

平成26年度

福知山市

男女共同参画社会に関する

市民意識調査（概要版）

目 次

男女共同参画社会に関する市民意識調査

1 「男女平等」についてたずねました	5
2 「仕事」についてたずねました	11
3 「高齢者の介護」についてたずねました	14
4 「女性の社会参画」についてたずねました	15
5 「女性に対する人権侵害」についてたずねました	16
6 「社会活動への参加」についてたずねました	20
7 「仕事と生活の調和」についてたずねました	21
8 「男女共同参画社会」についてたずねました	23
自由意見	26
福知山市男女共同参画推進条例	27

はじめに

平成11年6月、男女がともに人権を尊重し、対等なパートナーとしてあらゆる分野に参画できることをめざした「男女共同参画社会基本法」が成立し、男女がともに心豊かに暮らしていける社会づくりを前進させるものとして期待が寄せられました。

福知山市では、これまでも誰もが平等に個性や能力を十分発揮できる「男女共同参画社会」をめざして、さまざまな取り組みを行なってきました。

昭和63年に女性施策担当窓口を設け、女性施策の取り組みを開始しました。

平成3年には、本市新総合計画に男女共同参画社会の形成をめざして、総合的に女性施策を推進する必要があるとして、女性問題を行政課題として位置付けました。

平成4年に女性行動計画「はばたきプラン」を策定し、男女共同参画社会をめざして取り組むべき5つの基本課題を設け、15の主要施策を設定しました。

平成13年3月には福知山市女性政策推進懇話会からの「男女共同参画社会基本法」の理念を生かして「共に築き、共に歩み、共に開く」計画となるよう求められた提言を受け、男女共同参画計画「新はばたきプラン」を策定しました。

平成18年3月には福知山市男女共同参画推進懇話会の答申を受けて、「新はばたきプラン～後期計画～」を策定しました。

平成18年10月に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て「福知山市男女共同参画推進条例」を定めました。

平成23年3月には「福知山市男女共同参画推進条例」に基づき基本理念を定めた男女共同参画計画「はばたきプラン2011」を策定し、平成21年に実施した市民意識調査の結果から進むべき方向を明らかにし、推進を図っています。

その取り組みをさらに前進させるために、平成26年8月に市民1,600人を対象に「男女共同参画社会に関する市民意識調査」を実施しました。

この冊子は、その調査結果を広く市民の方にお知らせするとともに、男女がともに学習し、男女共同参画社会の実現に向けて、意識を高めていただくための資料として作成しました。

あらゆる場で活用していただければ幸いです。

平成27年3月

基本目標

- I 性別に関わらない一人一人の人権尊重
- II 性別に関わらない多様な生き方を認め合う環境づくり
- III 男女共同参画に向けての社会システムの変革と市民との協働体制の確立

男女共同参画に向けた計画の体系

基本目標 I

性別に関わらない
一人一人の人権の
尊重

(1) 女性の人権の確立と阻害要因の禁止

固定的役割分担意識や複合差別を解消するための取り組みやDVやセクハラ防止対策、相談体制の充実などを進め、人権が尊重される、人にやさしいまちに

人権が尊重される、
人にやさしい
まちにしたい

(2) 意識改革のための教育・学習と啓発の推進

学校教育における男女平等教育、市民のための啓発を進め、人権感覚豊かなまちに

(3) 男女がともに能力を発揮できる就労環境づくり

男女雇用機会均等法などの理解を深め、農業や自営業などに関わる女性の地位向上へ向けた啓発、多様な就労環境づくりを

多様な生き方を認め合う
喜びあふれるまちにしたい

基本目標 II

性別に関わらない
多様な生き方を認
め合う環境づくり

(4) 自己実現を可能にする環境づくり

子育て・介護支援、高齢期のための条件整備を進め、男女がともに仕事と家庭を両立できるために

(5) 性と生殖に関する生涯にわたる健康と権利の確保

生涯にわたる健康確保、女性の性的自己決定を尊重し、多様な生き方を認め合うために

(6) 政策・方針決定の場への女性の参画の促進

さまざまな意思決定の場への女性の参画、女性登用を進め、多様な意見や活動で、元気なまちに

多様な意見や活動で、
元気なまちにしたい

基本目標 III

男女共同参画に向けての
社会システムの変革と市
民との協働体制の確立

(7) 地域・市民活動と行政の協働及び女性活動団体への支援

女性団体の活動支援とネットワークの強化をはかり、NPOやボランティア団体との協働を

(8) 国際的強調と連携

国際的視野に立った男女共同参画社会の実現を

男女共同参画に関する市民意識調査

「男女共同参画に関する市民意識調査」は、平成11年から5年ごとに実施しているもので、福知山市が男女共同参画社会の形成をめざして、「男女平等」「仕事」「高齢者の介護」「女性の社会参画」「女性に対する人権侵害」「社会活動」「仕事と生活の調和」「男女共同参画社会」等について、市民の意識、行動などをたずね、「福知山市男女共同参画推進条例」の基本理念のもと、現在の「福知山市男女共同参画計画 はばたきプラン2011」の後期計画を策定するための基礎資料を得るため実施しました。

「調査の概要」

◎調査の方法

- ①調査対象 満20歳以上の市民(平成26年4月1日現在)
- ②標本数 女性800人、男性800人の計1,600人
- ③抽出方法 住民基本台帳に基づく無作為抽出
(平成26年7月1日現在)
- ④調査方法 郵送によるアンケート調査
- ⑤調査期間 平成26年8月1日(金)～9月1日(月)

◎調査票の回収

- ①有効回収数 全体524 女性278 男性246
- ②有効回収率 全体33.0% 女性35.1% 男性30.8%
- ③総回収数 535
- ④無効回答数 11

1

男女平等についてたずねました

① **Q** 今男女のおかれている状況はどの程度平等になっていると思われますか。

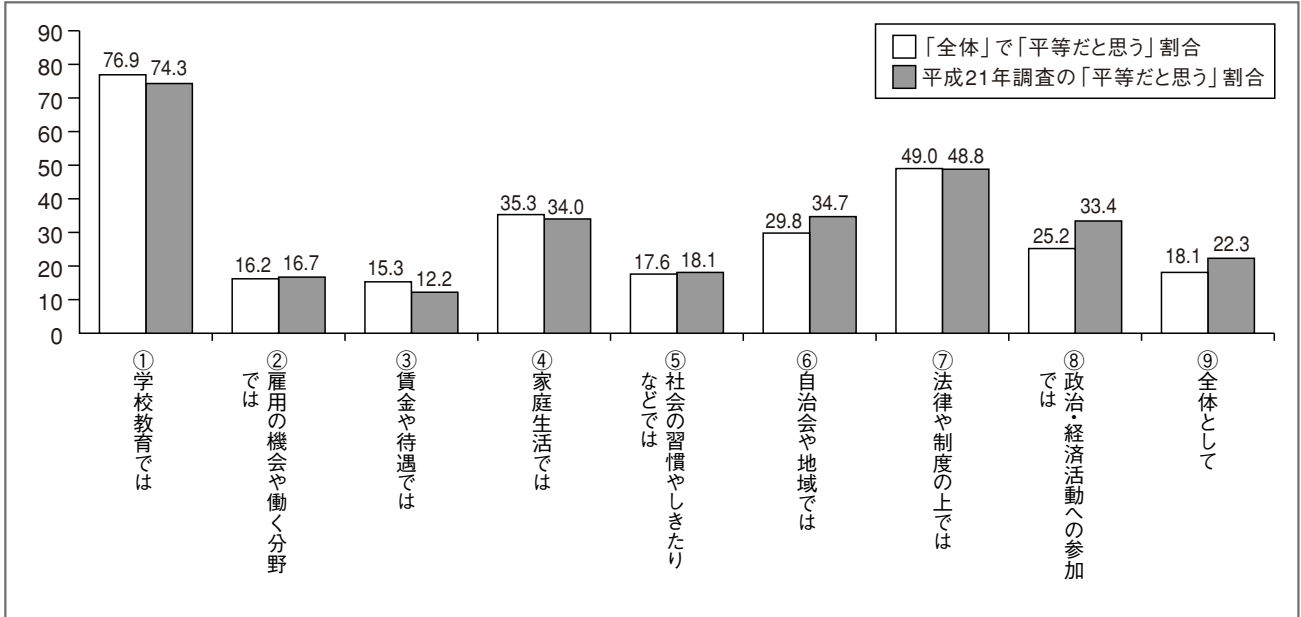
A 家庭生活、地域活動、法律、政治の分野において、女性が「男性が優遇されている」と感じている割合が高くなっており、女性と男性の意識にはかなりずれが生じている。

全体においては、平成21年調査と比較して、学校教育の場や家庭生活における平等感は高くなっているものの、社会の習慣やしきたり、地域などでは平等感が下がり、男性が優遇されているとなっている。

●分野別の男女の地位の平等感

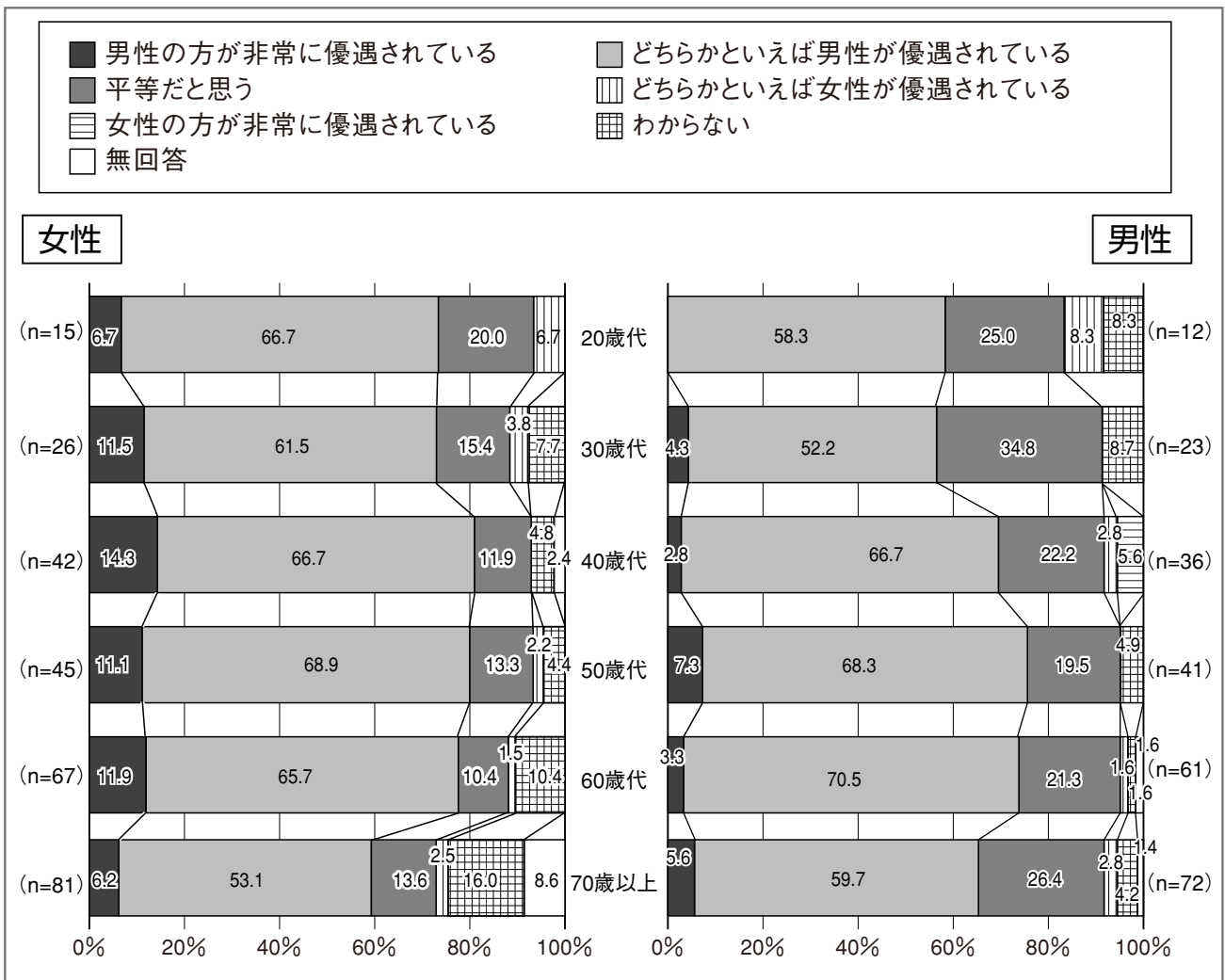
		「男性が優遇されている」割合	「全体」で「平等だと思う」割合	平成21年調査の「平等だと思う」割合	平成16年調査の「平等だと思う」割合
		(%)			
①学校教育では	女性	10.1	76.9	74.3	78.2
	男性	9.3			
②雇用の機会や働く分野では	女性	73.0	16.2	16.7	17.8
	男性	74.8			
③賃金や待遇では	女性	74.1	15.3	12.2	15.4
	男性	77.6			
④家庭生活では	女性	54.7	35.3	34.0	31.9
	男性	38.6			
⑤社会の習慣やしきたりでは	女性	73.7	17.6	18.1	15.6
	男性	65.9			
⑥自治会や地域では	女性	60.1	29.8	34.7	33.7
	男性	45.9			
⑦法律や制度の上では	女性	39.9	49.0	48.8	53.7
	男性	22.8			
⑧政治・経済活動への参加では	女性	68.7	25.2	33.4	34.6
	男性	59.3			
⑨全体として	女性	72.7	18.1	22.3	21.4
	男性	68.7			

