

第3次 尾鷲市 男女共同参画推進基本計画

令和4年3月

私たちを取り巻く社会の状況は、少子高齢化が進むとともに、人々のライフスタイルが個性化・多様化するなど、近年急激な変化をみせています。

こうした変化に対応し、真に豊かで安心して暮らせる活力ある社会を築いていくためには、女性と男性が互いにその人権を尊重し、喜びも責任も分かち合いつつ、性別にとらわれることなく、その個性と能力を十分に発揮することができる、男女共同参画社会の実現が重要な課題です。

現在の厳しい社会情勢にあつては、新しい尾鷲にふさわしい豊かで活力ある社会を実現するためにも、一人ひとりが個性と能力を発揮し、社会に参画・貢献していくことが不可欠であり、またそうした環境づくりが求められています。

本市におきましては、2007（平成 19）年 4 月に「尾鷲市男女共同参画推進条例」が施行され、条例第 9 条に基づき 2008（平成 20）年 3 月に「尾鷲市男女共同参画推進基本計画」を、2012（平成 24）年 4 月に「第 2 次尾鷲市男女共同参画推進基本計画」を策定し、男女共同参画事業を推進してきましたが、その後、少子高齢化の進展、家族形態の多様化など、男女を取り巻く社会はめまぐるしく変化しています。

この「第 3 次尾鷲市男女共同参画基本計画」は、「第 7 次尾鷲市総合計画」に掲げる 10 年間のまちの将来像である「住みたいまち 住み続けたいまち おわせ」を、また「第 7 次尾鷲市総合計画前期基本計画」の「協働・平等」分野における目指す姿である「誰もが共に助け合い、誰もが主役で活躍できるまち」を実現するため、本市における男女共同参画施策の基本的な方向性を定めるものです。

今後、この計画に基づき、行政だけではなく、市民・事業者等の皆さまと共に男女共同参画社会の実現に向け、努力してまいります。

最後に、この計画の策定にあたりまして、ご協力をいただきました「尾鷲市男女共同参画審議会」の委員の皆さまに、心から感謝を申し上げますとともに、今後とも本市の男女共同参画社会推進に一層のご理解、ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

令和 4 年 3 月

尾鷲市長

加藤 千連

目 次

第1章 はじめに

- 1 計画策定の趣旨 1
- 2 計画の位置づけ 1
- 3 計画の期間 2
- 4 男女共同参画をめぐる社会の動向 2

第2章 尾鷲市の現状と課題

- 1 男女共同参画に関するアンケート結果から見る現状 5
- 2 尾鷲市における男女共同参画の現状 25
- 3 現状から見える課題 28
- 4 第2次尾鷲市男女共同参画推進基本計画の総括 30

第3章 基本的な考え方

- 1 基本理念 31
- 2 基本目標 33
- 3 施策の体系 32

第4章 計画の内容

- 1 基本目標1 男女共同参画に向けての意識づくり 33
- 2 基本目標2 誰もが互いに認め合う社会環境づくり 36
- 3 基本目標3 女性活躍の推進とワーク・ライフ・バランスの実現 40

第5章 計画の推進体制

- 1 推進体制の整備 43

参考資料

- 尾鷲市男女共同参画推進条例 45
- 用語解説 50

第1章 はじめに

1 計画策定の趣旨

国において、男女共同参画社会の形成の基本的枠組みを国民合意の下に定め、社会のあらゆる分野における取組を総合的に推進していくことを目的に、1999（平成 11）年 6 月に「男女共同参画社会基本法」が制定されました。

同法第 2 条第 1 号では、男女共同参画社会の形成について、「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を形成すること」と規定されています。

2000（平成 12）年 12 月に男女共同参画社会基本法に基づき「男女共同参画基本計画」が策定され、その後、男女共同参画社会の実現に向け、国内外の様々な状況を考慮しつつ改定を重ね、2020（令和 2）年 12 月に「第 5 次男女共同参画基本計画」が策定されました。

本市では、2007（平成 19）年 3 月に「尾鷲市男女共同参画推進条例」を制定し、同条例第 9 条第 1 項の規定に基づき、2008（平成 20）年 3 月に 2011（平成 23）年度までを計画期間とする「尾鷲市男女共同参画推進基本計画」を策定しました。

そして、計画期間の終了とともに、2012（平成 24）年度を始期とする「第 6 次尾鷲市総合計画」との整合性を図り、同年 4 月に過疎・少子高齢化の進展や、家族形態の多様化、地域の絆の希薄化やコミュニティ維持力の低下などにも対応した「第 2 次尾鷲市男女共同参画推進基本計画」を策定し、性別に関係なく一人ひとりが尊重され、個性と能力が十分に発揮できる男女共同参画社会の実現に向け、取り組みを推進してきましたが、2021（令和 3）年度で計画期間が終了となります。

このことから、国の施策動向や社会環境の変化等を踏まえ、また、「第 7 次尾鷲市総合計画」との整合性を図り、本市において男女共同参画社会の実現をさらに推進するため、2022（令和 4）年度を始期とする「第 3 次尾鷲市男女共同参画推進基本計画」を策定するものです。

2 計画の位置づけ

(1) この計画は、「男女共同参画社会基本法」第 14 条第 3 項に基づく「市町村男女共同参画計画」として位置づけ、国の「第 5 次男女共同参画基本計画」及び県の「第 3 次三重県男女共同参画基本計画」を踏まえたものです。

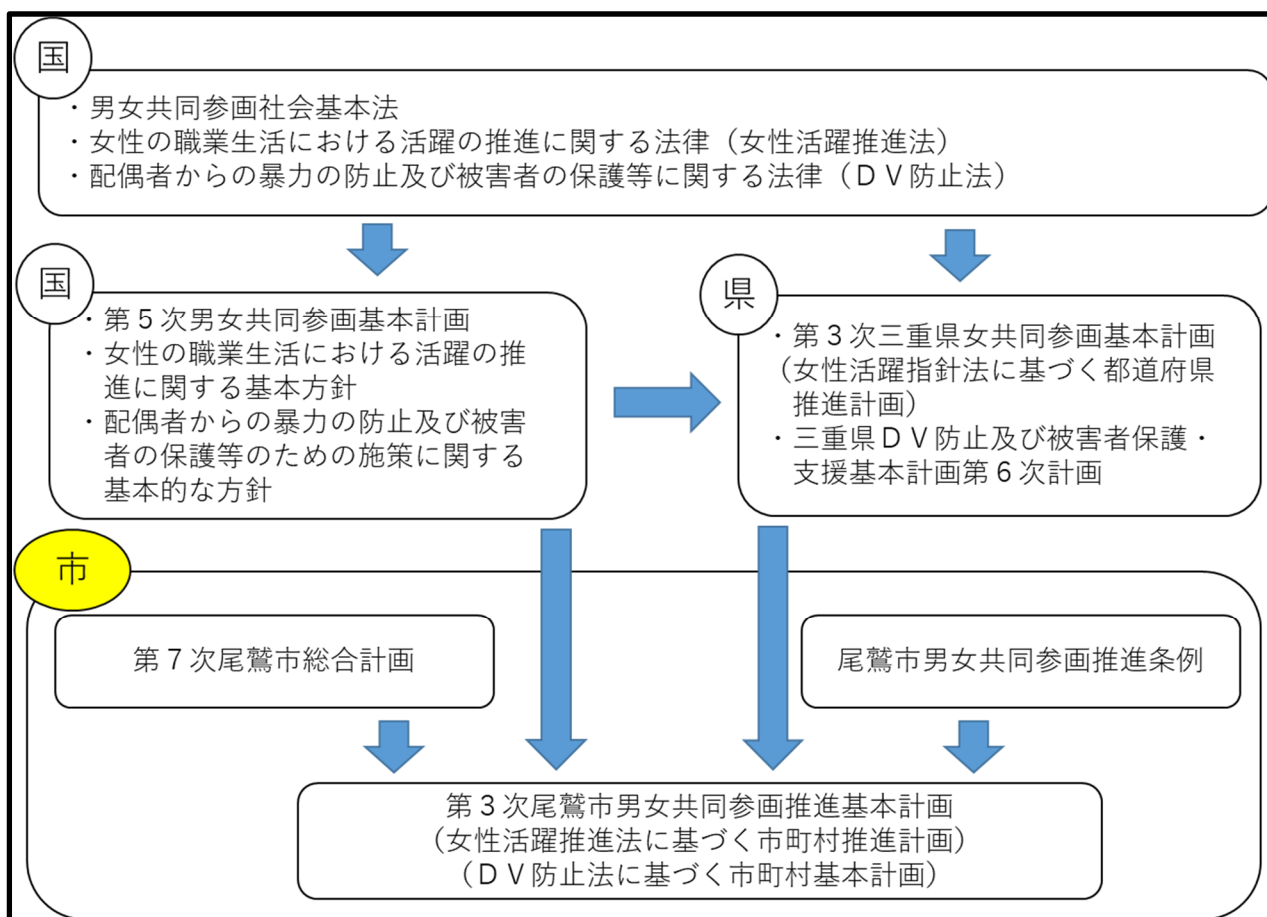
(2) この計画は、「尾鷲市男女共同参画推進条例」第 9 条の規定に基づく、「男女共同参画の推進に関する基本的な計画」であり、「第 7 次尾鷲市総合計画基本計画」との整合性を有するものです。

- (3) この計画は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）第 6 条第 2 項に基づく「市町村推進計画」に位置づけるものです。
- (4) この計画は「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」第 2 条の 3 第 3 項に基づく「市町村基本計画」に位置づけるものです。

3 計画の期間

計画の期間は、2022（令和 4）年度を始期として、2031（令和 13）年度までの 10 年間とします。また、期間内でも、PDCA サイクルによる施策の検証と市民意識の変化・社会情勢等に応じて弾力的に見直します。

※第 3 次尾鷲市男女共同参画推進基本計画体系図



4 男女共同参画をめぐる社会の動向

(1) 国際的な動向

2015（平成 27）年の国連サミットで、「持続可能な開発のためのアジェンダ 2030」が全会一致で採択され、2030 年までに達成すべき国際社会全体の開発目標である SDGs（持続可能な開発目標）が示されました。SDGs は 17 のゴールと 169 のターゲットで構成さ

れ、「誰一人取り残さない」ことを理念に、持続可能でよりよい世界を目指すこととしています。

その目標5として、「ジェンダー平等を実現しよう」が掲げられ、女性に対するあらゆる形態の差別の撤廃、あらゆる形態の暴力の排除をはじめ、政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保することや、女性のエンパワーメントの促進などが示されています。

(2) 国の動向

国においては、2003（平成15）年に「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度となるよう期待する」との目標が掲げられましたが、この目標は必ずしも社会全体で共有されたとは言えず、各種制度・慣行等も男女共同参画の視点を十分に踏まえているものではありませんでした。

2021（令和3）年3月に世界経済フォーラムが発表した、男女格差の大きさを国別に比較している「ジェンダーギャップ指数2021」によると、日本は156か国中120位となっており、国際社会における推進状況から見ると、遅れていると言わざるを得ません。

しかしこのような中でも、2015（平成27）年に成立した「女性活躍推進法」等に基づく積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の実行や働き方改革等の推進を通じて、女性の就業者数や民間企業の各役職段階に占める女性の割合が確実に上昇しているなど、女性の活躍する場が増える土壌が形成されてきていると言えます。

2020（令和2）年12月には、経済社会環境、国際情勢の変化を踏まえ、ポストコロナ時代を見据えた取り組みやSDGsの達成に向けた取り組みを位置づけるなどした「第5次男女共同参画基本計画」が策定されました。

「第5次男女共同参画基本計画」では、目指すべき社会として次の4つが示されています。

- ① 男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会
- ② 男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会
- ③ 仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会
- ④ あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、SDGsで掲げられている包摂的かつ持続可能な世界の実現と軌を一にした取組を行い、国際社会と協調する社会

(3) 三重県の動向

2016（平成28）年5月に開催された伊勢志摩サミットにおいて、「女性の活躍」が主要議題の一つとして議論されたことを受け、同年9月に「Woman in Innovation Summit

(WIT) 2016」を開催し、女性活躍推進のアクセルを踏むことを宣言しました。

2017（平成 29）年には、「第 2 次三重県男女共同参画基本計画」を改定し「女性活躍推進法」に基づく都道府県推進計画としても新たに位置づけ、取り組みを推進しています。

特に、女性活躍を推進する企業・団体等のネットワークである「女性の大活躍推進三重県会議」における取り組みを「みえの輝く女子プロジェクト」と名づけ、さまざまな職業分野で活躍する女性人材を掘り起こし、企業等における女性活躍推進の気運を高めてきました。

また、人口減少、少子高齢化や経済のグローバル化が加速し、価値観やライフスタイルの多様化が進む中で、多様性を受容する社会の実現が求められています。

こうした社会の実現に向け、2017（平成 29）年に「ダイバーシティみえ推進方針～ともに輝く、多様な社会へ～」を策定し、性別をはじめ年齢、障がいの有無、国籍・文化的背景、性的指向・性自認など多様性を認め合い、誰もが希望を持って、挑戦し、参画・活躍できるダイバーシティ社会の実現をめざし取り組んでいくという決意を表明しました。

2021（令和 3）年 3 月には、性の多様性が理解され、性的指向および性自認にかかわらず、全ての人の人権が尊重され、多様な生き方を認めあう社会の実現に寄与することを目的に、「性の多様性を認め合い、誰もが安心して暮らせる三重県づくり条例」を制定するとともに、国内外の情勢や動向に鑑み、「第 3 次三重県男女共同参画基本計画」を策定しています。

(4) 尾鷲市の動向

2002（平成 14）年 2 月に、男女がともに変わる社会を目指して、「尾鷲市男女共同参画社会推進プラン」を策定、2007（平成 19）年 3 月には、より充実した施策が推進できるよう、この推進プランを改訂しました。

また、同年 3 月には、市、市民及び事業者が手を携えて男女共同参画を総合的かつ計画的に推進し、男女共同参画社会を推進するため、「尾鷲市男女共同参画推進条例」を制定し、4 月から施行されました。

この条例の第 9 条の規定に基づき、改定後の推進プランを統合のうえ、「^{ひとひとり}男女が輝いて生きる社会をめざして」を基本理念に、「尾鷲市男女共同参画推進基本計画」を 2008（平成 20）年 3 月に策定しました。

2012（平成 24）年 4 月、少子高齢化の進行、家族形態の多様化など、男女を取り巻く社会の変化に対応した「第 2 次尾鷲市男女共同参画推進基本計画」を策定し、男女共同参画社会の実現に向けて取り組んでいます。

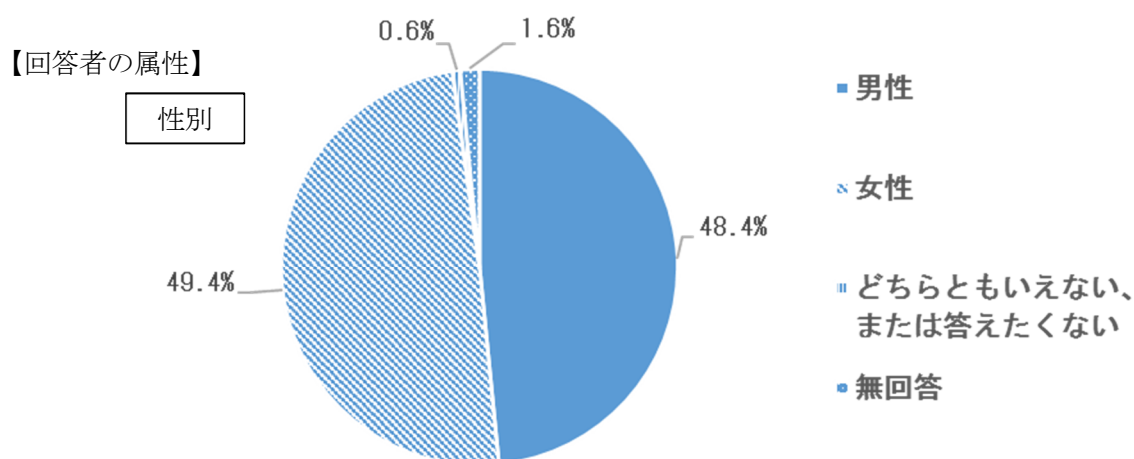
第2章 尾鷲市の現状と課題

1 男女共同参画に関するアンケート結果から見る現状

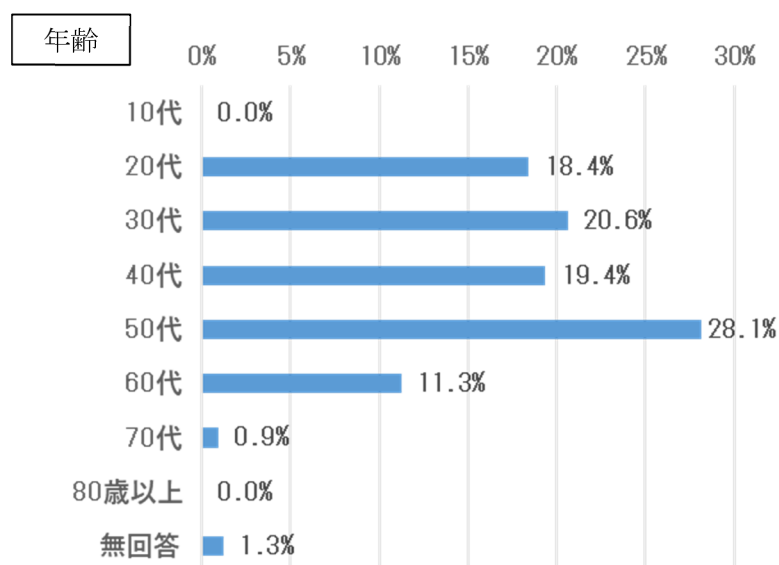
この計画を策定するにあたり、2021（令和3）年12月から2022（令和4）年1月までにかけて市内に在住、通勤をされている方を対象に、男女共同参画や多様性についてどのように感じておられるかを把握するため、アンケート調査を実施し、320件の回答をいただきました。

また、アンケート調査は、紙媒体と電子媒体（市ホームページ上での入力）の両方を活用するうえ、県の結果と比較ができるよう、基本的には2019（令和元）年度に県が実施した「男女共同参画に関する県民意識と生活基礎調査」と同様の項目としました。

