

藤 枝 市

男女共同参画第3次行動計画

男女が共に生き 共に輝く⁺

元気と笑顔に満ちたまち ふじえだ



平成30年3月 藤枝市

はじめに



少子高齢化が進行し、本格的な人口減少社会が到来している今日において、労働人口の減少や地域コミュニティ機能の低下など住民の暮らしや地域社会全体に大きな影響を及ぼし、まち全体の活力が失われていくことが大きな課題となっています。これらの課題に対し、持続可能社会を形成する地域や産業の担い手が高齢化し、すべての人が互いにその人権を尊重し、性別に関わりなく、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、社会全体で取り組むべき重要な課題となっています。

現在、我が国においては「あらゆる分野における女性活躍の推進」や、男性中心型の労働慣行の見直し、いわゆる「働き方改革」が強く求められており、関係法の整備も進んでいるところです。藤枝市においても、これらの課題に対応すべく、平成30年度からの4か年を計画期間とする「藤枝市男女共同参画第3次行動計画」を新たに策定しました。

本計画では、藤枝市のグランドデザインとなる「第5次藤枝市総合計画・後期計画」の基本理念である「元気共奏・飛躍ふじえだ～元気つながる、笑顔ひろがる～」に基づき、「男女が共に生き 共に輝く 元気と笑顔に満ちたまちふじえだ」を総合目標に掲げました。

今後とも、「学校」、「家庭」、「職場」及び「地域」といったあらゆる場において、男女共同参画社会の推進に向けた様々な施策展開を図り、「真に選ばれるまち藤枝」の実現を目指してまいりますので、市民の皆様におかれましても、一層のご理解とご協力をお願い申し上げます。

結びに、本計画の策定に際しまして、貴重なご意見やご提案をいただきました藤枝市男女共同参画会議委員の皆様をはじめ、市民意識調査やパブリックコメントにご協力いただきました多くの市民の皆様に心よりお礼を申し上げます。

平成30年3月

藤枝市長 北村 正平

目次

第1章 計画の策定にあたって

1 計画策定の背景と目的	2
2 男女共同参画を取り巻く状況.....	3
3 第2次行動計画の評価	4
4 本計画の策定にあたっての課題.....	5

第2章 計画の基本的な考え方

1 計画の位置付け.....	8
2 計画の期間.....	8
3 基底的視点について	9
4 総合目標	9
5 基本目標	10
6 重点目標について	10
7 計画の体系.....	11

第3章 施策の展開

基本目標1 男女共同参画意識が浸透した社会づくり	14
基本目標2 誰もが能力を発揮して輝ける環境づくり	20
基本目標3 誰もが安全・安心・健康に暮らせるまちづくり	26

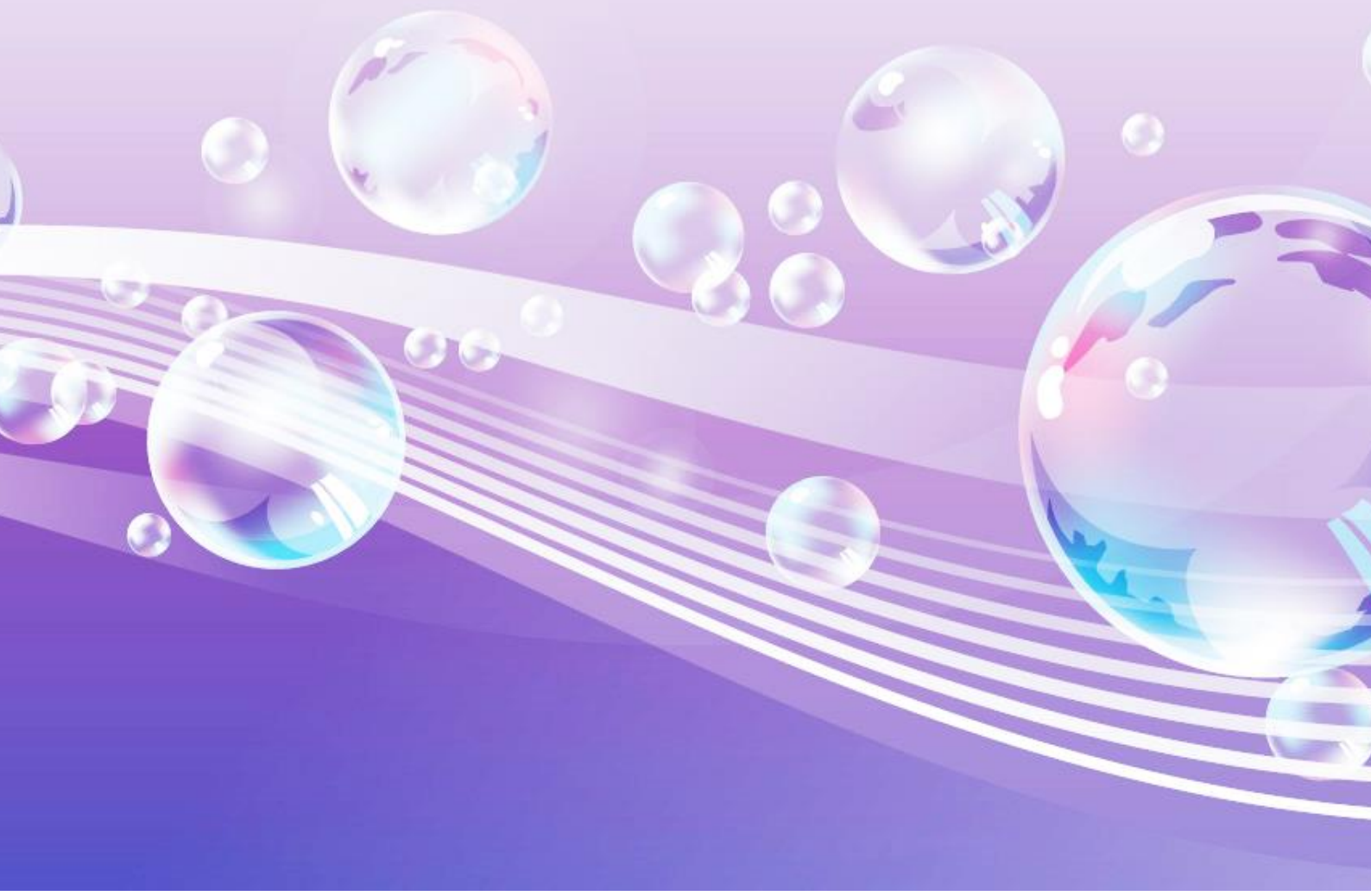
第4章 計画の推進

1 計画の普及と啓発	34
2 推進体制の整備.....	34
3 計画の進行管理と評価・公表.....	35

第5章 参考資料

1 国際婦人年以降の世界・国・県・市の動き.....	38
2 藤枝市の状況.....	42
3 関連法令等.....	55
4 計画策定の経過.....	69
5 委員名簿	70
6 用語解説	72

第1章 計画の策定にあたって



第1章 計画の策定にあたって

1 計画策定の背景と目的

男女共同参画社会は、誰もが自分の人生の主演として生きるためすべての人が学校・家庭・職場や地域などのあらゆる場において、互いの人権を尊重し、社会の対等な構成員として、それぞれの個性と能力を十分に発揮できる公平な社会を目指しています。男女共同参画社会の実現は、すべての人がいきいきと輝くことのできる社会につながります。

近年、本格的な少子高齢社会、人口減少社会の到来や、さらには経済、社会情勢の変化などにより、個人のライフスタイルや価値観が多様化し、私たちを取り巻く環境は大きく変化しています。このような状況の中、性別にとらわれることなく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、一層重要な課題となっています。

本市においても、平成10年3月に「男女共同参画プラン」を、平成20年3月には「藤枝市男女共同参画第2次行動計画」を策定し、様々な施策を進めてきましたが、平成29年度末をもって第2次行動計画の計画期間が満了となることから、男女共同参画社会の実現に向けた取組をより一層推進するため、新たな計画となる「藤枝市男女共同参画第3次行動計画」を策定します。

また、本計画は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく市町村推進計画としても位置付けるものです。

本計画では、国及び県の男女共同参画基本計画や女性の職業生活における活躍の推進に関する指針及び計画との整合性に配慮した上で、第2次行動計画における施策の進捗状況や課題を整理するとともに、平成28年6月に実施した市民意識調査の結果に基づく市の現状や、近年の社会情勢等を踏まえた実効性のある計画として、本市における男女共同参画社会の実現に向けた方針と具体的な施策等を示します。

2 男女共同参画を取り巻く状況

1. 国の動き

国では、男女共同参画社会の実現を我が国の重要課題として位置付け、男女共同参画社会の実現に向け、平成 11 年 6 月に「男女共同参画社会基本法」を制定しました。基本法に基づき、平成 12 年に「男女共同参画基本計画」が策定され、以降、平成 27 年 12 月には「第 4 次男女共同参画基本計画」が策定されました。第 4 次男女共同参画基本計画では、男性中心型労働慣行等の変革や、指導的立場に就く女性の人材層の拡充を含めた女性の参画拡大等への取組、困難な状況におかれている女性の実情に応じたきめ細やかな支援等によって、女性が安心して暮らせるための環境整備について、重点的に推進することとしています。

また、少子高齢化の進行、ライフスタイルの多様化、その他の社会経済情勢の変化に対応していくためには、女性の職業生活での活躍を重点的に推進していく必要があることから、平成 27 年 9 月には「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）」が制定されました。

2. 静岡県の動き

静岡県では、平成 13 年に「静岡県男女共同参画推進条例」を制定し、さらに、この条例に基づく取組の実効性を高めるため、平成 15 年に「静岡県男女共同参画基本計画」を策定しました。以降、平成 23 年には平成 32 年度までを計画期間とする「第 2 次静岡県男女共同参画基本計画」が策定され、全体目標を「誰もが個性を活かし能力を発揮できる理想郷“ふじのくに”づくり」とし、「土壌づくり」、「環境づくり」、「社会づくり」の 3 つの方針により、男女共同参画社会実現に向けた取組の推進を図っています。

また、国の女性活躍推進法に対応し、職業生活における女性の活躍推進と、働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの実現を目指す「静岡県の女性の職業生活における活躍の推進に関する計画」を平成 29 年 2 月に策定しています。

3. 藤枝市における取組

藤枝市では男女共同参画社会の実現を目指し、平成 10 年 3 月に 10 年間の行動計画である「男女共同参画プラン」を策定しました。その後、平成 19 年 12 月には「藤枝市男女共同参画推進条例」を制定し、平成 20 年 3 月には条例に基づいた「藤枝市男女共同参画第 2 次行動計画」を策定しました。

この間、男女共同参画社会の実現に向けた市民参加の活動拠点としての男女共同参画推進センター「ぱりて」の開設や、男女がともに働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組んでいる先進的な事業所の認定制度、さらには男女共同参画を地域に根付かせることを目的とした「男女共同参画地区推進員事業」など、男女共同参画社会の実現に向けた取組の一層の推進を図ってきました。

3 第2次行動計画の評価

第2次行動計画で掲げた6つの目標を、平成28年度時点での実績と比較すると、目標3を除き、いずれの目標も十分に達成できたとは言えません。全事業の実施状況等を踏まえて総合的に判断すると、目標を達成できなかった要因は、各取組が不十分だったことの他にも、目標の達成可能性及び目標に関するアンケート項目の表現に検討の余地があったと考えられます。

(目標1) 人権の尊重と男女共同参画意識の確立【これまでの取組：22事業】

■「性別による固定的な役割分担意識にとらわれない多様な生き方を目指す人の割合」

基準値 (A) 平成 18 年度	目標値 (B) 平成 29 年度	現状値 (C) 平成 28 年度	目標達成率 (C/B)
28.8%	60.0%	36.7%	61.2%

(目標2) 就労環境の整備【これまでの取組：30事業】

■「職場での男女の不平等を感じる人の割合」

項 目	基準値 (A) 平成 18 年度	目標値 (B) 平成 29 年度	現状値 (C) 平成 28 年度
給料・賃金	66.6%	20.0%	56.1%
昇格・昇進	48.9%	20.0%	47.5%
雇用条件	31.2%	20.0%	27.4%

(目標3) 社会環境の整備【これまでの取組：47事業】

■「政策方針決定過程への女性の参画の拡大」(市行政の審議会等委員に占める女性比率)

基準値 (A) 平成 18 年度	目標値 (B) 平成 29 年度	現状値 (C) 平成 28 年度	目標達成率 (C/B)
25.1%	40.0%	38.2%	95.5%

(目標4) 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)【これまでの取組：49事業】

■項目「子どものしつけを両親が共同で行う割合」

基準値 (A) 平成 18 年度	目標値 (B) 平成 29 年度	現状値 (C) 平成 28 年度	目標達成率 (C/B)
39.6%	80.0%	16.3%	20.4%

(目標5) 性の尊重と健康づくり【これまでの取組：10事業】

■項目「生涯を通じた女性の健康支援が必要と思う人の割合」

基準値 (A) 平成 18 年度	目標値 (B) 平成 29 年度	現状値 (C) 平成 28 年度	目標達成率 (C/B)
55.1%	80.0%	47.5%	59.4%

(目標6) 国際協調【これまでの取組：8事業】

■項目「夫の育児、家事時間を国際レベルに高める」

項 目	基準値 (A) 平成 13 年度	目標値 (B) 平成 29 年度	現状値 (C)
育 児	0.4 時間	1 時間	記録なし
家 事	0.4 時間	2 時間	記録なし

4 本計画の策定にあたっての課題

第2次行動計画の評価及び計画策定に先立ち平成28年度に18歳以上の市民1,500人を対象として実施した市民意識調査（有効回収615件、回収率41.0%）の結果からは、性別による固定的な役割分担意識はまだ根強く、男女の不平等感も解消されていない状況がうかがえます（目標1）。男女共同参画社会の実現に向けて、市民、企業、さらには義務教育の段階からその効果と有用性を引き続き啓発していく必要があります。

前計画の期間中、我が国では東日本大震災や熊本地震など、多くの自然災害を経験しました。その中で、地域活動への女性参画と、女性目線での防災・避難所運営の重要性がクローズアップされています。本市では、地域活動や防災活動への女性参画は途上の段階にあり、今後更なる推進が求められます。

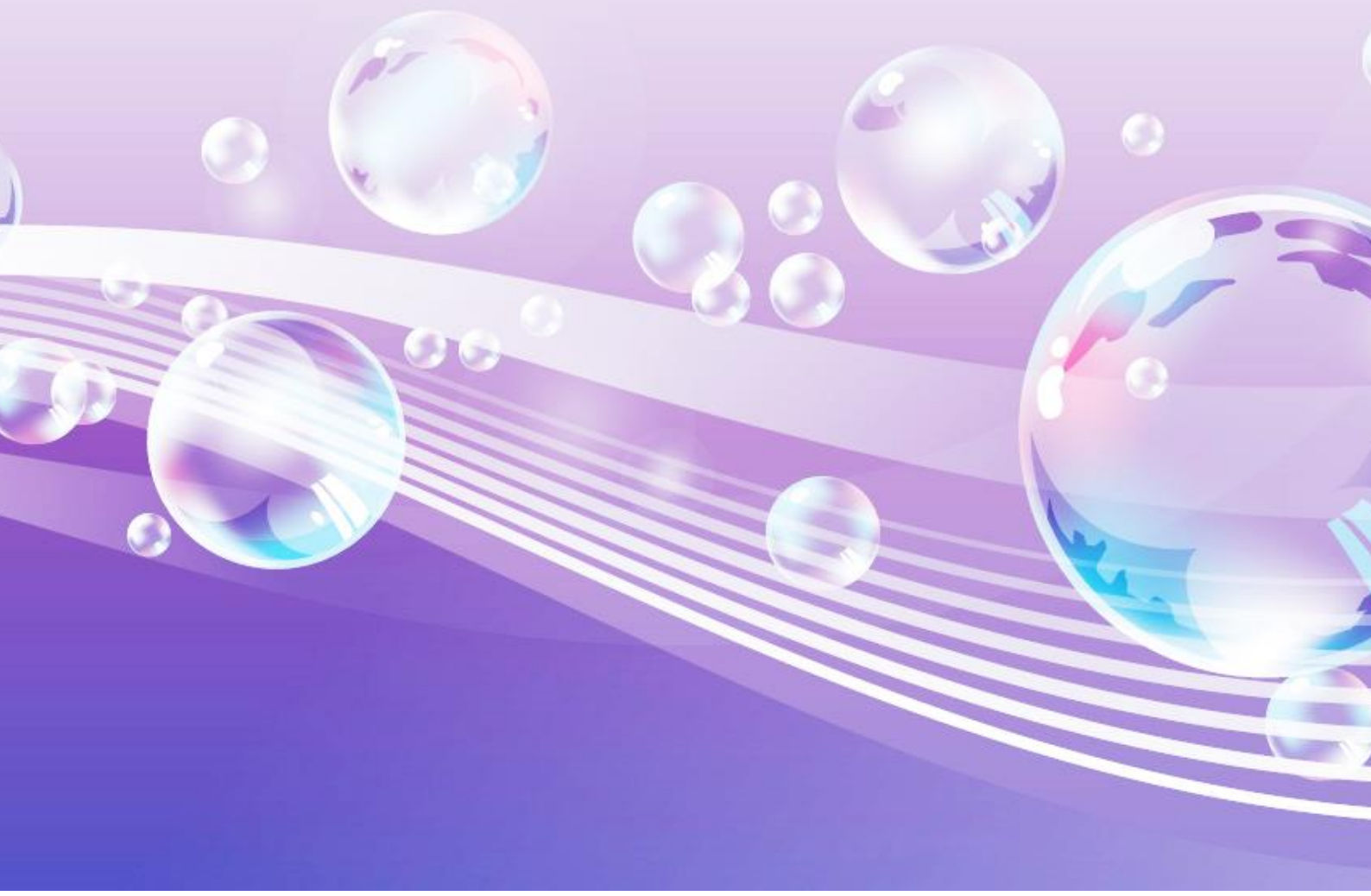
就労の場においては、待遇や給与面における男女の不平等感は払拭されていません（目標2）。また、特に男性において、希望するワーク・ライフ・バランスが実現できている人は著しく少ない状況にあります（目標4）。男性の長時間労働による負担は、男性の心身の健康に悪影響を及ぼすだけでなく、男性の家庭への参画を難しくし、女性の社会進出を阻害する要因にもなっています。働き方改革とワーク・ライフ・バランスの推進は、今後の女性活躍推進において最重要事項であるため、事業所を中心とした社会全体に意識を浸透させていく必要があります。

本市では、女性に対する暴力根絶のため、DV相談の窓口を設けていますが、その相談件数は年々増加傾向にあります。また、職場や家庭におけるセクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、パワー・ハラスメントやモラル・ハラスメントといった各種ハラスメントは、すべての人が生きやすい社会、働きやすい職場の実現を阻害する人権問題となっています。安全・安心な社会を目指す上で、暴力やハラスメントの防止は重要な課題です。

さらには非正規労働やひとり親家庭、高齢単身女性の増加に伴う貧困問題、外国人や障害があることなどの困難を抱える人への対策など、これまでにはなかった新たな課題も浮き彫りになっています。様々な困難を抱える人が安心して生活を送れるような施策の展開も求められています。

第3次行動計画は、第2次行動計画での成果指標を十分に達成できなかったことを踏まえ、期間内で着実に男女共同参画が推進していることを評価できる、また、各事業や施策の進捗を適切に管理できる計画とします。

