

振り返り

資料-1

第4次磐田市男女共同参画プラン

現状データの分析と次期プランの骨子案

自治デザイン課 共生社会推進グループ

前回 6 月 2 3 日 W G



意識の
アップデート

法律に
ついでの
陥穽

知りません
でした

男性が7割
は差く女性
にも問題か
あるのでは？

具体的
目标。

具体的に
知りたい
です

表現が難しい。

1/4の定義が
ぼんやりして
出現。(興の
デコ)

毛と強い毛並の
外には毛並者
毛並と毛並の

役割り担当
担当

次期プラン骨子案：基本理念と施策体系

再掲

基本理念（案）

誰もが自分らしく ともに輝けるまち 磐田

3つの横断的視点（全施策に共通適用）

視点1

対話を通じた無意識の思い込みへの気づきと固定観念の解消

視点2

誰もが主役として共に社会を動かす当事者意識の醸成

視点3

相互理解に基づく多様な個性・選択の尊重と公正な機会の確保

基本方針1

ジェンダー平等の推進と
多様性を尊重する意識の浸透

- (1) ジェンダー平等を実現するための意識啓発と情報発信の強化
- (2) 多様性を尊重しあう共生社会に向けた意識の浸透

基本方針2

安心して暮らせる仕組みづくり

- (3) ジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶
- (4) 安心して暮らせる環境と生涯を通じた心身の健康づくり【重点施策】
- (5) 防災におけるジェンダー平等の推進

基本方針3

誰もが自分らしく輝ける社会の実現

- (6) 職場におけるジェンダーギャップの解消【重点施策】
- (7) 政策や方針決定過程への多様な人材参画の促進【重点施策】

法的位置付け（4法一体計画）

- ・ 男女共同参画社会基本法（市町村計画）
- ・ 女性活躍推進法（市町村推進計画）
- ・ DV防止法（市町村基本計画）
- ・ 困難女性支援法（市町村基本計画）

市の関連計画との連携

- ・ 第3次磐田市総合計画前期基本計画
- ・ 磐田市こども・若者スマイルプラン～磐田市こども計画～
- ・ 磐田市地域福祉計画
- ・ 健康いわた21（磐田市健康増進計画・自殺対策計画）
- ・ 磐田市経済産業振興プラン
- ・ 磐田市地域防災計画
- ・ 磐田市特定事業主行動計画
- ・ 磐田市多文化共生推進プラン 等

次期プランの3つの重点施策

再掲

データ分析で明らかになった課題に対応するため、特に重点的に取り組むべき3つの施策

重点施策1（施策4）

安心して暮らせる環境と
生涯を通じた心身の健康づくり

対応する課題

ひとり親家庭への対応
困難女性支援法（R6.4～）への対応
男性の生きづらさへの対応

主な取組

- ・ひとり親家庭への支援体制充実
- ・困難な問題を抱える女性への包括的支援体制構築
- ・社会的孤独・孤立を防ぐ支援体制の推進
- ・男性の生きづらさへの支援

重点施策2（施策6）

職場におけるジェンダーギャップの解消

対応する課題

女性非正規雇用率54.4%
男女間賃金格差74.5（全国では下位）
男性の家事育児時間が女性の1/4

主な取組

- ・働きやすい職場環境づくりに向けた
市内事業所との情報共有や連携
- ・女性のキャリアアップ支援
- ・男性の家事・育児・介護参画促進

重点施策3（施策7）

政策や方針決定過程への
多様な人材参画の促進

対応する課題

審議会女性割合 29.5%（R8目標には未達）
女性自治会長1.7%（R8目標には未達）

主な取組

- ・審議会等への女性登用推進
- ・市内事業所・農業・商工業等において女
性が活躍できる環境の整備
- ・地域活動への女性参画促進

第4次プランにもとめられることのまとめ

困難女性支援法への対応（R6.4施行）/ 男女ともに生きやすい社会（男性の生きづらさにも配慮）/ アンコンシャスバイアス解消に向けた取り組み

計画期間

令和9年度から令和13年度の5年間

R9

開始

R10

R11

中間見直し

R12

R13

点検・評価

次期検討

第4次磐田市男女共同参画プラン改定に関する要望書

令和8年6月29日

磐田市長 草地 博昭 様

市民と創る磐田

鈴木 弥栄子

大迫 由美子

高塚 静子

第4次「磐田市男女共同参画プラン」策定に関する施策への要望について

本市における男女共同参画の推進に向け、日頃よりご尽力をいただき敬意を表します。

現在、本市が取り組まれている次期「男女共同参画プラン」の改定にあたり、多様な市民が個人の尊厳を保ち、その能力を最大限に発揮できる実効性のある計画とするため、以下の7項目にわたる施策を盛り込むことを要望いたします。

【項目①：男女共同参画に関する学習機会の充実と人材育成の推進】

提案の背景と現状の課題

本市における男女共同参画をさらに推進するためには、市民一人ひとりが根深く持つ「固定的性別役割分担意識」や「アンコンシャス・バイアスの解消」に踏み込む必要があります。学校教育等での啓発に加え、地域社会や家庭、職場における意識の変革を促すため、社会教育や地域活動の場においても、より専門的かつ多角的な学習機会を提供することが不可欠です。

1. 具体的な施策提案

- 。「女性学・男性学」の視点を取り入れた継続的・長期的な人材育成講座の実施：女性が置かれてきた社会的背景を学ぶ「女性学」と、男性が抱える生きづらさや固定的役割を問い直す「男性学」の両面からアプローチする講座を、単発のイベントに終わらず、市民や地域リーダーを対象とした継続的な育成講座を体系化すること。

【項目②：全世代に向けたリプロダクティブ・ヘルスライツ（SRHR）の理解促進】

1. 提案の背景と現状の課題

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：SRHR）は、すべての人が生涯を通じて自分らしく健康に生きるための基本的人権です。しかし、月経、不妊、更年期障害などの健康課題に対する正しい知識の普及は未だ不足しています。特に月経随伴症状や更年期障害による経済的・労働的損失は、女性の活躍を推進する上で大きな障壁となっており、男性や企業・事業者を含めた地域社会全体での理解促進が不可欠です。

