

はじめに

鯖江市では、市民一人ひとりが性別にとらわれることなく、男女がお互いの人格や生き方を尊重し、共にいきいきと暮らす、男女平等参画社会の実現を目指して、平成13年に「鯖江市男女平等参画プラン」を策定しました。その後、4度の改定を行いながら、男女共同参画社会の実現に向けた取り組みをすすめてきました。



平成20年11月30日には「鯖江市男女共同参画都市」を宣言し、男女が互いに人権を尊重し、共に認め合い、豊かな自然と伝統や文化を活かしながら、ずっと住み続けたいと思う鯖江市を目指してきました。

しかし、現代社会においても、男性優遇の社会構造や、しきたりや慣習、無意識の思い込み、固定的役割分担意識などからくるジェンダーギャップがまだまだ残っています。そのため、女性が社会の中で不平等を感じる場面も多く、女性が活躍しやすい社会の実現には多くの課題があります。

さらに、コロナ禍による「テレワーク」やITツールの導入による働き方・働く場所の変化や、少子高齢化や世代間ギャップなどによる価値観とライフスタイルの多様化は、人々の暮らし方や満足感にも大きな影響をもたらしました。

今回、これらの社会課題や社会情勢、第5次プランの成果と課題、アンケート結果などを踏まえ、『だれもが自分らしく ワクワクする未来へ！』をキャッチフレーズに、多様化した個々の価値観を尊重し、すべての人が心身ともに豊かで満たされた「ウェルビーイング」な社会を目指した「第6次鯖江市男女共同参画プラン」を策定いたしました。

今後は、このプランに基づき、男女共同参画社会の実現を目指し、すべての市民が真に豊かな生活を送り、いきいきと活躍できる社会に向けて取り組んでまいります。

最後に、策定にあたり熱心に御審議いただきました鯖江市男女共同参画審議会委員の皆様をはじめ、貴重な御意見をいただきました市民の皆様に心より感謝を申し上げますとともに、今後とも男女共同参画社会の実現に向け、御理解と御協力をお願い申し上げます。

令和7年3月

鯖江市長 佐々木 勝久

◆用語の説明

この「用語の説明」は、本文中の主な用語に下波線で対応しています

* アンコンシャス・バイアス

無意識の思い込みのこと。

* 育児休業

原則 1 歳未満（最長 2 歳まで）の子を養育するための、法律で定められた休業。男女を問わず、子を養育するために希望する期間について休業することができ、1 人の子に対して原則 2 回に分割して取得可能。子が 1 歳以降、保育所等に入れないなどの一定の条件を満たす場合は、1 歳 6 か月まで（最長 2 歳まで）延長することができる。休業中の経済的支援として、雇用保険の被保険者で一定要件を満たす場合は、育児休業給付金が支給される。

* インクルージョン

すべての人が尊重され、平等に参加できる環境を作ること。人種、性のあり方、年齢、国籍、障がいの有無などの違いを超え、対等に関わり合い、組織や社会に積極的に参加できる環境を作ること。

* インボスター症候群

自分の力で何かを達成し、周囲から高く評価されても、自分にはそのような能力はない、評価されるに値しないと自己を過小評価してしまう傾向のこと。

* ウェルビーイング

個人や社会が良好な状態にあることで、身体的、精神的、社会的に健康であることの意味。この概念は、健康や幸福の向上を目指す取り組みや政策の中で重要視されている。例えば、企業が従業員のウェルビーイングを向上させることで、生産性や働きがい向上することが期待されている。

* LGBTQ+

レズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダー、クエスチョニングの各単語の頭文字を合わせた言葉に、それらに含まれない、その他の多様な性のあり方を表す+と組み合わせた、全ての性的少数者の総称。LGBTQ+ の人は、約 10 人に 1 人とされており、AB 型や左利きと同じ割合。

* エンパワーメント

よりよい社会へ変えていく力、責任を持った主体として社会を築いていく力を身につけること。政治・経済・社会・家庭などのあらゆる分野において、自分たちのことは自分で決め、行動できるよう能力をつけ、パワーアップしようとする概念。

* 介護休暇

要介護状態（定義は介護休業と同様）にある対象家族の介護やその他の世話をを行うための、法律で定められた休暇。1 年度に 5 日まで（対象家族が 2 人以上の場合は 10 日まで）、年次有給休暇とは別に、休暇を取得することができる。時間単位での取得も可能。有給か無給かは、事業者の規定による。

* 介護休業

要介護状態（負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態）にある対象家族を介護するための、法律で定められた休業。対象家族1人につき3回まで、通算93日まで取得可能。休業中の経済的支援として、雇用保険の被保険者で一定要件を満たす場合は、介護休業給付金が支給される。

* キャリア教育

一人ひとりの社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育。

* 健康経営

従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践すること。企業理念に基づき、従業員等への健康投資を行うことは、従業員の活力向上や生産性の向上等の組織活性化をもたらす結果、業績向上や株価向上につながる。

* 子の看護等休暇 ※(2025.4.1～改正)

小学3年生修了までの子を養育する場合において、病気・けがをした子の看護や、予防接種・健康診断を受けさせるための、法律で定められた休暇。2025年4月から、取得事由も拡大され、感染症に伴う学校の休業や、入園・入学式などの行事への参加も含まれるようになった。1年度に5日まで（対象となる子が2人以上の場合は10日まで）、年次有給休暇とは別に、休暇を取得することができる。時間単位での取得も可能。有給か無給かは、事業者の規定による。

* さばえ38組(さばえさんばちぐみ)

鯖江市内の経営者たちが集まり、女性の活躍を推進するため2021年3月8日に設立された組織で、女性が働きやすい環境を整えることを目的とする。主な活動は、女性活躍の重要性の発信、情報共有、意見交換、啓発事業への参加で、国際女性デー※に向けた啓発事業にも参加・協力する。

※3月8日『国際女性デー』とは、国連が制定した、女性の社会的、経済的、文化的、政治的な成果をたたえる日。ジェンダー平等の推進や、女性の権利を守るための行動を再確認し、世界中で啓発活動が行われる。

* 産後パパ育休(出生時育児休業)

育児休業とは別に、原則として子の出生後8週間のうち4週間まで、2回に分割して取得できる、法律で定められた休業。育児休業と産後パパ育休を合わせれば計4回の休業が可能。休業中の経済的支援として、雇用保険の被保険者で一定要件を満たす場合は、出生時育児休業給付金が支給される（出産した女性の場合、産後8週間は産後休業期間となるため、本制度は主に男性が対象となるが、養子を養育しているなどの場合は女性であっても対象となる。）

* 産前産後休暇

働く女性の母性保護のために、女性が出産前後に取得することができる、法律で定められた休業。産前は、出産予定日の6週間前（多胎妊娠の場合は14週間前）から女性が請求した場合に取得可能。

産後は、女性が請求せずとも 8 週間就業することができない（ただし、6 週間を経過した女性が請求した場合、医師が支障がないと認めた業務に就くことは可能。）

*** ジェンダー**

生まれつきの生物学的性別（セックス／sex）に対し、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的性別」（ジェンダー／gender）という。「社会的性別」は、それ自体に良い、悪いの価値を含むものでなく、国際的にも使われている。

*** ジェンダーギャップ指数**

毎年、世界経済フォーラムが公表している男女格差の度合いを示す指標。経済、教育、健康、政治の 4 つの分野での男女間の不平等を測定し、0 から 1 の範囲で評価される。1 に近いほど男女平等が達成されていることを意味している。

*** ジェンダー・バイアス**

性別に基づく固定観念や偏見のこと。男女の役割や能力に対する無意識の思い込みが、社会的な評価や扱いに影響を与えている。「家事、育児は女性の仕事」という固定観念がその一例。ジェンダーに関する教育を進めることが求められている。

*** 持続可能な開発目標(SDGs)**

地域に住むすべての人が暮らしやすい社会を将来に引き継いでいくため、2015 年 9 月に国連総会で採決された世界共通の目標。2030 年までに経済・社会・環境など様々な課題に取り組もうと定められ、世界中の“誰一人取り残さない”を理念としている

*** 女性の労働力率**

生産年齢人口に占める労働力人口の比率。15 歳以上 65 歳未満の人口のうち、働いている人と完全失業者の人数を 15 歳以上 65 歳未満の人口で割った値であり、統計局の国勢調査などで算出され、国内における労働力の状態の判断に用いられる。

*** セクシュアル・ハラスメント**

継続的な人間関係において、優位な力関係を背景に、相手の意思に反して行われる性的な言動。厚生労働省は「職場において行なわれる、性的な言動に対する女性労働者の対応により、当該女性労働者がその労働条件につき不利益を受けるもの」を対価型セクシュアル・ハラスメント、「当該性的な言動により、女性労働者の就業環境が害されるもの」を環境型セクシュアル・ハラスメントと規定している。

*** ダイバーシティ(多様性)**

人種、性のあり方、年齢、国籍、宗教、障がいの有無、趣味嗜好などのさまざまな背景や特性を持つ個性を理解し、尊重し合うこと。

* ダブルケア

未就学児の育児をしながら、家族の介護をすること。

* 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、社会的およ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。

* 男女共同参画都市宣言

* 鯖江市は 2008（平成 20）年 11 月 30 日宣言 *

住民に密接な行政を行っている地方公共団体（政令指定都市を除く市・町・村及び特別区をいう。）において、男女共同参画社会の実現に向けての気運を広く醸成することを目的として、男女共同参画社会づくりに取り組む「男女共同参画都市」を宣言すること。

* テレワーク制度

情報通信技術（ICT＝Information and Communication Technology）を活用した、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方。テレワークを、働く場所という観点から分類した場合、自宅で働く「在宅勤務」、本拠地以外の施設で働く「サテライトオフィス勤務」、移動中や出先で働く「モバイル勤務」などがある。就業形態でみると、企業に勤務する被雇用者が行うテレワーク（雇用型テレワーク）や、個人事業者等が行うテレワーク（自営型テレワーク）などがある。制度の詳細は、各事業者の規定等によって定められている。

* デートDV

交際相手から受ける暴力。身体的な暴力だけでなく、精神的、経済的、性的な暴力も含まれる。殴る・蹴るといった身体的暴力や、人格を否定するような言葉を使う精神的暴力、デート代を無理やり払わせる経済的暴力、嫌がっているのに性的行為を強要する性的暴力などがある。

* ドメスティック・バイオレンス（DV）

配偶者や恋人など親密な関係にある、又はあった者から振るわれる暴力のこと。被害者は女性に限定していない。暴力には、身体的暴力だけでなく、言葉や態度による精神的暴力、金銭を渡さない、あるいは奪うなどの経済的暴力、性的暴力などがあり、人権を著しく侵害する重大な問題。

* 共家事(ともかじ)

夫婦や家族が一緒に家事を分担し、協力して行うこと。これにより、家事の負担を特定の人に集中させず、家族全員が家事に参加することで、個々の自由時間や家族の時間を増やすことができる。（福井県では、共働き率が高い一方で、家事の多くを女性が担っている現状があるため、男性の家事・育児参加や女性の家事負担を軽減するために、「共家事」を推進している。）

* パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度

様々な理由で婚姻ができないことの生きづらさや悩みを持つカップルを対象に、互いに支え合い生きていく関係性であることを「パートナーシップ宣誓」とし、加えて宣誓者の子（養子）や親（養親）

と家族として協力し合う関係性であることを「ファミリーシップ宣誓」として自治体に宣誓する制度。この宣誓により、法的な家族関係に準じた取り扱いやサービスを受けられる場合がある。

*** 働き方改革**

働き方改革は、2018 年 6 月に可決・成立した働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律。年次有給休暇の取得義務化が目玉であり、長時間労働の是正や雇用待遇による格差の改善など、今までの働き方を変える取り組みが行われている。

*** ビジネスケアラー(ワーキングケアラー)**

仕事と介護を両立している人のこと。

*** フレックスタイム制**

労働者が始業及び終業時刻を自主的に決定して働く制度。労使協定の締結及び就業規則等への定めが必要。あらかじめ定められた総労働時間の範囲内で、始業及び終業時刻について労働者の決定に委ねることで、労働者が自身の生活と業務の調和を図りながら効率的に働くことができるものである。

*** 包括的性教育**

性を人権の視点で捉え、心や体、社会など幅広い側面から体系的に学ぶ性教育。生殖器官や妊娠だけでなく、性交、避妊、ジェンダー、人権、多様性、人間関係、性暴力の防止なども含む。

*** 見えない家事**

毎日の食事の献立を考える、水切りカゴの食器を食器棚に戻す、脱ぎっぱなしの服をタンスに片づけるなど「料理」「洗濯」「掃除」などの代表的な家事に分類できない、小さな家事の総称。

*** リスキリング**

既存の職業能力を再開発し、新たなスキルを習得すること。特に、デジタルトランスフォーメーション（DX）やグリーントランスフォーメーション（GX）の進展に伴い、企業が従業員に新しいスキルを身につけさせるために行う教育や訓練が重要視されている。

*** 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)**

1994 年にカイロで開催された国際人口・開発会議において提唱された概念。身体的、精神的、社会的に良好な状態にあり、安全な性生活を営み、いつ何人子どもを産むか産まないかなどを当事者である女性が自己決定できる権利。

*** ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)**

働くすべての人々が、「仕事」と育児や介護、趣味や学習、休養、地域活動といった「仕事以外の生活」との調和をとり、その両方を充実させる働き方・生き方。近年、人生を第一に置き、人生の中に仕事があると考え、「自分らしい生き方の中に、自分らしい働き方がある」とする「ワーク・イン・ライフ」という言葉も使われている。

目 次

第1章 計画の基本的な考え方

1 計画策定の趣旨	2
2 計画の位置付け	2
3 基本理念	2
4 計画の基本目標	3
5 計画の期間	3
6 改定のポイント	3
7 第5次計画の取組結果(抜粋)	5
8 第5次計画の実施事業	6

第2章 現状と課題

1 人口の現状と推移	8
2 課題ポイント一覧	9
3 女性の参画、女性の活躍	10
4 職場における男女参画	14
5 方針決定過程における男女参画	17
6 地域における男女参画	18
7 地域福祉における男女参画	19
8 教育における男女参画	20
9 人権の尊重	21

第3章 施策と主な取組

計画の体系	24
<u>基本目標Ⅰ 女性があらゆる分野にいきいきと参画できる社会づくり</u>	26
重点施策1 社会の意識改革と環境づくり	26
重点施策2 固定的な役割分担意識の認知と改革	27
<u>基本目標Ⅱ 男女が共に活躍できる就業環境づくり</u>	28
重点施策1 多様な選択を可能にする働き方改革の推進	28
重点施策2 行政・産業振興分野における環境の整備	29
<u>基本目標Ⅲ 男女が共に担い、安心して暮らせる社会づくり</u>	30
重点施策1 男女が共に活躍できる地域づくりの推進	30
重点施策2 地域の力で住民が安心して暮らせる環境の整備	31
<u>基本目標Ⅳ 男女が共に参画するための意識づくり・人権・多様性の尊重</u>	33
重点施策1 多様な選択を可能にする教育・学習の充実	33
重点施策2 男女の人権の尊重と暴力防止	34

第4章 計画の推進

1 計画の推進体制	36
2 主となる担当課一覧	37
3 計画の推進のための指標	39

◆ 参考資料	42
--------	----

第 1 章 計画の基本的な考え方

1 計画策定の趣旨

世界経済フォーラムが、毎年、男女平等格差指数を数値化し国ごとにランク付けしている「ジェンダーギャップ指数」の2024年の日本の結果は、146か国中118位で、特に政治・経済分野の低迷が続き、男女平等は世界の中で遅れを取っています。男女が互いに人権を尊重し、性別に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮し、対等な評価を受けることができる男女共同参画社会の実現は、私たちが取り組むべき重要な社会課題です。このプランは、本市がものづくりのまちとして発展し、男女が共に働く土壌を形成した背景により、女性の就業率・労働力率・共働き率が全国トップクラスという特徴を踏まえ、男女共同参画社会の実現に向けた、施策の方向性と具体策を明らかにするものです。また、鯖江市デジタル田園都市国家構想総合戦略をはじめとする各計画を、「男女共同参画」という視点で横断的に捉えています。

2024年度をもって、5年ごとに改定を行ってきた第5次計画の実施期間が終了するため、これまでの成果や課題、社会環境の変化を踏まえ、新たな計画を策定するものです。

2 計画の位置付け

- (1)このプランは、「男女共同参画社会基本法第14条第3項」に規定する市町村男女共同参画計画、及び「鯖江市男女共同参画推進条例第9条」に規定する基本計画として位置付けられるもので、鯖江市男女共同参画推進条例、国、県の「男女共同参画基本計画」に基づき策定したものです。
- (2)さらに、2001年に制定された「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（以下、「DV防止法」という）」に基づく「配偶者暴力防止および被害者保護のための基本計画」として位置づけます。
- (3)また、2015年に制定された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく「女性活躍推進計画」として位置付けます。
- (4)また、2022年に制定された「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（以下、「女性支援新法」という）」に基づく「困難な問題を抱える女性支援計画」として位置づけます。

3 基本理念

SDGs目標5 ジェンダー平等を実現し、女性が活躍しやすいまちづくりの推進

『だれもが自分らしく ワクワクする未来へ！』

本プランでは「SDGs目標5 ジェンダー平等を実現し、女性が活躍しやすいまちづくりの推進」を基本理念とし、各種施策を実施・推進していきます。



本市では、鯖江市デジタル田園都市国家構想総合戦略において、横断的な取組として「持続可能な開発目標(SDGs)の推進」を掲げています。そのSDGs 17の目標のうち、目標5 ジェンダー平等の実現、女性活躍推進が17すべての目標達成の礎となると考え、経済・社会・環境の3側面に好循環と相乗効果を生み出し、一人ひとりがいきいきと暮らせるまちづくりを目指します。

4 計画の基本目標

男女共同参画社会の実現、女性が活躍しやすい社会を目指し、計画が目指す視点を施策展開につなげていくため、次の4項目を基本目標として掲げます。

- 基本目標1 女性があらゆる分野にいきいきと参画できる社会づくり
- 基本目標2 男女が共に活躍できる就業環境づくり
- 基本目標3 男女が共に担い、安心して暮らせる社会づくり
- 基本目標4 男女が共に参画するための意識づくり、人権・多様性の尊重

5 計画の期間

このプランの計画期間は、2025年度から2029年度までの5年間とします。なお、社会情勢の変化やプランの進捗状況に応じて見直しを行います。

6 改定のポイント

(1)「困難な問題を抱える女性支援計画」を位置づけ

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)に基づく「困難な問題を抱える女性支援計画」として位置づけます。

(2)女性が活躍しやすい社会を目指した計画(継続)

- ・男性理解や意識改革の推進と、女性の参画意欲をトスアップ(後押し)します。
- ・すべての人の柔軟な働き方を推奨し、ワーク・ライフ・バランスを推進します。
- ・企業の意識醸成と制度整備の重要性に着目し、取組を促します。

(3)ライフスタイルや価値観の変化などにより多様化した、個々の満足度に対応し、すべての人が心身ともに豊かで満たされた『ウェルビーイング』な社会を目指した計画

コロナ禍におけるテレワークやITツールの導入は、働く場所の選択肢や業務効率化などをもたらし、人々の働き方を変化させました。さらに、少子高齢化や世代間ギャップにより、価値観やライフスタイルが多様化する中、すべての人が『ウェルビーイング』な社会を目指します。

男女共同参画社会の実現に向けた施策

女性が活躍しやすく、柔軟で働きやすい だれもがウェルビーイングな社会に向けた主な事業

社会と男性の理解・意識改革推進

- ・ワーク・ライフ・バランスの
周知・啓発
- ・アンコンシャス・バイアスの認知度向上
- ・さばえ38組事業
- ・家事シェア推進事業
- ・多様な働き方導入推進

女性の参画意欲の向上

- ・女性活躍トスアップ事業
- ・誰ひとり取り残さない
つながりサポート事業
- ・女性活躍プラットフォーム創出事業
- ・インポスター症候群の認知度向上
- ・子育てサポーター養成講座
- ・SDGs パートナリーシップ事業

(4) SDGs目標5「ジェンダー平等の実現」と関連付けた計画

本プランに掲げる各種事業を実施し、SDGs目標5「ジェンダー平等の実現」の達成を図ります。



第6次鯖江市男女共同参画プラン

(女性活躍推進計画)

(配偶者暴力防止対策基本計画)

(困難な問題を抱える女性支援計画)

持続可能な開発目標 (SDGs)

地球に住むすべての人が暮らしやすい社会を将来に引き継いでいくため、2015年9月に国連総会で採決された世界共通の目標。2030年までに経済・社会・環境など様々な課題に取り組もうと定められました。世界中の“誰一人取り残さない”を理念としています。

SDGs 17 の目標



7 第5次計画の取組結果(抜粋)

1 結果

(1)達成した主な指標

(市役所)女性管理職の割合 45.8%(目標値 35%)
男女共同参画社会の認知度 「知っている」 49.8%(目標値 50%)

(2)注視している未達成の指標

・家庭、職場、地域における男女の平等感は、男女差が大きい

【家庭】(目標値 50%)⇒年齢が上がるほど平等感は下がる

どちらかといえば男性優遇、男性が非常に優遇 50.5%

どちらかといえば女性優遇、女性が非常に優遇 4.7%

【職場】(目標値 40%)

どちらかといえば男性優遇、男性が非常に優遇 47.8%

どちらかといえば女性優遇、女性が非常に優遇 5.5%

【地域】(目標値 男性・女性とも 30%)⇒社会通念・しきたり・慣習

どちらかといえば男性優遇、男性が非常に優遇 73.6%

どちらかといえば女性優遇、女性が非常に優遇 2.2%

・ワーク・ライフ・バランスの認知度

「知っている」 33.9%(目標値 50%)

・審議会等における女性の登用率(2024.4 現在) 35%(目標値 40%)

(3)関連する取組

・女性区長(2024.4 現在) 5人 / 153 町内会

2 結果を踏まえた第6次計画の方向性

- (1)家庭・個人 ライフスタイルや価値観の変化により、数値では計ることのできない多様化した個々の満足度に対応
- (2)職場・家庭 企業の意識改革や制度整備の促進、各家庭が考える最適な役割分担への見直し、ワーク・ライフ・バランスの推進のため、企業と家庭の両方の取組が必要
- (3)地域 アンケート結果で最も男女の平等感が低い(1-(2))ことから、固定的役割分担や、アンコンシャス・バイアスの認知などが必要

8 第5次計画の実施事業

I 女性があらゆる分野にいきいきと参画できる社会づくり

高校生のワーク・ライフ・バランス講座	国際女性デー パネル展示
	

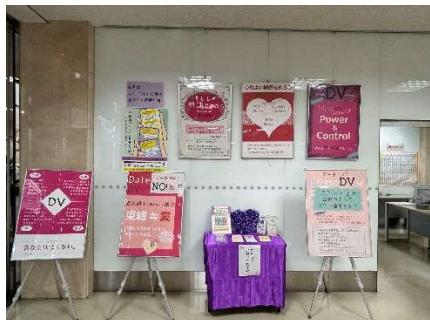
II 男女が共に活躍できる就業環境づくり

ワーク・ライフ・バランス賞	女性活躍を推進する経営者の会「さばえ38組」交流会
	

III 男女が共に担い、安心して暮らせる社会づくり

新米パパママ教室	子育て応援フェスタ
	

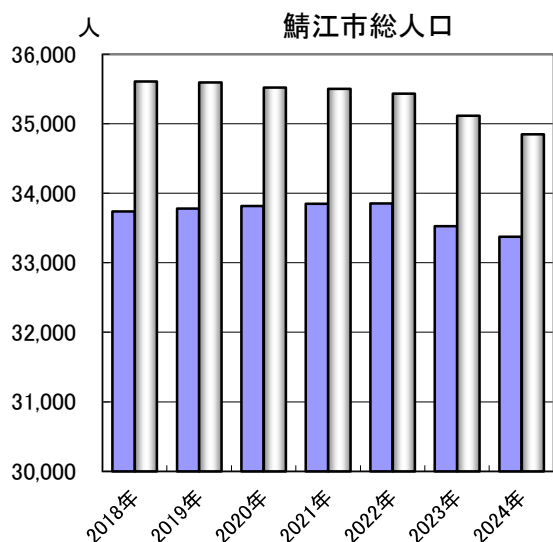
IV 男女が共に参画するための意識づくり・人権の尊重

ダイバーシティパレード	女性に対する暴力をなくす運動月間パネル展示
	

第 2 章 現状と課題

1 人口の現状と推移

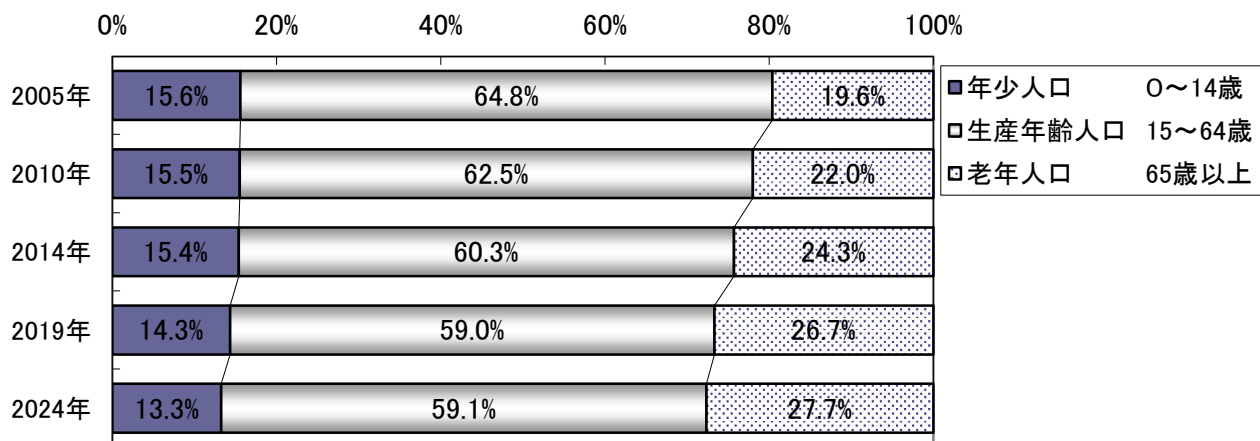
本市では、市制施行以来、順調に人口増加が続いてきましたが、2007年（平成19年）以降から現在に至るまでほぼ横ばいであり、2024年4月1日現在で、68,221人となっています。しかしながら、国では、2050年には市の総人口が58,749人まで減少すると推計しています。（2023年推計）



