

第5期 2022 ▶ 2026

小松市 共同参画 推進プラン

多様性を認め合い 誰もが活躍できるまち

5 ^ J. 5 4 5 4

はじめに



小松市は、市制100周年の2040年に向けて「小松を明るく、にぎやかに」をスローガンに、まちづくりの指針を定めました。指針は6つで構成され、「①グローバル時代に時めく日本海側の拠点都市こまつ」「②子どもたちの輝く未来創造都市こまつ」「③みんなが暮らし続けられる生涯安心のこまつ」「④ものづくりが誇りの産業創生都市こまつ」「⑤自然が映え文化が息づくふるさとこまつ」「⑥ワンランク上の生活空間あふれるこまつ」を旗印に未来志向のまちづくりに取り組んでいます。

小松市が目指す「明るく、にぎやか」なまちは、様々な立場の人々が社会で活躍できるまちです。今回策定した「第5期 小松市共同参画推進プラン」には、誰もが多様性を認め合い、活躍できるための施策を掲げました。これを基に、皆様と共に次世代都市こまつの実現を進めます。

最後に、策定にあたりご協力をいただきました皆様に心からお礼を申し上げます。

小松市長 宮橋 勝栄

1 計画の策定にあたって

(1) 計画策定の趣旨

小松市における「共同参画」とは、性別や年齢、国籍、障がいの有無等に関わらず、すべての人がお互いを尊重し合い、職場、学校、家庭、地域などの社会のあらゆる分野で、個性と能力を十分に発揮し、喜びや責任を分かち合うことです。

小松市では共同参画社会の実現に向けて、平成10年(1998年)に全国で16番目(県内初)となる「男女共同参画都市」を宣言し、平成28年(2016年)には「共同参画のまち こまつ」への道しるべ(第4期)を策定し、様々な取組みを進めてきました。

しかしながら、制度上の課題や、社会的文化的に形成された固定的な性別役割分担の意識・アンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)など、様々な局面において、共同参画の課題が依然存在しています。

このような現状や「持続可能な開発目標」(SDGs)の理念を踏まえ、小松市では、誰一人取り残されることなく社会に参画し、活気に満ち溢れた豊かなまちを築いていくことを目指し、共同参画に関する施策を総合的に推進するため、「第5期 小松市共同参画推進プラン」を策定します。

(2) 計画の期間

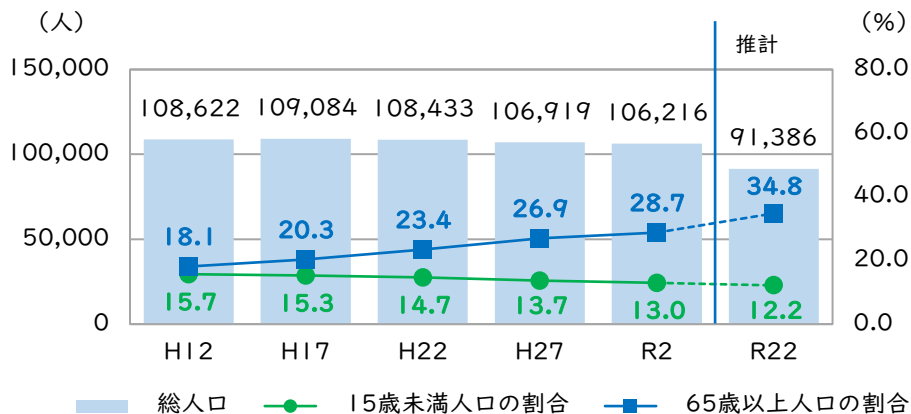
令和4年度(2022年度)～令和8年度(2026年度)

(3) 計画の位置づけ

この計画は、以下に基づく市町村基本(推進)計画となります。

- ・「男女共同参画社会基本法」第14条
- ・「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」第6条
- ・「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(配偶者暴力防止法)」第2条の3
- ・「小松市男女共同参画基本条例」第9条

(1) 人口の状況



総人口は年々減少しており、少子高齢化が進んでいます。
令和2年（2020年）の高齢化率（65歳以上人口の割合）は28.7%で、石川県よりは低いものの、全国よりは高い状況にあります（県：29.5%、全国：28.0%）。



「こまつ人口ビジョン」（平成25年（2013年）10月策定）によると、令和2年度（2020年度）の人口予測は、10.5万人でしたが、令和2年度（2020年度）の国勢調査確定値では10.6万と、上振れしていました。

