

藤枝市男女共同参画第4次行动计画 (藤枝市女性活跃推进计画)

【计画案】



藤枝市

Fujieda City

はじめに

検討中

目次

第1章 計画策定について.....	1
1 趣旨.....	2
2 計画の位置付け.....	3
3 計画の期間.....	4
4 第3次行動計画の進捗と評価.....	5
基本目標1 男女共同参画意識が浸透した社会づくり.....	5
基本目標2 誰もが能力を発揮して輝ける環境づくり.....	5
基本目標3 誰もが安全・安心・健康に暮らせるまちづくり.....	6
第2章 男女共同参画を取り巻く社会状況.....	7
1 社会経済情勢.....	8
(1) 新型コロナウイルス感染症の拡大.....	8
(2) 自然災害の大規模化・頻発化.....	8
2 国・県や藤枝市の動き.....	9
(1) 国の動き.....	9
(2) 静岡県（県内各市町）の動き.....	10
(3) 藤枝市の動き.....	11
第3章 藤枝市の現状と課題.....	13
1 現状把握にあたって.....	14
(1) 市民意識調査の実施.....	14
(2) 企業意識調査の実施.....	14
2 本市を取り巻く現状と課題.....	15
課題1 男女共同参画についての理解と関心の醸成.....	15
課題2 未だに実感する男女の日常での不平等感の解消.....	19
課題3 管理職等指導的立場の女性割合の向上.....	20
課題4 仕事と家庭の両立困難の解消.....	22
課題5 より弱い立場の人への暴力の防止と理解の促進.....	27
第4章 計画の目標.....	31
1 計画の基本理念.....	32
2 基本目標.....	33

第5章 施策の展開.....	35
基本目標1 男女共同参画意識が浸透した社会づくり.....	36
1 男女共同参画社会の実現に向けた意識改革の推進.....	36
2 男女共同参画の視点に立った地域づくり.....	37
3 男女共同参画に関する教育・学習機会の充実.....	38
基本目標2 誰もが能力を発揮して輝ける環境づくり【藤枝市女性活躍推進計画】.....	39
1 政策・方針決定過程への女性の参画拡大.....	39
2 働き方改革とワーク・ライフ・バランスの促進.....	41
3 男女が共に向き合う家事・育児・介護.....	42
基本目標3 誰もが安全・安心・健康に暮らせるまちづくり.....	43
1 ジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶及び被害者の支援.....	43
2 より弱い立場の人が直面する生活上の困難に対する支援.....	45
3 多様な価値観、人権と性の多様性を尊重する意識づくり.....	46
4 生涯にわたるところとからだの健康づくり.....	47
第6章 計画の推進.....	49
1 計画の普及と啓発.....	50
2 推進体制の整備.....	50
(1) 藤枝市男女共同参画会議.....	50
(2) 庁内の推進体制.....	50
(3) 国、県等関係機関との連携.....	50
(4) 男女共同参画推進センターの機能充実・強化.....	51
3 計画の進行管理と評価・公表.....	52
(1) 毎年度の進捗状況の確認.....	52
(2) 成果指標の評価・検証.....	52
第7章 参考資料.....	55
1 計画策定の経過.....	56
2 藤枝市男女共同参画会議.....	57
3 男女共同参画関連年表.....	58
4 関連法令等.....	61
(1) 藤枝市男女共同参画推進条例.....	61
(2) 男女共同参画社会基本法.....	63
(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）.....	67
5 用語解説.....	74

現状と課題

基本目標と目標達成に向けた基本方針

基本的施策

1 男女共同参画についての理解と関心の醸成

- 「男女共同参画社会」という用語について、言葉の意味を知っている人の割合は年々増加しているが、家庭内での役割分担に関する設問の回答状況から、「食事の支度や洗濯・掃除などの家事」は主に妻が担っているなど行動が伴っていない。
- 「ジェンダー」や「ワーク・ライフ・バランス」という言葉は、意味まで理解している人の割合は十分とは言えない。
- 女性が職業を持つことについて、肯定的な回答が全国平均より低い。また、働く上での障害として「育児・介護休暇が取得しにくいこと」、「長時間労働や残業」、「育児・介護施設の不足」と約5割の女性が回答するなど、課題がある。
- 市に望む施策として、男性では「男女平等、男女の相互理解・協力についての普及・啓発」、女性では「保育所、放課後児童クラブなどの施設・サービスを整備すること」に関しての割合が高く、特に女性の多くが望んでいる「保育所、放課後児童クラブなどの施設・サービスの整備」が必要な状況。

2 未だに実感する男女の日常での不平等感の解消

- 「男女の平等度」については、「学校教育」を除く全ての調査項目で「男女平等」と回答した人の割合が過半数を下回っている。
- 特に、「社会通念や慣習・しきたりなど」、「政治の場」、「社会全体」においての不平等感が高いという回答が目立つとともに、前回の調査と比較しても不平等感の改善が見られず、継続した課題である。
- 世界的に見て、日本の性別格差は大きく、ジェンダー・ギャップ指数(GGI)においても 120 位/156 か国であり、主要7か国で最下位となっている。(特に「政治」「経済」分野が低位であることが課題)

3 管理職等指導的立場の女性割合の向上

- 自治会長に占める女性の割合は過去 10 年以上 0 人が続いてきた(令和3年度は1人)。地域の指導的立場に占める女性の割合が低いことで、地域活動へ女性の視点が反映されにくくなることが懸念される。
- 企業における女性管理職の割合は、部長相当職が 19.1%、課長相当職が 19.5%と国が定めた目標値(30%)を下回っている。
- 本市職員の女性管理職の割合は 15.3%と県内全市町の平均(15.7%)を下回っている。一方、その割合は年々増加しているため、今後も女性登用を進めていく必要がある。
- 市の審議会に占める女性割合は 35.7%と、県内全市の平均(38.5%)を下回っている。
- 本市の議会議員に占める割合は 5.0%と県内市町の平均(13.7%)を下回っている。
- 「管理的部門や指導的地位への女性登用」が少ない理由として「女性は継続して勤務することが困難だから」の項目に男女間に差があり、家事や育児の負担が女性に偏っていることが推測される。

4 仕事と家庭の両立困難の解消

- 「共働き」と回答する人が 60%を超えており、女性の有業率が上昇している。
- 本市の就学前児童の父親の 54.6%が平均就業時間「10 時間以上/1日」となっており、平均帰宅時間も 43.2%が「20 時以降」と回答するなど、依然として、多くの企業で男性中心型労働慣行等があることがうかがえる。
- 「継続して女性が働く上での障害」について、市民からは「育児・介護休暇が取得しにくいこと」「長時間労働や残業」「育児・介護施設の不足」と回答する人の割合が多く、仕事と家庭の両立が困難なことを理由に挙げる人が多い。
- 「仕事」「家庭」「地域・個人の生活」の優先度の理想として、「仕事と家庭生活をともに優先したい」という回答が多いが、現実を問うと男性は「仕事」を女性は「家庭」を優先している状況であり、理想と現実を近づけられるようワーク・ライフ・バランスの推進が必要である。
- 日本では長時間労働の慣行があるが、労働生産性において、先進国の中で最低(OECD 加盟国 26 位/37 か国)となっているなど、働き方の見直しが必要。
- 新型コロナへの対応を契機に在宅勤務など、新たな働き方や勤務形態に柔軟に対応していく必要がある。

5 より弱い立場の人への暴力の防止と理解の促進

- DVを「直接経験したことがある」「身近に経験した当事者がいる」と回答した人の割合がそれぞれ 4.8%、10.4%いる。
- セクシュアル・ハラスメントについて「直接経験したことがある」と回答した人は男性 2.5%に対し女性 19.6%と、セクシュアル・ハラスメントの多くが女性に対するものとして存在する。
- 全国的な傾向として新型コロナウイルス感染症の影響により、非正規で働く人などの雇用が不安定となり、その割合が高い女性やひとり親世帯の生活困窮や家庭内DV、子どもへの虐待などの問題が顕在化している。
- 「性的マイノリティ」という言葉を 79.0%の人が「言葉は聞いたことがある」「言葉の内容を理解している」と回答している。言葉の認知度自体は高いが、性的マイノリティに対する差別や偏見があることを意識している市民が 78.2%いるなど、社会への受け入れが進んでいない。

1 男女共同参画意識が浸透した社会づくり

①男女共同参画社会の実現に向けた意識改革の推進

②男女共同参画の視点に立った地域づくり

③男女共同参画に関する教育・学習機会の充実

- 男女共同参画のための広報・啓発活動の実施
- 男女共同参画に関する情報収集の実施

- 地域活動の意思決定過程への女性の参画拡大
- 男女共同参画の推進に取り組む市民活動・団体への支援
- 男女共同参画の視点を反映した防災等への取組支援

- 男女共同参画に関する学習機会の提供
- 学校における男女共同参画に関する学習
- 多様な選択を可能とするキャリア教育の実施

2 誰もが能力を発揮して輝ける環境づくり
【藤枝市女性活躍推進計画】

①政策・方針決定過程への女性の参画拡大

②働き方改革とワーク・ライフ・バランスの促進

③男女が共に向き合う家事・育児・介護

- 市政や審議会等における女性の参画拡大
- 民間企業・各種団体における女性の参画拡大支援

- ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた職場づくりへの支援
- ICTの活用やテレワークの推進による働き方改革への取組

- 男性の家事・育児・介護への参画拡大
- 家事・育児・介護と仕事を両立させる支援の充実

3 誰もが安全・安心・健康に暮らせるまちづくり

①ジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶及び被害者の支援

②より弱い立場の人が直面する生活上の困難に対する支援

④多様な価値観、人権と性の多様性を尊重する意識づくり

④生涯にわたるこころとからだの健康づくり

- ジェンダーに基づく暴力やハラスメント根絶に向けた啓発・対策の推進
- DVや虐待などの被害者への支援
- 相談体制の充実と関係機関の連携

- 生活上の困難に直面する方への支援

- 性的マイノリティや外国人、障害のある方を含めたダイバーシティに関する市民理解の促進
- 多様な性のあり方を前提とした各種制度の見直し

- 女性の性と生殖に関する自己決定権についての教育及び支援

- 妊娠・出産にかかわる健康の保持・増進のための支援
- 生涯にわたる健康の保持・増進のための取組



第 1 章

計画策定について



1 趣旨

誰もが等しく人権を尊重され、共に責任を分かち合い、生き生きと暮らせることや、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、多様な生き方が選択できることは、より充実した人生を築くことにつながります。

このような社会を実現させるため、本市では、その時代に応じた男女共同参画に関する基本方針を定めた計画を策定し、各種施策に取り組んできました。これら施策推進の結果、市民の男女共同参画に関する理解は年々進む傾向にある一方、管理的・指導的立場における女性の割合の少なさや長時間労働の慣行及び女性への家事育児負担の集中など、未だに課題が存在しているため、さらなる取組の充実が求められています。

また、令和2(2020)年から感染拡大が本格化した新型コロナウイルス感染症は、全ての人の生活を脅かすと同時に、全国的にDVや虐待、失業など特に女性などの弱い立場の人に深刻な影響を与えています。

これらの課題の背景には、ジェンダー規範に基づく固定的性別役割分担意識が存在しており、男女共同参画の視点を含めた全庁的な取組が求められています。

以上を踏まえ、この度、令和3(2021)年度末をもって第3次計画(以下、「前回計画」という)が期間満了となることを受け、「藤枝市男女共同参画第4次行動計画」(以下、「本計画」という)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。

男女共同参画とは？

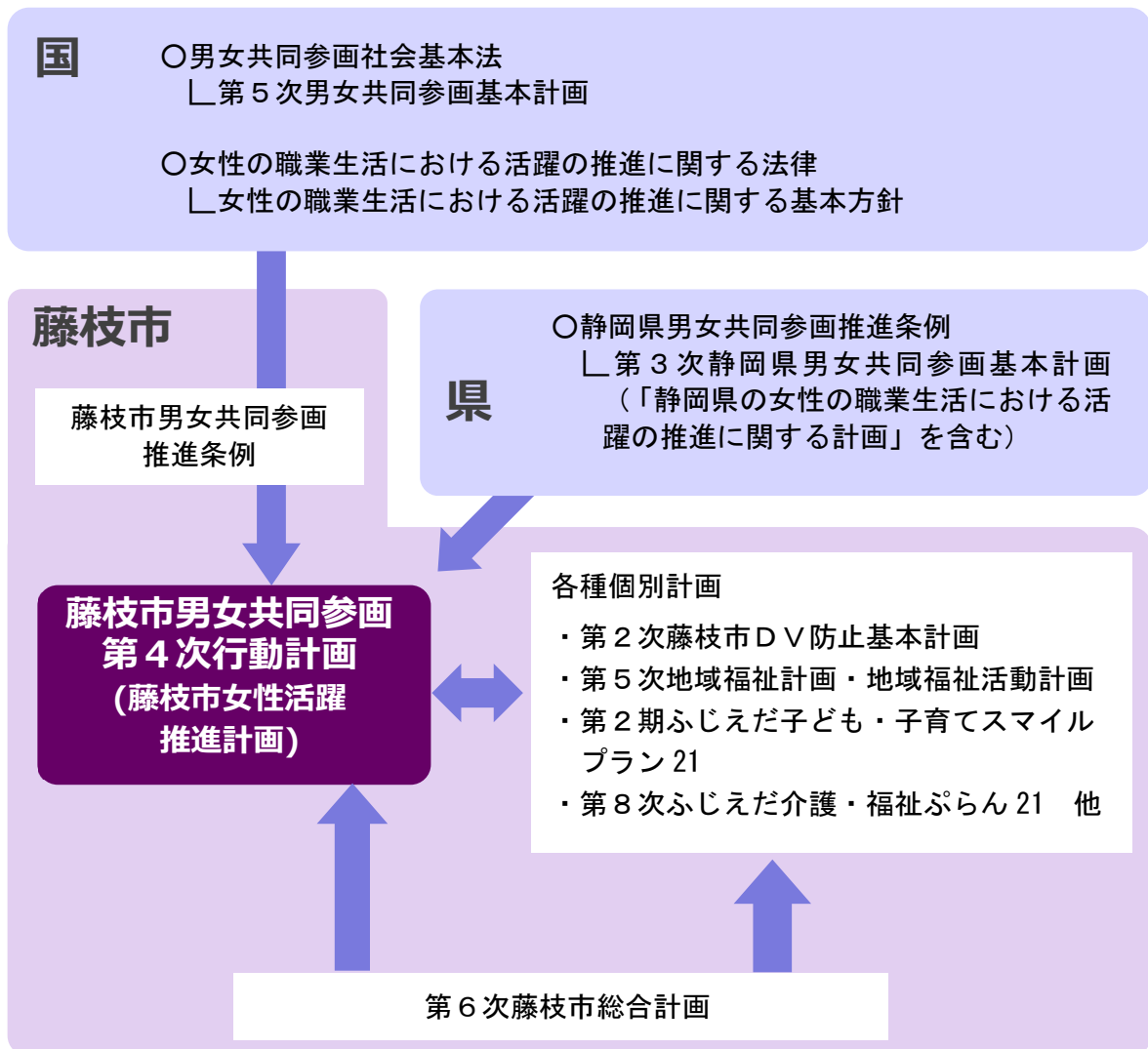
男女が、社会の対等な構成員として、自らの意志によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うことです。

(藤枝市男女共同参画推進条例第2条より)

2 計画の位置付け

本計画は、以下の法律・条例を根拠に策定します。

- ・「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」
- ・「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」
- ・「藤枝市男女共同参画推進条例」第11条に規定されている「行動計画」



3 計画の期間

本計画の計画期間は令和4（2022）年度から令和8（2026）年度までの5年間とし、必要に応じ、見直しを行います。

年度	H30 (2018)	R 1 (2019)	R 2 (2020)	R 3 (2021)	R 4 (2022)	R 5 (2023)	R 6 (2024)	R 7 (2025)	R 8 (2026)	R 9 (2027)	R 10 (2028)	R 11 (2029)
藤枝市男女共同 参画行動計画	第3次計画			第4次計画					第5次計画			
藤枝市総合計画	第5次計画			第6次計画								
男女共同参画 基本計画(国)	第4次計画			第5次計画					第6次計画			
静岡県男女共同 参画基本計画	第2次計画			第3次計画					第4次計画			

4 第3次行動計画の進捗と評価

平成30（2018）年3月に策定した前回計画を評価するため、成果指標の達成状況を確認しました。これらの評価を受けて、新たな成果指標と目標値を設定します。

基本目標1 男女共同参画意識が浸透した社会づくり

■基本目標1の成果指標の評価

（時点は全て年度）

成果指標	策定時 (H28)	目標値 (R3)	現状値	評価
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				
社会通念や慣習・しきたりなどで男女が平等とを感じる人の割合（アンケート調査）	16.6% (H28)	20.0%	18.6% (R2)	未達成だが改善
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				
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 (H28)	17校 (全校実施)	15校 ^{※1} (R2)	未達成
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				
地区推進員が実施する啓発活動の開催回数（1地区当たり年間）	1回以上 (H29)	2回以上	2回以上 ^{※2} (R1)	達成
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）	— (H29) 〔参考値〕 8.9%	50.0%	21.8% ^{※3} (R1)	未達成

