

第4次富士宮市 男女共同参画プラン

～誰もが尊重され個性と能力を発揮できるまちを目指して～

令和8(2026)年度～令和17(2035)年度



令和8(2026)年3月

富士宮市

はじめに

富士宮市では、富士宮市男女共同参画推進条例の基本理念に基づき、これまで3次にわたる富士宮市男女共同参画プランの下、男女共同参画社会の実現に向け様々な施策に取り組んでまいりました。

この間、日本では、社会全体で少子高齢化の進行に加え、新型コロナウイルス感染症の拡大を経験したことで働き方の多様化やウェルビーイングに対し国民の期待が高まるなど、価値観の変容が見られました。

しかし一方では、依然として性別による役割分担意識や、無意識の偏見や思い込みから生じる不平等感など、継続して取り組まなければならない課題が残されています。

このような中、富士宮市では、これまで実施してきた施策の成果と課題を踏まえ、社会情勢の変化に対応する「第4次富士宮市男女共同参画プラン」を策定しました。

本プランでは、「男女共同参画社会を実現する基盤をつくる」、「誰もが活躍できる環境をつくる」、「誰もが安心して暮らせるまちをつくる」の3つを基本目標として定め、各施策を推進しながら、性別・年齢・国籍・障がいの有無などに関係なく、「誰もが尊重され、個性と能力を發揮できるまち」を目指す姿として掲げております。

プランの推進に当たりましては、行政だけでなく市民、地域、事業者及び関係団体等と連携を図りながら一体となって取り組むことが重要になりますので、皆様の一層の御理解と御協力をお願い申し上げます。

結びに、本プランの策定に当たり御尽力いただきました、富士宮市男女共同参画審議会委員の皆様をはじめ、御協力いただきました皆様に心より御礼申し上げます。

令和8年3月



富士宮市長 須藤 秀忠

第1章 プランの策定に当たって	1
1 プラン策定の趣旨	2
2 策定の背景	2
第2章 プランの概要	5
1 プランの位置付け	6
2 プランの期間	7
3 本プランとSDGsの関係	8
4 第3次プランの進捗と評価	9
第3章 男女共同参画を取り巻く富士宮市の現状	11
1 統計データからみる富士宮市の現状	12
2 アンケート結果等からみる富士宮市の現状	17
3 プランの重点課題と横断的視点	28
第4章 プランの基本的な考え方	31
1 基本理念と目指す姿	32
2 プランの体系	34
3 成果指標	36
第5章 プランの内容	39
基本目標1 男女共同参画社会を実現する基盤をつくる	40
基本目標2 誰もが活躍できる環境をつくる	49
基本目標3 誰もが安心して暮らせるまちをつくる	61
第6章 プランの推進	71
1 市民、地域、団体や事業者との協力・連携	72
2 男女共同参画センターの充実	72
3 プランの推進体制	72
4 プランの進捗状況の点検・評価及び公表	72
5 市民意見の反映	72

参考資料..... 73

1	策定経過	74
2	富士宮市男女共同参画審議会諮問書	76
3	富士宮市男女共同参画審議会答申書	77
4	富士宮市男女共同参画審議会名簿	80
5	富士宮市男女共同参画推進会議名簿	81
6	関係法令等	82
7	男女共同参画に関する年表	104
8	用語解説	111

第 1 章

プランの策定に当たって

1 プラン策定の趣旨

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

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

その後、少子高齢化、高度情報化、国際化の進展、家族形態の多様化など社会情勢の大きな変化に対応するため、平成 18（2006）年 3 月に「第 2 次富士宮市男女共同参画プラン」〔平成 18～27 年度（2006～2015 年度）〕、平成 28（2016）年 3 月に「第 3 次富士宮市男女共同参画プラン（以下「第 3 次プラン」という。）」〔平成 28～令和 7 年度（2016～2025 年度）〕を策定し、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進してきました。

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

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

2 策定の背景

（1）国の動き

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

「男女共同参画社会基本法」の施行に前後して「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」（男女雇用機会均等法）や「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（育児・介護休業法）などの改正が行われました。

以降、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」（DV防止法）、「女性の

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

【近年の動向】

◆「第6次男女共同参画基本計画」の策定

人々の価値観や働き方の多様化、AI技術活用の広がりといった急速な社会情勢の変化とそれに伴う新たな課題に対応するとともに、女性も男性も暮らしやすい多様な幸せ(Well-Being)の実現を目指した男女共同参画の取組を推進するため、「テクノロジーの進展と利活用の広がり」を踏まえた男女共同参画の推進「仕事と健康課題の両立支援」「災害対応への男女共同参画の視点の導入」「地域における男女共同参画の取組」などを強化することを掲げ、令和8(2026)年に策定が予定されています。(令和8(2026)年2月末現在)

第6次基本計画の政策領域と個別分野

I 男女共同参画の推進による多様な幸せ(well-being)の実現

- 第1分野 ライフステージに応じて全ての人々が希望する働き方を選択できる社会の実現
- 第2分野 あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大
- 第3分野 女性の所得向上の実現と経済的自立に向けた環境整備
- 第4分野 生涯を通じた男女の健康への支援
- 第5分野 テクノロジーの進展・利活用の広がり踏まえた男女共同参画の推進
- 第6分野 ジェンダーに基づくあらゆる暴力を容認しない社会基盤の形成と被害者支援の充実
- 第7分野 男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備
- 第8分野 防災・復興における男女共同参画の推進

II 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備・強化

- 第9分野 地域における男女共同参画の状況に応じた取組の推進
- 第10分野 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備
- 第11分野 教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進
- 第12分野 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献

III 男女共同参画社会の実現に向けた推進体制の整備・強化

◆「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」の施行

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

◆「LGBT理解増進法」の施行

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

(2) 静岡県の動き

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

【近年の動向】

◆「第4次静岡県男女共同参画基本計画」の策定

令和8(2026)年3月、「誰もが幸せを実感できる寛容な社会の実現～男女共同参画の推進による県民のウェルビーイング向上～」を基本目標に、意識の改革と教育の推進、安全・安心に暮らせる社会の実現、固定的役割分担からの脱却、あらゆる分野における女性の活躍推進の4つの大柱により施策を推進する「第4次静岡県男女共同参画基本計画」が策定されました。

◆「静岡県パートナーシップ宣誓制度」の開始

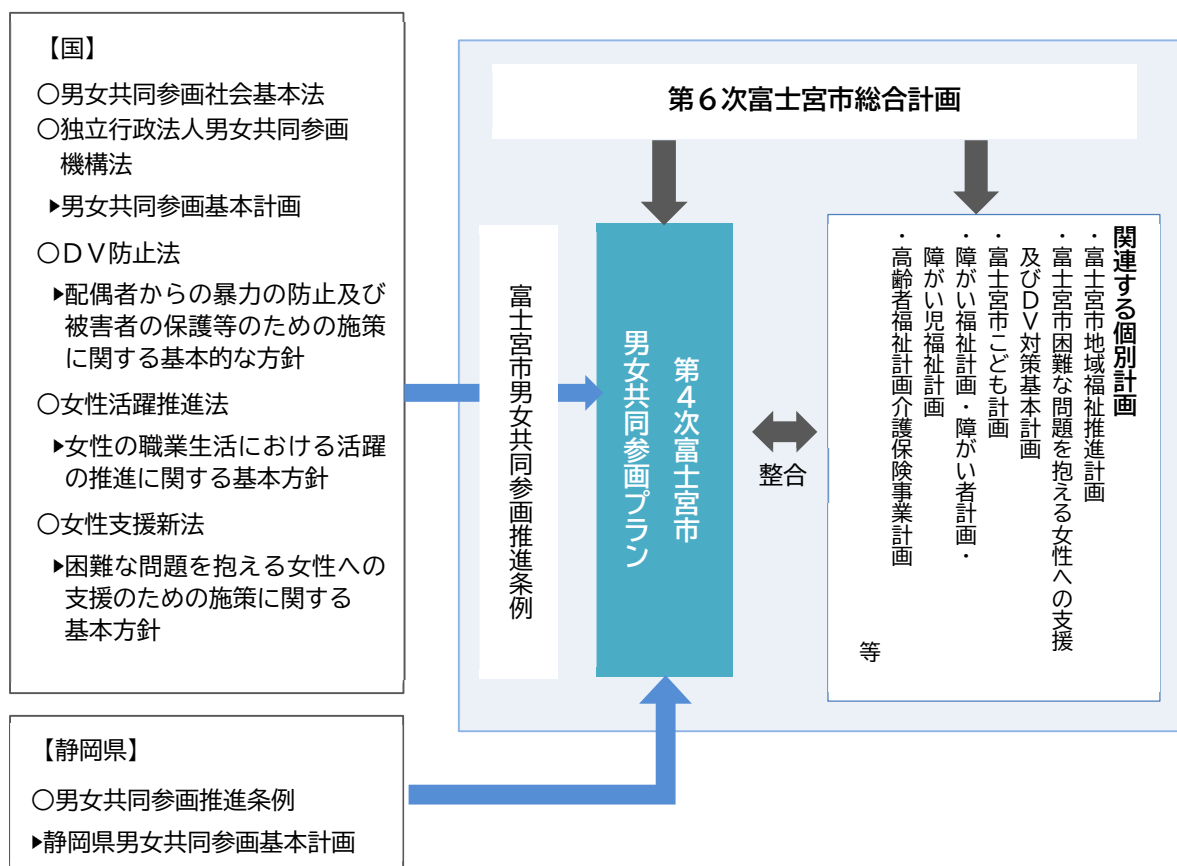
令和5(2023)年4月、県のビジョンの目標の1つである「ジェンダー平等と性の多様性を認め合う環境づくり」を実現する具体的な取組として、法的に婚姻が認められていない同性カップル等が安心して暮らせる環境づくりに向けて「静岡県パートナーシップ宣誓制度」を開始しています。

第 2 章

プランの概要

1 プランの位置付け

- (1) 本プランは、富士宮市男女共同参画推進条例第 11 条第 1 項の規定に基づく、男女共同参画推進施策を総合的かつ計画的に実施するために策定する行動計画です。また、「男女共同参画社会基本法」第 14 条第 3 項の規定に基づく市町村男女共同参画計画に当たります。
- (2) 本プランは、国の「男女共同参画基本計画」及び県の「静岡県男女共同参画基本計画」を勘案するとともに、市の最上位計画である「第 6 次富士宮市総合計画」及び他の関連計画と整合性を図っています。
- (3) 本プランは、「女性支援新法」第 8 条の 3 及び「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（以下「DV防止法」という。）」第 2 条の 3 第 3 項の規定に基づく市町村基本計画である「富士宮市困難な問題を抱える女性への支援及び配偶者等からの暴力の防止並びに被害者支援基本計画（以下、「富士宮市困難な問題を抱える女性への支援及びDV対策基本計画」という。）」と整合性を図っています。
- (4) 本プランは、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）」第 6 条第 2 項の規定に基づく市町村推進計画を包含します。



2 プランの期間

本プランの期間は、令和8年度～令和17年度（2026年度～2035年度）の10年間とします。

令和8年度から令和12年度（2026年度～2030年度）を前期、令和13年度から令和17年度（2031年度～2035年度）を後期とし、中間年度となる令和12年度（2030年度）にプランの中間評価・見直しを行います。

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

3 本プランとSDGsの関係

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

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

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

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

本プランに関連のあるSDGsの目標(ゴール)



富士山を守り未来につなぐ富士山SDGsのロゴマーク



4 第3次プランの進捗と評価

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

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

第3次プランの指標の達成状況

【評価（自己評価）】

- S：男女共同参画の視点を持ち計画（想定）以上の成果を上げることができた（目標の120%以上）
- A：男女共同参画の視点を持ち概ね取り組むことができた（目標の80%以上120%未満）
- B：男女共同参画の視点が弱く一部取り組むことができなかった、一層の取組が必要（目標の80%未満）
- C：取組を実施しなかった（未実施）、積極的な取組が必要（目標0%）
- ：該当ケースがなかった（該当なし）

■ 基本的施策1 男女共同参画についての理解の促進

指標	策定時 (R1)	目標値 (R7)	実績値 (R6)	評価
(1)男女共同参画推進のための広報・啓発				
男女共同参画に関する講演会等への参加人数	390人	500人	413人	A
(2)男女共同参画の視点に立った教育・学習の推進				
男女共同参画の視点に立った職業講話を実施する学校数	2校	年3校	3校	A

■ 基本的施策2 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

指標	策定時 (R1)	目標値 (R7)	実績値 (R6)	評価
(1)審議会等への女性の参画拡大				
審議会等の委員に占める女性の割合	26.9%	30%	30.7%	A

■ 基本的施策3 地域における男女共同参画の推進

指標	策定時 (R1)	目標値 (R7)	実績値 (R6)	評価
(2)男女共同参画の視点に立った防災活動の推進				
防災訓練参加者に占める女性の割合	42.8%	45.0%	39.5%	A

■基本的施策4 就労の場における男女平等とワーク・ライフ・バランスの推進

指標	策定時 (R1)	目標値 (R7)	実績値 (R6)	評価
(1)男性中心型の働き方の変革によるワーク・ライフ・バランスの推進				
(3)仕事と育児・介護の両立への支援				
「男女共同参画社会づくり宣言」(県事業)の宣言事業所・団体数	22件	27件	24件	A

■基本的施策5 男女がともに担う子育てと介護への支援

指標	策定時 (R1)	目標値 (R7)	実績値 (R6)	評価
(1)子育てへの支援				
教育・保育の認可施設における利用定員数	4,747人	4,730人	3,936人	A
(3)男性の子育て・介護への参画促進				
積極的に育児をしている父親の割合 (4か月児)	67.8%	69%	80.8%	A

■基本的施策6 性に関する理解促進と男女の健康支援

指標	策定時 (R1)	目標値 (R7)	実績値 (R6)	評価
(2)性差やライフステージに応じた健康支援				
子宮頸がん検診受診	20.9%	22%	21.9%	A
乳がん検診受診率	19.7%	22%	21.6%	A
男性の肺がん検診受診率	40.1%	40%台 維持	36.5%	A

■基本的施策7 女性に対する暴力の根絶

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

第 3 章

男女共同参画を取り巻く富士宮市の現状

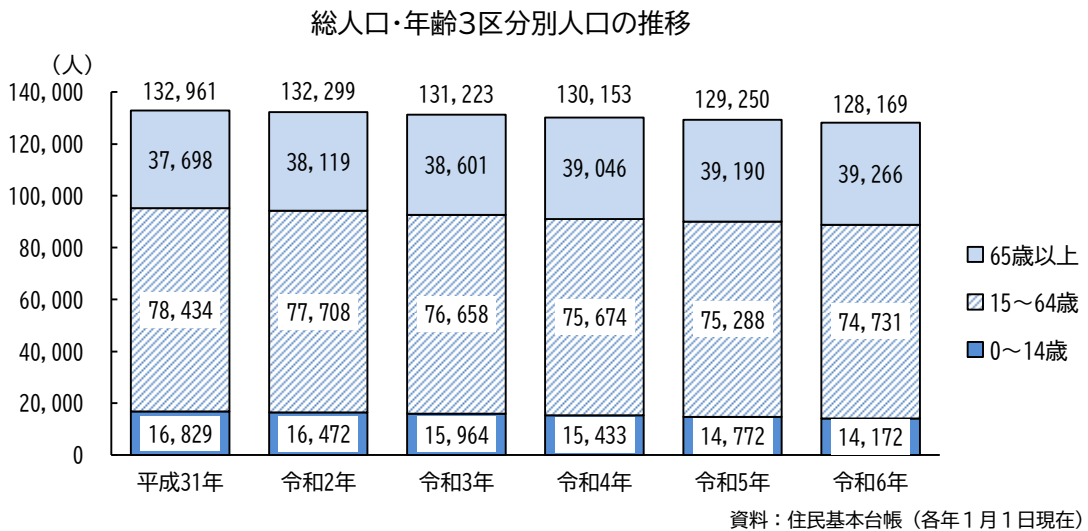
1 統計データからみる富士宮市の現状

(1) 人口や世帯等の状況

① 総人口及び年齢3区分別人口の推移

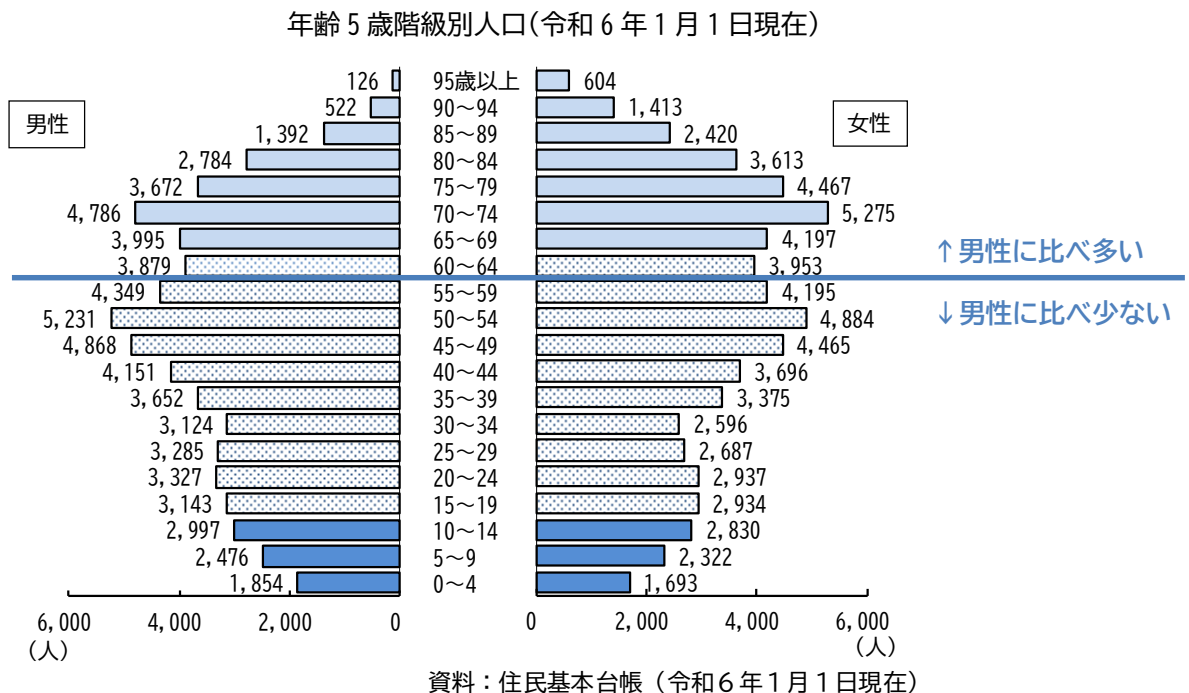
平成31（2019）年以降の人口をみると、総人口は減少傾向にあり、令和6（2024）年1月1日現在129,250人となっています。

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



② 人口ピラミッド（性別年齢5歳階級人口）

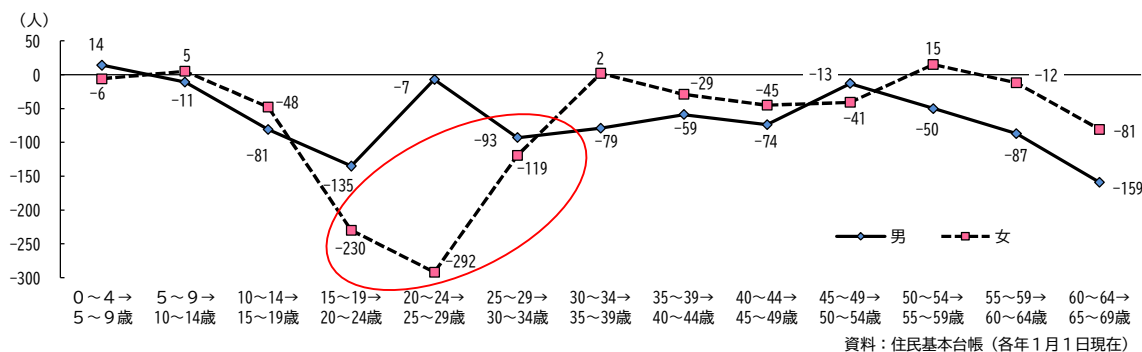
性別に年齢5歳階級別の人口をみると、60歳以上では男性に比べ女性が多く、60歳未満では男性に比べ女性が少なくなっています。



③ 性別・年齢5歳階級別人口の動向

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

年齢5歳階級別人口の推移(平成31年→令和6年)



④ 世帯構成の推移

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

一方で、平成22（2010）年以降の推移をみると、「核家族以外の世帯」は減少、「単独世帯」の割合が大きく増加し、令和2（2020）年では最も高い割合となっています。

世帯構成の国・静岡県との比較と推移

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

資料：国勢調査

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

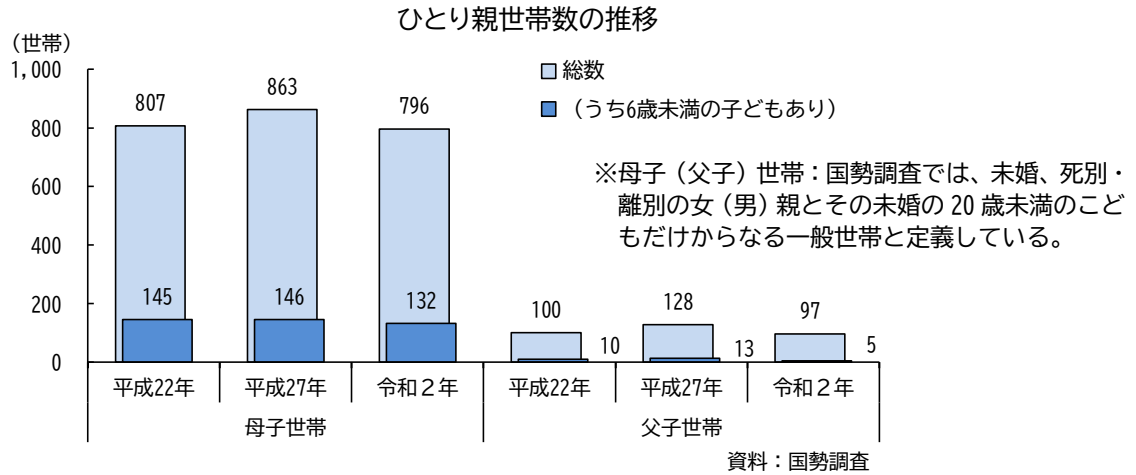
資料：国勢調査

※核家族世帯：国勢調査では、「夫婦のみ」「夫婦と子ども」「ひとり親と子ども（父親又は母親と未婚の子のみで構成する世帯）」を「核家族世帯」と定義している。

⑤ ひとり親世帯の状況

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

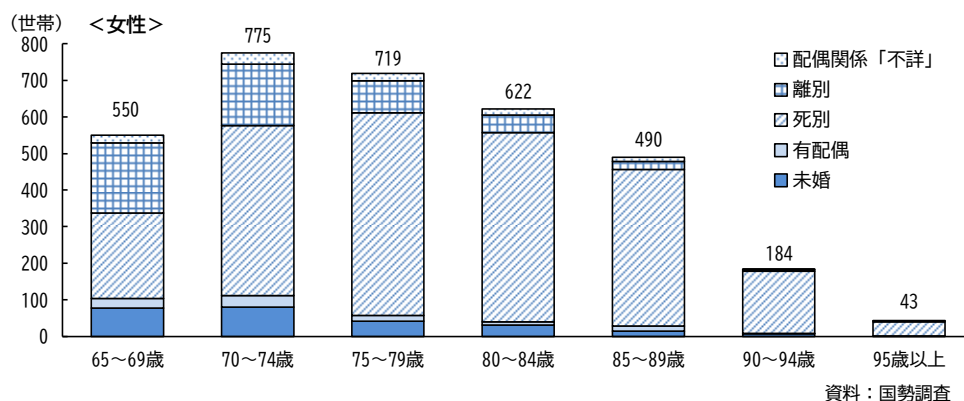
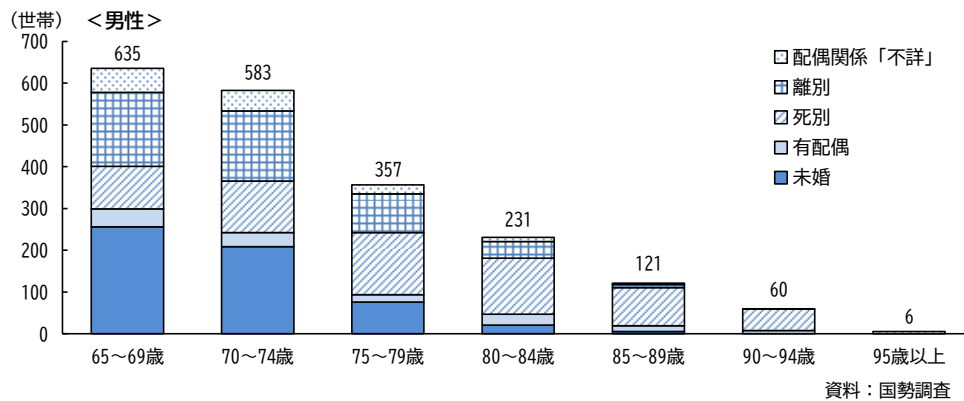
そのうち 6 歳未満の子どもがいる世帯については、令和 2（2020）年は母子世帯が 132 世帯、父子世帯が 5 世帯と、母子世帯が圧倒的に多くなっています。



⑥ 高齢単独世帯の状況

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

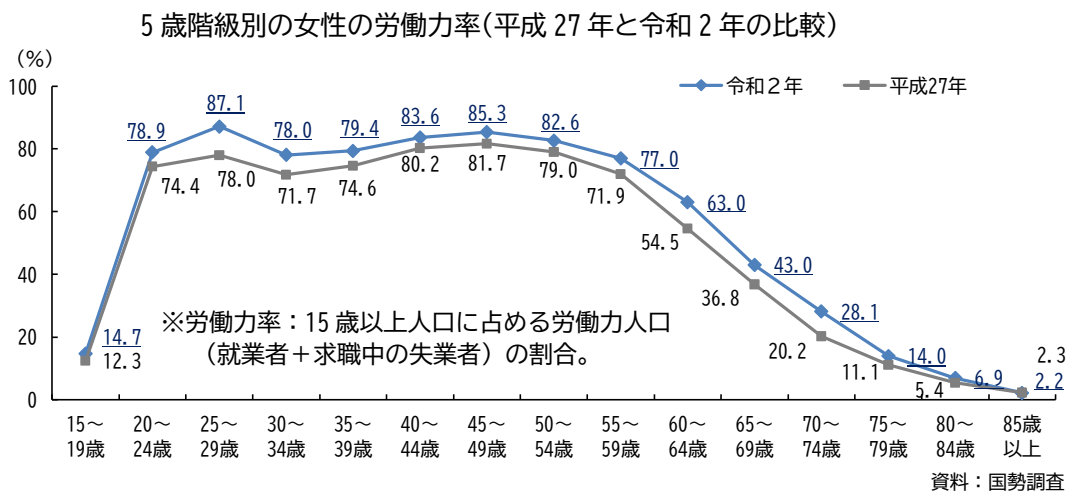
性別・年齢階級別の高齢単独世帯数(配偶関係別)



(2) 女性活躍や就労の状況

① 女性の労働力率の推移

平成27(2015)年と令和2(2020)年の国勢調査結果を比較すると、女性の労働力率は85歳以上を除く全ての年齢階級で上昇しているものの、20歳代後半と30代前半では、労働力率に9.1ポイントの差があります。