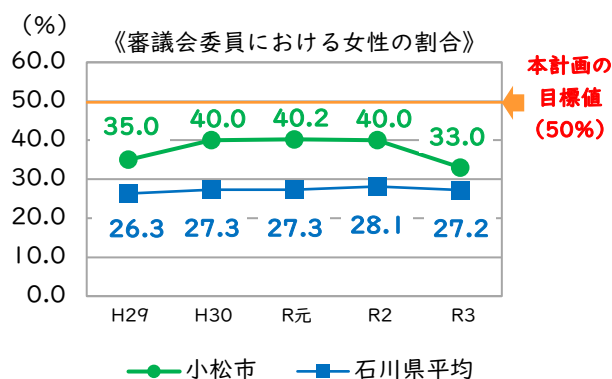
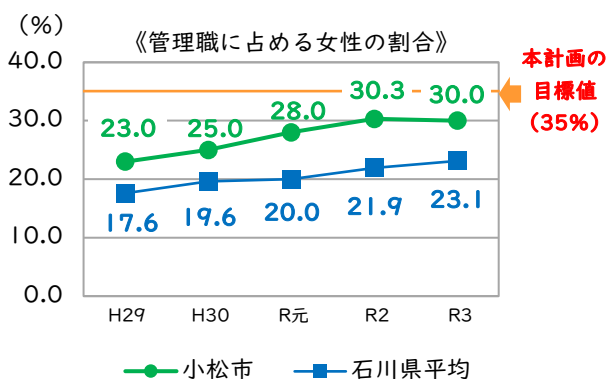
これは、平成28年（2016年）の大型商業施設オープンによる雇用創出や公立小松大学開学による学生の居住等により、15歳以上65歳未満の人口が増加したことが要因だと考えています。

しかしながら、15歳未満人口の割合及び65歳以上人口の割合は、「こまつ人口ビジョン」の予測と比較し、共に0.5ポイント低く、少子化は予測を上回るペースで、高齢化は予測よりも緩やかに進行しています。

こうしたことから、地域の活力を維持していくには、これまで以上に、多様な人々が社会に参画し、安心して暮らし続けられる環境整備が重要だと考えています。

小松市 HP「こまつ人口ビジョン」参照

(2) 行政分野における女性の参画



資料：男女共同参画局調べ（管理職は課長相当職以上、審議会は地方自治法第202条の3に基づく審議会等）

小松市の女性管理職（課長相当職以上）の割合は石川県平均より高い水準で推移しており、令和3年度（2021年度）では30.0%（76人）となっています。

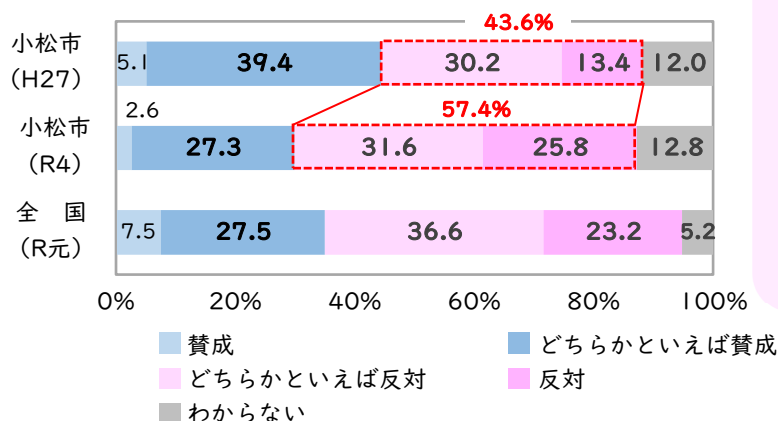
審議会委員に占める女性の割合も、石川県平均より高い水準で推移していますが、令和2年度（2020年度）から令和3年度（2021年度）にかけては審議会総数の減少に伴い、女性委員数も減少しています（255人→88人）。



