

唐津市男女共同参画基本計画 (第5次)

(案)

唐津市

目次

第1章 計画策定に当たって	1
1. 計画策定の趣旨	1
2. 計画の位置づけ	2
3. 計画の期間	2
第2章 男女共同参画に関する動向	3
1. 国際的な動向	3
2. 国内の動向	6
第3章 本市の現状と課題	11
1. 統計からみる本市の現状	11
2. アンケート調査から見る現状と課題	17
3. 前計画の指標の達成状況	26
第4章 計画の理念と体系	30
1. 基本理念	30
2. 基本目標	31
3. 計画体系	33
第5章 施策の展開	34
基本目標1 男女共同参画社会の実現に向けた基盤づくり	34
1-1 固定的な性別役割分担意識の解消	34
1-2 幼少期からの男女共同参画意識の形成	35
1-3 市役所での取組強化	37
基本目標2 あらゆる分野での女性活躍の推進	38
2-1 職場における男女共同参画と女性活躍の推進	38
2-2 農林水産業、商工自営業における男女共同参画の推進	39
2-3 政策・方針決定過程への女性の参画促進	41
2-4 ワーク・ライフ・バランスの推進	42
基本目標3 男女間の暴力のない社会づくり	44
3-1 男女間のあらゆる暴力の根絶	44
3-2 相談体制の整備と被害者支援の充実	45
3-3 被害者の保護・支援に向けた関係機関との連携強化	48
基本目標4 安全・安心な社会づくり	49
4-1 地域防災における男女共同参画の推進	49
4-2 生涯を通じた心身の健康支援	50
4-3 誰一人取り残さないための支援	52
4-4 困難な問題を抱える女性への支援	54
第6章 計画の推進	56
1. 計画の推進体制	56
2. 計画の管理と評価	56
3. 成果指標・活動指標一覧	57
資料編	61
1. 用語の解説	61

本文中に（※）のある用語については、資料編の「用語の解説」に内容の説明を掲載しています。

第1章 計画策定に当たって

1. 計画策定の趣旨

日本国憲法では個人の尊重と法の下での平等がうたわれており、我が国では国際社会の取組と連動して男女共同参画社会^(※)の実現に向けた取組が進められてきました。1999（平成11）年に施行された「男女共同参画社会基本法」において、男女共同参画社会の実現は21世紀の我が国の社会を決定する最重要課題の一つとして位置づけられています。

人口減少・少子高齢化が急速に進む中で、男女が互いに人権を尊重しながら責任を分かち合い、性別等にかかわらず個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現は、地域社会の活力を維持する上で喫緊の課題となっています。

唐津市では2005（平成17）年9月に男女共同参画社会基本法に基づき、「唐津市男女共同参画行動計画」を策定して以来、男女共同参画社会の実現に向けた施策を総合的かつ計画的に推進してきました。そして、2020（令和2）年3月に「唐津市男女共同参画行動計画（第3次）」・「唐津市DV被害者支援基本計画（第2次）」・「唐津市女性活躍推進計画」の計画期間が終了するにあたり、3つの計画を一本化して「唐津市男女共同参画基本計画（第4次）」（以下「前計画」という。）を策定し、様々な施策を展開してきました。

しかし、男女間の格差や性別による固定的役割分担意識等は、様々な場面においていまだに見られることがあります。また、家事・育児・介護等への男性の参画や、政策・方針決定過程への女性の参画が進みにくい状況もあることから、引き続き女性活躍の推進、働き方の見直しなど様々な取り組みを進めていく必要があります。持続可能な本市の未来のためにも、今後、あらゆる場面での女性の活躍推進やワーク・ライフ・バランス^(※)の考え方の浸透は大切な要素のひとつと考えられます。

さらに、ドメスティック・バイオレンス（DV）^(※)の防止対策や、性的マイノリティ^(※)の方に対する配慮・理解増進等、多くの課題への対応も求められています。コロナ禍により経済的な困窮状態に陥ったり、DVを受ける女性が表面化したりしたことから、女性に対する経済面での自立支援、暴力や虐待等に関する相談・支援の対応力強化も求められています。

このようなことから、本市の状況と社会的ニーズの変化に対応し、男女共同参画社会の実現に向けて計画的に推進するため、「唐津市男女共同参画基本計画（第5次）」（以下「本計画」という。）を策定しました。

2. 計画の位置づけ

本計画は、「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に規定する「男女共同参画基本計画」です。そして「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^(※)）」第2条の3第3項、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法^(※)）」第6条第2項、2024（令和6）年4月施行の「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^(※)）」第8条第3項のそれぞれに定める市町村基本計画としても位置づけています。

3. 計画の期間

本計画の期間は、2025（令和7）年度から2029（令和11）年度までの5年間とします。

第2章 男女共同参画に関する動向

1. 国際的な動向

国連が提唱した「国際婦人年」である1975（昭和50）年に、メキシコで第1回世界女性会議が開催され、「世界行動計画」が採択されました。1979（昭和54）年には、国連総会において、男女の完全な平等の達成への貢献を目的として、「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（女子差別撤廃条約^(※)）」が採択されました。この条約では、あらゆる分野における性による差別禁止と差別撤廃に必要な法的措置を締約国が講じることとともに、慣習や慣行等、個人の意識改革も求められています。

1995（平成7）年には、北京において第4回世界女性会議が開催され、北京宣言及び行動綱領が採択されました。2000（平成12）年には、ニューヨークにおいて「女性2000年会議（国連特別総会）」が開催され、行動綱領の進捗状況を検討、評価するとともに課題を明らかにし、一層の行動を求める政治宣言及び成果文書が採択されました。2020（令和2）年に開催された「第64回国連女性の地位委員会（北京+25）」では、いかなる国もジェンダー^(※)平等や女性と少女のエンパワーメント^(※)を達成できておらず、ジェンダー平等の達成を阻害する構造的障害や、差別的慣習等に対する危機が示され、さらなる取組の重要性が確認されました。

また、2015（平成27）年には国連で持続可能な開発目標（SDGs^(※)）が採択され、各国が「誰一人取り残さない」世界の実現に向けて歩みを進めています。SDGsの17の目標の5つ目には「ジェンダー平等の実現」が掲げられており、女性や女児に対する差別や暴力等に終止符を打ち、すべての女性と女児のエンパワーメントを図ることが求められています。

《近年の主な動向》

年	内容
2015（平成27）年	・国連持続可能な開発サミット「持続可能な開発目標（SDGs）」採択 ・第59回国連婦人の地位委員会（北京+20）開催（ニューヨーク） ・第3回国連防災世界会議（仙台）「仙台防災枠組 ^(※) 」（防災関係者として女性の参画と女性の能力開発等）採択
2016（平成28）年	・女子差別撤廃条約実施状況第7回及び第8回報告の審議・最終見解の公表
2017（平成29）年	・G20 ハンブルクサミット「女性起業家資金イニシアティブ ^(※) 」採択
2018（平成30）年	・G7外務大臣会合「G7女性・平和・安全保障パートナーシップ・イニシアティブ ^(※) 」採択
2019（令和元）年	・ILO「仕事の世界における暴力及びハラスメント ^(※) の撤廃に関する条約 ^(※) 」の勧告及び採択

年	内容
2020（令和2）年	・第64回国連女性の地位委員会（北京+25）開催（ニューヨーク）
2021（令和3）年	・APEC「女性と経済フォーラム」ハイレベル政策対話
2023（令和5）年	・G7広島サミット首脳宣言

《本計画と特に関連が深いSDGs》



1. あらゆる場所あらゆる形態の貧困を終わらせる
3. あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を促進する
4. すべての人に包摂的かつ公正な質の高い教育を確保し、生涯学習の機会を促進する
5. ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児のエンパワーメントを行う
8. 包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用を促進する
10. 国内及び各国家間の不平等を是正する
11. 包摂的で安全かつ強靱（レジリエント^(※)）で持続可能な都市及び人間居住を実現する
16. 持続可能な開発のための平和で包摂的な社会^(※)を促進し、すべての人々に司法へのアクセスを提供し、あらゆるレベルにおいて効果的で説明責任のある包摂的な制度を構築する
17. 持続可能な開発のための実施手段を強化し、グローバル・パートナーシップ^(※)を活性化
する

2023（令和5）年5月に開催されたG7広島サミットでは、ジェンダー平等について、独立した項目として述べられるだけでなく、他の分野でも言及がされました。

◆G7広島サミット首脳宣言（概要）

【ジェンダー】

あらゆる多様性をもつ女性及び女児等の政治、経済、教育及びその他社会のあらゆる分野への完全かつ平等で意義ある参加を確保し、全ての政策分野に一貫してジェンダー平等を主流化させるため、社会のあらゆる層と共に協働していく。

長年にわたる構造的障壁を克服し、教育等の手段を通じて有害なジェンダー規範、固定観念、役割及び慣行に対処するための我々の努力を倍加させる。

あらゆる形態の、性的及びジェンダーに基づくオフライン及びオンラインにおけるハラスメントや虐待、援助に関連した性的搾取や虐待を撲滅する。

リスクリグ(※)と技能向上の促進、働きがいのある人間らしい労働条件の促進、あらゆる多様性をもつ女性の金融包摂の強化及びジェンダー間の賃金格差を解消する。

女性の完全なエンパワーメントと、指導的地位を含むあらゆるレベルの意思決定プロセスへの完全かつ平等な参加を促進する。

【保健】

特に脆弱な状況にある妊産婦、新生児、乳幼児及び青少年を含む全ての人の包括的な性と生殖に関する健康と権利を更に推進する。

【労働】

有給・無給のケアワーク(※)や家事の不平等な分担等、根本的な差別的社会規範やジェンダー規範に取り組み、育児休暇を含む社会保障の促進と保護、インフラや長期ケアへのアクセスの促進を含む育児や他の分野のケアワークやケア経済への支援を行う。

【教育】

全ての学習者の教育機会を保護し、ジェンダー平等とあらゆる多様性をもつ全ての女性及び女兒のエンパワーメントを、教育において、また、教育を通じて推進するというG7のこれまでのコミットメント(※)を堅持する。

コラム

● 政治・経済活動分野でのジェンダー・ギャップ(※) ●

2024(令和6)年6月に世界経済フォーラムが発表した「ジェンダー・ギャップ指数」において、我が国は118位(146か国中)と非常に低い結果となっています。

毎回、北欧諸国が上位を占め、過去の指数の推移をみても、我が国は、常に低い順位となっています。この理由は、特に「政治」や「経済活動」の分野において男女の格差が大きいことがあげられ、男女共同参画において取り組むべき課題は依然として多いと考えられます。

■ ジェンダー・ギャップ指数 ■

(146 か国中の順位)	経済活動の参加と機会	教育	健康と生存	政治への関与	総合スコア
アイスランド (1 位)	0.815	0.992	0.962	0.972	0.935
フィンランド (2 位)	0.796	1.000	0.970	0.734	0.875
ノルウェー (3 位)	0.799	0.993	0.962	0.746	0.875
↓					
英国 (14 位)	0.717	1.000	0.965	0.474	0.789
↓					
米国 (43 位)	0.765	1.000	0.970	0.251	0.747
↓					
韓国 (94 位)	0.605	0.980	0.976	0.223	0.696
↓					
中国 (106 位)	0.737	0.934	0.940	0.123	0.684
↓					
日本 (118 位)	0.568	0.993	0.973	0.118	0.663

資料:The Global Gap Report 2024

上表から、日本は、特に「政治」や「経済活動」の分野で指数が低いことがわかります。

2. 国内の動向

(1) 国の動向

1975（昭和 50）年に総理府に婦人問題企画推進本部が設置され、1977（昭和 52）年に女性行政関連施策の方向性を明らかにした国内行動計画が策定されました。そして、1985（昭和 60）年には「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（男女雇用機会均等法^(※)）」を制定する等、国内法の整備が進められました。

1999（平成 11）年には、「男女共同参画社会基本法」が制定され、2000（平成 12）年には、この法律に基づき「男女共同参画基本計画」が策定されました。その後、「男女共同参画基本計画」は第 2 次～第 4 次と改定が進み、2020（令和 2）年には第 5 次男女共同参画基本計画が策定されました。

分野ごとでの動きを見ていくと、労働分野では、1991（平成 3）年に「育児休業等に関する法律（育児休業法）」、2015（平成 27）年 8 月には「女性活躍推進法」が、そして 2018（平成 30）年には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として、「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（働き方改革関連法）」が制定され、時間外労働の上限規制や年次有給休暇の確実な取得、正社員と非正規社員との間の不合理な待遇差の禁止を図る関連法が順次施行されました。また、2019（令和元）年には「女性活躍推進法」の改正により、一般事業主行動計画^(※)の策定義務の対象拡大やハラスメント防止対策の強化等が行われました。この間、「育児休業法」は度重なる改正が行われ、2021（令和 3）年には「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・介護休業法^(※)）」の改正により、希望に応じて性別等にかかわらず仕事と育児等を両立できるよう、出生時育児休業制度等が盛り込まれました。

政治分野では、2018（平成 30）年に「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が施行され、国や地方議会の議員選挙において、男女の候補者の数ができるだけ均等となることを目指すことが基本原則とされました。

性犯罪や暴力に関する分野では、2001（平成 13）年に「DV防止法」が施行され、2017（平成 29）年には性犯罪に関する「刑法」の大幅改正により強姦罪が強制性交等罪へ改められ、監護者性交等罪が新設される等、犯罪の定義が拡大されるとともに厳罰化が図られました。また、2019（令和元）年には、「DV防止法」の改正を含む「児童虐待防止対策の強化を図るための児童福祉法等の一部を改正する法律」が制定され、DV対応と児童虐待対応との連携強化に向け、児童相談所を関係機関として明文化するとともに、保護の適用対象としてDV被害者の同伴家族が含まれること等が盛り込まれました。さらに、2023（令和 5）年 5 月に「DV防止法」が改正され、保護命令制度の拡充や保護命令違反の厳罰化等について、一部の規定を除き、2024（令和 6）年 4 月から施行されました。

コロナ禍において表面化した課題への対応として、孤独・孤立対策や保護更生等の観点から複雑化・複合化した困難な問題を抱える女性への支援について、2022（令和4年5月に「困難女性支援法」が制定され、2024（令和6）年4月に施行されました。

《近年の国の主な動向》

年	内容
2015（平成27）年	・「女性活躍推進法」制定
2017（平成29）年	・性犯罪に関する「刑法」改正（強姦罪を強制性交等罪へ変更）
2018（平成30）年	・「働き方改革関連法」制定 ・「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」施行
2019（令和元）年	・「女性活躍推進法」改正（一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大、ハラスメント防止対策の強化等） ・「児童虐待防止対策の強化を図るための児童福祉法等の一部を改正する法律」制定（連携・協力機関として児童相談所が明文化）
2020（令和2）年	・「第5次男女共同参画基本計画」策定
2021（令和3）年	・「育児・介護休業法」改正（出生時育児休業制度の創設等）
2022（令和4）年	・「困難女性支援法」制定
2023（令和5）年	・「DV防止法」改正（保護命令制度の拡充等）
2024（令和6）年	・「困難女性支援法」施行

ア. 国の第5次男女共同参画基本計画

国の「第5次男女共同参画基本計画～すべての女性が輝く令和の社会へ～（以下「第5次計画」という。）」は、新型コロナウイルス感染症拡大によって表面化した課題や、我が国のジェンダー・ギャップ指数の低さ、性別にとらわれない多様な人々の包摂等、様々な観点を考え、2030（令和12）年度末までの「基本認識」並びに2025（令和7）年度末までを見通した「施策の基本的方向」及び「具体的な取組」を定めるものとして2020（令和2）年12月に閣議決定されました。

◆第5次計画に掲げられている目指すべき社会

- 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

◆第5次計画における基本的な視点と取り組むべき事項等

<新たな目標>

- 2030年代には、誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りがないような社会となることを目指す。
- そのための通過点として、2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるよう目指して取組を進める。

◆第5次計画における政策の柱

I あらゆる分野における女性の参画拡大

- 第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大
- 第2分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和
- 第3分野 地域における男女共同参画の推進
- 第4分野 科学技術・学術における男女共同参画の推進

II 安全・安心な暮らしの実現

- 第5分野 女性に対するあらゆる暴力の根絶
- 第6分野 男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備
- 第7分野 生涯を通じた健康支援
- 第8分野 防災・復興、環境問題における男女共同参画の推進

III 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備

- 第9分野 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備
- 第10分野 教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進
- 第11分野 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献

IV 推進体制の整備・強化

イ. 女性活躍・男女共同参画の重点方針について

2024（令和6）年6月11日、内閣府男女共同参画局において、「女性活躍・男女共同参画の重点方針2024（女性版骨太の方針2024）」が決定されました。なお、重点方針は、女性活躍・男女共同参画の取組を加速するため毎年6月頃に政府決定するもの

です。

重点方針 2024 では、第5次計画で決定した成果目標の達成や施策の実施に向けた取組の更なる具体化を行うため、以下の4つの重点事項（Ⅰ～Ⅳ）等を定めています。

◆女性活躍・男女共同参画の重点方針 2024（女性版骨太の方針 2024）

Ⅰ 企業等における女性活躍の一層の推進

- （１）企業における女性の採用・育成・登用の強化
- （２）科学技術・学術分野における女性活躍の推進
- （３）女性起業家の支援

- 女性役員登用目標の達成に向けた各企業の行動計画策定促進及び普及啓発
- 女性活躍や子育て支援に積極的に取り組む企業への支援
- 理工系分野の女子生徒等の育成支援
- プログラミング教育の充実
- 課題を抱える女性起業家への支援

Ⅱ 女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の一層の推進

- （１）所得向上、リスクリングの推進
- （２）仕事と育児・介護の両立の支援
- （３）仕事と健康課題の両立の支援
- （４）地域における女性活躍・男女共同参画の推進

