

第4次福知山市男女共同参画計画

はばたきプラン

2021

後期計画

令和8年3月

福 知 山 市



はじめに



少子高齢化の進行による人口の減少、特に全国的に若い世代の人口が減少する中、今後、8がけ社会ともいわれ、経済の縮小だけでなく地域活力の低下につながりかねないといった懸念があります。これらの課題を解決し活力ある地域社会の発展には、性別にかかわらず、一人一人が尊重され、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強く求められており、国においては、女性活躍推進法の期限延長や育児・介護休業法の改正など雇用環境整備が行われてきました。

本市では、「第4次福知山市男女共同参画計画はばたきプラン2021」を策定し、男女共同参画社会の実現のために様々な施策を総合的に進め、この間、行政だけでなく、社会の様々な取組に男女共同参画社会の視点が織り込まれるようになり、市民意識の醸成は進んできています。一方で、社会には依然として固定的な性別役割意識が根強く残っており、様々な分野で女性の参画が十分進んでいない状況があります。

こうした中、本市では、第4次福知山市男女共同参画計画の中間見直しを行い、2024（令和6）年度に実施した男女共同参画に関する意識調査の結果や社会の情勢を踏まえ、2030（令和12）年度を目標年度とする「第4次福知山市男女共同参画計画はばたきプラン2021 後期計画」を策定しました。2026（令和8）年度からは新たな計画のもと、女性活躍の支援やアンコンシャス・バイアス解消に向けた啓発など、男女共同参画社会の実現に向けた施策を展開してまいります。

本計画の推進には、市民及び事業者、関係機関の皆様との連携、協働して取り組んでまいりますので、皆様には、より一層の御理解と御協力をお願いいたします。

最後に、本計画の策定にあたり御意見をいただきました福知山市男女共同参画審議会委員の皆様をはじめ、御協力をいただきました多くの市民の皆様にご心よりお礼を申し上げます。

福知山市長 大橋 一夫

第一章	計画策定の背景	2
1	策定にあたって	
2	計画の背景	
	(1) 世界の動き	
	(2) 国の動き	
	(3) 京都府の動き	
	(4) 福知山市の取組	
第二章	基本理念と基本的な考え方	12
1	基本理念	
2	基本目標	
3	目標年度	
4	責務	
5	基本的な考え方	
	(1) 女性の人権の確立	
	(2) 多様性を認め合う社会の確立	
	(3) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進	
	(4) SDGs の達成に向けた取組	
第三章	基本目標	20
	男女共同参画に向けた計画の体系	
	基本目標 I 性別等に関わらない一人ひとりの人権の尊重	22
	現状と施策の方向	
	(1) 女性に対する暴力の根絶と人権の尊重	
	(2) 生涯を通じた健康支援	
	(3) 多様な性への理解促進と支援	

基本目標Ⅱ 性別等に関わらない多様な生き方を認め合う環境づくり

～ワーク・ライフ・バランスの推進～ 30

現状と施策の方向

- (4) 男女共同参画に向けた教育・学習の推進
- (5) 家庭・地域における男女共同参画の推進
- (6) 職場における男女共同参画の推進

基本目標Ⅲ SDGs の達成に向けてあらゆる分野で男女共同参画・女性活躍に

取り組む社会の実現 40

現状と施策の方向

- (7) 政策・方針等意思決定の場での男女共同参画促進
- (8) 女性の活躍の推進
- (9) 市民との協働体制の確立
- (10) 防災における男女共同参画の推進
- (11) 国際的取組と協調のもとでの推進

第四章 計画の推進 50

- 1 推進体制
- 2 プラン進行管理結果の公開と提言
- 3 配偶者等からの暴力による被害の防止及び被害者の保護・救済について
- 4 「男女共同参画センター」の運営について
- 5 重要項目の数値目標

資料 54

- ・ 福知山市男女共同参画審議会委員名簿
- ・ 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
- ・ 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律
- ・ 京都府男女共同参画推進条例
- ・ 福知山市男女共同参画推進条例
- ・ 福知山市みんなの多様な性を尊重する条例
- ・ 令和6年度福知山市男女共同参画に関する市民意識調査（抜粋）
- ・ 男女共同参画をめぐる動き

第一章

計画策定の背景

第一章 計画策定の背景

1 策定にあたって

福知山市では1992（平成4）年3月に福知山市女性行動計画「はばたきプラン」の策定以来、男女がともに幸せを実感できるまちづくりを進めてきました。

2006（平成18）年10月に制定した「福知山市男女共同参画推進条例」に基づき、2021（令和3）年に第4次福知山市男女共同参画計画「はばたきプラン2021」（期間10年）を策定し、男女がともに幸せを実感できるまちづくりを進めています。

計画策定から5年目を迎えたのを機に、2024（令和6）年に実施した「男女共同参画に関する市民意識調査²」（以下、「意識調査」という。）の結果を踏まえ、今後進むべき方向を明らかにし、今後の取組がさらに計画的に進められるよう本計画を策定しました。

本計画の策定にあたっては、第4次福知山市男女共同参画計画「はばたきプラン2021」との継続性を確保しながら、意識調査結果の分析をもとに、男女共同参画に関わる社会情勢の変化を反映させ、「女性の人権の確立」「多様性を認め合う社会の確立」「ワーク・ライフ・バランス³（仕事と生活の調和）の推進」「SDGs⁴の達成に向けた取組」に重点を置きつつ、性別等に関わらずあらゆる人が活躍することができ、性別等による差別のない真に人権が尊重された男女共同参画社会をめざします。

また、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律⁵」（以下、「困難女性支援法」という。）が2024（令和6）年4月1日から施行されたことや、2026（令和8）年3月31日までの時限立法である「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律⁶」（以下、「女性活躍推進法」という。）が2036（令和18）年3月31日まで10年間延長されたことを受け、

¹ 福知山市男女共同参画推進条例

男女共同参画に関する基本的な考え方を定めて、本市並びに市民、事業者及び教育に携わる者の責務を明らかにするとともに、男女共同参画の推進に関する施策の基本的事項を定めることにより、その施策を総合的かつ計画的に実施し、性別による差別のない真に人権が尊重された男女共同参画社会を実現することを目的とした条例。

² 男女共同参画に関する市民意識調査

2024（令和6）年9月に実施した「男女平等意識」「性別役割分担」「仕事」「防災」「女性に対する人権侵害」などについて、市民の意識や行動などを知るための調査。

³ ワーク・ライフ・バランス

仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、さまざまな活動について、自らが希望するバランスで発展できる状態のこと。

⁴ SDGs

2015（平成15）年9月の国連サミットで「誰一人取り残さない」持続可能で多様性と包括性のある社会の実現のため採択された、2030（令和12）年を年限とする17の国際目標。

⁵ 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（困難女性支援法）

生活困窮、性暴力、家庭関係破綻など、女性であることにより様々な困難な問題に直面することが多いことに鑑み、困難な問題を抱える女性の福祉の増進を図るため、国及び地方公共団体の責務等を明らかにしたもの。

⁶ 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）

女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、国・地方公共団体・事業主の責務等を明らかにしたもの。

本計画は、困難女性支援法第 8 条第 3 項に規定されている「市町村基本計画（福知山市困難女性支援計画）」及び女性活躍推進法第 6 条第 2 項に規定されている「市町村推進計画」（福知山市女性活躍推進計画）として位置づけています。

2 計画の背景

(1) 世界の動き

国連は、1975（昭和50）年を「国際婦人年⁷」と定め、メキシコにおいて開催された第1回世界女性会議において、「世界行動計画」を採択し1976（昭和51）年から1985（昭和60）年までの10年間を「国連婦人の10年」と定め、ジェンダー平等をめざした本格的な取組を開始しました。

1979（昭和54）年に「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」（以下、「女子差別撤廃条約」という。）を採択し、締約国には、あらゆる分野で女性に対する差別を撤廃すること、法的差別だけでなく差別的な慣習・慣行を修正・撤廃するためあらゆる措置をとることを義務付けています。

国際婦人年を記念し、「国際婦人年世界会議」がメキシコシティで開催されて以来、4回の世界女性会議が開催され、その都度国際的な合意文書が採択されました。

1995（平成7）年に開催された第4回世界女性会議（北京会議）では、「北京宣言」とその行動計画である「行動綱領」が採択されました。この行動綱領では、女性に対する暴力、女兒、環境など12の重大問題領域について、女性の人権問題が議論されました。

2000（平成12）年にニューヨークで開催された国連特別総会「女性2000年会議」では、「成果文書」と「政治宣言」が採択され、2005（平成17）年の「第49回国連婦人の地位委員会（北京+10）」では、「北京宣言及び行動綱領」及び「女性2000年会議成果文書」の実施状況の見直しを行うとともに、これらの完全実施に向けた一層の取組を国際的に求める宣言が採択されました。

2015（平成27）年には、誰一人取り残さない、持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現のため「SDGs（持続可能な開発目標）」を含む「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が採択され、2030（令和12）年までの国際目標として取組が進められています。

2019（令和元）年に日本で開催された「G20サミット（金融・世界経済に関する首脳会合）」の成果文書である「G20大阪首脳宣言」では「ジェンダー平等と女性のエンパワーメントは、持続可能で包括的な経済成長に不可欠である」と明記されました。

(2) 国の動き

国の男女共同参画をめぐる政策は、国連を中心とした動きの影響を受けながら展開してきました。1977（昭和52）年に「国内行動計画」が策定されて以来、我が国の男女共同参

⁷ 国際婦人年

1972（昭和47）年国連総会において、女性の地位向上や男女平等の推進を目的に、1975（昭和50）年を国際婦人（女性）年とすることを宣言。同年にメキシコ市で開催された第1回世界女性会議では、その目的達成のために国際社会や各国内で取り組む「世界行動計画」が採択され、女性の状況改善をめざして以後10年間の指針が立てられた。

画をめざす計画は、ほぼ10年きざみの計画として展開されています。

日本は、女子差別撤廃条約の批准に向け、「国籍法の改正」、「高等学校の家庭科共修」、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律⁸」（男女雇用機会均等法）の制定を行い、1985（昭和60）年にこの条約を締結し、1986（昭和61）年に施行されました。

1999（平成11）年には、男女共同参画社会の実現を促進するための法的根拠となる「男女共同参画社会基本法」が制定されました。この基本法では、男女共同参画社会の形成が「21世紀の最重要課題」とであると位置づけられています。そして、2000（平成12）年に男女共同参画社会基本法に基づく初の計画として、「男女共同参画基本計画」が閣議決定されました。

2001（平成13）年1月、内閣府の設置に伴い男女共同参画室が男女共同参画局に格上げされ、「男女共同参画審議会」はより強い機能をもつ「男女共同参画会議」として改組され、国内推進体制が強化されました。

同年には、個人の尊厳を害し、男女平等の妨げになる、配偶者等からの心身への暴力被害を防止する「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」が公布・一部施行され、翌年に完全施行されました。2013（平成25）年には、適用者の対象が拡大されるなどの改正がされ、「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⁹」（以下、「DV防止法」という。）に改められました。

2003（平成15）年に「少子化社会対策基本法¹⁰」が成立し、2010（平成22）年には、「女性の活躍による経済社会の活性化」「様々な困難な状況に置かれている人々への対応」「女性に対するあらゆる暴力の根絶」などの視点を強調した「第3次男女共同参画基本計画」が策定されました。

2007（平成19）年には、やりがいや充実感を感じながら働き、家庭や地域生活などにおいても多様な生き方が選択、実現できる社会をつくるため「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章¹¹」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針¹²」が策定されま