なお、「第2次尾鷲市男女共同参画推進基本計画」では、2009（平成21）年の県調査の全体結果から、尾鷲地域（尾鷲市と紀北町）の結果（以下、「平成21年県調査（尾鷲地域）」という。）を引用しており、今回の調査（以下、「令和3年市調査」という。）の結果と比較できる項目は、この章で比較しています。



尾鷲市(R3) : N=320



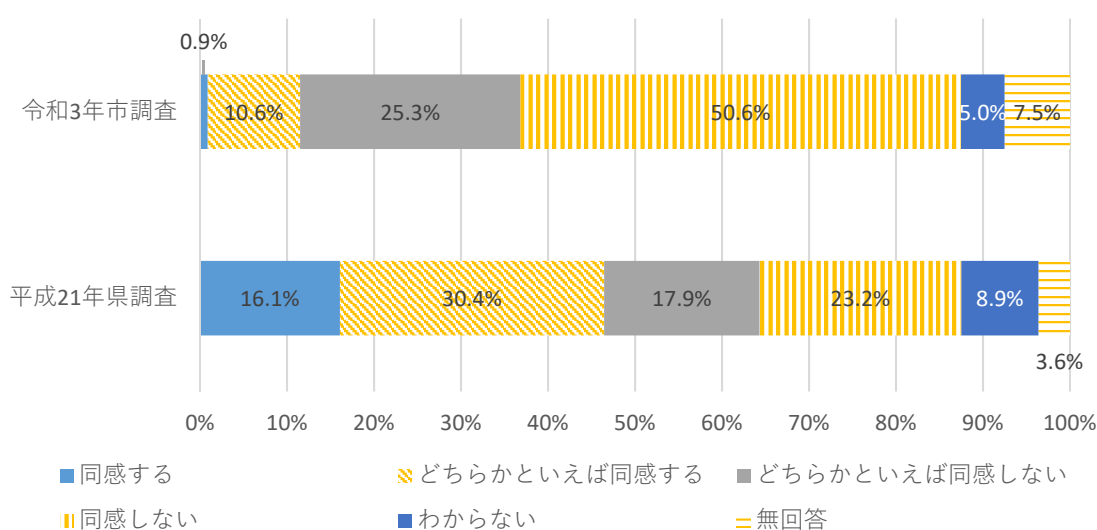
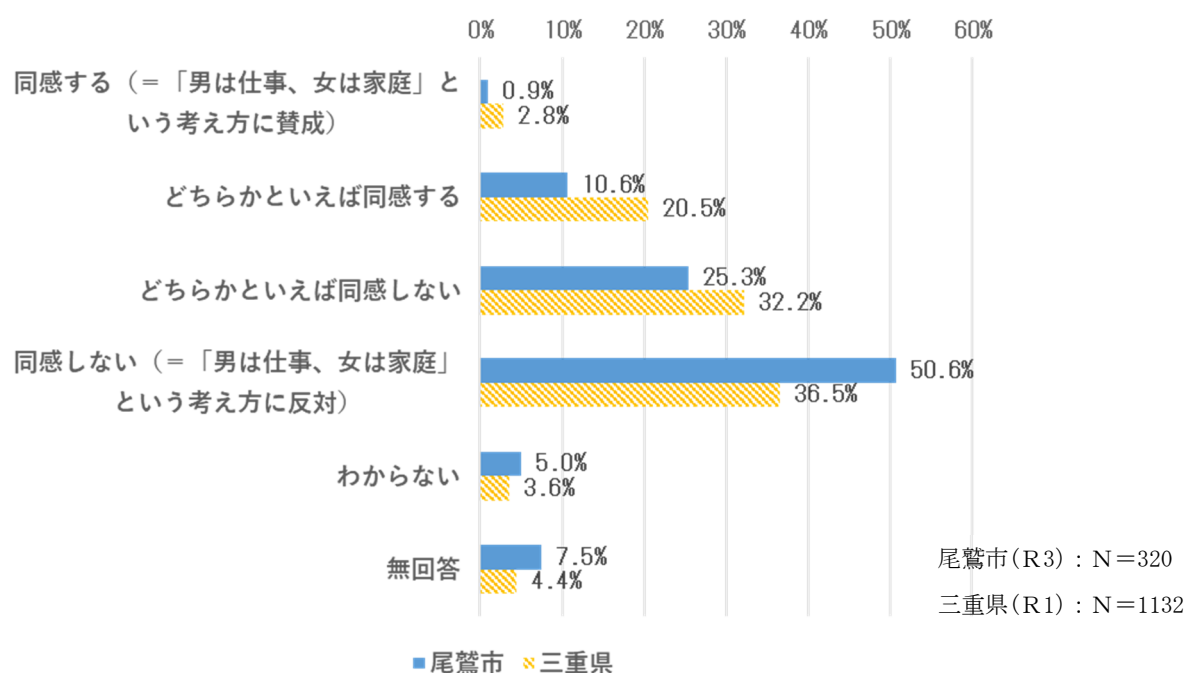
尾鷲市(R3) N=320

(1) 固定的な性別役割分担意識

「男は仕事、女は家庭」という考え方について、「同感しない」の割合が最も多く、次いで「どちらかといえば同感しない」の順であり、二つを合わせた割合は 75.9%でした。

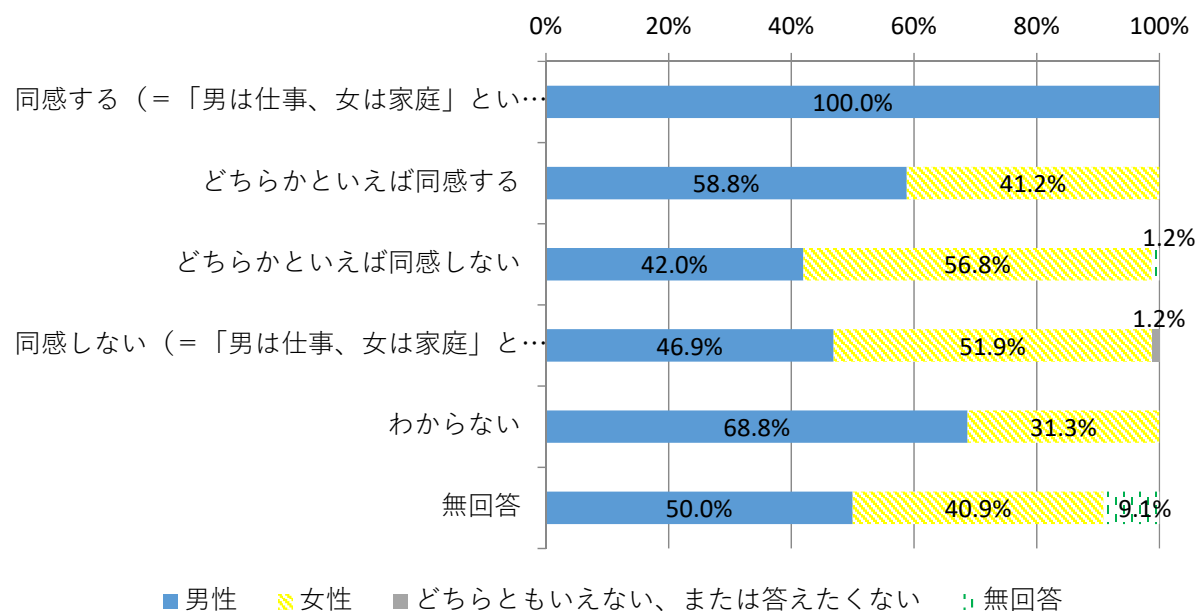
三重県においても、同様の傾向ですが、尾鷲市の割合の方が高くなっています。

また、平成 21 年県調査（尾鷲地域）では、「同感しない」、「どちらかといえば同感しない」を合わせた割合の 41.1%と比較すると、現状では、固定的な性別役割分担意識は大幅に薄れてきていることがうかがえます。



なお、令和3年市調査の各回答の男女比を見てみると、件数は少ないものの「同感する」と答えたのはすべて男性であり、件数が最も多い「同感しない」の回答割合は、男女ともほぼ同数となっています。

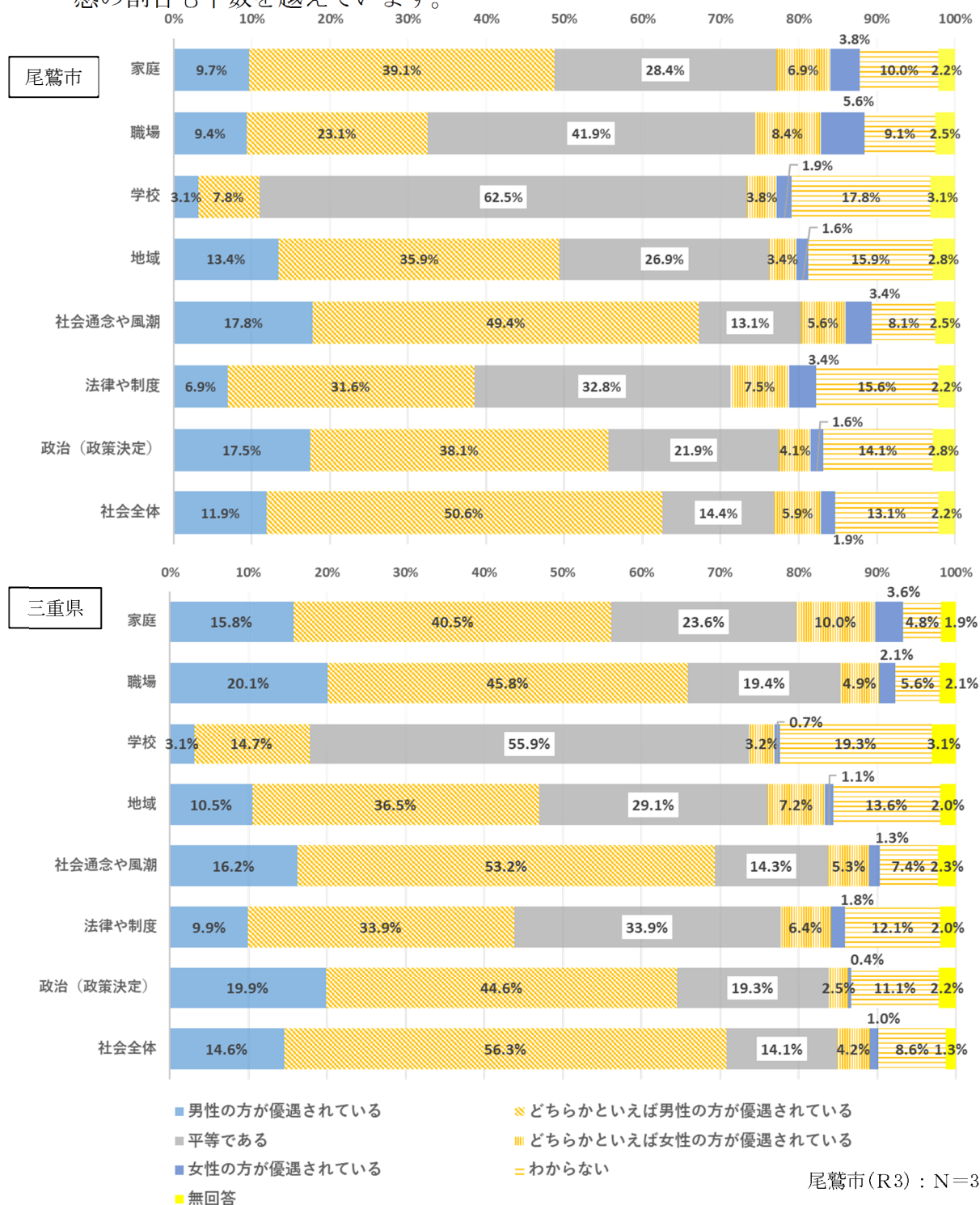
令和3年市調査における回答の男女比



(2) 男女の地位の平等感

男女の地位の平等感については、尾鷲市、三重県ともに「学校」において「平等である」の割合が最も高くなっています。

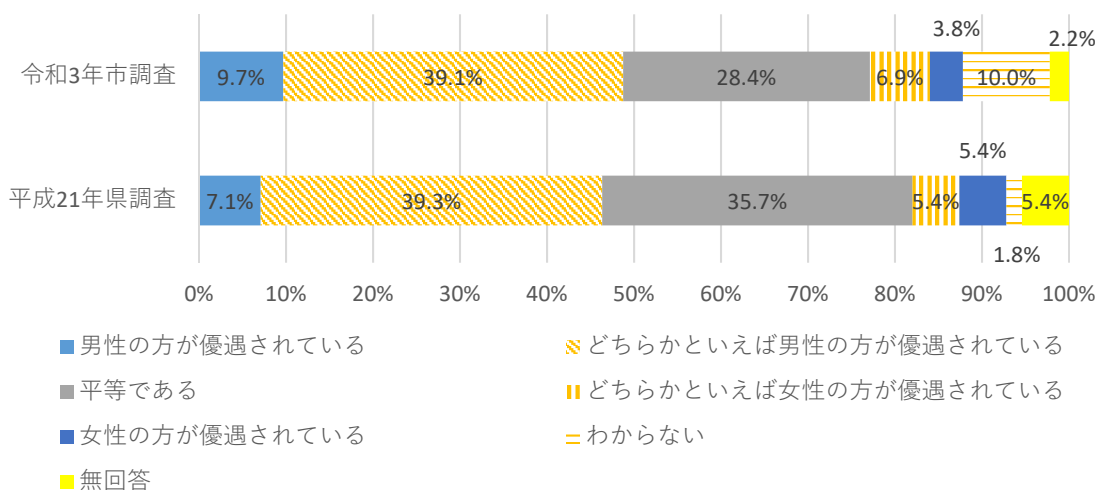
「社会通念や風潮」、「政治（政策決定）」、「社会全体」では、尾鷲市、三重県ともに「男性の方が優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合わせた割合が半数を超えており、三重県においては、「家庭」、「職場」における男性優遇感の割合も半数を越えています。



【以下、各項目における男女の地位の平等感の比較】

① 家庭における男女の地位評価

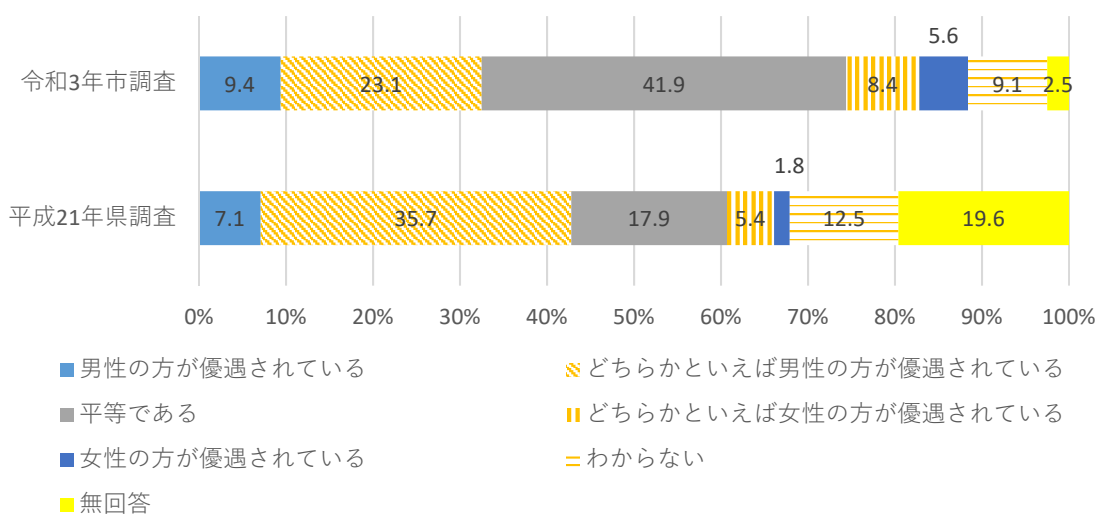
家庭における男女の地位評価について、令和3年市調査、平成21年県調査（尾鷲地域）ともに「男性の方が優遇されている」、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」（以下、「男性が優遇されている」という。）と答えた割合が5割近くに達しており、家庭内では、男性優遇感が根強く残っていることがうかがえます。



② 職場における男女の地位評価

職場における男女の地位評価について、令和3年市調査では「男性が優遇されている」と答えた割合が、平成21年県調査（尾鷲地域）と比較し、10.3%減少している一方、「平等である」と答えた割合は大幅に増加しています。

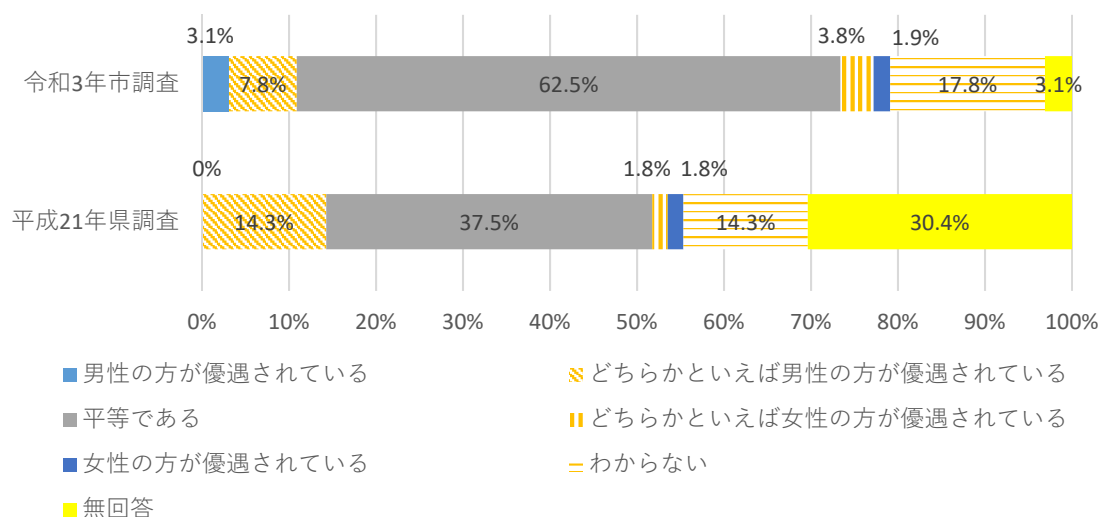
従前に比べると、雇用に関する様々な制度や環境の整備等の浸透により、職場での平等感は向上しているものと考えられます。



