

第4次富士市男女共同参画プラン (案)

Gender Equality

～ 性別にかかわらず 誰もが生きやすいまちへ ～

2022年4月

富士市

■ 富士市男女共同参画都市宣言

雄大な富士山のもと

世界につながる駿河の海をのぞみ

未来に向かって流れる富士川とともに

さまざまな歴史と伝統を織りませ、発展していく富士市

このまちで生活するわたしたちは

心豊かに、自分らしく生きるために

ここに「男女共同参画都市」を宣言します。

一、女ひとと男ひとが、おたがいに認めあい、共に責任を分かちあいます。

一、女ひとと男ひとが、家庭でも、地域でも、仕事でも協力しあい、共に明るい未来をつくれます。

一、女ひとと男ひとが、あらゆる人と支えあい、共に生きる安全で安心なまちをつくれます。

一、女ひとと男ひとが、個性と能力を発揮しあい、共に夢や目標に向かって努力します。

平成21年9月9日

富士市

■ 目次

第4次富士市男女共同参画プラン策定にあたって	1
------------------------	---

第1章 男女共同参画をめぐる動向

1 男女共同参画をめぐる国・県の動向	4
2 新型コロナウイルス感染症等への対応	5
3 本市のこれまでの取組	6

第2章 市の現状と課題

1 性別による固定的な役割分担意識の現状と課題	8
2 ワーク・ライフ・バランスの現状と課題	11
3 女性活躍の現状と課題	13
4 育児・介護をめぐる現状と課題	17
5 男女の心身の健康についての現状と課題	18
6 生活に困難を抱えている人の貧困と自立の現状と課題	19
7 性別に関わる人権問題の現状と課題	20

第3章 プランの基本的事項

1 プランの位置づけ	22
2 プランの期間	23
3 プラン策定の視点	23
4 プランの目標と基本理念	24
5 プランの体系図	25
6 主な成果指標	26

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	28
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	35
3 基本目標3 生涯を通じた心身の健康維持・増進	43
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	50

第5章 策定及び進行管理体制	56
----------------	----

資料編

策定経過	57
男女共同参画に関する施策年表	58
男女共同参画社会基本法	62
女性の職業生活における活躍を推進する法律	66
富士市男女共同参画条例	73
富士市役所における男女共同参画推進に関する指針	77
富士市男女共同参画都市宣言	79
富士市パートナーシップ宣誓要綱	81
用語解説	84

第4次富士市男女共同参画プラン策定にあたって

誰もが性別にかかわらず、認め合い、支え合う「男女共同参画」の理念は、変化し続ける社会の中にあって、諸課題を解決する重要なカギの一つであるといえます。

◇ジェンダー平等の実現へ

国連が、地球上の「誰一人として取り残さない」社会の実現を目指し採択した持続可能な開発目標「SDGs（エス・ディー・ジーズ）」では、平成28（2016）年から令和12（2030）年までの15年間に世界が達成すべき17の目標を掲げています。「ジェンダー平等の実現」（目標No.5）は、その目標の中の1つとなっていて、世界的に「ジェンダー平等の実現」の意識が高まっています。

しかし、世界経済フォーラムが毎年発表する社会全体の男女格差を示す「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位であり、先進7か国では最下位となっています。

特に政治分野と経済分野において順位が低くなっていますが、その根底には、社会全体において固定的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）が存在していることが考えられます。

男女共同参画社会では、性別による差別や偏見を解消するジェンダー平等の実現は基本であり、男性の視点に偏重することなく、あらゆる人の意見を反映することが必要です。意思決定の場に多種多様な意見を出すことで決定に誤りなきを期することになります。

◇女性や子どもの人権尊重へ

男女共同参画社会の実現には、女性や子どもに対するあらゆる形態の差別や暴力の撤廃が必要不可欠ですが、そのためには、性別や年齢による身体的な違いを理解し、お互いを思いやり、尊重することが大切です。

女性や子どもの人権尊重が求められている中で、ドメスティック・バイオレンス（以下、「DV」という。）や児童虐待などの暴力は未だに根絶せず、悲惨な事件は、後を絶ちません。

DV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場合が多く、社会的地位や経済力の格差など、男女が置かれてきた社会的・構造的な問題が背景にある場合が少なくありません。

さらに、昨今の大規模災害、新型コロナウイルスの感染拡大状況下、DV被害が増加し、日頃から男女共同参画の理念の浸透が必要と考えられます。

DVと児童虐待は、連鎖または同時に行われていることも多く、負の連鎖を断ち切ることが大変重要です。

◇多様性を尊重する社会へ

性別にとらわれずすべての人がそれぞれの個性や能力を發揮する活力と創造性豊かな社会のためには、性別、国籍、年齢、障害など、自分と違う様々な人々への偏見・差別

をなくし、お互いを尊重することが大切です。多様性を尊重する社会は、すべての人が個性ある生き方のできる社会を可能にします。

近年セクシュアル・マイノリティに関する理解を促進し、差別を解消することが、人権問題の重要課題となっています。

「男はこうあるべき、女はこうあるべき」、「異性を好きになるのが当たり前」といった意識や、そのような意識を前提とした制度の中で、学校や職場など様々な場面で生きづらさを感じ、偏見や差別を恐れて誰かに打ち明けたり相談したりすることが難しい状況におかれている人がいます。

性のあり方は、その人の生き方そのものであり、個人の尊厳に関わることとして尊重されるべき大切なものです。

こうした考えは、国籍の違い、障害の有無などにも共通して言えることであり、だれもが何かのマイノリティであることを念頭に、差別されず、個性を尊重されて生きられる社会の実現が求められています。

◇家事・育児・介護を男女が共に担う社会へ

共働き世帯が増えている中で、女性も男性と同様に責任ややりがいを持ち、キャリアを重ねていくことを求める一方で、子育てや家事等は女性の仕事という固定的性別役割分担意識の慣行により、子育て等と両立する働き方ができず、キャリアが閉ざされてしまう場合も少なくありません。

並行して、男性は外で働くものという固定的意識も根深く、長時間労働が改善されていない状態があり、男性の家事、育児、介護時間はあまり増えていません。

夫婦、パートナーが家庭を築き、性別に関係なく、仕事も家庭も、自分の人生を大切にするためには、家事、育児、介護等を分担し、仕事と同様に責任を分かち合っていくことが大切です。そのためには、長時間労働を是正するなど、現在の働き方を見直し、多様な働き方を取り入れワーク・ライフ・バランスを進めていくことが必要です。

男性が子育てに積極的に参画することは、女性にとっては、一人で子育てを背負うワンオペ育児からの解放により、過重労働とストレスの軽減につながり、キャリアを諦めることなく仕事も継続することに繋がります。男性では、仕事だけに追われる生活から脱却し、子育て等に欠かせない存在となることで職場以外の居場所を確保することができます。

そして二人が、家事・子育て・仕事を協力することで、自分の時間も捻出でき、子育ての喜びを二人で享受できます。女性が仕事を辞めないことで経済的な充足も図られ、少子化問題の解決にも繋がると考えられます。

◇誰もが働きやすい社会へ

あらゆる人が働きやすい職場は、仕事だけでなく自分の生活も重視したい学生や若者にとって、働く場所を選ぶ際の大きなポイントの一つです。

本市の産業経済界の中に、男女共同参画の理念が浸透することによって、仕事と子育てを両立しやすい、男女格差がない、セクシュアル・ハラスメントやマタニティ・ハラスメントもない、若者が働きたい職場が増加します。

新型コロナウイルス感染拡大防止がきっかけとなってテレワークの導入が進んでおります。テレワークの普及は、様々な事情を抱える人々のニーズに対応する働きやすい労働環境の整備に寄与します。

この機会をチャンスととらえ、本市は職種・業種に関わらず、柔軟な働き方を進め、女性も生涯働ける地方都市の魅力を市内外にアピールしていくことは大きなセールスポイントになります。

この第4次プランは、以上のような状況を踏まえて第3次プランを改定し、今後5年間に、本市が市民の皆様とともに取り組むべき施策の方向を示すものです。

☆ジェンダー☆

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です。社会通念や慣習の中にある社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」のような男性、女性の別をジェンダーと呼びます。

☆固定的性別役割分担意識☆

「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、性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方のこと。

☆アンコンシャス・バイアス☆

「無意識の思い込みや偏見」と訳され、自分の経験や育った環境により、自分でも気づかないうちに持つようになった、「この人は〇〇だからこうだろう」「ふつう〇〇だからこうだろう」というような物事の見方や考え方のゆがみ・偏りのことを指します。

☆「富士市SDGs未来都市計画」☆

SDGs未来都市とは、SDGsの理念に沿った基本的・総合的取組を推進しようとする都市・地域の中から、特に、経済・社会・環境の三側面における新しい価値創出を通して持続可能な開発を実現するポテンシャルが高い都市・地域として選定されるものです。

本市は令和2（2020）年7月17日、SDGs未来都市に選定され、令和2（2020）年9月に、「富士市SDGs未来都市計画」を策定しました。



第1章 男女共同参画をめぐる動向

1 男女共同参画をめぐる国・県の動向

国においては、令和2（2020）年12月に「第5次男女共同参画基本計画」が、また静岡県においては、令和3（2021）年2月に「第3次静岡県男女共同参画基本計画」がそれぞれ策定されました。

（国）

第5次男女共同参画基本計画の目指す社会

- ・男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会。
- ・男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会。
- ・仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会。
- ・あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、SDGsで掲げられている包摂的かつ持続可能な世界の実現と軌を一にした取組を行い、国際社会と協調する社会。

（静岡県）

第3次静岡県男女共同参画基本計画の基本目標と目指す社会

（基本目標）「ジェンダー平等の推進による誰もが幸せを実感できる社会の実現」

- ・男女共同参画やジェンダー平等の意識が定着し、性別に関わりなく、多様な生き方やライフスタイルを選択できる社会。
- ・誰もがお互いの人権を尊重し、健康で、安心して生活できる社会。
- ・誰もが子育てや介護をしながら働き続けられ、地域社会においても活躍できる社会。
- ・性別に関わりなく、あらゆる分野で自分の個性や能力を発揮でき、その成果を認め合うことができる社会。

（最近の動き）

平成26年 改正「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」施行（2014年）DVに関して、配偶者だけでなく、生活の本拠と共にする交際相手からの暴力及びその被害者についても、法の適用対象となりました。

平成28年 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」施行（2016年）10年間の時限立法として、労働者301人以上（令和元（2019）年改正により平成4（2022）年4月からは101人以上）を常時雇用する事業主や地方公共団体に、女性活躍に関し自らの行動計画の策定と公表が義務づけられました。

平成 30 年 「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」施行
(2018 年) 衆議院、参議院及び地方議会の選挙において、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指し施行されました。

令和 3 年 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法
(2021 年) 律」を改正し、事業主に対し育児休業の個別の周知・意思確認の義務付け、男性版産休（出生時育児休業）が新設されました。令和 4（2022）年 4 月 1 日より段階的に施行。

2 新型コロナウイルス感染症等への対応

新型コロナウイルス感染症の拡大は、世界中の人々の生命や生活、経済や社会に大きな影響を与えました。日本においては、雇用や生活面において女性に特に強い影響を与え、格差拡大に懸念が広がっています。

女性の非正規雇用労働者の失業や、自殺者数の増加など深刻な影響が明らかとなり、平時においてジェンダー平等が進んでいなかったことが、新型コロナウイルス感染症拡大の影響で顕在化しました。

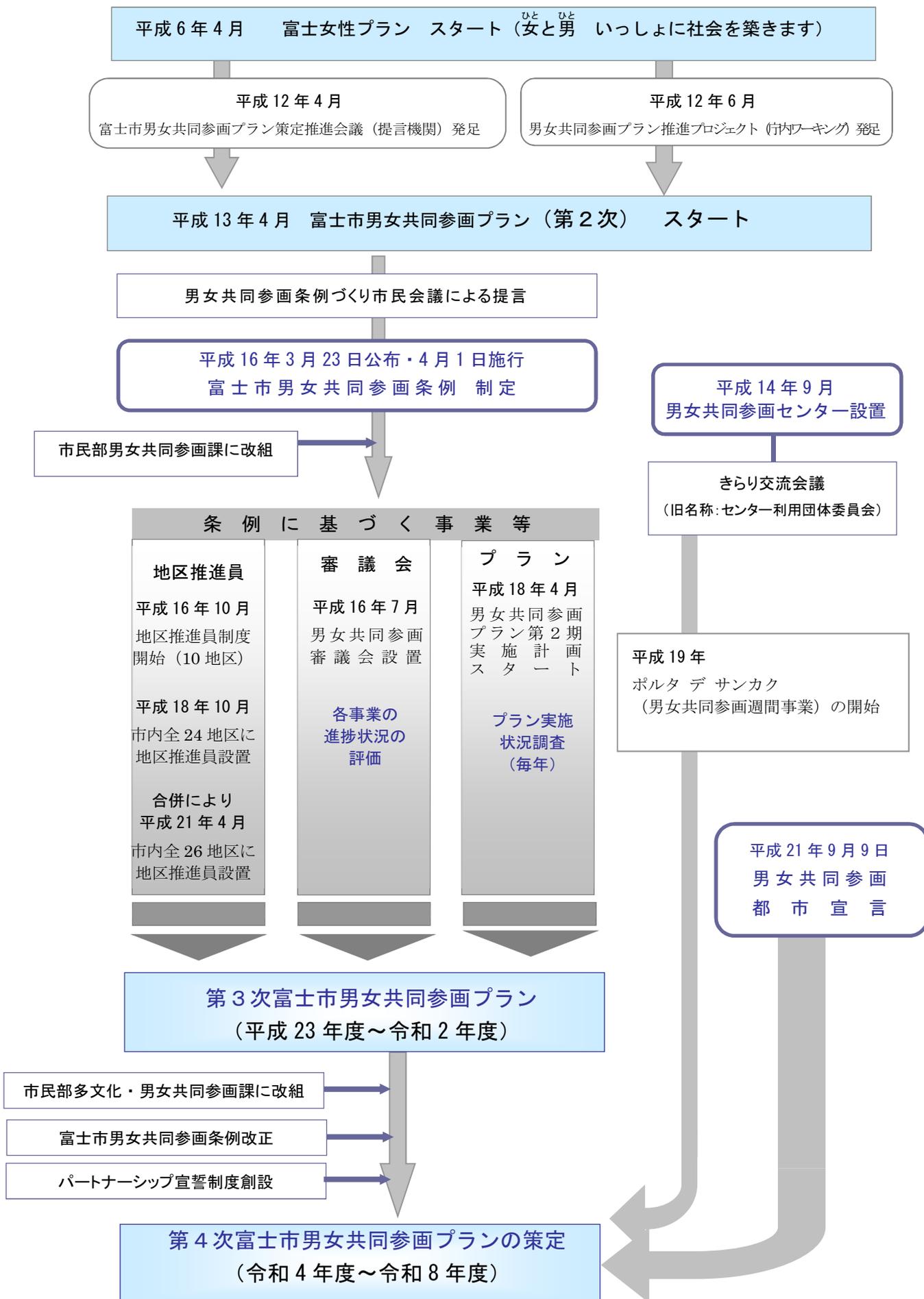
また、コロナ禍により働き方に変化が生じ、オンラインの活用が急拡大したことで自宅にいる時間が増加したことも起因して女性の家事・育児・介護の負担感の増加も懸念されています。

他方で、テレワークは、場所を選ばない柔軟な働き方を可能にする勤務形態です。テレワークの普及により地方移住への関心も高まる中、地方の経済活性化のチャンスともなり得るとともに、在宅での働き方の普及は、男性の家事・育児等への参画を促す良い機会と言えます。

現状を、社会の根底にある固定的な性別役割分担意識や制度等を見直す好機ととらえ、今後、男性の家事・育児等への積極的な参画を促し、ジェンダーに配慮した施策の実現が必要です。

☆市内事業所におけるテレワークの普及率☆

コロナ禍の令和 2（2020）年 10 月から 11 月にかけて行われた「令和 2 年度第六次富士市総合計画策定に係るアンケート調査」において、市内事業所に対しテレワークの普及調査をしたところ、「本格導入」と「利活用している」を合わせた割合は、20%でした。



第2章 市の現状と課題

この第4次プランを策定するために、次の調査を行いました。経年変化を図る質問や時代の変化によってクローズアップされた内容についての新たな質問などを、一般市民、事業者、中学2年生に伺いました。

区分	市民		事業者		中学生	
	今回	前回	今回	前回	今回	前回
名称	富士市男女共同参画に関する調査 ※以下、「市民意識実態調査」といいます。		富士市男女共同参画に関する事業者調査 ※以下、「事業者調査」といいます。		富士市男女共同参画に関する生徒意識実態調査 ※以下、「生徒意識実態調査」といいます。	
対象者	市内在住の18歳以上	市内在住の20歳以上	従業員7人以上の市内事業所		市内の中学2年生全員	
対象者数	3,000人		2,000事業所		2,327人	2,519人
抽出方法	住民基本台帳に基づく無作為抽出		無作為抽出			
調査方法	郵送による配布、回収		郵送による配布、回収		市内各中学校に依頼	
実施時期	令和元年6月	平成27年7月	平成29年7～8月	平成24年8～9月	平成30年7月	平成25年11月
有効回収数	1,399人 (46.6%)	1,063人 (35.4%)	591事業所 (29.6%)	842事業所 (42.1%)	2,199人 (94.5%)	2,323人 (92.2%)

上記調査やその他の調査結果を踏まえ、多角的視点で現状と課題を把握するため、7つの視点で分析しました。

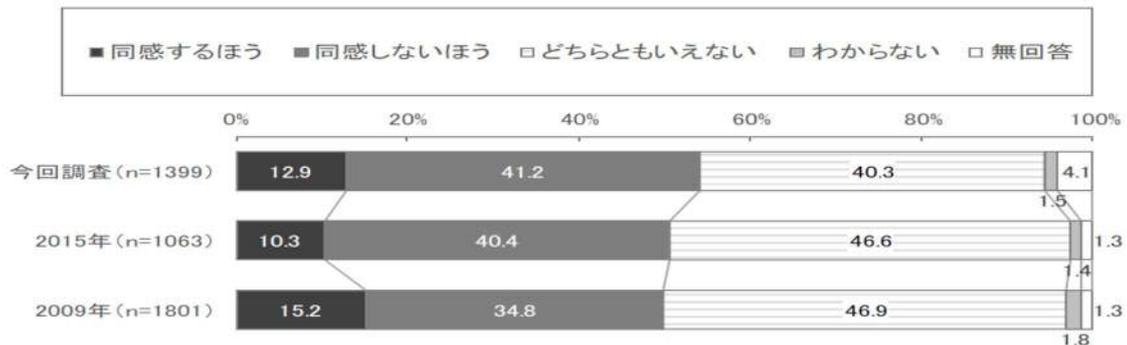
1	性別による固定的な役割分担意識の現状と課題
2	ワーク・ライフ・バランスの現状と課題
3	女性活躍の現状と課題
4	育児・介護をめぐる現状と課題
5	男女の心身の健康についての現状と課題
6	生活に困難を抱えている人の貧困と自立の現状と課題
7	性別に関わる人権問題の現状と課題

市民意識実態調査による経年比較から、「男は仕事、女は家庭」という性別による固定的な考え方について、「同感しないほう」が増え、「どちらともいえない」が減少傾向にあり、改善が進んでいることが伺えます。その中で、年代別男女比較のグラフから、若い世代の方が「同感しないほう」の割合が多くなっていることがわかります。

