

第4章 施策の展開

1 基本目標1 あらゆる場面への男女共同参画の理念の浸透

男女共同参画社会の実現には、ジェンダー平等の実現とあらゆる分野における政策・方針の立案及び決定過程に男女が対等な立場で参画することが大変重要です。誰もが個性と能力を発揮し、いきいきと生活できる社会の実現を目指し、女性の参画の拡大を図っていく必要があります。

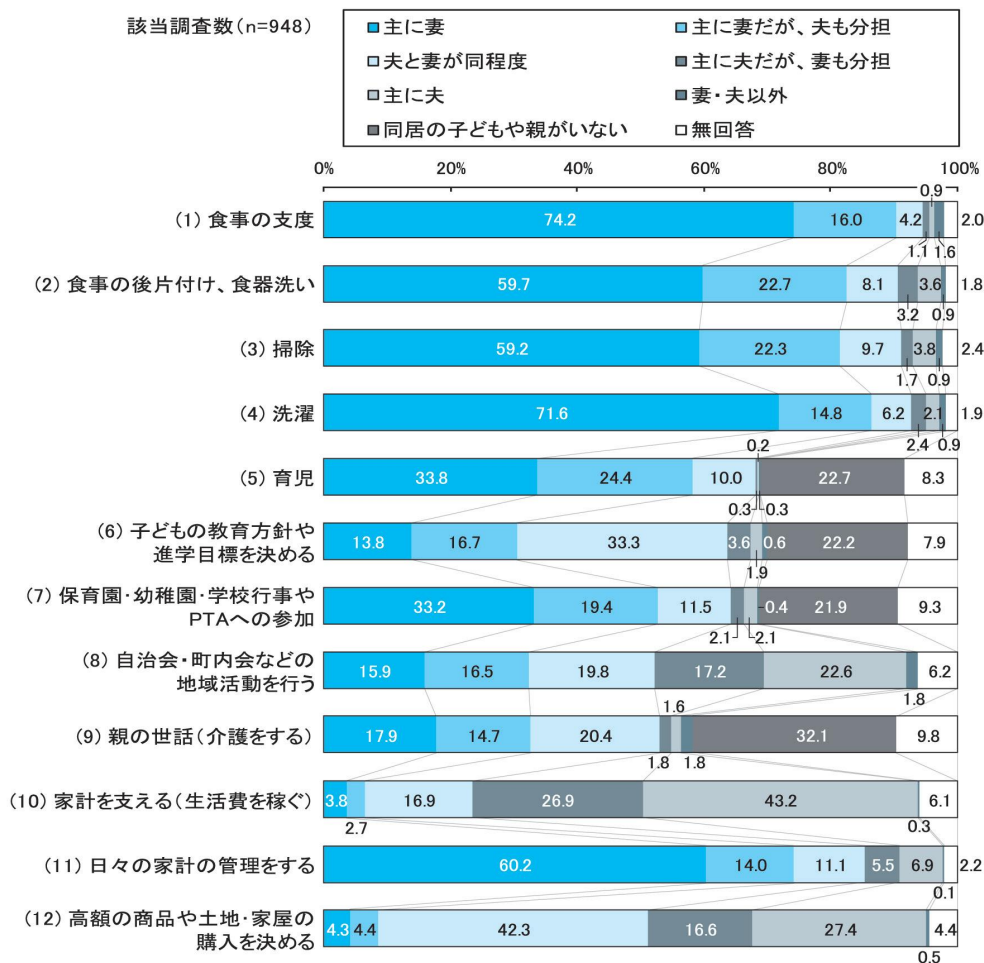
施策の方向1-(1) 男女共同参画の理念の普及・啓発

家庭での役割を誰が担っているかを問うと、「主に妻」は「(1) 食事の支度」「(2) 食事の後片付け、食器洗い」「(3) 掃除」「(4) 洗濯」「(5) 育児」などの項目において上位となっています。特に「(1) 食事の支度」と「(4) 洗濯」は7割を超えて高い割合となっており、家事にかかわることの多くは妻が担っていることがわかります。

固定的な性別役割分担意識や性差による偏見が解消されるよう、様々な教育機会の提供や、啓発活動を展開し、男女共同参画意識の普及を図ります。

あなたのご家庭では、次にあげる家庭での役割を、主にどなたが担っていますか。

令和元年度市民意識実態調査



【施策の方向の成果指標（数値目標）】

No	指標	基準値	5年後の目標値
①	「男は仕事、女は家庭」と決めつける考えに賛同しない人の割合	41.2% (令和元年度市民意識実態調査)	70.0%
②	社会全体で「男性と女性は平等に扱われていると思う」と答えた人の割合	15.6% (令和元年度市民意識実態調査)	25.0%

【施策】 1 - (1) - ① 男女共同参画の視点に立った教育・学習の推進

事業 NO	事業
1	男女共同参画を推進する家庭教育の充実 家庭における男女共同参画を推進するため、子育てについて理解を深める講座等を実施します。
2	男女共同参画を推進する幼児教育の充実 保育士や幼稚園教諭に男女平等に関する意識啓発を進め、性別によって固定されない教育を進めます。
3	男女共同参画を推進する学校教育の充実 学校生活において、児童・生徒が性別によって固定されることなく、個性と能力が発揮できるよう、教職員の意識啓発を進めるとともに、男女平等の視点に立った教育を進めます。
4	男女共同参画を推進する社会教育の充実 広く一般的に男女共同参画を推進するため、男女共同参画の視点を持った講座等を実施します。

【施策】 1 - (1) - ② 地域における男女共同参画の推進

事業 NO	事業
5	地区推進員の設置及び支援 男女共同参画を地域に普及・啓発するため、条例に基づき男女共同参画地区推進員を設置します。また、地域での普及・啓発は男女共同参画の重要な課題であるため、地区推進員の活動を支援します。
6 新規	地区住民への情報発信・講座等の開催 自治会長など、地区の役員への女性の登用について働きかけます。また、地区推進員は地区において、男女共同参画の視点を持った講座等を開催し、普及・啓発を行います。

7	地区推進員の地区間の連携促進 地区間での情報交換や、市内まちづくりセンターのブロック単位と同様のブロックでの協働を通じて、地区推進員のスキルアップを図り、意識を高め、地域での普及・啓発を促進します。
8	地区推進員による各地区における男女共同参画に関する調査の実施 男女共同参画の浸透状況の把握や、その時々課題について広く地域住民の意識を把握するため、意識調査を行います。
9 新規	自主防災会役員への女性参加の促進 自主防災会に女性の役員がいることにより、災害時においても男女共同参画がスムーズに実現できるよう、女性役員の登用を促進します。