西暦	男	女	総数
2018 年	33,736	35,609	69,345
2019 年	33,779	35,595	69,374
2020 年	33,816	35,523	69,339
2021 年	33,849	35,504	69,353
2022 年	33,854	35,435	69,289
2023 年	33,527	35,119	68,646
2024 年	33,373	34,848	68,221

資料：市民窓口課 各年4月1日

また、2024年4月1日現在の鯖江市人口では、年少人口が13.3%、生産年齢人口は59.1%、老年人口は27.7%となっています。このうち、生産年齢人口は5年前（59.0%）と比べて、0.1%増となっています。



資料：市民窓口課

2024年4月1日現在

2 課題ポイント一覧

課題ポイント1

- ① 仕事と家事を担う女性の負担軽減
- ② 各家庭での役割分担の見直し

P10

課題ポイント2

- ① 「見えない家事」など、家事における男女の認識の違い

P11

課題ポイント3

- ① 女性への健康支援や産前・産後のケア

P12

課題ポイント4

- ① 女性自身の内観とトスアップ(後押し)
- ② エンパワーメントの支援

P13

課題ポイント5

- ① 職場の理解、意識改革
- ② ワーク・ライフ・バランスの推進や柔軟な働き方の選択
- ③ 育児・介護休暇を取得しやすい職場環境改善

P14

課題ポイント6

- ① ワーク・ライフ・バランスの市民個人への周知・啓発

P16

課題ポイント7

- ① 方針決定過程に参画したいと考える「ひとづくり」

P17

課題ポイント8

- ① 地域における男女参画
- ② 慣習やしきたり、社会通念の認知

P18

課題ポイント9

- ① 地域や社会全体で支える福祉の充実

P19

課題ポイント10

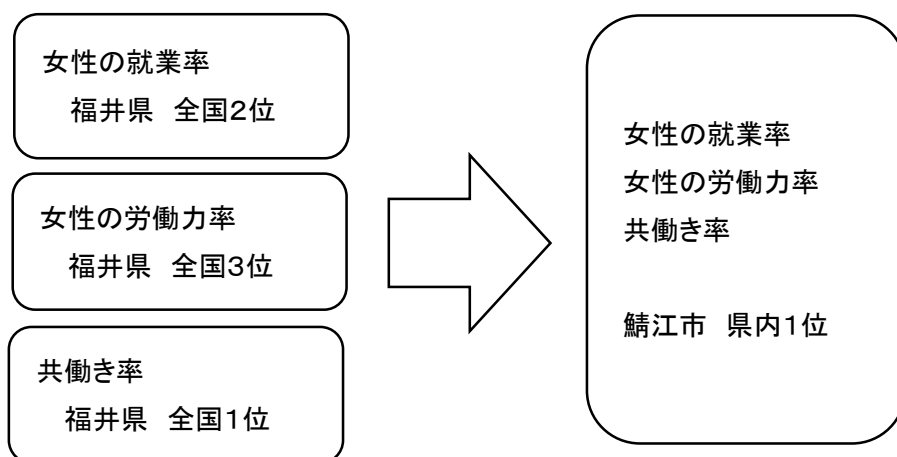
- ① 安心して相談できる窓口の充実
- ② 関係機関との連携強化

P21

3 女性の参画、女性の活躍

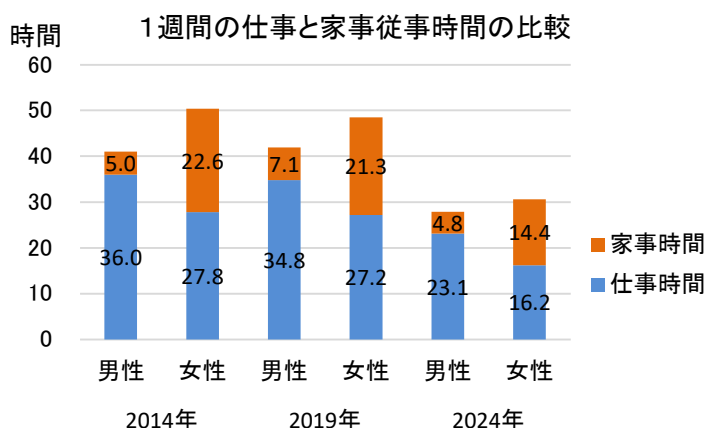
女性と男性が対等なパートナーシップを形成し、社会のあらゆる分野において共に意思決定に参画するには、職場、家庭、地域における男女共同参画を推進することが必要です。また、2015年に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(女性活躍推進法)が制定され、自らの意思によって職業生活を営み、または営もうとする女性が活躍できる社会の実現に向けて取組が進められてきました。

この中で、福井県は、女性の就業率2位、労働力率3位、共働き率1位、本市は、就業率、労働力率、共働き率すべて県内1位となっており、男女が共に働く環境が県内でトップ、全国的にもトップクラスとなっています。



資料：総務省「2020 年国勢調査」

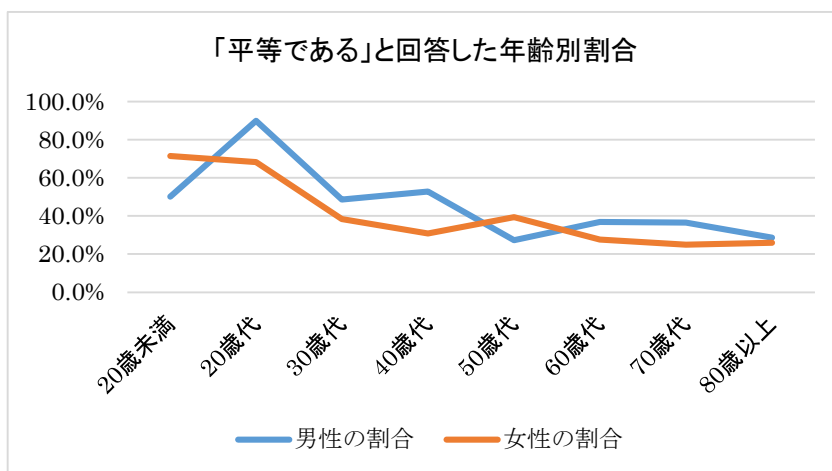
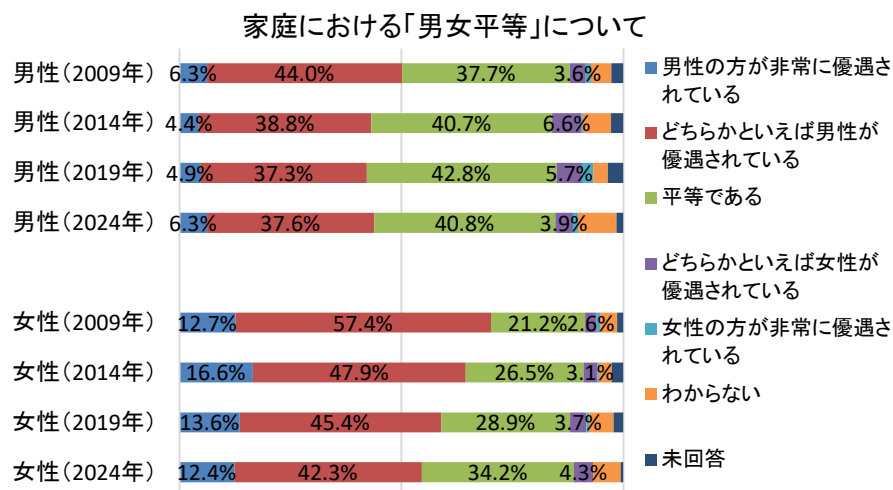
市民意識調査によると、1週間の仕事と家事の合計時間の男女差は年々減っていますが、その内家事時間は、依然として女性が男性の3倍(2019年調査と同比率)従事しており、女性の家事負担は大きいままです。また、仕事と家事の男女差を見ると、「男性は仕事」「女性は家庭」といった固定的役割分担の傾向が見えています。



課題ポイント1

- ① 仕事と家事を担う女性の負担軽減
- ② 各家庭での役割分担の見直し

家庭における男女平等の設問では、「平等である」と感じている割合は、男性は 40%前後でほぼ横ばいで、女性は 34.2%と増加傾向にあるものの、性別による平等感の違いが認められます。また、年代が上がるほど「平等である」と感じている割合は低くなる傾向があります。さらに、男性4割、女性5割が「家庭内で男性が優遇されている」と回答しており、依然として家庭において「男性優遇」の状態が続いています。

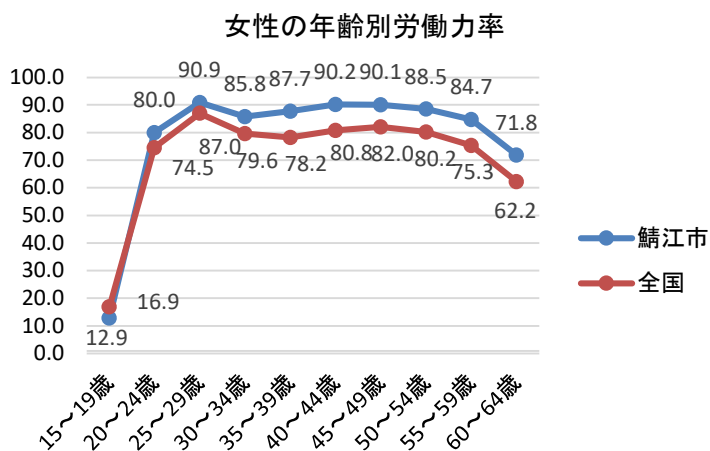


資料：鯖江市「2024 年男女共同参画に関する市民意識調査」

課題ポイント2

① 「見えない家事」など、家事における男女の認識の違い

本市の女性の年齢別労働力率は、全国平均より高い水準にあり、いわゆる「M字カーブ」は顕著に表れていません。しかし、妊娠、出産の時期において働く人が多いことがうかがえることから、女性の健康支援、特に産前・産後のサポートや産後のケアなどを十分に行う必要があります。

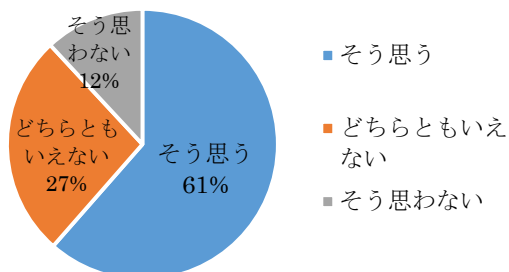


課題ポイント3

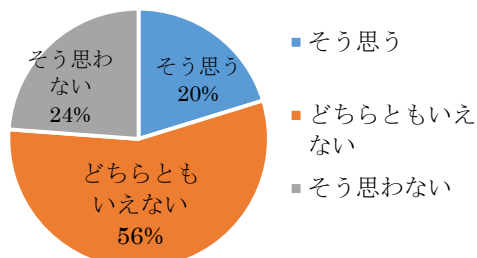
① 女性への健康支援や産前・産後のケア

「将来管理職になってほしい女性従業員がいるか」との問いに対し、「そう思う」と回答した企業は前回調査（2019 年）から 10.5%増、「管理職になることに意欲的な女性がいるか」との問いに、「そう思う」と回答した企業は 2.1%増、といずれも増加しているものの、企業と個人の間の意識の違いが認められます。

将来管理職になってほしいと思う女性従業員がいるか



管理職になることに意欲的な女性従業員がいるか



資料：鯖江市「2024 年男女共同参画に関する市民意識調査」

また、「令和5年度 男女の健康意識に関する調査」(令和5年度内閣府委託調査)に、以下のような結果があります。

「どんなことがあれば管理職として働けそうか」

○最も多い回答

「管理職でもきちんと休暇がとれること」

20～39 歳(子育て世代)の女性 34.8%、男性 36.1%

40～69 歳の女性 37.6%、男性 35.8%

○以下、回答が多い順

「フレックスタイムなど柔軟な就業時間」

「在宅勤務・テレワーク等管理職も柔軟に活用できる」

「管理職でも残業や長時間勤務が極力ない体制・配慮」

「管理職の残業や長時間勤務にも給与反映がある」

○ほかに、男性の約2倍の子育て世代の女性が、下記項目を選択

「出産・子育てと管理職として働くことへの両立支援・配慮がある」

「産休・育休・介護休暇の取得によりキャリアが中断されない体制・配慮」

以上のことなどから、女性が働き続けるためには、企業側の働きやすい環境整備が最も重要なポイントの一つと考えられ、企業の意識改革が課題です。

近年、企業においては、すべての従業員が働きやすい職場づくりのため、育休を取得する従業員の周りの同僚へのケアなど、環境整備もすすめられています。ほかにも、「健康経営」の取組を取り入れる広がりもあり、従業員の心身の健康が会社の経営にも良い影響をもたらすと考えられています。

* 女性の活躍のためには・・・

女性が本当に自分らしく働き続けたい、社会で活躍したいと望んだとき、まず自身がどうありたいかを見つめ、そのためのスキルや考え方を習得することが大切です。このような女性を後押ししていくことで、職場や地域で多様なリーダーシップを発揮できる女性が増え、さらに女性が活躍できる社会が実現します。

同時に、社会のあらゆる場面で女性活躍の阻害ともなる「固定的な役割分担意識」の改革や、女性へのエンパワーメント支援、働き方改革の推進など、社会で活躍したい女性が、希望する生き方を選択することが出来、その能力を十分に発揮できるような社会を目指す取組が求められています。

