閲覧用

（素案）

第４次

男女共同参画ふくしまプラン

２０２７年度～２０３４年度
（令和９年度～令和１６年度）

令和９年〇月
福 島 市

はじめに

福島市では、これまで一人ひとりが互いを尊重し、性別にかかわらず個性と能力を発揮しながら、安心して暮らすことができる男女共同参画のまちの実現を目指しさまざまな取り組みを進めてまいりました。

しかしながら、人口減少と少子高齢化が急速に進む中、とりわけ女性や若者の都市圏への流出は地域の活力に大きな影響を及ぼしています。また、気候変動に伴う自然災害の激甚化・頻発化など、地域社会を取り巻く課題は多様化・複雑化しており、これまで以上に柔軟で持続可能なまちづくりが求められています。

こうした状況においては、年齢や性別、国籍、障がいの有無にかかわらず、すべての人が互いに尊重し支え合い、それぞれの力を生かすことができる社会の実現が不可欠です。特に女性をめぐっては、生活困窮や性暴力・性犯罪被害、孤立など、複雑かつ複合的な困難を抱える状況が顕在化しており、より実効性のある支援の充実が急務となっています。

男女共同参画の重要性は広く認識されている一方で、現実の社会においてはなお平等の実現が十分とは言えない状況です。固定的な性別役割分担意識の解消や、誰もが安心して暮らせる環境の整備に向け、引き続き取り組みを強化していく必要があります。

このような認識のもと、本市ではこれまでの第３次「男女共同参画ふくしまプラン」の成果を引き継ぎつつ、国・県の動向や社会情勢の変化を踏まえ、第４次「男女共同参画ふくしまプラン」を策定いたしました。本計画は、男女共同参画社会基本法に基づく基本計画であるとともに、女性活躍推進法、ＤＶ防止法に加え、新たに女性支援新法に基づく計画としても位置付け、総合的かつ実効性のある施策を推進してまいります。

本計画では、「誰もが個人として尊重され　その人らしく生きいきと暮らせる　思いやりあふれるまち」の実現を将来像として掲げております。この将来像の実現には、行政のみならず、市民の皆様、事業者、関係団体の皆様との連携と協働が欠かせません。本計画が、多くの皆様に理解され、それぞれの立場から実践されることにより、男女共同参画の取り組みが市全体に広がり、誰もが安心して暮らし続けられる福島市の実現につながることを目指しています。



福島市

目　次

第１章　基本的な考え方 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1

第２章　施策の体系（体系表） ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 19

第３章　目標と施策 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 23

1　基本目標Ⅰ　男女共同参画の意識づくり・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 24

（1）施策の方向性1　男女共同参画意識の醸成 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 24

（2）施策の方向性2　男女共同参画の視点に立った教育・学習の推進 ・・・・・・・・・・ 26

2　基本目標Ⅱ　あらゆる分野で誰もが参画できる持続可能な環境づくり・・・・・・・・・ 28

（1）施策の方向性1　政策・方針決定過程における男女共同参画の促進 ・・・・・・・・・ 28

（2）施策の方向性2　地域・職業における男女共同参画の促進 ・・・・・・・・・・・・・ 30

（3）施策の方向性3　復興・防災における男女共同参画の促進 ・・・・・・・・・・・・・ 31

3　基本目標Ⅲ　誰もが活躍できる環境づくり ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 32

（1）施策の方向性1　仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進 ・・・・・・・ 32

（2）施策の方向性2　多様で柔軟な働き方の推進 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 34

4　基本目標Ⅳ　困難な問題を抱える女性への支援並びにジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶 36

（1）施策の方向性1　困難な問題を抱える女性への支援 ・・・・・・・・・・・・・・・・ 37

（2）施策の方向性2　ジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶 ・・・・・・・・・・・・・ 38

5　基本目標Ⅴ　人権が尊重され誰もが安心して暮らせる社会づくり・・・・・・・・・・・・ 39

（1）施策の方向性1　生涯にわたる健康支援 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 39

（2）施策の方向性2　多様性尊重の推進 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 40

第４章　計画の推進 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 43

施策の指標 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 44

方針1　推進体制の充実・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 46

方針2　市民や団体等との連携・共創・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 46

方針3　活動拠点・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 47

資料編 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 49

福島市男女共同参画推進条例 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 50

福島市男女共同参画審議会規則 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 53

その他法令＜男女共同参画社会基本法条例　（抜粋）＞・・・・・・・・・・・・・・・・・ 53

その他法令＜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　（抜粋）＞・・・・・ 53

その他法令＜女性の職業生活における活躍の推進に関する法律　（抜粋）＞・・・・・・・・・ 54

その他法令＜困難な問題を抱える女性への支援に関する法律　（抜粋）＞・・・・・・・・・・ 54

男女共同参画政策のあゆみ ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 54

第1章

基本的な考え方

◇計画策定の趣旨と概要

（１）これまでの「男女共同参画ふくしまプラン」の取組み

本市では、２００１年（平成１３年）に第１次「男女共同参画ふくしまプラン」を策定し、「男女の人権の尊重」「男女が暮らしやすい社会システムの構築」「労働分野における男女共同参画」を基本目標に掲げ、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。

２００２年（平成１４年）には「福島市男女共同参画推進条例」を制定し、２００３年（平成１５年）には、男女共同参画を推進する拠点施設「福島市男女共同参画センター」を設置するなど、市民や関係団体と連携しながら、意識啓発や各種事業を行ってきました。

２０１１年（平成２３年）には、第２次「男女共同参画ふくしまプラン」を策定し、「男女共同参画の意識づくり」「男女がともに仕事･家庭生活･地域活動などに参画できる環境づくり」「男女の人権を尊重する社会づくり」を基本目標に、各種施策を推進してきました。この期間には、東日本大震災が発生し、復興・防災分野における女性の参画の重要性が高まったほか、女性活躍推進法や働き方改革関連法の施行により、女性管理職の登用や男性の育児休業取得促進などが求められるようになり、男性への啓発や理解促進を図る事業にも取り組みました。

２０２１年（令和３年）には、女性活躍推進法の改正、働き方改革関連法の施行、女性に対する暴力への問題意識の高まり、ＳＤＧｓ（※１）推進などの社会の変化や市民意識調査の結果などを踏まえ、第３次「男女共同参画ふくしまプラン」を策定し、「女性活躍の推進」を新たな基本目標に加え、仕事と家事・育児・介護等との両立支援、多様な働き方、男性の家事・育児等の家庭生活への参画などを推進しました。

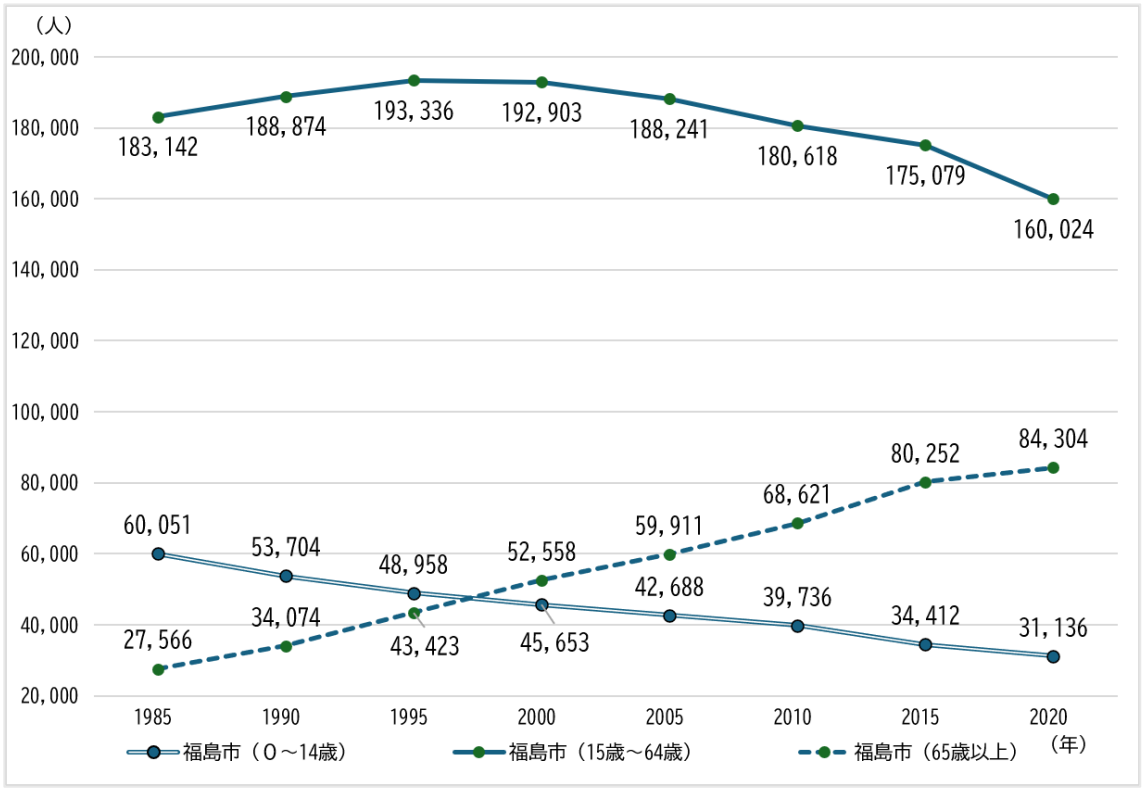
これまでの計画に基づく取り組みにより、男女共同参画意識の醸成、誰もが活躍できる環境づくり、多様な働き方の定着、多様性の尊重など、着実な前進がみられますが、市民意識調査の結果から、社会全体における男女平等意識や家事・育児・介護等における固定的な性別役割分担意識（※２）が依然として根強く残っており、引き続きこれらの課題に取り組む必要があります。

(※１)ＳＤＧｓ
SDGs(持続可能な開発目標)は、2015年(平成27年)9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に記載された2030年(令和12年)までに持続可能でよりよい世界を目指す国際社会共通の目標です。17のゴール・169のターゲットから構成され、地球上の「誰一人取り残さない」社会の実現を目指し、発展途上国のみならず、先進国自身が取り組むユニバーサル（普遍的）なものとして日本も積極的に取り組んでいます。
(※２)固定的な性別役割分担意識
「夫は仕事、妻は家庭」というように、男性・女性という性別を理由として役割を固定的に分ける考えのこと。

（２）データからみる男女共同参画の現状

福島市データブック２０２６より

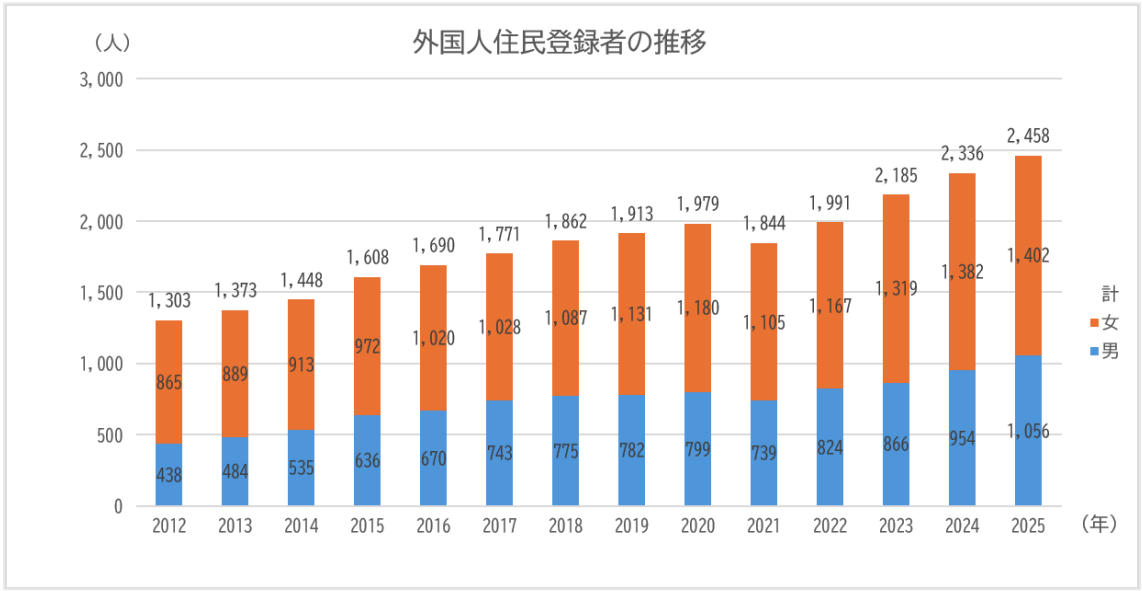
＜人口構造（年齢別）　若者の減少と進む高齢化＞



資料：国勢調査
基準日：各年１０月１日現在

本市の人口は若年層を中心に減少傾向にあり、少子高齢化が進行しています。

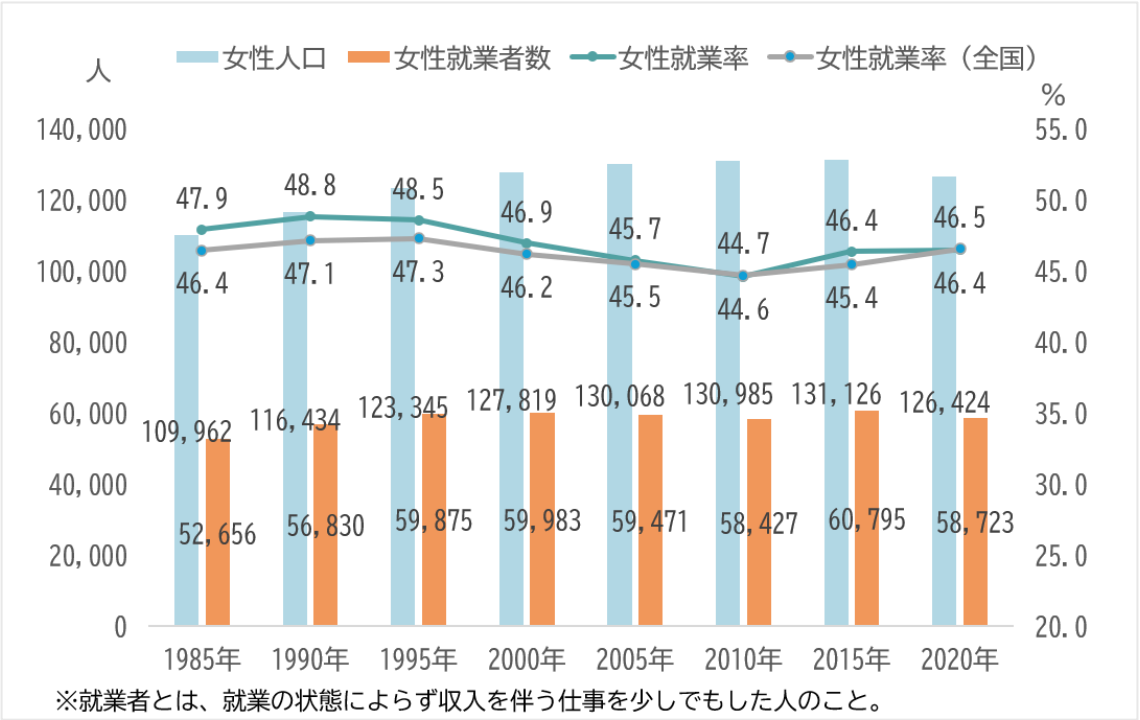
＜外国人住民登録者数＞



資料：住民基本台帳人口
基準日：各年７月３１日現在

新型コロナの影響により減少に転じた時期もありますが、増加傾向となっています。
また、男性の比率が高まっています。

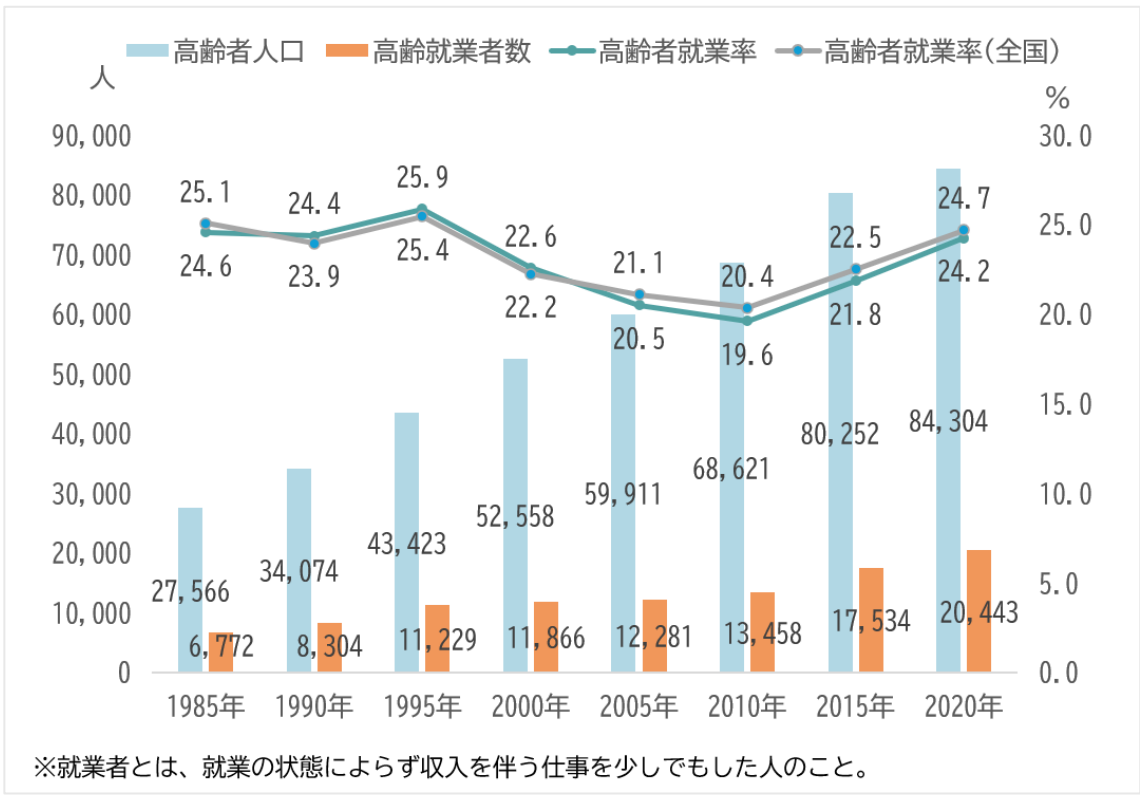
＜女性就業率（15歳以上）＞



資料：国勢調査
基準日：各年１０月１日現在

女性就業者数・女性就業率ともにおおむね横ばいとなっています。

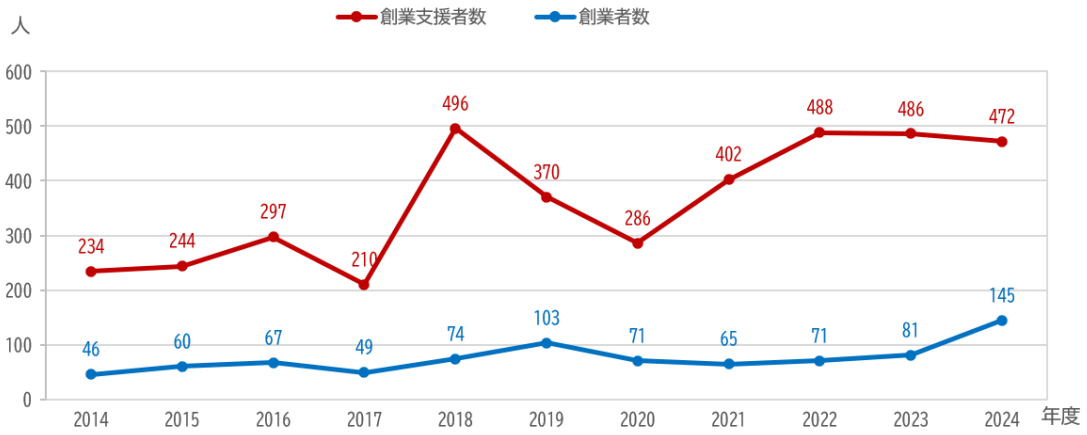
＜高齢者就業率＞



資料：国勢調査
基準日：各年１０月１日現在

高齢者人口・高齢就業者数が増加するとともに、高齢者就業率は増加傾向にあります。

＜創業支援者数と創業者数＞

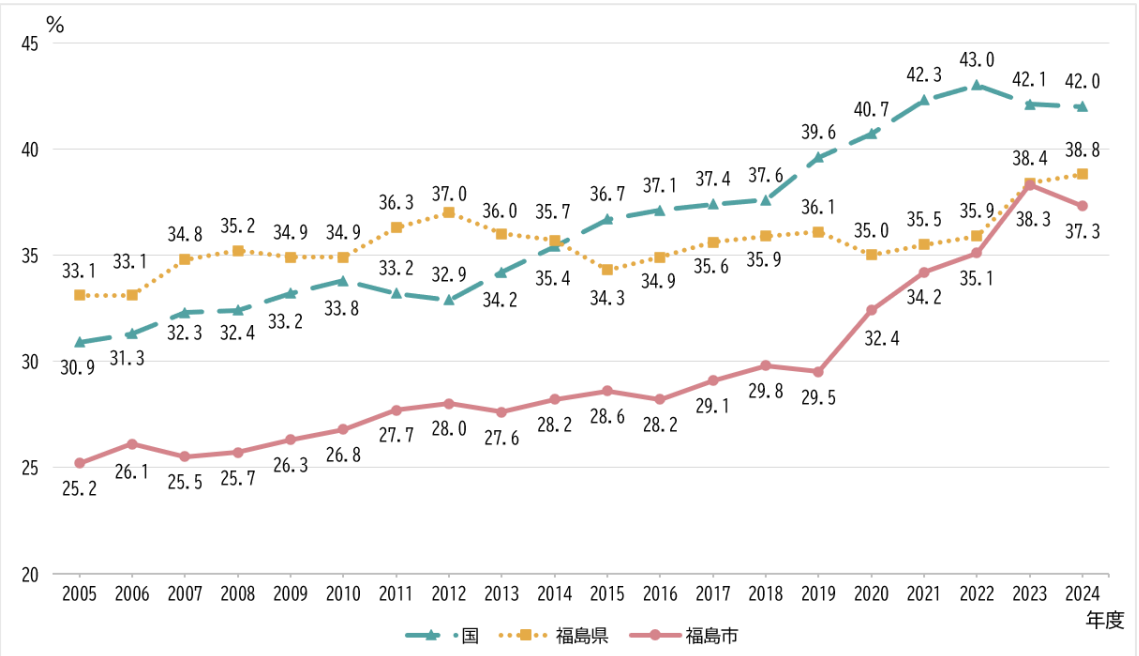


・福島市創業支援等事業計画：産業競争力強化法に基づき地域の創業を促進させるため、市と公・民の支援機関（商工会議所、金融機関等）が連携して策定し、国の認定を受けた計画。各機関が実施する相談窓口や創業セミナーなどの支援事業が明記されている。
・創業支援者：支援機関が実施する各種支援事業を受けた人
・創業者：創業支援者のうち、実際に創業した人
※各数値は、各支援機関が実施した支援事業ごとの人数を合算した延べ数である。