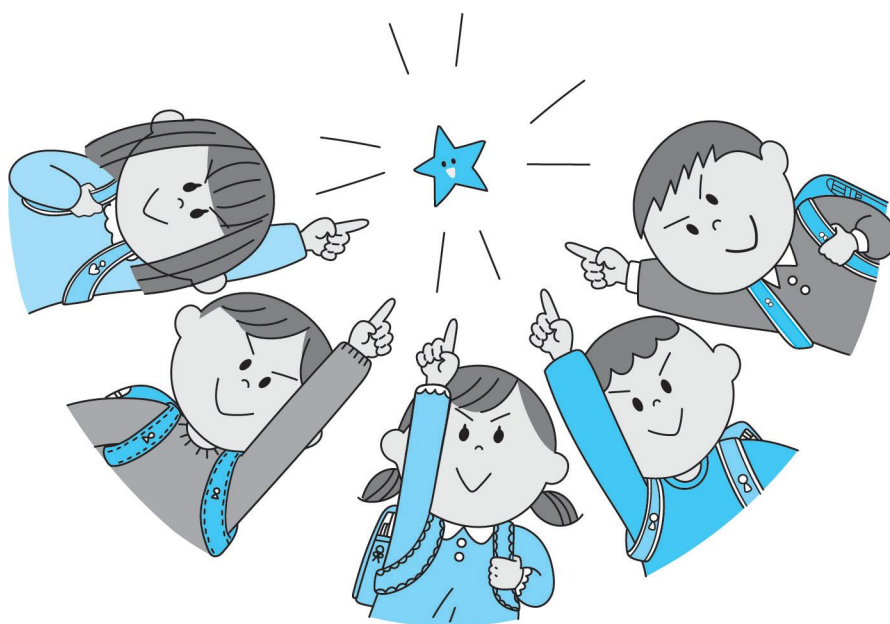
【施策】 1- (1) - ③ 男女共同参画のための広報、啓発、調査、情報提供

事業 NO	事業
10	男女共同参画に関する情報誌やパンフレットの発行 情報誌「きらり」や男女共同参画に関するパンフレットの発行・配布、また、市ウェブサイトやSNS、広報紙、報道提供など、様々な媒体により情報を発信することにより、意識啓発を行います。
11	行政刊行物における性別固定観念にとらわれない表現の促進 行政の刊行物等において、男女共同参画の推進に与える影響を考慮し、性別による固定的な役割分担意識を助長することがないように、マニュアル等を用いて周知・啓発します。
12	男女共同参画センターの利用促進 男女共同参画センターを市民に有効活用してもらうため、情報コーナーの充実を図り、ほととスペース事業や市主催の講座の実施、情報誌「きらり」、市ウェブサイト等によりセンターの存在や利用について周知します。
13	男女共同参画宣言都市の周知 市ウェブサイトや広報紙等、様々な方法により、市が男女共同参画宣言都市であることを周知します。また、各種会議、講座等において男女共同参画都市宣言の唱和を推進し、男女共同参画社会の実現に向けた気運を高めます。
14	男女共同参画に関する市民意識実態調査の実施 市民の男女共同参画に関する意識・実態を把握し、プランや施策など男女共同参画行政に反映させるため、5年毎にアンケート調査を行います。
15	男女共同参画に関する事業者調査の実施 市内事業所の男女共同参画に関する意識・実態を把握し、プランや施策など男女共同参画行政に反映させるため、5年毎にアンケート調査を行います。 また、産業経済部門では、市内事業所を対象に、毎年男女共同参画の設問を含めた賃金実態調査を行います。
16	男女共同参画に関する生徒意識実態調査の実施(中学2年生) 市内中学生の男女共同参画に関する意識・実態を把握し、プランや施策など男女共同参画行政に反映させるとともに、男女平等の視点に立った教育にも反映させてもらうため、5年毎にアンケート調査を行います。

17	男女共同参画に関する職員意識実態調査の実施 市職員の男女共同参画に関する意識・実態を把握し、性別による格差是正を促すとともに、本市における職場の男女共同参画の指標となるよう、5年毎にアンケート調査を行います。
18 新規	男女共同参画に関する本の企画展の開催 男女共同参画について関心を持ち、理解を深めてもらうため、男女共同参画週間（6月23日～29日）に合わせ、静岡県男女共同参画センターあざれあ図書室の協力を得て、男女共同参画に関連する本の展示・貸出をします。

【施策】 1- (1) - ④ 男女共同参画の推進体制

事業 NO	事業
19	男女共同参画審議会の運営 男女共同参画の施策を総合的かつ計画的に推進するため、条例に基づき設置した男女共同参画審議会において、重要事項を効果的に審議できるよう円滑な運営を行います。
20	男女共同参画プランの推進 男女共同参画プランの進捗状況、実施状況を把握し、途中経過及び結果について公表します。また、庁内におけるプラン推進組織として男女共同参画プラン推進プロジェクトを置き、庁内各課への働きかけを行うなど、プランの推進に努めます。



施策の方向 1 - (2) 政策・方針決定の場への女性参画の促進

世界経済フォーラムが毎年発表する社会全体（経済・政治・教育・健康分野の合計）の男女格差を示す「ジェンダーギャップ指数」において、令和3（2021）年の日本の順位は156か国中120位と（令和2年は153か国中121位）、先進7か国で最下位となっています。特に、政治分野と経済分野での格差が最も大きくなっている理由の1つとして、女性の閣僚数（126位）及び国会議員（衆議院）数（140位）が少ないことがあげられます。

こうした特徴は本市においても例外ではなく、これまでもポジティブ・アクション（積極的格差是正措置）を起こし、10年前と比較して、指標である審議会等の委員への登用が数値的には改善されているものの、依然、目標値には達していないため、継続して女性の積極的な登用を促進します。

《日本の項目別スコアと順位》

分野	2021年スコア（順位）	2020年のスコア（順位）
経済	117位	115位
政治	147位	144位
教育	92位	91位
健康	65位	40位
総合	120位	121位

ポジティブ・アクション

積極的格差是正措置といいます。社会のあらゆる場面で男女が社会の対等な構成員として参画する機会に男女格差がある場合、必要な範囲内で男女のいずれか一方に対し、積極的に参画機会を与えることです。

【施策の方向の成果指標（数値目標）】

No.	指標	基準値	5年後の目標値
③	審議会等への女性登用率	33.1% (令和2年4月1日現在)	40.0%
④	女性管理職がいる事業所の割合	36.7% (平成29年度事業者調査)	45.0%
⑤	女性の自治会長の割合	4.1% (令和2年4月1日現在)	8.0%

【施策】1-(2)-① 審議会等における女性の積極的な登用

事業 NO	事業
21	審議会等委員への女性の積極的登用 男女が対等な立場で政策・方針などの決定の場に参画できるよう審議会等委員への女性登用を促進します。「富士市附属機関等に関する指針」に基づき、委員選任にあたり事前協議を実施し、女性の積極的登用を働きかけます。
22	審議会等委員への公募委員の積極的登用 「富士市附属機関等に関する指針」に基づき、委員選任にあたり公募委員の登用について所管課と事前協議を実施するとともに、公募委員リストの活用に努めます。
23	審議会等の委員として活躍できる女性の育成・支援 女性委員の人材不足の解決に向け、人材育成に努めるとともに、公募委員リストへの登録を促進します。
24	富士市議会モニターへの女性の登用 政治的な分野への女性の関心を高め、男女平等に意見を聴取するため、議会モニターへの女性の積極的な登用を進めます。
25 新規	審議会等における託児サービスの導入支援 審議会等の委員に乳幼児を抱える若い世代の男女が就任し、意見を市政に反映できるよう、審議会等の実施にあたり託児サービスを実施することを支援します。

【施策】1-(2)-② 市内事業所における女性の積極的な登用促進

事業 NO	事業
26	女性活躍推進法の啓発 働き方改革等による男性中心型労働慣行の変革、ワーク・ライフ・バランスと女性活躍の実現のため、市内事業所に対して、女性活躍推進法の推進に関する周知・啓発を行います。
27	事業所における女性管理職登用の啓発 多様化する経済社会において、方針を決定する場に男女共同参画の視点が必要であることを、前進的に取り組んでいる事業所の紹介等を通じて啓発します。 また、女性管理職雇用事業所の認定制度を設け、事業所における女性管理職登用の拡大（ポジティブ・アクション）を進めます。なお、認定を受けた事業所は、市が発注する建設工事の業者格付において優遇します。
28 新規	女性の就労、キャリア形成・継続の啓発 仕事に就きたくても仕事に就くことができない女性への相談窓口の周知を行います。また、女性活躍推進法、働き方改革等を推進し、女性が働き続けられる環境改善のための啓発を行います。
29	市役所における女性活躍推進法に基づく行動計画の推進 市役所は特定事業主として、採用に占める女性比率、勤続年数の男女差、労働時間の状況、管理職に占める女性比率等の現状を把握し、行動計画を策定し、庁内周知及び公表します。

30	<p>市役所における管理監督職への女性の登用</p> <p>多様な視点や発想を取り入れ、活力ある行政運営を行うため、女性職員の管理監督職への登用を進め、管理職に占める女性職員の比率を高めます。</p>
31	<p>市役所における男女共同参画に関する職員研修の実施</p> <p>男女共同参画の理念を行政運営に生かすため、職員の年齢別・階層別研修において男女共同参画の内容を取り入れた研修を行います。</p>

