

第4次富士宮市男女共同参画プラン

令和 8(2026)年度～令和 17(2035)年度

素案

令和 7（2025）年 3 月

富士宮市

目 次

第1章 プランの策定に当たって.....	1
1 プラン策定の趣旨.....	1
2 策定の背景.....	1
第2章 プランの基本的な考え方.....	4
1 プランの位置付け.....	4
2 プランの期間.....	5
3 本プランとSDGsの関係.....	6
4 第3次プランの進捗と評価.....	7
第3章 男女共同参画を取り巻く富士宮市の現状.....	9
1 統計データからみる富士宮市の現状.....	9
2 アンケート結果等からみる富士宮市の現状.....	14
3 プランの重点課題と横断的視点.....	15
第4章 プランの基本的な考え方.....	17
1 基本理念と目指す姿.....	17
2 プランの体系.....	18
第5章 プランの内容.....	20
基本目標1 男女共同参画社会を実現する基盤をつくる.....	20
基本目標2 だれもが活躍できる環境をつくる.....	23
基本目標3 だれもが安心して暮らせるまちをつくる.....	26

第1章 プランの策定に当たって

1 プラン策定の趣旨

本市では、平成11（1999）年に、女性と男性が共に社会に参画し、性別にとらわれることなく生き活きと充実した人生を送ることができる社会を目指し、「富士宮市男女共同参画プラン」〔平成11～17年度（1999～2005年度）〕を策定しました。

平成16（2004）年4月には、「富士宮市男女共同参画推進条例」を施行するとともに、富士宮市女性センターを「富士宮市男女共同参画センター」に名称変更するなど、男女共同参画社会の実現に向けて歩みを進めてきました。

その後、少子高齢化、高度情報化、国際化などの進展、家族形態の多様化など社会情勢の大きな変化に対応するため、平成18（2006）年3月に「第2次富士宮市男女共同参画プラン」〔平成18～27年度（2006～2015年度）〕、平成28（2016）年3月に「第3次富士宮市男女共同参画プラン（以下「第3次プラン」という。）」〔平成28～令和7年度（2016～2025年度）〕を策定し、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してきました。

第3次プラン策定以降も、社会経済情勢は変化を続けており、特に令和2（2020）年から本格化した新型コロナウイルス感染症の拡大は、全国的に配偶者等からの暴力（DV）や性暴力の増加・深刻化の懸念、雇用・所得への影響など、特に女性などの弱い立場にある人へ大きな影響をもたらし、男女共同参画の重要性が再認識されました。

以上を踏まえ、令和7（2025）年度末をもって、第3次プランの計画期間が満了となることから、社会経済情勢の変化や市民の意識等を踏まえ、男女共同参画社会の実現と女性活躍の推進に向けた取組を更に推進するため、新たに「第4次富士宮市男女共同参画プラン（以下「本プラン」という。）」を策定します。

2 策定の背景

（1）国の動き

平成11（1999）年に男女共同参画の形成に関する基本理念や、国、地方公共団体、国民の責務などを定めた「男女共同参画社会基本法」が施行され、その翌年には、同法の基本理念を実行に移すための法定計画として、「男女共同参画基本計画」が策定されました。その後、5年ごとに基本計画が策定され、現在、令和8（2026）年度を初年度とする新たな「第6次男女共同参画基本計画」の策定が進められています。

「男女共同参画社会基本法」の施行に前後して「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」（男女雇用機会均等法）や「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」（育児・介護休業法）などの改正が行われました。

以降、「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」（DV防止法）、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）など、社会情勢の変化やニーズの多様化に合わせた法整備や法改正を重ねています。

【近年の動向】

◆「第6次男女共同参画基本計画」の策定

人口減少の進行、働き方や生活の多様化と人々の意識・価値観の変化、AIの活用の広がりなど技術の急速な進展・変化、頻発する大災害等、社会情勢の変化や新たな課題に対応するため、「全ての人が性別にかかわらず自らの個性と能力を十分に発揮し、生きがいを感じられる社会を実現するとともに、我が国の経済社会にイノベーションをもたらす持続的な発展の確保にも資するよう、次世代に向けたメッセージも念頭に置き」、取組を推進することとし、令和7（2025）年12月の閣議決定を目指し策定が進められています。

現在検討される主な取組

- 意思決定過程への女性の参画「30%目標」の達成と人材登用・育成の強化
- 全ての人にとって働きやすい環境づくり、女性の所得向上・経済的自立
- 各地域における男女共同参画の推進（雇用の場の創出・起業支援、男女間賃金格差の是正等）
- あらゆる性的・ジェンダーに基づく暴力を容認しない社会基盤の形成
- 困難を抱える女性へのきめ細かな支援の強化
- 男女共同参画の視点による防災・復興対策の徹底
- あらゆる分野における男女共同参画・女性活躍の視点の確保 等

◆「LGBT理解増進法」の施行

令和5（2023）年6月、性的少数者に対する理解を広めるための「LGBT理解増進法」が施行されました。正式名称は「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」であり、性的指向や性自認の多様性に寛容な社会の実現に向けて、基本理念を定めるもので、国・地方公共団体は理解増進施策の策定・実施に努めるものとされています。

◆「困難女性支援法」の施行

令和6（2024）年4月、困難な問題を抱える女性への支援のための施策を推進する「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が施行されました。対象は、年齢、障がいの有無、国籍等を問わず、性被害や家庭の状況等のさまざまな事情により日常生活や社会生活を送る上で困難な問題を抱える女性やそのおそれのある女性となっています。

（２）静岡県の動き

静岡県においては、「誰もが個性を活かし能力を発揮できる社会」を目指し、平成 13（2001）年に「静岡県男女共同参画推進条例」を制定、平成 15（2003）年に「静岡県男女共同参画基本計画」「ハーモニックしずおか 2010」を策定し、以降、時代に応じた見直しを行いながら、性別にとらわれず、誰もが生きやすい社会を実現するための取組を推進してきました。

【近年の動向】

◆「第 3 次静岡県男女共同参画基本計画」の策定

令和 3（2021）年 2 月、「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」を基本目標に、意識の変革、安全・安心に暮らせる社会の実現、固定的役割分担意識からの脱却、あらゆる職域への女性の参画拡大の 4 つの大柱により施策を推進する「第 3 次静岡県男女共同参画基本計画」が策定されました。（令和 7 年度末までに次期「第 4 次静岡県男女共同参画基本計画」が策定されるため、今後内容の変更を予定します。）