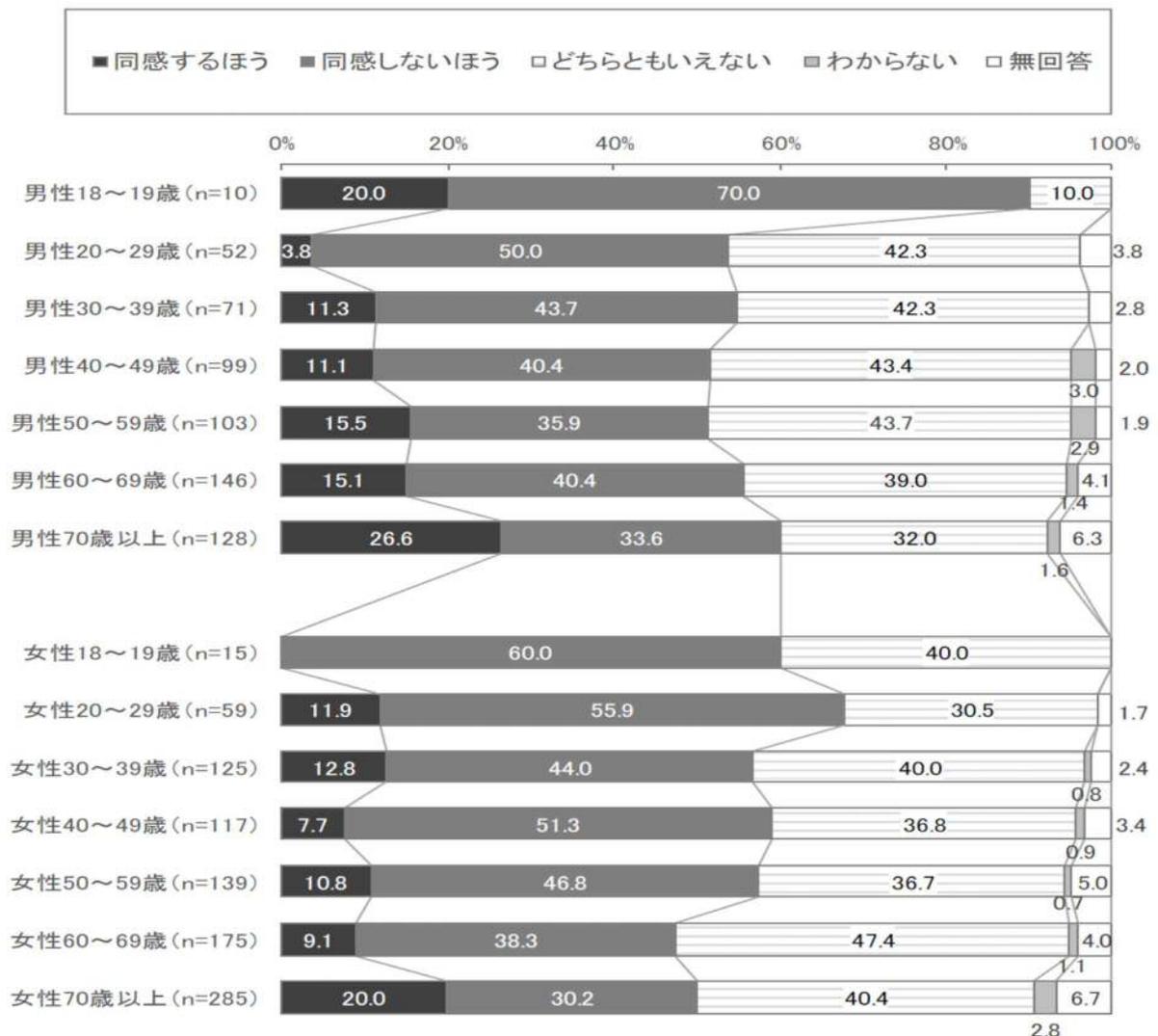
「男は仕事、女は家庭」という考え方がありますが、あなたの考え方は、次のどれにあたりますか。

令和元年度市民意識実態調査

【経年比較】



【性・年齢別】

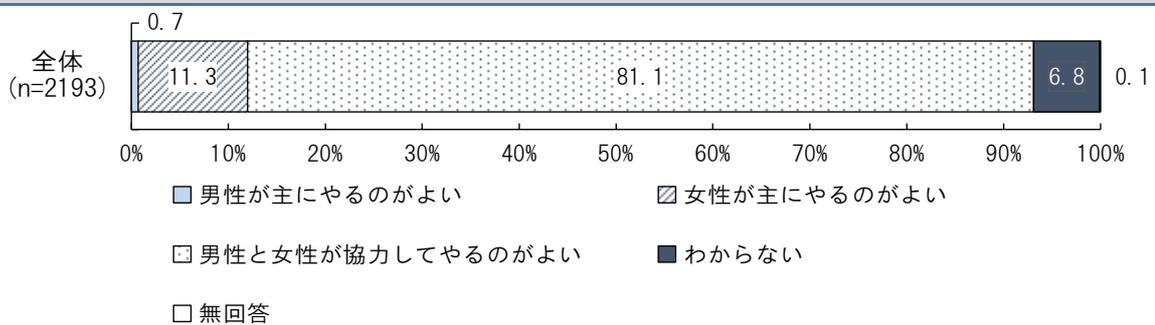


また、中学2年生を対象にした生徒意識実態調査では、家事について、8割を超える生徒が「男性と女性が協力してやるのがよい」という意識をもっています。

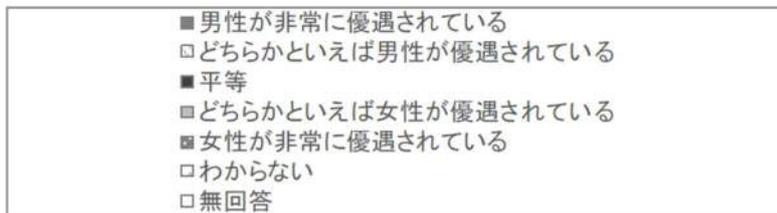
しかし、18歳以上の市民を対象に行われた市民意識実態調査において、社会の具体的な場面において、男性と女性が平等であるかを尋ねたところ、「平等」と答えた項目をみると、半数を超えるのは「(3)学校教育の場で」のみとなっています。

また、「男性が優遇」は「(5)政治の場で」が最も多く、「(8)社会全体」においても65.3%の市民が、「男性が優遇」「どちらかといえば男性が優遇」と感じており、男女共同参画の理念の普及・啓発を、今後も継続して行っていく必要があることがわかります。

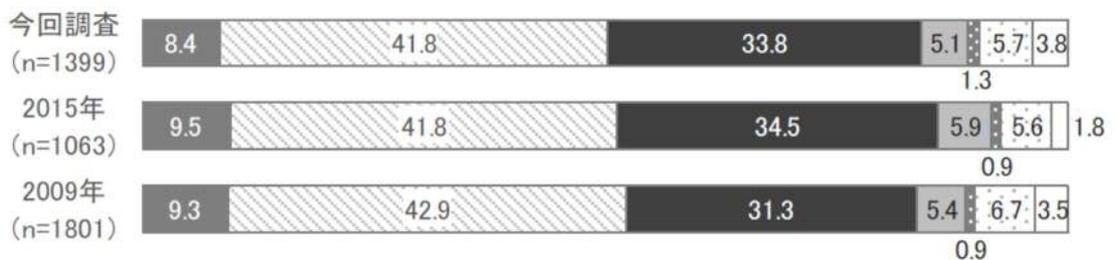
あなたは家の中で、食事のしたくやそうじ、洗濯のような家事は、誰がやるのが一番よいと思いますか。 平成30年度生徒意識実態調査



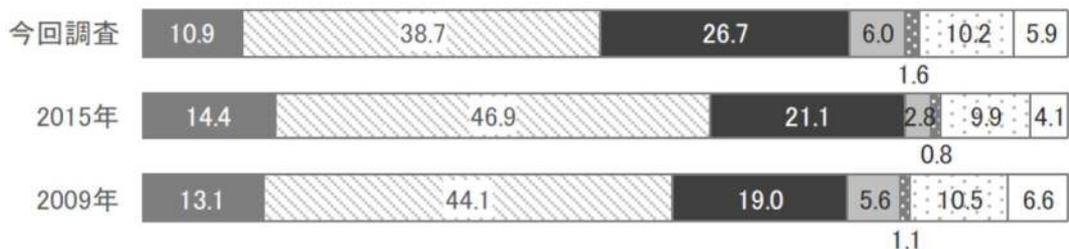
次の(1)～(8)の場面で男性と女性は平等に扱われていると思いますか 令和元年度市民意識実態調査



(1) 家庭生活上で



(2) 職場で



0% 20% 40% 60% 80% 100%

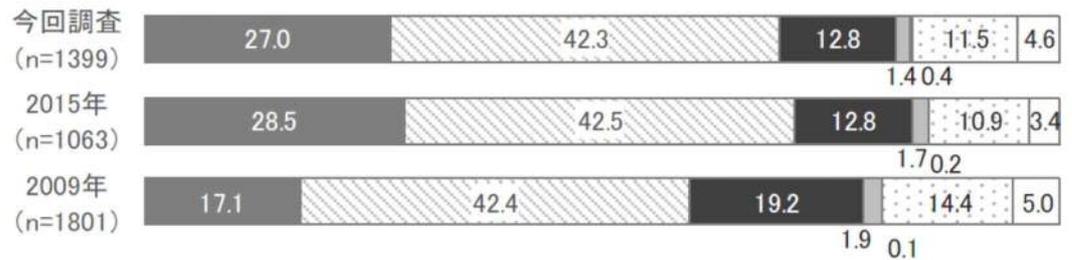
(3)学校教育の場で



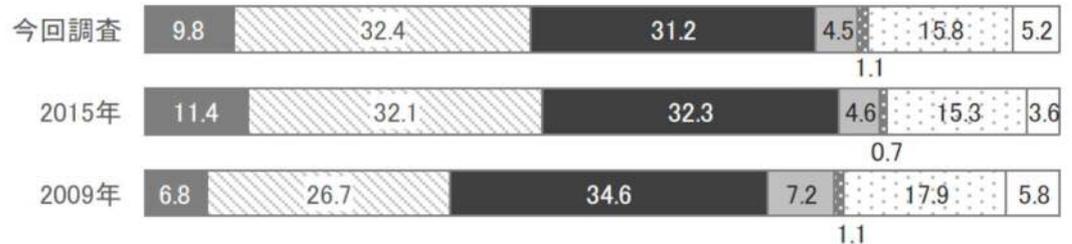
(4)地域活動の場で



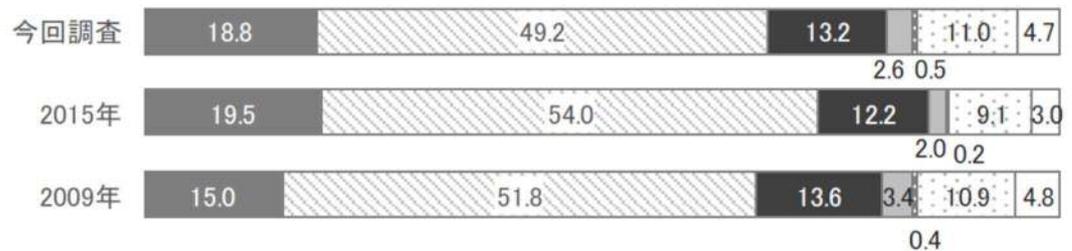
(5)政治の場で



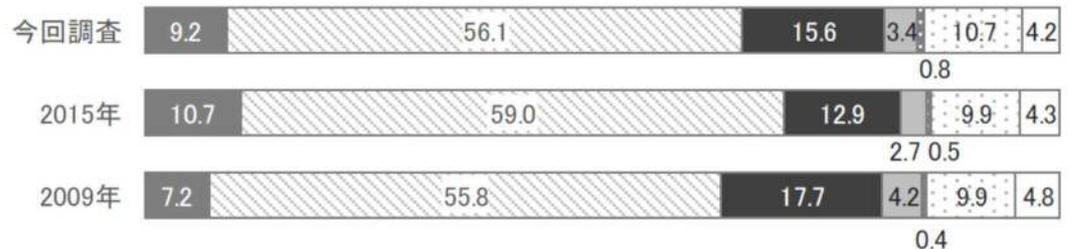
(6)法律や制度の上で



(7)社会通念・慣習・しきたりなどで



(8)社会全体で



下記は、「共働き世帯数の推移」と「6歳未満の子供を持つ夫婦の、1日当たりの家事・育児関連時間の国際比較」を示すグラフです。平成9（1997）年以降、共働き世代が増加し続けており、平成30（2018）年では、およそ67%（1,219万/1,825万世帯）が共働きとなっています。

共働きが約7割となる日本において、妻が抱える家事・育児関連時間が圧倒的に多いことがわかります。

共働き等世帯数の推移

内閣府 令和2年度男女共同参画白書



- (備考) 1. 昭和55年から平成13年までは総務庁「労働力調査特別調査」（各年2月。ただし、昭和55年から57年は各年3月）、平成14年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」より作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査（詳細集計）」とは、調査方法、調査月等が相違することから、時系列比較には注意を要する。
2. 「男性雇用者と無業の妻から成る世帯」とは、平成29年までは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び完全失業者）の世帯。平成30年は、就業状態の分類区分の変更に伴い、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び失業者）の世帯。
3. 「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦共に非農林業雇用者（非正規の職員・従業員を含む）の世帯。
4. 平成22年及び23年の値（白抜き表示）は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

6歳未満の子供を持つ夫婦の家事・育児関連時間（1日当たり、国際比較）

内閣府 令和2年度男女共同参画白書



- (備考) 1. 総務省「社会生活基本調査」（平成28年）、Bureau of Labor Statistics of the U.S. “American Time Use Survey”（2016）及びEurostat “How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men”（2004）より作成。
2. 日本の値は、「夫婦と子供の世帯」に限定した夫と妻の1日当たりの「家事」、「介護・看護」、「育児」及び「買い物」の合計時間（週全体平均）。
3. 国名の下に記載している時間は、左側が「家事・育児関連時間」の夫と妻の時間を合わせた時間。右側が「うち育児の時間」の夫と妻の時間を合わせた時間。

男性中心型労働慣行の長時間労働が、夫の家事・育児関連時間が増えない要因の一つと考えられます。

「男女別に見た生活時間の国際比較」では、日本の男性の有償労働時間の長さで家事、育児などの無償労働時間の短さが際立っています。

夫婦がお互いに支え合っていくためには、男性の長時間労働を是正し、ワーク・ライフ・バランスを推進していく必要があります。

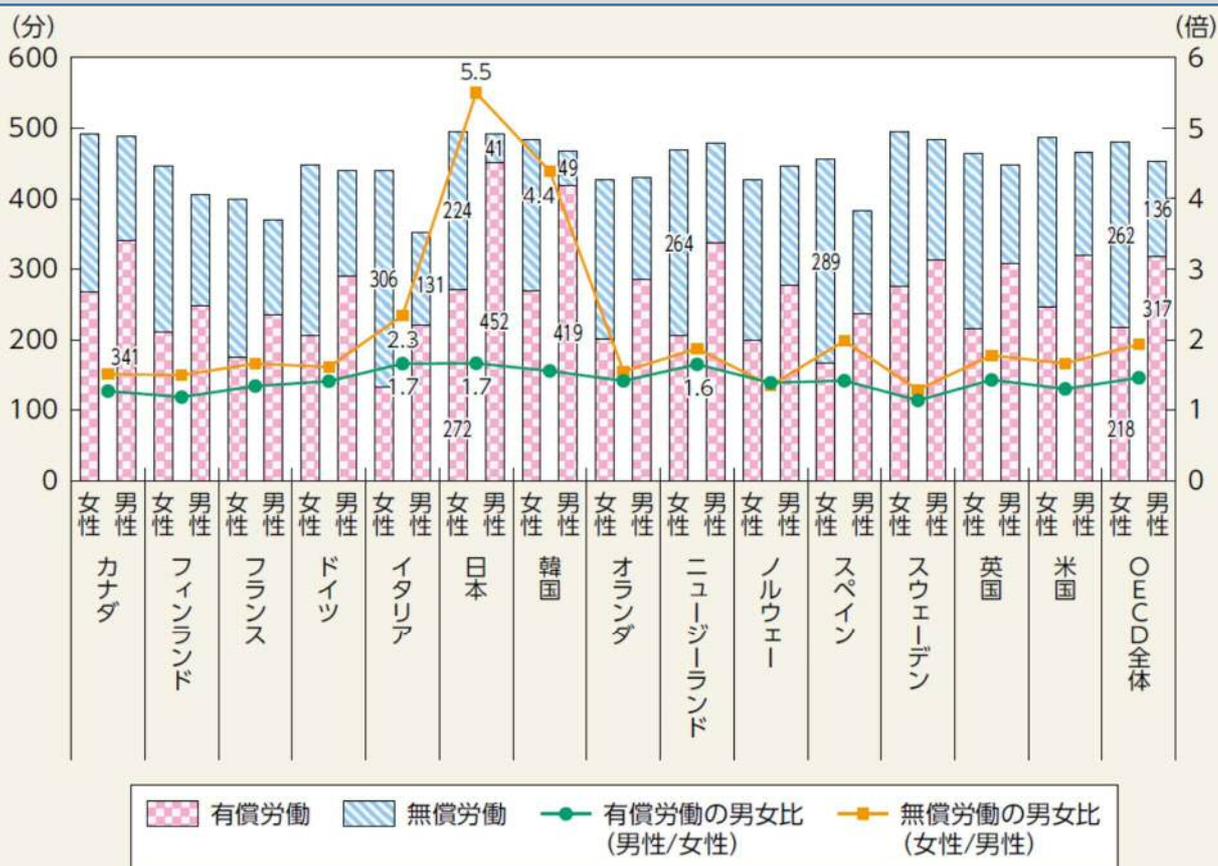
折しも、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、全国的なテレワークの普及により、在宅勤務の取組が増えました。

このテレワークも男女共同参画の意識がない場合、女性がテレワークをすることによって家事・育児等もこなせるといった考えに陥り、女性だけがテレワークという仕事に加えて、家事・育児等の負担が増大することになりかねないと危惧されています。

この社会情勢の変化を起点ととらえ、男性中心型労働慣行に変化をもたらす、男性も女性とともに家事・育児・介護を行い、子育て、介護、仕事の喜びや負担をともに分かち合えるような社会に変革していくためには、男女共同参画の意識が重要です。

男女別に見た生活時間（週全体平均）（1日当たり、国際比較）

2009年～2018年間の調査 内閣府 令和2年度男女共同参画白書



(備考) 1. OECD 'Balancing paid work, unpaid work and leisure (2020) をもとに、内閣府男女共同参画局にて作成。

