第５次魚沼市男女共同参画推進計画

ーみんながともに活躍できるまちにー

令和８(2026)年度～令和12(2030)年度

魚 沼 市

目　次

第１章　計画の概要 1

１　計画策定の趣旨 1

２　計画の位置付け 1

３　計画の期間 1

４　基本理念 2

５　基本目標 3

６　数値目標 4

７　SDGs と関連した取組の推進 5

第２章　計画の内容 6

１　計画の体系 6

２　重点目標及び施策の展開 8

基本目標Ⅰ　男女共同参画社会の実現に向けた意識づくり 8

重点目標１　ジェンダー平等や多様な生き方を認め合う意識づくり 8

重点目標２　学びの場におけるジェンダー平等の意識づくり 9

基本目標Ⅱ　誰もが自分らしく活躍できる環境づくり 10

重点目標１　誰もが活躍できる環境づくり 10

重点目標２　仕事と家庭の調和のとれた環境づくり 11

基本目標Ⅲ　誰もが健やかに暮らせる環境づくり 12

重点目標１　生涯にわたり健康で安心して暮らせる環境づくり 12

重点目標２　子どもを安心して産み育てることのできる環境づくり 13

重点目標３　一人ひとりの人権を尊重する環境づくり 14

第３章　計画の推進 15

１　計画の推進体制 15

２　計画の進行管理 15

参考資料 16

１　計画策定の背景 16

２　人口等の現状 20

３　市民アンケート調査結果の概要 31

４　要綱、要領 41

第１章　計画の概要

１　計画策定の趣旨

国では、昭和 60(1985)年の「男女雇用機会均等法」(昭和 47 年法律第 113 号)や平成 11(1999)年の「男女共同参画社会基本法」（平成 11 年法律第 78 号)の制定により、男女の均等な雇用機会や待遇の確保のほか、男女が社会の対等な構成員として、あらゆる分野に参画できる社会の形成を進めてきました。

また、令和８(2026)年３月には、男女が個性と能力を十分に発揮できる社会の実現を目指し、持続可能で多様性に富んだ社会の形成を促進することを目的に「第６次男女共同参画基本計画」を策定し、取組が進められています。

本市においては、平成 18(2006)年３月に「魚沼市男女共同参画推進計画」を策定して以降、４次にわたり推進計画を策定し、性別にかかわらず誰もが活躍できる男女共同参画社会の実現に向けた様々な取組を進めてきています。

アンケート結果からは、これまでの取組により、本市における男女共同参画に関する市民意識は徐々に高まりつつあると感じられますが、様々な場面、状況において依然として社会慣習に根ざした固定的な性別役割分担意識[1]が根強く残っていることもうかがわれます。

本計画については、固定的な性別役割分担意識を解消し、誰もが個性と能力を発揮できる社会の実現を目指し、持続可能で多様性を受け入れることのできる地域社会の形成とジェンダー平等[2]を促進することを目的に策定します。

２　計画の位置付け

（１）本計画は、男女共同参画社会基本法第 14 条第３項の「市町村男女共同参画計画」として位置付けています。また、国の第６次男女共同参画基本計画と整合を図ります。

（２）本計画の取組については、第三次魚沼市総合計画のまちづくりの土台に位置付けられるものです。

（３）本計画は、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。）第６条第２項の「市町村推進計画」として位置付けています。

３　計画の期間

本計画の計画期間は、令和８(2026)年度から令和 12(2030)年度までの５年間とします。

また、社会情勢の変化や計画の進捗状況等に応じ、必要な見直しを行います。

---

[1]**固定的な性別役割分担意識**：
男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等のように、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方のこと。

[2]**ジェンダー平等**：
「ジェンダー」とは、身体的な特徴を基にした生物学的な性別ではなく、社会的・文化的に形成された性別のことで、「ジェンダー平等」は、性別にかかわらず誰もが同じように尊重され、権利や機会を平等に得られる状態のこと。

４　基本理念

本市では、男女共同参画社会の実現に向け、様々な施策や事業を推進してきた結果、家庭や地域、職場、学びの場等において、徐々に固定的な性別役割分担意識が解消されつつあります。しかし、依然として女性の参画が進んでいない分野も多く、人口減少や少子高齢化の進行、家族や地域社会の変化等の社会情勢の急速な変化に対応していくためにも、あらゆる分野において、性別にかかわりなく誰もが社会を支える一員として活躍できる環境を築くことが求められます。

今後も、男女共同参画社会基本法に基づき、全ての人がお互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわりなく、一人ひとりが最大限にその能力を発揮しながら活躍できる社会を実現し、誰もが安心して暮らすことができるまちづくりを進めるため、基本理念を「みんながともに活躍できるまちに」とします。

【 基本理念 】

みんながともに活躍できるまちに

5　基本目標

前項で掲げた基本理念を実現するため、次の三つの基本目標を掲げます。

基本目標Ⅰ　男女共同参画社会の実現に向けた意識づくり

男女共同参画社会の実現に向け、固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込みを解消し、誰もが互いの人権を尊重しながら、家庭、地域、職場、学校などあらゆる場面で個性と能力を発揮できるよう、市民一人ひとりの理解と意識づくりを進めます。

基本目標Ⅱ　誰もが自分らしく活躍できる環境づくり

家庭、地域、職場などあらゆる場面において、性別や年齢にかかわらず選択肢があり、誰もがひとり一人の希望に向かい、安心して能力や個性を発揮し活躍できる環境づくりを進めます。

基本目標Ⅲ　誰もが健やかに暮らせる環境づくり

性別や年齢にかかわらず誰もが心身ともに健やかに暮らせるよう、ライフステージに応じた健康支援、困難を抱える人への相談支援、暴力やハラスメント防止など、誰もが安心して健やかに暮らせる環境づくりを進めます。

6　数値目標

基本目標	項目	現状値(R7)	目標値(R12)
Ⅰ 男女共同参画社会の実現に向けた意識づくり	「夫は外で働き、妻は家庭を守るほうがよい」という考え方について「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」と回答する市民の割合(※1)	74.8%	80.0%
	職場の中で男女平等であると回答する市民の割合(※1)	39.3%	50.0%
Ⅱ 誰もが自分らしく活躍できる環境づくり	市の審議会等の委員に占める女性の割合	22.6%	40.0%
	まちづくり委員会の委員のうち女性の割合	23.5%	30.0%
	防災士のうち女性防災士の割合	5.7%	10.0%
	「新潟県多様で柔軟な働き方・女性活躍実践企業認定制度（Ni-ful)」認定企業数	15 社	30 社
	男性の育児休業取得促進奨励金交付申請のうち、男性労働者からの申請件数	28 件	40 件
Ⅲ 誰もが健やかに暮らせる環境づくり	特定健診の受診率(※2)	47.7%	51.0%
	魚沼市の子育て環境への満足度（５点満点)(※3)	3.2 点	4.0 点
	保育園・認定子ども園に満足している人の割合	93.0%	98.0%
	身近な人からＤＶ行為を受けたこともしたこともない人の割合(※1)	83.6%	増加

(※1)…現状値は R6 に実施した市民意識調査の結果。目標値は次回(R11)実施予定の市民意識調査の結果

(※2)…現状値は R6 の数値

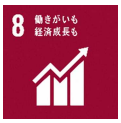
(※3)…小・中学生の保護者対象アンケート。目標値は次回(R11)実施予定のアンケート結果

7　SDGs と関連した取組の推進

SDGs（Sustainable Development Goals：持続可能な開発目標）とは、「誰一人取り残さない」という理念の下、世界で広がる貧困・格差・地球環境の危機を克服し「持続可能な社会・経済・環境」を目指す、2030(令和 12)年までの世界共通の目標です。

ジェンダー平等の実現は目標（ゴール）５に掲げられており、本計画に基づく男女共同参画社会の実現に向けた取組は、SDGs の目標（ゴール）５に限らず以下の目標（ゴール）の推進につながります。

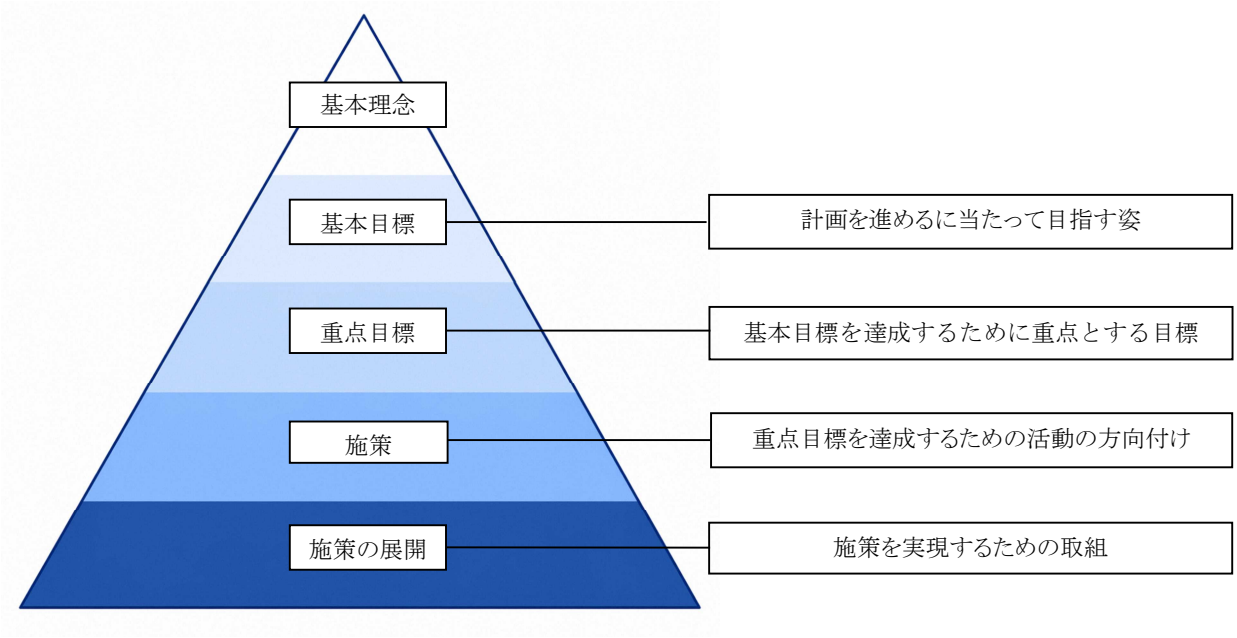
本計画に関連する SDGs の目標（ゴール）

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

第２章　計画の内容

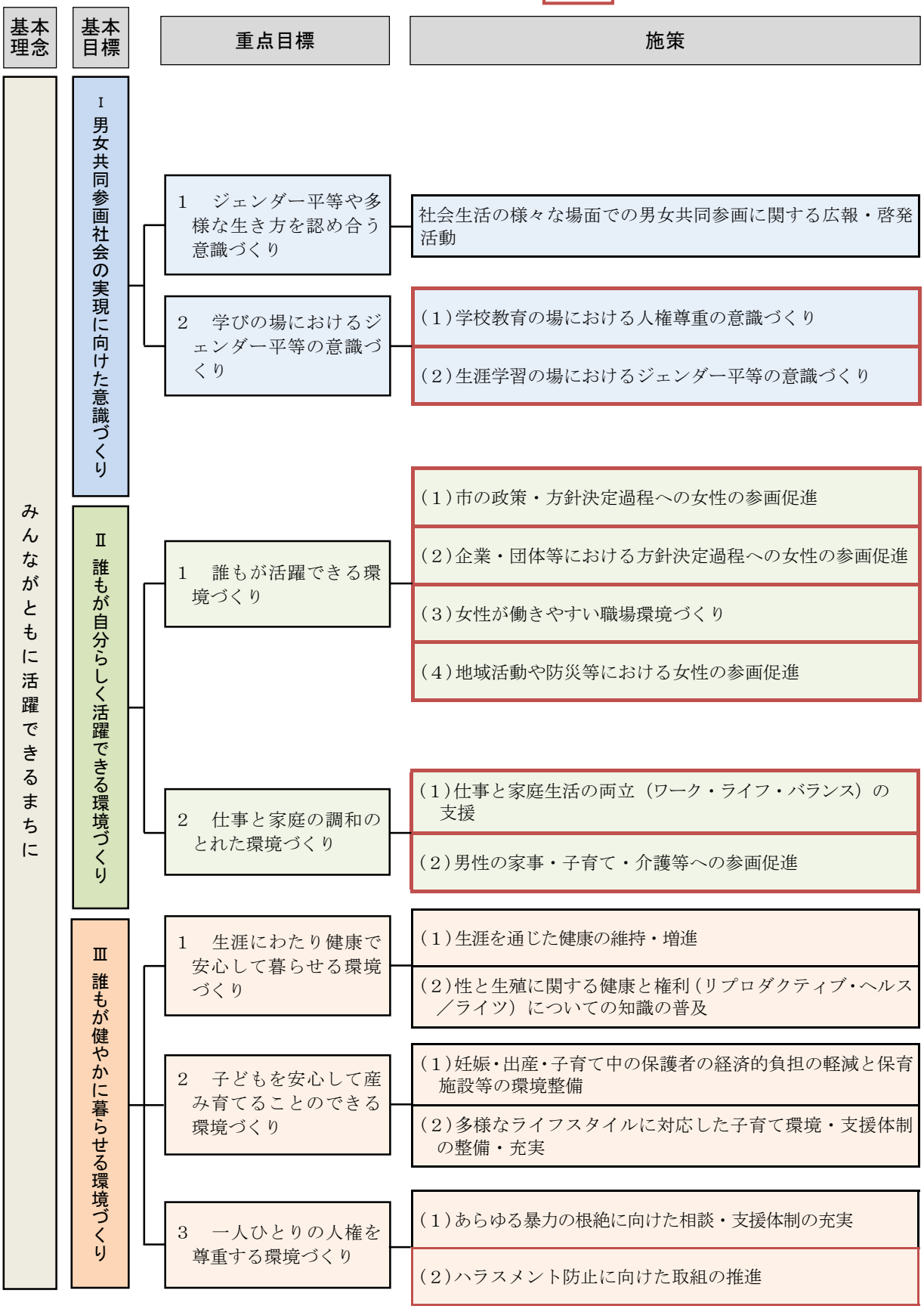
１　計画の体系

計画の体系は、基本理念を頂点とし、その下に三つの「基本目標」、更にその実現に向けて「重点目標」及び「施策」を設定し、各部署において取組を展開することとします。



魚沼市男女共同参画推進計画　体系図

「女性活躍推進計画」の該当項目



２　重点目標及び施策の展開

基本目標Ⅰ　男女共同参画社会の実現に向けた意識づくり

【重点目標１】　ジェンダー平等や多様な生き方を認め合う意識づくり

現状

家庭・地域・職場等、様々な場面での啓発活動を通じて、各種講座やセミナーへの男性参加者が増加傾向にあるものの、市民アンケート結果によると、「社会慣習（しきたり）の場」において約６割の市民が男性優遇の状態にあると感じており、固定的な性別役割分担意識は依然として根強く残っています。

また、個人の生き方の多様性については、社会全体で認め合い、尊重し合うことが求められる時代となっており、本市においては、新潟県パートナーシップ制度の活用を通じ、誰もが暮らしやすい地域の実現に向けた取組を進めています。

施策

社会生活の様々な場面での男女共同参画に関する広報・啓発活動

施策の展開

①誰もが参加しやすい家事・育児・介護等に関する各種講座やセミナーを開催し、市民の男女共同参画に対する理解を深め、意識の向上を図ります。

②市の広報紙やホームページ等を活用し、男女共同参画や多様な生き方に関する分かりやすい啓発記事の掲載や情報を提供し、男女共同参画の考え方の更なる周知を図ります。

③地域におけるジェンダー平等の意識づくりを進めるため、地域活動等における役割分担や組織運営等において、性別にとらわれない意識づくりに取り組みます。

④雇用主や労働者に対し、「男女雇用機会均等法」や「育児・介護休業法」、「女性活躍推進法」等の関係法令の周知を図るとともに、国・県、商工関係団体等と連携し、男女共同参画推進のための広報・啓発活動に取り組みます。

【重点目標２】　学びの場におけるジェンダー平等の意識づくり

現状

学校教育においては、道徳・保健等の授業や職場体験を通じて、児童生徒が人権を尊重することの意義について学び、ジェンダー平等や多様な性についての理解を深めながら、自分らしく生きることの大切さについて学んでいます。一人ひとりの人権が尊重され、誰もが活躍できる社会の実現に向けた基盤を育むため、学年・発達段階に応じた教育の更なる充実と、時代の流れやニーズに合わせた授業内容の更新が引き続き求められています。

生涯学習の場では、市民セミナーを通じてアンコンシャス・バイアス[3]の解消等が進められています。また、家庭教育に関する講座においては、男性参加者が大幅に増加しており、家庭における役割分担や子育てへの関与に対する意識の変化がうかがわれます。

