

第3次

おだわら男女共同参画プラン（素案）

小田原市

目 次

| | |
|------------------------------|----|
| 第1章 計画の基本的な考え方 | 1 |
| 1 計画策定の趣旨 | 2 |
| 2 男女共同参画をめぐる小田原市の現状と課題 | 4 |
| 3 計画の位置付け | 15 |
| 4 計画期間 | 17 |
| 5 計画の体系 | 17 |
| (1) 基本目標（小田原市の目指す姿） | |
| (2) 基本方針 | |
| (3) 重点項目 | |
| (4) 計画体系図 | |
| 第2章 計画の内容 | 20 |
| 1 基本方針Ⅰ 男女共同参画社会実現のための意識改革 | 21 |
| 2 基本方針Ⅱ さまざまな分野における男女共同参画の促進 | 26 |
| 3 基本方針Ⅲ 雇用における男女共同参画の推進 | 32 |
| 4 基本方針Ⅳ 誰もが生き生きと暮らせる環境づくり | 38 |
| 5 基本方針Ⅴ あらゆる暴力の根絶と被害者への支援 | 43 |
| 第3章 計画の推進にあたって | 49 |
| 1 推進体制 | 50 |
| 2 数値目標一覧 | 52 |

参考資料 54

| | | |
|----|------------------------------------|---|
| 1 | 計画策定の経過 | 55 |
| 2 | おだわら男女共同参画プラン策定検討委員会規則 | 56 |
| 3 | おだわら男女共同参画プラン策定検討委員会委員名簿 | 57 |
| 4 | 諮問書 | |
| 5 | 答申書 | |
| 6 | 小田原市男女共同参画市民意識調査 |  |
| 7 | パブリックコメント |  |
| 8 | 関係法令 |  |
| | ・男女共同参画社会基本法 | |
| | ・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（DV防止法） | |
| | ・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） | |
| 9 | 男女共同参画に関する年表 | |
| 10 | 関連情報 |  |

第1章 計画の基本的な考え方

1 計画策定の趣旨

平成11年（1999年）、男女が互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現を理念とする「男女共同参画基本法」が施行されました。

本市では、「男女共同参画社会基本法」施行前の昭和61年（1986年）に策定した総合計画「おだわら21世紀プラン」において、女性の社会参加を新たな行政課題として初めて位置付けました。その後、平成3年（1991年）3月には「おだわら21女性プラン」、平成11年（1999年）3月には「おだわら女性ビジョン」を策定しました。そして、平成23年（2011年）4月には、「男女共同参画社会基本法」に基づく計画として「おだわら男女共同参画プラン（第1次）」を、平成28年（2016年）4月には、「第2次おだわら男女共同参画プラン」を策定しました。

この「第2次おだわら男女共同参画プラン」は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年制定）」の市町村計画として位置付けていましたが、公民が共に女性活躍推進の取組を進めるという機運をさらに高めるために、令和元年度（2019年度）に、「第2次おだわら男女共同参画プラン」の内容を補完する「おだわら女性活躍推進アクションプログラム」を策定しました。

国では、「男女共同参画社会基本法」制定後、基本理念に基づく様々な政策を展開しており、本市の「第2次おだわら男女共同参画プラン」の計画期間中（平成28年度から令和2年度（2016年度から2020年度））には、男女共同参画に関連する法律の施行・改正等があり、令和2年（2020年）には、「第5次男女共同参画基本計画」が閣議決定されました*1。

また、国際的には、平成27年（2015年）9月の国連サミットでSDGs*2（持続可能な開発目標）が国際目標として掲げられました。17の目標には「5ジェンダー平等を実現しよう」が明記されており、様々なジェンダーの課題を解消し、すべての個人が互いに人権を尊重し、その個性と能力を発揮できる「男女共同参画社会の実現」を目指すことは、すべてのゴールの達成にも寄与するものと考えられます。

一方、我が国のジェンダーギャップ指数*3は先進国の中で最低レベル、アジア諸国の中でも韓国や中国、ASEAN諸国より低い結果が続いています。さらに、新型コロナウイルス感染症の世界的流行による影響は、我が国のジェンダーの課題を改めて露呈し、人々のジェンダーに対する意識や価値観にも大きな変化を及ぼしたと言われています。

本計画策定にあたっては、このような国内外の社会情勢の変化等へ対応するため、当初、令和2年度（2020年度）までとしていた「第2次おだわら男女共同参画プラン」の計画期間を1年延長し、「おだわら男女共同参画プラン策定検討委員会」を主として検討を進めました。また、附属機関である「小田原市女性の活躍推進協議会」や庁内組織である「小田原市男女共同参画推進協議会」からの意見、パブリックコメント、「小田原市男女共同参画市民意識調査（令和元年度）」の結果等も踏まえ、第6次小田原市総合計画の個別計画として、「第3次おだわら男女共同参画プラン」を策定するものです。

第1章 計画の基本的な考え方

※1 第2次おだわら男女共同参画プランの期間中に制定・改正された関連法律等

| | |
|--------------|-------------------------|
| 平成30年（2018年） | 第4次かながわ男女共同参画プラン |
| | 政治分野における男女共同の推進に関する法律 |
| 令和元年（2019年） | 働き方改革関連法 |
| | 女性活躍推進法改正 |
| | DV防止法改正 |
| 令和2年（2020年） | 男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン |
| | 性犯罪、性暴力対策の強化（令和2年～令和3年） |
| | 第5次男女共同参画基本計画 |

※2 SDGs（持続可能な開発目標）平成27年9月の国連サミットで加盟国の全会一致で採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に記載された、2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標です。17のゴール・169のターゲットから構成され、地球上の「誰一人取り残さない（leave no one behind）」ことを誓っています。



※3 ジェンダーギャップ指数

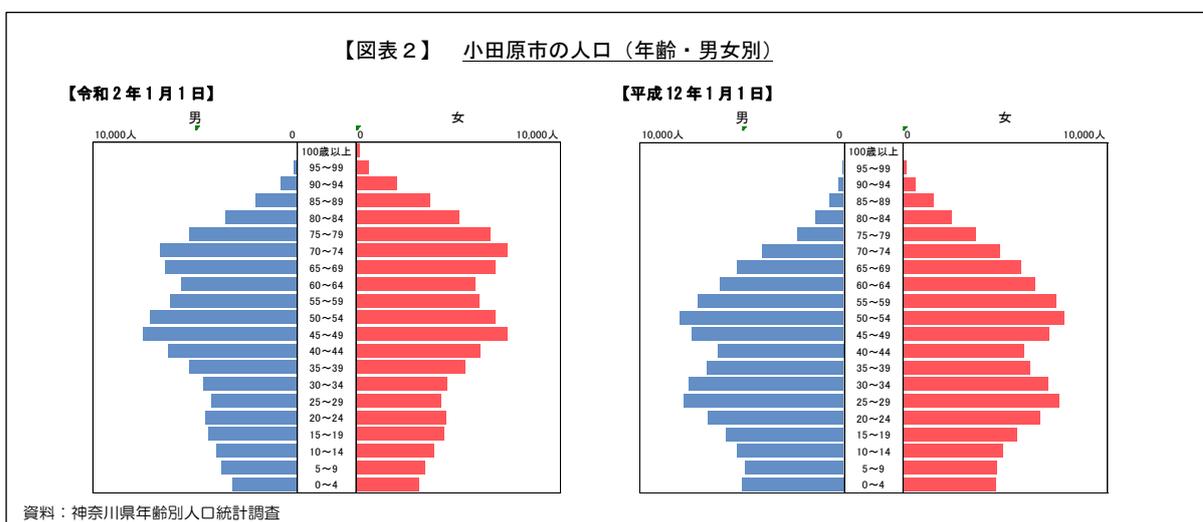
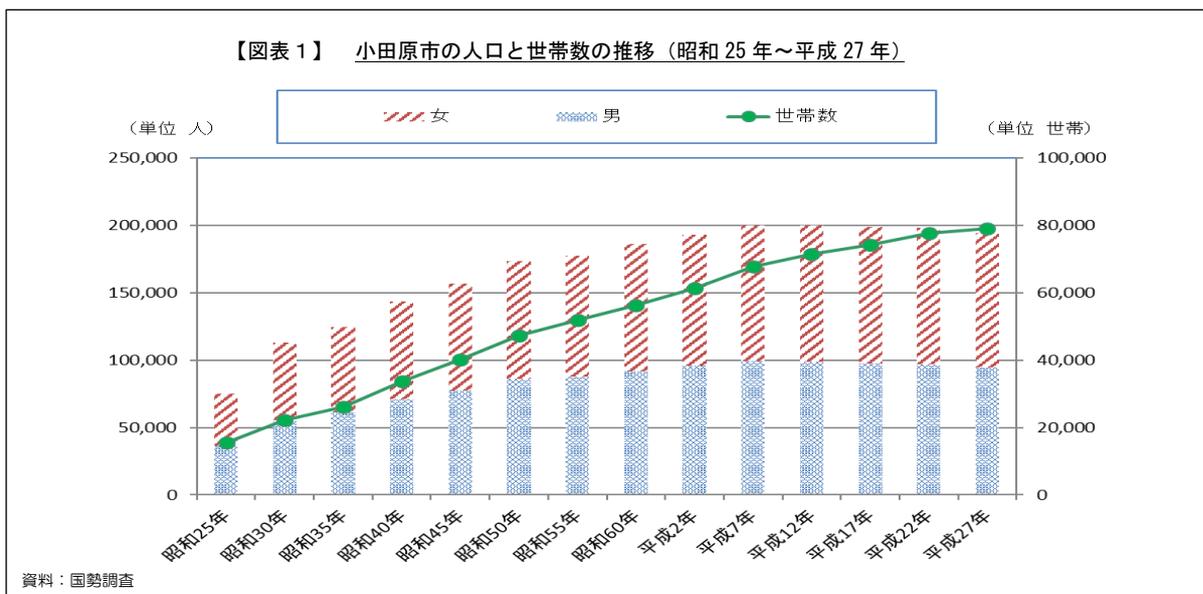
世界経済フォーラム（World Economic Forum：WEF）が毎年発表。「経済」「政治」「教育」「健康」の4つの分野のデータから各国における男女格差を測るもの。日本の順位は156か国中120位（2021年）。

2 男女共同参画をめぐる小田原市の現状と課題

(1) 小田原市の人口の推移

国勢調査による本市の人口は、全国的な人口動向と同様に、平成12年調査をピークに減少傾向にあり、令和3年(11月)現在、188,339人です【図表1】。国立社会保障・人口問題研究所の推計によると、本市の人口は令和12年(2030年)には17.3万人となるとされています。人口の減少に伴い、65歳以上の老年人口は増加し、生産年齢人口(15歳～64歳)、年少人口(0歳～14歳)の減少は避けられない状況にあり、このことは、国勢調査による本市の人口のピークであった平成12年と令和2年の人口ピラミッドからも推測できます【図表2】。

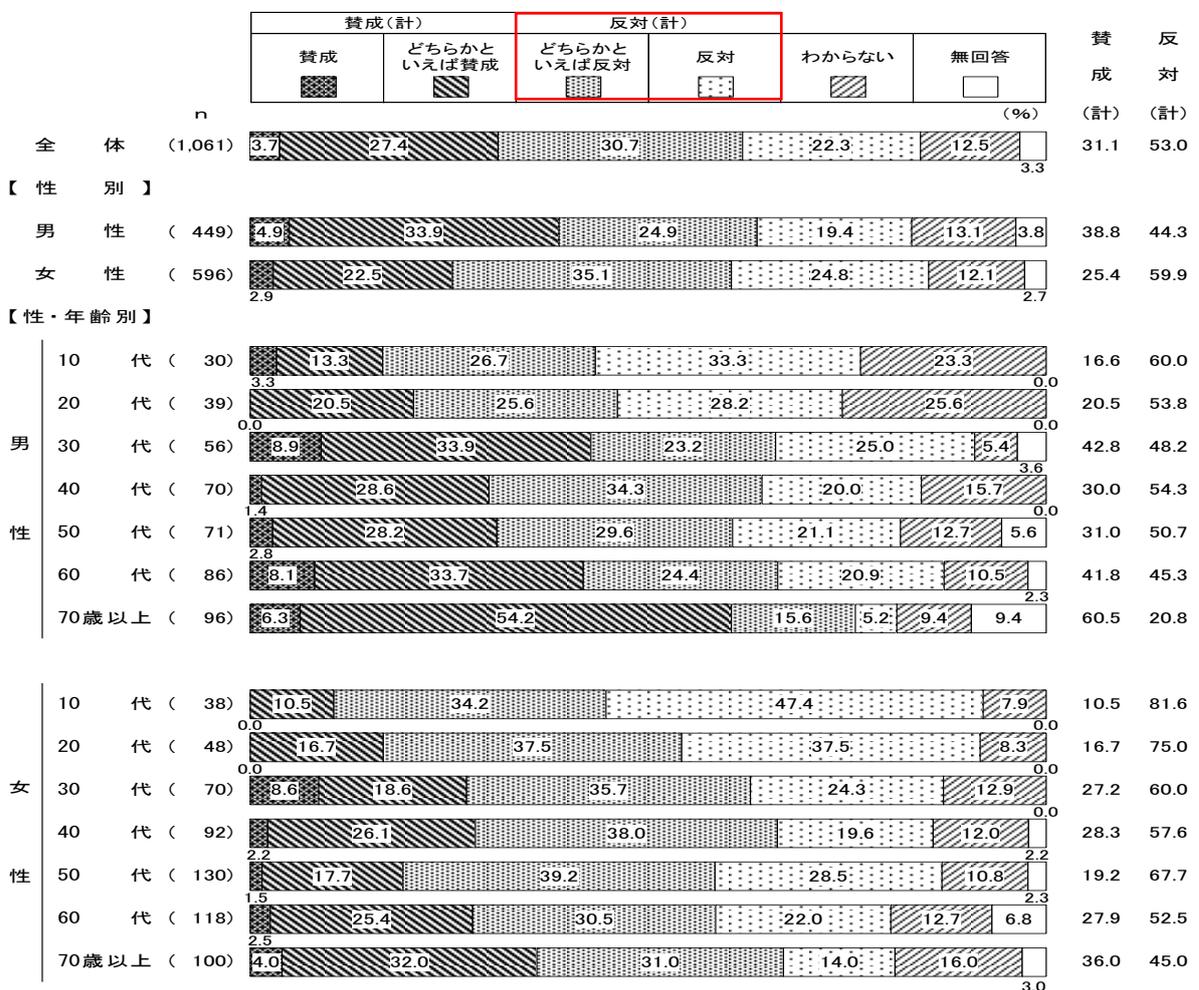
少子・高齢化の進行、生産年齢人口の減少などの人口構造の変化の中で、本市の経済力や地域力の維持発展のためには、性別等にかかわらず、一人ひとりが個性と能力を発揮して活躍することのできる社会の構築が必要となります。



(2) 性別による固定的な役割分担意識

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という固定的性別役割分担意識について令和元年度に実施した「小田原市男女共同参画市民意識調査」では、性別によって役割を固定化する考えについて、「反対」と「どちらかと言えば反対」を合わせた「反対(計)」が53.0%となり、「賛成(計)」の31.1%を大きく上回りました。「反対(計)」という考えについて、性別でみると、どの年代においても女性の方がその割合は高く、男女で意識の差があることがわかります。また、性・年代別では、特に10代、20代の女性で高くなっています【図表3】。

【図表3】 固定的性別役割分担意識についての考え



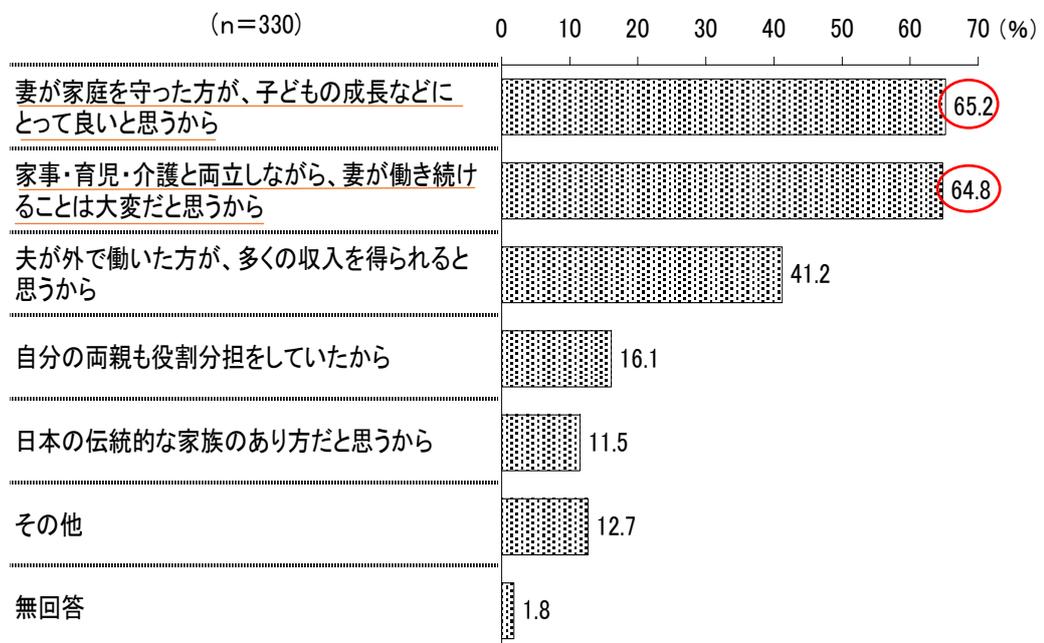
資料：小田原市男女共同参画市民意識調査（令和元年度）
『「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という固定的性別役割分担意識についてどのように思いますか』に対する回答