(3) アンケート結果からみる共同参画の状況

※アンケートの概要については参考資料 P14 参照
※数値はすべて無回答を除いた割合

■ 「男は仕事、女は家庭」という考え方について

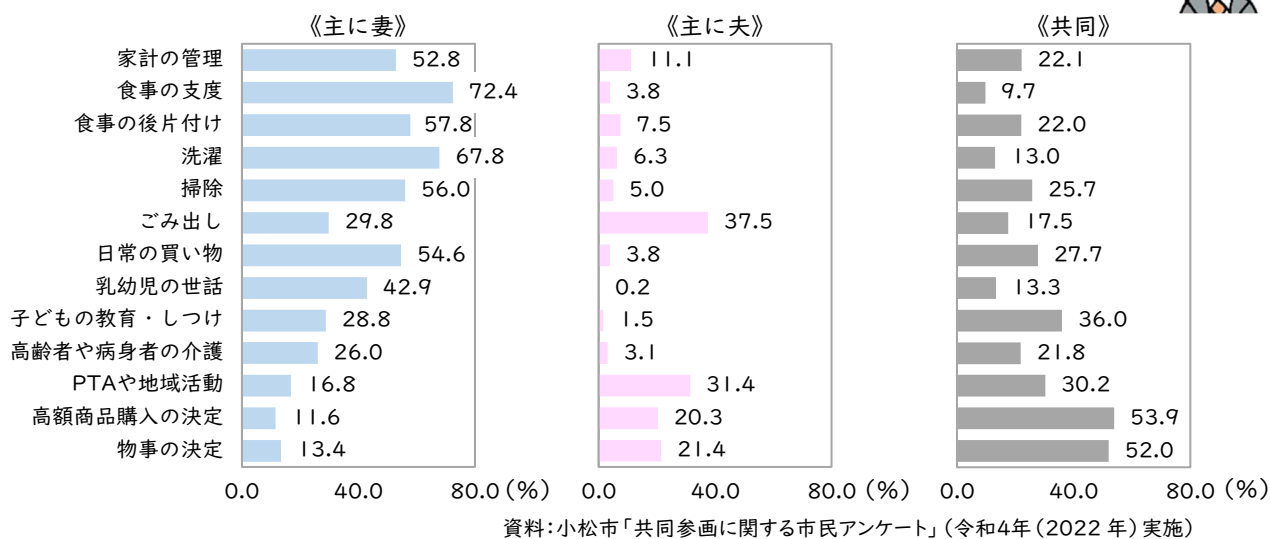


「男は仕事、女は家庭」という考え方に賛成の割合は 29.9%、反対の割合は 57.4%となっており、固定的な性別役割分担意識に捉われない人の方が多いです。
また、平成 27 年(2015 年)の結果と比較すると、反対の割合は約 14 ポイント増加し(43.6%→57.4%)、性別による固定的な役割分担意識を持つ人は少なくなりつつあります。

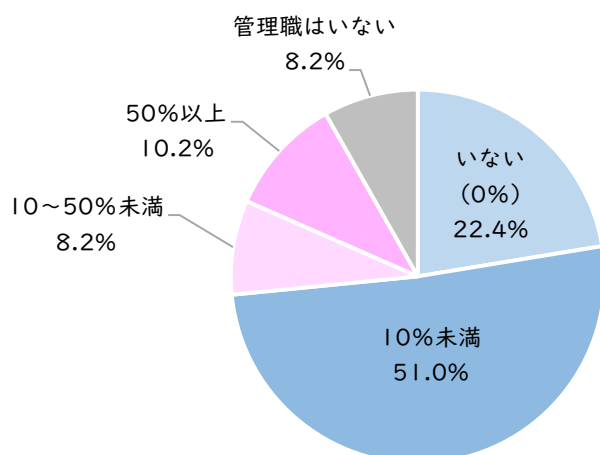


■ 家庭での役割分担の現状

高額商品購入の決定や物事の決定などは共同で行う割合が高くなっていますが、食事の支度や後片付け、洗濯、掃除など日常の家事については主に妻が行う割合が高くなっています。



■ 企業における女性管理職の割合



女性管理職がいない事業所は約 20%となっていますが、約 70%の事業所が、女性管理職がいると回答しています。



資料: 小松市「共同参画に関する市民アンケート」
(令和 4 年(2022 年)実施)

