令和2)	目標値 (令和7)	現状値	達成状況
v. 家庭と両立しながら働きやすいと思う市民の割合	31.8%	40%	23.8%	C
vi. 有給休暇取得率	—	70%	78.8%	A
vii. 1週間当たりの男性の平均家事等（家事・子育て・介護）の参画時間	—	14時間	11時間	B
viii. 「現在の社会は全体として男女平等である」と思う市民の割合	17.8%	20%	12.1%	C

基本目標3 男女が共に支え合い、安心して暮らせるまち

項目	実績値 (令和2)	目標値 (令和7)	現状値	達成状況
ix. DVや女性の悩みごとを相談できる窓口が市にあることを知っている市民の割合	25.3%	35%	25.0%	C
x. LGBTの意味を知っている市民の割合	47.4%	60%	46.2%	C

第3章 プランの施策

基本目標1 男女ともにあらゆる分野で活躍できる基盤づくり

基本課題（1）政策決定・推進の場における女性参画の拡大

<現状・課題>

- 人口減少や超高齢社会の進展、市民ニーズの多様化が進む中で、あらゆる分野において、政策・方針の決定過程に男女がともに参画することは、様々な視点が確保されるだけでなく、すべての人がその個性と能力を発揮し、いきいきと暮らすことができる、多様性が尊重される社会の実現のために不可欠なものです。
- しかしながら、本市において、政策・方針決定の場における女性の参画はこれまで必ずしも十分ではなく、女性の意見や視点が適切に反映されているとは言えない状況にあります。
- 敦賀市役所における女性管理職（課長級以上）の割合は、第4次プランの目標20%に対し、令和3年度には21%と目標に到達したものの、その後は減少傾向に入り、令和6年度には16.9%と、再び目標値を大きく割り込む結果となっています。管理職への登用は一足飛びに進めていくことはできないため、職員の意識改革と職場環境づくりの取り組みを継続して進めていくことが重要です。

【敦賀市役所における女性の管理職登用状況】

区 分	R2.4.1	R3.4.1	R4.4.1	R5.4.1	R6.4.1
課長級以上(%)	21.3	21.0	18.2	18.5	16.9

※敦賀市特定事業主行動計画の実施状況の公表値

定年退職等により減少した女性管理職の割合を元の水準に引き上げることができていません。

- また、本市の審議会・委員会における女性の割合や管理職の女性の割合は、5年前と比較して上昇したものの、こちらも第4次プランの目標値である30%は達成できていません。委員の選定元となる団体に女性が少なく、女性委員の選定が困難等の理由により、女性が一人もいない審議会・委員会もあり、その解消に努める必要があります。
- 今後は、市役所において女性の登用や育成を推進し、管理職等における女性の割合を高めるとともに、市の審議会・委員会においては、可能な限りすべての審議会等に女性の参画を得るとともに、女性の割合をさらに改善するための働きかけを行うことが必要です。

- なお、多様な視点を政策・方針の決定過程に取り込むため、審議会・委員会等の委員の登用を進める上では、女性の参画に加えて、若者の参画についても推進するよう十分な配慮や工夫を行います。

【敦賀市の審議会・委員会に占める女性の割合の推移】

年度	審議会・委員会総数	総人数	女性の人数	女性の割合(%)	女性がいない審議会等の数
R3	41	473	123	26.0	6
R4	41	474	121	25.5	7
R5	40	472	118	25.0	6
R6	39	438	102	23.3	8
R7	40	469	125	26.7	9

※各年度4月1日現在の状況

5年前と比較すると、審議会等委員に占める女性の割合はわずかに上昇していますが、落ち込んだ時期もあり、思うように女性の参画は進んでいません。また、委員に女性がいない審議会・委員会も残っています。

<市の基本施策>

①市の政策・方針の立案・決定過程への女性参画の拡大

【具体的な取り組み】

- ・意欲や資質によって、性別にかかわらず管理職へ昇格できる選抜試験を実施し、組織の活性化を図ります。
- ・市職員の年齢、経験年数、役職等により必要とされる職務遂行能力を明確化し、その能力を向上させるため、体系的な研修を性別にかかわらず実施します。

②市審議会等委員への女性・若者の参画拡大

【具体的な取り組み】

- ・各種審議会等を所管する関係各課に調査・ヒアリングを実施し、各種審議会における女性や若者の登用促進を働きかけます。
- ・女性委員のいない委員会等については、委員改選時に女性委員を登用し、女性委員がゼロの委員会を解消するよう促します。
- ・女性・若者の登用促進に向けた人材リスト等の整備を進めます。

<市民・事業所の取り組み>

市民の取り組み	・女性のリーダーを増やそう
事業所の取り組み	・女性の職員や管理職を増やそう ・女性の意見を積極的に取り入れよう

<プランがめざす数値指針>

項目	現状値 (令和7年度)	目標値 (令和12年度)
a. 審議会等における女性の割合	26.7%	30%以上
b. 女性がいない審議会等の数	9	0 (解消)
c. 敦賀市役所における管理職に占める女性の割合 (課長職相当以上の管理職)	15.2%	20%以上
d. 「現在の政治や経済に女性の意見が反映されている」と思う市民の割合	24.1%	40%以上

