資料No.2-2

（案）

第５次富士市男女共同参画プラン

令和９(2027)年度～令和 13(2031)年度

富 士 市

第５次富士市男女共同参画プラン

目　　次

〇市長あいさつ
〇都市宣言

●第１章　プラン策定の背景と社会情勢・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・1
1　男女共同参画をめぐる国際社会及び国・県の動向・・・・・・・・・・・・・・ 1
（１）国際社会の動向・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
（２）男女共同参画に関する国の動向や法律等の状況・・・・・・・・・・・・・ 2
（３）国・県の男女共同参画に関する基本計画・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4
2　プラン策定にあたって・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6
（１）本市の取組・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6
（２）策定の経緯・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7

●第２章　市の現状と課題・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・8
1　主な成果指標の状況による第４次プランの評価・・・・・・・・・・・・・・・ 8
2　各調査結果に基づく市の現状と課題・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・10
（１）若年女性の大都市圏への流出拡大・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・11
（２）性別による固定的な役割分担意識と男女の平等感・・・・・・・・・・・・17
（３）ワーク・ライフ・バランス・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・21
（４）女性活躍・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・25
（５）男女の心身の健康・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・30
（６）困難を抱える人をめぐる状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・33
（７）性の多様性をめぐる状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・36

●第３章　プランの基本的事項・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・40
1　位置づけ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・40
2　期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・40
3　策定の視点・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・41
4　基本理念・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・42
5　目標・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・42
6　横断的視点・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・43
7　施策体系とその考え方・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・44
8　主な成果指標・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・48

**●第４章　施策の展開・・・

第１章　プラン策定の背景と社会情勢

1　男女共同参画をめぐる国際社会及び国・県の動向

（１）　国際社会の動向

●1975 年：国際婦人年と世界女性会議（メキシコ）

国連が定めた「国際婦人年」を記念し、第１回世界女性会議が開催されました。国際婦人年の目標達成のために、その後 10 年間にわたる行動指針として「世界行動計画」が採択され、「平等・開発・平和」をテーマに、国際的な取組が本格化しました。

●1979 年：女性差別撤廃条約（CEDAW）採択

女性に対するあらゆる差別を撤廃することを目的とした、法的拘束力のある条約「女性差別撤廃条約」が国連で採択されました。世界で 180 か国以上が批准しており、「女性の権利章典」とも言われます。

●1995 年：第４回世界女性会議「北京宣言」「行動要領」採択

従来の「女性の保護」から、意思決定過程や経済活動など「あらゆる分野への対等な参画」へと国際的な潮流が大きく転換し、男女共同参画、女性活躍の国際的基準となりました。その後、５年ごとに国連を中心に世界全体でその進捗と課題を振り返る取組が行われています。

●2015 年：持続可能な開発目標（SDGs）採択

平成 27（2015）年に国連で採択された、持続可能な開発目標（SDGs）で、「ジェンダー平等※」は「５番目のゴール」として掲げられているだけでなく、前文で SDGs 全体の「目的」として、また、17 のゴールすべてを実現するための「手段」としても位置付けられ、極めて重要なテーマとされています。

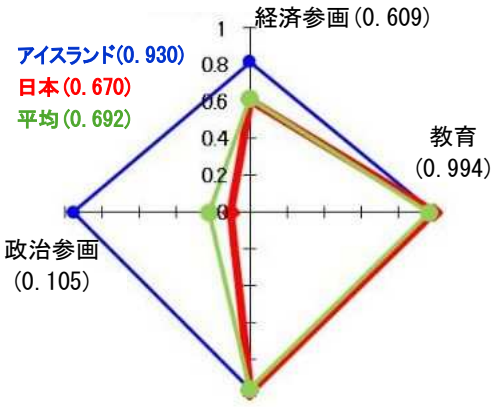
※ジェンダー平等：「ジェンダー」とは生物学的な性別ではなく、社会的・文化的に形成された性別、「男らしさ」「女らしさ」のことです。「ジェンダー平等」とは、性別による格差や差別がなく、「男だから」「女だから」という理由で生き方や働き方、意思決定の機会が制限されることなく、誰もが同じように尊重され、対等な立場で、社会のあらゆる分野に参画し、責任を分かち合い、権利、機会を平等に得られる状態を指します。本プランにおいては「男女共同参画」と同意ですが、SDGs の目標のひとつとしても位置付けられ、国際的に共有される価値観となっています。

ジェンダー・ギャップ指数

世界経済フォーラムでは、国ごとの男女格差を「経済」「政治」「教育」「健康」の４分野で評価し、ジェンダー平等の達成度を指数にしたジェンダー・ギャップ指数を 2006 年から公表しています。2026 年版では、アイスランドが 17 年連続で首位、日本は 145 か国中 117 位とＧ７（主要７か国中）最下位で、特に「政治」「経済」分野が低く、議員や閣僚、企業の管理職などでの女性参画の遅れや男女間賃金格差が大きな課題となっています。

順位	国名	値
1	アイスランド	0.930
2	フィンランド	0.872
3	ノルウェー	0.857
4	ナミビア	0.845
5	英国	0.842
9	ドイツ	0.817
22	フランス	0.779
24	カナダ	0.777
47	米国	0.749
83	イタリア	0.708
96	中国	0.699
101	韓国	0.693
115	ブルキナファソ	0.676
116	トーゴ	0.675
117	日本	0.670
118	セネガル	0.670
119	モルディブ	0.669

【ジェンダー・ギャップ指数 2026 年】



出典：内閣府男女共同参画局ウェブサイト（一部加筆）

（２）　男女共同参画に関する国の動向や法律等の状況

●国際的な動きを受けた取組の萌芽と女性差別撤廃条約をめぐる動き

昭和 50（1975）年、第１回世界女性会議を受け、女性の地位向上のための国内本部機構として婦人問題企画推進本部が設置され、昭和 52（1977）年に初めての「国内行動計画」が策定されました。

昭和 60（1985）年には、女性差別撤廃条約が批准され、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（男女雇用機会均等法）や男女共同参画基本法の制定につながりました。しかしながら、日本はこの条約をより効果的なものにするために 1999 年に採択された「女性差別撤廃条約選択議定書」は批准しておらず、現在、女性差別撤廃条約選択議定書に批准することを強く要望する意見書を提出する動きが活発化しています。

富士市議会では、2021 年９月、県下で２番目に全会一致で意見書を国に提出しました。

●男女共同参画社会基本法の制定

平成 11（1999）年、「男女共同参画社会基本法」が制定され、男女共同参画社会の実現は「21 世紀の我が国社会を決定する最重要課題」と位置付けられました。平成 12（2000）年、男女共同参画社会基本法に基づく初めての計画である「男女共同参画基本計画」が閣議決定されました。

●雇用・労働、女性活躍に関する法整備

平成 19（2007）年、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」と「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定されました。

また、平成 27（2015）年には、10 年間の時限立法として女性活躍推進法が制定（平成 28（2016）年施行）され、労働者 301 人以上（令和元（2019）年改正により令和４（2022）年４月から 101 人以上）を常時雇用する事業者や地方公共団体に、女性の活躍推進に向けた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義務付けられました。

令和７（2025）年に公布（令和８（2026）年４月施行）された改正法により、期限が 2036 年まで 10 年延長されました。これまで従業員数 301 人以上の企業に公表が義務付けられていた男女間賃金差異について、101 人以上の企業に公表義務を拡大するとともに、新たに女性管理職比率についても 101 人以上の企業に公表が義務付けられました。また、女性特有の健康課題が就労継続やキャリア形成に与える影響が大きいことから、女性の健康上の特性への配慮が明確化されました。

●仕事と育児・介護の両立に関する法改正

平成 29（2017）年１月及び 10 月に、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（育児・介護休業法）が改正され、介護休業の分割取得や有期契約労働者の育児休業取得要件の緩和、育児休業取得期間の延長、育児目的休暇制度の努力義務などが定められました。

令和元（2019）年改正では、令和３（2021）年１月から、育児や介護を行う労働者が、子の看護休暇や介護休暇を時間単位で取得することができるようになりました。

また、令和３（2021）年改正（令和４（2022）年４月から段階的に施行）では、男性の育児休業取得促進のため、取得ニーズが高い子の出生直後の時期に、これまでよりも柔軟で取得しやすい休業として、産後パパ育休制度（出産時育児休業制度：子の出生後８週間以内に４週間を限度として、１歳までの育児休業とは別に取得できる）が創設されました。

令和７(2025)年改正(令和７（2025）年４月から段階的に施行)では、子の看護休暇の対象範囲や取得事由の拡大など育児期の柔軟な働き方を実現するための措置が拡充されるとともに、介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知などが義務化されました。

●配偶者暴力防止法の制定・改正

平成 13（2001）年、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（配偶者暴力防止法）が制定され、配偶者からの暴力が犯罪となる行為であることが明確に規定され、被害者を保護する仕組みが確保されました。

平成 26(2014)年には、「生活の本拠を共にする交際相手」にまで保護対象範囲を拡大する改正が行われ、これにより事実婚や元配偶者、同居中の恋人からの暴力についても法の適用対象となりました。令和元（2019）年改正では、児童相談所との連携強化や、被害者の同伴家族(主にこおども)も保護対象に含まれることが明確化されました。令和５(2023)年改正では、保護命令の対象が精神的ＤＶによる被害にも拡大されました。令和７(2025)年改正では、いわゆる紛失防止タグが悪用される実情を踏まえ、紛失防止タグ等による位置情報取得についても接近禁止命令等における禁止行為の対象となりました。

●性犯罪に関する刑法の改正

平成 29（2017）年６月に、110 年ぶりの大幅改正となる刑法の性犯罪に関する一部改正が、国会で可決・成立しました。改正により「強姦罪」は「強制性交等罪」に名称変更され、これまで女性に限られていた対象者について性別が問われないことになり、さらに、 18 歳未満の人に対して、親などの監督・保護する立場の人がわいせつな行為をした場合、暴行や脅迫がなくても処罰されることとなりました。

令和５(2023)年の再度大幅な改正により不同意性交等罪が新設され、従来の暴行・脅迫を要件とする規定を見直し、同意のない性行為が明確に犯罪化されました。

●職場におけるハラスメント防止対策の強化

平成 29（2017）年１月に、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法において、職場における妊娠、出産、育児休業、介護休業等を理由とするハラスメントの防止措置が義務付けられました。

また、令和２（2020）年６月には、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法が改正され、職場におけるパワー・ハラスメント防止措置が事業主の責務となるとともに、セクシュアル・ハラスメント等の防止対策が強化されました。令和２（2020）年１月に告示された「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」では、性自認や性的指向に関するハラスメントである「SOGI ハラ※1」や「アウティング※2」もパワー・ハラスメントとなり、防止対策を講ずることが企業に義務付けられています。

※１SOGI ハラ：性的指向や性自認に関することで不当な差別や嫌がらせが行われ、不利益を被ること。
※２アウティング：性的指向と性自認に関する情報を本人の了解を得ずに第三者に言いふらすこと。

●性同一性障害特例法の制定・改正

平成 15（2003）年、性同一性障害特例法が制定され、性同一性障害者であっても一定の条件を満たす人については、性別の取扱いの変更の審判を受けることができるようになりました。また、平成 20（2008）年改正では、性別変更の基本要件のひとつである「現に子がないこと」が「現

に未成年の子がないこと」に改められ、条件が一部緩和されました。
令和５(2023)年以降、法律上の性別変更のための生殖不能要件や外観要件は、手術を強制するものであり、人権侵害にあたり違憲であるとの判決が相次ぎ、課題の検討が進められています。

●独立行政法人男女共同参画機構（JGEPA（ジーパ））の新設

男女共同参画に関する施策を総合的に行うナショナルセンターとして、また、男女共同参画センターを強力に支援するセンターオブセンターズとして、令和８年４月１日に独立行政法人男女共同参画機構（JGEPA（ジーパ））が設立されました。
また、独立行政法人男女共同参画機構法の成立と併せて、男女共同参画社会基本法が改正され、男女共同参画センターが関係者相互間の連携・協働を促進するための拠点と位置づけられ、地方公共団体には、そのための機能を担う体制を確保する努力義務が課されました。

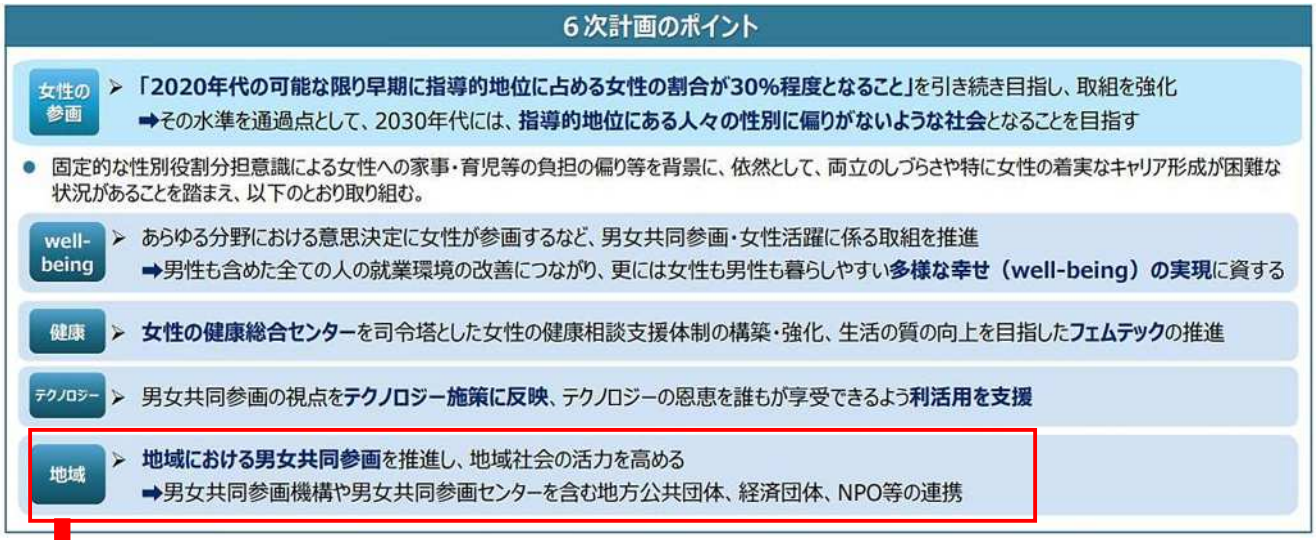
（３）　国・県の男女共同参画に関する基本計画

① 第６次男女共同参画基本計画

男女共同参画社会基本法に基づき、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として、第６次男女共同参画基本計画が令和８年３月 13 日閣議決定されました。

●国６次計画のポイント

（出典：内閣府男女共同参画局）



地域の実情や特性を踏まえた主体的な取り組みが全国各地で展開されるよう、
地方公共団体における男女共同参画の取組推進の重要性が強調された内容となっている。

●国６次計画の目指す社会

※男女共同参画社会基本法をベースに提示

①男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会
②男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会
③仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送

ることができる社会
④あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、国際社会と協調する社会

●社会情勢の現状、予想される環境変化

６次計画は、以下のような社会情勢の現状に係る認識を踏まえたものとします。

①社会構造の動向・変化

人口減少、世帯構成の変化、女性の就業率の上昇、ワーキングケアラーの増加、女性活躍に係る情報公表の充実、若者や女性が地方を離れる動きの加速等

②意識・価値観の動向・変化

根強い固定的な性別役割分担意識、アンコンシャス・バイアス※等

③テクノロジーの急速な進展・進化

ＡＩ利活用の広がりによる恩恵とリスク、ジェンダード・イノベーション等

④安全・安心に影響を与える要因

テクノロジーの進展等による新たな形の暴力、地震などの災害等

⑤国際的な潮流

グリーン経済・デジタル経済への移行等

※アンコンシャス・バイアス：「無意識の思い込みや偏見」などと訳される、それぞれの経験や育ってきた環境などにより、無意識のうちに抱いてしまう偏ったものの見方や考え方のこと。誰もが持っているものですが、偏見に基づく言動で相手を傷つけたり、職場や日常生活で多様性を阻害したりするおそれがあるため、その存在を自覚し、アンコンシャス・バイアスによる弊害を払拭することが重要です。

② 第４次静岡県男女共同参画基本計画

静岡県では、「誰もが個性を活かし能力を発揮できる社会」を目指し、平成 13(2001)年に「静岡県男女共同参画推進条例」が制定され、「静岡県男女共同参画基本計画“ハーモニックしずおか 2010”」、「第２次静岡県男女共同参画基本計画」、「第３次静岡県男女共同参画基本計画」により、様々な施策が進められてきました。第３次基本計画が令和７年度末をもって満了となったため、これまでの取組や社会情勢の変化等を踏まえ、「第４次静岡県男女共同参画基本計画」が策定されました。



（出典：第４次静岡県男女共同参画基本計画）

●県４次計画の基本目標

誰もが幸せを実感できる寛容な社会の実現
～男女共同参画の推進による県民のウェルビーイング※向上～

※ウェルビーイング：身体的にも、精神的にも、社会的にも、全てが満たされた状態にあること。単に病気ではないというだけでなく、自分らしくいきいきと生きられる持続的な幸福や満足感を意味します。

●県第４次計画の目指す姿

第４次基本計画では、「男女共同参画社会の実現に向けた意識の改革と教育の推進」、「安全・安心に暮らせる社会の実現」、「職場・家庭・地域における固定的性別役割分担からの脱却」、「あ

らゆる分野における女性の活躍推進」を柱とし、基本目標である「誰もが幸せを実感できる寛容な社会の実現」を目指します。

2　プラン策定にあたって

（１）　本市の取組

●男女共同参画担当部署の変遷と推進に向けた取組

本市の男女共同参画行政は、昭和 63（1988）年、生活環境部保健婦人センターに婦人消費者係を設置したことに始まります。平成元（1989）年 10 月には、「富士女性フォーラム～ただいま井戸端会議中～」を開始し、平成５（1993）年には、現在と同じ「女と男のフォーラム」に名を変え、団体から企画募集したワークショップを開催しました。平成６（1994）年には、「富士女と男の FORUM」を実行委員会形式で開催したほか、令和７年度に 41 号の発刊を迎えた「富士市女と男の情報誌　きらり」を創刊し、現在の普及啓発活動の礎が築かれました。

平成７（1995）年、保健婦人センターが保健女性センターへと名を変え、平成 12（2000）年には、総務部男女共同参画室に改組され、本市の取組の対象は、婦人から女性へ、そして、男女共同参画へと、国際社会や国の動きと連動して変遷してきました。

平成 14（2002）年には、フィランセ西館３階に男女共同参画センターがオープンし、男女共同参画を推進する市民活動の拠点となりました。

平成 16（2004）年、男女共同参画条例施行に伴い、より一層市民との協働の推進を図るため、市民部男女共同参画課に改組しました。その後、平成 25（2013）年には市民部多文化・男女共同参画課、令和４（2022）年には、市民部市民活躍・男女共同参画課に改組し、市民や市民団体との協働による男女共同参画の推進に取り組んでいます。

●基本計画の策定

平成４（1992）年、富士女性プラン策定に着手し、平成６（1994）年、富士女性プランがスタートしました。本市の男女共同参画を推進する第１次プランに当たります。

平成 12（2000）年には、男女共同参画プラン策定推進会議（提言機関）及び男女共同参画プラン策定プロジェクト（庁内ワーキング）を設置し、平成 13（2001）年、第２次計画に当たる、男女共同参画プランがスタートしました。平成 23（2011）年には、第３次男女共同参画プラン（平成 23 年度～令和２年度）を策定しました。第２次・第３次プランについては、10 年間を計画期間としているため、前期、後期の５年ごとに実施計画の見直しを行いました。

本市の最上位計画である「第六次富士市総合計画」がコロナウィルスの世界的流行により策定延期となったことを受け、令和３（2021）年の１年の空白期間を経て、令和４（2022）年、第４次男女共同参画プランがスタートしました。第４次プランからは、社会情勢の変化に対応するため、また、国及び県の基本計画期間と合わせ、５年計画としています。

●男女共同参画条例の制定

平成 13（2001）年、第２次プランのため設置した男女共同参画プラン推進会議から、条例づくりに関する提言が提出されたことを受け、平成 14（2002）年、男女共同参画条例づくり市民会議を設置し、17 回の会議を経て、平成 16（2004）年、「富士市男女共同参画条例」を施行しました。本市

では、市民との連携により作られた先進的な条例を後ろ盾として、市民と共に男女共同参画の歩みを進めてきました。条例に基づき、男女共同参画審議会を設置したほか、本市の特徴的な取組の一つとして、市内全地区に男女共同参画地区推進員を設置し、生活に身近な地域からの推進に積極的に取り組んできました。制度開始から 20 年、令和７（2025）年には、推進員制度のリニューアルを図り、新たに「事業所等推進員」を設置したほか、地区からの推薦により選出されていた「地区推進員」を公募制による「市民推進員」へと変え、職場と地域社会の両面から、より一層効果的な推進に取り組んでいます。

また、令和３（2021）年には、社会情勢の変化を受けて、セクシュアル・マイノリティ※の人権尊重やＤＶ（ドメスティック・バイオレンス）の被害者保護を強化する視点などから、条例の一部改正を行いました。

※セクシュアル・マイノリティ：性には「身体的な性」「性自認（自分の性別をどのように認識しているか）」「性的指向（どの性別の人を恋愛や性愛の対象とするか）」「性表現」といった要素があり、これらの組み合わせである性のあり方が社会的に少数派となる人のこと。セクシュアル・マイノリティの総称として、LGBT、LGBTQ 等と言うこともあります。

●男女共同参画宣言都市

平成 21(2009)年９月、男女共同参画推進への気運をより一層高めるため、内閣府の指定を受け、県内では島田市に続いて、２番目の男女共同参画宣言都市となりました。富士川かりがね橋のたもと（木島）に、本市の男女共同参画推進のキャッチフレーズである「おたがいに認めあって女（ひと）と男（ひと）」を記した男女共同参画宣言都市の宣言塔を設置しているほか、イベント開催時の男女共同参画都市宣言の唱和、宣言記念日前後の横断幕設置などにより、宣言都市であることの周知を図っています。令和元（2019）年には、市民や市民団体との協働により 10 周年記念事業を開催し、宣言都市として官民一丸となって男女共同参画社会実現に取り組んでいく決意を改めて確認しました。



男女共同参画宣言都市の宣言塔

●パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度

令和３（2021）年、差別や偏見が解消され、多様性を認め合える社会となるよう、同性カップルや事実婚の人などを対象に、二人がお互いを人生のパートナーとして認めあい、相互に責任を持って共同生活を行うことを約束した関係であることを市に対して宣誓し、市が宣誓を公的に証明する「富士市パートナーシップ宣誓制度」を創設しました。令和５（2023）年には、二人の子や親等をパートナーシップにある人の家族として市が認める「ファミリーシップ制度」を導入し、制度の拡充を図りました。

（２）　策定の経緯

本市では、すべての人が性別にかかわらず、互いその生き方を尊重し、多様性を認め合い、誰もが個性と能力を発揮し、自分らしく活躍することのできる「男女共同参画社会の実現」を目指し、平成 16(2004)年に「富士市男女共同参画条例」を制定し、「富士女性プラン」、「(第２次) 男女共同参画プラン」、「第３次・第４次富士市男女共同参画プラン」により、様々な施策を進めてきました。

第４次プランが令和８年度末をもって計画期間満了となるため、これまでの取組や社会情勢の変化等を踏まえ、「第５次富士市男女共同参画プラン」を策定します。

第２章　市の現状と課題

1　主な成果指標の状況による第４次プランの評価

■基本目標１　あらゆる場面への男女共同参画の理念浸透

No.	指標	基準値	実績	目標値
①	「男は仕事、女は家庭」と決めつける考えに賛同しない人の割合	41.2% (R1 市民意識実態調査)	63.0% (R7 市民意識実態調査)	70.0%
②	社会全体で「男性と女性は平等に扱われていると思う」と答えた人の割合	15.6% (R1 市民意識実態調査)	17.0% (R7 市民意識実態調査)	25.0%
③	審議会等への女性登用率	33.1% (R2.4.1 現在)	37.9% (R8.4.1 現在)	40.0%
④	女性管理職がいる事業所の割合	36.7% (H29 事業者調査)	40.9% (R5 事業者調査)	45.0%
⑤	女性の自治会長の割合	4.1% (R2.4.1 現在)	3.1% (R8.4.1 現在)	8.0%

「基本目標１　あらゆる場面への男女共同参画の理念浸透」では、すべての成果指標で基準値より上昇しているものの、目標値に達したものはありませんでした。「①『男は仕事、女は家庭』と決めつける考えに賛同しない人の割合」は 21.8 ポイント増、「③審議会等への女性登用率」は 4.8 ポイント増と着実に増加し、目標達成が近くなっています。一方で、「②社会全体で『男性と女性は平等に扱われていると思う』と答えた人の割合」は 1.4 ポイント増とほぼ横ばいで、「⑤女性の自治会長の割合」については、令和７年度には 4.7%と微増ながら上昇傾向にありましたが、令和８年度 3.1%と基準値を下回る結果となり、進展の歩みが遅いことが浮き彫りとなりました。

このことから、「男は仕事、女は家庭」の固定的な性別分担意識に賛同しない割合が増え、表面的な意識は変わってきたものの、社会全体での男女の平等感はあまり変わっておらず、実態は大きく変わっていないことがうかがえます。また、政策・方針決定分野への女性参画については、審議会等で女性参画の拡大が進んでいる一方で、地域での参画促進が課題となっています。

■基本目標２　ワーク・ライフ・バランス推進と男女活躍社会の実現

No.	指標	基準値	実績	目標値
⑥	市の女性有業率※１（15～64 歳）	65.2% (H29 総務省統計局 就業構造基本調査)	70.9% (R4 総務省統計局 就業構造基本調査)	75.0%
⑦	「ワーク・ライフ・バランス」の内容を知っている事業所の割合	47.4% (H29 事業者調査)	61.2% (R5 事業者調査)	80.0%
⑧	男性従業員が配偶者出産休暇制度や年次有給休暇を利用して５日間程度の休みを取りやすい雰囲気がある職場の割合	35.6% (H29 事業者調査)	48.5% (R5 事業者調査)	50.0%
⑨	男性の育児休業取得率※２	20.6% (H29 事業者調査)	47.3% (R5 事業者調査)	30.0%
⑩	育児について、夫と妻の負担が同程度と思う市民の割合	10.0% (R1 市民意識実態調査)	11.7% (R7 市民意識実態調査)	15.0%

※１有業率：務省統計局が実施する「職業構造基本調査」により算出された仕事をしている人の割合。
※２育児休業には「産後パパ育休」（令和４年 10 月創設）を含む。産後パパ育休を除く男性の育児休業取得率は 27.8%。

「基本目標２　ワーク・ライフ・バランス推進と男女活躍社会の実現」では、「⑥市の女性有業率」は 5.7 ポイント増、「⑧男性従業員が配偶者出産休暇制度や年次有給休暇を利用して５日間程度の休みを取りやすい雰囲気がある職場の割合」は 12.9 ポイント増となり、「⑨男性の育児休業取得率」については産後パパ育休の創設の影響もあり 26.7 ポイント増で目標を達成しました。

また、「⑦『ワーク・ライフ・バランス』の内容まで知っている事業所の割合」は 13.8 ポイント増で大幅に増加していますが、従業員規模の小さい事業所での認知度が低いことから目標には届いていません。「⑩育児について、夫と妻の負担が同程度と思う市民の割合」は 1.7 ポイントの微増となり、市内事業所の実態が着実に変化している一方で、家庭での男女共同参画推進が進みにくい状況がうかがえます。

■基本目標３　生涯を通じた心身の健康維持・増進

No.	指標	基準値	実績	目標値
⑪	DV 被害者のうち、相談しなかった・できなかった人の割合	49.5% (R1 市民意識実態調査)	63.5% (R7 市民意識実態調査)	20.0%
⑫	子宮頸がん検診受診率（20～69 歳）	17.0% (R2)	21.0% (R7)	18.5%
⑬	富士市の自殺死亡率 （人口 10 万人当たりの自殺者数）	男性 27.89 女性 12.51 (R2 警察庁自殺統計)	男性 30.21 女性　9.68 (R7 警察庁自殺統計)	男性 21.14 女性　9.26

「基本目標３　生涯を通じた心身の健康維持・増進」では、「⑫子宮頸がん検診受診率」は目標を達成しています。「⑬富士市の自殺死亡率」は、目標値に達した年度も基準値より後退した年度もあり、年度により差があります。「⑪ＤＶ被害者のうち、相談しなかった・できなかった人の割合」は、基準値よりも後退しており、実態や理由を把握し、適切に相談に結び付けられる体制づくりが求められます。

■基本目標４　個性を尊重し多様性を持って共存する社会の実現

No.	指標	基準値	実績	目標値
⑭	LGBT について言葉と意味の両方を知っている人の割合	45.7% (R1 市民意識実態調査)	49.5% (R7 市民意識実態調査)	70.0%
⑮	行政と市民活動団体等との協働実績	773 件 (R1)	1,188 件 (R7)	850 件
⑯	富士市に住み続けたいと思う外国人市民の割合	71.0% (R1 多文化共生についての外国人市民意識調査)	78.7% (R7 多文化共生についての外国人市民意識調査)	90.0%
⑰	ユニバーサル就労※3 認定協力企業数（累計）	158 社 (R3.4.1 現在)	340 社 (R8.4.1 現在)	360 社

※３ユニバーサル就労：様々な理由で働きたくても働くことができない状態にある人でも、本人の個性や意欲に合わせて多様な働き方を作り出し、社会を構成する一員として自らの意思により社会経済活動に参加すること。富士市では、働きづらさを抱えた人を対象に、その人にあったオーダーメイド型の就労支援を行い、その取組に協力している企業等を「協力企業」として認定している。

「基本目標４　個性を尊重し多様性を持って共存する社会の実現」では、「⑮行政と市民活動団体等との協働実績」では目標値を大きく超え、市民活動団体との協働による事業が活発に行われている現状が分かります。そのほかの成果指標では目標値に達しておらず、特に「⑭LGBT について言葉と意味の両方を知っている人の割合」は 3.8 ポイントの微増にとどまり、目標値との乖離も大きいことから、性の多様性に関するより一層の周知啓発が求められます。

2　各調査結果に基づく市の現状と課題

市では、男女共同参画の現状を把握し、プラン策定の基礎資料とするため、以下の男女共同参画に関する意識・実態調査を実施しています。その結果と国の調査結果などを踏まえ、本市を取り巻く男女共同参画の現状と課題について分析します。

＜富士市で実施する男女共同参画に関する調査＞

名称 （正式名称）	**市民意識実態調査** **（富士市男女共同参画に関する調査）**		**事業者調査** **（富士市男女共同参画に関する事業者調査）**		**生徒意識実態調査** **（富士市男女共同参画に関する生徒意識実態調査）**	
調査時期	【今回】 令和 7 年 7～8 月	【前回】 令和元年 6 月	【今回】 令和5 年12 月～ 6 年 1 月	【前回】 平成 29 年 7～8 月	【今回】 令和 6 年 7 月	【前回】 平成 30 年 7 月
対象者	市内在住の 18 歳以上の人		従業員 7 人以上の 市内事業所		市内中学 2 年生全員	
対象者数	3,000 人		2,000 事業所		2,110 人	2,327 人
抽出方法	住民基本台帳による 無作為抽出		法人市民税データによる 無作為抽出		―	
調査方法	郵送配布 郵送回収 インターネット回収併用	郵送配布 郵送回収	郵送配布 郵送回収		LoGo フォームにて インターネット回答	各中学校に配布 直接回収
有効回収数	1,203 人 （40.1%）	1,399 人 （46.6%）	606 事業所 （30.3%）	591 事業所 （29.6%）	1,626 人 （77.1%）	2,199 人 （94.5%）

（１）　若年女性の大都市圏への流出拡大

●地方から大都市圏への若年女性の流出が深刻で、人口減少を加速させている。中でも、静岡県は日本人の転出超過が２年連続１位（男性２位、女性１位）。富士市は女性の流出傾向がさらに顕著で、「若者回復率」※は男性 311.1%に対して女性 2.2%。男性の転入超過の陰で可視化されにくくなっている女性の転出超過に着目した対策が急務である。

●地方を離れた女性は、就職の際に経済的自立や自己実現を重視する傾向が強く、出身地域に固定的な性別役割分担意識があったと認識する割合が高い。希望する進学先や就職先の少なさに加え、伝統的な価値観が反映された生き方や働き方が、若年女性が地方を離れ、戻らない一因と指摘されている。ジェンダー平等の取組を進め、多様な価値観が尊重され、自分らしい生き方、働き方を選択できるようにすることが、女性に「選ばれる」まちへと変わるために不可欠である。

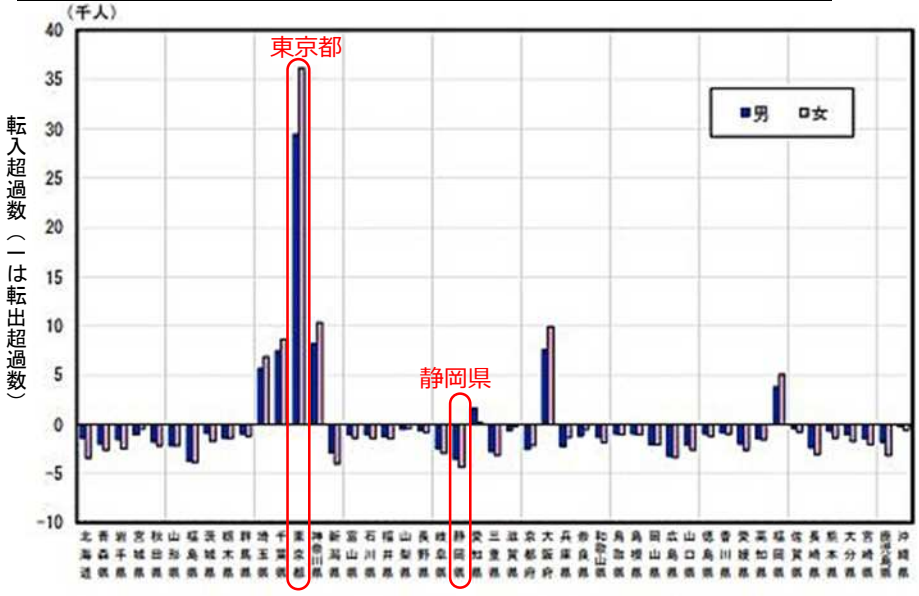
※若者回復率：兵庫県豊岡市が人口ビジョン及び総合戦略において独自に定義した指標で、豊岡市の定義は「10～19 歳の転出超過数に対する 20～29 歳の転入超過数の比率」。富士市においては、女性は 20～24 歳の転出超過数が最も多く、25～34 歳で若干の回復傾向が見られることから、「15～24 歳の転出超過数に対する 25～34 歳の転入超過数」と定義します。