●男女の地位の平等感 全体として、わが国の男女のおかれている状況は



●年齢層別・男女の地位の平等感

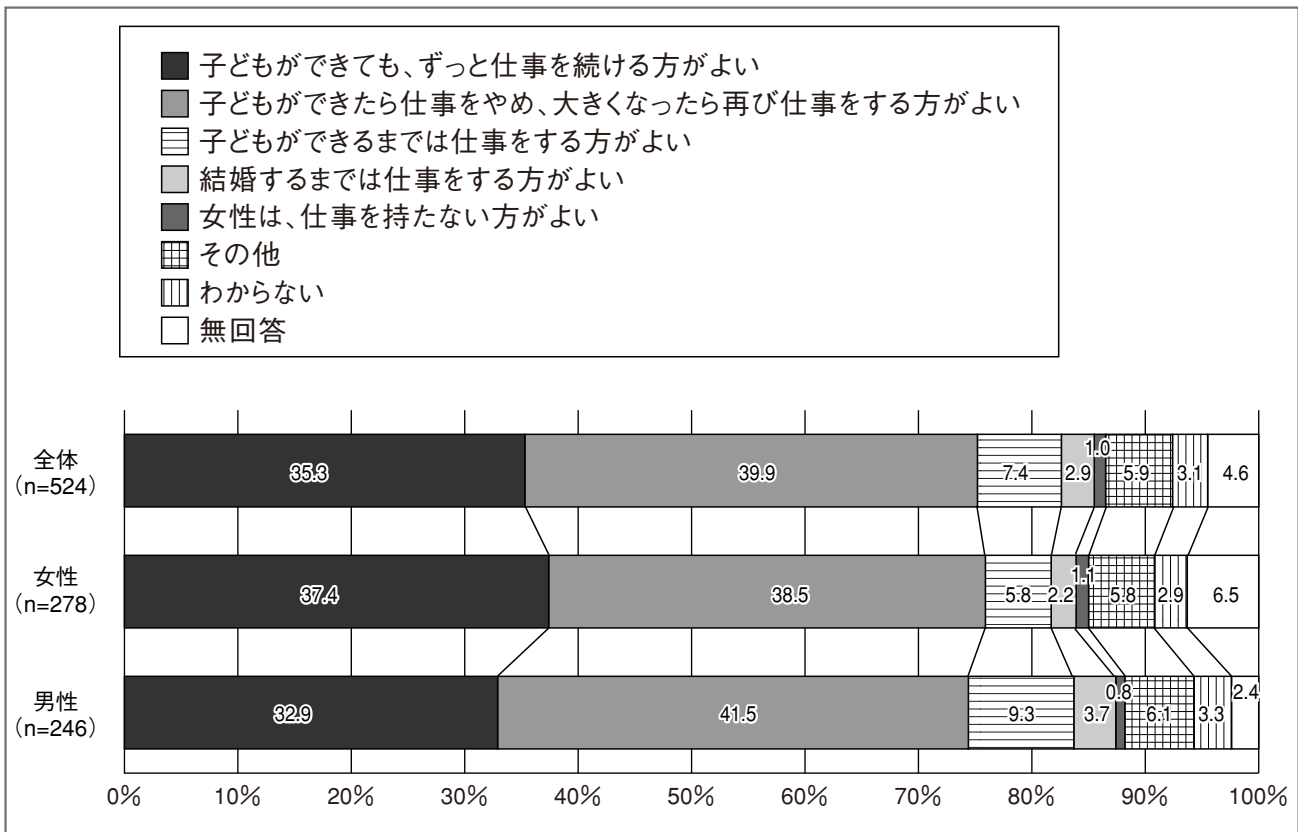
全体として、わが国の男女のおかれている状況は



② Q 女性の仕事と生活設計についてどのように考えられますか。

A 「子どもができたら仕事をやめ、大きくなったら再び仕事をする方がよい」の支持が39.9%であり、それを含めて女性は仕事より家庭や子育てを優先すべきという考え方が51.2%を占めているが平成21年調査の62.5%と比較すると大幅に女性が仕事を持つことに対する理解が高まった。内閣府の調査との比較では、「女性は仕事より家庭や子育てを優先」が49.8%で本市の方が1.4ポイント高く、「子どもができて、ずっと仕事を続ける方がよい」は47.5%で本市の方が12.2ポイント低く、差は縮まってきているが、依然として本市では女性は仕事より家庭を優先すべきという考え方が根強いことがうかがえる。

●女性の仕事と生活設計についての考え方



ポジティブ・アクション



社会のあらゆる分野において、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をいいます。

ポジティブ・アクションのシンボルマーク「きらら」(厚生労働省作成)

女性の能力発揮を図り、男女の均等な機会や待遇確保のために企業が取り組む、男女平等の社会づくりが浸透し、男女ともいきいきと活躍する未来の実現をアピールしたものです。

③ **Q** 性別役割分担意識などに対する抵抗感をたずねました。

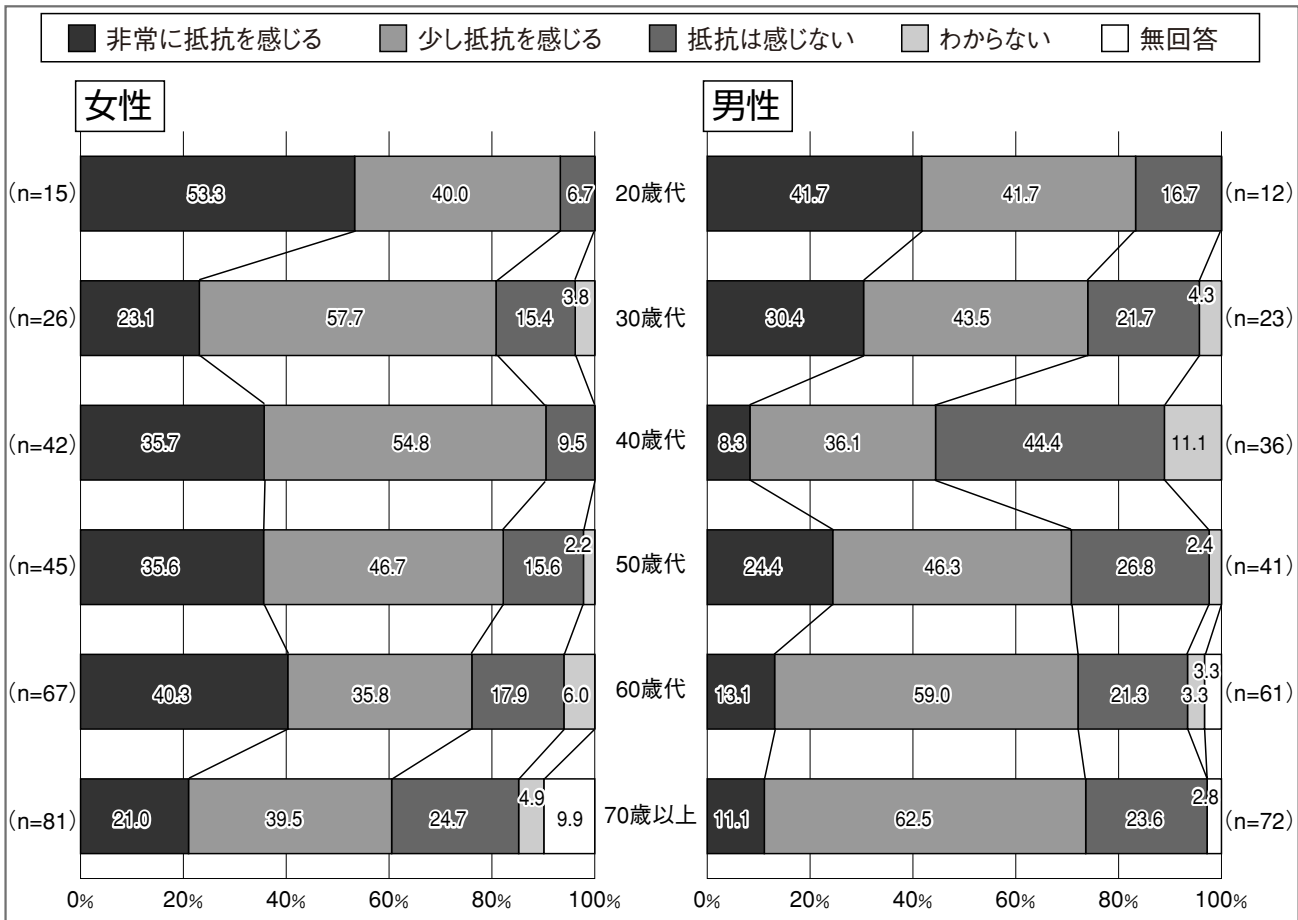
A 固定的な性役割に関する設問では、『「男は仕事、女は家庭」といった考え方』について「抵抗を感じる」割合は72.9%で、平成21年調査の72.2%と比較してもほとんど変化がない。

性別にとらわれない考え方では、「結婚しないで男性と同等に仕事をする女性」に対する抵抗感が「全体」で7.3ポイント増加している。

「女性が自治会、PTAなど団体の代表や企業の代表になること」について「抵抗を感じない」割合は男女ともに80%を越えており、女性が意思決定の場に参画することについて賛成であることがわかる。

		抵抗を感じる	抵抗は感じない	平成21年調査の「抵抗を感じる」	平成21年調査の「抵抗は感じない」
		(%)			
①「女(男)だから」「女(男)のくせに」といった言い方、考え方	全体	79.6	15.8	76.3	19.5
	女性	80.2	14.0	77.9	18.0
	男性	78.9	17.9	74.4	21.2
②女の子は「女らしく」、男の子は「男らしく」育てること	全体	37.4	56.9	31.5	64.7
	女性	43.9	50.0	37.4	59.7
	男性	30.1	64.6	24.9	70.4
③「男は仕事、女は家庭」といった考え方	全体	72.9	21.4	72.2	23.1
	女性	76.3	17.3	74.9	20.7
	男性	69.1	26.0	69.1	25.9
④夫婦別姓にすること	全体	62.6	23.9	62.2	21.7
	女性	56.8	26.6	56.8	23.7
	男性	69.1	20.7	68.6	19.4
⑤結婚しないで男性と同等に仕事をする女性	全体	36.6	55.2	29.3	61.0
	女性	34.2	56.1	27.1	62.9
	男性	39.4	54.1	31.9	58.9
⑥育児休業、介護休業をとる男性	全体	30.9	64.7	29.6	62.7
	女性	24.5	69.8	26.2	67.0
	男性	38.2	58.9	33.5	57.9
⑦女性が自治会、PTAなど団体の代表や企業の代表になること	全体	11.3	84.7	11.1	84.5
	女性	13.3	80.2	14.8	80.2
	男性	8.9	89.8	6.8	89.5

●年齢層別・「男は仕事、女は家庭」といった考え方に対する抵抗感



ジェンダー

生まれつきの生物学的性別（セックス）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「社会的・文化的に形成された性別」のことをいいます。「男らしさ」「女らしさ」や「男は仕事、女は家庭」といった意識もジェンダーに含まれます。