③ 学校における男女の地位評価

学校における男女の地位評価について、平成 21 年県調査（尾鷲地域）においても「平等である」と答えた割合 37.5%と高いものでしたが、令和 3 年市調査では 62.5%と大きく上昇し、過半数を超えています。

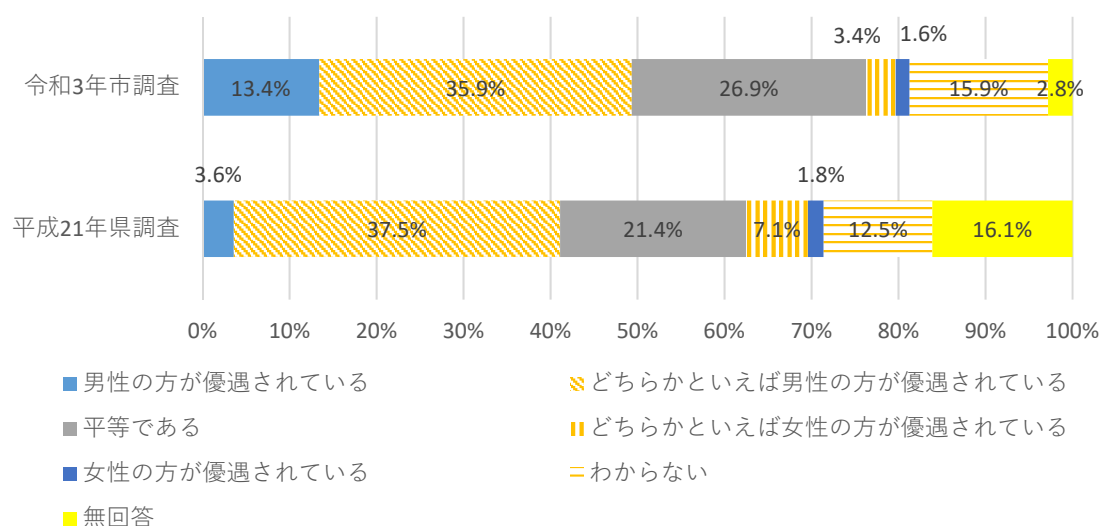
近年の教育の積み重ねにより、男女の平等感が高まったものと思われます。



④ 地域における男女の地位評価

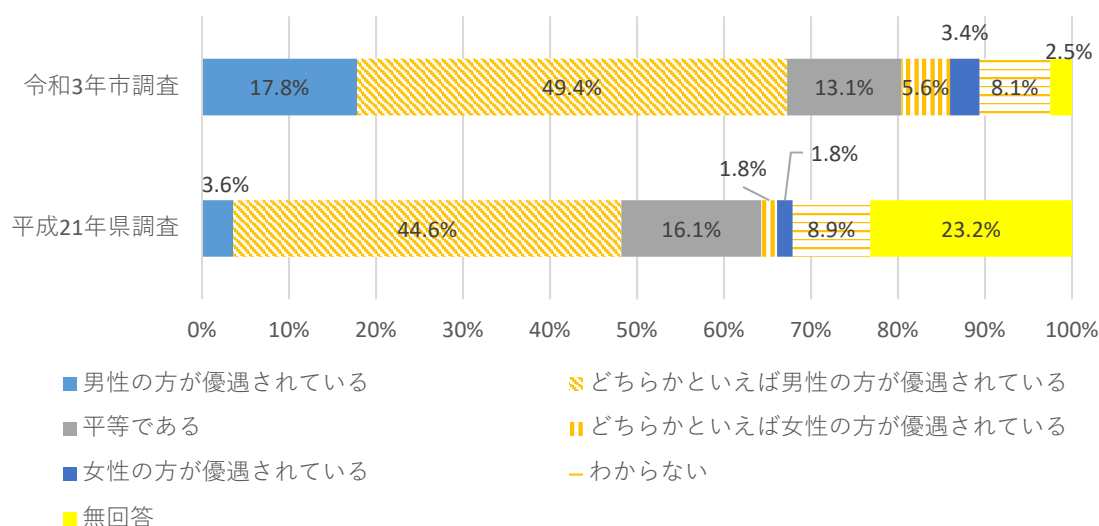
地域における男女の地位評価について、平成 21 年県調査（尾鷲地域）、令和 3 年市調査ともに「男性が優遇されている」と答えた割合は高く、令和 3 年市調査では、5割近くに達しています。

地域の中では、男性優遇感が未だ強く残っています。



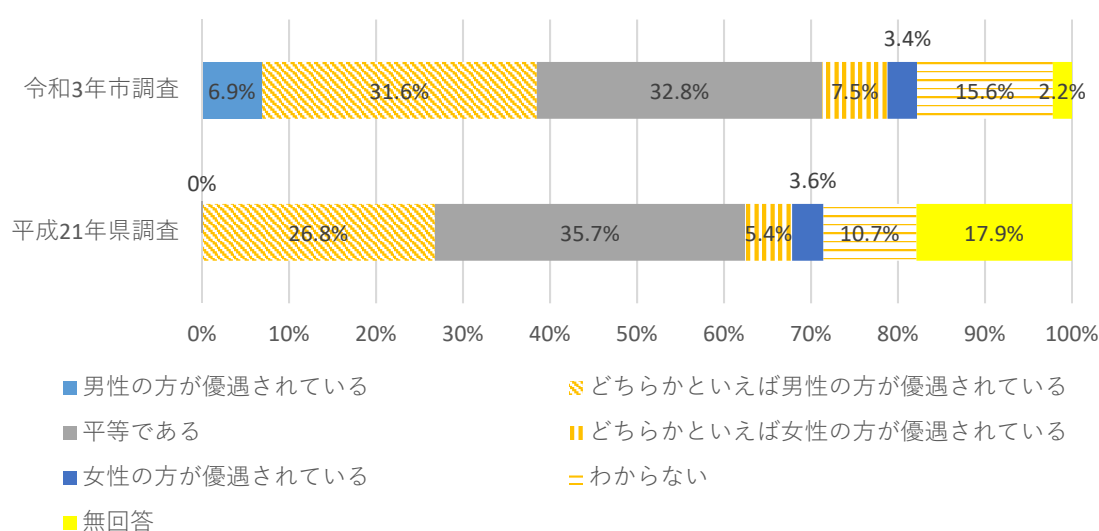
⑤ 社会通念や風潮における男女の地位評価

社会通念や風潮における男女の地位評価については、「男性が優遇されている」と答えた割合が、平成 21 年県調査（尾鷲地域）では 48.2%であるのに対し、令和 3 年市調査では 67.2%と大きく増加しており、男性の優遇感が根強く残っています。



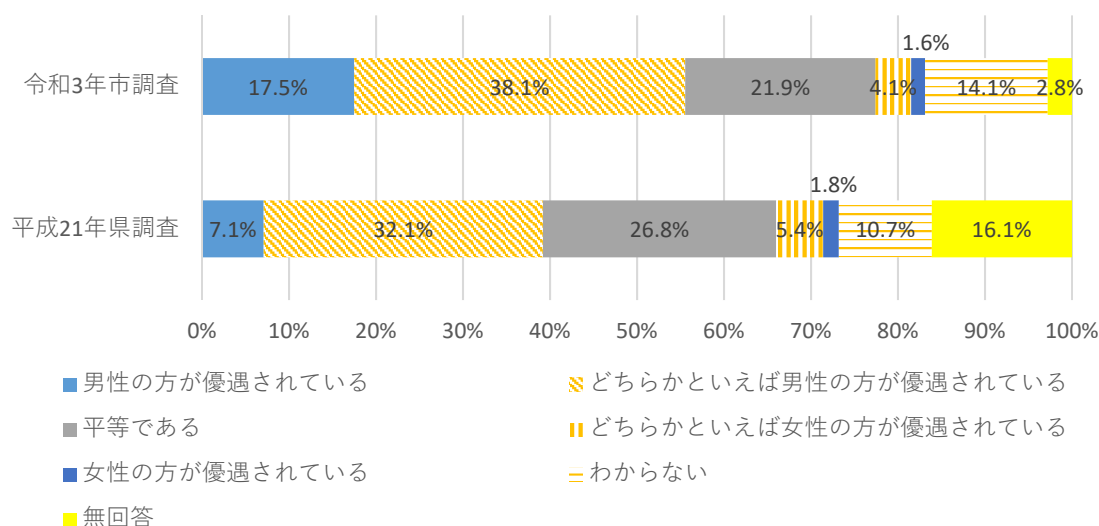
⑥ 法律や制度における男女の地位評価

法律や制度における男女の地位評価については、平成 21 年県調査（尾鷲地域）に比べ、令和 3 年市調査では「男性が優遇されている」と答えた割合が増加しており、男性の優遇感が強くなっています。



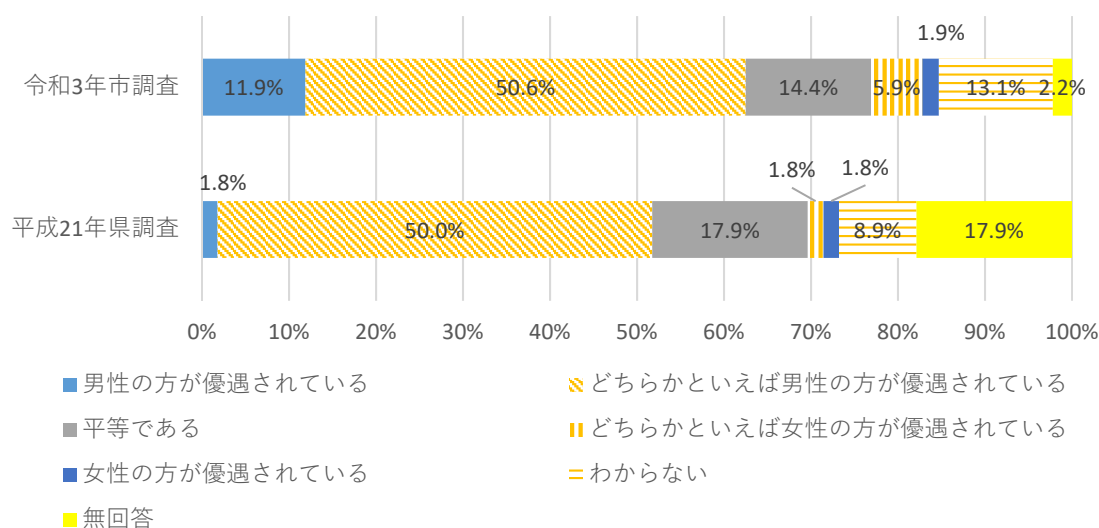
⑦ 政治（政策決定）における男女の地位評価

政治（政策決定）における男女の地位評価については、平成 21 年県調査（尾鷲地域）、令和 3 年市調査ともに「男性が優遇されている」と答えた割合が高く、令和 3 年市調査では過半数を超えており、男性の優遇感が強くなっています。



⑧ 社会全体における男女の地位評価

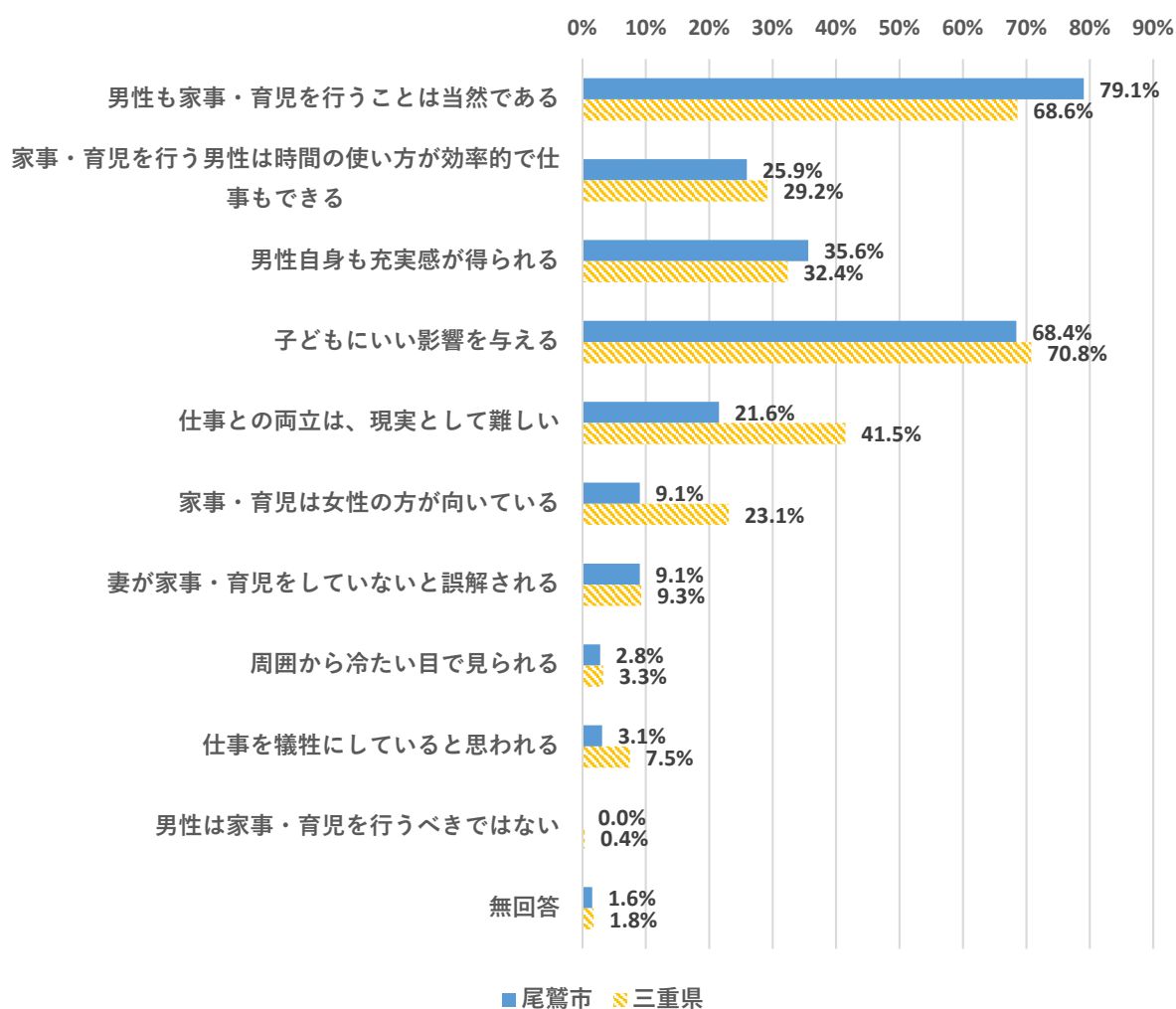
社会全体における男女の地位評価については、「男性が優遇されている」と答えた割合が、平成 21 年県調査（尾鷲地域）では 51.8%であるのに対し、令和 3 年市調査では 62.5%と増加しており、男性の優遇感が強くなっています。



(3) 男性が家事・育児を行うことについてのイメージ

男性が家事・育児を行うことに対するイメージは、尾鷲市、三重県ともに「男性も家事・育児を行うことは当然である」、「子どもにいい影響を与える」の割合が高くなっています。

一方、尾鷲市では「仕事との両立は、現実として難しい」、「家事・育児は女性の方が向いている」の割合が、三重県と比べて大幅に低くなっており、仕事と家事・育児が両立できる環境がある程度整ってきていること、性別役割分担意識が薄らいでいることがうかがえます。



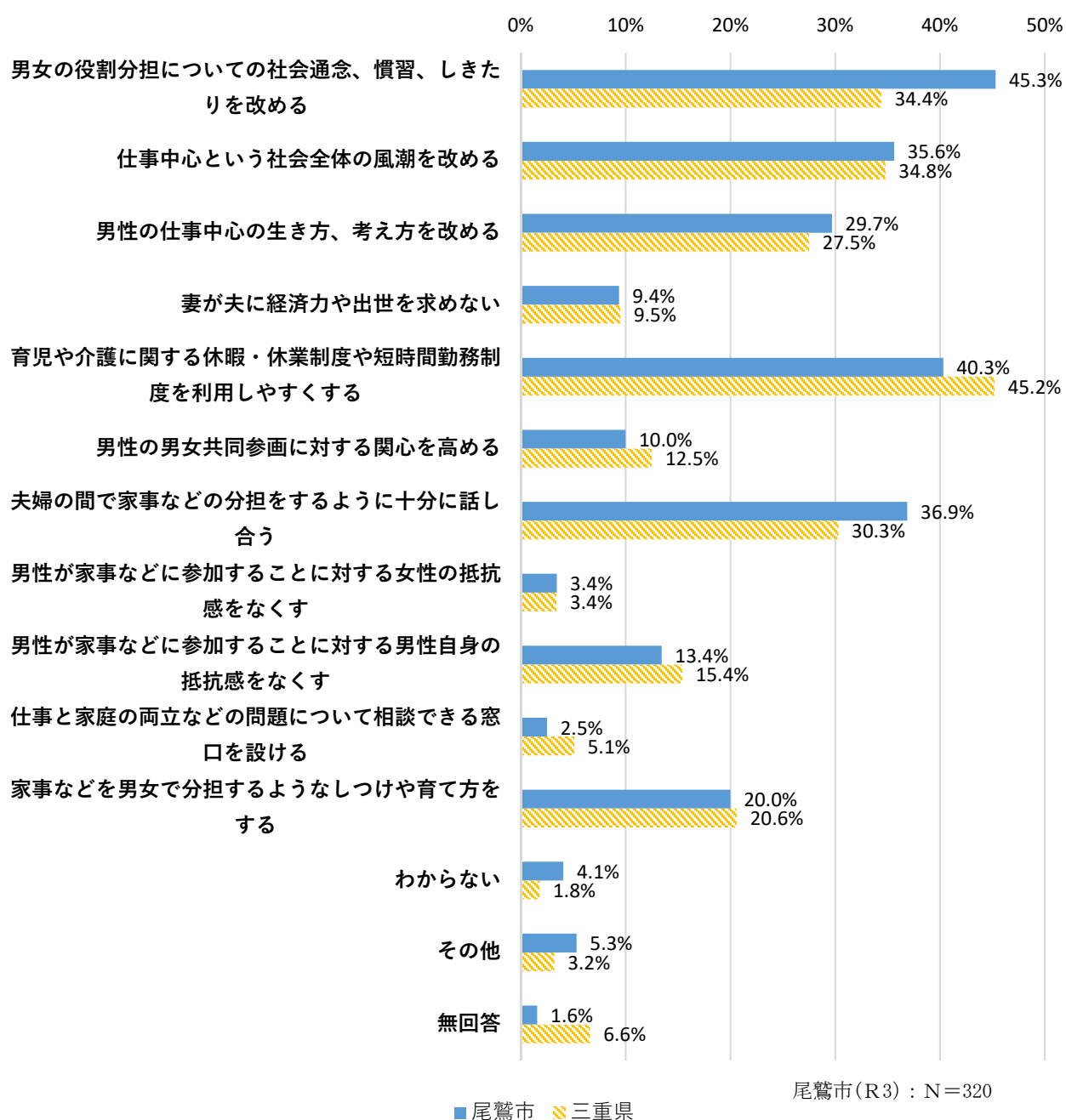
尾鷲市 (R3) : N=320

※複数回答の為、合計が100%を超えています。

三重県 (R1) : N=1132

(4) 男性が女性とともに家事や子育てなどに参画していくために必要なこと

男性が女性とともに家事や子育てなどに参画していくために必要なことについては、尾鷲市、三重県ともに「男女の役割分担についての社会通念、慣習、しきたりを改める」、「仕事中心という社会全体の風潮を改める」、「育児や介護に関する休暇・休業制度や短時間勤務制度を利用しやすくする」、「夫婦の間で家事などの分担をするように十分に話し合う」の割合が高くなっていますが、尾鷲市においてはその中で、「男女の役割分担についての社会通念、慣習、しきたりを改める」、「夫婦の間で家事などの分担をするように十分に話し合う」の割合が三重県をやや上回り、「育児や介護に関する休暇・休業制度や短時間勤務制度を利用しやすくする」の割合は、三重県をやや下回っています。