若年女性の大都市圏への流出による地方の活力低下の懸念

世界に類を見ない急速なペースでの人口減少、少子高齢化の進行が日本全体の課題となっている中、地方都市では、若者、特に若年女性の大都市圏への流出が生産年齢人口の減少に拍車をかけ、喫緊の深刻な課題となっています。地方から大都市圏への女性や若者の流出によって、地方の活力が低下すると同時に、地域ごとの男女別人口に偏りが生じることから、未婚化や少子化の一因ともなり、将来的には都市を含む日本全体の持続的な経済発展の制約になることが懸念されています。

2025 年の住民基本台帳人口移動報告（総務省）によると、日本人の転出超過数は静岡県が 7,919 人と２年連続全国１位で、男性は福島県に次いで 3,562 人で２位、女性は 4,357 人と全国で最も多くなっています（図１）。女性の年代別では、20～24 歳の転出超過が 2,194 人と最多で、15～19 歳、25～29 歳と続き、静岡県において若年女性の流出が顕著であることが改めて浮き彫りになっています。

図１：男女都道府県別転入超過数（日本人移動者）（2025 年）



▶転入超過数は、男性は東京 29,468 人が最も多く、次いで神奈川 8,172 人、女性は東京 36,129 人が最も多く、次いで神奈川県 10,352 人で、７都府県で転入超過となっています。

▶転出超過数は、男性は福島県が 3,766 人と最も多く、次いで静岡県 3,562 人、女性は静岡県が 4,357 人と最も多く、次いで新潟県 4,019 人で、男女とも 40 道府県で転出超過となっています。

出典：住民基本台帳人口移動報告 2025（総務省統計局）

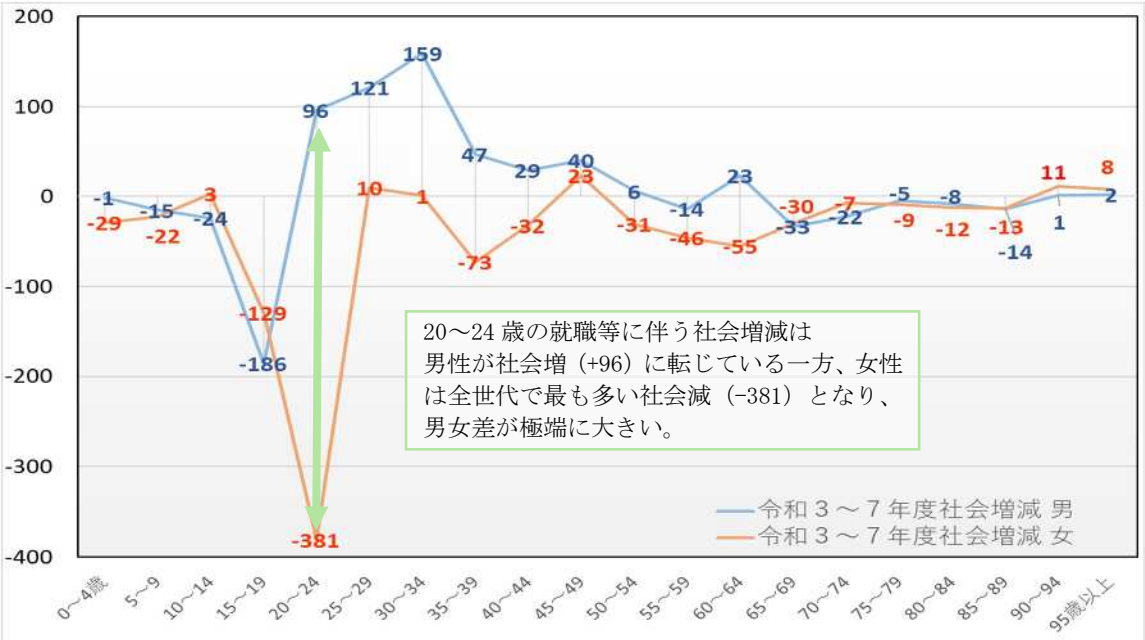
40 道府県で転出超過となっている一方で、転入超過は男女とも東京都が 1 位で、女性のほうが 1.2 倍以上多くなっています（男性 29,468 人、女性 36,129 人）。東京都のほか神奈川県、大阪府など転入超過となっている 7 都府県では、愛知県を除いて女性の転入が多い傾向があり、地方から大都市への女性の流出が見てとれます。特に女性は、都市では社会増、地方では社会減という傾向が顕著に現れており、地方においては、自然減に加え、社会減によって、人口減少が更に深刻化しています。

富士市の「若者回復率」男性 311.1%、女性 2.2%
～男性の転入超過の陰で可視化されにくい女性の転出超過の深刻な状況

富士市における若年女性の流出傾向はさらに顕著です。日本人のみを抽出した富士市の年齢階級別社会増減では、「15～19 歳」で、男性は最多の減少数、女性は 2 番目に多い減少数となっていますが、進学等に伴う社会減は、多くの地方都市で共通して見られる現象です。一方、「20～24 歳」の就職等に伴う社会増減では、男性では社会増（+96）に転じている一方で、女性は全年齢階級別で最も多い社会減（-381）となっており、本市の 20 代前半の若者を取り巻く状況は性別によって大きく異なっています（図２）。

「10 代の転出超過数に対して、20 代の転入超過数の占める割合」を「若者回復率」として公表し、ジェンダー・ギャップの解消に取り組む兵庫県豊岡市に倣い、富士市の若者回復率を本市の社会動態に基づき、「15～24 歳の転出超過数に対する 25～34 歳の転入超過数」と定義すると、男性 311.1%、女性 2.2%となります。若者回復率を公表しているほかの自治体（豊岡市、沼津市）においても、若者回復率にこれほどまでの極端なジェンダー・ギャップは見られず、富士市の特筆すべき点であるといえます。

図２：富士市の年齢階級別社会増減（日本人のみ）と若者回復率（令和３～７年度）



【富士市の若者回復率】

	男性	女性	全体
転出超過数（人）（15～24 歳）	90	510	600
転入超過数（人）（25～34 歳）	280	11	291
若者回復率（%）	**311.1**	**2.2**	**48.5**

▶男女とも 15～19 歳では進学等に伴う社会減が見られ、男性では全年齢階級別で最も多く、女性では２番目に多い数となっています。20～24 歳の就職等に伴う社会増減では、男性では社会増（＋96）に転じている（全年齢階級別で３番目に多い増加数）一方で、女性は社会減（-381）が全年齢で最も多く、男女のギャップが極端に大きくなっています。

出典：住民基本台帳の住民票の住所変更の届出日を基準に市民活躍・男女共同参画課作成（富士市）

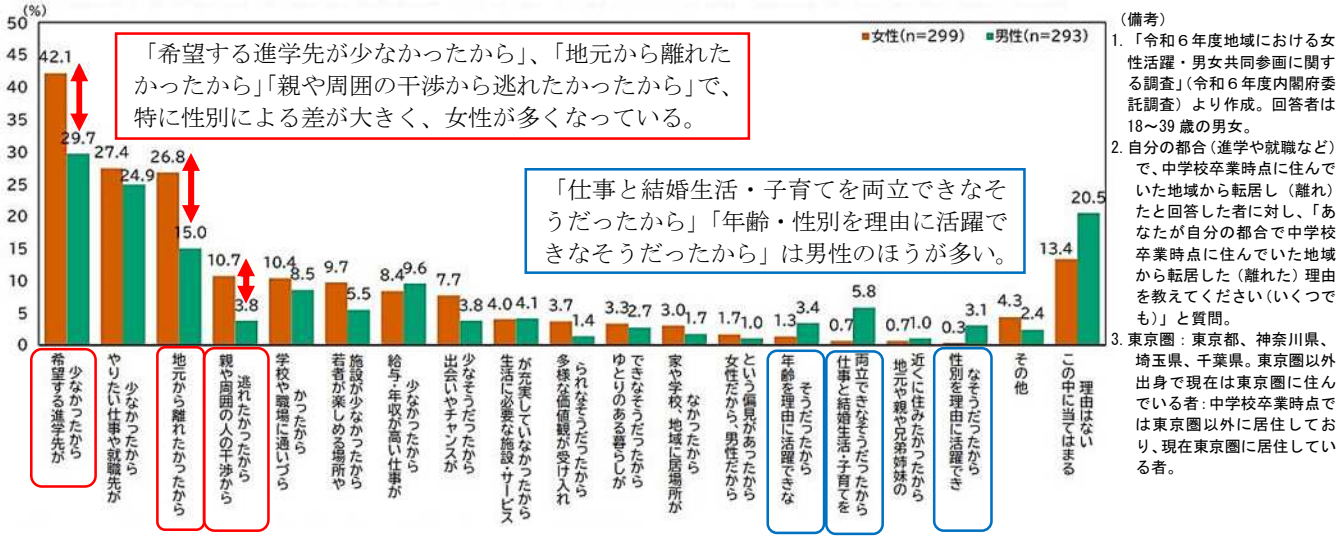
極端なジェンダー・ギャップの背景には、工業都市である本市には多くの製造事業所や大企業の寮などもあり、就職のために市外・県外から多くの男性が転入している影響があると考えられます。本市の若者の転入超過の実態は、そのほとんどが男性であるといっても過言ではなく、男性の社会増の陰で女性の社会減の深刻な状況が可視化されにくくなっており、若年女性の流出に着目した取組を進めていくことが急務です。若者の社会動態に大きなジェンダー・ギャップを抱える本市にとって、若者の回復に取り組む上で、若年女性の回復に特化した取組の重要性は、より高いものとなっています。

若年女性が地方を離れる理由
～進学、就職のためのみならず、伝統的な価値観から解放され、多様な価値観を求めて

若年女性の回復に向けた取組を進めるためには、進学のために転出した女性や若者が卒業した後も地元に戻らないことや、就職により離れていくことの原因を探ることが不可欠です。地方出身で、現在東京圏に住んでいる若者を対象とした調査では、地元を離れた理由として、男女ともに「希望する進学先が少なかったから」、次いで「やりたい仕事や就職先が少なかったから」となっています。「希望する進学先が少なかったから」「地元から離れたかったから」「親や周囲の人の干渉から逃れたかったから」の項目では、特に女性のほうが多くなっています（図３）。進学や就職を機に出身地域を離れざるを得なかったという消極的理由だけでなく、「地元から離れたかった」「親や周囲の人の干渉から逃れたかった」という積極的理由を挙げた女性の割合が高いことは特筆すべき点で、地元に何らかの「生きづらさ」を感じ、自ら望んで都会へと転出していることがうかがえます。

都会で生きることを選んだ女性が地元に感じている「生きづらさ」の正体とは何か、上記調査で、出身地域を離れた理由として「地元から離れたかったから」を選択した人の、その他の理由の選択状況を比較すると、その一端が垣間見えます。「地元から離れたかったから」を選択した女性は、同理由を選択した男性よりも、「親や周囲の人の干渉から逃れたかったから」「給与・年収が高い仕事が少なかったから」「多様な価値観が受け入れられなさそうだったから」の選択割合が高くなっており、自らの希望に合った条件のよい仕事と、地元に残る伝統的な価値観やしがらみ、そうした価値観を押し付ける周囲の人たちから解放され、自分らしい生き方を求める傾向が高いことがわかります。

図３：出身地域を離れた理由（地方出身で現在東京圏に住んでいる若い世代）



（備考）
1. 「令和６年度地域における女性活躍・男女共同参画に関する調査」（令和６年度内閣府委託調査）より作成。回答者は18～39 歳の男女。
2. 自分の都合（進学や就職など）で、中学校卒業時点に住んでいた地域から転居し（離れ）たと回答した者に対し、「あなたが自分の都合で中学校卒業時点に住んでいた地域から転居した（離れた）理由を教えてください（いくつでも）」と質問。
3. 東京圏：東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県。東京圏以外出身で現在は東京圏に住んでいる者：中学校卒業時点では東京圏以外に居住しており、現在東京圏に居住している者。

出典：令和７年度男女共同参画白書（内閣府男女共同参画局）

▶地方出身で現在東京圏在住の若者（18～39 歳）の出身地域を離れた理由として、男女とも「希望する進学先が少なかったから」が最も多く、次いで「やりたい仕事や就職先が少なかったから」が続きます。「希望する進学先が少なかったから」（男女差 12.4 ポイント）、「地元から離れたかったから」（同 11.8 ポイント）、「親や周囲の人の干渉から逃れたかったから」（同 6.9 ポイント）で、特に性別による差が大きく、女性のほうが多くなっています。

大都市圏へ転出した女性が就職で重要視するのは「経済的自立」や「自己実現」

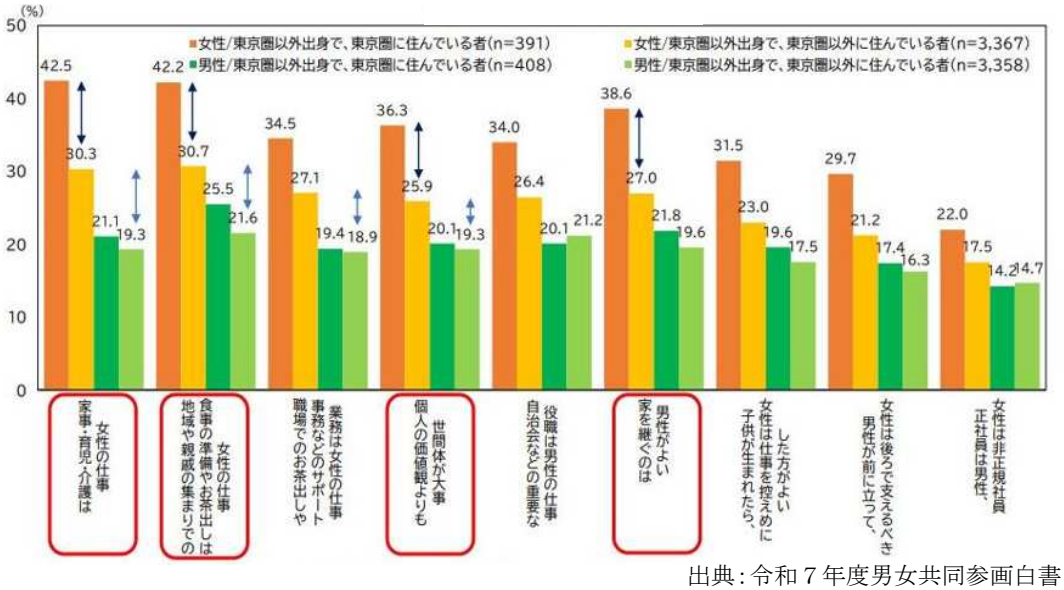
若者が東京圏に転出する大きなきっかけとなっている「就職」の際に重視したことについて、地方出身で現在東京圏在住の人と、中学卒業時点も現在も地方に居住している人とで比較した調査（令和６年度地域における女性活躍・男女共同参画に関する調査（内閣府））によると、現在の在住地域、性別にかかわらず最も割合が高いのは、「仕事内容が自分の希望に合っているか」ですが、現在東京圏に住んでいる地方出身の女性は、地方に住み続ける女性と比べて「親元を離れて自立できそうか」「自分の学んだことや能力を生かせそうか」「仕事内容が自分の希望に合っているか」「仕事を通じて自分が成長できそうか」の割合がより高くなっています。地方においても、女性が経済的に自立できるだけの収入を得られ、自らの学んだことを生かして働きたいと思える魅力的な職場をつくっていくことが重要です。

特に、静岡県では、「都道府県版ジェンダー・ギャップ指数」で 2026 年全国最下位となった「フルタイムの仕事に従事する男女間の賃金格差」をはじめ、経済分野での格差の解消が遅れていることから、職場と家庭の両方で男女が共に責任を担えるよう生活・労働環境を整備し、「経済的自立」と「自己実現」が可能となる働き方の選択肢を充実させることが、女性に選ばれるまちとなる上で、重要な鍵を握ると考えられます。

伝統的な価値観や固定的な性別役割分担意識の存在に対する若年層の男女の認識の違い

内閣府の調査では、地方出身で現在東京圏在住の女性は、地方に住み続けている女性よりも、出身地域に固定的な性別役割分担意識があったと感じている割合が顕著に高くなっています（図４）。特に、「家事・育児・介護は女性の仕事」、「家を継ぐのは男性がよい」、「地域や親戚の集まりでの食事の準備やお茶出しは女性の仕事」、「個人の価値観よりも世間体が大事」といった項目で、地方出身で東京在住の女性と、地方に住み続ける女性との差が大きくなっていますが、地方出身で東京在住の男性と地方に住み続ける男性の間では、大きな差は見られません。女性のほうが男性より出身地域に固定的な性別役割分担意識があったと認識している割合が高く、特に、地方を離れた女性はその割合が高いことから、地方に根強く残る固定的な役割分担意識の存在が、若者、特に女性の「地元を離れたい」という考えに大きく影響していることが推察されます。

図４：出身地域にあったと感じる固定的な性別役割分担意識等（東京圏以外の地方出身者）



（備考）
1.「令和６年度地域における女性活躍・男女共同参画に関する調査」（令和６年度内閣府委託調査）より作成。回答者は 18～39 歳の男女。
2.「中学校卒業時点であなたが住んでいた地域で、下記のようなことはありましたか。最も当てはまるものをお選びください（それぞれ１つずつ）」と質問。選択肢は、「よくあった」「時々あった」「あまりなかった」「全くなかった」「わからない」。

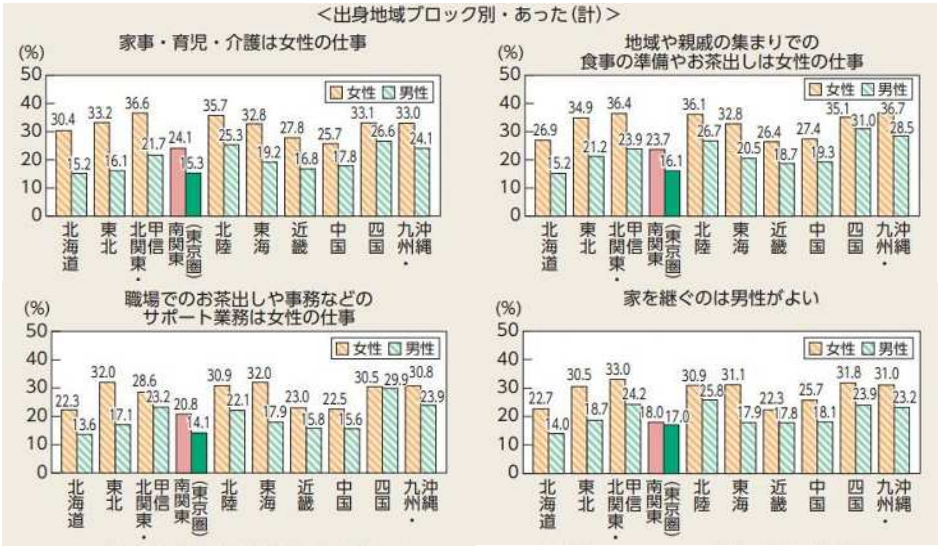
出典：令和７年度男女共同参画白書（内閣府男女共同参画局）

▶地方出身で現在東京圏在住の女性は、地方に住み続ける女性よりも出身地域に固定的な性別役割分担意識があったと回答する割合が顕著に高く、地元に性別役割分担意識があることを感じ取っている女性は東京圏に転出する傾向があります。一方、地方出身で現在東京在住・地方在住の男性間では、大きな差は見られません。

出身地域における固定的な性別役割分担意識等の有無を出身地域別に比較すると、東京圏出身の人は他の地域よりも性別役割分担意識があったと回答する割合が低く、地域によって性別役割分担意識の存在には格差があり、地方では東京圏に比べてより根強く残っていることがわかります（図５）。

また、どの地域においても、ほとんどの項目で女性のほうがその割合が高くなっていることは見逃せません。同じような環境で育ち、同じような場面に遭遇しても、男性はその存在に気づいていなかったり、無関心に過ごしていたりする可能性があります。「男は仕事、女は家庭」に代表される、性別役割分担意識に同感しない割合は、市民意識調査では、女性は年齢が低いほど高い傾向があり、18 歳から 29 歳の女性では 75%に上ります。若年女性たちにとって、自らの価値観に合わない、固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）が反映された、地元では当たり前になっている暮らし方や働き方が、男性が感じている以上に、地方を離れる一つの要因となっていると考えられます。

図５：出身地域における固定的な性別役割分担意識の有無



▶東京圏出身者は出身地域に「固定的な性別役割分担意識」があったと回答する割合が他の地域より低くなっています。静岡県が含まれる東海では、「職場でのお茶出しや事務などのサポート業務は女性の仕事」という意識があったと回答する女性が東北と並んで全ブロックで最も多くなっているほか、「家事・育児・介護は女性の仕事」「地域や親戚の集まりでの食事の準備やお茶出しは女性の仕事」「家を継ぐのは男性がよい」という意識があったとする女性は３割を超え、２割前後の男性との認識の差が大きくなっています。

出典：令和７年度男女共同参画白書（内閣府男女共同参画局）

富士市に住み続けたい割合は 30 代以下で減少～「地域へ愛着」と「女性の働く場所」がネック

今後も富士市に住み続けたいかを市民に聞いたところ、全体の７割が「住み続けたい」と回答していますが、年代が下がるにつれてその割合は概ね減少傾向にあり、「このままでは住みたいとは思わない」が 30 代以下で他の世代よりも高い傾向にあります（図６－１）。その理由としては、男女とも「交通の便が悪いから」が最も多くなっていますが、「働く場所が少ないから」で、男女差が大きく、女性が 8.1 ポイント高くなっており、女性にとって魅力的な職場が求められていることがうかがえます（図６－２）。世代別では、20 代以下で「地域に愛着や誇りを持てないから」、30 代では「働く場所が少ないから」「子育てをしにくいから」が他の世代より高くなっています。

内閣府調査の分析結果では、出身地域における固定的な性別役割分担意識が強いと感じている女性ほど、出身地域への愛着が低くなり※、進学等で東京圏へ転出した女性が地元へ戻ることへの心理的な障壁となりうると指摘されていることから、本市の 20 代以下の若者が、「地域に愛着や誇りが持てない」と感じる要因を探ることが重要です。

※内閣府「令和６年度地域における女性活躍・男女共同参画に関する調査」調査検討委員会　高見具広委員（独立行政法人労働政策研究・研修機構主任研究員）による分析結果より。

本市が女性に選ばれるまちになるためのカギを握る「ジェンダー平等」

地域に根強く残る伝統的な価値観や既存の選択肢に順応できる人だけが残り、それに馴染めない人は離れていくという地域のあり方を見直すためには、「アンコンシャス・バイアスに基づく制度・慣行の見直し」、「女性が活躍でき、すべての人にとって働きやすい環境整備」、「あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大」といった、ジェンダー平等の取組が不可欠です。

「アンコンシャス・バイアスに基づく制度・慣行の見直し」については、アンコンシャス・バイアスへの気づきを促し、女性が地元に生きづらさを感じる要因となっている、固定的な性別役割分担を前提とした制度や慣習、社会の仕組みを見直していくことが必要です。

「女性が活躍でき、すべての人にとって働きやすい環境整備」については、若者が地元を離れる大きなきっかけが進学と就職で、特に女性にとっての魅力的な仕事の選択肢が少ないことが課題となっていることから、ワーク・ライフ・バランスを実現し、自分らしく働きたいという若者の希望をかなえられる職場環境、生活環境の整備が求められています。

「あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大」については、企業・事業所・行政などの指導的立場に、女性をはじめ多様な人材の参画を促進することで、多様化・複雑化した地域課題を解決に導くとともに、女性や若者に魅力的なまちづくりを進めることが期待できます。

こうした取組を地道に、包括的に進めていくことで、多様な価値観が尊重され、自分らしい生き方・働き方を選択できる環境整備を進めていくことが、女性や若者から「選ばれる」まち、一度は地元を離れた人が「帰りたい」と思えるまちへと変わるための大きな一歩となります。

図６－１：富士市への今後の居住継続の意向

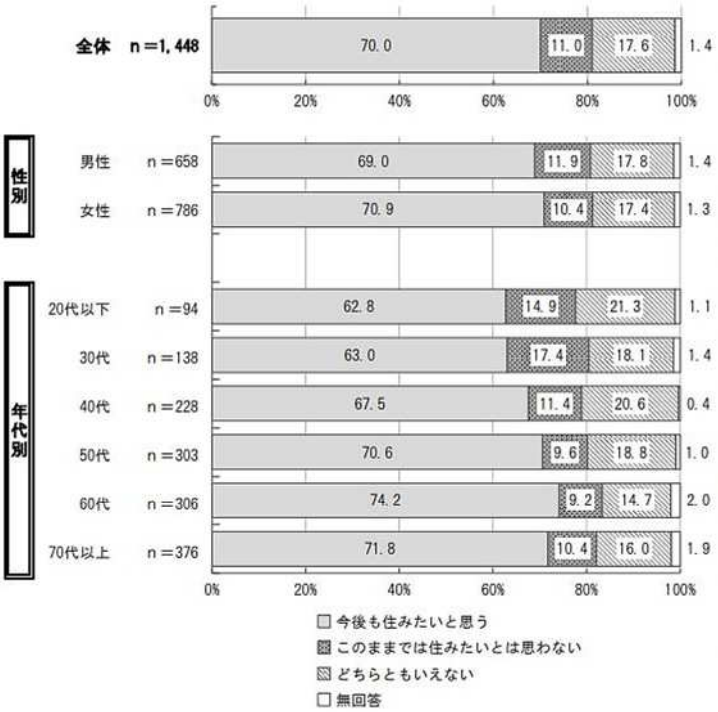


図６－２住み続けたいと思わない理由



出典：令和７年度第 54 回世論調査（富士市）

▶「今後も住みたいと思う」割合は年齢が下がるにつれて概ね減少傾向にあります。「このままでは住みたいとは思わない」理由は、男女とも「交通の便が悪いから」が最も多く、「働く場所が少ないから」で女性が 8.1 ポイント高く、性別による差が大きくなっています。世代別のデータでは、20 代以下で「地域に愛着や誇りを持てないから」が 14.3%、30 代では「働く場所が少ないから」20.8%、「子育てをしにくいから」29.2%が他の世代より高くなっています。

（２）　性別による固定的な役割分担意識と男女の平等感

●固定的な性別役割分担は高度経済成長期の社会には適合していたものの、現在は個人の生き方を制限し、社会の発展を阻害する要因となっている。市民調査では「男は仕事、女は家庭」に同感しない人が６割超となり、意識変化が進んでいる。中学生では否定的な意見が約７割に達し、変化はより顕著である。

●一方、アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）が反映された不平等な慣行・慣習などの存在により、依然として社会の多くの場面で男性優遇が強く認識され、特に女性が不平等を感じている。真のジェンダー平等の実現には、法制度の整備による「形式的平等」にとどまらず、ジェンダー・ギャップ解消に向けた「実質的平等」を進める取組が重要である。

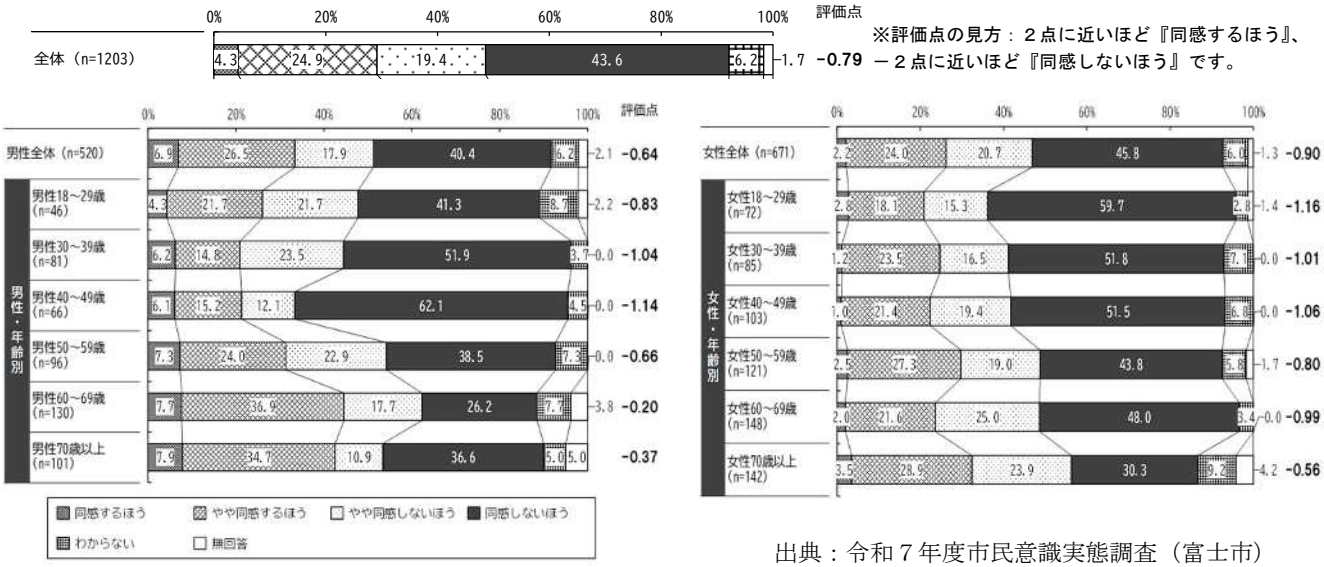
固定的な性別役割分担意識に対する市民意識の変化

「男は仕事、女は家庭」といった考え方に代表される固定的な性別役割分担意識に基づく性別による役割分業は、高度経済成長期には適合したシステムでしたが、社会が変化し、個人の生き方が多様化する中で、社会・経済の持続可能な発展を脅かすリスクとなり得るとともに、個人にとっては生き方の選択肢を狭め、個性や能力の発揮を妨げる要因となっています。

こうした中、人々の固定的な性別役割分担意識も変化しつつあり、市民意識実態調査では、「男は仕事、女は家庭」といった考え方に代表される固定的な性別役割分担意識に『同感しないほう』が６割以上、『同感するほう』が約３割と、『同感しない』人は、『同感する』人の約２倍となりました（図１）。調査を追うごとに、『同感しないほう』の割合が高くなり、市民の性別による固定的な役割分担意識は変化していることがわかります（図２）。

中学生対象の調査ではこの傾向がさらに顕著で、約 10 年間で固定的な性別役割分担意識について『良いと思う』割合は約５割から約１割に減少、『良くないと思う』割合は約３割から約７割に増加と、両者の割合が逆転し、子どもたちの意識は、特に変化が大きいことがわかります（図３）。

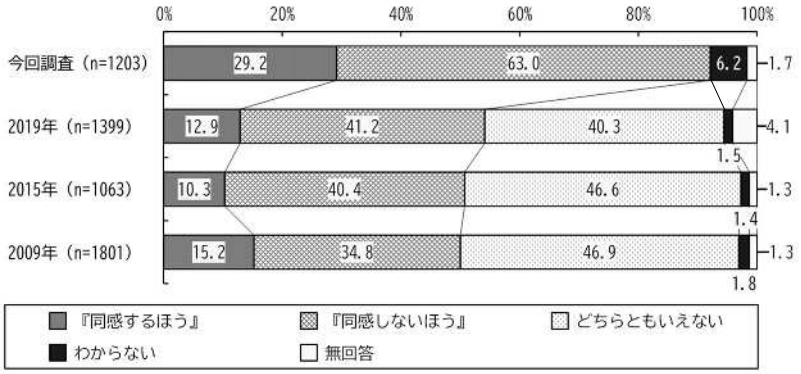
図１：富士市民の男女の役割を固定的に考えることに関する意識（性・年齢別）



出典：令和７年度市民意識実態調査（富士市）

▶全体では固定的な性別役割分担意識に『同感しないほう（「同感しないほう」+「やや同感しないほう」）』が 63.0%、『同感するほう（「同感するほう」＋「やや同感するほう」』が 29.2%となりました。『同感するほう』は、男性 60 歳以上では４割を超え高くなっています。一方、男性では 30 代、40 代、女性では 18～29 歳、40 代、60 代で『同感しないほう』が７割を超えています。

図２：富士市民の男女の役割を固定的に考えることに関する意識（経年比較）



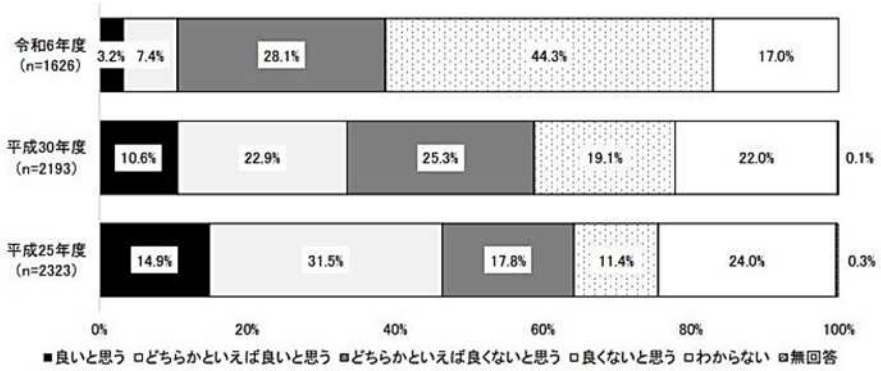
※今回調査を「同感するほう」＋「やや同感するほう」と合わせた『同感するほう』、「同感しないほう」＋「やや同感しないほう」を合わせた『同感しないほう』として過去の調査と比較。

※2019 年以前の調査での選択肢は「同感するほう」「同感しないほう」「どちらともいえない」「わからない」。

出典：令和７年度市民意識実態調査（富士市）

▶令和７年度調査で「どちらともいえない」の選択肢を採用しなかったため、単純比較はできませんが、調査を追うごとに『同感しないほう』の割合が増加傾向にあります。

図３：市内中学生の男女の役割を固定的に考えることに関する意識（経年比較）



出典：令和６年度生徒意識実態調査（富士市）

▶平成 25 年度には『良いと思う（良いと思う＋どちらかといえば良いと思う)』が 46.4%、『良くないと思う（良くないと思う＋どちらかといえば良くないと思う)』が 29.2%だったのが、令和６年度には『良いと思う』が 10.6%、『良くないと思う』が 72.4%と、10 年余りで多数派が逆転しています。