第2章 計画の基本的な考え方



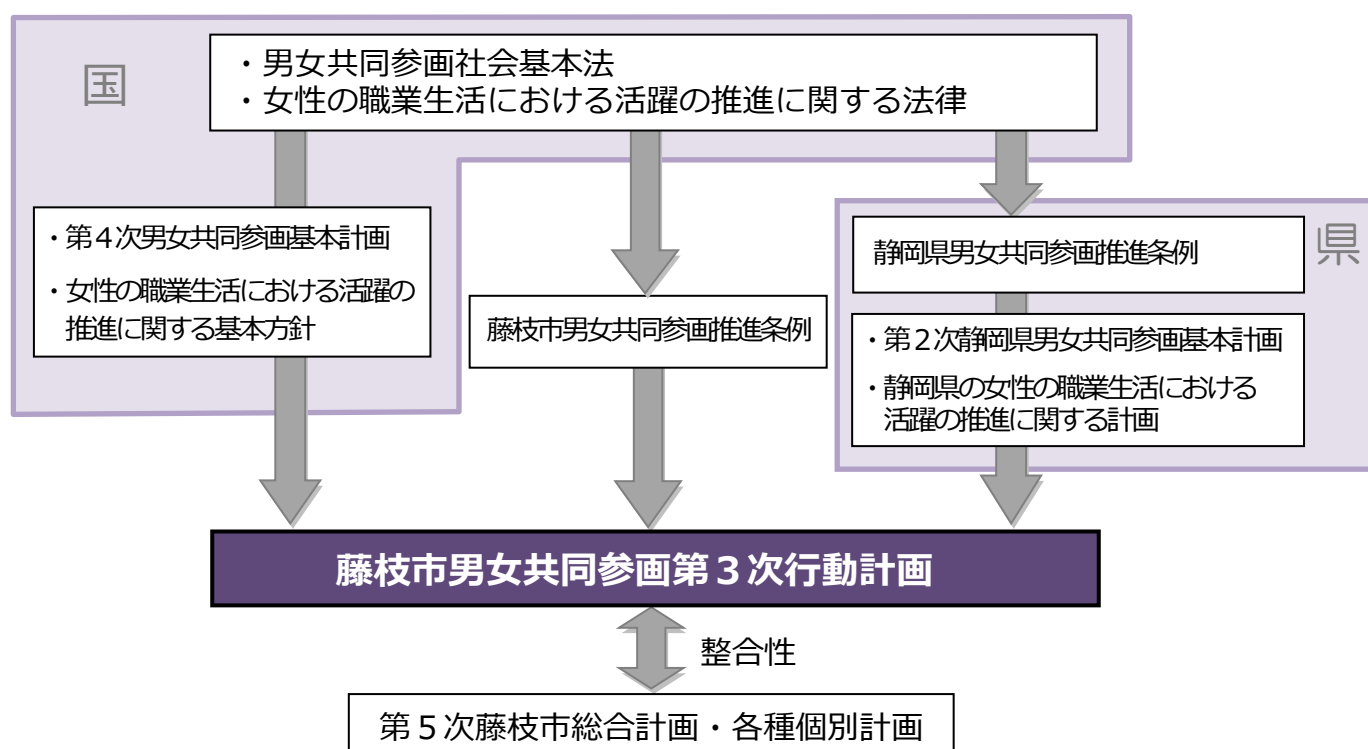
第2章 計画の基本的な考え方

1 計画の位置付け

本計画は、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「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」です。

また、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）第6条第2項に規定されている「市町村推進計画」を含むものであり、女性の職業生活における活躍に関する事項には、「女性活躍推進」と表示してあります。

本計画は、国の第4次男女共同参画基本計画や、第2次静岡県男女共同参画基本計画の趣旨を踏まえ、本市の総合計画や関連する各種個別計画との整合を図ります。



2 計画の期間

本計画は、平成30年度～平成33年度の4か年計画です。

また、計画の期間中であっても、社会情勢の大きな変化や法制度の改正等、計画の見直しが必要と判断された場合には、適宜見直しを行います。



3 基底的視点について

男性中心型の働き方の改革と女性活躍の推進

長時間労働を前提とした男性中心型の働き方は、男性の家事・育児等への参画を困難にしているとともに、女性の仕事と家庭の両立をも困難にし、その能力を十分に発揮できない大きな要因となっています。すべての人が仕事と家庭の両立を図り、能力を十分に発揮するためには、現状の男性中心型労働慣行を見直し、希望するワーク・ライフ・バランスを実現させることが必要です。

また、男性中心型の働き方の見直しは、労働の場における改善のみならず、男女共同参画への理解促進、地域社会における男女共同参画の推進、安全・安心な社会の構築、女性に対する暴力根絶といった各種施策を展開する上でも、そのすべてに共通する重要な視点でもあります。

そこで、本計画を着実に推進し男女共同参画の浸透を図っていくため、「**男性中心型の働き方の改革と女性活躍の推進**」を、計画全体の基底となる視点として位置付けています。

4 総合目標

男女が共に生き 共に輝く 元気と笑顔に満ちたまち ふじえだ

本計画は、個々の性別にとらわれることなく、男女が互いに尊重し合い、一人ひとりの個性や能力を発揮できる環境を整えることで、市民がより元気となり、自然と笑顔があふれる社会の実現を目指します。また、藤枝市男女共同参画推進条例に基づき、施策を推進していくとともに、市の総合計画の基本理念である「元気共奏・飛躍ふじえだ～元気つながる、笑顔ひろがる。～」を踏まえた上で、本計画における総合目標を「**男女が共に生き 共に輝く 元気と笑顔に満ちたまち ふじえだ**」と定めます。

◆ 藤枝市男女共同参画推進条例における 6つの基本理念 ◆

- (1) 男女の人権の尊重
- (2) 社会における制度及び慣行についての配慮
- (3) 政策等の立案及び決定への参画
- (4) 家庭生活と社会活動の両立
- (5) 性の尊重と生涯にわたる健康の確保
- (6) 国際協調



5 基本目標

本計画は、先に掲げた総合目標を目指すべき姿として男女共同参画を推進していくものになりますが、より具体的な基本目標を設定することで、各施策の方向性を細かく定めます。

◇基本目標1◇ 男女共同参画意識が浸透した社会づくり

男女共同参画社会の実現のためには、市民が男女共同参画について正しい認識をもち、その必要性を理解することが大切です。教育や学習の機会をつくり、効果的な情報発信による啓発を通して、国際的な基準に近づくように男女共同参画意識の浸透を目指します。

◇基本目標2◇ 誰もが能力を発揮して輝ける環境づくり

誰もが能力を発揮して活躍できる社会の実現のためには、男女が家事・育児・介護と仕事との両立ができる環境の構築が必要です。また、女性の職業生活をはじめとした様々な場面で更なる活躍の実現のためには、現状の男性中心の長時間労働慣行を改め、多様な働き方を支援していく必要があります。

◇基本目標3◇ 誰もが安全・安心・健康に暮らせるまちづくり

誰もが安全・安心に暮らす権利を持っており、それを脅かす要素は排除していく必要があります。DVやハラスメントなどの暴力のない社会で、こころもからだも健康に暮らせる社会を目指します。また、働いていない若者やひとり親家庭、貧困家庭、障害のある人、高齢者等の困難を抱える人々への支援体制を強化します。

6 重点目標について

男女共同参画社会を実現し、本計画の総合目標を達成するためには、3つの基本目標の達成に向けて取り組んでいくことが必要ですが、4年間の計画期間の中で、より男女共同参画の推進を図るためには、メリハリをつけた施策の進め方が有効になってきます。

本計画は、女性活躍推進計画を兼ねていることから、前述した計画全体の基底的視点となる「男性中心型の働き方の改革と女性活躍の推進」に最も関連がある**基本目標2「誰もが能力を発揮して輝ける環境づくり」**を重点目標として位置付け、計画期間内で特に力を入れて推進していきます。

7 計画の体系

総合目標

男女が共に生き 共に輝く 元気と笑顔に満ちたまち ふじえだ

基本目標 1

男女共同参画意識が
浸透した社会づくり

基本目標 2

重点
目標誰もが能力を発揮して
輝ける環境づくり

女性活躍推進

基本目標 3

誰もが安全・安心・健康
に暮らせるまちづくり

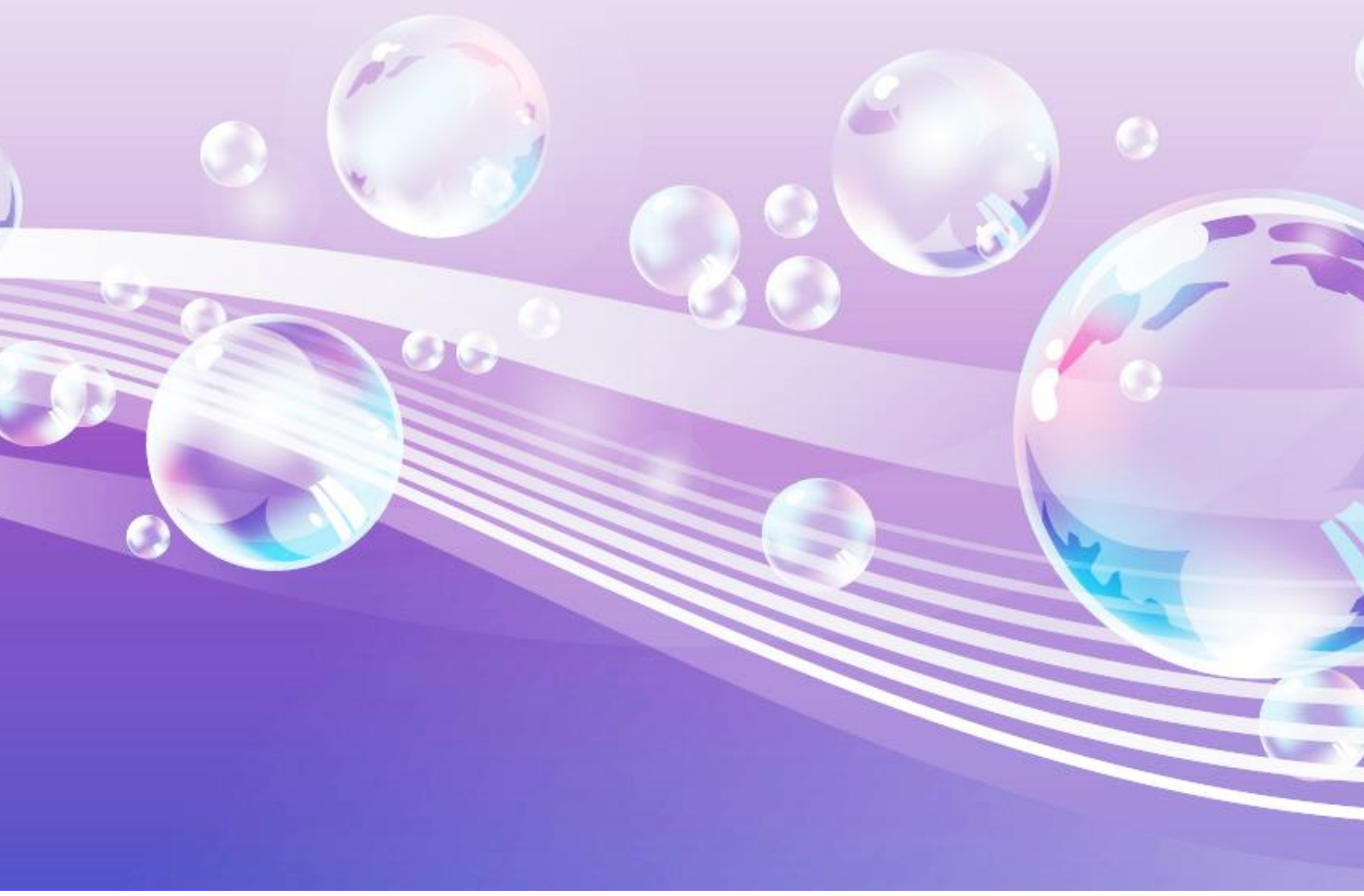
基本的施策

- 1 男女共同参画意識の啓発と
国際理解の促進
- 2 男女共同参画の視点に立った
教育・学習の推進
- 3 男女共同参画の視点に立った
地域づくりと防災への取組
- 4 男女が共に家事・育児・介護に
向き合える環境の整備
- 5 働き方改革と
ワーク・ライフ・バランスの推進
- 6 政策・方針決定過程への女性参画の推進
- 7 女性に対するあらゆる暴力の根絶
- 8 生涯を通じたこころとからだの健康づくり
- 9 様々な困難を抱える女性等が安心して
暮らせる環境の整備

基底的視点

男性中心型の働き方の改革と女性活躍の推進

第3章 施策の展開



第3章 施策の展開

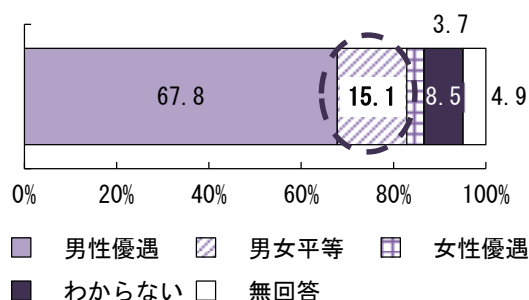
基本目標 1 男女共同参画意識が浸透した社会づくり

基本的施策 1 男女共同参画意識の啓発と国際理解の促進

市民意識調査では、「社会全体で男女が平等になっている」と回答したのは全体の 15.1%であり、男女平等、男女共同参画が市全体に浸透しているとは言えない状況にあります。また、市に望む施策として「男女平等、男女の相互理解・協力についての普及・啓発」が第2位となっていることから、男女共同参画社会の実現に向け、男女平等の意識を高めるために効果的な広報・啓発活動を実施していきます。

また、男女共同参画推進のための様々な取組は、国際的な動きとも連動して進められるものであり、国際社会の課題と取組についての理解と関心を深めることができるように取り組みます。

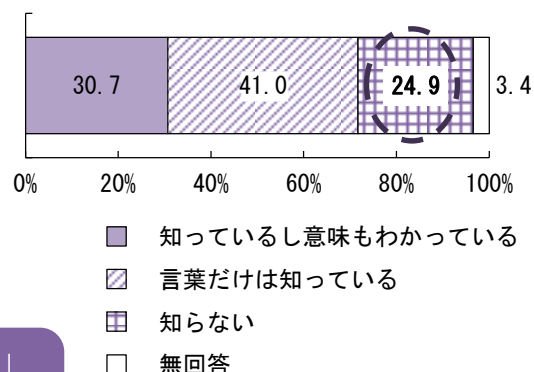
社会全体での男女の平等度について



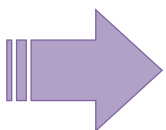
約7割が「男性優遇」と回答
「男女平等」は2割弱

「男女共同参画社会」という言葉を約4分の1は「知らない」

「男女共同参画社会」という言葉の認知状況



資料：平成 28 年度市民意識調査



男女平等を実感できる社会づくりのために、広報・啓発に力を入れることで、男女共同参画社会に対する理解を促進していくことが必要です。

ジェンダー・ギャップ指数

順位	国名
1	アイスランド
2	ノルウェー
3	フィンランド
...	...
49	アメリカ
...	...
100	中国
...	...
114	日本

「ジェンダー・ギャップ指数」とは、世界各国における経済、教育、政治、保健のデータから男女間の格差を数値化しランク付けしたもので、順位の高い国ほど男女間の格差が少ない国といえます。

世界経済フォーラムから発表された「2017 年版ジェンダー・ギャップ指数」によると、日本は調査対象となった 144 カ国のうち 114 位となっています。

■ 成果指標 ■

指標	現状値 (平成 28 年度)	目標値 (平成 33 年度)
社会通念や慣習・しきたりなどで 男女が平等と感じる人の割合（アンケート調査）	16.6%	20.0%

■ 実施施策 ■

1.市民意識調査の実施	【男女共同参画課】
市民意識調査を実施します。	
2.男女共同参画に関する情報の収集・発信	【男女共同参画課】
男女共同参画についての理解を深め、意識の醸成を図るため情報等を収集・発信します。	
3.行政刊行物の表現に関するガイドラインの作成と普及	【男女共同参画課】
各課が発行する刊行物において、性別役割分担を固定化する表現や用語が使われないようガイドラインを作成し、その普及に努めます。	
4.国際的な情報の収集と提供	【男女共同参画課】
男女共同参画に関連する条例や国際会議における議論等、女性の地位向上のための国際的な規範、基準及び取組指針の情報の収集と提供を図ります。	
5.国際交流事業の促進	【広域連携課】
国際友好協会が主催するイベントや、言葉・料理・習慣等の各種講座を支援します。	
6.外国人の地域活動への参加促進	【協働政策課・男女共同参画課】
自治会と連携し、外国人が地域活動へ参加できる地域づくりを促進します。	
7.在住外国人に対する生活習慣の啓発や相談体制等の整備	【全課】
在住外国人向け日本語講座や行政情報サービスの提供及びパンフレット配布等の充実を図り、併せて相談体制等の整備を行います。	

外国人のための日本語講座

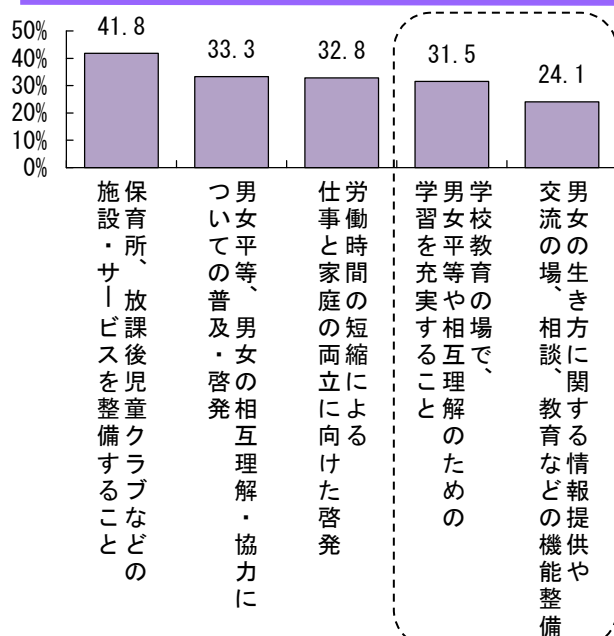
日本語の習得レベルに合わせ、3 クラスに別れて日常会話の習得を目標に学習しています。



基本的施策2 男女共同参画の視点に立った教育・学習の推進

男女共同参画の推進には、子どもの頃から人権の尊重に関する教育を推進し、人を思いやる気持ちを育てることが大切です。市民意識調査では、市に望む施策として「学校教育の場で、男女平等や相互理解のための学習を充実すること」が31.5%となっていることから、人間形成にとって重要な時期である幼少期から、男女平等や男女共同参画の意識を育んでいくことが重要です。また、そのために、子育てや教育に携わる方への教育・学習機会を整えていきます。

男女共同参画を推進していくために、藤枝市に望む施策（上位5項目）



資料：平成28年度市民意識調査



男女共同参画についての教育に関連する選択肢が上位5項目のうち2つを占めており、教育の重要性を市民も認識していることがうかがえます。

■ 成果指標 ■

指標	現状値 (平成 28 年度)	目標値 (平成 33 年度)
小学校における男女共同参画に関する講座の開催（年間）	16 校	17 校 (全校実施)

■ 実施施策 ■

8. 人権教育及び教育活動の充実

【教育政策課・生涯学習課】

年齢・性別・国籍・障害などを越えた人権尊重の教育の推進とともに、学級活動、児童・生徒会活動、クラブ活動などを通して、役割分担における男女の偏りの解消を指導します。

9. 人権啓発に関する各種講座の開催

【男女共同参画課・生涯学習課】

男女共同参画に関する出前講座を開催します。

10. PTA 活動、家庭教育学級における男女共同参画の啓発

【教育政策課・生涯学習課】

男女共同参画について男性と女性の両方が考え、参加できる企画や活動を実施し、方針決定過程への母親の参画、日常活動への父親の参画をともに促進します。

11. 小中学校における男女共同参画意識の啓発

【男女共同参画課】

小中学生に対して、男女共同参画を学ぶ出前講座や、性別にとらわれない職業選択を啓発する講座を実施することで、小中学生の段階から男女平等の意識を養い、固定的な性別役割分担意識の解消を目指します。

12. 男女共同参画の推進につながる学校での教育の充実

【教育政策課】

道徳教育、保育・介護体験学習等を通じて、子育てや介護についての児童・生徒の理解を促進するとともに、性別に関わらずすべての人の人権を尊重する心を育てる教育を推進します。

マイジョブ講座

主に小学生（6年生）を対象とした「男女共同参画の視点」による職業講話です。

「女性の警察官・消防士」、「男性の看護師」など、性別により就業者数に偏りがある職業を中心に講師を選定し、性別に関わらない職業選択と活躍について学習します。

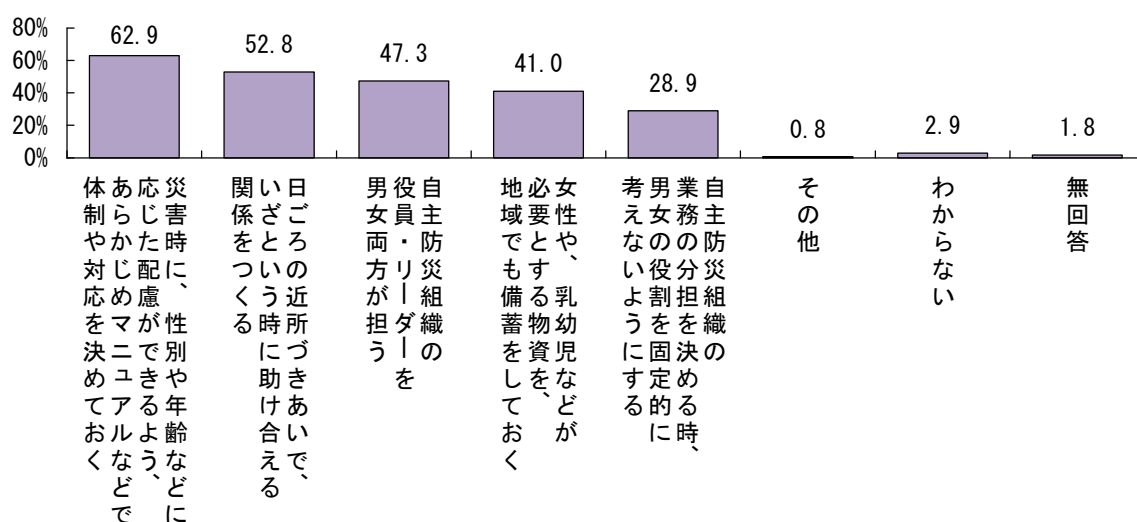


基本的施策3 男女共同参画の視点に立った地域づくりと防災への取組

男女がともに地域社会の一員として様々な地域活動に参画することが、多様性があり、活力ある地域を構築するためには重要です。本市の特徴的な啓発活動である「地区推進員活動」は、市民が男女共同参画に直接触れることで、男女共同参画を自分事として考える機会であり、啓発の第一歩となると考えます。