エンパワメント

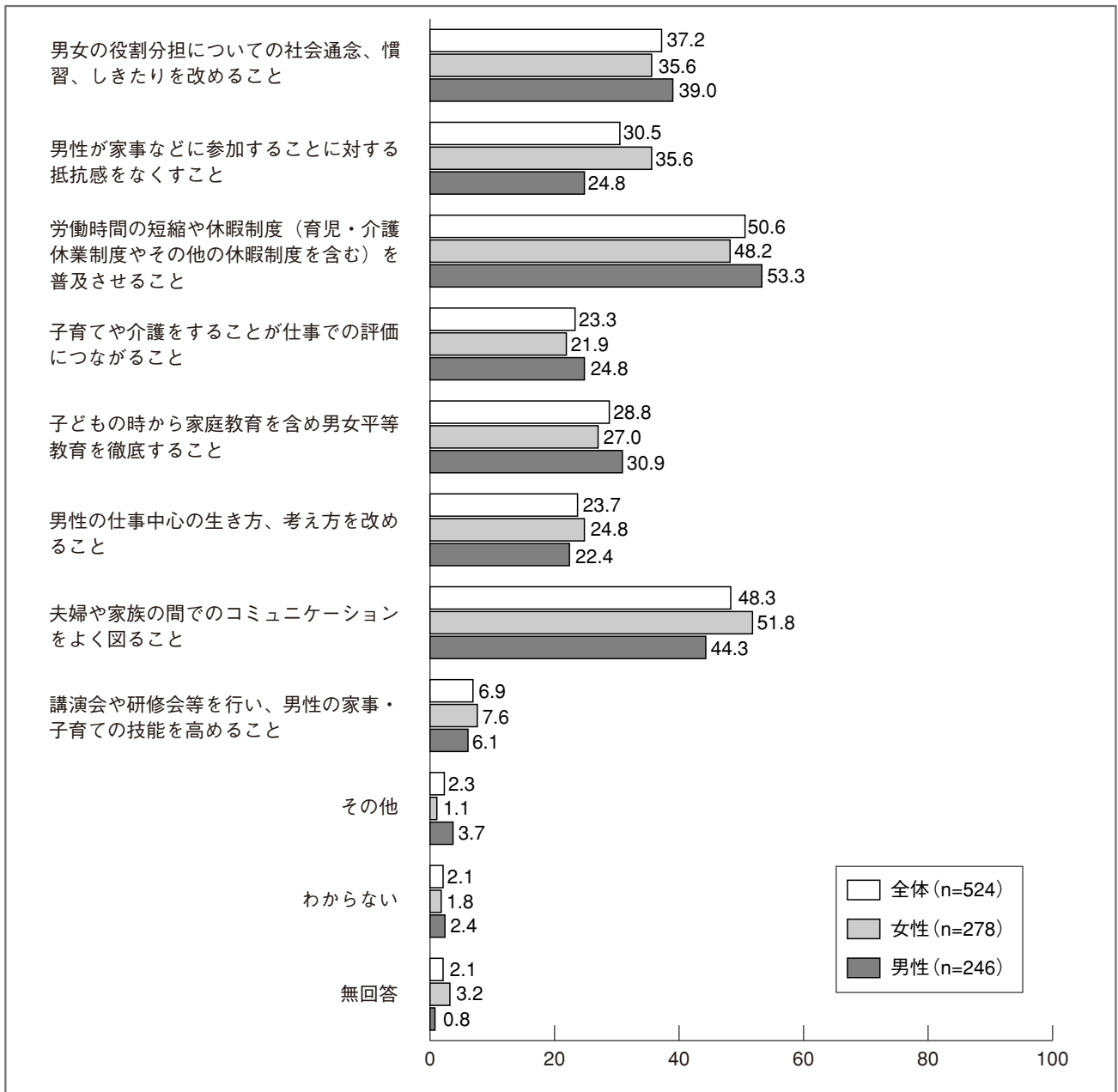
自尊感情が低くなっている人が、抑圧されている要因に気づき、その状況を変革していく方法や自信、自己決定力を回復・強化できるようになることをいいます。

ダイバーシティ

「多様性」のことです。性別や国籍、年齢などに関わりなく、多様な個性が力を発揮し、共存できる社会のことをダイバーシティ社会といいます。

4 Q 男性が家事や子育てに積極的に参加するために必要なこと

A 「労働時間の短縮や休暇制度（育児・介護休業制度やその他の休暇制度を含む）を普及させること」（50.6%）が50%を超え、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図ること」（48.3%）、「男女の役割分担についての社会通念、慣習、しきたりを改めること」（37.2%）、「男性が家事などに参加することに対する抵抗感をなくすこと」（30.5%）の順になっている。



（平成26年度男女共同参画週間キャッチフレーズ）



2

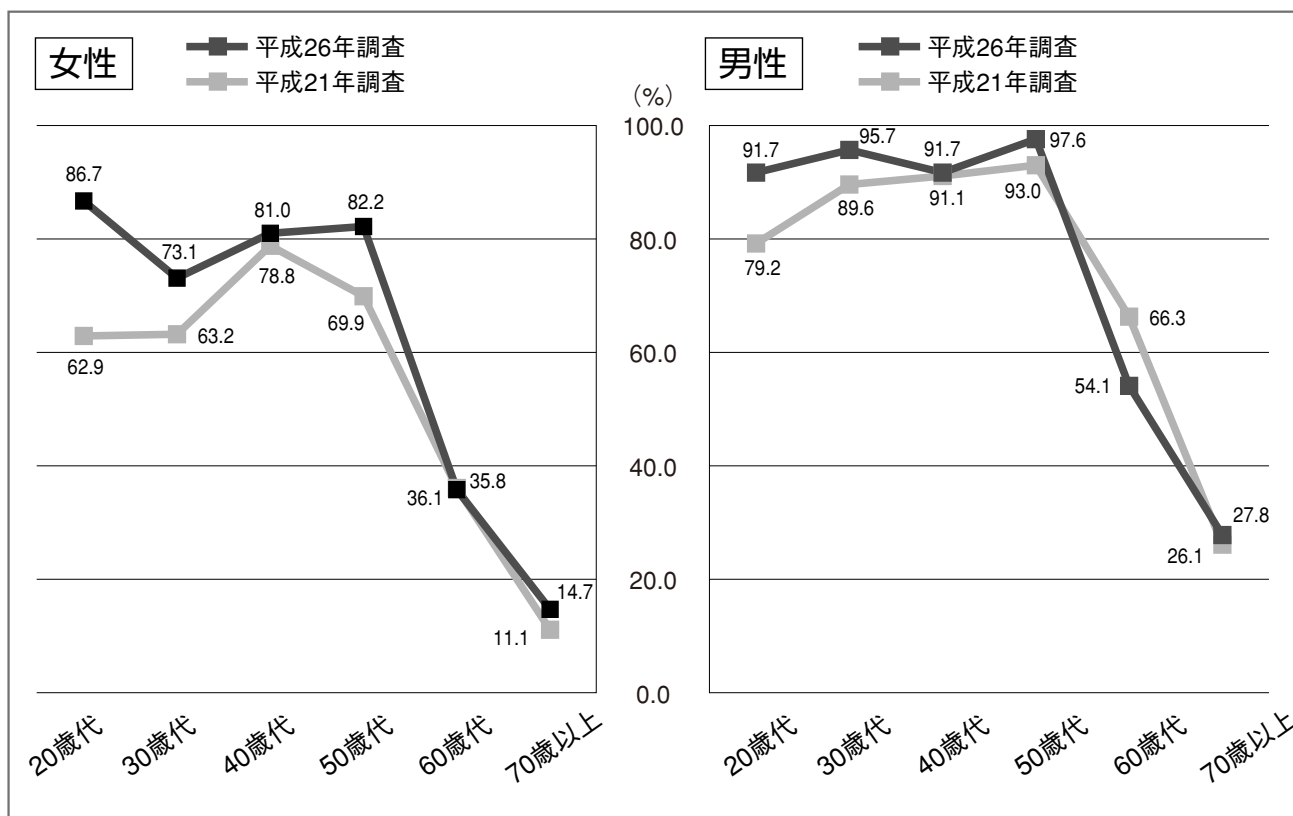
「仕事」についてたずねました

1 Q 仕事に就いている、就いていないをたずねたところ

A 全体では「仕事に就いている」56.5%、「仕事に就いていない」41.6%となっている。

性別では女性の就業率は、20歳代で高くなった後、30歳代で低くなり40歳代になると再び高くなっている。全体的に就業率は高くなっているとはいえ、子育て期における就業率は男性と比べると依然として低い。

●性別、年齢別に見た仕事についている人の割合



M字カーブ

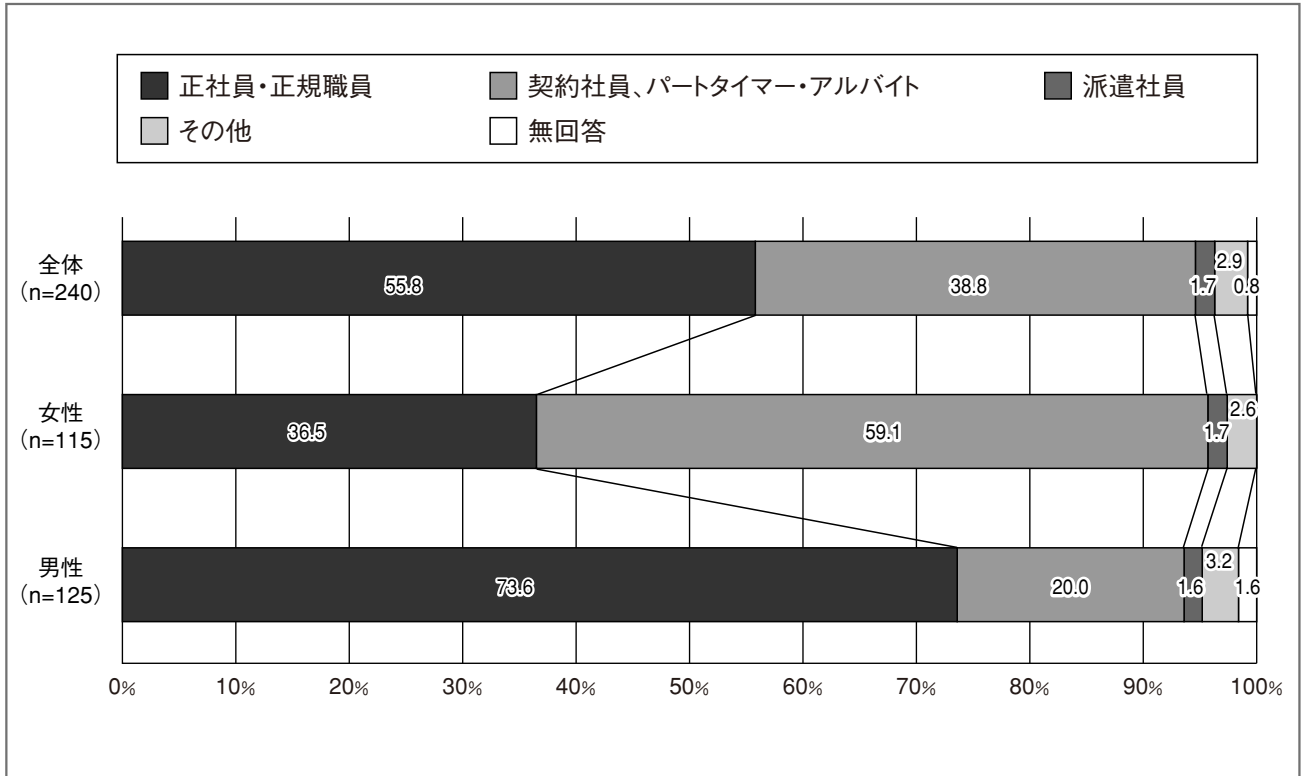
日本の女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷とし、20歳代と40歳代が山になるアルファベットのMのような形になることをいいます。これは、結婚や出産を機に労働市場から退出する女性が多く、子育てが一段落すると再び労働市場に参入するという特徴があるためです。

なお、アメリカやスウェーデン等の欧米先進諸国では産業の担い手として女性を位置づけ、男女が仕事と家庭を両立できる仕組みを整備したことにより、子育て期における就業率の低下はあまりみられません。

② Q 仕事に就いている人の仕事の形態及び勤務形態は

A 全体で「勤めている」人は81.1%であり、その内55.8%が正社員、正規職員である。性別では、女性は契約社員、臨時職員、パートタイマー・アルバイトが59.1%と、正社員、正規職員の36.5%を大きく上回っている。

●勤務の形態



③ Q 職場の女性社員の待遇・労働条件についてたずねたところ

A 全体では「女性の管理職が少ない」を67.5%が当てはまると回答している。性別では、「女性の多くがパートタイマーや派遣など非正規労働者である」「女性は賃金や昇給の面で不利である」と感じている女性が男性より多い。