⁸ 男女雇用機会均等法

1986（昭和61）年4月、雇用分野における男女の均等な機会及び待遇の確保と女性労働者の妊娠中及び出産後の健康の確保を目的として施行された法律。1997（平成9）年6月に女性に対する募集、採用、配置などの差別禁止規定や、セクシュアル・ハラスメントの防止などの雇用管理上の規定を新設するなどの改正が行われた。

⁹ 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）

配偶者やパートナーからの暴力の防止や被害者の保護・救済を図るため、行政は基本方針や計画を定め、配偶者暴力相談支援センターを設置し必要に応じ被害者を保護し、裁判所は身体に対する暴力に対し保護命令を発令することなどを示した法律。前文には「被害者の多くは女性であり、人権の擁護と男女平等の実現を図るためにこの法律の施策を講じることが必要である」としている。

¹⁰ 少子化社会対策基本法

少子化に対処するための施策を総合的に推進し、国民が豊かで安心して暮らすことのできる社会の実現に寄与することを目的とする法律。

¹¹ 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、国民一人ひとりが積極的に取り組めるよう、仕事と生活の調和の必要性、めざすべき社会の姿を示し、政府・労働者団体・使用者団体の合意により策定された憲章。

¹² 仕事と生活の調和推進のための行動指針

「ワーク・ライフ・バランス憲章」で示す「仕事と生活の調和が実現した社会」をつくるため、企業や働く者、国民の効果的な取組、国や

した。

2015（平成27）年には「女性活躍推進法」が成立し、同年12月には「第4次男女共同参画基本計画」が策定されました。この計画では、「女性のあらゆる分野への参画拡大に向けたポジティブ・アクション¹³」「女性に対する暴力の根絶に向けた取組の強化」「男女共同参画からの防災・復興の取組」「国際社会への積極的な貢献、評価の向上」といった項目が強化されることになりました。また、2026（令和8）年3月31日までの時限立法であった女性活躍推進法は、2025（令和7）年の改正により2036（令和18）年まで延長されました。

2018（平成30）年には、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律¹⁴」（以下、「政治分野男女共同参画推進法」という。）が施行され、翌2019（平成31／令和元）年には「働き方改革関連法¹⁵」が施行されたほか「児童福祉法」が改正されました。さらに、「女性活躍推進法」の改正により、ハラスメント対策が強化され、それに伴い「育児・介護休業法¹⁶」「男女雇用機会均等法」などの内容も一部改められました。

2022（令和4）年には、困難女性支援法が成立し、2024（令和6）年に施行されました。この法律は、国、地方公共団体に対して、困難な問題を抱える女性への支援に必要な施策を講じる責務を規定しています。

（3）京都府の動き

京都府では、1981（昭和56）年に「婦人の地位向上と福祉の増進を図る京都府行動計画」、1989（平成元）年に男女平等と共同参画の21世紀社会をめざす京都府行動計画「KYOのあけぼのプラン¹⁷」、2001（平成13）年に「京都府男女共同参画計画—新KYOのあけぼのプラン—」が策定され、2004（平成16）年には「京都府男女共同参画推進条例」が施行されました。

また、2006（平成18）年3月に「配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護・自立支

地方公共団体の施策の方針を定めたもの。

¹³ ポジティブ・アクション

積極的改善措置。さまざまな分野において、活動に参画する機会の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ものである。

¹⁴ 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律

政治分野における男女共同参画を効率的かつ積極的に推進し、男女が共同して参画する民主政治の発展に寄与することを目的とする法律。

¹⁵ 働き方改革関連法（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）

労働者それぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様な柔軟な働き方の実現、雇用形態に関わらない公正な待遇確保等のための措置を講ずるものである。

¹⁶ 育児・介護休業法（育児休業・介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律）

育児や介護を行いながら就労する労働者が育児・介護と就労のいずれかを選択するのではなく、どちらも両立させることによって、出産・育児や介護を理由とした離職を減らし継続した雇用をすすめることを目的としている。事業主は、就労形態や育児・介護・子の看護のための休業・休暇の取得などの制度を設け、育児や介護を行う就労者に対する支援を行うことが定められている。

¹⁷ KYOのあけぼのプラン

京都府における男女共同参画の現状と課題等を踏まえ男女共同参画社会の実現への具体的な道筋を示すための計画。

援に関する計画」が策定され、2009（平成21）年には配偶者等からの暴力を容認しない社会のさらなる推進をめざし改定されました。

2011（平成23）年3月、京都府男女共同参画計画「KYOのあけぼのプラン（第3次）」が策定され、「男女共同参画の視点に立った防災・復興体制の確立」を新たな重点分野として施策が推進されました。

さらに、DV¹⁸相談や児童虐待など家庭を取り巻く複雑・多様化する諸課題に的確かつ迅速に対応するために、「京都府家庭支援総合センター¹⁹」が設置され、宇治（南部）と福知山（北部）の児童相談所には、総合相談とDV相談の機能をもった「京都府家庭支援センター」が設置されました。また、2015（平成27）年には、「京都性暴力被害者ワンストップ相談支援センター『京都SARA』²⁰」が開設され、府下の相談機能の強化が図られました。

同年、女性の活躍推進組織として発足した「輝く女性応援京都会議²¹」において採択された4つの行動宣言に基づき、翌2016（平成28）年に「京都女性活躍応援計画²²」を策定し、女性活躍支援拠点「京都ウィメンズベース²³」が開設されました。

（1）福知山市の取組

福知山市では、1988（昭和63）年7月に女性政策担当窓口を社会労政課に設け、総合的な女性問題解決への取組を開始しました。

1989（平成元）年10月には、女性行動計画策定のため市民の組織である「福知山市女性政策問題検討委員会」と市の内部組織である「福知山市女性問題対策推進協議会」を設置し、1992（平成4）年に福知山市女性行動計画「はばたきプラン」を策定しました。

2001（平成13）年3月には、福知山市男女共同参画計画「新はばたきプラン」を策定し、さまざまな取組を行ってきました。また、プラン推進にあたって意見を求めるため、「福知山市男女共同参画推進懇話会」を設置しました。

¹⁸ DV（ドメスティック・バイオレンス）

配偶者やパートナーなど親密な関係にある、またはあった男女間で行われる暴力的行為。身体的暴力、精神的暴力、社会的暴力、子どもを巻き添えにした暴力、性的暴力などが含まれる。

¹⁹ 京都府家庭支援総合センター

家庭を取り巻く諸課題に的確かつ迅速に対応するため、婦人相談所、児童相談所、身体障害者更生相談所、知的障害者更生相談所を統合した。専門家による家庭支援リポートチームを設置し、複雑・多様化する家庭問題をワンストップで対応する。

²⁰ 京都性暴力被害者ワンストップ相談支援センター「京都SARA」

行政、医療機関、警察、弁護士会、民間団体等が連携して、性暴力被害者に、被害直後から中長期にわたる総合的な支援（医療的支援、相談、カウンセリング等心理的支援、法的支援等）を提供する。

²¹ 輝く女性応援京都会議

2015（平成27）年に京都における女性活躍の加速化に向け、経済団体等と行政が連携して発足した。

²² 京都女性活躍応援計画

「輝く女性応援京都会議」の構成団体が京都における女性の活躍を推進するために連携して取り組むにあたっての基本的な考え方を示している。

²³ 京都ウィメンズベース

「京都女性活躍応援計画」に掲げる取組を短期集中的に実施するため、女性活躍支援拠点として2016（平成28）年に開設された。

2002（平成14）年4月には、人権尊重を基盤とした男女共同参画の推進をめざし、担当部署を人権推進室男女共同参画推進係に改編しました。

2006（平成18）年10月には「男女共同参画推進条例」を制定し、福知山市の男女共同参画の理念を定め男女共同参画を推進しています。さらに、条例に基づき同年12月に「福知山市男女共同参画審議会²⁴」を設置し、男女共同参画に関する重要な事項の調査・審議を行っています。

2012（平成24）年3月には、DVや児童虐待などあらゆる暴力を許さない社会の実現に向けて、「配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護・自立支援に関する計画²⁵」を策定しました。同年、「福知山市第4次総合計画後期計画（福知山市総合計画）²⁶」を策定し、第3次福知山市男女共同参画計画「はばたきプラン2011」に基づき男女共同参画社会の実現に努めることとし、同年策定した「第2次福知山市人権施策推進計画²⁷」においても「女性の人権問題」の項目でその位置づけを明記しました。

2015（平成27）年8月には、男女共同参画社会や人権が尊重された社会の実現をめざすための拠点施設として、ハピネスふくちやま3階に「福知山市男女共同参画センター²⁸」を設立しました。また、2016（平成28）年3月には第3次福知山市男女共同参画計画「はばたきプラン2011 後期計画」を策定し、福知山市女性活躍推進計画としても位置づけました。

2017（平成29）年5月には「配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護・自立支援に関する計画（第2次）」を策定しました。

2021（令和3）年には、「第4次福知山市男女共同参画計画はばたきプラン2021」を策定し、男女共同参画の推進に努めました。

2022（令和4）年3月には、「配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護・自立支援に関する計画（第3次）」を策定しました。

同年、「福知山市みんなの多様な性を尊重する条例²⁹」を制定し、すべての人が多様

²⁴ 福知山市男女共同参画審議会

男女共同参画に関する市の取組についての審議や男女共同参画計画の策定にあたって市に対し意見を述べる機関。

²⁵ 配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護・自立支援に関する計画

DVが犯罪となる行為を含む重大な人権侵害であり許されない行為であることを市民の共通認識とし、DVの根絶をめざし、DVの防止、被害者の保護・自立支援を総合的に推進するための計画。福知山市におけるDV対策の基本方向及び今後の取組を示す。

²⁶ 福知山市第4次総合計画後期計画（福知山市総合計画）

市の将来像の達成に向け施策を体系化し総合的・計画的なまちづくりの基本方針や施策、基幹事業などを定めた計画。

²⁷ 第2次福知山市人権施策推進計画

人権問題の解決に向けて人権教育・啓発、協働・支援、保護・救済の施策に重点を置いた取組を総合的に推進するための計画。

²⁸ 福知山市男女共同参画センター

男女共同参画の推進に関する施策を総合的に企画、調整、実施し、市民などが行う男女共同参画の推進に関する活動を支援するための拠点施設。

²⁹ 福知山市みんなの多様な性を尊重する条例

多様な性を尊重する福知山市をめざして、基本理念を定め市、市民、事業者及び教育に携わる者の責務を明らかにし、市の施策の基本事項

な性を認め合い、誰もが尊重される社会をめざし取組を進めてきました。また、条例に基づき「福知山市パートナーシップ制度³⁰」を導入しました。

2023（令和5）年4月には、「福知山市人権尊重推進条例」を制定し、条例に基づき「第4次福知山市人権施策推進計画」を策定し、人権課題別計画として「女性の人権問題」の項目でその位置づけを明記しました。

を定めることにより、その施策を総合的かつ計画的に実施し、多様な性を尊重し、真に人権が尊重された社会を実現することを目的とした条例。

³⁰ **パートナーシップ制度**

自治体が同性同士のカップルの関係を公的に認証する制度。法的に認められた婚姻とは異なり、相続などの法的な効果は発生しないが、パートナーシップ制度により、同性同士のカップルが暮らしやすい社会になることが期待される。