尾鷲市 (R3) : N=320

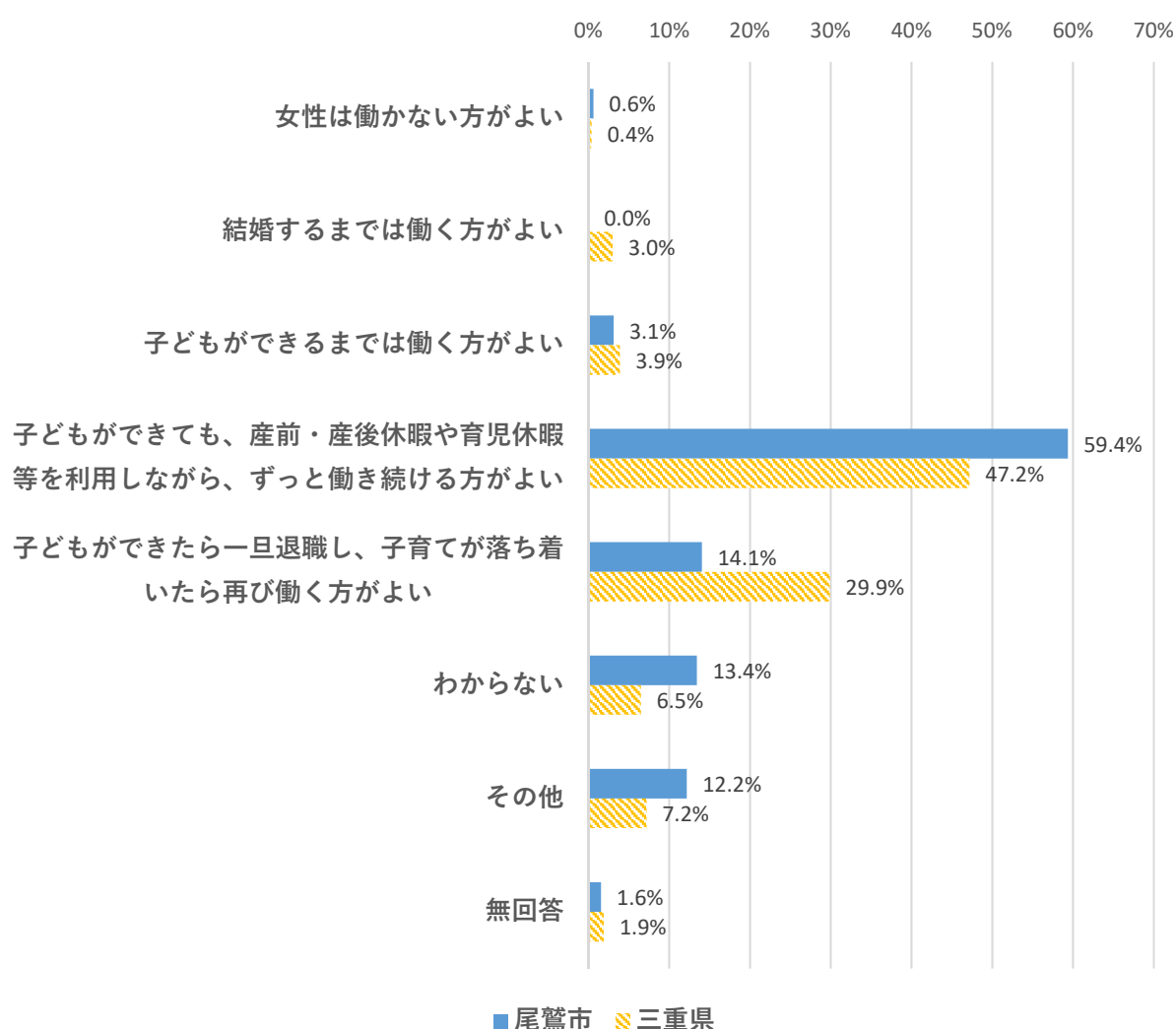
三重県 (R1) : N=1132

※複数回答の為、合計が100%を超えています。

(5) 女性が働くことに対する考え方

女性が働くことに対する考え方については、尾鷲市、三重県ともに「子どもができて、産前・産後休暇や育児休暇等を利用しながら、ずっと働き続ける方がよい」の割合が最も高くなっていますが、「子どもができたら一旦退職し、子育てが落ち着いたら再び働く方がよい」の割合は、三重県の方が大幅に高くなっています。

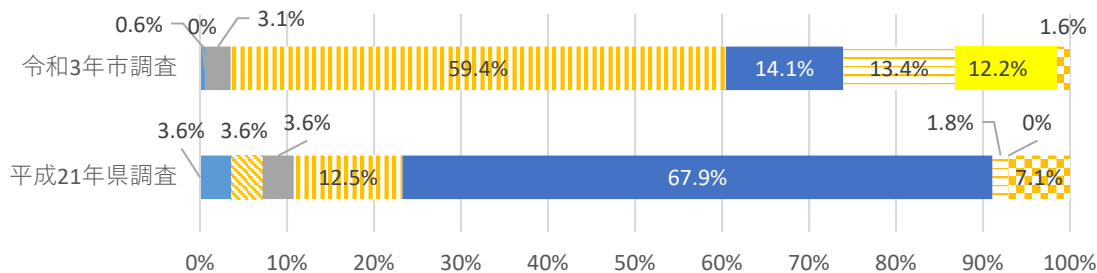
また、平成21年県調査（尾鷲地域）と令和3年市調査の比較では、「子どもができたら一旦退職し、子育てが落ち着いたら再び働く方がよい」の割合が大きく増加しています。女性が働き続けるための制度や環境がある程度整い、働き続けたいと考える女性が増えていることがうかがえます。



※複数回答の為、合計が100%を超えています。

尾鷲市(R3) : N=320

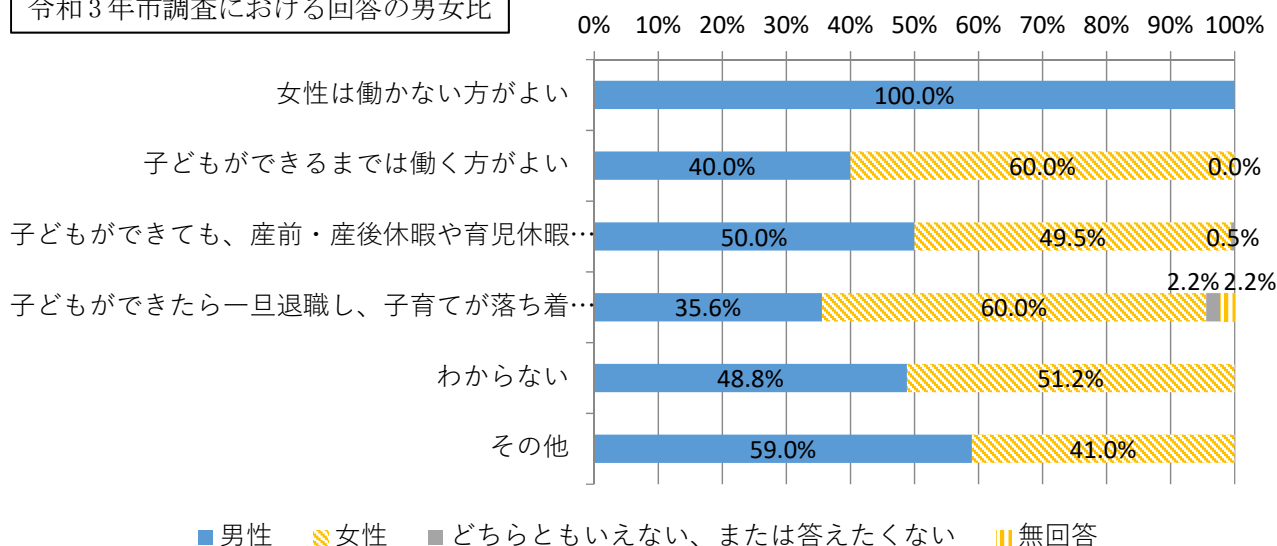
三重県(R1) : N=1132



- 女性はやめたい
- 結婚するまでは働く方がよい
- 子どもができるまでは働く方がよい
- 子どもができて、産前・産後休暇や育児休暇等を利用しながら、ずっと働き続ける方がよい
- 子どもができたら一旦退職し、子育てが落ち着いたら再び働く方がよい
- わからない
- その他
- 無回答

なお、令和3年市調査の各回答の男女比を見てみると、件数は少ないものの「女性はやめたい」と答えたのはすべて男性であり、件数が最も多い「子どもができて、産前・産後休暇や育児休暇等を利用しながら、ずっと働き続ける方がよい」の回答割合は、ほぼ男女同数となっています。