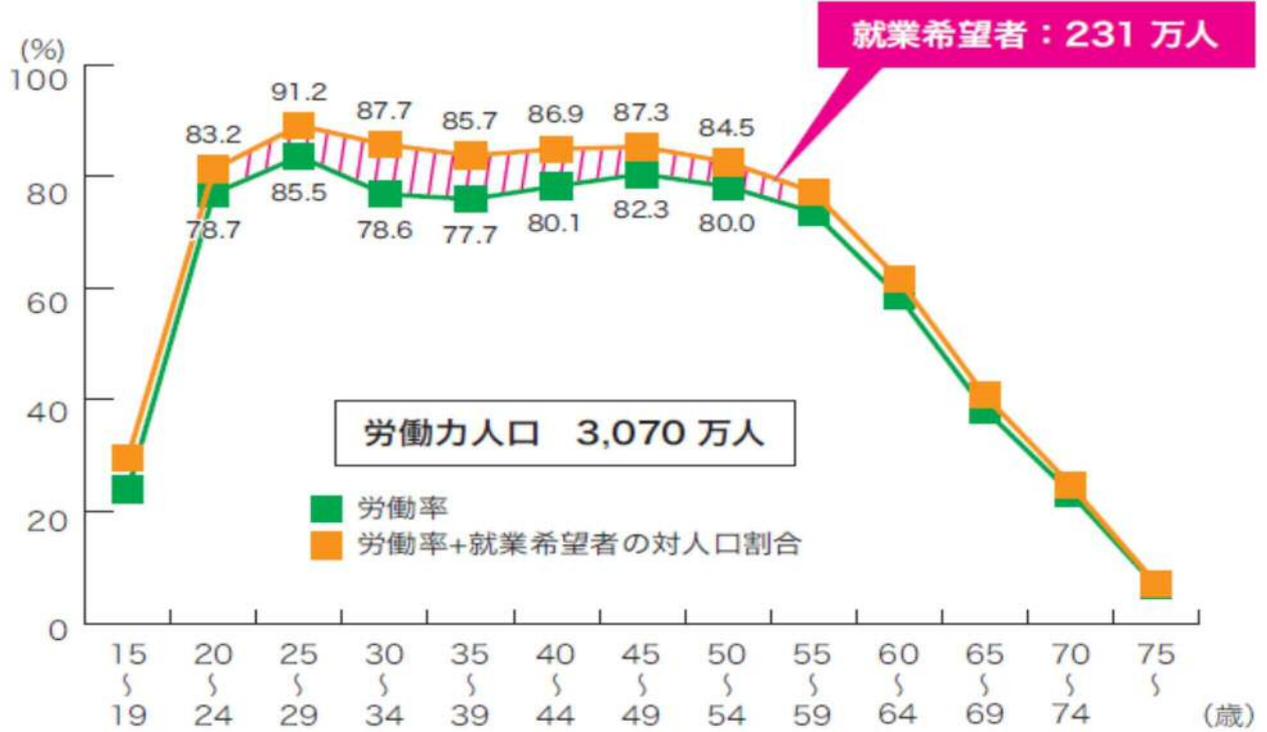
※市場で労働力を提供して対価を得る有償労働に対して、家庭内の家事、介護、育児、買物、ボランティア活動などを無償労働という。

3 女性活躍の現状と課題

人口減少による人手不足は今後も続くことが予想されますが、就業を希望しながらも働いていない女性（就業希望者）は約 231 万人に上るため、社会全体として女性が働きやすい、活躍できる環境をつくっていくことが必要です。

令和元年度女性の就業希望者

内閣府 男女共同参画推進連絡会議



下記の「市内事業所管理者数」のグラフの経年比較から、市内事業所における女性管理職の割合は増えていますが、依然男性と比べると少ない割合になっています。

「富士市の女性の年齢別有業率」のグラフでは、本市では、全国と比べると、結婚・出産期に当たる年代にいったん低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇するという、いわゆるM字カーブの特徴が、著しく表れています。

このグラフの特徴により、本市では、全国に比べ、結婚、出産のタイミングで退職する女性が多いと考えられます。

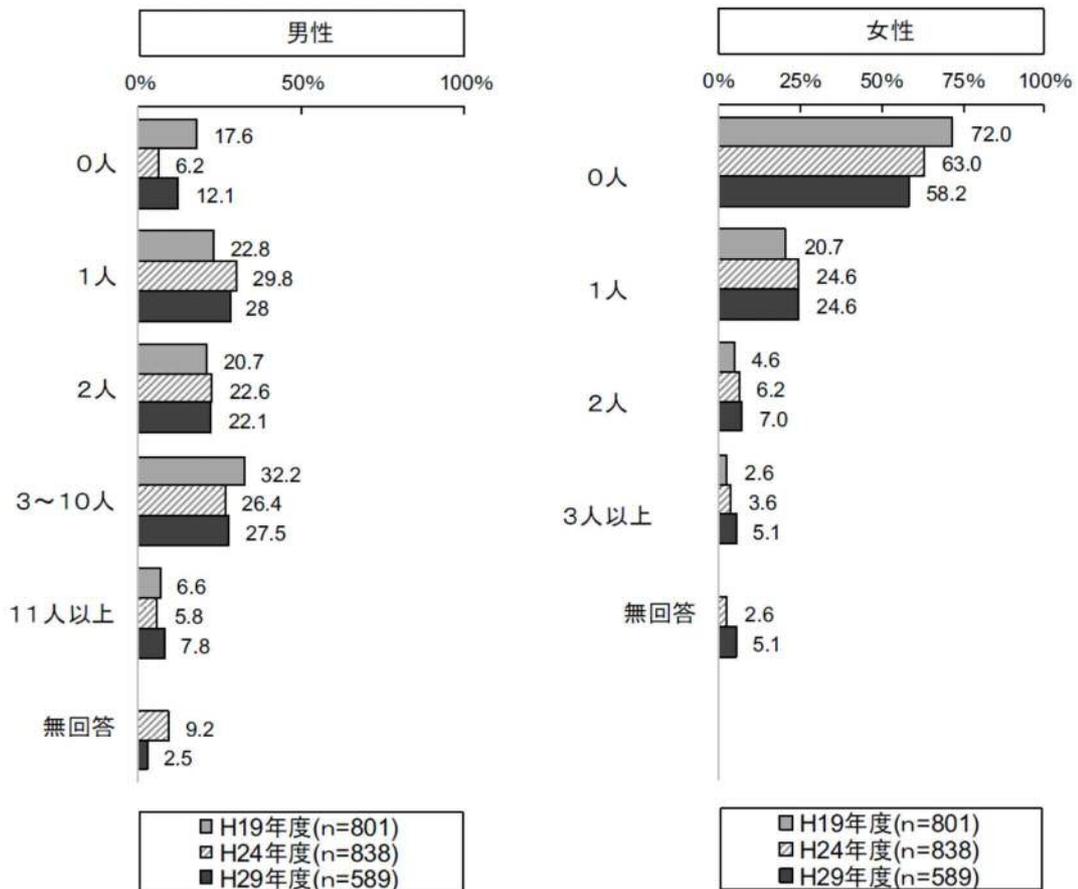
一度退職をするということは、将来の女性のキャリア形成、管理職への昇進、生涯賃金の額に影響を与えます。

経年比較のグラフでは、M字の谷の部分の部分が浅くなってきておりますが、女性活躍のためには、女性が子育てしながら働きやすい環境をつくっていくことが必要です。

また他方では、再就職を希望する女性に対する支援も必要となります。

市内事業所管理職数（※概ね、課長級以上）

平成 29 年度事業者調査



平成 19 年度 ●平均 4.57 人
 平成 24 年度 ●平均 5.01 人
 平成 29 年度 ●平均 4.42 人

●平均 0.24 人
 ●平均 0.54 人
 ●平均 0.69 人

富士市の女性の年齢別有業率（国との比較）

就業構造基本調査（平成 29 年）



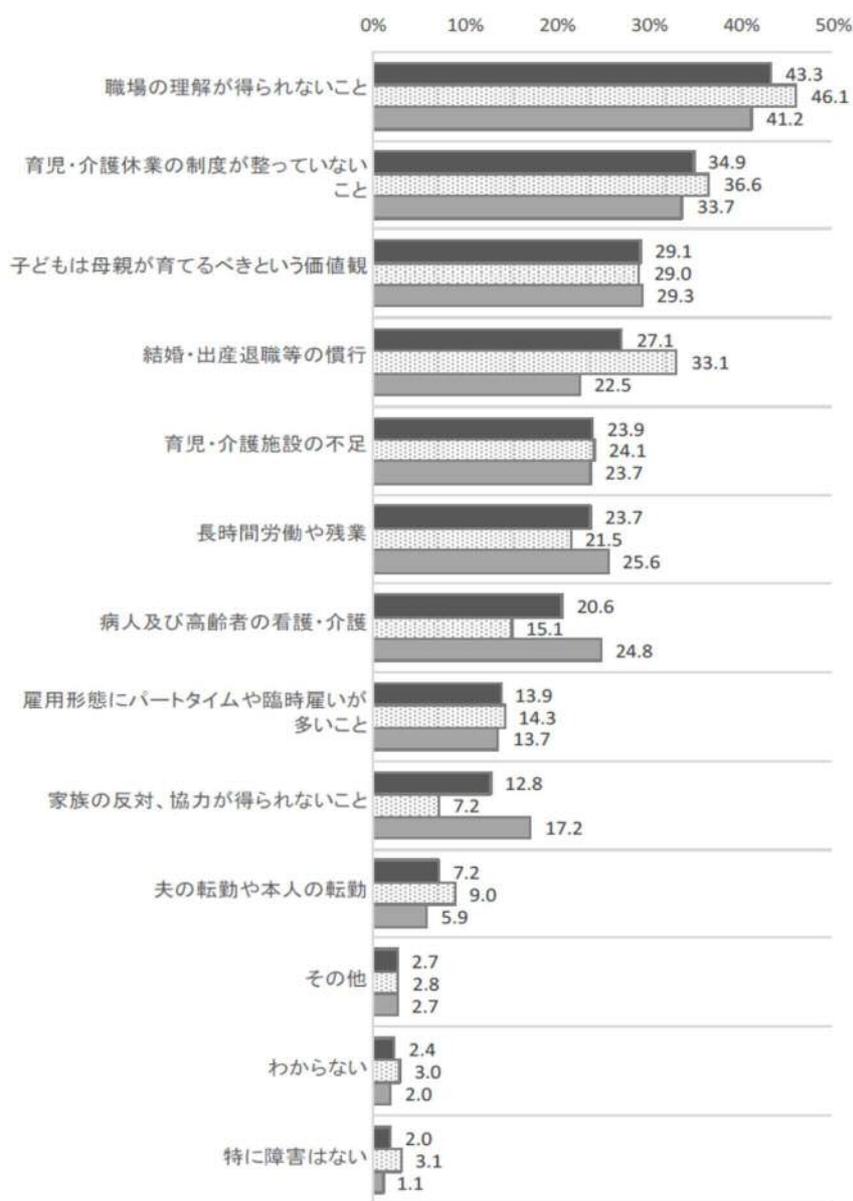
富士市の女性の年齢別有業率（平成 24 年・平成 29 年）

就業構造基本調査（平成 24 年、平成 29 年）



下記は、富士市民の市民意識実態調査における「女性が仕事を続けていく上での障害」についての回答です。男女ともに、「職場の理解が得られないこと」「育児・介護休業の制度が整っていないこと」が共通の認識になっています。「子どもは母親が育てるべきという価値観」や「結婚・出産退職等の慣行」と続いており、固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込みが存在していることが伺える結果となっています。今後、少子化による人口減少、労働力不足の状況の中、女性の労働力が必要とされ、共稼ぎ世帯での子育て等の課題解決のため、ジェンダー平等の視点に立って、家庭や職場での役割分担を見直す必要があります。

女性が仕事を続けていく上での障害は何だと思いますか。 令和元年度市民意識実態調査



■ 全体 (n=1399) □ 男性 (n=610) ■ 女性 (n=786)

世界的に見ても、日本は、家事・育児は女性、男性は仕事という傾向が強いことは顕著に表れています。また、平成 29（2017）年度に市内事業所に実施した事業者調査では、育児休業取得率において、女性の取得率は 94.3%でしたが、男性の取得率は 20.6%と、低い取得状況にあります。

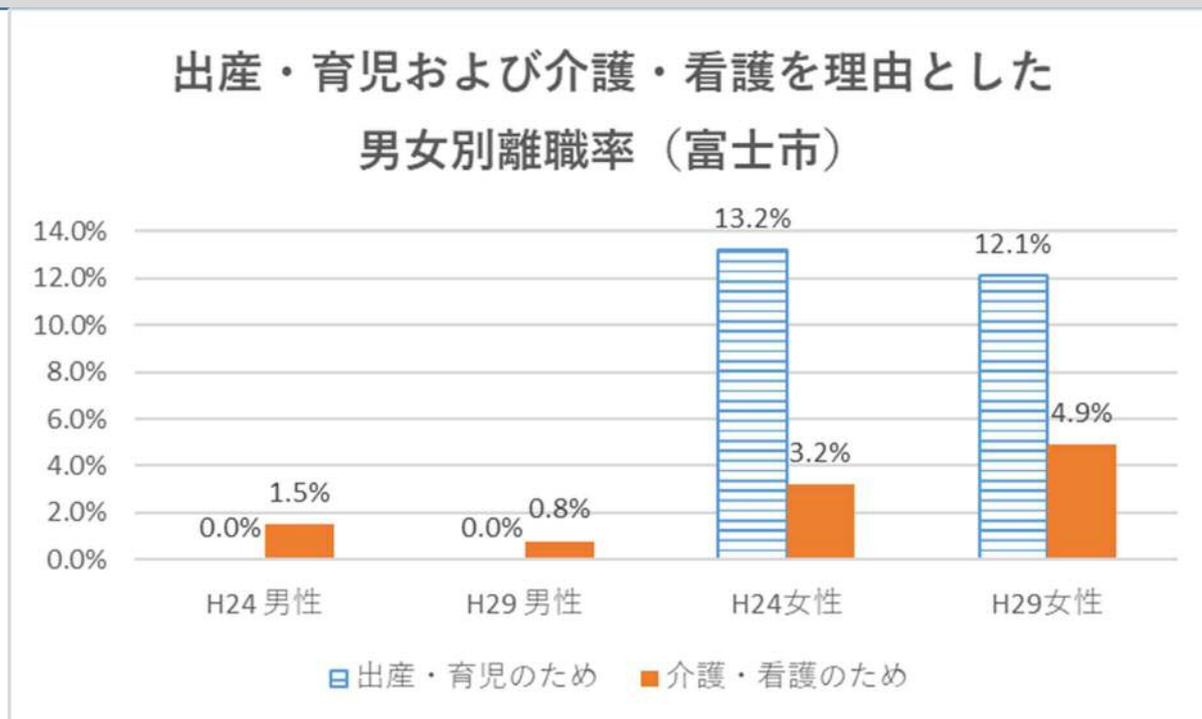
また、出産・育児および介護・看護を理由とした男女別の離職率をみると、仕事を辞めて介護をするのは女性が圧倒的に多いことがわかり、育児も介護も女性が行っていることが伺えます。

育児・介護などは女性の役割という固定的な意識が表れていますが、子育てや介護の喜びや負担も男女で分かち合うことが大変重要です。

さらに、経年比較のグラフから、介護・看護を理由とした離職率が増加していますが、少子高齢化の中で今後この傾向は続くことが予測されるため、介護・看護をしながらも働き続けられる、多様な形の働き方が選択できるようになっていくことが求められます。

出産・育児および介護・看護を理由とした男女別離職率

就業構造基本調査（平成 24 年、平成 29 年）



男女が互いの身体的性差を十分に理解し合い、相手に対する思いやりを持って生きていくことは、男女共同参画社会の形成にあたっての大前提であります。

特に女性は、月経、妊娠、出産、中絶、避妊、産前・産後のうつ等、男性とは異なる年代に応じて大きく変化する健康の問題に直面することがあります。この中で、近年、育児不安や産前・産後うつ等、妊娠・出産期にある女性のメンタルヘルスの悪化が懸念されています。

男女とも健康で安心して生活を送るためには、男女の性差に応じた健康を支援するための取組が必要です。

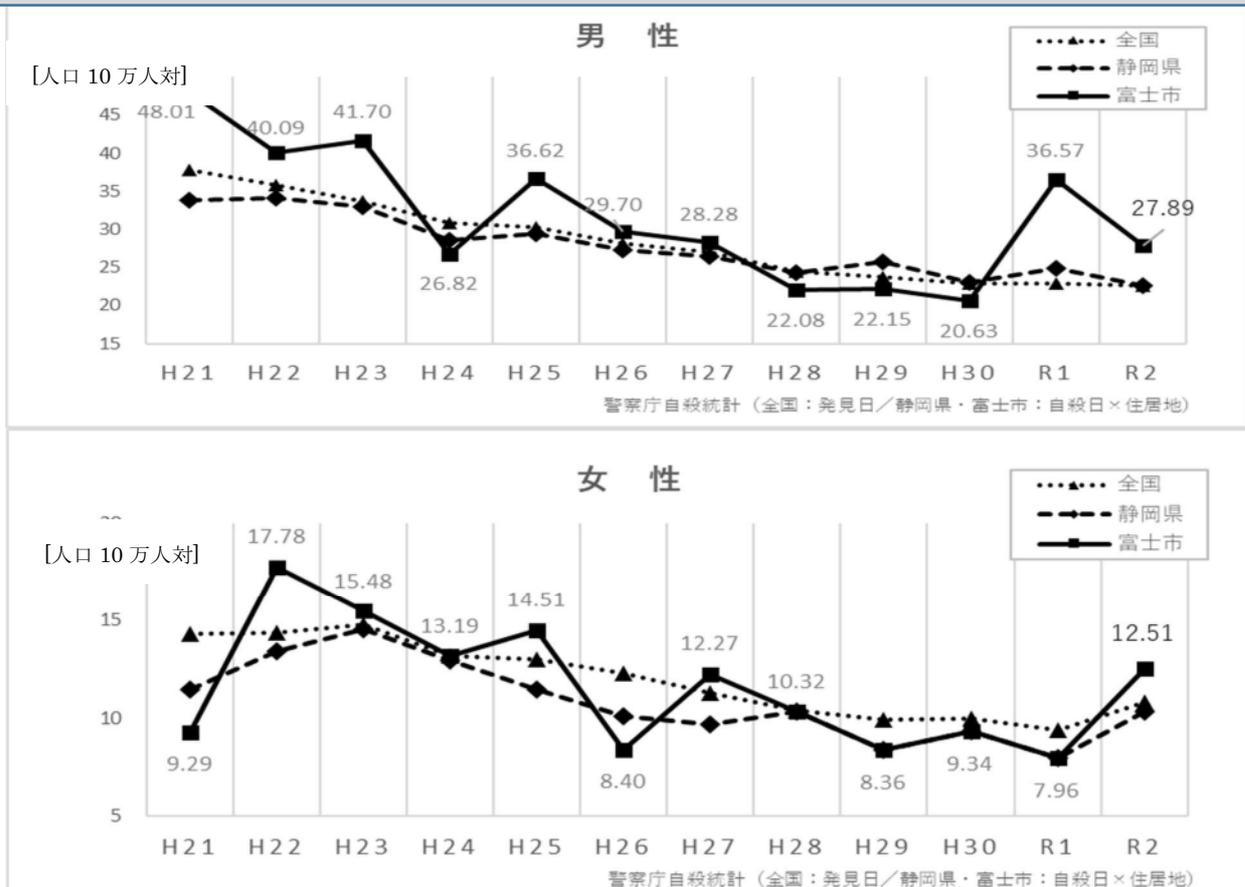
また、下記は「全国、静岡県、富士市の自殺死亡率」のグラフです、これを見ると、全国的には自殺者が減少する傾向になる中、本市の自殺者数は、増減はあるものの緩やかに減少傾向にありましたが、近年増加の兆しがみられています。全国と同様に男性の自殺者が多く、その要因の一つに、「女は家事・子育て・家族の世話、男は仕事・強く男らしく家族を養う…」という性別による固定的な根強い役割分担意識による弊害があるとされています。