第1章 計画の基本的な考え方

また「賛成」「どちらかといえば賛成」とした理由についてしてみると「妻が家庭を守った方が、子どもの成長などにとって良いと思うから」「家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは大変だと思うから」が6割を超えており、子育てや介護などは女性の仕事であるという考えが依然としてあると言えます【図表4】。

このようなことから、固定的な性別役割分担意識を解消するため、あらゆる機会をとらえ幅広い年齢層に対して男女共同参画に対する意識啓発を行う必要があります。

【図表4】 固定的性別役割分担意識に賛成する理由



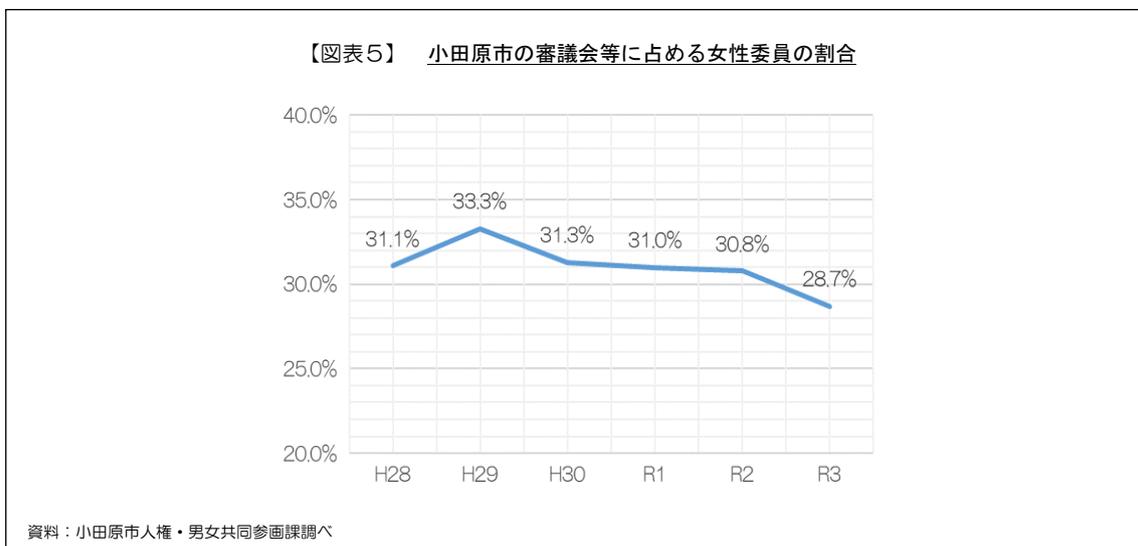
資料：小田原市男女共同参画市民意識調査（令和元年度）

図表3のうち、「賛成」または「どちらかといえば賛成」と回答した人への質問

(3) 政策方針決定過程への女性の参画をめぐる状況

「男女共同参画社会基本法」では、社会における制度や慣行が、男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立にするよう配慮すべきであり、また、男女が社会の対等な構成員として、意思決定の場に参画機会が確保されなくてはならないと言及しています。

しかしながら、私たちを取り巻く様々な意思決定の場では、未だ女性が十分に参画しているとは言えない状況があります。本市の「第2次おだわら男女共同参画プラン」では、審議会等に占める女性委員の割合の目標値を40%以上60%未満としていましたが、ここ数年は30%前後で推移し、令和3年4月1日現在28.7%となっています【図表5】。



小田原市議会に占める女性議員の割合22.2%（令和3年度）は、神奈川県平均の23.2%を下回っています。また、本市の地域活動の場においては、自治会長に占める女性の割合は2.8%（令和3年度）、地域の防災リーダーに占める女性の割合は2.4%（令和3年度）となっており、いずれも女性の割合が低い状況です（小田原市人権・男女共同参画課調べ）。

政策決定過程への女性の参画はもちろん、地域の活動は市民生活に直結するものであるため、なお一層女性の参画を進める必要があります。

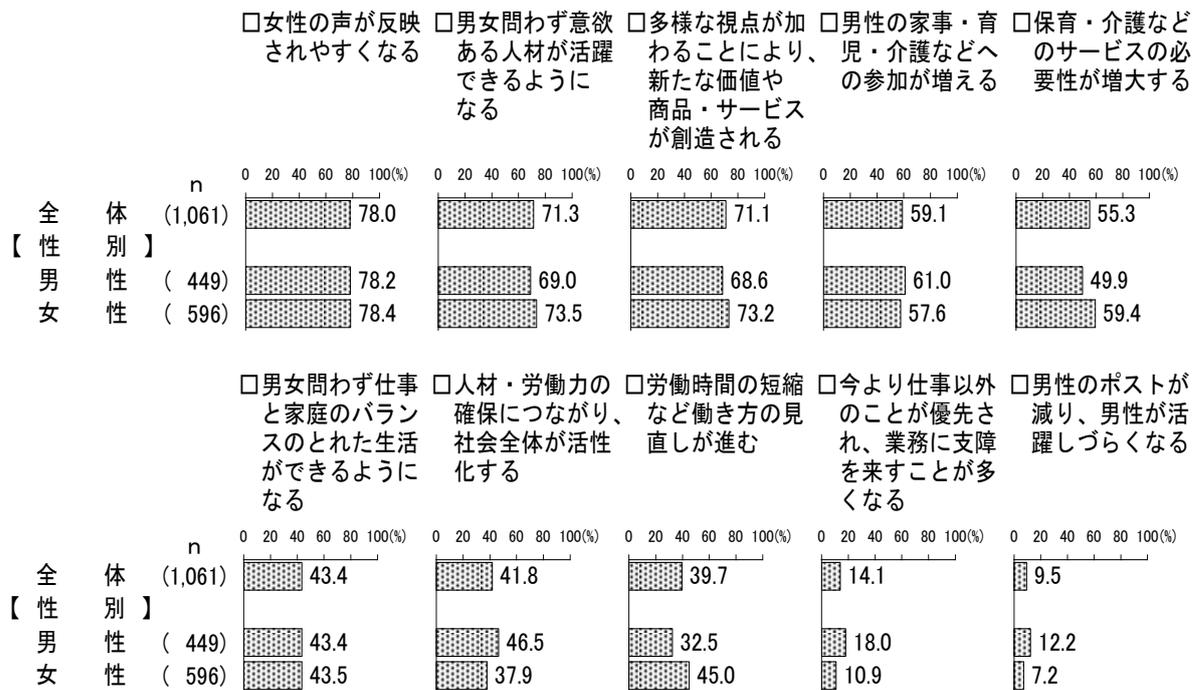
令和元年度に実施した「小田原市男女共同参画市民意識調査」において、各分野で女性の参加が進み、女性リーダーが増えるとどのような影響があるか聞いたところ、「女性の声が反映されやすくなる」が78.0%で最も高く、次いで「男女問わず意欲ある人材が活躍できるようになる」（71.3%）、「多様な視点が加わることにより、新たな価値や商品・サービスが創造される」（71.1%）となっています。このことについては、男女の意見に大きな差異はありませんでした【図表6】。

一方、職場や地域活動等の場に女性の管理職や役職が少ない理由については、「家族の支援や協力が得られないから」は女性（52.9%）が男性（40.3%）より12.6ポイント、「男性優遇の組織運営になっているから」は女性（67.6%）が男性（59.7%）より7.9ポイント高くなっており、性別によって差異があることが分かります【図表7】。

第1章 計画の基本的な考え方

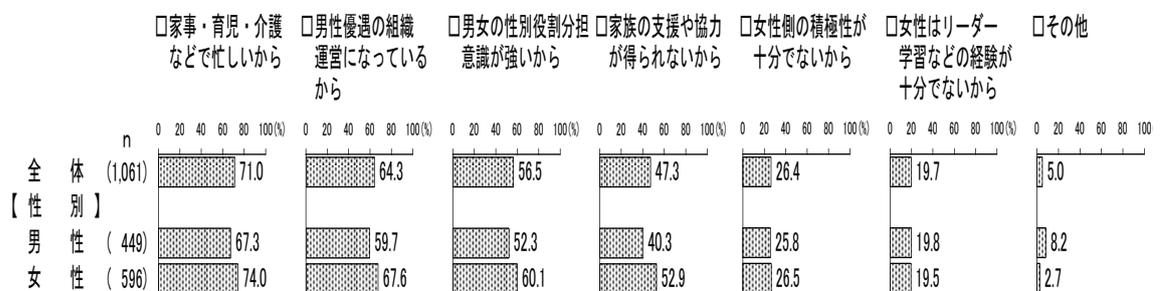
こうしたことから、あらゆる分野で意思決定していく過程への女性の参画を促進していくためには、幅広い世代、あらゆる立場の人々がその必要性の理解を進める取組が必要です。

【図表6】 女性リーダーが増えることによる影響



資料：小田原市男女共同参画市民意識調査（令和元年度）
『政治・経済・地域などの各分野で女性の参加が進み、女性のリーダーが増えることどのような影響があると思いますか』に対する回答

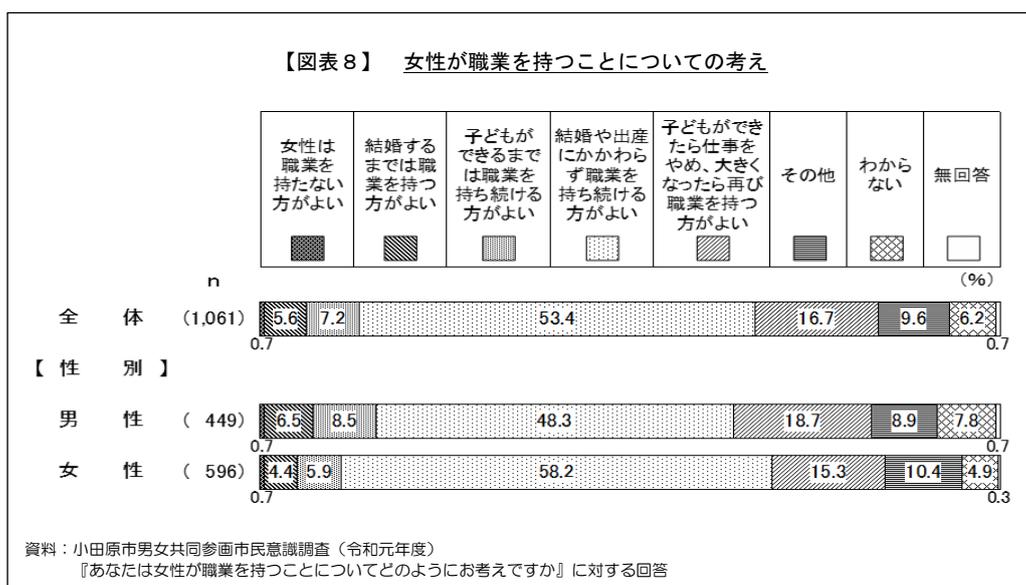
【図表7】 政策決定の場に女性が少ない理由



資料：小田原市男女共同参画市民意識調査（令和元年度）
『職場や地域活動等の場において、女性の管理職や役員は男性に比べて少ないのが現状です。このような政策決定の場に女性の参画が少ない理由について、あなたはどのように思いますか』に対する回答

(4) 職業生活における女性の活躍推進をめぐる状況

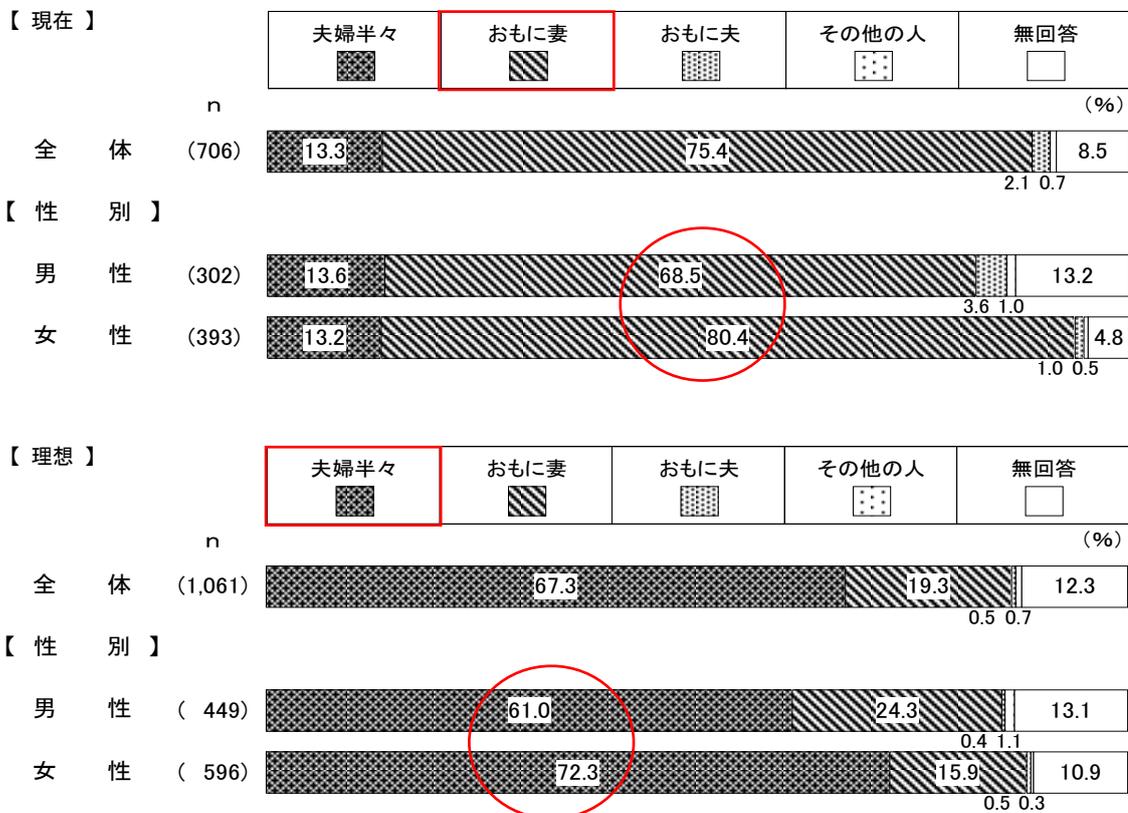
令和元年度に実施した「小田原市男女共同参画市民意識調査」において、女性が職業を持つことについて聞いたところ、「結婚や出産にかかわらず職業を持ち続ける方がよい」が53.4%で最も高く、次いで、「子供ができれば仕事をやめ、大きくなったら再び職業を持つ方がよい」(16.7%)、「子供ができるまでは職業を持ち続ける方がよい」(7.2%)となっています。性別で見ると、「結婚や出産にかかわらず職業を持ち続ける方がよい」は女性(58.2%)が男性(48.3%)より9.9ポイント高くなっています【図表8】。



家事の分担について、【現在】の家事分担を性別で見ると、「おもに妻」は女性(80.4%)が男性(68.5%)より11.9ポイント高くなっています。一方、【理想】の家事分担については、「夫婦半々」は女性(72.3%)が男性(61.0%)より11.3ポイント高くなっています。「おもに妻」は男性(24.3%)が女性(15.9%)より8.4ポイント高くなっています。このことから、女性が職業を持つことへの理解は一定程度あり、【理想】の家事負担については、「夫婦半々」という考える人が多いものの、現実には女性に負担が偏っていることが分かります【図表9】。

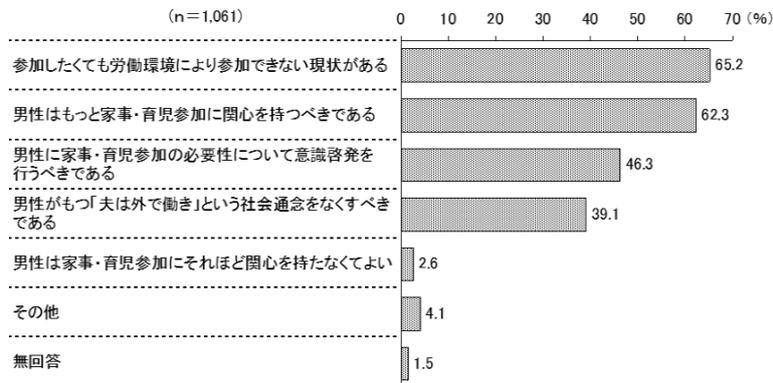
さらに、男性の家事・育児参加についての考えを聞いたところ、「参加したくても労働環境により参加できない現状がある」が65.2%で最も高く、次いで「男性はもっと家事・育児参加に関心を持つべきである」が62.3%、「男性の家事・育児参加の必要性について意識啓発を行うべきである」が46.3%となっています【図表10】。