資料：福島市創業支援等事業計画

２０２４年度の創業者数は支援機関及び支援事業の拡充により増加しています。

＜審議会・委員会等の女性委員登用率＞



資料：内閣府男女共同参画局「国の審議会等における女性委員の参画状況調べ」及び「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」
基準日：市・県：各年４月１日現在、国：各年９月３０日現在

審議会・委員会等の女性委員登用については、国・県の登用率に近づいてきています。

２０２４年度（令和６年度）福島市男女共同参画に関する意識調査より

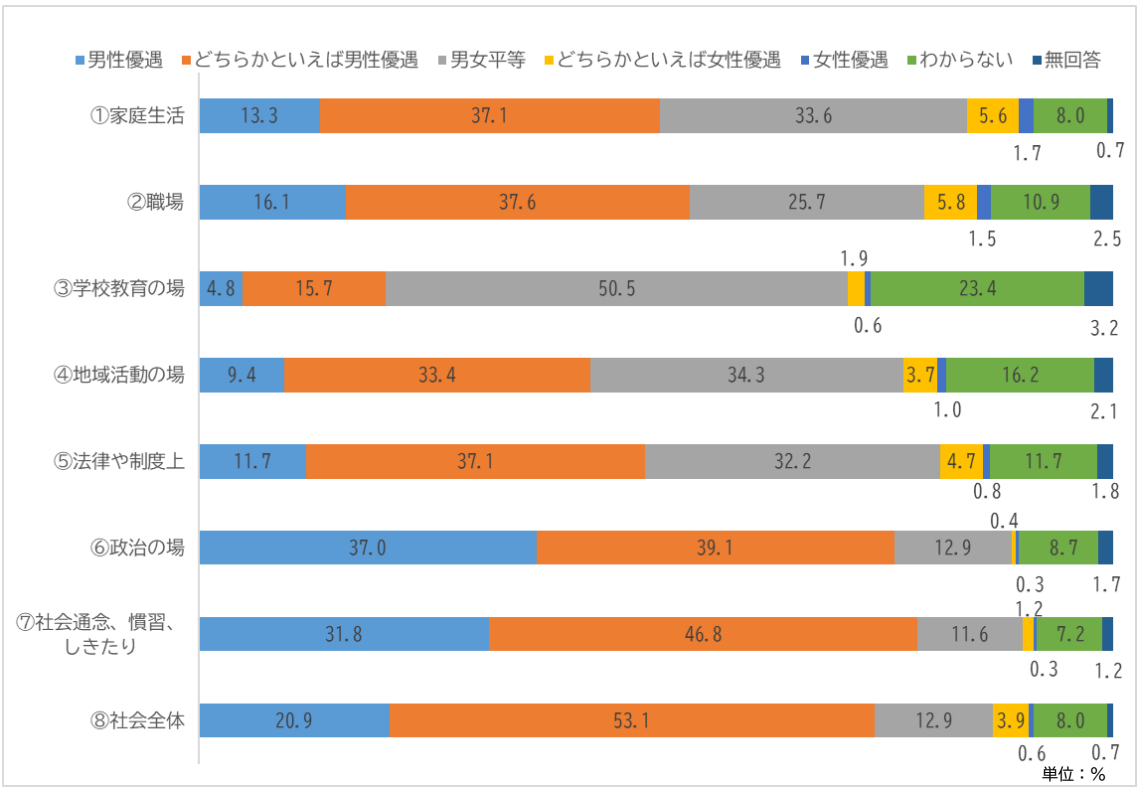
＜調査概要＞

本調査は、男女共同参画に関する市民の意識や実態を把握し、その調査結果を「男女共同参画ふくしまプラン」の推進及び今後実施する本市における男女共同参画施策を効果的に進めるための基礎資料とすることを目的に実施したものです。

年　度	２０２４年度（令和６年度）
調査対象者	福島市在住の満１８歳以上の男女２，５００人（男女各１，２５０人）
抽出方法	福島市内に住所のある方から無作為抽出
調査期間	令和６年９月９日～３０日
調査方法	郵送による配布・回収、オンラインによる回収
回答率	２９．１％　（７２７　人／２，５００　人）※郵送回収　５４７人、オンライン回収　１８０人
回答者の構成	①性別　女性:５６．８％ / 男性:４１．８％ / その他:０．３％ / 無回答:１．１％ ②年代　「７０代以上」２９．７％、「６０代」１９．１％、「４０代」１６．６％と続く ③職業　「勤め人（会社・団体等の役員、正規の社員・職員等）」３６．３％、「無職」２３．９％、「勤め人（ﾊﾟｰﾄﾀｲﾑ・ｱﾙﾊﾞｲﾄ・派遣・契約社員等）」１６．５％と続く

調査結果の概要

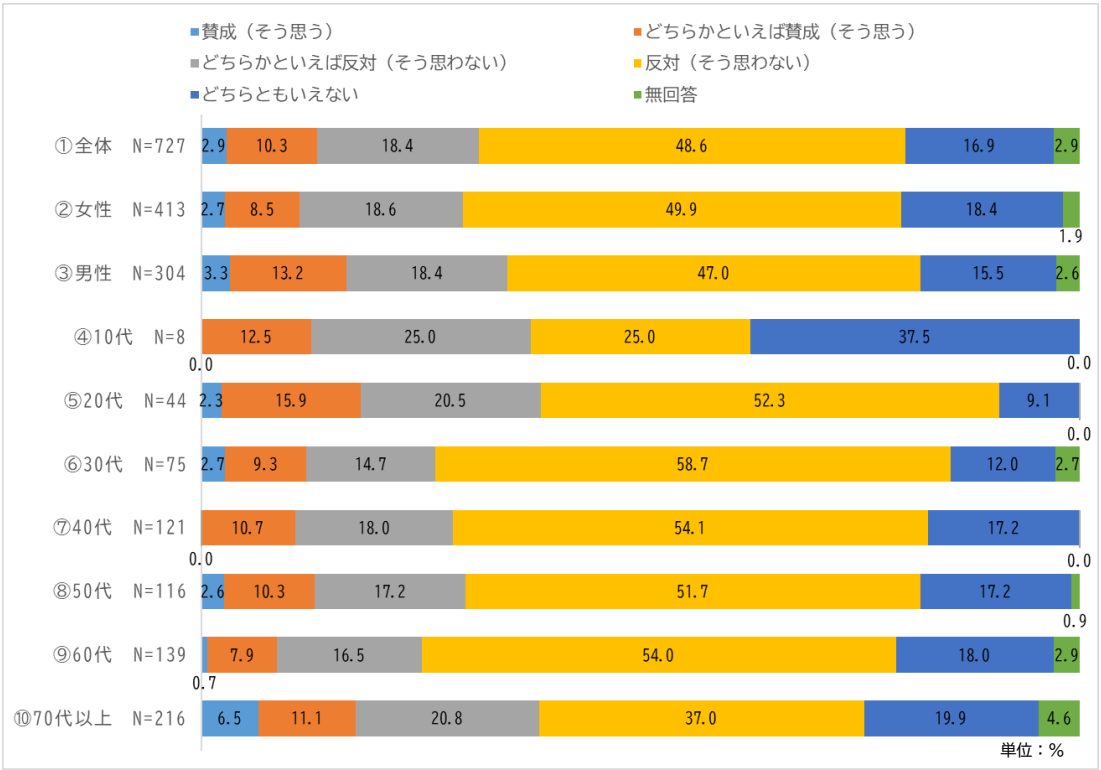
①男女平等意識について



“男性優遇”の割合が特に高いのが「社会通念、慣習、しきたり」（78.6%）、「政治の場」（76.1%）、「社会全体」（74.0%）の分野で、次いで「職場」（53.7%）、「家庭生活」（50.4%）が5割前後で続いています。

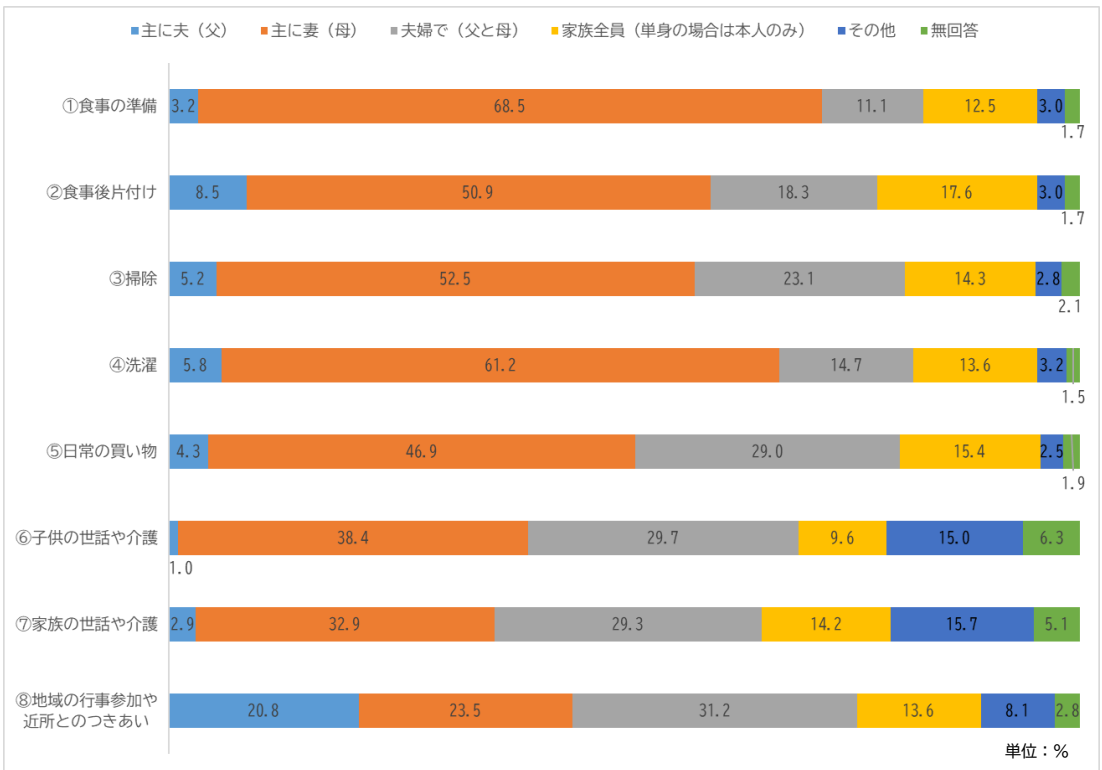
一方、“男女平等である”の割合は、「学校教育の場」（50.5%）が最も高く、以下「地域活動の場」（34.3%）、「家庭生活」（33.6%）、「法律や制度上」（32.2%）が3割以上で続いています。

②「男は仕事、女は家庭」という男女の役割分担意識について
（男性は生計費を稼ぐために働き、女性は家庭を守るべきか）



全体では“反対派”が67.0%、“賛成派”が13.2%、“どちらともいえない”が16.9%となっています。性別では女性、男性ともに“賛成派”と“反対派”の割合は同程度となっており、年代別では、どの年代も“反対派”が“賛成派”を上回り、“反対派”の割合が特に高いのが30代と20代となっています。

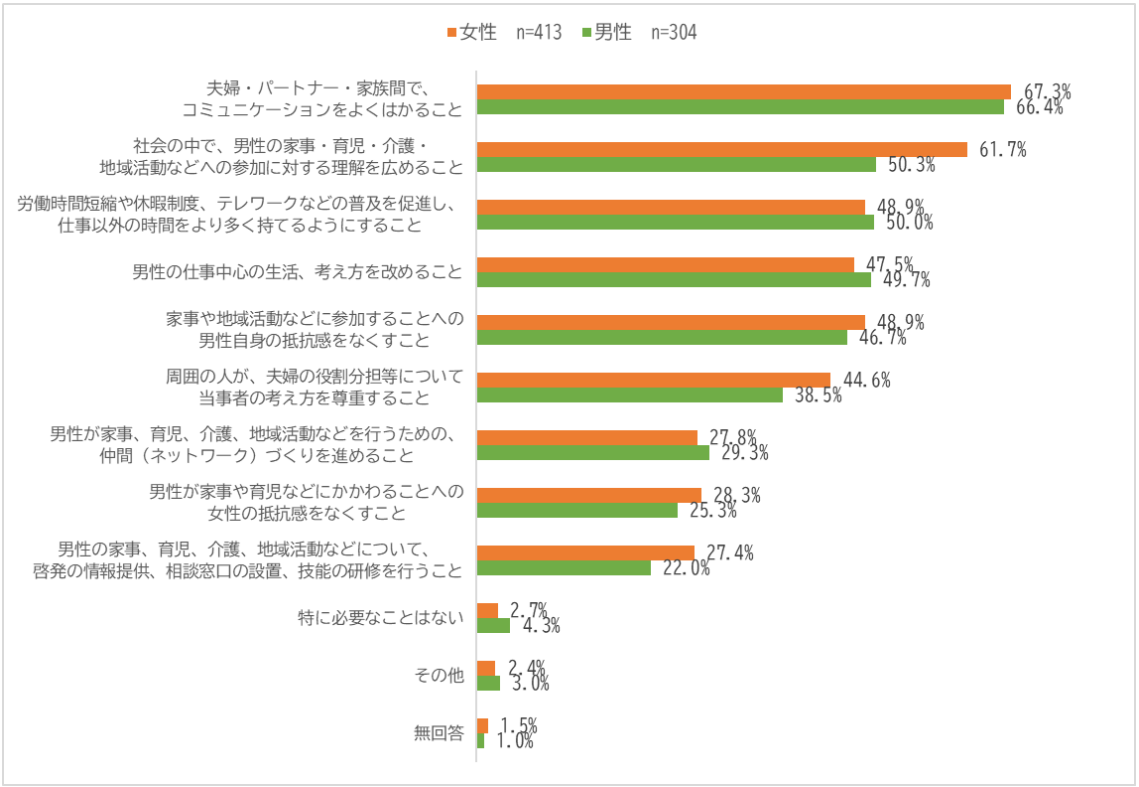
③家事、育児や介護等における役割分担について



“主に妻”の割合が最も高いのは「食事の準備」（68.5%）、次いで「洗濯」（61.2%）となっており、「掃除」（52.5%）と「食事の後片付け」（50.9%）も過半数を占めています。

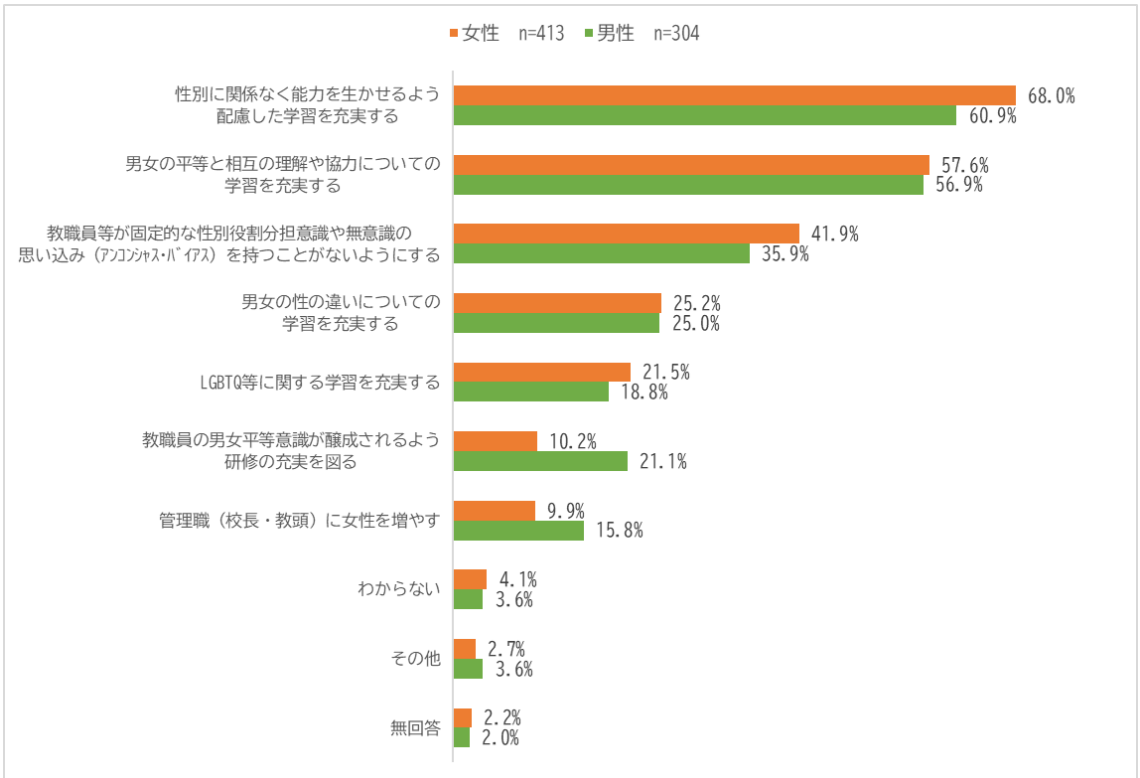
一方、“夫婦で”の割合が高いのは、「地域の行事参加や近所とのつきあい」（31.2%）、「子供の世話や教育」（29.7%）、「家族の世話や介護」（29.3%）であり、“主に夫”は「地域の行事参加や近所とのつきあい」（20.8%）の割合が一番高くなっています。

④男性が家事、育児、介護、地域活動に積極的に参加していくために必要なことについて（複数回答）



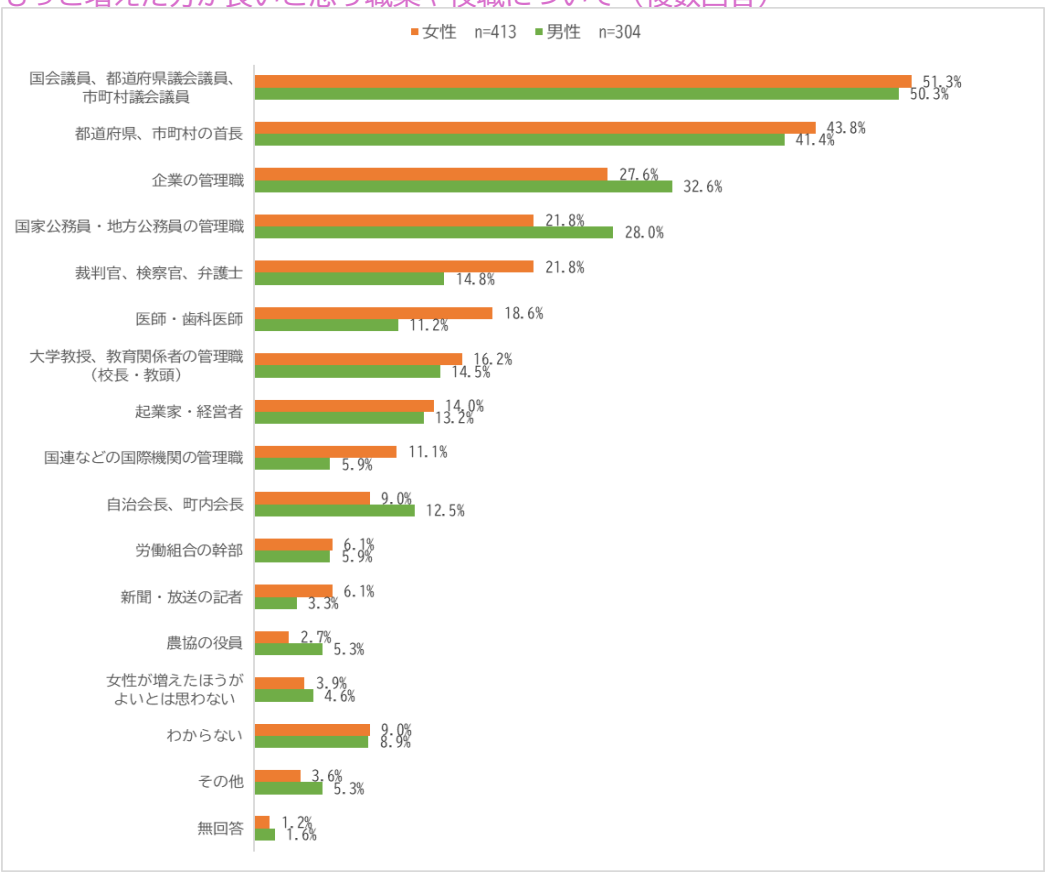
「社会の中で、男性の家事・育児・介護・地域活動などへの参加に対する理解を広めること」は、女性の割合が男性を11.4ポイント上回り、「夫婦・パートナーと家族間でコミュニケーションをよくはかること」と「労働時間短縮や休暇制度、テレワークなどの普及を促進し、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること」では、それぞれ女性と男性がほぼ同じとなっています。