課題ポイント4

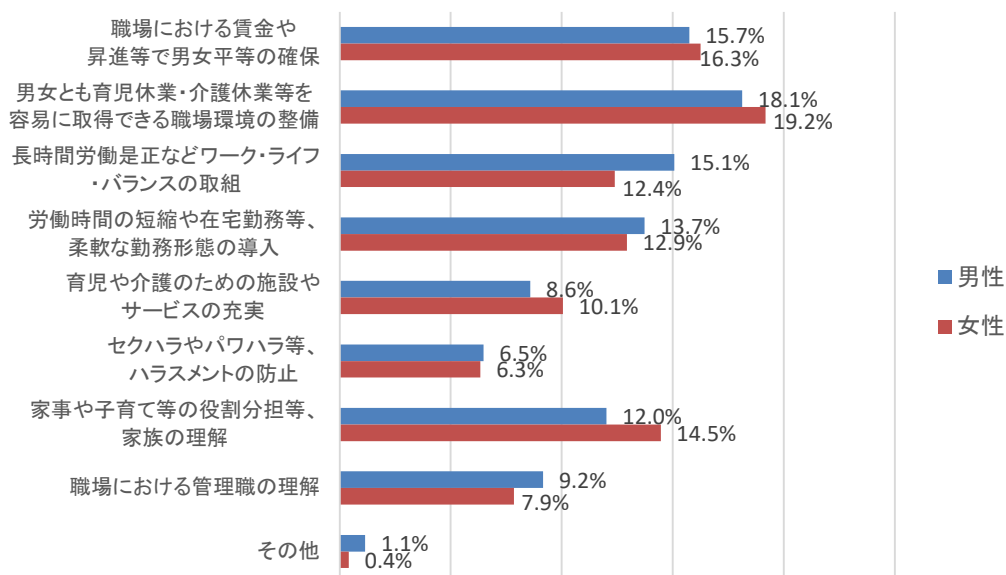
- ① 女性自身の内観とトスアップ(後押し)
- ② エンパワーメントの支援

4 職場における男女参画

仕事は、人々の生活を支え生きがいにもなる、大切なものです。男女がそれぞれの能力を発揮し、働き続けるためには、職場での平等な待遇、ワーク・ライフ・バランスや働き方改革の推進など、働きやすい職場環境の整備が重要です。近年、コロナ下におけるテレワークの導入や、IT ツールの導入による業務効率化が進むなどにより、雇用や就業形態も多様化しています。価値観やライフスタイルに応じた柔軟な働き方を選択でき、かつ働き方に応じた適正な処遇や労働条件も確保されることは、男女が共に仕事と家庭の両立を可能にするための重要な課題と言えます。

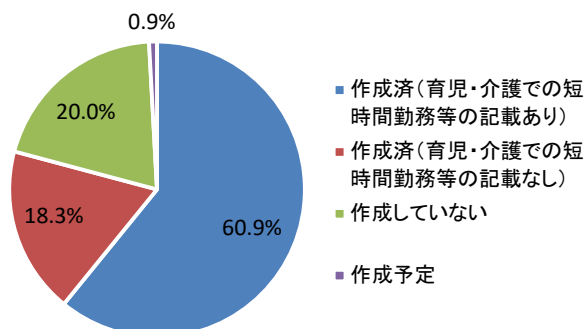
さらに、市民意識調査では、「男女がともに働き続けていくために何が必要ですか」の問に対し、「家事や子育て等の役割分担等、家族の理解」、「育児休業・介護休業を容易に取得できる環境整備」といった回答が上位となっています。これらのことから、男女が共に働き続けるためには、「職場と家庭の両面からの環境改善」が必要となります。

男女がともに働き続けていくために何が必要か



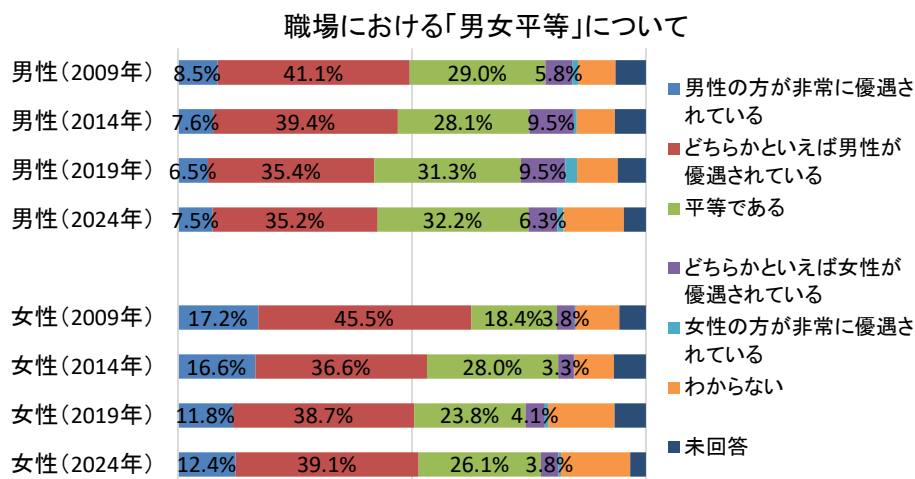
資料：鯖江市「2024 年男女共同参画に関する市民意識調査」

就業規則を作成していますか



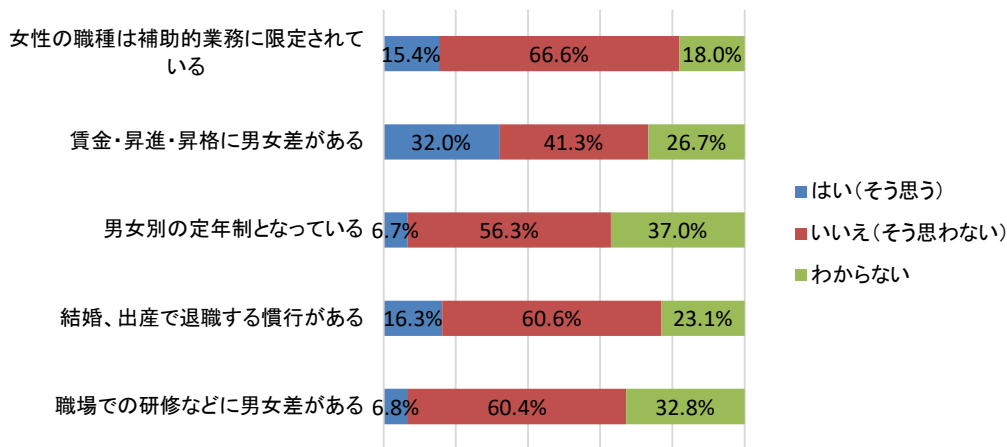
資料：鯖江市「2024 年男女共同参画(女性活躍推進)に関するアンケート」

職場における男女平等については、年々改善傾向にあります。男性で4割、女性で5割の人が「男性が優遇されている」と回答し、職場の現状で「賃金・昇進・昇格に男女差がある」の回答が多くなっています。中小・零細企業が多い本市では、経営者や管理者の意識改革を図りながら、職場での女性の待遇改善を積極的に進めていく必要があります。



資料：鯖江市「2024 年男女共同参画に関する市民意識調査」

あなたの職場における「男女平等」の現状

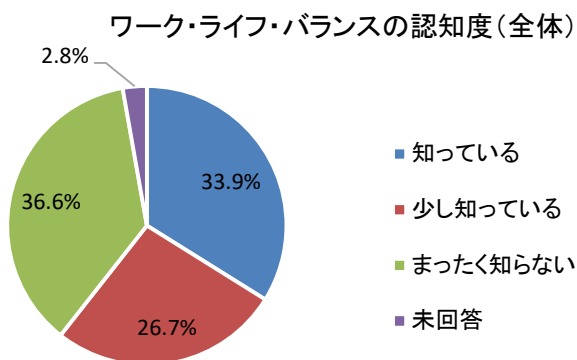


資料：鯖江市「2024 年男女共同参画に関する市民意識調査」

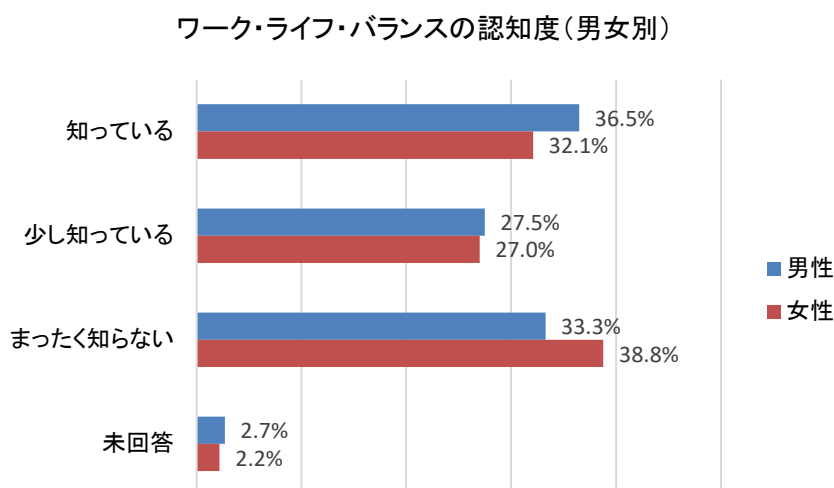
課題ポイント5

- ① 職場の理解、意識改革
- ② ワーク・ライフ・バランスの推進や柔軟な働き方の選択
- ③ 育児・介護休暇を取得しやすい職場環境改善

本市では、これまで企業に対し表彰や講座の開催により、ワーク・ライフ・バランスの推進を図ってきました。しかし、市民意識調査の結果では、36.6%の人がワーク・ライフ・バランスについて「まったく知らない」、26.7%の人が「少し知っている」と回答しており、約6割の人が、ワーク・ライフ・バランスを十分理解していないことから、市民個人への周知が進んでいないことが認められます。



資料: 鯖江市「2024 年男女共同参画に関する市民意識調査」



資料: 鯖江市「2024 年男女共同参画に関する市民意識調査」

将来にわたり、男女共に家庭と仕事を両立しながら負担の軽減を図り、趣味や学習、ボランティア活動などの自己実現もできるような、すべての人が心身ともに豊かに暮らしていける社会を築くためには、多様なライフステージや各家庭の考えに応じた柔軟な働き方を選択できる、ワーク・ライフ・バランスを実現しやすい職場環境の整備が重要です。

課題ポイント6

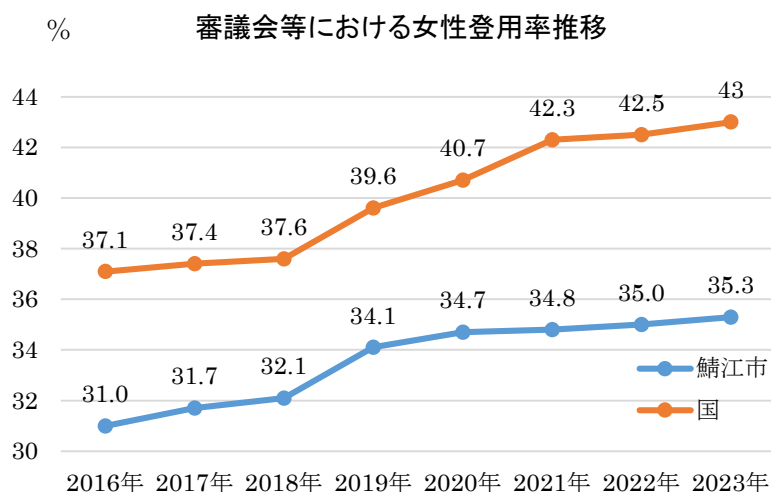
① ワーク・ライフ・バランスの市民個人への周知・啓発

5 方針決定過程における男女参画

男女共同参画社会の実現には、あらゆる分野において政策・方針決定過程に男女の意見が平等に反映されるべきです。特に、地方公共団体等における政策・方針決定は、市民一人ひとりの生活に大きな影響を与える身近な場で行われることから、女性参画の拡大が必要です。

国は、第5次男女共同参画基本計画において、2025年までに国の審議会等委員に占める女性の割合を40%以上60%以下にすると目標設定し、取組を進めています。

一方、本市の審議会等における女性登用率の推移では、2023年の35.3%のピークまで横ばいに近い緩やかな増加傾向で、方針決定過程における女性の参画は足踏みしている状態です。



