

# 第4次甲斐ヒューマンプラン

令和3年度～令和7年度



甲斐市のマスコットキャラクター やはいぬ

## 市長あいさつ

本市では、「緑と活力あふれる生活快適都市」を将来像に掲げ、その実現を目指し、第2次甲斐市総合計画後期基本計画を基に様々な取組を進めております。男女共同参画社会の推進についてもその取組のひとつであり、近年における少子高齢化、人口減少社会への移行、家族形態の多様化などの社会経済情勢等の変化に対応していくためには、男女が互いに個性や能力を認め合い、共同して家庭や地域、職場などあらゆる分野に参画していける男女共同参画社会を実現することが必要であります。



これまでに「甲斐市男女共同参画推進条例」の制定や、市における男女共同参画の推進に関する基本計画となる「第3次甲斐ヒューマンプラン」の策定などを行い、甲斐市男女共同参画推進委員会を中心に啓発活動等の取組を進めてまいりましたが、男女の性別による固定的な役割分担意識を持つ人は少なくなっている状況がうかがえるものの、まだ多くの課題が残っております。

このような状況の中「第3次甲斐ヒューマンプラン」の計画期間が令和2年度で終了することに伴い、更なる取組を進めるため、この度、令和3年度から令和7年度の5年間で計画期間とする「第4次甲斐ヒューマンプラン」を策定いたしました。

今回のプランは、継続する取組のほかに、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づいた女性活躍推進計画を反映させ、13の重点目標と36の施策で構成し、総合目標は引き続き「男女が共に支えあう生活快適都市をめざして」としております。今後につきましても、本プランに基づき、男女共同参画を推進してまいりますので、市民の皆さま、関係機関や各種団体の皆さまのご理解、ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

最後に、本プラン策定にあたりまして、ご尽力いただきました男女共同参画推進委員の皆さまをはじめ、関係各位に、心から敬意を表するとともに、深く感謝を申し上げます。

令和3年3月

甲斐市長

保坂 武



# 目 次

<b>第 1 章 計画の策定にあたって</b> .....	<b>1</b>
1 策定の趣旨.....	1
2 国や県の動向.....	2
3 プランの位置付け.....	4
4 プランの期間.....	4
<b>第 2 章 甲斐市の男女共同参画にかかる現状</b> .....	<b>5</b>
1 統計データからみた市の現状.....	5
2 アンケート調査結果からみた市の現状.....	9
<b>第 3 章 総合目標・基本目標</b> .....	<b>23</b>
1 総合目標.....	23
2 基本目標.....	24
3 第 4 次甲斐ヒューマンプランにおける SDG s の取組.....	26
4 施策体系図.....	27

<b>第4章 施策の展開</b> .....	<b>28</b>
I 男女共同参画社会に関わる人権の確保と意識づくり.....	28
(1) 男女の人権尊重を確保し平等意識を育む研修の推進.....	29
(2) 男女共同参画に関する学習の推進と充実.....	31
II 男女共同参画による地域社会づくり.....	32
(1) 市の政策・方針決定の場への女性の参画の拡大.....	33
(2) 男女共同参画の視点に立った社会慣行の見直しと意識改革.....	34
(3) 地域活動への男女共同参画の促進.....	34
(4) 男女共同による地域での防災・減災体制の確立.....	35
III 女性が活躍できる環境づくり（女性活躍推進計画）.....	36
(1) 多様な働き方への支援.....	37
(2) 仕事と生活が調和した環境整備.....	39
IV 健康で安心できる生活の確保.....	40
(1) 女性・子どもに対する暴力・虐待の予防と根絶.....	41
(2) 健やかに生涯を通じて過ごせる健康づくり.....	43
(3) 様々な男女が生きがいを持ち生活できる体制の確立.....	44
V 男女共同参画社会形成に向けた計画の推進.....	45
(1) 甲斐ヒューマンプラン推進体制の充実.....	45
(2) 各種団体との連携.....	46
<b>参考資料</b> .....	<b>47</b>

## 1 策定の趣旨

甲斐市では、平成 18 年 3 月に「甲斐ヒューマンプラン」、平成 22 年 3 月に「第 2 次甲斐ヒューマンプラン」を策定し、男女共同参画社会の実現に向け、様々な取組を実施してきました。また、平成 28 年 3 月には、社会経済情勢の変化や県の動向を踏まえ、さらなる取組を進めるために「第 3 次甲斐ヒューマンプラン」を策定しました。

平成 28 年に「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）が施行され、企業における女性の活躍に関する情報の周知、公表が義務付けられるなど、政治・経済・社会における様々な分野において女性にとって働きやすい環境づくりが進められていますが、まだ十分とは言えません。また、女性に対する暴力の根絶、子育てや介護と仕事の両立等、様々な場面で負担を感じる女性も多くみられます。

そうした女性の負担を解消し、人生 100 年時代において、誰もが自ら多様な選択ができ、豊かな人生を送ることができる社会の構築に向けた取組が求められます。

本プランは、この度「第 3 次甲斐ヒューマンプラン」が令和 2 年度をもって計画期間が満了となることから、本市が男女共同参画社会の形成のために取組を主体的に進め、各種施策を総合的かつ計画的に推進していくため「第 4 次甲斐ヒューマンプラン」を策定します。

## 2 / 国や県の動向

### (1) 国の動き

国は、平成 11 年 6 月に「男女共同参画社会基本法」（以下「基本法」という。）を制定し、男女共同参画社会形成についての基本理念や国、自治体、国民の責務を明確にするとともに、男女共同参画社会の実現を 21 世紀の我が国における最重要課題として位置付けています。この基本法に基づき、平成 27 年 12 月に「第 4 次男女共同参画基本計画」が閣議決定されました。

なお、令和 2 年 7 月に、「第 5 次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方（骨子案）」を示しており、経済社会環境や国際情勢の変化を踏まえ、目指すべき社会として改めて以下の 4 つを提示し、その実現を通じて、基本法が目指す男女共同参画社会の形成の促進を図っていくとしています。

- ① 男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会
- ② 男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会
- ③ 仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会
- ④ あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、SDGs で掲げられている包摂的かつ持続可能な世界の実現と軌を一にした取組を行い、国際社会と協調する社会

また、平成 28 年 4 月には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が施行され、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されるよう、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図っています。

## (2) 県の動き

---

県は、平成 14 年 3 月に「山梨県男女共同参画推進条例」を制定し、これに基づく「山梨県男女共同参画計画」を策定しました。その後、平成 18 年 12 月に第 2 次計画を、平成 24 年 2 月に第 3 次計画を策定し、様々な取組を展開してきました。加えて、平成 29 年には国の「第 4 次男女共同参画基本計画」「女性活躍推進法」を踏まえ、「第 4 次山梨県男女共同参画計画」を策定し、新たな取組を推進しています。

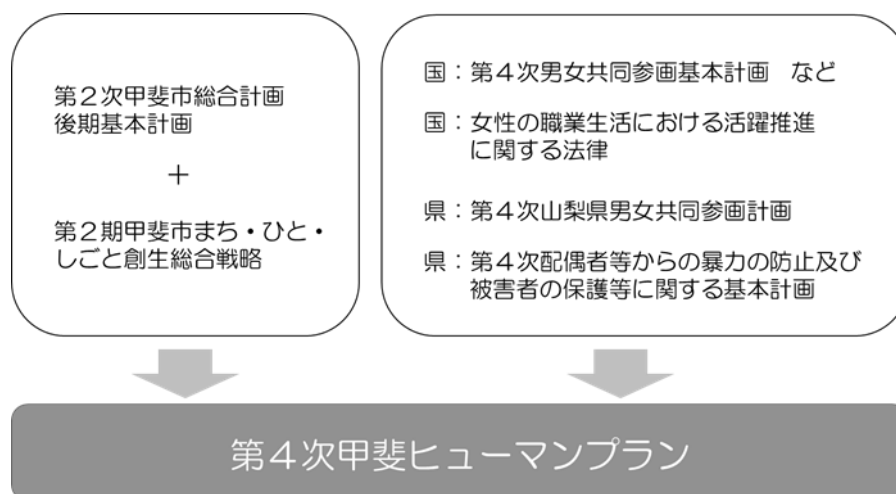
また、平成 30 年には「第 4 次山梨県配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する基本計画」を策定し、DVを許さない社会の実現を目指して関係機関相互のネットワークの充実を図り、施策を推進しています。





### 3 プランの位置付け

- 本プランは、男女共同参画社会基本法第 14 条第 3 項に基づく計画であり、本市の男女共同参画施策を総合的かつ計画的に推進するための「市町村男女共同参画計画」です。
- 本プランは、第 2 次甲斐市総合計画のもと、他の関連計画との整合性を図っています。
- 国の「第 4 次男女共同参画基本計画」及び県の「第 4 次山梨県男女共同参画計画」「第 4 次山梨県配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する基本計画」と整合性に配慮した計画としています。
- 本プランの一部は、「女性活躍推進法」第 6 条第 2 項に基づき、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まとめた「市町村推進計画」です。
- 本プランの一部は、「DV防止法」第 2 条の 3 第 3 項に基づき、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施についてまとめた「市町村基本計画」です。



### 4 プランの期間

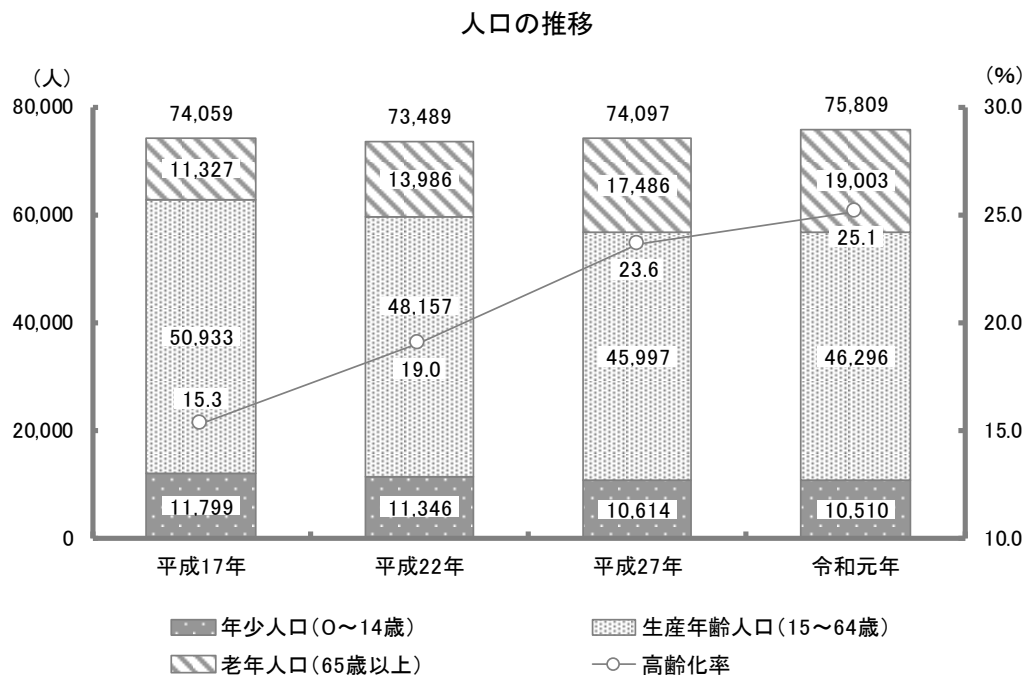
本プランの計画期間は、令和 3 年度から令和 7 年度までの 5 か年とし、社会経済情勢の変化やプランの進捗状況等、必要に応じて見直しを行うものとします。

## 1 統計データから見た市の現状

### (1) 人口の状況

#### ① 人口の推移

人口の推移をみると、総人口は増加傾向となっており、令和元年で75,809人となっています。また、年齢3区分別人口構成の推移をみると、0～14歳は減少しているのに対し、65歳以上は増加しており、総人口における65歳以上の人口が占める割合を示す高齢化率は令和元年で25.1%となっています。

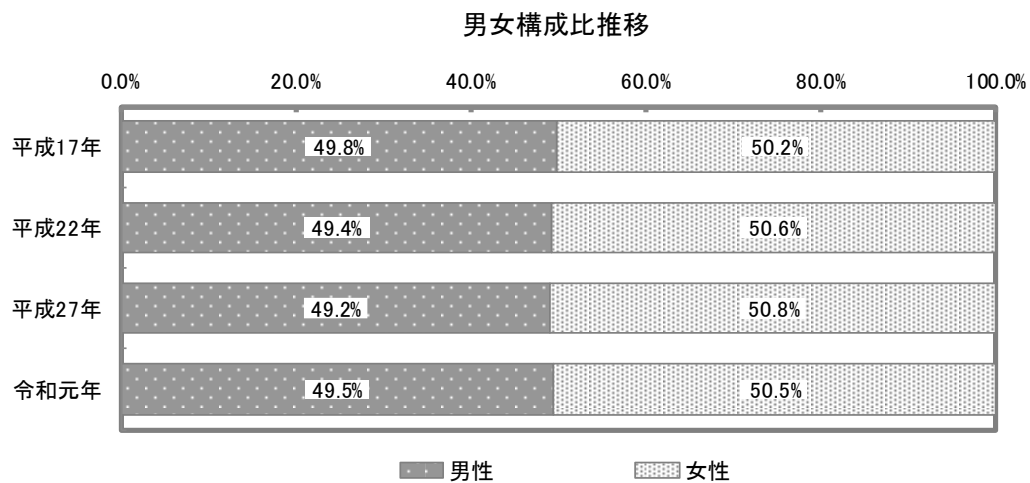


資料：平成17年～平成27年は国勢調査、令和元年は住民基本台帳9月30日現在  
※年齢不詳は除外。

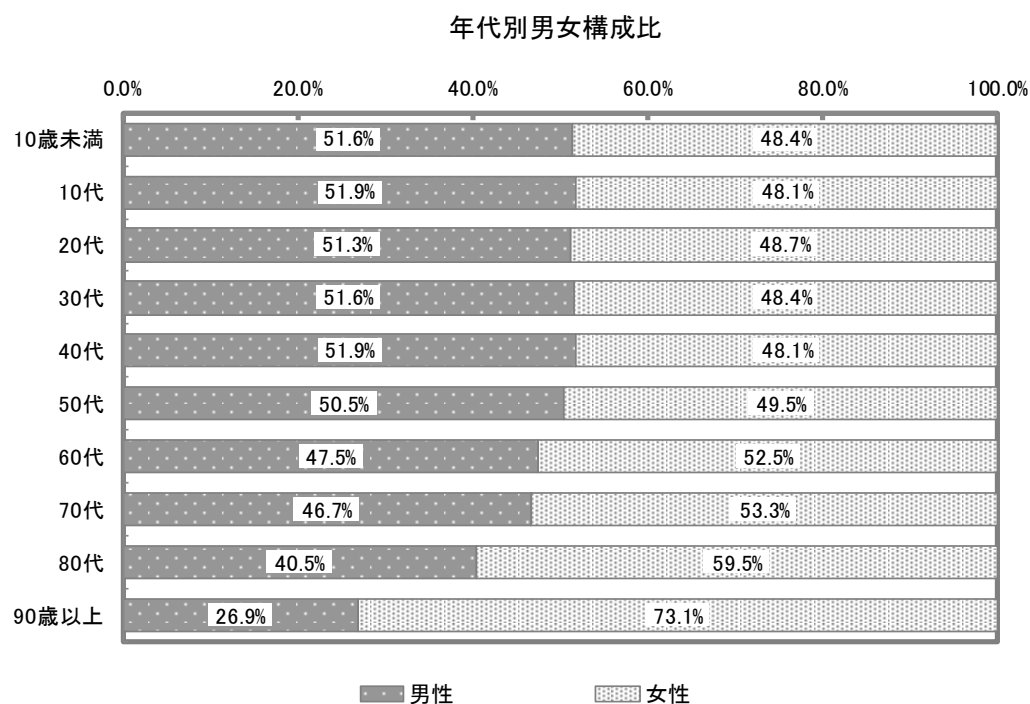
## ② 男女構成比

人口の男女構成比をみると、平成 17 年以降、わずかに女性の割合が男性の割合を上回っており、令和元年 9 月 30 日現在で、男性が 49.5%、女性が 50.5%となっています。