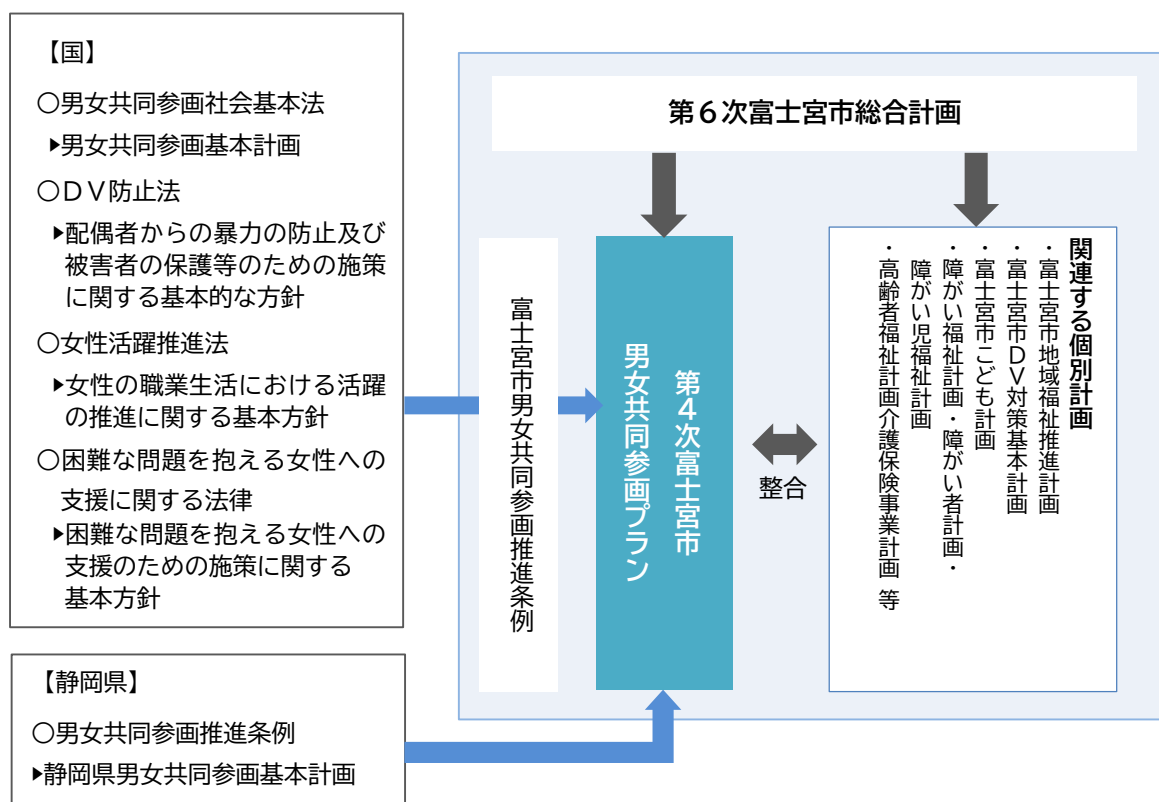
◆「静岡県パートナーシップ宣誓制度」の開始

令和 5（2023）年 4 月、県のビジョンの目標の 1 つである「ジェンダー平等と性の多様性を認め合う環境づくり」を実現する具体的な取組として、法的に婚姻が認められていない同性カップル等が安心して暮らせる環境づくりに向けて「静岡県パートナーシップ宣誓制度」を開始しています。

第2章 プランの基本的な考え方

1 プランの位置付け

- (1) 本プランは、富士宮市男女共同参画推進条例第11条第1項の規定に基づく、男女共同参画推進施策を総合的かつ計画的に実施するため策定する男女共同参画の推進のための行動計画です。また、「男女共同参画社会基本法」第14条第3項の規定に基づく市町村男女共同参画計画にあたります。
- (2) 本プランは、国の「男女共同参画基本計画」及び県の「静岡県男女共同参画基本計画」を勘案するとともに、市のまちづくりの最も基本となる計画である「第6次富士宮市総合計画」及び他の関連計画と整合性を図っています。
- (3) 本プランは、「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（以下「DV防止法」という。）」第2条の3第3項の規定に基づく市町村基本計画である「第3次富士宮市配偶者等からの暴力の防止及び被害者支援基本計画（以下、「第3次富士宮市DV対策基本計画」という。）」と整合性を図っています。
- (4) 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（以下「女性活躍推進法」という。）」第6条第2項の規定に基づく市町村推進計画を包含するとともに、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」を勘案します。



2 プランの期間

本プランは、施策の総合的かつ計画的推進を図るため、基本目標と基本方針からなる基本構想と前期・後期の各5年間を見通した基本計画から構成されます。

基本構想は、令和8年度～令和17年度（2026年度～2035年度）の10年間、前期基本計画は、令和8年度～令和12年度（2026年度～2030年度）の5年間を計画期間とし、中間年度となる令和12年度（2030年度）にプランの見直しを行います。

	令和8 (2026)	9 (2027)	10 (2028)	11 (2029)	12 (2030)	13 (2031)	14 (2032)	15 (2033)	16 (2034)	17年度 (2035)
富士宮市	第6次富士宮市総合計画									
	第4次富士宮市男女共同参画プラン									
	前期基本計画					後期基本計画				
	◆中間評価 ・見直し									
静岡県	第4次静岡県男女共同参画基本計画 (令和8～12年度)					第5次計画				
国	第6次男女共同参画基本計画 (令和8～12年度)					第7次計画				

3 本プランとSDGsの関係

SDGsとは、Sustainable Development Goalsの頭文字を取ったもので、「持続可能な開発目標」を指します。平成27(2015)年9月開催の国連サミットで採択された、2030年までに持続可能でよりよい世界を目指すための17の国際的な目標です。

本市は、国の「SDGs未来都市」に選定されており、市の最上位計画である「富士宮市総合計画」において、基本目標ごとにSDGsに関わる取組を取り入れるとともに、市が総力を挙げてその達成に向かうこととしています。

また、市が推進する「富士山を守り未来につなぐ富士山SDGs」の取り組みによって、令和3年度に国の「SDGs未来都市」として選定されています。

本プランにおいても、特に関連の深い「目標5 ジェンダー平等を実現しよう」を中心に、SDGsの視点を活かした男女共同参画・ジェンダー平等の取組を推進します。

本プランに関連のあるSDGsの目標



富士山を守り未来につなぐ富士山SDGsのロゴマーク



4 第3次プランの進捗と評価

第3次プランでは、7つの基本的施策それぞれに指標を設定し、指標に対する達成状況は、毎年度、富士宮市男女共同参画審議会へ報告するとともに、市ホームページにおいて公表しています。

第4次プランの策定にあたり、第3次プランを評価するため、指標の達成状況を確認しました。これらの評価を受けて、新たな指標と目標値を設定します。

第3次プランの指標の達成状況

【評価】

S：男女共同参画の視点を持ち計画（想定）以上の成果を上げることができた（目標の120%以上）

A：男女共同参画の視点を持ち概ね取り組むことができた（目標の80%以上120%未満）

B：男女共同参画の視点が弱く一部取り組むことができなかった、一層の取組が必要（目標の80%未満）

C：取組を実施しなかった（未実施）、積極的な取組が必要（目標0%）

—：該当ケースがなかった（該当なし）

■基本的施策1 男女共同参画についての理解の促進

指標	策定時 (R1)	目標値 (R7)	実績値 (R6 中間)	評価
(1)男女共同参画推進のための広報・啓発				
男女共同参画に関する講演会等への参加人数	390 人	500 人	350 人	B
(2)男女共同参画の視点に立った教育・学習の推進				
男女共同参画の視点に立った職業講話を実施する学校数	2 校	年 3 校	3 校 (R6 年度中に 3 校実施予定)	B

■基本的施策2 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

指標	策定時 (R1)	目標値 (R7)	実績値 (R6 中間)	評価
(1)審議会等への女性の参画拡大				
審議会等の委員に占める女性の割合	26.9%	30%	30.9%	A

■基本的施策3 地域における男女共同参画の推進

指標	策定時 (R1)	目標値 (R7)	実績値 (R6 中間)	評価
(2)男女共同参画の視点に立った防災活動の推進				
防災訓練参加者に占める女性の割合	42.8%	45.0%	38.3%	A

■基本的施策4 就労の場における男女平等とワーク・ライフ・バランスの推進

指標	策定時 (R1)	目標値 (R7)	実績値 (R6 中間)	評価
(1)男性中心型の働き方の変革によるワーク・ライフ・バランスの推進 (3)仕事と育児・介護の両立への支援				
「男女共同参画社会づくり宣言」(県事業)の宣言事業所・団体数	22 件	27 件	23 件	B

■基本的施策5 男女がともに担う子育てと介護への支援

指標	策定時 (R1)	目標値 (R7)	実績値 (R6 中間)	評価
(1)子育てへの支援				
教育・保育の認可施設における利用定員数	4,747 人	4,730 人	4,226 人	A
(3)男性の子育て・介護への参画促進				
積極的に育児をしている父親の割合	67.8%	69%	81.9%	A

■基本的施策6 性に関する理解促進と男女の健康支援

指標	策定時 (R1)	目標値 (R7)	実績値 (R6 中間)	評価
(2)性差やライフステージに応じた健康支援				
子宮頸がん検診受診	20.9%	22%	16.6%	B
乳がん検診受診率	19.7%	22%	16.4%	B
男性の肺がん検診受診率	40.1%	40%台 維持	31.9%	B

■基本的施策7 女性に対する暴力の根絶

指標	策定時 (R1)	目標値 (R7)	実績値 (R6 中間)	評価
(1)DV（配偶者等からの暴力）のない地域づくりの推進				
デートDV講座を実施する学校数	5 校	年 4 校	5 校	A