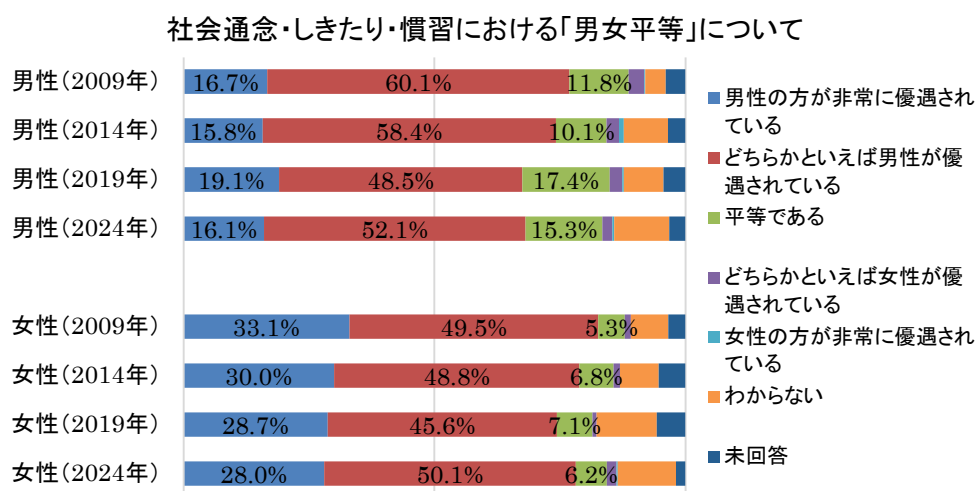
資料：内閣府男女共同参画局「国の審議会等における女性委員の参画状況調べ」

また、本市では、2007年から政策または方針等を決定する場へ出たいと考える女性を人材リストに登録し、多方面の審議会等で委員として推薦していく「男女共同参画人材リスト事業」を実施しています。今後は、さらに審議会等への女性の参画を進めるため、さばえ38組の登録者や、男女共同参画講座の受講者などを増やしながらか「ひとづくり」を進め、人材リストへの登録も呼びかけるなど、政策や方針等を決定する場へ出たい女性を増やしていく必要があります。

6 地域における男女参画

人口減少や社会経済情勢の急激な変化が進む中、子育てや福祉などの地域活動やまちづくり活動など、活力ある地域社会を維持・発展していくには、女性が活躍しやすい社会を実現し、男女が共に協力して活動していくことが重要です。

社会通念・しきたり・慣習における「男女平等」については、「男性が優遇されている」と感じる割合が男女とも非常に高く、中でも女性が強く感じています。現在も社会通念やしきたり、慣習の中では、固定的な役割分担などジェンダー意識が根強く残っていることが認められます。



資料：鯖江市「2024 年男女共同参画に関する市民意識調査」

地域社会における方針決定過程で女性の意見を反映させていくためにも、女性が区長や役員として活動したいと考えたときに、慣習などにとらわれない社会を作っていくことが大切です。今後は、地域において、男女共同参画の啓発や、固定的役割分担の見直し、アンコンシャス・バイアスの認知へのきっかけづくりもすすめながら意識改革を図り、女性が地域で活躍しやすい地域づくりを進めていく必要があります。

課題ポイント8

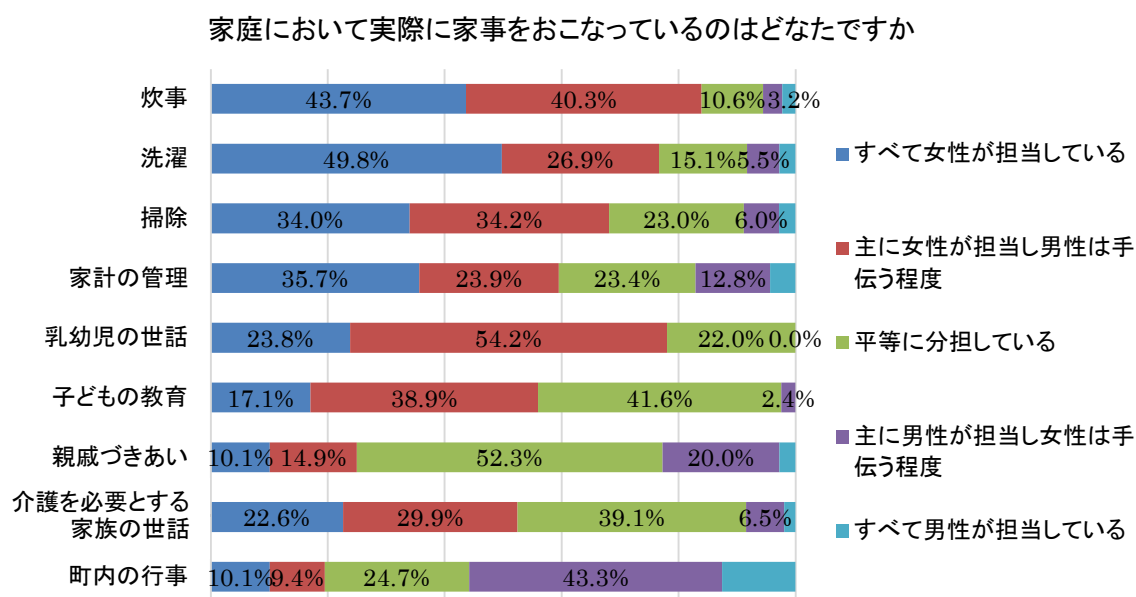
- ① 地域における男女参画
- ② 慣習やしきたり、社会通念の認知

7 地域福祉における男女参画

仕事と育児・介護の両立は、少子高齢化の中、男女が安心して子どもを持ち、育て、家族としての責任を果たすことができる社会を作る上で重要なことです。

しかし、市民意識調査の結果では、家事・育児・介護などの責任の多くを女性が一人で担っており、孤立感、閉塞感に苦しんでいる女性も少なくありません。

今後も、こうした育児や介護の不安や悩みを安心して相談できる体制の充実を図り、また、地域や「ご近所福祉ネットワーク」による見守りで、ひとり親世帯や高齢者の孤立を防ぐことも大切です。



資料：鯖江市「2024 年男女共同参画に関する市民意識調査」

また、育児や介護が女性の役割であるといった固定的な性別役割分担意識を見直し、男女共通の役割であることを啓発していくことで、住み慣れた家庭や地域で安心して子育てをしながら、だれもが健康で生きがいを持って住み続けられるよう、地域や社会全体で支えていく必要があります。

課題ポイント9

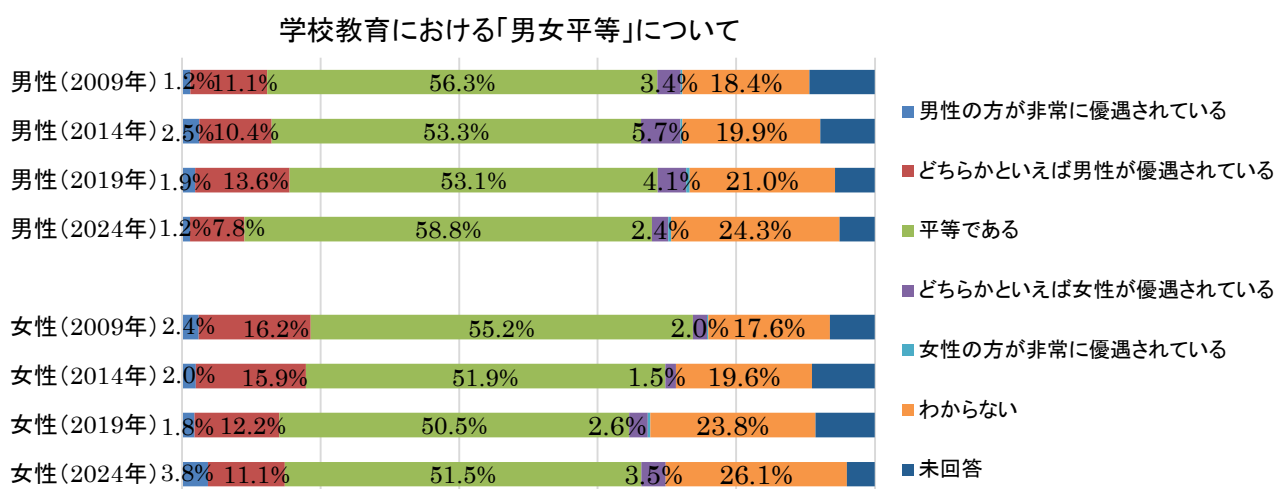
① 地域や社会全体で支える福祉の充実

8 教育における男女参画

男女共同参画社会の実現には、市民一人ひとりが、男女共同参画や自立意識を持つことが必要です。

特に、学校教育は、男女平等の意識づくりに大きな影響を及ぼすため、将来の社会を担う子どもたちが性別にとらわれず、人生のあらゆる場面において、個性や能力を十分発揮する選択ができるよう、男女共同参画の視点に立った教育の推進と合わせ、教育を担う教職員の意識醸成が重要です。

本市では、教育活動全体を通して、児童生徒の発達段階に応じ、男女共生の理解および男女の協力の大切さについて、継続して指導の充実を図ってきました。市民意識調査では、男女とも5割以上の人々が「平等である」と感じており、教育現場における男女平等は高い水準を保ちながら小幅に推移しています。



資料：鯖江市「2024 年男女共同参画に関する市民意識調査」

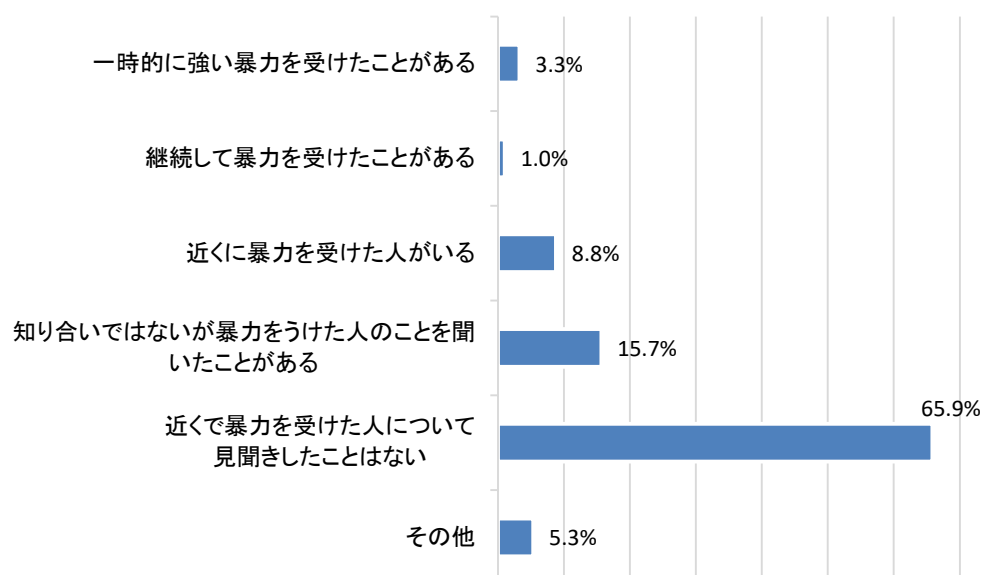
9 人権の尊重

本市では、2023年度に、市民一人ひとりの人権や個性を尊重し多様性を認め合う社会の実現を目指し、ダイバーシティ推進・相談課が設置されました。

「男女の人権の尊重」の基本理念を踏みにじり、男女共同参画社会の実現を阻害する、男女間の暴力があります。暴力とは、公的、私的を問わず、身体的、心理的に障害や苦しみをもたらす行為で、性犯罪、売買春、配偶者や恋人からの暴力(DV)、セクシュアル・ハラスメントを含む広範な概念です。

市民意識調査では、「一時的に強い暴力を受けたことがある」が 3.3%、「継続して受けたことがある」が 1.0%、「近くに暴力を受けた人がいる」が 8.8%、知り合いではないが暴力を受けた人のことを聞いたことがある 15.7%で、3割弱の人が暴力を受けたり、見聞きしたりしています。

夫婦、恋人同士の間で暴力を受けたり、見聞きしたことがあるか



資料：鯖江市「2024 年男女共同参画に関する市民意識調査」

このようなあらゆる暴力は、男女の固定的な役割分担意識、経済力の格差、上下関係など日本の男女が置かれている状況に根ざした問題です。また、これらの被害は潜在化する傾向があり、問題の解決を困難にしているため、実態把握と予防のための男女の意識啓発や、救済・自立支援まで関係機関が連携してその根絶に取り組む必要があります。

課題ポイント10

- ① 安心して相談できる窓口の充実
- ② 関係機関との連携強化

◇ 市民意識調査の概要 ◇

男女共同参画社会に関する状況および市民意識を把握し、「第6次男女共同参画プラン・女性活躍推進計画」の策定のための基礎データとするとともに、今後の男女共同参画に関する施策を推進するための参考資料とすることを目的にアンケートを実施しました。

男女共同参画(女性活躍推進)に関する市民意識調査

【実施期間】

2024年8月

【対象者】

- ① 18歳以上90歳未満の市民2,000人
- ② 住民基本台帳に登載されている者の中から、無作為抽出

【回答率】

男性:255人 女性:371人 その他等14人 合計:640人 (32%)

◇ その他アンケートの概要 ◇

(企業・事業所等)男女共同参画(女性活躍推進)に関するアンケート

【実施期間】

2024年8月

【対象企業・事業所】

鯖江商工会議所に登録のある市内の企業・事業所115社から回答

(町内)男女共同参画に関するアンケート

【実施期間】

2024年8月

【対象】

市内の122町内から回答

鯖江市政に関する市民アンケート

【実施期間】

2022年7月

【対象者】

16歳以上の市民から年齢階層ごとに、男女別に無作為に1,000人を抽出

【回答率】

50.2%

第 3 章 施策と主な取組

計画の体系

【基本理念】

SDGs目標5
ジェンダー平
等を実現し、
女性が活躍
しやすいまち
づくりの推進



【基本目標】

I

女性があらゆる分野に
いきいきと参画できる社会づくり

II

男女が共に活躍できる
就業環境づくり

III

男女が共に担い、
安心して暮らせる社会づくり

IV

男女が共に参画するための
意識づくり、人権・多様性の尊重

【重点施策】

1 社会の意識改革と環境づくり

2 固定的な役割分担意識の
認知と改革

1 多様な選択を可能にする
働き方改革の推進

2 行政・産業振興分野における
環境の整備

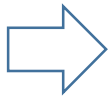
1 男女が共に活躍できる地域
づくりの推進

2 地域の力で住民が安心して
暮らせる環境

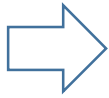
1 多様な選択を可能にする
教育・学習の充実

2 男女の人権の尊重と暴力防止

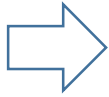
【基本施策】



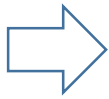
- ① 女性が活躍しやすい社会に向けた男性の意識改革
- ② 女性のエンパワーメント支援
- ③ 女性の創業および再チャレンジ支援
- ④ 生涯を通じた女性の健康支援



