

第5次つるが男女共同参画プラン

令和8年4月

敦 賀 市

第5次つるが男女共同参画プラン策定にあたって

敦賀市では、すべての人が性別に関わりなく、互いに人権を尊重し合い、自分らしく生きることのできる男女共同参画社会の実現を目指し、これまで計画的に施策を推進してまいりました。

このような中で「つるが男女共同参画プラン」は、平成14年に策定された第1次プランから始まり、本市の男女共同参画推進の指針として重要な役割を果たしてきました。これまでの取り組みにより、女性の社会進出や、ワーク・ライフ・バランスに関する意識など、男女共同参画に関する意識は着実に高まっています。



一方で、令和6年度に市民や事業所を対象に実施したアンケート調査の結果からは、職場における男女格差や、家庭生活等における性別役割分担意識がまだまだ残っている実態も確認でき、加えて、配偶者等からの暴力やハラスメント、性の多様性への理解など、男女共同参画社会の実現には多くの課題があります。

この度策定しました「第5次つるが男女共同参画プラン」では、「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」を基本理念に掲げています。性別に関係なくすべての人がその個性と能力を発揮し、社会のあらゆる分野で自分らしく活躍できるまちを目指し、各種施策に取り組んでまいります。

男女共同参画社会の実現には、市民一人ひとりの意識の変容が必要です。今後とも市民の皆様をはじめ、事業所、地域、行政が一丸となって、男女共同参画の推進に取り組んでまいりたいと考えておりますので、ご理解とご協力をお願いいたします。

最後に、本プラン策定にあたりまして、熱心にご審議いただきました策定委員の皆様をはじめ、アンケート調査にご協力いただきました方々、多くの貴重なご意見をお寄せいただきました市民の皆様に厚く御礼申し上げますとともに、今後もプランの実現に向けて、一層のご支援とご協力を賜りますようお願い申し上げます。

令和8年4月

敦賀市長 米澤光治



『敦賀市男女共同参画都市宣言』

わたしたちは、いきいきと豊かに暮らせる社会を築くため、社会のあらゆる分野に参画できるまちづくりをめざし、ここに「男女共同参画都市」を宣言します。

世界に心拓く^{ひら} 港まち敦賀

古き歴史を礎に^{いしずえ} 未来へはばたく^{ひと} 男と女^{ひと}

愛と信頼育みつ^{はぐく} 男と女が尊重し合い^{ひと} ^{ひと}

家庭で 地域で 職場で

一緒に築こう 男女共同参画社会

このまち敦賀が すきだから

平成17年6月28日

敦 賀 市

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・・・・・・・・ 52
- 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・・・・ 64
- 基本目標3 多様性を尊重する社会への意識づくり・・・・・・・・・・・・・・ 71

資 料

- 用語解説・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 77
- 男女共同参画に関する国内外の動き・・・・・・・・・・・・・・ 81
- 敦賀市男女共同参画推進条例・・・・・・・・・・・・・・ 83
- 第5次つるが男女共同参画プラン実施事業（取組）一覧・・・・・・・・・・・・ 89
- 第5次つるが男女共同参画プラン策定委員会委員名簿・・・・・・・・・・・・・・ 96

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。

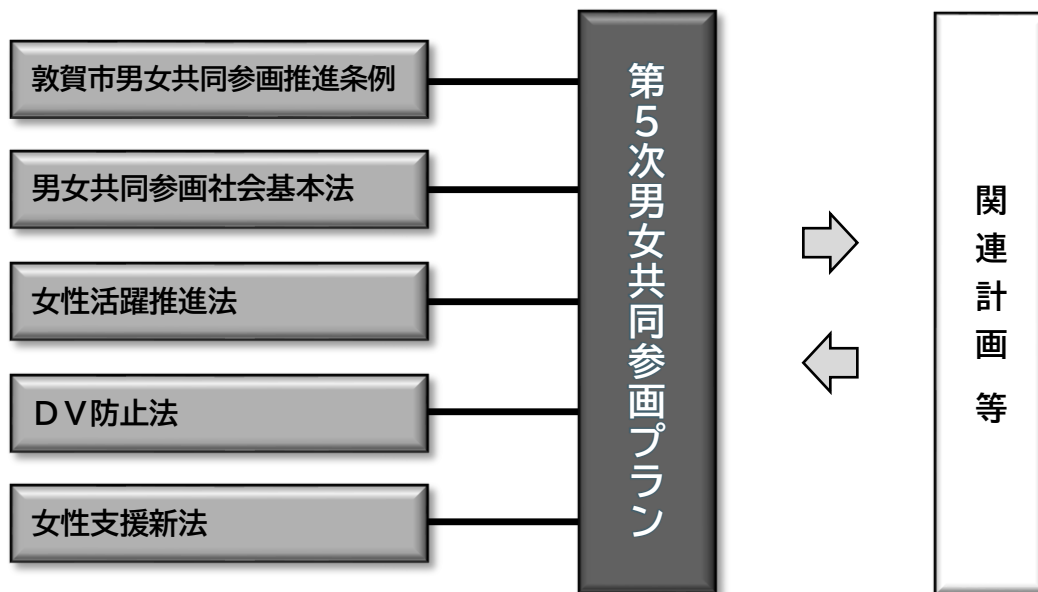
本プランを通じて、市が実施する取り組みを明確にするとともに、それらの取り組みを通じて市民や団体、地域、事業所における男女共同参画を推進します。

(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。

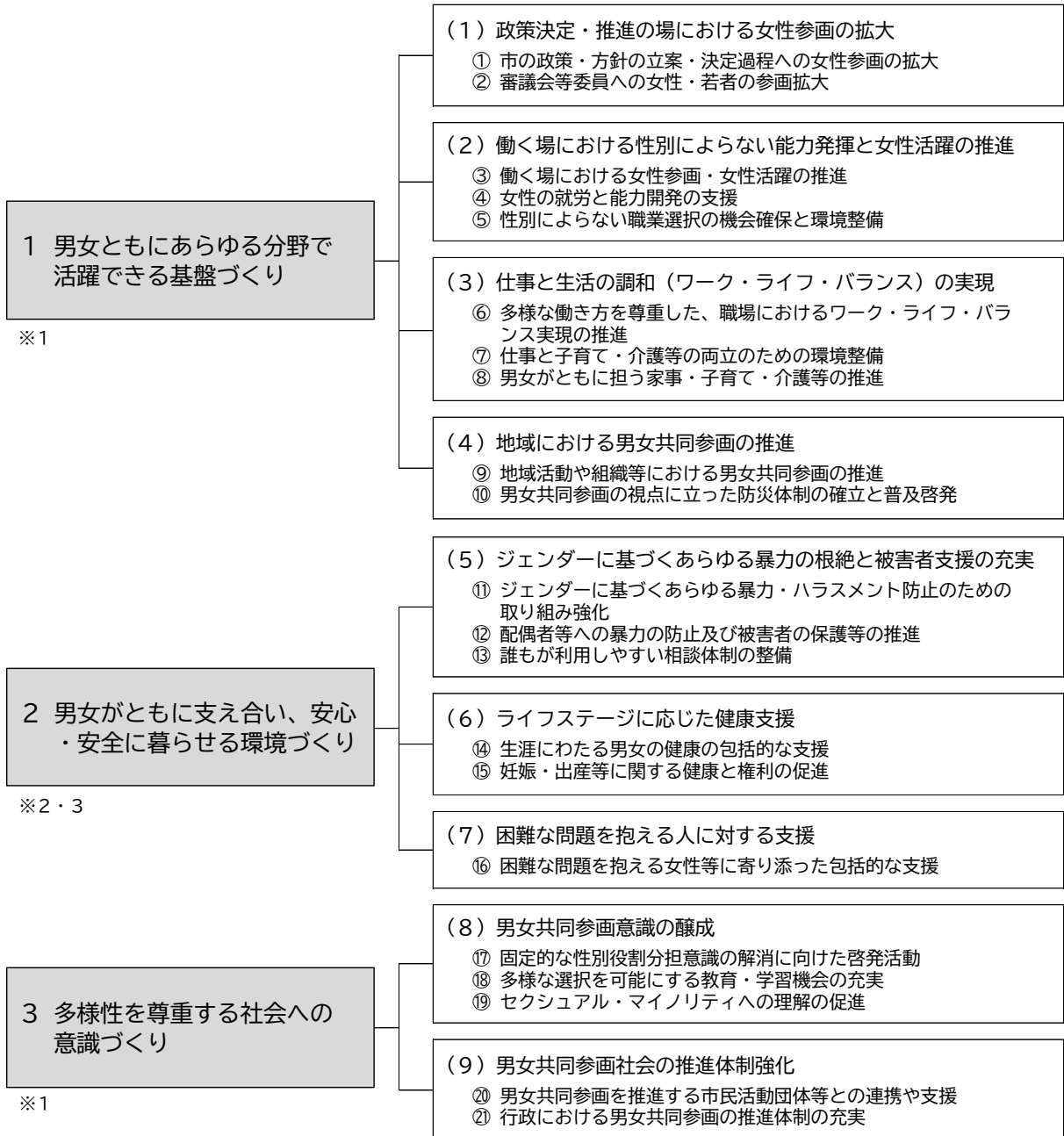
本プランもその考え方を基本としながら、国や県の動向、さらには第4次つるが男女共同参画プランの成果や課題、本市の現状を踏まえて策定しました。

本プランでは、すべての人の人権が尊重され、性別にかかわらず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

[基本目標]

[基本課題・基本施策]



※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	<ul style="list-style-type: none">・誰もがリーダーとして活躍できる社会を築こう・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・介護を、性別にとらわれず分かち合おう・暴力やハラスメントを見過ごさない意識を持とう・困っている人に気づいたら、相談につなげよう・性別による健康の違いを理解しよう・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">・多様な人材が職員や管理職として活躍できる職場にしよう・性別にかかわらず、多様な意見を意思決定に反映しよう・アンコンシャス・バイアスに気づこう・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・ハラスメントを許さない職場風土を作ろう・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)	16.9%	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%	35%以上
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		
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%	20%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	11.25時間	14時間以上
i. 市内事業所の有給休暇取得率 ※	78.8%	80%以上
j. 「敦賀市女性相談窓口」の認知度	25.0%	40%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 を除く）。14 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、翌平成 12 年（2000 年）には、国において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降、平成 14 年（2002 年）に「つるが男女共同参画プラン」を策定し、平成 16 年（2004 年）には「敦賀市男女共同参画推進条例」を制定、平成 17 年（2005 年）には「敦賀市男女共同参画都市」宣言を行うなど、男女共同参画の推進に向けた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るため、定期的に見直しを行ってきました。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包含した計画として、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ため、各種施策を展開してきました。

しかしながら、政策決定・推進の場におけるジェンダー不平等の解消は依然として十分とはいえず、職場や家庭生活等における男女格差も依然として大きい状況にあります。また、これらの背景には固定的な性別役割分担意識が根強く存在しており、課題は依然として多く残されています。令和 7 年（2025 年）に実施した「敦賀市男女共同参画に関するアンケート」においても、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うかがえます。

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上で、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現状を踏まえ、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に関する施策を一層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踏まえるとともに、市民や市内事業所へのアンケート調査結果や意見等を反映し、市内の各種団体や事業所、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、取りまとめたものです。

本プランに基づき、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、計画的かつ着実に取り組みを推進していきます。

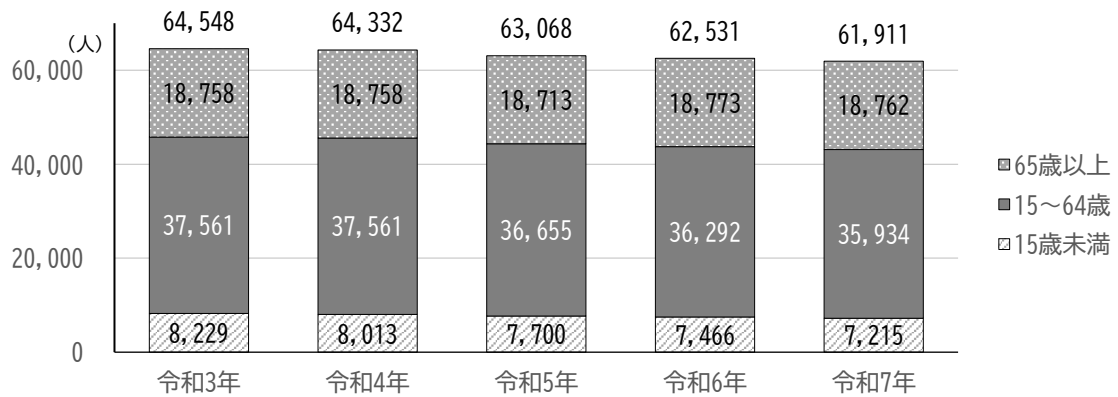
2 敦賀市の現状

(1) 統計データからみる現状

①人口の状況

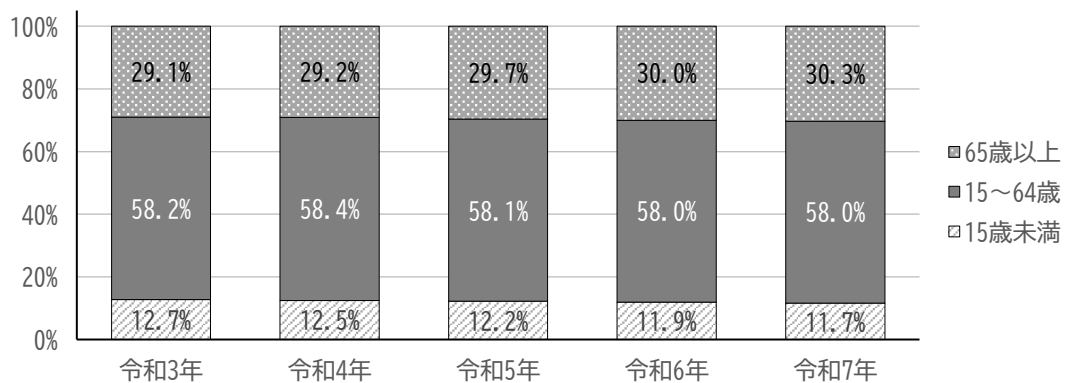
本市の人口はここ数年、毎年1%前後の割合で減少を続けており（図1）、令和7年3月末現在で61,911人となっています。また、年齢3区分別人口構成の推移をみると、年少人口（15歳未満）、生産年齢人口（15～64歳）は年々減少しているのに対し、老年人口（65歳以上）は18,000人台で大きな変化はなく、総人口の減少に伴いその比率は年々増加しています。（図2）

（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）

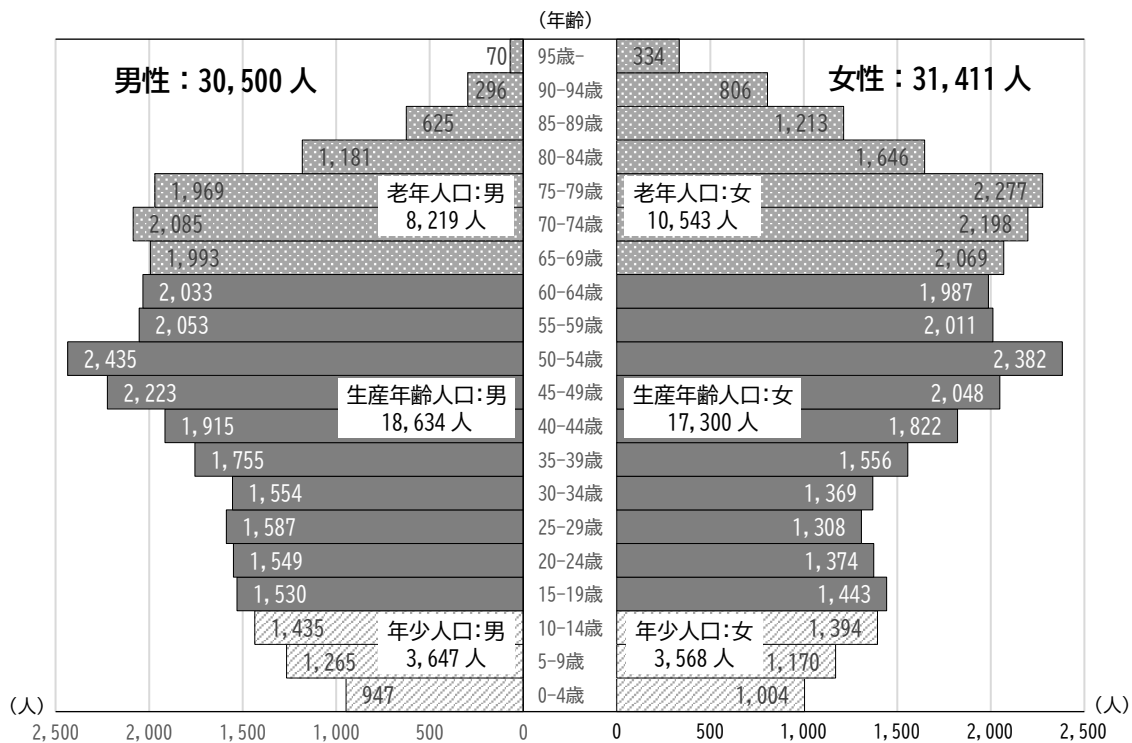
（図2）敦賀市の人口（年代別構成比）



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)

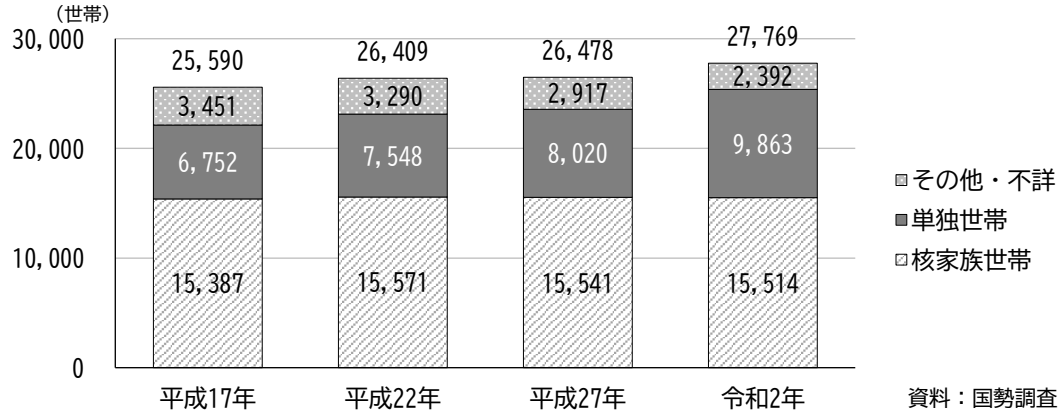


資料：住民基本台帳 (令和7年3月末日現在)

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)

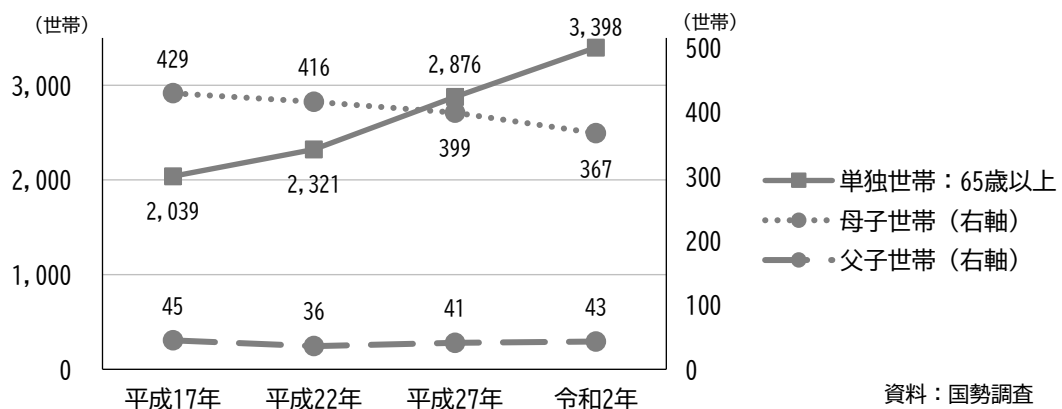
(図4) 敦賀市の一般世帯数と世帯類型別世帯数



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。

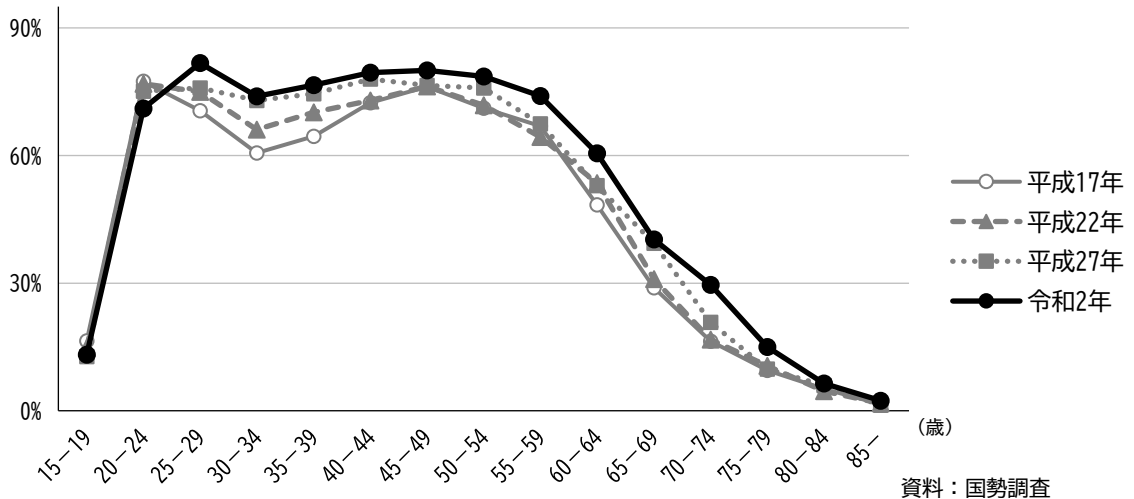
(図5) 敦賀市の母子世帯・父子世帯・65歳以上の単身世帯の状況



③就労等の状況

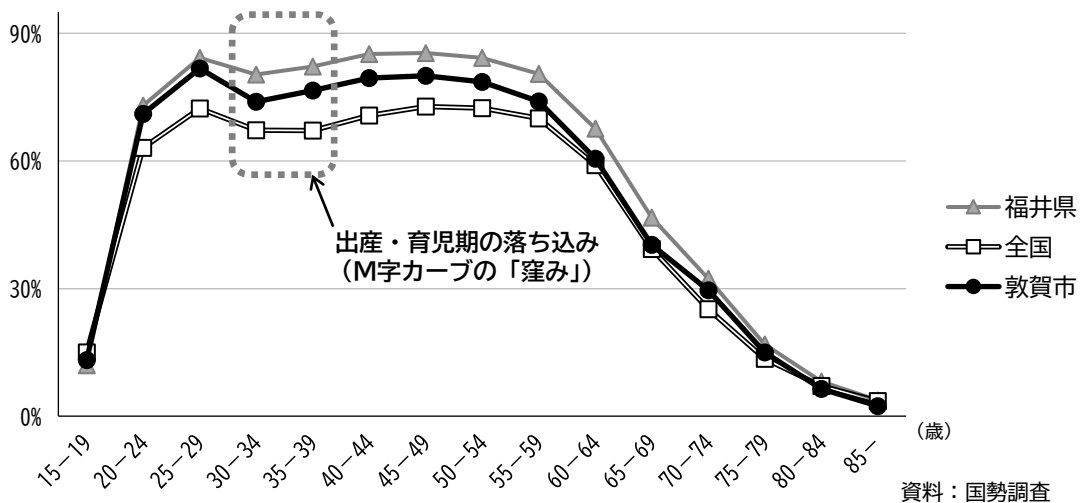
本市の女性の年齢階級別の労働力率（15歳以上人口に占める就業者および完全失業者の割合）は、25歳以上のほとんどの年代で上昇しています。また、労働力率は、出産・育児期にあたる年代に一旦低下し、育児等が落ち着いた時期に再び上昇する、いわゆる「M字カーブ」の状態が続いています。（図6）

（図6）敦賀市の女性の労働力率の推移



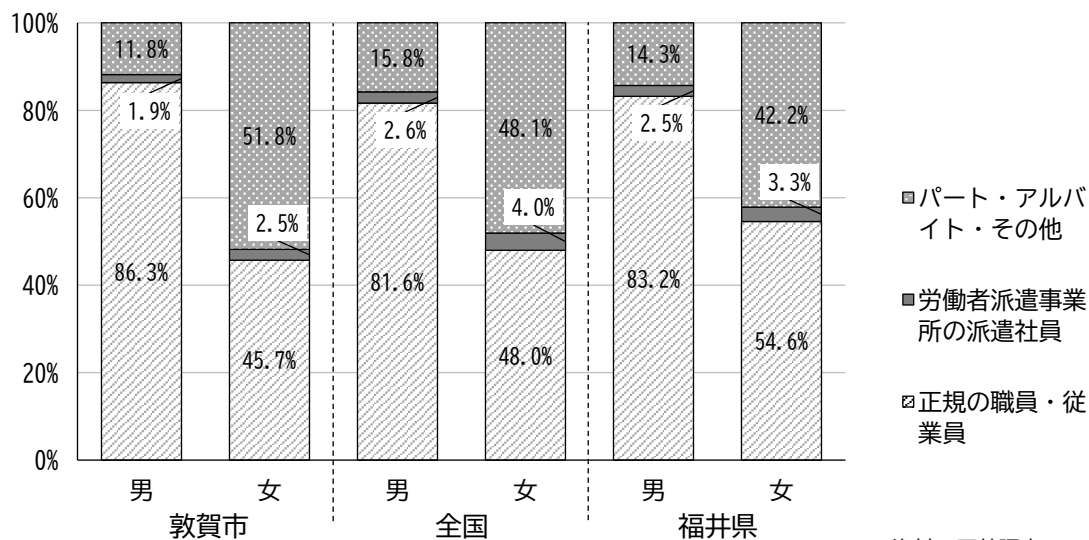
全国や福井県での令和2年の年齢階級別労働力率と比較すると、特に20～60歳において全国より労働力率は高くなっていますが、福井県との比較においては15～19歳の年齢階級を除いてすべて低い傾向となっており、またM字カーブの「窪み」の落ち込みも福井県より大きくなっています。（図7）

（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）

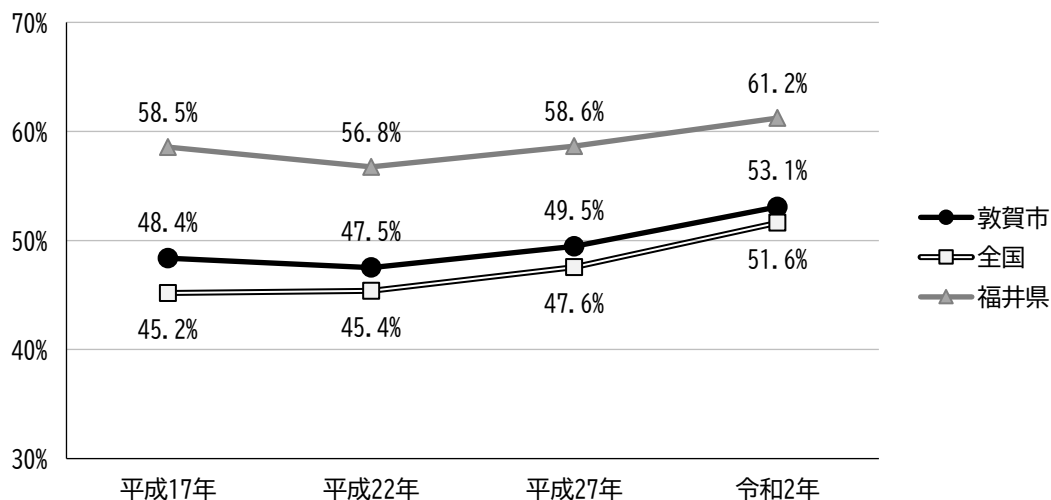


資料：国勢調査

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。

M字カーブの状況とあわせて、引き続き改善が必要と考えられます。

（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

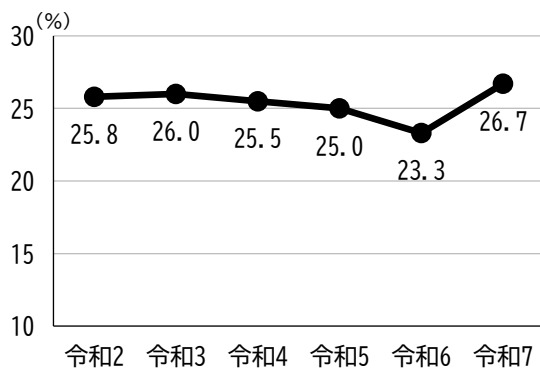
④女性の参画状況

本市の審議会等委員に占める女性割合は、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落ち込んだ時期もあります。(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)