2. 具体的な施策提案

- 。 ライフステージに応じた全世代型 SRHR 啓発事業の展開：思春期から高齢期まで、各ステージ特有の健康課題やセクシュアルウェルネスに関する正しい知識を普及する健康教育を強化すること。
- 。 企業に対する「健康経営」と連動した理解促進：男性管理職や人事労務担当者を対象に、女性特有の健康課題が業務に与える影響や必要な配慮を学ぶセミナー等を実施し、働き方改革を後押しすること。
- 。 心と身体に関する「自己決定権」の意識共有：自分の身体に関する決定権は自分自身にあるという SRHR の根本概念を、地域全体で尊重し合える土壌を醸成すること。

【項目③：誰もが働き続けられるための職場環境の整備（性差に応じた環境整備）】

1. 提案の背景と現状の課題

男女がそれぞれの身体的特徴やライフステージの変化に直面しても、キャリアを諦めることなく働き続けられる職場環境の整備が求められています。高齢期の就労が進む中、加齢に伴い前立腺がんや頻尿・尿漏れ等の泌尿器系疾患を抱える男性労働者が増えています。男性用トイレにサンタリーボックス（汚物入れ）が設置されていないことが、長時間の勤務や社会参加を阻む「見えない障壁」となっています。一方、女性の更年期障害等への理解不足も「更年期離職」を招いています。

2. 具体的な施策提案

- 。 公共施設および市内事業所の男性用トイレへのサンタリーボックス設置の推進：高齢期の男性労働者や疾患を抱える人が安心して社会参加できるよう、まずは公共施設から率先垂範し、民間企業へも環境整備を促すこと。
- 。 フェムテック・オムテックの導入支援と柔軟な働き方の推進：男女の健康課題を解決するテクノロジー（フェムテック・オムテック）の導入について市

内企業への情報提供を行うとともに、体調不良時に休みやすい休暇制度やリモートワークの活用を推奨すること。

【項目④：事業者・団体における男女共同参画推進の仕組みづくり（各種認定制度の促進）】

1. 提案の背景と現状の課題

誰もが働き続けられる職場環境を社会全体に定着させるためには、行政が明確な指標を示し、組織的な変革を後押しする仕組みが必要です。静岡県が推進する「男女共同参画社会づくり宣言」の登録件数は、近隣自治体（令和8年4月1日現在：袋井市61件、掛川市161件、磐田市53件）と比較して本市は、さらなる拡大の余地があります。県から国（えるぼし・くるみん認定）へのステップアップを促す自治体としての支援強化が求められています。

2. 具体的な施策提案

- 。 静岡県「男女共同参画社会づくり宣言」登録事業者の大幅な拡大：経済団体等と連携し、市内事業者・団体への集中啓発を行い、登録件数を大幅に引き上げること。
- 。「えるぼし」「くるみん」認定制度の周知・啓発：市内事業者に対し、情報提供と相談体制を整備する。
- 。 認定取得企業に対するインセンティブ（優遇措置）の付与：市のホームページ等での優良企業としての積極的なPR・表彰、また公契約（入札等）における加点措置などのインセンティブを検討すること。

【項目⑤：政策・方針の決定過程における女性参画の推進（地域コミュニティでの目標設定）】

1. 提案の背景と現状の課題

市民生活に最も身近な地域コミュニティの意思決定の場において、多様な視点（ジェンダーの視点）が反映されることは、防災や地域福祉の観点からも極めて重要です。しかし、各自治会の正副自治会長をはじめとする地域リーダーの多くは依然として男性が多数を占めており、女性の参画が著しく遅れています。実効性のある女性登用を進めるためには、明確な数値目標を設定した強力なアプローチが必要です。

2. 具体的な施策提案

- 。各自治会の正副自治会長における「女性割合目標 20%¹」の新たな設定：次期プランにおいて、正副自治会長に占める女性の割合について、具体的に「20%（5人に1人）」という新たな数値目標を明記すること。
- 。自治会連合会等と連携した登用モデルの創出：市自治会連合会等と目標値を共有し、女性の自治会長や役員が活躍している先駆的な事例（ロールモデル）を広く発信すること。

【項目⑥：地域の防災分野における意思決定の場への女性参画と組織づくり】

1. 提案の背景と現状の課題

災害時における避難所運営や備蓄品の選定などには、妊産婦、乳幼児、高齢者、要配慮者など、多様な視点が不可欠です。本市では「自主防災組織の役員等への女性登用の促進」を掲げていますが、令和7年度は1.7%であり、ほとんど進んでいないのが実態です。防災訓練や啓発活動に多様な世代の女性が関わることで、地域全体の防災力（自助・共助）が底上げされ、「誰もが当事者となる防災」への変革を進めることが可能となります。

2. 具体的な施策提案

- 。各地区への「女性防災委員会」の設置推進：地域社会において女性が主体的に防災について学び、発言できる場（委員会等）の設置を市としてサポートすること。
- 。地域防災に関するあらゆる意思決定の場への女性参画の明記：防災会議、自主防災組織の役員、避難所運営委員会の立ち上げメンバー、復旧・復興に関する会議など、方針を決定するすべての場への女性参画をプランに明記し、実効性のある施策へ転換すること。

【項目⑦：男女共同参画推進体制の強化（専門職の配置と職員の専門性継続）】

提案の背景と現状の課題

男女共同参画プランに掲げる各種施策を実効性のあるものにし、長期的に一貫した取り組みを進めるためには、行政の担当課における推進体制の強化と専門性の維持・継続が不可欠です。一般的な人事異動による短期間での交代は、これまで蓄積された知見や事業者・

¹ 内閣府男女共同参画局でも、政策・企業・地域活動などで女性参画を進める際の重要な目標として30%が示されています。しかし、これが10～15%だと象徴的存在になりやすく、本質的な変化につながりません。

地域との信頼関係の寸断を招く恐れがあり、組織の専門性を維持するためのシステム構築が急務です。

1. 具体的な施策提案

- 。 男女共同参画に関する専門職（専門員・専門官等）の配置：部局を横断してジェンダー平等の視点を反映させ、計画を強力に推進できる専門知識を持った人材を適切に配置すること。
- 。 担当職員の継続的な学びの充実と知見継承のシステム構築：担当職員が最新のジェンダー論や他市の先進事例を継続的に学ぶ研修機会を確保するとともに、異動時にも知見やネットワークを確実に継承すること。