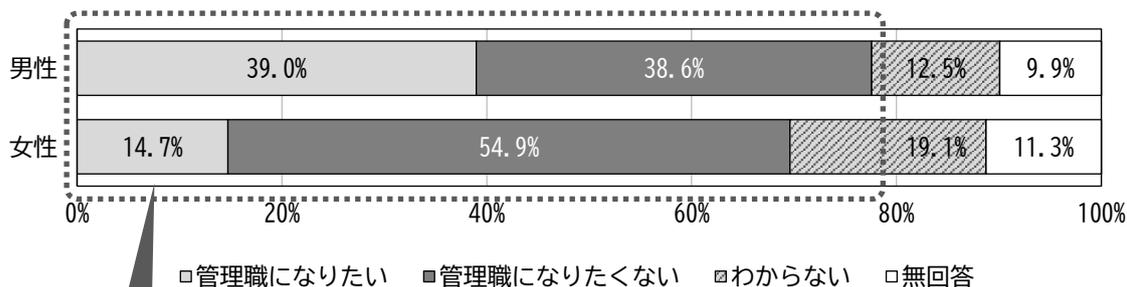
基本課題（２） 働く場における女性の希望を尊重した女性参画・女性活躍の推進

<現状・課題>

- 令和２年の国勢調査における本市の女性の年齢別労働力人口の割合は、20～79歳までのすべての年代において全国平均を上回る一方で、福井県平均は下回る結果となっています。そのような中で、出産・育児期に就業率が落ち込み、再び増加する、いわゆる「M字カーブ」の窪みが、全国や福井県と比較して深いという特徴が見られます。
- 市民へのアンケート調査結果では、結婚や妊娠、出産、介護等のライフステージの節目を迎えた際の働き方の選択について、男性では回答者の半数以上が働き方を変えず働き続けているのに対し、女性は67.4%の方が一度退職を経験しており、フルタイムからパートタイムへの変更などを含めると、72.9%の方がライフステージの節目で働き方を変えた経験があることがわかりました。
- これに対し、事業所側は、ライフステージの節目を迎えた従業員について、約7割の事業所が「勤務条件などを変えず、ずっと働く(育児休業・介護休業等の取得をして継続した場合を含む)」ことを希望しており、急速に進行する少子高齢化や人口減少の中で、働く場においてはこれまで以上に女性の参画が求められています。
- 女性の管理職への登用について、「女性管理職がいる事業所の割合」は、課長級以上で59.2%となり、5年前の調査(34.6%)と比較し大きく増加しています。しかし「管理職に占める女性の割合」という視点でみると、「管理的職業従事者に占める女性の割合」(令和２年国勢調査)が14.6%(全国：15.7%)、事業所へのアンケート調査で把握した「管理職(課長級以上)に占める女性の割合」は11.2%となっています。「社会のあらゆる分野における指導的地位に占める女性の割合が30%となるよう目指して取組を進める」とする国の基本計画での目標と比較すると、市内事業所における女性管理職の登用は十分とは言えません。
- 一方で、女性の管理職登用に当たっては、登用される側の思いも十分に考慮する必要があります。市民へのアンケート調査の結果では、「自身が管理職になること」について男女で大きな差が生じ、女性では、管理職になることを希望しない人が、希望する人を大きく上回る結果となりました。

Q. あなたは、自身が管理職になることについてどう思いますか。

(令和6年度敦賀市男女共同参画に関するアンケート調査より)



男性では「管理職になりたい」と「なりたくない」がほぼ同割合なのに対し、女性では「管理職になりたくない」が「なりたくない」を大きく上回っています。

- 女性が管理職になることを希望しない理由としては、自身の能力や職場のこと、また、仕事と家庭の両立に対する不安が大きな要因となっており、事業所等において女性の管理職登用をさらに推進するためには、まずは女性が管理職になることに対するこれらの不安を解消する取り組みを推進し、女性が自ら希望して管理職を目指すことができるよう働く環境を整備することが重要です。
- 今回の市民へのアンケート調査では、現在の敦賀市について「女性にとって働きやすい」と考える人が「働きにくい」と考える人をこれまでの調査で初めて上回る結果となりました。女性からの回答に限定すると、働きやすいと考える人の割合はさらに高くなります。この点については、働く場において、女性参画・女性活躍が着実に前進していることの現れとして望ましい結果です。ただし、職場において「男性の方が優遇されている」と考える人は、前回調査より5ポイント減少したものの、依然として過半数を上回っています。男女間の賃金格差や、性別を理由とする募集・採用、配置・昇進等における男女差がその要因と考えられます。そこで、女性の職業選択の際に、性別にかかわらず個性と能力が発揮できる環境を構築するとともに、就職の機会を広げ、育児・介護休業等を取得しやすい環境づくりや休業後の再就職等を支援することが必要です。

<市の基本施策>

③働く場における女性参画・女性活躍の推進

【具体的な取り組み】

- ・事業所に対して、誰もが能力を発揮することができるよう女性活躍推進に関する啓発や情報提供を実施します。
- ・男女共同参画・女性活躍推進に積極的な事業所において「男女共同参画事業所

- 推進員」を設置するとともに、推進員を対象とした研修会を開催します。
- ・市職員において、メンター制度の活用により若手職員や女性職員のキャリア形成支援を図ります。

④女性の就労と能力開発の支援

【具体的な取り組み】

- ・子育て後の再就職に際して、就職相談等の支援を実施します。
- ・ひとり親の雇用安定のため、敦賀公共職業安定所との連携を図ります。

⑤性別に関わらず、個性と能力が発揮できる自由な職業選択の自由

【具体的な取り組み】

- ・性別に関わらず、個性と能力が発揮できるキャリア教育を推進します。
- ・男女雇用機会均等法やパートタイム・有期雇用労働法等の理解を促進します。

<市民・事業所の取り組み>

市民の取り組み	・女性のリーダーを増やそう
事業所の取り組み	・女性の職員や管理職を増やそう ・女性の意見を積極的に取り入れよう ・多様な働き方ができる職場にしよう

<プランがめざす数値指針>

項目	現状値 (令和7年度)	目標値 (令和12年度)
e. 市内事業所における管理職に占める女性の割合（課長職相当以上の管理職）	11.2%	15%以上
f. 「管理職になりたい」と思う女性の割合	14.7%	30%以上