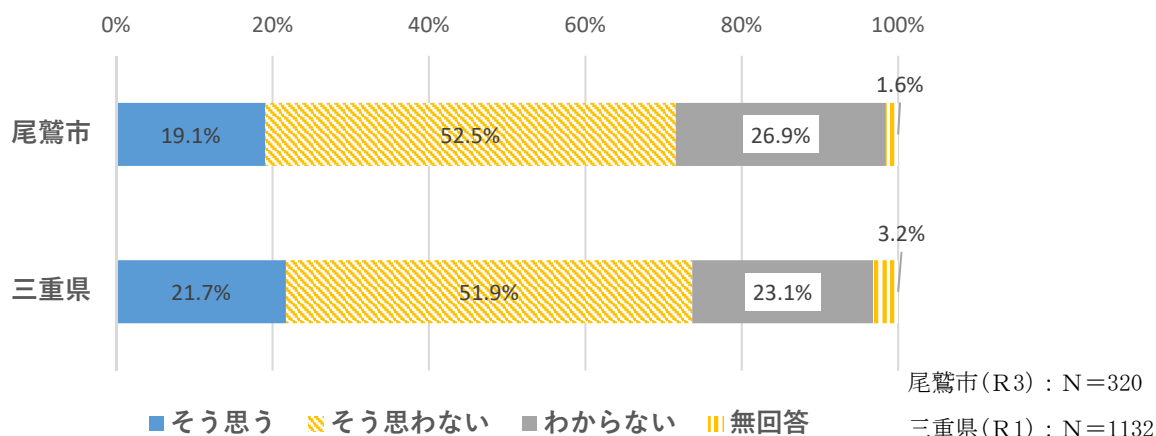
令和3年市調査における回答の男女比



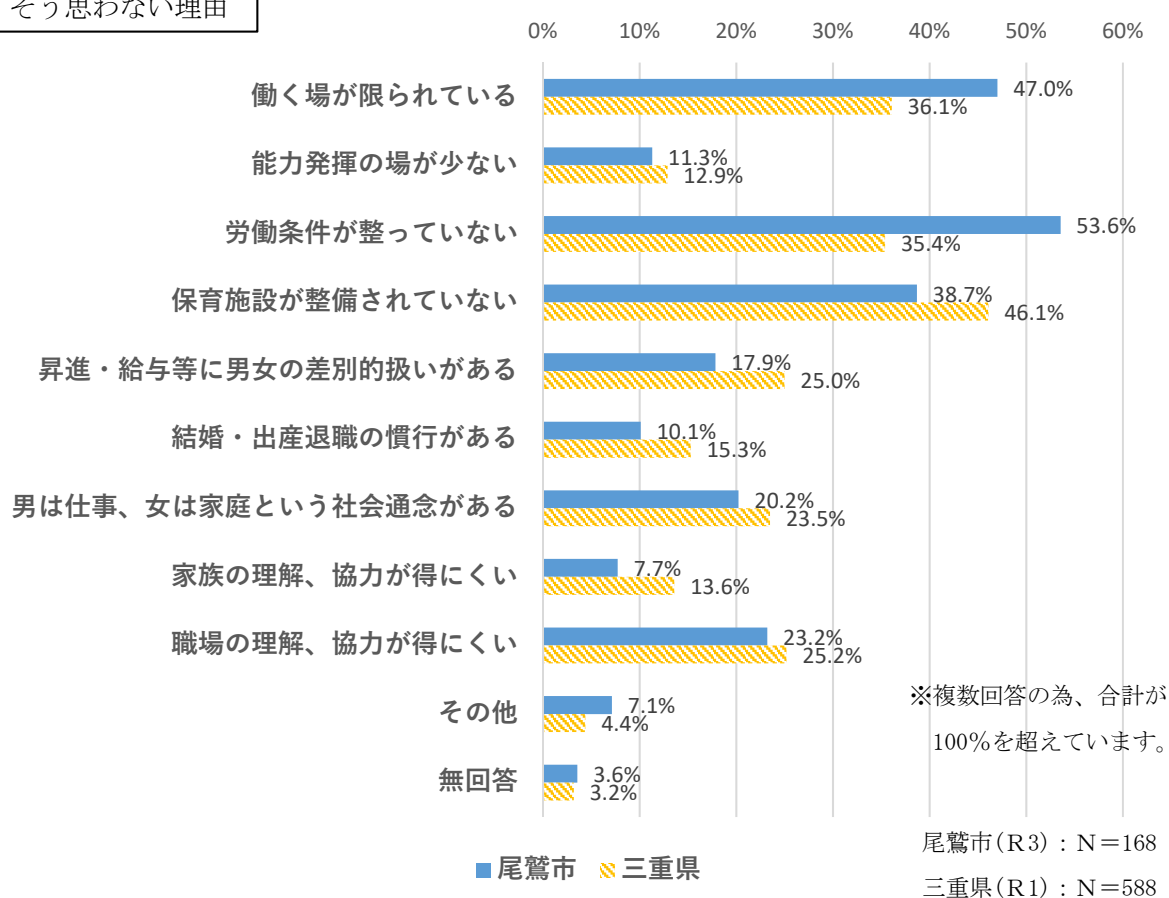
(6) 社会における女性の働きやすさ

女性が働きやすい状況にあるかどうかについては、尾鷲市、三重県ともに「そう思わない」の割合が最も高くなっています。

女性が働きやすい状況にあると思わない理由については、尾鷲市では、「労働条件が整っていない」、「働く場が限られている」の割合が、三重県に比べ高くなっています。

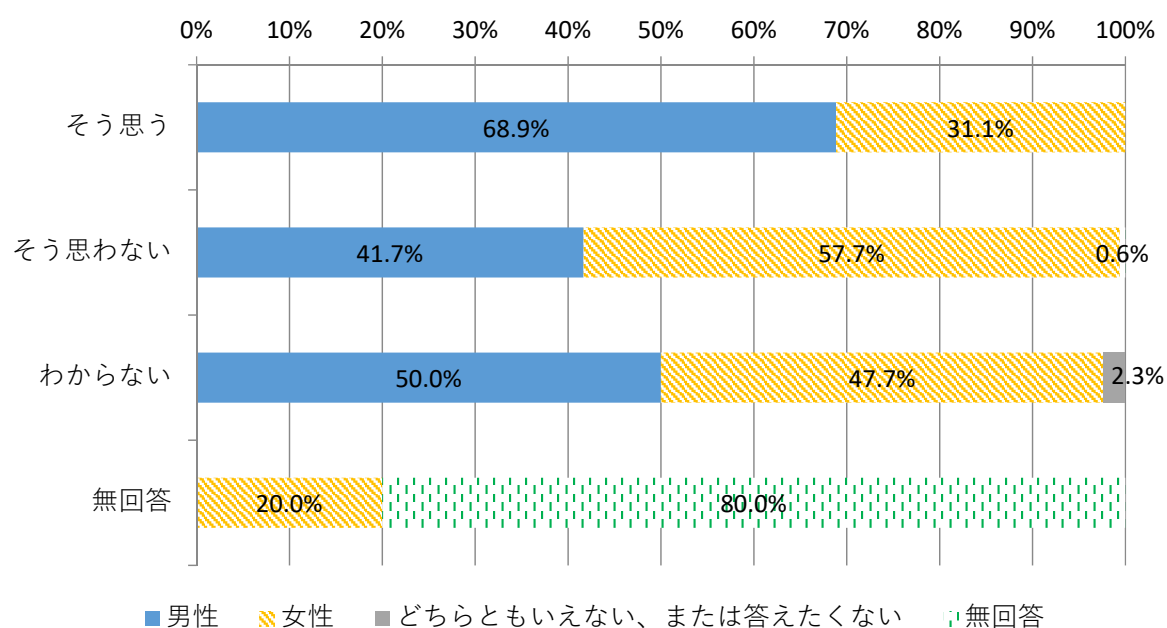


そう思わない理由



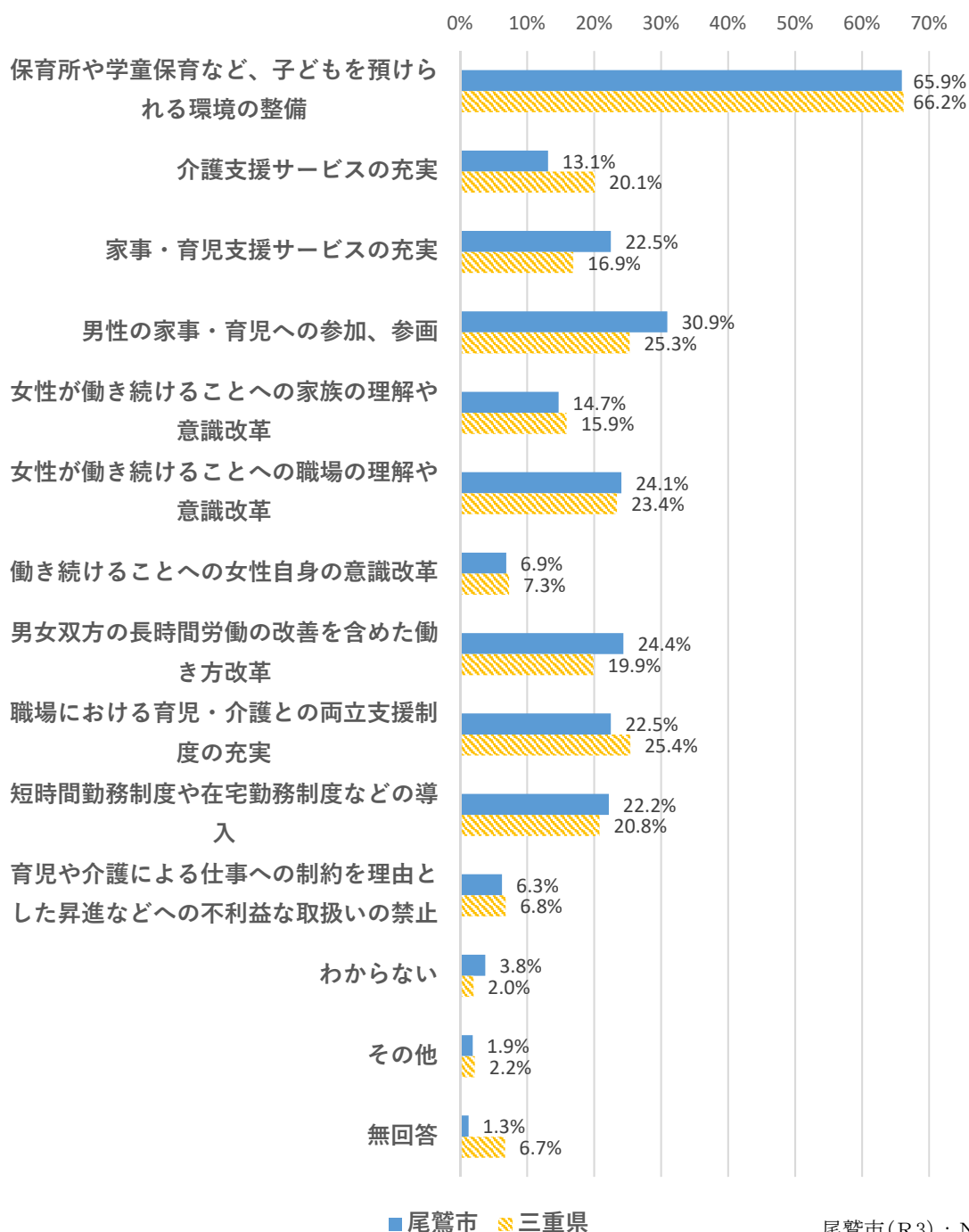
なお、令和3年市調査における女性が働きやすい状況にあるかどうかについての各回答の男女比を見てみると、「そう思う」と答えたのは男性が約7割、「そう思わない」と答えたのは女性が約6割であり、男女の認識の違いが現れました。

令和3年市調査における回答の男女比



(7) 女性が働き続けるために必要なこと

女性が出産等を理由に離職せず同じ職場で働き続けるために、家庭・社会・職場において必要なことについては、尾鷲市、三重県ともに「保育所や学童保育など、子どもを預けられる環境の整備」、「男性の家事・育児への参加」、「職場における育児・介護との両立支援制度の充実」といった割合が高くなっています。



尾鷲市(R3) : N=320

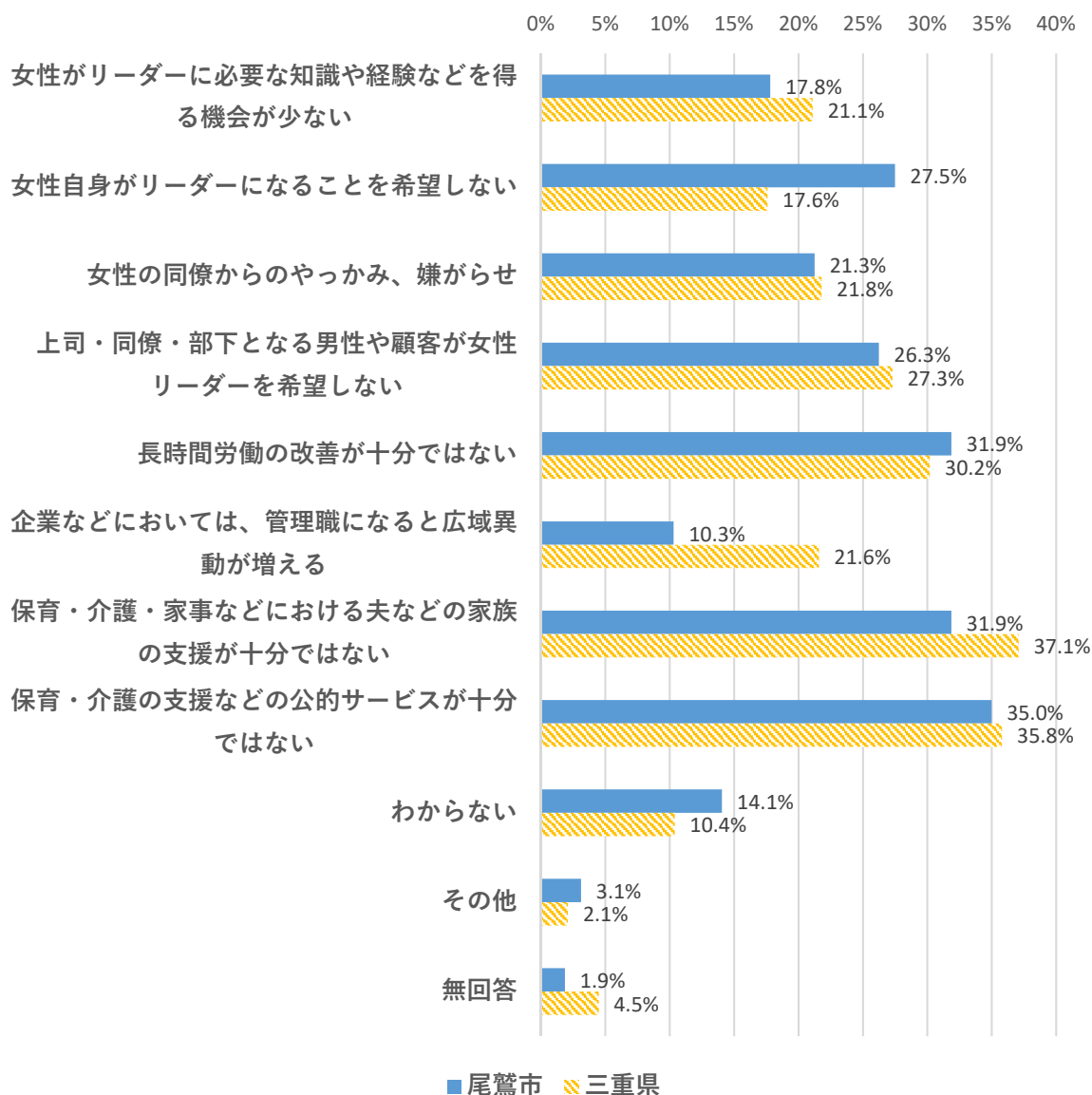
三重県(R1) : N=1132

※複数回答の為、合計が100%を超えています。

(8) 女性のリーダーを増やすときに障害となるもの

政治・経済・地域社会などの各分野で女性のリーダーを増やすときに障害となるものについては、尾鷲市、三重県ともに「保育・介護の支援などの公的サービスが十分ではない」、「保育・介護・家事などにおける夫などの家族の支援が十分ではない」の割合が高くなっています。

夫などの家族の支援が十分でないという意見が多いことから、保育・介護・家事などについては女性の負担が大きいことがうかがえます。



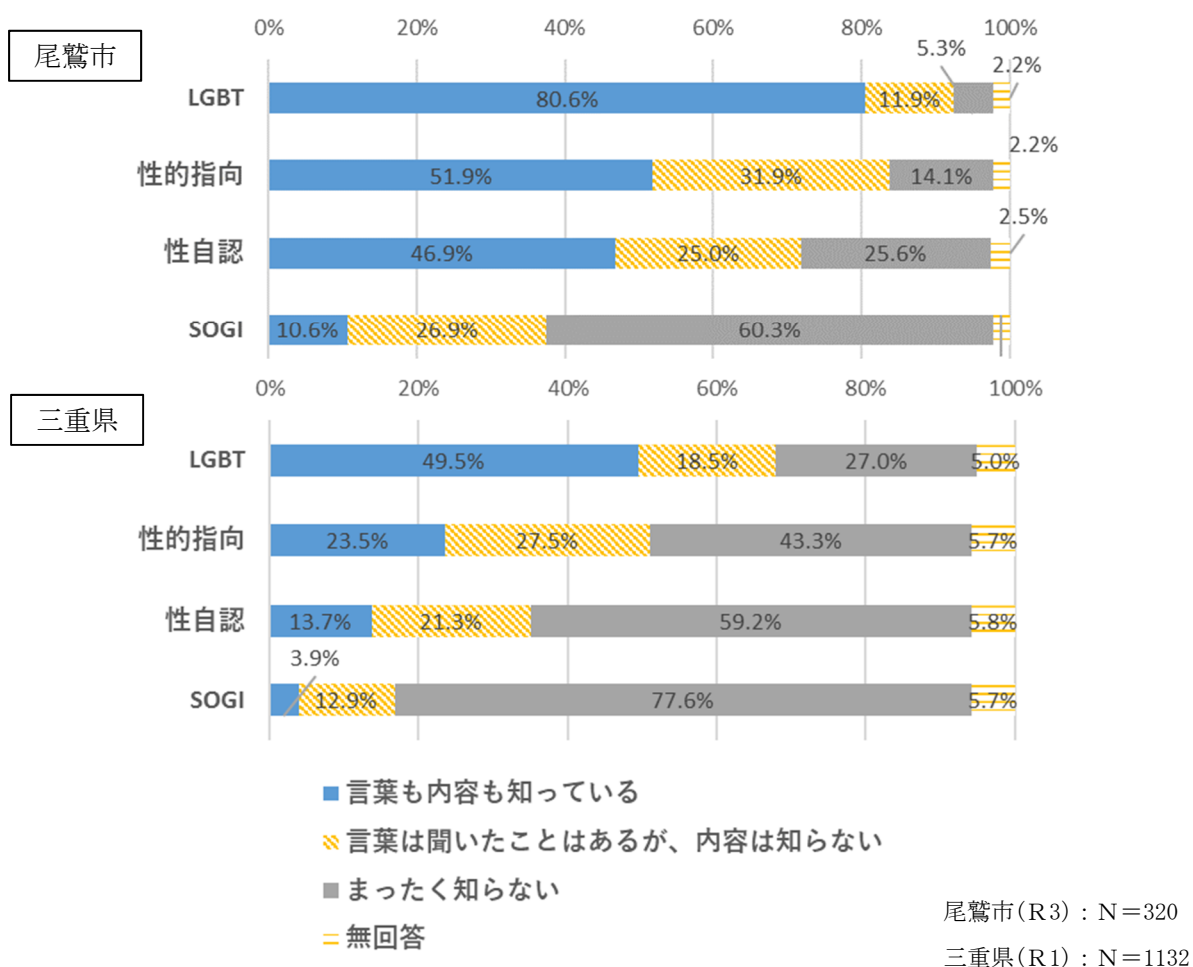
※複数回答の為、合計が100%を超えています。

尾鷲市(R3) : N=320

三重県(R1) : N=1132

(9) 性の多様性に関する用語の認知度

性の多様性に関する用語については、尾鷲市、三重県ともに、「LGBT」の認知度が最も高く、「性的指向」、「性自認」、「SOGI」の順に認知度が低くなっています。



・ L G B T

レズビアン（女性の同性愛者）・ゲイ（男性の同性愛者）・バイセクシュアル（両性愛者）・トランスジェンダー（出生届・戸籍上の性別とは違う性別で生きる人、生きたい人）の頭文字をとって組み合わせた総称語。

・ 性的指向 (Sexual Orientation)

好きになる相手、性的対象が誰（同性・異性・両性）であるか。

・ 性自認 (Gender Identity)

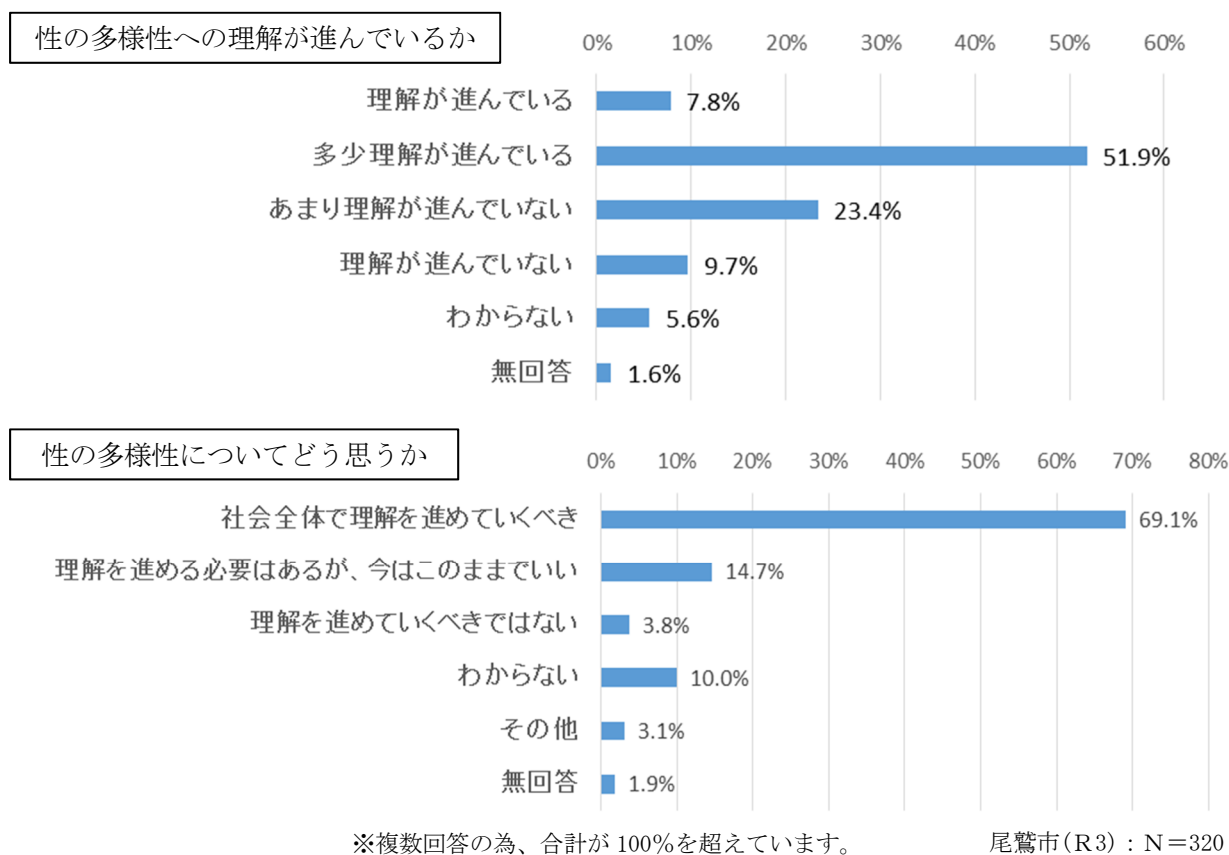
自分の性別をどう認識するか。

・ S O G I

性的指向 (Sexual Orientation) と性自認 (Gender Identity) の頭文字をとった総称。性のあり方は、性的指向や性自認などさまざまな要素の組み合わせにより形作られ、一人ひとり違い、多様です。そのため、多様な性をより包含できる言葉として全ての人に当てはまる「SOGI」（ソジ、ソギとも言う）という言葉が使われるようになってきています。