⑤人権や男女平等意識を育成するために学校教育の場で必要なことについて（複数回答）



「性別に関係なく能力を生かせるよう配慮した学習を充実する」は女性が男性を7.1ポイント上回っています。「男女の平等と相互の理解や協力についての学習を充実する」「男女の性の違いについての学習を充実する」は、ともに女性と男性の割合がほぼ同じとなっている一方、男性が女性を上回るのは「教職員の男女平等意識が醸成されるよう研修の充実を図る」や「管理職（校長・教頭）に女性を増やす」となっています。

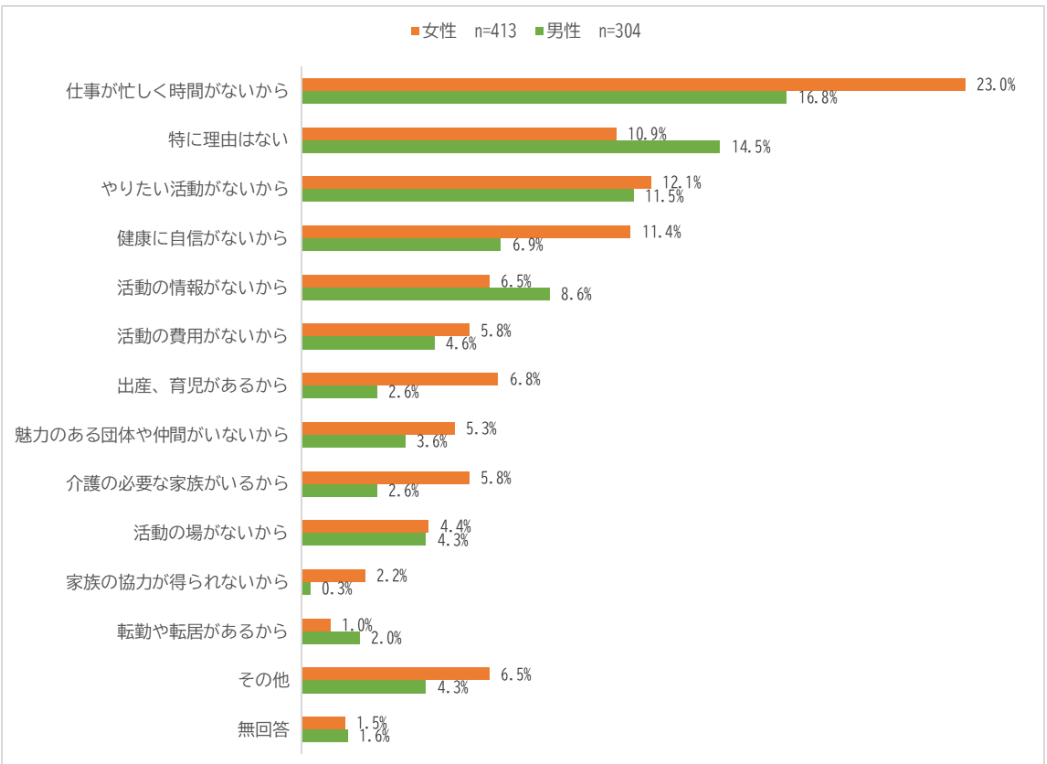
⑥「女性がもっと増えた方が良いと思う職業や役職について（複数回答）



「国会議員、都道府県議会議員、市町村議会議員」は、女性と男性それぞれ50%台でほぼ同じ割合となっています。

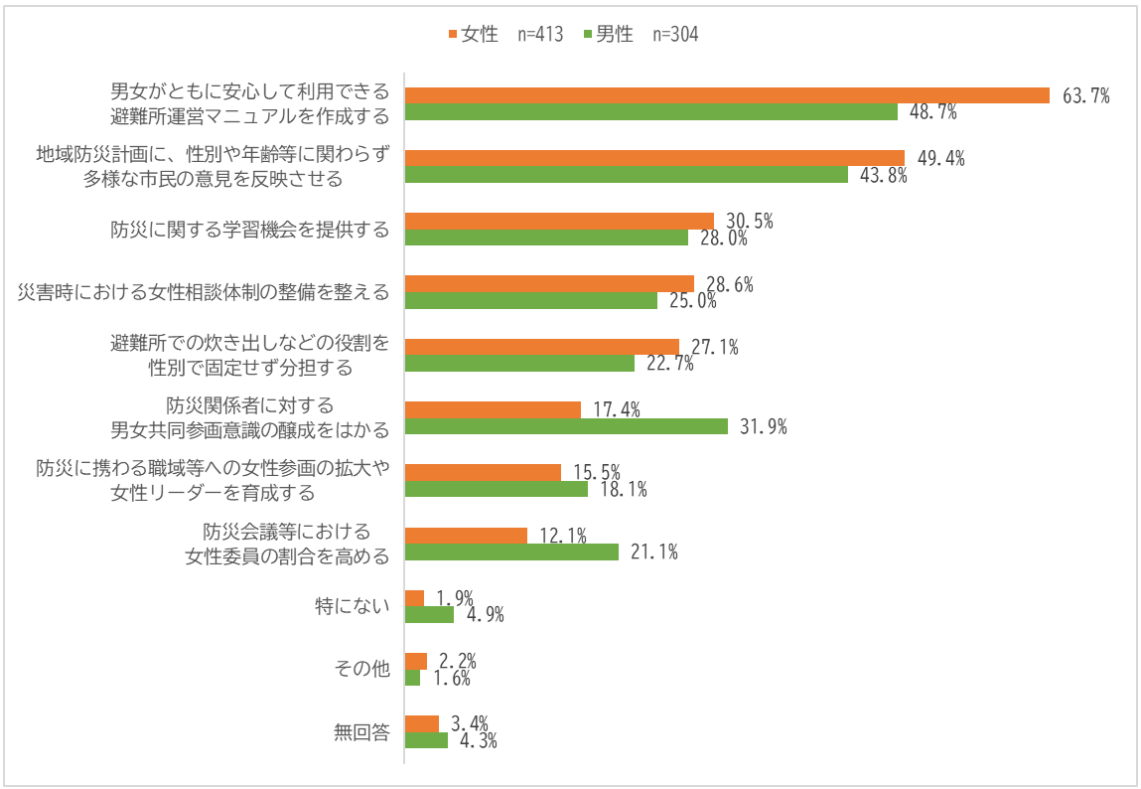
女性の割合が男性よりも高いのは「医師・歯科医師」と「裁判官、検察官、弁護士」 で、男性が女性より高いのは「企業の管理職」と「国家公務員・地方公務員の管理職」となっています。

⑦職業以外の活動に参加していない理由（複数回答）



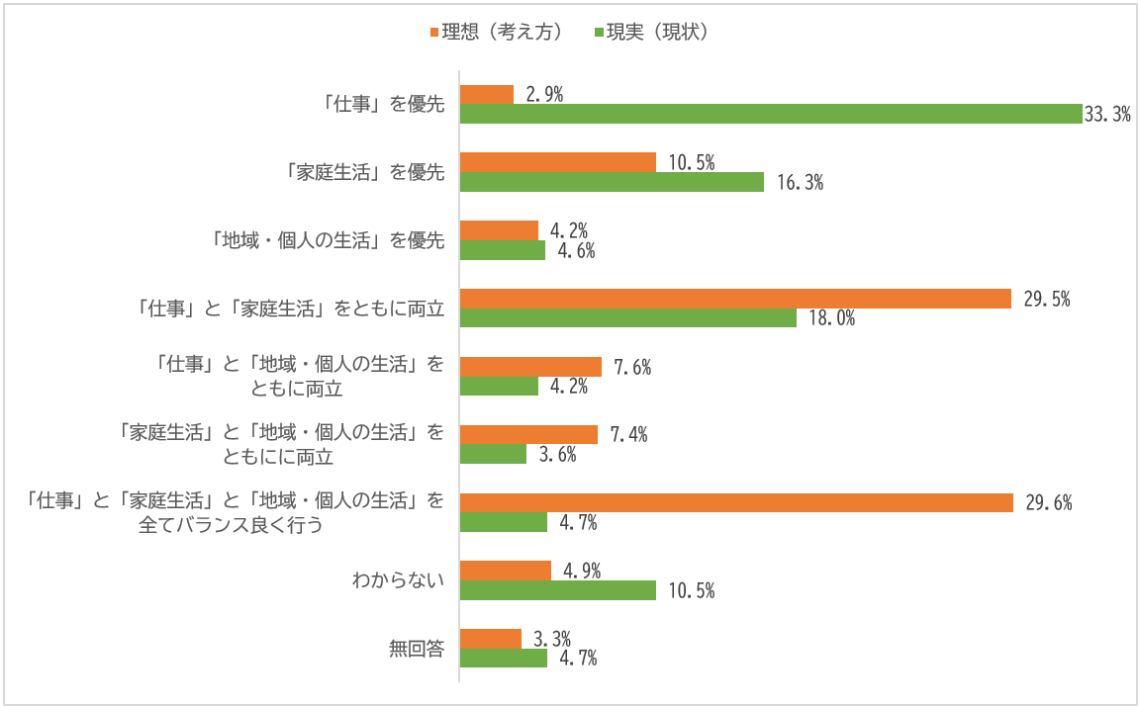
「仕事が忙しく時間がないから」は、女性が男性を6.2ポイント上回っています。
また、「特に理由はない」は、男性が女性を3.6ポイント上回っており、「やりたい活動がないから」は、女性と男性の割合はほぼ同じであり、「健康に自信がないから」は女性の割合が高くなっています。

⑧男女がともに安心できる防災体制を整えるために必要なことについて（複数回答）



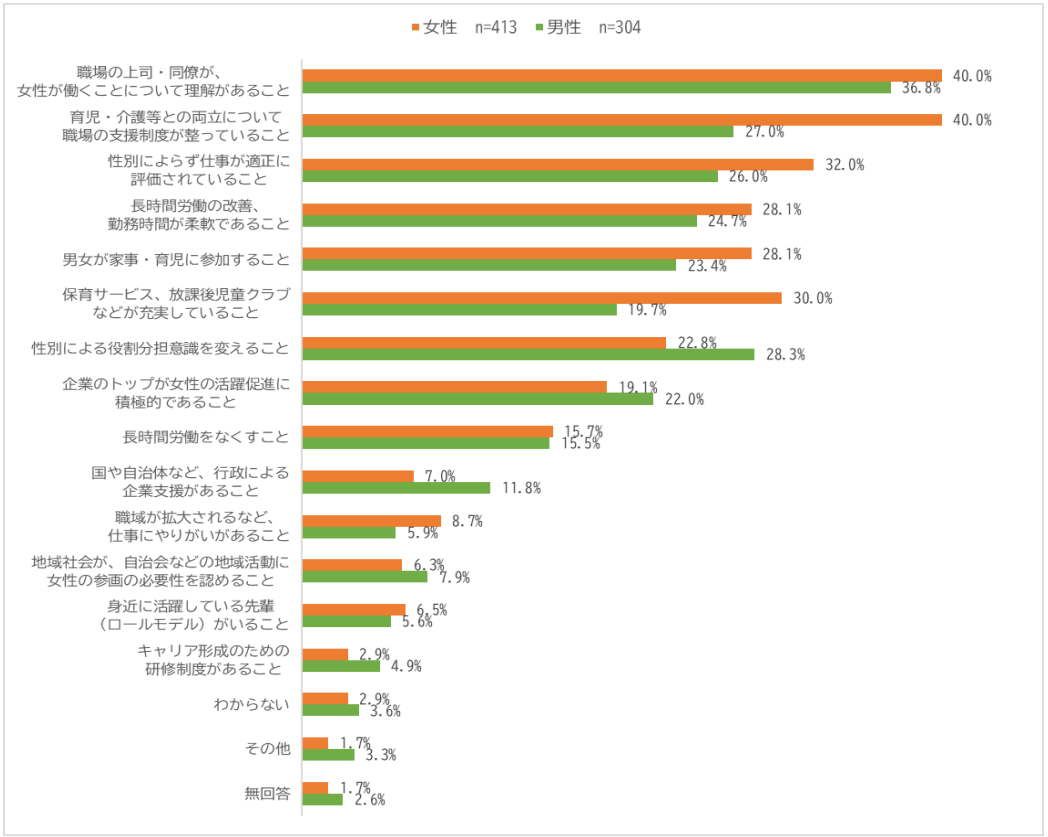
「男女がともに安心して利用できる避難所運営マニュアルの作成」は、女性が男性を15.0ポイント上回り、「防災関係者に対する男女共同参画意識の醸成をはかる」では、男性が女性を14.5ポイント上回っています。

⑨仕事と生活についての理想（考え方）と現実（現状）



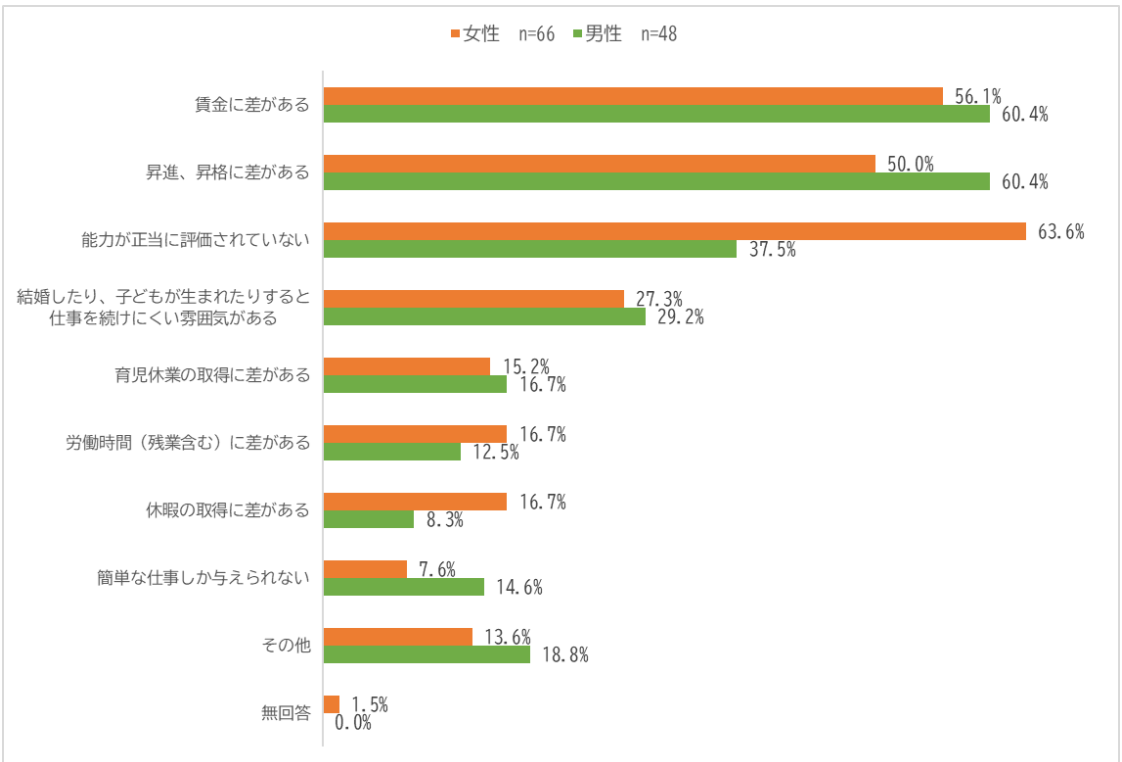
理想では、“「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」を全てバランス良く行う”（29.6%）と、“「仕事」と「家庭生活」をともに両立”（29.5%）が高い一方、現実では、“「仕事」を優先”が33.3%と最も高く、理想と現実にギャップがみられます。

⑩女性が仕事や地域活動で活躍するには何が必要か（複数回答）



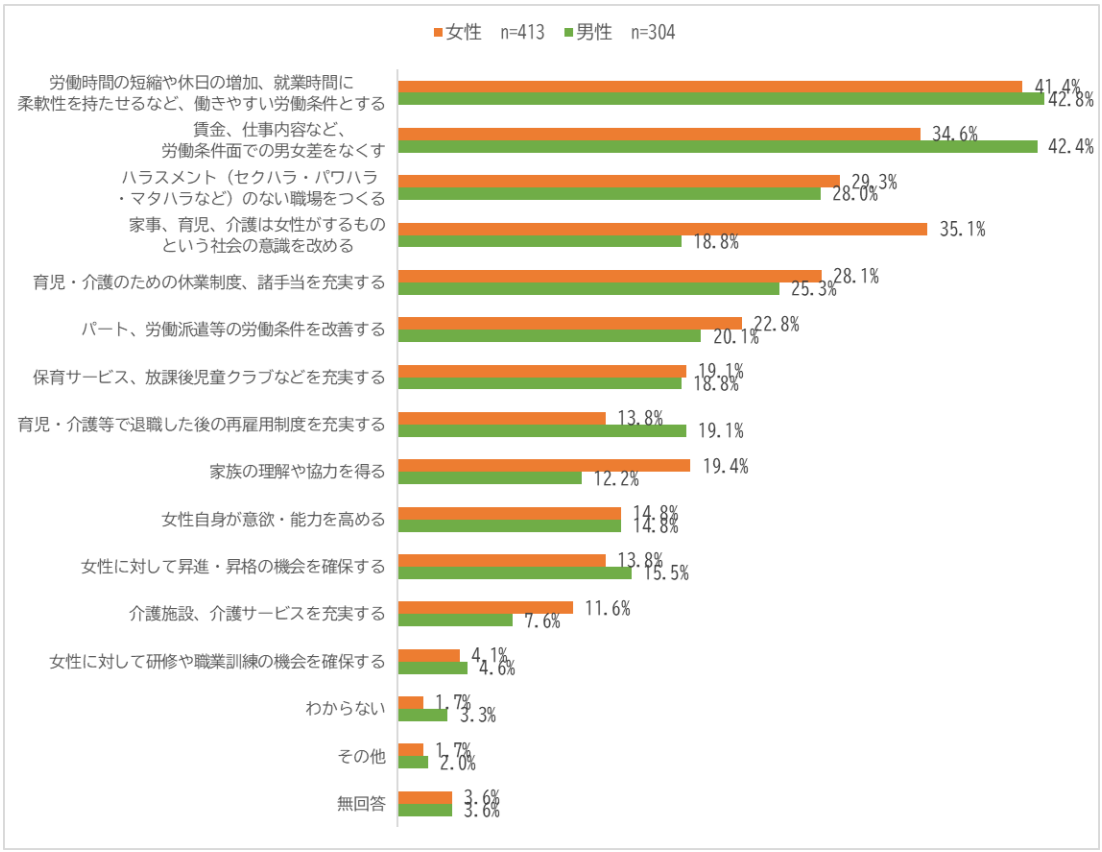
「育児・介護等との両立について職場の支援制度が整っていること」 は、女性が男性を13.0ポイント上回っています。また、「職場の上司・同僚が、女性が働くことについて理解があること」「性別によらず仕事が適正に評価されていること」や「保育サービス、放課後児童クラブなどが充実していること」なども女性の割合が男性より高くなっています。

⑪仕事の内容や待遇面において、男女で差があるのはどのようなことか（複数回答）



「賃金に差がある」と「昇進、昇格に差がある」はいずれも男性の割合が女性より高くなっています。一方、「能力が正当に評価されていない」は、女性が男性を26.1ポイントと大きく上回っています。