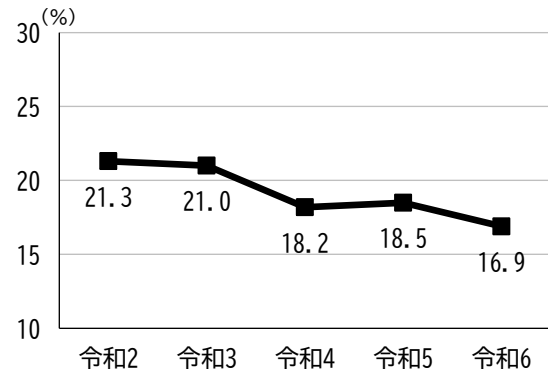
これらの点から、市政における女性の参画は喫緊の課題と考えられます。

(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)

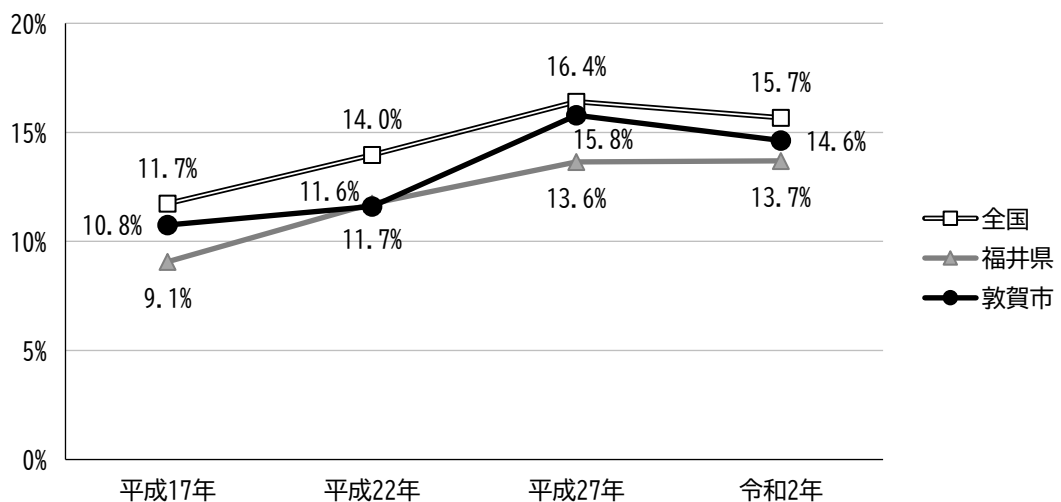
(図10) 敦賀市役所における女性の管理職の割合



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、長期的にみて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。

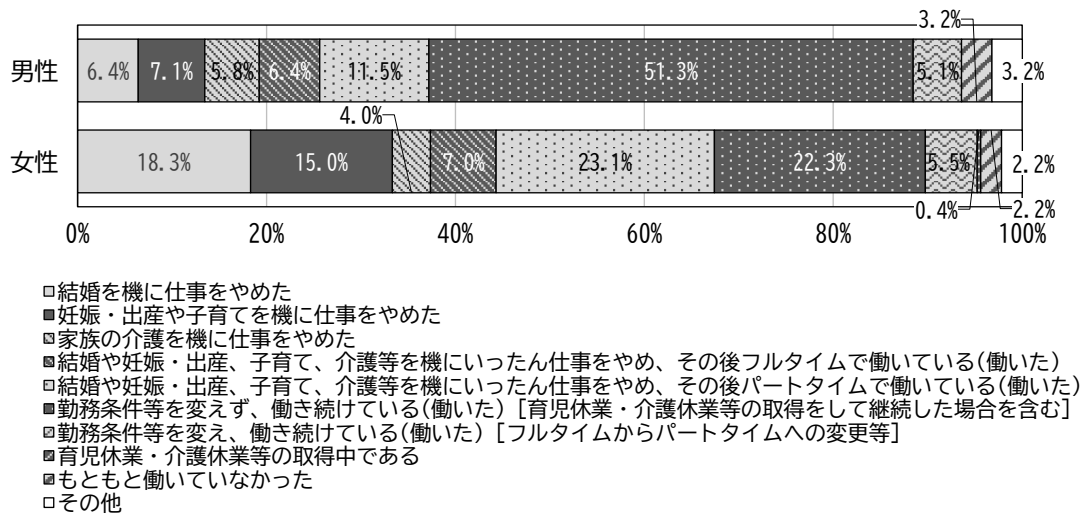
ただし、「全体」の回答の中には、性別「その他」の回答も含まれています。

また、グラフ中の数値は、端数処理の都合上、内訳と合計が一致しない場合があります。

◆職場における女性参画・女性活躍について

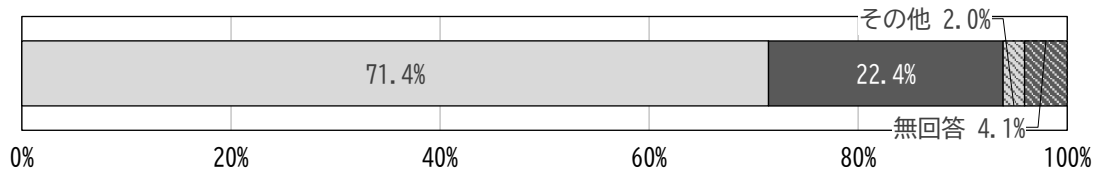
●ライフステージの節目を迎えた際の働き方の選択（市民調査）

- ・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。



●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を含む)
- 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

注目!

ライフステージの節目での働き方の選択について
「男女の選択の違い」「市民と事業所とのギャップ」

●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 %

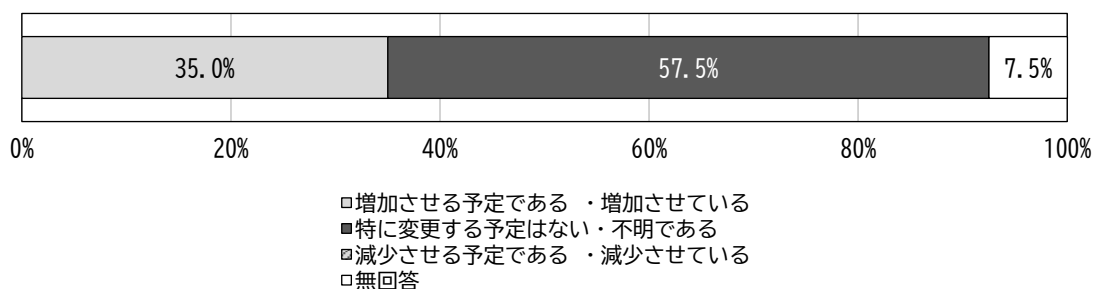
<女性管理職の状況（係長級以上）>

	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

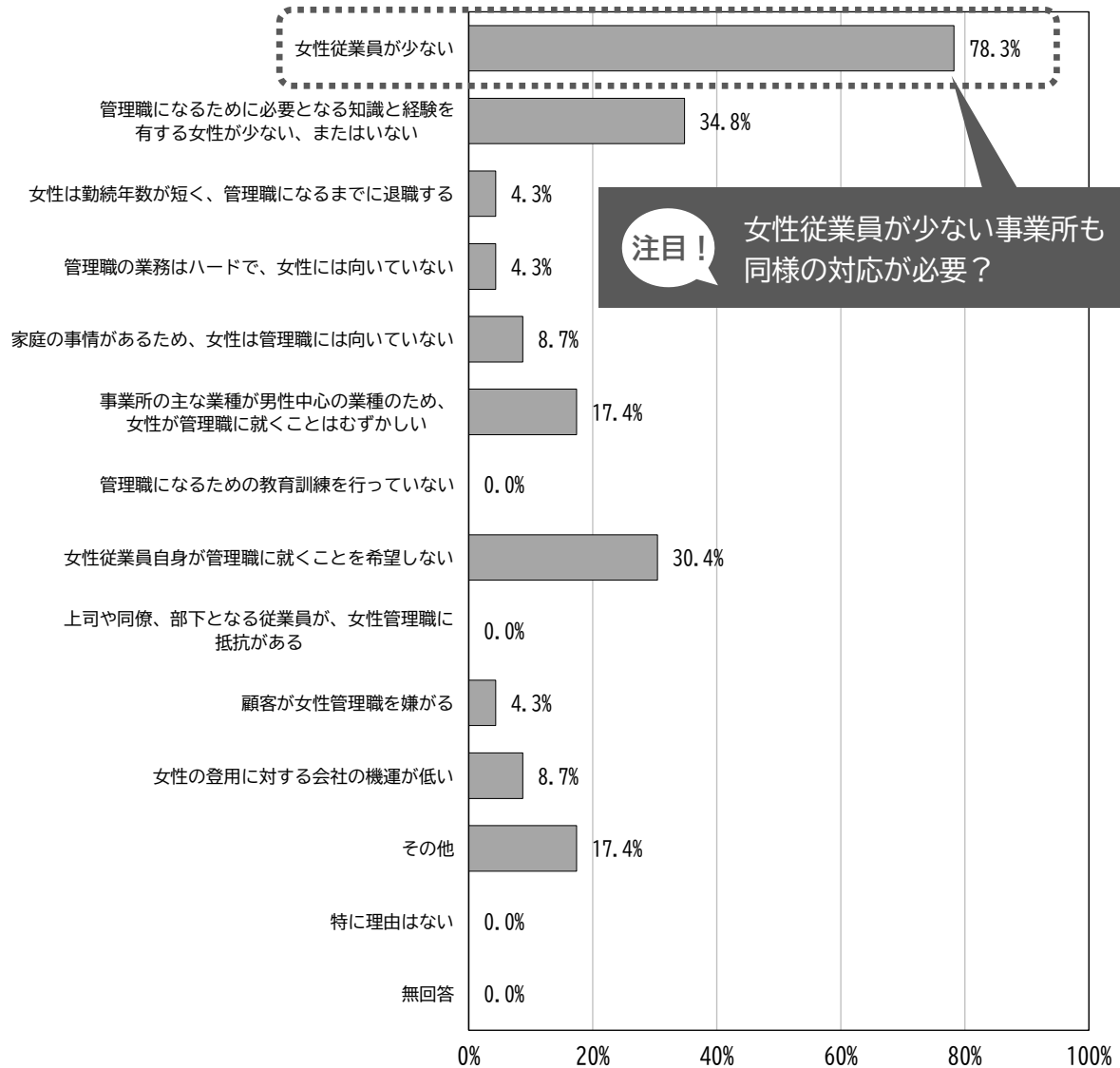
- ・女性管理職の割合の今後の方針については、「特に変更する予定はない・不明である」が 57.5%、「増加させる予定である・増加させている」が 35.0%となっています。



●女性管理職が少ない（いない）理由（事業所調査）

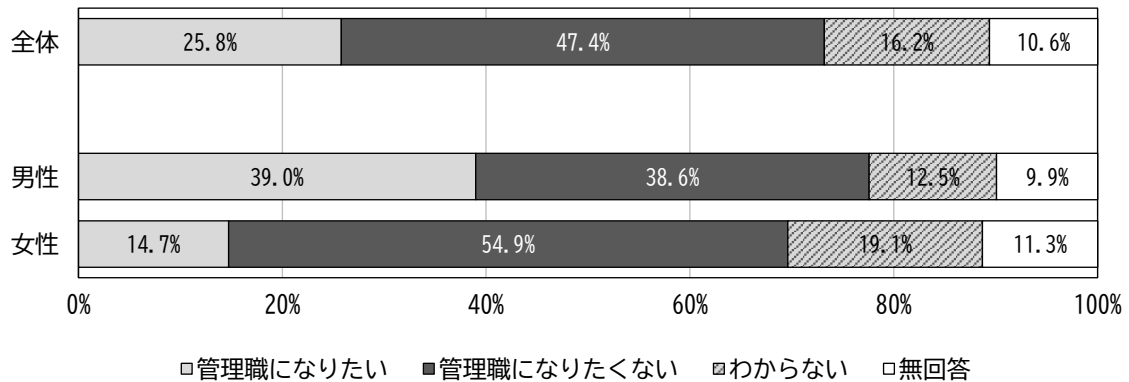
※女性管理職の割合の今後の方針について「変更する予定はない・不明」と回答した事業所が対象

- ・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。



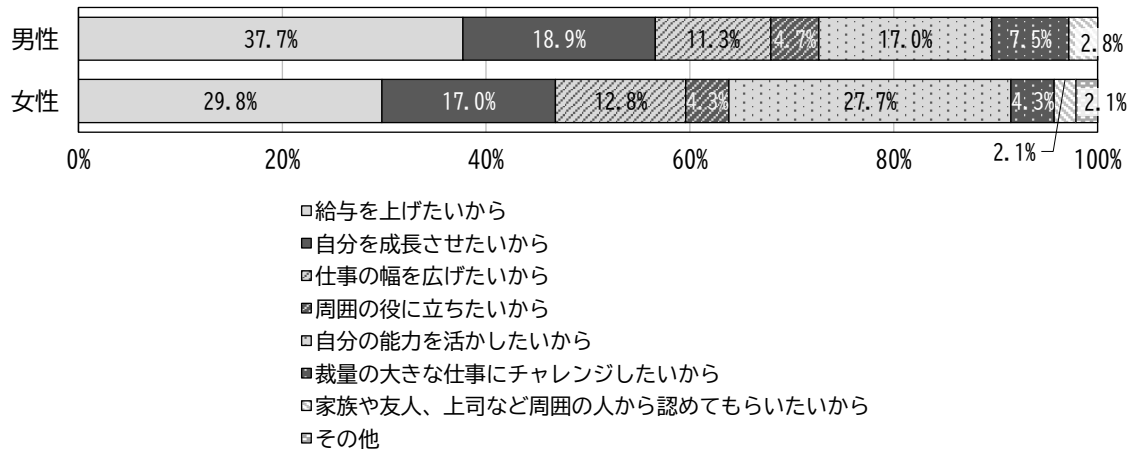
●自身が管理職になることについてどう考えるか（市民調査）

- ・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。



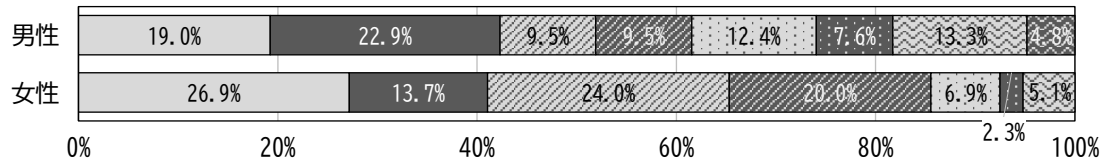
●管理職になりたいと思う理由（市民調査）

- ・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。



- 責任が重くなるのが嫌だから
- 仕事量や残業時間が増えそうだから
- 自分の能力に自信がないから
- 仕事と家庭の両立が困難だから
- 出世に興味がないから
- やりたい仕事ができなくなるから
- 現在の職場環境（組織、上司、風土など）では管理職になりたくないから
- その他

注目！

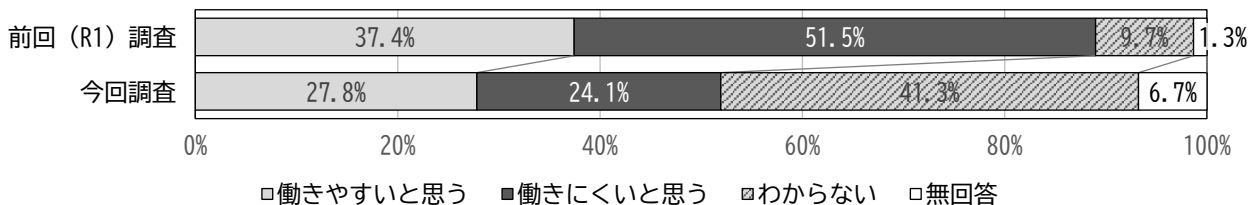
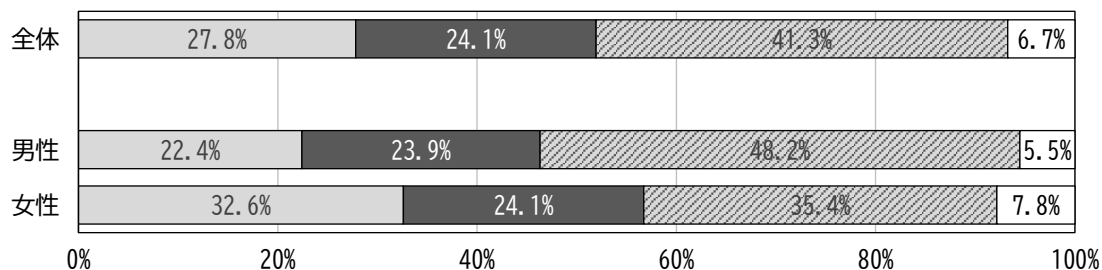
能力が備わっていても、職場や家庭の環境等から、管理職になれない、または管理職を希望していない女性が一定数いると想定されます

●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。

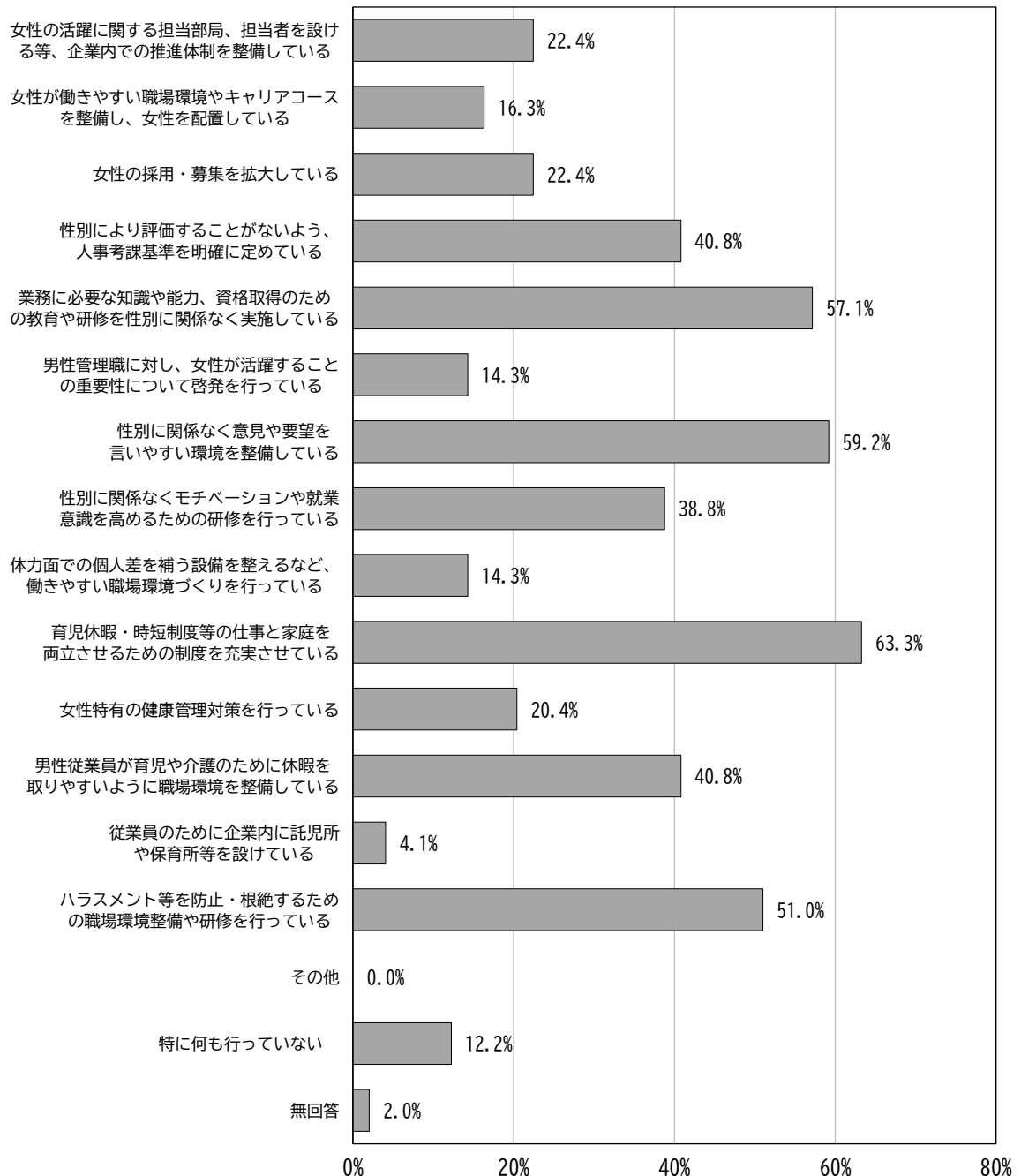
・前回調査（R1）との比較では、前回調査は「働きにくいと思う」が「働きやすいと思う」を上回っていましたが、今回調査は「働きやすいと思う」が「働きにくいと思う」を上回る結果となりました。



働きやすいと思う 働きにくいと思う わからない 無回答

●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。



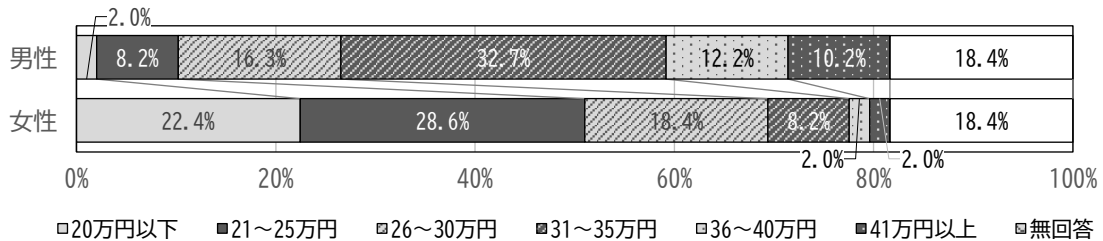
◆仕事と生活（家庭）の調和について

（１）職場における男女の格差の状況

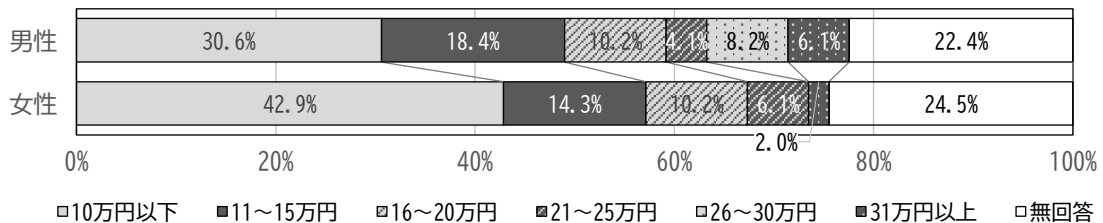
●従業員の所定内給与額（月額）の平均値（事業所調査）

- ・『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

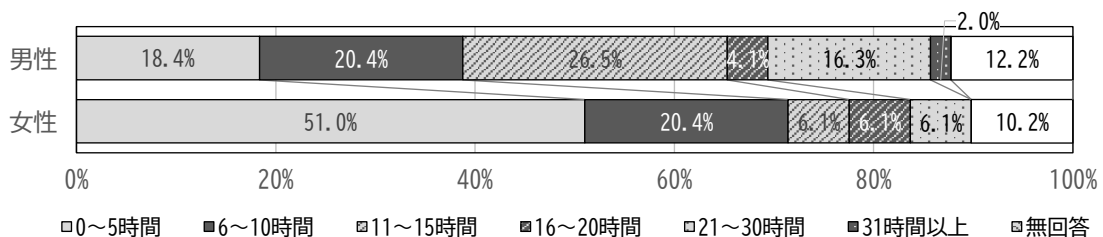


②正社員以外



●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。

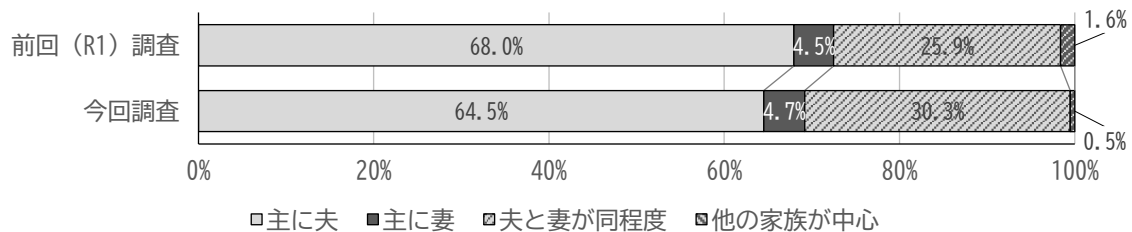


(2) 家庭生活について

●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)

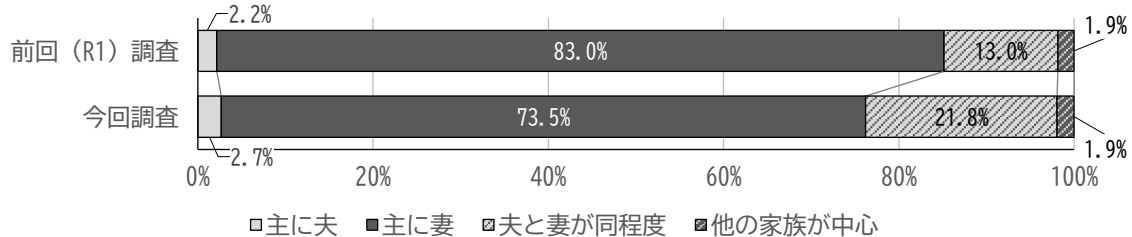
①生活費を得る

「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。



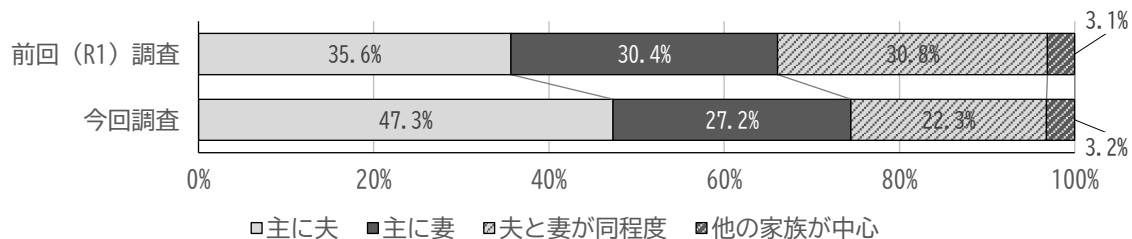
②炊事・掃除・洗濯

「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。



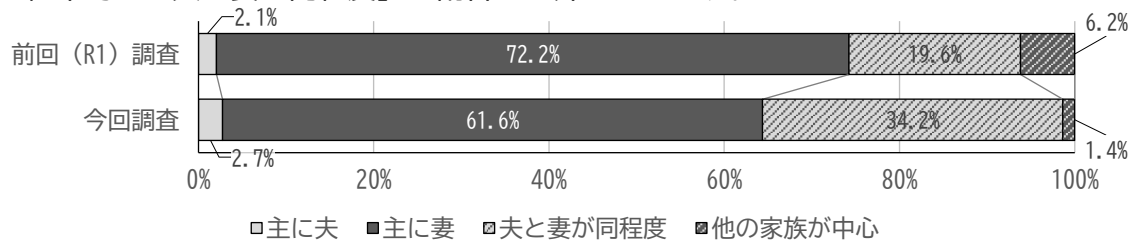
③町内会・自治会への参加

「主に妻」よりも「主に夫」が上回る傾向が前回調査よりも強まっています。



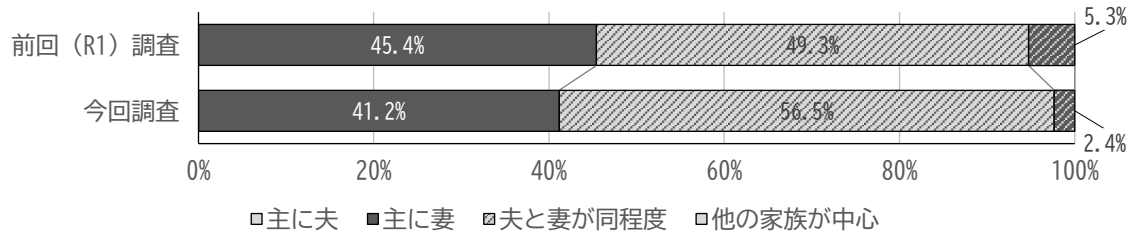
④乳幼児の世話

「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。



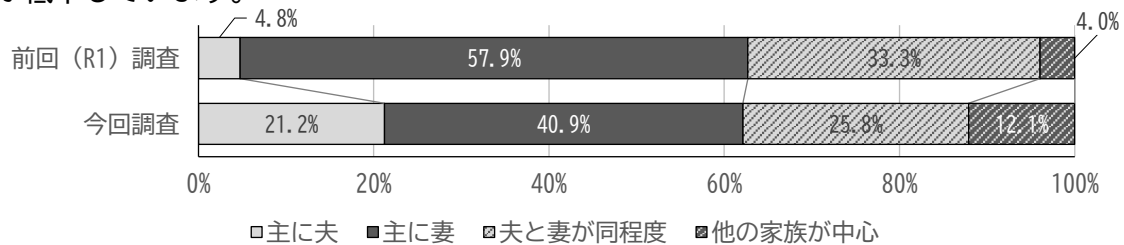
⑤子どものしつけや教育

「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

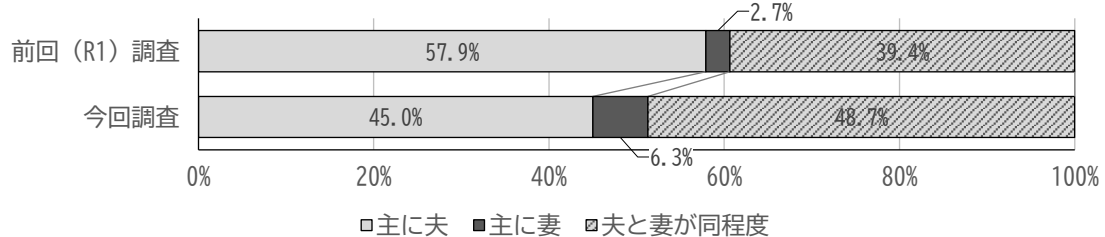
前回調査と比較し「主に夫」の割合が上昇し、「主に妻」「夫と妻が同程度」の割合が低下しています。