年代別にみると、50 代までは男性の割合が高く、60 代以降は女性の割合が高くなっています。



資料：平成 17 年～平成 27 年は国勢調査、令和元年は住民基本台帳（9 月 30 日現在）  
※年齢不詳は除外。

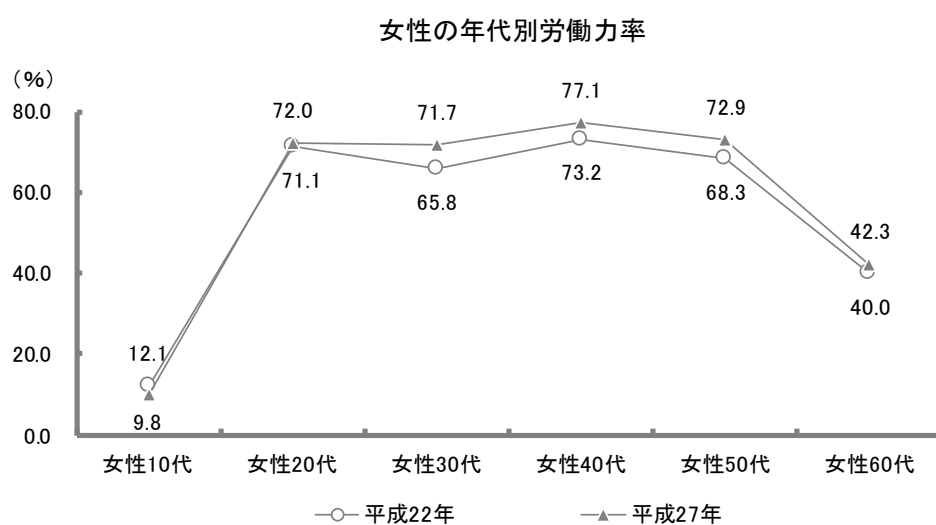


資料：住民基本台帳令和元年（9 月 30 日現在）

## (2) 労働力の状況

### ① 女性の年代別労働力率

女性の年代別労働力率をみると、平成22年は出産・育児期に落ち込み、再び増加するM字カーブを描いていますが、平成27年はその形が崩れ、これまでは落ち込みの見られた30代の労働力率が改善しています。一方で、10代の労働力率はやや減少しています。

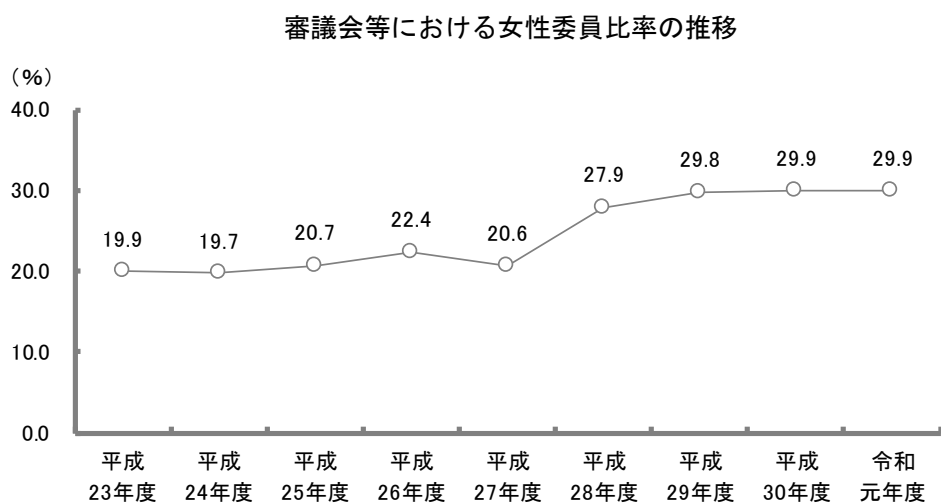


資料：国勢調査

### (3) 女性の参画状況

#### ① 審議会等における女性委員比率の推移

審議会等における女性委員比率の推移をみると、平成 27 年度に減少したものの、緩やかに増加傾向となっており令和元年度で 29.9%となっています。



資料：平成 23 年度～平成 27 年度は甲斐市総合計画（後期基本計画）  
『成果指標取組状況』（平成 23 年度～27 年度）  
平成 28 年度以降は第 3 次甲斐市行政改革大綱

※指定した法令委員、審議会委員等にて登用率を算出

## 2 アンケート調査結果からみた市の現状

### (1) 調査の概要

#### ① 調査の目的

本調査は、第4次甲斐ヒューマンプランの計画策定にあたり、基礎資料を得ることを目的として実施したものです。

#### ② 調査対象

甲斐市在住の18歳以上を無作為抽出

#### ③ 調査期間

令和2年7月22日から令和2年8月14日

#### ④ 調査方法

郵送による配布・回収

#### ⑤ 回収状況

配布数	有効回答数	有効回答率
2,000通	771通	38.6%

#### ⑥ 調査結果の表示方法

- 回答は各質問の回答者数を基数とした百分率(%)で示してあります。また、小数点以下第2位を四捨五入しているため、内訳の合計が100.0%にならない場合があります。
- 複数回答が可能な設問の場合、回答者が全体に対してどのくらいの比率であるかという見方になるため、回答比率の合計が100.0%を超える場合があります。

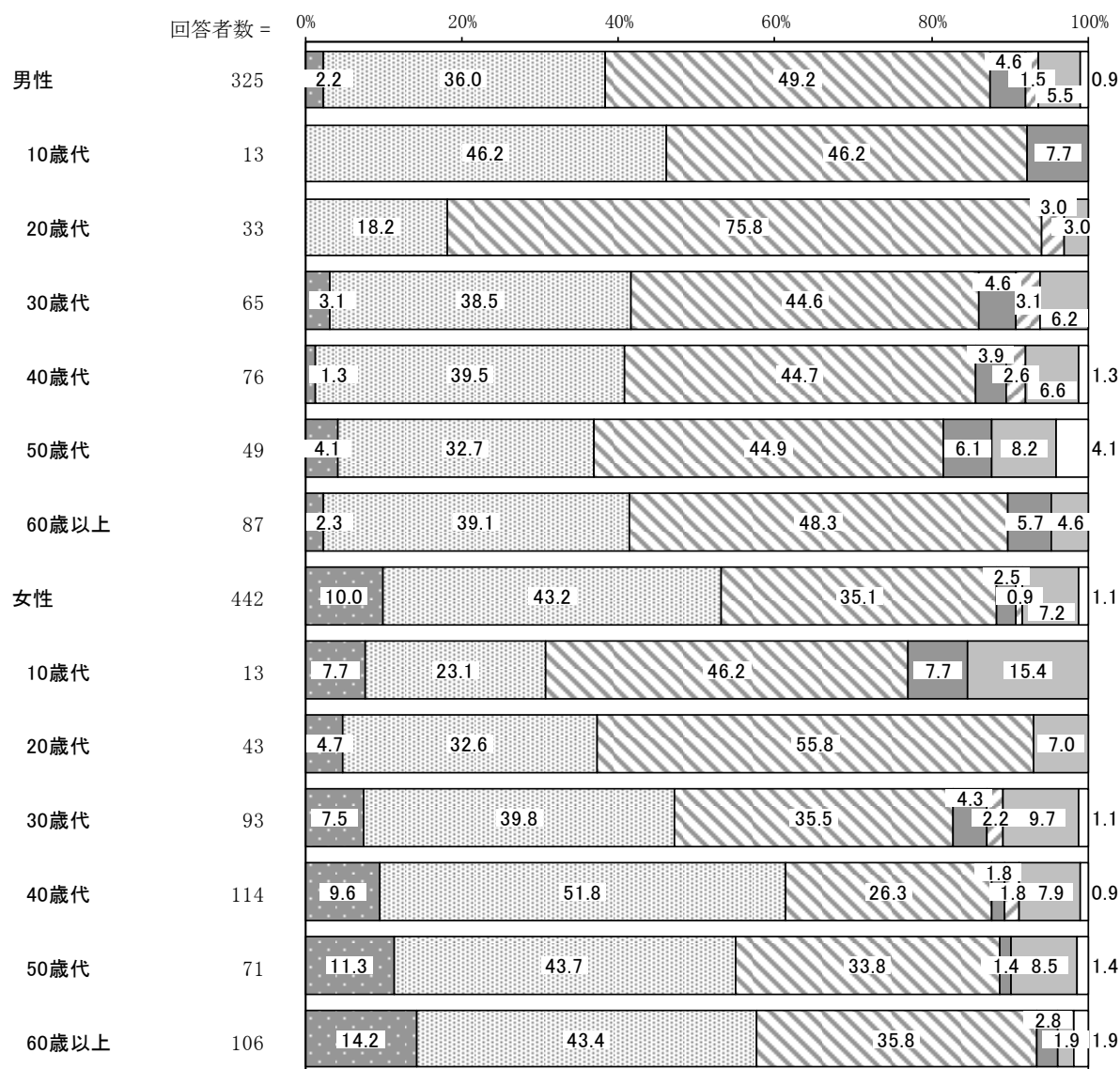
## (2) 男女平等の意識について

### ① 家庭生活における、男女の地位について

#### 【性年齢別】

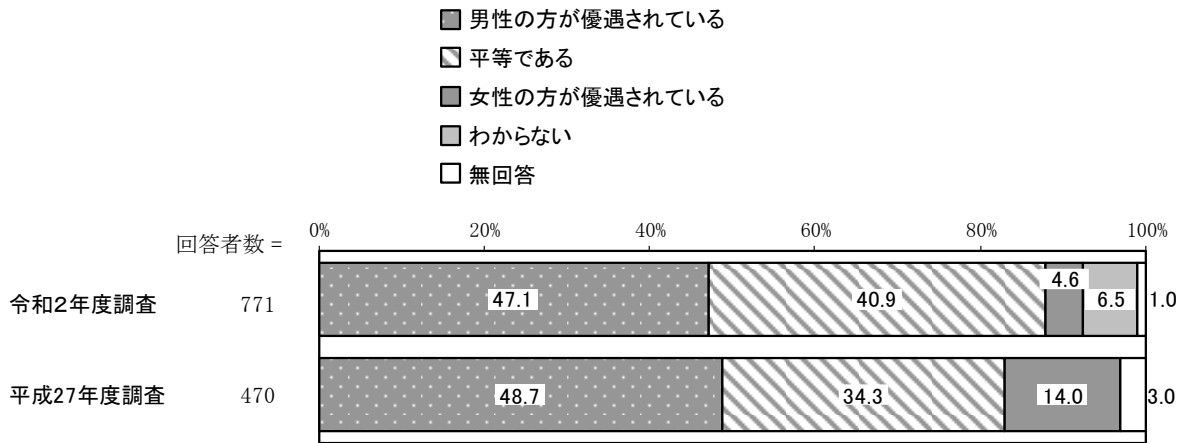
性年齢別でみると、男性に比べ、女性で「男性の方が非常に優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の割合が高く、特に女性の年齢が高くなるにつれて「男性の方が非常に優遇されている」の割合が高くなる傾向がみられます。また、女性に比べ、男性で「平等である」の割合が高くなっています。また、他に比べ、男性、女性ともに10歳代で「どちらかといえば女性の方が優先されている」の割合が、男性の30代で「女性の方が非常に優先されている」の割合が高くなっています。

- 男性の方が非常に優遇されている
- 平等である
- 女性の方が非常に優遇されている
- 無回答
- ▨ どちらかといえば男性の方が優遇されている
- どちらかといえば女性の方が優遇されている
- わからない



### 【平成 27 年度調査との比較】

平成 27 年度調査と比較すると、選択肢は異なるものの、「平等である」の割合が増加し、「女性の方が優遇されている」の割合が減少しています。

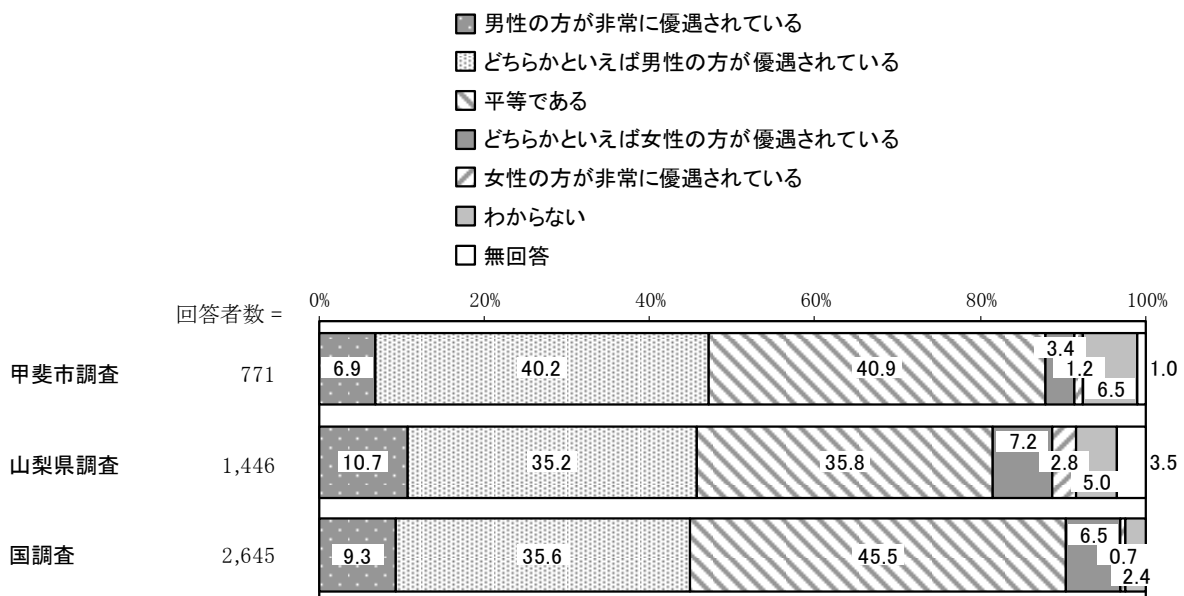


※平成 27 年度調査と比較するために、令和 2 年度調査の「男性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合わせて「男性の方が優遇されている」に、「どちらかといえば女性の方が優遇されている」と「女性の方が非常に優遇されている」を合わせて「女性の方が優遇されている」としています。

また、平成 27 年度調査には「わからない」の選択肢はありませんでした。

### 【山梨県・国との比較】

山梨県調査、国調査と比較すると、山梨県に比べ、「平等である」の割合が高く、「どちらかといえば女性の方が優遇されている」と「女性の方が非常に優遇されている」を合わせた「女性が優遇されている」の割合が低くなっています。