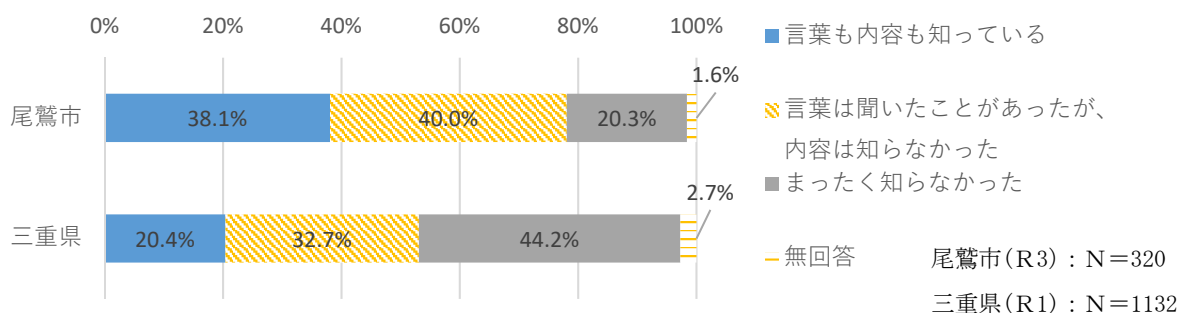
(10) 性の多様性への理解

社会全体において、性の多様性への理解が進んでいるかについては、「多少理解が進んでいる」の割合が 51.9%で最も高く、また、性の多様性についてどう思うかについては、「社会全体で理解を進めていくべき」の割合が 69.1%で最も高くなっています。



(11) ダイバーシティ（多様性）の認知度

「ダイバーシティ」という言葉の認知度については、尾鷲市では、「言葉も内容も知っている」、「言葉は聞いたことがあったが、内容は知らなかった」を合わせた割合が 78.1%と非常に高くなっています。

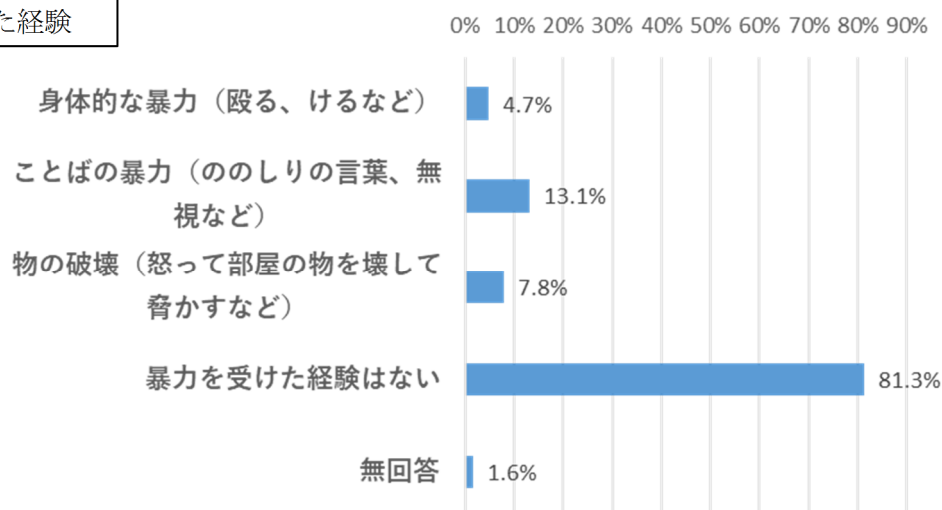


(12) DV（ドメスティック・バイオレンス：配偶者や恋人などからの暴力）について

DVを受けた経験については、「暴力を受けた経験はない」の割合が 81.3%と最も高いものの、「身体的な暴力」、「ことばの暴力」、「物の破壊」などの暴力を受けた割合が、複数回答ではありますが、25.6%となっています。

また、DVを受けた時に、相談・連絡した相手については、「相談窓口は知っていたが、相談・連絡しなかった、できなかった」の割合が 35.3%と高くなっています。

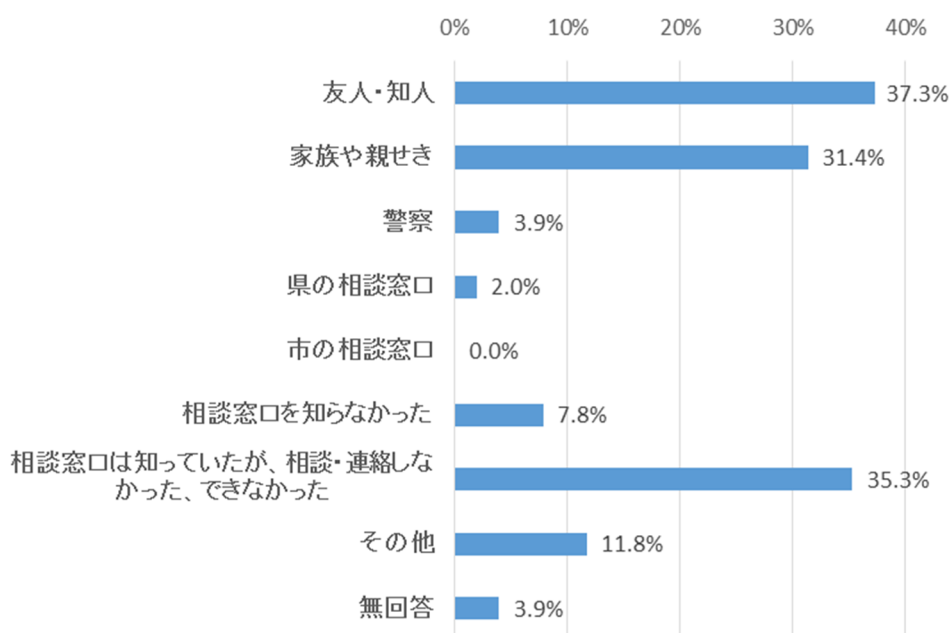
DVを受けた経験



※複数回答の為、合計が 100%を超えています。

尾鷲市(R3)：N=320

DVを受けた時に相談・連絡した相手

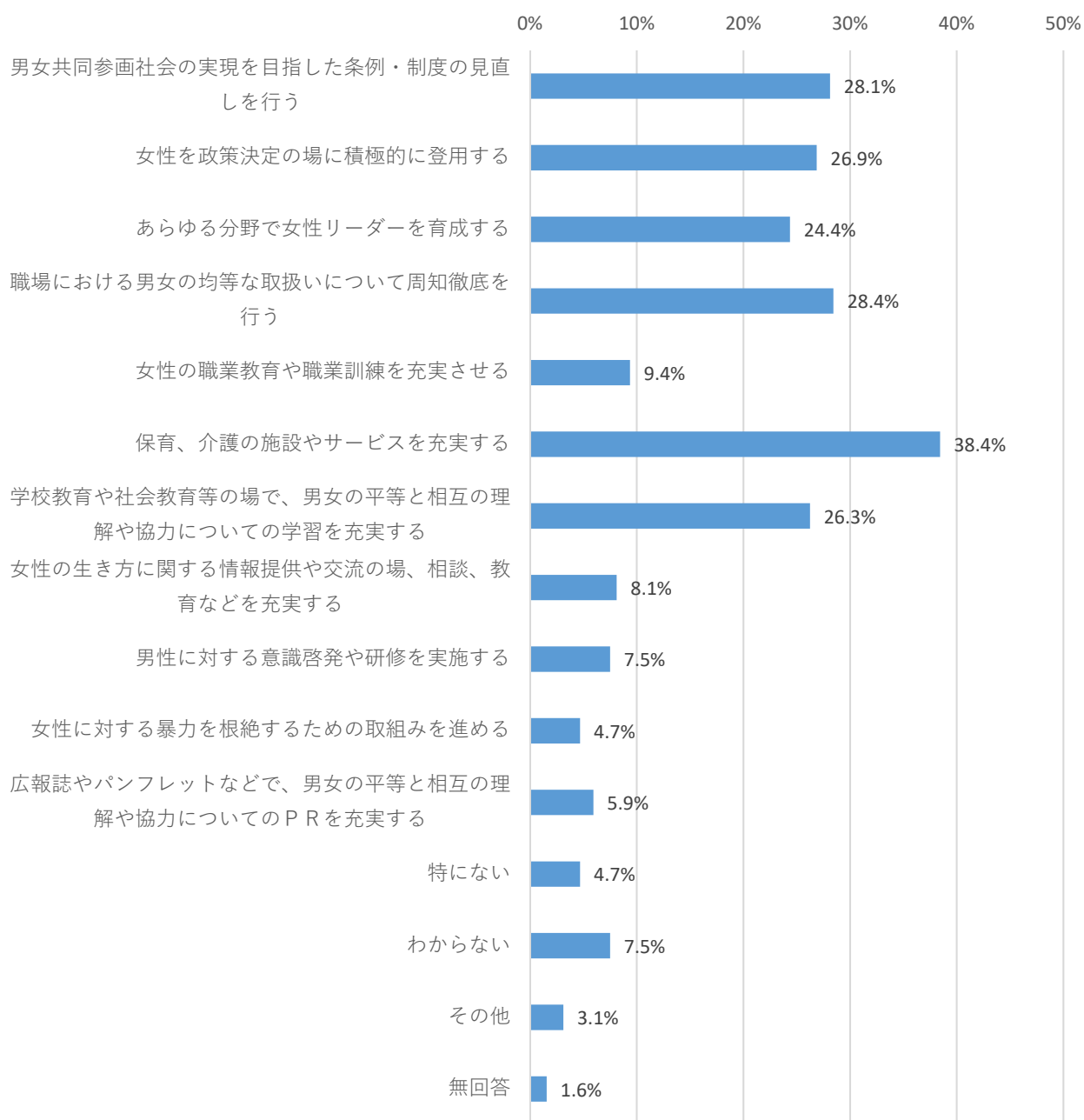


※複数回答の為、合計が 100%を超えています。

尾鷲市(R3)：N=51

(13) 男女共同参画の推進に必要なこと

男女共同参画を推進していくために、市はどのようなことに力を入れるべきかについては、「保育、介護の施設やサービスを充実する」の割合が 38.4%と最も高く、次いで「職場における男女の均等な取扱いについて周知徹底を行う」が 28.4%となっています。



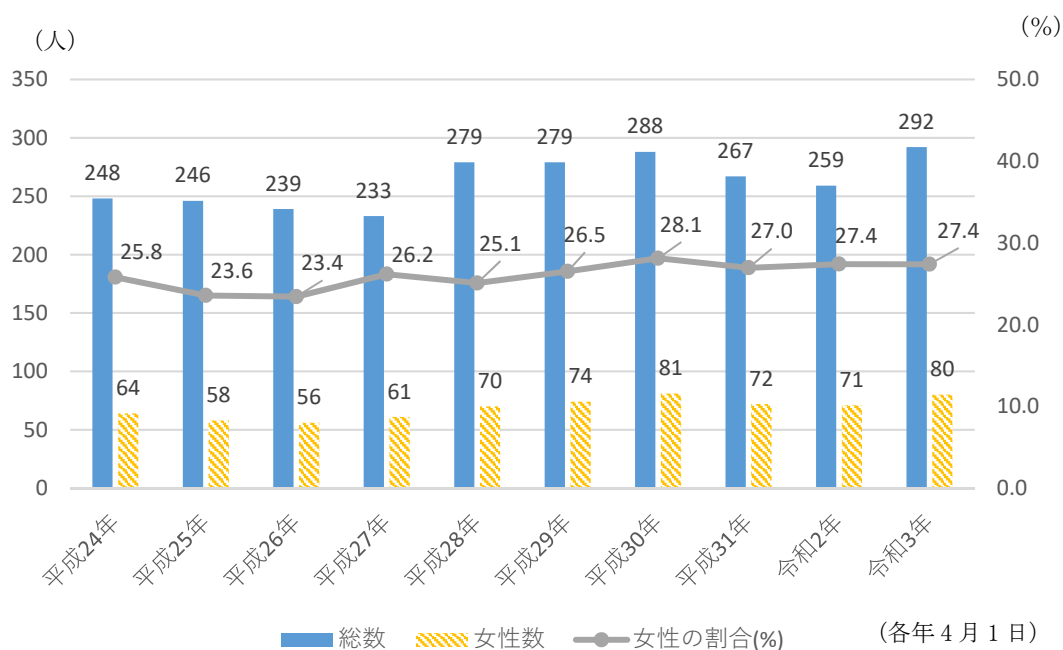
※複数回答の為、合計が100%を超えています。

尾鷲市(R3) : N=320

2 尾鷲市における男女共同参画の現状

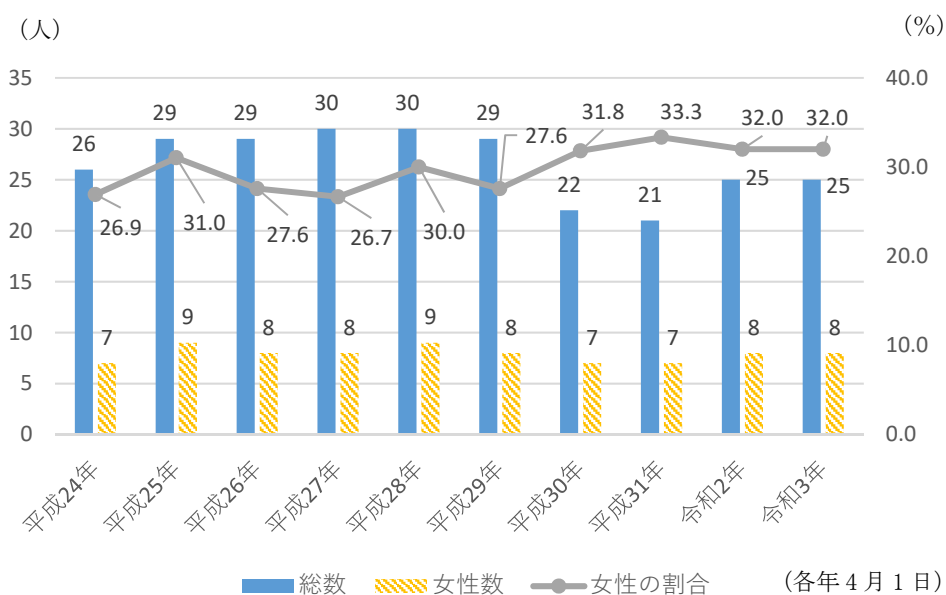
(1) 審議会等における女性の登用状況

審議会等における女性の登用状況については、平成 24 年から大きな変化はしていません。



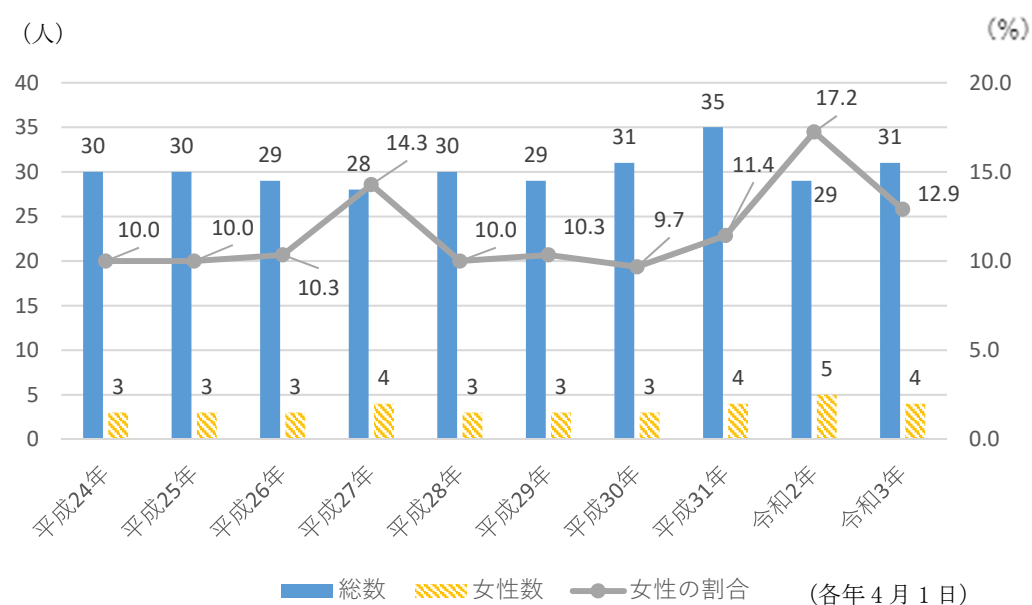
(2) 委員会等における女性の登用状況

委員会等における女性の登用状況については、平成 24 年から大きな変化はしていません。



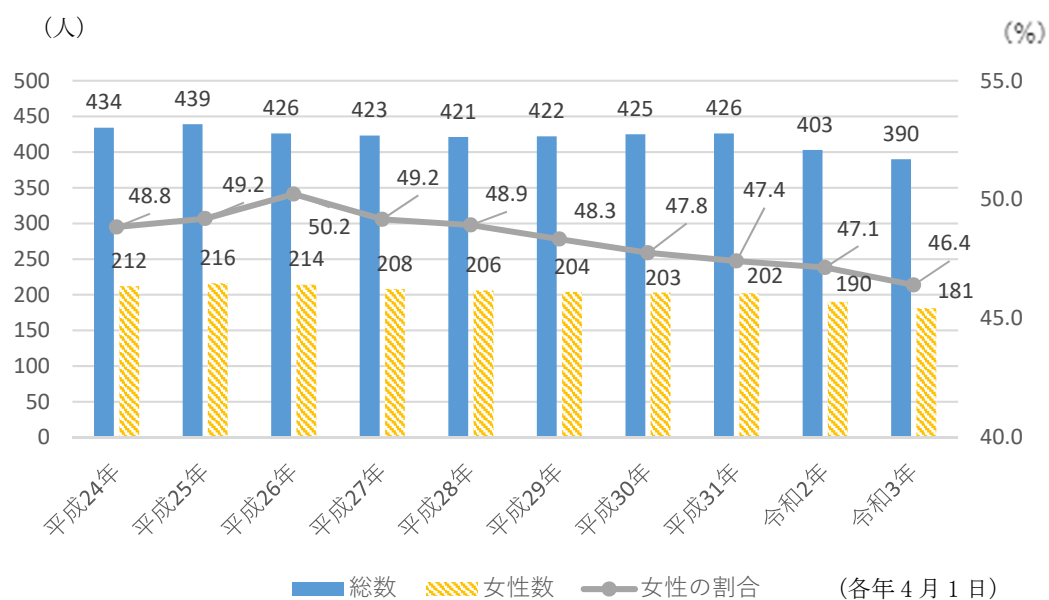
(3) 市管理職における女性の登用状況

市管理職における女性の登用状況については、3人から5人で推移しています。



(4) 市職員における女性職員の状況

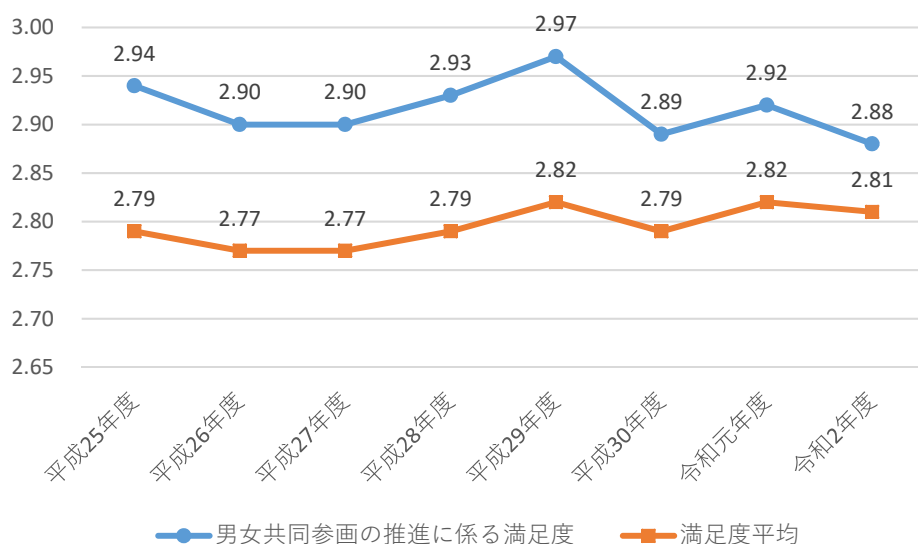
市職員における女性職員の状況については、ほぼ5割程度で推移しています。



(5) 「尾鷲市まちづくりに関するアンケート」における男女共同参画に係る満足度

例年実施している、「尾鷲市まちづくりに関するアンケート」では、市が実施している取り組みやサービスについての満足度の調査を行っています。

男女共同参画の推進に係る満足度は、他の項目を含めた平均点を常に上回っているものの、満足度そのものは低下傾向にあります。



3 現状から見える課題

(1) より効果的な啓発活動

アンケートの結果からも「男は仕事、女は家庭」という固定的な性別役割分担意識は薄れてきており、男性も家事・育児を行うことは当然とする割合も高く、男女共同参画の意識としては、高まっていると言えます。