以上の提案が第4次「磐田市男女共同参画プラン」に反映され、誰もが自分らしく輝ける本市の実現へとつながるよう、よろしくお願い申し上げます。

第4次磐田市男女共同参画プラン 施策体系図

計画期間：令和9年度（2027年度）～ 令和13年度（2031年度）

資料-3

【基本理念（目指すまちの姿）】	
誰もが自分らしく ともに輝くまち 磐田	
【3つの横断的視点】	
視点1	対話を通じた、無意識の思い込みへの気づき
視点2	みんなが主役として社会を動かす自分ごととしての意識づくり
視点3	多様な個性・選択の尊重と公正な機会の確保

※太字は委員の意見

※[1、2…]は第3次プランでの番号

基本方針	基本的施策		具体的施策	具体的な取組施策	具体的な取組内容(100文字以内)
基本方針1 ジェンダー平等の推進と 多様性を尊重する意識の 浸透 4 男の良いや教育も みんなに 5 ジェンダー平等を 実践しよう 10 人や国々の不平等 をなくそう 17 パートナーシップ 目標を達成しよう	(1) ジェンダー平等を実現するための 意識啓発と情報発信の強化	困 難 女 性 支 援 法	①性別に基づく固定的役割分担 意識や無意識の思い込みの解消 に向けた啓発の充実	1.性別に基づく固定的役割分担 意識や無意識の思い込みに気付 く学習機会の提供[6]	交流センター講座や家庭教育出前講座等を通じて、 固定的役割分担意識や無意識の思い込み（アンコン シャス・バイアス）に気づき、ジェンダー平等の意識 を育む学習機会を提供します。
				2.男性の生きづらさ解消に向け た啓発[新]	固定的な「男らしさ」の規範は男性に生きづらさを もたらししています。 固定的役割分担意識や無意識の思い込みの解消に向 けた啓発、相談しやすい環境づくりにより、生きづら さの解消を図ります。
			②情報収集と情報発信の強化	3.ジェンダー平等に関する情報 収集と継続的な情報発信[5]	ジェンダー平等の意識醸成に向けて、国・県・他自治 体や国際的な情報を収集し、市の取組みと併せて SNS等を活用した継続的な広報を行います。
	(2) 多様性を尊重しあう共生社会に 向けた意識の浸透		③性の多様性に関する理解促 進・啓発	4.多様な性への理解促進と情報 提供[3] 5.性の多様性に配慮した取組み の推進[4]	性の多様性への理解を深め、互いの特性を尊重し認 め合えるよう、保育・教育及び市民啓発において 「性のあり方は多様である」という視点に立った取 組を推進します。 性の多様性への理解促進と人権尊重のため、職員研 修の実施に加え、パートナーシップ宣誓制度の情報 提供等、行政手続きや慣行の見直しを通じて、誰も が利用しやすい行政サービスを目指します。
			④人権の尊重に関する学びの推 進及び多様な選択を可能にする 保育・教育や広報の充実	6.ジェンダー平等の視点に立 ち、人権や多様性を尊重した教 育ができる人材の育成支援[1]	ジェンダー平等の視点に立ち、子どもの発達段階に応 じて人格や個性を尊重する保育・教育を推進します。 また、性別にとらわれず個性や能力を発揮できる教育 環境を整備するため、教職員等を対象に研修を実施し ます。
				7.子どもの権利と主体性を尊重 した保育・幼児教育の推進[1] 8.多様性教育やキャリア教育を 通した性別にとらわれない人生 観や職業観の育成[2]	子どもの権利を尊重し、発達段階に応じて人格・個 性・主体性を大切にする保育・教育を推進します。 また、性別にとらわれず一人ひとりが個性や能力を発 揮できる環境づくりを推進します。 性別にとらわれない人生観や職業観を育むため、園 や学校・関係各課・団体が連携し、多様性教育や キャリア教育を推進します。
				9.若者や女性に向けた磐田市の 魅力発信の強化[新]	ジェンダー平等と多様性の尊重を地域の魅力として積 極的に発信します。 女性が活躍する職場や子育て支援制度、多様なロール モデルの紹介により、若者や女性に選ばれるまちづく りを推進します。
	(3) ジェンダーに基づくあらゆる 暴力の根絶		⑤あらゆる暴力の根絶に向けた 啓発	10.ジェンダーに基づくあらゆる 暴力の防止と早期発見のため の啓発や情報提供[10]	DV、性暴力、各種ハラスメント等ジェンダーに基づ く暴力の防止と早期発見のため、注意喚起や啓発、 情報提供を行います。 暴力を許さない社会意識の醸成と、被害者が早期に 相談・支援につながる環境を整備します。

