

第5次甲斐ヒューマンプラン

～甲斐市ジェンダー平等プラン～

令和8年度～令和12年度



市長挨拶

本市では、「第3次甲斐市総合計画」に基づき、市の将来像である「緑と活力あふれる生活快適都市」の実現に向け、様々な施策を推進しております。この重要な柱の一つが、これまで4次にわたり策定してきた「甲斐ヒューマンプラン」による、男女共同参画社会の推進です。



その結果、「男女共同参画」に関する用語の認知度向上や、男性も育児・介護休業取得を肯定的に捉える人の割合増加など、男女共同参画社会の実現に向けた意識は浸透しつつあります。

一方で、令和7年8月に実施した市民アンケートでは、依然として家庭内で固定的役割分担の傾向や、社会全体で「男性が優遇されている」と感じる声が多いなど、意識の浸透が行動や実践に繋がっていない現状も明らかになりました。

また、昨今では性の多様性や家族のあり方が変化し、性別にとらわれない生き方を尊重する社会の実現が一層求められています。

こうした社会情勢を踏まえ、「第4次甲斐ヒューマンプラン」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12年度の5年間を計画期間とする「第5次甲斐ヒューマンプラン」を策定いたしました。本計画では、従来の「男女共同参画」という枠組みを発展させ、性別についてより広く認め合う「ジェンダー平等」という表現を用いています。

さらに、これまで変革してきた意識を実践につなげることが重要な課題であると捉え、「企業等への働きかけ」など新たな取り組みを盛り込みました。また、第4次計画策定以降に社会情勢の変化を踏まえ、新たに施行された「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」などにおいて推進すべき施策についても、本計画に位置づけております。

ジェンダー平等を推進し、「誰一人取り残さない」共生社会を実現するためには、本計画を着実に推進していくことが不可欠です。市はもとより、市民、事業者、地域の皆様と連携・協働して取り組むことが重要であると考えております。

本計画の策定にあたり、各種アンケートや市民ワークショップにご参加・ご協力いただきました市民の皆様、そして慎重なご審議をいただきました市議会議員、甲斐市男女共同参画推進委員の皆様に、心より御礼申し上げます。

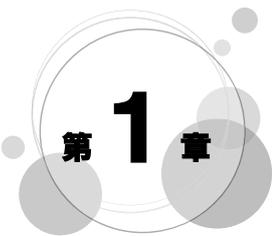
令和8（2026）年3月

甲斐市長 保坂 武

目次

第1章 計画の策定にあたって	1
1 策定の趣旨.....	1
2 国や県の動向.....	2
(1) 国の動き.....	2
(2) 県の動き.....	3
3 プランの位置付け.....	4
4 プランの期間.....	4
第2章 甲斐市のジェンダー平等にかかる現状と課題の分析	5
1 統計データからみた市の現状.....	5
(1) 人口の状況.....	5
(2) 労働力の状況.....	7
(3) 女性の参画状況.....	8
2 アンケート調査結果からみた市の現状.....	9
(1) 調査の概要.....	9
(2) ジェンダー平等に関する意識・認識等について.....	10
(3) 夫婦の役割等について.....	20
(4) 仕事について.....	21
(5) 地域活動について.....	23
(6) ドメスティック・バイオレンス（DV）等について.....	24
(7) 自身や周囲の方のジェンダーについて.....	26
(8) 甲斐市の施策について.....	28
3 現状の分析と課題の抽出.....	29
(1) 現状の整理.....	29
(2) 分析と課題の抽出.....	30
第3章 総合目標・基本目標	31
1 総合目標.....	31
2 目指したい将来像.....	32
3 基本目標.....	33
基本目標Ⅰ 人権尊重とジェンダー平等社会に向けた意識づくり.....	33
基本目標Ⅱ 誰もが健康で安心できる生活の確保（生活・家庭分野）【配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための基本計画】（重点目標（1）部分）【困難な問題を抱える女性への支援のための基本計画】（重点目標（3）部分）.....	33
基本目標Ⅲ 誰もが安心して学べる環境づくり（学校分野）.....	34
基本目標Ⅳ 女性をはじめ誰もが働き続けられる職場環境づくり（仕事分野）【女性活躍推進計画】.....	34

基本目標Ⅴ 多様な人材の参画による地域社会づくり（地域分野）	35
4 第5次甲斐ヒューマンプランにおけるSDGsの取組	36
5 施策体系図	37
6 第4次甲斐ヒューマンプランからの主な変更点	38
第4章 施策の展開	39
Ⅰ 人権尊重とジェンダー平等社会に向けた意識づくり	39
（1）人権尊重とジェンダー平等社会に向けた啓発の推進	39
Ⅱ 誰もが健康で安心できる生活の確保（生活・家庭分野）	41
（1）女性・子ども等に対する暴力・虐待の予防と根絶 【配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための基本計画】	41
（2）安心して健やかに過ごせる環境づくり	42
（3）困難を抱える人への支援 【困難な問題を抱える女性への支援のための基本計画】	43
Ⅲ 誰もが安心して学べる環境づくり（学校分野）	45
（1）ジェンダー平等などの人権教育	45
（2）ジェンダー平等社会の進路選択の支援	45
Ⅳ 女性をはじめ誰もが働き続けられる職場環境づくり（仕事分野） 【女性活躍推進計画】	46
（1）ワークライフバランス実現のための支援	46
（2）企業等への働きかけ	47
（3）女性等の就労支援	48
Ⅴ 多様な人材の参画による地域社会づくり（地域分野）	49
（1）市政への女性の参画の拡大	49
（2）地域活動への女性等の参画促進	49
（3）誰もが安心できる地域での防災・減災体制の確立	50
第5章 計画の推進	51
1 計画の点検・評価及び見直し	51
2 計画の推進体制	51
（1）市役所の取り組み	51
（2）各種団体との連携	51
資料編	52
用語解説	53
甲斐市男女共同参画推進条例	56
「第5次甲斐ヒューマンプラン」策定の経過	60
意見の聴取	61
甲斐市男女共同参画推進委員名簿（第10期）	64
各種関係機関・相談先	65



第1章

計画の策定にあたって

1 策定の趣旨

近年、世界ではジェンダー[※]平等[※]の推進が持続可能な社会・経済成長の鍵として位置づけられ、国際的な取組が加速しています。

世界経済フォーラムが2025年に発表したグローバルジェンダーギャップ指数[※]（世界男女格差指数）ランキングにおいて、日本は148カ国中118位と、G7諸国の中では最下位でした。教育・健康分野でのスコアは高い一方で、政治・経済分野におけるスコアが低いことが、118位という低い順位に響いています。

国においては、令和2年12月に「第5次男女共同参画基本計画」が閣議決定され、ジェンダー平等の実現に向けた数値目標や重点分野が示されました。また、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」の改正により、行動計画策定義務の対象拡大や情報公表項目の充実が図られる等、法制度面での取組も進展しています。

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」、平成28年3月に「第3次甲斐ヒューマンプラン」、令和3年3月に「第4次甲斐ヒューマンプラン」を策定するとともに、甲斐市男女共同参画推進委員会を設置し、政策・方針決定過程への女性参画の拡大、仕事と生活の調和、女性に対するあらゆる暴力の根絶、意識啓発等を総合的に推進してきました。

しかし、人口減少・少子高齢化の進行、外国人の増加、デジタル化や働き方の多様化、気候変動や災害対応等、社会環境は大きく変化しています。こうした変化に対応し、誰もが性別にかかわらず多様な生き方を選択でき、安心して暮らせる地域社会の構築が求められています。

この度、「第4次甲斐ヒューマンプラン」の計画期間が令和7年度をもって満了となることから、本市がジェンダー平等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5次甲斐ヒューマンプラン」を策定します。

（※を付した用語については巻末に用語解説あり）

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令和2年12月に閣議決定された「第5次男女共同参画基本計画」は、5年ごとの国家戦略であるとともに、SDGs（持続可能な開発目標）との整合性を意識し、「ジェンダー平等の実現」を明確に掲げています。

同計画では、以下のような分野に重点的に取り組むこととしています。

- ・ 政策・方針決定過程への女性の参画拡大
- ・ 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和
- ・ 地域における男女共同参画の推進
- ・ 科学技術・学術における男女共同参画の推進
- ・ 女性に対するあらゆる暴力の根絶
- ・ 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
- ・ 生涯を通じた健康支援
- ・ 防災・復興、環境問題における男女共同参画の推進
- ・ 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備
- ・ 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
- ・ 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献

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

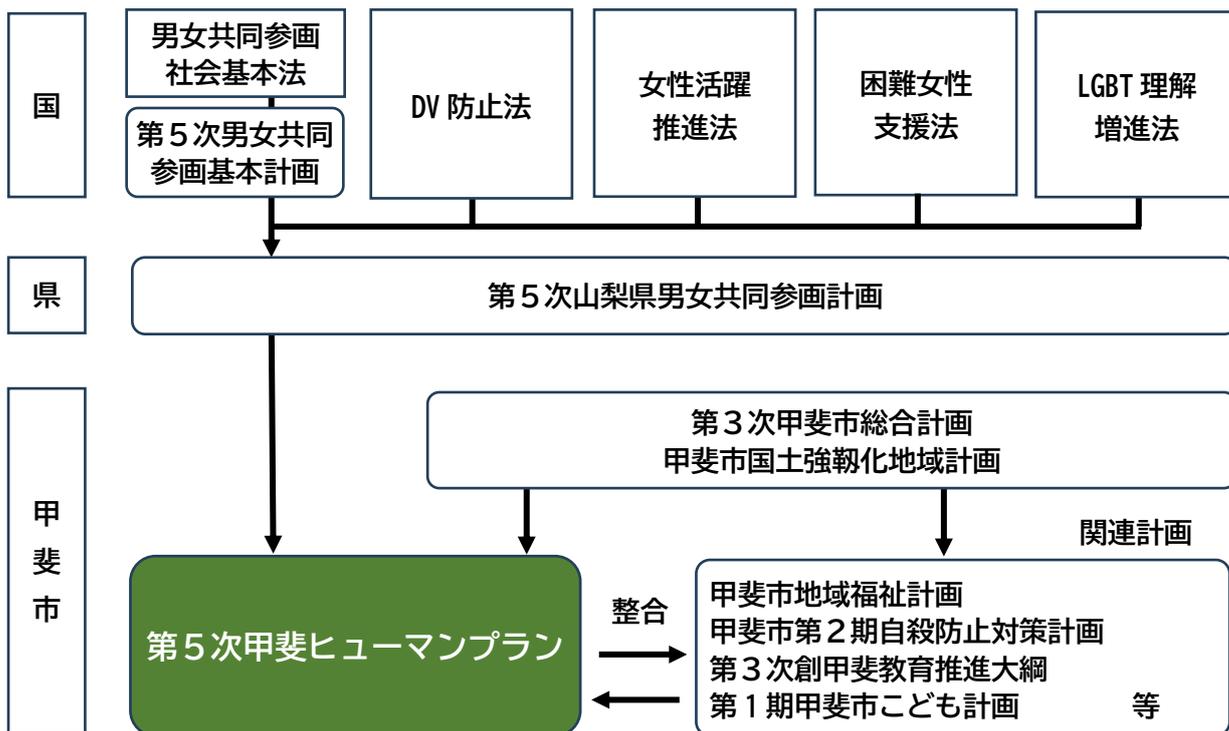
山梨県は、平成14年3月に「山梨県男女共同参画推進条例」を制定し、これに基づく「山梨県男女共同参画計画」を策定しました。その後、第2次（平成18年）、第3次（平成24年）、第4次（平成29年）計画を通じて、女性の参画拡大、仕事と生活の調和、暴力の根絶、意識啓発等、幅広い分野で施策を推進してきました。

令和4年3月には、国の「第5次男女共同参画基本計画」やSDGsの理念を踏まえた「第5次山梨県男女共同参画計画」を策定し、次の3つの基本目標を掲げています。

- 1.男女共同参画社会の実現に向けた意識改革
- 2.一人ひとりが活躍できる社会づくり
- 3.安全・安心に暮らせる社会の実現

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3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5次男女共同参画基本計画」及び県の「第5次山梨県男女共同参画計画」「第5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。
- 本プランの一部は、「困難女性支援法」第8条第3項に基づき、困難な問題を抱える女性への支援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8年度から令和12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。

第2章

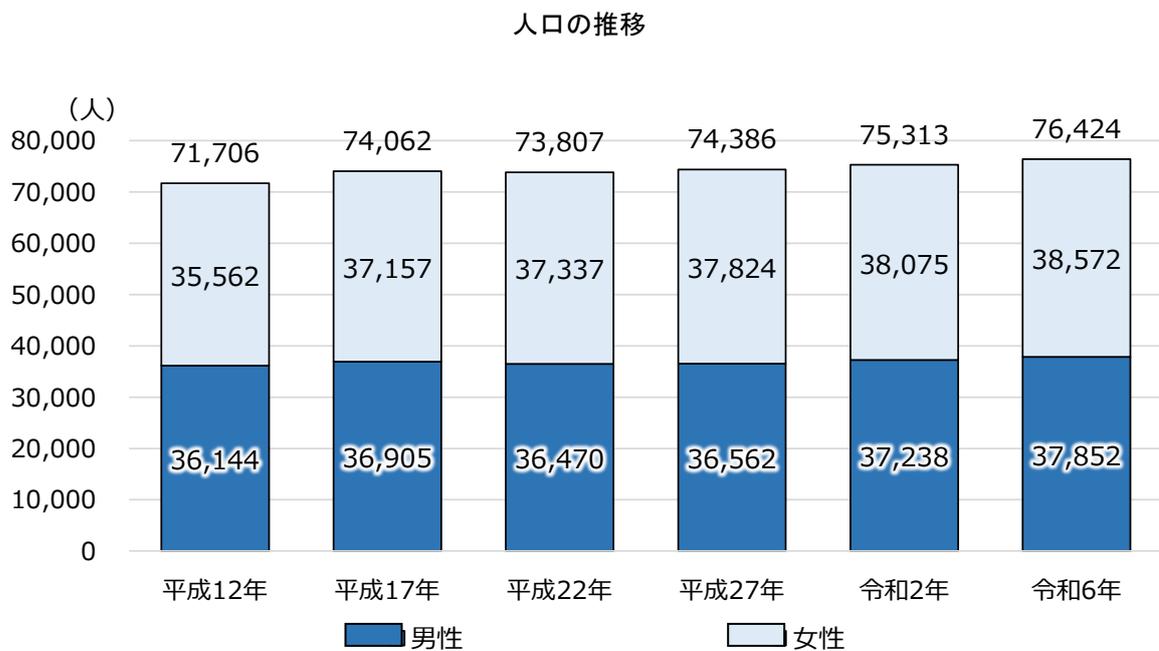
甲斐市のジェンダー平等にかかる
現状と課題の分析

1 統計データからみた市の現状

(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6年で76,424人となっています。

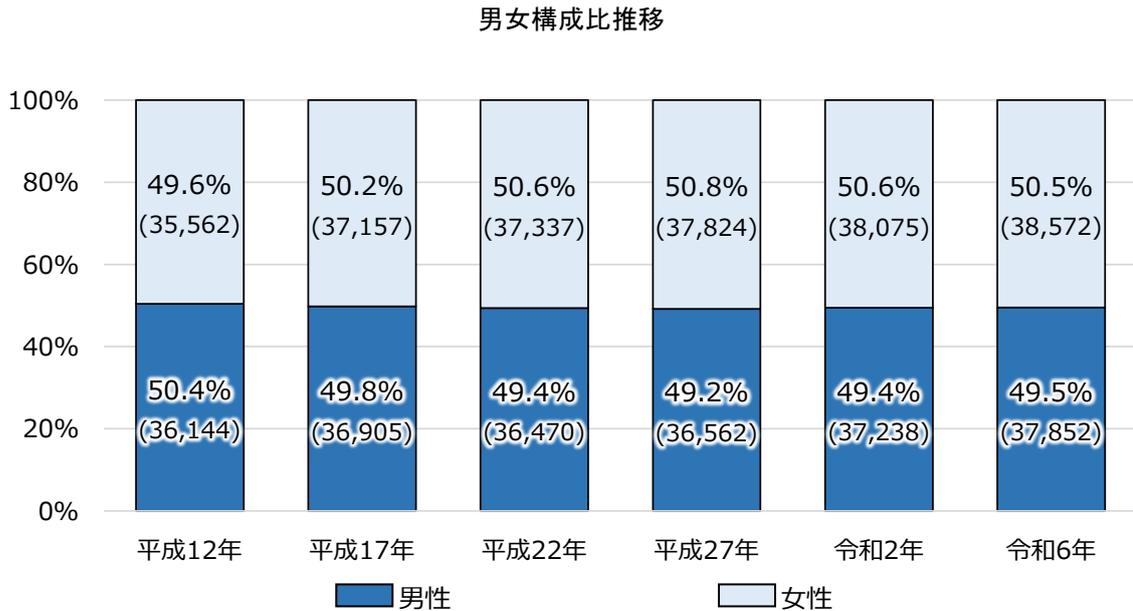


資料：平成12年～令和2年は国勢調査、令和6年は住民基本台帳9月30日現在

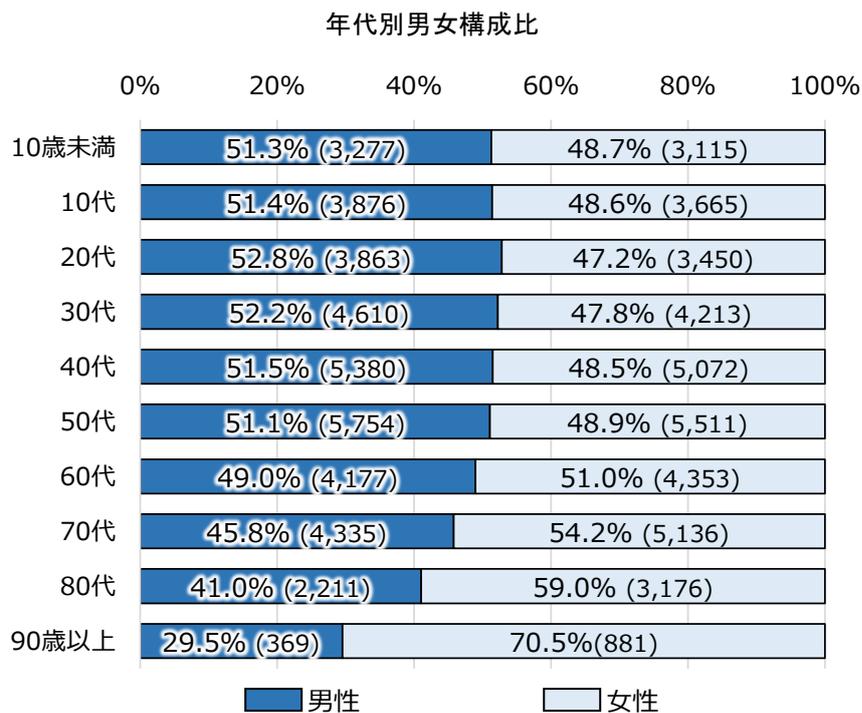
② 男女構成比

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6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12年～令和2年は国勢調査、令和6年は住民基本台帳9月30日現在。()内は実数。