基本課題（3） 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現

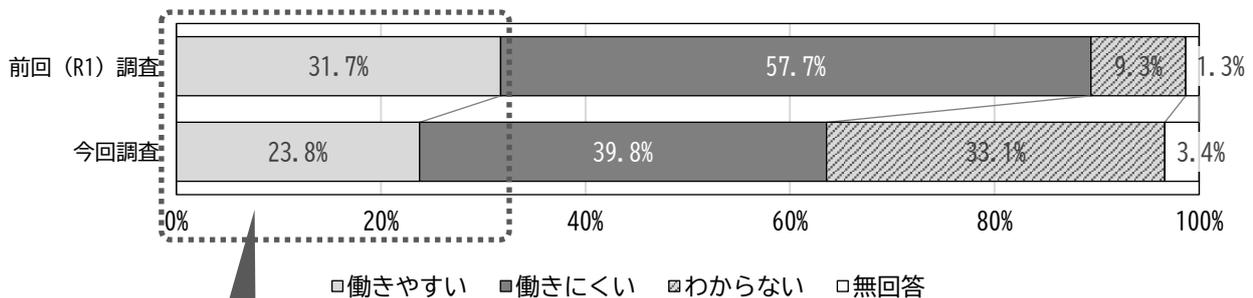
<現状・課題>

- かつて「男は仕事、女は家庭」という認識を多くの人々が持っており、性別で役割を固定する考えが強くありました。社会経済構造の変化や国・地方における男女共同参画の取り組みによって、こうした「意識」は薄まりつつあります。
- 市民へのアンケート調査結果では「理想とする家庭生活での役割分担」について、前回の調査までは「生活費を得る（＝仕事）」は「主に夫」、「炊事・掃除・洗濯（＝家庭）」は「主に妻」が過半数となっていました。今回の調査ではいずれも「夫と妻が同程度」とする割合が最も高くなっています。
- ただし、現実には「生活費を得る」ことは「主に夫」、「炊事・掃除・洗濯」は「主に妻」とする割合が高く、特定の役割が一方に偏っている状況も残っています。家庭生活を見ると、1週間当たりの家事等（家事、育児・子育て、介護・看護）の時間は、男性の平均が約11時間なのに対し、女性の平均は約30時間と、その差は減少傾向にありますが、まだまだ女性に偏っている現状が確認できます。
- 基本課題（2）で述べたように、市民へのアンケート調査結果では、現在の敦賀市が「女性にとって」働きやすいかという項目で前進の傾向が見られましたが、その一方で、「家事や育児、介護等と両立しながら」働きやすいと考える人の割合は前回調査から減少しており、この結果からも、現状として仕事と家事や育児、介護等との両立が難しいと考える市民は多く、さらにこれらが女性に偏っていることで、働く場における女性参画や女性活躍推進の足かせになっています。
- 市内事業所へのアンケート調査結果では、事業所における残業時間の平均値（1ヶ月単位）について、男性が女性を大きく上回っている状況が確認できました。職場においては、有給休暇取得率は第4次プランの数値指針を達成し、また全国的に男性の育児休業取得率が上昇傾向にあるなど、徐々に進んでいる面もあります。しかし、職場によっては特に男性において長時間の残業があり、有給休暇や育児・介護休業等を取得しにくい状況や、男性の育児休業は女性に比べて短期間の取得が多いなど、依然として仕事と家庭生活を両立できる基盤づくりは道半ばといえます。
- 敦賀市は令和2年国勢調査において、共働き率が53.1%と、全国平均の51.6%を上回っていますが、県内の市町の中では最も低い割合となっています。しかし、5年周期の調査ごとにその割合は増加しており、今後も共働き率の増加傾向は続くと考えられます。このような状況に対応し、男女とも働くことを希望するすべての人が、仕事と家庭との両立のしづらさを感じることなく安心して働き続けるために

は、職場においては、男性中心型の労働慣行から脱却し、キャリア形成やリスクリングの機会を得ながらすべての人が自らの能力を高めて十分に発揮できるよう、働き方改革をさらに推進し、長時間労働の削減や生産性の向上を図る取組を推進することが必要です。また、家庭においては、男女がともに家事・子育て・介護等を担うことにより、仕事と家庭生活を両立できる基盤をつくる必要があります。

Q. 現在の敦賀市は『家事や育児、介護等と両立しながら働きやすい状況にある』と思いますか。

(令和6年度敦賀市男女共同参画に関するアンケート調査より)



□働きやすい ■働きにくい ▨わからない □無回答

「家事や育児、介護等と両立しながら働きやすい」と考える人の割合は5年前の調査から減少しています

<市の基本施策>

⑥多様な働き方を尊重した、職場におけるワーク・ライフ・バランス実現の推進

【具体的な取り組み】

- ・ 職員の健康の増進と公務能率の向上等のため、職員の適正配置、業務改善等により超過勤務を削減します。
- ・ ワーク・ライフ・バランスの重要性を普及させるための研修会の開催や、情報の発信を実施します。
- ・ 働きやすい職場環境づくりに関する事業所の取り組みを支援します。

⑦仕事と子育て・介護等の両立のための環境整備

【具体的な取り組み】

- ・ 市の子育て支援施策を推進・拡充します。
- ・ 市の介護支援施策を推進・拡充します。

⑧男女がともに担う家事・子育て・介護等の推進

【具体的な取り組み】

- ・ 育児休業・介護休業等の休業制度の周知を行うと共に、制度の利用を促進します。
- ・ 職員の性別にかかわらず、育児短時間勤務制度及び育児部分休業制度の利用を促進

します。

- ・男性の家事・育児支援講座を開催し、男性の家事・育児への参加を促進します。
- ・夫婦・家族で家事をシェアする「共家事」、家事の省力化、外部化による「ラク家事」について周知や広報を行います。

<市民・事業所の取り組み>

市民の取り組み	<ul style="list-style-type: none">・仕事も私生活もどちらも大切にしよう・アンコンシャス・バイアスに気づこう・性別で役割を決めるのはやめよう・家事、子育て、介護に男性も積極的に取り組もう
事業所の取り組み	<ul style="list-style-type: none">・有給休暇などを取りやすい職場環境を作ろう・協力して超過勤務を減らそう・多様な働き方ができる職場にしよう

<プランがめざす数値指針>

項目	現状値 (令和7年度)	目標値 (令和12年度)
g. 「家庭と両立しながら働きやすい」と思う市民の割合	23.2%	40%以上
h. 1週間当たりの男性の平均家事等（家事・子育て・介護）の参画時間	11時間	14時間以上
i. 市内事業所の有給休暇取得率	78.8%	現状維持