また、東日本大震災等において、性別を考慮した災害対応の必要性が、今後の防災を考える上での一つの課題として、再確認されました。平常時から、男女共同参画の視点からの災害対応についての検討が必要となっており、地域において男女それぞれの視点を反映した防災対策の実施により、地域の防災力向上を図ることが重要です。そのために、地域の防災に関する方針決定過程及び防災の現場における女性の参画を促すとともに、災害時における男女共同参画の視点を取り入れた避難所の運営体制の構築を図っていきます。

男女共同参画の視点を防災に生かすために重要だと思うこと



資料：平成 28 年度市民意識調査



日頃の取組の中に、男女共同参画の視点を取り入れていくことが重要です。また、多様性に配慮した防災の体制づくりが求められています。

■ 成果指標 ■

指標	現状値 (平成 29 年度)	目標値 (平成 33 年度)
地区推進員が実施する啓発活動の開催回数 (1 地区あたり年間)	1 回以上	2 回以上
男女共同参画の視点を取り入れた防災訓練を実施した自主防災会の割合 (訓練実施結果報告書に特記された集計値)	— (参考値 8.9%)	50.0%

■ 実施施策 ■

13.地区推進員活動の更なる充実

【協働政策課・地区交流センター・男女共同参画課】

各地区で男女共同参画地区推進員を選出し、地域における男女共同参画の推進を継続します。また、地区交流センターや自治会と連携し、男女共同参画に関する啓発活動を実施します。

14.男女共同参画推進センターの支援と体制の検討

【男女共同参画課】

市民や男女共同参画に関連する団体の活動拠点として男女共同参画推進センターが適切に運営できるように行政として支援・指導します。また、男女共同参画推進センターについては、行政との連携を一層緊密にするため、本計画期間中にそのあり方を検討していきます。

15.【新】 自主防災会への女性参画推進

【危機管理課・男女共同参画課】

地域の防災活動に女性が参画できる機会を得られるように、自主防災会に啓発活動を行うとともに、女性の視点を取り入れた防災計画の策定を推進します。

16.【新】 男女共同参画の視点を取り入れた防災訓練の実施

【危機管理課・男女共同参画課】

男女双方が性別役割分担意識にとらわれない防災訓練の実施に取り組みます。

地区推進員事業

地域から推薦された「地区推進員」が男女共同参画を学び、地域における男女共同参画の普及・啓発を行う、藤枝市の特徴的な施策です。

一人ひとりの個性や能力を活かす、住みよい地域社会の実現をめざして、2 年間の任期中に講演会の開催や地区のイベントでの意識調査などの活動を行っています。



重点目標

女性活躍推進

基本目標2 誰もが能力を発揮して輝ける環境づくり

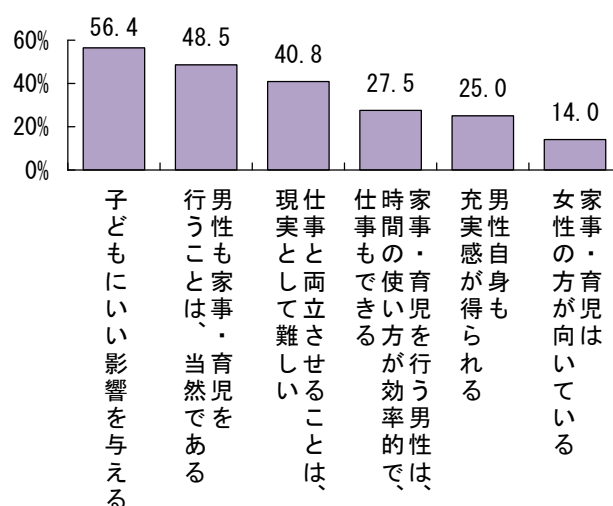
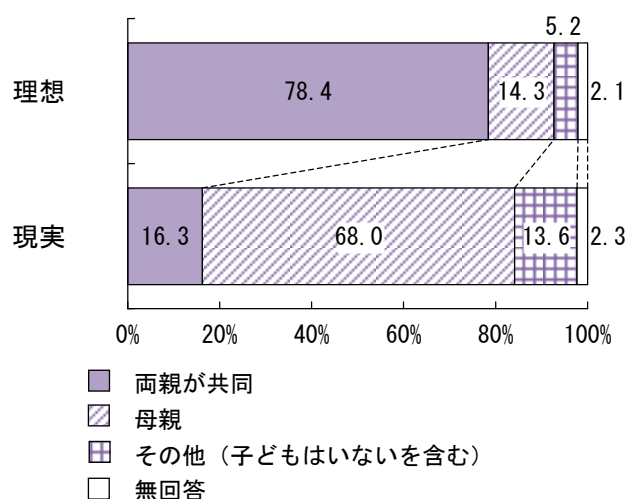
基本的施策4 男女が共に家事・育児・介護に向き合える環境の整備

市民意識調査では、子育ては「両親が共同」ですることが理想とする回答は78.4%と最も多いものの、現実には「両親が共同」が16.3%、「母親」が68.0%、「父親」が1.5%であり、男女が共に家庭を大切にする社会の構築が十分とは言い難い現状がみられます。少子高齢化が進行し、家族形態が多様化する中で、誰もが安心して育児や介護を行うために、多様なニーズに対応した子育て支援サービスや介護サービスの充実に努めるとともに、地域全体で子育てや介護を支える仕組みづくりに取り組みます。

子育てを中心にする人

男性が家事・育児を行うことに対するイメージ

(上位6項目)



資料：平成28年度市民意識調査

現実では、子育ては「母親」が中心となっています。「両親が共同」で行えるように、啓発や環境整備を進めていくことが重要です。

成果指標

指標	現状値 (平成28年度)	目標値 (平成33年度)
家事・育児・介護に関する講座における男性参加者数 (年間)	—	60人
地域子育て支援拠点利用件数 (年間)	177,705件	207,000件

女性活躍推進

■ 実施施策 ■

17. 幼児教育・保育環境の充実

【児童課】

「ふじえだ子ども・子育てスマイルプラン 21」に基づき、男女が共に就労し、育児等に関われるように、保育所や認定こども園の拡充と、延長保育事業等の充実を図ります。

18. 放課後児童クラブの充実

【児童課】

小学校の施設を活用し、児童の放課後等の安全・安心な生活の場を提供するとともに活動の充実を図り、仕事と子育ての両立を支援します。

19. 育児に関する相談体制の充実

【児童課・子ども家庭課・子ども発達支援センター・健康推進課】

乳幼児健診・家庭訪問・健康相談事業等を関係各課で連携しながら実施し、育児に関する不安やストレスの軽減と、児童養育に関わる問題の未然防止・早期発見を目指します。

20. 介護者の負担軽減のための各種福祉サービスの充実と利用促進

【自立支援課・介護福祉課・地域包括ケア推進課】

男女が共に介護と仕事等に関わっていくために、各種サービスの広報やサービスを提供する体制を整備して、介護者の負担軽減や介護離職防止を図ります。

21. 男性の家事・育児への参画促進

【男女共同参画課・児童課・健康推進課】

家事・育児に関する教室、講座を開催し、ワーク・ライフ・バランスについて考えるきっかけをつくり、男性の家事・育児への参画を支援します。

22. 【新】「イクボス」の養成

【人事課・企画政策課・男女共同参画課】

働きながら子育てや介護をする部下を応援するとともに、自らも趣味の時間を充実したりできる「イクボス」を養成するため、企業の経営者や市の管理職に対しセミナーを開催します。

23. 男性の介護講座、交流会の開催

【介護福祉課・地域包括ケア推進課】

男女が共に介護を支え合う社会を構築するため、特に男性の介護への理解と参画を目指して、各種講座や介護者同士の交流の場を、参加者のニーズに沿った形で開催します。

24. 【新】介護や老後の問題に向けての理解を深めるための研修会等の実施

【介護福祉課・地域包括ケア推進課・男女共同参画課】

自身の介護予防及び、介護離職や介護者の負担増大を防ぐための予備知識として、介護問題の現状と予防を啓発する研修会等を実施します。



イクメン養成講座

男性の家事・育児への参画支援と、「ワーク・ライフ・バランス」について考えるきっかけをつくるため、年間を通じて講座を開催しています。

これまでに、「料理教室」・「ベビーマッサージ」・「ミシンを使ったスタイ作り」などの講座を実施しました。

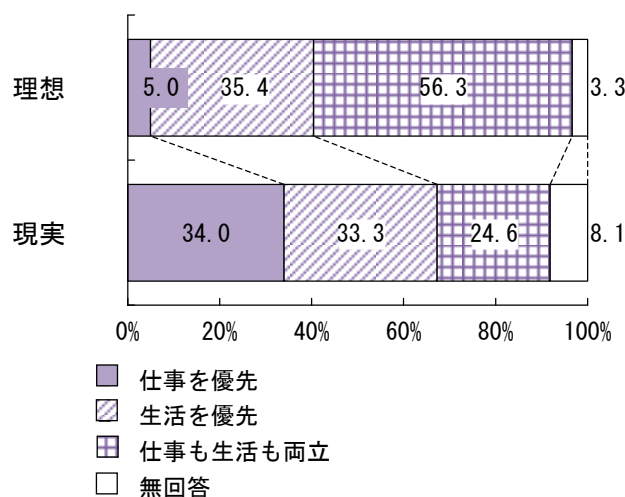


女性活躍推進

基本的施策5 働き方改革とワーク・ライフ・バランスの推進

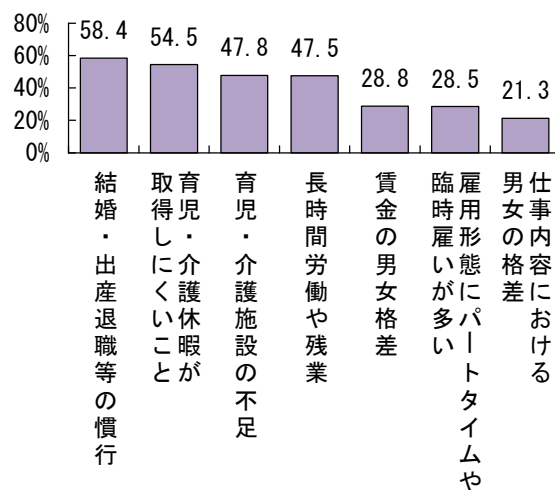
市民意識調査では、仕事と生活について「生活も大切だが、仕事を優先している」が、男性で特に多くなっています。また、女性では「仕事も大切だが、生活を優先している」が最も多くなっています。長時間労働を前提とする男性中心型の働き方は、男性の家事、育児への参画を困難にすると同時に、女性の仕事と生活の両立を阻む要因となり得るため、男女共同参画、女性活躍を推進する上で、働き方改革による労働慣行の見直しとワーク・ライフ・バランスの実現は、重要な課題となっています。そのため、個人と事業者に対して積極的に働きかけ、働き方改革とワーク・ライフ・バランスを推進します。

仕事と生活の関係



女性が働く上での障害

(上位7項目)



資料：平成28年度市民意識調査

「仕事も生活も両立」することが理想ですが、現実には、両立が難しい状況にあります。働きたい女性が働けるような慣習の見直しや制度の利用促進等も含め、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けて、企業に対する施策が必要です。

成果指標

指標	現状値 (平成28年度)	目標値 (平成33年度)
男女共同参画推進事業所の認定数（平成23年度より累計）	26社	37社
働き方改革に関するセミナーの受講者数（年間）	90人	100人

女性活躍推進

■ 実施施策 ■

25. 経営者・管理職向けセミナーの開催

【人事課・男女共同参画課】

市内事業所の経営者及び管理職を対象に働き方改革やワーク・ライフ・バランス、イクボスに関するセミナーを開催し、啓発を図ります。

26. 女性活躍推進企業に対する支援

【男女共同参画課・産業政策課・商業観光課】

女性活躍推進に積極的に取り組む市内の法人事業所を市が認定し、その取組を広く紹介して、男女共同参画への企業の意識高揚と就業環境づくりを推進するとともに、従業員の国家資格取得や就業環境の改善に取り組む企業を支援します。

27. 女性のキャリアアップ支援

【男女共同参画課・商業観光課】

働く女性の資質や能力を高めていくため、女性キャリアのロールモデルの紹介や国家資格取得経費の企業等を通じた補助、さらには商工会議所等による各種人材育成事業の応援などにより、女性のキャリアアップを支援します。

28. 女性の起業や再就職の支援・情報発信

【創業支援室・商業観光課】

起業・再就職等にチャレンジしようとする女性にとって役に立つセミナーを開催し、先駆的な活躍事例について情報発信していきます。

29. 【新】ICT を利活用した働き方改革（クラウドソーシング）

【ICT 推進室】

ICT を活用した業務の受注・発注システム（藤枝版クラウドソーシング）を通して、働き方改革を推進します。

30. 女性の就農・営農への促進及び支援

【農林課】

女性の参画が少ない農業分野において、セミナーの開催や情報提供などを通して女性就農を促進するとともに、女性農業従事者で組織される「農業女性の会」を支援し、女性の感性を活かした農業振興を図ります。



藤枝市男女共同参画推進事業所認定制度

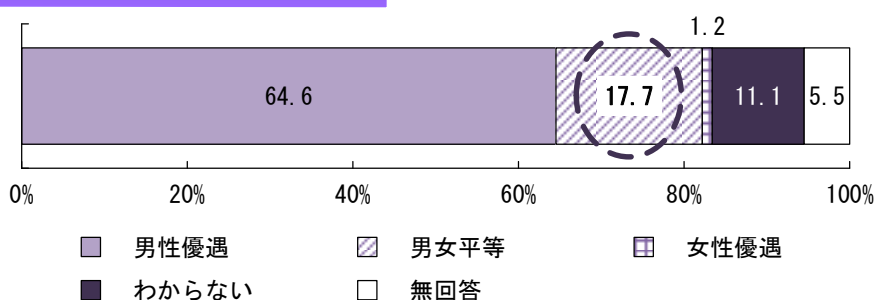
女性活躍推進や、男女共同参画の推進に理解と意欲があり、仕事と家庭の両立に配慮しながら、誰もが働きやすい職場づくりに取り組んでいる事業所を市長が認定し、広くその取組を紹介して、市内事業所への啓発を図っています。



基本的施策6 政策・方針決定過程への女性参画の推進

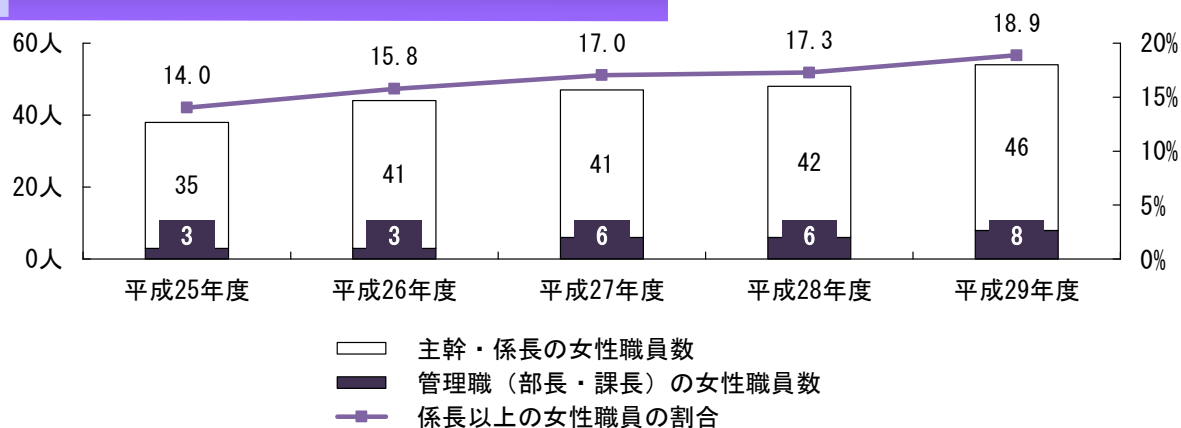
市民意識調査では、「政治の場で男女平等になっている」との回答は 17.7% となっています。本市が元気で活力あるまちとなるためには、多様な人材の能力を活かし、市行政をはじめとした様々な場面での政策・方針決定過程に男女が対等に参画することが重要です。市が率先して、政策・方針決定の場面での女性の参画に取り組んでいくとともに、そうした場面で積極的に行動・発言し、女性参画のリーダーとなり得る人材の育成にも努めていきます。

政治の場での男女の平等度について



資料：平成 28 年度市民意識調査

市職員の管理職等に占める女性の割合の推移



資料：藤枝市人事課

藤枝市役所では、女性職員の積極登用に取り組んでおり、女性管理職の人数も増加傾向にあります。また、「男女平等」という認識は得られていません。今後も継続して、女性の政策・方針決定過程への参画を推進していく必要があります。

成果指標

指標	現状値 (平成 29 年度)	目標値 (平成 33 年度)
女性委員がいない審議会の数	3	0
市の女性職員の管理職等への登用（係長以上）	18.9%	25%以上

女性活躍推進

■ 実施施策 ■

31. 審議会等への女性参画促進

【男女共同参画課】

「藤枝市審議会等の設置及び運営に関する指針」の徹底を図り、審議会委員の選任時は男女共同参画課長を経由することで、女性委員のいない審議会などの解消に努めます。

32. 【新】女性人材リストの充実

【男女共同参画課】

市政や地域の発展に熱意を持ち、各分野において知識や能力のある女性の政策・方針決定過程の場への参画を推進するため、人材情報の収集と制度の周知を行います。

33. 市の女性職員の管理職への積極的登用

【人事課】

市女性職員の採用・登用についての積極的取組と職務分野の拡大により、庁内での男女共同参画を推進するとともに、女性活躍推進における市内事業所のロールモデルとなります。

34. 【新】市の施策決定における女性の意見収集の場づくり

【企画政策課】

市が行う各種施策に若い女性の視点を取り入れるため、女性の高校生・大学生等で組織する会議を開催します。女性の視点を取り入れた施策を推進するとともに、次世代の担い手となる女性の育成を行います。

35. 【新】女性職員の人材育成研修

【人事課】

指導的地位（リーダー）に必要な研修の実施や情報の提供を行い、あらゆる場面で活躍できる人材の発掘、育成を推進します。

36. 【新】企業・自治会組織への女性の登用促進についての情報提供と啓発

【協働政策課・男女共同参画課・商業観光課】

方針決定の場における男女共同参画の必要性・重要性について啓発と情報提供を行い、組織の意思決定における男女共同参画の理解を図ります。

37. 女性のキャリアアップ支援【再掲】

【男女共同参画課・商業観光課】

女性の社会参画への能力を高めていくため、女性キャリアのロールモデルの事例紹介や各種支援制度を広報することで、女性のキャリアアップを支援します。



ふじえだガールズミーティング

高校生・大学生の若い女性がメンバーとなり、イベント等に参加して市政を学びながら、今後のまちづくりについて意見を出し合います。

平成28年にスタートし、すでに実現に向けて動き出した企画もあります。



基本目標3 誰もが安全・安心・健康に暮らせるまちづくり

基本的施策7 女性に対するあらゆる暴力の根絶

DVやハラスメントは重大な人権侵害であり、その根絶を図ることは、男女共同参画社会を形成していく上で非常に重要です。中でも、現状の社会で身体的、経済的に不利な立場に置かれやすい女性への暴力は、社会の構造的な問題となってきました。本市においても、DV等の相談件数は年々増加しており、早急な対応が必要です。DVやハラスメントに対する知識と関心を広げ、その防止に向けて取り組むよう、家庭・学校教育・職場などあらゆる場面での啓発を図ります。また、DV等に関する相談内容が複雑多様化しているという実態も踏まえ、藤枝市DV防止基本計画に基づき、複数機関での連携も勘案しつつ、被害の防止と被害を見逃さない体制を整備していきます。

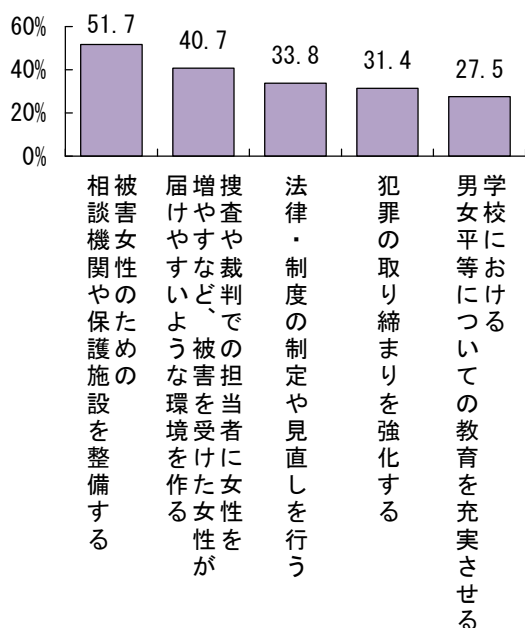
DVに関する相談件数の推移

(単位：件)