施策

（１）学校教育の場における人権尊重の意識づくり

（２）生涯学習の場におけるジェンダー平等の意識づくり

施策の展開

①児童生徒の心身の発達段階に応じた適切な性に関する教育を始め、男女共同参画や性の多様性について理解を深める教育、人権尊重の視点に立った教育に取り組みます。

②生徒が、固定的な性別役割分担意識にとらわれず、自分の個性や価値観を理解して主体的に進路を決定することができるよう、多様な進路選択を支援する職場体験などキャリア教育に取り組みます。

③教職員が男女共同参画を正しく理解し、意識を深められるよう、教職員研修の充実を図ります。

④生涯学習に関する事業において、男女共同参画社会への意識づくりと実践を促す魅力ある講座やセミナー、イベント等を開催します。

⑤市民の男女共同参画に関する学習機会の提供・充実を図るため、男女共同参画推進に関する講座の実施や県のホームページ等に掲載されている男女共同参画に関するセミナー、イベント等の学習情報を提供します。

⑥市立図書館と連携し、男女共同参画に関する図書の充実を図り、市民が本を通して学ぶ機会を提供するとともに、誰もが参加しやすいイベント等の開催を通じて、市民のジェンダー平等意識の向上を図ります。

---

[3]**アンコンシャス・バイアス**（Unconscious bias）：
誰もが潜在的に持っている無意識の偏見のこと。今までの生活や習慣、周囲の環境等から、知らず知らずのうちに刻み込まれ、男女の役割意識等、固定的な物の見方や捉え方で周りに悪影響を与えることがある。

基本目標Ⅱ　誰もが自分らしく活躍できる環境づくり

【重点目標１】　誰もが活躍できる環境づくり

現状

本市の各種審議会等委員への女性の登用率については、近年では23%前後と高いとは言えない状況にあります。また、市民アンケートの結果では、政治・経済活動の場における男女の地位について、約６割の市民が男性が優遇されていると感じるなど、意識の面からも政策・方針決定過程への女性の参画は少ない状況にあります。

一方では、企業や団体等における女性活躍については、企業等の職場環境整備や農業に従事する女性への活動の支援を行ったことで、女性の就業継続や就労機会の確保につながっています。

施策

（１）市の政策・方針決定過程への女性の参画促進
（２）企業・団体等における方針決定過程への女性の参画促進
（３）女性が働きやすい職場環境づくり
（４）地域活動や防災等における女性の参画促進

施策の展開

①本市の管理職や各種審議会等委員への女性の登用を推進します。
②国・県、商工関係団体等と連携し、企業、団体等に対するポジティブアクション（積極的改善措置）等に関する情報提供や広報啓発を行います。
③出産・育児・介護等で休業していた女性社員の円滑な職場復帰や再雇用制度の導入について、事業主に対し啓発を行います。
④商工業や農林業等に従事する女性への活動支援を通じて、女性が活躍しやすい環境づくりを推進します。
⑤一人ひとりの作業負担や役割を客観的に見直し、農林業に携わる女性が意欲と能力を十分に発揮できるよう、家族経営協定の締結を推進します。
⑥まちづくり委員会の活動について広く周知するとともに、活動への女性の参画促進や役員への登用、女性が活躍できる組織づくり等を推進します。
⑦自治会や地域コミュニティ協議会等の地域活動において、女性が参画しやすい環境づくりや気運の醸成を図るとともに、誰もが主体的に参画でき、多様な視点がいかされる地域づくりを進めます。
⑧防災会議における女性参画を推進するとともに、男女共同参画の視点を踏まえた避難所の運営・環境整備や防災備蓄品の購入を推進します。
⑨消防団や自主防災組織等の地域の防災活動における女性参画を促進します。

【重点目標２】　仕事と家庭の調和のとれた環境づくり

現状

「新潟県多様で柔軟な働き方・女性活躍実践企業認定制度（Ni-ful(ニーフル)）」の認定企業数や「男性の育児休業取得促進奨励金」の申請件数が年々増加しており、仕事と家庭生活の両立に向けた環境の整備や、意識の醸成が図られています。一方で、市民アンケートの結果からは、家事・育児・介護等の家庭内での分担については、依然として女性が多くを担っていることがうかがわれます。

施策

（１）仕事と家庭生活の両立（ワーク・ライフ・バランス）の支援
（２）男性の家事・子育て・介護等への参画促進

施策の展開

①仕事と育児・介護等との両立のため、企業等における育児・介護休業制度の定着化を図り、誰もが育児・介護休業を取得しやすい就業環境づくりを推進します。
②仕事と家庭生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現し、充実した生活を送ることができるよう、企業等に対し、長時間労働の是正等働き方の見直しや働きやすい職場環境づくりのための啓発を推進します。
③「新潟県多様で柔軟な働き方・女性活躍実践企業認定制度（Ni-ful(ニーフル)）」や市の「働きやすい職場環境づくり推進事業補助金 」等の制度の周知と活用を促進し、ワーク・ライフ・バランスの促進に取り組みます。
④男性も参加しやすく、興味を持てるような子育て講座や集い等を企画し、積極的な参加を呼びかけます。
⑤市民や企業等に対し、柔軟な働き方に関する取組方法についての情報提供や啓発を推進するとともに、仕事と家庭生活の両立をめぐる問題解決のための相談窓口の周知に努めます。
⑥男性の育児休業取得と仕事と子育ての両立を支援するため、市民及び企業等に対し、市の「男性の育児休業取得促進奨励金交付制度 」の周知と活用を促進します。

基本目標Ⅲ　誰もが健やかに暮らせる環境づくり

【重点目標１】　生涯にわたり健康で安心して暮らせる環境づくり

現状

けん診の受診率向上に向けた取組を強化し、市民の健康づくりを総合的に支援しています。また、ライフステージごとに特有の健康問題を抱えることから、それぞれの段階に応じた適切な支援が求められているとともに、性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス／ライツ[4]）に関する理解を深めることも重要となっています。併せて、一人ひとりが自らの身体や健康について主体的に選択できるよう、正しい知識の普及に向け、引き続き取り組むことも必要です。

施策

（１）生涯を通じた健康の維持・増進

（２）性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス／ライツ）についての知識の普及

施策の展開

①生涯にわたる健康づくりを支援するため、けん診の受診率向上に向けた取組を推進するとともに、ライフステージに応じた健康に関する情報提供や相談支援の充実に取り組みます。

②若い世代に対し、性や妊娠に関する正しい知識の普及を図り、健康管理を促す「プレコンセプションケア[5] 」の理解促進に取り組みます。

③妊婦の健康の保持増進を図り、安心・安全な妊娠・出産を迎えることができるよう、妊婦健診を始めとする母子保健事業の充実を図ります。

④「性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス／ライツ)」の社会全体への理解の浸透を図るため、関連情報の提供を行います。

⑤思春期保健における「性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス／ライツ)」の理解の促進を図ります。

---

[4]**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」と訳され、女性のライフサイクルを通して、性と生殖に関する健康・生命の安全を権利としてとらえるもので、今日、女性の人権の重要な概念の一つとして認識されている。
「リプロダクティブ・ヘルス」とは、性や子どもを産むことに関わる全てにおいて、身体的にも精神的にも社会的にも本人の意思が尊重され、自分らしく生きられること。
「リプロダクティブ・ライツ」とは、自分の身体に関することを自分自身で選択し、決められる権利のこと。

[5]**プレコンセプションケア**：
性別を問わず、適切な時期に、性や健康に関する正しい知識を持ち、妊娠・出産を含めたライフデザイン（将来設計）や、将来の健康を考えて健康管理を行うこと。

【重点目標２】　子どもを安心して産み育てることのできる環境づくり

現状

子どもの医療費助成や保育料の無償化、不妊・不育症治療費助成により、子育て世帯の経済的負担の軽減を図るとともに、子育てに関する相談への対応や、ファミリーサポートセンター事業など、多様化するニーズに対応した保育サービスの充実に取り組んでいます。

そのほか、子育て支援センターや子育ての駅については、子育て相談をはじめ、子育て世代の相互交流の場として、子どもの健全な成長に役立っています。

また、市民アンケートにおいては、「子育て・介護への支援の充実」が男女共同参画社会の実現に向け必要とする回答が多く、妊娠期から出産、子育て期までの切れ目のない支援について、市民のニーズが高いことがうかがわれます。

施策

（１）妊娠・出産・子育て中の保護者の経済的負担の軽減と保育施設等の環境整備

（２）多様なライフスタイルに対応した子育て環境・支援体制の整備・充実

施策の展開

①市の不妊治療費助成や不育症治療費助成、妊婦健診費用助成制度の周知を図ることにより、経済的負担を軽減し、安心して子どもを産み育てられる環境づくりを進めます。

②子どもの医療費や保育料の無償化等により、子育て中の保護者の経済的負担の軽減を図ります。

③多様なニーズに対応し、親子が安心して利用できるよう保育施設や子育て支援センター等の施設維持に努めます。

④保護者の仕事と子育ての両立を支援し、安心して子育てができるよう、ファミリー・サポート・センター事業の周知と利用促進を図ります。

⑤子育て中の親の孤立感や負担感の軽減・解消を図るため、子育て支援に関する情報提供や育児相談等の充実に努めるとともに、保護者同士が自主的に活動する子育てサークルの活動を支援します。

⑥仕事と家庭生活の両立を支援するため、延長保育や一時預かり、病児・病後児保育、休日保育、学童保育等多様なニーズに対応した保育サービスの充実を図ります。

【重点目標３】　一人ひとりの人権を尊重する環境づくり

現状

配偶者暴力を始めとする各種暴力やハラスメントに対し、相談窓口の周知・広報活動や関係機関・ＮＰＯ法人等との連携を通じて被害者支援に取り組んでいます。また、市民アンケート結果では、ドメスティック・バイオレンス（ＤＶ）の内容まで知っている市民が約７割と認知は進んでおり、暴力やハラスメントに対する市民の意識は一定程度向上しているものと考えられます。

国においては法整備も着実に進んでおり、配偶者暴力防止法（以下「ＤＶ防止法」という。）の改正による被害者保護の強化、刑法における性犯罪規定の改正、各種ハラスメント防止対策の義務化など、被害者を守るための制度的枠組みが強化されています。

施策

（１）あらゆる暴力の根絶に向けた相談・支援体制の充実

（２）ハラスメント防止に向けた取組の推進

施策の展開

①暴力の根絶に向けて、地域や職場、学びの場等あらゆる場において、人権に関する学習や広報・啓発活動に取り組みます。

②広報紙や市ホームページ等において、市や県、警察の公的な相談窓口やみんなの人権110番、ウィメンズサポートセンターにいがた等の専門相談窓口の周知に努めます。

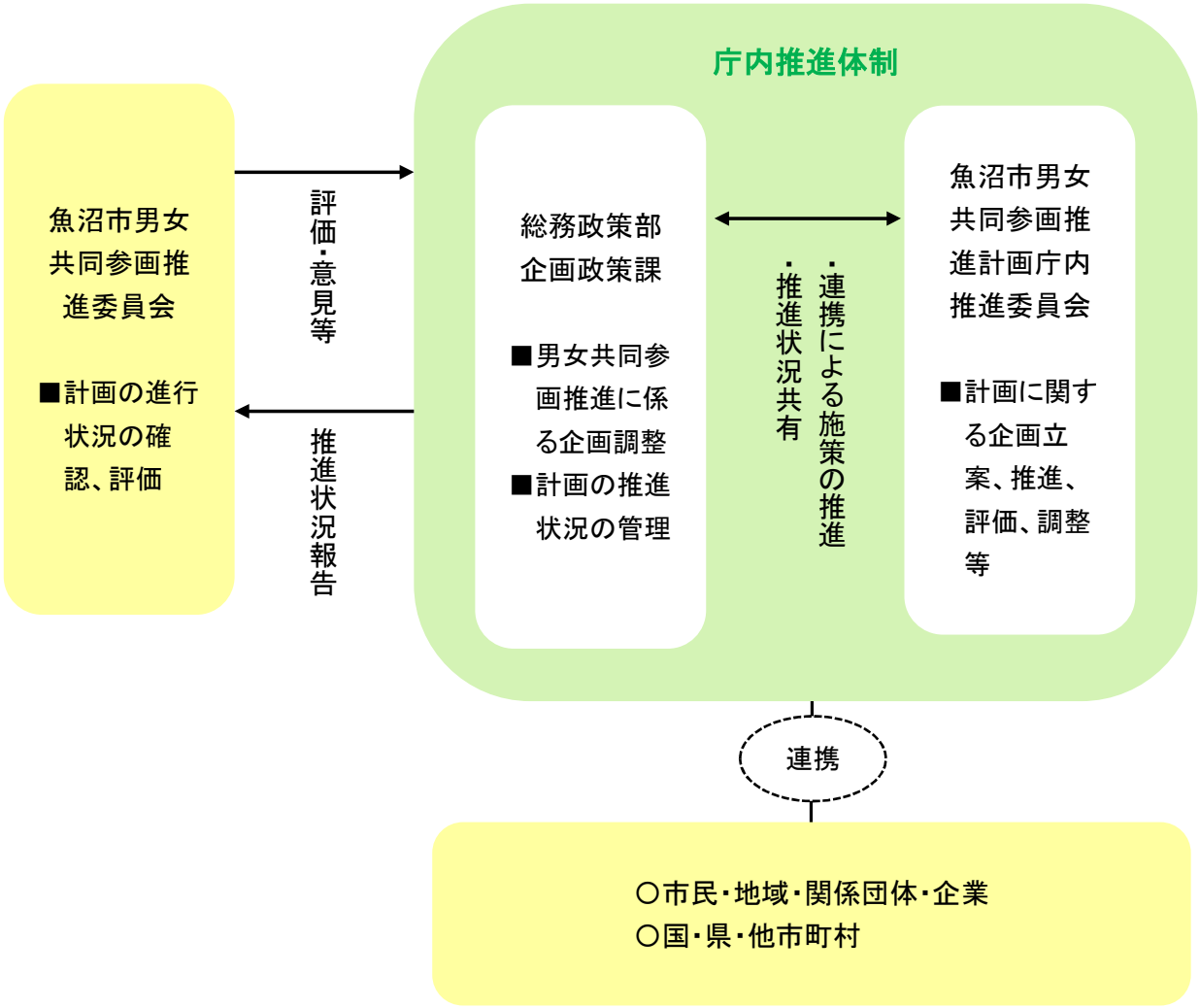
③庁内の関係部署及び関係機関・施設と連携しながら、相談者の複雑・多様化する相談ニーズに対応し、問題解決に向けて支援します。

④セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）やパワー・ハラスメント（パワハラ）等あらゆるハラスメントの防止に向け、企業等に対する広報啓発や庁内におけるハラスメント対策を進めます。

⑤関係機関と連携し、ハラスメント、性犯罪、ストーカー行為等各種ハラスメント被害者への支援体制の充実を図ります。

第３章　計画の推進

１　計画の推進体制



２　計画の進行管理

年度ごとに計画の推進状況について評価・確認を実施し、計画の推進状況を管理するとともに、魚沼市男女共同参画推進委員会からの意見や評価も公表します。

また、国の動向や社会情勢の変化等を施策の展開に反映させながら、計画を着実に推進していきます。

参考資料

1　計画策定の背景

（1）世界における近年の動向

平成７年
(1995 年)

●<u>「第４回世界女性会議」開催、「北京宣言及び行動綱領」採択</u>

「第４回世界女性会議（北京会議）」において、21 世紀に向けた女性の地位向上のための世界ビジョンである「北京宣言・行動綱領」が採択されました。以後、国際的な男女共同参画の取組の規範となっています。

平成 22 年
(2010 年)

●<u>国連機関「UN Women」の設立</u>

女性の地位向上を進めてきた四つの国連機関を統合・強化した「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（UN Women)」が設立されました。国連の中で女性問題に特化した唯一の機関です。

平成 27 年
(2015 年)

●<u>「持続可能な開発（SDGs）を中核とする 2030 アジェンダ」の採択</u>

国連サミットにおいて採択された「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」では、「持続可能な開発目標（SDGs)」として 17 の目標が掲げられています。その目標５として、「ジェンダー平等の実現」が掲げられ、ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行うことが位置付けられました。

令和元年
(2019 年)

●<u>男女平等に関するパリ宣言</u>

フランス・パリで、Ｇ７男女共同参画担当大臣会合が開催され、政治宣言である「男女平等に関するパリ宣言」が取りまとめられました。

令和元年
(2019 年)

●<u>「G20 大阪首脳宣言」（女性のエンパワーメント等）採択</u>

「G20 大阪サミット」において採択された「G20 大阪首脳宣言」では、「ジェンダー平等と女性のエンパワーメントは、持続可能で包摂的な経済成長に不可欠である」と明記され、雇用環境における女性に対する差別を解消するために行動すること、女児・女性教育及び訓練への支援を継続することが示されました。

令和７年
(2025 年)

●<u>男女格差（ジェンダーギャップ）報告</u>

令和７（2025）年６月に、スイスのシンクタンクである世界経済フォーラム（ＷＥＦ）が発表した「ジェンダー・ギャップ指数（ＧＧＩ）2025 年」において、日本は 148 か国中 118 位で、前年（146 か国中 118 位）と同順位となっています。