男女ともにバランスよく、仕事も家庭のことも分担し合い、責任を分かち合うことで、たとえ仕事がうまくいなくても、生きる場所が他にある、仕事以外に必要とされているという状況は、自殺を防ぐ大きな要因になると考えられます。

また、直近ではコロナ禍において女性の自殺死亡率が上昇しており、コロナ禍の影響が続く今後も非常に危惧されます。

男女別自殺死亡率の推移（男女別、全国、静岡県、富士市）

警察庁自殺統計



6

生活に困難を抱えている人の貧困と自立の現状と課題

かつての日本にあった年功序列、終身雇用の在り方が崩れ、近年、非正規雇用の拡大は、女性だけでなく男性も直面している重大な問題となっています。非正規雇用では、景気の動向に左右されることが多く、安定した収入による安定した生活を送ることが難しくなる局面もあります。

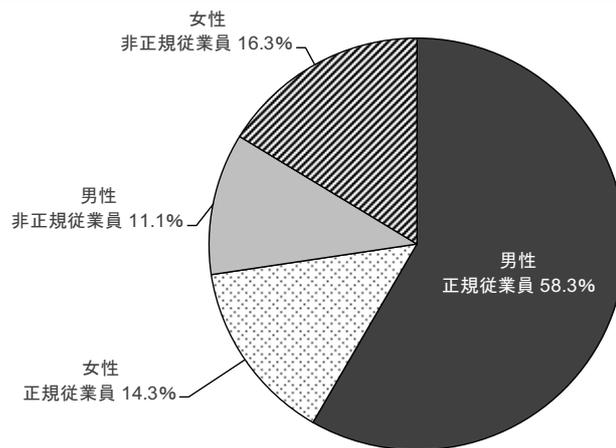
特にコロナ禍にあって、外国人市民や女性や学生のパート・アルバイトといった非正規雇用の雇止めや解雇といった問題がクローズアップされ、社会的に困難を抱えている人々に齎寄せが行くことがわかりました。

コロナ禍において、ひとり親世帯への影響は大きく、収入がなくなることへの不安は人生そのものの不安と直結している場合がほとんどです。

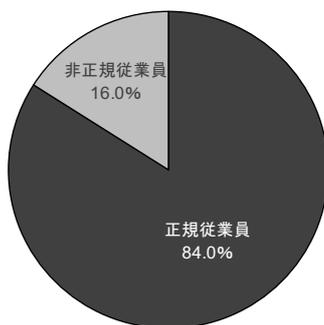
近年、子ども食堂など支え合う共助の形が誕生していますが、生活に困難を抱える人、女性や外国人、障害者などのいわゆる社会的・経済的弱者と呼ばれる人々が、自立して生活していけるよう支援が必要です。

総従業員の状況

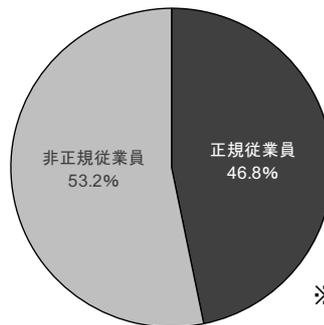
平成 29 年度事業者意識実態調査



【男女別 正規・非正規従業員】



【男性従業員の状況】



【女性従業員の状況】

※個々の事務所ではなく、全事業所従業員
(男性 22,891 人、女性 10,067 人)。

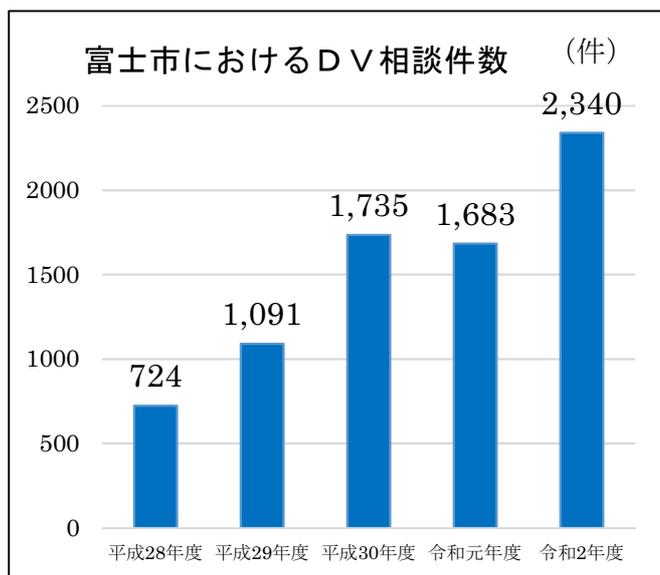
DV、セクシュアル・ハラスメントやマタニティ・ハラスメント等のハラスメントは、依然として後を絶ちません。このような人権侵害は、肉体的、経済的、社会的に優位に立つ男性から女性に対して行われる場合が多く、社会的地位や経済力の格差など、男女が置かれてきた社会的・構造的な問題が背景にある場合が少なくありません。

また、DVと児童虐待は同時に行われていることも多く、悲惨な事件が後を絶たない現状があります。性別に関係なく、お互いの人権と命を大切にすることを、継続して啓発し、周知していくことは大変重要な行政の責務です。

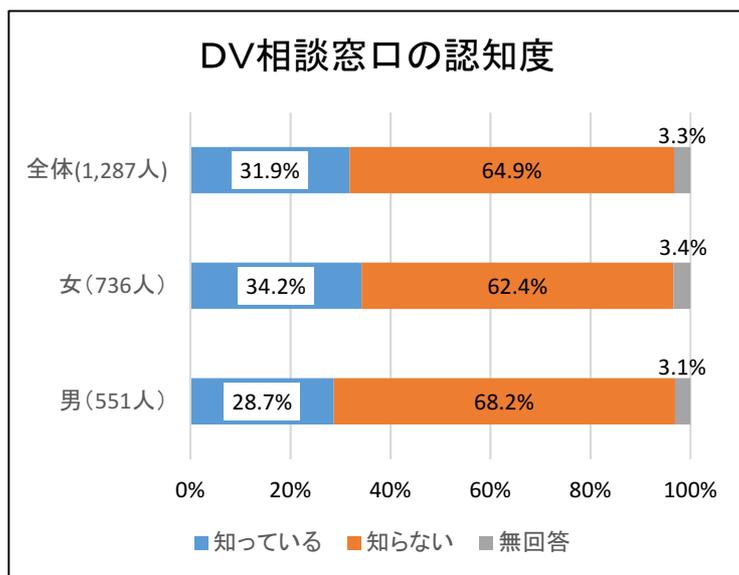
さらに、近年、大規模自然災害時における避難所運営においても、性犯罪を防ぎ、女性も安心して避難所生活が送れるように、男女共同参画の視点が求められています。

また、コロナ禍において、不要不急の外出自粛、経済的な困窮、全体的な閉塞感などに覆われた社会生活の中で、本市でもDV相談が増加しました。

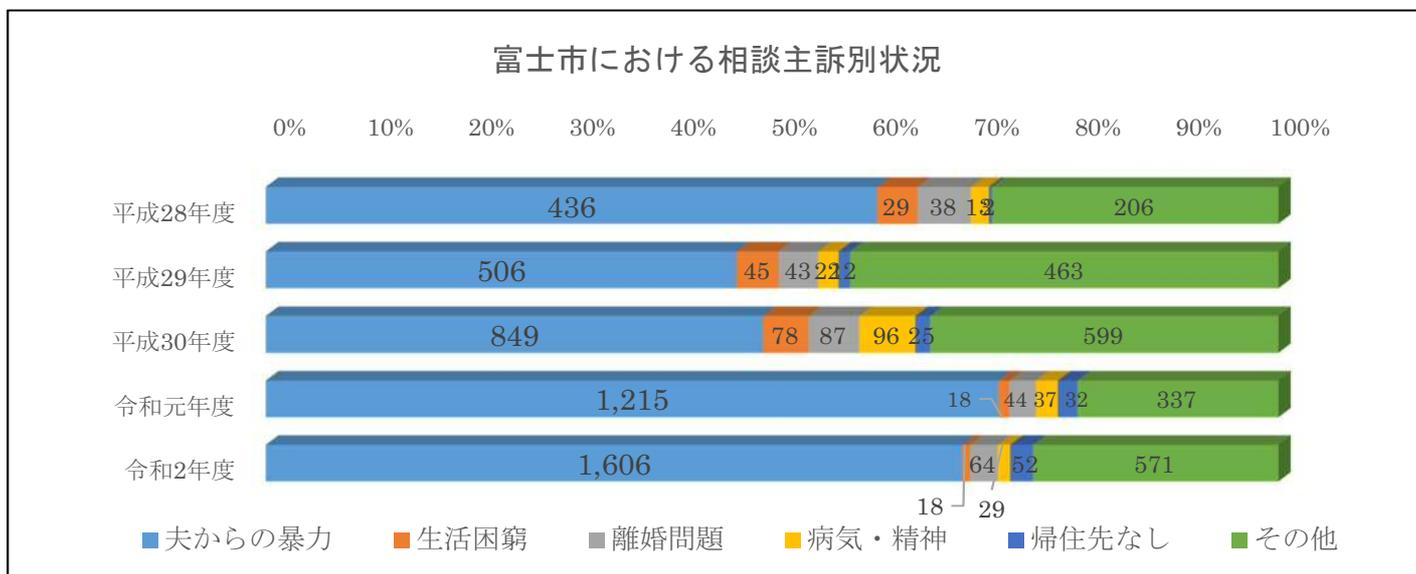
下記のグラフから、約65%の市民がDV相談窓口を知らないと答えており、DV被害者が一人で抱え込まず、必要な支援をするためにも、相談窓口の周知が必要です。



富士市配偶者暴力相談支援センターより



令和2年度DVに関する市民アンケートより



富士市配偶者暴力相談支援センターより

令和元年度に行った市民意識実態調査では、「あなたの周りにセクシュアル・マイノリティの方はいますか」という質問に対し、全体では「いる」と答えた割合は10.1%でしたが、下記の性・年齢別のグラフのとおり、30代以下の世代では男女とも20%以上が「いる」と答えています。

世代間の認識の差は、昔は差別や偏見のため身近な人にもセクシュアル・マイノリティということを表示しづらい環境がより強かったことの表れと考えられます。

近年、セクシュアル・マイノリティについての周知・理解が進んでいますが、さらに社会全体に理解を広めるためには、一人ひとりが、例え気付いていなくても、自分の周りにセクシュアル・マイノリティの方々がいると認識することが必要です。

本市では、差別や偏見が解消され、多様性を認め合える社会を目指して、同性カップルや事実婚など、法律上の婚姻制度では結婚できない方々を応援する「富士市パートナーシップ宣誓制度」を令和3（2021）年4月1日にスタートさせました。

パートナーとの幸せを育んでいただくため、様々な場面で婚姻と同様の扱いが受けられるよう一層の理解が求められています。

あなたの周りにセクシュアル・マイノリティの方はいますか

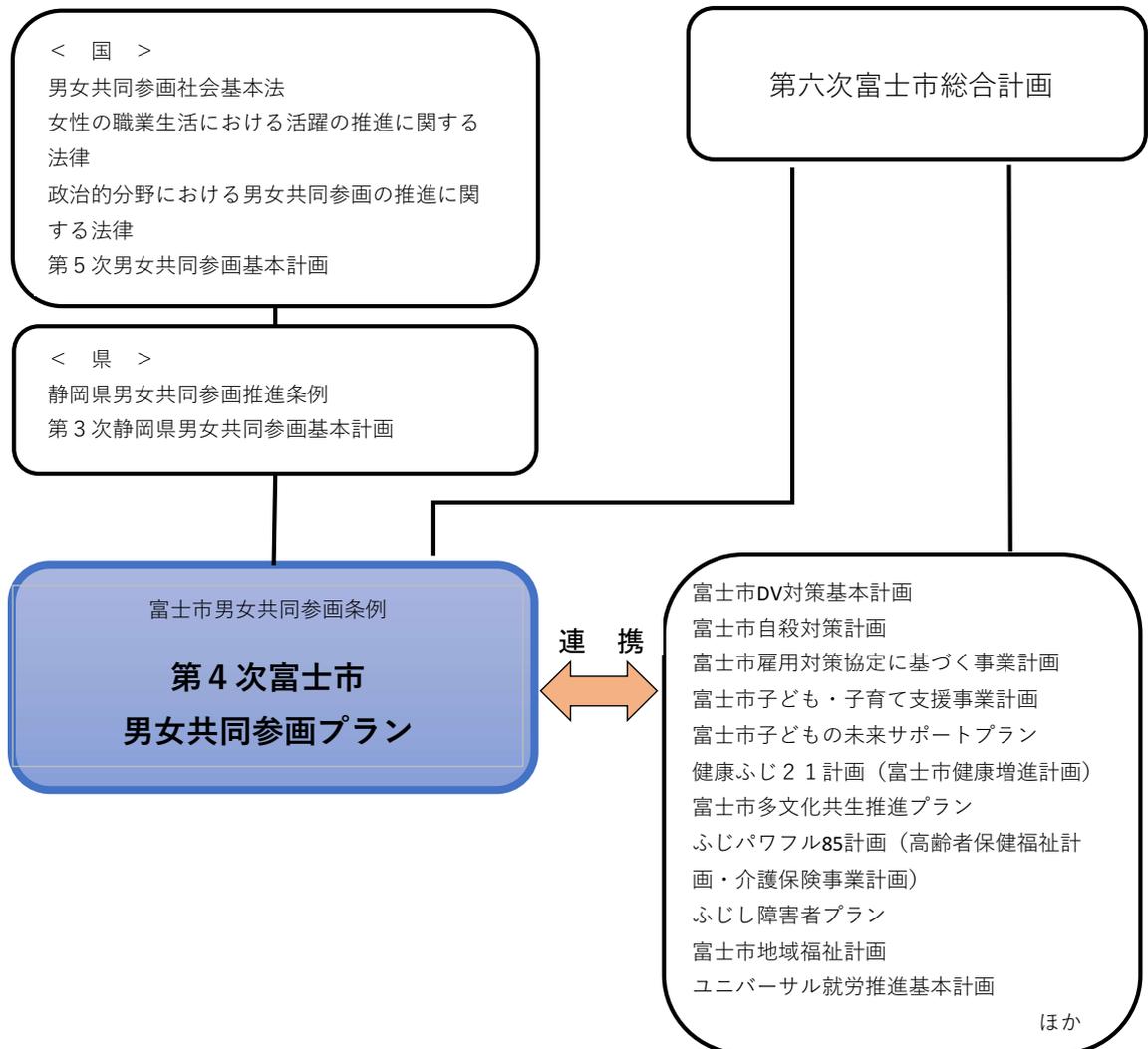
令和元年度市民意識実態調査



第3章 プランの基本的事項

1 プランの位置づけ

- ◇本プランは、男女共同参画社会基本法第14条第3項に規定されている「市町村男女共同参画計画」に当たります。
- ◇本プランは、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」第6条第2項に規定されている「市町村推進計画」を包括します。
- ◇本プランは、富士市男女共同参画条例第10条に基づく計画です。
- ◇本プランは、「第3次富士市男女共同参画プラン」を発展的に継承し策定しています。



2 プランの期間

本プランは、社会情勢等の変化に対応するため、また、国の「第5次男女共同参画基本計画」と県の「第3次静岡県男女共同参画基本計画」の計画期間に合わせ、5年計画とします。

本市の最上位計画である「第六次富士市総合計画」の計画策定の延期を受け、本プランの計画期間を、当初予定していた令和3（2021）年度から令和7（2025）年度までの5年間から、令和4（2022）年度から令和8（2026）年度までの5年間に変更します。



3 プラン策定の視点

前記7つの現状分析から、「固定的性別役割分担意識の払拭やジェンダー平等などの男女共同参画の理念の浸透」「ワーク・ライフ・バランスの推進による女性活躍の実現」「男女で分かち合う育児や介護」「特にコロナ禍で増加した女性の自殺者やDV被害、生活に困難を抱えている人の問題」などの課題が明らかになりました。

これらの課題は、それぞれ別々に分けて考えるものではなく、関連し合っているため、今回の「第4次男女共同参画プラン」では、横断的視点として「あらゆる分野でのアンコンシャス・バイアスの払拭と誰一人取り残さないジェンダー平等社会の実現」を位置づけるとともに、第3次プランにおける8つの「施策の方向」を4つの「基本目標」にまとめました。

さらに、それぞれの基本目標の下に「施策の方向」と「施策」を設け、それぞれの「事業」を明確に体系づけました。

基本理念

本プランの基本理念は、富士市男女共同参画条例の基本理念に基づくものとします。

- 1 固定的な性別役割分担意識にとらわれない一人ひとりの人権の尊重
- 2 政策・方針の立案・決定への共同参画
- 3 生涯にわたる心身の健康維持
- 4 市民や事業者との協働



目標：男女共同参画社会の実現

男女が互いにその人権を尊重しながら、責任も分かち合い 性別にかかわりなくその個性と能力を十分発揮し、社会の対等な構成員として、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る男女共同参画社会の実現を目指し、本プランは、「第3次富士市男女共同参画プラン」を引き継いで「男女共同参画社会の実現」を目標とします。



●持続可能な社会へ



横断的視点 あらゆる分野でのアンコンシヤス・バイアスの払拭と誰一人取り残さないジェンダー平等社会の実現

【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

2 ワーク・ライフ・
バランス推進と
男女活躍社会の実現

3 生涯を通じた心身
の健康維持・増進

4 個性を尊重し
多様性を持って共存
する社会の実現

【施策の方向】と【施策】

- (1) 男女共同参画の理念の普及・啓発
- ① 男女共同参画推進の視点に立った教育・学習の推進
 - ② 地域における男女共同参画の推進
 - ③ 男女共同参画のための広報、啓発、調査、情報提供
 - ④ 男女共同参画の推進体制
- (2) 政策・方針決定の場への女性参画の促進
- ① 審議会等における女性の積極的な登用
 - ② 市内事業所における女性の積極的な登用促進
 - ③ 市内自治会役員における女性の積極的な登用促進

- (1) 職業生活における男女共同参画の実現
- ① 男性型労働慣行の変革とワーク・ライフ・バランス推進
 - ② 女性のキャリア支援
- (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
- ① 男性の家事・育児参画促進
 - ② 男性の介護参画促進

- (1) 女性等に対するあらゆる暴力の根絶
- ① パートナー間等でのあらゆる暴力根絶のための取組
 - ② 性別に関するハラスメント根絶のための啓発
 - ③ 災害時における人権の尊重
- (2) 性別による健康維持阻害要因の除去
- 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
 - ② 男女の心身の健康に関する支援

- (1) 固定観念にとらわれず多様な人材を生かす社会へ
- 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
 - ② 様々な市民や事業者との協働推進
- (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
- 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
 - ② 外国人市民が共に暮らせるための支援

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

No.	指標	基準値	5年後目標値
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%
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%

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

No.	指標	基準値	5年後目標値
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%
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%