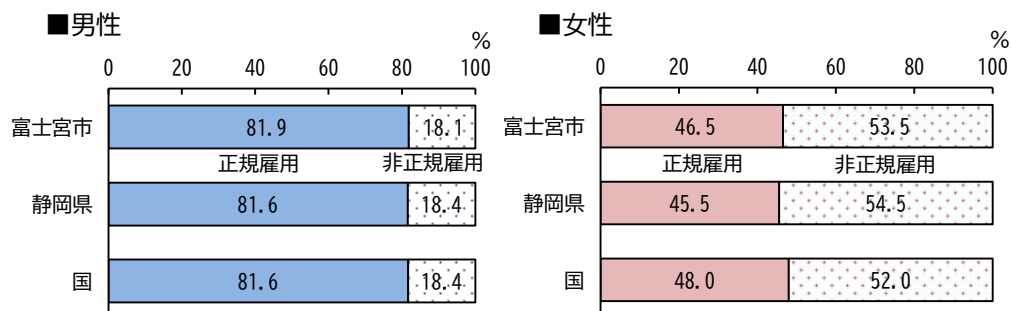


② 性別の雇用形態の比較

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

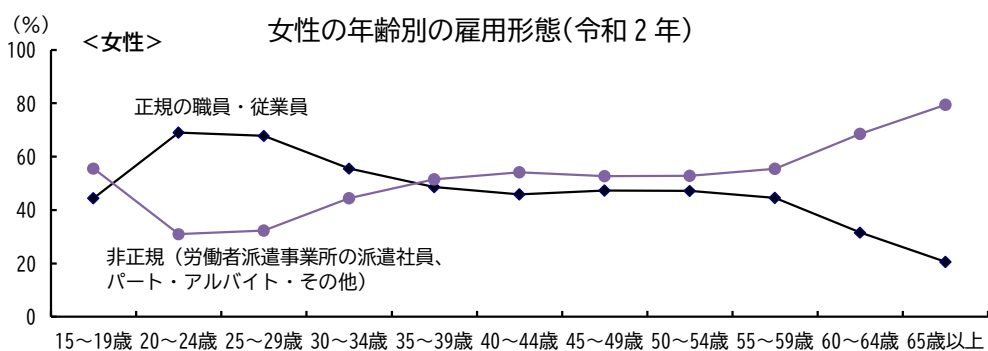
また、女性の年齢別の正規・非正規割合をみると、20歳代~30歳代前半までは「正規の職員・従業員」が「非正規」を上回るのに対し、30歳代後半を境に「非正規」が「正規の職員・従業員」を上回ります。

性別の雇用形態の内訳(令和2年)



正規雇用：正規の職員・従業員
 非正規雇用：労働者派遣事業所の派遣社員
 +パート・アルバイト・その他

資料：国勢調査

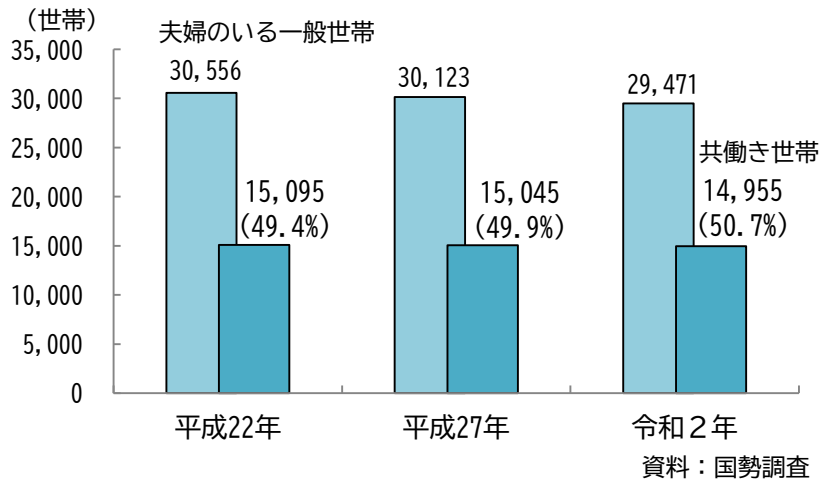


資料：国勢調査

③ 共働き世帯の推移

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

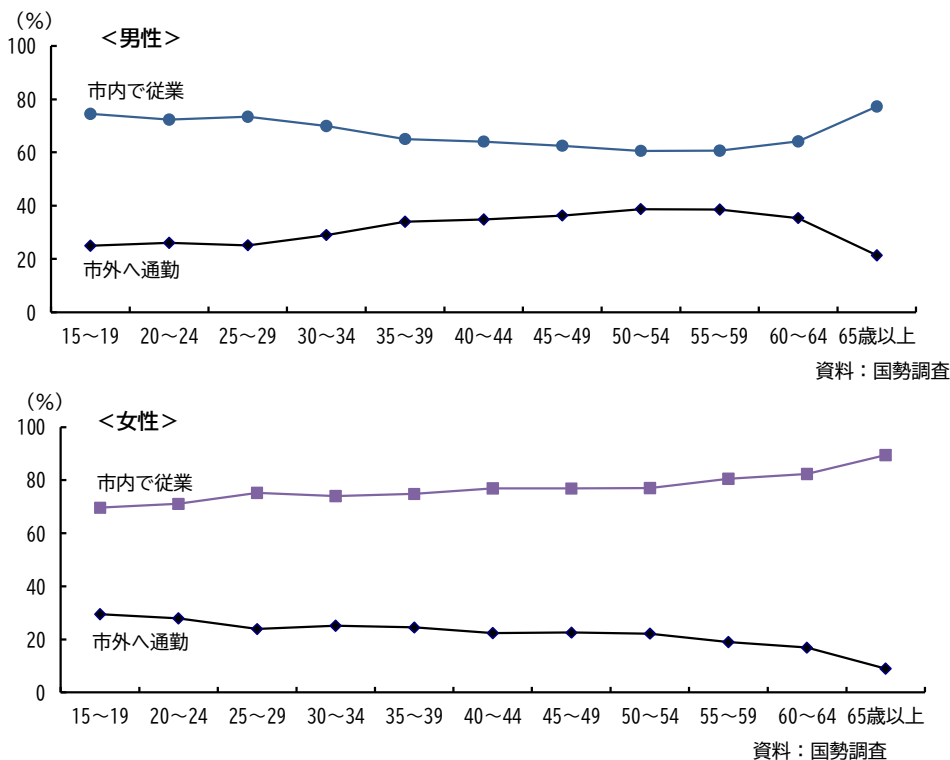
夫婦のいる一般世帯及び共働き世帯数の推移



④ 市に常住する就業者の市内従業割合

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

富士宮市に常住する就業者の年齢別市外・市内通勤割合(令和2年)



2 アンケート結果等からみる富士宮市の現状

(1) 調査の概要

本プランの策定と今後の市の男女共同参画施策の推進に反映させることを目的に、令和6（2024）年7月に以下の3つの調査を実施しました。

項目	①市民意識調査	②事業所調査	③市民意識調査 (中学生)
ア 調査対象	市内在住の18歳以上 2,500人	市内に所在の事業所 350社	市内公立中学校（13校）・私立中学校（1校）の中学2年生1,164人
イ 抽出方法	住民基本台帳より 無作為抽出	市内事業所より 無作為抽出	全員に対し実施
ウ 調査方法	郵送配付・郵送回収 (インターネットによる回答を併用) ※8月中旬に督促状兼お礼状ハガキを発送		インターネットによる 配布・回収
エ 調査期間	令和6年7月22日（月）～8月23日（金）		令和6年7月上旬 ～7月25日（木）
オ 回収結果	郵送 845件 WEB 290件 計 1,135件 (45.4%)	郵送 113件 WEB 47件 計 160件 (45.7%)	833件 (71.6%)
カ 調査項目	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 社会における制度・慣行について ▶ 男女共同参画に関する教育・学習について ▶ 意思決定過程への女性の参画について ▶ 防災対策における男女参画について ▶ 地域社会とのつながりについて ▶ 用語などについて ▶ 男女がともに働きやすい就業環境について ▶ ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について ▶ 性的マイノリティについて 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 事業所の状況について ▶ 女性の活躍推進・管理職登用について ▶ 各種ハラスメント対策について ▶ 育児・介護休業制度について ▶ 仕事と家庭の両立支援について ▶ 性的マイノリティについて 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 学校生活での平等感について ▶ 友達との関係について ▶ 親との関係について ▶ 男女家庭生活について ▶ 「女らしさ」「男らしさ」などについて ▶ 性的マイノリティについて ▶ DV・デートDVについて ▶ 悩みや不安について ▶ 将来のことについて ▶ 性的マイノリティについて

(2) 調査結果の概要

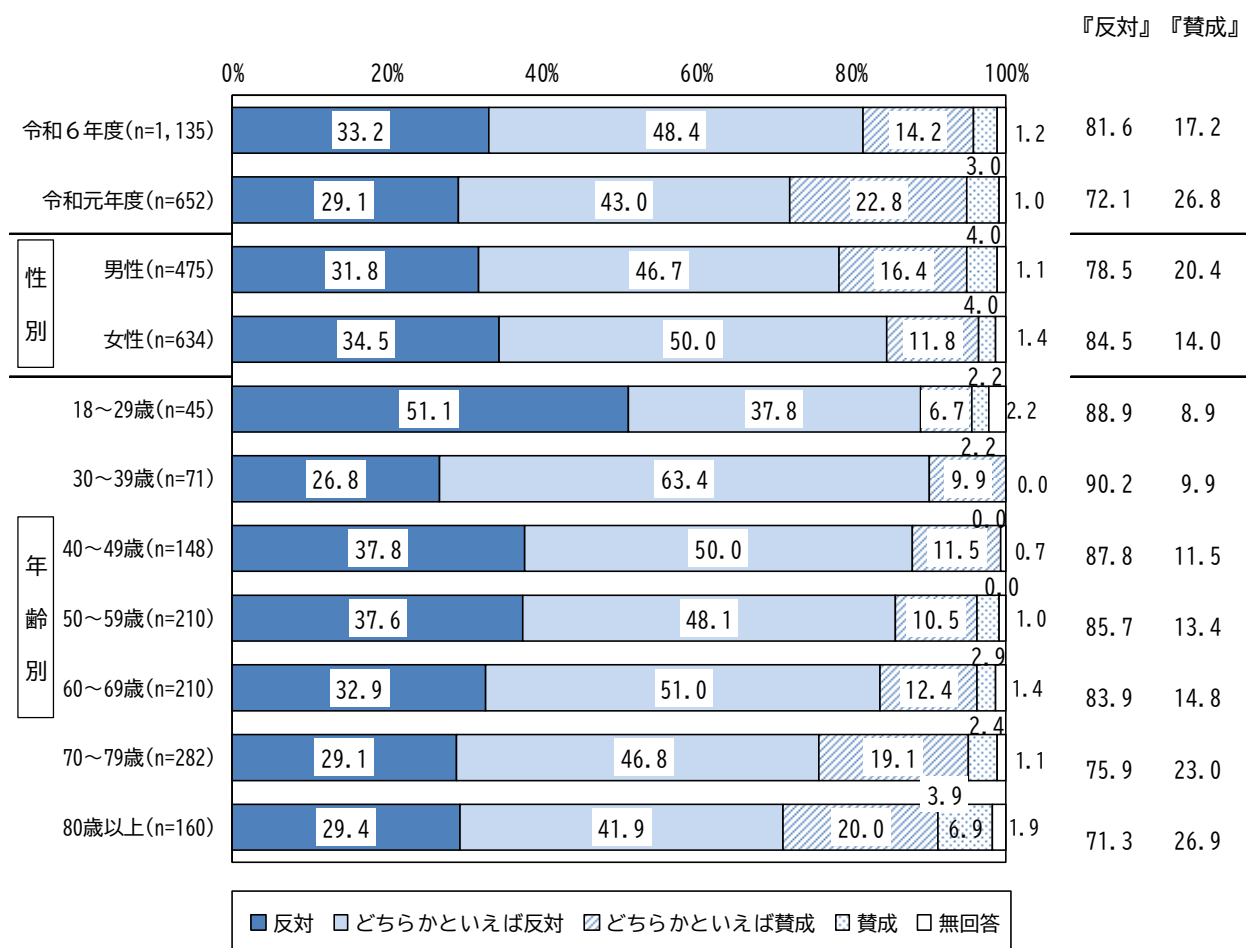
I 市民意識調査

① 「男は仕事、女は家庭」という男女の役割分担意識について

「男は仕事、女は家庭」という考え方については、「どちらかといえば反対」が48.4%と最も高く、「反対」33.2%を合わせた、『反対』は81.6%であり、前回調査を上回っています。これに対し、「賛成」3.0%と「どちらかといえば賛成」14.2%を合わせた『賛成』は17.2%となっています。

性別で比較すると、『賛成』は男性20.4%、女性14.0%であり、男性が女性を上回ります(6.4ポイント差)。年齢別でみると、『賛成』は年齢が上がるほど高い割合となっており、70歳以上では2割台となっています。

「男は仕事、女は家庭」という役割分担の考え方に対する意識【経年比較・性別・年齢別】



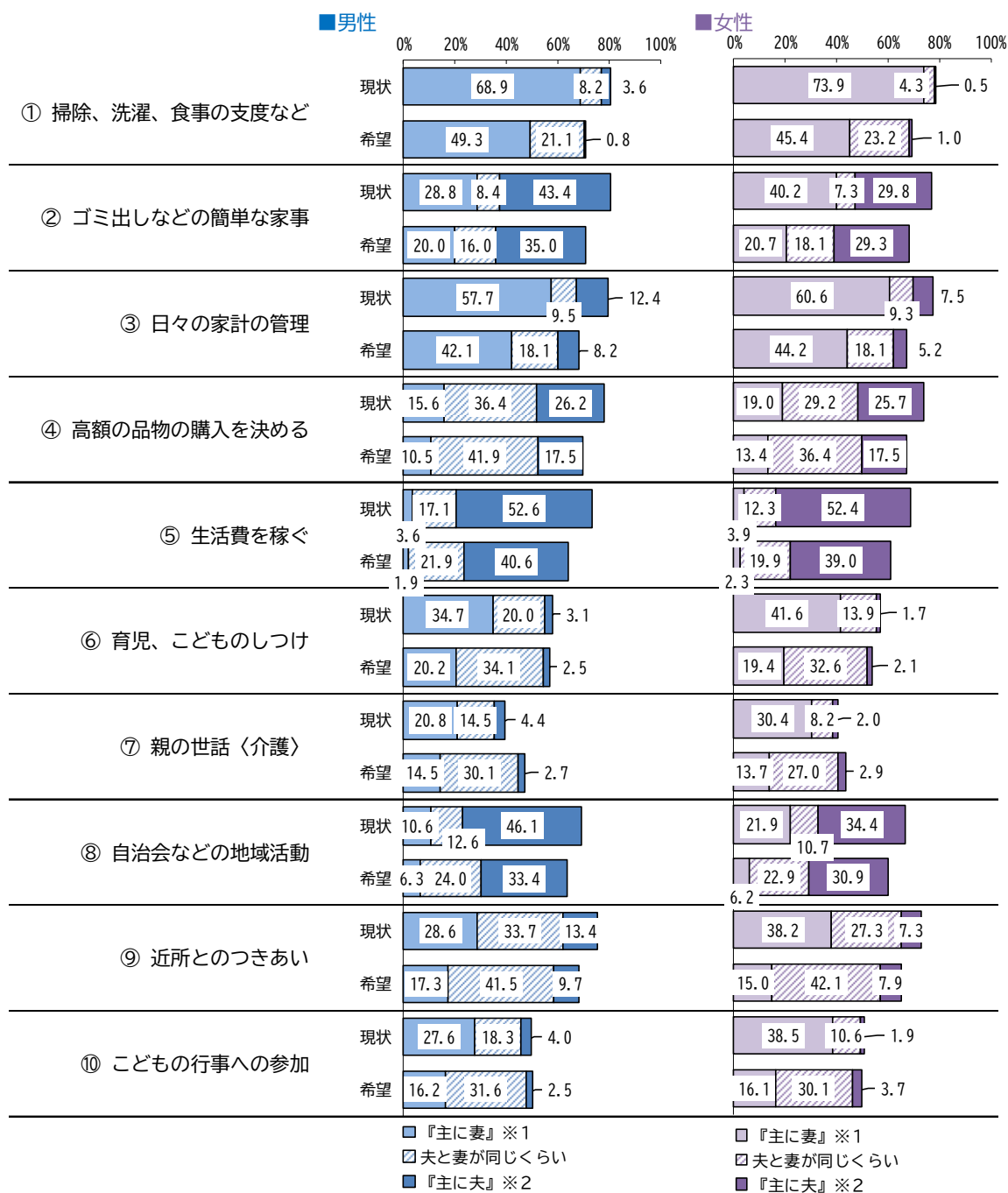
※令和元年度(前回調査)は「わからない」を除き再集計

②家庭・育児・介護等の役割分担の現状と希望について

家事・育児等の役割分担の現状については、<①掃除、洗濯、食事の支度など>や<③日々の家計の管理>、<⑥育児、こどものしつけ>や<⑩こどもの行事への参加>は『主に妻^{※1}』、<⑤生活費を稼ぐ>や<②ゴミ出しなどの簡単な家事>、<⑧自治会などの地域活動>は『主に夫^{※2}』の割合が高くなっています。

現状と希望を比較すると、全ての項目で「夫と妻が同じくらい」の割合は、希望が現状を上回ります。また、性別での比較においても、男女ともに全ての項目で「夫と妻が同じくらい」の割合は、希望が現状を上回ります。

家庭・育児・介護等の役割分担の現状と希望【性別】



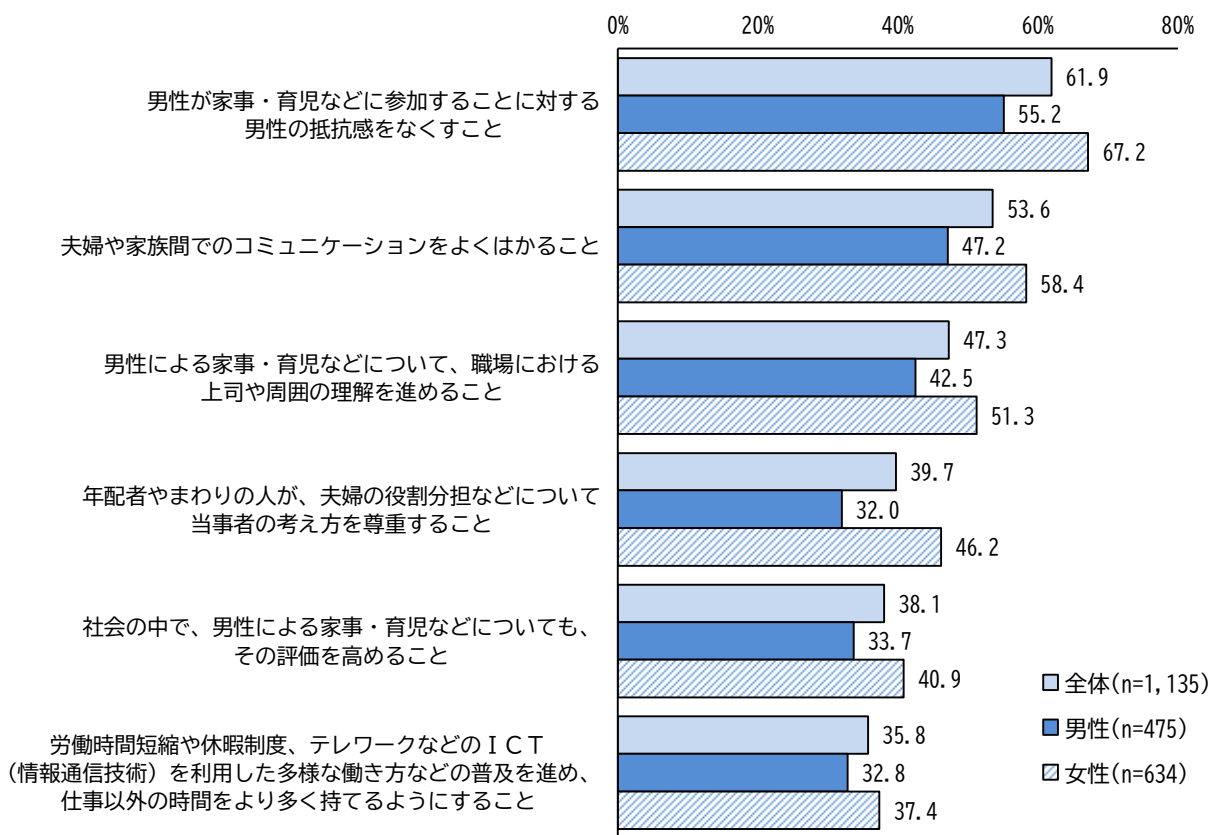
※1 「主に妻」 + 「主に妻だが、夫も分担」の合計
 ※2 「主に夫」 + 「主に夫だが、妻も分担」の合計

③男性が家事・育児・介護・地域活動に参加するために必要なこと

男性が家事・育児・介護・地域活動等に参加するために必要なこととして、「男性が家事・育児などに参加することに対する男性の抵抗感をなくすこと」が61.9%で最も高く、次いで「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」が53.6%、「男性による家事・育児などについて、職場における上司や周囲の理解を進めること」47.3%などが続きます。

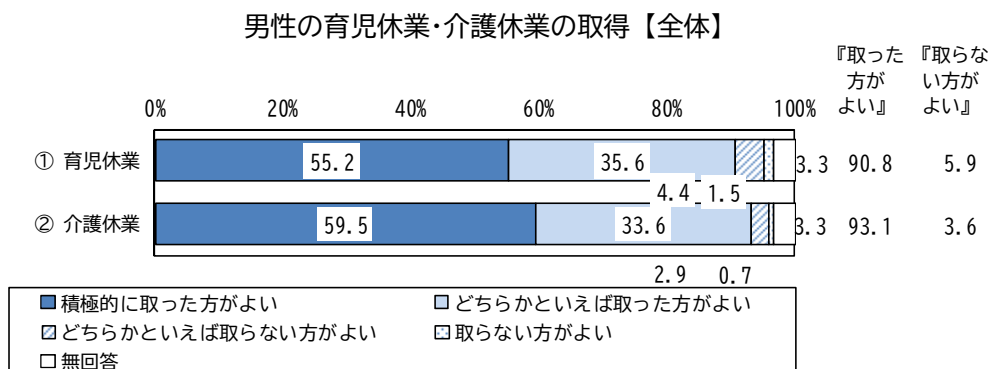
性別では、多くの項目で女性の割合が男性を上回ります。

男性が家事・育児・介護・地域活動に参加するために必要なこと【上位6項目・全体／性別】



④男性の育児休業・介護休業の取得について

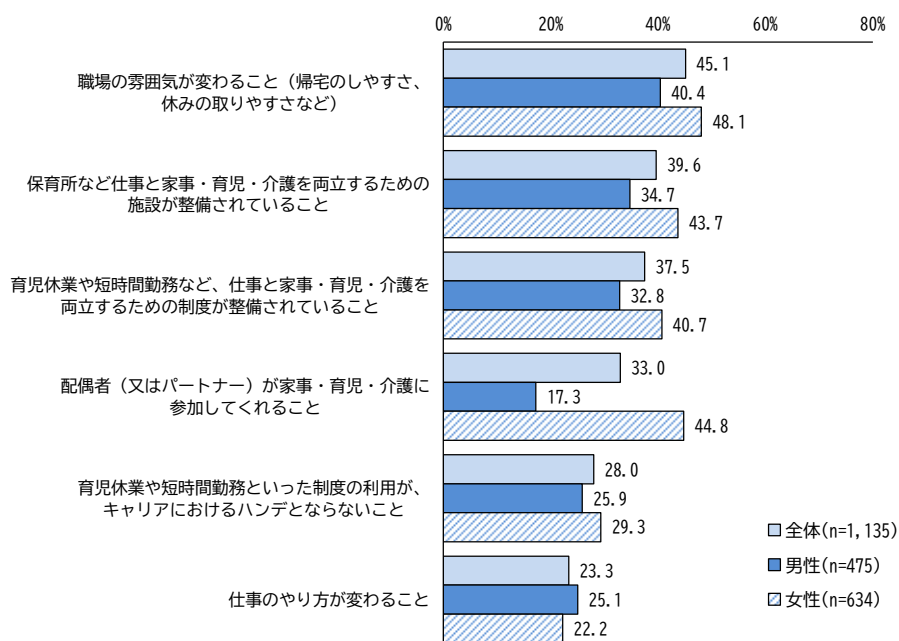
男性が育児休業や介護休業を取得することについては、いずれも「積極的に取った方がよい」の割合が5割半ばから約6割で高くなっており、「どちらかといえば、取った方がよい」を合わせると9割以上を占めています。男性が育児・介護休業を取得することに対する社会的な理解が得られていることがうかがえます。



⑤ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて職場・家庭・地域で必要とされる取組

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を実現するために、職場・家庭・地域で必要だと思う取組については、「職場の雰囲気が変わること（帰宅のしやすさ、休みの取りやすさなど）」が45.1%で最も高く、次いで「保育所など仕事と家事・育児・介護を両立するための施設が整備されていること」、「育児休業や短時間勤務など、仕事と家事・育児・介護を両立するための制度が整備されていること」などが続きます。性別で見ると、多くの項目で女性の割合が男性を上回っており、特に「配偶者（又はパートナー）が家事・育児・介護に参加してくれること」は女性が男性を大きく上回っています。

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて職場・家庭・地域で必要とされる取組【上位6項目・全体／性別】

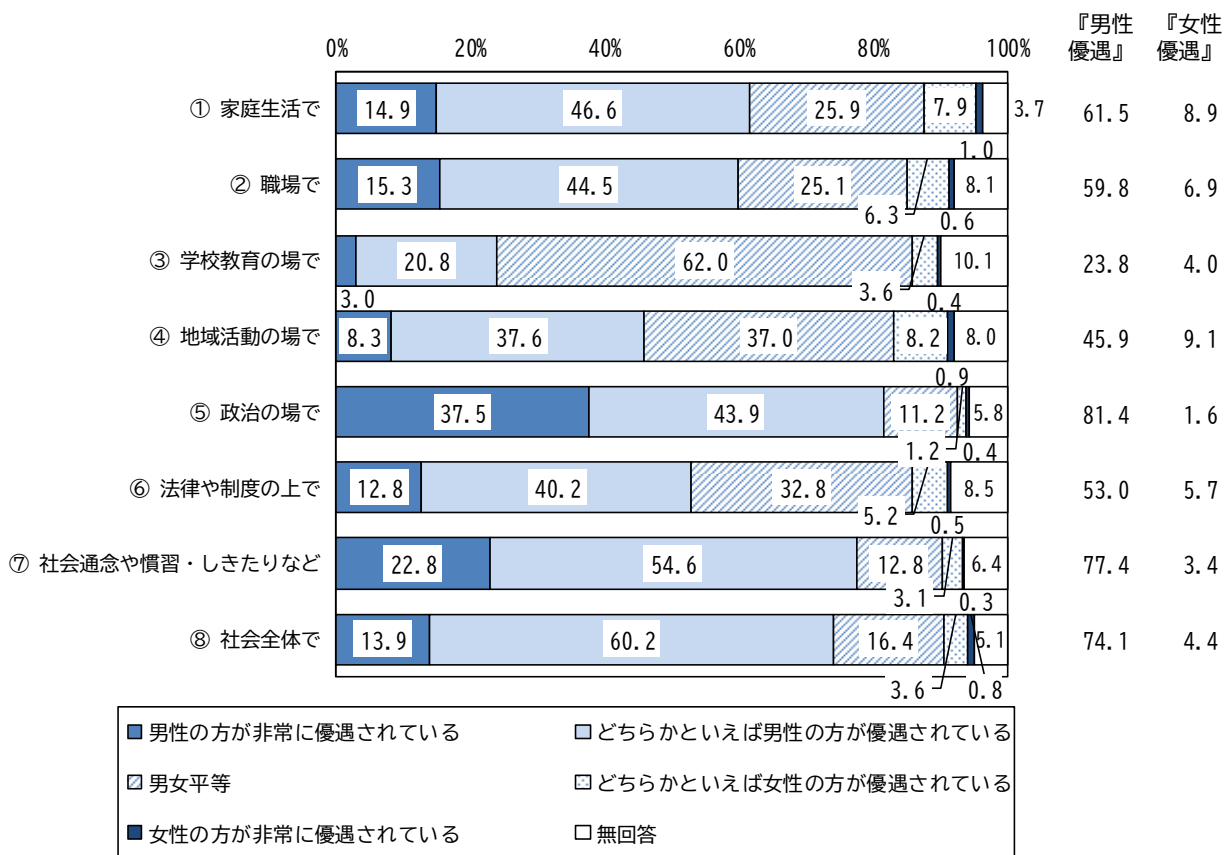


⑥男女の地位の平等感

各分野における男女の地位の平等感については、「男女平等」との回答は、<③学校教育の場で>が62.0%と最も多く、次いで<④地域活動の場で>が37.0%、<⑥法律や制度の上で>が32.8%となっています。