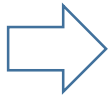
- ① 男性の家事・育児等家庭生活への参画
- ② 個性に応じたキャリア教育



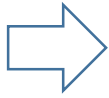
- ① 男女の均等な雇用と多様な就業条件
- ② 企業に対するワーク・ライフ・バランス
- ③ 男女が共に働きやすい職場環境の整備



- ① 行政における男女共同参画
- ② 農林業におけるパートナーシップの確立
- ③ 商工自営業におけるパートナーシップの確立



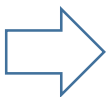
- ① 家庭や地域における男女共同参画
- ② 男女が共に地域で活躍できる環境整備



- ① 子育て・介護支援等の充実
- ② 地域で支え合う福祉
- ③ 男女の特性や多様性のある視点を生かした地域防災・防犯



- ① 学校における共生教育
- ② 男女共同参画に関する調査研究・情報収集・提供
- ③ 多様性を認め合う共生社会の推進



- ① あらゆる暴力の根絶
- ② 男女の互いの人権や性に対する尊重

基本目標Ⅰ 女性があらゆる分野にいきいきと参画できる社会づくり

将来にわたって女性が活躍しやすい社会を実現するためには、社会で活躍したい女性が慣習や社会通念、家事などの固定的役割分担意識などに阻まれず、自身が希望する生き方を選択し、その能力を十分に発揮できるようにすることが必要です。

本市では、固定的な役割分担の意識改革や女性へのエンパワメント支援、女性活躍トスアップ、働き方改革などを進め、女性活躍における様々な阻害要因を取り除く事業を展開していきます。

重点施策1 社会の意識改革と環境づくり

基本施策①

女性が活躍しやすい社会に向けた男性の意識改革	
職場や地域など、あらゆる分野において根強く残っている男性優遇の風習や社会通念を取り除いていくために、男性の意識の改革をさらに進め、女性が活躍しやすい社会づくりを目指します。	
具体的な取組	課題ポイント5 P14
・男女共同参画推進事業（動画による啓発、講座開催）	①職場の理解、意識改革

基本施策②

女性のエンパワメント支援およびトスアップ	
自分の能力を過小評価し、本当は能力がありながらチャレンジをあきらめてしまうなどの、内的要因が存在します。女性が本来持っている能力を引き出し、活躍を推進するため、女性のエンパワメントを支援します。	
具体的な取組	課題ポイント4 P13
・女性活躍トスアップ事業 ・誰ひとり取り残さないつながりサポート事業 ・女性活躍プラットフォーム創出事業 ・夢みらい館・さばえの管理運営事業 ・SDGs パートナリーシップ事業	②女性自身の内観とトスアップ ③エンパワメント支援

基本施策③

女性の創業支援	
子育てや介護などでいったん仕事を中断した女性の再就職や起業を支援するため、セミナーの開催や情報提供、起業・創業に対する支援を行いながら、女性の再チャレンジを支援します。	
具体的な取組	
・創業塾	

基本施策④

生涯を通じた女性の健康支援	
女性が職場や地域で活躍するためには、日頃から健康づくりへの関心を持ち、自身の健康管理を行うことが大切です。また、性差に応じた健康保持、産前・産後のケアなど女性の健康支援に取り組めます。	
具体的な取組	
・妊産婦健康診査事業 ・産前・産後サポート事業 ・産後ケア事業	課題ポイント3 P12 ①女性への健康支援や産前・産後ケア

重点施策2 固定的な役割分担意識の改革

基本施策①

男性の家事・育児等家庭生活への参画	
女性の負担軽減を図るには、男女が共に協力し家事・育児を行っていくことが重要です。家族の中で相談し男性が認識していない家事を確認し合うことで、家事の役割分担を見直す場の提供や、父親参加型事業により男性の育児参加を進めながら、男性が家事・育児に参画できるよう取組んでいきます。	
具体的な取組	
・子育て支援事業（父親参加型事業） ・家事シェアプロモーション ・アンコンシャス・バイアスの認知	課題ポイント1 P10 ①仕事と家事を担う女性の負担軽減 ②各家庭での役割分担の見直し 課題ポイント2 P11 ①「見えない家事」の存在など、家事の男女の認識の違い

基本施策②

個性に応じたキャリア教育	
児童生徒が性別にとらわれず、主体的に進路を選択する能力が身につけられるよう、発達段階に応じた進路指導や職場体験活動等の実践を通し、個性に応じたキャリア教育の推進を図ります。	
具体的な取組	
・中学生職場体験活動 ・中学生産業理解体験学習 ・高校生のワーク・ライフ・バランス推進事業	

【指標】

基本目標 I の KPI	2024 年 現状値	2029 年 目標値
家庭における男女の平等感 (意識調査において『平等である』と回答した割合)	男: 40.8%	男: 50%
	女: 34.2%	女: 50%
女性が輝くまちの創造に満足している人の割合 (鯖江市政に関するアンケート調査)	71.5%	80%
アンコンシャス・バイアスの認知度 (意識調査において『知っている』と回答した割合)	4.7%	30%
審議会等における女性の登用率	35.3%	40%

基本目標Ⅱ 男女が共に活躍できる就業環境づくり

将来にわたって、それぞれの負担の軽減を図りながら男女が共に仕事と家事を両立し、趣味や学習、ボランティア活動などの自己実現が可能となるなど、すべての人が心豊かに暮らしていける社会を築いていくため、多様なライフステージに応じた働き方の選択を可能にするなど、ワーク・ライフ・バランスを実現しやすい職場環境の整備に取り組んでいきます。

重点施策1 多様な選択を可能にする働き方改革の推進

基本施策①

男女の均等な雇用と多様な就業条件	
多様なライフステージに応じた働き方が可能となるよう、企業や事業主に対して、各種支援策や情報提供を図ります。また、育児に関する支援など職場における子育てしやすい待遇改善に取り組めます。	
具体的な取組	
・多様な働き方導入推進事業 ・子育て応援企業推進事業 ・子育て応援企業認定制度 ・家内労働指導センターへの支援 ・育児・介護休業生活資金利用者への利子補給	課題ポイント5 P14 ①職場の理解、意識改革 ②ワーク・ライフ・バランスの推進や柔軟な働き方の選択 ③育児・介護休暇を取得しやすい職場環境の改善

基本施策②

企業に対するワーク・ライフ・バランス	
仕事と家庭や地域生活とのバランスのとれた生活を実現するために、企業や市民個人に対してワーク・ライフ・バランスの普及啓発に努めます。	
具体的な取組	
・ワーク・ライフ・バランスの周知・啓発 ・ワーク・ライフ・バランス顕彰 ・女性活躍を推進する経営者の会「さばえ38組」事業	課題ポイント5 P14 ①職場の理解、意識改革 ②ワーク・ライフ・バランスの推進や柔軟な働き方の選択 課題ポイント6 P16 ①ワーク・ライフ・バランスの市民個人への周知・啓発

基本施策③

男女が共に働きやすい職場環境の整備	
女性が働きやすい環境の整備を行う中小企業に対し、経費の一部を支援するなど、男女が共に働きやすい職場環境の整備に努めます。	
具体的な取組	
・多様な働き方導入推進事業(再掲) ・女性活躍プラットフォーム創出事業(再掲)	

重点施策2 行政・産業振興分野における環境の整備

基本施策①

行政における男女共同参画	
行政における方針決定過程への女性の参画を促進するため、人材リストによる情報の提供など、審議会等への女性委員の登用拡大を図るとともに、政策や方針等を決定する場へ出たいと考える女性を増やしていくなど「ひとづくり」を進めていきます。	
具体的な取組	課題ポイント4 P13 ③エンパワーメントの支援 課題ポイント7 P17 ①方針決定過程に参画したいと考える「ひとづくり」
・審議会等の女性登用推進 ・意見提案公募、行政出前講座、ふれあい談論等	

基本施策②

農林業におけるパートナーシップの確立	
女性の農林業の担い手に対する支援を図りながら、農業分野における方針決定過程への参画の拡大を図ります。	
具体的な取組	
・農業関係団体育成補助金	

基本施策③

商工自営業におけるパートナーシップの確立	
女性経営者や起業を目指す女性への支援を図り、商工自営業におけるパートナーシップの確立を目指します。	
具体的な取組	
・創業塾(再掲)	

【指標】

基本目標Ⅱの KPI	2024 年 現状値	2029 年 目標値
職場における男女の平等感 (意識調査において『平等である』と回答した割合)	男:32.2%	男:40%
	女:26.1%	女:40%
ワーク・ライフ・バランスの認知度 (意識調査において『知っている』と回答した割合)	33.9%	50%
女性管理職の割合	(事業所)22.4%	30%
	(市役所)45.8%	50%
さばえ 38 組の登録者数	42 社	60 社

基本目標Ⅲ 男女が共に担い、安心して暮らせる社会づくり

地域社会における方針決定過程で女性の意見を反映させていくためには、女性が活躍しやすい地域づくりを進めていくことが大切です。地域における男女共同参画の啓発や研修会を推進し、意識改革を図り、女性が区長や役員として活動したいと考えたときに何事にも阻害されない社会づくりを進めていきます。

また、育児や介護が女性の役割であるといった固定的な性別役割分担意識を改め、男女双方の役割であることを啓発し、住み慣れた家庭や地域で安心して子育てすることができ、健康で生きがいをもっていきいきと暮らせるよう、地域や社会全体で支えていける仕組みづくりを進めます。

重点施策1 男女が共に活躍できる地域づくりの推進

基本施策①

家庭や地域における男女共同参画	
社会通念やしきたり、慣習の中で根強く残っている固定的な役割分担やジェンダー意識を取り除くため、イベントでの啓発や地区ごとの講座を開催しながら、地域における男女共同参画を推進します。	
具体的な取組	
・男女共同参画推進事業（動画による啓発、講座開催）（再掲） ・公民館における学習会の開催 ・就学前の子どもと保護者対象の学習会開催	課題ポイント8 P18 ①地域における男女参画 ②慣習やしきたり、社会通念の認知

基本施策②

男女が共に地域で活躍できる環境整備	
地域で活躍する女性の団体や女性の活躍できる場を創出し、地域で女性がいきいきと活躍できるよう支援していきます。	
具体的な取組	
・鯖江市役所 JK 課活動支援 ・集落活性化支援事業 ・男女共同参画推進事業（動画による啓発、講座開催）（再掲） ・夢みらい館・さばえの管理運営事業（再掲）	課題ポイント4 P13 ③エンパワーメントの支援 課題ポイント8 P18 ①地域における男女参画

重点施策2 地域の力で住民が安心して暮らせる環境の整備

基本施策①

子育て・介護支援等の充実
子育てや介護支援により、男女がともに仕事と育児や介護を両立できるよう支援します。
具体的な取組
・子育て支援事業（父親参加促進ほか） ・子育てサポーター養成講座、遊び場・学び場づくり事業 ・こども家庭相談 ・子育て支援センターにおける一時預かり ・保育充実促進事業 ・妊婦のための支援給付事業、妊婦等包括相談支援 ・地域ではぐくむ「子どものびのび広場」整備事業 ・ご近所福祉ネットワーク活動事業

基本施策②

地域で支え合う福祉
住み慣れた家庭や地域で安心して子育てすることができ、健康で生きがいをもっていきいきと暮らせるよう、地域や社会全体で支えていける地域づくりを支援します。
具体的な取組
・ご近所福祉ネットワーク活動事業（再掲） ・福祉相談・高齢者総合相談 ・介護保険、介護予防事業 ・高齢者いきがいづくり支援事業 ・オレンジ（認知症）カフェ

課題ポイント9

P19

①地域や社会全体で支える福祉の充実

基本施策③

男女の特性、視点を生かした地域防災・防犯
地域防災・防犯において、男女共同参画の視点を取り入れ様々な視点で改善していくなど、男女ともに安心して暮らせる地域づくりを目指します。
具体的な取組
・女性防犯隊員加入促進・多様性に配慮した総合防災訓練、避難所運営、防災リーダー育成

【指標】

基本目標Ⅲの KPI	2024 年 現状値	2029 年 目標値
地域における男女の平等感 (意識調査において社会通念・しきたり・慣習が『平等である』と回答した割合)	男 : 15.3%	男 : 30%
	女 : 6.2%	女 : 30%
女性が参画するための取組をおこなった自治会の割合 (町内向け男女共同参画に関するアンケート調査)	15.6%	50%
子育て支援に満足している人の割合 (鯖江市政に関するアンケート調査)	55.6%	65%
放課後児童クラブ数	35 箇所	35 箇所