【施策】 1 - (2) - ③ 市内自治会役員における女性の積極的な登用促進

事業 NO	事業
5 再掲	<p>地区推進員の設置及び支援</p> <p>男女共同参画を地域に普及・啓発するため、条例に基づき男女共同参画地区推進員を設置します。また、地域での普及・啓発は男女共同参画の重要な課題であるため、地区推進員の活動を支援します。</p>
6 再掲	<p>地区住民への情報発信・講座等の開催</p> <p>自治会長など、地区の役員への女性の登用について働きかけます。また、地区推進員は地区において、男女共同参画の視点を持った講座等を開催し、普及・啓発を行います。</p>
9 再掲 新規	<p>自主防災会役員への女性参加の促進</p> <p>自主防災会に女性の役員がいることにより、災害時においても男女共同参画がスムーズに実現できるよう、女性役員の登用を促進します。</p>



2 基本目標2 ワーク・ライフ・バランス推進と男女活躍社会の実現

これからの5年を考えると、男女平等の価値観の浸透や、男性と同様に女性も大事な労働力として就業率は高まるものと予測されます。

男性も女性も働きやすく、生活しやすい環境を整えることが急務となっており、ワーク・ライフ・バランスを進める必要があります。

また、新型コロナウイルス感染症拡大が契機となり、テレワークの導入など、柔軟で多様な働き方の変革をチャンスととらえ、働く場での女性活躍や男性の家庭生活への積極的な参画につなげることが重要です。

テレワーク

ICT（情報通信技術）を利用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方。主に会社に勤務する人が行う在宅勤務（自宅を就業場所とするもの）、モバイルワーク（施設に依存せず、いつでも、どこでも仕事が可能な状態なもの）、施設利用型勤務（サテライトオフィス、テレワークセンター、スポットオフィス等を就業場所とするもの）と、個人事業者や小規模事業者等が行うSOHO（主に専門性が高い仕事を行い、独立自営の度合いが高いもの）、内職型副業勤務（主に他のものが代わって行うことが容易な仕事を行い独立自営の度合いが薄いもの）があげられます。

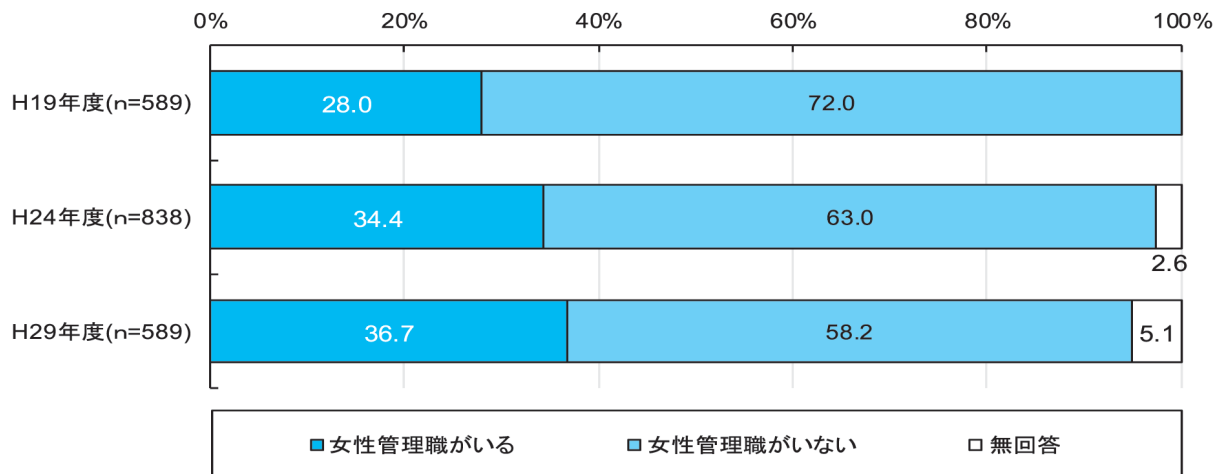
施策の方向2-(1) 職業生活における男女共同参画の実現

女性の管理職がいる事業者の割合で、平成29（2017）年度の割合が、経年比較で10年前の平成19（2007）年度から8.7ポイント増加しており、女性の社会活躍が進んでいる状況が伺えます。

また、男性が仕事だけでなく家庭生活の時間を確保するためには、長時間労働など職場の業務改善と、本人だけではなく職場や社会全体の意識改革が必要です。

事業者に対する啓発を継続的に行い、コロナ禍で広がりを見せたテレワークの導入などの働き方を推進し、男性中心型労働慣行の変革を促進するとともに、女性のキャリア支援も行う必要があります。男女が家庭でも職場でも、同様に責任を分かち合い、お互いが活躍できる社会の実現を目指し、ワーク・ライフ・バランスの推進と女性のキャリア支援に取り組みます。

【女性管理職の状況】（経年比較）



ワーク・ライフ・バランス

誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育てや介護の時間や、家庭、地域、自己啓発、趣味等の個人の時間を持てる健康で豊かな生活が送れることをいいます。

【施策の方向の成果指標（数値目標）】

No.	指標	基準値	5年後の目標値
⑥	市の女性有業率※（15～64歳）	65.2% (総務省統計局 就業構造 基本調査 平成 29 年度)	75.0%
⑦	「ワーク・ライフ・バランス」の内容を知っている事業所の割合	47.4% (平成 29 年度事業者調査)	80.0%

※有業率：総務省統計局が実施する「職業構造基本調査」により算出された、仕事をしている人の割合。

【施策】2-(1)-① 男性中心型労働慣行の変革とワーク・ライフ・バランスの推進

事業 NO	事業
32	ワーク・ライフ・バランス推進のための講座実施 ワーク・ライフ・バランス、働き方、男女の自立に向け、生活と仕事の調和を保つことができる人材育成、職場環境づくりなどのためのセミナー等を実施します。
33	ワーク・ライフ・バランス等の普及・啓発 ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、広報紙やSNSなど各種手段で情報発信し、普及・啓発に努めます。
34	関連機関との連携 ワーク・ライフ・バランス推進を効果的に実施するため、部署間、市以外関連機関、他市町等との連携を進めます。
26 再掲	女性活躍推進法の啓発 働き方改革等による男性中心型労働慣行の変革、ワーク・ライフ・バランスと女性活躍の実現のため、市内事業所に対して、女性活躍推進法の推進に関する周知・啓発を行います。
35	テレワークを活用した多様な働き方の促進 ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、テレワークを活用した多様な働き方を促進していくため、市内事業所のテレワーク導入やテレワークを実施する企業の誘致、及びテレワーカーの受け入れ等に繋げるための施策を実施します。

【施策】2-(1)-② 女性のキャリア支援

事業 NO	事業
27 再掲	事業所における女性管理職登用の啓発 多様化する経済社会において、方針を決定する場に男女共同参画の視点が必要であることを、前進的に取り組んでいる事業所の紹介等を通じて啓発します。 また、女性管理職雇用事業所の認定制度を設け、事業所における女性管理職登用の拡大（ポジティブ・アクション）を進めます。なお、認定を受けた事業所は、市が発注する建設工事の業者格付において優遇します。
28 再掲 新規	女性の就労、キャリア形成・継続の啓発 仕事に就きたくても仕事に就くことができない女性への相談窓口の周知を行います。また、女性活躍推進法、働き方改革等を推進し、女性が働き続けられる環境改善のための啓発を行います。
36	起業・経営等に関する相談・支援事業 地域内産業支援機関と連携しながら、起業相談やセミナーを実施し、伴走型の支援を実施します。また、テレワークの推進により、性別を問わず働きやすい環境の整備と、業務の効率化による生産性の向上を図るための支援も実施します。

