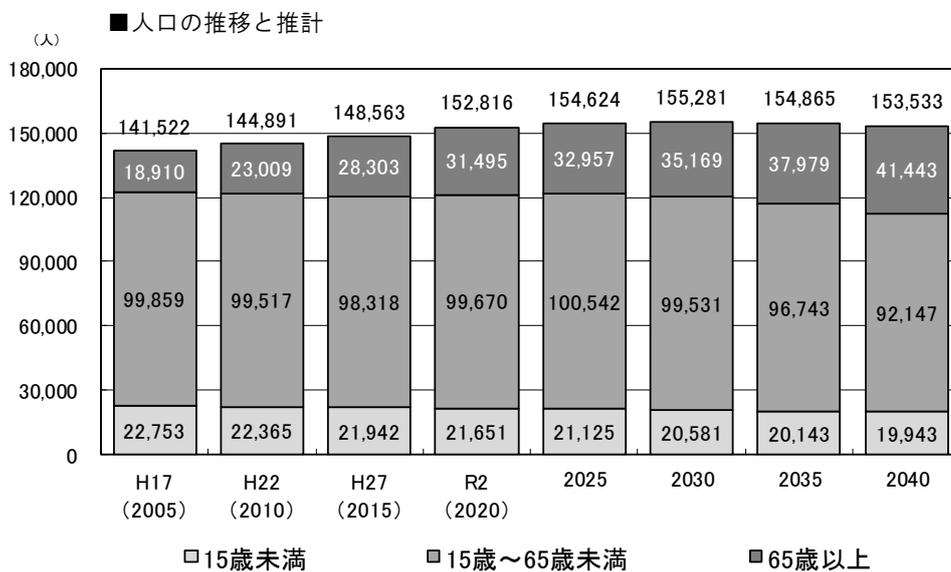


刈谷市の男女共同参画を取り巻く現状と課題（案）

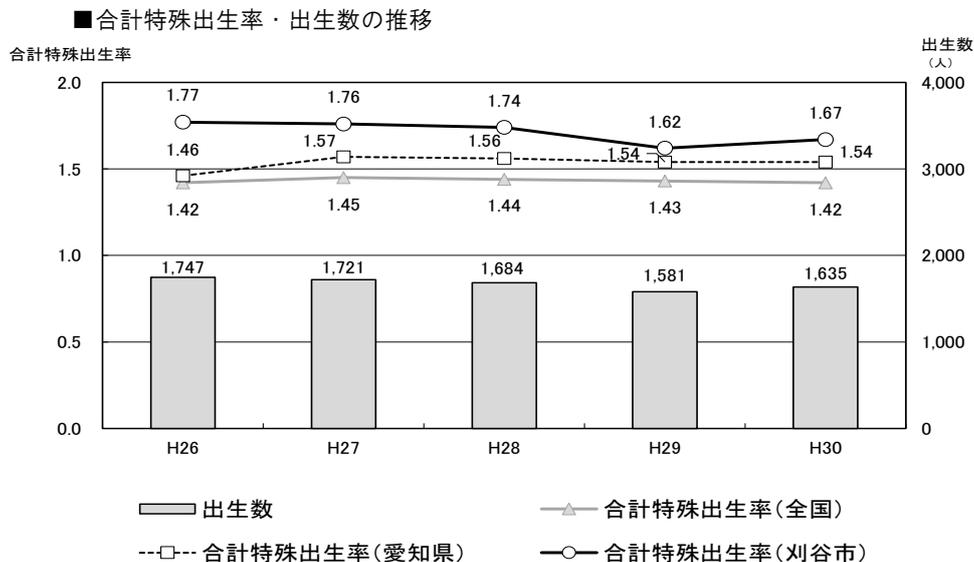
1 統計データからみる刈谷市の現状

（1）刈谷市の人口の状況

本市の総人口は平成 27 年国勢調査で 148,563 人となっており、これまで継続的に増加してきました。しかし、推計によれば 2030 年をピークに人口が減少局面に入ることが見込まれています。出生数も減少傾向にあり、全国等と比較してゆるやかではありますが、本市においても少子高齢化が進行していくことが予測されます。