●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）

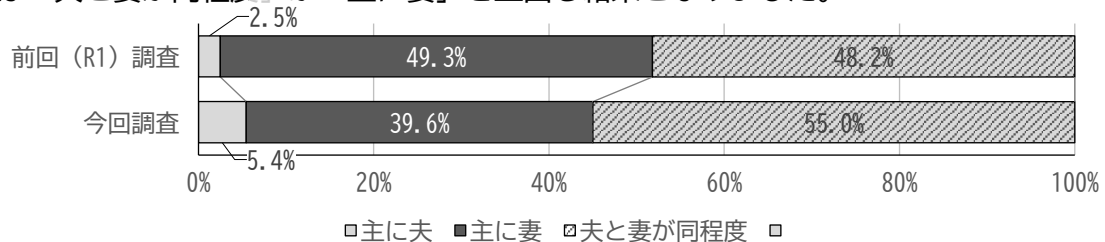
①生活費を得る

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。



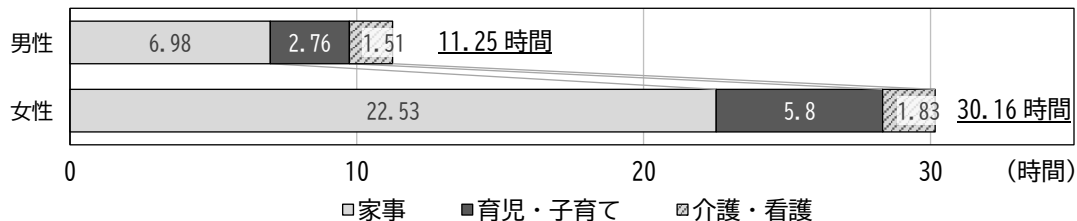
②炊事・掃除・洗濯

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）

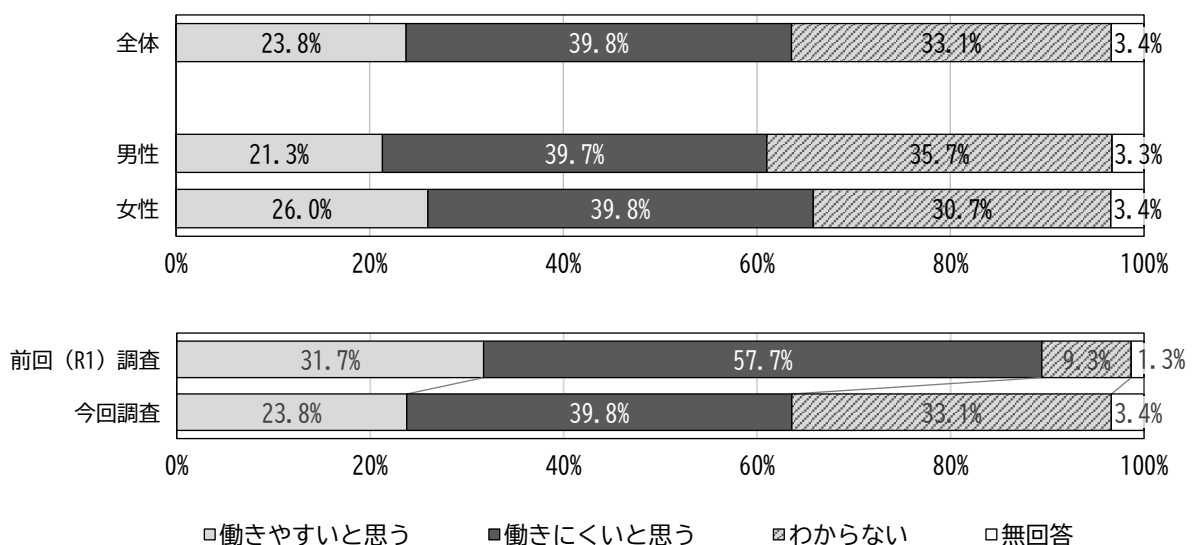
- ・男性の平均が「11.25時間」、女性の平均が「30.16時間」となっています。
- ・特に「家事」で男女の差が3倍以上と大きくなっています。



（3）家庭と仕事の両立

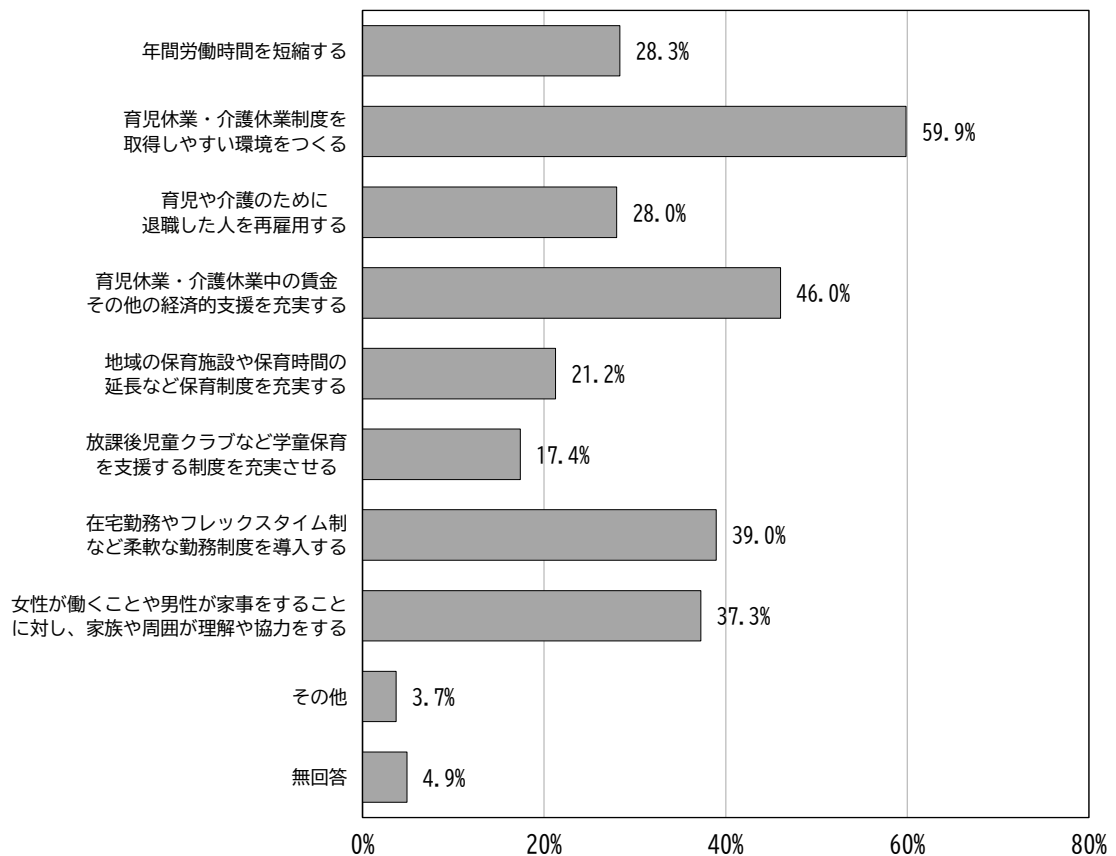
●現在の敦賀市が『家事や育児、介護等と両立しながら働きやすい』と思う市民の割合（市民調査）

- ・全体では、「働きにくいと思う」が約4割を占めており、「働きやすいと思う」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」と思う割合が高くなっています。
- ・前回調査との比較では、「働きやすいと思う」の割合は減少していますが、「働きにくいと思う」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。



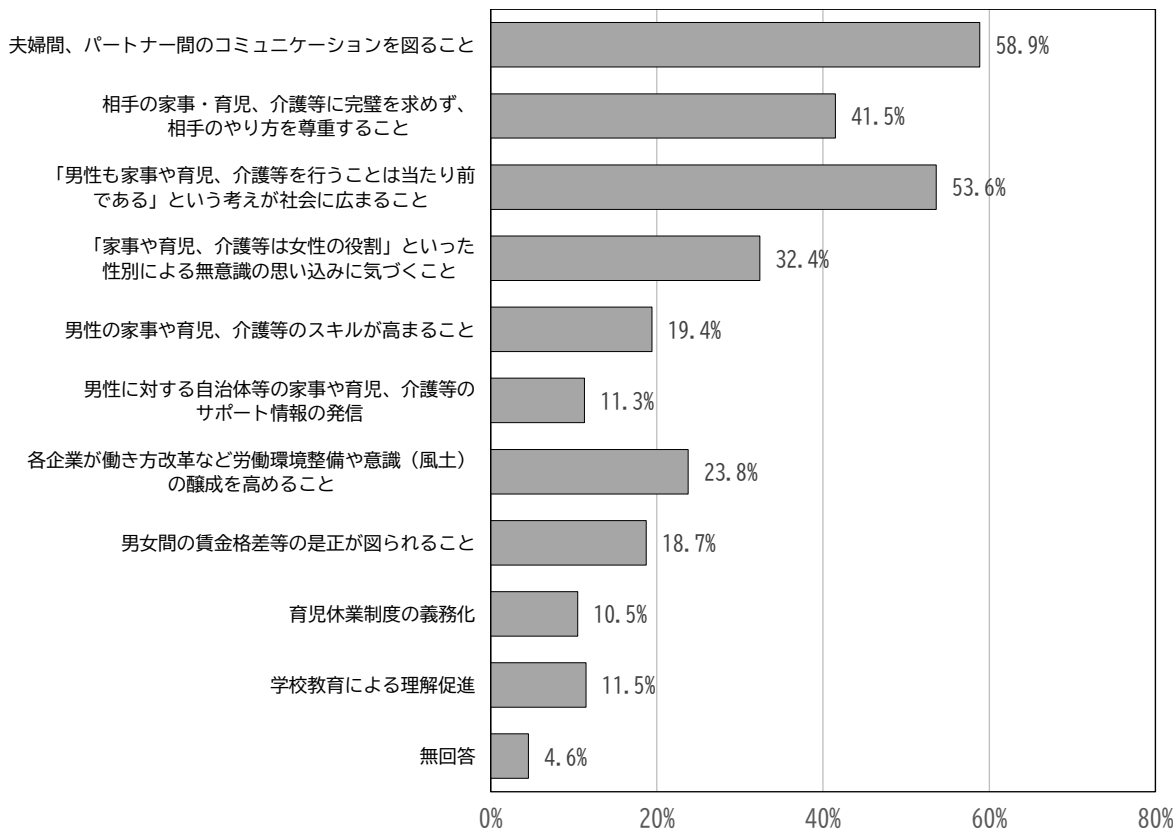
●『家事や育児、介護等と両立しながら働きやすい職場』を実現するために必要なこと（市民調査）

・「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。



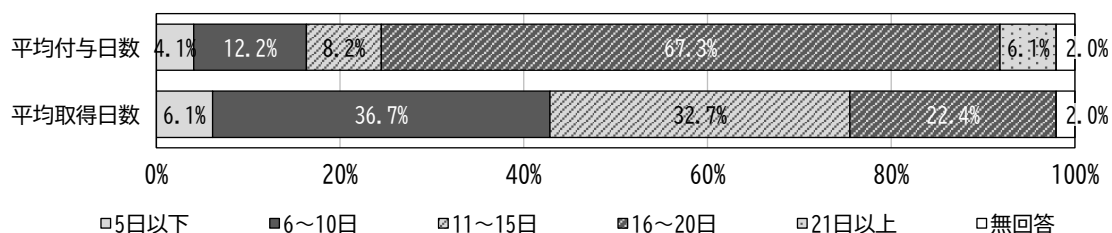
●**男性の家事・育児・介護等への参加を促進するために重要なこと（市民調査）**

・「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。

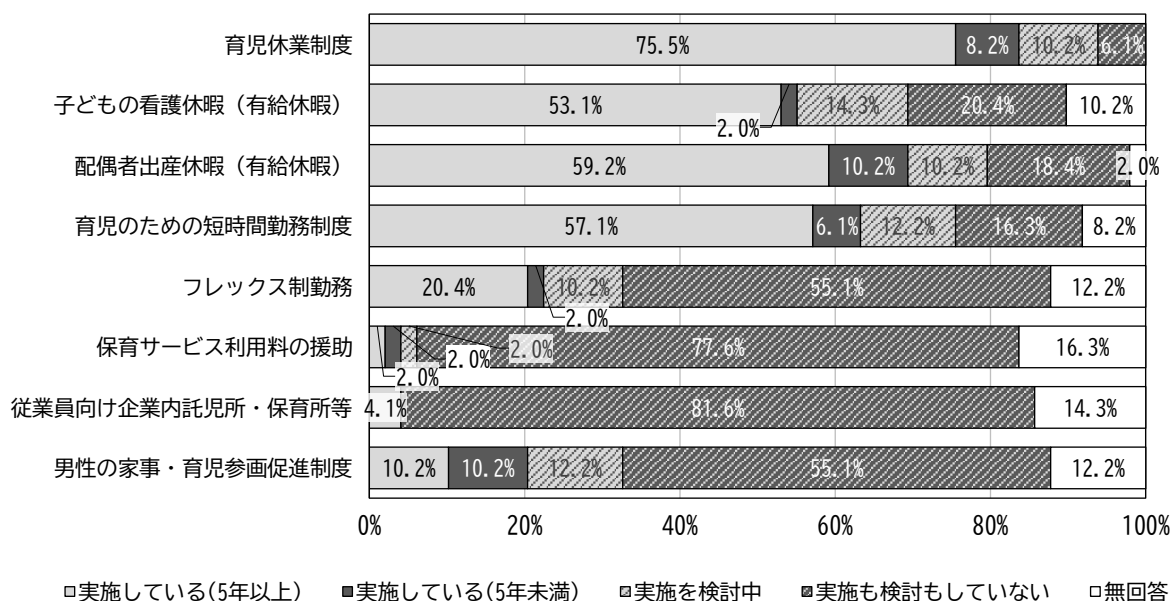
	平均付与日数 (A)	平均取得日数 (B)	有給休暇取得率 (B)/(A)
事業所単位 ※1	17.28 日	11.65 日	67.4 %
従業員単位 ※2	17.66 日	13.92 日	78.8 %

※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%、「子どもの看護休暇（有給休暇）」が55.1%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。



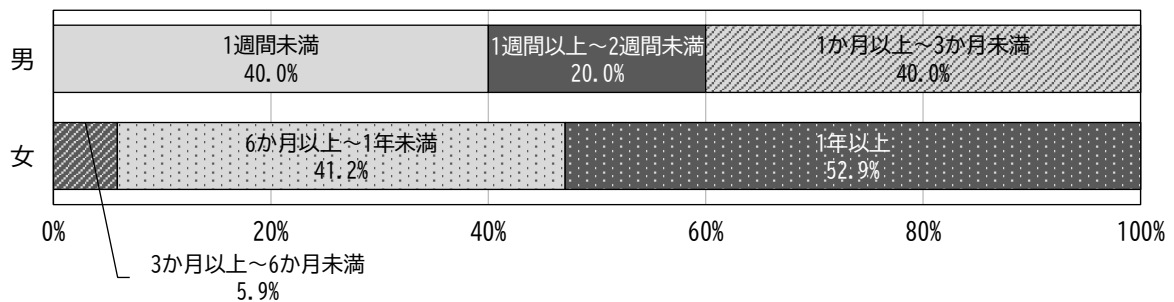
●市内事業所における従業員の育児休業の取得状況（令和5年度・事業所調査）

・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%

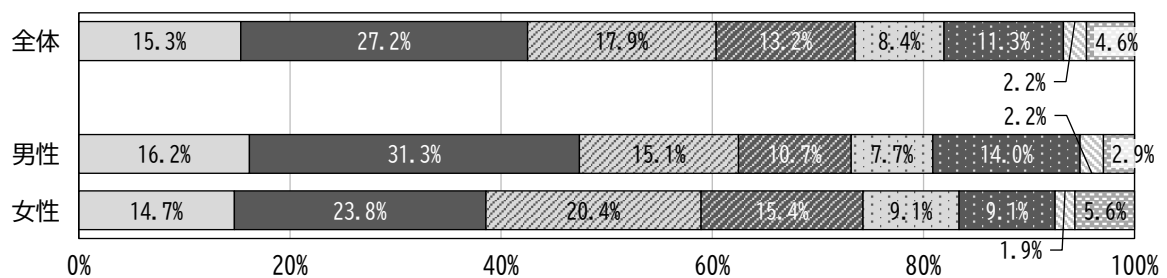
●市内事業所における従業員の育児休業の取得期間（令和5年度・事業所調査）

・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）

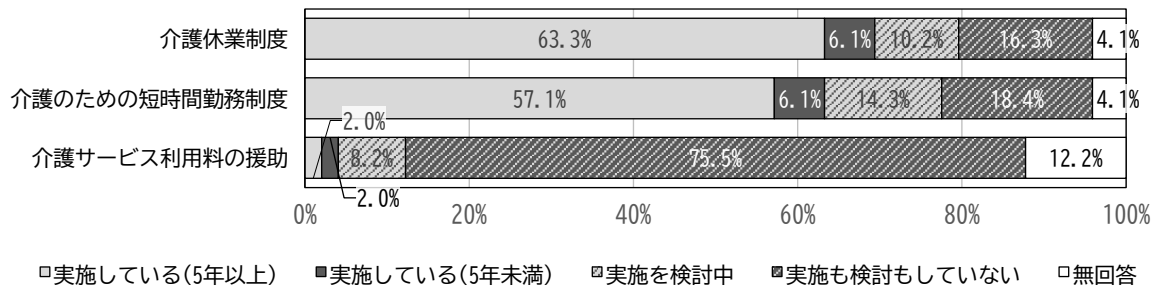
・「育児休業中の代替要員の確保など、職場の体制が整備される」が最も高く27.2%、次いで「職場が育児休業を言い出しやすい雰囲気になる」が17.9%となっています。



- 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

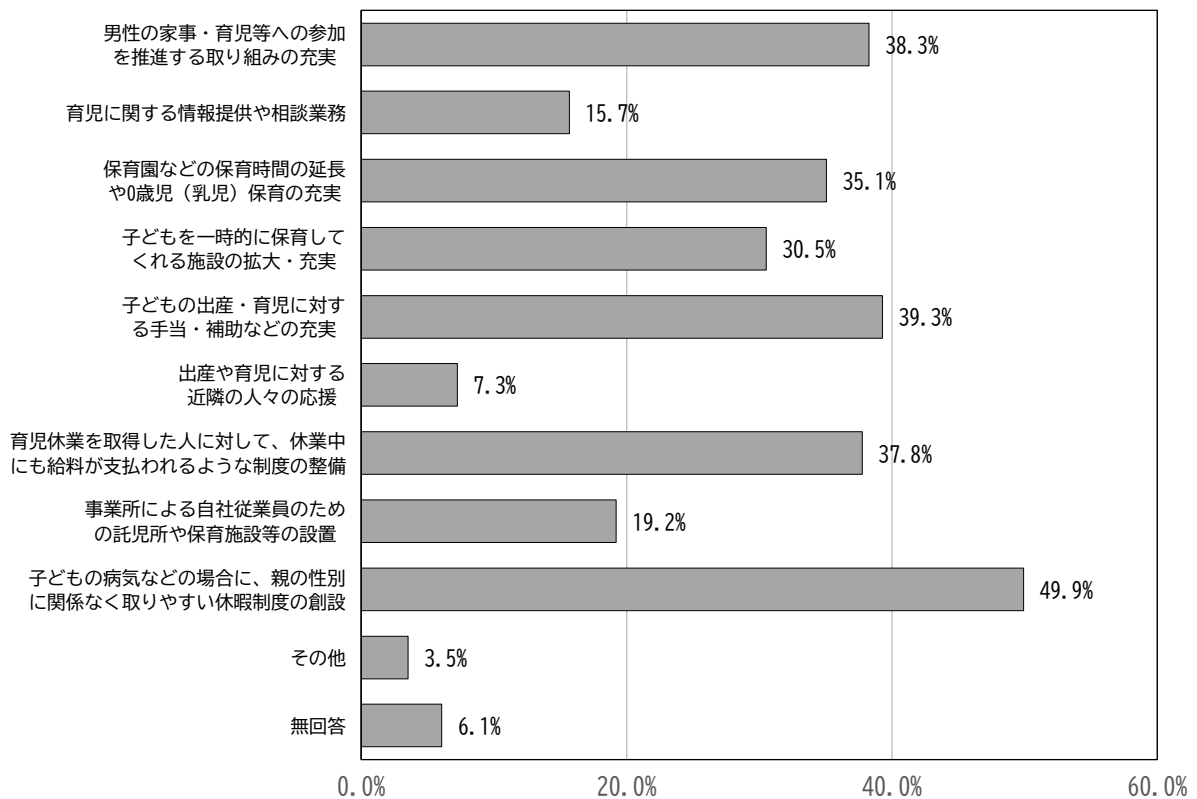
●従業員の介護を支援する取り組みとして実施していること（事業所調査）

- ・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）

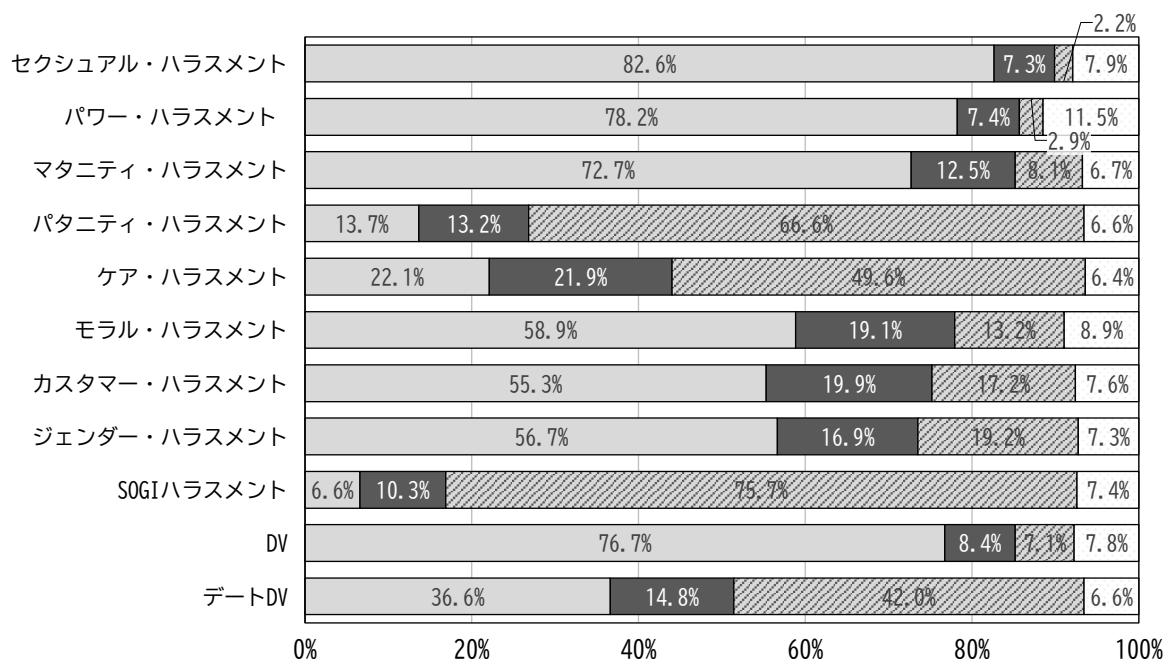
- ・全体では、「子どもの病気などの場合に、親の性別に関係なく取りやすい休暇制度の創設」が最も高く49.9%、次いで「子どもの出産・育児に対する手当・補助などの充実」が39.3%となっています。



◆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。



□用語の意味や内容も知っている

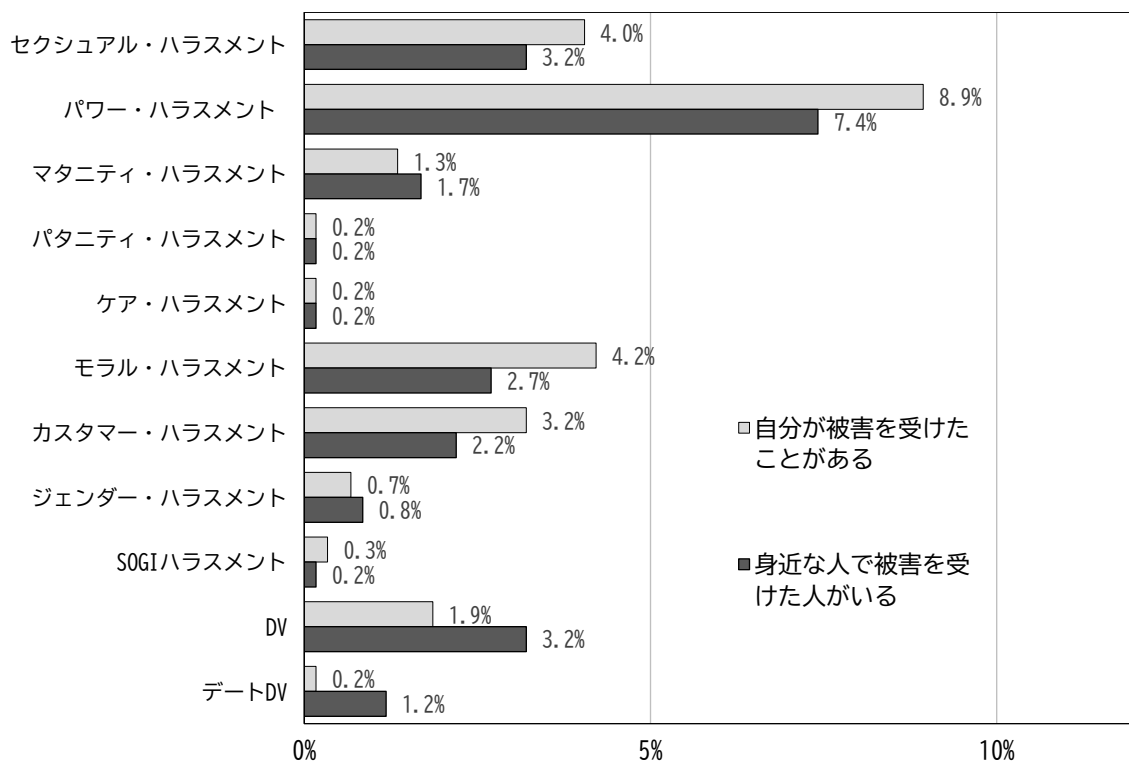
■意味や内容は知らないが用語を聞いたことはある

□用語自体全く知らない

□無回答

●ハラスメント・DV被害経験等の有無（市民調査）

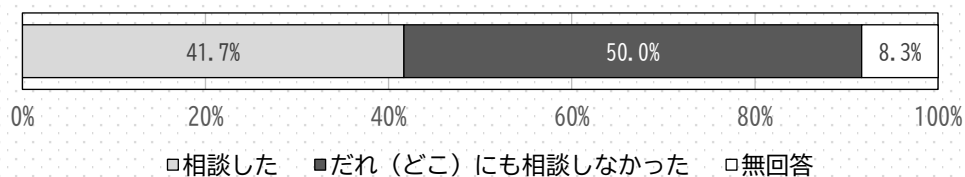
- ・「ハラスメント」では、パワー・ハラスメントが「自分が被害を受けたことがある」「身近な人で被害を受けた人がいる」ともに最も高い割合となりました。
- ・「DV（ドメスティック・バイオレンス）」では、1.9%の人が「自分が被害を受けたことがある」と回答しています。
- ・これらは、いずれも回答者自身が「ハラスメント」「DV」と認識しているものの割合であり、自身は被害を受けたと認識していないが、実際には「ハラスメント」「DV」に該当するような被害を受けている「潜在的な被害者」が一定数存在するものと考えられます。