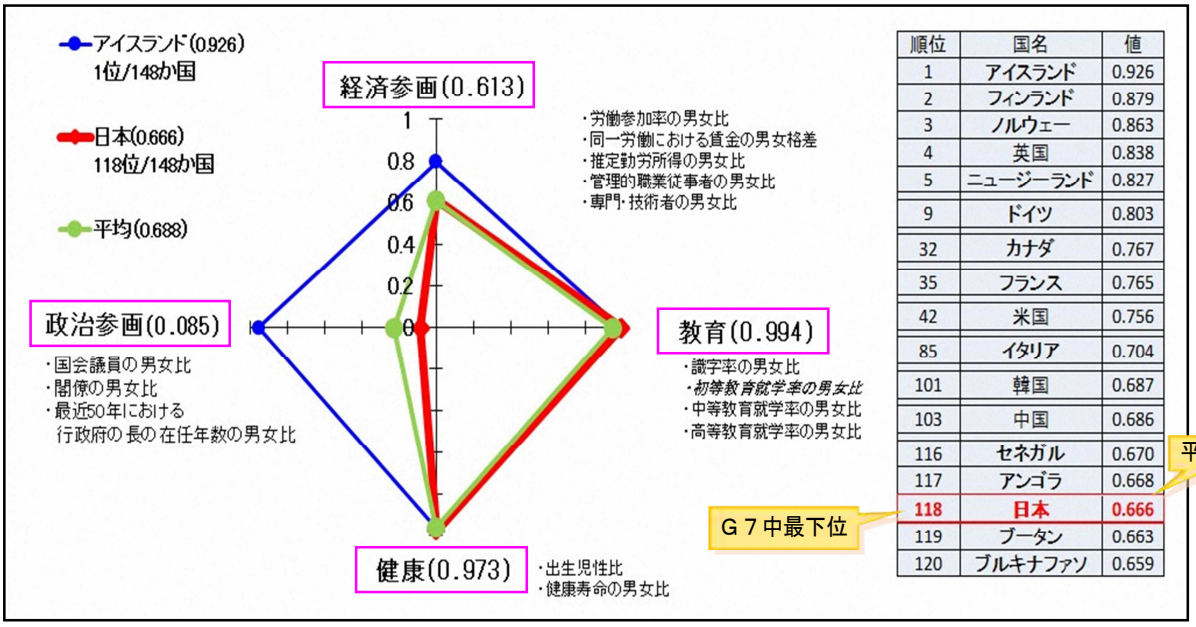
特に、女性閣僚の減少や女性管理職の少なさ等が低迷の要因となっており、ジェンダー格差解消の取組について、我が国は諸外国と比べ遅れていることが示されました。

ジェンダー[6]・ギャップ指数（ＧＧＩ）2025

ジェンダー・ギャップ指数（ＧＧＩ）2025

・スイスの非営利財団「世界経済フォーラム（ＷＥＦ）」が公表。男性に対する女性の割合（女性の数値／男性の数値）を示しており、０が完全不平等、１が完全平等となり、１に近いほど順位が高いとされている。

・日本は 148 か国中 118 位。「教育」と「健康」の値は世界のトップクラスだが、「政治」と「経済」の値が低い。



（備考）１．世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書（2025）」より作成
２．日本の数値がカウントされていない項目は、イタリック（斜字体）で記載
３．分野別の順位：**経済（112 位）**、教育（66 位）、健康（50 位）、**政治（125 位）**

資料：内閣府男女共同参画局ＨＰ

---

[6] ジェンダー：
「社会的・文化的に形成された性別」のこと。人間には生まれついての生物学的性別（セックス／sex）がある一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別」（ジェンダー／gender）という。「社会的・文化的に形成された性別」は、それ自体に良い、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われている。

（2）国・新潟県・魚沼市における動向

実施年	国	新潟県	魚沼市
平成３年 (1991 年)	・「育児休業法」公布 ・「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画（第１次改定）」策定	・「婦人青少年課」を「女性児童課」に改称し、課内に「女性政策推進室」設置 ・「女性問題協議会」設置	
平成４年 (1992 年)	・婦人問題担当大臣設置	・「にいがたオアシス女性プラン」策定	
平成５年 (1993 年)	・「パートタイム労働法」公布・施行	・(財)新潟県女性財団設立	
平成６年 (1994 年)	・総理府に「男女共同参画室」及び「男女共同参画推進本部」設置		
平成８年 (1996 年)	・「男女共同参画推進連携会議（えがりてネットワーク）」発足 ・「男女共同参画ビジョン」答申 ・「男女共同参画 2000 年プラン」策定	・「ニューにいがた女性プラン」策定 ・「女性児童課」を改組し、環境生活部に「女性政策課」設置	
平成９年 (1997 年)	・「男女共同参画審議会」設置（法律） ・「男女雇用機会均等法」改正		
平成 11 年 (1999 年)	・「男女共同参画社会基本法」公布・施行		
平成 12 年 (2000 年)	・「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」公布・施行 ・「男女共同参画基本計画」策定		
平成 13 年 (2001 年)	・内閣府に「男女共同参画局」、「男女共同参画会議」設置 ・「ＤＶ防止法」施行 ・第１回「男女共同参画週間」	・「新潟・新しい波男女平等推進プラン」策定 ・女性政策推進調整会議（議長：知事）設置	
平成 14 年 (2002 年)		・「新潟県男女平等社会の形成の推進に関する条例」制定・施行 ・「男女平等推進施策調整会議」（議長：知事）設置 ・「新潟県男女平等社会推進審議会」設置 ・「男女平等推進相談室」開設	
平成 17 年 (2005 年)	・「第２次男女共同参画基本計画」策定 ・「女性の再チャレンジ支援プラン」策定		・「男女平等社会づくりに向けた市民意識調査」実施
平成 18 年 (2006 年)	・「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	・「新潟県男女共同参画計画（男女平等推進プラン）」策定 ・「ハッピー・パートナー企業（新潟県男女共同参画推進企業）」登録制度開始 ・県の各所属に「男女共同参画推進員」設置	・「魚沼市男女共同参画推進計画」策定
平成 19 年 (2007 年)	・「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」策定	・「新潟県ワーク・ライフ・バランス推進共同宣言」実施	
平成 20 年 (2008 年)	・「パートタイム労働法」改正		

実施年	国	新潟県	魚沼市
平成 22 年 (2010 年)	・「第３次男女共同参画基本計画」策定		・「男女平等社会づくりに向けた課題調査」実施
平成 23 年 (2011 年)			・「魚沼市男女共同参画事業推進懇談会」設置 ・「第２次魚沼市男女共同参画推進計画」策定
平成 24 年 (2012 年)	・子ども・子育て支援新制度成立 ・「女性の活躍促進による経済活性化行動計画～動く「なでしこ」大作戦～」策定		
平成 25 年 (2013 年)	・「日本再興戦略」閣議決定（成長戦略の中核に「女性の活躍推進」） ・「ＤＶ防止法」改正	・「第２次新潟県男女共同参画計画（男女平等推進プラン）」策定	
平成 27 年 (2015 年)	・「女性活躍推進法」の公布・施行 ・「第４次男女共同参画基本計画」策定 ・「パートタイム労働法」改正	・「男女平等社会づくりに向けた県民意識調査」実施	・「魚沼市人権教育・啓発推進計画」策定
平成 28 年 (2016 年)	・「第１回働き方改革実現会議」開催	・「にいがたイクボス促進共同宣言」実施 ・「性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センター（性暴力被害者支援センターにいがた）」設置	・「魚沼市男女共同参画推進委員会」設置 ・「第３次魚沼市男女共同参画推進計画」策定
平成 29 年 (2017 年)		・「第３次新潟県男女共同参画計画（男女平等推進プラン）」策定	
平成 30 年 (2018 年)	・「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」の公布・施行		
令和元年 (2019 年)	・「女性活躍推進法」改正 ・「ＤＶ防止法」改正		・「男女共同参画に関する市民意識調査」実施
令和２年 (2020 年)	・「第５次男女共同参画基本計画」策定 ・「パートタイム労働法」改正	・「男女平等社会づくりに向けた県民意識調査」実施	
令和３年 (2021 年)			・「第４次魚沼市男女共同参画推進計画」策定 ・「魚沼市人権教育・啓発推進計画」中間見直し
令和４年 (2022 年)	・「女性活躍推進法」全面施行	・「第４次新潟県男女共同参画計画（男女平等推進プラン）」策定	・「第１回魚沼市人権施策懇話会」開催
令和５年 (2023 年)	・「ＤＶ防止法」改正		
令和６年 (2024 年)	・「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」施行 ・「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2024（女性版骨太の方針 2024）」策定		・「男女共同参画推進計画策定に関する市民アンケート」実施
令和７年 (2025 年)	・「第６次男女共同参画基本計画」策定に当たっての基本的な考え方（案）公表		
令和８年 (2026 年)	・「第６次男女共同参画基本計画」策定		

2　人口等の現状

（1）人口の状況

①　総人口

本市の令和７(2025)年現在の国勢調査人口は 31,026 人で、前回調査の令和２(2020)年と比べ 3,457 人（10.0%）減少しています。昭和 55(1980)年以降は人口減少の一途を辿り、減少率は県平均を上回っており、特に近年は減少率が高くなっています。

図１　人口の推移

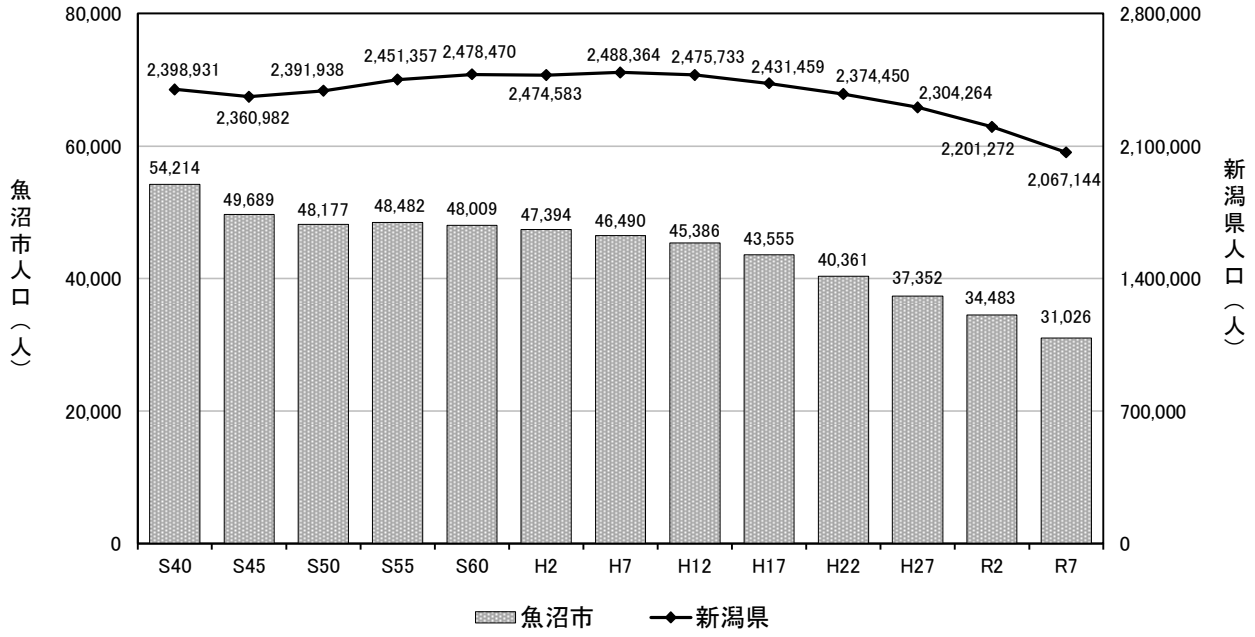


表１　人口の推移と増減率

	S40	S45	S50	S55	S60	H2	H7	H12	H17	H22	H27	R2	R7
新潟県	2,398,931	2,360,982	2,391,938	2,451,357	2,478,470	2,474,583	2,488,364	2,475,733	2,431,459	2,374,450	2,304,264	2,201,272	2,067,144
（前回比）		-1.6%	1.3%	2.5%	1.1%	-0.2%	0.6%	-0.5%	-1.8%	-2.3%	-3.0%	-4.5%	-6.1%
魚沼市	54,214	49,689	48,177	48,482	48,009	47,394	46,490	45,386	43,555	40,361	37,352	34,483	31,026
（前回比）		-8.3%	-3.0%	0.6%	-1.0%	-1.3%	-1.9%	-2.4%	-4.0%	-7.3%	-8.3%	-7.7%	-10.0%

※各年 10 月 1 日現在　　資料：国勢調査（総務省）

②　年齢３区分別人口

本市の令和７(2025)年の人口を年齢３区分別にみると、年少人口(0～14 歳)は 2,900 人（9.4%)、生産年齢人口（15～64 歳）は 15,363 人（49.7%)、老年人口（65 歳以上）は 12,668 人（41.0%）となっています。また、令和２（2020）年まで増加していた老年人口は令和７（2025）年には減少しています。

昭和 40(1965)年からの経年変化をみると、年少人口と生産年齢人口割合が減少を続ける一方で、老年人口割合は年々増加し、平成７(1995)年には老年人口が年少人口を上回り、令和７(2025)年には老年人口割合は４割を超えました。

図２　３区分別人口の推移（魚沼市）

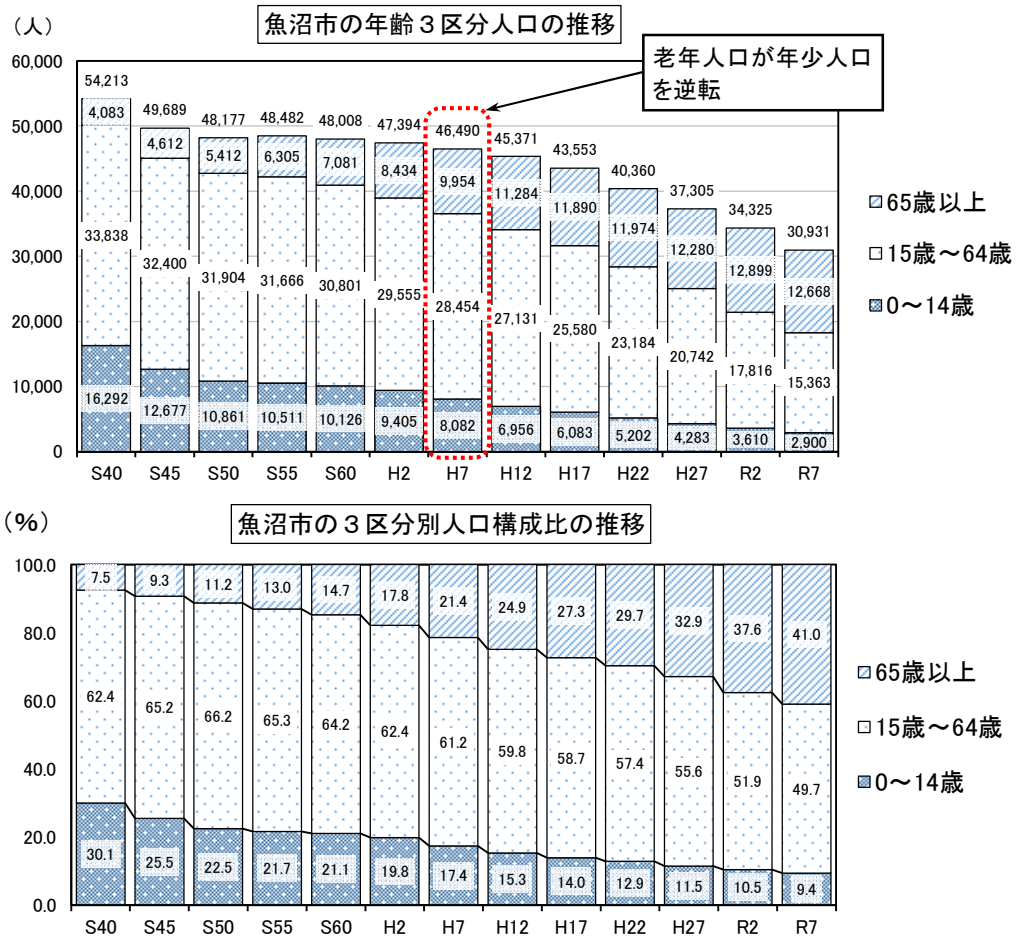


表２　３区分別人口の推移と増減率（魚沼市）

	S40	S45	S50	S55	S60	H2	H7	H12	H17	H22	H27	R2	R7
0～14 歳	16,292	12,677	10,861	10,511	10,126	9,405	8,082	6,956	6,083	5,202	4,283	3,610	2,900
（前回比）		-22.2%	-14.3%	-3.2%	-3.7%	-7.1%	-14.1%	-13.9%	-12.6%	-14.5%	-17.7%	-15.7%	-19.7%
15～64 歳	33,838	32,400	31,904	31,666	30,801	29,555	28,454	27,131	25,580	23,184	20,742	17,816	15,363
（前回比）		-4.2%	-1.5%	-0.7%	-2.7%	-4.0%	-3.7%	-4.6%	-5.7%	-9.4%	-10.5%	-14.1%	-13.8%
65 歳以上	4,083	4,612	5,412	6,305	7,081	8,434	9,954	11,284	11,890	11,974	12,280	12,899	12,668
（前回比）		13.0%	17.3%	16.5%	12.3%	19.1%	18.0%	13.4%	5.4%	0.7%	2.6%	5.0%	-1.8%