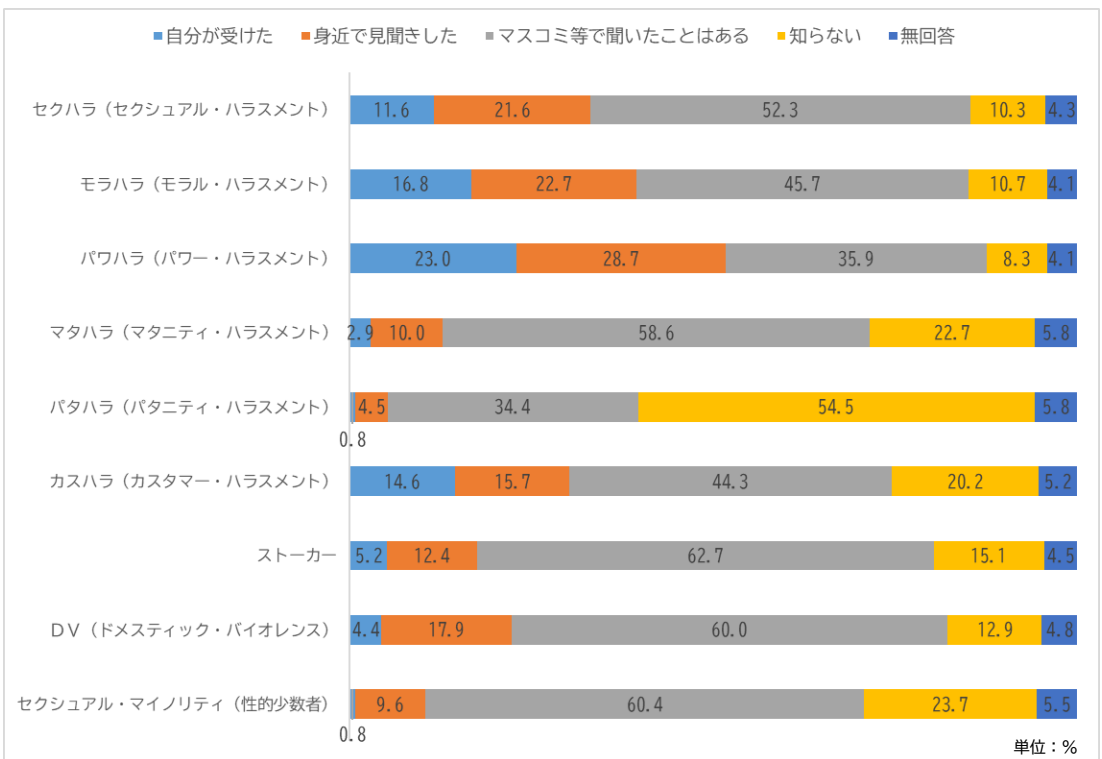
⑫仕事の内容や待遇面において、男女で差があるのはどのようなことか（複数回答）



「労働時間の短縮や休日の増加、就業時間に柔軟性を持たせるなど、働きやすい労働条件とする」は、女性と男性の割合がほぼ同じとなっています。女性が男性を大きく上回るのは「家事、育児、介護は女性がするものという社会の意識を改める」で、女性が男性より16.3ポイント上回っています。

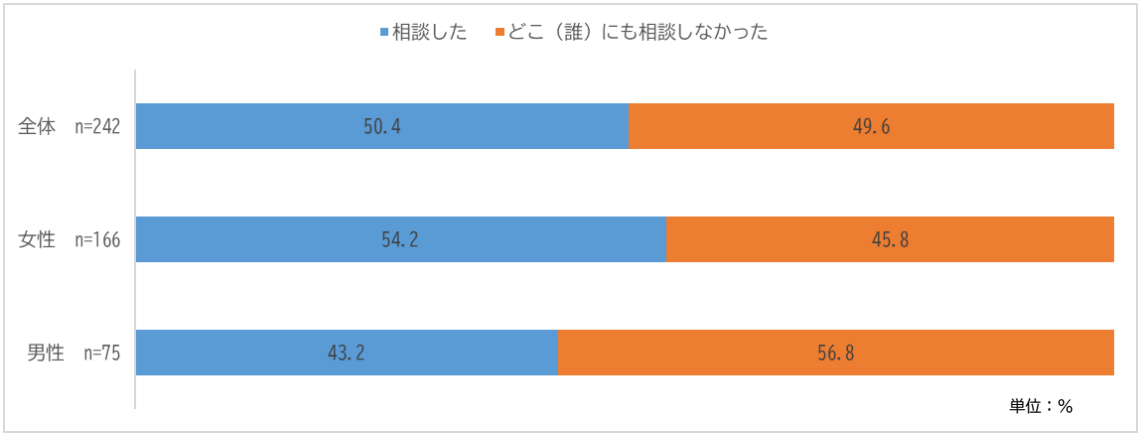
一方、男性が女性を大きく上回るのは「賃金、仕事内容など、労働条件面での男女差をなくす」で、男性が女性より7.8ポイント上回っています。

⑬人権被害を受けたり、身近で見聞きしたことはあるか

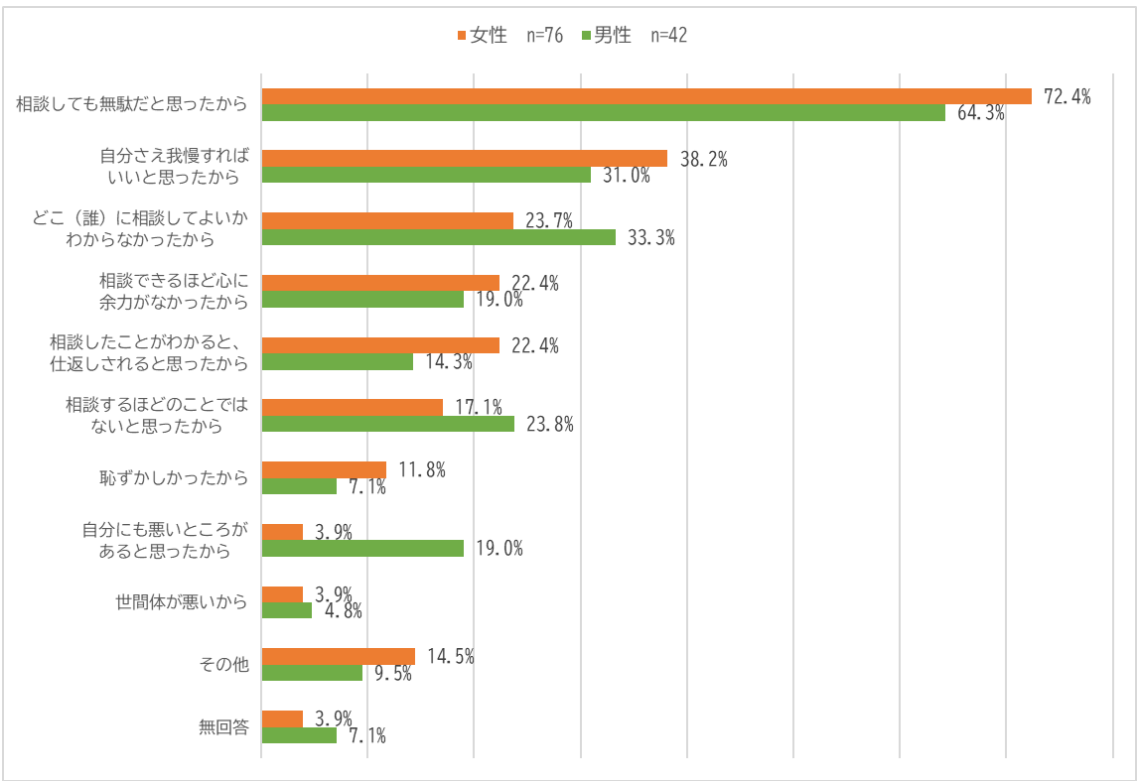


「自分が受けた」は、パワハラ（23.0%）が最も高く、次いでモラハラ（16.8%）、カスハラ（14.6%）が続いています。「身近で見聞きした」は、パワハラ（28.7%）が最も高く、次いでモラハラ（22.7%）、セクハラ（21.6%）、DV（17.9%）、カスハラ（15.7%）が続いています。

⑭人権被害を受けたとき、誰かに打ち明けたり相談したりしたか



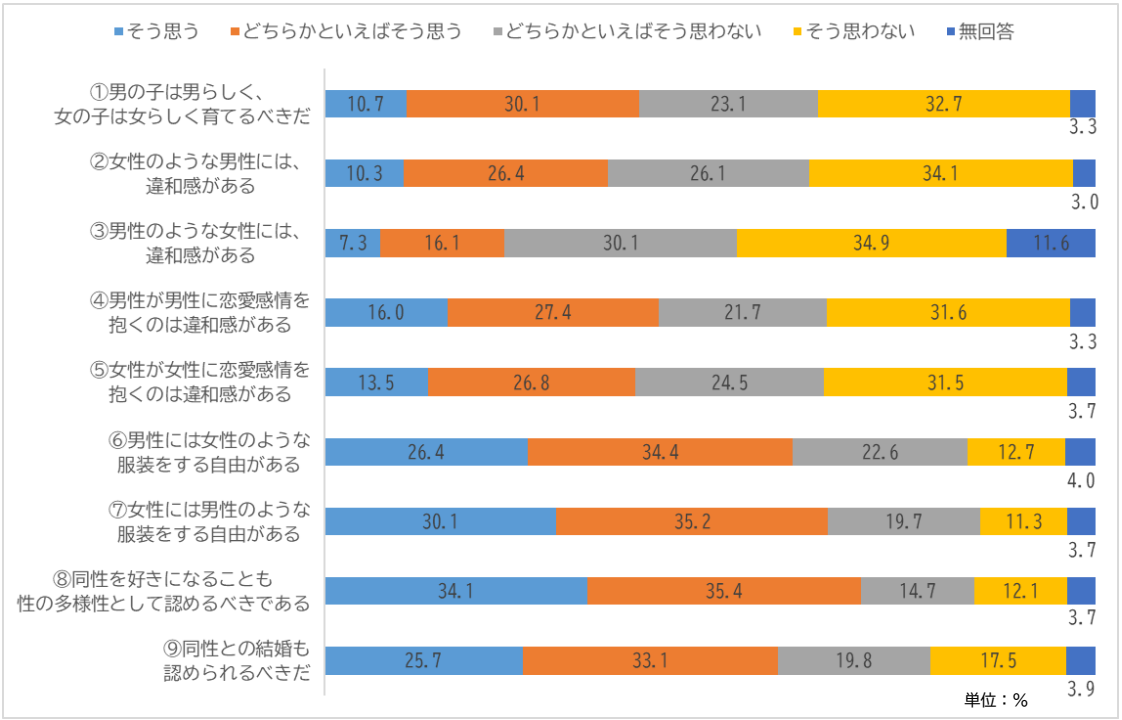
⑮人権被害を受けた方がどこ（誰）にも相談しなかった理由



「相談しても無駄だと思ったから」は、女性が男性を8.1ポイント上回り、「自分さえ我慢すればいいと思ったから」も、女性が男性を7.2ポイント上回っています。

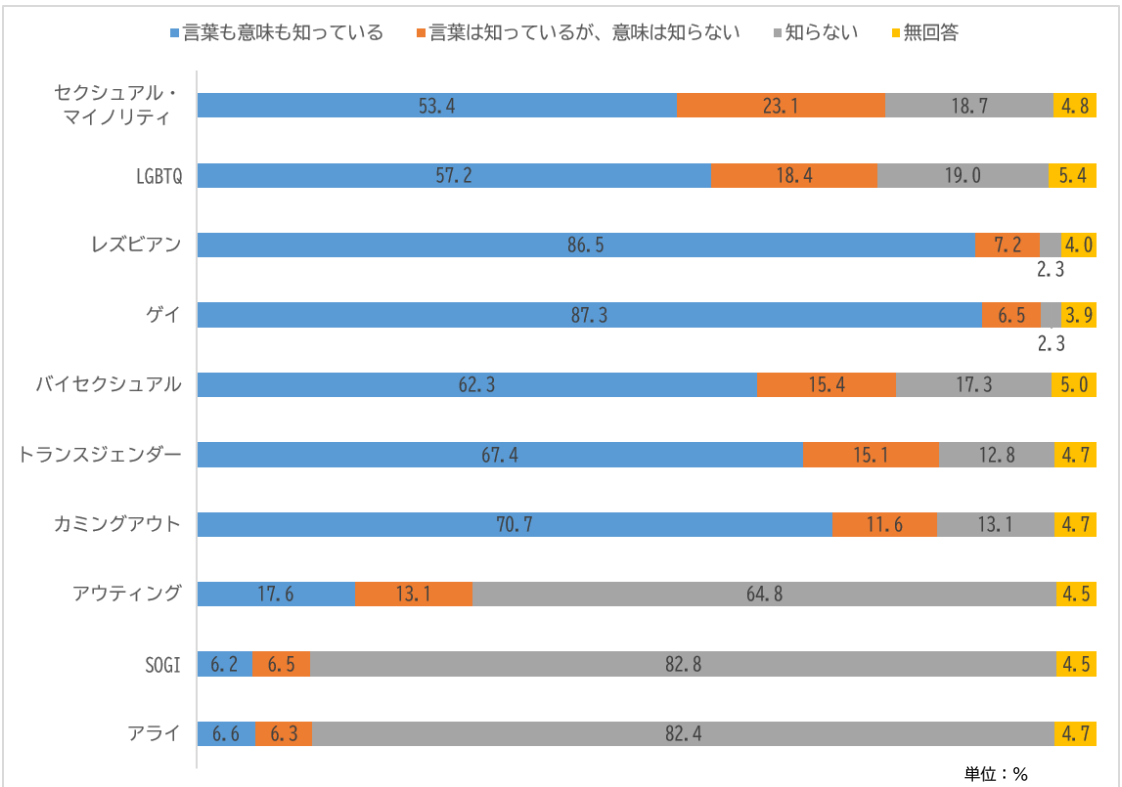
一方、「自分にも悪いところがあると思ったから」は、男性が女性を15.1ポイント上回り、「どこ（誰）に相談してよいかわからなかったから」も、男性が女性を9.6ポイント上回っています。

⑯男性、女性に関しての考え方や気持ちについてもっとも近いものはどれか



“そう思う・どちらかといえばそう思う”は、「同性を好きになることも性の多様性として認めるべきである」（69.5%）、「女性には男性のような服装をする自由がある」（65.3%）の割合が高くなっています。“どちらかといえばそう思わない・そう思わない”は、「男性のような女性には違和感がある」（65.0%）、「女性のような男性には、違和感がある」（60.2%）の割合が高くなっています。

⑰人権に関する言葉と意味の認知度について（言葉と意味について知っているか）



「言葉も意味も知っている」とする割合は、ゲイ（87.3%）とレズビアン（86.5%）が高く、以下、カミングアウト（70.7%）、トランスジェンダー（67.4%）が続いています。「言葉は知っているが、意味は知らない」は、セクシュアル・マイノリティ（23.1%）、ＬＧＢＴＱ（18.4%）が高くなっています。一方、「知らない」とする割合は、ＳＯＧＩ（82.8%）とアライ（82.4%）が高くなっています。

用語解説

セクシュアル・マイノリティ	性的少数者。同性愛者、両性愛者、無性愛者、トランスジェンダー等の総称。性的マイノリティともいいます。性的少数者の方々の中には、日常生活や現在の社会制度にさまざまな精神的苦痛を感じ、生きづらいと思っている方もいます。
ＬＧＢＴＱ	レズビアン（Ｌ）、ゲイ（Ｇ）、バイセクシュアル（Ｂ）、トランスジェンダー（Ｔ）、クイア/クエスチョニング（Ｑ）の頭文字を合わせた言葉で、幅広いセクシュアリティ（性のありかた）を総称する言葉です。
レズビアン	女性の同性愛者
ゲイ	男性の同性愛者
バイセクシュアル	両性愛者（同性も異性も好きになる人）
トランスジェンダー	出生時に割り当てられた性別と性自認が一致しない人をいいます。
カミングアウト	公にしていなかった自分の性的指向や性自認、戸籍上の性別等を他人に伝えることをいいます。
アウティング	性的指向や性自認等を本人の同意なしに周囲に暴露することをいいます。
ＳＯＧＩ（ソジ）	性的指向と性自認の略称で、すべての人のセクシュアリティを表す言葉です。
ＡＬＬＹ（アライ）	ＬＧＢＴＱの方たちに寄り添いたいと考え、支援する人をいいます。

（３）計画策定の趣旨

人口減少と少子高齢化が急速に進む中、特に女性や若者の都市圏への流出、気候変動による自然災害の激甚化・頻発化など、地域社会が直面する課題は多様化・複雑化しています。これらの課題に対応しながら、持続可能な社会の構築が求められています。また、年齢や性別、国籍、障がいの有無にかかわらず、すべての人が互いに尊重し支え合い、個性と能力を発揮できる環境を整えることが地域の活力を維持するうえでも重要になってきます。特に女性をめぐる課題は、生活困窮や性暴力・性犯罪被害など、より複雑化、多様化、複合化しており、困難な問題を抱える女性への支援の強化が急務となっています。

しかしながら、２０２４年度（令和６年度）に実施した「福島市男女共同参画に関する意識調査」や、国・県の同様の調査からみても、男女共同参画の重要性は広く認識されているものの、実態としては男女平等の実現が追いついておらず、社会全体での意識改革や支援の強化が引き続き求められる状況です。

こうした状況を踏まえ、２０２６年度(令和８年度)で終了する第３次「男女共同参画ふくしまプラン」の取り組みと成果を継承しつつ、国や県の動向、社会情勢の変化に柔軟に対応しながら、第４次「男女共同参画ふくしまプラン」を策定します。本計画は、「誰もが個人として尊重され　その人らしく生きいきと暮らせる　思いやりあふれるまち」の実現に向けた指針として位置付けるものになります。

（４）第３次プランの取組状況

２０２５年度（令和７年度）末時点

		指標項目	策定時の現状値	目標値	実績値（令和7年度末）
Ⅰ 男女共同参画の意識づくり	1	家庭生活において男女平等と感じる人の割合	29.1%	39.0%	29.3%（※1）
	2	職場において男女平等と感じる人の割合	23.7%	34.0%	24.9%（※1）
	3	学校教育の場において男女平等と感じる人の割合	50.8%	61.0%	48.5%（※1）
	4	社会全体において男女平等と感じる人の割合	13.5%	24.0%	11.5%（※1）
	5	性別による固定的な役割分担に反対する人の割合（全体）	61.3%	71.0%	45.9%（※1）
	6	男女共同参画について「知っている」又は「聞いたことがある」人の割合	53.0%	63.0%	81.4%（※1）
	7	あなたからのメッセージ応募作品数	561作品	800作品	629作品
	8	男女共生セミナーにおいて満足と答えた人の割合	89.6%	現状値以上	－（※2）

		指標項目	策定時の現状値	目標値	実績値 （令和7年度末）
Ⅱ あらゆる分野で誰もが活躍できる持続可能な環境づくり	9	審議会における女性委員の参画割合	32.4%	42.1%	38.0%
	10	女性委員が参画していない審議会等の数	1審議会	0審議会	1審議会
	11	民間企業における女性管理職の割合	17.5%	23.0%	22.4%
	12	福島市役所における女性管理職の割合	8.7%	13.0%	12.6%
	13	市内小・中・特別支援学校（公立・私立）における女性管理職の割合	14.4%	20.0%	17.8%
	14	町内会長等に占める女性の割合	5.3%	10.0%	6.4%
	15	PTA会長に占める女性の割合	26.9%	30.0%	30.4%
	16	農業委員に占める女性の割合（※3）	16.7%	40.0%	16.7%
	17	防災会議における女性委員の割合	5.6%	40.0%	17.6%
	18	消防士に占める女性の割合	2.5%	5.0%	3.9%
	19	市議会における女性議員の割合（※3）	17.1%	モニタリング指標	22.9%
	20	福島市内における女性個人業主の人数	1,451人	現状値以上	1,114人（令和3年度）
	21	人材リスト利用件数	2件		－（※2）

		指標項目	策定時の現状値	目標値	実績値 （令和7年度末）
Ⅲ 女性活躍の推進	22	仕事と生活の両立で理想と現実が一致した人の割合	12.3%	22.0%	23.4%（※1）
	23	民間企業における年次有給休暇取得率	47.4%	63.0%	63.0%
	24	民間企業における労働時間中、所定外労働時間数（1カ月）	10時間16分	現状値未満	10時間16分
	25	福島市役所における労働時間中、所定外労働時間数（1カ月）	18時間30分	11時間	12時間42分
	26	民間企業における女性の育児休業取得率	97.1%	100%	99.6%
	27	民間企業における男性の育児休業取得率	7.8%	57.6%	56.9%
	28	福島市役所における男性の育児休業取得率	17.9%	100.0%	100.0%
	29	保育所入所待機児童数	22人	0人	0人
	30	放課後児童クラブ待機児童数	23人	0人	2人
	31	育児等による退職者の再雇用制度規定率	25.9%	31.0%	26.4%
	32	介護休業制度の取得者のあった事業所の割合	5.8%	10.0%	10.4%
	33	ダイバーワークスタイル認証企業数	0社	30社	14社