※1…新型コロナウイルス感染症拡大の影響で2校は講座の実施を中止

※2…令和2年度は新型コロナウイルス感染症拡大の影響により実施を中止

※3…令和2年度の防災訓練は、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により実施を中止

基本目標2 誰もが能力を発揮して輝ける環境づくり

■基本目標2の成果指標の評価

（時点は全て年度）

成果指標	策定時 (H28)	目標値 (R3)	現状値	評価
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				
家事・育児・介護に関する講座における男性参加者数（年間）	— (H28)	60人	151人 (R2)	達成
地域子育て支援拠点利用件数（年間）	177,705件 (H28)	207,000件	81,112件 ^{※4}	未達成

成果指標	策定時 (H28)	目標値 (R3)	現状値	評価
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				
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 (H28)	37社	35社 (R2)	未達成だが 改善
働き方改革に関するセミナーの受講者数 (年間)	90人 (H28)	100人	125人 (R2)	達成
基本的施策6 政策・方針決定過程への女性参画の推進				
女性委員がない審議会の数	3 (H29)	0	1 (R2.4.1現在)	未達成だが 改善
市の女性職員の管理職等への登用 (係長以上)	18.9% (H29)	25%以上	25.1% (R2)	達成

※4…令和2年度は新型コロナウイルス感染症拡大防止対策のため利用制限や利用控えによる減少

基本目標3 誰もが安全・安心・健康に暮らせるまちづくり

■基本目標3の成果指標の評価

(時点は全て年度)

成果指標	策定時 (H28)	目標値 (R3)	現状値	評価
基本的施策7 女性に対するあらゆる暴力の根絶				
DVに関する講座の開催数(年間)	3回 (H29)	5回	1回 (R2)	未達成
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				
乳がん検診受診率	64.9% (H28)	66.0%	63.9% ^{※5} (R1)	未達成
子宮がん検診受診率	75.2% (H28)	76.0%	63.8% ^{※5} (R1)	未達成
睡眠で休養が十分取れている者の割合	81.2% (H28)	維持	77.7% ^{※5} (R1)	未達成
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				
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 (H29)	12回	12回 (R2)	達成

※5…令和2年度は新型コロナウイルス感染症拡大の影響から利用控えがあったため、令和元年度の値による評価とした。



第2章

男女共同参画を取り巻く社会状況



1 社会経済情勢

少子高齢化による本格的な人口減少社会の到来、非正規雇用労働者の増加及び年功序列や終身雇用制度等に代表されるこれまでの労働慣行の見直し、並びにひとり親世帯や単身世帯の増加など多様な家族の在り方が浸透している今日の社会情勢は一層複雑なものとなっています。

その中で、性別や国籍、信仰などで差別されない多様性のある社会を目指す動きとして、「ダイバーシティ&インクルージョン」に関する取組が注目されています。

特に国連では、「誰一人取り残さない」持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現に向けて、SDGs (Sustainable Development Goals (持続可能な開発目標)) を採択し、日本においても行政や企業が積極的に取組を進めています。

また、これとは別に近年全国的に発生している以下の課題にも対応が求められています。

(1) 新型コロナウイルス感染症の拡大

令和2（2020）年から感染拡大が本格化した新型コロナウイルス感染症は、人々の生活に大きな影響を及ぼしました。例えば、企業においては、オンライン会議やテレワーク等の導入が進み、また、消費活動においては、インターネット通販の拡大、外出自粛による家庭内での飲食の増加等の変化がみられました。

このような中、非正規雇用労働者の解雇・雇止め等もみられ、その割合が高い女性を中心に失業・貧困等の問題が浮き彫りになっています。また、在宅勤務が増加したことに伴い、女性の家事負担が増していることや、DV・虐待・自殺の件数が増加する問題も顕在化し、社会的に弱い立場の人への支援が求められています。（内閣府：「コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会報告書」より）

(2) 自然災害の大規模化・頻発化

平成23（2011）年の東日本大震災や平成28（2016）年の熊本地震及び、令和元（2019）年の台風19号による阿武隈川の氾濫など、大規模な災害時の避難所運営において、女性や性的マイノリティ、障害のある方など、配慮が必要な方への対応が課題とされています。

特に、近年は気候変動の影響を受け、全国各地で災害級の豪雨が頻発していることから、これらの課題への対応が早急に求められています。

2 国・県や藤枝市の動き

(1) 国の動き

① 法律等の状況

平成30(2018)年3月の前回計画の策定以降、国の動向として、男女共同参画社会の実現に向けた様々な法整備を進めています。

法律名	内容
政治分野における男女共同参画の推進に関する法律 平成30(2018)年5月に公布・施行	衆議院・参議院及び地方議会の議員の選挙において、男女の候補者の数ができるだけ均等となることを目指すことなどを基本原則とし、政党等の責務として、所属する男女のそれぞれの公職の候補者の数について目標を定める等、自主的に取り組むよう努めることや、国・地方公共団体の責務等を定め、政治分野における男女共同参画を効果的かつ積極的に推進することなどを目的とする。
働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律 平成30(2018)年7月に公布され、平成31(2019)年4月から順次施行	労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講じることについて、労働基準法、パートタイム労働法等の関係法を改正する。
女性活躍推進法(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律)の改正 令和元(2019)年6月に改正	女性の職業生活における活躍を一層推進するため、一般事業主行動計画策定義務の対象拡大、女性の活躍に関する情報公表項目の強化等について定める。
労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法の改正 令和元(2019)年6月に改正、令和2(2020)年6月から順次施行	パワー・ハラスメント対策が事業主の義務となる労働施策総合推進法の改正と併せ、セクシュアル・ハラスメント等の防止対策の強化を目的として、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法を改正する。
配偶者暴力(DV)防止法の改正 令和元(2019)年6月に公布、令和2(2020)年4月から施行	児童虐待防止対策及び配偶者からの暴力の被害者の保護対策の強化を図るため、相互に連携・協力すべき関係機関として児童相談所が法律上明確化されるとともに、保護の適用対象として被害者の同伴家族が含まれることとなる。
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及び雇用保険法の一部を改正する法律 令和3(2021)年6月に改正、令和4(2022)年4月から順次施行	出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け等を定める。

②男女共同参画基本計画の状況

国は、「男女共同参画社会基本法」第13条に規定されている、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の基本計画を策定しています。令和2（2020）年12月に閣議決定された「第5次男女共同参画基本計画」では、目指すべき社会として次のような事項が掲げられています。

男女共同参画基本計画の目指すべき社会

- ① 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
- ② 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
- ③ 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
- ④ 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

(2) 静岡県(県内各市町)の動き

①静岡県の動き

静岡県の動向としては、「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」を制定し、条例の実効性を高めるため、平成15（2003）年に「静岡県男女共同参画基本計画」を策定しました。以降、計画の改訂を進め、令和3（2021）年には令和3（2021）年度から令和7（2025）年度までを計画期間とする「第3次静岡県男女共同参画基本計画」が策定されました。基本目標を「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」とし、「男女共同参画社会の実現に向けた意識の变革と教育の推進」「安全・安心に暮らせる社会の実現」「職場・家庭・地域における固定的性別役割分担からの脱却」「政策・方針決定過程の場やあらゆる職域への女性の参画拡大」の4つを柱に据え、男女共同参画社会実現に向けた取組の推進を図ることとしています。

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」

目指す姿

〔自らの意思で選択できること〕

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

〔安心して暮らせること〕

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

〔働き続けられること〕

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

〔個性を生かし、能力を発揮できること〕

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

②県内各市町の動き

その他、県内各市町の動向として、性的マイノリティの方々に対する理解促進の動きが活発化しています。特に全国的にパートナーシップ制度（LGBTQカップルなどに対して、2人の関係が結婚と同等であると承認し、証明書などを発行する制度）を導入する自治体が増加していることもあり、令和2（2020）年度に浜松市が県内に先駆けて、令和3（2021）年度から富士市も本制度を導入しています。その他の市でも同制度の導入を検討していることや、静岡市では性的マイノリティの交流会や電話相談事業を実施するなど、男女共同参画を含めた多様性を尊重する「ダイバーシティ&インクルージョン」が進んでいます。

(3)藤枝市の動き

①これまでの取組状況

本市では男女共同参画社会の実現を目指し、平成10（1998）年3月に「藤枝市男女共同参画プラン」を策定しました。その後、平成19（2007）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（2008）年3月には「藤枝市男女共同参画第2次行動計画」、平成30（2018）年3月には「藤枝市男女共同参画第3次行動計画」を策定しました。

この間、男女共同参画に関する種々の情報提供・啓発活動をはじめ、男女共同参画社会の実現に向けた市民参加の活動拠点である男女共同参画推進センターの運営、男女共同参画に関する取組を実施している事業所の認定制度、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推進

を図ってきました。

さらに近年は、産学官合同による「イクボス宣言」や、働き方改革の一環としての独自のクラウドソーシングシステムの構築・運営、防災分野における「藤枝女性防災ネットワーク」の組織化などの取組も進めています。

②藤枝版ローカルSDGs

冒頭にも記載したとおり、SDGs(Sustainable Development Goals(持続可能な開発目標))は、平成27(2015)年9月の国連サミットにおいて採択されました。令和12(2030)年までの国際目標として、17の目標・169のターゲットを掲げています。

本市が令和3(2021)年3月に策定した「第6次藤枝市総合計画」では、本市独自の目標として「藤枝版ローカルSDGsの実現」を掲げ、「力強い経済」「安全・安心な社会」「優しい環境」の三方良しの持続可能なまちづくりを進めていく方針を示しました。

男女共同参画は、本市独自の17の目標(ローカルSDGs)のうち、「目標5 女性が集まり活躍するまちをつくる」や「目標8 力強い地域産業と多様な働き方を生み出す」に関連することはもちろん、様々な目標の達成の基盤となるものです。





第3章

藤枝市の現状と課題



1 現状把握にあたって

本市の現状把握にあたり、市民意識調査及び市内企業等への調査を行ったほか、国や県などの各種調査報告や統計資料等を参照しました。

(1) 市民意識調査の実施

市民の男女共同参画の意識や実態を把握し、本計画策定のための基礎資料とすることを目的に、市民意識調査を実施しました。

■市民意識調査の概要

調査対象	18歳以上の市民より無作為抽出
調査票の配布・回収	郵送配布・郵送回収
調査期間	令和2（2020）年8月6日～9月11日
配布数・回答数	配布数 2,000 件 回答数 743 件（有効回答率 37.2%）

(2) 企業意識調査の実施

市内の企業の男女共同参画や女性活躍の意識や実態を把握し、本計画策定のための基礎資料とすることを目的に、企業意識調査を実施しました。また、調査に回答した企業の一部に対し、ヒアリングシートでの追加調査を実施しました。

■企業意識調査の概要

調査対象	市内に所在地を有する企業（従業員 10 人以上）
調査票の配布・回収	郵送配布・郵送回収
調査期間	令和2（2020）年8月13日～8月26日
配布数・回答数	配布数 500 件 回答数 231 件（有効回答率 46.2%）
ヒアリングシート調査実施数	2 社

2 本市を取り巻く現状と課題

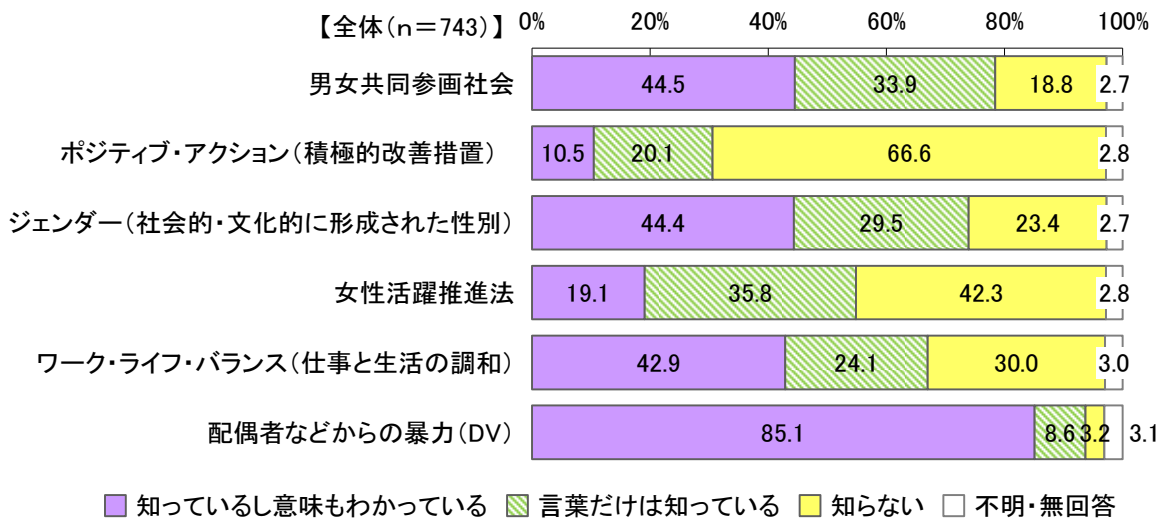
本市の各種統計や市民意識調査等の結果から導かれる「本市を取り巻く現状と課題」について、以下の5つに整理します。

課題1 男女共同参画についての理解と関心の醸成

○市民意識調査によると、「男女共同参画社会」という用語について、意味まで理解している人の割合は半数に届いておらず、十分に理解が広がっていないことがわかります。また、言葉の意味を知っている人の割合は年々増加しているものの、家庭内での役割分担に関する設問の回答状況をみると、「食事の支度や洗濯・掃除などの家事」については、主に妻が担っているなど分担が進んでいる状況はみられず、行動が伴っていません。

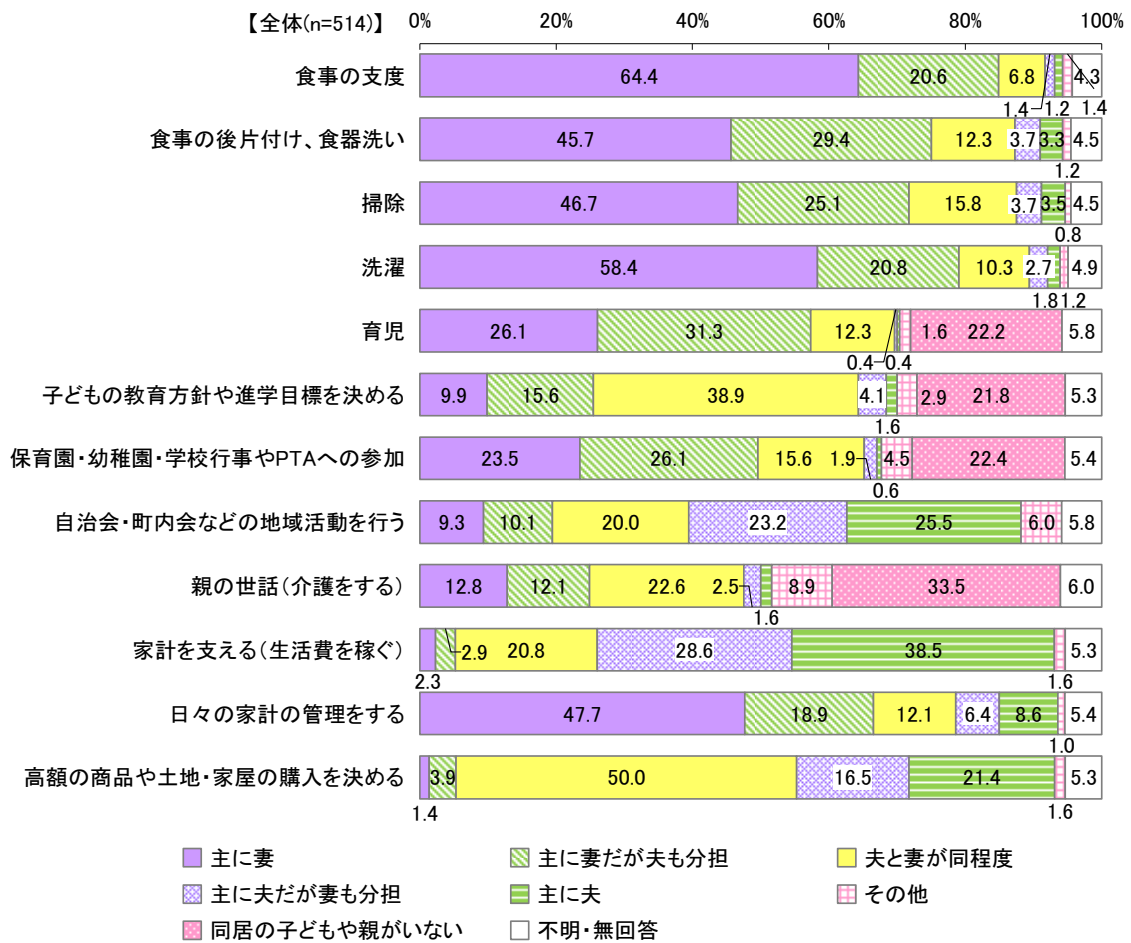
○さらに、男女共同参画の理解に重要な概念である「ジェンダー」や「ワーク・ライフ・バランス」という言葉についても、意味まで理解している人の割合は十分とはいえません。

■男女共同参画に関する言葉を知っている人の割合(全体)



資料：藤枝市男女共同参画に関する市民意識等調査・調査結果報告（令和3（2021）年3月）

■(配偶者と同居している回答者のみ)家庭での役割分担(全体)