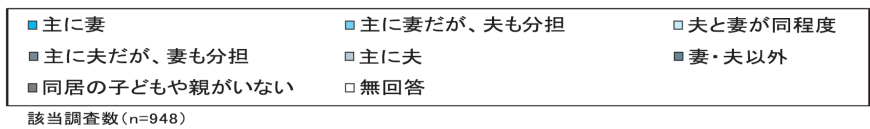
37	<p>就労支援のための講座等の開催</p> <p>働きたくても働くことができない人の就職を支援するための講座等を実施します。また、その他の視点から、女性の就労支援のための講座等を実施します。</p>
38 新規	<p>看護師実務研修の実施</p> <p>市内医療機関に勤務している看護師及び現在医療機関に勤務していないが、復職を希望する看護職資格を持つ人（潜在看護師）を対象に「看護師実務研修」を実施します。</p>
39 新規	<p>保育士の資格保有者を対象に行うキャリアアップ研修の実施</p> <p>市内の教育・保育施設の質の向上及び保育現場におけるリーダー的職員の育成を図るため、保育士等の資格を持つ人（保育士・幼稚園教諭）を対象とした「保育士等キャリアアップ研修」を実施します。</p>
40 新規	<p>ひとり親家庭への就労支援</p> <p>ひとり親家庭を対象に、母子父子自立支援員が就労に関する相談に応じるとともに、就職に有利となる資格を取得するための講座を受けるための費用や修業期間中の生活費を補助するなど支援します。</p>
29 再掲	<p>市役所における女性活躍推進法に基づく行動計画の推進</p> <p>市役所は特定事業主として、採用に占める女性比率、勤続年数の男女差、労働時間の状況、管理職に占める女性比率の現状を把握し、行動計画を策定し、庁内周知及び公表します。</p>
41	<p>市役所における性別にとらわれない職員の採用</p> <p>男女共同参画の視点をあらゆる施策に反映させるため、採用試験において、性別にとらわれない職員の採用を図ります。</p>
30 再掲	<p>市役所における管理監督職への女性の登用</p> <p>多様な視点や発想を取り入れ、活力ある行政運営を行うため、女性職員の管理監督職への登用を進め、管理職に占める女性職員の比率を高めます。</p>
42	<p>「市役所における男女共同参画推進に関する指針」の周知徹底</p> <p>「市役所における男女共同参画推進に関する指針」の目的や内容などについて、全ての職員に周知徹底し、市役所内での男女共同参画を進めます。</p>
43	<p>市役所における性別に偏りなく、個人の能力や適性等に応じた職員の配置</p> <p>各部署における業務内容等を踏まえ、性別に偏りなく、職員の能力、適性、希望等を踏まえた登用、配置を実施します。</p>
44	<p>市役所における総労働時間短縮に向けた取組の周知徹底</p> <p>ワーク・ライフ・バランスの推進の観点から、テレワーク等の多様な働き方を推進するとともに、時間外勤務の削減に向けた取組を周知徹底し、総労働時間短縮を図ります。</p>
31 再掲	<p>市役所における男女共同参画に関する職員研修の実施</p> <p>男女共同参画の理念を行政運営に生かすため、職員の年齢別・階層別研修において男女共同参画の内容を取り入れた研修を行います。</p>

施策の方向2-(2) 子育てや介護を共に支え合い、子どもを産み育てやすい社会の実現

「家庭での役割を主に誰が担っているか」を過去10年間と比較し、従来家庭での役割の大半は、「主に妻」が担ってきましたが、「(5)育児」「(7)保育園・幼稚園・学校行事やPTAへの参加」「(9)親の世話(介護をする)」においては、男性の参画割合の増加が顕著に表れており、今後、この価値観を広げていくことが大切です。

また、コロナ禍で導入が進んだテレワークの拡大は、夫婦間の家事・育児の分担を見直す契機となります。働き方の自由な選択ができるよう、事業者への働きかけや安心して子育てや介護ができる社会の実現にむけ、多様なライフスタイルに対応した子育てや介護支援の充実を図ります。

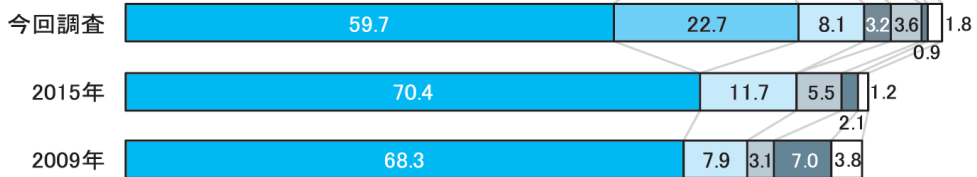
次にあげる家庭での役割を主にどなたが担っていますか。(前回・前々回調査との比較)
令和元年度市民意識実態調査



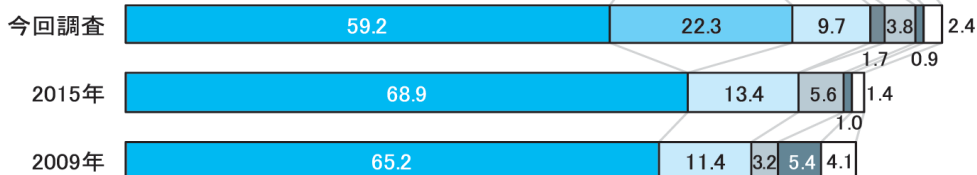
(1) 食事の支度



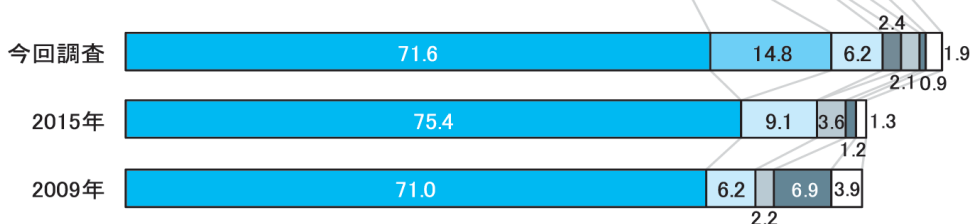
(2) 食器の後片付け、食器洗い



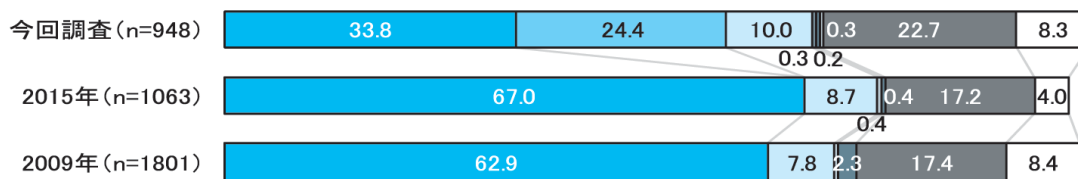
(3) 掃除



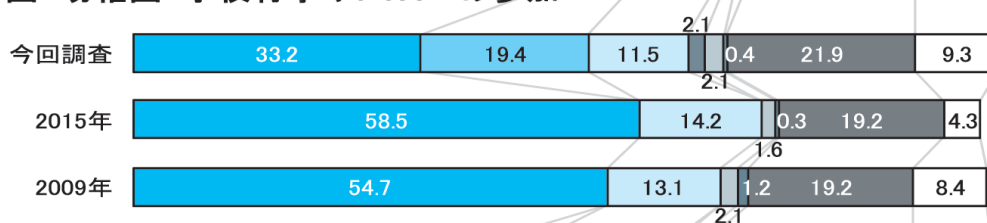
(4) 洗濯



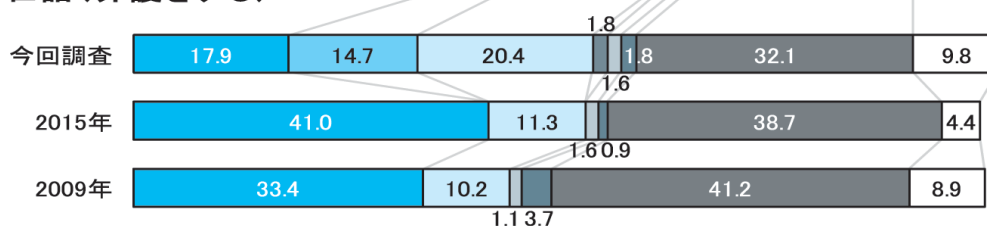
(5) 育児



(7) 保育園・幼稚園・学校行事やPTAへの参加



(9) 親の世話（介護をする）



【施策の方向の成果指標（数値目標）】

No.	指標	基準値	5年後の目標値
⑧	男性従業員が配偶者出産休暇制度や年次有給休暇を利用して5日間程度の休みを取りやすい雰囲気がある職場の割合	35.6% (平成 29 年度事業者調査)	50.0%
⑨	男性の育児休業取得率	20.6% (平成 29 年度事業者調査)	30.0%
⑩	育児について、夫と妻の負担が同程度と思う市民の割合	10.0% (令和元年度市民意識実態調査)	15.0%