第二章

基本理念と基本的な考え方

第二章 基本理念と基本的な考え方

1 基本理念

第4次福知山市男女共同参画計画「はばたきプラン2021」は、「福知山市男女共同参画推進条例」の第3条を計画の基本理念として施策を推進します。

- (1) 男女の人権の尊重
- (2) 個人の尊重と自己実現の可能性の確保
- (3) 男女共同参画の推進を妨げる性別による固定的な役割分担の制度や慣行の見直し
- (4) 意思決定、方針決定過程への男女共同参画
- (5) 家庭生活における活動とその他の活動の両立支援
- (6) 学校教育など教育の場での個人の尊重
- (7) 男女の生涯を通じた健康の確保
- (8) 国際的取組と協調のもとでの推進

これらの基本理念に基づき女性も男性も互いにその人権を尊重し、喜びも責任も分かち合いつつ、性別にとらわれずに個性や能力を発揮できる社会をめざします。

また、「まちづくり構想 福知山」をはじめ、「福知山市人権施策推進計画」「福知山市地域福祉計画³¹⁾」「福知山市子ども・子育て支援事業計画³²⁾」「福知山市高齢者保健福祉計画³³⁾」

³¹⁾ 福知山市地域福祉計画

「地域の助け合いによる福祉(地域福祉)」を推進するため、一人ひとりの人権の尊重や人と人とのつながりを基本として、困った時に助け合う「顔の見える関係づくり」、お互いに認め合い支え合う「共に幸せを生きる社会づくり・まちづくり」をめざすための「理念」と「仕組み」を定めた計画。

³²⁾ 福知山市子ども・子育て支援事業計画

子ども・子育て支援法に基づき、子どもの健やかな育ちと保護者の子育てを社会全体で支援する環境を確保することを目的に子どもへの支援と教育・保育に関する事業や施策を定めた計画。

³³⁾ 福知山市高齢者保健福祉計画

高齢者がそれぞれの健康状態や生活様式などに応じて、住みなれた地域で健やかに充実した生活ができるとともに、いきいきと社会参加でき、安心・安全に暮らせるよう、介護保険制度上の各種サービスの見込量や必要量を定めるとともに、介護予防事業や健康づくり事業のほか、各種の福祉サービスの目標を定めた計画。

「福知山市障害者計画³⁴」「福知山市地域防災計画³⁵」「福知山市立学校教育内容充実推進プラン³⁶」などの計画との整合性を図るとともに、関係機関と連携し、計画的かつ効果的に施策を推進します。

2 基本目標

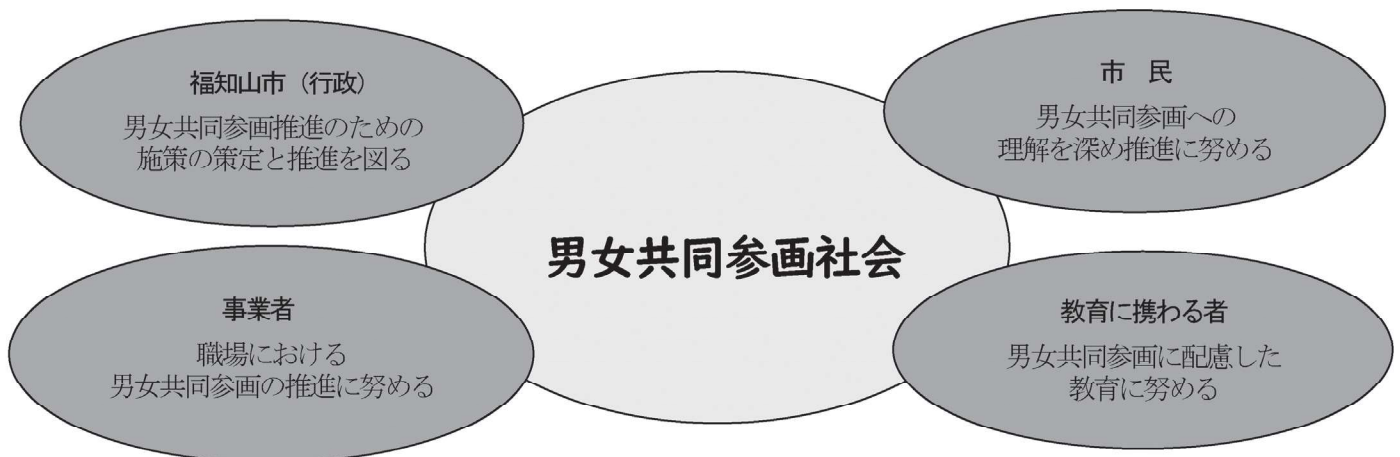
- I 性別等に関わらない一人ひとりの人権の尊重
- II 性別等に関わらない多様な生き方を認め合う環境づくり
～ワーク・ライフ・バランスの推進～
- III SDGs の達成に向けてあらゆる分野で男女共同参画・女性活躍に取り組む社会の実現

3 目標年度

- (1) この計画の目標年度は、2030（令和12）年度とします。
- (2) この計画は、社会環境の変化、市民ニーズの変化に対応するため、推進状況や取組の成果を踏まえ、必要に応じて見直しを行います。

4 責務

第4次福知山市男女共同参画計画「はばたきプラン2021」では男女共同参画社会の実現に向けて福知山市（行政）、市民、事業者、教育に携わる者それぞれが果たすべき役割を「福知山市男女共同参画推進条例」の第4条から第7条において以下のとおり定めます。



³⁴ 福知山市障害者計画

障害者総合支援法に基づき、障害福祉サービス等の提供体制の確保のために、国の定める基本指針に即して定めるもので、年度ごとに必要な障害福祉サービス等の利用見込量やその確保のための方策を定めた計画。

³⁵ 福知山市地域防災計画

災害対策基本法に基づき、災害予防、応急対策、復旧・復興にわたって市の防災のために処理すべき業務などを具体的に定めた計画。

³⁶ 福知山市立学校教育内容充実推進プラン

新「教育のまち 福知山」の構築を掲げ、「子どもの将来を見据え、教師が学びの場をつくり、子どもたちが主体になって学びあい、家庭や地域社会が学び支え、市が学びを応援し、市の子どもは市が育て上げる」という理念のもと、21世紀の社会を見据え新たな課題に対応できることが期待される人物像を明確にし、新たな教育の創造に取り組む計画。

5 基本的な考え方

(1) 女性の人権の確立

女性の人権を著しく侵害する「女性に対する暴力」は依然として深刻な社会問題となっています。その一つであるDVはジェンダー³⁷に基づく社会的・構造的問題が背景となっており、女性の人権の確立を大きく阻害するものです。人権の擁護と男女共同参画社会の実現を図るためには、暴力を生まないための予防教育や女性に対する暴力を容認しない社会環境の整備を進めるとともに、被害者の保護・自立支援に向けた専門的支援の強化・構築を図ります。

また、社会の仕組みを決める意思決定の場への女性の参画が少なく、女性があらゆる分野に参画する機会が確保されているとは言えません。

性別に関わらず自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮し、活力ある持続可能な社会を実現するためには、女性が参画しやすくなる条件を整備するとともに、性別に基づく固定観念がどちらか一方に不利に働かないようにしなければなりません。固定的な性別役割分担意識³⁸の解消のために、学校、家庭、地域などにおいてジェンダー平等³⁹の視点に立った教育や学習を行い、意識を醸成させる必要があります。

さらに、女性が身体的、精神的、社会的に良好な状態にあるためには「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）⁴⁰」が確立される必要があります。この視点をもって、妊娠や出産等に関する女性の自己決定権が保障されるよう取り組みます。

³⁷ ジェンダー

社会的、文化的に形成された性別。人間には生まれつきの生物学的性(セックス/Sex)とは異なり、社会通念や慣習等社会的、文化的につくられている性のこと。

³⁸ 固定的な性別役割分担意識

「男は仕事、女は家庭」「男性は主要な業務・女性は補助的業務」など性別を理由として役割を決めつける考え方をいう。

³⁹ ジェンダー平等

ジェンダー（社会的、文化的に形成された性別）に関わらず、平等に責任や権利、機会を分かち合い、あらゆる物事を一緒に決めることができること。

⁴⁰ 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（平成6）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権利。「子どもを持つ」「持たない」「何人持つか」「出産時期」などに関して自分の意思で決めることができ、そのための健康を享受できる権利。

(2) 多様性⁴¹を認め合う社会の確立

社会には、年齢、性別、出身、国籍、障害の有無、性的指向⁴²・性自認⁴³に関することなど、さまざまな違いをもった人たちがいます。

固定的な性別役割分担意識等により、男だから、女だからと差別されたり、まわりの人と違うからと言って避けられたりすることなく、一人ひとりが多様性を認め合い、互いを尊重し持っている力を発揮できる社会を確立します。また、すべての人が国籍や民族の異なる人々の文化的な違いを認め合い、対等な関係を築き地域社会の構成員として共に生きていく多文化共生社会をめざします。

性的マイノリティ⁴⁴は、性的指向や性自認を理由として、社会的な偏見や生活上の困難に直面しています。性的マイノリティへの差別や偏見をなくすための知識や理解を深めるとともに、日常生活上の支障を取り除く支援が必要です。本市においては、多様な性を尊重するために条例を制定し、パートナーシップ制度を導入しました。

すべての人が性別等に関わらず、一人の人間として認められ、その個性と能力を発揮することができる社会づくりに向けて男女共同参画と多文化共生を推進し、取組を進めます。

(3) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進

女性にとっただけでなく、男性にとっても、社会にとっても重要である男女共同参画社会の実現には、男女共同参画を職場や政治活動の場のみならず、家庭や地域といった生活の場へも広げていくことが重要です。

総務省「労働力調査⁴⁵」によると、2024(令和6)年の15～64歳の女性の就業者数は2,690万人となり、就業率で見ると7割を超え、夫婦の働く形は共働きへと移行しています。このような社会の変化を受けて、女性だけでなく男性もともに家庭生活における責任を担うことが求められています。しかしながら、男性の家事・育児等への参加は少なく、男性の育児休業取得率についても上昇傾向にはあるものの、いまだ低い水準にとどまっています。その背景には、恒常的な長時間労働や休みが取りにくいなど、働き方の問題があります。

⁴¹ 多様性

性別や国籍、年齢、人種、文化価値観などと異なる特性をもつ人々がお互いに認め合い共存していくこと。

⁴² 性的指向

どの性別を恋愛対象とするかを表すもの。同性が対象であれば同性愛、異性が対象であれば異性愛、両性とも対象であれば両性愛、どの性別も対象でなければ無性愛とされる。また、どのようなセクシュアリティも対象となる場合は全性愛とされる。

⁴³ 性自認

自己の性別に関する認識をいう。

⁴⁴ 性的マイノリティ

性的指向、性同一性などの在りようが性的多数派集団とは異なるとされる集団のこと。性的マイノリティは少数だが、多様な性を持つ方々を表している。

⁴⁵ 労働力調査

日本の就業や失業などの状況を明らかにすることを目的に、総務省統計局が毎月実施している基幹統計調査。

誰もが仕事と家事・育児等を両立できる環境を整備するためには、行政や事業主、労働者など社会全体でワーク・ライフ・バランスを推進することが必要です。

新型コロナウイルス感染症の拡大が契機となり、テレワーク⁴⁶の導入やオンラインの活用が進み、多様で柔軟な働き方に関する新たな可能性がもたらされています。このような「新しい生活様式⁴⁷」の普及を踏まえ、長時間労働を是正し、男女がともに育児休業や年次有給休暇を取得しやすい環境づくりを推進します。また、本市における合計特殊出生率⁴⁸は1.84⁴⁹と全国的にも高い水準となっています。家庭と仕事を両立しながら産み、育てやすい子育て支援をさらに充実させ、女性が安心して働ける環境を整備します。