- デジタルスキルの習得支援・デジタル分野への就労支援
- 「年収の壁」を意識しない就労環境支援
- 男女問わず育児・介護とキャリア形成との両立支援
- 女性のライフステージごとの健康課題に起因する望まない離職等の防止
- 地域の企業における女性活躍の推進
- 地域リーダーの意識醸成・育成の推進
- 固定的な性別役割分担意識の解消

Ⅲ 個人の尊厳と安心・安全が守られる社会の実現

- （１）男女共同参画の視点に立った防災・復興の推進
- （２）配偶者等からの暴力や性犯罪・性暴力への対策の強化
- （３）困難な問題を抱える女性への支援
- （４）生涯にわたる健康への支援

- 防災の現場等における女性の参画拡大
- 配偶者等からの暴力の防止、被害者の保護及び支援、相談体制の整備及び周知等の一層の強化
- 性犯罪・性暴力の根絶に向けた取組や被害者支援の強化
- 困難な問題を抱える女性一人ひとりのニーズに応じた包括的な支援
- 生理の貧困への対応、緊急避妊薬の利用に向けた検討
- スポーツ分野における女性参画・活躍

Ⅳ 女性活躍・男女共同参画の取組の一層の加速化

- （１）男女共同参画の視点に立った政府計画の策定等の推進
- （２）政治・行政分野における男女共同参画の推進

- あらゆる分野の政策・事業の計画等において、男女別の影響やニーズの違いを考えた検討・立案の実施
- あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画の促進
- 女性の政治参画に向けた課題整理
- 地方議会における女性の政治参画の先進事例の情報共有
- 各府省における各役職段階に占める女性の割合に関する数値目標の設定

(2) 佐賀県の動向

佐賀県は、2021（令和3）年に「第5次佐賀県男女共同参画基本計画」を策定しました。

この計画では、男女共同参画社会基本法第3条から第7条と、佐賀県男女共同参画推進条例第3条に基づき、「男女が個人として尊重される社会」「社会における制度又は慣行についての配慮」「政策等の立案及び決定への共同参画」「家庭生活における活動と他の活動の両立」「国際社会の動向を踏まえた取組」の5つの基本理念を設定しています。

その上で、人口減少や高齢化といった大きな課題に対応しながら、「人を大切に、世界に誇れる佐賀」の実現を確実なものにしていくため、県・市町・関係機関や団体等と連携し、女性が家庭・地域・職場等あらゆる場で能力を発揮できる環境整備を進めていくことを目指しています。

◆第5次佐賀県男女共同参画基本計画の体系

※計画期間：2021（令和3）年度～2025（令和7）年度

基本的方向	①男女共同参画推進の基盤づくり ②安全・安心に暮らすことができる社会づくり ③女性が活躍し、男女がともに参画する社会づくり
-------	---

基本的方向	重点目標
①男女共同参画推進の基盤づくり	(1) 男女共同参画について男女双方の意識の形成 (2) 幼少期からの男女共同参画について男女双方の意識の形成
②安全・安心に暮らすことができる社会づくり	(3) 男女間のあらゆる暴力の根絶 (4) 生涯を通じた男女の健康支援 (5) 生活に困難を抱えたあらゆる人が安心して暮らせる支援と多様性を尊重する環境の整備 (6) 防災・復興における男女共同参画の推進
③女性が活躍し、男女がともに参画する社会づくり	(7) 女性の活躍推進と男性の意識改革・行動変革・重点目標 (8) 政策・方針決定過程への女性の参画の推進 (9) 仕事と家庭・地域生活が両立する環境づくり

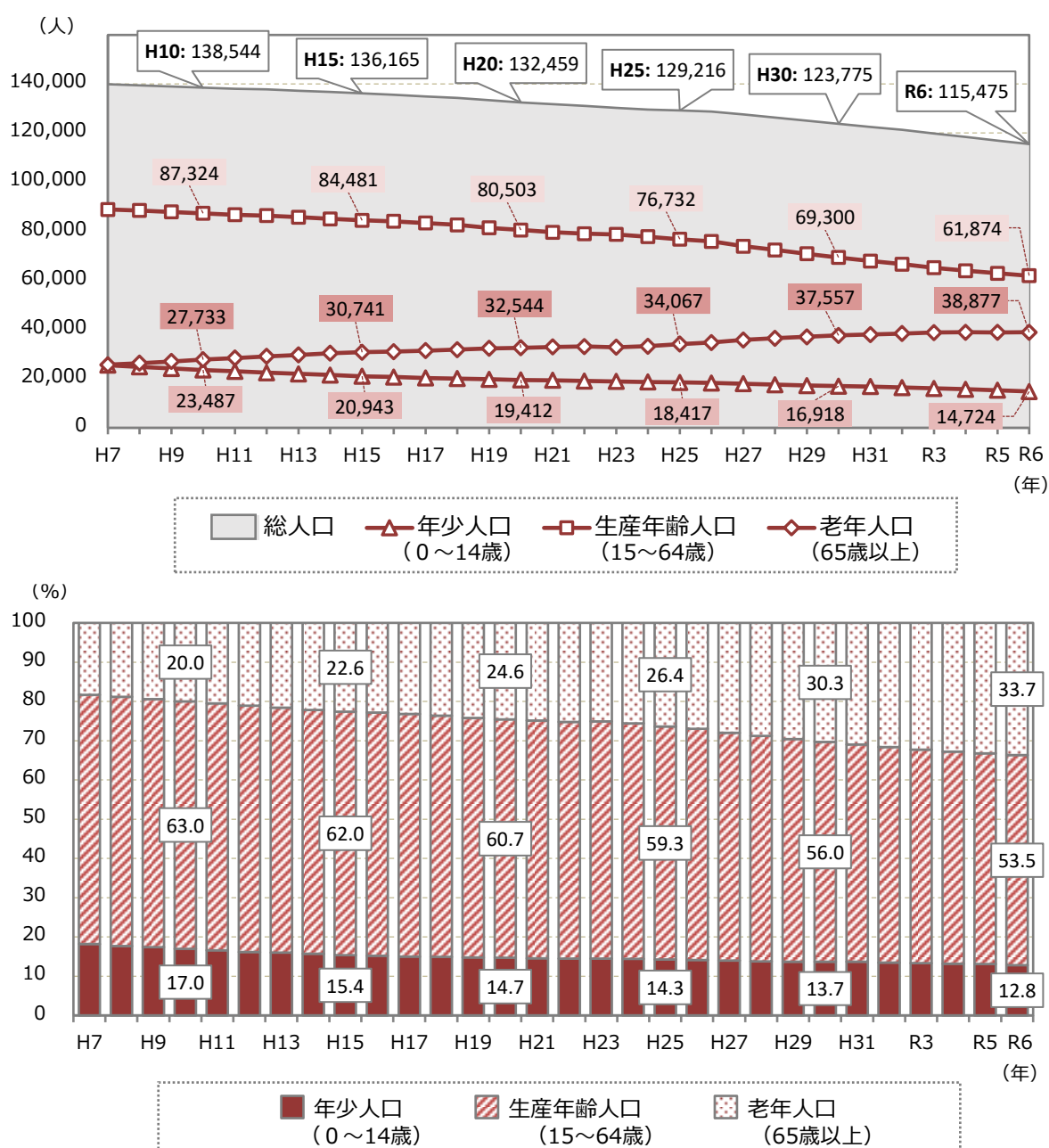
第3章 本市の現状と課題

1. 統計からみる本市の現状

(1) 人口の推移

近年、本市の人口は減少傾向にあります。また、年少人口、生産年齢人口、老年人口の3区分別人口割合を見ると、年少人口（0～14歳）と生産年齢人口（15～64歳）は年々減少しており、老年人口（65歳以上）は増加が続いています。

◆人口及び年齢三区分別人口の割合の推移◆

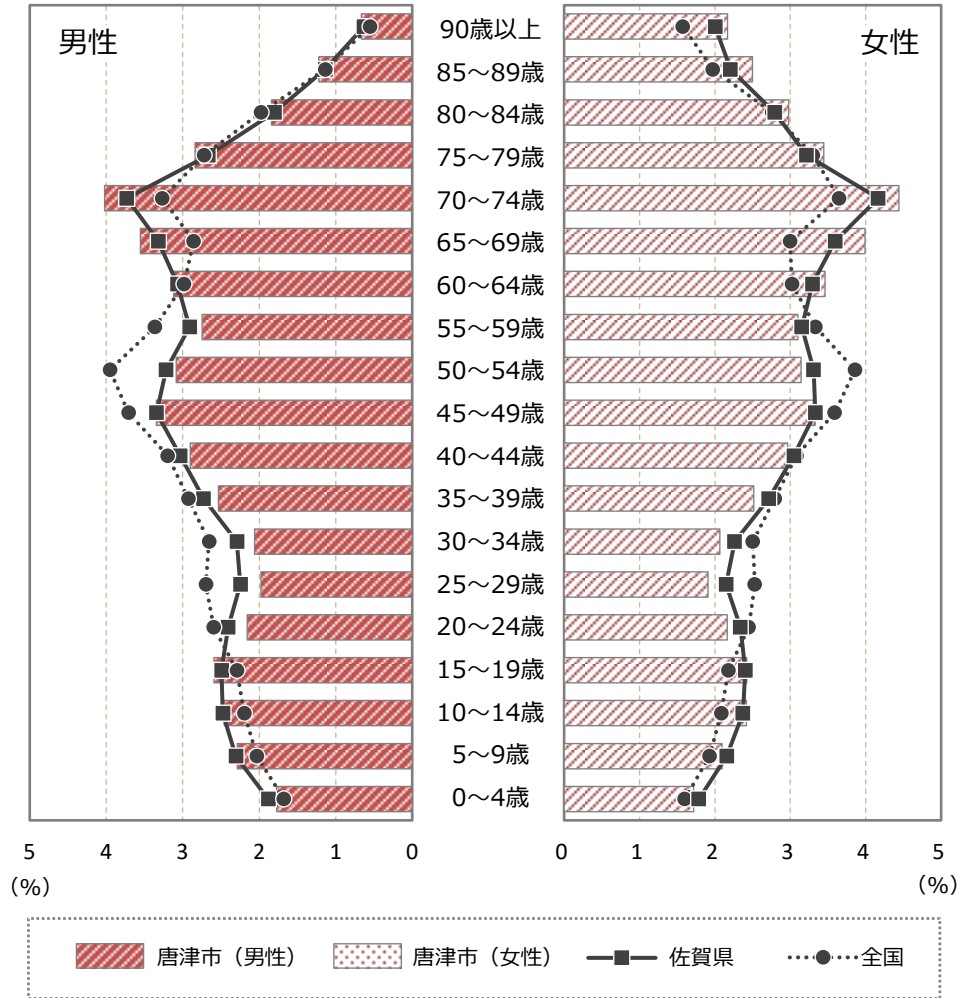


資料：総務省「住民基本台帳」※H7～H25は各年3月31日時点、H26～は各年1月1日時点

(2) 5歳階級別人口比

5歳階級別人口比は、全国と比べて、男女ともに20～59歳が低く、0～19歳と65歳以上は高くなっています。

◆5歳階級別人口比の構成◆

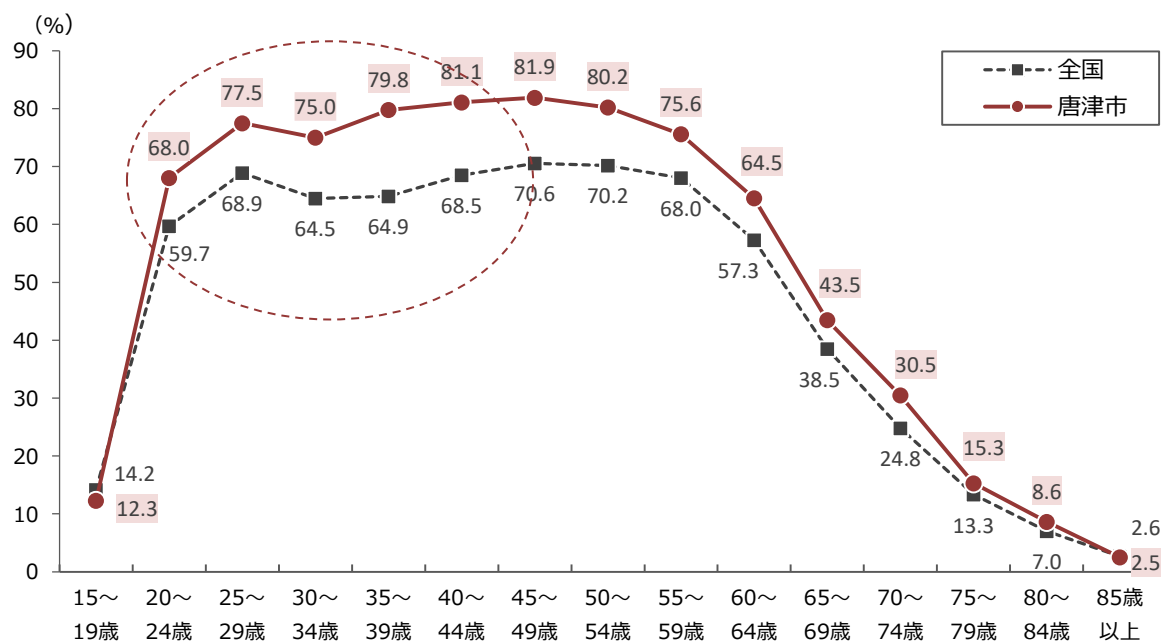


資料：総務省「住民基本台帳」※2024（令和6）年1月1日時点

(3) 女性の就業状況

女性の就業状況について、子育て世代（20～40 歳代）の労働力率は、全国平均と比べて高くなっています。その一方、結婚・妊娠・出産等の理由により離職する女性が多いことによる、いわゆる「M字カーブ※」の状況が見られます。

◆年齢階級別女性の労働力率◆



資料：総務省「国勢調査」2020（令和2）年

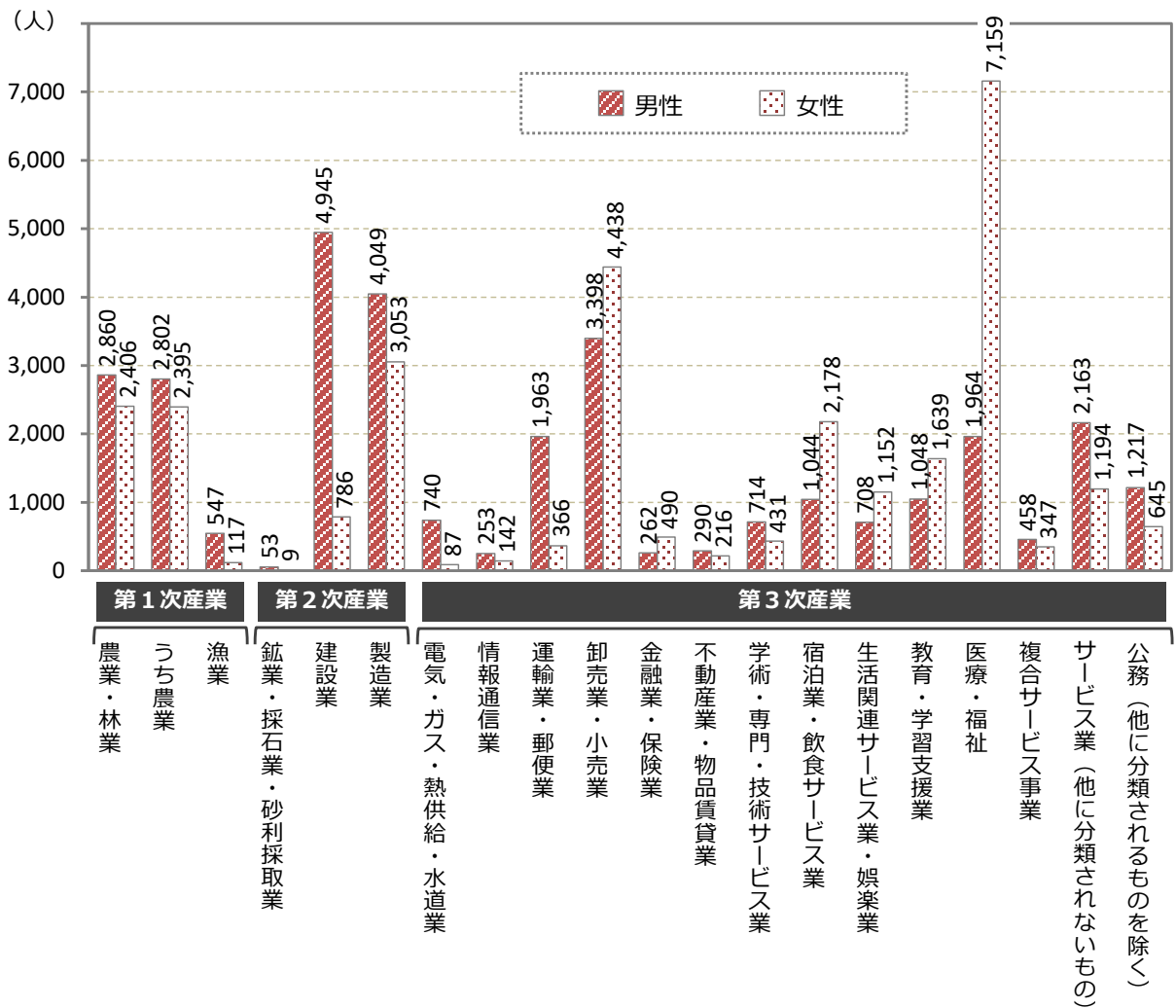
※「M字カーブ」とは？

女性の年齢別に見る労働力人口の割合をグラフで示した場合、アルファベットの「M」に似た曲線を描くことからついた言葉です。

(4) 産業人口

男女別産業人口は、男性では「建設業」が最も多く、次いで、「製造業」、「卸売業・小売業」の順となっています。また、女性では「医療・福祉」が最も多く、次いで、「卸売業・小売業」、「製造業」の順となっています。