また、「女性を軽んじる言動や職場環境がある」では女性20.8%、男性12.8%と男女で意識の差がみられる。

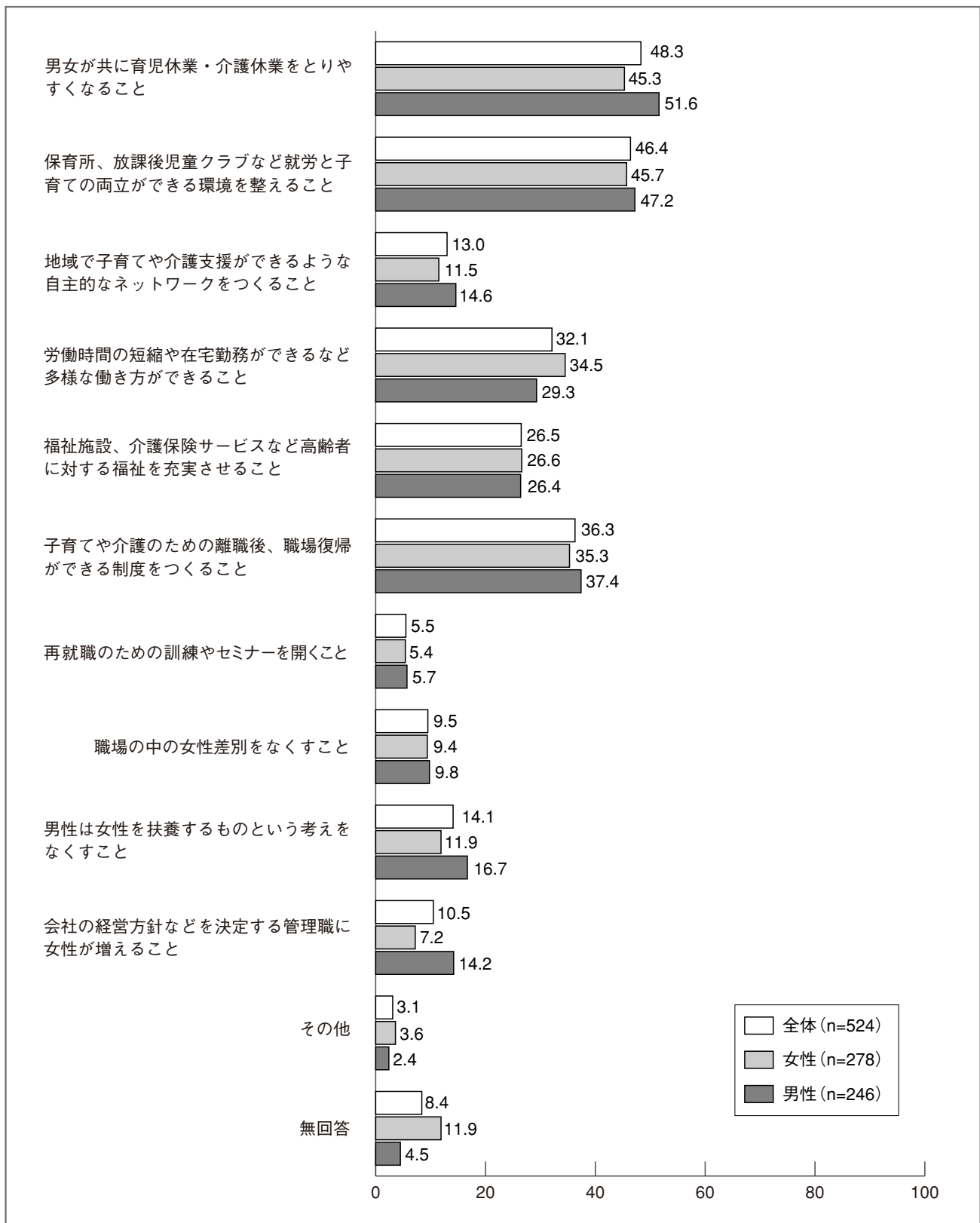
④ Q 働いていない理由は

A 女性でも男性でも最も多いのは「退職したから」で、女性は36.1%、男性は67.1%ある。

「高齢者や病人の介護を理由としている女性は11.3%であるのに対し、男性は5.9%となっている。

5 Q 働くことを分かち合えるようにするためには何が必要ですか

A 「男女が共に育児休業・介護休業をとりやすくなること」「保育所、放課後児童クラブなどの仕事と子育ての両立ができる環境を整えること」を約半数の人が求めており、制度や子育て支援の充実を求める声が高い。

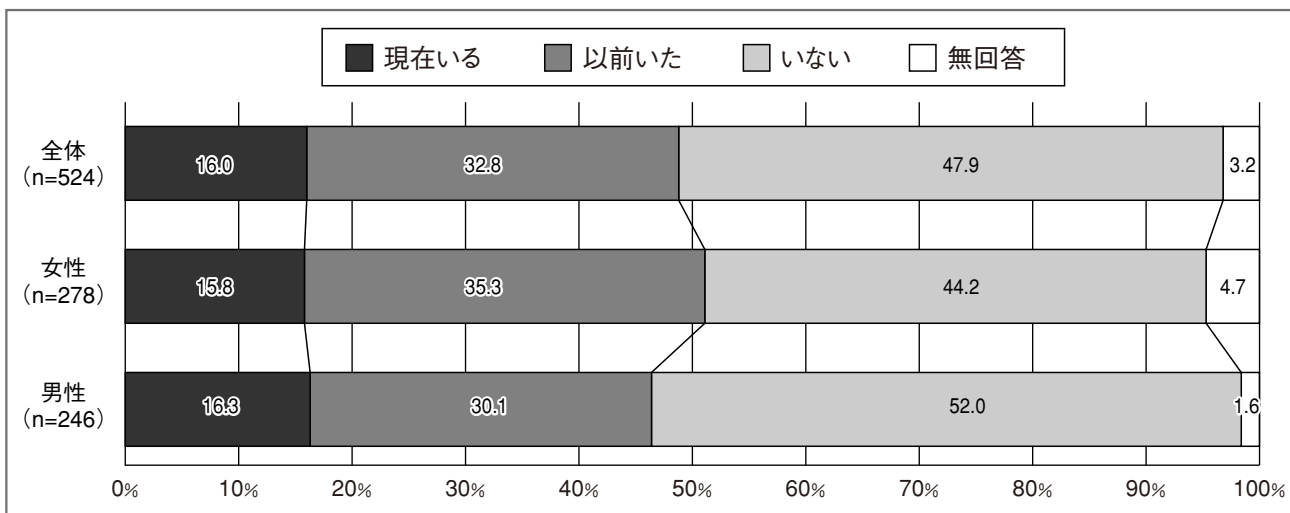


3

「高齢者の介護」についてたずねました

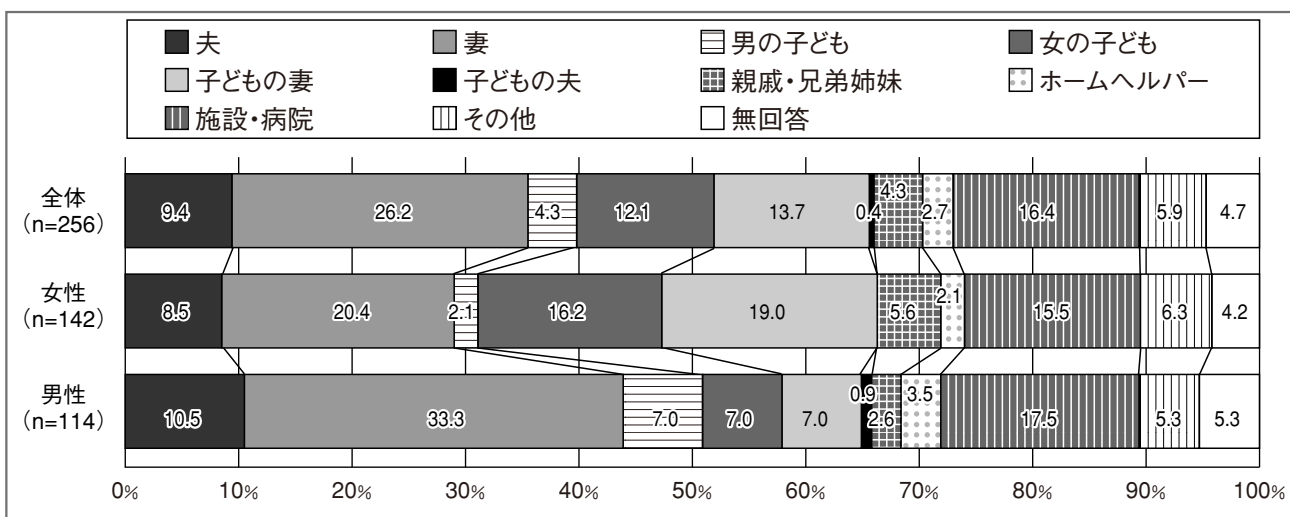
1 Q 高齢者の介護の経験についてたずねました

A 全体で「現在いる」「以前いた」と回答した人は48.8%だが、女性は51.1%、男性は46.4%と女性の方が高い。



2 Q その介護は主にだれがしていますか

A 全体で「妻」「子どもの妻」「女の子ども」が52.0%で平成21年調査の64.3%と比較して12.3ポイント減少しており、介護の選択肢が増えてきているが、依然として介護の半数以上を女性が担っていることがわかる。



3 Q 高齢者の介護は女性が担っていることについて

A 「介護保険制度を充実して、家庭の負担を軽減すべき」が55.3%と最も高く、「女性だけが介護を負担するのは不合理だが、現状では仕方がない」(18.1%)、「男性も介護に当たるべきだ」(14.1%)の順になっている。

4

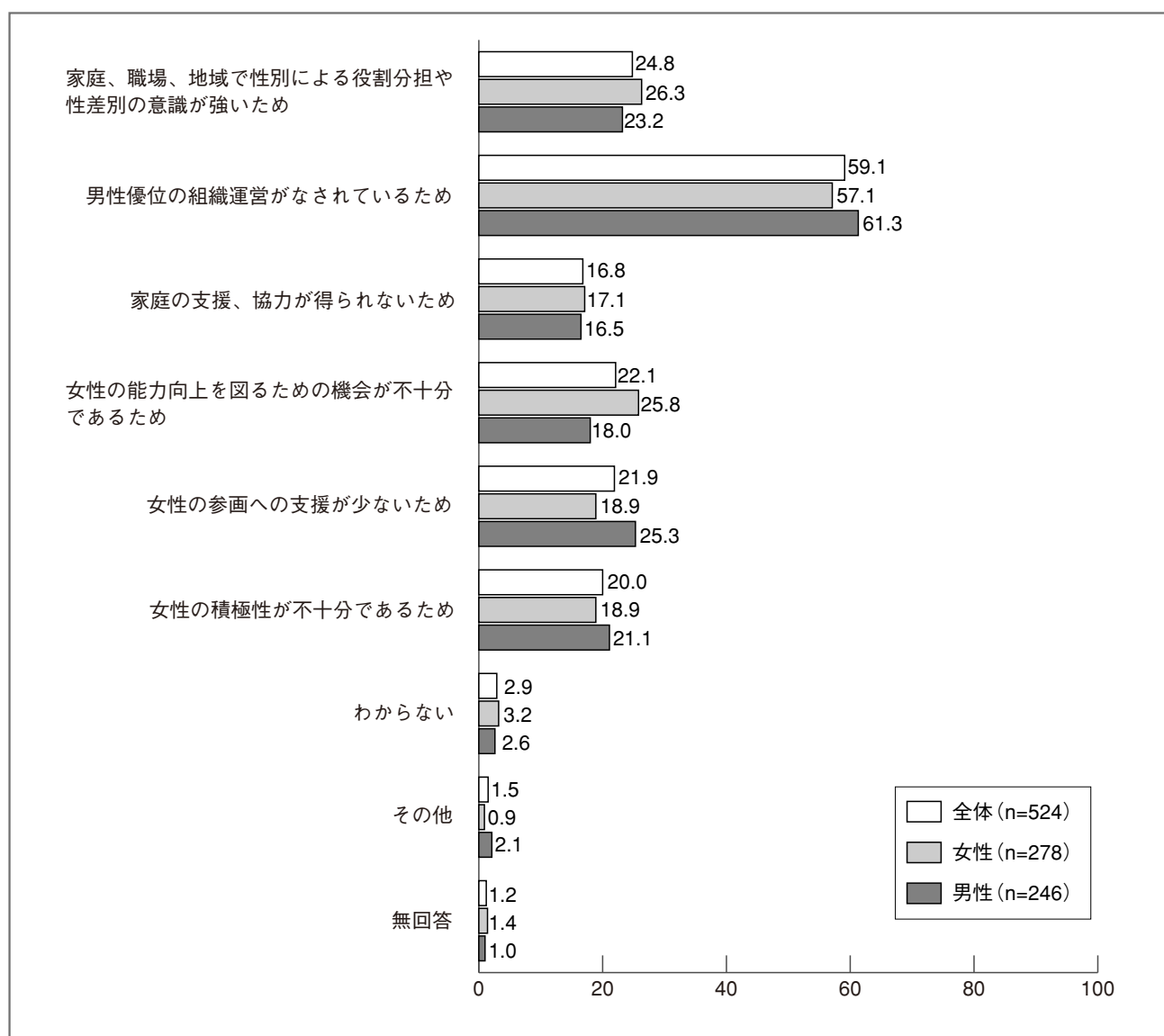
「女性の社会参画」についてたずねました

1 Q 企画立案や方針決定に女性の意見がもっと反映されるようになればよいと思いますか。

A そう思うと回答した人は78.5%であり、女性・男性ともに女性が社会参画することに賛成であることがわかる。

2 Q 企画立案や方針決定の場に女性の参画が少ない原因は

A 「男性優位の組織運営がなされているため」(59.1%)を理由にあげた人が最も多く、「性別による役割分担や性差別の意識が強い」(24.8%)、「女性の能力向上を図るための機会が不十分」(22.1%)、「女性の参画への支援が少ないため」(21.9%)、「女性の積極性が不十分」(20.0%)の順になっている。