担当課（相談窓口）	平成 24 年	平成 25 年	平成 26 年	平成 27 年	平成 28 年
子ども家庭課（DV 相談）	199	296	277	385	450
男女共同参画課（女性のための相談室）	1	5	4	4	1

資料：藤枝市調べ

DVをなくすために必要だと思うこと（上位5項目）



DVの相談件数は年々増加傾向にあります。

被害を受けた女性への「相談機関や保護施設の整備」や、「(被害の)届出がしやすい環境づくり」が必要となっている他、取り締まりの強化及び教育の充実による予防的取組も必要です。

資料：平成28年度市民意識調査

■ 成果指標 ■

指標	現状値 (平成 29 年度)	目標値 (平成 33 年度)
D Vに関する講座の開催数（年間）	3 回	5 回

■ 実施施策 ■

38.D V防止のための市民意識啓発

【男女共同参画課・子ども家庭課】

「藤枝市D V防止基本計画」に基づき、D Vや児童虐待の防止などについて、関係各課が連携し、出前講座の開催やポスター、パンフレットでの広報により市民意識を高めます。

39.【新】若者に向けたデートD V防止の啓発

【男女共同参画課・子ども家庭課】

近年増加しているデートD V等の防止のため、若い世代に向けて広報するとともに、デートD V防止等の出前講座を実施します。

40.相談窓口の充実と周知（女性相談）

【男女共同参画課・子ども家庭課】

D Vを含む、女性の悩み相談に対応するため、専門の女性相談員を配置します。

41.D V等性犯罪被害発生時の被害者の保護体制の確保

【男女共同参画課・子ども家庭課・健康推進課・教育政策課】

D V、ストーカー、性暴力犯罪等に対し、福祉・保健・教育・警察等関係機関との連携の下、早期発見・早期対応により被害者の適切な保護に努めます。

42.ハラスメント防止に関する啓発、研修の開催

【男女共同参画課・商業観光課】

事業主に対して、啓発パンフレットやポスターなどの配布を行い、ハラスメントの防止を図ります。

43.市職員に対するハラスメント防止の啓発

【人事課・男女共同参画課】

相談窓口の周知やハラスメントに関する啓発を行うことで防止に向けた取組を推進します。

**パープルリボン運動**

パープルリボン運動は、女性に対する暴力根絶の運動です。
暴力被害者に対して「あなたはひとりではない」というメッセージが込められています。

内閣府では毎年 11 月 12 日から 11 月 25 日を「女性に対する暴力をなくす運動」の期間と定め、全国各地で「パープル」をシンボルカラーとしたリボンやバッジ、ライトアップによる啓発が行われています。



女性に対する暴力根絶のためのシンボルマーク



基本的施策 8 生涯を通じたところとからだの健康づくり

男女がお互いの性差を十分に理解し合い、生涯にわたり心身ともに健康な生活を送ることは、男女共同参画社会の最も基本的な前提となります。特に女性は、妊娠や出産の可能性があるため、ライフサイクルを通じて男性とは異なる健康上の問題に直面します。女性自身の主体的な生き方を尊重するリプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康と権利）の視点を持ち、乳幼児から高齢期に至るまで、人生のあらゆるライフステージに応じた健康支援を図ります。

男女ともに自身と相手の健康を思いやり、尊重する社会の実現に向けて、情報や学習機会を提供するとともに、ところとからだの健康づくりを推進し、啓発に努めます。また、性の問題については、幼少期から年齢に応じた正しい教育が重要であり、併せて、性的マイノリティについての理解を深めるための啓発についても取り組みます。

保健事業の状況

健康教育	開催延べ回数（回）		179
	参加延べ人数（人）		7,320
健康相談	開催延べ回数（回）		886
	参加延べ人数（人）		1,591
訪問指導	被指導延べ人数（人）	ハイリスク	528
		在宅療養者 他	138
		乳幼児・母等	6,467
健康診査	受診率（％）	特定健康診査	49.2
		成人歯科健診	10.5
		胃がん検診	71.5
		子宮がん検診	75.2
		肺がん検診	56.3
		乳がん検診	64.9
		大腸がん検診	57.9
		前立腺がん検診	45.7

資料：平成 28 年度健康推進課・国保年金課調べ

成果指標

指標	現状値 (平成 28 年度)	目標値 (平成 33 年度)
乳がん検診受診率	64.9%	66.0%
子宮がん検診受診率	75.2%	76.0%
睡眠で休養が十分取れている者の割合	81.2%	維持

■ 実施施策 ■

44.女性特有の疾患に対する検診の実施

【健康推進課】

子宮がん検診や乳がん検診などにより一次予防の推進に努め、女性の健康増進を図ります。

45.妊娠中からの健康相談

【健康推進課】

夫婦の出産及び育児に関する不安を軽減し妊産婦の孤立を防ぐため、妊娠出産包括支援の充実を図ります。

46.必要に応じた家庭訪問指導の徹底

【健康推進課】

ライフステージに応じた健康支援を必要とする者を対象に、医療機関と連携を図り、訪問指導を行います。

47.性教育の充実と性感染症に対する予防教育の実施

【男女共同参画課・教育政策課】

小学生から中学生までの成長段階に応じて、性に対する教育と性感染症に対する正しい知識とそれに基づく適切な行動がとれるように、指導方法や教材について研究します。また、リプロダクティブ・ヘルス/ライツの視点についての情報提供を行います。

48.【新】性的マイノリティに対する理解の促進

【男女共同参画課・教育政策課】

社会（企業・市民・学校）に対し、性的マイノリティに関しての正しい知識を身に付け、理解の促進を図るための情報提供を行います。

49.こころの健康への支援

【健康推進課】

ライフステージに応じたこころの健康について理解を深め、こころの健康を守るとともに必要な支援につなげるため、講座の実施や情報の発信を行います。

50.相談しやすい体制の充実

【男女共同参画課・健康推進課】

こころとからだの健康や悩みについて相談できる窓口の情報を広く周知し、誰もが相談しやすい体制の充実に努めます。

精神啓発講演会

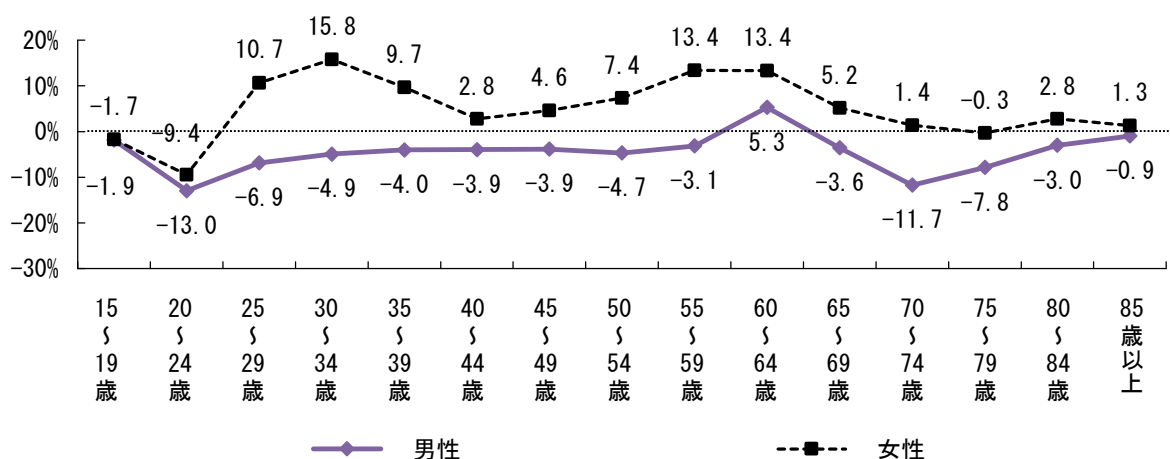
特定健康診査受診者や高校生を対象に、うつ病予防等こころの健康づくりのために講演会を開催しています。



基本的施策 9 様々な困難を抱える女性等が安心して暮らせる環境の整備

社会経済情勢の変化の中で、様々な生活上の困難に直面する人が増えてきています。ひとり親家庭や、高齢者、障害のある人、生活困窮者等の困難な状況に置かれている人が自立し、心身ともに健康な生活を送れるようになることは、安全・安心・健康なまちづくりの実現に対しての課題であるとともに、多様な人材が能力を発揮することで、より豊かな社会の発展に寄与するものです。困難な状況に置かれた人が適切な支援を受けることができるように、各種サービスの充実と利用促進に向けた周知を図るとともに、そうした困難な状況に置かれることを防ぐための予防的な取組も推進していきます。また、誰もが相談しやすい環境を整備し、関係課や関係機関、地域団体等と連携して問題の解決に取り組むことで、支え合いの体制づくりを構築していきます。

年齢別就業率の比較（平成7年と平成27年の差）



※プラスの値は平成7年より就業率が高く、マイナスの値は平成7年より就業率が低いことを表します。

資料：国勢調査

平成7年と比較して、女性の就業率は高くなっている一方、男性の就業率は低下しています。女性が就業を継続していけるような支援を推進していくと同時に、就労意欲があるが仕事をしていない方への支援も必要となります。

成果指標

指標	現状値 (平成29年度)	目標値 (平成33年度)
ひとり親家庭向けの就労相談（ハローワーク出張相談） 開催回数（年間）	1回	12回

■ 実施施策 ■

51.ひとり親家庭への福祉制度の活用等による生活支援

【自立支援課・子ども家庭課・商業観光課】

各種福祉制度の積極的な活用はもとより、ハローワークやパートバンクとの連携を密接にして、就業相談や情報提供を行います。

52.【新】ひとり親や貧困家庭の子ども向けの学習支援

【自立支援課】

貧困などを理由に十分な学習機会が得られない子どもに対して、学習の場を提供し、教育相談・学習支援を行うことで、進学・就職の促進を図ります。

53.自立支援教育訓練給付金事業の推進

【子ども家庭課】

ひとり親家庭等の経済的自立を促進するため、母子家庭の母等の主体的な能力開発を支援します。

54.【新】就労意欲のある若者に対する就業支援

【自立支援課・商業観光課・生涯学習課】

就労意欲があるが仕事をしていない若者に向けて、講座の開催や、就労支援の情報提供を行います。

55.ふれあい活動推進事業による障害のある人への支援と理解促進

【自立支援課】

障害のある人が地域の中で社会参加し、自分らしく暮らせるように、活動の支援を行います。

56.高齢者を地域で支える体制づくり

【福祉政策課・地域包括ケア推進課】

一人住まいや高齢者家族が地域で生活を続けられる相互扶助体制をボランティア等の協力を得て推進することで、高齢者や障害のある人をはじめ、地域の人々が「共に生きる」地域福祉のまちのシステムを作ります。

57.各種支援サービスの充実

【自立支援課・介護福祉課・地域包括ケア推進課】

高齢者保健福祉計画・介護保険事業計画及び障害福祉計画に基づき、地域の中で高齢者や障害のある人が健康に元気で暮らせるように、サービス提供体制の整備と充実を図ります。

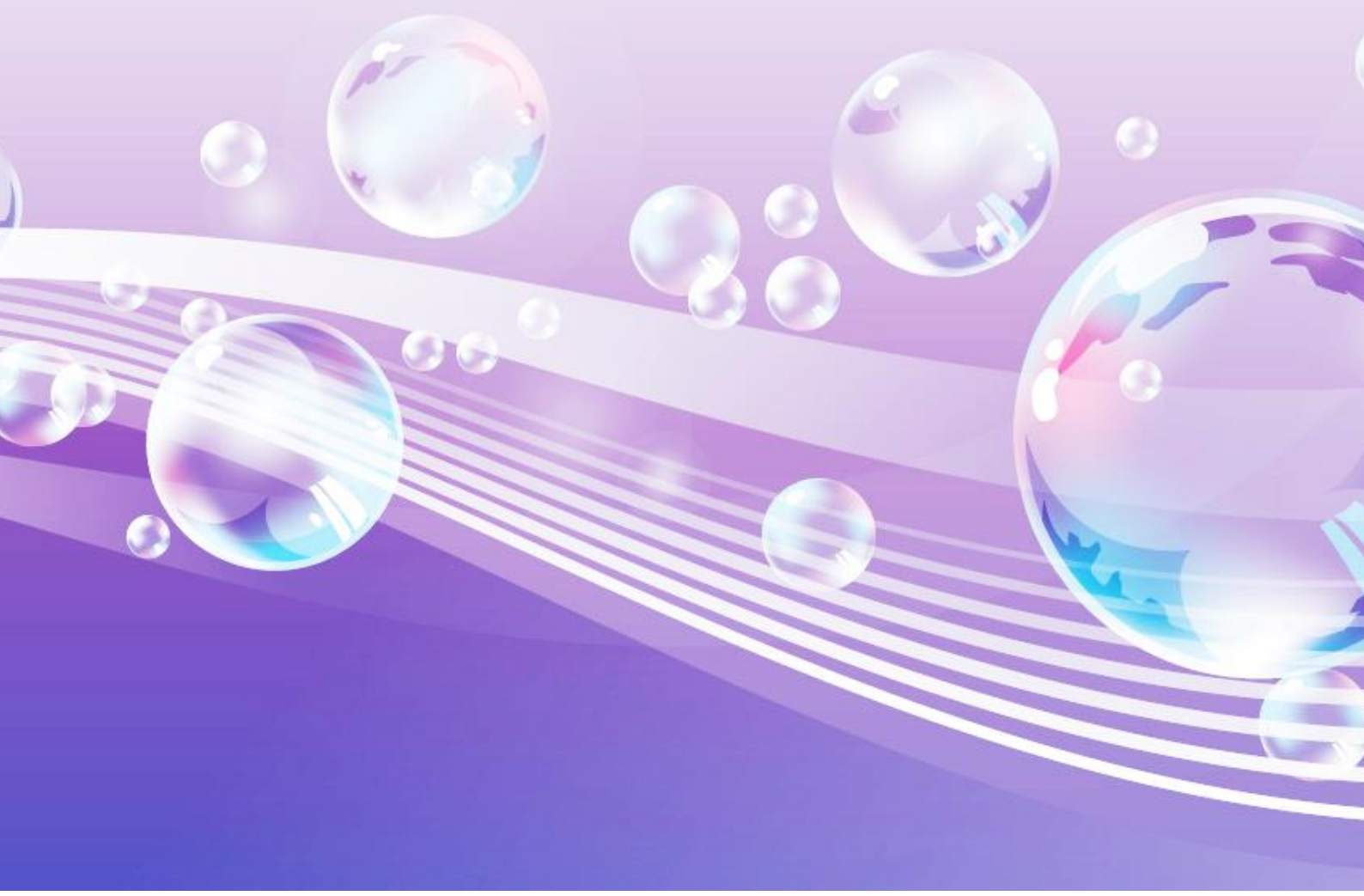
58.【新】女性に対する単身高齢期での貧困防止の取組

【男女共同参画課】

貧困状態に陥りやすい単身高齢女性への対策として、50代以降の女性に対し、老後のお金の準備など、貧困予防をテーマとしたセミナー等を開催します。



第4章 計画の推進



第4章 計画の推進

1 計画の普及と啓発

本計画は、男女共同参画社会の実現に向けて、市民と行政が共に推進していくものとなることから、本計画を広く市民や市職員へと周知をしていく必要があります。

また、対象者に応じて、表現や媒体の種類に配慮した情報提供をすることで、子どもや高齢者、障害のある人等も共通して男女共同参画意識を醸成できるように努めていきます。

2 推進体制の整備

本計画の推進には、庁内部署だけではなく、関係機関や民間企業との連携が必要不可欠となります。男女共同参画という非常に身近な分野であることから、男女共同参画課が中心となり、各施策の推進のための関係部署との連携の一層の強化に努めていきます。

1. 藤枝市男女共同参画会議

有識者や市民代表等に参画していただき、男女共同参画の推進に関する事項について審議し、市民の目線を計画推進に活かします。

2. 男女共同参画推進センター

市民、男女共同参画関係団体等が主体的に学び、活動することのできる場として、開かれた藤枝市男女共同参画推進センターの充実に取り組みます。

男女共同参画推進センターの役割	・ 市民、行政等との協働による男女共同参画に関する事業の企画や実施 ・ 男女共同参画に関する情報の収集と提供 ・ 市民団体・グループ等自主的活動への支援
-----------------	--

3. 国、県等関係機関との連携

国及び県との情報交換を綿密に行い、男女共同参画の動向を把握し、連携の強化に努めます。本市のみでは対応できない課題等については、国や県のみならず、近隣市町との情報共有や連携による解決を検討します。

4. 男女共同参画に関する苦情、相談への対応

男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる、市の施策に関する苦情又は性別による差別的取扱い等に関する相談については、関係機関と連携を図りながら適切に対応します。

