

SAMPLE

ページ構成・ページ
割振りのイメージ
(文言等 未精査)

資料 4

概要版

第五次

いわき市 男女共同参画プラン

～ 認め合い、協力し合う、男女平等のまち いわき ～



計画期間：2027（令和9）年度～2031（令和13）年度

いわき市

ページ構成・ページ割振りのイメージ
(『文章・文言等 未精査』 及び『写真等も差替』)

SAMPLE

1 計画策定の趣旨

誰もが性別にかかわらず、自分らしくいきいきと暮らし、一人ひとりの個性や能力を発揮できる社会の実現は、私たちみんなの願いです。

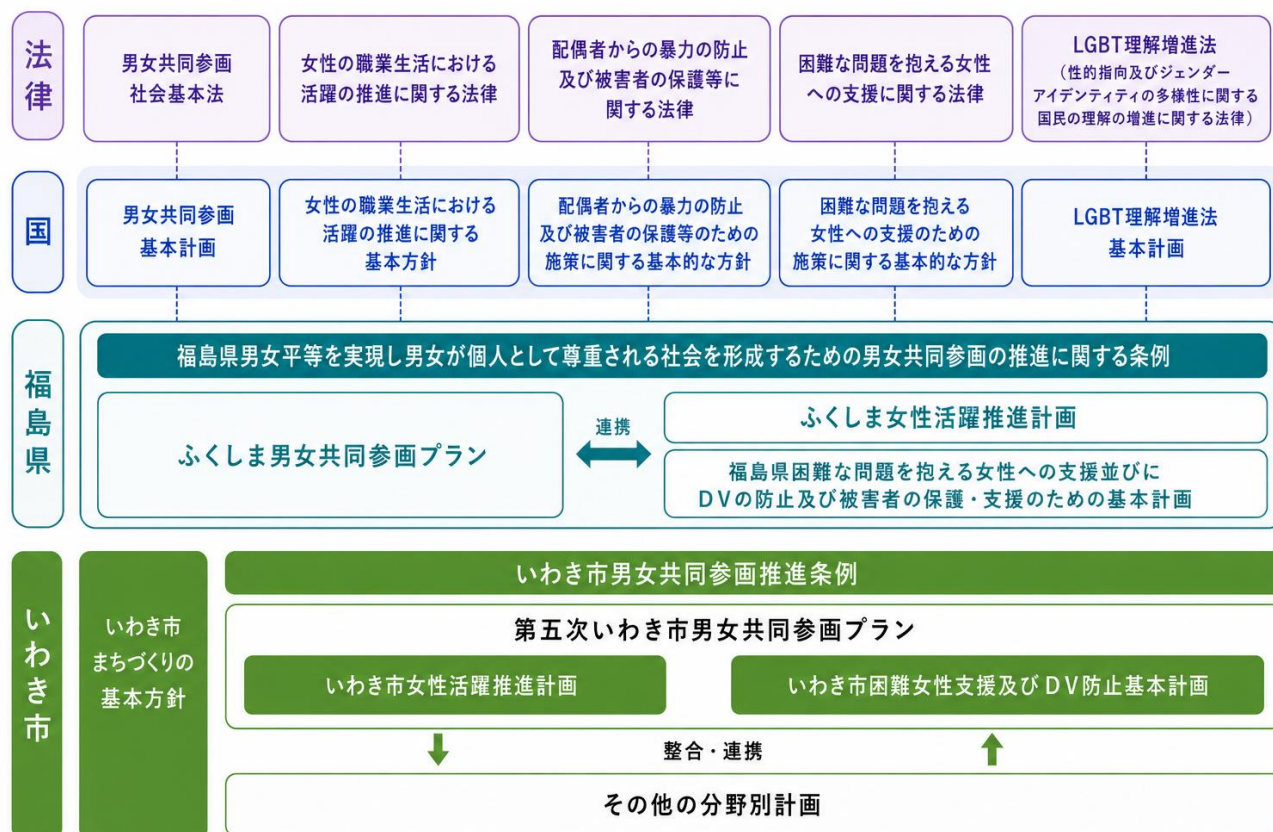
本市では、これまで男女共同参画プランや条例に基づき、男女共同参画の推進に取り組んできましたが、女性の意思決定への参画は十分とはいえず、固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）など、依然として解決すべき課題が残っています。

こうした課題や社会情勢の変化を踏まえ、市民アンケートや男女共同参画審議会の意見などを反映し、誰もが互いの違いを認め合い、それぞれの力を発揮できるまちの実現を目指して、本プランを策定しました。

