

(案)

**第3次函館市男女共同参画基本計画
はこだて輝きプラン**

中間見直し案

— 答 申 —

函 館 市

目 次

第1章 計画策定の背景

1 計画策定の趣旨	2
2 第2次函館市男女共同参画基本計画「はこだて輝きプラン」の検証	3
3 第3次函館市男女共同参画基本計画「はこだて輝きプラン」の中間評価	4

第2章 計画の基本的な考え方

1 計画の位置づけ	12
2 計画の期間	12
3 計画の将来像	12
4 計画の基本目標	12
5 施策の体系図	16

第3章 施策の展開

基本目標1 人権尊重と男女共同参画の意識づくり

(推進の方向1) 男女共同参画意識の啓発	18
(推進の方向2) 男女共同参画の視点に立った教育・学習の充実	20
(推進の方向3) 人権尊重と暴力等の根絶	22

基本目標2 あらゆる分野への男女共同参画の促進

(推進の方向1) 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大	24
(推進の方向2) 雇用等の場における男女共同参画の促進	26
(推進の方向3) 多様なニーズを踏まえた就業環境の整備	28
(推進の方向4) 地域社会等への男女共同参画の促進	30

基本目標3 多様な生き方が選択できる環境づくり

(推進の方向1) 安心して暮らせる環境づくり	32
(推進の方向2) 生涯を通じた男女の健康支援	35

各目標の指標一覧	36
----------	----

第4章 計画の推進

1 計画の推進体制	39
2 計画推進のための取り組み	40

第1章

計画策定の背景

- 計画策定の趣旨 ①
- 第2次函館市男女共同参画基本計画
「はこだて輝きプラン」の検証 ②
- 第3次函館市男女共同参画基本計画
「はこだて輝きプラン」の中間評価 ③

第1章 計画策定の背景

1 計画策定の趣旨

本市では、性別を問わず、誰もが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、そのことにより、男女が均等に政治的、経済的、社会的および文化的利益を受けることができ、かつ、ともに責任を担う社会の実現をめざし、平成10年（1998年）に「～男女共同参画社会をめざす～はこだてプラン21」を策定し、各種施策を推進してきました。

さらに、平成17年（2005年）には「函館市男女共同参画推進条例」を制定するとともに、平成20年（2008年）には、その条例に基づく「第2次函館市男女共同参画基本計画～はこだて輝きプラン」を策定し、条例に掲げる基本理念を踏まえ、「人権尊重と男女平等の意識づくり」、「あらゆる分野への男女共同参画の促進」、「多様な生き方が選択できる環境づくり」の3つを基本目標に、男女共同参画社会の実現に向けた取り組みを進めてきました。

また、全国的には、平成11年（1999年）に男女共同参画社会基本法が制定され、法に基づき、各般の施策が進められてきているところですが、人口減少や少子高齢化が進展し、共働き世帯の増加をはじめ、女性の社会進出が進んできている状況や、男性の子育てや介護への参画が必ずしも十分ではないことなど、様々な社会状況の変化により、男女共同参画を取り巻く課題が多様化しています。

こうした状況のなか、国においては、平成27年（2015年）8月に、女性が職業生活で個性と能力を十分に発揮し、活躍できる環境を整備するため「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）が制定されました。

本市においても、引き続き男女共同参画社会の実現をめざし、社会情勢の変化を受け、多様化する課題に対応するため、総合的かつ計画的に施策を推進することとし、新たな「男女共同参画基本計画」を策定するものです。

2 第2次函館市男女共同参画基本計画「はこだて輝きプラン」の検証

「はこだて輝きプラン」では、「男と女^{ひと} ともに輝く 豊かなまち」をめざすべき将来像に、3つの基本目標を掲げ、各種施策を推進してきたところであり、平成28年度には、基本目標にかかわる29の主要施策のもと247事業を実施し、計画に掲げた事業は概ね実施することができました。

こうした取り組みにより、市民の男女共同参画意識は、少しずつ浸透してきていますが、「平成28年に実施した男女共同参画に関する市民・事業者意識調査」（以下「市意識調査」という。）の結果から、男女平等に関する価値観についての市民意識は、学校教育以外の分野は、すべて「男性優遇」と感じている割合が高いほか、「男は仕事、女は家庭」という性別による固定的役割分担意識も依然として男性に残っており、また、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス^注）が実現できていない状況にあります。

さらに、本市の各種審議会等における女性登用率や市職員・学校における女性管理職の割合などは、「女性人材リスト」の活用や「女性活躍推進法に基づく函館市特定事業主行動計画」の策定などにより、増加してきているものの、目標値には達していない状況にあります。

このため、今後とも引き続き「はこだて輝きプラン」を継承し、男女共同参画の意識づくりを重点に、男女共同参画社会の実現に向けた取り組みを進めていく必要があります。

注) ワーク・ライフ・バランス／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とともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる状態。

3 第3次函館市男女共同参画基本計画「はこだて輝きプラン」の中間評価

「第3次函館市男女共同参画基本計画」では、「男と女^{ひとひと}ともに輝く 豊かなまち」をめざすべき将来像として、その実現に向け、3つの基本目標を掲げ、28の主要施策について、計画策定後の新たな取り組みも含めた各種事業を実施してきたところであります。基本目標に対し設定した30の指標項目のうち、12項目はすでに達成し着実な進展がありますが、18項目については、達成していないことから今後の計画期間において、引き続き施策の推進を図り、目標の上方修正や目標達成に向けた事業の充実を図ります。

また、令和3年度に実施した「男女共同参画に関する市民・事業者意識調査」（以下「市意識調査」という。）の結果では、「男は仕事、女は家庭」という性別による固定的役割分担意識について、否定的意見が約5割を占め、改善が見られますが、30代を除くすべての世代で1割から2割が肯定的意見であり、多くの世代に固定的役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャスバイアス）が存在するものと考えられ、その解消に向けた取り組みの推進が必要です。

男女の平等感については、「学校教育」では平等の割合が比較的高いものの、それ以外の分野では「男性優遇」の割合が「女性優遇」を上回っており、特に「政治の場」、「社会通念・慣習・しきたりなど」、「社会全体」は男性優遇の割合が高くなっていることから、あらゆる分野において、男女共同参画と女性活躍を推進するための取り組みが必要です。

女性が仕事を持つことについては、「結婚や出産にこだわらず、仕事を続けた方がよい」が5割を超えていますが、全国調査の6割に比べ低い結果となっています。また、女性が仕事を続けていく上で支障となるものについては、「家事・育児・介護との両立が難しい」、「家事・育児・介護への家族の協力が不十分」などがあげられ、引き続きライフ・ワーク・バランスの実現に向けた取り組みと男性が積極的に家事や育児などを担うことができる環境づくりや意識改革の取り組みを進めていく必要があります。

DVを受けたことがある女性は、約7人に1人で、相談先は「知人・友人」、「親族」という身近な人が約3割と高い一方、「相談しなかった」割合は約5割を占め、問題が潜在化、深刻化しやすいことから、安心して相談ができ、被害者に寄り添った適切な支援を行う必要があります。

本プランでは、本市審議会等における女性の登用率は35%、市における管理的地位にある女性の割合は17%を目指していますが、目標値には達していない状況となっていることから、引き続き、女性参画拡大の取り組みを推進していくことが必要です。

また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、特に、女性に対しては、休業・失業等による経済的困窮やDVの深刻化、家庭生活における家事や育児、介護等の負担増などの諸課題が顕在化し、男女共同参画の重要性を改めて認識することとなりました。

このようなことから、「第3次函館市男女共同参画基本計画」の中間見直しを行い、本市における男女共同参画社会の形成が一層促進されるよう取り組みを推進していく必要があります。

◆「第3次函館市男女共同参画基本計画」指標項目◆

基本目標	1 人権尊重と男女共同参画の意識づくり
------	---------------------

推進の方向		基準値	目標	実績 (令和3年度)	中間評価
項目					
男女共同参画意識の啓発					
「男女共同参画」の言葉の認知度 (男女共同参画に関する市民・事業者意識調査)		29.8% (H28)	増加	34.7%	○
固定的な性別役割分担を肯定する人の割合 (男女共同参画に関する市民・事業者意識調査)		26.6% (H28)	減少	10.4%	○
男女共同参画の視点に立った教育・学習の充実					
社会全体における男女の地位が平等であると感じている人の割合 (男女共同参画に関する市民・事業者意識調査)		11.1% (H28)	増加	10.7%	↓
人権尊重と暴力等の根絶					
ドメスティック・バイオレンス被害を直接経験したことがある人の割合 (男女共同参画に関する市民・事業者意識調査)		12.5% (H28)	減少	9.6%	○
ドメスティック・バイオレンス被害等の被害者が誰にも相談しなかった割合 (男女共同参画に関する市民・事業者意識調査)		43.3% (H28)	減少	46.1%	↓
ドメスティック・バイオレンス等被害による緊急一時保護件数		52件 (H28)	減少	31件	○
ハラスメント被害を直接経験したことがある人の割合 (男女共同参画に関する市民・事業者意識調査)					
(セクシュアル・ハラスメント)		11.3% (H28)	減少	13.9%	↓
(マタニティ・ハラスメント)		2.6% (H28)	減少	2.8%	↓
(パタニティ・ハラスメント)		0.1% (H28)	減少	1.0%	↓
ハラスメント被害の被害者が誰にも相談しなかった割合 (男女共同参画に関する市民・事業者意識調査)		50% (H28)	減少	54.7%	↓

基本目標	2 あらゆる分野への男女共同参画の促進
------	---------------------

推進の方向	基準値	目標	実績 (令和3年度)	中間評価
項目				
政策・方針決定過程への女性の参画の拡大				
市内事業所における管理的地位にある女性の割合 (労務状況調査)	23.7% (H28)	増加	21.4%	—
市における管理的地位にある女性の割合	13.4% (H28)	17% (R2)	15.7% 部長級48名 (うち女性4名) 次長級38名 (うち女性4名) 課長級191名 (うち女性35名) 課長補佐級9名 (うち女性2名) 合計286名 (うち女性45名) (R3.4.1現在)	↗
各種審議会等委員への女性の登用率	24.7% (H28)	35% (R9)	24.8% 103審議会等 委員数1,122名 (うち女性278名) (R3.4.1現在)	↘
市の男性職員の育児休業取得率	3.6% (H28)	10% (R2)	4.8% (3名/62名)	↘
市の男性職員の配偶者出産休暇取得率	71.4% (H28)	80% (R2)	82.3% (51名/62)	○
市の男性職員の育児参加休暇取得率	30.4% (H28)	増加	43.5% (27名/62)	○
雇用等の場における男女共同参画の促進				
女性従業員配置の考え方(性別に関わらず、個人の能力に応じた人員配置を行っている事業所の割合) (男女共同参画に関する市民・事業者意識調査)	59% (H28)	増加	70.0%	○
ワーク・ライフ・バランスが実現できていると回答した人の割合 (男女共同参画に関する市民・事業者意識調査)	21.5% (H28)	増加	40.4%	○
多様なニーズを踏まえた就業環境の整備				
男性を100とした場合の女性の給与水準(男女別基本給額平均から算出) (労務状況調査)	90% (H28)	増加	88.5% (R3.8.31現在)	↗
地域社会等への男女共同参画の促進				
町会・自治会等における女性役員の割合	6.0% (H28)	増加	9.0% 178町会 女性自治会長16名 (R3.4.1現在)	○

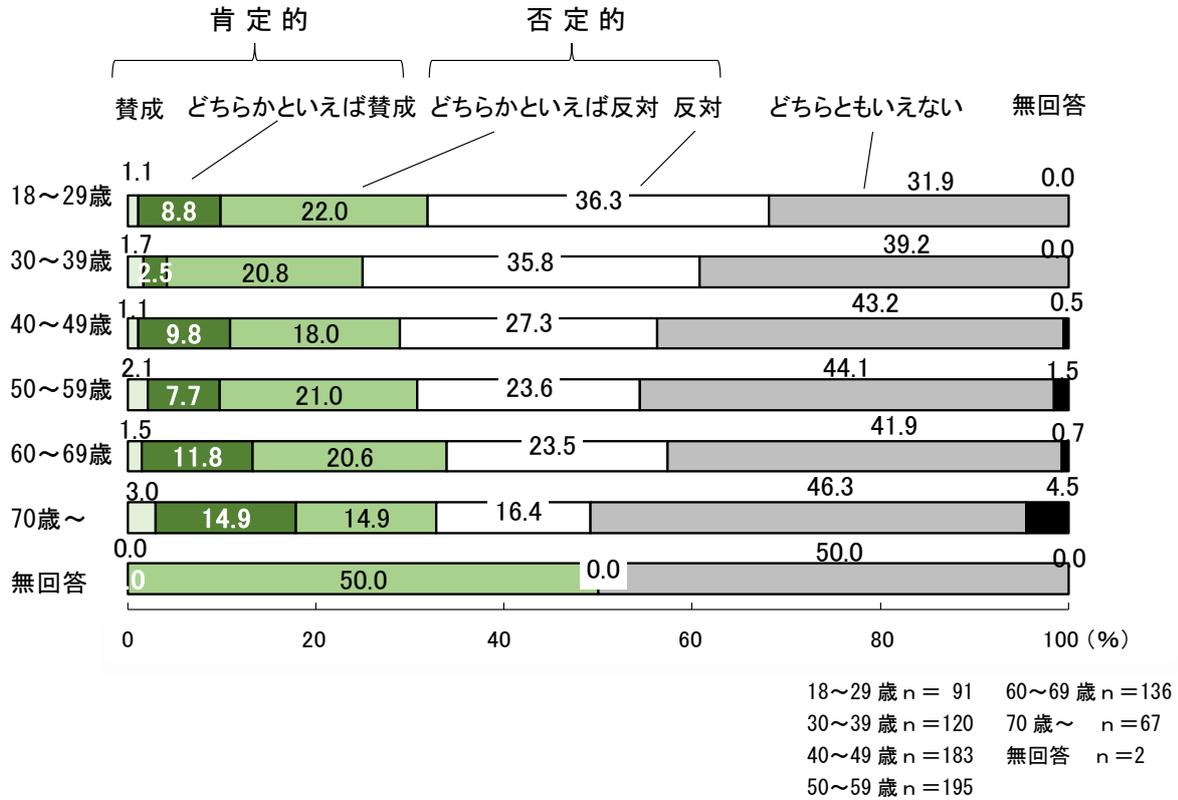
基本目標	3 多様な生き方が選択できる環境づくり
------	---------------------