【施策】 2- (2) -① 男性の家事・育児・介護の参画促進

事業 NO	事業
45	育児、介護休業制度の普及・啓発 男女共に育児・介護休業を取得することができることを周知するとともに、男性の育児・介護休業の取得を啓発します。

46	男性の生活的自立を促進するための知識・技術習得講座の実施 男性が生活的に自立し、より豊かで多様な生き方ができるよう、料理等、家事や育児を行うためのきっかけづくり、学習機会の提供を行います。
47 新規	男性の子育てに関する知識の習得と意識の向上につながる学習機会の提供 男性が子育てに積極的に参加し、より豊かで多様な生き方ができるよう、子育てに関する知識の習得や意識の向上につながるきっかけづくりとなる学習機会の提供を行います。
48	多様な働き方のできる環境づくりの啓発 短時間勤務、テレワーク、時間差勤務などの弾力的な労働環境制度を推奨し、長時間労働の改善、有給休暇の取得促進などの啓発を行い、働き方改革を推進します。
49	市役所における男性職員の育児休業等取得の促進 男女が共に仕事や育児の責任を分かち合い、女性の負担を軽減すると同時に男性も育児に積極的に関わることができるよう、職員の意識啓発とともに職場環境づくりを通じて、育児休業等の取得を促進します。

【施策】2-(2)-② 子育てと介護への支援

事業 NO	事業
50	保育園待機児童の解消 子どもを産み育てながら男性も女性も働き続けるため、入園待機の児童・乳幼児をなくします。
51	多様な市民ニーズに対応する保育の充実 男性も女性も仕事と子育てが両立できるよう、保育園での休日保育、病時・病後児保育、障害児保育、乳幼児保育など、市民ニーズを把握し実施していきます。
52 新規	企業主導型保育事業の充実 主に従業員の子どもを保育する企業主導型保育事業の質の向上など、充実を図るため、情報交換会の開催など連携を図っていきます。
53	放課後児童クラブの充実 日中、就労等により保護者がいない小学生を預かり、児童が安全・安心に生活でき、保護者も安心して仕事ができるよう、放課後児童クラブを運営します。
54	地域子育て支援センターの充実 育児不安の相談や、子育てサークルの支援など、子育て家庭に対する育児支援の拠点となる地域子育て支援センターの運営を支援します。

55 新規	家庭的保育事業の実施 保育園等の待機児童の解消や多様な保育需要に対応するため、市の委託を受けた保育ママが自宅等で児童を預かる事業を実施していきます。
56	ファミリーサポートセンター事業の充実 「子育ての支援を受けたい人」と「子育ての支援ができる人」双方が登録をし、会員同士で子育てを行う仕組みを、継続していきます。
57 新規	一時預かり保育事業の実施 母親等の入院、就労や私的理由等で保育を行う必要が生じた場合、一時的に児童を預かる制度を実施していきます。
58 新規	はぐくむFUJIオフィシャルサポーター認定制度の推進 「従業員の仕事と子育ての両立」、「地域における子育て支援」、「独自の子育てに関する支援」に積極的に取り組む富士市内の企業・団体等を、はぐくむFUJIオフィシャルサポーターとして認定し、少子化対策を官民協働で取り組むことで、子育てを温かく見守り支援する体制を構築します。
59 新規	家庭児童相談室の充実 子育てに関する様々な相談を受け、継続相談や福祉サービスに繋げるとともに、関係機関と連携し子どもの安全・安心な生活を守ります。また、相談者に寄り添った支援を行うため、職員の資質向上に努めます。
60	介護予防教室の拡充 高齢者が健康でいきいきした生活を送り、病気等になったとしても、できるだけ自立した生活が送れるよう、生活・介護支援サポーター養成講座を開催し、性別にかかわらず受講を促進します。
61	認知症サポーター養成講座の受講推進 認知症になっても安心して暮らせるよう、認知症の基礎知識や接し方などを学ぶ講座について、介護者になったときに性別による役割分担を押し付けないよう、男女双方の受講を推進します。
62	市役所における年次有給休暇などの取得促進 男女が共に子育てに関わる時間を増やすことができるよう、年次有給休暇などの取得を促進します。

3 基本目標3 生涯を通じた心身の健康維持・増進

人生を健やかに生きていくことは、全ての人の願いです。男女が共に自らの身体について正しい情報を持ち、ライフステージに応じて身体と心の健康管理・保持増進に努めることは、仕事や家庭、自己の充実した人生のための基礎であり大変重要なことです。

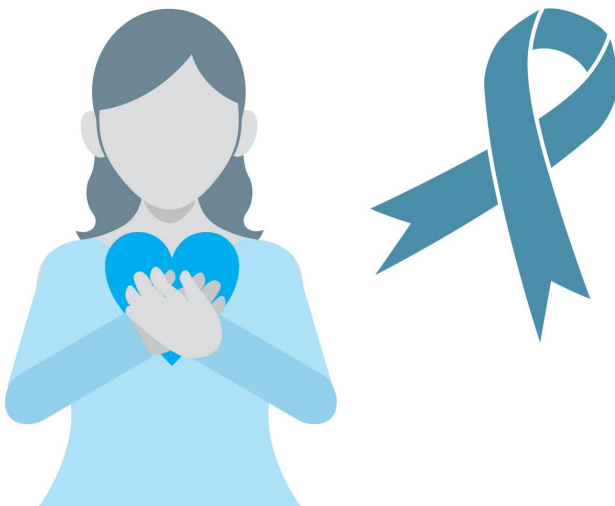
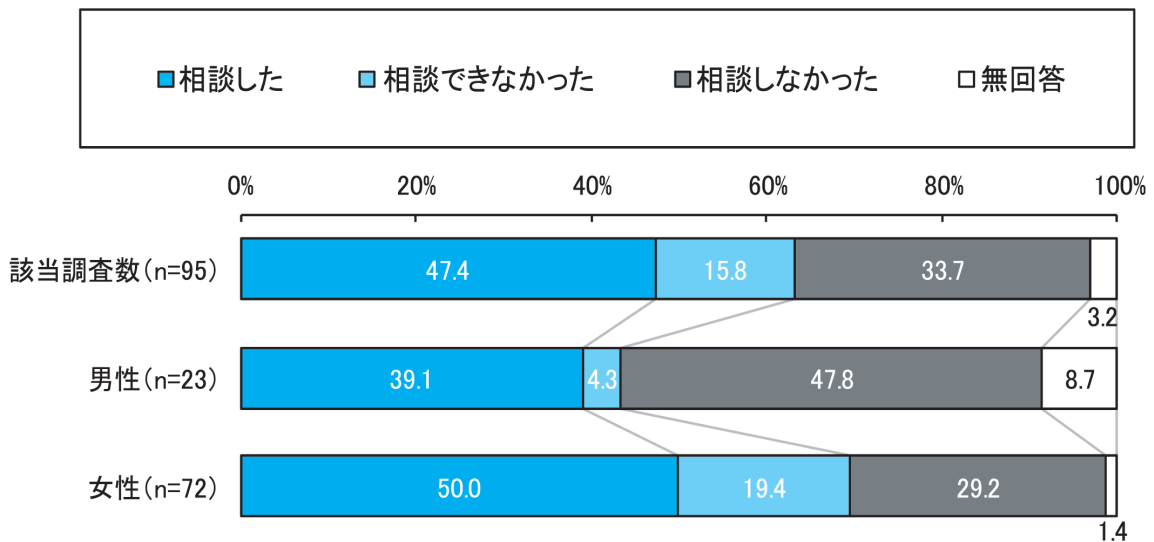
また、DV、性犯罪、セクシュアル・ハラスメントなど多様化する女性への暴力やハラスメントを未然に防ぐため、支援や啓発を行います。