2 計画の位置付け

「いわき市まちづくりの基本方針」の部門別計画で、「いわき市男女共同参画推進条例」第10条及び「男女共同参画社会基本法」第14条に基づく基本計画です。

また、以下の法律に基づく基本計画等に対応した計画としています。



3 計画の期間

本計画の期間は、2027（令和9）年度から2031（令和13）年度までの5年間とします。

4 計画の活動主体と役割

本計画は、市民・地域・事業者、行政が、それぞれの持ち場（場面）で協働して進めます。

家庭 で できること  家事・育児・介護など、男性の協力が進めば、女性の負担が軽減されるだけでなく、女性が仕事や地域・個人活動での活躍の場が広がります。 「男だから、女だから」という意識ではなく、家庭それぞれの個性を尊重しましょう	地域 で できること  役職は男性、補助は女性など、性別で役割を固定化せず、性別や世代にかかわらず、あらゆる人の声が届く住みよい村づくりが地域力の向上につながります。 男女が区別なく、それぞれの役割を担いましょう
学校 で できること  やりたいことや進路に、性別は関係ありません。ジェンダー平等教育を通じて、子どもたちが自分らしい進路や生き方を選ぶよう取り組みます。 性別にかかわらず、一人ひとりの個性を大切にし、互いを尊重しましょう	職場 で できること  育児休業制度や柔軟な働き方を活用し、家庭と両立しながら働ける職場環境づくりが整えば、一人ひとりの活躍の場が広がり、職場に活気が出ます。 性別では事の役割や役職を決めることなく、個々の能力を発揮できる環境を目指しましょう

5 基本理念

いわき市男女共同参画推進条例第3条で規定する以下の6つが基本理念になります。

1	人権の尊重 男女が性別により、差別されることなく、その人権が尊重されること
2	すべての人の個性に応じた主体的な生き方への配慮 性別による固定的な役割を強制されることなく、男女が、自己の意思と責任により多様な生き方を選択できるよう配慮されること
3	政策・方針決定過程への男女共同参画 あらゆる分野の政策・方針決定過程に、男女が共同して参画する機会が確保されること
4	家庭生活と地域、職場、学校等の活動との両立 家庭生活における活動と地域、職場、学校等の活動を両立できるよう配慮されること
5	生涯にわたる心身の健康 妊娠、出産その他の健康について、自らの意思が尊重され、生涯にわたる心身の健康が維持されること
6	国際的協調 男女共同参画が、国際的な理解と協力の下に推進されること

【第五次プラン体系図】

本プランは「～認め合い、協力し合う
 4つのイメージを思い描きながら、
 」で構成します。

No.	基本目標につながる 4つのイメージ	基本目標（4）	施策の方向性（11）
I	誰もが多様な幸せ （well-being）を 感じられるまちへ	人権が尊重され、 自分らしく暮らせる 社会づくり	1 男女共同参画意識の普及・啓発 2 ジェンダー平等の視点に立った人権教育の推進 3 多様性（※）を認め合い、共に生きる社会づくり
II	女性の力と可能性が 広がるまちへ	女性があらゆる分野に 参画できる社会づくり	1 意思決定過程における女性の参画の促進 2 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保 3 女性人材の育成と活躍のための環境づくり
III	一人ひとりの暮らし を大切に作る働き方へ	ワーク・ライフ・ balan ス（仕事と生活の調和） の推進	1 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進 に向けた環境づくり 2 多様な働き方の推進
IV	支え合い、安心して 暮らせる社会へ	生涯にわたり健康で、 安全・安心な暮らしの 実現	1 生涯を通じた男女の健康支援 2 あらゆる暴力の根絶と 困難な問題を抱える女性やDV被害者への支援 3 安全・安心なまちづくりの推進

（※）本プランにおける「多様性」とは、性別や年齢、
 どのように感じているか）など、一人ひとりにさまざまな

市民、地域、団体

「男女平等のまちいわき～」を実現させるため、基本目標につながる4つの基本目標を達成するための「施策の方向性」、「基本施策」

【計画期間】
2027年～2031年度

目指す方向性

認め合い、協力し合う、男女平等のまちいわき

基本施策（27）

- (1) 男女共同参画推進のための学習機会の充実
- (2) 男女共同参画に関する広報・啓発活動の推進
- (3) メディアにおける男女共同参画の推進
- (4) アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）や固定的性別役割分担意識の解消