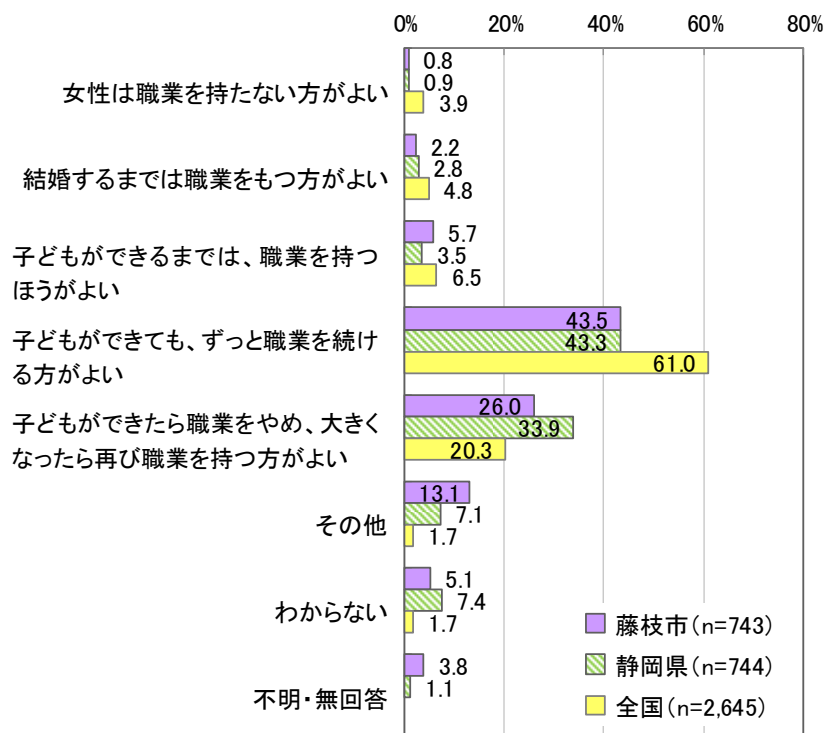


資料：藤枝市男女共同参画に関する市民意識等調査・調査結果報告（令和3（2021）年3月）

○女性が職業を持つことへの考え方は、「子どもができれば職業をやめ、大きくなったら再び職業を持つ方がよい」という回答が全国平均より高く、また、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」という回答が全国平均より低くなっています。

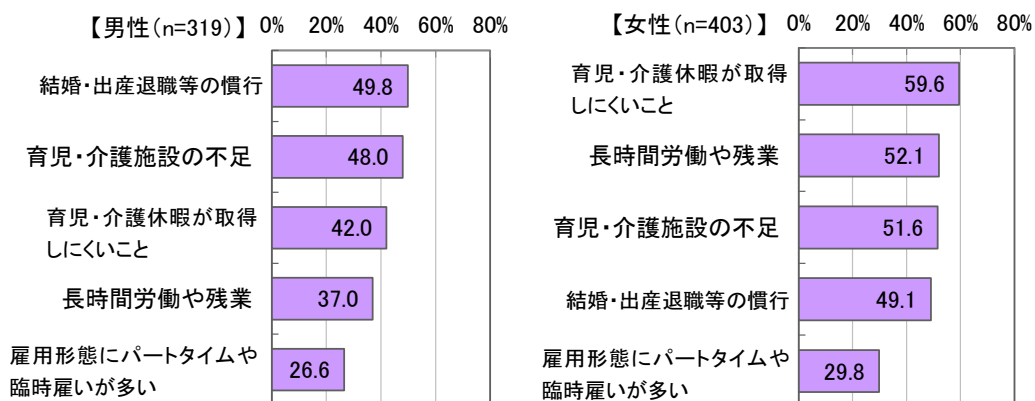
次に、働く上での障害として「育児・介護休暇が取得しにくいこと」「長時間労働や残業」「育児・介護施設の不足」を約5割の女性が回答するなど、継続的に働き続けることに関して課題がみられます。

■女性が職業を持つことについての考え方(国、県、本市比較)



資料：全国…男女共同参画社会に関する世論調査（令和元（2019）年9月）
 静岡県…静岡県の男女共同参画に関する県民意識調査報告書（令和元（2019）年8月）
 藤枝市…藤枝市男女共同参画に関する市民意識等調査・調査結果報告（令和3（2021）年3月）

■継続して女性が働く上での障害(男女別)(上位5位)

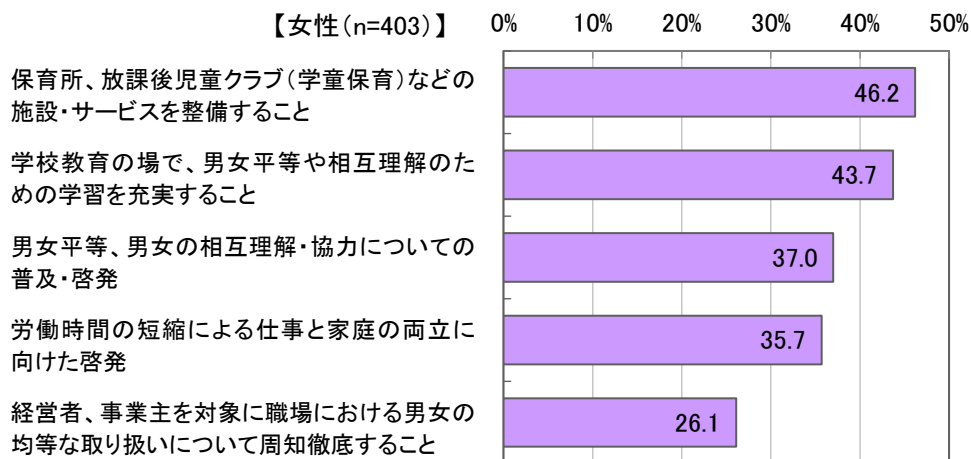
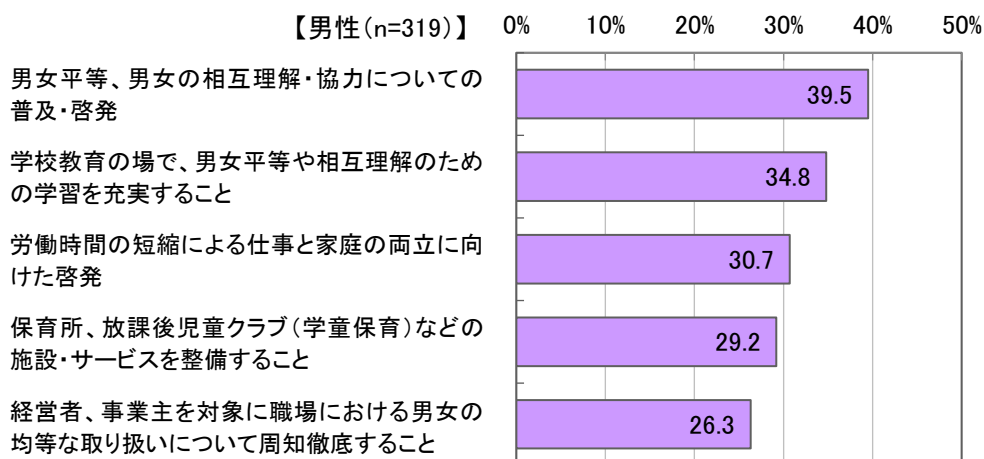


資料：藤枝市男女共同参画に関する市民意識等調査・調査結果報告（令和3（2021）年3月）

○市に望む施策として、男性では「男女平等、男女の相互理解・協力についての普及・啓発」(39.5%)や「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」(34.8%)を回答する割合が高く、女性では「保育所、放課後児童クラブなどの施設・サービスを整備すること」(46.2%)や「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」(43.7%)を回答する割合が高い状況です。

特に、女性からの要望が高かった保育・子育て支援サービスや子どもたちへの教育・学習を推進することが求められています。

■男女共同参画の推進のために市に望む施策(男女別)(上位5位)

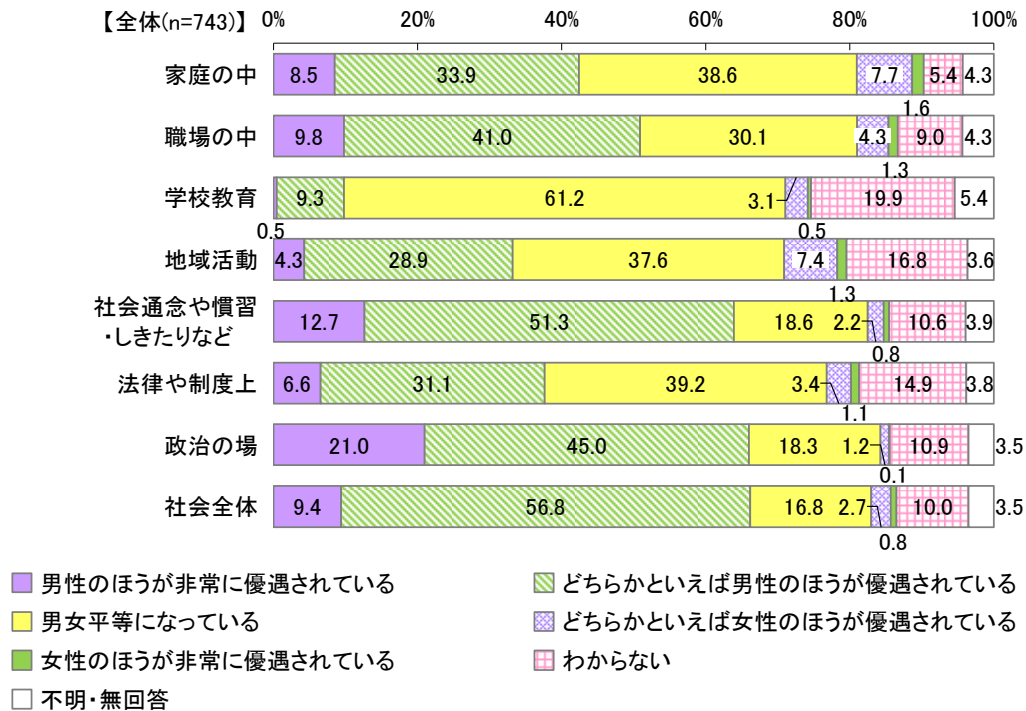


資料：藤枝市男女共同参画に関する市民意識等調査・調査結果報告（令和3（2021）年3月）

課題2 未だに実感する男女の日常での不平等感の解消

○市民意識調査によると、「男女の平等度」については、「学校教育」を除く全ての項目で「男女平等になっている」と回答した人の割合が過半数を下回っており、依然として男女の不平等を実感する人が多い状況です。特に、「職場の中」「社会通念や慣習・しきたりなど」「政治の場」「社会全体」において不平等感が高く、平成 28 年度の調査と比較しても、継続した課題であるといえます。

■各分野での男女の平等度(全体)



資料：藤枝市男女共同参画に関する市民意識等調査・調査結果報告（令和3（2021）年3月）

○世界的に見ても、日本における性別格差は大きく、ジェンダー・ギャップ指数（GGI）は156か国中120位と、主要7か国の中でも最下位となっています。特に「政治」「経済」分野が低位であることが影響しているため、これらの底上げが求められています。

■ジェンダー・ギャップ指数(日本の順位)

(年)	H22 2010	H24 2012	H26 2014	H28 2016	H30 2018	R元 2019	R2 2020
GGI	94位	101位	104位	111位	110位	121位	120位
政治	101位	110位	129位	103位	125位	144位	147位
経済	101位	102位	102位	118位	117位	115位	117位
教育	82位	81位	93位	76位	65位	91位	92位
健康	1位	34位	37位	40位	41位	40位	65位

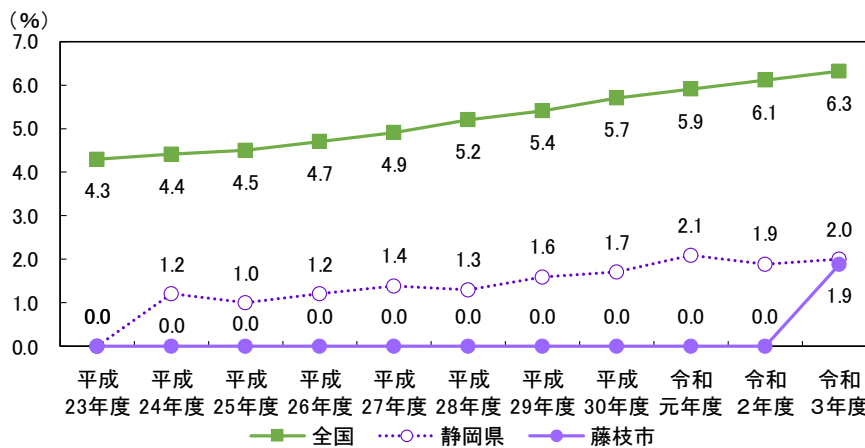
資料：世界経済フォーラム/グローバル・ジェンダー・ギャップレポート

課題3 管理職等指導的立場の女性割合の向上

○本市の自治会長における女性の人数は長年0人が続き、令和3（2021）年度も52人中1人ですが、自治会等の地域活動には多くの女性が参加しています。

本市に限らず、地域活動における方針決定の場への女性の参画割合が低いことは、地域活動へ女性の視点が反映されにくくなり、特に災害時の避難所運営（生理用品の取り扱いやプライバシーの配慮、性暴力被害の防止等）において問題が生じることが懸念されます。

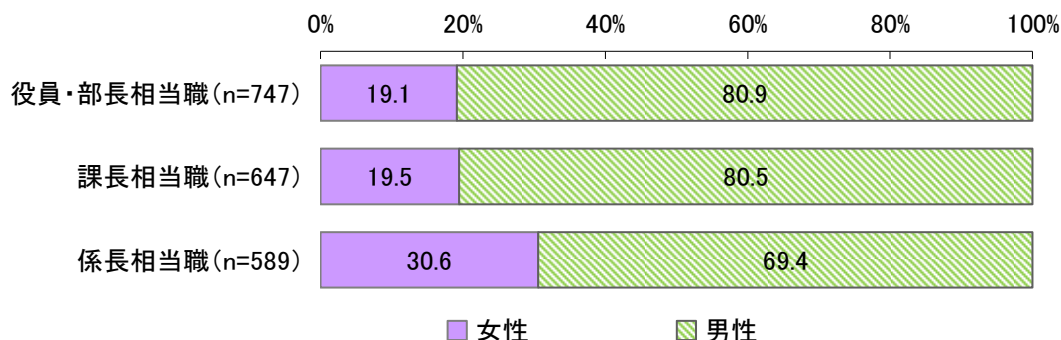
■自治会長に占める女性の割合（全国市町村、県内市町、本市比較）



資料：全国・静岡県…地方公共団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に関する調査
藤枝市…藤枝市男女共同参画・多文化共生課

○本市の企業における女性管理職の割合は、役員・部長相当職が19.1%、課長相当職が19.5%となっており、県内全市町の平均を上回っているものの全体的に低い状況であり、改善が求められます。

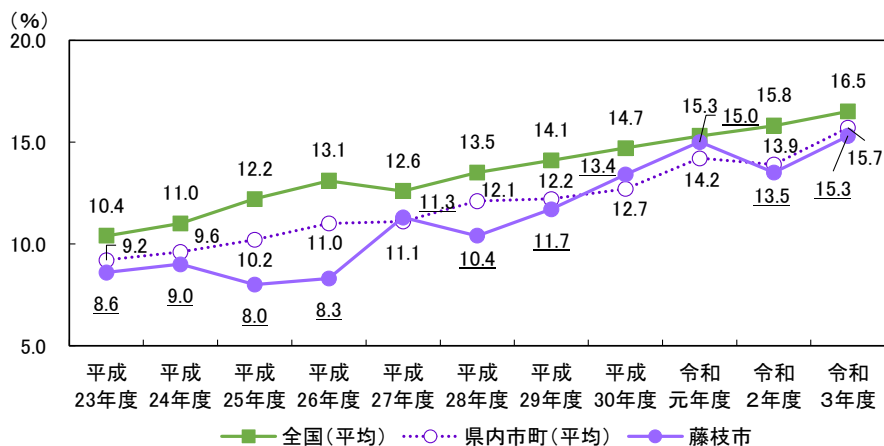
■役職者別の男女比



資料：藤枝市男女共同参画に関する市民意識等調査・調査結果報告（令和3（2021）年3月）

○本市（藤枝市役所（市立病院含む））における管理職の女性割合は令和3（2021）年4月時点で15.3%と、県内全市町の平均（15.7%）を下回っていますが、その割合は、年々増加しているため、今後も女性登用を進めていく必要があります。

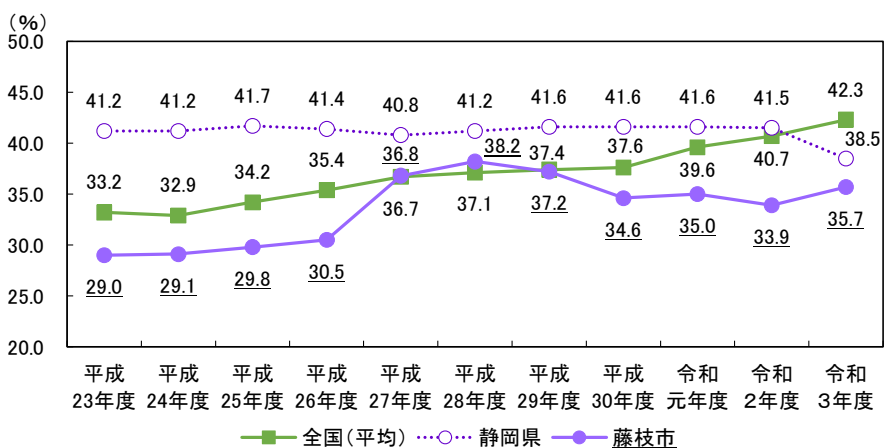
■本市職員(市立病院職員含む)の管理職の割合(課長相当職以上)(全国市町村(平均)、県内市町、本市比較)



