



御殿場市男女共同参画計画

第5次レインボープラン御殿場（案）

～誰もが、その個性と能力を十分に発揮できる社会の実現～

令和4年度～令和8年度

令和4年3月

はじめに

市長写真

令和4年3月

御殿場市長 勝又正美

目次

第1章 計画策定にあたって

1 計画策定の経緯	1
2 計画の位置づけ	1
3 持続可能な開発目標（SDGs）と本計画の関係	2
4 計画期間	3
5 計画の策定体制	3

第2章 計画策定の背景

1 御殿場市の現状	5
2 国や県の動向	7
3 第四次レインボープラン御殿場の検証について	9

第3章 計画の内容

1 目指す社会像と3つの方針	11
2 計画の体系	12

第4章 男女共同参画事業の方針と目標

方針Ⅰ 意識を変える・行動も変える	15
目標1 男女共同参画社会づくりへの関心と理解を深める	15
目標2 誰もが活躍できる持続可能な地域社会と、政策・方針決定の場への女性参画	18
方針Ⅱ 女性も男性も活躍し続けられる	22
目標3 ジェンダーにとらわれない労働環境と、男女が共に働きやすい雇用環境の整備	22
目標4 多様な活躍のための支援と、男性にとっての男女共同参画	26
方針Ⅲ すべての個性が大切にされ、誰もが自分を大切に思う	30
目標5 ジェンダーに基づく暴力の排除と、支援体制の整備	30
目標6 リプロダクティブ・ヘルス/ライツの理解と健康支援	33
目標7 多様性の尊重と、社会的困難に向き合う人の支援	35

第5章 計画の推進と評価について

1 計画の推進体制	39
2 進捗状況の点検・評価及び公表	39
3 進捗管理指標一覧	40

参考資料

1 男女共同参画に関するアンケート調査結果（抜粋）	41
2 御殿場市男女共同参画推進条例	48
3 御殿場市男女共同参画計画策定委員会設置要綱	53
4 御殿場市男女共同参画計画策定委員会幹事会幹事名簿	55
5 御殿場市男女共同参画会議規則	56
6 御殿場市男女共同参画会議委員名簿	57
7 男女共同参画社会基本法	58
8 男女共同に係る参考用語集	63

第1章 計画策定にあたって

- 1 計画策定の経緯
- 2 計画の位置づけ
- 3 持続可能な開発目標（SDGs）と本計画の関係
- 4 計画期間
- 5 計画の策定体制

1 計画策定の経緯

男女共同参画社会基本法（平成 11 年）では、男女共同参画社会とは「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」と定義しており、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できる社会を目指しています。

本市では、国の男女共同参画社会基本法に先駆けて、平成 9 年度に男女共同参画の指針となる計画「レインボープラン御殿場 2 1」を策定して施策に取り組み始めました。平成 14 年度には「第二次レインボープラン御殿場 2 1」、平成 20 年度には、「御殿場市男女共同参画推進条例」を制定、平成 28 年度には「第四次レインボープラン御殿場」を策定し、男女共同参画社会の実現を目指して、諸施策の推進に努めています。

一方で、少子高齢化による人口減少、非正規雇用者の増加、家族構成の多様化など社会環境は変化が続いています。加えて、新型コロナウイルス感染症の拡大による雇用と所得への影響や配偶者からの暴力の増加は、特に女性に深刻な影響を与えており、これらへの対応と問題解決にむけた取り組み推進が求められています。

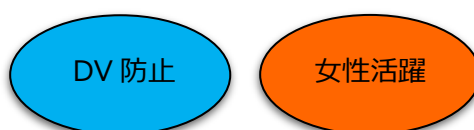
これらを踏まえて、誰もが個性と能力を十分に発揮できる社会の実現を目指して、第 5 次レインボープラン御殿場を策定いたします。

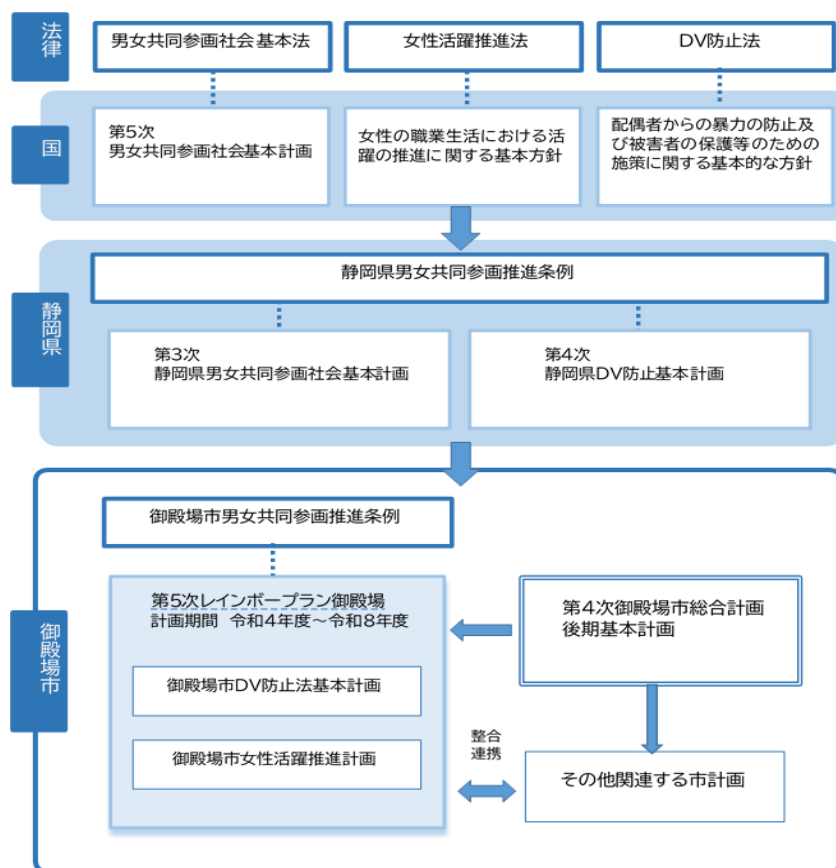
2 計画の位置づけ

この計画は、第四次御殿場市総合計画に整合し、国及び静岡県の男女共同参画基本計画を勘案しており、御殿場市男女共同参画条例に基づく実施計画であり、男女共同参画の推進のために御殿場市が取り組むべき施策を示しています。

また、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（DV 防止法）に定める市町村基本計画及び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）に定める市町村推進計画を包含するものです。

『第 3 章 計画の内容』、『第 4 章 男女共同参画事業の方針と目標』において、DV 防止法及び女性活躍推進法の計画を兼ねる目標には、以下のロゴを表記しています。





3 持続可能な開発目標（SDG s）と本計画の関係

2015 年、国連サミットで「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」が採択され、国際社会共通の目標として「持続可能な開発（Sustainable Development Goals; SDGs）」が示されました。これは、持続可能で多様性と包摂性のある社会を実現する 17 のゴールから構成され、地球上のだれ一人取り残さないことを誓っています。

自治体においても地域における諸課題の解決に取り組むとともに、SDG s に示される項目の推進によって、国際社会が目指す持続可能な社会の実現に貢献していくことが求められています。

本計画においても、関連する目標のロゴを第 4 章に表記しています。



資料：国際連合広報センターHP

4 計画期間

令和4年度から令和8年度までの5年間とします。

ただし、今後の社会情勢の変化や計画の進捗状況等に応じて必要な見直しを行います。

5 計画の策定体制

① 御殿場市男女共同参画会議

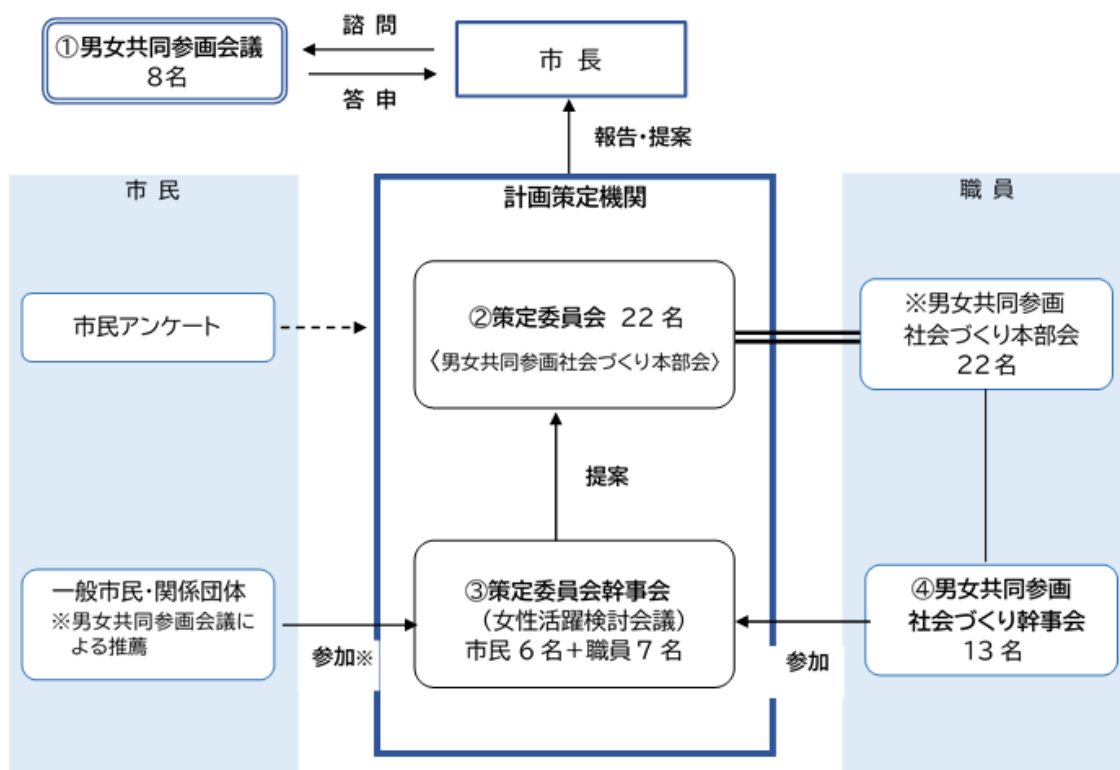
御殿場市男女共同参画推進条例に規定する者をもって構成され、本計画の諮問機関となる。

② 御殿場市男女共同参画計画策定委員会（男女共同参画社会づくり本部会）

御殿場市男女共同参画計画策定委員会設置要綱に規定する者をもって構成し、本計画について原案を協議し、最終調整を行う。

③ 御殿場市男女共同参画計画策定委員会幹事会（女性活躍検討会議）

御殿場市男女共同参画計画策定委員長より指名された者及び御殿場市男女共同参画会議により推薦された市民により構成され、本計画について専門的に調査及び研究し原案を作成する。





第2章 計画策定の背景

- 1 御殿場市の現状
- 2 国や県の動向
- 3 第四次レインボープラン御殿場の検証について

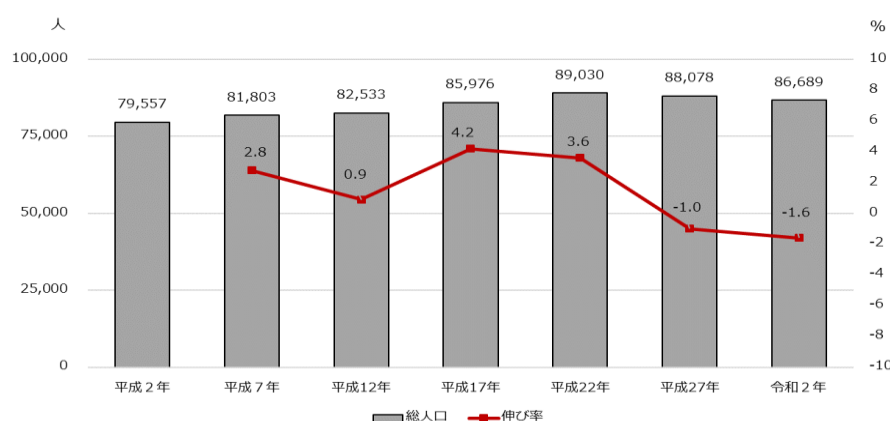
1 御殿場市の現状

(1) 人口の推移

本市の国勢調査に基づく総人口は、最新の令和2年の値で86,689人となっています。

総人口については、平成22年から減少傾向となっており、直近5年間で1,389人減少となっています。人口の伸び率についても、平成17年で一度上昇していますが、全体的には減少傾向となっています。

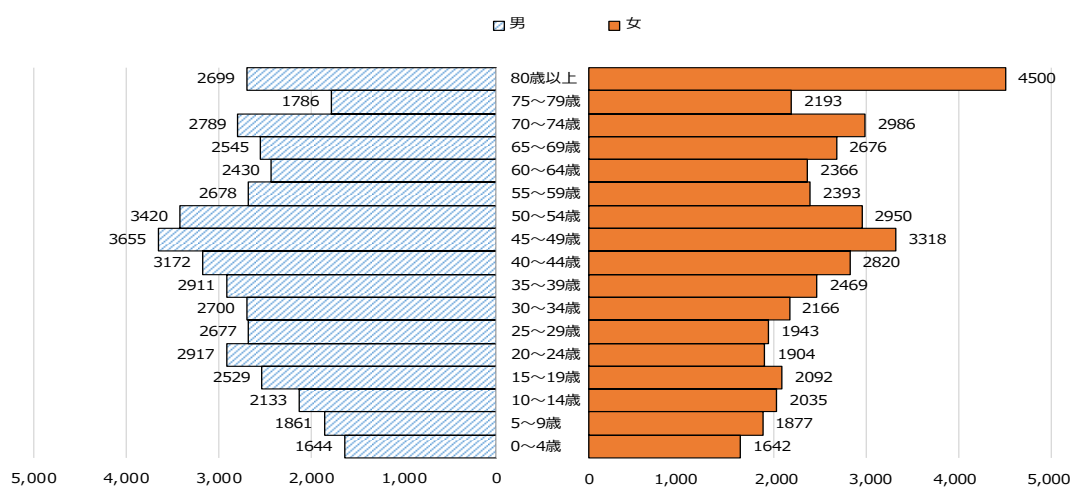
【総人口と伸び率（御殿場市）】



資料：国勢調査

5歳階級別の人口構成は、男女ともに40～54歳、70～74歳の構成数が多く、20歳から39歳で少なくなっています。また、80歳以上の女性は、男性の約1.6倍となっており、人口ピラミッドの形としては、変形つぼ型となっています。

【人口ピラミッド】



資料：住民基本台帳 令和3年9月30日現在

2 国や県の動向

(1) 国の動向

① 男女共同参画社会基本法と男女共同参画基本計画

平成 11 年に、国、地方公共団体、国民の責務を定めた男女共同参画社会基本法が公布、施行されました。男女共同参画社会基本法では、男女共同参画社会の形成を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と定義しています。

また、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づけ、国の政策に関する基本方針を明らかにするとともに、基本理念や国・地方公共団体・国民の責務、施策の基本となる事項などを定めています。

これに基づき、平成 12 年に男女共同参画基本計画が策定され、令和 2 年には第 5 次男女共同参画基本計画が閣議決定されました。

第 5 次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 女性の職業生活における活躍の推進

平成 27 年に、女性の採用・登用・能力開発等のための事業主行動計画の策定を事業主に義務付ける「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）」が施行されました。令和元年の改正により、一般事業主行動計画の策定義務の対象が、常時雇用する労働者が 301 人以上から、101 人以上の事業主に拡大されるなど、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の個性と能力が十分に発揮されるよう、女性の職業生活における活躍を推進する法整備が進んでいます。

③ 配偶者からの暴力防止及び被害者の保護等に関する法律

平成 13 年には配偶者やパートナーからの暴力の防止や被害者の保護救済を目的とした「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（DV 防止法）」が制定されました。その後、被害者の保護、DV 防止の強化、市町村基本計画の策定努力義務などの法改正を経て、平成 25 年には、交際相手からの暴力についても規定を準用する法改正が行われ、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」に名称が変更されました。

（２）県の動向

県は、平成 13 年に静岡県男女共同参画推進条例を制定し、平成 15 年にこれに基づく静岡県男女共同参画基本計画、平成 23 年には第 2 次静岡県男女共同参画基本計画を策定、平成 29 年には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策定しました。

令和 2 年度には、令和 3 年度から令和 7 年度までの 5 年間を計画期間とし、女性活躍推進法の都道府県推進計画を包含した第 3 次静岡県男女共同参画基本計画を策定しました。

第 3 次静岡県男女共同参画基本計画

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

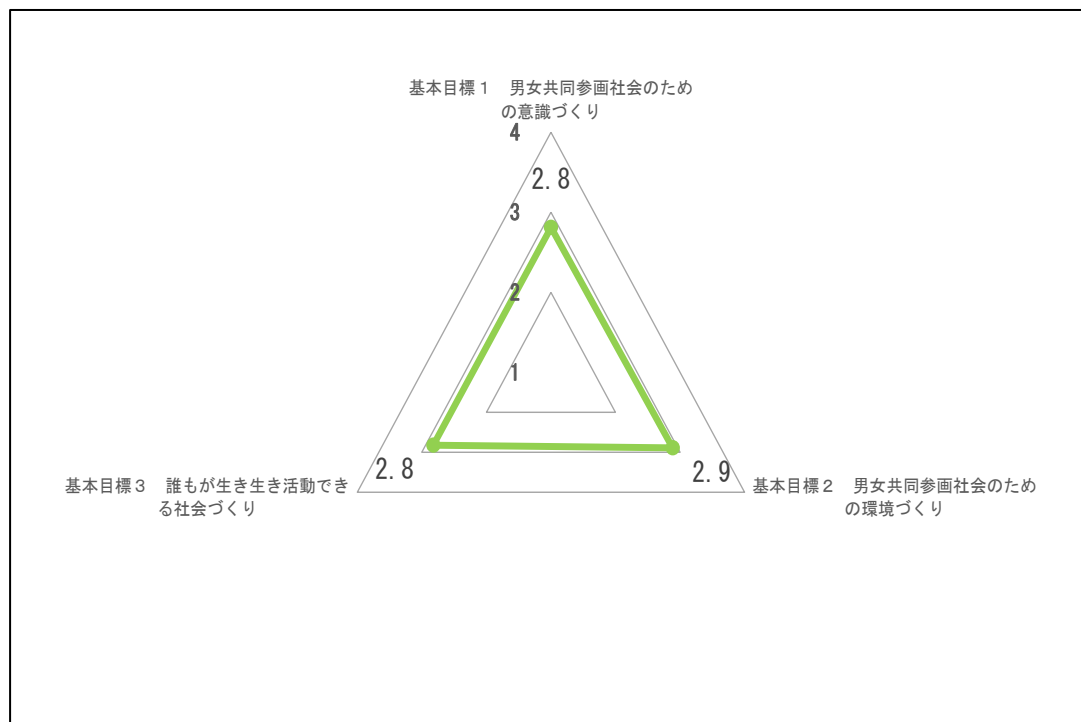
- 1 男女共同参画やジェンダー平等の意識が定着し、性別にかかわらず、多様な生き方やライフスタイルを選択できる社会
- 2 誰もがお互いの人権を尊重し、健康で、安心して生活できる社会
- 3 誰もが子育てや介護をしながら働き続けられ、地域社会においても活躍できる社会
- 4 性別にかかわらず、あらゆる分野で自分の個性や能力を発揮でき、その成果を認め合うことができる社会