- (1) 学校等におけるジェンダーにとらわれない人権教育の推進
- (2) 家庭・地域における学習機会の充実

- (1) 多様性に対する理解の促進
- (2) 多文化共生に対応した暮らしやすい環境づくり

- (1) 市の施策・方針決定過程への女性の参画の促進
- (2) 企業、団体、地域等における女性の参画の促進

- (1) 性別にかかわらず誰もが活躍できる環境づくり
- (2) 女性活躍推進法及び労働関係法令の周知・啓発
- (1) あらゆる分野に参画し責任を担うことができる女性人材の育成
- (2) 女性活躍や女性のキャリアアップのための環境の整備

- (1) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）に関する広報・啓発活動の推進
- (2) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進するための環境の整備
- (3) 家庭における家事・育児・介護等の協力の推進（男性の育児・家事参画の促進）

- (1) 多様な働き方を認め、誰もが働き続けるための環境の整備
- (2) 多様な働き方の支援

- (1) 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）に対する理解の促進
- (2) それぞれのライフステージに応じた健康の保持増進対策の推進

- (1) ハラスメント防止対策の推進
- (2) 暴力を許さない意識の醸成・根絶に向けた正しい理解の普及（家庭、学校、職場、地域での啓発）
- (3) 安心して相談できる体制の充実・相談窓口の周知
- (4) 困難な問題を抱える女性やDV被害者の安全な保護と自立を支援する環境の整備

- (1) 災害・防災分野における女性参画の促進
- (2) 要配慮者（高齢者、障がい者、妊産婦、乳幼児、日本語での意思疎通が困難な方、その他特別な配慮を必要とする方）の視点に立った防災マニュアルや避難所等の整備

人種、国籍、障がいの有無、性的指向（どのような性の人を好きになるか）、性自認（自分の性をどう感じるか）など、違いがあることをいいます。

学校、事業者等との連携

人権が尊重され、自分らしく暮らせる社会づくり

～ 誰もが多様な幸せ(well-being)を感じられるまちへ ～

性別、年齢、国籍、障がいの有無などにかかわらず、一人ひとりが大切な存在として尊重され、自分らしく安心して暮らせる社会をめざします。

1 男女共同参画意識の普及・啓発

- 学習機会や広報を通して「男女共同参画」への理解を深めます。
- 「男だから」「女だから」といった固定的な考え方やアンコンシャス・バイアスの解消を進めます。



2 ジェンダー平等の視点に立った人権教育の推進

- 幼児期・学童期から、人権とジェンダー平等について学ぶ機会を充実します。
- 家庭や地域でも、生涯を通じて学べる講座や情報を提供します。



3 多様性を認め合い、共に生きる社会づくり

- 国籍、文化、言語、障がい、性的指向・性自認などの違いへの理解を深め、互いを尊重する社会をめざします。



基本目標 II

女性があらゆる分野に参画できる社会づくり

～ 女性の力と可能性が広がるまちへ ～

誰もが性別にかかわらず個性や能力を発揮し、家庭、地域、職場など、あらゆる分野で公平に参画・活躍できる環境づくりを進めます。

1 意思決定過程への女性の参画の促進

- 市の政策・方針決定の場への女性の参画を進めます。
- 企業・団体・地域でも、性別にとらわれず参画できる意識づくりを進めます。



市の政策・方針決定の場へ



地域や団体の活動に参画



性別にとらわれない参画意識

2 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

- 性別による差別なく、適正な評価のもとで能力を発揮できる職場づくりを進めます。
- 女性活躍推進法や男女雇用機会均等法などを分かりやすく周知します。



性別にかかわらず能力を発揮



働きやすい職場環境の整備



法律の周知・啓発

3 女性人材の育成と活躍のための環境づくり

- 学習、就労、スキルアップ、キャリアアップなど、一人ひとりに合ったチャレンジを支援します。

令和8年度 女性のキャリアアップ研修
自分らしくリーダーシップを発揮するために 全2回連続講座

会場 いわき市文化センター3階 大会議室（いわき市学芸館1-4）

第1回 9月24日木
●自身のキャリアをもっと自由に捉え、活躍の「リーダー」になれる役割やスキルへの理解を深めます。

第2回 10月20日火
●第1回の復習に加え、具体的な行動計画の作成を支援し、より実践的に学びにつなげます。

開催時間 13:30～15:30（受付13:00～） 両日とも
対象者 市内の企業等に勤務している女性（パート・アルバイトも対象可）
定員 40名（先着順） 定員超過は抽選となります