第3章 男女共同参画を取り巻く富士宮市の現状

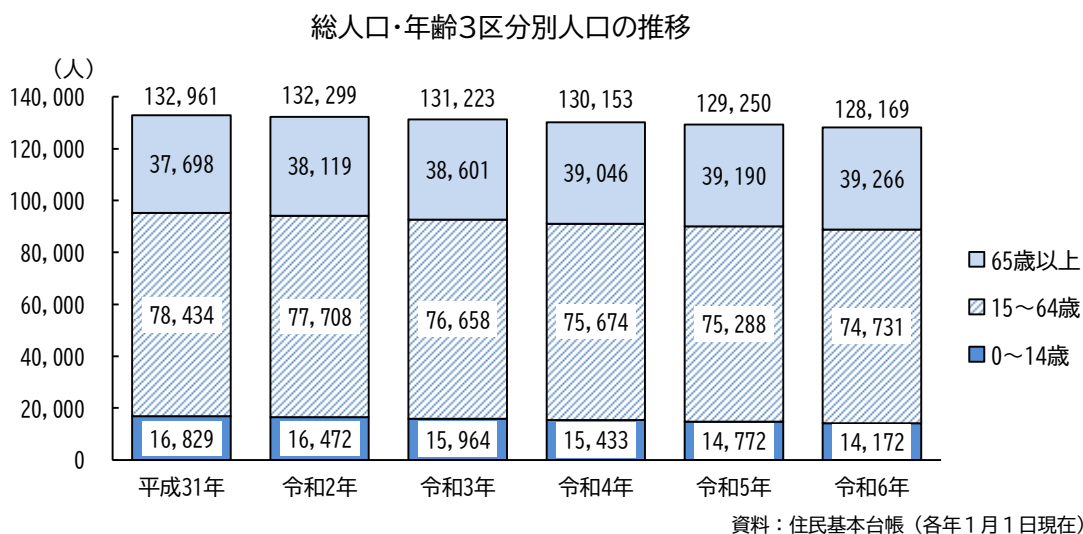
1 統計データからみる富士宮市の現状

(1) 人口や世帯等の状況

① 総人口及び年齢3区分別人口の推移

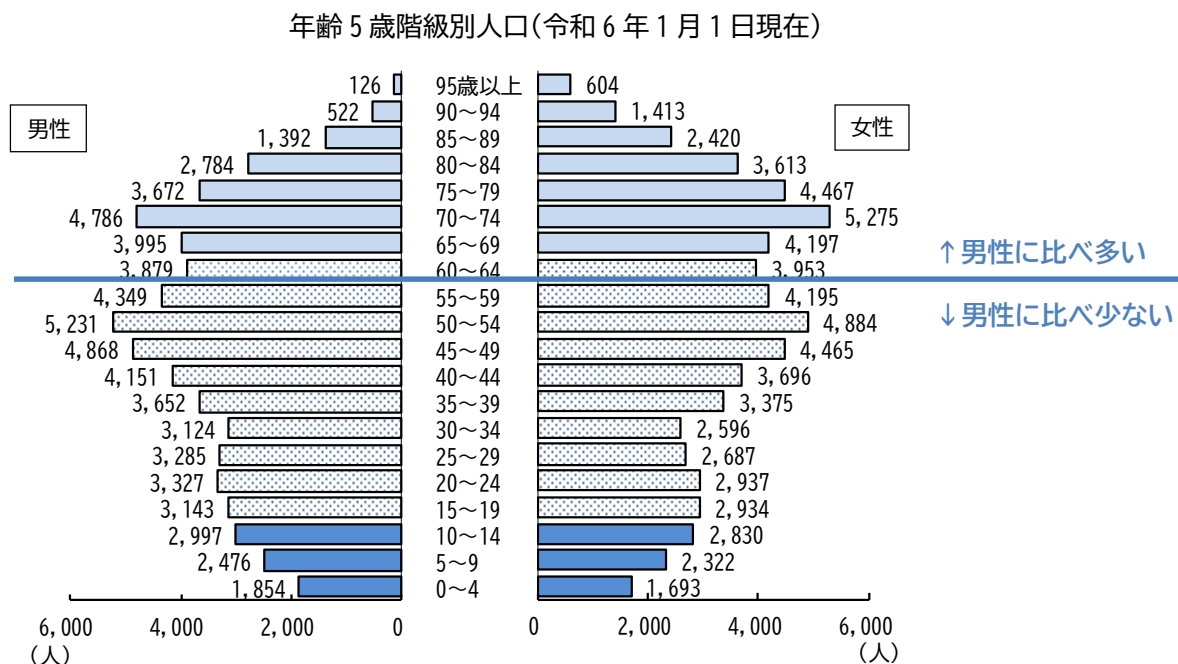
平成31（2018）年以降の人口をみると、総人口は減少傾向にあり、令和6（2024）年1月1日現在129,250人となっています。

年齢3区分別に見ると、人口減少に合わせ、高齢者人口が増加する一方で、年少人口や労働力人口の減少が続いています。



② 人口ピラミッド（性別年齢5歳階級人口）

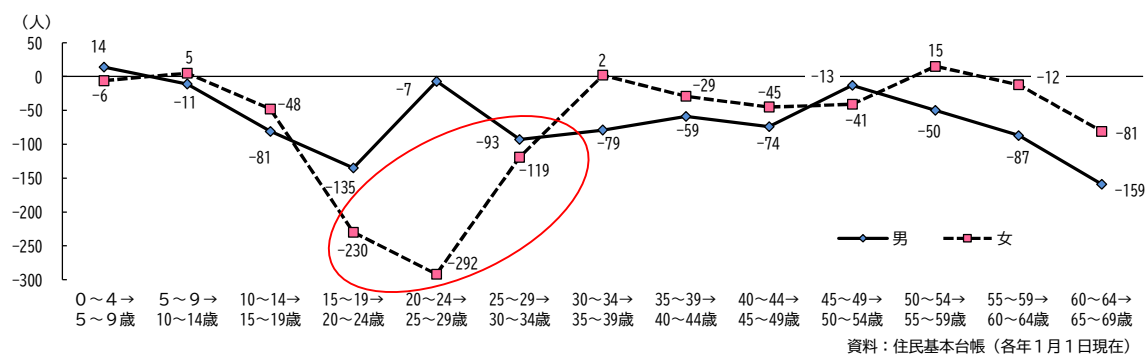
性別に年齢5歳階級別の人口をみると、60歳以上では男性に比べ女性が多く、60歳未満では男性に比べ女性が少なくなっています。



③ 性別・年齢5歳階級別人口の動向

平成31（2019）年と令和6（2024）年の年齢5歳階級別人口を比較し、ライフサイクルごとの人口の動きをみると、主に女性で進学（15～19歳→20～24歳）・就職（20～24歳→25～29歳）のタイミングにおいて各年齢階級で200人以上減少しています。

年齢5歳階級別人口の推移(平成31年→令和6年)



④ 世帯構成の推移

一般世帯の構成を国・静岡県と比較すると、「夫婦と子ども」は、国・県よりもやや高く、「単独世帯」は国・県よりも低くなっています。

一方で、平成22（2010）年以降の推移をみると、「核家族以外の世帯」が減少し、「単独世帯」の割合が大きく増加しています。

世帯構成の国・静岡県との比較と推移

	核家族世帯					単独世帯	不詳
	夫婦のみ	夫婦と子ども	ひとり親と子ども	核家族以外の世帯	非親族を含む世帯		
富士宮市	21.0	26.6	10.2	11.8	0.9	29.5	0.1
静岡県	20.6	26.1	9.3	11.1	0.9	31.9	0.1
全国	20.0	25.0	9.0	6.8	0.9	38.0	0.3