◆男女別産業人口◆

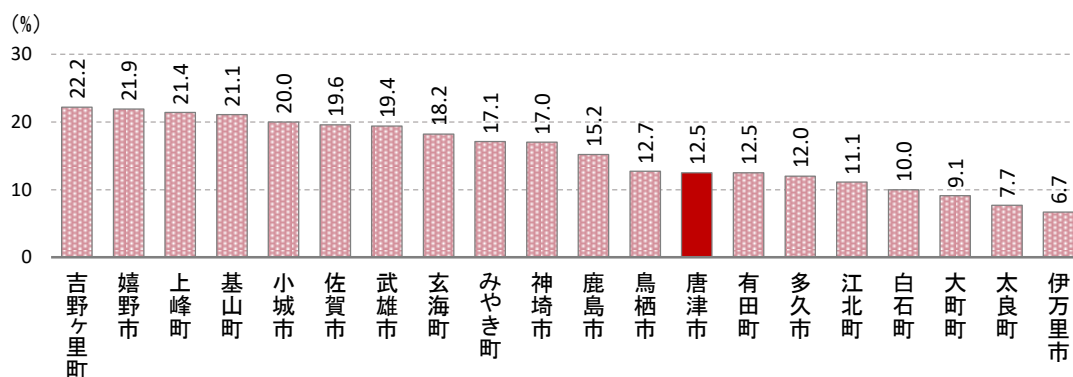


資料：総務省「国勢調査」2020（令和2）年

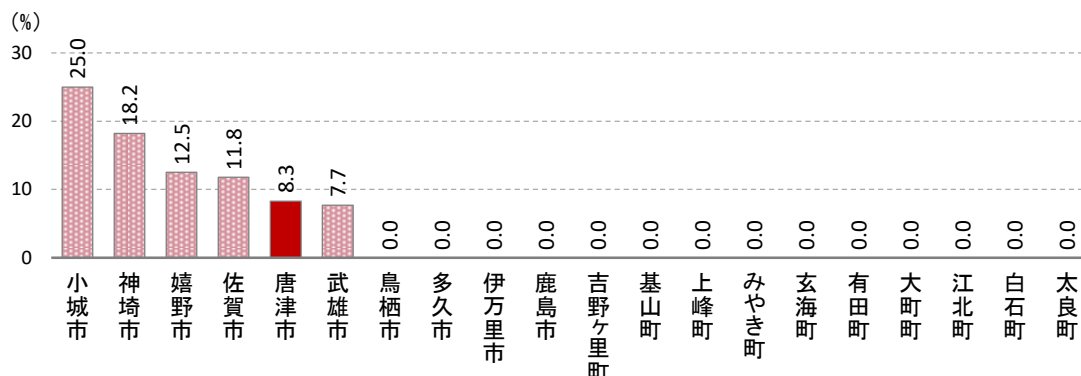
(5) 本市における公職等の女性参画

- 職員における管理職に占める女性の割合は、2023（令和5）年度は12.5%（16／128名）なっています。また、一般行政職について、2023（令和5）年度の部局長職に占める女性の割合は8.3%（1／12名）、課長相当職に占める女性の割合は、11.4%（8／70名）となっています。県内自治体において、それぞれの割合は高くない状況です。
- 審議会等の委員に占める女性の割合は、2023（令和5）年度で33.9%（196／579名）となっており、2025（令和7）年3月の目標値50.0%への達成は厳しい見通しであることから、今後さらに女性委員を登用する必要があります。
- 防災会議の委員に占める女性の割合は、2023（令和5）年度で25.0%（7／28名）となっており、防災面の男女共同参画の視点からも、今後さらに女性委員を登用する必要があります。
- 自治会長に占める女性の割合は、2023（令和5）年度で1.1%（4／363名）となっています。地域の中で固定的な性別役割分担意識が根強く残っていることや、女性のなり手不足等が要因と考えられますが、男性が圧倒的に多いというこれまでの状況にとらわれず、女性が自治会長に登用される環境づくりを進める必要があります。

職員における管理職に占める女性の割合【2023（令和5）年度】

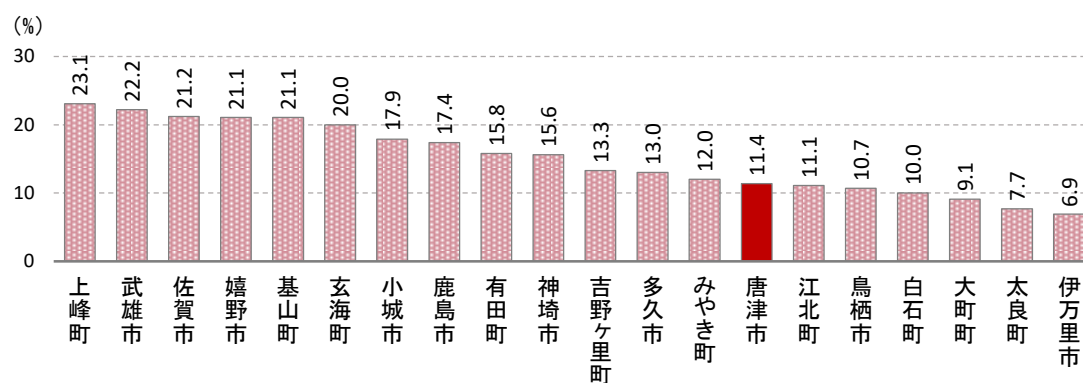


職員の一般行政職における部局長相当職に占める女性の割合【2023（令和5）年度】

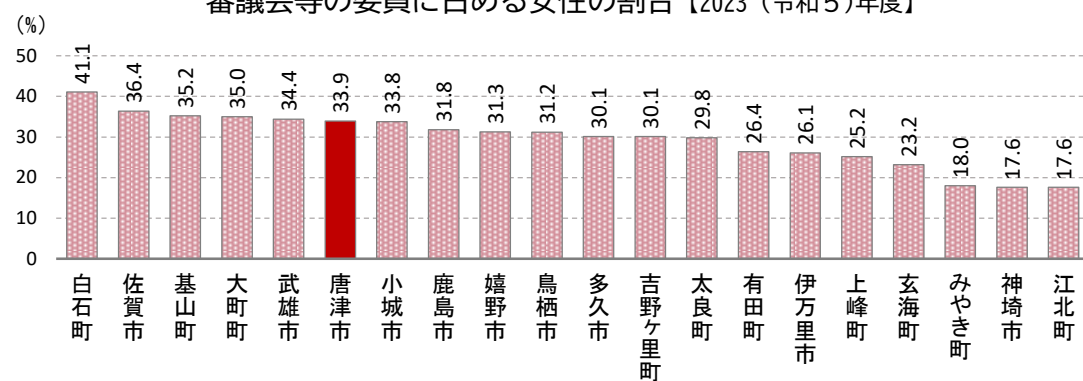


※みやき町を除く9町は、部長制を採用していないため、部長職はいない。

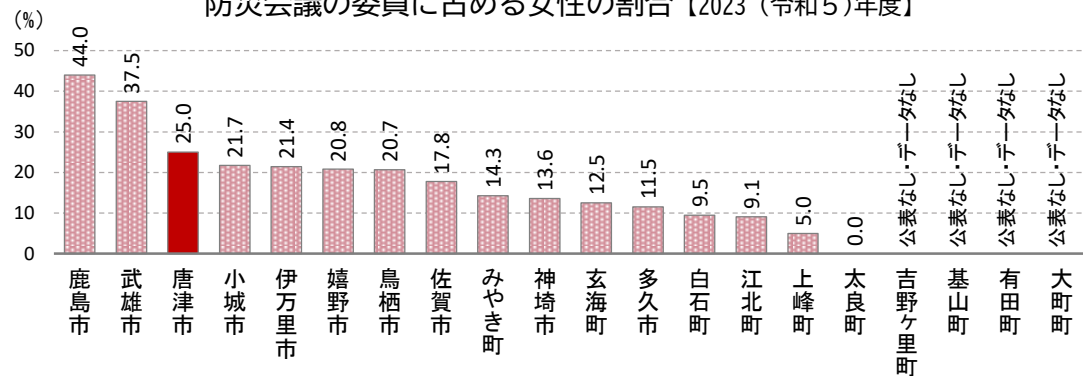
職員の一般行政職における課長相当職に占める女性の割合【2023（令和5）年度】



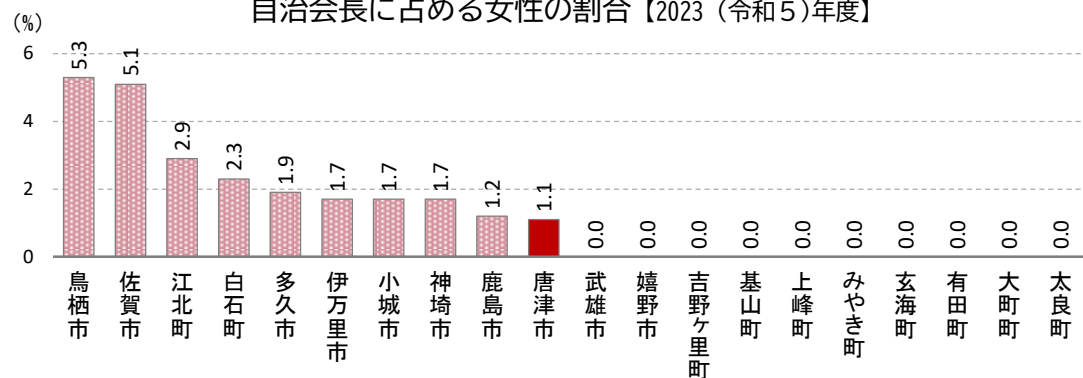
審議会等の委員に占める女性の割合【2023（令和5）年度】



防災会議の委員に占める女性の割合【2023（令和5）年度】



自治会長に占める女性の割合【2023（令和5）年度】



出典：内閣府 地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況
（内閣府女性活躍推進法「見える化」サイト）2023（令和5）年度

2. アンケート調査から見る現状と課題

計画策定の基礎資料として、市民、市職員、市内企業を対象として、男女共同参画に関する意識調査を実施しました。

1. 概要

《実施期間》 令和5年11月～12月

《対象者及び回答率》

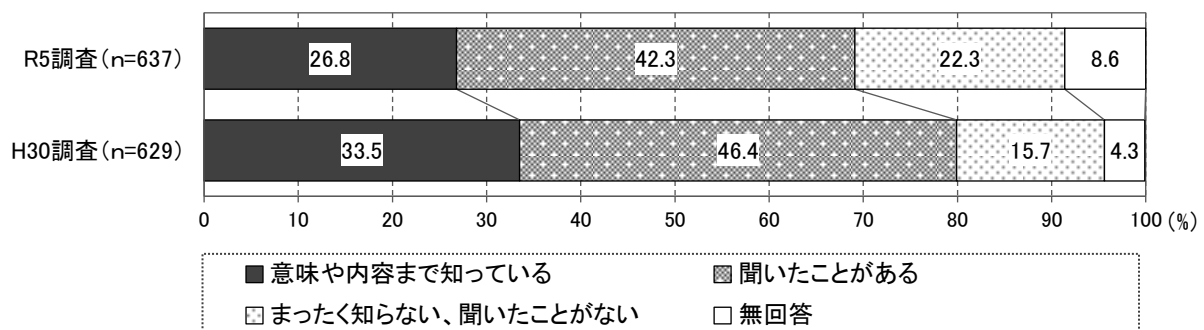
対象者	対象人数	回答数	回答率
一般市民	2,000 名	637 名	31.9%
市内の中学2年生	1,230 名	1,029 名	83.7%
市の職員	1,272 名	929 名	73.0%
市内の企業	491 社	162 社	33.0%

2. 調査結果

(1) 前回調査との比較 ※成果指標に関する設問から抜粋

指標名 「男女共同参画社会」の認知度（意味を知っている、聞いたことがある）

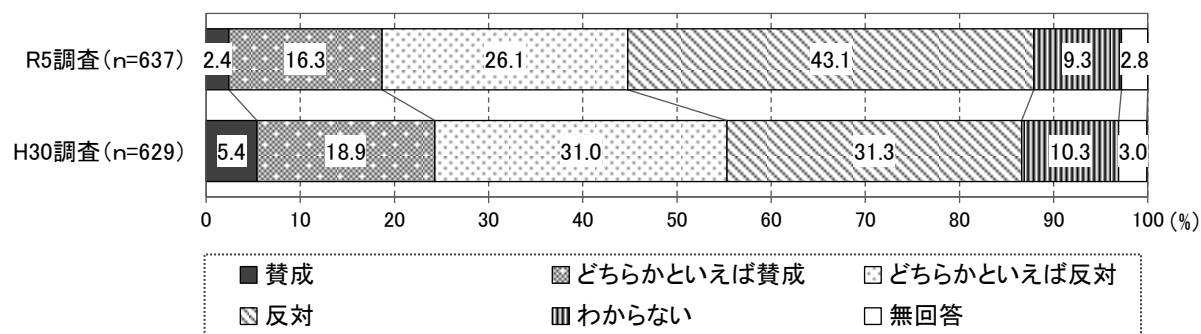
【出典・根拠】 男女共同参画社会づくりのための市民意識調査



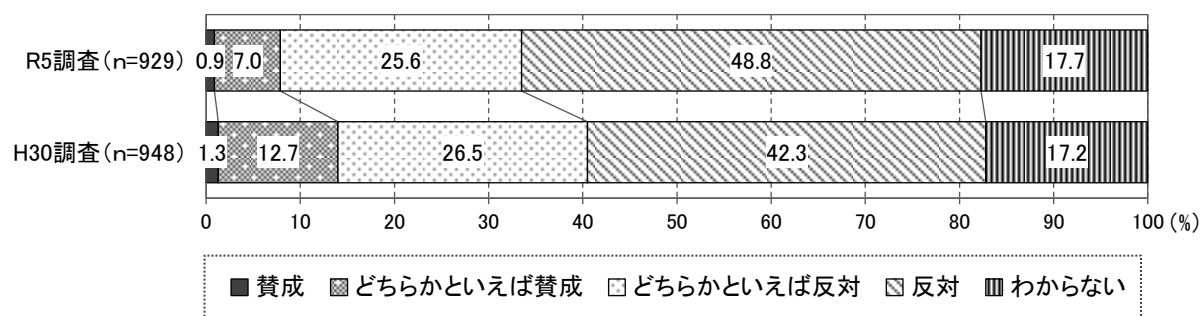
◇前回調査と比べて、「意味や内容まで知っている」と「聞いたことがある」の合計の割合は、低くなっています。

指標名 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」など、性別で役割を固定する考え方に反対する割合（反対、どちらかといえば反対）