【図表9】 家事の分担について



資料：小田原市男女共同参画市民意識調査（令和元年度）
調査対象者は、配偶者（事実婚を含む）のいる方のみ

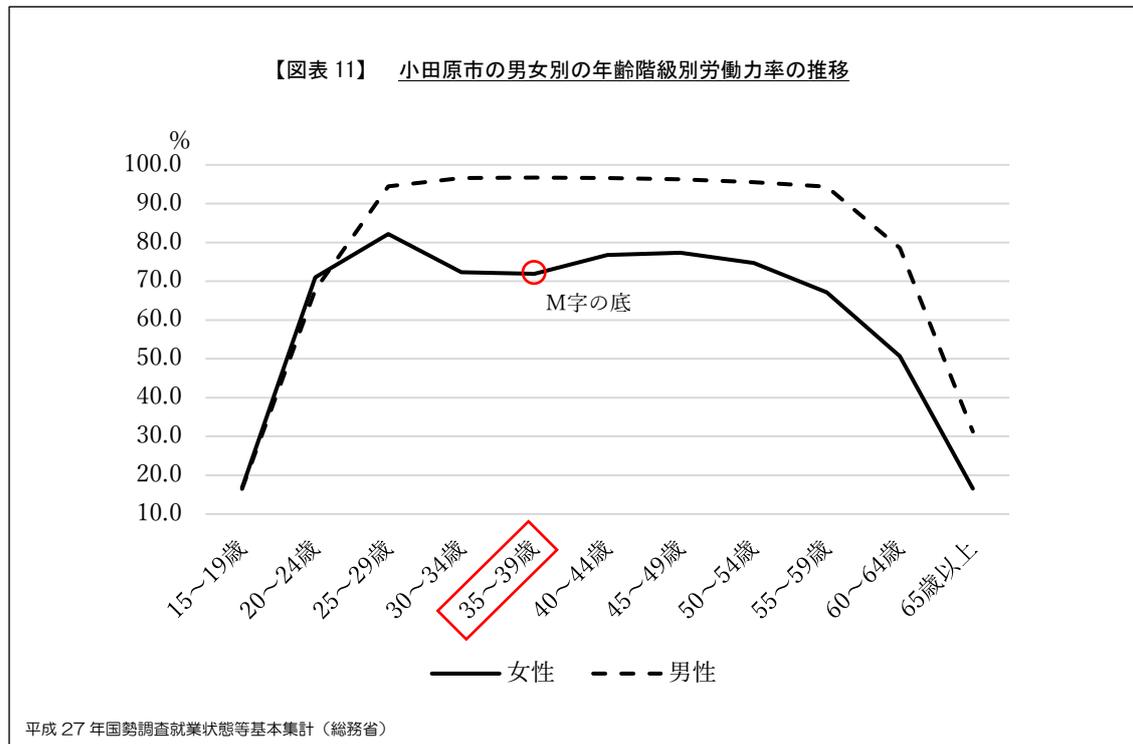
【図表10】 男性の家事・育児参加についての考え



資料：小田原市男女共同参画市民意識調査（令和元年度）
『男性の家事・育児参加についてどのようにお考えですか』に対する回答

第1章 計画の基本的な考え方

また、本市の女性の年齢階級別労働力率の推移は、結婚・出産期に当たる年代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇するといういわゆるM字カーブを描いていますが、これは、全国平均と同程度となっています。一方で、本市の男性の年齢階級別労働力率は、女性が「M字の底」と言われるところにあたる35～39歳にも下がることなく、96%前後で推移しています【図表 11】。



このことから、職業生活における女性の活躍を推進するためには、固定的な性別役割分担意識を払しょくすることはもちろん、男性の意識改革への取組が重要となります。そのためには、個人への働きかけだけでなく、企業等内の制度や風土などの環境を整えることや、管理職など企業の方針決定の場への女性参画の促進、そして女性自身の意識改革、キャリア形成支援など公民の連携が必要不可欠です。

第1章 計画の基本的な考え方

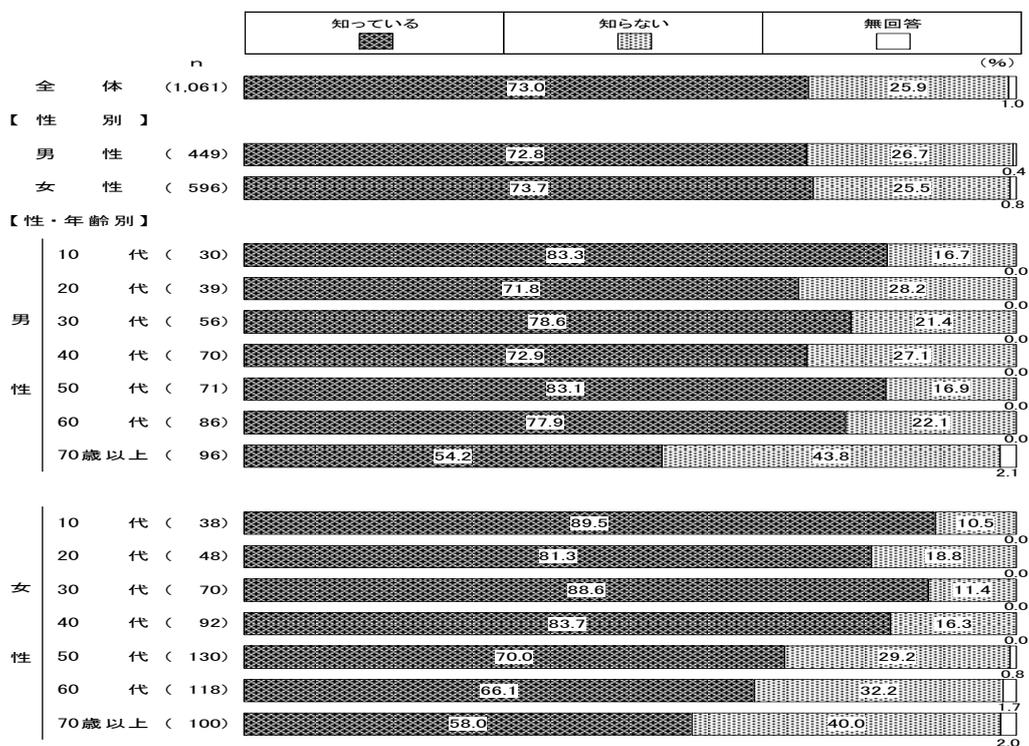
(5) 性の多様性についての理解

令和元年度の「小田原市男女共同参画市民意識調査」において、セクシュアル・マイノリティ（またはLGBT等）という言葉の認知度は、「知っている」が男女とも50代以下の年代すべてで70%を超えています【図表12】。

また、セクシュアル・マイノリティ（またはLGBT等）の方々にとって、偏見や差別などにより、生活しづらい社会だと思うか聞いたところ、「思う」（25.5%）と「どちらかといえば思う」（42.5%）を合わせた『思う（計）』は68.0%となっています【図表13】。

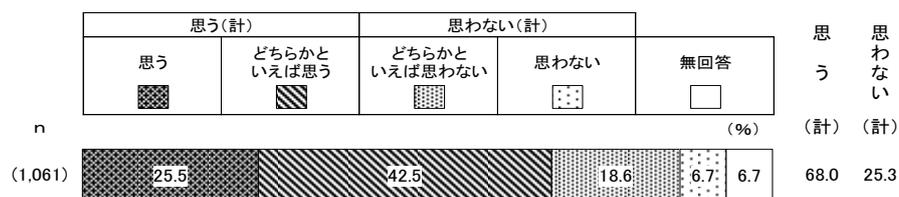
このことから、多様なジェンダーやセクシュアリティについて正しく理解し、差別や偏見のない取組を進めることが必要であり、このことは、SDGs（持続可能な国際目標）の実現にも寄与するものとなります。

【図表12】 セクシュアル・マイノリティ（LGBT等）という言葉の認知度



資料：小田原市男女共同参画市民意識調査（令和元年度）

【図表13】 セクシャル・マイノリティ（LGBT等）の方々にとって、生活しづらい社会だと思うか

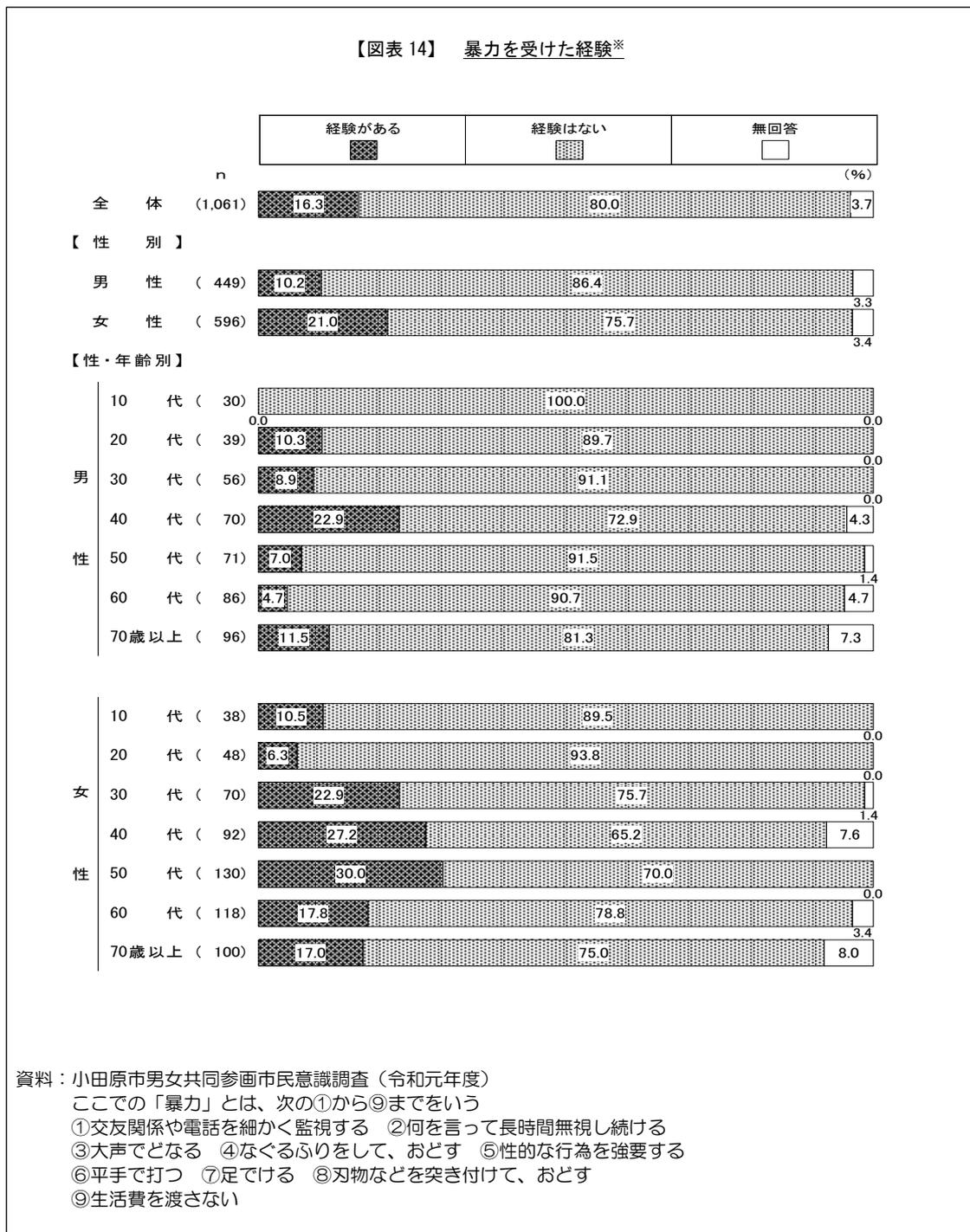


資料：小田原市男女共同参画市民意識調査（令和元年度）

『現在、セクシュアル・マイノリティ（またはLGBT等）の方々にとって、偏見や差別などにより、生活しづらい社会だと思いますか』に対する回答

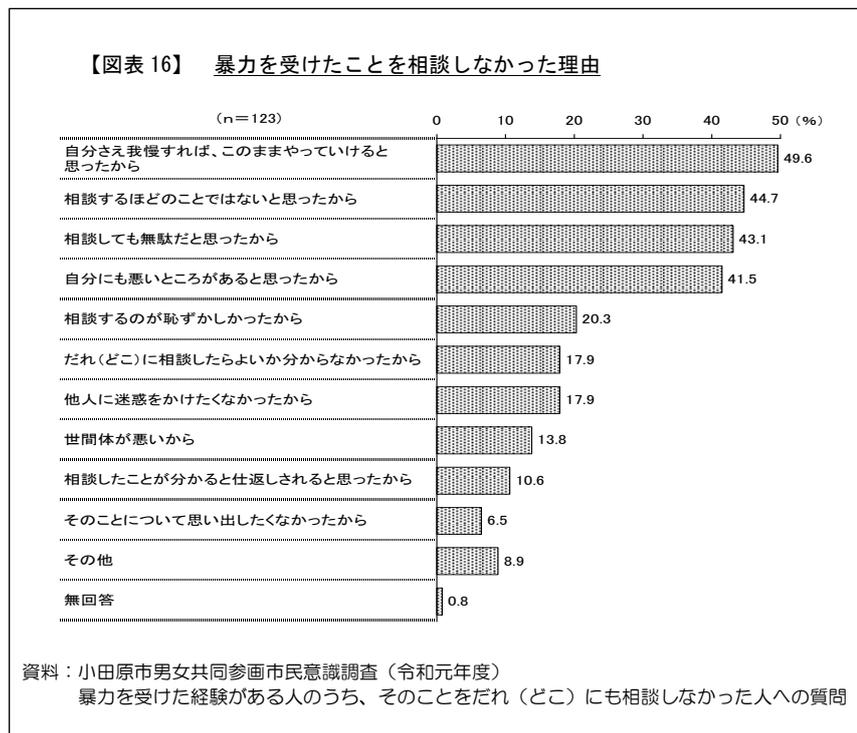
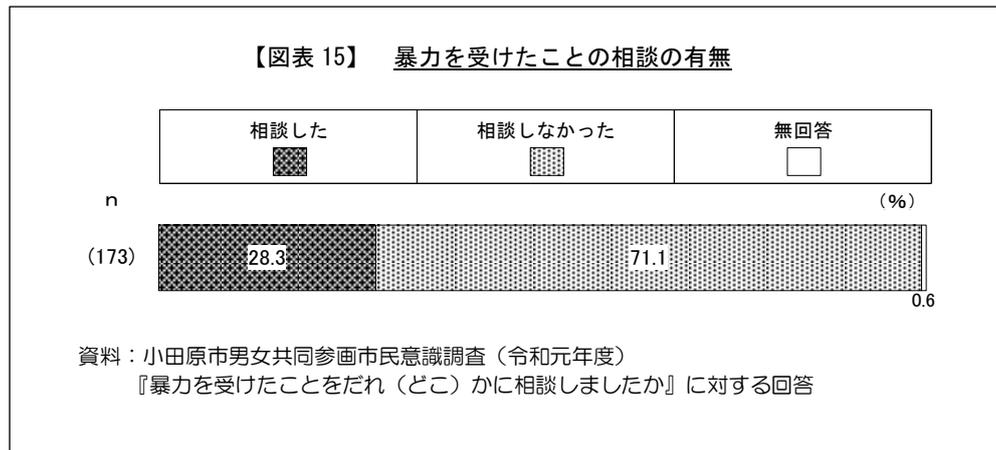
(6) 女性に対するあらゆる暴力の根絶

令和元年度の「小田原市男女共同参画市民意識調査」において、「平手で打つ」「足でける」などのほか「生活費を渡さない」「何を言っても長期間無視し続ける」なども含めた暴力を受けたことの経験がある市民の割合は、「経験がある」が16.3%、「経験はない」が80.0%となっており、前回調査（平成25年度）から、ほぼ横ばいとなっています。性・年齢別でみると、「経験がある」と回答した人は20代では男性の方が多いものの、20代を除く全ての年代で女性の方が多くなっています【図表14】。



第1章 計画の基本的な考え方

また、「経験がある」と回答した人のうち、「相談をした」と回答した人は3割程度にとどまっており、その理由としては、「自分さえ我慢すれば、このままやっていけると思ったから」が49.6%で最も高く、次いで、「相談することほどのことではないと思ったから」が44.7%、「相談しても無駄だと思ったから」が41.5%となっています【図表15、16】。

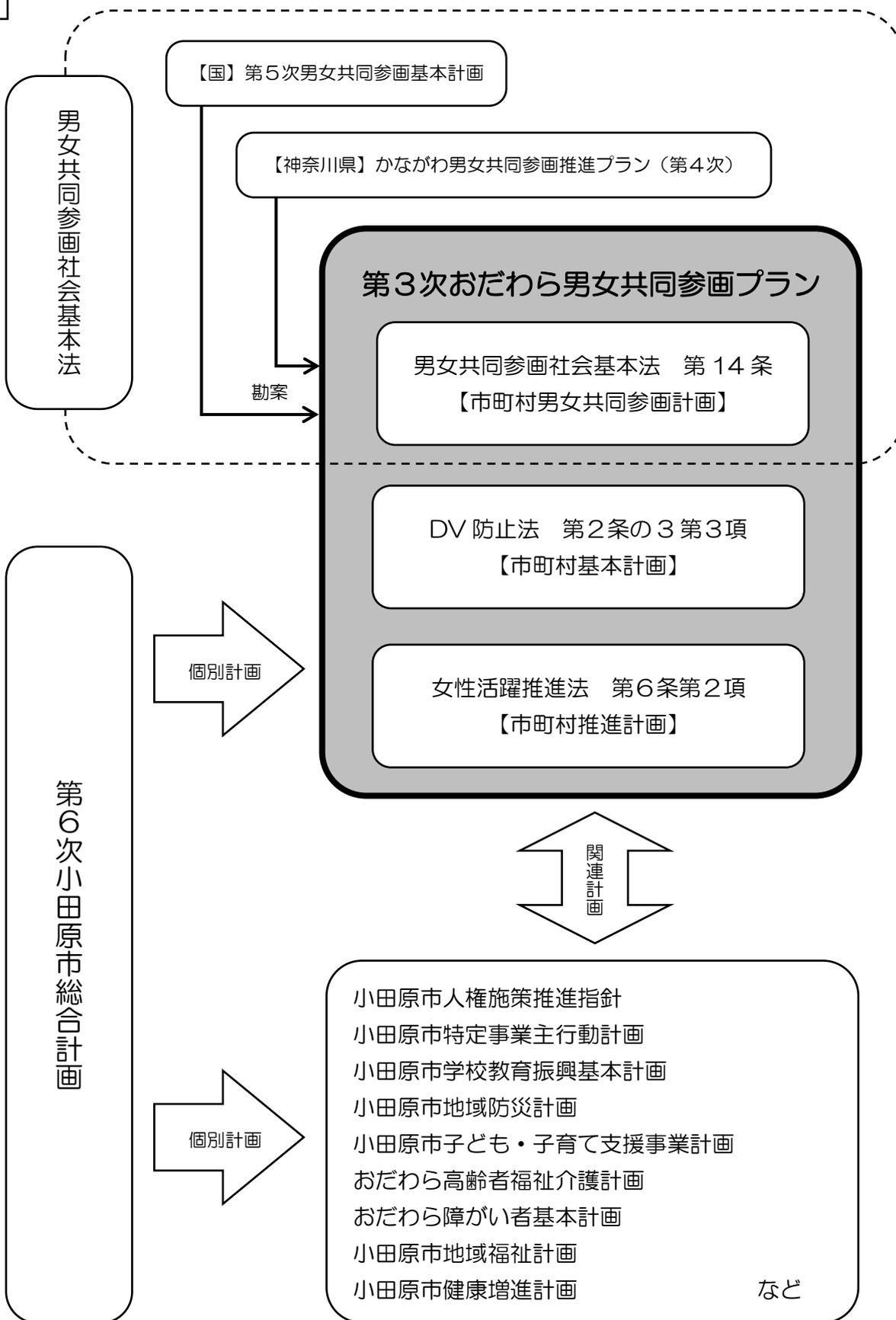


配偶者等からの暴力については、被害者の多くが女性であることから、特に市のDV被害者相談窓口である「女性相談」を安心して相談できる窓口として一層周知するとともに、引き続き、女性に対する暴力根絶に向けた意識啓発に取り組む必要があります。とりわけ、若年層に対しては、市内の大学などと連携し、性別に関わらずあらゆる暴力について正しく理解してもらうための取組が重要となります。

