

第3次伊東市男女共同参画 あすを奏でるハーモニープラン

令和3年3月
伊 東 市

誰もが多様性を認め合い、自らの望む活躍を実現することができるまちへ

本市では、平成 23 年 3 月に、令和 2 年度末までを計画期間とする「第 2 次伊東市男女共同参画あすを奏でるハーモニープラン」を策定し、市民一人一人が自らの意思と責任において、男女が社会の対等な一員としてその個性と能力を十分にいかし、あらゆる分野の活動に参画していく「男女共同参画社会」の実現に取り組んでまいりました。

平成 27 年には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が制定され、職業分野を始めとした様々な場面で男女共同参画の視点での取組と多様な人材の活躍が一層求められるようになりました。そのため、さらなる施策の推進が図られるように、平成 29 年にプランの一部見直しを行いました。

この度の「第 3 次伊東市男女共同参画あすを奏でるハーモニープラン」では、国の「第 5 次男女共同参画基本計画」を踏まえ、女性が自らの能力を発揮できる就業支援等を整備した伊東市女性活躍推進計画や、相談・通報体制の充実等を柱とする伊東市配偶者等暴力対策基本計画を包含し、一体的に推進していくことで「誰もが多様性を認め合い、自らの望む活躍を実現することができるまち」を目指します。

そのためには、市民、事業者及び市民団体のそれぞれが主体的に参画し、市と連携していくことが大変重要となりますので、皆様の一層の御理解と御協力をお願い申し上げます。

最後に、本プランの策定に当たり、貴重な御意見をいただきました伊東市男女共同参画推進懇話会委員を始め、男女共同参画に関するアンケート調査に御協力いただいた方々など、関係者の皆様に心より御礼申し上げます。

令和 3 年 3 月

伊東市長 小野 達也

目 次

第1章 プランの策定に当たって	1
1 プラン策定の目的	1
2 男女共同参画の取組経過	2
(1) 世界の動き	2
(2) 国内の動き	4
(3) 静岡県の動き	6
(4) 伊東市の動き	7
第2章 プランの構成	9
1 理念	9
2 体系図	10
3 期間	12
4 位置付け	12
5 策定体制	12
(1) 有識者の意見聴取のための伊東市男女共同参画推進懇話会の開催	12
(2) アンケート調査の実施	12
(3) パブリックコメントの実施	13
6 推進体制	14
第3章 プランの内容	17
1 男女共同参画の理解促進と人権尊重	17
(1) 伊東市の現状と課題	17
(2) 施策の展開	19
(3) 成果指標	20
2 女性の職業生活における活躍の推進（伊東市女性活躍推進計画）	21
(1) 伊東市の現状と課題	21
(2) 施策の展開	26
(3) 成果指標	29
3 あらゆる分野における男女共同参画の視点の取り込み	30
(1) 伊東市の現状と課題	30
(2) 施策の展開	34
(3) 成果指標	36
4 仕事（職業）と生活の両立推進	37
(1) 伊東市の現状と課題	37
(2) 施策の展開	40
(3) 成果指標	41
5 誰もが健康で安全・安心に暮らせるまちづくり	42
(1) 伊東市の現状と課題	42
(2) 施策の展開	52
(3) 成果指標	56
第4章 資料	57
○ 男女共同参画社会基本法	57
○ 静岡県男女共同参画推進条例	63
○ 伊東市男女共同参画プラン推進会議設置要綱	67
○ 伊東市男女共同参画推進懇話会設置要綱	70

第1章 プランの策定に当たって

1 プラン策定の目的

我が国では平成11年に「男女共同参画社会基本法」が施行され、「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」の実現に向けて、これまで様々な取組が実施されてきました。この中で、就労のための男女格差の解消による女性の職業生活における活躍が期待されてきました。

しかしながら、現状は、長時間労働等を背景とした男女の仕事と生活を取り巻く状況として、いわゆるM字カーブ問題※や働き方の二極化※、女性のライフスタイルや世帯構成の変化への対応等、様々な側面からの課題が存在しています。そこで、平成27年には、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が成立し、数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業選択に資する情報の公表が事業主（国や地方公共団体、民間企業等※）に義務付けられました。

また、令和2年の「第5次男女共同参画基本計画」では、その策定専門調査会において、男女共同参画は人権の問題に関わっており、男女共同参画の実現とともにLGBT※や外国人を始め様々なマイノリティの抱える課題解決が重要であるとの指摘がなされました。そして、この課題解決は、課題を抱えた人が公正さを取り戻すだけではなく、課題を抱えていない人も含めて全ての人に関わる公益として、持続可能※で活力のある社会につながっていくことが示されています。

本市においては、平成14年に「伊東市男女共同参画あすを奏でるハーモニープラン」を策定し、男女共同参画社会実現への取組を開始しました。上述のような男女共同参画を取り巻く大きな時代変化の中で、平成23年には「第2次伊東市男女共同参画あすを奏でるハーモニープラン」を策定し、さらに、平成29年には国の「第4次男女共同参画基本計画」の策定や「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の成立を踏まえ、改定を行いました。

この度の「第3次伊東市男女共同参画あすを奏でるハーモニープラン」では、国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」にて記載された持続可能な開発目標（SDGs※）や国の「第5次男女共同参画基本計画」の策定を踏まえ、公正と人権尊重の意識が普及し、暴力がなく安心して暮らせ、多様な市民が共生する社会、女性がより一層活躍できる社会の実現を目指します。

※ M字カーブ問題 : 女性の年齢階級別労働力率をグラフで表したときに描かれるM字型の曲線で、出産・育児期に当たる30歳代で就業率が落ち込み、子育てが一段落した後に再就職する人が多いことを反映している。

※ 働き方の二極化 : 労働環境の選択肢として、高处遇で拘束度の高い正社員と低処遇で自由度の高い非正社員のいずれかに偏ること。

※ 民間企業等 : 従業員が300人以下の企業は、行動計画の策定・公表については努力義務とされている。

※ L G B T : 性的少数者の頭文字を組み合わせた言葉で、性的指向や性同一性の少数者を表す言葉の一つ。

※ 持続可能 : 国連の環境と開発に関する世界委員会で確認された開発の方向性のことで、将来の世代の欲求を満たしつつ、現在の世代の欲求も満足させるような社会の発展のさせ方のこと。

※ S D G s : 持続可能な開発目標（SDGs）とは、2015年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」にて記載された2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標のこと。

2 男女共同参画の取組経過

(1) 世界の動き

年	国際的な動向
1946年（昭和21年）	国連「婦人の地位委員会」設置
1948年（昭和23年）	国連「世界人権宣言」採択
1975年（昭和50年）	国連「国際婦人年」とし1976年から1985年までを「国連婦人の十年」と決定 国連が3月8日に「国際女性の日」を実施（1977年の国連総会で議決） 第1回国際婦人年世界会議開催（メキシコシティ）「世界行動計画」採択
1979年（昭和54年）	国連「女子差別撤廃条約」採択
1980年（昭和55年）	第2回世界女性会議開催（コペンハーゲン）
1981年（昭和56年）	国際労働機関（ILO）「家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約（156号条約）」採択
1982年（昭和57年）	国連「女子差別撤廃委員会」第1回委員選出
1985年（昭和60年）	第3回世界女性会議開催（ナイロビ） 「女性の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択
1990年（平成2年）	国連開発計画「人間開発報告書」刊行
1993年（平成5年）	国連「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」採択
1994年（平成6年）	国際人口開発会議（カイロ）で「リプロダクティブ・ヘルス／ライツ」発表
1995年（平成7年）	第4回世界女性会議開催（北京） 「北京宣言」と「行動綱領」採択
1996年（平成8年）	ILO総会「家内労働に関する条約」採択 APEC「女性リーダーズネットワーク（WLN）」会合開催
1999年（平成11年）	国連「女子差別撤廃条約の選択議定書」採択 国連が11月25日を「女性に対する暴力撤廃の国際デー」と決定
2000年（平成12年）	国連特別総会女性2000年会議開催（ニューヨーク） 国連安保理「女性・平和・安全保障に関する国連安保理決議第1325号」採択
2005年（平成17年）	第49回国連婦人の地位委員会（通称「北京+10」）開催（ニューヨーク）

年	国際的な動向
2006年（平成18年）	国際人権の専門家による国際会議にて「性的指向並びに性自認に関連した国際人権法の適用上のジョグジャカルタ原則」採択 世界経済フォーラム「ジェンダーギャップ指数（GGI）」公表
2008年（平成20年）	国連総会「性的指向と性自認に関する声明」提出
2009年（平成21年）	A S E A N 「女性に関するA S E A N + 3 委員会（ACW+3）」設立
2010年（平成22年）	第54回国連婦人の地位委員会（通称「北京+15」）開催（ニューヨーク） 国連グローバル・コンパクト、国連女性開発基金「女性のエンパワーメント原則（WEPs）」作成 国連女性開発基金など4つの女性に関する国際機関の統合により「ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関（略称「UN Women」）」設立
2011年（平成23年）	A P E C 「女性と経済サミット」開催 第17回国連人権理事会「性的指向と性別違和に関する決議」採択
2012年（平成24年）	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（50か国共同提案） A P E C 「女性と経済フォーラム（WEF）」開催
2014年（平成26年）	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（79か国共同提案） 第27回人権理事会「性的指向とジェンダー・アイデンティティに関する決議」採択 UN Women 「HeForShe」運動開始
2015年（平成27年）	第59回国連婦人の地位委員会（通称「北京+20」）開催（ニューヨーク） 国連持続可能な開発サミット「持続可能な開発のための2030アジェンダ」採択
2016年（平成28年）	G 7 「女性の理系キャリア促進のためのイニシアティブ」立ち上げ 第1回東アジア家族・男女共同参画担当大臣フォーラム「バンコク宣言」
2017年（平成29年）	女性の経済的エンパワーメントに関するハイレベルパネル、最終レポート提出 UN Women 「アンステレオタイプ・アライアンス」設立 G 7 男女共同参画担当大臣第1回会合開催
2020年（令和2年）	第64回国連女性の地位委員会（通称「北京+25」）開催（ニューヨーク） OECD「OECDジェンダー主流化作業部会」設立 OECD「女性に対する暴力撲滅に関するハイレベル会合」開催

(2) 国内の動き

年	国内の動向
1977年（昭和52年）	「国内行動計画」策定
1981年（昭和56年）	「婦人に関する施策の推進のための「国内行動計画」後期重点目標」策定
1985年（昭和60年）	「男女雇用機会均等法」公布、「労働基準法」一部改正 「女子差別撤廃条約」批准
1987年（昭和62年）	「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定
1991年（平成3年）	「西暦2000年に向けての新国内行動計画」第1次改定 「育児休業法」公布
1993年（平成5年）	「パートタイム労働法」公布
1994年（平成6年）	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
1995年（平成7年）	「育児休業法」を「育児休業・介護休業法」へ改正（介護休業制度の法制化） 「ILO156号条約」批准
1996年（平成8年）	「男女共同参画2000年プラン」策定
1997年（平成9年）	男女共同参画審議会設置（法律） 「介護保険法」公布
1999年（平成11年）	「男女共同参画社会基本法」公布、施行
2000年（平成12年）	「男女共同参画基本計画」閣議決定 「男女共同参画週間（6月23日～29日）」決定
2001年（平成13年）	男女共同参画会議、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 「仕事と子育ての両立支援策の方針について」閣議決定
2003年（平成15年）	「少子化社会対策基本法」「次世代育成支援対策推進法」公布、施行 政府の「2020年30%」目標の決定
2004年（平成16年）	「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
2005年（平成17年）	「男女共同参画基本計画（第2次）」閣議決定
2006年（平成18年）	「男女雇用機会均等法」改正

年	国内の動向
2007年（平成19年）	「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
2009年（平成21年）	「育児・介護休業法」改正
2010年（平成22年）	「第3次男女共同参画基本計画」閣議決定
2012年（平成24年）	「女性の活躍促進による経済活性化行動計画」決定
2013年（平成25年）	「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針」作成 「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）
2014年（平成26年）	「パートタイム労働法」改正
2015年（平成27年）	「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）」公布（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 「UN Women日本事務所」設立
2016年（平成28年）	「育児・介護休業法」及び「男女雇用機会均等法」等の改正
2017年（平成29年）	一般社団法人日本経済団体連合会「女性の経済的エンパワーメントに関してラウンド・テーブル協議」参加
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
2019年（令和元年）	「女性・平和・安全保障に関する第2次行動計画」策定 「女性活躍推進法」改正 UN Womenと公益社団法人日本青年会議所「ジェンダー平等推進に関する協力の覚書」作成（公益社団法人で国内初）
2020年（令和2年）	「第5次男女共同参画基本計画」閣議決定 UN Women「アンスレオタイプアライアンス日本支部」設立

(3) 静岡県の動き

年	県の動向
1977年（昭和52年）	労働部に「婦人問題担当窓口」設置
1980年（昭和55年）	生活環境部に「婦人対策室」設置
1983年（昭和58年）	生活環境部に「婦人青少年課」設置
1986年（昭和61年）	「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）	生活環境部に「婦人課」設置 労働部に「就業婦人室」設置
1991年（平成3年）	「婦人のための静岡県計画」（修正計画）策定
1993年（平成5年）	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
1994年（平成6年）	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
1996年（平成8年）	「男女が共に創るしずおかプラン」策定
1997年（平成9年）	「男女が共に創るしずおか議員連盟」発足 「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
1999年（平成11年）	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 7月30日を「ふじのくに・男女共同参画の日」に制定
2000年（平成12年）	「女性政策室」を「男女共同参画室」に改称 「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
2001年（平成13年）	「静岡県男女共同参画推進条例」公布、施行
2003年（平成15年）	「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）	「静岡県男女共同参画白書」の発行開始
2007年（平成19年）	「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」策定 「男女共同参画社会づくり宣言」推進事業開始
2011年（平成23年）	「第2次静岡県男女共同参画基本計画」策定
2012年（平成24年）	「ふじのくに男女共同参画防災ネットワーク会議」設置
2014年（平成26年）	「第2次静岡県男女共同参画基本計画・第2期実践計画」策定
2018年（平成30年）	「第2次静岡県男女共同参画基本計画・第3期実践計画」策定
2021年（令和3年）	「第3次静岡県男女共同参画基本計画」策定

(4) 伊東市の動き

年	伊東市の動向
1996年（平成8年）	教育委員会生涯学習課に「女性青少年係」設置
2002年（平成14年）	「伊東市男女共同参画あすを奏でるハーモニープラン」（平成14年度～22年度）策定 「伊東市男女共同参画プラン推進会議」設置
2003年（平成15年）	「伊東市男女共同参画推進懇話会」設置
2008年（平成20年）	機構改革により男女共同参画担当を企画部企画政策課地域政策担当に移管
2011年（平成23年）	「第2次伊東市男女共同参画あすを奏でるハーモニープラン」（平成23年度～令和2年度）策定
2012年（平成24年）	機構改革により男女共同参画担当を企画部市長公室課地域政策担当に移管
2016年（平成28年）	機構改革により男女共同参画担当を企画部市政戦略課地域政策係に移管
2017年（平成29年）	「第2次伊東市男女共同参画あすを奏でるハーモニープラン」改定
2020年（令和2年）	機構改革により男女共同参画担当を市民部市民課市民生活係に移管 静岡県男女共同参画社会づくり宣言事業所として登録
2021年（令和3年）	「第3次伊東市男女共同参画あすを奏でるハーモニープラン」（令和3年度～令和8年度）策定

第2章 プランの構成

1 理念

本市における男女共同参画プランは、「女性行政に関する基本的で総合的な計画」と位置付けられました。しかしながら、男女共同参画社会の実現のためには、ワーク・ライフ・バランス※に向けての取組等、男女共に対象とした視点や、生活も仕事も多様な立場・価値観の人と共に進めていくものであるという社会全体の多様性の推進という認識が欠かせません。第3次プランはジェンダー※の観点から、多様な人たちが生き生きと暮らすことができる環境整備をするためのものとも言えます。

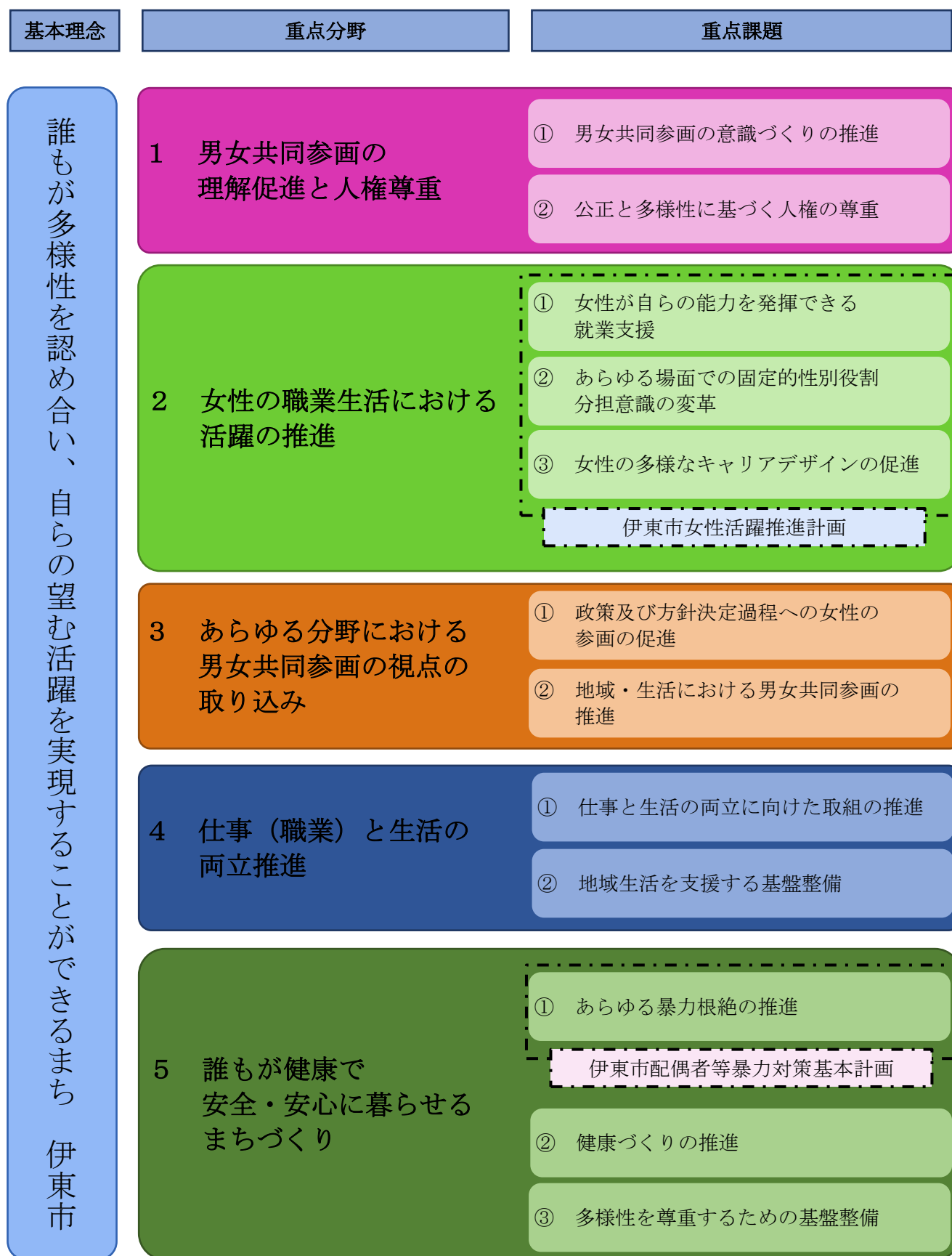
また、第3次プランは、本市におけるジェンダーに関わる様々な課題を解決するための取組と共に、人口減少対策や人材確保、投資対象として選ばれること等、本市の持続可能な発展に資する取組や、配偶者等からの暴力を防止し、その被害者を保護する取組を含むものです。

第3次プランでは、誰もが公正と人権尊重意識の普及、暴力の追放による社会的包摂の中で安心して暮らすことができ、自らの目指す活躍の形を実現できる社会をあるべき社会像として、基本理念を「誰もが多様性を認め合い、自らの望む活躍を実現することができるまち 伊東市」とし、基本理念に向けて5つの重点分野を掲げました。各重点分野では重点課題を示し、それに伴う具体的な施策の方向と施策を挙げています。また、それぞれの重点分野の目標とすべき成果指標を記載しました。この成果指標は、重点課題の諸施策が重点分野でどれだけ課題解決を達成できているかのベンチマークとなるものとなっています。

※ ワーク・ライフ・バランス：誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育て・介護の時間や、家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間を持てる健康で豊かな生活ができる状態のこと。