文章中の『※』が付いた用語については、巻末（P63）の男女共同に係る参考用語集に解説を掲載しています。

3 第四次レインボープラン御殿場の検証について

第四次レインボープランでは、3つの基本目標と15の方針、88の施策を定め、目標達成に向けて積極的に推進してきました。

検証にあたっては、担当各課が施策ごとに「十分（4点）」、「ある程度（3点）」、「あまり十分でない（2点）」、「十分でない（1点）」の4段階で評価を行いました。



基本目標ごとの施策に対しての達成度の平均は、「基本目標1 男女共同参画社会のための意識づくり」2.8、「基本目標2 男女共同参画社会のための環境づくり」2.9、「基本目標3 誰もが生き生き活動できる社会づくり」2.8となっています。

また、第四次レインボープランの方針のうち、「Ⅰ-① 広報・啓発の充実」、「Ⅰ-③ 女性登用社会・参画の推進（女性活躍社会）」、「Ⅱ-④ 防災分野における男女共同参画の促進」、「Ⅲ-① 制度・慣行の見直し」、「Ⅲ-⑤ 国際的な協調に向けた取り組み」は、低い評価となりました。

<第四次レインボープラン御殿場の評価点一覧>

	方針	主要施策	点数	
基本目標1 男女共同参画社会のための意識づくり	①広報・啓発の充実	・情報提供などによる意識の高揚 ・学習機会の充実 ・学校等への講師の派遣 ・広報等における表現の配慮 ・各種支援制度の普及	2.5	2.8
	②学校教育・生涯学習の充実	・学校行事等への男女共同参画の推進 ・互いの人権を尊重する教育の推進 ・性に関する教育の推進	3.8	
	③女性登用社会・参画の推進 (女性活躍社会)	・性別による固定的役割分担意識の是正 ・女性のキャリア形成への支援 ・リーダー・アドバイザーの養成 ・様々な地域活動への参画支援 ・役員等への女性の登用促進 ・女性委員の拡充 ・市政への女性の意見の反映	2.5	
	④女性の人権を侵害する行為の根絶 (DV防止対策)	・DVに対する認識の啓発 ・相談対応の充実 ・保護体制の充実 ・被害者に寄り添った支援	3.3	
	⑤男女の人権の尊重 (ハラスメントの防止)	・ハラスメント防止策の推進 ・相談体制の整備 ・性犯罪等への対策の推進	2.7	
基本目標2 男女共同参画社会推進の環境づくり	①女性の起業、再就労への支援	・男女共同に関する法制度の周知・啓発 ・女性の就業能力の向上 ・再就職のための支援 ・女性に向けた起業支援	2.8	2.9
	②就労の場における男女共同参画の推進	・非正規雇用等に対する法制度の周知・啓発 ・事業所における男女平等の推進 ・家族経営協定締結の促進 ・事業所内への保育施設の整備	3.0	
	③子育て・介護支援の充実	・多様な保育形態の整備と支援 ・放課後児童クラブの充実 ・地域で支える育児・介護の充実 ・子育て支援センター等の充実 ・福祉サービスの有効利用	3.0	
	④防災分野における男女共同参画の促進	・地域の防災活動における女性登用の促進 ・男女共同参画の視点からの防災対策の推進	2.5	
	⑤男性の家事・育児・介護への参画推進	・育児・介護休業制度の利用促進 ・男性が参加しやすい子育て講座の推進 ・男性家事参加の啓発	3.0	
基本目標3 誰もが生き生き活動できる社会づくり	①制度・慣行の見直し	・性別にとらわれない役割意識の啓発 ・モデル的な活動への支援 ・誰もが参画する社会づくり	2.4	2.8
	②貧困に直面する男女への支援	・ひとり親家庭の自立の支援 ・早期発見のための相談の充実 ・困窮する家庭への経済支援	3.0	
	③男女の健康保持増進	・母性保護対策の充実 ・性感染症予防対策と教育の充実 ・相談・情報提供の充実 ・健康診断等の充実と受診しやすい環境づくり	3.2	
	④ワーク・ライフ・バランスの推進	・多様な就業形態の普及 ・ワーク・ライフ・バランス等の情報提供及び啓発	3.0	
	⑤国際的な協調に向けた取り組み	・国際的な動向を踏まえた取組み ・外国人住民からの相談対応 ・外国人住民への情報提供	2.4	

網掛けは、2.5点以下の施策

第3章 計画の内容

- 1 目指す社会像と3つの方針
- 2 計画の体系

1 目指す社会像と3つの方針

本プランは、本市の現状、第四次レインボープランの評価を踏まえ、目指す社会像に向けて御殿場市男女共同参画推進条例第3条に掲げる5つの基本理念のもと、大きな3つの方針を柱とした7つの目標に向けて施策を展開していきます。

誰もが、その個性と能力を十分に発揮できる社会の実現

方針Ⅰ 意識を変える・行動も変える

女性も男性も自分の中にあるジェンダー・バイアス※に気づき、自分の行動を変えることで、多様な人材が活躍する持続可能な地域社会をつくります。

方針Ⅱ 女性も男性も活躍し続けられる

男女共同参画は、男性にとっても重要であり、女性が活躍できる社会は、男性にとっても活躍し続けられる社会です。仕事の間だけでなく家庭や地域など生活全体について、自らの意欲・能力が発揮でき幸福が感じられる社会をつくります。

方針Ⅲ すべての個性が大切にされ、誰もが自分を大切に思う

女性に対するあらゆる暴力は根絶される必要があり、生活上、様々な困難を抱える人が安心して暮らせる社会の整備が求められています。誰もが自分を大切に思い、尊重され、健康な生活を送れる社会をつくります。

2 計画の体系

目指す社会像	3つの方針	目標	主要施策
誰もが、その個性と能力を十分に発揮できる社会の実現	Ⅰ 意識を変える・行動も変える	1 男女共同参画社会づくりへの関心と理解を深める	① 市民への情報発信、男女共同参画社会の啓発・学習事業
		2 誰もが活躍できる持続可能な地域社会と、政策・方針決定の場への女性参画	② 学校現場でのジェンダー・バイアスの解消
			③ 性別にとらわれない地域活動・市民活動の推進、地域防災への女性の視点反映 
			④ 審議会等への女性委員等の積極登用、政治の場への女性の参画促進 
	Ⅱ 女性も男性も活躍し続けられる	3 ジェンダーにとらわれない労働環境と、男女が共に働きやすい雇用環境の整備	⑤ ジェンダーに基づく労働環境の改善、ハラスメントの防止、働き方の改革  
			⑥ 女性の就業に向けた支援 
			⑦ キャリア教育の推進 
		4 多様な活躍のための支援と、男性にとっての男女共同参画	⑧ 活躍を支える子育て支援、介護支援 
			⑨ 男性の家事、育児、介護への参画 
	Ⅲ すべての個性が大切にされ、誰もが自分を大切に思う	5 ジェンダーに基づく暴力の排除と、支援体制の整備	⑩ DV防止に向けた取り組みの充実 
		6 リプロダクティブ・ヘルス/ライツの理解と健康支援	⑪ 子どもからはじまる性の正しい理解と尊重の教育推進 
			⑫ 女性の生涯にわたる健康支援
		7 多様性の尊重と、社会的困難に向き合う人の支援	⑬ 性の多様性の理解促進と、多様性を認め合う社会の実現 
			⑭ 社会的困難に向き合う人の支援

具体的な取り組み（事業）
(1) 男女共同参画社会づくりについて、様々な視点からの意識啓発事業
(2) 広報物等のジェンダー平等に配慮した表現の徹底
(3) 男女共同参画社会づくりのための職員研修等の実施
(4) 教員の理解を深める研修、学習の実施
(5) 学校生活のジェンダー・バイアス解消の取り組み
(6) 防災活動への女性の参画推進と災害対応力強化のための女性の視点の取入れ
(7) 持続可能な地域コミュニティづくりに向けた女性活躍の視点の取入れ
(8) 市民協働型まちづくり事業の推進と人材育成
(9) 市議会及び市議会議員に関する取り組み
(10) 市附属機関等における女性の登用促進と庁内政策決定組織における性別による偏りの是正
(11) 市職員のハラスメント研修の実施、相談体制の整備
(12) 特定事業主行動計画の推進
(13) 一般事業主行動計画の策定の促進と、ハラスメントの防止
(14) 家族経営協定書の促進
(15) 育児・介護休業制度の周知と利用促進
(16) 多様な雇用形態・就業態の普及
(17) 女性の就業能力向上と再就職支援
(18) 男女雇用機会均等法ほか雇用に関する情報の広報・啓発
(19) 性別にとらわれないキャリア教育の推進
(20) 地域子ども・子育て支援事業（子ども・子育て支援事業計画）の推進
(21) 教育・保育の施設整備（子ども・子育て支援事業計画）の推進
(22) 地域包括支援センターの活動の充実
(23) 研修、講座、会議、イベントなどへの託児サービス活用推進
(24) 両親への子育てについての知識やスキル研修の提供
(25) 在宅介護者の支援
(26) 男性の家事等への参画
(27) DVの防止と相談、自立支援の体制強化
(28) 性犯罪、DV等への対策の推進に向けた教育の実施
(29) 命の大切さや性に関する授業、研修会の実施
(30) 妊娠中、出産後の女性を支える
(31) 各種検診（乳がん・子宮がん・骨粗しょう症検診）及び健康相談
(32) 性の多様性理解の推進とパートナーシップ制度導入の検討
(33) 人権啓発
(34) 市職員の性の多様性理解促進と行政サービスでの配慮の検討
(35) 互いの人権、多様性を尊重する教育の実施
(36) 子ども家庭総合支援拠点での子どもや家庭、妊産婦等への専門的相談支援
(37) 社会的困難による生活困窮者への相談・支援
(38) 高齢者の社会参加と自立生活の支援
(39) 在住外国人の地域共生の支援



第4章 男女共同参画事業の方針と目標

- 方針Ⅰ 意識を変える・行動も変える
- 方針Ⅱ 女性も男性も活躍し続けられる
- 方針Ⅲ すべての個性が大切にされ、誰もが自分を大切に思う

方針Ⅰ 意識を変える・行動も変える

目標1 男女共同参画社会づくりへの関心と理解を深める



《現状と課題》

男女共同参画社会は、すべての人が、性別等による固定的な役割分担を反映した慣行にとらわれることなく、社会のあらゆる分野における活動を自由に選択できる社会です。

市民アンケート調査では、平成28年度と比べ、「男女の役割を固定的に考えることについて」に否定的な意見が11.1%増加し、改善の傾向がみられます。

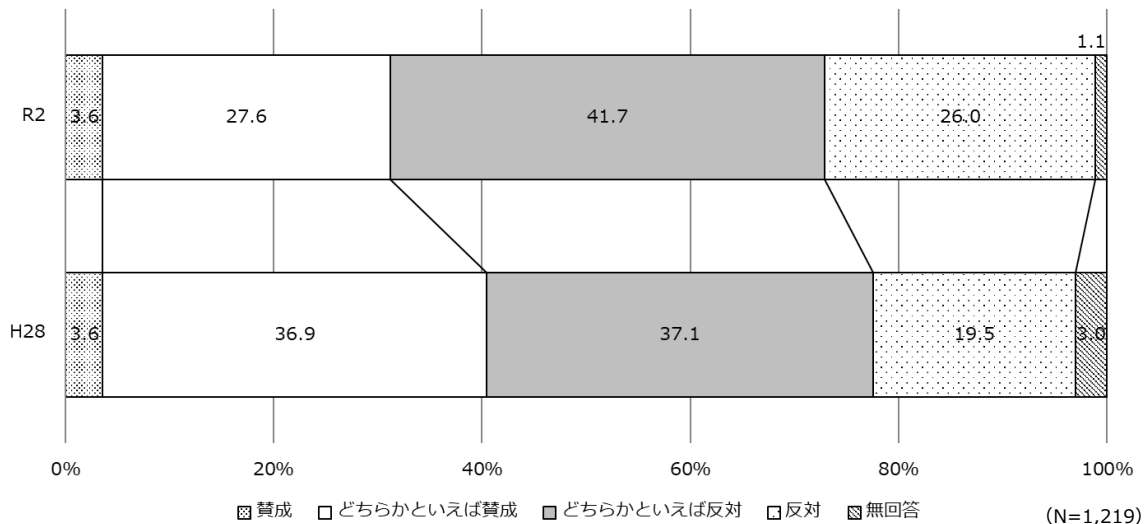
しかし、「男女の平等について」では、平成28年度より「男性が優遇されている」と思う割合が増えており、社会全体に形成された、性別に基づく固定的役割は未だ根強く残っているのが現状です。

男女共同参画社会を実現するためには、市民が男女共同参画について深く理解する必要があり、人権尊重を基本とする男女平等意識の形成を促す教育や学習機会の充実、理解を深める情報発信を行うことが求められます。

主要施策

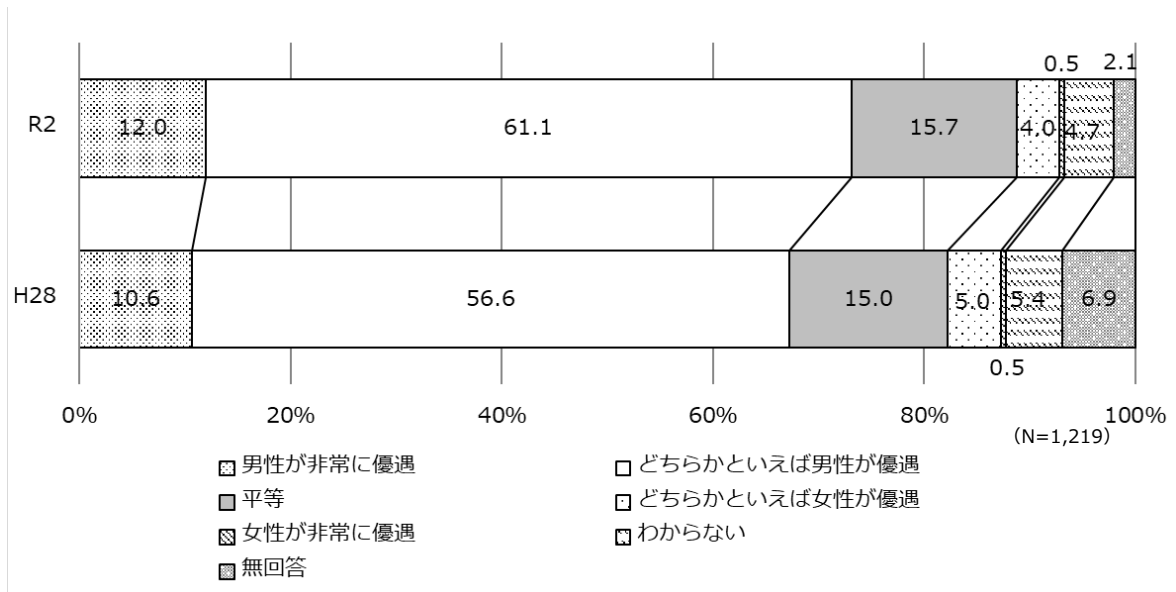
- ① 市民への情報発信、男女共同参画社会の啓発・学習事業
- ② 学校現場でのジェンダー・バイアスの解消