●DV、デートDV被害を誰か（どこか）に相談したか（市民調査）

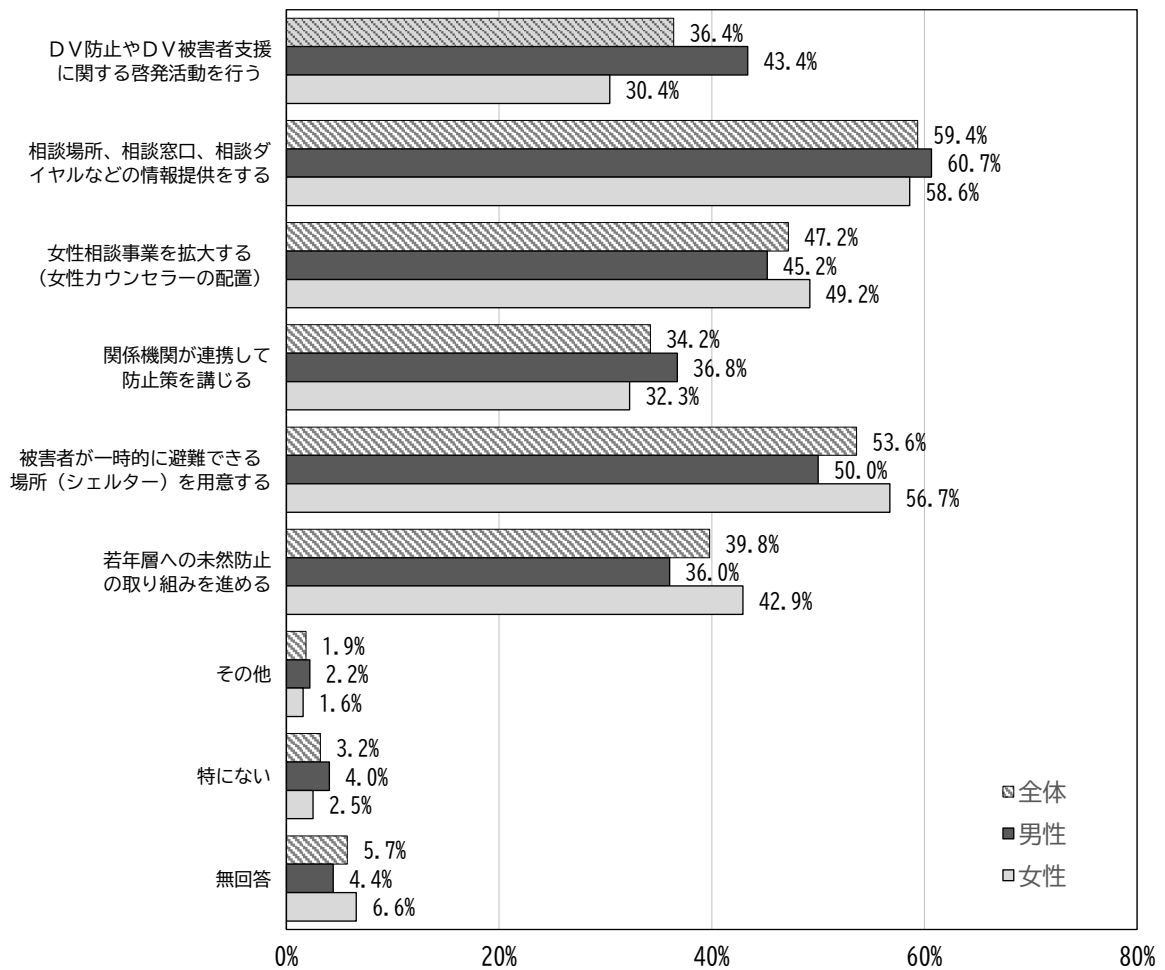
※『自分が「DV」または「デートDV」の被害を受けたことがある』と答えた人が対象

- ・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）

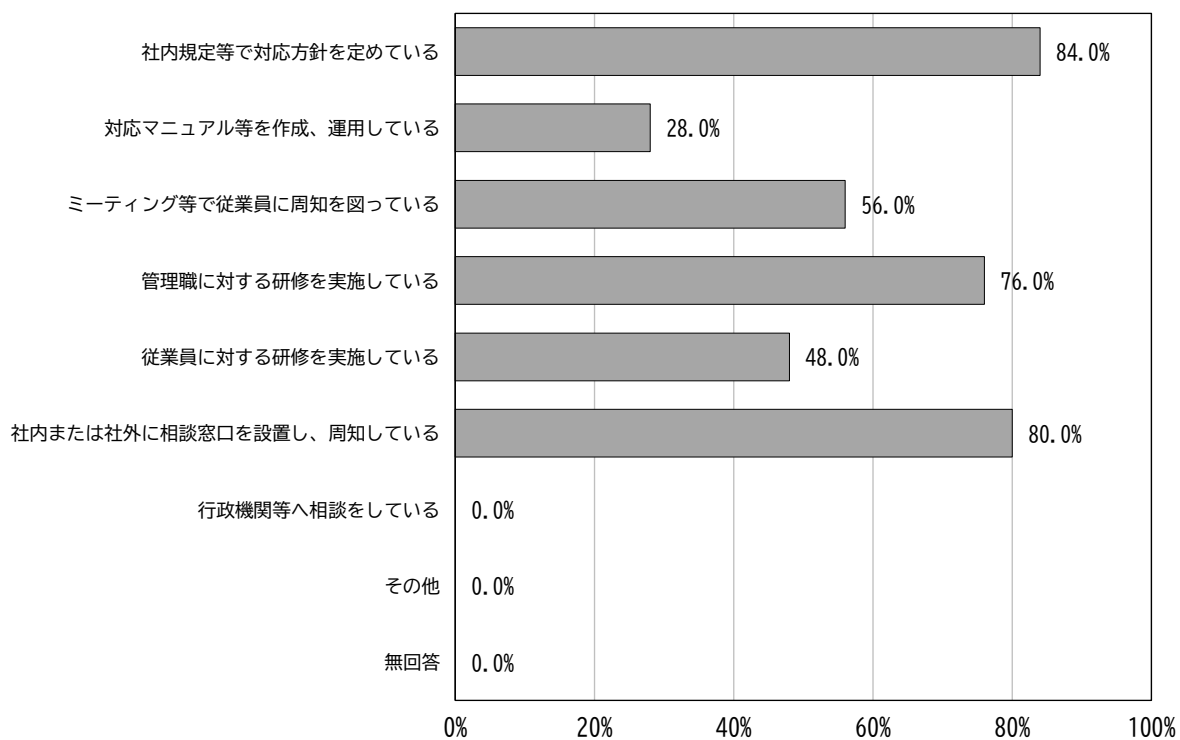
・「相談場所、相談窓口、相談ダイヤルなどの情報提供をする」が59.4%、次いで「被害者が一時的に避難できる場所（シェルター）を用意する」が53.6%となっていますが、飛びぬけて得票の多かった項目や得票の少ない項目はなく、多角的な視点から対応を進めることが求められています。



●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

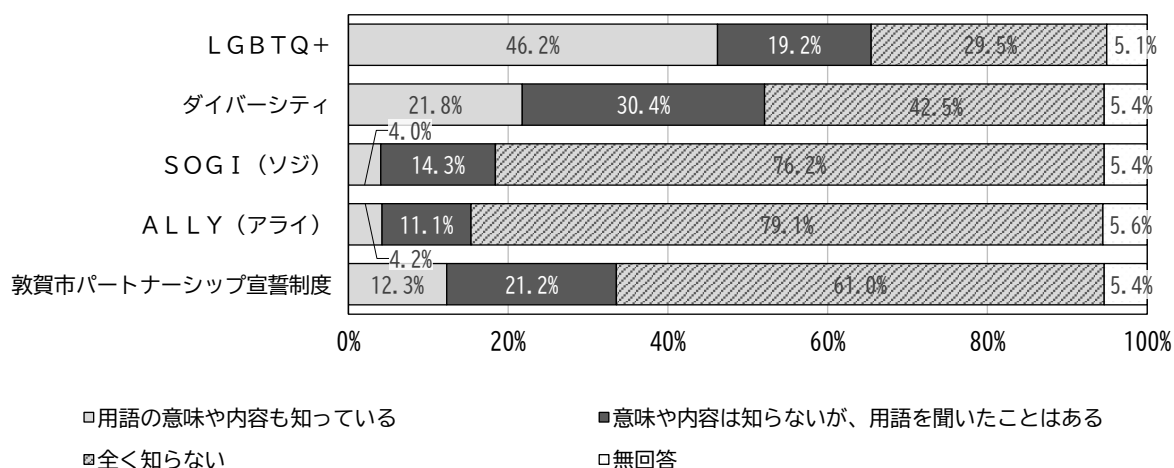
・ハラスメント対策については、「社内規定等に対応方針を定めている」が最も高く84.0%、次いで「社内または社外に相談窓口を設置し、周知している」が80.0%、「管理職に対する研修を実施している」が76.0%となっています。



◆セクシュアル・マイノリティへの理解促進について

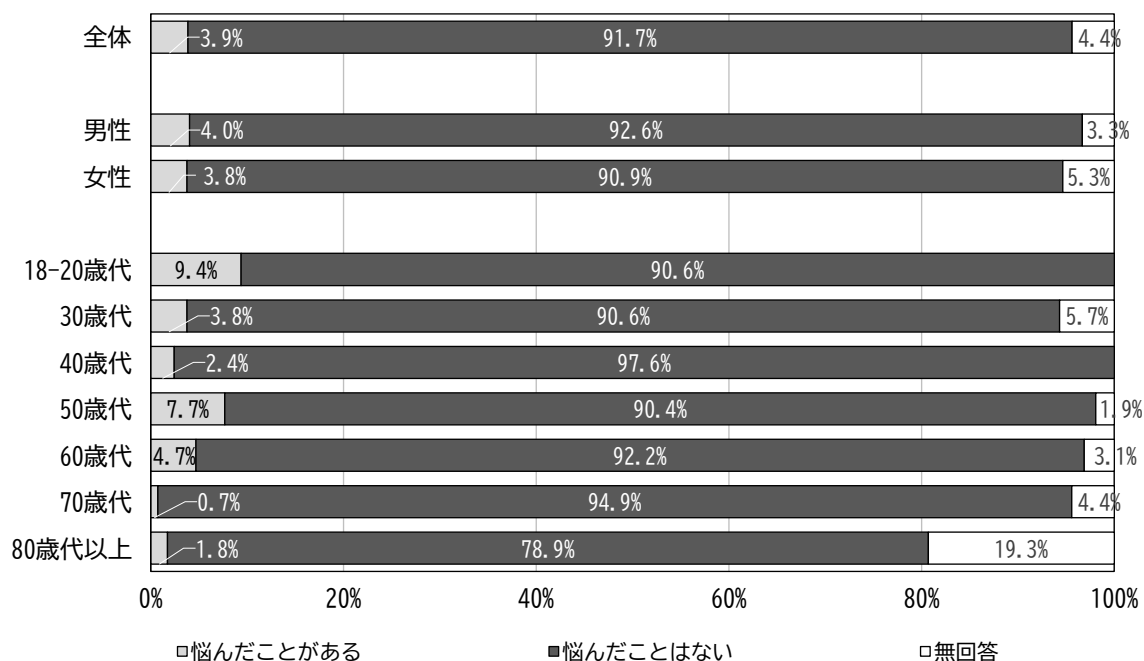
●性の多様性に関する用語の認知度（市民調査）

・「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。



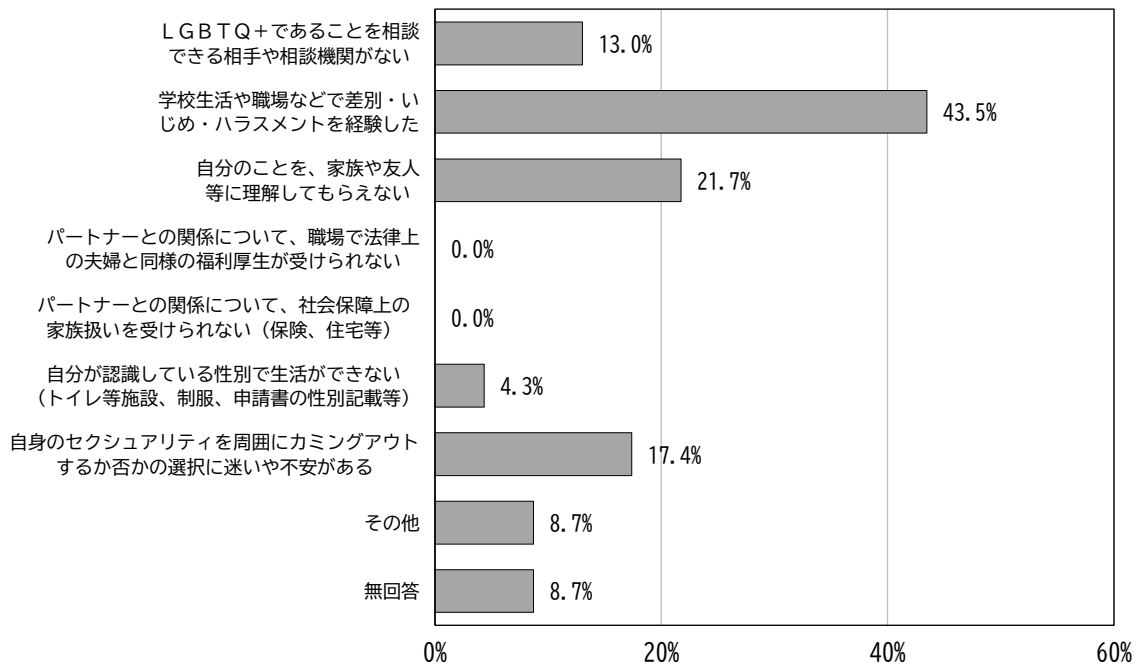
●自身の性的指向（恋愛や性愛の対象となる性のこと）や性自認（自分が認識している自身の性のこと）について悩んだことがある人の割合（市民調査）

・全体の3.9%の人が「悩んだことがある」と回答しています。



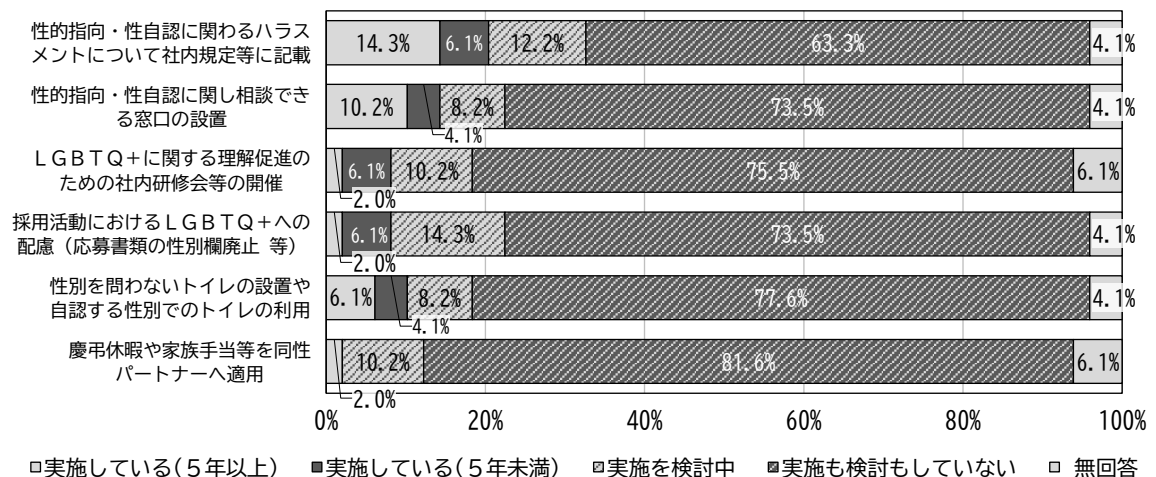
●性的指向や性自認について悩んでいる理由（市民調査）

- ・「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。



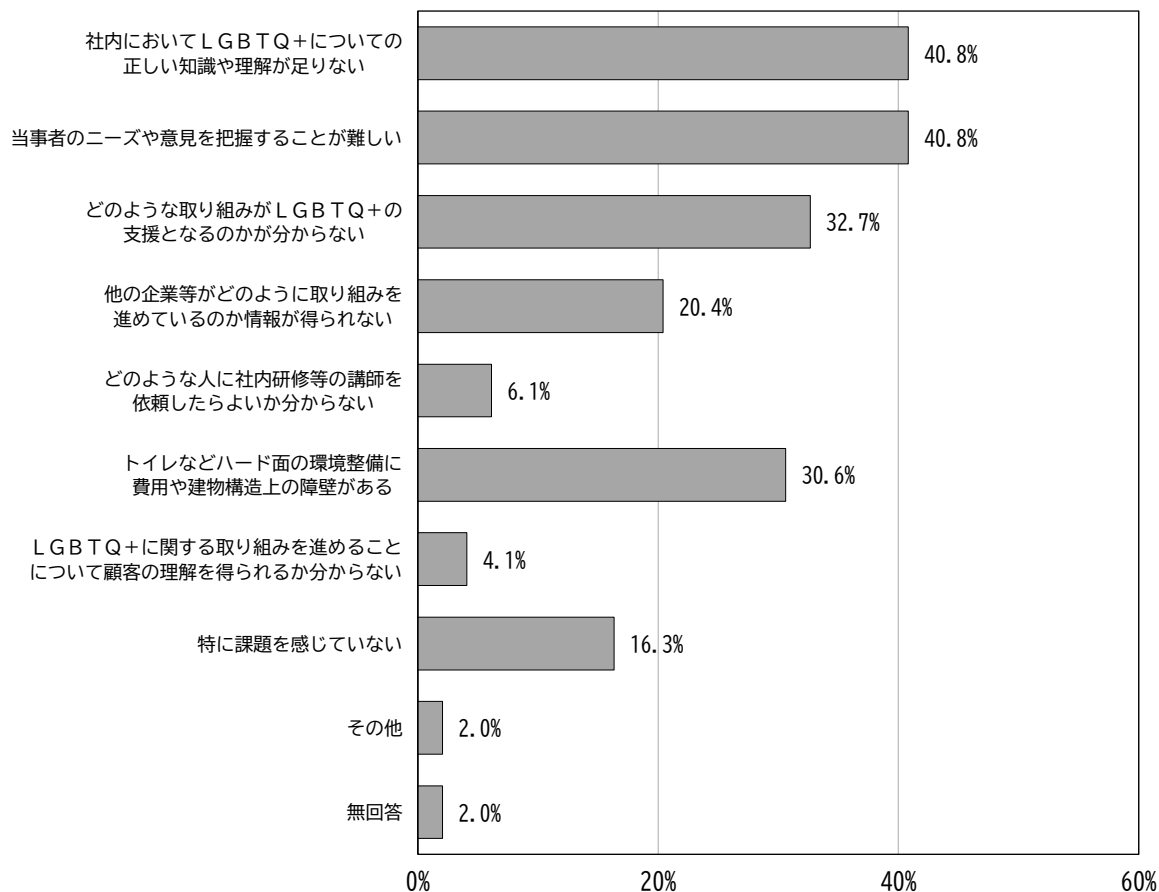
●LGBTQ+に対する配慮や対応を実施している事業所の取り組み（事業所調査）

- ・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。



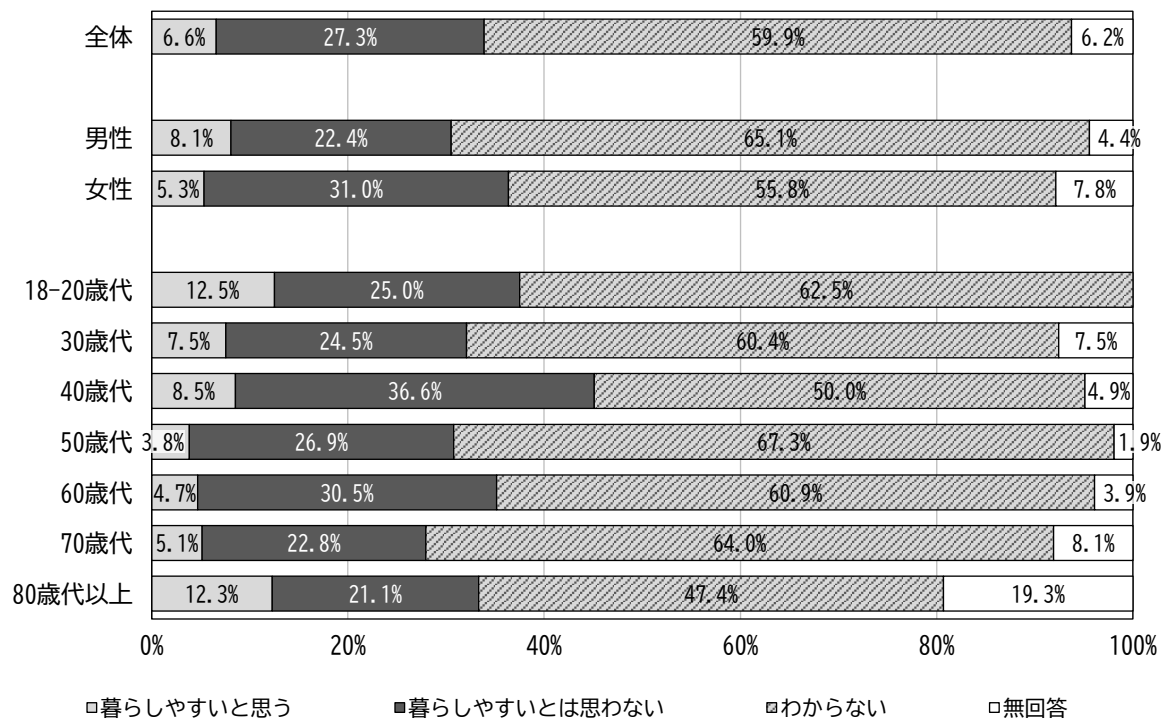
●事業所においてLGBTQ+に関する取り組みを進める上での課題（事業所調査）

・「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。



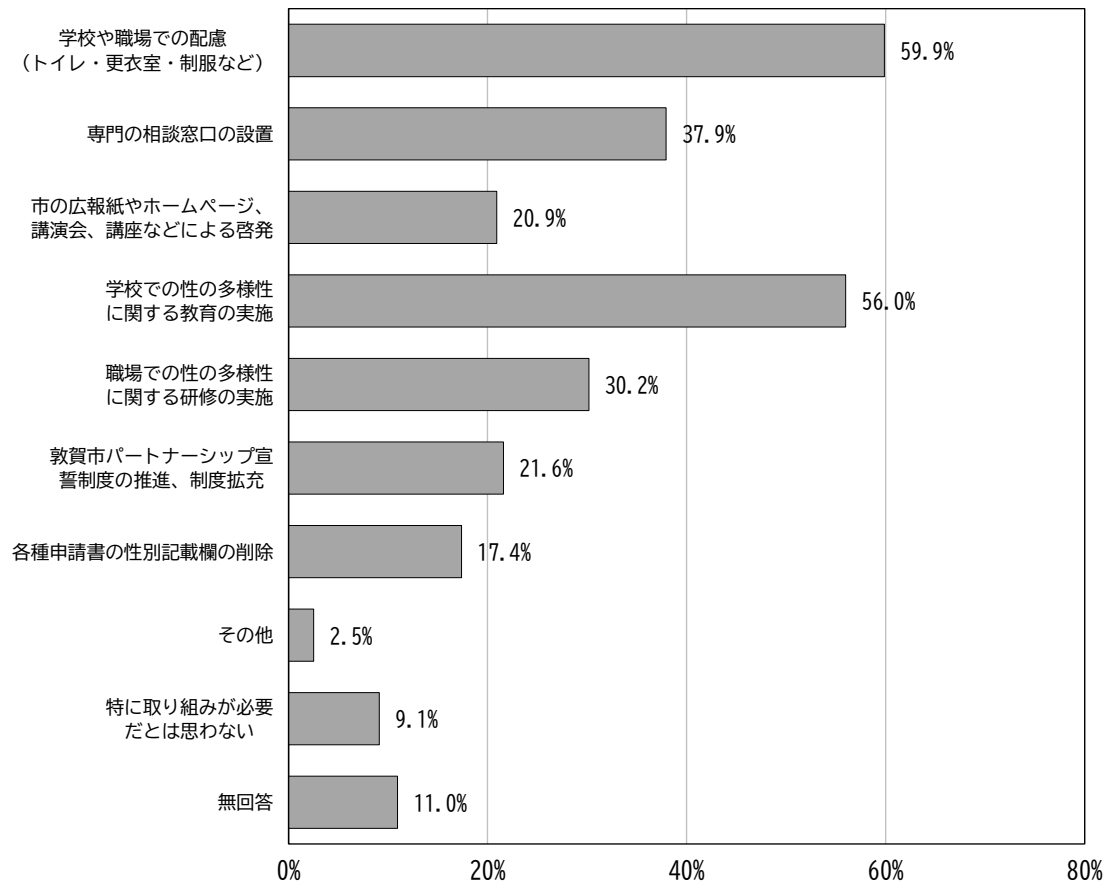
●現在の敦賀市が『LGBTQ+の方にとって暮らしやすい』と思う市民の割合（市民調査）

- ・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。
- ・年代別にみると、「暮らしやすいと思う」と回答した人の割合は、18歳～40歳代においては他の世代より高く、50歳代～70歳代においては低くなっています。また、「暮らしにくいと思う」と回答した人の割合は、40歳代において高くなっています。
- ・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）

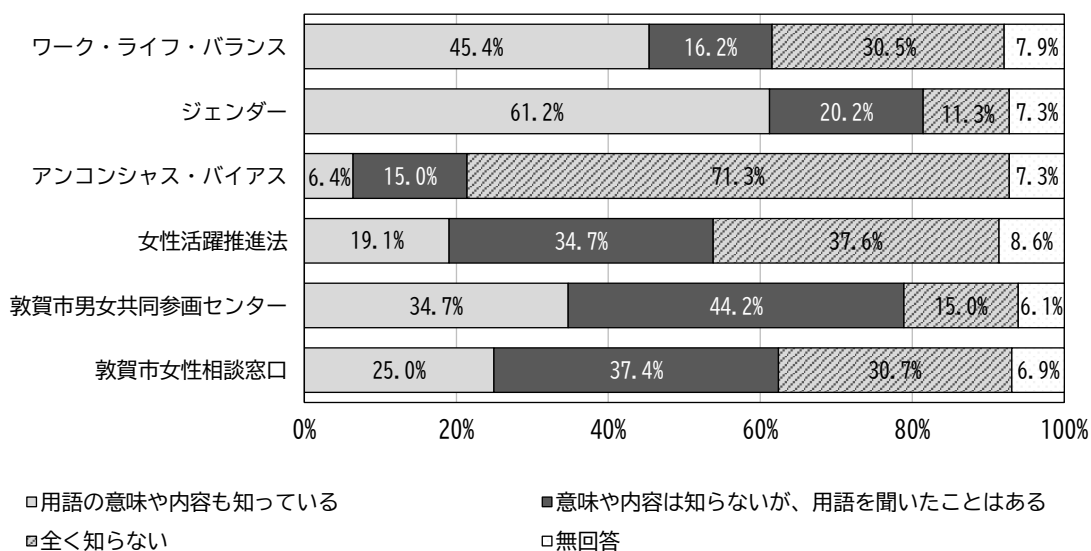
・「学校や職場での配慮（トイレ・更衣室・制服など）」が最も高く 59.9%、次いで「学校での性の多様性に関する教育の実施」が 56.0%、「専門の相談窓口の設置」が 37.9%となっています。