		指標項目	策定時の現状値	目標値	実績値 （令和7年度末）
Ⅳ 人権が尊重され誰もが安心して暮らせる社会づくり	34	配偶者等からの暴力被害（DV）を「受けたことがある」「身近で見聞きしたことがある」人の割合	24.1%	現状値未満	15.8%（※4）
	35	DV相談受付件数（※3）	224件	モニタリング指標	340件
	36	健康だと思う人（男性）の割合	75.2%	80.0%以上	78.3%（令和3年度）
	37	健康だと思う人（女性）の割合	79.0%	84.0%以上	82.3%（令和3年度）
	38	乳がん検診受診率（40～64歳）	47.9%	55.0%以上	50.1%
	39	子宮頸がん検診受診率（40～64歳）	45.8%	50.0%以上	50.3%
	40	自殺者の数（人口10万対）	16.3人	11.1人	21.5人（令和6年度）
	41	性的指向への理解（同性を好きになることも性の多様性として認めるべきだと思う人の割合）	64.7%	75.0%	73.8%（※1）
	42	性的少数者への理解（「LGBT」という言葉や意味を知っている人の割合）	46.8%	59.0%	87.6%（※1）

※1　5年ごとに実施する「男女共同参画に関する意識調査」に代えて実施した「LINEを活用したアンケート調査」による参考値
※2　令和7年度の実績値がないもの
※3　単年度ごとの目標値の設定が困難なものについてはモニタリング指標
※4　5年ごとに実施する「男女共同参画に関する意識調査」に代えて実施した「福島市のまちづくりに関する市民アンケート調査」の参考値

（５）計画期間

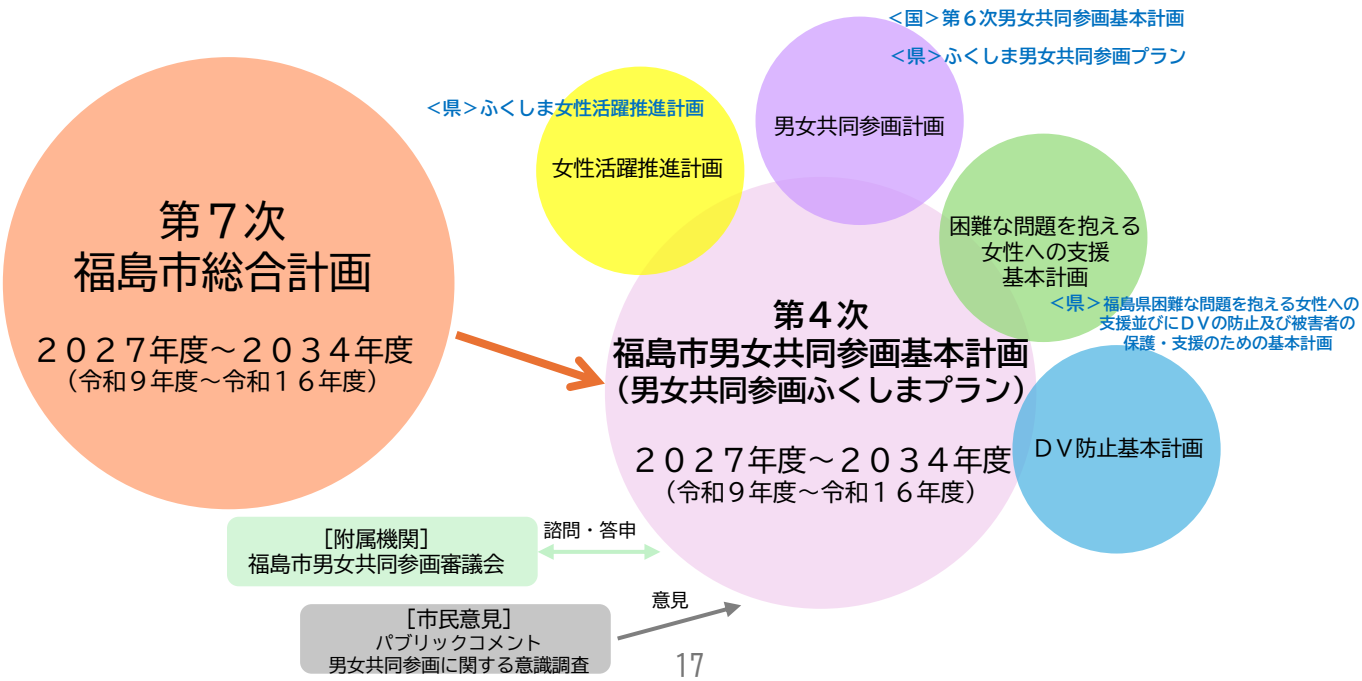
２０２７年度（令和９年度）から２０３４年度（令和１６年度）までの８年間

※４年で中間改定/国の動向等によっては随時改定

（６）計画の位置付け

本計画は、男女共同参画社会基本法及び福島市男女共同参画推進条例における本市の計画と位置付け、福島市総合計画と整合性を図り策定したものです。

また、本計画の一部を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。）に基づく推進計画及び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（以下、「ＤＶ防止法」という。）、困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（以下、「女性支援新法」という。）に基づく基本計画と位置付けるものです。



（７）基本理念

福島市男女共同参画推進条例第３条で規定する「７つの基本理念」を本計画の基本理念とし、男女共同参画社会の実現のために、「誰もが個人として尊重され　その人らしく生きいき暮らせる　思いやりあふれるまち」づくりを進めます。

１　人権の尊重
２　社会における制度又は慣行についての配慮
３　政策等の立案及び決定への共同参画
４　家庭生活における活動と地域、職場、学校等の活動との両立
５　生涯にわたる心身の健康への配慮
６　性の多様性の尊重
７　国際的協調

（８）ＳＤＧｓ（持続可能な開発目標）との関係

２０３０年（令和１２年）までに世界各国が達成を目指す共通の目標である 「持続可能な開発目標」（Sustainable Development Goals：SDGs）の実現に向けての目標１７のひとつに「目標５ ジェンダー平等を実現しよう」を設定し、すべての取り組みに対してジェンダー平等及びジェンダーの視点を持って達成に貢献します。





第2章

施策の体系（体系表）

◇男女共同参画ふくしまプランの体系

第7次
福島市
総合計画

[基本構想]
共創で
目指す未来

花めく　次世代文教都市　ふくしま

誰もが個人として尊重され　その人らしく生きいきと暮らせる　思いやりあふれるまち

基本目標		施策の方向性	
Ⅰ	男女共同参画の意識づくり（重点）	1	男女共同参画意識の醸成
		2	男女共同参画の視点に立った教育・学習の推進
Ⅱ	あらゆる分野で誰もが参画できる持続可能な環境づくり	1	政策・方針決定過程における男女共同参画の促進
		2	地域・職業における男女共同参画の促進（重点）
		3	復興・防災における男女共同参画の促進
Ⅲ	【女性活躍推進法 市町村推進計画】 誰もが活躍できる環境づくり	1	仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進
		2	多様で柔軟な働き方の推進（重点）
Ⅳ	【女性支援新法 市町村基本計画】 【ＤＶ防止法 市町村基本計画】 困難な問題を抱える女性への支援並びにジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶	1	困難な問題を抱える女性への支援
		2	ジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶（重点）
Ⅴ	人権が尊重され誰もが安心して暮らせる社会づくり	1	生涯にわたる健康支援
		2	多様性尊重の推進（重点）

※基本目標Ⅲ「女性活躍の推進」を女性活躍推進法の市町村推進計画、基本目標Ⅳ「困難な問題を抱える女性への支援並びにジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶」をＤＶ防止法並びに女性支援新法の市町村基本計画と位置付けています。

計画の重点事項

２０２４年度（令和６年度）福島市男女共同参画に関する意識調査の結果やこれまでの取り組み、社会情勢の変化を踏まえ下記５項目を重点事項と掲げ、取り組みの強化・推進を図ります。

①基本目標Ⅰ　男女共同参画の意識づくり
②基本目標Ⅱ　施策の方向性２　地域・職業における男女共同参画の促進
③基本目標Ⅲ　施策の方向性２　多様で柔軟な働き方の推進
④基本目標Ⅳ　施策の方向性２　ジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶
⑤基本目標Ⅴ　施策の方向性２　多様性尊重の推進

基本的施策

- （１）男女共同参画の理解を促す広報･啓発活動
- （２）固定的な性別役割分担（アンコンシャス・バイアス）意識の改革
- （３）固定的な性別役割分担意識を反映した社会制度や慣行の見直し
- （１）男女共同参画の視点に立った家庭教育支援の充実
- （２）男女共同参画の視点に立った学校教育の推進
- （３）男女共同参画の視点に立った生涯学習の推進
- （１）政策･方針決定過程における女性の参画の促進
- （２）人材育成の充実
- （１）地域活動における男女共同参画の促進
- （２）地域･職場における多様な生活様式や働き方の理解促進
- （３）企業･団体･自営業等あらゆる分野における女性の参画の促進
- （１）復興･防災体制及び現場における女性の参画の促進
- （１）ワーク･ライフ･バランスの推進に向けた普及･啓発
- （２）家庭生活における男女共同参画の促進
- （３）仕事と子育て及び介護等の両立支援
- （１）雇用環境の整備と働き方の見直し
- （２）職業生活における多様な働き方への支援
- （３）起業支援の充実
- （１）困難な問題を抱える女性への支援
- （１）相談･支援体制の充実
- （２）ＤＶやハラスメント等の防止に向けた意識啓発
- （１）生涯の各段階に応じた心とからだの健康支援
- （１）人権尊重の視点に立った多様性理解のための意識啓発
- （２）性の多様性に関する理解促進
- （３）多様な人々の安心な暮らしに向けた支援

第3章

目標と施策

基本目標Ⅰ　男女共同参画の意識づくり　重点

◆現状と課題

２０２４年度（令和６年度）に実施した「男女共同参画に関する意識調査（Ｐ６参照）」では、男女の地位に関する平等意識について、前回調査（２０１９年度）と比較して「男性優遇」の割合は減少傾向にあるものの、学校教育の場を除き、依然として男女の不平等を感じている方の割合は高い水準で推移しています。

一方で、「男性は生計費を稼ぐために働き、女性は家庭を守るべき」との考え方に反対する割合は６割を超え、家庭における家事・育児・介護等の役割分担意識においても、全体的に「主に妻」が担うとする回答が減少し、「家族全員」で担うとする回答が増加傾向にあるなど、市民の意識にも前向きな変化がみられています。

こうした変化を踏まえ、性別にとらわれない価値観を育む教育や啓発を、幼児期から高齢期までの各世代に広げていくことが重要となります。

◆目指すべき姿

家事・育児等の役割を性別に偏らず分担する意識の醸成や、性差による偏見のない多様な生き方を尊重する教育の提供など、あらゆる機会で啓発することで、すべての世代が学び合い、固定観念を見直す機会を創出し、男女共同参画意識の醸成と地域社会への定着を図ります。

【施策の方向性１】　男女共同参画意識の醸成

固定的な性別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（※１））は、男女双方の意識の中に根強く存在しています。これらの意識を解消することは、すべての人が互いを尊重しながら、能力と個性を発揮し、人生のあらゆるライフステージで多様な選択が可能となる社会の実現につながります。

そのため、こどもから高齢者まで、すべての世代に向けて、固定的な性別役割分担意識を助長しない取り組みを推進することが重要になります。広報啓発では、性別にとらわれない多様なイメージの発信を行い、メディア・リテラシー（※２）の向上を図ることで、市民が情報を主体的に読み解くための支援を進めます。

（※１）アンコンシャス・バイアス
これまでの経験などから、自分自身では気付かないうちに身に着いたものの見方や捉え方の偏り。無意識の思い込み。
（※２）メディア・リテラシー
メディア内容を視聴者が無批判に受け入れるのではなく、主体的かつ客観的に解釈し、選択し、使いこなす能力のこと。また、メディアを使って表現する能力も指す。

基本的施策（１）男女共同参画の理解を促す広報･啓発活動

男女共同参画に関する法制度や施策について、わかりやすく市民に伝える広報に努めるとともに、権利や人権の侵害に関する適切な相談窓口等の情報提供を行います。公的機関の広報では、性別にとらわれない多様なイメージを伝える発信を通じて、社会全体の意識改革を促進します。

施策の内容	担当課
①男女平等、男女共同参画を推進するための法律、制度についての周知・広報	男女共同参画課
②差別や人権侵害に対する相談窓口や救済機関等情報の提供	男女共同参画課
③メディア・リテラシーの向上のための支援や啓発	男女共同参画課
④性別にとらわれない男女の多様なイメージを積極的に取り入れるためのガイドラインの周知	男女共同参画課
⑤各地区の活動による青少年の健全育成の推進	こども政策課

基本的施策（２）固定的な性別役割分担（アンコンシャス・バイアス）意識の改革

固定的な性別役割分担意識は、無意識のうちに社会制度や慣行に影響を与えています。男女双方があらゆる分野に参画できるよう、家庭・教育・職場・地域活動等の場面において意識改革を促す啓発活動を推進します。

施策の内容	担当課
①固定的な性別役割分担意識の解消に関する啓発	男女共同参画課
②職員の意識浸透と理解促進のための研修の充実	男女共同参画課/人事課
③ダイバーシティな働き方と男性育休の理解促進	産業雇用政策課
④男女共同参画の視点に立った教育活動の推進	学校教育課

基本的施策（３）固定的な性別役割分担意識を反映した社会制度や慣行の見直し

女性も男性も性別にとらわれず、あらゆる分野に参画できるよう、制度や慣行の見直しを進めるとともに、男女共同参画に関する理解を深めるための広報・啓発に取り組みます。

施策の内容	担当課
①誰にでもわかりやすく伝わる市政情報提供の充実	広聴広報課
②性別役割分担意識を反映した社会制度などを見直すための啓発	男女共同参画課
③男女共同参画に関する認識を深めるための情報提供	男女共同参画課

【施策の方向性２】　男女共同参画の視点に立った教育･学習の推進

次世代を担うこどもたちが、性別にとらわれることなく、自らの個性と能力を十分に伸ばし、多様な生き方を主体的に選択できるよう、家庭教育や学校教育に男女共同参画の視点を取り入れて推進します。特に幼少期からの価値観形成において、性別による固定観念を植え付けない教育環境の整備に努めます。

また、誰もがライフステージに応じて学び直しや働き方の見直しを行う機会が増えています。こうした社会の変化に対応するため、性別や年齢に関係なく、誰もが自分らしい生き方を選択できるよう、地域に根ざした生涯学習の場を充実させていきます。

基本的施策（１）男女共同参画の視点に立った家庭教育支援の充実

家庭は、こどもが成長するうえで最も身近で重要な役割を担う生活の場になります。家族がお互いの人権を尊重し、性別にとらわれず、こどもの個性を伸ばすことができるよう、学習機会の提供や意識啓発を進めます。

施策の内容	担当課
①男女共同参画について理解を深めてもらうための広報	男女共同参画課
②男女共同参画の視点での講演会、講座等の開催	男女共同参画課
③男女共同参画意識の醸成のためのメッセージ作品募集事業の実施	男女共同参画課
④男女共同参画を進める団体、グループ等の活動の場及び機会の提供	男女共同参画課
⑤男女共同参画に関する相談対応	男女共同参画課
⑥男女共同参画の視点に立った家庭教育に関する講座等の開催	生涯学習課

２０２６年度（令和８年度）
男女共同参画についてのあなたからのメッセージ作品募集事業最優秀賞作品



小学生の部



中学生の部



高校生・一般の部

基本的施策（２）男女共同参画の視点に立った学校教育の推進

学校教育においては、すべての児童・生徒が性別にとらわれることなく、その個性と能力を十分に伸ばし、こどもが自ら多様な選択ができるよう、男女共同参画の視点を取り入れた学習指導の実践を推進します。

施策の内容	担当課
①男女共同参画の視点に立った教科指導の充実	学校教育課
②男女の信頼、協力、人権尊重を大切にした道徳教育の実践	学校教育課
③男女の共同、相互理解を深める特別活動の実践	学校教育課
④男女共同による「生きる力」を育む総合的な学習の時間の充実	学校教育課
⑤性別にとらわれないキャリア教育の充実	学校教育課
⑥ノーマライゼイション（※１）意識を育むボランティア教育の推進	学校教育課
⑦男女共同意識、性教育等の家庭への意識啓発	学校教育課
⑧教職員の校内研修の充実	教育研修課
⑨児童・生徒が安心して話せる教育相談の充実	教育研修課

基本的施策（３）男女共同参画の視点に立った生涯学習の推進

地域における学習は、女性があらゆる分野に主体的に参画する力を身につけるとともに、男性が家庭生活や地域活動に積極的に参画する契機となります。生涯を通じ身近な地域において男女共同参画の学びを広げていきます。

施策の内容	担当課
①地域・職場等における男女共同参画の学習支援	男女共同参画課
②男女共同参画の視点に立った講座等の開催	男女共同参画課/ 生涯学習課

(※１)ノーマライゼイション
「障がいのある人もない人も、互いに支え合い、地域で生き生きと明るく豊かに暮らしていける社会を目指す」という理念。

基本目標Ⅱ　あらゆる分野で誰もが参画できる持続可能な環境づくり

◆現状と課題

本市では「政策・方針決定過程への女性の参画状況」を示す指標として、審議会等への女性委員の参画率を設定しています。２０２６年度（令和８年度）末までの目標値４２．１%に対し、２０２６年（令和８年）４月１日現在の参画率は４０．０%で２．１ポイント下回る状況となっています。また、町内会長や民間・行政の管理職など、地域や職場における女性の参画率は、２０２０年度（令和２年度）と比較して上昇傾向にあるものの、依然として低い水準にあります。

こうした現状は、意思決定の場における多様な視点の反映を妨げ、地域の持続可能性にも影響を及ぼす要因となります。

◆目指すべき姿

〇家庭・職場・地域など、あらゆる分野において政策・方針決定過程で性別にかかわらず誰もが対等に参画し、多角的な視点を取り入れることで、社会情勢の変化に柔軟に対応できる持続可能な社会の実現につなげます。
〇地域や職場においては、令和の時代に沿った多様な生活様式や働き方を尊重し、個々の価値観やライフステージに応じた柔軟な働き方や暮らし方を地域社会全体で支える意識の醸成を図ります。
〇誰もが個性と能力を発揮し、いきいきと活躍でき、すべての人にとって暮らしやすい男女共同参画の環境づくりを推進します。

【施策の方向性１】　政策･方針決定過程における男女共同参画の促進

政治や行政機関における政策・方針の決定は、市民生活に直接的な影響を及ぼすものであり、その意思決定の過程において、性別に偏ることなく多様な意見や視点を反映させることが不可欠となります。

本市では、審議会等への女性委員の参画を促進し、政策・方針決定過程における男女共同参画の実現を図ります。特に若年層や子育て世代などに対して情報提供を行い参画を促すことで、意思決定の場における人材の確保を進めます。また、女性のエンパワーメント（※１）を推進するため、学習機会の充実を図り、地域に根ざした人材育成に取り組みます。

審議会等への女性委員の参画促進に関する目標値		
指　標　名	現状値（Ｒ８年度）	目標値（Ｒ８年度）
女性委員の参画割合	４０．０%	４２．１%以上
女性委員が参画していない審議会等の数	１審議会	０審議会

(※１)エンパワーメント
個人としても、社会集団としても意思決定過程に参画し、自律的な力をつけて発揮すること。

基本的施策（１）政策･方針決定過程における女性の参画の促進

政策・方針決定過程において、男女がバランスよく参画することは、施策の公平性と実効性を高めるうえでも重要となります。多様な意見や視点を反映させることで、魅力ある豊かな社会の形成につながっていきます。あらゆる分野において女性の参画機会を確保するとともに、若年層や地域活動に関心のある女性が活動しやすい環境づくりを進めます。

施策の内容		担当課
①市政を身近なものとするための広報活動の推進		広聴広報課
②自治振興協議会への女性の参画促進		地域共創課
③女性職員の職制への積極的登用		人事課
④性別にとらわれない採用・配置・昇進の推進		人事課
⑤審議会等への女性委員参画促進のための環境整備		総務課/ 男女共同参画課/ 関係各課
⑥審議会等の女性委員の参画割合の設定		男女共同参画課

基本的施策（２）人材育成の充実

政策・方針決定過程に関わる女性人材の育成は、男女共同参画の推進において不可欠になります。実行力のあるリーダー的人材を育成するため、講座や研修等の開催を通じて必要なスキルの習得を支援します。

また、女性団体との懇談会を開催するなど意識啓発にも取り組みます。

施策の内容	担当課
①人材育成のための研修機会の提供	男女共同参画課
②女性団体等との懇談会の開催	男女共同参画課

【施策の方向性２】 地域･職業における男女共同参画の促進 重点

地域社会は、日々の暮らしを支える基盤であり、誰もが安心して暮らせる持続可能な地域社会をつくるためには、男女が共に地域活動や地域づくりに参画することが不可欠になります。近年、自治会や町内会では担い手不足や高齢化が進み、町内会長などの役職に女性が少ない状況が続いています。一方で、仕事や家事、育児、介護などとの両立により、性別を問わず地域活動への参画が難しい状況もみられます。こうした課題に対応するため、性別や年齢にかかわらず誰もが地域活動やボランティアに参画できるよう、情報提供や支援の充実を図ります。