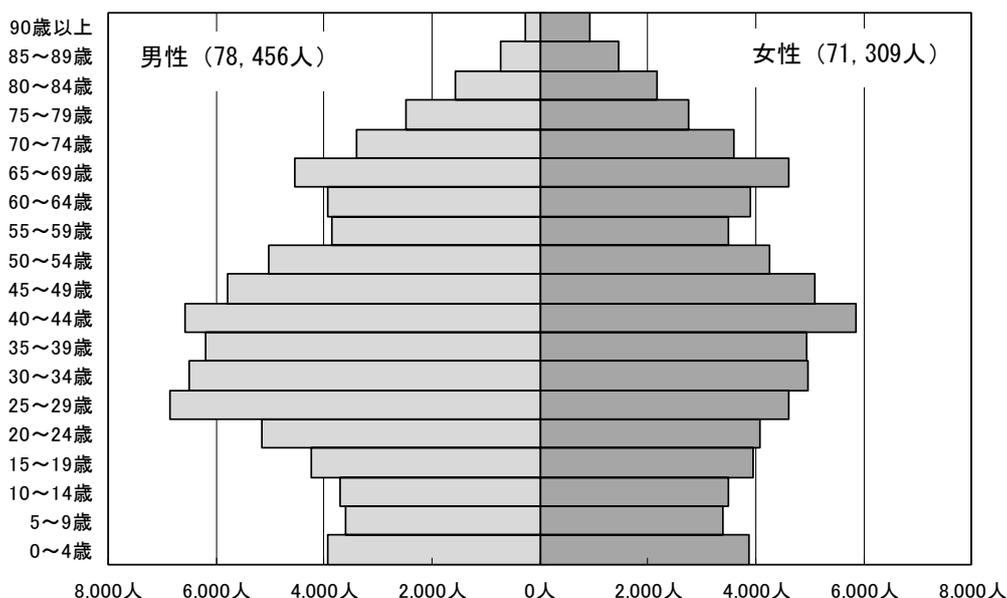
資料：平成 27 年までは国勢調査、令和 2 年以降は国立社会保障・人口問題研究所による推計



資料：「愛知県衛生年報」、刈谷市（各年 10 月 1 日）

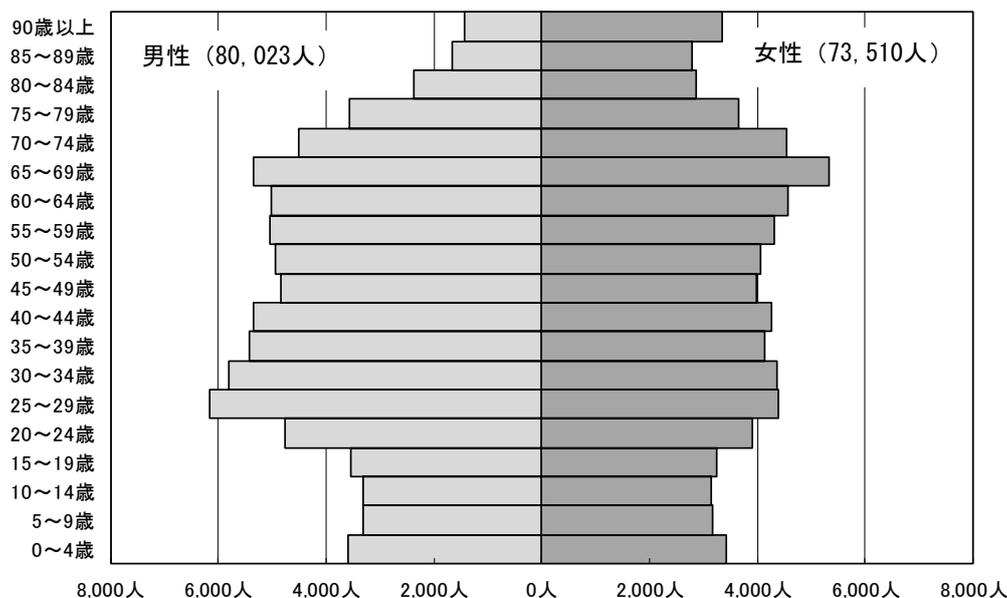
本市の平成 27 年国勢調査の年齢別人口構成をみると、女性より男性の人口が 7,000 人程度多くなっており、特に第二次産業が盛んな本市の特性を背景に、20 歳代～50 歳代前半までの男性人口のボリュームが大きくなっています。65 歳以上では平均寿命の差などにより女性の人口が男性の人口を上回り、今後の推計によると 2040 年にはより一層高齢層における女性の割合が高まることが見込まれています。