【出典・根拠】 男女共同参画社会づくりのための市民意識調査



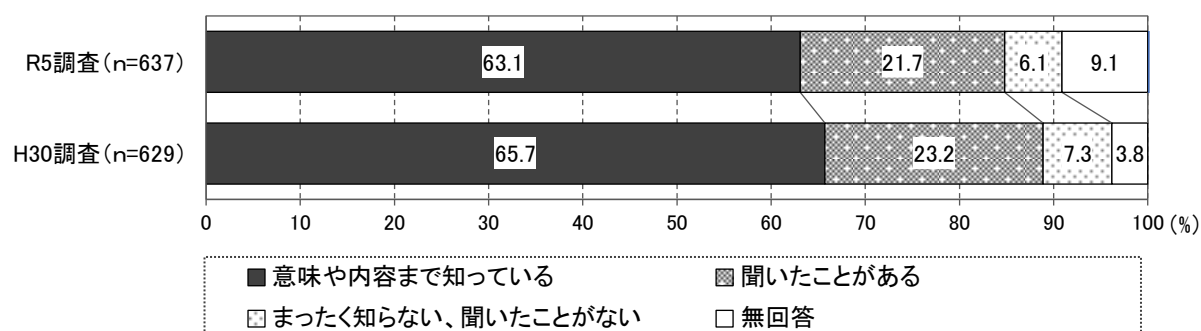
【出典・根拠】 男女共同参画社会づくりのための市職員意識調査



◇市民意識調査、市職員意識調査ともに、前回調査と比べて、「反対」と「どちらかといえば反対」の合計の割合は、高くなっています。

指標名 「DV」の認知度（意味まで知っている又は聞いたことがある）

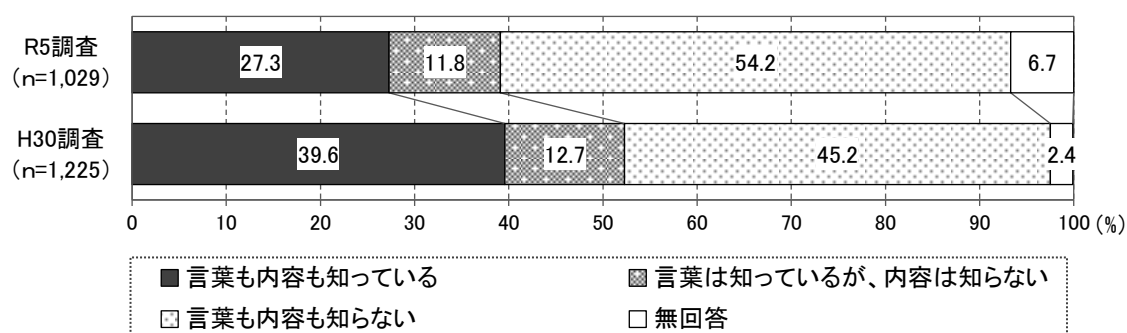
【出典・根拠】男女共同参画社会づくりのための市民意識調査



◇前回調査と比べて、「意味や内容まで知っている」と「聞いたことがある」の合計の割合は、低くなっています。

指標名 「デートDV」の認知度（言葉も内容も知っている又は言葉は知っている）

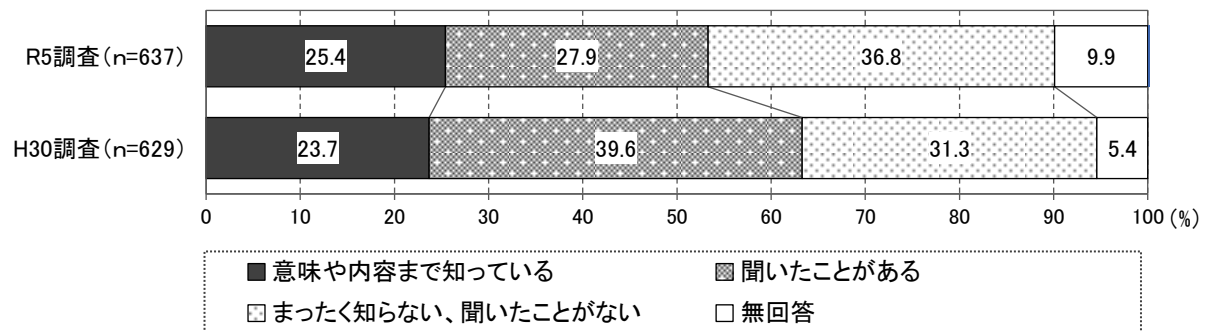
【出典・根拠】男女共同参画に関する中学生意識調査



◇前回調査と比べて、「言葉も内容も知っている」と「言葉は知っているが、内容は知らない」の合計の割合は、低くなっています。

指標名 「ワーク・ライフ・バランス」の認知度（意味まで知っている又は聞いたことがある）

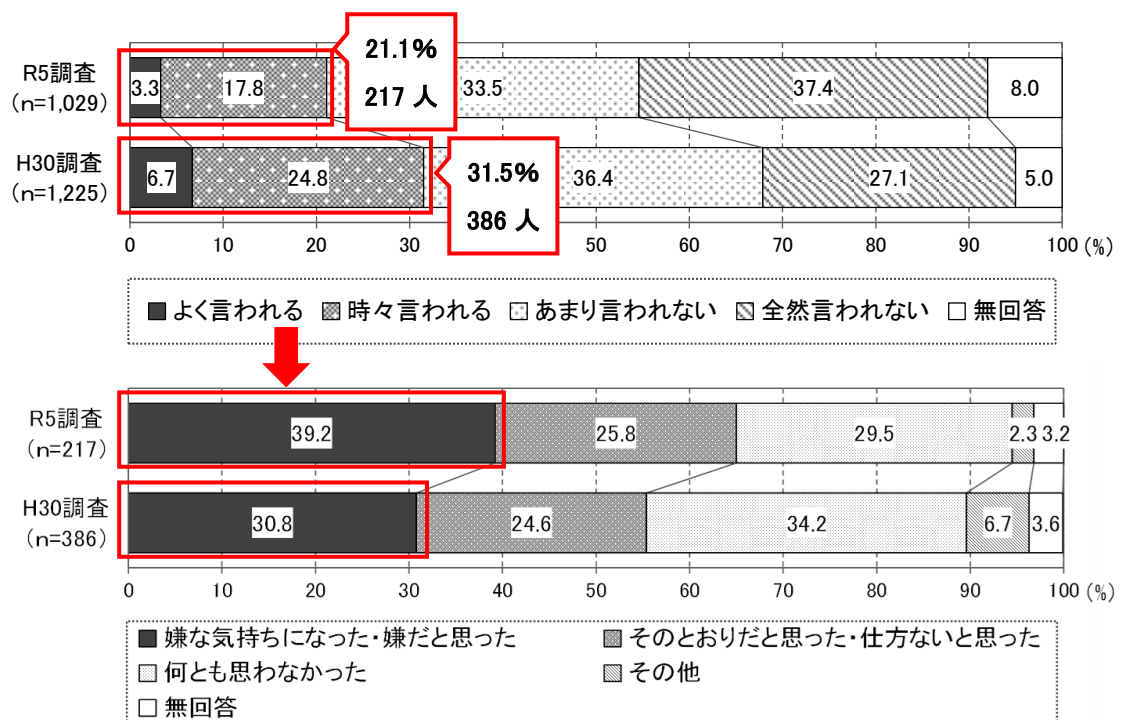
【出典・根拠】男女共同参画社会づくりのための市民意識調査



◇前回調査と比べて、「意味や内容まで知っている」と「聞いたことがある」の合計の割合は、低くなっています。

指標名 「男のくせに・女のくせに」、「男らしく・女らしく」などと言われて、嫌な気持ちになった中学生の割合

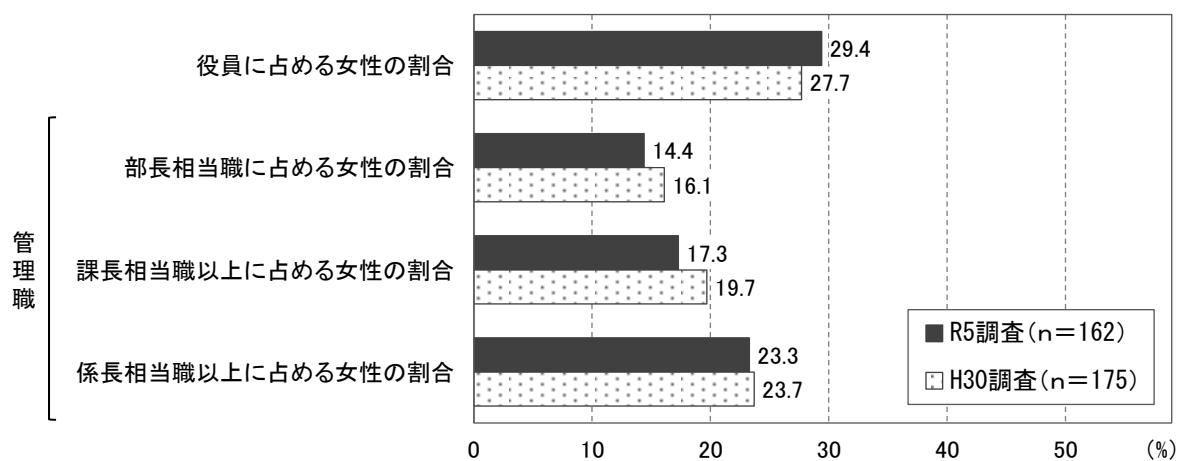
【出典・根拠】男女共同参画に関する中学生意識調査



◇前回調査と比べて、「嫌な気持ちになった・嫌だと思った」の割合は、高くなっています。

指標名 市内企業の管理職（課長職以上）に占める女性の割合

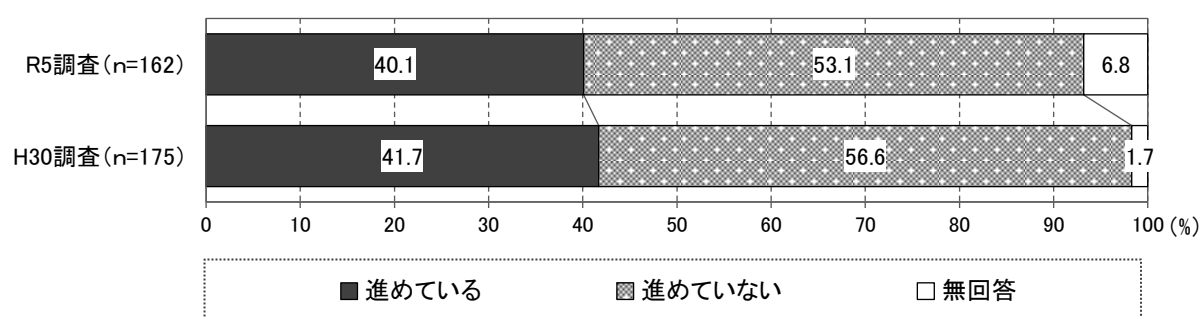
【出典・根拠】 女性活躍推進に関する企業アンケート調査



◇前回調査と比べて、「役員に占める女性の割合」は高くなっていますが、「課長相当職以上に占める女性の割合」については低くなっています。

指標名 女性活躍推進の取組を進めている企業の割合

【出典・根拠】 女性活躍推進に関する企業アンケート調査



◇前回調査と比べて、女性活躍推進の取組を「進めている」割合は、低くなっています。

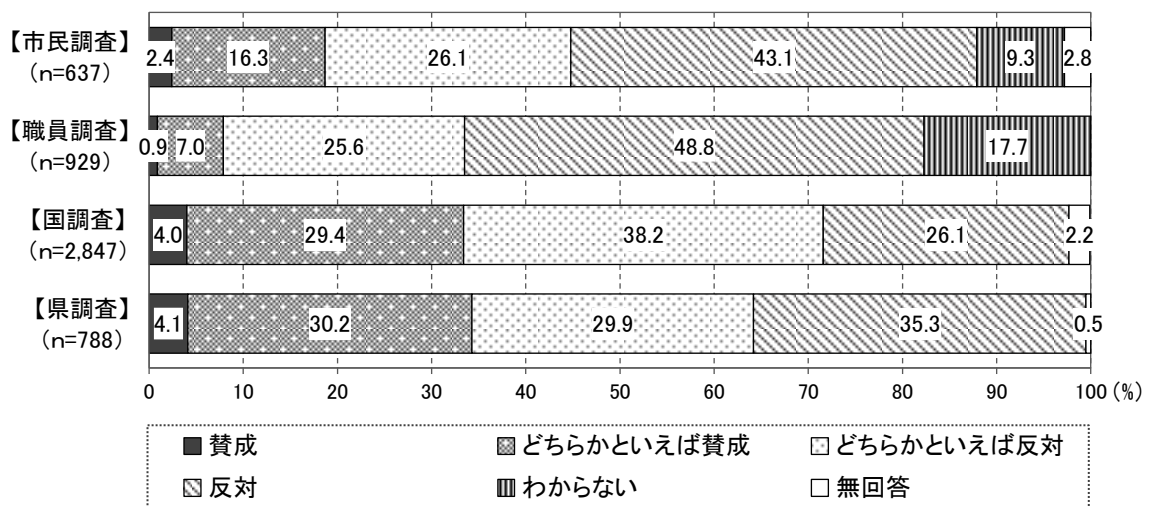
(2) 国及び県との比較（参考）

参考として、国及び県の調査での同様の設問について、市が実施した調査結果との比較を行いました。

質問① 夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである

【国】 男女共同参画社会に関する世論調査（令和4年度）、

【県】 令和元年度男女共同参画社会づくりのための県民意識調査結果との比較

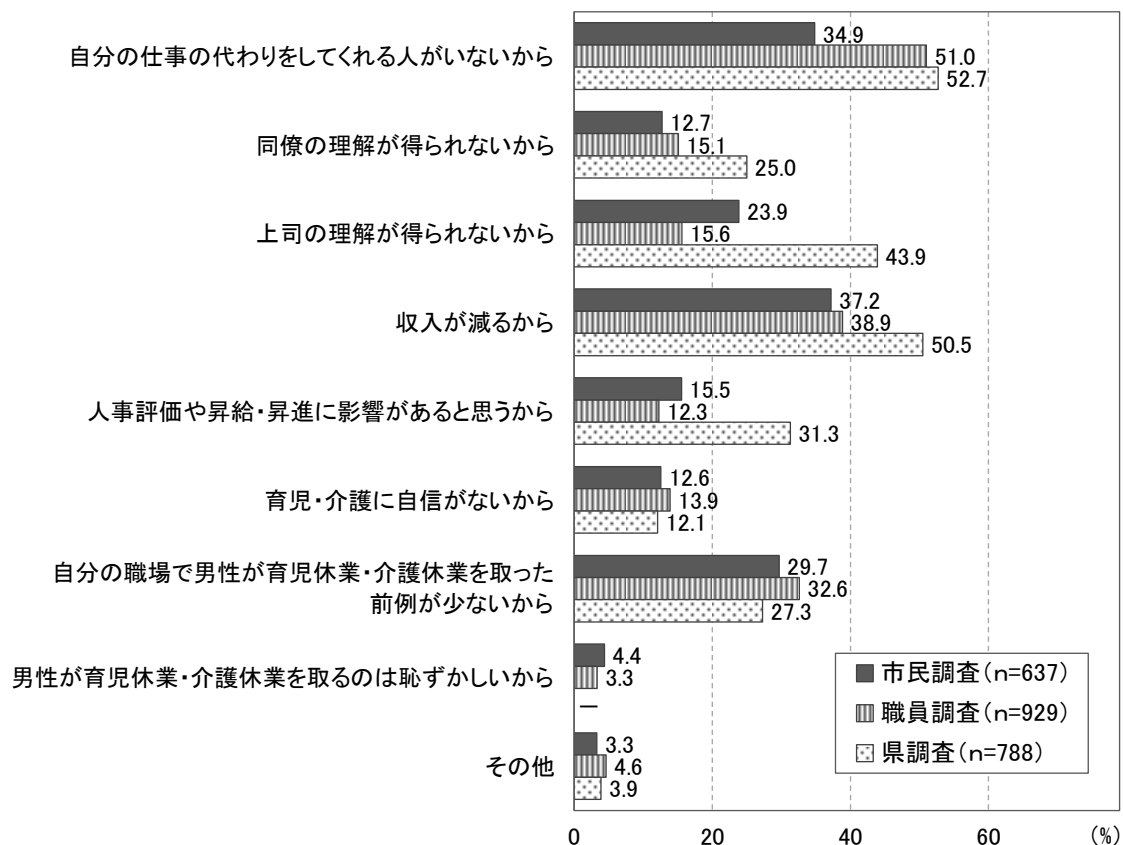


※「わからない」については、国調査及び県調査には選択肢がありません。

◇国及び県の調査と比べて、市民調査・職員調査ともに、「反対」と「どちらかといえば反対」の合計の割合は、高くなっています。

質問② 一般的に男性が育児休業・介護休業を取ることが進んでいないと言われていますが、その理由は何だと思いませんか。

【県】 令和元年度男女共同参画社会づくりのための県民意識調査結果との比較

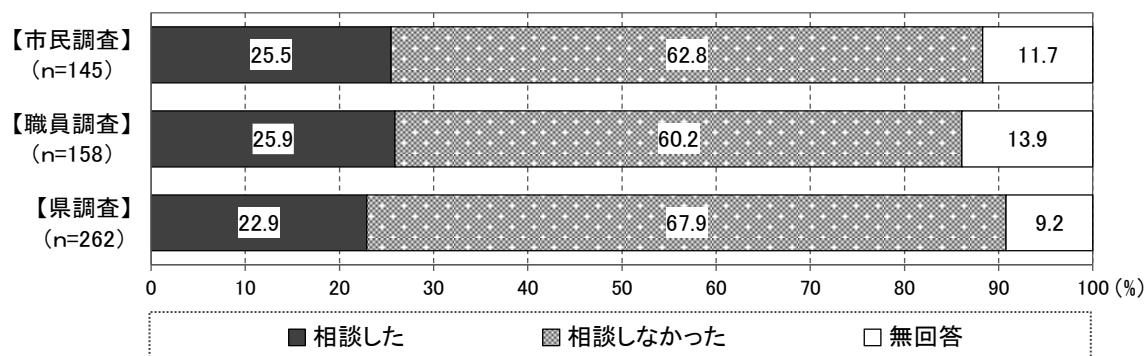


※「男性が育児休業・介護休業を取るのには恥ずかしいから」については、県調査には選択肢がありません。

◇県の調査と比べて、市民調査・職員調査ともに、「同僚の理解が得られないから」・「上司の理解が得られないから」という割合は低い一方で、「自分の職場で男性が育児休業・介護休業を取った前例が少ないから」という割合が高くなっています。

質問③ DVをされたことを誰かに打ち明けたり、相談したりしましたか。

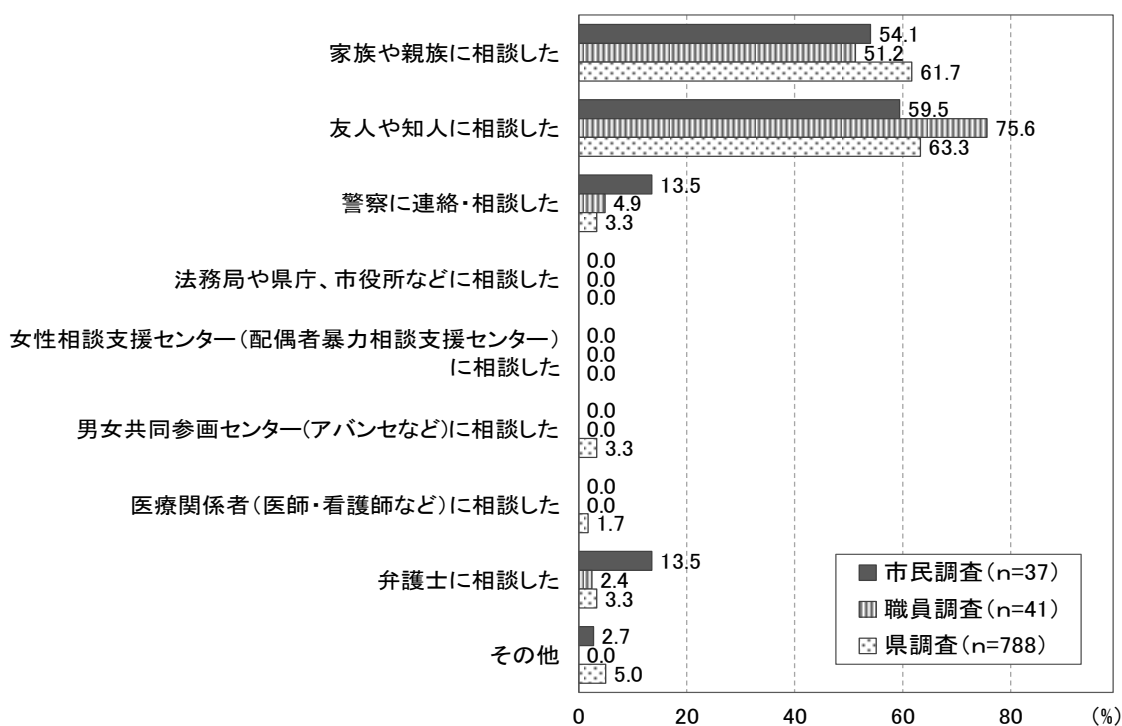
【県】令和元年度男女共同参画社会づくりのための県民意識調査結果との比較



◇県の調査と比べて、市民調査・職員調査ともに、「相談した」という割合がやや高くなっています。

質問③－１ 誰（どこ）に相談しましたか。（「相談した」と回答した方）

【県】令和元年度男女共同参画社会づくりのための県民意識調査結果との比較



◇県の調査と比べて、市民調査・職員調査ともに、「警察に連絡・相談した」・「弁護士に相談した」という割合が高くなっています。

調査結果から見える傾向と課題

(1) 男女平等の意識について

- 「男女共同参画社会」に関する認知度は、前回調査と比べて低くなっています。各種媒体における広報・啓発や、学校や生涯学習等における教育の実施等により、市民一人一人が男女共同参画の意義を理解することで、男女平等に関する社会全体の意識を変えていく取組が必要です。