推進の方向		基準値	目標	実績 (令和3年度)	中間評価
項目					
少子・超高齢社会における男女の自立支援					
育児休業制度に関する規定の設置率 (労務状況調査)		82.5% (H28)	増加	83.5% (R3.8.31現在)	○
介護休業制度に関する規定の設置率 (労務状況調査)		74.6% (H28)	増加	76.8% (R3.8.31現在)	○
子育て支援の満足度 (出典:市民等アンケート[20歳以上])		11.2% (H27)	20% (R元)	-	-
地域放課後児童健全育成事業		59クラス (H28)	61クラス (R元)	75クラス (R3.4.1現在)	○
生涯を通じた男女の健康支援					
妊婦一般健康診査受診率		83.2% (H28)	95% (R元)	84.1%	↗
がん検診受診率					
(胃がん)		4.6%(H26)	基準値(平成26年度受診率)から10%以上増加 (R元年度) →算出方法を変更したため、H30からの推移で確認する。	令和3年度の確定は 令和4年度末以降の予定	-
(肺がん)		13.2%(H26)			-
(大腸がん)		11.2%(H26)			-
(乳がん)		29.0%(H26)			-
(子宮がん)		33.4%(H26)			-

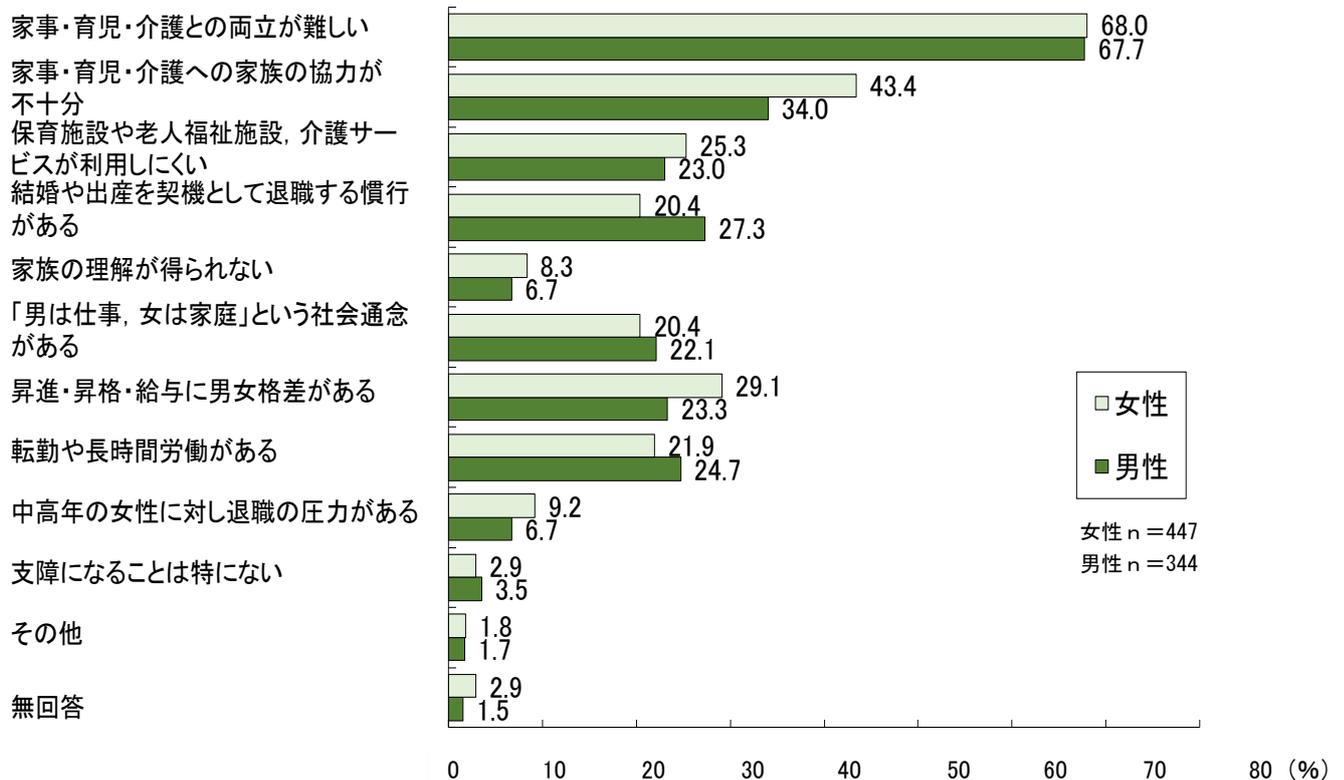
凡例	○ 目標達成済
	↗ 目標に近づいている
	↘ 目標から遠ざかっている

◆市意識調査結果(抜粋)◆

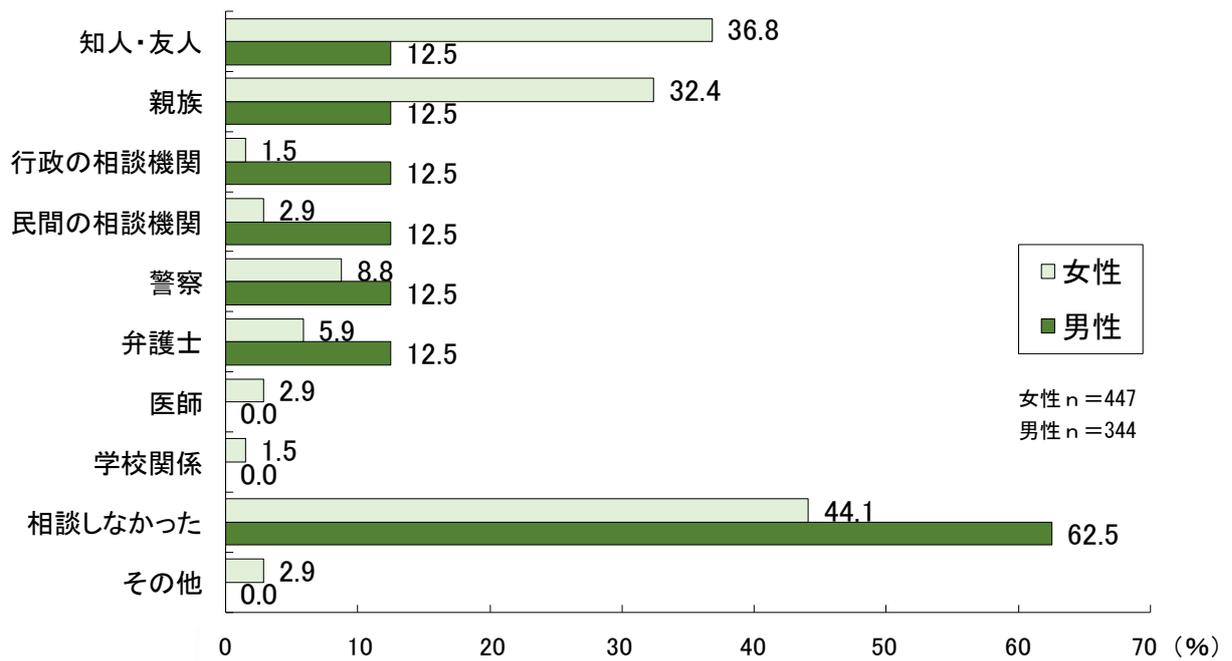
・「男は仕事, 女は家庭」という考え方について



・女性が仕事を続けていく上で, 支障となっているものについて



・DV やデート DV に関する相談先について



第2章

計画の基本的な考え方

計画の位置づけ ①

計画の期間 ②

計画の将来像 ③

計画の基本目標 ④

施策の体系図 ⑤

第2章 計画の基本的な考え方

1 計画の位置づけ

この計画は、函館市男女共同参画推進条例第8条の規定に基づき、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策定するもので、国の「第4次男女共同参画基本計画」および「第3次北海道男女平等参画基本計画」を勘案するとともに、第2次函館市男女共同参画基本計画「はこだて輝きプラン」を継承して策定するものです。

また、この計画は、「函館市基本構想（2017～2026）」を踏まえ、本市の他の諸計画との整合を図るとともに、女性活躍推進法第6条第2項に基づく「市町村推進計画」（女性活躍推進計画）として、位置づけるものです。

2 計画の期間

この計画は、2018年度（平成30年度）から2027年度（令和9年度）までの10年間とし、社会情勢の変化や計画の推進状況を踏まえ、2022年度（令和4年度）に中間見直しを行いました。

3 計画の将来像

この計画の推進によってめざすべき将来像は、

ひと ひと
男と女 ともに輝く 豊かなまち

と定めます。

4 計画の基本目標

函館市男女共同参画推進条例では、

- 1 「男女の人権の尊重」
- 2 「社会における制度または慣行についての配慮」
- 3 「政策等の立案決定への共同参画」
- 4 「家庭生活とその他の活動の両立」
- 5 「性に関する理解と尊重」
- 6 「国際社会の動向への留意」

を男女共同参画推進の基本理念に掲げており、この計画ではこの6つの基本理念を踏まえ、次の3つを基本目標とし、かつ重点的に取り組むべき推進の方向として5つを重点項目に掲げ、男女共同参画社会の実現をめざします。

基本目標 1

人権尊重と男女共同参画の意識づくり

条例の基本理念

- 1 男女の人権の尊重
- 2 社会における制度または慣行についての配慮
- 5 性に関する理解と尊重

男女共同参画社会の実現には、男女が個人として尊重され、お互いに対等な存在、パートナーとして認識することが出発点であり、男性も女性も、個人として自分の人生を選択する力を持つことが重要です。

このため、社会教育や学校教育などあらゆる場において、男女共同参画の視点に立った学習機会を充実するとともに、職場や家庭・地域などにおける性別による固定的役割分担意識の解消を図ります。

また、社会制度や慣行が男女共同参画社会の形成を阻害することのないよう、男女共同参画意識の啓発を進めるとともに、ドメスティック・バイオレンス（以下「DV」という。）やハラスメント、性暴力被害者やストーカー被害者などの救済と自立に向けた支援体制の強化と相談体制の充実に努め、人権侵害のない、誰もが男女平等を実感できる社会をめざします。

さらには、性的少数者（LGBT）（注）は性のあり方に対する固定観念などにより、困難や生きづらさを抱えている場合が少なくありません。性の多様性についての社会的な理解の促進に努め、多様な性のあり方が尊重され、誰もが自分らしく生きることのできる社会をめざします。

注）LGBT／L＝レズビアン、G＝ゲイ、B＝バイセクシュアル、T＝トランスジェンダーの頭文字をつないだ言葉で、性的少数者を意味する。

重点項目① 男女共同参画意識の啓発

性別による固定的役割分担意識は、「市意識調査」の結果では、「男は仕事、女は家庭」に肯定的な考え方の割合は、平成28年実施の調査結果よりも、減少傾向にありますが、女性より男性が肯定的に捉えている割合が高く、また、「男女共同参画」という言葉の認知度についても、全体の約4割が聞いたことがないと回答していることから、意識啓発の取り組みについて、より一層推進していきます。

重点項目② 人権尊重と暴力等の根絶

「市意識調査」では、DVや、セクシュアル・ハラスメントを受けたことがある女性の割合は、平成28年実施の調査結果よりDVは減少傾向にありますが、セクシュアル・ハラスメントの割合が高くなっており、さらに、DV、セクシュアル・ハラスメントともに、相談機関等に相談しなかったという割合も高くなっています。

このため、引き続きDV防止対策とともに、社会問題にもなっている性暴力被害やストーカー被害等も含めた被害者支援や相談体制等の支援の取り組みを充実・強化していきます。

基本目標 2

あらゆる分野への男女共同参画の促進

条例の基本理念

- 2 社会における制度または慣行についての配慮
- 3 政策等の立案決定への共同参画
- 4 家庭生活とその他の活動の両立
- 6 国際社会の動向への留意

男女共同参画社会の実現には、男女が社会の対等な構成員として、その個性と能力を十分発揮し、社会のあらゆる分野において参画することが必要です。

このため、各種審議会等への女性登用率の向上など政策・方針決定過程への男女共同参画の促進をはじめ、「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」（以下「男女雇用機会均等法」という。）や「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」（以下「育児・介護休業法」という。）のほか、「女性活躍推進法」など雇用に関わる法制度の周知・啓発に努めるとともに、女性に対しては妊娠中または出産後も安心して働き続けるために、母性健康管理の推進や再チャレンジ・起業の支援、また男性に対しては働き方の見直しなど、男女が対等なパートナーとして働くことができるよう仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のための就業環境の整備を促進します。

さらに、地域活動においては、防災や防犯などの分野への女性の参画拡大や、子育て期の男性の地域参画を進めるなど、これまで以上にあらゆる分野への男女共同参画をめざします。

なお、2015年（平成27年）に、国連サミットにおいて、「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が採択され、このなかに掲げられた「持続可能な開発目標（SDGs）^{（注1）}」では、政治、経済、公共分野での意思決定の場において完全かつ効果的な女性の参画等をターゲットとした「ジェンダー^{（注2）}平等」などの目標が定められており、この計画の推進を通じて目標の達成をめざします。

重点項目③ 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

各種審議会等への女性の登用については、第3次基本計画の数値目標35%に対して、令和3年度の実績で、24.8%となっており、引き続き女性の参画拡大へ向けた取り組みを推進していきます。

重点項目④ 雇用等の場における男女共同参画の促進

「女性活躍推進法」の成立や「男女雇用機会均等法」の改正などの法整備により、就業の場での女性の能力発揮や母性健康管理への重要性が増してきているほか、雇用等の場における男女共同参画の促進が重要であることから、各種制度を活用するなど、引き続き取り組みを推進していきます。