男女の不平等感の背景にあるアンコンシャス・バイアスの影響を受けた慣行・慣習の存在

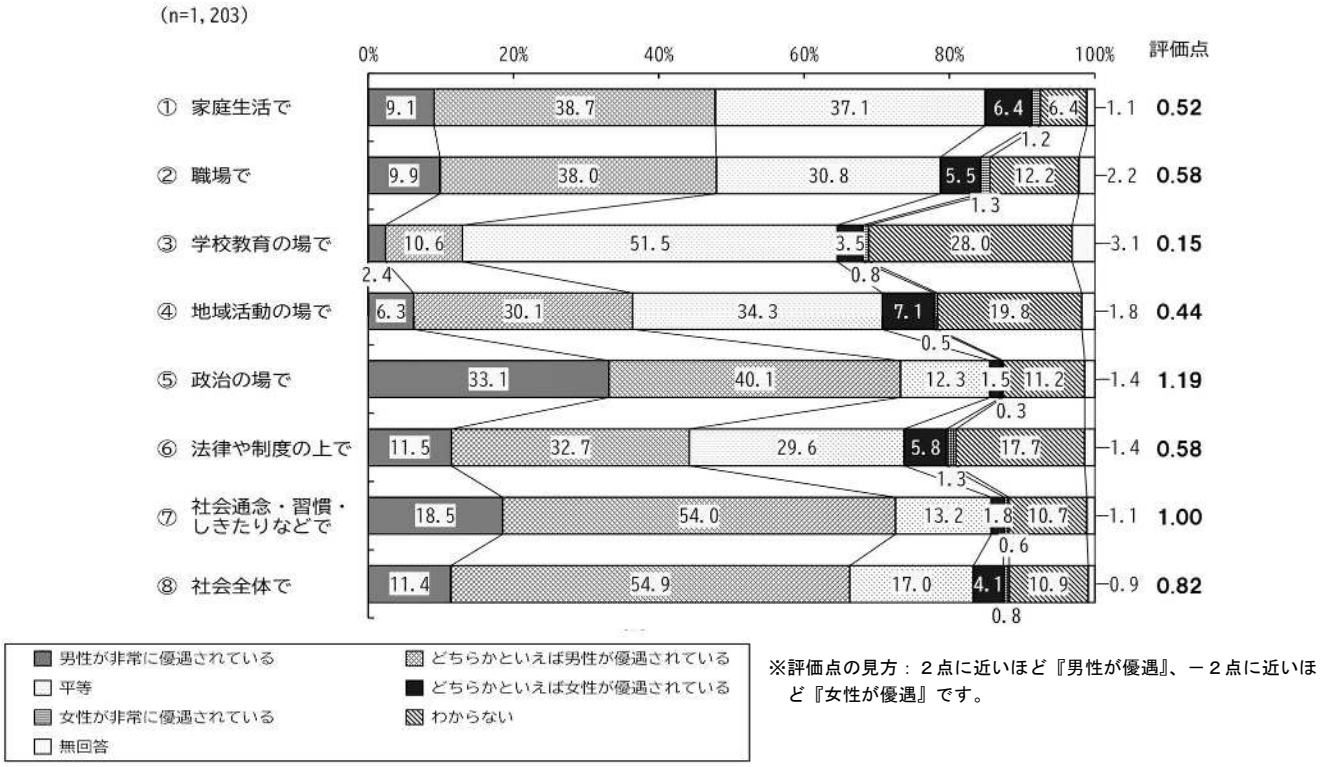
しかしながら、意識の変化は実態の変化には直結してはいません。「各分野の男女の平等感」についての調査では、依然として「政治活動の場」、「社会通念・習慣・しきたり」や「社会全体」で、『男性優遇』と感じる人の割合が特に高い状況にあります（図４－１）。社会全体における男女平等感を見ると、2009 年調査から男女平等感に大きな変化はなく（図４－２）、『男性優遇』と感じている割合は女性のほうが高くなっています（図４－３）。

富士市男女共同参画条例の施行から 20 年以上が経過し、固定的な性別役割分担に対する市民の意識は大きく変わりつつあるものの、実態では、まだまだ男女の不平等を感じる場面が多いことがわかります。こうした性別の不平等感の背景にあるのは、アンコンシャス・バイアスが反映された、不平等な慣行や慣習などの存在です。

「性別によって役割を分担する」社会から「男女が共同して参画する」社会へと構造を作り替え、性別による不平等を感じることのないジェンダー平等社会を実現するためには、表面的な固定的性別役割分担意識の変革にとどまらず、無意識の思い込みであるアンコンシャス・バイアスの存在に注目し、気づきを促すことで、行動の変革につなげることが不可欠です。法律や制度面の整備や一律的な機会提供による「形式的平等」にとどまらず、アンコンシャス・バイアスの影響を受けた根

強い固定的な性別役割分担意識により社会の様々な場面に生じているジェンダー・ギャップを解消し、「実質的平等」を実現するための取組が求められます。

図４－１：富士市民の各分野における男女平等感

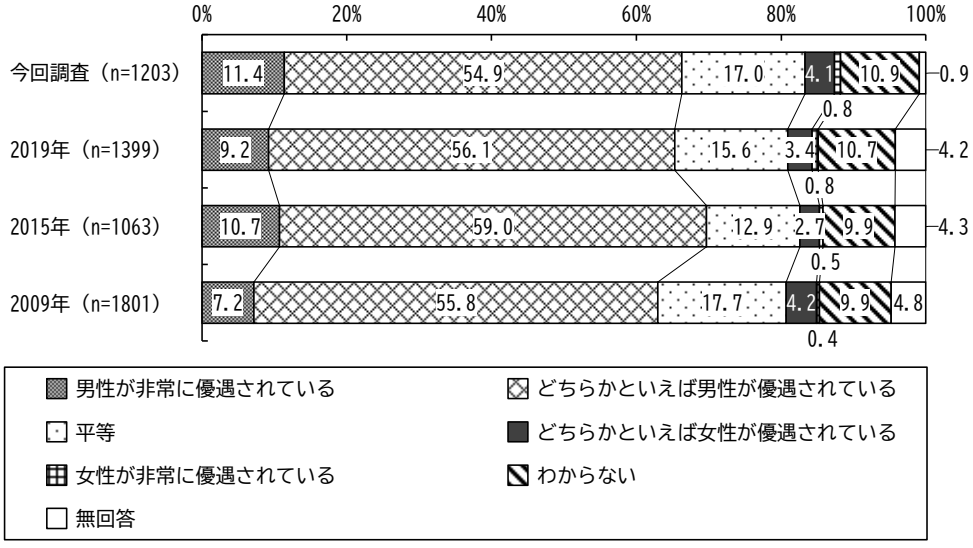


※評価点の見方：２点に近いほど『男性が優遇』、－２点に近いほど『女性が優遇』です。

出典：令和７年度市民意識実態調査（富士市）

▶男女が「平等」に扱われているとの回答が過半数に達したのは「③学校教育」のみで、「①家庭生活」や「②職場」においては半数近く、「⑤政治」「⑦社会通念・習慣・しきたりなど」では７割以上が『男性が優遇』と感じています。

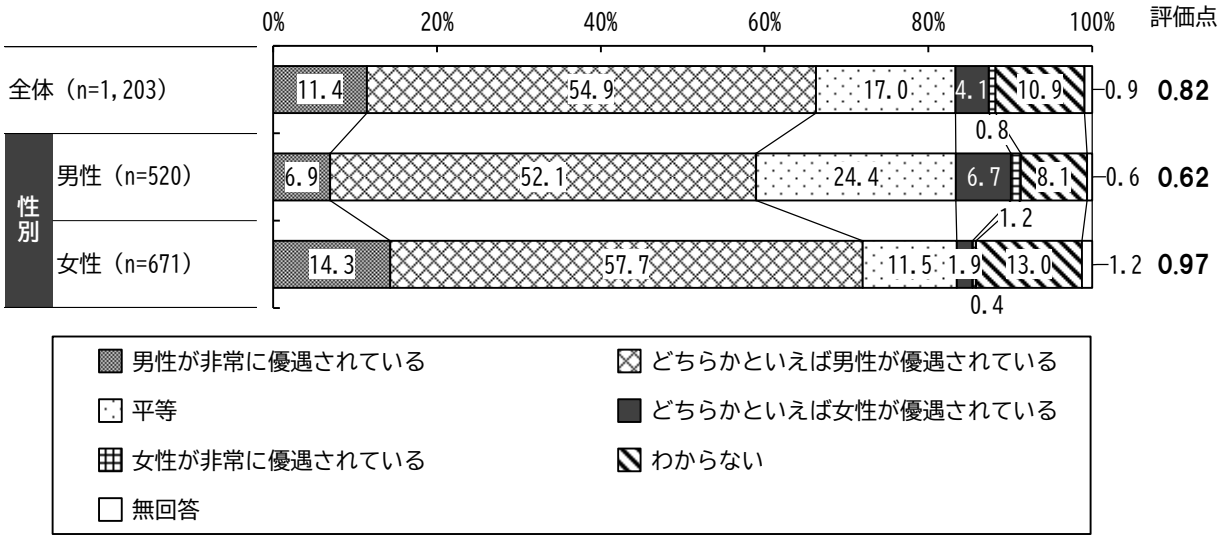
図４－２：富士市民の「⑧社会全体」における男女平等感（経年比較）



出典：令和７年度市民意識実態調査（富士市）

▶『男性が優遇（男性が非常に優遇されている＋どちらかといえば男性が優遇されている）』は 66.3%と前回調査より 1.0 ポイントの微増となりました。2009 年調査から今回調査まで、『男性が優遇』は 60%台、「平等」は 15%前後で推移していており、調査年度によって男女平等感に大きな変化は見られません。

図４－３：富士市民の「⑧社会全体」における男女平等感（性別）



出典：令和７年度市民意識実態調査（富士市）

▶『男性が優遇』は男性 59.0%、女性 72.0%、「平等」は男性が 24.4%、女性が 11.5%、『女性が優遇』は男性 7.9%、女性 2.3%で、評価点は男性、女性ともに『男性が優遇』側に位置しているが、男性と女性で平等感に差が見られます。

（3）　ワーク・ライフ・バランス

●共働き世帯が増える一方、依然として男性の長時間労働は改善されず、家事・育児時間は女性に偏っている。日本の男女の有償・無償労働時間の差は極端で、共働き世帯の多くが「余裕のなさ」を抱える。男性の長時間労働を是正し、男性の家事・育児参画を促進することは、少子化対策や母親の心身の健康、更に女性の就業拡大にもつながり、好循環を生む。

●富士市調査でも、「仕事と生活の両立」を理想とする人が男女とも過半数に上るが、現実では男性は「仕事優先」、女性は「生活優先」が最も多く、理想と現実にギャップが生じている。また、出産による離職は減少しているが、介護による離職は減少傾向が見られず、どちらも女性に偏る。すべての人がウェルビーイングを実感し、企業が経営戦略として働き方改革やＤＥ＆Ｉ※を推進する上で、ワーク・ライフ・バランスの推進が不可欠である。

※ＤＥ＆Ｉ：従来の「Ｄ＆Ｉ」（Diversity（多様性）＆Inclusion（包括性・包摂性））は、人材の属性や多様な違いに捉われることなく平等に機会が与えられ、個々の能力を最大限に発揮し、一体感を持って働くことをめざす概念。そこに「Equity（公正性）」をプラスすることにより、平等に同じものを用意するというサポート（Equality（平等））にとどまらず、一人ひとりのニーズや背景に応じた適切なサポートを行うことへの重要性が高まっています。

男性の長時間労働と女性への家事・育児負担の偏り解消の必要性

現在、共働き世帯数は専業主婦世帯数の３倍以上となり（図１－１）、妻がフルタイムで働く共働き世帯数も徐々に増加傾向にありますが、共働き世帯増加の背景にあるのは、妻がパートタイムで働く共働き世帯数の増加であり（図１－２）、依然として家事関連時間は圧倒的に女性が長いままとなっています（図２）。６歳以下の子を持つ世帯においても、夫の家事・育児時間が増加しているものの、女性の家事・育児時間は大きくは変化しておらず（図３）、「男は仕事、女は家庭＋仕事」の新しい固定的性別役割分担が生じています。

図１－１：共働き世帯数と専業主婦世帯数の推移

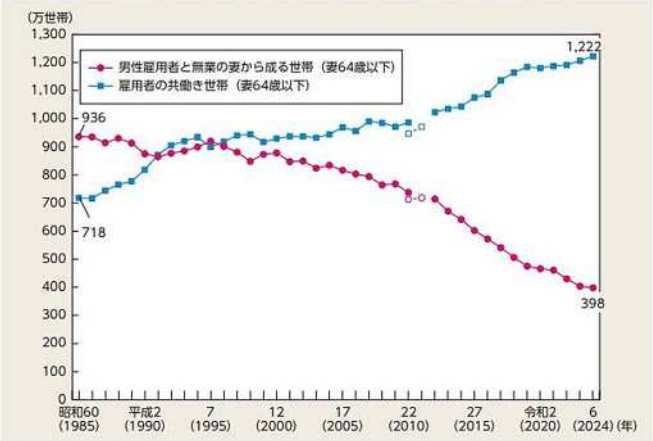
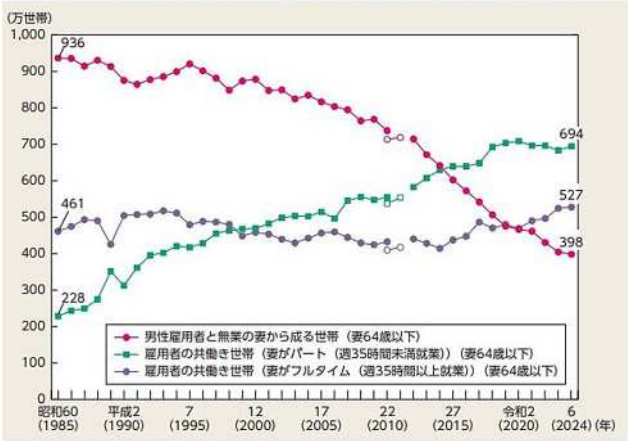


図１－２：妻の就業時間別共働き世帯数の推移



出典：令和７年度男女共同参画白書（内閣府男女共同参画局）

▶共働き世帯は専業主婦世帯数の３倍以上で、妻がフルタイムで働く共働き世帯数も増加傾向にありますが、妻がパートタイムで働く共働き世帯数の増加がこの 30 年で３倍以上に増加しています。

こうした状況を国際的に比較すると、無償労働時間が女性に、有償労働時間が男性に偏る傾向は諸外国にもある程度見られるものの、男性の有償労働時間の圧倒的な長さや男女間の有償労働時間と無償労働時間のアンバランスの極端さは、日本の特異な状況であることがわかります（図４）。

性別による有償労働時間と無償労働時間の差こそあれ、男女とも自由にできる可処分時間は決して多くはなく、「余裕がない」のが日本の多くの共働き世帯の現実です。子育て中の世帯であれば、男性は長い仕事時間の隙間に家事・育児時間を入れようとし、働いている女性は、家事・育児等の大半を担いながら仕事も抱え、男女ともに日々の仕事・家事・育児で疲弊し、中には更なるこどもを持つことを考えられない夫婦もいると推察されます。

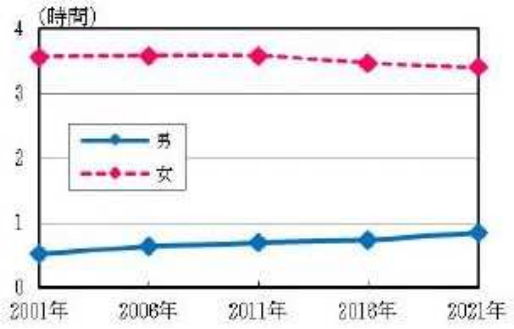
厚生労働省「第８回 21 世紀成年者縦断調査」（令和２年公表）によると、夫の休日の家事・育児時間別に、この７年間の出生状況を見ると、こどもが一人以上いる夫婦では、夫の「家事・育児時間無し」で 50.0%、夫の「家事・育児時間有り」では７割以上で第２子以降が生まれており、夫の家事・育児時間が長いほどこどもが生まれる割合が大きくなる傾向があります。

また、妊娠中や産後のうつは 10 人に１人発症すると言われており、母親の精神的健康が子どもの心身の発達にも大きな影響を与えます。かつては当たり前だった親兄弟や地域の手助けが少なくなっている現在、女性の心身を支える社会の仕組みの充実も大切ですが、家族の将来のために、一番身近な存在である夫の理解、家事・育児参画はますます重要なものとなります。

図２：男女別家事関連時間の推移（週全体）

（時間.分）

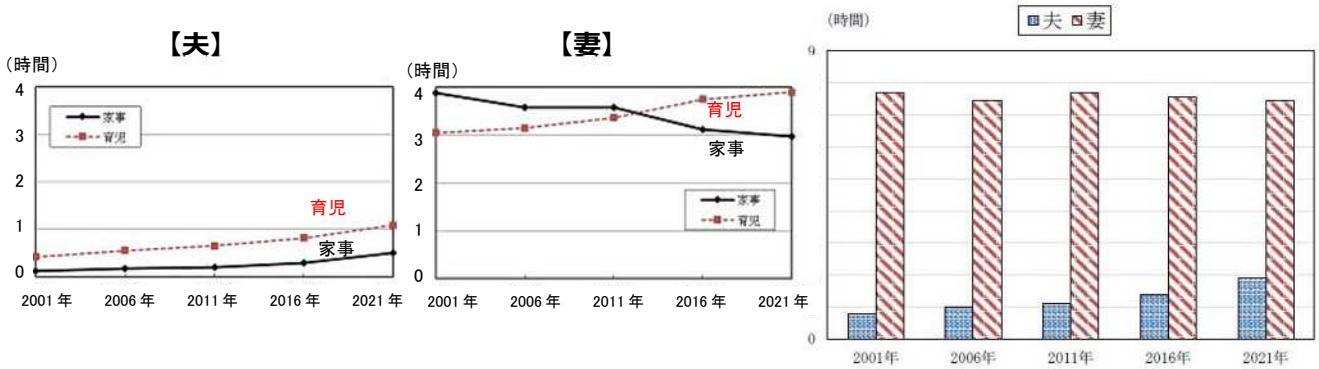
	男	女	男女差
2001年	0.31	3.34	-3.03
2006年	0.38	3.35	-2.57
2011年	0.42	3.35	-2.53
2016年	0.44	3.28	-2.44
2021年	0.51	3.24	-2.33



出典：令和３年度社会生活基本調査（総務省統計局）

▶過去 20 年間の推移をみると、2001 年に比べ、男性は 20 分増加、女性は 10 分減少したことにより、男女差は 30 分縮まり２時間 33 分となりましたが、依然として家事関連時間の性別による差は大きなものとなっています。

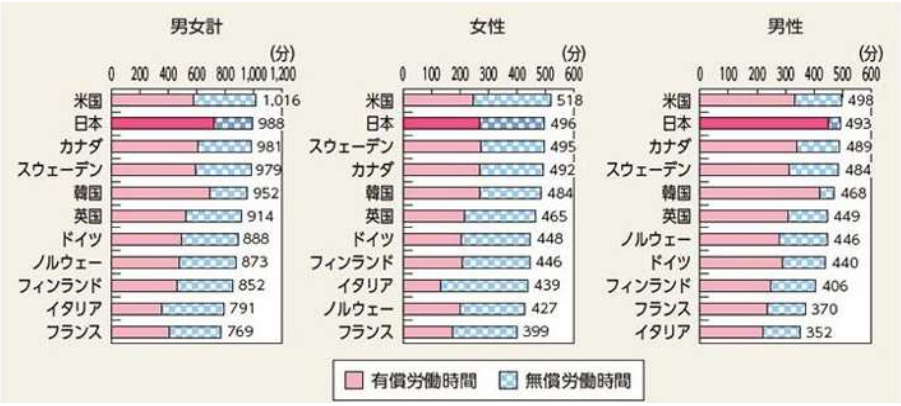
図３：６歳未満の子どもを持つ夫・妻の家事関連時間の推移（週全体）



出典：令和３年度社会生活基本調査（総務省統計局）

▶過去 20 年間の推移を見ると、夫の家事関連時間は家事・育児とも増加傾向で推移していますが、妻の家事関連時間はあまり変化していません。妻の家事時間は減少傾向にあるものの、育児時間は増加傾向で推移し、2016 年に育児時間が家事時間を上回り、2021 年はその差が拡大しています。

図４：労働時間の国際比較



▶各国の男女の労働時間（無償労働時間と有償労働時間の合計時間。以下「労働時間」という。）を見ると、我が国の労働時間は男女とも米国に次いで 2 番目の長さですが、有償労働時間は最も長くなっています。特に男性の有償労働時間が他国と比較して著しく長く、女性の有償労働時間もスウェーデンに次いで２番目の長さです。

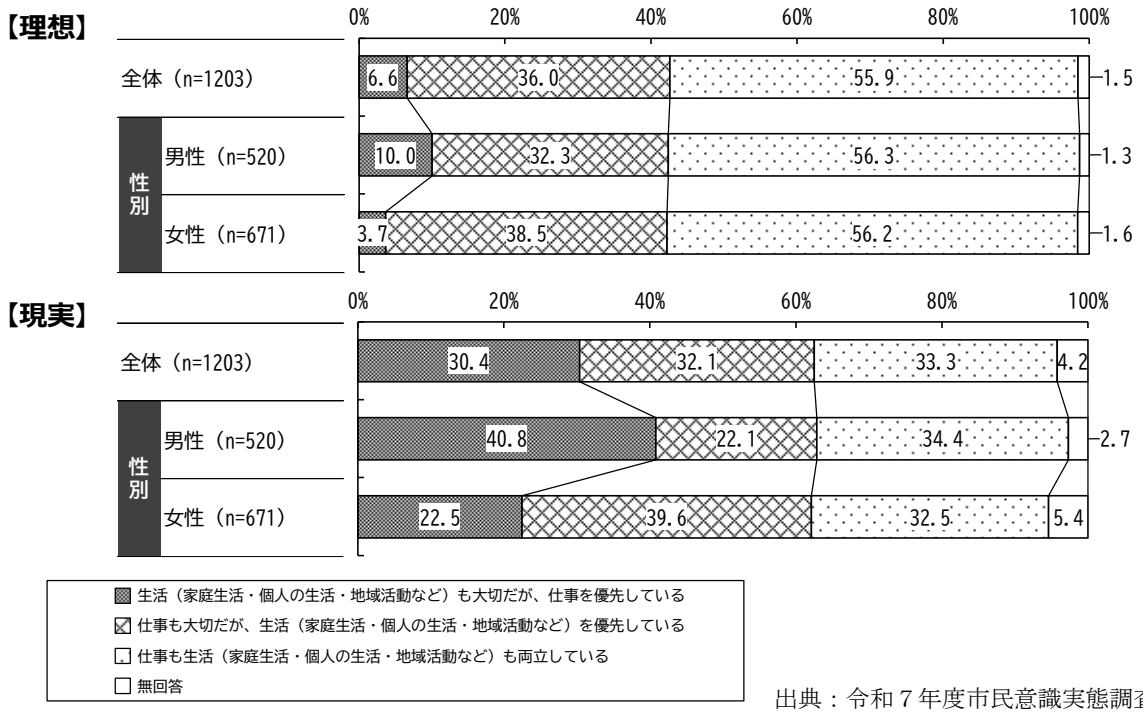
出典：令和５年度男女共同参画白書（内閣府男女共同参画局）

市民のワーク・ライフ・バランス実現をめぐる理想と現実

富士市のワーク・ライフ・バランスをめぐる状況を見ると、男女とも「仕事も生活も両立」を理想とする人が過半数となっているにもかかわらず、現実にそうした生き方を実現している人は約３割にとどまります（図５）。特に、男性では「仕事優先」を理想とする人は１割しかいないにもかかわらず、現実には４割以上が「仕事優先」となっており、理想と現実の間に大きなギャップが生じており、自らが望むライフスタイルを実現できていない人が多く存在していることがわかります。

また、本市の出産や介護を理由にした離職状況を見ると、出産・育児を理由とした女性の離職率は減少傾向にあるものの、依然として、女性に育児・介護を理由とした離職が偏っています（図６）。また、男女ともに介護・看護を理由とした離職率には減少傾向は見られず、少子高齢化の進行により、子育てと親の介護を同時に担う「ダブルケア」の問題も注目されている中、子育てだけでなく、介護と仕事の両立のための取組を進めることの必要性が高まっています。

図５：富士市民の仕事と生活の関係についての理想と現実

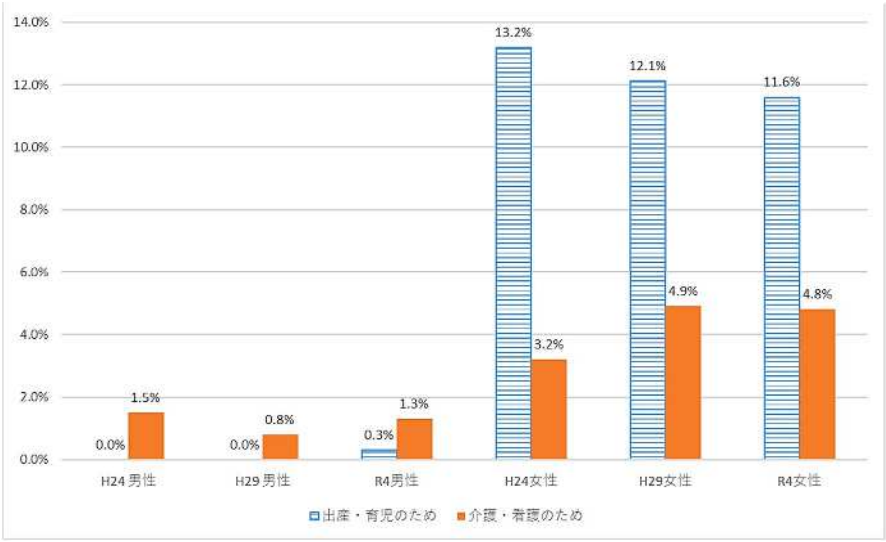


出典：令和７年度市民意識実態調査（富士市）

▶【理想】では、男女とも、「仕事も生活も両立したい」が過半数を超え最も多くなっていますが、【現実】では、男性は「仕事を優先している」、女性は「生活を優先している」が最も多くなっています。

▶【理想】と【現実】を比較すると「仕事を優先」で 23.8 ポイントの差（理想 6.6%・現実 30.4%）、「仕事も生活も両立」で 22.6 ポイントの差（理想 55.9%・現実 33.3%）があります。性別で見ると、男性は「仕事を優先」で 30.8 ポイントの差（理想 10.0%・現実 40.8%）、女性は「仕事も生活も両立」で 23.7 ポイントの差（理想 56.2%・現実 32.5%）が大きくなっていますが、女性の「生活を優先」では理想と現実で大きな差は見られません。

図６：富士市の出産・育児及び介護・看護を理由とした離職率



出典：令和４年就業構造基本調査（総務省統計局）

▶出産・育児を理由として離職する女性の割合は、経年で見ると徐々に減少していますが、男性に比べて非常に高くなっています。一方、介護・看護を理由とした離職についても女性のほうが高く、男女ともに減少傾向は見られません。

すべての人にとってワーク・ライフ・バランスが必要となる理由

今後、さらに子育て・介護をしながら、時間に制約を持って働く人材が増加すると予測されますが、ワーク・ライフ・バランスは、決して育児・介護をしながら働く人のためだけの取組ではありません。人によって、また、ライフステージによって異なるそれぞれ重要な「ライフ」を尊重することで、性別を問わずすべての人が、自らの望む生き方・働き方を叶え、一人ひとりが生きがいや多様な幸せ（ウェルビーイング）を感じられる社会を実現するために欠かせないのが、ワーク・ライフ・バランスの推進です。

また、生産年齢人口の減少による人手不足が深刻化する中、企業、経済の持続的な発展を支えるのは、特定の人に依存する長時間労働ではなく、多様な人材が活躍することにより、生産性が高く、付加価値を生み出す労働です。特に若い世代を中心に人々の理想とする働き方が大きく変化している中、企業が働き方改革やＤＥ＆Ｉの取組を進めていくことは、従業員のワーク・ライフ・バランス実現のためのみならず、「選ばれる企業」となるための経営戦略という側面からも、欠かすことのできない重要な意義を持ちます。

働き方改革を進め、長時間労働を改善し、テレワーク等の多様な働き方を可能にすることで、男性が無償労働時間を増やす余地が生まれるばかりでなく、女性にとっても就業のハードルが下がり、女性の有償労働時間の分担割合が増えるといった好循環が生まれ、男女間で有償労働時間と無償労働時間を公平に分担する男女共同参画社会の実現に資すると考えられます。

（４）　女性活躍

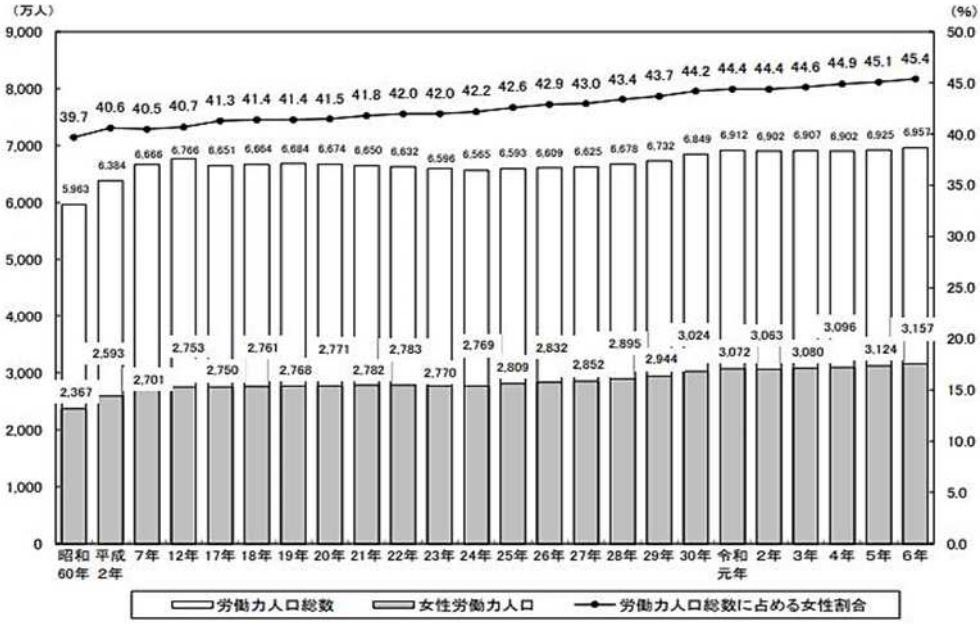
●女性の就労が進み、「M字カーブ」は解消しつつあるが、出産後に非正規雇用へ移行し、年齢とともに正規雇用率が低下する「Ｌ字カーブ」が新たな問題となっている。国際的にも男女間賃金格差が大きい日本において、静岡県は男女間賃金格差が全国最下位で、若年女性流出の一因とも指摘されている。格差解消のためには、女性の管理職比率の向上や出産後のキャリアの停滞「マミートラック」の解消に向けた、アンコンシャス・バイアスに基づく企業文化や慣行、制度の見直しが不可欠である。

●富士市でもグラフ上は、ほぼM字カーブが解消した。本市の女性の働き方の理想は「再就職コース」を上回り、「両立コース」が過半数に達したが、現実では３割強に止まり、理想と現実のギャップが生じている。市内事業所の約半数には女性の管理職が不在で、女性が就労を継続するとともに、キャリアに展望を持てるよう取組を進める必要がある。

「M字カーブ」の解消と「Ｌ字カーブ」の顕在化～出産後の女性雇用は非正規雇用へ移行

女性活躍推進に向けたこれまでの取組により、女性の就労は大きく増え、労働力人口に占める女性割合は半数近くに達しています（図１）。全国的には女性の年齢階級別有業率が結婚・出産期に低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇するといういわゆる「M字カーブ」は解消しつつあります（図２）。

図１：労働力人口及び労働力人口総数に占める女性割合の推移



▶女性の労働力人口は増加傾向にあり、令和６年の女性の労働力人口は、3,157 万人と前年に比べ 33 万人増加し、労働力人口総数に占める女性の割合は 45.4%となりました。

出典：総務省「労働力調査」より「労働力人口の男女別構成比」は、厚生労働省雇用環境・均等局作成

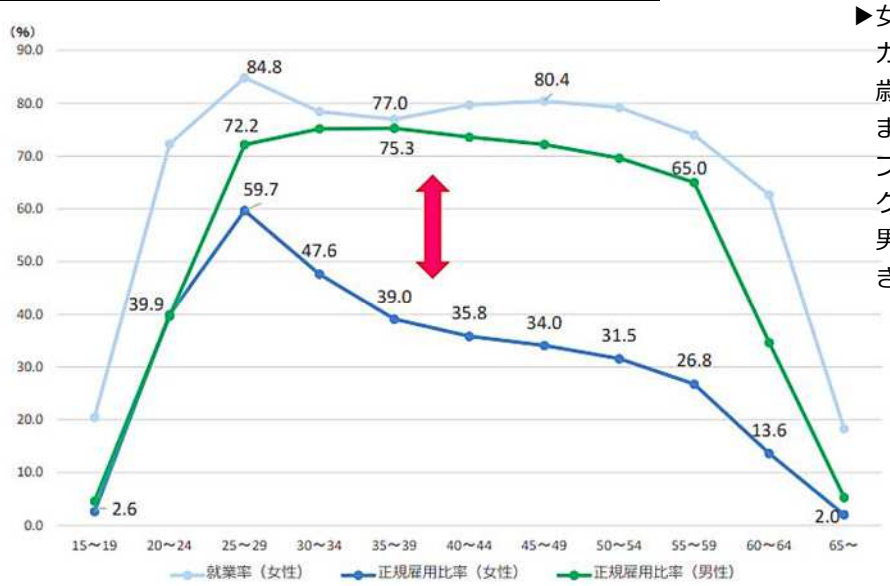
その一方で、依然として、女性は男性と比べて正規雇用比率が低く、女性の年齢階級別正規雇用比率が 20 代後半をピークに、その後は年代が上がるとともに右肩下がりで低下する「Ｌ字カーブ」が新たな問題として提起されています（図２）。出産時に退職や働き方を変更するなどし、その後は非正規で働くケースが多いと考えられ、女性活躍推進を背景に、女性の就業率は改善されているものの、その受け皿は非正規雇用となっている実態がわかります。