基本課題（４） 地域における男女共同参画の推進

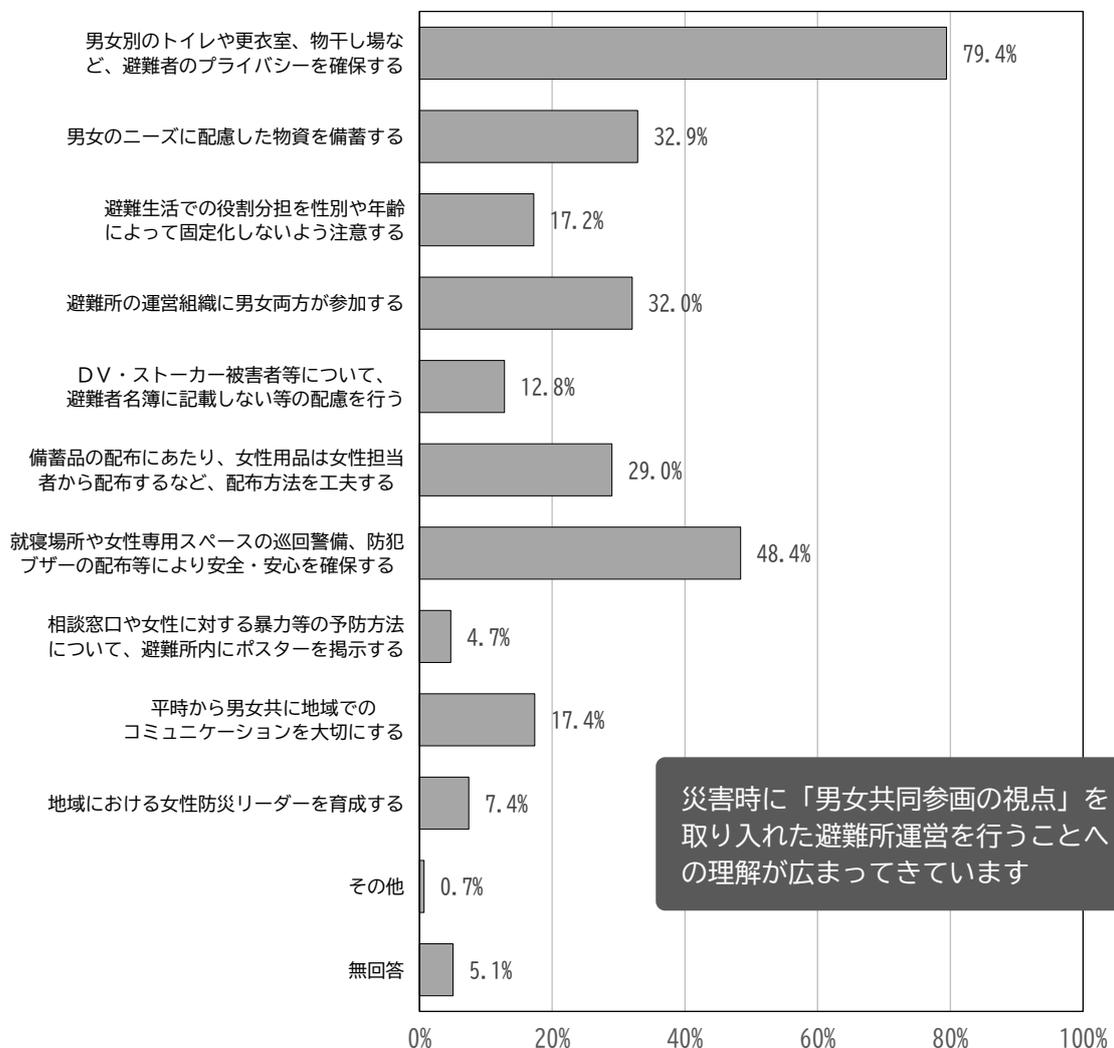
<現状・課題>

- 市民へのアンケート調査の結果では、地域社会において「男性の方が優遇されている」と考える市民の割合は5割弱と過半数近くを占め、特に女性においてその割合が高くなっています。本市において、地域に根差した組織・団体のリーダーとなる人はまだまだ男性に偏っているのが現状で、そのような点が今回の調査結果につながっているものと考えられます。
- 地域活動においては、担い手不足や担い手の高齢化、活動する人の固定化等が課題となっています。本市においても核家族化や単身世帯の増加が進行し、地域におけるつながりが希薄化している中で、様々な地域の課題・ニーズに柔軟に対応していくためには、地域社会においても女性の参画をより一層推進し、地域のリーダーとして活躍できるよう取り組んでいくことが必要です。
- また、平成23年3月11日に発生した東日本大震災、令和6年1月1日に発生した能登半島地震などの巨大地震や、台風・豪雨、大規模火災等による大規模災害が近年多発しており、今後も南海トラフ地震等の大規模災害の発生が想定されるなど、いつ、どこで、どのような災害が発生するか予断をゆるさない状況にあります。
- 災害への備えを考えると、自助や共助、つまり自分自身の行動や地域での助け合いが必要不可欠です。また、大規模災害の発生は、とりわけ、女性や子ども、脆弱な状況にある人々がより多くの影響を受けることが指摘されており、男女が災害から受ける影響の違いなどに十分に配慮された、男女共同参画の視点からの災害対応が行われることが、防災・減災、災害に強い社会の実現にとって重要です。
- 国においては、令和2年に女性視点からの災害対応を進めるためのガイドラインとして「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点 からの防災・復興ガイドライン～」が内閣府男女共同参画局により作成され、本市においてもこれを基に地域防災計画に男女共同参画の視点からの防災を反映させ、また女性用品・乳幼児用品等、必要とされる物資の備蓄を進めてきました。
- 市民へのアンケート調査結果では、災害時に男女共同参画の視点を取り入れた避難所とするために必要なこととして、「男女別のトイレや更衣室、物干し場など、避難者のプライバシーを確保する」（79.4%）が最も選ばれた選択肢であり、次点で「就寝場所や女性専用スペースを巡回警備したり、防犯ブザーを配布するなど、安全・安心の確保に配慮する」（48.4%）と続いており、男女共同参画の視点を取り入れる必要性の理解が広まってきています。

- しかしながら、実際に災害が発生したときに、男女共同参画の視点からの防災・復興の取組が速やかに行われるために検討すべき課題は山積しており、市民への浸透も十分とは言えない状況です。
- そのため、特に災害時における避難所運営について、あらゆる配慮が行えるよう、内容の充実に取り組むとともに、地域の防災訓練や出前講座等を通じ、男女のニーズ等の違いに配慮した防災対策の必要性について啓発を行うことが必要です。

Q. あなたは、災害時に男女共同参画の視点を取り入れた避難所とするために、どのようなことが必要と考えますか。

(令和6年度敦賀市男女共同参画に関するアンケート調査より)



<市の基本施策>

⑨地域活動や組織等における男女共同参画の推進

【具体的な取り組み】

- ・地区の自主的な判断によって地域団体の役員等に女性が登用されるよう区長連合会等への働きかけを行います。
- ・市内9地区すべてに「男女共同地域推進員」を設置するとともに、推進員を対象とした研修会を開催します。

⑩男女共同参画の視点に立った防災体制の確立と普及啓発

【具体的な取り組み】

- ・性別にかかわらず防災意識の普及啓発、防災訓練の徹底を図ります。
- ・女性や子どもに対する暴力等の予防に配慮した避難所の環境の整備、男女のニーズの違いや子育て家庭等のニーズに配慮した備蓄品の整備を行います。
- ・女性の視点から防災まちづくりを考える団体に対し、適切な支援、情報提供、助言等を行います。