(1) 計画の基本理念

多様性を認め合い 誰もが活躍できるまちづくり

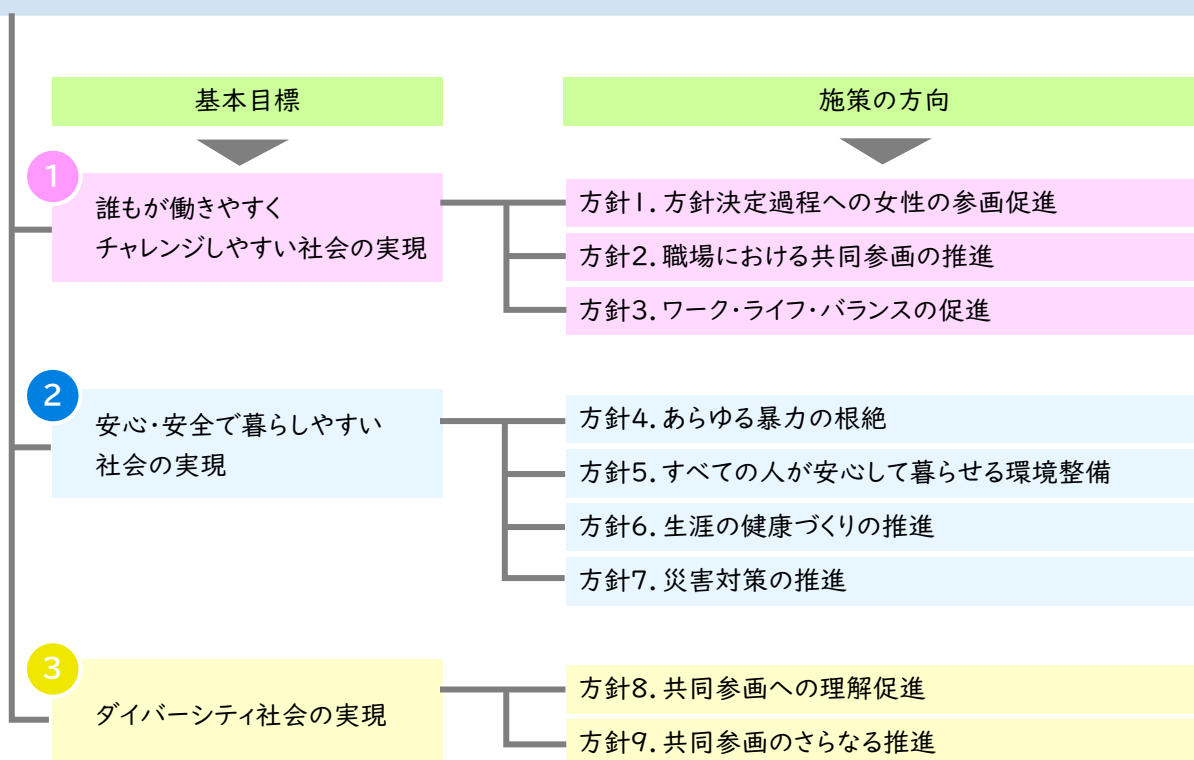


小松市に住む・働く・学ぶ・すべての人が、
性別・年齢・国籍・障がいの有無・就労形態等に関わらず、
多様性を認め合い、誰もが活躍できる共生社会の実現を目指します。

(2) 計画の体系

基本理念

多様性を認め合い 誰もが活躍できるまちづくり



基本目標Ⅰ 誰もが働きやすくチャレンジしやすい社会の実現

多様性に富んだ活力ある社会の実現には、誰もが社会のあらゆる分野に参画できることが重要です。

すべての市民が自らの意思に基づき、社会のかけがえのない構成員として、あらゆる分野で個性と能力を十分に発揮できるよう、政策・方針決定過程や職場における共同参画を進めます。

また、誰もが望む生活を実現させ、充実した毎日を過ごすことができるよう、ワーク・ライフ・バランスを支える環境づくりを推進します。

方針Ⅰ 方針決定過程への女性の参画促進

- (1) 行政分野における女性の参画を拡大します。
 - 審議会等委員への女性の参画推進
 - 管理職への女性の登用拡大
- (2) 企業や各種団体等における女性の人材育成と登用を呼びかけます。
 - ポジティブ・アクションの促進（企業に対する女性役員の積極的登用の働きかけ）
- (3) 地域活動への女性の参画を促進します。
 - 町内会・公民館・PTA 役員等への女性の積極的な参画促進
- (4) 農林水産業分野における女性リーダーを育成します。
 - 農林水産業分野における女性の活躍促進
（農業振興団体・女性部活動への働きかけ、研修会参加の呼びかけ等）
- (5) 女性の意見を反映させる機会を拡大します。
 - 社会的・政治的分野への女性の参画促進
- (6) 女性のキャリアアップを推進します。
 - 創業支援の推進（起業家支援資金融資制度等）



方針2 職場における共同参画の推進

- (7) 労働基準法や男女雇用機会均等法の定着を促進します。
 - 男女の均等な機会や待遇に関する調査・啓発
 - 小松市雇用対策連絡会の活動推進
- (8) 農林水産業における労働環境の改善を促進します。
 - 家族経営協定締結等の推進
- (9) あらゆるハラスメント防止に向けた啓発を行います。
 - ハラスメント防止のための意識啓発
(ストレスチェックの普及、研修会の実施、相談窓口の設置等)

方針3 ワーク・ライフ・バランスの促進

- (10) 企業等に対し、ワーク・ライフ・バランスの重要性を啓発します。
 - 事業所や団体等による SDGs 活動の促進 (SDGs 宣言事業所・団体数の拡大)
 - 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定の促進
 - 働きやすい職場環境づくりの促進
(育児休業・介護休暇制度を設け、働きやすい職場環境づくりに努める中小企業の応援)
 - 育児・介護休業後の職場復帰支援の充実
(育児休業や介護休業により職場を離れる従業員に対する職場復帰支援の推進)
- (11) 多様で柔軟な働き方の普及に努めます。
 - 企業等におけるテレワーク等のデジタル化促進 (経営モデルチェンジ支援事業等)、フレックスタイム制度等の普及促進
- (12) 育児・介護休業制度の利用を促進します。
 - 男性の育児・介護休業制度の利用促進
- (13) 保育サービスや介護サービスを充実します。
 - 認定こども園等における受入れ体制の充実
 - 多様な就労形態や家庭環境に応じた子育て支援の充実
(病児・病後児、体調不良児保育事業、すこやか保育支援事業、医療的ケア児保育支援事業、延長保育事業、休日保育事業、一時預かり事業、マイ保育園事業、地域子育て支援拠点事業等)
 - 子育て支援ガイドブック「ハグくむ」による子育て支援の情報提供
 - 介護サービスの充実 (各種介護サービスの充実、地域サポートクラブ活動の推進)
- (14) 女性の再就職に対する支援を充実します。
 - 再就職に必要な技能の習得に向けた支援 (職業能力開発支援事業奨励金等)
 - 妊娠・出産・育児を機に退職した女性の再雇用制度の周知・啓発
- (15) 男性の育児参加に理解のある上司「イクボス」の普及を推進します。
 - イクボス宣言の普及・啓発
- (16) 男性の家事・子育て・介護への参画を促進します。
 - 家庭における共同参画の重要性の啓発
 - 男性の家庭参画の促進 (両親学級の開催、料理教室の実施等)
- (17) 地域活動に誰もが参加しやすい環境づくりに取り組みます。
 - 地域における共同参画の重要性の啓発
 - 環境保全活動における共同参画の推進 (ゼロカーボンシティ実現に向けた取組等)
- (18) 結婚を希望する人がその希望を叶えられるよう支援を行います。
 - 関係機関・団体と連携した婚活支援
(婚活支援セミナーの開催、婚活イベントへの支援、関係機関・団体のイベント情報等の発信)