注1）「持続可能な開発目標（Sustainable Development Goals：SDGs）」／2015年9月に国連で採択された、先進国を含む2030年までの国際社会全体の開発目標。17のゴール（目標）とその下位目標である169のターゲットから構成。

注2）ジェンダー／人間には生まれついての生物学的性別がある。一方、社会通念や慣習のなかには、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的性別」（ジェンダー／gender）という。

「社会的性別」は、それ自体が良い、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われている。

基本目標 3 多様な生き方が選択できる環境づくり

条例の基本理念

- 2 社会における制度または慣行についての配慮
- 4 家庭生活とその他の活動の両立
- 5 性に関する理解と尊重

男女共同参画社会の実現には、男女が共に家事・育児・介護を担っていくことが大切です。

このため、人口減少と少子高齢化がより一層進行し、私たちを取り巻く環境が急速に変化するなかでも、安心して子育て・介護を行うための学習機会を提供するほか、子育て支援サービスや介護支援体制の充実を図るとともに、ひとり親家庭の自立支援や、高齢者や障がいのある人が安心して暮らせる環境づくりを進めます。

また、誰もが生涯を健やかに暮らすためには、日頃からの心身の健康づくりが重要です。性感染症や薬物乱用等の健康を脅かす問題についての啓発など、生涯を通じた健康の保持増進を図ります。特に女性に対しては、妊娠・出産等に応じた適切な健康支援に努めます。

このような取り組みにより、ライフスタイルや価値観の多様化に対応した生き方を選択できる社会をめざします。

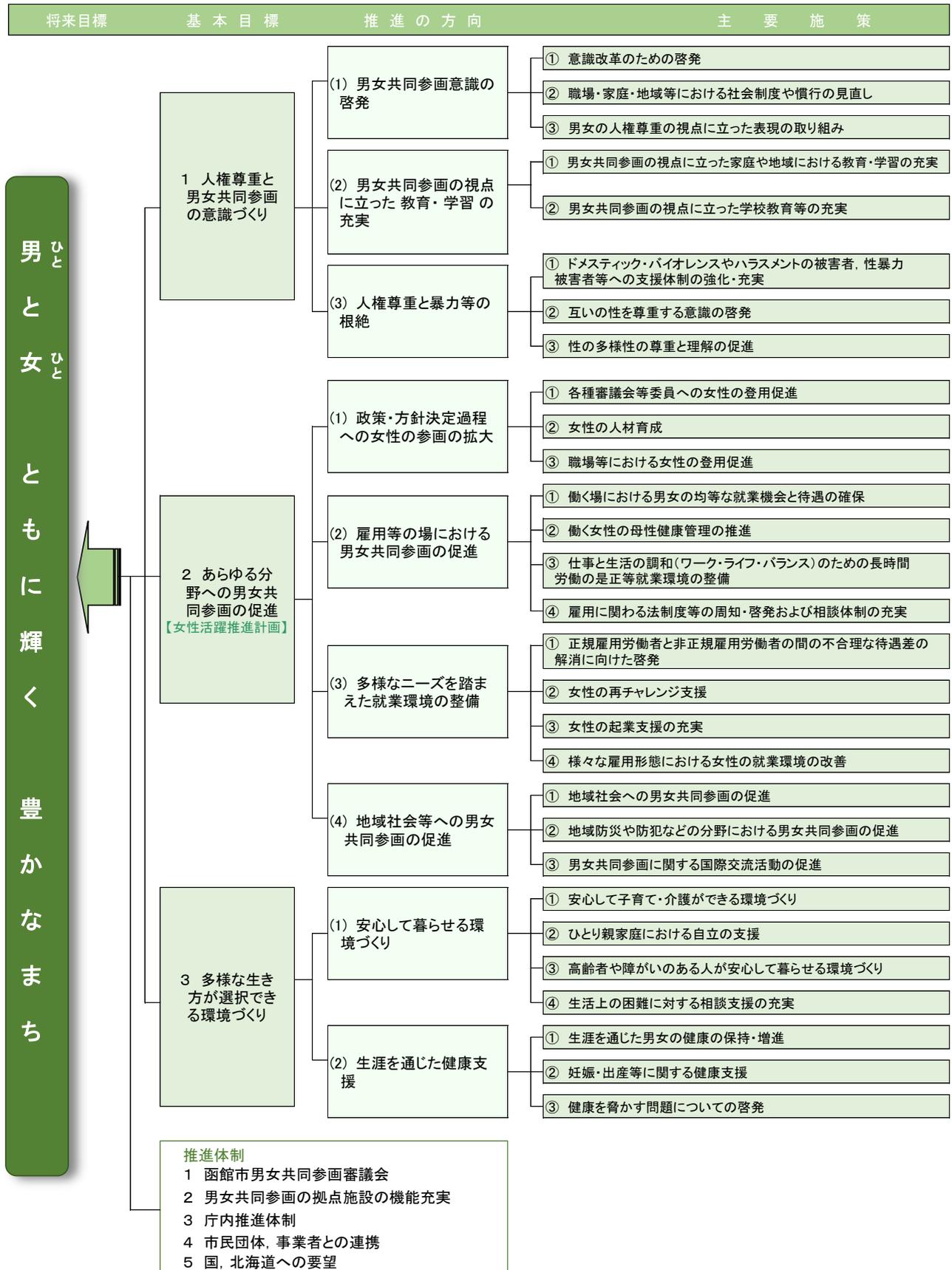
重点項目⑤ 少子・超高齢社会における男女の自立支援

少子高齢化はますます進行するなか、男女が安全・安心して暮らせる環境整備のほか、誰もが心身の健康を維持しながら、生きがいを持って自分が望む生き方を選択できる社会づくりが重要となってきます。

そのため、子育て・介護に関する学習機会の提供や、子育て・介護支援体制の充実を図るほか、仕事と家庭生活の両立支援や、ひとり親家庭への自立支援、高齢者や障がいのある人の生きがいづくりや社会参画を促進する取り組みをより一層推進していきます。

※各重点項目は、「施策の体系図」の「推進の方向」の項目と同じ。

5 施策の体系図



第3章

施策の展開

基本目標 1

人権尊重と男女共同参画の意識づくり

基本目標 2

あらゆる分野への男女共同参画の促進

基本目標 3

多様な生き方が選択できる環境づくり

第3章 施策の展開

基本目標 1

人権尊重と男女共同参画の意識づくり

推進の方向 1 男女共同参画意識の啓発

■ 現況と課題 ■

本市においては、関係団体等との連携により、市民向けの意識啓発事業や、様々な手法で男女共同参画意識づくりの取り組みを推進していますが、「市意識調査」では、「男女共同参画」という言葉の認知度は、市民の32.0%が「聞いたことがない」と回答しており、男女共同参画への理解と市民意識の向上を図るための取り組みが、まだまだ必要な状況にあります。

【図表－1】

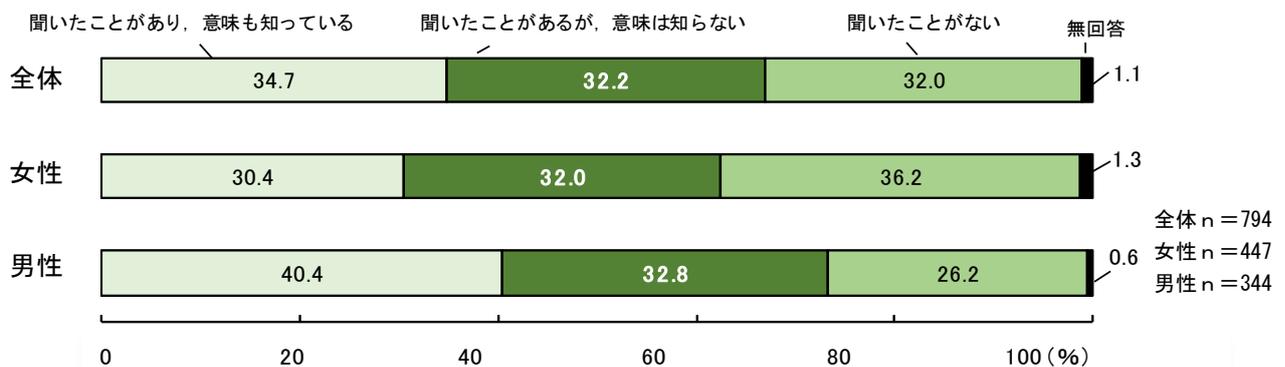
さらに、「男は仕事、女は家庭」という考え方を市民の47.0%が否定的に受け止めており、性別による固定的役割分担意識は、少しずつ変化していますが、女性より男性に肯定的な意識が根強く残っており、男女共同参画に関する男性の理解の促進をさらに図っていくことが必要です。【図表－2】

近年は共働きの世帯数が専業主婦の世帯数を上回っており、共働き世帯は増加傾向にありますが、職場や家庭などでの性別による固定的役割分担意識は、男性の家事・育児・介護等への参画が進まず、男性にとっても、長時間労働やワーク・ライフ・バランスの実現が難しくなることから、男女が共に暮らしやすい社会に向け、意識の改革が必要となってきます。【図表－3】

少子高齢化が進行するなかで、女性も社会において貴重な労働力として期待されており、これからは、男女が共にその個性と能力に応じて社会のあらゆる場で活躍し、喜びも社会的責任も共に分かち合うという共通認識が必要となっています。

また、情報化が進行するなか、私たちの生活はマスメディアからの影響を非常に大きく受けていますが、そのマスメディアからもたらされる膨大な情報のなかには、性別役割分担の固定的なイメージを植え付ける表現や差別的な表現など、男女の人権を侵害するおそれのある表現なども見受けられます。このため、マスメディアや報道に携わる人たちはもとより、行政など情報を提供する側が、社会に及ぼす影響について十分配慮すると同時に、情報を受け入れる側においても、男女共同参画の視点をもって情報を主体的に判断することができる能力（メディア・リテラシー）を向上させることが必要です。

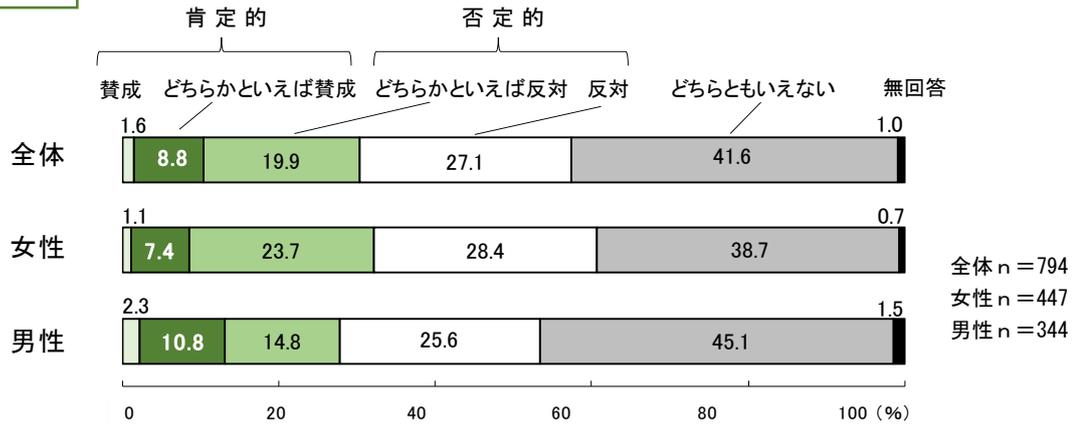
図表－1 「男女共同参画」の言葉の認知度について（函館市）



資料：「男女共同参画に関する市民・事業者意識調査報告書」（令和3年度）

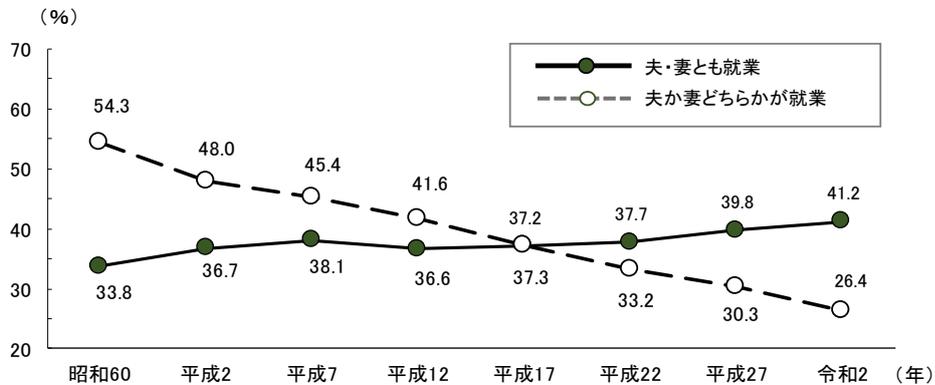
図表-2

「男は仕事、女は家庭」という考え方について（函館市）



図表-3

共働き世帯数の推移について（函館市）



備考)

1. 各年度の国勢調査の結果から算出。

2. 昭和60年から平成12年までは函館市と旧4町村（戸井町、恵山町、樞法華村、南茅部町）のそれぞれの世帯数を合算して算出。

資料：国勢調査

■ 基本的な方向性と主要施策 ■

各種媒体を活用するなど、様々な機会を捉えて、男女共同参画の理解を促し、より一層の周知を図るため、広報・啓発に努めます。

また、男性の家事・育児等へのさらなる参画を促すための学習機会の提供など、男女共同参画への男性の理解の促進と意識改革に努めます。

さらに、女性の人権尊重や青少年の健全育成のため、図書やインターネット情報などの監視やメディア・リテラシーの向上を図り、環境の浄化に努めます。

- ① 意識改革のための啓発
- ② 職場・家庭・地域等における社会制度や慣行の見直し
- ③ 男女の人権尊重の視点に立った表現の取り組み

函館市男女共同参画推進条例

第3条 男女共同参画は、次に掲げる基本理念にのっとり推進されなければならない。

- (1) 男女が一人の自立した個人として尊厳が重んぜられること、直接的にも間接的にも男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が共に社会的文化的に形成された性別にとらわれず個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されること。
- (2) 社会における制度または慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画を阻害する要因となるおそれがあることを考慮し、社会における制度または慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮しなければならないこと。

第11条 市は、男女共同参画の推進について、市民および事業者の理解を深めるため、社会のあらゆる分野において、情報の提供、広報、啓発活動その他の適切な措置を講じなければならない。

■ 現況と課題 ■

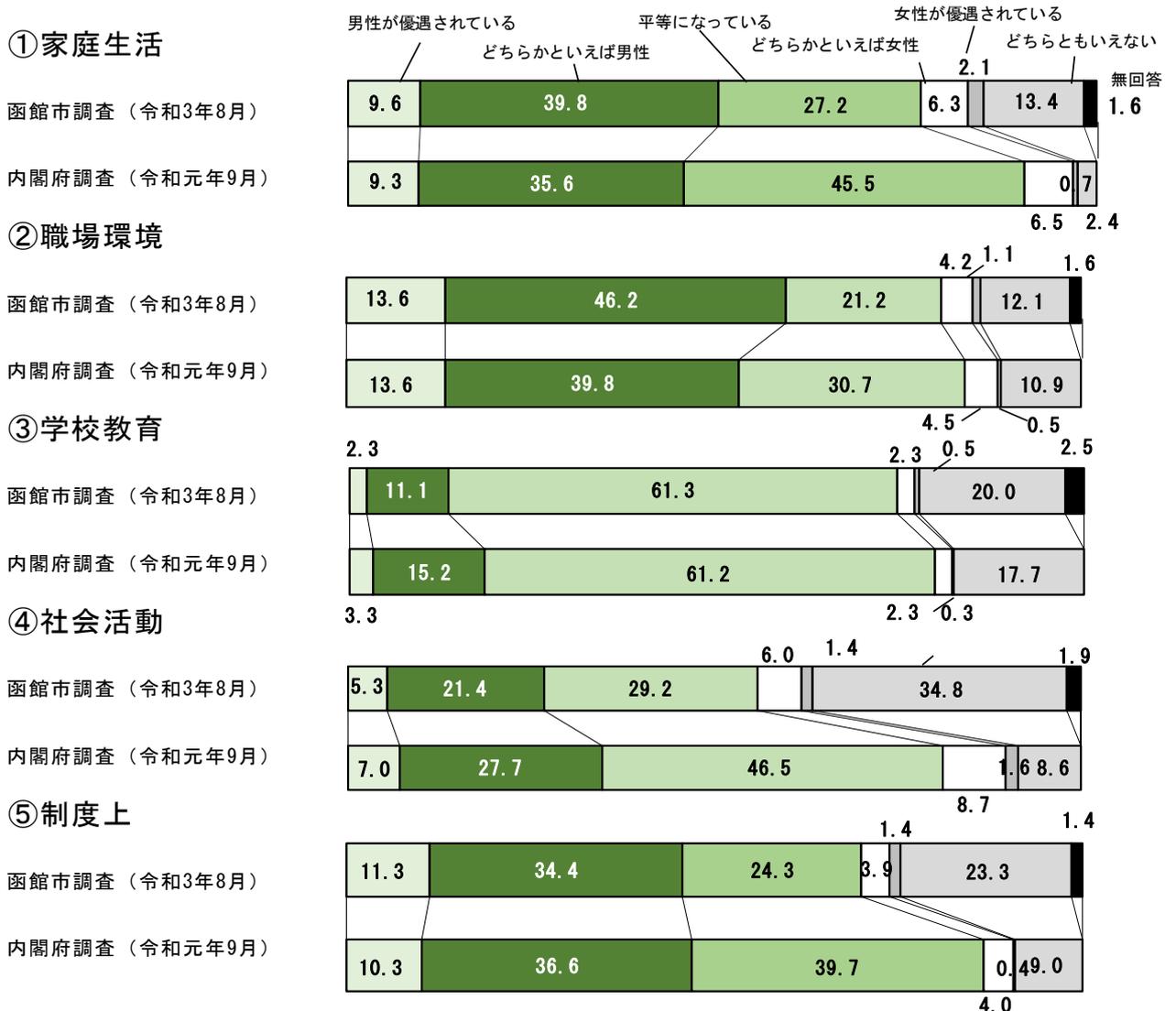
「市意識調査」における男女の地位の平等感については、学校教育においては6割以上の方が平等になっていると感じているものの、家庭や職場さらに社会全体でも平等感がまだまだ低いのが実態となっており、内閣府調査との比較では、ほぼすべての分野で平等感が低い状況になっています。【図表-4】

ライフスタイルや価値観が多様化しているなかで、生涯にわたり主体的で多様な生き方を選択するためには、一人ひとりが性別による固定的役割分担意識にこだわることなく、その能力を発揮できるような社会全体の意識変革が必要となります。

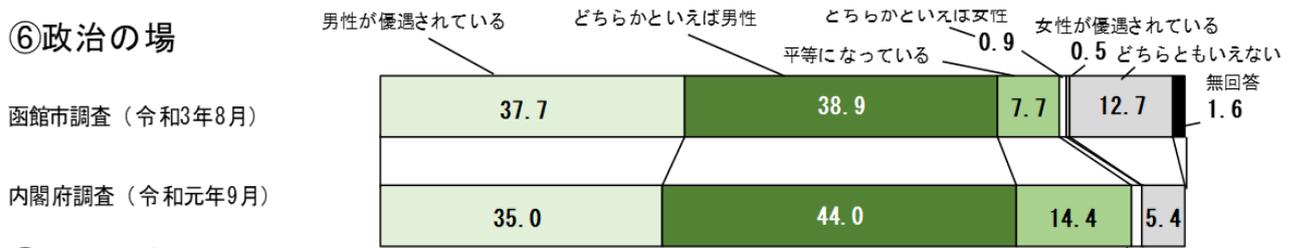
このため、家庭、地域、職場において、男女共同参画の意識啓発を進めていくことが重要であり、特に次代を担う子どもたちには、男女の平等感や人権を尊重する心を育む教育を行うことが大切です。

図表-4

男女の地位の平等感



⑥政治の場



⑦社会通念



⑧社会全体



備考) 函館市調査の回答「どちらともいえない」は、内閣府調査では「わからない」の選択肢になっている。

資料：「男女共同参画に関する市民・事業者意識調査報告書」(令和3年度)(函館市) 全体 n=794
「男女共同参画社会に関する世論調査」(令和元年度)(内閣府)

■ 基本的な方向性と主要施策 ■

講演会や各種講座など様々な機会を捉えて、男女共同参画に関する意識高揚を図ります。

また、学校においては教職員に対し、男女共同参画に対する正確な理解の浸透を図るほか、児童生徒に対しては、学習指導要領に基づき、男女の平等や相互の理解・協力について適切に指導するとともに、キャリア教育の推進にあたっては、就職後に必要となる育児や介護などの制度に関する学習機会の提供に努めるなど、発達段階に応じて、男女共同参画の視点に立った教育の充実に努めます。

① 男女共同参画の視点に立った家庭や地域における教育・学習の充実

② 男女共同参画の視点に立った学校教育等の充実

函館市男女共同参画推進条例

第3条 男女共同参画は、次に掲げる基本理念のいずれにも従って推進されなければならない。

(1) 男女が一人の自立した個人として尊厳が重んぜられること、直接的にも間接的にも男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が共に社会的文化的に形成された性別にとらわれず個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されること。

第14条 市は、市民への基本理念の普及を図り、男女共同参画についての理解を深めるため、男女共同参画に関する教育の推進その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

2 市民は、生徒、児童および幼児(以下「生徒等」という。)に対し、基本理念の普及を図り、男女共同参画についての理解を深めるため、家庭および地域において、男女共同参画の推進に関する教育を行うよう努めなければならない。

3 学校または保育所を設置し、または管理する者は、生徒等の発達段階に応じた男女共同参画に関する教育の推進に努めなければならない。

4 市は、前2項の規定による男女共同参画に関する教育の推進を支援するため、情報の提供、助言その他の必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

■ 現況と課題 ■

近年、法律や制度上での男女共同参画は進んできましたが、男女の性別役割分担意識は根強く残っており、配偶者等からの暴力（DV）や、職場等において地位を利用した悪質なハラスメントなどによる被害は後を絶ちません。

平成13年には、「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」が施行され、DVに対する問題意識も高まり、本市においても「函館市配偶者等からの暴力対策関係機関協議会」を設置し、関係機関が連携して被害者の支援に努めているほか、平成25年には、「函館市配偶者暴力相談支援センター」を設置するなど、取り組みの強化を図っております。

こうした状況のなか、本市におけるDVの相談件数は、平成19年の1,880件から増加を続け、平成24年には5,581件に達し、その後減少傾向にあるものの、年間4,000件以上で推移しています。さらに、「市意識調査」においても女性の約15.2%（約7人に1人）が「直接経験したことがある」と回答しています。女性に対する暴力は、これまでの社会全体の風土・慣行にも起因していると考えられますが、こうした問題は、「家庭の問題」、「個人の問題」として潜在化しがちで、実態の把握は難しい状況にあります。

【図表-5, 6】

しかし、どのような間柄であっても暴力は許されるものではなく、DVのみならず性暴力被害やストーカーなどによる被害も深刻な社会問題であり、男女の人権尊重と暴力防止の意識啓発はもとより、被害者の救済と自立に向けた支援体制の整備が必要です。

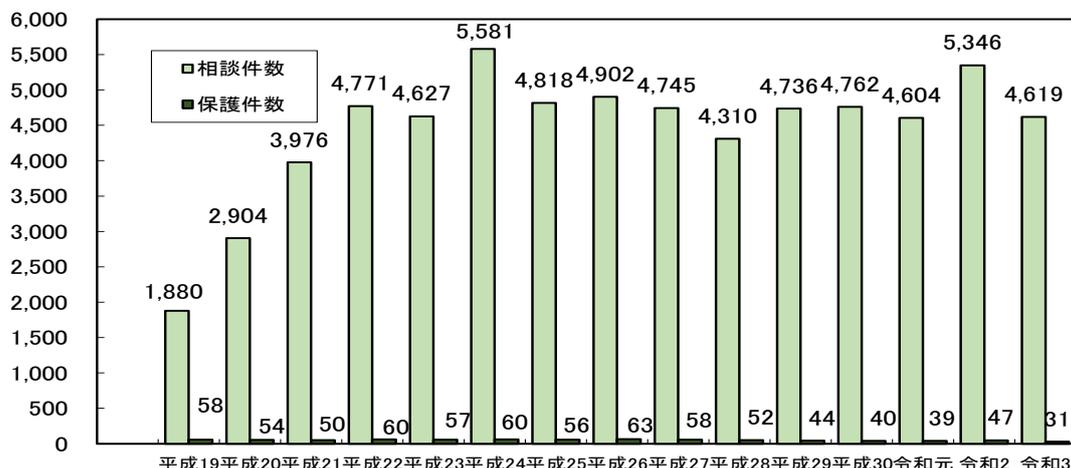
また、セクシュアル・ハラスメントは女性と男性の間に認識の差が大きく、弱い立場の女性が被害者になることが多く、「市意識調査」においても女性の22.4%（約5人に1人）が「直接経験したことがある」と回答しています。【図表-7】

このため、セクシュアル・ハラスメントをはじめとするハラスメント防止に向けて企業などへの意識啓発をはじめ、社会全体で取り組む必要があります。

さらには、性的少数者が日常生活で偏見や差別、無理解により生きづらさを抱えていることから、差別や偏見等をなくすための意識啓発や困難の解消に向け、社会全体で取り組むことが大切です。

図表-5

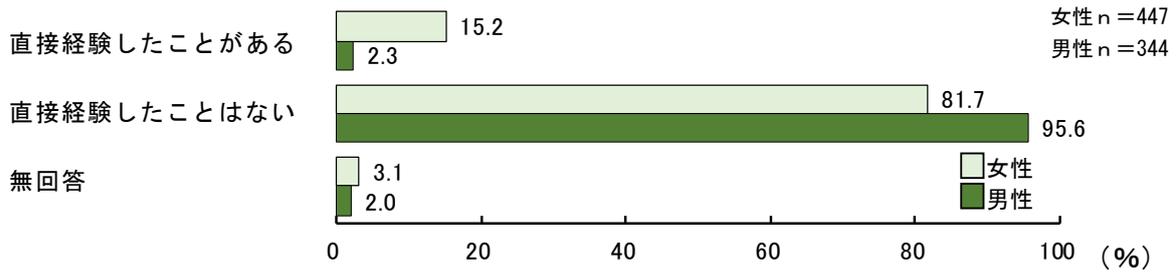
函館市におけるドメスティック・バイオレンスに係る相談および緊急一時保護件数の推移（函館市）



資料：函館市子ども未来部子育て支援課

図表－6

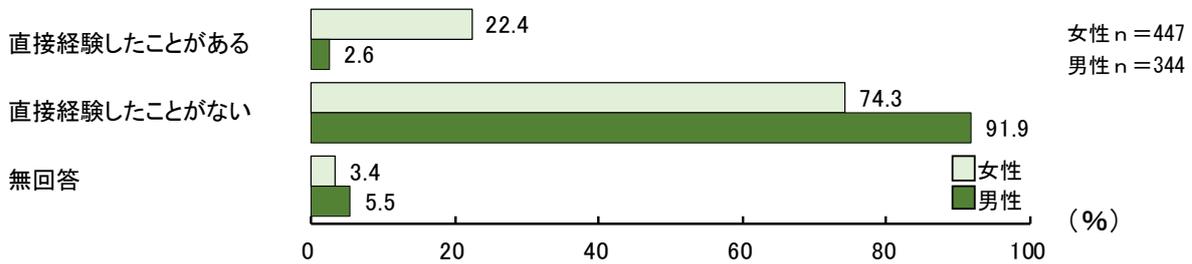
ドメスティック・バイオレンスの実態（函館市）



資料：「男女共同参画に関する市民・事業者意識調査報告書」（令和3年度）

図表－7

セクシュアル・ハラスメントの実態（函館市）



資料：「男女共同参画に関する市民・事業者意識調査報告書」（令和3年度）

■ 基本的な方向性と主要施策 ■

講演会等の開催により、DVやハラスメントが人権問題であることの認識を広めるとともに、若年層に対し、配偶者や交際相手からの暴力の問題について考える機会を提供することは有益であることから、裾野を広げた啓発活動により、予防に努めます。