<市民・事業所の取り組み>

市民の取り組み	・女性のリーダーを増やそう ・アンコンシャス・バイアスに気づこう ・性別で役割を決めるのはやめよう
---------	---

基本目標2 男女がともに支え合い、安心・安全に暮らせる環境づくり

基本課題(5) ジェンダーに基づくあらゆる暴力・ハラスメント防止のための取り組み強化

<現状・課題>

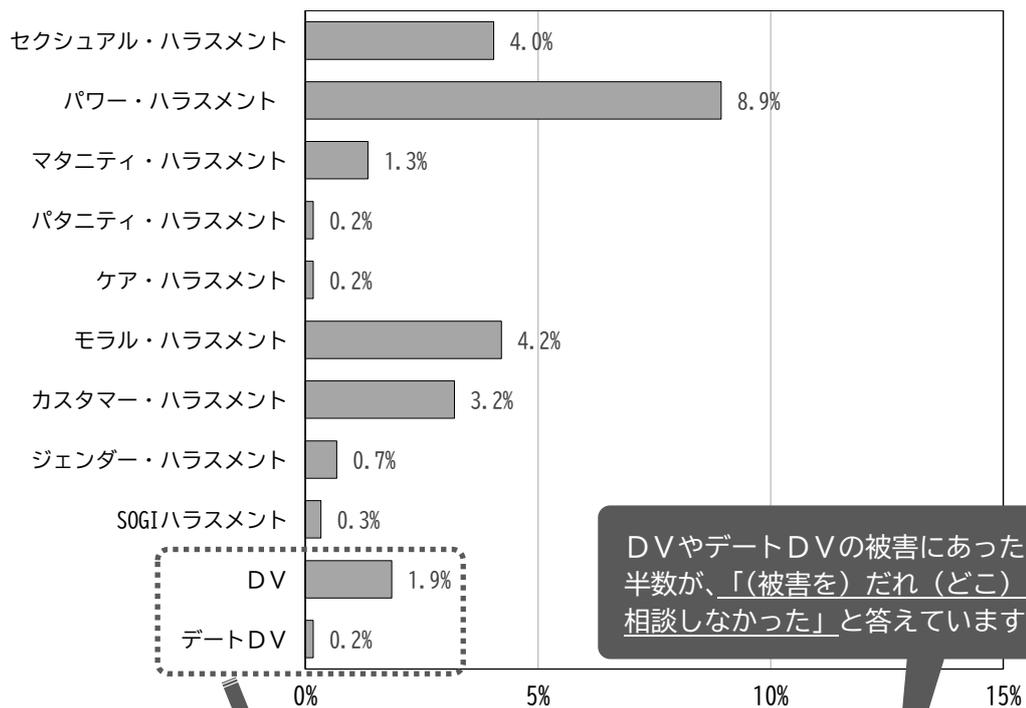
- 男女共同参画社会基本法第3条には、「男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない」と定められています。つまり、誰もが性別に関わりなく、個人としての人権を尊重することが男女共同参画社会の重要な前提となります。
- 現代社会において問題となっているDVや様々なハラスメント、性犯罪・性暴力、ストーカー行為等は重大な人権の侵害であり、これらが個人の尊厳を踏みにじり、安心・安全な暮らしを妨げる大きな要因となっています。本市が行った市民へのアンケート調査結果でも、DV（ドメスティック・バイオレンス）や各種ハラスメントの被害を受けたことのある人が存在していることが確認できます。
- このような人権侵害による被害を未然に防止するために、暴力やハラスメントをしない、許さない環境づくりを進めることが重要です。同時に、生じてしまった場合でも被害を最小限に食い止めることができるよう支援体制を整備することが必要です。
- 本市においては、男女共同参画センターに女性相談窓口を設置し、DVや女性の悩みごとについて相談対応を実施しています。しかしながら、市民の認知度は5年前と比較し伸びていません。また、DVやデートDVを経験した人の半数は、そのことを「どこにも（だれにも）相談しなかった」と回答しており、その理由として、「自分が我慢をすればなんとかこのままやっていけると思ったから」が最も高く、次いで「他人を巻き込みたくなかったから」となっています。相談によって解決する可能性があっても、相談すること自体に抵抗を感じる方もいると考えられ、相談窓口の周知とともに、相談につなげるための工夫が必要です。
- また、近年は職場等における様々なハラスメントが大きな問題となっています。ハラスメント行為は、個人の尊厳と人格を不当に侵害する許されない行為であるだけでなく、職場においては、労働者の能力の発揮を妨げます。さらには、職場全体の生産性の低下、労働者の健康状態の悪化、休職や退職を招きかねません。労働者の能力の発揮や継続就業の観点からも、市民も事業所もハラスメントの態様と問題を適切に把握・理解し、ハラスメントを発生させない、許さない職場環境づくりを促

進する必要があります。

Q. ハラスメントやDVについて、あなた自身が経験したことはありますか。
DVやデートDVについて経験したことがある場合、それをだれか（どこか）に相談しましたか。

（令和6年度敦賀市男女共同参画に関するアンケート調査より）

<被害の経験>



DVやデートDVの被害にあった人の半数が、「(被害を)だれ(どこ)にも相談しなかった」と答えています

<DV・デートDV被害の相談状況>



<市の基本施策>

①配偶者等への暴力の防止及び被害者の保護等の推進

《具体的な取り組み》

- ・ DV等に関する相談窓口を周知するとともに、各相談機関との連携を密にし、相談者への支援を行います。
- ・ DV被害者支援専門研修会及びDV防止講座を開催し、DVからの被害者保護・支援についての啓発を行います。

⑫ジェンダーに基づくあらゆる暴力・ハラスメント防止のための取り組み強化

《具体的な取り組み》

- ・ 広報誌やホームページ等において、性犯罪・性暴力被害予防のための啓発活動を実施します。
- ・ 市職員を対象に、ハラスメント全般に関する相談に応じる窓口を設置するとともに、監視体制を整えることで、これらの防止を図ります。

⑬だれもが利用しやすい相談体制の整備

《具体的な取り組み》

- ・ 多様化・複雑化する女性相談に対応するため、研修等を通じて相談や支援にあたる職員の資質向上・スキルアップを図ります。
- ・ 各相談機関をはじめとした関係機関との連携を強化し、相談者の支援を円滑に実施します。