基本目標Ⅱ 安心・安全で暮らしやすい社会の実現

誰もが安心して暮らしていくためには、一人ひとりの人権が尊重されることが不可欠です。また、生涯の健康や安全・安心な生活環境も重要な要素です。

一方で、新型コロナウイルス感染症の影響により、DV（配偶者等暴力）や性暴力の深刻化が懸念され、景気変動等により、非正規で働く人の貧困問題が深刻化しています。

誰もが生涯にわたって健やかな生活を営むことができるよう、あらゆる暴力の根絶に向けた取組みやすべての人が安心して暮らせる環境の整備を進めるとともに、生涯にわたる健康支援に取組みます。

また、全国的に頻発する大規模災害の経験を踏まえ、共同参画の視点を生かした防災対策に取組みます。

方針4 あらゆる暴力の根絶

(19) 性別に起因する暴力の根絶に向け、市民の意識の向上を図ります。

- 「パープルリボン」など多様な取組みを通じた周知・啓発
- 「くらしあんしんネットワーク協議会」の開催

(20) DV や性暴力等の被害者に対する支援を充実します。

- 安心して相談できる体制の充実（相談員の適切な配置と研修の充実）
- 相談窓口「小松市パープルほっとライン」の活用促進
- 犯罪被害者等への支援

方針5 すべての人が安心して暮らせる環境整備

(21) ひとり親家庭や経済的な困難を抱える人等への支援を充実します。

- ひとり親家庭への経済的・精神的支援
（児童扶養手当の給付、ひとり親家庭支援事業（ひとり親家庭等医療費、放課後児童クラブ利用料、高等職業訓練促進給付金等の助成、母子父子福祉資金貸付等）、ひとり親家庭の生活困窮対策、母子父子相談、母子団体活動に対する支援）
- 生きづらさを抱えている人等への相談体制と支援の充実

(22) 高齢者や障がいのある人の社会参加を促進します。

- 高齢者の社会参加の促進（健脚ボランティアなどによる「いきいきサロン」の開催）
- 障がいのある人の社会参加の促進
（ふれ愛ふくしアート展、福祉ふれあいフェスティバルの実施）
- 障がいへの理解を深めるためのふれあい事業の展開

(23) 福祉サービスや生活支援を充実させ、高齢者や障がいのある人の生活を支援します。

- 専門員による相談支援体制の充実（手話や点字など、多様なコミュニケーション手段の充実）
- 情報バリアフリーと意思疎通支援の充実
- 地域での高齢者・障がい者の自立支援
（シルバー人材センター活動支援、認知症ケアコミュニティマイスターの活動推進等）
- 高齢者や障がいのある人に対する就労支援

- (24) 外国人住民との交流等により、多文化共生への理解促進を図ります。
- 小松市国際交流協会と連携した交流事業の推進（JAPAN TENT の参加留学生と市民とが食や文化体験を通じて交流するイベント「スモールワールド」の開催等）
- (25) 多言語による情報提供と相談支援体制の充実、住みやすさを推進します。
- 外国人住民への日常生活への支援
（サポートデスクの充実、多言語表記対応の充実、通訳ボランティアの育成・スキルアップ）
 - 外国人児童・生徒へのきめ細かな日本語教育や学習指導の支援の充実
- (26) 性的マイノリティの人についての正しい知識の周知・啓発を図ります。
- 人権として性を尊重する意識及び性の多様性に関する正しい知識の周知・啓発
 - 性的マイノリティの人に配慮した環境整備（公文書における性別記載欄の見直し、施設整備等）

方針6 生涯の健康づくりの推進

- (27) リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康と権利）の視点に立ち、女性の健康づくりを支援します。
- リプロダクティブ・ヘルス／ライツの周知・啓発
 - 「いしかわプレ妊活健診」の啓発と推進
 - 妊産婦等健康診査の受診促進
- (28) 不妊治療の助成・相談を行います。
- 不妊相談と不妊治療に対する支援
- (29) 母子保健・思春期保健対策を推進します。
- 妊産婦等健康診査、1歳6か月及び3歳児健康診査の受診促進
 - 学校保健の充実
- (30) 生活習慣病予防や介護予防等、ライフステージに応じた健康支援を行います。
- 生活習慣病の予防・重症化予防対策の推進（各種健康診査及びがん検診の受診率向上）
 - いきいきサロン利用者を対象とした健康調査・観察
- (31) 女性アスリート特有の健康課題についての知識の普及・啓発に努めます。
- 指導者セミナー等における普及・啓発



方針7 災害対策の推進

- (32) 地域防災講座や研修会への女性の参画を促進します。
- 共同参画の視点に立った防災・減災の推進
- (33) 共同参画の視点を取り入れた災害対策を推進します。
- 女性消防吏員の活躍推進（女性消防吏員の増員）
 - 女性リーダーの積極的登用の促進（こまつジュニア防災リーダーの育成）
 - 女性をはじめ多様な視点から考える災害に強いまちづくりの推進
（しみん救護員の育成、女性外国人防災士の育成、要配慮者に対する支援の充実、女性の防災スペシャリスト「防災エキスパート」の養成と共同参画の視点に立った災害時支援・避難所運営の充実）