3 計画の位置づけ

- (1) 本計画は、「男女共同参画社会基本法」第14条第3項の規定に基づき、男女共同参画社会の実現を推進するための「市町村男女共同参画計画」であり、第6次小田原市総合計画に対応した個別計画です。
- (2) 本計画は、「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」第2条の3第3項に基づく「市町村基本計画」として、また、「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項に基づく「市町村推進計画」として位置付けています。
- (3) 本計画は、国の「第5次男女共同参画基本計画」、神奈川県「男女共同参画推進プラン」等、国や神奈川県の動向に対応した計画です。

QR
コード
関連法令はコチラから
ご覧いただけます。



4 計画期間

本計画の計画期間は、令和4年度（2022年度）から令和8年度（2026年度）までの5年間とします。ただし、社会情勢の変化等に応じて必要な見直しを行います。

| 年度 | 平成28年度 (2016年度) | 平成29年度 (2017年度) | 平成30年度 (2018年度) | 令和元年度 (2019年度) | 令和2年度 (2020年度) | 令和3年度 (2021年度) | 令和4年度 (2022年度) | 令和5年度 (2023年度) | 令和6年度 (2024年度) | 令和7年度 (2025年度) | 令和8年度 (2026年度) | ～ |
|------|-------------------------------------|--------------------|--------------------|-------------------|-------------------|-------------------|------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|---|
| 総合計画 | 第5次小田原市総合計画（おだわらTRYプラン）平成23年度～令和3年度 | | | | | | 第6次小田原市総合計画（ ）令和4年度～令和12年度 | | | | | |
| 個別計画 | 第2次おだわら男女共同参画プラン 平成28年度～令和3年度 | | | | | | 第3次おだわら男女共同参画プラン 令和4年度～令和8年度 | | | | | |

5 計画の体系

（1）基本目標（小田原市の目指す姿）

本計画の基本目標を次のとおり設定します。

『男女共同参画社会の実現』

市民、企業、行政等がそれぞれの役割を果たし、家庭、地域、職場、教育の場、政治の場など、私たちの暮らしのあらゆる場面で、男女が互いの人権を尊重し、責任を分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮できる「男女共同参画社会の実現」を目指します。

（2）基本方針

本計画の基本方針は、以下の5つで構成します。

I 男女共同参画社会実現のための意識改革

男女共同参画の視点に立ち、家庭、学校、地域、職場などで、男女平等の認識が深まるよう啓発します。また、男女が互いの人権を尊重するための意識づくりに向け、教育・学習機会の充実を図ります。

II さまざまな分野における男女共同参画の促進

行政や地域社会など、社会のあらゆる分野に女性の意見を反映させるため、市審議会や市内事業所などの政策・方針決定過程への女性の参画を促進するとともに、地域における女性の積極的な活躍、リーダー的立場への登用を働きかけます。

Ⅲ 雇用における男女共同参画の推進

家庭・地域活動等と仕事の両立ができるよう育児・介護等の支援体制などの環境整備と意識改革を図るとともに、女性の活躍推進に伴う支援や、男性に対する家庭・地域への参画支援に努めます。

Ⅳ 誰もが生き生きと暮らせる環境づくり

性別や年齢等を問わず社会的支援が必要な方々への理解を深め、援助を必要とする人やそれを支える人の負担を軽減するための支援体制の整備を推進します。また、誰もがいつまでも自分らしく活躍できるよう、生涯にわたる健康づくりを促進します。

Ⅴ あらゆる暴力の根絶と被害者への支援

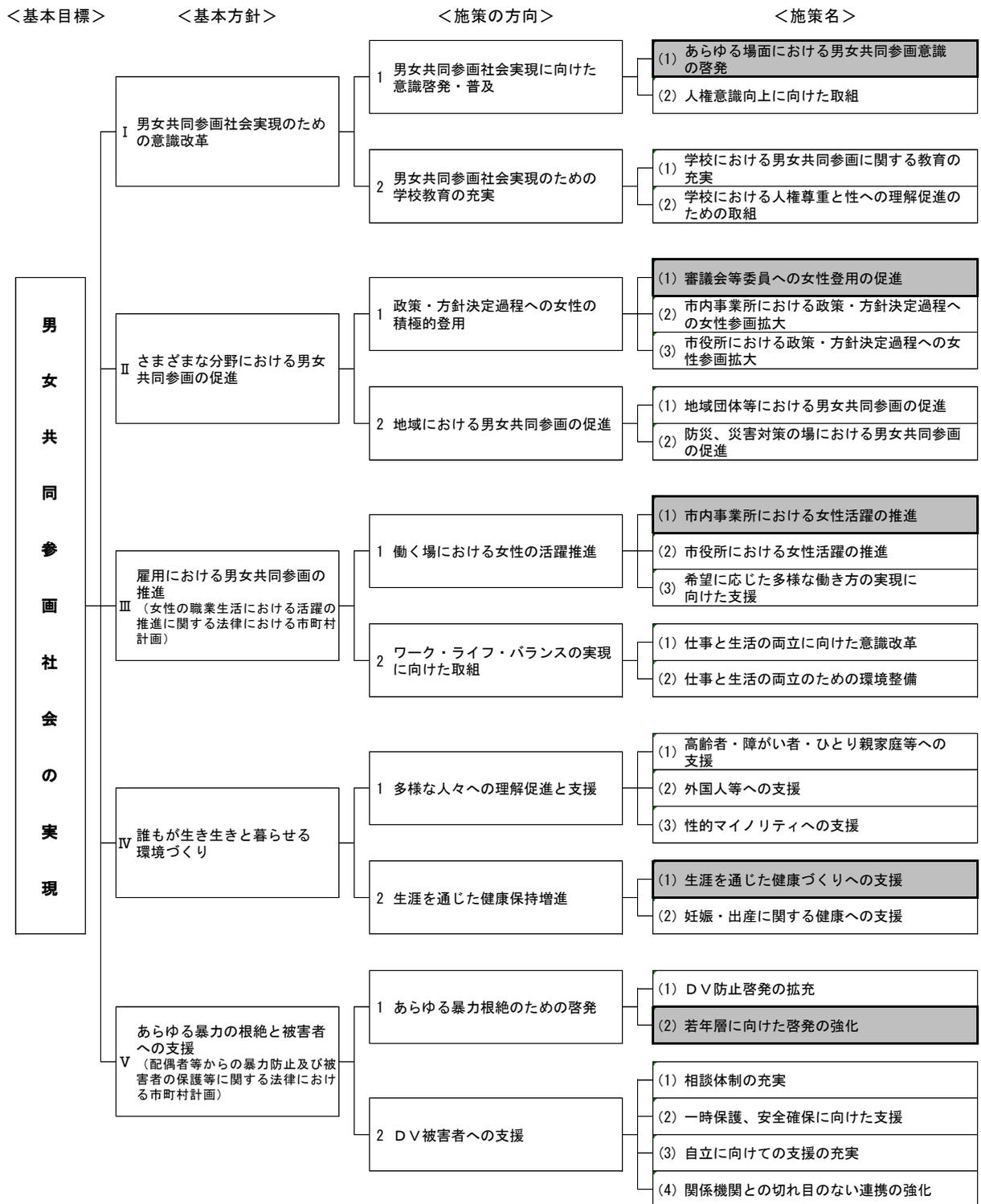
男女の人権を尊重し、DVやセクハラ等、あらゆる暴力の根絶に向け意識啓発を行うとともに、DV被害者の支援を行います。

(3) 重点項目

本市の男女共同参画を取り巻く状況と課題を踏まえ、特に重点的に取り組む内容を重点項目とします。

| No. | 内 容 |
|-----|--|
| 1 | あらゆる場面における男女共同参画意識の啓発 基本方針Ⅰ・施策の方向1・施策名(1) |
| 2 | 審議会等委員への女性登用の促進 基本方針Ⅱ・施策の方向1・施策名(1) |
| 3 | 市内事業所における女性活躍の推進 基本方針Ⅲ・施策の方向1・施策名(1) |
| 4 | 生涯を通じた健康づくりへの支援 基本方針Ⅳ・施策の方向2・施策名(1) |
| 5 | 若年層に向けた啓発の強化 基本方針Ⅴ・施策の方向1・施策名(2) |

(4) 計画体系図



※ (1) あらゆる場面における男女共同参画意識の啓発 は重点項目

第2章 計画の内容

1 基本方針Ⅰ 男女共同参画社会実現のための意識改革

現状と課題

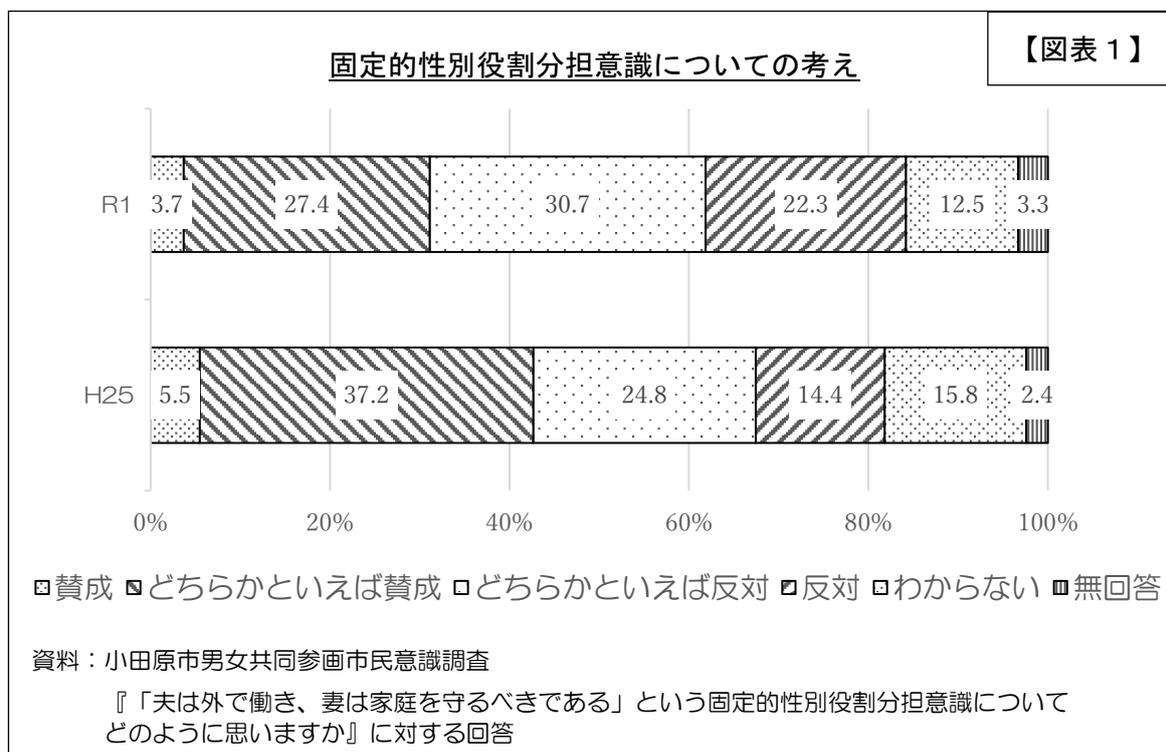
男女共同参画社会の実現にあたっては、固定的性別役割分担意識（ジェンダー・バイアス）の解消が不可欠ですが、いまだ家庭や職場、地域など様々な場面で、固定観念や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が存在していると考えられます。

長い年月をかけて形成された性別役割分担意識を解消することは容易ではありませんが、これまでに様々な機会を捉えて行ってきた意識啓発等によって、市民の意識は徐々に変化してきています。

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考えに代表される固定的性別役割分担意識について、平成25年度に実施した小田原市男女共同参画市民意識調査では、「賛成（どちらかといえば賛成も含む）」が、「反対（どちらかといえば反対も含む）」を上回っていましたが、令和元年度に実施した同調査では、「反対（どちらかといえば反対も含む）」が「賛成（どちらかといえば賛成も含む）」を上回りました【図表1】。

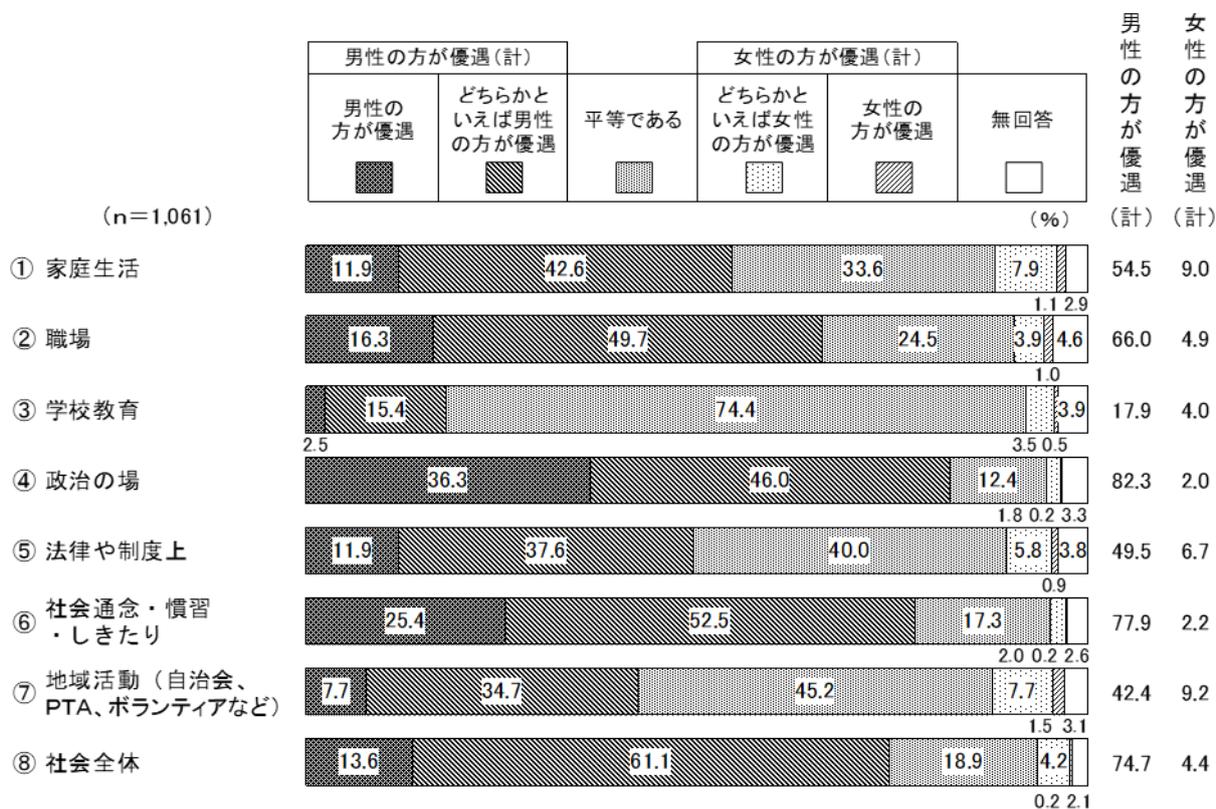
また、令和元年度の同調査では、「学校教育」において男女間が平等であると感じている人の割合は7割を超えている一方で、「職場」や「政治の場」、「社会通念」等においては、男性の方が優遇されていると感じている人の割合が高くなっています【図表2】。

意識改革を男女共同参画の推進に関する全ての取り組みの基盤として、性別を問わず自分らしい生き方が選択できるよう、幅広い年齢層に対して意識啓発を行う必要があります。



各分野における男女の地位の平等感

【図表2】



資料：小田原市男女共同参画市民意識調査（令和元年度）

「①から⑧の各分野において、男女の地位は平等になっていると思いますか」に対する回答

施策の方向1 男女共同参画社会実現に向けた意識啓発・普及

根強く残る固定的性別役割分担意識を解消するためには、男女共同参画について正しく理解することが重要です。性別や年齢による偏見をなくし、一人ひとりが多様な生き方を選択できる社会、役割や責任を分かち合える社会を目指し、あらゆる場面を通じて意識啓発を行うことで、男女共同参画や人権尊重意識の醸成を図ります。