また、令和６年度の労働力調査によると、育児や介護等に関する理由を含め、就業を希望しながら求職していない女性は 149 万人存在しています。第１子出産後の就業継続率は、正社員の女性では直近で約７割と順調に上昇している（国立社会保障人口問題研究所「出生動向基本調査」）との

報告がありますが、裏を返せば３割は出産を機に退職をしています。

労働力不足が深刻化する中、多様で柔軟な働き方を推進し、ライフステージや置かれている状況にかかわらず、女性が十分に力を発揮できる環境を整備することは、企業が労働力を確保するためだけでなく、地域社会の持続可能な成長にとっても重要な取組です。

図２：女性の年齢階級別有業率と正規雇用比率



▶女性の年齢階級別の有業率（Ｍ字カーブ）は、最も低くなる 35～39 歳でも77.0%と底が浅くなっていますが、正規雇用比率（Ｌ字カーブ）は 25～29 歳の 59.7%をピークに年齢が上がるに伴い低下し、男性の正規雇用比率とは大きな開きがあります。

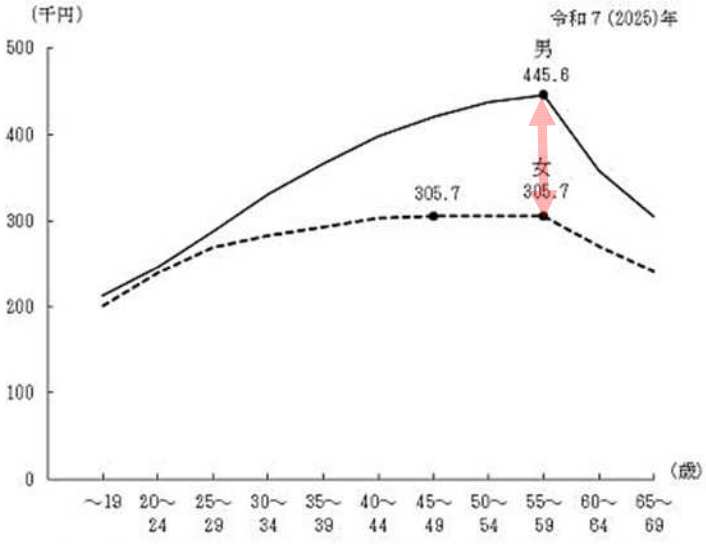
（備考）
1.総務省「労働力調査」より作成。
2..就業率は「就業者」／「15 歳以上人口」×100
3.正規雇用比率は「正規の職員・従業員」／「15 歳以上人口」×100

出典：「Ｌ字カーブの解消に向けて①」（令和４年度総務省「労働力調査」より内閣府男女共同参画局作成）

静岡県は男女間賃金格差が最下位～背景にある女性管理職比率の低さやマミートラックの存在

日本は経済協力開発機構（OECD）加盟国の中でも、韓国とともに特に男女間賃金格差が大きく、解消が遅れています。フルタイムで働く男女の賃金差は、20 代前半ではほぼありませんが、年代が上がるほど開き、50 代後半で隔たりが最大となり、月額差は約 14 万円にも上ります（図３）。

図３：年齢階級別の男女月額賃金



▶男性では、55～59 歳で 445.6 千円（20～24 歳の賃金を 100 とすると 181.4）と賃金がピークとなり、その後下降しています。

▶女性では、45～49 歳及び 55～59 歳の 305.7 千円（同 127.6）が最も高くなっており、男性に比べ賃金の上昇が緩やかで、55～59 歳の男女の差が最大（139.9 千円）となっています。

出典：令和７年度賃金構造基本統計調査（厚生労働省）

「都道府県版ジェンダー・ギャップ指数 2026」では、静岡県は、フルタイムで働く女性比率が上昇したものの、上昇した男性の賃金に対して女性はマイナスとなり、「フルタイムの仕事に従事する男女間の賃金格差」は全国最下位の 47 位（前年 35 位）となり、44 位と低迷する経済分野の中でも特に大きな課題となっています。男女間賃金格差が若年女性の地方からの転出につながる可能性

も指摘されており、地域経済の持続性の視点からも是正が求められています。

男女間賃金格差の背景には、女性の管理職比率が低いことや、勤続年数の差異、コース別雇用管理のもとで男女の労働者の役割分担が定着していることなどがあると言われています。

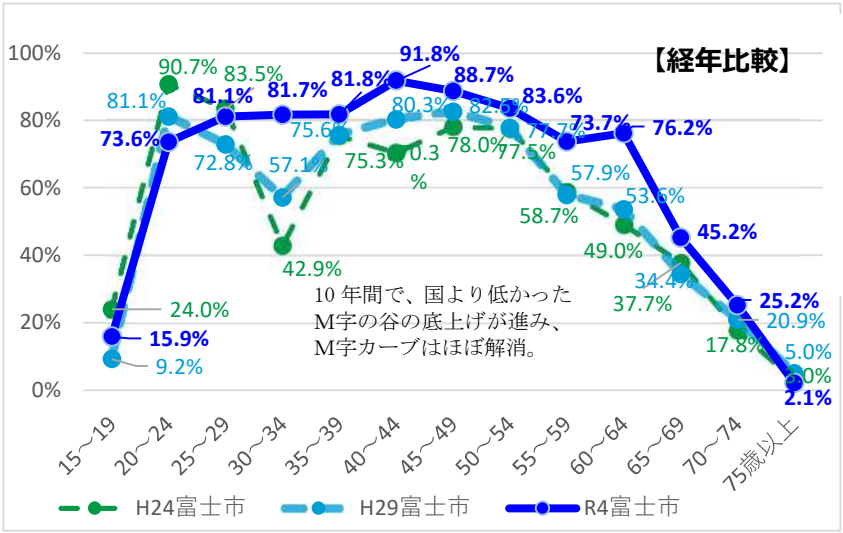
さらに、近年、男女間賃金格差が生じる要因として「父親プレミアム」と「母親ペナルティ」という言葉が注目されています。「父親プレミアム」とは、男性が父親になることで周囲から一層仕事に打ち込むことが期待され、労働時間や昇進の機会も増えることで、結果的に給与が上がる現象を、それに対して「母親ペナルティ」は、女性が産育休や時短勤務など労働時間の短縮により賃金が下がり、さらに、その後の昇進機会も大きく制限されてしまう現象を指します。

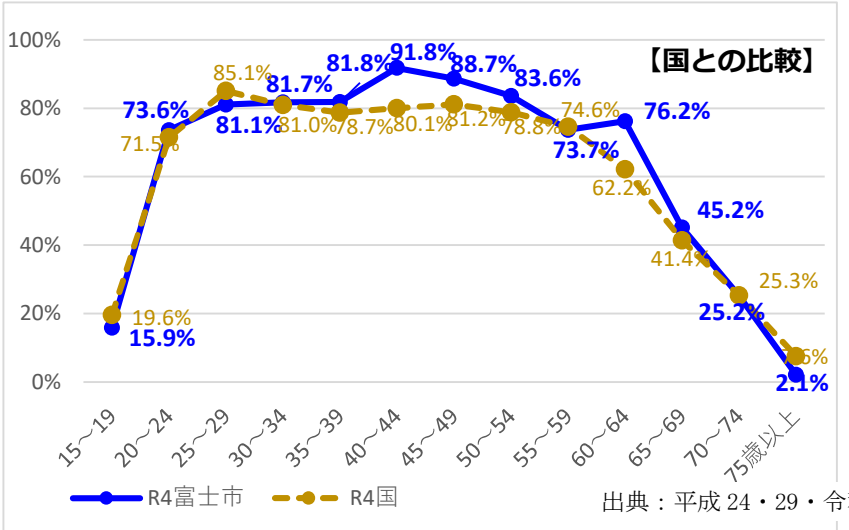
出産や育児を経た後に、昇進コースから外れ、責任ある業務の機会が減り、キャリアが停滞してしまう「マミートラック」の問題も、「母親ペナルティ」の代表的な一例です。「女性は家庭優先」というアンコンシャス・バイアスから生じる職場の慣行や配慮、育休や時短勤務などの両立支援制度利用者が女性に偏っているといった複合的な要因から生じており、個人の努力や選択だけでは解決できない構造的な問題で、社会全体での対応が求められています。

企業文化には、労働時間の長さが貢献度として高く評価されるという価値観も未だ根強いことから、定時退社する育休中の従業員は「責任のある仕事を任せられない」と評価されてしまうおそれもあり、「母親ペナルティ」や「マミートラック」の課題を解消するためには、決められた時間内での生産性の高さや成果を評価するよう、意識や制度を見直していくことも不可欠です。

本市の女性活躍の現状と課題～女性の働き方の理想と現実のギャップ

図４：富士市の女性の年齢階級別有業率（経年比較・国との比較）





▶富士市ではこれまで 30～34 歳がM字の底（H24：42.9%、H29：57.1%）で、国よりもＭ字の解消が遅れていましたが、令和４年度調査では、81.7%となり、Ｍ 字カーブはほぼ解消されました。

▶令和４年度調査では、30～34 歳では国と同等の有業率となり、40～44 歳では国を 11.7 ポイント上回るなど、多くの年齢階級別で国より高い有業率となっています。

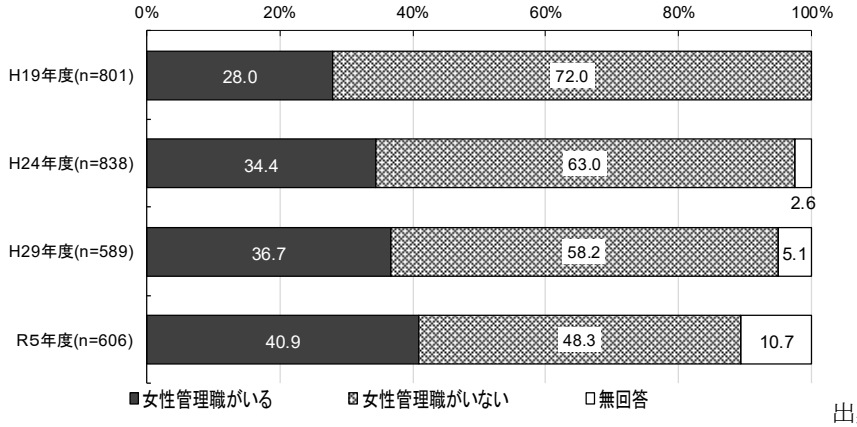
※Ｍ字カーブの解消の背景にあるのは、女性の出産・子育てによる離職防止に向けた就労環境整備の効果ばかりではありません。既婚女性と比較して未婚女性の労働力率のほうが高いことから、「未婚化の進行」が底上げの影響を与えることも考慮し、注視することが必要です。

出典：平成 24・29・令和４年度就業構造基本調査（総務省統計局）

富士市においては、これまで、出産・育児による女性の有業率の低下が国よりも顕著であることが課題でしたが、国と同様、「M字カーブ」はほぼ解消したことが明らかになりました（図４）。こうした状況を踏まえ、出産後の就業継続のための支援に加えて、管理職への登用促進など、女性がキャリア展望を描けるような取組についても、より強化していく必要があります。

本市の女性管理職の割合は増加しつつありますが、女性管理職のいない市内事業所は依然として48.3%と約半数に上ります（図５）。業種別に見ると、女性管理職不在の事業所割合は「運輸業」で最も多く、次いで「紙・パルプ製造業」で、本市の基幹的な産業で特に女性の管理職登用が進みにくい現状がうかがえることから、業種ごとの状況を把握した取組が求められます。

図５：富士市の女性管理職の状況（経年比較）



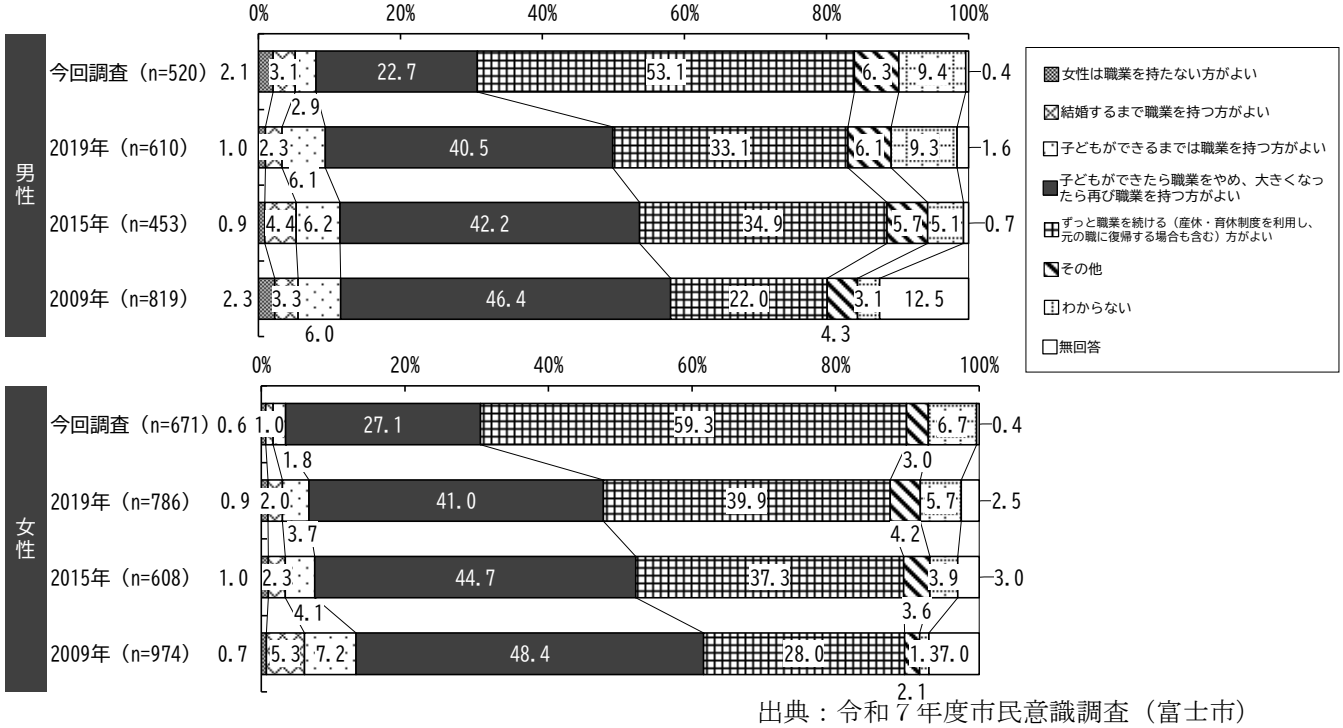
管理職数平均（人）

	男性	女性
H19	4.57	0.24
H24	5.01	0.54
H29	4.42	0.69
R5	5.02	0.90

出典：令和５年度事業者調査（富士市）

▶依然として女性管理職がいる事業所（40.9%）よりも、いない事業所（48.3%）のほうが多くなっていますが、平成 19 年度調査から回を追うごとに「女性管理職がいる」割合は着実に増加しており、一事業所当たりの女性の管理職数の平均人数も 0.24 人から 0.90 人に増加しています。

図６：富士市の女性（自身または配偶者・パートナー）の働き方の理想（経年比較）



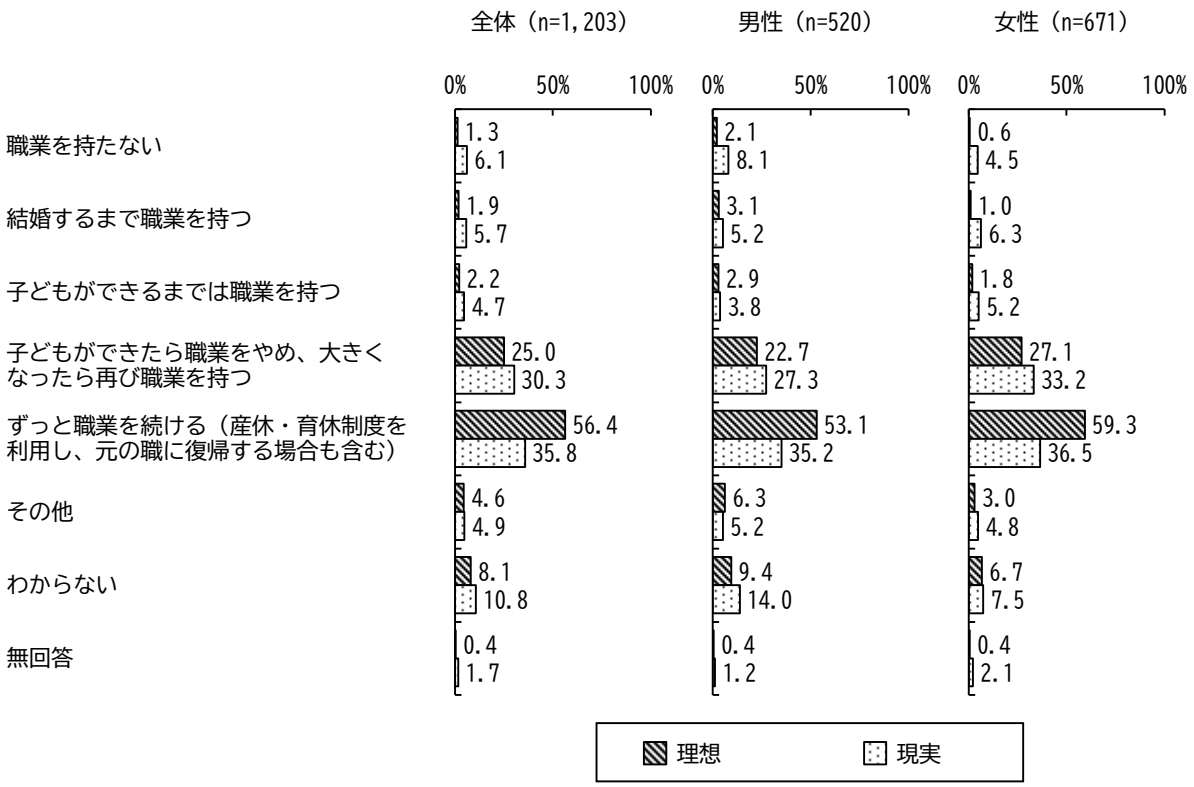
出典：令和７年度市民意識調査（富士市）

▶男性、女性ともに、「再就職コース（こどもができたら職業を辞め、大きくなったら再び職業を持つほうがよい）」が減少し、「両立コース（ずっと職業を続ける）」が増加し、令和７年度調査では、初めて男女とも「再就職コース」を「両立コース」が上回りました。

また、女性のライフコースに対する市民の意識は大きく変わりつつあります。令和７年度調査では、初めて男女とも、女性の働き方の理想について、こどもができたら職業を辞め、大きくなったら再び職業を持つ「再就職コース」を、産休・育休制度を利用するなどし、ずっと職業を続ける「両立コース」が上回りました（図６）。しかしながら、「両立コース」を理想とする割合は過半数に達しているにもかかわらず、現実では「両立コース」の割合は３割強に止まり、実際には、理想とする「両立コース」を実現できていない数多くの女性の存在が浮かび上がってきます（図７）。

こうしたギャップを埋め、女性が子育てや介護を理由に離職することなく働き続け、キャリア展望を持てるよう、多様で柔軟な働き方の推進や女性の管理職登用の促進、男性の子育て・介護への参画促進を図ることが重要です。

図７：富士市の女性（自身または配偶者・パートナー）の働き方の理想と現実



出典：令和７年度市民意識調査（富士市）

▶「両立コース（ずっと職業を続ける）」で、理想 56.4%、現実 35.8%と最も大きな差（20.6 ポイント）があります。「両立コース」の理想と現実の差は、男性 17.9 ポイント、女性 22.8 ポイントで、女性のほうが大きくなっています。

（５）　男女の心身の健康

●女性は月経痛や更年期障害や乳がんなど、働く世代に生じる病気も多く、就労への影響も大きいことから、全国で年間 3.4 兆円の経済損失が生じており、女性の健康課題について企業をはじめとした社会的な支援の充実が求められる。

●男性は、近年知られるようになった更年期障害や、依然として女性の約２倍に上る自殺者数といった課題を抱えている。「男らしさ」に縛られ、声を上げにくく、支援につながりにくい場合もあるため、社会的要因を踏まえた包括的支援が必要である。

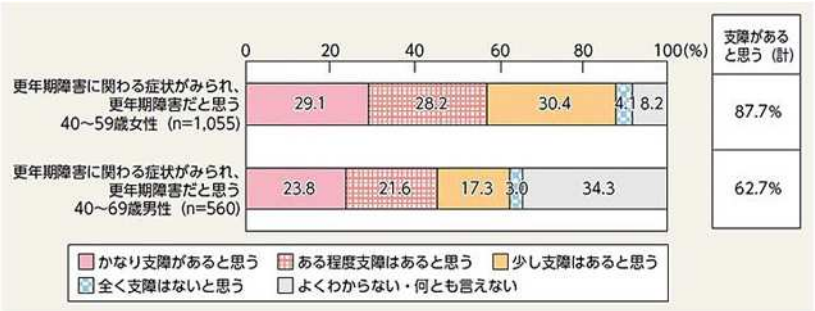
●男性と女性では健康課題が異なることを踏まえ、性差医療や SRHR※の理解を広げ、誰もが自分の体と人生について主体的に選択できる環境づくりが求められる。

※１SRHR（セクシュアル・リプロダクティブヘルス／ライツ）：「性と生殖に関する健康と権利」のことで、セクシュアル・ヘルス（性の健康）、リプロダクティブ・ヘルス（生殖の健康）、セクシュアル・ライツ（性の権利）、リプロダクティブ・ライツ（生殖の権利）の４つの概念の組み合わせで成り立つ概念です。すべての個人は、自分の体、性や生殖について、十分に教育や情報を得る機会が保障され、自分の望むものを自ら選び、決定でき、そのために必要な医療やケアを受けられることを意味するもので、基本的人権とされています。

性別による健康課題の違いと女性特有の健康課題による生活への影響と経済損失の大きさ

すべての人が希望に応じて、家庭でも仕事でも活躍できるジェンダー平等社会の実現に向けて、その基盤となるのは一人ひとりの「健康」であり、男女が互いの身体的な性差を十分理解し、尊重しあい、思いやりを持って生きることが前提となります。男性と女性では、健康課題の内容も、健康課題を抱えやすい時期も異なります。男性は肥満に該当する人が多く、高血圧などの生活習慣病にかかりやすいことから、重症化して脳血管疾患を発症することなどが課題となります。また、男性でも、更年期障害の自覚のある男性の６割は生活への支障があるとしており（図１）、近年、更年期障害は女性だけのものではないことが知られるようになってきました。

図１：更年期障害による生活への支障の程度



▶更年期障害の自覚のある女性の９割、男性の６割が生活への「支障があると思う」と回答しています。

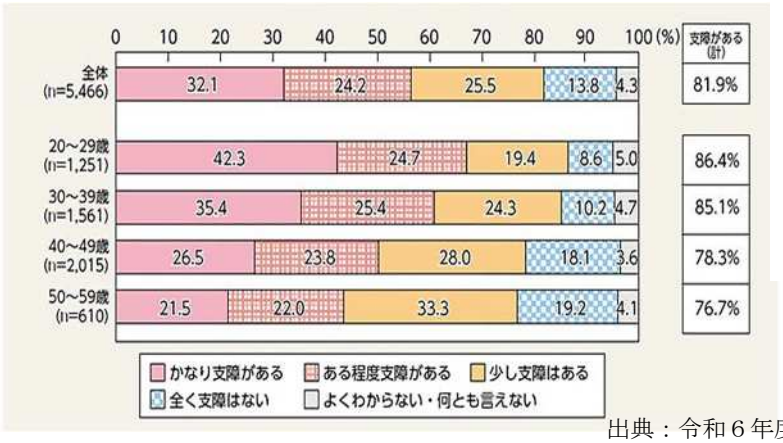
（備考）
「令和５年度男女の健康意識に関する調査」（令和５年度内閣府委託調査）より作成。

出典：令和６年度男女共同参画白書（内閣府男女共同参画局）

一方、女性特有の病気（月経障害、子宮内膜症、乳がん等）は、20 代から 50 代の働く世代に多くなっています。女性は、妊娠・出産の可能性があり、女性ホルモンなどの影響でライフステージごとに心身の状況が大きく変化することから、女性特有の健康課題が生じることで、就労の継続やキャリア形成に影響を与え、社会的・経済的な損失も発生している現状が顕在化してきました。経済産業省では 2024 年２月、女性特有の健康課題による経済損失は年間 3.4 兆円に上る一方、日本のあらゆる企業がその支援に取り組むことで、その経済効果は年間 1.1 兆円に上ると試算結果を公

表しました。月経のある女性の８割、更年期障害のある女性の９割が「生活に支障がある」と回答し（図２）、女性の多くが健康課題によって生活や仕事に支障を抱えていることは、個人的な問題ではなく社会的な課題となっており、女性の健康や疾患について、ライフステージごとの特性に応じた支援の充実が求められます。

図２：月経不調の生活への支障の程度



▶月経のある女性のうちの８割が、月経不調により生活に「支障がある」と回答し、20 代及び 30 代で「支障がある」割合が高い傾向にあります。支障の程度も若い世代のほうが高く、20 代では 42.3%が「かなり支障がある」と回答しています。

（備考）
「令和５年度男女の健康意識に関する調査」（令和５年度内閣府委託調査）より作成。

出典：令和６年度男女共同参画白書（内閣府男女共同参画局）

女性の２倍以上に上る男性の自殺者数の背景にある「男らしさ」の呪縛

男性については、以前から自殺者数が女性の約２倍にも上ることが社会問題となっており、本市においては、年度によって増減はあるものの、全国よりも更に自殺者総数に対する男性の割合が高い傾向が見られます（図３、４）。こうした背景には、根強いアンコンシャス・バイアスの影響により、男性が「家計を支えなければならない」「弱音を吐いてはならない」といった「男らしさ」に縛られていることが一因として指摘されています。固定的な性別役割分担意識により相談や助けを求めることが難しく、支援につながりにくい男性もいることから、社会的要因を踏まえた包括的な観点からの支援が必要です。

また、様々な生きづらさを抱えやすいゲイ、バイセクシュアルといったセクシュアル・マイノリティの男性の自殺未遂経験者は、異性愛者の男性の６倍という調査結果※もあり、自殺総合対策大綱（2022 年改正）においても、セクシュアル・マイノリティ等に対する支援の充実が示されています。

※日高庸晴　厚生労働省科学研究費補助金エイズ対策政策事業「ゲイ・バイセクシュアル　男性の健康レポート 2015」より。

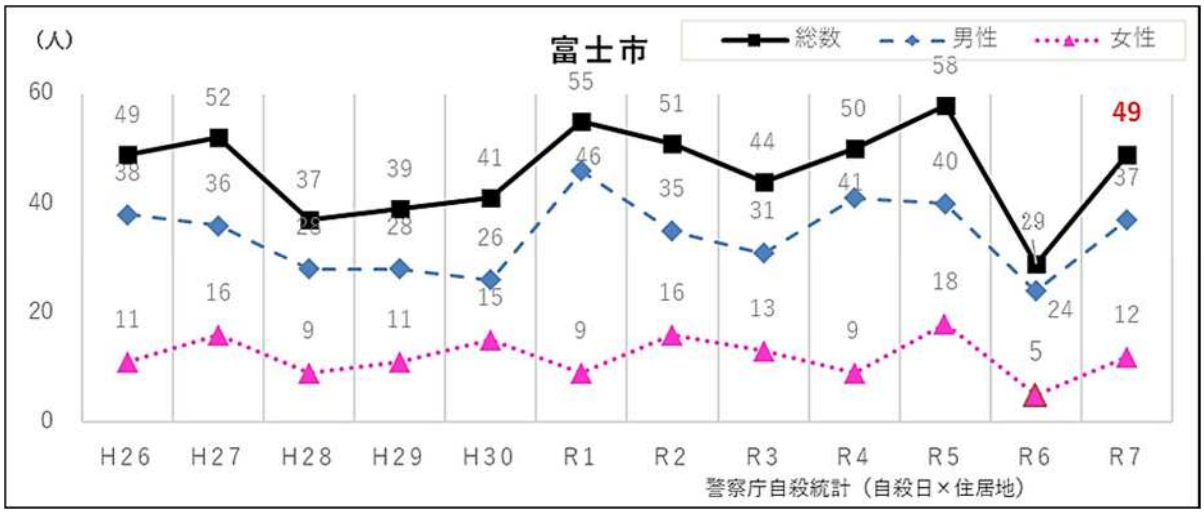
図３：全国の自殺者数の推移



出典：警察庁自殺統計

▶ 全国の自殺者数は、新型コロナウイルス感染症の影響下にあった令和２年以降は緩やかに増加傾向にありましたが、再び減少に転じ、令和７年度には２万人を下回り、統計開始以降、最少となりました。しかし、依然として、毎年約２万人が自殺に至り、男性の自殺者数が女性を大きく上回っています。

図４：富士市の自殺者数の推移



出典：警察庁自殺統計（自殺日×居住地）より富士市作成

▶自殺者数は年度により変動が大きくなっていますが、一貫して男性の自殺者数が女性を大きく上回っています。

SRHR の視点の必要性～誰もが自らの体、性、人生について主体的に選択するために

性差やライフステージに配慮しながら、予防や治療に反映する性差医療が注目されている中、自分の健康を守るためには、自身の心身や性差に対する知識、そして SRHR の視点を持つことが重要です。SRHR の概念をより多くの市民に周知し、誰もが当事者として正しい知識を持つことで、自分の体や性、そして人生について、主体的に選択できる力を育んでいくことが求められています。

（６）　困難を抱える人をめぐる状況

●単身世帯やひとり親家庭、非正規雇用者の増加などに伴い、生活困難を抱える人が増えている。特に女性は、虐待、性暴力、貧困など複合的課題を抱えやすく、コロナ禍で一層顕在化したため、2024 年に女性支援新法が施行された。本市でも単身世帯や母子世帯が増加し、女性の経済的自立支援が重要となっている。

●ＤＶ相談件数は増加傾向にあるが、ＤＶ被害者が「相談した」割合は減少しており、その相談先として公的機関は１割に満たないことから、相談窓口のより一層の周知や困難を抱える女性が相談しやすい環境整備、関係機関の連携による切れ目ない支援が求められる。

●どのようなマイノリティも暮らしやすい多様性を包摂するジェンダー平等社会の構築に向けて、高齢、障害、外国籍といったマイノリティの要素に、更に女性であることが重なることで困難を抱えるリスクが高くなることに着目した取組を進めることが重要である。

単身世帯やひとり親世帯の増加に伴う女性の経済的自立支援の重要性

家族形態や生き方が多様化し、超高齢社会を迎えた中、単身世帯やひとり親家庭、非正規雇用者の増加に伴い、経済的困窮や生活上の困難を抱える人が多くなっています。特に、近年の女性をめぐる課題は、被虐待経験や障害による生きづらさ、性暴力被害や生活困窮など複雑化・多様化・複合化しており、コロナ禍によりこうした課題が更に顕在化したと言われています。孤独・孤立対策の視点も含めた女性支援の強化を図るため、令和６年４月には、困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（女性支援新法）が施行されました。

本市においても、この 30 年間で単独世帯は 2.5 倍、母子世帯は 1.6 倍に増加し、家族のかたちが大きく変化しています（図１）。ひとり親世帯は母子世帯が父子世帯の７倍以上と圧倒的に多く（図１）、令和５年度富士市ひとり親家庭等実態調査によると、児童扶養手当の受給理由の 95%以上が母子家庭となっています。ひとり親世帯の大半を占める母子世帯は、パートやアルバイトで生計を立てざるを得ない世帯も多く、経済的に困難な状況に陥りやすくなっています（図２－１、２）。

また、高齢者の一人暮らしは女性の割合が高く、特に単身の高齢女性世帯の貧困率が高い状況から、現役世代の女性について、男女間賃金格差の解消や非正規雇用労働者の正規雇用への転換等の待遇改善や就業継続など、女性の経済的自立のための支援を行っていくことが、高齢期を見据えた対策という視点からも欠かせないものとなります。

図１：富士市の家族類型別世帯数

区分	総数 1)	構成比	核家族 2)	構成比	核家族以外の世帯	構成比	非親族世帯	構成比	単独世帯	構成比	(再掲)父子世帯	(再掲)母子世帯
平成2(1990)年	65,986	100	39,645	60.1	15,237	23.1	82	0.1	11,022	16.7	256	991
7(1995)	71,567	100	42,645	59.6	15,714	22.0	163	0.2	13,045	18.2	209	989
12(2000)	77,416	100	45,763	59.1	15,717	20.3	301	0.4	15,635	20.2	176	1,273
17(2005)(組替)	86,791	100	51,061	58.2	16,944	17.6	288	0.8	18,498	23.3	212	1,524
22(2010)	90,834	-	52,853	58.2	15,983	17.6	769	0.8	21,209	23.4	190	1,560
27(2015)	92,438	-	54,491	59.3	13,785	15.0	774	0.8	22,848	24.9	202	1,517
令和2(2020)年	97,177	-	55,946	57.6	12,140	12.5	867	0.9	28,127	28.9	226	1,612

1) 平成 22(2010)年以降には、世帯の家族類型「不詳」を含む。

2) 核家族世帯とは、夫婦の世帯及び親と子からなる世帯（父子世帯、母子世帯含む）。

※平成 17(2005)年(組替)の数値」は、富士川町との合併による「平成 22(2010)年 10 月１日現在の市域に基づいて組み替えた平成 17(2005)年の数値」である。

出典：令和２年国勢調査結果の概要（富士市）

▶令和２(2020)年は平成２(1990)年と比較して、単独世帯数は約 2.6 倍に増加しています。父子世帯数は大きく変わらない一方、母子世帯数は約 1.6 倍に増加しています。