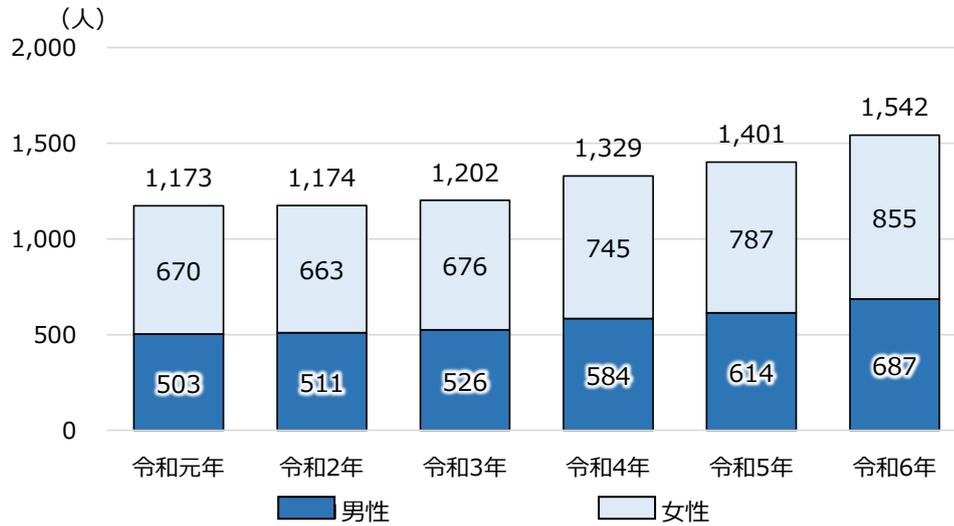


資料：住民基本台帳令和6年(9月30日現在)。()内は実数。

③ 外国人の人口

外国人の人口は増加傾向にあり、特に令和3年以降、増加幅が大きくなってきています。

外国人の人口の推移



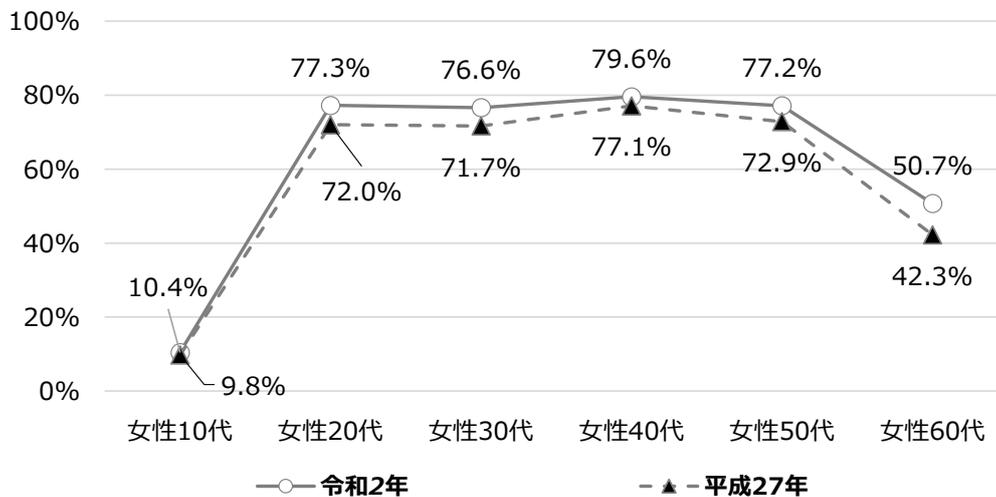
資料：住民基本台帳（各年9月30日現在）

(2) 労働力の状況

① 女性の年代別労働力率

平成27年と比較して、令和2年ではすべての年代で労働力率が高まっています。出産・育児期に落ち込み、再び増加するといういわゆる「M字カーブ」は、平成27年・令和2年ともにほとんど見受けられません。

女性の年代別労働力率

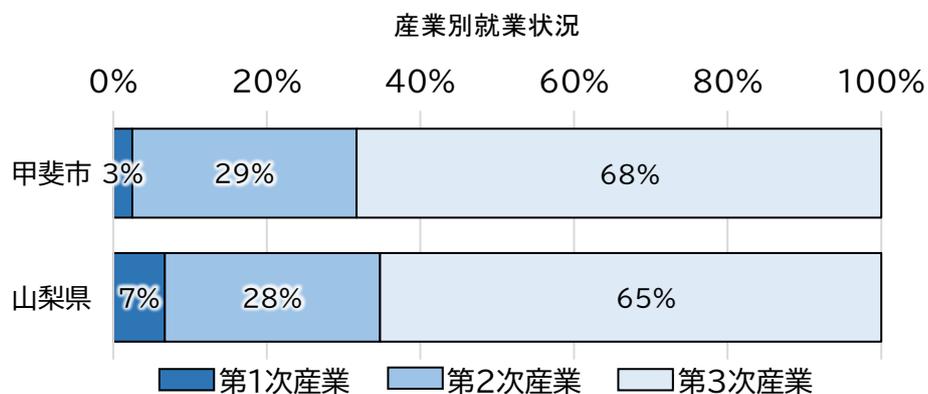


資料：国勢調査

② 産業別就業状況

就業者を産業別に見ると、第3次産業が68%と最も多く、第2次産業が29%、第1次産業が3%となっています。

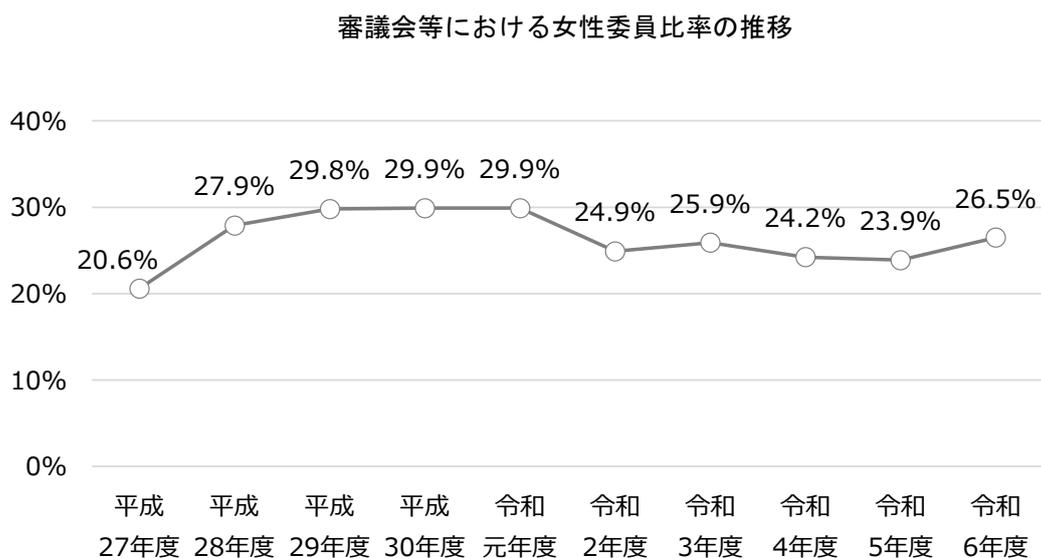
山梨県と比較すると、第3次産業の割合が多く、第1次産業の割合は少なくなっています。



(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年度から増加したものの、20%台で推移しています。



甲斐市資料
※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5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7年8月2日(土)から令和7年9月10日(水)

④ 調査方法

郵送による配布・回収、WEBによる回答

⑤ 回収状況

配布数	有効回答数	有効回答率
2,000通	745通	37.3%

	全体	年代別							無回答
		10歳代	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	70歳以上	
回答数	745	15	57	166	175	122	108	99	3
うち紙	422	4	21	58	86	80	79	92	2
うちWEB	323	11	36	108	89	42	29	7	1
構成比率	100.0%	2.0%	7.7%	22.3%	23.5%	16.4%	14.5%	13.3%	0.4%
WEBによる回答率	43.4%	73.3%	63.2%	65.1%	50.9%	34.4%	26.9%	7.1%	33.3%

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) ジェンダー平等に関する意識・認識等について

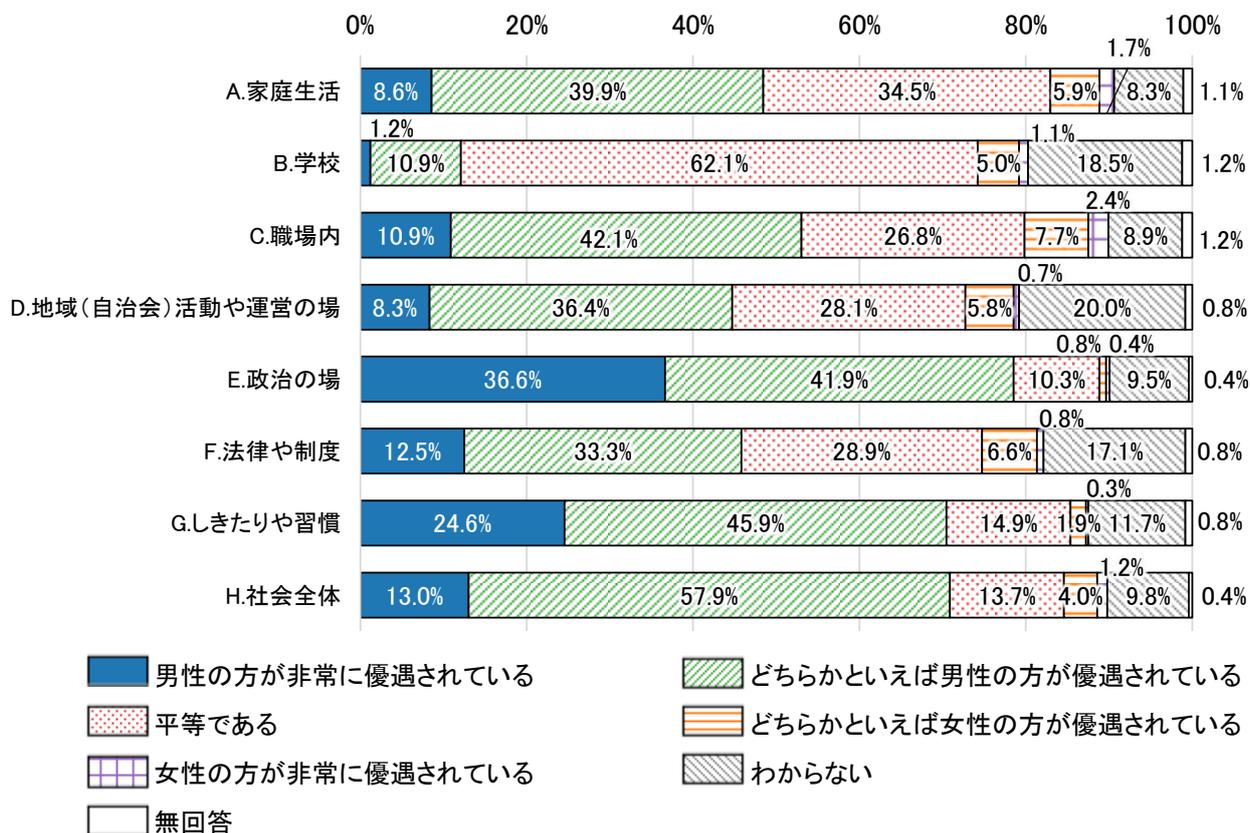
① 男女の地位について

【全体像】

さまざまな場面において男女のどちらかが優遇されたかどうかについて質問したところ、「政治の場」、「しきたりや習慣」において、「男性の方が非常に優遇されている」という回答が多くなっています。

また、「家庭生活」、「職場内」、「地域（自治会）活動や運営の場」、「法律や制度」、「社会全体」でも、男性の方が優遇されている傾向が見受けられます。

これに対して「学校」では、男女のどちらかが優遇されていると回答した人は少なく、「平等である」という回答が多くなっています。

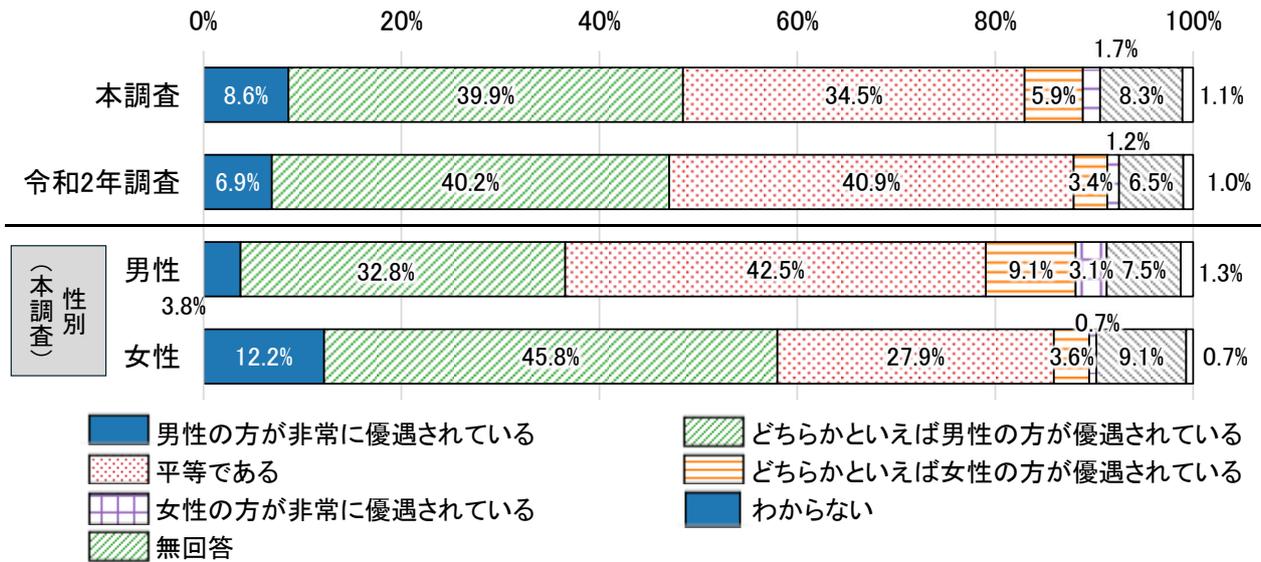


【家庭生活】

家庭生活に関する経年変化、及び性別での回答結果は以下のとおりです。

令和2年調査と本調査では、目立った変化は見受けられません。

また、性別で見ると、男性より女性のほうが「男性の方が優遇されている」という回答が多く、逆に、女性より男性のほうが「女性の方が優遇されている」という割合が高くなっています。