■刈谷市の年齢別人口構成（平成 27 年）



資料：平成 27 年国勢調査

■刈谷市の年齢別人口構成（2040 年推計値）

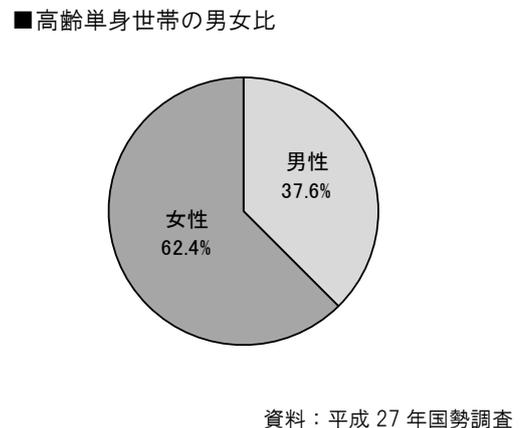
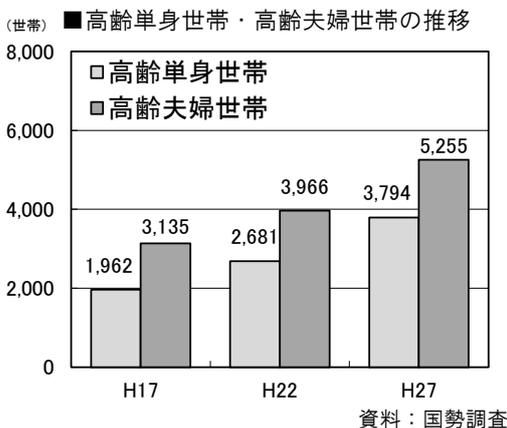
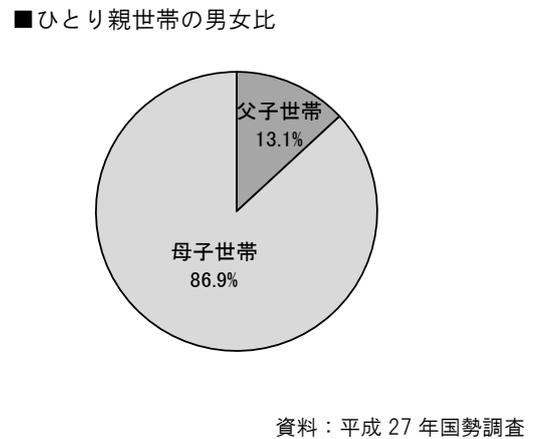
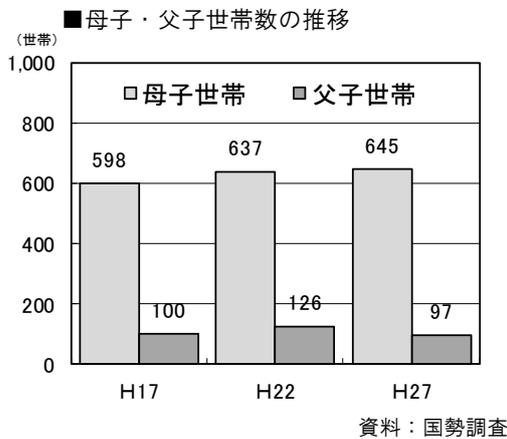
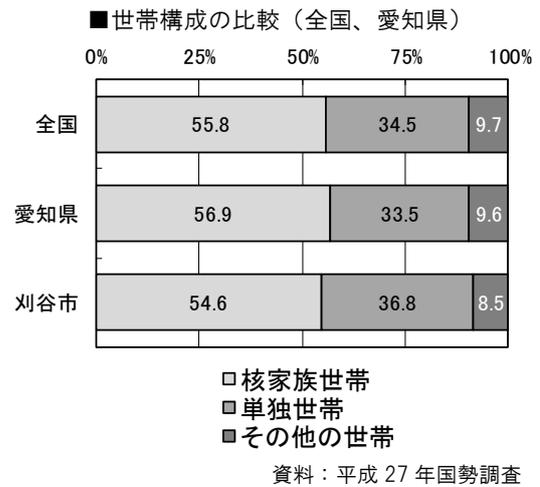
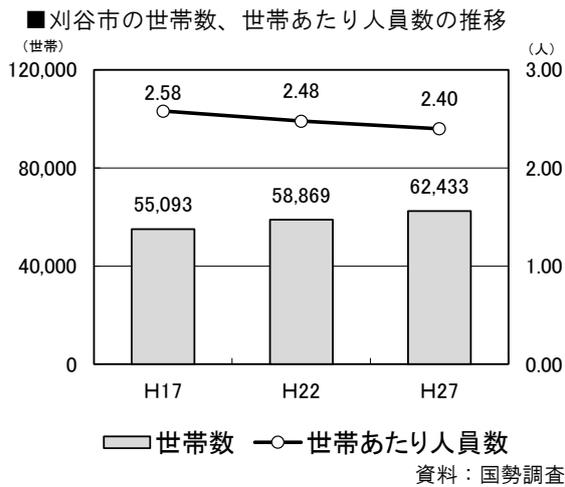