資料：地方公共団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に関する調査

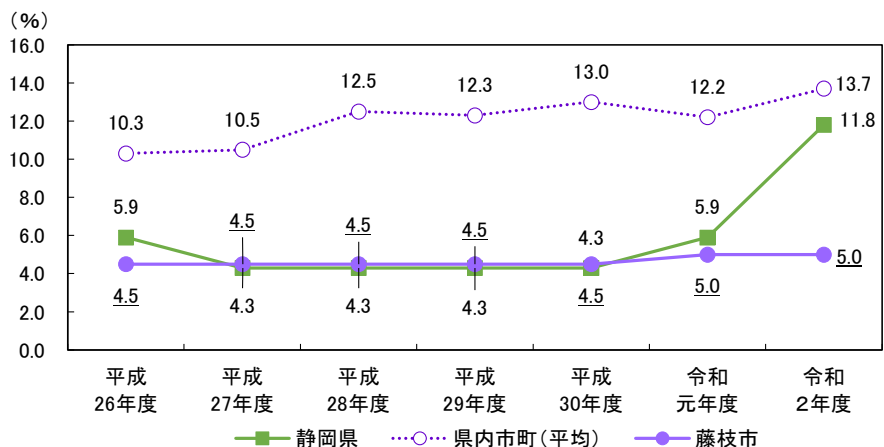
○本市の審議会的女性委員の割合は、近年やや減少しており、令和3(2021)年4月で35.7%と、全国(42.3%)及び静岡県(38.5%)を下回っています。また、本市の議会議員に占める女性割合は5.0%と県内の順位で28/35位となっています。

■審議会等に占める女性委員の割合の推移・比較(全国市町村(平均)、静岡県、本市比較)



資料：地方公共団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に関する調査

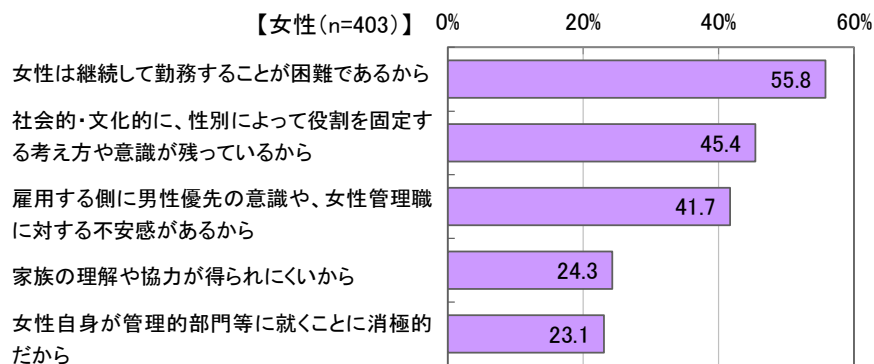
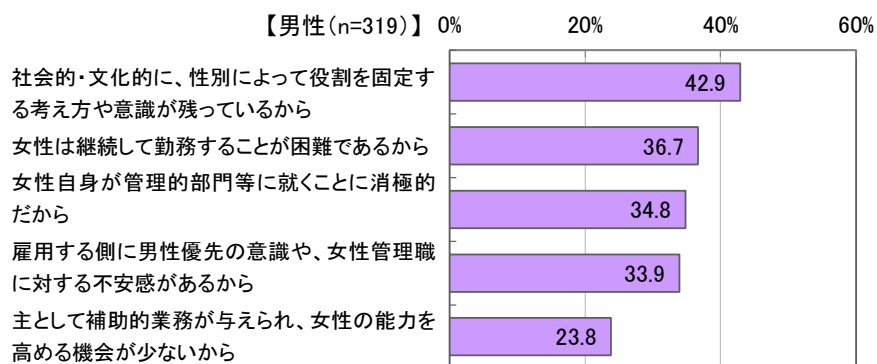
■本市議会議員に占める女性の割合(県(県議会)、県内市町(平均)、本市比較)



資料：静岡県男女共同参画白書

○市民意識調査によると、「管理的部門や指導的地位への女性登用」が少ない理由として、55.8%の女性が「女性は継続して勤務することが困難であるから」と回答しており、家事や育児の負担が女性に偏っていることが影響していることが推測されます。

■女性管理職の登用が少ない理由(男女別)(上位5位)

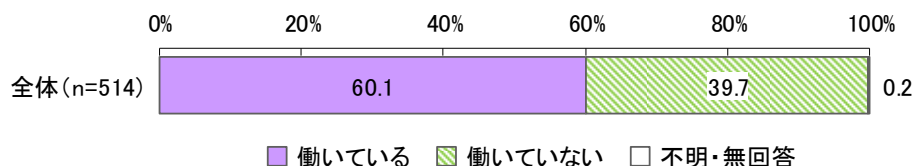


資料：藤枝市男女共同参画に関する市民意識等調査・調査結果報告（令和3（2021）年3月）

課題4 仕事と家庭の両立困難の解消

○市民意識調査によると、60%を超える世帯が共働きとなっています。これに伴い、性別役割分担から、性別を問わず仕事と家庭を両立させることが求められています。

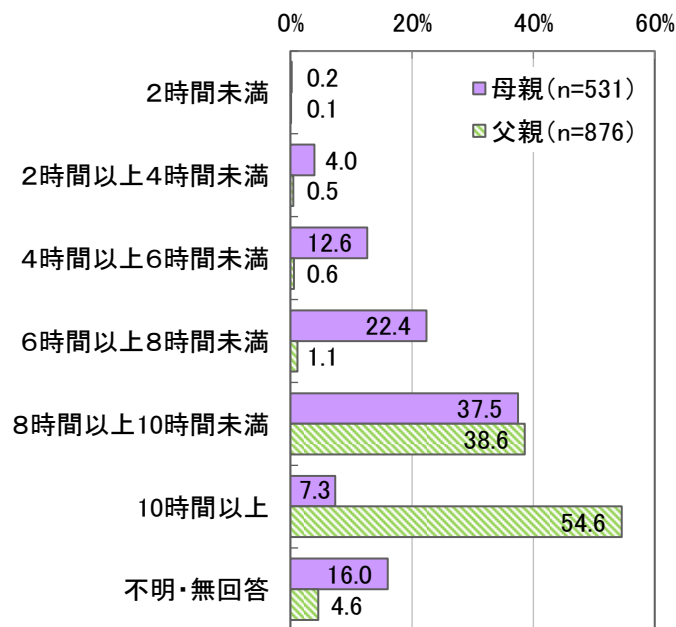
■(既婚者のみ)夫婦共に働いている人の割合(パート・アルバイト含む)(全体)



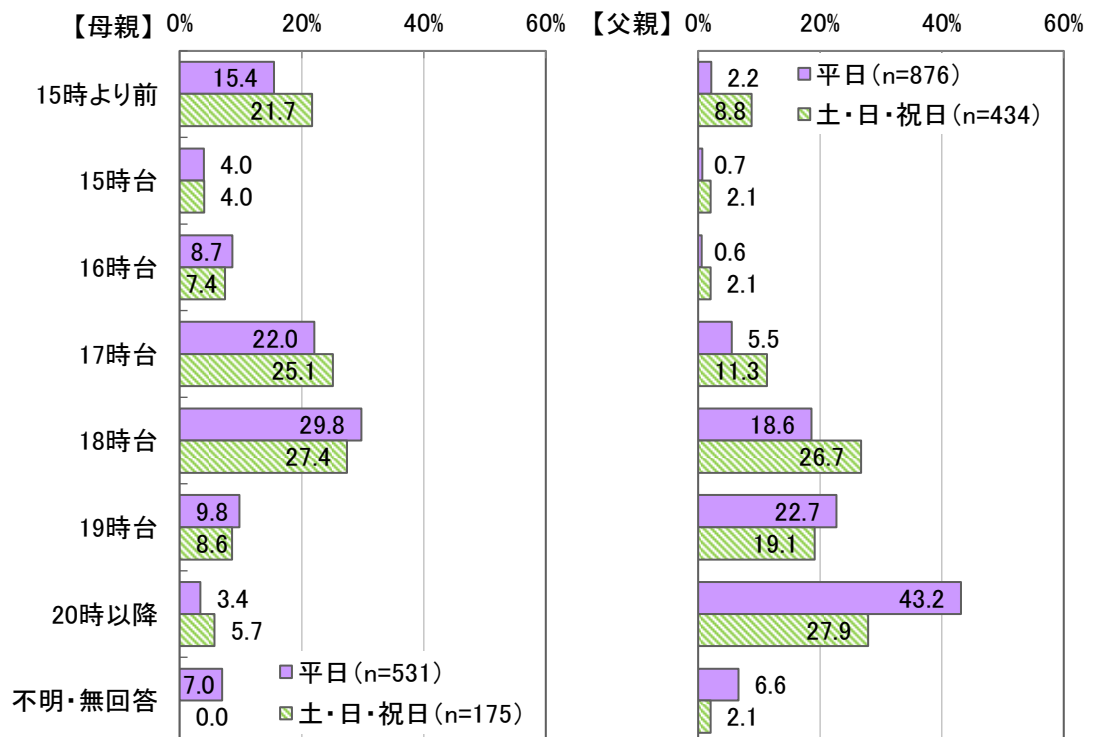
資料：藤枝市男女共同参画に関する市民意識等調査・調査結果報告（令和3（2021）年3月）

○本市の子育てに関するアンケートでは、本市在住の就学前児童の父親の54.6%が平均就業時間「10時間以上／1日」となっており、平均帰宅時間も43.2%が「20時以降」と回答するなど、依然として、多くの企業で男性中心型労働慣行等があることがうかがえます。

■平均就労時間(残業含む)(時間/日)(父親、母親比較)



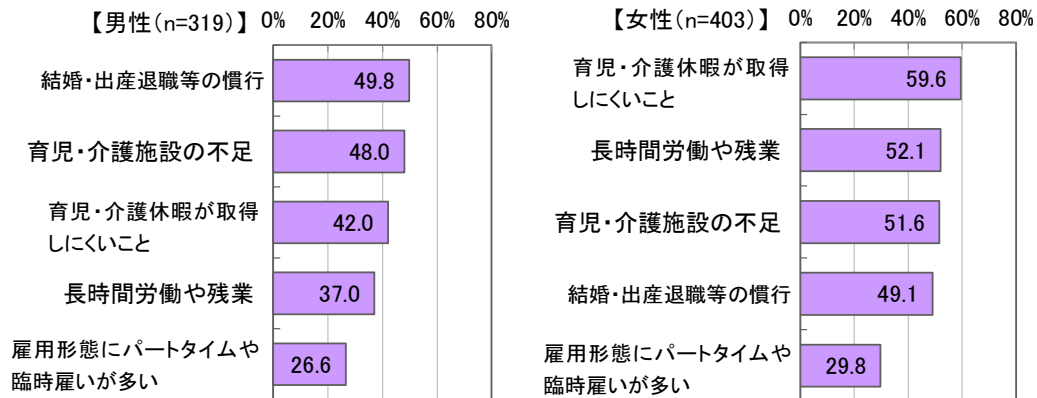
■平均的な帰宅時間(父親、母親比較)



資料(共に): 藤枝市子ども・子育て支援事業計画策定に係るニーズ調査(平成30(2018)年度)

○市民意識調査によると、「継続して女性が働く上での障害」について、女性では「育児・介護休暇が取得しにくいこと」「長時間労働や残業」「育児・介護施設の不足」と回答する割合が高く、仕事と家庭の両立が困難なことを理由に挙げる人が多い状況です。

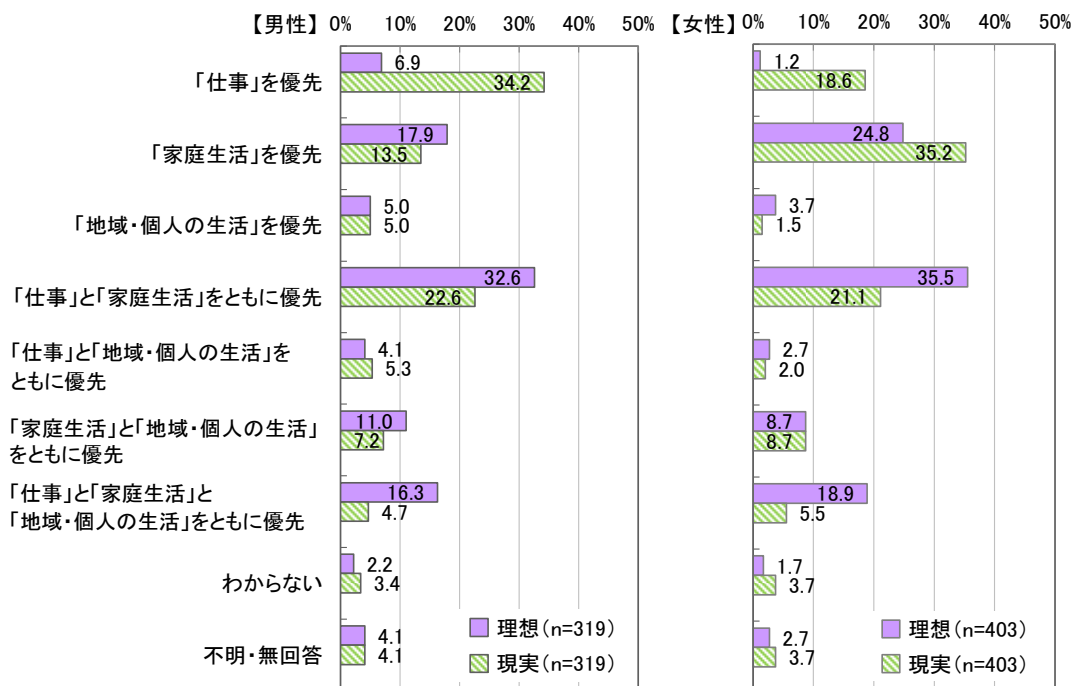
■継続して女性が働く上での障害(男女別)(上位5位) *再掲



資料：藤枝市男女共同参画に関する市民意識等調査・調査結果報告（令和3（2021）年3月）

○市民意識調査によると、「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の優先度の理想について、「仕事と家庭生活をともに優先したい」という回答が多くなっているものの、現実を問うと男性は「仕事」を、女性は「家庭生活」を優先している状況です。市民生活における理想と現実を近づけられるようワーク・ライフ・バランスの推進が必要です。

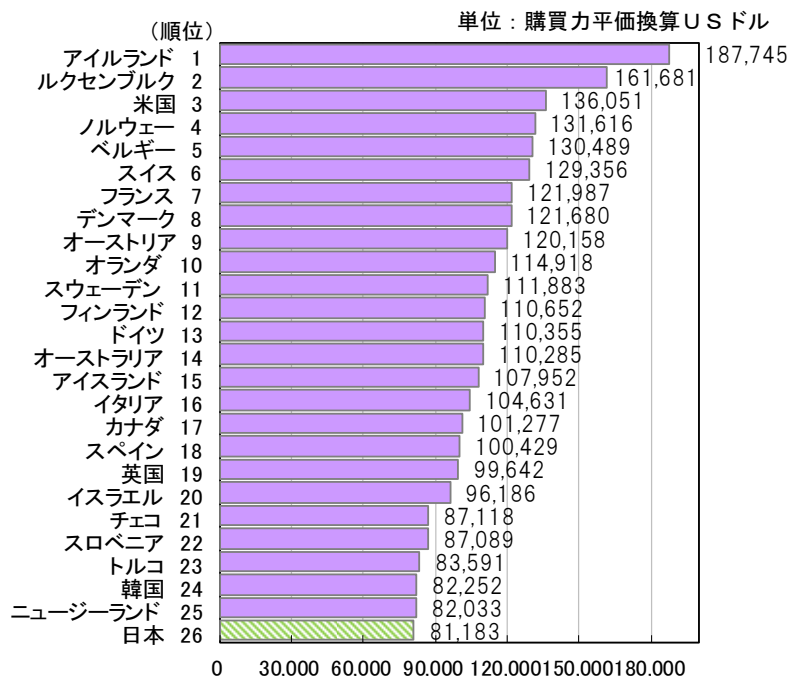
■生活の中の優先度の理想と現実(男女別)



資料：藤枝市男女共同参画に関する市民意識等調査・調査結果報告（令和3（2021）年3月）

○日本では長時間労働の慣行があるにもかかわらず、一人当たりの労働生産性において、先進国の中で最低（OECD加盟国 26 位/37 개국）となっているなど、働き方の見直しが求められています。

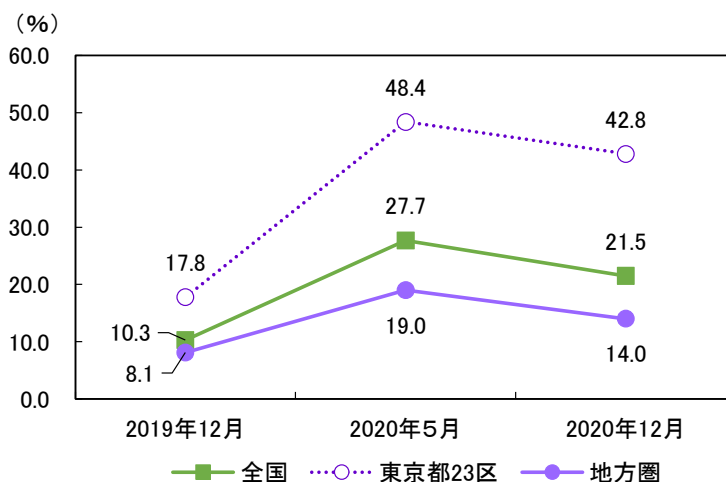
■OECD加盟諸国の労働生産性(上位 26 位)