基本方針	基本的施策		具体的施策	具体的な取組施策	具体的な取組内容(100文字以内)
基本方針2 安心して暮らせる仕組みづくり 3 すべての人に健康と福祉を 5 ジェンダー平等を實現しよう 8 働きがいも経済成長も 10 人や国の不平等をなくそう		D V 防 止 法		11.職場におけるハラスメント防止対策の推進[11+α]	職場におけるハラスメントの未然防止と被害者支援、相談窓口の周知や研修の実施など防止対策を推進します。 すべての職員がハラスメントに関する正しい知識を持ち、被害者が安心して相談できる環境を整備します。
			⑥相談窓口の周知や被害者に対する支援	12.相談体制の充実と庁内及び関係機関との連携強化[12・13+α]	男女それぞれの問題に対応する相談窓口を周知し、相談・支援機能を充実します。 外国人市民への多言語対応、庁内関係課や関係機関との連携を強化し、一人ひとりの状況に応じた適切な支援につなげます。
				13.男性が抱える悩みへの支援	固定的な性別役割分担意識は男性の悩みを相談しにくくさせる要因です。 男性相談窓口の充実、更年期障害の正しい知識の普及、定年退職後の地域参加促進や居場所づくりを通じて、男性の生きづらさを支援します。
	(4) 安心して暮らせる環境と生涯を通じた心身の健康づくり 【重点施策】			14.被害者の自立支援の推進[12・13]	DV、性暴力、犯罪等の被害者支援のため、関係機関と連携して相談・支援体制を充実します。 「市犯罪被害者等支援条例」に基づき、被害者が安心して生活を再建し自立できるよう切れ目のない支援を行います。
			⑦生活上様々な困難を抱える方への支援	15.ひとり親家庭に対する支援体制の充実[9]	ひとり親家庭の経済的負担軽減のため、医療費助成、児童扶養手当、自立支援給付金等を支給、サポート事業による子育て・就労・相談支援を実施し、安心して子育てしながら自立できるよう支援体制を充実します。
				16. 困難な問題を抱える女性への包括的支援[新]	性暴力やDV、貧困等で困難を抱える女性が安心して自立できるよう、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」に基づき、相談支援、一時保護、就労支援等、一人ひとりに応じた切れ目のない支援を行います。
				17.複合的な困難を抱える人への切れ目のない支援[7、8+α]	高齢者、障害者、ヤングケアラー、8050問題等の課題を抱える人々が住み慣れた地域で安心して暮らせるよう、関係機関と連携し、就労支援や介護保険サービス等を通じて自立に向けた切れ目のない支援を行います。
			⑧生涯を通じた心身の健康支援	18.社会的孤独・孤立を防ぐ支援体制の推進[新]	孤独・孤立の予防として、子ども食堂や高齢者サロン等の多様な居場所作りを進め、相談支援やアウトリーチ支援を推進し、関係機関・NPO等との連携強化、支援者へのケア充実により持続的な支援体制を構築します。
				19.SRHR（「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」）への理解促進[16]	妊娠・出産等の自己決定を支えるため、SRHR（性と生殖に関する健康と権利）の理解を促進します。 児童生徒への発達段階に応じた性教育を進めて、すべての人が正しい知識を得られるよう普及啓発を行います。
				20.プレコンセプションケアと妊娠・出産に関わる健康支援[17]	プレコンセプションケアから妊娠・出産・産後まで切れ目のない健康支援を行い、妊婦健診や赤ちゃん訪問等を通じて、心身の変化やパートナーの役割について知識の普及・啓発、安心して子育てできる環境を整備します。
				21.ライフステージに応じたところとからだの健康づくりへの支援[14,15]	女性特有の健康課題に対応した教育・相談・健診体制を充実させ、高齢者・障がい者の社会参加による介護予防と健康づくりを促進。 全ライフステージでこころの健康支援を推進し、生涯を通じた健康支援を行います。

基本方針	基本的施策			具体的施策	具体的な取組施策	具体的な取組内容(100文字以内)
 16 早期と迅速な対応をすべての人に。  17 パートタイムで働く女性を支援する。					22.性差に応じた職場環境の整備[新]	女性・男性それぞれの健康課題への理解促進、休暇制度・相談体制の整備により、誰もが健康で働き続けられる職場環境を作り、フェムテック・オムテックを活用した総合的なヘルスケア情報を提供します。
	(5) 防災におけるジェンダー平等の推進	女性活躍推進法		⑨ジェンダー平等の視点を取り入れた防災活動の推進	23.防災活動での性別に基づく固定的役割分担意識の打破[30、31]	固定的役割分担意識を打破し、多様な視点を活かした防災体制を構築します。 自主防災組織への女性登用促進、誰もが参加しやすい防災訓練の実施、女性特有のニーズに配慮した避難所運営・防災備蓄を推進します。
				⑩災害時において配慮を必要とする方への支援の充実	24.支援ニーズの違いに配慮した避難所運営体制の整備と備蓄品等の確保[32]	性別・年齢・障がいの有無など多様なニーズに配慮した避難所運営体制を整備します。 女性専用スペースや授乳室の確保、生理用品・乳幼児用品・介護用品等の備蓄を進め、避難所運営への女性の参画を促進します。
基本方針3 誰もが自分らしく輝ける社会の実現	(6) 職場におけるジェンダーギャップの解消 【重点施策】			⑪働きやすい職場環境づくり	25.働き方改革・女性活躍推進に向けた市内事業所との連携と伴走支援[新][21,22]	働き方改革・女性活躍推進に向け、市内事業所との連携と伴走支援を推進し、「男女共同参画社会づくり宣言」事業所の拡大、先進事例の情報提供、セミナー・相談支援を通じて、誰もが活躍できる職場作りを支援します。
					26.市職員のワーク・ライフ・バランスの推進[23]	ワーク・ライフ・バランスの推進が事務の効率化や男性の家事や育児、介護への参画の実現につながることを職員に認識させ、実践するよう啓発します。
					27.若者や女性への就労支援[新]	若者には就職相談・職業訓練等の段階的な就労支援を、女性にはマザーズハローワーク等と連携した再就職支援を行い、就職説明会の開催やロールモデル紹介等により、誰もが希望に応じて働ける環境作りを進めます。
				⑫女性の活躍推進及びキャリアアップ支援	28.女性の就労継続やキャリアアップ、リスキリング支援[18+α]	女性の就労継続支援とキャリアアップ・リスキリングを促進し、交流の場作りやネットワーキング支援、デジタルスキル等の講座開催により女性リーダーを育成、女性があらゆる分野で活躍できる環境を整備します。
					29.女性の起業や再就職支援[19]	女性の起業・再就職を支援するため、技術・知識の習得機会を提供するなどの支援を行い、起業希望者には経営知識・創業相談・起業家ネットワーク支援を、再就職希望者には職業訓練・就職マッチング支援を行います。
				⑬男性の家事・育児・介護への参画推進	30.男性が家事や育児、介護に参画しやすい環境の整備[24]	男性の家事・育児・介護への参画を促進するため、育児・介護講座の開催や父子手帳等で知識習得を支援し、育児休業取得促進や柔軟な働き方の普及など、家庭参画しやすい意識啓発と職場環境づくりを進めます。
	(7) 政策や方針決定過程への多様な人材参画の促進 【重点施策】			⑭あらゆる分野の意思決定への女性参画拡大	31.女性活躍推進法に基づく行動計画の推進[27]	「磐田市特定事業主行動計画」に基づき、女性職員の採用・継続就業・管理職登用の推進、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組み、女性が活躍できる職場環境づくりを促進します。