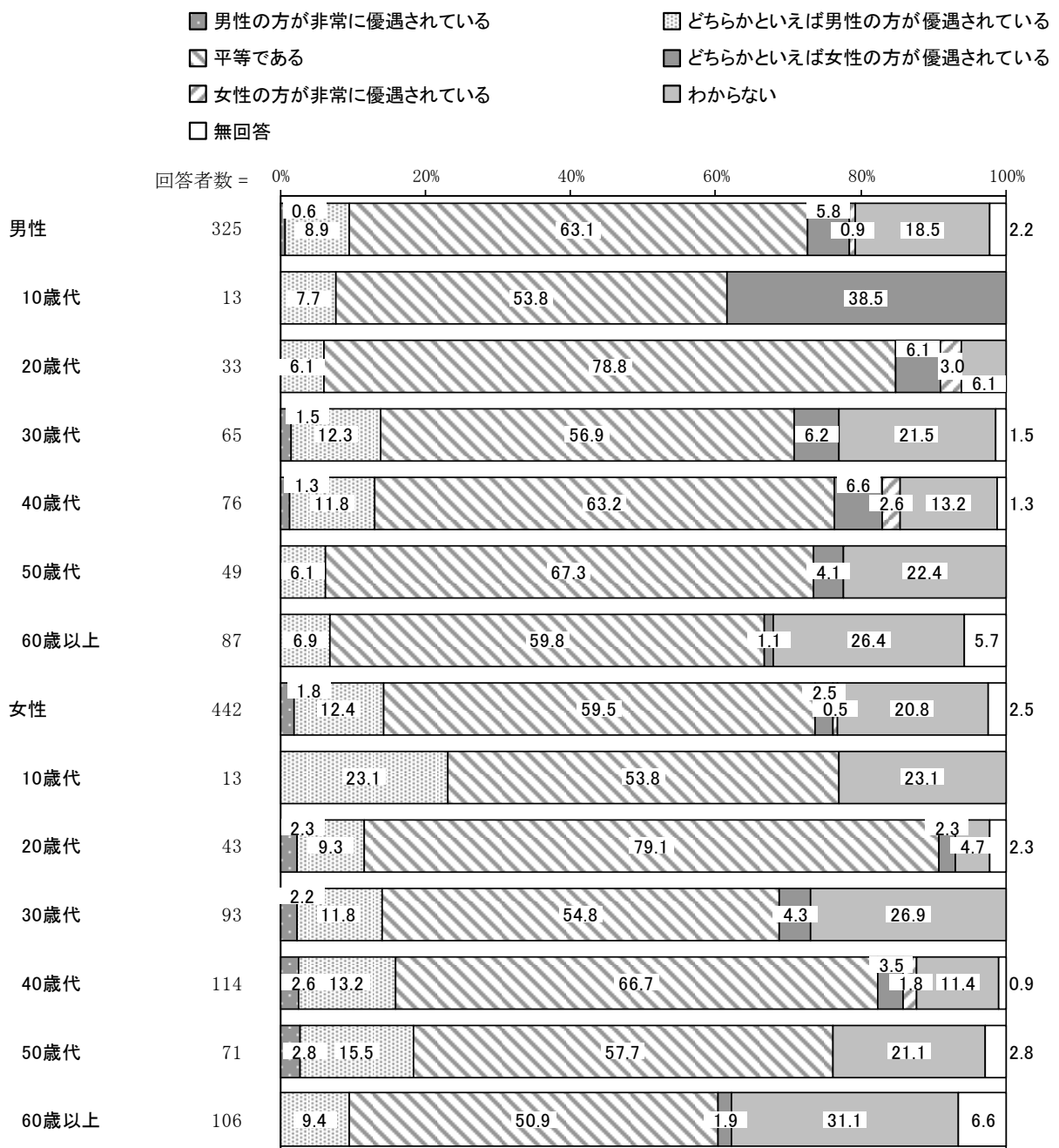




## ② 学校における、男女の地位について

### 【性年齢別】

性年齢別でみると、男性に比べ、女性で「男性の方が非常に優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の割合が高く、特に女性の10歳代で「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の割合が高くなっています。また、女性に比べ、男性で「平等である」「どちらかといえば女性の方が優先されている」の割合が高く、特に男性の10歳代で「どちらかといえば女性の方が優先されている」の割合が、男性の20歳代で「女性の方が非常に優先されている」の割合が高くなっています。

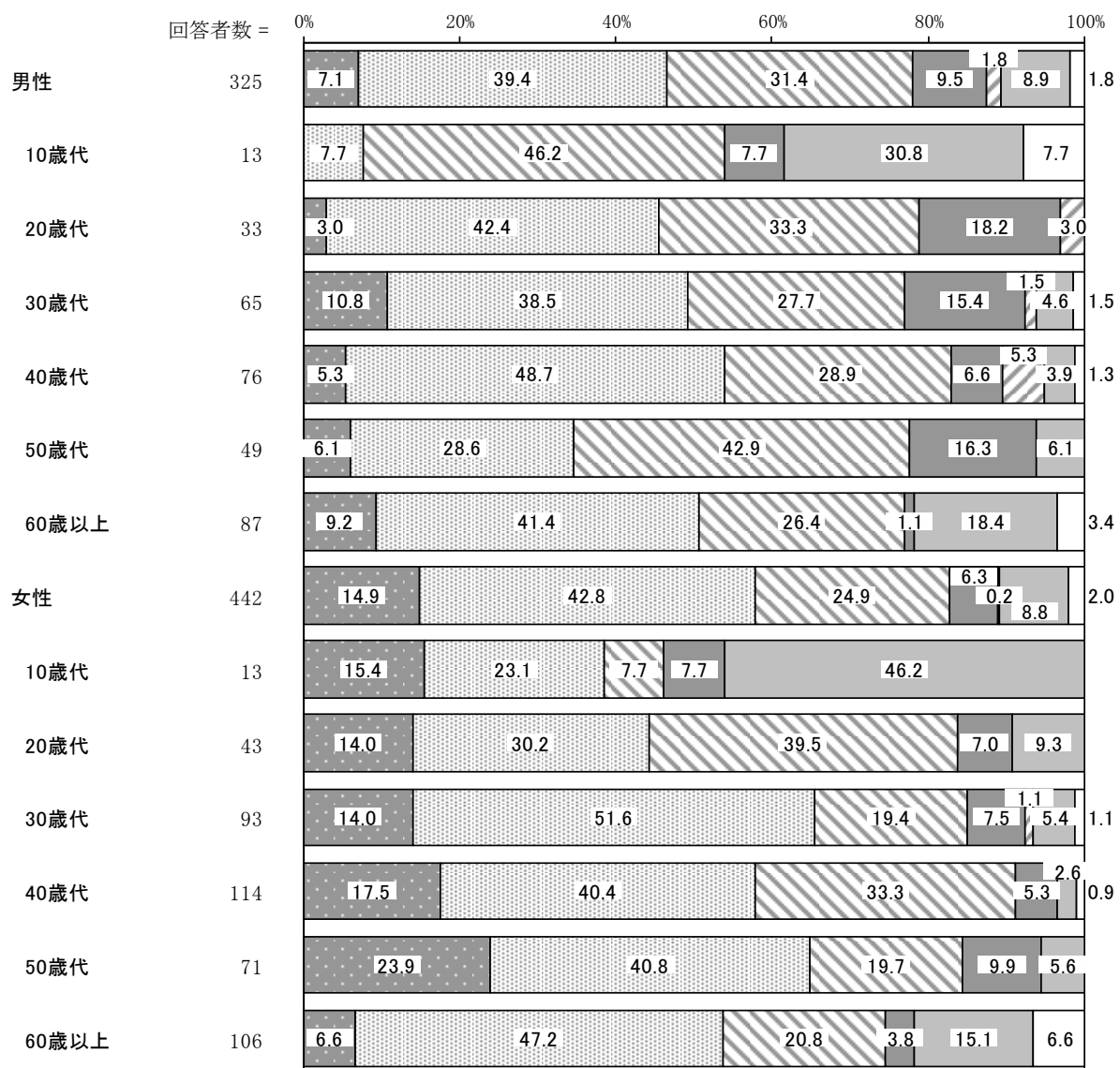


### ③ 職場内における、男女の地位について

#### 【性年齢別】

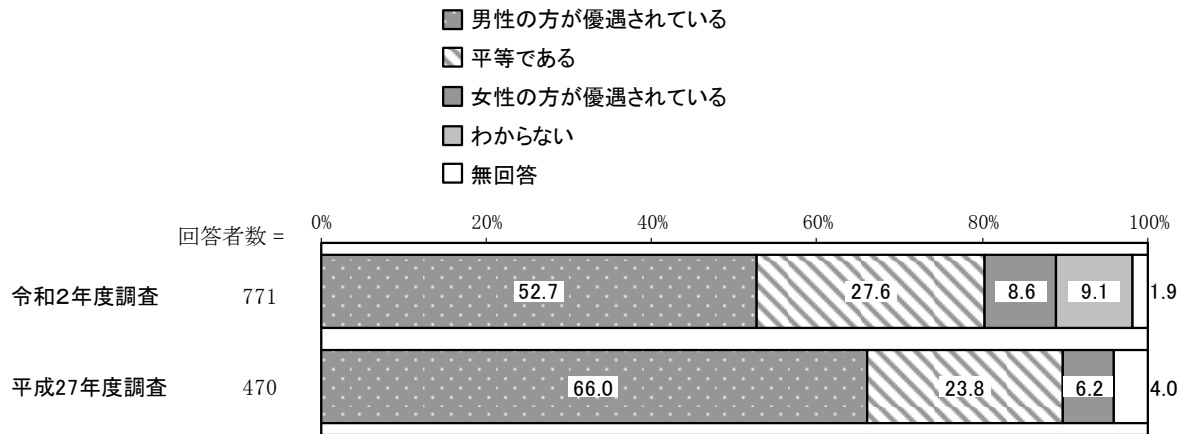
性年齢別でみると、男性に比べ、女性で「男性の方が非常に優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の割合が高く、特に女性の50歳代で「男性の方が非常に優遇されている」の割合が、女性の30歳代で「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の割合が高くなっています。また、女性に比べ、男性で「平等である」「どちらかといえば女性の方が優先されている」の割合が高く、特に男性の20歳代で「どちらかといえば女性の方が優先されている」の割合が、男性の40歳代で「女性の方が非常に優先されている」の割合が高くなっています。

- 男性の方が非常に優遇されている
- 平等である
- 女性の方が非常に優遇されている
- 無回答
- ▨ どちらかといえば男性の方が優遇されている
- どちらかといえば女性の方が優遇されている
- わからない



### 【平成 27 年度調査との比較】

平成 27 年度調査と比較すると、選択肢は異なるものの、「男性の方が優遇されている」の割合が減少しています。

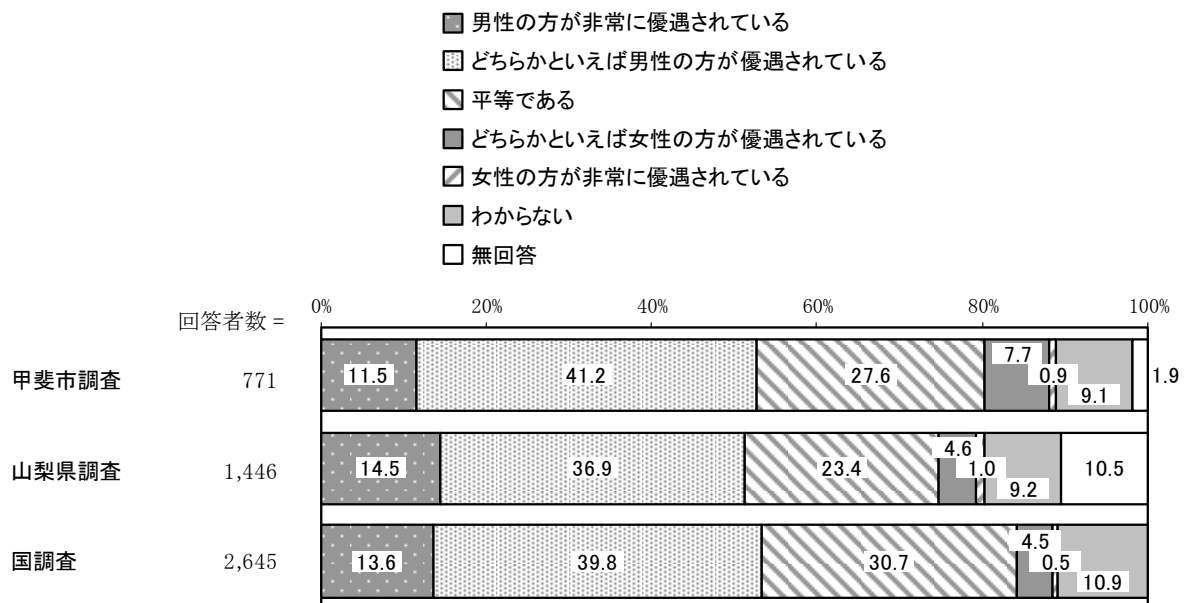


※平成 27 年度調査と比較するために、令和 2 年度調査の「男性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合わせて「男性の方が優遇されている」に、「どちらかといえば女性の方が優遇されている」と「女性の方が非常に優遇されている」を合わせて「女性の方が優遇されている」としています。

また、平成 27 年度調査には「わからない」の選択肢はありませんでした。

### 【山梨県・国との比較】

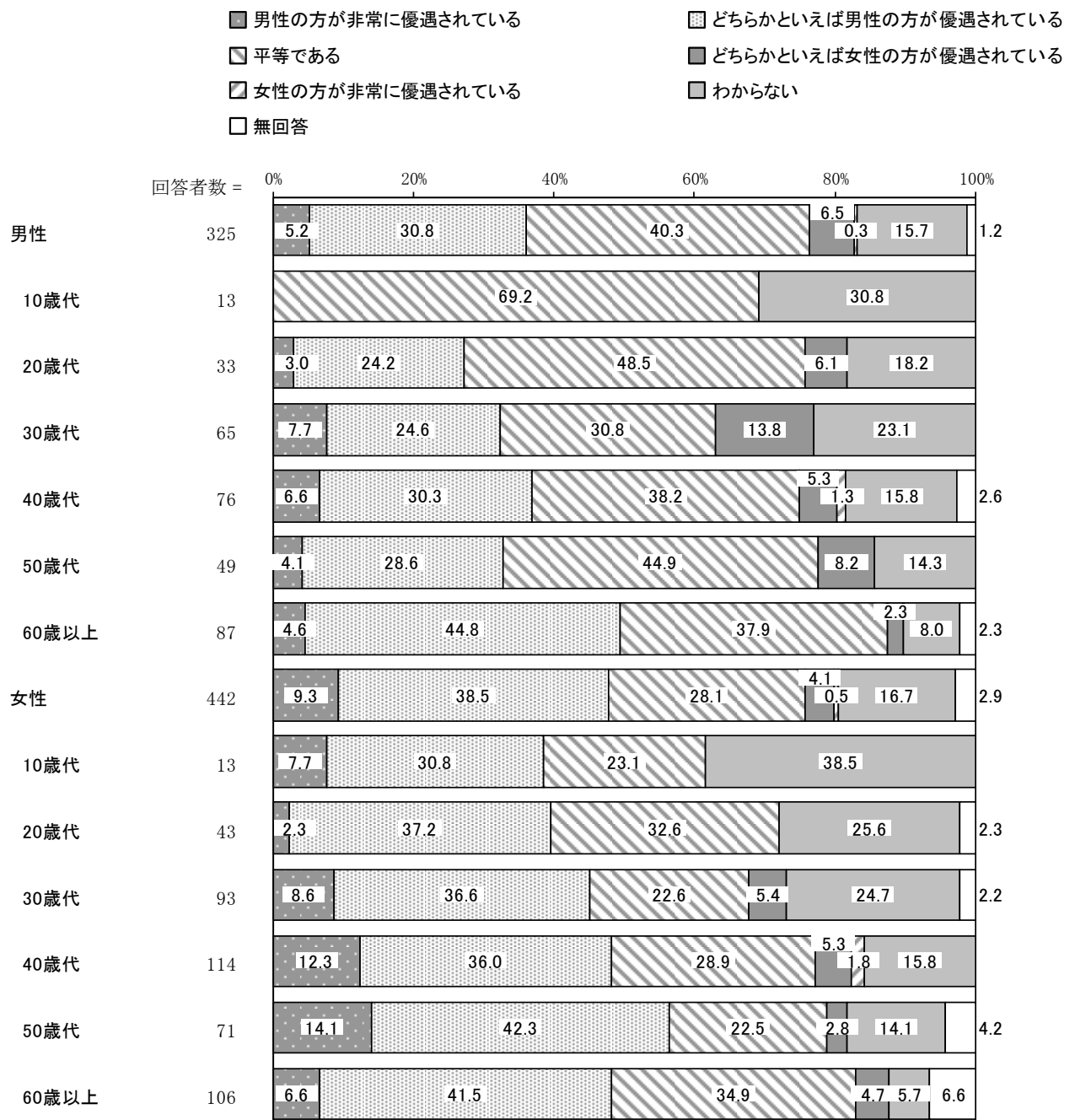
山梨県調査、国調査と比較すると、大きな差異はみられません。



#### ④ 地域（自治会）活動や運営の場における、男女の地位について

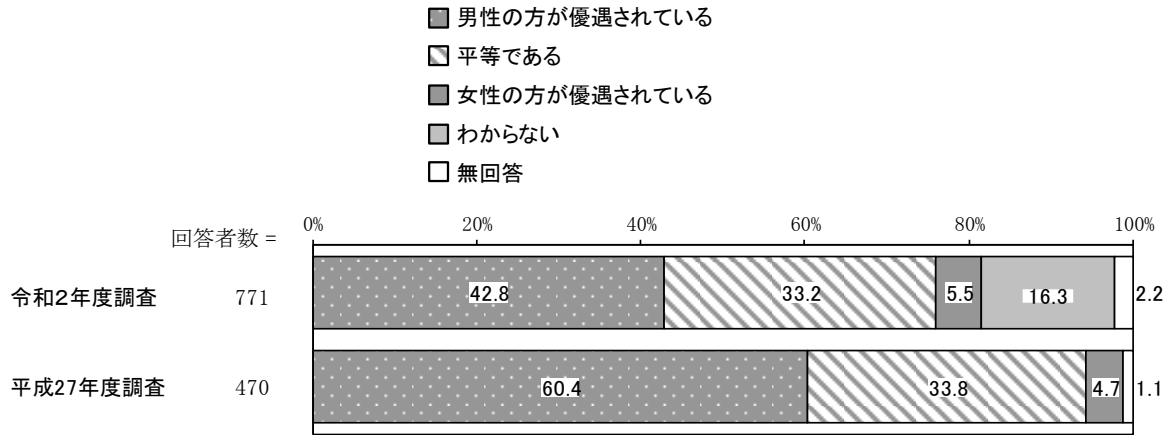
##### 【性年齢別】

性年齢別でみると、男性に比べ、女性で「男性の方が非常に優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の割合が高く、特に女性の50歳代で「男性の方が非常に優遇されている」の割合が、男性の60歳以上で「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の割合が高くなっています。また、女性に比べ、男性で「平等である」「どちらかといえば女性の方が優先されている」の割合が高く、特に男性の30歳代で「どちらかといえば女性の方が優先されている」の割合が高くなっています。