講師 株式会社キャリアエース 代表取締役 講師 藤井 佐和子氏
（キャリアアップアドバイザー・パーソナルコーチ）

研修内容
1. 自身のキャリア・スキル・経験の振り返り
2. 自身の強み・得意分野の発見
3. 自身のキャリア・スキル・経験の活用
4. 自身のキャリア・スキル・経験の活用
5. 自身のキャリア・スキル・経験の活用

参加費 無料



基本目標 Ⅲ

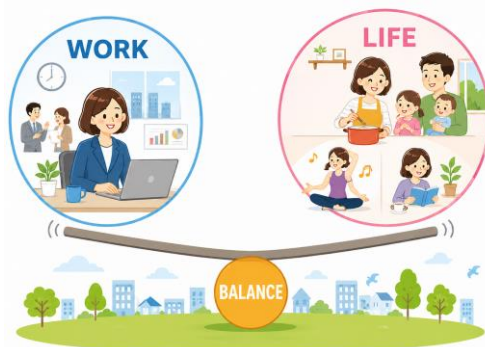
ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の推進

～ 一人ひとりの暮らしを大切にする働き方へ ～

仕事だけでなく、家庭、子育て、介護、地域活動、自分の時間も大切にしながら、誰もが自分に合った働き方・暮らし方を選べる環境をめざします。

1 ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の推進に向けた環境の整備

- 仕事と生活の調和の考え方を広め、家庭での男女共同参画を進めます。
- 家事・育児などを性別にかかわらず分かち合い、男性の家事・育児への参画を進めます。



2 多様な働き方の促進

- 性別や年齢にかかわらず、多様な働き方を選べる職場環境づくりを促します。
- ICT やテレワークなどを活用した柔軟な働き方について普及・啓発を進めます。



基本目標 IV

生涯にわたり健康で、安全・安心な暮らしの実現

～ 支え合い、安心して暮らせる社会へ ～

誰もが生涯を通して心身ともに健康で、困ったときには必要な支援につながり、住み慣れた地域で安全・安心に暮らせるまちをめざします。

1 生涯を通じた男女の健康支援

- 性や妊娠・出産について正しい知識を学ぶ機会を充実し、リプロダクティブ・ヘルス／ライツへの理解を進めます。
- 子どもから高齢期まで、ライフステージに応じた健康づくりを支援します。



正しい知識を学ぶ機会の充実



子どもと子育て世代の健康支援



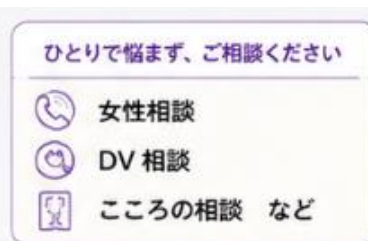
高齢期までの健康づくりを支援

2 あらゆる暴力の根絶と困難を抱える女性・DV 被害者への支援

- ハラスメントや暴力を許さない意識づくりを進めます。
- 安心して相談できる窓口を周知し、関係機関と連携して安全確保と自立を支援します。



暴力を許さない意識づくり



相談しやすい窓口の周知



関係機関と連携した支援体制

3 安全・安心なまちづくりの推進

- 女性の防災分野への参画を進め、要配慮者(高齢者、障がい者、妊産婦、乳幼児、日本語で意思疎通が困難な方、その他特別な配慮を必要とする方)の視点に立った防災・減災に努めます。



ジェンダーギャップ指数をご存知ですか？

ジェンダーギャップ指数とは

ジェンダーギャップ指数とは、男女間の格差を数値化し、比較するための指標です。

「経済」「教育」「政治」「健康」という4つの分野で男女平等の進展度合いを測り、0から1の間で評価され1に近いほど男女平等が進んでいることを示します。

ジェンダーギャップ指数は、世界経済フォーラムによって毎年発表され、多くの国や地域の政策評価や意識改革の指標として活用されています。

たとえば…

「経済」男女の賃金格差や管理職割合

「教育」識字率や進学率の男女比

「政治」国会議員や閣僚の男女比

「健康」健康寿命の男女比 など

世界における日本 ～日本のジェンダーギャップ指数は？～

2025（令和7）年6月に世界経済フォーラムが発表したグローバルジェンダーギャップ報告書によると、日本のジェンダーギャップ指数は、0.666で148か国中118位（前年：146か国中118位）となりました。分野別に見ると、「教育」（0.994/66位）と「健康」（0.973/50位）は高い水準にある一方で、「経済」（0.613/112位）と「政治」（0.085/125位）は、平均（0.688）を下回る結果となりました。