◆男女共同参画社会について

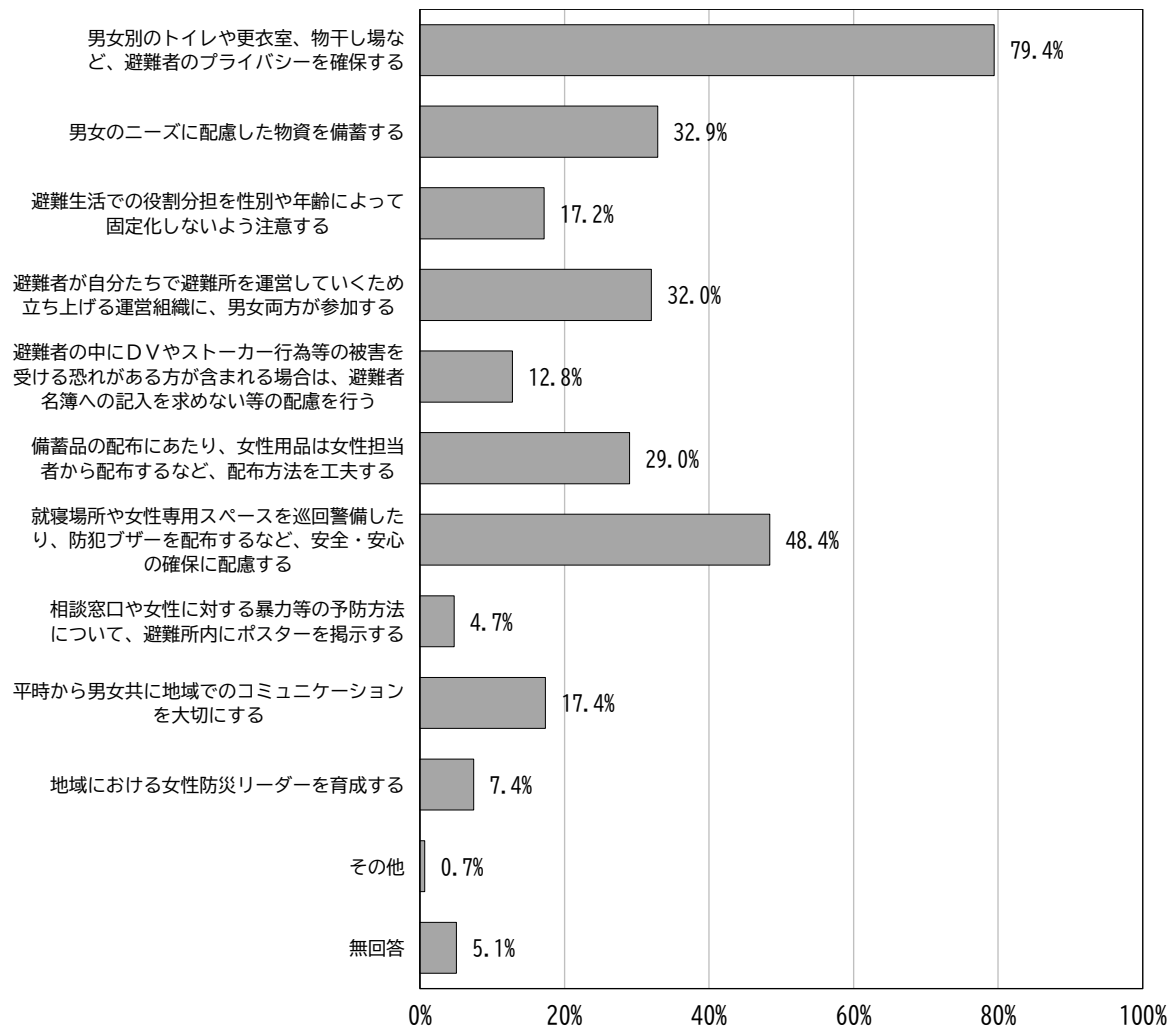
●男女共同参画社会に関連する用語の認知度（市民調査）

- ・「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、市でも広報紙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。



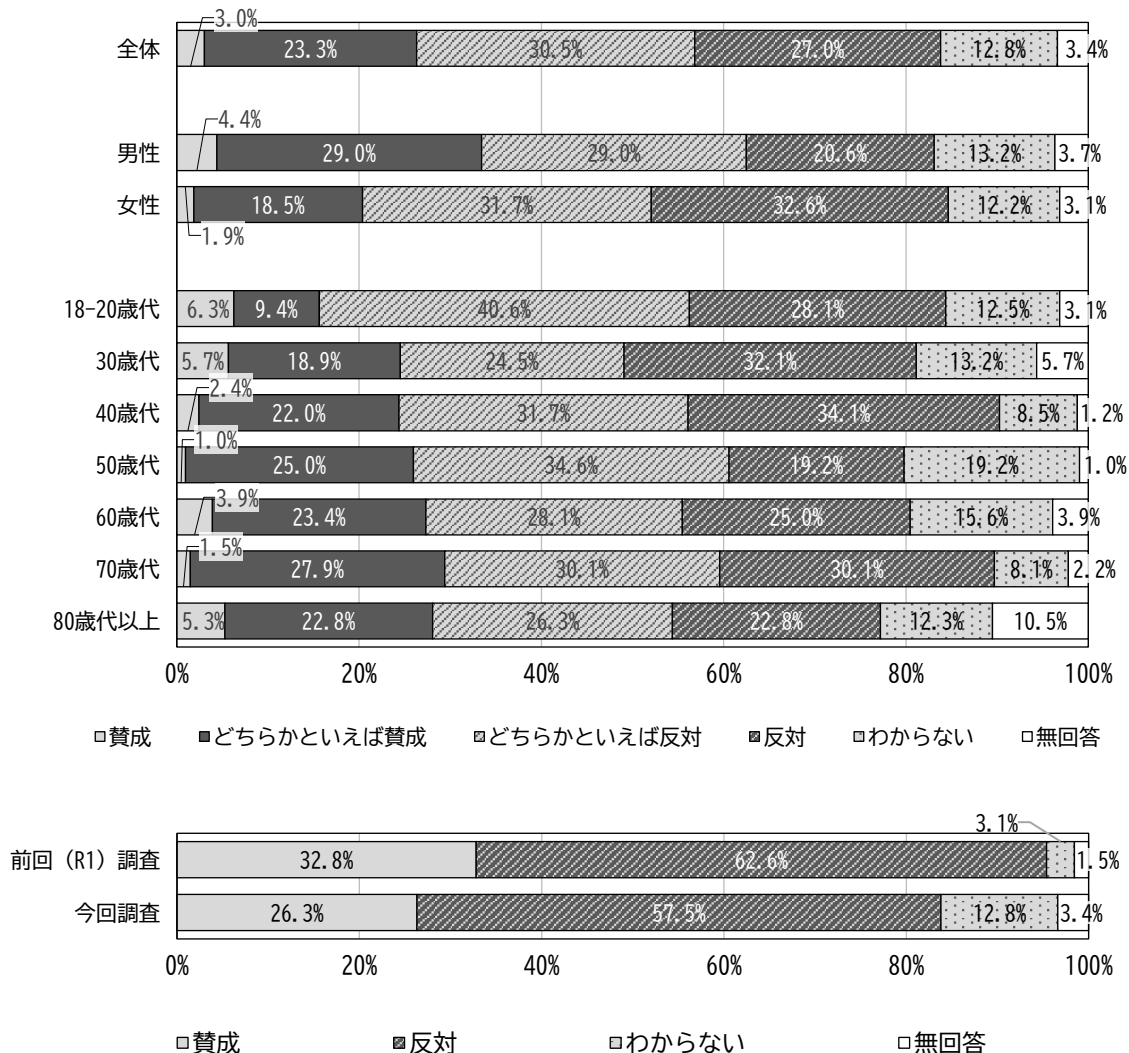
●災害時に男女共同参画の視点を取り入れた避難所とするために必要なこと（市民調査）

・「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。



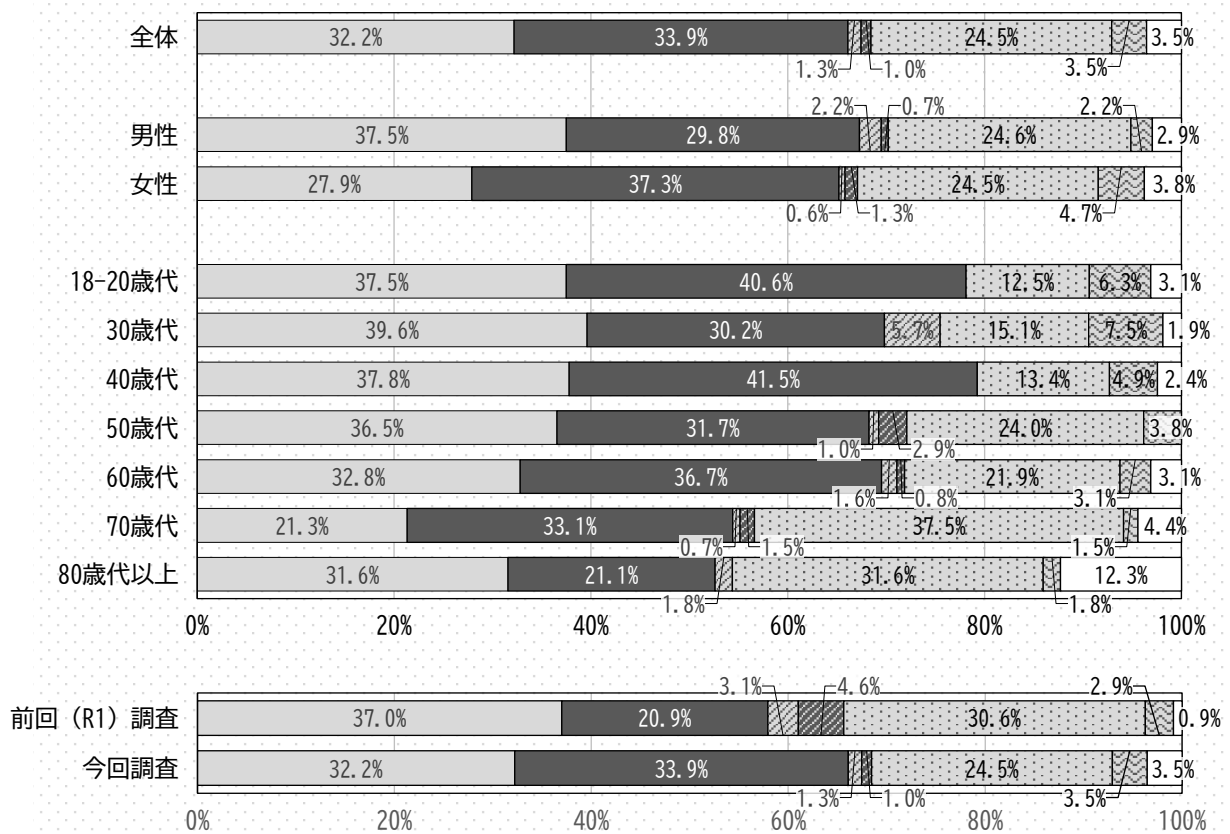
●「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について（市民調査）

- ・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。
- ・前回調査との比較では、「賛成」と「どちらかといえば賛成」を合わせた『賛成』（固定的な性別役割分担意識に肯定的）の割合は、前回調査時から減少しています。一方で、「どちらかといえば反対」と「反対」を合わせた『反対』（固定的な性別役割分担意識に肯定的）の割合も減少していますが、減少率は『賛成』の減少より小さくなっています。



●「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）

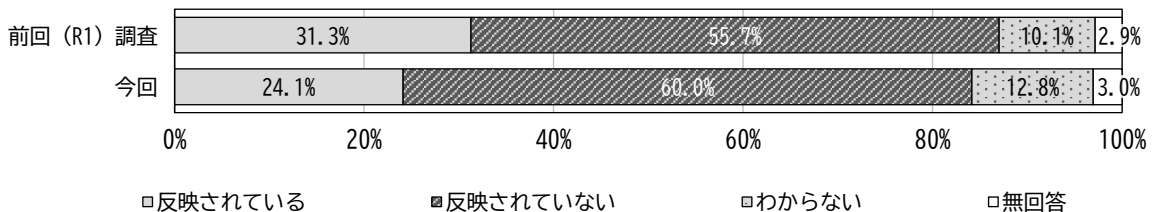
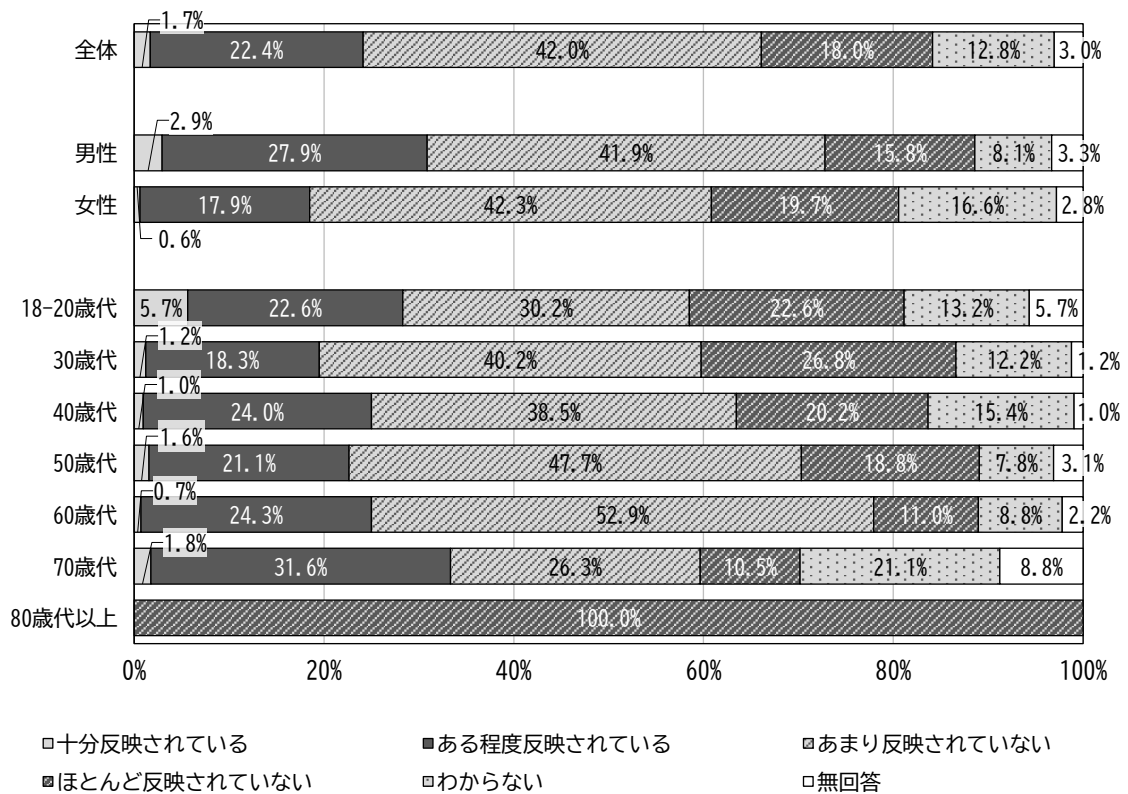
- ・全体では、「結婚又は出産後は、フルタイムからパートタイム勤務へ変更するなど勤務条件等を変えて、職業を続ける方が良い」が最も高く33.9%、次いで「結婚して子どもが生まれた後も、勤務条件等を変えずに職業を続ける方が良い」が32.2%となっています。
- ・年代別にみると、年代が上がるに従い「結婚や出産等で一時的に職業をやめ、子育ての時期が過ぎたら再び職業を持つ方が良い」の割合が高くなる傾向がみられます。
- ・前回調査との比較では、「結婚又は出産後は、フルタイムからパートタイム勤務へ変更するなど勤務条件等を変えて、職業を続ける方が良い」の割合が前回より上昇し、一方で「結婚して子どもが生まれ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

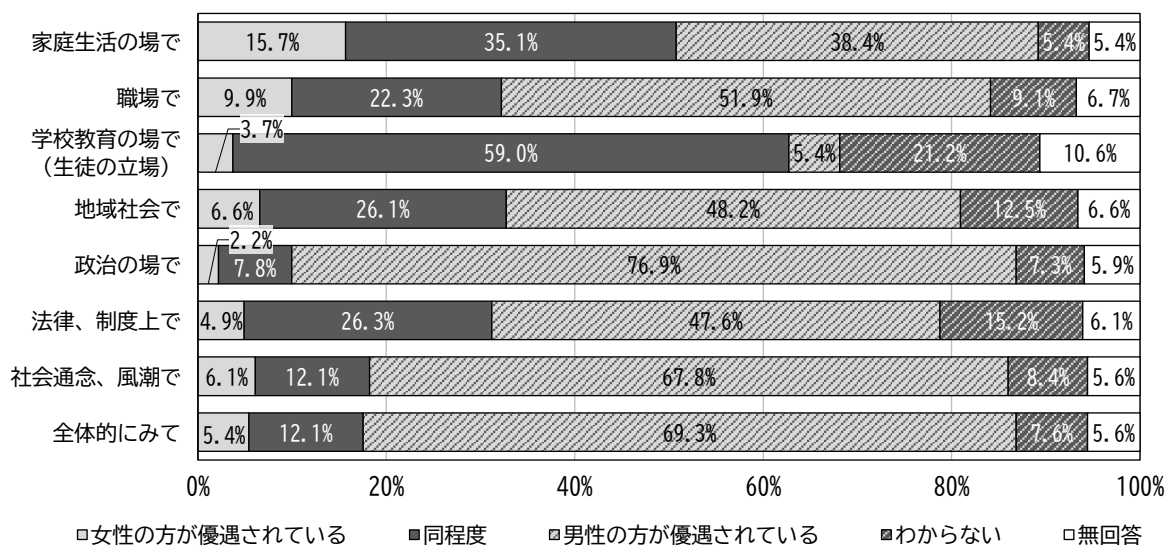
●現在の政治や経済に女性の意見が反映されていると思う市民の割合（市民調査）

- ・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。
- ・前回調査との比較では『反映されている』の割合が前回から減少した一方で、「あまり反映されていない」と「ほとんど反映されていない」を合わせた『反映されていない』の割合は増加しています。

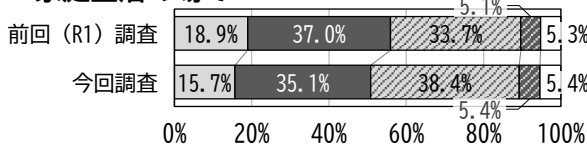


●分野別の男女の立場の現状（市民調査）

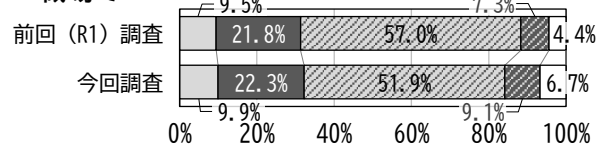
- ・「学校教育の場で（生徒の立場）」は「同程度」が約6割を占めていますが、その他の分野では「男性の方が優遇されている」の割合が高くなっています。
- ・特に、「政治の場」（76.9%）や「社会通念、風潮」（67.8%）、「職場」（51.9%）では過半数以上が「男性の方が優遇されている」と回答しており、全体的にみても7割近い方（69.3%）が「男性の方が優遇されている」と回答しています。
- ・前回調査との比較では、「職場」では「同程度」とする割合が前回調査より増加していますが、その他の分野では減少しており、特に「地域社会」や「法律、制度上」「社会通念、風潮」において減少幅が大きくなっています。



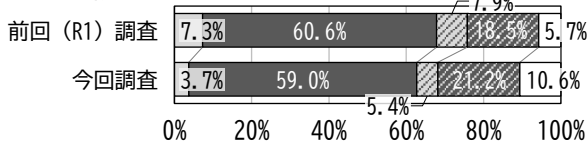
<家庭生活の場で>



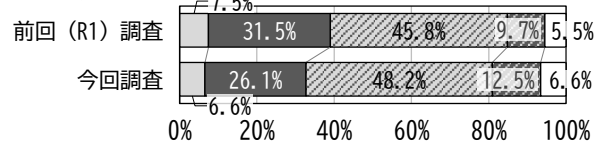
<職場で>



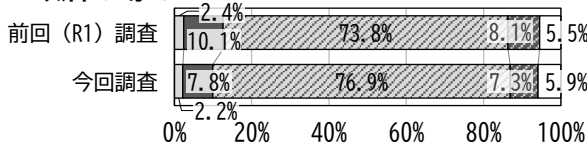
<学校教育の場で（生徒の立場）>



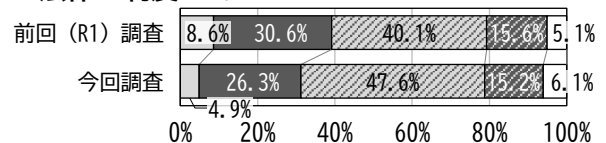
<地域社会で>



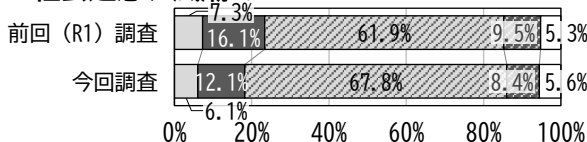
<政治の場で>



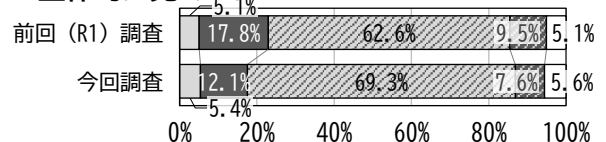
<法律・制度上で>



<社会通念、風潮で>

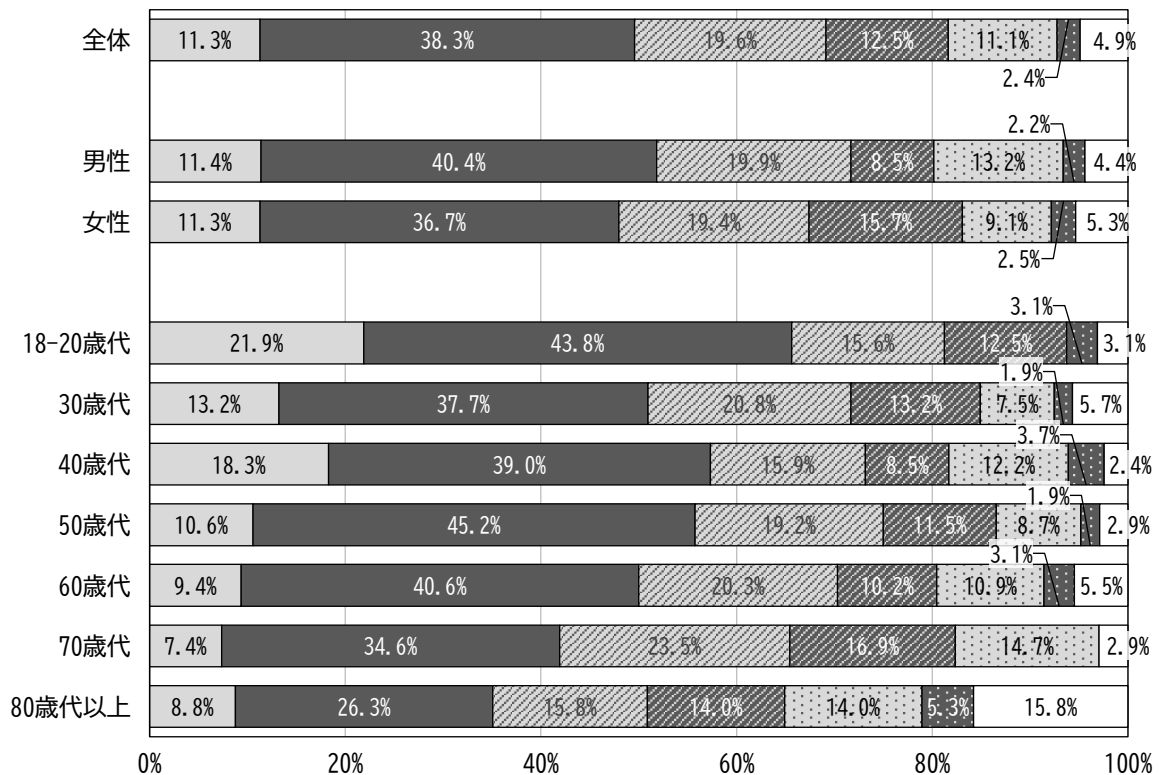


<全体的に見て>



●男女の立場を同程度にするために重要なこと（市民調査）

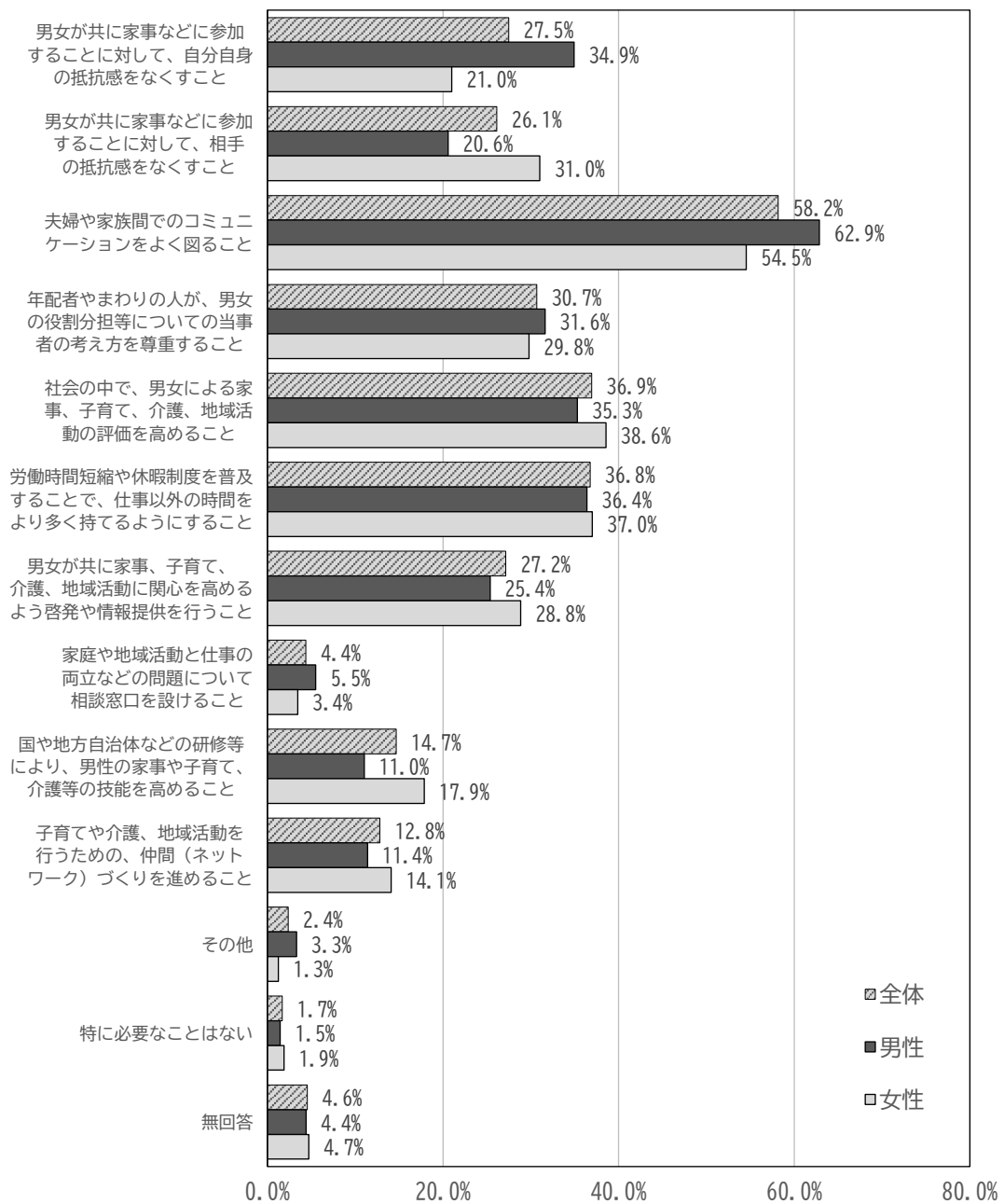
- ・全体では、「性別に関する様々な偏見、固定的な社会通念、慣習・しきたりを改める」が最も高く38.3%、次いで「性別に関係なく経済力をつけたり、知識・技能を修得するなど、積極的に力の向上を図る」が19.6%となっています。
- ・男女別にみると、「性別に関係なく就業、社会参加を支援する施設やサービスの充実を図る」の割合は女性の方が高くなっており、「政府や企業などの重要な役職に一定の割合で女性を登用する制度を採用・充実する」は男性の方が高くなっていきます。
- ・年代別にみると、すべての年代において「性別に関する様々な偏見、固定的な社会通念、慣習・しきたりを改める」が最も高く、また、70歳代では「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」と「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」が他の年代より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