(2) 性別による役割の固定化について

- 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という意識は、市民・市職員ともに、前回調査と比べて、「反対」と「どちらかといえば反対」の合計の割合は、高くなっています。男性も女性同様に積極的に家庭生活にかかわることができる意識の醸成と、男性の育児休業取得等、様々な制度の浸透が必要とされます。
- 「男のくせに・女のくせに」、「男らしく・女らしく」などと言われて、嫌な気持ちになった中学生の割合は、前回調査と比べて高くなっています。性別による固定的役割分担の意識はこのような性別によるイメージが大きいことから、個性や多様性を認められる社会環境の醸成に努める必要があります。

(3) DVについて

- 「DV」に関する認知度は、前回調査と比べて、市民では低くなっています。また、「デートDV」に関する認知度は、前回調査と比べて、中学生では低くなっています。DVに関する周知・啓発に努めるとともに、DVの未然防止とDVを受けた人が相談しやすい環境づくりを進める必要があります。

(4) ワーク・ライフ・バランスについて

- 「ワーク・ライフ・バランス」に関する認知度は、前回調査と比べて低くなっています。性別等にかかわらず、すべての市民が仕事と家庭生活を円満に充実して過ごすことができるよう、ワーク・ライフ・バランスに関する普及・啓発に努める必要があります。

(5) 企業における女性への対応について

- 前回調査と比べて、企業における「役員に占める女性の割合」は高くなっていますが、「課長相当職以上に占める女性の割合」は低くなっています。また、女性活躍推進の取組を「進めている」と回答した企業の割合は、前回調査と比べて低くなっています。依然として就労の場においては“男性優遇”の状態も見られることから、性別等にかかわらず、個人の能力を十分に発揮できる職場環境づくりについて、市内企業等に周知・啓発する必要があります。

3. 前計画の指標の達成状況

本市では、前計画策定時に設定した各指標について、毎年度状況を把握することで、施策・事業の進捗を把握してきました。コロナ禍の影響を受けた施策・事業もありますが、結果を参考にして、引き続き男女共同参画社会の実現に向けた施策・事業を展開していきます。

基本目標Ⅰ 男女共同参画の意識づくり・社会づくり

施策の方向(Ⅰ) 固定的な性別役割分担意識の解消							
成果指標	目標値	計画策定時	達成度				根拠・出典
			R2	R3	R4	R5	
「男女共同参画社会」の認知度(意味を知っている、聞いたことがある)	100%	79.9% (H30年度)				69.1%	男女共同参画社会づくりのための市民意識調査
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」など性別で役割を固定する考え方に反対する割合(反対、どちらかといえば反対)	70%	62.3% (H30年度)				69.2%	男女共同参画社会づくりのための市民意識調査
活動指標	目標値	計画策定時	達成度				担当課
			R2	R3	R4	R5	
男女共同参画フォーラム、講演会などの参加者数	1,500人	991人 (H30年度)	276人	178人	201人	223人	男女共同参画課
人権フォーラムの参加者数	200人	100人 (H30年度)	0人	80人	70人	77人	人権・同和対策課
施策の方向(Ⅱ) 幼少期からの男女共同参画意識の形成							
成果指標	目標値	計画策定時	達成度				根拠・出典
			R2	R3	R4	R5	
「男のくせに・女のくせに」、「男らしく・女らしく」などと言われて、嫌な気持ちになった中学生の割合	0%	9.7% (H30年度)				8.3%	男女共同参画に関する中学生意識調査
活動指標	目標値	計画策定時	達成度				担当課
			R2	R3	R4	R5	
市民団体と連携した講座などの参加者数	700人	635人 (H30年度)	42人	69人	12人	195人	男女共同参画課
男性の家事・育児・介護参画を推進する講座の実施回数	40回	32回 (H30年度)	42回	32回	16回	14回	男女共同参画課、保健医療課、子ども家庭課、生涯学習文化財課

※ R2～R4年度の達成度が斜線の欄は、調査が5年毎に実施されるため、実績がないものです。

施策の方向(3) 政策・方針決定過程への女性の参画促進							
成果指標	目標値	計画策定時	達成度				根拠・出典
			R2	R3	R4	R5	
審議会等委員に占める女性の割合	40%(早期)更に50%を目指す(女性委員がない審議会をなくす)	33.3%(H30年度)	36.0%	36.2%	38.0%	38.4%	唐津市公的審議会等女性委員登用率
活動指標	目標値	計画策定時	達成度				担当課
			R2	R3	R4	R5	
唐津市女性人材バンク登録者数	30人	20人(H30年度)	20人	31人	30人	31人	男女共同参画課
施策の方向(4) 市役所での取組強化							
成果指標	目標値	計画策定時	達成度				根拠・出典
			R2	R3	R4	R5	
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」など性別で役割を固定する考え方に反対する市職員の割合(反対、どちらかといえば反対)	100%	68.8%(H30年度)				74.4%	男女共同参画社会づくりのための市職員意識調査
活動指標	目標値	計画策定時	達成度				担当課
			R2	R3	R4	R5	
男女共同参画に関する職員研修の実施回数	毎年1回以上	1回(H30年度)	2回	2回	2回	2回	人事課
管理職に占める女性の割合	16%	12.5%(H31.4.1現在)	13.2%	12.3%	11.6%	12.5%	人事課
男性職員の育児休業取得率	5%	0%(H30年度)	6.6%	11.1%	19.5%	27.0%	人事課
職員一人当たりの年次休暇取得率	65%(平均13日)	55.5%(11.1日)(H30年度)	49.5%	57.8%	59.4%	64.0%	人事課

基本目標2 安全・安心な社会づくり

施策の方向(1) 地域防災における男女共同参画の推進							
成果指標	目標値	計画策定時	達成度				根拠・出典
			R2	R3	R4	R5	
消防団員に占める女性の割合	2%	1.3%(H31年度)	1.1%	1.1%	1.1%	1.1%	佐賀県内の女性団員の割合2.3%(H31.4.1現在)に準じる
活動指標	目標値	計画策定時	達成度				担当課
			R2	R3	R4	R5	
自主防災組織、住民向け防災説明会実施	15回	15回(H30年度)	29回	32回	36回	40回	危機管理防災課

施策の方向(2) 生涯を通じた心身の健康支援							
成果指標	目標値	計画策定時	達成度				根拠・出典
			R2	R3	R4	R5	
がんの検診受診率 (乳がん検診は、2年に1回) ※R3年度から県統一の算出方法で算出	50%	子宮頸がん 42.3% (H30年度)	26.7%	50.1%	51.6%	50.0%	唐津市保健事業 子宮頸がん 20～69歳 乳がん 40～69歳
		乳がん 25.3% (H30年度)	16.3%	52.6%	52.9%	54.3%	
活動指標	目標値	計画策定時	達成度				担当課
			R2	R3	R4	R5	
特定健康診査の受診率	60%	41.3% (H30年度)	33.6%	33.8%	34.5%	36.8%	保険年金課
特定妊婦の数 (支援計画を立てた数)	—※1	119人 (H30年度)	134人	107人	94人	126人	保健医療課
施策の方向(3) 暮らしに困難を抱えた人への支援							
成果指標	目標値	計画策定時	達成度				根拠・出典
			R2	R3	R4	R5	
活動指標	目標値	計画策定時	達成度				担当課
			R2	R3	R4	R5	
(ひとり親家庭) 自立支援教育訓練給付金受給者数	—※1	4人 (H30年度)	2	3人	2人	1人	こども家庭課
(ひとり親家庭) 高等職業訓練促進給付金受給者数	—※1	23人 (H30年度)	19	13人	13人	16人	こども家庭課
公民館などでの人権研修・講座の開催数	170回	155回 (H30年度)	132回	92回	119回	115回	生涯学習文化財課

※1 数値の増減で成果を表すことが適当でない指数は、目標値を「—」としています。

基本目標3 男女がともに働きやすい環境づくり

施策の方向(1) 職場における男女共同参画と女性活躍の推進							
成果指標	目標値	計画策定時	達成度				根拠・出典
			R2	R3	R4	R5	
市内企業の管理職(課長職以上)に占める女性の割合	25%	19.7% (H30年度)				17.3	女性活躍推進に関する企業アンケート調査
女性活躍推進の取組を進めている企業の割合	50%	41.7% (H31年度)				40.1	男女共同参画社会づくりのための企業アンケート調査
活動指標	目標値	計画策定時	達成度				担当課
			R2	R3	R4	R5	
市内事業所の「女性の活躍推進佐賀県会議」会員登録数	43事業所	28事業所 (H30年度)	29事業所	30事業所	47事業所	48事業所	男女共同参画課

施策の方向（２） 農林水産業、商工自営業における男女共同参画の推進							
成果指標	目標値	計画策定時	達成度				根拠・出典
			R2	R3	R4	R5	
女性農業委員数(全19人)	7人	2人 (H31年度)	2人	2人	2人	2人	唐津市農業委員会
活動指標	目標値	計画策定時	達成度				担当課
			R2	R3	R4	R5	
家族経営協定の締結数	197件	167件 (H31.3月末)	167件	166件	162件	163件	農業委員会
施策の方向（３） ワーク・ライフ・バランスの推進							
成果指標	目標値	計画策定時	達成度				根拠・出典
			R2	R3	R4	R5	
「ワーク・ライフ・バランス」の認知度（意味まで知っている又は聞いたことがある）	100%	63.3% (H30年度)				53.3%	男女共同参画社会づくりのための市民意識調査
活動指標	目標値	計画策定時	達成度				担当課
			R2	R3	R4	R5	
放課後児童クラブの利用が必要だが利用できない児童数	0人	50人 (R1.5月現在)	121人	29人	56人	32人	こども家庭課

基本目標４ 男女間の暴力のない社会づくり

施策の方向（１） 男女間のあらゆる暴力の根絶							
成果指標	目標値	計画策定時	達成度				根拠・出典
			R2	R3	R4	R5	
夫婦間における次のような行為を”暴力”と認知する人の割合 ①【精神的暴力】 友人関係や電話を細かく監視する ②【経済的暴力】 必要な生活費を渡さない ③【性的暴力】 避妊に協力しない	①～③ 100%	①～③ —% ※2				① 50.9% ② 53.7% ③ 48.5%	調査対象としていなかったが、今後認知度を上げることによって認識の向上を促進する
「DV」の認知度（意味まで知っている又は聞いたことがある）	100%	88.9% (H30年度)				84.8%	男女共同参画社会づくりのための市民意識調査
「デートDV」の認知度（言葉も内容も知っている又は言葉は知っている）	60%（早期）更に100%を目指す	52.3% (H30年度)				39.1%	男女共同参画に関する中学生意識調査
活動指標	目標値	計画策定時	達成度				担当課
			R2	R3	R4	R5	
DV防止啓発セミナーなどの参加者数	80人	48人 (H30年度)	27人	0人	24人	31人	男女共同参画課

※2 計画策定時の現状値を把握できなかったものは、「—」で表示しています。

◆前計画の施策の方向（２）及び（３）については指標設定がなかったため、記載していません。

第4章 計画の理念と体系

1. 基本理念

本市では、これまでの計画において「男女共同参画社会の実現」を目指した施策・事業を展開してきました。引き続き、男女共同参画社会基本法の理念を基に、固定的な性別役割分担意識にとらわれず、誰もが一人の人間として自分らしく心豊かに生活できる社会をつくるため、前計画の「男女共同参画社会の実現」を引き継ぎます。

これまでの取組を参考にしながら、本計画を着実に実行していくことで、基本理念の実現に向けた様々な施策・事業をさらに推進していくこととします。

《本計画の基本理念》

男女共同参画社会の実現



2. 基本目標

本計画で目指す基本理念を実現するため、次の4つの基本目標を設定して男女共同参画の施策・事業を推進します。

基本目標1 男女共同参画社会の実現に向けた基盤づくり

男女共同参画の推進には、性別等にかかわらず人権の尊重と男女共同参画の正しい理解を進めることが必要です。そのため、市民に対して各種啓発活動や学校教育により男女共同参画に関する意識醸成を図るとともに、まずは市役所が率先して男女共同参画の実現に資する取組を進めます。

基本目標2 あらゆる分野での女性活躍の推進

「男女雇用機会均等法」、「育児・介護休業法」、「女性活躍推進法」の施行により、社会全体での女性活躍推進の動きは拡大している一方、核家族化の進行と共働き世帯の増加により、子育て世帯に対する支援の強化や、男性の家庭生活への参画が求められます。そのため、市内事業所に対する男女共同参画に関する啓発等を行い、性別等にかかわらず能力を発揮しやすい職場づくりを進めるとともに、仕事と生活の両立ができるよう支援します。

また、市の政策や地域での方針の決定過程において、性別に関わらず多様な意見を反映するため、市の政策・方針決定過程における女性参画を推進します。

基本目標3 男女間の暴力のない社会づくり

暴力は、性別や加害者、被害者の立場を問わず、決して許されるものではありません。配偶者や交際相手からの暴力を指すDV（ドメスティック・バイオレンス）、性犯罪、売買春、人身取引、セクシュアル・ハラスメント^(※)、ストーカー行為等の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、男女共同参画社会の実現に向けて、克服すべき重要な課題です。

特にDVは、犯罪となる行為も含む重大な人権侵害で、家庭内で行われるため、発見が困難な上に、加害者に罪の意識が薄いという傾向があり、暴力がエスカレートして被害が深刻化する傾向にあります。被害者の多くは女性で、その根底には女性の人権の軽視があると言われています。

このような状況を改善していくため、まずはDVを正しく理解し、個人のみではなく社会の協力が得られるように、意識啓発や情報提供、若年層への予防教育を推進し

ます。

また、被害者が安心して相談できる窓口の整備や、被害者を発見し保護するための緊急体制、自立に向けた支援の充実等、様々な庁内の部署や庁外の関係機関との連携を強化しながら、男女間の暴力のない社会の実現に取り組めます。

基本目標4 安全・安心な社会づくり

近年、集中豪雨や地震等の自然災害が増えており、市民の防災意識は高まっていると考えられますが、その一方で、平時における地域住民同士のつながりが希薄になっていることや、災害時の避難所等における女性のニーズへの対応が十分でないこと等が指摘されています。特に災害時は地域課題が顕著に現れるため、女性の意見も取り入れた避難所運営マニュアルの作成等により、平時から地域防災体制の構築に努めることが必要です。

また、男女が生涯を通じていきいきと過ごすためには、心身の健康を保つことが重要です。特に女性は、妊娠・出産や特有のがん等の健康問題に直面する可能性があります。性別等にかかわらず健康であり続けることが自らの幸せにつながるため、生涯にわたる心身の健康について様々な支援を実施します。

さらに、ひとり親家庭、高齢者、障がい者（児）、外国人や性的マイノリティ等、あらゆる状況の様々な立場の方に対する支援をすることで、安全・安心な社会づくりに取り組めます。

女性であることにより生活上の困難な問題を抱える女性に対しては、それぞれの意思を尊重しながら、心身の状況などに応じた最適な支援が受けられるような体制を整え、誰もが安心して暮らすことができる社会の実現を目指します。

3. 計画体系

◆計画の基本理念◆

男女共同参画社会の実現

基本目標	施策
1 男女共同参画社会の実現に向けた基盤づくり	1-1 固定的な性別役割分担意識の解消
	1-2 幼少期からの男女共同参画意識の形成
	1-3 市役所での取組強化
2 あらゆる分野での女性活躍の推進 ※唐津市女性活躍推進計画（第3次）	2-1 職場における男女共同参画と女性活躍の推進
	2-2 農林水産業、商工自営業における男女共同参画の推進
	2-3 政策・方針決定過程への女性の参画促進
	2-4 ワーク・ライフ・バランスの推進
3 男女間の暴力のない社会づくり ※唐津市DV被害者支援基本計画（第4次）	3-1 男女間のあらゆる暴力の根絶
	3-2 相談体制の整備と被害者支援の充実
	3-3 被害者の保護・支援に向けた関係機関との連携強化
4 安全・安心な社会づくり	4-1 地域防災における男女共同参画の推進
	4-2 生涯を通じた心身の健康支援
	4-3 誰一人取り残さないための支援
	4-4 困難な問題を抱える女性への支援 ※唐津市困難な問題を抱える女性への支援基本計画

第5章 施策の展開

基本目標1 男女共同参画社会の実現に向けた基盤づくり

1-1 固定的な性別役割分担意識の解消

【施策の方向】

制度や慣行等、社会の様々な分野にいまだに根強く残っている固定的な性別役割分担意識を解消するため、男女共同参画に関する意識の浸透や理解の促進に努める必要があります。