施策名(1) あらゆる場面における男女共同参画意識の啓発

| No. | 取組内容 | 主な担当課 |
|-----|--|------------------|
| 1 | ●男女共同参画に関する啓発 男女共同参画の意識啓発や理解促進を図るため、セミナーや講演会、啓発イベント等を開催します。 | 人権・男女共同参画課 |
| 2 | ●男女共同参画推進団体等との協働 おだわら男女共同参画推進サポーター等、男女共同参画の推進を目指す市民団体や個人と協働するなど、市民力を活用しながら事業を推進します。 | 人権・男女共同参画課 |
| 3 | ●男女共同参画に関する情報の収集と提供 男女共同参画に関する情報を収集し、公共施設での配架やSNSでの発信等、様々な媒体を活用して市民へ情報提供を行います。 | 人権・男女共同参画課 |
| 4 | ●男女共同参画の視点に立った情報発信 広報おだわらをはじめとする市の発行物について、男女共同参画の視点を意識し、表現等に配慮した情報発信を行います。 | 人権・男女共同参画課 各課 |

施策名(2) 人権意識向上に向けた取組

| No. | 取組内容 | 主な担当課 |
|-----|---|------------|
| 1 | ●人権に関する意識啓発 人権啓発講演会や人権週間等、機会を捉えた啓発イベントを開催し、人権意識の向上を図ります。 | 人権・男女共同参画課 |
| 2 | ●市民相談体制の充実 人権擁護相談や法律相談などの各種相談窓口を設置し、市民がニーズに合わせて安心して相談できる体制を整えます。 | 地域安全課 |
| 3 | ●市職員への研修 人権尊重の意識啓発のための職員研修を実施するとともに、県や各種団体が開催する人権啓発講演会等に職員を派遣し、人権意識の向上を図ります。 | 職員課 |
| 4 | ●市職員のハラスメント防止の促進 ハラスメント防止に関する規定の整備と職員向けに理解促進のための研修を実施します。 | 職員課 |

施策の方向2 男女共同参画社会実現のための学校教育の充実

学校教育は人々の意識形成に大きく影響します。

早い時期から人権尊重や男女共同参画への意識を育むことができるよう学習機会を提供すると共に、教職員向けの研修等を実施することにより、教育現場における男女共同参画の基盤を整備します。

施策名（1）学校における男女共同参画に関する教育の充実

| No. | 取組内容 | 主な担当課 |
|-----|--|---------------------|
| 1 | ●進路指導の充実 生徒が固定的性別役割分担意識にとらわれることなく、自分らしい生き方を選択できるよう指導します。 | 教育指導課 |
| 2 | ●教職員への研修 学校教育や進路指導等の場で男女平等に関する教育を進めるため、教職員に対して研修を行います。 | 教育指導課 |
| 3 | ●多様な学習機会の提供 子どもや親子を対象に、子どもが固定的性別役割分担意識にとらわれることなく、自らの生き方を考える機会を提供します。 | 人権・男女共同参画課 教育指導課 |

施策名（2）学校における人権尊重と性への理解促進のための取組

| No. | 取組内容 | 主な担当課 |
|-----|--|-------|
| 1 | ●人権教育の推進 各学校で人権教育の推進に関する計画を作成し、子どもの成長段階に応じた教育ができるよう努めます。 | 教育指導課 |
| 2 | ●児童・生徒に対する健康教育の充実 小中学生の性に関する正しい知識や、薬物、喫煙等による健康被害の理解を深めるため、学習指導要領に即した健康教育を計画的に進めます。 | 教育指導課 |
| 3 | ●性教育に関する理解促進 中学生や保護者を対象に講演会等を開催し、性に関する正しい知識の習得や理解促進を図ります。 | 学校安全課 |
| 4 | ●教育委員会のセクハラ相談電話の設置 教職員の児童・生徒に対するセクハラや教職員間のセクハラについて、教育委員会に相談窓口を設け、問題の早期解決に努めます。 | 教育指導課 |

【 数 値 目 標 】

基本方針Ⅰ 男女共同参画社会実現のための意識改革

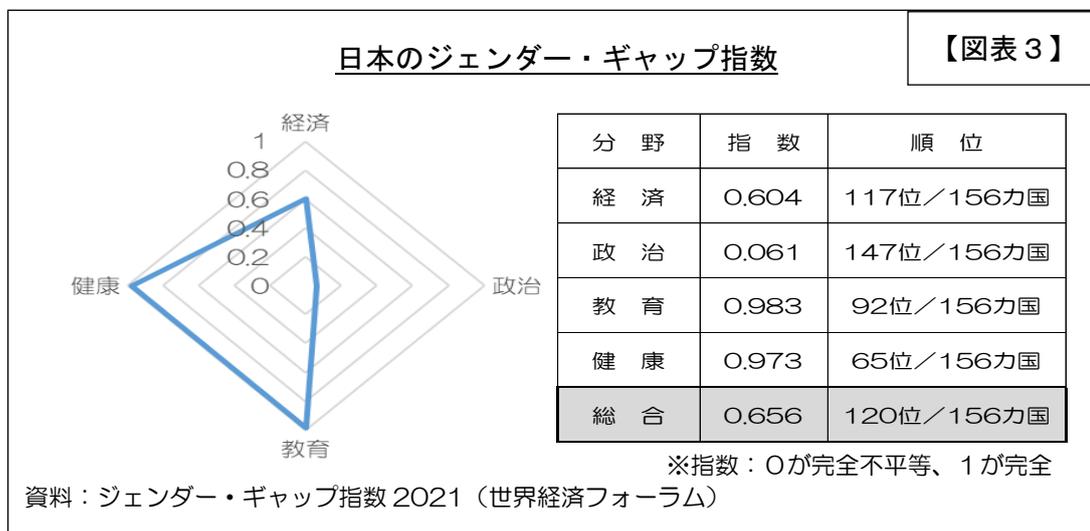
| 指 標 | | 実績値 | | | 目標値 (年度) |
|-----|---------------------------|-------------------|------------------|-----------------|----------------|
| | | 第2次プラン策定時 (年度) | 第2次プラン 目標値 | 現在 (年度) | |
| 1 | 社会全体において男女の地位は「平等」と思う人の割合 | — | 設定なし | 18.9% (R元年度) | 50% (R8年度) |
| 2 | 「男女共同参画社会」という用語の周知度 | 45.8% (H25年度) | 100% (H31年度) | 48.3% (R元年度) | 100% (R8年度) |
| 3 | 「ワーク・ライフ・バランス」という用語の周知度 | 43.9% (H25年度) | 50%以上 (H31年度) | 51.3% (R元年度) | 100% (R8年度) |

※数値目標一覧は、P52、53 参照

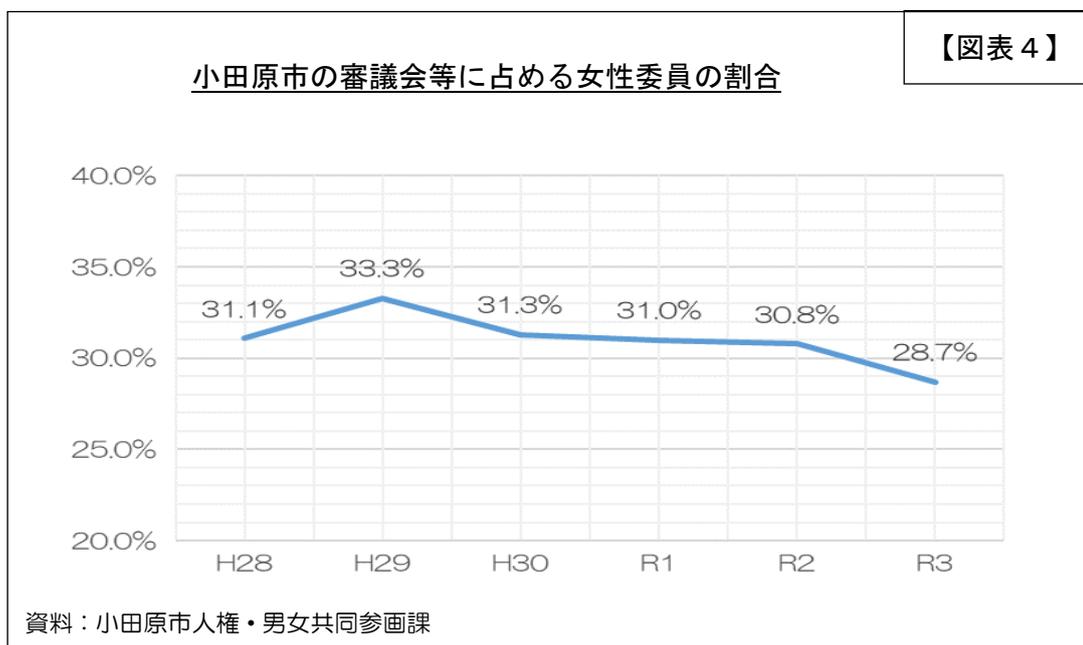
2 基本方針Ⅱ さまざまな分野における男女共同参画の促進

現状と課題

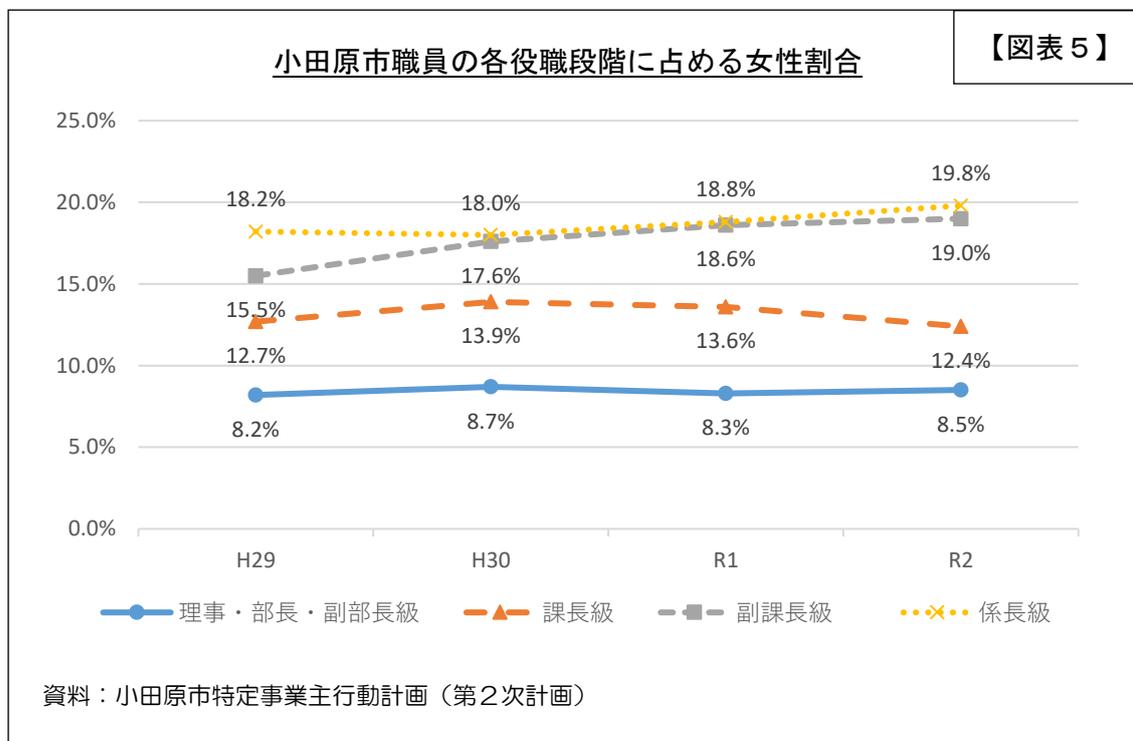
男女共同参画社会の実現のためには、さまざまな分野において男女が共に参画していく必要がありますが、依然として、多くの分野で女性の参画が進んでいない状況です。毎年、世界経済フォーラムが公表しているジェンダー・ギャップ指数の日本の順位は、先進国の中でも低いレベルとなっており、分野別では、特に経済分野や政治分野の指数が低く、順位が低い要因と考えられます。各国がジェンダー平等に向けた取組を加速している中、日本は遅れをとっているといえます【図表3】。



本市における審議会等への女性の参画率は、ここ数年 30%程度で推移しており、女性の参画が十分とは言えません【図表4】。

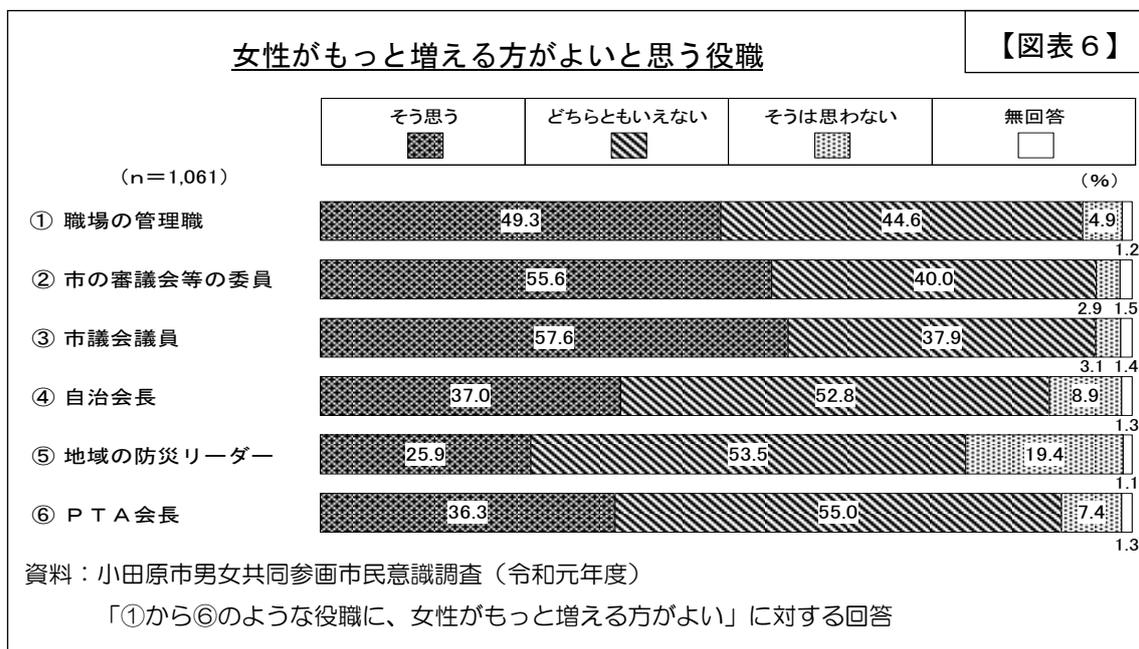


また、本市の各役職段階に占める女性職員割合のうち、政策・方針決定の重要な判断を行う理事・部長・副部長級では特に女性の参画率が低くなっており、さらなる女性登用の推進が必要です【図表5】。



また、令和元年度に実施した、小田原市男女共同参画市民意識調査では、職場の管理職への女性の参画を望む意見は5割を超えているものの、地域活動や防災分野等への女性の参画を望む意見については、3割程度にとどまっています【図表6】。

さまざまな分野の指導的地位への女性参画を拡大し、多様な価値観を反映させるとともに、市民の生活に直結している地域社会では、市民の意識改革への取組を進め、さまざまな立場の男女が共に地域社会へ参画することを促進する必要があります。



第2章 計画の内容

施策の方向1 政策・方針決定過程への女性の積極的登用

多様な視点や価値観に基づく社会づくりに向け、女性の参画が未だ十分でない政策・方針決定過程において、女性がより主体的に参画できるよう取組を進めます。

施策名（1）審議会等委員への女性登用の促進

| No. | 取組内容 | 主な担当課 |
|-----|---|------------------|
| 1 | ●市の審議会等への積極的な女性登用の促進 「審議会等への女性参画推進の指針」に基づき、積極的な取組を進めます。 | 各課 |
| 2 | ●審議会等への参画の支援 子育て中の人でも、審議会等へ参画しやすいように支援します。 | 人権・男女共同参画課 各課 |
| 3 | ●女性の人材確保の拡充 男女共同参画推進に理解と意欲のある人の情報を収集・活用し、審議会等への女性の参画を進めます。 | 人権・男女共同参画課 |

施策名（2）市内事業所における政策・方針決定過程への女性参画拡大

| No. | 取組内容 | 主な担当課 |
|-----|---|---------------------|
| 1 | ●市内事業所等における女性活躍の理解促進 市内事業所等を対象にセミナーや講演会等を開催し、女性活躍推進についての理解を促進します。 | 人権・男女共同参画課 産業政策課 |
| 2 | ●女性活躍推進優良企業認定制度の運用(小田原Lエール)による女性活躍推進 女性活躍推進優良企業認定制度を着実に運用することにより、市内事業所の女性活躍推進への取組を促進します。 | 人権・男女共同参画課 |
| 3 | ●市内事業所等における女性のキャリア形成支援 市内事業所等を対象にセミナーや講演会等を開催し、女性のキャリア形成の支援をします。 | 人権・男女共同参画課 |

第2章 計画の内容

施策名（3）市役所における政策・方針決定過程への女性参画拡大

| No. | 取組内容 | 主な担当課 |
|-----|--|-------|
| 1 | ●女性職員の管理職等への登用促進 女性活躍推進法における「特定事業主行動計画」に基づき、女性職員の管理職等への登用を促進します。 | 職員課 |
| 2 | ●女性職員のキャリア形成支援 研修等の充実、相談体制の整備などにより、女性職員のキャリア形成支援を促進します。 | 職員課 |
| 3 | ●適正な人事配置と職域拡大 職員の能力や適性が十分に発揮できるよう、性別を問わない人事配置と職域拡大に努めます。 | 職員課 |

施策の方向2 地域における男女共同参画の促進

地域の組織等において、性別や年代が固定化されることなく様々な人が参画できるような取組を進めます。また、災害による影響は、さまざまな社会的な立場により異なるため、その対策に多様な視点を反映しなければなりません。性別によるニーズの違いなどに配慮した防災、災害対策を進めるために、更に女性の参画を促進します。