5

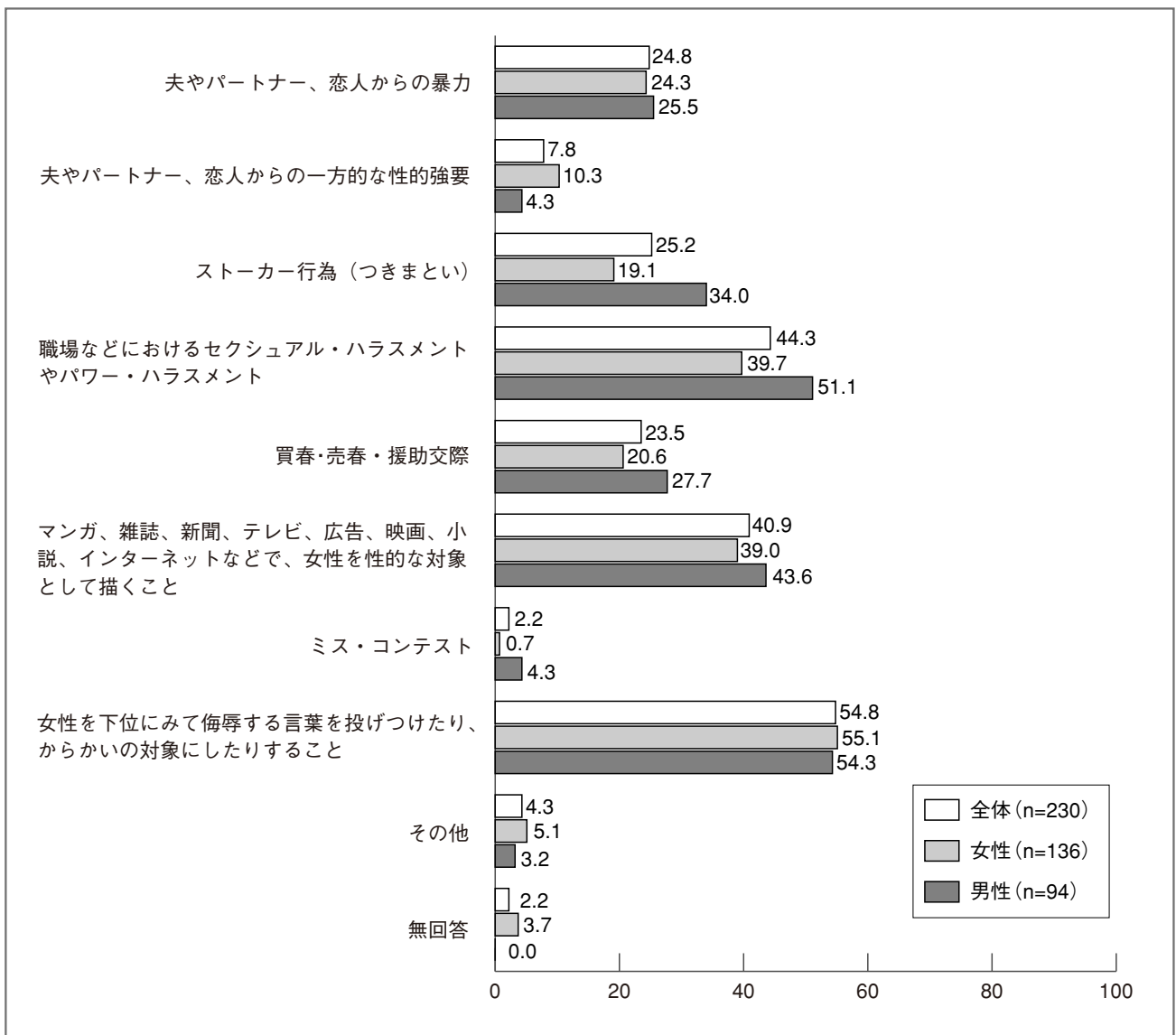
「女性に対する人権侵害」についてたずねました

① Q 女性の人権は守られていますか

A 全体で「守られている」は51.0%、「守られていない」は43.9%。性別では女性は「守られている」が43.5%であるが、男性は59.3%であり、男女の意識の差がはっきりと表れている。

② Q 女性の人権が守られていないと感じるのはどのような場合か

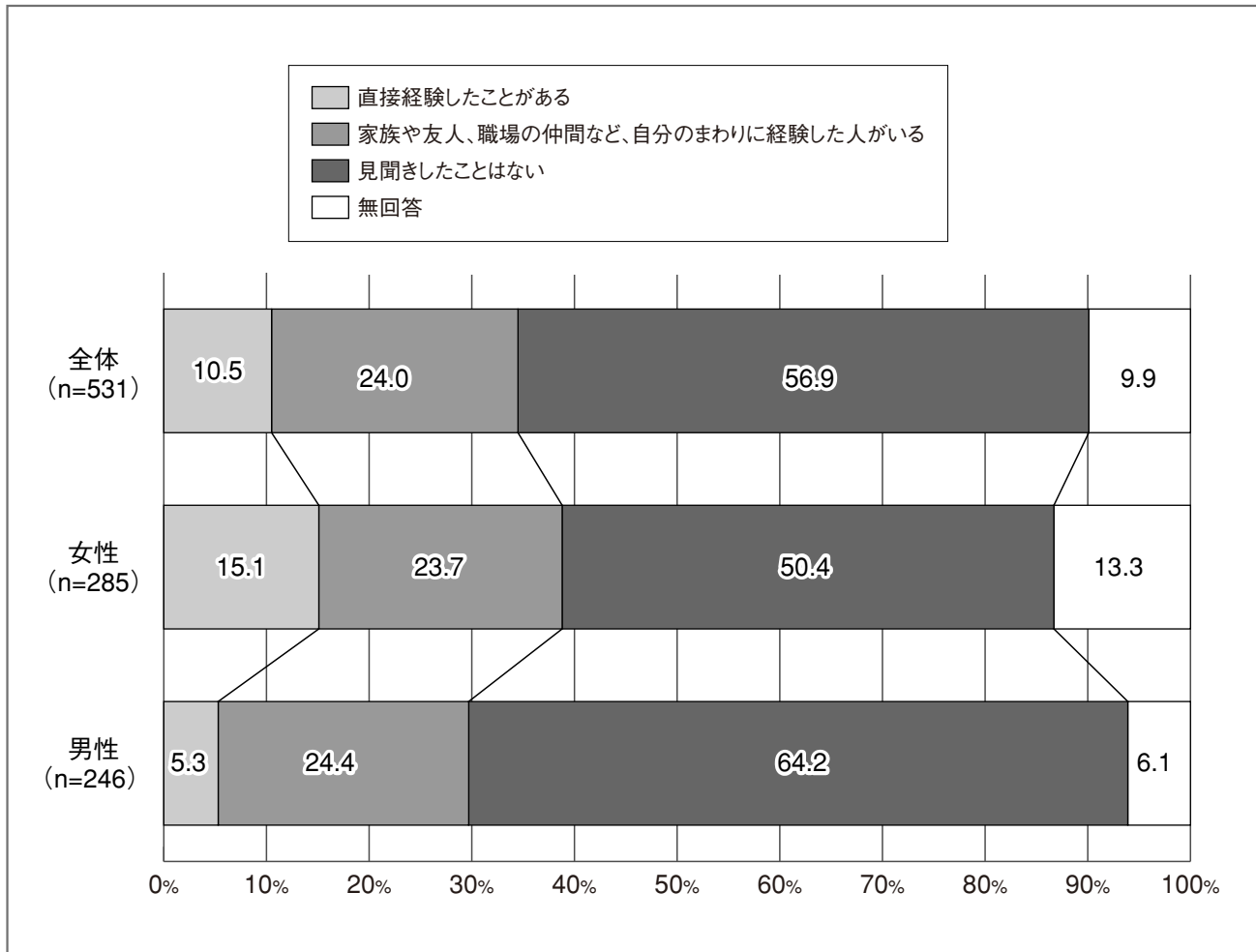
A 「女性を下位にみて侮辱する言葉をなげつけたり、からかいの対象にしたりすること」を全体で2人に1人が選んでいる。また、「職場などにおけるセクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント」は全体で44.3%あり、性別では男性が51.1%と高くなっている。



③ Q セクシュアル・ハラスメントの経験の有無について

A 全体で「直接経験した」のは10.5%、「家族や友人、職場の仲間など、自分のまわりに経験した人がある」24.0%となっている。性別では女性が「直接経験した」が15.1%となっており、6人に1人が直接経験している。

●セクシュアル・ハラスメントの経験の有無



セクシュアル・ハラスメント

社会において相対的に強い立場のものが弱い立場のものに対して相手の望まない性的言動や行動を行うことをいいます。男性から女性、女性から男性に対してだけでなく同性に対するものも含まれます。