【男女の役割を固定的に考えることについて】

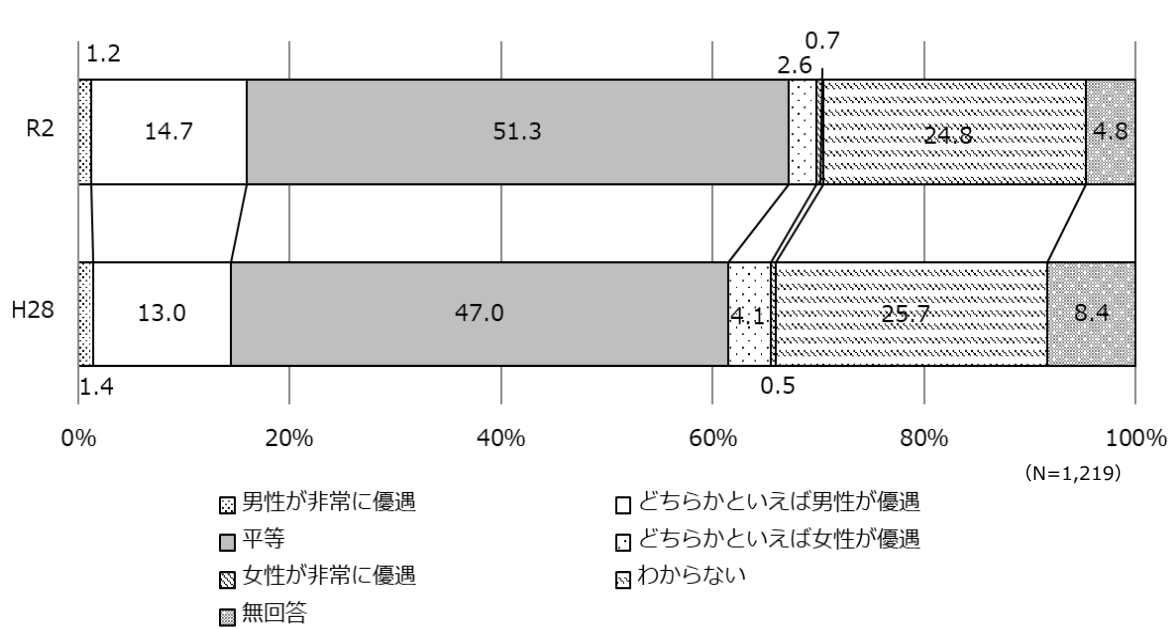


資料：令和2年度男女共同参画アンケート調査

【男女の平等について（社会全体）】



【男女の平等について（学校教育の場）】



資料：令和2年度男女共同参画アンケート調査

具体的な取り組み

施策① 市民への情報発信、男女共同参画社会の啓発・学習事業

男女共同参画に関する意識の醸成や、環境づくりのための情報提供・広報活動の充実を図ります。

番号	事業	内容	関係課
(1)	男女共同参画社会づくりについて、様々な視点からの意識啓発事業	情報誌の発行や講演・研修会の実施、キャッチフレーズコンクール、図書館での関連書籍の充実のほか、様々な視点から男女共同参画の理解を深める事業を行います。	市民協働課 社会教育課 図書館
(2)	広報物等のジェンダー平等に配慮した表現の徹底	ジェンダーに配慮した広報物作成のためのガイドブックを作成、職員に周知し、市が作成する広報物では、ジェンダー平等の表現を徹底します。	市民協働課 魅力発信課
(3)	男女共同参画社会づくりのための職員研修等の実施	男女共同参画理解のための研修や、女性職員向けキャリア形成研修を実施します。	市民協働課 人事課

施策② 学校現場でのジェンダー・バイアスの解消

性別に捉われず、個性や能力を発揮するための学校の環境を整備します。

番号	事業	内容	関係課
(4)	教員の理解を深める研修、学習の実施	子どもへの人権を尊重する教育や、学校生活でのジェンダー・バイアスの解消に向けた教員の資質向上のため、人権や性の多様性に関する研修参加や学習会に取り組みます。	学校教育課
(5)	学校生活のジェンダー・バイアス解消の取り組み	児童生徒の相談窓口の準備や、保健体育の授業の男女共同実施、男女混合名簿の活用など学校生活におけるジェンダー・バイアスを解消する取り組みを行います。	学校教育課

成果指標

- a. 男女の固定的役割分担意識[※]について、「どちらかといえば反対」、「反対」と答えた人の割合（市民アンケート）



目標 2 誰もが活躍できる持続可能な地域社会と、政策・方針決定の場への女性参画

女性活躍



《現状と課題》

誰もが住みたくある持続可能な地域社会を築くためには、多様な意見の反映が必要であり、地域や政策決定の場への女性の参画が必要とされています。

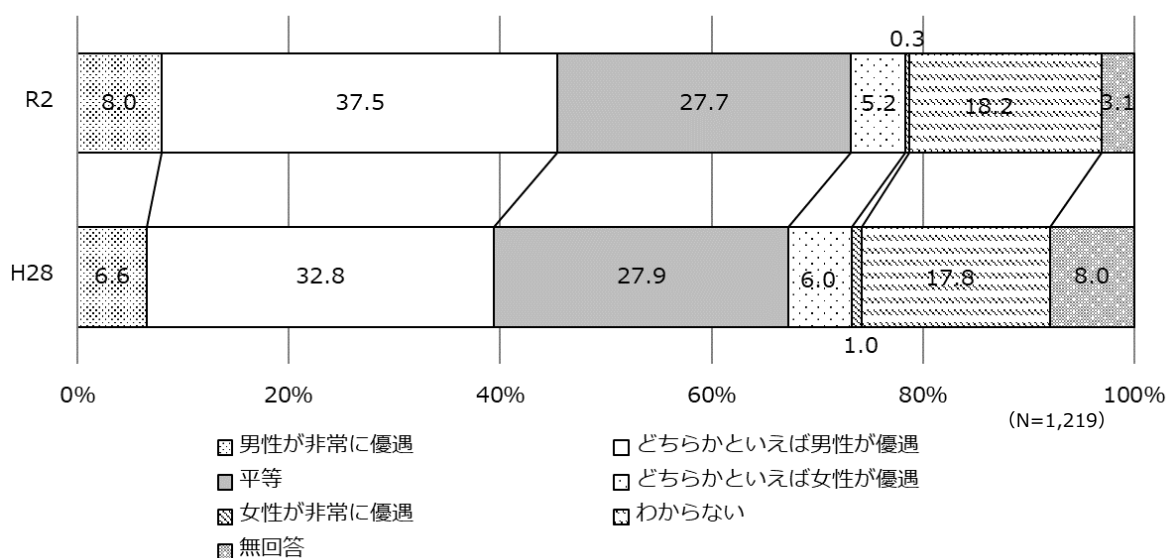
市民アンケートを平成 28 年度と比べると、男女の平等感について、「地域（自治会・PTA）、社会通念・慣習・しきたり」において、男性が優遇されていると感じる割合が増加しています。特に、「社会通念・慣習・しきたり」においては、7 割以上の人々が、男性が優遇されていると感じており、アンケートの自由回答にも、男性中心の地域慣行についての改善を求める意見が挙げられています。

また、審議会での女性の登用や女性職員の管理職への登用などを進めています。直近の審議会等における女性委員の割合は、25.2%となっており、依然として男性の割合が多い傾向にあります。

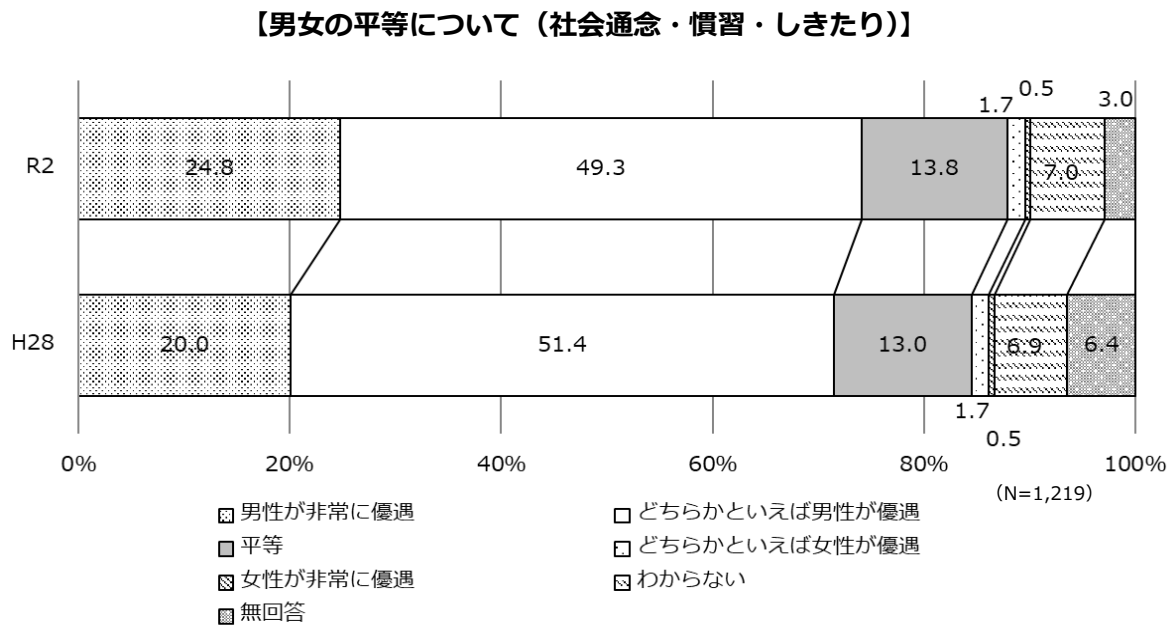
主要施策

- ③ 性別にとらわれない地域活動・市民活動の推進、地域防災への女性の視点反映
- ④ 審議会等への女性委員等の積極登用、政治の場への女性の参画促進

【男女の平等について（地域（自治会・PTA））】



資料：令和 2 年度男女共同参画アンケート調査



資料：令和2年度男女共同参画アンケート調査

【御殿場市の審議会等委員への女性の登用率】						
目標設定の対象である審議会等における女性委員の登用状況	審議会等数	62	うち女性委員のいる審議会等数	55	女性登席比率	88.7%
	総委員数	1024	うち女性委員数	258	女性委員比率	25.2%
目標設定の対象である審議会等の範囲	1 行政委員会：地方自治法第180条の5による設置 2 附属機関：地方自治法第202条の3による設置 3 附属機関に準じ、規則、要綱等による設置された長の諮問機関であり、設置要綱等により設置された諮問機関等を指します。対象は複数の委員等による合議制の機関とし、次のものは除かれます。 ・庁内連絡会議等職員だけで構成されるもの					

資料：令和3年度地方公共団体に関する男女共同参画等に係る調査

具体的な取り組み

施策③ 性別にとらわれない地域活動・市民活動の推進、地域防災への女性の視点反映

地域活動や市民活動の場への女性の参画を推進します。特に、地域防災については、被災時の女性や子どもなどへの配慮だけでなく、女性の力を地域防災に積極的に取り入れることで、地域の防災力の向上を推進します。

番号	事業	内容	関係課
(6)	防災活動への女性の参画推進と災害対応力強化のための女性の視点の取入れ	地域防災士、防災リーダーなどへの女性の登用を進め、性別にとらわれない地域防災への参画を進めます。また、女性被災者への配慮など地域防災活動に女性の視点を盛り込みます。	危機管理課
(7)	持続可能な地域コミュニティづくりに向けた女性活躍の視点の取入れ	地域役員等へ活動のヒントとなる研修会の実施や、男女共同参画社会づくりについての情報提供を行います。	市民協働課 社会教育課
(8)	市民協働型まちづくり事業※の推進と人材育成	男女共同参画社会づくりを推進する協働事業に、市民協働型まちづくり事業補助金を活用する。また、男女ともに市民活動での活躍のための人材育成を行います。	市民協働課

施策④ 審議会等への女性委員等の積極登用、政治の場への女性の参画促進

意思決定過程には多様な視点の反映が必要であり、審議会等委員への女性の参画率向上に向けたきめ細かな対応や、女性の参画促進に向けた取り組みを進めます。

番号	事業	内容	関係課
(9)	市議会及び市議会議員に関する取り組み	出産・育児・介護に配慮した市議会会議規則を広く周知していきます。 また、誰もが市議会を理解できるよう、市民への情報提供や研修の実施、子ども同伴の議会中継室や託児サービスを実施します。	議事課
(10)	市附属機関等における女性の登用促進と庁内政策決定組織における性別による偏りの是正	審議会等の女性の構成員を増やし、政策・方針決定の場において性別による偏りを是正します。 庁内の政策協議を行う組織のうち、女性の構成員がいないか非常に少ない組織の女性比率を高めるなど、性別による偏りを是正します。	関係各課

成果指標

b. 地域における平等について、「平等」と回答した人の割合（市民アンケート）

現状値 (R2)	目標値 (R8)
27.7%	40.0%

c. 自主防災会組織における女性の割合(自主防災に関する集計)

現状値 (R3)	目標値 (R8)
4.0%	8.0%

d. 市審議会等への女性の登用率（地方公共団体に関する男女共同参画等に係る調査）

現状値 (R3)	目標値 (R8)
25.2%	40.0%

方針Ⅱ 女性も男性も活躍し続けられる

目標3 ジェンダーにとらわれない労働環境と、男女が共に働きやすい雇用環境の整備

DV 防止

女性活躍



《現状と課題》

将来に渡り持続可能で活力ある社会を築くためには、固定的な性別役割分担による慣習や意識にとらわれず、働きたい誰もが平等にその能力を発揮できる社会づくりが重要です。

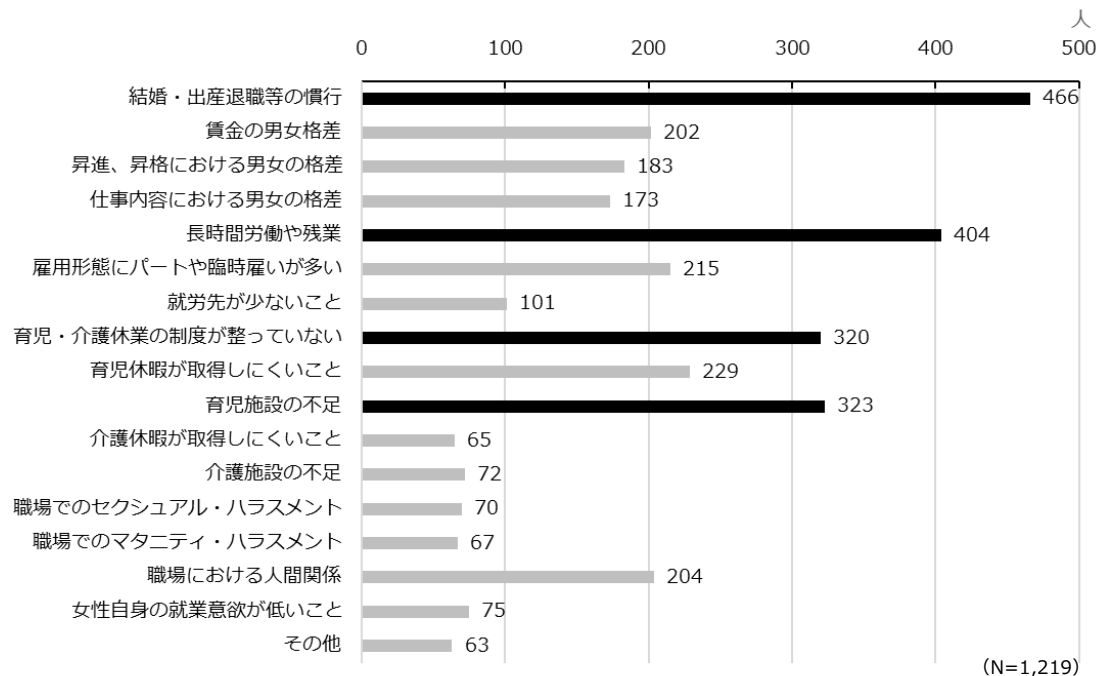
また、職業活動だけでなく、家庭生活、地域活動や市民活動などの多様な活躍を可能にするためには、ワーク・ライフ・バランス※の実現が必要です。

これらの実現には、男女の雇用機会や雇用形態の格差是正、ハラスメント問題、働き方改革の推進など、行政及び企業、労働者が協力して取り組むべき多くの課題があります。

主要施策

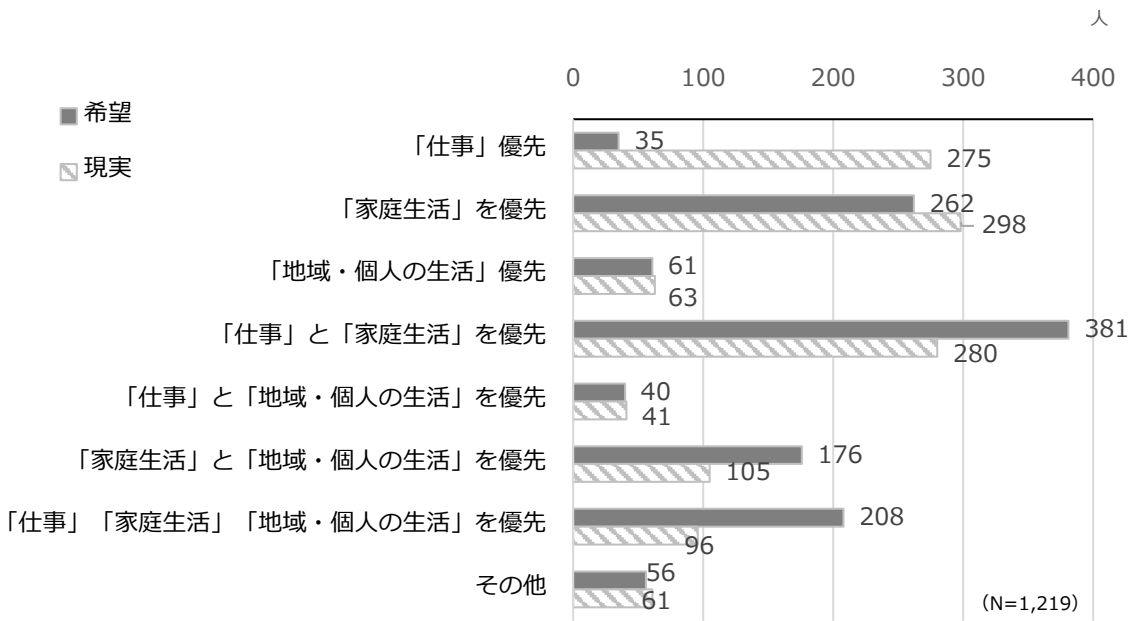
- ⑤ ジェンダーに基づく労働環境の改善、ハラスメントの防止、働き方の改革
- ⑥ 女性の就業に向けた支援
- ⑦ キャリア教育※の推進