※ ジェンダー：社会的・文化的に形成された性別のこと。

2 体系図



施策の展開

(1)地域や生活における
意識づくりの推進

(2)学校等における意識づくり
の推進

(3)国際的な理解の促進

(1)人としての個性や資質の
尊重に対する理解促進

(2)学校・幼児教育における
人権教育等の普及

(3)メディアにおける人権尊重
の推進

(1)女性管理職比率の向上

(2)女性の就職と就労継続の
環境整備

(1)あらゆる場面での固定的
性別役割分担意識の変革

(1)女性の参画が少ない分野
での就業支援

(2)起業・創業・経営支援

(1)政策への女性の参画

(2)地域社会における
女性の登用

(1)男女共同参画を支える団体・
人材の育成及び支援

(2)まちづくりへの男女の
共同参画

(1)仕事と家庭の両立に関する
理解の促進

(2)柔軟な働き方の促進

(1)子育ての支援

(2)高齢者や障がい者の介護
の支援

(1)配偶者からの暴力の防止
及び相談体制等の充実

(2)その他家庭内の暴力の防止
及び相談体制等の充実

(3)職場のハラスメントの防止
及び相談体制等の充実

(1)生涯を通じた健康づくりに
関する教育・支援

(1)障がい者の自立と
社会参加の促進

(2)高齢期の社会参加
の機会確保

(3)性の多様性を尊重
する環境づくり

(4)外国人の暮らし
やすい環境づくり

3 期間

第3次プランは、令和3年度（2021年度）から令和8年度（2026年度）までの6か年間を計画期間としています。

4 位置付け

第3次プランは、「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に基づく計画です。「第五次伊東市総合計画」を始めとする上位計画・関連計画等との整合性に留意しながら進めていきます。また、「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年法律第64号）」第6条第2項に基づく推進計画及び「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（平成13年法律第31号）」第2条の3第3項に基づく基本計画を包含するものとします。

5 策定体制

第3次プランの策定に当たり次の3つの方法で、男女共同参画の理念をよりプランに反映させるとともに、市民の意識や実態を反映させました。

（1）有識者の意見聴取のための伊東市男女共同参画推進懇話会の開催

学識経験者や男女共同参画に関わる各種団体、公募市民を委員とする伊東市男女共同参画推進懇話会を開催し、男女共同参画の理念を実現するための提言や市民の実態をより詳細に把握するための情報提供を受け、第3次プランを策定しました。

（2）アンケート調査の実施

① 市民アンケート

本市の男女共同参画に関する市民の社会意識や生活実態を把握し、施策に反映させるため、「令和2年度伊東市男女共同参画に関するアンケート調査」を実施しました。調査の概要と回収結果は次のとおりです。

- ・ 調査概要

調査対象：伊東市在住の18歳から69歳までの男女1,000人（単純無作為抽出）

調査方法：郵送調査

調査期間：令和2年8月14日～令和2年8月31日

- ・ 調査内容

- 1 あなた自身について
- 2 男女共同参画に関する実態や意識について
- 3 ジェンダーに基づく暴力について
- 4 女性の活躍について

- ・ 回収結果

配布数	有効回答数	有効回答率
1,000通	439票	43.9%

② 企業ヒアリングシート調査

- ・ 調査概要

調査対象：「えるぼし」又は「くるみん」の認定を受けた本市内に支店を持つ事業者
(調査実施時点で確認できた事業者)

※ 対象事業者には重複があります。

調査方法：郵送調査

調査期間：令和2年8月14日～令和2年8月31日

- ・ 調査内容

えるぼし認定企業向けヒアリングシート

- 1 行政に求めること
- 2 採用に関する取組
- 3 継続就業・働き方に関する取組
- 4 管理職比率に関する取組
- 5 多様なキャリアコースに関する取組

くるみん認定企業向けヒアリングシート

- 1 行政に求めること
- 2 両立支援の取組
- 3 所定外労働の削減のための措置に関する取組
- 4 キャリア形成の支援のための取組

- ・ 回収結果

配布数	有効回答数	有効回答率
7票	3票	42.9%

(3) パブリックコメントの実施

第3次プランに市民の意見を反映させるためパブリックコメントを実施しましたが、意見の提出はありませんでした。

実施期間：令和3年2月4日～令和3年3月5日

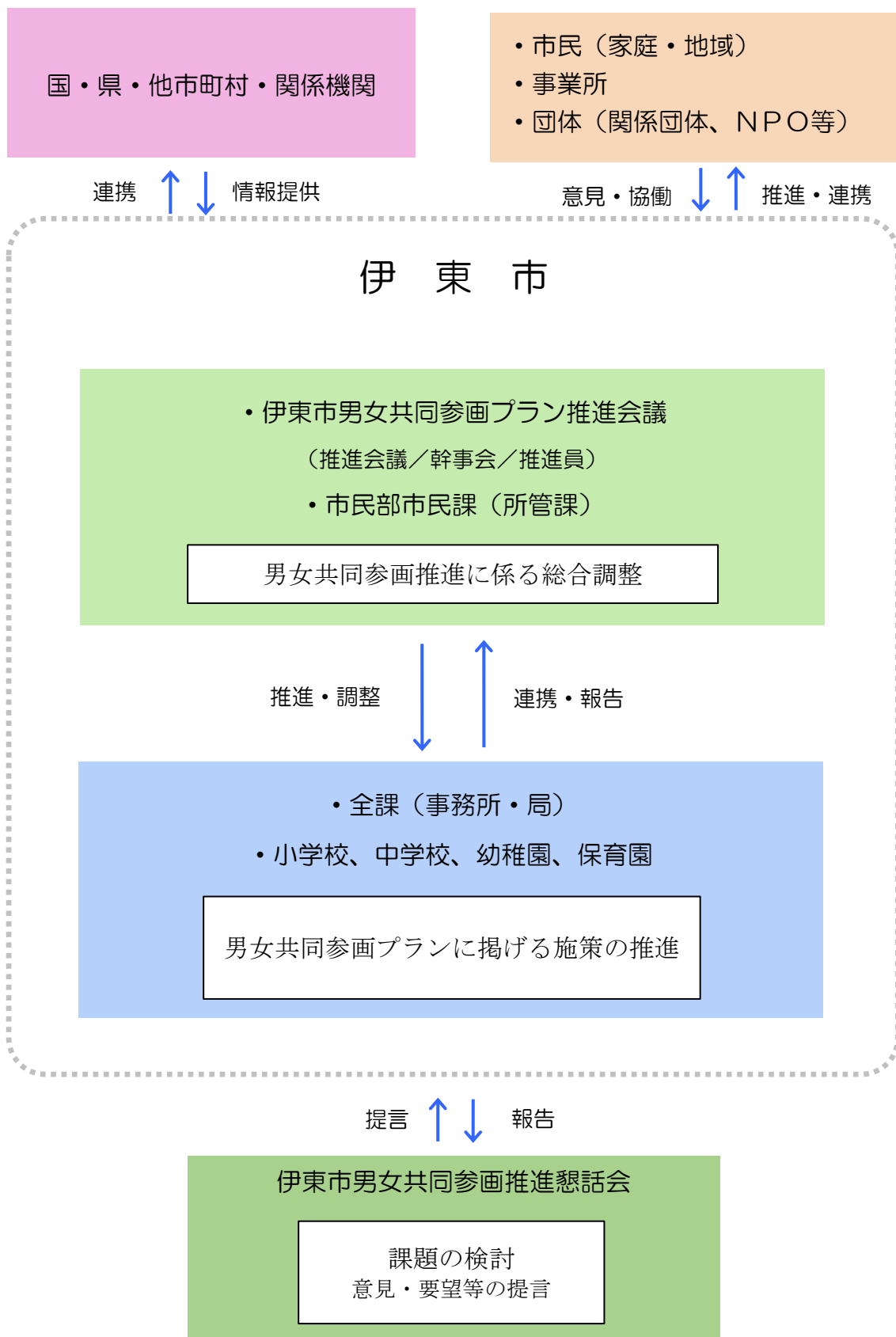
6 推進体制

男女共同参画社会を実現するためには、市において全庁的な取組を進めることに加え、国、県、地域、企業、団体等、社会を構成する様々な分野の組織等との連携を図りながら、取り組んでいくことが必要となります。

これまで本市では、男女共同参画を推進するための体制として、庁内に「伊東市男女共同参画プラン推進会議」を組織するとともに、学識経験者や各種団体、市民から意見や要望等の提言を受ける「伊東市男女共同参画推進懇話会」を設置し、取り組んでまいりました。

今後も、これらの組織を中心に関係機関等との連携強化や推進体制の充実を図っていくとともに、より多くの市民の声を聴取し、プランを着実に推進していきます。

プラン推進を図るため、プランに掲げる施策の具体的な取組について把握するとともに、可能なものについては毎年度数値目標を設定し、その結果報告を各所管に対して求めていきます。



第3章 プランの内容

1 男女共同参画の理解促進と人権尊重

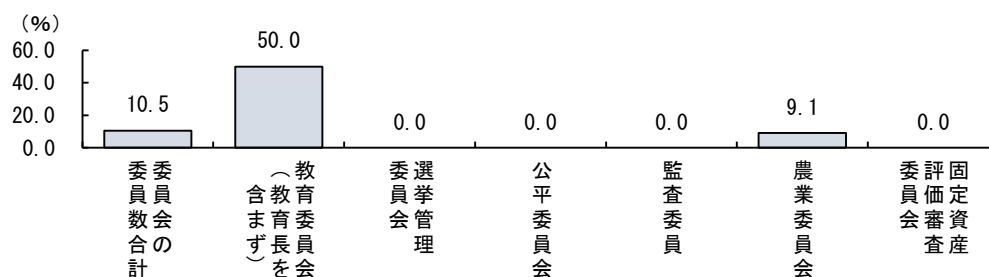
男女共同参画を推進していく上で、その理念の理解と根本にある人権を尊重していく意識をかん養するための啓発が前提となります。また、既存の制度や法令は、多様な人たちが、それぞれの幸福を追求するため、様々な挑戦をする前提が整えられているという社会の公正さを保つことを目的として制定されています。これを実現するために準備されている様々な施策や仕組みについての普及も重要です。

(1) 伊東市の現状と課題

① 伊東市の現状と社会意識の調査結果

【地方自治法（第180条の5）に基づく委員会等の女性の登用状況】

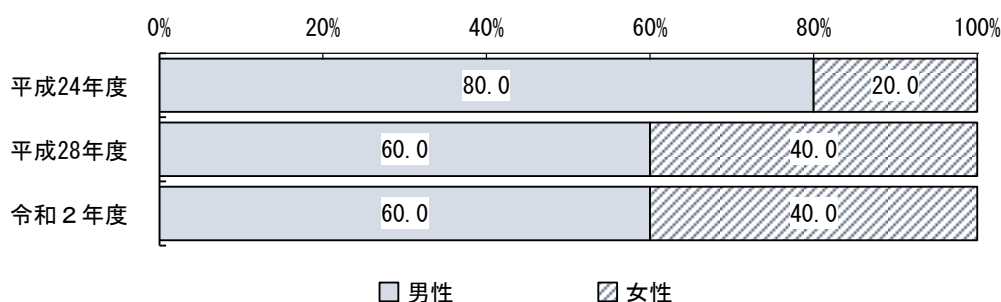
地方自治法（第180条の5）に基づく委員会等の女性の登用状況としては、教育委員会（教育長を含まず）が最も多く50.0%となっていますが、6つの委員会の委員数合計では10.5%となっており、女性の登用が十分と言える状況ではありません。



資料：伊東市市民課調べ（令和2年4月1日現在）

【伊東市の女性の教育委員の人数】

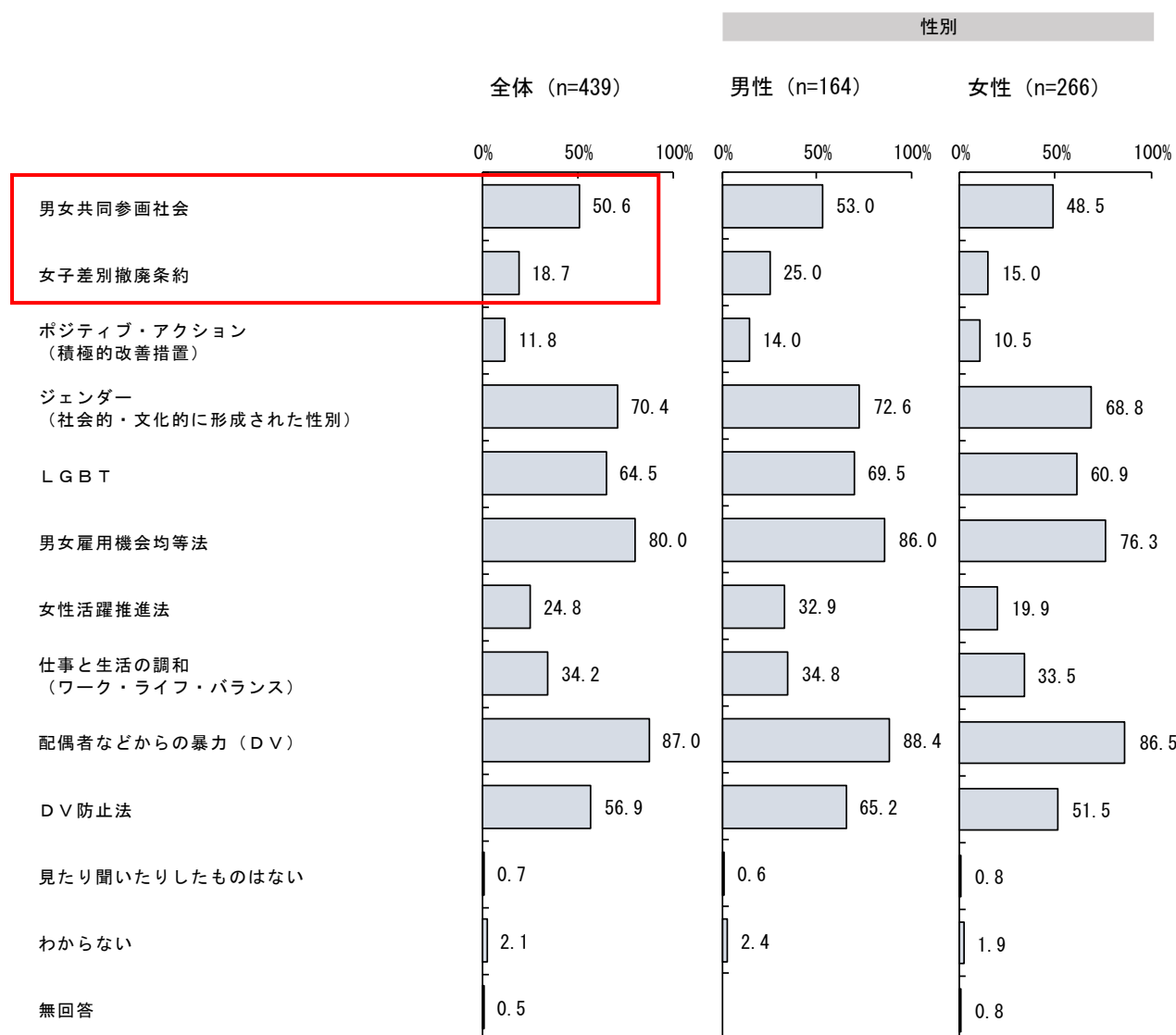
生涯学習の推進を始め、教育、文化、スポーツの振興など幅広い分野にわたる教育行政を一体的に推進していく教育委員会について、男女共同参画を推進するために女性比率が重要とされています。本市では、教育長と4人の教育委員で構成されており、平成28年9月1日付けで女性の教育委員の人数は1名から2名に増加し、令和2年度からも同様となっています。



資料：伊東市市民課調べ

【男女共同参画に関わる用語の認知度】

男女共同参画に関わる用語についての認知度では、「男女共同参画社会」50.6%、「女子差別撤廃条約」18.7%、となっています。



資料：令和2年度伊東市男女共同参画に関するアンケート調査

② 現状と社会意識

本市では、行政が率先して、仕組みとしての男女共同参画の推進に力を入れてきました。特に、教育委員会の男女比率を上げることは若い世代への教育はもちろんのこと、生涯学習を通じて様々な世代への男女共同参画の理念を伝えることができる素地になります。

一方で、具体的に人権を守る仕組みについて、必要とすることが比較的多いはずの女性の方が、低い認知度となっています。

③ 課題と解決の方向性

市民がジェンダーに関わる問題についての具体的な法令、制度等を知ることは、女性が活躍する機会を増やし、市民がジェンダーに基づく不当な暴力から身を守るために必要不可欠です。

各種委員会等の構成員の女性比率を維持・増加し、理念の啓発を続けながら、具体的なケースに基づいた法令や制度の利用方法について普及をしていくことが求められます。

(2) 施策の展開

① 男女共同参画の意識づくりの推進

社会の様々な場面での女性の参加は進んでいるものの、現在の国際的な潮流を鑑みると、更なる改善を必要としている状況にあります。また、市民に対して男女共同参画の理念と仕組みを理解してもらうための施策が必要です。特に、法令や制度の利用方法について広報や普及を強めていくとともに、これらを利用する際に個人にとって不利益にならない仕組みを整備していることを伝え、安心して利用できることを知ってもらうことも重要です。

(1) 地域や生活における意識づくりの推進

施策名	施策内容	所管
広報・啓発の充実	図書館の蔵書の充実や、市の様々なメディアを活用して男女共同参画に関する意識の醸成や環境づくりのための広報を行います。	市民課 生涯学習課

(2) 学校等における意識づくりの推進

施策名	施策内容	所管
男女共同参画に関する教育の充実	学校教育全体を通じ、男女共同参画の視点に立った教育・学習の充実に取り組みます。	教育指導課

(3) 国際的な理解の促進

施策名	施策内容	所管
国際交流を通じた国際的な理解促進	外国の方や友好都市との交流等により、国際的な男女共同参画の理解を深めます。	秘書課

② 公正と多様性に基づく人権の尊重

女性であることに加えて、更なる課題を抱えた複合課題を抱える女性にとって社会参画は非常に困難です。このため、ジェンダー以外の課題について理解を促進することは、男女共同参画の推進に必須と言えます。

また、女性の社会進出に関する様々な障壁は、女性に対する差別的な意識や仕組みに課題があったためです。その原因の一つとして、男性と女性との違いを社会参画上の優劣や役割に結びつける誤解があります。男女についてと同様に、障がいや年齢、性的指向や性自認、性表現に基づいた違いが、優劣や役割に結びつけられることがあります。人と人との違いを多様性と捉える価値観の共有と、誰もが公正に扱われる社会の実現は、直接女性の課題に関わらない問題であっても、男女が共に暮らしやすい社会を作っていく上で重要であり、男女共同参画の枠組みの中でも推進していくべき事柄です。

(1) 人としての個性や資質の尊重に対する理解促進

施策名	施策内容	所管
個性や資質の尊重 に対する理解促進	誰もが個性や資質を発揮できる社会の価値について理解を促進するため、差別的な扱いに関する啓発を実施します。	市民課

(2) 学校・幼児教育における人権教育等の普及

施策名	施策内容	所管
人権教育の充実	人権教育の一層の推進を図り、誰もが個性や能力を発揮した多様な生き方ができるように学習機会の充実に取り組みます。	教育指導課 幼児教育課

(3) メディアにおける人権尊重の推進

施策名	施策内容	所管
メディア・リテラシー※ の向上	メディアからの情報を取捨選択することの重要性についての啓発に取り組みます。	市民課 教育指導課

※ メディアの情報を主体的に読み解く能力、メディアにアクセスし活用する能力及びメディアを通じコミュニケーションする能力の3つを構成要素とする複合的な能力のこと。

(3) 成果指標

指標名	現状値 (令和2年度)	目標値 (令和8年度)
男女共同参画社会の認知度	50.6%	60.0%
女子差別撤廃条約の認知度	18.7%	30.0%

2 女性の職業生活における活躍の推進(伊東市女性活躍推進計画)