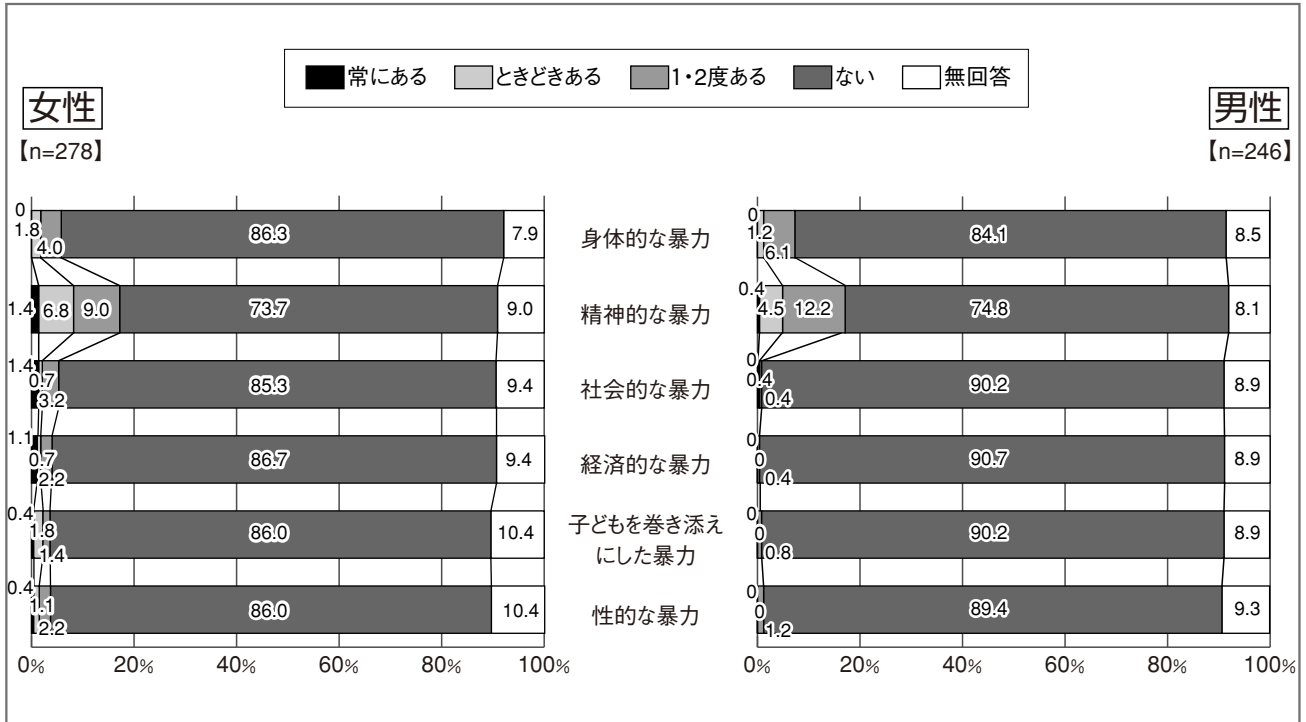
パワー・ハラスメント

職場の上司・部下や先輩・後輩の関係、あるいは同僚間の中にある力関係のもとで引き起こされる嫌がらせやいじめのことをいいます。

4 Q 配偶者や元配偶者、パートナーからの暴力の経験を過去3年間についてたずねました（男性→女性）

A すべての暴力において、女性が「受けた」という割合は、男性が「行った」とする割合より高い。「精神的な暴力」の割合が高くなっている。

●配偶者などからの暴力の経験の有無



5 Q 配偶者や元配偶者、パートナーからの暴力の経験を過去3年間についてたずねました（女性→男性）

A 女性が「行った」とする割合は6.1%、男性が「受けた」とする割合は6.5%とほぼ同率になっている。

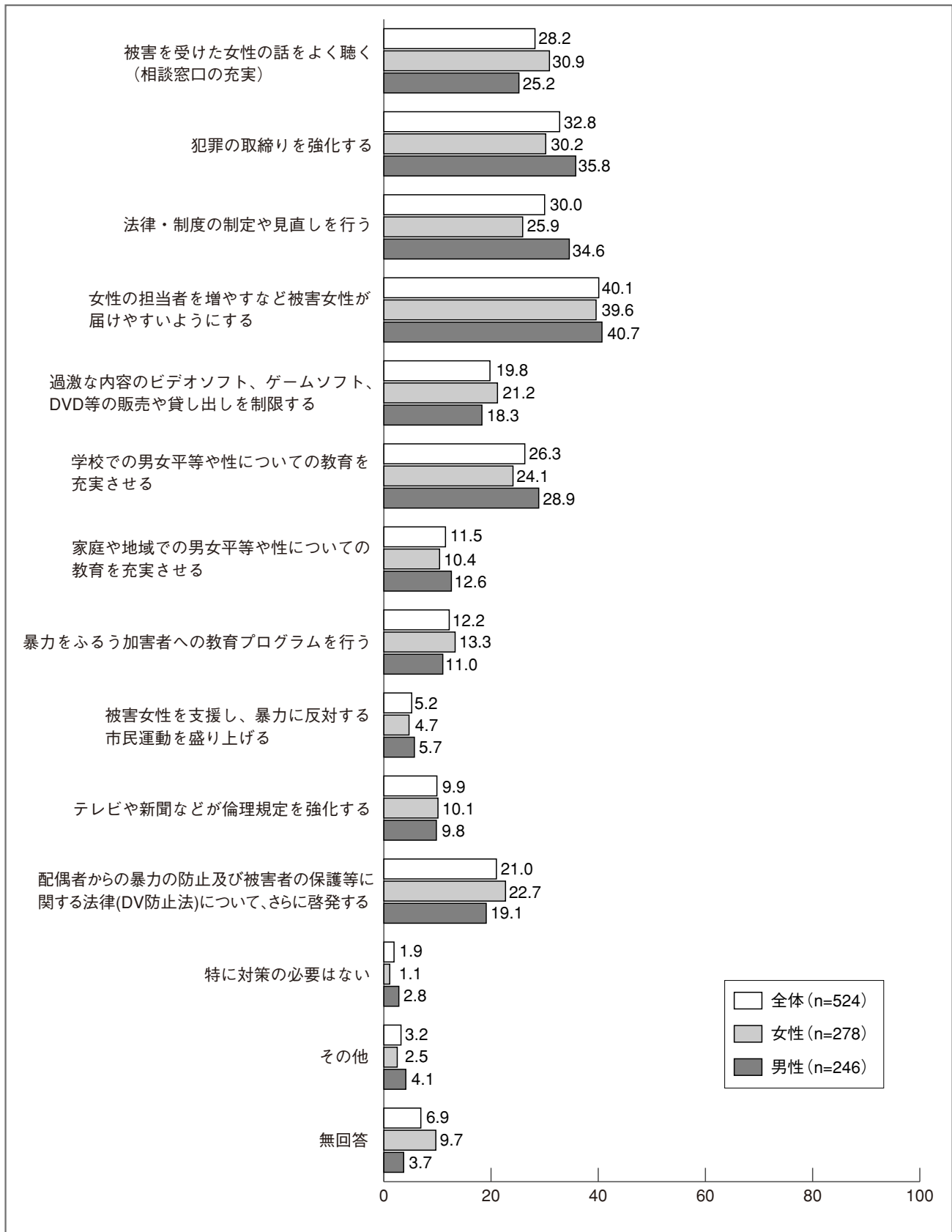
内閣府男女共同参画局が作成した
女性に対する暴力根絶のためのシンボルマーク



シンボルマークは、女性が腕をクロスさせた姿勢を描いており、女性の表情、握り締めたこぶし、クロスさせた腕により、女性に対する暴力を断固として拒絶する強い意志を表しています。

⑥ Q 女性に対する暴力をなくすためにどうすればよいと思いますか

A 「女性の担当者を増やす等被害女性が届けやすいようにする」「被害を受けた女性の話をよく聴く（相談窓口の充実）」を求める意見が多い。

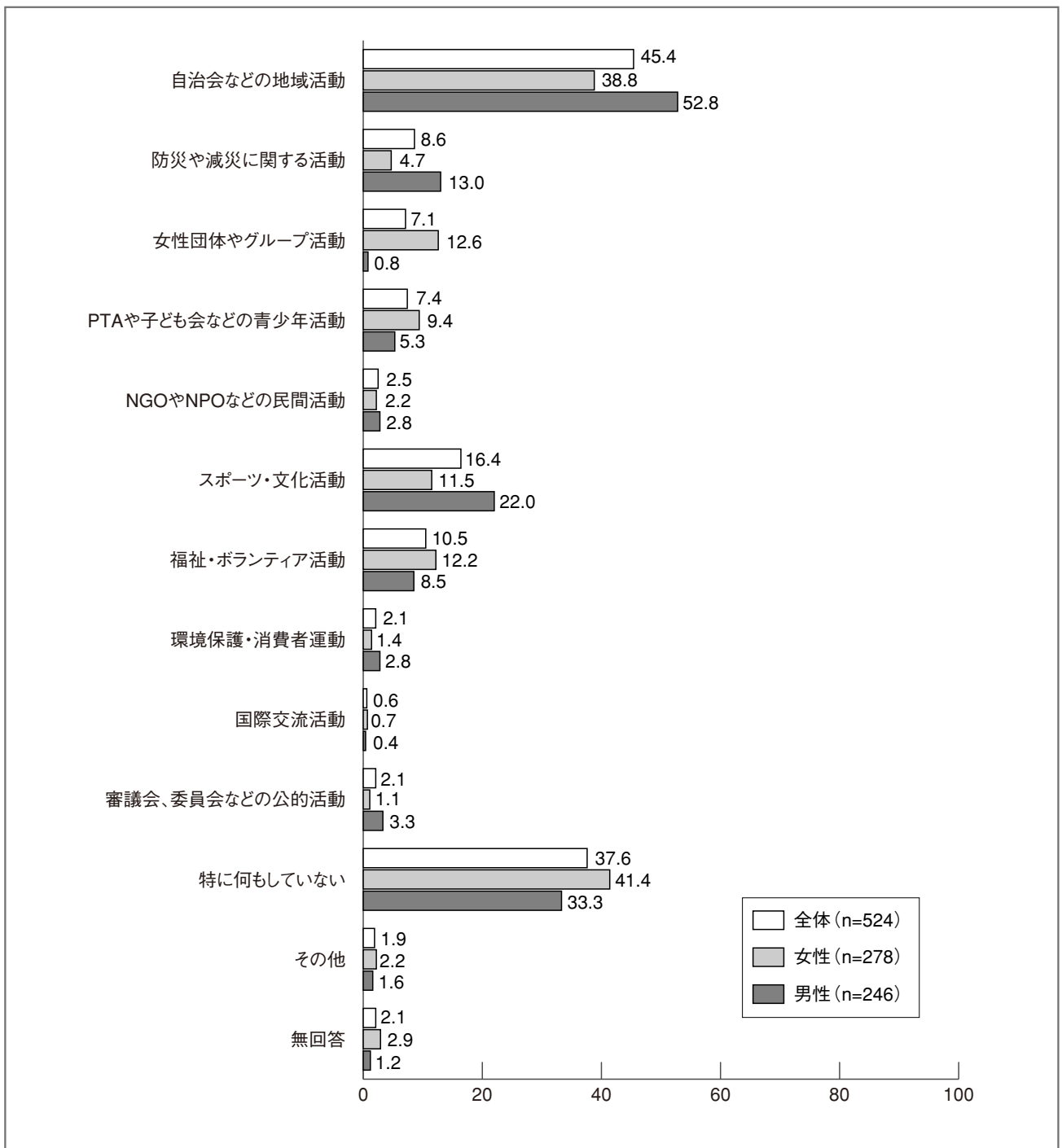


6

「社会活動への参加」についてたずねました

Q 現在、どのような社会参加をされていますか。

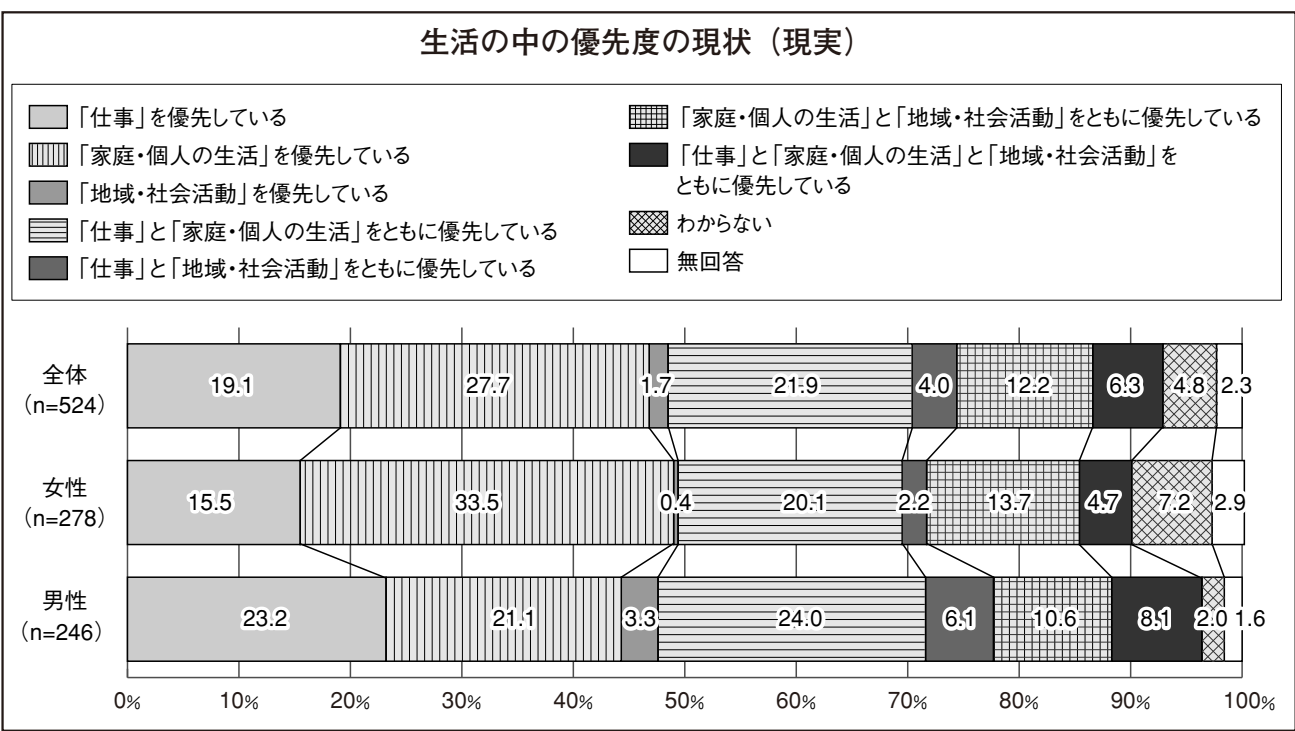
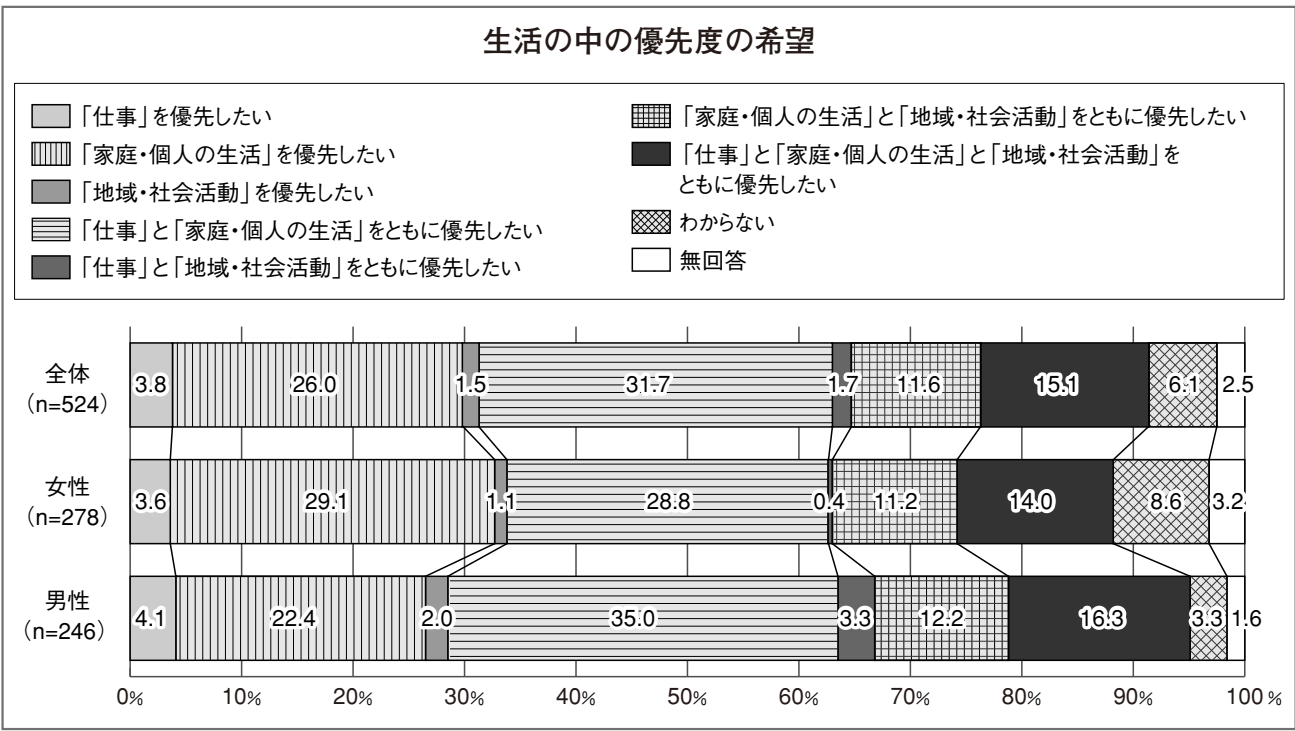
A 何らかの活動をしている人が約60%ある。参加している活動の中で最も多いのは、「自治会などの地域活動」（全体45.4%、女性38.8%・男性52.8%）で、ついで「スポーツ・文化活動」（全体16.4%、女性11.5%・男性22.0%）である。