被害にあったとき、男性は女性に比べて他者に相談しにくいと感じているという傾向がわかります。生涯にわたって心身共に健康を維持することは、全ての人にとって最も大切なことです。

【「暴力を受けたことがある」と答えた方への質問】

このような暴力を受けたことを誰かに相談しましたか。

令和元年度市民意識実態調査



施策の方向3-(1) 女性等に対するあらゆる暴力の根絶

DV やセクシュアル・ハラスメントなどの性別にまつわるハラスメントは、肉体的、経済的、社会的に優位に立つ男性から女性に対して行われることが多くなっています。

暴力やハラスメントはそれを望まない相手に対して行使された力による支配であり、どんな場面でも絶対に許されない行為であることを人々の意識に根付かせるため、継続した啓発活動に取り組みます。

また、大規模災害時における男女共同参画の視点と女性の人権擁護が大変重要です。新型コロナウイルス感染拡大下においても同様であり、社会的な閉塞感、経済的な困窮などの非常時に、更なるDV やハラスメントといった被害が発生しないよう、あらゆる人の認識を深めるため、男女共同参画の視点からの防災対策等を推進します。

DV（ドメスティック・バイオレンス）

配偶者や交際相手など、親密な関係にある者・あった者からの暴力。暴力は身体的な暴力だけでなく、携帯を勝手に見る、脅しや、バカ・死ねなどの言葉をあびせるなどの精神的なもの、お金を渡さない・一切払わないといった経済的なもの、無理やりポルノビデオを見せる、避妊に協力しないといった性的なものも含まれます。

性別に関するハラスメント

- ▶ **セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）** …性的な言動に対する相手方の対応によって不利益を与え、または性的な言動により相手方の生活や環境を害することをいいます。
- ▶ **マタニティ・ハラスメント（マタハラ）** …働く女性が妊娠・出産に関連し職場において受けるいじめ、嫌がらせのこと。解雇や雇い止めといった不当な扱いだけでなく、言葉や態度による嫌がらせも含まれます。
- ▶ **パタニティ・ハラスメント（パタハラ）** …パタニティとは父性を意味し、パタニティ・ハラスメントとは男性が親としての権利である育児休業や子の看護休暇などの取得に対し、妨害、嫌がらせ、誹謗・中傷、降格、不利益な配置変更等を行うことを指します。
- ▶ **SOGI・ハラスメント（ソジハラ）** …SOGIとは、性的指向（恋愛・性愛の対象の性）・性自認（こころの性）のこと。SOGI・ハラスメントとは性的指向や性自認によるハラスメントを指します。

【施策の方向の成果指標（数値目標）】

No.	指標	基準値	5年後の目標値
⑪	DV 被害者のうち、相談しなかった・できなかった人の割合	49.5% (令和元年度市民意識実態調査)	20.0%

【施策】3-(1)-① パートナー間等でのあらゆる暴力根絶のための取組

事業 NO	事業
63 新規	DV防止のための情報提供・啓発活動 配偶者や交際相手など親密な関係にある・あった者からのあらゆる暴力（身体的・精神的・経済的・性的暴力）の根絶に向け、情報提供や啓発事業を実施します。
64	DVに関する実態把握調査の実施・分析 計画や事業に反映させるため、市民意識調査等により、DVの実態把握、分析を進めます。
65	DVに関する相談の運営及び機能の充実 DVに関する相談、助言を行うとともに、被害者の情報の保護、緊急時における被害者の安全確保や生活支援など、被害者への切れ目のない支援を実施します。 また、相談員の研修の受講や他機関との連携を保ち、相談業務の資質向上に努め、より適切な相談対応を心掛けます。DV防止連絡会の充実など、DV被害への対応機関相互の連携を強化し、迅速かつ的確にDV被害者の安全を確保するとともに、自立に向けて必要な支援をします。
66	女性のための相談事業の充実 男女共同参画センター女性のための相談室で、女性の様々な悩みに、電話や面談で相談に応じます。また、相談しやすい環境を整えるため、より多くの人に相談室を知ってもらえるよう周知するほか、相談員の資質向上に努めます。
67	DV対策基本計画の推進 計画の基本理念である「DVを許さない 安心して暮らせるまち ふじ」の実現に向け、計画を推進します。
68 新規	児童虐待防止啓発活動等の推進 DVの目撃を含む児童虐待が子どもたちに与える影響を広く市民に周知するため、要保護児童対策地域協議会による児童虐待防止活動を行うとともに、子どもの虐待防止研修会を実施し、子どもに関わる支援者の養成を図ります。

【施策】3-(1)-② 性別に関するハラスメント根絶のための啓発

事業 NO	事業
69	セクシュアル・ハラスメント等の防止の徹底 市民や職員からの相談に適切に対応するとともに、職員研修やパンフレットの配布等を行い、性別にかかわるハラスメント（セクハラ・マタハラ・パタハラ・パワハラの一部）の防止や気付きを促します。

【施策】 3 - (1) - ③ 災害時における人権の尊重

事業 NO	事業
70	<p>男女共同参画と多様性への配慮の視点からの防災対策の推進</p> <p>被災時において、男女のニーズの違い等、男女双方の視点、女性や子どもの安全確保、プライバシーの確保等に十分配慮できるよう、男女共同参画と多様性への配慮の視点からの防災対策を推進します。</p>
<p>9 再掲</p> <p>新規</p>	<p>自主防災会役員への女性参加の促進</p> <p>自主防災会に女性の役員がいることにより、災害時においても男女共同参画がスムーズに実現できるよう、女性役員の登用を促進します。</p>



施策の方向3-(2) 性別による健康維持阻害要因の除去

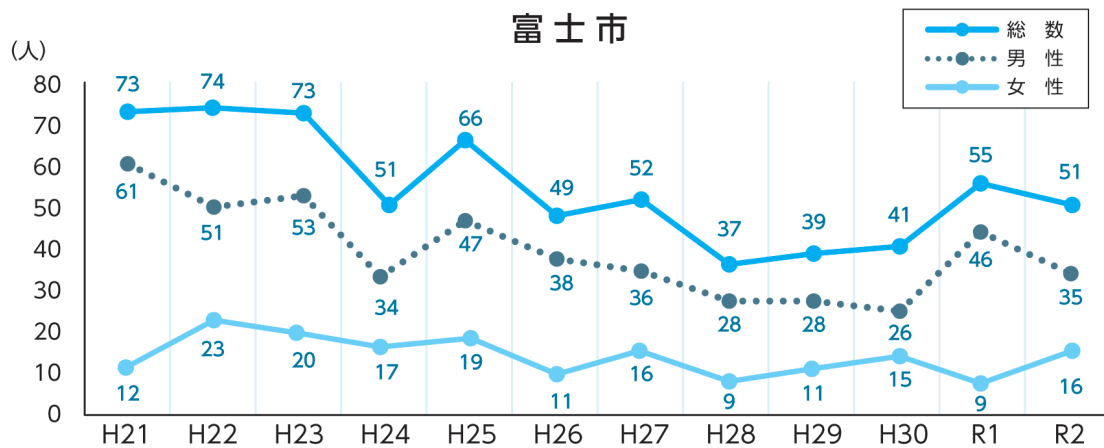
男女は、身体的に異なる健康上の問題が生じることがあり、特に女性は妊娠・出産など、心身の状態がライフサイクルによって大きく変化するという特性があります。リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）をはじめとして、男女共に性に関する正しい知識と情報を持ち、的確な医療や健康を支援する取組の充実を図ります。