### 【平成 27 年度調査との比較】

平成 27 年度調査と比較すると、選択肢は異なるものの、「男性の方が優遇されている」の割合が減少しています。

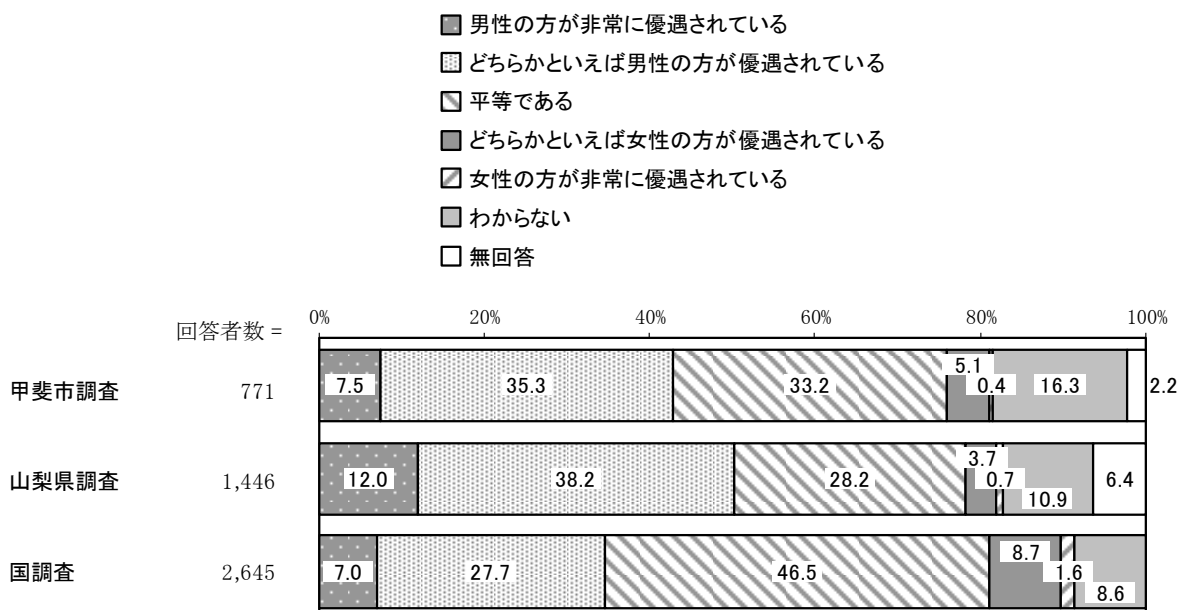


※平成 27 年度調査と比較するために、令和 2 年度調査の「男性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合わせて「男性の方が優遇されている」に、「どちらかといえば女性の方が優遇されている」と「女性の方が非常に優遇されている」を合わせて「女性の方が優遇されている」としています。

また、平成 27 年度調査には「わからない」の選択肢はありませんでした。

### 【山梨県・国との比較】

山梨県調査、国調査と比較すると、「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」を合わせた「男性が優遇されている」の割合が、山梨県調査に比べ低く、国調査に比べ高くなっています。また、「平等である」の割合が、山梨県調査に比べ高く、国調査に比べ低くなっています。

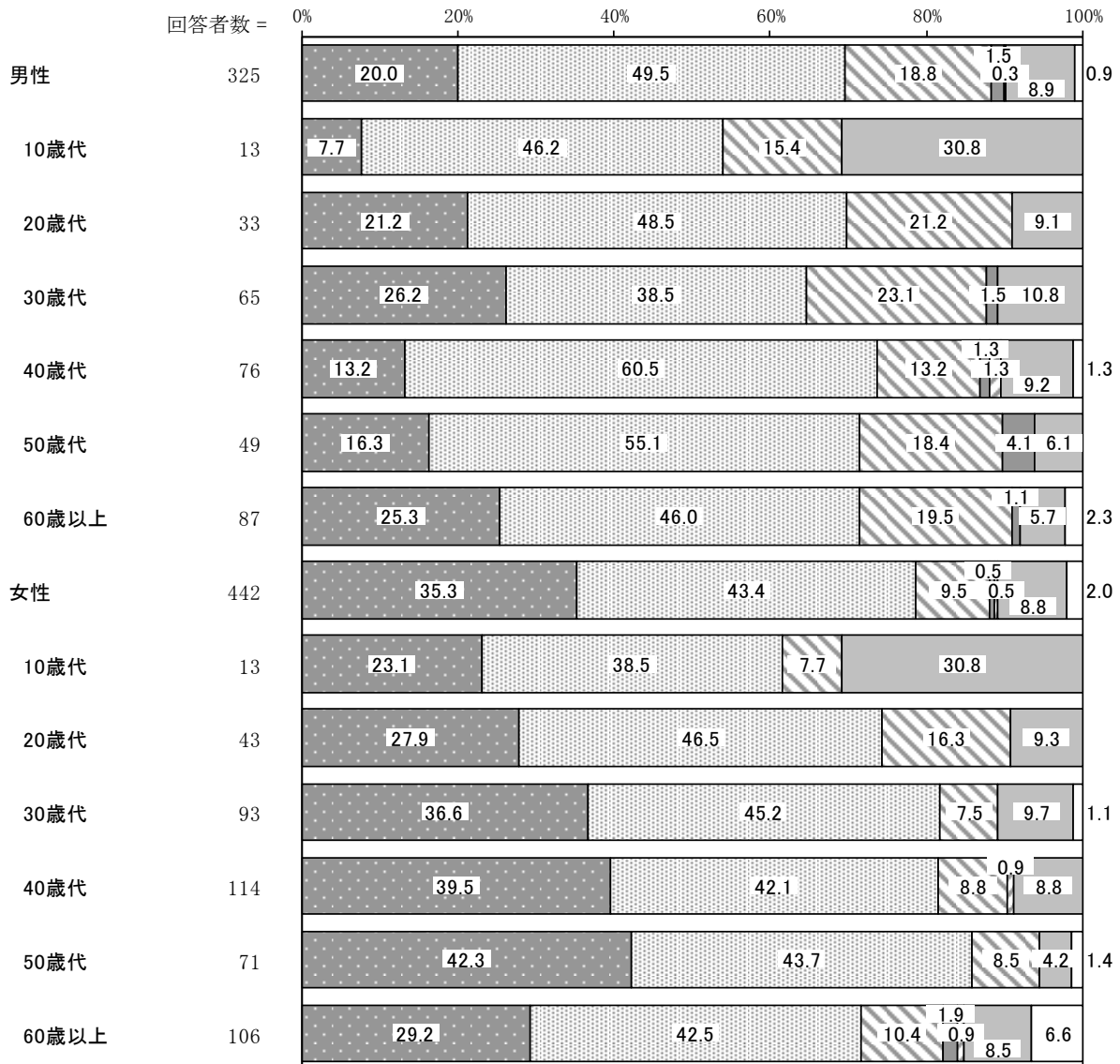


## ⑤ 政治の場における、男女の地位について

### 【性年齢別】

性年齢別でみると、男性に比べ、女性で「男性の方が非常に優遇されている」の割合が高く、特に女性の年齢が高くなるにつれて、その割合が高くなる傾向がみられます。また、女性に比べ、男性で「どちらかといえば男性の方が優遇されている」「平等である」の割合が高く、特に男性の40歳代で「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の割合が高くなっています。

- 男性の方が非常に優遇されている
- どちらかといえば男性の方が優遇されている
- 平等である
- どちらかといえば女性の方が優遇されている
- 女性の方が非常に優遇されている
- わからない
- 無回答

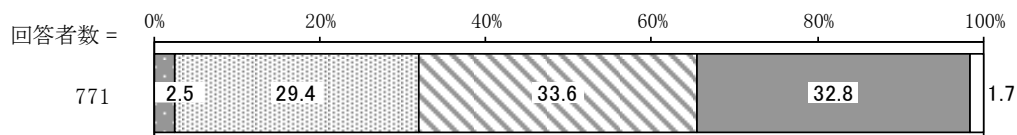


### (3) 固定的性別役割分担意識について

#### ① 「夫は仕事、妻は家庭」という考え方について

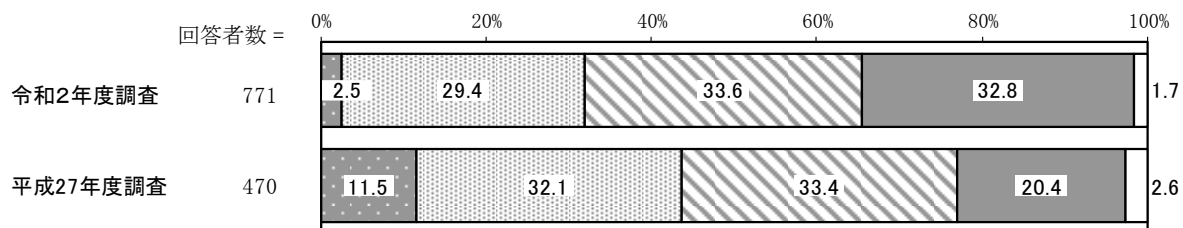
「賛成」と「どちらかといえば賛成」を合わせた“賛成”の割合が31.9%、「どちらかといえば反対」と「反対」を合わせた“反対”の割合が66.4%となっています。

■ 賛成 ■ どちらかといえば賛成 ■ どちらかといえば反対 ■ 反対 □ 無回答



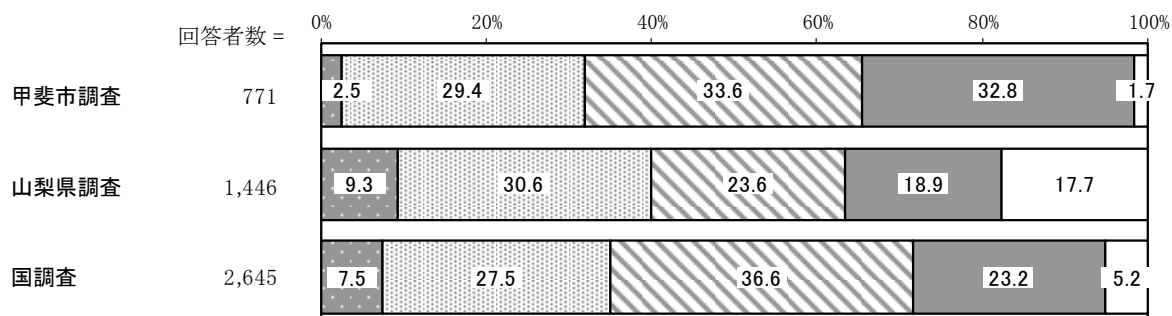
#### 【平成27年度調査との比較】

平成27年度調査と比較すると、“賛成”の割合が減少し、“反対”の割合が増加しています。



#### 【山梨県・国との比較】

山梨県調査と比較すると、山梨県に比べ、“賛成”の割合が低くなっています。また、国調査に比べ、“反対”の割合が高くなっています。

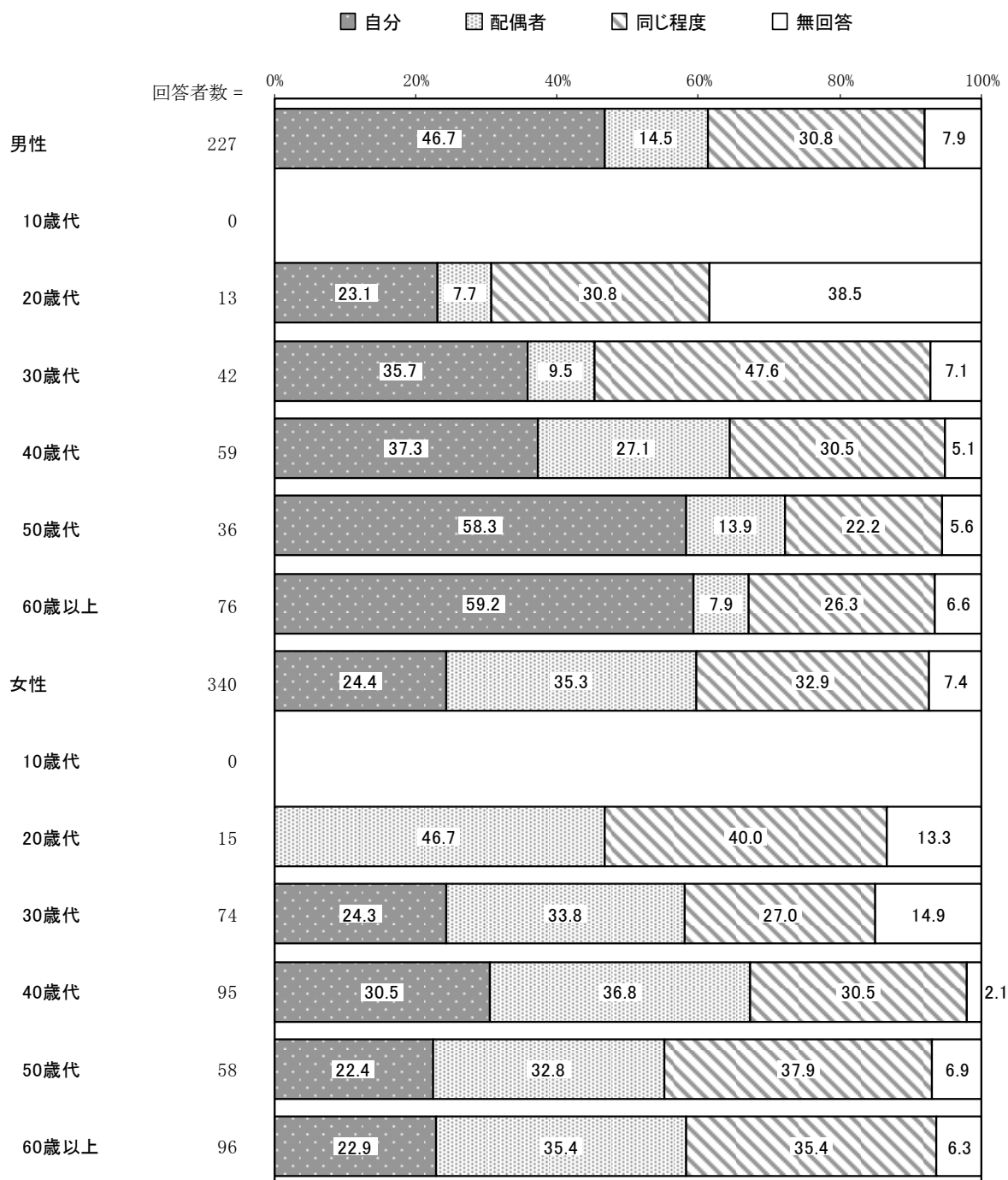


#### (4) 夫婦の家事分担について

##### ① 地域（自治会）行事における夫婦の家事の分担状況

###### 【性年齢別】

性年齢別で見ると、女性に比べ、男性で「自分」の割合が高く、特に男性の60歳以上で、その割合が高くなっています。また、男性に比べ、女性で「配偶者」の割合が高く、特に女性の20歳代で、その割合が高くなっています。また、他に比べ男性の30歳代で「同じ程度」の割合が高くなっています。