日本の「経済」のスコアが低い要因として、性別による固定的役割分担意識が根強いこと等により、女性が出産や育児等を理由に退職や短時間勤務を選択する傾向が強く、結果として、男女の賃金に差が生じることが挙げられます。

厚生労働省の「令和6年賃金構造基本統計調査」によると、年齢計での女性の賃金は男性の約76%にとどまっています。

「政治」分野においては、2025年に、女性初の総理大臣が誕生しましたが、日本の女性の国会議員は、全体の19%（2024年11月時点）にとどまっており、女性の政治参加が進むアイスランド（約46%）と比べると、男女共同参画の遅れを示す一因と考えられます。

ジェンダーギャップ指数の結果からも、日本は依然として、男女平等に程遠い状況にあり、今後も制度や意識面などあらゆる面で、男女共同参画を推進していく必要があります。

<ジェンダーギャップ指数>※

順位	国	スコア
1位	アイスランド	0.926
2位	フィンランド	0.879
3位	ノルウェー	0.863
42位	アメリカ	0.756
103位	中国	0.686
118位	日本	0.666

日本とアイスランドの分野別スコア比較※



※世界経済フォーラム「Global Gender Gap Report 2025」より作成

多様性社会の実現を目指して



多様性が尊重される背景には

多様性とは、集団の中に、性別、年代、国籍、障がいの有無、ライフスタイル、価値観など、「異なる人々が共存している状態」を指します。

異なる背景や考え方が交わることで、新たな価値やイノベーションが生まれ、組織や社会が多様性を活用すれば、より創造的で柔軟な対応が可能になり、様々な課題への対応力も高まります。

異なる個性や背景を持つ人々を認め、尊重することはとても重要です。頭では理解していても、無意識のうちに偏見が生まれやすいため、意識的に多様な視点に触れ、自分の考えを見つめ直すことが必要です。

多様性を受け入れることで、誰もが安心して自分を表現できる環境が作られ、精神的な健康や幸福感が向上します。これにより社会の活力と持続可能な発展が実現され、これからの時代に欠かせない視点となっています。



広報こおりやま(令和6年11月号)でも「多様性」をテーマに特集記事を掲載しました。

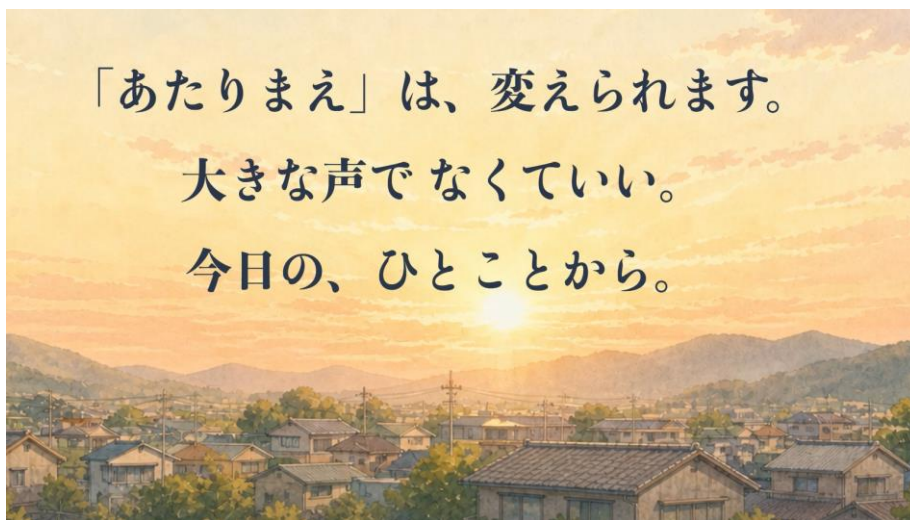
意外と多い日常の思い込み
こんな言葉使っていませんか？



相談窓口について

DV、困難な問題、ハラスメントなど、一人で抱え込まず相談してください。相談窓口の名称・連絡先・受付時間は、最終版で最新情報を確認のうえ掲載します。

男女共同参画の動画を作りました（約 10 分）



上記の二次元コードから、
御覧ください。

男女共同参画



誰もが認め合い、自分らしく輝ける いわきへ