図２－１：富士市のひとり親の雇用形態

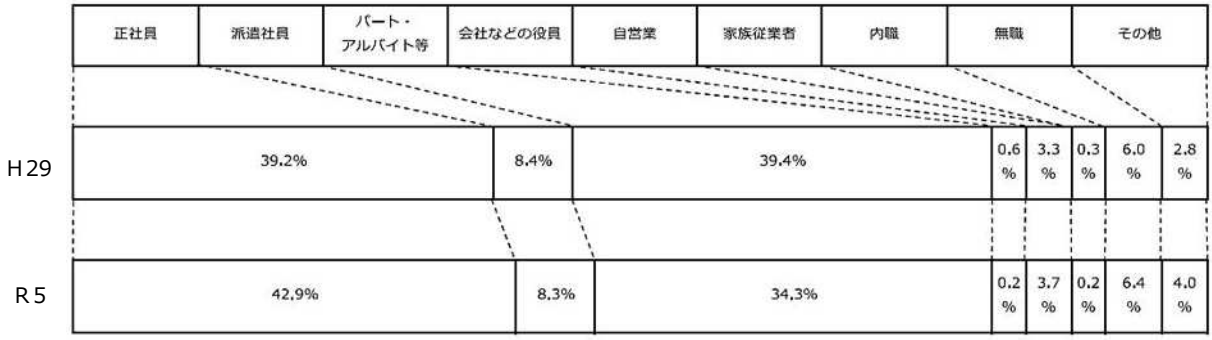
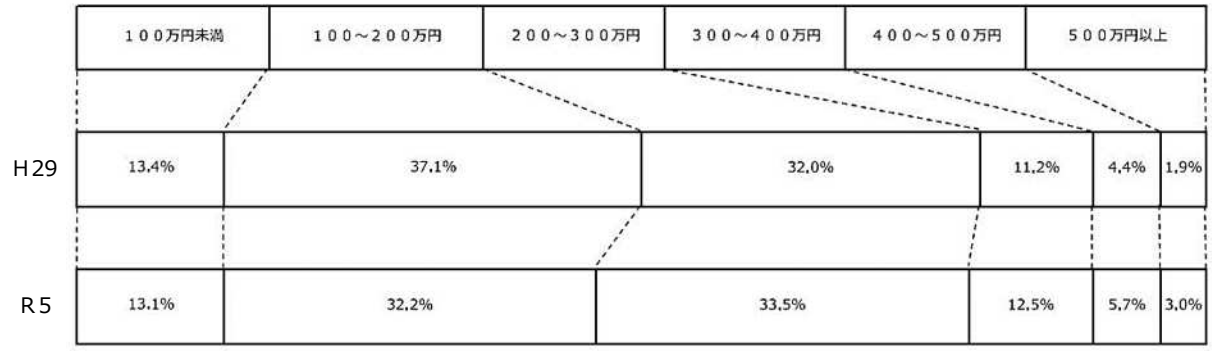


図２－２富士市のひとり親世帯の就労収入

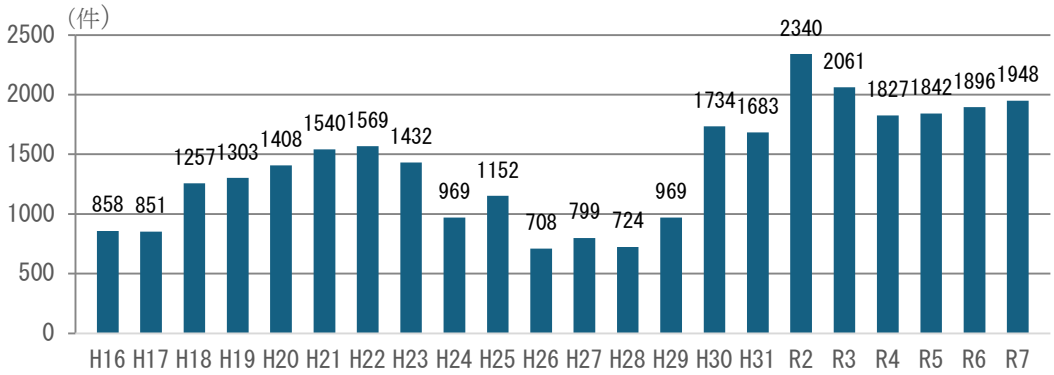


出典：令和５年度富士市ひとり親家庭等実態調査（富士市）

▶雇用形態は正社員が 42.9%（H29 から 3.7 ポイント増）で最も多く、次いで「パート・アルバイト」が 34.3%となっています。世帯の就労収入は「200～300 万円」33.5%、「100～200 万円」32.2%で、300 万円以下が全体の約８割を占めます。

配偶者等からの暴力（ＤＶ）や困難を抱える女性をめぐる本市の現状と課題

図３：富士市ＤＶ相談（配偶者暴力支援センター）相談件数



▶令和２年にコロナ禍で急増し、過去最多となった後、わずかに減少したものの、全体としては増加傾向にあります。

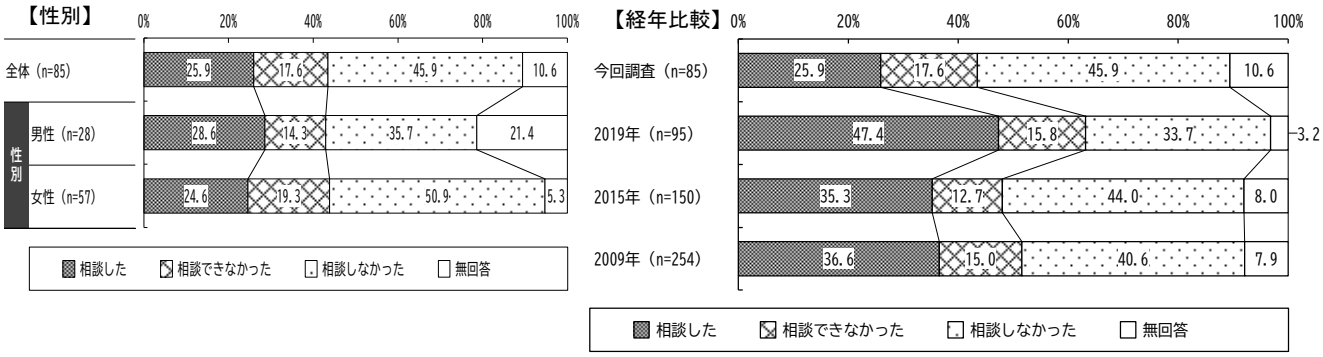
出典：富士市配偶者暴力支援センター「ＤＶ相談状況」より市民活躍・男女共同参画課作成（富士市）

富士市配偶者暴力相談支援センターへのＤＶ相談件数は、コロナ禍で急増し、その後はわずかに減少したものの、婦人（女性）相談員を配置した平成 14 年から、全体としては増加傾向にあります（図３）。件数増加の背景には、本市に配偶者暴力相談支援センターが設置されていることの周知が進み、ＤＶは身体的暴力だけを言うのではないという理解が浸透したためであると考えられ、被害者の早期支援とＤＶの根絶に向けて、周知・啓発が重要な役割を果たしています。

女性が抱える困難は、配偶者等からの暴力をはじめ、性的な被害や虐待、経済的な困難、障害等多岐にわたり、最初から適切な窓口に相談することが難しくなっています。過去１年に暴力を受けた経験がある人に相談の有無について聞いたところ、「相談できなかった」「相談しなかった」人は６割を超え、女性に限ると７割を超えます（図４－１）。その理由としては、「相談しても無駄だと

思った」が約３割と最も多くなっています（図４－２）。また、「相談した人」の相談相手は、家族、友人が６割以上に上り、公的機関は１割に満たないことから、公的機関に相談しやすい環境を整備するとともに、福祉や医療、就労支援などの関係機関が横断的に連携し、自立に向けて切れ目ない支援を行っていくことが重要です。

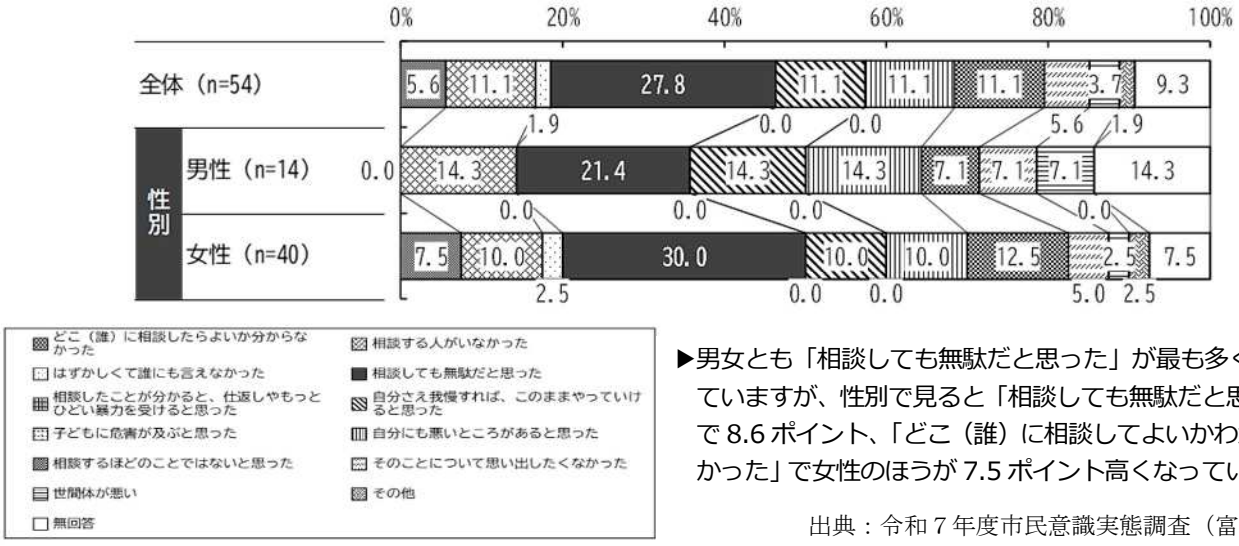
図４－１：富士市の暴力を受けたことを相談した割合（過去１年間に暴力経験のある人）



出典：令和７年度市民意識実態調査（富士市）

▶性別では男性のほうが「相談した」割合が 4.0 ポイント高く、経年変化では「相談した」の割合が減少し、「相談しなかった」の割合が増加しています。

図４－２：富士市の「暴力を相談できなかった、相談しなかった」理由



▶男女とも「相談しても無駄だと思った」が最も多くなっていますが、性別で見ると「相談しても無駄だと思った」で 8.6 ポイント、「どこ（誰）に相談してよいかわからなかった」で女性のほうが 7.5 ポイント高くなっています。

出典：令和７年度市民意識実態調査（富士市）

「マイノリティ」×「女性」に対する支援充実に向けて

また、高齢である、障害がある、外国人であるといったマイノリティに加え、女性であるという複数のマイノリティが重なることによって、さらに複合的に困難な状況に置かれるリスクが高くなることから、そのような人たちを取りこぼさずに支援していくため、それぞれの関係機関や担当部署がジェンダー平等についての理解を深め、多様性が尊重される環境をつくっていくことが求められます。どんなマイノリティも暮らしやすい、多様性を公正に包摂する社会こそが、ジェンダー平等社会のめざす姿です。

（７）　性の多様性をめぐる状況

●性のあり方はLGBT（LGBTQ）※1と呼ばれる特別な人だけの問題ではなく、すべての人に関わることから、近年、より広い概念であるSOGI※2が用いられ、すべての人が持つ性の多様性を尊重し合う社会を目指す考えが広がっている。

●LGBTの言葉の認知度が８割を超える一方、内容まで理解している人は５割未満と理解は十分ではない。人口の約１割とされるセクシュアル・マイノリティの存在を認識していない人は８割を超え、年代が上がるにつれてその割合は高くなり、当事者は偏見や無理解により生きづらさを抱えている。若年層では理解が進む一方、過去１年に自殺を考えた10代当事者は半数に上り、雇用の場にも理解不足による様々な壁が存在することから、教育現場や企業での理解促進、環境整備が重要である。また、本市のパートナーシップ・ファミリーシップ制度の認知度が低いことから、より一層の周知が求められる。

※１LGBT（LGBTQ）：レズビアン（女性同性愛者）、ゲイ（男性同性愛者）、バイセクシュアル（両性愛者）、トランスジェンダー（心と出生時の体の性別が一致しない人）、クエスチョニング（自身の性自認や性的指向が定まっていない、もしくは意図的に定めていない状態）またはクィア（既存の性のカテゴリーに当てはまらない、当てはめられたくない人）のアルファベットの頭文字を取った言葉で、セクシュアル・マイノリティの総称として用いられることもあります。

※２SOGI：性的指向（Sexual Orientation：好きになる性）、性自認（Gender Identity：自分の性別についての認識）、それぞれの英訳のアルファベットの頭文字を取った略称で、身体的な性などと共に、人間の性を構成する要素であり、LGBTQも含めたすべての人の性的指向と性自認の属性を表すもので、誰もが有している「性のあり方」を示す概念です。2006年に「ジョグジャカルタ原則（性的指向や性自認に関する国際人権法の適用に関する原則）」が採択されてからは、国際社会において国連の諸機関や世界各国の政策等で広く用いられています。

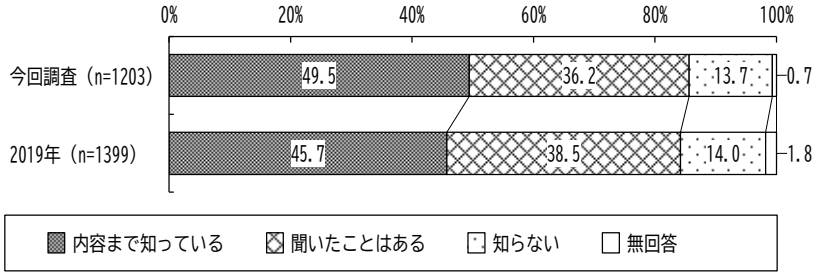
誰もが「多様な性」の構成員～LGBT（LGBTQ）からSOGIへ

社会には性別や年齢、国籍や障害など、それぞれの特性を持った様々な人が共に暮らしており、私たち一人ひとりがそれぞれ異なる特徴を持つように、性のあり方はLGBT（LGBTQ）と言われる一部の人に限った特別なことではなく、それぞれが持つ特性としてすべての人に関わることであり、誰もが「多様な性」の構成員のひとりです。LGBTという言葉を使用する背景には、セクシュアル・マイノリティに対する差別禁止や人権擁護を推進するといった問題意識がありますが、近年、すべての人が持つ性の多様性を説明する概念として、SOGIという言葉が広く用いられるようになってきています。LGBTからSOGIへの流れの背景には、性のあり方はグラデーションで、人の数だけ性のかたちがあり、セクシュアル・マイノリティを含むすべての人の性のあり方が尊重され、お互いを認め合うことで、性に関する差別や暴力をなくし、一人ひとりが自分らしく生きることができる社会の実現につながるという考え方があります。

LGBTの認知度の現状～正しい理解の促進と世代間格差の解消が課題

LGBTという言葉を耳にする機会が増え、市民の認知度も85％を超えていますが、「内容まで知っている」割合は49.5％と、まだまだ正しい理解が広まっているとは言えません（図１－１）。世代による差が顕著で、「内容まで知っている」割合は、男女とも20歳代以下では７割を超える一方、70歳代では約２割にとどまることから（図１－２）、世代に応じた啓発機会の充実が求められます。

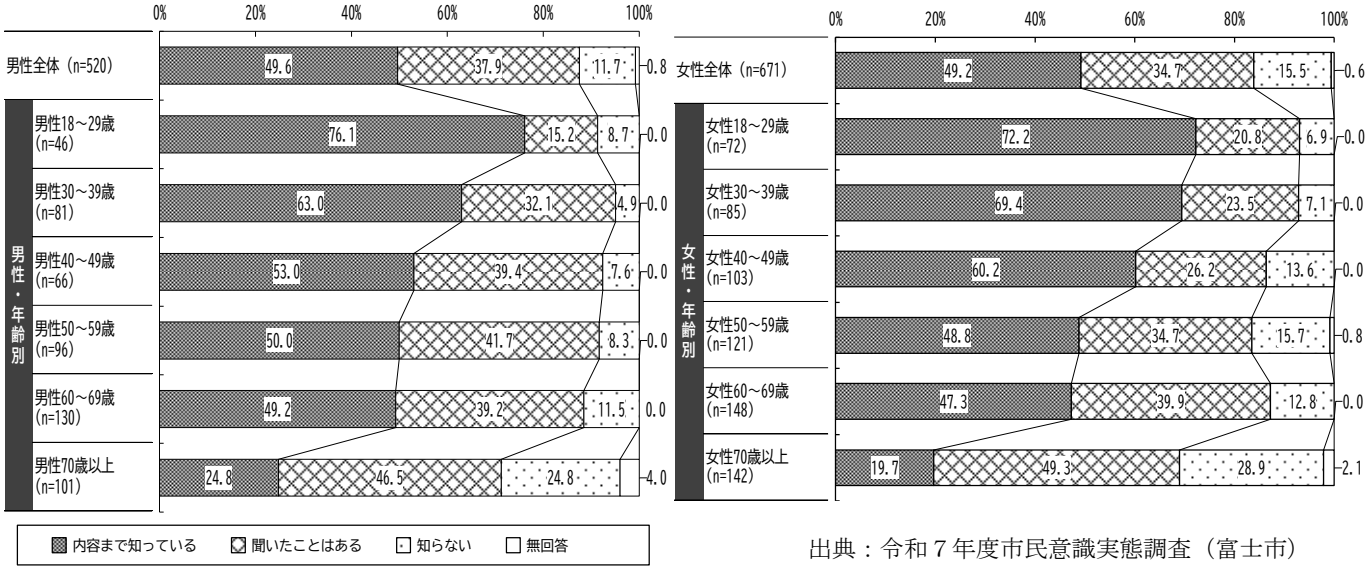
図１－１：富士市の「LGBT（性的少数者）」という言葉の認知（経年比較）



▶「内容まで知っている」が 3.8 ポイント増加しました。
▶認知度（内容まで知っている 49.5%＋聞いたことはある 36.2%）は 85.7%です。

※2019年の調査での選択肢は「言葉と意味の両方を知っている」「言葉は知っている」「知らない」。　出典：令和７年度市民意識実態調査（富士市）

図１－２：富士市の「LGBT（性的少数者）」という言葉の認知（性・年齢別）



出典：令和７年度市民意識実態調査（富士市）

▶男性、女性ともに 20 歳代以下では、「内容まで知っている」が７割を超えていますが、年齢が上がるにつれその割合が少なくなり、70 歳以上では２割前後にとどまっています。

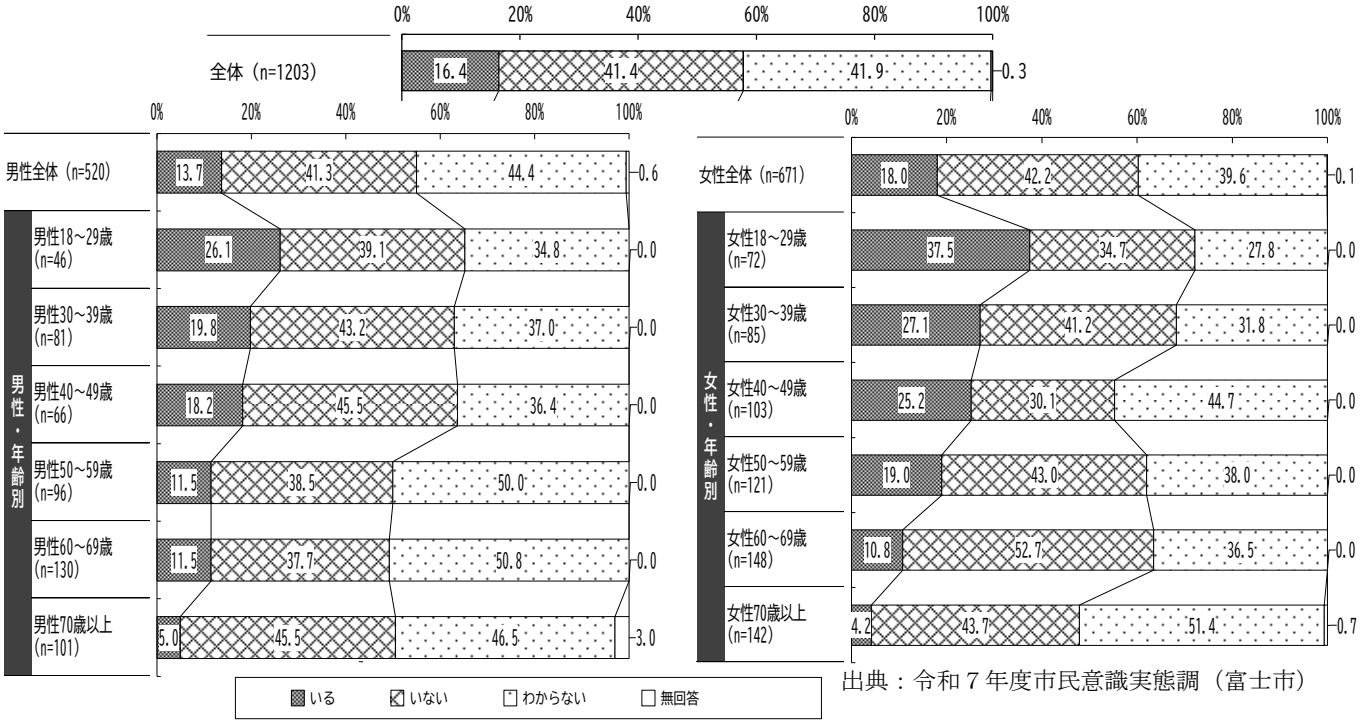
セクシュアル・マイノリティへの無理解や偏見による当事者の生きづらさ解消に向けて

調査によって差はあるもののセクシュアル・マイノリティの人は人口の 10%前後おり、左利きや AB 型の血液型の人とほぼ同じ割合であると言われています。それにもかかわらず、自分の周りにセクシュアル・マイノリティの人がいると認識していない人は８割を超え、年代が上がるにつれてその割合は高くなっています（図２）。理解不足や偏見から生じる何気ない言動や決めつけにより、セクシュアル・マイノリティの当事者は、学校や職場など様々な場面で生きづらさを感じています。

世代間で認識の差が大きいのは、若い世代では、LGBT に対する偏見や差別が少ない環境で育っており、カミングアウトに対する心理的障壁が低くなっていることや、セクシュアリティを表現する言葉や概念の多様化により、より柔軟で細かな自己定義や自己表現が可能になっているためであると推察されます。しかしながら、10 代のセクシュアル・マイノリティの約半数が過去１年で「自殺を考えたことがある」という衝撃的な調査報告※もあり、教育関係者や保護者、またこどもたちに対しても、性の多様性についての理解をより促進していくとともに、セクシュアル・マイノリティのこどもたちにとって障害となっている既存のルールを見直していくことが重要です。

※LGBTQ 子ども・若者調査 2022（認定 NPO 法人 ReBit）より。

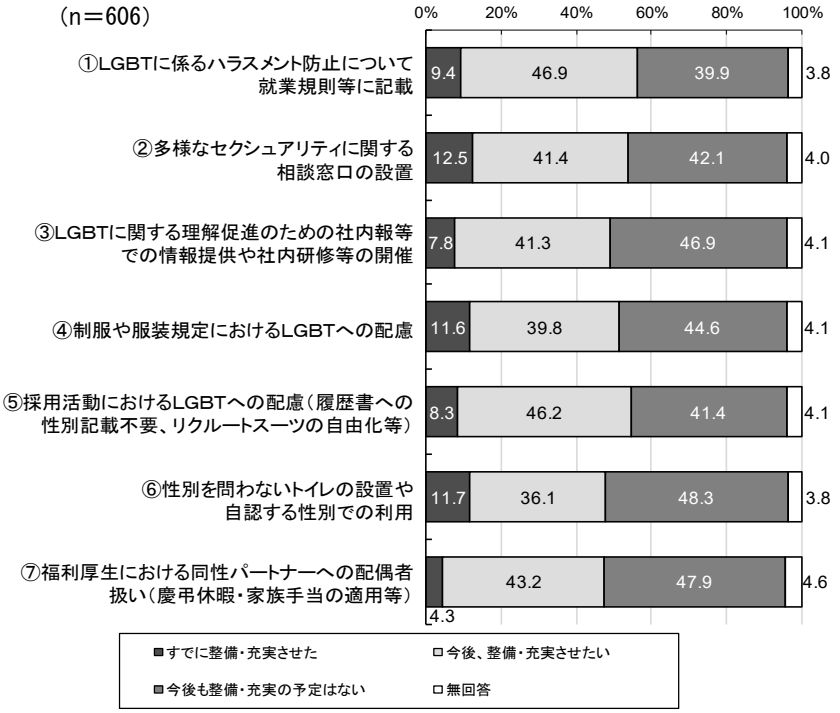
図２：富士市の「周りに LGBT など性的少数者がいるか」の認識状況（性・年齢別）



出典：令和７年度市民意識実態調（富士市）

▶周りに LGBT が「いる」との回答は全体で 16.4%に止まり、『いると認識していない人』（「いない」＋「わからない」）は 83.3%に上ります。年齢が上がるにつれて、「いる」の割合は少なくなり、18~29 歳では男性 26.1%、女性 37.5%に対して、70 歳以上では男性 5.0%、女性 4.2%となっています。

図３：市内事業所の LGBT の従業員が働きやすい職場環境のために整備・充実したこと



▶「すでに整備・充実させた」では「②多様なセクシュアリティに関する相談窓口の設置」12.5%、「今後、整備・充実させたい」では「①LGBT に係るハラスメント防止について就業規則等に記載」46.9%が最も高くなっています。

▶一方で、「今後も整備・充実の予定はない」は「⑥性別を問わないトイレの設置や自認する性別での利用」48.3%を筆頭に、最も少ない「①LGBT に係るハラスメント防止について就業規則等に記載」でも 39.9%と、すべての項目で約４～５割となっています。

出典：令和５年度事業者調査（富士市）

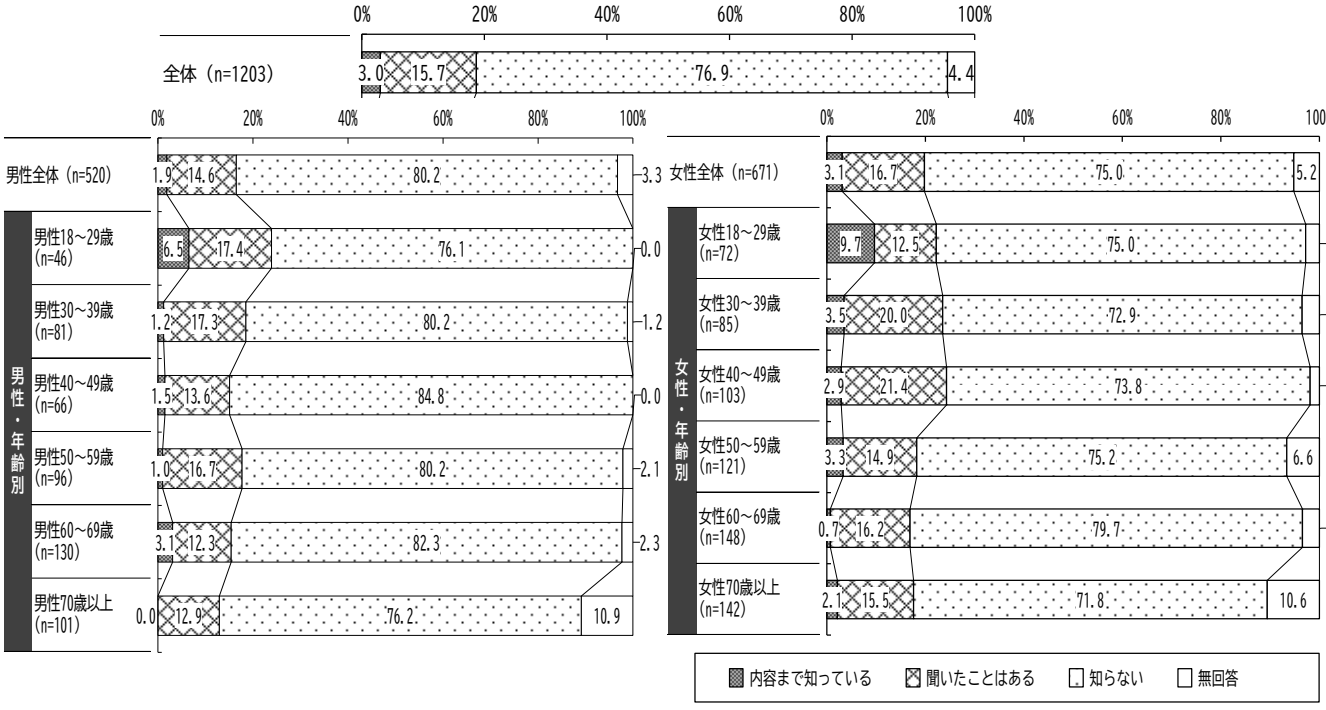
また、セクシュアル・マイノリティは雇用の現場で不利益を被りやすく、深刻な採用差別やハラスメントにより、貧困のリスクを抱えやすいことが指摘されています。就職の際に、履歴書の性別選択、面接時のスーツ、人事・面接官の無理解に基づく質問・対応など、男女の性別二元論や異性愛を前提としたルールの壁に直面するという当事者の声もあります。市内事業所に LGBT の従業員が働きやすい職場づくりのために整備・充実したことを聞いたところ、「相談窓口の設置」や「性

別を問わないトイレの設置」「制服や服装規定への配慮」の上位３項目でも約１割に止まり、「今後、整備・充実の予定はない」がどの項目でも約４～５割にも上ります（図３）。セクシュアル・マイノリティは特別な存在ではなく、確実に身近にいるとの認識を持ち、当事者を含めた多様な人材が活躍できる職場環境の整備を推進できるよう、市内企業に対して働きかけていくことが求められます。

パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度のさらなる周知の必要性

本市では、同性カップルや事実婚の人などを対象に、二人がお互いを人生のパートナーとして認め合うことを約束した関係であることを市に宣誓し、市が公的に証明する制度「パートナーシップ宣誓制度」を令和３年度に開始し、令和５年度からは、その子や親等を家族として届け出る「ファミリーシップ制度」を導入し、制度を拡充しました。しかし、当制度について「知らない」人が８割を占め、世代による認知度の差もあまり見られないことから（図４）、制度を必要とする人に情報が届くよう、また、セクシュアル・マイノリティをはじめとした、現在の婚姻制度を利用できずに（または利用せずに）、困難や生きづらさを抱えている人たちの思いに寄り添い、支援するという市の姿勢を広く伝えていけるよう、より積極的に当制度について周知を図っていく必要があります。

図４：「富士市パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度」の認知（性・年齢別）



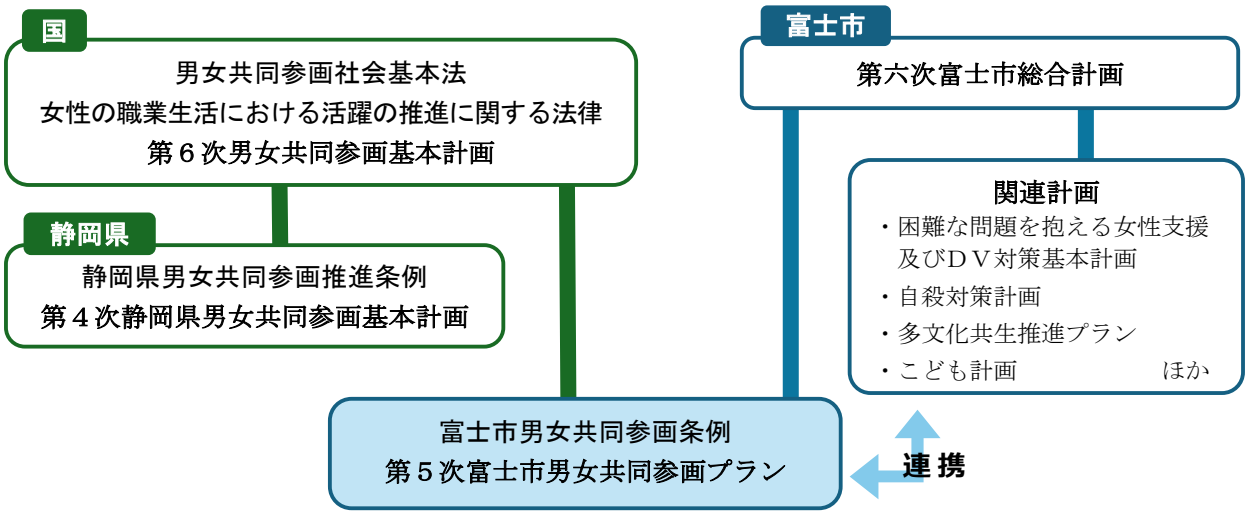
出典：令和７年度市民意識実態調査（富士市）

▶「内容まで知っている」は男性 1.9%、女性 3.1%、「聞いたことはある」男性 14.6%、女性 16.7%でやや女性が高い傾向にあります。男性 40 代で「知らない」が 84.8%と最も高くなっていますが、どの年代でも「知らない」が７割以上となっています。

第３章　プランの基本的事項

1　位置づけ

●本プランは、男女共同参画社会基本法第 14 条第３項に規定されている「市町村男女共同参画計画」に当たります。
●本プランは、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」第６条第２項に規定されている「市町村推進計画」を包括します。
●本プランは、富士市男女共同参画条例第 10 条に基づく計画です。
●本プランは、「第４次富士市男女共同参画プラン」を発展的に継承し策定しています。



2　期間

令和９（2027）年度から令和 13（2031）年度まで（５年間）

本プランは、社会情勢等の変化に対応するため、また、国の「第６次男女共同参画基本計画」及び県の「第４次静岡県男女共同参画基本計画」並びに市の最上位計画である「第六次富士市総合計画後期基本計画」の計画期間に合わせ、５年計画とします。

3　策定の視点

課題の整理

前章の「主な成果指標の状況による第４次富士市男女共同参画プランの評価」及び「各調査結果に基づく市の現状と課題」の７つの分野における分析から、**固定的な性別役割分担意識は変わりつつあるものの、アンコンシャス・バイアスが反映された不平等な制度や慣行が依然として社会のあらゆる場面に存在**しており、それが、「若年女性の大都市圏への流出拡大」や「性別による有償労働時間と無償労働時間のアンバランスによるワーク・ライフ・バランス及び女性活躍推進の遅れ」、「マイノリティの抱える困難な状況」といった、様々な課題の要因となっていることが明らかになりました。