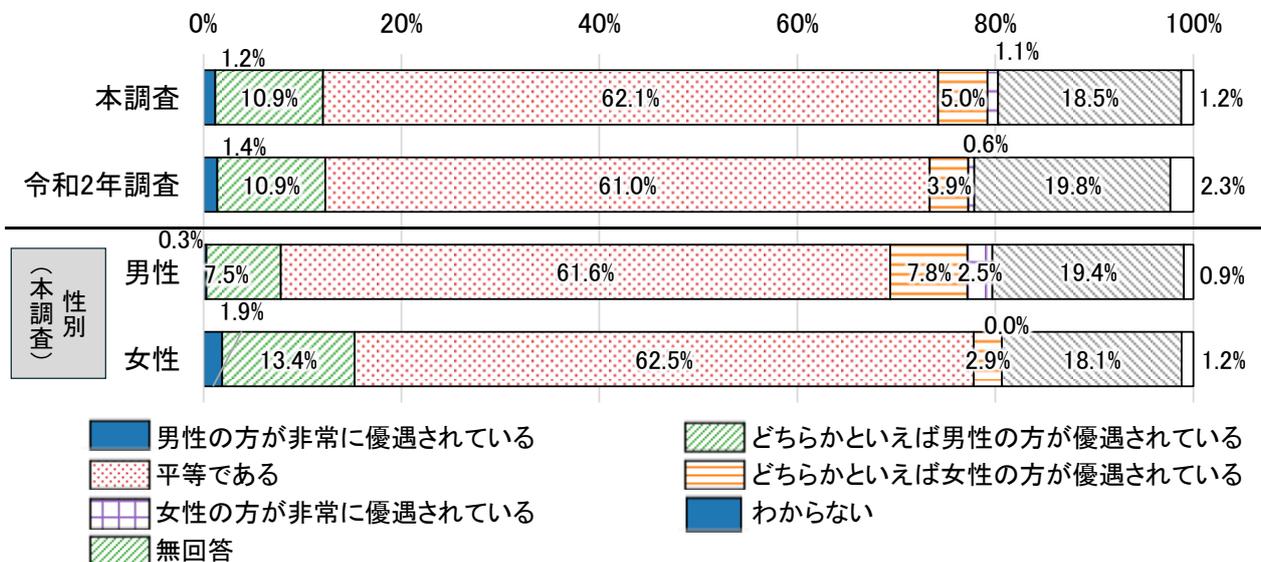


【学校】

学校に関する経年変化、及び性別での回答結果は以下のとおりです。

令和2年調査と本調査では、目立った変化は見受けられません。

性年齢別で見ても、男女で大きな違いは見受けられません。

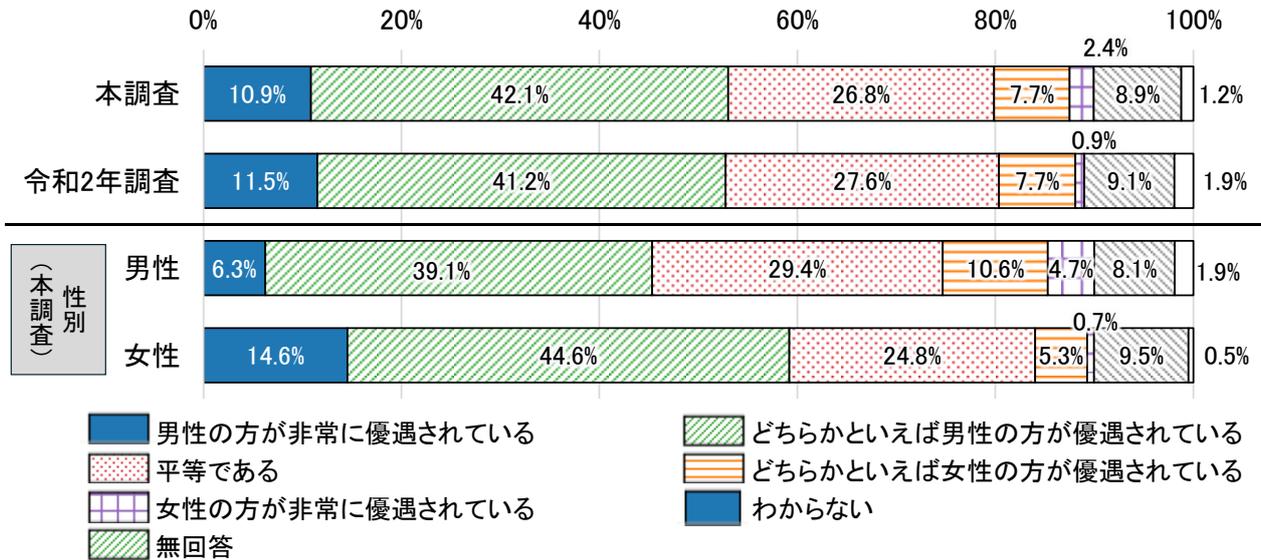


【職場内】

職場内に関する経年変化、及び性別での回答結果は以下のとおりです。

令和2年調査と本調査では、目立った変化は見受けられません。

また、性別で見ると、男性より女性のほうが「男性の方が優遇されている」という回答が多く、逆に、女性より男性のほうが「女性の方が優遇されている」という割合が高くなっています。

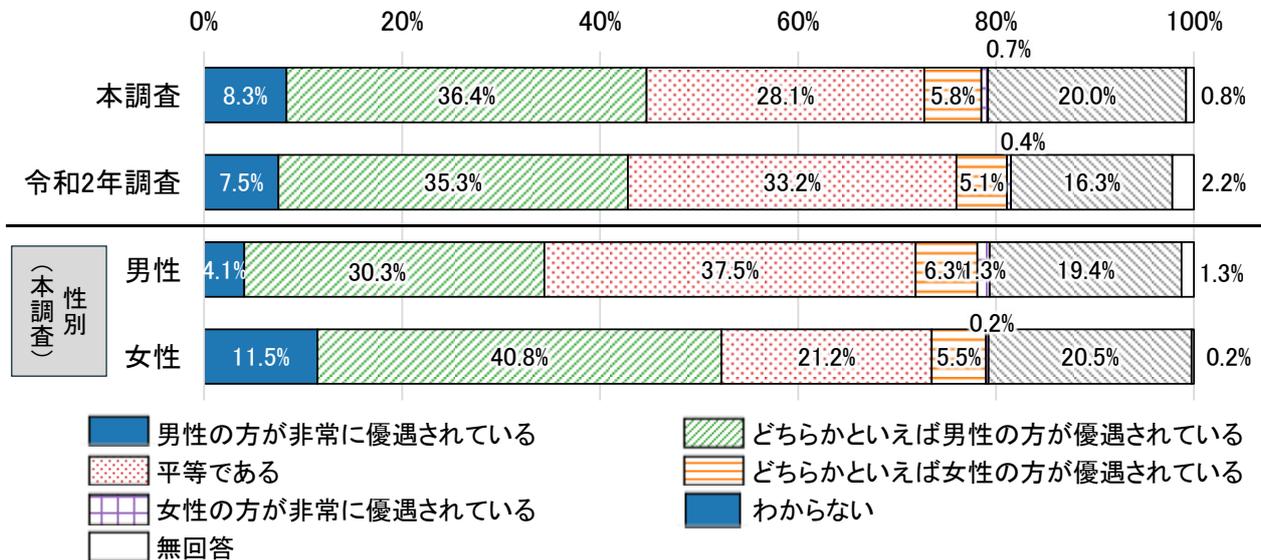


【地域（自治会）活動や運営の場】

地域（自治会）活動や運営の場に関する経年変化、及び性別での回答結果は以下のとおりです。

令和2年調査と本調査では、目立った変化は見受けられません。

また、性別で見ると、男性より女性のほうが「男性の方が優遇されている」という回答が多く、逆に、女性より男性のほうが「女性の方が優遇されている」という割合が高くなっています。

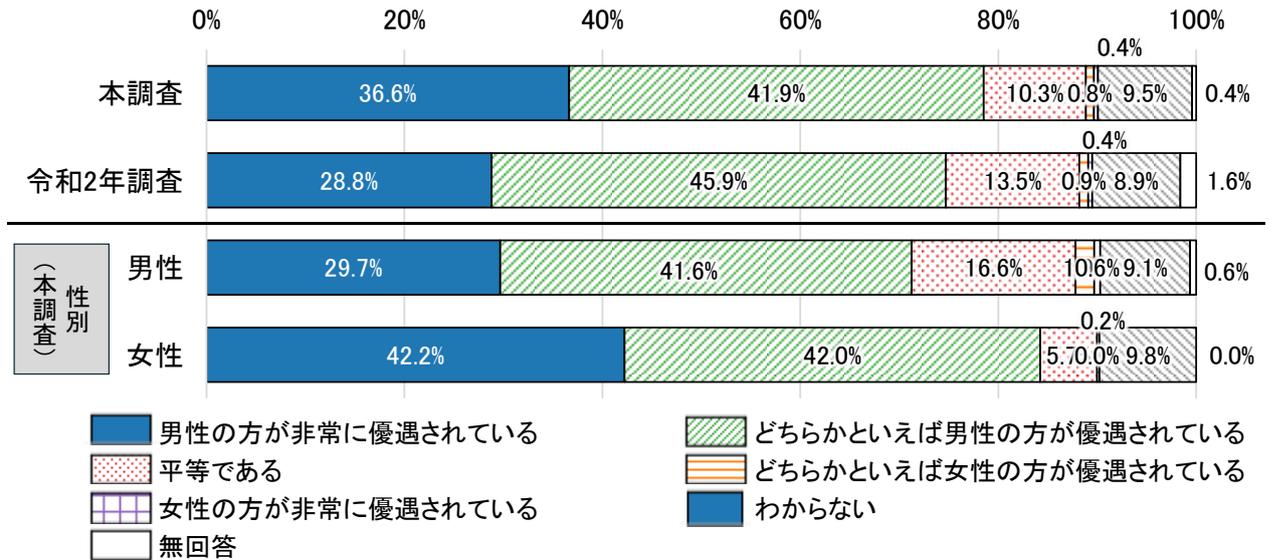


【政治の場】

政治の場に関する経年変化、及び性別での回答結果は以下のとおりです。

令和2年調査と本調査を比較すると、本調査のほうが「男性の方が非常に優遇されている」の割合が高くなっています。

また、性別で見ると、男性より女性のほうが「男性の方が優遇されている」という回答が多く、逆に、女性より男性のほうが「女性の方が優遇されている」という割合が高くなっています。

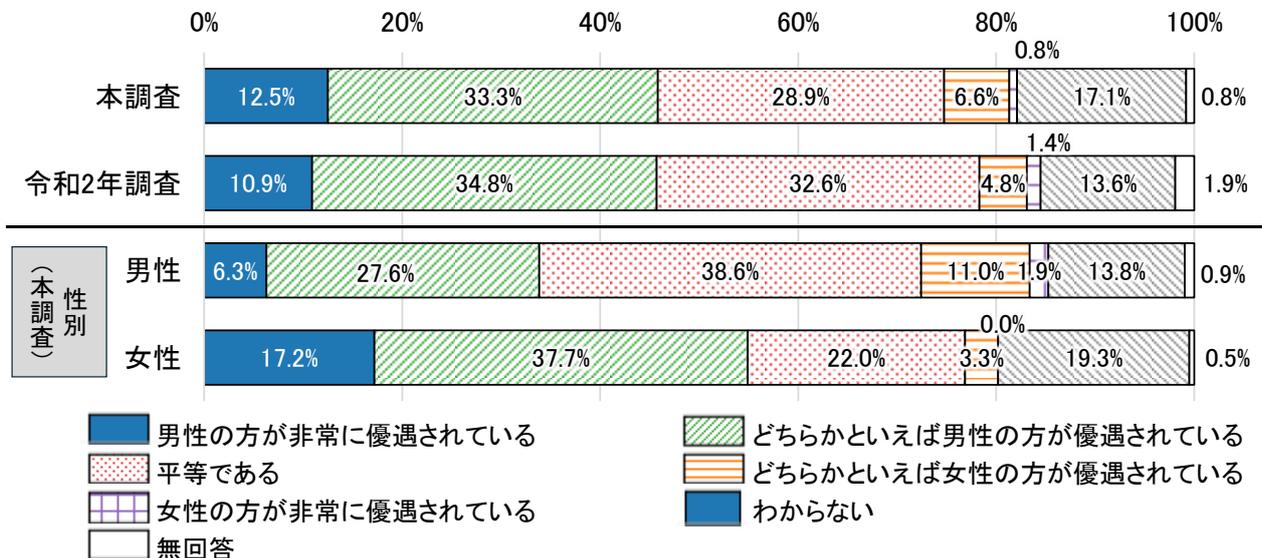


【法律や制度】

法律や制度に関する経年変化、及び性別での回答結果は以下のとおりです。

令和2年調査と本調査では、目立った変化は見受けられません。

また、性別で見ると、男性より女性のほうが「男性の方が優遇されている」という回答が多く、逆に、女性より男性のほうが「女性の方が優遇されている」という割合が高くなっています。

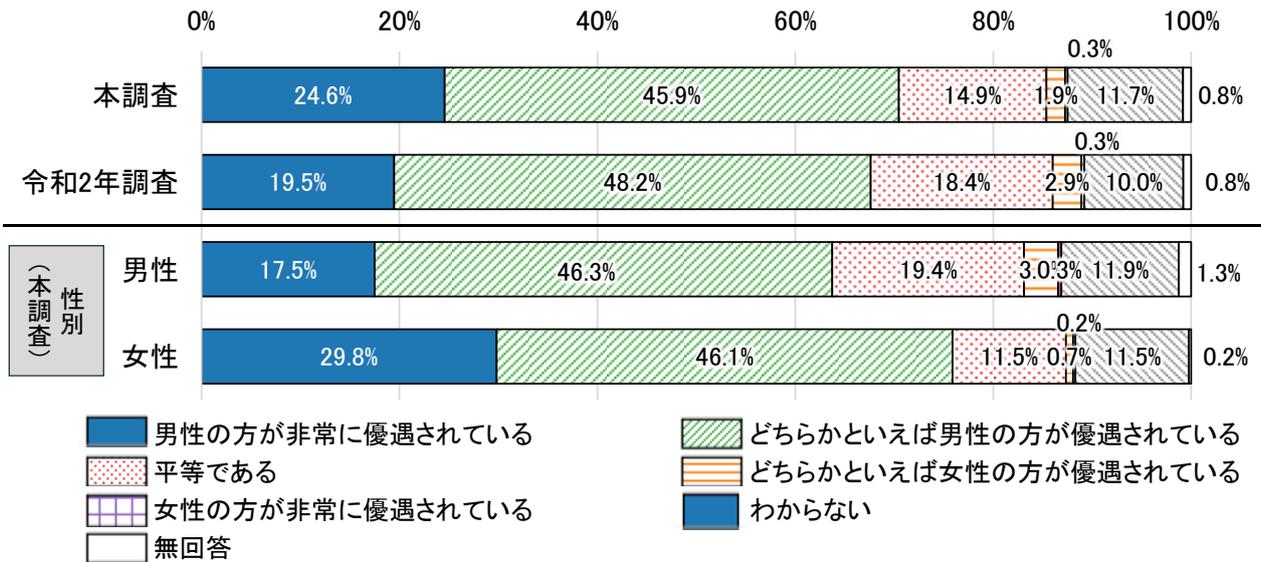


【しきたりや習慣】

しきたりや習慣に関する経年変化、及び性別での回答結果は以下のとおりです。

令和2年調査と本調査では、目立った変化は見受けられません。

また、性別で見ると、男性より女性のほうが「男性の方が優遇されている」という回答が多く、逆に、女性より男性のほうが「女性の方が優遇されている」という割合が高くなっています。

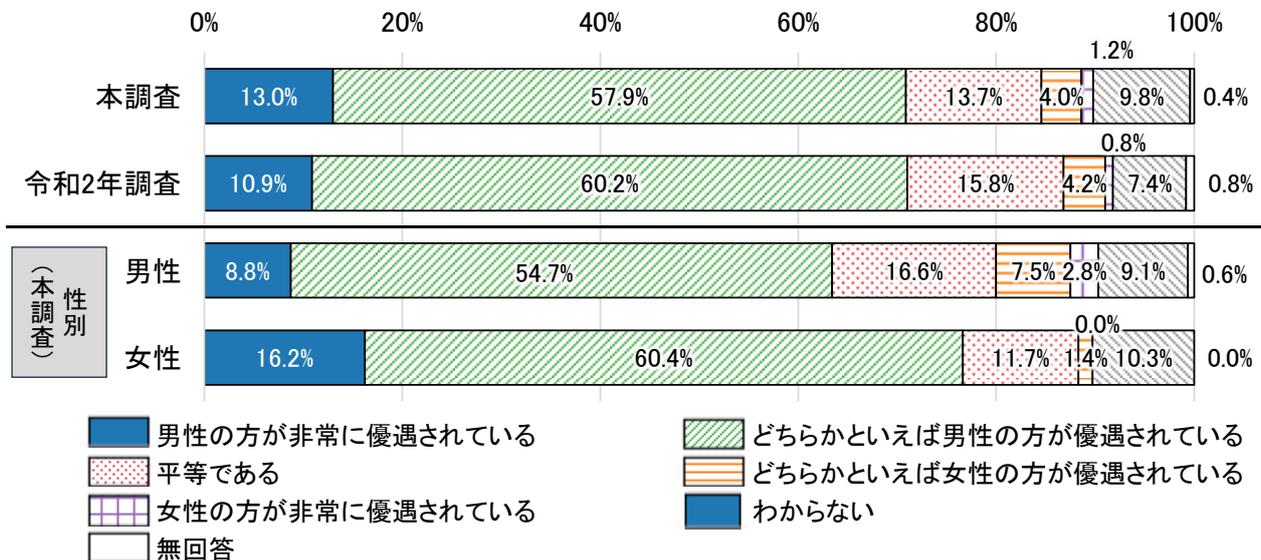


【社会全体】

社会全体に関する経年変化、及び性別での回答結果は以下のとおりです。

令和2年調査と本調査では、目立った変化は見受けられません。

また、性別で見ると、男性より女性のほうが「男性の方が優遇されている」という回答が多く、逆に、女性より男性のほうが「女性の方が優遇されている」という割合が高くなっています。