【女性が働く上で、何が障害になるか】

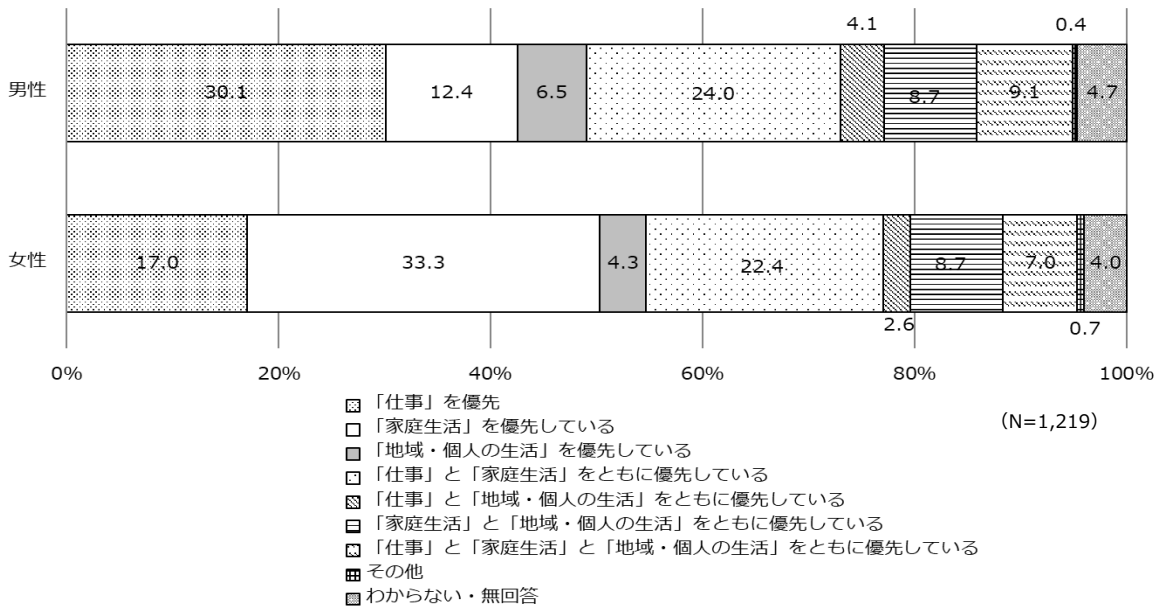


資料：令和2年度男女共同参画アンケート調査

【「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の優先度の希望と現実】



【「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の優先度の現状(男女別割合)】



資料：令和2年度男女共同参画アンケート調査

具体的な取り組み

施策⑤ ジェンダーに基づく労働環境の改善、ハラスメントの防止、働き方の改革

男性中心の労働慣行を見直し、男女が共に働きやすい労働環境の整備を進めます。

番号	事業	内容	関係課
(11)	市職員のハラスメント研修の実施、相談体制の整備	パンフレット配布や講座を通して、あらゆる分野のハラスメントに対する研修を実施します。また、ハラスメントに関する職員の相談窓口を確保します。	人事課
(12)	特定事業主行動計画の推進	職員の働き方の見直し（時間外の縮減など）、家庭と仕事の両立支援（男性の育児休業取得など）、女性活躍の推進（女性職員の登用など）を進めます。	人事課
(13)	一般事業主行動計画※の策定の促進と、ハラスメントの防止	一般事業主行動計画策定について、事業者への情報提供を行い策定を促します。また、各種ハラスメントの防止についての周知を図ります。	市民協働課 商工振興課
(14)	家族経営協定書※の促進	家族従業者及び家内労働者の状況把握に努めます。 農業に従事する女性の所得確保、就業条件の明確化、環境整備等を図るため、農家を対象に家族経営協定について啓発し、締結を促進します。	農政課
(15)	育児・介護休業制度※の周知と利用促進	企業に対し、男女が共に育児休業・介護休業が取得しやすい環境整備への啓発を行います。また、育児及び介護に携わる対象者に対し、広報媒体を活用し各種制度の周知を図ります。	商工振興課
(16)	多様な雇用形態・就業態の普及	非正規雇用等様々な雇用形態や、フレックスタイム、テレワーク※など新しい生活様式における柔軟で多様な働き方の導入による就業形態など、ワーク・ライフ・バランスに関する各地の先進事例を紹介します。	商工振興課

施策⑥ 女性の就業に向けた支援

就業に必要なスキルの習得機会を充実させ、女性の就業能力向上やキャリア形成支援、再就職等に関する情報提供の充実を図ります。

番号	事業	内容	関係課
(17)	女性の就業能力向上と再就職支援	各種セミナーや職業訓練センターの講習の活用を促進し、女性の職業能力の向上を図ります。	商工振興課
(18)	男女雇用機会均等法ほか雇用に関する情報の広報・啓発	広報ごてんば、ホームページや SNS 等を活用した情報提供を実施し、労働法や労働者派遣法等関係法令の趣旨を広く事業者及び労働者双方へ普及させ、意識の向上を図ります。	商工振興課

施策⑦ キャリア教育の推進

個性を生かした多様な進路選択を可能にするために、小、中学校でのキャリア教育を進めます。

番号	事業	内容	関係課
(19)	性別にとらわれないキャリア教育の推進	性別にとらわれず職業を選択できるような中学生の職場体験を実施します。	学校教育課
		性別にとらわれない職業選択のために、女性消防士や男性保育士などが講師を務める職業講座を小中学校等で実施します。	市民協働課

成果指標

e. 市職員の男性の育休取得率（特定事業主行動計画※）

現状値 (R2)	目標値 (R8)
13.0%	18.0%

f. 「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の優先度の現状について、「仕事を優先」と回答した男性の割合（市民アンケート）

現状値 (R2)	目標値 (R8)
30.1%	20.0%

目標4 多様な活躍のための支援と、男性にとっての男女共同参画

女性活躍



《現状と課題》

市民アンケートにおいて、「女性が出産後も離職せずに働くために家庭・社会・職場で必要なこと」の1位は、「子供を預けられる環境の整備」であり、「男女共同参画社会の実現のため行政がすべきこと」の質問でも、「子育てや介護中であっても仕事が続けられるよう支援する」が最も多くなりました。

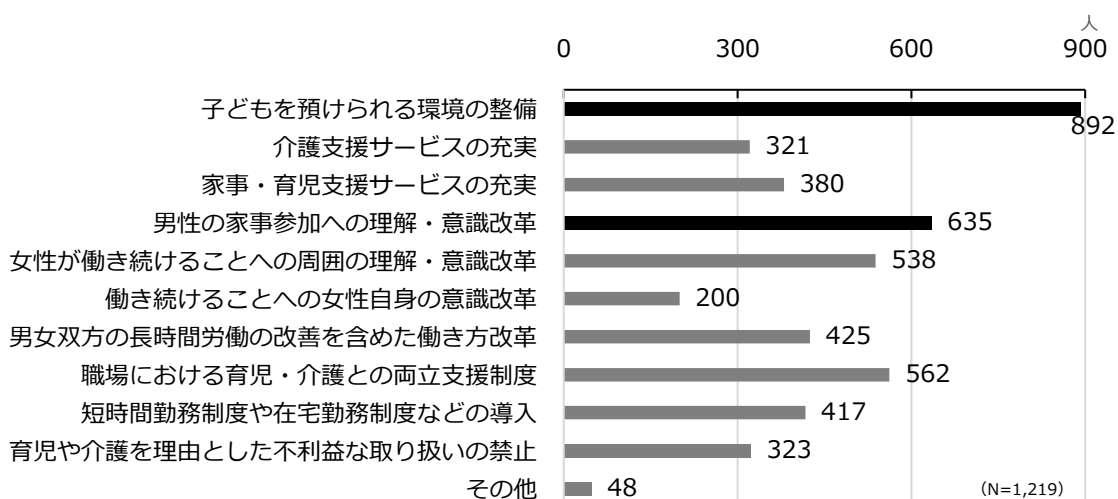
また、「女性が出産後も離職せずに働くために家庭・社会・職場で必要なこと」の2位は、「男性の家事参加への理解・意識改革」です。「男性が家事・育児・介護に参加するために必要なこと」に対する回答では、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」「男性が家事などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」「社会のなかで、男性による家事・子育て・介護についてもその評価を高めること」など、男性や社会の意識改革を強く求める意見が挙げられています。

働くことを希望する全ての人が、仕事と家事・育児・介護を両立し、働き続け、その能力を十分に発揮できる社会の実現を目指すには、それを支える支援施策の推進や、男性の家事等への参画が重要となります。

主要施策

- ⑧ 活躍を支える子育て支援、介護支援
- ⑨ 男性の家事、育児、介護への参画

【女性が出産後も離職せずに働くために家庭・社会・職場で必要なこと（複数回答可）】



資料：令和2年度男女共同参画アンケート調査

【男性が家事・子育て・介護に積極的に参加するために必要なこと】（複数回答可）

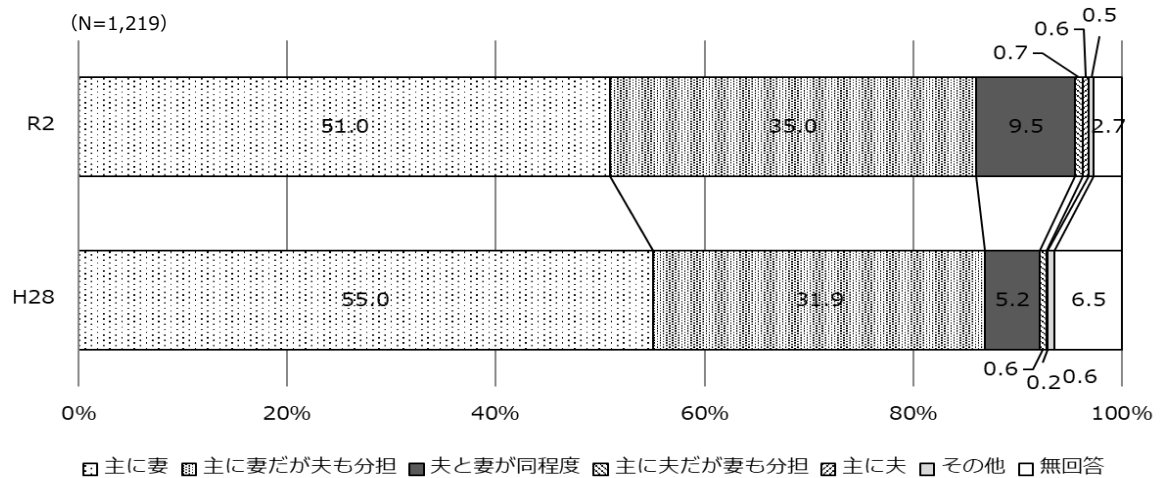
	件数	
男性が家事などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと	689	
男性が家事などに参加することに対する女性の抵抗感をなくすこと	187	
夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること	767	
年配者や周りの人が、夫婦の役割分担等についての当事者の考え方を尊重すること	457	
社会の中で、男性による家事・子育て・介護についてもその評価を高めること	594	
労働時間短縮や休業制度を普及させることで、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること	508	
男性が家事・子育て・介護に関心を高めるよう啓発や情報提供を行うこと	344	
国や地方自治体などの研修により、男性の家事・子育て・介護等の技能を高めること	236	
男性が子育て・介護・地域活動を行うための、仲間（ネットワーク）作りを進めること	236	
その他・無回答	34	(N=1,219)

【「男女共同参画社会」の実現のために行政がすべきこと】（複数回答可）

	件数	
法律や制度の面で見直しを行う	415	
国・地方公共団体の審議会委員や管理職など、政策決定の場に女性を積極的に登用する	385	
地域の役員（各区役員）に女性の参画が進むよう支援する	284	
民間企業・団体等の管理職に女性の登用が進むよう支援する	286	
女性や男性の生き方や悩みに関する相談の場を提供する	254	
従来、女性が少なかった分野（研究者等）への女性の進出を支援する	244	
従来、男性があまり担ってこなかった家庭での家事・育児・介護等への男性の分担の推進をする	479	
男女の平等と相互の理解や協力について学習機会を充実する	218	
労働時間の短縮や在宅勤務の普及など男女共に働き方の見直しを進める	460	
子育てや介護中であっても仕事が続けられるよう支援する	699	
子育てや介護でいったん仕事を辞めた人の再就職を支援する	621	
保育の施設・サービスや高齢者や病人の施設介護サービスを充実する	474	
男女の平等と相互の理解や協力について広報・PRする	144	
非正規雇用の女性や母子家庭の母親など、経済的に弱い立場の女性への支援を強化する	437	
その他・無回答	110	(N=1,219)

資料：令和2年度男女共同参画アンケート調査

【家庭での役割（掃除、洗濯、食事のしたくなどの家事をする）】



資料：令和2年度男女共同参画アンケート調査

具体的な取り組み

施策⑧ 活躍を支える子育て支援、介護支援

すべての人が、職業だけでなく、家庭生活や地域活動など様々な活動を継続できるよう環境整備などの支援を行います。

番号	事業	内容	関係課
(20)	地域子ども・子育て支援事業（子ども・子育て支援事業計画）の推進	放課後児童クラブ、ショートステイ、地域子育て支援拠点事業、ファミリー・サポート・センター事業※、養育支援訪問などを推進します。また、延長保育事業、一時預かり事業、病児保育などを推進します。	保育幼稚園課 子育て支援課
(21)	教育・保育の施設整備（子ども・子育て支援事業計画）の推進	保護者の希望に沿った園への入園や、3歳未満の幼児の保育環境の拡充など、教育・保育施設の利用の見込みに対応するよう、施設の配置及び規模の適正化を行います。	保育幼稚園課
(22)	地域包括支援センターの活動の充実	介護をしながら職業生活、家庭生活が両立できるよう、総合相談窓口の充実を図り、社会的支援策を促進します。	長寿福祉課
(23)	研修、講座、会議、イベントなどへの託児サービス活用推進	子育て中の保護者が講座や研修会等に参加しやすいよう託児サービスを行う保育員の養成を行い、保育ボランティアの充実を図ります。あわせて、様々な学習機会やイベントなどへ参加しやすくなるよう、託児サービスの活用を推進します。	関係各課

施策⑨ 男性の家事、育児、介護への参画

男女共にバランスが取れ充実した生活を送るために、男性の働き方に対する意識改革や男性の家庭生活への積極参加、子育てや介護等への理解を進めます。

番号	事業	内容	関係課
(24)	両親への子育てについての知識やスキル研修の提供	両親で産み育てる意識を高めるため両親学級やプレママ学級を開催します。 また、父子手帳の交付、沐浴実習や妊婦体験等を行い両親で子育てに向かい合うことを後押しします。	健康推進課
(25)	在宅介護者の支援	家族介護教室の実施や家族介護継続事業を推進します。	長寿福祉課
(26)	男性の家事等への参画	男性も自らの健康に気を配り元気に暮らしていけるよう、自立支援と生活習慣病予防を目的に男性のための料理教室を実施します。	健康推進課

成果指標

- g. 家庭での役割（掃除、洗濯、食事のしたくなどの家事をする）について、主に妻と回答した割合（市民アンケート）

現状値 (R2)	目標値 (R8)
51.0%	40.0%



- h. 放課後児童クラブ※受け入れ可能人数（子ども・子育て支援事業計画）

現状値 (R3)	目標値 (R8)
1,116人	1,317人



方針Ⅲ すべての個性が大切にされ、誰もが自分を大切に思う

目標5 ジェンダーに基づく暴力の排除と、支援体制の整備

DV 防止

《現状と課題》

ドメスティック・バイオレンス（DV）※やセクシャル・ハラスメント※（セクハラ）等、女性に対するあらゆる暴力は、犯罪となる行為も含む重大な人権侵害であり、男女共同参画社会の形成や女性の活躍の阻害要因です。DV 被害者の多くが女性であり、固定的なジェンダー意識による男女の上下関係、経済力の格差などの男女共同参画社会づくりが進んでいない現状が被害を招いています。

全国的に、コロナ禍により DV に関する相談や女性の自殺者が増加していますが、市の実施したアンケート調査では、DV に関する設問について、「被害を受けたことがある」「相談されたことがある」「身近に当事者がいると聞いたことがある」とした回答は、平成 28 年度と比べて顕著に増加していません。

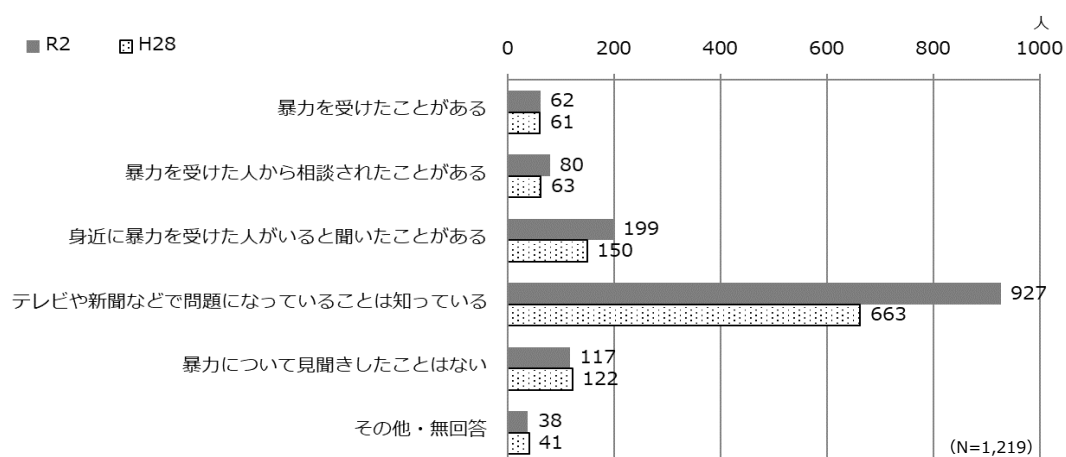
暴力には、身体的暴力だけでなく、精神的・経済的暴力等もあり、被害者が被害を受けても助けを求められない、または、被害者が認識しないまま被害が潜在化している可能性があります。