また、職業生活における活躍を促進するため、起業・創業支援、農業や自営業などの活動支援、相談体制の充実、情報提供などを通じて誰もが自分らしく働ける環境づくりを進めます。

基本的施策（１）地域活動における男女共同参画の促進

地域社会の活力を維持するためには、男女が共に地域活動や地域づくりに参画することが重要となります。男女が共に家庭生活・職業生活との両立を図りながら、誰もが地域活動やボランティアなどに参画しやすいよう、情報提供や活動支援に努めます。

施策の内容	担当課
①誰にでもわかりやすく伝わる市政情報提供の充実【再掲】	広聴広報課
②自治振興協議会への女性の参画促進【再掲】	地域共創課
③市民活動支援事業の実施	地域共創課
④ボランティア活動の支援	地域共創課
⑤地域・職場等における男女共同参画の学習支援【再掲】	男女共同参画課
⑥地域における団体活動への支援	生涯学習課

基本的施策（２）地域・職業における多様な生活様式や働き方の理解促進

地域や職場においては、性別や年齢にかかわらず多様な働き方や暮らし方が尊重されるよう、事業や意識啓発を通じて理解促進に取り組みます。

施策の内容	担当課
①地域・職場等における男女共同参画の学習支援【再掲】	男女共同参画課
②固定的な性別役割分担意識の解消に関する啓発【再掲】	男女共同参画課
③ダイバーワークスタイル（※１）企業認証事業の実施	産業雇用政策課

(※１)ダイバーワークスタイル
福島市では女性や障がい者、高齢者、外国人など多様な人材(=ダイバーシティ)が、多様な働き方ができる職場環境づくり(=ワークスタイル)に取り組むことを、「ダイバーワークスタイル」と呼称している。

基本的施策（３）企業･団体･自営業等あらゆる分野における女性の参画の促進

企業・団体・自営業など、あらゆる分野で誰もが活躍できるよう、職場環境の改善、起業・創業支援、相談体制の整備などを通じて、必要な活動支援と情報提供を行います。

施策の内容	担当課
①女性が起業するきっかけづくりとなる講座や情報の提供	男女共同参画課
②求人及び能力開発訓練制度等の情報提供	産業雇用政策課
③職業相談事業の情報提供	産業雇用政策課
④創業スクール等の起業に関する情報提供	産業雇用政策課
⑤創業者に対する支援	産業雇用政策課
⑥ダイバーワークスタイル企業認証事業の実施【再掲】	産業雇用政策課
⑦女性を含む家族全員の役割を明確にし、より働きやすくするための家族経営協定締結の推進	農業企画課
⑧女性の就農促進および農業経営参画の支援、女性活躍の理解促進	農業企画課
⑨農業委員への女性の参画促進	農業委員会事務局

【施策の方向性３】 復興･防災における男女共同参画の促進

近年の大規模災害や感染症の流行は、日常生活に深刻な影響をもたらし、男女それぞれが直面する課題を浮き彫りにしました。避難所等の生活では、衛生用品や女性用品、授乳スペース、プライバシーの確保など、女性や子育て世代への配慮が不十分であった事例も報告されており、災害対応におけるジェンダーの視点を取り入れる必要性が改めて認識されています。

非常時には、平常時の固定的な性別役割分担意識が強く反映され、家事・育児・介護等の負担が女性に集中する傾向があり、ＤＶや性的被害等の増加など、ジェンダーに起因する課題も顕在化しています。こうした状況に対応するため、平時から男女共同参画の視点を施策に組み込むことが重要となります。復興・防災に関する政策決定過程への女性の参画を促進するとともに、誰もが安心して利用できる避難所運営の体制整備や、女性への配慮、地域防災力の向上に向けた消防団等への女性の参画を推進します。

基本的施策（１）復興･防災体制及び現場における女性の参画の促進

復興・防災の取り組みにおいては、男女共同参画の視点を反映した体制づくりが不可欠となります。福島市防災会議への女性委員の参画を促進し、政策・方針決定の場における多様な視点の確保に努めます。また、避難所運営にあたっては、感染症対策やプライバシー保護のためのパーティション設置、妊産婦や医療的ケア児の避難先として旅館・ホテルの活用などを通じて、避難者の安全と人権に配慮した環境整備を進めます。

また、消防団や自主防災組織への女性の参画を促進し、地域の防災力の向上とジェンダーの視点に立った防災対策の具体化に取り組みます。

施策の内容	担当課
①福島市防災会議への女性の参画促進	危機管理室
②男女共同参画の視点に立った避難所等の運営	危機管理室
③消防団への女性の入団促進	消防総務課
④消防団の広報・啓発活動への女性の参画促進	消防総務課

基本目標Ⅲ　誰もが活躍できる環境づくり

【女性活躍推進法　市町村推進計画】

◆現状と課題

「男性は生活費を稼ぐために働き、女性は家庭を守るべき」といった固定的な性別役割分担意識が根強く残る中、女性に家事・育児・介護等の負担が偏りがちであり、家庭生活との両立が困難な状況もみられています。

意識調査の結果では、仕事と生活の理想と現実に大きな差があることが明らかになっています。一人ひとりが生きがいや充実感を感じながら働き、家庭や地域生活にも参画するための両立支援や、それぞれの現実を一歩でも理想に近づけるため、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進を積極的に図っていく必要があります。

◆目指すべき姿

〇性別にかかわらず、一人ひとりがその能力・個性を十分に発揮し、様々な分野で活躍できる環境づくりを加速させるために、固定的な性別役割分担意識の改革、仕事と育児・介護等の両立支援や再就職支援の充実、企業へのワーク・ライフ・バランスの啓発、男性の育児休業取得の促進など、社会全体で推進する環境づくりを進めます。
〇男性の家事・育児・介護等への積極的な参画を促すため、男性向けの家事や育児等のスキルアップを支援するなど、男性自身の意識改革を図ります。

【施策の方向性１】　仕事と生活の調和(ワーク･ライフ･バランス)の推進

すべての人が年齢や性別にかかわらず、その能力と個性を十分に発揮しながら働き続けるためには、ライフステージに応じて仕事・家庭生活・育児・介護、地域活動などをバランスよく担える環境、ワーク･ライフ･バランスの実現が不可欠になります。

こうした課題を解消するため、企業や事業主などに対して多様な働き方が可能となる環境づくりを促すとともに、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた意識啓発を継続的に進めます。また、仕事と育児･介護等を両立しながら働き続けられるよう支援体制の充実にも取り組みます。

基本的施策(１)ワーク･ライフ･バランスの推進に向けた普及･啓発

雇用の場における男女共同参画の実現に向けて、企業や事業主に対する意識啓発を行います。また、雇用環境の整備や働き方の見直しによる労働環境の改善を図るため、職業相談窓口の設置や多様な働き方を実践する企業の好事例の公表などを通じて、意識改革と取り組みを促進します。

施策の内容	担当課
①事業主に対する働き方改革関連法等の情報提供	男女共同参画課/ 産業雇用政策課
②固定的な性別役割分担意識の解消に関する啓発【再掲】	男女共同参画課
③働きやすい職場づくりのための事業主への意識啓発	男女共同参画課
④労働条件等実態調査の実施	産業雇用政策課
⑤ダイバーワークスタイル企業認証事業の実施【再掲】	産業雇用政策課
⑥事業主等に対する就業・雇用に関する制度や関係法令の情報提供	産業雇用政策課
⑦職業相談事業の情報提供【再掲】	産業雇用政策課
⑧女性を含む家族全員の役割を明確にし、より働きやすくするための家族経営協定締結の推進【再掲】	農業企画課

基本的施策（２）家庭生活における男女共同参画の促進

家庭生活における役割分担の偏りを是正し、男女が対等な立場で共に家族的責任を担えるよう、固定的な性別役割分担意識の改革に向けた啓発や情報提供を行います。また、男性の家庭生活への参画を促すため、家事や育児等のスキルアップ支援を行うほか、ひとり親家庭等への支援にも取り組みます。

施策の内容	担当課
①福島市人材活躍推進プラン（福島市特定事業主行動計画）の推進	人事課
②固定的な性別役割分担意識の解消に関する啓発【再掲】	男女共同参画課
③ひとり親家庭支援事業の実施	共生社会推進課/ こども政策課/ こども家庭課
④児童扶養手当受給者や生活困窮者に対する求職活動支援	生活福祉課
⑤父親の育児参加のための子育て応援広場の開催	こども政策課
⑥男女共同参画の視点に立った家庭教育に関する講座等の開催【再掲】	生涯学習課

基本的施策（３）仕事と子育て及び介護等の両立支援

仕事と家事・育児・介護などの家庭的責任の両立は、特に就業継続を困難にする要因となっています。また、少子高齢化や核家族化が進む中で親や配偶者などの介護の問題は、すべての人が働き続けるうえで大きな課題となっています。男女の職業生活と家庭生活の両立を図るため、各種制度の周知や相談事業などの充実を図ります。

施策の内容	担当課
①地域包括支援センターでの相談機能等の充実	長寿福祉課
②介護保険制度の広報・啓発	介護保険課
③介護サービス相談員の派遣	介護保険課
④介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム）等の整備促進	介護保険課
⑤放課後児童健全育成事業の実施	こども政策課
⑥児童センター事業の実施	こども政策課
⑦地域子育て支援体制の整備	こども政策課
⑧子育て短期支援事業の実施	こども家庭課
⑨「こども家庭センター・えがお」における相談支援	こども家庭課
⑩こどもの発達相談支援	こども家庭課
⑪特別保育等の充実	幼保企画課
⑫幼児教育・保育等の保護者負担の軽減	こども政策課/ 幼保企画課
⑬保育士等確保対策の強化	幼保支援課

【施策の方向性２】　多様で柔軟な働き方の推進　重点

女性活躍推進法や働き方改革関連法などにより、企業等における取り組みは進展していますが、男女の賃金格差や昇進・昇格の差、固定的な性別役割分担意識など、依然として解消されていない課題が残っています。これらは、女性の能力発揮や就業継続を妨げる要因となる一方で、男性にとっても長時間労働を前提とした生活スタイルが家庭や地域への参画を困難にしています。

雇用の場における男女共同参画の実現には、多様かつ平等な就業制度、雇用制度の普及と拡充が必要となります。テレワークやフレックスタイム制、短時間勤務、副業・兼業など、令和の時代に合った多様で柔軟な働き方の定着を図るため、事業主等への啓発を行うとともに、長時間労働などの働き方の見直しや雇用環境の改善に取り組みます。

また、起業・創業を支援するため、相談窓口の設置や講座の開催など、多様な働き方に対応した支援の充実を図ります。

基本的施策（１）雇用環境の整備と働き方の見直し

企業における取り組みが進められているものの、男女間の格差は依然として解消されていません。企業や事業主に対して、女性にとっても男性にとっても働きやすい雇用環境の整備や働き方の見直しを促すとともに、働き方改革関連法等に関する情報提供を行います。

施策の内容	担当課
①事業主に対する働き方改革関連法等の情報提供【再掲】	男女共同参画課/ 産業雇用政策課
②働きやすい職場づくりのための事業主への意識啓発　【再掲】	男女共同参画課
③労働条件等実態調査の実施【再掲】	産業雇用政策課
④ダイバーワークスタイル企業認証事業の実施【再掲】	産業雇用政策課
⑤求人及び能力開発訓練制度等の情報提供【再掲】	産業雇用政策課
⑥事業主等に対する就業・雇用に関する制度や関係法令の情報提供【再掲】	産業雇用政策課
⑦職業相談事業の情報提供【再掲】	産業雇用政策課
⑧創業スクール等の起業に関する情報提供【再掲】	産業雇用政策課
⑨創業者に対する支援【再掲】	産業雇用政策課
⑩福島市クリエイティブビジネスサロンの運営	産業雇用政策課

基本的施策（２）職業生活における多様な働き方への支援

テレワークやフレックスタイム制、短時間勤務、副業・兼業など、柔軟な働き方が広がる中で、誰もが活躍できるよう制度の周知や意識啓発を進め、多様で柔軟な働き方へ理解と定着を促します。

施策の内容	担当課
①女性が起業するきっかけづくりとなる講座や情報の提供【再掲】	男女共同参画課
②多様で柔軟な働き方への意識啓発	男女共同参画課
③事業主等に対する就業・雇用に関する制度や関係法令の情報提供【再掲】	産業雇用政策課
④求人及び能力開発訓練制度等の情報提供【再掲】	産業雇用政策課
⑤創業スクール等の起業に関する情報提供【再掲】	産業雇用政策課
⑥福島市クリエイティブビジネスサロンの運営【再掲】	産業雇用政策課

基本的施策（３）起業支援の充実

雇用によらない働き方が増加しています。起業・創業に向けた相談窓口の設置や講座の開催などを通じて、多様で柔軟な働き方に対応した支援の充実を図ります。

施策の内容	担当課
①女性が起業するきっかけづくりとなる講座や情報の提供【再掲】	男女共同参画課
②創業スクール等の起業に関する情報提供【再掲】	産業雇用政策課
③創業者に対する支援【再掲】	産業雇用政策課
④福島市クリエイティブビジネスサロンの運営【再掲】	産業雇用政策課

基本目標Ⅳ　困難な問題を抱える女性への支援並びにジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶

【ＤＶ防止法　市町村基本計画】
【女性支援新法　市町村基本計画】

◆現状と課題

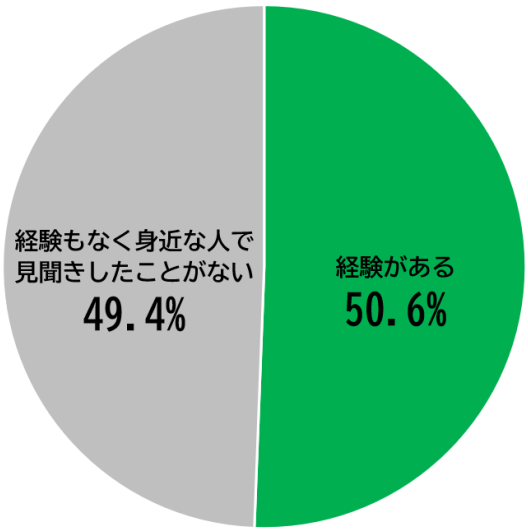
近年、女性をめぐる課題は、生活困窮、性暴力・性犯罪被害、ＤＶ、家庭関係の破綻など、複雑化・多様化・複合化しており、多様な課題を抱える女性に対し、本人の意思を尊重した相談支援や自立支援など包括的な支援の強化が求められています。２０２４年（令和６年）４月には女性支援新法が施行され、行政と関係機関の連携による支援体制の充実が進められています。

また、ＤＶやハラスメントなどのジェンダーに基づく暴力は重大な人権侵害であり、社会全体で暴力を許さない意識の醸成が求められています。２０２４年（令和６年）４月のＤＶ防止法改正では、保護命令の対象に従来の身体的暴力に加え、言葉や態度による精神的暴力が含まれるようになり、さらに被害者と同居する未成年のこどもに対する電話等禁止命令も盛り込まれました。

◆目指すべき姿

○困難な状況にある女性への包括的な支援体制を構築し、誰もが孤立することなく、自らの人生を主体的に歩むことができ、安心して暮らせる地域社会の実現を図ります。
○ＤＶをはじめとするジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶に向けて、人権尊重の意識啓発に努めるとともに、関係機関との連携による相談体制の強化、被害者の自立支援等の取り組みを進めます。

【女性の困難な経験に関する実態調査】
（何かしらの“困難なことを経験”したことがあるか）



過去に困難なことを経験した女性は約５割。
約２人に１人が困難なことに直面してたことがある。

資料：厚生労働省（ポータルサイト困難な問題を抱える女性を支える「あなたのミカタ」“女性の困難な経験に関する実態調査の結果より”）

【施策の方向性１】　困難な問題を抱える女性への支援

女性は日常生活や社会生活の中で、生活困窮、性暴力・性犯罪被害、ＤＶ、家庭関係の破綻など、複雑かつ多様な困難に直面しやすい傾向があります。こうした困難な問題を抱える女性が安心して適切な支援を受けられるよう、相談体制の充実を図るとともに、女性相談支援センターをはじめとする関係機関や民間団体との連携により、地域の実情に応じた包括的な支援体制の整備が求められます。人権が尊重され、女性が安心して自立した生活を営むことができる社会の実現に向けて、一人ひとりの状況に応じた切れ目のない支援に取り組みます。

【女性相談員・相談受付件数の推移（福島市）】

相談区分			令和３年度	令和４年度	令和５年度	令和６年度	令和７年度
本人の問題		経済的問題	10	53	79	28	29
		医療問題	19	7	75	20	15
		男女問題	1	0	0	0	0
		住居問題	3	19	40	42	31
		帰住先なし	0	0	4	3	20
		その他	36	19	20	26	33
家庭の問題	夫等	夫等の暴力	380	630	356	328	340
		酒乱・薬物問題	0	0	0	0	0
		離婚問題	60	48	147	150	94
		家庭不和	15	7	36	19	8
		その他	39	18	31	39	87
	子ども・親族	子どもの暴力	1	10	3	1	3
		その他の子どもの問題	16	17	15	16	18
		親族の問題	84	88	53	33	36
その他			0	0	0	1	11
計			664	916	859	706	725

出典：福島市こども未来部こども家庭課

基本的施策（１）困難な問題を抱える女性への支援

生活困窮、性暴力・性犯罪被害、ＤＶ、家庭関係の破綻など、様々な困難を抱える女性に対し、相談支援体制の構築と関係機関との連携による包括的な支援を推進します。

施策の内容	担当課
①女性相談事業の実施	こども家庭課
②困難な問題を抱える女性への支援調整会議の設置	こども家庭課
③困難を抱える世帯への求職活動支援	生活福祉課
④包括的支援体制の整備	共生社会推進課

【施策の方向性２】　ジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶　重点

ジェンダーに基づく暴力には、性犯罪・性暴力、配偶者等への暴力、ストーカー行為、セクシュアルハラスメント等が含まれ、個人の尊厳を著しく踏みにじる行為であり、犯罪行為になり得る重大な人権侵害にあたります。これらの被害は、家庭・職場・学校・地域・オンライン空間など、あらゆる場面で起こり得るものであり、被害者が声を上げにくい構造が存在していることから、安全で安心な暮らしを妨げる大きな要因となっています。また、被害の対象は女性に限らず、男性や性的マイノリティなど、多様な人々に及んでいます。

これらの行為は重大な人権侵害にあたることから、人権尊重の意識啓発、相談窓口の周知、被害者の支援体制の充実などにより、あらゆる暴力を許さない社会の形成に向けた取り組みを推進します。

基本的施策（１）相談・支援体制の充実

ジェンダーに基づく暴力の被害者が安心して相談できるよう、相談窓口の広報を強化するとともに、被害者の自立支援に関する制度の周知を進めます。また、関係機関と連携し自立に必要な指導・支援体制の充実を図ります。

施策の内容	担当課
①人権相談所の開設及び広報活動	男女共同参画課
②女性相談事業の実施【再掲】	こども家庭課
③「こども家庭センター・えがお」における相談支援【再掲】	こども家庭課
④障がい児・者相談支援事業の実施	障がい福祉課
⑤高齢者相談支援事業の実施	長寿福祉課
⑥ＤＶ被害者の市営住宅への入居要件緩和	住宅政策課
⑦犯罪被害者等への支援	生活課

基本的施策（２）ＤＶやハラスメント等の防止に向けた意識啓発

ＤＶやハラスメントは重大な人権侵害であり、その防止には社会全体の意識改革が不可欠になります。人権尊重に関する意識啓発やＤＶ・ハラスメント防止のための取り組みを推進するとともに、関係機関との連携を強化し、暴力を許さない社会の形成に向けた取り組みを進めます。

施策の内容	担当課
①ＤＶやハラスメント等の調査の実施及び結果の公表	男女共同参画課
②ＤＶやハラスメント等に関する情報提供	男女共同参画課
③「人権と平和展」の開催	男女共同参画課/総務課
④人権の花運動の実施	男女共同参画課
⑤男女共同参画に関する相談対応【再掲】	男女共同参画課
⑥障がい者虐待防止の推進	障がい福祉課
⑦高齢者虐待防止の推進	長寿福祉課
⑧児童虐待防止の推進	こども家庭課

基本目標Ⅴ　人権が尊重され誰もが安心して暮らせる社会づくり

◆現状と課題

すべての人が生涯を通じて健康を維持し、誰もが安心して暮らせる社会の実現に向けた取り組みが重要です。男女が互いの身体的性差を十分に理解し合い、人権が尊重され、尊厳をもって生きることができる環境は、男女共同参画社会の形成における基本的な前提となります。特に女性は、年代によって心身の状況が大きく変化するため、ライフステージに応じた健康支援の充実が求められます。