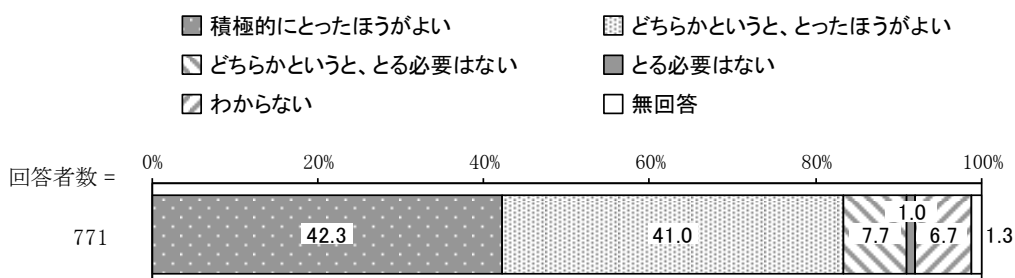




## (5) 家庭・仕事・地域活動のバランスについて

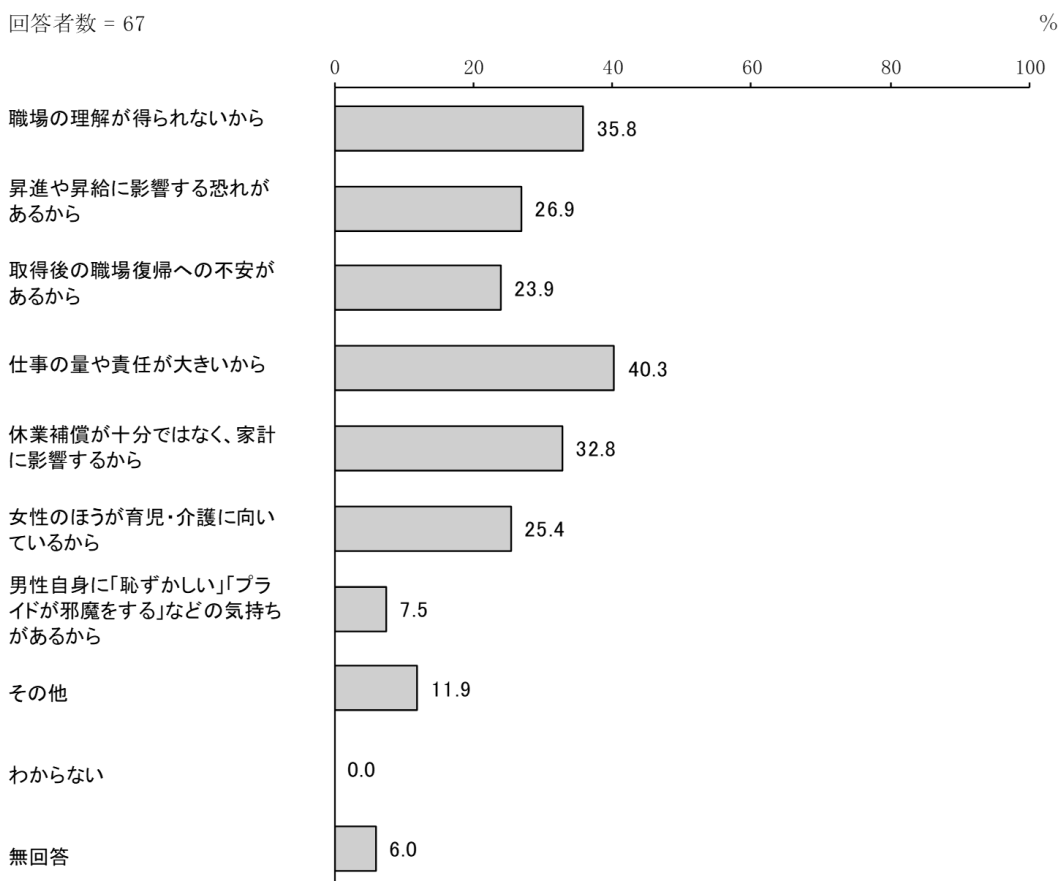
### ① 男性が育児や介護で休みをとることについて

「積極的にとったほうがよい」と「どちらかという、とったほうがよい」を合わせた「とったほうがよい」の割合が83.3%、「どちらかという、とる必要はない」と「とる必要はない」を合わせた「とる必要はない」の割合が8.7%となっています。



### ② 男性が育児や介護で休みをとる必要はないと思う理由

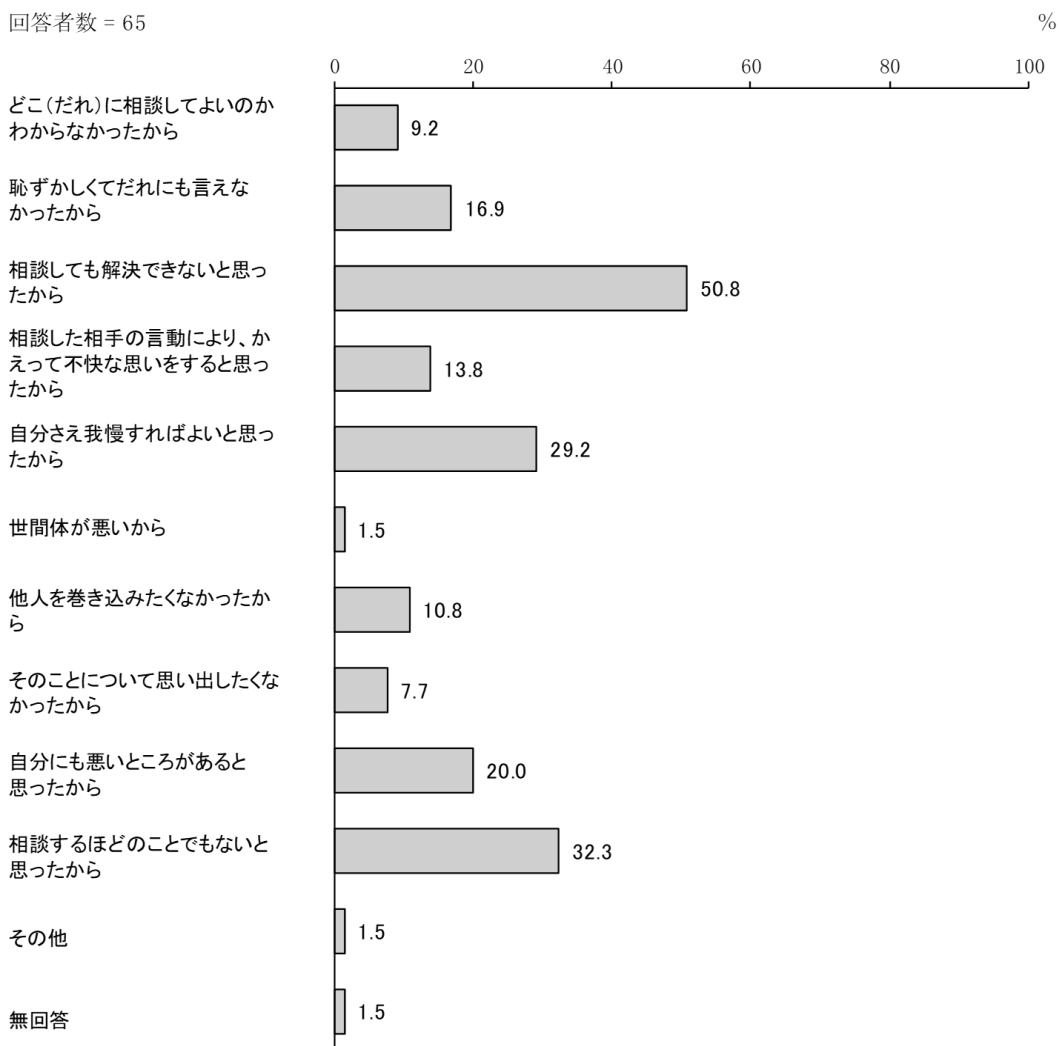
「仕事の量や責任が大きいから」の割合が40.3%と最も高く、次いで「職場の理解が得られないから」の割合が35.8%、「休業補償が十分ではなく、家計に影響するから」の割合が32.8%となっています。



## (6) 性的少数者やドメスティック・バイオレンス (DV) などについて

### ① DVの被害を受けた際だれにも相談しなかった理由

「相談しても解決できないと思ったから」の割合が50.8%と最も高く、次いで「相談するほどのことでもないと思ったから」の割合が32.3%、「自分さえ我慢すればよいと思ったから」の割合が29.2%となっています。

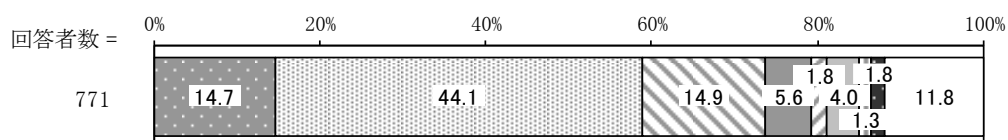


## (7) 生涯を通じた生活について

### ① 生涯を通じて安心して暮らすために必要と思うもの

「自分や配偶者が健康でいること」の割合が44.1%と最も高く、次いで「介護や医療、子育てなどの公的な支援制度が整っていること」の割合が14.9%、「継続して働くことができる環境が整っていること」の割合が14.7%となっています。

- 継続して働くことができる環境が整っていること
- ▨ 自分や配偶者が健康でいること
- ▩ 介護や医療、子育てなどの公的な支援制度が整っていること
- 地域で安心して暮らせる環境が整っていること
- ▨ あらゆる悩みに対応できる相談窓口が整っていること
- ▩ 趣味や地域活動など生きがいをもっていること
- その他
- わからない
- 無回答



# 第 3 章

## 総合目標・基本目標

### 1 総合目標

甲斐市では、平成 22 年 3 月に「甲斐市男女共同参画推進条例」を制定し、男女が互いに個性や能力を認めあい、発揮しあい、共同して家庭や地域、職場などあらゆる分野に参加していける男女共同参画社会の実現を目指して施策を推進してきました。

また、第 2 次甲斐市総合計画では、活力のあふれるまちづくりに重点をおきながら、甲斐市の市名の由来でもある「交（か）い」と「甲斐市まちづくり基本条例」に基づき、交流と協働の推進を軸として、「緑と活力あふれる生活快適都市」の実現に向けて取り組んでいます。

これらを踏まえ、本プランでは第 3 次甲斐ヒューマンプランの総合目標を引き継ぎ、「男女が共に支えあう 生活快適都市をめざして」を総合目標として定めます。

**男女が共に支えあう 生活快適都市をめざして**

## 2 / 基本目標

### 基本目標Ⅰ 男女共同参画社会に関わる人権の確保と意識づくり

誰もが自分の生き方を選択し、個性や能力を発揮しながら自分らしく生きていけるよう、固定的な性別役割分担意識を解消し、市民が性別に関わりなく多様な生き方を選択でき、お互いを尊重し認め合う意識を醸成します。

また、すべての人が男女共同参画に関する認識を深められるよう、男女共同参画を進める教育・学習を推進するとともに、進学・就職等において女性の進出が少ない理工系分野などにも目を向けることができるよう、本人だけではなく保護者や教員等にも男女共同参画の視点に立った進路指導についての理解促進を行います。

### 基本目標Ⅱ 男女共同参画による地域社会づくり

男女がともに、より良い地域づくりについて考え行動することは、男女共同参画社会を実現するための第一歩です。そのため、男女が互いに対等な立場で、地域活動等に積極的に参加できるように支援します。また、地域活動の様々な分野で女性が意思決定・方針決定過程へ参画できるように女性自身が力をつけること（エンパワーメント）の支援を行うとともに、環境整備を進めます。

さらに、東日本大震災や平成30年7月豪雨、令和2年7月豪雨などの大規模な災害から防災・減災への女性参画の重要性を鑑み、男女共同参画の視点を取り入れた「減災」の取組について充実を図ります。

### 基本目標Ⅲ 女性が活躍できる環境づくり（女性活躍推進計画）

男女共同参画社会の実現のためには、雇用の分野において、男女の平等と働きやすい環境の実現が必要です。多様な働き方を選択するためのサービスの充実により、男女ともに働きやすい環境整備を進めるとともに、ワーク・ライフ・バランスの実現が図れるよう労働時間の短縮をはじめとする働き方の見直しや柔軟な就労形態の整備等の啓発に努めます。また、一人ひとりが個性と能力を発揮して働くことができるよう、職場における男女差別をなくすための取組や、各種制度の取得・普及の促進により、様々な分野で「女性の力」が十分に発揮されるよう支援を進めます。

## 基本目標Ⅳ 健康で安心できる生活の確保

重大な人権侵害であるドメスティック・バイオレンス（DV）などに対応するため、DV や各種ハラスメントを許さない社会意識の醸成、相談体制の整備などを行うとともに、若年層に対してもデートDVの被害者にも加害者にもならないよう教育及び周知・啓発に努め、安心して暮らせるまちづくりを推進します。

あらゆる分野における男女共同参画社会を推進するためには、生涯を通して健康で安心して豊かに暮らせる生活環境を整えることが重要です。生涯に渡り男女の健康づくりを支援するとともに、様々な困難に直面する男女に対し、生活の自立と安定のための支援を行います。

加えて、高齢者や障がい者、外国人等の、生活上の困難に陥りやすい人々に対する支援体制の充実に努めます。

## 基本目標Ⅴ 男女共同参画社会形成に向けた計画の推進

本市における男女共同参画を推進していくためには、市や事業者、市職員に対し計画内容の浸透を図るとともに、市自ら、男女共同参画を積極的に推進することが必要になります。

今後さらに男女共同参画社会の推進の充実に図るため、市・市民・事業者がそれぞれの役割を担い、協働して地域社会全体で男女共同参画社会の実現に向けて取組を進めていきます。

### 3 / 第4次甲斐ヒューマンプランにおけるSDGsの取組

SDGs（持続可能な開発目標：Sustainable Development Goals）は、平成27年（2015年）9月の国際サミットで決められた令和12年（2030年）までの国際社会共通の開発指針であり、気候変動や経済的不平等、イノベーション等を優先課題として盛り込み、持続可能で多様性と包摂性のある社会を実現することを目標としているものです。

このSDGsは、開発途上国だけでなく、先進国も含めたすべての国が取り組むべき普遍的（ユニバーサル）な目標となっており、持続可能な社会を実現するための17のゴールと169のターゲットで構成されています。「誰一人取り残さない」という理念のもと、達成に向け私たち一人ひとりができることをしっかりと考え、一步を踏み出すことが求められています。

本計画においては、SDGsの17のゴールのうち「4. 質の高い教育をみんなに」、「5. ジェンダー平等を実現しよう」、「10. 人や国の不平等をなくそう」と特に関連しています。

#### 【SDGsの目標との対応】



4.7 2030年までに、持続可能な開発のための教育及び持続可能なライフスタイル、人権、男女の平等、平和及び非暴力的文化の推進、グローバル・シチズンシップ、文化多様性と文化の持続可能な開発への貢献の理解の教育を通して、全ての学習者が、持続可能な開発を促進するために必要な知識及び技能を習得できるようにする。