女性等に対する暴力の根絶には、暴力の被害者が相談をしやすい体制や支援策の推進と併せ、暴力を容認しない社会づくりが必要です。

主要施策

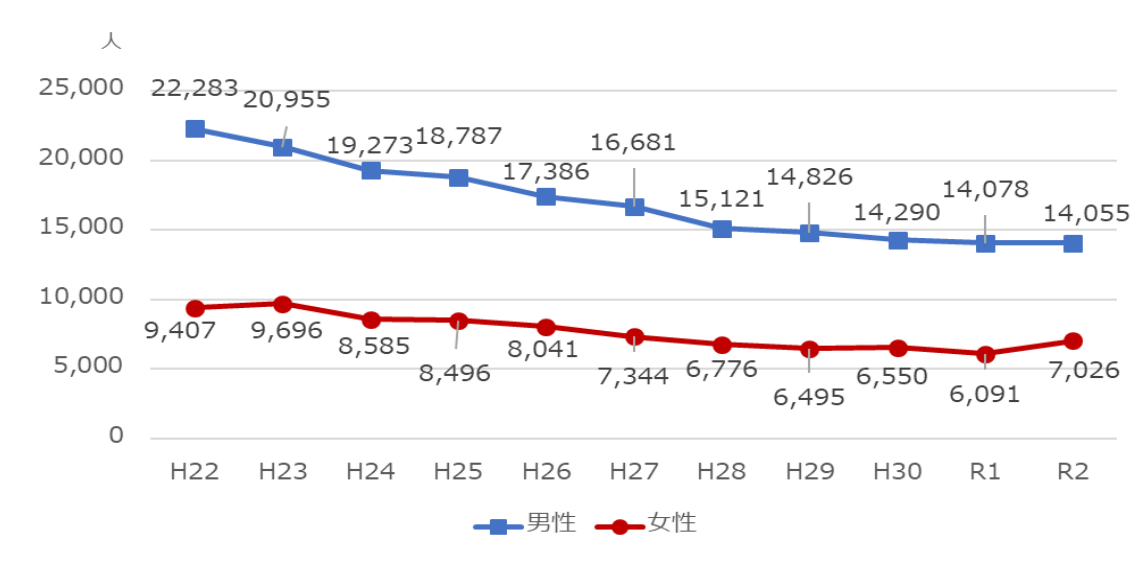
⑩ DV 防止に向けた取り組みの充実

【男女間の暴力（ドメスティック・バイオレンス）について】（複数回答可）



資料：令和2年度男女共同参画アンケート調査

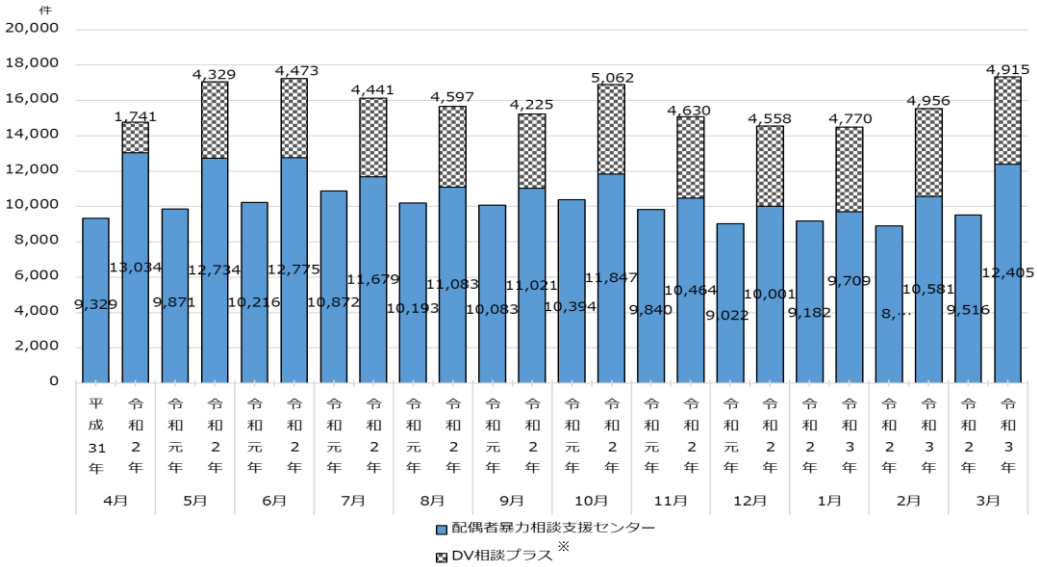
【全国の自殺者数の推移（男女別）】



	平成31・令和元年 合計	令和2年 合計	前年差
総数	20,169	21,081	912
男性	14,078	14,055	▲23
女性	6,091	7,026	935

資料：警視庁 HP

【全国のDV（配偶者暴力）相談件数の推移】



資料：令和3年版男女共同参画白書

具体的な取り組み

施策⑩ DV 防止に向けた取り組みの充実

DV の被害者に対して適切な援助を行うため、DV 防止啓発をはじめ、関係機関との連携により相談や自立支援体制の充実を図ります。

番号	事業	内容	関係課
(27)	DV の防止と相談、自立支援の体制強化	DV 防止に向けた啓発、相談、自立支援の体制を強化します。	子育て支援課
(28)	性犯罪、DV 等への対策の推進に向けた教育の実施	性犯罪、DV 等への対策の推進に向けた教育を実施します。	学校教育課

成果指標

- i. 相談体制の強化（相談時間の拡充）
（婦人相談員による相談対応の時間）

現状値 (R3)	目標値 (R8)
18h/週	30h/週



目標6 リプロダクティブ・ヘルス/ライツ※の理解と健康支援


 DV 防止


《現状と課題》

女性は、妊娠や出産をする可能性があり、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することがあります。

また、女性就業者の長時間労働、平均寿命の伸長などに伴い、女性の抱える健康問題は多様化しており、これらに沿った対応が求められています。

女性が生涯を通じて健康で豊かな生活を送ることができるよう、性差などを踏まえた心身及び健康についての正確な知識・情報の提供、生活習慣病予防や各種検診の受診を推進する必要があります。

主要施策

- ⑪ 子どもからはじまる性の正しい理解と尊重の教育推進
- ⑫ 女性の生涯にわたる健康支援

【子宮がん検診、乳がん検診の受診率について】

事業名	趣旨・内容	時期	令和2年度		令和元年度	
			受診者／対象者	受診率	受診者／対象者	受診率
子宮がん検診	医師会へ委託、4箇所の指定医療機関で実施 20歳以上 (負担金 頸部 1,000円) (負担金 頸体部1,500円)	4～3月 (誕生日検診)	3,806/ 16,216	23.5	4,509/ 16,216	27.8
乳がん検診	医師会へ委託、市内3箇所の医療機関で実施 40歳以上で実施年度に偶数年齢の女性(負担金1,600円)	4～3月 (誕生日検診)	1,916/ 6,631	28.9	2,252/ 6,631	34.0

対象者数は、平成27年の国勢調査の結果を元に国の示した方法で算出した「推計対象者数」です。

資料：令和2年度主要施策報告書

具体的な取り組み

施策⑪ 子どもからはじまる性の正しい理解と尊重の教育推進

性の正しい知識を深めるための授業により、自分を大切にし、自分の体への理解を深めます。

番号	事業	内容	関係課
(29)	命の大切さや性に関する授業、研修会の実施	小中学校における妊娠から子どもが生まれるまでの生命に関する授業について、「いのちの授業講師」による授業や、「生命（いのち）の安全教育」を使用した授業を推進します。	学校教育課

施策⑫ 女性の生涯にわたる健康支援

母親と子どもの心と体の健康を支える取り組みを進めます。また、生涯を通じた健康の保持増進を推進します。

番号	事業	内容	関係課
(30)	妊娠中、出産後の女性を支える	子育て包括支援センター「ママサポごてんば」を設置し、妊娠期から子育て期にわたる様々な相談に対応し切れ目のない支援を行います。	健康推進課
(31)	各種検診(乳がん・子宮がん・骨粗しょう症検診) 及び健康相談	がん検診による病気の早期発見に努めるほか、健康相談等で病気に対する正しい知識の普及や予防等の対策を促進します。また、節目年齢の無料化等受診し易い機会の提供に努めます。	健康推進課

成果指標

j. 子宮がん検診の受診率（主要施策報告書）

現状値 (R2)	目標値 (R8)
23.5%	増加傾向

k. 乳がん検診の受診率（主要施策報告書）

現状値 (R2)	目標値 (R8)
28.9%	増加傾向

目標7 多様性の尊重と、社会的困難に向き合う人の支援

DV 防止



《現状と課題》

男女共同参画社会とは、個人の多様性を尊重し誰もが個性と能力を発揮できる社会です。性の多様性について、アンケートからは「LGBT※」などの言葉の認知はある程度進んでいますが、偏見や差別などの人権侵害や、当事者の抱える生きづらさを解消するためには、個々の多様性についての理解を深める必要があります。

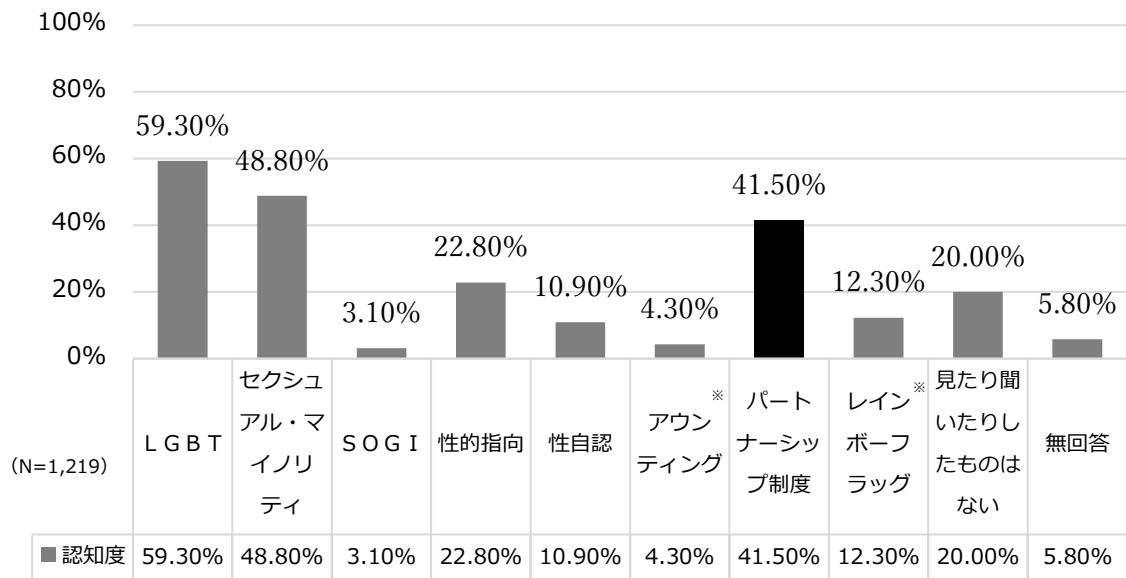
また、女性は、男性に比べ、非正規雇用等や就労機会が得られないなど不安定な経済状況に置かれている人も多く、経済的な困窮に陥りやすい現状があります。ひとり親家庭などの経済的困窮が、子どもの将来に影響する連鎖を断ち切るような包括的支援が求められます。

さらに、女性だけでなく、新型コロナウイルス感染症の拡大は、社会的に弱い立場にある人に深刻な影響を及ぼしており、経済的困窮などの生活上の困難について、個人の置かれた状況に寄り添った支援が必要とされています。

主要施策

- ⑬ 性の多様性の理解促進と、多様性を認め合う社会の実現
- ⑭ 社会的困難に向き合う人の支援

【性の多様性に関する言葉で見たり聞いたりしたことがあるもの】



資料：令和2年度男女共同参画アンケート調査

具体的な取り組み

施策⑬ 性の多様性の理解促進と、多様性を認め合う社会の実現

男女の身体的性差の理解を深めるとともに、性の多様性についての理解・尊重のための学習機会の提供や啓発を行います。

番号	事業	内容	関係課
(32)	性の多様性理解の推進とパートナーシップ制度導入の検討	性の多様性の理解促進のための情報提供や啓発を推進します。また、パートナーシップ制度の導入を目指し、制度検討を行います。	市民協働課
(33)	人権啓発	人権の意義や重要性について理解を深めることを目的に人権教室の開催や、人権擁護委員を中心とした啓発活動を行います。	くらしの安全課
(34)	市職員の性の多様性理解促進と行政サービスでの配慮の検討	性の多様性理解を促進するための研修を実施します。また、性の多様性に配慮した行政窓口の運営について、ガイドブック等を活用して検討します。	市民協働課 人事課
(35)	互いの人権、多様性を尊重する教育の実施	男女差別、いじめ、DV、性の多様性などへの知識の普及や、個性を認め合う教育を推進します。道徳科における公正、公平、社会正義、社会参画、公共の精神等の授業を実施します。	学校教育課

施策⑭ 社会的困難に向き合う人の支援

ひとり親家庭、高齢者、障害のある人、在住外国人など、様々な社会的困難に直面している市民に対して、相談の充実や継続的な支援を行います。

番号	事業	内容	関係課
(36)	子ども家庭総合支援 拠点での子どもや家庭、妊産婦等への専門的相談支援	子ども家庭支援員によるきめ細かい相談対応を行い、内容に応じた訪問や、ひとり親家庭への給付事業のほか、問題解決に向けた継続的支援を行います。	子育て支援課
(37)	社会的困難による生活困窮者への相談・支援	様々な理由で生活に困窮する人に対して、「断らない相談・支援（包括的支援体制）」を推進します。	社会福祉課
		障害のある人が、自立した社会生活を営むことができるように、地域にある関係機関と連携しながら相談に応じ支援を行います。	社会福祉課
(38)	高齢者の社会参加と自立生活の支援	地域共生社会の実現に向け、高齢者が、居場所づくり、移動支援サービスなど様々な場面で社会的役割を担うよう働きかけます。 また、高齢者の就労支援や地域活動の推進を図ります。	長寿福祉課
(39)	在住外国人の地域共生の支援	外国語（スペイン語、ポルトガル語）による生活相談の実施や、行政情報の提供を行います。	くらしの安全課
		国際交流協会と協力し、在住外国人に対する日本語教室の実施や、やさしい日本語の理解・普及、在住外国人に向けた情報提供などを行います。	市民協働課

成果指標**1. パートナリシップ制度[※]についての認知度・理解度（市民アンケート）**



第5章 計画の推進と評価 について

- 1 計画の推進体制
- 2 進捗状況の点検・評価及び公表
- 3 進捗管理指標一覧

1 計画の推進体制

市長を本部長とする御殿場市男女共同参画社会づくり本部会により計画を総合的に推進するとともに、国や県、その他の機関とも連携し、市民、事業者、地域など様々な主体とも協働して計画の推進に取り組みます。

また、様々な専門分野の委員で構成する御殿場市男女共同参画会議により、本計画の進捗や施策内容を調査・審議します。

2 進捗状況の点検・評価及び公表

計画の実施状況を評価するため、7つの目標と14の主要施策に沿った39の具体的な取り組みについて毎年度進捗状況をまとめ、御殿場市男女共同参画会議から意見をもらいます。これを踏まえて進捗状況を点検・評価し、次年度以降の計画の推進を図ります。

また、年度ごとの点検・評価の結果は広く公表します。

計画年度終了時には、計画に定める進捗管理指標により、計画の推進状況を評価します。

3 進捗管理指標一覧

方針	目標	指標	現状値 (R2・R3)	目標値 (R8)
I	1 男女共同参画社会づくりへの 関心と理解を深める	a 男女の固定的役割分担意識について、「どちらかといえは反対」、「反対」と答えた人の割合	67.7%	80.0%
	2 誰もが活躍できる持続可能な 地域社会と、政策・方針決定 の場への女性の参画	b 地域における平等について、「平等」と回答した人の割合	27.7%	40.0%
		c 自主防災会組織における女性の割合	4.0%	8.0%
		d 市審議会等への女性の登用率	25.2%	40.0%
II	3 ジェンダーにとらわれない 労働環境と、男女が共に働き やすい雇用環境の整備	e 市職員の男性の育休取得率	13.0%	18.0%
		f 「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の優先度の現状について、「仕事を優先」と回答した男性の割合	30.1%	20.0%
	4 多様な活躍のための支援と、 男性にとっての男女共同参画	g 家庭での役割（掃除、洗濯、食事のしたくなどの家事をする）について、「主に妻」と回答した割合	51.0%	40.0%
		h 放課後児童クラブの受け入れ可能人数	1,116人	1,317人
III	5 ジェンダーに基づく暴力の 排除と、支援体制の整備	i 相談体制の強化（相談時間の拡充）	18h/週	30h/週
	6 リプロダクティブ・ヘルス/ ライツの理解と健康支援	j 子宮がん検診の受診率	23.5%	増加傾向
		k 乳がん検診の受診率	28.9%	増加傾向
	7 多様性の尊重と、社会的困難 に向き合う人の支援	l パートナーシップ制度についての認知度・理解度	41.5%	60.0%