急速な少子高齢化、国民の需要の多様化その他社会経済情勢の変化に対応するためには、女性の職業生活における活躍の迅速かつ重点的な支援が必要とされています。

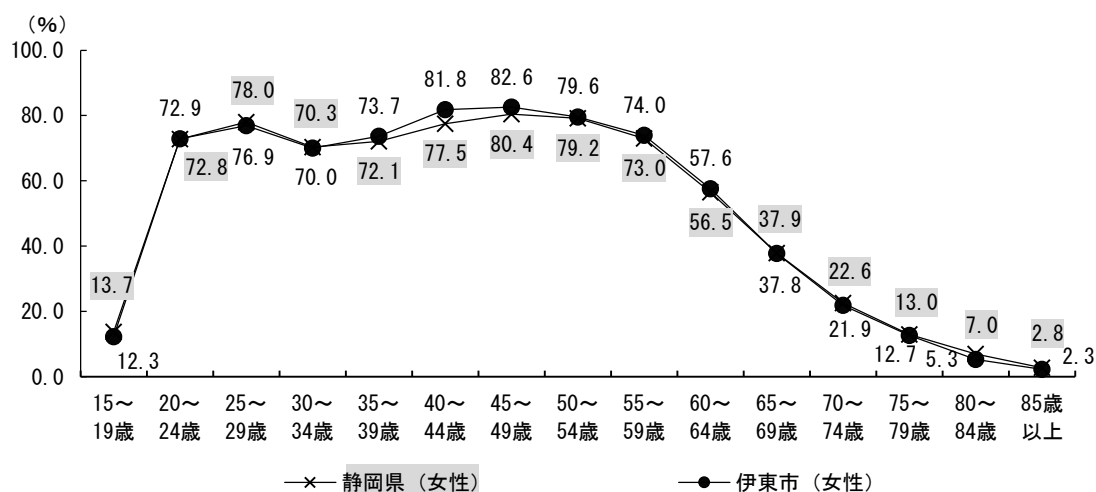
そこでは、自らの意思で職業生活を営み、又は営もうとする女性に対して、教育訓練、昇進、職種、雇用形態の変更等様々な機会を提供するとともに、固定的性別役割分担を反映した慣行を改める必要があります。また、男女の別を問わず、結婚、妊娠・出産、育児、看護、介護等のために、職業生活を継続することが困難にならぬように社会全体で支えていく環境の整備が必要です。

(1) 伊東市の現状と課題

① 伊東市の現状と社会意識の調査結果

【女性労働力率】

20歳代で増加した女性の就労は、30～34歳の間に減少し、35～39歳で就労が再び増加するM字カーブを描いています。静岡県と比較すると、20～24歳、35歳～64歳で労働力率が多くなっています。



資料：平成27年国勢調査 就業状態等基本集計

女性の就労継続の難しさと固定的性別役割分担

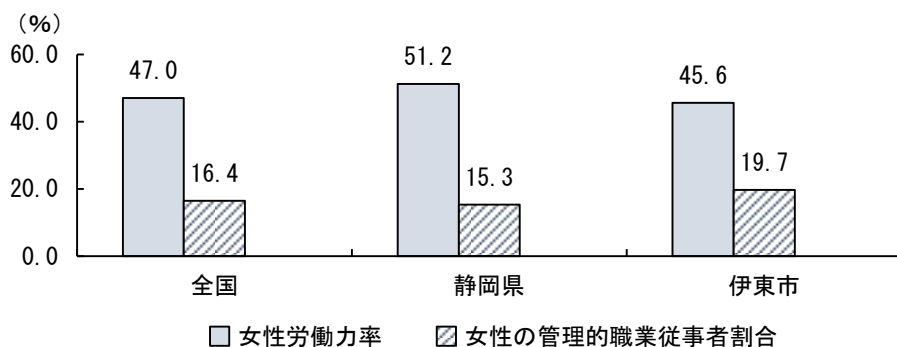
女性の労働力率は、結婚・出産期に当たる年代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇する傾向があり、「労働力率*のM字カーブ」と呼ばれる現象が現れやすくなっています。また、女性のキャリア形成に際して、管理職に昇進することを望まないことやM字カーブを働き方の前提とした「専門職志向」が依然強いままです。家事・育児・介護の負担が女性に向かいがちであるため、仕事と家庭の両立の難しくなっていることが原因になっています。

固定的性別役割分担の解消は、女性の就労継続とキャリア形成のために必要不可欠です。

* 労働力率：15歳以上人口に占める労働力人口（就業者＋完全失業者）の割合のこと

【女性労働力率と女性の管理的職業従事者割合の状況】

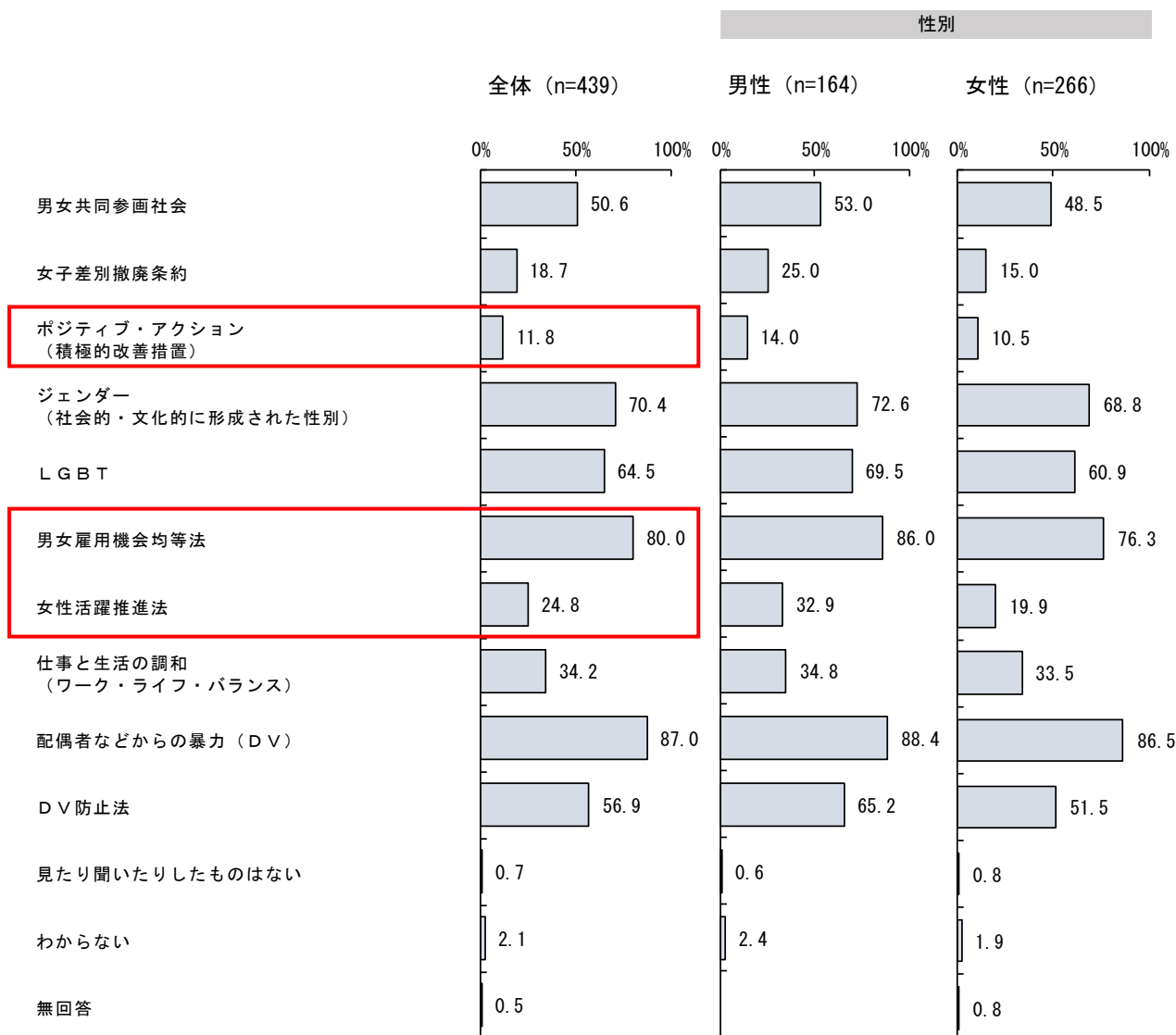
女性労働力率が全国、静岡県と比較して低くなっている一方で、女性の管理的職業従事者割合が全国、静岡県と比較して高くなっており、女性の就業や両立が進んでいないものの、管理者登用が進んでいる状況と言えます。



資料：平成27年国勢調査 就業状態等基本集計

【男女共同参画に関わる用語の認知度（再掲）】

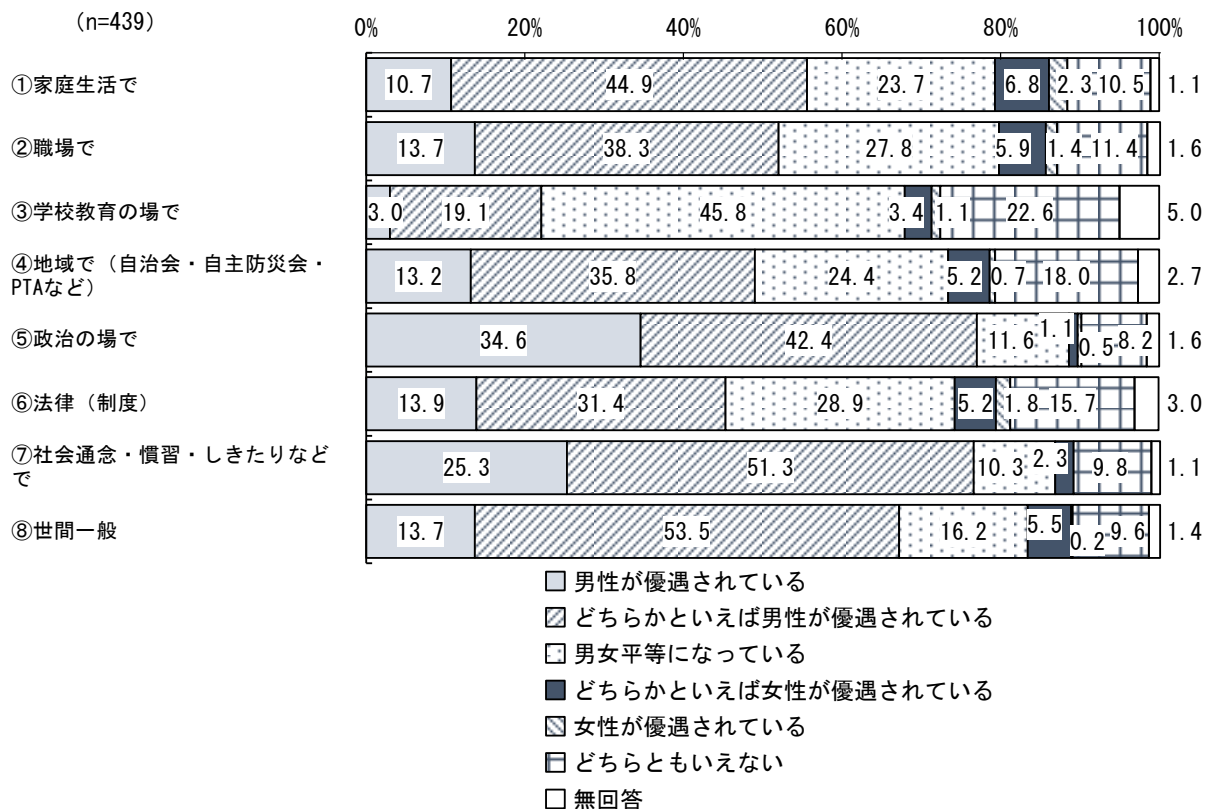
男女共同参画に関わる用語についての認知度では、「ポジティブ・アクション」11.8%、「男女雇用機会均等法」80.0%、「女性活躍推進法」24.8%、となっています。



資料：令和2年度伊東市男女共同参画に関するアンケート調査

【男女平等の実現状況】

「②職場で」では、「男性が優遇されている」、「どちらかといえば男性が優遇されている」を足した『男性が優遇されている』が51.9%、「⑦社会通念・慣習・しきたりなどで」では、「男性が優遇されている」、「どちらかといえば男性が優遇されている」を足した『男性が優遇されている』が76.5%となっており、半数以上の人たちが何らかの形で男性優遇があることを感じています。

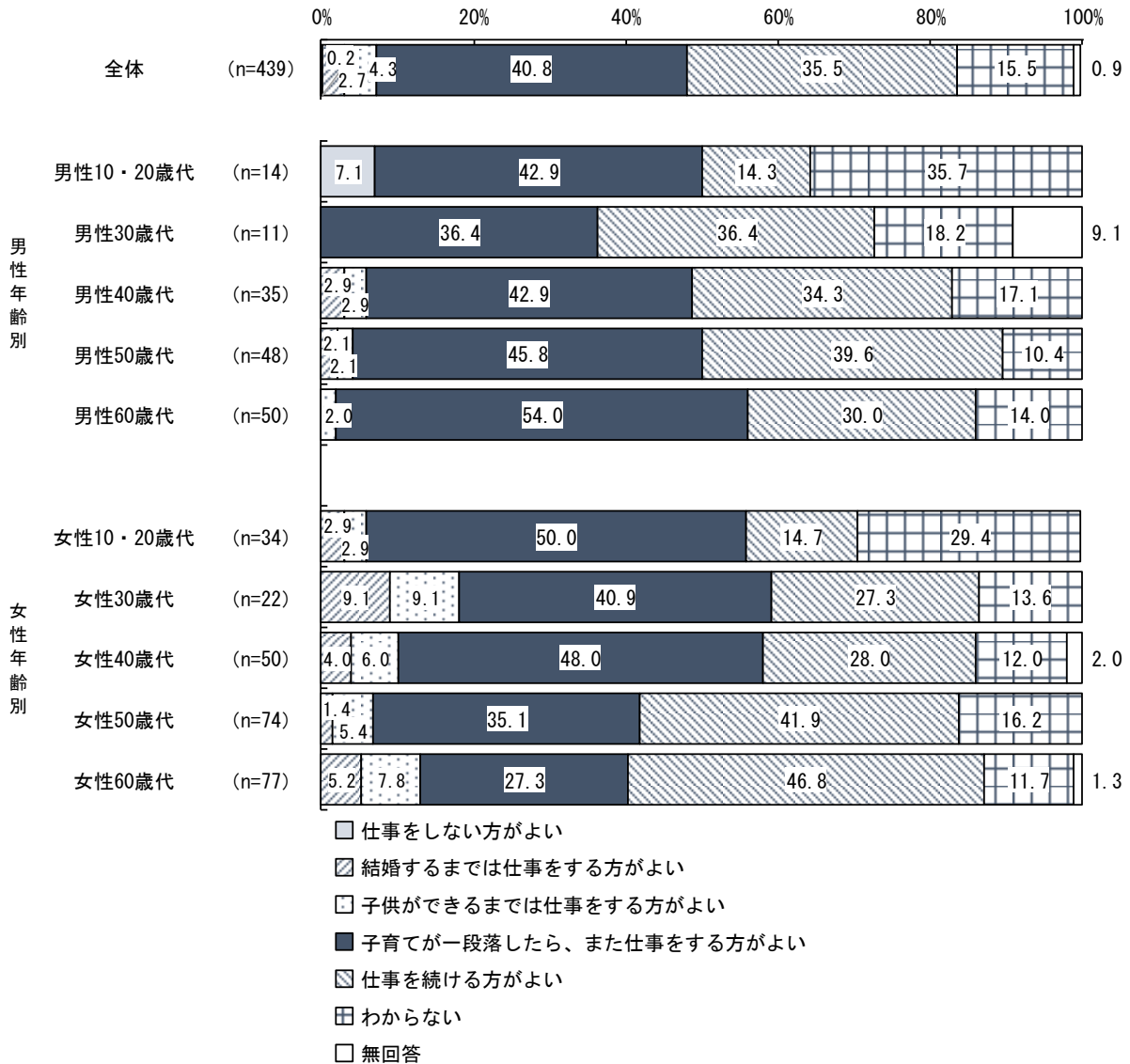


資料：令和2年度伊東市男女共同参画に関するアンケート調査

【女性の就業の望ましい姿】

女性の就業について、男性10・20歳代のみで「仕事をしない方がよい」7.1%が見られます。

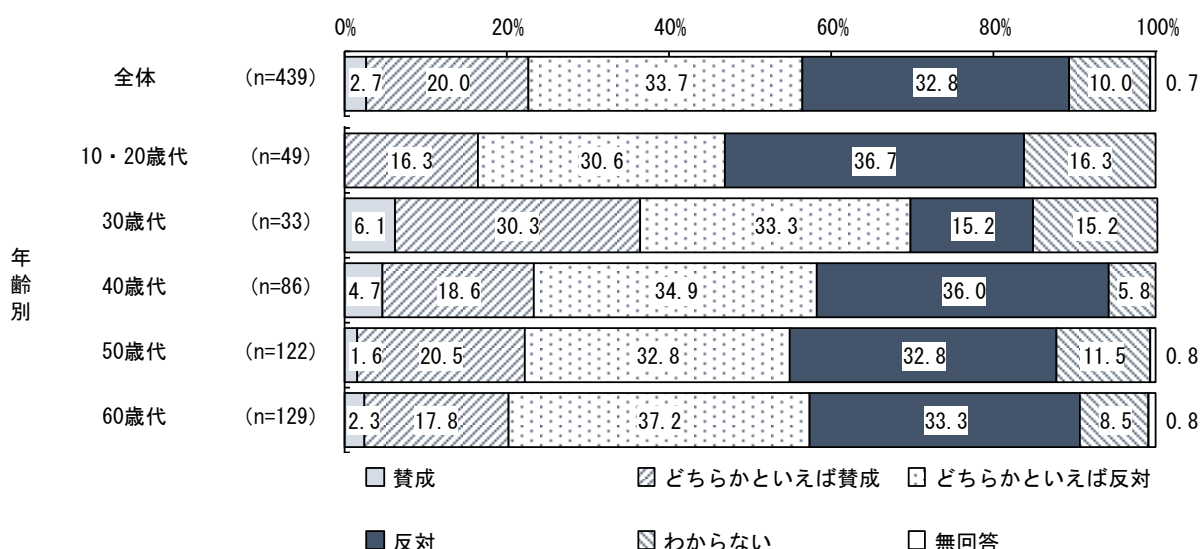
一方で、女性60歳代では、「仕事を続ける方がよい」が全体と比較して多くなっています。女性50代、60代では仕事を続ける方が良いが40%台であり、全体と比較して多くなっています。



資料：令和2年度伊東市男女共同参画に関するアンケート調査

【固定的性別役割分担意識について】

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という男女の固定的性別役割分担意識について、30歳代では、「賛成」、「どちらかといえば賛成」を足した『賛成』が全体と比較して多くなっています。



資料：令和2年度伊東市男女共同参画に関するアンケート調査

② 現状と社会意識

本市では、職場や社会通念・慣習・しきたりなどでは、男性が優遇されているという実感が残っており、就業に関する意識では男性10・20歳代では他の層と異なり「仕事をしない方がよい」との回答があり、また、30歳代では、固定的性別役割分担意識への賛成が多くなっています。若い世代での女性の就労への理解が低くなっています。育児などを理由にして退職した後の世代である50歳代、60歳代で「仕事を続ける方がよい」が40%台になっており、女性が家事や育児等に妨げられずにキャリアを形成し続けられる職場環境の整備が重要であることを示唆しています。

女性労働力率はM字カーブを描いており、全国や静岡県と比較して女性労働力率は低くなっているものの、女性の管理的職業従事者割合は高くなっています。

③ 課題と解決の方向性

年長世代の女性から女性のキャリア形成の重要性が意識されていたとしても、10～30代の若い世代で男女共同参画への意識が低下しています。このことは、今後、働き方や福祉サービスの充実とは無関係に、社会意識を原因として、女性労働力率のM字カーブを更に促進してしまう可能性があります。男女共に、出産等のタイミングでの離職等について、職場での女性に対する産休・育休の制度だけではなく、その理念や固定的性別役割分担意識についての啓発が重要になってきます。

一方で、女性の管理職登用が進んでおり、女性がキャリアアップできる状況にあります。一般的には、残された課題として、女性の管理職登用が限定的な運用となっていることや、女性が多様なキャリアを選択できない状況などがあります。

(2) 施策の展開

① 女性が自らの能力を発揮できる就業支援

女性の就労や能力の発揮のためには、その環境を整備することが欠かせません。本市でも、女性労働力率を年齢別でみると「M字カーブ」が確認されています。これは、女性が結婚、妊娠・出産、育児などによって退職せざるを得ないことが原因です。

このため、女性管理職を増やし、あらゆる働く場において自発的に、女性にとって働きやすく、男性にとって家事・育児・介護など家庭生活に参画しやすい働き方の仕組みが生まれていく環境が必要です。行政が率先して女性管理職を増やし、市内事業所に女性管理職を増やすための情報提供を実施するとともに、制度やサービスについて、市民と事業所に周知していきます。

(1) 女性管理職比率の向上

施策名	施策内容	所管
女性職員の管理職への登用の推進	市職員・学校教職員において女性が幅広く登用されるように、働く女性の能力向上のための機会を提供します。	秘書課 教育指導課
ポジティブ・アクションの推進	国等が発行するパンフレットにより、事業所等におけるポジティブ・アクションに関する先進事例を紹介し、積極的な取組を促します。	産業課

ポジティブ・アクションの重要性

ポジティブ・アクションとは、女性を優遇するためのものではありません。これまでの慣行や固定的な性別の役割分担意識などが原因で、女性が男性よりも能力を発揮しにくい環境に置かれている場合には是正するための取組のことです。この仕組みがない場合、公正なルールが未整備であることが「当たり前」と感じられるようになり、企業や地域など社会の様々な場所で有益な人材が見逃されることになります。