7 「仕事と生活の調和」についてたずねました

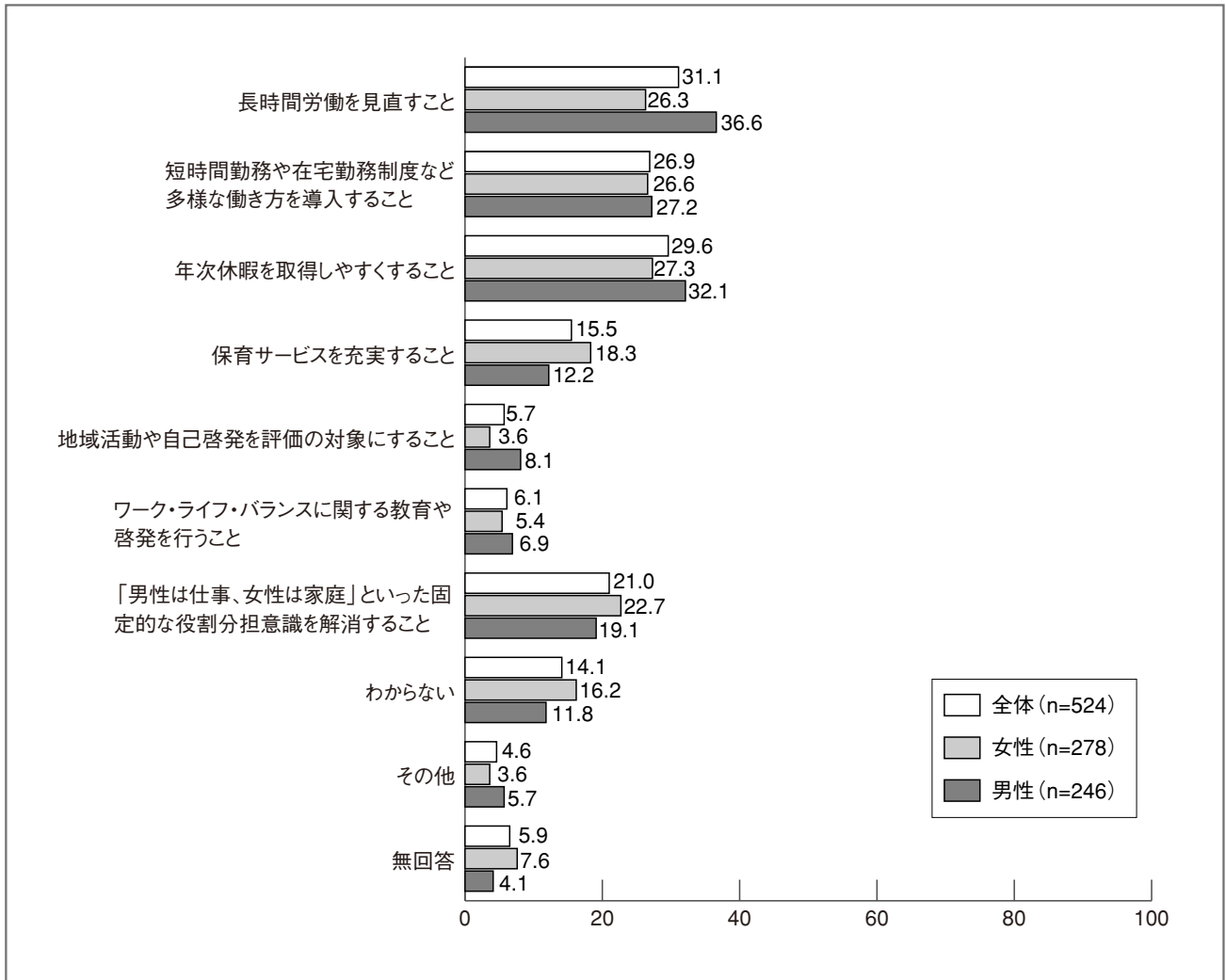
1 Q 生活の中の優先度の希望と現実についてたずねました。

A 『「仕事」を優先したい』のは全体で3.8%だが、『「仕事」を優先している』のは全体で19.1%と、男女ともに希望と現実で大きな開きがあることがわかる。



② Q 生活の中での、「仕事」「家庭・個人の生活」「地域・社会活動」の優先度をあなたの希望に近づけるためにはどうすればいいと思いますか。

A 「長時間労働を見直すこと」(31.1%)、「年次休暇を取得しやすくすること」(29.6%)、「短時間勤務や在宅勤務制度など多様な働き方を導入すること」(26.9%)の順になっている。



仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス)

やりがいのある仕事と充実した私生活を両立させるという考え方のことです。1990年代のアメリカで生まれました。仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自らが希望するバランスで展開できる状態をいいます。



男女共同参画社会の実現には、性別に関係なく自分が希望するバランスでその年代に応じて展開できる社会が必要とされています。

「カエル! ジャパン」キャンペーンのキャッチフレーズ、キャラクター

企業や働く人、各種団体、国・地方公共団体はもちろんのこと、老若男女すべての皆さんの参加により、社会全体で仕事と生活の調和の実現に取り組んでいくことを目指したキャンペーンを内閣府男女共同参画局が行っています。

8

「男女共同参画社会」についてたずねました

1 Q 「男女共同参画に関する条例等」についてどの程度御存知ですか。

A 「配偶者からの暴力及び保護等に関する法律（DV防止法）」と「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保に関する法律（男女雇用機会均等法）」は全体で「名称も内容も知っている」と答えた割合が30%を超えている。

(%)	名称も内容も知っている	名称は聞いたことがあるが、内容までは知らない	名称も内容も知らない	わからない
①女子差別撤廃条約	6.7	34.7	40.1	15.8
②男女共同参画社会基本法	12.2	49.0	22.9	13.0
③配偶者からの暴力及び保護等に関する法律（DV防止法）	30.9	52.3	7.1	6.3
④雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保に関する法律（男女雇用機会均等法）	39.5	42.0	7.8	7.6
⑤福知山市男女共同参画推進条例	5.2	29.6	45.6	16.2
⑥福知山市男女共同参画計画はばたきプラン2011	5.0	28.1	47.3	16.2
⑦ワーク・ライフ・バランス	16.4	27.5	34.7	17.6

福知山市男女共同参画推進条例

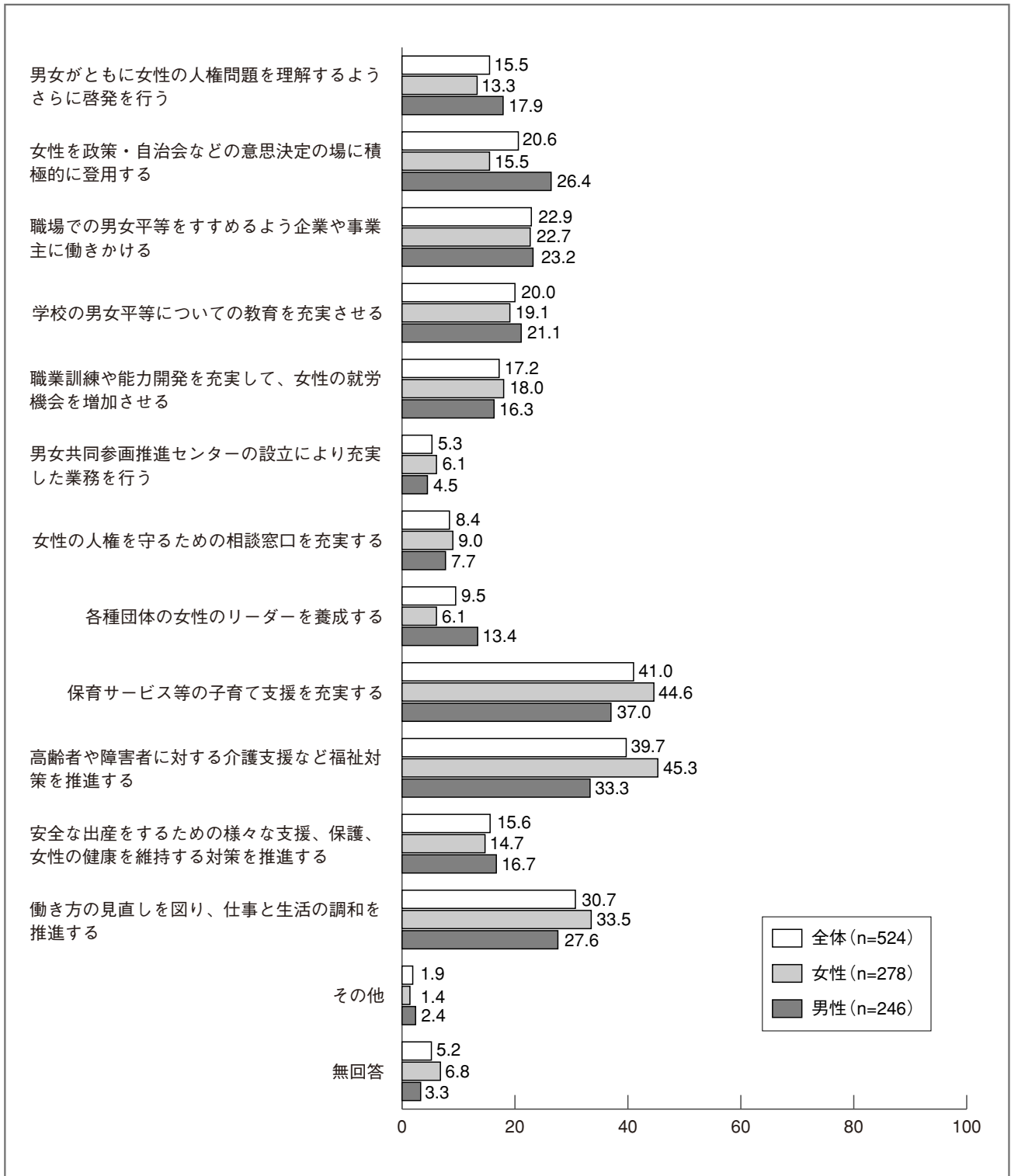
性別による差別のない真に人権が尊重された福知山市の実現を目的として平成18年10月に施行された条例で、男女共同参画実現のための基本的な理念などを定めています。

内容には、市や市民、事業者、教育者の責務について規定するとともに、基本的施策を規定しています。また、性別による人権侵害の禁止やセクシュアル・ハラスメント、ドメスティック・バイオレンス等の禁止についても規定しています。

（全文は27ページに掲載しています。）

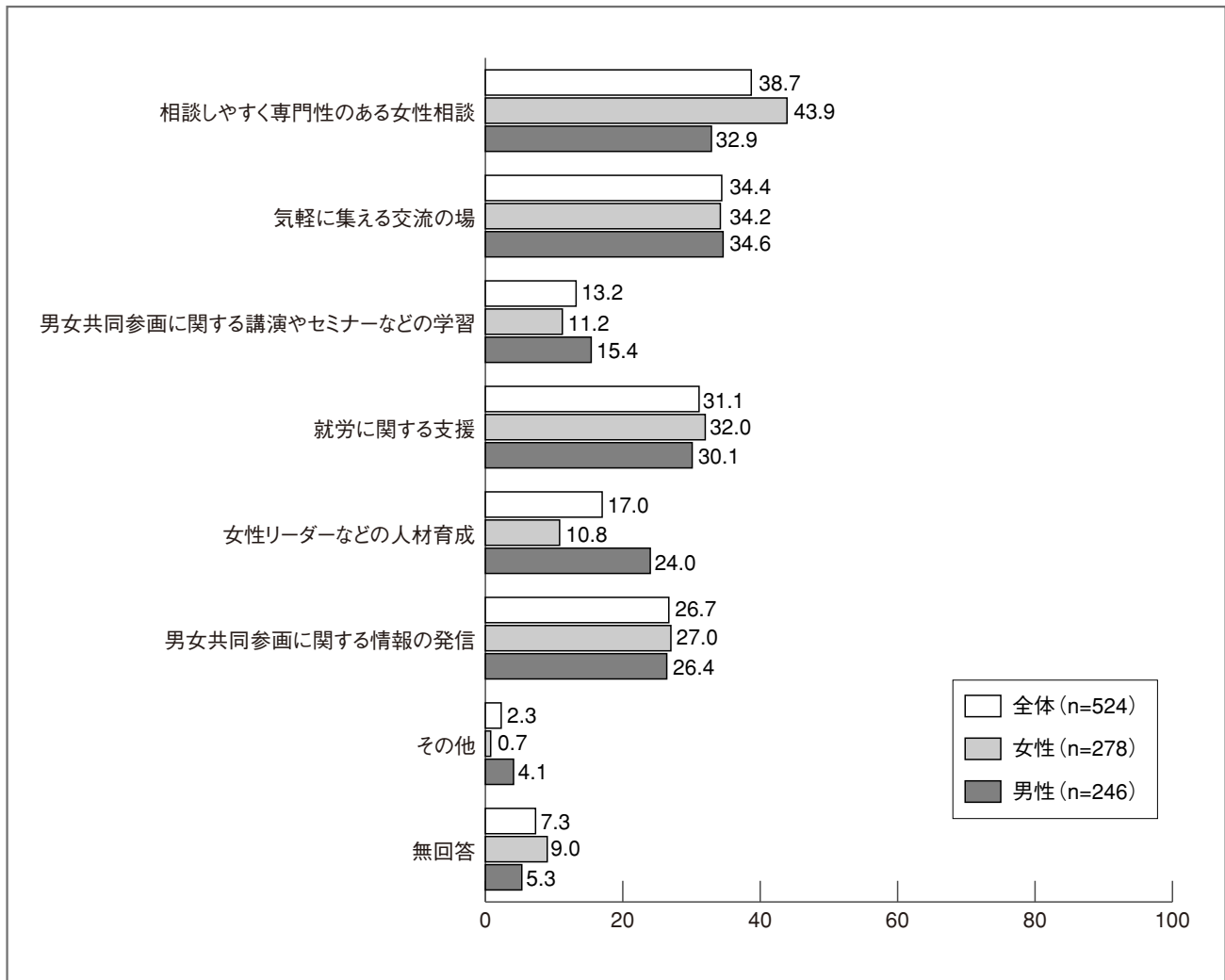
② Q 男女がともに輝いて生きる社会を築くため、市が力を入れるべきことはな
にですか。