3 計画の進行管理と評価・公表

1. 進捗状況調査実施

本計画の進捗状況を点検・評価するため、毎年進捗状況調査を実施し、藤枝市男女共同参画会議に報告します。

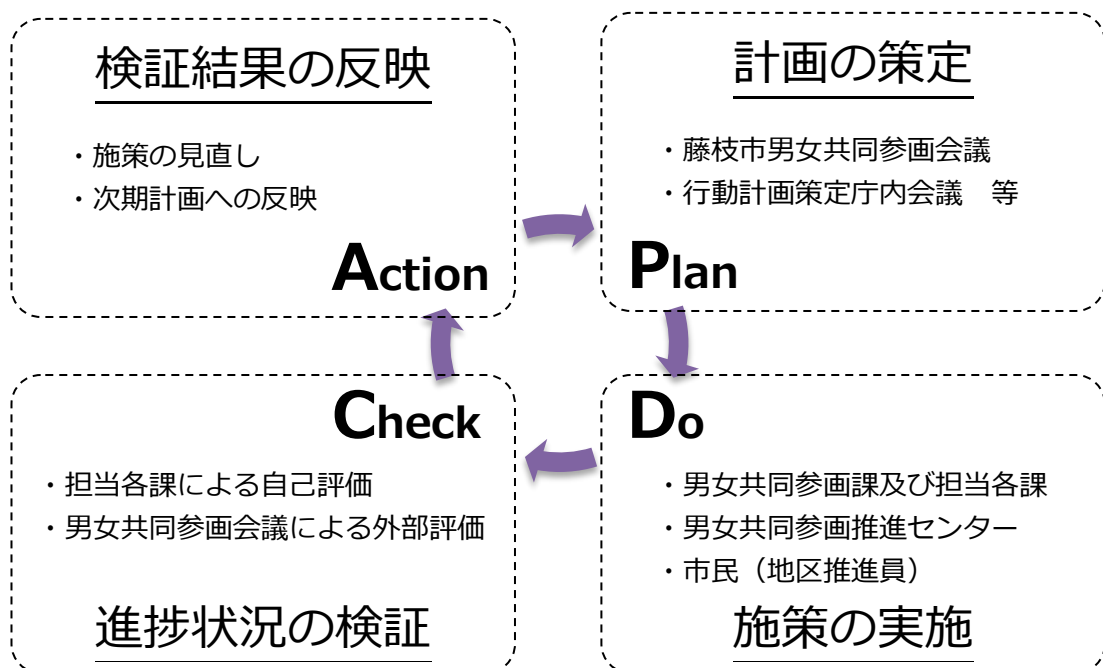
2. 審議会での評価

「藤枝市男女共同参画会議」において、本計画の進捗状況等を評価します。

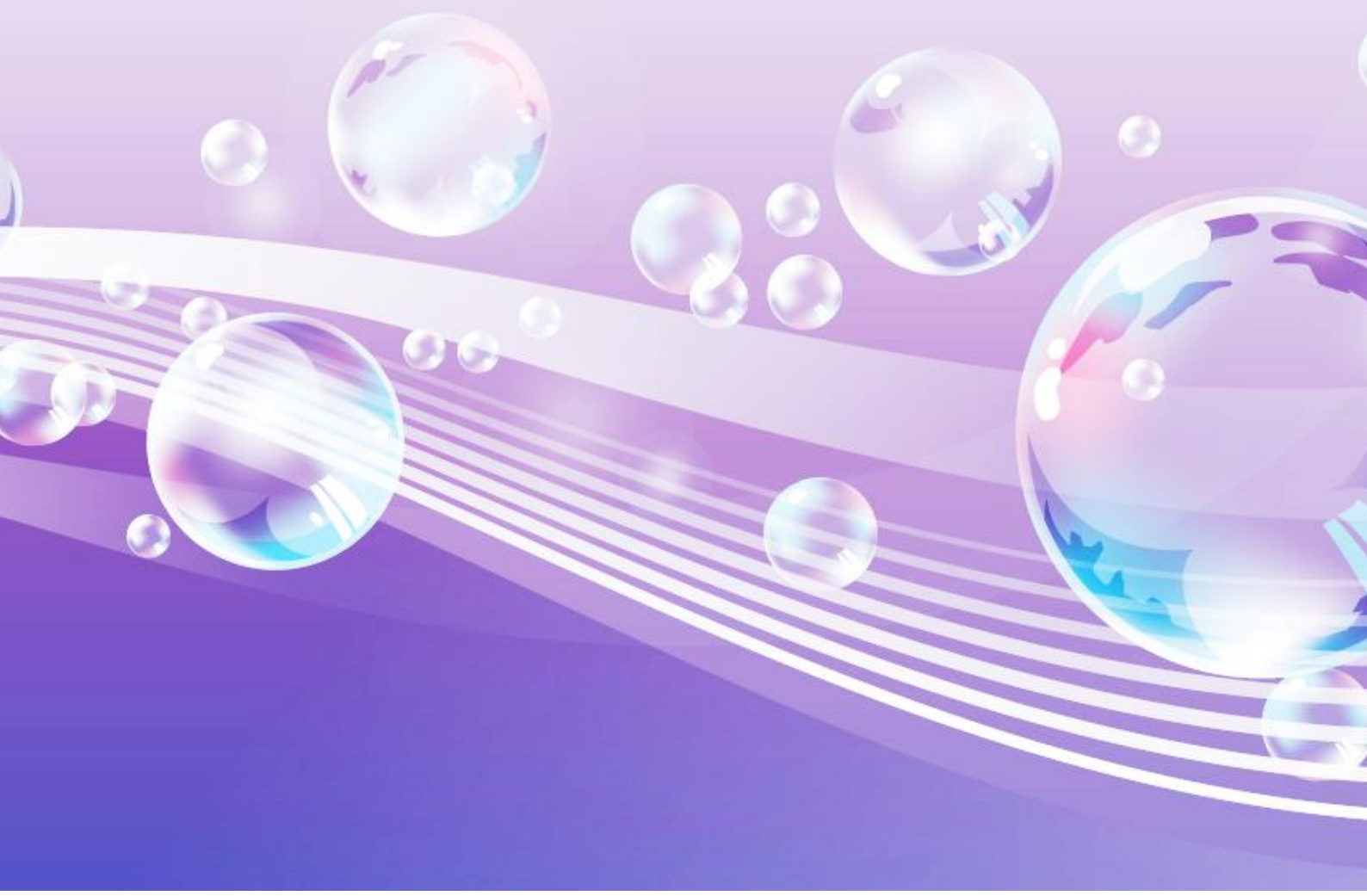
3. 公表

本計画の進捗状況を点検・評価した結果を公表します。

本計画におけるPDCAサイクルの考え方



第5章 參考資料



第5章 参考資料

1 国際婦人年以降の世界・国・県・市の動き

年次	国連等世界の動き	国の動き
1975 年 (昭和 50 年)	・「国際婦人年」(目標: 平等、発展、平和) ・「国際婦人年世界会議」(メキシコシティ) 開催 ・「世界行動計画」採択	・「婦人問題企画推進本部」設置 ・「婦人問題企画推進会議」開催
1976 年 (昭和 51 年)	・「国連婦人の十年」開始	
1977 年 (昭和 52 年)		・「国内行動計画」策定 ・「国立女性教育会館」設置
1979 年 (昭和 54 年)	・第 34 回国連総会「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約(女子差別撤廃条約)」採択	
1980 年 (昭和 55 年)	・「国連婦人の十年」中間年世界会議(コペンハーゲン) 開催 ・「国連婦人の十年後半期行動プログラム」採択	
1981 年 (昭和 56 年)		・「国内行動計画後期重点目標」設定
1984 年 (昭和 59 年)		・「国籍法」「戸籍法」改正
1985 年 (昭和 60 年)	・「国連婦人の十年」最終年世界会議(ナイロビ) 開催 ・「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) 採択	・「男女雇用機会均等法」公布 ・「女子差別撤廃条約」批准
1986 年 (昭和 61 年)		・「婦人問題企画推進本部」拡充 ・「婦人問題企画推進有識者会議」開催
1987 年 (昭和 62 年)		・「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画」策定
1990 年 (平成 2 年)	・国連婦人の地位委員会拡大会期 ・国連経済社会理事会「婦人の地位向上のための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」採択	
1991 年 (平成 3 年)		・「育児休業法」公布
1992 年 (平成 4 年)		・「介護休業制度等に関するガイドライン」策定
1993 年 (平成 5 年)	・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」公布 ・中学校で技術・家庭科の男女必修実施
1994 年 (平成 6 年)	・国際人口開発会議(カイロ) 行動計画採択	・「男女共同参画室」、「男女共同参画審議会」、「男女共同参画推進本部」設置 ・高等学校で家庭科の男女必修実施
1995 年 (平成 7 年)	・第 4 回世界女性会議(北京) 開催 ・「北京宣言及び行動綱領」採択	・「育児・介護休業法」成立
1996 年 (平成 8 年)		・「男女共同参画 2000 年プラン」策定 ・「男女共同参画推進連携会議」発足
1997 年 (平成 9 年)		・「男女共同参画審議会」設置 ・「介護保険法」公布 ・「男女雇用機会均等法」改正
1998 年 (平成 10 年)		
1999 年 (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」公布・施行
2000 年 (平成 12 年)	・国連特別総会「女性 2000 年会議」(ニューヨーク) 開催 ・ミレニアム開発目標設定 ・「女性・平和・安全保障に関する国連安保理決議第 1325 号」採択	・「ストーカー規制法」施行 ・「男女共同参画基本計画」策定 ・「児童虐待防止法」施行

年次	静岡県の動き	藤枝市の動き
1975 年 (昭和 50 年)		
1976 年 (昭和 51 年)		
1977 年 (昭和 52 年)		
1978 年 (昭和 53 年)		
1980 年 (昭和 55 年)		
1981 年 (昭和 56 年)		
1984 年 (昭和 59 年)		
1985 年 (昭和 60 年)		
1986 年 (昭和 61 年)	・「婦人のための静岡県計画」策定	
1987 年 (昭和 62 年)		
1990 年 (平成 2 年)		
1991 年 (平成 3 年)		
1992 年 (平成 4 年)		
1993 年 (平成 5 年)	・静岡県女性総合センター“あざれあ”開館	
1994 年 (平成 6 年)		・教育委員会社会教育課「女性行政担当係」設置 ・女性団体の連合体として「ふじえだ女性の会」発足
1995 年 (平成 7 年)		
1996 年 (平成 8 年)	・「男女が共に創るしずおかプラン」策定	・「藤枝市女性行政推進会議」発足 ・「藤枝市男女共同参画市民懇話会」発足
1997 年 (平成 9 年)		
1998 年 (平成 10 年)		・「藤枝市男女共同参画プラン」策定 ・総務部企画調整課「女性政策担当」設置 ・「藤枝市男女共同参画プラン推進会議」発足
1999 年 (平成 11 年)	・「ふじのくに・男女共同参画の日」制定 ・全国ではじめてユニバーサルデザインに取り組む	
2000 年 (平成 12 年)	・「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 ・「しずおかユニバーサルデザイン行動計画」策定	・「男女共同参画推進モデル地区事業」開始

藤枝市男女共同参画第3次行動計画

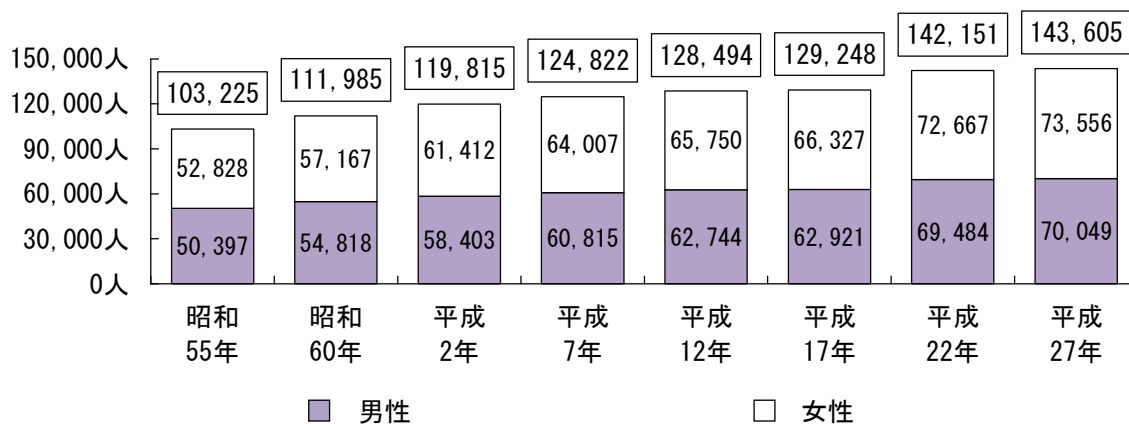
年次	国連等世界の動き	国の動き
2001 年 (平成 13 年)		・「男女共同参画会議」、「男女共同参画局」設置 ・「配偶者暴力防止法」施行 ・第 1 回男女共同参画週間 ・「仕事と子育ての両立支援策の方針について」閣議決定
2002 年 (平成 14 年)		・「改正育児・介護休業法」施行
2003 年 (平成 15 年)	・女性差別撤廃委員会において、日本に対する審査が行われた	・「少子化社会対策基本法」公布・施行 ・「次世代育成支援対策推進法」公布・一部施行
2004 年 (平成 16 年)		・「配偶者暴力防止法」一部改正 ・「児童虐待防止法」改正
2005 年 (平成 17 年)	・「北京+10」(ニューヨーク)開催	・「第 2 次男女共同参画基本計画」策定 ・「女性の再チャレンジ支援プラン」策定
2006 年 (平成 18 年)	・第 50 回国連婦人の地位委員会	・「男女雇用機会均等法」改正 ・「女性の再チャレンジ支援プラン」改定 ・「男女共同参画社会づくりに向けての全国会議」開催
2007 年 (平成 19 年)		・「配偶者暴力防止法」改正 ・「パートタイム労働法」改正 ・「仕事と生活の調和憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定
2008 年 (平成 20 年)		・「女性の参画加速プログラム」男女共同参画推進本部決定 ・「次世代育成支援対策推進法」改正
2009 年 (平成 21 年)		・「育児・介護休業法」改正 ・「第 3 次男女共同参画基本計画」策定
2010 年 (平成 22 年)	・「北京+15」(ニューヨーク)開催	・「仕事と生活の調和憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」改定
2011 年 (平成 23 年)	・UN Women 正式発足	
2012 年 (平成 24 年)	・第 56 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」決議採択	・「『女性の活躍促進による経済活性化』行動計画」策定
2013 年 (平成 25 年)		・「配偶者暴力防止法」改正
2014 年 (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	・「パートタイム労働法」改正
2015 年 (平成 27 年)	・「北京+20」(ニューヨーク)開催 ・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」採択	・「女性活躍推進法」公布 ・「第 4 次男女共同参画基本計画」策定 ・「女性・平和・安全保障に関する行動計画」策定
2016 年 (平成 28 年)		・「女性の活躍推進のための開発戦略」策定 ・「育児・介護休業法」及び「男女雇用機会均等法」等の改正
2017 年 (平成 29 年)		
2018 年 (平成 30 年)		

年次	静岡県の動き	藤枝市の動き
2001 年 (平成 13 年)	・「静岡県男女共同参画推進条例」公布・施行 ・「静岡県男女共同参画会議」設置	・教育委員会「男女共同参画推進室」設置 ・情報誌「よおーいどん」発行
2002 年 (平成 14 年)	・「静岡県男女共同参画社会づくり活動に関する知事褒賞」設置	・企画財政部「男女共同参画課」設置 ・男女共同参画推進センター「ぱりて」開設 ・「女性相談」開始
2003 年 (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 ・「しずおか男女共同参画推進会議」設立 ・県女性総合センター“あざれあ”から県男女共同参画センター“あざれあ”に名称変更	・「藤枝市男女共同参画・後期行動プラン“ジャンプ 21”」策定 ・「ふじえた女性の会」が「ぱりて」に移行
2004 年 (平成 16 年)	・「静岡県男女共同参画白書」発行開始	・「優良モデル企業表彰審査委員会」設置 ・ぱりての先駆活動が県知事褒章受賞
2005 年 (平成 17 年)	・「しずおか次世代育成プラン」策定 ・「しずおか女性チャレンジサイト」開設	・第 1 回優良企業市長褒章授与 ・企業への啓発資料「ひといきいき」を発行 ・情報誌「RUN/らんらん」に改名（旧よおーいどん）
2006 年 (平成 18 年)	・「第一次静岡県DV防止基本計画」策定	・市民部「男女共同参画課」設置 ・第 2 回優良企業市長褒章授与
2007 年 (平成 19 年)	・“ハーモニックしずおか 2010”後期実践プラン策定	・第 3 回優良企業市長褒章授与 ・「男女共同参画推進条例」制定
2008 年 (平成 20 年)		・「男女共同参画第 2 次行動計画」策定 ・「男女共同参画会議」設置 ・「男女共同参画苦情・相談処理検討委員会」設置 ・「男女共同参画管理職研修」開始 ・「男女共同参画推進モデル企業認定事業」開始
2009 年 (平成 21 年)	・「第二次静岡県DV防止基本計画」策定	・旧藤枝市と旧岡部町が合併 ・男女共同参画推進センター「ぱりて」リニューアルオープン（文化センターへ移転） ・「ふれあい出前講座」開始 ・「多文化共生担当」設置 ・「日本語講座」を企画政策課より移管
2010 年 (平成 22 年)	・「しずおか次世代育成プラン後期計画」策定	・「参画アップニュース」発行開始
2011 年 (平成 23 年)	・「第 2 次静岡県男女共同参画基本計画」策定	・「男女共同参画推進事業所認定事業」開始 ・「パパママ講座」開始
2012 年 (平成 24 年)	・「女性政策塾」開講	・「男女共同参画地区推進員事業」開始
2013 年 (平成 25 年)	・「男女共同参画の視点からの防災手引書」発行	・「小学生マイジョブ講座」開始
2014 年 (平成 26 年)	・「第三次静岡県DV防止基本計画」策定	・「DV防止基本計画」策定
2015 年 (平成 27 年)	・「ふじのくに輝く女性人財データバンク」設置 ・「ふじのくにさくや姫サミット」開催	・「ふじえだ女性活躍推進フォーラム」開催 ・産業振興部「創業支援室」設置
2016 年 (平成 28 年)	・「ふじのくに女性活躍応援会議」設置 ・「ふじのくにさくや姫サミット 2016」開催	・「少子化対策担当」設置 ・結婚・子育て情報交換サイト「ふじえーる」開設 ・「女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画」策定
2017 年 (平成 29 年)	・「静岡県の女性の職業生活における活躍の推進に関する計画」策定	
2018 年 (平成 30 年)		・「女性活躍推進企業フォーラム」開催 ・「男女共同参画第 3 次行動計画」策定

2 藤枝市の状況

(1) 人口や世帯等について

総人口・性別人口の推移

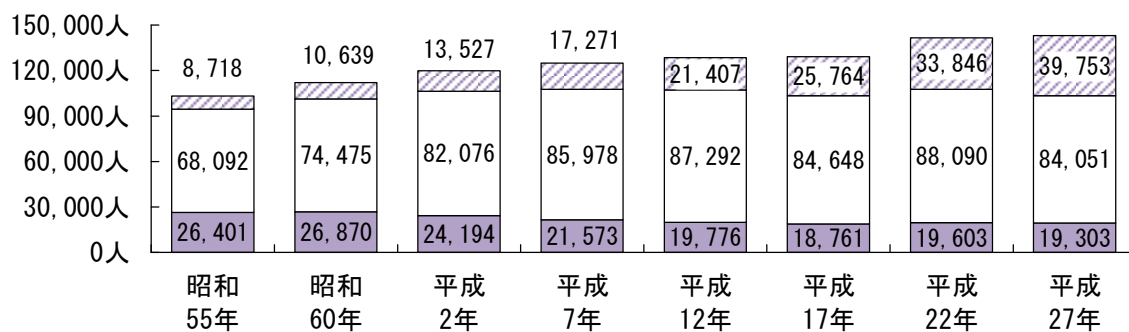


資料：国勢調査

平成27年の総人口は143,605人で、「男性」が70,049人、「女性」が73,556人となっています。

昭和55年以降の推移をみると、総人口は増加傾向が続いています。性別でも、男女ともに増加傾向にあり、「男性」より「女性」が3,000人前後多い傾向が続いています。

3区分年齢別人口の推移



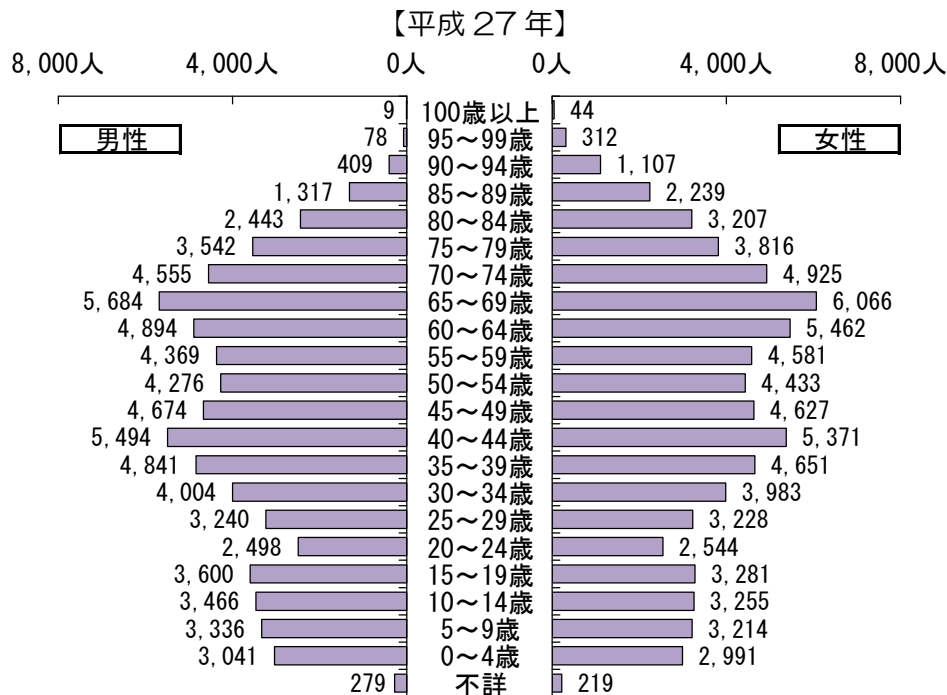
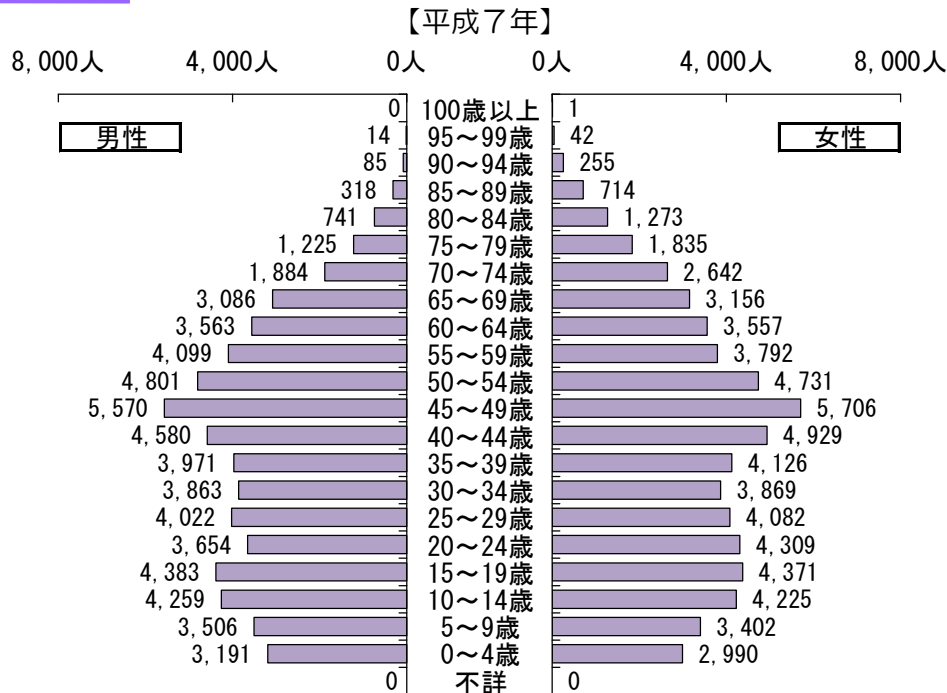
■ 年少人口 (15歳未満) □ 生産年齢人口 (15歳以上65歳未満) ▨ 老年人口 (65歳以上)

資料：国勢調査

平成27年の3区分年齢別人口は、「年少人口」が19,303人、「生産年齢人口」が84,051人、「老年人口」が39,753人となっています。

昭和55年以降の推移をみると、「年少人口」は減少傾向、「老年人口」は増加傾向にあり、「生産年齢人口」は多少の増減はあるものの平成2年以降は80,000人台で推移しています。