一方で、「男性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合計した『男性優遇』は、<⑤政治の場で>が8割、<⑦社会通念や慣習・しきたりなど>や<⑧社会全体で>が7割、<①家庭生活で>において6割を超えています。

各分野における男女の平等感【全体】

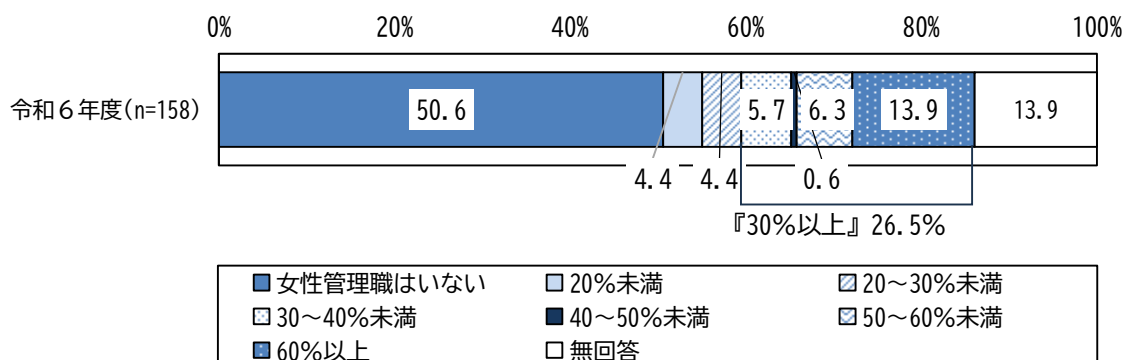


Ⅱ 事業所調査

①管理職（部・課長級）に占める女性の割合

管理職数及び管理職に占める女性人数より割合を算出したところ、「女性管理職はいない」が50.6%で最も高く、次いで「60%以上」が13.9%、「50～60%未満」が6.3%、「30～40%未満」が5.7%、「20%未満」と「20～30%未満」がともに4.4%となっています。国が目標に掲げる『30%以上』は全体の26.5%となっています。

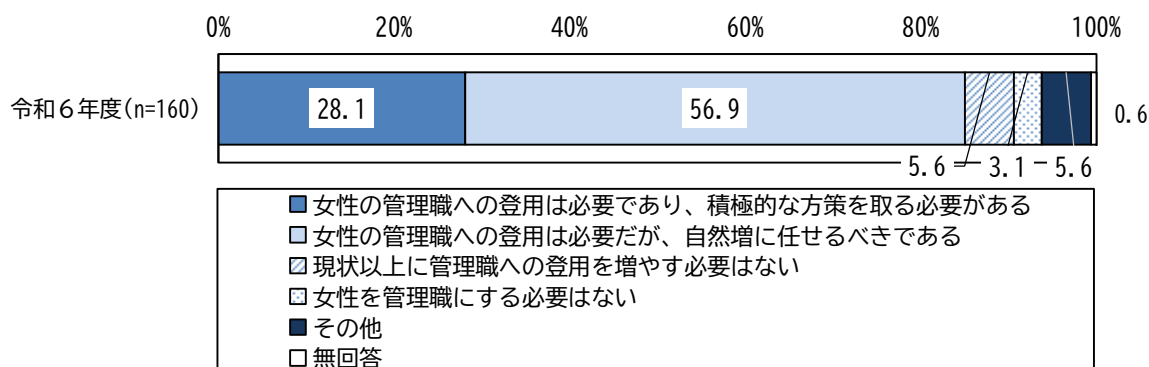
管理職(部・課長級)に占める女性の割合【全体】



②女性職員を管理職に登用することへの考え方

女性職員を管理職に登用することへの考え方については、「女性の管理職への登用は必要だが、自然増に任せるべきである」が56.9%で最も高く、次いで「女性の管理職への登用は必要であり、積極的な方策を取る必要がある」が28.1%、「現状以上に管理職への登用を増やす必要はない」が5.6%、「女性を管理職にする必要はない」が3.1%となっています。

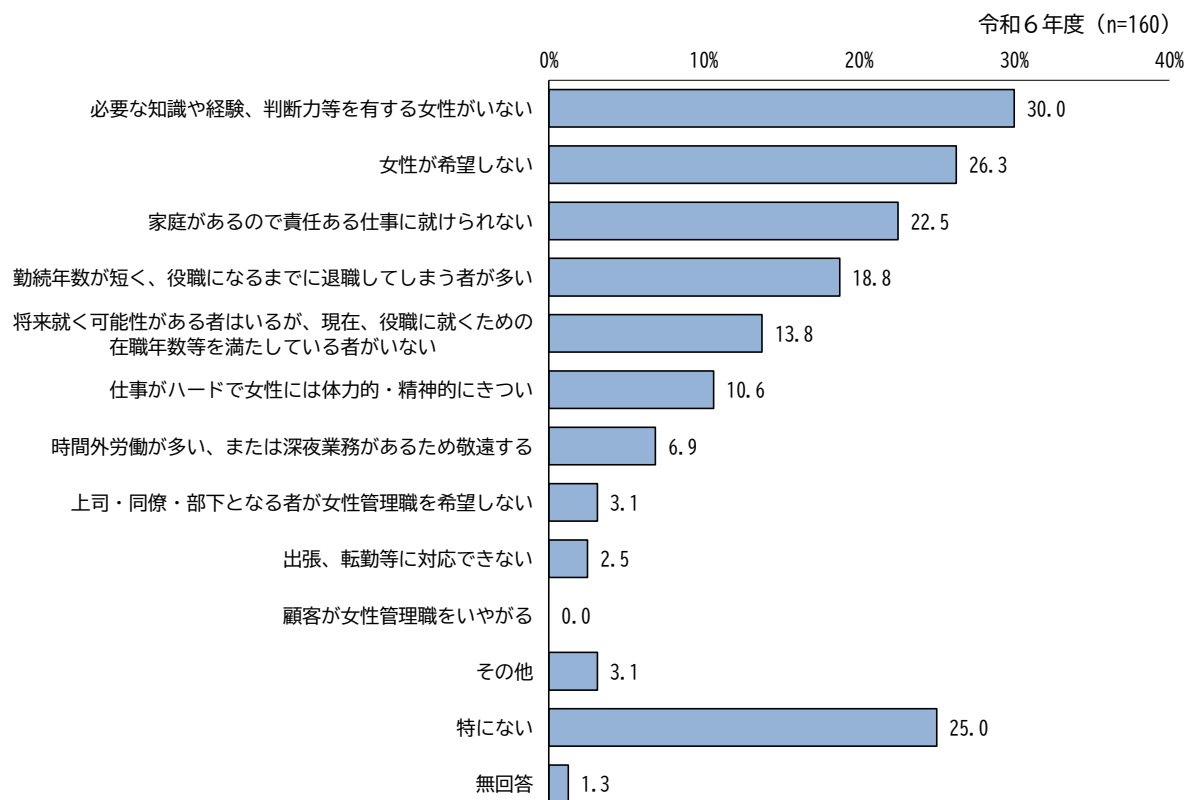
女性職員を管理職に登用することへの考え方【全体】



③女性の管理職への登用を増やすための課題

女性の管理職への登用を増やすための課題については、「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらない」が30.0%で最も高く、次いで「女性が希望しない」が26.3%、「家庭があるので責任ある仕事に就けられない」が22.5%で続きます。

女性の管理職への登用を増やすための課題【全体】



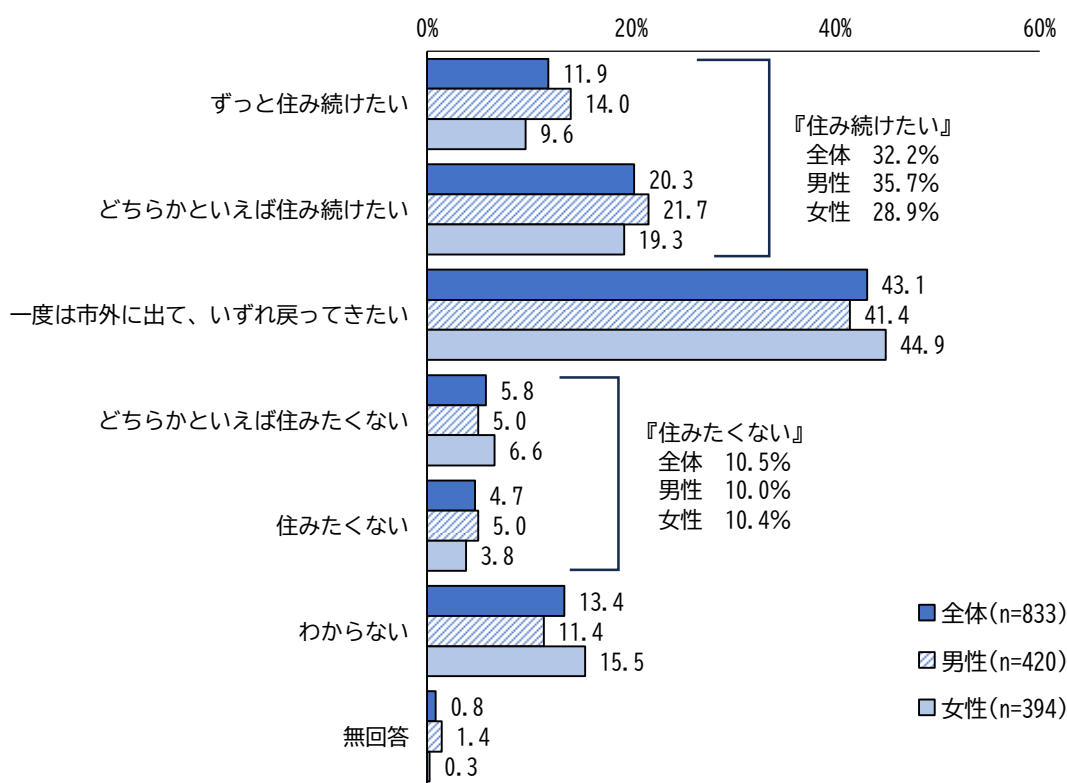
Ⅲ 市民意識調査（中学生）

①富士宮市への定住意向

これからも富士宮市に住みたいと思うかについて、「ずっと住み続けたい」11.9%と「どちらかといえば住み続けたい」20.3%を合計した『住み続けたい』は32.2%、「一度は市外に出て、いずれ戻ってきたい」が43.1%、「どちらかといえば住みたくない」5.8%と「住みたくない」4.7%を合計した『住みたくない』は10.5%、「わからない」が13.4%となっています。

性別で比較すると、男女ともに「一度は市外に出て、いずれ戻ってきたい」が最も高くなっていますが、『住み続けたい』は男性が女性を上回ります（6.8ポイント差）。

これからも富士宮市に住みたいと思うか【全体／性別】

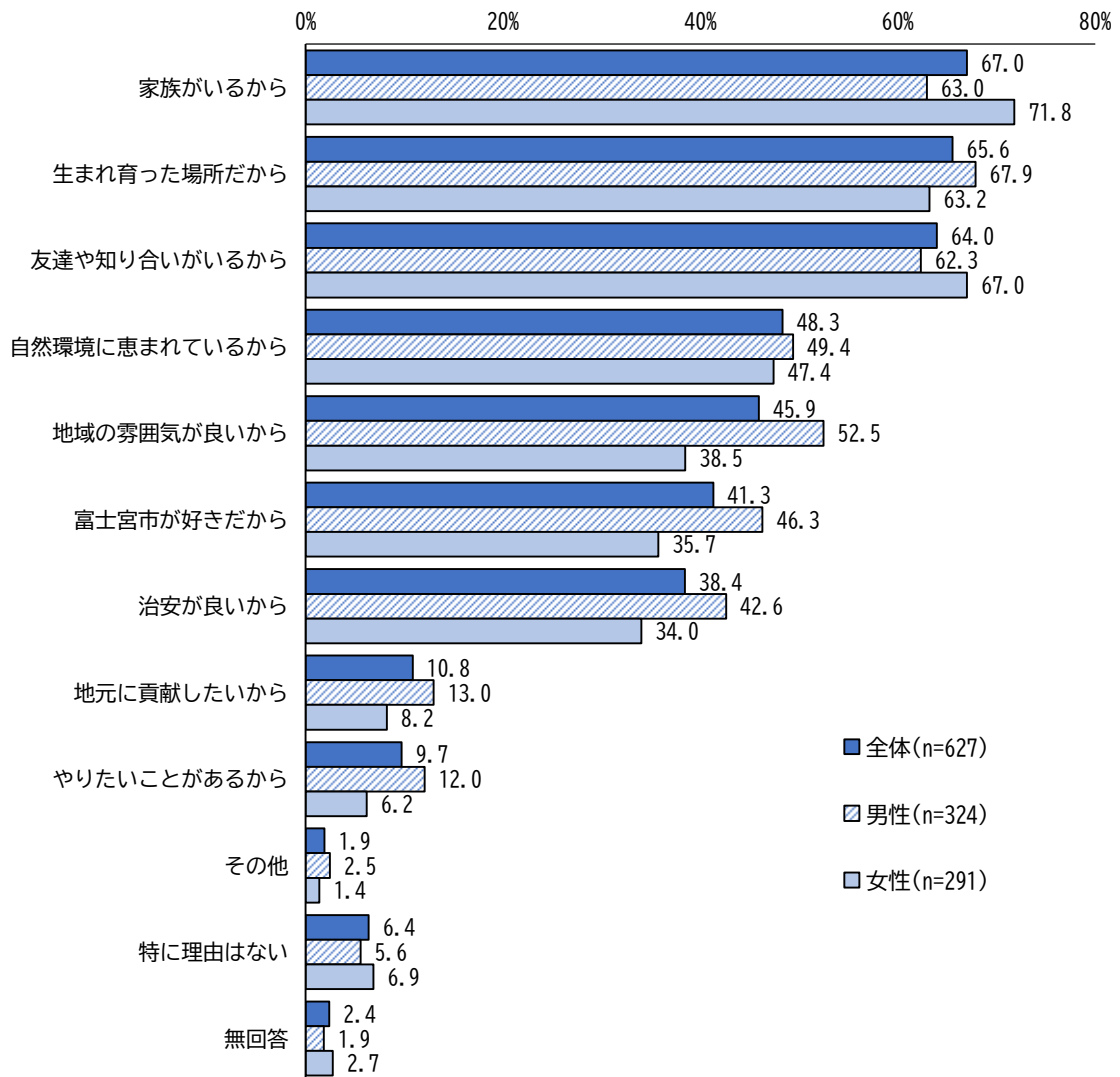


②富士宮市に住み続けたい・戻ってきたい理由

富士宮市に住み続けたい・戻ってきたいと思う理由について、「家族がいるから」が67.0%で最も高く、次いで「生まれ育った場所だから」が65.6%、「友達や知り合いがいるから」64.0%などが続きます。

性別で比較すると、「地域の雰囲気が良いから」や「富士宮市が好きだから」は男性が女性を上回り（各14.0/10.6ポイント差）、「家族がいるから」は女性が男性を上回ります（8.8ポイント差）。

富士宮市に住み続けたい・戻ってきたい理由【全体／性別】

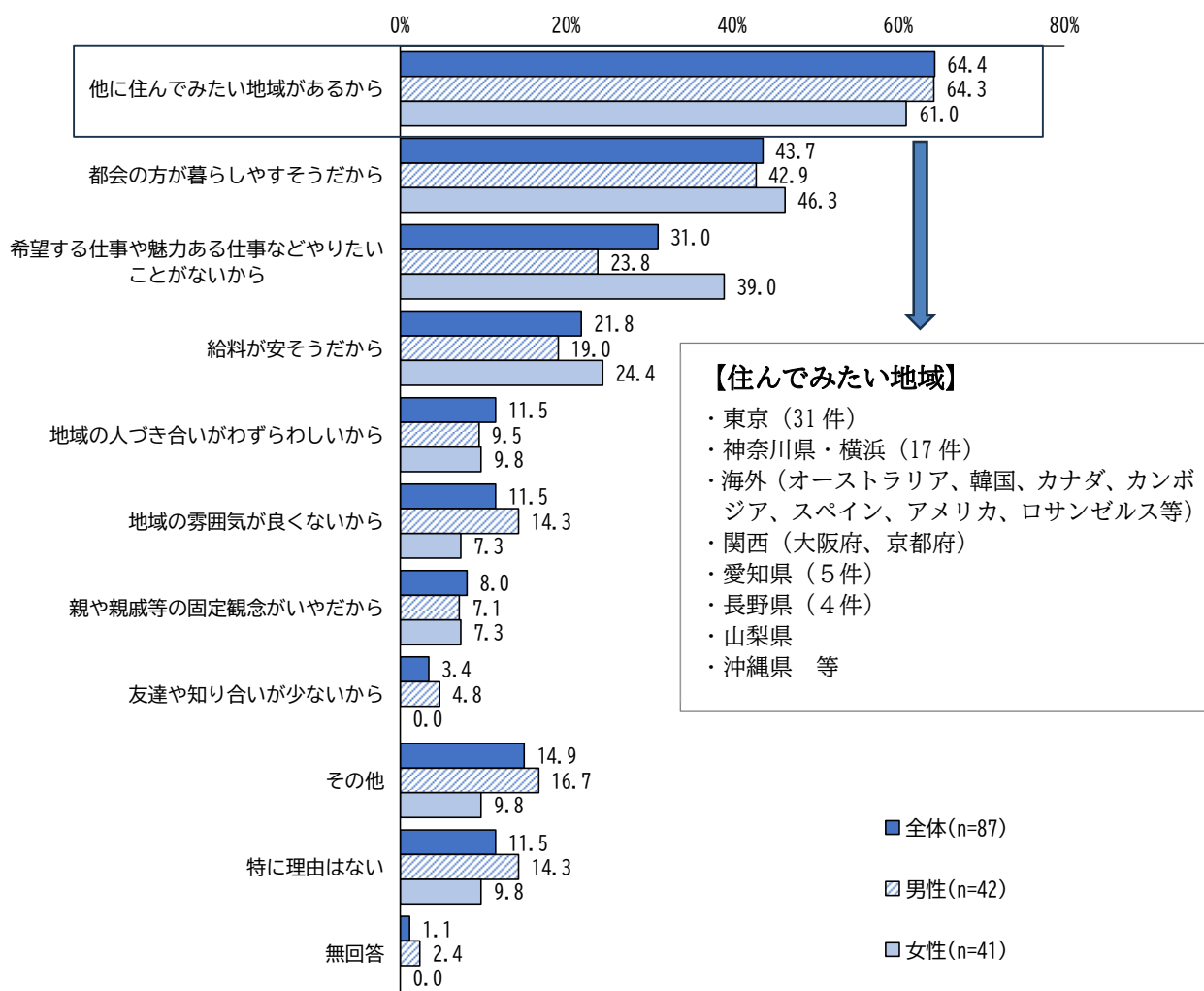


③富士宮市に住みたくない理由

富士宮市に住みたくないと思う理由について、「他に住んでみたい地域があるから」が64.4%で最も高く、次いで「都会の方が暮らしやすそうだから」が43.7%、「希望する仕事や魅力ある仕事などやりたいことがないから」31.0%などが続きます。

性別で比較すると、「希望する仕事や魅力ある仕事などやりたいことがないから」は女性が男性を大きく上回ります（15.2ポイント差）。

富士宮市に住み続けたくない理由【全体／性別】



3 プランの重点課題と横断的視点

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

(1) 女性に選ばれるまち富士宮の実現

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

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

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

(2) 男性の家事・育児等への参画と両輪で進める女性活躍の推進

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

しかし、市民意識調査の結果では、家庭生活における男女の平等感について不平等と感じる女性が多くなっており、家事・育児・介護等の役割分担の希望は男女ともに「夫と妻が同じくらい」とする人が多い一方で、実際の分担は女性に偏っている状況がうかがえます。

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

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

(3) 女性人材の登用・育成による地域の活性化

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

本市の女性の労働力率は年々上昇しているものの、全国的には浅くなっていると言われる「M字カーブ」(子育て世代に当たる年代の女性の労働力率が低下する現象)の谷が、反対に深くなっています。また、国勢調査によると子育て期以降の女性では非正規雇用の割合が高くなっています。

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

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

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



以上、本プランにおける3つの重点課題と方向性を受け、「全ての人々が希望に応じて活躍出来る環境づくりの推進」を横断的視点に定め、施策や事業などの具体的な取組を推進します。

本プランの横断的視点

全ての人々が希望に応じて活躍できる環境づくりの推進

第4章

プランの基本的な考え方

1 基本理念と目指す姿

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

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

目指す姿

誰もが尊重され個性と能力を発揮できるまち



富士宮市男女共同参画推進条例における基本理念(第3条)

(1) 男女の人権の尊重

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

(2) 性別による固定的な役割分担意識にとらわれない自由な選択

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

(3) 政策等の立案及び決定に参画する機会の確保

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

(4) 家庭生活における活動と職業生活その他の社会における活動との両立

男女が、家庭は全ての分野にかかわる重要かつ基本的な場であるとの認識に立ち、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について、家族の一員としての責任を持ち、その役割を円滑に果たすとともに、職業生活その他の社会生活における活動とが両立できるようにすること。

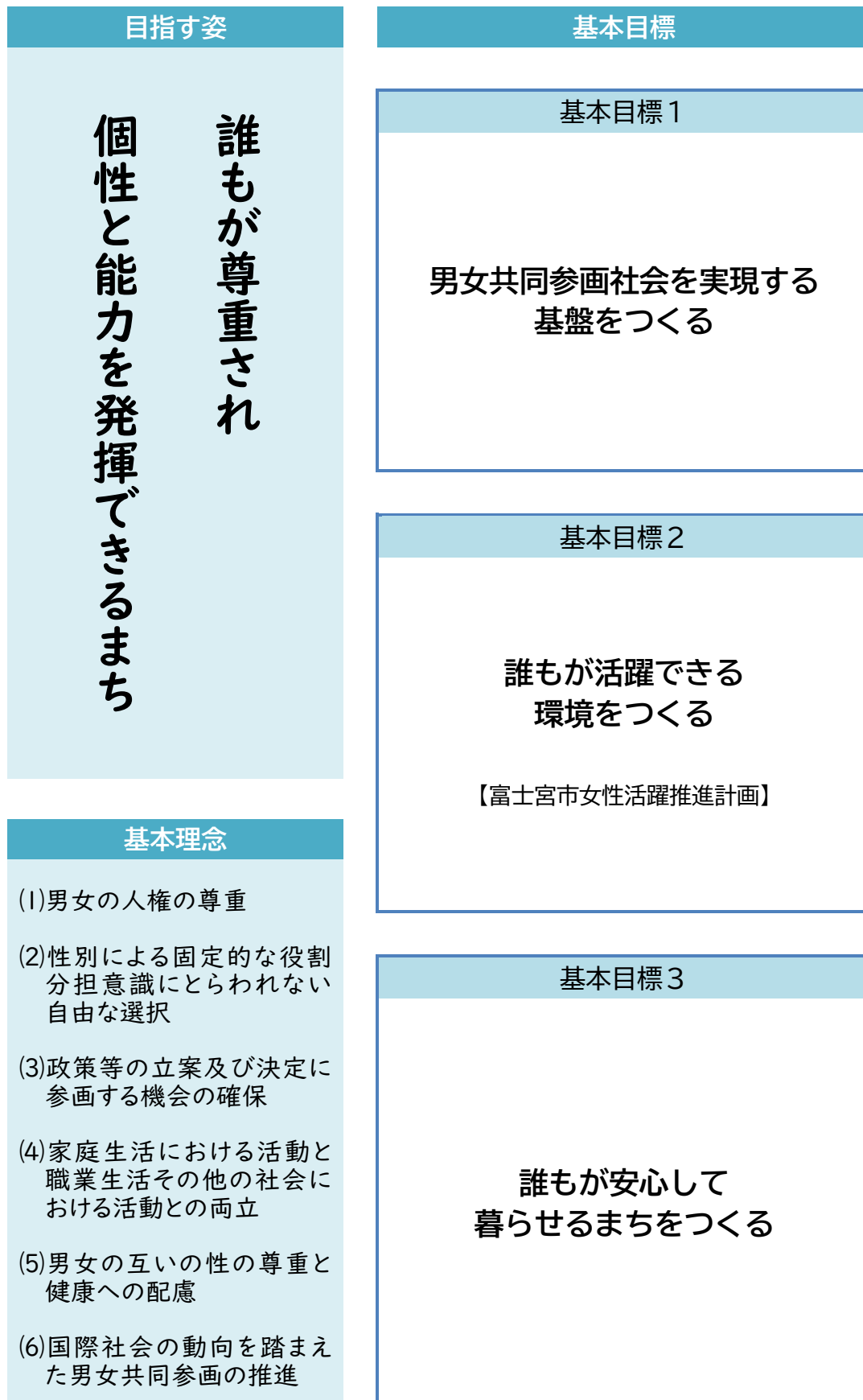
(5) 男女の互いの性の尊重と健康への配慮

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

(6) 国際社会の動向を踏まえた男女共同参画の推進

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

2 プランの体系



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

3 成果指標

基本目標1 男女共同参画社会を実現する基盤をつくる

項目	現状値 (令和6年度)	目標値 (令和12年度)
固定的な性別役割分担意識に反対する人の割合	81.6%	85%
こどもの進路や職業の選択の際に性別を意識しない人の割合	62.6%	67%
公立小中学校の役職者(校長・教頭)における女性の割合	17.9%	20%
富士宮市防災指導員における女性指導員の割合	0%	25%
避難所運営委員会における女性役員を登用した地区数	72区(57.6%)	80区(64%)
区長と町内会長に占める女性の割合	3.56%	4.45%
男女共同参画(ジェンダー平等)の認知度(内容まで知っている)	35.7%	38%