施策名（1）地域団体等における男女共同参画の促進

| No. | 取組内容 | 主な担当課 |
|-----|--|---------------------------|
| 1 | <p>●地域団体等における方針決定過程への女性登用の促進 地域における男女共同参画への理解促進と、地域団体等における役職等への女性登用を促進します。</p> | 人権・男女共同参画課 地域団体を所管する課 |
| 2 | <p>●地域活動、市民活動への男女共同参画の促進 自治会活動や、市民活動等に関する学習機会や情報の提供の充実を図ります。</p> | 人権・男女共同参画課 地域団体等を所管する課 |

施策名（2）防災、災害対策の場における男女共同参画の促進

| No. | 取組内容 | 主な担当課 |
|-----|--|----------------|
| 1 | <p>●地域防災・災害対策への男女共同参画の視点の反映 地域の自主防災組織等に男女共同参画の視点の反映と、女性の参画を促進し、多様な価値観をとり入れた地域防災の充実を図ります。</p> | 防災対策課 地域政策課 |
| 2 | <p>●消防団への女性参画の促進 地域で活動する消防団への理解促進を図り、性別を問わず、参画拡充に向けての取組を推進します。</p> | 消防課 |

【 数 値 目 標 】

基本方針Ⅱ さまざまな分野における男女共同参画の促進

| 指 標 | | 実績値 | | | 目標値 (年度) | |
|-----|--------------------------|-------------------|------------------------|------------------|----------------------|-----------------|
| | | 第2次プラン策定時 (年度) | 第2次プラン 目標値 | 現在 (年度) | | |
| 1 | 小田原市の審議会等に占める女性委員の割合 | 28.1% (H27年度) | 40%以上60%未 満 (H32年度) | 30.8% (R2年度) | 40%以上60%未満 (R8年度) | |
| 2 | 小田原市の女性職員の 昇任希望率 | 主査級から係長級へ | 51.0% (H26年度) | 70%以上 (H32年度) | 62.8% (R元年度) | 80%以上 (R7年度) |
| | | 副課長級から課長級へ | 24.0% (H26年度) | 30%以上 (H32年度) | 77.9% (R元年度) | 80%以上 (R7年度) |
| 3 | 小田原Lエール認定企業の管理職に占める女性の割合 | — | 設定なし | 11.8% (R2年度) | 18% (R8年度) | |
| 4 | 自治会長に占める女性の割合 | — | 設定なし | 2.8% (R3年度) | 10% (R8年度) | |

※数値目標一覧は、P52、53 参照

3 基本方針Ⅲ 雇用における男女共同参画の推進

(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律における市町村計画)

現状と課題

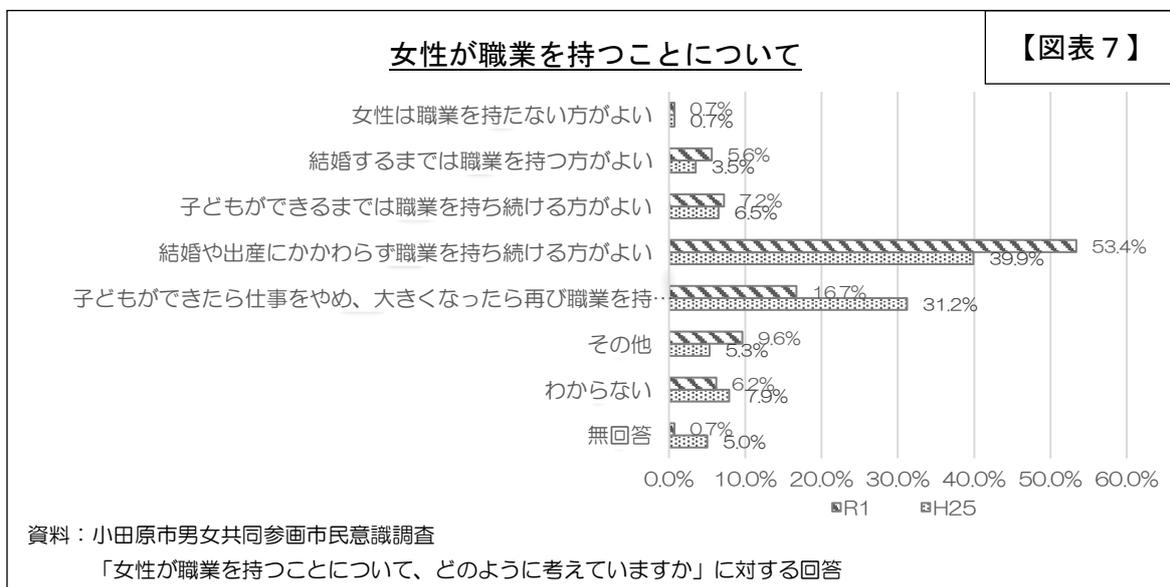
雇用をめぐる状況は、少子高齢化などの影響で労働力人口が減少傾向にあります。その傾向は今後も続くと考えられており、今後も慢性的な人手不足が懸念されます。一方で、子育て支援施策の充実や男女共同参画意識の浸透、健康寿命の延びなどによる女性や高齢者の就業者数の増加が、人手不足解消の大きな力ギとなっています。

本市が、将来にわたり持続的に活力あるまちであるためには、性別にかかわらず誰もがその個性と能力を發揮し、活躍できる社会づくりが必要です。令和元年度に実施した小田原市男女共同参画市民意識調査では、「結婚や出産にかかわらず職業を持ち続ける方がよい」と考える人の割合は5割を超えており、平成25年度に実施した同調査の約4割から大きく伸びていることから、女性が仕事を持つことへの理解は進んでいると言えます【図表7】。

しかしながら、女性の年齢階級別の労働力率の推移をみると、子育て期に労働力が一旦低下し、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、その底にあたる35～39歳にも男性の労働力率は下がることなく推移しています。このことは、家事や育児が女性の偏っていることの表れであり、女性の活躍が十分であるとはいえない状況です【図表8-1、8-2】。

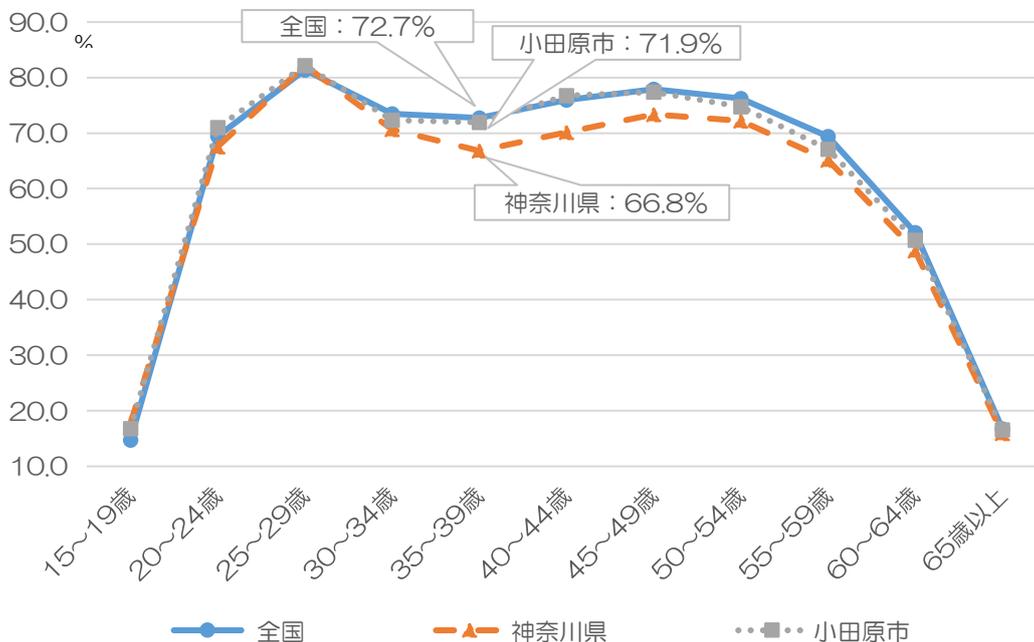
新型コロナウイルス感染症の長期化は、もともと子育てや介護が女性に偏っているという現状や、多くの女性が非正規労働者であることなどから、特に、女性に大きな影響を及ぼしました。一方で、コロナ禍でのテレワークの急速な普及は、長時間労働などの働き方やワーク・ライフ・バランスを見直す機会になったと言えます。

働き方やキャリアに関する価値観も多様化する中で、より一層、男女ともに働きやすい職場づくりや、女性のライフステージに応じた柔軟な働き方への支援、ワーク・ライフ・バランスの実現へ向けての取組等を、官民が一体となって推進する必要があります。



【図表 8-1】

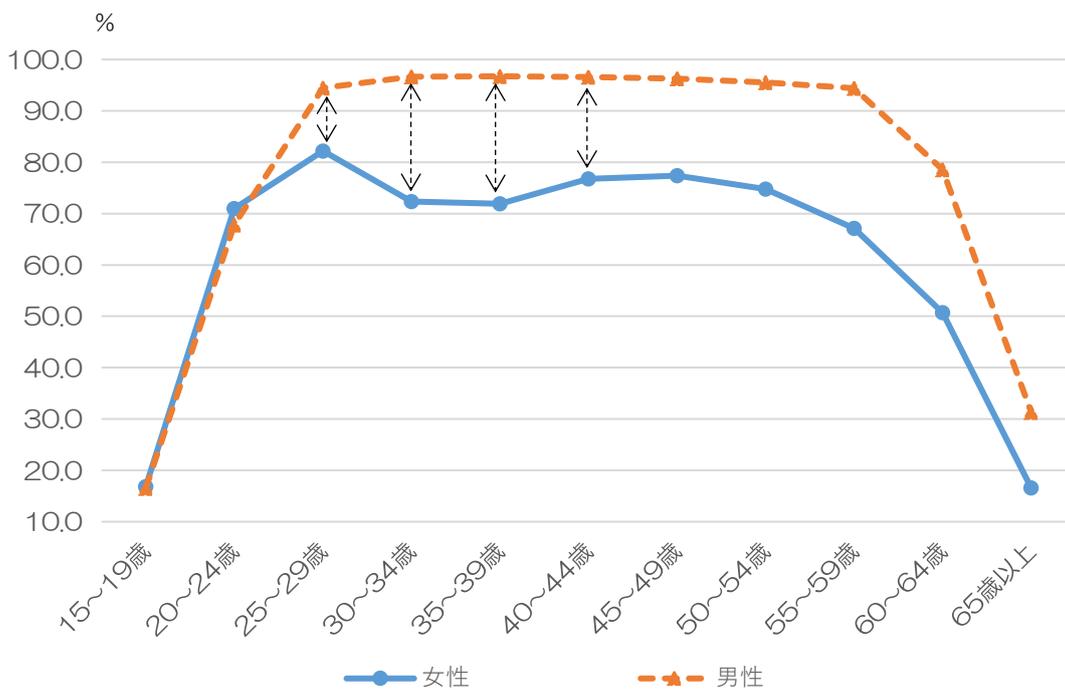
女性の年齢階級別労働力率の推移



資料：国勢調査（平成 27 年度）

【図表 8-2】

小田原市の年齢階級別労働力率の推移



資料：国勢調査（平成 27 年度）

施策の方向1 働く場における女性の活躍推進

女性活躍推進の重要性に関する理解を促進し、女性活躍推進に取り組む企業への様々な啓発や支援等により、働く場における女性活躍推進を図ります。

施策名(1) 市内事業所における女性活躍の推進

| No. | 取組内容 | 主な担当課 |
|-----|---|---------------------------------|
| 1 | ●市内事業所等における女性活躍の理解促進 (再掲) 市内事業所等を対象にセミナーや講演会等を開催し、女性活躍推進についての理解を促進します。 | 人権・男女共同参画課 産業政策課 |
| 2 | ●女性活躍推進優良企業認定制度(小田原Lエール) の運用による女性活躍推進(再掲) 女性活躍推進優良企業認定制度を着実に運用することにより、市内事業所の女性活躍推進への取組を促進します。 | 人権・男女共同参画課 |
| 3 | ●女性活躍を推進する事業所増加のための取組 工事発注において、女性活躍推進に取り組んでいる事業者の受注機会を増大するよう取り組みます。 | 契約検査課 |
| 4 | ●市内事業所等における女性のキャリア形成支援 (再掲) 市内事業所等を対象にセミナーや講演会等を開催し、女性のキャリア形成の支援をします。 | 人権・男女共同参画課 |
| 5 | ●市内事業所におけるネットワーク構築への支援 女性活躍推進優良企業やその他の市内事業所における女性活躍推進に関する情報、ロールモデルの共有など、ネットワーク構築への支援を実施します。 | 人権・男女共同参画課 未来創造・若者課 産業政策課 |
| 6 | ●職場におけるハラスメント防止のための啓発 各種ハラスメントの防止に向け、事業所等に啓発を行います。 | 人権・男女共同参画課 産業政策課 |
| 7 | ●誰もが働きやすい職場環境の整備への支援についての検討 市内事業所が、誰もが働きやすい職場環境を整備する際の支援について、関連課が連携し検討を進めます。 | 人権・男女共同参画課 各課 |

第2章 計画の内容

施策名（2）市役所における女性活躍の推進

| No. | 取組内容 | 主な担当課 |
|-----|---|---------------------|
| 1 | ●特定事業主行動計画の確実な遂行 女性活躍推進プロデューサーを民間から登用するなど、組織全体で継続的に特定事業主行動計画に基づく取組を推進します。 | 職員課 |
| 2 | ●男女ともに活躍推進のための意識醸成 職員全員がその能力を活かし、やりがいをもって仕事に取り組めるようワーク・ライフ・バランスを推進し、また、女性活躍推進の重要性を理解するための、研修等を開催します。 | 職員課 |
| 3 | ●ハラスメントのない職場づくり ハラスメントのない職場づくりに向けて、職員向けの啓発セミナーや相談窓口を開設します。 | 職員課 |
| 4 | ●誰もが働きやすい職場環境の整備 誰もが働きやすい職場環境の整備に努めます。 | 職員課 経営管理課 管財課 |

施策名（3）希望に応じた多様な働き方の実現に向けた支援

| No. | 取組内容 | 主な担当課 |
|-----|--|---------------------|
| 1 | ●女性のキャリア形成支援事業の実施 ライフステージに応じた女性の自立と自己実現に向けて、就職・再就職やキャリアアップなどのキャリア形成を支援する講座等の開催をするとともに、必要な情報提供を行います。 | 人権・男女共同参画課 |
| 2 | ●女性の起業及び起業家に向けた支援 女性が起業する際に必要な情報の提供や、起業に向けてのセミナーの開催、また、協働や事業委託等を通して必要な支援を行います。 | 人権・男女共同参画課 産業政策課 |
| 3 | ●女性のキャリア相談の実施 女性のキャリア全般にかかわる相談を受ける窓口を運営し、女性がライフステージに応じ望む形で働くことを支援します。 | 人権・男女共同参画課 |

施策の方向2 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組

性別にかかわらず、男女ともに、仕事とプライベートの両方の充実を図ることにより、多様な働き方や生き方を選択することができます。働き方を変える様々な制度は整ってきましましたが、意識の変容や制度の利活用が不十分なために、個々が望むワーク・ライフ・バランスの実現には至っていません。その結果、未だ、長時間労働や、家事や育児の分担の偏りなどの課題が解決できていません。これらの課題を解決するために、事業所の取組への支援や男性への意識啓発、ワーク・ライフ・バランス実現に向けた環境の整備に取り組みます。

施策名（1）仕事と生活の両立に向けた意識改革

| No. | 取組内容 | 主な担当課 |
|-----|---|---|
| 1 | <p>●ワーク・ライフ・バランス実現のための意識改革の促進 市内事業所などに対し講座等を通して、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けての意識改革や啓発等を行います。また、働く個人、又は働こうとしている個人に対しても、意識啓発等を実施します。</p> | <p>人権・男女共同参画課 職員課 産業政策課</p> |
| 2 | <p>●男性の意識改革への取組の充実 固定的な性別役割分担意識の払しょくを促し、家事育児、地域活動へ積極的に参画するための気付きとなるセミナー等を開催、また、男性のロールモデルの紹介など、必要な情報提供を実施します。</p> | <p>人権・男女共同参画課 健康づくり課 子育て政策課</p> |

施策名（2）仕事と生活の両立のための環境整備

| No. | 取組内容 | 主な担当課 |
|-----|--|--|
| 1 | <p>●多様な保育サービスの充実 保育を必要とする家庭の受入数を拡充等により、待機児童の解消を図り、利用者の多様なニーズに対応できる保育サービスを提供します。</p> | <p>保育課</p> |
| 2 | <p>●多様な子育てサービスの充実 子育てにおける多様なニーズに応じた支援やサービスを行うとともに、子育てに関する悩みを相談できる体制の充実を図ります。</p> | <p>子育て政策課 子ども青少年支援課 健康づくり課</p> |
| 3 | <p>●多様な介護サービスの充実 介護における多様なニーズに応じた支援やサービスを行うとともに、介護に関する悩みを相談できる体制の充実を図ります。</p> | <p>高齢介護課</p> |

【 数 値 目 標 】

| 指 標 | | 実績値 | | | 目標値 (年度) | |
|-----|--------------------|-------------------|------------------|--------------------|---------------------|-----------------|
| | | 第2次プラン策定時 (年度) | 第2次プラン 目標値 | 現在 (年度) | | |
| 1 | 保育園の待機児童数 | 16人 (H27年度) | 0人 (H31年度) | 14人 (R2年度) | 0人 (R6年度) | |
| 2 | 小田原市男性職員 | 配偶者出産休暇取得率 | 71.9% (H26年度) | 75%以上 (H32年度) | 69.7% (R元年度) | 80%以上 (R7年度) |
| | | 育児参加のための 休暇取得率 | 14.0% (H26年度) | 20%以上 (H32年度) | 19.7% (R元年度) | 30%以上 (R7年度) |
| | | 育児休業取得率 | — | 設定なし | 5.0% (R元年度) | 30%以上 (R7年度) |
| 3 | 小田原市職員の年次休暇年平均取得日数 | 7.4日 (H26年度) | 11日 (H32年度) | 13.1日 (R元年度) | 15日 (R7年度) | |
| 4 | 小田原Lエール認定企業数 | — | 設定なし | 53社 [累計] (R3年度) | 250社 [累計] (R8年度) | |