単位：％
資料：国勢調査

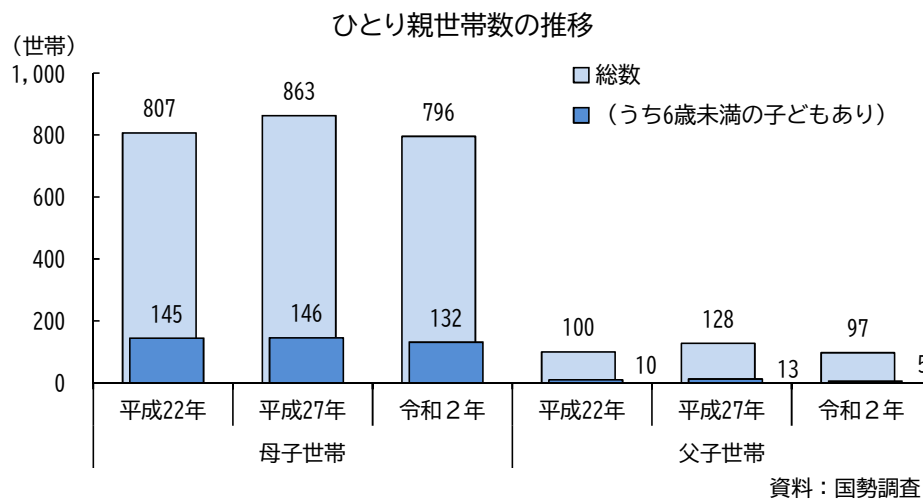
	核家族世帯					単独世帯	不詳
	夫婦のみ	夫婦と子ども	ひとり親と子ども	核家族以外の世帯	非親族を含む世帯		
平成22年	19.5	29.5	9.5	18.2	0.7	22.5	0.1
平成27年	20.3	27.9	10.0	15.3	0.9	25.5	0.1
令和2年	21.0	26.6	10.2	11.8	0.9	29.5	0.1

単位：％
資料：国勢調査

⑤ ひとり親世帯の状況

ひとり親世帯数については、母子世帯は約 800 世帯、父子世帯は約 100 世帯程度で推移しており、令和 2（2020）年は母子世帯が 796 世帯、父子世帯が 97 世帯となっています。

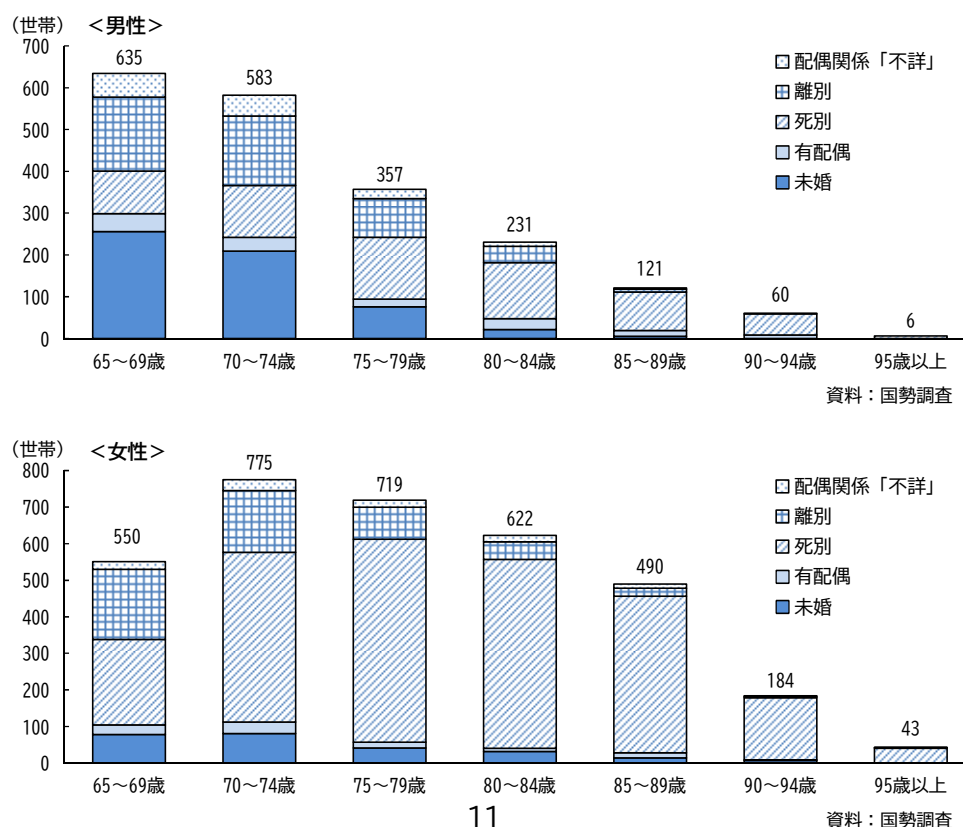
そのうち 6 歳未満の子どもがいる世帯については、令和 2（2020）年は母子世帯が 132 世帯、父子世帯が 5 世帯と、母子世帯が圧倒的に多くなっています。



⑥ 高齢単独世帯の状況

令和 2（2020）年の 65 歳以上単独世帯数は、男性 1,993 世帯、女性 3,383 世帯となっています。男性は 75 歳以降急速に世帯数が減少し、配偶関係は「未婚」や「離別」が多いのに対し、女性では、70～74 歳をピークに緩やかに減少、配偶関係は「死別」が多いなど、性別により差がみられます。

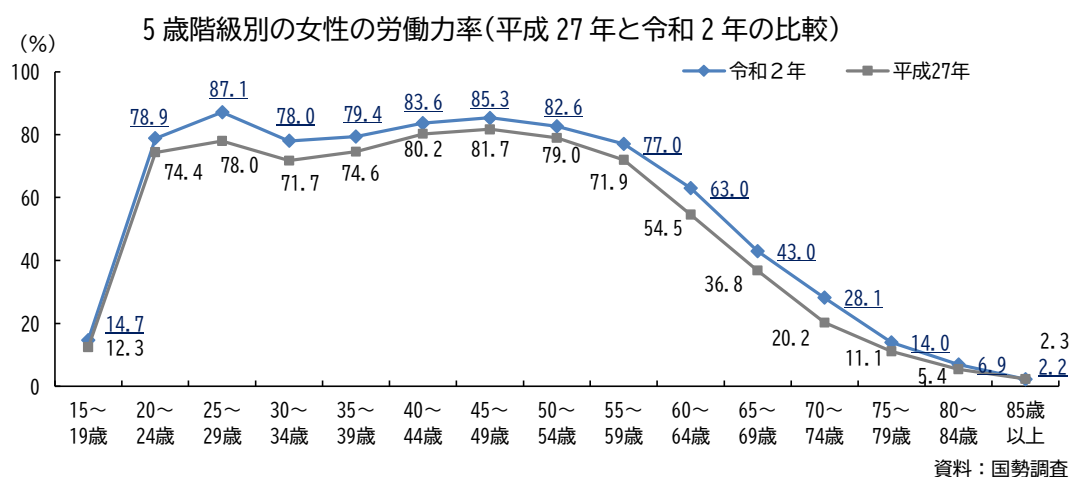
性別・年齢階級別の高齢単独世帯数(配偶関係別)



(2) 女性活躍や就労の状況

① 女性の労働力率の推移

平成 27（2015）年と令和 2（2020）年の国勢調査結果を比較すると、女性の労働力率は 85 歳以上を除くすべての年齢階級で上昇しています。

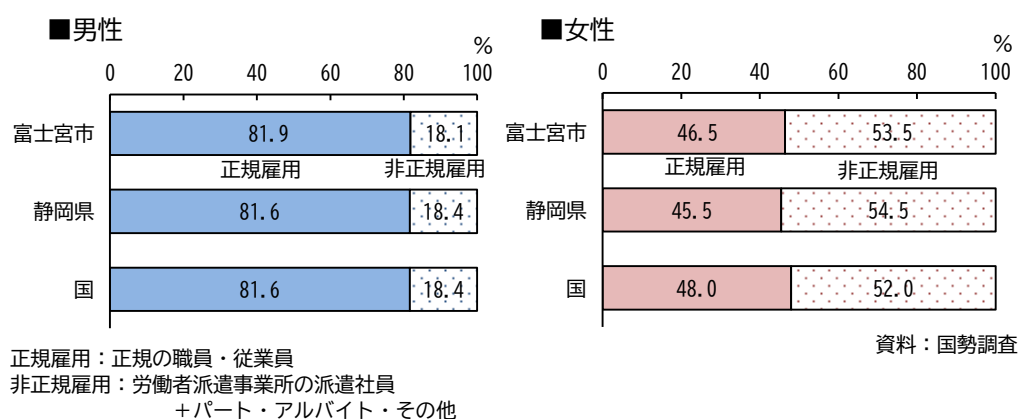


② 性別の雇用形態の比較

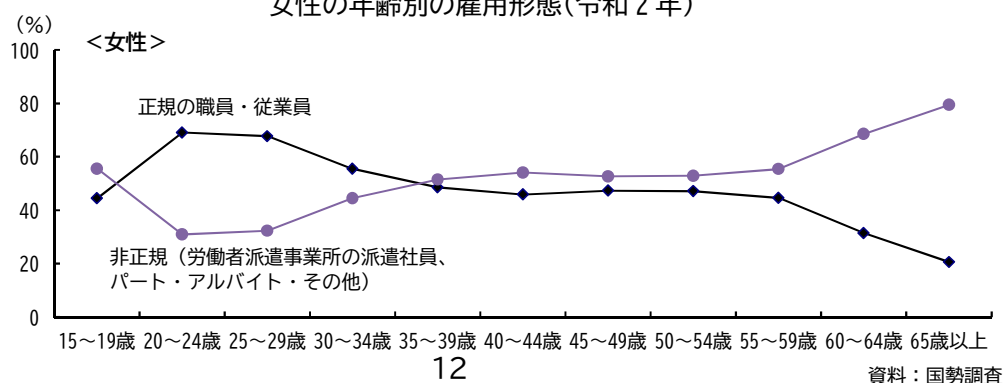
令和 2（2020）年の性別の雇用形態の内訳をみると、国・静岡県と同様に、女性で非正規雇用の割合が高くなっています。