また、関係機関との連携を密にし、性暴力被害やストーカー等を含めた被害者支援のための、相談体制の充実や支援体制の強化に努めます。

さらには、性的少数者への誤解や理解不足から生じる偏見や差別等を解消するため、正しい知識を身につける学習機会や意識啓発事業を実施するとともに、性的少数者の方々に寄り添った相談等の支援に取り組むほか、事業者に対し、誰もが働きやすい環境づくりなどへの理解と協力を求めています。

- ① ドメスティック・バイオレンスやハラスメントの被害者、性暴力被害者等への支援体制の強化・充実
- ② 互いの性を尊重する意識の啓発
- ③ 性の多様性の尊重と理解の促進

函館市男女共同参画推進条例

第3条 男女共同参画は、次に掲げる基本理念にのっとり推進されなければならない。

- (1) 男女が一人の自立した個人として尊厳が重んぜられること、直接的にも間接的にも男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が共に社会的文化的に形成された性別にとらわれず個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されること。
- (5) 男女が互いの性について、理解を深め、尊重し合うことにより、生涯にわたり人格の尊厳を保つことができるようにすること。

第7条 何人も、社会のあらゆる分野において、性別を理由とする差別的取扱い、セクシュアル・ハラスメントおよびドメスティック・バイオレンスを行ってはならない。

【女性活躍推進計画】

推進の方向 1 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

■ 現況と課題 ■

男女共同参画社会を実現するためには、男女が社会の対等な構成員として、その個性と能力を十分に発揮し、社会のあらゆる分野において参画していくことが重要ですが、現状では、市や事業所の政策・方針決定過程の場における女性の割合は、低い状況にあります。

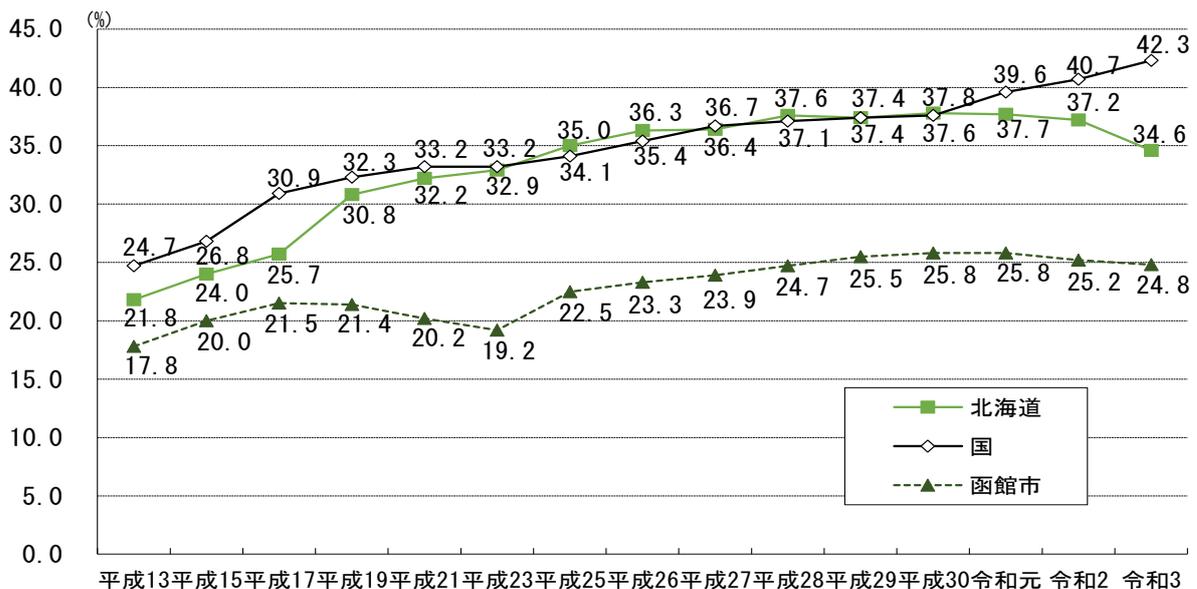
このようななか、本市では、「はこだて輝きプラン」において「各種審議会等委員への女性登用率35%」の数値目標を掲げておりますが、平成13年の17.8%から平成17年に21.5%に上昇後、平成23年に19.2%まで低下したのち、函館市女性人材情報提供事業（女性人材リスト）の実施などにより、増加傾向にあったものの、令和元年度から再び減少傾向に転じており、今後も引き続き取り組みを推進する必要があります。【図表-8】

また、市の管理的地位にある職員に占める女性職員の割合についても、登用が進んできている状況にあります。平成27年8月には、「女性活躍推進法」が成立し、社会全体で女性活躍推進の動きが活発化しているなか、市のみならず事業者においても、女性の能力の開発促進とともに、能力に見合った女性の登用拡大や、職員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みを促進していく必要があります。【図-9, 10】

一方では、長年の男性中心の社会のなかで、女性自身も責任ある地位に就いたり、重要な役割を担うことを敬遠しがちであることも実態としてあります。

しかし、政策・方針決定過程に、男女が社会の対等な立場で参画することは、男女共同参画社会を実現するうえで、大切な要件の一つであることから、今後、積極的に女性の比率を高めていくことが必要です。

図表-8 審議会委員への女性登用率の推移



資料：北海道環境生活部男女平等推進室
函館市総務部

図表－9

函館市の管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

区分	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
職員総数	3,414人	3,389人	3,367人	3,329人	3,354人	3,360人
うち女性	1,212人	1,189人	1,194人	1,169人	1,201人	1,201人
割合	35.5%	35.1%	35.5%	35.1%	35.8%	35.7%
管理職数	284人	283人	281人	280人	278人	286人
うち女性	38人	40人	41人	41人	42人	45人
割合	13.4%	14.1%	14.6%	14.6%	15.1%	15.7%

備考) 管理職数は、課長補佐職以上の職員数(=管理職手当の支給を受ける職員数)。

資料:函館市総務部

図表－10

函館市内事業所の管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

区分	平成28年度	平成29年度	令和元年度	令和3年度
管理職数	2,837人	2,771人	3,285人	2,091人
女性	672人	659人	691人	448人
割合	23.7%	23.8%	21.0%	21.4%

備考) 調査対象事業所のうち、回答のあった事業所の集計結果であり、各年度の回答事業所は一致しない。

当調査は、平成29年度以降、隔年実施となっている。

資料:函館市労務状況調査

■ 基本的な方向性と主要施策 ■

男女双方の意識改革を進め、特に女性に対しては、社会を担う一員としての自覚と責任をもち、政策・方針決定過程へ積極的に参画していくような意識の醸成や、女性の能力開発を進め、事業者に対しては、関係機関と連携を図りながら、積極的な女性の登用を図るとともに、女性の登用状況の把握についても理解と協力を求めています。

- ① 各種審議会等委員への女性の登用促進
- ② 女性の人材育成
- ③ 職場等における女性の登用促進

函館市男女共同参画推進条例

第3条 男女共同参画は、次に掲げる基本理念ののっとり推進されなければならない。

(3) 男女が、社会の対等な構成員として、市における政策または事業者における方針の立案および決定に共同して参画する機会が確保されること。

第10条 市は、附属機関その他の諮問機関の委員の委嘱を行う場合には、男女の均衡を図るよう努めるものとする。

推進の方向 2 雇用等の場における男女共同参画の促進

■ 現況と課題 ■

労働は生活の経済的基盤であり、人が自立して生きていくための重要な要素であるといえます。少子・超高齢社会においては、女性の労働力はより重要なものとなり、本市の労働人口における女性の割合も増加傾向にあります。【図表－11】

また、女性の労働力率について年代別に見た場合、家事・育児等の負担が最も大きい30歳代で仕事を中断し、その後育児等が一段落してから再就職するといういわゆるM字カーブを描いていることが我が国の特徴であり、本市においても同様の傾向が見られます。【図表－12】

一方、産業別の就業状況は、労働人口の減少により、すべての産業で男女ともに就業者数が減少しているものの、男女の構成比においては、就業者数全体では、女性の比率が高まってきています。【図表－13】

しかし、「男女雇用機会均等法」や「育児・介護休業法」の改正など、制度上の男女平等は整ってきましたが、人々の意識の面では、性別による固定的役割分担意識はまだまだ根強く残っているため、働く場においては、職域も限定的なものとなり、また一方では、セクシュアル・ハラスメントやマタニティ・ハラスメントの被害が生じるなど、女性の能力が十分に発揮できる状況になっていない実態があります。

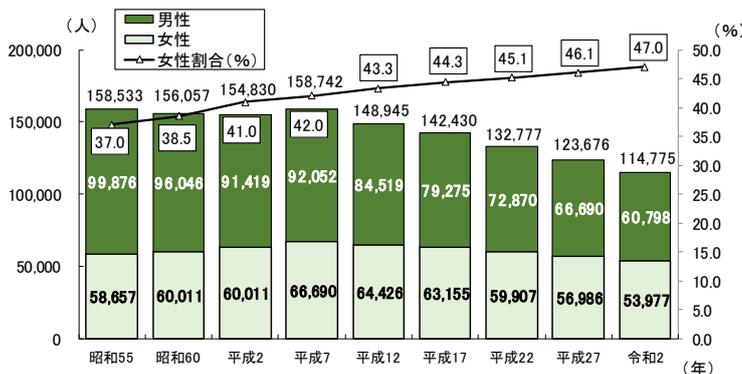
また、女性の雇用形態としてパートタイム労働者など非正規雇用の割合が高いことなどから、賃金や待遇の男女格差が大きくなっており、これらへの対策が求められています。

さらに、長時間労働等の慣行は、男性にとっては、育児や家庭へ参画したいという意欲があっても実現できなくなるほか、女性にとっても、家庭生活の負担が大きくなるなど問題も出てきます。

「市意識調査」によると、全体の39.1%がワーク・ライフ・バランスを実現できていない、またはどちらかといえば実現できていないと回答しており、その理由としては、職場に人的な余裕がないため、長時間労働であるためと回答する割合が高くなっています。【図表－14】

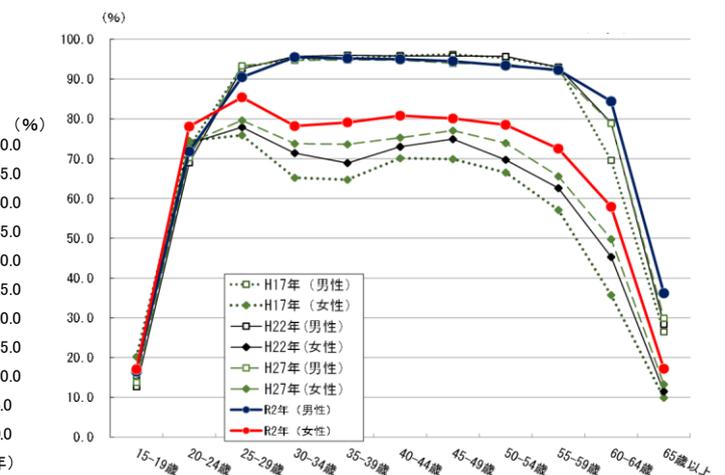
このため、男女にとって均等な就業機会と待遇が得られ、また結婚・出産した女性が働き続けることができるよう、雇用等の場の男女共同参画の促進と、男女が共に働きやすいワーク・ライフ・バランスの推進など就業環境の整備を進める必要があります。

図表－11 函館市の労働人口の推移



資料：国勢調査

図表－12 函館市の労働力率の推移



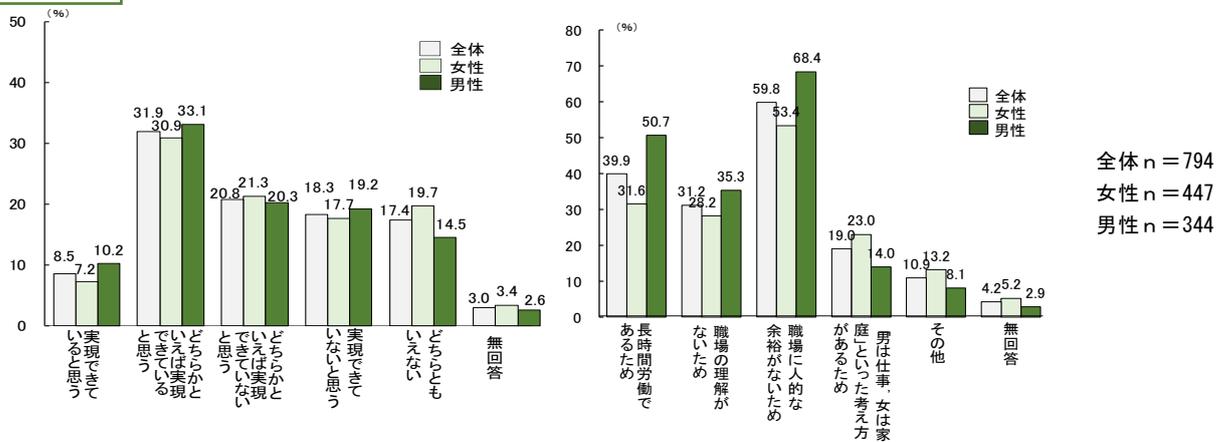
資料：国勢調査

図表－13 函館市の産業分類別就業者数

区 分	令和2年度				平成27年度				増減数（合計）		
	男性	女性	合計	女性が占める割合	男性	女性	合計	女性が占める割合	男性	女性	合計
第1次産業	2,084	1,118	3,202	34.9%	2,687	1,450	4,137	35.0%	-603	-332	-935
うち 農 林 業	636	437	1,073	40.7%	646	396	1,042	38.0%	-10	41	31
第2次産業	12,466	5,087	17,553	29.0%	13,653	5,837	19,490	29.9%	-1,187	-750	-1,937
うち 建 設 業	7,669	1,332	9,001	14.8%	8,401	1,346	9,747	13.8%	-732	-14	-746
第3次産業	40,711	43,461	84,172	51.6%	42,460	44,020	86,480	50.9%	-1,749	-559	-2,308
うち 金 融 ・ 保 険 業	913	1,356	2,269	59.8%	1,081	1,480	2,561	57.8%	-168	-124	-292
うち 不 動 産 業	1,180	943	2,123	44.4%	1,262	970	2,232	43.5%	-82	-27	-109
うち 学 術 研 究 ・ 専 門 技 術	1,485	861	2,346	36.7%	1,526	831	2,357	35.3%	-41	30	-11
そ の 他	2,268	1,988	4,256	46.7%	3,836	3,182	7,018	45.3%	-1,568	-1,194	-2,762
合 計	57,529	51,654	109,183	47.3%	62,636	54,489	117,125	46.5%	-5,107	-2,835	-7,942