◆目指すべき姿

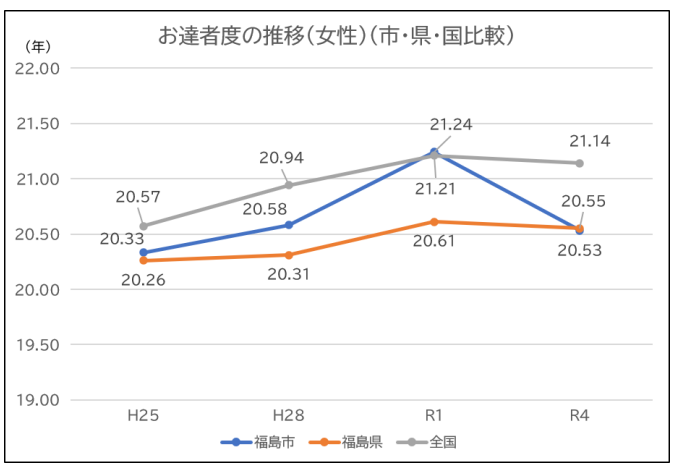
〇すべての人が年齢、性別、障がいの有無、性的指向・性自認、国籍等にかかわらず、個人として尊重され、生きがいや安心を持って暮らせる社会の実現のため、あらゆる分野において対等なパートナーとして、誰一人取り残されることのない社会づくりを進めます。
〇多様性を認め合い差別や偏見のない社会のために、人権意識の向上と多様性への理解促進を図り、誰もが生涯を通じて健康を維持でき、安心して暮らせる社会づくりに努めます。

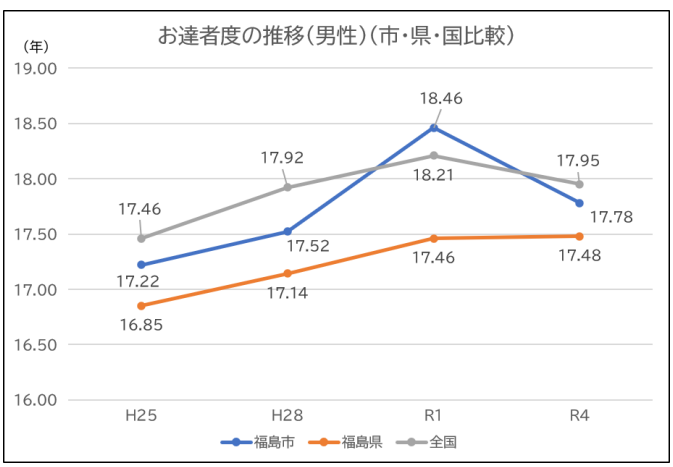
【施策の方向性１】　生涯にわたる健康支援

すべての人が年齢や性別にかかわらず、心身ともに健やかに暮らせることは、持続可能な地域社会の基盤となります。健康寿命の延伸と地域で健やかに安心して暮らせる「健都ふくしま」の実現を目指し、「一人ひとりの健康を応援する環境づくり」、「地域の健康づくり」、「職場の健康づくり」の３本柱を軸に、誰もが自分らしく生きられる健康支援を推進します。

また、健康の維持・増進には、様々な健康・医療の情報の中から必要な情報を入手し、理解し、活用する力「ヘルスリテラシー（※１）」の向上が重要となります。市民一人ひとりのヘルスリテラシーを高めるとともに、地域全体で健康づくりを推進する社会環境づくりを進めます。

【お達者度（※２）の推移】





資料：福島県市町村別「お達者度」の算定について

(※１)ヘルスリテラシー
健康や医療の情報を入手し、理解して活用する力のこと。
(※２)お達者度
６５歳における健康寿命より、市民の健康状況の改善をはかる指標。厚生労働省科学研究班による「健康寿命の算定プログラム」を用いて人口、死亡数、要介護認定者数（要介護度２未満）を使用して県が独自に３年ごとに算定している値。

基本的施策（１）生涯の各段階に応じた心とからだの健康支援

すべての人がライフステージに応じて心身の健康を維持し、生涯にわたって安心して暮らせるまちの実現を目指します。健康に関する意識啓発や情報提供を行うとともに、各年代に応じた予防施策や支援事業を推進します。

施策の内容	担当課
①高齢者介護予防事業の実施	長寿福祉課
②放射線健康管理事業の実施	保健総務課
③市民検診事業の実施	健康づくり推進課
④生涯にわたって安心して健康で暮らせるまちの推進	健康づくり推進課
⑤「こども家庭センター・えがお」における相談支援【再掲】	こども家庭課
⑥こんにちは赤ちゃん事業の実施	健康づくり推進課
⑦包括的性教育の推進	男女共同参画課/ こども家庭課
⑧公共施設への生理用品の設置	男女共同参画課

【施策の方向性２】 多様性尊重の推進 重点

年齢、性別、障がいの有無、性的指向・性自認、国籍などにかかわらず、すべての人が個人として尊重され多様性を認め合える社会の実現は、男女共同参画社会の形成に不可欠となります。

近年、性の多様性に対する社会的認識は高まりつつあります。誰もが平等に安心して暮らせるまちを実現するためには、性的マイノリティへの理解促進と必要な支援の充実が求められます。差別や偏見のない社会のため、意識啓発を通じて性的マイノリティをはじめとする多様なあり方への正しい知識を広め、人権意識の向上と多様性への理解促進を図ります。

基本的施策（１）人権尊重の視点に立った多様性理解のための意識啓発

多様な価値観や個性を尊重し合える社会の実現に向けては、年齢、性別、障がいの有無、性的指向・性自認、国籍などお互いを認め合い、一人ひとりの人権が尊重されるよう、差別や偏見の解消に向けた啓発活動やバリアフリー（※１）の推進に取り組みます。

施策の内容	担当課
①バリアフリーの推進	出会い移住・多文化共生課/ 共生社会推進課/ 障がい福祉課/ 道路保全課/ 交通政策課

（※１）バリアフリー
障がいのある方や高齢者などが、生活や行動をする上で妨げとなる障壁(バリア)を社会、街、施設、道路、住宅、人々の意識から取り除くこと。

基本的施策（２）性の多様性に関する理解促進

性的マイノリティに関する正しい知識の普及と偏見の解消に向けて、職員研修や市民向けの啓発事業を行います。また、パートナーシップ・ファミリーシップ制度の周知や相談体制の整備を進め、誰もが安心して暮らせる環境づくりに取り組みます。

施策の内容	担当課
①性の多様性を理解し、尊重する行政サービスの推進	総務課/人事課 男女共同参画課
②性の多様性についての理解を深めるための啓発活動の実施	男女共同参画課/ 学校教育課
③パートナーシップ・ファミリーシップ制度の理解促進	男女共同参画課

基本的施策（３）多様な人々の安心な暮らしに向けた支援

様々な生活上の困難を抱える人が孤立することなく自分らしく暮らせるよう、それぞれの状況に応じた支援を行い、安心して生活できる環境づくりを推進します。

施策の内容	担当課
①男女共同参画に関する相談対応【再掲】	男女共同参画課
②外国人等への日本語教育の充実	学校教育課
③外国人等へのコミュニティづくり等の支援	出会い移住・多文化共生課
④外国人等への情報の多言語化の推進	出会い移住・多文化共生課
⑤ひとり親家庭支援事業の実施【再掲】	共生社会推進課/ こども政策課/ こども家庭課
⑥困難を抱える世帯への求職活動支援【再掲】	生活福祉課

第4章

計画の推進

◇施策の指標

※現状値はパブリックコメント終了後、最新値に確定します。
※目標値は、中間改訂の２０３０年度（令和１２年度）としています。

No.	指　標	現状値 （令和8年度）	目標値 （令和12年度）
基本目標Ⅰ　男女共同参画の意識づくり			
1	家庭生活において男女平等と感じる人の割合	33.6% （令和6年度）	44%
2	職場において男女平等と感じる人の割合	25.7% （令和6年度）	36%
3	学校教育の場において男女平等と感じる人の割合	50.5% （令和6年度）	61%
4	社会全体において男女平等と感じる人の割合	12.9% （令和6年度）	23%
5	性別による固定的な役割分担に反対する人の割合（全体）	67.0% （令和6年度）	77%
6	男女共同参画について「知っている」又は「聞いたことがある」人の割合	59.3% （令和6年度）	70%

No.	指　標	現状値 （令和8年度）	目標値 （令和12年度）
基本目標Ⅱ　あらゆる分野で誰もが参画できる持続可能な環境づくり			
7	審議会等における女性委員の参画割合	40.0%	40%以上
8	女性委員が参画していない審議会等の数	1審議会	0審議会
9	民間企業における女性管理職の割合	22.4% （令和7年度）	モニタリング 指標
10	福島市役所における女性管理職の割合	13.5%	18%
11	市内小・中・特別支援学校（公立・私立）における女性管理職の割合	17.8% （令和7年度）	20%
12	町内会長等に占める女性の割合	6.4% （令和7年度）	10%
13	農業委員に占める女性の割合	16.7%	30%
14	防災会議における女性委員の割合	17.6%	30%
15	消防士に占める女性の割合	4.2%	6.6%
参考値	市議会における女性議員の割合	22.9%	

Ｐ４５（※１）ダイバーワークスタイル認証企業
　福島市が、多様な人材が活躍できる職場環境づくりに取り組む企業を認証する制度。

No.	指　標	現状値 （令和8年度）	目標値 （令和12年度）
基本目標Ⅲ　誰もが活躍できる環境づくり			
16	仕事と生活の両立で理想と現実が一致した人の割合	14.2% （令和6年度）	24%
17	民間企業における年次有給休暇取得率	63.0% （令和7年度）	70%
18	福島市役所における年次有給休暇取得率	64% （令和7年度）	75%
19	民間企業における労働時間中、所定外労働時間数（１カ月）	10時間16分 （令和7年度）	現状値未満
20	福島市役所における労働時間中、所定外労働時間数（１カ月）	12時間42分 （令和7年度）	10時間以下
21	民間企業における女性の育児休業取得率	99.6% （令和7年度）	100%
22	民間企業における男性の育児休業取得率	56.9% （令和7年度）	85%
23	育児等による退職者の再雇用制度規定率	26.4% （令和7年度）	31%
24	介護休業制度の取得者のあった事業所の割合	10.4% （令和7年度）	モニタリング 指標
25	ダイバーワークスタイル認証企業(※１)数	14社 （令和7年度）	64社

No.	指　標		現状値 （令和8年度）	目標値 （令和12年度）
基本目標Ⅳ　困難な問題を抱える女性への支援並びにジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶				
26	配偶者等からの暴力被害(DV)を「受けたことがある」「身近で見聞きしたことがある」人の割合		22.3% （令和6年度）	現状値未満
27	困難な問題を抱える女性相談件数		725件 （令和7年度）	モニタリング 指標
		ＤＶ相談件数	340件 （令和7年度）	

No.	指　標	現状値 （令和8年度）	目標値 （令和12年度）
基本目標Ⅴ　人権が尊重され誰もが安心して暮らせる社会づくり			
28	健康だと思う人（男性）の割合	78.3% （令和3年度）	80%以上
29	健康だと思う人（女性）の割合	82.3% （令和3年度）	84%以上
30	乳がん検診受診率（40～69歳）	44.8% （令和7年度）	50%以上
31	子宮頸がん検診受診率（40～69歳）	39.5% （令和7年度）	50%以上
32	性的指向への理解 （同性を好きになることも性の多様性として認めるべきだと思う人の割合）	69.5% （令和6年度）	80%
33	性的少数者への理解（「ＬＧＢＴ」という言葉や意味を知っている人の割合）	57.2% （令和6年度）	67%

◇計画の推進

本計画の取り組みを実効性のあるものとし、男女共同参画社会の実現を全市的に広げていくためには、多くの市民に本計画の趣旨を理解していただき、市民や各種団体をはじめ、国・県・近隣市町村などと連携のもと、計画の着実な推進を図ります。

本市職員一人ひとりが男女共同参画の意義を正しく理解し、事業計画の段階から共創（※１）による男女共同参画の視点を取り入れ施策を推進します。また、庁内の推進体制の充実を図るとともに、この計画に基づく施策の進捗状況については、点検・評価・進行管理に努め、その結果を公表します。

方針１　推進体制の充実

＜福島市男女共同参画審議会＞

福島市男女共同参画審議会は、市民の意見を施策に反映させるために福島市男女共同参画推進条例第１３条に基づき設置される附属機関です。
市民や有識者など１３名の委員で構成し、市長の諮問に応じ、男女共同参画の推進に関する基本的かつ総合的な施策及び重要事項について調査審議するほか、男女共同参画社会の形成の推進に関する施策を調査・審議します。

＜福島市男女共同参画推進本部＞

男女共同参画に関する施策を総合的かつ計画的に推進するため、庁内での横断的な組織として設置しています。
年度毎に計画書及び報告書を作成し、事業の進捗状況の把握と検証に努めるとともに新たな課題等について協議を行い、男女共同参画を総合的かつ効果的な施策の推進を図ります。
（年度毎の計画書及び報告書についてはホームページ等を通じて公表します。）

方針２　市民や団体等との連携・共創

（１）市民参画と共創

男女共同参画に関する市民意識調査を定期的に実施し、市民の意識や実態の把握に努めるとともに、その結果を公表します。また、Ｗｅｂマガジン「ふくしまさんかく通信」や、各種講座の開催、意識啓発活動など、様々取り組みについて市民との共創のもとに行います。

（２）団体等との連携

より多くの市民や団体が男女共同参画社会の理念を理解し実践できるよう、学習の機会及び場の提供などにより、それぞれの分野で実践活動を推進する人材の養成に努めます。

また、国・県･関係機関に対しては、計画の推進に必要な事項についての要請を行うとともに、近隣市町村や様々な団体との連携・交流を図りながら施策を推進します。

（※１）共創
市民、団体、企業、大学、地域、行政等が目標設定の段階から連携し、異なる視点や価値観のもと多方面から意見を出し合いながら解決策の検討を行い、実践的な取り組みを展開することにより、新たなまちの魅力や地域の価値を共に創り上げていくこと。

方針３　活動拠点

２００３年（平成１５年）７月に設置した福島市男女共同参画センター（ウィズ・もとまち）では、男女共同参画社会の実現に向け、情報提供、各種講座の開催、男女共同参画を推進する団体等の主体的な活動の場の提供など、多様な機能を備えた活動の拠点としての充実を図ります。







福島市男女共同参画センター
ウィズ・もとまち

資料編

福島市男女共同参画推進条例

平成14年12月27日条例第28号
最終改正　令和６年６月28日条例第41号

目次
前文
第１章　総則（第１条―第８条）
第２章　基本的施策等（第９条―第12条）
第３章　福島市男女共同参画審議会（第13条―第15条）
第４章　雑則（第16条）
附則

男女は、すべて人として平等な存在であり、男女の人権は尊重されなければならない。
そして、個人の尊重と法の下の平等をうたう日本国憲法の下、また、女性に対するあらゆる差別撤廃に関する条約を基本とした国際的な連携の中、男女の実質的な平等の実現に向けた様々な取組が行われてきた。
しかしながら、いまだに性別役割分業意識が根強く残り、その意識に基づく社会の制度や慣行において多くの課題が残されている。
福島市においても、人間尊重のまちづくりを基本理念に、男女平等の実現に向けて取り組んできたが、女性の就業率が全国平均より高く、出産育児により就業を中断する女性の割合は全国平均を下回っていることや、農業をはじめとした自営業に主体的にかかわる女性の割合が多いにもかかわらず、企業方針の決定や政策の決定において、その割合に比べて女性の参画が進んでいない。
このような状況に加え、少子高齢化の進展、多様性理解の増進、経済活動の成熟化、国際化及び情報化の急速な進展により、家族形態の多様化、就労状況等が大きく変化する時代を迎える中、心豊かにいきいきと暮らせる美しい元気な福島を築くことを目指し、男女が性別にとらわれることなく、個性と能力が発揮できる男女共同参画社会を形成することが、ますます重要となっている。
ここに、すべての市民が、性の多様性を尊重しつつ、男女平等を基本とした男女共同参画社会の実現を目指すことを決意するとともに、基本理念を明らかにし、総合的かつ計画的に男女共同参画を推進するために、この条例を制定する。

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し、基本理念を定め、並びに市、市民及び事業者の責務を明らかにするとともに、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に実施することにより、男女共同参画社会を実現することを目的とする。

（定義）
第２条　この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、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政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うことをいう。
(２)事業者　市内において事業を行う営利法人、公益法人、農業、商工業等の個人事業主、特定非営利活動法人、自治会等をいう。
(３)ジェンダー　生物学的又は生理学的な性差と異なり、男女の役割を固定的にとらえる社会的又は文化的に培われ、形成されてきた性差をいう。
(４)ジェンダー・フリー　人々の行動又は生き方を、ジェンダーによって枠にはめることなく、男女が共に多様な生き方を許容する社会をつくろうという考え方をいう。
(５)リプロダクティブ・ヘルス及びリプロダクティブ・ライツ　男女の対等な関係の下に、互いの性に関する理解及び決定が尊重されるとともに、産む性としての女性の生涯にわたる健康及びその権利をいう。
(６)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すること又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をいう。
(７)ドメスティック・バイオレンス　配偶者、恋人等の身近な異性から受ける肉体的、性的、精神的又は経済的な暴力をいう。
(８)ポジティブ・アクション　第１号に規定する機会に係る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、当該機会を積極的に提供することをいう。
(９)性の多様性　性的指向（いずれの性別を恋愛感情又は性的な関心もしくは興味の主な対象とするかしないかを表わすことをいう。）及び性自認（自己の性別についての認識をいう。）が多様であることをいう。

（基本理念）
第３条　男女共同参画の推進は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が直接的であるか間接的であるかを問わず性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が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を旨として、行われなければならない。

２　男女共同参画の推進は、性別による固定的な役割分担を反映した、社会における制度又は慣行をなくし、ジェンダー・フリーの実現に努めるとともに、これらの制度又は慣行が、男女の社会における活動の自由な選択に対して影響を及ぼすことのないように配慮されなければならない。
３　男女共同参画の推進は、男女が、社会の対等な構成員として、市における政策又は事業者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を旨として、行われなければならない。
４　男女共同参画の推進は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子育て、家族の介護その他の家庭生活における活動及び社会生活における活動を円滑に行うことができるよう配慮されることを旨として、行われなければならない。
５　男女共同参画の推進は、リプロダクティブ・ヘルス及びリプロダクティブ・ライツが確立されること及び生涯にわたり男女が健康な生活を営むことについて配慮されることを旨として、行われなければならない。
６　男女共同参画の推進は、性の多様性が尊重されることを旨として、行わなければならない。
７　男女共同参画の推進は、国際的協調の下に行われなければならない。

（市の責務）
第４条　市は、前条各項に定める基本理念（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を総合的に策定し、実施するものとする。
２　市は、男女共同参画を推進するに当たっては、市民、事業者、国及び他の地方公共団体と連携して取り組むものとする。
３　市は、男女共同参画の推進に関する施策を実施するため、財政上の措置その他必要な措置を講ず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、学校、職場、地域その他の社会のあらゆる分野において、男女共同参画に関する理解を深め、男女共同参画の推進に努めるとともに、市が行う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っては、男女が共同して参画することができる体制の整備を積極的に進めるとともに、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策、調査等に協力するよう努めなければならない。

（性別による権利侵害の禁止等）
第７条　何人も、家庭、学校、職場、地域その他の社会のあらゆる分野において、性別を理由とする権利侵害及び直接的であるか間接的であるかを問わず差別的取扱いを行ってはならない。
２　何人も、家庭、学校、職場、地域その他の社会のあらゆる分野において、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、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）
第８条　何人も、公衆に表示する情報において、過度の性的表現及び男女の役割を固定的にとらえた表現並びに男女間における暴力的行為を助長させる表現を行わないよう努めなければならない。

第２章　基本的施策等

（基本計画）
第９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、男女共同参画の推進に関する基本的な計画（以下「基本計画」という。）を定めなければならない。
２　市長は、基本計画の策定に当たっては、広く市民の意見を取り入れることと併せて福島市男女共同参画審議会による調査、研究及び意見を十分反映させなければならない。
３　市長は、基本計画を広く市民に公表するとともに、毎年、実施計画書及び実施状況報告書についても公表しなければならない。
４　前２項の規定は、基本計画の変更について準用する。

（基本的施策）
第10条　市は、男女共同参画の推進のため、次に掲げる基本的施策を行うものとする。
（１）男女共同参画の推進に関する広報活動を充実し、市民及び事業者の理解を深めるよう努める。
（２）幼児期からの学習及び義務教育の場においてジェンダー・フリーをはじめとする男女共同参画の概念について理解が深められるよう努める。
（３）男女共同参画の推進に関して、人材を育成し、啓発をはじめとする各種事業において広くその人材を活用し、地域の指導者としての活動を支援するよう努める。
（４）農業をはじめとした家族経営による自営業に従事する男女に対し、男女共同参画の推進に必要な情報の提供その他の支援をするよう努める。