本市では、男性の自殺者が多く、中でも40～60歳代の自殺者が多い傾向にあり、うつ病をはじめとする健康問題や生活苦などの経済問題がその原因や動機の多くを占めています。また新型コロナウイルス感染拡大による望まない孤立で不安を抱える女性や解雇等で生活貧困に直面する女性の自殺も増加しています。

男性は女性に比べて悩みを周囲に相談しない傾向があることから、心身の健康状態や生活状況等について、相談しやすい環境整備と周知に取り組めます。

富士市の自殺者数の推移

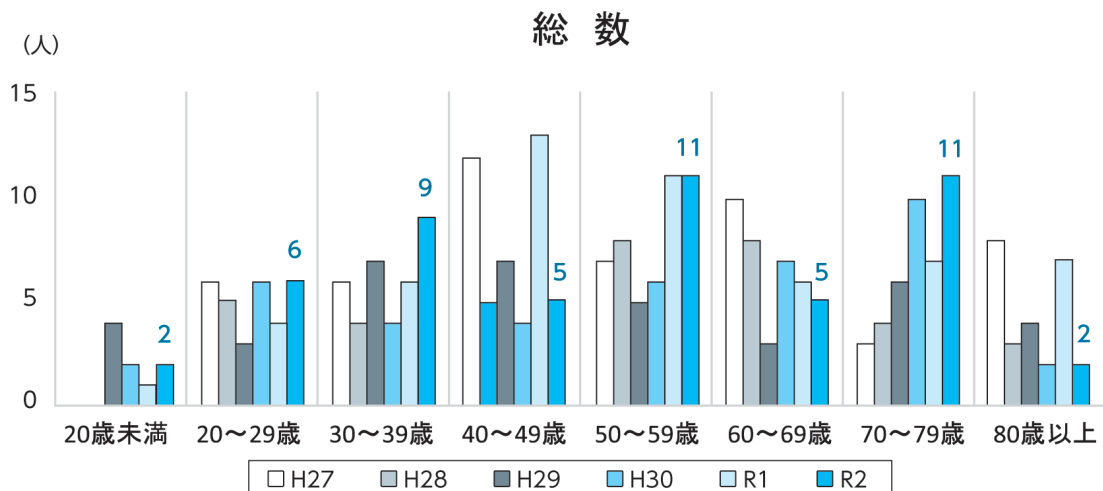
警察庁自殺統計



警察庁自殺統計（自殺日×住居地）

富士市の年齢階級別自殺者数の推移

警察庁自殺統計



警察庁自殺統計（自殺日×住居地）

リプロダクティブ・ヘルス／ライツ

リプロダクティブ・ヘルス（性と生殖に関する健康）とは、平成6（1994）年、エジプトのカイロで開かれた国際人口開発会議の「行動計画」及び平成7（1995）年の第4回世界女性会議の「北京宣言及び行動綱領」において、「人間の生殖システム、その機能と（活動）過程の全ての側面において、単に疾病、障害がないというばかりでなく、身体的、精神的、社会的に完全に良好な状態にあることを指す」とされています。

また、リプロダクティブ・ライツ（性と生殖に関する権利）は、「全てのカップルと個人が自分たちの子どもの数、出産間隔、並びに出産する時を責任をもって自由に決定でき、そのための情報と手段を得ることができるという基本的権利、並びに最高水準の性に関する健康及びリプロダクティブ・ヘルスを得る権利」とされています。

なお、妊娠中絶については、「望まない妊娠の防止は常に最優先課題とし、妊娠中絶の必要性をなくすためにあらゆる努力がなされなければならない。」とされています。

【施策の方向の成果指標（数値目標）】

No.	指標	基準値	5年後の目標値
⑫	子宮頸がん検診受診率	17.0% (令和2年度)	18.5%
⑬	富士市の自殺死亡率 (人口10万人当たり自殺者数)	男性 27.89 女性 12.51 (令和2年度警察庁統計)	男性 21.14 女性 9.26

【施策】3-(2)-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）への支援

事業 NO	事業
71	妊産婦保健事業の充実 母子健康手帳の交付、妊産婦健康診査、産前産後サポート事業、産後ケア事業、お母さんお父さん教室、妊産婦保健指導など、妊娠・出産に関わる女性の心身の健康と乳児の健康を守る事業を実施します。
72	思春期保健対策の充実 思春期講座を実施するとともに、講座をサポートする地域の人材を育成し、思春期（主に中学生）の心身の健康の保持・増進を図ります。 また、家庭での性教育の大切さを伝えるために、保護者向けの講座を実施します。
73	不妊・不育治療への支援及び啓発 不妊・不育に悩む夫婦の経済的負担を軽減するため、不妊・不育治療に要する費用を一部助成します。また、制度の周知に努めます。

【施策】3-(2)-② 男女の心身の健康に関する支援

事業 NO	事業
74	<p>自殺対策に関する連携の促進</p> <p>コロナ禍では女性の自殺者が増えていますが、市民の誰もがより良く生きることができるよう、関係機関等と連携を図りながら、自殺対策を推進します。</p>
75	<p>相談窓口の充実と周知</p> <p>公認心理師によるストレス相談等、仕事等のストレスや人間関係に関する悩みや不安などの相談に応じます。また、様々な悩みに対応する相談窓口の周知を行います。</p>



4 基本目標 4 個性を尊重し多様性を持って共存する社会の実現

性別や国籍、年齢、障害の有無に関わらず、多様な個性を認め合い、対等な立場で関わり合える社会の実現が求められており、意識の醸成や支援が必要です。

女性は、これまでの社会経済構造の中で、男性よりも経済的基盤が弱い傾向にあり、現在もなお、非正規雇用の割合が高く、安定した経済生活を送るための基盤が不安定な状況にあります。

また、セクシュアル・マイノリティといわれる人々が、周囲の無理解や偏見によって生活が困難な状況に陥らないよう、性の多様性について周知・啓発していく必要があります。

さらに、言葉や文化が異なる外国人市民、障害のある人などが自立した生活を送れるよう、差別や偏見をなくすよう努め支援していくことは、多文化共生社会の実現を目指す上でも、今後ますます重要となります。

施策の方向 4-(1) 固定観念にとらわれず多様な人材を生かす社会へ

男はこうあるべき、女はこうあるべき、といった性別役割分担意識はまだ根強く、様々な事情を抱える人々の生きづらさを助長します。全ての人は個性が違い、誰一人として同じ背景を持つ人はなく、誰もが何らかのマイノリティであるということが言えます。

特に、セクシュアル・マイノリティについては、周囲に知識や理解がないため、差別と偏見による生きづらさを抱えています。このような状況を少しでも変えるため、令和3(2021)年4月1日から「富士市パートナーシップ宣誓制度」をスタートさせました。今後も、市民の多様な性に対する理解促進のために取り組みます。

また、男女共同参画の様々な分野で活動する市民や市民団体との協働により、行政だけでは行えない様々な分野での男女共同参画を推進し、男女共同参画の活動の輪を広げていきます。

性の多様性

性のあり方は多様であり、構成要素は次の4つといわれています。

- ・生物学的な性（体の性）
- ・性自認（こころの性）
- ・性的指向（恋愛・性愛の対象の性）
- ・性別表現（言葉遣いや服装など個人が表現する性）

これらの組み合わせにより社会的に少数派となる人たちのことをセクシュアル・マイノリティ（性的少数者）といいます。



LGBT (Q)

レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーの頭文字を並べた言葉です。セクシュアル・マイノリティの総称として使われることがありますが、この4つに限られるものではなく、実際には多様な性のあり方の一部にすぎません。

また、同じくセクシュアル・マイノリティの総称として、LGBTQ、LGBTQ+、LGBTs などと呼ばれることもあります。

L：女性の同性愛者（Lesbian：レズビアン）

G：男性の同性愛者（Gay：ゲイ）

B：両性愛者（Bisexual：バイセクシャル）

T：こころの性とからだの性との不一致（Transgender：トランスジェンダー）

Q：Questioning:クエスチョニングまたはQueer:クイアの頭文字。クエスチョニングは、性的指向や性自認を決められない、分からない、決めないなどの人で、クイアは、セクシュアル・マイノリティの総称の1つです。