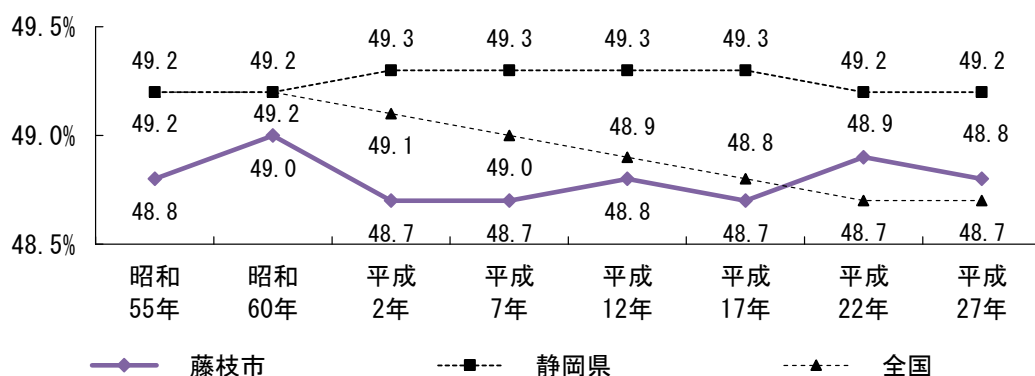
人口ピラミッド



資料：国勢調査

人口ピラミッドで平成7年と平成27年の性別・年齢別の人口を比較すると、平成7年では男女ともに45～49歳がピークだったのに対し、平成27年では65～69歳がピークとなっており、高齢化が進んでいることがわかります。また、20歳以下の人口は減少傾向にあり、特に20代の減少は、男女とも顕著になっています。

男女比率の推移（グラフの数値は総人口に対する男性の割合）

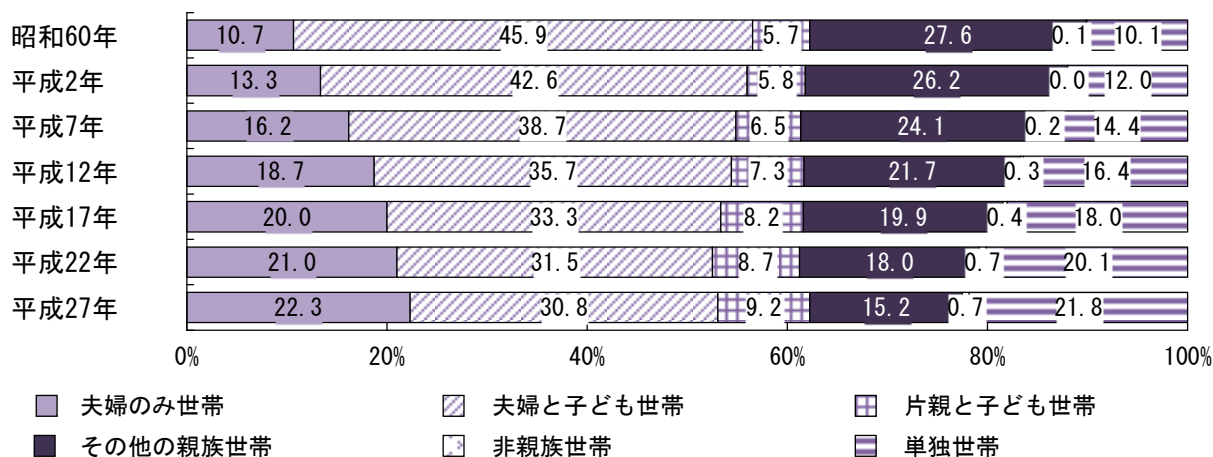


資料：国勢調査

平成27年の藤枝市の男女比率は、「男性」が48.8%、「女性」が51.2%となっています。（「女性」は、100.0%から「男性」の割合を引いて算出しています）

昭和55年以降の「男性」の割合の推移を、静岡県や全国と比較してみると、静岡県は横ばい、全国は微減傾向にあるのに対し、藤枝市は年によって微増微減を繰り返しています。

一般世帯種類の割合の推移



資料：国勢調査

平成27年の一般世帯種類の割合は、「夫婦と子ども世帯」が30.8%と最も多く、次いで「夫婦のみの世帯」が22.3%、「単独世帯」が21.8%などとなっています。

この30年間の動きをみると、「夫婦のみの世帯」と「単独世帯」の割合が倍増している一方で、30年前には全体の半数近くを占めていた「夫婦と子どもの世帯」は、直近では約3割にまで減少しています。

外国人登録人口の推移

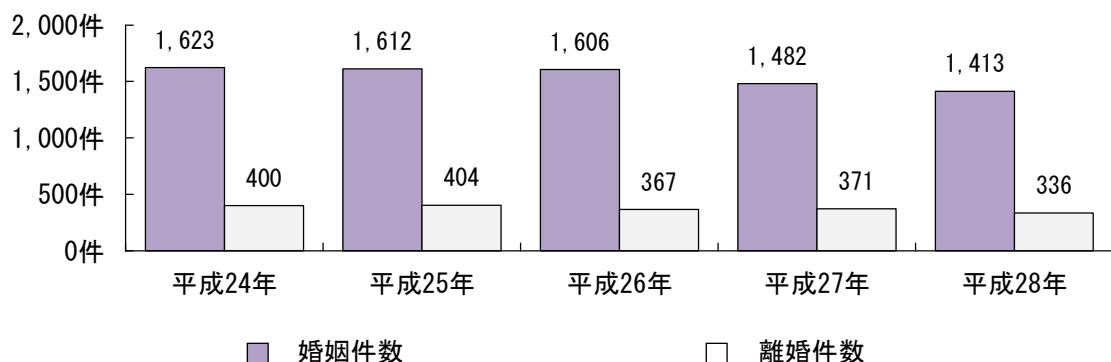
(単位：人)

国 名	平成 20 年	平成 21 年	平成 22 年	平成 23 年	平成 24 年	平成 25 年	平成 26 年	平成 27 年
ブラジル	339	374	368	342	327	289	282	259
韓国	79	88	92	95	97	87	83	88
フィリピン	170	200	221	240	234	252	255	267
中国	336	374	389	346	406	245	249	225
ペルー	174	178	185	174	167	174	161	156
朝鮮	11	13	13	12	12	11	11	11
インドネシア	38	60	47	32	34	37	42	46
アメリカ	16	17	24	21	22	19	19	21
アルゼンチン	28	26	27	25	23	24	18	24
タイ	16	28	30	23	15	13	13	16
マレーシア	7	7	7	8	8	6	6	5
イギリス	4	2	2	4	4	4	4	5
オーストラリア	4	5	5	3	6	6	4	6
カナダ	6	7	8	6	9	6	6	6
ニュージーランド	2	4	3	5	5	4	4	3
パキスタン	4	3	3	3	2	4	4	6
コロンビア	81	92	97	99	86	77	79	72
ボリビア	2	2	1	1	1	1	1	1
バングラデシュ	7	5	3	3	2	2	2	2
スリランカ	3	4	3	3	2	1	1	2
その他	34	44	51	56	72	87	89	98
合計	1,361	1,533	1,579	1,501	1,534	1,349	1,333	1,319

資料：藤枝市統計書（各年3月末現在）

平成 27 年の外国人登録人口は 1,319 人です。一時的な増加はありましたが、平成 20 年とほぼ同程度となっています。国籍は「ブラジル」、「フィリピン」、「中国」がそれぞれ 200 人を超えて多くなっています。

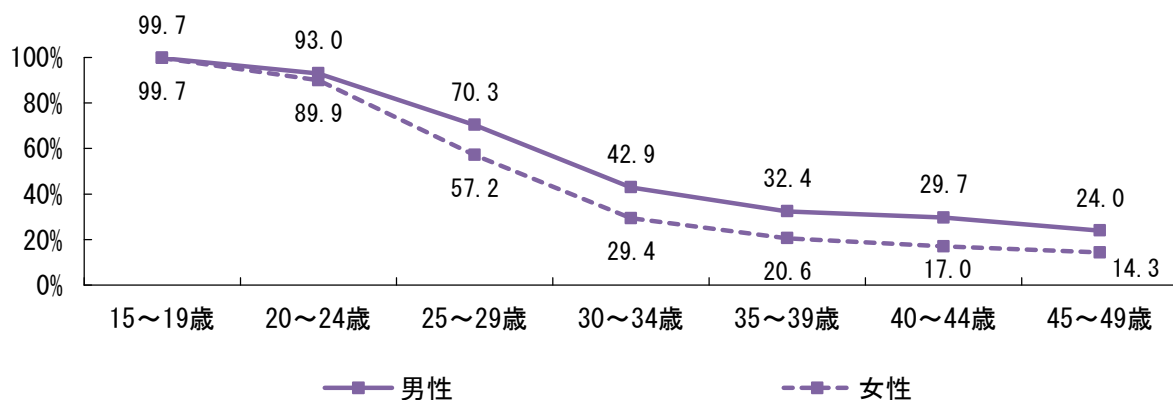
婚姻件数・離婚件数の推移



資料：藤枝市

平成 28 年の婚姻件数・離婚件数は、婚姻件数が 1,413 件、離婚件数が 336 件となっています。平成 24 年以降、婚姻件数・離婚件数ともに減少傾向にありますが、婚姻件数の減少幅が大きく、平成 24 年からの 4 年間で 210 件、約 13% の減少となっています。

性別・年齢別未婚率

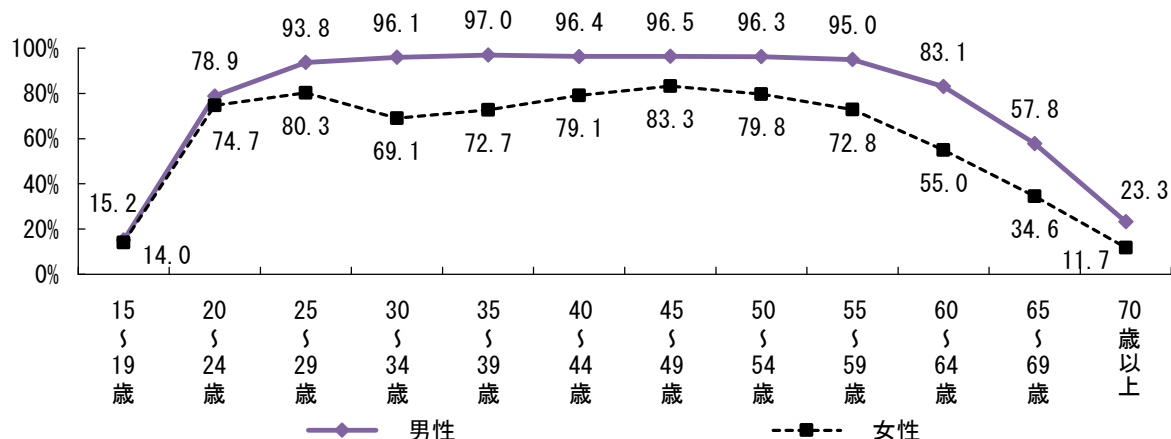


資料：国勢調査（平成 27 年）

平成 27 年の藤枝市の性別・年齢別未婚率の割合は、15～19 歳を除くすべての年齢において、男性より女性において低くなっています。また、男女ともに年齢が高くなるほど未婚率は低くなる傾向にあり、30 代において男女とも未婚率が半数以下となっています。

(2) 労働について

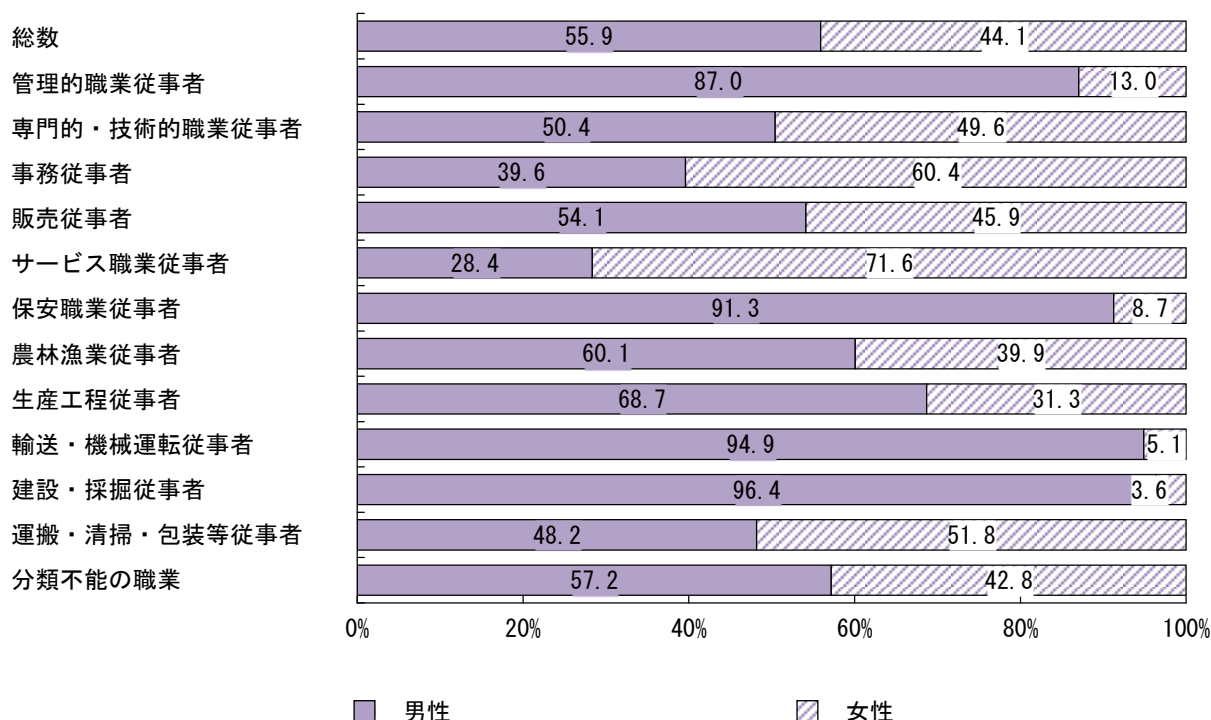
性別・年齢別労働力人口の割合



資料：国勢調査（平成 27 年）

平成 27 年の性別・年齢別労働力人口の割合は、男性は 25～59 歳において 9 割以上と多く、その前後の年齢で低くなるのに対し、女性は 30～34 歳において一旦少なくなる M 字カーブを描いています。15～24 歳においては男女の差が小さいものの、その後は女性より男性の方が多くなっています。

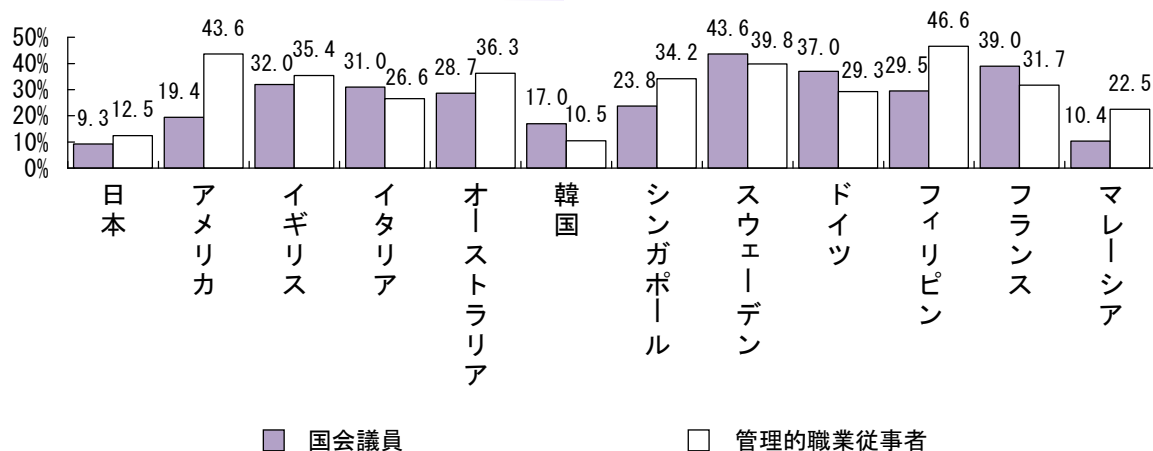
性別・職業別就業者の割合



資料：国勢調査（平成 27 年）

平成 27 年の性別・職業別就業者の割合をみると、「管理的職業従事者」、「保安職業従事者」、「輸送・機械運転従事者」、「建設・採掘従事者」において、「男性」が 8 割を超えて多くなっています。一方、「事務従事者」、「サービス職業従事者」においては、「女性」が 6 割を超えて多くなっています。

国会議員・管理職に占める女性の割合



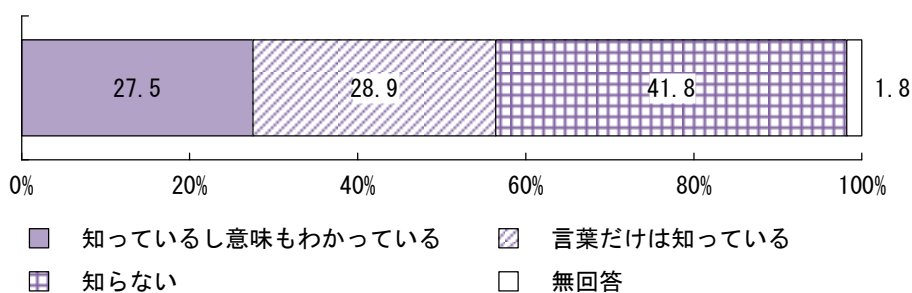
資料：（国会議員）IPU Women in national parliaments
（管理的職業従事者）データブック国際労働比較 2017

※国会議員は平成 29 年 8 月 1 日時点・管理職データは平成 27 年時点（オーストラリアは平成 26 年）

国別の国会議員に占める女性の割合は、スウェーデンにおいて 43.6%を占めているのに対し、日本では 9.3%と著しく低い水準にあります。

国別の管理的職業従事者に占める女性の割合は、フィリピンやアメリカでは 40%を超えていますが、日本では 12.5%と、韓国と並んで低くなっています。

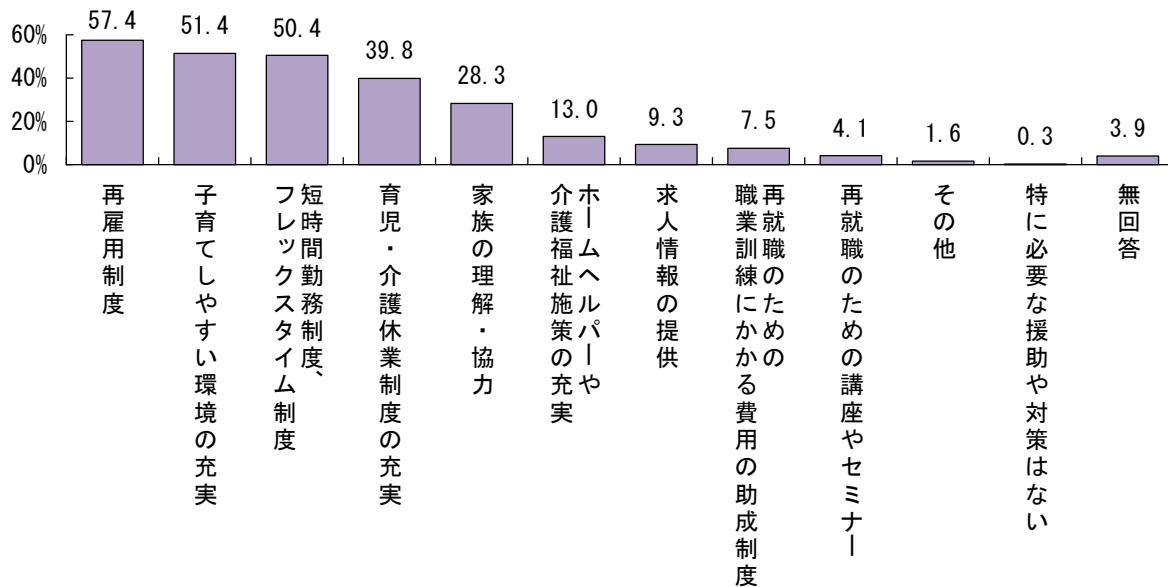
ワーク・ライフ・バランスという言葉の認知状況



資料：平成 28 年度市民意識調査

『ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）』という言葉の認知状況は、「知らない」が 41.8%と最も多く、次いで「言葉だけは知っている」が 28.9%、「知っているし意味もわかっている」が 27.5%となっています。