基本目標Ⅲ ダイバーシティ社会の実現

ダイバーシティ社会とは、性別・年齢・国籍・障がいの有無・就労形態などに関わらず、多様な人材が個性や能力を発揮できる社会です。

小松市に関わるすべての人が自分らしく、いきいきと暮らしていくには、共同参画の意識を育み、理解を深めるための教育・学習機会を充実することが重要です。

また、この計画における取組みを総合的に推進していくため、市民、関係団体、企業等と行政の連携体制の確立に取り組めます。

方針８ 共同参画への理解促進

- (34) 共同参画の視点からメディア・リテラシーの向上に取り組めます。
 - 学校教育、社会教育を通じた、インターネットをはじめ様々なメディアからの情報に対して判断できる能力の育成
- (35) 共同参画の視点から市政情報を発信します。
 - 広報こまつ・ホームページ等における表現の配慮等
- (36) 共同参画の視点に立った学校教育を推進します。
 - 学校教育における教職員研修の充実
- (37) 性別にとらわれない教育・指導を推進します。
 - 児童・生徒の発達段階を踏まえた男女平等教育の推進
 - 児童・生徒一人ひとりに応じた相談体制の充実

方針９ 共同参画のさらなる推進

- (38) 女性団体・グループの活動に対する支援を行います。
 - 地域コミュニティ活性化等を目的とした市民活動の推進
- (39) 市職員の共同参画に対する意識の向上を図ります。
 - 小松市男女共同参画推進本部による推進
- (40) 関係部署との連携を図り、共同参画の推進に全庁的に取り組めます。
 - 共生社会の視点に立った施策の展開（パートナーシップ・ファミリーシップ制度など）
 - 関係部署との連携体制の強化



基本目標Ⅰ 誰もが働きやすくチャレンジしやすい社会の実現

方針	成果指標		現状値 (R2年)	目標値 (R8年)	備考
方針決定過程への 女性の参画促進	各種審議会委員等に占める女性の割合※		40.0%	50%	地域振興課
	市の管理職（課長相当職以上）に占める女性の割合※		30.3%	35%	人事育成課
	市議会議員に占める女性の割合※		4.5%	10%	議会事務局
	投票立会人に占める女性の割合※		0.4%	10%	選挙管理委員会
	公民館長に占める女性の割合※		0.0%	10%	生涯学習課
	PTA 会長に占める女性の割合※		3.0%	20%	地域振興課
	女性管理職の割合が 20%以上の事業所の割合※		20.0%	25%	事業所アンケート
	女性が代表を務める認定 N P O 法人数※		2 団体	10 団体	地域振興課
	農林業における女性起業家数※		11 人	15 人	農林水産課
職場における 共同参画の推進	待遇面や職務内容において男女差が生じていない事業所の割合		65.3%	100%	事業所アンケート
	家族経営協定締結数※		27 戸	35 戸	農林水産課
	ハラスメントに関する相談窓口がある事業所の割合		81.6%	100%	事業所アンケート
ワーク・ライフ・ バランスの促進	SDGs 宣言事業所・団体数		32 団体	250 団体	環境推進課
	育児・介護休業法の改正内容を知っている事業所の割合		67.3%	100%	事業所アンケート
	育児・介護休業取得支援を活用した事業所数（延べ数）		119 件	209 件	商工労働課
	市男性職員の育児休業取得率※		0.0%	30%	人事育成課
	過去 3 年間に育児休業を取得した男性がいない事業所の割合		63.8%	30%	事業所アンケート
	短時間勤務制度がある 事業所の割合	育児のための 制度	93.9%	100%	事業所アンケート
		介護のための 制度	93.9%	100%	
	テレワーク制度のある事業所の割合		59.2%	70%	事業所アンケート
	両親学級の夫の参加率		97.3%	100%	いきいき健康課
	イクボス宣言をしている事業所数		5 社	10 社	事業所アンケート
	いしかわ男女共同参画推進宣言企業「女性活躍加速化クラス」認定数※		33 社	50 社	地域振興課
	職業能力開発支援事業奨励金の交付件数		50 件	50 件キープ	商工労働課
	認定こども園等における定員に対する児童の受入れ状況（充足率）		79.0%	85%	こども家庭課

※「女性活躍推進法」に基づく成果目標

方針	成果指標	現状値 (R2年)	目標値 (R8年)	備考
ワーク・ライフ・ バランスの促進	地域サポートクラブの 利用状況	サポーター数 209人 利用件数 3,185件	260人 3,970件	長寿介護課
	役員など地域の意思決定の場へ女性が参画 する必要があると考える市民の割合	78.1%	100%	市民アンケート
	地域協議会活動補助金活用団体数	8団体	15団体	地域振興課
	結婚支援イベント開催回数 (セミナー・イベント)	4回	30回	地域振興課
	婚姻届出件数	415件	500件	市民課