基本目標Ⅳ 男女が共に参画するための意識づくり・人権・多様性の尊重

男女共同参画社会を実現していくため、学校、家庭、地域などあらゆる場と機会において、性別役割分担意識にとらわれない教育や啓発を充実し、意識改革を推進します。また、人権問題や多文化共生、性的少数者(LGBTQ+)などの多様性を認め、尊重し合える社会、女性に対するあらゆる暴力の根絶を図り、誰もが自分らしく生きられる社会を目指します。

重点施策1 多様な選択を可能にする教育・学習の充実

基本施策①

学校における共生教育
教育現場において、児童生徒が性別や固定観念にとらわれず、主体的に進路を選択する能力が身につけられるよう、学年の発達段階に応じた進路指導や職場体験活動等の実践を通し、キャリア教育を推進します。
具体的な取組
・男女共同参画の視点を取り入れた教育、教職員の研修 ・教職員の人権研修参加

基本施策②

男女共同参画に関する調査研究・情報収集・提供
男女共同参画社会の実現に向けて、実効性の高い事業を行っていくため、男女共同参画に関する現状を随時把握し、取組み状況などを情報提供していきます。
具体的な取組
・イベント時アンケートによる男女共同参画に関するニーズ調査 ・指標の進捗状況調査

基本施策③

多様性を認め合う共生社会の推進
人権問題に対する理解、国籍や言語、文化の多様性を認め尊重し合う多文化共生、性的少数者(LGBTQ+)などの性の多様性を認め合う共生社会の充実を推進します。
具体的な取組
・鯖江市パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度 ・人権問題(LGBTQ+を含む)に関する講演会・研修会 ・国際交流、多文化共生推進事業、在住外国人生活支援事業 ・ジェンダーレスや個性を理解できる絵本の読み聞かせ ・国際女性デーキャンペーン

重点施策2 男女の人権の尊重と暴力防止

基本施策①

あらゆる暴力の根絶	
女性、男性を問わず、暴力（DV）、セクシュアル・ハラスメントの被害は潜在化する傾向にあり問題の解決をより困難にしています。誰もが安心して相談できる体制の充実や実態を把握し、予防のための男女の意識啓発や、救済・自立支援まで関係機関が連携して根絶に取り組んでいきます。	
具体的な取組	
・DV、犯罪被害防止、LGBTQ＋研修会 ・女性相談、人権相談 ・誰ひとり取り残さないつながりサポート事業（再掲） ・関係機関との連携強化	課題ポイント 10 P21 ①安心して相談できる窓口の充実 ②関係機関との連携強化

基本施策②

男女の互いの人権や性に対する尊重
男女の互いの人権や性についての正しい知識や認識を深めるためとともに、学校教育においても正しい知識を身につけるための教育の充実を図ります。
具体的な取組
・学校教育における人権教育 ・リプロダクティブ・ヘルス/ライツの啓発や包括的性教育の推進

【指標】

基本目標Ⅳの KPI	2024 年 現状値	2029 年 目標値
学校教育における男女の平等感 （意識調査において『平等である』と回答した割合）	男：58.8%	男：70%
	女：51.5%	女：70%
刊行物・テレビ等メディアの内容や表現における男女の平等感 （意識調査において『平等である』と回答した割合）	男：46.3%	男：50%
	女：35.8%	女：50%
男女共同参画社会の認知度 （意識調査において『知っている』と回答した割合）	49.8%	60%

第 4 章 計画の推進

1 計画の推進体制

男女共同参画社会の実現に向けて、鯖江市男女共同参画プラン・女性活躍推進計画の効果的な推進を図るためには、男女共同参画社会の推進に取り組んでいる市民や事業者、教育関係者とのパートナーシップを深め市民と行政が一体となって計画を推進していく必要があります。

行政においては、庁内外における推進体制を充実させるとともに、計画の進捗状況を把握していきます。また、国・県・関係機関の動向を把握しながら、情報交換や連携を図り、計画の円滑な推進に努めていきます。

(1) 鯖江市男女共同参画審議会

鯖江市男女共同参画審議会は、男女共同参画推進条例第21条に基づき設置しています。審議会では、計画の策定および変更に関する事項や苦情および相談への対応に関する事項、男女共同参画の推進に関する事項などを調査審議しています。

(2) 男女共同参画苦情等処理委員会

男女共同参画苦情等処理委員会は、男女共同参画推進条例施行規則第2条に基づき設置しています。男女共同参画の推進に関する施策または男女共同参画に影響を及ぼすと認められる施策について、市民または事業者等から苦情の申し出を受けた場合、適切な措置について調査審議を行います。

(3) 男女共同参画推進本部

男女共同参画に関する施策を総合的に推進するため、鯖江市男女共同参画推進条例第16条第1項の規定に基づき設置しています。男女共同参画に関する基本計画の推進、施策の調整および検討を行います。

(4) 男女共同参画・女性活躍推進の拠点施設「夢みらい館・さばえ」

男女共同参画に関する学習・活動・交流の機会や場所を提供する施設です。特に、ジェンダー平等、女性のエンパワーメントに向けた地域住民の活動拠点施設としての役割を担っています。

(5) さばえ SDGs推進センター

SDGsゴール5「ジェンダー平等」「女性のエンパワーメント」を軸とした本市の取組みを世界へ発信する拠点施設です。また、SDGs目標達成のためにさまざまなステークホルダー（市民、企業、団体、学校等）が連携した取組、国連の関係機関とのパートナーシップによる幅広いテーマのプロジェクトなどを推進していきます。

2 主となる担当課一覧

基本目標Ⅰ 女性があらゆる分野にいきいきと参画できる社会づくり

重点施策	基本施策	担当課
1 社会の意識改革と環境づくり	①女性が活躍しやすい社会に向けた男性の意識改革	ダイバーシティ推進・相談課
	②女性のエンパワーメント支援	総合政策課 (SDGs 推進センター) ダイバーシティ推進・相談課
	③女性の創業および再チャレンジ支援	ダイバーシティ推進・相談課 商工観光課
	④生涯を通じた女性の健康支援	健康づくり課 スポーツ課
2 固定的な役割分担意識の改革	①男性の家事・育児等家庭生活への参画	ダイバーシティ推進・相談課 子育て支援センター
	②個性に応じたキャリア教育	学校教育課 ダイバーシティ推進・相談課

基本目標Ⅱ 男女が共に活躍できる就業環境づくり

重点施策	基本施策	担当課
1 多様な選択を可能にする働き方改革の推進	①男女の均等な雇用と多様な就業条件	商工政策課
	②企業に対するワーク・ライフ・バランス	ダイバーシティ推進・相談課
	③男女が共に働きやすい職場環境の整備	ダイバーシティ推進・相談課 商工観光課
2 行政・産業振興分野における環境の整備	①行政における男女共同参画	ダイバーシティ推進・相談課 秘書広聴課
	②農林業におけるパートナーシップの確立	農林政策課
	③商工自営業におけるパートナーシップの確立	商工観光課

基本目標Ⅲ 男女が共に担い、安心して暮らせる社会づくり

重点施策	基本施策	担当課
1 男女が共に活躍できる地域づくりの推進	①家庭や地域における男女共同参画の推進	ダイバーシティ推進・相談課 生涯学習課
	②男女が共に地域で活躍できる環境整備	市民主役推進課 ダイバーシティ推進・相談課
2 地域の力で住民が安心して暮らせる環境の整備	①子育て・介護支援等の充実	こどもまんなか課 子育て支援センター 保育・幼児教育課 健康づくり課 生涯学習課
	②地域で支え合う福祉	社会福祉課 長寿福祉課
	③男女の特性、視点を生かした地域防災・防犯	防災危機管理課

基本目標Ⅳ 男女が共に参画するための意識づくり・人権・多様性の尊重

重点施策	基本施策	担当課
1 多様な選択を可能にする教育・学習の充実	①学校における共生教育	学校教育課
	②男女共同参画に関する調査研究・情報収集・提供	ダイバーシティ推進・相談課
	③多様性を認め合う共生社会の充実	市民主役推進課 ダイバーシティ推進・相談課 保育・幼児教育課
2 男女の人権の尊重と暴力防止	①女性に対するあらゆる暴力の根絶	ダイバーシティ推進・相談課
	②男女の互いの人権や性に対する尊重	ダイバーシティ推進・相談課 学校教育課

3 計画の推進のための指標

指標	2024 年 現状値	2029 年 目標値
基本目標Ⅰ 女性があらゆる分野にいきいきと参画できる社会づくり		
家庭における男女の平等感 (意識調査において『平等である』と回答した割合)	男: 40.8%	男: 50%
	女: 34.2%	女: 50%
女性が輝くまちの創造に満足している人の割合 (鯖江市政に関するアンケート調査)	71.5%	80%
アンコンシャス・バイアスの認知度 (意識調査において『知っている』と回答した割合)	4.7%	30%
審議会等における女性の登用率	35.3%	40%
基本目標Ⅱ 男女が共に活躍できる就業環境づくり		
職場における男女の平等感 (意識調査において『平等である』と回答した割合)	男: 32.2%	男: 40%
	女: 26.1%	女: 40%
ワーク・ライフ・バランスの認知度 (意識調査において『知っている』と回答した割合)	33.9%	50%
女性管理職の割合	(事業所) 22.4%	30%
	(市役所) 45.8%	50%
さばえ 38 組の登録者数	42 人	60 人
基本目標Ⅲ 男女が共に担い、安心して暮らせる社会づくり		
地域における男女の平等感 (意識調査において社会通念・しきたり・慣習が『平等である』と回答した割合)	男: 15.3%	男: 30%
	女: 6.2%	女: 30%
女性が参画するための取り組みをおこなった自治会の割合 (町内向け男女共同参画に関するアンケート調査)	15.6%	50%
子育て支援に満足している人の割合 (鯖江市政に関するアンケート調査)	55.6%	65%
放課後児童クラブ数 ※現状維持	35 箇所	35 箇所
基本目標Ⅳ 男女が共に参画するための意識づくり、人権・多様性の尊重		
学校教育における男女の平等感 (意識調査において『平等である』と回答した割合)	男: 58.8%	男: 70%
	女: 51.5%	女: 70%
メディアの内容や表現における男女の平等感 (意識調査において『平等である』と回答した割合)	男: 46.3%	男: 50%
	女: 35.8%	女: 50%
男女共同参画社会の認知度 (意識調査において『知っている』と回答した割合)	49.8%	60%

参考資料

第11期 鯖江市男女共同参画審議会委員名簿

	氏 名	所 属 名 等	備 考
1	岩佐 裕美	弁護士	会 長
2	生駒 俊英	福井大学国際地域学部准教授	副会長
3	八田 登師男	さばえ男女共同参画ネットワーク	
4	堀 一之	鯖江地区人権擁護委員会	
5	加藤 昌広	鯖江市校長会	
6	加藤 和夫	鯖江市区長会連合会	
7	橋本 知子	鯖江市公民館連絡協議会	
8	玉川 忠春	連合福井丹南地域協議会	
9	石田 加奈恵	(特)さばえNPOサポート	
10	堀 みどり	地域で育む子育て支援ネットワーク委員会	
11	福田 祐規	福井県民生活協同組合	
12	勝木 美津子	公募	
13	杉森 和代	公募	
14	榎原 秀典	公募	

※ 敬称略



【男女共同参画審議会開催状況】

○2024 年 6 月 5 日

プラン骨子(案)、市民意識調査(案)協議

○2024 年 10 月 3 日

市民意識調査結果報告

○2024 年 12 月 16 日

5 次プラン総括、市民意識調査詳細分析

プラン策定方針、指標(案)協議

○2025 年 1 月 31 日

プラン(素案)協議

鯖江市男女共同参画推進条例

目次

前文

第1章 総則(第1条～第8条)

第2章 基本的施策(第9条～第20条)

第3章 鯖江市男女共同参画審議会(第21条～第23条)

第4章 雑則(第24条)

附則

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下での共同がうたわれ、男女共同に関する様々な取組が、国際情勢とも連動しながら進められてきました。本市においても、国や県と連携しながら種々の施策に取り組んできました。

しかしながら、依然として、家庭、地域、職場などあらゆる分野で男性を優位に扱ったり、性別により役割分担を決め付けてしまうような社会制度や慣行が根強く残っています。

また、眼鏡、繊維、漆器の三大地場産業が発展している本市においては、女性の就業率は非常に高くなっているものの、方針決定過程への女性の参画は低い状況となっています。

市民意識調査の結果を見ても、多くの市民が男性優位を感じており、その改善が緊急かつ重要な課題であることを示しています。

今後、さらに少子高齢化や社会経済情勢の急激な変化が進む中で、市民が真に豊かで活力ある生活を実現するには、男女が良きパートナーとして、一人ひとりの個性と能力を十分発揮し、喜びも責任も分かち合うことのできる「男女共同参画社会」の実現を、国と同様に21世紀の最重要課題として掲げ、取り組んでいくことが求められます。

ここに、私たちは、ユニバーサルデザイン実践都市にふさわしく、男女相互の理解と思いやりを基に、市、市民、事業者等が連携しながら、男女共同参画を一層推進することを決意し、この条例を制定します。

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、市民ならびに事業者および公共的団体(以下「事業者等」という。)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、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

(定義)

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

- (1) 男女共同参画 男女が、社会の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、もって男女が等しく政治的、経済的、社会的および文化的利益を受けることができ、かつ、ともに責任を担うことをいう。
- (2) 市民 市内に居住する者、市内に存する事務所または事業所に勤務する者、市内に存する学校に在学する者をいう。
- (3) 事業者 営利、非営利を問わず、市内に事務所または事業所を有し、事業を営む個人、法人その他団体をいう。