※計画策定の最新値とします

参考資料

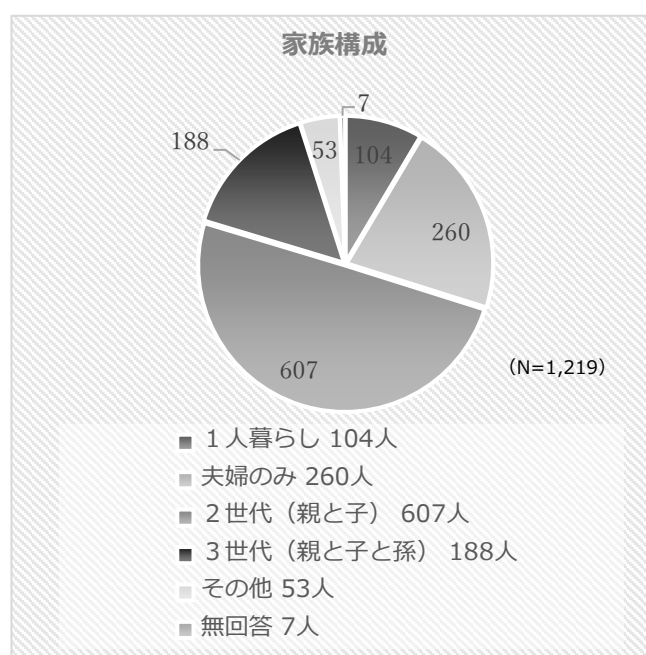
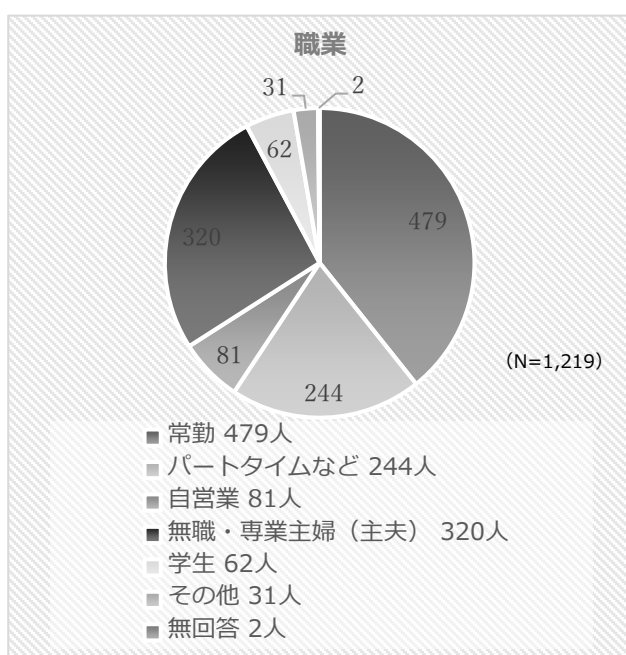
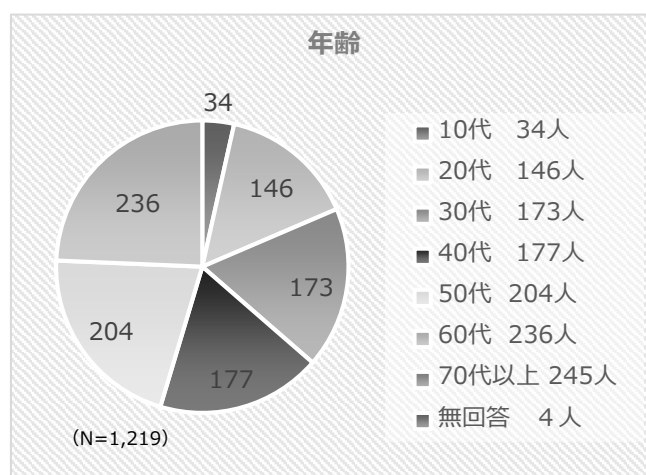
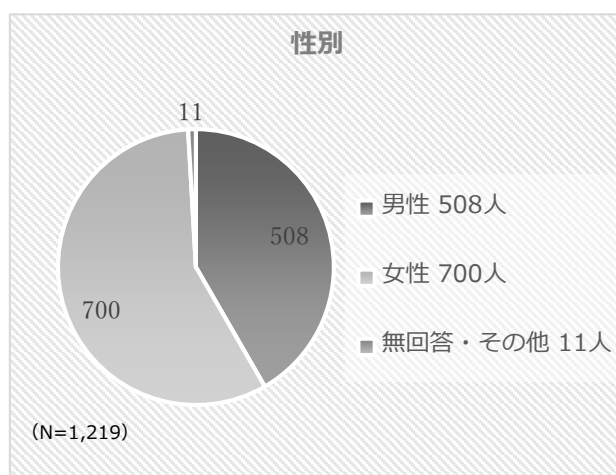
- 1 男女共同参画に関するアンケート調査結果（抜粋）
- 2 御殿場市男女共同参画推進条例
- 3 御殿場市男女共同参画計画策定委員会設置要綱
- 4 御殿場市男女共同参画計画策定委員会幹事会幹事名簿
- 5 御殿場市男女共同参画会議規則
- 6 御殿場市男女共同参画会議委員名簿
- 7 男女共同参画社会基本法
- 8 男女共同に係る参考用語集

1 男女共同参画に関するアンケート調査結果（抜粋）

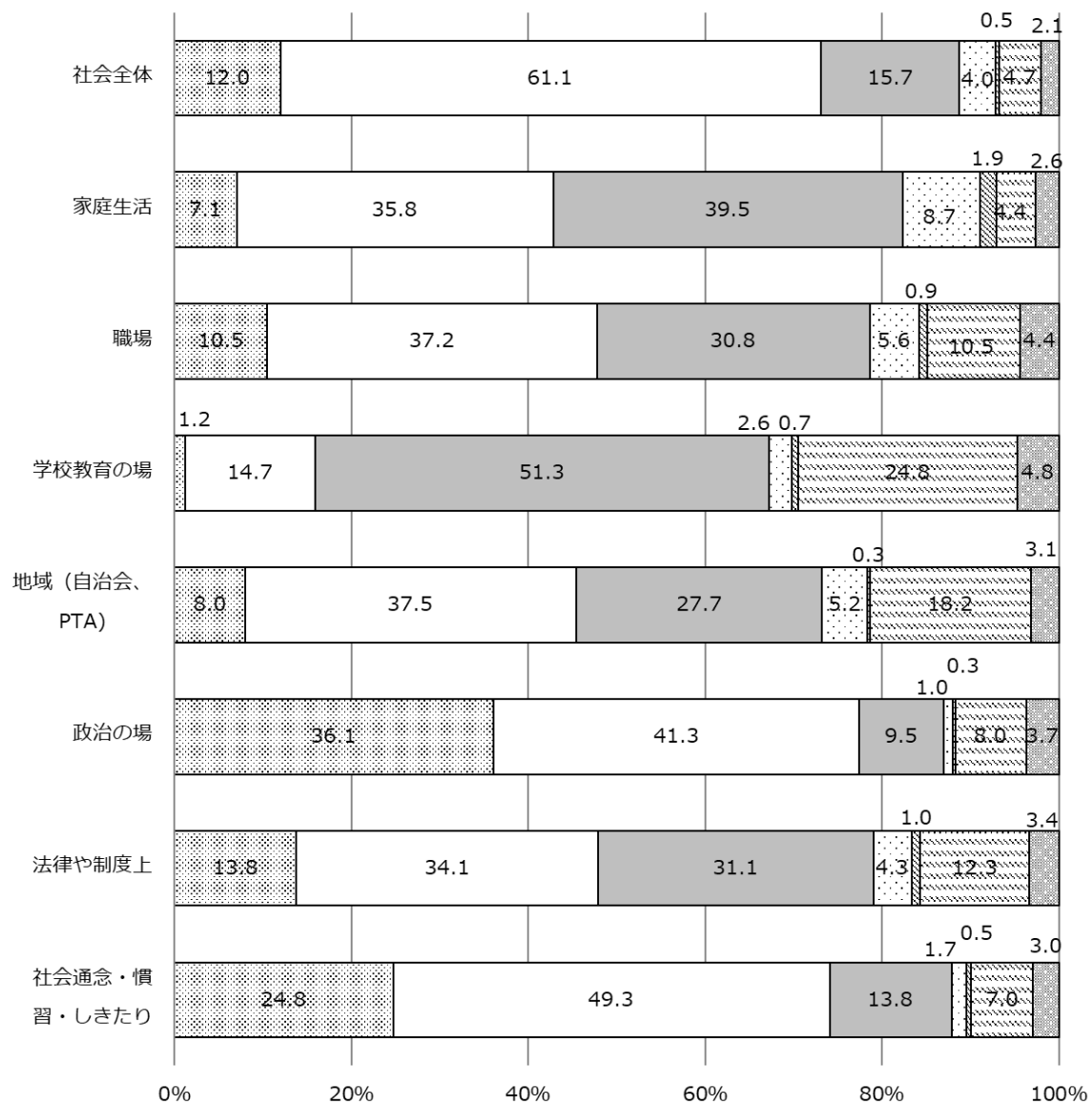
【調査概要】

- ・ 調査期間 令和3年1月15日～2月15日
- ・ 調査方法 郵送調査法
- ・ 調査対象 御殿場市に在住の16歳以上79歳以下の男女2,000人
- ・ 回収状況 有効票数 1,219票（回収率61%）
- ・ 設問数 20問

■回答者の概要



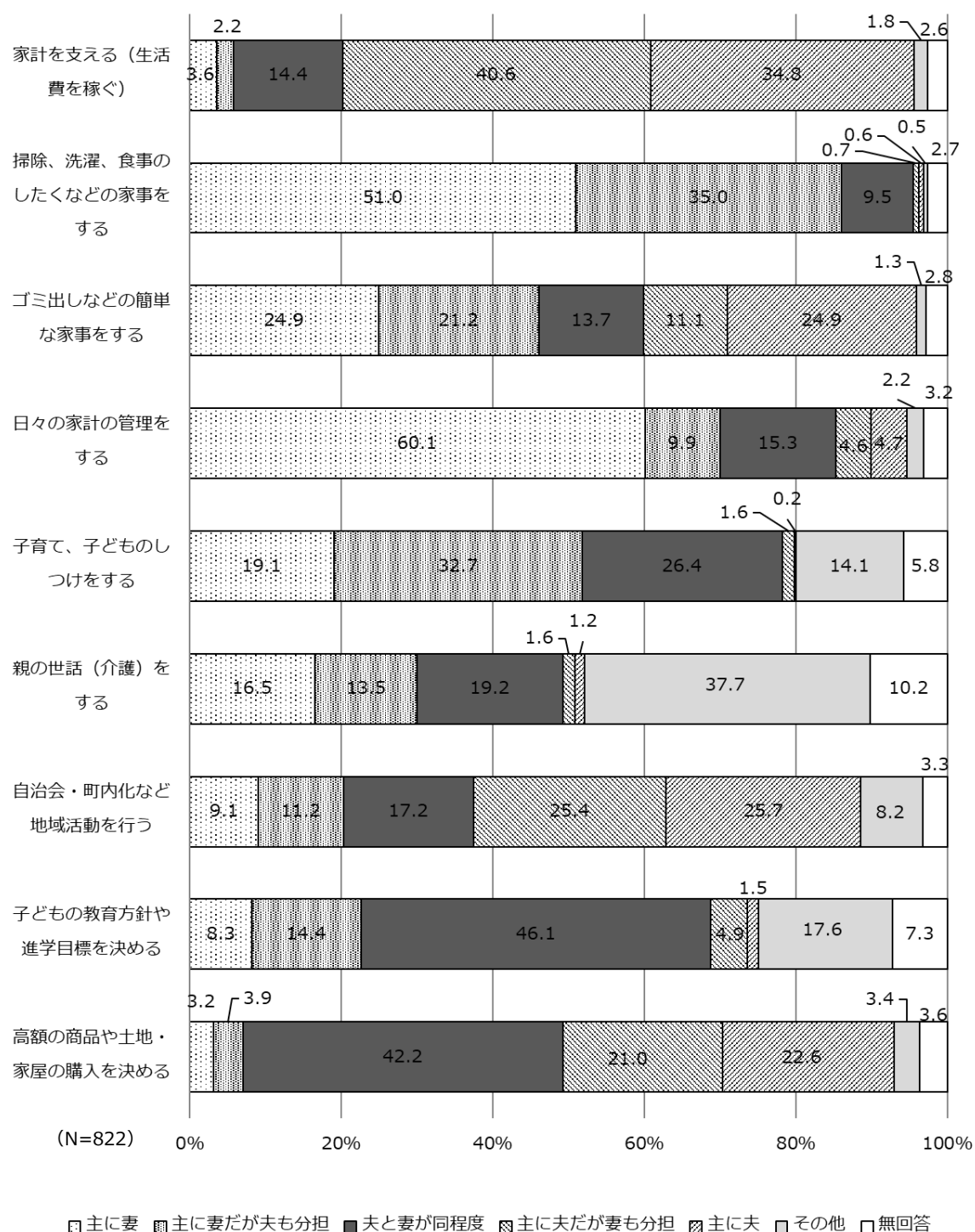
(1) 男女の平等について



(N=1219)

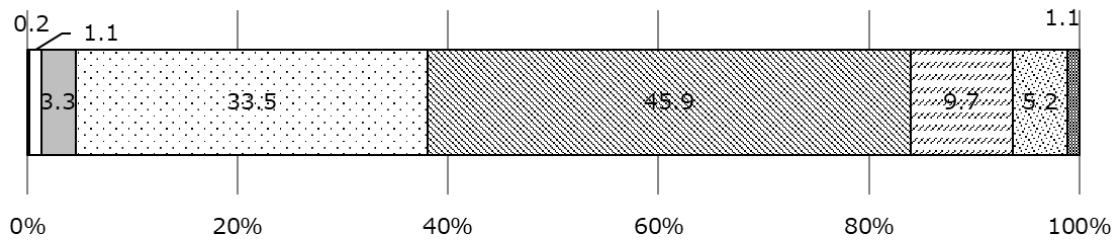
- ☒ 男性が非常に優遇
 ☐ どちらかといえば男性が優遇
- ☒ 平等
 ☐ どちらかといえば女性が優遇
- ☒ 女性が非常に優遇
 ☐ わからない
- ☒ 無回答

(2) 家庭での役割について



(3) 女性が職業を持つことについて

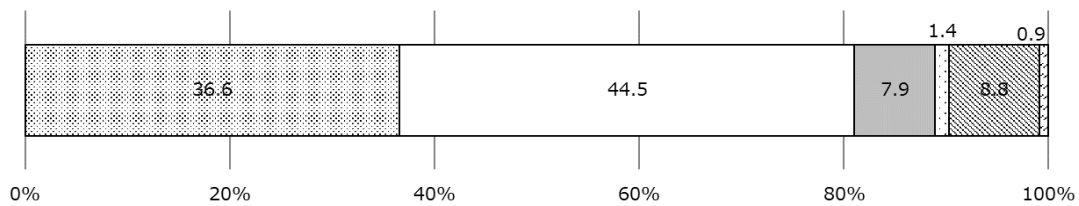
(N=1,219)



- ☒ 女性には職業を持つべきではない
- ☐ 結婚するまでは、職業を持つほうがよい
- ☐ 子供ができるまでは、職業を持つほうがよい
- ☐ 子供ができたなら職業をやめ、手がかからなくなったら再び職業を持つほうがよい
- ☒ 子供ができてずっと職業を続けるほうがよい
- ☒ その他
- ☒ わからない
- ☒ 無回答

(4) 男性の育児休業取得について

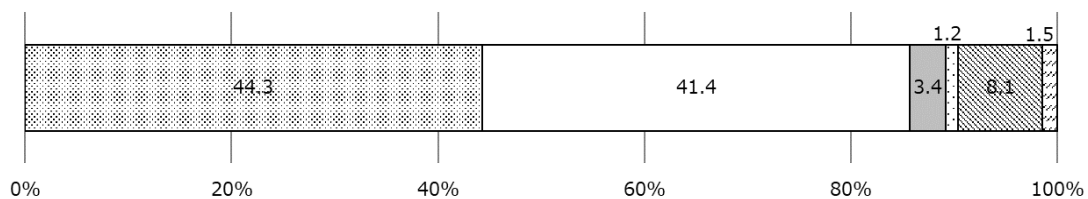
(N=1,219)



- ☒ 積極的に取ったほうがよい
- ☐ どちらかといえば取ったほうがよい
- ☐ どちらかといえば取らないほうがよい
- ☐ 取らないほうがよい
- ☒ わからない
- ☒ 無回答

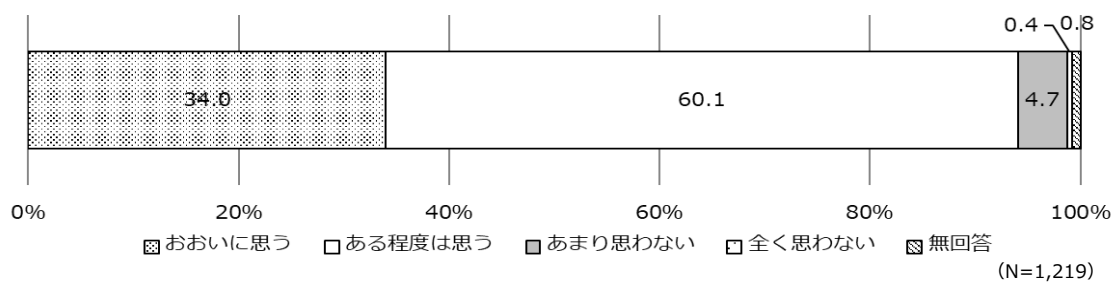
(5) 男性の介護休業取得について

(N=1,219)

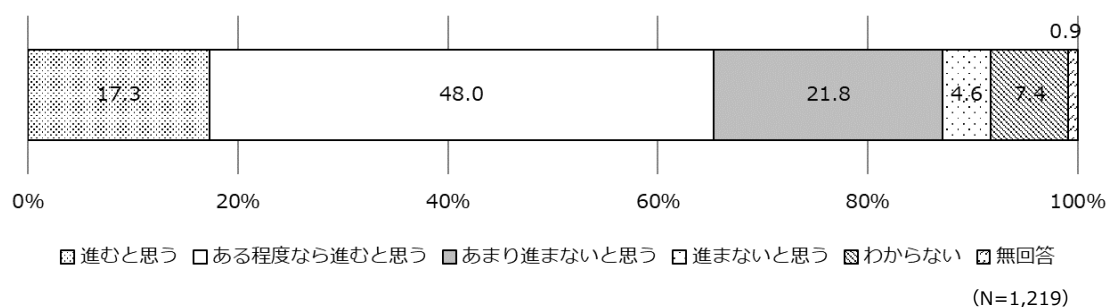


- ☒ 積極的に取ったほうがよい
- ☐ どちらかといえば取ったほうがよい
- ☐ どちらかといえば取らないほうがよい
- ☐ 取らないほうがよい
- ☒ わからない
- ☒ 無回答