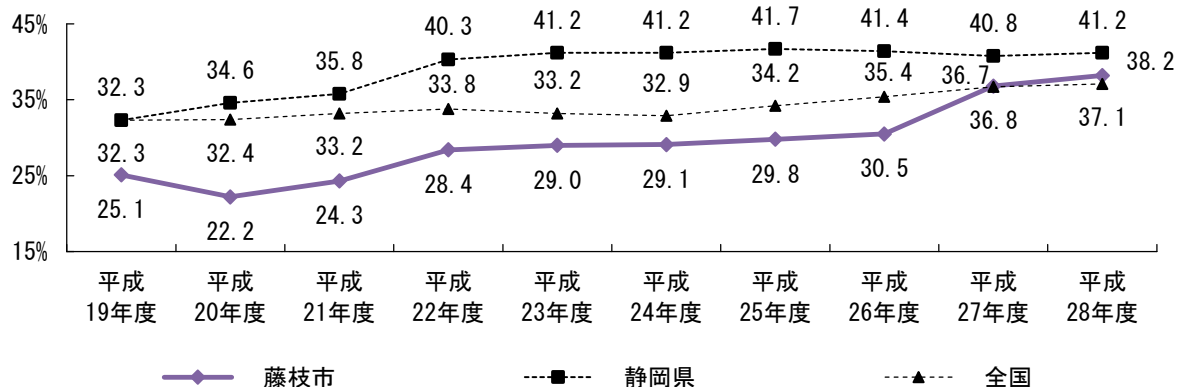
一時期家庭に入った女性が再就職を希望する場合、役に立つと思う援助や対策



資料：平成 28 年度市民意識調査

女性の再就職に役に立つと思う援助や対策は、「再雇用制度」が 57.4%と最も多く、次いで「子育てしやすい環境の充実」が 51.4%、「短時間勤務制度、フレックスタイム制度」が 50.4%などとなっています。

審議会における女性委員の割合の推移



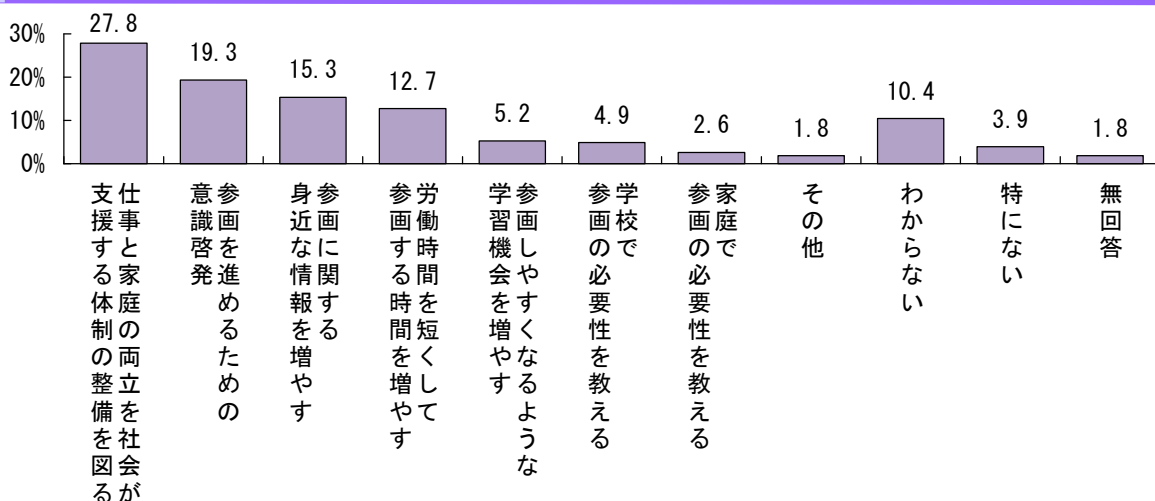
資料：国の審議会等における女性委員の参画状況調べ
地方自治体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況

本市の審議会における女性委員の割合は、平成 28 年度では 38.2%となっています。

平成 19 年度以降の推移をみると、全国、静岡県、本市いずれも右肩上がりとなっています。本市は平成 20 年度に一度減少しているものの、その後は増加傾向に転じ、40%に近づきつつあります。

(3) 家事・育児や地域活動等について

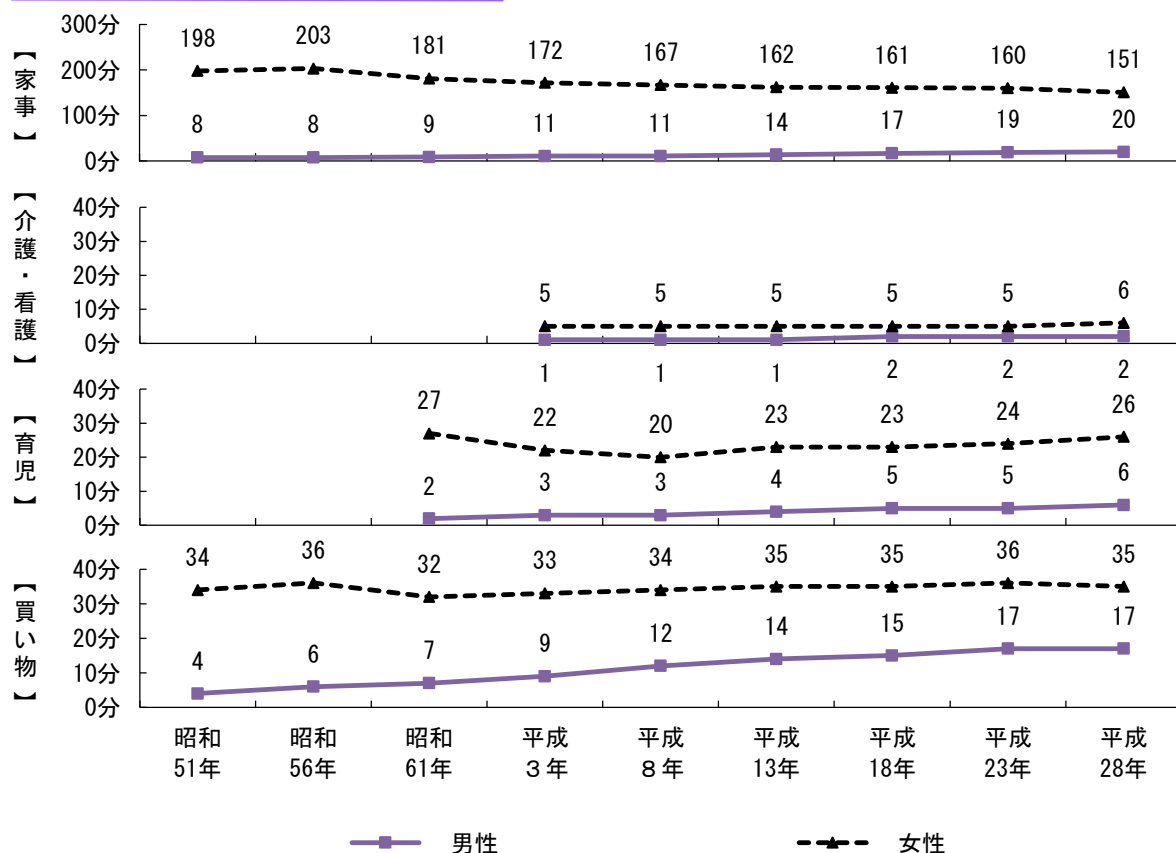
男性の地域活動や家庭生活における活動への参画を更に進めるために必要なこと



資料：平成 28 年度市民意識調査

男性の地域活動や家庭生活における活動への参画を更に進めるために必要だと思うことは、「仕事と家庭の両立を社会が支援する体制の整備を図る」が 27.8%と最も多く、「参画を進めるための意識啓発」が 19.3%、「参画に関する身近な情報を増やす」が 15.3%、「労働時間を短くして参画する時間を増やす」が 12.7%などとなっています。

家事や育児に費やす時間の推移



資料：総務省 社会生活基本調査

※昭和51年～昭和61年の介護・看護、昭和51年～昭和56年の育児は調査していません

性別の家事や育児に費やす時間は、家事、介護・看護、育児、買い物のすべてにおいて男性より女性の方が費やす時間が長くなっています。また、すべての行動において、男性が費やす時間は長くなる傾向にあります。

家事は男性において長くなる傾向、女性において短くなる傾向にはありますが、まだ120分以上の差がみられます。

介護・看護は男女ともに少しずつ長くなる傾向がみられますが、いずれも10分未満となっています。

育児は男女ともに長くなる傾向がみられますが、女性は男性の4倍となっています。

買い物は男性において長くなる傾向、女性において35分前後で推移する傾向にあります。

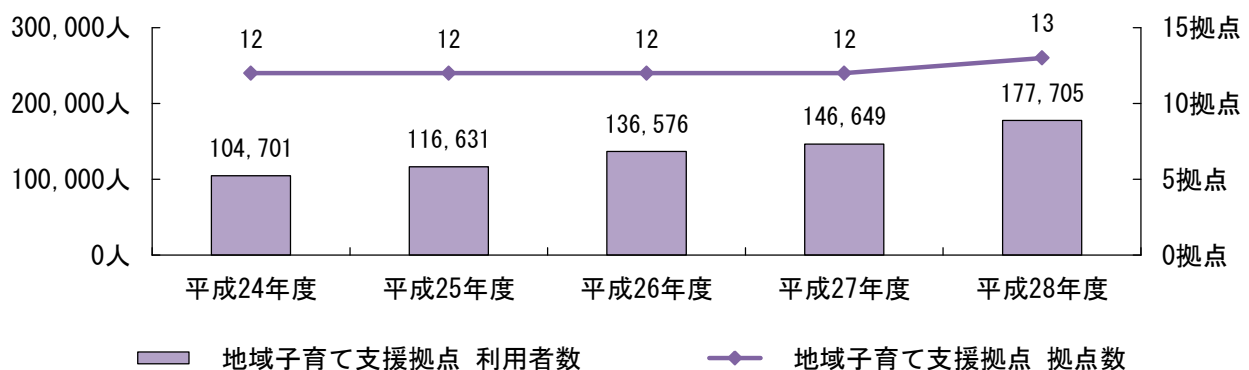
保育環境等の状況

		平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度
認可保育所	施設数	12	12	13	14	15
	定員	1, 275	1, 275	1, 350	1, 439	1, 499
認定こども園	施設数	1	2	2	2	3
	定員	30	127	185	185	200
地域型保育	施設数	—	—	17	24	26
	定員	—	—	170	286	334
保育所 待機児童数	藤枝市	9	5	5	5	5
	静岡県	519	567	780	449	456

		平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度
放課後児童クラブ（公設）	クラブ数	18	19	19	19	22
	定員	729	779	1, 168	1, 180	1, 291
放課後児童クラブ 待機児童数	藤枝市	34	0	0	15	10
	静岡県	361	401	972	1, 088	1, 029

※平成 27 年度から、放課後児童クラブの対象学年の上限が小学 3 年生から小学 6 年生に拡大されました。

		平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度
地域子育て支援拠点 （子育て支援センター）	拠点数	12	12	12	12	13
	利用者数	104, 701	116, 631	136, 576	146, 649	177, 705



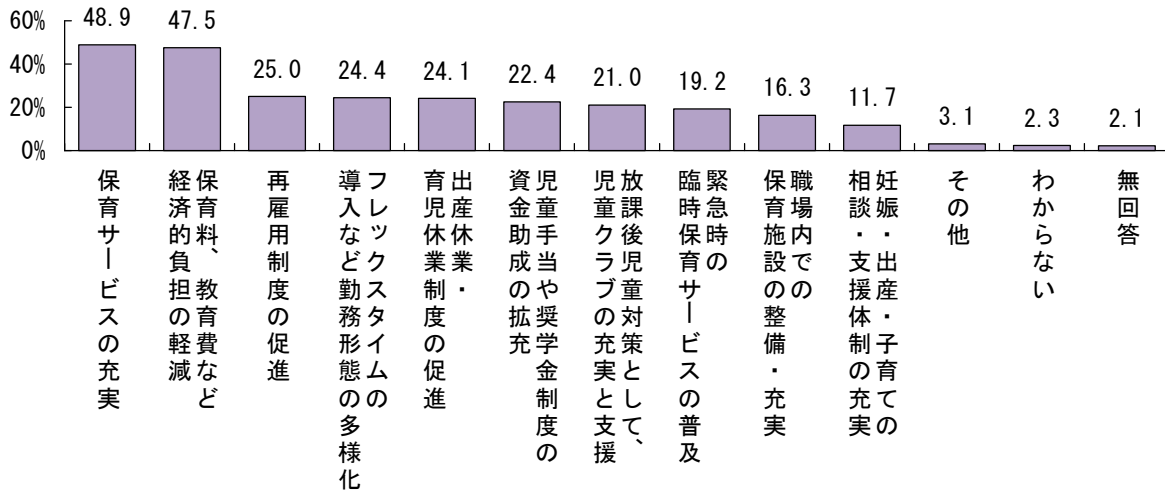
資料：平成 29 年度児童課調べ

（保育所等・放課後児童クラブは各年 4 月 1 日現在、地域子育て支援拠点は各年 3 月 31 日現在）

本市の認可保育所や認定こども園、地域型保育の施設数は年々増加傾向にあり、それに伴い定員も増加しています。一方、待機児童数は、平成 26 年度以降 5 人で推移しています。放課後児童クラブについても、クラブ数・定員共に増加していますが、待機児童は平成 28 年度以降 10～15 人となっています。

地域子育て支援拠点は、利用者数が毎年増加しており、平成 28 年度には拠点が 1 箇所増えています。

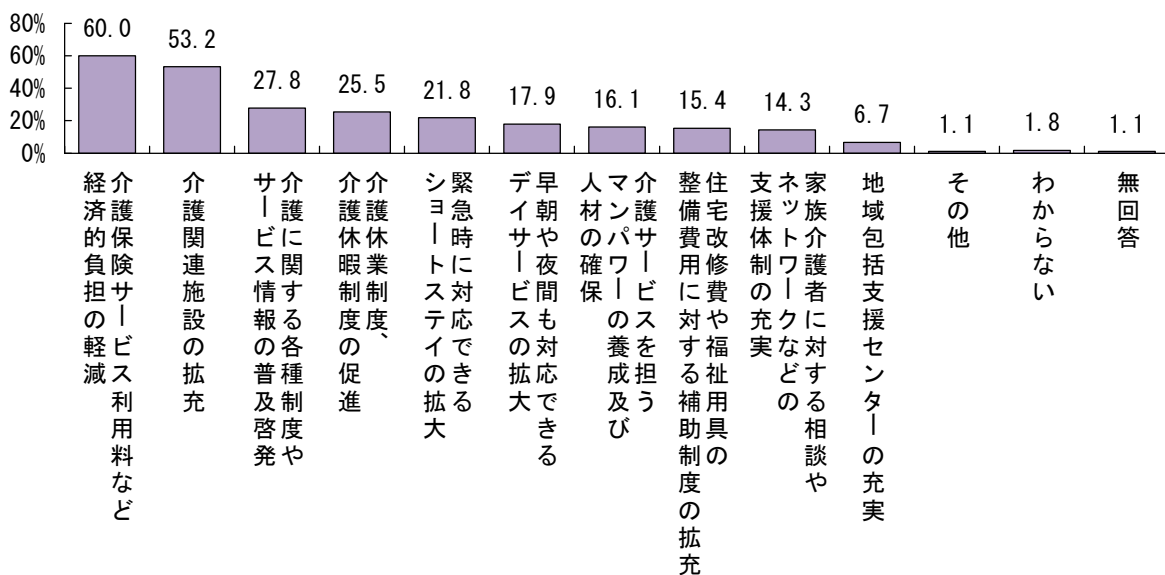
子どもを生み育てやすい環境づくりのために、今後必要だと思う対策



資料：平成 28 年度市民意識調査

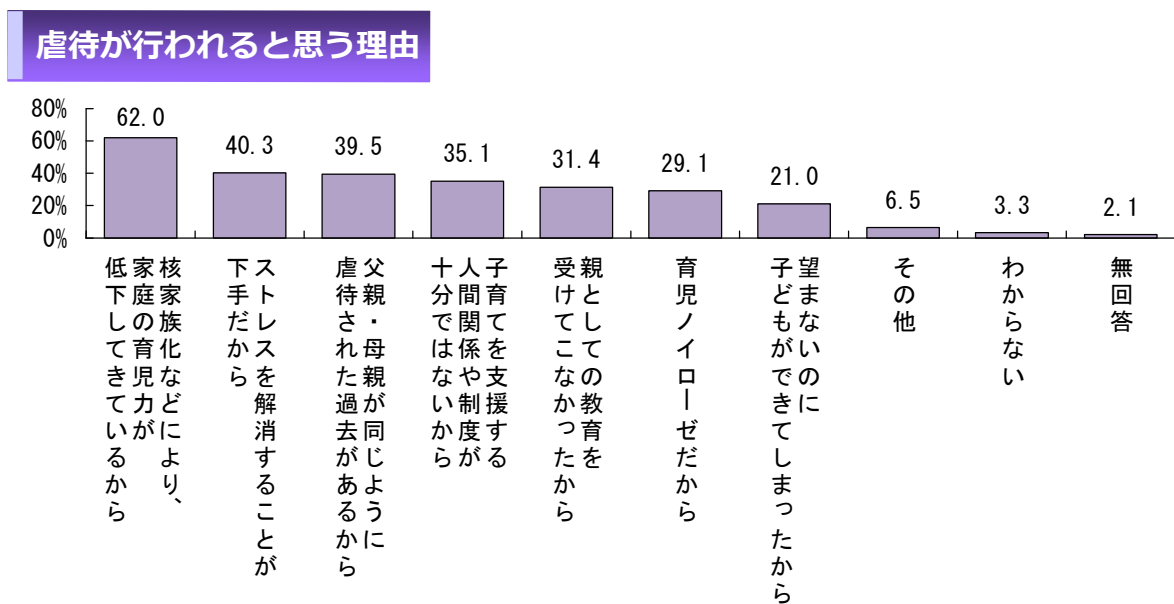
子どもを生み育てやすい環境づくりのために、今後必要だと思う対策は、「保育サービスの充実」が 48.9%と最も多く、次いで「保育料、教育費など経済的負担の軽減」が 47.5%、「再雇用制度の促進」が 25.0%などとなっています。

介護しやすい環境づくりのために、今後必要だと思う対策



資料：平成 28 年度市民意識調査

介護しやすい環境づくりのために、今後必要だと思う対策は、「介護保険サービス利用料、施設利用料など経済的負担の軽減」が 60.0%と最も多く、次いで「介護関連施設の拡充」が 53.2%、「介護に関する各種制度やサービス情報の普及啓発」が 27.8%、「介護休業制度、介護休暇制度の促進」が 25.5%などとなっています。



資料：平成 28 年度市民意識調査

児童虐待が行われると思う理由は、「核家族化などにより、家庭の育児力が低下してきているから」が 62.0%と最も多く、次いで「ストレスを解消することが下手だから」が 40.3%、「父親・母親が同じように虐待された過去があるから」が 39.5%、「子育てを支援する人間関係や制度が十分ではないから」が 35.1%、「親としての教育を受けてこなかったから」が 31.4%などとなっています。

3 関連法令等

(1) 藤枝市男女共同参画推進条例

平成 19 年 12 月 21 日 藤枝市条例第 30 号

目次

前文

第 1 章 総則(第 1 条—第 10 条)

第 2 章 基本的施策(第 11 条—第 16 条)

第 3 章 男女共同参画会議(第 17 条—第 20 条)

第 4 章 雑則(第 21 条)

附則

私たちのまち藤枝市は、温暖な気候と緑豊かな美しい自然に恵まれ、夢と活力ある文化の都市の実現に向けて発展を続けている。このまちで、だれもが等しく人権を尊重され、共に責任を分かち合い、生き生きと暮らすことが私たちの願いである。

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し、それぞれの個性と能力を発揮する機会が保障されることは、一人一人のかけがえのない人生を築くための基盤である。多様な生き方が選択できることにより、男性にも女性にも、より充実した質の高い生活への扉が開かれることとなる。

本市は、これまでに男女共同参画プランのもと、市民の活動拠点として藤枝市男女共同参画推進センターを開設し、市民との協働で男女共同参画推進モデル地区事業などを実施してきた。

しかしながら、今もなお多くの分野において、課題が存在している。

そこで、今後も更に男女共同参画意識が深く根づく事業を展開し、男女が共に生き共に輝くまちづくりを推進するため、この条例を制定する。

第 1 章 総則

(目的)

第 1 条 男女共同参画の推進について基本理念及び市の基本的施策を定め、市、市民、事業者及び市民団体の責務を明らかにするとともに、男女が共に生き生きと暮らせる社会を実現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 男女共同参画 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、共に責任を担うこと。
- 2 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。
- 3 セクシュアル・ハラスメント 性的な言動により相手方を不快にさせ、若しくはその者の生活環境を害し、又は性的な言動に対する相手方の対応によりその者に不利益を与えること。
- 4 ドメスティック・バイオレンス 配偶者等からの身体に対する暴力及びそれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動をいう。
- 5 市民 市内に居住、通学、通勤し、又は市内で活動するすべての者をいう。
- 6 事業者 個人又は法人にかかわらず、市内において事業を行うすべての者をいう。
- 7 市民団体 地域社会において住民の福祉の向上のための活動を行う団体をいう。

(基本理念)