しかしその一方、男女の地位の平等感については、「家庭」、「地域」、「社会通念や風潮」、「法律や制度」、「政治（政策決定）」、「社会全体」において、男性の優遇感が強くなっており、「第2次尾鷲市男女共同参画推進基本計画」策定時から改善されているとは言えません。

また、「男性が女性とともに家事や子育てなどに参画していくために必要なこと」について、「男女の役割分担についての社会通念、慣習、しきたりを改める」の割合が最も高くなっており、意識の高まりとは裏腹に、社会生活の場においては、男女共同参画が感じにくいものになっていると言えます。

このことは、男女共同参画の重要性は意識されているものの、社会全体で長年に渡り形成されてきた性差に関する固定観念や思い込みを解消することは難しく、これまでの男女共同参画における周知や啓発が表層の部分では機能しているものの、市民の意識の根幹に関わる部分にまでは及ばなかったものと考えられます。

今後はこれまで同様の周知・啓発は継続しつつも、焦点を絞った啓発など、より効果的な周知、啓発活動を実施していく必要があります。

(2) 女性が働き続けるための環境の整備

アンケートの結果から、仕事と子育てなどの両立ができる環境がある程度整ってきたことは読み取れるものの、女性が働くことに対する考え方については、「子どもができて、産前・産後休暇や育児休暇等を利用しながら、ずっと働き続ける方がよい」という制度面での充実を求める割合が高く、女性が働き続けるために必要なことについては、保育所などの子どもを預けられる環境の整備や、男性の家事・育児への参加を求める声が多くなっています。

また、女性が働きやすい状況にあるとは思わないと答えた割合の男女比では、女性が約6割を占め、その理由としては労働条件の整備を求める声が多くなっています。

さらに、政治・経済・地域社会などの各分野で女性のリーダーを増やすためには、保育・介護の支援などの公的サービスや、夫、家族など支援を求める声が多く、さらに男女共同参画の推進に必要なことについても、保育、介護の施設や公的サービスを求める割合が高くなっています。

このことから、働きたい女性が働き続けられるため、また女性の活躍を推進していく

ためには、産前・産後休暇や育児休暇等を利用しやすいことはもちろん、労働条件の整備や子どもを預けられる環境、あるいは介護の支援などの公的サービスの更なる充実、家族やパートナーの支援が欠かせません。

「第2次尾鷲市男女共同参画推進基本計画」では、「雇用の場における男女共同参画の推進」や、「行政・企業における両立支援の推進」、「家庭生活における両立支援の推進」という施策を実施してきたものの、安心して働ける環境の整備を求める声が多いため、各種支援制度に関する周知の徹底、環境整備の充実、家庭における理解や支援についての意識啓発を図る必要があります。

(3) DV等あらゆる暴力の根絶

暴力を受けた経験のない割合は高いものの、「身体的な暴力」、「ことばの暴力」、「物の破壊」の暴力を受け方が複数回答ながら、25.6%に達していることが大きな課題です。

また、暴力を受けた際に「相談窓口は知っていたが、相談・連絡しなかった、できなかった」と答えた割合が、かなり高いものとなっています。

「第2次尾鷲市男女共同参画推進基本計画」においても、「あらゆる暴力の根絶」という施策を設け、暴力を許さない社会への意識啓発をさらに進めてきましたが、さらなる支援体制の周知徹底や、相談しやすい体制の充実を図っていく必要があります。

また、近年の法改正により、セクハラだけでなくパワハラ、マタハラ（パタハラ・ケアハラも含む。）の企業への防止措置が義務付けられたことから、あらゆるハラスメントの防止に関する取り組みも推進していく必要があります。

(4) 性の多様性に関する理解の促進

アンケートの結果から、性の多様性について理解が進んでいると感じつつも、社会全体で理解を進めていくべきという声が多くなっています。

国の「第5次男女共同参画基本計画」の基本方針において、男女共同参画社会の実現に向けて「性的指向・性自認（性同一性）に関することについては、現在幅広く議論が行われているところ、こうしたことも含め、多様性を尊重することは当然である」と記載されています。

また、三重県において2021（令和3）年4月に施行された「性の多様性を尊重し、誰もが安心して暮らせる三重県づくり条例」では、市町が実施する施策において、性の多様性を認め合うことができるよう努めるとされています。

「第2次尾鷲市男女共同参画推進基本計画」では、多様性に関する視点を取り入れていませんでしたが、今後は、性の多様性やダイバーシティに関する理解を促進していく必要があります。

4 第2次尾鷲市男女共同参画推進基本計画の総括

2012（平成24）年からの10年間に於いて、「男は仕事、女は家庭」という固定的な性別役割分担意識は大幅に薄れてきており、「職場」や「学校」における男女の平等感についても高まりを見せているものの、「家庭」、「地域」、「社会通念や風潮」、「法律や制度」、「政治（政策決定）」、「社会全体」については、男性の優遇感が根強く残っているという課題が浮き彫りになりました。

また、「尾鷲市まちづくりに関するアンケート」における男女共同参画の推進に係る満足度も平均点を常に上回ってはいるものの、満足度そのものは低下傾向にあり、また、市内における男女共同参画の状況については、大きく改善していませんでした。

このことから、「職場」や「学校」に対する啓発、取り組みは継続しつつ、「家庭」、「地域」、「社会通念や風潮」、「法律や制度」、「政治（政策決定）」、「社会全体」における男女の不平等感の解消に向け、より効果的な啓発活動や環境の整備、支援制度の周知徹底、近年の新たな視点の取入れ、更なる男女共同参画の取り組みを推進していく必要があります。

第3章 基本的な考え方

1 基本理念

「尾鷲市男女共同参画推進条例」第3条には、本市における男女共同参画推進のため、次の4つの基本理念を掲げています。

- ① 男女の人権尊重
- ② 社会における制度又は慣行の配慮
- ③ 政策などの立案及び決定への共同参画
- ④ 家庭生活における活動や他の活動の両立

(参考) 尾鷲市男女共同参画推進条例第3条

- (1) 男女が、性別により差別されることなく、個人として個性と能力を発揮することができる機会が確保され、かつ、個人としての尊厳及び人権が尊重されること。
- (2) 性別による固定的な役割分担意識等を反映した社会における制度又は慣行が、男女の社会における活動の自由な選択に対して影響を及ぼすことのないよう配慮され、男女が多様な生き方を選択することができること。
- (3) 男女が、性別にかかわらず社会の対等な構成員として、家庭、学校、職場、地域その他の様々な分野で、方針の立案から決定に至るまでの各過程において共同して参画する機会が確保されること。
- (4) 男女が、相互協力と社会の支援のもとに、家庭生活における活動及び当該活動以外の地域、学校、職場その他の社会の様々な分野における活動を両立して行うことができること。

2 基本目標

本計画は、国の「第5次男女共同参画基本計画」及び三重県の「第3次三重県男女共同参画基本計画」の内容を踏まえた上で、「第2次尾鷲市男女共同参画推進基本計画」の体系も引き継ぎながら、「第7次尾鷲市総合計画」に掲げる10年間の尾鷲市が目指すまちの将来像である「住みたいまち 住み続けたいまち おわせ」を、また「第7次尾鷲市総合計画前期基本計画」の「協働・平等」分野における目指す姿である「誰もが共に助け合い、誰もが主役で活躍できるまち」を実現するため、第2章の現状と課題を踏まえ、次の3つを基本目標とします。

- 基本目標 1 「男女共同参画に向けての意識づくり」
- 基本目標 2 「誰もが互いに認め合う社会環境づくり」
- 基本目標 3 「女性活躍の推進とワーク・ライフ・バランスの実現」

3 施策の体系

基本理念及び総合計画に掲げるまちの将来像を実現するため、3 つの基本目標に基づく本市の男女共同参画社会推進の施策の体系を、次の通りとします。

○基本目標 1 男女共同参画に向けての意識づくり

- 施策 1 男女共同参画に関する広報・啓発の充実
- 施策 2 学校等における男女共同参画のための教育・学習の推進

○基本目標 2 誰もが互いに認め合う社会環境づくり

- 施策 1 市における女性参画の拡大
- 施策 2 多様な主体の参画・活躍に向けた環境の整備
- 施策 3 女性をはじめ多様な人々の視点に立った防災・減災活動の推進
- 施策 4 あらゆる暴力の排除

○基本目標 3 女性活躍の推進とワーク・ライフ・バランスの実現

- 施策 1 女性活躍の推進に向けた環境の整備
- 施策 2 ワーク・ライフ・バランスの推進

第4章 計画の内容

1 基本目標1 男女共同参画に向けての意識づくり

性別による固定的な役割分担意識は薄れつつあるものの、社会生活においては男女の地位不平等感が残っています。この背景には、社会全体で長年にわたり形成されてきた性差に関する偏見・固定観念、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）があることが挙げられます。このことから、あらゆる分野における男女共同参画を推進していくためには、効果的な啓発活動が必要です。

人々の中に形成されてきた固定観念を少しずつでも解消しつつ、これから人格が形成されていく子どもたちには、性差に関する思い込みを植え付けず、押し付けない取り組みを進めていくことで、社会全体の機運を醸成していくことが、男女共同参画の推進に係る他の全ての取り組みの基盤となります。

(1) 施策の方向

ア 男女共同参画に関する広報・啓発の充実

性差に関する偏見・固定観念等の解消に向け、あらゆる場面、媒体を通じて男女共同参画に関する意識の啓発、情報の提供等を行います。

施策名	施策の内容	主な担当課
各種広報媒体を活用した啓発	広報おわせをはじめ、公式SNSなど市の各種広報媒体を活用し、男女共同参画に関する情報提供を定期的に行い、男女共同参画意識の更なる普及に努めます。	政策調整課
講演会・セミナー等の開催	男女共同参画に関する講演会・尾鷲高校でのセミナー等を開催し、男女共同参画意識の更なる普及に努めます。	政策調整課
男女共同参画に関する意識調査	アンケート調査等による定期的な男女共同参画に関する意識調査を実施し、各施策への反映を図ります。	政策調整課
人権尊重の意識づくり	人権相談、街頭啓発、人権教室（小学校や障がい者施設、老人ホーム等）、講演会等、啓発活動を実施し、女性の人権問題も含め、人権が尊重される社会の実現に向けて取り組みます。	市民サービス課

イ 学校等における男女共同参画のための教育・学習の推進

男女平等や互いの良さ、違いを認め合うことを理解し実践できるよう、学校をはじめ様々な分野での教育・学習の充実を図ります。

施策名	施策の内容	主な担当課
学校・園における男女共同参画のための教育の推進	男女の相互理解、協力について関心や意識を高める教育を推進します。	教育総務課
	教職員等学校教育関係者の男女共同参画に関する研修を推進します。	教育総務課
男女共同参画の視点に立った生涯学習の推進	誰もが個性を伸ばし、性別や年齢などにとらわれず心豊かで生きがいのある人生を送ることができるよう、家庭、地域、学校などと連携し、講座、セミナー等を通じた生涯学習に関する学習機会の提供や支援を行います。	生涯学習課

(2) 成果目標

指標名	数値設定の考え方	現状値 (令和2年度)	目標値 (令和13年度)
「尾鷲市まちづくりに関するアンケート」における「男女共同参画の推進」の満足度	「第6次尾鷲市総合計画」の目標値3.20を上回ることを目標に、5年ごとに約0.2ポイントの上昇を目指します。	2.88 ポイント	3.30 ポイント
「尾鷲市まちづくりに関するアンケート」における「人権尊重社会」の満足度	努力目標として、5年ごと約0.1ポイントの上昇を目指します。	2.86 ポイント	3.06 ポイント
全学年において、男女の相互理解、協力について触れる授業数	年間で取扱いが適切と考えられる教材の数から設定しました。	-	2回／年
教職員等学校教育関係者の研修会の開催	現在行われている研修の中で、より内容を深められる研修の数として設定しました。	-	1回／年

「尾鷲市男女共同参画に関するアンケート」の「男女共同参画の推進に必要なこと」において、「学校教育や社会教育等の場で、男女の平等と相互の理解や協力についての学習を充実する」と答える割合	努力目標として、10%の増加を目指します。	26.3% (令和3年度)	36.3 %
---	-----------------------	------------------	--------

2 基本目標2 誰もが互いに認め合う社会環境づくり

世界経済フォーラム（WEF）が2021（令和3）年3月に公表した、男女格差の大きさを国別に比較している「ジェンダーギャップ指数」において、日本は調査対象156か国中120位でした。このジェンダーギャップ指数は、「経済」「教育」「医療」「政治」の4分野のデータから分析されていますが、「経済」が117位、「政治」が147位とスコアが低く、女性の政治経済活動への参画、特に政策・方針決定過程への女性の参画という点が、各国に比べ遅れを取っていることを示しています。

人口減少、少子高齢化が加速し、価値観やライフスタイルの多様化などが進展する中、性別だけではなく、年齢、障がいの有無、国籍・文化的背景、性的指向・性自認などに関わらず誰もが自分らしく生きられるダイバーシティの視点に立った取り組みが必要であり、一人ひとりが主体的に社会生活や政策・方針決定過程に参画していけることが重要です。

また、防災分野では、2011（平成23）年3月11日に発生した東日本大震災を契機に、防災活動や避難所運営等における男女共同参画の視点の重要性が一層認識されましたが、それ以降も頻発する大規模災害において、様々な課題が顕在化してきました。

このことから、大規模災害発生時では、特に女性や配慮を必要とする人々がより深刻な影響を受けるため、平時から女性をはじめ多様な主体の視点に立った防災・減災対策を推進していく必要があります。

このような誰もが互いに認め合う社会環境づくりにおいて、それを著しく阻害する配偶者や恋人など親密な関係にある者から振るわれる肉体的・精神的な暴力、つまりはドメスティック・バイオレンス（DV）や、セクシャル・ハラスメント、パワー・ハラスメントをはじめとする様々なハラスメント（嫌がらせ）は、決して許されるものではありません。

このような暴力の被害者の多くは女性であり、あらゆる暴力を根絶することは、男女共同参画社会、多様な主体が活躍できる社会を形成していく上で、重要な課題であり、相談支援体制の周知や強化、暴力は許されないという意識を社会全体で醸成していくことが重要です。

(1) 施策の方向

ア 市における女性の参画拡大

男女が共に責任を担いながら、その個性と能力を十分に発揮し、住みよい社会を築いていくため、政策・方針決定過程への女性の参画を推進します。

施策名	施策の内容	主な担当課
女性委員の登用拡大	市の審議会や委員会等における女性の参画を促進し、政策・方針決定過程への男女共同参画を進めます。	全課

管理職への女性登用の拡大	多様化する行政運営における、管理職への女性登用の拡大を図りながら、政策・方針決定過程への男女共同参画を進めます。	総務課
--------------	--	-----

イ 多様な主体の参画・活躍に向けた環境の整備

性別、年齢、障がいの有無、国籍・文化的背景、性的指向・性自認などに関わらず多様な生き方を認め合うことができる社会づくりを推進します。

施策名	施策の内容	主な担当課
性の多様性、ダイバーシティに関する情報の発信、啓発	性の多様性やダイバーシティに関する理解を深め、互いに認め合うことができるよう啓発に努めます。また、三重県のパートナーシップ宣誓制度についての情報提供、周知を図ります。	政策調整課
各地区コミュニティセンターにおける、男女の相互理解を深めるための各種講座の充実	各地区コミュニティセンターにおける、男女がともに参加しやすい自主講座の実施に努めます。	市民サービス課
男女共同参画に関する相談窓口の設置	人権相談窓口や男女共同参画に関する相談窓口について分かりやすい周知を図るとともに、相談しやすい体制を整えます。	市民サービス課 政策調整課

ウ 女性をはじめ多様な人々の視点に立った防災・減災活動の推進

防災分野への女性の参画を図るとともに、避難所運営等の地域防災活動において、女性や配慮の必要な人の視点が反映されるよう努めます。

施策名	施策の内容	主な担当課
避難所運営における女性への配慮	避難所の運営に、積極的に女性の参加を促進し、女性や子育て家庭のニーズに配慮した避難所の運営に努めます	防災危機管理課
女性消防団員の確保	地域における防災分野への女性の参画を図るため、女性消防団員の確保に努めます。	防災危機管理課