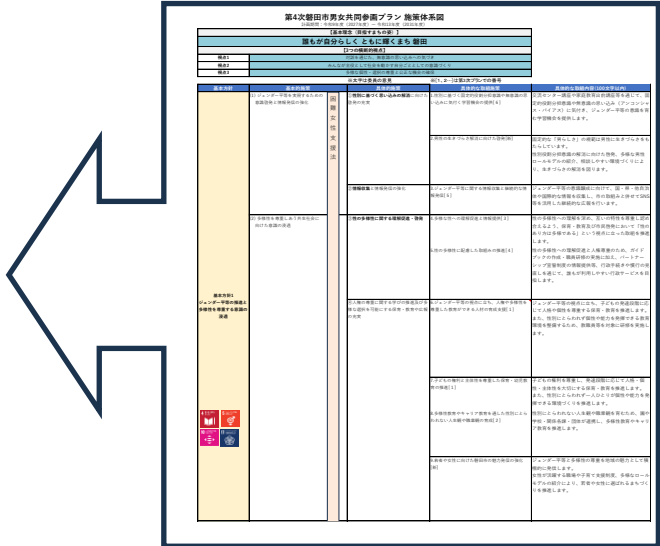
基本方針	基本的施策			具体的施策	具体的な取組施策	具体的な取組内容(100文字以内)
4質の高い教育をみんなに 5ジェンダー平等を實現しよう 8働きがいも経済成長も 10人や国の不平等をなくそう 16平和と公正をすべての人に 17パートナーシップで目標を達成しよう					32.市の審議会等への女性や公募委員の積極的な登用[25・26]	市の審議会等への女性や公募委員の積極的登用を推進し、女性参画率が目標を下回る審議会への指導や人材発掘を行い、公募委員の登用推進により幅広い市民の政策決定過程への多様な意見反映を図ります。
					33.農業・商工業等において意思決定に女性が参画できる環境の整備[28+20]	農業・商工業等において、意思決定に「女性」が参画できる環境整備を推進し、農業分野では家族経営協定の締結支援等で経営参画を促進し、商工業分野では活性化事例の紹介等により方針決定過程への参画を促進します。
			⑮多様な視点による地域活動の推進		34.年齢や性別、国籍にとられない地域活動の推進[29+α]	年齢や性別、国籍にとられず、誰もが地域活動に参画できるように、自治会等への事例紹介や固定的役割分担意識の解消に向けた啓発を行い、幅広い世代や外国人住民など多様な担い手による地域づくりを推進します。
					35.まちづくりや地域課題の把握における女性の意見収集と政策への反映[新]	まちづくりや地域課題の把握において女性の意見を収集し政策に反映するとともに、パブリックコメント等で女性の声を聴き、審議会等への女性委員登用や各種団体との連携強化により地域全体で女性参画を促進します。

項目	見出し	本文
1	プラン策定の趣旨	磐田市では、平成18年4月に施行した「磐田市男女共同参画推進条例」に基づき、平成19年に第1次磐田市男女共同参画プラン、平成29年に第2次磐田市男女共同参画プラン、令和4年に第3次磐田市男女共同参画プランを策定し、男女共同参画社会の実現に向けた取組を進めてきました。 この間、人口減少・少子高齢化の進行や共働き世帯の増加など、社会経済環境が大きく変化するなか、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の改正、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」の施行など、男女共同参画や女性活躍に関する法制度の整備も進みました。 こうした社会情勢の変化や、令和8（2026）年度末で計画期間が終了する第3次プランの成果と課題を踏まえ、令和9（2027）年度を初年度とする第4次磐田市男女共同参画プラン（以下、「本プラン」という。）を策定しました。 本プランで推進する男女共同参画は女性のためだけに推進する施策ではありません。例えば、長時間労働や転勤を前提とした男性中心型の従来の働き方は、男性自身にも「稼ぎ手としてのプレッシャー」や「男らしくあるべき」という社会的な期待による生きづらさをもたらしています。また、性差に応じた職場環境の整備が不十分なことで、妊娠・出産や更年期など女性特有の健康課題への配慮が欠け、女性が能力を発揮しにくい状況も生じています。さらに、経済的困窮、DV被害、ひとり親家庭など困難な問題を抱える女性に対しては、包括的な支援体制の構築が求められています。男女共同参画社会の実現は、こうした性別に基づく制約から男女双方を解放し、困難を抱える方への適切な支援を行いながら、性別にかかわらず、誰もがその個性と能力を十分に発揮し、多様な幸せ（ウェルビーイング）を実感できる社会の実現を目指すものです。
2	プランの位置づけ	(1) 法的位置づけ 1.本プランは、「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に基づく「市町村男女共同参画計画」です。 2.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(女性活躍推進法)」第6条第2項に規定されている「市町村推進計画」を含んでいます。 3.本プランは、「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(D V 防止法)」第2条の3第3項に規定されている「市町村基本計画」を含んでいます。 4.本プランは、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（困難女性支援法）」第9条に規定されている「市町村基本計画」を含んでいます。 5.本プランは、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」を勘案し策定しています。 6.本プランは、「磐田市総合計画」を上位計画とし、他の関連計画と整合を図っていきます。 7.本プランは、「磐田市男女共同参画推進条例（以下、「条例」という。）」第11条に基づく男女共同参画推進施策を総合的かつ計画的に推進するための計画です。 関係法令 ◆男女共同参画社会基本法 ◆女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法） ◆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(D V 防止法) ◇困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（困難女性支援法） ◇性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律（L G B T 理解増進法） 国 ◆第6次男女共同参画基本計画 ◆女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針 静岡県 ◆静岡県男女共同参画推進条例 ◆第4次静岡県男女共同参画基本計画 「上位計画」磐田市総合計画 磐田市 ◆磐田市男女共同参画推進条例 「第4次磐田市男女共同参画プラン」 〔関連する個別計画〕 - 磐田市健康増進計画 - 磐田市地域福祉計画 - 磐田市障害者計画 - 磐田市特定事業主行動計画 など
3	プランの期間	本プランの計画期間は、令和9（2027）年度から令和13（2031）年度までの5年間とします。 なお、社会情勢や国・県の動向に大きな変化があった場合には、計画期間中であっても必要に応じて見直しを行います。 ■計画期間 第1次プラン：平成19（2007）年度～平成28（2016）年度（10年間） 第2次プラン：平成29（2017）年度～令和 3（2021）年度（5年間） 第3次プラン：令和 4（2022）年度～令和 8（2026）年度（5年間） 第4次プラン：令和 9（2027）年度～令和13（2031）年度（5年間）