第3条 男女共同参画は、次に掲げる基本理念にのっとり、市、市民、事業者及び市民団体が協力して推進されなければならない。

- 1 男女の人権の尊重 男女がお互いの人権を尊重し合い、一人一人が持っている個性や能力を発揮する機会が確保されること。
- 2 社会における制度及び慣行についての配慮 性別による固定的な役割分担意識に基づく社会における制度又は慣行を見直し、男女が社会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への参画 男女が社会の対等な構成員として、あらゆる分野において政策等の立案及び決定等に共に参画する機会が確保されること。
- 4 家庭生活と社会活動の両立 男女が互いに協力し、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動と職場、学校、地域その他の社会生活における活動とが両立できること。
- 5 性の尊重と生涯にわたる健康の確保 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が配慮されること。
- 6 国際協調 男女共同参画の推進は、国際社会と密接な関係を有していることから、国際的な理解及び協調の下に行われること。

(市の責務)

- 第4条 市の施策に関し、男女共同参画の視点に立って実施するとともに、市民、事業者及び市民団体と協力して男女共同参画の推進に関する施策(積極的改善措置を含む。)を実施する責務を有する。
- 2 国、県及びその他の自治体と連携や協力を図るとともに、市民、事業者及び市民団体が行う男女共同参画推進のための活動を支援して、地域に根づく男女共同参画の推進に努めるものとする。
 - 3 男女共同参画推進施策を進めるための必要な体制を整備するとともに、財政上の措置を講ずるよう努めるものとする。
 - 4 外国との交流の場においても、男女共同参画の推進のために、相互の理解と協調を図るよう努めるものとする。

(市民の責務)

第5条 男女共同参画に関する理解を深めるとともに、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、男女共同参画を推進するよう努めなければならない。

- 2 市が実施する男女共同参画推進施策に協力するよう努めなければならない。

(事業者の責務)

第6条 積極的改善措置を講ずるなど男女共同参画の推進に努めなければならない。

- 2 就労者の職業生活と家庭生活その他の生活との両立を支援するため、職場環境を整備するよう努めなければならない。
- 3 市が実施する男女共同参画推進施策に協力するよう努めなければならない。

(市民団体の責務)

第7条 男女共同参画の推進に努めるとともに、方針の決定、計画の立案等において、男女が共に参画する機会を確保するよう努めなければならない。

(教育の場における男女共同参画への配慮)

第8条 何人も、家庭、学校、職場その他の社会のあらゆる教育の場において、男女共同参画の基本理念に配慮するよう努めなければならない。

(性別による権利侵害の禁止)

第9条 何人も、あらゆる場において、性別による差別的取扱いをしてはならない。

- 2 何人も、セクシュアル・ハラスメント及び男女間における身体的又は精神的な苦痛を与える行為を行ってはならない。

(公衆に表示する情報の表現に関する配慮)

第10条 何人も、公衆に表示する情報において、性別による差別、セクシュアル・ハラスメント又はドメスティック・バイオレンスを助長し、又は連想させる表現を行わないよう配慮しなければならない。

第2章 基本的施策

(行動計画)

第11条 市長は、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、男女共同参画の推進のための行動計画(以下「行動計画」という。)を策定する。

- 2 市長は、行動計画を策定するに当たっては、藤枝市男女共同参画会議の意見を聴くとともに、市民の意見を反映するよう努める。
- 3 市長は、行動計画を策定したときは、速やかにこれを公表する。

(拠点施設)

第12条 市は、藤枝市男女共同参画推進センターを男女共同参画に関する市民の活動拠点とし、男女共同参画社会づくりの推進に向けた市民活動を支援する。

(年次報告)

第13条 市長は、毎年、男女共同参画推進施策の実施状況について取りまとめ、これを公表する。

(調査研究)

第14条 市は、男女共同参画の推進に必要な調査研究を行うとともに、その成果を公表する。

(情報提供及び広報活動)

第15条 市は、男女共同参画の推進について、市民、事業者及び市民団体の理解を深めるため、あらゆる機会を通じて情報提供及び広報活動を行うよう努めるものとする。

(苦情及び相談への対応)

第16条 市は、男女共同参画社会づくりの推進にかかわる問題についての苦情又は相談を受けたときは、関係機関と連携を図りながら適切に対応するよう努めるものとする。

第3章 男女共同参画会議

(設置)

第17条 男女共同参画を円滑に推進するため、藤枝市男女共同参画会議(以下「会議」という。)を置く。

(所掌事務)

第18条 会議は、行動計画に関する事項その他男女共同参画社会づくりの推進に関する必要な事項について協議する。

- 2 会議は、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。

(組織)

第19条 会議は、市長が委嘱する委員15人以内をもって組織し、男女のいずれか一方の委員の数は、委員の総数の10分の4未満であってはならない。

- 2 委員の任期は2年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

- 3 委員は、再任されることができる。

(委任)

第20条 この章に規定するもののほか、会議の組織及び運営に関し必要な事項は、規則で定める。

第4章 雑則

(委任)

第21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

この条例は、平成20年4月1日から施行する。

(2) 男女共同参画社会基本法

平成11年6月23日 法律第78号
改正 平成11年7月16日 法律第102号
改正 平成11年12月22日 法律第160号

目次

前文

第1章 総則（第1条—第12条）

第2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13条—第20条）

第3章 男女共同参画会議（第21条—第28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21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1章 総則

（目的）

第1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2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。

- 1 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。
- 2 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3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4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5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6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7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8条 国は、第3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9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10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11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12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2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13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。

1 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

2 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2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14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。

1 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

2 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15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16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17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18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19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20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3章 男女共同参画会議

(設置)

第21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22条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

1 男女共同参画基本計画に関し、第13条第3項に規定する事項を処理すること。

2 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。

3 前2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。

4 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。

附則（平成 11 年 6 月 23 日法律第 78 号）抄

（組織）

第 23 条 会議は、議長及び議員 24 人以内をもって組織する。

（議長）

第 24 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 25 条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

- 1 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
- 2 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 2 号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の 10 分の 5 未満であってはならない。
- 3 第 1 項第 2 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 10 分の 4 未満であってはならない。
- 4 第 1 項第 2 号の議員は、非常勤とする。

（議員の任期）

第 26 条 前条第 1 項第 2 号の議員の任期は、2 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 1 項第 2 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 27 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 28 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。

（施行期日）

第 1 条 この法律は、公布の日から施行する。

（男女共同参画審議会設置法の廃止）

第 2 条 男女共同参画審議会設置法（平成 9 年法律第 7 号）は、廃止する。

以下略

(3) 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）

平成27年9月4日 法律第64号
改正 平成29年3月31日 法律第14号

目次

- 第1章 総則（第1条—第4条）
- 第2章 基本方針等（第5条・第6条）
- 第3章 事業主行動計画等
 - 第1節 事業主行動計画策定指針（第7条）
 - 第2節 一般事業主行動計画（第8条—第14条）
 - 第3節 特定事業主行動計画（第15条）
 - 第4節 女性の職業選択に資する情報の公表（第16条・第17条）
- 第4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18条—第25条）
- 第5章 雑則（第26条—第28条）
- 第6章 罰則（第29条—第34条）
- 附則

第1章 総則

（目的）

第1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が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11年法律第78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2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3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5条第1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4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2章 基本方針等

(基本方針)

第5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。
 - 1 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
 - 2 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
 - 3 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
 - 4 前3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2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6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3章 事業主行動計画等

第1節 事業主行動計画策定指針

第7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1項に規定する一般事業主行動計画及び第15条第1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。
 - 1 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
 - 2 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
 - 3 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2節 一般事業主行動計画

(一般事業主行動計画の策定等)

第8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300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。

1 計画期間

2 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

3 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1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2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1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1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1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300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3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4項から第6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9条 厚生労働大臣は、前条第1項又は第7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10条 前条の認定を受けた一般事業主(次条及び第20条第1項において「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11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9条の認定を取り消すことができる。

1 第9条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。

2 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。

3 不正の手段により第9条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

第12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300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22年法律第141号）第36条第1項及び第3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1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37条第2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5条の3第1項及び第4項、第5条の4、第39条、第41条第2項、第42条第1項、第42条の2、第48条の3第1項、第48条の4、第50条第1項及び第2項並びに第51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40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50条第3項及び第4項の規定はこの項において準用する同条第2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37条第2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12条第4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41条第2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36条第2項及び第42条の2の規定の適用については、同法第36条第2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42条の2中「第39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27年法律第64号）第12条第4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2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13条 公共職業安定所は、前条第4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14条 国は、第8条第1項若しくは第7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3節 特定事業主行動計画

第15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。

1 計画期間

- 2 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
- 3 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2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1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4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16条 第8条第1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情報を定期的に公表しなければならない。
- 2 第8条第7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情報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17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情報を定期的に公表しなければならない。

第4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18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19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20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。）の役員又は

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に努めるものとする。

（啓発活動）

第 21 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 22 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 23 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 18 条第 1 項の規定により国が講ずる措置及び同条第 2 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 18 条第 3 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。
 - 1 一般事業主の団体又はその連合団体
 - 2 学識経験者
 - 3 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 2 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 24 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 25 条 前 2 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5章 雑則

（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）

第 26 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 8 条第 1 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。

（権限の委任）

第 27 条 第 8 条から第 12 条まで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 28 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6章 罰則

第 29 条 第 12 条第 5 項において準用する職業安定法第 41 条第 2 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、1 年以下の懲役又は 100 万円以下の罰金に処する。

第 30 条 次の各号のいずれかに該当する者は、1 年以下の懲役又は 50 万円以下の罰金に処する。

- 1 第 18 条第 4 項の規定に違反した者
- 2 第 24 条の規定に違反した者

第 31 条 次の各号のいずれかに該当する者は、6 月以下の懲役又は 30 万円以下の罰金に処する。

- 1 第 12 条第 4 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
- 2 第 12 条第 5 項において準用する職業安定法第 37 条第 2 項の規定による指示に従わなかった者
- 3 第 12 条第 5 項において準用する職業安定法第 39 条又は第 40 条の規定に違反した者

第 32 条 次の各号のいずれかに該当する者は、30 万円以下の罰金に処する。

- 1 第 10 条第 2 項の規定に違反した者
- 2 第 12 条第 5 項において準用する職業安定法第 50 条第 1 項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
- 3 第 12 条第 5 項において準用する職業安定法第 50 条第 2 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

第 33 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 29 条、第 31 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 34 条 第 26 条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20 万円以下の過料に処する。

附則

(施行期日)

第 1 条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第 3 章（第 7 条を除く。）、第 5 章（第 28 条を除く。）及び第 6 章（第 30 条を除く。）の規定並びに附則第 5 条の規定は、平成 28 年 4 月 1 日から施行する。

(この法律の失効)

第 2 条 この法律は、平成 38 年 3 月 31 日限り、その効力を失う。

2 第 18 条第 3 項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第 4 項の規定（同項に係る罰則を含む。）は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第 24 条の規定（同条に係る罰則を含む。）は、第 1 項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

4 この法律の失効前にした行為に対する罰則の適用については、この法律は、第 1 項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

(政令への委任)

第 3 条 前条第 2 項から第 4 項までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

(検討)

第 4 条 政府は、この法律の施行後 3 年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

(社会保険労務士法の一部改正)

第 5 条 社会保険労務士法(昭和 43 年法律第 89 号)の一部を次のように改正する。

別表第 1 第 20 号の 26 の次に次の 1 号を加える。
20 の 27 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号）

(内閣府設置法の一部改正)

第 6 条 内閣府設置法（平成 11 年法律第 89 号）の一部を次のように改正する。

附則第 2 条第 2 項の表に次のように加える。

平成 38 年 3 月 31 日	女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号）第 5 条第 1 項に規定するものをいう。）の策定及び推進に関すること。
---------------------	--

4 計画策定の経過

年月日	会議等	内容等
平成 28 年 6 月 20 日 ～ 7 月 22 日	男女共同参画に関する市民意識調査	計画策定の基礎資料とするために実施
平成 29 年 4 月 17 日	行政経営会議	計画策定方針の承認
5 月 1 日	第 1 回行動計画策定庁内検討会議	計画策定方針の説明 計画策定についての講義
5 月 26 日	第 1 回藤枝市男女共同参画会議	計画策定方針の説明
7 月 3 日	第 2 回行動計画策定庁内検討会議	骨子案、施策の体系案の検討、課題の抽出
8 月 2 日	第 2 回藤枝市男女共同参画会議	骨子案、施策の体系案の検討、課題の抽出
8 月 18 日	第 3 回行動計画策定庁内検討会議	事業の抽出、成果指標の検討
9 月 5 日	第 3 回藤枝市男女共同参画会議	事業の抽出、成果指標の検討
10 月 10 日	第 4 回行動計画策定庁内検討会議	計画素案の検討
10 月 16 日	市議会総務文教委員会	計画素案の報告、意見聴取
10 月 25 日	第 4 回藤枝市男女共同参画会議	計画素案の検討
11 月 7 日	第 5 回行動計画策定庁内検討会議	計画案の確認
11 月 21 日	行政経営会議	計画案の承認
12 月 12 日	市議会総務文教委員会	計画案の報告 パブリックコメントの実施予告
12 月 13 日	市議会全員協議会	計画案の報告 パブリックコメントの実施予告
平成 29 年 12 月 25 日 ～ 平成 30 年 1 月 24 日	パブリックコメントの実施	
平成 30 年 2 月 15 日	行政経営会議	パブリックコメントの結果報告 最終計画の決定
2 月 28 日	第 5 回藤枝市男女共同参画会議	パブリックコメントの結果報告 最終計画の報告
3 月 7 日	市議会総務文教委員会	パブリックコメントの結果報告 最終計画の報告

5 委員名簿

(1) 藤枝市男女共同参画会議委員名簿

(任期：平成 28 年 4 月 1 日から平成 30 年 3 月 31 日まで)

氏 名	推 薦 団 体 等	備 考
松永 由弥子	静岡産業大学情報学部准教授	会長
小 泉 孝之	特定社会保険労務士	副会長
大 社 幸子	藤枝市教育委員会	～H29.9
浅井 好美		H29.10～
池 谷 照代	藤枝市男女共同参画推進センター運営協議会	
内 村 宣子	藤枝市地域包括支援センター ふじトピア	
小 池 誠市	藤枝市民生委員・児童委員協議会	
小 林 一男	藤枝市自治会連合会	
齊 藤 慎一	市民公募	
酒 井 暁美	市民公募	
鈴 木 訓子	聖マリア保育園	
南 條 美佐江	藤枝市保健委員会	
松 田 さつき	藤枝市商工会議所女性会	
松 林 三樹夫	松林カウンセリングルーム	
山 口 幸子	藤枝市国際友好協会	
薮 崎 正幸	志太経済懇話会	

※50 音順 敬称略

(2) 藤枝市男女共同参画行動計画策定アドバイザー

犬 塚 協太	静岡県立大学国際関係学部教授
--------	----------------

(3) 藤枝市男女共同参画第3次行動計画策定庁内検討会議委員

◎委員長（平成29年4月1日現在）

◎市民文化部長	介護福祉課長
総務課長	健康推進課長
人事課長	産業政策課長
危機管理課長	農林課長
企画政策課長	商業観光課長
財政課長	都市政策課長
協働政策課長	環境政策課長
スポーツ振興課長	病院総務課長
福祉政策課長	教育政策課長
児童課長	生涯学習課長
子ども家庭課長	（事務局：男女共同参画課）

6 用語解説

◆ICT（アイ・シー・ティー）

Information and Communication Technology の略で、情報・通信に関する技術の総称です。従来から使われている「IT（Information Technology）」に代わる言葉として使われています。

◆イクボス

職場で共に働く部下・スタッフの「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)」を考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自ら仕事と私生活を楽しむことができる上司（経営者・管理職）を指します。

◆M字カーブ

年齢階級別の女性就業率は、結婚・出産期に当たる年代（30 歳代）に一旦低下し、育児が落ち着いた時期（40 歳代後半ころ）に再び上昇するという、アルファベットのMのような曲線を描くことからこのように呼ばれます。近年では、未婚率の上昇と結婚・出産による離職率低下により M 字の谷が浅くなるとともに、晩婚化と出産の高年齢化により谷が右側にずれる傾向があります。

◆介護離職

仕事と介護の両立が困難となり、退職に至るケースを指します。働き盛りの従業員の離職は企業にとって損失が大きく、また、介護離職者が経済的に困窮するケースもあることから社会問題化しており、国は 2020 年代初頭までに「介護離職ゼロ」とするための取組を推進しています。

◆クラウドソーシング

インターネット上の専用サービスから、不特定多数の人材に対して業務内容と報酬を提示し、仕事を発注する手法です。組織外から効率よく人材を募ることができるといった効果が期待されています。

◆ジェンダー（gender）

「社会的・心理的性別」。社会通念や慣習に基づいて社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」を指し、「生物学的な性別」（sex）と区別されるものです。

◆性的マイノリティ

様々な性のあり方を持っている人々の総称です。「L G B T」（レズビアン／Lesbian（女性同性愛者）、ゲイ／Gay（男性同性愛者）、バイセクシュアル／Bisexual（両性愛者）、トランスジェンダー／Transgender（生物学的な性と自認する性が異なる人））ともいわれることもあります。

◆性別による固定的な役割分担意識（固定的性別役割分担意識）

「男は仕事、女は家庭」というように、性の違いによって役割を固定してしまう考え方や意識のことです。また、「男らしさ、女らしさ」を求めることも、この固定的性別役割分担意識に基づく男女それぞれの役割への期待が反映されているといわれています。

◆男女共同参画社会

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、ともに責任を担うべき社会です。

◆ドメスティック・バイオレンス（DV）

配偶者や恋人などの親しい関係にある人から、身体的暴力（殴る、蹴る、物を投げつけるなど）、性的暴力（性行為を強要するなど）、精神的暴力（無視する、ののしる、ばかにするなど）、経済的暴力（働かせない、お金を使わせないなど）、社会的暴力（人間関係や行動を制限する、監視するなど）を受けることです。

特に恋人同士など、親密な関係にある若者間の暴力は「デートDV」と呼ばれ、関係が親密になるにつれて、暴力が起こりやすいとされています。

◆働き方改革

少子高齢化に伴う労働力人口の減少を背景として、労働力不足解消に必要な、働き手の増加、出生率の上昇等を図る上で課題となる長時間労働、非正規と正社員の格差等の解決を図るものです。

長時間労働に代表される従来の「男性中心型の労働慣行」は、男性の家事・育児・介護への参画を阻み、職場における女性の活躍を難しくする要因になっており、見直しが求められています。

◆パートバンク

パートタイム労働の希望者を対象に就職の紹介をしている職業安定機関です。パートタイム労働者の雇用や労務管理に関する求人側の相談も受け付けています。

◆ハラスメント

他者に対する発言・行動等が本人の意図には関係なく、相手を不快にさせたり、尊厳を傷つけたり、不利益を与えたり、脅威を与えることを指します。ハラスメントには、一般によく知られるセクシュアル・ハラスメントだけでなく、様々なものがあります。

◎セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）

職場・学校・地域活動等において、本人の意に反した攻撃的で屈辱的な性的言動や勧誘により、仕事などをしていく上で、一定の不利益を受けたり、環境が悪化したりすることです。

◎パタニティ・ハラスメント（パタハラ）

育児休業取得や、育児参画目的の短時間勤務、フレックス勤務などを活用することを希望する男性社員に対して行われる、嫌がらせ行為などを指します。

◎マタニティ・ハラスメント（マタハラ）

職場において、妊娠・出産をきっかけに女性社員に対して行われる精神的・肉体的な嫌がらせ行為等のことで、妊娠・出産を理由とした解雇や自主退職の強要、雇い止め、育児休業を認めない、妊娠しないことを雇用の条件にするなども含まれます。

◎モラル・ハラスメント（モラハラ）

自覚の有無にかかわらず、身体的な暴力だけでなく、態度や言葉などによって行われる精神的な嫌がらせ・迷惑行為等のことです。

◆ライフステージ

出生・就学・就職・結婚・出産・子育て・退職などの年齢に伴って変化する生活段階のことです。

◆リプロダクティブ・ヘルス／ライツ

1994年にカイロで開催された国際人口・開発会議において提唱された概念で、今日、女性の人権の重要な一つとして認識されるに至っています。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、または産まないかを選択する自由、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などが含まれています。また、思春期や更年期における健康上の問題等生涯を通じての性と生殖に関する課題が幅広く議論されています。

◆ロールモデル

理念や目標、将来に向けての計画を検討する上で、その実現に向けての具体的な手法を考えるための規範や手本となる事例のことです。

◆ワーク・ライフ・バランス

「仕事と生活の調和」。誰もが、性別や年齢などに関わらず、仕事・家庭生活・地域生活・個人の自己啓発など、様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態のことを指します。

藤枝市男女共同参画第3次行动计划

発行：平成30年3月

編集：藤枝市 市民文化部 男女共同参画課

〒426-8722 静岡県藤枝市岡出山1丁目1番1号

TEL 054-643-3198 / FAX054-643-3327

URL <http://www.city.fujieda.shizuoka.jp>