多様な媒体による広報や講座の実施等により、市民が男女共同参画の意義を理解し、社会制度や慣行の見直しにつながる啓発活動に取り組みます。

【具体的な施策】

①男女共同参画の意識啓発と情報提供

主な取組	内容	担当課
フォーラム、講演会などの開催	○男女共同参画推進フォーラムへの支援、男女共同参画講演会などを行う。	男女共同参画課
	○人権に関するフォーラムを開催する。	人権・同和対策課
	○人権標語を募集する。 ○公民館、地域、企業などで人権・同和教育研修や講座を開催する。	生涯学習文化財課
広報・啓発の促進	○男女共同参画週間、人権週間などの強調期間を中心に、市報、行政放送、ホームページなどで啓発を行う。	男女共同参画課 人権・同和対策課 生涯学習文化財課
男女共同参画の視点に立った広報の実施	○市が発行する広報物及び広報媒体において、男女共同参画の視点に立った表現とする。	広聴広報課
様々な手段を活用した意識啓発と情報発信	○配布物には市のホームページなどにつながるQRコードを付ける、企業や関係団体などの組織力を活用するなど、情報発信の方法を工夫する。 ○男女共同参画に関するパネルやチラシなどの情報発信コーナーを常設する。	男女共同参画課
	○人権パネルや、人権作文の掲示を行う。 ○人権啓発懸垂幕を本庁・各市民センターに設置する。	人権・同和対策課

主な取組	内容	担当課
関連図書の展示・貸出	○男女共同参画コーナーを常設し、関連図書の展示・貸出を行う。 ○関連する出版物を積極的に収集し、男女共同参画課や市民に紹介する。	近代図書館

②男女共同参画に関する調査、情報収集

主な取組	内容	担当課
男女共同参画に関する調査の実施と情報収集	○国、県や民間の調査機関の統計や調査結果などを活用し、男女共同参画を取り巻く情勢を把握する。	男女共同参画課

1－2 幼少期からの男女共同参画意識の形成

【施策の方向】

次代を担う子どもや青少年に対して男女共同参画に関する意識を形成するためには、幼少期から男女が互いの人格や個性を尊重して協力し合う心を養うことが重要です。

そのため、家庭や地域において、男女平等の視点に立った学びの機会を提供するとともに、子どもたちが互いの人権を尊重して男女共同参画の意識が醸成できるよう、学校教育における男女共同参画の推進に取り組みます。

【具体的な施策】

①家庭や地域での男女共同参画の推進

主な取組	内容	担当課
家庭にかかわる意識の形成	○男性の家事・育児・介護参画を促進する講座を開催する。 ○家族のコミュニケーションを高める講座を開催する。	男女共同参画課 生涯学習文化財課
	○父親向けのミニブック（冊子）を母子健康手帳交付時に配布し、子育ての意識啓発を行う。	保健医療課
市民団体と連携した学習機会の提供	○各団体などが開催する集会などと併せて、出前講座を開催する。	男女共同参画課

主な取組	内容	担当課
こどもの体験活動にかかわる地域のリーダー、子育て世代の親などへの男女共同参画の啓発	○地域活動の核となる公民館事業において、全ての講座に誰でも参加できるよう周知し、男女共同参画の意識向上に努める。	生涯学習文化財課
青少年の相談窓口の整備	○6歳から19歳までの青少年とその家族の心の問題の相談や支援を行う。	生涯学習文化財課

②学校等での男女共同参画教育の推進

主な取組	内容	担当課
教職員の意識向上の推進	○固定的な性別役割分担意識にとらわれない学校運営に努めるよう、校長研修会・教頭研修会などを通じて指導する。 ○男女共同参画の意識向上に向けた各種研修への参加を呼びかける。 ○女性リーダー育成に向けた意識づけを行う。	学校教育課
学校での人権・男女平等教育の推進	○各学校に対して、人権教育や道徳教育などにおいて男女共同参画の学習機会の充実を推進する。	学校教育課
	○人権意識を高め、男女平等であることを低学年から身に付けられるように人権標語、人権ポスターを募集する。 ○中学校子育てサロンなどを通して、人権・男女平等教育の機会を作り、男女関係なく育児や保育を学ぶとともに、命の尊さなどを考える場を提供する。	生涯学習文化財課
	○学校で開催することも、保護者、教職員を対象とした研修会向けの補助教材や、講座の情報を提供する。	男女共同参画課

1-3 市役所での取組強化

【施策の方向】

男女共同参画社会の実現に向けて、その考え方を具体化するためには、職員一人ひとりが男女共同参画の意義や必要性の理解を深め、率先して行動することが重要です。

このため、職員に対する啓発と男女共同参画意識の徹底・向上に取り組めます。また、職員の意識向上をより具体的・実践的に進めるため、ワーク・ライフ・バランスの推進や管理職への女性の登用促進等、唐津市特定事業主行動計画^(※)に基づき、男女共同参画の模範となる組織づくりに取り組めます。

【具体的な施策】

①男女共同参画の意識向上と女性活躍の推進

主な取組	内容	担当課
男女共同参画の意識の徹底、向上	○職員の男女共同参画意識の徹底に向けた啓発・研修を行う。	人事課
管理職の女性職員登用の促進	○性別にかかわらず、キャリア形成を支援するとともに、意欲や能力に応じた適正な配置に努める。	人事課
セクシュアル・ハラスメントなどの被害者相談窓口の整備・周知	○職員相談員による相談受付など相談窓口の充実及び周知を行うとともに、職場環境の整備を行う。	人事課
ワーク・ライフ・バランスの推進	○事務の効率化・簡素化、時間外勤務の縮減、休暇取得率の向上、早出遅出勤務の活用など働き方の見直しと、仕事と家庭・地域生活を調和する取組を進める。	人事課

基本目標２ あらゆる分野での女性活躍の推進

２－１ 職場における男女共同参画と女性活躍の推進

【施策の方向】

「男女雇用機会均等法」や「育児・介護休業法」等の施行にともない、男女が共に働き続けられる条件が整備されつつあります。性別等にかかわらず個人の能力を十分に発揮できるよう、雇用の機会均等と待遇の確保等、職場環境の充実が求められます。そのため、「働き方改革関連法」等関係法令の情報提供をはじめ、事業所への広報や周知啓発に努め、柔軟な働き方を選択できる職場づくりを啓発します。

また、あらゆるハラスメント（セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント^(※)、マタニティ・ハラスメント^(※)、SOGIハラスメント^(※)等）は、性別や年齢等を問わず重大な人権侵害です。ハラスメントに関する相談窓口の設置や、社内規定でハラスメント防止措置等に取り組んでいる市内の企業もありますが、取組を進めることができていない企業も少なくありません。誰もが快適に働ける職場環境づくりのために、ハラスメント行為防止の啓発等に取り組めます。

【具体的な施策】

①男性中心型労働慣行等の見直しと女性の登用促進

主な取組	内容	担当課
広報・啓発活動の推進	○男女雇用機会均等法、パートタイム労働法などの広報を行う。 ○女性の結婚・出産などを理由とする不利な扱いなど、差別的慣行の撤廃を推進する。 ○男女を問わない育児・介護休業制度などの普及や休暇を取りやすい職場環境づくりの啓発を行う。	商工振興課
	○経営者や管理職の意識改革に向けた啓発や情報提供を行う。	男女共同参画課
企業の取組促進に向けた支援	○女性の管理職登用や従業員の子育て・介護支援などの先進的な取組事例を市ホームページで発信する。	男女共同参画課
	○女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定に関する情報提供を行う。	商工振興課 男女共同参画課

②ハラスメント防止対策の推進

主な取組	内容	担当課
ハラスメント防止対策の啓発・情報提供	○職場での各種ハラスメント防止対策の啓発や情報提供を行う。	商工振興課 男女共同参画課
企業への人権教育啓発の推進	○企業における身近な人権問題である「セクハラ」、「パワハラ」、「女性」、「高齢者」、「性的マイノリティ」、「同和問題」そのほかの人権問題について、正しい理解と認識を得るために研修会などを開催する。	人権・同和対策課 生涯学習文化財課

2-2 農林水産業、商工自営業における男女共同参画の推進

【施策の方向】

男性と同様に女性もまた農林水産業や商工自営業の担い手として重要な役割を担っています。しかし、農林水産業や商工自営業に従事する人は、仕事と日常生活の区別がつけにくく、特に女性は家事等の負担を担うことが多いことから長時間労働になりやすくなっています。また、性別や世代による固定的役割分担意識や男性上位の慣習・慣行が未だに根強く残っていることが見られるため、経営や意思決定過程に女性が参画することが難しくなっています。このため、女性が男性と対等に経営や意思決定過程に参画できるよう、性別や世代による固定的役割分担意識の解消や、女性の技術・能力向上に向けた情報提供等に努めます。

さらに、子育てや介護等で離職した女性の再就職に向けて、職業訓練等の能力開発や求人等の情報提供を行います。

そのほか、女性が起業する際の課題として、家事や育児・介護との両立に加えて、ビジネスにおける知識や経験が不足していること等が考えられます。このため、起業に関する制度や相談窓口の情報提供等、起業に必要な支援に取り組みます。

【具体的な施策】

①働きやすい労働環境の整備促進と経営への女性の参画推進

主な取組	内容	担当課
労働環境の整備促進	○農林漁業従事者の労働時間の適正化や定期的な休日取得など、職場環境の整備を助言・指導する。	農政課 農地林務課 水産課
	○家族経営協定の普及や締結の支援を行うとともに就業規則の改善を推奨する。	農政課 農業委員会

主な取組	内容	担当課
女性の参画促進に向けた情報提供	○国や県が主催する女性の経営参画促進に向けた講座などの情報提供を行う。	商工振興課 男女共同参画課

②女性の就業・起業支援

主な取組	内容	担当課
再就職やスキルアップに関する情報提供	○関係機関と連携して就職・再就職・就業継続に関する支援制度などの情報提供を行う。	就業推進室 男女共同参画課
	○再就職支援セミナー、能力開発セミナーなどの情報提供を行う。	就業推進室 男女共同参画課
起業に関する情報提供	○起業支援に関する情報や融資制度などの情報提供を行う。	商工振興課
	○経営の多角化・複合化や6次産業化を促進する能力開発、起業支援に関する情報提供を行う。	農政課
起業・経営相談窓口の開設	○起業前から事業拡大まで、経営上の問題解決に向けた相談窓口を開設し、支援する。	商工振興課
スキルアップの促進	○経営の多角化・複合化や6次産業化を促進する能力開発、起業支援に関する情報提供を行う。	農政課

2-3 政策・方針決定過程への女性の参画促進

【施策の方向】

多様な視点や価値を反映した社会を実現するため、性別等にかかわらず多様な意見を反映できる環境を整えていく必要があります。

女性自身も様々なレベルの意思決定過程に参画し、社会的・経済的・政治的な状況を変えていく力を持つことができるよう、各種審議会等委員への女性登用を進めるとともに、女性人材の育成等を支援することで、あらゆる分野での女性参画の促進に取り組めます。

【具体的な施策】

①公的審議会等への女性委員の登用促進

主な取組	内容	担当課
女性委員登用に向けた意識啓発	○女性委員の登用が進まない審議会等に委員候補者の情報を提供するなど、登用を働きかける。	男女共同参画課
唐津市女性人材バンク登録者の拡大	○審議会等への女性委員候補として唐津市女性人材バンクの登録者の拡大に努める。	男女共同参画課

②あらゆる分野における女性の参画促進

主な取組	内容	担当課
人材育成や女性参画促進のための講座や研修などの開催と情報提供	○あらゆる分野に女性が積極的に参加できるように、人材育成に向けた講座や研修の開催や情報提供を行う。	男女共同参画課
男女共同参画を推進する市民グループ、団体などとの連携強化	○地域で活動する団体と連携を強化して、公民館などで男女共同参画に関する講座を開催する。	生涯学習文化財課

2-4 ワーク・ライフ・バランスの推進

【施策の方向】

性別等にかかわらず互いに支え合いながら円満な家庭生活を過ごすためには、職場での長時間労働の解消や育児休業・介護休業等の取得促進、フレックスタイム^(※)制度や在宅勤務の導入等、柔軟な働き方ができる環境づくりが大切です。

男女がともに家族の一員として責任を担いながら、職業生活と家庭生活を両立させることができるよう、ワーク・ライフ・バランスの意識啓発や情報提供を行います。また、育児、介護や病気の療養をしながら安心して働き続けられるよう、子育て支援・介護支援等の更なる充実に取り組みます。

【具体的な施策】

①ワーク・ライフ・バランスの意識啓発と情報提供

主な取組	内容	担当課
ワーク・ライフ・バランスの意識啓発・情報提供の実施	○市民や企業に対し、ワーク・ライフ・バランスの意識啓発を行う。 ○先進的取組事例の紹介や情報提供を行う。	商工振興課 男女共同参画課
	○長時間労働の是正や育児・介護休業法などの制度内容を周知する。	商工振興課
多様な働き方の推進	○企業に多様な働き方の情報提供を行う。 ○短時間勤務やフレックスタイムなど多様な働き方を実践している企業の事例紹介や情報提供を行う。	商工振興課

②仕事と子育て・介護を両立できる環境の整備

主な取組	内容	担当課
子育て支援の充実	○未就学児の一時預かり事業、延長保育、休日保育、障がい児保育、病後児保育などを充実する。 ○放課後児童クラブの環境整備を進める。 ○私立の保育所、認定こども園等の老朽化に伴う施設改修の補助を行い、園児の安全性を確保し保育環境を充実する。 ○多様な働き方に対応した保育情報を提供するなど育児相談を充実する。 ○唐津市子ども・子育て支援事業計画を推進する。 ○NPO 法人唐津市子育て支援情報センターなど育児支援にかかわる団体への支援を充実する。	こども家庭課

主な取組	内容	担当課
子育て支援の充実	○安心してこどもを産み育てられるよう育児相談などを充実する。 ○電子母子手帳（からっっこアプリ）やパンフレットなどで、子育て情報を提供する。	保健医療課
介護支援の充実	○家族介護の悩みや介護サービス（在宅・施設）利用などに関する相談体制を充実する。 ○介護支援の環境を充実し、制度の情報提供を行う。	地域包括支援課 高齢者支援課

基本目標 3 男女間の暴力のない社会づくり

3-1 男女間のあらゆる暴力の根絶

【施策の方向】

配偶者からの暴力（DV）、恋人等からの暴力（デートDV）等は、外部から発見が困難な家庭内や親密な関係で行われるため、問題が潜在化しやすい傾向にあります。また、被害者の多くが女性であり、その背景には、性別等による固定的な役割分担意識や暴力を容認する意識等の社会状況があると言われています。

このため、全ての市民がDVへの理解を深めるとともに、若い世代へのDV予防教育を充実し、誰も被害者にも加害者にもならないための意識啓発と情報提供を一層推進します。

【具体的な施策】

①暴力防止に向けた意識啓発と情報提供

主な取組	内容	担当課
広報・啓発活動の促進	○市報、行政放送、ホームページなどを活用した情報発信を積極的に行う。 ○DVの正しい理解を促進するため、講演会や講座を開催する。 ○街頭やイベントなどで啓発物を配布し、広く市民への意識づけを行う。	男女共同参画課
	○高齢者や障がい者（児）のDV被害防止について、窓口での対応時に、必要に応じて、パンフレットの配付を行うとともに、ホームページ等で啓発・情報提供などを行う。	地域包括支援課 障がい者支援課
	○男女共同参画コーナーを常設し、関連図書の展示・貸出を行う。 ○関連する出版物を積極的に収集し、市民に紹介する。	近代図書館
災害時・復興時の女性に対する暴力防止対策の推進	○出前講座や研修などで、性犯罪やDVなど、災害時・復興時の女性に対する暴力防止対策の必要性を周知する。	危機管理防災課

②若年者に対するDV 予防教育の推進

主な取組	内容	担当課
DV 予防教育の推進	○佐賀県DV 総合対策センターが行うDV 等暴力予防教育事業を市内の小中学校に周知する。 ○若い世代に向けた啓発や情報発信を行う。	男女共同参画課 学校教育課
	○小学校高学年や中学生などに、デートDV 防止の啓発を行う。	学校教育課

3-2 相談体制の整備と被害者支援の充実

【施策の方向】

DVの被害者は、女性だけでなく、男性や、性的マイノリティの人、外国人等も含まれています。また、中学生・高校生等の若い世代のDV被害もあります。このため、誰もが安心して相談できる体制の整備と相談窓口の周知に取り組みます。

また、緊急時の被害者支援には、関係機関との連携による安全な避難場所の確保が必要です。被害者情報の徹底管理と二次被害の防止に向けて、従事する職員の意識向上にも取り組みます。

さらに、DV被害者の自立した生活の支援には、仕事や住宅、生活費の確保、こどもの就学問題等、多くの分野に課題がまたがり様々な手続きが必要となります。このため、関係部署が連携して被害者の自立に向け、精神的な支援も含め、包括的な支援を行います。

【具体的な施策】

①相談窓口の周知と相談体制の整備

主な取組	内容	担当課
相談窓口の周知	○唐津市女性総合相談窓口を市ホームページ、市報、リーフレットなどで周知する。 ○佐賀県DV 総合対策センターが設置している女性・男性・性的マイノリティのDV被害者や、加害者全般の相談窓口を市ホームページや市報、リーフレットなどで周知する。 ○国や関係機関が作成した外国人向けのリーフレットなどを配布して、相談窓口を周知する。	男女共同参画課

	○児童相談所や庁内の部署と連携して、DVや児童虐待などの相談窓口を周知する。	こども家庭相談室 男女共同参画課
	○佐賀県多文化共生さが推進課や公益財団法人佐賀県国際交流協会、市内の日本語教室と連携して、外国人市民に対しDV防止の相談窓口を周知する。	地域づくり課
あらゆる人に対する 相談体制の充実	○プライバシーの確保に配慮して、被害者が安心して相談できる体制を充実する。 ○相談内容に応じて迅速かつ適切に対応できるように支援員の資質向上に努める。 ○日本語での相談が困難なときは、佐賀県や民間団体と連携し、外国語での相談に対応可能な相談窓口へとつなぐ。 ○児童虐待の通告からDV発見につながるケースが増加しているため、こどもとその家庭等に専門的な支援を総合的かつ継続的に行う体制を整備する。	こども家庭相談室
	○こどもの発達に伴う様々な困りごとや悩みに対応した相談窓口につなげるなど、乳幼児期の相談体制を充実する。 ○乳児全戸訪問、養育訪問で子育ての状況を把握し、適正な相談対応と支援を行う。 ○妊娠期からDVや虐待の予防につなげるため、妊娠届出時に支援者の有無や心身の問題など、子育て環境の聞き取りを十分に行い、必要に応じて継続した相談対応などを行う。	保健医療課