一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、家庭や地域生活などの各段階に応じて多様な生き方ができる社会の実現をめざします。

(4) SDGs の達成に向けた取組

2015（平成27）年の国連サミットにおいて、誰一人取り残さない、持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現のため「SDGs（持続可能な開発目標）」を含む「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が採択されました。

目標の達成に向けて世界的に取組が加速する中、日本では、2019（令和元）年に開催されたG20サミット⁵⁰における大阪首脳宣言において、「ジェンダー平等と女性のエンパワーメント⁵¹は、持続可能で包摂的な経済成長に不可欠である」とその重要性が再確認されています。本計画においても、あらゆる取組にジェンダー視点⁵²を取り入れ、さらなるジェンダー平等の実現をめざします。

SDGsの達成に向けて持続可能な社会を次世代に引き継ぐために、あらゆる分野での女性の参画を一層拡大する必要があります。特に本市においては、近年大規模な災害が頻発しており、防災における男女共同参画の視点を一層強化し、地域防災のリーダーとなる女性

⁴⁶ テレワーク

情報通信技術（ICT）を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方のこと。

⁴⁷ 新しい生活様式

新型コロナウイルス感染症を想定した生活様式。働き方の新たなスタイルとしてテレワークやローテーション勤務、時差通勤、オンラインでの会議等が挙げられている。

⁴⁸ 合計特殊出生率

ひとりの女性が生涯に産むとされる子どもの数の推計。

⁴⁹ 2024（令和6）年4月発表、厚生労働省「平成30年～令和4年人口動態保健所・市町特別統計の概況」

⁵⁰ G20サミット

金融・世界経済に関する首脳会合。日本、米国などの19か国に加えて欧州連合（EU）の首脳が参加して毎年開催される。

⁵¹ エンパワーメント

誰もが生まれながらにして持っている潜在能力をひきだすこと。

⁵² ジェンダー視点

ジェンダー（社会的・文化的に形成された性別）の存在に気づく視点。この視点によって性差別、固定的な性別役割分担意識、偏見等は社会的に作られたものであることに気づくことができる。

を育成します。また、女性起業家支援を通して、自分の本来持つ力をひきだし発揮する女性のエンパワーメントに取り組めます。

以上のことを踏まえ、本市の男女共同参画に向けた施策は、次の3つの基本目標を定め本市の状況を勘案し、その特徴や事情を活かした展開を図っていきます。

基 本 目 標

- I 性別等に関わらない一人ひとりの人権の尊重
- II 性別等に関わらない多様な生き方を認め合う環境づくり
～ ワーク・ライフ・バランスの推進 ～
- III SDGsの達成に向けてあらゆる分野で男女共同参画・女性活躍に取り組む社会の実現

第三章

基本目標

第三章 基本目標

男女共同参画に向けた計画の体系

基本目標 I 性別等に関わらない一人ひとりの人権の尊重

課題 (1) 女性に対する暴力の根絶と人権の尊重

具体的施策

- 1 DV等暴力を容認しない社会意識の醸成
- 2 若年層へのあらゆる暴力の防止啓発
- 3 複合差別の解消や困難な問題を抱える女性への支援
- 4 被害者の救済と自立支援
- 5 相談体制の充実と庁内関連部署・庁外関係機関との連携強化

課題 (2) 生涯を通じた健康支援

具体的施策

- 6 リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）に関する理解の促進
- 7 生涯を通じた男女の心身の健康づくりの支援

課題 (3) 多様な性への理解促進と支援

具体的施策

- 8 多様な性への理解の促進
- 9 性の多様性に配慮した社会環境づくり
- 10 性的マイノリティへの相談体制の整備と支援

基本目標 II 性別等に関わらない多様な生き方を認め合う環境づくり ～ワーク・ライフ・バランスの推進～

課題 (4) 男女共同参画に向けた教育・学習の推進

具体的施策

- 11 性にもとづく固定的役割分担意識やアンコンシャス・バイアスの解消に向けた取組
- 12 男女共同参画の視点からのメディア情報リテラシーの向上
- 13 幅広い年齢層に向けた男女共同参画の啓発と学習機会の提供
- 14 多様な選択を可能とするための教育・学習の充実
- 15 職員等の研修の充実と人材の育成
- 16 調査研究と情報の発信

課題 (5) 家庭・地域における男女共同参画の推進

具体的施策

- 17 家庭における男女共同参画の推進
- 18 男性の家事・育児等への参加の促進
- 19 活力ある高齢期のための支援策の充実と介護支援
- 20 地域での活動における男女共同参画の推進

課 題	(6) 職場における男女共同参画の推進
具体的施策	<ul style="list-style-type: none"> 21 雇用における男女の均等な機会と待遇の確保 22 働き方の見直しとワーク・ライフ・バランスの推進 23 働く人の仕事と育児等の両立支援 24 職場におけるハラスメントの防止 25 女性の就労支援 26 農林業・商工業などの自営業における男女共同参画の推進

基本目標 III SDGs の達成に向けてあらゆる分野で男女共同参画・女性活躍に取り組む社会の実現

課 題	(7) 政策・方針等意思決定の場での男女共同参画促進
具体的施策	<ul style="list-style-type: none"> 27 市審議会等の女性比率の向上 28 市幹部職員への女性登用 29 企業等における女性登用の促進 30 地域活動における女性参画の促進

課 題	(8) 女性の活躍の推進
具体的施策	<ul style="list-style-type: none"> 31 女性の仕事と育児等の両立支援 32 多様な働き方に向けた支援 33 女性の能力開発等人材育成

課 題	(9) 市民との協働体制の確立
具体的施策	<ul style="list-style-type: none"> 34 市民団体の活動支援とネットワークの推進 35 NPOやボランティア団体との協働支援

課 題	(10) 防災における男女共同参画の推進
具体的施策	<ul style="list-style-type: none"> 36 平時からの男女共同参画の推進 37 防災における男女共同参画の推進 38 防災の主体的な担い手としての女性の参画

課 題	(11) 国際的取組と協調のもとでの推進
具体的施策	<ul style="list-style-type: none"> 39 国際的協調と連携

※ : 福知山市女性活躍推進計画における項目としても位置づけます。

※ : 福知山市困難女性支援計画における項目としても位置づけます。

基本目標Ⅰ 性別等に関わらない一人ひとりの人権の尊重

「人権が尊重される、人にやさしいまちにしたい」

男女共同参画社会の実現には、男女の人権が等しく尊重されていることが基礎となります。個人の尊厳を尊重し、年齢、性別、出身、国籍、障害の有無、性的指向・性自認等にかかわらず、多様性を認め合う社会をめざします。

《現状と施策の方向》

(1) 女性に対する暴力の根絶と人権の尊重

DV（ドメスティック・バイオレンス）を始めとする暴力はいかなる理由があっても重大な人権侵害であり、男女共同参画を阻害する要因の一つです。特に配偶者や交際相手等からのDVや性犯罪は、多くの場合、女性が被害者となり、心身に対する被害だけでなく、生活上の困難に陥りやすい現状があります。このような中、2023（令和5）年に「DV防止法」が改正されるなど必要な法整備が図られています。本市においても2012（平成24）年3月に「配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護・自立支援に関する計画」を策定して以降、これまで配偶者等からの暴力についての被害者の保護・救済に向けて関係機関と連携を進めてきました。

DVは、殴る・蹴るといった身体的暴力だけでなく、暴言を吐く・無視するなどの精神的暴力や意に反する性行為の強要などといった性的暴力なども含まれ、これらの暴力が複合的に行われる場合に加え、こどもの前でこういった暴力が行われる面前DV⁵³なども見受けられます。なお、面前DVを始めDV被害者にこどもがいる場合は、児童虐待関連部署との連携を強化し、支援を行っています。

2024（令和6）年に実施した意識調査では、配偶者等からの暴力の被害については、ほかの暴力の種類と比べて精神的暴力の割合が男女ともに高くなっています。また、43.0%の被害者が「だれ（どこ）にも相談しなかった」と回答し、その理由については、「相談しても無駄だと思ったから（45.9%）」「相談するほどのことではないと思ったから（45.9%）」という回答が多くみられました。2019（令和元）年の意識調査では、68.8%の被害者が「相談しなかった」と回答していたことと比較すると、2024（令和6）年の意識調査では、だれ

⁵³ 面前DV

こどもの前で暴力が行われること。こどもへの心理的虐待となり、その後の成長や発達に大きな影響を及ぼす。

(どこ)かに相談をした被害者が大幅に増えたものの、今なお半数の被害者は相談をすることができていません。DVは、被害者自身がその被害に気づきにくい場合もあります。引き続き、DV等の暴力について意識啓発を推進する必要があります。

近年、SNS⁵⁴などのインターネットを利用した性犯罪など女性に対する暴力が多様化し、被害者の低年齢化も進んでいます。また、男性に対する被害も顕在化してきました。本市では、若年層に向けたDVや性犯罪などの暴力を未然に防止する取組として、市内の中学生及び高校生等を対象にデートDV⁵⁵防止ワークショップを実施しています。あわせて啓発リーフレットを作成し市関係施設や学校に配布しています。デートDV防止ワークショップやこどもが性犯罪・性暴力を含めたさまざまな暴力から自分の心と身体を守る暴力防止プログラムを引き続き実施し、暴力を生まないための予防教育を推進します。

また、庁内関連部署はもちろん、京都府家庭支援総合センターや警察など関係機関と連携を図りながら、重層的支援体制⁵⁶のなかで切れ目のない包括的な支援体制を強化し、被害者の救済及び支援を行います。

すべての女性が安心・安全で生きがいのある人生を送ることができる社会をめざし、部落差別（同和問題）、こども、高齢者、障害のある人、外国籍の人などあらゆる人権問題を踏まえ、複合差別を受けることがないように計画的・系統的な取組を進めます。

人権尊重のまちづくりを進めるため、庁内関連部署や庁外関係機関、民間団体と連携を強化するとともに、市民の先頭に立つ市職員が確かな人権感覚と指導力・実践力を醸成できるよう職員の研修を実施します。

(2) 生涯を通じた健康支援

男女が互いの身体的性差を十分に理解し、尊重し合って生きていくことは男女共同参画社会の前提となります。女性は妊娠・出産や女性特有の疾病を経験する可能性があることに留意する必要があり、「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）」は女性の自分の身体に関する自己決定権を保障する重要な視点です。

そういった女性特有の健康の権利や課題はもちろんのこと、ライフスタイルの多様化に伴い顕在化している男女双方の健康課題にも着目し、とりわけこれまで見過ごされがちで

⁵⁴ SNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）

友人・知人等の社会的ネットワークをインターネット上で提供することを目的とするコミュニティ型のサービスのこと。

⁵⁵ デートDV

配偶者でもなく、同居もしていない親密な関係にある、特に若いパートナー間で起こるDVのこと。

⁵⁶ 重層的支援体制

介護、障害、子育て、生活困窮といった分野別の相談体制では解決に結びつかないような、「暮らしの困りごと」に対応するための包括的な支援体制のこと。

あった男性の健康課題にも配慮する必要があります。アクティブでウェルビーイング⁵⁷なまちの実現に向け、生涯にわたって心身の健康が維持できるよう支援に取り組みます。また、自分に合った生涯スポーツ⁵⁸への参加の機会を提供し、健康増進及び社会参画を促進します。