※年齢不詳を含まないため、図１及び表１に示す人口と一致しない。

※各年 10 月１日現在

資料：国勢調査（総務省）

（２）世帯数の状況

①　総世帯数

本市の令和７(2025)年現在の総世帯数は 12,300 世帯で、前回調査の令和２(2020)年と比べ 403 世帯（3.2%）減少しています。県全体の世帯数が漸増傾向にある中で、本市は、昭和 40(1965)年の調査以降、微増傾向を維持していましたが、平成 22(2010)年調査で初めて減少し、以降減少傾向にあります。

図３　総世帯数の推移

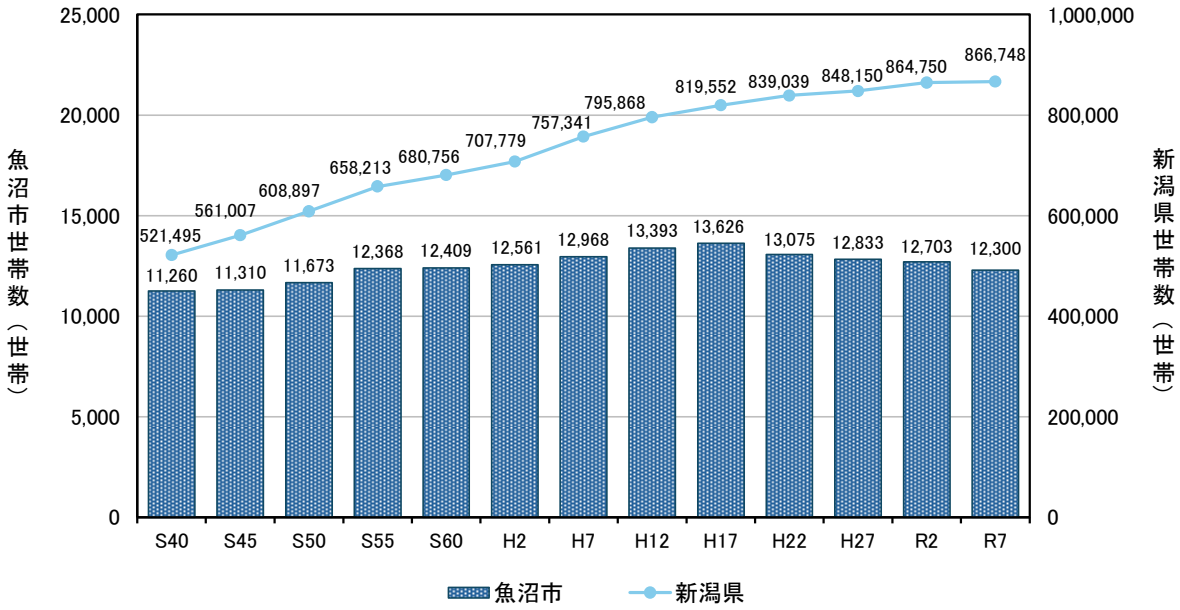


表３　総世帯数の推移と増減率

	S40	S45	S50	S55	S60	H2	H7	H12	H17	H22	H27	R2	R7
新潟県	521,495	561,007	608,897	658,213	680,756	707,779	757,341	795,868	819,552	839,039	848,150	864,750	866,748
（前回比）		7.6%	8.5%	8.1%	3.4%	4.0%	7.0%	5.1%	3.0%	2.4%	1.1%	2.0%	0.2%
魚沼市	11,260	11,310	11,673	12,368	12,409	12,561	12,968	13,393	13,626	13,075	12,833	12,703	12,300
（前回比）		0.4%	3.2%	6.0%	0.3%	1.2%	3.2%	3.3%	1.7%	-4.0%	-1.9%	-1.0%	-3.2%

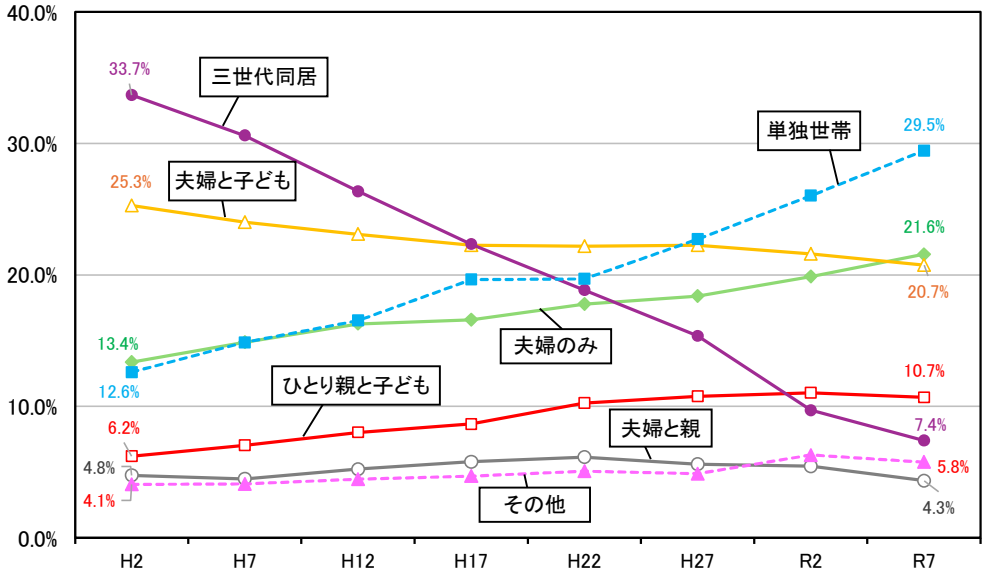
※各年 10 月 1 日現在　　資料：国勢調査（総務省）

②　世帯の家族類型別構成割合

本市の世帯を家族類型別にみると、平成２(1990)年時点では、全世帯の約６割を「三世代同居（33.7%)」と「夫婦と子ども（25.3%)」の家族が占めていましたが、令和７(2025)年時点では、「夫婦と子ども」世帯の割合は 20.7%に、「三世代同居」世帯の割合も 7.4%に大きく低下している一方で、「単独世帯」の割合が 29.5%と、平成２(1990)年時点の２倍以上増加しており、世帯の小規模化が進んでいます。

また、「ひとり親と子ども」世帯の割合は平成 22（2010）年以降 10%を超え、令和２(2020)年には「三世代同居」世帯の割合を上回っています。

図４　世帯の家族類型別構成割合の推移（魚沼市）



※「非親族世帯」を除く。　　資料:国勢調査（総務省）

表４　家族類型別世帯数と構成比

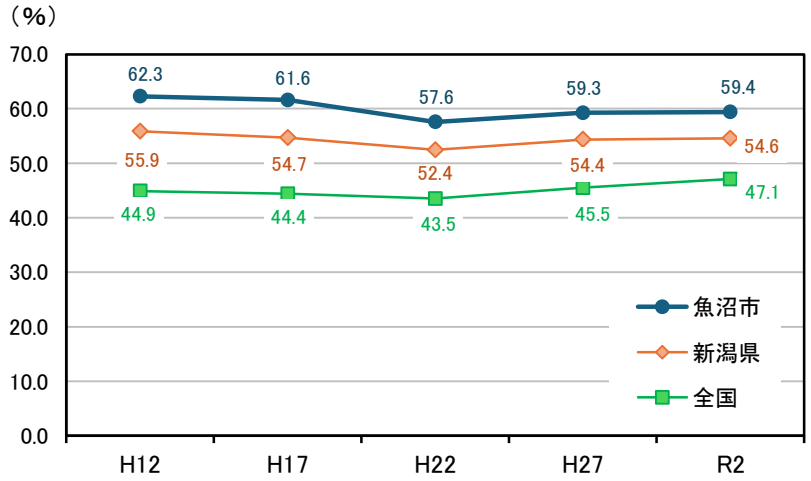
上段:実数（世帯） 下段:構成比	H2	H7	H12	H17	H22	H27	R2	R7
夫婦のみ	1,672 (13.4%)	1,923 (14.9%)	2,165 (16.3%)	2,236 (16.6%)	2,309 (17.8%)	2,340 (18.4%)	2,503 (19.9%)	2,644 (21.6%)
夫婦と子ども	3,163 (25.3%)	3,104 (24.0%)	3,072 (23.1%)	3,001 (22.3%)	2,881 (22.2%)	2,832 (22.3%)	2,721 (21.6%)	2,543 (20.7%)
ひとり親と子ども	778 (6.2%)	911 (7.0%)	1,067 (8.0%)	1,168 (8.7%)	1,331 (10.3%)	1,370 (10.8%)	1,390 (11.0%)	1,311 (10.7%)
夫婦と親	595 (4.8%)	581 (4.5%)	695 (5.2%)	781 (5.8%)	798 (6.1%)	713 (5.6%)	687 (5.5%)	533 (4.3%)
三世代同居	4,212 (33.7%)	3,956 (30.6%)	3,505 (26.4%)	3,011 (22.3%)	2,448 (18.9%)	1,954 (15.4%)	1,222 (9.7%)	908 (7.4%)
その他の親族	510 (4.1%)	530 (4.1%)	594 (4.5%)	634 (4.7%)	658 (5.1%)	621 (4.9%)	794 (6.3%)	707 (5.8%)
単独世帯	1,577 (12.6%)	1,922 (14.9%)	2,198 (16.5%)	2,648 (19.6%)	2,558 (19.7%)	2,890 (22.7%)	3,278 (26.0%)	3,610 (29.5%)
合計	12,507 (100.0%)	12,927 (100.0%)	13,296 (100.0%)	13,479 (100.0%)	12,983 (100.0%)	12,720 (100.0%)	12,595 (100.0%)	12,256 (100.0%)

資料:国勢調査（総務省）

③　共働き世帯率

本市の共働き世帯率は、県及び全国と比較すると高い傾向にあり、また、平成22(2010)年までは減少傾向にありましたが、平成27(2015)年に増加に転じ、令和２(2020)年現在で59.4%と、約６割を占めています。

図５　共働き世帯率の推移



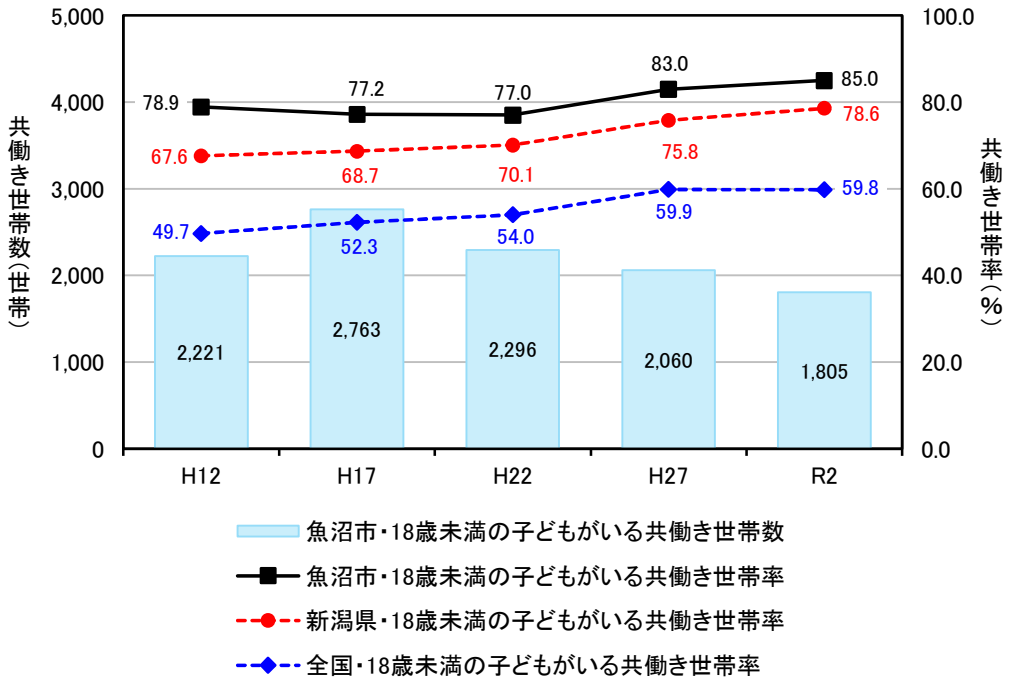
※共働き世帯率：夫婦のいる一般世帯数のうち、夫婦とも働いている世帯数の割合

資料：国勢調査（総務省）

④　18歳未満の子どもがいる共働き世帯数

本市の18歳未満の子どもがいる共働き世帯数は、令和２(2020)年で1,805世帯と減少傾向にありますが、18歳未満の子どもがいる世帯に占める割合は85.0%と、前回調査時よりも増加し、全国、県平均を上回っています。

図６　18歳未満の子どもがいる共働き世帯の推移



資料：国勢調査（総務省）

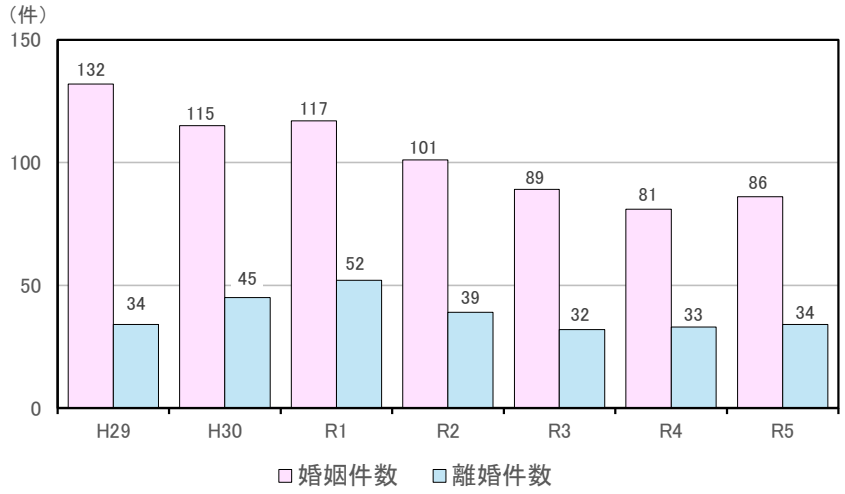
（３）婚姻・離婚の状況

①　婚姻・離婚件数

本市の婚姻件数は、令和３(2021)年以降 100 件を下回り、80 件台でおおむね横ばいで推移しています。

一方、離婚件数は、令和元(2019)年まで増加傾向にありましたが、それ以降は 30 件台でおおむね横ばいで推移しています。

図７　魚沼市婚姻・離婚件数の推移

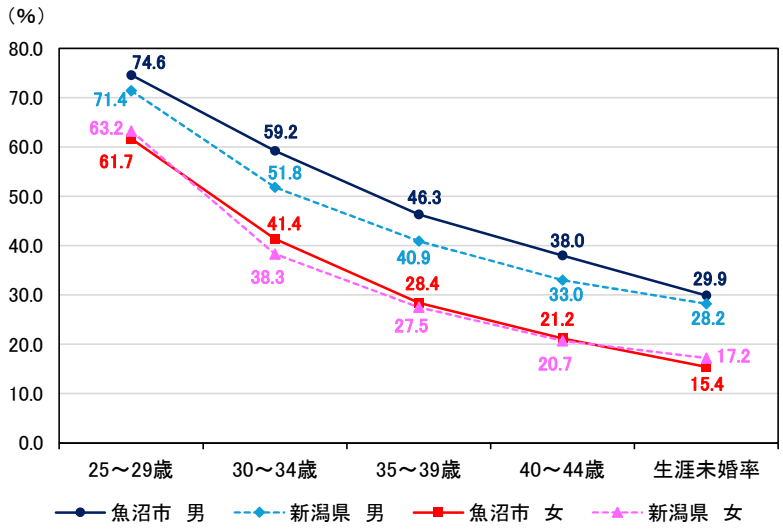


資料：人口動態統計（厚生労働省）、新潟県推計人口（県統計課）

②　生涯未婚率

本市の令和７(2025)年の生涯未婚率は、男性 29.9%、女性 15.4%となっており、女性は県平均を若干下回っていますが、男性は、県平均を３ポイント程度上回って推移しており、高い傾向にあります。