※DV（ドメスティック・バイオレンス）とは、明確な定義はありませんが、日本では「配偶者や恋人など親密な関係にある、又はあった者から振るわれる暴力」という意味で使用されることが多いです。ここでは、高齢者、障がい者（児）等に対する「虐待」とは区別し、パートナーまたは元パートナー（高齢者、障がい者（児）等のパートナーまたは元パートナーを含む。）間の暴力についての取組を記載しています。ただし、こどもへの虐待については、こどもの目の前で行われる夫婦喧嘩等（面前DV）とも関連が深いため記載しています。

②被害者の安全確保の徹底

主な取組	内容	担当課
情報の管理意識の向上	○「DV被害者関連窓口用手引き」の更新と活用を徹底する。 ○被害者情報の管理徹底と二次被害防止のため、職員を対象とした研修を実施する。	男女共同参画課
	○学校や保育所・認定こども園・幼稚園など関係機関との情報共有に当たっては、被害者とかどもの情報管理を徹底する。	こども家庭相談室 学校教育課
安全確保の周知	○被害者の個人情報保護を徹底する。 ○被害者に本人通知制度や支援措置について説明する。 ○本人通知制度を市報や市のホームページなどで周知する。	市民課

③被害者支援の充実

主な取組	内容	担当課
公営住宅応募における入居資格の優遇措置	○被害者が公営住宅を申し込む際、入居資格審査の優遇措置を行う。	建築住宅課
こどもへの配慮や支援	○被害者のこどもが保育所などへの入所や学校への就学及び転校するときは、情報伝達を徹底するなど十分に配慮するとともに、円滑に就学や保育を受けることができるよう配慮し、就学援助などの支援を行う。	こども家庭相談室 学校支援課
	○特に県外から避難した被害者で、妊婦や乳幼児を抱えている人の、個人情報守秘の徹底や健康診査、予防接種、育児相談などが適切に受診できるように配慮する。	保健医療課
就業支援制度に関する情報提供	○支援員（母子・父子自立支援員）による就業や職業訓練の情報提供など、自立に向けた相談に対応する。	こども家庭相談室

3-3 被害者の保護・支援に向けた関係機関との連携強化

【施策の方向】

DV被害者の早期発見のためには、被害者を発見しやすい立場にある医療機関や保健、福祉、教育機関等の協力が必要不可欠です。様々な立場にある人が、DV被害に気づき、関係機関に情報提供や通報を行う体制が正しく機能するよう連携を図ります。

また、DV被害者にとって最善の支援を円滑に行うため、被害者の意思を尊重しながら、関係機関が共通の理解と認識を持ち、相談・保護・自立という段階に応じた切れ目のない支援を連携して行います。

【具体的な施策】

①関係機関との連携強化

主な取組	内容	担当課
関係機関との連携体制強化	○県や関係機関等と連携し、情報交換、ケース検討などを行いながら実態の把握に努め、様々なケースに対応する。 ○相談内容に応じて、迅速で適切に対応できるよう、児童相談所、警察などの関係機関や民間団体などと情報の共有や協力体制を強化する。 ○緊急時や夜間の相談には、警察や女性相談支援センターと連携するとともに、被害者に関する情報を共有し、一時保護施設に入所するまでの被害者やその子どもなどの安全を確保する。	こども家庭相談室
	○庁内関係部署間の情報交換や検討会議を年1回以上行い、連携体制を強化する。	男女共同参画課
	○専門の相談機関との連携を強化し、アルコールや薬物依存と関連した相談を適切な機関につなぐ。	保健医療課
苦情に対する適正な対応	○相談・保護・支援を行う職員の対応などに被害者から苦情が寄せられたときは、適切な対応に努めるとともに庁内での情報共有と必要に応じた改善を行う。	こども家庭相談室

基本目標4 安全・安心な社会づくり

4-1 地域防災における男女共同参画の推進

【施策の方向】

これまでの大規模災害の避難所生活では、平常時の固定的な性別役割分担意識が反映され、炊き出し等の女性の負担が大きかったことや性別により異なるニーズや状況への配慮が行き届かなかったこと等が指摘されています。

「唐津市地域防災計画」(2023(令和5)年8月改訂)において、「男女共同参画の視点に立ち、防災を進めるための防災に関する政策・方針決定過程及び防災の現場における女性参画の拡大等、男女双方の視点からの防災体制の充実に努める」とあることから、地域防災の推進にあたり、性別等にかかわらず責任と役割をもって取り組むため、男性の視点に偏りがちな防災分野について、女性の視点の反映や女性の積極的な参画の促進に努めます。

【具体的な施策】

①男女共同参画の視点に立った防災対策の推進

主な取組	内容	担当課
市民の防災体制の構築の奨励や支援	○自主防災組織の設立や活動を支援する中で、出前講座などを通して、自主防災組織における男女共同参画の視点の必要性の周知に努める。	危機管理防災課
多様なニーズに配慮した避難所運営と物資の整備	○女性の専用物干し場、更衣室、授乳室及び男女別トイレの設置、生理用品・女性用下着(女性による配布)など、女性や子育て家庭に配慮した避難所運営に努める。	危機管理防災課
地域防災における男女共同参画の必要性の啓発・情報提供	○男女共同参画の視点を取り入れた、避難所運営のマニュアル作成や地域防災計画の周知を行う。	危機管理防災課
災害時・災害復興時の男女共同参画の取組に関する調査と情報収集	○国、県や他の自治体及び民間の調査機関の調査結果や事例などを活用し、災害時・災害復興時の取組について情報収集し、関係課に周知する。	男女共同参画課

②防災分野への女性の参画促進

主な取組	内容	担当課
消防団への女性の参加促進の啓発	○予防活動、後方支援、避難所運営など活動の内容を具体的に周知しながら、消防団への女性の参加促進に向けた広報を行う。	地域消防課
防災分野への女性の積極的参加の啓発	○自主防災組織などへの女性の参画促進に努める。 ○自主防災組織による防災訓練や防災リーダー研修会などへの女性の参画の促進に努める。	危機管理防災課

4-2 生涯を通じた心身の健康支援

【施策の方向】

本市では、市民に対する各種健（検）診や相談・指導等、生涯にわたる健康づくりを計画的に実施していますが、女性の心身の状態はライフステージ^(※)により大きく変化するとともに、妊娠・出産等に直面する際は特に留意する必要があります。また、男性は、性別役割分担意識の影響により、仕事の重圧や弱音の吐きづらさ等、精神的に孤立しやすいといわれています。男性が抱える不安や生きづらさを緩和するための配慮も求められます。

このため、性別等にかかわらず相談支援体制を強化することで、生涯にわたる健康の維持・増進を支援するとともに、女性においては、妊娠・出産期に関する支援に取り組みます。また、女性の「性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス/ライツ）」^(※)の視点も含めた正しい知識と情報を得るための啓発や相談支援に取り組みます。

【具体的な施策】

①性の違いに応じた心と身体健康づくりの推進

主な取組	内容	担当課
身体健康づくりの場の確保	○生活習慣病予防のための、健康づくりを推進する。	保険年金課 保健医療課
特定健康診査などの各種健康診査の受診促進、特定保健指導の参加促進	○がん検診の受診を促進する。	保健医療課
	○特定健康診査の受診を促進する。 ○特定保健指導の参加を促進する。	保険年金課
	○生活習慣病重症化予防のための保健指導を充実する。	保険年金課 保健医療課

主な取組	内容	担当課
健康相談の充実	○定期的に健康相談会を開催する。	保健医療課
薬物乱用防止対策の充実、喫煙・飲酒の人体への影響に関する知識の啓発	○広報誌やホームページなどを活用して人体への影響を啓発する。	保健医療課
メンタルヘルスケア、心の病を予防する対策の充実	○ゲートキーパーや民生・児童委員など地域での連携・協力による自殺予防の取組を行う。	保健医療課
県、医療、福祉、労働の各関係機関の連携強化と情報共有	○健康づくり推進協議会や健康づくりネットワーク会議等、関係団体等との連携強化と情報共有を進める。	保健医療課
健康づくりイベントの開催	○生活習慣病予防のため、各年齢層の体力に応じたスポーツ大会を開催し、市民の体力向上と健康づくりを推進する。	スポーツ振興課

②妊娠・出産に関する理解の促進

主な取組	内容	担当課
男女ともに妊娠、出産、産後への理解を深めるための意識啓発	○同居家族にも妊娠・出産・育児に関して理解を深めてもらうために、意識啓発を行う。 ○身体的にリスクが高い妊婦とパートナーを対象に妊娠届出時の面談や、訪問による指導を行い妊娠期から協力してセルフケアに取り組めるよう啓発を行う。 ○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）の周知を行う。	保健医療課
妊娠・出産・育児に関する相談・保健指導・健診の充実	○母子健康手帳交付時に妊娠・出産・子育てに関する不安や悩み等を気軽に相談支援できる体制の周知を図るとともに、相談、保健指導を行う。	保健医療課
周産期医療体制の充実	○妊娠後期から産後（新生児早期）までの周産期医療体制を充実し、母親とこどもの健康を守る。	保健医療課

4-3 誰一人取り残さないための支援

【施策の方向】

現在の社会情勢として、核家族化が進んで共働き家庭が増加する中、家庭における子育て、介護・介助の負担が女性に多いことを考え、ひとり親家庭への支援や介護サービス、障害福祉サービス等の充実に努めます。

このほか、外国人市民が、必要な情報を入手し、安心して地域で暮らせるよう、多文化共生の取組を進めます。

また、性的マイノリティとされる人たちは、周囲の無理解や偏見等により差別的な言動に苦しみや生きづらさを感じていることがあります。このため、本市においても、性的マイノリティに関する理解を進め、性的指向^(※)や性自認にかかわらず互いに認め合えるまちづくりを進めます。

【具体的な施策】

①様々な状況にあっても安心して暮らせる環境の整備

主な取組	内容	担当課
生活に困難な問題を抱える人への支援	○生活上の様々な困難を抱える人に対し、生活自立支援センター相談支援員が親身に相談を受け、関係機関と連携し、困難解消に向けた包括的な支援を行う。	生活保護課
ひとり親家庭の自立支援	○ひとり親家庭の生活の安定のため、就職に有利な資格取得に支援を行う。 ○ひとり親家庭の児童の進学、就職等資金の貸付けの支援を行う。	こども家庭相談室
ひとり親家庭の居住支援	○ひとり親世帯の優先入居（抽選回数2回）を実施する。	建築住宅課
高齢者が安心して暮らせる環境づくり	○高齢者の生活支援体制を整備する。 ○高齢者の見守り体制づくりを推進する。	地域包括支援課 高齢者支援課
	○高齢者の生きがいづくりに努め、社会参加を促進する。 ○在宅福祉サービスや施設介護の充実など、介護支援体制の充実に努める。	高齢者支援課
障がいのある人が安心して暮らせる環境づくり	○障がいのある人の生活を支援するとともに、その家族の身体的・精神的負担も軽減し、地域での生活を支援する。 ○専門の相談員（社会福祉士、精神保健福祉士等）が必要に応じて関係機関と連携し、サービスや機関・施設・関係団体や専門家などの社会資源の利用援助、情報提供などを行い、	障がい者支援課

主な取組	内容	担当課
	社会参加や自立を支援する。 ○緊急時の対応や、障がいのある人が単身であっても地域で安心して生活できるよう、「地域生活支援拠点等」の整備を進める。 ○聴覚障がいのある人に対しては、手話通訳や要約筆記で対応するなど、あらゆる障がいの特性に応じた相談体制を充実する。	

②あらゆる人の人権尊重と理解の促進

主な取組	内容	担当課
啓発活動の推進	○「同和問題啓発強調月間」、「人権週間」に広報活動、講演会、パネル展、懸垂幕設置などを実施する。 ○企業の社内研修などに講師を派遣して企業の人権意識を高める。	人権・同和対策課
人権研修の実施	○あらゆる人権問題の正しい理解と認識及び解消に向けて、社会・同和教育指導員による講座等を活用しながら啓発と情報提供を行う。	生涯学習文化財課
多文化共生社会の推進	○多様な文化への理解を深めるための多文化共生や国際交流に関する事業を実施する。 ○外国人市民が、必要な生活情報を入手でき、暮らしやすい地域づくりを推進する。 ○市役所窓口等において、やさしい日本語や多言語対応を進め、外国人市民が相談や行政手続きがしやすいように配慮する。	地域づくり課
性的マイノリティに対する周知と理解の促進	○ホームページ、広報誌等を通じた啓発活動を行い、性的マイノリティに対する理解を促進する。 ○学校教育や生涯学習等において、性的マイノリティに関する理解を深める場や機会を提供する。 ○「唐津市パートナーシップの宣誓の取り扱いに関する要綱」に基づきパートナーシップ制度^(※)を運用し、性的マイノリティの人たちが暮らしやすい環境づくりに努める。	学校教育課 生涯学習文化財課 人権・同和対策課
相談窓口の周知	○法務局が設置する人権相談や、佐賀県DV総合対策センターが設置する性的マイノリティに関する相談窓口を、市ホームページや市報などで周知する。 ○民間の支援団体の情報提供を行う。	人権・同和対策課

4-4 困難な問題を抱える女性への支援

【施策の方向】

女性をめぐる課題は、性暴力・性犯罪被害、生活困窮、家庭関係の破綻等、複雑化・複合化してきています。特に、コロナ禍においてこれらの課題が表面化したため、2022（令和4）年5月に「困難女性支援法」が制定され、2024（令和6）年4月に施行されました。本市においても、関係機関と連携して様々な困難な問題を抱える女性をサポートできるように努めます。

【具体的な施策】

①女性が抱える生活上の困難な問題への理解の促進

主な取組	内容	担当課
女性が抱える困難な問題の啓発	○女性が抱える困難な問題の背景にあるジェンダー問題に関する理解促進のための啓発を行う。	男女共同参画課

②困難な問題を抱える女性への相談支援体制の充実

主な取組	内容	担当課
相談窓口の周知と充実	○相談窓口案内カードが困難な問題を抱える女性の手が届くように設置を工夫する。 ○複雑化・複合化する女性問題に関する相談業務を継続的に実施する。 ○専門の女性相談支援員のスキル向上のための研修に参加する。 ○県の専門機関と連携し、広域的・総合的な相談支援体制の整備を行う。	男女共同参画課 こども家庭相談室

③困難な問題を抱える女性が安心して暮らせる環境の整備

主な取組	内容	担当課
ひとり親家庭の自立支援【4-3の再掲】	○ひとり親家庭の生活の安定のため、就職に有利な資格取得に支援を行う。 ○ひとり親家庭の児童の進学、就職等資金の貸付けの支援を行う。	こども家庭相談室
ひとり親家庭の居住支援【4-3の再掲】	○ひとり親世帯の優先入居（抽選回数2回）を実施する。	建築住宅課

主な取組	内容	担当課
学校や公共施設における「生理の貧困 ^(※) 」に配慮した支援	○市内小・中学校や公共施設のトイレに生理用品や相談窓口案内カードを設置する。	関係各課
生活に困難な問題を抱える人への支援 【4-3の再掲】	○生活上の様々な困難を抱える人に対し、生活自立支援センター相談支援員が親身に相談を受け、関係機関と連携し、困難解消に向けた包括的な支援を行う。	生活保護課
子育てに困難な問題を抱える人への支援	○子育てに様々な困難を抱える人に対し、支援員が親身に相談を受け、関係機関と連携し、一人一人の状況に応じた包括的な支援を行う。	こども家庭相談室

④困難な問題を抱える女性の就労支援

主な取組	内容	担当課
生活に困難な問題を抱える女性の就労支援	○生活上の様々な困難を抱える人に対し、生活自立支援センターが、関係機関と連携し、就労ができる環境の調整やその他就労につなげる支援等を行う。	生活保護課

第6章 計画の推進

1. 計画の推進体制

(1) 唐津市男女共同参画推進本部

男女共同参画の推進に関する施策は、様々な分野にまたがり、本計画をより実効性のあるものにするためには、全庁的な取組が必要です。

男女共同参画社会の実現に向けた施策を総合的かつ計画的に推進するため、全庁的に取組を進めるとともに、部長職などで組織する「唐津市男女共同参画推進本部」で、計画の進捗状況を定期的に把握します。

(2) 唐津市男女共同参画推進協議会

市民、学識経験者、社会的な貢献を行う団体等で組織し、男女共同参画社会の実現に向けた施策を総合的かつ効果的に推進するために設置している「唐津市男女共同参画推進協議会」で、計画の進捗状況と成果の点検を行います。

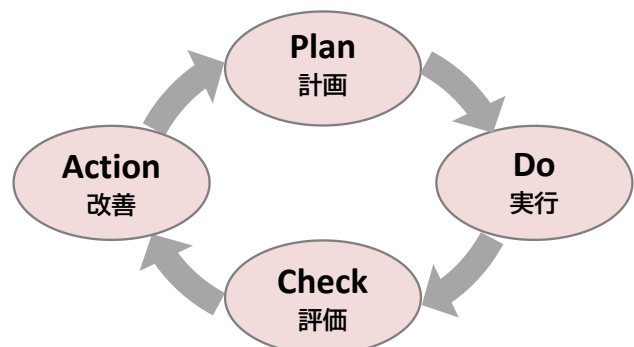
(3) 関係機関・団体等との連携

男女共同参画に係る施策を効果的に推進するため、国・県をはじめ、関係機関・団体等との連携・協力体制を一層強化します。

また、企業や市民団体等の人権にかかわる自主的な活動を支援するとともに、各団体等との連携を図り、地域の実情に応じたきめ細かな取組を進め、男女共同参画の普及・浸透に努めます。