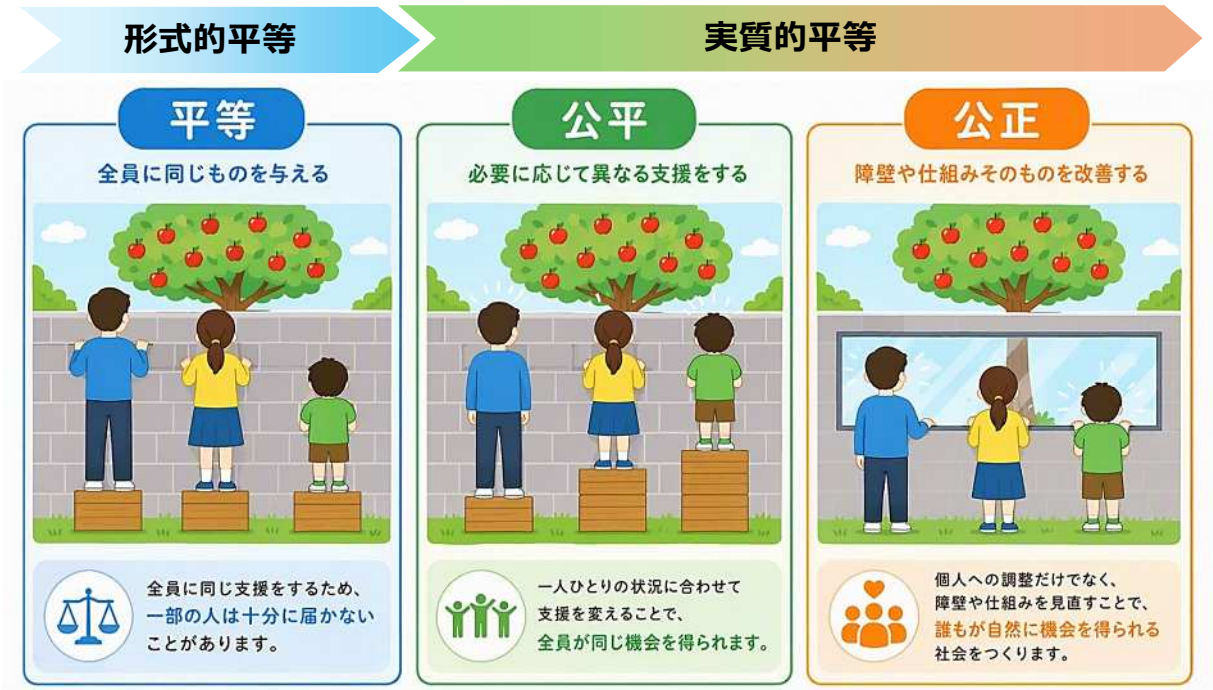
解決の手段

これらの課題はそれぞれが関連し合っており、課題解決のための重要な鍵となるのが、**すべての人が性別にかかわらず、互いにその生き方を尊重し、多様性を認め合い、誰もが個性と能力を発揮し、自分らしく活躍することのできる「ジェンダー平等（男女共同参画）社会」の実現**です。

重要な視点

「性別によって役割を分担する」社会から「男女が共同して参画する」社会へと変革するために、**法律や制度面の整備による「形式的平等」にとどまらず、アンコンシャス・バイアスの影響を受けた根強い固定的な性別役割分担やさまざまな分野に生じているジェンダー・ギャップを解消することで、「実質的平等」をめざし、「公平・公正」な視点によるジェンダー平等（男女共同参画）社会実現に向けた取組を加速させていくことが重要**です。

ジェンダー平等（男女共同参画）は、教育、就労、家事・育児、地域活性化など生活のあらゆる場面に横串を通す概念であるため、「第５次富士市男女共同参画プラン」を策定し、関連する部署が横断的に取組を推進することにより、**すべての施策にジェンダー平等の視点を反映させていきます**。



4　基本理念

本プランの基本理念は、富士市男女共同参画条例の基本理念に基づくものとします。

（1）固定的な性別役割分担意識にとらわれない一人ひとりの人権の尊重
（2）政策・方針の立案・決定への共同参画
（3）生涯にわたる心身の健康維持
（4）市民や事業者との協働

5　目標

男女共同参画社会の実現による
市民一人ひとりが多様な幸せ（ウェルビーイング※）を実感できるまち 富士

※**ウェルビーイング**：身体的にも、精神的にも、社会的にも、全てが満たされた状態にあること。単に病気ではないというだけでなく、自分らしくいきいきと生きられる持続的な幸福や満足感を意味します。

第４次富士市男女共同参画プランの目標として掲げられていた「男女共同参画社会の実現」は、富士市男女共同参画条例の目的であり、引き継いでいきます。

男女共同参画がめざすのは、すべての人が性別にかかわらず、互いにその生き方を尊重し、多様性を認め合い、誰もが個性と能力を発揮し、自分らしく活躍することのできるまちです。

市民一人ひとりがウェルビーイングを実感する上で、男女共同参画社会の実現こそが不可欠であるとの視点に立つとともに、めざすまちの姿をイメージしやすくすることで、市民にとって、より男女共同参画社会実現の重要性を共感しやすい目標とします。



6　横断的視点

本プランでは、すべての施策の推進に欠かすことのできない重要な視点として、以下の２つを横断的視点として位置づけます。

▸ ジェンダー平等の推進を通した、若者や女性に選ばれ、住み続けたい、働き続けたいと思える魅力的なまちの実現【第５次プランから新規】

地方から大都市圏への若年女性の流出が全国的に課題となっている中、静岡県では、日本人の「転出超過」が２年連続全国１位で、特に女性の流出拡大が顕著となっています。本市では、さらに若者の社会動態のジェンダー・ギャップが大きく、男性の転入超過の陰で深刻な女性の転出超過が可視化されにくくなっています。

若年女性の流出に歯止めをかけるためには、「アンコンシャス・バイアスに基づく制度・慣習の見直し」や「多様な働き方の選択肢や仕事と子育ての両立支援の充実」「政策・方針決定過程への女性の参画拡大」など、ジェンダー平等（男女共同参画）の実現が不可欠であり、すべての基本目標に関連する重要な視点となるため、第５次プランから新たに追加します。

▸ あらゆる分野でのアンコンシャス・バイアスの払拭と誰一人取り残さないジェンダー平等社会の実現【第４次プランから継続】

「男は仕事、女は家庭」に共感しない人の割合の増加など、表面的には固定的な性別役割分担意識が解消されつつある一方で、男女の不平等感の解消には至らず、依然として特に政治、経済分野において大きなジェンダー・ギャップが生じている背景には、より深い意識の層のアンコンシャス・バイアスの存在があります。

また、持続可能な開発目標（SDGs）で、「ジェンダー平等」は「５番目のゴール」として掲げられているだけでなく、全体の「目的」、17 のゴールすべてを実現するための「手段」としても位置付けられ、極めて重要なテーマとされており、SDGs の推進という国際的な動きに則って誰一人取り残さないジェンダー平等を推進していくことは、すべての基本目標に関連する重要な視点であるため、第４次から継続します。



SDGs から SWGs（持続可能なウェルビーイング目標）への移行を見据えて

持続可能な開発目標（SDGs）は目標期限を 2030 年までとしており、2030 年以降のポスト SDGs 時代を見据え、経済成長を前提とした「開発目標」から「人々の幸福（ウェルビーイング）」を中心に据えた目標への転換が提唱されています。

SDGs が数値化可能な指標で進捗を評価するのに対し、SWGs は人々が実際に幸福を感じているか、生活に満足しているかといった主観的・質的側面を重視します。

こうした世界的な動向を踏まえ、本プランの目標には、ウェルビーイングの概念を取り入れました。

7　施策体系とその考え方

■各調査結果に基づく市の現状と課題

第２章の７つの分野における現状分析で明らかになった課題は互いに関連し合っており、その解決に向けて、４つの「基本目標」の下に９つの「施策の方向」20 の「施策」を設け、体系化しました。

１　若年女性の大都市圏への流出拡大

・静岡県は日本人の転出超過２年連続全国１位。本市では、「若者回復率」男性 311.1％に対し、女性 2.2％とジェンダー・ギャップがより顕著である。

・希望する進学先・就職先の少なさや伝統的な価値観等により、女性の多様な生き方・働き方の選択肢が少ないことが、若年女性が地元を離れる要因となっている。

２　性別による固定的な役割分担意識と男女の平等感

・固定的な性別役割分担意識に賛成しない人の割合が上昇し、若年層を中心に市民意識が大きく変わりつつある一方で、依然として社会の多くの場面で男女不平等感が根強い。

３　ワーク・ライフ・バランス

・共働き世帯が増加する一方、依然として男性の長時間労働や女性への家事・育児負担の偏りが改善されないことが、ワーク・ライフ・バランスの実現を阻んでいる。

・男女とも「仕事も生活も両立」を理想とする市民が過半数に上るが、実現できている人は３割にとどまり、理想と現実のギャップが大きい。

４　女性活躍

・女性の就労が進む一方、女性の正規雇用比率が 20 代後半をピークに下がる「Ｌ字カーブ」や男女間賃金格差が課題となっている。

・市民が理想とする女性のライフコースは「両立コース」が「再就職コース」を上回ったが、現実では、「両立コース」を実現できている割合は約３割。また、女性管理職のいない事業所は約半数に上る。

５　男女の心身の健康

・女性特有の健康課題によるキャリア形成への影響や経済的な損失が顕在化している。

・男性の自殺者は女性の約２倍に上り、セクシュアル・マイノリティ男性ではさらにその割合が高い。

６　困難を抱える人をめぐる状況

・本市でも単身世帯・母子世帯が増加しており、生活困難に陥りやすい。

・本市のＤＶ相談件数は増加傾向にある一方、「相談しなかった・できなかった」ＤＶ経験者は６割を超える。

７　性の多様性をめぐる状況

・LGBT の言葉の市民認知度は 85％を超える一方で、自分の周りにいると認識していない人が８割を超え、理解不足や偏見から当事者は学校や職場など様々な場面で生きづらさを抱えている。

■横断的視点

継続　1　あらゆる分野でのアンコンシャス・バイアスの払拭と誰一人取り残さないジェンダー平等社会の実現

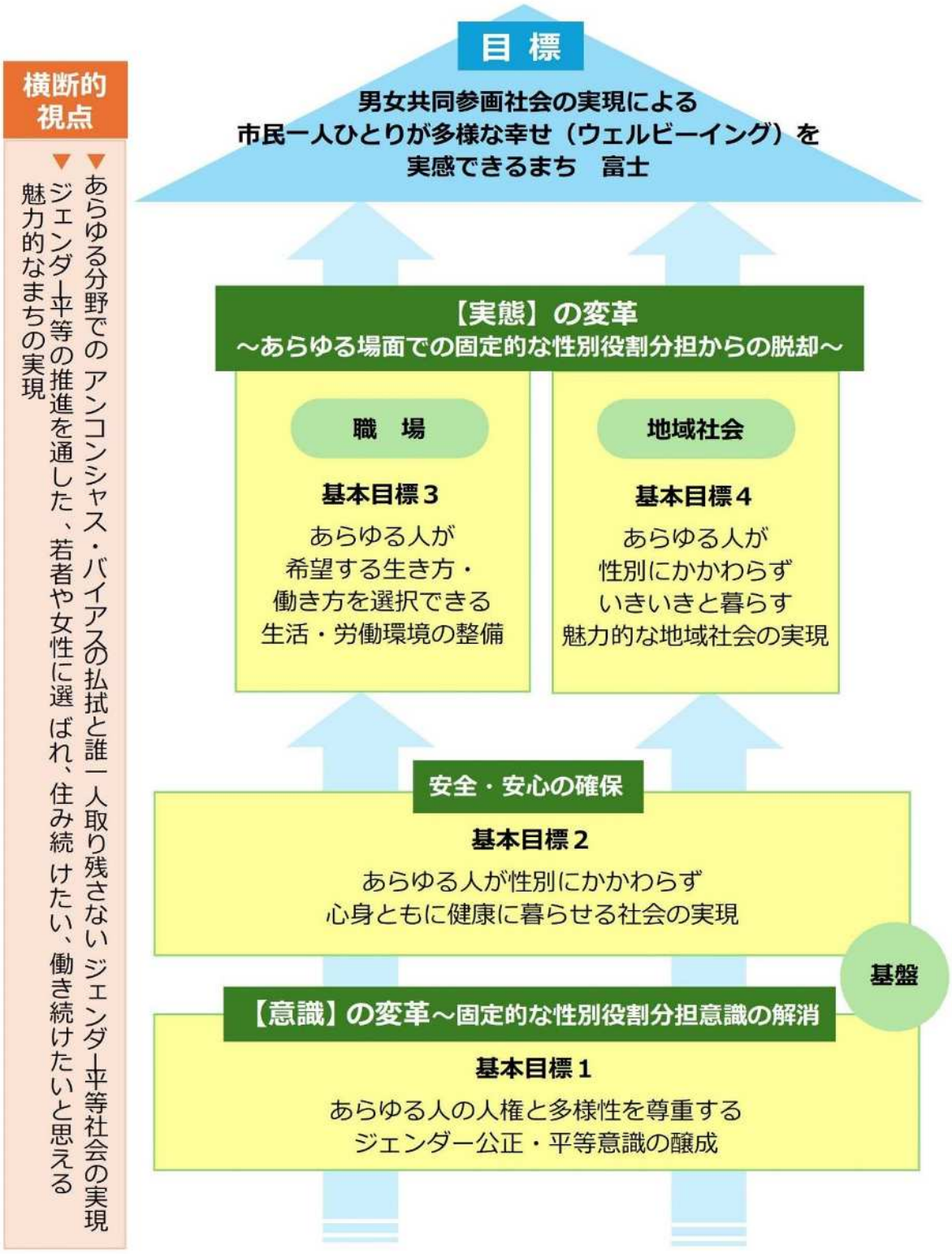
新規　2　ジェンダー平等の推進を通した、若者や女性に選ばれ、住み続けたい、働き続けたいと思える魅力的なまちの実現

横断的視点はすべての施策の推進に不可欠なものですが、施策を推進する上で「２」の横断的視点を意識する必要性が特に高く、女性に選ばれるまちの実現のために効果が高いと考えられる施策の方向を★印で示します。

■体系図

基本目標		施策の方向と施策
1 あらゆる人の人権と多様性を尊重するジェンダー公正・平等意識の醸成		**（１）ジェンダー平等（男女共同参画）に関する教育・啓発の充実** ①ジェンダー平等（男女共同参画）を推進する教育・学習機会の充実 ②性の多様性に関する理解促進
	★	**（２）アンコンシャス・バイアスに基づく制度・慣行の見直し** ①固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスの解消に向けた取組の推進 ②ジェンダー平等（男女共同参画）に関する調査に基づく現状分析と情報提供
2 あらゆる人が性別にかかわらず心身ともに健康に暮らせる社会の実現		**（１）ジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶** ①DV をはじめとするジェンダーに基づくあらゆる暴力根絶のための取組の推進 ②ジェンダーに基づくハラスメント根絶のための取組の推進
		（２）SRHR（性と生殖に関する健康と権利）の視点に立った生涯を通じた健康支援 ①SRHR（性と生殖に関する健康と権利）の普及啓発と支援 ②性差とライフステージに応じた健康課題への理解促進と支援
		（３）生活上の困難を抱える人が安心して暮らせる環境の整備 ①困難な問題を抱える女性やひとり親家庭等への支援 ②セクシュアル・マイノリティ、外国人、高齢者、障害者等の多様な市民が安心して暮らせる環境の整備
3 あらゆる人が希望する生き方・働き方を選択できる生活・労働環境の整備	★	**（１）仕事と育児・介護の両立支援とワーク・ライフ・バランス推進** ①多様で柔軟な働き方の推進による男性中心型労働慣行の見直し ②男性の家事・育児・介護等への参画促進 ③多様なニーズに対応した育児・介護支援体制の整備・充実
	★	**（２）労働の場における女性活躍の推進** ①就職・再就職・起業等、女性のキャリア形成・継続のための支援 ②事業所における女性の登用促進
4 あらゆる人が性別にかかわらずいきいきと暮らせる魅力的な地域社会の実現	★	**（１）政策・方針決定過程への女性の参画拡大** ①審議会等における女性の参画促進 ②まちづくり活動等の地域における女性の参画促進
		（２）地域・行政分野における男女共同参画の推進と推進体制の整備・充実 ①男女共同参画と多様性への配慮の視点に立った防災対策の推進 ②市民団体や関係組織との連携・協働推進 ③男女共同参画市役所の実現と拠点施設の機能充実

■概念図



「意識の変革」と「安心・安全の確保」を基盤として、職場と地域社会を両輪に、固定的な性別役割分担からの脱却が図られ、「実態の変革」につながることがイメージしやすいよう新たに概念図を設けました。施策に紐付けたどの取組も同時並行的に行っていくものですが、それぞれの取組がどういった役割を果たし、目標達成に寄与するものなのかを各部署が意識しやすくすることで、効果的な推進につなげていきます。

■文言の意図と体系図の考え方

▸「ジェンダー平等」と「男女共同参画」の定義について

「ジェンダー平等」と「男女共同参画」は、どちらも性別による格差や差別がなく、「男だから」「女だから」という理由で生き方や働き方、意思決定の機会が制限されることなく、誰もが同じように尊重され、対等な立場で、社会のあらゆる分野に参画し、責任を分かち合い、権利、機会を平等に得られる状態のことを言い、めざす社会の姿は同じです。

持続可能な開発目標（SDGs）では、「ジェンダー平等」を５番目のゴールとして掲げているばかりでなく、いずれの目標を達成するためにも不可欠なものであると位置付けています。令和２年、国から「SDGs未来都市」に選定された本市にとって、ジェンダー平等は積極的に取り組むべき課題であり、国際的な潮流や全市を挙げた取組の推進により、令和７年度市民意識調査の認知度においては「ジェンダー平等」が「男女共同参画」を上回る結果となりました。

こうした状況を踏まえ、第５次プランにおいては、より国際的、普遍的と言える「ジェンダー平等」の文言を基本的に使用することで、男女共同参画の取組は、SDGs で重要なテーマとして位置づけられているジェンダー平等実現のための取組そのものであり、本市も国際的な動きと歩みを共にしていくという姿勢を打ち出していきます。

一方で、法律や条例に基づき「男女共同参画」が使用されている事業や、「男女共同参画」という名称に馴染みのある事業などに関連する文脈などでは、これまでの歩みを踏まえ、引き続き「男女共同参画」の文言を使用しています。

▸「ジェンダー平等」に含まれる「公平・公正」の視点について

表面的な固定的性別役割分担意識は変化しつつあり、制度的には整備が進んでいるものの、依然として実際にはさまざまな場面でジェンダー・ギャップが解消されていない現状を踏まえ、第５次プランでは、「形式的平等」にとどまらず、「実質的平等」へと進化させることを目指すため、「ジェンダー平等」の「平等」には、結果としての「平等」を意味する「公平・公正」の概念を含むものとします。

近年、企業でも従来の「Ｄ＆Ｉ」（Diversity（多様性）＆Inclusion（包括性・包摂性））に「Equity（公平／公正性）」をプラスした「ＤＥ＆Ｉ」の概念が浸透し、取組が広がっています。社会全体が、すべての人を画一的に捉え等しく扱う「形式的平等」から、一人ひとりに違いがあることを前提とした「実質的平等」を重視する方向へとシフトしつつある中、本市においても、「ジェンダー平等」の名のもと、個々の状況に合わせた配慮やポジティブ・アクションを行う「ジェンダー公平」、さらに、すべての人がジェンダーという固定的な枠組みにとらわれないよう、社会のあり方自体を変えていく「ジェンダー公正」を視野に入れた取組を進めていきます。

▸誰一人取り残さないジェンダー平等社会をめざし、男女共同参画の視点から「あらゆる人」を対象にしたプランであることを示すために

男女共同参画は教育、就労、家事・育児、地域活性化など生活のすべての分野に横串を刺す概念で、女性や特定の人にとってのものではなく、男性も含めたすべての人が暮らしやすい多様な幸せ（ウェルビーイング）を実現する社会の形成に寄与するものです。SDGs にあるように、男女共同参画の視点から、さまざまなマイノリティを含む多様な市民を「誰一人取り残さない」ようジェンダー平等推進の取組を進めていく姿勢を明確にするとともに、市民一人ひとりに自分事として捉えてもらうため、すべての基本目標に「あらゆる人」を主語として入れています。

8　主な成果指標

■横断的視点

No.	指標	基準値	目標値
①	【新】若者回復率（女性） （15～24 歳の転出超過数に対する 25～34 歳の転入超過数）	女性 2.2% (参考値)男性 311.1% (令和 3～７年度住民基本台帳)	女性 10.0%

※若者回復率（再掲）：兵庫県豊岡市が人口ビジョン及び総合戦略において独自に定義した指標で、豊岡市の定義は「10～19 歳の転出超過数に対する 20～29 歳の転入超過数の比率」。富士市においては、女性は 20~24 歳の転出超過数が最も多く、25~34 歳で若干の回復傾向が見られることから、「15～24 歳の転出超過数に対する 25～34 歳の転入超過数」と定義する。（転出数と転入数の比較であり、実際に転出した本人が戻ってきているということ示すものではない。）

■基本目標１
あらゆる人の人権と多様性を尊重するジェンダー公正・平等意識の醸成

（１）ジェンダー平等（男女共同参画）に関する教育・啓発の充実

No.	指標	基準値	目標値
②	【新】「男女共同参画の視点からのキャリア教育授業」実施校数	28 校 (令和８年度)	32 校
③	LGBT について言葉と意味の両方を知っている人の割合	49.5% (令和７年度市民意識実態調査)	70.0%

（２）アンコンシャス・バイアスに基づく制度・慣行の見直し

No.	指標	基準値	目標値
④	「男は仕事、女は家庭」と決めつける考えに賛同しない人の割合	63.0% (令和７年度市民意識実態調査)	80.0%
⑤	社会全体で「男性と女性は平等に扱われていると思う」と答えた人の割合	17.0% (令和７年度市民意識実態調査)	25.0%

■基本目標２
あらゆる人が性別にかかわらず心身ともに健康に暮らせる社会の実現

（１）ジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶

No.	指標	基準値	目標値
⑥	【新】市に配偶者やパートナーからの暴力の相談窓口があることの認知度	25.5% (令和7年度 DV 市民アンケート)	35.0%

（２）SRHR（性と生殖に関する健康と権利）の視点に立った生涯を通じた健康支援

No.	指標	基準値	目標値
⑦	【新】SRHR（セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス／ライツ）の言葉を知っている人の割合	16.0% (令和７年度市民意識実態調査)	30.0%
⑧	子宮頸がん検診受診率（20～69 歳） 【新】乳がん検診受診率（40～69 歳）	子宮頸がん 21.0% 乳がん　17.2% (令和７年度)	子宮頸がん 23.5% 乳がん　20.0%
⑨	自殺死亡率 （人口 10 万人当たりの自殺者数）	男性 27.99、女性 9.13 (警察庁自殺統計令和３～７年平均)	男性 25.21、女性 8.22

（３）生活上の困難を抱える人が安心して暮らせる環境の整備

No.	指標	基準値	目標値
⑩	ユニバーサル就労認定企業数（累計）	340 社 (令和８年４月１日現在)	540 社
⑪	【新】「市パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度」を知っている人の割合	18.7% (令和７年度市民意識実態調査)	30.0％

■基本目標３
あらゆる人が希望する生き方・働き方を選択できる生活・労働環境の整備

（１）仕事と育児・介護の両立支援とワーク・ライフ・バランス推進

No.	指標	実績	目標値
⑫	「ワーク・ライフ・バランス」の内容を知っている事業所の割合	61.2% (令和５年度事業者調査)	80.0%
⑬	男性の育児休業取得率※	47.3% (令和５年度事業者調査)	85.0%
⑭	育児について、夫と妻の負担が同程度と思う市民の割合	11.7% (令和７年度市民意識実態調査)	15.0%
⑮	【新】介護・看護を理由とした離職率	男性 1.3%、女性 4.8% (令和４年度総務省統計局就業構造基本調査)	男女 0.0%

※育児休業には「産後パパ育休」（令和４年 10 月創設）を含む。政府は民間企業における男性育児休業取得率の目標を「2030 年度までに 85%」としている。

（２）労働の場における女性活躍の推進

No.	指標	実績	目標値
⑯	市の女性有業率※（15～64 歳）	70.9% (令和４年度総務省就業構造基本調査)	80.0%
⑰	女性管理職がいる事業所の割合	40.9% (令和５年度事業者調査)	50.0%

※有業率（再掲）：総務省統計局が実施する「職業構造基本調査」により算出された仕事をしている人の割合。

■基本目標４
あらゆる人が性別にかかわらずいきいきと暮らせる魅力的な地域社会の実現

（１）政策・方針決定過程への女性の参画拡大

No.	指標	実績	目標値
⑱	審議会等への女性登用率	37.9% (令和８年４月１日現在)	40.0%以上 60.0%未満
⑲	女性の町内会・区長※の割合	3.1% (令和８年４月１日現在)	8.0%

※富士市では、自治会組織は「町内会（主に旧吉原市地区）」または「区（主に旧富士市地区・旧鷹岡町地区・旧富士川町）」と呼ばれている。

（２）地域・行政分野における男女共同参画の推進と推進体制の整備・充実

No.	指標	実績	目標値
⑳	【新】女性役員がいる自主防災会の割合	81.0% (令和７年度)	90.0%
㉑	【新】市職員（一般行政職等）の主幹職以上の女性職員の割合	16.3% (令和８年４月１日現在)	20.0%

第４章　施策の展開

基本目標１

あらゆる人の人権と多様性を尊重する ジェンダー公正・平等意識の醸成

「男は仕事、女は家庭」といった固定的な性別役割分担意識に賛同しない人の割合が増え、表面的には人々の意識は変化しつつあります。しかしながら、依然として、社会のさまざまな場面で男女のジェンダー・ギャップが解消されていない現状の背景には、無意識の思い込みであるアンコンシャス・バイアスの存在があります。「形式的平等」にとどまらず、アンコンシャス・バイアスを払拭し、実際に生じているジェンダー・ギャップを解消するという「実質的平等」の視点に立ち、ジェンダーという枠組みにとらわれない、ジェンダー公正・平等の意識を市民に醸成することで、特定の人や性別にかかわらず、あらゆる人の人権と多様性を尊重する社会をめざします。

施策の方向

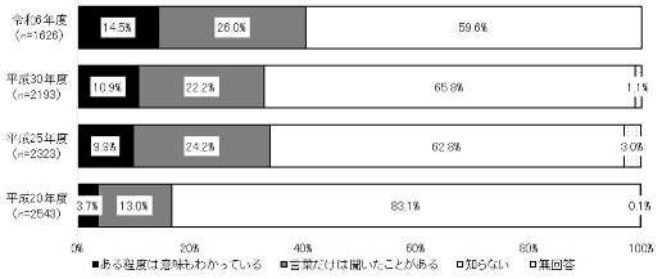
（１）ジェンダー平等（男女共同参画）に関する教育・啓発の充実

■現状と課題

固定的な性別役割分担や無意識の思い込みであるアンコンシャス・バイアスは、それぞれの経験や育ってきた環境などにより、幼少期から形成され、将来の進路選択や職業選択に大きな影響を及ぼすことから、幼い頃から、ジェンダー平等に関する意識を育むことが肝要です。

令和６年度に行った「中学生意識調査」では、「男女共同参画」の言葉の認知度は 40.5％と、年を追うごとに高くなる傾向にあるものの、「市民意識調査」の認知度 82.5％と比べると半数に止まり、中学生には「男女共同参画」の言葉に馴染みがないことがわかります。一方で、「男は仕事、女は家庭」に代表される固定的な性別役割分担意識については、中学２年生の約７割が「反対」と回答しており、過去約 10 年間で、「賛成」と「反対」の割合が入れ替わり、言葉の認知度にかかわらず、子どもたちの意識は大きく変化していることがうかがえます（17 ページ参照）。

中学２年生の「男女共同参画」の認知度



出典：令和６年度中学生意識調査（富士市）

また、SDGs に関する教育により、子どもたちの「ジェンダー平等」の認知度が高くなっていることから、「男女共同参画」も「ジェンダー平等」と同じ意味を持つことを伝え、社会に存在する不平等の存在への気づきを促すなど、「ジェンダー平等（男女共同参画）」が、誰もが自分らしい生き方を選択するために不可欠なものであるとの認識を育むための教育・啓発が求められています。

併せて、世代を問わず、無意識のうちに抱いてしまう偏ったものの見方や考え方に気づかないことで、偏見に基づく言動で相手を傷つけたり、多様性を阻害したりするおそれがあるため、誰もが、自らの持つアンコンシャス・バイアスを自覚し、行動できるよう、生涯にわたり、ジェンダー平等や男女共同参画について学ぶ機会を提供することが重要です。

また、性の多様性について、「LGBT」という言葉の市民の認知度は 85％を超えましたが、「自分の

周りにセクシュアル・マイノリティの人がいる」と認識している人は16.4%と低く、多くの人が自分に関係ないこととして捉えている現状がうかがえます。世代による差が顕著で、「LGBT」の言葉を「内容まで知っている」割合は、男女とも20歳代以下では7割を超える一方、70歳代では約2割にとどまり、世代が上がるにつれて、自分の周りにセクシュアル・マイノリティの人がいると認識している割合も下がっています（36～37ページ参照）。

理解不足や偏見から生じる何気ない言動や決めつけにより、セクシュアル・マイノリティの人が生きづらさを感じることがないよう、学校・地域・職場など、あらゆる場面で、性の多様性に対する正しい理解を深めるとともに、性の多様性は、LGBTと言われる一部の人に限った特別なことではなく、誰もが「多様な性」の構成員の一員であるとの認識を持てるようにすることの重要性が高まっています。世代間の認識の差が大きいことを踏まえ、出前講座の手法も取り入れるなど、これまで情報が届きにくかった世代への周知に努め、より効果的な啓発を進めていくことが求められます。

■成果指標

No.	指標	基準値	目標値
②	【新】「男女共同参画の視点からのキャリア教育授業」実施校数	28校 (令和8年度)	32校
③	LGBTについて言葉と意味の両方を知っている人の割合	49.5% (令和7年度市民意識実態調査)	70.0%

■施策

①ジェンダー平等（男女共同参画）を推進する教育・学習機会の充実

ジェンダー平等（男女共同参画）に関する理解を促進するため、幼少期から成年期まで、生涯にわたり、さまざまな機会を通して、対象となる性別・年代に応じた教育・学習機会を提供します。

【主な事業】

- ●ジェンダー平等（男女共同参画）を推進する学校教育の充実
  （男女共同参画の視点からのキャリア教育授業など）
- ●ジェンダー平等（男女共同参画）を推進する社会教育の充実（男女共同参画プラン推進講演会など）
- ●ジェンダー平等（男女共同参画）を推進する家庭教育の充実
- ●ジェンダー平等（男女共同参画）を推進する幼児教育の充実
- ●ジェンダー平等の土台となる人権教育の充実

②性の多様性に関する理解促進

セクシュアル・マイノリティ当事者が、無理解や偏見による言動で生きづらさを感じることのないよう、さまざまな媒体を通じて、性の多様性に関する理解を促進するための広報・啓発活動を展開します。

【主な事業】

- ●性の多様性理解促進のための普及・啓発（人権講演会、出前講座など）
- ●セクシュアル・マイノリティに関する市民活動への支援

施策の方向

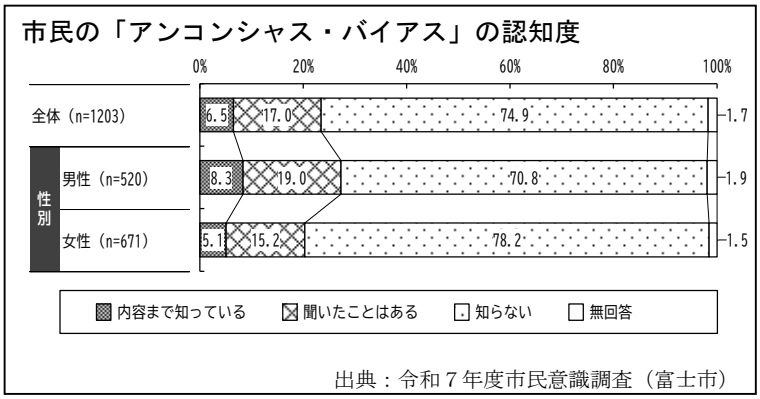
（２）アンコンシャス・バイアスに基づく制度・慣行の見直し

■現状と課題

「男は仕事、女は家庭」というように男女の役割を固定的に考えることについて、令和７年度の市民意識調査では、『同感しないほう』が６割に上り、『同感するほう』の約２倍となりました。一方で、「各分野の男女の平等感」については、依然として、「政治の場」や「社会通念・習慣・しきたり」「社会全体」で約７割が、「家庭生活」や「職場」においても約５割が『男性が優遇』と感じています（17～18 ページ参照）。

表面的な意識や法律・制度が変化しているにもかかわらず、実態では男女の不平等感にあまり改善が見られないのは、深層的、無意識的に存在している固定的性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスが反映された不平等な社会制度や慣行によるもので、それがジェンダー平等の推進を阻む大きな要因となっていることが明らかになってきました。

「アンコンシャス・バイアス」の認知度は約２割とまだ低いため、まずは誰もがアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）を持っていることへの気づきを促し、その弊害を払拭できるよう、性別や年代を考慮し、きめ細かな広報・啓発に取り組んでいく必要があります。



また、各種調査を実施することで、アンコンシャス・バイアスに基づく制度や慣行を洗い出すとともに、その結果を市民や事業所などに対して、わかりやすく情報提供し、課題を共有することで、行動変容につなげるための取組を進めていくことが重要です。

■成果指標

No.	指標	基準値	目標値
④	「男は仕事、女は家庭」と決めつける考えに賛同しない人の割合	63.0% (令和７年度市民意識実態調査)	80.0%
⑤	社会全体で「男性と女性は平等に扱われていると思う」と答えた人の割合	17.0% (令和７年度市民意識実態調査)	25.0%

■施策

①固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスの解消に向けた取組の推進

市民の固定的な性別役割分担意識の解消を図るため、機会を捉え、さまざまな媒体により、わかりやすい広報・啓発活動を展開するとともに、アンコンシャス・バイアスへの気づきを促すための調査や情報提供を行います。

【主な事業】

- ●男女共同参画に関する情報誌やパンフレットの発行（女と男の情報誌「きらり」発行など）
- ●【新】行政活動におけるアンコンシャス・バイアス解消の促進
- ●男女共同参画宣言都市の周知
- ●男女共同参画に関する図書の企画展の開催