② ジェンダー平等に関連する用語について

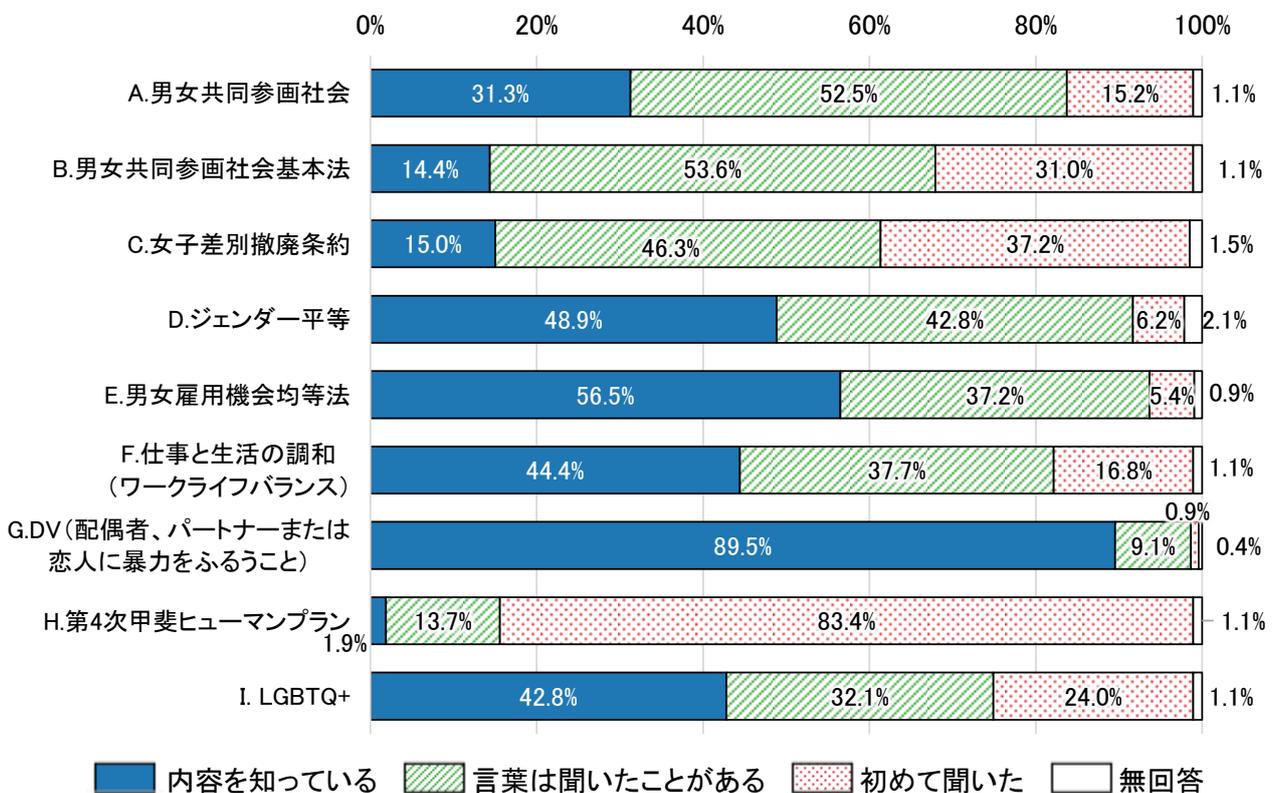
【全体像】

「DV（配偶者、パートナーまたは恋人に暴力をふるうこと）」の認知度が最も高く89.5%の人が「内容を知っている」と回答しています。

「男女雇用機会均等法」、「ジェンダー平等」、「仕事と生活の調和（ワークライフバランス*）」、「LGBTQ+*」も4割以上の人が「内容を知っている」と回答しています。