基本目標Ⅱ 安心・安全で暮らしやすい社会の実現

方針	成果指標		現状値 (R2年)	目標値 (R8年)	備考
あらゆる暴力の 根絶	暴力に対する認識 (身体的・精神的、経済的等)		42.5%	100%	市民アンケート
	いずれの相談窓口も知らない人の割合		20.7%	0%	市民アンケート
すべての人が安心 して暮らせる環境 整備	いきいきサロン設置数		202 箇所	210 箇所	長寿介護課
	健脚推進ボランティア会員数		386 人	410 人	長寿介護課
	農福連携組織数		2 組織	5 組織	農林水産課
	ふれあい事業参加者数		992 人	2,000 人	ふれあい福祉課
	障害者相談支援専門員数		17 人	17 人キープ	ふれあい福祉課
	障がいのある人の就労移行数 (ハローワークを通じて就労につながった人数)		67 人	80 人	ふれあい福祉課
	シルバー人材センター会員数		981 人	1,200 人	長寿介護課
	シルバー人材センター受託件数		4,687 件	5,000 件	長寿介護課
	認知症ケアコミュニティマイスター 登録者数		57 人	80 人	長寿介護課
	多文化共生という言葉の認知度		34.3%	100%	市民アンケート
	スモールワールドの参加者数		-	3,000 人	観光交流課
	外国人住民登録者数		2,482 人	2,800 人	市民課
	外国人サポートデスクの対応件数		4,877 件	5,000 件	地域振興課
	性的マイノリティに対する認知度		57.6%	100%	市民アンケート
	身近な人が性的マイノリティだと分かった 場合の許容度		27.4%	60%	市民アンケート
	公文書における性別記載欄の見直し進捗率 (見直し可能な申請書に対する対応状況)		63.0%	100%	地域振興課
生涯の健康づくり の推進	乳幼児健診受診率	1 歳 6 か月	99.0%	100%	いきいき健康課
		3 歳児	98.6%	100%	
	がん検診受診率	乳がん	22.1%	50%	いきいき健康課
		子宮頸がん	35.0%	50%	
	主観的健康観が「よい」「まあよい」の割合		42.1%	45%	長寿介護課

方針	成果指標	現状値 (R2年)	目標値 (R8年)	備考
災害対策の推進	女性防災士の数（割合）	186人 (25.1%)	300人 (30%)	危機管理課
	女性消防吏員の数（割合）	4人 (3.0%)	7人 (5%)	消防総務課
	女性外国人防災士の人数	8人	30人	予防防災課 危機管理課
	防災会議の女性委員の割合	20.0%	30%	危機管理課
	女性こまつジュニア防災リーダーの人数	19人	100人	予防防災課
	しみる救護員の女性割合	45.0%	50%	南消防署

基本目標Ⅲ ダイバーシティ社会の実現

方針	成果指標	現状値 (R2年)	目標値 (R8年)	備考
共同参画への 理解促進	「男性は仕事、女性は家庭」という 考え方に反対する人の割合	男性 50.2%	90%	市民アンケート
		女性 63.3%	90%	
	「一般的に女性が仕事をもつこと に対する意識」について「子供がで きて、ずっと仕事をもつ方が よい」と答えた人の割合	男性 52.8%	90%	市民アンケート
		女性 59.6%	90%	
共同参画の さらなる推進	共同参画社会の達成度	19.9%	50%	市民アンケート
	女性のボランティア団体の活動団体数 (100クラブ活用団体)	28.0%	40%	地域振興課

注：第4期の計画年度終了後の数値を基準とするため、現状値は令和2年度時点の数値となっていますが、アンケートは令和3年度に実施したため、令和3年度の数値を現状値としています（アンケート結果の詳細は、「小松市共同参画に関するアンケート結果」にてご確認ください）。

また、目標値については現時点での数値であり、各計画等の改定や新型コロナウイルス感染症への対応状況及びその後の社会情勢の変化により、今後変更する可能性があります。



(1) 小松市男女共同参画基本条例

平成12年9月25日

条例第57号

(目的)

第1条 この条例は、個人の尊厳と男女平等を基礎とした人権の確立を目指し、男女共同参画社会の基本理念並びに市、市民及び事業者等の責務を明らかにすることにより、総合的かつ計画的に施策を推進し、男女共同参画社会の形成を図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) 男女共同参画社会 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、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、共に責任を担うべき社会をいう。

(2) 積極的改善措置 前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。

(3) 事業者等 市内において事業を行う個人及び法人その他の団体をいう。

(基本理念)

第3条 男女共同参画社会の基本理念(以下「基本理念」という。)は、次のとおりとする。

(1) 男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が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基本として、行わなければならない。

(2) 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又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配慮されなければならない。

(3) 男女共同参画社会の形成は、男女が、社会の対等な構成員として、あらゆる政策又は方針の決定に共同して参画する機会が確保されることを基本として、行わなければならない。

(4) 男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、家事、育児、介護その他の家庭生活における活動についてその役割を円滑に果たし、かつ、家庭生活以外の活動を行うことができるようにすることを基本として、行わなければならない。

(5) 男女共同参画社会の形成は、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て行わなければならない。