(2) 女性の就職と就労継続の環境整備

施策名	施策内容	所管
男女共同参画社会 づくり宣言・くるみん・ えるぼしの普及	男女が共に生き生きと働くことができる意識を啓発するため、男女共同参画社会づくり宣言事業所、くるみん、えるぼしの普及に取り組みます。	市民課 産業課
家族従事者の 適正な労働環境整備 の促進	農家・漁家及び商工業等の自営業における配偶者等の女性家族従事者が働きやすい労働環境となるように、家族経営協定の締結やワーク・ライフ・バランスの実現に向けた啓発を行います。	産業課
技術・能力向上 のための支援	職業訓練校への参加を促すため、訓練科目や再就職の実績等について周知します。	産業課

男女共同参画社会づくり宣言・くるみん・えるぼし

女性を雇用する事業者や同じ職場の同僚等が女性の社会参画や職業生活における活躍について理解をしていなければ、その促進にはつながりません。しかしながら、これまでの社会や職場の慣習から抜け出すことは難しく、短期的には不利益に見えることに取り組まなければならないこともあります。そこで、国や静岡県は男女共同参画や女性の活躍に取り組んでいる事業所を応援するための制度を作っています。

静岡県では、事業所が「男女共同参画社会づくり宣言」を出すことを推奨し、従業員の子育てや介護、個性と能力の発揮、仕事と生活の調和など男女共同参画社会づくりについて具体的な取組を宣言した事業所・団体を広くPRすることとしています。

国は、次世代育成支援対策推進法や女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業に対して、女性の活躍推進の状況などが優良な企業として、厚生労働大臣による認定（くるみん・えるぼし認定）を行います。この認定を受けた企業は、くるみんマークやえるぼしマークを商品や広告等に使用し、企業イメージのアップや優秀な人材確保のためのPRに利用できます。

また、各府省などでは、総合評価落札方式や企画競争によって公共調達を実施する場合、認定企業を加点評価する仕組みを、平成28年度に開始しており、積極的な事業所の取組が促進されるように取り組んでいます。

② あらゆる場面での固定的性別役割分担意識の変革

固定的性別役割分担意識は、昇進の際に女性の能力が低く評価される、家事との両立を懸念されるなど直接的な問題だけではなく、女性が男性と同様の仕事をする機会や能力を開発する機会を奪い、女性の昇進への意欲を減衰させる「ガラスの天井」を生み出すことにつながります。

固定的性別役割分担意識を低下させる取組は、女性の職業生活での活躍の第一歩です。

(1) あらゆる場面での固定的性別役割分担意識の変革

施策名	施策内容	所管
固定的な性別役割分担にとらわれない キャリア教育の推進	性別にとらわれない職業選択をすることができるように、多様な選択を可能にする進路指導を行います。	教育指導課
職場における 男女平等・機会均等の啓発	市や各事業所において、職場における男女の平等や機会の均等、待遇の格差是正等について啓発します。	秘書課 産業課

ガラスの天井

表面的には平等に見えながら、昇進・登用や意思決定の場への参画を事実上制限している「見えない障壁」があることです。このことは、女性の能力発揮を妨げ、働く意欲を削ぐだけでなく、企業にとっても活力を損なう結果をもたらします。男女雇用機会均等法は男女間のこうした格差を是正するため、ポジティブ・アクションによる積極的な企業の取組を求めています。

また、英エコノミスト誌は、毎年3月8日の国際女性デーに合わせ、OECD主要加盟国29か国を対象とした「ガラスの天井指数(The glass-ceiling index)」を発表していますが、2020年の日本の順位は28位でした。

③ 女性の多様なキャリアデザインの促進

現在、女性が働ける場は増えてきましたが、まだ業務内容によって就業に偏りが見られます。本来、性別による働く能力の差がないにもかかわらず、男女による雇用の機会が異なることは「労働者が性別により差別されること」とされています。また、性別による就業の偏りは、女性の活躍のみならず、事業所にとっては人材確保の機会減少、男性にとって職業選択の自由の見えない制約につながっています。このため、女性に対して幅広い職業が選択肢として提示される環境が重要です。

また、多くの経営者は女性の活躍を重要な課題と認識していても、どのように社内環境を整備していくかに悩むことがあります。女性の職業に関する選択肢として、経営者として働くことも可能な環境を整備することが重要です。女性経営者が増加することは、女性にとって働きやすい環境整備の手法を経営者同士で情報共有することにつながります。

(1) 女性の参画が少ない分野での就業支援

施策名	施策内容	所管
女性の参画が少ない分野における就業情報の提供	各省庁（国土交通省、農林水産省等）が提供する女性の参画が少ない分野に関する情報を提供します。	市民課

(2) 起業・創業・経営支援

施策名	施策内容	所管
経営能力や技術の向上	働く女性や経営者等の能力を向上させるための場づくりに取り組みます。	産業課
貸付制度等の情報提供と相談事業の実施	起業や経営に関する貸付制度等の情報を提供するとともに、相談事業を実施し、女性による起業の環境づくりを進めます。	産業課

(3) 成果指標

指標名	現状値 (令和2年度)	目標値 (令和8年度)
ポジティブ・アクションの認知度	11.8%	20.0%
男女雇用機会均等法の認知度	80.0%	90.0%
女性活躍推進法の認知度	24.8%	35.0%
「職場」における男女の平等感「男性が優遇」「どちらかといえば男性が優遇」とする人の割合	52.0%	40.0%以下
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に反対する人の割合	66.5%	75.0%

3 あらゆる分野における男女共同参画の視点の取り込み

男女共同参画に関して、学校や法律（制度）のような場所では男女共同参画が進んでいると感じられる一方で、それ以外の場所では、男性優遇と感じられる傾向があります。これらの意識を変えていくためには、啓発による意識の変更だけでは不十分だと考えられています。ポジティブ・アクション等を視野に入れて、女性の参画を強く促し、様々な領域での女性比率を上げていき、実際に女性が参画するために各領域で必要な事柄を洗い出していかなければなりません。

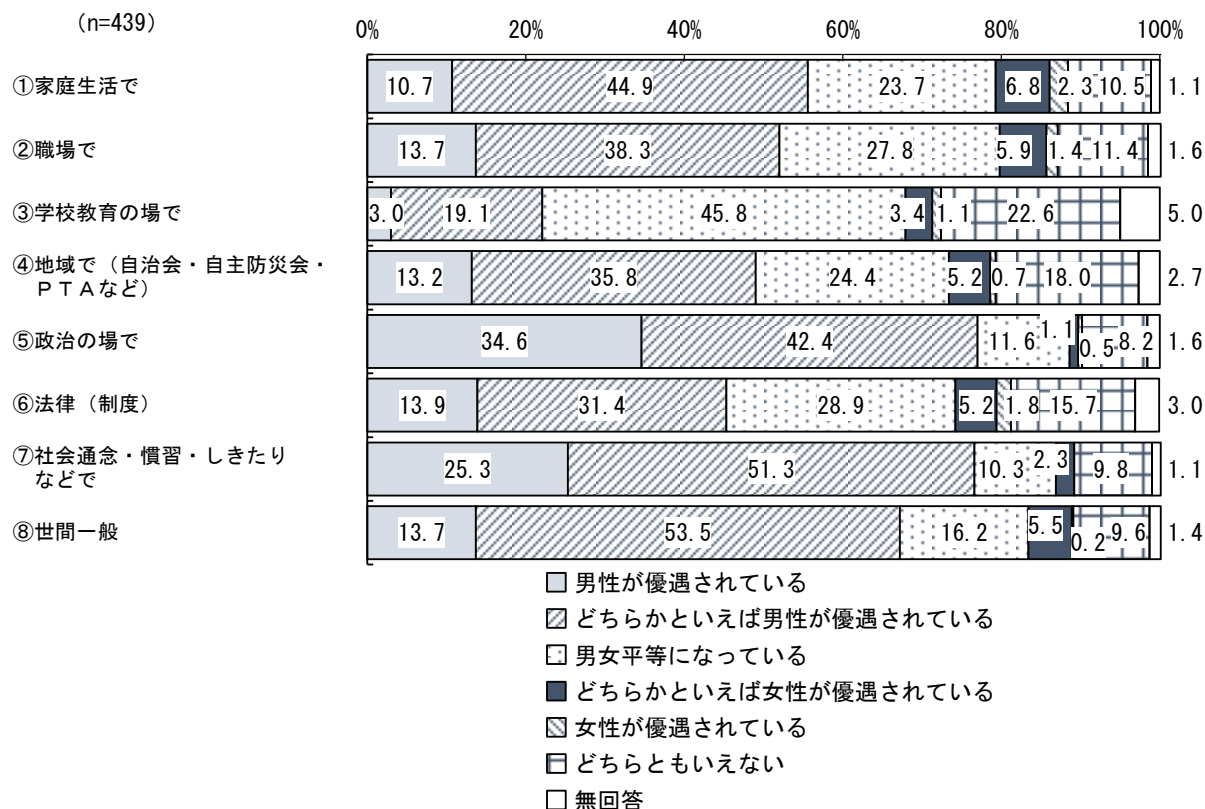
一方で、男性が家庭生活に参画することに対しての行政から積極的な是正措置は難しく、男性に対して家事・育児・介護のスキルを身につける機会の提供など、家庭生活への円滑な参画を促進していく施策が重要です。

（１）伊東市の現状と課題

① 伊東市の現状と社会意識の調査結果

【男女平等の実現状況（再掲）】

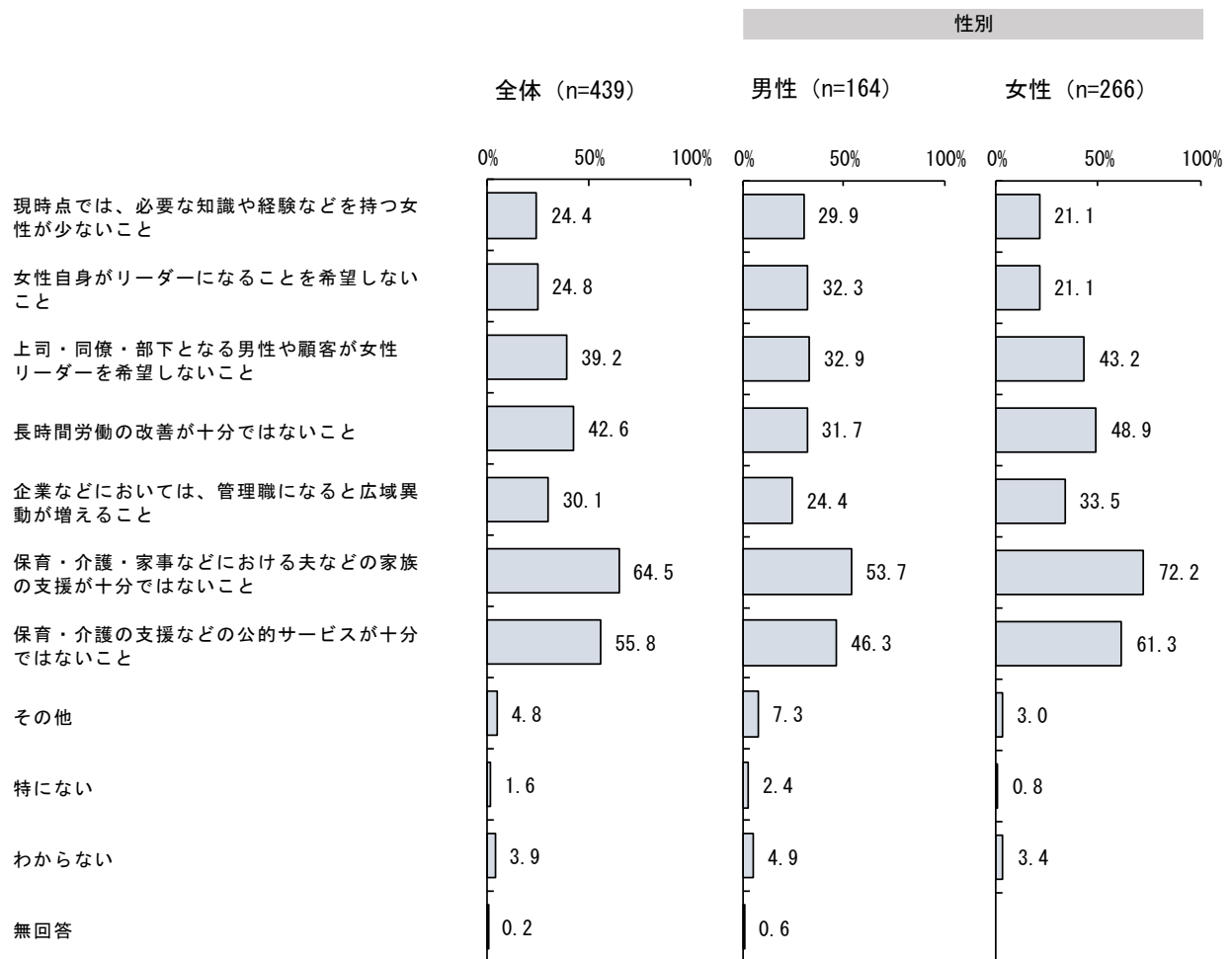
「③学校教育の場で」、「④地域で（自治会・自主防災会・PTAなど）」、「⑥法律（制度）」以外では、「男性が優遇されている」、「どちらかといえば男性が優遇されている」を足した『男性が優遇されている』が50.0%以上となっています。特に「⑤政治の場で」、「⑦社会通念・慣習・しきたりなどで」では『男性が優遇されている』が70.0%以上となっており、「⑧世間一般」では『男性が優遇されている』が67.2%となっています。



資料：令和2年度伊東市男女共同参画に関するアンケート調査

【各分野で女性リーダーを増やす障害】

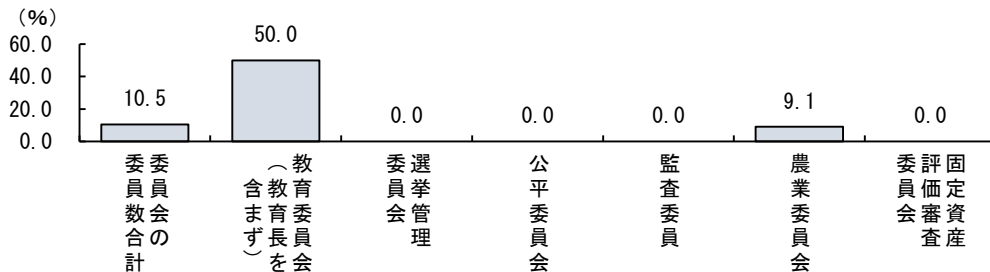
各分野での女性のリーダー増加の障害では、「保育・介護・家事などにおける夫などの家族の支援が十分ではないこと」64.5%が最も多く、以下「保育・介護の支援などの公的サービスが十分ではないこと」55.8%、「長時間労働の改善が十分ではないこと」42.6%、「上司・同僚・部下となる男性や顧客が女性リーダーを希望しないこと」39.2%、「企業などにおいては、管理職になると広域異動が増えること」30.1%、となっています。課題感は、家庭、公的サービス、企業による順になっていると考えることができます。



資料：令和2年度伊東市男女共同参画に関するアンケート調査

【地方自治法（第180条の5）に基づく委員会等の女性の登用状況（再掲）】

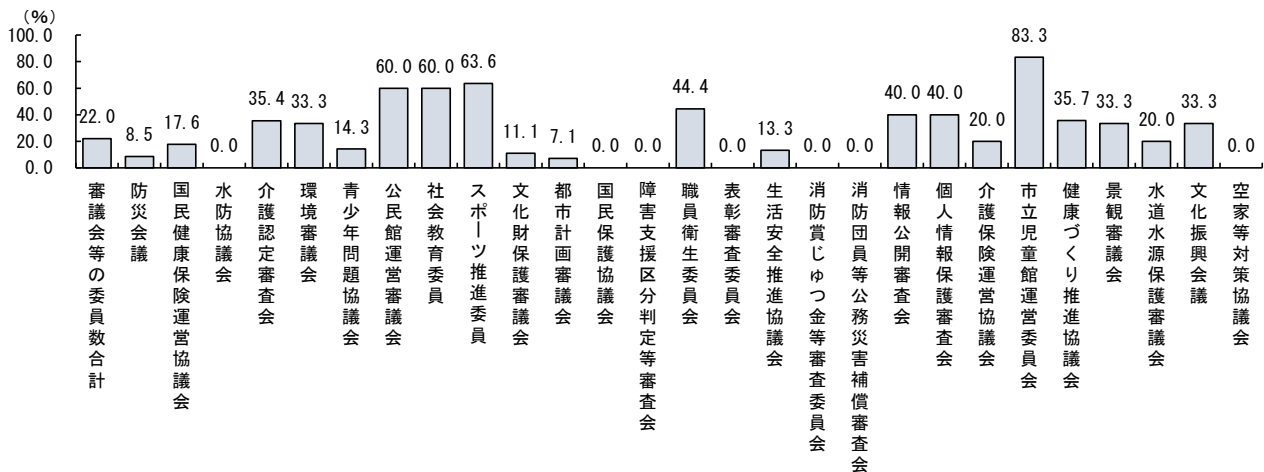
地方自治法（第180条の5）に基づく委員会等の女性の登用状況としては、教育委員会（教育長を含まず）が最も多く50.0%となっていますが、6つの委員会の委員数合計では10.5%となっており、女性の登用が十分と言える状況ではありません。



資料：伊東市市民課調べ（令和2年4月1日現在）

【地方自治法（第202条の3）に基づく審議会等の女性の登用】

伊東市の審議会等委員の状況として、30%を超えている審議会は「介護認定審査会」35.4%、「環境審議会」33.3%、「公民館運営審議会」60.0%、「社会教育委員」60.0%、「スポーツ推進委員」63.6%、「職員衛生委員会」44.4%、「情報公開審査会」40.0%、「個人情報保護審査会」40.0%、「市立児童館運営委員会」83.3%、「健康づくり推進協議会」35.7%、「景観審議会」33.3%、「文化振興会議」33.3%となっており、審議会等委員の総数に対して女性委員の数は22.0%となっています。



資料：伊東市市民課調べ（令和2年4月1日現在）

② 現状と社会意識

本市では、女性の社会参画を進めるためには、家庭の協力、公的サービスの充実、企業による取組が重要であると感じられているようです。女性の社会進出ができない要因について、女性自身の問題であるか否かは、男女共同参画を推進する前提に関わり、本市では他の項目と比べて少なくなっています。

また、政治や慣習、世間一般などのように法律（制度）以外の規範に関わるものについて、まだ男性優遇を感じられやすいようです。

③ 課題と解決の方向性

男性の家庭生活への参画や各種公的サービスの充実と広報の強化、企業による女性の事情を踏まえた取組の促進が求められています。この際に、女性に対しては、リーダー経験や個別の地域活動でのノウハウの継承など、社会参画に必要なスキルを学べる環境整備が重要です。また、男性に対しては、家事など家庭生活に参画するためのスキルを学ぶ機会を提供する必要があります。

政策や地域の方針決定などで女性が参画しにくい状況があります。政策や広報等を通して、政治の場に参加することについての具体的なイメージを広く市民に伝え、参画する女性の数を増やしていくことが重要です。また、地域の意思決定に女性がより参画しやすくなるように、地域人材の育成や、女性が参画しなければ発展できない地域活動の領域を発見し、人材登用を進めて行く必要があります。

(2) 施策の展開

① 政策及び方針決定過程への女性の参画の促進

本市では、政策や方針決定について、これまで有識者に協力をもとめ、また市民からの公募を受け入れてきました。しかし、従来、我が国の審議の場は、参加する女性が少なく、男性の働き方に合わせたものになっていました。このため、審議の場で少数者となる女性は、多くの女性が共有する都合を個人の都合と考え、公の場で調整を要望することを差し控えることがありました。これが原因となって、全国的に女性の参加しにくい審議の場が継続しがちです。

このような状況は、審議の場に限らず、地域活動の会合、ボランティア活動の会議などでも同様なことが見られます。男性にとっても女性にとっても参加しやすい環境を作るためには、ポジティブ・アクションを実施し、女性の登用を増やす必要があります。

(1) 政策への女性の参画

施策名	施策内容	所管
委員会・審議会等への女性の参画促進	政策・方針決定の場での男女の意見が均等に反映されるように、委員会・審議会等への女性の積極的登用を促進します。	市民課

(2) 地域社会における女性の登用

施策名	施策内容	所管
地域団体役員等に対する男女共同参画の啓発	町内会や自治会など地域団体の代表者、役員等への女性の登用について、意識の啓発を図り、登用を促進します。	秘書課