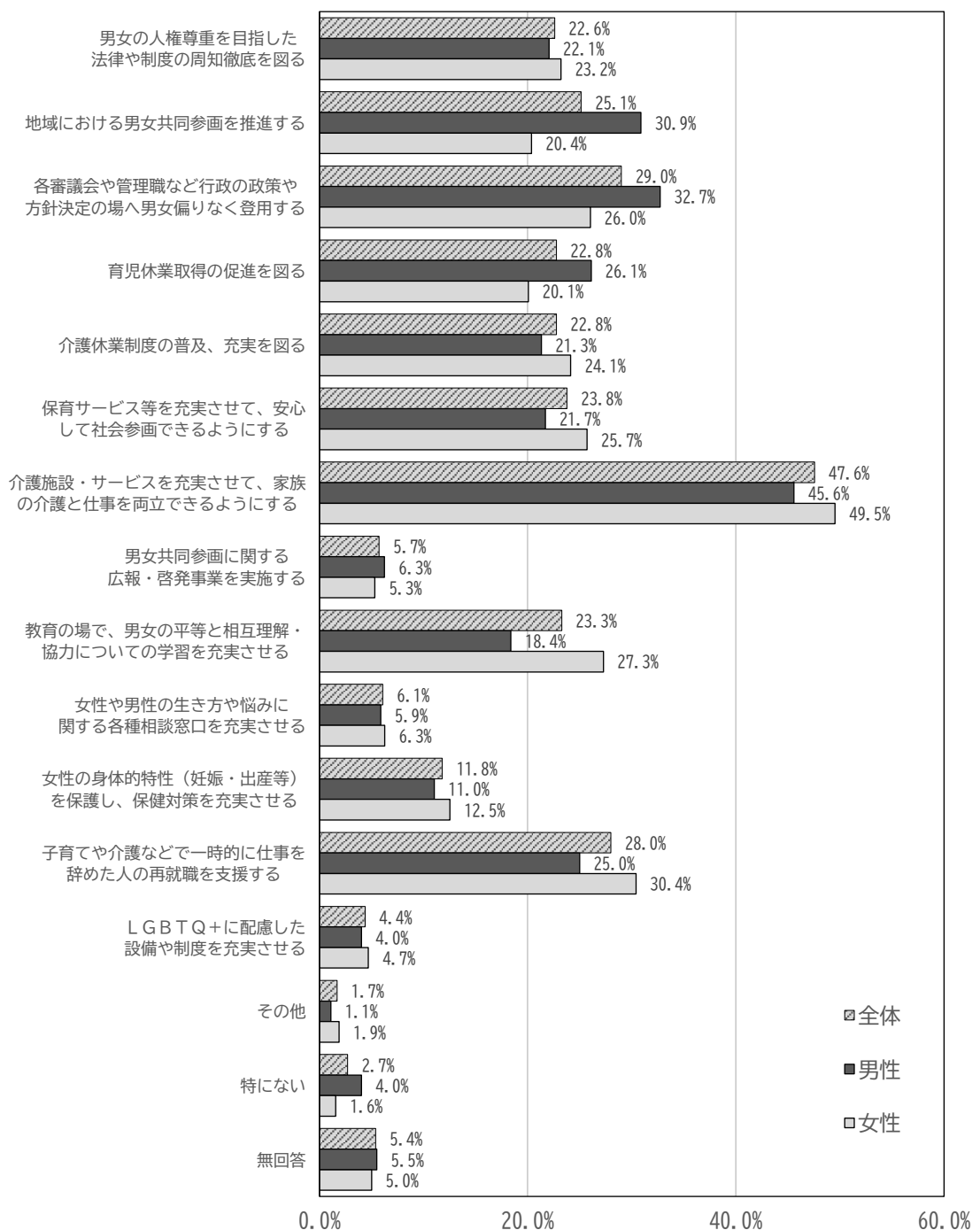
●男女が共に家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加していくために必要なこと（市民調査）

・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。



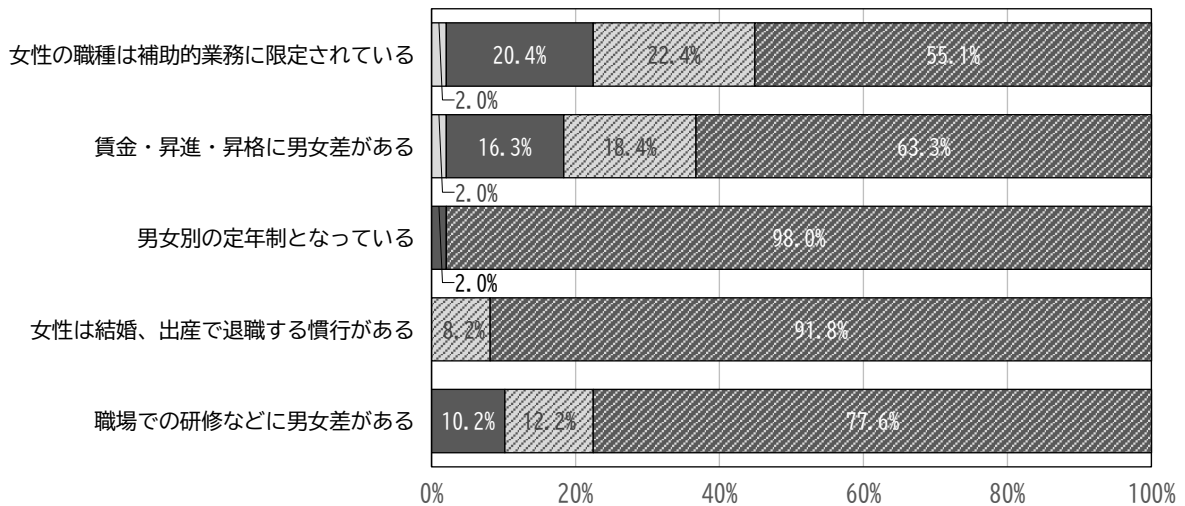
●男女共同参画社会をめざすために今後敦賀市が力を入れていくべきこと（市民調査）

- ・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）

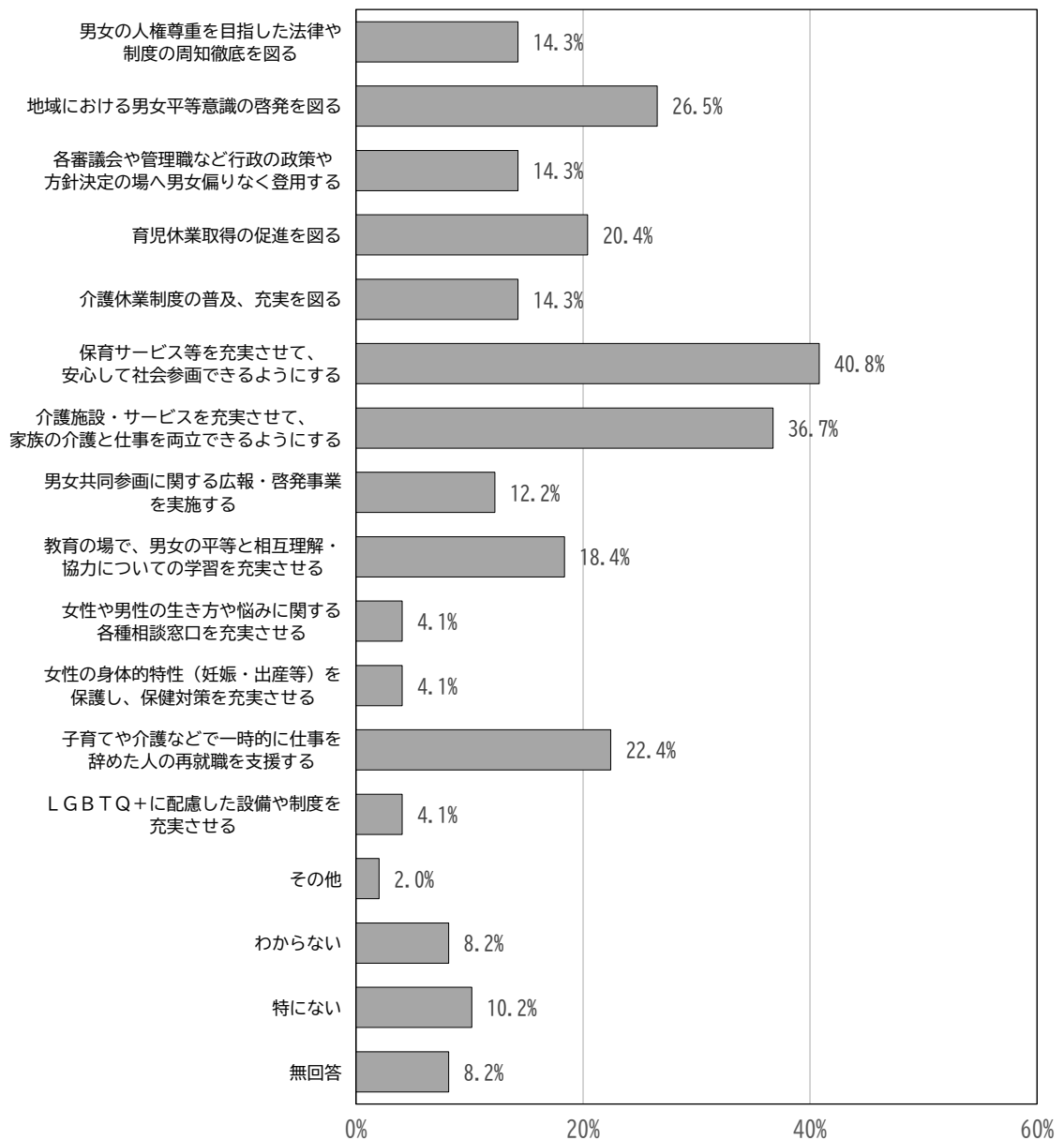
・一般的な事業所における「男女平等」の状況については、「女性の職種は補助的業務に限定されている」で「あてはまる」と「どちらかといえばあてはまる」を合わせた『あてはまる』が2割を超えており、「賃金・昇進・昇格に男女差がある」も2割近い割合となっています。



□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%となっています。



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

「政策決定・推進の場における女性参画の拡大」の成果を測る指標として「審議会等における女性の割合」は5年前の実績値から増加したものの、目標値には達していません。また「敦賀市役所における女性の管理職の割合」は計画期間中に目標値を上回った年もありましたが、令和6年4月現在の現状値は実績値を下回っています。

「女性の管理職がいる市内事業所の割合」は、事業所へのアンケート調査の結果として、課長級以上の女性管理職のいる事業所の割合が59.2%となり、目標値を達成しています。市内事業所において女性活躍の推進が進んでいることが窺えます。

『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」は市民へのアンケート調査の結果で24.1%となり、前回調査から7.2ポイント減少し、実績値を下回っています。

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

「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現」の成果を測る指標として「家庭と両立しながら働きやすいと思う市民の割合」は市民へのアンケート調査の結果で23.8%となり、前回調査から7.9ポイント減少し、実績値を下回っています。

ます。一方で、この設問では「働きにくい」と思う市民の割合も 17.9 ポイント減少しており、改善の傾向も確認できます。また「有給休暇取得率」は事業所へのアンケート調査の結果で、従業員単位での平均値が 78.8%となり、目標値を達成しています。

「男女が共に担う家庭生活づくり」の成果を測る指標として「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」は 11.25 時間となり、目標値には達していません。令和3年社会生活基本調査における福井県の平均家事関連時間は男性で1週間当たり 6.3 時間であり、当該値との比較により、目標値には達していないが改善のあったものとして、達成状況を「B」としています。

「男女共同参画の意識醸成」の成果を測る指標として、「『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」は市民へのアンケート調査の結果で 12.1%となり、前回調査から 5.7 ポイント減少し、実績値を下回っています。

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	11.25 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

「性差別・パートナー間における暴力等の根絶」の成果を測る指標として「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」は市民へのアンケート調査の結果（「敦賀市女性相談窓口」の認知度）で 25.0%、同様に、「LGBTの意味を知っている市民の割合」は市民へのアンケート調査の結果で 46.2%となり、いずれも前回調査からほぼ横ばいの水準となっています。

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、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、多様な視点を確保することにつながるだけでなく、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十分に反映されているとは言い難い状況にあります。
- 敦賀市役所の管理職（課長級以上）に占める女性の割合は、第4次プランにおける目標値である20%に対し、令和3年度には21%と一旦目標を達成しましたが、その後は減少傾向となり、令和6年度には16.9%と、再び目標値を大きく下回る結果となっています。管理職への登用は一足飛びに進められるものではないことから、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、本市の審議会等委員に占める女性の割合は、5年前と比較して上昇しているものの、第4次プランの目標値である30%には達していません。委員の選出母体となる団体に女性が少なく、女性委員の選定が困難であることなどを理由に、女性が一人もいない審議会等も存在しており、こうした状況の解消に努める必要があります。
- 今後は、市役所における女性の登用や育成を一層推進し、管理職等に占める女性の割合を高めるとともに、市の審議会等においては、可能な限りすべての審議会等に女性の参画を得ることを目指し、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・方針の決定過程に反映させるためには、審議会等の委員登用に当たり、女性の参画に加え、若者の参画についても推進する必要がある、そのための十分な配慮と工夫を行うことが求められます。

【敦賀市の審議会等委員に占める女性の割合の推移】

年度	審議会等 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等も残っています。

<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。
- ・女性委員のいない審議会等については、委員改選時に女性委員を登用し、女性委員がゼロの審議会等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	・誰もがリーダーとして活躍できる社会を築こう
事業所の取り組み	・多様な人材が職員や管理職として活躍できる職場にしよう ・性別にかかわらず、多様な意見を意思決定に反映しよう

<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)
a. 審議会等委員に占める女性の割合	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%	35%以上

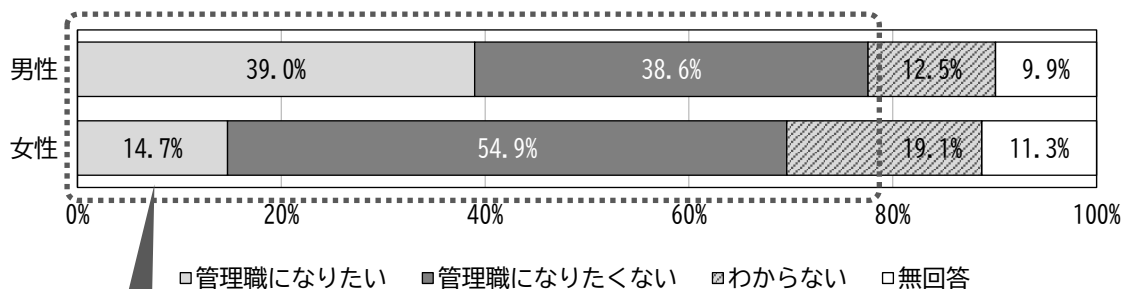
基本課題（２） 働く場における性別によらない能力発揮と女性活躍の推進

<現状・課題>

- 令和２年国勢調査によると、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っている一方、福井県平均は下回る結果となっています。その中で、出産・育児期に就業率が低下し、その後再び上昇する、いわゆる「M字カーブ」の窪みが、全国や福井県と比較しても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、女性では「妻は家庭を守るべき」という固定的な性別役割分担意識の影響もあり、67.4%の方が一度退職を経験しています。さらに、フルタイムからパートタイムへの変更等を含めると、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。
- 一方、事業所側の意向を見ると、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）」ことを希望しています。これを実現するためには、従業員がライフステージの変化に直面しても、自身に合った働き方を選択し、働き続けることができる環境を、事業所において整備することが必要です。
- 女性の管理職登用について見ると、「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%）と比較して大きく増加しています。しかしながら、「管理職に占める女性の割合」という視点では、「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）は14.6%（全国：15.7%）であり、事業所へのアンケート調査における「管理職（課長級以上）に占める女性の割合」も11.2%にとどまっています。国の基本計画が掲げる「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を30%程度とする」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。
- また、女性の管理職登用に当たっては、単に登用を進めるだけでなく、登用後にその能力を十分に発揮できる組織風土や職場環境を整えることが重要です。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」を希望しない人が男女ともに多く、特に女性では、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。

- 管理職になることを希望しない理由としては、責任や業務負担の増大、職場環境に起因する要因が多く挙げられています。また、女性においては、自身の能力への不安や、仕事と家庭の両立に対する不安も大きな要因となっています。女性の管理職登用をさらに進めていくためには、性別にかかわらず「管理職になりたい」と思う人を増やすことが重要であり、そのために、事業所においては、こうした不安の解消に向けた取り組みを推進し、誰もが管理職という選択肢を現実的に検討できる環境を整備することが求められます。あわせて、家庭においても、仕事と家庭生活を両立できる基盤づくりを進めていくことが重要です。(「仕事と生活の調和」に関する施策は基本課題(3)に掲載します。)
- 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」と考える人の割合が「働きにくい」と考える人の割合を、これまでの調査で初めて上回る結果となりました。特に、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っています。この結果は、働く場において女性参画・女性活躍が着実に進展していることを示す一定の改善として捉えることができます。一方で、職場において「男性の方が優遇されている」と考える人は、前回調査と比べて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。その背景には、男女間の賃金格差や、性別を理由とした募集・採用、配置・昇進等における男女差があると考えられます。このため、働く場においては、男女が均等な雇用機会・待遇を確保され、働く人が性別にかかわらず個性と能力を十分に発揮できる職場環境の整備が求められます。あわせて、就職機会の拡大を図るとともに、育児・介護休業等を取得しやすい環境づくりや、再就職等への支援を進めていくことが必要です。(育児・介護休業等に関する施策は基本課題(3)に掲載します。)

<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関係機関に要請します。
- ・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性別によらない職業選択の機会確保と環境整備

【具体的な取り組み】

- ・性別にかかわらず、一人ひとりが社会的・職業的に自立に向けた必要な基盤となる資質・能力を育成す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情報を発信します。

<市民・事業所の取り組み>

市民の取り組み	・誰もがリーダーとして活躍できる社会を築こう
事業所の取り組み	・多様な人材が職員や管理職として活躍できる職場にしよう ・性別にかかわらず、多様な意見を意思決定に反映しよう ・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)
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%	20%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

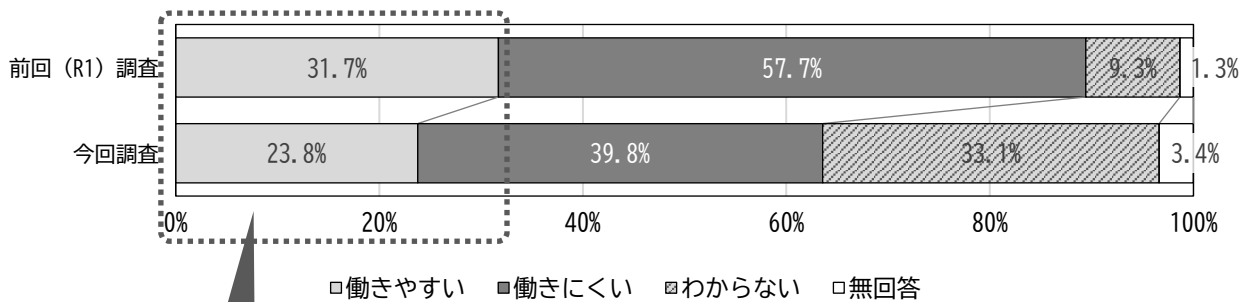
<現状・課題>

- かつては、「男は仕事、女は家庭」という認識が広く共有され、性別によって役割を固定する考え方が強く存在していました。しかし、社会経済構造の変化や、国や地方における男女共同参画の取り組みの進展により、こうした「意識」は次第に薄まりつつあります。
- 市民へのアンケート調査結果によると、「理想とする家庭生活での役割分担」については、前回までの調査では、「生活費を得る（＝仕事）」は「主に夫」、「炊事・掃除・洗濯（＝家庭）」は「主に妻」と回答した人がそれぞれが過半数を占めていたが、今回の調査では、いずれの項目においても「夫と妻が同程度」とする割合が最も高くなっています。
- 一方で、現実の役割分担を見ると、「生活費を得る」ことは「主に夫」、「炊事・掃除・洗濯」は「主に妻」とする割合が依然として高く、特定の役割が一方に偏っている状況が残っています。家庭生活における1週間当たりの家事・子育て・介護等に要する時間は、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、その差は縮小傾向にあるものの、依然として女性に大きく偏っている状況が確認されます。
- 基本課題（2）で述べたとおり、市民へのアンケート調査結果では、現在の敦賀市について「女性にとって働きやすい」と感じている人が増加するなど、前進の傾向が見られました。しかしその一方で、「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、仕事と家事・子育て・介護等との両立が難しいと感じている市民が多い状況がうかがえます。これらの負担が女性に偏っていることが、働く場における女性参画・女性活躍を進める上での課題となっています。
- 市内事業所へのアンケート調査結果では、1か月当たりの平均残業時間について、男性が女性を大きく上回っている状況が確認されています。有給休暇取得率が第4次プランの数値指針を達成していることや、全国的に男性の育児休業取得率が上昇傾向にあるなど、前進している側面も見られます。しかし、職場によっては、特に男性において長時間残業が常態化しているほか、有給休暇や育児・介護休業等を取得しにくい状況が依然として存在し、男性の育児休業も女性と比べて短期間にとどまる傾向が見られるなど、仕事と家庭生活を両立できる基盤づくりは途上にあると言えます。

●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(51.6%)を上回っているものの、県内市町の中では最も低い水準となっています。ただし、共働き率は5年ごとの調査のたびに増加しており、今後もその傾向は続くと考えられます。このような状況を踏まえ、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社会を実現するためには、職場において、男性中心型の労働慣行からの転換を図るとともに、キャリア形成やリスキングの機会を確保し、すべての人が自らの能力を高め、十分に発揮できるよう、働き方改革を一層推進することが必要です。あわせて、家庭においても、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づくりを進めていくことが重要です。

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)



「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職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・介護を、性別にとらわれず分かち合おう
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	11.25 時間	14 時間以上
i. 市内事業所の有給休暇取得率	78.8%	80%以上

基本課題（４） 地域における男女共同参画の推進

<現状・課題>

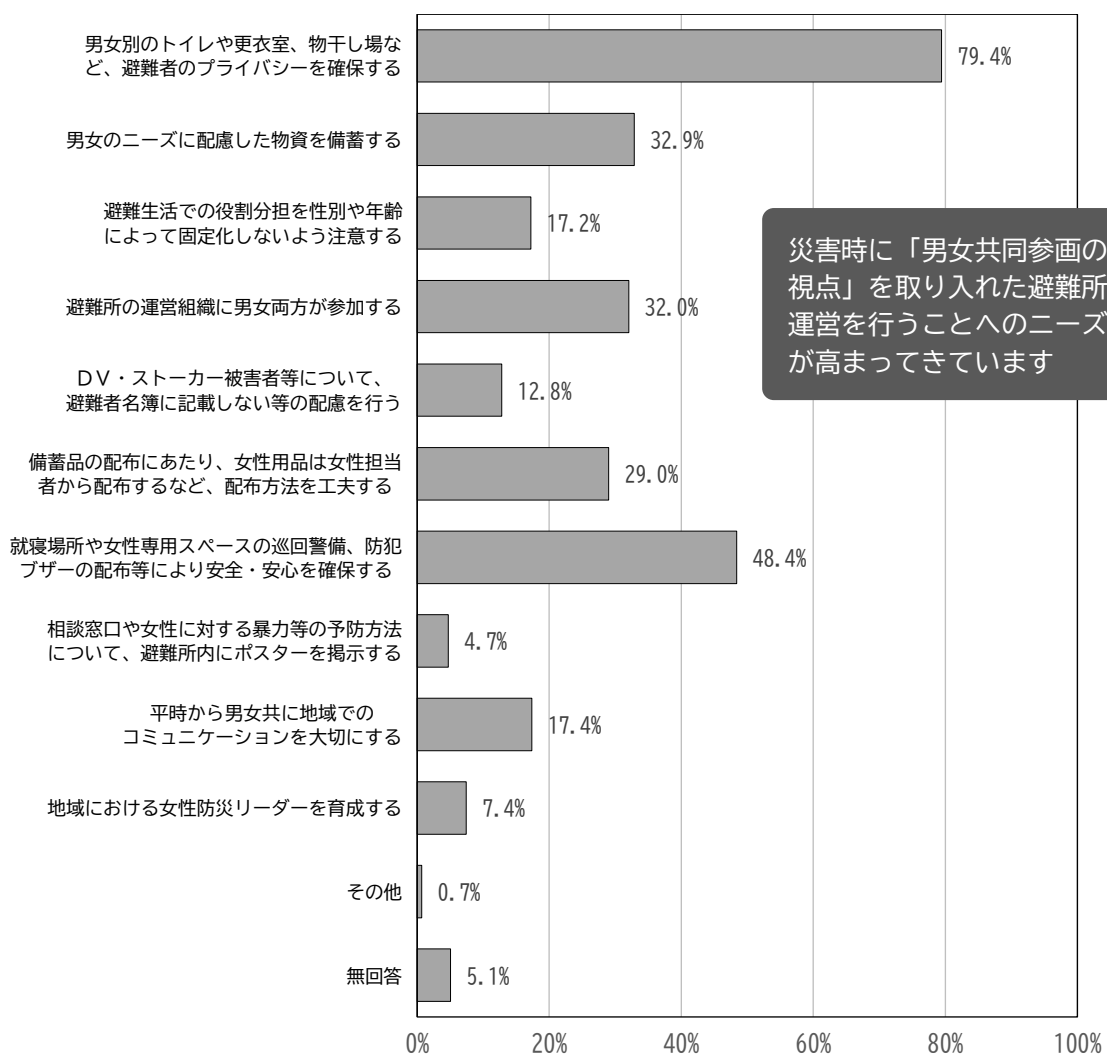
- 市民へのアンケート調査の結果では、地域社会において「男性の方が優遇されている」と感じている市民の割合が５割弱と、過半数に近い水準となっており、特に女性においてその割合が高くなっています。本市では、地域に根差した組織や団体のリーダーが依然として男性に偏っている状況にあり、こうした現状が、今回の調査結果に反映されているものと考えられます。
- 地域活動においては、担い手不足や担い手の高齢化、活動に参加する人の固定化などが課題となっています。本市においても、核家族化や単身世帯の増加が進む中、地域におけるつながりの希薄化が見られます。今後、多様化する地域課題や市民ニーズに柔軟に対応していくためには、地域の話し合いや決定の場における参加者の偏りを是正し、多様な主体が運営に参加できる仕組みを整えることが必要です。
- また、平成23年3月11日に発生した東日本大震災や、令和6年1月1日に発生した能登半島地震をはじめ、近年、巨大地震や台風・豪雨、大規模火災等による大規模災害が多発しています。さらに、今後も南海トラフ地震等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許さない状況にあります。
- 災害への備えにおいては、自助や共助、すなわち個人の行動や地域における助け合いが不可欠です。また、大規模災害の発生時には、特に女性やこども、脆弱な状況にある人々が、より大きな影響を受けやすいことが指摘されています。そのため、男女で異なる災害時の影響やニーズに十分配慮した、男女共同参画の視点からの災害対応を行うことが、防災・減災の推進や災害に強い社会の実現において重要です。
- 国においては、令和2年に、女性の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ました。本市においても、これを踏まえ、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るとともに、女性用品や乳幼児用品等、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%）が最も多く選択され、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」（48.4%）が挙げられています。これらの結果から、男女共同参画の

視点を取り入れた防災対策の必要性について、市民の理解が広がりつつあることがうかがえます。

- しかし、実際に災害が発生した際に、男女共同参画の視点からの防災・復興の取り組みを速やかに実施していくためには、なお多くの課題が残されており、その考え方が市民全体に十分に浸透しているとは言えない状況にあります。
- このため、特に災害時における避難所運営については、様々な立場やニーズに配慮した対応が行えるよう、内容の充実を図るとともに、地域の防災訓練や出前講座等を通じて、男女のニーズの違い等に配慮した防災対策の重要性について、継続的な啓発を行っていくことが必要です。

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。
- ・男女共同参画の視点からの災害対策について、研修会・広報紙等で、多様な住民が自主的に考える機会を設けます。
- ・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	<ul style="list-style-type: none">・誰もがリーダーとして活躍できる社会を築こう・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の根絶と被害者支援の充実