(3) 多様な性への理解促進と支援

すべての人がジェンダー平等・男女共同参画の重要性を正しく理解し、誰もが自分らしく生きることのできる社会を実現することが求められます。これまで男女の性別二元論による異性愛や固定的な性別役割を前提とした社会的な風潮があり、こうした中で生きづらさを感じ、さまざまな葛藤を抱えながら周囲との違和感や孤立感を深めてきた人がいます。国の自殺総合対策大綱においては、性的マイノリティの自殺念慮の割合が高いことが指摘されており、その背景には性的マイノリティへの無理解や偏見等があるとされています。

2022（令和4）年施行した「福知山市みんなの多様な性を尊重する条例」に基づき、多様な性への理解促進に向けて、市職員や市民、企業・事業所等に対する啓発に取り組むとともに、学校教育現場においても、性的指向や性自認を理由としたいじめや差別を許さない適切な人権教育の推進や、悩みや不安を抱える児童・生徒のよき理解者となるよう教職員の理解を深めていく取組を推進します。また、相談体制の整備・支援や、条例に基づき導入したパートナーシップ制度の普及・啓発にも引き続き取り組むなど、多様な生き方への理解・共感が広がる社会の仕組づくりを進めます。

⁵⁷ ウェルビーイング

心的・身体的・精神的・社会的に幸福な状態であること。

⁵⁸ 生涯スポーツ

健康づくりのための軽度な個人での運動や、性別、年齢、障害の有無などに関わらず誰でも気軽に楽しめる活動。

基本目標 I
性別等に関わらない一人ひとりの人権の尊重

- 課題 (1)女性に対する暴力の根絶と人権の尊重
- 具体的施策
 - 1 DV等暴力を容認しない社会意識の醸成
 - 2 若年層へのあらゆる暴力の防止啓発
 - 3 複合差別の解消や困難な問題を抱える女性への支援
 - 4 被害者の救済と自立支援
 - 5 相談体制の充実と庁内関連部署・庁外関係機関との連携強化

- 課題 (2)生涯を通じた健康支援
- 具体的施策
 - 6 リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）に関する理解の促進
 - 7 生涯を通じた男女の心身の健康づくりの支援

- 課題 (3)多様な性への理解促進と支援
- 具体的施策
 - 8 多様な性への理解の促進
 - 9 性の多様性に配慮した社会環境づくり
 - 10 性的マイノリティへの相談体制の整備と支援

施策の内容

(1)女性に対する暴力の根絶と人権の尊重

※福知山市困難女性支援計画における項目としても位置付けます。

	具体的施策	施策の内容
1	DV等暴力を容認しない社会意識の醸成	<ul style="list-style-type: none"> ・DVに対する正しい知識とDV防止の機運を醸成するため、市民、企業、被害者に接する職務関係者等に対し、DV被害を防止する啓発や研修を、11月の「女性に対する暴力をなくす運動」⁵⁹期間を中心に継続して実施します。 ・啓発・研修により暴力を許さない社会づくりを行います。 ・誰もがいかなる暴力をも受け入れることのないよう、DV等の被害者に対する継続的な情報提供や、さらなる相談窓口の周知を図り、相談への一步を踏み出す支援を行います。 ・関係機関との連携を強化し、暴力の根絶に向けた取組を「配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護・自立支援に関する計画」に基づき推進します。
2	若年層へのあらゆる暴力の防止啓発	<ul style="list-style-type: none"> ・DVに気づく力や対等な人間関係の大切さを学ぶデートDV防止ワークショップなどを通して、こどもを暴力の加害者、被害者、傍観者にしないための啓発を推進します。 ・CAPプログラム⁶⁰など発達段階に応じた暴力を生まない予防教育に取り組みます。また身近な大人に助けを求めることができる体制づくりを進めます。
3	複合差別の解消や困難な問題を抱える女性への支援	<ul style="list-style-type: none"> ・ジェンダー不平等が依然として存在する現状を踏まえ、部落差別（同和問題）、こども、高齢者、障害のある人、外国籍の人などあらゆる人権問題に対する視点を持ちながら、庁内関連部署と連携しながら複合差別の解消に取り組みます。

⁵⁹ 女性に対する暴力をなくす運動

夫・パートナーからの暴力、性犯罪、セクシュアル・ハラスメント、ストーカー行為等女性に対する暴力は、女性の人権を著しく侵害するものであり、男女共同参画社会を形成していく上で克服すべき重要な課題である。地方公共団体、女性団体その他の関係団体と連携し、女性に対する暴力の問題に関する意識啓発を一層強化する。運動の実施期間は11月12日から25日までの2週間。

⁶⁰ CAPプログラム

こどもがさまざまな暴力（いじめ、虐待、性暴力、SNSを使ったものなど）から自分の心と身体を守る暴力防止のための予防教育プログラム。

	具体的施策	施策の内容
		<ul style="list-style-type: none"> ・困難な問題を抱える女性への支援のため、女性相談支援員の配置や女性問題専門カウンセラー、女性弁護士による相談体制の充実を図るほか、庁内関連部署、庁外関係機関、民間団体との連携を強化し、必要な支援が届く体制を整えます。
4	被害者の救済と自立支援	<ul style="list-style-type: none"> ・さまざまな形態の暴力や人権侵害について、関係機関と緊密な連携を図り、切れ目なく包括的に救済・支援します。 ・配偶者等による子どもを巻き添えにした暴力に対しても、児童虐待関連部署との連携体制を一層強化し、被害者を保護します。 ・被害者に対する自立に向けた支援を的確・迅速に行えるよう体制を整えます。
5	相談体制の充実と庁内関連部署・庁外関係機関との連携強化	<ul style="list-style-type: none"> ・重層的支援体制において、さまざまな分野の庁内関連部署及び庁外関係機関との連携を強化し、相談体制を充実していきます。 ・女性問題専門カウンセラーによる女性相談や男性の臨床心理士による男性相談及び女性の弁護士による法律相談を実施します。 ・ジェンダーに関する視点から「性別にこだわらない相談」についても継続して行い、相談しやすい体制を整備します。 ・メールやSNS等を活用した新たな相談形態へのニーズが高まっていることを踏まえ、支援実務に有用な知識や技術等を有する人材を育成・確保します。 ・相談支援対応マニュアルを活用し、包括的な支援体制を強化していきます。 ・DV被害者や性被害者、差別の被害者が時機を逸せず相談ができる体制を強化するため、京都性暴力被害者ワンストップ相談支援センター「京都SARA」や全国共通短縮番号「#8891（はやくワンストップ）」の周知を図るとともに、京都府家庭支援総合センターや警察、保健所等の関係機関との連携を強化します。

施策の内容

(2) 生涯を通じた健康支援

	具体的施策	施策の内容
6	リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康と権利）に関する理解の促進	<ul style="list-style-type: none"> ・リプロダクティブ・ヘルス／ライツについて、市職員や教職員に対して研修を行うとともに、市民に対して正しい理解の周知・啓発に取り組みます。 ・子どもや若者が将来を見据えて責任ある選択をするための知識やスキルを学ぶ機会の提供を行います。 ・妊娠、出産に関する指導・支援やリプロダクティブ・ヘルス／ライツの観点から女性の健康保持増進のための施策を充実させます。 ・リプロダクティブ・ヘルス／ライツに関する知識を男性も含め広く社会に浸透させるためその重要性について啓発に努めます。
7	生涯を通じた男女の心身の健康づくりの支援	<ul style="list-style-type: none"> ・定期的な健康診断や相談体制を充実し、ライフステージに応じた健康づくりを実践します。 ・生涯スポーツに親しむ機会を提供し、健康増進と社会参画を促進します。

施策の内容

(3) 多様な性への理解促進と支援

	具体的施策	施策の内容
8	多様な性への理解の促進	<ul style="list-style-type: none"> ・性的マイノリティを含む多様な性への理解を促進するため、市の広報や講座・セミナーを通して啓発を行います。 ・市職員及び教職員が多様な性への理解を深め、適切な支援ができるよう、研修の充実を図るとともに、人権教育において児童・生徒等への理解を促進します。
9	性の多様性に配慮した社会環境づくり	<ul style="list-style-type: none"> ・「福知山市みんなの多様な性を尊重する条例」に基づいて導入したパートナーシップ制度の周知・啓発に取り組みます。 ・2024（令和6）年から本市も連携を開始した「パートナーシップ制度自治体間連携ネットワーク」により、利用者の手続きの負担軽減を図ります。 ・性的マイノリティの人権尊重の観点から、引き続き公文書等への性別表記の見直しを行います。
10	性的マイノリティへの相談体制の整備と支援	<ul style="list-style-type: none"> ・性的指向や性自認に関することを安心して相談できる窓口として「性別にこだわらない相談」を引き続き実施します。 ・就労に関して、性的指向や性自認を理由とした不当解雇やハラスメント防止に向けた事業者への理解促進等の支援を行います。 ・性的マイノリティの居場所づくりとして、自身の性についての不安や悩みを共有できる性的マイノリティ交流会を実施します。

基本目標Ⅱ 性別等に関わらない多様な生き方を認め合う環境づくり ～ワーク・ライフ・バランスの推進～

「多様な生き方を認め合う、幸せあふれるまちにしたい」

家庭や地域、学校、職場などあらゆる場面において、誰もが尊重され、一人ひとりが個性や能力を発揮でき、多様な選択ができる環境をつくるため、性にもとづく固定的な役割分担意識等を解消し、男女共同参画社会の実現に向けた取組を推進します。

また、女性が直面する問題は社会全体の問題であり、男性にとっても問題であるという認識のもと男女双方が当事者として学ぶ教育・学習の取組を促進するとともに広報・啓発の充実を図ります。

《現状と施策の方向》

(4) 男女共同参画に向けた教育・学習の推進

男女共同参画社会の実現に向け、はばたきセミナーなど市民対象の講演会や公民館・学校において研修会等を開催し、性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）⁶¹の解消に向けた取組みを進めてきました。

意識調査では、「男女平等だと感じている人」が、13.9%と、前回の調査と比べて、3.2%減少しています。女性と男性を比較すると、女性の7.6%に比べ男性は20.4%と「男女平等感」について、女性と男性とでは意識に差があることが明らかになりました。

また、家庭及び職場・賃金、政治、社会の慣習やしきたりなどの分野においては、「男性が優遇されている」と感じている女性の割合は男性よりそれぞれ10%前後高くなっています。その要因としては、一定社会の中では男女共同参画の意識が広がっているのに対して、男女の役割があまり変化していない状況があります。その原因の一つに性別に基づく様々な固定観念やアンコンシャス・バイアスが影響していると考えられます。知らず知らずのうちに持っている男女の役割に対する固定的な価値観や偏見の解消に向けた取組を進めます。

⁶¹ アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）

誰もが潜在的に持っている偏見（バイアス）や思い込みのこと。育つ環境や所属する集団の中で知らず知らずのうちに持つようになる既成概念、固定観念となっていく。第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月25日閣議決定）にアンコンシャス・バイアスへの対策が織り込まれ、政府機関をはじめ地方自治体や民間企業でも啓発されるようになった。

また、こどもへの教育においては、幼少期から男女平等・男女共同参画の視点にたった教育を推進し、性別にかかわらずすべてのこどもが「自分らしさ」を基準に個性を伸ばし、多様な生き方が選択できるよう教育を推進します。