- (4) 公共的団体 市内において市民活動、地域活動その他の公共的活動を行う団体をいう。
- (5) ジェンダー 生物学的な性差と異なり、男女の役割を固定的に捉えることなどの社会的、文化的に作られた性差をいう。
- (6) セクシュアル・ハラスメント 相手の意に反した性的な言動または行為により、相手に不快感もしくは不利益を与え、または相手の生活環境を害することをいう。
- (7) ドメスティック・バイオレンス 配偶者、恋人等の親密な関係にある者に対して、身体的または精神的な苦痛を与える暴力的行為をいう。
- (8) 積極的改善措置 男女共同参画に関する男女間の参画の機会の格差を改善するため、必要な範囲内で、男女のいずれか一方に対し、その機会を積極的に提供することをいう。

(基本理念)

第3条 男女共同参画は、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じられ、性別による差別的取扱いを受けることなく、その個性や能力を発揮する機会が確保されること。
- (2) ジェンダーに起因する固定的な役割分担意識、制度および慣行を見直し、男女がともに自らの意思と責任に基づく多様な生き方が選択できること。
- (3) 男女が、対等に家庭、学校、職場、地域その他の社会のあらゆる分野における方針の立案および決定過程に参画する機会が確保されること。
- (4) 家族を構成する男女が、互いの協力と社会支援の下に、家庭生活における活動と家庭生活以外の活動に対等に参画し、両立できること。
- (5) 男女が、互いの性を理解し、妊娠、出産その他の性と生殖に関する事項において、双方の意思が尊重されるとともに、生涯を通じて健康な生活を営む権利が確保されること。
- (6) 男女共同参画は、国際的な理解および協調の下に推進されること。

(市の責務)

第4条 市は、男女共同参画の推進を主要な政策として位置付け、前条に定める基本理念(以下単に「基本理念」という。)にのっとり、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に策定し、実施しなければならない。

- 2 市は、男女共同参画を推進するに当たっては、市民、事業者等ならびに国および他の地方公共団体と連携し、または協働して取り組むよう努めなければならない。
- 3 市は、あらゆる施策を策定し、または実施するに当たっては、男女共同参画の推進に配慮しなければならない。

(市民の責務)

第5条 市民は、男女共同参画に関する理解を深め、基本理念にのっとり、家庭、職場、学校、地域その他の社会のあらゆる分野において、積極的に男女共同参画を推進するよう努めなければならない。

- 2 市民は、男女相互の理解と思いやりを基に、協力して生活するよう努めなければならない。
- 3 市民は、市が行う男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

(事業者等の責務)

第6条 事業者は、基本理念にのっとり、その事業活動に男女が対等に参画するよう努めるとともに、就労者の職場における活動と家庭における活動の両立を支援するため、就労環境を整備するよう努めなければならない。

- 2 公共的団体は、基本理念にのっとり、その活動に男女が対等に参画するよう努めなければならない。

3 事業者等は、市が行う男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

（性別による人権侵害の禁止）

第7条 何人も、性別による差別的取扱い、セクシュアル・ハラスメント、ドメスティック・バイオレンスその他男女間における人権侵害の行為により、相手に不利益もしくは身体的、精神的その他の苦痛を与え、または相手の生活環境を害してはならない。

（情報における男女共同の配慮）

第8条 何人も、広く市民を対象とした広報、報道、広告等において、ジェンダーによる固定的な役割分担または異性に対する暴力を助長する表現その他過度の性的表現を行わないよう努めなければならない。

第2章 基本的施策

（基本計画）

第9条 市長は、男女共同参画の推進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画の推進に関する基本的な計画（以下「基本計画」という。）を定めなければならない。

2 基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

（1）総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画の推進に関する施策の大綱

（2）前号に掲げるもののほか、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

3 市長は、基本計画を定めようとするときは、市民および事業者等の意見を反映するよう努めるとともに、鯖江市男女共同参画審議会の意見を聴かななければならない。

4 市長は、基本計画を定めたときは、速やかにこれを公表しなければならない。

5 前2項の規定は、基本計画の変更について準用する。

（広報活動等）

第10条 市は、男女共同参画に関する市民および事業者等の理解を深めるため、広報活動、情報提供その他の必要な措置を講ずるものとする。

（教育および学習の振興）

第11条 市は、学校教育、社会教育、家庭教育などにおける男女共同参画に関する教育および学習の振興を図るために必要な措置を講ずるものとする。

（雇用等の分野における男女共同参画の推進）

第12条 市は、事業者に対し、雇用の分野において男女共同参画が推進されるよう、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。

2 市は、農林業や商工業等を営む者に対し、その家族従業者の役割が適正に評価され、経営方針の立案および決定に共同して参画する機会が確保されるよう、必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

（家庭生活における活動とそれ以外の活動との両立支援）

第13条 市は、男女がともに育児、介護その他の家庭生活における活動と職業生活、地域生活等における活動を両立することができるように、必要な支援を行うよう努めなければならない。

（附属機関等における男女共同参画の促進）

第14条 市長その他の市の執行機関（以下「市長等」という。）は、附属機関その他これに準ずるもの（以下「附属機関等」という。）の委員の構成において、特別な事情がある場合を除き、男女の均衡（この条において、男女いずれか一方の委員の数が、委員総数のおおむね10分の4未満とならない状況をいう。）を図るよう努めなければならない。

2 市長等は、附属機関等が前項に規定する男女の均衡が図られた状況でないときは、特別な事情がある場合を除き、積極的改善措置を講ずるなど計画的に改善するよう努めなければならない。

（性別による権利侵害の防止および支援）

第15条 市は、性別による権利侵害の防止に努めるとともに、これらの被害を受けた者に対し、関係機関と連携し、相談、保護その他の必要な支援措置を講ずるよう努めなければならない。

（推進体制の整備）

第16条 市は、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ効果的に実施するため、必要な体制を整備するものとする。

2 市は、市民および事業者等と協働して男女共同参画の推進を図るため、必要な体制の整備に努めるものとする。

（調査研究）

第17条 市は、男女共同参画の推進に関する施策の策定および実施のために、必要な調査研究を実施するものとする。

（報告の徴収等）

第18条 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、市と取引関係のある事業者または補助金の交付を受けている者に対し、男女共同参画に関する状況について報告を求め、適切な措置を講ずるよう協力を求めることができる。

2 市長は、前項の規定により報告された男女共同に関する状況を取りまとめ、これを公表することができる。

（年次報告）

第19条 市長は、毎年、男女共同参画の推進の状況、基本計画に基づく施策の実施状況等について、男女共同参画審議会に報告するとともに、これを公表するものとする。

（苦情および相談への対応）

第20条 市長は、男女共同参画の推進に関する施策または男女共同参画に影響を及ぼすと認められる施策について、市民または事業者等から苦情の申出を受けたときは、適切な措置を講ずるよう努めるものとする。

2 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人権の侵害について、市民または事業者等から相談の申出があったときは、関係機関または関係団体と協力して、適切な措置を講ずるよう努めるものとする。

3 市長は、前2項の申出に係る対応において、必要と認めるときは、鯖江市男女共同参画審議会に意見を求めることができる。

第3章 鯖江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等を行うため、鯖江市男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）を置く。

2 審議会は、次に掲げる事項について、調査審議等を行う。

（1）基本計画の策定および変更に関する事項

（2）前条第3項に規定する苦情および相談への対応に関する事項

（3）男女共同参画の推進に関し、市長から諮問を受けた事項

- 3 審議会は、前項に定めるもののほか、男女共同参画の推進に関する事項について、市長に意見を述べることができる。

(組織)

第22条 審議会は、15人以内の委員をもって組織する。

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

- 3 委員は、市民、事業者等の代表者、学識経験者、関係行政機関の職員のうちから、市長が委嘱する。

- 4 委員の任期は2年とし、再任を妨げない。ただし、委員が欠けた場合における補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(委任)

第23条 前2条に定めるもののほか、審議会に関し必要な事項は、規則で定める。

第4章 雑則

(委任)

第24条 この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

附 則

(施行期日)

- 1 この条例は、平成15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定めら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条第1項の規定により定められた基本計画とみなす。

鯖江市男女共同参画推進条例施行規則

(趣旨)

第1条 この規則は、鯖江市男女共同参画推進条例(平成15年鯖江市条例第4号。以下「条例」という。)の施行に関し、必要な事項を定めるものとする。

(平18規則18・一部改正)

(苦情等処理委員会の設置)

第2条 条例第20条第1項に規定する苦情の申出および同条第2項に規定する相談の申出(以下「苦情等の申出」という。)に対する適切な措置について調査審議するため、鯖江市男女共同参画苦情等処理委員会(以下「苦情等処理委員会」という。)を置く。

(平18規則18・一部改正)

(苦情等処理委員会の組織等)

第3条 苦情等処理委員会は、条例第21条第1項に規定する鯖江市男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)の委員および女性問題の相談業務を行っている者のうちから、市長が委嘱した苦情等処理委員をもつて組織する。

2 苦情等処理委員の任期は、審議会の委員の任期と同じとする。

3 苦情等処理委員会に委員長を置き、苦情等処理委員の互選によりこれを定める。

4 苦情等処理委員会の会議は、委員長が招集する。

(平18規則18・一部改正)

(苦情等処理委員会の職務)

第4条 苦情等処理委員会は、苦情等の申出に対する適切な措置について調査審議を行い、苦情等処理委員の合議により決定する。

2 前項の規定にかかわらず、苦情等処理委員会が特定の苦情等処理委員により職務を行うことが望ましいと認めたときは、当該苦情等処理委員が独立して職務を行うことができるものとする。

3 苦情等処理委員会は、次に掲げる事項については、職務の対象としない。

(1) 裁判所において係争中の事項または判決等のあつた事項

(2) 法令の規定により、不服申立てを行っている事項または不服申立てに対する裁決のあつた事項

(3) 市議会で審議中または審議が終了した事項

(4) 既に苦情等処理委員会が判断した事項

4 苦情等処理委員会は、必要に応じ専門的な知識等を有する者から助言を受けることができる。

(平28規則11・一部改正)

(苦情等の申出)

第5条 苦情等の申出は、次に掲げる事項を記載した書面を苦情等処理委員会に提出して行わなければならない。

(1) 苦情等の申出をする者の氏名および住所(法人その他の団体にあつては、事務所の名称、所在地および代表者の氏名)

(2) 苦情等の申出の趣旨および理由

(3) 他の機関への相談等の状況

(4) 苦情の申出の年月日

(審議会の会長および副会長)

第6条 審議会に会長および副会長を置き、委員の互選によりこれを定める。

2 会長は審議会を代表し、会務を総理する。

3 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるときまたは会長が欠けたときは、その職務を代理する。

(審議会の会議)

第7条 審議会の会議は、会長が招集し、会長がその議長となる。

2 審議会の会議は、委員の過半数が出席しなければ開くことができない。

3 審議会の議事は、出席した委員の過半数で決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

(審議会の部会)

第8条 審議会に、必要があるときは、部会を置くことができる。

2 部会は、会長が指名する委員をもつて構成する。

3 部会に部会長を置き、部会に属する委員の互選によりこれを定める。

4 部会の会議は、部会長が招集する。

(審議会への関係者の出席等)

第9条 会長は、審議会において必要があると認めるときは、関係者の出席を求めてその意見もしくは説明を聴き、または必要な資料の提出を求めることができる。

(委員等の守秘義務)

第10条 苦情等処理委員および審議会の委員(以下「委員等」という。)は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も、同様とする。

(委員等の解職)

第11条 市長は、委員等が心身の故障のため職務の遂行に堪えないと認めたときまたは職務上の義務違反その他委員等としてふさわしくない行為があると認めたときは、これを解職することができる。

(審議会等の庶務)

第12条 苦情等処理委員会および審議会の庶務は、政策経営部めがねのまちさばえ戦略課において行う。

(平16規則21・平21規則1・平22規則3・平25規則5・平29規則7・一部改正)

(その他)

第13条 この規則に定めるもののほか、必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

この規則は、平成15年4月1日から施行する。

附 則(平成16年規則第21号)

この規則は、公布の日から施行する。

附 則(平成18年規則第18号)

この規則は、平成18年4月1日から施行する。

附 則(平成21年規則第1号)

この規則は、平成21年4月1日から施行する。

附 則(平成22年規則第3号)抄

(施行期日)

1 この規則は、平成22年4月1日から施行する。

附 則(平成25年規則第5号)抄

(施行期日)

第1条 この規則は、平成25年4月1日から施行する。

附 則(平成28年規則第11号)

この規則は、平成28年4月1日から施行する。

附 則(平成29年規則第7号)抄

(施行期日)

第1条 この規則は、平成29年4月1日から施行する。

<その他関係法令>

- ◆ 男女共同参画社会基本法
- ◆ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律
- ◆ 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
- ◆ 困難な問題を抱える女性支援計画

詳細は「内閣府男女共同参画局ホームページ」を参照してください。

<https://www.gender.go.jp/>

第6次鯖江市男女共同参画プラン

発行年月 令和7年3月

編集・発行 鯖江市 市民生活部 ダイバーシティ推進・相談課

〒916-8666 福井県鯖江市西山町13番1号

TEL 0778-53-2215 FAX 0778-51-8167

Email DiverAndSodan@city.sabae.lg.jp