項目	見出し	本文
4	第3次プランの振り返り（評価と課題）	【第3次プランの成果】 第3次プランでは、8つの基本的施策を柱に、19の具体的施策と32の取組を推進してきました。 主な成果としては、以下の点が挙げられます。 (1) 意識改革の進展 ・「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という固定的役割分担意識に反対する割合が61.9%（R2）から71.9%（R7）に10ポイント上昇し、目標（70%以上）を達成しました。 ・セクシュアル・マイノリティの認知度が56.5%（R2）から66.1%（R7）に9.6ポイント上昇しました。 (2) 相談体制の充実 ・相談窓口案内カードの設置箇所数が206箇所（R6）となり、目標（60箇所以上）を達成しました。 【第3次プランの課題】 一方、以下の課題が明らかになりました。 (1) 政策・方針決定過程への女性参画 ・市の審議会等委員の女性割合は29.5%にとどまり、目標（35%以上）に達していません。 ・女性自治会長の割合は1.7%、女性自主防災会長の割合は1.3%と低水準です。 (2) 職場におけるジェンダーギャップ ・市内の女性非正規労働者割合は54.4%（男性19.4%）と大きな格差があります。 ・県内の男女間賃金格差は74.5%で全国平均を下回っています。 (3) 健康支援 ・子宮頸がん検診受診率7.4%、乳がん検診受診率23.2%と目標値を下回っています。 (4) 暴力被害者の相談 ・DV被害を受けた経験がある人のうち「どこにも相談しなかった」割合は女性36.3%、男性57.2%と依然として高い状況です。（内閣府、男女における暴力に関する調査） これらの課題を踏まえ、第4次プランでは重点施策を設定し、より効果的な施策の推進を図ります。
5	新規施策の導入背景	【第4次プランにおける新規施策の導入理由】 第4次プランでは、社会情勢の変化や第3次プランで明らかになった課題を踏まえ、以下の新規施策を導入します。 (1) 男性の生きづらさ解消に向けた啓発 市民意識調査では、「男性は弱音を吐くべきでない」「男性は常に強くあるべき」といったアンコンシャス・バイアスが依然として根強いことが明らかになりました。「男性らしさ」の重圧や相談しづらい環境への対応が必要です。 (2) 若者や女性に向けた磐田市の魅力発信の強化 若年層や女性の市外転出が続く中、磐田市が「若者や女性にも選ばれるまち」となるための情報発信を強化します。地方創生2.0の視点も踏まえた取組です。 (3) 困難な問題を抱える女性への包括的支援 令和6年4月「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」施行に対応し、DV被害、経済的困難、心身の健康問題等の複合的課題を抱える女性への包括的なアプローチを行います。 (4) 社会的孤独・孤立を防ぐ支援体制の推進 (5) 性差に応じた職場環境の整備 フェムテック（女性特有の健康課題をテクノロジーで解決する製品・サービス）やオムテック（男性特有の健康課題に対応する製品・サービス）など、性差を考慮した健康支援が注目されています。女性特有の健康課題（月経困難症、更年期障害、不妊治療等）や男性特有の健康課題への対応は、働きやすい職場環境づくりに不可欠です。フェムテック・オムテックを統合した総合ヘルスケアの情報を提供し、性別に関係なく誰もが健康で働き続けられる職場環境の整備を支援します。 (6) 働き方改革・女性活躍推進に向けた市内事業所との連携と伴走支援 市内中小企業の実態把握と、大企業との制度整備格差への対応が必要です。女性活躍推進法改正を踏まえ、男女間賃金差異の公表義務拡大への対応を支援します。 (7) 若者や女性への就労支援 キャリア形成支援、リスキリング支援、「はじまり窓口」による起業支援等を通じて、若者や女性の就労を包括的に支援します。 (8) まちづくりや地域課題の把握における女性の意見収集と政策への反映 政策形成過程への女性参画を強化するため、地域づくり協議会との連携や女性の意見を政策に反映させる新たな仕組みを構築します。

第2章 プランの内容

項目	見出し	
1	基本理念	『誰もが自分らしく ともに輝くまち 磐田』 本プランは、条例第3条に掲げる基本理念のもと、すべての人が性別にかかわらず、個人として尊重され、その個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現を目指します。
2	横断的視点	年功序列の処遇と長時間勤務といった男性中心の労働慣行が根強く、女性の育児・介護との両立を妨げ、男性も育児・介護や自己研鑽の機会を逃してきました。これらの慣行を見直すことで、女性の活躍を推進し、男女を問わずワーク・ライフ・バランスを実現する社会を目指します。 第4次プランでは、すべての施策を貫く「羅針盤」として、以下の3つの横断的視点を設定します。 【視点1】対話を通じた、無意識の思い込みへの気づき 私たちの中には、「男性は仕事、女性は家庭」「女性は控えめにすべき」「男性は弱音を吐くべきでない」といった無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が根付いています。表層的な意識は変化しても、こうした深層の思い込みが行動変容を妨げる要因となっています。 これらの思い込みは、女性の社会参画を阻むだけでなく、男性にも「常に強くあるべき」「弱音を吐いてはいけない」「家庭より仕事を優先すべき」といった重圧を与え、男性自身の生きづらさにもつながっています。対話を通じて自らの無意識の思い込みに気づき固定観念を解消することは、男女双方がより自由で柔軟な生き方を選択できる社会への第一歩です。 すべての施策において、市民一人ひとりが自らの中にある無意識の思い込みに「気づき」、対話を通じて相互理解を深める機会を提供します。 【視点2】みんなが主役として社会を動かす自分ごととしての意識づくり 男女共同参画社会の実現は、特定の人だけの課題ではなく、すべての人にとっての課題です。 特に、男性の家事・育児・介護への参画促進や働き方の見直し、意思決定の場への女性参画の推進など、すべての市民が社会を動かす主役であるという意識の醸成を図ります。 【視点3】多様な個性・選択の尊重と公正な機会の確保 「平等」（Equality）とは、すべての人に同じ機会や資源を提供することですが、それだけでは十分ではありません。一人ひとりの置かれた状況は異なり、同じスタートラインに立つためには、それぞれに応じた支援が必要です。 この「公正」（Equity）の視点を取り入れ、性別、年齢、障がいの有無、国籍、性的指向・性自認など、多様な背景を持つ人々が互いを理解し尊重し合い、それぞれの個性と能力を発揮できる環境を整備します。
3	基本方針について	第4次プランでは、3つの基本方針を設定し、それぞれに基本的施策を位置づけます。 ■基本方針の概要 【基本方針1】ジェンダー平等の推進と多様性を尊重する意識の浸透 意識改革と教育を基盤に、固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスの解消を図り、性の多様性を含むあらゆる多様性を尊重する社会づくりを推進します。 （基本的施策） (1) ジェンダー平等を実現するための意識啓発と情報発信の強化 (2) 多様性を尊重しあう共生社会に向けた意識の浸透 【基本方針2】安心して暮らせる仕組みづくり ジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶、困難を抱える女性への包括的支援、生涯を通じた心身の健康支援、防災におけるジェンダー平等を推進し、誰もが安心して暮らせる社会を実現します。 （基本的施策） (3) ジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶 (4) 安心して暮らせる環境と生涯を通じた心身の健康づくり【重点施策】 【基本方針3】誰もが自分らしく輝く社会の実現 職場におけるジェンダーギャップの解消、政策・方針決定過程への女性参画促進、ワーク・ライフ・バランスの実現を通じて、すべての人が性別にかかわらず、その個性と能力を発揮できる社会を目指します。 （基本的施策） (6) 職場におけるジェンダーギャップの解消【重点施策】 (7) 政策や方針決定過程への多様な人材参画の促進【重点施策】