②ジェンダー平等（男女共同参画）に関する調査に基づく現状分析と情報提供

固定的な性別役割分担意識の解消に向けた施策の展開や次期プランの策定等に活用するため、市民の男女共同参画に関する意識・実態を把握する各種調査の実施や分析、国や県などの情報や統計資料の収集を行い、広く市民に情報提供します。

【主な事業】

- ●男女共同参画に関する各種意識実態調査の実施（市民意識実態調査、事業所調査など）
- ●地区における男女共同参画に関する調査の実施
- ●ＤＶに関する実態把握調査の実施

基本目標２

あらゆる人が性別にかかわらず 心身ともに健康に暮らせる社会の実現

ジェンダーに基づく暴力や、性別によって異なる健康課題、何らかのマイノリティであることに加え女性であることによって複雑化する生活上の困難など、性差を根拠としたさまざまな生きづらさを抱えている人がいます。それぞれが置かれている実情に合わせた支援を行い、多様性が公正に包摂される環境整備を進めることで、男女共同参画社会実現の基盤となる、あらゆる人が安全で安心して暮らせる社会の実現をめざします。

施策の方向

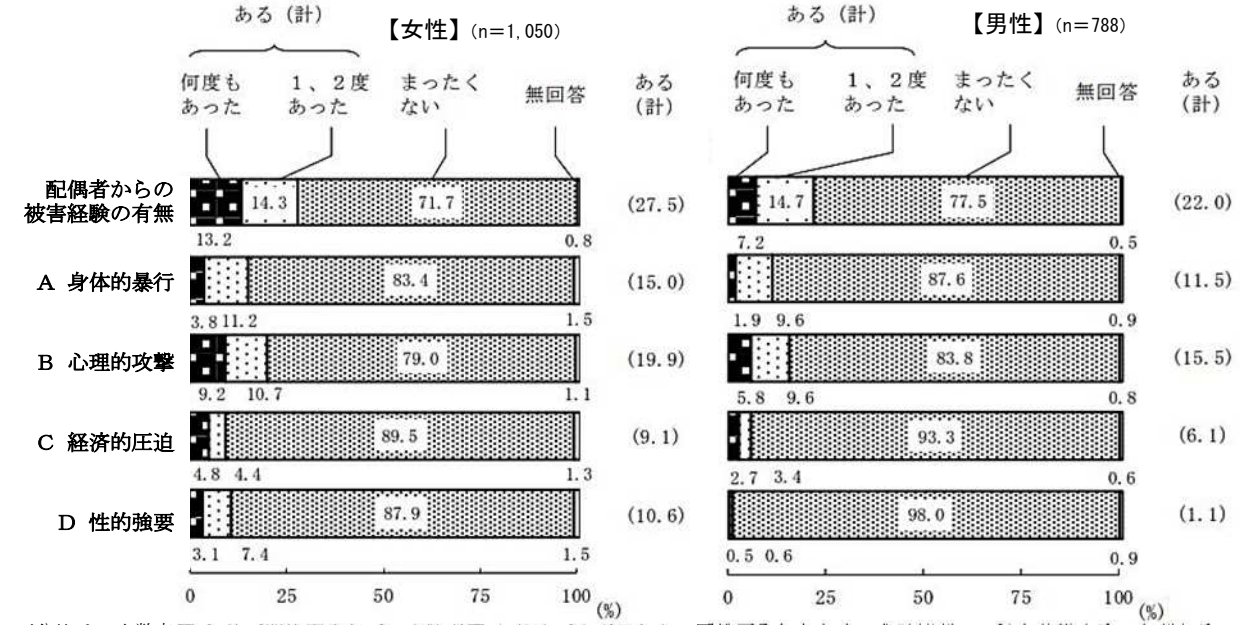
（１）ジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶

■現状と課題

ＤＶ（ドメスティック・バイオレンス）、性犯罪・性暴力、ストーカー行為、セクシュアル・ハラスメント等、ジェンダーに基づく暴力は、重大な人権侵害であり、ジェンダー平等社会を実現する上で、根絶するべき重要な課題です。

結婚したことのある女性の 27.5%、男性の 22.0%は配偶者からの被害を受けたことがあり、女性の 13.2%、男性の 7.2%は何度も受けており、身体的暴行、心理的攻撃、経済的圧迫、性的強要のすべての行為で、女性のほうが被害経験者の割合が高くなっています。ジェンダーに基づく暴力は、男女ともに被害者や加害者となりうるものですが、肉体的、経済的、社会的に優位に立つ男性から女性に対して行われることが多くなっています。

配偶者からの被害経験の有無（全国）



百分比は、小数点第 2 位で四捨五入して、小数点第 1 位までを表示した。四捨五入したため、合計値が 100%を前後することがある。

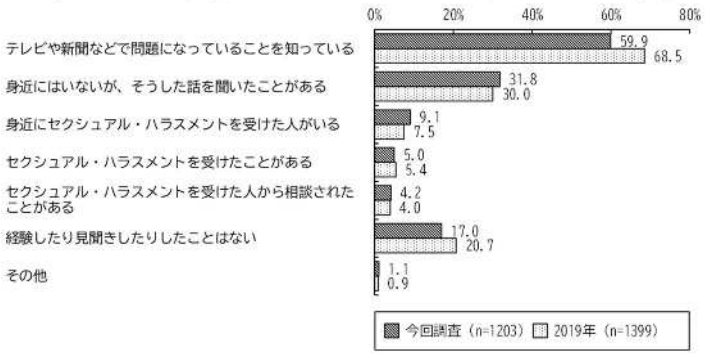
出典：令和５年度男女間における暴力に関する調査（内閣府男女共同参画局）

ジェンダーに基づくあらゆる暴力は決して許されるものではないという意識を醸成し、肉体的暴力に限らず、精神的、経済的、性的な暴力も「暴力」であるという認識を持てるよう、世代を問わず、特に若年層を含めた広報・啓発活動を推進していくことが重要です。

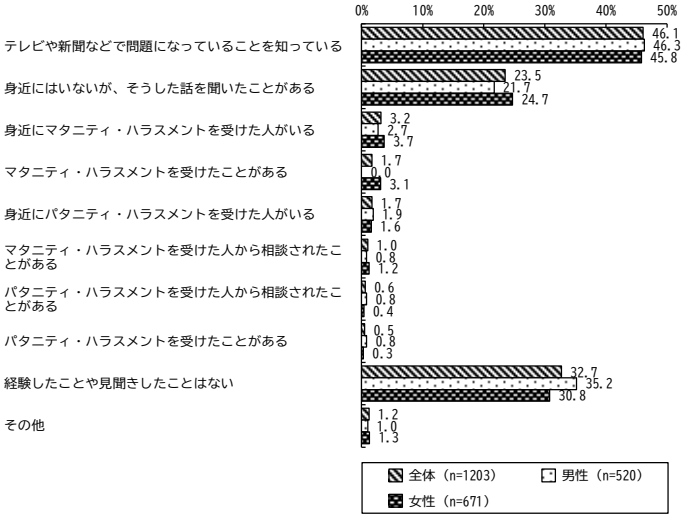
過去１年間に暴力を受けた経験がある人の６割が相談しておらず、経年変化では相談しなかった人の割合が増加していることを踏まえ（34～35 ページ参照）、被害者が安心して相談し、解決につなげられるよう、相談窓口を周知し、相談機関の連携推進など、より一層利用しやすい体制を整備していくことが求められています。

また、令和７年度市民意識実態調査では、ジェンダーに基づくハラスメントについて、「テレビや新聞などで問題になっていることを知っている」割合は、「セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）」59.9%、「マタニティ・ハラスメント（マタハラ）」または「パタニティ・ハラスメント（パタハラ）」46.1%に上ります。

富士市の過去１年間のセクシュアル・ハラスメントの経験



富士市の過去１年間のマタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメントの経験



出典：令和７年度市民意識実態調査（富士市）

令和５年度事業者調査では、こうしたハラスメントが違法行為であることを認識する企業は、マタハラでは約８割、パタハラでは約６割に上りましたが、従業員数の多い事業所ほど認知度が上がる傾向にあり、事業所の規模により、意識や取組に差があることがうかがえます。

市民にとって身近な問題となっている、こうしたジェンダーに基づくハラスメントを防止するため、市民や事業所などに周知を図り、気づきを促すとともに、相談に適切に対応できるよう体制を整備することが求められます。

■成果指標

No.	指標	基準値	目標値
⑥	【新】市に配偶者やパートナーからの暴力の相談窓口があることの認知度	25.5% （令和7年度DV市民アンケート）	35.0%

■施策

①ＤＶをはじめとしたジェンダーに基づくあらゆる暴力根絶のための取組の推進

パートナー間や家庭内での暴力の被害者・加害者を生み出さないため、ＤＶについての正しい認識を広く浸透させるための啓発や若年層に対する教育を行うとともに、被害者のための相談・支援体制の強化・充実を図ります。

【主な事業】

- 【新】女性に対する暴力をなくすための広報・啓発（パープルライトアップ※など）
- ＤＶ防止のための広報・啓発
- ＤＶに関する実態把握調査の実施・分析
- ＤＶに関する相談の運営及び機能の充実
- 児童虐待防止啓発活動等の推進

※パープルライトアップ：「女性に対する暴力根絶のシンボルマーク「パープルリボン」にちなみ、内閣府が主唱する「女性に対する暴力をなくす運動」（毎年 11 月 12 日から 25 日）期間中に、全国のタワーや商業施設などを紫色にライトアップする啓発活動。本市では、富士川サービスエリアの大観覧車「フジスカイビュー」を紫色にライトアップしています。

②ジェンダーに基づくハラスメント根絶のための取組の推進

職場や地域、学校などのあらゆる場面において、ジェンダーに基づくハラスメントを防止するため、セクシュアル・ハラスメント等の正しい認識を持てるよう周知・啓発に努めるとともに、被害者のための相談支援体制の強化・充実を図ります。

【主な事業】

- 市民に対するジェンダーに基づくハラスメントの防止のための広報・啓発
- 労働の場におけるジェンダーに基づくハラスメントの防止のための広報・啓発
- 市職員に対するジェンダーに基づくハラスメントの防止の徹底

施策の方向

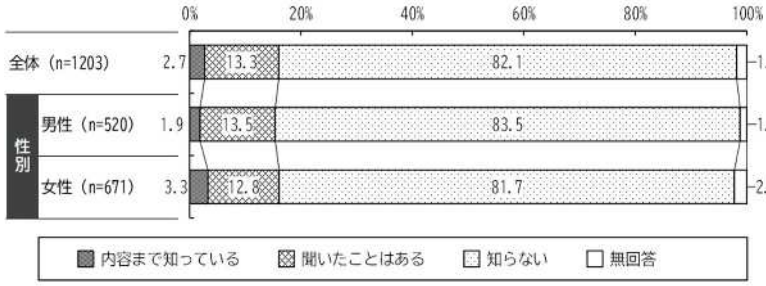
（２）SRHR（性と生殖に関する健康と権利）の視点に立った生涯を通じた健康支援

■現状と課題

SRHR は、英語の Sexual and Reproductive Health and Rights の頭文字をとったもので、「セクシャル・リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」の呼称として広く使われており、「性と生殖に関する健康と権利」と訳されます。SRHR は、誰もが性や身体のことを自分で決め、守ることができる権利であり、すべての人の「性」と「生き方」に関わるものです。SRHR は決して女性だけのものではありませんが、女性は妊娠・出産の可能性があることなど、心身の状態がライフサイクルによって大きく変化することから、SRHR の視点が殊に重要になります。すべての女性が、いきいきと自分らしく、安心した生活を送れる社会を実現するためには、女性の生涯における健康問題について、男女が共に関心を持ち、正しい知識を得ることが求められます。

市民意識調査では、SRHR の認知度は 16.0％で性別による差はほとんどなく、「内容まで知っている」

市民の「SRHR」の認知度



出典：令和７年度市民意識調査（富士市）

のは男性 1.9%、女性 3.3%に止まり、まだまだ市民の認知度が低い概念であることがわかりました。SRHR の考え方を知り、誰もが当事者として自分の体や性について正しい知識を持つことは、自分らしい生き方を選び取ると同時に、パートナーや他者の選択を尊重するために欠かせないものとなるため、まずは、市民に SRHR について啓発する取組の必要性が高まっています。

さらに、特に若年層に対しては、SRHR の視点に立ち、予期せぬ妊娠や性感染症を予防し、性に対する正しい理解を推進するための教育機会の充実やサポート体制の構築が求められています。近年の低出生体重児の原因のひとつに、女性のやせの問題が考えられます。また、リスクの高い妊娠の増加、予期せぬ妊娠が引き起こす影響など、妊娠に関する様々な課題があることを踏まえ、プレコンセプションケア※に取り組むことで、今の健康、将来の健康、そして未来の家族の健康がより良いものになることで、自分の可能性を広げることにつながります。

また、男性と女性では、健康課題の内容も健康課題を抱えやすい時期も異なることから、男女がともに、心身の健康状態や生活状況等について相談しやすい環境整備や相談窓口の周知に取り組むことが必要です。女性はライフステージごとに心身の状況が大きく変化することや、働く世代に女性特有の病気が多いことが、就労の継続やキャリア形成、業務効率などに与える影響は大きく、それにより多額の経済損失が生じている状況が明らかになってきました。女性の健康課題を個人的な問題ではなく社会的な課題として捉え、適切な情報提供や支援を充実させていくことが重要です。

一方、男性については、自殺者数は依然として女性の約２倍以上にも上り、その背景には、「男らしさ」に縛られ、固定的な性別役割分担意識により、悩みをかかえていても声を上げにくく、支援につながりにくい場合もあることから、社会的に孤立してしまうリスクが高いことが指摘されています。近年、男性にも更年期障害があることが知られるようになり、社会的要因も踏まえた包括的な視点からの健康支援の必要性がより高まっています。

※プレコンセプションケア：「妊娠前からのケア（健康管理）」を意味します。男女共に 10 代の若い時期から、性や健康に対する正しい知識を持ち、ライフデザインや将来の健康を考えて健康管理を行うことです。

■成果指標

No.	指標	基準値	目標値
⑦	【新】SRHR（セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス／ライツ）の言葉を知っている人の割合	16.0% （令和７年度市民意識実態調査）	30.0%
⑧	子宮頸がん検診受診率（20～69 歳） 【新】乳がん検診受診率（40～69 歳）	子宮頸がん 21.0% 乳がん　17.2% （令和７年度）	子宮頸がん 23.5% 乳がん　20.0%
⑨	自殺死亡率 （人口 10 万人当たりの自殺者数）	男性 27.99、女性 9.13 （警察庁自殺統計令和３～７年平均）	男性 25.21、女性８.22

■施策

①SRHR（性と生殖に関する健康と権利）の普及啓発と支援

市民一人ひとりが性と生殖に関する適切な知識と自己決定権を持ち、自分の意思で必要なヘルスケアを受けることができるよう、SRHR への理解促進を図るとともに、健康教育、相談体制、健診（検診）の充実を図ります。

【主な事業】

- ●【新】SRHR（性と生殖に関する健康と権利）に関する周知・啓発
- ●【新】プレコンセプションケアの推進
- ●【新】ユースクリニック※の運営
- ●不妊・不育治療への支援
- ●妊産婦保健事業の充実

※ユースクリニック：若者が抱える心や体、性などの悩みに対して、無料で助産師や看護師等の専門家に相談できる施設のことです。1970 年代にスウェーデンで生まれ、北欧諸国を中心に広がってきたもので、2019 年ころから日本でも開設が進んでいます。

②性差とライフステージに応じた健康課題への理解促進と支援

男女がともに、生涯を通じて健康に暮らせるよう、性差や年代に応じた健康支援や相談窓口の充実を行うとともに、女性特有の健康課題への理解促進を図ります。

【主な事業】

- ●【新】女性の健康に関する情報提供と検診の受診啓発の強化
  （乳がん検診・子宮頸がん検診・骨粗しょう症検診）
- ●【新】性別にかかわる相談の推進
- ●相談窓口の充実と周知
- ●自殺対策推進のための連携の促進

施策の方向

（３）生活上の困難を抱える人が安心して暮らせる環境の整備

■現状と課題

家族のあり方や生き方が多様化し、超高齢社会を迎えた中、本市においても、この 30 年間で単身世帯は約 2.6 倍、母子世帯は約 1.6 倍に増加し、経済的困窮や生活上の困難を抱える人が増加しています（33 ページ参照）。高齢であることや障害があること、外国人であるといったマイノリティの要素に加え、女性であることが重なることで、さらに複合的な困難を抱えやすくなる危険性も指摘されています。

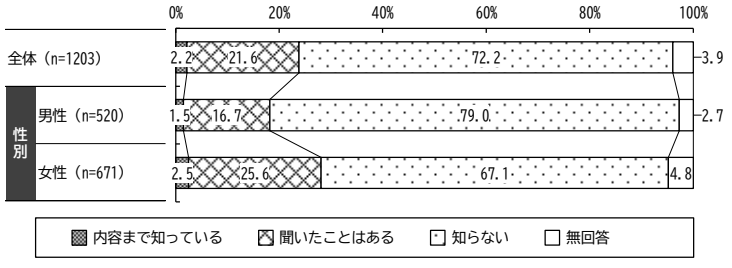
また、コロナ禍で、経済的・精神的ＤＶやひとり親世帯の窮状、女性の貧困や孤立といったこれまで表面化しにくかった問題が顕在化したことで、改めてジェンダー不平等に対する問題意識が高まりました。

女性が直面する複雑化、多様化する困難に対し、切れ目のない包括的な支援を行っていくため、令和６年４月には、困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（女性支援新法）が施行され、女性支援の強化が図られています。本市においては、男女共同参画センターに「女性のための相談室」が設置されていますが、市民の認知度は約２割、女性でも３割に満たないことから、困難を抱えた女性の支援につながる入り口となるよう、より一層の周知を進めていく必要があります。併せて、支援を担当するそれぞれの関係機関がジェンダー平等についての理解を深め、連携を進めてい

くことで、多様なニーズに対応し、それぞれが置かれている実情に合わせた支援を行うことが求められます。

また、セクシュアル・マイノリティの当事者については、性の多様性に対する理解不足による偏見や差別から、学校や職場、地域など、生活のさまざまな場面で生きづらさを抱えていることから、本市では、同性カップルや事実婚の人などの生き方に寄り添い、生活上の困難を軽減するため、「パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度※」を導入しています。当制度の認知度は市民の２割に満たないことから（39 ページ参照）、必要とする人に情報を届けるとともに、多様性を尊重する市民意識を醸成するために、より一層の周知を進めていくことが必要です。

市民の「女性のための相談室」の認知度



出典：令和７年度市民意識調査（富士市）

※パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度：同性カップルや事実婚の人などを対象に、二人がお互いを人生のパートナーとして認めあい、相互に責任を持って共同生活を行うことを約束した関係であることを市に対して宣誓し、市が宣誓を公的に証明する制度のこと。ファミリーシップは二人の子や親等をパートナーシップにある人の家族として市が認める制度のこと。

■成果指標

No.	指標	基準値	目標値
⑩	ユニバーサル就労認定企業数（累計）	340 社 (令和８年４月１日現在)	540 社
⑪	【新】「市パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度」を知っている人の割合	18.7% (令和７年度市民意識実態調査)	30.０%

■施策

①困難な問題を抱える女性やひとり親家庭等への支援

困難な問題を抱える女性やひとり親家庭の多様なニーズに応じて、切れ目のない包括的な支援が行えるよう、相談及び支援体制の整備・充実を図ります。

【主な事業】

- 【新】「困難な問題を抱える女性支援及びＤＶ対策基本計画」の推進と関係機関の連携
- 女性のための相談事業の充実
- ひとり親家庭への就労・自立支援
- 就労に困難のある女性への就労支援
- 家庭児童相談室の充実

②セクシュアル・マイノリティ、外国人、高齢者、障害者等の多様な市民が安心して暮らせる環境の整備

セクシュアル・マイノリティや、性差により、より複合的で困難な問題を抱えてしまうおそれのある外国人、高齢者、障害者等、どんなマイノリティに属している人も安心して暮らせるよう、男女共同参画の視点からさまざまな支援を行います。

【主な事業】

- ●【新】パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度の充実と周知
- ●外国人市民の生活相談・支援、情報提供の充実
- ●外国人市民への就労支援
- ●外国人市民の交流促進
- ●【新】介護予防教室の拡充
- ●障害者への就労支援

基本目標３

あらゆる人が希望する生き方・働き方を選択できる生活・労働環境の整備

長時間労働や女性への家事・育児負担の偏り、その根底にある固定的な性別役割分担意識により、男女とも、自らの希望する生き方や働き方と現実とのギャップを抱える人が数多く存在しています。同時に、特定の人に依存する長時間労働が、多様な人材の活躍や持続可能な経済発展を阻む要因にもなっています。男女共同参画の視点から生活・労働環境を整備することで、ワーク・ライフ・バランスを実現し、性別にかかわらず、あらゆる人が、ライフステージに応じて希望する生き方や働き方を選択でき、多様な人材が活躍できる社会の実現をめざします。

施策の方向

（１）仕事と育児・介護の両立支援とワーク・ライフ・バランス推進

■現状と課題

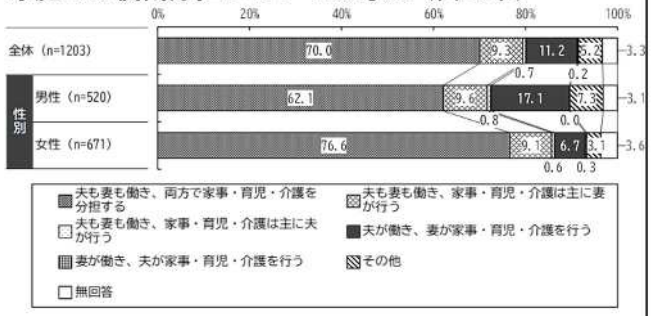
共働き世帯数が専業主婦世帯数の３倍以上となり、フルタイムで働く女性も増えている中、令和７年度市民意識実態調査では、家庭での役割分担のあり方について、「夫も妻も働き、両方で家事・育児・介護を分担する」との考えを持つ市民が７割に上り、特に女性でその割合が高くなっています。

しかしながら、実際の家庭での役割分担についての設問では、理想とする役割分担とは全く異なる結果となっています。「育児」や「園・学校行事への参加」「親の世話・介護」などの育児・介護に関する項目をはじめとして、全体的に「主に妻だが、夫も分担」の割合が増加傾向にあるものの、「食事の支度」85.6%、「洗濯」80.0%、「掃除」78.0%、「食事の片付け」74.8%が、『主に妻』（「主に妻だが、夫も分担」を含む。）の役割となっており、依然として、日常の家庭役割の多くが妻に集中している実態が明らかになりました。

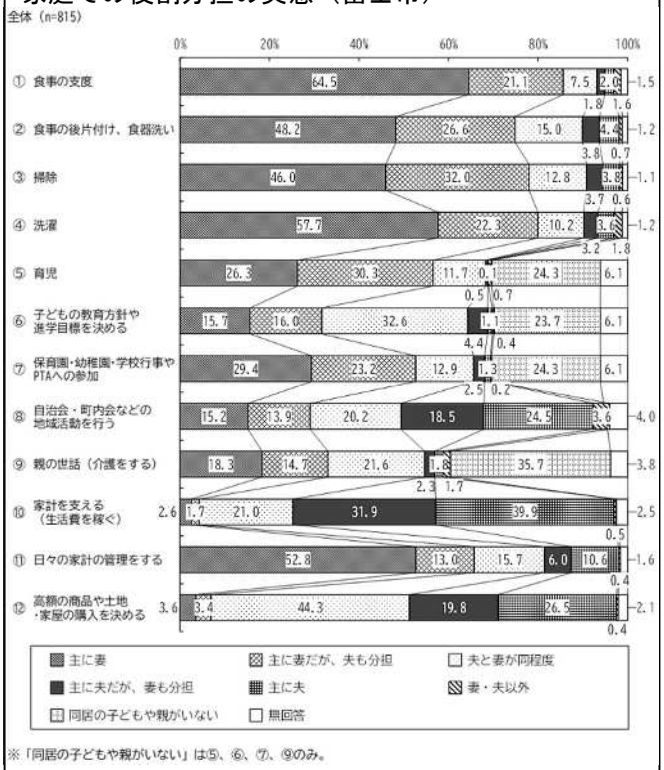
女性の社会進出が進む一方で、男性の長時間労働や、女性に家事・育児負担が偏っている状況の改善の遅れが大きな課題となっています。

また、育児休業取得率は男女ともに上昇傾向にあり、令和５年度事業者調査では、男性27.8%（「産後パパ育休」を含めると47.3%）、女性 96.5%となっていますが、依然として性別により大きな差があることから、より一層、

家庭での役割分担についての考え（富士市）



家庭での役割分担の実態（富士市）



※「同居の子どもや親がいない」は⑤、⑥、⑦、⑨のみ。

出典：令和７年度市民意識実態調査（富士市）

取得期間の長期化を含めた男性の育児休業の取得を促進し、男性の主体的な家事・育児への参画を促すことが重要です。

男女とも「仕事も生活も両立」を理想の生き方とする市民が過半数に達し、「仕事優先」を理想とする男性は１割しかいないにもかかわらず、実際には４割以上が「仕事優先」に生きざるを得ない現実を踏まえ（23 ページ参照）、男性の家事・育児への参画を進めるためには、働き方改革を進め、長時間労働を改善し、多様な働き方を可能にするといった、労働環境の整備が不可欠です。

育児休業取得率（産後パパ育休除く）（富士市）



出典：令和５年度事業者調査（富士市）

育児や介護などにより時間や場所の制約がありながら働く人が働きやすい労働環境を整備することは、誰にとっても働きやすい労働環境となることを意味し、多様な人材が活躍できる職場づくりにつながります。ワーク・ライフ・バランスの推進は、労働力人口が減少する中、組織の人材確保や業績向上という観点からも欠かすことのできない重要な取組であることを周知・啓発し、事業所との連携による取組を進めていくことが肝要です。

■成果指標

No.	指標	実績	目標値
⑫	「ワーク・ライフ・バランス」の内容を知っている事業所の割合	61.2% (令和５年度事業者調査)	80.0%
⑬	男性の育児休業取得率	47.3% (令和５年度事業者調査)	85.0%
⑭	育児について、夫と妻の負担が同程度と思う市民の割合	11.7% (令和７年度市民意識実態調査)	15.0%
⑮	【新】介護・看護を理由とした離職率	男性 1.3%、女性 4.8% (令和４年度総務省統計局 就業構造基本調査)	男女 0.0%

■施策

①多様で柔軟な働き方の推進による男性中心型労働慣行の見直し

性別にかかわらず、多様な人材が活躍できるよう、長時間労働などの男性中心型労働慣行を見直し、ライフステージや個別の事情に応じて多様な働き方を選択できる環境づくりを進めます。

【主な事業】

- ●ワーク・ライフ・バランス及び多様な働き方推進のための啓発と環境づくりの促進
  （ワーク・ライフ・バランスに関するセミナー、広報誌等による情報発信など）
- ●【新】男女共同参画推進員制度の推進と設置事業所に対する支援
  （アドバイザー・研修講師派遣など）
- ●テレワークを活用した多様な働き方の促進
- ●多様な人材の活躍に向けた関係機関との連携

②男性の家事・育児・介護等への参画促進

女性への家事・育児・介護等の負担の偏りを改善し、仕事との両立を可能にするため、事業者及び市民に対して、男性の家事・育児・介護等への参画を促進する法制度や事例などの情報提供や理解促進のための啓発を行います。

【主な事業】

- ●男性の育児・介護への参画促進に向けた法律・制度や事例等に関する普及・啓発
- ●男性の子育て参画及び生活的自立を促進するための学習機会の提供

③多様なニーズに対応した育児・介護支援体制の整備・充実

育児・介護者の負担軽減につながるよう、多様化する就業形態に対応した子育てサービスの充実を図るとともに、介護離職防止のための啓発を行い、仕事と両立しやすい環境を整備します。

【主な事業】

- ●多様な市民ニーズに対応する保育の充実
- ●保育園待機児童の解消
- ●【新】複合型子育て拠点「みらいてらす」※の活用
- ●放課後児童クラブの充実
- ●ファミリーサポートセンター事業の充実
- ●【新】育児・介護と仕事の両立支援のための啓発

※「みらいてらす」：子どもの遊び場とワークスペースが併設しており、子どもを遊ばせ、その様子を見守りながら、大人が安心してワークや交流など多目的に利用できる複合型子育て施設。

施策の方向

（２）労働の場における女性活躍の推進

■現状と課題

女性活躍推進のこれまでの取組により、労働力人口に占める女性割合は半数近くに達し、本市においても、女性の年齢階級別有業率が結婚・出産期に低下し、育児が落ち着いた頃に再び上昇する「M字カーブ」は、ほぼ解消されました。意識の面でも、令和７年度市民意識実態調査では、初めて、女性の働き方の理想について、産育休を利用しながらずっと職業を続ける「両立コース」が、子育て中は仕事をやめる「再就職コース」を上回りました。

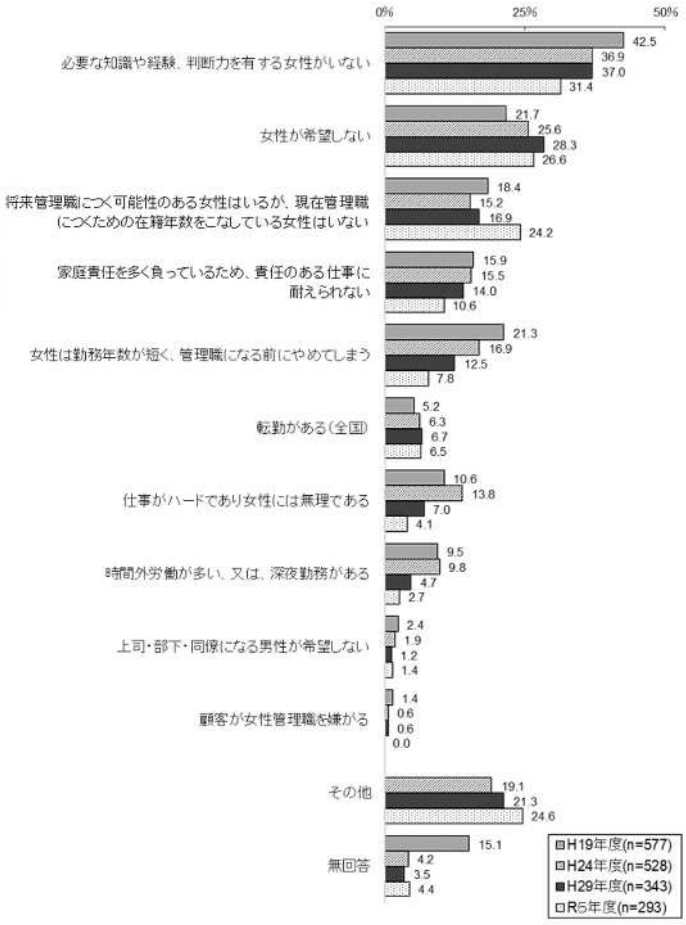
一方で、女性の年齢階級別正規雇用比率が 20 代後半をピークに、年代が上がるとともに低下する「L字カーブ」が新たな問題として提起されています。両立支援制度等の充実により、出産後も就業を継続しやすくなっていますが、両立支援制度の利用者が女性に偏ることで、「家事・育児は女性が担うもの」という性別役割分業を固定化することにつながる可能性があることには注意が必要です。また、出産や育児を機にキャリアが停滞してしまい、思うように活躍できない「マミートラック」の存在も課題として浮かび上がっています。

出産後の女性の多くの働き方が非正規雇用であることや、女性の管理職割合が低いことなどから、年代が上がるほど男女の賃金格差が拡大することが課題となっています。

本市の事業所において、女性管理職割合は増加しつつありますが、女性管理職のいない事業所は依然として約半数に上り、「運輸業」や「紙・パルプ製造業」といった本市の基幹的な産業で特に低くなっている現状があります。(28 ページ参照)

女性管理職のいない理由として、最も多くなっている「必要な知識や経験、判断力を有する女性がいない」は経年で減少傾向にあり、一方、２番に多い「女性が希望しない」は平成 19 年度より増加しています。「女性が希望しない」からと女性自身の意識の問題として結論付けてしまうのではなく、その背景にある原因を分析するとともに、従来の男性型労働慣行を見直していくことで、家庭と両立しながら管理職になるキャリアを描けるよう柔軟な働き方を進めていくことが重要です。

女性管理職がいない理由（富士市）



出典：令和５年度事業者調査（富士市）

これまで、女性活躍の取組は、出産後の就業継続に重きが置かれてきましたが、女性が出産後も就業を継続できることが一般的になりつつある今、その女性たちが、育児や介護をしながらも、キャリア展望を失わずに活躍するための取組を推進するという新たなステージにシフトしていくことが求められます。

■成果指標

No.	指標	実績	目標値
⑯	市の女性有業率（15～64 歳）	70.9% (令和４年度総務省統計局 就業構造基本調査)	80.0%
⑰	女性管理職がいる事業所の割合	40.9% (令和５年度事業者調査)	50.0%

■施策

①就職・再就職・起業等、女性のキャリア形成・継続のための支援

女性がライフステージや希望に応じて働くことを可能にし、所得向上による安定した生活を確保

するため、女性活躍に関する制度や女性の健康上の特性に配慮した職場環境整備に関する周知・啓発を行うなど、キャリア形成・継続のための支援の充実を図ります。

【主な事業】

- ●女性の就労、キャリア形成・継続のための周知・啓発・講座等の開催
- ●女性のキャリア形成に向けた起業・経営等に関する支援
- ●【新】女性が働きやすい職場環境の整備
- ●【新】移住定住応援企画「富士このみスタイル」事業※1の実施
- ●女性のキャリア支援に向けた看護師実務研修※2の実施
- ●女性活躍推進に関する法律・制度や好事例に関する普及・啓発
- ●労働の場におけるジェンダーに基づくハラスメント防止のための広報・啓発（再掲）

※1「富士このみスタイル」事業：移住者の受け皿づくりとしての女性ワーカーの発掘・育成、企業等へのワークシェア普及による多様な働き方の推進事業。

※2看護師実務研修：復職希望の看護師有資格者（潜在看護師）等に対する研修。

②事業所における女性の登用促進

事業所における女性の登用を促進するため、女性の管理職登用に向けた取組や環境整備、人材の育成を支援します。

【主な事業】

- ●事業所における女性管理職登用に向けた周知・啓発
- ●【新】事業所における女性の職域拡大に向けた周知・啓発
- ●【新】男女共同参画推進員制度の推進と設置事業所に対する支援（再掲）
  （アドバイザー・研修講師派遣など）