資料：国勢調査

図表－14 ワーク・ライフ・バランスの実現度および実現できない理由



資料：「男女共同参画に関する市民・事業者意識調査報告書」（令和3年度）

■ 基本的な方向性と主要施策 ■

事業者においては、法制度の遵守・活用と女性の能力を十分に活かすための母性健康管理を推進し、市においては「女性活躍推進法」に基づく「事業主行動計画」の策定等の取り組みの周知、啓発や、積極的な改善措置（ポジティブアクション）^{（注）}を普及促進するよう理解と協力を求めるとともに、働きやすい就業環境の整備など、ワーク・ライフ・バランスを推進します。

注）ポジティブアクション／様々な分野において、活動に参加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、その機会を積極的に提供すること。

- ① 働く場における男女の均等な就業機会と待遇の確保
- ② 働く女性の母性健康管理の推進
- ③ 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のための長時間労働の是正等就業環境の整備
- ④ 雇用に関わる法制度等の周知・啓発および相談体制の充実

函館市男女共同参画推進条例

第3条 男女共同参画は、次に掲げる基本理念にのっとり推進されなければならない。

(2) 社会における制度または慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画を阻害する要因となるおそれがあることを考慮し、社会における制度または慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮しなければならないこと。

第6条 事業者は、基本理念にのっとり、その事業活動において、男女共同参画の推進に自ら積極的に取り組むとともに、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7条 何人も、社会のあらゆる分野において、性別を理由とする差別的取扱い、セクシュアル・ハラスメントおよびドメスティック・バイオレンスを行ってはならない。

■ 現況と課題 ■

近年、就業ニーズが多様化してきているなか、非正規社員を雇用する事業所が増加していますが、これらは比較的簡単に採用してもらえる反面、雇用調整の対象になりやすく、正規社員と待遇面での格差が生じるなど、問題も多く指摘されており、正規社員と非正規社員との間の賃金格差、さらに非正規社員の男女間格差など、女性にとっての就業環境は厳しい状況となっています。【図表－15】

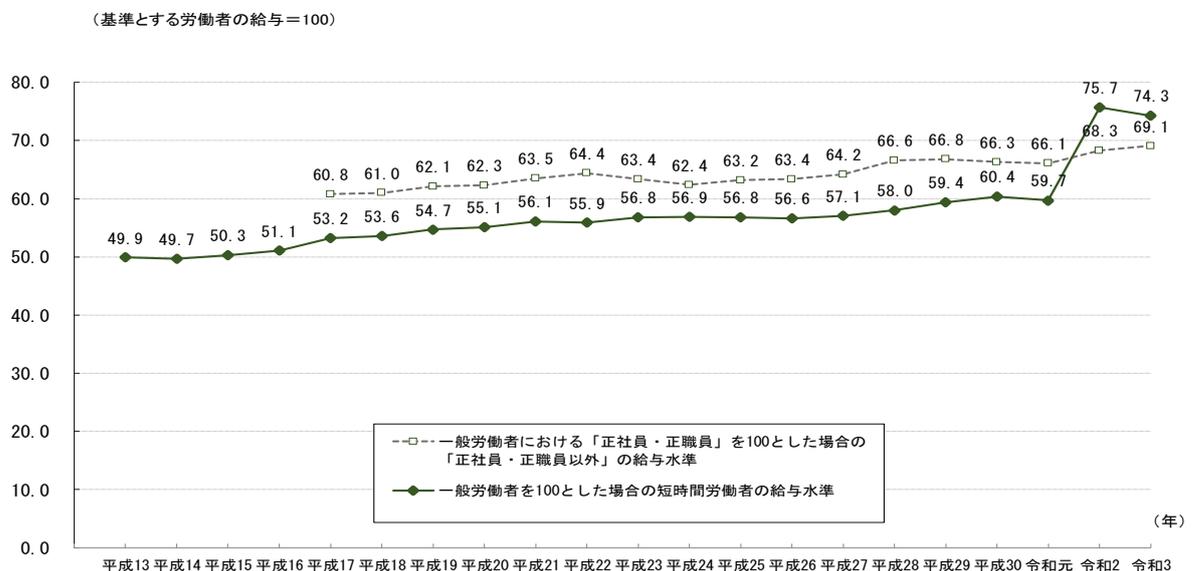
また、自営業や農林水産業などでは、労働時間や報酬が不明瞭になりがちであり、労働環境の整備も不十分な場合が多く、さらに女性は、家事と不規則な就業形態による長時間労働など過重な負担を強いられる場合がありますが、どのような雇用形態であっても、すべての労働者が安心して働くことができるような就業環境の整備が必要です。

人口減少や労働力不足を背景に、あらゆる場面での女性の活躍推進が社会全体で期待されており、活力ある地域社会を維持するため、妊娠・出産等の女性のライフステージに応じた働き方を支援する必要があります。

また、「市意識調査」や内閣府調査の結果で、女性が職業を持つことに肯定的な意見が多いことから、働きながら子育てのできる環境を整え、あるいは子育てのために仕事を中断しても、子育てが落ち着いた段階で、様々な再チャレンジができる環境を整備していくことが、男女共同参画の推進につながり、少子化対策の一つとしても有効であると考えます。【図表－16】

図表－15

雇用形態・就業形態間の1時間あたり所定内給与格差の推移（男女計）



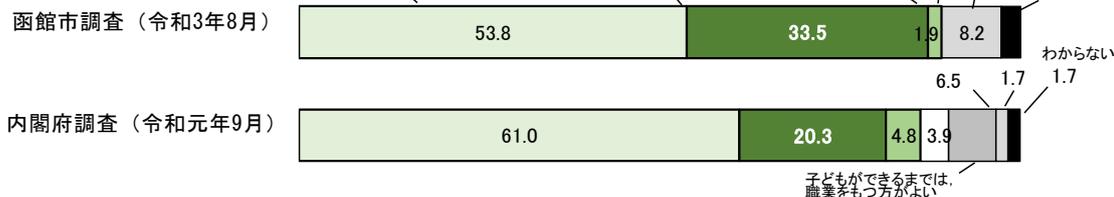
備考)

- 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。
- 10人以上の常用労働者を雇用する民営事業所における値。
- 一般労働者における1時間あたり所定内給与額は、「各年6月分の所定内給与額」/「各年6月分の所定内実労働時間数」。
- 一般労働者とは、常用労働者のうち短時間労働者以外の者。
- 短時間労働者とは、同一事業所の一般の労働者より1日の所定労働時間が短い又は1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない者。
- 雇用形態（正社員・正職員、正社員・正職員以外）別の調査は平成17年以降行っている。

図表-16

女性が職業を持つことについて（函館市）

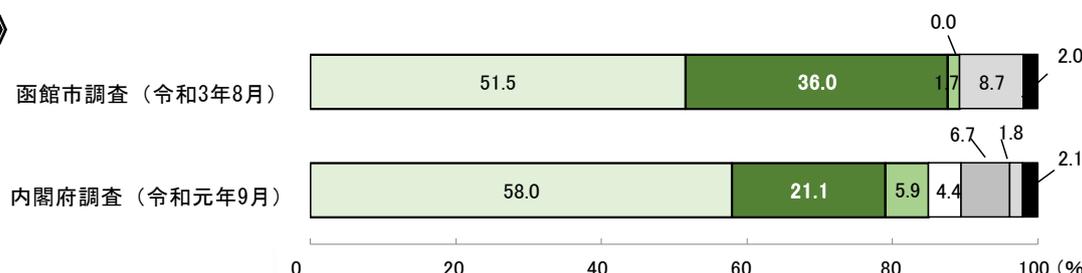
《全体》



《女性》



《男性》



資料：「男女共同参画に関する市民・事業者意識調査報告書」（令和3年度）（函館市） 全体 n=794
 「男女共同参画社会に関する世論調査」（令和元年度）（内閣府） 女性 n=447
 男性 n=344

■ 基本的な方向性と主要施策 ■

定期的な労務状況調査により事業所の実態把握を行い、関係機関との連携を図りながら事業者に対し、労働環境や労働条件の改善について働きかけ、就業環境の整備に努めます。

また、女性の技能習得に関わる講座の開催や資格取得をはじめ、就業に関する様々な情報提供を行います。

さらに、女性の経営能力や起業に関する学習機会の提供に努めます。

- ① 正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消に向けた啓発
- ② 女性の再チャレンジ支援
- ③ 女性の起業支援の充実
- ④ 様々な雇用形態における女性の就業環境の整備

函館市男女共同参画推進条例

第3条 男女共同参画は、次に掲げる基本理念にのっとり推進されなければならない。

(2) 社会における制度または慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画を阻害する要因となるおそれがあることを考慮し、社会における制度または慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮しなければならないこと。

(4) 家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の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円滑に果たし、かつ、家庭以外の社会のあらゆる分野における活動を行うことができるようにすること。

第12条 市は、男女共同参画の推進に関する施策の策定に必要な調査研究の推進に努めるものとする。

■ 現況と課題 ■

人口減少や、少子高齢化の進行という厳しい状況に直面するなか、活力ある地域社会を形成するためには、男性も女性も積極的に地域に参画していくことが重要となっています。町内会やPTAなど地域の活動では、実質的な活動に女性が大きく関わっている状況にありますが、役職等についているのは男性が多く、女性は意思決定の立場に身を置くことを敬遠する傾向もあるなど、性別による固定的役割分担意識に基づく慣習・慣行が根強く残っています。

一方、「市意識調査」によると、83.7%の男性が、仕事と家庭や地域活動を両立させたいと考えていますが、現実には地域の人とふれあう機会もあまり多くは生み出せないという状況があります。【図表-17】

誰もが住みよいまちづくりを進めていくためには、女性の視点が反映されるべきであると同時に、地域活動やボランティア活動などに誰もが気軽に参加し、多様な活動ができることが必要です。

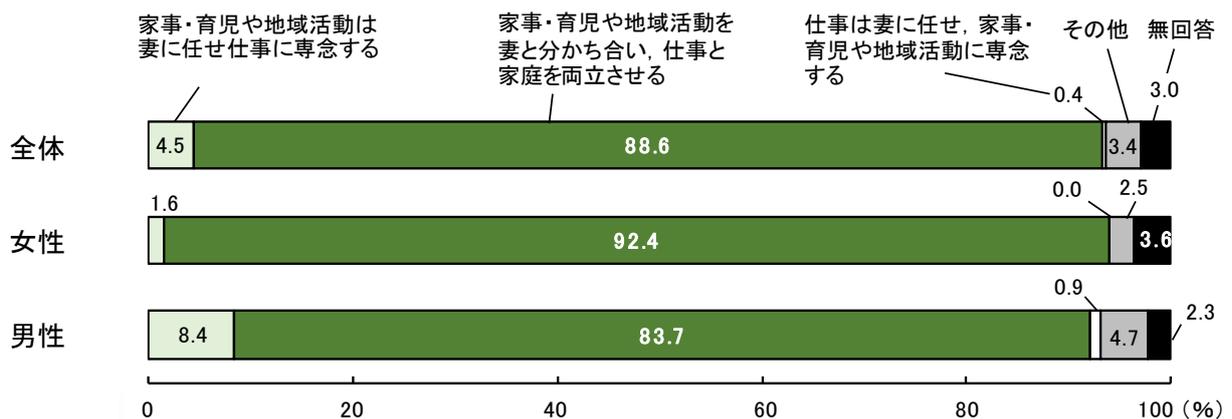
また、近年頻発している地震や風水害など自然災害は、日頃からの防災意識を高めると同時に、過去の災害発生時の経験から、防災や災害時さらには復興に関しての男女のニーズの違いを十分に把握して進める必要性が明らかになったことから、本市においても防災対策に関して、男女共同参画の視点が重要であるほか、防災やまちづくり、さらには観光などボランティアを含め地域に根ざした活動において、より一層の女性の参画を拡大していく必要があります。

【図表-18】

さらに男女共同参画に関する国際社会の動向の把握に努めるほか、海外の姉妹都市等との交流や、国際交流団体の活動に参加することも、国際的な視点に立った男女共同参画に関する理解を深めるうえで、有効であると考えます。

図表-17

仕事と家庭についての男性の考え方(函館市)