※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。

基本目標3 生涯を通じた心身の健康維持・増進

No.	指 標	基準値	5年後目標値
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%
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

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

No.	指 標	基準値	5年後目標値
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
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

注) 本プランにおける5年後の各目標値に対する達成率は、直近の調査結果によるものとします。

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)

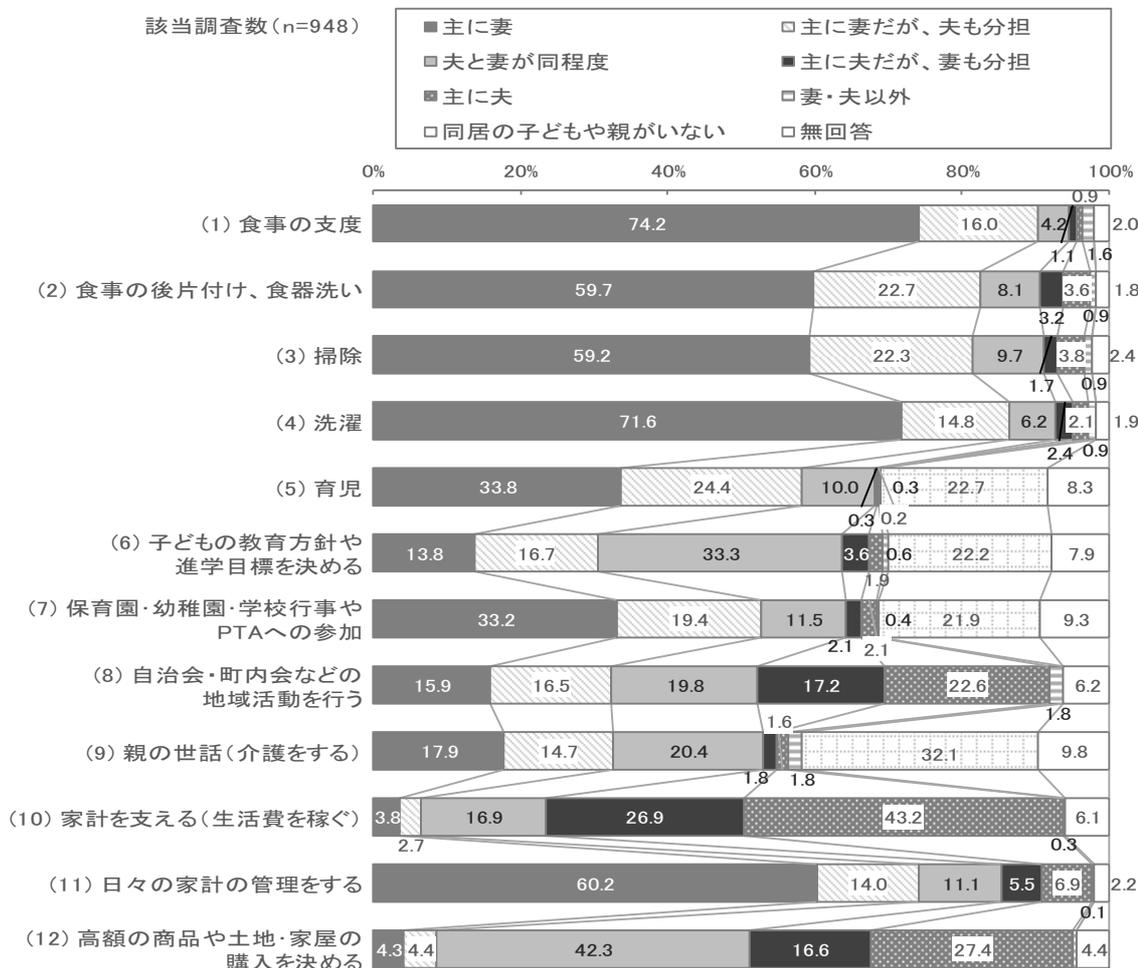
男女共同参画の理念の普及・啓発

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	現状	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、次代に沿った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とともに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、ほっとスペース事業や市主催の講座、情報誌「きらり」、市ウェブサイト等にて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文の唱和を推進し、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。

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一つとして、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	現状	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・方針などの決定に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保育の導入支援 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保育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	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	市役所における管理監督職への女性の登用 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。
31	男女共同参画に関する職員研修の実施 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。

【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	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 再掲	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。
9 再掲 	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。

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)

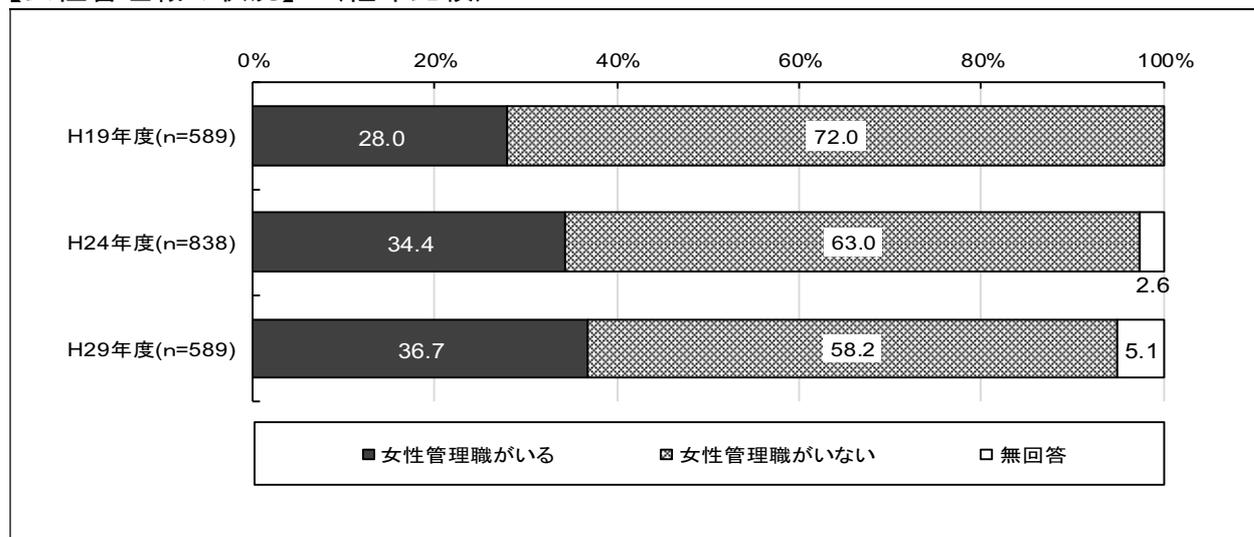
職業生活における男女共同参画の実現

女性の管理職がいる事業者の割合が、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、男性中心型の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	現状	5年後の目標値
⑥	市の女性有業率※（15～64歳）	65.2% <small>（総務省統計局 就業構造基本調査 成 29 年度）</small>	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% <small>（平成 29 年度事業者調査）</small>	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 	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>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>
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>
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>
42	<p>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>
43	<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>
44	<p>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>
31 再掲	<p>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>

「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

該当調査数(n=948)

- 主に妻
- 主に妻だが、夫も分担
- 夫と妻が同程度
- 主に夫だが、妻も分担
- 主に夫
- 妻・夫以外
- 同居の子どもや親がいない
- 無回答

(1) 食事の支度



(2) 食器の後片付け、食器洗い



(3) 掃除



(4) 洗濯



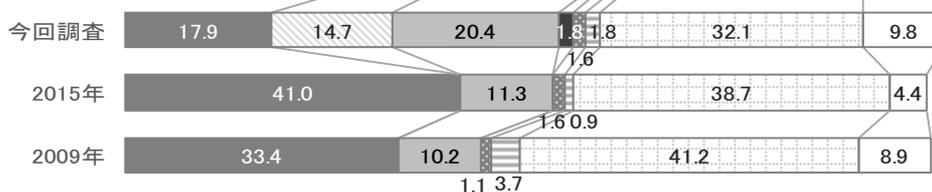
(5) 育児



(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	現状	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 男女ともに育児・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	<p>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</p> <p>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。</p>
47	<p>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</p> <p>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。</p>
48	<p>多様な働き方のできる環境づくりの啓発</p> <p>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。</p>
49	<p>男性職員の育児休業等取得の促進</p> <p>男女がとも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。</p>
50	<p>年次有給休暇などの取得促進</p> <p>男女がとも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。</p>
51	<p>保育園待機児童の解消</p> <p>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。</p>
52	<p>多様な市民ニーズに対応する保育の充実</p> <p>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。</p>
53	<p>企業主導型保育事業の充実</p> <p>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。</p>
54	<p>放課後児童クラブの充実</p> <p>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。</p>
55	<p>地域子育て支援センターの充実</p> <p>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。</p>

56 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。
57	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。
58 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。
59 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。
60 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。

【施策】2-(2)-② 男性の介護参画促進

事業 NO	事業
45 再掲	育児、介護休業制度の普及・啓発 男女ともに育児・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。
61	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。
62	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。

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。

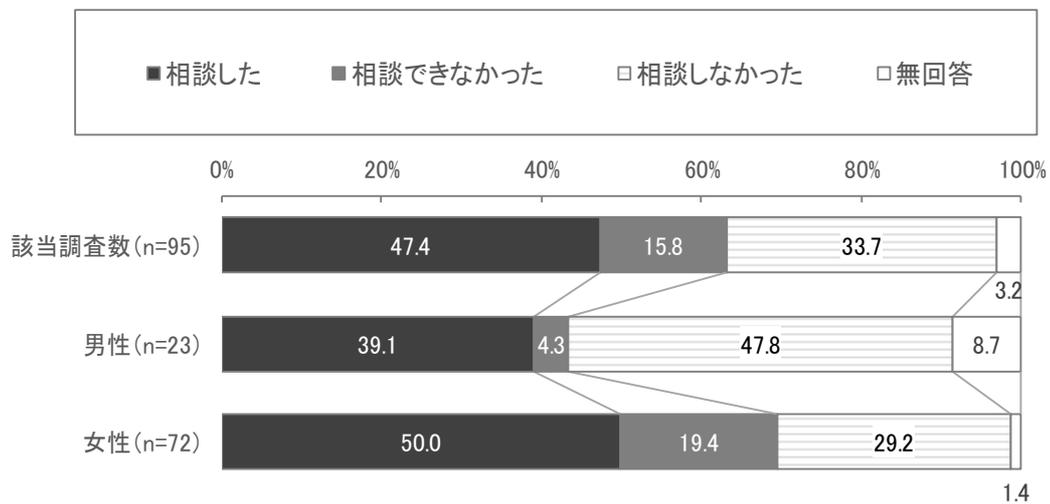
また、DV、性犯罪、セクシュアル・ハラスメントなど多様化する女性への暴力やハラスメントを未然に防ぐため、支援や啓発を行います。

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



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	現状	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 	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	DVI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	DVI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 	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 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

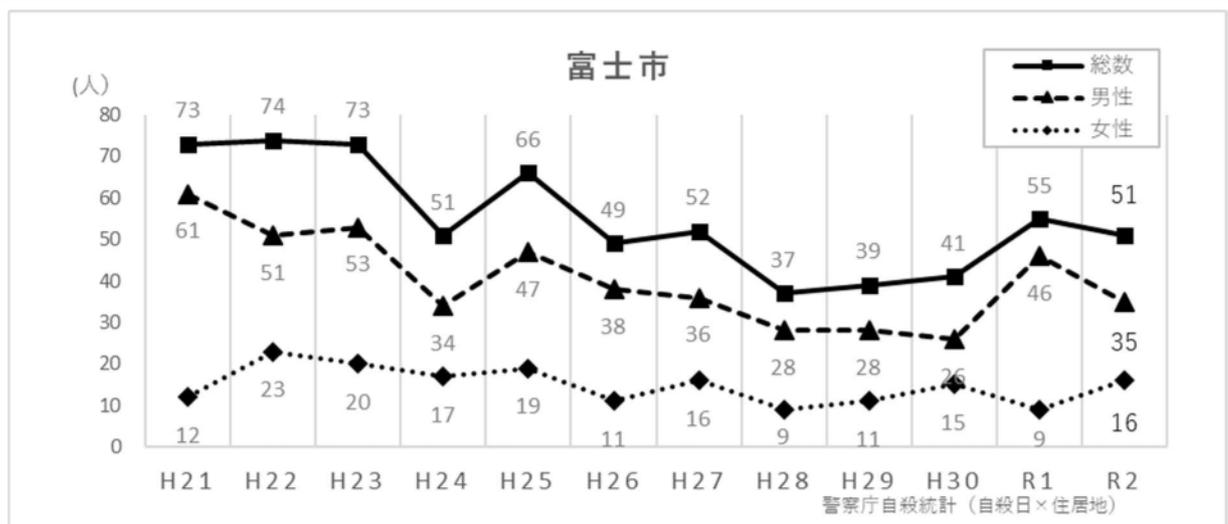
男女は、身体的に異なる健康上の問題が生じることがあり、特に女性は妊娠・出産など、心身の状態がライフサイクルによって大きく変化するという特性があります。リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）をはじめとして、男女ともに性に関する正しい知識と情報を持ち、的確な医療や健康を支援する取組の充実を図ります。

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みます。

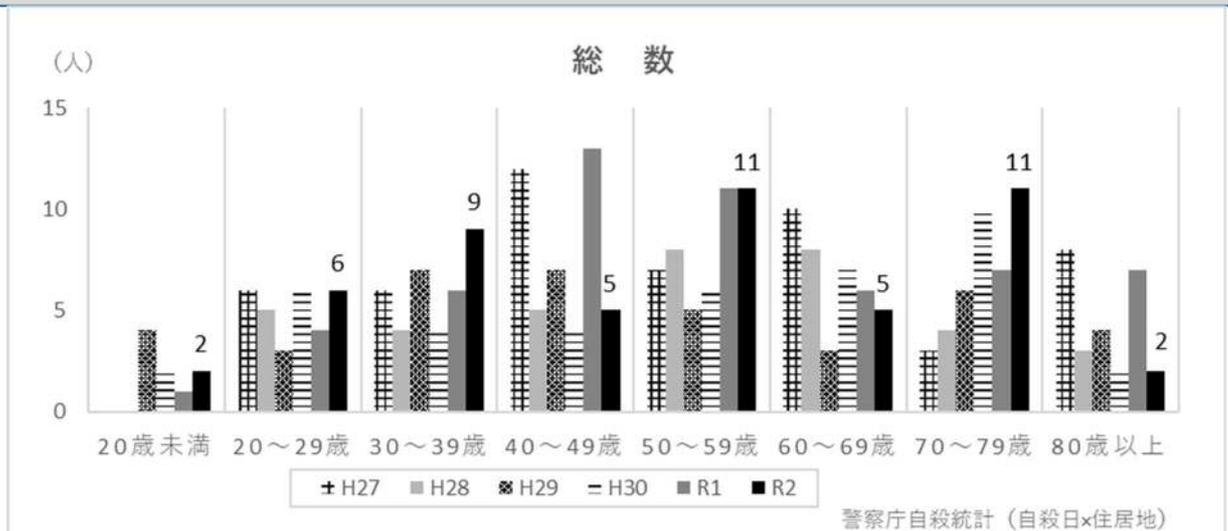
富士市の自殺者数の推移

警察庁自殺統計



富士市の年齢階級別自殺者数の推移

警察庁自殺統計



☆リプロダクティブ・ヘルス/ライツ☆

平成6（1994）年、エジプトのカイロで開かれた国際人口・開発会議で提唱された「性と生殖に関する健康と権利」についての国際的な概念です。リプロダクティブ・ヘルスは、個人、特に女性の生涯にわたる健康の自己決定権を保障する考え方。リプロダクティブ・ライツは、それを全ての人々の人権と位置づける理念です。リプロダクティブ・ヘルス/ライツの中心課題には、いつ何人子どもを産むか産まないかを選ぶ自由、安全で満足のいく性生活、安全な妊娠・出産、子どもが健康に生まれ育つことが含まれています。

【施策の方向の成果指標（数値目標）】

No.	指標	現状	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	<p>妊産婦保健事業の充実</p> <p>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。</p>
72	<p>思春期保健対策の充実</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
73	<p>不妊・不育治療への支援及び啓発</p> <p>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。</p>

【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。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>

性別や戸籍、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まだ根深く、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、同じく性的少数者の総称として、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：クイアの頭文字で、性的指向や性自認がまだ定まっていない人を意味します。

【施策の方向の成果指標（数値目標）】

No.	指標	現状	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>
<p>80</p> <p></p>	<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>
<p>81</p> <p></p>	<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。

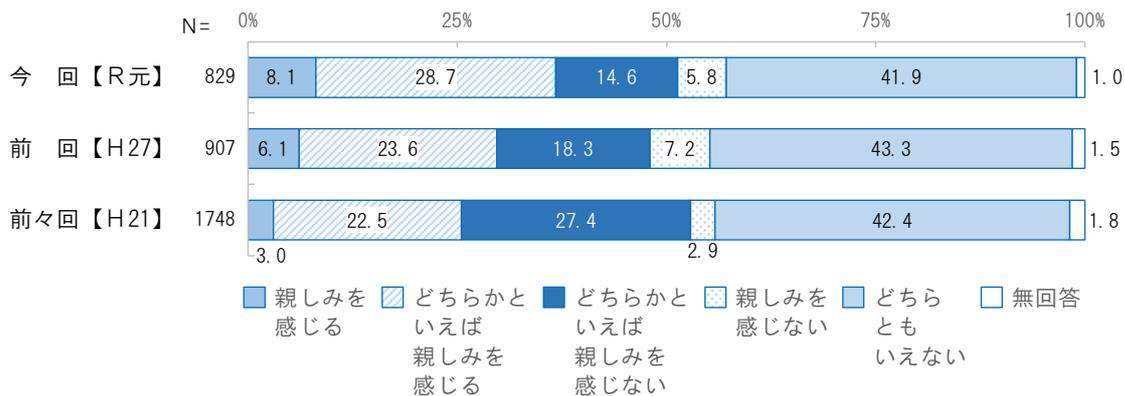
また、コロナ禍において、非正規雇用の女性や外国人が解雇されるといったことが重大な問題となりました。性別や国籍等にとらわれず、誰もがいきいきと暮らせるよう、全ての人の就労及びキャリアの持続・形成への支援が必要です。

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	現状	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年度)	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	ひとり親家庭の自立支援 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。
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。
83 新規	女性への就労支援 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。
84	ひとり暮らし高齢者への支援 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。
85 新規	障害者への就労支援 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。
86 新規	子どもの未来サポートプランの推進 「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。