項目	見出し															
4	重点施策について	第4次プランでは、特に優先的に取り組むべき施策として、以下の3つを「重点施策」に位置づけます。 【重点施策1】安心して暮らせる環境と生涯を通じた心身の健康づくり（基本的施策4） 令和6年4月に施行された「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」を踏まえ、DV被害、経済的困難、心身の健康問題など複合的な課題を抱える女性への包括的支援体制を構築します。 また、SRHR（性と生殖に関する健康と権利）の視点を踏まえ、ライフステージに応じた健康づくり支援、プレコンセプションケアの推進、女性特有の健康課題への対応を強化します。 【重点施策2】職場におけるジェンダーギャップの解消（基本的施策6） 女性の非正規労働者割合（市）54.4%、男女間賃金格差（県）74.5%という深刻なジェンダーギャップの解消を目指します。 女性活躍推進法の改正により拡大された男女間賃金差異の公表義務を踏まえ、市内事業所への働きかけと伴走支援を行います。 また、男性の育児休業取得率85%（国の2030年目標、公務員の男性の育児休業取得率）の達成に向け、「共働き・共育て」の環境整備を推進します。 【重点施策3】政策や方針決定過程への多様な人材参画の促進（基本的施策7） 市の審議会等委員の女性割合35%以上、女性自治会長・女性自主防災会長の増加を目指します。 国が掲げる「2030年代に指導的地位の性別偏りがない社会」の実現に向け、女性人材の発掘・育成、登用環境の整備を進めます。 まちづくりや地域課題の把握において、女性の意見を政策に反映させる仕組みを構築します。														
5	プランの体系図・	【基本理念（目指すまちの姿）】 誰もが自分らしく ともに輝くまち 磐田 【3つの横断的視点】 視点1：対話を通じた、無意識の思い込みへの気づき 視点2：みんなが主役として社会を動かす自分ごととしての意識づくり 視点3：多様な個性・選択の尊重と公正な機会の確保 【施策体系】 ■基本方針1：ジェンダー平等の推進と多様性を尊重する意識の浸透 (1) ジェンダー平等を実現するための意識啓発と情報発信の強化 (2) 多様性を尊重しあう共生社会に向けた意識の浸透 ■基本方針2：安心して暮らせる仕組みづくり (3) ジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶  <table><caption>第4次磐田市男女共同参画プラン 施策体系図</caption><tr><th>基本理念</th><th>基本方針</th><th>施策</th><th>実施主体</th></tr><tr><td rowspan="4">誰もが自分らしく ともに輝くまち 磐田</td><td rowspan="4">■基本方針1：ジェンダー平等の推進と多様性を尊重する意識の浸透</td><td>(1) ジェンダー平等を実現するための意識啓発と情報発信の強化</td><td>市、関係機関、市民団体等</td></tr><tr><td>(2) 多様性を尊重しあう共生社会に向けた意識の浸透</td><td>市、関係機関、市民団体等</td></tr><tr><td>■基本方針2：安心して暮らせる仕組みづくり</td><td>市、関係機関、市民団体等</td></tr><tr><td>(3) ジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶</td><td>市、関係機関、市民団体等</td></tr></table>	基本理念	基本方針	施策	実施主体	誰もが自分らしく ともに輝くまち 磐田	■基本方針1：ジェンダー平等の推進と多様性を尊重する意識の浸透	(1) ジェンダー平等を実現するための意識啓発と情報発信の強化	市、関係機関、市民団体等	(2) 多様性を尊重しあう共生社会に向けた意識の浸透	市、関係機関、市民団体等	■基本方針2：安心して暮らせる仕組みづくり	市、関係機関、市民団体等	(3) ジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶	市、関係機関、市民団体等
基本理念	基本方針	施策	実施主体													
誰もが自分らしく ともに輝くまち 磐田	■基本方針1：ジェンダー平等の推進と多様性を尊重する意識の浸透	(1) ジェンダー平等を実現するための意識啓発と情報発信の強化	市、関係機関、市民団体等													
		(2) 多様性を尊重しあう共生社会に向けた意識の浸透	市、関係機関、市民団体等													
		■基本方針2：安心して暮らせる仕組みづくり	市、関係機関、市民団体等													
		(3) ジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶	市、関係機関、市民団体等													
	基本方針1 ジェンダー平等の推進と多様性を尊重する意識の浸透 現状と課題	令和5年度に実施した市民意識調査では、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という固定的な性別役割分担意識について、「反対」「どちらかといえば反対」と回答した市民の割合が71.9%となり、目標値（70%）を達成しました。 第3次プラン策定時の61.9%から約10ポイント上昇しており、性別役割分担に関する意識は着実に変化しています。 一方で、「女性は控えめにすべき」「男性は弱音を吐くべきではない」「男性は仕事を優先すべき」といった無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）は依然として根強く残っています。 こうした思い込みは、表面的な意識の変化だけでは解消されず、女性の社会参画を妨げる要因となるとともに、男性の生きづらさにもつながっています。 セクシュアル・マイノリティに関しては、認知度が56.5%から66.1%へと向上しました。 しかしながら、身近な人からカミングアウトされた場合に「受け入れられる」と回答した割合は46.7%にとどまっており、知識としての理解が共生の意識にまで十分に浸透していない状況がうかがえます。 性の多様性については、正しい知識の普及にとどまらず、当事者が抱える悩みや生きづらさへの理解を深め、誰もが自分らしく生きられる社会づくりを進めることが必要です。 第3次プランでは「人権や多様性を尊重する教育や啓発の充実」を重点課題として取り組んできましたが、固定的な役割分担意識やアンコンシャス・バイアスは幼少期から形成されるため、継続的かつ体系的な取組が求められます。 学校・保育の現場においては、性別にとらわれず一人ひとりの個性と能力を尊重し、ジェンダー平等の視点を備えた教育・保育を実践できる人材の育成が重要です。 また、こどもの権利と主体性を尊重した保育・幼児教育の推進も併せて進める必要があります。 さらに、若年層や女性の市外転出が続いている現状を踏まえ、本市の魅力を若者や女性に届く形で発信していくことが求められます。 ジェンダー平等を推進する先進的な取組や、多様な働き方・生き方を支援する施策について、ターゲット層に届く効果的な情報発信を強化する必要があります。 加えて、「ジェンダー平等は女性だけの課題」という誤解を解消し、生きづらさを抱える男性にとってもメリットがあることを、啓発活動を通じて積極的に伝えていくことが重要です。														