エ あらゆる暴力の排除

あらゆる暴力を許さないという意識の浸透を図るとともに、相談窓口や支援制度等の周知を図り、被害者支援体制を充実させます。

施策名	施策の内容	主な担当課
あらゆる暴力防止のための啓発	DVや様々なハラスメント、その他あらゆる暴力を許さない社会づくりに向けた啓発を推進し、相談窓口について分かりやすい周知を図るとともに、相談しやすい体制を整えます。	政策調整課 市民サービス課 福祉保健課
関係機関と連携した被害者支援体制の充実	DVや各種ハラスメント等に該当する職場や家庭等で受けるあらゆる暴力から擁護するため、紀北地域活性化局、三重県女性相談所、警察など関係機関と連携し、相談支援体制の充実に努めます。	市民サービス課 政策調整課 福祉保健課
女性相談の充実	配偶者等からの暴力の相談だけでなく、女性に関する各種相談を受け、必要に応じて関係機関につなげます。	福祉保健課
職場内ハラスメントの防止	ハラスメントは被害者等への人権侵害に繋がる行為であることから、職場内でのあらゆるハラスメントを防止するよう努めます。	総務課

(2) 成果目標

指標名	数値設定の考え方	現状値 (令和2年度)	目標値 (令和13年度)
審議会等の女性委員登用率	男女同数となるよう50%に設定しました。	27.4%	50%
管理職への女性登用率	現在の年齢階層から努力目標として、20%を目指します。	13.3%	20%
「尾鷲市まちづくりに関するアンケート」における「市民相談窓口の確保」の満足度	努力目標として、5年ごとに約0.1ポイントの上昇を目指します。	2.90 ポイント	3.10 ポイント

男女の交流活動・男女が参加しやすいコミュニティセンター自主講座内容の検討回数（各地区運営委員会での意識啓発）	努力目標として、各地区コミュニティセンター（13 か所）で1回ずつと設定しました。	0 回／年	13 回／年
避難所運営マニュアル検討施設数	対象となる避難所すべてのマニュアル作成を目指します。	13.3% (2/15)	100% (15/15)
「尾鷲市男女共同参画に関するアンケート」のDVを受けた際に、どこにも相談しなかった人の割合	努力目標として、10%までの減少を目指します。	34.6% (令和3年度)	10%

3 基本目標3 女性活躍の推進とワーク・ライフ・バランスの実現

国において2015（平成27）年に成立した「女性活躍推進法」などに基づく積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の実行や、働き方改革等の推進を通じて、女性の活躍する場が増える土壌が形成されてきつつある中、女性の活躍をより推進していくためには、働く意欲のある女性が仕事と子育て・介護等との二者択一を迫られることなく働き続けられ、その能力を十分に発揮できるよう、子どもを預けられる環境や介護支援などの公的サービスの充実、家族やパートナーの支援が欠かせません。

また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、テレワーク（在宅勤務）の導入や業務のオンライン化が進展しています。このような業務のスマート化は、物理的・時間的な障壁を取り除き、各人の能力発揮を促進する新たな可能性をもたらしています。このことから、各人の希望に応じた多様な働き方による、ワーク・ライフ・バランスの実現を目指した取組を推進していく必要があります。

(1) 施策の方向

ア 女性活躍の推進に向けた環境の整備

関係機関と連携し、働く意欲のある女性に対する就業支援に関する情報提供や、多様で柔軟な働き方についての啓発を行います。

施策名	施策の内容	主な担当課
女性のスキルアップ・再就職支援	関係機関と連携し、働く女性・働く意欲のある女性に対するスキルアップセミナーや、再就職支援に関する情報提供をすることで、女性のチャレンジを支援します。	政策調整課
女性の人材育成講座の開催	フレンテみえなどと連携し、地域に根差した組織・団体の長となる女性リーダーを増やすための講座を開催します。	政策調整課
多様な働き方に関する啓発	多様な働き方に関する事例紹介や、各種情報提供や啓発を行い、ライフスタイルに応じた柔軟な働き方の理解を促進します。	政策調整課
商工会議所等と連携した企業向けの各種啓発	商工会議所等、企業とつながりのある関係機関と連携し、企業向けの各種啓発を実施し、職場における男女共同参画の推進を図ります。	政策調整課

イ ワーク・ライフ・バランスの推進

一人ひとりの仕事と家庭、地域生活の両立が可能となるよう、様々な制度の啓発や、子育てや介護に理解が得られるような環境づくりを推進します。

施策名	施策の内容	主な担当課
育児・介護休業制度の理解促進に向けた情報提供・啓発	育児・介護休業制度の理解促進に向けた情報提供や啓発を行い、ワーク・ライフ・バランスの意識の定着を図ります。	政策調整課
市職員への育児休業等の周知、取得促進	妊娠・出産・育児等と仕事の両立を目指し、市職員が育児休業等を取得しやすい職場環境を整えるため、職員への育児休業等の周知に努め、取得促進を図ります。	総務課
保育が必要な児童の受け入れ	共働き世帯やひとり親家庭の増加等に対応するため、保育が必要な児童を保育園及び放課後児童クラブで受け入れ、保護者の就労を支援します。	福祉保健課
介護・保育等に携わる人材の確保	介護・保育サービスの充実のため、介護・保育等に携わる人材の確保に向けた支援策を検討します。	福祉保健課
ひとり親家庭の就労支援に関する給付金	ひとり親家庭の親が、よりよい条件での就業や転職へ繋げるために資格に係る養成機関で就学する場合、給付金を支給することにより、就学期間中の生活費の負担軽減を図ります。	福祉保健課

(2) 成果目標

指標名	数値設定の考え方	現状値 (令和2年度)	目標値 (令和13年度)
「尾鷲市男女共同参画に関するアンケート」における「女性が働きやすい状況にある」と答える割合	努力目標として、50%までの増加を目指します。	19.1% (令和3年度)	50 %

関係機関と連携した 女性の人材育成講座 の開催数	年1回の開催を継続し ていくよう設定しま した。	0回／年	1回／年
保育園・放課後児童ク ラブの待機児童数	現状の0人を維持でき るよう設定しました。	0人	0人

第5章 計画の推進体制

1 推進体制の整備

本計画を円滑に推進していくためには、市民に対して、この計画の周知に努めるとともに、市、市民、事業者※を挙げて、全市的に男女共同参画社会の推進に向けての施策を展開していく必要があります。

また、計画の実効性を確保するため、本計画に示した目標指数の達成状況を評価するとともに、地域の実情や社会情勢の変化などに応じて計画の見直しを行うことが必要です。

こうした観点から、この計画について、次のような推進体制づくりを進めます。

- (1) 「尾鷲市男女共同参画推進会議」を中心に、この計画の推進に係る実務を行う関係各課の連携体制を整備します。
- (2) 市は、男女共同参画推進施策について、国、県及び近隣自治体はもとより、市民及び事業者と連携、協力に努めます。
- (3) 市民は、男女共同参画についての理解を深め、男女の平等な参画機会を確保するなど男女共同参画の推進に取り組むとともに、市が実施する男女共同参画推進施策に協力するよう努めます。
- (4) 事業者は、事業活動を行うに当たって、雇用における男女の平等な参画の機会を確保するなど、男女共同参画の推進に取り組むとともに、市が実施する男女共同参画推進施策に協力するよう努めます。
- (5) 事業者は、男女が職業生活及び家庭生活における活動やその他の活動を両立して行うことができる職場環境を整備するよう努めます。

※「尾鷲市男女共同参画推進条例」において、「事業者」とは、「本市の区域内に事務所又は事業所を有する法人その他の団体」と定義しています。

参 考 資 料

◎尾鷲市男女共同参画推進条例

平成 19 年 3 月 27 日条例第 2 号

目次

前文

第 1 章 総則（第 1 条—第 6 条）

第 2 章 男女共同参画を阻害する行為の禁止等（第 7 条・第 8 条）

第 3 章 男女共同参画の推進に関する基本的施策（第 9 条—第 17 条）

第 4 章 尾鷲市男女共同参画審議会（第 18 条—第 20 条）

第 5 章 補則（第 21 条）

附則

私たちがめざす社会は、性別にかかわらず一人ひとりの人権が尊重され、お互いが責任を分かち合い、個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会であり、「男女共同参画社会基本法」において、その実現を 21 世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付けている。

尾鷲市では、平成 13 年度に「尾鷲市男女共同参画社会推進プラン」を策定し、男女が輝いて生きる社会の実現に向け様々な取り組みを行ってきたが、男女の固定的な役割分担意識や、その他これらに基づく慣行は根強く、男女共同参画社会の実現を阻む要因はいまなお存在している。

このような実情から、私たちは、同法の理念を踏まえ、家庭、学校、職場、地域など社会のあらゆる分野において市、市民及び事業者が手を携えて男女共同参画を総合的かつ計画的に推進するため、この条例を制定する。

第 1 章 総則

（目的）

第 1 条 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男女共同参画に関する施策を総合的かつ計画的に推進することにより、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「男女共同参画」とは、男女が性別にかかわらず個性と能力を十分に発揮する機会が確保されることにより、男女が社会の対等な構成員として、自らの意志によって様々な分野における活動に参画し、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、共に責任を担うことをいう。

2 この条例において「事業者」とは、本市の区域内に事務所又は事業所を有する法人その

他の団体をいう。

(基本理念)

第3条 本市における男女共同参画の推進のため、次の各号を基本理念とする。

- (1) 男女が、性別により差別されることなく、個人として個性と能力を発揮することができる機会が確保され、かつ、個人としての尊厳及び人権が尊重されること。
- (2) 性別による固定的な役割分担意識等を反映した社会における制度又は慣行が、男女の社会における活動の自由な選択に対して影響を及ぼすことのないよう配慮され、男女が多様な生き方を選択することができること。
- (3) 男女が、性別にかかわらず社会の対等な構成員として、家庭、学校、職場、地域その他の様々な分野で、方針の立案から決定に至るまでの各過程において共同して参画する機会が確保されること。
- (4) 男女が、相互協力と社会の支援のもとに、家庭生活における活動及び当該活動以外の地域、学校、職場その他の社会の様々な分野における活動を両立して行うことができること。

(市の責務)

第4条 市は、社会の様々な分野における活動に参画する機会について男女間の格差を積極的に是正するなど、男女共同参画推進施策を総合的かつ計画的に実施するものとする。

- 2 市は、男女共同参画推進施策について、市民及び事業者と協力し、かつ、連携を図るよう努めるものとする。
- 3 市は、男女共同参画を推進するため、必要な体制を整備するよう努めるものとする。
- 4 市は、男女共同参画推進施策に関し、その実施について国、県及び近隣自治体等と協力し、かつ、連携を図るよう努めるものとする。

(市民の責務)

第5条 市民は、男女共同参画についての理解を深め、男女の平等な参画の機会を確保するなど、男女共同参画の推進に取り組むとともに、市が実施する男女共同参画推進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、事業活動を行うに当たって、その雇用における男女の平等な機会及び待遇を確保するなど、男女共同参画の推進に取り組むとともに、市が実施する男女共同参画推進施策に協力するよう努めるものとする。

- 2 事業者は、男女が職業生活における活動及び家庭生活における活動その他の活動を両立して行うことができる職場環境を整備するよう努めるものとする。

第2章 男女共同参画を阻害する行為の禁止等

(セクシュアル・ハラスメント等の禁止)

第7条 何人も、職場、学校、地域その他の社会のあらゆる分野において次の各号に掲げる行為を行ってはならない。

- (1) 職場その他の社会的関係において、他人を不快にさせ、かつ、個人の就業環境その他の生活環境を害する性的な言動
- (2) 前号に規定する言動を受けた個人の労働条件や日常生活に対して不利益を与える対応
- (3) 男女間における暴力その他心身に有害な影響を及ぼす言動
- (4) その他性別を理由とする差別的取扱い

2 市は、前項に掲げる行為の防止について、必要な広報その他の啓発活動に努めるものとする。

(広報等における情報)

第8条 何人も、広報、報道、広告その他の広く市民を対象とした媒体において、第3条に規定する基本理念に反する表現を行わないよう努めなければならない。

第3章 男女共同参画の推進に関する基本的施策

(基本計画の策定)

第9条 市長は、男女共同参画推進施策を総合的かつ計画的に推進するため、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、あらかじめ男女共同参画審議会に意見を求めるとともに、市民及び事業者の意見を反映できるよう措置を講ずるものとする。
- 3 市長は、基本計画を策定したときは、これを公表するものとする。
- 4 前2項の規定は、基本計画の変更について準用する。

(男女共同参画を推進するための措置)

第10条 市は、政策等の立案から評価に至るまでの各過程において男女共同参画を推進するよう努めるものとする。

- 2 市は、審議会等の委員を委嘱し、又は任命する場合には、審議会等において男女双方の意見が広く取り入れられるよう努めるものとする。
- 3 市は、市民及び事業者に対し、方針の立案及び決定その他の各過程における男女共同参

画を推進するため、情報提供、助言その他の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11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及び当該活動以外の地域、職場、学校その他の社会の様々な分野における活動が両立できるようするため、必要な支援を行うよう努めるものとする。

(雇用の分野における男女共同参画)

第12条 市は、必要があると認めるときは、事業者に対し、男女共同参画の状況について報告を求め、又は当該報告に応じ必要な助言を行うことができる。

(教育及び学習に対する措置等)

第13条 市は、市民及び事業者の男女共同参画についての理解を促進するため教育及び学習の場において必要な措置を講ずるとともに、必要な普及広報活動を行うよう努めるものとする。

(生涯にわたる健康に対する支援)

第14条 市は、男女が互いの性について理解を深め、妊娠、出産等について、互いの意志や権利を尊重するとともに、生涯にわたり健全な生活ができるよう情報提供その他の必要な支援を行うよう努めるものとする。

(相談の申出への対応)

第15条 市は、市民から男女共同参画の性別による権利侵害に関する相談の申出があった場合は、関係機関と連携を図り、適切な措置を講ずるよう努めるものとする。

(意見、苦情等の申出への対応)

第16条 市民及び事業者は、市が実施する男女共同参画推進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関し、意見、苦情等を申し出ることができる。

2 市は、前項による申出を受けたときは、これに適切かつ迅速に対応するものとする。

(年次報告)

第17条 市は、毎年度1回、男女共同参画推進施策の実施状況について、報告書を作成し、これを公表するものとする。

第4章 尾鷲市男女共同参画審議会

(男女共同参画審議会の設置)

第18条 市長は、男女共同参画推進に関する基本的かつ総合的な施策及び重要事項を調査、評価及び審議するため、尾鷲市男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）を設置する。

2 審議会は、市長の求めに応じて、次に掲げる事項について調査審議し答申するものとする。

(1) 基本計画の策定及び変更に関する事項

(2) 男女共同参画の推進事項

3 審議会は、前項の規定による調査審議を行うほか、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19条 審議会は、市長が任命する委員15人以内で組織する。

2 前項の規定において、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未満としないものとする。

(委員)

第20条 委員の任期は、2年とし、委員に欠員が生じ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。ただし、再任を妨げない。

第5章 補則

(委任)

第21条 この条例に定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

この条例は、平成19年4月1日から施行する。

◎用語解説（50 音順）

・育児休業制度

男女を問わず労働者が1歳に満たない子どもを養育するため、一定期間休業できる制度。

・SDGs

Sustainable Development Goals の頭文字を取ったものであり、日本語で「持続可能な開発目標」と訳される。先進国・途上国すべての国を対象に、経済・社会・環境の3つのバランスがとれた社会を目指す世界共通のゴールであり、貧困や飢餓から環境問題、経済成長やジェンダーに至る広範な課題を網羅し、すべての人が豊かさを追求しながら、未来に向けて地球環境を守る社会の実現を目指すものである。

・エンパワーメント

(empowerment) 力をつけること。政策・方針決定の場に参画できる能力などを身につけること。また、それによって個人が力を持った存在になること。

・介護休業制度

労働者が高齢者等の介護のため、一定期間休業できる制度。

・ジェンダー

生物学的な「性」でなく、社会的・文化的に作られた「性差」を指す。

・ジェンダーギャップ指数

世界経済フォーラム（WEF）が公表する男女格差の大きさを国別に比較している指数。「経済」「教育」「医療」「政治」の4分野のデータから作成され、0が完全不平等、1が完全平等を示す。2021（令和3）年の日本の総合スコアは0.656で156か国中120位であり、1位は0.892のアイスランドであった。

・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）

2015（平成27）年9月公布、施行。女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することが一層重要となっていることに鑑み、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現するために制定された。

・積極的改善措置（ポジティブ・アクション）

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、活動に参画する機会を積極的に提供すること。

・ダイバーシティ

(diversity) 多様性を意味し、集団において年齢、性別、人種、宗教、趣味嗜好などさまざまな属性の人が集まった状態のこと。

・男女共同参画社会基本法

1999 年（平成 11 年）6 月公布・施行。男女が互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現を目指し、各種取り組みを総合的かつ計画的に推進するため制定された。

・ドメスティック・バイオレンス(DV)

(domestic violence) 夫婦間や恋人など親密な関係にある、または親密な関係にあった者から振られる身体的・精神的な暴力。略してDVとも言われている。

・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）

2001（平成 13）年 4 月公布、10 月施行。配偶者からの暴力に係る通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備し、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図ることを目的に制定された。

・ハラスメント

(harassment) 嫌がらせやいじめを意味し、発言や行動によって、相手を不愉快な気持ちにさせたり、脅威を感じさせたりすること。代表的なものにセクシャルハラスメント（セクハラ：性的な嫌がらせ）、パワーハラスメント（パワハラ：職場での上下関係や権力を利用した嫌がらせ）、マタニティハラスメント（マタハラ：妊娠や出産、子育てを理由とした女性に対する嫌がらせ）、パタニティハラスメント（パタハラ：子育てのために育児休暇や短時間勤務を取得する男性に対する嫌がらせ）、ケアハラスメント（ケアハラ：働きながら家族の介護を行う人への嫌がらせ）などがある。

・ワーク・ライフ・バランス

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・生き方のこと。