資料：労働生産性の国際比較(令和元（2019）年)

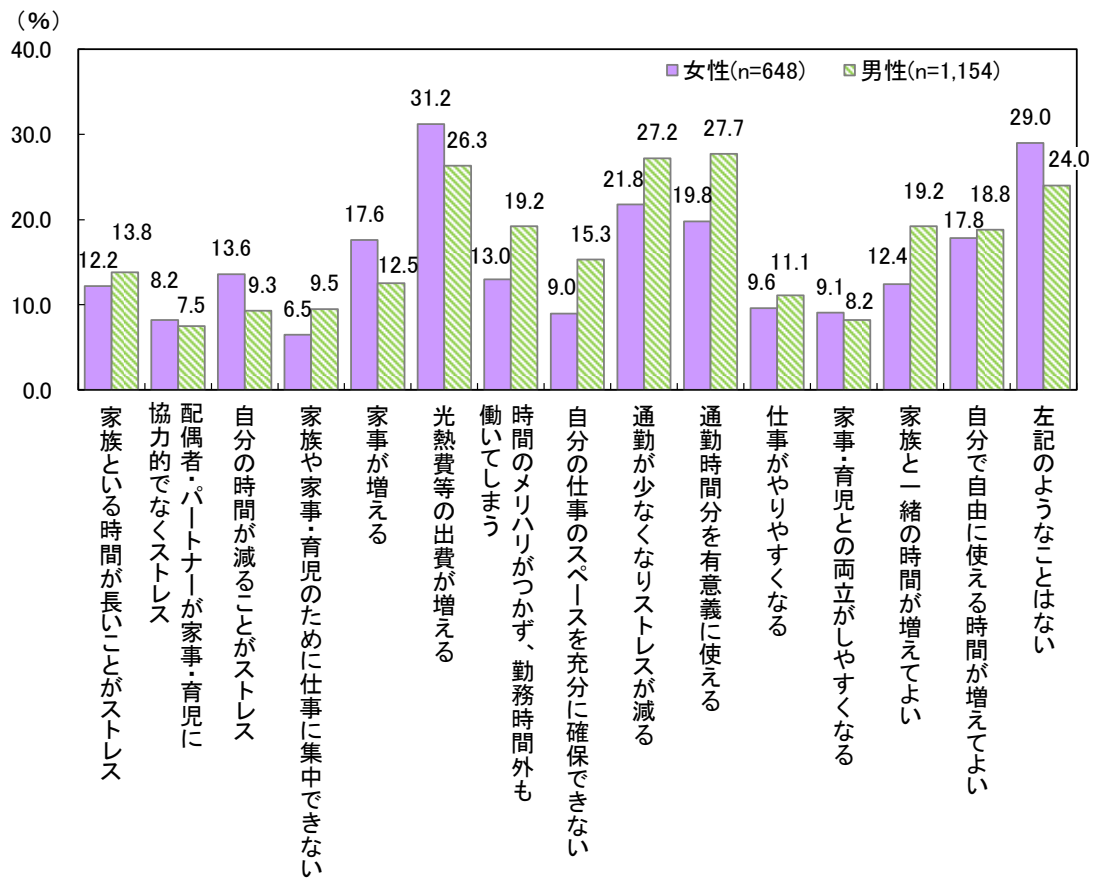
○全国では、令和2（2020）年初頭からの新型コロナウイルス感染症への対応を契機に在宅勤務などを導入する企業が東京圏で増加する一方、地方圏では低調な状況です。地方においても、新たな働き方や勤務形態に柔軟に対応していくことが求められています。

■テレワークの実施状況(全国、東京都 23 区、地方圏比較)



資料：コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会報告書（令和3（2021）年4月）

■テレワークを経験して感じたこと(全国調査)(男女別)

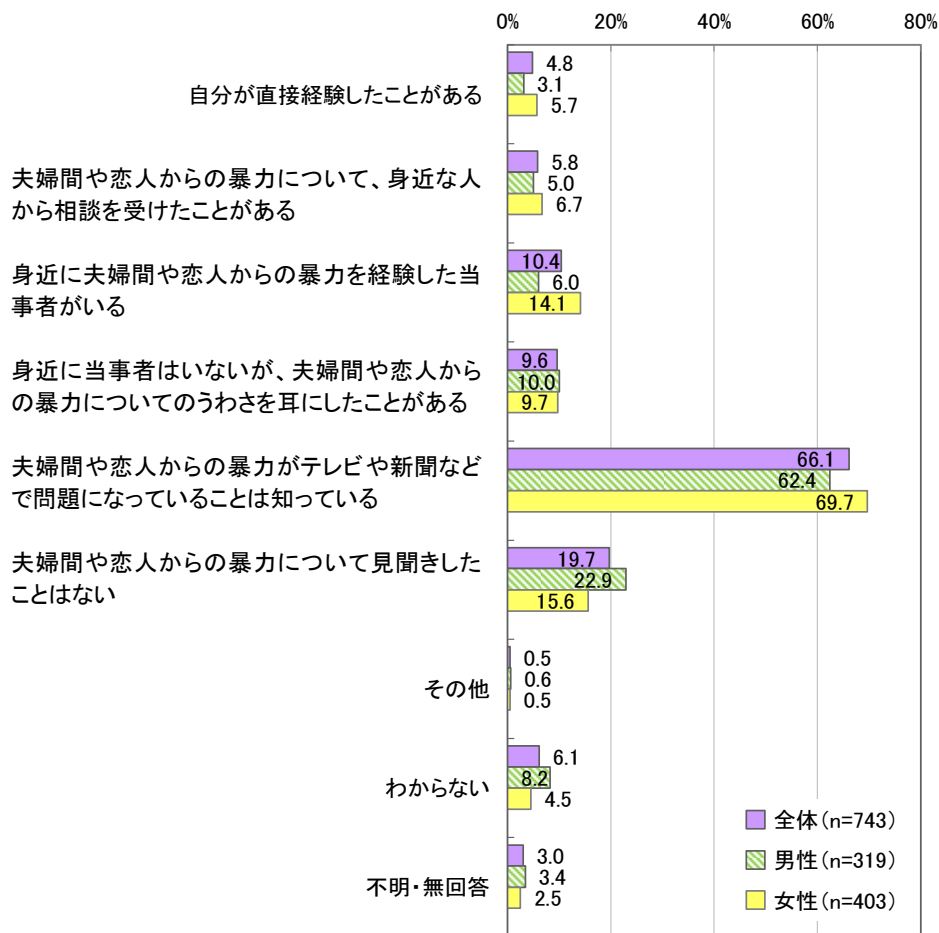


資料：コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会報告書（令和3（2021）年4月）

課題5 より弱い立場の人への暴力の防止と理解の促進

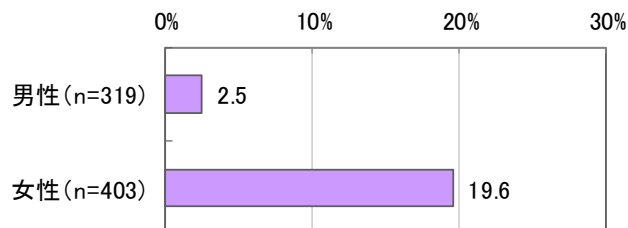
○市民意識調査によると、DVを「直接経験したことがある」人について、男性で3.1%、女性で5.7%となっており、「身近に経験した当事者がいる」と回答した人の割合が男性で6.0%、女性で14.1%となっています。また、セクシュアル・ハラスメントについて「直接経験したことがある」と回答した人は男性2.5%に対し女性19.6%となっており、DVやセクシュアル・ハラスメントの多くが女性に対するものであり、対策が求められます。

■DVについて聞き見たことがある人(全体、男女別)



資料：藤枝市男女共同参画に関する市民意識等調査・調査結果報告（令和3（2021）年3月）

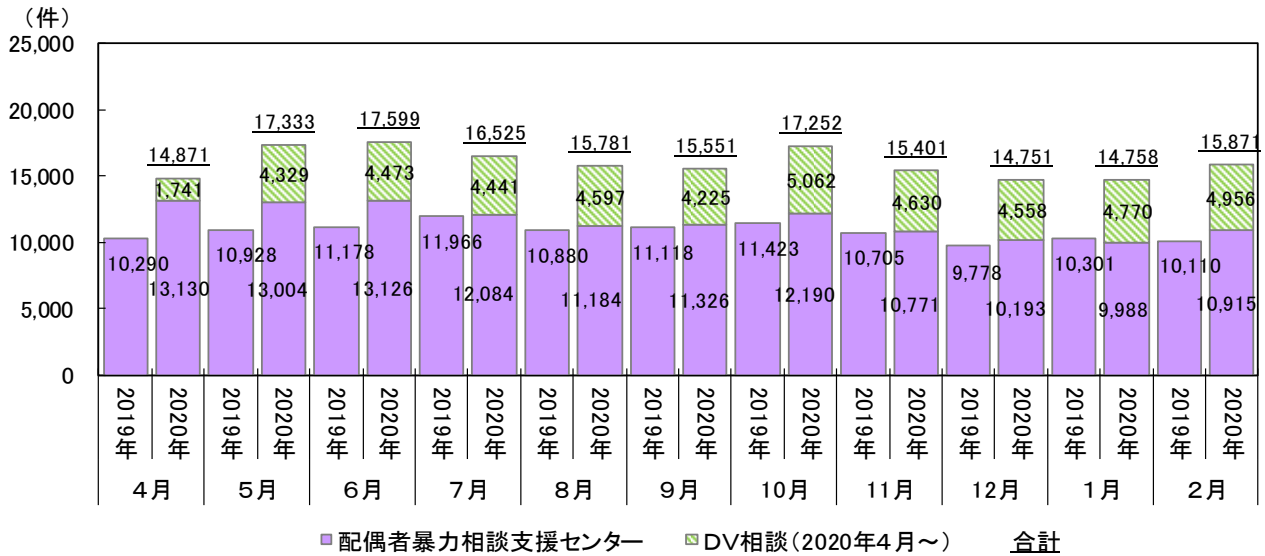
■セクシュアル・ハラスメントについて直接経験したことがある人(男女別)



資料：藤枝市男女共同参画に関する市民意識等調査・調査結果報告（令和3（2021）年3月）

○令和2（2020）年初頭から拡大した新型コロナウイルス感染症の影響により、全国では非正規で働く人などの雇用が不安定となり、その割合が高い女性やひとり親世帯の生活の困窮や家庭内でのDV、児童虐待などが顕在化しています。内閣府が公表した資料によれば、DV相談件数の増加や女性の自殺者数の増加などがみられ、深刻な影響が出ています。なお、本市では、DV相談件数や女性の自殺者数等に顕著な変化はみられていませんが、全国の状況を鑑みると、影響を受けている人、または受ける可能性がある人がいることが推測されるため、対応が求められます。

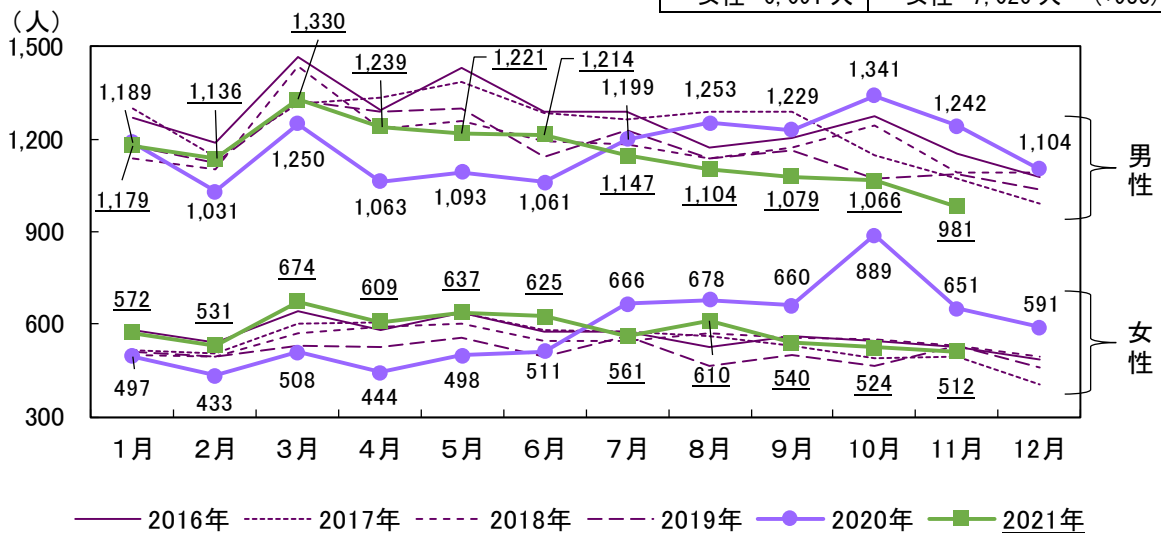
■DV相談件数の推移（全国）



資料：コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会報告書（令和3（2021）年4月）

■自殺者数の推移（全国）

2019年合計	2020年合計
20,169人	21,081人 (+912)
男性 14,078人	男性 14,055人 (▲23)
女性 6,091人	女性 7,026人 (+935)



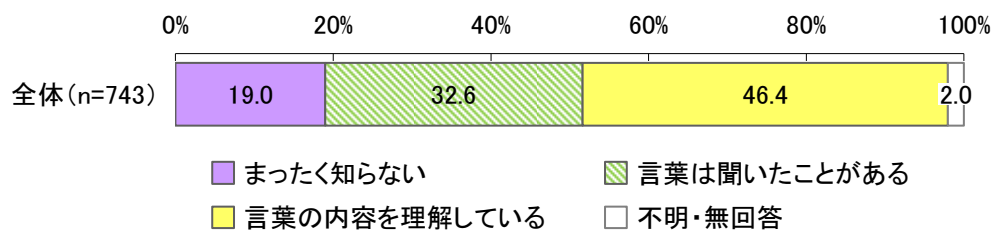
※2020年分までは確定。2021年分は11月末の速報値。

資料：警察庁

○市民意識調査によると、「性的マイノリティ」という言葉について、79.0%の方が「言葉は聞いたことがある」「言葉の内容を理解している」と回答していることから、言葉の認知度自体は高い状況ですが、性的マイノリティに対する差別や偏見があることを意識している市民が78.2%いるという結果がみられ、社会への受け入れが進んでいないことがうかがえます。

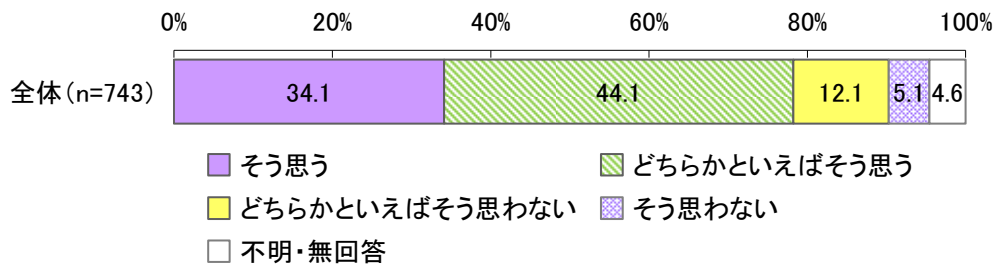
○外国人や障害のある人、様々な状況下にある人に対する理解を深め、誰もが生活しやすい社会づくりが求められます。

■性的マイノリティという言葉を知っている人の割合(全体)



資料：藤枝市男女共同参画に関する市民意識等調査・調査結果報告（令和3（2021）年3月）

■性的マイノリティにとって偏見や差別などの人権侵害により生活しづらい社会だと思うか(全体)



資料：藤枝市男女共同参画に関する市民意識等調査・調査結果報告（令和3（2021）年3月）



第4章

計画の目標



1 計画の基本理念

「藤枝市男女共同参画推進条例」では、男女が共に生き共に輝くまちづくりの推進を目指し、6つの基本理念のもと、市、市民、事業者及び市民団体等が協力し合って様々な活動を展開することとしています。このような考えに沿って、これまで3次にわたる男女共同参画行動計画の策定・推進を図ってきました。

また、令和3（2021）年度を初年度とする「第6次藤枝市総合計画」では、基本理念として「“幸せになるまち” 藤枝づくり ～まち・自然・文化と共生 未来へ飛躍～」を掲げ、先人から継承した豊かなまちと自然、文化を守り、未来に向けて発展したまちを築くこと、また市民や企業、行政、大学などの多様な主体が想いを共有し、力を結集することで“幸せになるまち”の創造を目指しています。

本市の男女共同参画を取り巻く現状をみると、人々の意識は徐々に見直されているものの、職場、社会通念や慣習及び政治分野など様々な場面において、未だ固定的な性別役割分担意識が残っている現状がみられます。性別に縛られず、誰一人取り残さないよう、一人ひとりの能力と個性が発揮でき、「自分らしく」心豊かに生活できる社会づくりが求められていることから、本計画においては、条例等に基づくこれまでの考え方、本市の現状や課題、総合計画で掲げる市全体の目標や藤枝版ローカルSDGsの考え方等を踏まえ、以下の総合目標を設定します。