<市民・事業所の取り組み>

市民の取り組み	・ 性別で役割を決めるのはやめよう
---------	-------------------

<プランがめざす数値指針>

項目	現状値 (令和7年度)	目標値 (令和12年度)
j. 「敦賀市女性相談窓口」の認知度	25.0%	30%以上
k. DV・デートDV被害経験者のうち、だれ(どこ)にも相談しなかった人の割合	50.0%	40%以下
l. 社内または社外にハラスメントの相談窓口を設置している事業所の割合	80.0%	85%以上

基本課題（6） ライフステージに応じた健康支援

<現状・課題>

- 男性と女性には身体的な性差があり、また、性差に応じた健康課題があります。男女が双方の身体的な性差や健康課題を十分に理解し合い、その上でお互いに対する思いやりを持ちながら、健康づくりに協力して取り組んでいくことは、男女共同参画社会を形成する基盤となるものです。
- 生涯を通じた健康の保持のためには、心身及びその健康について正確な知識・情報を入手することが必要です。特に女性は、生理、妊娠・出産や更年期疾患などにより心身の状態が大きく変化するという特性があります。このように、生涯を通じて男女は異なる健康上の問題に直面することに留意し、性別、年代や妊娠・出産などのライフステージに応じた支援が必要です。また、「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）」に関する理解を男女ともに推進することが重要です。
- そこで、だれもが生涯にわたり健康な生活を営むことができるよう、健康増進対策を推進することが必要です。また、子宮頸がんや乳がんなど、女性特有の病気等に対応した健康相談や保健指導の充実や早期発見のための検診の受診勧奨を行うほか、予期せぬ妊娠や性感染症、女性の健康や胎児に大きな影響をもたらすアルコール依存症や薬物乱用についても、予防・防止対策や正しい知識の普及啓発などが必要です。
- 事業所においては、従業員の健康の維持・増進により事業所の生産性向上が期待されることから、従業員の仕事と健康との両立に向け、男女それぞれの健康課題に関する研修・啓発の実施、プライバシーに配慮した上での健康診断の受診に対する支援、健康に関する相談先の確保等が必要です。

<市の基本施策>

⑭生涯にわたる男女の健康の包括的な支援

《具体的な取り組み》

- ・女性の健康の保持・増進を促し、自分自身の健康管理を行えるよう、知識の普及・啓発や健康相談、保健指導等を推進します
- ・女性特有のがんの早期発見、早期治療のため、子宮頸がん及び乳がん検診を実施するとともに、周知や受診勧奨を積極的に行います。
- ・高齢期になっても心身の健康を維持し、生活機能を可能な限り向上する介護予防、フレイル対策等の取り組みを推進します。

⑮妊娠・出産等に関する健康と権利の促進

《具体的な取り組み》

- ・学校で性の健康や権利に関する教育を行います。
- ・将来の妊娠・出産に向けて自分自身の生活や健康と向き合うことができるよう、健康や妊娠・出産に関する正しい情報を提供します。
- ・夫と妻それぞれの不妊治療および不育症治療に関する助成制度を設け、精神的・経済的負担の軽減を図ります。

<市民・事業所の取り組み>

市民の取り組み	<ul style="list-style-type: none">・アンコンシャス・バイアスに気づこう・性別で役割を決めるのはやめよう
事業所の取り組み	<ul style="list-style-type: none">・有給休暇などを取りやすい職場環境を作ろう・協力して超過勤務を減らそう

基本課題（7） 困難な問題を抱える人に対する支援

<現状・課題>

- パートやアルバイトなどの非正規雇用労働者の割合は、男性と比較して女性の方が高い状況にあります。また、事業所へのアンケート調査では約8割の事業所が「賃金・昇進・昇格に男女差がない」と回答していますが、実態としては同じ雇用形態であっても男女間で賃金格差が生じていることが確認できました。
- このような経済社会における男女が置かれた状況の違い等を背景として、女性は男性と比較して貧困など生活上の困難に陥りやすい状況にあるといえます。さらに、ひとり親家庭、高齢者、障がい者、外国人など、生活上の困難を抱えている場合は、複合的に困難な状況に置かれている可能性が高まります。このような困難に直面する女性等に対し、それぞれの状況に応じて包括的な支援を行い、自立を促進することが求められます。そこで、相談支援業務を核とし、関係機関が連携して支援を行う体制の整備が必要です。
- また、DV等の被害者の中には、配偶者など身近な加害者の暴力から逃れるため、一時保護を要するケースや、職や住居等を手放し、あたらしい環境で生活を始めるケースもあります。被害者の所在等を追跡される可能性がある場合は、被害者の希望に応じて、住民基本台帳事務における閲覧制限等支援措置を講じるなどにより対応するとともに、新たな環境で一から生活を始めることは困難を伴うことから、被害者の自立に向けて、被害者に寄り添った支援を続けることが必要です。

<市の基本施策>

⑩困難な問題を抱える女性等に寄り添った包括的な支援

《具体的な取り組み》

- ・困難な状況に置かれている女性等が相談できる窓口で、包括的に情報提供を行うとともに、関係機関との連携により適切な支援につなげます。
- ・重層的支援体制整備事業を活用し、複合的な課題に対応できるよう他機関との連携強化を図ります。

<市民・事業所の取り組み>

市民の取り組み	<ul style="list-style-type: none">・アンコンシャス・バイアスに気づこう・性別で役割を決めるのはやめよう
---------	---