② 地域・生活における男女共同参画の推進

地域活動は地域による互助の意志によって成り立っています。それは、収入につながらないために誰にでもできることと思われがちですが、それぞれ様々なノウハウを必要とするものです。これまで、男性が地域活動の中心であったために、男性に対して地域活動でのリーダーシップの継承が行われやすい環境が残っています。しかし、近年の災害の多発などをきっかけに、まちづくりには女性や少数者の視点が欠かせないことが指摘されるようになってきました。このため、様々な機会を通じて市民全体に対する啓発を行うとともに、女性に対してリーダー養成を行い、また、その能力を発揮しやすい環境を作り、女性の社会活動や地域活動への継続的な参加を促します。

(1) 男女共同参画を支える団体・人材の育成及び支援

施策名	施策内容	所管
女性リーダー、団体等の育成及び支援	女性団体の活動の活性化や女性の視点を含めた地域活動の促進など、時代に即した学習の機会を充実し、女性リーダー養成や団体の支援を図ります。	生涯学習課

(2) まちづくりへの男女の共同参画

施策名	施策内容	所管
コミュニティ活動等の理解促進	地域の活性化やコミュニティ活動等への理解を深め、誰もが参画できるような生涯学習講座を開催します。	生涯学習課
防災における女性の参画と女性リーダーの育成	女性の防災意識が更に向上するよう啓発するとともに、地域の自主防災組織や消防団等へ女性が参画するよう促し、女性リーダーの育成に取り組みます。	危機対策課
ボランティア活動への参加の促進	福祉ボランティアを充実させるため、ボランティア意識の高揚と活動参加の促進を図ります。	社会福祉課

(3) 成果指標

指標名	現状値 (令和2年度)	目標値 (令和8年度)
地方自治法(第180条の5)に基づく委員会等の女性の登用率	10.5%	15.0%
地方自治法(第202条の3)に基づく審議会等の女性の登用率	22.0%	30.0%
「地域」における男女の平等感「男性が優遇」「どちらかといえば男性が優遇」とする人の割合	49.0%	40.0%以下
女性役員を1人以上登用した自主防災会の団体数の割合	37.5%	45.0%
女性自治会長の割合	3.9%	8.0%

30%の目標

全国的に、女性管理職や女性の審議会等委員の人数の目標値として30%以上を掲げることが多くなっています。この背景には、国際的な動向を踏まえた我が国の政策があります。政府は、国連の「ナイロビ将来戦略勧告」(平成2(1990)年)で示された国際的な目標である30%の目標数値や諸外国の状況を踏まえ、平成15(2003)年に「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度となるよう期待する」との目標を掲げ取組を進めてきました。しかしながら、国の現状として、未だこの目標は達成できておらず、現在は「指導的地位に占める女性の割合が2020年代の可能な限り早期に30%程度となるよう目指して取組を進める。」として、一刻も早い目標の達成を目指しています。

また、企業の意思決定機関における健全なジェンダーバランスは、企業のガバナンス(管理体制)強化はもちろん、持続的成長の促進、そして国際的競争力の向上、ひいては持続可能な日本社会の構築に寄与する、と指摘されるようになっていきます。

女性のあらゆる場面での社会参画の推進は、単に公正さの問題ではなく、社会の持続的な発展のために欠かすことのできない喫緊の課題となっています。

4 仕事（職業）と生活の両立推進

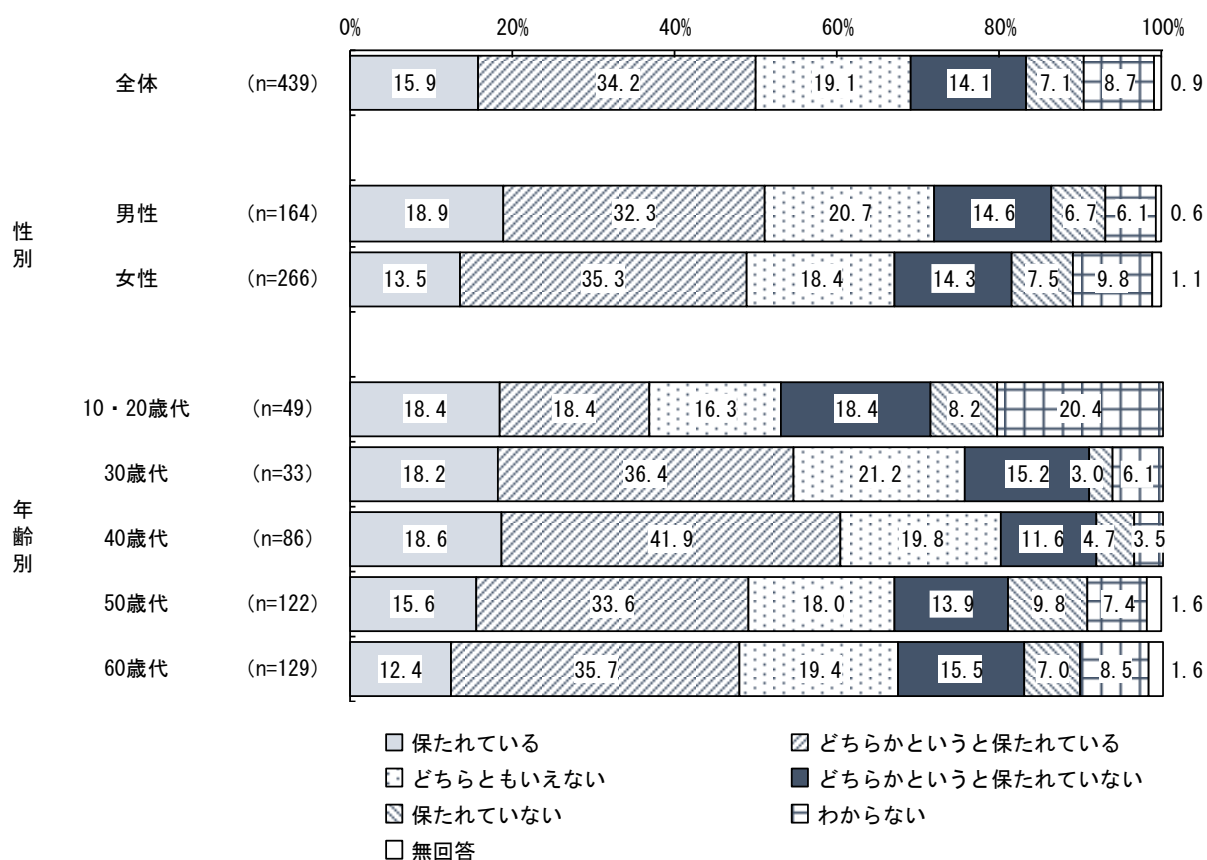
男女共同参画の推進とは「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」（男女共同参画社会基本法第2条）を目指すことです。現在の働き方や家庭生活への参画の仕方を変えていくことを促進し、誰もが社会のあらゆる分野における活動に参画できる環境整備をしていく必要があります。

（１）伊東市の現状と課題

① 伊東市の現状と社会意識の調査結果

【自分自身のワーク・ライフ・バランスの状況】

「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」が保たれているかでは、「保たれている」、「どちらかというと保たれている」を足した『保たれている』50.1%、が最も多く、「どちらかというと保たれていない」、「保たれていない」を足した『保たれていない』21.2%とともに、性別、30歳以上の年齢による大きな差異は見られません。

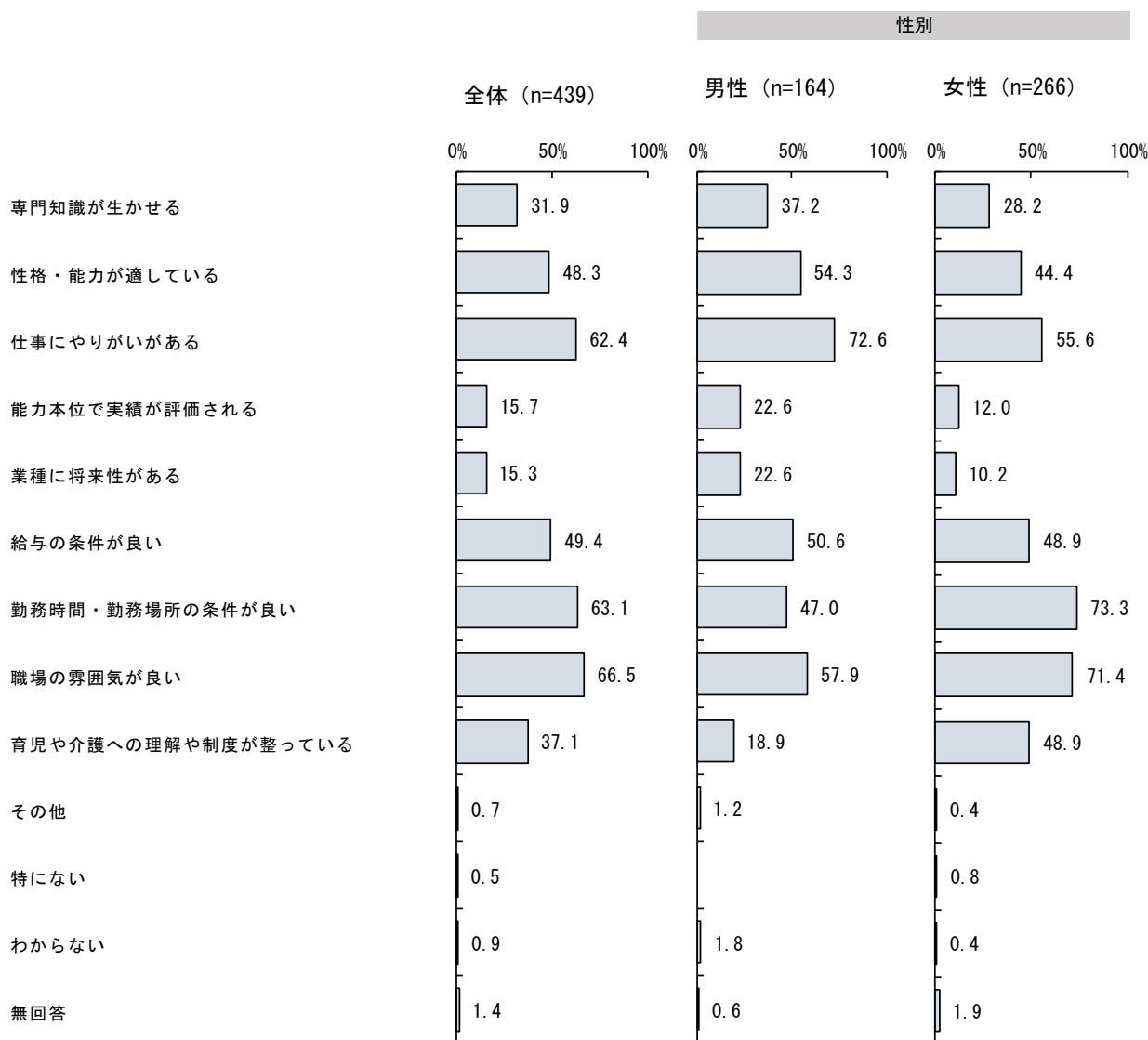


資料：令和2年度伊東市男女共同参画に関するアンケート調査

【職業選択時に重視すること】

仕事を選ぶ際に重視する、又はしたいことでは、「職場の雰囲気が良い」66.5%、が最も多く、以下「勤務時間・勤務場所の条件が良い」63.1%、「仕事にやりがいがある」62.4%、「給与の条件が良い」49.4%、「性格・能力が適している」48.3%、となっています。

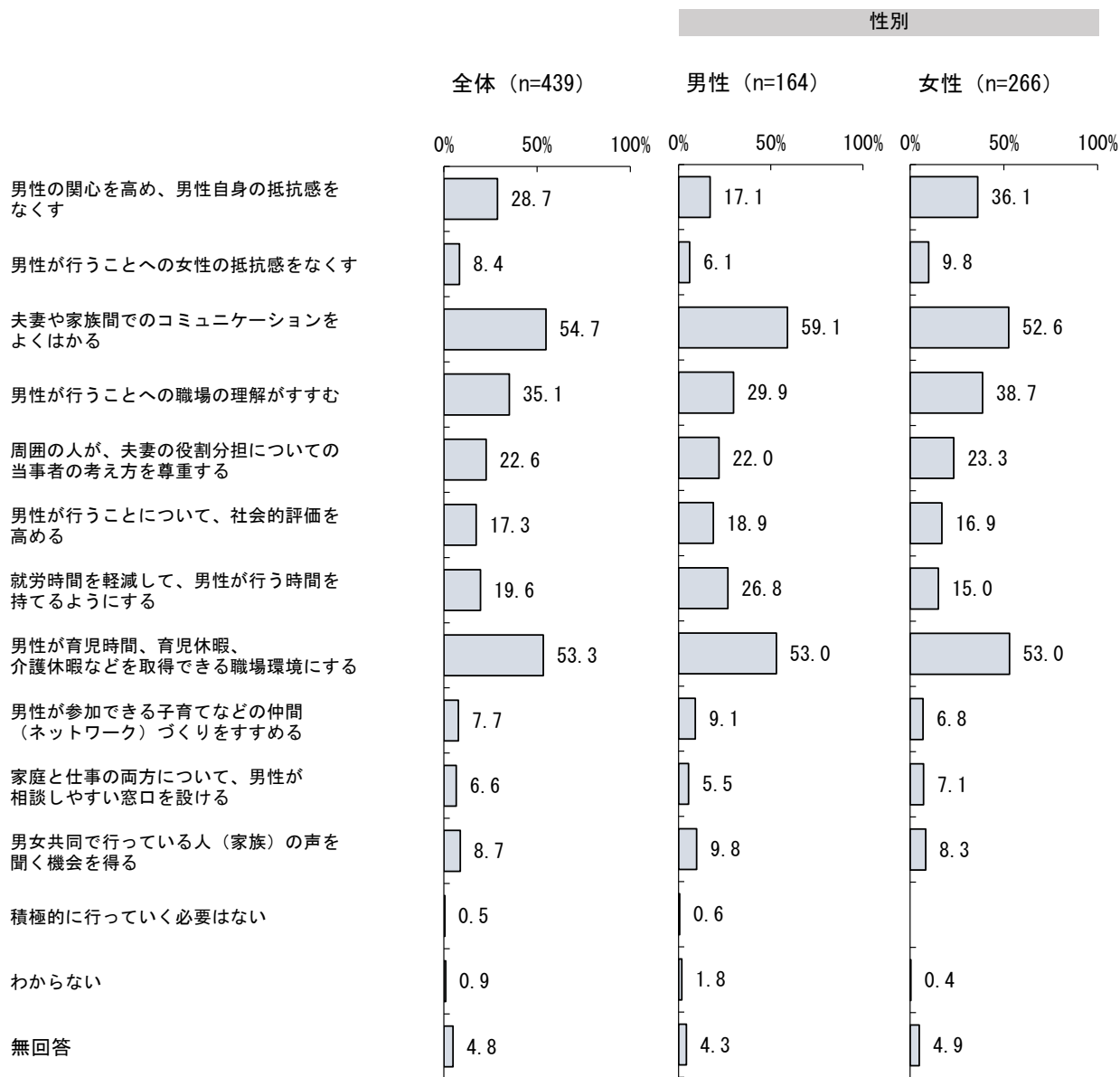
性別でみると、男性は、「仕事にやりがいがある」72.6%が比較的多くなっています。女性は、「勤務時間・勤務場所の条件が良い」73.3%、「育児や介護への理解や制度が整っている」48.9%が比較的多くなっています。



資料：令和2年度伊東市男女共同参画に関するアンケート調査

【男性の家事、育児、介護参画に必要なこと】

男性が家事、育児、介護を行うために必要なことでは、「夫妻や家族間でのコミュニケーションをよくはかる」54.7%、が最も多く、以下「男性が育児時間、育児休暇、介護休暇などを取得できる職場環境にする」53.3%、「男性が行うことへの職場の理解がすすむ」35.1%、「男性の関心を高め、男性自身の抵抗感をなくす」28.7%、「周囲の人が、夫妻の役割分担についての当事者の考え方を尊重する」22.6%、となっています。



資料：令和2年度伊東市男女共同参画に関するアンケート調査

② 現状と社会意識

ワーク・ライフ・バランスについて、男女共に大きな差はない一方で、職業選択の段階で重視する事柄については、性別による違いがあり、男性は仕事に専念することで得られやすい事柄が重視されており、女性は家事との両立が可能になることが重視されています。

また、家事、育児、介護参画に必要な事柄について、「夫妻や家族間でのコミュニケーションをよくはかる」が最も多くなっており、一方で、決して男性が家事等に参画したくないわけではなく、そもそも、働き方を原因としている回答も多くなっています。

③ 課題と解決の方向性

ワーク・ライフ・バランスが『保たれている』と感じる人は半数に止まり、現在の働き方が男性の家事等への参画を阻害していると感じる市民も多く、企業等の取組の促進が必要です。

現在、家事等について話し合われることがなく、女性が主として行うことが当たり前になっていることがうかがえます。夫妻が家事等について役割分担を話し合う機会を作り、女性が仕事（職業）に従事する割合や男性が家庭生活に参画する割合を増やしていく必要があります。

（２）施策の展開

① 仕事と生活の両立に向けた取組の推進

仕事と生活の両立の前提として働き方の問題があります。そこで、個々人の働き方を改善するとともに、企業等に対して理解を促す取組やくるみん・えるぼしのような評価の仕組みについての紹介が重要です。

（１）仕事と家庭の両立に関する理解の促進

施策名	施策内容	所管
ワーク・ライフ・バランスの意識啓発	市や各事業所において、男性中心型労働慣行を是正し、仕事と生活の両立をすることができるよう、長時間労働を抑制するための意識啓発に取り組みます。	秘書課 市民課 産業課 教育指導課
家庭での男女共同参画の推進	男性が家事・育児・介護等に主体的に取り組むことができるように、男性の意識や家庭での役割分担について家庭内で話し合うことの重要性を啓発するとともに、学習機会を提供します。	高齢者福祉課 子育て支援課 健康推進課

（２）柔軟な働き方の促進

施策名	施策内容	所管
制度の整備と啓発	市や各事業所において育児や介護等の休業制度や、テレワーク・時差出勤等の制度の導入を促すとともに、これらの制度が利用しやすくなるよう促進します。	秘書課 市民課 産業課

② 地域生活を支援する基盤整備

育児や介護などの役割を女性や家庭にのみ担わせることは男女共同参画を阻害する要因となるばかりか、本人や家族の様々な健康を害するおそれがあります。疾患の予防や家族の休息を含めた様々な保健・医療・福祉サービスの質を担保していく必要があります。

(1) 子育ての支援

施策名	施策内容	所管
子育て講座の開講	家族と地域における子育ての気運を醸成するため、子育ての方法や楽しさを家庭と地域に伝えます。	子育て支援課 幼児教育課 生涯学習課
子育て相談の充実	子育ての不安や心配ごとの解消を図るため、子育てに関する相談の充実に取り組みます。	子育て支援課 幼児教育課
保育サービスの充実	多様な教育・保育のニーズに対応するため、各種教育保育施設の整備や保育サービスの充実に取り組みます。	子育て支援課 幼児教育課

(2) 高齢者や障がい者の介護の支援

施策名	施策内容	所管
地域共生社会の理解と普及	受け手と支え手を固定せず、広く社会全体で高齢者や障がい者の介護を担うため、地域共生社会について普及啓発を行います。	社会福祉課 高齢者福祉課
高齢者や障がい者を支援する各種事業の推進	高齢者や障がい者の自立した社会参画のため、関係機関と連携して相談体制と人材確保、就労支援、生きがいのための場作りに取り組みます。	社会福祉課 高齢者福祉課

(3) 成果指標

指標名	現状値 (令和2年度)	目標値 (令和8年度)
「仕事と生活の調和」が「保たれている」「どちらかという と保たれている」と考える人の割合	50.1%	60.0%

5 誰もが健康で安全・安心に暮らせるまちづくり

誰もが健康で、危害を加えられることなく、また、何か不利益を被ることに怯えることがないことは、性別による違いに関わらず社会に参画する前提です。性別による差異は気遣うべき疾患の違いとして現れることがあります。また、性に基づく暴力に遭遇する違いとなって現れます。