5.c ジェンダー平等の促進、並びに全ての女性及び女子のあらゆるレベルでの能力強化のための適正な政策及び拘束力のある法規を導入・強化する。



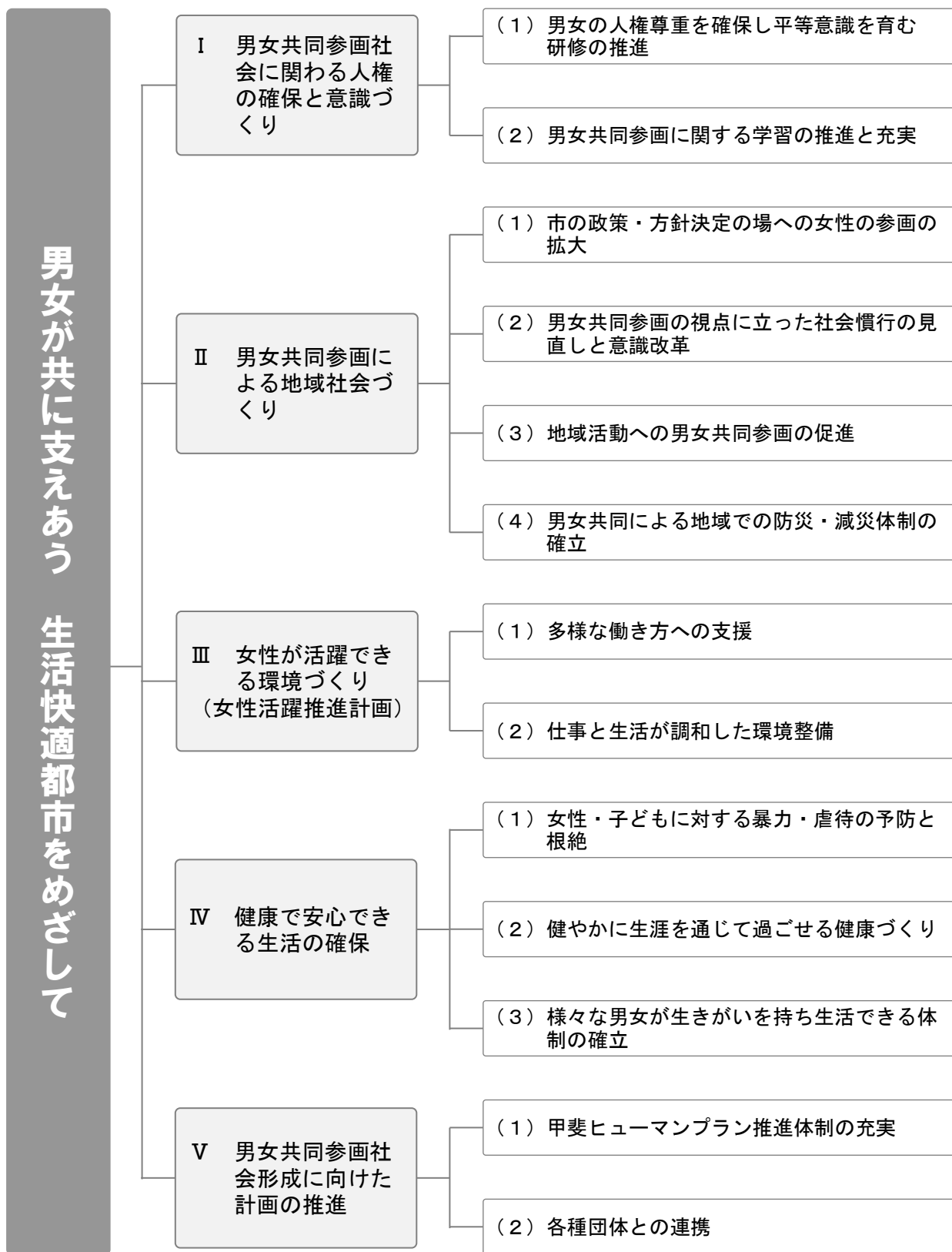
10.4 税制、賃金、社会保障政策をはじめとする政策を導入し、平等の拡大を漸進的に達成する。

## 4 施策体系図

[ 総合目標 ]

[ 基本目標 ]

[ 重点目標 ]





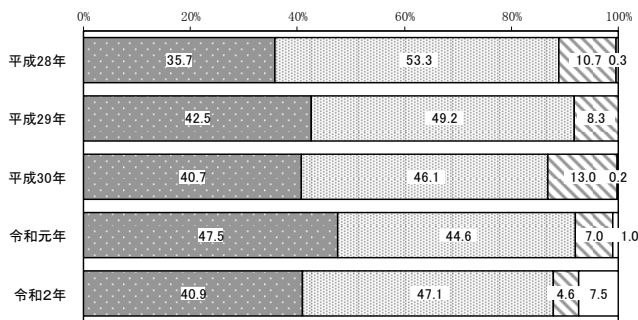
# 第4章

## 施策の展開

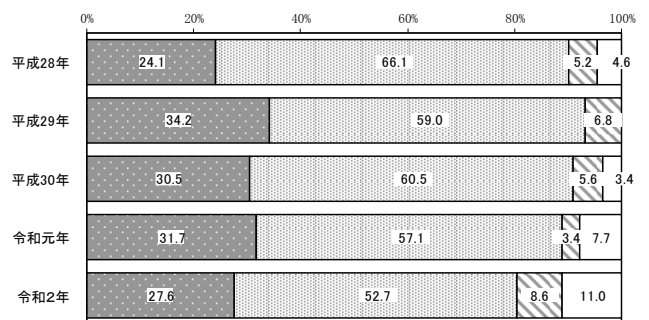
### I 男女共同参画社会に関わる人権の確保と意識づくり

#### 【成果】

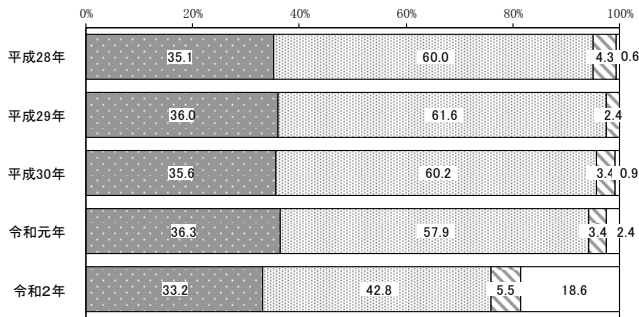
家庭生活における、男女の地位について



職場における、男女の地位について



地域における、男女の地位について



- 平等
- ▨ どちらかといえば男性の方が優位
- ▩ どちらかといえば女性の方が優位
- わからない・無回答

資料：甲斐市「平成28年～令和2年度男女共同参画に関わる意識調査」

第3次甲斐ヒューマンプランを基に毎年、市内各地で啓発活動やアンケート調査を実施しました。上記のアンケートの結果より、家庭や職場、地域において、「どちらかといえば男性が優位である」の割合が低くなっていることがうかがえます。

## 【現状と課題】

アンケート調査結果（P18）をみると、「夫は仕事、妻は家庭」という考え方について、“賛成”の割合が31.9%、“反対”の割合が66.4%となっています。平成27年度調査と比較すると、“賛成”の割合が11.7ポイント減少しており、固定的な性別役割分担意識を持つ人は少なくなっている状況がうかがえます。

一方で、家庭生活においては、女性が「男性の方が非常に優遇されている」と感じている割合が高いのに対し、男性は「平等である」の割合が高くなっており、男女差がみられます。また、学校、職場内、地域（自治会）活動においても女性が「男性の方が非常に優遇されている」の割合が高いのに対し、男性は「平等である」「どちらかといえば女性の方が優先されている」の割合が高くなっており、意識の解消には至っていません。

より長い人生を見据え、性別に基づく固定的な役割分担意識や性別に関する偏見・固定観念にとらわれずに、「教育、仕事、老後」という単線型の人生設計ではなく、人生ステージに応じた様々な働き方、学び方、生き方を選べるよう、男女共同参画の視点を踏まえた生涯学習や能力開発を推進する必要があります。

### （１）男女の人権尊重を確保し平等意識を育む研修の推進

性別にとらわれず男女平等意識が浸透した社会を目指すためには、子どもの頃からの人権教育が重要となります。それぞれの個性と能力を十分発揮し、将来を見通して自己形成ができるよう家庭・学校・職場・地域のあらゆる場において男女共同参画に関する学習機会を提供します。

#### ① 男女共同参画に関する法識字（リーガル・リテラシー）の向上

取組内容	主な所管
男女共同参画に関する法律を学習する機会を提供します。	市民活動支援課
男女共同参画推進条例を学習する機会を提供します。	市民活動支援課

② 固定的性別役割分担意識の是正

取組内容	主な所管
固定的性別役割分担意識の変革を図るため、生活習慣や制度を見直すための研修を実施します。	市民活動支援課
家事、育児や介護を家族で分け合い支え合うための意識啓発や情報提供に努めます。	市民活動支援課 子育て支援課 長寿推進課
男女共同参画に関する標語、作文などの募集や関連する情報を積極的に提供します。	市民活動支援課

③ 家庭・学校・職場・地域における男女平等をはじめとする人権教育の推進

取組内容	主な所管
家庭において、性別にとらわれず、協力し合う男女平等の意識啓発に努めます。	市民活動支援課
学校において、男女平等などの人権教育を進めます。	市民活動支援課 学校教育課
職場において、性別にとらわれない労働環境や雇用体制づくりの働きかけを推進します。	市民活動支援課
地域における男女平等などの人権教育の推進を図ります。	市民活動支援課

## (2) 男女共同参画に関する学習の推進と充実

すべての市民が人権尊重への理解を深められるよう、男女共同参画に関する情報や学習機会を提供します。

また、子どもたちが性別に関わりなく一人ひとりの個性と能力を大切にしたい進路を選ぶことができるような進路指導、学校教育を推進します。特に、女性の進出が少ない理工系分野についても、女子生徒に対し十分な情報を提供します。

### ① 男女共同参画の学習体制の充実

取組内容	主な所管
すべての年代の男女が社会のあらゆる分野に参画していくため、男女共同参画の学習会や講座などの情報を提供します。	市民活動支援課
公共施設に男女共同参画に関する情報提供のコーナーを設置します。	市民活動支援課

### ② 男女共同参画の視点に立った進路指導、学校教育の推進

取組内容	主な所管
市内の学校教員を対象とした研修会を開催し、性別にとらわれない進路指導・キャリア教育を推進します。	市民活動支援課 学校教育課
地域の協力を得ながら、小・中学校における事業所等への訪問・見学、職場体験活動を実施し、男女共同参画の視点に立った望ましい勤労観や職業観を育成します。	市民活動支援課 学校教育課

### ③ あらゆる分野において活躍できる女性の人材育成

取組内容	主な所管
理工系分野など従来女性が少なかった分野への女性のチャレンジを支援するための情報提供及び講座を開催します。	市民活動支援課
あらゆる分野で活躍する女性研究者、大学生等を中学校・高校に招き、女子中高生の女性活躍に対する興味・関心を高めます。	市民活動支援課 学校教育課

## Ⅱ 男女共同参画による地域社会づくり

### 【成果】

第3次甲斐ヒューマンプランを基に、毎年、審議会等における女性の登用状況の調査を実施しました。しかしながら、数値に大きな変化は見られず、成果があまり出ていない状況です。

### 【現状と課題】

本市の審議会等における女性委員の登用率は目標値の30%には達しておらず、女性の参画があまり進んでいない状況がみられます。

また、アンケート調査結果（P17）においても、政治の場では「男性の方が非常に優遇されている」と感じている割合が高くなっていることから、様々な活動の中で、男女双方がバランスよく意思決定過程に参画できるような仕組みづくりを一層促進する必要があります。さらに、女性が立候補や議員活動しやすい環境の整備や政治に参画しようとする女性の交流の機会の積極的な提供、人材の育成等が必要です。

加えて、夫婦の家事分担について（P19）、地域（自治会）行事は男性が参加している割合が高くなっています。

地域活動等への参画には、男女を問わず、仕事とのバランスのほか、参加へのきっかけづくりが重要となります。性別や世代に関係なく、男女がともに地域活動を担う必要性について啓発するとともに、地域活動に誰もが参加できる仕組みを検討していくことが必要です。

## (1) 市の政策・方針決定の場への女性の参画の拡大

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の拡大に向け、市が率先して審議会等の委員への女性の選任に取り組むとともに、市役所内における女性の職域の拡大と管理職への積極的な登用に努めます。

また、地域で働く女性に対し研修や情報提供を行い、女性の昇進に対する意識・意欲を醸成します。

### ① 市政等への参画の促進

取組内容	主な所管
女性の声を政策に反映する機会の充実に努めます。	全課
政策決定の場への女性の参画を拡大するため、講演会や学習会などの情報提供や開催を支援します。	全課

### ② 各種審議会委員等への女性の積極的な登用

取組内容	主な所管
各種審議会委員などへの女性の登用率 30%程度を目指します。	全課
市役所内における女性の職域の拡大と管理職への積極的な登用に努めます。	人事課

### ③ 女性の人材育成と情報の提供

取組内容	主な所管
女性リーダー養成のため、会議の持ち方・進め方を含めた様々な内容の研修を実施します。	市民活動支援課
男女共同参画に関する啓発活動を実施するグループの育成の支援と活用するための情報提供を行います。	市民活動支援課
地域において指導的立場で活動するための学習会を開催します。	市民活動支援課
男女平等の文化を拡充するための研修を実施します。	市民活動支援課

## (2) 男女共同参画の視点に立った社会慣行の見直しと意識改革

地域における古いしきたりや因習は、女性の地域への参画を阻むものです。それらの社会慣行を見直し男女が同じ立場で地域活動に参加できるよう、研修や情報提供を通じて各団体へ働きかけます。

### ① 地域における因習・慣習の見直し

取組内容	主な所管
男女共同参画を阻害する古いしきたり、因習、社会慣行などの背景にある固定的性別役割分担意識を解消していくための研修会や講座を開催し、啓発活動の充実を図ります。	市民活動支援課
地域において性別の偏りにつながる慣習を見直す文化を拡充します。	市民活動支援課
固定的性別役割分担意識の変革のための調査や研究、情報の収集や提供に努めます。	市民活動支援課

## (3) 地域活動への男女共同参画の促進

地域における特定の活動で、性別や年齢等による参加の偏りが生じるようなことがなく、地域活動に男女共同参画の視点が反映されるよう働きかけるとともに、地域活動への積極的な参加を促します。

### ① 地域活動へ参画するための条件整備

取組内容	主な所管
自治会組織の運営などに女性の積極的な参画を呼びかけます。	市民活動支援課
住みよい地域づくりのために、世代を超えた男女の参画を呼びかけます。	市民活動支援課
託児や介護サービスを積極的に利用し、家族が活動しやすい環境づくりを推進します。	子育て支援課 長寿推進課
豊かなまちづくりのために、ボランティア活動などの情報提供と自主的参加を促進します。	全課

#### (4) 男女共同による地域での防災・減災体制の確立

防災に関する政策・方針決定過程及び災害対策の現場における女性の参画を拡大し、男女共同参画の視点を取り入れた防災体制を確立します。

##### ①男女共同参画の視点を取り入れた災害対策

取組内容	主な所管
災害対策に男女の多様な視点や発想が活かされるように自主防災組織の取組に男女共同参画の視点を取り入れます。	市民活動支援課 防災危機管理課
避難所での男女の生活のニーズの違いに配慮し、自主防災組織や避難所運営組織の意思決定の場に女性の登用を促進します。	市民活動支援課 防災危機管理課





### Ⅲ 女性が活躍できる環境づくり（女性活躍推進計画）

#### 【現状と課題】

アンケート調査結果（P13）をみると、職場内では、男性に比べ、女性で「男性の方が非常に優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の割合が高く、また、女性に比べ、男性で「平等である」「どちらかといえば女性の方が優先されている」の割合が高くなっています。

加えて、男性が育児や介護で休みをとることについて（P20）、“とったほうがよい”の割合が83.3%、“とる必要はない”の割合が8.7%となっています。また、“とる必要はない”と思われる理由は、「仕事の量や責任が大きいから」の割合が40.3%と最も高く、次いで「職場の理解が得られないから」の割合が35.8%、「休業補償が十分ではなく、家計に影響するから」の割合が32.8%となっており、育児や介護休業は男性がとりづらい状況がみられます。

現在、新型コロナウイルス感染症などを契機とした、テレワークの導入やオンラインの活用が進んでいます。

長時間労働の削減や生産性の向上などの働き方改革が進むと男性も子育て・介護に参加しやすくなり、女性が二者択一を迫られることなく働くことができるため、性別にかかわらず、多様な働き方をより安心して選択できる環境の整備をさらに進めていく必要があります。

## (1) 多様な働き方への支援

就業している男女が均等な機会と待遇を得られるよう、意識啓発に努め、研修や相談支援の体制を整えるとともに、女性が能力を十分に発揮し活躍することができるよう、保育サービスの充実に努め、企業の働き方改革や能力向上のための学習機会の提供など支援を行います。

また、職場におけるハラスメントを防止するため、企業や市民に対する啓発活動を進めます。

### ① 働く場における男女の均等な機会と待遇の確保

取組内容	主な所管
仕事と育児、介護など家庭生活との両立に関する意識啓発を推進します。	市民活動支援課 子育て支援課 長寿推進課
男女の性にとらわれず、個人の能力を活かすことができる職場環境づくりへの意識啓発を推進します。	市民活動支援課 商工観光課
障がい者基幹相談センターにおける障がい者への就業支援と相談支援の充実に努めます。	福祉課