また、女性の年齢別の正規・非正規割合をみると、20 歳代～30 歳代前半までは「正規の職員・従業員」が「非正規」を上回るのに対し、30 歳代後半を境に「非正規」が「正規の職員・従業員」を上回ります。

性別の雇用形態の内訳(令和 2 年)



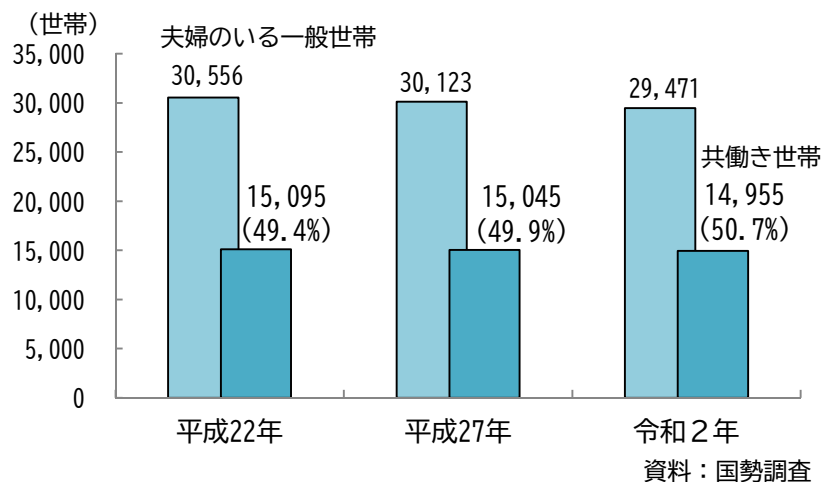
女性の年齢別の雇用形態(令和 2 年)



③ 共働き世帯の推移

令和 2（2020）年の夫婦のいる一般世帯数は 29,471 世帯のうち、共働き世帯は 14,955 世帯（50.7%）となっています。平成 22 年からの推移をみると、夫婦のいる一般世帯に占める共働き世帯の割合は増加しています。

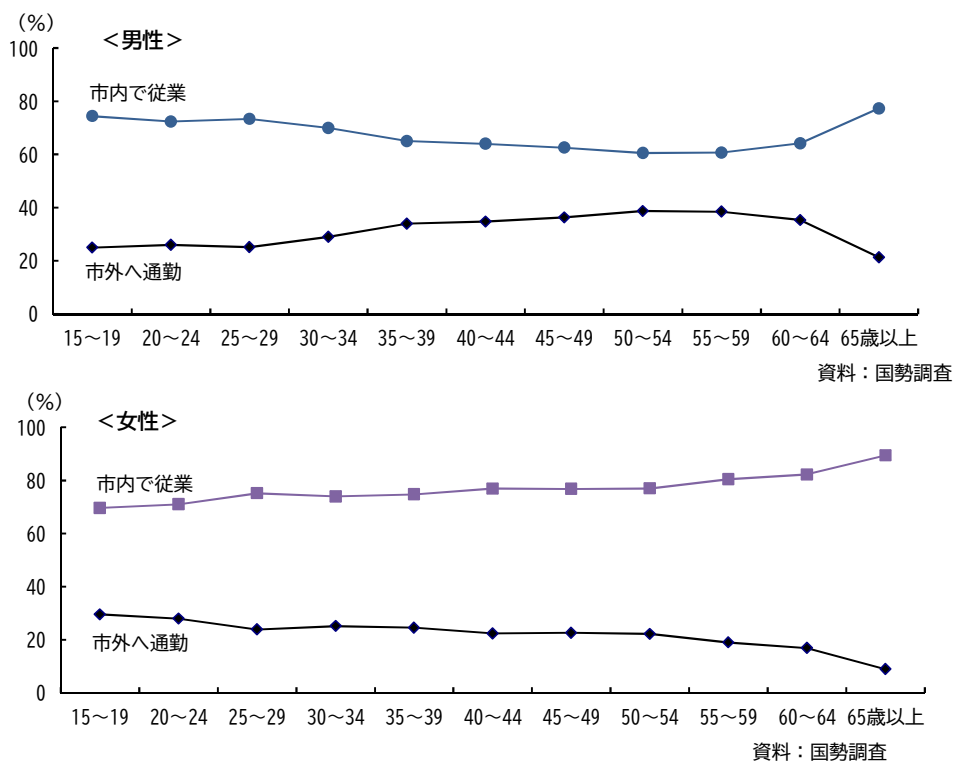
夫婦のいる一般世帯及び共働き世帯数の推移



④ 市に常住する就業者の市内従業割合

市に常住する就業者の市内で従業・市外へ通勤の割合をみると、男女ともにいずれの年齢階級も「市内で従業」の割合が高くなっています。

富士宮市に常住する就業者の年齢別市外・市内通勤割合(令和2年)



2 アンケート結果等からみる富士宮市の現状

本プランの策定にあたり、以下の3つの調査を実施しました。

項目	①市民意識調査	②事業所調査	③市民意識調査 (中学生)
ア 調査対象	市内在住の18歳以上 2,500人	市内に所在の事業所 350社	市内公立中学校(13校)・私立中学校(1校) の中学2年生1,164人
イ 抽出方法	住民基本台帳より 無作為抽出	市内事業所より 無作為抽出	全員に対し実施
ウ 調査方法	郵送配付・郵送回収 (インターネットによる回答を併用) ※8月中旬に督促状兼お礼状ハガキを発送		インターネットによる 配布・回収
エ 調査期間	令和6年7月22日(月)～8月23日(金)		令和6年7月上旬 ～7月25日(木)
オ 回収結果	郵送 845件 WEB 290件 計 1,135件 (45.4%)	郵送 113件 WEB 47件 計 160件 (45.7%)	833件(71.6%)
カ 調査項目	▶ 社会における制度・慣行について ▶ 男女共同参画に関する教育・学習について ▶ 意思決定過程への女性の参画について ▶ 防災対策における男女参画について ▶ 地域社会とのつながりについて ▶ 用語などについて ▶ 男女がともに働きやすい就業環境について ▶ ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)について ▶ 性的マイノリティについて	▶ 事業所の状況について ▶ 女性の活躍推進・管理職登用について ▶ 各種ハラスメント対策について ▶ 育児・介護休業制度について ▶ 仕事と家庭の両立支援について ▶ 性的マイノリティについて	▶ 学校生活での平等感について ▶ 友達との関係について ▶ 親との関係について ▶ 男女家庭生活について ▶ 「女らしさ」「男らしさ」などについて ▶ 性的マイノリティについて ▶ DV・デートDVについて ▶ 悩みや不安について ▶ 将来のことについて ▶ 性的マイノリティについて

3 プランの重点課題と横断的視点

社会情勢の変化や国・県の動向、各種データから見る本市の現状、アンケート調査結果、施策の取組状況や指標の達成状況等から把握された本プランの重点課題と方向性は次のとおりです。

(1) 女性に選ばれるまち富士宮の実現

若年女性の流出は、全国の地方都市、静岡県における課題となっていますが、本市においても例外ではありません。本市の人口動態をみると、若年女性が進学・就職のタイミングで転出超過となっていることが確認できます。

また、中学生調査の結果からは、中学2年生の段階で富士宮市に住み続けたくない理由として「希望する仕事や魅力ある仕事などやりたいことがないから」と考える女性が男性に比べ多くなっています。