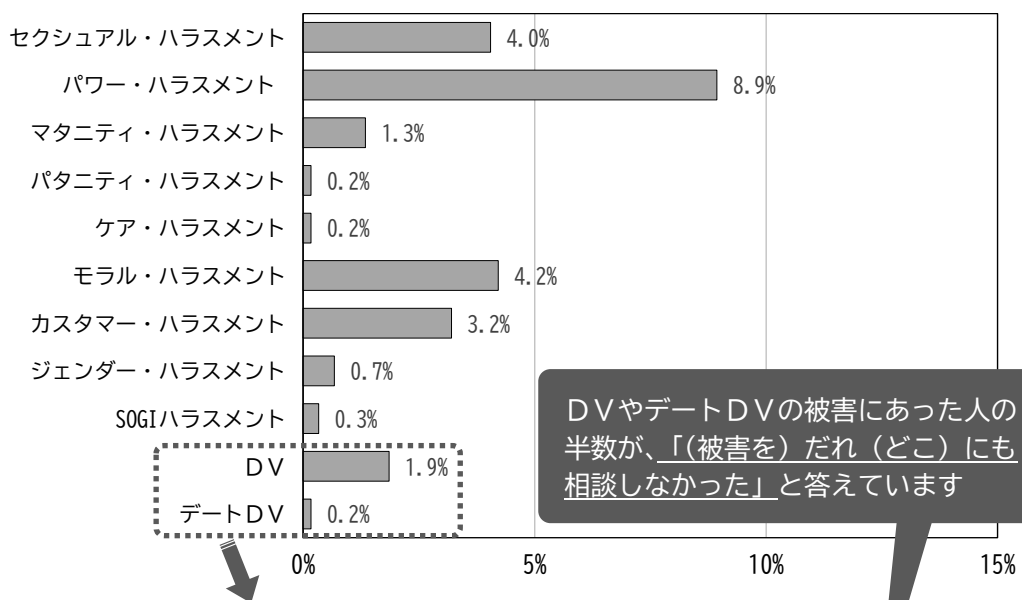
<現状・課題>

- 男女共同参画社会基本法第3条では、「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。すなわち、性別にかかわらず、すべての人の個人としての人権が尊重されることが、男女共同参画社会の形成における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や各種ハラスメント、性犯罪・性暴力、ストーカー行為等は、いずれも重大な人権侵害であり、個人の尊厳を踏みにじるとともに、安心・安全な暮らしを妨げる大きな要因となっています。本市が実施した市民へのアンケート調査結果においても、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されています。
- こうした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。そのためには、どのような行為がDV等の暴力やハラスメントに該当するのかについて、市民一人ひとりが正しく理解する必要があります。特に、身体的暴力以外の暴力については、被害者、加害者ともに、それが暴力であると認識していない場合もあることから、こうした認識を高めるための啓発や情報発信に取り組んでいく必要があります。
- また、暴力等が発生した場合であっても、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重要です。本市では、男女共同参画センターに女性相談窓口を設置し、DVや女性の様々な悩みごとに対応しています。しかしながら、その認知度は5年前と比較して伸び悩んでいる状況にあります。また、DVやデートDVを経験した人の約半数が、「どこにも（だれにも）相談しなかった」と回答しており、その理由としては、「自分が我慢すれば何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。相談によって解決につながる可能性があるにもかかわらず、相談すること自体に抵抗を感じる人もいると考えられることから、女性相談窓口の周知に加え、相談につなげるための工夫が求められます。
- さらに、近年では、職場等における様々なハラスメントが大きな社会問題となって

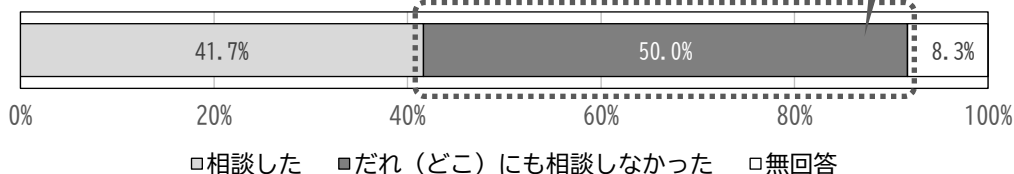
います。ハラスメントは、個人の尊厳や人格を不当に侵害する許されない行為であるだけでなく、労働者の能力の発揮を妨げ、職場全体の生産性の低下や労働者の健康状態の悪化、さらには休職や退職につながるおそれがあります。労働者が安心して働き続け、能力を発揮できる環境を整えるためには、市民や事業所がハラスメントの態様や問題性を正しく理解し、ハラスメントを発生させない、許さない職場環境づくりを進めていく必要があります。

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・デートDV被害の相談状況>



<市の基本施策>

⑪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】

- ・ 広報紙やホームページ等を通じて、性犯罪・性暴力被害予防のための情報発信を行います。
- ・ 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

に、監視体制を整えることで、これらの防止を図ります。

⑫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】

- ・広報紙やホームページ等を通じて、DV等の防止に関する情報発信を行うとともに、市民を対象としたDV防止講座を開催し、DVを許さない社会に向けた啓発を行います。
- ・DV被害者支援専門研修会を開催し、DVからの被害者保護・支援についての啓発を行います。
- ・支援措置担当者を対象とした連絡会を開催し、関係機関の連携強化、支援措置担当者のDV被害者に対する知識向上を図ります。

⑬誰もが利用しやすい相談体制の整備

【具体的な取り組み】

- ・女性が抱えるさまざまな悩みに対応する「女性相談窓口」を多角的なアプローチで周知するとともに、悩みを抱えた人が「安心して」「気軽に」相談できる相談対応を行い、相談者を早期に必要な支援につなげることができる環境を整備します。
- ・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	・暴力やハラスメントを見過ごさない意識を持つ ・困っている人に気づいたら、相談につなげよう
事業所の取り組み	・ハラスメントを許さない職場風土を作ろう

<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%	40%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

【コラム】 DV被害防止のために ～市民の協力～

本市では、男女共同参画推進のため、様々な啓発活動を行っており、DV被害防止への関心を高めてもらうための取り組みについても継続して実施しています。

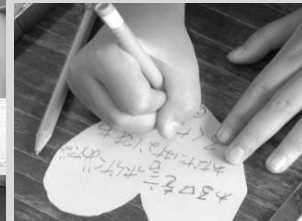
<令和3年度> 『DV被害防止啓発書道アート』制作 制作：敦賀高等学校書道部



<令和4年度>
『DV被害防止啓発パープル吊るし鶴』制作
協力：市内小中学生 5,119名
つるが男女共同参画ネットワーク



<令和5年度>
『DV被害防止啓発パープルの木』制作
協力：市内小中学生 4,982名
つるが男女共同参画ネットワーク



<令和6年度>
『DV被害防止啓発パープルの流れ星』制作
協力：市内小中学生 4,887名
つるが男女共同参画ネットワーク



<令和7年度>
『DV被害防止啓発パープルガーランド』制作
協力：市民（JoyJoy 敦活フェスタ来場者）
つるが男女共同参画ネットワーク



基本課題（6） ライフステージに応じた健康支援

<現状・課題>

- 男女には身体的な性差があり、それぞれに特有の健康課題が存在します。男女が互いの身体的な性差や健康課題について十分に理解し合い、その上で思いやりを持って健康づくりに協力して取り組むことは、男女共同参画社会を形成する上での重要な基盤となります。
- 生涯を通じた健康の保持・増進のためには、心身の健康に関する正確な知識や情報を適切に得ることが必要です。特に女性は、生理、妊娠・出産、更年期疾患等により心身の状態が大きく変化します。生涯にわたり、男女はそれぞれ異なる健康上の問題に直面することを踏まえ、性別や年代、妊娠・出産などのライフステージに応じた支援が求められます。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）」について、男女ともに理解を深めていくことが重要です。
- このため、誰もが生涯にわたり健康で質の高い生活を営むことができるよう、健康増進対策を推進していく必要があります。子宮頸がんや乳がんなど、女性特有の疾患に対応した健康相談や保健指導の充実、早期発見のための検診の受診勧奨を行うとともに、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及ぼ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・啓発に取り組む必要があります。
- また、事業所においては、従業員の健康の維持・増進が事業所全体の生産性向上にもつながることから、従業員の仕事と健康との両立を支援する取り組みが重要です。そのため、男女それぞれの健康課題に関する研修や啓発の実施、プライバシーに配慮した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などを進めていくことが求められます。

<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】

- ・学校教育では、子どもの発達段階に応じ、生殖機能や性感染症などに関する正しい知識を身につけます。
- ・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	・性別による健康の違いを理解しよう
事業所の取り組み	・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>

- パートタイムやアルバイトなどの非正規雇用労働者の割合は、男性と比べ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、同一の雇用形態であっても、男女間に賃金格差が生じていることが確認されています。
- こうした経済社会における男女の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言えます。さらに、ひとり親家庭であることや、高齢、障がい、外国籍であることなど、生活上の困難な状況が重なる場合には、問題がより複合化し、困難の程度が一層深刻化するおそれがあります。このような困難に直面する女性等に対しては、それぞれの状況に応じた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。そのため、相談支援を中核とし、関係機関が連携して支援を行う体制を整備することが必要です。
- また、DV等の被害者の中には、配偶者など身近な加害者からの暴力を逃れるため、一時的な保護を必要とする場合や、仕事や住居を失い、新たな環境で生活を再建せざるを得ない場合もあります。被害者の所在等を加害者に知られるおそれがある場合には、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の支援措置を講じるなど、適切に対応する必要があります。加えて、新たな生活を一から生活を始めることには多くの困難が伴うことから、被害者に寄り添いながら、自立に向けた継続的な支援を行っていくことが重要です。

<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（多機関協働事業）を活用し、複合的な課題に対応できるよう、高齢、障がい、子育て、生活困窮分野の支援関係機関や医療機関等との多機関協働の体制づくりを行います。

<市民・事業所の取り組み>

市民の取り組み	<ul style="list-style-type: none">・暴力やハラスメントを見過ごさない意識を持つ・困っている人に気づいたら、相談につなげよう
---------	---

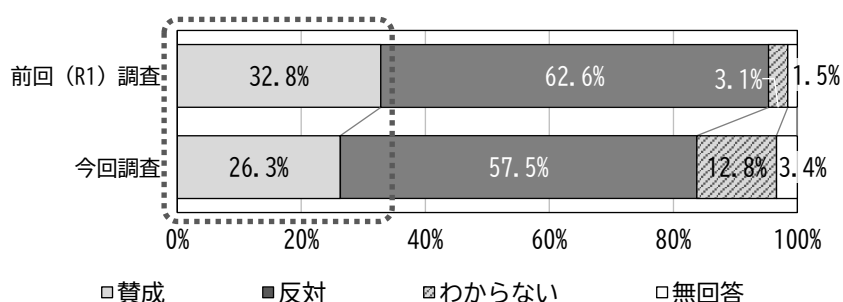
基本目標3 多様性を尊重する社会への意識づくり

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」について、多くの分野で「男性が優遇されている」と感じている人の割合が高くなっています。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おり、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るものの、男女格差（ジェンダーギャップ）はいまだ十分に解消されていない状況にあります。
- これまで、「働く場」「家庭生活」「地域社会」と、様々な場面においてジェンダーギャップが生じている現状を見てきましたが、その背景には、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）の存在があります。これらが日常生活や社会情勢を通じて人々の価値観や慣習の形成に影響を与え、多様な働き方や暮らし方の実現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象徴的な考え方を持つ人の割合は減少傾向にあるものの、依然として、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、日常の何気ない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していくためには、幅広い世代を対象に、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。

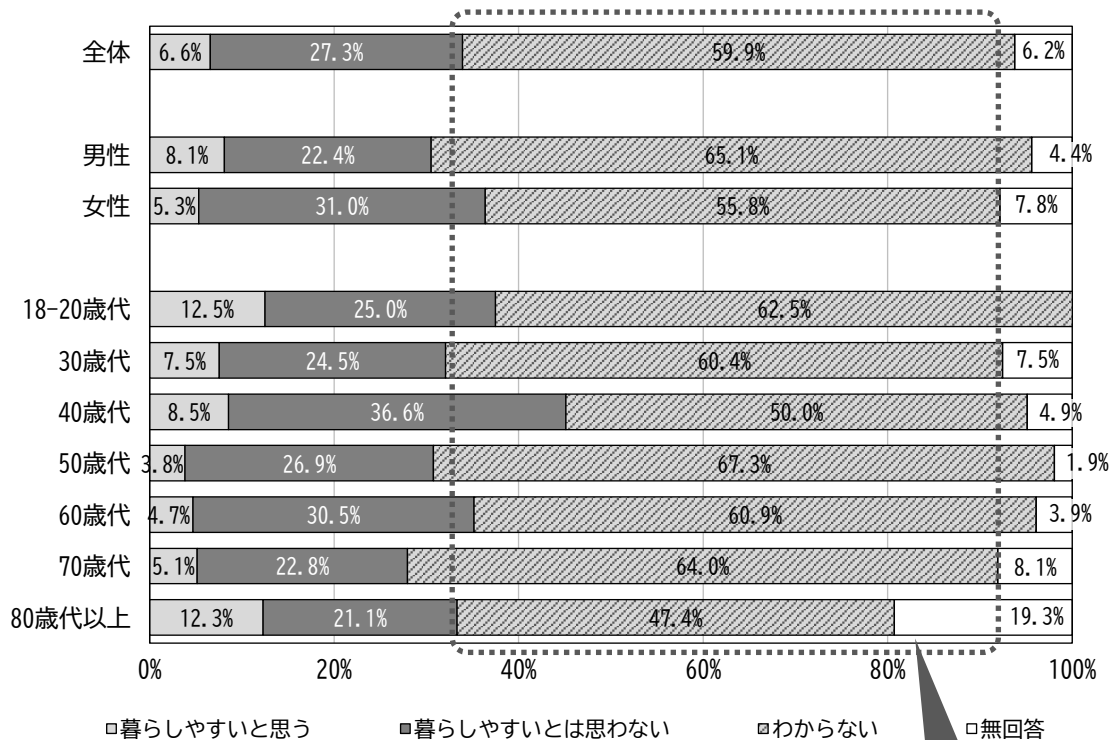
Q. 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、あなたはどう思いますか。（令和6年度敦賀市男女共同参画に関するアンケート調査より）



「固定的な性別役割分担意識」について肯定的に考える人の割合は5年前から減少しています

- 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あり、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、性的指向や性自認にかかわらず、自分らしく生きていける社会の実現が求められています。
- 国においては、令和5年に「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」が制定されました。本法律は「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解が必ずしも十分でない」との現状認識を踏まえ、理解増進のための施策に関する基本理念を定め、国や地方公共団体がその推進に努める役割を明らかにしたものです。
- このような中、本市においても、令和5年11月に「敦賀市パートナーシップ宣誓制度」を導入するなど取り組みを進めています。しかし、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」との問いに対し、全体の約6割が「わからない」と回答しており、性別や年代別にみても、その割合に大きな差はありませんでした。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「社内における正しい知識や理解が不足している」「当事者のニーズや意見を把握することが難しい」といった回答が多く、市民の多くがLGBTQ+の方をはじめとしたセクシュアル・マイノリティについて「十分に知らない」「知る機会が少ない」状況にあることがうかがえます。
- 一方で、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、その中には、学校生活や職場等において差別やいじめ、ハラスメントを経験するなど、困難な状況に直面している人も少なくありません。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実現するためには、制度や環境の整備を進めるとともに、市民や事業所がその意義を理解し、主体的に関与できるよう働きかけていくことが必要です。

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）



性別や年齢にかかわらず、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**わからない**」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・広報紙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">・アンコンシャス・バイアスに気づこう・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>

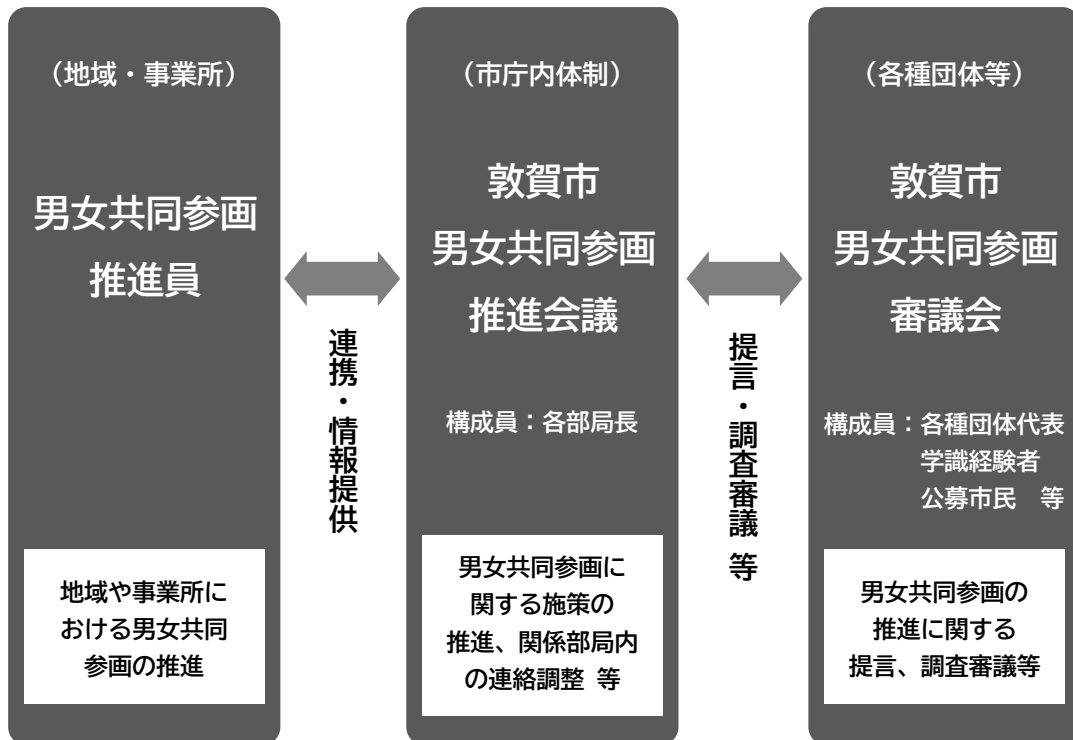
項目	現状値 (令和7年度)	目標値 (令和12年度)
m. 「現在の社会は全体として男女平等である」と思う市民の割合	12.1%	20%以上
n. 敦賀市パートナーシップ宣誓制度の認知度	12.3%	20%以上
o. 現在の敦賀市が「LGBTQ+の人にとって暮らしやすい」と思う市民の割合	6.6%	15%以上

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取り組みにとどまらず、様々な分野や機関が相互に連携し、総合的に推進していく必要があります。例えば、子育て支援に関する施策は主として児童福祉を目的に実施されるものですが、子育てに伴う負担の軽減は、結果として男女共同参画の推進にも寄与するものです。
- 各分野や機関が実施する施策は、それぞれ固有の課題解決を目的とするものですが、その中には男女共同参画の推進と密接に関係する取り組みも数多くあります。男女共同参画を効果的に進めていくためには、こうした施策も含め、分野横断的かつ総合的に取り組んでいくことが求められます。
- このため、男女共同参画の推進効果を一層高めるためには、様々な分野や機関との緊密な連携を強化していくことが重要です。
- 今後は、本プランの推進体制として、敦賀市と関係する国・県等の行政機関との連携を図るとともに、市民活動団体等との協働をさらに強化し、男女共同参画社会の実現に向けた取り組みを推進していきます。

【推進組織等】



<市の基本施策>

⑩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。

⑪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

資 料

あ 行

ALLY (アライ)

LGBTQ+、セクシュアル・マイノリティ当事者の方々を理解し、支援するという考え方や、その考え方を持つ人のことです。

アンコンシャス・バイアス

自分では気づかないうちに持っている思い込みや偏った見方のことです。性別や年齢などに基づく無意識の判断が、不公平な扱いにつながる場合があります。

M字カーブ

女性の年齢別労働力率を示したグラフが、アルファベットの「M」の形に見えることから名付けられた言葉です。出産・育児期にあたる年代で就業率が一時的に低下し、その後再び上昇する傾向を表します。仕事と子育ての両立の難しさや、社会制度・意識の課題を考える指標として用いられます。

LGBTQ+

女性同性愛者(Lesbian)、男性同性愛者(Gay)、両性愛者(Bisexual)、トランスジェンダー(Transgender)、自らの性のあり方が分からない、決めていない人(Questioning)/規範的な性のあり方に属さない人(Queer)の頭文字をとった単語で、+は多様な性でLGBTQにカテゴライズされない人を表しています。

か 行

カスタマー・ハラスメント (カスハラ)

職場において、顧客や取引先などから受ける嫌がらせや過度なクレームのことです。過大な要求や不当な言いがかりなど、主張内容自体に問題があるもののほか、主張する内容に正当性はあっても、暴力や暴言等主張方法に問題があるものも、これに該当します。

ケア・ハラスメント

職場などにおいて、働きながら介護を行う人々に対する嫌がらせや、介護向けの各種制度の利用を阻害するなど不利益を与える行為のことです。

固定的性別役割分担意識

「男は仕事、女は家庭」など、性別によって役割を決めつける考え方です。個人の希望や能力を制限し、男女の不公平につながる要因とされています。

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)

貧困、DV、性被害、孤立など、さまざまな困難を抱える女性を社会全体で支えるための法律です。女性本人の意思と尊厳を尊重し、相談支援や居場所づくり、関係機関の連携によって、早期かつ切れ目のない支援を行うことを目的としています。2024年に施行されました。

さ 行

ジェンダー

生まれつきの生物学的な性別ではなく、社会や文化の中でつくられてきた「男性らしさ」「女性らしさ」といった性別の役割や期待のことを指します。

ジェンダーギャップ

男女の間に生じている、賃金、役職、参画の機会などの格差のことです。社会制度や慣習、意識の違いによって生まれる不平等を示す指標として使われます。

ジェンダー・ハラスメント（ジェンハラ）

性別によって社会的な役割が異なるという固定観念に基づいて行われる差別や嫌がらせのことです。「男性（女性）だから」と、性別を理由に従業員に不当な負担や要求をする行為は、これに該当します。

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）

女性が希望に応じ職業生活で活躍できる環境を整備し、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図るために制定された法律です。国や地方自治体、101人以上の従業員がいる企業等は、女性が活躍しやすい環境を整備するために具体的な計画を定め、実施することなどが義務付けられています。

性自認

自分自身をどの性別であると感じているかという認識のことです。戸籍上の性別や外見と一致する場合もあれば、一致しない場合もあります。性自認は本人にとって非常に大切な自己認識であり、周囲がそのあり方を尊重することが重要です。

性的指向

恋愛感情や性的な関心が、どの性別の人に向くかという、その人自身のあり方を指します。異性に向く場合、同性に向く場合、両方に向く場合などさまざまです。これは本人が選ぶものではなく、生まれ持った個性の一つと考えられています。

性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律（LGBT理解増進法）

性的指向や性自認（ジェンダーアイデンティティ）の多様性について、社会全体の理解を深めることを目的とした法律です。誰もが安心して暮らせるよう、国や自治体が啓発や環境整備に努め、差別や偏見のない社会をつくることを目指しています。

セクシュアル・ハラスメント

職場などにおける他の者を不快にさせる性的な言動や性的嫌がらせのことです。同性同士であっても、セクハラが起こることがあります。

セクシュアル・マイノリティ

性的指向や性自認が、多数派とされてきたあり方とは異なる人を指す言葉です。具体的には、同性愛者や両性愛者、トランスジェンダーの人などが含まれます。

SOGI（ソジ）

性のあり方（セクシュアリティ）のうち、性的指向（Sexual Orientation：恋愛や性愛の対象となる性のこと）と性自認（Gender Identity：自分が認識している自身の性のこと）の頭文字をとった略称で、すべての人が持ち合わせている「性の要素」そのものを表す言葉です。

SOGIハラスメント（SOGIハラ）

性的指向や性自認に関連した、差別的な言動や嘲笑、いじめや暴力などの精神的・肉体的な嫌がらせのことです。望まない性別での学校生活・職場での強制異動、採用拒否や解雇など、差別を受けて社会生活上の不利益が生じることも、これに該当します。

た 行

多様性（ダイバーシティ）

人種・性別・年齢・身体障害など外見上だけでなく、価値観・宗教・生き方・考え方・性格・態度・性的指向などの内面的な違いにかかわらず、すべての人が各自の個性を生かし能力をフルに発揮できるような組織環境を作ることがを意味しています。

男女雇用機会均等法

職場における男女の差別をなくし、性別に関わらず平等な雇用機会と待遇を確保するための法律です。募集・採用、配置、昇進、教育訓練、退職などでの性別による不利益な扱いを禁止し、仕事と家庭の両立を支える環境づくりを目的としています。

男女共同参画社会基本法

男女が性別に関わらず、対等な立場で社会のあらゆる分野に参画できる社会を実現するための基本となる法律です。仕事や家庭、地域活動などで、個人の能力や意思が尊重されることを目指しています。国や自治体に施策の推進を求めるとともに、私たち一人ひとりが男女共同参画への理解を深めることの大切さを示しています。

デートDV

DVのうち、恋人など交際相手からの暴力のことを言います。

敦賀市女性相談窓口

敦賀市男女共同参画センター内にある、DV、家族・夫婦間の悩み、誰に相談したらいいかわからない悩みなど、様々な悩みに、電話・面談・メールなどで女性相談員が内容に応じた支援を行う相談窓口です。相談は無料です。プライバシーは必ず守ります。

敦賀市男女共同参画センター

男女共同参画社会の形成を促進し、また市民活動の支援を図ることを目的に、敦賀市が設置している施設です。

- ・所在地 敦賀市本町2丁目1番20号
南コミュニティセンター3階

敦賀市パートナーシップ宣誓制度

一方又は双方が性的少数者（セクシュアル・マイノリティ）のカップルが、互いを人生のパートナーとし、日常生活において相互に協力し合うことを約束した関係であることを敦賀市に宣誓し、市長がその旨を証明（宣誓書受領証及び受領カードを交付）する制度です。令和5年（2023年）11月1日に施行しました。

特定事業主行動計画

国や地方自治体などの公的機関が、職員の仕事と子育ての両立や女性の活躍を進めるために策定する計画です。育児休業の取得促進や働き方の見直しなど、目標と具体的な取組を定め、働きやすい職場環境の実現を目指します。

共家事

家事を性別に関係なく、夫婦や家族で分かち合う考え方のことです。負担の偏りを減らすことにつながり、皆が自分の時間や家族の時間を持つことを目指す取り組みです。

ドメスティック・バイオレンス（DV）

夫婦（事実婚を含む）や恋人同士におけるパートナーからの暴力のことです。身体的な暴力に限らず、人格を否定する発言や無視をするなどの精神的暴力、生活費を渡さない、高額のものをおねだりなどの経済的暴力や、避妊に協力しない、性行為の強要などの性的暴力も含まれます。

は 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法律（DV防止法）

配偶者や元配偶者、事実上のパートナーから受ける暴力（DV）を防ぎ、被害を受けた人を守るための法律です。身体的な暴力だけでなく、精神的・経済的な暴力も対象とされています。被害者が安心して相談できる窓口の整備や、一時保護、加害者への接近禁止命令などを定め、被害者の安全確保と自立支援を目的としています。

働き方改革

長時間労働の是正や多様な働き方の実現を通じて、働く人一人ひとりが健康で意欲をもって働ける社会を目指す取り組みです。労働時間の見直しや休暇取得の促進、テレワークなど柔軟な働き方の導入を進め、仕事と家庭・地域生活の両立や生産性の向上を図ることを目的としています。

ハラスメント

相手の人格や尊厳を傷つけ、不快感や苦痛を与える言動のことです。職場や学校、日常生活の中で起こり、さまざまな種類があります。

パタニティ・ハラスメント（パタハラ）

男性が、育児休業取得や子の看護休暇、時短勤務などの制度利用を希望したこと、また、これらの制度を利用したことを理由に行われる職場での不当な扱いや嫌がらせのことで、

パワー・ハラスメント（パウハラ）

職場などにおいて、職務上の地位や人間関係などといった権力（パワー）を利用して、精神的・身体的苦痛を与える行為や職場環境を悪化させる嫌がらせ行為のことで、

ま 行

マタニティ・ハラスメント（マタハラ）

職場などにおいて、妊娠・出産・育児休業取得などを理由に行われる異動・降格・減給・自主退職の強要・雇止めなどの不当な扱いや嫌がらせのことで、

メンター制度

職場や組織の中で、経験や知識のある先輩（メンター）が、後輩や若手職員（メンティ）を継続的に支援する仕組みです。仕事の進め方だけでなく、悩みや不安の相談に応じることで、成長や定着を促し、安心して働ける環境づくりを目的としています。

モラル・ハラスメント（モラハラ）

身体的な暴力ではなく、暴言や侮辱、無視、責任転嫁する、必要な情報を渡さない、必要以上に介入する、仲間外れにするなどの言葉や態度などにより、相手を追い詰める精神的な嫌がらせのことで、職場、家庭内、恋人間など様々な場面で起こりえます。

ら 行

ラク家事

家事の時間や手間、気持ちの負担を減らすための工夫や考え方のことで、便利な家電やサービスを使ったり、やらなくていい家事を減らしたりして、無理なく続けられる暮らしを目指します。

リスキリング

社会や仕事の変化に対応するため、新しい知識や技能を学び直すことです。デジタル化などに対応し、働き続ける力を高め、個人や組織の成長につながる重要な取組です

リプロダクティブ・ヘルス／ライツ

妊娠や出産、避妊、不妊、性感染症など、性と生殖に関する健康と、それについて自分で選び、決める権利のことで、正確な情報を得て、誰もが望む時に安全な医療や支援を受けられること、性別や年齢、立場によって不利益を受けないことが大切とされています。一人ひとりの尊厳を守り、安心して生活するための考え方です。