そして、家庭・地域など周囲の大人は、自分自身の固定観念や無意識の思い込みに気づき、性別にとらわれないかわり方ができるよう研修会の実施や啓発等の取組を進めます。

インターネット等メディアが急速に浸透し、誰もが容易に情報の発信者・受信者になり得る中、人権を侵害する情報の流通が大きな問題となっています。一人ひとりがメディアを通して流れる情報を主体的に収集、判断する能力や適切に発信する能力を身につけるために男女共同参画の視点からのメディア・リテラシー（メディアの情報を主体的に読み解き、自己発信する能力）を高めるよう啓発を行います。

(5) 家庭・地域における男女共同参画の推進

意識調査では、「男は仕事 女は家庭」といった性別役割分担意識について、67.2%の人が否定しています。一方では、家庭での家事・育児等は、女性に偏っている現状が顕著に見られ、生活費の確保等は男性が主に担っている割合が高くなっています。

意識の面では、男女とも性別役割分担意識を否定していますが、家庭での役割は、性別による偏りがみられます。その背景には、男性中心労働慣行⁶²などの働き方により、家事・育児・介護等への男性の積極的な参加が進んでいないことが要因の一つと考えられます。そのことにより女性が家事、育児、介護等の多くを担っており、女性の就業継続の阻害要因にもなっています。また、「仕事と生活の調和への希望があっても、現実には仕事を優先している」との回答は、特に男性に多くみられました。

さらに、高齢者が増加する中、介護のために仕事を辞めざるをえない状況、いわゆる介護離職が社会問題となっています。

このような状況を踏まえて、誰もが仕事と家事・育児・介護の二者択一に迫られることなく、その能力を発揮することができる環境を整備し、ワーク・ライフ・バランスが実現できるようアンコンシャス・バイアスの解消等ジェンダー平等の取組を促進します。

市民の暮らしに最も身近な地域活動においては、多様な住民が意見を出し合って地域の

⁶² 男性中心労働慣行

勤続年数を重視しがちな年功的な処遇の下、長時間労働や転勤が当然とされている男性中心の働き方等を前提とする労働慣行。

課題やニーズに取り組むことが、誰にとっても暮らしやすい地域社会につながります。しかし、意識調査では、「男性優遇」の回答は、2019（令和元）年調査より減少しているものの、まだまだ、「男女平等」との回答は少なく、地域での男女共同参画が進んでいない状況があると言えます。

誰もが暮らしやすい地域にするためには、誰もが対等な立場で意見を出し合い、責任も分かち合うことが必要です。自分の中にあるアンコンシャス・バイアスを取り除き、性別にかかわらず協力し合って地域活動を担うことができるよう、地域の意思決定の場へ女性が参画できるよう啓発を行います。

（6）職場における男女共同参画の推進

本市においては、性別にかかわらず誰もが働きやすい環境をつくとともに安心して子育てできるよう福知山市ベビーファースト宣言⁶³をし、事業者や地域団体、市民、市が協力して子育てにやさしいまちづくりを進めています。また、女性の就労支援として関係機関と連携し、就職へのサポートに取り組んできました。

意識調査では、女性の働き方について「結婚・出産にかかわらず仕事をするほうがよい」と考える人が前回調査に比べて大きく増加し、特に女性の増加幅が大きく、意識の変化が顕著にみられます。

我が国の2024（令和6）年の女性の就業者は、3,082万人となり、前年と比べ31万人増加しています。結婚や出産を機に離職する現状を表していたM字カーブ⁶⁴は、働く女性の増加により以前よりもカーブは浅くなっており、M字の底となる年齢階級も上昇しています。

しかしながら、女性の就業形態に着目すると出産を機に女性の正規雇用比率は30代以降低下し、非正規雇用率が増加しています。女性は様々なライフイベントに際してキャリア形成とキャリアをあきらめるとの二者択一を迫られ、正規雇用から非正規雇用に移行するケースが多く、その結果、女性の低賃金等による経済的自立の阻害につながっている状況があります。

その背景には、長時間労働を中心とした労働慣行や女性への家事・育児等無償労働時間の偏り、それらの根底にある固定的な性別役割分担意識など構造的な課題が存在します。

⁶³ ベビーファースト宣言

こどもを産み育てていく社会を実現するために、企業・自治体・個人が妊産婦をはじめ、子育て世代が過ごしやすい環境を醸成することをめざす運動。

⁶⁴ M字カーブ

日本の女性の労働力人口比率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷とし、20歳代と40歳代が山になるアルファベットのMのような曲線を指す。M字を描く原因は、出産・子育て期に離職する女性が多いことにある。なお、米国やスウェーデン等の欧米先進諸国では子育て期における就業率の低下はあまりみられない。日本でもM字カーブは解消しつつあり、欧米先進諸国と同様の形に近づいている。

女性が結婚・出産にかかわらず仕事を継続するために、長時間労働などの働き方を見直し、女性も男性もワーク・ライフ・バランスを実現する働き方が重要になります。

誰もが多様な働き方ができるよう事業者と労働者双方に啓発を行います。また、育児・介護休業法が改正により柔軟な育児休業の創設や育児休業の分割取得が可能になったことから、男性が育児休業を取得しやすい環境や仕事と介護の両立をサポートするための制度の活用を市内事業所に周知し、育児・介護休業制度取得の促進を図ります。

また、子育てしながらも安心して働き続けられるよう、ワンストップ子育て支援窓口と保育サービスの提供や子育て中の女性だけでなく男性の就業支援を行います。

募集・採用から配置、昇進、退職に至るまでの雇用機会や待遇における性別による差別の解消や、妊娠・出産・育児・介護休業の取得による不利益な取扱いの根絶、男女間の賃金格差解消などの取組は、働きたい人が性別に関わりなく活躍できる社会の実現には不可欠です。男性に比べ女性の非正規雇用者が多いことを踏まえて、正規雇用者と非正規雇用者間の待遇格差の解消に取り組むことが必要です。

また、職場におけるセクシュアル・ハラスメント⁶⁵やパワー・ハラスメント⁶⁶等は、働く人の尊厳や人格を傷つける社会的に許されない行為であり、働く人の能力発揮の妨げとなる問題です。男女雇用機会均等法や労働施策総合推進法など法令改正に伴う雇用管理上の措置義務化や防止体制の強化を踏まえ、企業等への啓発を促進します。

農林業・商工業などの自営業においても性別にかかわらず、正当な評価を受けることができる環境整備を進めます。

⁶⁵ セクシュアル・ハラスメント

性的いやがらせ。

⁶⁶ パワー・ハラスメント

職場において行われる、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務上の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える・職場環境を悪化させる行為。

基本目標Ⅱ

性別等に関わらない多様な生き方を認め合う環境づくり ～ワーク・ライフ・バランスの推進～

- 課題 (4)男女共同参画に向けた教育・学習の推進
- 具体的施策
 - 11 性にもとづく固定的役割分担意識やアンコンシャス・バイアスの解消に向けた取組
 - 12 男女共同参画の視点からのメディア・リテラシーの育成
 - 13 幅広い年齢層に向けた男女共同参画の啓発と学習機会の提供
 - 14 多様な選択を可能とするための教育・学習の充実
 - 15 職員等の研修の充実と人材の育成
 - 16 調査研究と情報の発信

- 課題 (5)家庭・地域における男女共同参画の推進
- 具体的施策
 - 17 家庭における男女共同参画の推進
 - 18 男性の家事・育児等への参加の促進
 - 19 活力ある高齢期のための支援策の充実と介護支援
 - 20 地域での活動における男女共同参画の推進

- 課題 (6)職場における男女共同参画の推進
- 具体的施策
 - 21 雇用における男女の均等な機会と待遇の確保
 - 22 働き方の見直しとワーク・ライフ・バランスの推進
 - 23 働く人の仕事と育児等の両立支援
 - 24 職場におけるハラスメントの防止
 - 25 女性の就労支援
 - 26 農林業・商工業などの自営業における男女共同参画の推進

施策の内容

(4)男女共同参画に向けた教育・学習の推進

※福知山市女性活躍推進計画における項目としても位置づけます。

	具体的施策	施策の内容
11	性にもとづく固定的役割分担意識やアンコンシャス・バイアスの解消に向けた取組	<ul style="list-style-type: none"> ・はばたきセミナーなど関連する講座や学習会で、広く市民に広報・啓発を行います。 ・固定的な性別役割分担意識や性差に関するアンコンシャス・バイアスについて、広報紙やHP等を通じ、市民の気づきを促し、解消に努めます。 ・行政施策全般にわたり、ジェンダー視点の主流化⁶⁷を行い、固定的な性別役割分担意識の解消に向けて取り組みます。 ・広報紙など市が発行する刊行物について、性別による固定的な役割分担や性差に関するアンコンシャス・バイアスにとらわれない表現を用います。
12	男女共同参画の視点からのメディア・リテラシーの育成	<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画の視点からメディア・リテラシーを主体的に読み解き、自己発信する能力を高める学習機会を提供します。 ・広報や講座等において多様性を尊重する表現の推進・啓発に努めます。 ・学校などにおいて、インターネットをはじめ様々なメディアでの固定的役割分担意識に基づく表現や性暴力など人権を侵害する情報に対して、主体的に対応できるメディア・リテラシーを育む教育に取り組みます。
13	幅広い年齢層に向けた男女共同参画の啓発と学習機会の提供	<ul style="list-style-type: none"> ・はばたきセミナーやはばたきフェスティバル等関連する講座や学習会をより継続性・方向性を持つものにし、男女共同参画に向けた啓発を強力に推進します。 ・人権ふれあいセンターや公民館、PTA等においてジェンダー平等の正しい理解と認識を深める学習の機会を提供し、意識啓発に努めます。 ・男性や若者層等が参加しやすいよう講座の内容・開催日時を

⁶⁷ ジェンダー視点の主流化

ジェンダー平等の視点を全ての施策及び事業のあらゆるレベル・段階で取り入れること。

	具体的施策	施策の内容
		<p>工夫するとともにオンライン講座の開催などどこからでも参加できる環境を整備し、幅広く市民が参加できるよう努めます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・広報紙や HP さらに若年層への効果的な広報を行うために LINE を活用した情報発信を行い、固定的な性別役割分担意識や性差に基づくアンコンシャス・バイアスの解消に向けた啓発を推進し男女共同参画の推進を図ります。
14	多様な選択を可能とするための教育・学習の充実	<ul style="list-style-type: none"> ・人権尊重に関する学習機会を充実させ計画的なジェンダー平等教育の推進を図ります。 ・指導的立場にある教職員等が無意識に持っている男女の役割に対する固定的な価値観や偏見に気づくための研修を実施します。 ・誰もが一人ひとりの生き方、能力、適性を考え、固定的な性別役割分担意識等にとらわれずに、主体的に進路や職業を選択する意識・能力を身に付けるための教育を推進します。 ・すべての年代の人々が生涯を通じて個人の尊厳やジェンダー平等の意識を高めるよう、学習機会の提供に努めます。
15	職員等の研修の充実と人材の育成	<ul style="list-style-type: none"> ・ジェンダー平等と女性の人権尊重を確立するため、市民の先頭に立ち男女共同参画事業を推進する市職員を養成する職員研修を計画的・効果的に実施し、男女共同参画の意識を持って施策を遂行できる職員の育成を図ります。 ・男女共同参画を推進する教育の充実に向け、学校・保育園等の教職員や保育士等の研修を実施します。
16	調査研究と情報の発信	<ul style="list-style-type: none"> ・市民や市職員の意識調査を実施します。 ・本計画の効果的な推進に努めるとともに、男女共同参画に関わる意識調査に限らずさまざまな調査の分析結果を参考に新たな計画の見直しを行います。 ・広報誌やHPなどを通じて意識調査の結果や男女共同参画に関する年次報告などの情報を発信します。