図８　生涯未婚率の推移



資料：令和７年国勢調査（総務省）

※生涯未婚率：50 歳になった時点でも一度も結婚したことがない人の割合
（「45～49 歳」と「50～54 歳」の未婚率の平均値から算出）

（４）雇用・就業状況

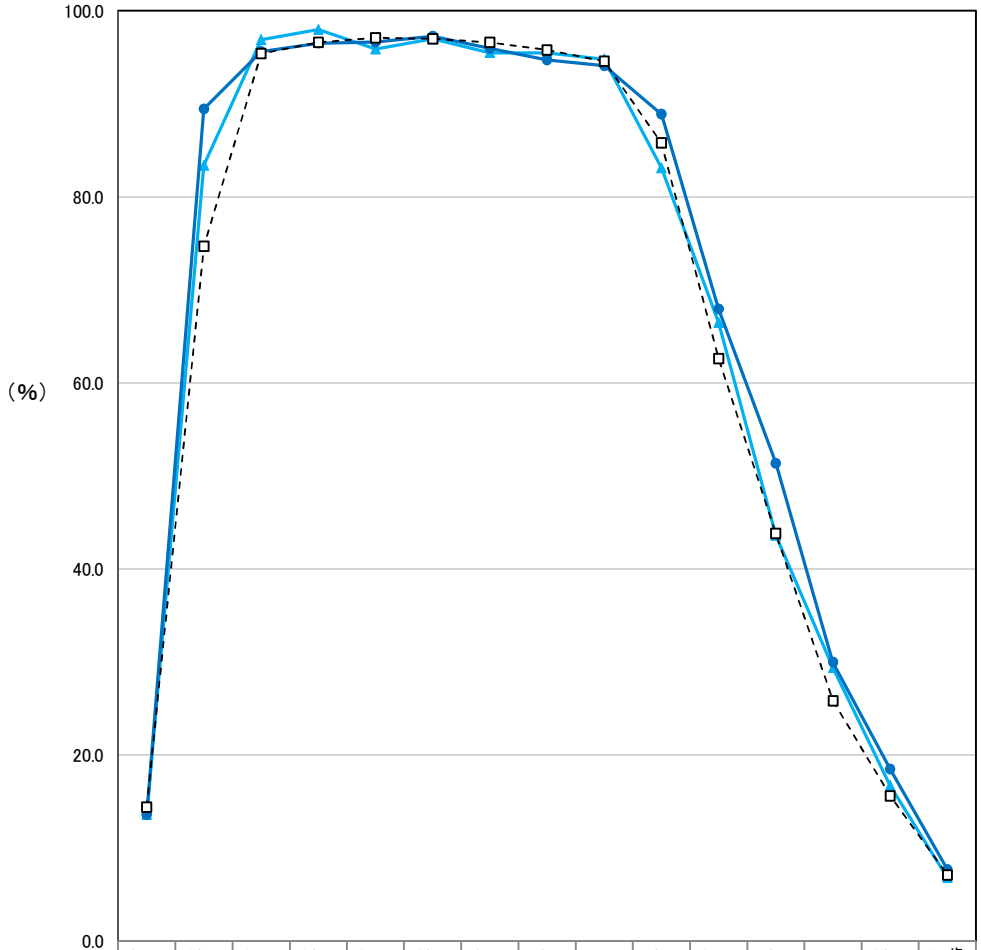
①　年齢階級別労働力

本市の令和２(2020)年の男性の労働力率を年齢階級別にみると、40～44 歳の 97.3%が最も高く、次いで 35～39 歳の 96.6%、30～34 歳の 96.5%となっています。

また、20～24 歳及び 60 歳以上の各年齢層における労働力率が県平均よりも高く、就業率が高いことがうかがわれます。

平成 27(2015)年の傾向と比較すると、25～29 歳から 55～59 歳で 90%を超える台形型でいずれも推移しており、特に大きな変化はみられません。

図９　男性の年齢階級別労働力率



	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70～74歳	75～79歳	80～84歳	85歳以上
魚沼市(H27)	13.6	83.4	96.9	98.0	95.9	97.0	95.5	95.5	94.8	83.1	66.5	43.6	29.4	16.7	6.8
魚沼市(R2)	13.6	89.5	95.6	96.5	96.6	97.3	96.0	94.7	94.1	88.9	67.9	51.4	30.0	18.5	7.7
新潟県(R2)	14.4	74.7	95.4	96.6	97.1	97.0	96.6	95.8	94.6	85.8	62.6	43.8	25.8	15.6	7.1

資料:国勢調査（総務省）

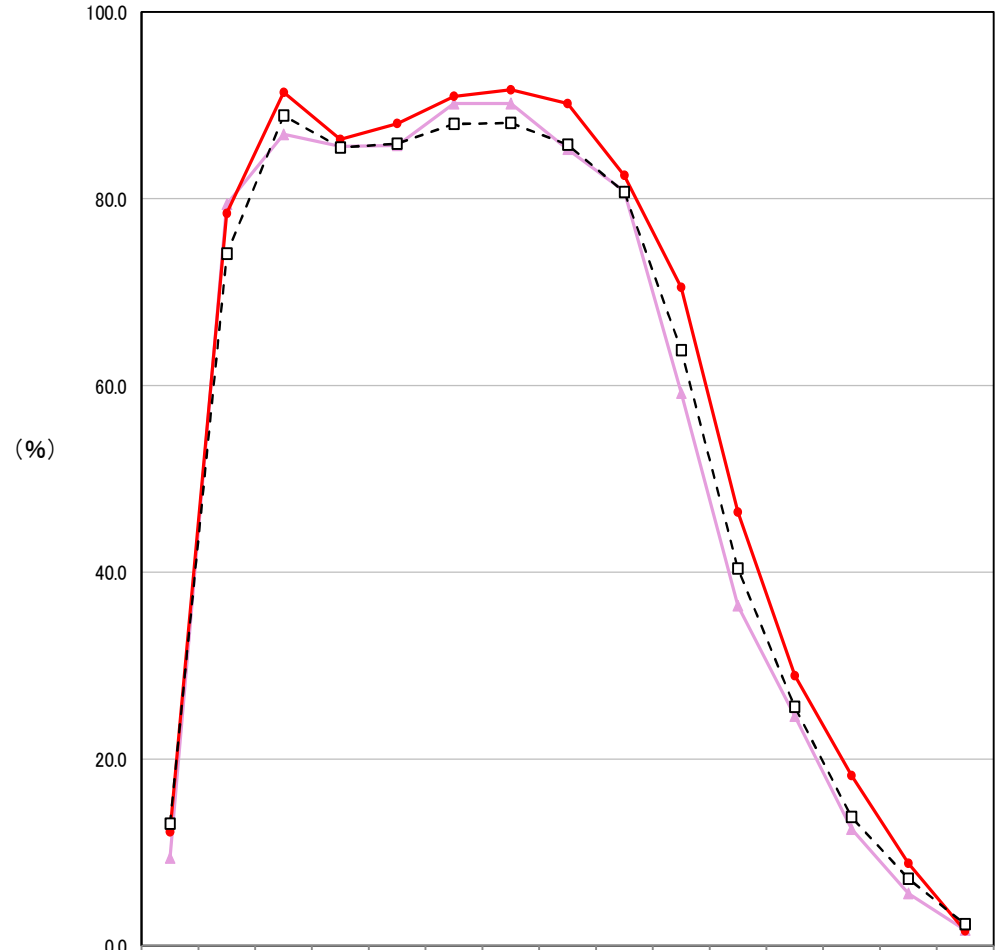
※労働力率：人口に対する年齢階級別の労働人口（日本では 15 歳以上）の比率
就業者に失業者を加えた人数の割合。15 歳以上で働く意欲を持つ人がどれくらいいるかを示す。

一方、女性の年齢階級別の労働力率をみると、男性が台形を描くのに対し、女性は子育て期に当たる 30 代を底とするM字カーブ[7]を描く傾向にあります。

本市の令和 2 (2020)年のM字カーブの底となる 30～34 歳の労働力率は、平成 27(2015)年及び県平均よりもやや高くなっているとともに、M字の左側の 25～29 歳の労働力率は大きく上昇しています。M字の右側については、ピーク(45～49 歳)にかけて緩やかに上昇しています。

なお、平成 27(2015)年と比較して多くの年齢階級で労働力率が上昇し、県平均と比較しても高くなっていることから、本市では、就業を継続する女性が多いことがうかがわれます。

図 10　女性の年齢階級別労働力率



	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70～74歳	75～79歳	80～84歳	85歳以上
魚沼市(H27)	9.4	79.4	86.9	85.6	85.7	90.2	90.2	85.3	80.8	59.2	36.4	24.6	12.5	5.6	1.7
魚沼市(R2)	12.2	78.4	91.4	86.4	88.0	91.0	91.7	90.2	82.5	70.5	46.4	28.9	18.2	8.8	1.6
新潟県(R2)	13.1	74.1	88.9	85.5	85.9	88.0	88.1	85.8	80.7	63.8	40.4	25.6	13.8	7.2	2.3

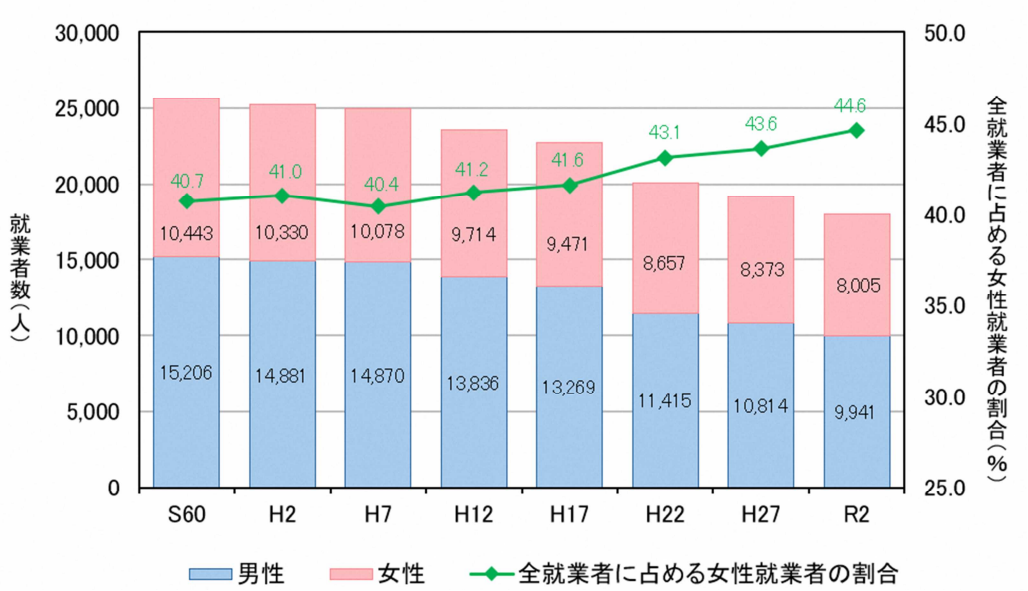
資料:国勢調査（総務省）

[7] M字カーブ：
日本の女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化したとき、30 歳代を谷とし、20 歳代後半と 40 歳代後半が山になるアルファベットの「M」のような形になることをいう。これは、結婚や出産を機に労働市場から退出する女性が多く、子育てが一段落すると再び労働市場に参入するという特徴があるためである。

②　全就業者に占める女性就業者の割合

本市の就業者数の推移を見ると、男性・女性ともに就業者数は減少しているものの、全就業者数に占める女性就業者数の割合は、近年、緩やかな増加傾向にあります。

図 11　全就業者に占める女性就業者の割合（魚沼市）

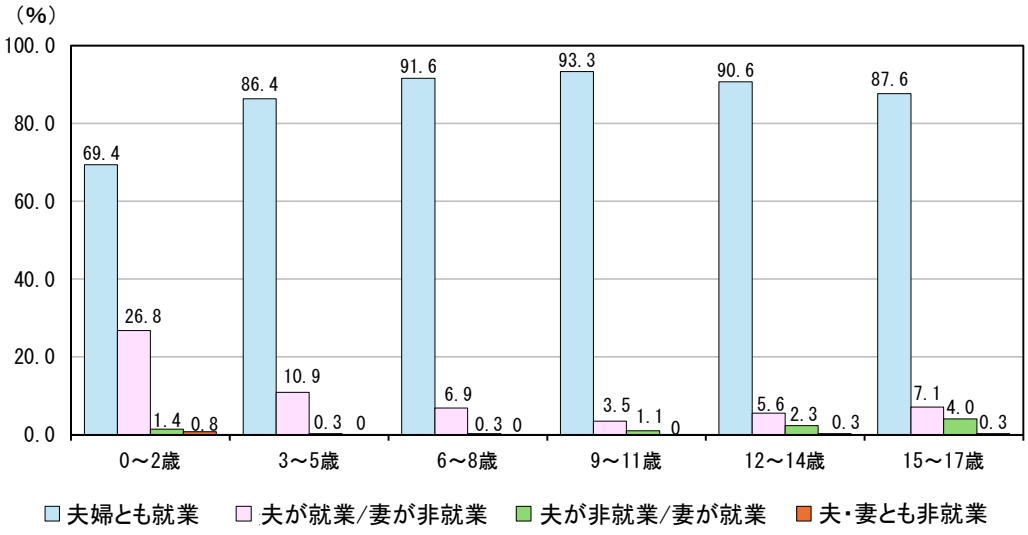


資料：国勢調査（総務省）

③　子どもの年齢別夫婦の就業状態

本市における令和２(2020)年現在の最年少の子どもの年齢別の夫婦の就業状態をみると、「夫婦とも就業」の割合は、３歳未満では 69.4%にとどまっていますが、子どもが学齢期になると 90%以上に上昇し、９～11 歳において 93.3%と、最も高い割合を占めています。

図 12　子どもの年齢別夫婦の就業状態（魚沼市）



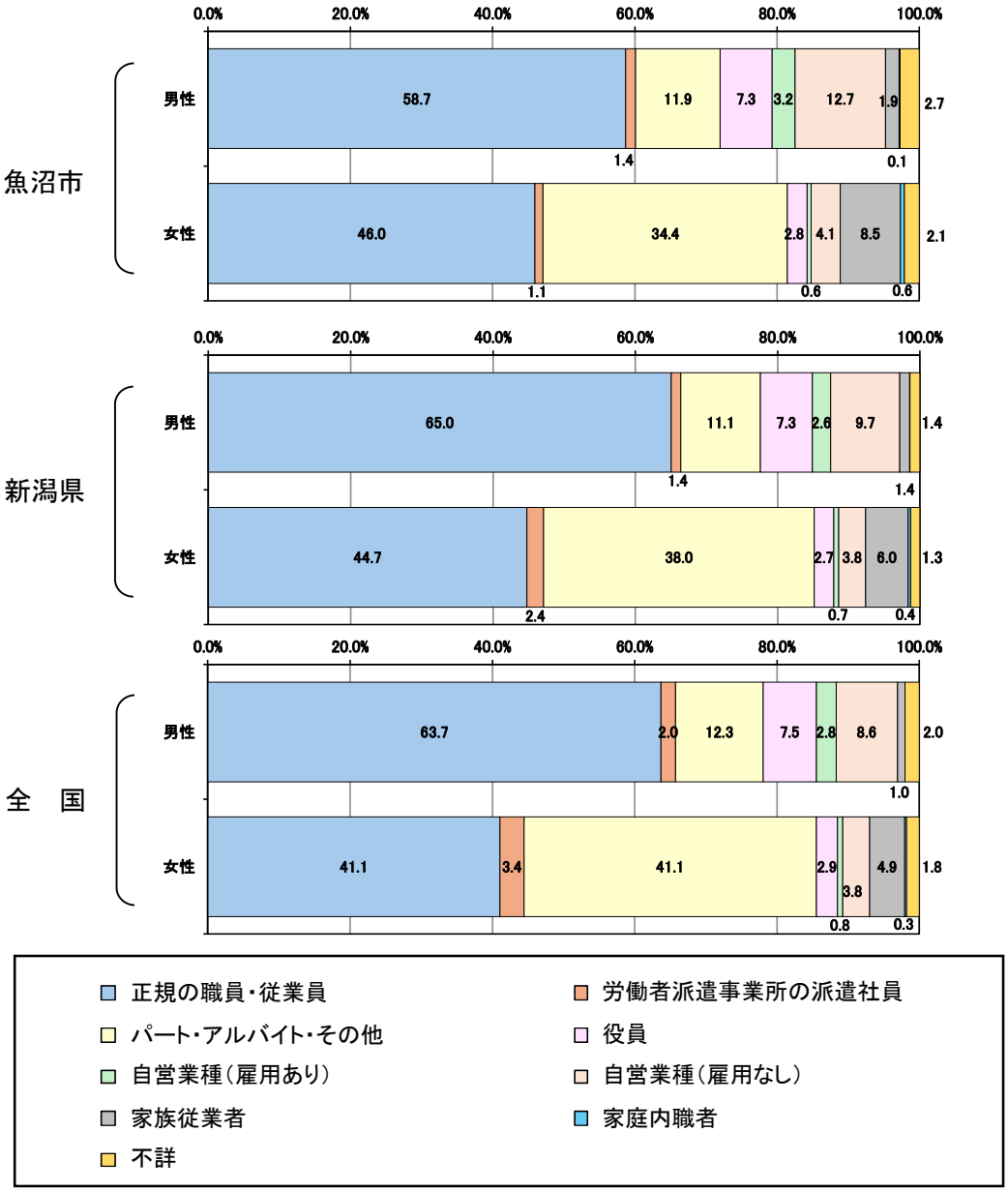
資料：国勢調査（総務省）

④　就業上の地位の状況

本市の令和２(2020)年現在の雇用者の就業上の地位をみると、「正規の職員・従業員」の割合は、男性が 58.7%、女性が 46.0%となっており、県及び全国と比べると男性の割合は低く、女性の割合は若干高くなっています。