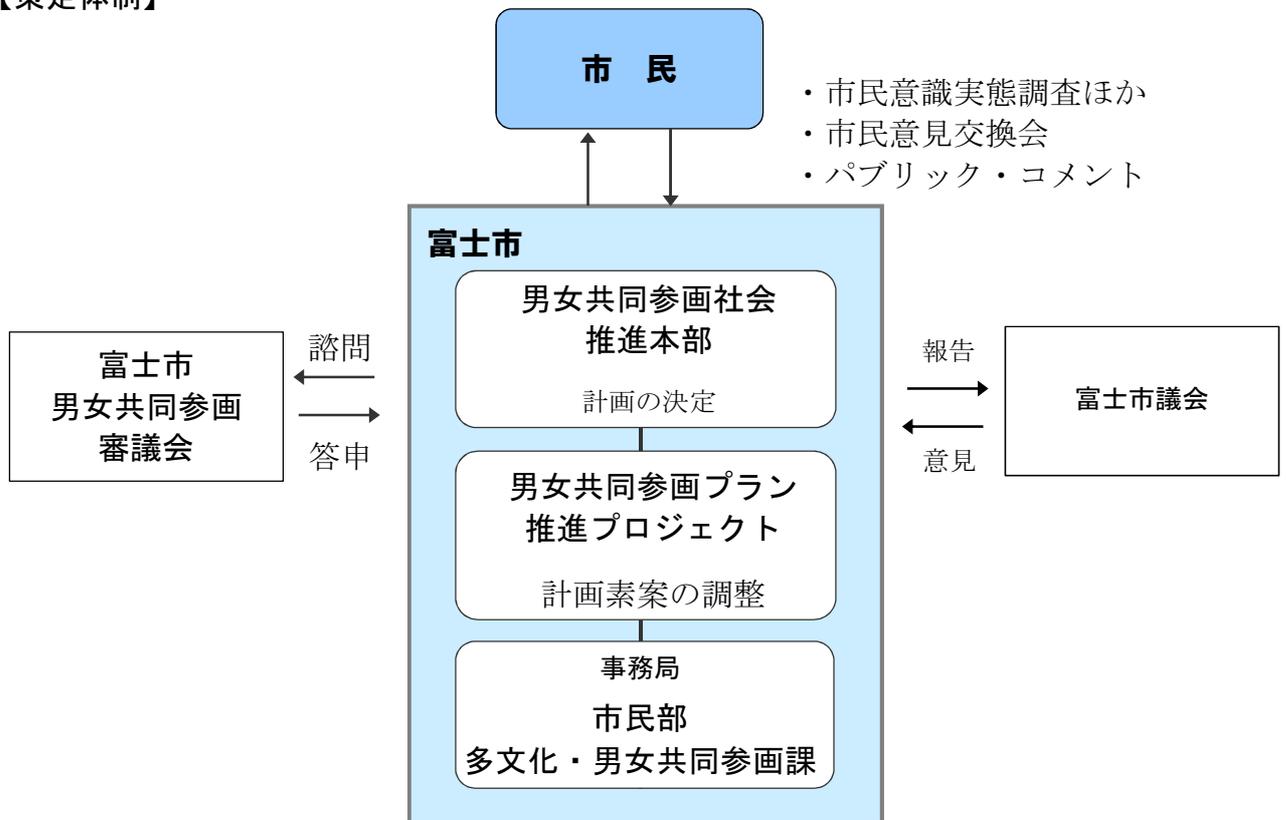
【施策】4-(2)-② 外国人市民が共に暮らせるための支援

事業 NO	事業
87	労働環境整備の啓発 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>88</p> <p>新規</p>	<p>外国人市民への就労支援</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>
<p>89</p> <p>新規</p>	<p>外国人市民に向けた情報提供の推進</p> <p>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</p> <p>新規</p>	<p>外国人市民との交流促進</p> <p>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</p> <p>新規</p>	<p>外国人市民の生活支援の充実</p> <p>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</p> <p>新規</p>	<p>外国人等の児童生徒への支援</p> <p>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>

第5章 策定及び進行管理体制

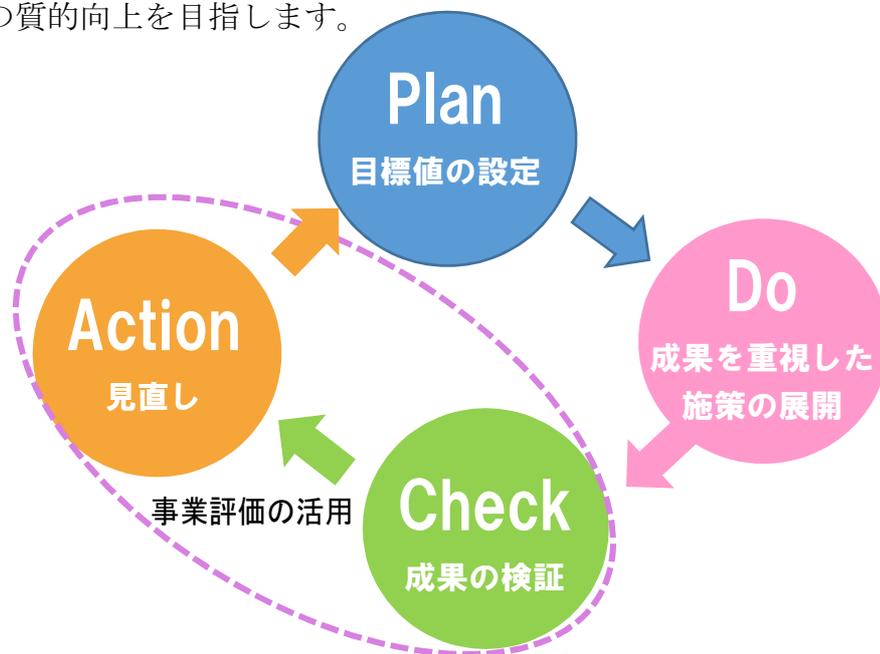
【策定体制】



【進行管理体制】

富士市男女共同参画プランの実施にあたっては、「Plan（計画）⇒Do（実施）⇒Check（評価）⇒Action（見直し）」という流れを繰り返し、事業評価をもとに継続的な見直し・改善に取り組めます。

内部組織である推進本部、外部組織の審議会で検証し、その結果を市民に公表し、成果や課題を市民と共有しながら、課題解決に向けた取組を実行することにより、行政サービスの質的向上を目指します。



■ 資料編

策定経過

平成 29 年（2017 年）7～8 月	富士市男女共同参画に関する事業者調査
平成 30 年（2018 年）7 月	富士市男女共同参画に関する生徒意識実態調査
令和元年（2019 年）6 月	富士市男女共同参画に関する調査
令和 2 年（2020 年）3 月	富士市男女共同参画都市宣言記念事業実行委員会 意見交換会
令和 2 年（2020 年）3 月	富士市男女共同参画審議会 説明
令和 2 年（2020 年）4 月	富士市男女共同参画審議会 諮問 ※新型コロナウイルス感染拡大防止のため書面開催
令和 2 年（2020 年）	新型コロナウイルス感染症拡大による「第六次富士市総合計画」の計画策定の延期を受け、本プランの策定も 1 年延期となった
令和 3 年（2021 年）3 月	男女共同参画推進プロジェクト会議、男女共同参画審議会の開催
令和 3 年（2021 年）5 月	男女共同参画推進プロジェクト会議、男女共同参画審議会の開催
令和 3 年（2021 年）6 月	男女共同参画推進プロジェクト会議の開催
令和 3 年（2021 年）7 月	男女共同参画社会推進本部会議
令和 3 年（2021 年）8 月	男女共同参画社会審議会 答申 ※新型コロナウイルス感染拡大防止のため書面開催 男女共同参画社会推進本部会議、

年表

	世界	国	静岡県	富士市
1967 (昭和 42 年)	国連総会「婦人に対する差別撤廃に関する宣言」採択			
1972 (昭和 47 年)	国連総会、1975 年を「国際婦人年」とすることを決議	「勤労婦人福祉法」公布		
1975 (昭和 50 年)	「国際婦人年世界女性会議」開催（メキシコシティ） 女性の地位向上のための「世界行動計画」を採択 国連総会で 1976 年からの 10 年間を「国際婦人の 10 年」と決定	総理府に「婦人問題企画推進本部」設置 総理府婦人問題担当室を設置 「婦人の社会的地位の向上を図る決議」採択		
1976 (昭和 51 年)	「国際婦人の 10 年」始まる ILO 事務局に婦人労働問題担当室設置	戸籍法改正（離婚後における婚氏統制制度の新設）		
1977 (昭和 52 年)		「世界行動計画」を受けて初の「国内行動計画」策定	労働局労働福祉課に婦人問題担当窓口を設置	
1979 (昭和 54 年)	国連総会で「女子に対するあらゆる携帯の差別の撤廃に関する条約」を採択（女子差別撤廃条約）			
1980 (昭和 55 年)	「国連婦人の 10 年」中間年世界会議開催（コペンハーゲン）	「女子差別撤廃条約」署名	生活環境部に婦人対策室を設置 婦人行政推進庁内会議及び婦人行政推進市町村連絡会議を設置	
1982 (昭和 57 年)	国連総会「国際平和と協力促進における婦人の参加に関する宣言」採択			
1983 (昭和 58 年)			生活環境部に婦人青少年課を設置	
1984 (昭和 59 年)		国籍法及び戸籍法の改正（父系血統主義から父母両系血統主義へ） （配偶者の帰化条件の男女同一化）		
1985 (昭和 60 年)	「国際婦人の 10 年」最終年世界会議開催（ナイロビ） 「西暦 2000 年に向けての婦人の地位向上のための将来戦略」（ナイロビ将来戦略）を採択	「女子差別撤廃条約」批准		
1986 (昭和 61 年)		「男女雇用機会均等法」施行	「婦人のための静岡県計画」を策定 静岡県婦人問題推進会議を設置	
1987 (昭和 62 年)		「西暦 2000 年に向けての新国内計画」を策定	生活環境部に婦人課、労働部に就業婦人室を設置	

	世界	国	静岡県	富士市
1988 (昭和 63 年)				生活環境部保健婦人センターに婦人消費者係を設置
1990 (平成 2 年)	国連女性の地位委員会「ナイロビ将来戦略に関する第 1 回見直しと評価に伴う勧告及び結論」を採択			
1991 (平成 3 年)		「西暦 2000 年に向けての新国内計画（第 1 次改定）」を策定（男女共同参画型社会へ）	「婦人のための静岡県計画」（修正計画）を策定	
1992 (平成 4 年)		「育児休業法」施行		女性行動計画（富士女性プラン）の策定に着手
1993 (平成 5 年)	国連世界人権会議開催（ウィーン） 国連総会で「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」を採択	「パートタイム労働法」施行 中学校で家庭科が男女必修	静岡県女性総合センター「あざれあ」が開館	福祉保健部保健婦人センターに改組
1994 (平成 6 年)	国際人口・開発会議開催（カイロ）	「婦人問題企画推進本部」を「男女共同参画推進本部」に、「婦人問題担当室」を「男女共同参画室」に改称 男女共同参画審議会設置 高等学校で家庭科が男女必修	「婦人問題推進会議」を「女性問題推進会議」に、婦人課を女性政策課に、就業婦人室を就業女性室に改組	富士女性プランスタート
1995 (平成 7 年)	第 4 回世界女性会議開催（北京） 「北京宣言」と「5 カ年の行動綱領」採択	「ILO156 号条約」批准 「育児・介護休業法」成立		福祉保健部保健婦人センターを保健女性センターに改称
1996 (平成 8 年)		「母体保護法」成立 「男女共同参画 2000 年プラン」を策定	「男女が共に創るしずおかプラン」策定 「女性問題推進会議」を「男女が共に創るしずおか推進懇話会」に改称	富士市女性行動計画推進会議を設置
1997 (平成 9 年)			「男女が共に創るしずおかプラン推進計画」策定	
1998 (平成 10 年)		「特定非営利活動促進法（NPO 法）」施行		
1999 (平成 11 年)		「改正 男女雇用機会均等法」施行 「改正 労働基準法」施行 「男女共同参画社会基本法」施行 少子化対策推進基本方針の策定	女性政策課が生活・文化部女性政策室に、就業女性室が商工労働部就業支援室に改組 7 月 30 日を「ふじのくに男女共同参画の日」に制定	
2000 (平成 12 年)	「女性 2000 年会議」開催（ニューヨーク） 「成果文書」採択	介護保険制度スタート 「男女共同参画基本計画」策定	「男女が共に創るしずおかプラン第 2 次アクションプログラム」策定 女性政策室を男女共同参画室に改称	男女共同参画プラン策定推進会議を設置 「男女共同参画プラン策定プロジェクト（庁内ワーキング）」発足 総務部男女共同参画室に改組

	世界	国	静岡県	富士市
2001 (平成 13 年)		内閣府に男女共同参画局、男女共同参画会議を設置 「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」一部施行	静岡県男女共同参画推進条例の施行 静岡県男女共同参画会議を設置	男女共同参画プランスタート プラン推進会議から条例づくりに関する提言を市長に提出
2002 (平成 14 年)		「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 「改正 育児・介護休業法」施行 「少子化プラスワン」策定	配偶者暴力相談支援センターを設置	「男女共同参画条例づくり市民会議」を設置 17 回開催 男女共同参画センターオープン
2003 (平成 15 年)			「静岡県男女共同参画基本計画ハーモニックしずおか2010」策定 「静岡件女性総合センター」を「静岡県男女共同参画センター」に改称 「しずおか男女共同参画推進会議」を設置	「男女共同参画条例づくり市民会議」の提言を市長に提出 男女共同参画社会推進本部会議 3 回開催 富士市役所における男女共同参画推進に関する指針施行
2004 (平成 16 年)		「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」施行	「静岡県男女共同参画白書」発行	富士市男女共同参画条例施行 富士市男女共同参画審議会を設置 富士市男女共同参画地区推進員を設置 (10 地区) 市民部男女共同参画課に改組
2005 (平成 17 年)	国連「北京+10」世界閣僚級会合開催 (ニューヨーク)	「次世代育成支援対策推進法」完全施行 「男女共同参画基本計画 (第 2 次)」閣議決定		「富士市役所における男女共同参画推進に関する指針」施行 富士市男女共同参画地区推進員を設置 (6 地区) 「富士市男女共同参画プラン第 2 期実施計画」策定
2006 (平成 18 年)	第 1 回東アジア男女共同参画担当大臣会合 (東京)			「富士市男女共同参画プラン第 2 期実施計画」スタート
2007 (平成 19 年)	第 2 回東アジア男女共同参画担当大臣会合 (ニューデリー)	「改正 男女雇用機会均等法」施行 「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」	「静岡県男女共同参画基本計画 ハーモニックしずおか2010 後期実践プラン」策定	ポルタ デ サンカク (男女共同参画週間事業) の開始
2008 (平成 20 年)	第 52 回国連婦人の地位委員会開催 (ニューヨーク)		島田市による県内初の男女共同参画都市宣言	
2009 (平成 21 年)		「女性の参画加速プログラム」策定 「地域における男女共同参画推進の今後のあり方」報告		富士市男女共同参画都市宣言 (県内 2 番目)
2010 (平成 22 年)		「男女共同参画基本計画 (第 3 次)」閣議決定		
2011 (平成 23 年)				「第 3 次富士市男女共同参画プラン」策定

	世界	国	静岡県	富士市
2012 (平成 24 年)	第 56 回国連婦人の地位委員会開催		「ふじのくに男女共同参画防災ネットワーク会議」設置	配偶者暴力相談支援センターを設置
2013 (平成 25 年)	第 57 回国連婦人の地位委員会開催	「男女共同参画の視点からの防災・復興の取り組み指針」作成	第 2 次静岡県男女共同参画基本計画・実践計画を策定	市民部多文化・男女共同参画課に改組
2014 (平成 26 年)	第 58 回国連婦人の地位委員会「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	「日本再興戦略」改訂 2014 に「『女性が輝く社会』」の実現」が閣議決定 改正「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」施行	「ふじのくに さくや姫サミット」の開催	
2015 (平成 27 年)	国連「北京+20」記念会合（第59回国連婦人の地位委員会（ニューヨーク）） 第3回国連防災世界会議（仙台）「仙台防災枠組」採択 UN Women 日本事務所開設 「持続可能な開発のための2030アジェンダ」（SDGs）採択	「女性活躍加速のための重点方針2015」策定 「女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム」（WAW! 2015）開催 「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・平和・安全保障に関する行動計画」策定		
2016 (平成 28 年)	「SDGs 推進本部」を設置し「SDGs 推進指針」を策定	女子差別撤廃条約実施状況第7回及び第8回報告審議 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」完全施行 「女性活躍加速のための重点方針2016」策定 「女性の活躍推進のための開発戦略」策定	「ふじのくに輝く女性人財データバンク」の構築 「しずおか女性活躍先進企業サミット」の開催 「ふじのくに女性活躍応援会議」の発足	第 3 次富士市男女共同参画プラン後期実施計画（女性活躍推進法の推進計画包括）策定
2017 (平成 29 年)		「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」完全施行		「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」への市長賛同 パープル・ライト・アップ運動への参加 男女共同参画（LGBT）人権後援会の開催
2018 (平成 30 年)		「育児・介護休業法」改正 「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」施行	「第 2 次静岡県男女共同参画基本計画・第 3 期実践計画」策定	
2019 (平成 31 年/ 令和元年)		改正「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」一部施行		富士市男女共同参画都市宣言 10 周年
2020 (令和 2 年)	新型コロナウイルス感染症の世界的な拡大	「第 5 次男女共同参画基本計画」閣議決定		女性のための相談室業務拡大（9：00～17：00）次期プラン策定を 1 年先送り
2021 (令和 3 年)	新型コロナウイルス感染症の世界的な拡大	改正「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」施行	「第 3 次静岡県男女共同参画基本計画」策定	「富士市男女共同参画条例」改正 「富士市パートナーシップ宣誓制度」創設

関係法令

○男女共同参画社会基本法

(平成十一年六月二十三日)

(法律第七十八号)

男女共同参画社会基本法をここに公布する。

男女共同参画社会基本法

目次

前文

第一章 総則(第一条—第十二条)

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策(第十三条—第二十条)

第三章 男女共同参画会議(第二十一条—第二十八条)

附則

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、男女平等の実現に向けた様々な取組が、国際社会における取組とも連動しつつ、着実に進められてきたが、なお一層の努力が必要とされている。

一方、少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化等我が国の社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は、緊要な課題となっている。

このような状況にかんがみ、男女共同参画社会の実現を二十一世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。

ここに、男女共同参画社会の形成についての基本理念を明らかにしてその方向を示し、将来に向かって国、地方公共団体及び国民の男女共同参画社会の形成に関する取組を総合的かつ計画的に推進するため、この法律を制定する。

第一章 総則

(目的)

第一条 この法律は、男女の人権が尊重され、かつ、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することの緊要性にかんがみ、男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

(定義)

第二条 この法律において、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。

一 男女共同参画社会の形成 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形成することをいう。

二 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。

(男女の人権の尊重)

第三条 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旨として、行われなければならない。

(社会における制度又は慣行についての配慮)

第四条 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、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、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に配慮されなければならない。

(政策等の立案及び決定への共同参画)

第五条 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、国若しくは地方公共団体における政策又は民間の団体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。

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

第六条 男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない。

(国際的協調)

第七条 男女共同参画社会の形成の促進が国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ、男女共同参画社会の形成は、国際的協調の下に行われなければならない。

(国の責務)

第八条 国は、第三条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念(以下「基本理念」という。)にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策(積極的改善措置を含む。以下同じ。)を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

(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。

(国民の責務)

第十条 国民は、職域、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成に寄与するように努めなければならない。

(法制上の措置等)

第十一条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を実施するため必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講じなければならない。

(年次報告等)

第十二条 政府は、毎年、国会に、男女共同参画社会の形成の状況及び政府が講じた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報告を提出しなければならない。

2 政府は、毎年、前項の報告に係る男女共同参画社会の形成の状況を考慮して講じようとする男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を明らかにした文書を作成し、これを国会に提出しなければならない。