総合目標

**男女が共に輝き
誰もが幸せを実感できるまち ふじえだ**

藤枝市男女共同参画推進条例における基本理念

- 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

2 基本目標

本計画は、次の基本目標に沿って施策・取組を展開します。

基本目標 1 男女共同参画意識が浸透した社会づくり

家庭や地域、職場などのあらゆる場面において、誰もが自分らしく生きることができるよう、情報発信や啓発を通じて固定的な性別役割分担意識の解消と男女共同参画意識の定着を図ります。

基本目標 2 誰もが能力を発揮して輝ける環境づくり

政策・方針決定過程や管理的地位につく女性の増加に向け、登用環境の充実を図るとともに、キャリアアップへの支援体制の整備を進めます。また、特に職業生活における女性活躍の促進とあわせて、男女が平等に家庭的責任を担うとともにワーク・ライフ・バランスを実現できる環境づくりを進めます。

基本目標 3 誰もが安全・安心・健康に暮らせるまちづくり

全ての人の人権が尊重される社会としていくため、人権尊重に関する啓発やあらゆる人権侵害を防ぐための取組を進めます。

また、男女の心身の健康づくりやLGBTQ等の多様な性、困難を抱える人等への支援を推進し、あらゆる市民の自立と共生・参画を助けるための環境整備を進めます。

総合目標

男女が共に輝き 誰もが幸せを実感できるまち ふじえだ

基本方針

基本目標 1

男女共同参画意識が
浸透した社会づくり

- 1 男女共同参画社会の実現に向けた意識改革の推進
- 2 男女共同参画の視点に立った地域づくり
- 3 男女共同参画に関する教育・学習機会の充実

基本目標 2

誰もが能力を
発揮して輝ける
環境づくり
【藤枝市女性活躍推進計画】

- 1 政策・方針決定過程への女性の参画拡大
- 2 働き方改革とワーク・ライフ・バランスの促進
- 3 男女が共に向き合う家事・育児・介護

基本目標 3

誰もが安全・安心・
健康に暮らせる
まちづくり

- 1 ジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶及び被害者の支援
- 2 より弱い立場の人が直面する生活上の困難に対する支援
- 3 多様な価値観、人権と性の多様性を尊重する意識づくり
- 4 生涯にわたるところとからだの健康づくり



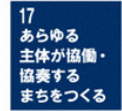
第5章

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

1 男女共同参画社会の実現に向けた意識改革の推進



【方針】

広く男女共同参画社会の必要性を浸透させるとともに、男女共同参画の意識づくりのため、学習機会の提供や啓発・情報発信を行います。また、様々な情報発信により、自立し、尊重し合い、活躍できるまちづくりを進めます。

さらに、本市における男女共同参画の推進状況を定期的に確認するとともに、より効果的な施策の実施に向けて国や静岡県、先進的な他自治体の取組に関する情報収集を行います。

【成果指標】

指標	現状値 (R2)	目標値 (R8)
社会全体を通して男女が平等と感じる人の割合 (市民意識調査) (%)	16.8%	20.0%

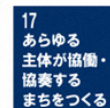
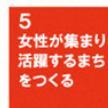
(1) 男女共同参画のための広報・啓発活動の実施

- 01 男女共同参画に関する情報誌の発行や広報ふじえだやホームページ、SNS (市の公式LINEなど) 等での情報提供による広報・啓発活動を実施します。
[男女共同参画・多文化共生課]
- 02 男女共同参画に関するセミナーや講演会等を実施するとともに、国や県、他自治体、民間団体等とも協力し実施します。 [男女共同参画・多文化共生課]
- 03 藤枝市男女共同参画推進センターを拠点として、様々な広報・啓発活動を行います。
[男女共同参画・多文化共生課]
- 04 県男女共同参画センター「あざれあ」図書室や市立図書館等と連携し、男女共同参画に関する図書等を市民へ提供します。 [図書課、男女共同参画・多文化共生課]

(2) 男女共同参画に関する情報収集の実施

- 05 男女共同参画の推進状況や意識等を把握するため、定期的に男女共同参画に関する市民意識調査等を行います。 [男女共同参画・多文化共生課]
- 06 国や県、他自治体等から出される、国内外の男女共同参画に関する情報を幅広く収集し施策検討の資料とします。 [男女共同参画・多文化共生課]

2 男女共同参画の視点に立った地域づくり



【方針】

地域の多様化する課題・ニーズに対応していくためには、様々な視点から課題解決ができる多様な人材の確保が必要であることから、地域活動や市民活動において広く男女共同参画の必要性を浸透させるとともに、活動の意思決定過程に女性が参画できるよう支援を行います。

さらに、女性の視点を加えることが特に重視されている分野の一つである防災や災害対策においても女性のより一層の参画を促進します。

【成果指標】

指標	現状値 (R2)	目標値 (R8)
女性地域防災指導員がいる 自主防災会の割合 (%)	16.8%	29.2%

(1) 地域活動の意思決定過程への女性の参画拡大

- 07 自治会や町内会において、女性の意見が反映されるよう啓発を行います。
[協働政策課]
- 08 地域で活動する女性リーダーを養成するための研修会等を実施します。 [生涯学習課]

(2) 男女共同参画の推進に取り組む市民活動・団体への支援

- 09 男女共同参画の市民活動に対し、費用の助成等必要な支援を行います。
[男女共同参画・多文化共生課]
- 10 男女共同参画の市民活動を活性化すべく、情報提供や研修会を開催します。
[男女共同参画・多文化共生課]

(3) 男女共同参画の視点を反映した防災等への取組支援

- 11 女性防災リーダーや女性地域防災指導員の育成を行います。 [地域防災課]
- 12 「女性の視点をとり入れた避難所運営リーフレット」の普及に努めるとともに、適宜更新を行います。 [地域防災課]
- 13 男女共同参画の視点をとり入れた防災訓練及び避難所運営訓練を実施するとともに、自主防災会主導の訓練を支援します。 [地域防災課]

3 男女共同参画に関する教育・学習機会の充実



4
質の高い教育
と学び続け
られる環境を
つくる

【方針】

市民や次世代を担う子どもたちが固定的な性別役割分担意識にとらわれることなく生きられるよう、男女共同参画の視点を取り入れた教育・学習を推進します。

さらに、子ども・若者が性別によって行動や進路選択、生き方の幅を狭めてしまうことがないように、様々な視点を盛り込んだキャリア教育を推進します。

【成果指標】

指標	現状値 (R2)	目標値 (R8)
ふれあい学習事業※の実施回数 (回)	19回	22回

※ふれあい学習事業・・・小中学生を対象に、性別にとらわれず将来の進路選択ができることや男女共同参画を理解することを目的に実施する授業。

(1) 男女共同参画に関する学習機会の提供

- 14 各種講座などを通じて、年代にかかわらず男女共同参画に関する学習機会を提供します。 [男女共同参画・多文化共生課]

(2) 学校における男女共同参画に関する学習

- 15 初等・中等教育の授業や行事等を通じて、学習機会を提供します。 [教育政策課]
- 16 高校や大学機関と連携した施策を推進します。 [男女共同参画・多文化共生課]

(3) 多様な選択を可能とするキャリア教育の実施

- 17 児童・生徒が農林水産業、工業、IT関係など理系分野も含め、多様な進路選択をすることができる取組を行います。 [男女共同参画・多文化共生課]

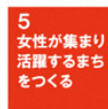


マイジョブ講座の実施

基本目標 2 誰もが能力を発揮して輝ける環境づくり

【藤枝市女性活躍推進計画】

1 政策・方針決定過程への女性の参画拡大



【方針】

市役所全体で、政策・方針決定過程への女性の参画をより一層推進するための機運づくり、支援体制の整備等を進め、審議会委員や管理職等における女性割合の向上を目指します。

また、民間企業や各種団体に対し、誰もが働きやすい・活動しやすい環境づくりや女性活躍に関する情報提供等に取り組み、女性参画の機会拡大を図ります。

【成果指標】

指標	現状値 (R2)	目標値 (R8)
市審議会の女性委員割合 (%)	28.5%	40.0%
市内民間企業における女性管理職（課長相当職以上）の割合 (%) ※	19.3%	25.0%

※ P14 に記載の「企業意識調査」による。

(1) 市政や審議会等における女性の参画拡大

- 18 市審議会委員等に女性の積極的な登用を行うとともに、全庁的に審議会における男女比率に関しての意識付けを行います。 [男女共同参画・多文化共生課、総務課]
- 19 女性人材リストを作成し、審議会等への女性の登用を促進します。
[男女共同参画・多文化共生課]
- 20 市の施策への女性の意見を反映させるべく、女性を主として組織する会議を開催します。 [企画政策課]
- 21 市女性職員の管理職の割合を増加させるべく、必要な研修や意識啓発等を行います。
[人事課、男女共同参画・多文化共生課]

(2) 民間企業・各種団体における女性の参画拡大支援

- 22 民間企業や各種団体における女性管理職の登用を進めるため、セミナーの開催等働きかけを行います。 [男女共同参画・多文化共生課]
- 23 自己啓発セミナーの実施やロールモデル等の紹介を通じて、女性のキャリア形成や管理職を目指す意識を高めます。 [男女共同参画・多文化共生課、産業政策課、商業振興課]
- 24 女性の視点で地域の活性化に繋げる創業支援を行います。 [創業支援室]



ガールズミーティングの開催



女性管理職セミナーの実施

ふじえだ女性ビジネスアカデミー
起業準備 学び直し 再挑戦!
あなたのステップアップを充実の講師陣が徹底サポート!

対象 しっかり事前に準備をして起業したい方
起業はしたけれど、やっぱりちゃんと学び直したい方
今よりワンランク上のビジネスを実現したい方 など

期間 令和3年 7月3日(水)～10月23日(金) 13:00-16:00

場所 藤枝市立駅南図書館 集会室 (藤枝市南島1-7-10 8階 藤枝3階)

定員 15名(申込順) 受講料 10,000円(全8回)

申込方法 藤枝市創業支援室 TEL: 054-643-3239
Mail: saugun@city.fujiwara.shizuoka.jp

女性ビジネスアカデミーの開催

女性活躍推進セミナー
企業を成功に導く
女性活躍推進の
カギ
2021.7.29 THU
13:30~15:00

参加費 無料

会場 オンライン(Zoombより開催)

対象 経営者・管理職層・人事担当者

定員 50名(先着順)

講師 静岡県社会保険労務士会会出支部附属の社会保険労務士

内容 ○女性活躍推進や働き方改革の必要性とその取組事例紹介
○女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定とそのメリット
○藤枝市女性活躍推進アドバイザー派遣事業の概要

申込方法 7/27日までに各ホームページの申込フォーム
または メールで男女共同参画・多文化共生課へ

問合せ ▶ 藤枝市 男女共同参画・多文化共生課
TEL 054-643-3198
E-mail saugun@city.fujiwara.shizuoka.jp

女性活躍推進セミナーの実施

2 働き方改革とワーク・ライフ・バランスの促進



【方針】

それぞれの働き方、暮らし方を尊重し、子育てや介護などの家庭生活や地域活動等と仕事を両立しながら働き続けられるよう、企業等に対し、情報提供や支援等を行います。

また、ICT等の先端技術の積極的な活用を促し、職場における柔軟で多様な働き方の浸透を図ります。

【成果指標】

指標	現状値 (R2)	目標値 (R8)
男女共同参画推進事業所の認定数 (社)	35 社	45 社

(1) ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた職場づくりへの支援

- 25 男女共同参画や女性活躍推進等に積極的に取り組む企業を認定するとともに、これらの企業へインセンティブ（総合評価落札方式における加点、利子補給の上乗せ等）を付与します。

〔男女共同参画・多文化共生課、産業政策課、契約検査課〕

- 26 男性中心型労働慣行（男性正社員を前提とした長時間労働・転勤などを特徴とする働き方）の変革を促すための情報提供や必要な支援を行います。

〔男女共同参画・多文化共生課〕

(2) ICTの活用やテレワークの推進による働き方改革への取組

- 27 藤枝版クラウドソーシングを通じた働き方改革を推進します。〔情報デジタル推進課〕

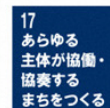
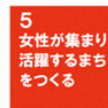
- 28 地元企業等のICT活用・デジタル化促進に向けた取組への支援を行います。

〔情報デジタル推進課〕

- 29 テレワーク等を推進すべく、必要な情報提供や環境づくりを行います。

〔男女共同参画・多文化共生課〕

3 男女が共に向き合う家事・育児・介護



【方針】

一般的に家事・育児・介護への参画が少ないとされる男性が、積極的に関わっていくための意識づくりや学習機会の提供を進めます。

また、子育てや介護を行っている市民の負担を軽減し、仕事と両立できるようにするため、保育や介護サービスを充実させるなど、支援体制を強化します。

【成果指標】

指標	現状値 (R2)	目標値 (R8)
ふじえだ育休安心宣言企業数 (社)	—	45 社
保育所等利用待機児童数 (人)	0 人	0 人

(1) 男性の家事・育児・介護への参画拡大

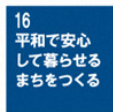
- 30 男性の家事育児への参画を拡大すべく講座の開催や情報提供を行います。
[男女共同参画・多文化共生課、児童課、健康推進課]
- 31 男性の育児休業等の取得を推進するため、民間企業等へ働きかけを行います。
[男女共同参画・多文化共生課]
- 32 家族を介護する人に対し、相談の場の提供や交流の場の開催を行います。
[地域包括ケア推進課]

(2) 家事・育児・介護と仕事を両立させる支援の充実

- 33 子育てに係る精神的な負担を軽減するため、きめ細かな相談・援助体制の充実を図ります。
[児童課、子ども家庭課、子ども発達支援センター]
- 34 介護について、地域包括支援センターを中心に相談体制の充実を図ります。
[地域包括ケア推進課]
- 35 保育園等の必要な保育定員の確保を図るとともに、多様化する保育ニーズに対応し、子育てと仕事の両立支援を推進します。
[児童課]
- 36 子育てと仕事の両立支援を図るため、放課後児童の健全な居場所づくりを進めます。
[児童課]
- 37 介護者の負担軽減のため、本人の状況に応じた適切な各種サービスの利用促進に努めます。
[介護福祉課、地域包括ケア推進課]
- 38 家事負担の軽減のための必要な情報等の提供を行います。
[男女共同参画・多文化共生課]

基本目標 3 誰もが安全・安心・健康に暮らせるまちづくり

1 ジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶及び被害者の支援



【方針】

重大な人権侵害であるDVやあらゆる暴力を許さない社会意識の醸成のため、正しい知識の普及や啓発活動を推進します。

また、被害者の早期発見、早期対応のため相談しやすい環境づくりや関係機関と連携した被害者に対する適切な支援を進めます。

【成果指標】

指標	現状値 (R2)	目標値 (R8)
DVを直接経験したことがあると回答した市民の割合 (市民意識調査) (%)	4.8%	4.8%未満

(1) ジェンダーに基づく暴力やハラスメント根絶に向けた啓発・対策の推進

39 若者に向けたデートDV防止等の啓発を行います。

[子ども家庭課、健康推進課、教育政策課、男女共同参画・多文化共生課]

40 企業におけるハラスメントを防止するため、必要な啓発等を行います。

[男女共同参画・多文化共生課、産業政策課]

41 DVを防止する意識を醸成するため、市民に対する啓発を行います。

[男女共同参画・多文化共生課、子ども家庭課]

(2) DVや虐待などの被害者への支援

42 DV、ストーカー、性暴力犯罪等に対する早期発見・早期対応をするための体制を強化します。 [子ども家庭課、教育政策課、健康推進課]

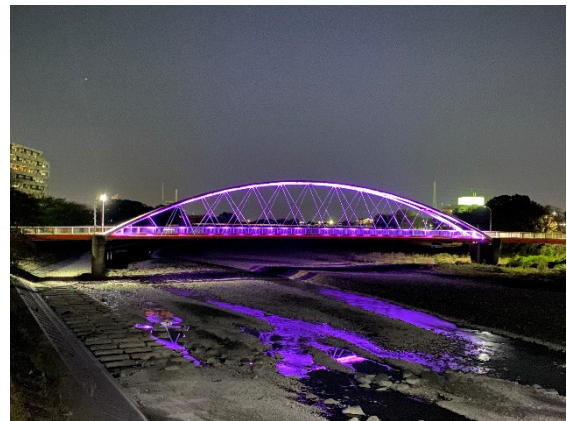
43 被害者に対し、各種福祉制度や職業紹介、職業訓練等の制度を活用して、被害者の置かれた状況に応じた支援を行います。 [子ども家庭課]

(3) 相談体制の充実と関係機関の連携

- 44 女性の悩み等に対応する相談窓口を起点に、DVや虐待などの早期発見と早期支援を行います。 [子ども家庭課、男女共同参画・多文化共生課、健康推進課]
- 45 警察、国・県の相談機関と連携するとともに、その所在等を広く周知します。
[子ども家庭課]



子どもの命を守るための講座の実施



女性の暴力をなくす運動(パープルライトアップ)

女性のための相談室

ひとりで悩んでいないで
相談してみませんか？

自分のこと、夫婦・家族のこと、仕事のこと…
女性が抱えているさまざまな問題や悩みについて
相談することができます。

女性カウンセラーがあなたの話をお聞きし、
あなたと一緒に考えたいと思います。

相談内容について、秘密は固く守りますので
安心してご利用ください。



毎週 火・木曜日

① 13:30~14:15

② 14:30~15:15

(祝祭日・年末年始を除く)

③ 15:30~16:15

相談時間は一人45分 **事前の予約が必要です**

◆**対応者** 女性カウンセラー

◆**料金** 無料

◆相談予約電話番号◆
054-643-3198
(男女共同参画・多文化共生課直通)