「男女共同参画社会」については、「内容を知っている」、「言葉は聞いたことがある」をあわせると8割を超え、一定の認知があることがわかります。

「第4次甲斐ヒューマンプラン」に関しては83.4%が「初めて聞いた」と回答しています。

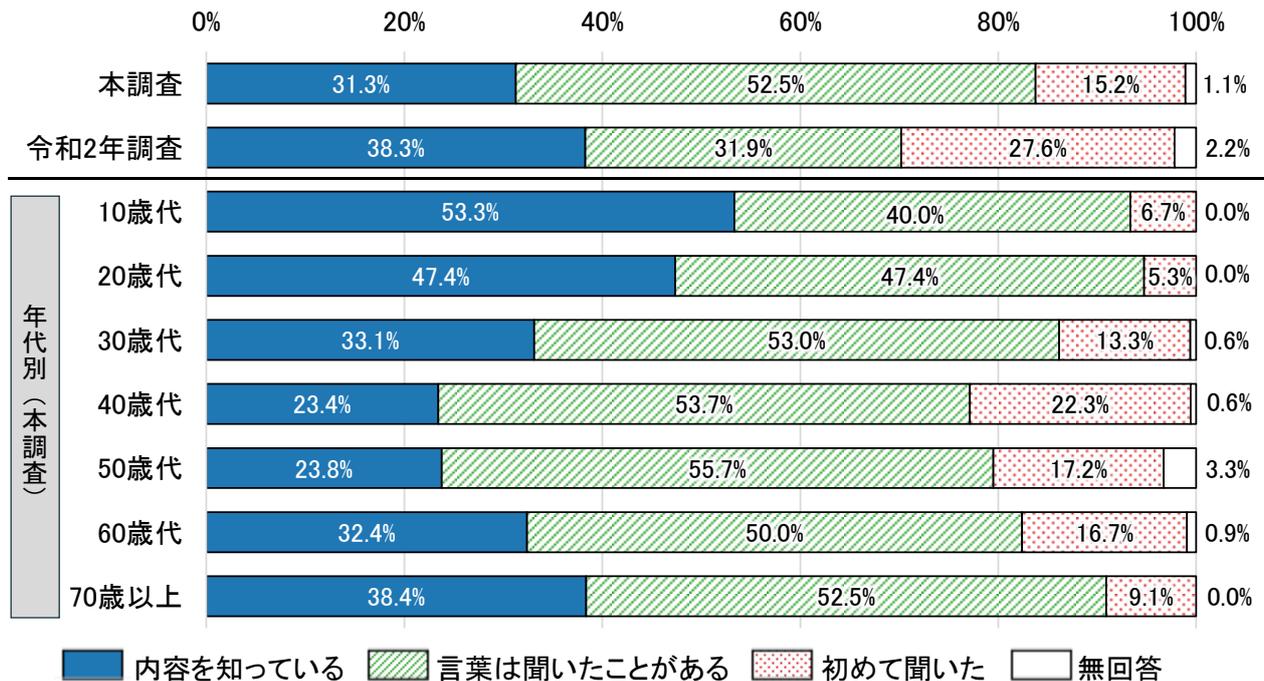


【男女共同参画社会】

男女共同参画社会の認知度に関する経年変化、及び年代別での回答結果は以下のとおりです。

令和2年調査と本調査を比較すると「初めて聞いた」の割合が低下しています。

また、年代別で見ると、「10歳代」、「20歳代」での認知度が高くなっています。



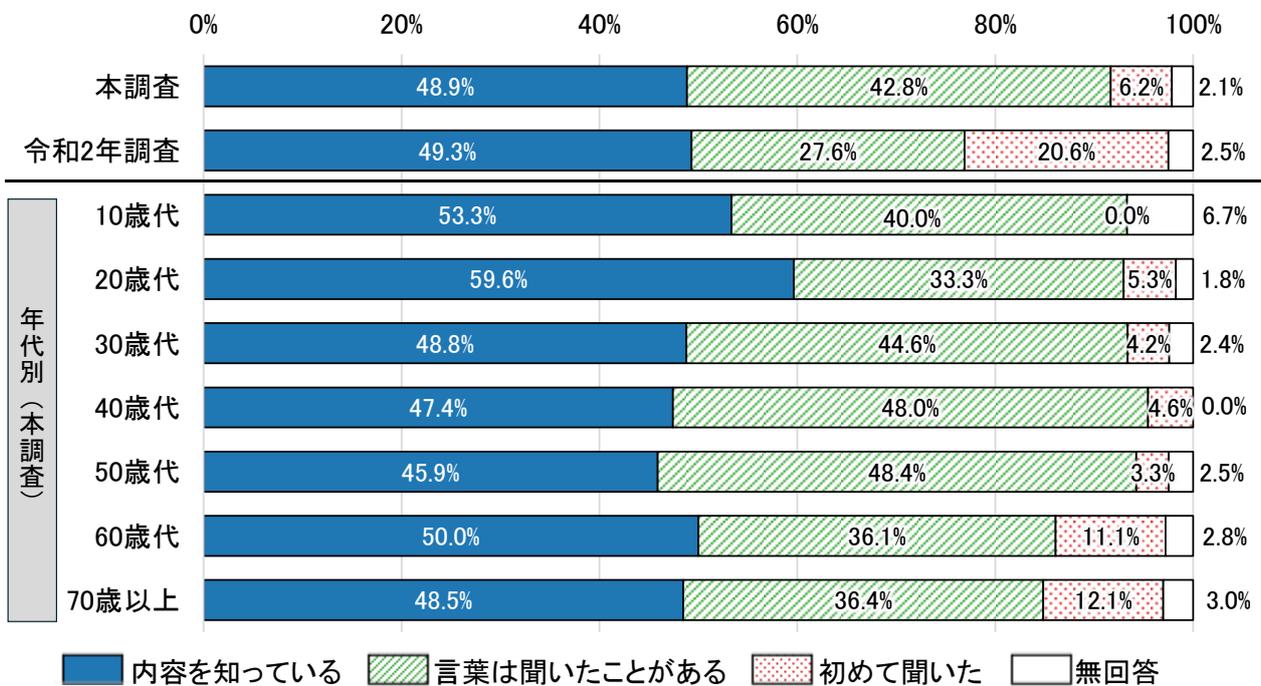
【ジェンダー平等】

ジェンダー平等の認知度に関する経年変化、及び年代別での回答結果は以下のとおりです。

令和2年調査と本調査を比較すると「初めて聞いた」の割合が低下し、わずか6.2%となっています。

また、年代別で見ると、全年代で「内容を知っている」、「言葉は聞いたことがある」が多くなっています。

これらより、社会全体に、ジェンダー平等の考え方が浸透してきていることがうかがえます。

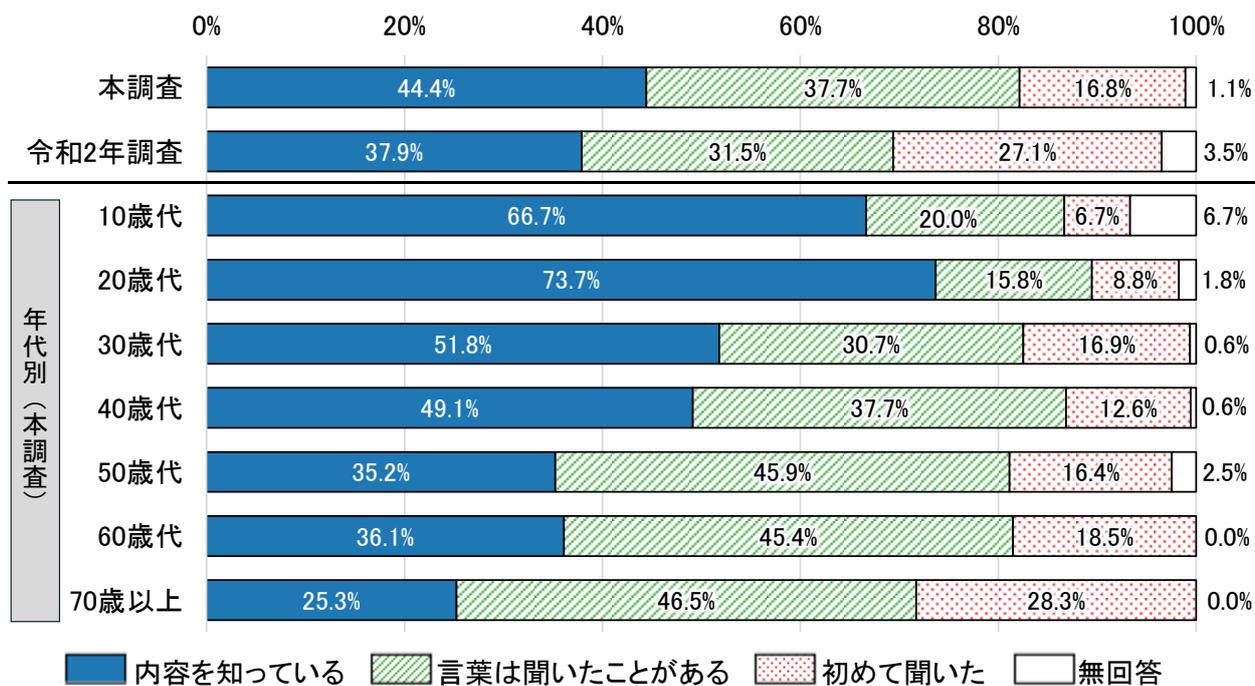


【ワークライフバランス】

ワークライフバランス*の認知度に関する経年変化、及び年代別での回答結果は以下のとおりです。

令和2年調査と本調査を比較すると「初めて聞いた」の割合が低下しています。

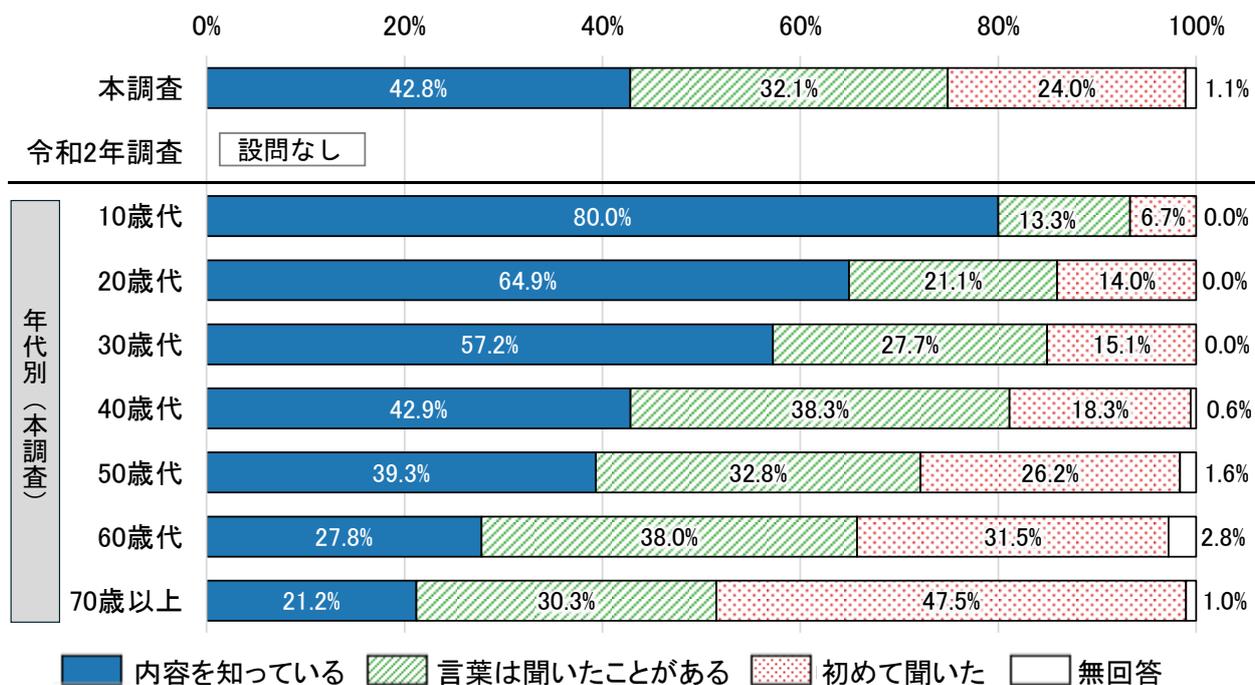
また、年代別で見ると、「10歳代」、「20歳代」での認知度が高くなっています。



【LGBTQ+】

LGBTQ+※の認知度に関しては、本調査で初めて聞いています。

年代別で見ると、「10歳代」で「内容を知っている」の割合が非常に高く、年代が高くなるにつれて認知度が下がる傾向が見受けられます。

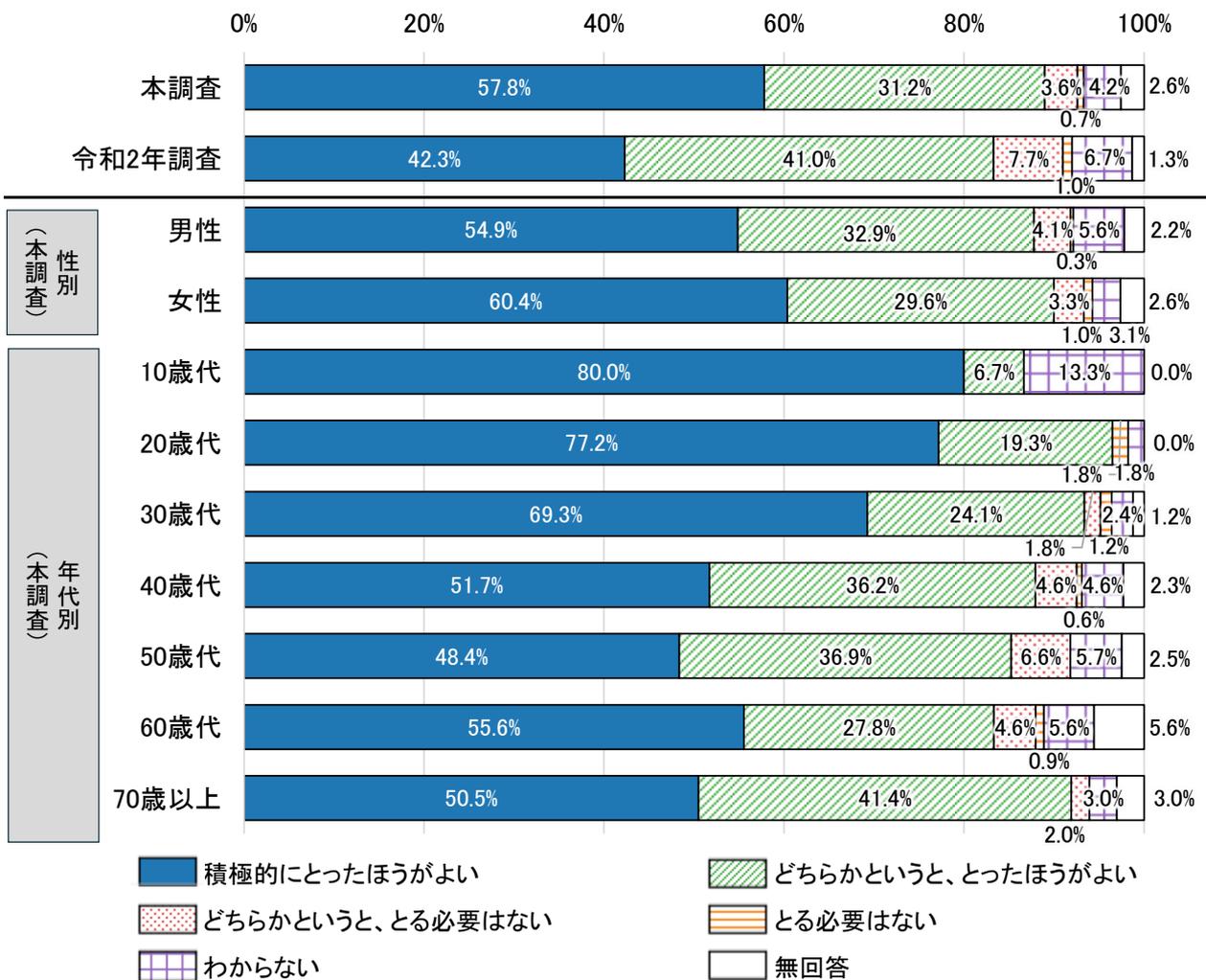


③ 男性が育児や介護で休みをとることについて

男性が育児や介護で休みをとることに関して「積極的にとったほうがよい」という回答が57.8%となっており、令和2年調査と比較して上昇しています。

性別で見ても、男女共に「積極的にとったほうがよい」が最も多くなっており、「どちらかというと、とったほうがよい」と合わせると約9割の方が肯定的にとらえています。

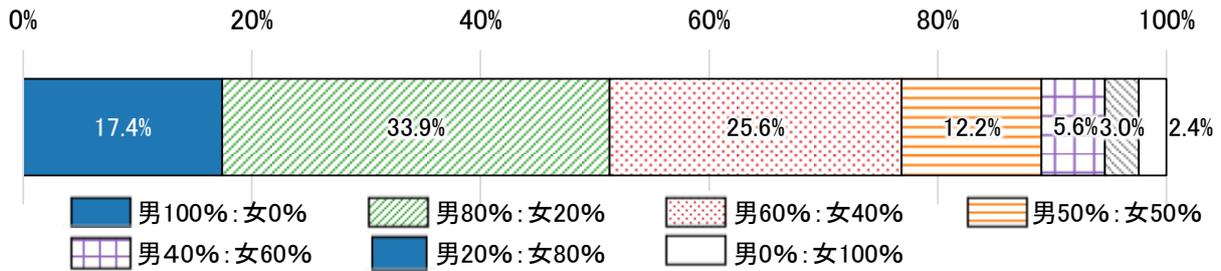
また、年代別で見ると、「10歳代」、「20歳代」では「積極的にとったほうがよい」の割合が約8割と高くなっており、男性が育児休業等を取得することへの認識が浸透してきていることがうかがえます。



(3) 夫婦の役割等について

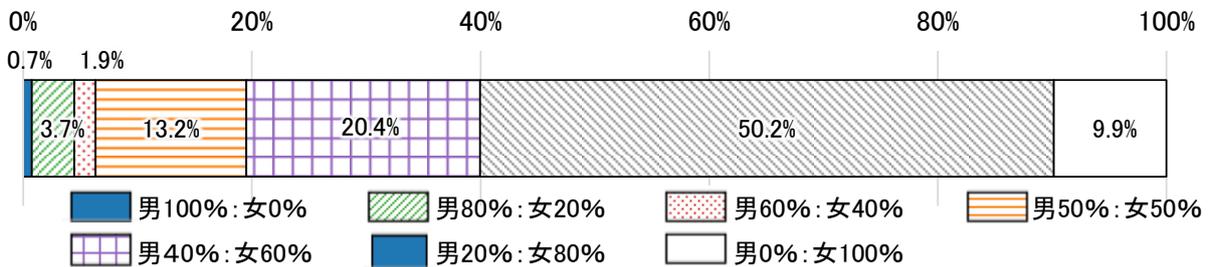
① 稼ぐ割合

結婚（事実婚含む）している方に、夫婦が稼ぐ割合を聞いたところ、「男性 80%：女性 20%」が最も多く 33.9%、次いで「男性 60%、女性 40%」が 25.6%となっています。



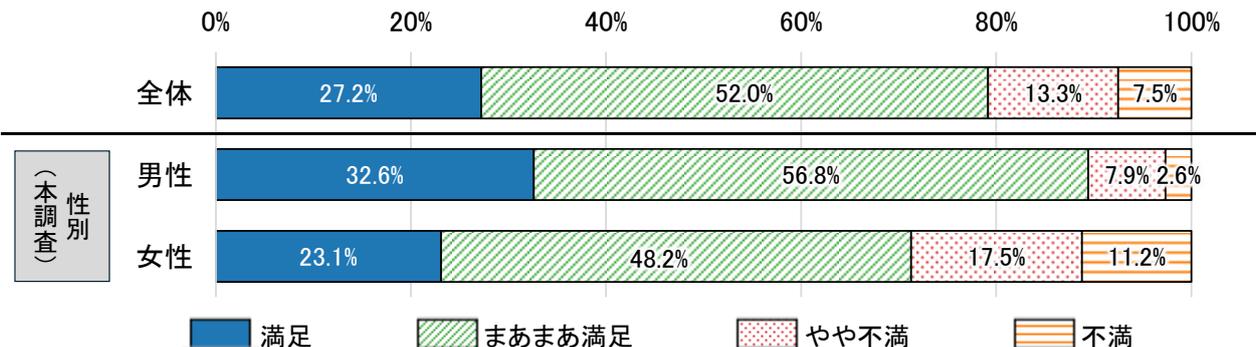
② 家庭内で、家事・育児・介護等を分担する割合

結婚（事実婚含む）している方に、家庭内で、家事・育児・介護等を分担する割合を聞いたところ、約半数が「男性 20%：女性 80%」と回答し、次いで「男性 40%、女性 60%」が 20.4%となっています。



③ 役割分担に関する満足度

上記の役割分担に関する満足度を聞いたところ、全体では「満足」、「やや満足」の合計が約 8 割となっています。ただし、性別で見ると、女性に関しては「不満」が 11.2%、「やや不満」が 17.5%と、約 3割が不満を持っている結果となっています。

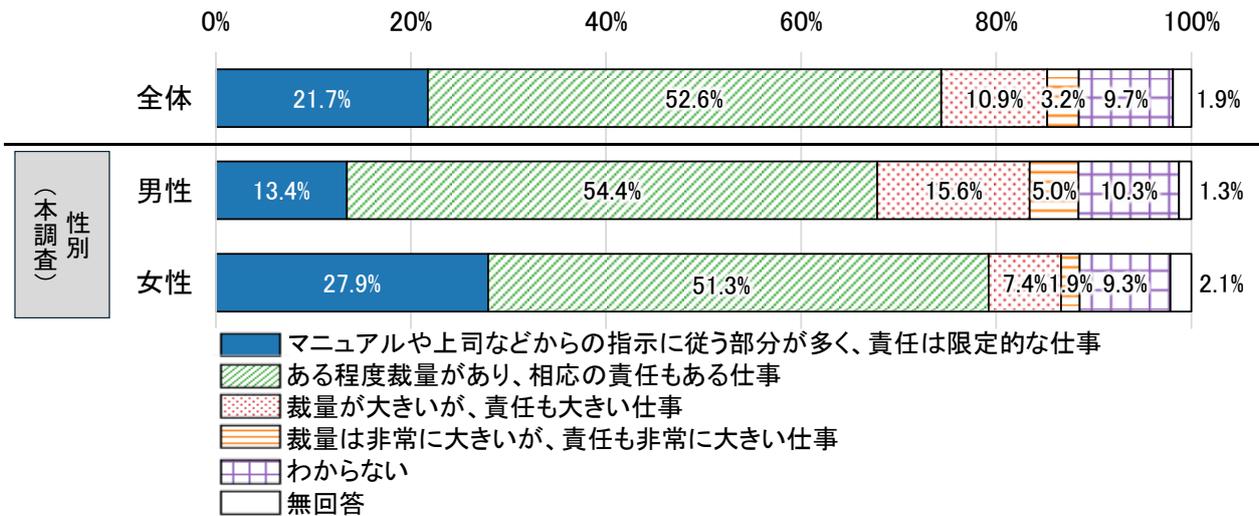


(4) 仕事について

① 理想とする仕事

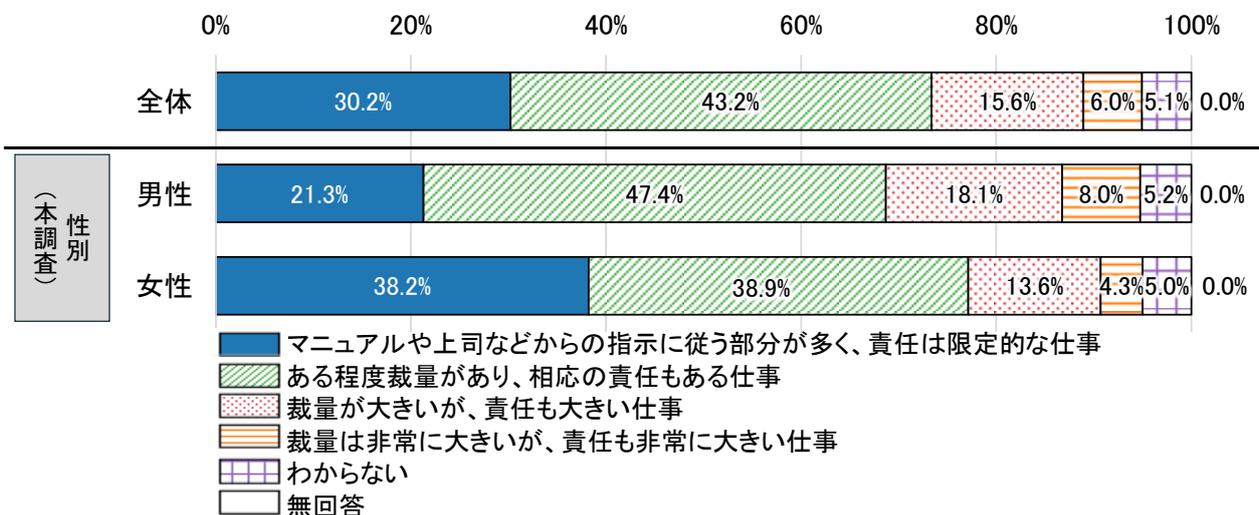
「どのような立場で仕事をするのが理想」かについて聞いたところ、「ある程度裁量があり、相応の責任もある仕事」が52.6%と最も多く、次いで「マニュアルや上司などからの指示に従う部分が多く、責任は限定的な仕事」が21.7%となっています。

性別で見ると、「マニュアルや上司などからの指示に従う部分が多く、責任は限定的な仕事」と回答したのは男性の13.4%に対して、女性は27.9%と倍以上になっています。



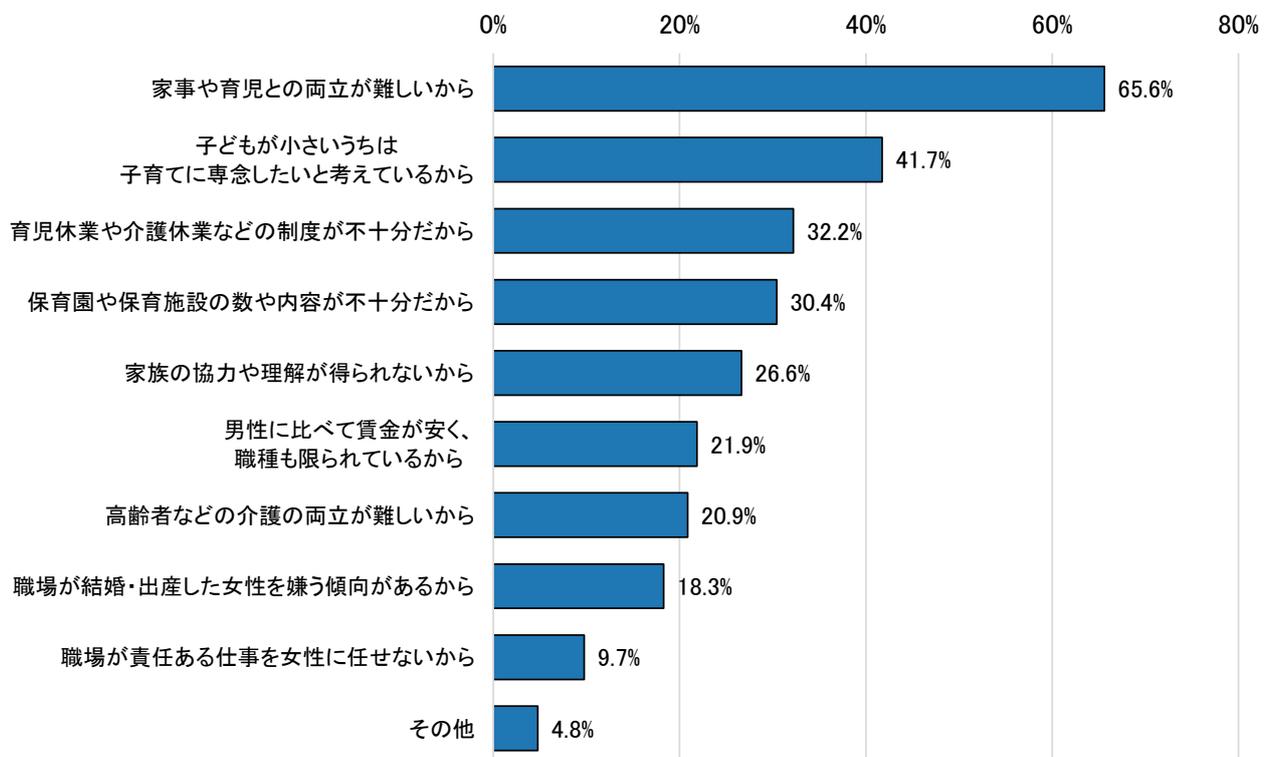
② 現在の仕事

仕事をしている方に、現在の仕事について聞いたところ、「ある程度裁量があり、相応の責任もある仕事」が43.2%と最も多く、次いで「マニュアルや上司などからの指示に従う部分が多く、責任は限定的な仕事」が30.2%となっています。性別で見ると「マニュアルや上司などからの指示に従う部分が多く、責任は限定的な仕事」は女性の回答割合のほうが高くなっています。



③ 結婚や出産等をきっかけに仕事をやめる理由

結婚や出産等をきっかけとして、「仕事をやめた経験のある」女性、もしくは、周囲に「仕事をやめた経験のある」女性がいる方に対して、仕事をやめる理由として考えられることを聞いたところ、「家事や育児との両立が難しいから」が65.6%と最も多くなっています。