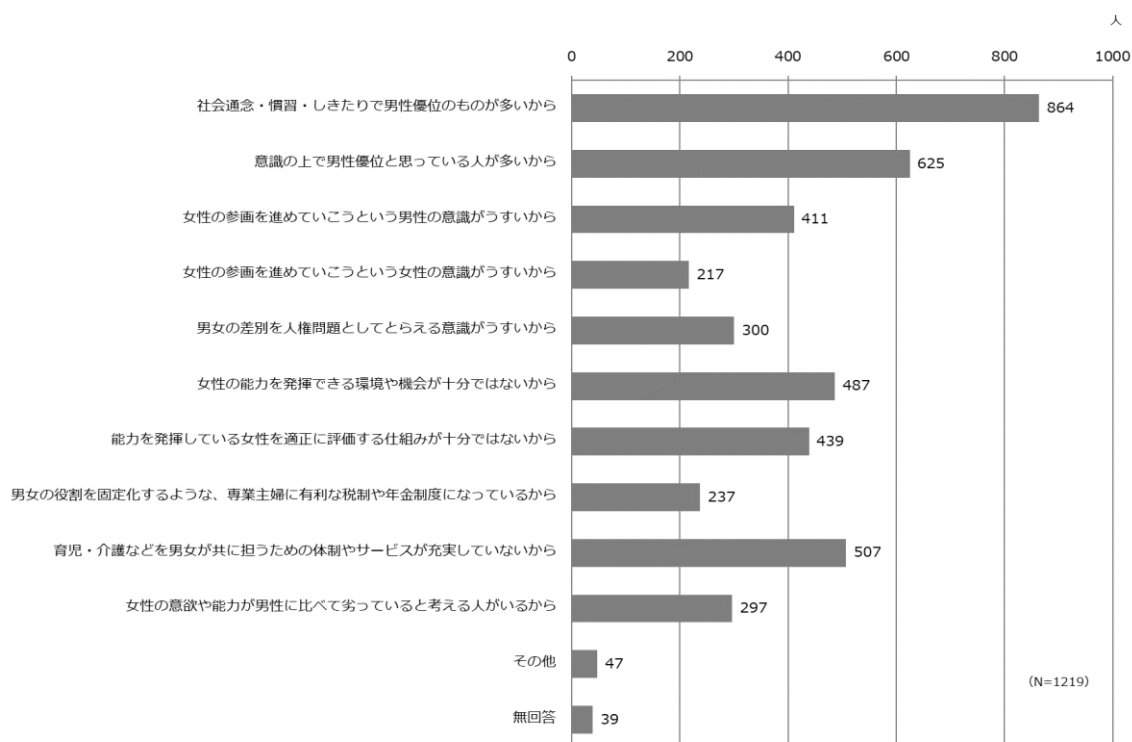
(6) 男性がさらに家事・育児・介護に積極的に参加する必要があるか



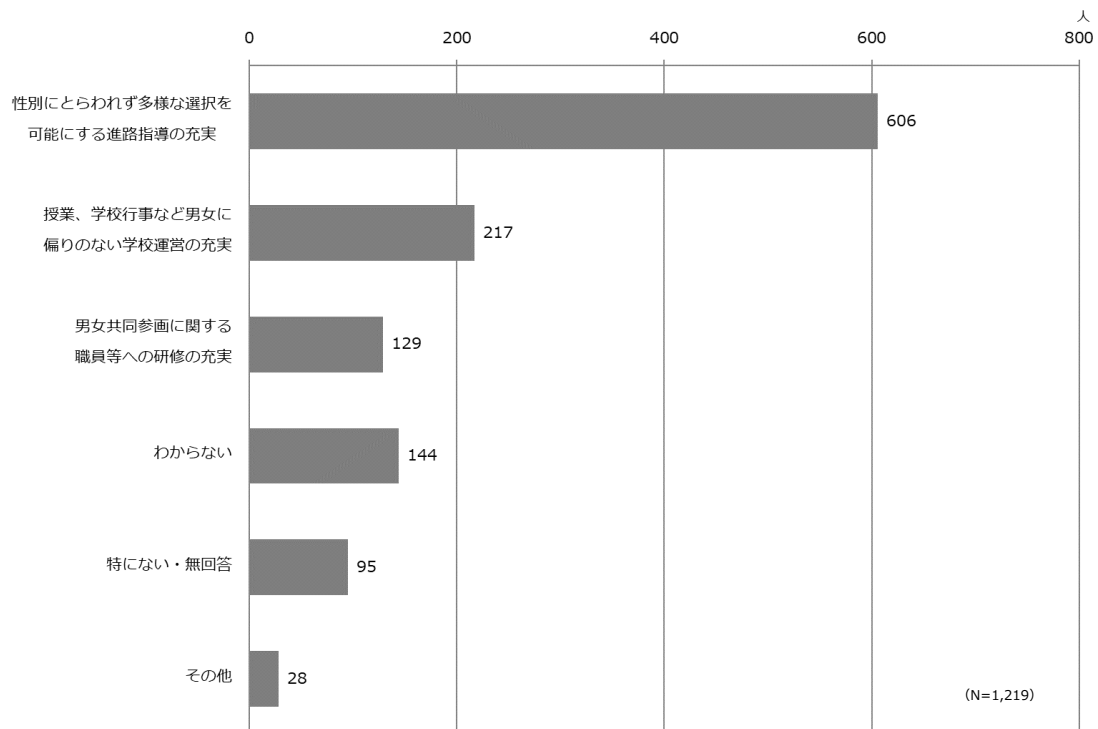
(7) 男性が育児休業または介護休業を取得することで、女性の参画が進むか



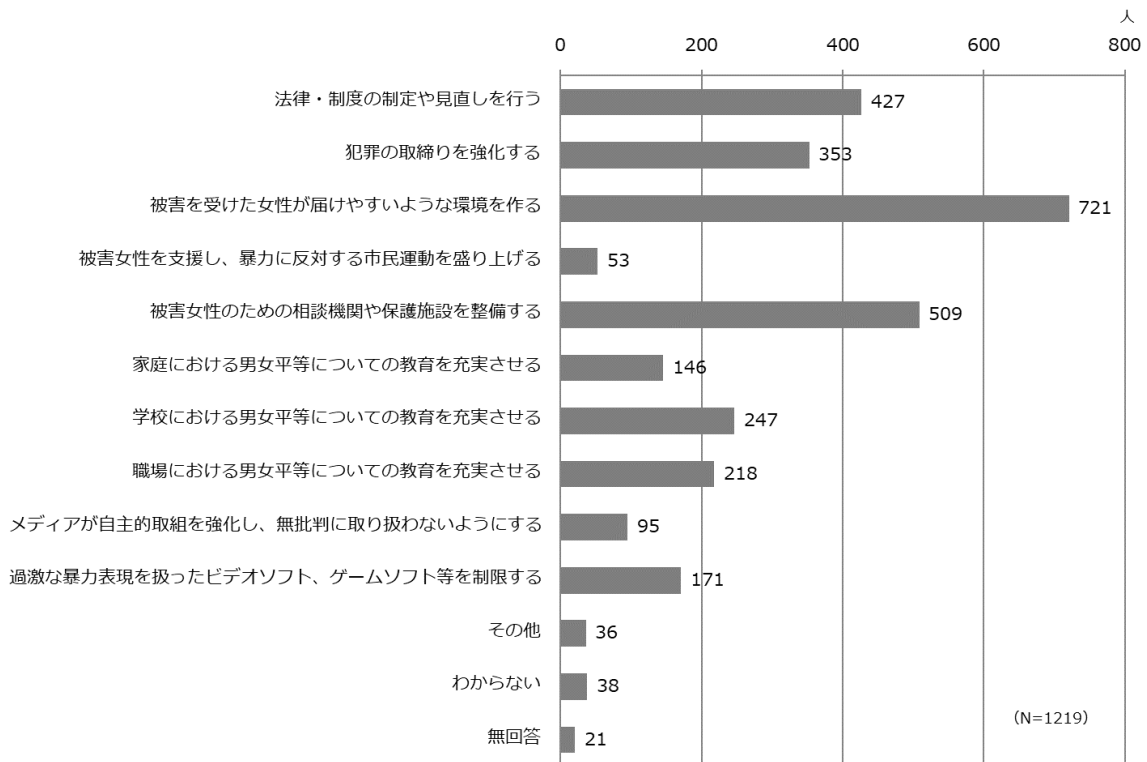
(8) 男性が優遇されている社会といわれる要因について（複数回答可）



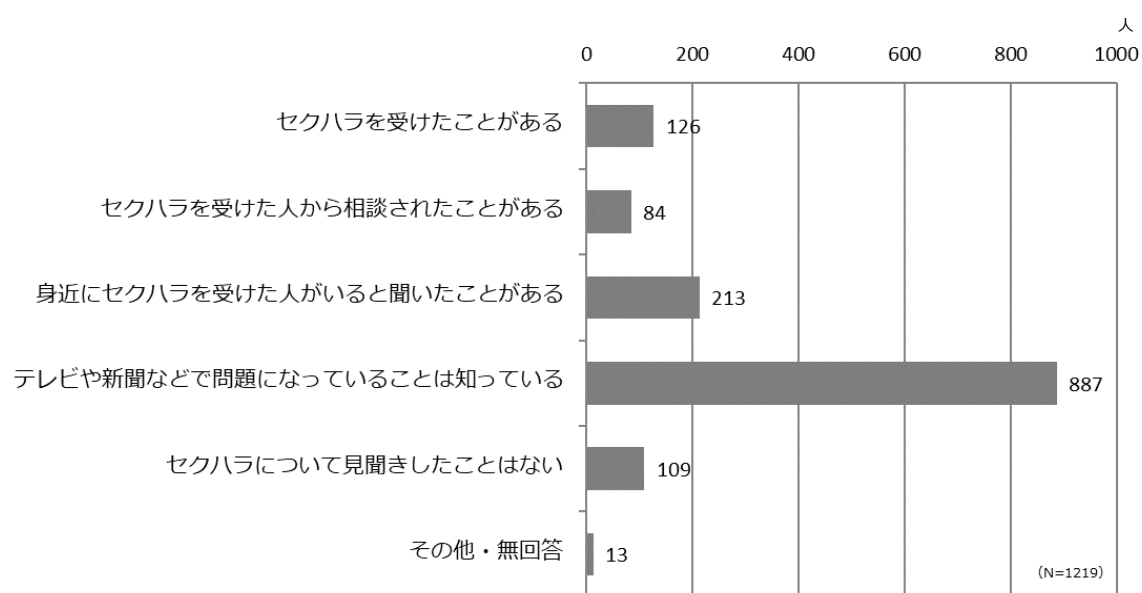
(9) 学校教育において男女平等の意識づくりに必要なことは何か



(10) ドメスティック・バイオレンスやセクハラをなくするために必要なこと（複数回答可）



(11) 望まない性的言動（セクシュアル・ハラスメント：セクハラ）について（複数回答可）



2 御殿場市男女共同参画推進条例

平成20年12月26日

条例第47号

目次

前文

第1章 総則（第1条—第12条）

第2章 基本的施策（第13条—第19条）

第3章 推進体制（第20条—第24条）

第4章 雑則（第25条）

附則

すべての人が、法の下に平等であり、性別にかかわらず個人として尊重され、互いを認め合って自分らしく生きていくために、家庭、職場、地域、学校その他のあらゆる分野において、男女が互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、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、私たちの願いです。

御殿場市では、男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）に先駆け、男女共同参画の指針となる計画「レインボープラン御殿場21」を策定し、男女共同参画の推進に努力してきました。

しかしながら、今もなお、性別による固定的な役割分担意識と、それに基づくしきたりや慣習が残っています。その上、「男は仕事、女は家事・育児その上で仕事」といった考え方などが根強く、男性の家事育児参加への必要性が高まっているにもかかわらず、長時間労働という現実があるなど、多くの課題があります。

さらに、少子高齢化の進展、家族形態・雇用形態の多様化、グローバル化や高度情報化等による社会経済情勢の大きな変化に対応するためにも、男女共同参画社会の実現に向けた取組みをより一層進めていくことが求められています。

ここに、私たちは、雄大な富士山のふもとで、

男女共同参画社会を実現し、誰もが生きがいと誇りを持って暮らすことができる、明るく元気あふれる御殿場を目指し、市、市民、事業者及び市民活動団体が互いに連携、協働し、社会全体で取り組んでいくために、この条例を制定します。

第1章 総則

（目的）

第1条 この条例は、男女共同参画推進についての基本理念を定め、市、市民、事業者及び市民活動団体の責務を明らかにするとともに、男女共同参画の推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、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮する機会が確保されることにより、社会の対等な構成員として自らの意思により家庭、職場、地域、学校その他の社会のあらゆる分野における活動に参画し、ともに責任を担うことをいう。
- (2) 積極的格差改善措置 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。
- (3) 市民 市内に居住し、通学し、通勤し、又は市内で活動する者をいう。
- (4) 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ものをいう。
- (5) 市民活動団体 市内に活動拠点を有し、公益性のある非営利活動（宗教活動、政治活動及び選挙活動を目的とする活動を除く。）を行う団体をいう。

(6) 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をいう。

(7) ドメスティック・バイオレンス 配偶者その他親密な関係にあるものからの身体的、精神的、性的又は経済的な暴力をいい、単に殴る、蹴る等の身体的な暴力だけでなく、威嚇、無視、行動の制限など、心理的な苦痛を与えること等を含む。

(基本理念)

第3条 男女共同参画の推進は、次に掲げる基本理念に基づいて行われなければならない。

- (1) 男女が、性別にかかわらず個人として尊重され、性別を理由とする差別的な取扱いを受けないこと。
- (2) 性別による固定的な役割分担意識による社会の制度又は慣行が、男女の社会における活動の自由な選択を妨げることをないよう配慮すること。
- (3) 男女が、社会の対等な構成員として、市、事業者、市民活動団体における政策又は方針の立案及び決定に、対等な立場で参画する機会が確保されること。
- (4) 男女が互いに協力し、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と職場、学校、地域その他の社会生活における活動との両立ができること。
- (5) 男女共同参画社会の実現は、国際的視野の下で取り組むべき課題であると認識し、すべての人がその推進について積極的に協力し合うこと。

(市の責務)

第4条 市は、前条に規定する基本理念（以下「基本理念」という。）に基づき、男女共同参

画の推進に関する施策（積極的格差改善措置を含む。以下「男女共同参画推進施策」という。）を総合的に策定し、実施するものとする。

- 2 市は、男女共同参画推進施策の策定及び実施に当たっては、必要な体制の整備に努めるものとする。
- 3 市は、男女共同参画の推進に当たっては、国、県等の関係機関と相互に連携と協力を図るとともに、市民、事業者及び市民活動団体と協働して取り組むよう努めるものとする。
- 4 市は、自らも事業者の一員として、男女共同参画を率先して推進するよう努めるものとする。

(市民の責務)

第5条 市民は、基本理念に基づき、男女共同参画についての理解を深め、家庭、職場、地域、学校その他の社会のあらゆる分野において、自ら積極的に参画し、男女共同参画の推進に努めるものとする。

- 2 市民は、市、事業者及び市民活動団体と協働して、男女共同参画の推進に取り組むよう努めるものとする。

(事業者の責務)

第6条 事業者は、基本理念に基づき、就労者の職業生活と家庭生活その他の社会における活動を両立できるよう職場環境を整備するとともに、その事業活動の業務における方針の立案及び決定過程に男女が対等に参画できる機会を確保する等、男女共同参画の推進に努めるものとする。

- 2 事業者は、市、市民及び市民活動団体と協働して、男女共同参画の推進に取り組むよう努めるものとする。

(市民活動団体の責務)

第7条 市民活動団体は、基本理念に基づき、団体の運営に関する方針の立案及び決定過程に男女が対等に参画できる機会を確保する等、男女共同参画の推進に努めるものとする。

2 市民活動団体は、市、市民及び事業者と協働して、男女共同参画の推進に取り組むよう努めるものとする。

(地域における男女共同参画の推進)

第8条 すべての人は、地域社会における男女の固定的な役割分担意識や慣行を是正し、男女共同参画による地域社会づくりの推進に努めるものとする。

(教育の場における男女共同参画の推進)

第9条 すべての人は、家庭教育、職場教育、学校教育、社会教育その他のあらゆる教育の場において、男女共同参画を推進するよう努めるものとする。

(性別による権利侵害の禁止等)

第10条 何人も、あらゆる場において、性別により差別した取扱いを行ってはならない。

2 何人も、あらゆる場において、セクシュアル・ハラスメント、ドメスティック・バイオレンスその他個人の尊厳を踏みにじる行為を行ってはならない。

(情報の表現への配慮)

第11条 すべての人は、新聞、雑誌、ポスター等において、性別による固定的な役割分担、セクシュアル・ハラスメント、ドメスティック・バイオレンスを助長し、その他男女共同参画の推進を妨げるような表現を用いないよう配慮しなければならない。

(生涯にわたる健康への配慮)

第12条 男女共同参画の推進に当たっては、男女が互いの理解の下で、妊娠、出産等に関して

それぞれの意思が尊重され、生涯にわたり心身の健康が維持できるように配慮されなければならない。

第2章 基本的施策

(計画)

第13条 市長は、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するため、男女共同参画の推進のための基本的な計画（以下「計画」という。）を策定する。

2 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の推進に関する施策の大綱

(2) 前号に掲げるもののほか、男女共同参画を推進するために必要な事項

3 市長は、広く市民等の参画を受けて、計画を策定しなければならない。

4 市長は、計画を策定するに当たっては、第20条の規定により設置する参画会議（次条において同じ。）の意見を聴かななければならない。

5 市長は、計画を策定したときは、これを公表しなければならない。

6 前3項の規定は、計画の変更について準用する。

(進ちょく状況の公表)

第14条 市長は、定期的に計画の進ちょく状況についてとりまとめ、参画会議の意見を聴いた上で、これを公表するものとする。

(調査研究)

第15条 市長は、男女共同参画を推進するため、必要な調査研究等を実施するものとする。

(雇用の分野における男女共同参画の推進)

第16条 市長は、必要と認めるときは、事業者に対し、男女共同参画推進施策に関する協力及び報告を求めることができる。

2 市長は、事業者に対し、男女共同参画に関する事項について支援及び助言することができる。

(情報の提供及び広報活動)

第17条 市は、男女共同参画の推進について、市民、事業者及び市民活動団体の理解を深めるため、あらゆる機会を通じて情報を提供するとともに、広報活動に努めるものとする。

(苦情及び相談への対応)

第18条 市は、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及び性別により差別した取扱い等に関する相談に対し、関係機関と連携を図り適切に対応するよう努めるものとする。

(家庭と社会における活動の両立支援)

第19条 市は、男女が共に家庭生活と職業生活その他の社会における活動の両立ができるようその支援に努めるものとする。

第3章 推進体制

(参画会議の設置)

第20条 男女共同参画に関する施策を総合的かつ計画的に推進するため、御殿場市男女共同参画会議（以下「参画会議」という。）を置く。

(所掌事項)

第21条 参画会議は、次の事項を所掌する。

(1) 第13条第4項に規定する事項について、調査審議し、意見を述べること。

(2) 市長の諮問に応じ、基本的かつ総合的な男女共同参画の推進に関する施策及び重要事項を調査審議すること。

(3) 前2号に掲げるもののほか、男女共同参画の推進に関する事項について、市長に意見を述べること。

(組織等)