◆**相談会場**

西館4階 教育相談室③





市ホームページ

女性のための相談事業

2 より弱い立場の人が直面する 生活上の困難に対する支援



【方針】

DVや虐待を受けている人、病気や障害のある人、及び貧困世帯やヤングケアラー等、様々な困難を抱えた人々が安心して暮らすことができるよう、人権尊重の視点に立って支援を行います。

特に、新型コロナウイルス感染症の影響により、非正規で働く人などの雇用が不安定となり、その割合が高い女性やひとり親世帯の生活困窮が危惧されているため、相談支援体制を充実させます。

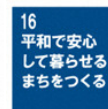
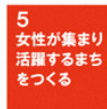
【成果指標】

指標	現状値 (R2)	目標値 (R8)
生活困窮者への就労支援による就労者数 (人)	50人	80人

(1) 生活上の困難に直面する方への支援

- 46 ひとり親家庭に対し、就業相談や情報提供を実施し、生活を支援します。
[自立支援課、子ども家庭課、産業政策課]
- 47 ひとり親家庭の子どもに対し、教育支援を行います。
[自立支援課、子ども家庭課、教育政策課]
- 48 コロナ禍における生活上の困難等に対応するため、就労等の支援を行います。
[男女共同参画・多文化共生課、自立支援課]
- 49 女性特有の悩みなどに対応する相談体制を充実させます。 [男女共同参画・多文化共生課]

3 多様な価値観、人権と性の多様性を尊重する意識づくり



【方針】

性別や年齢、国籍、文化、障害の有無、価値観等の違いにかかわらず、多様な人材がその能力を最大限発揮できる社会づくりに向けた啓発や情報発信を行います。特に、長年にわたり人々の中に形成された固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見、無意識の思い込み（アンコンシャスバイアス）を解消し、固定観念を打破するための取組を進めます。

【成果指標】

指標	現状値 (R2)	目標値 (R8)
LGBTQなど性的マイノリティの方々にとって偏見や差別などの人権侵害により生活しづらい社会だと思わない人の割合（市民意識調査）（%）	17.2%	23.0%

（1）性的マイノリティや外国人、障害のある方等を含めたダイバーシティに関する市民理解の促進

50 人権や性の多様性等のダイバーシティ&インクルージョン（お互いの多様性を尊重しそれを包摂し活かしていくこと）、に関する講座や情報提供を行います。

[生涯学習課、教育政策課、男女共同参画・多文化共生課]

51 異なる価値観・文化を理解し、多文化共生社会を実現するため、外国人の方との交流の場の創出や情報提供を行います。[広域連携課、男女共同参画・多文化共生課]

（2）多様な性のあり方を前提とした各種制度の見直し

52 市職員が多様な性のあり方を理解するため、研修会等の開催や情報提供を行います。

[男女共同参画・多文化共生課、人事課]

53 申請書類等における性別記載欄の見直しやパートナーシップ制度の導入を検討します。

[男女共同参画・多文化共生課]

54 ジェンダーに起因する悩みや、性的指向・性自認に関する悩みなどに対応する相談体制を構築します。 [男女共同参画・多文化共生課]

4 生涯にわたるころとからだの健康づくり



【方針】

「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）の視点から、性や妊娠・出産に関して、女性が自らの意思で選択し健やかに生きるための知識の普及を進めます。

また、男女が互いの性差に応じた健康についての理解を深めつつ、生涯にわたり自身の健康管理を適切に行うことができるよう、健康づくりやスポーツ等に関する取組を推進します。

【成果指標】

指標	現状値 (R2)	目標値 (R8)
健康マイレージ達成者数 (人)	3,301 人	6,500 人
乳がん検診受診率 (%)	20.0%	40.5%

(1) 女性の性と生殖に関する自己決定権についての教育及び支援

55 性教育の充実と性感染症に対する予防教育を行います。

〔教育政策課、子ども家庭課、健康推進課、男女共同参画・多文化共生課〕

56 女性特有の疾患に対し、健康保持に関する支援を行います。〔健康推進課〕

(2) 妊娠・出産にかかわる健康の保持・増進のための支援

57 妊娠中から健康相談を行う包括支援を充実させます。〔健康推進課〕

58 医療機関と連携し、家庭訪問指導を行います。〔健康推進課〕

(3) 生涯にわたる健康の保持・増進のための取組

59 生涯にわたり、健康を維持できるよう、必要な情報提供を行います。

〔健康企画課、健康推進課〕

60 生涯にわたる健康の維持・増進につながるスポーツ活動の充実と支援を行います。

〔スポーツ振興課、サッカーのまち推進課〕



第6章

計画の推進



1 計画の普及と啓発

本計画の着実な推進を図るため、総合目標である「男女が共に輝き 誰もが幸せを実感できるまち ふじえだ」や基本目標などが市民や事業者、市民団体等に幅広く理解されるよう、広報紙やホームページ、SNSなど、多様な媒体を活用しながら、内容の周知に努めます。

また、本計画に位置付けた各種取組の効果を波及させるためには、市民や事業者、市民団体等との協働が必要不可欠であるため、適切な情報の収集を図り、市民ニーズの把握と取組への反映に努めます。

2 推進体制の整備

(1) 藤枝市男女共同参画会議

本市の男女共同参画社会実現に向けた取組を円滑に推進するため、藤枝市男女共同参画推進条例第17条に基づき、「藤枝市男女共同参画会議」を設置します。有識者や市民代表等の多様な視点を盛り込んだ施策・事業の推進を図ります。

(2) 庁内の推進体制

男女共同参画の視点は行政が行う取組に幅広く関わりがあるため、全ての職員が男女共同参画の視点を持って施策を推進するという共通認識を持つことが重要です。そのため、職員に対し男女共同参画の視点を浸透させるとともに、関係各課が連携を図り、横断的に取組を進めます。

(3) 国、県等関係機関との連携

本計画の計画期間中の男女共同参画行政に関する国、県の動向を注視しながら、取組を推進します。また、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。

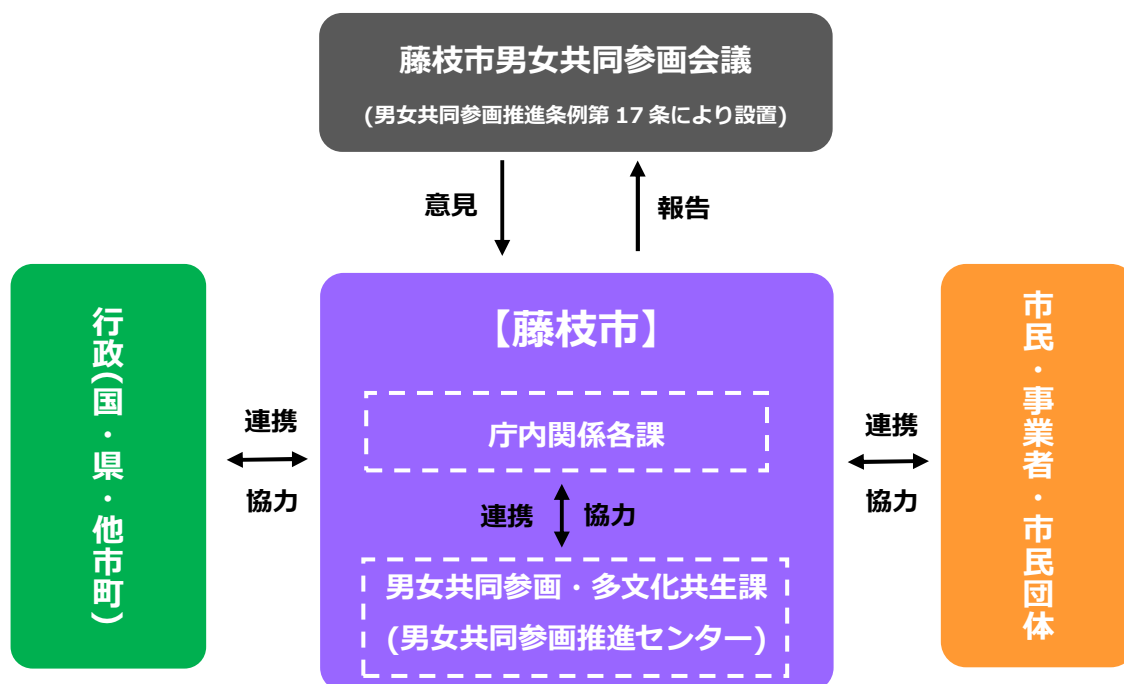
(4)男女共同参画推進センターの機能充実・強化

藤枝市男女共同参画推進センターは、藤枝市男女共同参画推進条例第12条で「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。」と定められ、設置されています。

今後も市民の活動拠点として適切な運営を図るとともに、その機能が十分に発揮できるようなセンターの在り方・運営方法について検討し、機能充実強化に努めます。

■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 計画の進行管理と評価・公表

(1) 毎年度の進捗状況の確認

本計画に位置付けた取組は、毎年度、担当課が推進状況や課題等を整理してPDCAサイクルの視点から自己評価を行い、その結果を事務局である男女共同参画・多文化共生課が取りまとめ、「藤枝市男女共同参画会議」において推進状況の確認・評価を行います。

また、その結果を広く市民などに公表するとともに、必要に応じて改善を図り、次年度以降の取組の展開に反映させながら、よりよい事業の推進に努めます。

(2) 成果指標の評価・検証

「成果指標」の評価・検証は、指標の一部が市民意識調査等から導き出されるため、本計画の最終年度（または最終年度の前年度）に行います。その評価結果は、社会的背景や市の施策等の影響を鑑みて検証を行い、次期計画におけるより効果的な施策・事業への反映に努めます。



男女共同参画会議の開催

■成果指標一覧

基本目標	指標	現状値（R2）	目標値（R8）
1	社会全体を通して 男女が平等と感じる人の割合※1	16.8%	20.0%
1	女性地域防災指導員がいる自主防災会の割合	16.8%	29.2%
1	ふれあい学習事業の実施回数	19回	22回
2	市審議会の女性委員割合	28.5%	40.0%
2	市内民間企業における女性管理職の割合 (課長相当職以上) ※1	19.3%	25.0%
2	男女共同参画推進事業所の認定数	35社	45社
2	ふじえだ育休安心宣言企業数	—	45社
2	保育所等利用待機児童数	0人	0人
3	DVを直接経験したことがあると 回答した市民の割合※1	4.8%	4.8%未満
3	生活困窮者への就労支援による就労者数	50人	80人
3	LGBTQなど性的マイノリティの方々にとって 偏見や差別などの人権侵害により 生活しづらい社会だと思わない人の割合※1	17.2%	23.0%
3	健康マイレージ達成者数	3,301人	6,500人
3	乳がん検診受診率※2	20.0%	40.5%

※1 男女共同参画に関する市民意識等調査による

※2 国の基本計画における受診率の算定基準が変更となったため、前回計画の目標値と異なる。



第 7 章

參考資料



1 計画策定の経過

年	月日	内容
令和2(2020)年	8月6日から 9月11日まで	藤枝市男女共同参画に関する市民意識調査・企業意識調査の実施
令和3(2021)年	12月18日から 1月3日まで	藤枝市男女共同参画に関する企業ヒアリング(シートによる調査)の実施
	2月	藤枝市男女共同参画第3次行動計画に関する庁内調査の実施
	2月22日	令和2年度 第3回藤枝市男女共同参画会議の開催(*)
	5月12日	令和3年度 第1回庁内策定委員会作業部会の開催
	5月18日	令和3年度 第1回藤枝市男女共同参画会議の開催(*)
	8月6日	令和3年度 第2回庁内策定委員会作業部会の開催
	8月20日	令和3年度 第3回藤枝市男女共同参画会議の開催(*)
	10月5日	令和3年度 第3回庁内策定委員会の開催
	10月25日	令和3年度 第4回藤枝市男女共同参画会議の開催
	11月15日	令和3年度 藤枝市行政経営会議の開催
令和4(2022)年	12月24日から 1月25日まで	パブリックコメントの実施
	2月25日	令和3年度 第5回藤枝市男女共同参画会議の開催

(*) 新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点からリモートによる開催

(注) 第2回藤枝市男女共同参画会議では、計画に関する審議事項無いため掲載せず

2 藤枝市男女共同参画会議

(任期：令和2年4月1日から令和4年3月31日まで)

氏名	所属団体等	備考
まつなが ゆみこ 松永 由弥子	静岡産業大学教授	会長
こいずみ たかゆき 小泉 孝之	特定社会保険労務士	副会長
あおしま よしお 青島 良夫	市民公募	
あきやま かずひさ 秋山 和久	藤枝市自治会連合会	
あさい よしみ 浅井 好美	藤枝市教育委員会	~R3.9
ながた なおみ 永田 奈央美		R3.10~
いけがや てるよ 池谷 照代	藤枝市男女共同参画「ぱりて」会議	
おおつか きくえ 大塚 貴久江	藤枝市保健委員会	~R3.3
まえだ いづみ 前田 いづみ		R3.4~
おかの よしこ 岡野 義子	藤枝市保育協会	
くまきり たかの 熊切 多加乃	藤枝商工会議所女性会	
たかよし ゆみこ 高吉 由美子	藤枝市地域包括支援センター 医療法人社団聖稜会	
にしざわ よしと 西澤 義人	藤枝市民生委員・児童委員協議会	
ますだ やすゆき 増田 康之	藤枝青年会議所	~R2.12
やぎ ようへい 八木 陽平		R3.1~R3.12
わたなべ ひろゆき 渡邊 裕之		R4.1~
まつばやし みきお 松林 三樹夫	松林カウンセリングルーム	
もりした ひさみ 森下 比佐美	藤枝市国際友好協会	
よしだ れいこ 吉田 令子	市民公募	

50音順 敬称略(会長、副会長除く)

3 男女共同参画関連年表

和暦(西暦)	世界	日本	静岡県	藤枝市
S50 (1975)	<ul style="list-style-type: none"> ●国際婦人年世界会議(メキシコシティ) ●「世界行動計画」採択 	<ul style="list-style-type: none"> ●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設置 		
S51 (1976)	<ul style="list-style-type: none"> ●「国際婦人の十年」始まる ●ILO 事務局に婦人労働問題担当室設置 			
S52 (1977)		<ul style="list-style-type: none"> ●「国内行動計画」策定 ●「国内行動計画前期重点目標」発表 ●国立婦人教育会館開館 	<ul style="list-style-type: none"> ●労働部労働福祉課に「婦人問題担当窓口」設置 ●「婦人問題懇話会」設置 	
H5 (1993)	<ul style="list-style-type: none"> ●「世界人権会議」開催(ウイーン) ●国連「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」採択 	<ul style="list-style-type: none"> ●「パートタイム労働法」公布・施行 	<ul style="list-style-type: none"> ●静岡県女性総合センターあざれあ開館 	
H6 (1994)	<ul style="list-style-type: none"> ●第4回世界女性会議のためのエスカップ地域準備会議(ジャカルタ) ●「ジャカルタ宣言」(地域行動計画を含む)採択 	<ul style="list-style-type: none"> ●総理府に「男女共同参画室」設置 ●「男女共同参画審議会」設置 ●「男女共同参画推進本部」設置 	<ul style="list-style-type: none"> ●婦人課を「女性政策課」、就業婦人室を「就業女性室」に改称 ●婦人問題推進会議を「女性問題推進会議」に改組 	<ul style="list-style-type: none"> ●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
H7 (1995)	<ul style="list-style-type: none"> ●「第4回世界女性会議」開催(北京)、「北京宣言」及び「行動綱領」採択 	<ul style="list-style-type: none"> ●「育児・介護休業法」公布・施行 		
H8 (1996)		<ul style="list-style-type: none"> ●「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(えがりてネットワーク)発足 	<ul style="list-style-type: none"> ●「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」に改組 	<ul style="list-style-type: none"> ●「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
H9 (1997)		<ul style="list-style-type: none"> ●「男女共同参画審議会設置法」公布・施行 ●「男女雇用機会均等法」「労働基準法」「育児・介護休業法」一部改正 	<ul style="list-style-type: none"> ●「男女が共に創るしずおかプラン推進計画(アクションプログラム)」策定 ●「男女が共に創るしずおか議員連盟」発足 	
H10 (1998)		<ul style="list-style-type: none"> ●男女共同参画審議会「男女共同参画社会基本法-男女共同参画社会を形成するための基礎的条件づくり」-答申 		<ul style="list-style-type: none"> ●「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
H11 (1999)		<ul style="list-style-type: none"> ●「男女共同参画社会基本法」公布・施行 	<ul style="list-style-type: none"> ●女性政策課を「生活・文化部女性政策室」、就業女性室を「就業支援総室就業支援室」に改編 ●「ふじのくに・男女共同参画の日」制定 	
H12 (2000)	<ul style="list-style-type: none"> ●「女性2000年会議」開催(国連特別総会)(ニューヨーク)、「政治宣言」及び「成果文書」採択 	<ul style="list-style-type: none"> ●「男女共同参画基本計画」策定 ●ストーカー行為等の規制等に関する法律(ストーカー規制法)公布・施行 	<ul style="list-style-type: none"> ●「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 	<ul style="list-style-type: none"> ●「男女共同参画推進モデル地区事業」開始
H13 (2001)		<ul style="list-style-type: none"> ●「男女共同参画局」及び「男女共同参画会議」設置(内閣府) ●「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関す 	<ul style="list-style-type: none"> ●「静岡県男女共同参画推進条例」公布・施行 ●男女共同参画に関する苦情相談窓口を設置 ●「静岡県男女共同参画会 	<ul style="list-style-type: none"> ●教育委員会「男女共同参画推進室」設置 ●情報誌「よーいどん」発行