基本目標４

あらゆる人が性別にかかわらず いきいきと暮らせる魅力的な地域社会の実現

地方都市から大都市圏への若者、特に若年女性の流出が全国的に深刻な課題となっており、本市も例外ではありません。多様な生き方や価値観が尊重され、すべての人が性別にかかわらず、個性と能力を十分に発揮できるまちづくりを進めることで、若者や女性に選ばれる魅力的な地域社会の実現をめざします。

施策の方向

（１）政策・方針決定過程への女性の参画拡大

■現状と課題

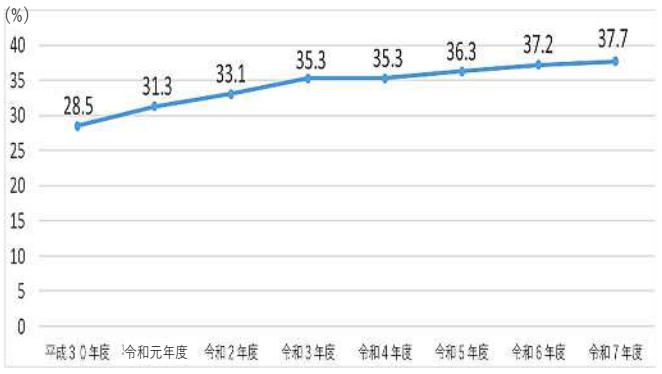
急速な人口減少と少子化の進行に加え、地方都市では、若年女性の大都市圏への流出が未婚化や少子化に拍車をかけ、活力ある地域社会を維持する上で深刻な懸念材料となっています。進学等に伴い、15 歳から 19 歳で男女ともに社会減となっているのは、本市を含む多くの地方都市で共通する点ですが、20 歳から 24 歳の就職等に伴う移動で、男性が社会増（+96）に転じているにもかかわらず、女性は全世代の中で最も多い社会減（-381）となり、性別によって大きなギャップが生じているのが本市の特徴的な点であると言えます。若者回復率（15～24 歳の転出超過数に対する 25～34 歳の転入超過数）は男性 311.1%に対して、女性 2.2%と極めて低く、15～39 歳の若者について、男性の社会増の陰で女性の社会減の深刻な状況が見えにくくなっていることから、若年女性の流出に着目した取組を進めていくことが強く求められています。（12 ページ参照）

内閣府の調査では、若者が出身地域を離れた理由は「希望する進学先や就職先の少なさ」に次いで「地元から離れたかった」が続き、特に女性でその割合が高くなっています。さらに、東京圏に転出した女性は「出身地域に固定的な性別役割分担があった」と感じている割合が特に高く、地方に根強く残る固定的な性別役割分担や伝統的な価値観、それに基づく男女の不平等感の存在を敏感に感じ取っていることがうかがえます。出身地域に生きづらさや窮屈さを感じ、愛着が低くなっていることが、女性が地方を離れ、戻らない一因になっていると考えられます。

こうした状況を踏まえ、若者、特に女性に選ばれる地域になるためには、固定的性別役割分担の解消や多様な生き方、働き方の選択肢を増やすことが重要です。

併せて、女性や若者にとって魅力的な地域づくりを進めていくためには、その方向性を決める、政策・方針決定過程への女性や若者参画を促進することが不可欠です。議会や審議会、まちづくり活動といったさまざまな場面に、より多くの女性が参画し、当事者の意見を反映しながら、多様な視点からまちづくりが進められることで、多様化・複雑化した地域課題が解決に導かれ、女性や若者に「選ばれる」魅力的なまちになることが期待されます。

富士市の審議会等における女性登用率



富士市市民活躍・男女共同参画課調査

■成果指標

No.	指標	実績	目標値
⑱	審議会等への女性登用率	37.9% (R8.4.1 現在)	40.0%以上 60.0%未満
⑲	女性の自治会長の割合	3.1% (R8.4.1 現在)	8.0%

■施策

①審議会等における女性の参画促進

市政における政策・決定分野に多様な市民の声を反映できるよう、女性人材の育成や審議会等所管部署への働きかけなど、審議会委員等への女性の登用を進めるための取組を行います。

【主な事業】

- ●審議会等委員への女性の積極的登用
- ●審議会等の委員として活躍できる女性の育成・支援
- ●市議会モニターへの女性の登用
- ●審議会等における託児サービスの導入支援

②まちづくり活動等の地域における女性の参画促進

まちづくり活動の担い手を拡大し、多様化させるため、女性人材の育成や地域の意識改革など、まちづくり協議会や町内会・区、自主防災会等のまちづくり組織への女性の参画を進めるための取組を行います。

【主な事業】

- ●まちづくり活動における女性活躍の促進
- ●自主防災会役員への女性参画の促進

施策の方向

（２）地域・行政分野における男女共同参画の推進と推進体制の整備・充実

■現状と課題

これまで、男女共同参画条例の制定や男女共同参画宣言都市に関する取組など、行政と市民との連携により男女共同参画の推進を図ってきたことは、本市の男女共同参画推進の歩みを語る上で欠かせない特筆すべき点です。令和７年度には、平成 16 年度から市内全地区に設置していた男女共同参画地区推進員制度を、市民推進員と事業所等推進員から成る男女共同参画推進員制度へと改編し、地域と職場の両輪による推進により一層力を入れています。

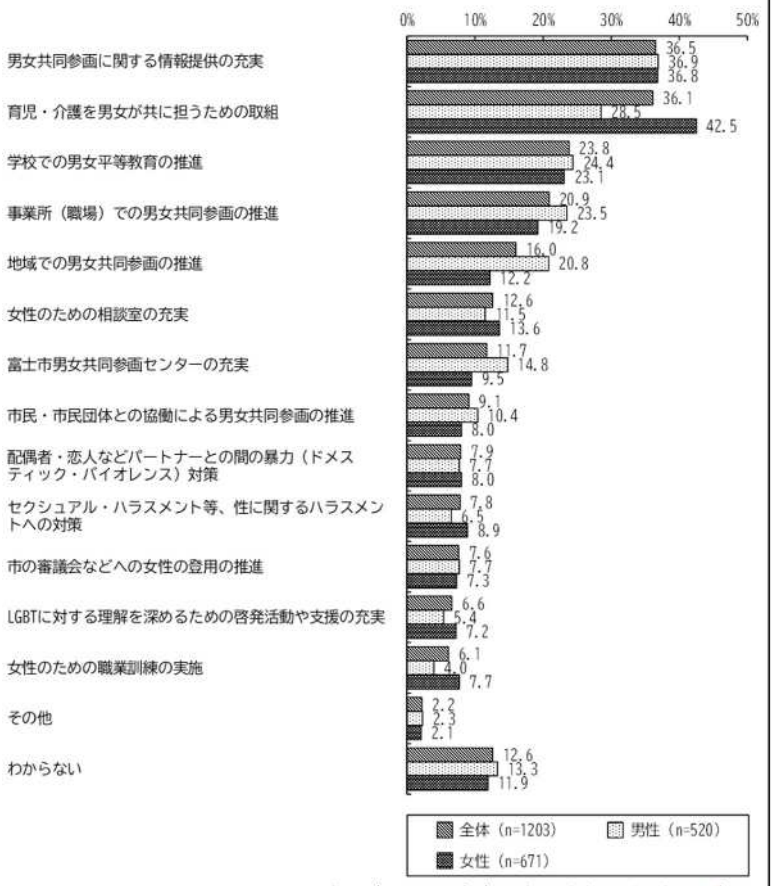
また、平成 14 年にオープンした男女共同参画センターは、男女共同参画を推進する市民や市民

団体の活動の拠点になってきました。こうした中、国では、令和８年４月、男女共同参画に関する施策を総合的に行うナショナルセンターとして、「男女共同参画機構（JGEPA(ジーパ)）」が新設され、各地の男女共同参画センターを強力に支援する方針が示されています。

様々な男女共同参画推進の取組により、固定的な役割分担意識や女性の働き方に対する考え方など、市民の意識には大きな変化が見られますが、その一方で、社会の多くの場面に残る男女の不平等感や賃金の男女格差など、実態ではまだまだ変革すべき多くの課題が残されています。

令和７年度市民意識調査では、市が男女共同参画社会実現のために力を入れるべき施策として、「男女共同参画に関する情報提供の充実」や「育児・介護を男女が共に担うための取組」が特に高くなっています。「男女共同参画センター」「男女共同参画宣言都市」「女性のための相談室」といった市の取組に関しては、認知度が３割程度にとどまることから、市民のニーズを把握しながら、市の施策について周知を図り、より一層、市民とともに男女共同参画推進のための施策を展開していくことが求められます。

男女共同参画社会実現のために市が力を入れるべき施策（富士市）



出典：令和７年度市民意識実態調査（富士市）

そのためには、市民生活に密着した施策を行う行政分野において、政策・方針決定過程に女性が参画する意義は大きく、男女共同参画市役所を実現し、市役所が率先して男女共同参画に関する施策を推進していくことが必要です。

また、災害に強いまちの実現のためには、性別によって災害から受ける影響やニーズが異なることに十分に配慮できるよう、男性だけでなく、女性の視点を入れた防災対策が不可欠です。平常時からの男女共同参画推進が防災・復興の基盤となることから、地域の災害対応力を強化する上でも、日ごろから女性の意見を反映できるよう、まちづくりへの女性参画を推進し、男女共同参画の推進体制の整備・充実を図ることが求められます。

■成果指標

No.	指標	実績	目標値
⑳	【新】女性役員がいる自主防災会の割合	81.0% (令和７年度)	90.0%
㉑	【新】市職員（一般行政職等）の主幹職以上の女性職員の割合	16.3% (R8.4.1 現在)	20.0%

■施策

①男女共同参画と多様性への配慮の視点に立った防災対策の推進

多様性に配慮した防災対策を推進することで災害対応力を強化するため、防災分野への女性の参画拡大を促進し、男女共同参画の視点からの防災対策を推進します。

【主な事業】

- ●男女共同参画と多様性への配慮の視点からの防災対策の推進
- ●自主防災会役員への女性参画の促進（再掲）

②市民団体や関係組織との連携・協働推進

行政の力だけでは届きにくい分野まで、効果的に男女共同参画の推進を図るため、市民や市民団体、関係組織等との連携を図り、協働により事業を展開します。

【主な事業】

- ●【新】市民推進員との連携・協働による事業の展開
- ●男女共同参画を推進する市民活動団体への支援

③男女共同参画市役所の実現と拠点施設の機能充実

市民や市内事業所等を率先する立場として、市役所内における男女共同参画を積極的に推進するとともに、男女共同参画の確実な進捗が図られるよう、男女共同参画センターの機能充実を図り、男女共同参画の推進体制を整備します。

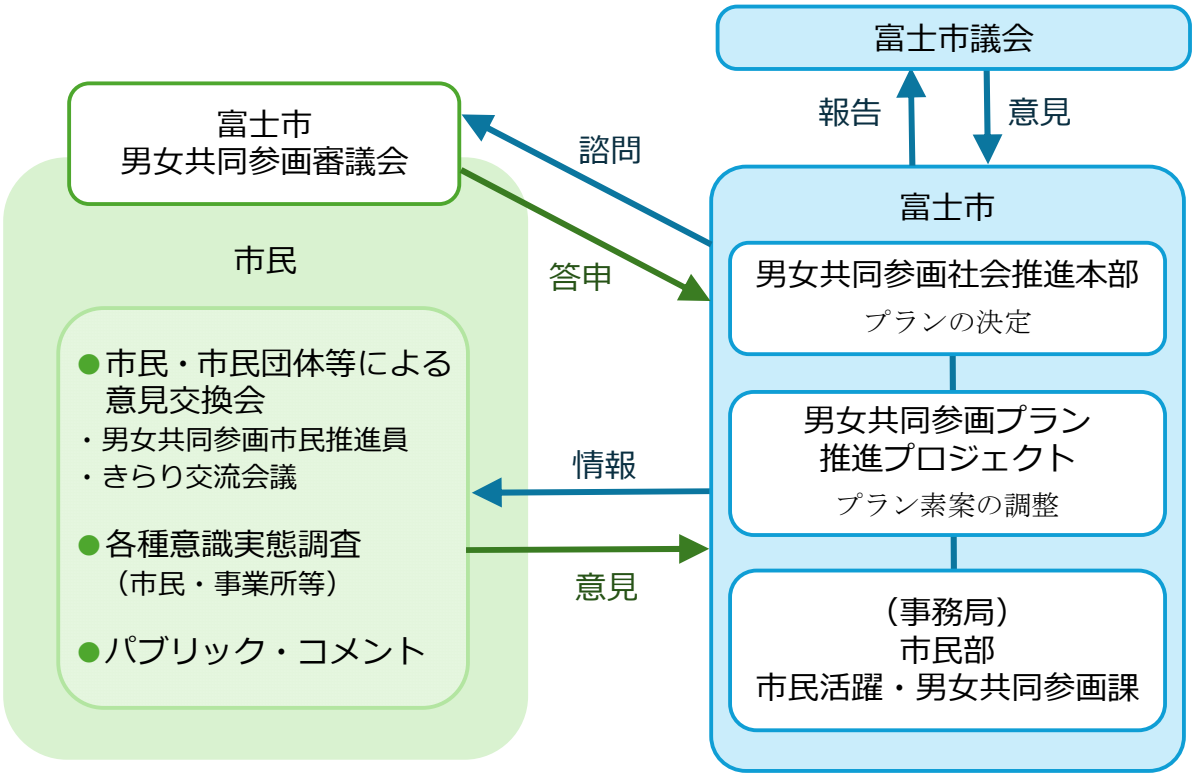
【主な事業】

- ●男女共同参画センター機能の積極的活用と利用促進に向けた広報の展開
- ●市役所における女性活躍推進法に基づく行動計画の推進
- ●「市役所における男女共同参画推進に関する指針」の周知徹底
- ●市役所における管理監督職への女性の登用
- ●市役所における男女共同参画に関する職員研修の実施
- ●市役所における性別にとらわれない職員の採用と個人の能力や適性等に応じた配置
- ●市役所における男性職員の育児休業等取得の促進
- ●市役所における総労働時間短縮・休暇取得の促進に向けた取組の推進
- ●男女共同参画審議会の運営
- ●男女共同参画プランの推進

第５章　策定体制及び進行管理

1　策定体制

本プランの策定にあたっては、さまざまな場面で市民の声を聞きながら、事務局である市民活躍・男女共同参画課が素案作成等の作業全般を行い、男女共同参画審議会での審議や議会への報告を経て、策定されました。



市民参画体制

■富士市男女共同参画審議会

学識経験者、事業者、教育関係者、地域活動団体、公募の市民委員による 12 人で構成されます。３回にわたり本プランの審議を行い、市民の目線や専門的な立場から意見をいただきました。

■市民・市民団体等による意見交換会

男女共同参画推進員（市民推進員）会議におけるグループワーク（令和７年 11 月６日）、富士発・女と男のフォーラムの一環として本市の男女共同参画推進団体のネットワーク組織である「きらり交流会議」会員による意見交換会（令和８年３月６日）を開催しました。第４次プランをもとに、本プランに期待することについて、それぞれの活動や生活に根差した視点から意見をいただきました。

庁内体制

■男女共同参画社会推進本部

本部長を市長、副本部長を副市長とし、委員は教育長、部長職にある者等をもって組織されます。計画策定に係る総括的な取りまとめ及び決定を行いました。

■男女共同参画プラン推進プロジェクト

市民活躍・男女共同参画課職員をリーダーとし、メンバーは第４次プラン所管課の統括主幹以下の職員によって組織されます。計画事業の提案や見直し、プラン素案の調整などを行いました。

2　進行管理

本プランの実施に当たっては、「Plan（計画）→Do（実行）→Check（評価）→Action（改善）という「PDCA サイクル」の流れを繰り返すことで、継続的な見直しや業務改善に取り組みます。

本プランに位置付けられた各事業について、毎年度、各所管課による評価を実施し、次年度の計画に反映させていきます。また、評価結果については、内部組織の男女共同参画推進本部、外部組織の男女共同参画審議会等において検証し、その結果を市民に公表することにより、その成果や課題を共有しながら、課題解決に向けてより効果的な施策の推進が図られるようにします。



資料編

用語解説

【ア】

○アウティング

性的指向と性自認に関する情報を本人の了解を得ずに第三者に言いふらすこと。本人が自らの意思で公表するのが「カミングアウト」であるのに対し、他人が同意なく暴露するのが「アウティング」であり、プライバシー権や心理的安全性を大きく損なう許されない行為であり、深刻な精神的苦痛から命に関わる事態（自殺など）に発展する危険性がある。

○アンコンシャス・バイアス

「無意識の思い込みや偏見」などと訳される、それぞれの経験や育ってきた環境などにより、無意識のうちに抱いてしまう偏ったものの見方や考え方のこと。誰もが持っているものであるが、偏見に基づく言動で相手を傷つけたり、職場や日常生活で多様性を阻害したりするおそれがあるため、その存在を自覚し、アンコンシャス・バイアスによる弊害を払拭することが重要である。

○ウェルビーイング（Well-being）

身体的にも、精神的にも、社会的にも、すべてにおいて満たされた状態にあること。単に病気ではないというだけでなく、自分らしくいきいきと生きられる持続的な幸福や満足感を意味する。

【カ】

○きらり交流会議

富士市男女共同参画センター（フィランセ西館３階）を利用して活動する団体及び個人のネットワーク組織。相互に連携を図りながら知識を増進し、時代に即した活動を展開し、富士市の男女共同参画を推進することを目的としている。

○固定的な性別役割分担意識

「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務（総合職など）・女性は補助的業務（一般職など）」「自治会の役員は男性、行事の炊事やお茶出しは女性」というように、個人の能力や希望に関係なく、性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方のこと。アンコンシャス・バイアスの一種であるジェンダー・バイアス（「男性はこうあるべき、女性はこうあるべき」というように、「男らしさ」「女らしさ」について固定的な思い込みや偏見を持つこと）が影響しており、無意識の言動として表れることで周囲へのプレッシャーや選択肢の制限につながるおそれがある。

【サ】

○ジェンダー

生まれ持った身体的・生物学的な性別（セックス）とは異なり、社会的・文化的に形成された性別のこと。社会通念や慣習によって創られた「男性像」「女性像」「男らしさ」「女らしさ」を言い、時代や文化によっても異なる。

○ジェンダー・ギャップ指数（GGI：Gender Gap Index）

世界経済フォーラムが、国ごとの「経済」「政治」「教育」「健康」の４分野の男女格差を数値化し毎年公表している、ジェンダー平等の達成度を示す指数。指数は０～1 の数値で評価され、１は完全平等、０は完全不平等を表す。2006 年の第１回発表以来、世界各国のジェンダー平等の度合いを測る重要なデータとして活用されている。2026 年のスコアは、アイスランド 0.930 で１位、日本は 0.670 で、145 か国中 117 位、Ｇ７（主要７か国）最下位で、「健康」「教育」の値は世界トップクラスだが、「政治」と「経済」の値が低い。

○ジェンダード・イノベーション

研究・開発研究や開発、政策立案において生物学的性差（セックス）や社会的・文化的性差（ジェンダー)、さらに人種や年齢などの交差性を分析に取り入れることで、新しい価値や革新的な技術を生み出す手法。単に「女性向け・男性向けの製品を増やす」ということではなく、これまでの科学技術の基準から見落とされてきた性差の抜け漏れを正し、すべての人の安全や健康、ウェルビーイング（幸福）を向上させることをめざす。

○ジェンダー平等

性別による格差や差別がなく、「男だから」「女だから」という理由で生き方や働き方、意思決定の機会が制限されることなく、誰もが同じように尊重され、対等な立場で、社会のあらゆる分野に参画し、責任を分かち合い、権利、機会を平等に得られる状態。SDGs の目標のひとつとしても位置付けられ、国際的に共有される価値観となっている。

○女性のための相談室

富士市男女共同参画センター（フィランセ西館３階）にある、女性が抱えるさまざまな問題や悩みについて、女性相談員が対応する相談室。電話（0545-64-8997)、面接（要予約)、メールでの相談を受け付けている。相談日は週休日、年末年始を除く月から金曜日、相談時間は９時から 17 時。

○性自認

自分自身の性別をどのように認識しているのかという、心の性のあり方のこと。「ジェンダー・アイデンティティ」とも言われる。「男性」「女性」だけでなく、どちらとも感じない（無性）や、その中間（中性)、流動的であるなど、多様なあり方がある。生まれ持った身体の性別と性自認が一致している人を「シスジェンダー」、一致していない人を「トランスジェンダー」と呼ぶ。

○性的指向

どの性別の人を好きになるか、恋愛感情や性的な関心が「どの性別に向いているか」を示す概念。異性愛（対象が異なる性別に向くこと)、同性愛（対象が同じ性別に向くこと)、両性愛（男女どちらの性別にも向くこと)、無性愛（誰に対しても恋愛感情や性的な関心を抱かないこと）など様々です。

○セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）

職場（出張先や実質的に職務の延長と考えられるような飲み会等含む）において行われる、労働者の意に反する性的な言動によって、労働者が不利益を受けたり、就労環境が害されたりすること。事業主、上司、同僚に限らず、取引先、顧客、患者、学校における生徒などもセクハラの行為者になり得る。男性も女性も、行為者にも被害者にもなり得る。また、異性に対するものだけでなく、同性に対する性的な言動も対象となる。「性的な言動」とは、性的な関心や欲求に基づくものを言い、性別により役割を分担すべきとする意識に基づく言動、性的指向や性自認に関する偏見に基づく言動も含まれる。

○セクシュアル・マイノリティ

性には「身体的な性」、「性自認（自分の性別をどのように認識しているか)」「性的指向（どの性別の人を恋愛や性愛の対象とするか)」「性表現」といった要素があり、これらの組み合わせである性のあり方が社会的に少数派となる人のこと。セクシュアル･マイノリティの総称として、LGBT、LGBTQ 等と言うこともある。

【タ】

○男女共同参画宣言都市

市区町村において、男女共同参画推進の気運を広く醸成し、取組を促進することを目的として、男女共同参画社会づくりに取り組むことを市内外に表明するため、男女共同参画の宣言を行っている自治体のこと。富士市は、平成 21（2009）年９月、内閣府の指定を受け、県内では島田市に続き、２番目の男女共同参画宣言都市となった。内閣府の調査によると、令和７（2025）年４月時点で、全国で 1,741 市区町村のうち、11.7％に当たる 204 の市区町村が宣言を行っている。静岡県内では、35 市町のうち 45.7％に当たる 16 の市町が宣言を行っている。

○男性中心型労働慣行

高度経済成長期を通じて形成されてきた「男は仕事、女は家庭」という固定的な性別役割分担意識に基づき、勤続年数を重視する年功序列制度のもと、長時間労働や転勤を当然とする男性正社員を前提とした働き方や、家計補助的な非正規雇用働き方を特徴とする既婚女性働き方など、従来の日本の人事・雇用慣行のこと。共働き世帯の増加等の社会経済情勢が変化する中、女性活躍や男性の家事･育児参画の推進を阻害する要因と指摘されており、男性中心型労働環境を見直し、働き方改革を推進することが求められている。

○都道府県版ジェンダー・ギャップ指数

世界経済フォーラムの「ジェンダー・ギャップ指数」では日本の平均値が表わされているが、地域差が小さくはなく、地方レベルでの取組も重要であるとの認識から、上智大学の三浦まり教授を中心に立ち上げられた研究会によって算出・公表されるようになった都道府県別の男女格差を示す指数。2022 年から、３月８日の国際女性デーに合わせて報道されている。世界経済フォーラムの「ジェンダー・ギャップ指数」は、「経済」「政治」「教育」「健康」の４分野だが、医療水準の高い日本では「健康」の都道府県格差が少ないため、「経済」「政治」「教育」「行政」の４分野により算出されている。

○デートＤＶ

交際相手（恋人）間で起こる暴力等のこと。暴力の内容は、下記ドメスティック・バイオレンスとほぼ同様で、殴る・蹴るといった身体的暴力に限らず、スマホを勝手にチェックする、無視するといった精神的暴力、避妊に協力しないといった性的暴力、高いプレゼントを要求する、デート費用を全く支払わないといった経済的暴力も含まれる。

○テレワーク

ICT（情報通信技術）を利用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方。主に会社に勤務する人が行う在宅勤務（自宅を就業場所とするもの)、モバイルワーク（施設に依存せず、いつでも、どこでも仕事が可能な状態なもの)、施設利用型勤務（サテライトオフィス、テレワークセンター、スポットオフィス等を就業場所とするもの）と、個人事業者や小規模事業者等が行う

SOHO（主に専業性が高い仕事を行い、独立自営の度合いが高いもの)、内職型副業勤務（主に他のものが代わって行うことが容易な仕事を行い独立自営の度合いが薄いもの）が挙げられる。

【ハ】

○パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度

差別や偏見が解消され、多様性を認め合える社会となるよう、同性カップルや事実婚の人などを対象に、二人がお互いを人生のパートナーとして認めあい、相互に責任を持って共同生活を行うことを約束した関係であることを自治体に対して宣誓し、自治体が宣誓を公的に証明する制度。富士市では、令和３（2021）年、「富士市パートナーシップ宣誓制度」を創設し、令和５（2023）年には、二人の子や親等をパートナーシップにある人の家族として市が認める「ファミリーシップ制度」を導入し、制度の拡充を図った。認定NPO法人虹色ダイバーシティの調査によると、2025年５月31日時点で、532自治体が導入しており、人口カバー率は92.7%となっている。

○パタニティ・ハラスメント

男性労働者が育児休業や子の看護休暇等、育児のための制度の利用を希望したことや、これらの制度を利用したりすることに対し、同僚や上司等から妨害、嫌がらせ、誹謗・中傷、降格、不利益な配置変更等が行われ、就業環境が害されること。

○フェムテック

Female（女性）とTechnology（技術）を組み合わせた言葉で、月経、不妊、妊娠・出産、更年期など、女性特有の健康課題をテクノロジーで解決する製品やサービスなどを指す。フェムテックの利活用を通じて、これまで個人の問題として語られにくかった健康課題を、社会全体で理解し支え合う「新しい当たり前」として捉え直し、ライフイベントと仕事の両立や、誰もが働きやすい環境づくりにつなげていくことが期待されている。

○富士市男女共同参画推進員

富士市男女共同参画条例に基づき、市、市民、事業者が一体となって、男女共同参画を推進するために設置することのできる推進員のこと。平成16（2004）年度から市内全地区に設置してきた男女共同参画地区推進員制度を改編し、令和７（2025）年度から、地域における周知啓発は公募による「市民推進員」が担うとともに、新たに、「事業所等推進員」の設置を開始し、地域社会と職場の両輪から、男女共同参画の推進に取り組んでいる。

○富士市男女共同参画センター

富士市の男女共同参画を推進するための拠点施設として、平成14（2002）年、フィランセ西館３階にオープンした。情報コーナー、団体研修室・団体連絡室・団体交流室、女性のための相談室がある。

○富士発・女（ひと）と男（ひと）のフォーラム

富士市男女共同参画センター利用団体で構成する「きらり交流会議」が、市からの委託により男女共同参画センター等を拠点に、年間を通して開催する講座や講演会。子育て支援、親子や男性を対象とした料理、アート、防災、SDGsなど、様々なテーマに男女共同参画の視点を盛り込んで開催している。

○富士市女（ひと）と男（ひと）の情報誌「きらり」

富士市が発行する男女共同参画に関する情報誌。平成６（1994）年度創刊で、令和９（2026）年３月現在、42号の発行を数える。現在は毎年１回発行し、世帯回覧のほか、市民活躍・男女共同

参画課主催のイベント、公共施設等で配布している。

○ポジティブ・アクション

一般的には、社会的・構造的な差別によって不利益を被っている者に対して、一定の範囲で特別の機会を提供することなどにより、実質的な機会均等と多様性の確保を実現することを目的として講じる暫定的な措置のこと。近年の日本においては、「男女労働者の間に生じている職務内容や待遇、雇用比率などの格差解消のために企業がおこなう自主的かつ積極的な取組」を指す言葉として用いられることが多くなっている。

【マ】

○マタニティ・ハラスメント

女性労働者が妊娠・出産したことや、産前産後休業・育児休業などの制度利用を希望したこと、これらの制度を利用したことなどを理由として、同僚や上司等から、妨害、嫌がらせ、誹謗・中傷、降格、不利益な配置変更等が行われ、就業環境が害されること。

○マミートラック

産休や育休から復帰した女性社員が、本人の意思に関係なく、仕事と家庭の両立を図りやすい責任の軽い補助的な業務ばかりを担当させられ、昇進やキャリアアップの機会から外れてしまう状態。マミートラックが発生する背景には、育児と仕事の両立が困難な職場環境や、家事や育児を担当する割合が依然として女性に偏っていること、アンコンシャス・バイアスに基づく「子育て中の女性には負担をかけない方がいい」という周囲の善意や思い込みなどがある。

【ワ】

○ワーキングケアラー

「ビジネスケアラー」とも言われ、家族や親族の介護をしながら、同時に仕事も続けている「働く家族介護者」のこと。40 代から 60 代の働き盛り世代に多く、経済産業省によると、親の高齢化や介護期間の長期化により、2030 年には介護者の約 4 割、約 318 万人まで増えると推計されている。仕事と介護の両立に悩みながら働き続けるケースが多く、心身の負担や生産性低下、離職リスクにつながることもある。

○ワーク・ライフ・バランス

「仕事と生活の調和」とも言われ、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とともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期・中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方を選択・実現できること。仕事を生活の一部と位置づけ、両方を充実させることで相乗効果を生み、生産性や幸福感が向上する好循環をもたらす。

○若者回復率

兵庫県豊岡市が人口ビジョン及び総合戦略において独自に定義した指標で、豊岡市の定義は「10～19 歳の転出超過数に対する 20～29 歳の転入超過数の比率」。富士市においては、女性は 20～24 歳の転出超過数が最も多く、25～34 歳で若干の回復傾向が見られることから、本プランでは、本市の若者回復率を「15～24 歳の転出超過数に対する 25～34 歳の転入超過数」と定義している。

【D】

○ＤＥ＆Ｉ〈ディーイーアンドアイ〉（ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン）

従来の「Ｄ＆Ｉ」（Diversity（多様性）＆Inclusion（包括性・包摂性））は、人材の属性や多様な違いに捉われることなく平等に機会が与えられ、個々の能力を最大限に発揮し、一体感を持って働くことを目指す概念。そこに「Equity（公正性）」をプラスすることにより、平等に同じものを用意するというサポート（Equality（平等））にとどまらず、一人ひとりのニーズや背景に応じた適切なサポートを行うことへの重要性が高まっている。

○ＤＶ（ドメスティック・バイオレンス）

配偶者や交際相手など、親密な関係にある者・あった者からの暴力。暴力は、殴る・蹴るといった身体的な暴力だけでなく、携帯を勝手に見る、脅しや、バカ・死ねなどの言葉をあびせるなどの精神的な暴力、お金を渡さない・一切払わないといった経済的な暴力、無理やりポルノビデオを見せる、避妊に協力しないといった性的な暴力も含む。

【L】

○Ｌ字カーブ

女性の年齢階級別正規雇用比率をグラフで表すと、20代後半で50%を超えてピークに達した後、30代以降、右肩下がりで減少を続け、曲線がアルファベットの「Ｌ」を時計回りに寝かせたような形を描く現象。内閣府の有識者懇談会「選択する未来2.0」が2020年7月に公表した中間報告で問題提起された。これまで問題視されてきた、女性の就業率が出産・育児を機に20代後半から30代にかけて急低下し、その後やや回復する「M字カーブ」は、女性活躍推進等を背景に改善傾向にあるものの、その受け皿は非正規雇用となっている実態が明らかになった。

○LGBT（LGBTQ）〈エルジービーティーキュー〉

レズビアン（女性同性愛者）、ゲイ（男性同性愛者）、バイセクシュアル（両性愛者）、トランスジェンダー（心と出生時の体の性別が一致しない人）、クエスチョニング（自身の性自認や性的指向が定まっていない、もしくは意図的に定めていない状態）またはクィア（既存の性のカテゴリーに当てはまらない、当てはめられたくない人）のアルファベットの頭文字を取った言葉で、セクシュアル・マイノリティの総称として用いられることもある。

【M】

○M字カーブ

日本人女性の年齢階級別の労働力率（15歳以上の人口に占める求職中の人も含めた働く人の割合）をグラフで表すと、学校卒業後20歳代でピークに達し、その後、30歳代の出産・育児期に落ち込み、子育てが一段落した40歳代で再上昇し、アルファベットの「M」のかたちに似た曲線を描く現象。日本人女性の就業状況の特徴を表す用語としても定着している。M字の底が浅くなり解消傾向にあるが、底上げの背景には、女性の出産・子育てによる離職防止に向けた就労環境の整備や女性活躍の取組などによる効果だけでなく、既婚女性と比較して未婚女性の労働力率のほうが高いことから、未婚化の進行による影響があることも考慮する必要がある。

【S】

○SRHR〈エスアールエイチアール〉(Sexual and Reproductive Health and Rights：セクシュアル・リプロダクティブヘルス／ライツ)

「性と生殖に関する健康と権利」のことで、セクシュアル・ヘルス（性の健康)、リプロダクティブ・ヘルス（生殖の健康)、セクシュアル・ライツ（性の権利)、リプロダクティブ・ライツ（生殖の権利）の４つの概念の組み合わせで成り立つ概念。すべての個人は、自分の体、性や生殖について、十分に教育や情報を得る機会が保障され、自分の望むものを自ら選び、決定でき、そのために必要な医療やケアを受けられることを意味するもので、基本的人権とされている。

○SOGI〈ソギ／ソジ〉

性的指向（Sexual Orientation：好きになる性)、性自認（Gender Identity：自分の性別についての認識)、それぞれの英訳のアルファベットの頭文字を取った略称で、身体的な性などと共に、人間の性を構成する要素であり、LGBTQ も含めたすべての人の性的指向と性自認の属性を表すもので、誰もが有している「性のあり方」を示す概念。2006 年に「ジョグジャカルタ原則（性的指向や性自認に関する国際人権法の適用に関する原則)」が採択されてからは、国際社会において国連の諸機関や世界各国の政策等で広く用いられている。

○SOGI ハラスメント

性的指向や性自認に関することで不当な差別や嫌がらせが行われ、不利益を被ること。