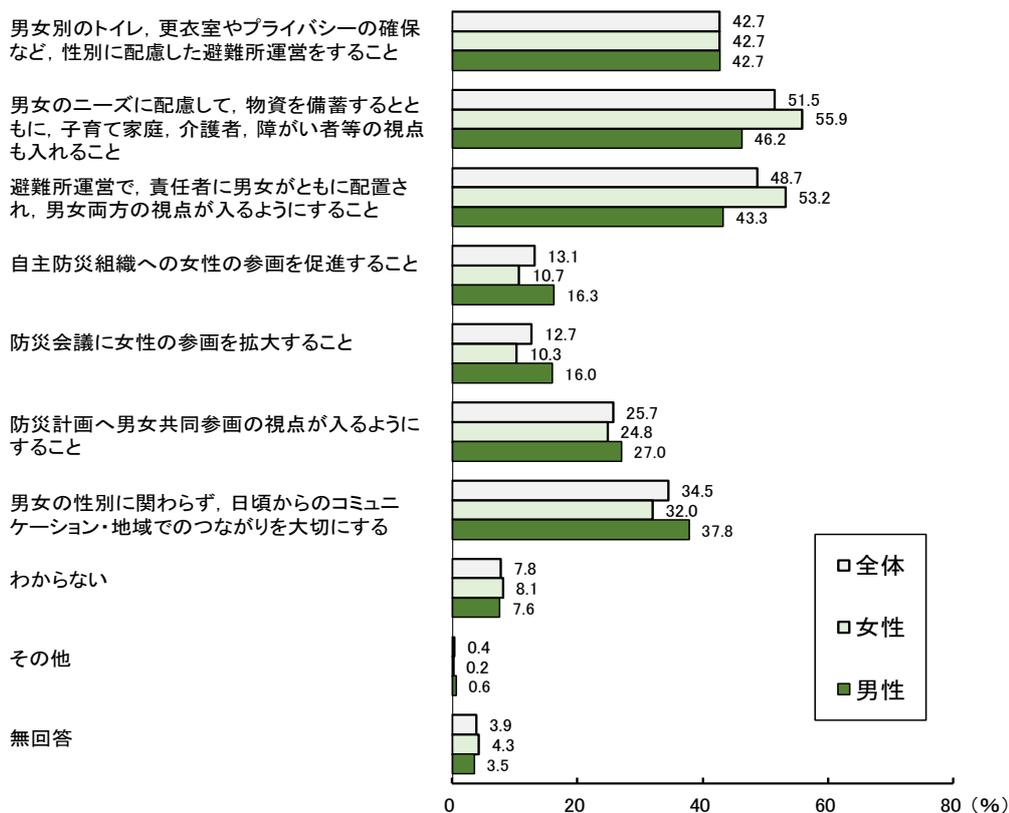


資料：「男女共同参画に関する市民・事業者意識調査報告書」(令和3年度)

全体 n = 794
 女性 n = 447
 男性 n = 344

図表-18

防災・復興に関することについて(函館市)



資料：「男女共同参画に関する市民・事業者意識調査報告書」（令和3年度）

全体 n = 794
女性 n = 447
男性 n = 344

■ 基本的な方向性と主要施策 ■

町会活動や防災対策など地域の活動において、男女共同参画の視点が反映されるよう意思決定過程への女性の参画を働きかけるとともに、男性の地域活動への参加促進のための情報提供に努めます。また、国際交流団体との交流や海外派遣事業等を推進し、海外の男女共同参画に関する状況について、知識を深めます。

- ① 地域社会への男女共同参画の促進
- ② 地域防災や防犯などの分野における男女共同参画の促進
- ③ 男女共同参画に関する国際交流活動の促進

函館市男女共同参画推進条例

第3条 男女共同参画は、次に掲げる基本理念にのっとり推進されなければならない。

- (2) 社会における制度または慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画を阻害する要因となるおそれがあることを考慮し、社会における制度または慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮しなければならないこと。
- (3) 男女が、社会の対等な構成員として、市における政策または事業者における方針の立案および決定に共同して参画する機会が確保されること。
- (4) 家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の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円滑に果たし、かつ、家庭以外の社会のあらゆる分野における活動を行うことができるようにすること。
- (6) 男女共同参画の推進が国際社会における取組と密接な関係を有していることを考慮し、国際社会における取組を踏まえながら行われること。

第12条 市は、男女共同参画の推進に関する施策の策定に必要な調査研究の推進に努めるものとする。

基本目標 3

多様な生き方が選択できる環境づくり

推進の方向 1 安心して暮らせる環境づくり

■ 現況と課題 ■

本市の総人口は、国勢調査によると、昭和55年の34万5,165人をピークに減少傾向にあり、令和2年では、25万1,084人となっています。【図表-19】

世帯数については、平成17年までは増加していましたが、平成22年に減少に転じ、令和2年では、12万1,793世帯となっております。【図表-20】

また、令和2年国勢調査による老年人口は36.0%と、超高齢社会の目安とされる21%をはるかに超えているほか、高齢単身世帯や高齢夫婦世帯も増加傾向にあり、高齢化の進行とともに、要介護高齢者等についても増えていくものと思われます。「市意識調査」では、「男女どちらも同等に介護を分担した方がよい」との意見が多く、男女共同参画の意識が高い傾向にあります。【図表-19, 21, 22】

高齢者や障がいのある人がその意欲や能力に応じて就労や地域社会への貢献など、社会とのかかわりを持ち続け、様々な形で充実した生活を実現するためには、社会参画の機会の提供や環境の整備が必要となるほか、誰もが心身の健康を維持しながら、生きがいを持って自分が望む生き方を選択できる社会づくりのための取り組みが必要です。

一方、本市の人口減少は、若年層をはじめとする転出超過に加え、合計特殊出生率^(注)が全道、全国よりも低く推移しており、このままの状況が続くと、老年人口の割合はさらに上昇し、それを支える生産年齢人口の負担は大きくなっていきます。【図表-23】

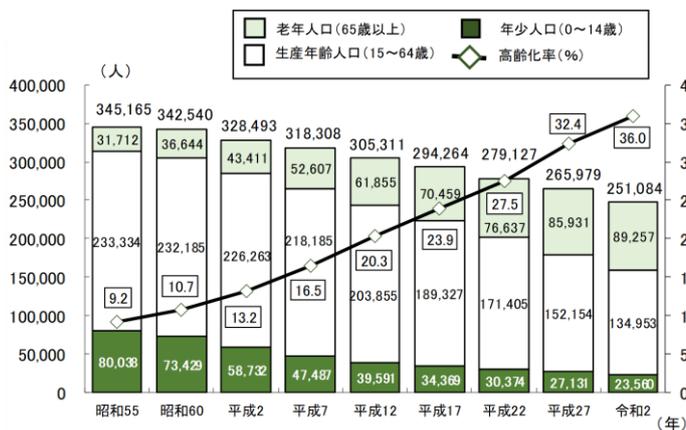
このように少子高齢化の進行や、人口減少時代を迎えて、私たちを取り巻く社会環境は急速に変化するとともに、人々のライフスタイルや価値観のほか、家族形態も多様化し、家族を取り巻く状況も変化しております。

このような社会状況のなか、介護環境の整備やきめ細やかな子育て支援サービスの提供のほか、近年、社会問題となっている子どもの貧困は、子どもの生活環境や教育面などに大きな影響をおよぼすとともに、貧困が世代を超えて連鎖する恐れがあるため、子育て家庭への経済的支援や、ひとり親家庭の自立支援の充実などが求められており、様々な支援を通じて、男女がそれぞれ自立して生活できる環境づくりが必要です。【図表-24】

また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、これまでの就業や生活環境が変化し、特に女性の雇用や生活面において深刻な影響を及ぼしており、適切に対応することが必要です。

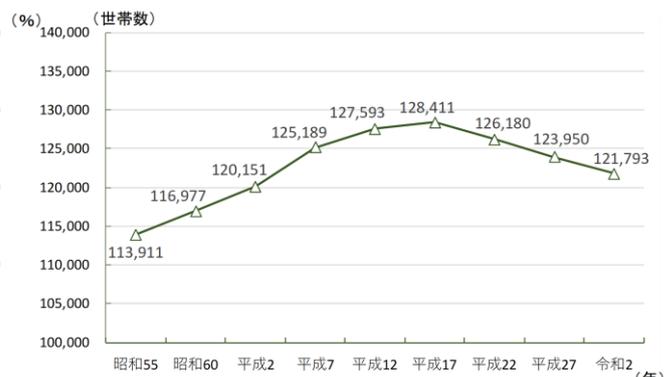
(注) 合計特殊出生率/15歳から49歳までの女性の年齢別出生率の合計で、1人の女性が一生の間に産む子どもの数。

図表-19 年齢階層別人口の推移（函館市）



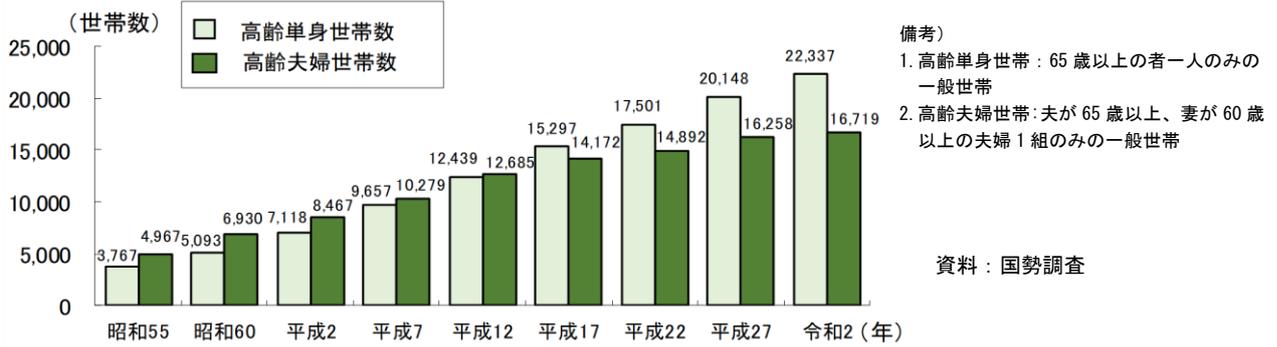
資料：国勢調査

図表-20 世帯数の推移（函館市）

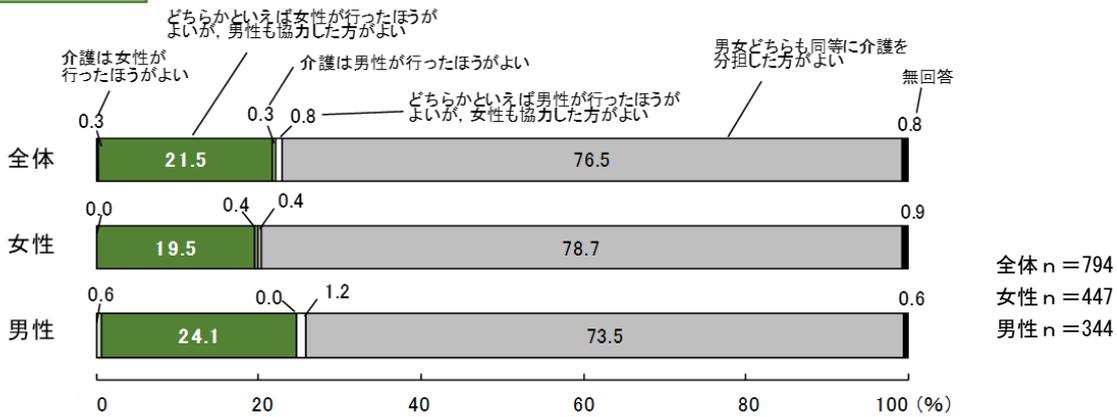


資料：国勢調査

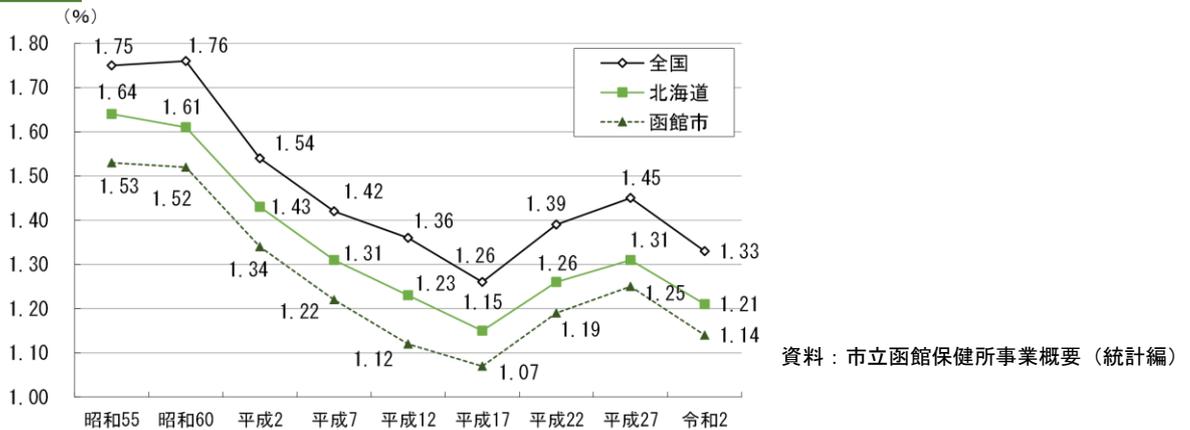
図表-21 高齢単身世帯数および高齢夫婦世帯数の推移（函館市）



図表-22 介護の家庭内での分担について（函館市）



図表-23 合計特殊出生率の推移



図表-24 子どもの貧困に関する指標（函館市）

指標	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	備考
生活保護率(%)	46.3	45.9	45.7	45.7	45.7	45.6	
全道平均(%)	30.9	30.6	30.2	30.1	29.7	29.6	北海道「生活保護実施概要令和2年度実績」
全国平均(%)	16.9	16.8	16.6	16.4	16.3	16.3	厚生労働省「被保護者調査」
児童扶養手当受給率(%)	1.42	1.39	1.33	1.26	1.21	1.19	各年度4月末時点
全道平均(%)							
全国平均(%)							
就学援助認定率(%)	26.3	25.3	27.3	26.1	25.1		各年度3月末時点
小学生(%)	25.6	24.3	26.3	24.6	23.3	未	
中学生(%)	27.7	27.2	29.2	29.2	28.7	未	
全道平均(%)	17.67	17.20	16.70	16.40	15.84	未	
全国平均(%)	13.66	13.64	13.51	13.40	13.36	未	文部科学省「就学援助実施状況等調査」