和暦(西暦)	世界	日本	静岡県	藤枝市
		る法律」(DV防止法)公布・施行	議」設置	
H14 (2002)			●配偶者暴力相談支援センターを静岡県女性相談センターに設置	●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
H15 (2003)		●「次世代育成支援対策推進法」公布・施行 ●「少子化社会対策基本法」公布・施行	●「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 ●静岡県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」設立	●「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
H16 (2004)		●「DV防止法」改正・施行 ●「育児・介護休業法」改正・施行	●「静岡県男女共同参画白書」の発行(以後、毎年発行)	●「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
H17 (2005)	●第49回国連婦人の地位委員会「北京+10」開催(ニューヨーク)	●「第2次男女共同参画基本計画」策定		●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)
H18 (2006)		●「男女雇用機会均等法」改正 ●男女共同参画推進本部「国の審議会等における女性委員の登用の促進について」決定		●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
H19 (2007)		●「DV防止法」改正 ●「パートタイム労働法」改正 ●「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」の策定 ●「男女共同参画社会づくり宣言」推進事業開始	●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
H20 (2008)		●「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策に関する基本的な方針」改定 ●「次世代育成支援対策推進法」改正		●「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
H21 (2009)		●「育児・介護休業法」改正		●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 ●「ふれあい出前講座」開始 ●「多文化共生担当」設置
H22 (2010)	●第54回国連婦人の地位委員会「北京+15」開催(ニューヨーク)	●「第3次男女共同参画基本計画」策定 ●「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	●「第2次静岡県男女共同参画基本計画」の策定	●「参画アップニュース」発行開始
H23 (2011)	●UNWomen(ジェンダー平等と女性のエンパワーメン		●「施策の展開方針」を策定	●「男女共同参画推進事業所認定事業」開始

和暦(西暦)	世界	日本	静岡県	藤枝市
	トのための国連機関)正式発足			●「パパママ講座」開始
H24 (2012)	●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メント」決議案採択	●「女性の活躍促進による経済活性化行動計画」策定	●男女共同参画ポータルサイト「あざれあナビ」運用開始 ●「ふじのくに男女共同参画防災ネットワーク会議」設置	●「男女共同参画地区推進員事業」開始
H25 (2013)		●「DV防止法」改正 ●「ストーカー規制法」改正	●「男女共同参画の視点からの防災手引書(本冊)・ダイジェスト版」発行 ●「第2次静岡県男女共同参画基本計画・第2期実践計画」の策定	●「小学生マイジョブ講座」開始
H26 (2014)	●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メント」決議案採択	●「男女雇用機会均等法」改正		●「DV防止基本計画」策定
H27 (2015)	●第59回国連婦人の地位委員会「北京+20」開催(ニューヨーク) ●「持続可能な開発のための2030アジェンダ(SDGs)」採択(国連サミット)	●「女性活躍推進法」公布・一部施行 ●「第4次男女共同参画基本計画」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	●「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
H28 (2016)		●「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 ●「SDGs推進本部」設置及び「SDGs実施指針」策定	●「ふじのくに女性活躍応援会議ホームページ」の構築 ●「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」の策定	●「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
H29 (2017)		●「育児・介護休業法」改正・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」の策定	
H30 (2018)		●「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」公布・施行		●「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 ●産学官合同での「イクボス宣言」実施
H31・R1 (2019)		●「女性活躍推進法」の一部改正 ●「育児・介護休業法」「男女雇用機会均等法」「DV防止法」の一部改正 ●「SDGs実施指針」改定		
R2 (2020)		●「第5次男女共同参画基本計画」策定	●男女共同参画課において「性の多様性への県民理解の促進」に関することを新たに所管 ●「第3次静岡県男女共同参画基本計画」の策定	●男女共同参画課を「男女共同参画・多文化共生課」に改編
R3 (2021)				●「男女共同参画第4次行動計画」策定

4 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

条例第30号

前文

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つ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

平成十一年六月二十三日法律第七十八号
改正 平成十一年 七月 十六日法律第 百二号
同 十一年十二月二十二日同 第百六十号

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、基本理念ののっとり、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务大臣のうちから、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。

附 則 抄

（施行期日）

第一条 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）

第二条 男女共同参画審議会設置法（平成九年法律第七号）は、廃止する。

（経過措置）

第三条 前条の規定による廃止前の男女共同参画審議会設置法（以下「旧審議会設置法」という。）第一条の規定により置かれた男女共同参画審議会は、第二十一条第一項の規定により置かれた審議会となり、同一性をもって存続するものとする。

2 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第四条第一項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員である者は、この法律の施行の日に、第二十三条第一項の規定により、審議会の委員として任命されたものとみなす。この場合において、その任命されたものとみなされる者の任期は、同条第二項の規定にかかわらず、同日における旧審議会設置法第四条第二項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員としての任期の残任期間と同一の期間とする。

3 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第五条第一項の規定により定められた男女共同参画審議会の会長である者又は同条第三項の規定により指名された委員である者は、それぞれ、この法律の施行の日に、第二十四条第一項の規定により審議会の会長として定められ、又は同条第三項の規定により審議会の会長の職務を代理する委員として指名されたものとみなす。

附 則（平成十一年七月十六日法律第百二号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律（平成十一年法律第八十八号）の施行の日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 略

二 附則第十条第一項及び第五項、第十四条第三項、第二十三条、第二十八条並びに第三十条の規定公布の日

（委員等の任期に関する経過措置）

第二十八条 この法律の施行の日の前日において次に掲げる従前の審議会その他の機関の会長、委員その他の職員である者（任期の定めのない者を除く。）の任期は、当該会長、委員その他の職員の任期を定めたそれぞれの法律の規定にかかわらず、その日に満了する。

一から十まで 略

十一 男女共同参画審議会
(別に定める経過措置)

第三十条 第二条から前条までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要となる経過措置は、別に法律で定める。

附 則 (平成十一年十二月二十二日法律第百六十号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律(第二条及び第三条を除く。)は、平成十三年一月六日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。
(以下略)

男女共同参画社会基本法案に対する附帯決議

平成11年5月21日 参議院総務委員会

- 一 政策等の立案及び決定への共同参画は、男女共同参画社会の形成に当たり不可欠のものであることにかんがみ、その実態を踏まえ、国及び地方公共団体において、積極的改善措置の積極的活用も図ることにより、その着実な進展を図ること。
- 一 家庭生活における活動と他の活動の両立については、ILO第156号条約の趣旨に沿い、家庭生活と職業生活の両立の重要性に留意しつつ、両立のための環境整備を早急に進めるとともに、特に、子の養育、家族の介護については、社会も共に担うという認識に立って、その社会的支援の充実強化を図ること。
- 一 男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定に当たっては、現行の法制度についても広範にわたり検討を加えるとともに、施策の実施に必要な法制上又は財政上の措置を適宜適切に講ずること。
- 一 女性に対する暴力の根絶が女性の人権の確立にとって欠くことができないものであることにかんがみ、あらゆる形態の女性に対する暴力の根絶に向けて積極的に取り組むこと。
- 一 男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進については、男女共同参画会議の調査及び監視機能が十分に発揮されるよう、民間からの人材の登用を含め、体制を充実させること。
- 一 本法の基本理念に対する国民の理解を深めるために、教育活動及び広報活動等の措置を積極的に講じること。
- 一 各事業者が、基本理念にのっとり、男女共同参画社会を形成する責務を自覚するよう適切な指導を行うこと。
- 一 苦情の処理及び人権が侵害された場合における被害者救済のための措置については、オンブズマン的機能を含めて検討し、苦情処理及び被害者救済の実効性を確保できる制度とすること。

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、女子差別撤廃条約その他我が国が締結している国際約束を誠実に履行するため必要な措置を講ずる

とともに、男女共同参画の視点に立った国際協力の一層の推進に努めること。

右決議する。

男女共同参画社会基本法案に対する附帯決議

平成11年6月11日 衆議院内閣委員会

政府は、本法施行に当たり、次の事項に配慮すべきである。

- 一 家庭生活における活動と他の活動の両立については、ILO第156号条約の趣旨に沿い、両立のための環境整備を早急に進めるとともに、特に、子の養育、家族の介護については、社会も共に責任を担うという認識に立って、その社会的支援の充実強化を図ること。
- 一 女性に対する暴力の根絶が女性の人権の確立にとって欠くことができないものであることにかんがみ、あらゆる形態の女性に対する暴力の根絶に向けて積極的に取り組むこと。
- 一 男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定に当たっては、性別によるあらゆる差別をなくすよう、現行の諸制度についても検討を加えるとともに、施策の実施に必要な法政上又は財政上の措置を適切に講ずること。
- 一 男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進に当たっては、その施策の推進体制における調査及び監視機能が十分に発揮されるよう、民間からの人材の登用を含め、その体制の整備の強化を図ること。
- 一 各事業者が、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責務を有することを自覚して、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るよう、適切な指導を行うこと。
- 一 男女共同参画社会の形成には、男女の人権の尊重が欠かせないことにかんがみ、苦情の処理及び被害者の救済が十分図られるよう、実効性のある制度の確立に努めること。

(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)

平成二十七年法律第六十四号

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は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

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

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)

第二十二條 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)

第二十三條 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)

第二十四條 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、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に努めるものとする。

(啓発活動)

第二十五條 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)

第二十六條 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)

第二十七條 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、第二十二條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條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)

第二十八條 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)

第二十九條 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)

第三十條 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)

第三十一條 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 第二十二條第四項の規定に違反して秘密を漏らした者

二 第二十八條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。

附 則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第三章（第七条を除く。）、第五章（第二十八条を除く。）及び第六章（第三十条を除く。）の規定並びに附則第五条の規定は、平成二十八年四月一日から施行する。

(この法律の失効)

第二条 この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

2 第二十二條第三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、同条第四項の規定（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、第二十八條の規定（同条に係る罰則を含む。）は、第一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、第一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)

第三条 前条第二項から第四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)

第四条 政府は、この法律の施行後三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。

附 則 （平成二九年三月三十一日法律第一四号） 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成二十九年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第一条中雇用保険法第六十四条の次に一条を加える改正規定及び附則第三十五条の規定 公布の日

二・三 略

四 第二条中雇用保険法第十条の四第二項、第五十八条第一項、第六十条の二第四項、第七十六条第二項及び第七十九条の二並びに附則第十一条の

二第一項の改正規定並びに同条第三項の改正規定（「百分の五十を」を「百分の八十を」に改める部分に限る。）、第四条の規定並びに第七条中育児・介護休業法第五十三条第五項及び第六項並びに第六十四条の改正規定並びに附則第五条から第八条まで及び第十条の規定、附則第十三条中国国家公務員退職手当法（昭和二十八年法律第百八十二号）第十条第十項第五号の改正規定、附則第十四条第二項及び第十七条の規定、附則第十八条（次号に掲げる規定を除く。）の規定、附則第十九条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号）第三十八条第三項の改正規定（「第四条第八項」を「第四条第九項」に改める部分に限る。）、附則第二十条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和五十一年法律第三十三号）第三十条第一項の表第四条第八項の項、第三十二条の十一から第三十二条の十五まで、第三十二条の十六第一項及び第五十一条の項及び第四十八条の三及び第四十八条の四第一項の項の改正規定、附則第二十一条、第二十二條、第二十六条から第二十八条まで及び第三十二条の規定並びに附則第三十三条（次号に掲げる規定を除く。）の規定 平成三十年一月一日

（罰則に関する経過措置）

第三十四条 この法律（附則第一条第四号に掲げる規定にあっては、当該規定）の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（その他の経過措置の政令への委任）

第三十五条 この附則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。

附 則 （令和元年六月五日法律第二四号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第三条中労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第四条の改正規定並びに次条及び附則第六条の規定 公布の日

二 第二条の規定 公布の日から起算して三年を超えない範囲内において政令で定める日

（罰則に関する経過措置）

第五条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（政令への委任）

第六条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関して必要な経過措置は、政令で定める。

（検討）

第七条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律による改正後の規定の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるとき

は、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

5 用語解説

あ

アンコンシャスバイアス

「無意識の思い込み、偏見」と訳され、誰かと話すときや接するときに、これまで経験したことや、見聞きしたことに照らし合わせて、「自分なりに解釈する」という脳の機能によって引き起こされるもの。

イクボス

部下が育児と仕事を両立できるよう配慮し、業務を滞りなく進めるための工夫をしつつ、自らも仕事と生活を充実させている管理職のこと。

SDGs（持続可能な開発目標）

平成13（2001）年に策定されたミレニアム開発目標（MDGs）の後継として、平成27（2015）年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」にて記載された2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標のこと。17のゴール・169のターゲットから構成され、地球上の「誰一人取り残さない（leave no one behind）」ことを誓っている。

LGBTQ

レズビアン（女性の同性愛者）、ゲイ（男性の同性愛者）、バイセクシャル（両性愛者）、トランスジェンダー（心の性と体の性と不一致）、クエスチョニング（自分のセクシュアリティがわからない、決められない、決めたくない）の言葉の頭文字をとって組み合わせた言葉で、性的マイノリティ（性的少数者）を表す言葉の一つ。

か

キャリア教育

子どもたちの社会的・職業的自立に向け、児童・生徒一人ひとりに望ましい職業観、勤労観、職業に関する知識や技能を身に付けさせるとともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てる教育のこと。

固定的性別役割分担意識

男女を問わず個人の能力等によって役割を決めることが適当であるにもかかわらず「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等のように、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方のこと。

さ

災害時要配慮者

高齢者、障害のある人、性的マイノリティ等の防災施策において特に配慮を要する人のこと。

ジェンダー

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

ジェンダー・ギャップ指数

世界経済フォーラムが各国内の男女間の格差を数値化しランク付けしたもので、経済分野、教育分野、政治分野及び健康分野のデータから算出され、0が完全不平等、1が完全平等を意味しており、性別による格差を明らかにできる。

また、これとは別に国連開発計画（UNDP）が毎年刊行する人間開発報告書で作成されている「ジェンダー不平等指数（GII）」では、日本は24位（162か国中）となっている。

ジェンダーに基づく暴力

国連難民高等弁務官事務所（UNHCR）によれば、以下の5つに分類される。

- ① 性的搾取・虐待を含む暴力
- ② 殴る蹴る等の「身体的暴力」

- ③ 言葉やいじめによる「心理的暴力」
- ④ 女性性器切除等の「身体に有害とされる伝統的慣習」
- ⑤ 社会的疎外や貧困といった「社会的・経済的暴力」

性自認(心の性)

自分の性別をどのように認識しているかということ。

性的指向(好きになる性)

人の恋愛・性愛がどういう対象に向かうのかを示す概念のこと。恋愛・性愛の対象が異性に向かう異性愛(ヘテロセクシュアル)、同性に向かう同性愛(ホモセクシュアル)、男女両方に向かう両性愛(バイセクシュアル)などがある。

性的マイノリティ

性別違和(「体の性」と「心の性」が一致しない状態)の人や、恋愛感情などの性的な意識が同性や両性に向かう人(同性愛、両性愛)、身体的な性別がわからない・決めたくない人などのこと。

セクシュアル・ハラスメント

相手の意に反した性的な言動を行うことにより不快感を与え、その者の尊厳を傷つけ、就業環境その他の生活環境を害し、または性的な言動を受けた者の対応によってその者に不利益を与えること。

た

ダイバーシティ&インクルージョン

「多様性」と「包摂」と訳され、性別や国籍、年齢などに関わりなく、多様な個性が力を発揮し、共存すること。

DV

ドメスティック・バイオレンス。配偶者(婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む)等に対する暴力その他の心身に有害な影響を及ぼす言動をいう。

デートDV

恋人からの暴力行為のこと。10代のカップルの3組の1組で起きているとも言われている。

テレワーク

ICT(情報通信技術)を活用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方のこと。通常勤務しているオフィスから離れた場所で、ICTを使って仕事をする。テレワークには、自宅で働く在宅勤務、移動中や出先で働くモバイル勤務、本拠地以外の施設で働くサテライトオフィス勤務などがある。

は

パートナーシップ制度

日本では同性婚が法律では認められていないが、地方自治体においては、同性(戸籍の性)同士を含むパートナーシップを、婚姻しているカップルと同等のものであると自治体が公認する制度。また、ファミリーシップ制度は、同居している子どもも家族と同等のものであると公認する制度。

ハラスメント

様々な場面でのいやがらせ、いじめのこと。相手の意に反する行為によって不快な感情を抱かせるもので、ハラスメントにはセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントなど様々な種類がある。

PDCA

事業を計画(plan)、実行(do)、評価(check)、改善(act)の4段階を繰り返すことによって、業務を継続的に改善していく手法のこと。

藤枝版ローカルSDGs

SDGsの実現に寄与するため、「第6次藤枝市総合計画」の推進のために本市として取り組むべきことを、独自に17の目標として設定したものの。

ら

リプロダクティブ・ヘルス/ライツ

生殖に関する「健康」と「権利」のこと。「健康」としては、安全で満足できる性生活、安全な出産などが、「権利」としては、避妊・妊娠・中絶・出産の過程において、自ら「いつ」、「何人」、「子どもを産むか、産まないか」を決定する自由、性・生殖に関する適切な情報とサービスを得られる権利などがあげられる。

※国連などでの表記は、「Sexual and reproductive health and rights」とされている。

ロールモデル

将来像を描いたり、自分のキャリア形成を考える際に参考する役割モデルのこと。

わ

ワーク・ライフ・バランス

「仕事と生活の調和」。老若男女誰もが、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。