わ 行

ワーク・ライフ・バランス

仕事と家庭生活、地域活動、余暇などを無理なく両立し、心身ともに健康で充実した生活を送る考え方です。

男女共同参画に関する国内外の動き

年	世界の動向	日本の動向	福井県の動向	敦賀市の動向
1975(昭50)	<ul style="list-style-type: none"> ●国連「国際婦人年」 ●第1回世界女性会議開催(メキシコシティー) ●「国連女性の10年」宣言(76~85年) 	<ul style="list-style-type: none"> ●総理府に「婦人問題企画推進本部」設置 		
1977(昭52)		<ul style="list-style-type: none"> ●「国内行動計画」策定 		
1979(昭54)	<ul style="list-style-type: none"> ●国連総会にて「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」採択 			
1981(昭56)			<ul style="list-style-type: none"> ●女性の地位向上のための県内行動計画「福井県婦人対策の方向」策定 	
1983(昭58)			<ul style="list-style-type: none"> ●企画開発部「少年課」を「青少年婦人課」に改め、課内に「婦人対策室」設置 	
1985(昭60)	<ul style="list-style-type: none"> ●第3回世界女性会議開催(ナイロビ) ●「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択 	<ul style="list-style-type: none"> ●「女子差別撤廃条約」批准 ●国籍法の改正・男女雇用機会均等法制定 	<ul style="list-style-type: none"> ●女性のための地位向上を推進する民間の女性団体「福井県婦人の地位向上推進連絡会」設立 	
1987(昭62)		<ul style="list-style-type: none"> ●「西暦2000年に向けての新しい国内行動計画」策定 		
1988(昭63)			<ul style="list-style-type: none"> ●女性の地位向上と福祉の増進に向けた総合的な女性行政の指針「21世紀をめざすふくい女性プラン」策定 	
1989(平元)			<ul style="list-style-type: none"> ●「青少年婦人課」を「青少年女性課」に、「婦人対策室」を「女性対策室」に改称 	
1993(平5)				<ul style="list-style-type: none"> ●女性の地位向上と組織化を推進する市民団体「敦賀女性ネットワーク」設立
1994(平6)		<ul style="list-style-type: none"> ●総理府の「婦人問題企画推進本部」を「男女共同参画推進本部」に改組 ●「男女共同参画審議会」設置 		
1995(平7)	<ul style="list-style-type: none"> ●第4回世界女性会議開催(北京) ●「北京宣言及び行動綱領」採択 		<ul style="list-style-type: none"> ●「女性対策室」を「女性政策室」に改称 ●女性総合センターと生涯学習センターの複合施設「生活学習館」開館 ●「財団法人ふくい女性財団」設立 	
1996(平8)		<ul style="list-style-type: none"> ●「男女共同参画2000年プラン」策定 		
1998(平10)			<ul style="list-style-type: none"> ●「ふくい男女共同参画プラン」策定 	
1999(平11)		<ul style="list-style-type: none"> ●「男女共同参画社会基本法」制定 		
2000(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) ●「政治宣言」と「北京宣言及び行動綱領実施促進のための更なる行動とイニシアティブ」採択 	<ul style="list-style-type: none"> ●「男女共同参画基本計画」閣議決定 	<ul style="list-style-type: none"> ●「女性政策室」を「男女共同参画室」に改称 	<ul style="list-style-type: none"> ●企画部企画調整課内に男女共同参画室を新設
2001(平13)		<ul style="list-style-type: none"> ●「男女共同参画審議会」を「男女共同参画会議」に改組 ●内閣府に「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 		
2002(平14)			<ul style="list-style-type: none"> ●「福井県男女共同参画計画」策定 ●「福井県男女共同参画推進条例」制定 	<ul style="list-style-type: none"> ●「つるが男女共同参画プラン」策定 ●「男女共同参画室」を「男女共同参画課」に改組し、勤労福祉センター内に設置
2003(平15)			<ul style="list-style-type: none"> ●「男女共同参画室」を「男女参画・県民活動課」に改組 	
2004(平16)		<ul style="list-style-type: none"> ●「配偶者暴力防止法」一部改正 		<ul style="list-style-type: none"> ●「敦賀市男女共同参画推進条例」制定 ●「敦賀市男女共同参画審議会」設置 ●勤労福祉センター内に男女共同参画センター新設

年	世界の動向	日本の動向	福井県の動向	敦賀市の動向
2005(平17)	●第49回国連婦人の地位委員会「北京+10」開催(ニューヨーク) ●「北京宣言及び行動綱領」と「女性2000年会議成果文書」再確認	●「男女共同参画基本計画(第2次)」閣議決定		●男女共同参画都市を宣言し、記念式典を開催
2006(平18)			●「配偶者暴力防止および被害者保護のための福井県基本計画」策定 ●「福井県男女共同参画計画」改定	●勤労福祉センターを廃止し、男女共同参画センターに機能を一元化 ●「敦賀女性ネットワーク」を「つるが男女共同参画ネットワーク」に改称
2007(平19)				●「つるが男女共同参画プラン」改定 ●「男女共同参画課」を「市民協働課」に改称
2008(平20)				●「市民協働課」内に「男女共同参画室」を設置
2009(平21)			●「配偶者暴力防止および被害者保護のための福井県基本計画」改定	
2010(平22)	●第54回国連婦人の地位委員会「北京+15」開催(ニューヨーク)	●「男女共同参画基本計画(第3次)」閣議決定		
2011(平23)	●「UN Women(ジェンダー平等と女性のエンパワメントのための国連機関) 正式発足			●「第2次つるが男女共同参画プラン」策定
2012(平24)			●「第2次福井県男女共同参画計画」策定	
2013(平25)		●「配偶者からの暴力防止及び被害者の保護に関する法律」改正 「男女共同参画の視点からの防災・復興の取り組み指針」策定		
2014(平26)			●「配偶者暴力防止および被害者保護のための福井県基本計画(改定版)」改定	
2015(平27)	●第59回国連婦人の地位委員会「北京+20」開催(ニューヨーク) ●国連サミットにおいて「持続可能な開発のための2030アジェンダ」採択(ニューヨーク)	●「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」施行 ●「男女共同参画基本計画(第4次)」閣議決定	●「男女参画・県民活動課」を「女性活躍推進課」に改組	
2016(平28)		●「育児・介護休業法」、「男女雇用機会均等法」改正		●「第3次つるが男女共同参画プラン」策定
2017(平29)			●「第3次福井県男女共同参画計画」策定	
2018(平30)		●「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」施行		●南公民館内に男女共同参画センター移転
2019(令1)	●G20大阪サミットにおいて「G20大阪首脳宣言」採択	●「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」改正 ●「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」改正	●「配偶者暴力防止および被害者保護のための福井県基本計画(第2次改定版)」改定 ●「女性活躍推進課」を「県民活躍課」に改組	
2020(令2)	●第64回国連女性の地位委員会「北京+25」開催(ニューヨーク)	●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～策定 ●「男女共同参画基本計画(第5次)」閣議決定	●「福井県長期ビジョン」策定	
2021(令3)			●福井県が「SDGs未来都市」に選定	●「第4次つるが男女共同参画プラン」策定
2022(令4)		●「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」制定	●「第4次福井県男女共同参画計画」策定	
2023(令5)		●「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」改正	●「県民活躍課」を「女性活躍課」と「県民協働課」に再編	
2024(令6)		●「育児・介護休業法」改正	●「福井県配偶者暴力被害者等および困難な問題を抱える女性支援計画」策定	
2025(令7)	●第69回国連女性の地位委員会「北京+30」開催(ニューヨーク)			
2026(令8)		●「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」改正 ●「男女共同参画基本計画(第6次)」閣議決定		●「第5次つるが男女共同参画プラン」策定

敦賀市男女共同参画推進条例

平成 16 年 3 月 24 日

条例第 2 号

目 次

前 文

第 1 章 総則（第 1 条—第 8 条）

第 2 章 男女共同参画に関する基本的施策（第 9 条—第 16 条）

第 3 章 男女共同参画に関する具体的施策（第 17 条—第 20 条）

第 4 章 敦賀市男女共同参画審議会（第 21 条—第 23 条）

第 5 章 雑則（第 24 条）

附 則

天然の良港に恵まれ、古くから海陸交通の要衝である敦賀市は、豊かな自然環境の中で国内外の文化を受け入れ、「命のビザ」で入国して来たユダヤ人難民を温かく迎えるなど様々な人々との交流を重ね、人情厚く進取に富んだ人柄をはぐくみながら独自の文化を創造し、発展してきた。本市が目指す将来都市像「世界とふれあう港まち 魅力あふれる交流都市敦賀」を実現するため、男女を問わず市民が一体となってまちづくりに取り組んでいる。

このような敦賀市にあって、女性の就業率は高く、家庭においても女性が、家事、育児等の主たる担い手となっている。しかしながら、依然として性別による固定的な役割分担意識やこれに基づく社会慣行等があり、方針決定への女性の参画の状況においても偏りが見られ、女性が平等に参画するには、なお一層の努力が求められている。

これらを踏まえ、男女の意識改革や家庭と仕事等の両立を図るとともに、その個性と能力を十分に発揮し、社会のあらゆる分野において、ともに責任を担い利益を受けることができる男女共同参画社会を実現する必要がある。

ここに、私たち市民は、日本国憲法、女子差別撤廃条約及び男女共同参画社会基本法にのっとり、市、市民及び事業者の責務を明らかにし、それぞれが連携して男女共同参画社会を築き上げることを決意し、この条例を制定する。

第 1 章 総則

（目的）

第 1 条 この条例は、男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、市、市民及び事業者の責務を明らかにするとともに、市の施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同

参画を総合的かつ計画的に推進し、もって男女共同参画社会を実現することを目的とする。

(定義)

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

- (1) 男女共同参画社会 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、ともに責任を担うべき社会をいう。
- (2) 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。
- (3) 市民 市内に住所を有する者、市内の事務所若しくは事業所に勤務する者又は市内の学校に在学する者をいう。
- (4) 事業者 市内において、営利、非営利を問わず事業を行う法人その他の団体及び個人をいう。
- (5) セクシュアル・ハラスメント 相手の意に反した性的な性質の言動により、相手の尊厳を傷つけ、又は不利益を与える行為をいう。
- (6) ドメスティック・バイオレンス 配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）に身体的又は精神的な苦痛を与える暴力その他心身に有害な影響を及ぼすものをいう。

(基本理念)

第3条 男女共同参画社会の形成は、次に掲げる事項を基本理念として推進されなければならない。

- (1) 男女の個人としての尊厳が重んぜられ、直接的であるか間接的であるかを問わず性別による差別的取扱いを受けることなく、男女が個人として能力を発揮できるよう配慮されること。
- (2) 性別による固定的な役割分担を反映する社会制度又は慣行が、男女の社会における活動の選択に対し、影響を及ぼすことがないよう配慮されること。
- (3) 男女が、社会の対等な構成員として、職場、学校、地域、家庭その他のあらゆる分野における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されるよう努めなければならないこと。
- (4) 家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、家事、育児、介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、家庭生活と職業生活等が両立できるよう配慮されること。

(5) 男女が、互いの性を理解し、尊重するとともに、生涯を通じて健康な生活を営むことができるよう配慮されること。

(6) 男女共同参画は、国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ、国際的協調の下に推進されるよう努めなければならないこと。

(市の責務)

第4条 市は、前条に定める基本理念にのっとり、男女共同参画の推進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、実施するものとする。

2 市は、市民の参加機会を最大限設け、施策の実施に当たり、市民、事業者、国及び県と相互に連携を図るよう努めるものとする。

3 市は、男女共同参画社会の形成に配慮した教育が行われるよう努めるものとする。

(市民の責務)

第5条 市民は、基本理念にのっとり、職場、学校、地域その他の社会のあらゆる分野において、男女共同参画の推進に寄与するよう努めるものとする。

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協力するよう努めるものとする。

(事業者の責務)

第6条 事業者は、基本理念にのっとり、その事業活動を行うに当たっては、男女が対等に参画する機会の確保及び職業生活における活動と家庭生活における活動その他の活動との両立に配慮するよう努めるものとする。

2 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るものとする。

(性別による権利侵害の禁止)

第7条 何人も、性別を理由とするあらゆる差別的取扱いをしてはならない。

2 何人も、セクシュアル・ハラスメント及びドメスティック・バイオレンスを行ってはならない。

(情報に関する留意)

第8条 何人も、公衆に表示する広報、報道、広告等において、性別による固定的な役割分担及び異性に対する暴力を連想させ、又は助長する表現を行わないよう努めるものとする。

第2章 男女共同参画に関する基本的施策

(基本計画)

第9条 市長は、男女共同参画社会の形成に関する施策を総合的かつ計画的に実施するため、男女共同参画の推進に関する基本的な計画（以下「基本計画」という。）を策定するものとする。

2 市長は、基本計画を策定するに当たっては、市民及び事業者の意見が反映されるよう配慮するものとする。

3 市長は、基本計画を定め、又は変更したときは、遅滞なくこれを公表するものとする。
(推進体制の整備)

第10条 市は、男女共同参画に関する施策を推進するために必要な体制の整備に努めるものとする。
(調査研究)

第11条 市は、男女共同参画の推進に関する施策を効果的に実施していくため、必要な調査研究を行うよう努めるものとする。
(相談及び苦情の処理)

第12条 市長は、性別による差別的取扱いその他の男女共同参画の推進を阻害する行為についての相談窓口を設置し、関係機関と連携して適切な処理に努めるものとする。

2 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の推進に影響を及ぼすと認められる施策について、市民又は事業者から苦情の申出があったときは、適切な処理に努めるものとする。

3 市長は、前項に規定する申出の処理に当たり、必要があると認めるときは、敦賀市男女共同参画審議会の意見を聴くことができる。
(民間団体等への支援)

第13条 市は、男女共同参画の推進に関する活動を行う市民及び事業者に対し、情報の提供その他の必要な支援を行うよう努めるものとする。
(拠点施設の設置)

第14条 市は、男女共同参画の推進に関する施策の実施、相談、啓発、研修等あらゆる活動の拠点となる施設の整備に努めるものとする。
(国際的協調)

第15条 市は、国際的な男女共同参画に関する情報の収集及び提供に努めるものとする。

2 市民は、男女共同参画の視点に立ち、外国人と相互の理解と交流を図り、国際的協調に努めるものとする。
(年次報告)

第16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を明らかにした報告書を作成し、公表するものとする。

第3章 男女共同参画に関する具体的施策

(政策の立案及び決定における積極的改善措置)

第17条 市は、附属機関等の委員の構成に関し、男女の数に配慮するよう努めるものとする。

2 市長は、女性職員の積極的な職域拡大、登用及び能力開発に努めるものとする。
(市の施策等)

第18条 市は、男女共同参画を推進するため、次に掲げる施策を行うよう努めるものとする。

- (1) 職業生活、地域活動及び家庭生活において性別を問わず両立しやすい環境の整備
- (2) 女性に対する暴力の防止、被害を受けた者に対する相談、一時保護その他必要な支援
- (3) 生涯を通じた男女の健康、母性の保護及び子育ての支援
- (4) 市民及び事業者の理解を深めるための広報活動

2 市長は、男女共同参画の推進に必要があると認めるときは、事業者に対し、男女の参画状況の報告を求めることができる。

(表彰)

第19条 市長は、男女共同参画の推進に関して、その功績が特に顕著な市民及び事業者に対して、表彰を行うことができる。

(男女共同参画推進員)

第20条 市長は、男女共同参画の推進を図るため、地域及び事業所に啓発活動を行う男女共同参画推進員を置くことができる。

第4章 敦賀市男女共同参画審議会

(設置)

第21条 男女共同参画の推進に関する重要事項について調査審議を行うため、敦賀市男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)を置く。

(所掌事務)

第22条 審議会は、市長の諮問に応じ、基本計画及び男女共同参画の推進に関する重要事項について、調査審議する。

2 審議会は、男女共同参画の推進に関し、必要と認める事項について調査審議し、市長に意見を述べることができる。

(組織)

第23条 審議会は、委員15人以内で組織する。

2 委員は、次に掲げる者のうちから市長が委嘱する。

- (1) 学識経験を有する者
- (2) 関係団体の代表者
- (3) 公募による市民
- (4) その他市長が必要と認める者

3 男女のいずれか一方の委員の数は、委員の総数の10分の4未満であってはならない。

4 委員の任期は、2年とする。ただし、委員に欠員が生じた場合の補欠委員の任期は、前

任者の残任期間とする。

5 委員は、再任されることができる。

6 前各項に定めるもののほか、審議会の組織及び運営に関し必要な事項は、規則で定める。

第5章 雑則

(委任)

第24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、規則で定める。

附 則

(施行期日)

1 この条例は、平成16年4月1日から施行する。

(経過措置)

2 この条例の施行の際現に策定され、公表されている男女共同参画の推進に関する市の計画であって、男女共同参画の施策を総合的かつ計画的に実施するためのものは、第9条の規定により策定され、公表されたものとみなす。

(特別職の職員で非常勤のものの報酬及び費用弁償に関する条例の一部改正)

3 特別職の職員で非常勤のものの報酬及び費用弁償に関する条例（昭和31年敦賀市条例第21号）の一部を次のように改正する。

(次のよう略)

第5次つるが男女共同参画プラン実施事業(取組)一覧

基本目標Ⅰ 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

基本施策	事業(取組)概要
① 市の施策・方針の立案・決定過程への女性参画の拡大	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 審議会等委員への女性・若者の参画拡大	事業所における女性の活躍を推進するための研修会の開催や広報紙による情報発信等を実施します。
	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。 特に、女性委員のいない審議会等については、委員改選時に女性委員を登用し、女性委員がゼロの審議会等を解消するよう促します。
	各分野において、性別にかかわらず意見が反映されるように、市の各種審議会等における男女の構成比率を改善します。
	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。

基本課題(2) 働く場における性別によらない能力発揮と女性活躍の推進

基本施策	事業(取組)概要
③ 働く場における女性参画・女性活躍の推進	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、事業所における男女共同参画・女性活躍を推進します。
	女性経営者の自己研鑽、育成に関する支援を行います。
	性別にかかわらず、起業に関する支援を行います。
	性別にかかわらず、新規に就農ができるように就農環境整備や経営安定の支援を行います。
	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	子育て等により一旦仕事を離れた方の再就職を支援するため、就職相談等の各種就職支援を関係機関に要請します。
	ひとり親が子育てをしながら就職に必要な資格取得を行うための支援として、受講費用等の一部を給付します。 また、ひとり親家庭等の経済的自立を図るため、修学資金等の貸し付け相談を行います。
	ひとり親の雇用の安定のため、母子・父子自立支援員を中心とした就労相談を実施し、また、敦賀公共職業安定所との連携を図ります。

第5次つるが男女共同参画プラン実施事業(取組)一覧

基本目標Ⅰ 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(2) 働く場における性別によらない能力発揮と女性活躍の推進

基本施策	事業(取組)概要
⑤ 性別によらない職業選択の機会確保と環境整備	性別にかかわらず、一人一人が社会的・職業的に自立に向けた必要な基盤となる資質・能力を育成するキャリア教育を推進します。 様々な職業の体験や実際に働く人の話を聞く機会等を通じ、感じたり学んだりしたことを、キャリア・パスポートに記録・蓄積し、自らの成長を振り返りながら、自身に合った職業を選択する力を養います。 職員採用試験前に、説明会を開催し、職業に関する理解の促進を図り、幅広い人材を登用します。 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情報を発信します。

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

基本施策	事業(取組)概要
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	市職員の家庭生活の充実と公務能率の向上等のため、年次有給休暇や夏季休暇、結婚休暇等の特別休暇の使用を促進するとともに、取得しやすい職場環境の整備等に取り組みます。 特定事業主行動計画に基づき、職員が仕事と家庭生活を両立できるような職場環境の整備等に取り組みます。 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。 市立敦賀病院において、個人の希望に応じた勤務が可能となる仕組みを積極的に導入し、労働環境の改善を図ります。 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。 ワーク・ライフ・バランスの推進をはじめとした「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。

第5次つるが男女共同参画プラン実施事業(取組)一覧

基本目標Ⅰ 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(3) 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現

基本施策	事業(取組)概要
⑦ 仕事と子育て・介護等の両立のための環境整備	<p>地域の子育て関連情報を提供し、地域の子育て支援事業を円滑・適切に利用できるような個別ニーズに合わせて、関係機関と連絡調整・連携し、相談・助言を行います。</p>
	<p>多様化・複雑化・深化する保育ニーズに対応するため、様々な保育サービスを提供し、子育てしやすい環境整備を推進します。</p>
	<p>保護者が就労等により昼間家庭にいない児童に対し、放課後に適切な遊び及び生活の場を用意しその健全育成を図ります。</p>
	<p>安全、安心な活動場所を確保し、家庭・学校・地域が一体となって、児童に学習や様々な体験、交流活動の機会を提供するために放課後子ども教室等を推進します。</p>
	<p>『敦賀市こども計画』等に従い、育児の相談事業、保育サービスの充実等を実施し、子育ての負担を軽減します。</p>
	<p>重度身体障害者が、日常生活に著しい障害があるため住宅を改造する必要があるとき、その費用の一部を助成します。</p>
	<p>要介護(要支援)認定を受けている方に対し、自宅より安全な生活が送れるように、手すりの取り付けや段差解消等の介護保険の対象となる改修を行う費用の一部を給付します。</p>
	<p>障がい者・高齢者等の介護者への相談事業を行います。</p>
	<p>介護負担を抱え込まずに在宅介護を継続できるよう、介護者のつといの場と訪問型サービスを組み合わせた事業を実施します。</p>
	<p>市営住宅の2階以上の部屋の入居者で、病気や障がいや高齢であるため階段の昇降が困難である場合に、1階の空き部屋またはエレベーター付きの住宅に移ることができる、市営住宅住宅交換を推進します。</p>
	<p>市営住宅において、病気や障がい等により、立ち上がりや歩行が困難な方の部屋の玄関・浴室・トイレ等に手すりを設置したり、段差を無くす改修を行う介護修繕を推進します。</p>
	<p>『敦賀市地域福祉計画』、『敦賀市障がい者福祉計画』、『敦賀市高齢者健康福祉計画』、『敦賀市介護保険事業計画』等に従い介護に関する費用負担の軽減、障がい者・高齢者の介護サービスの充実等を実施し、介護の負担を軽減します。</p>

第5次つるが男女共同参画プラン実施事業(取組)一覧

基本目標Ⅰ 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(3) 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現

基本施策	事業(取組)概要
⑧ 男女がともに担う家事・子育て・介護等の推進	育児休業・介護休業等の休業制度の周知を行うとともに、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。
	育児休業等取得者の代替として非常勤職員を採用するなど、休業制度が活用しやすい環境を整えます。
	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。
	毎週土曜日に「パパも遊ぼう」を実施します。 父親の育児参加を促進し、交流の場を提供します。
	親子で製作や遊びを体験する催しを行います。
	親子が気軽に集い、交流、育児相談等を行う場を提供します。
	男性が参加しやすい介護者のつどいの場を提供します。
男性の家事・子育て・介護等の参加を促進するための情報を発信します。	

基本課題(4) 地域における男女共同参画の推進

基本施策	事業(取組)概要
⑨ 地域活動や組織等における男女共同参画の推進	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「男女共同参画地域推進員」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、地域における男女共同参画を推進します。
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	自主防災組織への女性の参画を促進するとともに、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。
	男女共同参画の視点からの災害対策について、研修会・広報紙等で、多様な住民が自主的に考える機会を設けます。
	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、助言等をし、本市における防災に必要な対策・対応に女性の視点を取り入れていきます。

第5次つるが男女共同参画プラン実施事業(取組)一覧

基本目標Ⅱ 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の根絶と被害者支援の充実

基本施策	事業(取組)概要
⑪ 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	<p>広報紙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情報発信を実施します。</p> <p>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。</p>
⑫ 配偶者等への暴力の防止及び被害者の保護等の推進	<p>広報紙やホームページ等を通じて、DV等の防止に関する情報発信を行うとともに、市民を対象としたDV防止講座を開催し、DVを許さない社会に向けた啓発を行います。</p> <p>DV被害者支援専門研修会を開催し、DVからの被害者保護・支援についての啓発を行います。</p> <p>支援措置担当者を対象とした連絡会を開催し、関係機関の連携強化、支援措置担当者のDV被害者に対する知識向上を図ります。</p> <p>国の「女性に対する暴力をなくす運動」期間(11月)に合わせ、地域の施設やイベントにおいて、啓発を行います。</p>
⑬ 誰もが利用しやすい相談体制の整備	<p>女性が抱えるさまざまな悩みに対応する「女性相談窓口」を多角的なアプローチで周知するとともに、悩みを抱えた人が「安心して」「気軽に」相談できる相談対応を行い、相談者を早期に必要な支援につなげることができる環境を整備します。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>

基本課題(6) ライフステージに応じた健康支援

基本施策	事業(取組)概要
⑭ 生涯にわたる男女の健康の包括的な支援	<p>女性の健康の保持・増進を促し、女性が自己の健康管理を行えるよう、女性の妊娠・出産等のライフステージに対応した課題について知識の普及・啓発や健康相談、保健指導等を行い支援します。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
⑮ 妊娠・出産等に関する健康と権利の促進	<p>学校教育では、主として保健体育科の授業において、子どもの発達段階に応じて、生殖機能や性感染症などに関する正しい知識を身につけます。また、自分や他者の心身を尊重し、性に関する情報を正しく選択して適切に行動できる力を育みます。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>

第5次つるが男女共同参画プラン実施事業(取組)一覧

基本目標Ⅱ 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(7) 困難な問題を抱える人に対する支援

基本施策	事業(取組)概要
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	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(多機関協働事業)を活用し、複合的な課題に対応できるよう高齢、障がい、子育て、生活困窮分野の支援関係機関や医療機関等との多機関協働の体制づくりを行います。

第5次つるが男女共同参画プラン実施事業(取組)一覧

基本目標Ⅲ 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

基本施策	事業(取組)概要
⑰ 固定的な性別役割分担意識の解消に向けた啓発活動	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	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。 小中学校において、性別に起因する様々な悩みについて適切に応じられるよう、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーなどを配置し、相談体制を構築します。 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。 広報紙等によって男女共同参画に関して学べる情報を発信します。
⑲ セクシュアル・マイノリティへの理解の促進	セクシャル・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・広報紙等により情報発信を行います。 多様性を認め合う視点を踏まえて業務遂行ができるよう、市職員、教職員等を対象とした研修を実施します。 一方又は双方がセクシュアル・マイノリティのカップルが、互いを人生のパートナーとし、日常生活において相互に協力し合うことを約束した関係であることを証明する「パートナーシップ宣誓制度」の周知と制度拡充に努めます。

基本課題(9) 男女共同参画社会の推進体制強化

基本施策	事業(取組)概要
⑳ 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	男女共同参画を推進する団体・グループへの情報提供を行うとともに、活動を活性化するための支援を行います。
㉑ 行政における男女共同参画の推進体制の充実	行政の場に男女の視点が偏りなく取り入れられるよう、適正な人事配置を行います。 男女共同参画に関する相談業務を行い、男女共同参画社会の実現を支援します。 国や県等と連携し、敦賀市における男女共同参画を推進します。 男女共同参画の推進に関する施策の実施状況を明らかにした年次報告書を作成し、公表します。

第5次つるが男女共同参画プラン策定委員会 委員名簿

	氏名(敬称略)	所 属	区 分	備 考
委員長	井上 武史	学校法人東洋大学 経済学部総合政策学科 教授	学識経験者	
副委員長	元山 詩菜	堺法律事務所 弁護士	学識経験者	
委員	篠原 悦子	敦賀市男女共同参画審議会	男女共同参画審議会 委員	
委員	松本 好雄	敦賀市男女共同参画推進員(地域) 松原地区	男女共同参画推進員	
委員	岩本 直子	敦賀市男女共同参画推進員(地域) 粟野地区	男女共同参画推進員	
委員	林 浩二	敦賀市男女共同参画推進員(事業所) 日本ゼオン株式会社 敦賀工場	男女共同参画推進員	~令和6年 10月31日
委員	伴野 真大	敦賀市男女共同参画推進員(事業所) 日本ゼオン株式会社 敦賀工場	男女共同参画推進員	令和6年 11月1日~
委員	金崎 栞	敦賀市男女共同参画推進員(事業所) 株式会社TAS	男女共同参画推進員	
委員	堂田 展江	国際交流はぎの会	つるが男女共同参画 ネットワークの構成員	
委員	下出 尚孝	福井県民生活協同組合 第3地区本部	つるが男女共同参画 ネットワークの構成員	
委員	中村 幸恵	一般社団法人 青空	市民活動団体の構成員	
委員	後藤 美佳	特定非営利活動法人 THAP	市民活動団体の構成員	
委員	香田 有哉	連合福井 嶺南地域協議会	その他市長が必要と 認める者	
委員	木子 泰宏	敦賀市役所	その他市長が必要と 認める者	
委員	永上 友美	敦賀市役所	その他市長が必要と 認める者	