※数値目標一覧は、P52、53 参照

4 基本方針Ⅳ 誰もが生き生きと暮らせる環境づくり

現状と課題

男女共同参画社会の実現にあたっては、性別や年齢、障がいの有無、国籍や文化の違い等、個々の特性を理解し合うことが重要です。それぞれの置かれている状況によって課題やニーズは異なり、また、複合的な要因で困難な状況に置かれる場合もあります。

社会全体が多様性を尊重し、誰もが安心して暮らせる環境づくりを進める必要があります。

また、生き生きと豊かに暮らすためには、生涯にわたって健康であることが重要です。日本人の平均余命と健康寿命が延びる中、小田原市健康増進計画では、「健康寿命の延伸」を基本目標に掲げ、健康づくりを推進しています【図表9】。

人生100年時代を見据え、性差やライフステージに応じた健康について正しく理解し、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)の視点も踏まえながら、生涯を通じた健康保持に取り組む必要があります。

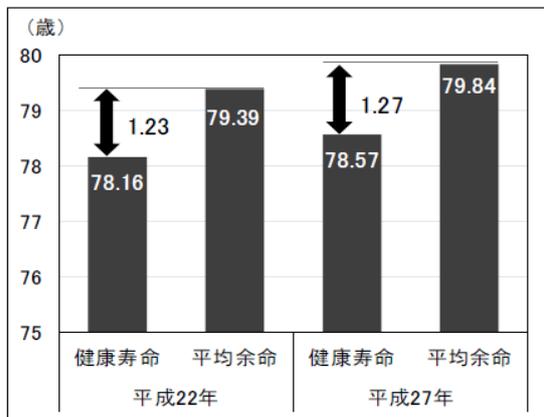
小田原市の平均余命と健康寿命

【図表9】

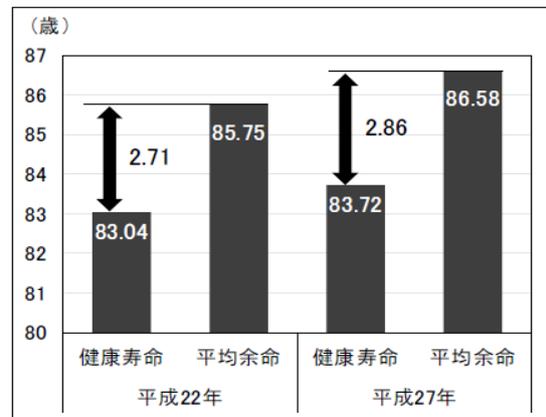
(歳)

| 性別 | 区分 | 平成 22 年 | 平成 27 年 | 差 |
|----|------|---------|---------|------|
| 男性 | 平均余命 | 79.39 | 79.84 | 0.45 |
| | 健康寿命 | 78.16 | 78.57 | 0.41 |
| | 差 | 1.23 | 1.27 | 0.04 |
| 女性 | 平均余命 | 85.75 | 86.58 | 0.83 |
| | 健康寿命 | 83.04 | 83.72 | 0.68 |
| | 差 | 2.71 | 2.86 | 0.15 |

(男性)



(女性)



資料：小田原市健康増進計画中間評価報告書（平成 29 年度）

施策の方向1 多様な人々への理解促進と支援

高齢者や障がい者、ひとり親家庭、外国籍住民、性的マイノリティなど、一人ひとりの置かれている状況によって必要な支援は異なります。誰もが安心して暮らせる環境を整備するため、性別や年齢等を問わず、援助を必要とする人及びそれを支える人の負担を軽減するなど、支援の充実を図ります。

施策名(1) 高齢者・障がい者・ひとり親家庭等への支援

| No. | 取組内容 | 主な担当課 |
|-----|---|--------|
| 1 | <p>●高齢者等への支援 高齢者が自立した生活ができるよう、「おだわら高齢者福祉介護計画」等に基づき、高齢者や介護者への支援を行います。</p> | 高齢介護課 |
| 2 | <p>●障がい者等への支援 「おだわら障がい者基本計画」等に基づき、障がい者の自立支援や雇用促進、介護者の負担軽減等の支援を行います。</p> | 障がい福祉課 |
| 3 | <p>●ひとり親家庭等への支援 ひとり親家庭等の精神的・経済的負担を軽減するため、「小田原市子ども・子育て支援事業計画」に基づき、様々な視点で支援を行います。</p> | 子育て政策課 |
| 4 | <p>●市営住宅への入居優遇 市営住宅への入居にあたり、高齢者や障がい者、ひとり親家庭等の優先度を高めるよう配慮します。</p> | 建築課 |

施策名(2) 外国人等への支援

| No. | 取組内容 | 主な担当課 |
|-----|--|------------------|
| 1 | <p>●外国籍住民等への言語支援 自動通訳機の活用や行政情報の多言語発信等により、言語支援が必要な方が円滑に行政サービス受けることが出来るよう努めます。</p> | 人権・男女共同参画課 各課 |
| 2 | <p>●他自治体や支援団体との連携 神奈川県や県内自治体との連絡会議等を活用し、外国籍住民支援における課題把握や情報共有を行うとともに、言語支援等を行っている市民団体と連携を図ります。</p> | 人権・男女共同参画課 |

第2章 計画の内容

施策名（3）性的マイノリティへの支援

| No. | 取組内容 | 主な担当課 |
|-----|--|------------------|
| 1 | ●パートナーシップ登録制度の周知 ホームページや広報紙、チラシ等、様々な媒体を活用して制度の周知を図ります。 | 人権・男女共同参画課 |
| 2 | ●行政サービスの充実 登録者の希望に応じて、登録証明書や事実証明書を発行するほか、税証明書の発行や市営・県営住宅の入居申し込みなど、登録者が利用できる行政サービスの拡充を図ります。 | 人権・男女共同参画課 各課 |
| 3 | ●性的マイノリティの理解促進に関する啓発 性的マイノリティに関連のある情報を市民に提供するするとともに、職員向けの人権研修で意識啓発するなど、理解促進に努めます。 | 人権・男女共同参画課 |

施策の方向2 生涯を通じた健康保持増進

男女共同参画社会の形成にあたっては、男女が互いの身体的性差や生活習慣等を十分に理解し合うことが重要です。生涯にわたって健康でいるために、心身の健康について正確な知識や情報が得られるよう啓発を行います。

また、女性は妊娠や出産を経験すること等により、様々な健康課題に直面することがありますので、その課題を解決するための取り組みを行います。

施策名（1）生涯を通じた健康づくりへの支援

| No. | 取組内容 | 主な担当課 |
|-----|---|--------|
| 1 | <p>●健康保持・増進に関する啓発</p> <p>生涯を通じた健康の支援と情報提供のため、生活習慣病予防等の講座などを開催します。</p> | 健康づくり課 |
| 2 | <p>●各種健康診査の実施</p> <p>生涯を通じた健康づくりを推進するため、男性特有の前立腺がんや、女性特有の子宮がん、乳がん等の検診を充実させ、早期発見に努めます。</p> | 健康づくり課 |
| 3 | <p>●女性専用外来の充実</p> <p>女性特有の症状について気兼ねなく相談できるよう、女性医師が診察に当たる女性専用外来を実施します。</p> | 経営管理課 |

施策名（2）妊娠・出産に関する健康への支援

| No. | 取組内容 | 主な担当課 |
|-----|--|--------|
| 1 | <p>●妊娠・出産期における支援の充実</p> <p>妊娠中・産後の健康診査の実施や母子健康手帳を交付するほか、母親とその家族を支援するための講座等を開催します。</p> | 健康づくり課 |
| 2 | <p>●不妊・不育に対する支援</p> <p>不育症の治療を受ける方への経済的負担の軽減を図るため、治療費の一部を助成するとともに、不妊治療助成に関して情報提供を行います。</p> | 健康づくり課 |
| 3 | <p>●周産期救急医療の提供</p> <p>母子の生命の安全を図るため周産期救急医療を実施します。</p> | 経営管理課 |

【 数 値 目 標 】

基本方針Ⅳ 誰もが生き生きと暮らせる環境づくり

| 指 標 | | 実績値 | | | 目標値 (年度) |
|-----|------------|-------------------|----------------|------------------|---------------|
| | | 第2次プラン策定時 (年度) | 第2次プラン 目標値 | 現在 (年度) | |
| 1 | 特定健康診査の受診率 | — | 設定なし | 26.1% (H28年度) | 60% (R4年度) |
| 2 | がん検診の受診率 | | | | |
| | ①乳がん | 11.7% (H26年度) | 50% (H34年度) | 11.1% (R元年度) | 50% (R4年度) |
| | ②子宮がん | 13.2% (H26年度) | | 13.3% (R元年度) | |
| | ③前立腺がん | 14.2% (H26年度) | | 13.4% (R元年度) | |

※数値目標一覧は、P52、53 参照

5 基本方針V あらゆる暴力の根絶と被害者への支援

(配偶者等からの暴力防止及び被害者の保護等に関する法律における市町村計画)

現状と課題

暴力は重大な人権侵害であり、対象となる性別や間柄を問わず、決して許されるものではありません。

令和元年度に実施した小田原市男女共同参画市民意識調査で、配偶者等から「暴力を受けた経験がある」と答えた人の割合は、男性は約10人に1人、女性は約5人に1人となっており、女性は男性に比べて2倍程度の被害経験がありました【図表10】。

また、DVに限らず、性犯罪やストーカー行為、売買春、人身取引、セクシュアルハラスメント等、わたしたちの身近なところにも、女性の人権を侵害するさまざまな暴力が存在しています。

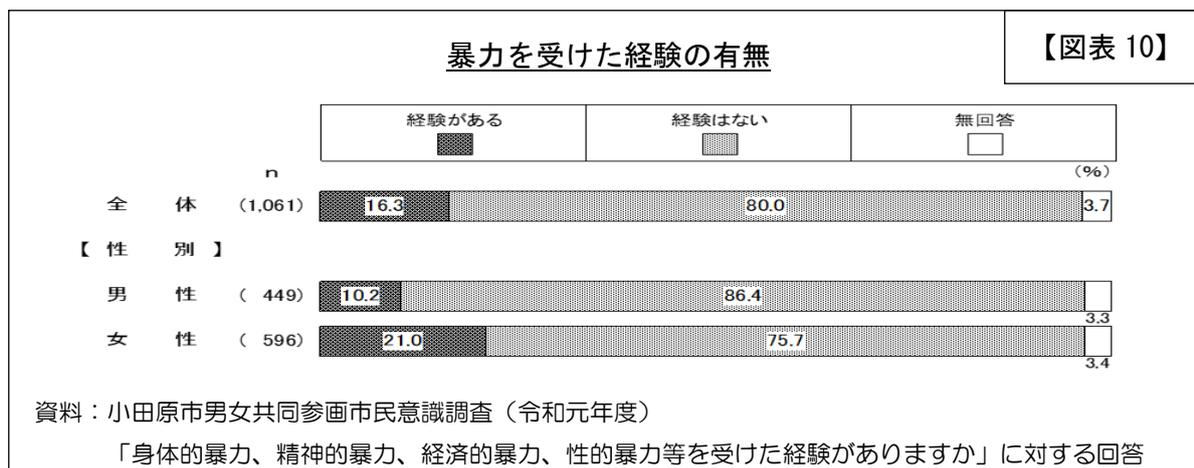
男女共同参画社会の実現にあたっては、男女が対等な立場でそれぞれの個性や能力を十分発揮できるよう、あらゆる暴力の根絶に向けた意識啓発を進める必要があります。

特に、昨今はSNSなど人々を取り巻く環境の変化から、若年層の性犯罪・性暴力被害が大きな問題となっています。性犯罪・性暴力は、被害者の尊厳を踏みにじり、長期にわたって影響を及ぼすため、特に、若年層に対して十分な意識啓発と適切な支援が必要です。

また、同調査で、「暴力を受けた経験がある」と答えた人のうち、そのことを誰（どこ）かに相談した人の割合は、約3割にとどまっています【図表11】。

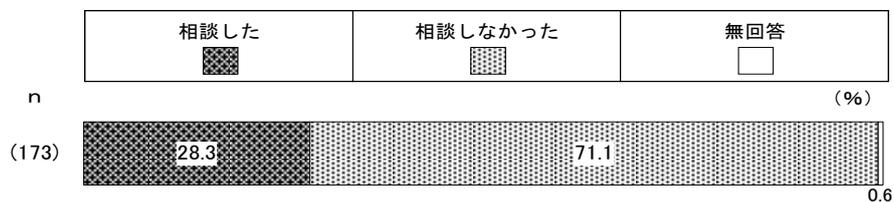
相談しなかった主な理由としては、「自分さえ我慢すれば、このままやっていけると思ったから」「相談するほどのことではないと思ったから」「相談しても無駄だと思ったから」「自分にも悪いところがあると思ったから」と答えた人が多い結果となりましたが、自分だけで抱え込まず、適切な支援を受けることが、問題解決への第一歩となります【図表12】。

国では、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、生活の不安等によるDV被害の増加が懸念されたため、相談窓口の強化等、支援体制が拡充されました。本市としても、社会状況を踏まえながら、関係機関や団体等と連携しつつ、多様化・複雑化する被害者への支援体制を充実させる必要があります。



暴力を受けたことの相談の有無

【図表 11】

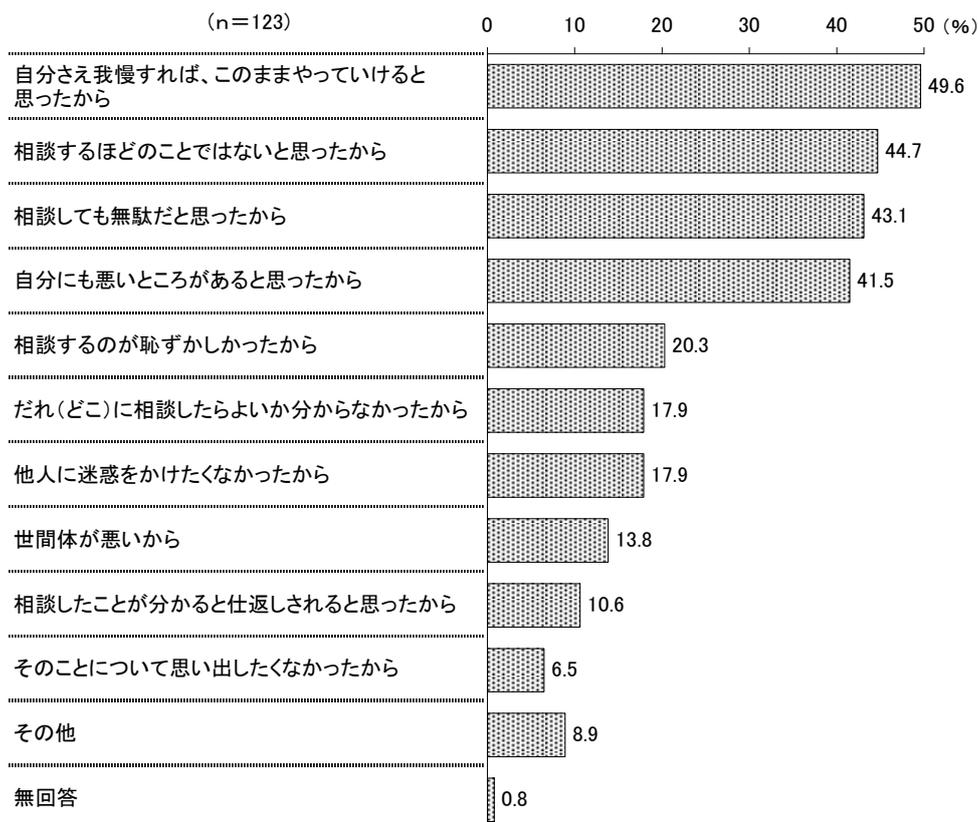


資料：小田原市男女共同参画市民意識調査（令和元年度）

「身体的暴力、精神的暴力、経済的暴力、性的暴力等を受けたことをだれ（どこ）かに相談しましたか」に対する回答

暴力を受けたことを相談しなかった理由

【図表 12】



資料：小田原市男女共同参画市民意識調査（令和元年度）

「身体的暴力、精神的暴力、経済的暴力、性的暴力等を受けたことを相談しなかった理由はなんですか」に対する回答

施策の方向1 あらゆる暴力根絶のための啓発

様々な世代の市民に対し、DVは、犯罪となる行為を含む重大な人権侵害であるということについての理解促進と、あらゆる暴力根絶に向けた意識啓発を図ります。

施策名(1) DV防止啓発の拡充

| No. | 取組内容 | 主な担当課 |
|-----|---|------------|
| 1 | <p>●DV根絶に向けた意識啓発の推進 DVに対する理解を促進し、DV根絶に向け多様な媒体や機会を活かして、意識啓発を図ります。</p> | 人権・男女共同参画課 |

施策名(2) 若年層に向けた啓発の強化

| No. | 取組内容 | 主な担当課 |
|-----|---|---------------------|
| 1 | <p>●デートDV等に向けた意識啓発の推進 デートDVや性被害、性犯罪等の根絶に向け、多様な媒体や機会を活かして、意識啓発を促進します。</p> | 人権・男女共同参画課 教育指導課 |