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

第十三条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画(以下「男女共同参画基本計画」という。)を定めなければならない。

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

二 前号に掲げるもののほか、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

3 内閣総理大臣は、男女共同参画会議の意見を聴いて、男女共同参画基本計画の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、男女共同参画基本計画を公表しなければならない。

5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

第十四条 都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、当該都道府県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「都道府県男女共同参画計画」という。)を定めなければならない。

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一 都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

二 前号に掲げるもののほか、都道府県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を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

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。

4 都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

(施策の策定等に当たっての配慮)

第十五条 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画社会の形成に配慮しなければならない。

(国民の理解を深めるための措置)

第十六条 国及び地方公共団体は、広報活動等を通じて、基本理念に関する国民の理解を深めるよう適切な措置を講じなければならない。

(苦情の処理等)

第十七条 国は、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策又は男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情の処理のために必要な措置及び性別による差別的取扱いその他の男女共同参画社会の形成を阻害する要因によって人権が侵害された場合における被害者の救済を図るために必要な措置を講じなければならない。

(調査研究)

第十八条 国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究その他の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定に必要な調査研究を推進するように努めるものとする。

(国際的協調のための措置)

第十九条 国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交換その他男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるように努めるものとする。

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

第二十条 国は、地方公共団体が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策及び民間の団体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、情報の提供その他の必要な措置を講ずるように努めるものとする。

第三章 男女共同参画会議

(設置)

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議(以下「会議」という。)を置く。

(所掌事務)

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

- 一 男女共同参画基本計画に関し、第十三条第三項に規定する事項を処理すること。
- 二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。
- 三 前二号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。
- 四 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

(組織)

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

(議長)

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

- 一 内閣官房長官以外の国務大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者
- 二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者
- 2 前項第二号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の十分の五未満であってはならない。
- 3 第一項第二号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の十分の四未満であってはならない。
- 4 第一項第二号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

第二十六条 前条第一項第二号の議員の任期は、二年とする。ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

第二十七条 会議は、その所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、監視又は調査に必要な資料その他の資料の提出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求めることができる。

2 会議は、その所掌事務を遂行するために特に必要があると認めるときは、前項に規定する者以外の者に対しても、必要な協力を依頼することができる。

(政令への委任)

第二十八条 この章に定めるもののほか、会議の組織及び議員その他の職員その他会議に関し必要な事項は、政令で定める。

(以下略)

○女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

(平成二十七年九月四日)

(法律第六十四号)

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律をここに公布する。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

目次

- 第一章 総則(第一条—第四条)
- 第二章 基本方針等(第五条・第六条)
- 第三章 事業主行動計画等
 - 第一節 事業主行動計画策定指針(第七条)
 - 第二節 一般事業主行動計画等(第八条—第十八条)
 - 第三節 特定事業主行動計画(第十九条)
 - 第四節 女性の職業選択に資する情報の公表(第二十条・第二十一条)
- 第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置(第二十二条—第二十九条)
- 第五章 雑則(第三十条—第三十三条)
- 第六章 罰則(第三十四条—第三十九条)

附則

第一章 総則

(目的)

第一条 この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性とその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること(以下「女性の職業生活における活躍」という。)が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法(平成十一年法律第七十八号)の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

(基本原則)

- 第二条 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。
- 2 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活を営む女性が結婚、妊娠、出産、育児、介護その他の家庭生活に関する事由によりやむを得ず退職することが多いことその他の家庭生活に関する事由が職業生活に与える影響を踏まえ、家族を構成する男女が、男女の別を問わず、相互の協力と社会の支援の下に、育児、介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たしつつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行われなければならない。
- 3 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきものであることに留意されなければならない。

(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。

(事業主の責務)

第四条 事業主は、基本原則にのっとり、その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の積極的な提供、雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備その他の女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を自ら実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に協力しなければならない。

第二章 基本方針等

(基本方針)

第五条 政府は、基本原則にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を総合的かつ一体的に実施するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針(以下「基本方針」という。)を定めなければならない。

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向
- 二 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項
- 三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項
- イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項

ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項

ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項

四 前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項

3 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。

5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

第六条 都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道府県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(以下この条において「都道府県推進計画」という。)を定めるよう努めるものとする。

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。

3 都道府県又は市町村は、都道府県推進計画又は市町村推進計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

第七条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第一項に規定する一般事業主行動計画及び第十九条第一項に規定する特定事業主行動計画(次項において「事業主行動計画」と総称する。)の策定に関する指針(以下「事業主行動計画策定指針」という。)を定めなければならない。

2 事業主行動計画策定指針においては、次に掲げる事項につき、事業主行動計画の指針となるべきものを定めるものとする。

一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項

三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項

3 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主行動計画策定指針を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第二節 一般事業主行動計画等

(一般事業主行動計画の策定等)

第八条 国及び地方公共団体以外の事業主(以下「一般事業主」という。)であって、常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画(一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。)を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

- 4 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。
- 6 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。
- 7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。
- 8 第三項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第四項から第六項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

(基準に適合する一般事業主の認定)

第九条 厚生労働大臣は、前条第一項又は第七項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該取組の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(認定一般事業主の表示等)

第十条 前条の認定を受けた一般事業主(以下「認定一般事業主」という。)は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの(次項及び第十四条第一項において「商品等」という。)に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

- 2 何人も、前項の規定による場合を除くほか、商品等に同項の表示又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。

(認定の取消し)

第十一条 厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第九条の認定を取り消すことができる。

- 一 第九条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- 二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 三 不正の手段により第九条の認定を受けたとき。

(基準に適合する認定一般事業主の認定)

第十二条 厚生労働大臣は、認定一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該事業主の策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和四十七年法律第百十三号)第十三条の二に規定する業務を担当する者及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成三年法律第七十六号)第二十九条に規定する業務を担当する者を選任していること、当該女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が特に優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(特例認定一般事業主の特例等)

第十三条 前条の認定を受けた一般事業主(以下「特例認定一般事業主」という。)については、第八条第一項及び第七項の規定は、適用しない。

- 2 特例認定一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも一回、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況を公表しなければならない。

(特例認定一般事業主の表示等)

第十四条 特例認定一般事業主は、商品等に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

- 2 第十条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

(特例認定一般事業主の認定の取消し)

第十五条 厚生労働大臣は、特例認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第十二条の認定を取り消すことができる。

- 一 第十一条の規定により第九条の認定を取り消すとき。
- 二 第十二条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- 三 第十三条第二項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。
- 四 前号に掲げる場合のほか、この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 五 不正の手段により第十二条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

第十六条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主(一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。)が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法(昭和二十二年法律第百四十一号)第三十六条第一項及び第三項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であって厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの(厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。)のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであって、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。

3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなったと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。

4 承認中小事業主団体は、第一項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。

5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第五条の三第一項及び第四項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条第一項、第四十二条の二、第四十八条の三第一項、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の三の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の三中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成二十七年法律第六十四号)第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。

7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第二項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

第十七条 公共職業安定所は、前条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。

(一般事業主に対する国の援助)

第十八条 国は、第八条第一項若しくは第七項の規定により一般事業主行動計画を策定しようとする一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、労働者への周知若しくは公表又は一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように相談その他の援助の実施に努めるものとする。

第三節 特定事業主行動計画

第十九条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの(以下「特定事業主」という。)は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画(特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。)を定めなければならない。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

- 4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
- 6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。
- 7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第二十条 第八条第一項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

- 一 その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
 - 二 その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績
- 2 第八条第七項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する前項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表するよう努めなければならない。

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第二十一条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

- 一 その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
- 二 その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

第二十二条 国は、女性の職業生活における活躍を推進するため、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

- 2 地方公共団体は、女性の職業生活における活躍を推進するため、前項の措置と相まって、職業生活を営み、又は営もうとする女性及びその家族その他の関係者からの相談に応じ、関係機関の紹介その他の情報の提供、助言その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。
- 3 地方公共団体は、前項に規定する業務に係る事務の一部を、その事務を適切に実施することができるものとして内閣府令で定める基準に適合する者に委託することができる。
- 4 前項の規定による委託に係る事務に従事する者又は当該事務に従事していた者は、正当な理由なく、当該事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(財政上の措置等)

第二十三条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する地方公共団体の施策を支援するために必要な財政上の措置その他の措置を講ずるよう努めるものとする。

(国等からの受注機会の増大)

第二十四条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等(沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。)の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主、特例認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主(次項において「認定一般事業主等」という。)の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

- 2 地方公共団体は、国の施策に準じて、認定一般事業主等の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するよう努めるものとする。

(啓発活動)

第二十五条 国及び地方公共団体は、女性の職業生活における活躍の推進について、国民の関心と理解を深め、かつ、その協力を得るとともに、必要な啓発活動を行うものとする。

(情報の収集、整理及び提供)

第二十六条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に資するよう、国内外における女性の職業生活における活躍の状況及び当該取組に関する情報の収集、整理及び提供を行うものとする。

(協議会)

第二十七条 当該地方公共団体の区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する事務及び事業を行う国及び地方公共団体の機関(以下この条において「関係機関」という。)は、第二十二条第一項の規定により国が講ずる措置及び同条第二項の規定により地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することにより、当該区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会(以下「協議会」という。)を組織することができる。

2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第二十二条第三項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。

3 協議会を組織する関係機関は、必要があると認めるときは、協議会に次に掲げる者を構成員として加えることができる。

一 一般事業主の団体又はその連合団体

二 学識経験者

三 その他当該関係機関が必要と認める者

4 協議会は、関係機関及び前二項の構成員(以下この項において「関係機関等」という。)が相互の連絡を図ることにより、女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものとする。

5 協議会が組織されたときは、当該地方公共団体は、内閣府令で定めるところにより、その旨を公表しなければならない。

(秘密保持義務)

第二十八条 協議会の事務に従事する者又は協議会の事務に従事していた者は、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(協議会の定める事項)

第二十九条 前二条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

第五章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第三十条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第八条第一項に規定する一般事業主又は認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である同条第七項に規定する一般事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

(公表)

第三十一条 厚生労働大臣は、第二十条第一項の規定による公表をせず、若しくは虚偽の公表をした第八条第一項に規定する一般事業主又は第二十条第二項に規定する情報に関し虚偽の公表をした認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である第八条第七項に規定する一般事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、当該勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

(権限の委任)

第三十二条 第八条、第九条、第十一条、第十二条、第十五条、第十六条、第三十条及び前条に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

(政令への委任)

第三十三条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のため必要な事項は、政令で定める。

第六章 罰則

第三十四条 第十六条第五項において準用する職業安定法第四十一条第二項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

第三十五条 次の各号のいずれかに該当する者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

一 第二十二条第四項の規定に違反して秘密を漏らした者

二 第二十八条の規定に違反して秘密を漏らした者

第三十六条 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

一 第十六条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者

二 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十七条第二項の規定による指示に従わなかった者

三 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十九条又は第四十条の規定に違反した者

第三十七条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

一 第十条第二項(第十四条第二項において準用する場合を含む。)の規定に違反した者

二 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者

三 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者

四 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十一条第一項の規定に違反して秘密を漏らした者

第三十八条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第三十四条、第三十六条又は前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

第三十九条 第三十条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

(以下略)

目次

前文

第1章 総則（第1条—第9条）

第2章 男女共同参画の推進に関する基本的施策（第10条—第14条）

第3章 推進体制（第15条・第16条）

第4章 雑則（第17条）

附則

全ての人が性別等にかかわらず、法の下に平等であり、あらゆる面において互いにその人権を尊重しなければならないことを、人々は、男女共同参画を推進する上で改めて認識する必要がある。

富士市では、男女共同参画社会の実現に向けた施策を推進することにより、性別による固定的な役割分担意識が見直されつつあるが、より一層全ての人が自らの意思で社会のあらゆる分野における活動に参画する機会を確保していくことが求められている。

私たちは、男女共同参画社会を築くため、まちづくり活動をはじめとするさまざまな分野で、全ての人が性別等にかかわらず互いにその生き方を尊重し、多様性を認め合い、その個性と能力を発揮し、共に責任を分かち合える明るく住みよい環境づくりを進めていかなければならない。

このような状況を踏まえ、富士山の恵みを受けて発展してきた産業都市としての特性を生かしながら、男女共同参画社会基本法の趣旨に基づき、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進していくため、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、市、市民、事業者等の責務を明らかにするとともに、男女共同参画に関する施策の基本となる事項を定めることにより、市民との協働による男女共同参画社会の実現に寄与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) 性別 身体的特徴及び当該特徴を元に出生時に戸籍の届出により指定された男女の別をいう。
- (2) 性自認 自分が男性又は女性であるか、そのどちらでもないか、流動的であるか等の自らの性に対する自己認識をいう。
- (3) 性的指向 恋愛感情又は性的関心がどのような性別に向かうかということ（恋愛感情又は性的関心を抱かないことを含む。）をいう。
- (4) 性別等 性別、性自認及び性的指向をいう。
- (5) 男女共同参画 全ての人がその人権を尊重しながら、責任も分かち合い、性別等にかかわらずその個性と能力を十分発揮し、社会の対等な構成員として、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ることをいう。
- (6) 積極的格差改善措置 前号に規定する機会に係る性別等による格差を改善するため、必要な範囲内において、性別等により不利な扱いを受けている者に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

（基本理念）

第3条 男女共同参画は、次に掲げる事項を基本理念とし、推進されなければならない。

- (1) 全ての人々が個人としての尊厳が重んぜられ、かつ、性別等による差別的取扱いを受けることなく、個人の能力を発揮する機会が確保され、個人として人権が尊重されること。
- (2) 性別による固定的な役割分担意識等に基づく社会制度又は慣行が男女共同参画を妨げるおそれがあることを考慮し、これらが全ての人々の自由な活動の選択を妨げることのないよう配慮すること。
- (3) 全ての人々が社会の対等な構成員として、市その他の団体における政策又は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。
- (4) 家族を構成する者が相互の協力と社会の支援の下に、子育て、介護その他の家庭生活における活動について家庭における個々の役割を果たし、かつ、地域、学校、職場等におけるあらゆる社会活動に参画することができるよう配慮すること。
- (5) 全ての人々が互いの理解の下で、妊娠、出産その他健康に関してそれぞれの意思が尊重され、生涯にわたり心身の健康が維持できるよう配慮すること。

(市の責務)

第4条 市は、前条に定める基本理念にのっとり、男女共同参画に関する施策（積極的格差改善措置を含む。）を総合的に策定し、実施するものとする。

2 市は、男女共同参画に関する施策を実施するため、必要な体制を整備するとともに、必要な財政措置を講ずるよう努めるものとする。

3 市は、男女共同参画の推進に当たり、国及び他の地方公共団体並びに市民、事業者等と相互に連携して取り組むものとする。

(市民の責務)

第5条 市民は、家庭、地域、学校、職場その他の社会のあらゆる分野において男女共同参画の推進に努めるとともに、市が実施する男女共同参画に関する施策に協力するよう努めるものとする。

(事業者の責務)

第6条 事業者は、自らの事業活動を行うに当たり、全ての人々が性別等にかかわらず平等に参画することができる機会の確保及び職場環境の整備（積極的格差改善措置を含む。）に努めるとともに、市が実施する男女共同参画に関する施策に協力するよう努めるものとする。

(教育関係者の責務)

第7条 学校教育その他のあらゆる教育に携わる者（以下「教育関係者」という。）は、男女共同参画の推進に果たす教育の重要性にかんがみ、自ら男女共同参画の理念を理解するとともに、基本理念に配慮した教育を行うよう努めるものとする。

2 教育関係者は、市が実施する男女共同参画に関する施策に協力するよう努めるものとする。

(地域活動団体の責務)

第8条 市内において、まちづくり、福祉その他の地域における社会活動を行っている団体（以下「地域活動団体」という。）は、その運営又は活動に全ての人々が性別等にかかわらず平等に参画できる環境を整備するとともに、計画の立案及び決定に際しては、全ての人々が能力を発揮できるよう努めるものとする。

2 地域活動団体は、市が実施する男女共同参画に関する施策に協力するよう努めるものとする。

(性別等による権利侵害等の禁止)

第9条 何人も、セクシュアル・ハラスメント（相手方の意に反した性的な言動により、相手方に不快感若しくは不利益を与え、又は相手方の生活環境を害することをいう。）その他の性別等に関わるハラスメントを行ってはならない。

2 何人も、ドメスティック・バイオレンス（配偶者、交際相手等の親密な関係にある者又はあった者の間で起こる暴力行為又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動をいう。）を行ってはならない。

- 3 何人も、性別等に関する個人情報を本人の意に反して他に公開し、及び他に公開することを強要してはならない。

第2章 男女共同参画の推進に関する基本的施策

(基本計画)

- 第10条 市長は、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、男女共同参画に関する基本的な計画（以下「基本計画」という。）を策定するものとする。
- 2 市長は、基本計画を策定するに当たっては、市民の意見を聴くとともに、富士市男女共同参画審議会に諮問するものとする。
 - 3 市長は、基本計画を策定したときは、速やかにこれを公表するものとする。
 - 4 前2項の規定は、基本計画の変更について準用する。

(拠点施設)

- 第11条 市は、富士市男女共同参画センターを男女共同参画に関する施策及び市民、事業者等の男女共同参画の取組に関する情報提供等の支援を行うための拠点施設とする。

(情報の表示に関する配慮)

- 第12条 何人も、情報を公衆に表示するときは、その情報が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等を助長することのないよう、表示内容に配慮するよう努めなければならない。

(苦情等の申出に対する措置)

- 第13条 市長は、男女共同参画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し、苦情又は相談の申出があったときは、関係機関と連携し、適切な措置を講ずるものとする。
- 2 市長は、前項の申出があった場合において必要と認めるときは、富士市男女共同参画審議会の意見を聴くものとする。

(実施状況等の公表)

- 第14条 市長は、毎年男女共同参画に関する施策の実施状況等を取りまとめ、これを公表するものとする。

第3章 推進体制

(男女共同参画審議会)

- 第15条 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、富士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、基本計画に関する事項その他男女共同参画に関する重要事項を調査審議する。
 - 3 審議会は、前項の規定による調査審議を行うほか、男女共同参画の推進に関する事項について市長に意見を述べることができる。
 - 4 審議会は、市長が委嘱する委員12人以内をもって組織し、いずれかの性別等の委員の数が委員の総数の10分の6を超えてはならないものとする。
 - 5 委員の任期は2年とし、再任を妨げない。ただし、補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(男女共同参画地区推進員)

- 第16条 市長は、男女共同参画の推進を図るため、男女共同参画の普及啓発その他の活動を行う富士市男女共同参画地区推進員を置くことができる。

第4章 雑則

(委任)

第17条 この条例に定めるもののほか、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

- 1 この条例は、平成16年4月1日から施行する。ただし、第15条及び第16条の規定は、規則で定める日から施行する。
- 2 この条例の施行の際、現に策定されている男女共同参画に関する市の基本的な計画は、第10条第1項の規定に基づき策定された基本計画とみなす。
- 3 この条例は、令和3年4月1日から施行する。

1 目的

この指針は、男女共同参画の理念に配慮した施策を展開し、市役所における性別役割分担を改善することにより、富士市における男女共同参画の指標となるよう「男女共同参画市役所」の実現を目指すものとする。