【施策の方向の成果指標（数値目標）】

No.	指標	基準値	5年後の目標値
⑭	LGBTについて言葉と意味の両方を知っている人の割合	45.7% (令和元年度市民意識実態調査)	70.0%
⑮	行政と市民活動団体等との協働実績	773件 (令和元年度)	850件

【施策】4-(1)-① セクシュアル・マイノリティに関する周知及び理解促進

事業NO	事業
76 新規	セクシュアル・マイノリティの人権に関する啓発活動の推進 市が主催する講座等に、セクシュアル・マイノリティ、DV防止等の人権に関する内容を取り入れるなど、広く一般に正しい知識の周知・啓発を行います。
77 新規	セクシュアル・マイノリティに関する市民活動への支援 セクシュアル・マイノリティに関し、理解促進につながる市民活動を行っている市民や団体への支援を行います。

【施策】4-(1)-② 様々な市民や事業者との協働推進

事業 NO	事業
78	<p>男女共同参画センターを拠点とした講座の開催</p> <p>女（ひと）と男（ひと）のフォーラム事業、男女共同参画学級委託事業など、市民と連携・協働し、センターを積極的に利用しながら、男女共同参画に関する様々なテーマについて、広く啓発していきます。</p>
79	<p>男女共同参画学級の実施</p> <p>男女共同参画の推進に関連した活動をする市民団体に男女共同参画学級事業を委託し、市民団体と協働して男女共同参画を推進していくとともに、市民団体の育成を図ります。</p>
80 新規	<p>市民や事業者との連携・協働の推進</p> <p>市が抱える様々な課題について、効率よく、効果を高めるため、市民や事業者と連携して事業等を実施します。</p>
81 新規	<p>女性団体や男女共同参画に関する市民活動団体への支援</p> <p>生活全般に関わる男女共同参画の理念に基づき活動している市民活動団体や、女性のエンパワメント、男女共同参画の諸課題解決のため、活動を支援し、協働します。</p>

施策の方向 4-(2) 様々な困難な状況におかれている人が安心して暮らせる社会へ

性別、国籍、年齢、障害の有無、ひとり親家庭であること等に関わらず、多様な背景と個性を尊重し、認め合う社会の実現により、社会的・経済的に弱者といわれる人が、他者と同様に働けることができ経済的生活力の向上に繋がります。

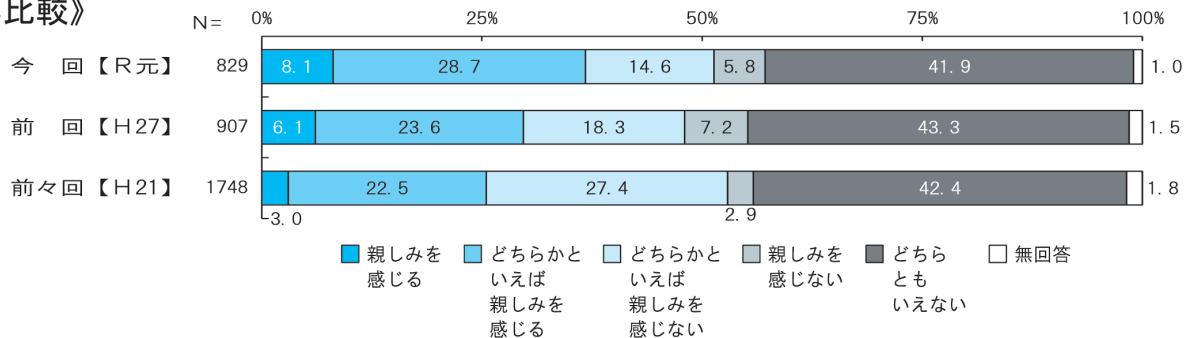
また、コロナ禍において、非正規雇用の女性や外国人が解雇されるといったことが重大な問題となりました。性別や国籍等にとらわれず、誰もがいきいきと暮らせるよう、全ての人の就労及びキャリアの持続・形成への支援が必要です。

本市では、個々が抱える様々な事情により、働きたくても働けなかった方々へ就労のための支援をするユニバーサル就労を推進しています。協力企業や他機関との連携を図り、相談者の希望や事情に寄り添う支援を進めてまいります。

外国人に対してどのような印象を持っていますか。

令和元年度富士市多文化共生についての市民意識調査

《経年比較》



ユニバーサル就労

様々な理由により働きたくても働くことができない状態にある全ての人が自らが選択した仕事に就くこと。その個性や意欲に応じて能力を発揮し、社会を構成する一因として社会経済活動に参加すること。

【施策の方向の成果指標（数値目標）】

No.	指標	基準値	5年後の目標値
⑯	富士市に住み続けたいと思う外国人市民の割合	71.0% (令和元年度富士市多文化共生についての外国人市民意識調査)	90.0%
⑰	ユニバーサル就労認定企業数（累計）	158件 (令和3年4月1日現在)	360件

【施策】4-(2)-①

性別、国籍、年齢、高齢、障害、ひとり親家庭等により困難を抱えた人への支援

事業 NO	事業
82	<p>ひとり親家庭の自立支援</p> <p>ひとり親家庭の自立を促進するため、子育て・就労・経済的といった総合的な支援を行います。</p>
28 再掲 新規	<p>女性の就労、キャリア形成・継続の啓発</p> <p>仕事に就きたくても仕事に就くことができない女性への相談窓口の周知を行います。また、女性活躍推進法、働き方改革等を推進し、女性が働き続けられる環境改善のための啓発を行います。</p>
83 新規	<p>女性への就労支援</p> <p>働きたくても働くことができない人の相談に応じ、必要な支援を行います。</p>
84	<p>ひとり暮らし高齢者への支援</p> <p>ひとり暮らし高齢者の安全を確保するとともに、孤独感を和らげ、閉じこもりを防ぐため、「食の自立支援」や定期的に電話をする「ふれあいコール」を実施します。</p>
85 新規	<p>障害者への就労支援</p> <p>経済的自立の手段として、また働く喜びを持ち知識や技能を高めるため、障害のある人の就労支援を行います。</p>
86 新規	<p>子どもの未来サポートプランの推進</p> <p>「すべての子どもたちが平等に夢と希望をもてるまち」を目指し、子どもの貧困対策の具体的な取組を推進していくことで、子どもたちの健全な成長を支えます。</p>

【施策】4-(2)-② 外国人市民が共に暮らせるための支援

事業 NO	事業
87	<p>労働環境整備の啓発</p> <p>賃金、職域、昇任等について、性別や国籍等によって不利益な扱いを受けないよう、労働環境の整備について啓発を行います。</p>

<p>88 新規</p>	<p>外国人市民への就労支援 働きたくても働くことができない人の相談に応じ、必要な支援を行います。</p>
<p>89 新規</p>	<p>外国人市民に向けた情報提供の推進 やさしい日本語や多言語による情報誌・各種パンフレットを配布し、生活に関する情報を提供するほか、やさしい日本語の使用の普及啓発を行います。</p>
<p>90 新規</p>	<p>外国人市民との交流促進 外国人市民が孤立せず、本市で心豊かに生活していけるよう、外国人市民と日本人市民、外国人市民同士の交流を促進するイベントや事業を実施するほか、各地区で実施される事業への外国人市民の参加を促進します。</p>
<p>91 新規</p>	<p>外国人市民の生活支援の充実 外国人市民が円滑な市民生活を送れるよう、生活の相談や行政の書類・学校からの通知の翻訳を行うほか、日本語の学習支援を行います。</p>
<p>92 新規</p>	<p>外国人等の児童生徒への支援 外国人児童生徒が安心して学校生活を送り、中学校卒業後の進路選択に希望が持てるよう、支援の充実を図ります。また、日本語指導や学習指導の質の向上を目指し、教員や支援員に対する研修を進めます。</p>