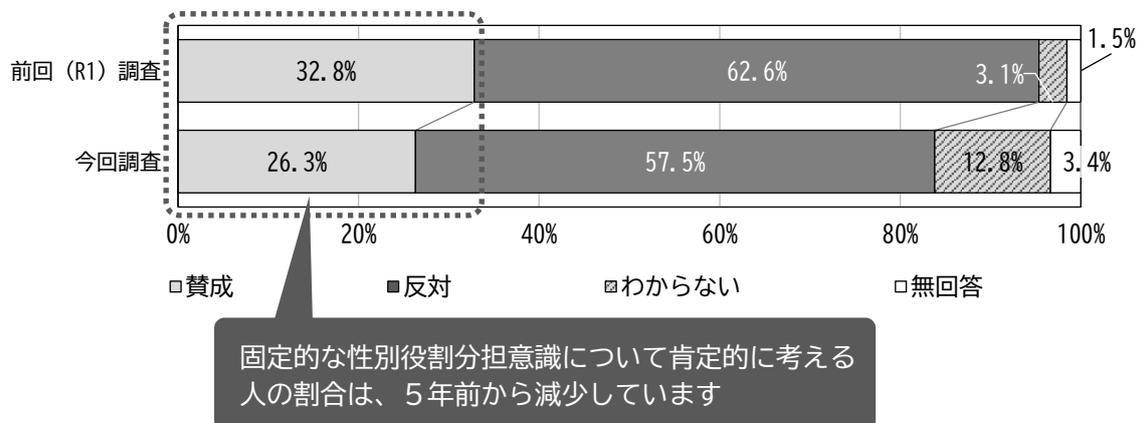
基本目標3 多様性を尊重する社会への意識づくり

基本課題(8) 男女共同参画意識の醸成

<現状・課題>

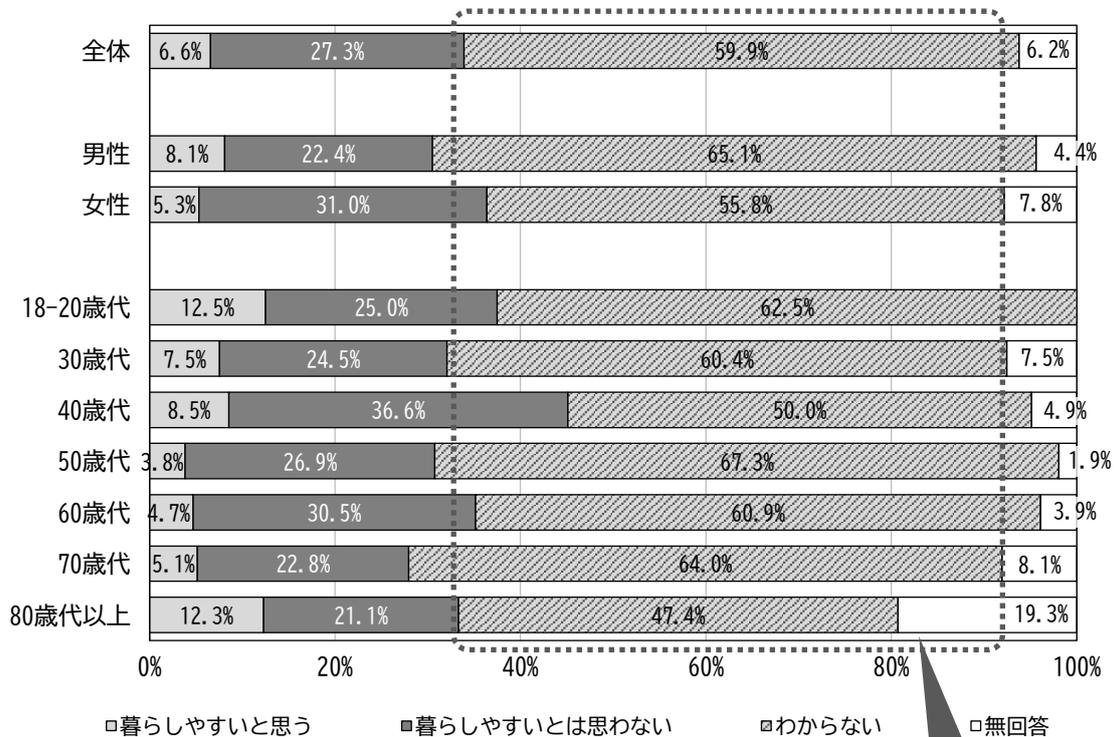
- 市民へのアンケート調査結果では、「男女の立場」に関して、多くの分野で「男性が優遇されている」と感じている人が多く、中でも「政治の場」では76.9%、「全体として」では69.3%の人がそのように感じています。本市で男女共同参画推進条例が制定され20年以上が経過していますが、男女格差（ジェンダーギャップ）はいまだに十分に解消されていません。
- ここまで、「働く場」「家庭生活」「地域社会」と様々な場面でジェンダーギャップが生じている現状に触れてきましたが、この背景には、私たちの働き方・暮らし方の根底に、長年にわたり人々の中に形成された固定的な性別役割分担意識や性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）があり、また、それらによって私たちの価値観や慣習が形成され、多様な働き方や暮らし方の形成において障壁となっています。
- 市民へのアンケート調査結果では、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、「賛成」と考える人は26.3%で、前回調査の32.8%から6.5ポイント減少しています。性別による固定的な役割分担意識の代表とも言えるこの考え方を持つ人の割合は減少傾向にありますが、そのような中でも、固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスは、何気ない日々の行動や言動となって現れています。
- 男女が社会の対等な構成員として、あらゆる分野に参画するためには、幅広い世代に対し、アンコンシャス・バイアスへの気づき、固定的な性別役割分担意識の解消を促すための啓発・情報発信を行うとともに、特に教育の場において、幼少期から固定的な性別役割分担意識等を植え付けず、また、押し付けない取り組み、そして、男女双方の意識を変えていく取り組みが重要です。

Q. 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、あなたはどう思いますか。(令和6年度敦賀市男女共同参画に関するアンケート調査より)



- さらに、人の性は、「男性」「女性」で明確にわけられるものではなく、そのあり方は多様で一人ひとり異なります。現代社会においては、すべての人が、性の多様性を尊重され、性的指向・性自認に関わらず自分らしく生きていけることが求められています。
- 市民へのアンケート調査結果では、「現在の敦賀市はLGBTQ+の方にとって暮らしやすい状況にあるか」との問いに、全体の約6割の人が「わからない」と回答しており、これは性別や年代別に見ても大きな差はありません。また、事業所へのアンケート調査結果でも、LGBTQ+に関する取り組みを進める上での課題として「社内においてLGBTQ+についての正しい知識や理解が足りない」「当事者のニーズや意見を把握することが難しい」との回答が多く、市民の多くがLGBTQ+の方をはじめとしたセクシュアル・マイノリティのことを「よく知らない」「知る機会が少ない」という状況が窺えます。
- 一方で、同じく市民へのアンケート調査結果では、3.9%の人が自身の性的指向（恋愛や性愛の対象となる性のこと）や性自認（自分が認識している自身の性のこと）について悩んだことがあると回答しており、また、それらの人の中には、学校生活や職場などで差別やいじめ、ハラスメントを経験するなど、困難な状況に直面することが多いのが現状です。すべての人が自分らしくいきいきと暮らすことができる、偏見や差別のない社会をつくるためにも、市民一人ひとりが、セクシュアル・マイノリティに関心しているのではなく、性も一つの個性であり、多様な形やグラデーションがあることを理解し、一人でも多くの人々が「アライ（理解者・支援者）」となるよう、理解促進の取り組みを推進する必要があります。