施策の方向2 DV被害者への支援

DV被害者の支援のあたっては、相談から一時保護、自立支援まで、継続的な支援が必要です。被害者の安全確保を最優先に、庁内関係課だけでなく、児童相談所や警察、一時保護所、民間支援団体等と広域的に連携し、相談体制の充実を図ります。

施策名（1）相談体制の充実

| No. | 取組内容 | 主な担当課 |
|-----|--|------------|
| 1 | <p>●相談員の設置及び資質の向上</p> <p>女性相談員を設置するとともに、国、県、関係団体等が実施する研修に相談員を派遣し、相談スキルの向上を図ります。</p> | 人権・男女共同参画課 |
| 2 | <p>●相談体制の整備・充実</p> <p>被害者が安心して相談できるよう、安全と秘密保持に配慮した相談環境を確保するとともに、対応マニュアルの整備等、円滑な被害者支援に努めます。</p> | 人権・男女共同参画課 |
| 3 | <p>●庁内連携の充実</p> <p>DV対応関係機関庁内連絡会を定期的開催し、事例検討や情報共有など、連携の強化を図ります。</p> | 人権・男女共同参画課 |
| 4 | <p>●相談窓口の周知</p> <p>ホームページや広報紙、チラシ等、様々な媒体を活用して相談窓口の周知を図ります。</p> | 人権・男女共同参画課 |

施策名（2）一時保護、安全確保に向けた支援

| No. | 取組内容 | 主な担当課 |
|-----|--|------------|
| 1 | <p>●緊急一時保護の実施</p> <p>緊急避難の必要がある被害者について、一時保護施設や警察等と連携しつつ迅速に保護することで、被害者の安全確保に努めます。</p> | 人権・男女共同参画課 |
| 2 | <p>●安定した生活への支援</p> <p>施設退所後、被害者が安定した生活を送れるよう生活や住居、住民登録等についての支援を行います。</p> | 人権・男女共同参画課 |
| 3 | <p>●被害者支援に係る情報の秘密保持</p> <p>被害者の情報が加害者に漏れないよう、庁内関係課や関係機関と連携し、秘密保持に努めます。</p> | 人権・男女共同参画課 |

第2章 計画の内容

施策名（3）自立に向けての支援の充実

| No. | 取組内容 | 主な担当課 |
|-----|---|------------|
| 1 | ●就労に関する支援 被害者の状況に応じて、自立支援教育訓練給付など各種給付制度や就労支援講座等の情報を提供し、就労を促進します。 | 人権・男女共同参画課 |
| 2 | ●経済的な支援 被害者の状況に応じて、生活保護、児童扶養手当、ひとり親医療費助成など各種支援制度等の情報を提供し、経済的な負担軽減を図ります。 | 人権・男女共同参画課 |

施策名（4）関係機関との切れ目のない連携の強化

| No. | 取組内容 | 主な担当課 |
|-----|---|------------|
| 1 | ●関係機関との連携 県や警察、一時保護施設、児童相談所、移管先の自治体等と広域的に連携し、被害者が必要な支援を受けることができるよう努めます。 | 人権・男女共同参画課 |
| 2 | ●民間団体との連携 DV被害者の支援を行っている民間団体と支援に必要な情報を共有するなど、連携を図ります。 | 人権・男女共同参画課 |

【 数 値 目 標 】

基本方針V あらゆる暴力の根絶と被害者への支援

| 指 標 | 実績値 | | | 目標値 (年度) | |
|--------------------------------------|-------------------|------------------|-----------------|-----------------|----------------|
| | 第2次プラン策定時 (年度) | 第2次プラン 目標値 | 現在 (年度) | | |
| 配偶者や恋人など親しい間柄における次のような行為を暴力と認識する人の割合 | | | | | |
| 1 | ①交友関係や電話を細かく監視する | 24.3% (H25年度) | 100% (H31年度) | 29.7% (R元年度) | 100% (R8年度) |
| | ②何を言っても長期間無視し続ける | 45.6% (H25年度) | | 50.2% (R元年度) | |
| | ③大声でどなる | 58.9% (H25年度) | | 64.4% (R元年度) | |
| | ④生活費を渡さない | 57.7% (H25年度) | | 61.2% (R元年度) | |
| 2 | 暴力を受けたことを相談した人の割合 | — | 設定なし | 28.2% (R元年度) | 50% (R8年度) |

※数値目標一覧は、P52、53 参照

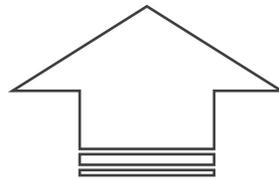
第3章 計画の推進にあたって

1 推進体制

市役所や附属機関、市民・団体・事業所等がそれぞれ連携・協力し、本計画を推進することで、本市の目指す姿である「男女共同参画社会の実現」に向けて、オール小田原市として取り組みます。

| | |
|--------------|---|
| 市役所の体制 | <p>●小田原市男女共同参画推進協議会 担当副市長及び各部局の主管課長等を委員として構成する「小田原市男女共同参画推進協議会」を設置し、本市の男女共同参画に関する施策について取組状況を点検・評価することで、「おだわら男女共同参画プラン」を総合的かつ効果的に推進できるよう全庁的に取り組みます。</p> |
| | <p>●女性参画推進管理者 「小田原市男女共同参画推進協議会」の委員を各部局の「女性参画推進管理者」として位置付け、各部局で所管する審議会等への女性参画や男女共同参画に関する施策を推進します。</p> |
| | <p>●女性活躍推進員 女性活躍推進施策等、男女共同参画に関する事業の企画・運営を行う「女性活躍推進員」を設置することで、施策の一層の推進を図ります。</p> |
| 附属機関 | <p>●おだわら男女共同参画プラン策定検討委員会 学識経験者や関係団体からの推薦者、公募市民等で構成し、「おだわら男女共同参画プラン」の策定に関する事項等について、男女共同参画に関する施策に有識者や市民の視点を加え、市長の諮問に応じて調査審議します。</p> |
| | <p>●小田原市女性の活躍推進協議会 学識経験者や地域経済団体、公共職業安定所からの推薦者等で構成し、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について、市長の諮問に応じて調査審議し、外部有識者の視点で検証します。</p> |
| | <p>●小田原市人権施策推進委員会 人権施策の総合的かつ効果的な推進を図るために設置している「小田原市人権施策推進委員会」において、「おだわら男女共同参画プラン」に関する取組を市長の諮問に応じて調査審議し、外部有識者の視点で検証します。</p> |
| 多様な主体との連携・協力 | <p>●市民・団体・事業所等との連携・協力 市民や男女共同参画推進サポーターをはじめ、市民活動団体や事業所、大学等、多様な主体と連携し、それぞれの強みを生かしつつ、市民と行政が互いに協力しながら、男女共同参画社会の実現に向けて取り組みます。</p> |
| | <p>●国・神奈川県・関係機関等との連携・協力 国や神奈川県（かながわ男女共同参画センター）、関係機関等と適切に情報共有を行い、啓発事業の実施や支援体制の充実を図ります。</p> |

男女共同参画社会の実現



『第3次おだわら男女共同参画プラン』の推進

〔市役所の体制〕

小田原市男女共同参画推進協議会

女性参画推進管理者（各部局）

女性活躍推進員

〔附属機関〕

おだわら男女共同参画プラン
策定検討委員会

小田原市女性の活躍推進協議会

小田原市人権施策推進委員会

諮問・報告等

答申・意見等

小田原市

連携・協力

連携・協力

地域

事業所

大学

市民

関係機関

国
神奈川県

団体
サポーター

など

2 数値目標一覧

男女共同参画社会の実現に向けて、本計画を実効性のあるものとし、施策の進捗状況を明確にするため、基本方針ごとに指標を定めました。各指標の目標値については、本市総合計画の個別計画や国の「第5次男女共同参画基本計画」等を参考に設定しています。

基本方針Ⅰ 男女共同参画社会実現のための意識改革

| 指 標 | | 実績値 | | | 目標値 (年度) |
|-----|---------------------------|-------------------|------------------|-----------------|-----------------------|
| | | 第2次プラン策定時 (年度) | 第2次プラン 目標値 | 現在 (年度) | |
| 1 | 社会全体において男女の地位は「平等」と思う人の割合 | — | 設定なし | 18.9% (R元年度) | 50% (R8年度) |
| 2 | 「男女共同参画社会」という用語の周知度 | 45.8% (H25年度) | 100% (H31年度) | 48.3% (R元年度) | 100% (R8年度) |
| 3 | 「ワーク・ライフ・バランス」という用語の周知度 | 43.9% (H25年度) | 50%以上 (H31年度) | 51.3% (R元年度) | 100% (R8年度) |

基本方針Ⅱ さまざまな分野における男女共同参画の促進

| 指 標 | | 実績値 | | | 目標値 (年度) | |
|-----|--------------------------|-------------------|------------------------|------------------|----------------------------------|------------------------|
| | | 第2次プラン策定時 (年度) | 第2次プラン 目標値 | 現在 (年度) | | |
| 1 | 小田原市の審議会等に占める女性委員の割合 | 28.1% (H27年度) | 40%以上60%未 満 (H32年度) | 30.8% (R2年度) | 40%以上60%未 満 (R8年度) | |
| 2 | 小田原市の女性職員の 昇任希望率 | 主査級から係長級へ | 51.0% (H26年度) | 70%以上 (H32年度) | 62.8% (R元年度) | 80%以上 (R7年度) |
| | | 副課長級から課長級へ | 24.0% (H26年度) | 30%以上 (H32年度) | 77.9% (R元年度) | 80%以上 (R7年度) |
| 3 | 小田原Lエール認定企業の管理職に占める女性の割合 | — | 設定なし | 11.8% (R2年度) | 18% (R8年度) | |
| 4 | 自治会長に占める女性の割合 | — | 設定なし | 2.8% (R3年度) | 10% (R8年度) | |

第3章 計画の推進にあたって

基本方針Ⅲ 雇用における男女共同参画の推進

| 指 標 | | 実績値 | | | 目標値 (年度) | |
|-----|--------------------|-------------------|------------------|-------------------|--------------------|-----------------|
| | | 第2次プラン策定時 (年度) | 第2次プラン 目標値 | 現在 (年度) | | |
| 1 | 保育園の待機児童数 | 16人 (H27年度) | 0人 (H31年度) | 14人 (R2年度) | 0人 (R6年度) | |
| 2 | 小田原市男性職員 | 配偶者出産休暇取得率 | 71.9% (H26年度) | 75%以上 (H32年度) | 69.7% (R元年度) | 80%以上 (R7年度) |
| | | 育児参加のための 休暇取得率 | 14.0% (H26年度) | 20%以上 (H32年度) | 19.7% (R元年度) | 30%以上 (R7年度) |
| | | 育児休業取得率 | — | 設定なし | 5.0% (R元年度) | 30%以上 (R7年度) |
| 3 | 小田原市職員の年次休暇年平均取得日数 | 7.4日 (H26年度) | 11日 (H32年度) | 13.1日 (R元年度) | 15日 (R7年度) | |
| 4 | 小田原Lエール認定企業数 | — | 設定なし | 53社【累計】 (R3年度) | 250社【累計】 (R8年度) | |

基本方針Ⅳ 誰もが生き生きと暮らせる環境づくり

| 指 標 | | 実績値 | | | 目標値 (年度) |
|-----|------------|-------------------|----------------|------------------|---------------|
| | | 第2次プラン策定時 (年度) | 第2次プラン 目標値 | 現在 (年度) | |
| 1 | 特定健康診査の受診率 | — | 設定なし | 26.1% (H28年度) | 60% (R4年度) |
| 2 | がん検診の受診率 | | | | |
| | ①乳がん | 11.7% (H26年度) | 50% (H34年度) | 11.1% (R元年度) | 50% (R4年度) |
| | ②子宮がん | 13.2% (H26年度) | | 13.3% (R元年度) | |
| | ③前立腺がん | 14.2% (H26年度) | | 13.4% (R元年度) | |

基本方針Ⅴ あらゆる暴力の根絶と被害者への支援

| 指 標 | | 実績値 | | | 目標値 (年度) |
|-----|--------------------------------------|-------------------|-----------------|-----------------|----------------|
| | | 第2次プラン策定時 (年度) | 第2次プラン 目標値 | 現在 (年度) | |
| 1 | 配偶者や恋人など親しい間柄における次のような行為を暴力と認識する人の割合 | | | | |
| | ①交友関係や電話を細かく監視する | 24.3% (H25年度) | 100% (H31年度) | 29.7% (R元年度) | 100% (R8年度) |
| | ②何を言っても長期間無視し続ける | 45.6% (H25年度) | | 50.2% (R元年度) | |
| | ③大声でどなる | 58.9% (H25年度) | | 64.4% (R元年度) | |
| | ④生活費を渡さない | 57.7% (H25年度) | | 61.2% (R元年度) | |
| 2 | 暴力を受けたことを相談した人の割合 | — | 設定なし | 28.2% (R元年度) | 50% (R8年度) |

参 考 资 料

1 計画策定の経過

| 年月 | 【附属機関】 おだわら男女共同参画プラン 策定検討委員会 | 【市役所内の組織】 小田原市男女共同参画 推進協議会 | その他 |
|--------------------|------------------------------------|----------------------------------|---|
| 令和元年11月 | | | 小田原市男女共同参画市民意識調査の実施（11月14日～11月29日） |
| 令和2年7月～9月 | 委員の公募・推薦 | | |
| 令和2年9月 | | 令和2年度第1回協議会 | |
| 令和2年10月 | 第1回委員会 （委員委嘱・委員長への諮問等） | | |
| 令和3年1月 | 第2回委員会 （計画体系の検討等） | | |
| 令和3年2月 | | 令和2年度第2回協議会 | |
| 令和3年5月 | | | 第3回小田原市女性の活躍推進協議会 （おだわら男女共同参画プランの検討） |
| 令和3年7月 | 第3回委員会 （計画内容の検討等） | 令和3年度第1回協議会 | |
| 令和3年10月 | 第4回委員会 （計画素案の検討等） | | |
| 令和3年12月 | | | 小田原市議会総務常任委員会報告 （パブリックコメントの募集について） |
| 令和3年12月～ 令和4年1月 | | | パブリックコメントの募集 （12月15日～1月13日） |
| 令和4年2月 | 第5回委員会 （計画最終案の検討等） | 令和3年度第2回協議会 | パブリックコメントの結果公表 |
| 令和4年3月 | 市長への答申 | | 小田原市議会正・副議長報告 （計画最終案について） |
| 令和4年3月 | 第3次おだわら男女共同参画プランの策定 | | |

2 おだわら男女共同参画プラン策定検討委員会規則

(趣旨)

第1条 この規則は、小田原市附属機関設置条例(昭和54年小田原市条例第1号)第2条の規定に基づき設置されたおだわら男女共同参画プラン策定検討委員会(以下「委員会」という。)の組織、運営等に関し必要な事項を定めるものとする。

(所掌事務)

第2条 委員会は、おだわら男女共同参画プランの策定に関する事項につき、市長の諮問に応じて調査審議し、その結果を報告し、及び必要と認める事項について意見を具申するものとする。

(委員)

第3条 委員会の委員(以下「委員」という。)は、次に掲げる者のうちから必要の都度、市長が委嘱する。

- (1) 男女共同参画に関する知識、経験等を有する者
 - (2) 学識経験者
 - (3) 公募市民
 - (4) 前3号に掲げる者のほか、市長が必要と認める者
- 2 委員の任期は、委嘱の日の属する年度の翌年度の末日までとする。ただし、委員が欠けた場合における補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。
- 3 委員は、再任されることができる。

(委員長及び副委員長)

第4条 委員会に委員長及び副委員長1人を置き、委員の互選により定める。

- 2 委員長は、会務を総理し、委員会を代表する。
- 3 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故があるとき又は委員長が欠けたときは、その職務を代理する。
- 4 委員長及び副委員長の任期は、委員の任期による。

(会議)

第5条 委員会の会議は、委員長が招集し、その議長となる。

- 2 委員会は、委員の2分の1以上が出席しなければ会議を開くことができない。
- 3 委員会の議事は、出席委員の過半数で決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

(関係者の出席)

第6条 委員会において必要があると認めるときは、その会議に、議事に関係のある者の出席を求め、その意見又は説明を聴くことができる。

(秘密の保持)

第7条 委員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も、また同様とする。

(庶務)

第8条 委員会の事務は、市民部人権・男女共同参画課において処理する。

(委任)

第9条 この規則に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、委員長が委員会に諮って定める。

附 則

この規則は、平成26年4月1日から施行する。

3 おだわら男女共同参画プラン策定検討委員会委員名簿

〔任期：令和2年10月26日～令和4年3月31日〕

| 役職 | 氏名 | 規則第3条第1項 各号の区分 | 所属団体等 |
|------|--------|--------------------------|-------------------------------------|
| 委員長 | 吉田 眞理 | 学識経験者 | 小田原短期大学学長 |
| 副委員長 | 谷 俊子 | 学識経験者 | 関東学院大学非常勤講師 |
| 委員 | 興津 正治 | 公募市民 | — |
| | 久保寺 重雄 | 市長が必要と認める者 | 小田原市人権擁護委員会 |
| | 小林 財子 | 市長が必要と認める者 | 小田原市民生委員児童委員協議会 理事 |
| | 中島 慶太 | 学識経験者 | 小田原市立下中小学校校長 |
| | 橋本 眞智子 | 男女共同参画に関する 知識・経験を有する者 | 公益社団法人ガールスカウト 神奈川県連盟連盟長 |
| | 堀 朋子 | 公募市民 | — |
| | 山岡 弘 | 市長が必要と認める者 | 小田原商工会議所専務理事 |
| | 山崎 真理子 | 男女共同参画に関する 知識・経験を有する者 | 特定非営利活動法人 ウエスト神奈川女性の人権を守る会 理事 |

〔五十音順（委員長、副委員長除く）・敬称略〕