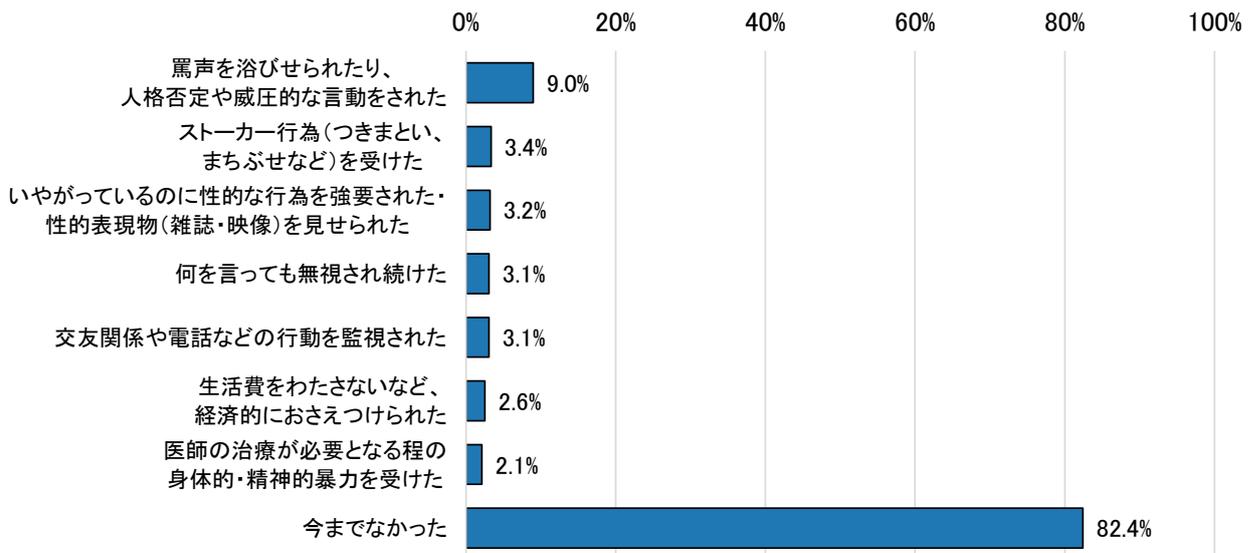


(6) ドメスティック・バイオレンス（DV）等について

① DVを受けた経験

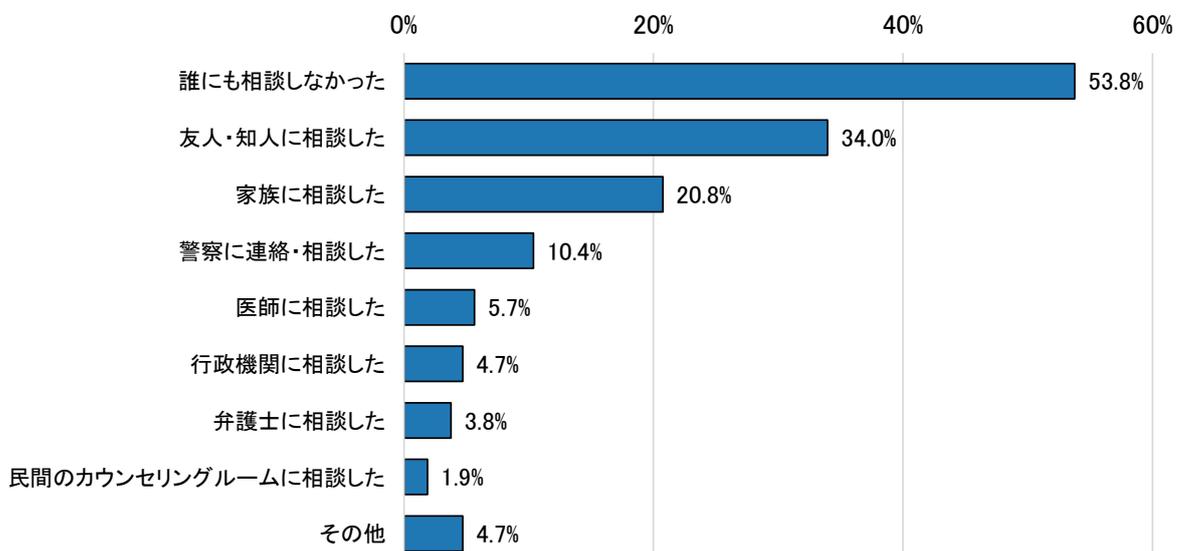
「今までなかった」の割合は82.4%です。

ドメスティック・バイオレンス（DV）※の内容としては、「罵声を浴びせられたり、人格否定や威圧的な言動をされた」が9.0%と最も高く、次いで「ストーカー行為※（つきまとい、まちぶせなど）を受けた」が3.4%となっています。



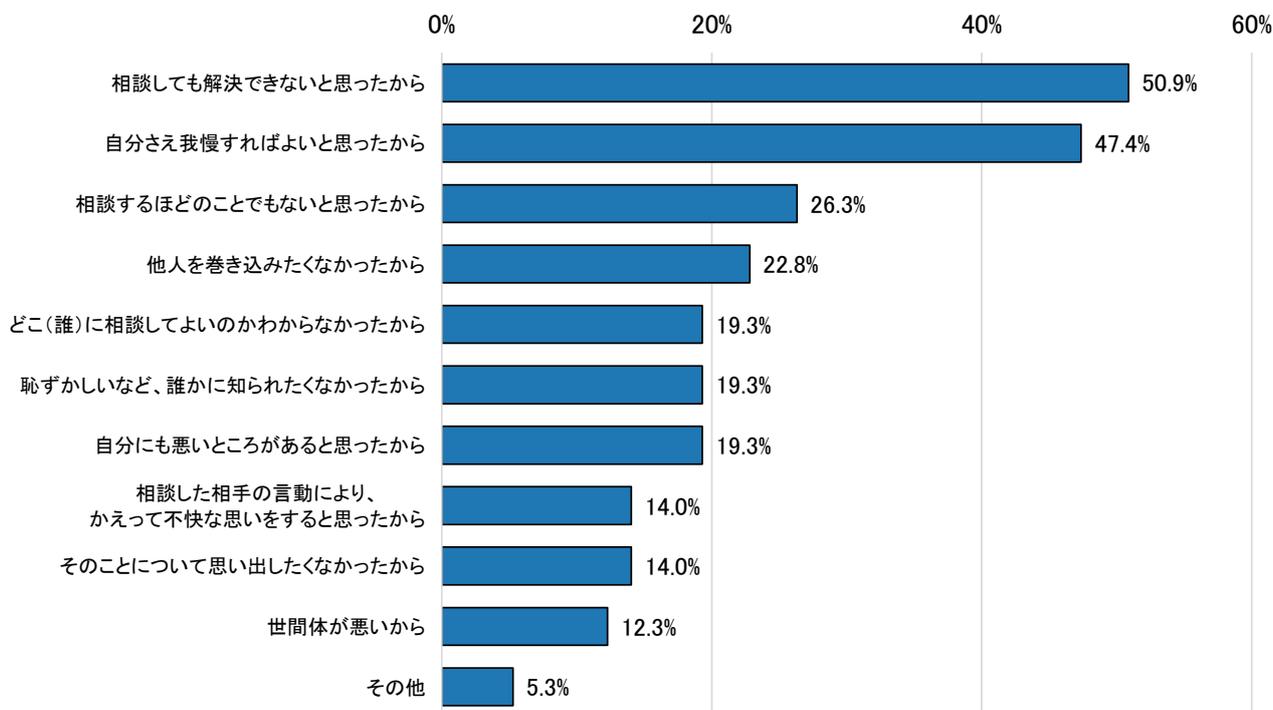
② DVを受けた際の相談先

DVを受けた経験のある方に、その際の相談先を聞いたところ、「誰にも相談しなかった」が53.8%と半数を超えています。



③ DVの被害を受けた際だれにも相談しなかった理由

DVを受けた際に「誰にも相談しなかった」と回答した方に、その理由を聞いたところ、「相談しても解決できないと思ったから」の割合が50.9%と最も高く、次いで「自分さえ我慢すればよいと思ったから」の割合が47.4%、「相談するほどのことでもないと思ったから」の割合が26.3%となっています。

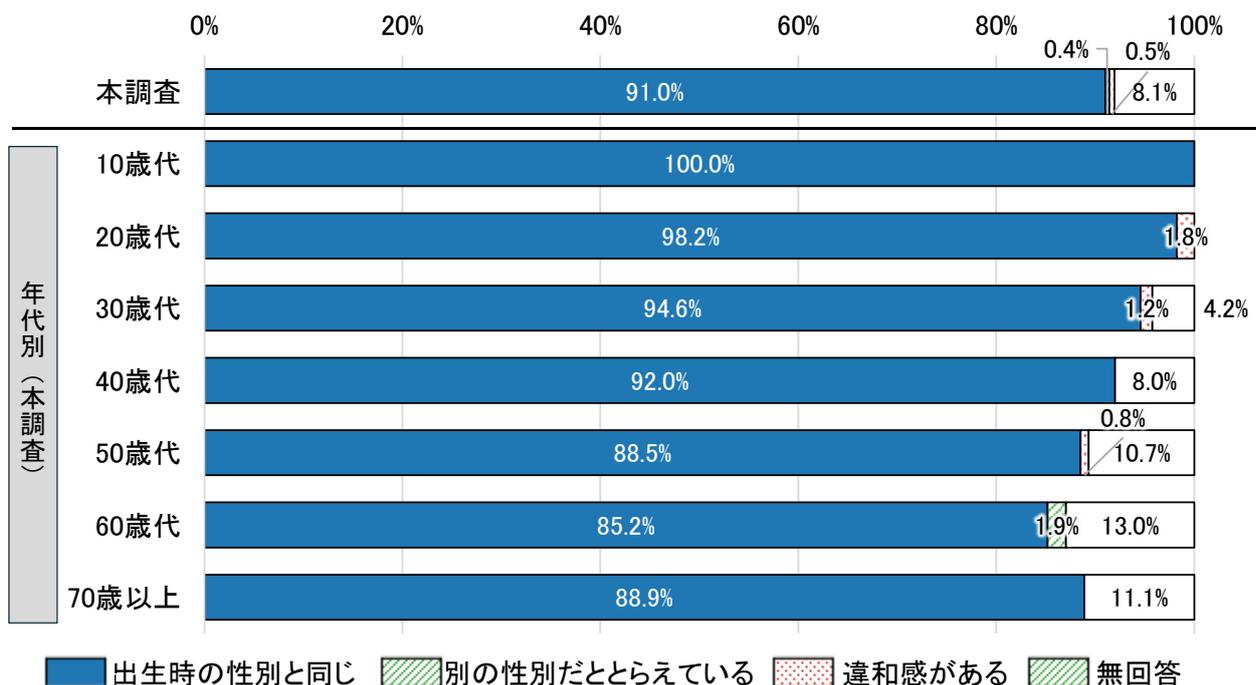


(7) 自身や周囲の方のジェンダーについて

① 性別の認識について

自身の性別を、出生時の性別と同じだと捉えているか聞いたところ、回答者数 745 名のうち 3 名 (0.4%) が「別の性別だととらえている」、4 名 (0.5%) が「違和感がある」と回答しています。

出生時の性別と異なって捉えている方の数は多くないため、年代別の傾向は見取れません。

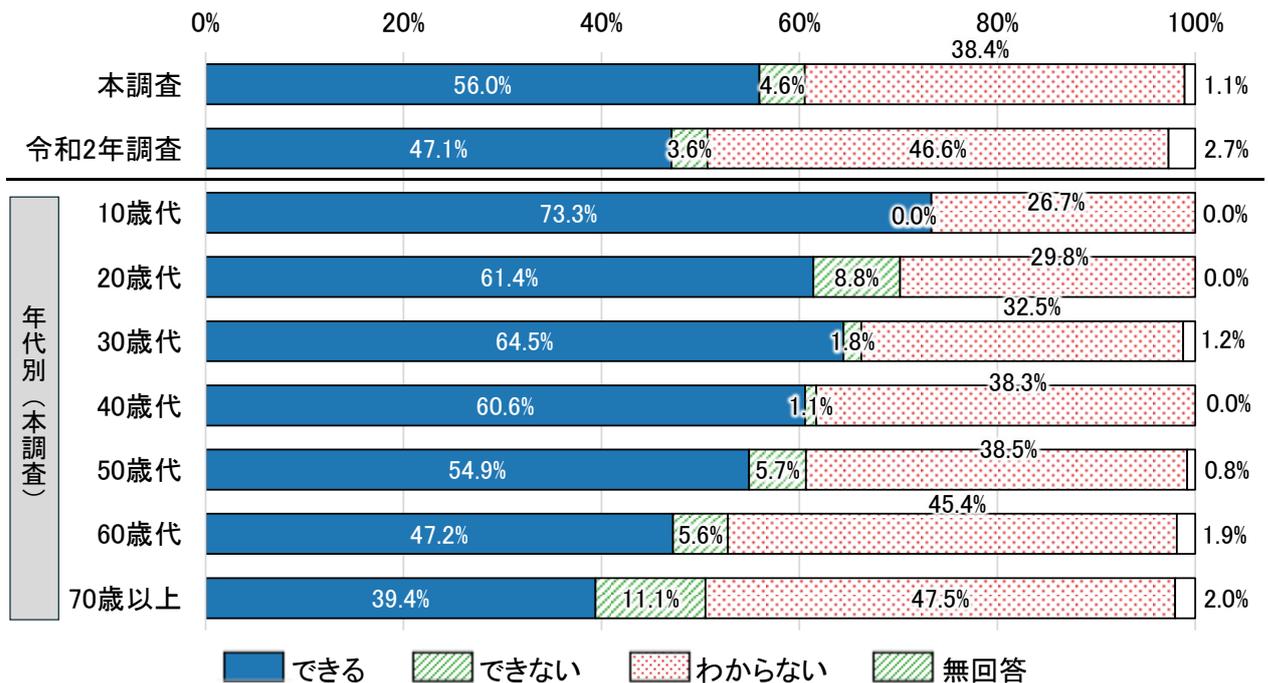


② 身近な方（家族、友人など）が性的少数者※だった場合の対応について

身近な方（家族、友人など）が性的少数者※だった場合、これまでと変わりなく接することができるか聞いたところ、「できる」が56.0%、「できない」が4.6%、「わからない」が38.4%となりました。

令和2年調査と比較すると、「わからない」が減少し、「できる」が増加しています。

また、年代別に見ると、「10歳代」では「できる」が73.3%を占めていますが、年代が高くなるにつれ、「できる」の割合が減少していく傾向が見受けられます。

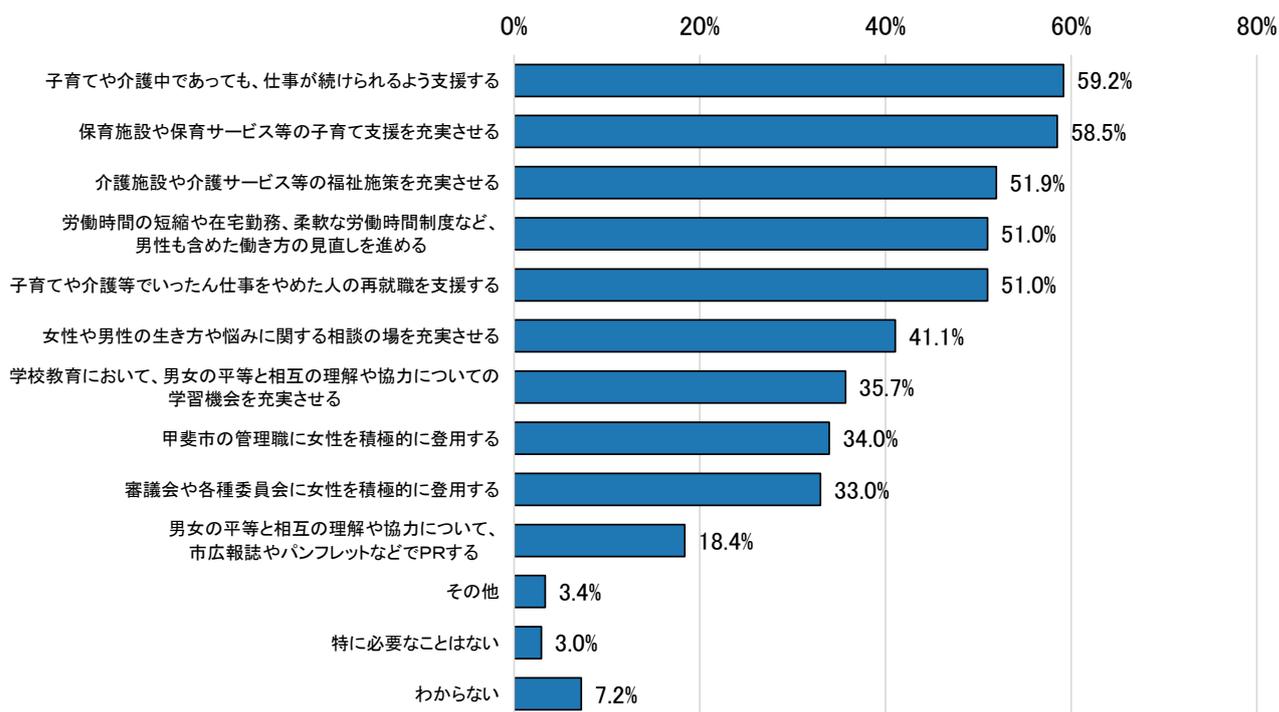


(8) 甲斐市の施策について

① 男女共同参画社会を進めるために、力を入れていくべきだと思うこと

「子育てや介護中であっても、仕事が続けられるよう支援する」の割合が59.2%と最も高く、次いで「保育施設や保育サービス等の子育て支援を充実させる」の割合が58.5%となっています。

「男女の平等と相互の理解や協力について、市広報誌やパンフレットなどでPRする」の割合は18.4%と、相対的に見て低くなっています。



3 現状の分析と課題の抽出

(1) 現状の整理

① ジェンダー平等に関する認知の高まりと意識の改革

アンケート調査結果をみると、「ジェンダー平等」という用語が幅広い世代に浸透しています（P17）。また、男性が育児や介護で休みをとることにに関して「とったほうがよい」という回答が多数を占めています（P19）。