Q. 現在の敦賀市は、LGBTQ+の方にとって暮らしやすい状況にあると思いますか。（令和6年度敦賀市男女共同参画に関するアンケート調査より）



性別や年齢に関わらず、半数以上の方が「(LGBTQ+の方にとって)暮らしやすい状況にあるのかどうか分からない」と答えています

<市の基本施策>

⑰固定的な性別役割分担意識の解消に向けた啓発活動

《具体的な取り組み》

- ・あらゆる世代に対し、固定的な性別役割分担意識の解消や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）への気づきについての周知や広報を行います。
- ・男女共同参画センターにおいて、男女共同参画関係図書の閲覧及び貸出を実施します。

⑱多様な選択を可能にする教育・学習機会の充実

《具体的な取り組み》

- ・小中学校における人権教育推進計画に則り、学校教育において男女がお互いを尊重する意識を育みます。
- ・市民が参加しやすい、男女共同参画に関する講座、研修会の開催や情報発信を実施します。

⑱セクシュアル・マイノリティへの理解の促進

《具体的な取り組み》

- ・セクシュアル・マイノリティに関する理解を深め、市民が多様な性のあり方を理解し、多様性を認め合えるよう、研修会・広報誌等により情報発信を行います。
- ・敦賀市パートナーシップ宣誓制度の周知及び制度拡充に努めます。

<市民・事業所の取り組み>

市民の取り組み	<ul style="list-style-type: none">・アンコンシャス・バイアスに気づこう・性別で役割を決めるのはやめよう・性の多様性について理解しよう
事業所の取り組み	<ul style="list-style-type: none">・性別によるアンコンシャス・バイアスに注意しよう・多様な働き方ができる職場にしよう

<プランがめざす数値指針>

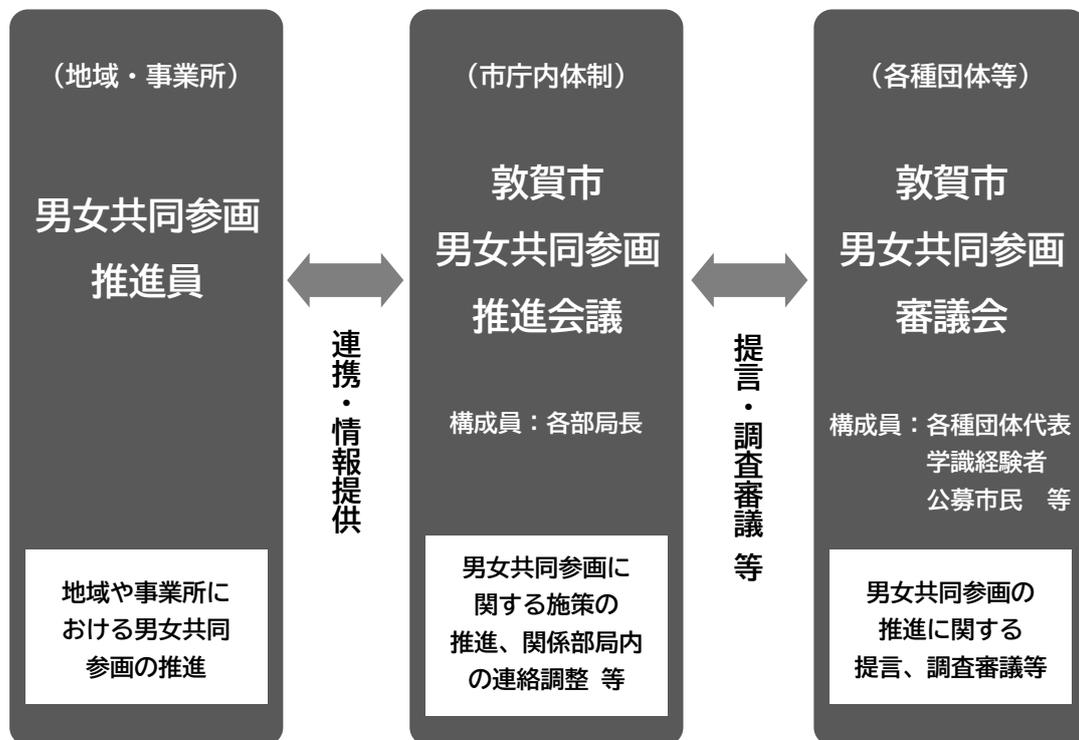
項目	現状値 (令和7年度)	目標値 (令和12年度)
m. 「現在の社会は全体として男女平等である」と思う市民の割合	12.1%	20%以上
n. 敦賀市パートナーシップ宣誓制度の認知度	12.3%	20%以上
o. 現在の敦賀市が「LGBTQ+の人にとって暮らしやすい」と思う市民の割合	6.6%	15%以上

基本課題（9） 男女共同参画社会の推進体制強化

<現状・課題>

- 男女共同参画社会を実現するためには、特定の分野や機関による推進ではなく、様々な分野や機関が連携して、総合的に推進することが必要となります。例えば、子育て支援の施策は児童福祉を目的に行われますが、子育ての負担が軽減されれば男女共同参画の推進にも寄与します。
- 特定の分野や機関が行う施策は、それぞれの分野の課題解決を主な目的として実施するものですが、男女共同参画の推進に関係するものも多くあります。男女共同参画を効果的に推進していくためには、それらの施策も含めて総合的に取り組むことが求められます。
- そこで、男女共同参画の推進効果を高めるために、様々な分野や機関との緊密な連携を強化することが必要です。
- 今後は、本プランの推進体制として敦賀市と他の行政機関との連携、市民活動団体等との協働をさらに強化し、男女共同参画社会を推進します。

【推進組織等】



<市の基本施策>

⑮男女共同参画を推進する市民活動団体等との連携や支援

《具体的な取り組み》

- ・男女共同参画を推進する団体・グループへの情報提供、支援を行います。

⑯行政における男女共同参画の推進体制の充実

《具体的な取り組み》

- ・男女の視点が偏りなく取り入れられるように、適正な人事配置を行います
- ・男女共同参画推進の年次報告書を作成します
- ・国や県などの関係機関と連携します