A 全体では「保育サービスなど子育て支援を充実する」が41.0%、「高齢者
や障害者に対する介護支援など福祉対策を推進する」が39.7%あり、福祉対
策と子育て支援に対する要望が高い。その他に仕事と生活の調和、職場での
男女平等の促進が求められている。



③ **Q** 男女共同参画センターにどんな役割が必要ですか。

A 「相談しやすく専門性のある女性相談」(38.7%)、「気軽に集える交流の場」(34.4%)、「就労に関する支援」(31.1%)、「男女共同参画に関する情報の発信」(26.7%)の順になっている。



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、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、共に責任を担うべき社会のことです。



男女共同参画

男女共同参画シンボルマーク

平成21年に男女共同参画社会基本法制定10周年を迎えるにあたり内閣府男女共同参画局で作成。男女が手を取り合っている様子をモチーフにし、互いに尊重しあい、共に歩んでいけたらという願いがこめられています。

各設問の「その他」の意見、自由意見

【女性の仕事について】

- 子どもができて働きやすい社会になってほしいと思う。そうなるのが先で、働き続けるかどうかはその人の事情や価値観で決めればよいと思う。 (女性 50代)
- 個人が考えるべきことであり、いろいろな考えが受け入れられるべきだと思います。 (男性 50代)
- 家族の理解、経済状況、個人の価値観等によるもので他人がどうこう言えるものではない。 (男性 50代)

【男性の家事・子育てへの参加について】

- 子育てや介護をすることが仕事の評価につながるのではなく、昇格の妨げにならないこと。 (女性 40代)
- 子どもの時の親の教育は大切である。子どもに家庭内の仕事を体得させること。 (男性 60代)

【職場での男女差別について】

- 能力のある女性従業員（正規）の人でも同期入社男性と比べ昇格に差がある。 (女性 30代)
- 女性が多い職場なので、男性は力仕事や電球を換えたりなど率先しないといけない。 (女性 30代)
- 男性が育児休業を取ってはいけないような風潮。 (男性 30代)

【男女が共に働くことを分かち合うために】

- 男性が女性を扶養することが前提の社会制度（税控除、保険など）の改革。 (男性 40代)
- 男女の特性を理解し、それぞれの性の特性を認識し相互に尊重できる意識を創り出せる社会状況の創成が必要。 (男性 60代)

【高齢者の介護を女性が担っていることについて】

- 女性・男性という前に家族、親戚一同でみていこうという気持ち。 (女性 30代)
- 家族が介護しきれないとき、本人が入所を希望するときに誰でもが施設を利用できる制度の充実。 (女性 50代)

【女性の参画について】

- 女性は家事があるため自由に行動しにくい。 (男性 50代)
- まだまだ女性をみる目（考え）が低い。 (男性 50代)

【女性の人権について】

- 今はストーカーやインターネットなどで、若い女性が狙われ、些細なことで命を落としている。 (女性 60代)
- 定年後の職場は宴会時上位者のセクハラ、パワハラがひどい状態であった。 (男性 70代)

【女性に対する暴力をなくするためには】

- 話しやすい環境の窓口。地域環境の充実。 (女性 30代)
- 暴力を行う男性に対してのカウンセリングを充実させる。 (男性 30代)

【生活の中での優先度を希望に近づけるためには】

- 経済的心配がないよう男性の非正規雇用をなくしたり、女性が育児休暇の後も正社員として安心して働ける職場作りなどが大切だと思う。 (女性 50代)
- それぞれのワーク・ライフ・バランスがあり、それを理解しながらも皆が協力できる社会をつくること。 (男性 50代)

【男女共同参画センターの役割】

- 誰もが気軽に利用できるように発信してください。 (女性 40代)
- 性別に関係なく、性別を意識させない運営。 (男性 40代)

【自由意見】

- 男性も家事・育児を分担したり、子どもを安心かつ安価で預けられる場所を充実させたり、周辺を整備することが男女共同参画には欠かせないと思う。 (女性 50代)
- 働きやすい社会、楽しい家庭生活が送れるよう企業・行政が一体となり、各種施策を推進してほしいです。 (男性 60代)
- 保育サービスの充実は、男性の育児への参加や女性の社会進出へ大きく影響すると考えます。 (男性 30代)
- 日本の未来を支える子どもたちを生むことのできる女性が、自分を犠牲にすることなく出産、育児、子育てが安心してできる社会になるよう、男女とも意識を高める社会にすすめていくことが重要課題。 (女性 40代)

福知山市男女共同参画推進条例

目次

- 第1章 総則（第1条－第7条）
 - 第2章 基本的施策（第8条－第17条）
 - 第3章 男女共同参画を阻害する行為の制限等（第18条－第21条）
 - 第4章 福知山市男女共同参画審議会（第22条）
 - 第5章 雑則（第23条）
- 附則

第1章 総 則

（目 的）

第1条 この条例は、男女共同参画の推進に関する基本理念を定め、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する。

（定 義）

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

- (1) 男女共同参画 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社会の利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべきことをいう。
- (2) 積極的改善措置 社会のあらゆる分野における活動に参画する機会についての男女間の格差が生じている場合において、その格差を是正するため必要な範囲内で、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。
- (3) 市民 市内に住所を有する者、勤務する者及び在学する者をいう。
- (4) 事業者 営利又は非営利を問わず、市内において事業を行う個人、法人その他の団体をいう。
- (5) 教育に携わる者 市内において学校教育その他の生涯にわたる教育の分野において教育活動を行う者をいう。
- (6) 市民等 市民、事業者及び教育に携わる者をいう。
- (7) セクシュアル・ハラスメント 相手の意に反する性的な言動により相手方の生活環境を害すること又は相手の意に反する性的な言動に対する相手方の対応によってその者に不利益を与えることをいう。
- (8) ドメスティック・バイオレンス 夫婦間及び恋愛関係にある男女間その他の親密な関係にある男女間における身体的又は精神的な苦痛を与える暴力その他心身に有害な影響を及ぼす言動をいう。

（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) 男女が、性別による差別的取扱いを受けることなく、互いにその人権を尊重すること。
- (2) 男女が、個人としての尊厳が重んじられ、一人一人がその個性と能力を社会のあらゆる分野で発揮で

きる機会が確保され、自立した個人として自己の意思によって行動し、かつ、責任を負うこと。

- (3) 社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等によって、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ること。
- (4) 男女が、社会の対等な構成員として、社会のあらゆる分野における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されること。
- (5) 家族を構成する男女が、互いの人格を尊重し、相互の協力と社会の支援の下に、家庭生活における活動について家族の一員としての役割を果たし、かつ、当該活動以外の活動と両立ができるようにすること。
- (6) 学校教育その他の生涯にわたる教育において、性別にとらわれず個人としての能力と適性がはぐくまれることを基本とした取組が図られること。
- (7) 男女が互いの性についての理解を深め、妊娠、出産その他性と生殖に関して、自己決定が尊重され、かつ、生涯を通じて健康な生活を営む権利が確保されること。
- (8) 男女共同参画の推進は、国際社会における取組との協調の下に行われること。

（本市の責務）

第4条 本市は、前条の基本理念（以下「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（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、実施しなければならない。

2 本市は、男女共同参画の推進に当たり、市民等及び国、京都府その他の地方公共団体と相互に連携及び協力を図るよう努めなければならない。

（市民の責務）

第5条 市民は、基本理念にのっとり、家庭、地域、職場、学校その他の社会のあらゆる分野において、自ら進んで男女共同参画の推進に努めるとともに、本市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

（事業者の責務）

第6条 事業者は、基本理念にのっとり、その事業活動を行うに当たり男女共同参画の推進に努めるとともに、本市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

（教育に携わる者の責務）

第7条 教育に携わる者は、男女共同参画社会の形成に果たす教育の重要性を考慮し、その教育活動を行うに当たり基本理念に配慮した教育の推進に努めなければならない。

2 教育に携わる者は、本市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

第2章 基本的施策

（男女共同参画に関する基本的な計画）

第8条 市長は、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、男女共同参画に関する基本的な計画（以下「基本計画」という。）を策定するものとする。

- 2 市長は、基本計画を策定するに当たっては、第22条第1項に規定する福知山市男女共同参画審議会に諮問するものとする。
- 3 市長は、基本計画を策定したときは、速やかにこれを公表するものとする。
- 4 市長は、必要に応じ基本計画を変更するものとする。
- 5 第2項及び第3項の規定は、基本計画の変更について準用する。

(教育及び人材育成)

第9条 本市は、学校教育その他の生涯にわたる教育を通じて、男女共同参画の推進に努めるものとする。

- 2 本市は、男女共同参画を推進する指導者を育成するため、研修の実施その他必要な措置を講ずるものとする。

(市民等との協働)

第10条 本市は、市民等が行う男女共同参画の推進のための活動を促進するため、必要に応じ市民等と協力して活動するものとする。

(雇用の分野における男女共同参画の推進)

第11条 本市は、事業者に対し、その雇用における男女共同参画の推進に向けた活動を支援するため、学習機会の設定及び情報の提供その他必要な措置を講ずるものとする。

- 2 市長は、事業者に対し、男女共同参画の推進に関する取組の状況について必要に応じ報告を求めることができる。

(財政上の措置)

第12条 本市は、男女共同参画の推進に関する施策を推進するため、必要な財政上の措置を講ずるものとする。

(情報の収集及び調査研究)

第13条 本市は、男女共同参画の推進に関する施策を効果的に実施するため、必要な情報の収集及び調査研究を行うものとする。

(年次報告)

第14条 市長は、毎年、男女共同参画の推進に関する施策の実施状況及び効果について報告書を作成し、これを公表するものとする。

(行政委員会等の委員への女性の登用)

第15条 本市は、執行機関である委員会の委員若しくは委員又は附属機関である審議会等の委員その他の構成員の任命又は委嘱に当たっては、政策の決定過程への女性の参画を推進するため、積極的改善措置を講ずることにより、女性の登用を図るものとする。

(推進体制)

第16条 本市は、男女共同参画の推進に関する施策を総合的に企画し、調整し、及び実施するために必要な体制を整備するものとする。

(拠点施設)

第17条 本市は、男女共同参画の推進に関する施策を実施し、及び市民等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施設の整備に努めるものとする。

第3章 男女共同参画を阻害する行為の制限等

(性別による人権侵害の禁止)

第18条 何人も、社会のあらゆる分野において、直接的又は間接的であるかを問わず、性別を理由とする差別的取扱いを行ってはならない。

- 2 何人も、職場、学校、地域その他のあらゆる場において、セクシュアル・ハラスメントを行ってはならない。
- 3 何人も、個人の尊厳を踏みにじるドメスティック・バイオレンスを行ってはならない。

(公衆に表示する情報に関する留意事項)

第19条 何人も、公衆に表示する情報において、性別による固定的な役割分担及び性的な暴力を助長させる表現並びに過度の性的な表現を行わないように努めなければならない。

(苦情等の申出への対応)

第20条 市民等は、本市が実施する男女共同参画の推進に関する施策又は男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策に関する苦情、意見、要望等があるときは、本市に申し出ることができる。

- 2 本市は、前項の申出を受けたときは、必要に応じ第22条第1項に規定する福知山市男女共同参画審議会の意見を聴き、関係機関と連携し、適切な措置を講ずるものとする。

(相談の申出への対応)

第21条 本市は、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関する市民等からの相談の申出に対し、相談体制を整備し、関係機関と連携及び協力を行い、当該被害者を救済する等必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

第4章 福知山市男女共同参画審議会

(福知山市男女共同参画審議会)

第22条 男女共同参画に関する重要な事項を調査審議するため、福知山市男女共同参画審議会（以下この条において「審議会」という。）を置く。

- 2 審議会は、第8条第2項（同条第5項において準用する場合を含む。）及び第20条第2項に規定する事項を調査審議するほか、市長の諮問に応じ、男女共同参画の推進に関する事項を調査審議する。
- 3 審議会は、前項の規定による調査審議のほか、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。
- 4 審議会は、市長が委嘱する委員10人以内をもって組織する。
- 5 男女のいずれか一方の委員の数は、総数の10分の4未満であってはならない。
- 6 委員の任期は、2年とし、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 雑 則

(委 任)

第23条 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

(施行期日)

- 1 この条例は、平成18年10月1日から施行する。

(経過措置)

- 2 この条例の施行の際現に策定されている福知山市男女共同参画計画は、第8条第1項の規定により策定された基本計画とみなす。

編集・発行 福知山市市民人権環境部人権推進室
福知山市字内記13の1
TEL 0773 (24) 7022
平成27年3月