また、女性の「パート・アルバイト・その他」の割合は、男性に比べて約 23 ポイント高く、女性における非正規の働き方が多い現状にあり、県及び全国においても同様の傾向を示しています。

図 13　就業上の地位の状況



資料：国勢調査（総務省）

（５）政策・方針決定過程への女性の参画状況

本市の政策・方針決定過程への女性の参画状況をみると、いずれも県内市町村の平均値を下回る水準にあります。

表５　魚沼市管理職に占める女性の割合

区　分	令和２年度 (2020 年度)	令和３年度 (2021 年度)	令和４年度 (2022 年度)	令和５年度 (2023 年度)	令和６年度 (2024 年度)	令和７年度 (2025 年度)
県内市町村 平均値	12.1%	12.9%	14.9%	14.7%	16.0%	18.0%
魚沼市	**13.3% (6 人/45 人)**	**15.6% (7 人/45 人)**	**15.2% (7 人/46 人)**	**15.6% (7 人/45 人)**	**15.9% (7 人/44 人)**	**14.0% (6 人/43 人)**

表６　魚沼市議会における議員に占める女性の割合

区　分	令和２年度 (2020 年度)	令和３年度 (2021 年度)	令和４年度 (2022 年度)	令和５年度 (2023 年度)	令和６年度 (2024 年度)	令和７年度 (2025 年度)
県内市町村 平均値	12.5%	13.7%	14.3%	16.5%	16.9%	17.4%
魚沼市	**10.0% (2 人/20 人)**	**11.1% (2 人/18 人)**	**11.1% (2 人/18 人)**	**11.1% (2 人/18 人)**	**11.1% (2 人/18 人)**	**11.1% (2 人/18 人)**

表７　各種審議会における委員に占める女性の割合

区　分	令和２年度 (2020 年度)	令和３年度 (2021 年度)	令和４年度 (2022 年度)	令和５年度 (2023 年度)	令和６年度 (2024 年度)	令和７年度 (2025 年度)
県内市町村 平均値	26.8%	27.8%	27.9%	28.0%	29.1%	29.5%
魚沼市	**23.5% (103 人/438 人)**	**22.0% (78 人/355 人)**	**21.9% (74 人/338 人)**	**21.7% (76 人/350 人)**	**22.6% (81 人/358 人)**	**22.5% (78 人/347 人)**

表８　自治会における自治会長に占める女性の割合

区　分	令和２年度 (2020 年度)	令和３年度 (2021 年度)	令和４年度 (2022 年度)	令和５年度 (2023 年度)	令和６年度 (2024 年度)	令和７年度 (2025 年度)
県内市町村 平均値	3.8%	4.1%	3.6%	4.4%	4.7%	4.7%
魚沼市	**0.0% (0 人/123 人)**	**0.8% (1 人/123 人)**	**0.0% (0 人/122 人)**	**0.8% (1 人/122 人)**	**0.0% (0 人/122 人)**	**0.8% (1 人/122 人)**

資料：市区町村女性参画状況見える化マップ[8]（内閣府）

[8] **市区町村女性参画状況見える化マップ**：
内閣府の男女共同参画局において、国・地方公共団体における女性の参画状況を見える化し、内閣府ホームページ内においてマップを公開している。

3　市民アンケート調査結果の概要

（1）調査の概要

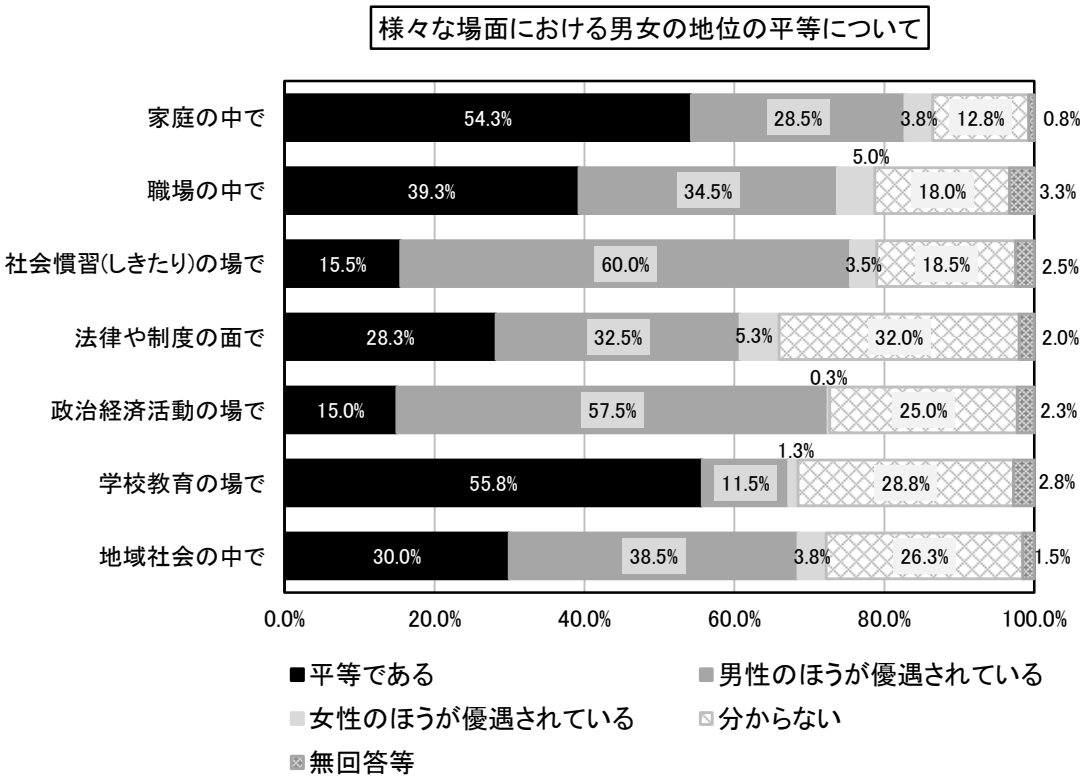
「第５次魚沼市男女共同参画推進計画」策定の基礎資料とするため、市民 1,000 人を無作為に抽出し、アンケート調査を実施しました。

調査実施期間	令和６(2024)年 12 月２日～令和６(2024)年 12 月 25 日
調査対象	住民基本台帳に登録されている 18 歳以上 79 歳以下の市民 1,000 人を無作為抽出
調査方法	郵送により調査票を発送し、郵送及び Web アンケートによる回収
回収率	40.0%

（2）調査の結果

①　男女の地位の平等について

様々な場面における男女の地位の平等については、特に、「政治経済活動の場」や「社会慣習（しきたり）の場」において、「男性のほうが優遇されている」との回答が約 60%と高い割合を占めています。

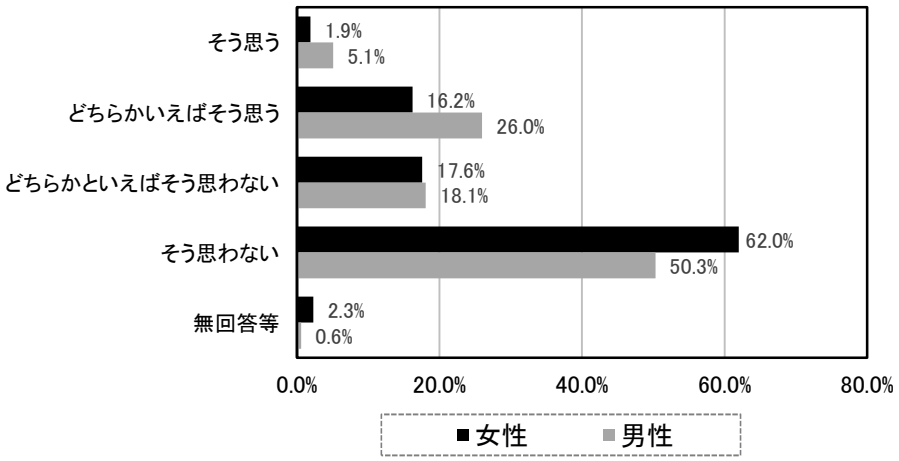


②　「夫は外で働き、妻は家庭を守るほうがよい」という考え方について

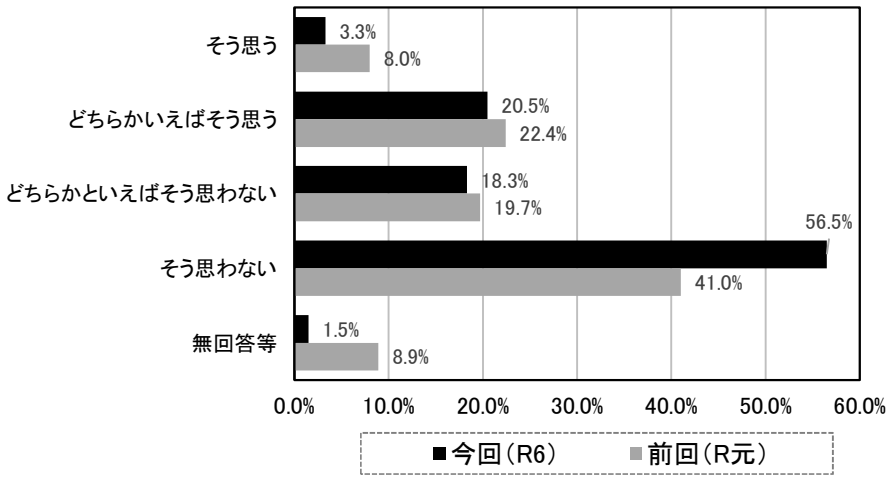
「夫は外で働き、妻は家庭を守るほうがよい」という考え方について、「そう思わない」と「どちらかといえばそう思わない」を合わせた回答割合は、女性 79.6%、男性 68.4%と高い割合を占めています。

また、令和元(2019)年度の調査結果と比較すると、「そう思わない」との回答が 15.5 ポイント増えています。

夫は外で働き、妻は家庭を守るほうがよい（男女別）



夫は外で働き、妻は家庭を守るほうがよい（前回との比較）

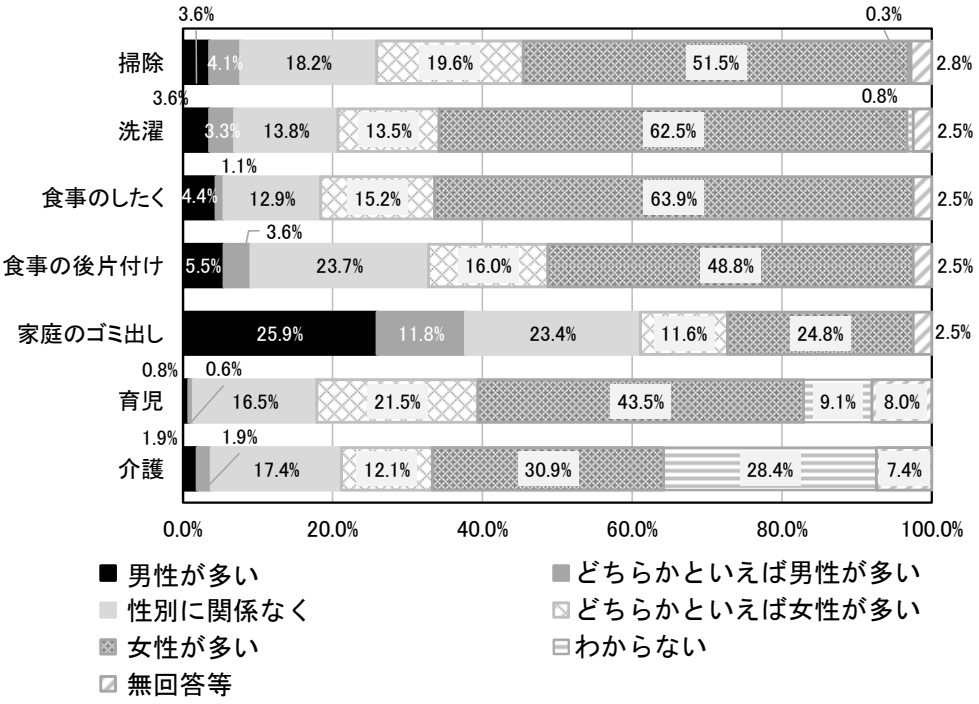


③　家事等の担当者（配偶者やパートナー、家族との同居者のみ）

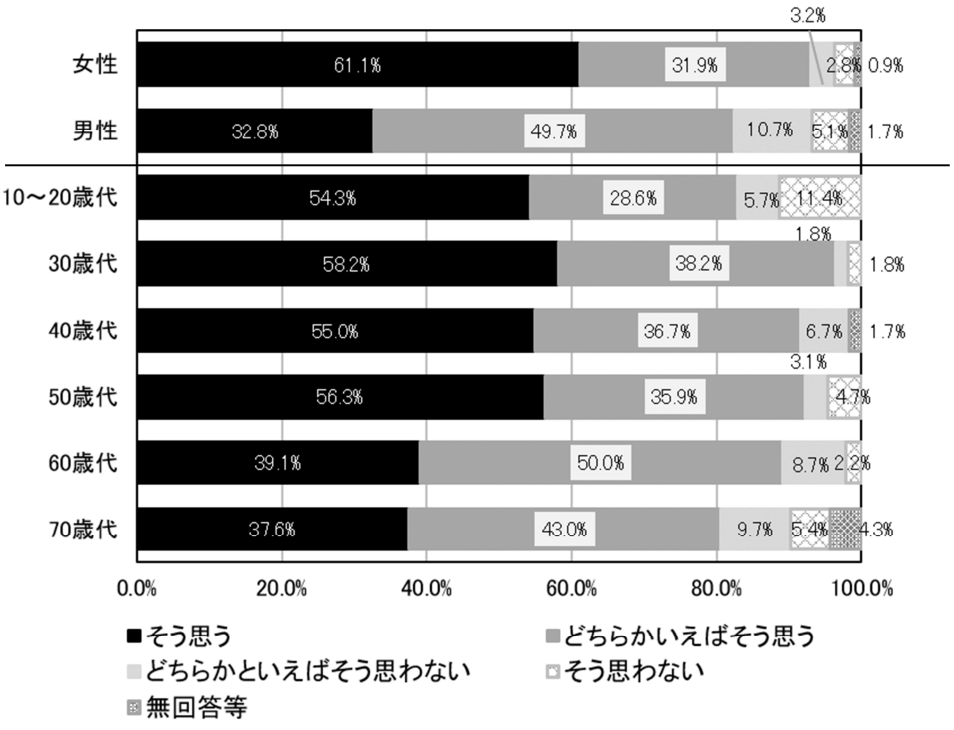
家事全般や育児、介護等は依然として女性が主体で行われており、負担が女性に偏っている現状がうかがわれます。