(市の責務)

第4条 市は、前条の基本理念ののっとり、男女共同参画社会の形成に向けた施策(積極的改善措置を含む。以下「施策」という。)を総合的かつ計画的に実施しなければならない。

2 市は、市民及び事業者等が男女共同参画社会の形成の促進に関して行う活動を支援するため、学習及び教育の推進並びに情報の提供その他必要な措置を講じなければならない。

3 市は、施策を実施するにあたり、国、県、市民及び事業者等との連携に努めなければならない。

(市民の責務)

第5条 市民は、男女共同参画について理解を深め、家庭、職場、学校、地域その他の社会のあらゆる分野において、自ら進んで男女共同参画社会の実現に努めなければならない。

2 市民は、市が行う男女共同参画社会の実現に向けた施策に協力するよう努めなければならない。

(事業者等の責務)

第6条 事業者等は、その事業活動に関し、個人の能力を適切に評価し、率先して男女共同参画社会の実現に努めなければならない。

2 事業者等は、市が行う男女共同参画社会の実現に向けた施策に協力するよう努めなければならない。

(男女共同参画の促進)

第7条 市は、事業者等に対し、男女共同参画社会の形成に向け支援を行うとともに、積極的な取組を求めることができる。

(性別による権利侵害の禁止等)

第8条 何人も、家庭、学校、地域、職場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や差別的取扱いを行ってはならない。

2 何人も、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、夫婦間を含むすべての男女間において、性別を理由とした暴力や虐待を行ってはならない。

4 前3項に掲げる行為について、市はその防止のための対策に努めなければならない。

(男女共同参画推進基本計画の策定)

第9条 市は、男女共同参画社会の形成を図るため、基本的な計画(以下「基本計画」という。)を定めるものとする。

2 基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

(1) 男女共同参画社会の形成の促進に関する総合的かつ長期的な目標及びその施策の大綱

(2) 前号に掲げるもののほか、施策を総合的かつ計画的に推進するため必要な事項

3 市は、基本計画を定めようとするときは、市民の意見を反映するよう努めなければならない。

(市民相談等)

第10条 市は、性別に基づく差別、人権の侵害等に関する市民の相談に対する助言指導、その他関係機関等との連携を図るなど必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(施策の推進体制の整備)
 第11条 市は、市民及び事業者等の協力の下に施策を推進するため、必要な体制整備に努めなければならない。
 (男女共同参画推進委員会)
 第12条 市長は、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的かつ総合的な施策及び重要事項を調査審議

するため、小松市男女共同参画推進委員会を設置することができる。
 (委任)
 第13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、平成12年10月1日から施行する。

(2) 小松市共同参画プラン審議会委員名簿

令和4年(2022年)3月31日現在

役職	氏名	所属
会長	土中 伊佐男	社会福祉法人小松市社会福祉協議会 会長
副会長	西田 頼子	小松市校下女性協議会 会長
委員	木村 誠	公立大学法人公立小松大学 准教授
委員	堀川 祐二郎	石川県社会保険労務士会 小松支部員
委員	城下 映美	小松市スポーツ協会 理事
委員	山中 ナタリア	小松市国際交流協会 相談員

(3) 小松市のこれまでの取組み

年	内容
平成10年(1998年)	「男女共同参画都市」宣言(全国で16番目)
平成11年(1999年)	こまつ男女共生プラン(基本計画)策定
平成12年(2000年)	小松市男女共同参画基本条例制定
平成13年(2001年)	こまつ男女共同参画基本計画策定(こまつ男女共生プランを改称) こまつ男女共同参画アクションプラン策定
平成17年(2005年)	小松市DV被害者住宅自立支援補助制度施行
平成23年(2011年)	第3期こまつ男女共同参画プラン策定
平成28年(2016年)	第4期「共同参画のまちこまつ」への道しるべ策定

(4) アンケートの概要

	①市民アンケート	②事業所アンケート
調査対象者	20歳～79歳の市民(無作為抽出)	小松市内の従業員数50人以上の事業所(無作為抽出)
調査方法	郵送配布、郵送回答・Web回答	郵送配布、郵送回答
調査期間	令和4年(2022年)2月1日(火)～2月18日(金)	
配布数	1,500件	104件
回収件数	591件(郵送:482件、Web:109件)	49件
有効回収率	39.4%	47.1%

〈表紙の写真〉

小松市の写真家・長谷川銀さんによって撮影された、安宅の浜
辺で拾った石ころです。最初は尖っていたり角がある石が、波に
揉まれ色々なものに触れ合うことで、角が少しずつ取れていく。
自然の中では色や大きさなど様々な石が混ざり合い共存してい
ます。小松市も多彩にのびのびと輝けるまちを目指しています。

第5期小松市共同参画推進プラン
令和4年(2022年)4月策定

発行：小松市役所 行政管理部 地域振興課

〒923-8650 小松市小馬出町91番地 TEL:0761-24-8397

<https://www.city.komatsu.lg.jp/soshiki/hatsuratsukyoudou/danjokyoudousankaku/index.html>

監修：木村 誠(公立小松大学)