2. 計画の管理と評価

本計画は、PDCAサイクル^(※)に基づき、毎年度、施策の実施状況や活動指標の達成度等を取りまとめて、公表します。



3. 成果指標・活動指標一覧

(1) 成果指標一覧

「成果指標」とは、本計画の施策・事業の「効果」を示す指標であり、以下に設定された目標値（5年後）に向けて、本計画の施策・事業を着実に進めていきます。

指標名	現状値	目標値 (R11 年度)	出典・根拠	計画体系
基本目標1 男女共同参画社会の実現に向けた基盤づくり				
「男女共同参画社会」の認知度(意味を知っている、聞いたことがある)	69.1% (R5 年度)	90%	男女共同参画社会づくりのための市民意識調査	1-(1)
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」など、性別で役割を固定する考え方に反対する割合(反対、どちらかといえば反対)	69.2% (R5 年度)	80%	男女共同参画社会づくりのための市民意識調査	1-(1)
「男のくせに・女のくせに」、「男らしく・女らしく」などと性別で「らしさ」を求められたくないと思う中学生の割合	－%	100%	男女共同参画に関する中学生意識調査	1-(2)
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」など、性別で役割を固定する考え方に反対する市職員の割合(反対、どちらかといえば反対)	74.4% (R5 年度)	100%	男女共同参画社会づくりのための市職員意識調査	1-(3)
市職員の管理職に占める女性の割合	13.2% (R6.4.1 現在)	20%	唐津市特定事業主行動計画	1-(3)
市男性職員の育児休業取得率	27.0% (R5 年度)	2週間以上 85%	唐津市特定事業主行動計画	1-(3)
市職員一人当たりの年次休暇取得率	64.0% (R5 年度)	70% (平均 14 日)	唐津市特定事業主行動計画	1-(3)

※ 現状値の把握ができていないものは「－」で表示しています。

指標名	現状値	目標値 (R11 年度)	出典・根拠	計画体系
基本目標2 あらゆる分野での女性活躍の推進				
市内企業の管理職（課長職以上）に占める女性の割合	17.3% (R5 年度)	25%	男女共同参画 社会づくりの ための企業ア ンケート調査	2-(1)
女性活躍推進の取組を進めている企業の割合	40.1% (R5 年度)	60%	男女共同参画 社会づくりの ための企業ア ンケート調査	2-(1)
市内事業所の「女性の活躍推進佐賀県会議」会員登録数	48 事業所 (R5 年度)	80 事業所	女性の活躍推進佐賀県会議	2-(1)
女性農業委員数（全 19 人）	2 人 (R5 年度)	6 人	唐津市農業委員会	2-(2)
審議会等委員に占める女性の割合	38.4% (R5 年度)	50%	唐津市公的審議会等女性委員登用率	2-(3)
「ワーク・ライフ・バランス（仕事とプライベートのバランス）が取れている」と感じている人の割合	29.5% (R5 年度)	40%	男女共同参画 社会づくりの ための市民意 識調査	2-(4)
基本目標3 男女間の暴力のない社会づくり				
夫婦や恋人間における次のような行為を“暴力”と認知する人の割合 ①【精神的暴力】友人関係や電話を細かく監視する ②【経済的暴力】必要な生活費を渡さない ③【性的暴力】避妊に協力しない	① 50.9% ② 53.7% ③ 48.5% (R5 年度)	①～③ 60%	男女共同参画 社会づくりの ための市民意 識調査	3-(1)
「DV」の認知度（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）者からの暴力のことを知っている）	84.8% (R5 年度)	100%	男女共同参画 社会づくりの ための市民意 識調査	3-(1)

指標名	現状値	目標値 (R11 年度)	出典・根拠	計画体系
基本目標3 男女間の暴力のない社会づくり				
「デートDV」の認知度（恋人など交際相手（または元交際相手）からの暴力のことを知っている）	39.1% (R5 年度)	70%	男女共同参画に関する中学生意識調査	3-(1)
基本目標4 安全・安心な社会づくり				
消防団員に占める女性の割合	1.1% (R5 年度)	2 %	唐津市消防団	4-(1)
がんの検診受診率 (乳がん検診は2年に1回)	子宮頸がん 50.0% 乳がん 54.3% (R6.5 月末)	60%	唐津市の保健事業 子宮頸がん 20 歳以上 乳がん 40 歳以上	4-(2)
特定健診実施率	36.8% (R6.6 月末)	60%	唐津市国民健康保険第3期保健事業実施計画	4-(2)
不安や悩みのある人の相談先で「相談する相手がいらない」を選択する女性の割合	3.8% (R4 年度)	0 %	唐津市地域福祉計画市民意識調査	4-(4)

(2) 活動指標一覧

「活動指標」とは、本計画の施策・事業の「達成度」を示す指標であり、以下に設定された目標値（5年後）に向けて、本計画の施策・事業を着実に進めていきます。

施策の方向	指標名	現状値	目標値 (R11 年度)
基本目標1 男女共同参画社会の実現に向けた基盤づくり			
(1) 固定的な性別役割分担意識の解消	男女共同参画フォーラム、講演会などの参加者数	223 人 (R5 年度)	600 人
	人権フォーラムの参加者数	77 人 (R5 年度)	90 人

施策の方向	指標名	現状値	目標値 (R11 年度)
(2) 幼少期からの男女共同 参画意識の形成	男性の家事・育児・介護参画を促進する講座を開催する公民館の数	4 館 (R5 年度)	5 館
	市民団体と連携した講座などの参加者数	195 人 (R5 年度)	400 人
(3) 市役所での取組強化	男女共同参画に関する職員研修の実施回数	2 回 (R5 年度)	2 回
基本目標 2 あらゆる分野での女性活躍の推進			
(1) 職場における男女共同 参画と女性活躍の推進	女性活躍推進セミナーなどの開催数	3 回 (R5 年度)	年 1 回以上
(2) 農林水産業、商工自営業における男女共同参画の推進	家族経営協定の締結数	163 件 (R5 年度)	170 件
(3) 政策・方針決定過程への女性の参画促進	唐津市女性人材バンク登録者数	31 人 (R5 年度)	35 人
基本目標 3 男女間の暴力のない社会づくり			
(1) 男女間のあらゆる暴力の根絶	DV 防止啓発セミナーなどの開催数	1 回 (R5 年度)	年 1 回以上
(2) 相談体制の整備と被害者支援の充実	子ども家庭支援員及び虐待対応専門員、母子・父子自立支援員に関する研修の受講	11 回 (R5 年度)	13 回
基本目標 4 安全・安心な社会づくり			
(1) 地域防災における男女共同参画の推進	自主防災組織、住民向け防災説明会等実施	40 回 (R5 年度)	30 回
(2) 生涯を通じた心身の健康支援	糖尿病型 (HbA1c6.5%) の人への保健指導実施率	77.3% (R5 年度)	80%
(3) 誰一人取り残さないための支援	公民館などでの人権研修・講座の開催数	115 回 (R5 年度)	120 回
(4) 困難な問題を抱える女性への支援	相談窓口案内カードの設置施設数	114 施設 (R5 年度)	300 施設

資料編

1. 用語の解説

あ 行

■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）

労働者が子育てや家族の介護を行う際に、仕事と家庭生活を両立できるように支援することを目的とした法律で、育児休業・介護休業・子の看護休暇等の取組が定められている。2021（令和3）年6月公布の改正では、子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け、育児休業給付に関する所要の規定の整備等の措置を講じている。

■一般事業主行動計画

女性活躍推進法に基づき、事業所が自社の女性の活躍に関する状況の把握や管理職への女性登用など具体的な取組内容をまとめたもの。一定数の労働者を雇用する企業に、策定・公表が義務付けられている。

■SDGs（エスディージーズ）（Sustainable Development Goals）

2015（平成27）年9月の国連サミットにおいて採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に記載された国際目標のこと。「地球上の誰一人として取り残さない」ことを理念とし、人類、地球及びそれらの繁栄のために設定された行動計画として17のゴールと169のターゲットで構成されている。

■エンパワーメント

「em+power」で「パワーを与える」という意味になり、男女共同参画の分野では女性が自らの意識と能力を高め、家庭や地域、職場等、社会のあらゆる分野で、政治的、経済的、社会的、文化的に力をつけること、及びそうした力をもった主体的な存在となり、力を発揮し行動していくことをいう。

か 行

■グローバル・パートナーシップ

地球規模の協力関係。世界平和、環境問題など世界的問題の解決のために提携すること。

■ケアワーク

生活全般の場面において世話や介護が必要な人に対する支援のこと。また社会的養護領域の施設でこどもたちの世話をする保育士や児童指導員等の職種を総合してケアワーカーとしている施設もある。社会的養護領域以外でも、高齢者福祉や障害福祉分野でも使われる。

■コミットメント

「かわりあい」「委任」「言質（げんち）」を指す。具体的には、責任をもってかわること、責任をもってかわることを明言すること、責任を伴う約束のこと。

■困難女性支援法（困難な問題を抱える女性への支援に関する法律）

困難な問題を抱える女性の福祉の増進を図り、支援するために制定された法律で、地方公共団体の役割や、相談の充実等が定められている。

さ 行

■ジェンダー

「社会的・文化的に形成された性別」のこと。人間には生まれつきの生物学的性別（セックス／Sex）がある。一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別」（ジェンダー／Gender）という。「社会的・文化的に形成された性別」は、それ自体に良い、悪いという価値を含むものではなく、国際的にも使われている。

■ジェンダー・ギャップ

各国における男女間の格差を数値化し、ランク付けしたもの。世界経済フォーラムが、経済、教育、保健、政治の4つ分野のデータから作成し、毎年発表している。

■仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約

仕事の世界における暴力とハラスメントの問題を扱う、初の国際労働基準。2019（令和元）年6月、スイス・ジュネーブで世界187カ国の政府と労働者・使用者の団体が参加したILO創立100周年記念総会において、採択された。この条約で、暴力とハラスメントは、「人権侵害または虐待となり得、平等な機会に対する脅威であり、許容できず、ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）と相容れない」と認識され、これまで明確に定義されてこなかった「仕事の世界における暴力とハラスメント」について定義づけられた。加盟国は、条約の定義に適合するように、暴力とハラスメントを法律で定義し、禁止することが求められる。

■G7女性・平和・安全保障パートナーシップ・イニシアティブ

2018（平成30）年6月にカナダ・ケベック州にて開催されたG7シャルルボワ・サミットで、日本は、途上国の女兒・少女・女性のための質の高い教育、人材育成のために2億ドルの支援の約束を発表した。「女性・平和・安全保障パートナーシップ・イニシアティブ」が採択され、日本はスリランカをパートナーとして同国のWPS行動計画策定及び紛争寡婦を含めた女性世帯への経済的エンパワーメントの支援を決定した。

■女子差別撤廃条約

この条約は、男女の完全な平等の達成に貢献することを目的として、女子に対するあらゆる差別を撤廃することを基本理念とする。具体的には、「女子に対する差別」を定義し、締約国に対し、政治的及び公的活動、並びに経済的及び社会的活動における差別の撤廃のために適当な措置をとることを求めている。

■女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）

仕事で活躍したいと希望するすべての女性が、その個性や能力を存分に発揮できる社会を実現するための法律。女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用などの基本原則のほか、国や、地方公共団体及び一定規模以上の事業所における女性活躍の基本方針と行動計画の策定や、それに関する情報公開を義務付けている。

■女性起業家資金イニシアティブ

途上国において、女性起業家や女性が運営する中小企業が直面する障害（資金アクセス、法制度等）を克服するための支援実施を目的として世界銀行内に設立される基金。支援内容は、女性起業家等に対する資金支援、金融機関等に対する女性起業家とのビジネス促進に向けた助言、途上国の法制度改善に向けた技術協力等。ドナー国から2億ドル及びリスク軽減措置により動員される民間資金等を合わせて10億ドル超の資金を利用可能とすることを目指す。

■性的指向

人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするかを表すものであり、具体的には、恋愛・性愛の対象が異性に向かう異性愛、同性に向かう同性愛、男女両方に向かう両性愛などを指す。

■性的マイノリティ

性的少数者のこと。「レズビアン」「ゲイ」「バイセクシュアル」「トランスジェンダー」など、性のあり方が少数派の人々を広く表す総称。LGBT、セクシュアルマイノリティとも呼ばれている。

■生理の貧困

経済的な理由などで生理用品を購入することが難しい状態にあること。

■セクシュアル・ハラスメント

性的な言動により相手方の生活環境を害し、または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。

■仙台防災枠組

2015（平成27）年3月に仙台市で開催された「第3回国連防災世界会議」で採択された、災害リスクの大幅な削減を目的とした国際防災の枠組・具体的な目標のこと。事前の防災投資、「より良い復興（Build Back Better）」、多様な主体の参画による管理、人間中心の予防的アプローチ、女性のリーダーシップの重要性等、日本が重視する点が盛り込まれた。

■SOGIハラスメント

SOGIとは、Sexual Orientation（性的指向）and Gender Identity（ジェンダーアイデンティティ）の頭文字をとった言葉であり、SOGIハラは、「ソジハラ」や「ソギハラ」と読まれ、性的指向やジェンダーアイデンティティに関して行われる嫌がらせや差別的言動等のハラスメントを意味する。

た 行

■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、かつ、ともに責任を担うべき社会のこと。

■男女雇用機会均等法（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）

雇用における男女の均等な機会と待遇の確保を図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図るための措置を推進することを目的としている。1997（平成9）年6月、それまで努力義務であった採用・昇進・教育訓練等での差別が禁止規定になるなど、大幅な改正が行われ、2006（平成18）年6月には、2度目の改正がされている。

■デートDV

交際相手からの身体的もしくは心理的、性的、経済的な暴力のこと。

■特定事業主行動計画

女性活躍推進法に基づき、国の各府省や地方公共団体等は「特定事業主」として、女性職員が働きやすく、ますます活躍できるような環境作りに向けて、採用から管理職への登用に至るまで、あらゆる段階において女性の職業生活における活躍の取組を進めていくための行動計画を策定し、公表することが義務付けられている。

■ドメスティック・バイオレンス（DV）

配偶者や生活の本拠をともにする交際相手など親密な関係にある者（過去にそのような間柄にあった者も含む）からの身体的、心理的、性的または経済的な苦痛を与える暴力的な行為その他心身に有害な影響を及ぼす発言または行動をいう。

■DV防止法（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）

「DV防止法」は超党派の女性議員による議員立法で成立し、2001（平成13）年10月に施行された。この法律は、配偶者からの暴力の防止と被害者の保護を目的にしたものである。その中核となる支援施設は、配偶者からの暴力相談支援センター・婦人相談所とし、民間のシェルターなどにも委託できる。被害者の保護に関しては、医師等には通報及び必要な情報提供を行うよう、また通報を受けた警察官には必要な措置を講ずるよう努力義務を課している。被害者の申し立てにより裁判所は、加害者に6ヵ月間の接近禁止命令や2週間の住居からの退去命令等を出すことができ、命令に違反した場合は懲役または罰金に処せられる。

は 行

■パートナーシップ制度

各自治体が同性同士のカップルを婚姻に相当する関係と認め、証明書を発行する制度のこと。制度を利用することで、公営住宅の入居や公立病院での面会等、様々なサービスや社会的配慮を受けやすくなる。

■ハラスメント

相手の意に反する行為によって不快にさせたり、相手の人間としての尊厳を傷つけたり、脅したりすること。

■パワー・ハラスメント

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、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える、または職場環境を悪化させる行為のこと。

■PDCAサイクル

Plan（計画）、Do（実行）、Check（評価）、Action（改善）の仮説・検証型プロセスを循環させ、マネジメントの品質を高めようという概念。

■フレックスタイム

一定の期間についてあらかじめ定めた総労働時間の範囲内で、労働者が日々の始業・終業時刻、労働時間を自ら決めることのできる制度のこと。労働者は仕事と生活の調和を図りながら効率的に働くことができる。

■包摂的な社会

すべての人々を排除せず、ともに生きることができる社会を目指す考え方のこと。

ま 行

■マタニティ・ハラスメント

働く女性が妊娠・出産を理由に解雇・雇止めをされることや、妊娠・出産に当たって職場で受ける精神的・肉体的なハラスメントのこと。

ら 行

■ライフステージ

人間の一生において、出生・入学・卒業・就職・結婚・出産・子育て・介護・退職等、節目となる出来事によって区分される生活環境の段階のことをいう。

■リスキリング

新しい職業に就くために、あるいは、今の職業で必要とされるスキルの大幅な変化に適応するために、必要なスキルを獲得する／させること。近年では、特にデジタル化と同時に生まれる新しい職業や、仕事の進め方が大幅に変わる職業につくためのスキル習得を指すことが増えている。

■リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康と権利）

「リプロダクティブ・ヘルス」とは、妊娠したい人、したくない人、産む・産まないに興味も関心もない人、アセクシャルな人（無性愛・非性愛の人）を問わず、心身ともに満たされ健康にいられること。

「リプロダクティブ・ライツ」とは、妊娠、出産、中絶について十分な情報を得られ、産む・産まない、いつ・何人子どもを持つかなど「生殖」に関するすべてのことを自分で決められる権利のこと。

■レジリエント

回復力や弾性（ひずみを元に戻す性質）等の意味を持つ英語。人や組織等のビジネス分野でもレジリエントの言葉が使われる。例えば、ビジネス上の危機等、困難な状況に対処するしなやかさや強靱な回復力を身に付け、問題点の解決や人・組織の成長につなげていくというもの。自然災害等からの回復力の意味にもレジリエントが使われる。

わ 行

■ワーク・ライフ・バランス

仕事と生活の調和。一人一人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とともに、家庭や地域生活、自己啓発等も充実させること。