施策の内容

(5)家庭・地域における男女共同参画の推進

※福知山市女性活躍推進計画における項目としても位置づけます。

	具体的施策	施策の内容
17	家庭における男女共同参画の推進	<ul style="list-style-type: none"> ・男女がともに家庭生活における責任を担うため、多様な年代に対して教育・啓発を図り、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて取り組みます。 ・男女共同参画の視点に立ち、男女がともに妊娠期から出産期、育児、介護に取り組めるよう支援します。
18	男性の家事・育児等への参加の促進	<ul style="list-style-type: none"> ・男性が当事者意識をもって男女共同参画を捉えるため、男性を対象とした広報やセミナー、講座などを実施することで啓発を行い男性の理解促進や意識改革に努めます。 ・男性の家事・育児等に一層参加ができるよう育児・介護休業等の両立支援制度の活用を推進し、事業者及び個人に対して制度の周知に努めます。
19	活力ある高齢期のための支援策の充実と介護支援	<ul style="list-style-type: none"> ・高齢者が自立し、いきいきとした生活を送り、社会参加ができるよう福知山市高齢者保健福祉計画との整合性を図りながら男女共同参画の視点にたった事業を推進します。 ・高齢者の健康づくりや介護予防の推進、また培ってきた経験や知識を地域活動や学習に活かせる世代間交流と社会参加により、地域への参画を推進します。 ・高齢女性の生活保障のための相談機能をさらに強化します。 ・高齢男性の家庭生活を支援するため、介護や家事についての支援に取り組みます。
20	地域での活動における男女共同参画の推進	<ul style="list-style-type: none"> ・固定的な性別役割分担意識を解消し、性別にかかわらず対等にまちづくりの役割を担い、参画できるよう支援に努めます。

施策の内容

(6) 職場における男女共同参画の推進

※福知山市女性活躍推進計画における項目としても位置づけます。

	具体的施策	施策の内容
21	雇用における男女の均等な機会と待遇の確保	<ul style="list-style-type: none"> 採用・配置・昇格等における性別を理由とする差別的取扱い及び男女間の賃金格差の解消、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保に向けて、事業者や労働者に対して労働関係法制度の周知や啓発を図ります。 事業所における性別による職域の固定化をなくし、職場における職域拡大と女性の管理職及び指導的立場への積極的な登用を促進するよう働きかけます。 結婚・出産を機に離職した女性の再就職を支援するため、関係機関と連携し、相談・情報提供に努めます。
22	働き方の見直しとワーク・ライフ・バランスの推進	<ul style="list-style-type: none"> 働き方改革関連法の施行に基づき、長時間労働の是正や年次有給休暇の取得促進など働き方の見直しやテレワーク等多様で柔軟な働き方を促進するため、事業者と労働者双方に向けた啓発に努めます。
23	働く人の仕事と育児等の両立支援	<ul style="list-style-type: none"> 福知山市ベビーファースト宣言や福知山市子ども・子育て支援事業計画などに基づき、子育て支援を充実します。 家族形態の変化やライフスタイルの多様化に対応しつつ、教育・保育事業、放課後児童クラブなど誰もが安心して働ける環境を整備します。 仕事と育児・介護の両立ができるよう支援するため、「イクボス」宣言⁸⁸の事業者の拡大に努めます。

⁸⁸ 「イクボス」宣言

自らがイクボス（職場でともに働く部下のワーク・ライフ・バランスを大切に、キャリアと人生を応援しながら、組織の業績も成果を出しつつ、自らが仕事私生活を楽しむことができる上司）であること、イクボスになろうとしていることを宣言するもの。

	具体的施策	施策の内容
24	職場におけるハラスメントの防止	<ul style="list-style-type: none"> ・セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント等に関して、事業者に対して各種ハラスメントの根絶に向け、関係法及び指針の周知を行うとともに、研修等を通じた啓発の強化を図ります。 ・事業者に対して妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメントへの対策について働きかけます。
25	女性の就労支援	<ul style="list-style-type: none"> ・ハローワーク、東京都ジョブパーク等と連携し女性の就労支援に努め、一人ひとりのニーズに対応し、女性が多様な生き方を選択できるよう施策を展開します。 ・女性の自己啓発やエンパワーメントのための講座、研修会等学習機会の提供に努めます。
26	農林業・商工業などの自営業における男女共同参画の推進	<ul style="list-style-type: none"> ・固定的な性別役割分担意識の解消に向けた啓発を進めるとともに、ジェンダー平等と女性の経済的自立と安定を図るための啓発に努めます。 ・女性が担っている役割に対する正当な評価による地位の向上や女性が経営に積極的に参画することをめざし、農林業・商工業の従事者のネットワーク化を図る活動の支援に努めます。

基本目標Ⅲ SDGsの達成に向けてあらゆる分野で男女共同参画・女性活躍に取り組む社会の実現

「多様な意見や活動で、元気なまちにしたい」

2015（平成27）年に国連サミットにおいて採択された、誰一人取り残さない、持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現のための目標であるSDGsの達成に向け、あらゆる分野における男女共同参画・女性活躍への取組を加速させます。さまざまな施策においてジェンダー視点の主流化を行い、市（行政）・市民・事業者などすべての関わる人々とともに取り組めます。

《現状と施策の方向》

（7）政策・方針等意思決定の場での男女共同参画促進

少子高齢化・人口減少が一層進む中、活力ある持続可能なまちづくりの実現のためには、一人ひとりが、性別等にかかわらずその個性に応じた多様な能力を発揮できる社会の実現が不可欠です。2015（平成27）年に国連で「SDGs（持続可能な開発目標）」が採択され、誰一人取り残さない社会をめざし国際社会が一致し、取組を進めています。その中の達成目標の一つとして、ゴール5「ジェンダー平等を実現しよう」があります。

本市においても目標の達成に向けて、審議会や市幹部職員への積極的な女性の登用やセミナーや研修を通じて企業や団体における女性登用の啓発を行うなど、あらゆる分野で男女共同参画・女性活躍の取組を進めてきました。

一方で、地域社会全体では、働き方や家庭内の役割分担に関する性別による固定的な意識や慣行が根強く残っており、意思決定の場への多様な人材の参画が十分でない状況があります。

意識調査では、女性の社会参画について、「政策や企業運営に女性の意見がもっと反映されるようになればよい」という意見が82.7%となっており、すべての年代において性別を問わず高い比率を占めています。また市が力を入れていくべきことについて、「女性を政策・自治会等の意思決定の場に積極的に登用する」という意見が前回調査よりも増加しています。

本市における審議会等⁶⁹の女性比率は増加傾向にありますが、さらなる女性の活躍に向け、

⁶⁹ 審議会等

地方自治法の方針決定等に住民や専門家の意見を取り入れるために、法律や条例などにより設置される機関。

目標数値を設定し、政策・方針決定の場への女性の積極的な登用を進めます。市役所においても性別にとらわれない能力に応じた職員配置を行い、女性職員の管理職登用を進めます。

(8) 女性の活躍の推進

本市では女性起業家支援事業として起業に関するセミナーやワークショップを実施し、女性活躍支援を行ってきました。2016（平成28）年に10年間の時限立法として施行された「女性活躍推進法」がさらに10年間延長されたことを受け、本市でも女性活躍の推進に向け取り組んでいきます。

国立社会保障・人口問題研究所が2021（令和3）年に実施した調査では、第1子出産後に約30%の女性が離職を選択しています。また意識調査の結果でも、女性が働き続ける上で支障となることについて、「家事・育児の負担が大きいこと」が77.8%となっており、女性は出産や育児などを機に、仕事と家庭との両立が難しい状況になることが伺えます。

離職せず育児休業を取得した場合でも、復職後に配属される職場や業務内容等が限定されるなど今までのキャリアを継続し働き続けることが困難な現状があります。女性が出産や育児といったライフステージの変化を経ても、離職せず仕事を継続するためには勤務形態の見直しや、多様な働き方の選択肢を増やし、個人の事情にあった働きやすい環境をつくることが求められます。

女性のキャリア形成上の課題には、多様なロールモデル⁷⁰の不足やキャリアについて相談の場がないこと、キャリアアップに対する不安を抱えやすいこと等が挙げられ、女性が意欲をもって働くことができる環境やロールモデルの確保が求められています。

悩みなどを抱える社員（メンティ）に対し、メンター（知識や経験が豊かな先輩社員）がキャリア的・心理的・社会的支援を行うようメンターの育成や、働く女性のスキルアップ支援に努めます。また企業を越えた働く女性のネットワークの構築を支援する等、女性が就業を継続していけるような環境づくりの整備に努めます。

また、女性にとって、起業は自己実現や多様で柔軟な働き方の選択肢としても有効であり、地元の女性の雇用や地域コミュニティが活発になるなど、地域全体の活性化にも繋がります。女性起業家の発掘や成長に向けて女性起業家応援事業を実施し、積極的に支援します。

⁷⁰ ロールモデル

社員が将来においてめざしたいと思う、模範となる存在であり、そのスキルや具体的な行動を学んだり模倣をしたりする対象となる人材。

市内の企業において、女性活躍推進への意識改革や誰もが能力を発揮して働き続けられる職場環境を整えるための啓発を行います。

(9) 市民との協働体制の確立

女性が主体的な担い手としてあらゆる分野に参画するため、2015（平成27）年に設立した福知山市男女共同参画センターは、市民の男女共同参画の推進に関する取組を支援するための拠点施設として、市民団体等との交流や連携を図りながら、さまざまな取組を行ってきました。

福知山市男女共同参画センターを中心に女性が多様な学びを選択できる環境を充実させ、意識・能力の向上を図り、リーダーとして活躍できる女性を育成します。また、男女共同参画の推進に取り組む女性団体と協働し、啓発事業や人材育成を推進します。

(10) 防災における男女共同参画の推進

近年、全国的に大規模災害が頻発しており、福知山市においても2013（平成25）年台風第18号、2014（平成26）年8月豪雨、2018（平成30）年7月豪雨、2023（令和5）年台風第7号により市内各所に大きな被害をもたらしました。

1995（平成7）年1月の阪神・淡路大震災をはじめとする過去の災害において、避難所における男女のニーズの違いや、社会に根強く残る性別役割意識等で、女性がDVや性暴力、セクシュアル・ハラスメントといった性的被害を受けやすい状況に置かれる等さまざまな課題が明らかになりました。災害の発生は、すべての人の生活を脅かすだけでなく、ジェンダーに基づく社会的・構造的問題が一層顕著に現れます。

本市においては男女共同参画の視点を取り入れた福知山市地域防災計画を策定し、防災における男女共同参画を推進してきました。

意識調査においても、防災・災害復興対策における性別に配慮した対応の必要性について、68.5%が「そう思う」と回答し、必要な対応としては「避難所の設置（男女別トイレ・更衣室・洗濯干場・授乳室等）」が多く、次に「防災会議に男女が共に参画し、計画に男女両方の視点が入ること」の結果となっています。

こうした過去の災害の教訓と意識調査の結果を踏まえて、防災・危機管理部局と連携し、地域防災を担う女性リーダーの育成と地域防災会議などの意思決定の場及び防災の現場における女性の参画を拡大し、男女共同参画の視点を取り入れた防災体制を確立します。