基本目標2 誰もが活躍できる環境をつくる

項目	現状値 (令和6年度)	目標値 (令和12年度)
「ふじのくに女性活躍応援会議」への参加事業所数	3社	10社
結婚や出産・育児にかかわらず、ずっと職業を持ち続ける方がよいと考える人の割合	47.7%	55%
審議会等の委員に占める女性の割合	30.7%	35%
市の管理的地位にある職員に占める女性職員の割合	27.3%	30.0%
家族経営協定の締結者に占める女性の割合	33.6%	35.2%
市男性職員の育児休業取得率	55.6%	女性：100% 男性：2週間以上の取得率 85%
積極的に育児をしている父親の割合（3歳児）	68.7%	80%
待機児童数	0人	0人を維持

基本目標3 誰もが安心して暮らせるまちをつくる

項目	現状値 (令和6年度)	目標値 (令和12年度)
デートDV講座を実施する学校数	5校	年4～5校
DV、デートDVに関する相談先を知らない人の割合	29.8% (令和7年度)	10%以下
行政区別の地域寄り合い処の開設状況	72.0%	75.0%
健康寿命（平均自立期間）	男性 79.8年 女性 84.4年	男性 80.8年 女性 85.3年
子宮頸がん検診受診率	21.9%	25%
乳がん検診受診率	21.6%	25%

第 5 章

プランの内容

基本目標 1 男女共同参画社会を実現する基盤をつくる

基本方針 1 ジェンダーギャップ解消に向けた意識の変革

ジェンダーギャップとは、男女の違いにより生じる様々な格差のことを指します。世界経済フォーラムが毎年公表している各国の男女格差の度合いを示す「ジェンダー・ギャップ指数」(Gender Gap Index：経済、教育、健康、政治の4つの分野のデータから作成される)の令和7(2025)年における日本の順位は、148か国中118位と、先進国において最低レベルとなっています。

【現 状】

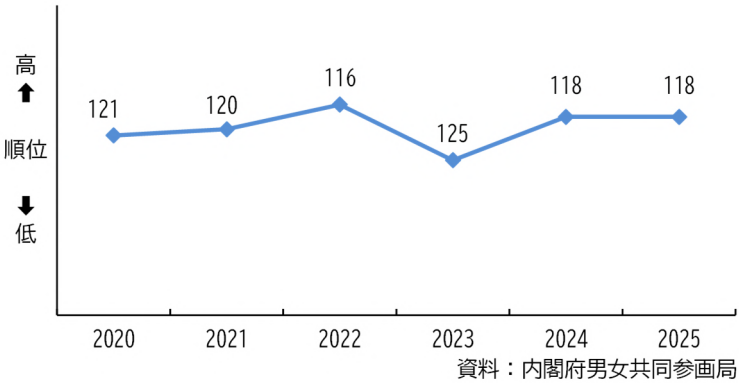
- 市民意識調査によると、「男は仕事、女は家庭」という考え方に「反対」と「どちらかといえば反対」の合計の割合は、前回調査では72.1%であったのに対し、今回調査では81.6%となるなど、固定的な性別役割分担意識については解消に向けて進みつつあることがわかります。
- 一方で、各分野における男女の平等感については、『男性優遇』との回答は<政治の場>で8割、<社会通念や慣習・しきたり>、<社会全体>で7割を超えています。また、性別では女性で<法律や制度の上で><家庭生活で>において男女平等になっていないと感じる人が多くなっています。

【課 題】

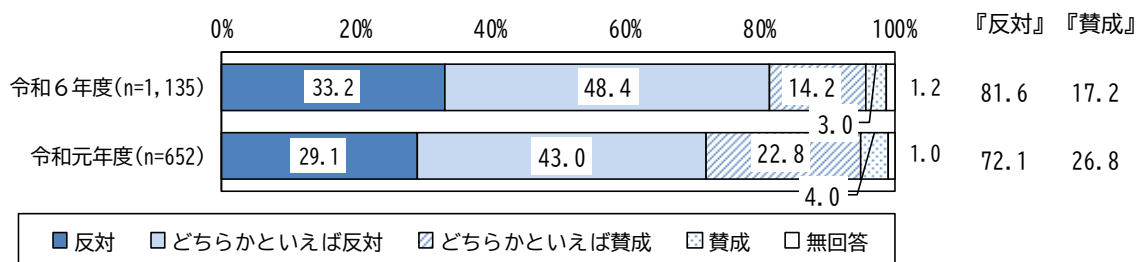
- 生活の様々な場面において、性別による不平等の解消に向けた意識啓発が必要です。

ジェンダー・ギャップ指数における日本の順位と推移

2025 118位/148か国		
順位	国名	GGI値
1	アイスランド	0.926
2	フィンランド	0.879
3	ノルウェー	0.863
4	英国	0.838
5	ニュージーランド	0.827
9	ドイツ	0.803
32	カナダ	0.767
35	フランス	0.765
42	米国	0.756
85	イタリア	0.704
101	韓国	0.687
103	中国	0.686
118	日本	0.666



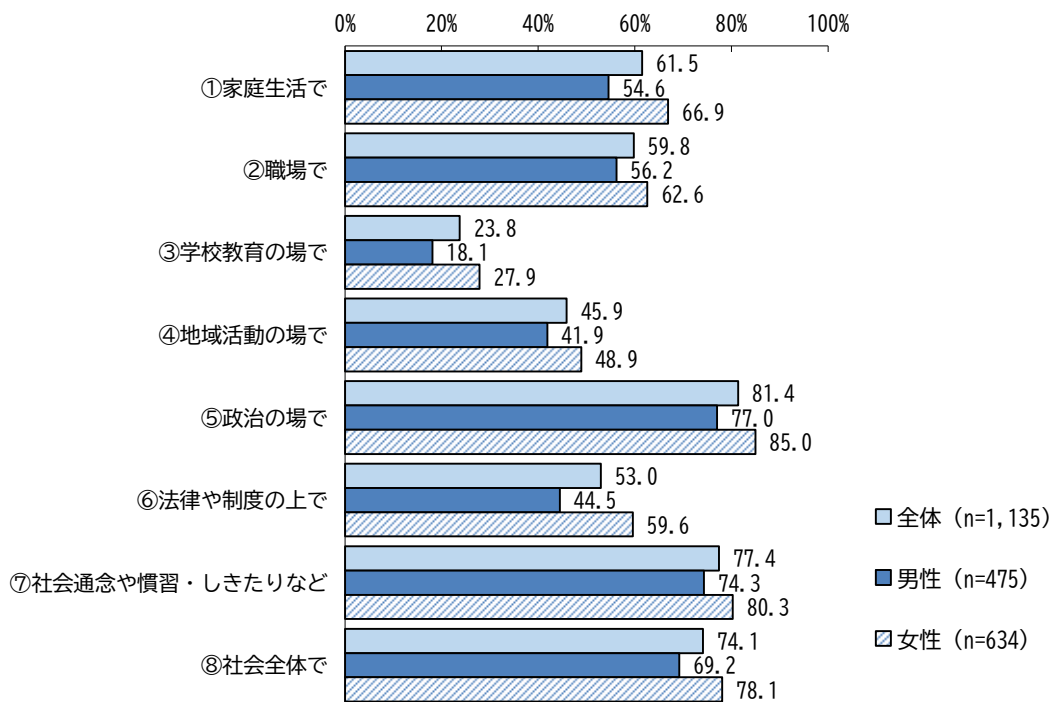
「男は仕事、女は家庭」という考え方について【経年比較】



※前回調査（令和元年度）は「わからない」を除き再集計。

資料：令和6年度 男女共同参画に関する市民意識調査

各分野の男女の平等感(『男性が優遇』の割合)の比較【性別】



資料：令和6年度 男女共同参画に関する市民意識調査

【施 策】

(1)男女共同参画を推進するための啓発と情報発信

暮らしの様々な場面におけるジェンダーギャップ・固定的な性別役割分担を解消し、男女共同参画社会を実現するために啓発と情報発信を行います。

番号	主な取組・事業	内容	担当課
1	男女共同参画に関する講演会等の実施	男女共同参画についての市民の理解を深め、意識の醸成を図るため講演会やセミナーを実施します。	市民交流課
2	男女共同参画に関する啓発活動	市のホームページ、パネル展、チラシ配布などにより、男女共同参画に関する啓発を行います。	市民交流課
3	男女共同参画に関する情報の収集と発信	男女共同参画センターや図書館において、男女共同参画に関する国内外の情報を収集し、市民に発信します。	市民交流課 中央図書館
4	市の刊行物やホームページ等における男女共同参画の視点への配慮	市の広報紙やホームページ、公式 SNS 等の内容や表現がジェンダーの視点に配慮されたものになるよう各課へ指導・確認を行います。	広報課

基本方針 2 男女共同参画の視点に立った教育・学習の推進

男女共同参画について学ぶことで、性別による固定観念にとらわれず、自身の能力や希望に応じ、仕事、家庭、地域活動などにおいて多様な生き方を選択することにつながります。また、学校や家庭における教育は、こどもたちが成長する過程において、性別による固定的な役割分担にとらわれない意識を育み、性別にかかわらず個性や能力を発揮できる男女共同参画社会の基盤を形成する上で大切なものです。

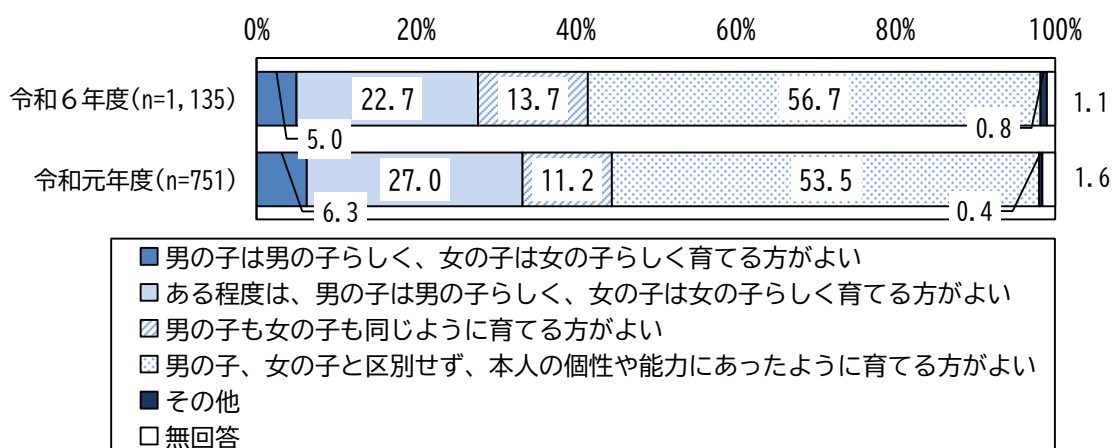
【現 状】

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

【課 題】

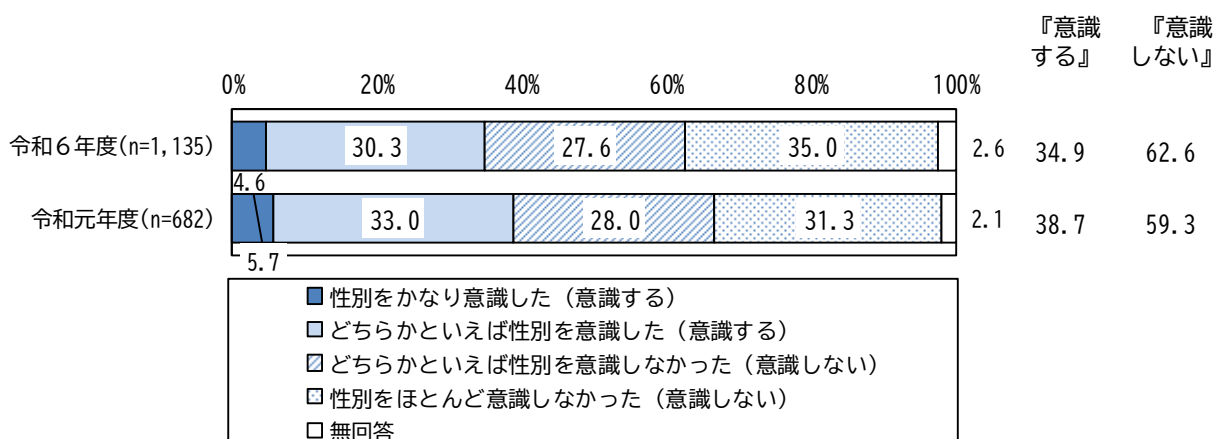
- こどもにとって身近な大人である保護者や教員の無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）や固定的な性別役割分担意識にもとづく何気ない言動が、こどもの男女共同参画への意識、進路・生き方等に影響を与える可能性があることから、保護者をはじめ教育・保育関係者を対象とした学習機会の提供や啓発に取り組むことが重要です。
- 次代を担うこどもたちに対しては、人権の尊重を基本に男女平等の重要性を指導するとともに、性別にとらわれない主体的な進路選択を行う力を育むための教育を推進することが必要です。

こどもの育て方についての考え方【経年比較】



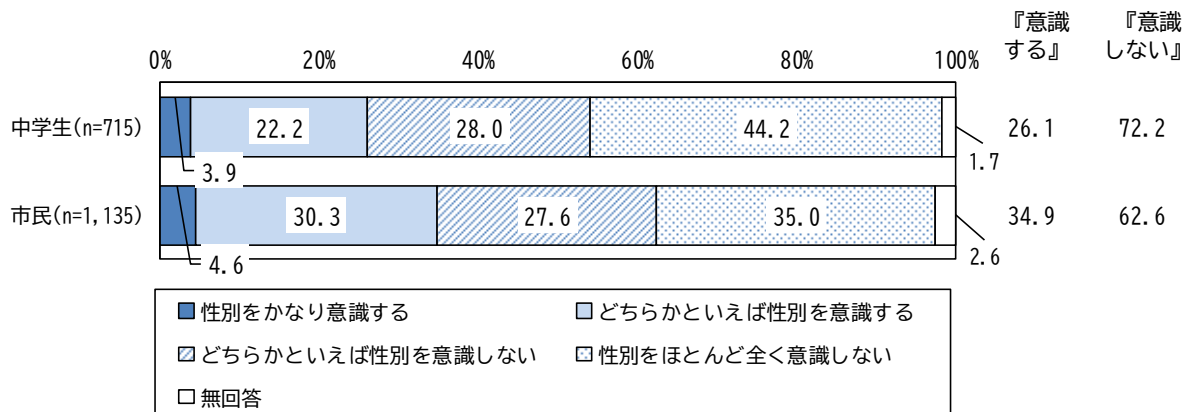
資料：令和6年度 男女共同参画に関する市民意識調査

こどもの進路や職業の選択の際に性別を意識する割合【経年比較】



※令和元年度 (前回調査) は、「わからない」を除き再集計。
 資料：令和6年度 男女共同参画に関する市民意識調査

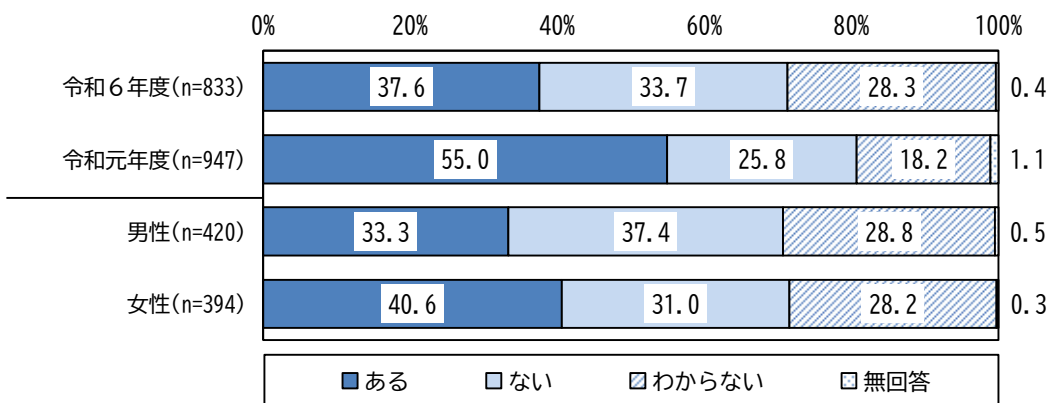
進路や職業の選択の際に性別を意識する割合【調査間の比較】



※中学生調査は「わからない」を除き再集計
 ※市民意識調査の選択肢は、「性別をかなり意識した (意識する)」「どちらかといえば性別を意識した (意識する)」「どちらかといえば性別を意識しなかった (意識しない)」「性別をほとんど意識しなかった (意識しない)」となっている。

資料：令和6年度 男女共同参画に関する市民意識調査 (市民・中学生)

「女(男)らしく」等と言われた経験の有無【経年比較/性別】



資料：令和6年度 男女共同参画に関する市民意識調査 (中学生)

【施 策】

(1)男女共同参画に関する教育・学習の支援

市民が男女共同参画について理解を深めることができるよう、子育てや仕事をしながらでも参加しやすい学習の場を提供します。

番号	主な取組・事業	内容	担当課
1	男女共同参画の視点に立った家庭教育学級の開催	家庭教育学級において、男女共同参画についての理解を深め、意識を高めることのできる内容を取り入れるとともに、男性も参加しやすくなるよう工夫を行います。	社会教育課
2	男女共同参画に関する市民向けの学習機会の提供	セミナーや生涯学習講座により、男女共同参画の意識を高める学習機会を提供します。	市民交流課 社会教育課
3	託児付き講座・教室の実施	子育て世代が学習・スポーツ活動に参加できるように、託児付きの講座や教室等を開催します。	市民生活課 市民交流課 社会教育課 スポーツ振興課 中央図書館

(2)教育の場における男女共同参画の推進

こどもの頃から人権・男女共同参画についての理解を深めるとともに、性別にかかわらず多様な選択を可能にする教育を推進します。

番号	主な取組・事業	内容	担当課
1	保育士・教職員を対象とした研修・啓発	保育士・教職員を対象とした研修やジェンダーチェックの実施により、男女共同参画意識の向上を図ります。	保育支援課 学校教育課
2	<u>追加</u> 男女共同参画の視点に立った学校・学級の運営	全ての小中学校において、男女共同参画の視点に配慮した学級活動、学校運営を行います。	学校教育課
3	人権教育を基盤とした学習の推進	児童生徒の人権や多様性の尊重への意識を高めるため、県教育委員会作成の手引きを活用した授業を実施します。	学校教育課
4	男女共同参画の視点に立った進路指導、キャリア教育の実施	児童生徒が思い描いた将来の夢や職業を、性別にかかわらず主体的に選択できるように、個性を理解した上で進路指導やキャリア教育を行います。	市民交流課 学校教育課

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

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

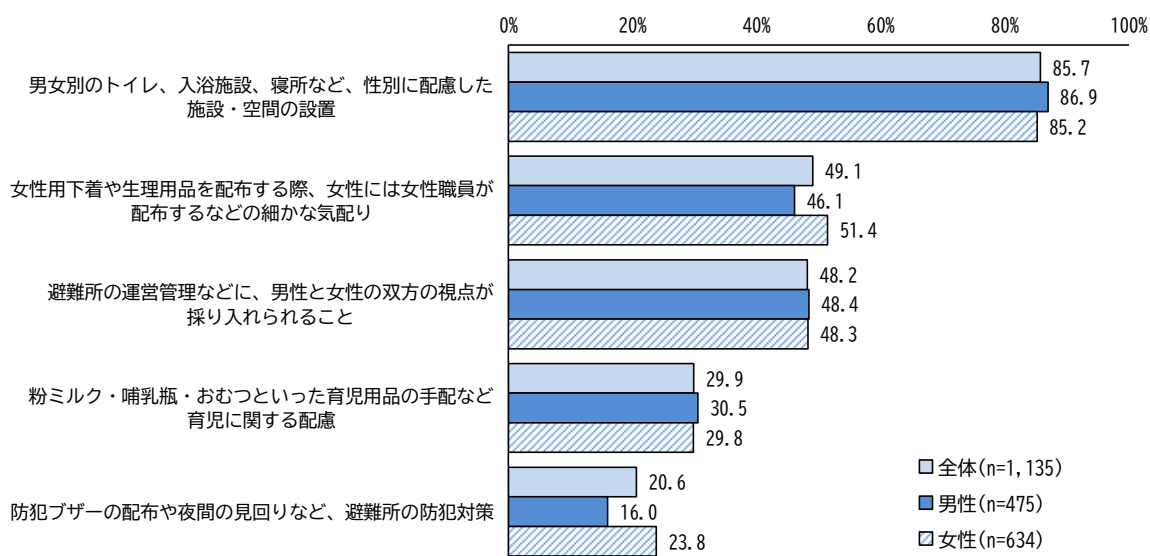
【現 状】

- 市民意識調査では、男女共同参画の視点から望ましい避難所での支援について、避難所の防犯対策や女性用の衛生用品配布時の配慮等の回答が女性から多くあげられています。
- 市民意識調査では、地域活動全体について、自治会などは男性が主に行うことが多いとともに、女性自身が代表や運営に携わる立場になることに対し、消極的な姿勢であることがうかがえます。実際に、市内の自治会長に占める女性の割合は、令和6（2024）年で125人中1人（0.8%）と低い水準にとどまっています。

【課 題】

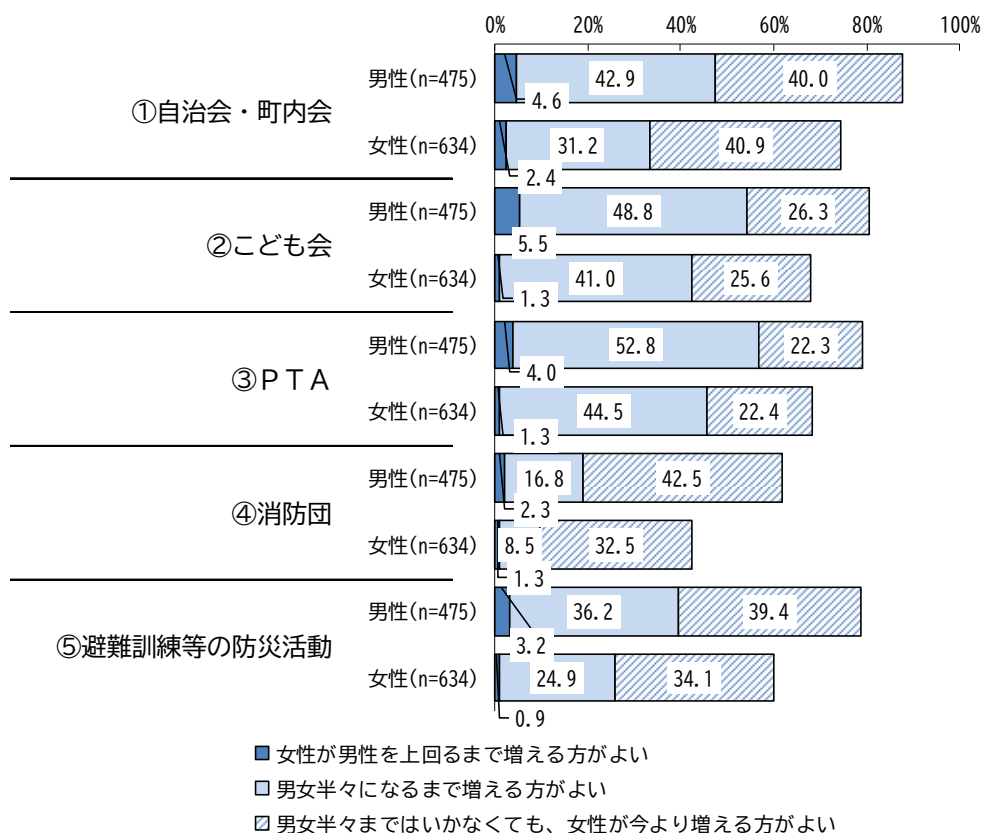
- 避難所運営や備蓄品の選定、防災訓練等の防災活動に女性が積極的に参加する・参加できる環境を整えること、防災分野における意思決定過程への女性の参画が重要です。
- 地域活動等の意思決定過程に女性が参画することは、持続可能で活力ある地域社会の形成にもつながります。慣習やしきたりにとらわれることなく、また、性別にかかわらずリーダーシップを発揮できるようにするとともに、誰もが活動の担い手として参加しやすい環境づくりを進める必要があります。

男女共同参画の視点から望ましい避難所での支援【性別／上位5項目】



資料：令和6年度 男女共同参画に関する市民意識調査

女性が代表や運営に携わる立場になることについて【性別】



【施 策】

(1)男女共同参画の視点に立った防災活動の推進

防災体制への女性や若者の積極的な参加の促進と男女共同参画の視点に立った防災活動を推進することで、地域の防災力を高めます。

番号	主な取組・事業	内容	担当課
1	誰もが参加しやすい防災訓練の実施	男女共同参画の視点に立ち、男女ともに様々な役割を担うことができる防災訓練の実施に努めます。	危機管理局
2	男女共同参画の視点を取り入れた避難所の運営・管理体制等の推進	男女双方の視点を取り入れ、多様なニーズを持つ人々に配慮した避難所運営ができるよう、女性がより積極的に参画する運営体制や管理体制を推進します。	危機管理局
3	地域の防災組織における女性の視点を取り入れた備蓄品等の配備の促進	地域の自主防災会等に対し、女性の視点を取り入れた備蓄品等の配備を促す働きかけを行います。	危機管理局
4	新規 女性防災人材の育成支援	国や県の防災に関する研修や講座を女性に積極的に受講していただき、女性防災指導員の育成、支援を行います。	市民交流課 危機管理局

(2)地域活動における男女共同参画の推進

地域活動等において女性が役員などの意思決定過程に積極的に参画することを促進するとともに、男女共同参画を推進する地域活動を支援します。

番号	主な取組・事業	内容	担当課
1	地域活動等の役員への女性の積極的な登用促進	自治会、PTA、NPO等の会長・役員への女性登用が進むよう、女性が参加しやすい仕組みや先進事例の情報提供等により、各団体への働きかけを行います。	市民生活課 市民交流課 社会教育課
2	地域活動団体の支援と連携	男女共同参画センター利用団体連絡会において団体間の交流機会を提供するとともに、利用団体と連携し、男女共同参画週間事業を実施します。	市民交流課

基本目標2 誰もが活躍できる環境をつくる

【富士宮市女性活躍推進計画】

基本方針 1 女性活躍の場の拡大

女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、国、地方公共団体、民間の事業主の各主体における責務等を定めた「女性活躍推進法」が平成28（2016）年4月から施行されましたが、我が国の男女間の賃金や女性の管理職登用等の格差は依然として大きい状況にあることから、更なる推進に向けた取組が進められています。