2 定義

この指針における「男女共同参画市役所」は、次のように定義する。

職員が性別により役割を分担されることなく、男女が対等に適性と能力を十分発揮するとともに、仕事と家庭が両立できる職場として、活力あふれる市役所

3 推進に関する基本的な方針

(1) 慣行的な性別役割分担の解消

ア 性別役割分担に伴う慣行的な事務分担の見直し

業務において、「企画立案、市民や事業者等との交渉は男性、庶務・経理や窓口業務は女性」などといった性別役割分担が慣行的に行われることのないよう見直しを図るとともに、性別を根拠とせず、職員の個性や能力、業務効率、市民本位の行政サービス等を十分勘案して事務分担を行うこととする。

イ 業務以外の性別役割分担に伴う慣行の見直し

湯茶の準備や片付け、掃除などの雑用を慣行的に女性職員に任せず、本来業務に支障を来すことのないよう、男女が互いに配慮するとともに、名簿や座席配置等においても、性別で区分しないものとする。

(2) 役職や性別にとらわれない職員の能力向上

ア 職員の自己研鑽の促進

役職や性別にとらわれることなく、すべての職員が意識と意欲を高め、業務遂行能力を向上させるための自己研鑽に取り組むものとする。

イ 職場内外の研修に関する職場環境の整備

管理職は、職員の役職や性別にとらわれることなく、さまざまな研修に参加できる機会を与えるとともに、職場研修（OJT）の充実を図る等、職場環境を整備する。

ウ 企画立案等への参画の促進

施策等を企画立案する場合などは、役職や性別にとらわれることなく、本人の意欲や適性等を考慮し、職員の多角的な参画を図る。

(3) 仕事と家庭の両立を可能にする環境整備

性別にかかわらず育児・介護休業等を利用しやすい環境づくりのための職員意識の醸成

性別にかかわらず、各職員が安心して育児・介護休業等の諸制度を活用できるよう周囲の職員の意識醸成を図り、協力体制を整備するとともに、各職員の日常生活における育児、介護、家事等の負担が業務遂行または行政サービスに影響を及ぼさないよう職員男女が互いに助け合う環境づくりに努めるものとする。

(4) セクシュアル・ハラスメントの防止

職場におけるセクシュアル・ハラスメント防止に向けた職員意識の徹底

セクシュアル・ハラスメントは、絶対行ってはならない重大な人権侵害であることを職員一人ひとりが強く認識するよう意識の徹底を図る。

4 その他

(1) 事務の所管

この指針に係る全庁的な取りまとめは、市民部多文化・男女共同参画課が行う。

(2) 施行期日

この指針は、平成17年4月1日から施行する。

富士市男女共同参画都市宣言

雄大な富士山のもと

世界につながる駿河の海をのぞみ

未来に向かって流れる富士川とともに

さまざまな歴史と伝統を織りまぜ、発展していく富士市

このまちで生活するわたしたちは

心豊かに、自分らしく生きるために

ここに「男女共同参画都市」を宣言します。

一、^{ひと}女と^{ひと}男が、おたがいに認めあい、共に責任を分かちあいます。

一、^{ひと}女と^{ひと}男が、家庭でも、地域でも、仕事でも協力しあい、共に明るい未来をつくれます。

一、^{ひと}女と^{ひと}男が、あらゆる人と支えあい、共に生きる安全で安心なまちをつくれます。

一、^{ひと}女と^{ひと}男が、個性と能力を発揮しあい、共に夢や目標に向かって努力します。

平成 21 年 9 月 9 日

富士市

解 説

●富士市の象徴—富士山・駿河湾・富士川

富士山や駿河湾、富士川に象徴される豊かな自然は、富士に生きるわたしたちにとって、かけがえない財産であり、心のより所でもあります。雄大な富士山、国際化の時代に世界につながる駿河の海、悠久の時代から未来へと流域の人々の暮らしを支え続ける富士川の流れというように、富士市の空間的・時間的な広がりを表現しました。また、「富士山」から「富士市」、「このまちで生活するわたしたち」という流れは、遠景から近景へ、そして人々へと徐々にクローズアップするイメージで構成されています。

●合併を繰り返し、発展していく富士市

現在の富士市になるまでには、村々の合併、昭和41年の旧富士市・吉原市・鷹岡町の合併、さらには平成20年の富士川町との合併を経ています。度重なる合併を経てもそれぞれの地域性を生かしながら、地域の歴史と伝統を受け継ぎ、互いの良さを出しあって今日まで発展してきました。「織りませ」という表現には、さまざまな色合いを持つ縦糸と横糸が織りなす美しい反物のように、それぞれの地域がもつ伝統と文化を互いに高めあいながら、富士市がより一層発展するようにとの願いが込められています。

●このまちで生活するすべての人のための宣言として

「このまちで生活するわたしたち」の表現には、富士市に住む人はもちろん、勤務する人や通学する人、生活圏として買い物に来る人なども含んでおり、広い意味での市民を対象にした宣言にしたいとの思いを込めています。富士市で生活するすべての人が、心豊かに、性別にかかわらず自分らしく生き、よりよい富士市の未来をひらくための「男女共同参画都市宣言」です。

■条文

「女と男^{ひと ひと}が」と「共に」をすべての条文に共通するキーワードとして入れ、理解しやすさと読み上げたときのリズムを重要視しました。また、「女」と「男」と書いて「ひと」と読むのは、全国的に使用されている表現で、男性も女性もすべての人は「人」として対等であることを示します。富士市の男女共同参画を推進する事業名にも多用されています。

○条文（一）：人権

富士市の男女共同参画のキャッチフレーズ「おたがいに認めあ^{ひと ひと}って女と男」をもとにした条文です。また、権利と義務は表裏一体であり、男女共同参画は何かをしてもらうだけでなく、自らの責任を伴うものであることも明確にしています。

○条文（二）：ワーク・ライフ・バランス

「でも」を繰り返すことによって、ワーク・ライフ・バランスが意味する「仕事と生活の調和」の中には、ここに挙げた家庭や地域や仕事だけではなく、自己啓発や趣味といった多種多様なものも含まれることを示す意図があります。また、「家庭」「地域」「仕事」は、これまで比較的重きを置かれていなかったものを先にするよう順番に配慮しました。「明るい未来をつくります」の表現には、個人が仕事と生活の調和を図ることが、地域・社会・国全体の調和につながり、さらには、よりよい地球の未来を築くことにもつながっていくようにとの願いが込められています。

○条文（三）福祉・国際化

障害の有無や国籍にかかわらず、すべての人が対等な関係で相互に支えあう、共生社会実現への願いを込めた条文です。

○条文（四）性別役割分担の解消

現実的な「目標」と人生における大きな「夢」とを併記することで、夢を夢のまま終わらせずに、目標に変え、努力によって現実として切りひらいていくという意味を込めています。

○富士市パートナーシップの宣誓の取扱いに関する要綱

令和 3年 3月 1日
()
告示第 18号

(趣旨)

第1条 この要綱は、富士市男女共同参画条例（平成16年富士市条例第13号）の趣旨に基づき、誰もがその人権を尊重され、多様な性や生き方を認め合いながら、自分らしく生きることができる社会の実現に寄与するため、パートナーシップの宣誓の取扱いについて必要な事項を定めるものとする。

(定義)

第2条 この要綱において、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) パートナーシップ 互いを人生のパートナーとし、相互に責任を持って協力し合うことにより共同生活を行うことを約束した2者の間の関係をいう。
- (2) 宣誓 パートナーシップにある者同士が、市長に対し、双方が互いにパートナーであることを誓うことをいう。

(宣誓の要件)

第3条 宣誓をすることができる者は、次の各号のいずれにも該当する者とする。

- (1) 民法（明治29年法律第89号）第4条に規定する成年に達していること。
- (2) パートナーシップにある双方又はいずれか一方が市内に住所を有していること。
- (3) 現に婚姻をしておらず、かつ、パートナーシップにある相手方以外の者と宣誓をしていないこと。
- (4) パートナーシップにある者同士が民法第734条から第736条までの規定により婚姻をすることができないとされている者同士の関係（養子縁組をしている、又はしていたことにより当該関係に該当する場合を除く。）にないこと。

(宣誓の方法)

第4条 宣誓をしようとする者は、その双方が職員の面前でそれぞれ自署したパートナーシップ宣誓書（第1号様式。以下「宣誓書」という。）を市長に提出しなければならない。

2 前項の宣誓書には、次に掲げる書類を添えなければならない。

- (1) 住民票の写し若しくは住民票記載事項証明書又は戸籍の附票の写し
- (2) 戸籍抄本（日本国籍を有してしない者にあつては、現に婚姻していないことを証する書類）
- (3) 前2号に掲げるもののほか、市長が必要であると認める書類

3 市長は、宣誓をしようとする者の一方又は双方が宣誓書に自署することができないと認めるときは、これを代筆させることができる。

4 市長は、宣誓をしようとする者が本人であることを確認するため、次の各号のいずれかの書類の提示を求めることができる。

- (1) 個人番号カード
- (2) 旅券
- (3) 在留カード
- (4) 官公署が発行した免許証、許可証、資格証明書等であつて、本人の顔写真が貼付されたもの
- (5) 前各号に掲げるもののほか、市長が適当と認める書類

(通称名の使用)

第5条 宣誓をしようとする者は、宣誓書に通称名（戸籍上の氏名以外の呼称で当該氏名に代わるものとして広く通用しているものをいう。）を使用することができる。

2 前項の規定により宣誓をしようとする者が通称名を使用する場合は、市長は、前条第4項各号に掲げる書類のほか、日常的に当該通称名を使用していることが客観的に分かる書類の提示を求めることができる。

(宣誓書受領証等の交付)

第6条 市長は、宣誓をした者の双方が第3条に規定する要件を満たしていると認めるときは、当該宣誓をした者に対し、次に掲げる書類（以下「宣誓書受領証等」という。）を交付する。

- (1) パートナーシップ宣誓書受領証（第2号様式）
- (2) パートナーシップ宣誓書受領カード（第3号様式）

(宣誓書受領証等の再交付)

第7条 前条の規定により宣誓書受領証等の交付を受けた者（以下「宣誓者」という。）は、当該宣誓書受領証等の紛失、毀損、汚損等により再交付を受けようとするときは、パートナーシップ宣誓書受領証等再交付申請書（第4号様式。以下「再交付申請書」という。）を市長に提出することにより、宣誓書受領証等の再交付を受けることができる。この場合において、毀損又は汚損により宣誓書受領証等の再交付を受けるときは、再交付申請書に当該宣誓書受領証等を添えなければならない。

2 市長は、前項の規定により再交付申請書の提出があったときは、宣誓書受領証等を再交付する。

(宣誓書受領証等の記載事項の変更)

第8条 宣誓者は、宣誓書受領証等に記載された氏名に変更が生じたときは、パートナーシップ宣誓書受領証等変更届出書（第5号様式。以下「変更届出書」という。）に宣誓書受領証等及び次に掲げる書類を添えて市長に提出しなければならない。ただし、宣誓書受領証等の紛失その他やむを得ない理由があるときは、当該宣誓書受領証等の提出を要しない。

- (1) 戸籍上の氏名を変更した場合にあっては、戸籍抄本
- (2) 前号に掲げる以外の場合にあっては、市長が必要であると認める書類

2 市長は、前項の規定により変更届出書の提出があったときは、変更後の宣誓書受領証等を交付する。

(宣誓書受領証等の返還)

第9条 宣誓者は、次の各号のいずれかに該当するときは、パートナーシップ宣誓書受領証等返還届出書（第6号様式。以下「返還届出書」という。）を添えて宣誓書受領証等を市長に返還しなければならない。ただし、宣誓書受領証等の紛失その他やむを得ない理由があるときは、返還届出書の提出をもって宣誓書受領証等を返還したものとみなす。

- (1) パートナーシップを解消したとき。
- (2) 双方が共に市内に住所を有しなくなったとき。
- (3) 一方又は双方が第3条第3号又は第4号に掲げる要件を満たさなくなったとき。

2 市長は、宣誓者が次の各号のいずれかに該当するときは、宣誓書受領証等の返還を求めるものとする。

- (1) 虚偽その他不正な手段により宣誓書受領証等の交付を受けたことが判明したとき。
- (2) 宣誓書受領証等を不正に利用し、又は改変したと市長が認めるとき。

(宣誓書記載内容証明書の交付)

第10条 宣誓者は、パートナーシップ宣誓書記載内容証明書交付申請書（第7号様式）を市長に提出することにより、パートナーシップ宣誓書記載内容証明書（第8号様式。以下「内容証明書」という。）の交付を受けることができる。

(準用)

第11条 第4条第4項の規定は、第6条の規定により宣誓書受領証等の交付を受ける場合、第7条第2項の規定により宣誓書受領証等の再交付を受ける場合、第8条第2項の規定により変更後の宣誓書受領証等の交付を受ける場

合、第9条の規定により宣誓書受領証等を返還する場合及び前条の規定により内容証明書の交付を受ける場合について準用する。

（市民及び事業者への周知及び啓発）

第12条 市長は、市民及び事業者がこの要綱の規定に基づくパートナーシップの宣誓制度及びその趣旨を理解するとともに、その社会活動の中でこれらを尊重し、公平かつ適切な対応をとることができるよう、周知及び啓発に努めるものとする。

（委任）

第13条 この要綱に定めるもののほか必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

この要綱は、令和3年4月1日から施行する。

◇アンコンシャス・バイアス

「無意識の思い込みや偏見」と訳され、自分の経験や育った環境により、自分でも気づかぬうちに持つようになった、「この人は〇〇だからこうだろう」「ふつう〇〇だからこうだろう」というような物事の見方や考え方のゆがみ・偏りのことを指します。

◇M字カーブ

女性の有業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歳代後半が山になり、Mのような形になること。結婚や出産を機に離職する女性が多く、子育てがひと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。国際的には、アメリカやスウェーデン等の欧米先進諸国では、子育て期における就業率の低下は見られません。

◇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、同じく性的少数者の総称として、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: クイアの頭文字で、性的指向や性自認がまだ定まっていない人を意味します

◇エンパワーメント

力をつけること。自己決定の力、仕事の技術や能力、経済力、物事を決定する場の発言力など、一人ひとりが力をつけることを指します。平成7(1995)年に開催された「第4回世界女性会議」(北京会議)で示されたキーワードです。

◇固定的な性別役割分担意識

「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、性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方のことです。

◇ジェンダー

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です。社会通念や慣習の中にある社会によって作られられた「男性像」、「女性像」のような男性、女性の別をジェンダーと呼びます。

◇ジェンダー・ギャップ指数

世界経済フォーラムが公表している、各国における男女格差を測るジェンダー・ギャップ指数(Gender Gap Index: GGI)。この指数は、経済、政治、教育、健康の4つの分野のデータから作成されています。

◇ジェンダー・バイアス

社会のあらゆる場面に存在する、ジェンダーにかかわる偏りのこと。社会の仕組みや人々の行動様式、意識など、さまざまなレベルにおける、明示しているかどうかにかかわらず、性による区別や男女の非対称的な扱いが存在します。

◇女性のための相談室

フィランセ3階の男女共同参画センターにあり、女性の持つ悩みを相談するための相談室。女性相談員が常駐しています。電話、面談またはメールでの相談を受け付けています。

◇性自認(こころの性)

自分の性別を自分でどう思うか、自分が認識している性別のこと。生物学的な性と性自認が一致している人、一致していない人など様々です。

◇性的指向(好きになる性)

どの性別の人を好きになるか、恋愛や性愛がどの性別に向いているか、ということ。異性愛、同性愛、両性愛、無性愛など様々です。

◇性同一性障害(性別違和)

戸籍上の性や肉体的な性と自分が認識する性とが合致しない状態のこと。平成16年7月24日施行の「性同一性障害者の性別の取り扱いの特例に関する法律」により、相当の理由があれば戸籍上の性別を変更することが可能となりました。

◇セクシュアル・ハラスメント

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。

◇セクシュアル・マイノリティ

性には、生物学的な性(からだの性)、性自認(こころの性)、性的指向(好きになる性)、性表現(表現する性)といった主要な要素があり、これらの組み合わせにより社会的に少数派となる人をセクシュアル・マイノリティ(性的少数者)といいます。また、同じく性的少数者の総称として、LGBT、LGBTQ、LGBTQ+、LGBTsなどと呼ばれることもあります。

◇SOGI

「SOGI」(ソギ、ソジ)とは「性的指向(Sexual Orientation)」と「性自認(Gender Identity)」の頭文字をとっており、性的マイノリティを含むあらゆる人の性的指向と性自認を尊重するために作られた言葉。2006年に、「ジョグジャカ

ルタ原則」(性的指向や性自認に関する国際人権法の適用に関する原則)が採択されて以来、人権保障の文脈において、国際機関や世界各国の政策等で広く用いられています。

◇男女共同参画地区推進員

富士市男女共同参画条例に定められた、男女共同参画の推進のために委任された推進員を置く制度です。地域における男女共同参画の啓発や男女共同参画推進の調査などを主な活動としています。

◇男性中心型労働慣行

従来の日本の労働形態。「男は仕事」「女は家庭」といった高度経済成長期を通じて形成されてきた固定的な性別役割分担意識、性差に対する偏見や様々な社会制度・慣行があると考えられます。働く場面においては、大量生産を可能とする工業化に対応しやすいものとして、年功的な処遇、男性正社員を前提とした長時間労働、既婚女性の家計補助的な非正規雇用などを特徴とする働き方のことを指します。

◇デートDV

交際相手から振るわれる暴力等のこと。暴力の内容は下記ドメスティック・バイオレンス(P.44参照)とほぼ同様だが、高いプレゼントを要求する、無視する、勝手に携帯電話をチェックする、デート費用を全く支払わないといったものも含まれます。

◇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。

◇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。

◇マタニティ・ハラスメント

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。

◇富士市男女共同参画センター

富士市の男女共同参画を推進するための拠点施設。フィランセ西館3階にあり、情報コーナー・団体研修室・団体連絡室・女性のための相談室があります。

◇富士発^{ひと}・女と男^{ひと}のフォーラム

男女共同参画社会の啓発を目的として市民団体が主催する公開講座。フィランセ内で開催され、子育て支援、女性史、健康や生活、ジェンダーに関する学習など取り上げる内容は多岐に渡ります。

◇積極的格差改善措置(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。

◇ポルタ・デ・サンカク(男女共同参画週間事業)

「ポルタ」は、イタリア語で「入り口」・「扉」、「サンカク」は、男女共同参画の「サンカク」を指し、「ポルタ デ サンカク」は「男女共同参画の入り口」を意味します。本市では、毎年6月23日から6月29日の男女共同参画週間にあわせ、男女共同参画に関する様々な講座やイベントを行っています。

◇リカレント教育

義務教育期間や大学で学んだ後に、「教育」と「就労」のサイクルを繰り返す「教育制度」のことを指す言葉で、スウェーデンの経済学者・レーンが提唱しました。

◇リプロダクティブ・ヘルス／ライツ

平成6(1994)年、エジプトのカイロで開かれた国際人口・開発会議で提唱された「性と生殖に関する健康と権利」についての国際的な概念です。リプロダクティブ・ヘルスは、個人、特に女性の生涯にわたる健康の自己決定権を保障する考え方。リプロダクティブ・ライツは、それを全ての人々の人権と位置づける理念です。リプロダクティブ・ヘルス／ライツの中心課題には、いつ何人子どもを産むか産まないかを選ぶ自由、安全で満足のいく性生活、安全な妊娠・出産、子どもが健康に生まれ育つことが含まれています。

◇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。