以上のことを受けて、これから進学や就職を迎える若い世代に向けて、女性の活躍を推進している企業や働き方改革に取り組んでいる企業、男性の育児休業取得促進により、性別にかかわらずワーク・ライフ・バランスの実現に取り組んでいる企業など、市内の魅力的な企業・事業所の情報を積極的にPRすることで、市内に住み続ける、あるいは市外に進学しても、戻ってくるのできる富士宮市を目指すことが重要です。

(2) 男性の家事・育児等への参画と両輪で進める女性活躍の推進

国勢調査をはじめとする統計データや各種調査結果からも、特に若い世代では共働き家庭が主流となっています。

しかし、市民意識調査においては、家庭生活において男女が不平等と感じる女性が多く、家事・育児・介護等の役割分担の希望は男女ともに「夫と妻が同じくらい」とする人が多い一方で、実際の分担は女性に偏っている状況がうかがえます。

そのような中で経済分野・地域活動における女性活躍の推進だけを進めようとするれば、女性の負担が増加し、家庭生活や職場、地域活動の場における男女の平等感が一層損なわれる恐れがあります。

そのため、女性活躍の推進は男性の家事・育児等への家庭への参画促進と両輪で進めることが重要です。

(3) 女性人材の登用・育成による地域の活性化

少子高齢化が進行するなかで、今後も生産年齢人口の減少が予想され、企業・事業所における人材の確保が急務となっています。

本市の女性の労働力率は年々上昇しており、子育て世代にあたる年代の女性の労働力率が低下する「M字カーブ」は概ね解消しているものの、国勢調査によると子育て期以降の女性では非正規雇用の割合が高くなっています。

国においても、男女間の賃金格差、企業における女性管理職割合の低さなど、経済分野におけるジェンダーギャップ（男女間の賃金の差異、性別による役割分担意識などの性別による格差）が課題と指摘されています。

事業所調査においては、女性管理職はいないとする事業所が半数を占め、女性の管理職登用についても「自然増に任せるべき」との消極的な意見が目立ちます。

以上のことを受け、経営層のアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）の解消に向けた情報発信や啓発が重要です。



以上の3つの本プランの重点課題と方向性を受け、「すべての人が希望に応じて活躍出来る環境づくりの推進」を横断的視点に定め、施策や事業などの具体的な取り組みを推進します。

本プランの横断的視点

すべての人が希望に応じて活躍できる環境づくりの推進

第4章 プランの基本的な考え方

1 基本理念と目指す姿

本プランは、男女共同参画社会の実現を目的に、「富士宮市男女共同参画推進条例」第3条に掲げる基本理念に基づき、市、市民、事業者及び団体等の協働により、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するものであり、これまで3次にわたりプランの策定と推進を図ってきました。

本プランにおいては、条例等に基づく考え方を基本に、目指す姿を第3次プランより継承・発展させ、次のように定めます。

目指す姿

個人として尊重され個性と能力を発揮できるまち

富士宮市男女共同参画推進条例における基本理念(第3条)

(1) 男女の人権の尊重

男女が共に、人としての尊厳が重んぜられること、性別による差別的取扱いを受けないこと、個人として能力を発揮する機会が確保されること、人権侵害である身体的、精神的、性的暴力等あらゆる暴力が根絶されること、その他の男女の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にとらわれない自由な選択

性別による固定的な役割分担意識を反映した社会における制度又は慣行を見直し、男女が社会における活動において自由な選択ができること。

(3) 政策等の立案及び決定に参画する機会の確保

男女が、社会の対等な構成員として、市又は事業者における政策又は方針の立案及び決定に共に参画する機会が確保されること。

(4) 家庭生活における活動と職業生活その他の社会における活動との両立

男女が、家庭は全ての分野にかかわる重要かつ基本的な場であるとの認識に立ち、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責任を持ち、その役割を円滑に果たすとともに、職業生活その他の社会生活における活動とが両立できるようにすること。