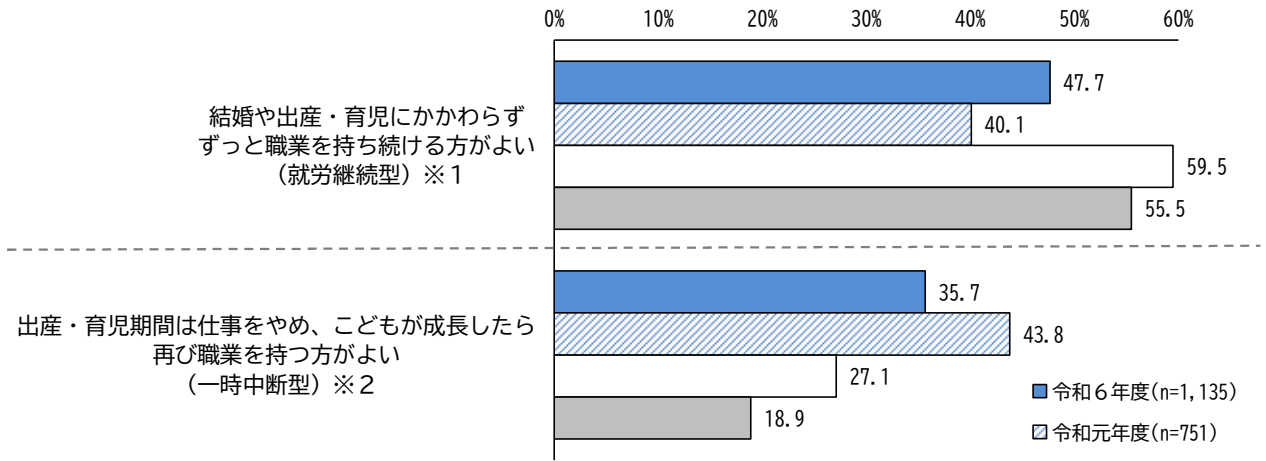
【現 状】

- 市民意識調査では、女性が働くことへの考え方について「結婚や出産・育児にかかわらず、ずっと職業を持ち続ける方がよい」（就労継続型）の割合が、平成26（2014）年度の前々回調査から一貫して増加を続けています。しかしながら、「出産・育児期間は仕事をやめ、こどもが成長したら再び職業を持つ方がよい」（一時中断型）と回答する人の割合は、依然として国や県の結果を大きく上回っており、中学生調査でも同様の回答が多くなっています。
- 国勢調査によると、本市の女性の労働力率は上昇していますが、子育て世代に当たる30代後半以降の女性で非正規雇用の割合が高くなっています。
- 女性の管理職登用について、事業所調査の結果では、管理職（部・課長級）に占める女性の割合である女性管理職がない事業所が半数を占めています。女性管理職登用の課題は「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がない」が約3割、「女性が希望しない」「家庭があるので責任ある仕事に就けられない」などの回答が続きます。

【課 題】

- 女性一人ひとりが、ライフステージに応じた働き方や職業を選択でき、必要な経験やスキルを身に付けながら経済的に自立できる環境を整えるとともに、様々な方針決定過程に女性が参画していくことが、女性活躍の場を広げるために重要です。

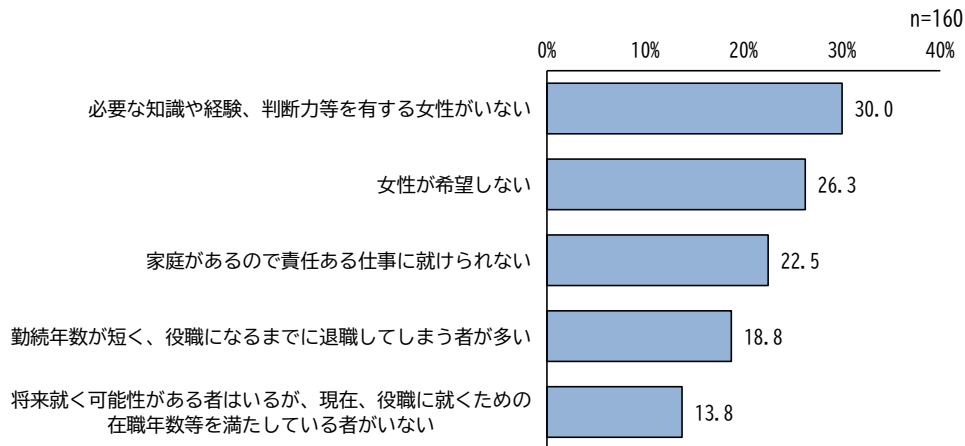
女性が働くことへの考え方について【経年比較／国・県との比較】



※1 国は「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」、県は「ずっと職業を持ち続けるほうがよい」
 ※2 国・県は「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ(持つ)方がよい」

資料：令和6年度 男女共同参画に関する市民意識調査

事業所における女性管理職登用の課題(上位5項目)



資料：令和6年度 男女共同参画に関する事業所調査

【施 策】

(1)女性のチャレンジ支援 **【重点】**

就労や起業または地域での活躍を希望する女性や女性活躍を推進する企業に対する支援を行うことで、女性がチャレンジできる場や機会を広げます。

番号	主な取組・事業	内容	担当課
1	新規 市内企業の「ふじのくに女性活躍応援会議」への参加促進	静岡県内の産業界における女性活躍を推進する官民一体のネットワークである「ふじのくに女性活躍応援会議」への市内企業の参加を促進します。	市民交流課 商工振興課
2	追加 女性応援講座の実施	女性が社会や地域において自ら持つ力を発揮できるようセミナーや講座を実施します。	市民交流課
3	女性の起業・創業支援	関係機関と連携し、女性の起業・創業に関する相談会やセミナーの開催、関連する情報の提供を行います。	商工振興課
4	女性の再就職の支援	関係機関と協力し就職希望者を対象とする相談やセミナーの情報をホームページやチラシ配布などで情報提供を行います。	商工振興課
5	女性農業経営者の育成支援	家族経営協定の締結の促進をはじめ、県が主催する各種講座や「ふじのくに農業女子会」等の周知や農業に関する講座や講習会を行うことで、女性農業経営者の育成を支援します。	農業政策課 農業委員会事務局
6	女性に向けた学習機会の提供	再就職に向けた準備や地域活動に生かせるパソコン講座を開催します。	市民交流課

(2)意思決定過程への女性参画・登用の促進

市の審議会や市役所、教育の場における政策・方針決定過程への女性の参画や登用を促進します。

番号	主な取組・事業	内容	担当課
1	市の審議会等への女性の一層の参画促進	団体等からの推薦により審議会等の委員を選出する場合に、団体等に対し、団体の長に限らず女性を含む適任者の選任を働きかけるなど、審議会等への女性の参画を一層促進します。	関係各課
2	市役所における管理職等への女性の登用	富士宮市特定事業主行動計画に基づき、女性職員の活躍に向けた取組を着実に推進します。	人事課
3	教育の場における管理職等への女性の登用	女性教職員が校長や教頭などキャリアアップを目指せるよう、各主任等への積極的な登用や研修に参加しやすい仕組みづくり等、女性人材の育成を推進します。	学校教育課
4	意思決定過程に参画する女性の育成支援	意思決定過程に参画する女性の育成に関する情報を提供します。	市民交流課

基本方針 2 働き方改革と男女ともに働きやすい職場づくり

少子高齢化の進行により働く人（生産年齢人口）が減少し、社会の成長が阻害されることが懸念されますが、長時間労働の是正や雇用形態による待遇の差の解消をはじめ、働き方改革を推進することで、生産性の向上と多様な人材が活躍できる労働参加拡大の効果があるとされています。

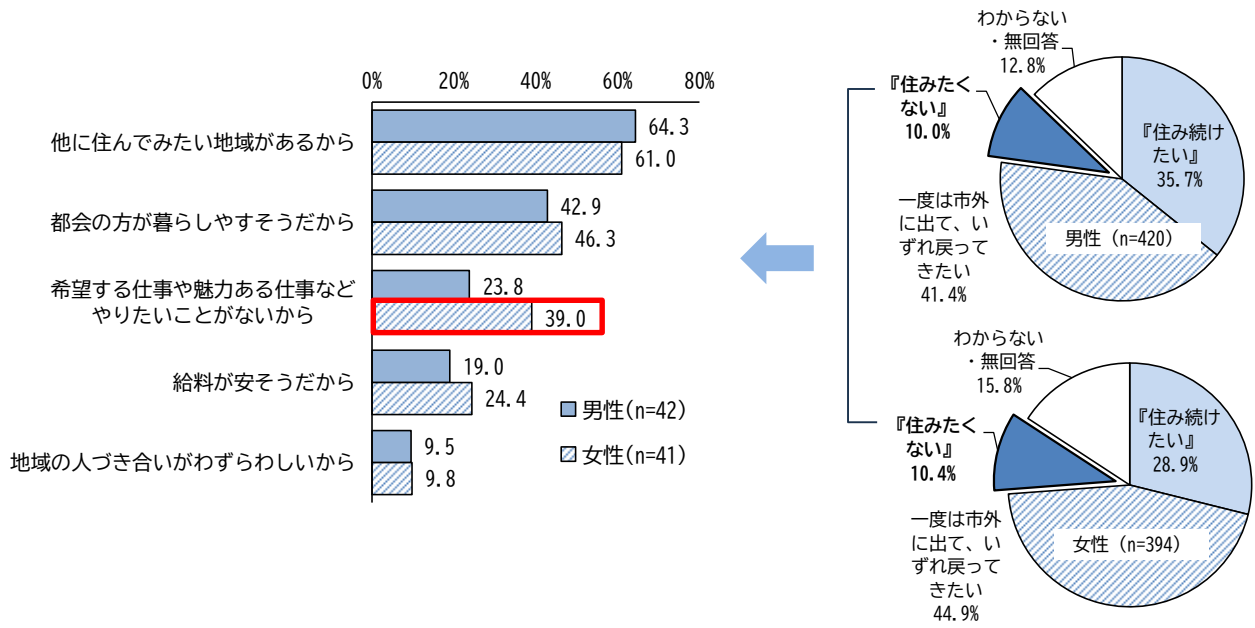
【現 状】

- 本市では、若年女性の流出が課題となっており、中学生調査においては、市に住み続けたくない理由として、「希望する仕事や魅力ある仕事などやりたいことがないから」との回答は女性が男性を大きく上回ります。
- 事業所調査の結果では、各種ハラスメント対策については、＜従業員からの苦情・相談があった場合には、真摯かつ迅速に対応している＞と回答した割合が9割を超えるものの、事業所規模が小さいほど、その割合は低い傾向が見られます。
- 事業所調査の結果では、育児休業の取得人数、平均取得期間ともに女性従業員に比べ男性従業員で少ない・短い傾向が見られました。また、育児・介護休業制度が定着するための主な課題については、「休業中の代替要員の確保」が7割台と突出して多くなっています。

【課 題】

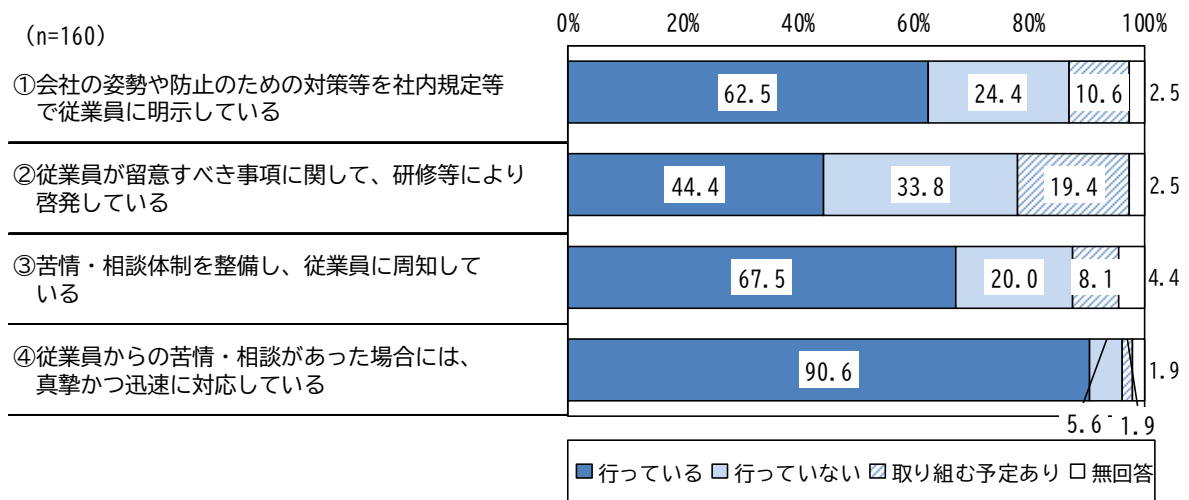
- 活力ある持続可能な社会を実現するためにも、性別に関係なく誰もが意欲や能力を發揮できる職場環境をつくることが重要です。
- 若い女性が働きたいと思える働く場の多様性の確保、県内及び市内企業の積極的な情報発信などが重要となっています。
- 「労働施策総合推進法」や「育児・介護休業法」の改正により、職場における各種ハラスメント防止対策が中小企業においても強化されていることを受け、市が率先して対応するとともに、事業主の義務や必要となる対応についても継続的な周知啓発が必要です。
- 仕事と育児や介護との両立など、労働者側のニーズが多様化するなかで、「女性活躍推進法」や「育児・介護休業法」等の改正により、企業においても柔軟な働き方や仕事と家事・育児・介護の両立に向けた制度の導入が進められつつありますが、代替要員の確保がより難しい小規模事業所への支援をはじめ、従業員の育児休業・介護休業の取得に際し企業が利用できる支援制度に関する周知・情報提供等が求められます。

市への定住意向と市に住み続けたくない理由【性別】



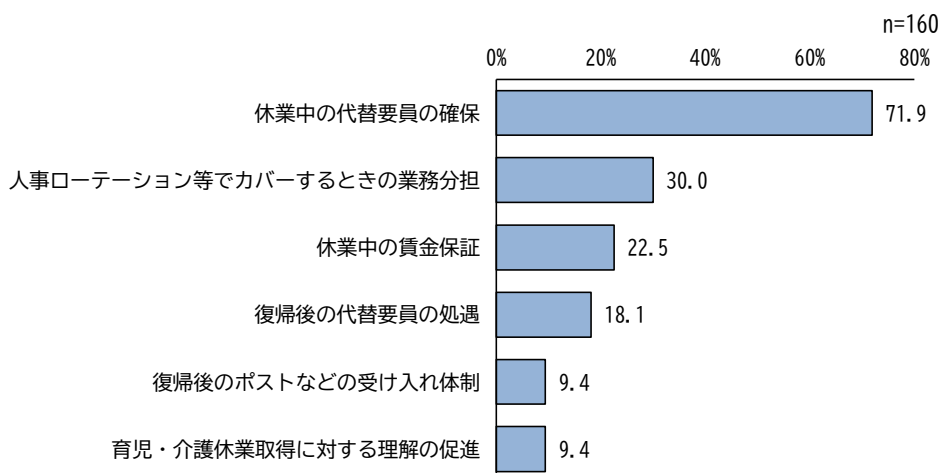
資料：令和6年度 男女共同参画に関する市民意識調査（中学生）

職場における各種ハラスメント対策



資料：令和6年度 男女共同参画に関する事業所調査

育児・介護休業制度が定着するための主な課題【上位5項目】



資料：令和6年度 男女共同参画に関する事業所調査

【施 策】

(1)企業の人材の確保と育成の支援

市内の魅力ある事業所・企業の情報を積極的に発信することで、女性をはじめ、若い世代の市内就労の強化を図ります。

番号	主な取組・事業	内容	担当課
1	<u>追加</u> 小中学生への市内企業によるキャリア教育実施の支援	こどもの頃から富士宮市で働く選択肢を持てるよう、小中学校において地元企業による男女共同参画を加味した職業講話を実施します。	商工振興課
2	<u>追加</u> 若い世代に向けた市内企業紹介ガイドブックの作成	進学や就職を控える年代が将来の選択の幅を広げられるよう、地元の企業情報をまとめた「富士宮市企業紹介ガイドブック」を作成します。掲載内容の検討に当たっては、女性活躍推進やワーク・ライフ・バランスの視点に配慮します。	商工振興課
3	<u>追加</u> 高校生等に向けた企業ガイダンスの開催	若い世代が地元企業を知り、就労のきっかけとなるよう、企業ガイダンスを開催します。その際、性別を問わず参加できるように工夫を行います。	商工振興課

(2)働き方の見直しと職場環境の整備

市と多様な関係機関が連携し、性別にかかわらず、誰にとっても働きがいのある職場づくりへの取組を推進するとともに、市役所が率先して各種ハラスメントの防止に向けて対応します。

番号	主な取組・事業	内容	担当課
1	追加 市内企業の労働者向けの講座の開催	市内企業で働く人の安全と健康を確保し、働きやすい職場環境を形成するため、労働者向けの講座を開催します。	商工振興課
2	市内企業に向けたセミナーの開催支援	多様性や働き方の見直しが推進され、若者や女性から選ばれる企業となるよう、市内企業に対し、セミナーの開催、または開催等を支援します。	市民交流課 商工振興課
3	追加 持続可能な基盤形成のための中小企業交流	中小企業の相互交流、活性化のために、女性や若い世代発想の商品開発や多様な人材が活躍する企業づくり等を題材に、中小企業懇話会の開催を支援します。	商工振興課
4	ハラスメント防止の啓発	事業所及び学校に向けて、各種ハラスメント防止について注意喚起を促す情報提供や啓発を行います。	商工振興課 学校教育課
5	市役所におけるハラスメント防止体制の整備	職員に対し、各種ハラスメントの防止に関する研修を実施するとともに、相談体制を整備します。	人事課

(3)仕事と育児・介護との両立への支援

企業・事業所に対し、仕事と育児・介護等の両立に関する各種法制度や国・県の実施する助成制度等の両立支援制度に関する周知・情報提供を行います。

番号	主な取組・事業	内容	担当課
1	企業が利用できる両立支援制度等の積極的な周知・情報提供	市内企業・事業所に対し、男女双方への育児・介護と仕事を両立する制度の利用促進や情報提供を行います。	市民交流課 商工振興課
2	市役所における男性職員の育児等休業の取得促進	富士宮市特定事業主行動計画に基づき、市職員の仕事と家庭の両立を目指し、男性職員の育児等の休暇・休業の取得促進と育児参加を支援します。	人事課

基本方針 3 男女の協力で実現するワーク・ライフ・バランス

全国的に共働き世帯が増加しており、男女がともにワーク・ライフ・バランスを実現できる働き方や生活のあり方が求められています。しかしながら、家事に関わる時間には男女間で大きな差があるため、国においては、男女ともに誰もが希望に応じて仕事と家事・育児を両立できる社会の実現に向けた取組を推進しています。

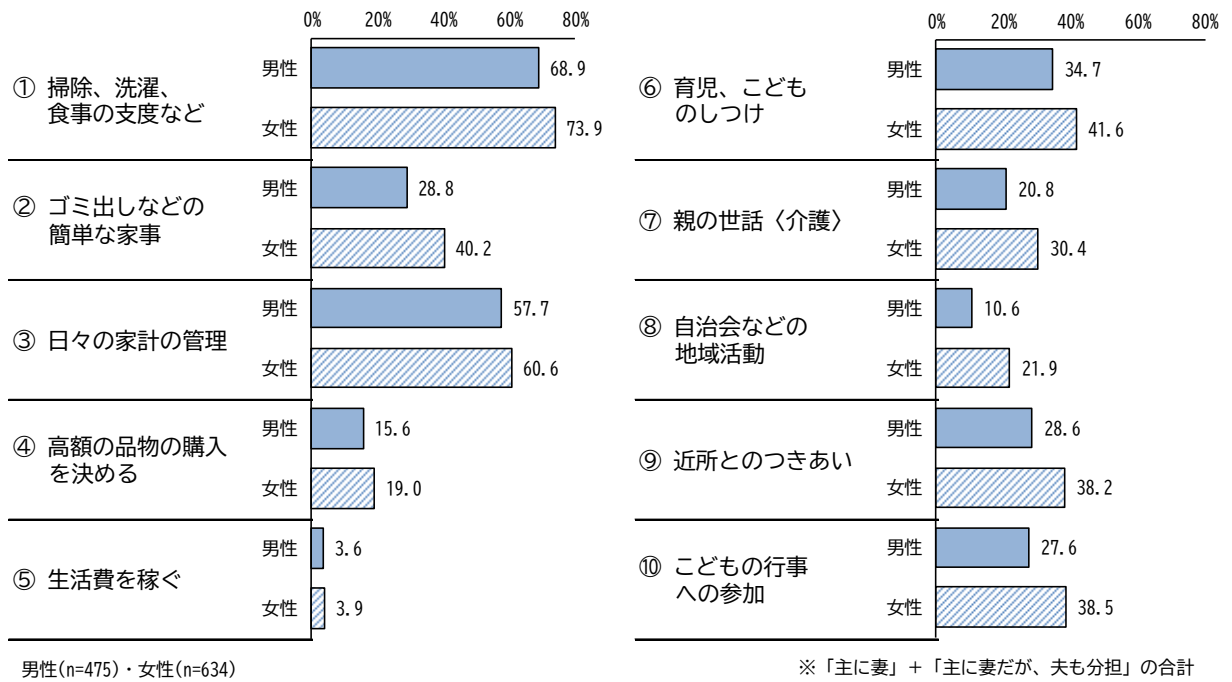
【現 状】

- 国勢調査によると、本市の夫婦のいる一般世帯のうち共働き世帯が半数を占めています。
- 市民意識調査及び中学生調査では、夫婦の家庭での役割分担について、現状では家事や子育ては主に妻（母）、生活費を稼ぐことや地域活動は主に夫（父）が行うことが多くなっています。一方で、男女ともに家庭での役割を分担することが望ましいと考えている人が多くなっています。
- 市民意識調査では、ワーク・ライフ・バランスを実現するために職場・家庭等で必要だと思う取組については、性別では「配偶者（又はパートナー）が家事・育児・介護に参加してくれること」の割合は、女性が男性を大きく上回ります。

【課 題】

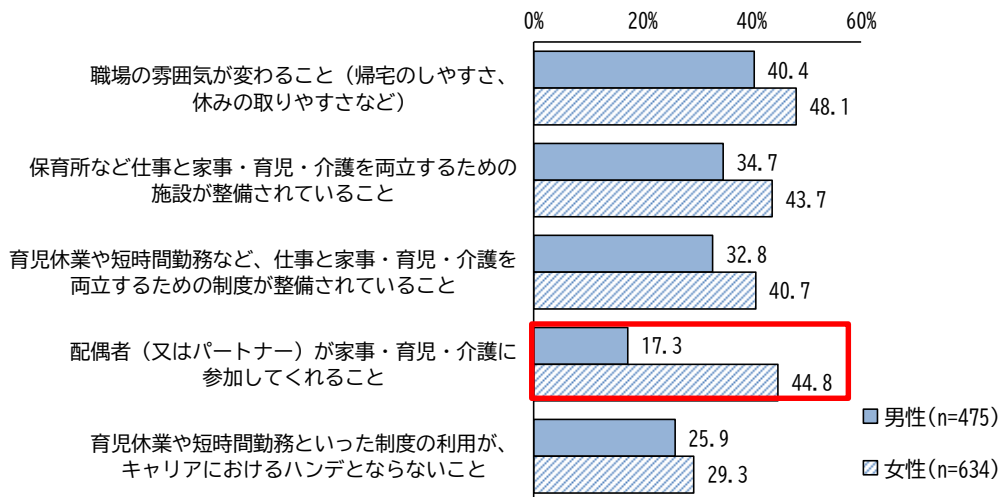
- 共働き世帯が増加する一方で、家庭内の家事・育児等の分担については、未だ女性に偏っている状況がみられます。家庭における男女の平等感の向上に向けて、性別を問わず、ともに家事や育児等にも参加できるよう、家族全体で協力し合う意識の醸成と実践によりワーク・ライフ・バランスを実現することが重要です。
- 市民が利用できる子育てや介護に関する各種制度やサービスについて、必要とする人が必要とするときに利用できるよう、わかりやすい情報提供を行うことが求められます。

夫婦の家庭での役割分担について(『主に妻※』の割合)【性別】



資料：令和6年度 男女共同参画に関する市民意識調査

ワーク・ライフ・バランスを実現するために職場・家庭等で必要だと思う取組【上位5項目・性別】



資料：令和6年度 男女共同参画に関する市民意識調査

【施 策】

(1)男性の家事・子育て・介護への参画促進【重点】

生活における男女の役割分担や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）について考える機会、情報の提供により男性の家事・子育て・介護への参画を促進します。

番号	主な取組・事業	内容	担当課
1	男性の家庭参画促進に関する情報発信・啓発	家庭内で家事・子育てを分かち合うことのメリットや重要性を理解するための情報を収集・発信し、男性の育児・家事などへの参画を促進します。	市民交流課 社会教育課
2	男性の家庭参画を促進する講座の開催	男性を対象、あるいは男性が参加しやすい講座・教室等を開催することで、男性の家庭参画を促進します。	市民交流課 社会教育課
3	母子保健事業における男性の育児参画の啓発	もうすぐパパママ学級や母子健康手帳交付時等の機会を捉え、両親が協力して子育てを行うことの大切さについて、情報提供や啓発を行います。	健康増進課
4	男性の子育てへの参画の促進	ホームページなどにより、男性の利用を想定した情報を発信することで、男性の子育て支援施設の利用促進を図ります。	こども未来課
5	男性の学校行事への参画促進	授業参観などの学校行事の開催日を土曜日にするなど、男性が学校行事に参加しやすくなるよう配慮します。	学校教育課
6	男性の介護への参画の支援	男性が介護の知識や技術を学ぶことのできる機会、男性介護者同士の交流や意見交換などができる機会を提供することにより、男性の介護への参画を促進します。また、相談しやすい環境づくりに努めます。	高齢介護支援課

(2)子育て支援・介護サービスの推進

子育て世代に向けた支援、介護者への支援の充実を図り、子育てや介護を社会全体で支えるまちを目指します。

番号	主な取組・事業	内容	担当課
1	保育の提供体制の確保・ 保育サービスの充実	富士宮市こども計画に基づき、保育施設における保育の提供、保護者のニーズに応じた多様な保育サービスの提供により、保護者の仕事と家庭生活の両立を支援します。	保育支援課
2	地域との連携による子 育て支援の推進	地域との連携・協力の下で、保護者のニーズを踏まえたファミリー・サポート・センター事業、放課後児童健全育成事業等の実施により、保護者の仕事と家庭生活の両立を支援します。	こども未来課
3	介護や高齢者福祉サー ビスの利用促進	介護保険制度に関するパンフレット、ホームページや出前講座などにより制度の普及に努め、介護サービスの適正利用を促進することにより、家庭における介護負担の軽減を図ります。	高齢介護支援課

基本目標3 誰もが安心して暮らせるまちをつくる

基本方針 1 ジェンダーに基づく暴力の防止・根絶

誰もが、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮できるようにするためには、個人の人権が尊重され、安全に安心して暮らせることが不可欠です。しかし、静岡県及び県内市町の女性相談支援員へ寄せられるDV相談件数は減少しておらず、ジェンダーに基づく暴力の根絶には至っていません。男女共同参画社会を実現する上で重要な課題として、そうした暴力の根絶は、国・地方自治体の責務となっています。

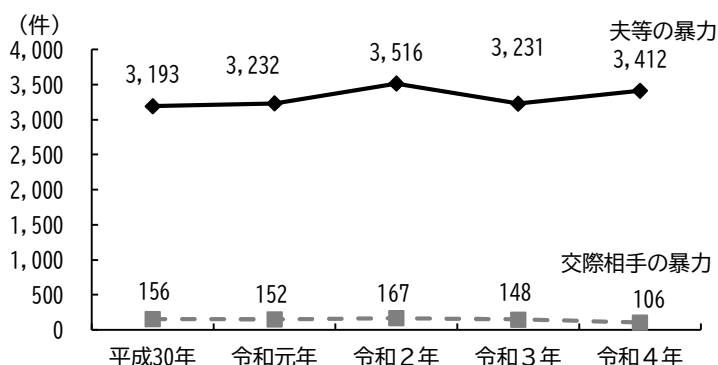
【現 状】

- 本市においては、DV防止基本計画に基づき、DVのない社会づくりと被害者の適切な支援や生活再建を目指し、取組を推進してきました。
- 市民意識調査の結果では、各用語の内容まで知っている割合は「DV」で7割台、「デートDV」で4割台となっています。中学生調査においては、「DV（ドメスティック・バイオレンス）」と「デートDV」で5～6割台となっていますが、性別にみると女性に比べ男性でその割合は低い傾向にあります。
- 中学生調査では、デートDVだと思う恋人との間での言動について、常に自分を優先してほしいと言うことや相手の考えを聞かずに決定するなどの項目では「デートDVではない」や「わからない」の割合が高くなっています。