このように、ジェンダー平等に関する認知の高まりや、意識の改革は確実に進んでいると言えます。

また、アンケートでは、出生時の性別と同じとは捉えていない方が0.9%いました（P26）。そして、身近な方（家族、友人など）が性的少数者*だった場合でもこれまでと変わりなく接することができるという回答が多数派となっています。

② 依然として残るジェンダー不平等

一方で、アンケート結果からは、社会全体において「男性の方が優遇されている」という現状も見受けられます（P10）。特に、「政治の場」、「しきたりや習慣」に関して、その傾向は顕著です。

また、家庭内の役割分担に関して、夫婦が稼ぐ割合としては「男性80%：女性20%」が最も多く、家事・育児・介護などを分担する割合としては「男性20%：女性80%」が最も多いように、依然として固定的性別役割分担意識*が残っていることが見受けられます（P20）。

ただし、学校においては、大部分の人が男女平等であると捉えています。

③ DV等の状況

アンケートからはDVを受けた経験がある人が一定数いること、DVを受けた際に誰にも相談しなかったという人が半数を超えること、その理由としては、「相談しても解決できないと思ったから」、「相談するほどのことでもないと思ったから」、「自分さえ我慢すればよいと思ったから」等が多くなっており、被害者が悩みを抱えてしまっている様子が見えられます（P24・25）。

④ 地域特性

就業者数を産業別に見ると、第3次産業が68%と最も多く、第2次産業が29%、

第1次産業が3%となっています。山梨県と比較すると、第3次産業の割合が多く、第1次産業の割合は少なくなっています（P8）。

つまり、本市では、企業等の「職場」で働く方が多く、職場に関係するジェンダー平等は重要な検討テーマになると考えられます。

（2）分析と課題の抽出

「（1）現状の整理」で見たとおり、ジェンダー平等に関する認知の高まりと意識の改革は進みつつも、依然としてさまざまな場面でジェンダー不平等が残っている状況がうかがえます。そこで、変革してきた意識を、実践につなげることが大きな課題の一つと考えられます。

さまざまな場面でジェンダー不平等が存在する中で、学校においては、多くの方がジェンダー平等だと捉えています。しかし、学校を卒業して社会に出ると、職場等でジェンダー不平等に直面することになります。また、家庭では、性別による固定的役割分担が残っており、特に女性は仕事と家事や育児等の両立に悩むことになりがちです。アンケートからも、「仕事と家事や育児の両立が難しいから女性が仕事をやめる」という現状もうかがえます。このような現状を打破するためには、家庭内でのジェンダー平等（性別による固定的役割分担の排除）の実現、および、柔軟な働き方の実現等職場でのサポートが重要と考えられます。

DVに関しては、受けた経験がある人が一定数いることや、被害者が誰にも相談できずに悩みを抱えてしまっている現状があるため、これへの対策が急務と考えられます。

これらを踏まえ、甲斐市のジェンダー平等を実現するための主な課題として、以下を掲げます。

- 変革してきた意識を、実践につなげること
- 家庭内でのジェンダー平等の推進
- 職場でのジェンダー平等と、柔軟な働き方の実現
- DVの撲滅に向けた取り組み

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、職場等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3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、第4次甲斐ヒューマンプランでは、「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、各種施策を展開してきました。

一方、昨今では「性の多様性」の考え方が浸透しつつあります。これは、人の性は男性か女性かの二者択一ではなく、身体的性、性自認、性的指向等が人それぞれ異なり、さまざまな形があるという考え方です。

さらに甲斐市で暮らす外国人の数も年々増加する等、地域を構成する人々の背景や価値観がますます多様化しています。こうした変化に加え、高齢者や障害のある方、生活に困難を抱える方等、支援を必要とする人々が地域の中に存在しています。

これらの状況を踏まえ、本市では「誰一人取り残さない」という理念のもと、すべての人が互いに認め合い、安心して暮らせる共生社会*の実現を目指していきます。

このような考え方に基づき、本プランでは第4次甲斐ヒューマンプランの総合目標を発展させ、以下を総合目標として定めます。

**みんなでつくる だれもが自分らしく
快適に生活できる都市**

2 目指したい将来像

本プランでは、ジェンダー平等社会が実現し、あらゆる分野においてジェンダー等による差別が撤廃された将来像を以下のように描き、さまざまな施策に取り組んでいきます。

① 家庭において

- ・男女が家計責任（世帯収入）とケア責任（家事・育児・介護等）を納得できる形で分担し、家族全員が支え合って充実した家庭生活を送れるようになります。
- ・DV等がなく、誰もが安心して生活することができます。

② 学校において

- ・一人ひとりが、自分らしさを発揮しながらいきいきと学校生活を送り、学べるようになります。
- ・男子だから、女子だからという固定概念にとらわれず、各自が自分の適性や意思を尊重して進路選択できるようになります。
- ・学校や保育園、幼稚園等でジェンダー平等の視点を取り入れた教育、保育が浸透しています。

③ 職場において

- ・性別に関わらずワークライフバランス※を保って働き続けられる環境が整い、各自が自分の望むキャリアを形成しやすくなります。
- ・セクハラやパワハラがなく、誰もが安心して働ける職場が多くなります。

④ 地域や市全体において

- ・市議会や地域活動等、様々な意思決定の場に女性も多く参画できるようになり、様々な人の声が届くようになります。
- ・住民相互が思いやりをもって助け合うようになり、地域社会の連帯感が増します。

3 基本目標

基本目標Ⅰ 人権尊重とジェンダー平等社会に向けた意識づくり

「ジェンダー平等」という用語が幅広い世代に浸透し、男性が育児や介護で休みをとることにに関して「とったほうがよい」という回答が多数を占める（P19）等、ジェンダー平等に関する認知度や意識は改革されつつありますが、ジェンダー平等を実現するためには、幅広い世代のさらなる意識改革が求められます。そのため、人権尊重やジェンダー平等に関する啓発活動は、引き続き重要と考えられます。

特に、「変革してきた意識を、実践につなげること」が課題である現状においては、実際の行動につながりやすい形での啓発が重要です。

本目標の進捗度合いを測る指標、及び、目標値は以下のとおり設定します。

指標	現況値	目標値
ジェンダー平等の理解度	48.9%	52.0%

基本目標Ⅱ 誰もが健康で安心できる生活の確保（生活・家庭分野）

【配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための基本計画】（重点目標（1）部分）

【困難な問題を抱える女性への支援のための基本計画】（重点目標（3）部分）

さまざまな場面でジェンダー平等を実現していくことが求められますが、多くの人に関係するのは、生活・家庭分野でのジェンダー平等と考えられます。

重大な人権侵害であるドメスティック・バイオレンス（DV）^{*}等に対応するため、DV や各種ハラスメントを許さない社会意識の醸成、相談体制の整備等を行うとともに、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ジェンダー平等社会を推進するためには、生涯を通して健康で安心して暮らせる生活環境を整えるとともに、リプロダクティブ・ヘルス/ライツ^{*}の視点から特に女性の生涯を通じた健康を支援することが重要です。

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。

本目標の進捗度合いを測る指標、及び、目標値は以下のとおり設定します。

指標	現況値	目標値
家庭で男女平等だと感じている人の割合	34.5%	40.0%

基本目標Ⅲ 誰もが安心して学べる環境づくり（学校分野）

性別にとらわれずジェンダー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・地域等において男女共同参画に関する学習機会を提供します。

また、進路選択にあたっては、進学・就職等において女性の進出が少ない理工系分野等にも目を向けることができるよう、ジェンダー平等の視点を踏まえた進路指導に取り組めます。

学校は、ジェンダー平等が高いレベルで実現している分野ですが、さらなる取り組みを通じて、誰もが安心して学べる環境づくりを目指します。

本目標の進捗度合いを測る指標、及び、目標値は以下のとおり設定します。

指標	現況値	目標値
学校で男女平等だと感じている人の割合	62.1%	65.0%

基本目標Ⅳ 女性をはじめ誰もが働き続けられる職場環境づくり（仕事分野）

【女性活躍推進計画】

アンケートからは、「仕事と家事や育児の両立が難しいから女性が仕事をやめる」という現状がうかがえます（P22）。また、男性が育児や介護で休みをとることにに関して「とったほうがよい」という回答が多数（89%）を占めています（P19）。

今後、さらなる高齢化が見込まれる中で、育児や介護と仕事の両立を求められる人は増えると考えられます。

育児や介護においては、子どもが急に発熱した場合等、突発的な対応が求められることが少なくありません。そのため、育児・介護等と仕事を両立させるためには、例えばテレワーク^{*}やフレックスタイム制度^{*}の導入等、柔軟な働き方を可能とするため

の職場でのサポートが重要です。

企業への働きかけを拡充し、柔軟な働き方ができる環境整備を支援するとともに、ワーク・ライフ・バランス[※]の実現等の啓発に努めます。また、一人ひとりが個性と能力を發揮して働くことができるよう、職場におけるジェンダー平等に向けた取組を支援します。

本目標の進捗度合いを測る指標、及び、目標値は以下のとおり設定します。

指標	現況値	目標値
職場で男女平等だと感じている人の割合	26.8%	30.0%
山梨えるみん（※）認定事業者数	8事業者	11事業者

※職場環境の整備を通じて、女性活躍や男性の育児参画を積極的に推進する企業を応援するために、山梨県が設けた認定制度。

基本目標Ⅴ 多様な人材の参画による地域社会づくり（地域分野）

アンケートでは、特に「政治の場」において「男性の方が優遇されている」という回答が多くなっています（P13）。市議会議員や各種審議会等委員も男性の占める割合が高くなっており、政治の場におけるジェンダー平等の実現は重要な課題です。

また、それぞれの地域において、誰もが、より良い地域づくりについて考え行動することは、ジェンダー平等社会を実現するための第一歩です。そのため、誰もが互いに相手を尊重し、地域活動等に積極的に参加できるように支援します。

さらに、東日本大震災や頻発する豪雨等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、ジェンダー平等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。

本目標の進捗度合いを測る指標、及び、目標値は以下のとおり設定します。

指標	現況値	目標値
審議会等委員への女性の登用率	26.49%	35.0%
地域で男女平等だと感じている人の割合	28.1%	30.0%
市役所における女性職員の課長等昇任試験の受験率	48.0%	50.0%

4 第5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。

5 施策体系図

[総合目標]

[基本目標]

[重点目標]



6 第4次甲斐ヒューマンプランからの主な変更点

① 総合目標などについて

「第4次甲斐ヒューマンプラン」では、「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、各種施策を展開してきました。

一方、近年では「性の多様性」の考え方が浸透しつつあるとともに、甲斐市で暮らす外国人の数も年々増加する等、地域を構成する人々の背景や価値観がますます多様化する中、本計画では、第4次甲斐ヒューマンプランの総合目標を発展させ、総合目標を「みんなでつくる だれもが自分らしく快適に生活できる都市」と変更しています。

また、多様な性の理解進展やSDGsの認知度向上に伴い、第4次甲斐ヒューマンプランでは「男女共同参画」と表現していた箇所を、「ジェンダー平等」に置き換えています。

② 計画書の構成について

ジェンダー平等の実現に至る道筋を、まず生活・家庭分野での平等が原点となり、学校や職場、さらに地域へと広がっていくと捉え、基本目標の順番を再構成しました。

具体的には、「Ⅰ 人権尊重とジェンダー平等社会に向けた意識づくり」で意識づくりに言及した後、

「Ⅱ 誰もが健康で安心できる生活の確保（生活・家庭分野）」

「Ⅲ 誰もが安心して学べる環境づくり（学校分野）」

「Ⅳ 女性をはじめ誰もが働き続けられる職場環境づくり（仕事分野）」

「Ⅴ 多様な人材の参画による地域社会づくり（地域分野）」

という順番で施策を掲載しています。

なお、「第4次甲斐ヒューマンプラン」では「男女共同参画社会形成に向けた計画の推進」という基本目標を掲げていましたが、これは、ジェンダー平等を実現するための施策というよりは、プランの進め方に関する内容と捉え、基本目標には掲げず、「計画の推進」として第5章に記載することとしました。

③ 数値目標の設定について

プランの進捗度合いを可視化するために、目標達成度をはかる指標を設定するとともに、数値目標を設定しました。

第4章

施策の展開

I / 人権尊重とジェンダー平等社会に向けた意識づくり

(1) 人権尊重とジェンダー平等社会に向けた啓発の推進

ジェンダー平等を実現するためには、幅広い世代のさらなる意識改革が求められます。しかし、特に男性では「自分には関係ない」と感じる人も多くいると考えられ、無関心層へアプローチすることも重要です。そこで、さまざまな方法で、ジェンダー平等に関心をもってもらうきっかけを作ります。

また、ジェンダー平等社会において、一人ひとりが個性と能力を十分発揮できるよう、家庭・学校・職場・地域のあらゆる場において人権尊重やジェンダー平等に関する学習機会を提供します。

① 人権尊重とジェンダー平等に関する情報提供

取組内容	主な所管
ジェンダー平等や人権尊重についての社会の意識を高めるため、市民向け講演会の開催や広報誌・冊子等により意識啓発を推進します。	市民協働推進課
身近な話題等を題材として、ジェンダー平等に関心を持ってもらえるきっかけを作ります。	市民協働推進課
子どものうちから、ジェンダー平等を浸透させるための取り組みを行います。	市民協働推進課
公共施設にジェンダー平等に関する情報提供のコーナーを設置します。	市民協働推進課
配偶者等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。	市民協働推進課

② 学習機会の提供

取組内容	主な所管
ジェンダー平等社会を実現するために必要な啓発活動や各種講座等を実施します。	市民協働推進課

③ 地域に向けた発信

取組内容	主な所管
地域（自治会等）に対して、ジェンダー平等などに関する情報提供や啓発を行います。	市民協働推進課

【みなさんをお願いしたいこと】

- 広報紙、ホームページ、各種講座等を通じて、ジェンダー平等に関する理解を深め、実践しましょう。
- 相手のジェンダーを尊重しましょう。

Ⅱ 誰もが健康で安心できる生活の確保（生活・家庭分野）

（1）女性・子ども等に対する暴力・虐待の予防と根絶 【配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための基本計画】

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 暴力・虐待を予防するための取り組み

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や、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・啓発を実施します。（人権・包括的性教育）	市民協働推進課 学校教育課
子どもの人権を尊重し、健やかに成長できる環境を整えるため意識啓発に努めます。	子育て支援課
気軽に相談できるように、配偶者等からの暴力に対する専門の相談窓口を設置し、専用電話等による相談業務を行います。	福祉課

② 被害者に寄り添った支援

取組内容	主な所管
DV、ストーカー行為 [※] 等に対して、関係機関との連携を図り、対応します。	福祉課
DV、ストーカー行為 [※] 等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。	市民戸籍課
家庭児童関係支援、非行・更生支援、障がい者支援等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 障がい者支援課
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等、必要な支援を行います。	子育て支援課
DV 被害者の緊急時における安全の確保のため民間団体と連携し、シェルターへの入所等、必要な支援を行います。	福祉課

【みなさんをお願いしたいこと】

- ・あらゆる暴力をしない、許さない意識を持ちましょう。
- ・DV、性犯罪等にあった場合は、悩まずに相談しましょう。また、被害を受けている人を見つけたら、相談窓口（P65）へ相談するか、警察に通報しましょう。

（2）安心して健やかに過ごせる環境づくり

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。

健康診査や保健指導、スポーツ活動等の充実を図り、生涯を通じた男女の健康づくりを支援します。

また、女性には特有の健康課題（生理・妊娠等）があります。このため、例えば、トイレ環境、生理用品の備え等が整っていないことで、女性の安心・快適な生活が妨げられる恐れがあります。女性特有の健康課題は社会で取り組むべきものと捉えるとともに、生理用品提供体制の整備等を通じた支援を行います。

① 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、パートナーとして理解しなければならぬことを学ぶ機会の提供に努めます。	健康増進課

② ライフステージ※に応じた健康づくりの支援

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

③ 女性の健康と日常生活への配慮

取組内容	主な所管
学校・公共施設等における生理用品提供体制を整備します。	学校教育課 福祉課

【みなさんをお願いしたいこと】

- ・各種検診等を積極的に受診しましょう。
- ・女性の健康に関する理解を深め、適切な配慮を心がけましょう。

(3) 困難を抱える人への支援

【困難な問題を抱える女性への支援のための基本計画】

女性をめぐる課題は生活困窮、性暴力・性犯罪被害、家庭関係破綻等、多様化、複合化し、そのため複雑になっています。国は、こうした課題に対応するため、令和6年4月1日に「困難女性支援法（困難な問題を抱える女性への支援に関する法律）」を施行しました。

本市でも、同法の趣旨を踏まえ、困難を抱える女性を支援していきます。

また、女性に限らずひとり親家庭や、高齢者、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み、ジェンダー平等社会の実現を目指します。

① 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

② 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

③ さまざまな困難を抱える人への支援体制の充実

取組内容	主な所管
複雑で複合的な困難を抱える人に対して、分野や制度の枠を超えて包括的に支援する体制を整えます。 また、関係団体と連携し、気軽に相談できる窓口の周知に努めます。	福祉課
性の多様性への理解促進と、誰もが自分らしく暮らすことができる甲斐市を実現するために、「山梨県パートナーシップ宣誓制度」に基づいて、市のサービスを提供します。	市民協働推進課