### ② 女性が活躍するための支援

取組内容	主な所管
女性の職業意識向上のための学習会や情報を提供します。	市民活動支援課 商工観光課
女性の起業に対し、関係機関と連携し経営知識の学習や情報提供など積極的な支援を図ります。	市民活動支援課 商工観光課
企業に対し、パワーハラスメント、セクシャルハラスメント、マタニティハラスメント等の防止を呼びかけます。	市民活動支援課
パワーハラスメント、セクシャルハラスメント、マタニティハラスメント等を受けた女性の保護及び支援を行います。	市民活動支援課

### ③ 長時間労働の削減と生産性向上の推進

取組内容	主な所管
通勤負担の軽減を図るため、事業所に対してテレワーク、オンライン会議など柔軟な働き方について、研究・啓発を行います。	市民活動支援課 商工観光課
無線通信技術システムやツールの導入、クラウドサービスの利用といったICTの利活用について、ウェブサイト等で情報提供を行います。	市民活動支援課 商工観光課

### ④ 農業・自営業に従事する女性の労働環境の整備

取組内容	主な所管
仕事と家事のバランスを図るため、労働条件の向上や給与制度などの家族経営協定の導入を促進します。	農林振興課
家庭内に残る固定的性別役割分担意識の見直しを図ります。	市民活動支援課

### ⑤ 多様なライフスタイルに応じた保育サービスの整備充実

取組内容	主な所管
保護者の就労形態の多様化に対応するため、保育所・認定こども園などと連携を図りながら、延長保育・預かり保育など保育内容の充実に努めます。	子育て支援課
児童館での放課後児童クラブを充実させ、夫婦共働き家庭等の子どもの放課後の居場所づくりに努めます。	子育て支援課

## (2) 仕事と生活が調和した環境整備

労働基準法、育児・介護休業法に基づく制度の定着と活用を促進し、女性の復職について企業に働きかけるとともに、ハラスメントの防止や男性・子どもの生活自立に努め、女性が安心して妊娠・出産や社会進出ができる環境づくりを推進します。

### ① 育児・介護休業制度の普及と取得の促進

取組内容	主な所管
育児、介護休業法など各種法制度の定着に向けた啓発を行います。	市民活動支援課 商工観光課
安心して妊娠、出産ができ、産前産後休業、育児休業を取得し、再び職場復帰できる環境づくりを働きかけます。	市民活動支援課 商工観光課
安心して出産できるようマタニティハラスメントは違法であることを周知します。	市民活動支援課

### ② 男性、子どもの生活自立のための取組

取組内容	主な所管
男性、子どもの生活の自立と女性が社会に出やすい環境づくりを進めます。	市民活動支援課

## IV 健康で安心できる生活の確保

### 【成果】

第3次甲斐ヒューマンプランに基づき、甲斐市ではDV相談専用ダイヤルを設置しています。広報での周知や市内の商業施設等の女性トイレに相談カードの設置を行うなどをし、平成28年度から令和元年度までの相談人数は51人となっています。

### 【現状と課題】

アンケート調査結果（P21）をみると、DVの被害を受けた際だれにも相談しなかった理由として、「相談しても解決できないと思ったから」の割合が50.8%と最も高く、次いで「相談するほどのことでもないと思ったから」の割合が32.3%、「自分さえ我慢すればよいと思ったから」の割合が29.2%となっています。そのため、暴力の被害者が躊躇せずに被害を訴え、又は相談し、包括的に支援が受けられるよう、関係機関が連携し、医療や法的支援など被害者の立場に立った効果的な支援体制の整備を進める必要があります。

また、生涯を通じて安心して暮らすために必要と思うものについては、「自分や配偶者が健康でいること」の割合が44.1%と最も高く、次いで「介護や医療、子育てなどの公的な支援制度が整っていること」の割合が14.9%、「継続して働くことができる環境が整っていること」の割合が14.7%となっています。

生涯を通じた健康の保持のためには、年齢や性別に応じた的確な保健・医療を受けることが必要です。女性においてはその心身の状況が思春期、妊娠・出産期、更年期、老年期等人生の各段階に応じて大きく変化するという特性があります。

人生100年時代の到来に伴って男女ともに仕事をする期間が長くなるであろう今後においては、長期的、継続的かつ包括的な観点に立って健康の増進を支援していくことが重要であるため、ライフステージに応じた健康づくりに取り組める施策を推進することが必要です。

## (1) 女性・子どもに対する暴力・虐待の予防と根絶

女性に対する暴力は、女性の人権を踏みにじるもので決して許されるものではなく、それが社会的な問題であるという認識を広く浸透、徹底させるため、実態に即した教育や啓発を行います。

また、セクシュアルハラスメントやストーカー行為等を防止するため、相談窓口の周知を行うとともに、関係機関と連携し、企業や市民に対する啓発活動を進めます。

### ① いのちと性と心の尊重

取組内容	主な所管
女性に対するあらゆる形態の暴力の根絶を目指して女性の人権保護に関する研修を実施します。	市民活動支援課
子ども、大人、全ての人々がお互いのいのちや性の尊厳について考える教育の推進に努めます。	市民活動支援課 学校教育課
子どもの人権を守るために、親としての責任についての意識啓発に努めます。	市民活動支援課 子育て支援課
男女の人権尊重についての社会の意識を高めるため、広報誌や冊子などにより意識啓発を推進します。	市民活動支援課

### ② 配偶者等からの暴力への対応

取組内容	主な所管
配偶者などから暴力を受けるドメスティック・バイオレンス（DV）は、人権侵害であるとの意識啓発を推進します。	市民活動支援課
気軽に相談できるように、専門の相談窓口を設置し、専用電話による相談業務を行います。	市民活動支援課

### ③ セクシュアルハラスメントやストーカー行為等の防止対策の推進

取組内容	主な所管
学校、職場、地域などにおけるセクシュアルハラスメントの防止の意識啓発を推進します。	市民活動支援課
ストーカー行為などを防止するため、関係機関との連携を図り、根絶に向けた意識啓発に努めます。	市民活動支援課
DV、ストーカー行為などの被害者の保護のために住民基本台帳事務における支援措置を実施します。	市民窓口課

### ④ 若年層に対する教育及び周知・啓発の推進

取組内容	主な所管
デート DV をなくすために若者に対する啓発活動を実施します。	市民活動支援課 学校教育課

### ⑤ 相談体制の充実と連携強化

取組内容	主な所管
「一時保護マニュアル」を関係機関へ配布し、被害者等の情報管理の徹底を周知します。	市民活動支援課
家庭児童関係支援、非行・更生支援、障がい者支援などの相談窓口や専門機関についての情報の周知を図ります。	子育て支援課 福祉課

### ⑥ 自立支援の充実

取組内容	主な所管
現在の居所を一時的に離れた上で、起居を共にして生活相談又は生活指導を至急受ける必要がある母子（子は義務教育終了前に限る）を母子生活支援施設への入所など、必要な支援を行います。	子育て支援課
市内民間団体の運営するシェルターを利用することが被害者の緊急時における安全の確保につながるため、それらに対する財政的支援などを行います。	市民活動支援課

## (2) 健やかに生涯を通じて過ごせる健康づくり

妊娠から出産期において、安心して妊娠・出産できる環境づくりのため、妊娠・出産・育児に関する母子保健施策の充実を図ります。また、健康診査や保健指導、スポーツ活動等の充実し、生涯を通じた男女の健康づくりを支援します。

### ① 性と生殖に関する女性の自己決定権が尊重される環境づくり

取組内容	主な所管
性と生殖に関する女性の自己決定権が保障されるよう、リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康/権利）概念の浸透・理解を図ります。	市民活動支援課
家庭や学校などいろいろな機会を通じ、性の尊重と理解の促進に関する学習の充実を図ります。	市民活動支援課 学校教育課

### ② 安心して妊娠・出産・育児ができる体制づくり

取組内容	主な所管
妊娠・出産・乳幼児期までの一貫した健康診査、保健指導等が受けられる体制の充実を図ります。	健康増進課
妊娠から出産時期において、パートナーである男性として理解しなければならないことを学ぶ機会の提供に努めます。	健康増進課

### ③ ライフステージに応じた健康づくりを支援する体制づくり

取組内容	主な所管
成人期・高齢期の人に対して、より健康を保持・増進できるように、健康診査、保健指導、相談体制の充実を図ります。	健康増進課 長寿推進課
心の病、心の不調の予防、早期発見、改善のために相談できる体制づくりを図ります。	健康増進課



#### ④ スポーツ活動の推進

取組内容	主な所管
各種スポーツ事業をはじめ、青少年育成や生涯学習、また自治会や地域福祉等に「ラジオ体操」を取り入れ、健康なまちづくりを推進します。	スポーツ振興課 生涯学習文化課
年齢、経験、性別を問わず、一人でも気軽に参加できるスポーツ教室を年間を通じて開催し、生涯スポーツの活動機会の充実に努めます。	スポーツ振興課

### (3) 様々な男女が生きがいを持ち生活できる体制の確立

高齢者や障がい者、外国人等、様々な困難を抱える人々が、社会を支える重要な一員として、安心して暮らすことのできる環境の整備に取り組むとともに、家族の介護を行う方に対する情報提供などを行い、心身の負担軽減を図ります。

#### ① 高齢者、障がい者、外国人等が安心して暮らせる体制づくり

取組内容	主な所管
就業意欲やボランティア活動など社会活動参加意欲のある高齢者、障がい者、外国人等が社会に参画しやすいよう、必要な情報の周知を図ります。	市民活動支援課 商工観光課 福祉課 長寿推進課

#### ② ひとり親家庭への支援体制の充実

取組内容	主な所管
ひとり親家庭を支援するために各種制度の啓発と生活の自立を支援します。	子育て支援課
ひとり親家庭の子育てに関わる不安等問題解決に向けた相談体制の充実を図ります。	子育て支援課

#### ③ 生活困窮者の自立支援の促進

取組内容	主な所管
様々な理由により、生活に困難を抱える人の自立のための情報提供や相談体制の充実を図ります。	福祉課

## V 男女共同参画社会形成に向けた計画の推進

### 【現状と課題】

男女共同参画社会の実現のためには、暮らしに身近な地域における取組が極めて重要であるため、関係機関・団体とともに、それぞれの機能を十分に発揮しながら緊密に連携し、地域における男女共同参画を進めるよう、支援の充実を図る必要があります。

#### (1) 甲斐ヒューマンプラン推進体制の充実

全庁をあげて本プランを総合的かつ効果的に推進するとともに、職員が男女共同参画を正しく理解し、施策や事業に男女共同参画の視点を取り入れることができるよう、研修等を通じた啓発を行います。

##### ① 甲斐市庁内の推進体制の充実

取組内容	主な所管
市が率先して、全庁的な組織で男女共同参画推進施策に取り組みます。	市民活動支援課

##### ② 計画の進捗状況の公表

取組内容	主な所管
甲斐市の男女共同参画の進捗状況を把握、評価し公表します。	市民活動支援課

##### ③ 職員研修の充実

取組内容	主な所管
男女共同参画の視点を踏まえた諸施策を推進するため、職員を対象とした研修を実施します。	市民活動支援課 人事課

## (2) 各種団体との連携

男女共同参画に関する情報提供を共有し、課題に応じた関係機関・関係団体との協働・連携により、男女共同参画社会の実現を目指します。

また、男女共同参画に関する施策の一層の推進を図るため、県や他市町村との協力・連携を強化し、広域的な取組が必要な問題の解決に取り組みます。

### ① 関係機関・関係団体との連携

取組内容	主な所管
県、他市町村、関係機関、関係団体等と連携し、男女共同参画に関する情報提供や情報交換を行い、計画を推進していきます。	市民活動支援課



# 参考資料

- 用語解説
- 甲斐市男女共同参画推進条例
- 「第4次甲斐ヒューマンプラン」策定の経過
- 甲斐市男女共同参画推進委員名簿
- 各種関係機関

## 用語解説

【あ行】 \_\_\_\_\_ ●

### ICT

Information and Communication Technology の略で、情報通信技術のこと。

### イノベーション

新しい技術や考え方を取り入れ、新たな価値を創造し、社会的に大きな変化を起こすこと。

### エンパワーメント

個人や集団が自らの生活への統御感を獲得し、組織的、社会的、構造に外郭的な影響を与えるようになること、人びとに夢や希望を与え、勇気づけ、人が本来持っているすばらしい、生きる力を湧き出させること。

【か行】 \_\_\_\_\_ ●

### 家族経営協定

農家の家族の間で、労働条件や報酬などを文章で取り決め、第三者の立会いで調印すること。これにより、家族（主として夫婦）の共同経営者としての地位や役割が明確になり、近代的な農業経営が確立される。

### キャリア教育

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教育のこと。

### クラウドサービス

インターネット経由で、手元のないデータや

ソフトウェア等を利用できるサービスのこと。

### グローバル・シチズンシップ

自分の持てるものを生かして、地球社会に貢献できる人材を育てること。

### 固定的性別役割分担意識

男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、性別を理由として、役割を固定的に分けること。「男は仕事・女が家庭」「男は主要な業務・女は補助的業務」等は、固定的な考え方により、男性・女性の役割を決めている例である。

【さ行】 \_\_\_\_\_ ●

### ジェンダー

社会的・文化的に作り上げられた性別のこと。生物学的男性ないし女性にとってふさわしいと考えられている役割・思考・行動・表象全般を指す。

### 障がい者基幹相談センター

障がいを持つ方とその家族等の地域における生活を支援するため、福祉サービスの利用や各種制度の活用に関することなど、様々な相談に応じる相談窓口。

### ストーカー行為

特定の人に対して、つきまとい等を繰り返して行うこと。

## セクシャルハラスメント

相手の意に反した性的な性質の言動で、身体への不必要な接触、性的関係の強要、性的なうわさの流布、衆目に触れる場へのわいせつな写真の掲示など、様々な態様のものが含まれる。

## 【た行】

### デートDV

交際中の若いカップル間に起こる暴力のこと。身体的暴力だけではなく、精神的暴力や経済的暴力、性的暴力などデートDVにはいろいろな形がある。

### テレワーク

ICTを活用した、場所や時間に捉われない柔軟な働き方をすること。

### ドメスティックバイオレンス（DV）

同居関係にある配偶者や内縁関係の間で起こる家庭内暴力のこと。近年ではDVの概念は婚姻の有無を問わず、元夫婦や恋人など近親者間に起こる暴力全般を指す場合もある。

## 【は行】

### パワーハラスメント

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えるまたは職場環境を悪化させる行為のこと。

## 【ま行】

### マタニティハラスメント

妊娠・出産に伴う労働制限・就職制限・産前

産後休業・育児休業によって業務上支障をきたすという理由で、精神的・肉体的な嫌がらせを行う行為のこと。

## 【ら行】

### ライフステージ

年齢に伴って変化する生活段階のこと。人生の節目によって生活スタイルが変わることや、これに着目した考え方を指す。

### リプロダクティブ・ヘルツ／ライツ（性と生殖に関する健康と権利）

性や妊娠・出産などのすべてにおいて、身体的・精神的・社会的に良好な状態であること、また、自分の意思が尊重され、自分の身体に関することを自分自身で決められる権利のこと。

### リーガル・リテラシー

法律の存在を知り、その意味するところを理解し、活用することができる能力のこと。女性の人権保障の観点からみると、法律上権利が保障されているにもかかわらず、十分な知識を持たないために、多くの女性が権利を侵害されている実態がある。

## 【わ行】

### ワーク・ライフ・バランス

「仕事と生活の調和」と訳され、一人ひとりがやりがいや充実感を持ちながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できることを指す。

# 甲斐市男女共同参画推進条例

## 前文

個人の尊重と法の下での平等は、日本国憲法がすべての人に保障する権利であり、男女共同参画社会基本法では、男女共同参画社会の実現を21世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付けている。

甲斐市においても「甲斐ヒューマンプラン」を策定し、男女共同参画社会の実現に向けた様々な取組を進めてきたところであるが、性別による固定的な役割分担意識やそれに基づく社会慣行は依然として根強く存在し、真の男女平等の達成には、なお多くの課題が残されている。

緑と活力あふれる生活快適都市・甲斐市を築いていくためには、男女が、社会的文化的に形成された性別の概念にとらわれず、自立した個人として、その個性と能力を十分に発揮することのできる男女共同参画社会を実現することが必要である。