また、「夫も平等に家事・育児等を負担したほうがよい」との考えについては、男性よりも女性、高齢層よりも若年・中年層のほうが肯定する回答が高くなっています。

家事等の担当者（配偶者、家族等との同居者限定）



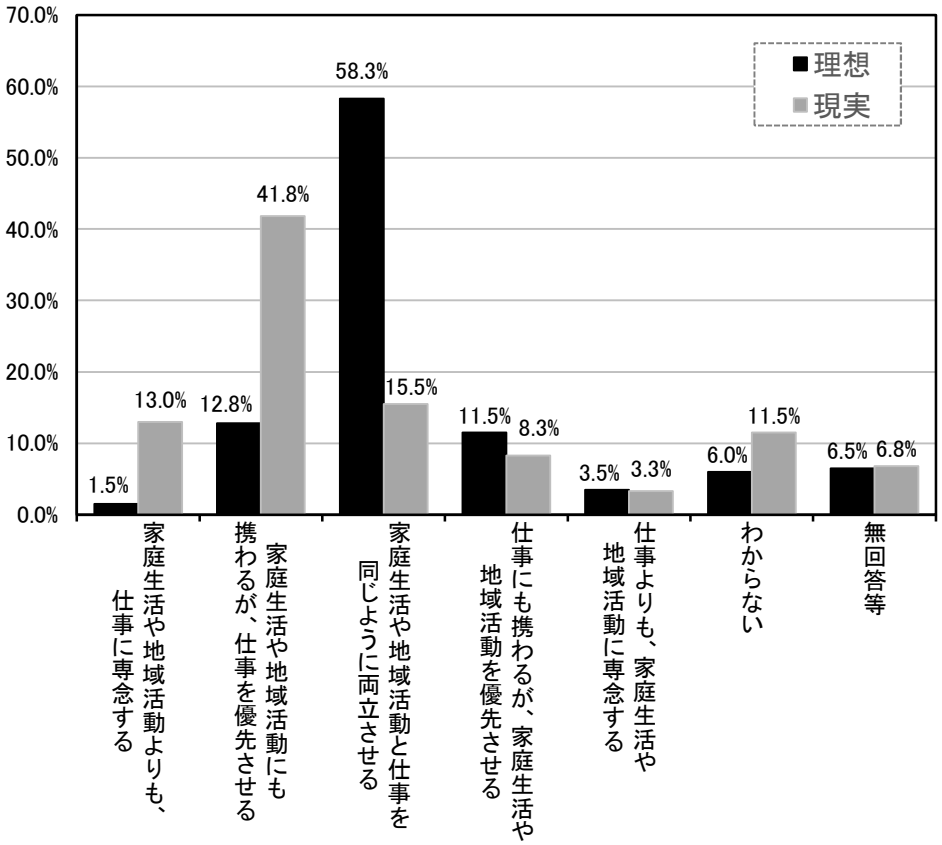
「夫も平等に家事・育児等を負担したほうがよい」という考えについて



④　仕事と家庭生活や地域活動のバランスについての「理想」と「現実」

仕事と家庭生活等のバランスの「理想」と「現実」については、「理想」では、「家庭生活や地域活動と仕事を同じように両立させる」との回答が最も多いのに対し、「現実」は、「家庭生活や地域活動にも携わるが、仕事を優先させる」との回答が最も多く、理想と現実に乖離が見られます。

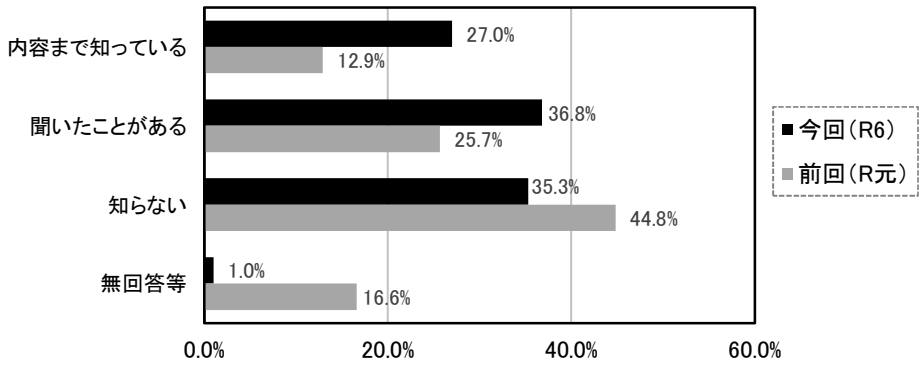
仕事と家庭生活等のバランスについての「理想」と「現実」



⑤　ワーク・ライフ・バランスの認知度

ワーク・ライフ・バランスの認知度については、「内容まで知っている」が前回（令和元年）の 12.9%から 27.0%と増加しており、認知度が向上しつつあります。

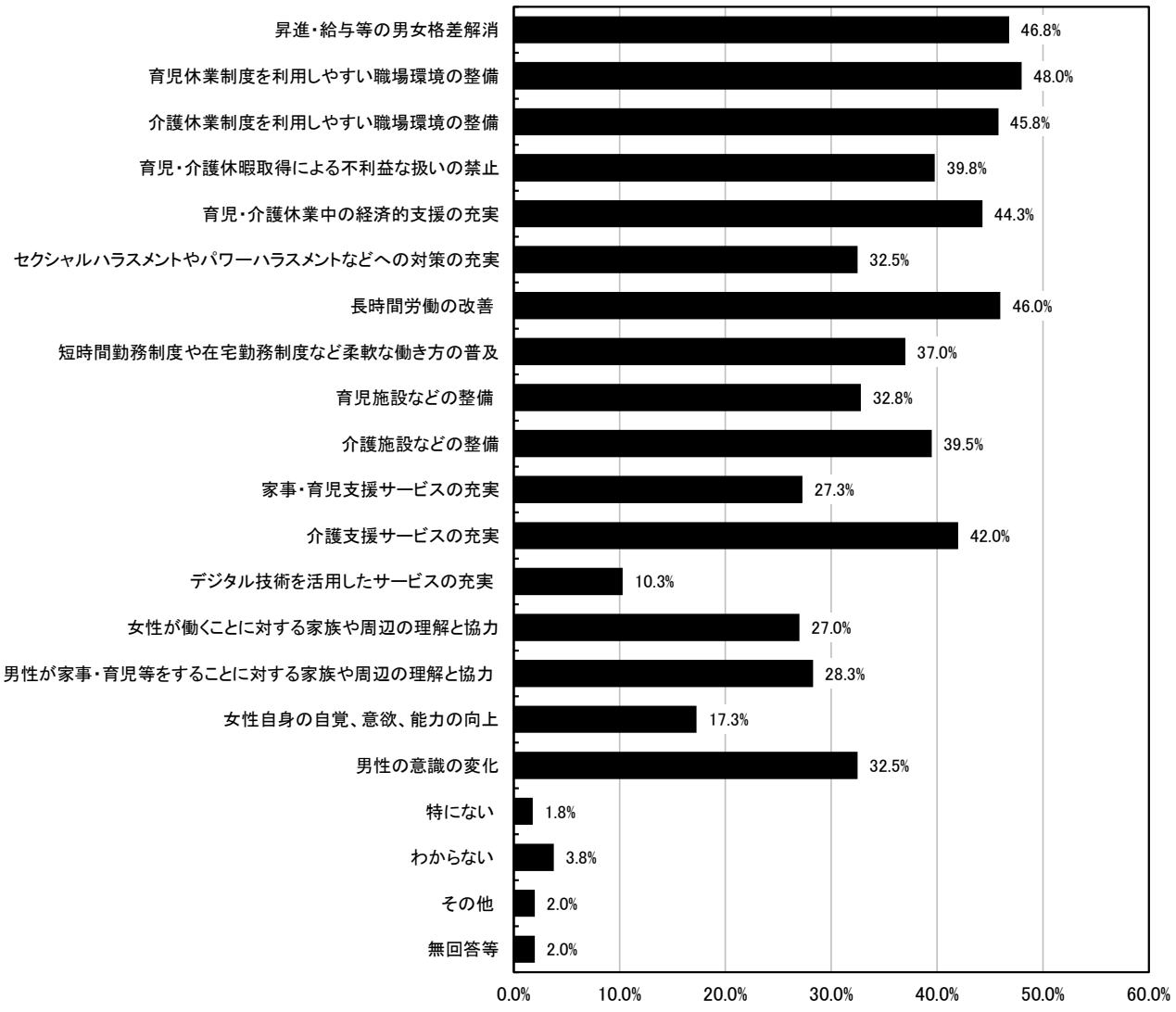
ワーク・ライフ・バランスの認知度（前回との比較）



⑥　働きやすい環境をつくるために必要なこと（複数回答可）

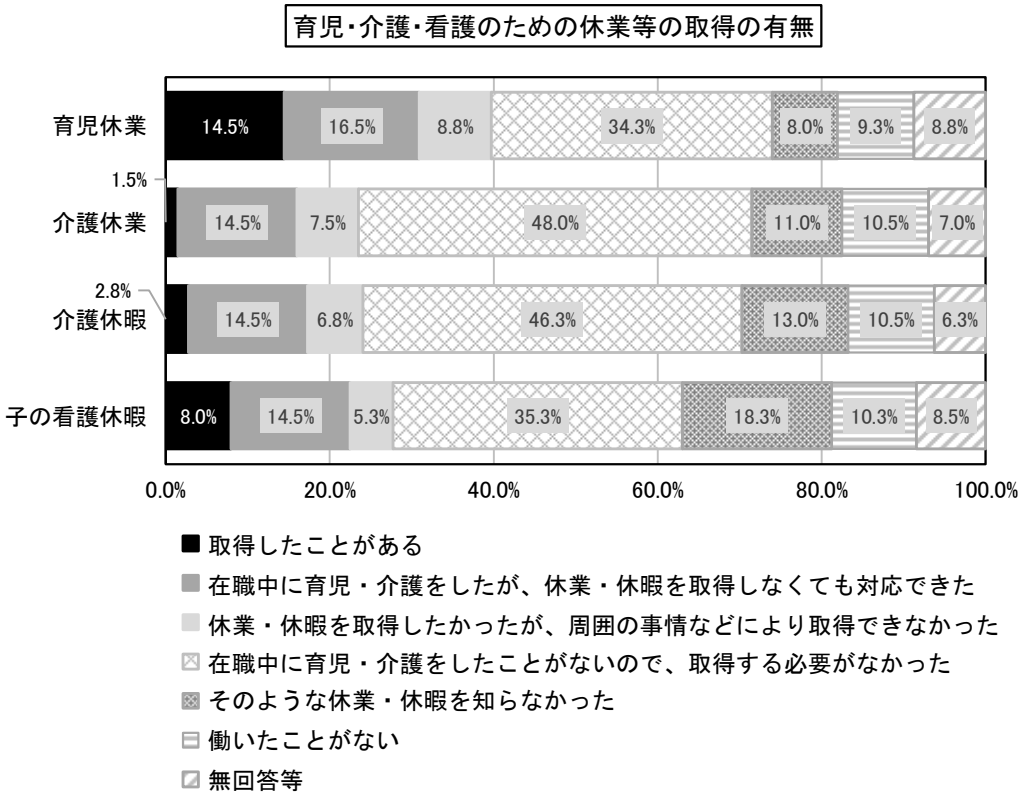
働きやすい環境をつくるために必要なことでは、「育児休業制度を利用しやすい職場環境の整備」「昇進・給与等の男女格差解消」「長時間労働の改善」、「介護休業制度を利用しやすい職場環境の整備」が回答の上位を占めています。

働きやすい環境をつくるために必要なこと

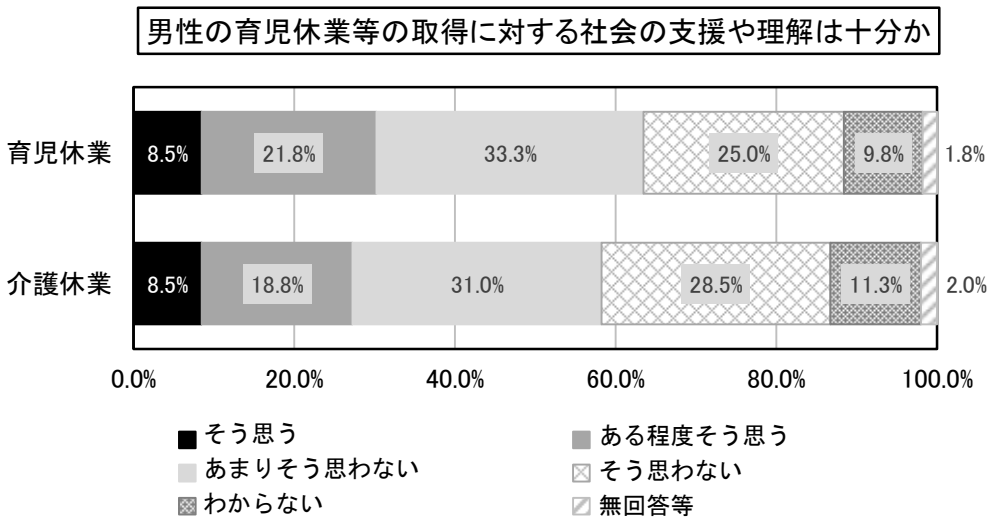


⑦　育児・介護・看護のための休業や休暇の取得の有無

育児・介護・看護のための休業等については、「取得したことがある」との回答は、「育児休業」が 14.5%、「子の看護休暇」は８％にとどまっており、「周囲の事情等により取得できなかった」、「そのような休業・休暇を知らなかった」との回答もみられます。

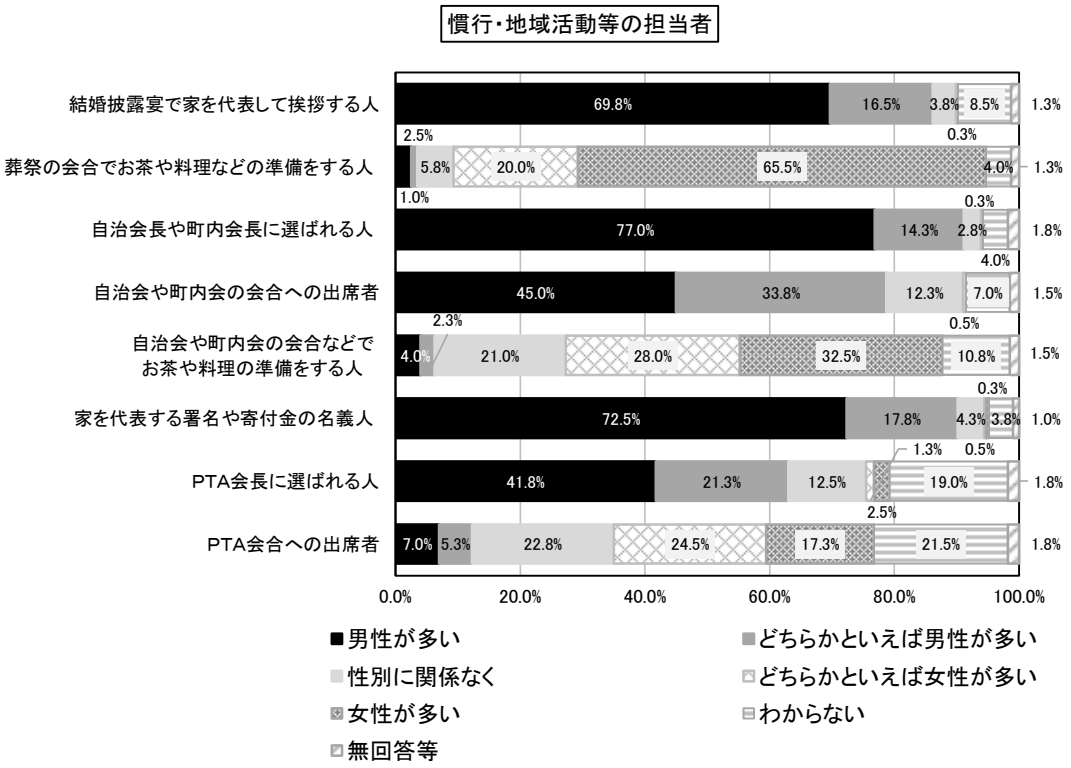


男性が育児休業や介護休業を取ることに対する社会の支援や理解について十分だと思うかとの問いに対し、どちらも「あまりそう思わない」と「そう思わない」を合わせた割合が６割近くを占めています。



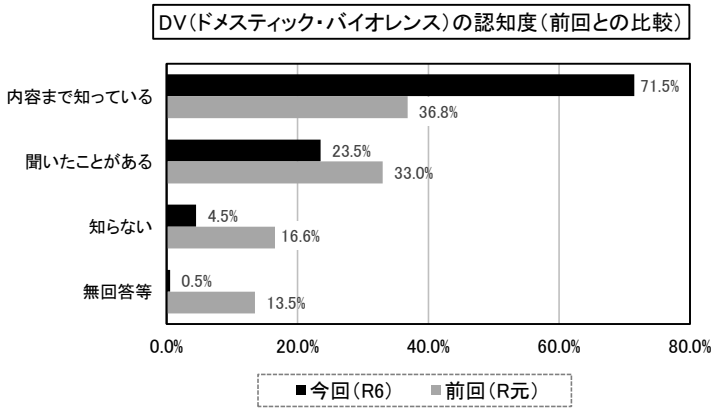
⑧　慣行・地域活動等の担当者

慣行・地域活動等における担当は、分野や活動内容によって相違がみられますが、「自治会長や町内会長に選ばれる人」、「家を代表する署名や寄付金の名義人」については、「男性が多い」が７割以上を占めています。