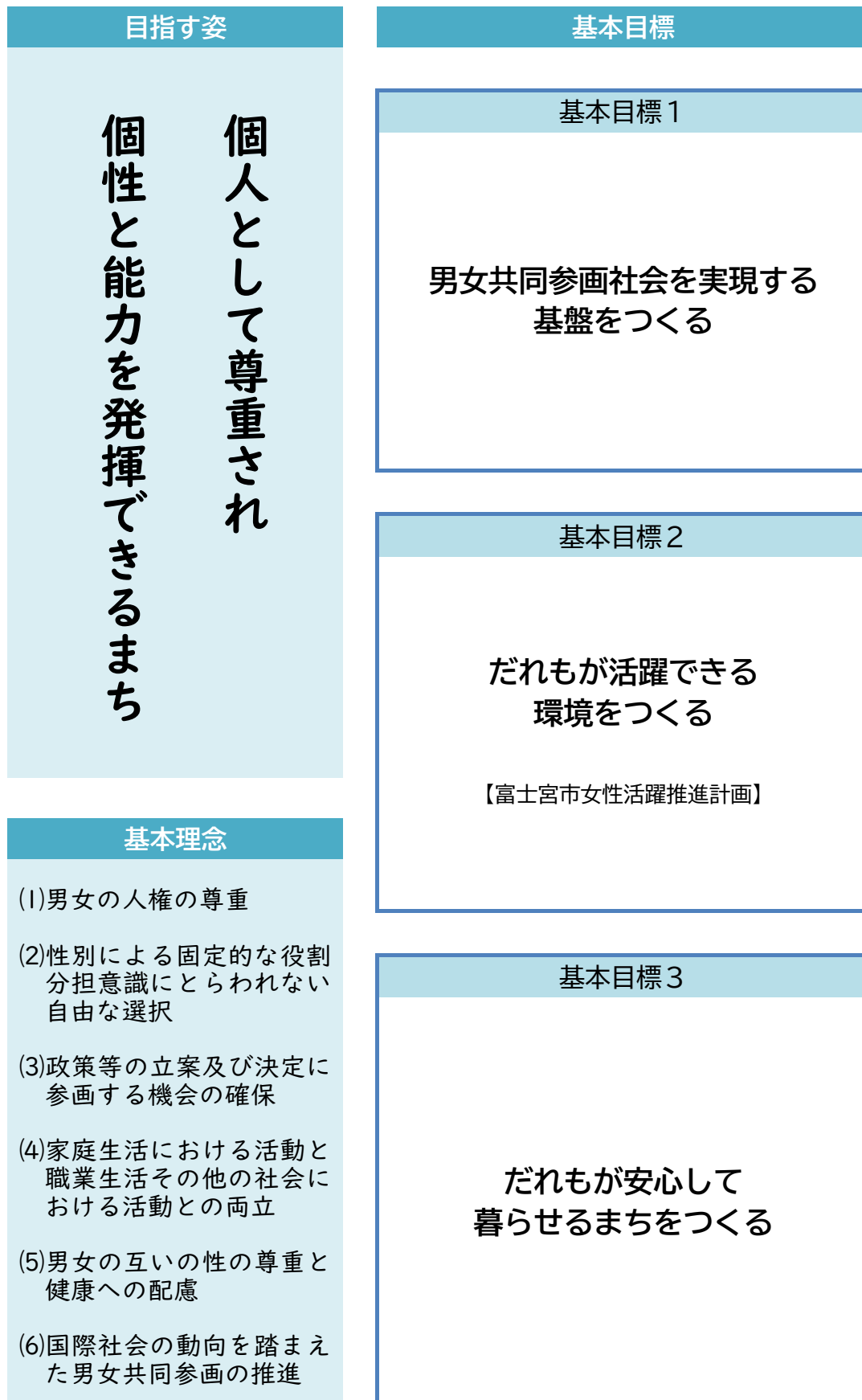
(5) 男女の互いの性の尊重と健康への配慮

男女が、互いの性について理解を深め、尊重し合うとともに生涯にわたる心身の健康に配慮されること。

(6) 国際社会の動向を踏まえた男女共同参画の推進

男女共同参画の推進が、国際的視野で取り組むべき課題でもあることを認識し、国際社会の動向を踏まえて行われること。

2 プランの体系



基本的施策	施策の方向
1 ジェンダーギャップ解消に向けた意識の変革	(1)男女共同参画を推進する広報・啓発の強化 (2)男女共同参画やジェンダー平等の情報発信
2 男女共同参画の視点に立った教育・学習の推進	(1)男女共同参画に関する教育・学習の支援 (2)教育の場における男女共同参画の推進
3 地域における男女共同参画の推進	(1)男女共同参画の視点に立った防災活動の推進 (2)地域活動における男女共同参画の推進
1 女性の活躍の場の拡大	(1)女性のチャレンジ支援【重点】 (2)意思決定過程への女性参画・登用の促進
2 働き方改革と男女ともに働きやすい職場づくり	(1)企業の人材の確保と育成の支援 (2)働き方の見直しと職場環境の整備 (3)仕事と育児・介護との両立への支援
3 男女の協力で実現するワーク・ライフ・バランス	(1)男性の家事・子育て・介護への参画促進【重点】 (2)子育て支援・介護サービスの推進
1 ジェンダーに基づく暴力の防止・根絶	(1)DV防止対策の推進 （「第3次富士宮市DV対策基本計画」と整合） (2)ハラスメント防止対策の推進
2 だれもが安心して暮らせる地域づくり	(1)性の多様性・ダイバーシティへの理解促進 (2)高齢者、外国人等への支援 (3)ひとり親や生活に困難を抱える方への支援
3 生涯にわたる心身の健康づくり	(1)性や生殖に関する理解の促進 (2)妊娠・出産・子育て期までの切れ目のない支援 (3)性差やライフコースに応じた健康支援

第5章 プランの内容

基本目標1 男女共同参画社会を実現する基盤をつくる

基本的施策 1 ジェンダーギャップ解消に向けた意識の変革

【現状と課題】

ジェンダーギャップとは、男女の違いにより生じる様々な格差のことを指します。

世界経済フォーラムが毎年公表している各国の男女格差の度合いを示す「ジェンダー・ギャップ指数」(Gender Gap Index: 経済、教育、健康、政治の4つの分野のデータから作成される)において、令和6(2024)年日本は146か国中118位と、先進国において最低レベルとなっています。

市民意識調査によると、「男は仕事、女は家庭」という考え方に『反対』(「反対」と「どちらかといえば反対」の合計)の割合は、前回調査では72.1%(「わからない」を除き再集計)であったのに対し、今回調査では81.6%となるなど、固定的な性別役割分担意識については解消に向けて進みつつあることがわかります。

また、各分野における男女の平等感については、『男性優遇』との回答は<政治の場>で8割、<社会通念や慣習・しきたり>、<社会全体>で7割を超えています。また、性別では女性で<法律や制度の上で><家庭生活で>において男女平等になっていないと感じる人が多いことから、生活のさまざまな場面において、性別による不平等が生じていないかの確認と不平等の解消に向けた意識啓発が必要です。

(以下は原案で掲載)

ジェンダー・ギャップ指数における日本の順位

分野の男女の平等感「男は仕事、女は家庭」という考え方について【経年比較】

各分野の男女の平等感(『男性が優遇』の割合)の比較【性別】

【施策の方向】

(1)男女共同参画を推進する広報・啓発の強化

(2)男女共同参画やジェンダー平等の情報発信

【現状と課題】

男女共同参画について学ぶことで、性別による固定観念にとらわれず、自身の能力や希望に応じて、仕事、家庭、地域活動など多様な生き方を選択することにつながります。

また、学校や家庭における教育は、子どもたちが成長する過程において、性別による固定的な役割分担にとらわれない意識を育み、性別にかかわらず個性や能力を発揮できる男女共同参画社会の基盤を形成する上で大切なものです。

市民意識調査では、各分野における男女の平等感について＜学校教育の場＞で「男女平等」が6割を超え、最も平等であると認識されています。また、子どもの育て方についても、「男の子は男の子らしく、女の子は女の子らしく育てるのがよい」という、性別により育て方を分けた方がよいという考え方や子どもの進路や職業の選択の際に性別を意識する割合はいずれも前回調査に比べ低下しています。

中学生調査においても、「女（男）らしく」等と言われた経験は前回調査に比べ大きく減少しています。

子どもにとって身近な大人である保護者や教員の無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）や固定的な性別役割分担意識にもとづく何気ない言動が、子どもの男女共同参画への意識、進路・生き方等に影響を与える可能性があることから、保護者をはじめ教育・保育関係者を対象に、学習機会の提供や啓発に取り組むことが重要です。

次代を担う子どもたちに対して、人権の尊重を基本に男女平等の重要性を指導するとともに、性別にとらわれない主体的な進路選択を行う力を育成するための教育を推進することが必要です。

（以下は原案で掲載）

子どもの育て方についての考え方【全体】

子どもの進路や職業の選択の際に性別を意識する割合【経年比較】

【施策の方向】

(1)男女共同参画に関する教育・学習の支援

(2)教育の場における男女共同参画の推進

【現状と課題】

防災の意思決定の場に女性がいないことや性別による役割分担意識が根強い地域では、災害対応や復旧・復興で女性の意見やニーズが反映されず、必要な支援・物資が提供されない、避難所運営において男性がリーダー、女性が食事の準備や片付けなど特定の役割が片方の性別に偏ってしまうなど、災害時には平常時における社会の課題が顕在化するとされています。

市民意識調査において、男女共同参画の視点から望ましい避難所での支援については、女性で、避難所の防犯対策や女性用の衛生用品配布時の配慮等の回答が多くあげられています。

令和6（2024）年1月に発生した能登半島地震においても、「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」に基づく取り組みを進めるよう関係自治体に要請が行われています。

避難所運営や備蓄品の選定、防災訓練等の防災活動に女性が積極的に参加する・参加できる環境を整えること、防災分野における意思決定過程への女性の参画が重要です。

地域活動全体について、市民意識調査からは、自治会などの地域活動は男性が主に行うことが多く、女性が代表や運営に携わる立場になることへ女性自身が消極的な姿勢であることがうかがえます。実際に、市内の自治会長に占める女性の割合は、令和5（2023）年で125人中1人（0.8%）と低い水準にとどまっています。

地域活動等の場面において男女がともに参画することは、持続可能で活力ある地域社会の形成にもつながります。慣習やしきたりにとらわれることなく、性別にかかわらずリーダーシップを発揮できるようにするとともに、だれもが活動の担い手として参加しやすい環境づくりを進める必要があります。

（以下は原案で掲載）

男女共同参画の視点から望ましい避難所での支援 【性別】

女性が代表や運営に携わる立場になることについて 【性別】

【施策の方向】

(1)男女共同参画の視点に立った防災活動の推進

(2)地域活動における男女共同参画の推進

基本目標2 だれもが活躍できる環境をつくる

【富士宮市女性活躍推進計画】

基本的施策 1 女性活躍の場の拡大

【現状と課題】

市民意識調査では、女性が働くことへの考え方について「結婚や出産・育児にかかわらず、ずっと職業を持ち続ける方がよい」（就労継続型）の割合が、平成26（2014）年度の前々回調査より一貫して増加を続けています。

一方で、国・県と比較すると、「出産・育児期間は仕事をやめ、子どもが成長したら再び職業を持つ方がよい」（一時中断型）の割合は、国や県の結果を大きく上回るとともに、中学生調査では一時中断型をあげる人が多くなっています。

国勢調査によると、本市の女性の労働力率は上昇していますが、子育て世代にあたる30代後半以降の女性で非正規雇用の割合が高くなっています。

女性の管理職登用について、事業所調査の結果では、管理職（部・課長級）に占める女性の割合として、女性管理職がいない事業所が半数を占めています。女性管理職登用の課題は「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらない」が約3割、「女性が希望しない」「家庭があるので責任ある仕事に就けられない」などの回答が続きます。

女性一人ひとりが、ライフステージに応じて自分に合った働き方や職業を選択することができ、必要な経験やスキルを身に付け経済的に自立することができる環境を整えるとともに、市政をはじめ政策・方針決定過程へ参画していくことにより、女性の活躍の場を広げることが重要です。