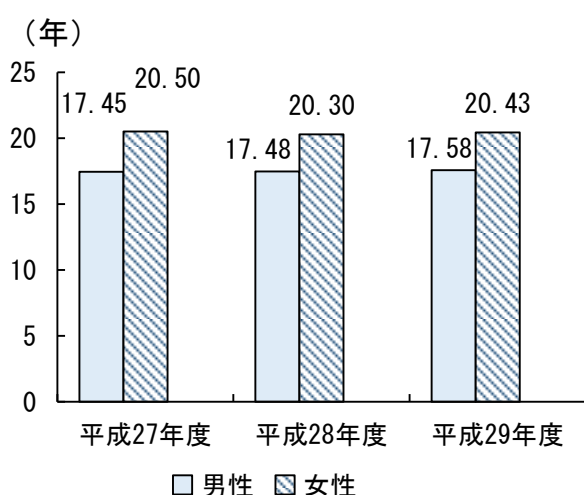
(1) 伊東市の現状と課題

① 伊東市の現状と社会意識の調査結果

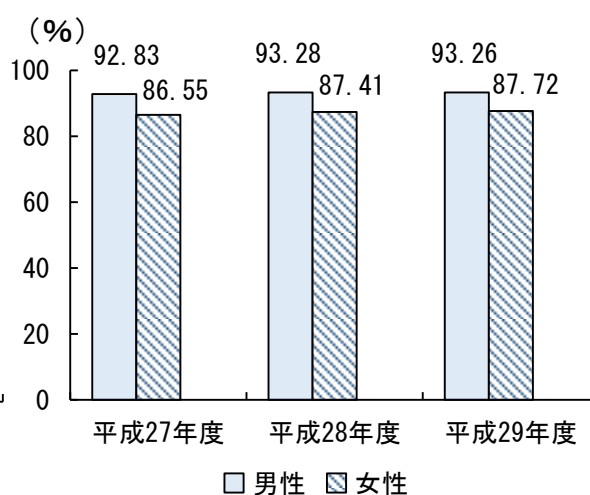
【お達者度、平均余命に対するお達者度の割合】

お達者度を比較すると、男性よりも女性の方が高くなっていますが、平均余命に対するお達者度の割合は、男性の方が女性よりも高くなっています。これは男性よりも女性の方が自立度が高い年数が長いものの、晩年に自立度が低い状態である期間も男性より女性の方が長いことを意味しています。女性は高齢になってから自立度を維持するための生活習慣を整える必要があります。

【お達者度（伊東市）】



【平均余命に対するお達者度の割合（伊東市）】



資料：静岡県健康福祉部健康局健康増進課 お達者度

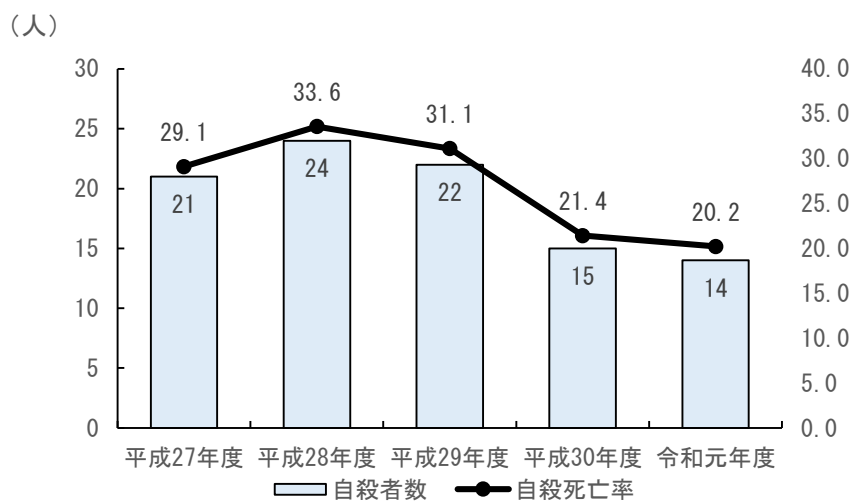
お達者度

お達者度とは、65歳から、元気で自立して暮らせる期間の平均を算出したものです。

要介護度が2未満の状態を「自立している」と定義し、県内市町の介護認定の情報、死亡の情報をもとに、生命表を用いて算出されます。国の「要介護2以上」を「不健康」と定義して、平均余命からこの不健康期間を除いたものという平均自立期間に関する考え方をもとにして、静岡県が独自に65歳の平均自立期間を計算しています。

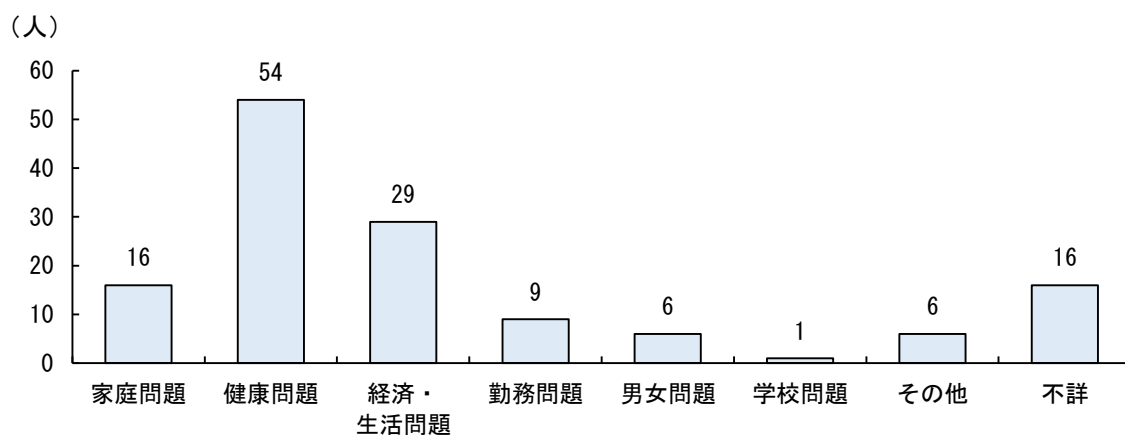
【伊東市の自殺者数・自殺死亡率（人口10万人当たりの自殺者数）】

自殺者の数は平成28年度をピークに年々減少しており、それにともなって自殺死亡率も減少しています。

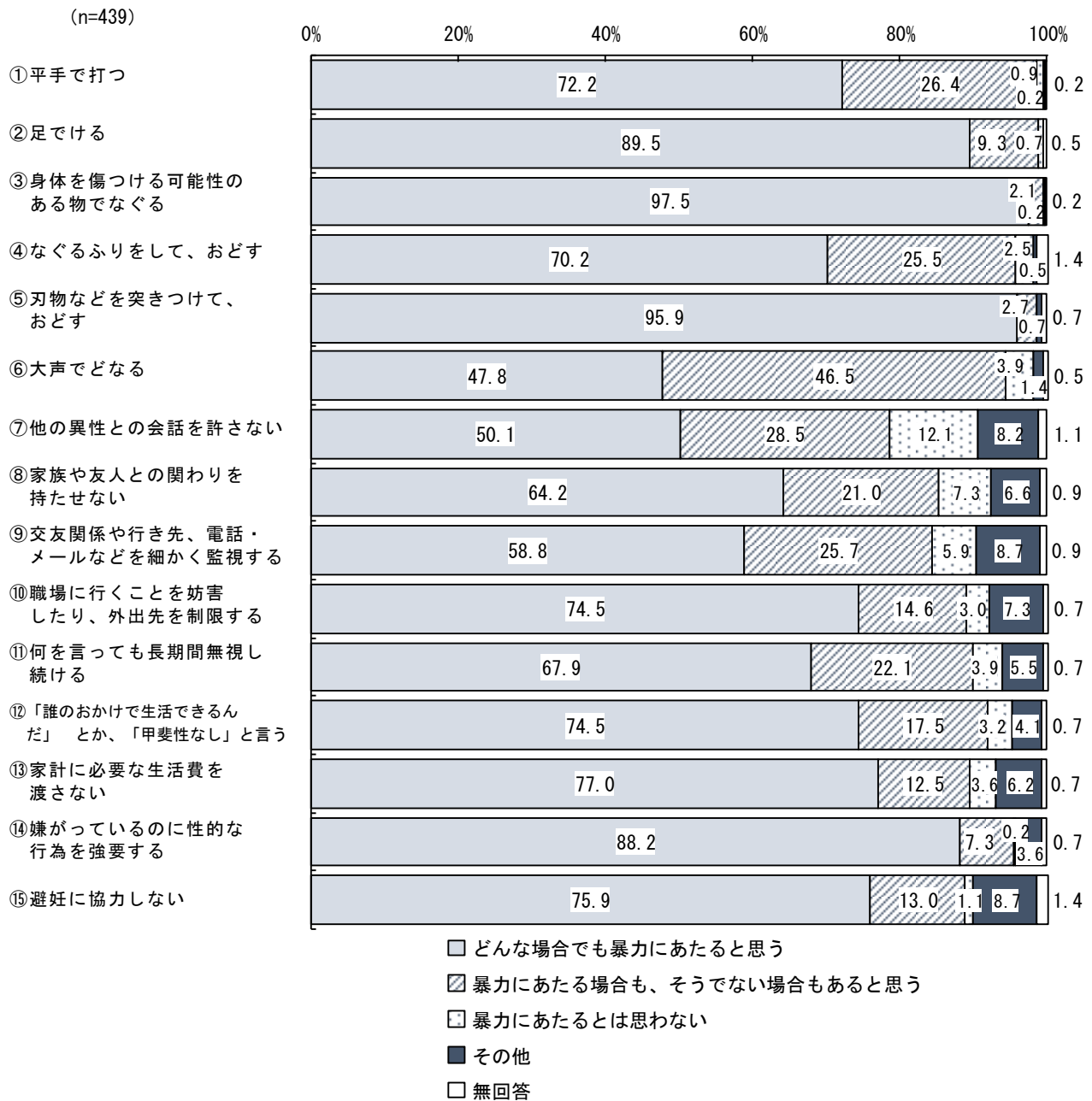


【伊東市の自殺の原因・動機 過去5年計（平成27年度～令和元年度）】

自殺の主な原因は健康問題であり、続いて経済・生活問題となっています。健康状態の維持が重要です。



【配偶者等からの暴力（ドメスティック・バイオレンス、DV）の認識】



資料：令和2年度伊東市男女共同参画に関するアンケート調査

「①平手で打つ」、「②足でける」、「③身体を傷つける可能性のある物でなぐる」、「④なぐるふりをして、おどす」、「⑤刃物などを突きつけて、おどす」といった身体に影響のある暴力や身体的暴力に基づく強迫では、「どんな場合でも暴力にあたると思う」が70.0%以上となっています。特に、「③身体を傷つける可能性のある物でなぐる」、「⑤刃物などを突きつけて、おどす」のように生命に危険が及ぶ可能性が高いものについては90.0%以上が「どんな場合でも暴力にあたると思う」と回答しています。

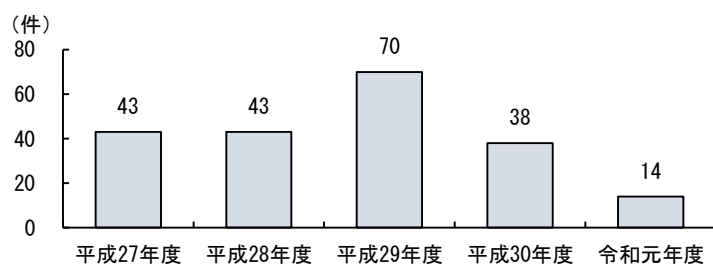
「⑩職場に行くことを妨害したり、外出先を制限する」、「⑫「誰のおかげで生活できるんだ」とか、「甲斐性なし」と言う」、「⑬家計に必要な生活費を渡さない」といった経済に関連する暴力や「⑭嫌がっているのに性的な行為を強要する」、「⑮避妊に協力しない」といった性的暴力でも「どんな場合でも暴力にあたると思う」が70.0%以上となっています。

この他、精神的な暴力に類する「⑧家族や友人との関わりを持たせない」や、「⑨交友関係や行き先、電話・メールなどを細かく監視する」、「⑪何を言っても長期間無視し続ける」では、「どんな場合でも暴力にあたると思う」60.0%前後となっています。

一方で、「⑥大声でどなる」、「⑦他の異性との会話を許さない」では、「どんな場合でも暴力にあたると思う」と回答した人はおよそ50.0%に止まっています。特に「⑥大声でどなる」は「暴力にあたる場合も、そうでない場合もあると思う」が46.5%と半数近くの人が暴力を容認しても良いと考えられるケースがあると回答しています。

【伊東市のDV相談の状況（女性相談のうち、DVに関する相談）】

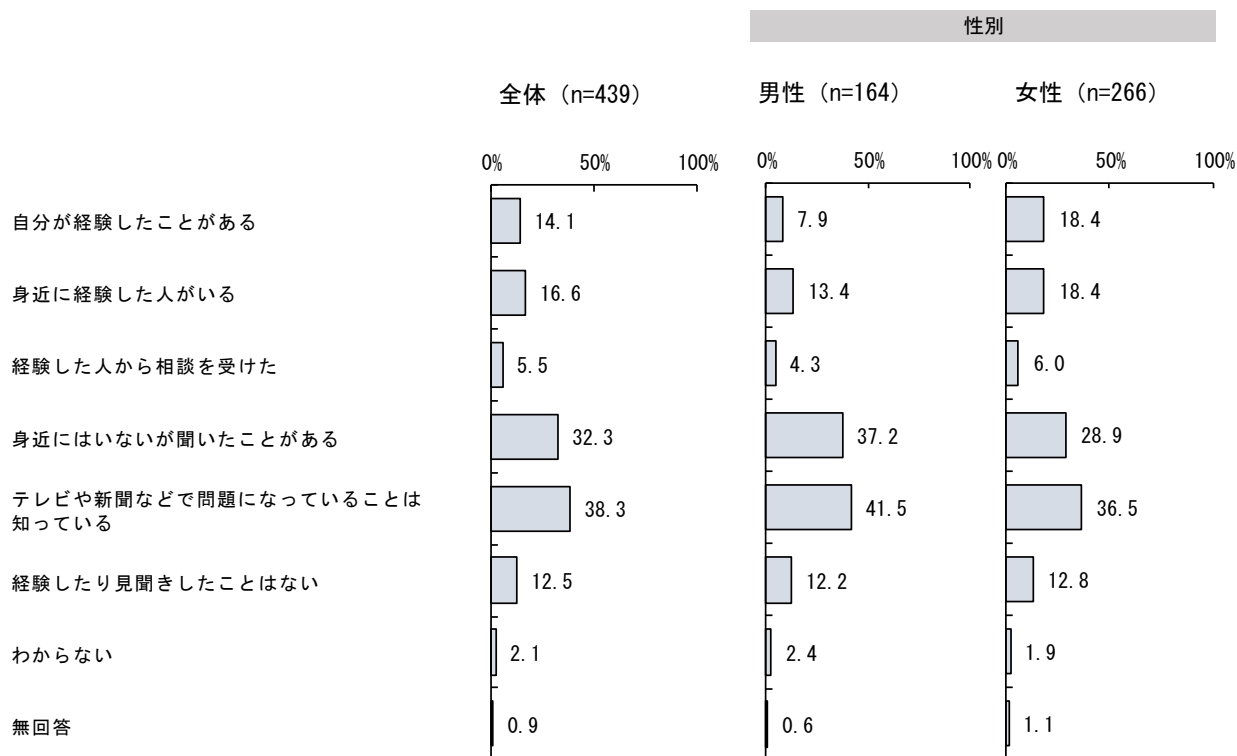
DV相談については、平成29年度に増加したものの、その後、平成30年度、令和元年度は減少しています。



資料：伊東市市民課調べ

【ドメスティック・バイオレンスの経験・認識】

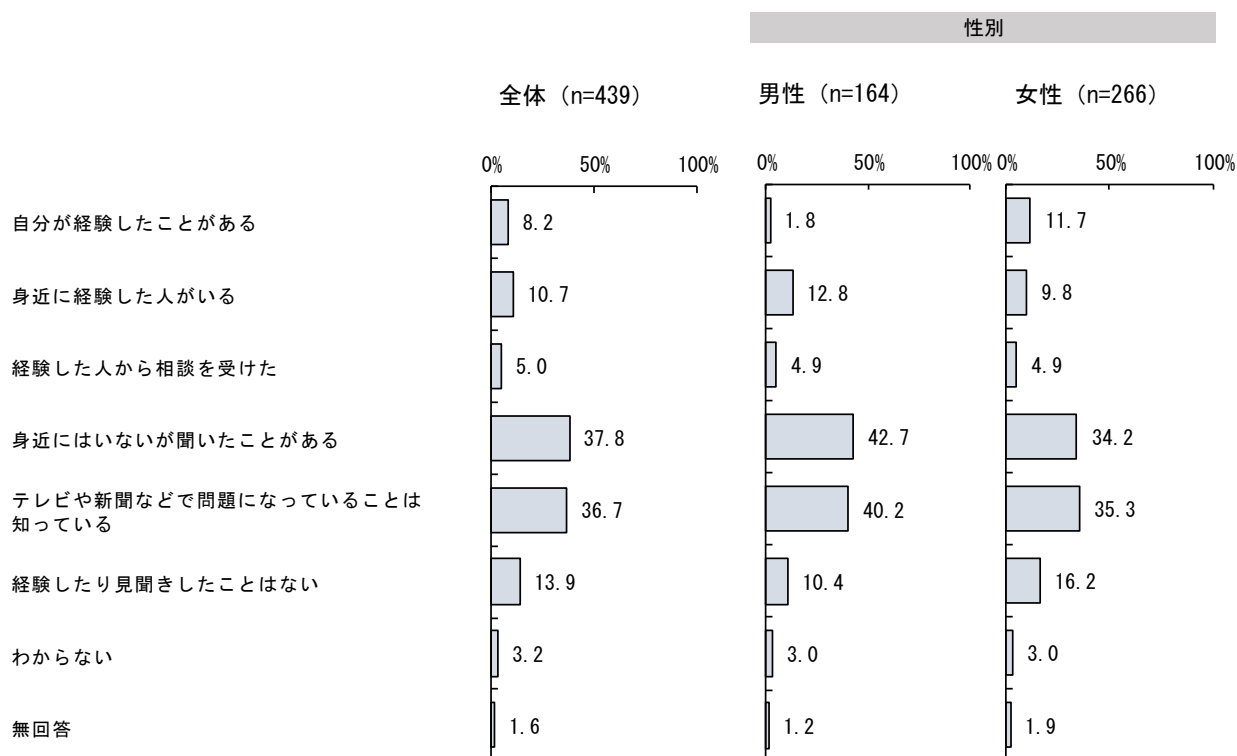
ドメスティック・バイオレンスでは、「テレビや新聞などで問題になっていることは知っている」38.3%が最も多く、以下「身近にはいないが聞いたことがある」32.3%、となっています。



資料：令和2年度伊東市男女共同参画に関するアンケート調査

【セクシュアル・ハラスメントの経験・認識】

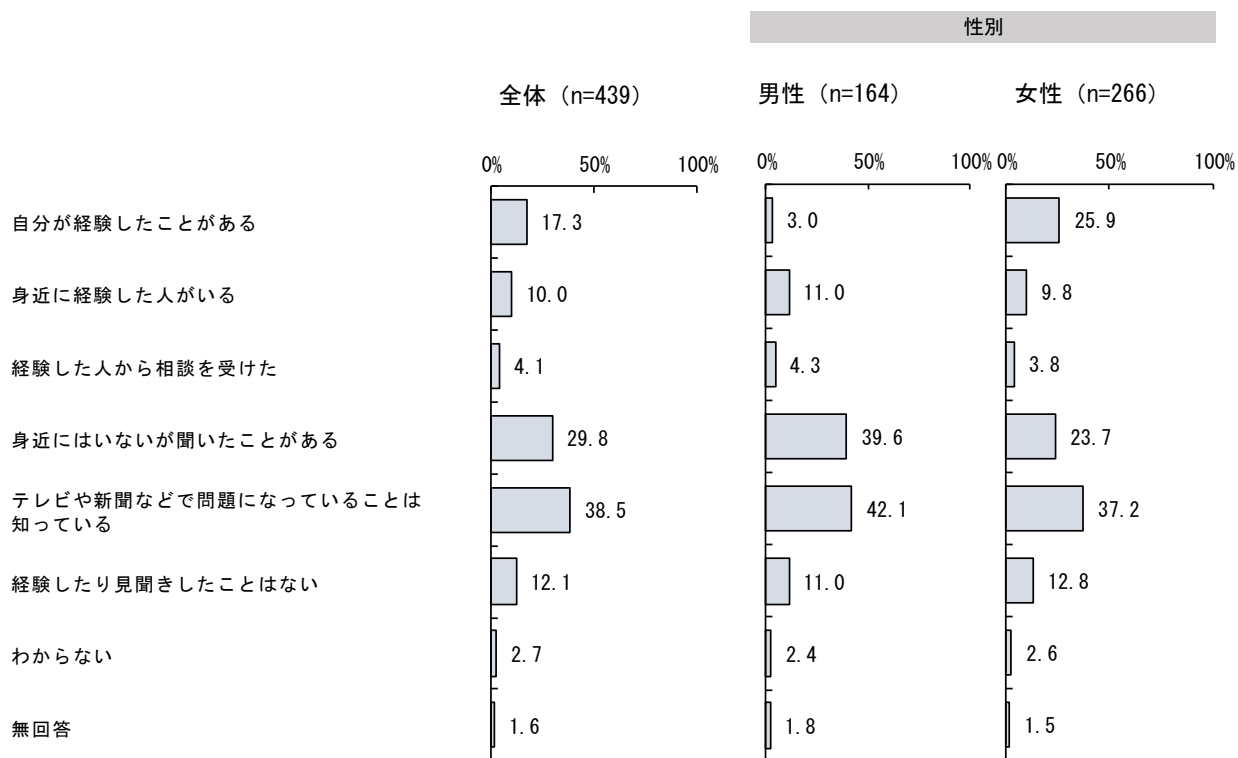
セクシュアル・ハラスメントでは、「身近にはいないが聞いたことがある」37.8%、が最も多く、以下「テレビや新聞などで問題になっていることは知っている」36.7%、となっています。