また、避難所の開設や運営のあり方においても、性別による役割分担意識に基づく業務分担にならないよう、また、子どもや若者、高齢者、障害のある人、性的マイノリティなどにかかわらず一人ひとりの尊厳と安全を確保するために、平時から男女共同参画の視点で取組を進めます。

(11) 国際的取組と協調のもとでの推進

世界経済フォーラムが2025（令和7）年に発表したジェンダーギャップ指数⁷¹では、日本の順位は148カ国中118位となっており、ジェンダー平等の取組において国際的に大きく後れを取っている状況が明らかになっています。本市においては、ジェンダーギャップ指数などの国際比較データや、SDGsに関する情報を広報ふくちやまや、講座を通じて発信してきました。

福知山市国際化指針にもあるように、民族・国籍に関係なく活躍できる地域社会の構築や支援、市民の国際感覚の育成をめざすなかで、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントが国際社会で重要視されていることを認識し、男女共同参画社会の実現に向けた施策を推進します。

⁷¹ ジェンダーギャップ指数

世界経済フォーラムが毎年発表している、各国における男女格差を測るための指数の1つ。経済、教育、健康、政治の4分野14項目の要素から構成されている。

基本目標Ⅲ

SDGsの達成に向けてあらゆる分野で男女共同参画・ 女性活躍に取り組む社会の実現

- 課題 (7)政策・方針等意思決定の場での男女共同参画促進
- 具体的施策
 - 27 市審議会等の女性比率の向上
 - 28 市幹部職員への女性登用
 - 29 企業等における女性登用の促進
 - 30 地域活動における女性参画の促進

- 課題 (8)女性の活躍の推進
- 具体的施策
 - 31 女性の仕事と育児等の両立支援
 - 32 多様な働き方に向けた支援
 - 33 女性の能力開発等人材育成

- 課題 (9)市民との協働体制の確立
- 具体的施策
 - 34 市民団体の活動支援とネットワークの推進
 - 35 NPO やボランティア団体との協働支援

- 課題 (10)防災における男女共同参画の推進
- 具体的施策
 - 36 平時からの男女共同参画の推進
 - 37 防災における男女共同参画の推進
 - 38 防災の主体的な担い手としての女性の参画

- 課題 (11)国際的取組と協調のもとでの推進
- 具体的施策
 - 39 国際的協調と連携

施策の内容

(7)政策・方針等意思決定の場での男女共同参画促進

※福知山市女性活躍推進計画における項目としても位置づけます。

	具体的施策	施策の内容
27	市審議会等の女性比率の向上	<ul style="list-style-type: none"> 市審議会等の意思決定の場への女性委員の参画をさらに進めます。 自治基本条例に定められているよう公募の委員を入れるなど女性比率の向上に向けて取り組みます。
28	市幹部職員への女性登用	<ul style="list-style-type: none"> 市役所での職員配置では、性別にとらわれず、適材適所の人員配置に努め、女性の管理職登用に努めます。 登用拡大にむけて職務経験や研修を通じ、キャリア形成の支援に努めます。
29	企業等における女性登用の促進	<ul style="list-style-type: none"> 企業等の規模にかかわらず、企業の経営者・管理職層への意識啓発や好事例の紹介を行い、女性の登用の促進に努めます。 女性自身が自分らしいキャリアを形成できるよう多様なロールモデルを招き研修や講座を行います。
30	地域活動における女性参画の促進	<ul style="list-style-type: none"> 自治会活動や公民館活動に女性の参画を進め、地域づくりのプロセスに女性が関わる体制整備が促進されるよう啓発に努めます。 女性が地域におけるリーダーとして参画ができるよう支援に努めます。

施策の内容

(8)女性の活躍の推進

※福知山市女性活躍推進計画における項目としても位置づけます。

	具体的施策	施策の内容
31	女性の仕事と育児等の両立支援	<ul style="list-style-type: none"> 働くことへのモチベーションの向上を促進するため、各分野で活躍するロールモデルを講座やセミナーを通じて周知し、キャリア形成に関する意識啓発に取り組みます。 関係機関や関係団体と連携し、中小企業における育児や介護等と仕事の両立支援を支える仕組みの整備の支援に努めます。

	具体的施策	施策の内容
32	多様な働き方に向けた支援	<ul style="list-style-type: none"> ・事業所に対し長時間労働の見直し、年次有給休暇の取得を促進することでワーク・ライフ・バランスの実現が図れるよう支援に努めます。 ・フレックスタイム制度や短時間勤務制度、テレワークの導入など、働き手の置かれた個々の事情に応じて柔軟で多様な働き方を選択できる雇用環境の整備の支援に努めます。 ・地域に潜在する女性起業希望者の起業支援に努めます。女性が自身のライフプランを踏まえて起業に向けて行動できるように、起業に関する知識を得る機会の充実、関係機関と連携し、女性起業家のネットワークづくりや継続的支援に繋がります。
33	女性の能力開発等人材育成	<ul style="list-style-type: none"> ・働き方や生き方のロールモデルとなるような女性のキャリアアップ支援として、キャリア形成に関する課題や職場での悩みに対して相談できるメンター育成のための講座、研修会等を実施します。 ・関係団体と連携し、女性が能力を発揮できる環境づくりの一環として働く女性のネットワークの構築の支援に努めます。 ・企業や事業所、団体が行う女性活躍推進の取り組みについて、広報紙やHP等を通じて啓発を行います。

施策の内容

(9) 市民との協働体制の確立

	具体的施策	施策の内容
34	市民団体の活動支援とネットワークの推進	<ul style="list-style-type: none"> ・エンパワーメントの視点をもって、女性団体のネットワークを拡げ、女性団体の活動を支援します。 ・男女共同参画センターにおいて、学習会等を開催し、女性が主体的に学べる機会を充実させ、あらゆる場において活躍できる女性リーダーの育成に努めます。
35	NPOやボランティア団体との協働支援	<ul style="list-style-type: none"> ・多様な行政課題に対応するためNPO等との連携を深め、パートナーシップづくりを推進します。 ・男女共同参画に関する啓発や学習会をより効果的に実施するため連携を強めます。

施策の内容

(10) 防災における男女共同参画の推進

	具体的施策	施策の内容
36	平時からの男女共同参画の推進	<ul style="list-style-type: none"> ・災害時にはジェンダーに基づく社会的・構造的問題が一層顕著となることから、平時から男女共同参画を推進します。 ・防災・復興の基盤となる男女共同参画の推進に向け男女共同参画担当部局と防災・危機管理部局の連携強化に取り組みます。 ・出前講座やマイマップ作成の取組において男女共同参画の視点に立って見直します。
37	防災における男女共同参画の推進	<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画の視点での地域防災計画の点検・改定を行い、避難所の設置・運営についても男女の災害から受ける影響やニーズの違いに配慮します。 ・防災・復興にあたっては女性のニーズを反映させることが重要であるため、研修会などにおいて理解の促進に努めます。
38	防災の主体的な担い手としての女性の参画	<ul style="list-style-type: none"> ・災害対策に女性のニーズを反映させるため防災・危機管理部局の女性職員の配置に努めるとともに、関係部局との連携を図ります。 ・主体的な担い手として女性を位置づけ、地域防災会議などの意思決定の場への女性の参画を図ります。 ・自主防災組織において、自主防災リーダー養成講座などをおして女性リーダーの育成に努めます。

施策の内容

(11) 国際的取組と協調のもとでの推進

	具体的施策	施策の内容
39	国際的協調と連携	男女共同参画に係る国際的な動向やSDGsの達成に向けた諸外国の動きを把握し広報します。また、市民の国際感覚の育成と男女共同参画の啓発に努めます。

第四章

計画の推進

第四章 計画の推進

1 推進体制

(1) 福知山市男女共同参画審議会

男女共同参画に関する重要な事項や男女共同参画の推進に関する事項について調査審議、提言を行います。

(2) 福知山市男女共同参画推進会議

本市における男女共同参画社会の実現に向けて総合的かつ効果的な企画及び推進を図ります。

(3) 福知山市男女共同参画推進会議幹事会

男女共同参画推進会議における所掌事務の調査及び研究を行います。

上記の組織において、福知山市の男女共同参画推進について行政施策全般に関する方針決定を行います。さらに、円滑な計画の推進のための指揮・監督機能を以下の項目のとおり強化します。

- ① 男女共同参画推進会議に女性管理職を委員として複数名任命する。
- ② 先進事例となるよう、庁内のワーク・ライフ・バランスを推進し、市職員の育児・介護休業などの取得の促進や残業時間の削減などについて取り組む。
- ③ 市民や職員を対象とした意識調査を継続的に実施する。
- ④ 多様な性を尊重するため、現行の条例の改正を行う。
- ⑤ 庁内職員研修では、「ジェンダー平等に向けた男女共同参画社会の形成」及び「多様な性」に関するさまざまな研修を充実させる。
- ⑥ 男女共同参画担当部署の組織強化を図る。

2 プラン進行管理結果の公開と提言

はばたきプランに基づく実施計画は、毎年、点検・評価を行い、その結果は男女共同参画審議会などに報告し、意見を求めます。また、実施計画はこれらの提言や市の事業計画の変化に対応するため、毎年見直します。

3 配偶者等からの暴力による被害の防止及び被害者の保護・救済について

「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）」に基づき2017（平成29）年5月に策定した「配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護・自立

支援に関する計画（第2次）」に沿ってDV被害者や社会的に弱い立場にある人たちを保護・救済します。DVや児童虐待などあらゆる暴力を許さない社会の実現に向け、市民一人ひとりが日々安心して暮らせるよう市民参画によるまちづくりを進めます。

4 「男女共同参画センター」の運営について

2015（平成27）年に設立した福知山市男女共同参画センターを拠点とし、男女共同参画社会の形成のための啓発、協働支援、保護救済、情報の発信等の事業を行うとともに、市民に活動及び交流の場を提供するなど、人権が尊重された社会を形成するための取組を推進していきます。

5 重要項目の数値目標

行政が主導して変革すべき項目について、具体的な数値目標を設定し、特に強力で推進を図ります。

課題	項目	2020年 3月31日現在	現状	2030年度 目標数値
(1) 女性に対する暴力の根絶と人権の尊重	デートDV防止ワークショップ参加者数	580人/年	937人/年	1,200人/年
(5) 家庭・地域における男女共同参画の推進	男性市職員の育児休業取得率 (◎)	4.3% (参考)	85.7%	100.0%
	ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた市職員の残業時間の削減	15.9時間/月 ※2019(令和元)年度	14.8時間/月 ※2023(令和5)年度	12時間/月
(6) 職場における男女共同参画の推進	男性市職員の部分休業の取得者数	1人	4人	7人
(7) 政策・方針等意思決定の場での男女共同参画促進	審議会等の女性比率	29.6%	30.7%	35.0%
	女性委員のいない審議会数	9	5	0
	市役所の係長級以上の女性職員比率	30.6% ※2020(令和2)年 4月1日現在	33.6%	35.0%
	市内企業における女性管理職の割合	3.9% ※2018(平成30)年 度	4.2% ※2023(令和5)年度	5%

- ・現状の数値は、2025（令和7）年3月31日現在のもの（※を除く）
- ・「男性市職員の育児休業取得者」については、既に目標数値達成のため新たに「男性市職員の育児休業取得率」(◎)を数値目標に設定。