備考)
 1. 児童扶養手当：ひとり親家庭等（母子および父子家庭等）の生活の安定と自立の促進に寄与し、児童の福祉の増進を図ることを目的として支給される手当
 2. 就学援助：市内に住所を有し、認定基準に該当する国公立の小・中学校に在籍する児童生徒の保護者に、学用品や給食費など就学に要する費用を援助する制度（生活保護世帯を除く）

資料：函館市保健福祉部、子ども未来部、教育委員会

■ 基本的な方向性と主要施策 ■

男性の家事・育児への参画を促すための学習機会を提供し、性別による固定的役割分担意識の解消に努めます。

また、就労形態や、共働き世帯の増加や核家族化など家族のあり方が多様化していることに伴い、保育・介護体制の充実を図るほか、子育てや介護などの家庭生活と仕事の両立支援に取り組むとともに、高齢者や障がいのある人の生きがいづくりや社会参画を促進し、健康で自分が望む生き方を選択できる活力ある地域社会の形成をめざします。

さらに、貧困等生活上の困難に直面する女性は、自ら支援を求めることが難しいことにも留意して、相談などの機会を通じて必要な支援につなげていきます。

- ① 安心して子育て・介護ができる環境づくり
- ② ひとり親家庭における自立の支援
- ③ 高齢者や障がいのある人が安心して暮らせる環境づくり
- ④ 生活上の困難に対する相談支援の充実

函館市男女共同参画推進条例

第3条 男女共同参画は、次に掲げる基本理念ののっとり推進されなければならない。

- (2) 社会における制度または慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画を阻害する要因となるおそれがあることを考慮し、社会における制度または慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮しなければならないこと。
- (4) 家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の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円滑に果たし、かつ、家庭以外の社会のあらゆる分野における活動を行うことができるようにすること。

■ 現況と課題 ■

生涯にわたって健康で、いきいきと暮らすためには心身の健康が欠かせません。男女が互いの身体的特質を十分理解し合い、人権を尊重しつつ、思いやりをもって生きていくことは、男女共同参画社会の形成の前提となります。

特に、女性は妊娠や出産などの身体の機能を備えており、女性特有の健康上の問題に直面します。このため、身体に関する正しい知識を身につけ、生涯を通じ自らの健康の維持・管理を行うことが必要です。

本市においては、女性の喫煙率も全国平均より高く、また、全国的に若年層の性感染症や薬物乱用なども依然として社会問題となっており、生命の尊重や自分自身の心身の健康の大切さを認識するため、若年層から正しい知識を身につける必要があります。【図表－25】

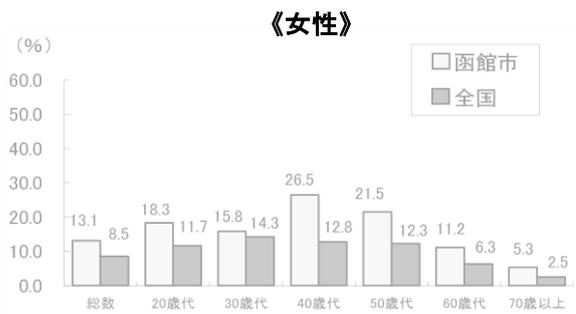
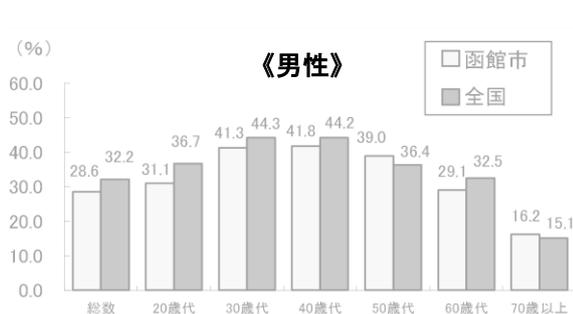
また、近年はメタボリック症候群^(注)などの生活習慣病のほか、うつ病や自殺の原因ともなっている心の健康も問題となっていることから、メンタルヘルス対策など健康づくり支援へのさらなる取り組みが必要です。

注)メタボリック症候群(内臓脂肪症候群)／内臓脂肪型肥満(内臓肥満・腹部肥満)に高血糖、高血圧、高脂血症のうち2つ以上を合併した複合生活習慣病。

図表－25

喫煙の状況(年代別)

令和3年度調査結果公表後、差替予定



資料：函館市保健福祉部 (平成28年)

■ 基本的な方向性と主要施策 ■

性感染症、喫煙、過度の飲酒、薬物乱用など健康に影響を及ぼす問題や生殖に関する健康の重要性についての意識啓発を行うとともに、心の健康づくりや生活習慣病予防のための健康診査・健康指導など生涯を通じた健康の維持・管理のための意識づくりと正しい知識の普及に努めます。

また、妊娠・出産、子育ての不安等を解消するために、妊娠・出産・乳幼児期における各種健康診査や相談・指導の充実を図ります。

- ① 生涯を通じた男女の健康の保持・増進
- ② 妊娠・出産等に関する健康支援
- ③ 健康を脅かす問題についての啓発

函館市男女共同参画推進条例

第3条 男女共同参画は、次に掲げる基本理念にのっとり推進されなければならない。

(5) 男女が互いの性について、理解を深め、尊重し合うことにより、生涯にわたり人格の尊厳を保つことができるようにすること。

各目標の指標一覧

本計画の推進にあたり、目標ごとに指標を設定します。これらの動向を踏まえながら、さらなる取り組みを進めます。

基本目標 1 人権尊重と男女共同参画の意識づくり

推進の方向	指 標	計画策定時	中間見直し時	目標	備考	
(1) 男女共同参画意識の啓発	「男女共同参画」の言葉の認知度	29.8% (平成28年度)	34.7% (令和3年度)	増加	市民・事業者意識調査結果 ※1	
	固定的な性別役割分担を肯定する人の割合	26.6% (平成28年度)	10.4% (令和3年度)	減少	〃	
(2) 男女共同参画の視点に立った教育・学習の充実	社会全体における男女の地位が平等であると感じている人の割合	11.1% (平成28年度)	10.7% (令和3年度)	増加	〃	
(3) 人権尊重と暴力等の根絶	ドメスティック・バイオレンス被害等の割合 (直接経験したことがある人の割合)	12.5% (平成28年度)	9.6% (令和3年度)	減少	〃	
	ドメスティック・バイオレンス被害等の被害者が誰にも相談しなかった割合	43.3% (平成28年度)	46.1% (令和3年度)	減少	〃	
	ドメスティック・バイオレンス被害による緊急一時保護件数	52件 (平成28年度)	31件 (令和3年度)	減少	子ども未来部子育て支援課	
	ハラスメント被害の割合 (直接経験したことがある人の割合)	(セクシュアル・ハラスメント)	11.3% (平成28年度)	13.9% (令和3年度)	減少	市民・事業者意識調査結果 ※1
		(マタニティ・ハラスメント)	2.6% (平成28年度)	2.8% (令和3年度)	〃	
		(パタニティ・ハラスメント)	0.1% (平成28年度)	1.0% (令和3年度)	〃	
	ハラスメント被害の被害者が誰にも相談しなかった割合	50.0% (平成28年度)	54.7% (令和3年度)	減少	〃	
性的少数者が生活しづらい社会だと思う人の割合	—	68.8% (令和3年度)	減少	市民・事業者意識調査結果 ※1		

基本目標 2 あらゆる分野への男女共同参画の促進

推進の方向	指 標	計画策定時	中間見直し時	目標	備考
(1) 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大	市内事業所における管理的地位にある女性の割合	23.7% (平成28年度)	21.4% (令和3年度)	増加	函館市労務状況調査結果 ※2
	市における管理的地位にある女性の割合	13.4% (平成28年4月1日現在)	15.7% (令和3年度)	17.0% (令和7年度)	函館市特定事業主行動計画～次世代育成支援・女性活躍推進統合版～(函館市)
	各種審議会等委員への女性の登用率	24.7% (平成28年4月1日現在)	24.8% (令和3年度)	35.0% (令和9年度)	総務部人事課
	市の男性職員の育児休業取得率	3.6% (平成28年度)	4.8% (令和3年度)	20.0% (令和7年度)	函館市特定事業主行動計画～次世代育成支援・女性活躍推進統合版～(函館市)
	市の男性職員の配偶者出産休暇取得率	71.4% (平成28年度)	82.3% (令和3年度)	100.0% (令和7年度)	〃
	市の男性職員の育児参加休暇取得率	30.4% (平成28年度)	43.5% (令和3年度)	100.0% (令和7年度)	〃

推進の方向	指 標	計画策定時	中間見直し時	目標	備考
(2) 雇用等の場における男女共同参画の促進	女性従業員配置の考え方 (性別に関わらず、個人の能力に応じた人員配置を行っている事業所の割合)	59.0% (平成28年度)	70.0% (令和3年度)	増加	市民・事業者意識調査結果 ※1
	ワーク・ライフ・バランスが実現できていると回答した人の割合	21.5% (平成28年度)	40.4% (令和3年度)	増加	〃
(3) 多様なニーズを踏まえた就業環境の整備	男性を100とした場合の女性の給与水準 (男女別基本給額平均から算出)	90.0 (平成28年度)	88.5% (令和3年度)	増加	函館市労務状況調査結果 ※2
(4) 地域社会等への男女共同参画の促進	町会・自治会等における女性役員の割合	6.0% (平成28年4月1日現在)	9.0% (令和3年度)	増加	市民部市民・男女共同参画課

基本目標 3 多様な生き方が選択できる環境づくり

推進の方向	指 標	計画策定時	中間見直し時	目標	備考
(1) 安心して暮らせる環境づくり	育児休業制度に関する規定の設置率	82.5% (平成28年度)	83.5% (令和3年度)	増加	函館市労務状況調査結果 ※2
	介護休業制度に関する規定の設置率	74.6% (平成28年度)	76.8% (令和3年度)	増加	〃
	子育て環境や子育て支援についての満足度	22.7% (平成30年度)	—	増加 (令和6年度)	第2期函館市子ども・子育て支援事業計画
	地域放課後児童健全育成事業	59クラス (平成28年度)	75クラス (令和3年度)	増加	
(2) 生涯を通じた男女の健康支援	妊婦一般健康診査受診率	83.2% (平成28年度)	84.1% (令和3年度)	95.0% (令和6年度)	第2期函館市子ども・子育て支援事業計画
	がん検診受診率			がん検診受診率を基準値から10%以上増加	保健福祉部健康増進課
	(胃がん)	5.0%	3.0%		
	(肺がん)	11.6%	3.3%		
	(大腸がん)	6.4%	3.3%		
(乳がん)	8.9%	10.1%			
(子宮がん)	9.1% (平成30年度)	11.2% (令和2年度)			

※1. 市民・事業者意識調査結果:5年ごとに函館市が実施している「男女共同参画に関する市民・事業者意識調査」結果。

調査対象は、市民は2,000人、事業者は300事業所を無作為に抽出。

※2. 函館市労務状況調査結果:毎年函館市内に所在する従業員規模10人以上の事業所を対象に、函館市が実施している調査結果。調査対象事業所のうち、回答のあった事業所の集計結果であり、各年度の回答事業所は一致しない。

第4章

計画の推進

計画の推進体制 ①

計画推進のための取り組み ②

第4章 計画の推進

男女共同参画社会の実現をめざし、計画に盛り込まれた施策等を総合的かつ計画的に進めていくため、行政とともに、市、市民、事業者がそれぞれの責務を果たし、一体となって事業を展開することで、推進体制等の整備・強化を図ります。

1 計画の推進体制

(1) 函館市男女共同参画審議会

市民や事業者、学識経験者、関係団体の代表などで構成している函館市男女共同参画審議会において、各種施策についての総合的な観点に立った意見をいただくなど、審議会の機能が十分に発揮されるよう努めます。

(2) 男女共同参画の拠点施設の機能充実

男女共同参画の拠点施設である「函館市女性センター」は、女性の福祉の増進や教養の向上、さらには男女共同参画社会の形成の促進に寄与することを目的として、女性が政治的、経済的、社会的に自己決定力を身に付けて、力を持った存在となるエンパワーメント^(注)や男性の生活面での自立支援、意識啓発のための各種講座の開催や相談業務などを実施するほか、施設名称の変更や類似施設との統合・移転について検討するなど、施設の機能充実を図ります。

注) エンパワーメント／「力をつけること」。女性が、自己決定力を身につけて、政治的、経済的、社会的に力を持った存在となること。

(3) 庁内推進体制

① 函館市男女共同参画庁内推進会議

計画に基づく各種施策の総合的な推進のため、「男女共同参画庁内推進会議」が中心となり、庁内関係部局の一体的な取り組みに努めます。

② 市職員への男女共同参画に関する研修の充実

本市が男女共同参画の推進に向けた取り組みを進めるためには、市職員一人ひとりが男女共同参画に関して敏感な視点を持つことが必要です。このため、より多くの市職員に研修の機会を設けるとともに、情報提供に努めます。

(4) 市民団体，事業者との連携

男女共同参画の推進に関する活動を行う市民団体やグループを支援・育成し，連携を図ります。また，男女共同参画の推進には事業者が担う役割が大きいことから，事業者に対する情報提供等により，事業者との連携に努めます。

(5) 国，北海道への要望

計画を推進するにあたり，他の自治体との交流や情報交換などにより，効果的な施策の推進に努めます。また，本市だけで実現の難しい問題については，市長会等を通じて，国や北海道に対して要望し，その実現のための働きかけを行っていきます。

2 計画推進のための取り組み

(1) 市民・事業者意識調査の実施

市民や事業者の男女共同参画に関する意識や実態を把握し，時系列的に比較・検証するため，男女共同参画に関する市民・事業者意識調査等を継続的に行います。

(2) 計画に基づく施策の進捗状況の公表

計画の施策の進捗状況を明らかにする年次報告書を作成し，市民に公表します。

(3) 市の施策等にかかわる苦情への対応

市の施策等において，男女共同参画の観点から苦情がある場合や，性差別などの人権侵害に係る相談について，弁護士などの苦情処理委員により，適切に問題の解決に対応します。