資料：令和2年度伊東市男女共同参画に関するアンケート調査

【痴漢やストーカー行為などの性被害の経験・認識】

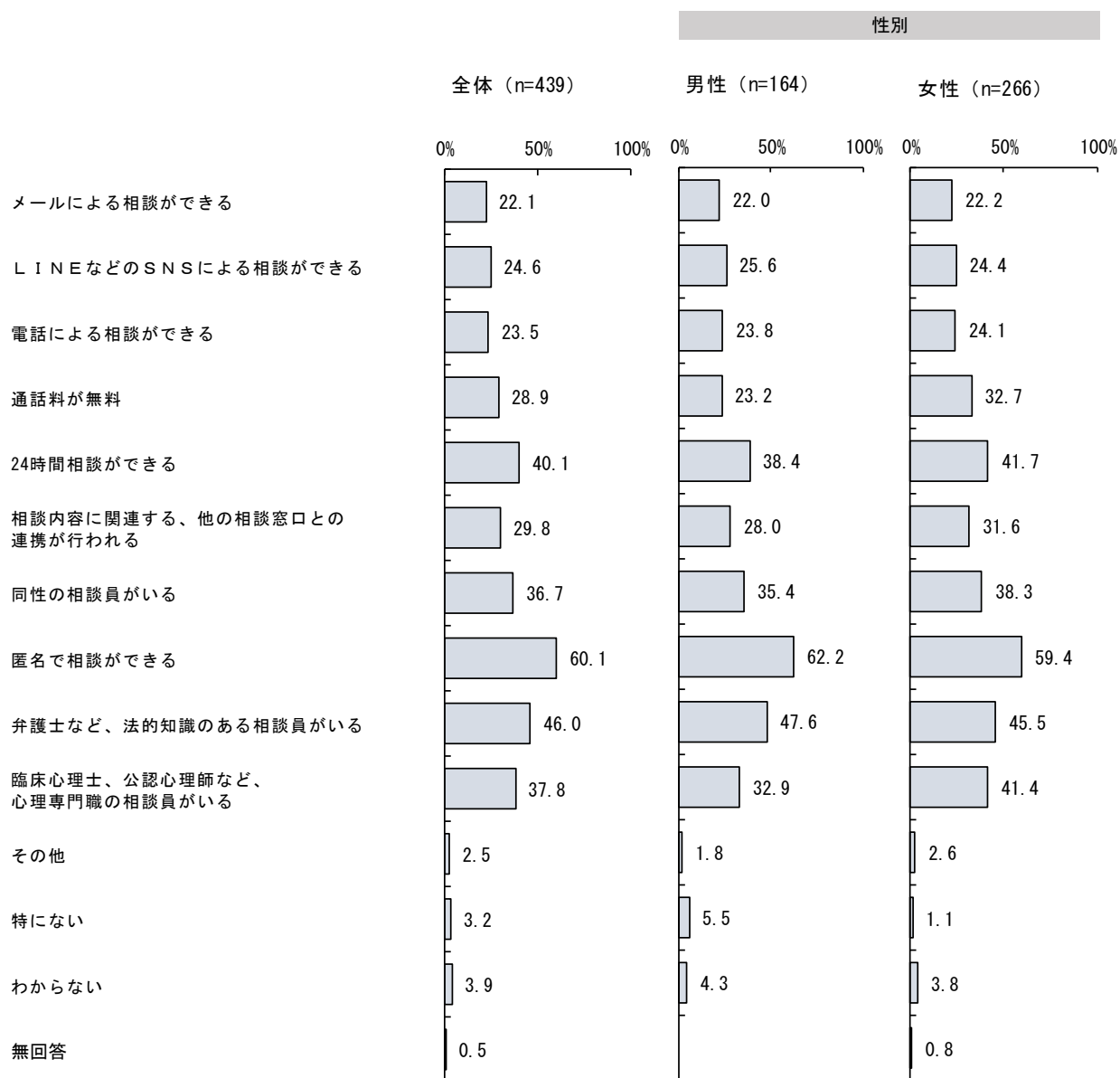
痴漢やストーカー行為などの性被害では、「テレビや新聞などで問題になっていることは知っている」38.5%が最も多く、以下「身近にはいないが聞いたことがある」29.8%、となっています。



資料：令和2年度伊東市男女共同参画に関するアンケート調査

【ジェンダーに関わる悩みや暴力などの相談に必要な配慮】

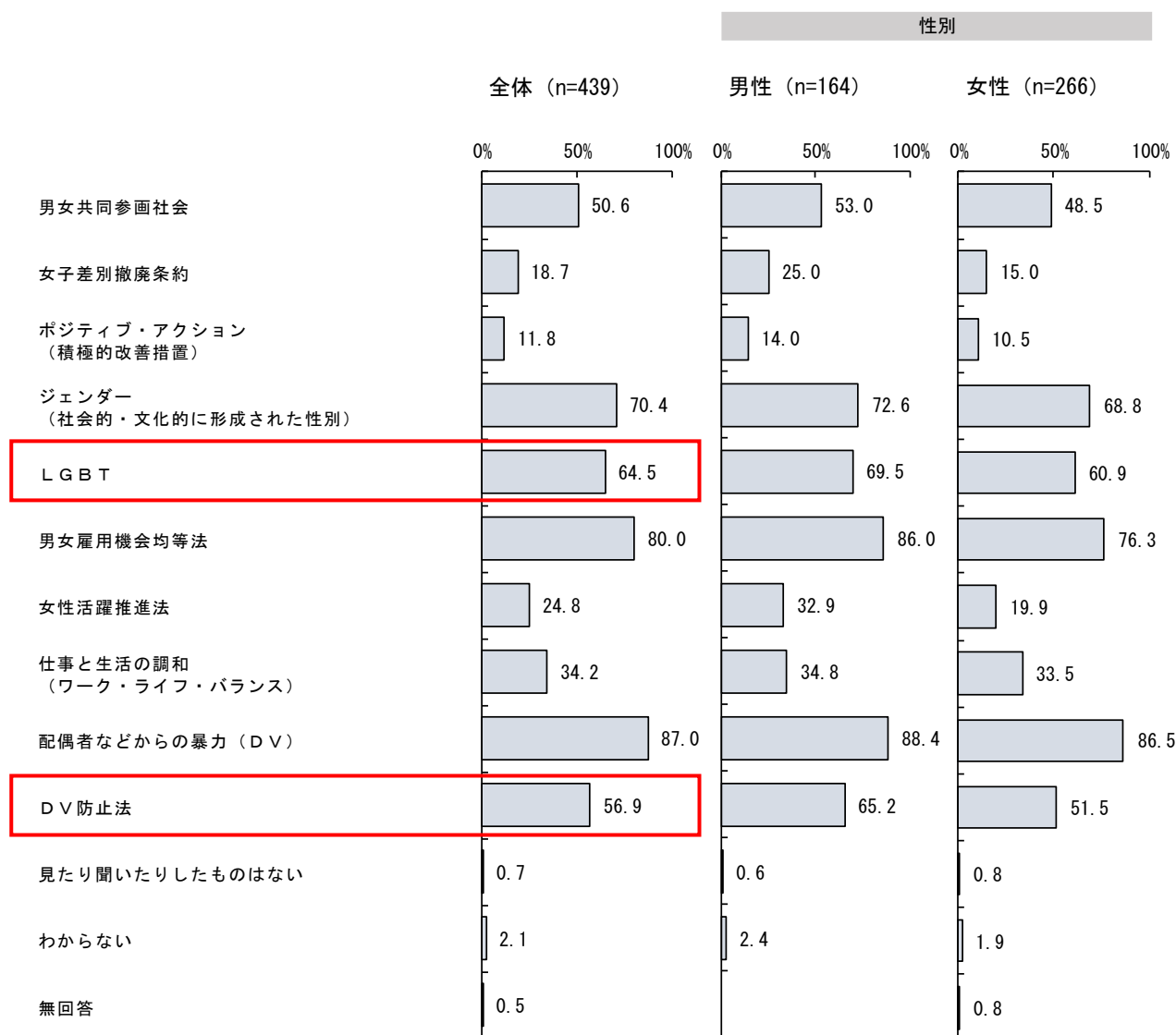
相談窓口などで配慮してほしいことでは、「匿名で相談ができる」60.1%が最も多く、以下「弁護士など、法的知識のある相談員がいる」46.0%、「24時間相談ができる」40.1%、「臨床心理士、公認心理師など、心理専門職の相談員がいる」37.8%、「同性の相談員がいる」36.7%、となっています。



資料：令和2年度伊東市男女共同参画に関するアンケート調査

【男女共同参画に関わる用語の認知度（再掲）】

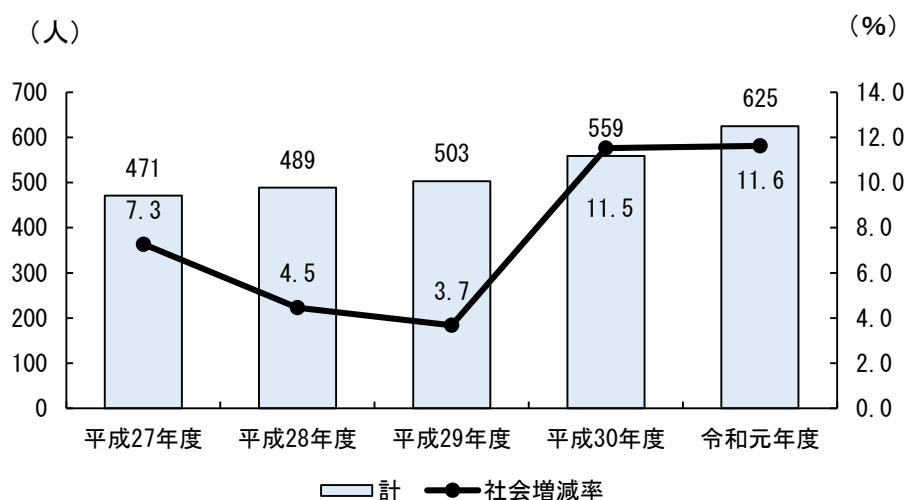
男女共同参画に関わる用語についての認知度では、「L G B T」64.5%、「D V防止法」56.9%、となっています。



資料：令和2年度伊東市男女共同参画に関するアンケート調査

【外国人人口動態、社会増減率】

本市では、外国人が年々増加しており、社会増減率*が高いため、市外から外国人が流入していることがうかがえます。



資料：住民基本台帳人口・世帯数（1月1日から12月31日まで）人口動態

② 現状と社会意識

健康の維持は重要であり、健康状態の悪化は自殺につながることもあります。また、女性については、長生きであるため、男性よりも長い期間自立度が低い中で生きることを余儀なくされています。

DVについては、身体に影響が大きい、又は身体が危険な状態に置かれる可能性がある事柄については、多くの人が「どんな場合でも暴力にあたると思う」と考えている一方で、身体に影響が少なくなるにつれ、暴力だと認識されにくくなる傾向が見られます。

また、DVやセクシュアル・ハラスメント、痴漢やストーカー行為などの性被害について女性の方が男性よりも多くなっており、特に痴漢やストーカー行為などの性被害は4人に1人が「自分が経験したことがある」と回答しています。また、どの行為についても「経験した人から相談を受けた」と回答している人は10%未満となっており、身近な人になら誰にでも相談できるわけではない極めて発覚しにくい事柄となっています。これを裏付けるように、ジェンダーに関わる悩みや暴力などの相談に必要な配慮として「匿名で相談ができる」が最も多く60.0%以上の人が望んでいます。また、相談員に専門性を求める傾向があります。

本市は外国人が流入し、外国人人口が増加しており、本市の強みとなっているとも言えます。一方で、一般的に外国人女性は、日本人女性や外国人男性と比べて、就労が困難であったり、暴力の被害者になりやすく、またそれらの状況の中で言語の壁から行政の支援を頼りにくく、不利な立場に置かれやすくなると言われており、特別の配慮が必要です。

* 社会増減率

：その年に転入と転出による人口の増減を示す割合のこと。「(転入した人数-転出した人数) / (現在の人口) × 100」で計算し、百分率で表す。数字が大きいほど転入してきた人が多く、転入が転出を上回り人の移動によって人口が増加していることを示し、マイナスになると人の移動によって人口が減少していることを示す。

③ 課題と解決の方向性

性に基づく暴力は相談しにくく、相談した際にも、匿名性の担保や、法律や精神医学等の専門的なケアを求められています。

甚大な被害となる性に基づく暴力に対しては、相談窓口の充実を図るとともに、そもそも暴力の被害に遭わないように、予防的に暴力に対する市民の理解を深める啓発が重要になってきます。また、暴力は身体的、性的なもの以外に精神的な暴力があり、個人の心に関わる暴力のほか、他の人との関係性に関わる暴力等、多岐にわたることについて啓発する必要があります。

健康について、女性と男性で健康状態についての差異があり、それぞれの性別に合わせたがん検診や、女性に対する介護予防の運動等の普及が必要です。

外国人に対して、日本語教育や行政の相談窓口の設置などが求められる一方で、市民相互の理解が必要です。同様に、様々な点での少数者は社会的に不利な立場に置かれることが多く、行政による支援がなければ、社会参画に至ることができなくなる可能性が高い社会層であると言えます。

(2) 施策の展開

① あらゆる暴力根絶の推進（伊東市配偶者等暴力対策基本計画）

暴力は、暴力による直接の被害だけではなく、その後の社会活動に参画する意欲を消失させてしまい、社会への信頼感、安心感を奪うものでもあります。身体的な暴力が身体に止まらずに精神的・社会的な不健康に陥らせる一方で、精神的な暴力が身体上の健康を蝕むこともあります。暴力被害者への相談窓口やケアの充実、連携体制の拡充はもちろんのこと、暴力の加害者にならないための啓発や、加害者になりそうだと自覚のある人に対しても相談を受け付けていく体制が重要です。

(1) 配偶者からの暴力の防止及び相談体制等の充実

施策名	内容	所管
配偶者からの暴力防止に関する啓発の実施	配偶者からの暴力についての正しい理解と認識を深めるための啓発を推進します。また、配偶者からの暴力早期発見、通報のための広報を行います。	市民課 社会福祉課
被害者の早期発見体制の整備	保健・医療機関や福祉関係者、民生委員児童委員等との連携により、速やかな通知方法の周知を図ります。	社会福祉課
相談・通報体制の充実	婦人相談員を設置し、相談・通報に対応するとともに、研修等により相談員と関係職員の資質向上を図ります。	社会福祉課
緊急時の被害者の安全確保	静岡県配偶者暴力相談支援センター等との連携により、被害者の身体的安全の確保を図ります。	社会福祉課
各種制度による支援	自立支援及び生活保護制度や住民票の閲覧制限等の支援措置について情報提供を行うとともに、手続に必要な支援を行います。	市民課 社会福祉課
情報管理の徹底	庁内各課で保有する被害者に関する個人情報保護に留意し、避難した被害者の居住地等の情報が加害者側に伝わらないようにします。	市民課 社会福祉課

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

我が国では、平成13年に「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」が制定されました。これは、配偶者からの暴力は、重大な人権侵害であるにもかかわらず、被害者の救済が必ずしも十分に行われてこなかったことや、この暴力が個人の尊厳を害し、男女平等の実現の妨げとなっていることを踏まえて制定されたものです。

配偶者とは、事実婚や離婚後も引き続き暴力を受ける場合を含み、男女の別を問いません。身体に対する暴力又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動を含むとされ、精神や社会的な活動に対するものや性的な虐待、配偶者間で慣習的なものも含まれます。

これらの暴力を予防し、被害者を保護するため、都道府県による支援センターの設置やDV発見時の通報努力義務、接近や電話の禁止や住居退去等の保護命令をその内容としています。

(2) その他家庭内の暴力の防止及び相談体制等の充実

施策名	施策内容	所管
虐待に関する相談窓口の設置と普及	虐待（障がい者、高齢者、子どもへの虐待）について相談できる体制の整備や、相談窓口を広報します。	社会福祉課 高齢者福祉課 子育て支援課
虐待事案への迅速かつ適切な対応	虐待の通報等に対して、適切な支援につなげるため、関係各課及び関係機関との連携に取り組みます。	社会福祉課 高齢者福祉課 子育て支援課
虐待予防体制の充実	虐待の発生や深刻化を防ぐため、家族の育児・介護の相談体制の充実や、定期健診等の様々な機会を通じた早期発見、必要な支援に繋げる体制づくりに取り組みます。	社会福祉課 高齢者福祉課 子育て支援課

(3) 職場のハラスメントの防止及び相談体制等の充実

施策名	施策内容	所管
市の機関における防止対策の推進	公的機関としてハラスメントのない職場づくりを実現するため、職員一人一人がハラスメント（パワーハラスメント、セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント等）について学ぶ機会を提供します。	秘書課
事業主及び労働者への意識の啓発	ハラスメントについて事業主と労働者へ啓発するとともに、相談窓口を広報します。	市民課 産業課

② 健康づくりの推進

身体上の健康は性別による違いがあります。また、固定的性別役割分担意識が強い場合、女性の中には育児に対する過剰な不安を抱える人が現れることもあります。

(1) 生涯を通じた健康づくりに関する教育・支援

施策名	施策内容	所管
リプロダクティブ・ヘルス/ライツの認識啓発	女性が子供を産む・産まないの権利を持ち、妊娠・出産に関わる全てにおいて健康な状態であるべきことを啓発します。	子育て支援課 健康推進課
妊娠・出産に関する母子保健の充実	安全安心な妊娠・出産・育児のために、妊婦や乳幼児の健康診査・育児教室等を実施するとともに、専門職による訪問等により母子保健の充実を図ります。	子育て支援課
性と健康に関する教育の推進	思春期に向けて、性と生殖に関する適切な知識を持ち、健康を保持していく行動をとることができるように計画的な学習を推進します。	教育指導課 生涯学習課
健康診査(検診)の充実	健康診査及び各種検診を実施し、必要に応じて事後指導を実施します。	健康推進課
生きがいづくりの推進	文化・スポーツ等の指導者やサークル情報を提供し、生きがい活動を支援します。	生涯学習課

リプロダクティブ・ヘルス／ライツ

人々が安全で満ち足りた性生活を営むことができ、生殖能力をもち、子どもを産むか産まないか、いつ産むか、何人産むかを決める自由をもつことを意味する「リプロダクティブ・ヘルス」と、このリプロダクティブ・ヘルスを享受する権利である「リプロダクティブ・ライツ」は、1994年に国際人口開発会議（ICPD）で採択された「カイロ国際人口・開発会議行動計画」（カイロ行動計画）で示されました。

性と生殖における個人の自由と法的権利についての国際的な枠組みは、1968年に開催された人権に関する国際会議で採択されたテヘラン宣言において「両親は、児童の数及び出産の間隔を自由にかつ責任をもって決定する、基本的人権を有する」とされたところから始まっています。カイロ行動計画の採択から25年がたち、「残された課題」を達成することを目的として、2019ナイロビ・サミット（ICPD25）が開催され、ナイロビ声明が制定されました。現在でも、国際社会において誰もがリプロダクティブ・ヘルス／ライツを持つことができるように、世界各国政府・NGO・企業が連携して取組を推進しています。

③ 多様性を尊重するための基盤整備

外国人であること、障がい者であること、性的少数者であることなど、少数者であることや身体的に弱まり、社会的な関係も減少していく高齢者であることは、社会的に不利な立場に置かれる可能性を高めます。男女共同参画では、ジェンダーによる課題を解決するために、性的少数者であることや、性に基づくもの以外にも生活課題を抱えやすい少数者に対して、複合課題を抱えないように、社会生活上の安全を確保していく必要があります。

(1) 障がい者の自立と社会参加の促進

施策名	施策内容	所管
障がいについての知識の普及と啓発	障がい者が地域の中で生活し、地域に参加するために、障がいについての知識や理解を深める講習会を開催して社会参加を促進します。	社会福祉課
障がい者の自立や社会参加の促進	障がい者の自立や社会参加の促進が図られるよう、関係機関と連携して相談体制の充実と人材確保に取り組みます。	社会福祉課

(2) 高齢期の社会参加の機会確保

施策名	施策内容	所管
子どもと地域住民の世代間交流事業の実施	生活技術などを学ぶ子どもと地域の人たちとの交流事業を実施し、子どもを健全に育成しながら、高齢者が活躍する場づくりに取り組みます。	教育指導課 幼児教育課 生涯学習課
社会参加活動の支援	高齢者が充実した生活ができるよう、生きがい活動を支援します。	高齢者福祉課
再雇用制度導入の促進	定年退職者の再雇用制度導入の促進に向け、国・県と連携し、事業主に対し助成金制度の周知等を図ります。	産業課