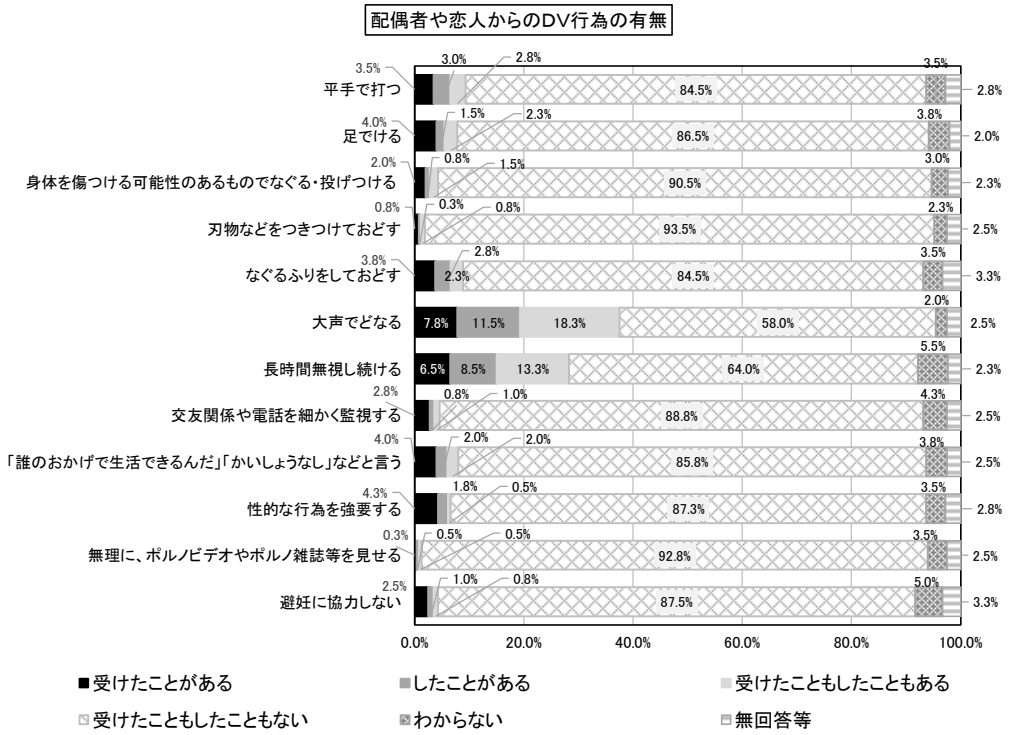
⑨　ＤＶ（ドメスティック・バイオレンス）の認知度

ＤＶ（ドメスティック・バイオレンス）という言葉の認知度については、「内容まで知っている」が前回（令和元年）の 36.8％から 71.5％と大きく増加しており、認知度が向上していることがうかがわれます。



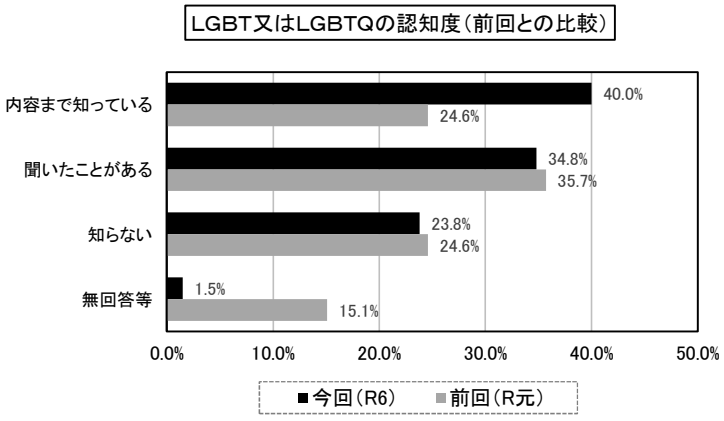
⑩　配偶者や恋人からＤＶ行為を受けたこと又は行ったことの有無

配偶者や恋人からＤＶ行為を受けたことやしたことがある人は、ほとんどの行為で「受けたこともしたこともない」との回答が８割から９割台を占めていますが、「大声でどなる」と「長時間無視し続ける」については、受けたことやしたこと、また両方ある人の合計が３割から４割程度占めています。



⑪　ＬＧＢＴ又はＬＧＢＴＱ[9]の認知度

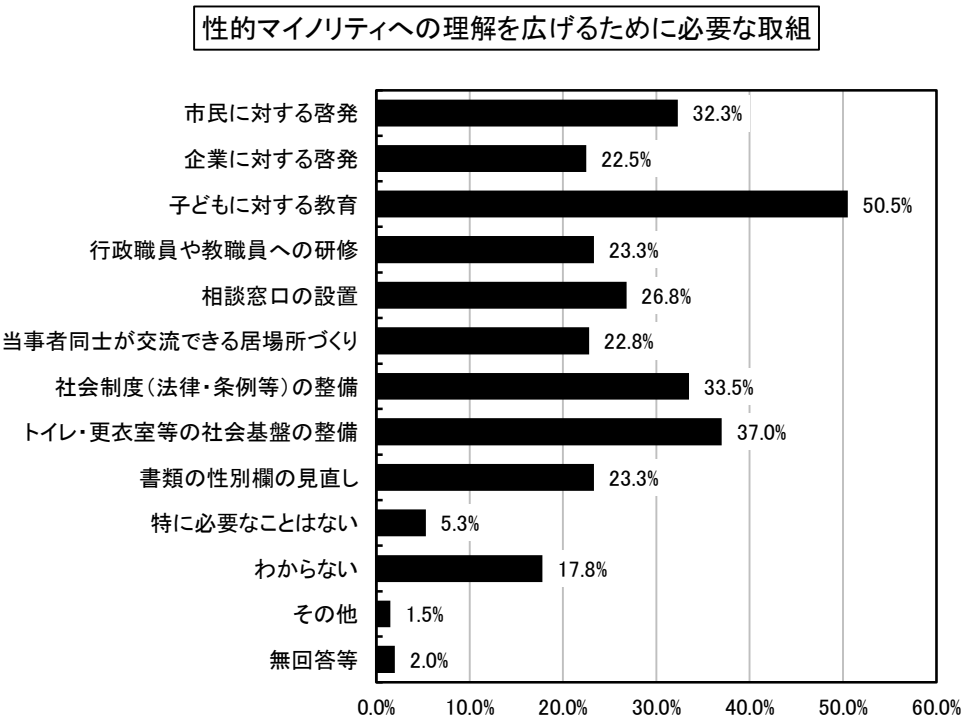
ＬＧＢＴ又はＬＧＢＴＱという言葉の認知度については、「内容まで知っている」が前回（令和元年）の 24.6％から 40.0％と大きく増加しているものの、「知らない」との回答も２割強を占めています。



[9] ＬＧＢＴＱ：
Lesbian（レズビアン、女性の同性愛者）、Gay（ゲイ、男性の同性愛者）、Bisexual（バイセクシュアル、両性愛者）、Transgender（トランスジェンダー、性自認が身体の性と一致しない人や、どちらの性別にも違和を感じる人）、Queer 又は Questioning（クィア又はクエスチョニング、性的指向・性自認が定まらない人）の頭文字をとった略語で、いわゆる性的少数者の総称

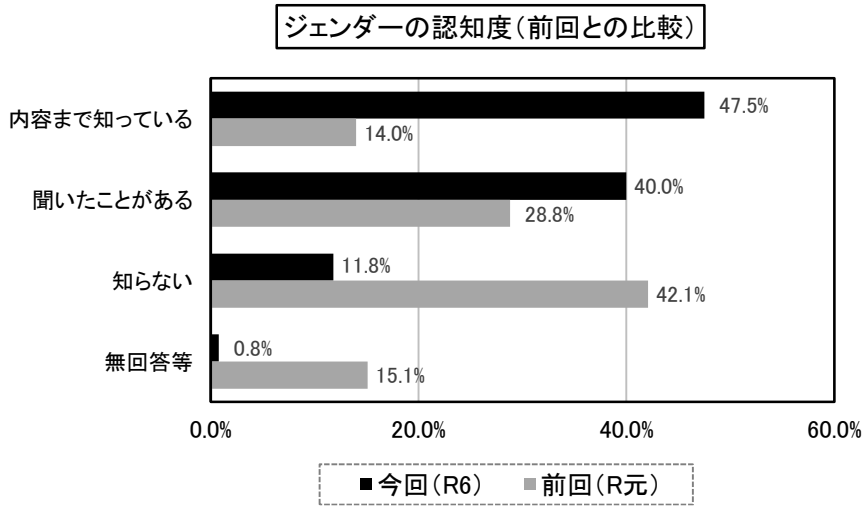
⑫　性的マイノリティ[10]の人々への理解を広げるために必要な取組

ＬＧＢＴ等性的マイノリティの人々への理解を広げるために必要な取組では、「子どもに対する教育」が 50.5％と最も高い割合を占め、次いで「トイレ・更衣室等の社会基盤の整備」（37.0％）となっています。



⑬　ジェンダーの認知度

ジェンダーという言葉の認知度については、「内容まで知っている」が前回（令和元年）の 14.0％から 47.5％と大きく増加しており、「知らない」も 42.1％から 11.8％まで減少しており、認知度が向上しています。

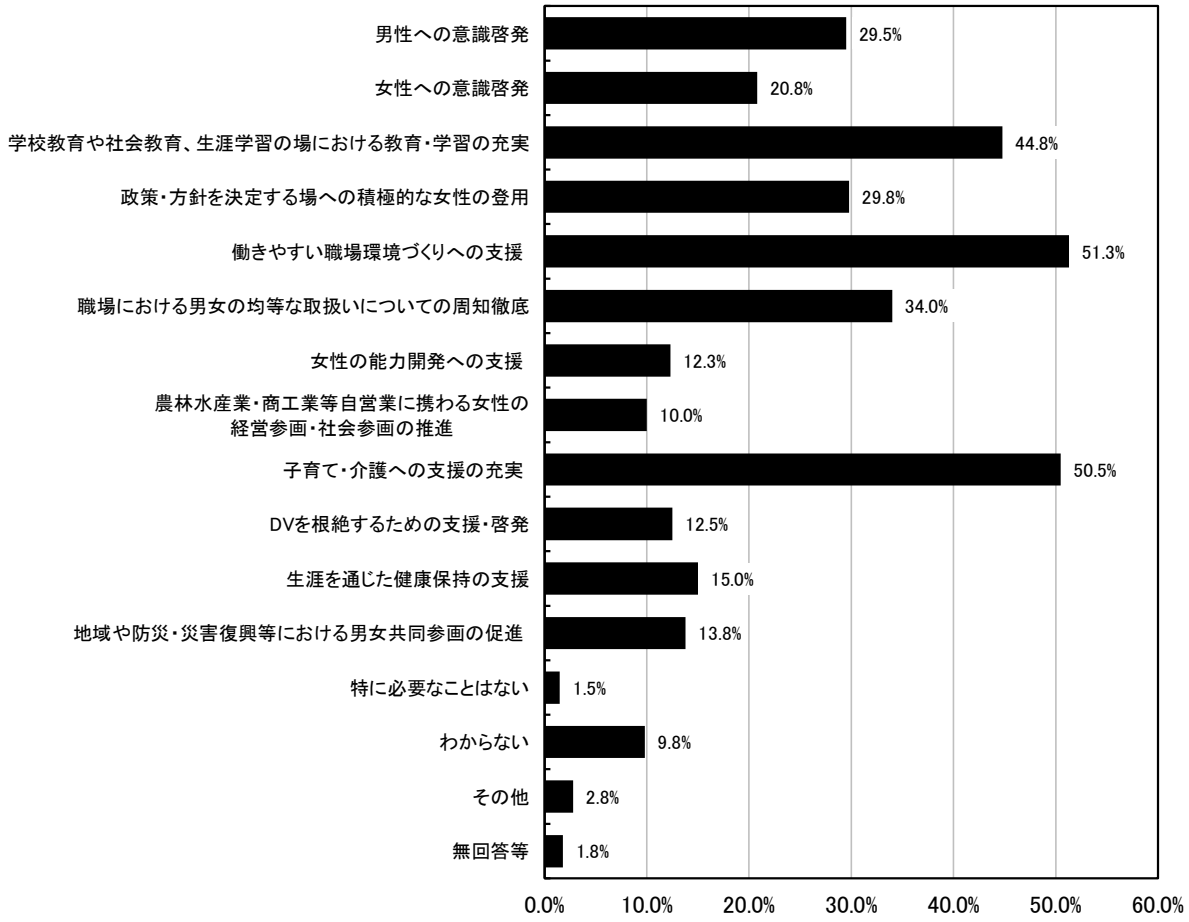


[10] **性的マイノリティ**：性的少数者を総称する言葉

⑭　男女共同参画社会の実現に向けて、市が力を入れていくべきこと

男女共同参画社会の実現に向けて、市が力を入れていくべきことは、「働きやすい職場環境づくりへの支援」と「子育て・介護への支援の充実」がともに50%を占め高く、次いで「学校教育や社会教育、生涯学習の場における教育・学習の充実」（44.8%）となっています。

男女共同参画社会の実現に向けて力を入れていくべきこと



４　要綱、要領

（１）魚沼市男女共同参画推進委員会設置要綱

平成28年8月25日
告示第107号

（設置）
第1条　男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）第14条第3項の規定に基づく魚沼市男女共同参画推進計画（以下「推進計画」という。）を推進するに当たり、広く市民や事業所の意見を反映させるため、魚沼市男女共同参画推進委員会（以下「委員会」という。）を設置する。
（所掌事務）
第2条　委員会は、次に掲げる事項について協議する。
(1)　魚沼市男女共同参画推進計画の策定に関すること。
(2)　魚沼市男女共同参画推進計画の推進に関すること。
(3)　その他男女共同参画に関する施策の推進に関し、必要と認められること。
（組織）
第3条　委員会は、委員10人以内をもって組織し、次に掲げる者のうちから市長が委嘱する。この場合において、第2号から第4号までの規定に該当する者にあっては、市内に住所を有する者の中から選出するものとする。
(1)　学識経験を有する者
(2)　各種団体等から推薦された者
(3)　公募により市長が選考した者
(4)　前3号に掲げるもののほか、市長が必要と認めた者
（任期）
第4条　委員の任期は、2年とする。ただし、再任を妨げない。
2　委員が欠けた場合の補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。
（会長及び副会長）
第5条　委員会に会長及び副会長を置き、委員の互選によりこれを定める。
2　会長は、委員会を代表し、委員会の会務を総理する。
3　副会長は、会長を補佐し、会長に事故あるとき又は欠けたときは、その職務を代理する。
（会議）
第6条　委員会の会議（以下「会議」という。）は、会長が招集し、会長がその議長となる。ただし、委員の委嘱後、最初に行われる委員会の招集は、市長が行う。
2　会長は、必要があると認めたときは、会議に委員以外の者の出席を求め、説明又は意見を聴くことができる。
3　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。ただし、会長が特に必要と認めたときは、委員の一部の出席をもって開くことができる。
（庶務）
第7条　委員会の庶務は、総務政策部企画政策課において処理する。
（その他）
第8条　この要綱に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、市長が別に定める。

附　則

（施行期日）
1　この要綱は、公布の日から施行する。
（魚沼市男女共同参画推進計画策定検討委員会設置要綱の廃止）
2　魚沼市男女共同参画推進計画策定検討委員会設置要綱（平成27年魚沼市告示第20号）は、廃止する。

附　則（平成31年3月26日告示第54号）

この要綱は、平成31年4月1日から施行する。

（2）魚沼市男女共同参画推進計画庁内推進委員会設置要領

平成 27 年 3 月 12 日
訓令第 4 号

（設置）
第1条　男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）第14条第3項の規定に基づく魚沼市男女共同参画推進計画（以下「計画」という。）の策定及び推進のため、魚沼市男女共同参画推進計画庁内推進委員会（以下「委員会」という。）を設置する。
（所掌事務）
第2条　委員会は、次に掲げる業務を行うものとする。
(1)　計画に関する企画立案、推進、評価等を行うこと。
(2)　その他計画策定に関し必要なこと。
（組織）
第3条　委員会の委員（以下「委員」という。）は、企画政策課長並びに総務政策部長、市民福祉部長、産業経済部長及び教育委員会事務局長（以下「部長等」という。）がそれぞれ自ら所属する部署内から指名する職員をもって組織する。
（委員の任期等）
第4条　委員の任期は、選出された年度の末日までとする。
2　部長等は、人事異動その他の理由により委員を変更する必要が生じたときは、速やかに後任の委員を指名するものとする。
（委員長及び副委員長）
第5条　委員会に委員長及び副委員長を置く。
2　委員長は、企画政策課長とし、副委員長は、委員の互選により定める。
3　委員長は、委員会の会議（以下「会議」という。）を主宰し、委員会を代表する。
4　副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故あるときは、その職務を代理する。
（会議）
第6条　会議は、委員長が必要な都度招集し、その議長となる。
2　委員長は、会議を開く暇がないときは、委員に回議してこれに代えることができる。
（関係職員の出席）
第7条　委員長は、特に必要があると認めるときは、関係職員の出席を求め、説明又は意見を聴くことができる。
（事務局）
第8条　委員会の庶務は、総務政策部企画政策課において処理する。
（その他）
第9条　この要領に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、委員長が委員会に諮って定める。

附　則

この要領は、平成27年4月1日から施行する。

附　則（平成31年3月26日訓令第13号）

この要領は、平成31年4月1日から施行する。

第５次魚沼市男女共同参画推進計画

令和８年 11 月　策定

魚沼市総務政策部企画政策課

〒946-8601　　新潟県魚沼市小出島 910 番地

TEL　025-792-1425

FAX　025-792-9500

ホームページ　https://www.city.uonuma.lg.jp

魚沼市



魚沼市公式キャラクター
うおぬまっち