（以下は原案で掲載）

女性が働くことへの考え方について【国・県との比較】

事業所における女性管理職登用の課題

【施策の方向】

(1)女性のチャレンジ支援

(2)意思決定過程への女性参画・登用の促進

【現状と課題】

少子高齢化の進行により働く人（生産年齢人口）が減少し、社会の成長が阻害されることが懸念されています。

本市では、若年女性の流出が課題となっており、中学生調査においては、市に住み続けたくない理由として、「希望する仕事や魅力ある仕事などやりたいことがないから」との回答は女性が男性を大きく上回ります。そのため、若い女性が働きたいと思える職場の多様性の確保、県内及び市内企業の積極的な情報発信などが重要となっています。

長時間労働の是正や雇用形態による待遇の差の解消をはじめ、働き方改革を推進することで、生産性の向上と多様な人材が活躍できる労働参加の拡大の効果があると言われています。

活力ある持続可能な社会を実現するためにも、性別に関係なくだれもが意欲や能力を発揮できる職場の環境をつくることが重要です。

仕事と育児や介護との両立など、労働者側のニーズが多様化するなかで、「女性活躍推進法」や「育児・介護休業法」等の改正により、企業においても柔軟な働き方や仕事と家事・育児・介護の両立に向けた制度の導入が進められつつあります。

しかし、事業所調査の結果では、育児休業の取得人数、平均取得期間ともに女性従業員に比べ男性従業員で少ない・短い傾向が見られました。また、育児・介護休業制度が定着するための主な課題については、「休業中の代替要員の確保」が7割台と突出して多く、継続的な課題となっています。

小規模事業所への支援をはじめ、従業員の育児休業・介護休業の取得に際し企業が利用できる支援制度に関する周知・情報提供等が求められます。

（以下は原案で掲載）

（中学生調査）市に住み続けたくない理由【性別】

育児・介護休業制度が定着するための主な課題

【施策の方向】

(1)企業の人材の確保と育成の支援

(2)働き方の見直しと職場環境の整備

(3)仕事と育児・介護との両立への支援

【現状と課題】

国勢調査によれば、夫婦のいる一般世帯数のうち共働き世帯が半数を占めています。

市民意識調査や中学生調査の結果では、夫婦の家庭での役割分担について、現状では家事や子育ては主に妻、生活費を稼ぐことや地域活動は主に夫が行うことが多くなっています。一方で、男女ともに希望では、家庭での役割を分担することが望ましいと考えている人が多いことがうかがえます。

ワーク・ライフ・バランスを実現するために職場・家庭等で必要だと思う取り組みについては、性別では「配偶者（又はパートナー）が家事・育児・介護に参加してくれること」の割合は、女性が男性を大きく上回ります。

共働き世帯が増加する一方で、家庭内の家事・育児等の分担については、未だ女性に偏っている状況がみられます。家庭における男女の平等感の向上に向けて、性別を問わず、ともに家事や育児等にも参加できるよう、家族全体で協力し合う意識の醸成と実践によりワーク・ライフ・バランスを実現することが重要です。

また、市民が利用できる子育てや介護に関する各種制度やサービスについて、必要とする人が必要とするときに利用できるようわかりやすい情報提供を行うことも求められます。

（以下は原案で掲載）

夫婦の家庭での役割分担について 【性別】

ワーク・ライフ・バランスを実現するために職場・家庭等で必要だと思う取り組み【性別】

【施策の方向】

(1)男性の家事・子育て・介護への参画促進

(2)子育て支援・介護サービスの推進

基本目標3 だれもが安心して暮らせるまちをつくる

基本的施策 1 ジェンダーに基づく暴力の防止・根絶

【現状と課題】

DVやハラスメント等のジェンダーに基づく暴力は人権を侵害する行為であり、精神的な暴力を含めあらゆる暴力の防止・根絶に向けた意識啓発や相談しやすい環境づくりが重要となっています。

本市においては、DV防止基本計画に基づき、DVのない社会づくりと被害者の適切な支援や生活再建を目指し、取り組みを推進してきました。

市民意識調査の結果では、内容まで知っているとの回答は「DV」で7割台、「デートDV」で4割台となっています。

また、中学生調査において、「DV（ドメスティック・バイオレンス）」と「デートDV」の認知については、「言葉も内容も知っている」割合は5～6割台となっています。

また、デートDVだと思う恋人との間での言動について、常に自分を優先してほしいと言うことや相手の考えを聞かずに決定するなどの項目では「デートDVではない」や「わからない」の割合も高いことから、若年層に向けて何がデートDVに該当するかをはじめ、男女間や他者との関係において相手を尊重する・思いやる気持ちをもつことについて、引き続き、情報提供や意識啓発を行うことが必要です。

事業所調査の結果では、各種ハラスメント対策については、＜従業員からの苦情・相談があった場合には、真摯かつ迅速に対応している＞などの事後対応では9割を超えるものの、事業所規模が小さいほど、取り組みを行っている割合が低い傾向が見られます。

「労働施策総合推進法」や「育児・介護休業法」の改正により、職場における各種ハラスメント防止対策が中小企業においても強化されていることを受け、各種ハラスメント対策についても、事業主の義務や必要となる対応について、継続的な周知啓発が必要となっています。

(以下は原案で掲載)

(中学生調査)DV・デートDVの認知度

(中学生調査)デートDVだと思う恋人との間での言動

【施策の方向】

(1)DV防止対策の推進

(2)ハラスメント防止対策の推進

【現状と課題】

国においては、令和6年4月に「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（困難女性支援法）」が施行され、困難な問題を抱える女性一人ひとりのニーズに応じた包括的な支援に向けた体制の強化が進められています。

性別や年齢、国籍や文化が異なること、障がいの有無、ひとり親家庭であること等を理由とした困難を抱えている場合、ジェンダーギャップや固定的な性別役割分担意識を背景に、複合的な困難を抱えることがあるため、社会全体で多様性を認め合い、尊重する環境づくりが求められています。

こうした状況を踏まえて、ひとり親家庭や高齢者、障がい者、生活に困窮している人、外国人市民等、日常生活における自立や社会参画を行う上で様々な制約を受けやすい状況にある人の人権が尊重され、生涯を通じて、身近な地域で安心して生活を送ることができる環境の整備に取り組むことが必要です。

また、性の多様性に関連しては、「LGBT理解増進法」の施行に前後し、県内自治体や静岡県においても「パートナーシップ宣誓制度」が開始されるなど、性の多様性をめぐる状況は大きく変化しています。

市民意識調査の結果では、性的マイノリティ（LGBTQ+）の方々にとって生活しづらい社会であると思う人が6割を超えており、中学生調査においても、性的指向（好きになる相手の性別）や性自認（自分自身が認識している性別）について悩んだ経験のある人が1割を超えています。性の多様性を取り巻く人権課題等社会のごく一部の人の問題と捉えるのではなく、身近なところにも悩みを抱える人がいる可能性を考え、幅広い世代に向け、多様な性に関する正しい知識の普及や情報発信を行うことが重要です。

（以下は原案で掲載）

（中学生調査）性的指向や性自認について悩んだ経験

【施策の方向】

（1）性の多様性・ダイバーシティへの理解促進

（2）高齢者、外国人等への支援

（3）ひとり親や生活に困難を抱える方への支援

基本的施策 3 生涯にわたる心身の健康づくり

【現状と課題】

生涯にわたり健康で充実した生活を送るうえで、男女が互いの身体的な特徴を十分に理解し合い、性や心身の健康について正しい知識を持つことは重要です。

男性と女性はそれぞれ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、女性ホルモンの影響を受け、心身の状態がライフステージによって大きく変化するという特徴があります。

市民意識調査によると、「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）」を知らない人が約８割という結果となっていますが、この考え方をはじめ、性や妊娠・出産について、女性が自らの意思で選択し健やかに生きるための知識をわかりやすい形で普及することが必要です。

一方で、出産直後は身体的・精神的な大きな変化にさらされ、母親への負担が大きい時期です。また、若い世代では父親の育児参加も増えていることから、男女双方への妊娠・出産・子育て期までの切れ目ない支援が重要です。

女性に特有のがんをはじめ、男性特有の疾患や男性で多い自殺など、性別で異なる健康課題が存在するなかで、性差と様々なライフコースに対応した心身両面における健康づくりに向けた支援が求められます。

（以下は原案で掲載）

「リプロダクティブ・ヘルス／ライツ(性と生殖に関する健康と権利)」の認知度

【施策の方向】

(1)性や生殖に関する理解の促進

(2)妊娠・出産・子育て期までの切れ目のない支援

(3)性差やライフコースに応じた健康支援