第22条 参画会議は、委員10人以内をもって組織し、男女のそれぞれの委員の数は、委員の総数の10分の4以上とする。

2 委員は、次に掲げる者のうちから、市長が委嘱する。

(1) 知識と経験を有する者

(2) 事業者の代表者

(3) 前2号に掲げる者のほか、市長が必要と認める者

3 委員の任期は、2年とし、再任を妨げない。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(委任)

第23条 前3条に定めるもののほか、参画会議に関し必要な事項は規則で定める。

(推進体制の整備)

第24条 市は、市民、事業者及び市民活動団体の協力の下に男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するため、必要な体制を整備する。

第4章 雑則

(委任)

第25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

(施行期日)

- 1 この条例は、公布の日から施行する。
(御殿場市教育委員会の委員等に対する報酬の支給及び費用弁償条例の一部改正)
- 2 御殿場市教育委員会の委員等に対する報酬の支給及び費用弁償条例（昭和31年御殿場市条例第29号）の一部を次のように改正する。

別表中

「

PFI 事業者選定審査会委員	日額 12,000
婦人相談員	月額 22,500

」を

「

PFI 事業者選定審査会委員	日額 12,000
男女共同参画会議委員長	日額 7,200
男女共同参画会議委員	日額 6,700
婦人相談員	月額 22,500

」に改める。

3 御殿場市男女共同参画計画策定委員会設置要綱

平成20年6月9日

告示第132号

改正 平成22年3月31日告示第99号

平成26年3月31日告示第83号

平成28年5月17日告示第170号

平成29年3月31日告示第121号

(設置)

第1条 男女共同参画社会づくりを目指す御殿場市男女共同参画計画（以下「計画」という。）を策定するため、御殿場市男女共同参画計画策定委員会（以下「委員会」という。）を置く。

(所掌事項)

第2条 委員会は、計画の策定に関する事項を所掌する。

(組織)

第3条 委員会は、別表に掲げる者をもって組織する。

(委員長及び副委員長)

第4条 委員会に委員長及び副委員長1人を置く。

2 委員長は、市長をもって充て、副委員長は、市民部担当副市長をもって充てる。

3 委員長は、会務を総理し、委員会を代表する。

4 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故あるとき、又は欠けたときは、その職務を代理する。

(一部改正〔平成28年告示170号〕)

(会議)

第5条 委員会は、委員長が招集し、会議の議長となる。

2 委員長が必要と認めるときは、委員以外の者の出席を求め、意見又は説明を聴くことができる。

(幹事会)

第6条 委員会の所掌する事務について、専門的に調査し、及び研究するため幹事会を置く。

2 幹事会は、15人以内で組織し、委員長が指名する者及び御殿場市男女共同参画推進条例（平成20年御殿場市条例第47号）第20条に規定する御殿場市男女共同参画会議から推薦を受けた者をもって構成する。

3 幹事会の男女それぞれの人数は、幹事の総数の10分の4以上とする。

4 幹事会に幹事長及び副幹事長1人を置き、幹事の互選により定める。

5 幹事会は、幹事長が招集し、会議の議長となる。

6 幹事長が必要と認めるときは、幹事以外の者の出席を求め、意見又は説明を聴くことができる。

(一部改正〔平成28年告示170号〕)

(庶務)

第7条 委員会及び幹事会の庶務は、市長の定める部課において処理する。

(補則)

第8条 この要綱に定めるもののほか、必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

この告示は、公示の日から施行する。

附 則（平成 22 年 3 月 31 日告示第 99 号）

この告示は平成 22 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（平成 26 年 3 月 31 日告示第 83 号抄）

この告示は、平成 26 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（平成 28 年 5 月 17 日告示第 170 号）

この告示は、公示の日から施行する。

附 則（平成 29 年 3 月 31 日告示第 121 号）

この告示は、平成 29 年 4 月 1 日から施行する。

別表（第 3 条関係）

（一部改正〔平成 22 年告示 99 号・26 年 83 号・29 年 121 号〕）

市長 副市長 教育長 企画部長 総務部長 市民部長 健康福祉部長 環境部長 産業スポーツ部長 都市建 設部長 危機管理監 会計管理者 教育部長 議会事 務局長 御殿場市・小山町広域行政組合事務局長 御 殿場市・小山町広域行政組合消防長 その他市長の指 名する者

4 御殿場市男女共同参画計画策定委員会幹事会幹事名簿

御殿場市男女共同参画会議からの推薦

(敬称略)

役 職	氏 名	備 考
副幹事長	勝又 ひな子	御殿場市婦人会連絡協議会
幹 事	三柴 美智子	御殿場市校長会
幹 事	小宮山 栄一	御殿場農業協同組合
幹 事	勝又 敏枝	御殿場市民生児童委員
幹 事	村松 明子	新規認定農業事業者
幹 事	大嶽 貴子	沼津信用金庫人事課

御殿場市男女共同参画計画策定委員会委員長からの指名

役 職	氏 名	備 考
幹 事 長	井上 史代	市 民 部 市民協働課
幹 事	府川 健作	総 務 部 人 事 課
幹 事	芹澤 知輝	産業スポーツ部 商工振興課
幹 事	勝間田 千加枝	健康福祉部 子育て支援課
幹 事	勝間田 真呂巳	健康福祉部 健康推進課
幹 事	鈴木 博	危機管理課
幹 事	芹沢 直樹	健康福祉部 長寿福祉課

5 御殿場市男女共同参画会議規則

平成20年12月26日

(委任)

規則第49号

第5条 この規則に定めるもののほか、参画会議の運営に関し、必要な事項は、委員長が参画会議に諮り定める。

(趣旨)

第1条 この規則は、御殿場市男女共同参画推進条例（平成20年御殿場市条例第47号）第23条の規定に基づき、御殿場市男女共同参画会議（以下「参画会議」という。）の運営に関し、必要な事項を定める。

附 則

この規則は、公布の日から施行する。

(委員長及び副委員長)

第2条 参画会議に、委員長及び副委員長1人を置き、委員の互選により定める。

2 委員長は、会務を総理し、参画会議を代表する。

3 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故あるとき、又は欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

第3条 参画会議は、委員長が招集し、会議の議長となる。

2 参画会議は、委員の半数以上が出席しなければ、開くことができない。

3 参画会議の議事は、出席委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

4 委員長が必要と認めるときは、関係者の出席を求めて、意見又は説明を聴くことができる。

(庶務)

第4条 参画会議の庶務は、市長の定める部課において処理する。

6 御殿場市男女共同参画会議委員名簿

(敬称略)

役 職	氏 名	備考
委員長	勝又 立雄	教師経験者
副委員長	鎌野 美子	御殿場市婦人会連絡協議会
委 員	小宮 隆	御殿場市校長会
委 員	木村 理絵	御殿場市消防団女性部 部長
委 員	梶 守男	御殿場市社会福祉協議会事務局長
委 員	今関 智子	御殿場市商工会理事
委 員	鮎沢 光代	(株)オサコ一建設総務部 主任
委 員	高木 茂	沼津信用金庫御殿場営業部長

7 男女共同参画社会基本法

改正

同 十一年十二月二十二日同第百六十号

目次

前文

第一章 総則（第一条—第十二条）

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

第三章 男女共同参画会議（第二十一条—第二十
八条）

附則

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

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

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

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

第一章 総則

（目的）

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

（定義）

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一 男女共同参画社会の形成 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。

二 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

（男女の人権の尊重）

第三条 男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

（社会における制度又は慣行についての配慮）

第四条 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会におけ

る活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。

（政策等の立案及び決定への共同参画）

第五条 男女共同参画社会の形成は、男女が、社会の対等な構成員として、国若しくは地方公共団体における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。

（家庭生活における活動と他の活動の両立）

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

（国際的協調）

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

（国の責務）

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

（地方公共団体の責務）

第九条 地方公共団体は、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関し、国の施

策に準じた施策及びその他のその地方公共団体の区域の特性に応じた施策を策定し、及び実施する責務を有する。

（国民の責務）

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

（法制上の措置等）

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

（年次報告等）

第十二条 政府は、毎年、国会に、男女共同参画社会の形成の状況及び政府が講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての報告を提出しなければならない。

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

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

（男女共同参画基本計画）

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

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

- 二 前号に掲げるもののほか、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項
- 3 内閣総理大臣は、男女共同参画会議の意見を聴いて、男女共同参画基本計画の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。
- 4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、男女共同参画基本計画を公表しなければならない。
- 5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。
- (都道府県男女共同参画計画等)
- 第十四条 都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、当該都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「都道府県男女共同参画計画」という。）を定めなければならない。
- 2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。
- 一 都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱
- 二 前号に掲げるもののほか、都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項
- 3 市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「市町村男女共同参画計画」という。）を定めるように努めなければならない。
- 4 都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
- (施策の策定等に当たっての配慮)

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

(国民の理解を深めるための措置)

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

(苦情の処理等)

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

(調査研究)

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

(国際的協調のための措置)

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

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

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

第三章 男女共同参画会議

(設置)

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

(所掌事務)

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

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

(組織)

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

(議長)

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

- 2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

- 一 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、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（平成十一年六月二三日法律第七八号）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。

附 則（平成十一年七月十六日法律第二百号）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。

(施行の日＝平成十三年一月六日)

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）

8 男女共同に係る参考用語集

■五十音順に記載

[A～Z]

DV 相談プラス

新型コロナウイルスの感染拡大に伴う外出自粛、休業等が行われる中、DV の増加・深刻化が懸念されることから、令和 2 年 4 月より、内閣府が開設した相談窓口。24 時間の電話相談対応、WEB 面談対応、10 の外国語での相談対応を行っているほか、電話ができない場合にも相談できるように SNS・メール相談も行っている。

LGBT(エル・ジー・ビー・ティー)/ SOGI (ソジ)

「LGBT」は、レズビアン（女性同性愛者）、ゲイ（男性同性愛者）、バイセクシュアル（両性愛者）、トランスジェンダー（性別越境者）の頭文字をとった言葉で、性的マイノリティの総称としてよく使用されている。

「SOGI」は、性的指向（Sexual Orientation）と性自認（Gender Identity）の頭文字をとった言葉で、2006 年に、「ジョグジャカルタ原則」（性的指向や性自認に関する国際人権法の適用に関する原則）が採択されて以来、人権保障の文脈において、国際機関や世界各国の政策等で広く用いられている。

LGBT という言葉を使用する背景には、性的マイノリティに対する差別禁止や人権擁護を推進するといった問題意識があったが、SOGI は、あらゆる人の性的指向と性

自認を尊重するためにつくられた言葉となっている。LGBT から SOGI へという世界的な流れには、性的マイノリティを含む全ての人の性のあり方が尊重されるべきである、という考え方が含まれている。

[あ行]

アウンティング

性的指向・性自認について、本人の了承を得ずに、第三者に暴露する行為のこと。

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、これまでに経験したことや、見聞きしたことに照らし合わせて、「この人は〇〇だからこうだろう」「ふつう〇〇だからこうだろう」というように、あらゆるものを「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。

育児・介護休業法

正式には、「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」という。労働者が申し出をすることによって、育児休業・介護休業を取得することを権利として認めている法律。平成 3 年 5 月 15 日に公布、平成 4 年 4 月 1 日に施行された。

【か行】

家族経営協定

農家における家族員の平等な経営参画を保证するために、家族員相互間で、就業条件や経営の役割分担、収益分担、生活等に関する取り決めを行うこと。

キャリア教育

児童生徒一人ひとりの社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通してキャリア発達（社会の中で自分の役割を果たしながら、自分らしい生き方を実現していく過程のこと。）を促す教育のこと。

固定的役割分担意識

男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにも関わらず、「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」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。

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律

（男女雇用機会均等法）

法の下での平等を保障する日本国憲法の理念にのっとり雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進することを目的とし、性別を理由とする差別の禁止、婚姻・妊娠・出産等を理由とした女性に対する不利益な取り扱い等の禁止、セクシュアル・ハラスメント対策や母性健康管理措置などを規定している。

【さ行】

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性別学的性別(セックス)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)という。「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る。男女格差を明らかにできる。

ジェンダー・バイアス

人々の行為や制度において、ジェンダーに基づく決めつけ・偏見と、その結果として生じるジェンダーによる社会的な偏り・偏見のこと。

市民協働型まちづくり事業

地域課題の解決など、より住み良い街にしていくために市民と市（行政）が協力・連携して取り組む事業。企画づくりや実施、振り返りまで、相互の長所や特性を生かして取り組み、市民だけ、行政だけでは達成できない価値の創造を目指す。

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）

男女の完全な平等の達成に貢献することを目的として、女子に対するあらゆる差別を撤廃することを基本理念としている。具体的には、「女子に対する差別」を定義し、締約国に対し、政治的及び公的活動、並びに経済的及び社会的活動における差別の撤廃のために適当な措置をとることを求めている。

本条約は、1979年の第34回国連総会において採択され、1981年に発効、日本は1985年に締結した。

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）

国・地方公共団体、301人以上の大企業は、（１）自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析、（２）その課題を解決するのにふさわしい数値目標と取組を盛り込んだ行動計画の策定・届出・周知・公表、（３）自社の女性の活躍に関する情報の公表を行わなければならない（300人以下の中小企業は努力義務）。

また、行動計画の届出を行い、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良な企業については、申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができる。認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マークを商品などに付することができる。

性的マイノリティ（性的少数者）

典型的とされる性のあり方（ヘテロセクシュアル・シスジェンダー）ではない、全体的に見ると少数派とされる人々のこと。

【た行】

ダイバーシティ

「多様性」のこと。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、共存できる社会のことをダイバーシティ社会という。

ダイバーシティ＆インクルージョン

人には人種や性別、年齢などの外見の違いはもちろん、宗教や価値観、性格、趣向など内面にも様々な違いがある。「ダイバーシティ（多様性）＆インクルージョン（包摂）」とは、個々の「違い」を受け入れ、認め合い、生かしていくことで、組織内にイノベーションと新しい価値観を実現することを意味する。

テレワーク

ICT（情報通信技術）を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方のこと。

テレワークは、働く場所で分けると、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等がある。

デートDV

配偶者や同居しているパートナーではなく、交際相手からの暴力被害のこと。

特定事業主行動計画/一般事業主行動計画

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き義務付けられた計画で、国や地方公共団体を対象としたものが特定事業主行動計画、従業員が 301 人以上の事業所を対象としたものが一般事業主行動計画である。自組織の女性の活躍に関する状況把握、課題分析を行い、行動計画を策定して取り組み状況を公表する。令和 4 年 4 月からは従業員が 101 人以上の事業所も策定が義務となる。

ドメスティック・バイオレンス (DV)

配偶者や恋人など親密な関係にある人からの暴力のこと。殴る、蹴るといった身体的暴力だけでなく、心無い言動によって相手の心を傷つける精神的暴力、嫌がっているのに性的行為を強要するといった性的暴力、生活費を渡さない経済的暴力なども含まれる。

「配偶者からの暴力防止及び被害者の保護等に関する法律」いわゆる

「DV 防止法」では、配偶者間の暴力に限定されているが、「配偶者」には、婚姻の届出をしていない事実婚及び離婚後(事実上離婚したと同様の事情に入ることを含む。)も引き続き暴力を受ける場合も含まれる。

【は行】

配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律 (DV 防止法)

配偶者からの暴力に係る通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備し、配偶者か

らの暴力の防止及び被害者の保護を図ることを目的とする法律。

パートナーシップ宣誓制度

互いを人生のパートナーとし、相互の協力により継続的な共同生活を行っている、または継続的な共同生活を行うことを約束した、性的マイノリティなどの 2 人が、互いのパートナーであることを誓う制度。

ファミリー・サポート・センター事業

乳幼児や小学生等の児童を有する子育て中の保護者等を会員として、児童の預かり等の援助を受けることを希望する者と当該援助を行うことを希望する者との相互援助活動に関する連絡、調整を行う事業。

放課後児童クラブ事業

放課後児童健全育成事業のこと。児童福祉法第 6 条の 3 第 2 項の規定に基づき、保護者が労働等により昼間家庭にいない小学校に就学している児童に対し、授業の終了後等に適切な遊び及び生活の場を与えて、その健全な育成を図る事業。

ポジティブ・アクション

(積極的改善措置)

社会的・構造的な差別によって不利益を被っている者に対して、一定の範囲で特別の機会を提供することなどにより、実質的な機会均等を実現することを目的として講じる暫定的な措置のこと。

【ら行】

リプロダクティブ・ヘルス/ライツ

リプロダクティブ・ヘルスは、性や子どもを産むことに関わるすべてにおいて、身体的にも精神的にも社会的に本人の意思が尊重され、自分らしく生きられること。

リプロダクティブ・ライツは、自分の身体に関することを自分自身で決められる権利のこと。

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課題の一つとして認識されるに至っている。

リプロダクティブ・ヘルス/ライツの課題は、「いつ何人子どもを産むか産まないかを選ぶ自由」、「安全で満足のいく性生活」、「安全な妊娠・出産」、「子どもが健康に生まれ育つこと」のほか、「避妊・中絶」、「性暴力」等といったことも含まれており、女性だけでなく男性の理解が必要であるとともに、幼少期・思春期からの教育が必要とされている。

「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」では、仕事と生活の調和が実現した社会とは、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」であると定義している。

レインボーフラッグ

LGBTの象徴となる旗のこと。赤、橙、黄、緑、青、紫の6色のフラッグは、性の多様性を表し、性的マイノリティの尊厳と社会運動の象徴として使用されている。

【わ行】

ワーク・ライフ・バランス

(仕事と生活の調和)

仕事と私生活を調和させ、そのどちらも充実させることで、お互いをもっとよくしていこうという考え方や、そのための取り組みのこと。平成19年12月に策定された

**御殿場市男女共同参画計画
第5次レインボープラン御殿場
令和4年度～令和8年度**

発行日	令和4年3月
発行所	御殿場市 市民部 市民協働課
所在地	〒412-8601 静岡県御殿場市萩原483番地
電話	(0550) 82-4308
メールアドレス	kyodo@city.gotemba.lg.jp
市ホームページ	http://city.gotemba.shizuoka.jp/