【みなさんをお願いしたいこと】

- ・困ったときは、気軽に相談窓口（P65）へ相談しましょう。

Ⅲ 誰もが安心して学べる環境づくり（学校分野）

（1）ジェンダー平等などの人権教育

性別にとらわれずジェンダー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・地域等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 ジェンダー平等などの人権教育の推進

取組内容	主な所管
学校において、ジェンダー平等などの人権教育を進めます。	市民協働推進課 学校教育課

【みなさんをお願いしたいこと】

- ・ジェンダー平等について、学んだことを家庭でも話し合みましょう。

（2）ジェンダー平等社会の進路選択の支援

「理系は男性向き」「福祉は女性向き」といった性別による進路のイメージが、本人の希望や適性を妨げる要因となっている可能性があります。

そこで、ジェンダーにとらわれない進路選択の支援を行うことで、すべての人が自分の能力や興味に基づいて進路を選べるようになり、社会全体の多様性と活力が高まることを目指します。

① ジェンダーにとらわれない進路選択の支援

取組内容	主な所管
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、ジェンダー平等の視点に立った望ましい勤労観や職業観を育成します。	学校教育課
理工系分野等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を行います。	市民協働推進課

【みなさんをお願いしたいこと】

- ・ジェンダーにとらわれず、柔軟に進路について考えてみましょう。

IV / 女性をはじめ誰もが働き続けられる職場環境づくり（仕事分野）

【女性活躍推進計画】

（1）ワークライフバランス実現のための支援

家庭や日々の生活においては、性別による固定的役割分担が見受けられます。これを解消するためには、性別に関わらず、家事や育児に参画することが求められます。そのためには、ワークライフバランス*を実現することが大切です。

仕事と育児、仕事と介護の両立支援等を通じて、ワークライフバランス*の確保を支援します。

① 仕事と育児の両立支援

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・認定こども園等と連携を図りながら、延長保育・預かり保育等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 仕事と介護の両立支援

取組内容	主な所管
仕事と介護を両立するための相談体制を充実させます。	長寿推進課
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。	長寿推進課

【みなさんをお願いしたいこと】

- 性別に関わりなく、積極的に家庭での家事・育児・介護に参加しましょう。
- 支援制度を積極的に活用し、ワークライフバランス*を実現しましょう。

(2) 企業等への働きかけ

就業している男女のワークライフバランス*が確保され、安心して働き続けることができるよう、企業等に対する意識啓発に努めるとともに、企業の働き方改革や能力向上のための学習機会の提供等の支援を行います。

また、職場におけるハラスメントを防止するための啓発活動を拡充します。

① ジェンダー平等の意識の浸透

取組内容	主な所管
ジェンダーにとらわれず、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。	市民協働推進課 産業創造課

② ハラスメントの防止

取組内容	主な所管
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。	市民協働推進課
企業に対し、ハラスメント等による職場等のメンタルヘルス対策の普及啓発を促進します。	産業創造課

③ 柔軟な働き方を実現するための社内制度や職場環境整備の支援

取組内容	主な所管
職場において、ジェンダー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。	産業創造課
通勤負担の軽減を図るため、事業所に対し、テレワーク*やICT*の導入を通じて、多様な働き方に向け、オンライン会議等柔軟な働き方について、ウェブサイト等で情報提供を行います。	産業創造課
育児、介護休業法等各種法制度の周知を進め、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。	市民協働推進課 産業創造課

【みなさんをお願いしたいこと】

- ・ハラスメントを防止しましょう。
- ・柔軟な働き方を実現する社内制度や職場環境を整備しましょう。

(3) 女性等の就労支援

女性の場合、出産・育児・介護等による離職やキャリア中断が起こりやすく、就業に苦勞するケースが、男性よりも多くなりがちです。

そこで、女性をはじめ障がい者、働く意欲を持つ高齢者等を対象に、就労等の支援を行います。

① 女性の就労支援

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。	産業創造課
女性の起業に対し、関係機関と連携しセミナーや相談窓口の情報提供等積極的な支援を図ります。	産業創造課
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※等を受けた女性に対して、相談対応等の支援を行います。	市民協働推進課

② 障がい者の就労支援

取組内容	主な所管
障がい者基幹相談支援センター※における障がい者への就業支援と相談支援の充実を図ります。	障がい者支援課

③ 就業意欲のある高齢者等の就労支援

取組内容	主な所管
就業意欲のある高齢者、障がい者、外国人等に向けて必要な情報の周知を図ります。	産業創造課

④ 農業・自営業に従事する方の労働環境の整備

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等の家族経営協定※の導入を促進します。	農政課

【みなさんをお願いしたいこと】

- ・就労支援の制度等を積極的に活用しましょう。

V / 多様な人材の参画による地域社会づくり（地域分野）

（1）市政への女性の参画の拡大

市政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。

① 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
審議会等委員の女性委員の登用に積極的に取り組み、女性の意見を反映させる機会の充実を図ります。	全課

② 市役所内における女性リーダーの活躍推進

取組内容	主な所管
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

【みなさんをお願いしたいこと】

- ・市政全般に関心を持ちましょう。

（2）地域活動への女性等の参画促進

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なく、地域活動にジェンダー平等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 積極的な参画の促進

取組内容	主な所管
自治会組織の運営等に女性をはじめ様々な人の積極的な参画を呼びかけます。	市民協働推進課
豊かなまちづくりのために、ボランティア活動等の情報提供と自主的参加を促進します。	全課
ボランティア活動等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。	市民協働推進課 福祉課 長寿推進課
保育園に通っていない6か月～3歳未満までの子どもが利用できる「こども誰でも通園制度」をはじめ託児サービス等について周知を図り、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

【みなさんをお願いしたいこと】

- ・積極的に地域活動等に参加しましょう。

(3) 誰もが安心できる地域での防災・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等の参画を拡大し、誰もが安心できる防災・減災体制を確立します。

①女性をはじめさまざまな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ジェンダー平等の視点を取り入れます。	市民協働推進課 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。	市民協働推進課 防災危機管理課

【みなさんをお願いしたいこと】

- ・性別等に関わりなく、積極的に地域での防災活動等に参加しましょう。

第5章

計画の推進

1 計画の点検・評価及び見直し

本計画に基づく個別の事業の進捗状況、各種目標の達成状況、計画全体の成果については、毎年、点検・評価を実施します。なお、計画の点検・評価については、「PDCAサイクル※」を意識し、継続的な改善につながるよう留意するものとします。



2 計画の推進体制

(1) 市役所の取り組み

本市におけるジェンダー平等に向けた施策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、ジェンダー平等を積極的に推進することが必要になります。

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、職員がジェンダー平等に関する理解を深め、施策や事業にジェンダー平等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。

また、市役所は市内の職場の一つでもあるため、市が率先して、誰もが働き続けられる職場環境づくりに取り組みます。

(2) 各種団体との連携

ジェンダー平等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、ジェンダー平等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、ジェンダー平等社会の実現を目指します。

また、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。

資料編

- 用語解説
- 甲斐市男女共同参画推進条例
- 「第5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（第10期）
- 各種関係機関・相談先

用語解説

【あ行】

イノベーション (P36)

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。

【か行】

家族経営協定 (P48)

農家の家族の間で、労働条件や報酬等を文章で取り決め、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。

共生社会 (P31)

性別や障害の有無、年齢、国籍等に関わらず、すべての人がお互いの人権や尊厳を大切に、支え合い、誰もが生き生きとした人生を送ることができる社会のこと。

グローバルジェンダーギャップ指数 (P1)

世界経済フォーラムが毎年発表する、各国の男女間の格差を数値化した国際指標のこと。「経済」「教育」「健康」「政治」の4つの分野で構成される。

グローバル・シチズンシップ (P36)

文化や国境を越えて地球規模の課題を理解し、持続可能な世界を築くために貢献する市民の意識や行動のこと。

固定的性別役割分担意識 (P29)

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 (P1 等)

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。

ジェンダー平等 (P1 等)

一人ひとりの人間が、性別にかかわらず、平等に責任や権利や機会を分かち合い、あらゆる物事を一緒に決めることができること。

障がい者基幹相談支援センター (P48)

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等、様々な相談に応じる相談窓口。

ストーカー行為 (P24、41)

特定の人に対して、つきまとい等を繰り返して行うこと。

性的少数者 (P27、29)

からだの性別、性的指向、性自認の組み合わせによって、様々な性のあり方が存在するが、性のあり方が少数派の人々のこと。

性的指向とは、人の恋愛・性愛がどのような対象に向かうのかを示す概念である。性自認とは、自分の性をどのように認識しているのか、どのような性のアイデンティティを自分の感覚として持っているかを示す概念である。

セクシャルハラスメント (P47、48)

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等、様々な態様のものが含まれる。

【た行】

デートDV (P33)

交際中の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、性的暴力等デートDVにはいろいろな形がある。

テレワーク (P34、47)

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) (P24、33、39)

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、元夫婦や恋人等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 (P47、48)

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係等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。

フレックスタイム制度 (P34)

労働者が日々の始業・終業時刻、労働時間を自ら決めることによって、生活と業務との調和を図りながら効率的に働くことができる制度のこと。

【ま行】

マタニティハラスメント (P47、48)

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 (P42)

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) (P33)

性や妊娠・出産等のすべてにおいて、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。

【わ行】

ワーク・ライフ・バランス (P15、17、32、35、46、47)

「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、家庭や地域生活等においても、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。

【英字】

ICT : アイシーティ (P47)

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

**LGBTQ+ : エルジービーティーキュープラス
(P15、18)**

Lesbian(レズビアン、女性同性愛者)、Gay(ゲイ、男性同性愛者)、Bisexual(バイセクシュアル、両性愛者)、Transgender(トランスジェンダー、出生時に法的・社会的に割り当てられた性別や、その性別に期待されるあり方とは異なる性別で生きている人・生きたい人、Queer(クィア、規範的な性のあり方以外のセクシュアリティ)やQuestioning(クエスチョニング、自らの性のあり方についてわからない人、決めたくない人。)の頭文字をとった言葉。さらに「+」を付けることで、「L・G・B・T・Q」に当てはまらない多様な性を表現している。

**P D C A サイクル : ピーディーシーエーサイクル
(P51)**

「Plan(計画) → Do(実行) → Check(評価) → Action(改善)」という一連のプロセスを繰り返し行うことで、業務等の改善や効率化を図る考え方のこと。

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。

第5次 甲斐ヒューマンプラン

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5次甲斐ヒューマンプラン」策定の経過

期 日	内 容
令和7年3月18日	男女共同参画推進講演会 「ジェンダー・バイアスに気づこう —第5次プラン策定に向けて—」 講 師：山梨県立大学 池田政子名誉教授 参加者：市職員・市議会議員・甲斐市男女共同参画推 進委員
令和7年5月8日	プラン策定業務委託契約締結
令和7年6月30日	部長会議（プラン骨子等の検討）
令和7年7月24日	男女共同参画推進委員会内 第1回検討会 （プラン骨子等の検討） 有識者：山梨大学 秋山麻実教授
令和7年8月2日～9月10日	市民アンケート調査実施
令和7年8月19日、27日	高齢者対象アンケート調査実施
令和7年8月26日	市民ワークショップ
令和7年9月2日～9月16日	中学2年生対象アンケート調査実施
令和7年9月24日	男女共同参画推進委員会内 第2回検討会 （プラン案の検討） 有識者：山梨大学 秋山麻実教授
令和7年11月初旬	第1回男女共同参画推進本部会議（プラン案の検討） 書面協議
令和7年11月20日～12月15日	パブリックコメント実施
令和7年12月26日	第2回男女共同参画推進本部会議（最終プラン案提 出・パブリックコメントの結果について）

意見の聴取

■市民ワークショップ

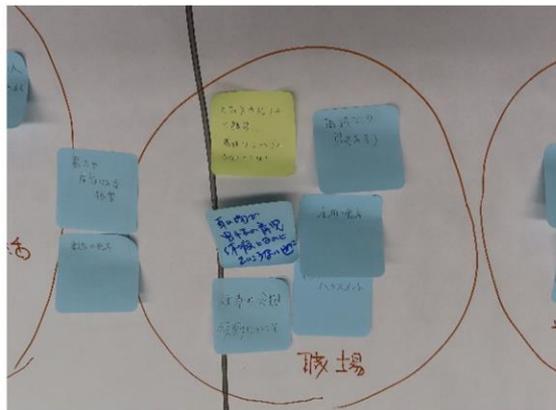
【実施目的】

第5次甲斐ヒューマンプランの策定にあたり、ジェンダー平等などに関する市民の意見を把握し、プランに取り入れること。

【実施概要】

- 1 日時 令和7年8月26日（火）18:30~20:00
- 2 会場 甲斐市役所
- 3 参加者 甲斐市民4名、甲斐市男女共同参画推進委員6名、計画策定支援業者2名
- 4 実施形式 参加者同士の対面での意見交換、グループごとの発表
- 5 テーマ (1) 現在身近で感じる男女差別やジェンダー不平等
(2) 男女平等社会の実現性
 - a. 実現はいつ頃？ 現在との違いやそう思う理由
 - b. 実現できない場合の課題とは？

【実施の様子】



第5次 甲斐ヒューマンプラン

(テーマ1)

- 学校のそうじの時間に、男女の力仕事に不平等を感じる。
- 七五三 男は1回 女は2回
- 保育園ではだいぶパパがふえている。
- 女性は身体ケアが大変だと思う
- オフィスカジュアルの服装。男性はレパートリー少ないのでは？

(テーマ2)

- 30年後には、90～95%くらいは実現できる。
- 価値観、常識を変えることが必要。
- 平等の意味合いが難しいと感じた。価値観は時代によって変わってくると思う。
- 不変な定義が難しいというのが課題・障壁になると思う。
- 各個人の特性に着目して、孤立が生まれないような社会を作ろうと努力し続けることが大事。

■高齢者を対象としたアンケート調査

【実施目的】

第5次甲斐ヒューマンプランの策定にあたり、ジェンダー平等などに関する高齢者の意識や現状を把握し、プランに取り入れること。

【実施概要】

- 1 日時 令和7年8月19日(火)、8月27日(水)
- 2 実施形式 紙媒体
- 3 回答人数 36人

■ 中学2年生を対象としたアンケート調査

【実施目的】

第5次甲斐ヒューマンプランの策定にあたり、ジェンダー平等などに関する中学生の意識や現状を把握し、プランに取り入れること。

【実施概要】

- 1 日時 令和7年9月2日（火）～16日（火）
- 2 実施形式 WEB フォーム
- 3 回答人数 35人

甲斐市男女共同参画推進委員名簿（第10期）

委員長	弓田 仁美	
副委員長	阿部 水穂	
	山本 紘治	
委員	上野 千恵	近 幸子
	牛田 育美	佐々木 さやか
	太田 有咲	武井 良二
	小尾 友教	野崎 俊一
	笠井 治	野崎 廣子
	菊地 聡	(委員は五十音順)

各種関係機関・相談先

市の機関

機関名	所在地（連絡先）	内容	備考
甲斐市市民協働推進課	甲斐市篠原2610 Tel055-278-1704	男女共同参画に関する市の施策について	
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)	Tel080-7884-7829	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
山梨県立男女共同参画推進センター(びゅあ総合)	甲府市朝気1-2-2 Tel055-235-4171	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	
女性相談支援センター (配偶者暴力相談支援センター)	甲府市北新1-2-12 Tel055-254-8635	女性の総合相談 (DVに関する相談は男性も可)	祝日・年末年始を除く月~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)	Tel055-237-7830	女性の総合相談	第2・4月曜・年末年始を除く 毎日 電話 9:00~17:00 面接 9:00~16:00
	Tel055-235-4171	男性の総合相談	毎月第1日曜日 電話 13:00~17:00
みんなの人権110番	Tel0570-003-110	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 もしくは Tel055-233-9110 (緊急時は110番通報を)	暮らしの安全に関する相談	24時間対応 (休日は警察本部の当直が対応)
DV相談プラス	#8008 もしくは Tel0120-279-889	配偶者やパートナーから受けているDVの相談	電話 24時間対応 メール 24時間対応 チャット 12:00-22:00
かいさぽ ももこ (やまなし性暴力被害者サポートセンター)	#8891 もしくは Tel055-222-5562	性暴力被害の専用相談窓口	祝日を除く 月~金 9:00~17:00 (上記以外の曜日・時間は、国のコールセンターに繋がります)
女性の相談ルーム かもしか		女性の総合相談	12/29-1/3を除く 月~土 19:00~21:00
山梨労働局雇用環境・均等室	甲府市丸の内1-1-11 Tel055-225-2851	職場での男女差別、妊娠解雇、セクハラ、パート労働等に関する相談	
やまなし外国人相談支援センター	甲府市朝気1-2-2 (国際交流・多文化共生センター内) Tel055-222-3390	外国人が山梨での生活で困ったときの相談	年末年始(12/29~1/3)を除く 火~土 9:00~17:00

**第5次 甲斐ヒューマンプラン
～甲斐市ジェンダー平等プラン～**

令和8年3月

- 発行 甲斐市
- 編集 市民生活部 市民協働推進課
〒400-0192 山梨県甲斐市篠原 2610
電話番号 055-278-1704



令和8年3月
甲斐市