このような認識に立ち、私たち甲斐市民は、行政と協力して男女共同参画社会の実現に向けた取組を積極的に推進していくため、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関し、基本理念を定め、市、市民、自治組織、事業者及び教育に携わる者の責務を明らかにするとともに、市の基本的施策を定め、男女共同参画への取組を通じた男女平等社会の実現を目的とする。

### (定義)

第2条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

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

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

(3) 市民 住民登録の有無にかかわらず市内に居住する者、市内に勤務する者及び市内に通学する者をいう。

(4) 自治組織 市内の行政区等地縁に基づいて形成された団体その他市民が地域活動を行う団体をいう。

(5) 事業者 営利又は非営利の別にかかわらず、市内において事業活動を行うすべての個人及び法人その他の団体をいう。

(6) 教育に携わる者 市内において、家庭教育、学校教育、社会教育、保育等その他のあらゆる教育に携わる者をいう。

(7) セクシュアル・ハラスメント 性的な言動に対する相手方の対応によって不利益を与え、又は性的な言動により相手方の生活環境を害することをいう。

(8) ドメスティック・バイオレンス 配偶者、恋人等の間における身体的、心理的、性的、経済的等の暴力的行為をいう。

### (基本理念)

第3条 男女共同参画の推進は、次に掲げる事項を基本理念として行わなければならない。

(1) 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。

(2) 性別による固定的な役割分担意識及びこれに基づく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自由な選択に対して影響を及ぼすことのないよう配慮されること。

- (3) 男女が、社会の対等な構成員として、市における政策又は事業者等における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) 家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援を受けながら、家庭、職場、地域、学校その他のあらゆる分野(以下「社会のあらゆる分野」という。)における活動に、対等に参画できるようにすること。
- (5) 男女共同参画の推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を考慮し、国際的協調の下に行われること。
- (6) 男女が、互いの性についての理解を深め双方の健康に配慮するとともに、生涯にわたる性と生殖に関し他の者に強要されることなく自らが決定する権利を十分尊重し合い、生涯にわたる心身の健康が確保されること。
- (7) 社会のあらゆる分野から、暴力及び虐待並びに他の者を不快にさせる性的な言動を根絶すること。

#### (市の責務)

- 第4条 市は、前条に定める基本理念(以下「基本理念」という。)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。以下同じ。)を総合的に策定し、実施しなければならない。
- 2 市は、男女共同参画の推進に関する施策を実施するに当たり、必要な財政上の措置及び推進体制の整備に努めなければならない。
  - 3 市は、男女共同参画の推進について、市民、自治組織、事業者及び教育に携わる者の関心及び理解が深まるよう必要な啓発活動及び学習機会の充実に努めなければならない。
  - 4 市は、男女共同参画の推進に関する職員の資質の向上及び人材育成を図るため、職員研修等を実施しなければならない。
  - 5 市は、男女共同参画の推進に関する施策を実施するに当たり、市民、自治組織、事業者及び教育に携わる者のほか、国、県及び他の地方公共団体との連携に努めなければならない。

#### (市民の責務)

- 第5条 市民は、自ら男女共同参画に関する理解を深め、基本理念にのっとり、社会のあらゆる分野において、男女共同参画の推進に努めるものとする。
- 2 市民は、社会のあらゆる分野において、男女の役割を固定化させている従来の慣行を改め、自立した個人として対等な関係で共に社会を形成していきけるよう努めるものとする。
  - 3 市民は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めるものとする。

#### (自治組織の責務)

- 第6条 自治組織は、基本理念にのっとり、性別による固定的な役割分担意識又は社会の慣行等及び男女共同参画を推進するに当たり弊害となる要因を取り除くよう努めるものとする。
- 2 自治組織は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めるものとする。
  - 3 自治組織における役職の構成に当たっては、性別を理由に異なった取扱いをしないよう努めるものとする。

#### (事業者の責務)

- 第7条 事業者は、事業活動を行うに当たっては、基本理念にのっとり、積極的に男女共同参画の推進に努めるものとする。
- 2 事業者は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めるものとする。
  - 3 事業者は、事業活動において、男女の平等に関する法令を遵守し、男女が家庭と事業活動とを両立できる環境を整えることに努めるものとする。

#### (教育に携わる者の責務)

- 第8条 教育に携わる者は、基本理念にのっとり、性別等による固定的な意識を植え付けることがないよう配慮し、男女の平等について理解を深める教育等を行うよう努めるものとする。

## 第2章 性別による権利侵害の禁止

### (性別による権利侵害の禁止)

- 第9条 何人も、社会のあらゆる分野において、性別による差別的取扱いをしてはならない。



2 何人も、セクシュアル・ハラスメント、ドメスティック・バイオレンス等の権利侵害をしてはならない。

**(公衆に表示する情報に関する留意)**

第10条 何人も、公衆に表示する情報において、性別による固定的な役割分担及び暴力等を助長し、及び連想させる表現並びに性的感情を刺激する表現を行わないよう努めなければならない。

### 第3章 基本的施策

**(基本計画)**

第11条 市長は、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するため、男女共同参画の推進に関する基本的な計画(以下「基本計画」という。)を策定するものとする。

2 基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

(1) 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画の推進に関する施策の大綱

(2) 前号に掲げるもののほか、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

3 市長は、基本計画を策定するに当たっては、あらかじめ甲斐市男女共同参画推進委員会の意見を聴くとともに、市民、自治組織、事業者及び教育に携わる者の意見を反映することができるよう適切な措置を講ずるものとする。

4 市長は、基本計画を策定したときは、速やかに、これを公表するものとする。

5 前2項の規定は、基本計画の変更について準用する。

**(施策の策定等に当たっての配慮)**

第12条 市は、男女共同参画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、男女共同参画の推進に配慮するものとする。

**(積極的改善措置)**

第13条 市長は、各種行政委員又は審議会等における委員を委嘱し、又は任命するときは、男女が平等に市の施策及び方針の決定の過程に参画でき

る機会を確保するために必要な積極的改善措置を講じ、男女の委員の構成に配慮するものとする。

**(男女共同参画の推進に向けた支援)**

第14条 市は、市民、自治組織、事業者及び教育に携わる者が行う男女共同参画の推進に関する活動又は取組を支援するため、情報の提供、活動機会の確保その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

**(家庭生活とそれ以外の活動との両立支援)**

第15条 市は、男女が共に家庭生活における活動と職業生活その他社会における活動とを両立することができるための必要な支援を行うよう努めるものとする。

**(子育て及び介護に対する支援)**

第16条 市は、家族を構成する者が性別により役割を固定することなく子育て及び介護を積極的に行うことができるよう環境の整備に努めるものとする。

**(事業者への支援)**

第17条 市は、事業者に対し、雇用の分野における男女共同参画が推進されるよう必要な支援を行うものとする。

2 市は、事業者に対し、職場におけるセクシュアル・ハラスメント等の男女の人権に関する問題の発生が事業活動に対する障害となるおそれがあることを考慮し、当該問題の回避に係る情報の提供その他必要な支援を行うものとする。

**(自営業者への支援)**

第18条 市は、農林業、商工業その他の産業における自営業者の男女共同参画を推進するため、これらに従事する者に対し、情報の提供その他必要な支援を行うものとする。

**(情報提供及び広報活動)**

第19条 市は、男女共同参画の推進について、市民、自治組織、事業者及び教育に携わる者の理解を深めるため、あらゆる機会を通じて情報を提供し、及び広報活動を行うよう努めるものとする。

**(男女平等に関する教育の推進)**

第20条 子の親又はその家族は、基本理念にのっとり、子どもの健全な育成に努めるものとする。

- 2 教育に携わる者は、性別による差別のない教育に努めるものとする。
- 3 市は、家庭教育、学校教育、社会教育その他のあらゆる教育の分野において男女共同参画の視点が盛り込まれるよう啓発その他の支援を行うものとする。

#### (国際的協調のための措置)

第21条 市は、男女共同参画の推進に関し国際的な相互協力を円滑に図るため必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

#### (推進体制)

第22条 市は、関係部局相互の連携により、男女共同参画の推進に関する施策を円滑かつ総合的に計画し、調整し、及び実施するため、市長を長とする推進体制を整備するものとする。

#### (新たな取組を必要とする分野の推進)

第23条 市は、新たな取組を必要とする分野(科学技術、防災、災害復興、地域興し、まちづくり、観光及び環境の各分野をいう。)における男女共同参画を推進するものとする。

#### (苦情及び相談への対応)

第24条 市は、市民、自治組織、事業者及び教育に携わる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又は性別による差別的取扱いによる権利の侵害等に関する相談に対応するため、相談窓口を設置し、関係機関と連携して迅速かつ適切に対応するよう努めるものとする。

- 2 市長は、前項の場合において、必要があると認めるときは、甲斐市男女共同参画推進委員会に意見を求めることができる。

#### (調査研究)

第25条 市は、男女共同参画の推進に関する施策を策定し、及び実施するために必要な調査研究を行うものとする。

- 2 市長は、必要があると認める場合は、市民、自治組織、事業者及び教育に携わる者に対し、男女共同参画の状況に関する調査について協力を求めることができる。

#### (年次報告及び公表)

第26条 市長は、毎年度、男女共同参画の推進に関する施策の実施の状況を取りまとめた報告書を作成し、公表するものとする。

## 第4章 男女共同参画推進委員会

### (男女共同参画推進委員会)

第27条 男女共同参画の推進を図るとともに、推進に関する基本的事項について調査審議するため、甲斐市男女共同参画推進委員会(以下「委員会」という。)を設置する。

2 委員会は、市長の求めに応じて、次に掲げる事項について調査審議し、意見を述べるものとする。

- (1) 基本計画の策定及び変更に関すること。
- (2) 基本計画の推進に関すること。
- (3) 男女共同参画の推進に関すること。
- (4) 男女共同参画に関する重要事項に関すること。

3 委員会は、委員30人以内で組織する。

4 委員は、識見を有する者、関係団体の代表者及び一般住民のうちから市長が委嘱する。

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

6 委員会は、必要に応じて開くものとする。

7 委員会の運営について必要な事項は、別に定める。

## 第5章 雑則

### (その他)

第28条 この条例に定めるもののほか、必要な事項は、市長が別に定める。

平成22年4月1日施行

## 「第4次甲斐ヒューマンプラン」策定の経過

令和2年5月28日	プラン策定業務委託契約締結
令和2年7月22日～8月14日	アンケート調査実施
令和2年8月28日	男女共同参画推進委員会（プラン策定業務説明）
令和2年9月24日	男女共同参画推進委員会（プラン骨子・素案の検討）
令和2年9月28日	男女共同参画推進本部会議（プラン骨子・素案提示）
令和2年10月29日	男女共同参画推進委員会（プラン内容の検討）
令和2年11月24日	男女共同参画推進委員会（プラン内容の検討）
令和2年12月17日	男女共同参画推進委員会（プラン内容の検討）
令和3年1月18日～2月9日	パブリックコメント実施
令和3年1月21日	男女共同参画推進委員会（プラン内容の確認）
令和3年2月22日	男女共同参画推進委員会（プラン内容の確認）
令和3年2月26日	男女共同参画推進本部会議（プラン案の最終確認）

## 甲斐市男女共同参画推進委員名簿

委員長	雨宮 優	
副委員長	小林 正明	
	廣瀬 俊江	
委員	穴水 剛	高橋 幸子
	池田 悠子	立原 昇
	石川 宏美	長久保 美代子
	石原 賢三	藤本 真弓
	内松 太一	三井 亮
	岡本 友	望月 守
	長田 ひろ江	山本 紘治
	菊池 永佳	弓田 仁美
	齋藤 美子	（委員は五十音順）

## 各種関係機関

### 市の機関

機関名	所在地（連絡先）	内容	備考
甲斐市市民活動支援課	〒400-0192 甲斐市篠原2610 Tel.055-278-1704	男女共同参画に関する市の施策について	
甲斐市地域包括支援センター （長寿推進課内）	〒400-0192 甲斐市篠原2610 Tel.055-278-1689	介護や権利擁護、高齢者虐待防止など、高齢者に関する相談窓口	
家庭児童相談室 （子育て支援課内）	〒400-0192 甲斐市篠原2610 Tel.055-278-1692	養育や教育上のあらゆる相談（非行・虐待・経済的問題）	
敷島子育てひろば ファミリー・サポート・センター	〒400-0123 甲斐市島上条1248-1 Tel.055-277-1762	短期的、突発的な保育所・学校の送迎、子どもの一時預かりの援助など	祝日と年末年始（12/29～1/3）を除く 火～土 9:00～18:00
障がい者基幹相談支援センター （敷島保健福祉センター内）	〒400-0123 甲斐市島上条3163 Tel.055-267-7010	障がい福祉サービスの利用や各種制度の活用に関することなど、様々な相談に応じる相談窓口	祝日と年末年始（12/29～1/3）を除く 月～金 8:30～17:15
女性の人権サポートくろーばー （甲斐市在住女性専用ダイヤル）	Tel.080-7884-7829	DV相談専用ダイヤル	祝日と年末年始（12/26～1/6）を除く 月～金 9:00～19:00

### 県の機関

機関名	所在地（連絡先）	内容	備考
山梨県県民生活総務課	〒400-8501 甲府市丸の内1-6-1 Tel.055-237-1111(代表)	男女共同参画の推進に関する施策の総合企画及び総合調整	
山梨県立男女共同参画推進センター （びゅあ総合）	〒400-0862 甲府市朝気1-2-2 Tel.055-235-4171	男女共同参画に関する学習の機会と交流の場や情報を提供	
女性相談所 （配偶者暴力相談支援センター）	〒400-0005 甲府市北新1-2-12 Tel.055-254-8635	女性の総合相談 （DVに関する相談も受付）	祝日を除く月～金 電話 9:00～20:00 面接 9:00～17:00
山梨県立男女共同参画推進センター （びゅあ総合） （配偶者暴力相談支援センター）	〒400-0862 甲府市朝気1-2-2 Tel.055-237-7830		第2・4月曜日を除く毎日 電話 9:00～17:00 面接 9:00～16:00
山梨県立男女共同参画推進センター （びゅあ富士）	〒400-0052 都留市中央3-9-3 Tel.0554-56-8742	男性の総合相談	毎月第1日曜日 電話 13:00～17:00
女性の人権ホットライン	Tel.0570-070-810 （全国共通ダイヤル）	DV相談やハラスメントといった女性の人権問題に関する相談	平日 8:30～17:15
山梨県警察総合相談室 （または最寄りの警察署）	#9110（全国共通ダイヤル） （緊急時は110番通報を）	パートナーからの暴力相談 ・相談は無料（通話料金はかかりません） ・相談機関によって相談時間が異なります	24時間対応 （土日祝日・夜間は警察署の当直が対応） 最寄りの相談機関の窓口に電話が自動転送されます。 ※各機関の相談受付時間内に限ります。
DV相談ナビ	#8008（全国共通ダイヤル）		
やまなし性暴力被害者 サポートセンター かいさぼ ももこ	Tel.055-222-5562	性暴力被害の専用相談窓口 ・相談は無料（通話料金はかかりません） ・相談機関によって相談時間が異なります	祝日と年末年始を除く 月～金 10:00～16:00
性犯罪・性暴力被害者のための ワンストップ支援センター	#8891（全国共通ダイヤル）		最寄りの相談機関の窓口に電話が自動転送されます。 ※各機関の相談受付時間内に限ります。
山梨県中央児童相談所	〒400-0851 甲府市住吉2-1-17 （子どものころサポートプラザ内） Tel.055-288-1561	養育や教育上のあらゆる相談（非行・虐待・経済的問題）	
山梨労働局雇用環境・均等室	〒400-8577 甲府市丸の内1-1-11 Tel.055-225-2851	男女雇用機会均等、育児・介護休業、職場におけるセクシュアルハラスメントの相談	
やまなし外国人相談センター	〒400-0035 甲府市飯田2-2-3 （国際交流センター内） Tel.055-222-3390	外国人が日本で生活するうえで不安な場合や問題が起こった場合の相談	祝日と年末年始（12/29～1/3）を除く 火～土 9:00～16:00





## 第4次甲斐ヒューマンプラン

令和3年3月

発行 甲斐市

〒400-0192 山梨県甲斐市篠原 2610

TEL 055-276-2111 (代)

編集 生活環境部 市民活動支援課

甲斐市男女共同参画推進委員会