【課 題】

- DV・デートDVなどのジェンダーに基づく暴力は人権を侵害する行為であり、精神的な暴力を含め、あらゆる暴力の防止・根絶に向けた意識啓発や相談しやすい環境づくりが重要となっています。
- 若年層に向けて何がデートDVに該当するかをはじめ、男女間や他者との関係において相手を尊重する・思いやる気持ちをもつことについて、引き続き、情報提供や意識啓発を行うことが必要です。

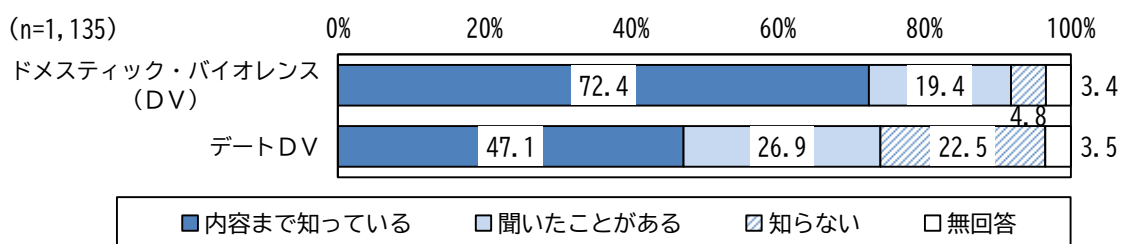
女性相談支援員の相談受付件数（静岡県・県内市町）



資料：令和5年度事業概要（R4年度実績）／県女性相談センター

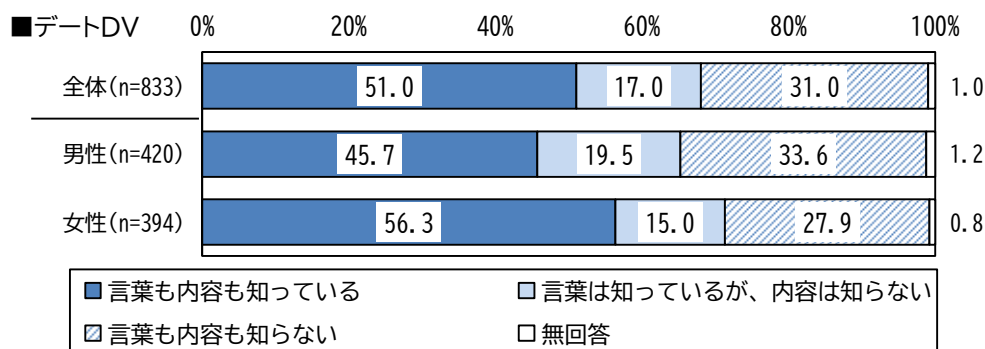
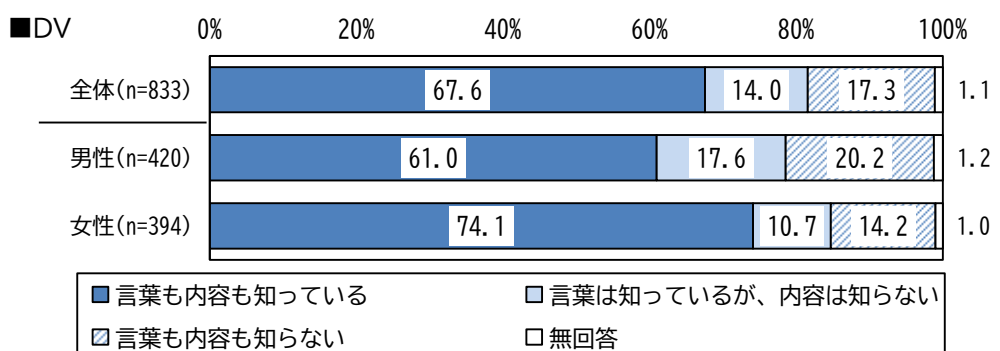
※「夫等の暴力」には男性の相談件数、「交際相手の暴力」には同性の交際相手の暴力を含む。

市民のDV・デートDVの認知度【市民／全体】

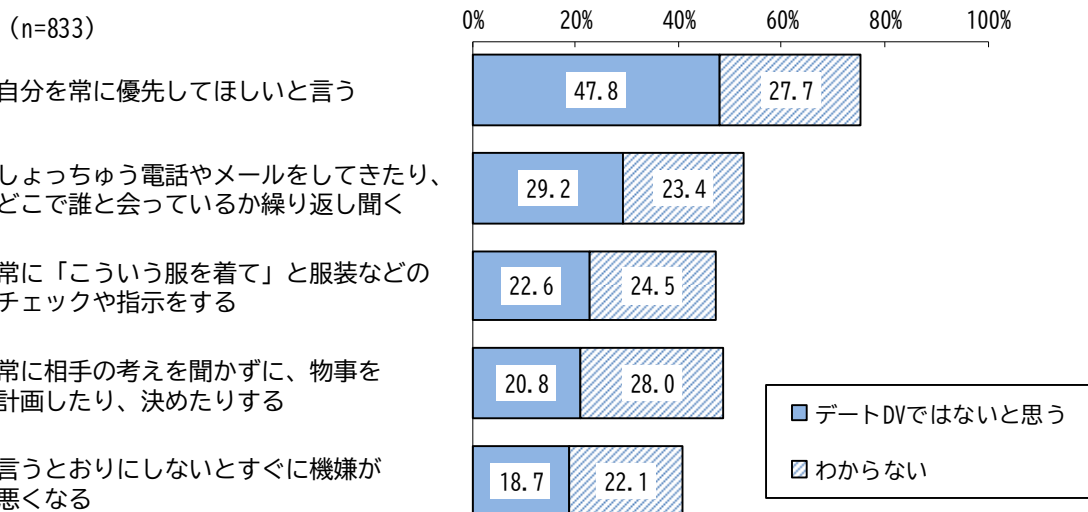


資料：令和6年度 男女共同参画に関する市民意識調査

中学生のDV・デートDVの認知度【全体／性別】



デートDVだと思う恋人との間での言動(「デートDVではないと思う」上位5項目)



資料：令和6年度 男女共同参画に関する市民意識調査 (中学生)

【施 策】

(1)DV防止対策の推進と被害者への支援

重大な人権侵害であるDVの防止対策と被害者支援に取り組むことで、人権が尊重されDV・暴力のない、全ての人が安全・安心に暮らせるまちを目指します。

番号	主な取組・事業	内容	担当課
1	DV防止の広報・啓発	DV防止に関する情報発信や講座の実施などにより、DVの防止と早期通報を呼びかけるとともに相談窓口について広く周知し、DVを許さない、見逃さない環境づくりを推進します。	関係各課
2	DV被害者の相談体制の充実	専任の女性相談員を中心に、DV被害者の立場と意思を尊重した相談支援を実施するとともに、庁内の多様な相談窓口との連携、相談員の資質向上、高齢者・障がいのある人、外国人市民等潜在化しやすい被害者の早期発見に努めます。	関係各課
3	<u>追加</u> DV被害者の安全確保	警察をはじめとする関係機関と連携しながら、迅速かつ円滑な支援によりDV被害者とその家族の心身の安全を確保します。	関係各課
4	<u>追加</u> DV被害者の生活再建に向けた支援	DV被害者の生活再建や自立に向けて、住宅や就労、こどもの就学など生活全般への幅広い支援を実施します。	関係各課

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

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

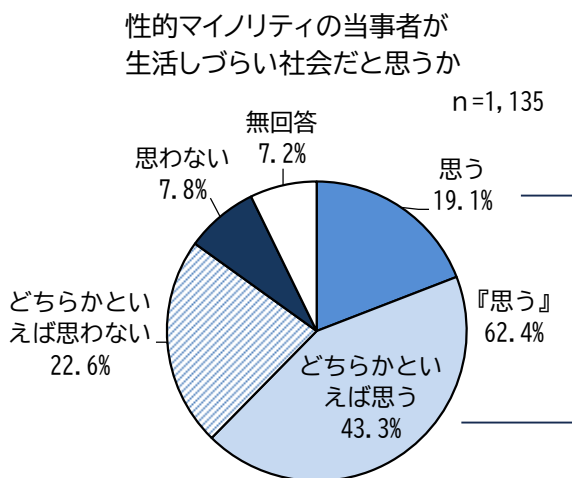
性別や年齢、国籍や文化が異なること、障がいの有無、ひとり親家庭であること等を理由とした困難を抱えている場合、ジェンダーギャップや固定的な性別役割分担意識を背景に、複合的な困難を抱えることがあるため、社会全体で多様性を認め合い、尊重する環境づくりが求められています。

【現 状】

○市民意識調査の結果では、性的マイノリティ（LGBTQ+）の方々にとって生活しやすい社会であると思う人が6割を超えており、中学生調査においても、性的指向（好きになる相手の性別）や性自認（自分自身が認識している性別）について悩んだ経験のある人が1割を超えています。

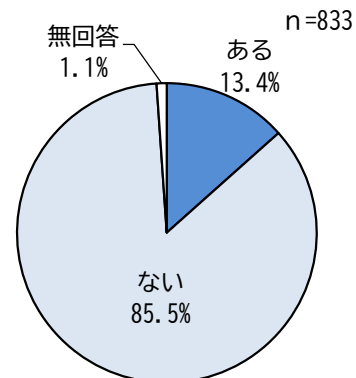
【課 題】

- 性の多様性を取り巻く人権課題等を社会のごく一部の人の問題と捉えるのではなく、身近なところにも悩みを抱える人がいる可能性を考え、幅広い世代に向け、多様な性に関する正しい知識の普及や情報発信を行うことが重要です。
- ひとり親家庭や高齢者、障がい者、生活に困窮している人、外国人市民等、日常生活における自立や社会参画を行う上で様々な制約を受けやすい状況にある人の人権が尊重され、生涯を通じて、身近な地域で安心して生活を送ることができる環境の整備に取り組む必要があります。



資料：令和6年度 男女共同参画に関する市民意識調査

性的指向や性自認について悩んだ経験



資料：令和6年度 男女共同参画に関する市民意識調査
(中学生)

【施 策】

(1)性の多様性・ダイバーシティへの理解促進

性の多様性に関する理解を深める意識啓発や情報発信のほか、日本と諸外国との男女共同参画への取組の比較などを参考に、社会全体で多様性を認め合い、尊重し合う環境づくりを推進します。

番号	主な取組・事業	内容	担当課
1	性の多様性に関する正しい理解の促進	性の多様性に関する正しい理解に向けた啓発や当事者が利用できる相談窓口、静岡県パートナーシップ宣誓制度等の周知・情報発信を行います。	市民交流課
2	国際的な視点に立った男女共同参画の推進	日本と諸外国の男女共同参画の現状について考える機会を提供するため、意識啓発や講演会等を行います。	市民交流課

(2)高齢者や外国人等への支援

わかりやすい情報提供や相談対応により、高齢者や障がいのある人、外国人市民等が尊重され、安心して、自分らしく地域で暮らし続けることができるよう支援します。

番号	主な取組・事業	内容	担当課
1	追加 地域包括支援センターを中心とした高齢者への支援	地域包括支援センターを中心に、様々な機関の連携と介護保険サービスの適切な利用促進により、高齢者の地域での暮らしを支えます。	高齢介護支援課
2	追加 障がい者等が安心して相談できる体制の充実	多様化・複雑化する課題に対応し、障がいのある人やその家族が安心して相談できる体制の強化を図るとともに、相談窓口の周知を図ります。	障がい療育支援課
3	配慮が必要なこどもと保護者への支援	保育所や認定こども園、幼稚園等と連携し、児童発達支援センターにおいて発達の気になる未就学児の療育や保護者の支援を行います。	障がい療育支援課

番号	主な取組・事業	内容	担当課
4	追加 外国人市民の暮らしへの支援	外国人相談や日本語教室の開催、やさしい日本語・多言語に対応した生活情報の発信など、外国人市民が安心して生活できる環境づくりを推進します。	市民交流課
5	外国人市民への男女共同参画の啓発	外国人市民に対し、やさしい日本語で男女共同参画に関する情報を発信することで意識の向上を図ります。	市民交流課

(3)生活に困難を抱える方やひとり親世帯への支援

経済的な困窮をはじめ生活に困難を抱える方や女性であることにより多様で複合的な困難を抱えている方、ひとり親世帯などに対し、関係機関・庁内の関係部局と連携し、暮らしの支援や相談等に取り組めます。

番号	主な取組・事業	内容	担当課
1	生活困窮者自立支援事業	仕事や生活などの様々な困難により生活に困窮している方の仕事や住まい、家計の立て直し等、暮らし全般に対する支援や相談に対応します。	福祉総合相談課
2	女性のための相談	女性の抱える様々な悩みに対し、女性相談員が電話・対面による相談に応じ、適切な支援につなげます。また、相談窓口の周知を図るとともに、女性相談員の資質向上に努めます。	市民交流課 福祉総合相談課
3	ひとり親家庭への支援	関係機関と連携しながら、ひとり親家庭のこどもの教育支援、生活の安定と就労支援による自立に向けた支援、相談等に対応します。	こども未来課 保育支援課

基本方針 3 生涯にわたる心身の健康づくり

男性と女性はそれぞれ異なる健康上の問題が生じることがあり、特に女性は妊娠・出産など、女性ホルモンの変動により心身の状況が大きく変化するという特徴があります。

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

【現 状】

○市民意識調査によると、「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）」を知らない人が約8割という結果となっています。

【課 題】

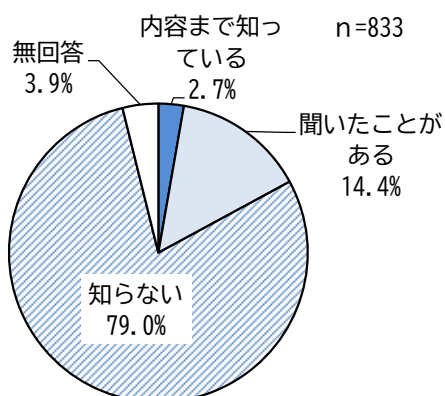
- 性や妊娠・出産について、女性が自らの意思で選択し健やかに生きるための知識をわかりやすい形で普及することが必要です。
- 出産直後は身体的・精神的な大きな変化にさらされ、母親への負担が大きい時期です。また、若い世代では父親の育児参加も増えていることから、男女双方への妊娠・出産・子育て期までの切れ目ない支援が重要です。
- 女性に特有のがんをはじめ、男性特有の疾患や男性で多い自殺など、性別で異なる健康課題が存在するなかで、性差と様々なライフコースアプローチ（病気やリスクの予防を、胎児期・小児期から成熟期、老年期までつなげて考える健康づくりの動き）を踏まえた心身両面における健康づくりへの支援が求められます。

女性のライフステージ別のかかりやすい病気



資料：働く女性の心とからだの応援サイト
(厚生労働省委託事業)

「リプロダクティブ・ヘルス／ライツ(性と生殖に関する健康と権利)」の認知度



資料：令和6年度 男女共同参画に関する市民意識調査

【施 策】

(1)性や生殖に関する理解の促進

こどもや若い世代が互いの性・多様な性についての理解、性・妊娠などに関する健康に関する知識を深めることができるよう、学習や情報の提供を行います。

番号	主な取組・事業	内容	担当課
1	性を理解する学習の充実	発達段階に応じ、身体の性、こころの性など様々な性についての理解を深め、自身及び他の人の性を尊重する意識の醸成を図る包括的性教育を行います。	学校教育課
2	若い世代への健康管理について正しい知識の普及啓発の推進	性別にかかわらず、性や妊娠に関する正しい知識を身に付けるため、健康管理に関する情報を発信します。	市民交流課 健康増進課

(2)妊娠・出産・子育て期までの切れ目のない支援

「セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス/ライツ (SRHR) ※」の視点を踏まえ、妊娠・出産期の女性の心身の健康づくりへの支援、妊娠・出産・子育て期までの切れ目のない支援を推進します。

番号	主な取組・事業	内容	担当課
1	不妊・不育症への支援	不妊治療、不育症の治療を行う夫婦に対し、治療費の一部を助成し経済的負担の軽減を図ります。	健康増進課
2	妊産婦等に対する切れ目のない支援	健康診査や訪問指導などの母子保健事業を通じ、妊産婦の健康や家庭への妊娠期から子育て期までの切れ目のない支援を行います。	健康増進課
3	出産期の女性のこころの健康支援	女性は出産によるホルモンバランスの変化により、こころの不調をきたしやすく、また出産後の育児は女性への負担が大きいため、産後うつ ¹ の早期発見・早期対応とケアを行います。	健康増進課
4	妊娠出産子育てシェアサポート事業	妊娠・育児相談や乳幼児を持つ親子の遊び場の提供、子連れでも自分のために過ごせる場の提供、就職や復職に関する相談など、妊娠期から子育て期にわたる女性への支援を図ります。	市民交流課

※セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス/ライツ

(Sexual and Reproductive Health and Rights:SRHR)とは

性と生殖に関する健康と権利と訳され、性と生殖に関する機能と活動過程の全てにおいて、身体的・精神的・社会的に良好な状態にあること、全ての個人やカップルが、性と生殖に関して自己決定でき、そのために必要な情報や手段を得ることができる権利のことを指します。



(3)性差やライフコースに応じた健康支援

誰もが生涯を通じて心身ともに健康な生活を送ること、仕事と健康を両立することができるよう、性差や年齢に合った健康の維持・増進に関する取組を進めます。

番号	主な取組・事業	内容	担当課
1	性差に応じた健康教育の推進	男女がともにそれぞれの身体的な特性やかかりやすい疾患等について正しい知識を身に付け、生涯を通じて健康に過ごせるよう、市民・事業所双方に対し健康教育や情報発信等を実施します。	健康増進課
2	性別に特有の疾患に対する検診の受診促進	疾患の早期発見・早期治療の促進を図るため、がん検診や節目検診を実施します。	健康増進課
3	健康づくりに関する相談体制の充実	市民の心身の健康に関する相談に対し、専門職が電話や対面で応じるとともに、健康の相談ができる窓口についての情報を広く周知します。	健康増進課

第 6 章

プランの推進

1 市民、地域、団体や事業者との協力・連携

プランの推進に当たっては、市民、地域、団体や事業者との協力・連携が不可欠であることから、市民、地域、団体や事業者との協力・連携により、プランの推進に取り組めます。

2 男女共同参画センターの充実

男女共同参画社会の実現に向け、市民、団体等が主体的に活動を展開する場として、また、プラン推進の拠点として富士宮市男女共同参画センターの周知と機能の充実に取り組めます。また、男女共同参画推進に関する普及啓発、人材育成、調査研究等を行う「ナショナルセンター」である独立行政法人男女共同参画機構と連携・協働します。

女性に対する相談への対応や女性支援についても、関係各課との連携により取り組めます。

3 プランの推進体制

(1) 男女共同参画推進会議

庁内関係課等で構成する富士宮市男女共同参画推進会議において、プランの推進及びその他男女共同参画や女性活躍の推進に関する施策の検討を行います。

(2) 男女共同参画審議会

富士宮市男女共同参画審議会において、市長の諮問に対し答申を行うほか、男女共同参画の推進に関して必要な事項についての調査・審議を行います。

(3) 国・県等関係機関との連携

男女共同参画社会の実現に向けて、国・県等の関係機関との連携・協力を努めます。

4 プランの進捗状況の点検・評価及び公表

プランの進捗状況について、毎年、富士宮市男女共同参画推進会議及び富士宮市男女共同参画審議会において、点検・評価するとともに、市ホームページにおいて公表します。

5 市民意見の反映

社会情勢の変化による新たな課題や市民意識の変化などに対応するため、市民意見の聴取に努め、施策への反映を図ります。

參考資料

1 策定経過

令和6年度

月日	実施内容	備考
令和6年 7月30日	第1回富士宮市男女共同参画推進会議	(1) 第3次富士宮市男女共同参画プラン実施計画令和5年度の実績について (2) 審議会等委員における女性委員の構成比率令和5年度調査結果について
8月13日	第1回富士宮市男女共同参画審議会	(1) 第3次富士宮市男女共同参画プラン実施計画令和5年度の実績について (2) 審議会等委員における女性委員の構成比率令和5年度調査結果について
7月22日～ 8月23日	富士宮市男女共同参画に関するアンケート調査	<p>【市民意識調査】</p> <p>○調査対象 富士宮市在住の18歳以上2,500人</p> <p>○回収結果 回収数 1,135件（回収率 45.4%）</p> <p>【事業書調査】</p> <p>○調査対象 市内に所在の事業所 350社</p> <p>○回収結果 回収数 160件（回収率 45.7%）</p> <p>【市民意識調査（中学生）※】</p> <p>○調査対象 市内公立中学校(13校)・私立中学校(1校)の中学2年生 1,164人</p> <p>○回収結果 回収数 833件（回収率 71.6%）</p> <p>※中学生対象の調査のみ7月上旬～25日に実施。</p>
11月15日	第2回富士宮市男女共同参画推進会議	(1) 第3次富士宮市男女共同参画プラン実施計画令和6年度実施状況中間報告について (2) 審議会等委員における女性委員の構成比率令和6年10月1日時点の調査結果について (3) 次期プラン策定にかかるアンケート調査結果について
12月16日	第2回富士宮市男女共同参画審議会	(1) 第3次富士宮市男女共同参画プラン実施計画令和6年度実施状況中間報告について (2) 審議会等委員における女性委員の構成比率令和6年10月1日時点の調査結果について (3) 次期プラン策定にかかるアンケート調査結果について（報告）
令和7年 3月17日	第3回富士宮市男女共同参画推進会議	第4次富士宮市男女共同参画プラン素案について
3月24日	第3回富士宮市男女共同参画審議会	第4次富士宮市男女共同参画プラン素案について

■ 令和7年度

月 日	実施内容	備 考
令和7年 7月29日	第1回富士宮市男女共同参画推進会議	(1) 次期プラン原案について (2) 次期プラン名称について (3) 第3次富士宮市男女共同参画プラン実施計画令和6年度の実績について (4) 審議会等委員における女性委員の構成比率令和6年度調査結果について
8月12日	第1回富士宮市男女共同参画審議会	(1) 第4次富士宮市男女共同参画プラン（原案）について (2) 第3次富士宮市男女共同参画プラン実施計画令和6年度の実績について (3) 審議会等委員における女性委員の構成比率令和6年度調査結果について
11月13日	第2回富士宮市男女共同参画推進会議	(1) 第4次男女共同参画プランパブリックコメント結果について (2) 第4次男女共同参画プラン案の修正部分について (3) 第4次男女共同参画プラン関連資料について (4) 第3次富士宮市男女共同参画プラン実施計画令和7年度実施状況について (5) 審議会等委員における女性委員の構成比率令和7年度中間報告について
12月11日	第2回富士宮市男女共同参画審議会	(1) 第4次男女共同参画プランパブリックコメント結果について (2) 第4次男女共同参画プラン案の修正部分について (3) 第4次男女共同参画プラン関連資料について (4) 第4次男女共同参画プラン答申（案）について (5) 第3次富士宮市男女共同参画プラン実施計画令和7年度実施状況について (6) 審議会等委員における女性委員の構成比率令和7年度中間報告について
3月25日	第3回富士宮市男女共同参画審議会（第3回富士宮市男女共同参画推進会議と同時開催）	・犬塚会長による第4次男女共同参画プラン推進に関する講話

2 富士宮市男女共同参画審議会諮問書

富市交第99号

令和7年8月12日

富士宮市男女共同参画審議会

会長 犬塚 協太 様

富士宮市長 須藤 秀忠

(市民部・市民交流課)

第4次富士宮市男女共同参画プラン（案）について（諮問）

第3次富士宮市男女共同参画プランの計画期間が令和7年度で終了することから、令和8年度から令和17年度までを計画期間とする第4次富士宮市男女共同参画プラン（案）を立案しました。

つきましては、富士宮市男女共同参画推進条例（平成16年富士宮市条例第12号）第11条第2項の規定に基づき、これを諮問します。

3 富士宮市男女共同参画審議会答申書

令和7年12月18日

富士宮市長 須藤 秀忠 様

富士宮市男女共同参画審議会
会長 犬塚 協太

第4次富士宮市男女共同参画プラン（案）について（答申）

令和7年8月12日付け富市交第99号により諮問があった第4次富士宮市男女共同参画プラン（案）については、当審議会において慎重に審議した結果、その内容は適当であると判断し、下記の意見を付して答申します。

なお、社会の大きな変化として、性の多様性への理解の促進や家庭内暴力・貧困などの困難な問題を抱える女性への支援に加え、特に、企業における女性活躍の推進が求められています。

このため、就労の場における無意識による男女間の役割分担意識の解消や、仕事と生活の両立の浸透を目指して、男性の家事や子育て等への参画拡大に注力するなど、男女共同参画社会の実現に向けた取組がこれまで以上に重要であることを認識し、本計画の推進に鋭意努力いただくよう併せて付言します。

記

1 総括的事項

プランの推進にあたっては、コロナ禍以降の社会変動を十分に踏まえ、女性の経済面での自立の着実な実現を図り、就労の場における男女平等とワーク・ライフ・バランスの実現推進に関する施策として、企業を巻き込んだ取組を積極的に進めるとともに、男性の家事や子育て等への参画拡大に注力すること。特に急速に進む未婚化、少子化、女性を中心とする若年人口の流出など、市の存続にかかわる重大問題への認識を新たにし、そこに対処する最重要政策としての男女共同参画政策の位置付けを意識して、プランの実効性のある実施を目指して各取組を進めること。

2 基本目標に関する事項

(1) 基本目標 1 男女共同参画社会を実現する基盤をつくる

ア 基本方針 1 ジェンダーギャップ解消に向けた意識の変革

(ア) 暮らしの様々な場面におけるジェンダーギャップ・固定的な性別役割分担を解消し、男女共同参画社会を実現するために啓発と情報発信を行うこと。

イ 基本方針 2 男女共同参画の視点に立った教育・学習の推進

(ア) 市民が男女共同参画について理解を深めることができるよう、子育てや仕事をしながらでも参加しやすい学習の場を提供すること。

(イ) こどもの頃から人権・男女共同参画についての理解を深めるとともに、性別にかかわらず多様な選択を可能にする教育を推進すること。

ウ 基本方針 3 地域における男女共同参画の推進

(ア) 防災体制への女性や若者の積極的な参加の促進と男女共同参画の視点に立った防災活動を推進することで、地域の防災力を高めること。

(イ) 地域活動等において女性が役員などの意思決定過程に積極的に参画することを促進するとともに、男女共同参画を推進する地域活動を支援すること。

(2) 基本目標 2 誰もが活躍できる環境をつくる

ア 基本方針 1 女性活躍の場の拡大

(ア) 就労や起業または地域での活躍を希望する女性や女性活躍を推進する企業に対する支援を行うことで、女性がチャレンジできる場や機会を広げること。

(イ) 市の審議会や市役所、教育の場における政策・方針決定過程への女性の参画や登用を促進すること。

イ 基本方針 2 働き方改革と男女ともに働きやすい職場づくり

(ア) 市内の魅力ある事業所・企業の情報を積極的に発信することで、女性をはじめ、若い世代の市内就労の強化を図ること。

(イ) 市と多様な関係機関が連携し、性別にかかわらず、誰にとっても働きがいのある職場づくりへの取組を推進するとともに、市役所が率先して各種ハラスメントの防止に向けて対応すること。