（５）あらゆる分野における活動において、男女間に参画する機会の格差が生じている場合は、市民及び事業者と協力し、ポジティブ・アクションによりその状態を是正し、及び解消するよう努める。
（６）市長その他の執行機関は、審議会等の委員を委嘱し、又は任命するときは、男女いずれか一方の委員の数は、委員の総数の10分の４未満とならないよう努め、市長その他の執行機関の関係する団体の役員等についても、男女のいずれか一方の役員等の数は、役員等の総数の10分の４未満とならないように協力を求める。
（７）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、男女共同参画に関する調査及び研究並びに情報の収集及び分析をし、市民及び事業者に対し、情報の提供その他の支援をするよう努める。

（苦情の処理等）
第11条　市は、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市民及び事業者からの苦情を適切に処理するために必要な措置を講ずるものとする。
２　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要因による人権の侵害に関して市民及び事業者から相談の申出があったときは、他の行政機関と連携し必要な措置を講ずるものとする。

（拠点施設）
第12条　市は、男女共同参画を推進するとともに、市民及び事業者による男女共同参画の推進に関する取組を支援するため、総合的な拠点施設を設置するものとする。

第３章　福島市男女共同参画審議会

（設置及び権限）
第13条　男女共同参画の推進のため、市長の附属機関として福島市男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）を置く。
２　審議会は、市長の諮問に応じ、男女共同参画の推進に関する基本的かつ総合的な施策及び重要事項について調査審議する。
３　審議会は、男女共同参画の推進に関する施策の実施状況を調査し、市長に対して意見を述べることができる。

（組織）
第14条　審議会は、委員13人以内で組織し、男女のいずれか一方の委員の数は、委員の総数の10分の４未満とならないものとする。
２　委員は、学識経験のある者その他市長が適当と認める者のうちから、市長が委嘱する。この場合において、市長が適当と認める者のうち一部を公募するものとする。
３　委員の任期は、２年とする。ただし、補欠又は増員により選任された委員の任期は、それぞれ前任者又は他の委員の任期の残任期間とする。
４　委員は、再任されることができる。

（委任）
第15条　この章に定めるもののほか、審議会の組織及び運営に関し必要な事項は、規則で定める。

第４章　雑則

（委任）
第16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
この条例は、公布の日から施行する。ただし、第３章の規定は、平成15年４月１日から施行する。
附　則（令和５年９月29日条例第40号）
この条例は、公布の日から施行する。
附　則（令和６年６月28日条例第41号）
この条例は、令和６年７月１日から施行する

福島市男女共同参画審議会規則

平成15年３月28日規則第13号
最終改正　令和８年３月31日規則第７号

（趣旨）
第１条　この規則は、福島市男女共同参画推進条例（平成14年条例第28号）第15条の規定に基づき、福島市男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）の組織及び運営に関し必要な事項を定めるものとする。
（会長及び副会長）
第２条　審議会に会長及び副会長を置き、委員の互選により選任する。
２　会長は、会務を総理し、審議会を代表する。
３　副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるときは、その職務を代理する。
（会議）
第３条　審議会の会議は、会長が招集する。ただし、委員の任期満了等に伴い新たに組織された審議会の最初に開催される会議は、市長が招集する。
２　会長は、審議会の会議の議長となる。
３　審議会の会議は、委員の過半数が出席しなければ開くことができない。
４　審議会の議事は、出席した委員の過半数で決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。
５　審議会の審議は、公開とする。ただし、個人の人権の侵害に関する事項に係る審議は、非公開とする。
（庶務）
第４条　審議会の庶務は、総務部男女共同参画課において処理する。
（委任）
第５条　この規則に定めるもののほか、審議会の運営に関し必要な事項は、会長が審議会に諮って定める。
附　則
この規則は、平成15年４月１日から施行する。
附　則（平成15年規則第57号抄）
（施行期日）
１　この規則は、平成15年７月１日から施行する。
附　則（令和８年３月31日規則第７号）
この規則は、令和８年４月１日から施行する。

その他法令（一部抜粋）

男女共同参画社会基本法

平成11年6月23日号外法律第78号
最終改正　令和7年6月27日号外法律第80号

（地方公共団体の責務）
第九条　地方公共団体は、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関し、国の施策に準じた施策及びその他のその地方公共団体の区域の特性に応じた施策を策定し、及び実施する責務を有する。
（都道府県男女共同参画計画等）
第十四条
３　市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「市町村男女共同参画計画」という。）を定めるように努めなければならない。

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

平成13年4月13日法律第31号
最終改正　令和8年6月24日号外法律第46号

（国及び地方公共団体の責務）
第二条　国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力を防止するとともに、被害者の保護（被害者の自立を支援することを含む。以下同じ。）を図る責務を有する。
（都道府県基本計画等）
第二条の三
３　市町村（特別区を含む。以下同じ。）は、基本方針に即し、かつ、都道府県基本計画を勘案して、当該市町村における配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本的な計画（以下この条において「市町村基本計画」という。）を定めるよう努めなければならない。
（教育及び啓発）
第二十四条　国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力の防止に関する国民の理解を深めるための教育及び啓発に努めるものとする。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

平成27年9月4日号外法律第64号
最終改正　令和7年6月11日号外法律第63号

（国及び地方公共団体の責務）
第三条　国及び地方公共団体は、前条に定める女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則（次条及び第五条第一項において「基本原則」という。）にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施しなければならない。
（都道府県推進計画等）
第六条
２　市町村は、基本方針（都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都道府県推進計画）を勘案して、当該市町村の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（次項において「市町村推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。

困難な問題を抱える女性への支援に関する法律

令和4年5月25日号外法律第52号

（国及び地方公共団体の責務）
第四条　国及び地方公共団体は、前条の基本理念にのっとり、困難な問題を抱える女性への支援のために必要な施策を講ずる責務を有する。
（都道府県基本計画等）
第八条
３　市町村（特別区を含む。以下同じ。）は、基本方針に即し、かつ、都道府県基本計画を勘案して、当該市町村における困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する基本的な計画（以下この条において「市町村基本計画」という。）を定めるよう努めなければならない。

男女共同参画政策のあゆみ

年	国連	国	福島県	福島市
1975 (S50)	・国際婦人年世界会議 （於メキシコシティ） ・「世界行動計画」、「メキシコ宣言」 ・国連総会で1976～85年を「国連婦人の十年」と決定	・婦人問題企画推進本部の設置（本部長内閣総理大臣）		
1976 (S51)		・民法の一部改正 （婚氏続称制度の新設） ・一部の公務員等に対する育児休業法の施行		
1977 (S52)		・「国内行動計画」策定		
1978 (S53)			・青少年婦人課と改組 ・「婦人関係行政連絡会議」設置	
1979 (S54)	・「女子差別撤廃条約」採択		・「婦人問題懇話会」設置	
1980 (S55)	・「国連婦人の十年」中間年世界会議 （於コペンハーゲン） ・「国連婦人の十年後半期行動プログラム」採択	・「女子差別撤廃条約」への署名 ・民法の一部改正 （配偶者相続分の引き上げ）		
1981 (S56)	・「女子差別撤廃条約」発効		・「福島県における婦人問題について」意見具申 ・「婦人問題協議会」設置	・福祉部児童家庭課に青少年婦人係設置
1982 (S57)	・国連総会「国際平和および協力の促進における女性の参加に関する宣言」採択			
1983 (S58)			・「婦人の地位と福祉の向上のための福島県計画」策定 ・「婦人問題推進会議」設置	
1984 (S59)		・「国籍法」改正 （父母両系主義）		

年	国連	国	福島県	福島市
1985 （S60）	・「国連婦人の十年」世界会議（於ナイロビ） ・「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」の採択	・「男女雇用機会均等法」公布 ・「国民年金法」改正（婦人の年金権を保障） ・「女子差別撤廃条約」批准	・福島県婦人団体連絡協議会結成（24団体加入）	
1986 （S61）		・「男女雇用機会均等法」施行	・「婦人の意識調査」実施	
1987 （S62）		・「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定 ・高等学校家庭科平成6年度から男女必修決定		・青少年婦人係を教育委員会社会教育課に移管
1988 （S63）		・「労働基準法」改正	・「婦人の地位と福祉の向上のための福島県計画」改定	
1989 （S64） （H1）				・「福島市婦人行政庁内連絡会」設置 ・「福島市婦人問題懇話会」設置
1990 （H2）	・国連経済社会理事会「ナイロビ将来戦略の実施に関する見直しと評価に伴う勧告」採択			・福島市女性の意識調査実施
1991 （H3）		・「西暦2000年に向けての新国内行動計画」（第一次改定） ・「育児休業法」公布	・青少年婦人課に婦人行政係設置 ・婦人問題企画推進会議と名称変更	・「ふくしま女性プラン」策定 ・婦人行政推進本部設置 ・婦人問題推進会議設置 ・ふくしま市女性団体連絡会結成（28団体）
1992 （H4）		・「育児休業法」施行 ・初の婦人問題担当大臣任命		
1993 （H5）	・世界人権会議（於ウィーン）女性に対する暴力撤廃宣言	・「パートタイム労働法」公布	・「ふくしま新世紀女性プラン」策定	・ふくしま市女性団体連絡協議会と改称（連絡会から改称 31団体） ・教育委員会に女性青少年課設置 ・女性情報紙「しのぶぴあ」創刊
1994 （H6）		・男女共同参画室設置 ・男女共同参画審議会設置 ・男女共同参画推進本部設置	・「ふくしま新世紀女性プラン」施行 ・青少年女性課女性政策室設置 ・女性問題企画推進会議と名称変更	・女性に関する意識調査実施 ・第１回女性情報紙「しのぶぴあ」編集員公募、第２号以降発行 ・第1回女性学講座開催
1995 （H7）	・第4回世界女性会議（於北京）「北京宣言」「行動綱領」採択	・「育児休業法」を「育児休業・介護休業法」への改正（介護休業制度の法制化）		・女性行政推進本部へ名称変更 ・女性プラン推進会議へ名称変更 ・第4回世界女性会議ＮＧＯフォーラムへの派遣補助
1996 （H8）		・「男女共同参画ビジョン」答申（男女共同参画審議会） ・「男女共同参画2000年プラン」策定		・女性行動計画「ふくしま女性プラン」改定
1997 （H9）		・「男女共同参画審議会設置法」施行 ・「男女雇用機会均等法」改正 ・「労働基準法」改正 ・「育児・介護休業法」改正 ・「労働省設置法」改正 ・「介護保険法」公布		・男女共生セミナーを開催
1998 （H10）		・「男女共同参画社会基本法案」を国会に提出		

年	国連	国	福島県	福島市
1999 (H11)		・「改正男女雇用機会均等法」施行 ・「男女共同参画社会基本法」公布・施行		・女性に関する意識調査実施
2000 (H12)	・国連特別総会「女性2000年会議」（於ニューヨーク）	・「男女共同参画基本計画」策定 ・「ストーカー行為の規則等に関する法律」公布・施行		
2001 (H13)		・内閣府に「男女共同参画会議」・「男女共同参画局」設置 ・「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」施行	・男女共生センター開館 ・県民生活課人権・男女共同参画グループの設置 ・「ふくしま男女共同参画プラン」策定	・第1次「男女共同参画ふくしまプラン」策定
2002 (H14)		・「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」完全施行	・「福島県男女平等を実現し男女が個人として尊重される社会を形成するための男女共同参画の推進に関する条例」公布・施行	・男女共同参画課を総務部に新設 ・福島市男女共同参画推進条例公布・施行
2003 (H15)		・「女性のチャレンジ支援策の推進について」男女共同参画推進本部決定 ・「次世代育成支援対策推進法」公布・施行 ・「少子化社会対策基本法」公布・施行		・福島市男女共同参画センター開設
2004 (H16)		・「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」改正		・男女共同参画に関する意識調査実施
2005 (H17)	・国連「北京+10」閣僚級会合（於ニューヨーク）	・「男女共同参画基本計画（第２次）閣議決定		
2006 (H18)		・「男女雇用機会均等法」改正 ・「女性の再チャレンジ支援プラン」改定	・ふくしま男女共同参画プラン改定	・第1次「男女共同参画ふくしまプラン」改定
2007 (H19)		・「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」改正 ・「パートタイム労働法」改正 ・「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動		
2008 (H20)		・「次世代育成支援対策推進法」改正 ・「女性の参画加速プログラム」男女共同参画推進本部決定	・生活環境部人権男女共生課に改編	
2009 (H21)		・「育児・介護休業法」改正 ・男女共同参画社会に関する世論調査結果公表		・男女共同参画に関する意識調査実施
2010 (H22)	国連「北京+15」記念会合（於ニューヨーク）	・「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」改定 ・「第３次男女共同参画基本計画」閣議決定	・「ふくしま男女共同参画プラン」改定	
2011 (H23)	・「ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関（略称UNWomen）発足			・第２次「男女共同参画ふくしまプラン」策定

年	国連	国	福島県	福島市
2012 (H24)	・第５６回国際婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント決議案」採択	・「男性にとっての男女共同参画に関する意識調査」実施 ・「女性の活躍促進による経済活性化行動計画」策定	・生活環境部青少年・男女共生課を設置	
2013 (H25)		・「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」改正 ・「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針」策定	・「ふくしま男女共同参画プラン」改定	
2014 (H26)	・第５８回国際婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント決議案」採択	・すべての女性が輝く社会づくり本部設置		・男女共同参画に関する意識調査実施
2015 (H27)	・第3回国連防災世界会議（於仙台市）「仙台防災枠組」採択 ・国連「北京+20」記念会合（於ニューヨーク）	・「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」公布 ・「第４次男女共同参画基本計画」閣議決定 ・「女性活躍加速のための重点方針２０１５」策定	・生活環境部男女共生課に改編 ・「女性活躍応援ポータルサイト」開設	
2016 (H28)		・「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」全面施行 ・「男女雇用機会均等法」改正 ・「育児・介護休業法」改正 ・「ニッポン一億総活躍プラン」策定	・「ふくしま女性活躍応援会議」設立 ・「ふくしま女性活躍応援宣言」採択	・第２次「男女共同参画ふくしまプラン」改定 ・「女性の職業生活における活躍を進めるための推進計画」策定
2017 (H29)	・G7男女共同参画担当大臣会合（於イタリア）		・「ふくしま男女共同参画プラン」改定	・情報紙「しのぶぴあ」を「さんかくＢｏｏｋ」に名称変更
2018 (H30)		・「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」公布・施行 ・「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」公布		・イクボス宣言
2019 (H31) (R1)		・「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」改正 ・「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」改正		・男女共同参画に関する意識調査実施
2020 (R2)	・国連「北京＋25」記念会合（於ニューヨーク）	・「第５次男女共同参画基本計画」閣議決定		・第３次「男女共同参画ふくしまプラン」策定
2021 (R3)		・「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」の改正	・ふくしま男女共同参画プラン」改定	
2022 (R4)		・「女性の職業生活における活躍推進に関する法律」改正 ・女性デジタル人材育成プラン策定 ・「育児・介護休業法」改正 ・ 国際女性会議（WAW！2022）開催	・「ふくしま女性活躍推進計画」策定	
2023 (R5)		・「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」改正 ・「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」公布・施行		

年	国連	国	福島県	福島市
2024 （R6）		・困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」施行	・パートナーシップ制度開始 （R6.9.2）	・パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度開始 （R6.7.1） ・男女共同参画に関する意識調査実施
2025 （R7）		・新・女性デジタル人材育成プラン策定 ・「育児・介護休業法」改正 ・「男女雇用機会均等法」改正 ・「女性の職業生活における活躍推進に関する法律」改正 ・独立行政法人男女共同参画機構法及び独立行政法人男女共同参画機構法の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律公布 ・女性初首相誕生		・「男性育休100%宣言」「女性の再就職応援宣言」
2026 （R8）		・「第６次男女共同参画基本計画」策定		・男女共同参画センターを男女共同参画課へ改称し執務室を本庁舎へ移転（男女共同参画センター運営業務委託）
2027 （R9）				・「第４次男女共同参画ふくしまプラン」策定



R.8.1.30@福島市役所

発行：福島市男女共同参画センター

ふくしま さんかく通信 vol.24

馬場市長の考える"男女共同参画"って？

グラレコ 絵かきの庭



馬場市長は、男女共同参画についてどう考えているの？

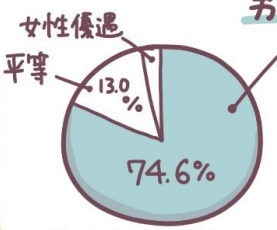


前提として…

「男性が」「女性が」というより、その一人ひとりが自分らしく活躍できる環境をどうつくるかが大切だと考えます！

その上で

データ 約7割が、社会全体における男女の地位の平等について男性優遇と感じているという事実…



※R6「男女共同参画に関する意識調査（福島市）」



このような、一方に偏っている感覚やアンコンシャスバイアス（無意識の思いこみ）は意識する必要があります。



「おかしい」と思ったことを言える、心理的安全性も必要！

あたりまえのことをあたりまえにしていく！

誰か一人の「あたりまえ」ではなく、まちのあたりまえをともにつくる！



市民目線のまちづくり

情報発信の仕方に工夫は必要

かっこいい大人の背中を見せる！

女性にウェイトを置く発信など



すべての子どもたちを笑顔に！



次世代文教都市をつくる！

年齢・性別・障がい・地域など問わず、活躍できる豊かなまちへ。





データ行政の確立

自分たちのまちの現状を知る

×



成功体験づくり

市民の思い・対話集会



福島市長 馬場雄基

市民一人ひとりが等身大で輝ける福島市を、ともにつくりましょう！

まずは私自身が等身大で背伸びせずに、がむしゃらに。成すべきを成す!!

市民の思いが自然ににごりなく流れる政策と行政をつくる！



一人ひとりが輝くまちへ!!



@ウィズ・もとまち

発行：福島市男女共同参画課

ふくしま さんかく通信 vol.25

福島市男女共同参画センター「ウィズ・もとまち」の紹介

グラレコ 絵かきの庭 ☆☆☆



令和8年4月リニューアル！

市民が性別問わず共に支え合いいきいきと暮らせる社会づくりの拠点施設です！

ウィズ・もとまちって？

男女共同参画を推進する団体等に会議室をお貸しします！
1階，2階はどなたでも利用できます。

☆会議室を利用するには？

事前予約＆申請書で申込



（使用日の6か月～7日前）

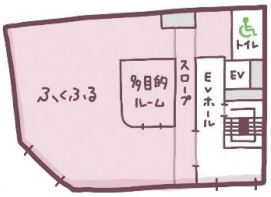
⚠利用時の注意点



営利を目的とする行為やそれに類する行為、管理運営上支障がある場合などは利用できません。

詳しくはこちらから！

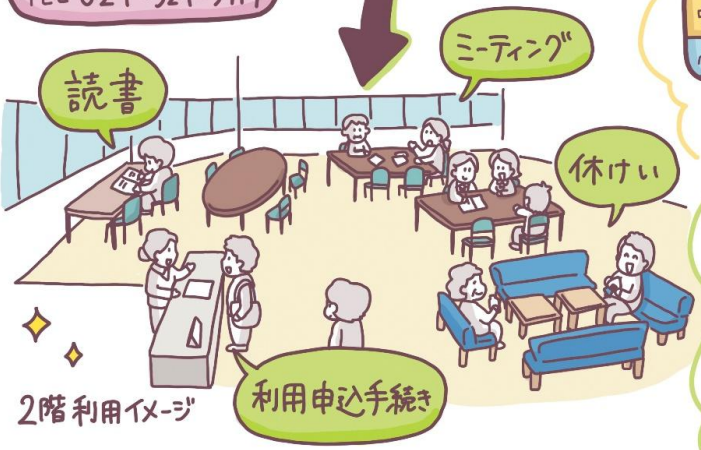
1階 まちなか交流施設 ふくふる



開館時間 10:00～19:00
ふくふるの利用についてはこちら
TEL 024-524-3717

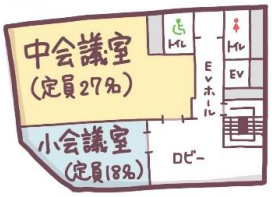
2階 リニューアル オープンスペース ふらっと





2階利用イメージ

3階 小・中会議室



4階 大会議室



☆基本使用料

	9:00～13:00	13:00～17:00	17:00～21:00	9:00～21:00
大会議室	2,200円	2,200円	3,500円	6,500円
中会議室	1,200円	1,200円	1,800円	3,400円
小会議室	1,000円	1,000円	1,400円	2,600円

☆冷暖房加算料（7～8月・12～3月）：区分に応じ、基本使用料の20%

☆付属設備等



テレビ，ビデオデッキ 1回1式 500円



プロジェクター 1台1回2,000円



マイク無料

開館時間	9:00～21:00
休館日	国民の祝日及び12/29～1/3 ※祝日が日曜日と重なる場合は開館、翌月曜日が開館
所在地	福島市本町2番6号ウィズ・もとまち
TEL	024-525-3784

福島市男女共同参画課

男女共同参画に関する事業についてはこちらから！

執務室 所在地 市役所庁舎棟5階 TEL 024-525-3736

公式インスタフォローしてね!!



FUKUSHIMA_CITY_DANJO

（第４次）　男女共同参画ふくしまプラン
福島市男女共同参画基本計画

令和９年●月発行

発　行　　福島市
編　集　　福島市総務部男女共同参画課
〒960-8601　福島市五老内町３番１号