(3) 性の多様性を尊重する環境づくり

施策名	施策内容	所管
性の多様性への理解促進	地域や企業に対して性的少数者が生活・就業する上で抱える困難や、必要な配慮について啓発を実施します。	市民課
情報提供と相談体制の充実	関係者への情報提供や相談窓口の案内など、暮らしを支援する体制の充実に取り組みます。	市民課

(4) 外国人の暮らしやすい環境づくり

施策名	施策内容	所管
生活における国際文化等の理解促進	地域や企業に対して外国人在住者の文化や価値観を尊重し、理解と交流を深めながら生活ができるよう啓発を実施します。	秘書課
情報提供と相談体制の充実	外国人市民への情報提供や相談窓口の案内など、暮らしを支援する体制の充実に取り組みます。	秘書課

(3) 成果指標

指標名	現状値 (令和2年度)	目標値 (令和8年度)
DV防止法の認知度	56.9%	65.0%
過去1年間に※DVを受けたことがある人の割合	全体：14.1% 男性：7.9% 女性：18.4%	0.0%
過去1年間に※セクシュアル・ハラスメントを受けたことがある人の割合	全体：8.2% 男性：1.8% 女性：11.7%	0.0%
過去1年間に※痴漢やストーカー行為などの性被害を受けたことがある人の割合	全体：17.3% 男性：3.0% 女性：25.9%	0.0%
精神的暴力（大声でどなる）に対して「どんな場合でも暴力にあたると思う」と回答した人の割合	47.8%	60.0%
社会的暴力（他の異性との会話を許さない）に対して「どんな場合でも暴力にあたると思う」と回答した人の割合	50.1%	60.0%
LGBTの認知度	64.5%	75.0%

※現状値の出典である「令和2年度伊東市男女共同参画に関するアンケート調査」では、「過去1年間に」ではなく「これまでに」という質問でした。

第4章 資料

○ 男女共同参画社会基本法

(平成11年法律第78号)

改正 平成11年7月16日法律第102号

平成11年12月22日法律第160号

目次

前文

第1章 総則（第1条—第12条）

第2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13条—第20条）

第3章 男女共同参画会議（第21条—第28条）

附則

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

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

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

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

第1章 総則

（目的）

第1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2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。

- (1) 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。
- (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。

（男女の人権の尊重）

第3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4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5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6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7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8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9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10条 国民は、職域、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成に寄与するように努めなければならない。

（法制上の措置等）

第11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12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2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13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。

(1) 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

(2) 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14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。

(1) 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

(2) 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15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16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17条 国は、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策又は男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情の処理のために必要な措置及び性別による差別的取扱いその他の男女共同参画社会の形成を阻害する要因によって人権が侵害された場合における被害者の救済を図るために必要な措置を講じなければならない。

（調査研究）

第18条 国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究その他の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定に必要な調査研究を推進するように努めるものとする。

（国際的協調のための措置）

第19条 国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交換その他男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるように

努めるものとする。

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

第20条 国は、地方公共団体が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策及び民間の団体が男女共同参画社会の形成の促進に関して行う活動を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるように努めるものとする。

第3章 男女共同参画会議

(設置)

第21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22条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

- (1) 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。
- (2) 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。
- (3) 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。
- (4) 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23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24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25条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

- (1) 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者
 - (2) 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26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27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28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1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2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3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1条の規定により置かれた男女共同参画審議会は、第21条第1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4条第1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23条第1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2項の規定にかかわらず、同日における旧審議会設置法第4条第2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5条第1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3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24条第1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11年7月16日法律第102号） 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律（平成11年法律第88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。

(1) 略

(2) 附則第10条第1項及び第5項、第14条第3項、第23条、第28条並びに第30条の規定 公布の日

(委員等の任期に関する経過措置)

第28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。

(1)から(10)まで 略

(11) 男女共同参画審議会

(別に定める経過措置)

第30条 第2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11年12月22日法律第160号） 抄

(施行期日)

第1条 この法律（第2条及び第3条を除く。）は、平成13年1月6日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

(以下略)

○ 静岡県男女共同参画推進条例

平成13年 7月24日

静岡県条例第46号

目次

前文

第1章 総則（第1条—第5条）

第2章 男女共同参画の推進に関する総合的対策（第6条—第13条）

第3章 静岡県男女共同参画会議（第14条—第16条）

附則

男女の人権が性別にかかわらず尊重され、かつ、少子高齢化の進行、情報化や国際化の進展など社会経済情勢の変化に対応できる真に豊かで活力ある社会に向けて、男女共同参画社会の実現は、21世紀の最重要課題であるとともに、私たちすべての願いである。

静岡県では、県民の協力を得て男女共同参画の推進に関する様々な施策を実施してきたが、職場、学校、地域、家庭など社会のあらゆる分野において、根強く残る性別による固定的な役割分担意識とそれに基づく社会慣行の是正や政策及び方針の決定過程への女性の参画促進などの取組をより一層進めていく必要がある。このため、私たちは、互いにその個人としての尊厳を重んじ、男女が社会の対等な構成員として、自らの意思により社会のあらゆる分野における活動に参画し、共に責任を分かち合う男女共同参画社会の実現に向けて、県、市町村及び県民の連携、協働の下に、その取組を力強く推進することを決意して、この条例を制定する。

第1章 総則

（目的）

第1条 この条例は、男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）に規定する基本理念にのっとり、男女共同参画の推進に関し、県及び県民の責務を明らかにするとともに、県の基本的施策を定め、これを総合的かつ計画的に推進、もって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「男女共同参画」とは、男女が、性別にかかわらずその個性と能力を十分に発揮する機会が確保されることにより、社会の対等な構成員として自らの意思により職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野における活動に参画し、共に責任を担うことをいう。

2 この条例において「積極的格差改善措置」とは、前項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。

（県の責務）

第3条 県は、男女共同参画の推進に関する施策（積極的格差改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

2 県は、市町村が実施する男女共同参画の推進に関する施策及び県民が行う男女共同参画の推進に関する活動を支援するため、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 県は、第1項に規定する施策を総合的に策定し、及び実施するために必要な体制を整備するとともに、財政上の措置を講ずるよう努めるものとする。

（県民の責務）

第4条 県民は、性別による差別的取扱いをしないこと、男女の固定的な役割分担意識に基づく制度及び慣行を見

直すことその他の取組により男女共同参画を推進するとともに、県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なければならない。

2 県民は、男女間の暴力及びセクシュアル・ハラスメント（性的な言動により相手方を不快にさせその者の生活環境を害すること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。以下同じ。）を根絶するよう努めなければならない。

3 県民は、情報を公表するに当たっては、性別による差別、男女間の暴力及びセクシュアル・ハラスメントを助長する表現を用いないことを旨としなければならない。

（民間の団体の責務）

第5条 民間の団体（事業者を含む。以下同じ。）は、前条に規定するもののほか、次に掲げる事項を行うよう努めなければならない。

（1）当該団体における方針の決定過程に男女が共同して参画する機会を確保すること（積極的格差改善措置を含む。）。

（2）当該団体を構成する男女が、当該団体における活動と家庭生活その他の分野における活動とを両立して行うことができるよう配慮すること。

第2章 男女共同参画の推進に関する総合的対策

（基本的施策）

第6条 県は、男女共同参画を推進するため、次に掲げる基本的施策を実施するものとする。

（1）男女の固定的な役割分担意識に基づく制度及び慣行の見直し並びに男女が共に社会に参画するための意識の改革を進めること。

（2）男女の人権の尊重及び男女平等の推進に関する学校教育その他の教育を充実すること。

（3）県及び市町村における政策の決定過程並びに民間の団体における方針の決定過程への女性の参画の拡大を促進すること。

（4）家族を構成する男女が、互いに協力し、子の養育、家族の介護等について家族の一員としての役割を円滑に果たすことができるよう、社会環境の整備を進めること。

（5）職場における男女の均等な機会及び待遇の確保、男女の職業生活と家庭生活その他の生活との両立の支援並びに多様な働き方が可能となる就業環境の整備を進めること。

（6）男女が、共に国際社会及び地域社会の一員として、様々な活動に参画することができるよう支援すること。

（7）男女間の暴力及びセクシュアル・ハラスメントを根絶するよう積極的な対応を図ること。

（8）産む性としての女性が、自ら健康の保持及び増進を図ることができるよう支援すること。

（9）その他男女共同参画を推進するために必要な施策

（基本計画の策定）

第7条 知事は、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実施するため、男女共同参画基本計画（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）男女共同参画の推進に関する施策を計画的に実施するために必要な目標数値

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

3 知事は、基本計画を策定するに当たっては、あらかじめ広く県民の意見を聴くとともに、静岡県男女共同参画

会議に意見を求めるものとする。

4 知事は、基本計画を策定したときは、これを公表しなければならない。

5 前2項の規定は、基本計画の変更について準用する。

(年次報告)

第8条 知事は、毎年、男女共同参画の状況及び男女共同参画の推進に関する施策の実施状況について報告書を作成し、これを公表するものとする。

(広報活動)

第9条 知事は、男女共同参画に関する県民の理解を深めるために必要な広報活動を行うものとする。

(男女共同参画の日)

第10条 県は、県民の間に広く男女共同参画についての関心と理解を深めるとともに、積極的に男女共同参画の推進に関する活動を行う意欲を高めるため、男女共同参画の日を設ける。

2 男女共同参画の日は、7月30日とする。

3 知事は、男女共同参画の推進に関する取組を積極的に行っているものの顕彰その他の男女共同参画の日の趣旨にふさわしい事業を実施するものとする。

(苦情又は相談の申出の処理)

第11条 知事は、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策若しくは男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策又は性別による差別的取扱いその他男女共同参画の推進を阻害する要因による人権の侵害に関する県民からの苦情又は相談の申出に対して、関係機関と協力して適切な処理を行うものとする。

2 知事は、前項の申出を処理する職員を置くものとする。

(民間の団体の協力)

第12条 知事は、男女共同参画の推進に関し必要があると認めるときは、民間の団体に対し、男女共同参画に関する取組状況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。

(調査研究)

第13条 知事は、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、必要な調査研究を行うものとする。

第3章 静岡県男女共同参画会議

(設置及び所掌事務)

第14条 県に、静岡県男女共同参画会議（以下「参画会議」という。）を置く。

2 参画会議は、次に掲げる事務を行う。

(1) 基本計画に関し、第7条第3項に規定する意見を述べること。

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

(3) 県の男女共同参画の推進に関する施策の実施状況及び第11条第1項に規定する県民からの苦情又は相談の申出に対する処理について、知事に意見を述べること。

(4) 前3号に掲げるもののほか、男女共同参画に関する重要事項について、知事に意見を述べること。

(組織及び委員)

第15条 参画会議は、知事が任命する委員20人以内で組織する。

2 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未満としないものとする。

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。

4 委員は、再任されることができる。

(委任)

第16条 この章に定めるもののほか、参画会議に関し必要な事項は、知事が定める。

附則

この条例は、公布の日から施行する。

○ 伊東市男女共同参画プラン推進会議設置要綱

平成14年 8 月23日

伊東市訓令甲第28号

改正 平成16年 3 月伊東市訓令甲第18号
平成17年 3 月伊東市訓令甲第 7 号
平成18年12月伊東市訓令甲第 5 号
平成20年 3 月伊東市訓令甲第 4 号
平成23年 3 月伊東市訓令甲第 4 号
平成23年 3 月伊東市訓令甲第 5 号
平成24年 3 月伊東市訓令甲第 2 号
平成26年 9 月伊東市訓令甲第11号
平成28年 3 月伊東市訓令甲第 6 号
平成29年 8 月伊東市訓令甲第 4 号
平成30年 3 月伊東市訓令甲第 4 号
平成31年 3 月伊東市訓令甲第 6 号
令和 2 年 3 月伊東市訓令甲第 7 号

伊東市男女共同参画プラン推進会議設置要綱（平成12年伊東市訓令甲第 8 号）の全部を次のように改正する。

（設置）

第 1 条 男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）第 9 条の規定に基づき、本市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実施するため、伊東市男女共同参画プラン推進会議（以下「推進会議」という。）を設置する。

（基本施策）

第 2 条 本市における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策は、「伊東市男女共同参画 あすを奏でるハーモニープラン」（以下「プラン」という。）を基本とする。

（所掌事務）

第 3 条 推進会議の所掌事務は、次の各号に掲げるとおりとする。

- (1) プランの総合的な推進に関すること。
- (2) プランの推進に必要な事項に関すること。
- (3) その他男女共同参画社会の形成の促進に必要な事項に関すること。

（組織）

第 4 条 推進会議は、委員長、副委員長及び本部委員で組織する。

- 2 委員長は市民部を担任する副市長を、副委員長は他の副市長及び教育長を、本部委員は別表第 1 に掲げる者をもって充てる。
- 3 委員長は、委員会を代表し、会務を総括する。
- 4 推進会議は、必要に応じて委員長が招集し、委員長は、その議長となる。
- 5 推進会議は、本部委員の過半数が出席しなければ開くことができない。
- 6 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故あるときは、その職務を代理する。
- 7 委員長は、必要に応じて推進会議に関係者の出席を求め、意見又は説明を聴くことができる。

（令 2 訓令甲 7 ・一部改正）

(幹事会)

第5条 推進会議に、伊東市男女共同参画プラン推進会議幹事会（以下「幹事会」という。）を置く。

- 2 幹事会は、次条に定める管理者からの報告事項等について協議、検討し、その結果を推進会議に報告する。
- 3 幹事会に、会長、副会長及び委員を置き、別表第2に掲げる者をもって充てる。
- 4 会長は、幹事会を代表し、会務を総括する。
- 5 幹事会は、必要に応じて会長が招集し、会長は、その議長となる。
- 6 幹事会は、委員の過半数が出席しなければ開くことができない。
- 7 副会長は、会長を補佐し、会長に事故あるときは、その職務を代理する。
- 8 会長は、必要に応じて幹事会に関係者の出席を求め、意見又は説明を聴くことができる。

(管理者及び推進員)

第6条 各職場に、管理者及び推進員を置く。

- 2 管理者は、議会事務局長、伊東市行政組織規則（平成20年伊東市規則第1号）第13条第2項に定める課長等、水道課長、教育総務課長、教育指導課長、幼児教育課長、生涯学習課長、会計課長、監査委員事務局長及び各小中学校の校長をもって充て、推進員の指名及び指導、当該職場におけるプランの取組状況の管理監督等を行う。
- 3 推進員は、管理者が所属職員又は教員のうちから指名し、職員又は教員に対するプランの周知及び改善指導、取組状況の把握、日常的点検等を行う。
- 4 幼児教育課長は、各市立保育園の保育園長を推進員に指名し、その管理監督等を行う。
- 5 幼児教育課長は、各市立幼稚園の園長（園長が常駐していない場合は、当該幼稚園の教頭）を推進員に指名し、その管理監督等を行う。
- 6 幹事会は、管理者に対し、プランの取組状況について報告を求め、又は推進会議での決定事項を指導、報告するものとする。

(平28訓令甲6・平31訓令甲6・一部改正)

(庶務)

第7条 推進会議及び幹事会の庶務は、市民部市民課において処理する。

(平28訓令甲6・令2訓令甲7・一部改正)

(委任)

第8条 この要綱に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、委員長が推進会議に諮って定める。

附 則

この要綱は、制定の日から施行する。

附 則（平成16年3月25日伊東市訓令甲第18号）

この訓令は、平成16年4月1日から施行する。

附 則（平成17年3月31日伊東市訓令甲第7号）

この訓令は、平成17年4月1日から施行する。

附 則（平成18年12月22日伊東市訓令甲第5号）

この訓令は、平成19年4月1日から施行する。

附 則（平成20年3月6日伊東市訓令甲第4号）

この訓令は、平成20年4月1日から施行する。

附 則（平成23年3月16日伊東市訓令甲第4号）

この訓令は、平成23年4月1日から施行する。

附 則（平成23年 3 月31日伊東市訓令甲第 5 号）

この訓令は、制定の日から施行する。

附 則（平成24年 3 月30日伊東市訓令甲第 2 号）

この訓令は、平成24年 4 月 1 日から施行する。

附 則（平成26年 9 月 8 日伊東市訓令甲第11号）

この訓令は、平成26年 9 月 8 日から施行する。

附 則（平成28年 3 月17日伊東市訓令甲第 6 号）

この訓令は、平成28年 4 月 1 日から施行する。

附 則（平成29年 8 月 4 日伊東市訓令甲第 4 号）

この訓令は、制定の日から施行する。

附 則（平成30年 3 月28日伊東市訓令甲第 4 号）

この訓令は、平成30年 4 月 1 日から施行する。

附 則（平成31年 3 月28日伊東市訓令甲第 6 号）

この訓令は、平成 3 1 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（令和 2 年 3 月31日伊東市訓令甲第 7 号）

この訓令は、令和 2 年 4 月 1 日から施行する。

別表第 1（第 4 条関係）

（令 2 訓令甲 7 ・全改）

伊東市男女共同参画プラン推進本部委員

市長戦略監	危機管理部長	健康福祉部長	上下水道部長
企画部長	総務部長	観光経済部長	教育部長
理事	市民部長	建設部長	議会事務局長

別表第 2（第 5 条関係）

（平 28 訓令甲 6 ・全改、令 2 訓令甲 7 ・一部改正）

伊東市男女共同参画プラン推進会議幹事会委員

会長	市民部長	委員	社会福祉課長	委員	水道課長
副会長	市民課長	委員	子育て支援課長	委員	教育指導課長
委員	秘書課長	委員	産業課長	委員	幼児教育課長
委員	庶務課長	委員	都市計画課長	委員	生涯学習課長

○ 伊東市男女共同参画推進懇話会設置要綱

平成15年11月6日

伊東市告示第129号

改正 平成20年2月伊東市告示第41号

平成24年3月伊東市告示第51号

平成28年1月伊東市告示第4号

令和2年3月伊東市告示第59号

(設置)

第1条 「伊東市男女共同参画 あすを奏でるハーモニープラン」の推進を図るため、伊東市男女共同参画推進懇話会（以下「懇話会」という。）を設置する。

(所掌事項)

第2条 懇話会は、男女共同参画社会の実現に向けての課題を検討し、プランの推進について意見、要望等の提言を行う。

(組織)

第3条 懇話会は、委員10人以内で組織する。

2 委員は、次に掲げる者のうちから市長が委嘱する。

- (1) 学識経験者
- (2) 各種団体から選出された者
- (3) 公募により選出された者
- (4) その他市長が適当と認める者

(任期)

第4条 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。

(会議)

第5条 懇話会に会長及び副会長を置き、委員の互選によりこれを定める。

2 会長は、懇話会を代表し、会務を総括する。

3 懇話会の会議は、必要に応じて会長が招集し、会長は、その議長となる。

4 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるとき、又は会長が欠けたときは、その職務を代理する。

5 会長が必要と認めるときは、懇話会の会議に関係者の出席を求め、又は専門家を招き、意見を聴くことができる。

(庶務)

第6条 懇話会の庶務は、市民部市民課において処理する。

(平28告示4・令2告示59・一部改正)

(委任)

第7条 この要綱に定めるもののほか、懇話会の運営に関し必要な事項は、会長が懇話会に諮って定める。

附 則

1 この要綱は、制定の日から施行する。

2 第5条第3項の規定にかかわらず、懇話会の最初の会議は、市長が招集し、会長が選出されるまでの間、その議長となる。

附 則（平成20年2月29日伊東市告示第41号）

この告示は、平成20年4月1日から施行する。

附 則（平成24年3月23日伊東市告示第51号）

この告示は、平成24年4月1日から施行する。

附 則（平成28年1月4日伊東市告示第4号）

この告示は、平成28年4月1日から施行する。

附 則（令和2年3月31日伊東市告示第59号）

この告示は、令和2年4月1日から施行する。

伊東市男女共同参画推進懇話会委員名簿

(五十音順)

区分	団体（機関）・役職	氏名	備考
女性団体	伊東市女性連盟 常任理事	稲葉 富士子	会長
教育	宇佐美小学校 校長	中西 直美	
福祉	社会福祉法人城ヶ崎いこいの里 事務課長	西島 哲也	
市民公募		西谷 雅治	
人権	伊東市人権・行政委員協議会 人権擁護委員	速水 ふじ子	
市民公募		原 榮治	副会長

任期：令和２年６月１０日～令和４年６月９日

第3次伊東市男女共同参画あすを奏でるハーモニープラン

発行 令和3年3月

編集 伊東市 市民部 市民課 市民生活係

〒414-8555 伊東市大原二丁目1番1号

TEL 0557-52-3002

E-mail sabisu@city.ito.shizuoka.jp