(ウ) 企業・事業所に対し、仕事と育児・介護等の両立に関する各種法制度や国・県の実施する助成制度等の両立支援制度に関する周知・情報提供を行うこと。

ウ 基本方針 3 男女の協力で実現するワーク・ライフ・バランス

(ア) 生活における男女の役割分担や無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)について考える機会、情報の提供により男性の家事・子育て・介護への参画を促進すること。

(イ) 子育て世代に向けた支援、介護者への支援の充実を図り、子育てや介護を社会全体で支えるまちを目指すこと。

- (3) 基本目標 3 誰もが安心して暮らせるまちをつくる
- ア 基本方針 1 ジェンダーに基づく暴力の防止・根絶
- (ア) 重大な人権侵害であるDVの防止対策と被害者支援に取り組むことで、人権が尊重されDV・暴力のない、全ての人が安全・安心に暮らせるまちを目指すこと。
- イ 基本方針 2 誰もが安心して暮らせるまちづくり
- (ア) 性の多様性に関する理解を深める意識啓発や情報発信のほか、日本と諸外国との男女共同参画への取組の比較などを参考に、社会全体で多様性を認め合い、尊重し合う環境づくりを推進すること。
- (イ) わかりやすい情報提供や相談対応により、高齢者や障がいのある人、外国人市民等が尊重され、安心して、自分らしく地域で暮らし続けることができるよう支援すること。
- (ウ) 経済的な困窮をはじめ生活に困難を抱える方や女性であることにより多様で複合的な困難を抱えている方、ひとり親世帯などに対し、関係機関・庁内の関係部局と連携し、暮らしの支援や相談等に取り組むこと。
- ウ 基本方針 3 生涯にわたる心身の健康づくり
- (ア) こどもや若い世代が互いの性・多様な性についての理解、性・妊娠などに関する健康についての知識を深めることができるよう、学習や情報の提供を行うこと。
- (イ) 「セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス/ライツ (SRHR)」の視点を踏まえ、妊娠・出産期の女性の心身の健康づくりへの支援、妊娠・出産・子育て期までの切れ目のない支援を推進すること。
- (ウ) 誰もが生涯を通じて心身ともに健康な生活を送ること、仕事と健康を両立することができるよう、性差や年齢に合った健康の維持・増進に関する取組を進めること。

4 富士宮市男女共同参画審議会名簿

(任期：令和6年8月1日から令和8年7月31日まで)

区分		氏名	備考
第1号	学識経験者	犬塚 協太	【会長】 静岡県立大学
		加茂 聡子	【副会長】 加茂法律事務所
第2号	関係団体が 推薦する者	村松 由里香	富士宮市校長会
		石川 正弘	富士宮市区長会連合会(令和7年7月31日まで)
		鈴木 伸幸	富士宮市区長会連合会(令和7年8月1日から)
		助野 大輔	富士宮市PTA連絡協議会
		佐藤 くみ子	ガールスカウト富士宮市連絡協議会
		佐藤 麗美	富士宮市介護保険事業者連絡協議会
第3号	市民	鍋島 安佐子	公募
		小田 優斗	公募

5 富士宮市男女共同参画推進会議名簿

(令和7年4月1日現在)

役職	職名	氏名
委員長	市民部長	佐野 史俊
副委員長	市民交流課長	市川 祐介
委員	人事課長	青嶋 将也
	企画戦略課長	佐野 和也
	広報課長	湯澤 美穂子
	市民生活課長	長谷川 さおり
	商工振興課長	植松 正和
	福祉企画課長	佐々木 明美
	高齢介護支援課長	佐野 成克
	福祉総合相談課長	新谷 久美子
	こども未来課長	内山 幸太郎
	保育支援課長	横山 みどり
	健康増進課長	白井 康教
	学校教育課長	齋藤 治
	社会教育課長	渡辺 良正
	危機管理局長	中村 和文

6 関係法令等

(1) 富士宮市男女共同参画推進条例

平成 16 年 3 月 23 日富士宮市条例第 12 号

改正 平成 19 年 12 月 5 日条例第 31 号
平成 22 年 3 月 5 日条例第 5 号
平成 27 年 2 月 23 日条例第 8 号
平成 28 年 2 月 22 日条例第 9 号

目次

前文

第 1 章 総則（第 1 条－第 10 条）

第 2 章 男女共同参画の推進に関する基本施策（第 11 条－第 14 条）

第 3 章 男女共同参画審議会（第 15 条－第 22 条）

第 4 章 雑則（第 23 条）

付則

日本国憲法には、個人の尊重と法の下での平等がうたわれており、国をはじめ、各自治体においても男女平等を目指した様々な取組が、国際社会における取組と連動して進められてきた。

富士宮市においては、市民の活動拠点として、富士宮市女性センターを開設するとともに、富士宮市男女共同参画プランを策定するなど、男女が平等な立場で、生き生きと生活できる社会を目指して努力してきた。

しかしながら、現実には、性別による固定的な役割分担意識や、それを反映した社会における制度や慣行が、時勢とともに変化しているが依然として残っており、不平等感を抱いている市民は少なくないことから、真の男女平等を達成するには、より一層の取組を進めていく必要がある。

それには、男女の違いを画一的に否定することなく、互いに個人として尊重し合い、社会の対等な構成員としてあらゆる分野における活動に参画できる男女共同参画社会を実現することが重要と考える。

私たちは、豊かで充実した人生を送ることができるよう、安らぎと活力に満ちた富士宮市を目指し、男女共同参画社会の実現に取り組むことを決意し、この条例を制定する。

第 1 章 総 則

（目的）

第 1 条 この条例は、男女共同参画の推進について、基本理念を定め、並びに市、市民及び事業者の責務を明らかにするとともに、市の基本施策を定め、これを総合的かつ計画的に推進することにより、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、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ることにより、等しく政治的、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をいう。

- (2) 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲において、男女のいずれか一方に対し、その当該機会を積極的に提供することをいう。
- (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をいう。
- (4) 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。
- (5) 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。

(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推進されなければならない。

- (1) 男女が共に、人としての尊厳が重んぜられること、性別による差別的取扱いを受けないこと、個人として能力を発揮する機会が確保されること、人権侵害である身体的、精神的、性的暴力等あらゆる暴力が根絶されること、その他の男女の人権が尊重されること。
- (2) 性別による固定的な役割分担意識を反映した社会における制度又は慣行を見直し、男女が社会における活動において自由な選択ができること。
- (3) 男女が、社会の対等な構成員として、市又は事業者における政策又は方針の立案及び決定に共に参画する機会が確保されること。
- (4) 男女が、家庭はすべての分野にかかわる重要かつ基本的な場であるとの認識に立ち、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について、家族の一員としての責任を持ち、その役割を円滑に果たすとともに、職業生活その他の社会における活動とが両立できるようにすること。
- (5) 男女が、互いの性について理解を深め、尊重し合うとともに生涯にわたる心身の健康に配慮されること。
- (6) 男女共同参画の推進が、国際的視野で取り組むべき課題でもあることを認識し、国際社会の動向を踏まえて行われること。

(市の責務)

第4条 市は、基本理念にのっとり、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。以下「男女共同参画推進施策」という。）を総合的かつ計画的に策定し、及び実施する責務を有する。

- 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、財政上の措置、体制の整備及び情報の提供に努めるものとする。
- 3 市は、市民及び事業者と連携し、及び協力するとともに、市民及び事業者が男女共同参画の推進のために行う活動の支援に努めるものとする。

(市民の責務)

第5条 市民は、基本理念にのっとり、家庭、学校、職場、地域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自ら努めるものとする。

- 2 市民は、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るものとする。

(事業者の責務)

第6条 事業者は、基本理念にのっとり、その事業活動において男女共同参画の推進体制を整備し、就労者の職業生活及び家庭生活における活動の両立を支援するため、就労環境を整備するよう努めるものとする。

- 2 事業者は、就労者に対し、就労に関する男女共同参画の推進に役立つ情報を提供するよう努めるものとする。
- 3 事業者は、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るものとする。

(性別による権利侵害の禁止)

第7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、あらゆる場において、セクシュアル・ハラスメントを行ってはならない。

3 何人も、夫婦をはじめとするすべての男女間において、身体的、精神的、性的暴力等あらゆる暴力行為を行ってはならない。

(地域における男女共同参画の実現)

第8条 何人も、地域における団体の活動において、男女共同参画の実現を図るよう努めるものとする。

(教育の場における男女共同参画の推進)

第9条 何人も、家庭教育、学校教育、職場教育、社会教育その他の教育の場において、男女共同参画を推進するよう努めるものとする。

(情報の表示に関する配慮)

第10条 何人も、情報を公衆に表示するときは、男女共同参画の推進に配慮した表現を用いるよう努めるものとする。

第2章 男女共同参画の推進に関する基本施策

(行動計画の策定及び進ちょく状況の公表)

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。)を策定し、速やかにこれを公表するものとする。

2 市長は、行動計画の策定に当たっては、あらかじめ市民及び事業者の意見を聴くとともに、第15条の富士宮市男女共同参画審議会へ諮問するものとする。

3 市長は、各年度における行動計画の進ちょく状況を公表するものとする。

4 第1項及び第2項の規定は、行動計画の変更について準用する。

(調査研究)

第12条 市長は、男女共同参画推進施策を策定し、かつ、実施するため、必要な調査及び研究を行うものとする。

(事業者の協力)

第13条 市長は、必要があると認めるときは、事業者に対し、男女共同参画に関する事項について、資料の提出その他の協力を求めることができる。

(苦情及び相談への対応)

第14条 市長は、市民又は事業者からの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る差別的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。

第3章 男女共同参画審議会

(設置)

第15条 男女共同参画を円滑に推進するため、富士宮市男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)を置く。

(所掌事務)

第16条 審議会は、第11条第2項の規定による諮問に対し答申を行うほか、男女共同参画の推進に関する必要な事項について調査審議する。

(組織)

第17条 審議会は、委員10人以内で組織し、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。

(委員)

第18条 委員は、次に掲げる者のうちから市長が委嘱する。

(1) 学識経験者

(2) 関係団体が推薦する者

(3) 市民

2 市長は、前項第3号に掲げる委員の選任に当たっては、公募の方法によるよう努めるものとする。

3 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。

(会長及び副会長)

第19条 審議会に会長及び副会長を置く。

2 会長及び副会長は、委員の互選によりこれを定める。

3 会長は、審議会を代表し、会務を総理する。

4 会長に事故があるときは、副会長がその職務を代理する。

(会議)

第20条 審議会の会議は、会長が招集し、会議の議長となる。

2 審議会は、委員の半数以上が出席しなければ会議を開くことができない。

3 審議会の議事は、出席した委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、会長の決するところによる。

4 審議会は、必要があると認めるときは、関係者の出席を求めて説明又は意見を聴くことができる。

(庶務)

第21条 審議会の庶務は、市民部市民交流課において処理する。

(委任)

第22条 この章に定めるもののほか、審議会の組織及び運営に関し必要な事項は、会長が審議会に諮って定める。

第4章 雑 則

(委任)

第23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16年4月1日から施行する。

附 則 (平成19年12月5日条例第31号)

この条例は、平成20年4月1日から施行する。

附 則 (平成22年3月5日条例第5号)

この条例は、平成22年4月1日から施行する。

附 則 (平成27年2月23日条例第8号)

この条例は、平成27年4月1日から施行する。

附 則 (平成28年2月22日条例第9号)

この条例は、平成28年4月1日から施行する。

(2) 男女共同参画社会基本法

(平成 11 年 6 月 23 日法律第 78 号)

最終改正：令和 7 年 6 月 27 日法律第 80 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）

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。

(独立行政法人男女共同参画機構の役割)

第十条の二 独立行政法人男女共同参画機構は、国、地方公共団体、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動を行う民間の団体その他の関係者と連携し、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進のための中核的な機関として積極的な役割を果たすものとする。

(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。

(連携及び協働の促進)

第十八条 国及び地方公共団体は、国、地方公共団体、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動を行う民間の団体その他の関係者が相互に連携と協働を図ることにより男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の効果的な推進が図られることに鑑み、これらの者の間における協議の促進その他の関係者相互間の連携と協働を促進するために必要な施策を講ずるように努めるものとする。

2 地方公共団体は、前項の関係者相互間の連携と協働を促進するために必要な施策を推進するための拠点(次項において「男女共同参画センター」という。)としての機能を担う体制を、単独で又は共同して、確保するように努めるものとする。

3 男女共同参画センターとしての機能を担う者は、その業務を行うに当たっては、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の効果的な推進を図るため、独立行政法人男女共同参画機構と密接に連携するように努めるものとする。

(人材の確保等)

第十八条の二 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定及び実施に関する業務並びに民間の団体が行う男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動に従事する人材の確保、養成及び資質の向上に必要な施策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)

第十九条 国は、前三条に定めるもののほか、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。

(国際的協調のための措置)

第二十条 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。

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國務大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者

二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者

2 前項第二号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の十分の五未満であってはならない。

3 第一項第二号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の十分の四未満であってはならない。

4 第一項第二号の議員は、非常勤とする。
(議員の任期)

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

2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。
(資料提出の要求等)

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

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

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

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一〇二号)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一六〇号)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。

一 略

附 則(令和七年六月二七日法律第八〇号)
(施行期日)

1 この法律は、独立行政法人男女共同参画機構法(令和七年法律第七十九号)の施行の日から施行する。ただし、第一条及び次項の規定は、公布の日から施行する。

(政令への委任)

2 この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

(3) 独立行政法人男女共同参画機構法

令和7年6月27日法律第79号

目次

- 第一章 総則（第一条—第六条）
- 第二章 役員及び職員（第七条—第十一条）
- 第三章 業務等（第十二条・第十三条）
- 第四章 雑則（第十四条）
- 第五章 罰則（第十五条・第十六条）
- 附則

第一章 総則

（目的）

第一条 この法律は、独立行政法人男女共同参画機構の名称、目的、業務の範囲等に関する事項を定めることを目的とする。

（名称）

第二条 この法律及び独立行政法人通則法（平成十一年法律第百三号。以下「通則法」という。）の定めるところにより設立される通則法第二条第一項に規定する独立行政法人の名称は、独立行政法人男女共同参画機構とする。

（機構の目的）

第三条 独立行政法人男女共同参画機構（以下「機構」という。）は、男女共同参画促進施策（男女共同参画社会基本法（平成十一年法律第七十八号。以下この条及び第十二条第一号において「基本法」という。）第八条に規定する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策をいう。以下同じ。）に係る関係者相互間の連携及び協働の促進、男女共同参画促進施策の策定及び実施に関する業務に従事する職員等に対する研修、男女共同参画促進施策の策定及び実施に資する専門的な調査及び研究等を行うことにより、男女共同参画促進施策の推進を図り、もって男女共同参画社会の形成（基本法第二条第一号に規定する男女共同参画社会の形成をいう。第十二条第三号において同じ。）の促進に寄与することを目的とする。

（中期目標管理法）

第四条 機構は、通則法第二条第二項に規定する中期目標管理法とする。

（事務所）

第五条 機構は、主たる事務所を埼玉県に置く。

（資本金）

第六条 機構の資本金は、附則第四条第一項の規定により政府から出資があったものとされた金額とする。

- 2 政府は、必要があると認めるときは、予算で定める金額の範囲内において、機構に追加して出資することができる。
- 3 機構は、前項の規定による政府の出資があったときは、その出資額により資本金を増加するものとする。

第二章 役員及び職員

（役員）

第七条 機構に、役員として、その長である理事長及び監事二人を置く。

- 2 機構に、役員として、理事一人を置くことができる。

（理事の職務及び権限等）

第八条 理事は、理事長の定めるところにより、理事長を補佐して機構の業務を掌理する。

- 2 通則法第十九条第二項の個別法で定める役員は、理事とする。ただし、理事が置かれていないときは、監事とする。
- 3 前項ただし書の場合において、通則法第十九条第二項の規定により理事長の職務を代理し、又はその職務を行う監事は、その間、監事の職務を行ってはならない。

（理事の任期）

第九条 理事の任期は、二年とする。

（役員及び職員の秘密保持義務）

第十条 機構の役員及び職員は、職務上知ることのできた秘密を漏らし、又は盗用してはならない。その職を退いた後も、同様とする。

（役員及び職員の地位）

第十一条 機構の役員及び職員は、刑法（明治四十年法律第四十五号）その他の罰則の適用については、法令により公務に従事する職員とみなす。

第三章 業務等

（業務の範囲）

第十二条 機構は、第三条の目的を達成するため、次に掲げる業務を行う。

- 一 基本法第八条に規定する基本理念に関する国民の理解を深めるための啓発活動及び広報活動を行うこと。
- 二 男女共同参画促進施策に係る国及び地方公共団体の機関並びに民間の団体その他の関係者相互間の連携及び協働の促進を行うこと。
- 三 女性教育関係者その他の国及び地方公共団体において男女共同参画促進施策の策定

及び実施に関する業務に従事する職員並びに民間の団体において男女共同参画促進施策に関する活動に従事する者並びに外国の機関の職員であってその国における男女共同参画社会の形成の促進に関する業務に従事するものに対する研修を行うこと。

四 女性教育に関する専門的な調査及び研究その他の国及び地方公共団体の男女共同参画促進施策の策定及び実施に資する専門的な調査及び研究を行うこと。

五 女性教育に関する情報及び資料その他の国及び地方公共団体の男女共同参画促進施策の策定及び実施並びに民間の団体が行う男女共同参画促進施策に関する活動に資する情報及び資料を収集し、整理し、及び提供すること。

六 前各号に掲げる業務に関し、男女共同参画促進施策に関係する国及び地方公共団体の機関並びに民間の団体に対し、助言を行うこと。

七 前各号に掲げる業務に附帯する業務を行うこと。

(積立金の処分)

第十三条 機構は、通則法第二十九条第二項第一号に規定する中期目標の期間（以下この項において「中期目標の期間」という。）の最後の事業年度に係る通則法第四十四条第一項又は第二項の規定による整理を行った後、同条第一項の規定による積立金があるときは、その額に相当する金額のうち内閣総理大臣の承認を受けた金額を、当該中期目標の期間の次の中期目標の期間に係る通則法第三十条第一項の認可を受けた中期計画（同項後段の規定による変更の認可を受けたときは、その変更後のもの）の定めるところにより、当該次の中期目標の期間における前条に規定する業務の財源に充てることができる。

2 内閣総理大臣は、前項の規定による承認をしようとするときは、財務大臣に協議しなければならない。

3 機構は、第一項に規定する積立金の額に相当する金額から同項の規定による承認を受けた金額を控除してなお残余があるときは、その残余の額を国庫に納付しなければならない。

4 前三項に定めるもののほか、納付金の納付の手續その他積立金の処分に関し必要な事項は、政令で定める。

第四章 雑則

(主務大臣等)

第十四条 機構に係る通則法における主務大臣は、次のとおりとする。

一 役員及び職員並びに財務及び会計その他管理業務に関する事項については、内閣総理大臣

二 第十二条第三号に掲げる業務（女性教育関係者に対する研修に係る部分に限る。）及び同条第四号から第六号までに掲げる業務（女性教育に関する業務に係る部分に限る。）並びにこれらの業務に附帯する業務に関する事項については、文部科学大臣

三 第十二条に規定する業務のうち、前号に規定する業務以外のものに関する事項については、内閣総理大臣

2 機構に係る通則法における主務省令は、主務大臣の発する命令とする。

第五章 罰則

第十五条 第十条の規定に違反して秘密を漏らし、又は盗用した者は、一年以下の拘禁刑又は五十万円以下の罰金に処する。

第十六条 次の各号のいずれかに該当する場合には、その違反行為をした機構の役員は、二十万円以下の過料に処する。

一 第十二条に規定する業務以外の業務を行ったとき。

二 第十三条第一項の規定により内閣総理大臣の承認を受けなければならない場合において、その承認を受けなかったとき。

附 則

(施行期日)

第一条 この法律は、令和八年四月一日から施行する。ただし、第十四条並びに附則第三条、第四条及び第十条の規定は、公布の日から施行する。

(機構の成立)

第二条 機構は、通則法第十七条の規定にかかわらず、この法律の施行の時に成立する。

2 機構は、通則法第十六条の規定にかかわらず、機構の成立後遅滞なく、政令で定めるところにより、その設立の登記をしなければならない。

(会館の解散等)

第三条 独立行政法人国立女性教育会館（以下「会館」という。）は、機構の成立の時ににおいて解散するものとし、次項の規定により国が承継する資産を除き、その一切の権利及び義務は、その時において機構が承継する。

2 機構の成立の際現に会館が有する権利のうち、機構がその業務を確実に実施するために必要な資産以外の資産は、機構の成立の時に

- て国が承継する。
- 3 前項の規定により国が承継する資産の範囲その他当該資産の国への承継に関し必要な事項は、政令で定める。
 - 4 会館の解散の日の前日を含む事業年度（次項において「最終事業年度」という。）及び通則法第二十九条第二項第一号に規定する中期目標の期間における業務の実績についての通則法第三十二条第一項（第三号に係る部分に限る。）の規定による評価は、機構が受けるものとする。この場合において、同条第二項の規定による報告書の提出及び公表は機構が行うものとし、同条第四項前段の規定による通知及び同条第六項の規定による命令は機構に対してされるものとする。
 - 5 次に掲げる業務については、機構が行うものとする。
 - 一 会館の最終事業年度に係る通則法第三十八条の規定による財務諸表、事業報告書及び決算報告書の作成等に関する業務
 - 二 会館の最終事業年度に係る通則法第四十四条第一項及び第二項の規定による利益及び損失の処理に関する業務
 - 6 前項（第二号に係る部分に限る。）の規定による処理において、通則法第四十四条第一項又は第二項の規定による整理を行った後、同条第一項の規定による積立金があるときは、当該積立金の処分は、機構が行うものとする。この場合において、附則第七条の規定による廃止前の独立行政法人国立女性教育会館法（平成十一年法律第百六十八号。以下この項及び次条第一項において「旧会館法」という。）第十二条の規定（同条の規定に係る罰則を含む。）は、なおその効力を有するものとし、同条第一項中「文部科学大臣」とあるのは「内閣総理大臣」と、「当該中期目標の期間の次の」とあるのは「独立行政法人男女共同参画機構の令和八年四月一日に始まる」と、「次の中期目標の期間における前条」とあるのは「中期目標の期間における独立行政法人男女共同参画機構法（令和七年法律第七十九号）第十二条」と、同条第二項及び旧会館法第十五条第二号中「文部科学大臣」とあるのは「内閣総理大臣」とする。
 - 7 第一項の規定により会館が解散した場合における解散の登記については、政令で定める。
（機構への出資）
- 第四条 前条第一項の規定により機構が会館の権利及び義務を承継したときは、その承継の際、機構が承継する資産の価額（同条第六項の規定によりなおその効力を有するものと

- して読み替えて適用される旧会館法第十二条第一項の規定による承認を受けた金額があるときは、当該金額に相当する金額を除く。）から負債の金額を差し引いた額は、政府から機構に対し出資されたものとする。
- 2 前項に規定する資産の価額は、機構の成立の日現在における時価を基準として評価委員が評価した価額とする。
 - 3 前項の評価委員その他評価に関し必要な事項は、政令で定める。
（会館の職員から引き続き機構の職員となった者の退職手当の取扱いに関する経過措置）
- 第五条 機構は、機構の成立の日の前日に会館の職員として在職する者（独立行政法人に係る改革を推進するための文部科学省関係法律の整備に関する法律（平成十八年法律第二十四号。以下この条において「平成十八年整備法」という。）附則第四条第四項の規定の適用を受けた者に限る。）で引き続いて機構の職員となったものの退職に際し、退職手当を支給しようとするときは、その者の国家公務員退職手当法（昭和二十八年法律第百八十二号）第二条第一項に規定する職員としての引き続きいた在職期間を機構の職員としての在職期間とみなして取り扱うべきものとする。ただし、その者が平成十八年整備法の施行の日以後に会館を退職したことにより退職手当（これに相当する給付を含む。）の支給を受けているときは、この限りでない。
- 2 機構の成立の日の前日に会館の職員として在職する者（平成十八年整備法附則第四条第四項の規定の適用を受けた者であって、平成十八年整備法の施行の日以後引き続き会館の職員として在職する者に限る。）が、引き続いて機構の職員となり、かつ、引き続き機構の職員として在職した後引き続き国家公務員退職手当法第二条第一項に規定する職員となった場合におけるその者の同法に基づいて支給する退職手当の算定の基礎となる勤続期間の計算については、その者の平成十八年整備法の施行の日以後の会館の職員としての在職期間及び機構の職員としての在職期間を同項に規定する職員としての引き続きいた在職期間とみなす。ただし、その者が同日以後に会館又は機構を退職したことにより退職手当（これに相当する給付を含む。）の支給を受けているときは、この限りでない。
（機構の役員又は職員についての通則法の適用に関する経過措置）
- 第六条 機構の役員又は職員についての通則法

第五十条の四第一項、第二項（第一号及び第四号に係る部分に限る。）及び第六項並びに第五十条の六の規定の適用については、次の表の上欄に掲げるこれらの規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄に掲げる字句とする。

通則法第五十条の四第一項	の中期目標管理法人役員であった者	の中期目標管理法人役員であった者（独立行政法人男女共同参画機構法（令和七年法律第七十九号。第六項において「機構法」という。）附則第三条第一項の規定により解散した独立行政法人国立女性教育会館（以下「旧会館」という。）の中期目標管理法人役員であった者を含む。以下この項において同じ。）
通則法第五十条の四第二項第一号	であった者	であった者（旧会館の中期目標管理法人役員であった者を含む。）
通則法第五十条の四第二項第四号	当該中期目標管理法人	当該中期目標管理法人（旧会館を含む。）
通則法第五十条の四第六項	したこと	したこと（機構法附則第七条の規定による廃止前の独立行政法人国立女性教育会館法（平成十一年法律第百六十八号。以下この項において「旧会館法」という。）又は旧会館が定めていた業務方法書、第四十九条に規定する規程その他の規則（以下この項において「旧会館規則」という。）に違反する職務上の行為をしたことを含む。次条において同じ。）
	させたこと	させたこと（旧会館の役員又は職員にこの法律、旧会館法若しくは他の法令又は旧会館規則に違反する職務上の

		行為をさせたことを含む。次条において同じ。）
	であった者	であった者（旧会館の役員又は職員であった者を含む。）
通則法第五十条の六第一号	であった者	であった者（旧会館の中期目標管理法人役員であった者を含む。）
	定めるもの	定めるもの（離職前五年間に在職していた旧会館の内部組織として文部科学省令で定めるものが行っていた業務を行う当該中期目標管理法人の内部組織として主務省令で定めるものを含む。）
通則法第五十条の六第二号	うち、当該中期目標管理法人	うち、当該中期目標管理法人（旧会館を含む。）
通則法第五十条の六第三号	、当該中期目標管理法人	、当該中期目標管理法人（旧会館を含む。以下この号において同じ。）

（独立行政法人国立女性教育会館法の廃止）

第七条 独立行政法人国立女性教育会館法は、廃止する。

（独立行政法人国立女性教育会館法の廃止に伴う経過措置）

第八条 会館の役員又は職員であった者に係るその職務上知ることのできた秘密を漏らすてはならない義務については、この法律の施行の日以後も、なお従前の例による。

（罰則に関する経過措置）

第九条 この法律の施行前にした行為及び前条の規定によりなお従前の例によることとされる場合におけるこの法律の施行後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）

第十条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置（罰則に関する経過措置を含む。）は、政令で定める。

(4) 女性の職業生活における活躍の 推進に関する法律

(平成 27 年 9 月 4 日法律第 64 号)