項目	見出し	
	基本方針2 安心して暮らせる 仕組みづくり 現状と課題	ジェンダーに基づく暴力の根絶と、困難を抱える女性への包括的支援、生涯を通じた心身の健康支援、防災におけるジェンダー平等の推進を通じ、誰もが安心して暮らせる社会の実現を目指します。 DV、セクシュアル・ハラスメント、デートDV、ストーカー行為などのジェンダーに基づく暴力は深刻な社会問題です。 静岡県民意識調査では、過去1年間に暴力を受けた経験がある人の割合は男性1.9%、女性5.2%、身近に被害者がいると回答した割合は男性6.0%、女性7.5%となっています。 また、内閣府の「男女間における暴力の調査」では、DV被害を受けた経験がある人のうち「どこにも相談しなかった」と回答した割合は女性36.3%、男性57.2%と依然として高く、暴力被害は潜在化しやすく早期発見・対応が困難な状況にあります。 相談窓口カードの配布箇所は206箇所まで拡大し周知は進展していますが、今後も相談体制の充実と周知、被害者の安全確保と自立支援、加害者対策、関係機関との連携強化が必要です。 令和6年4月に「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が施行されました。 DV被害、性暴力、経済的困窮など複合的な課題を抱える女性への包括的支援体制の構築が求められています。 単身世帯やひとり親世帯が増加する中、高齢の女性や母子家庭は貧困リスクが高く、経済支援と社会的孤立対策が重要です。 また、子育て・介護、ヤングケアラー、8050問題といった複合的課題への対応や、社会的孤独・孤立を防ぐ居場所づくりも新たな課題として取り組む必要があります。 生涯を通じた心身の健康支援では、SRHR（性と生殖に関する健康と権利）の視点に立ち、ライフステージに応じた健康づくりを推進します。 プレコンセプションケアの普及、月経・更年期など女性特有の健康課題への対応、働く世代のメンタルヘルス対策が重要であり、男女が互いの身体的特性を理解し、生涯にわたり心身の健康を維持できる環境づくりを進めます。 能登半島地震等の災害を踏まえ、避難所における女性の安全確保、授乳スペースの設置、生理用品の備蓄など、男女共同参画の視点に立った防災・復興の取組強化が求められています。 女性防災リーダーの育成や女性の自主防災組織への参加促進を図り、性別にとらわれない防災啓発を進めます。
	基本方針3 誰もが自分らしく 輝く社会の実現 現状と課題	男女共同参画社会の実現に向けた施策は、女性のためだけではなく、男性にとっても生きやすく働きやすい社会の実現につながるものです。 人口減少・少子高齢化が進む中、すべての人が性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮し、多様な幸せ（ウェルビーイング）を実現できる持続可能な地域・経済の構築を目指します。 職場におけるジェンダーギャップは依然として大きく、女性の非正規労働者割合（市）は54.4%（男性19.4%）、男女間賃金格差（県）は74.5%となっています。 長時間労働などの環境整備の不足が女性の就労継続を妨げる要因となっています。 女性活躍推進法の改正により、令和7年度からは男女間賃金差異の公表義務が拡大され、格差是正に向けた取組の加速が求められています。 宣言事業所は増加傾向にありますが、目標の60事業所には達していません。 市民意識調査では、男女ともに家庭生活や地域生活・仕事の場で活躍していくために特に必要なことは「性別に関係なく能力がある人に責任ある仕事を任せること」（43.2%）、次いで「家事・育児参加に対する男性の抵抗感をなくすこと」（39.3%）となっています。 男性の育児休業取得率は向上しているものの、国の2030年目標である85%（公務員の男性の育児休業取得率の目標）の達成に向けて、企業への働きかけや「共働き・共育て」の環境整備が必要です。 男性の長時間労働の是正と家庭・地域での役割分担への理解促進、就労時間の短縮や休暇制度の普及による私生活の時間確保、家事・育児への男性の関与拡大が重要な課題です。 女性の就労継続やキャリアアップ、リスクリング支援、起業・再就職支援も重要です。 M字カーブと呼ばれる就労の断絶を乗り越え、個々のライフスタイルに合わせたワーク・ライフ・バランスの実現が不可欠です。 政策・方針決定過程への女性参画については、市の審議会等委員の女性割合が29.5%と目標の35%に達しておらず、女性自治会長は1.7%、女性自主防災会長は1.3%と低水準にとどまっています。 女性の意見が反映されていないと感じる市民も多く、女性の発掘・育成・登用と意見反映の仕組みづくりが求められています。 国の2030年代目標に向け、女性リーダーの育成・登用と地域課題への女性の意見反映を進める必要があります。