最終改正：令和 7 年 6 月 11 日法律第 63 号

目次

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

第一章 総則

(目的)

第一条 この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成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、併せて、女性の健康上の特性に留意して、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。

- 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。
- 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 職場において行われる就業環境を害する言動に起因する問題の解決を促進するために必要な措置に関する事項
 - ニ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項
 - 四 前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項
- 3 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。
- 4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。
- 5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

第六条 都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道府県の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（以下この条において「都道府県推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。

- 2 市町村は、基本方針（都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都道府県推進計画）を勘案して、当該市町村の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（次項において「市町村推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。

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

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

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

- 2 事業主行動計画策定指針においては、次に掲げる事項につき、事業主行動計画の指針となるべきものを定めるものとする。
 - 一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
 - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項
 - 三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項
- 3 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主行動計画策定指針を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第二節 一般事業主行動計画等

(一般事業主行動計画の策定等)

第八条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が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

- 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、第五条の四第一項及び第二項、第五条の五、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条、第四十八条の三第一項、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。
 - 6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の二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、同法第四十二条の二中「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、「同項に」とあるのは「次項に」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(常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものに限る。)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 第八条第一項に規定する一般事業主(前項に規定する一般事業主を除く。)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しなければならない。
 - 3 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第一項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に

公表するよう努めなければならない。

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

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

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

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

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

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

(財政上の措置等)

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

(国等からの受注機会の増大)

第二十四条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等（沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。）の役務又は物件の調達に関し、予

算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主、特例認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主（次項において「認定一般事業主等」という。）の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

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

(啓発活動)

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

(情報の収集、整理及び提供)

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

(協議会)

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

- 2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第二十二条第三項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。
- 3 協議会を組織する関係機関は、必要があると認めるときは、協議会に次に掲げる者を構成員として加えることができる。

- 一 一般事業主の団体又はその連合団体
- 二 学識経験者
- 三 その他当該関係機関が必要と認める者

- 4 協議会は、関係機関及び前二項の構成員（以下この項において「関係機関等」という。）が相互の連絡を図ることにより、女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものとする。
- 5 協議会が組織されたときは、当該地方公共団体は、内閣府令で定めるところにより、その旨を公表しなければならない。

（秘密保持義務）

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

（協議会の定める事項）

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

第五章 雑則

（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）

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

（公表）

第三十一条 厚生労働大臣は、第二十条第一項若しくは第二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三項に規定する情報に関し虚偽の公表をした認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である第八条第七項に規定する一般事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、当該勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

（権限の委任）

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

（政令への委任）

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

る。

第六章 罰則

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

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

- 一 第二十二条第四項の規定に違反して秘密を漏らした者
- 二 第二十八条の規定に違反して秘密を漏らした者

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

- 一 第十六条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者
- 二 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十七条第二項の規定による指示に従わなかった者
- 三 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十九条又は第四十条の規定に違反した者

第三十七条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十条第二項（第十四条第二項において準用する場合を含む。）の規定に違反した者
- 二 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
- 三 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者
- 四 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十一条第一項の規定に違反して秘密を漏らした者

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

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

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、令和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條を加える改正規定及び附則第三十五條の規定 公布の日
- 二及び三 略
- 四 第二条中雇用保険法第十条の四第二項、第五十八條第一項、第六十條の二第四項、第

七十六條第二項及び第七十九條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)第三十八條第三項の改正規定（「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)第三十條第一項の表第四条第八項の項、第三十二條の十一から第三十二條の十五まで、第三十二條の十六第一項及び第五十一條の項及び第四十八條の三及び第四十八條の四第一項の項の改正規定、附則第二十一條、第二十二條、第二十六條から第二十八條まで及び第三十二條の規定並びに附則第三十三條(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)

第三十四條 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)

第三十五條 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。

附 則 (令和四年三月三十一日法律第一二号) 抄
(施行期日)

第一条 この法律は、令和四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 第二条中職業安定法第三十二条及び第三十二条の十一第一項の改正規定並びに附則第二十八条の規定 公布の日

二 略

三 第一条中雇用保険法第十条の四第二項及び第五十八条第一項の改正規定、第二条の規定(第一号に掲げる改正規定並びに職業安定法の目次の改正規定(「第四十八条」を「第四十七条の三」に改める部分に限る。)、同法第五条の二第一項の改正規定及び同法第四章中第四十八条の前に一条を加える改正規定を除く。)並びに第三条の規定(職業能力開発促進法第十条の三第一号の改正規定、同条に一項を加える改正規定、同法第十五条の二第一項の改正規定及び同法第十八条に一項を加える改正規定を除く。)並びに次条並びに附則第五条、第六条及び第十条の規定、附則第十一条中国家公務員退職手当法第十条第十項の改正規定、附則第十四条中青少年の雇用の促進等に関する法律(昭和四十五年法律第九十八号)第四条第二項及び第十八条の改正規定並びに同法第三十三条の改正規定(「第十一条中「公共職業安定所」とあるのは「地方運輸局」と、「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、「職業安定法第五条の五第一項」とあるのは「船員職業安定法第十五条第一項」と)を削る部分を除く。)並びに附則第十五条から第二十二

条まで、第二十四条、第二十五条及び第二十七条の規定 令和四年十月一日

(政令への委任)

第二十八条 この附則に定めるもののほか、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 (令和四年六月一七日法律第六八号) 抄
(施行期日)

1 この法律は、刑法等一部改正法施行日から施行する。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 第五百九条の規定 公布の日

附 則 (令和七年六月一日法律第六三号) 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六月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 第一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に一項を加える改正規定(「及び第二項」を「、第二項及び第四項」に改める部分に限る。)、第三条中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附則第二項(見出しを含む。)の改正規定(「令和八年三月三十一日」を「令和十八年三月三十一日」に改める部分に限る。)並びに第四条中女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第二条第一項の改正規定、同法第五条第二項第三号の改正規定及び同法附則第二条第一項の改正規定並びに次条並びに附則第三条、第七条、第八条の二及び第十六条の規定 公布の日

二 第一条の規定(前号に掲げる改正規定を除く。)及び第四条の規定(同号に掲げる改正規定及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十二条の改正規定を除く。)並びに附則第六条の規定及び附則第十三条中労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律(昭和六十年法律第八十八号)第四十七条の四の改正規定(「昭和四十一年法律第三百二十二号」の下に「第二十七条の三第一項、」を加える部分に限る。) 令和八年四月一日

(女性の職業選択に資する情報の公表に関する

る経過措置)

第六条 第四条の規定（附則第一条第二号に掲げる改正規定に限る。）による改正後の女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第二十条第一項及び第二項の規定は、同号に掲げる規定の施行の日以後に終了する事業年度の翌事業年度において行われる同条第一項及び第二項の規定による情報の公表から適用する。

（政令への委任）

第七条 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）

第八条 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それぞれの法律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。

第八条の二 政府は、特定受託事業者（特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（令和五年法律第二十五号）第二条第一項に規定する特定受託事業者をいう。以下この条において同じ。）が受けた業務委託（同法第二条第三項に規定する業務委託をいう。）に係る業務において行われる顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該業務に関係を有する者の言動であって、当該特定受託事業者に係る特定受託業務従事者（同条第二項に規定する特定受託業務従事者をいう。以下この条において同じ。）が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより当該特定受託業務従事者の就業環境が害されることのないようにするための施策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。

※「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」と「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」については、同法の市町村基本計画である「富士宮市困難な問題を抱える女性への支援及び配偶者等からの暴力の防止並びに被害者支援基本計画」に委ねます。

7 男女共同参画に関する年表

(国際婦人年以降)

年	国連	国	静岡県	富士宮市
1975年 (昭和50年)	・国際婦人年世界会議(メキシコシティ) 「世界行動計画」採択	・婦人問題企画推進本部設置 ・婦人問題企画推進会議開催		
1976年 (昭和51年)	・「国連婦人の十年」始まる			
1977年 (昭和52年)		・「国内行動計画」策定 ・「国立婦人教育会館」(現・国立女性教育会館)設置	・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 ・プロジェクトチーム「婦人の地位向上部会」設置	
1978年 (昭和53年)				
1979年 (昭和54年)	・国連第34回総会「女子差別撤廃条約」採択			
1980年 (昭和55年)	・「国連婦人の十年」中間年世界会議(コペンハーゲン) ・「国連婦人の十年後半期行動プログラム」採択	・「女子差別撤廃条約」署名	・生活環境部に「婦人対策室」設置 ・「婦人行政推進庁内連絡会議」設置 ・「婦人行政推進市町村連絡会議」設置	
1981年 (昭和56年)		・「国内行動計画後期重点目標」策定		
1982年 (昭和57年)				
1983年 (昭和58年)			・生活環境部に「婦人青少年課」設置	
1984年 (昭和59年)		・女子差別撤廃条約への批准に向けた「国籍法」の改正		
1985年 (昭和60年)	・「国連婦人の十年」ナイロビ世界会議 ・「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択	・女子差別撤廃条約への批准に向けた「男女雇用機会均等法」の公布、「労働基準法」の改正、「家庭科教育に関する検討会議」報告 ・「女子差別撤廃条約」批准		
1986年 (昭和61年)		・婦人問題企画推進本部拡充(構成を全省庁に拡大) ・婦人問題企画推進有識者会議開催	・「婦人のための静岡県計画」策定 ・「婦人問題推進会議」設置	
1987年 (昭和62年)		・「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定	・生活環境部に「婦人課」設置 ・労働部に「就業婦人室」設置	

年	国連	国	静岡県	富士宮市
1988年 (昭和63年)		・女子差別撤廃条約実施状況第1回報告審議		
1989年 (平成元年)	・「児童の権利に関する条約」採択	・学習指導要領の改訂(高等学校家庭科の男女必修等)		
1990年 (平成2年)	・国連婦人の地位委員会拡大会期 ・国連経済社会理事会「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論」採択			
1991年 (平成3年)		・「育児休業法」の公布	・「婦人のための静岡県計画」(修正計画)策定	
1992年 (平成4年)		・「育児休業法」施行 ・初代婦人問題担当大臣就任		
1993年 (平成5年)	・世界人権会議(ウィーン)、女性に対する暴力撤廃宣言	・「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(パートタイム労働法)の公布	・静岡県女性総合センターあざれあ開館 ・「女性行政推進会議」設置	・教育委員会に女性青少年課設置
1994年 (平成6年)	・国際人口開発会議(カイロ)行動計画採択	・男女共同参画室・男女共同参画審議会(政令)・男女共同参画推進本部設置 ・女子差別撤廃条約実施状況第2回及び第3回報告審議	・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 ・婦人行政推進庁内連絡会議を「女性行政推進庁内連絡会議」に名称変更	
1995年 (平成7年)	・第4回世界女性会議-平等、開発、平和のための行動(北京)「北京宣言及び行動綱領」採択	・「育児休業法」を「育児休業・介護休業法」への改正(介護休業制度の法制化)		
1996年 (平成8年)		・男女共同参画推進連携会議(えがりてネットワーク)発足 ・「男女共同参画2000年プラン」策定	・「男女が共に創るしずおかプラン」策定 ・女性問題推進会議を「男女が共に創るしずおか推進懇話会」に改組 ・女性行政推進会議と女性行政推進庁内連絡会議を統合し「男女が共に創るしずおか行政推進会議」に改組	・女性青少年課を生涯学習課に改組

年	国連	国	静岡県	富士宮市
1997年 (平成9年)		<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画審議会設置(法律) ・「介護保険法」公布 	<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 	<ul style="list-style-type: none"> ・生涯学習・男女共同参画アンケート実施
1999年 (平成11年)		<ul style="list-style-type: none"> ・「男女共同参画社会基本法」公布、施行 ・「食料・農業・農村基本法」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 	<ul style="list-style-type: none"> ・「富士宮市男女共同参画プラン」策定 ・富士宮市女性センター開館
2000年 (平成12年)	<ul style="list-style-type: none"> ・国連特別総会「女性2000年会議」(ニューヨーク)ミレニアム開発目標(MDGs)設定(目標3:ジェンダー平等推進と女性の地位向上) ・「女性・平和・安全保障に関する国連安保理決議第1325号」採択 	<ul style="list-style-type: none"> ・「男女共同参画基本計画」閣議決定 	<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 	
2001年 (平成13年)		<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画会議及び男女共同参画局設置 ・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」施行 ・第1回男女共同参画週間(以降、毎年実施) ・「仕事と子育ての両立支援策の方針について」閣議決定 	<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議」設置 	
2002年 (平成14年)		<ul style="list-style-type: none"> ・アフガニスタン復興支援国際会議(東京開催)(「女性の地位向上」が日本が重点的に貢献すべき事項となる) ・アフガニスタンの女性支援に関する懇談会開催 	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画に関する意識調査実施

年	国連	国	静岡県	富士宮市
2003年 (平成15年)		<ul style="list-style-type: none"> ・「女性のチャレンジ支援策の推進について」男女共同参画推進本部決定 ・女子差別撤廃条約実施状況第4回及び第5回報告審議 ・「少子化社会対策基本法」公布、施行 ・「次世代育成支援対策推進法」公布、施行 	<ul style="list-style-type: none"> ・「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 	
2004年 (平成16年)		<ul style="list-style-type: none"> ・「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」改正 	<ul style="list-style-type: none"> ・「静岡県男女共同参画白書」の発行（以後、毎年発行） 	<ul style="list-style-type: none"> ・富士宮市女性センターを富士宮市男女共同参画センターに改称 ・富士宮市男女共同参画推進条例施行 ・富士宮市男女共同参画審議会設置
2005年 (平成17年)	<ul style="list-style-type: none"> ・国連「北京+10」閣僚級会合（ニューヨーク） 	<ul style="list-style-type: none"> ・「男女共同参画基本計画（第2次）」閣議決定 ・「女性の再チャレンジ支援プラン」策定 		<ul style="list-style-type: none"> ・「第2次富士宮市男女共同参画プラン」策定
2006年 (平成18年)		<ul style="list-style-type: none"> ・「男女雇用機会均等法」改正 ・第1回東アジア男女共同参画担当大臣会合開催 ・「女性の再チャレンジ支援プラン」改定 		
2007年 (平成19年)		<ul style="list-style-type: none"> ・「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」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 	<ul style="list-style-type: none"> ・「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 	
2008年 (平成20年)				<ul style="list-style-type: none"> ・生涯学習課を教育文化課に改組
2009年 (平成21年)		<ul style="list-style-type: none"> ・「育児・介護休業法」改正 ・女子差別撤廃条約実施状況第6回報告審議 		<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画に関する意識調査実施

年	国連	国	静岡県	富士宮市
2010年 (平成22年)	<ul style="list-style-type: none"> ・国連「北京+15」記念会合(ニューヨーク) ・国連グローバル・コンパクト(UNGC)とUNIFE(現UN Women)が女性のエンパワーメント原則(WEPs)を共同で作成 	<ul style="list-style-type: none"> ・APEC第15回女性リーダーズネットワーク(WLN)会合(東京開催) ・「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」改定 ・「第3次男女共同参画基本計画」閣議決定 	<ul style="list-style-type: none"> ・「第2次静岡県男女共同参画基本計画」の策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・教育文化課を社会教育課に改組
2011年 (平成23年)	<ul style="list-style-type: none"> ・UN Women 正式発足 			<ul style="list-style-type: none"> ・「第2次富士宮市男女共同参画プラン後期実施計画」策定
2012年 (平成24年)	<ul style="list-style-type: none"> ・第56回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案採択 		<ul style="list-style-type: none"> ・「ふじのくに男女共同参画防災ネットワーク会議」設置 	
2013年 (平成25年)		<ul style="list-style-type: none"> ・若者・女性活躍推進フォーラムの開催、提言 ・「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」改正(平成26年1月施行) ・「日本再興戦略」の中核への「女性の活躍推進」の位置付け 		
2014年 (平成26年)	<ul style="list-style-type: none"> ・第58回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案採択 	<ul style="list-style-type: none"> ・「パートタイム労働法」改正 ・「女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム」(WAW! Tokyo 2014)開催(以降、毎年開催) 	<ul style="list-style-type: none"> ・「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 	<ul style="list-style-type: none"> ・「富士宮市DV対策基本計画」策定 ・男女共同参画に関する意識調査実施
2015年 (平成27年)	<ul style="list-style-type: none"> ・国連「北京+20」記念会合(第59回国連婦人の地位委員会(ニューヨーク)) ・第3回国連防災世界会議(仙台)「仙台防災枠組」採択 ・UN Women 日本事務所開設 ・「持続可能な開発のための2030アジェンダ」(SDGs)採択(目標5:ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行う) 	<ul style="list-style-type: none"> ・「女性活躍加速のための重点方針2015」策定(以降、毎年策定) ・「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」公布、一部施行(翌年、全面施行) ・「第4次男女共同参画基本計画」閣議決定 ・安保理決議1325号等の履行に関する「女性・平和・安全保障に関する行動計画」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・「ふじのくに さくや姫サミット」の開催 	

年	国連	国	静岡県	富士宮市
2016年 (平成28年)	・G7 伊勢・志摩サミット「女性の能力開花のためのG7 行動指針」及び「女性の理系キャリア促進のためのイニシアティブ(WINDS)」に合意	・女子差別撤廃条約実施状況第7回及び第8回報告審議 ・「育児・介護休業法」及び「男女雇用機会均等法」等の改正	・「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	・社会教育課から市民交流課に改組 ・市民交流課内に女性が輝くまちづくり推進室を設置 ・「第3次富士宮市男女共同参画プラン」策定
2017年 (平成29年)		・刑法改正(強姦罪の構成要件及び法定刑の見直し等)	・「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	
2018年 (平成30年)		・「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」公布、施行 ・「セクシュアル・ハラスメント対策の強化について～メディア・行政間での事案発生を受けての緊急対策～」の策定	・「第3次静岡県男女共同参画基本計画」策定	
2019年 (平成31年/ 令和元年)	・W20 日本開催(第5回 WAW!と同時開催)	・「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」等改正		・男女共同参画に関するアンケート調査実施
2020年 (令和2年)	・「第4回世界女性会議 25周年記念ハイレベル会合」 ・UN Woman(国連女性機関)によるアンステレオタイプアライアンス日本支部設立	・「第5次男女共同参画基本計画」閣議決定 ・「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」を決定	・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	
2021年 (令和3年)		・「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」等改正 ・「女性活躍・男女共同参画の重点方針2021」策定(以降、毎年策定)	・「第3次静岡県男女共同参画基本計画」策定	・「第3次富士宮市男女共同参画プラン後期実施計画」策定
2022年 (令和4年)	・国際女性会議 WAW!2022開催	・「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」公布 ・「AV出演被害防止・救済法」公布・施行		

年	国連	国	静岡県	富士宮市
2023年 (令和5年)		<ul style="list-style-type: none"> ・「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」公布・施行 ・「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」改正 	<ul style="list-style-type: none"> ・「静岡県パートナーシップ宣誓制度」開始 	
2024年 (令和6年)		<ul style="list-style-type: none"> ・「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」施行 	<ul style="list-style-type: none"> ・「静岡県困難な問題を抱える女性支援基本計画」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画に関するアンケート調査実施
2025年 (令和7年)		<ul style="list-style-type: none"> ・「独立行政法人男女共同参画機構法」交付 		
2026年 (令和8年)		<ul style="list-style-type: none"> ・「第6次男女共同参画基本計画」閣議決定（予定） ・国立女性教育会館の解散、男女共同参画機構の設置 	<ul style="list-style-type: none"> ・「第4次静岡県男女共同参画基本計画」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・「第4次富士宮市男女共同参画プラン」策定 ・「富士宮市困難な問題を抱える女性への支援及びDV対策基本計画」策定

8 用語解説

■あ行

用語	説明
アンコンシャス・バイアス (無意識の思い込み)	自分自身は気づいていない「ものの見方や捉え方のゆがみや偏り」をいい、自分自身では意識しづらく、ゆがみや偏りがあるとは認識していないため、「無意識の思い込み」と呼ばれる。 例えば「家事・育児は女性がすべきだ」、「男性は仕事をして家計を支えるべきだ」のようなものが該当する。
育児・介護休業法	「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」の略称。育児休業・介護休業・子の看護休暇・介護休暇に関する制度を設けるとともに、育児や家族の介護を行いやすくするため所定労働時間等に関し事業主が講ずべき措置を定める等により、育児や家族の介護を行う労働者の職業生活と家庭生活との両立を支援する法律。
LGBTQ+	性的マイノリティ（性的少数者）を表す言葉の1つで、レズビアン（Lesbian。女性同性愛者）、ゲイ（Gay。男性同性愛者）、バイセクシュアル（Bisexual。両性愛者）、トランスジェンダー（Transgender。性自認が出生時に割り当てられた性別と一致しない人）の頭文字をとった言葉のこと。そのほか、クエスティング（Questioning。自分自身の性のあり方を決められない、わからない、決めない等の人）、クィア（Queer。規範的ではないとされる性のあり方を包括的に表す言葉）を表す「Q」や以上に当てはまらない多様な性を表す「+」を加えた「LGBTQ+」という言葉も用いられる。

■か行

用語	説明
家族経営協定	家族農業経営に携わる各世帯員が、家族間の十分な話し合いに基づき、経営方針や役割分担、世帯員全員が働きやすい就業環境等について取り決める協定のこと。
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（社会のなかで、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）を促す教育のこと。
健康寿命	健康な状態で生活することが期待される平均期間またはその指標の総称。健康な状態を日常生活動作が自立していることと規定した場合に、介護保険の要介護度の要介護2から5を不健康な状態とし、それ以外を健康（自立）な状態とする。毎年・地域ごと算出できる指標のこと。
固定的(な)性別役割分担意識	「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等のように、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。
困難な問題を抱える女性への支援に関する法律	性被害や家庭の状況等の様々な事情により日常生活や社会生活を送る上で困難な問題を抱える女性への支援のための施策を推進する法律。令和6（2024）年4月施行。支援対象は、年齢、障がいの有無、国籍等を問わないものとされる。

■さ行

用語	説明
産後うつ	出産後 6～8 週間の母体が妊娠前の状態に回復するまでの期間は、急激な身体的変化、ホルモンの変化のみならず育児といった心理社会的変化も同時に起こるため、うつ病を発症しやすく、「産後うつ病」とも呼ばれる。
ジェンダー	「社会的・文化的に形成された性別」のこと。社会通念や慣習の中にある、社会によって作り上げられた「男らしさ」「女らしさ」のように規範（模範、ルール）としての働きを持つ、いろいろな意味を含む考え方。「ジェンダー」は、それ自体に良い、悪い等の価値を含むものではなく、国際的にも使われている。
ジェンダーギャップ	男女の違いにより生じる様々な格差のことで、具体的には男女間の賃金の差異、性別による役割分担意識などの性別による格差を指す。
ジェンダー・ギャップ指数	世界経済フォーラム（World Economic Forum）から毎年、公表される指数であり、経済、教育、健康、政治の4分野のデータから作成され、0が完全不平等、1が完全平等を意味する。
ジェンダー平等	性別にかかわらず、公平かつ平等に責任や権利、機会を分かち合い、あらゆる物事を一緒に決めていくこと。
静岡県パートナーシップ宣誓制度	静岡県が、パートナーシップ関係にある二人から提出された宣誓書の受理を証明する制度。令和5（2023）年3月から運用開始。本市では市営住宅への入居申込みや住民票の続柄を「縁故者」とすることが可能となる。
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」の略称。女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、国、地方公共団体、民間事業者（一般事業者）の各主体において女性の活躍推進に関する責務等を定めた法律。平成28（2016）年4月施行。
セクシュアル・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と訳され、性と生殖に関する機能と活動過程の全てにおいて、身体的・精神的・社会的に良好な状態にあること、全ての個人やカップルが、性と生殖に関して自己決定でき、そのために必要な情報や手段を得ることができる権利のことを指す。

■た行

用語	説明
ダイバーシティ	「多様性」という意味で、人種や国籍、年齢、性別、障がいの有無、価値観、宗教など、属性が異なる多種多様な人々がいる状態を指す。
男女共同参画社会基本法	男女共同参画社会の形成に関して、基本理念を定め、国や地方公共団体、国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会形成の促進に関する施策の基本となる事項を定める法律。平成11（1999）年6月施行。
男女雇用機会均等法	「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」の略称。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する法律。

用語	説明
地域寄り合い処	身近な地域の区民館、集会所、自宅などを活用し、地域住民の閉じこもり防止や孤立防止、健康づくりなどを目的に行われる活動のこと。
DV（ドメスティック・バイオレンス）	配偶者や恋人など親密な関係にある（あった）者から振るわれる暴力のこと。身体的暴力、精神的暴力、性的暴力、経済的暴力、社会的暴力等がある。
DV防止法	「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」の略称。配偶者等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。平成13（2001）年10月施行。
デートDV	交際中の恋人の間で起こる暴力のこと。殴る、蹴る等の身体的暴力のほか、相手を思いどおりに支配しようとする態度や行為も含む。

■ は行

用語	説明
ハラスメント	相手の望まない言動により、不愉快な気持ちにさせたり、精神的・身体的な苦痛、不利益を与えたりする行為のこと。
ファミリー・サポート・センター事業	仕事と育児の両立支援のため、子育てを手助けしてほしい人（委託会員）と、お手伝いしたい人（受託会員）が、会員として登録し、育児サービスの活動を支援する会員組織のこと。
不育症	妊娠はするが流産や死産などを2～3回以上繰り返して、子どもを持ってない状態のこと。
ふじのくに女性活躍応援会議	県内の産業界における女性の活躍をより一層加速化させ、誰もが希望に応じて働き続け、活躍できる社会を形成するため、平成28（2016）年3月に発足した官民一体のネットワーク型組織。メンバーである企業・団体と事務局である県男女共同参画課が連携・協働し、女性活躍を進めるための事業の実施や情報発信を行っている。
放課後児童健全育成事業	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の放課後の適切な遊び・生活の場を確保するため、放課後児童クラブを開設する事業。
包括的性教育	身体や生殖の仕組みだけでなく、人間関係や性の多様性、ジェンダー平等、幸福など幅広いテーマを含む教育のこと。ユネスコの「国際セクシュアリティ教育ガイダンス」は、性教育の国際的な指針となっている。
防災指導員	自主防災組織の活性化を図るため市町村が選任する、地域防災活動をきめ細かに指導できる人材のこと。地震等に関する知識、救急法等を習得し、自主防災会の育成・市民の防災意識啓発を担う。

■ や行・ら行・わ行

用語	説明
やさしい日本語	<p>普段使われている言葉を、外国人等にもわかるように配慮して簡単にした日本語のこと。</p>
労働施策総合推進法	<p>「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」の略称。昭和 41（1966）年に制定された「雇用対策法」を改正し、労働者が生きがいをもって働ける社会の実現を目的として、令和元（2019）年の改正により成立した法律。</p>
ワーク・ライフ・バランス （仕事と生活の調和）	<p>仕事と仕事以外の生活（家庭生活、地域生活、個人の自己啓発等）が、希望するバランスで展開できる状態のこと。「仕事の充実」と「仕事以外の充実」のバランスが保たれると、好循環をもたらし、多様性に富んだ活力ある社会の実現に資することになるため、その基盤として極めて重要とされる。</p>

第4次富士宮市男女共同参画プラン

令和8（2026）年3月発行

編集・発行：富士宮市 市民交流課 女性が輝くまちづくり推進室

〒418-8601 静岡県富士宮市弓沢町150番地

TEL 0544-22-1307

FAX 0544-22-1284

ホームページ <https://www.city.fujinomiya.lg.jp/index.html>