資料：国立社会保障・人口問題研究所による推計

(2) 刈谷市の世帯の状況

本市の世帯数は継続して増加傾向にあります。一方で世帯あたり人員数は減少しています。世帯の構成割合を全国、愛知県と比較すると、本市は「単独世帯」の割合がやや高くなっており、三世帯等を含む「その他の世帯」の割合が低くなっています。

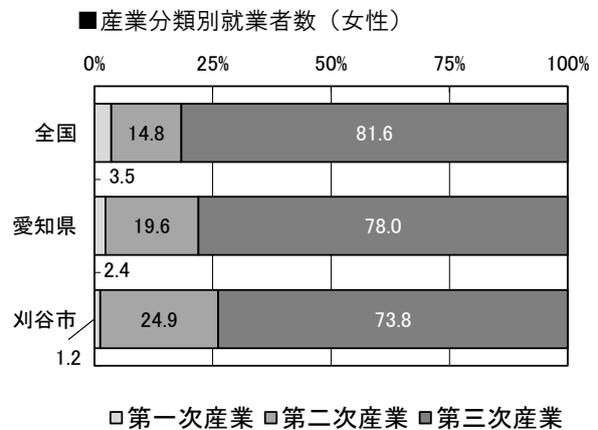
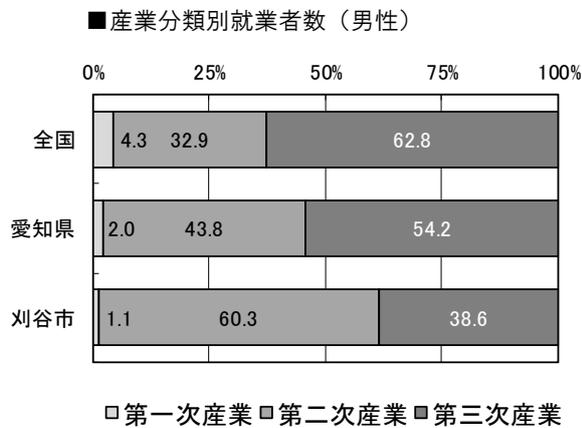
また、ひとり親世帯の状況をみると、母子世帯は引き続き増加している一方、父子世帯は横ばいとなっています。高齢者世帯の状況では、高齢（65歳以上）単身世帯、高齢夫婦世帯（夫65歳以上妻60歳以上の夫婦1組のみの一般世帯）といった高齢者のみの世帯は増加を続けており、高齢単身世帯のうち、約6割が女性となっています。



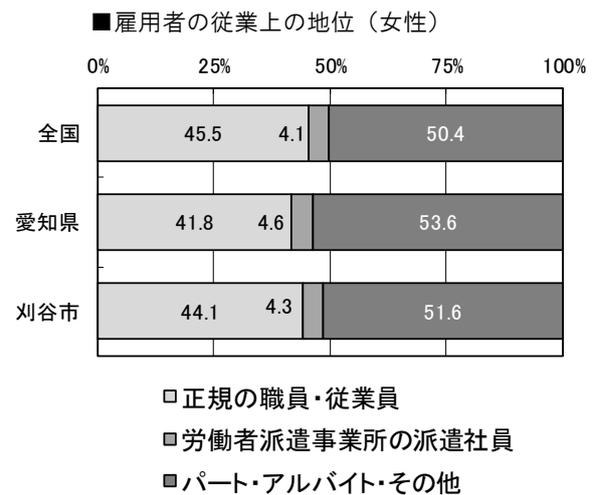
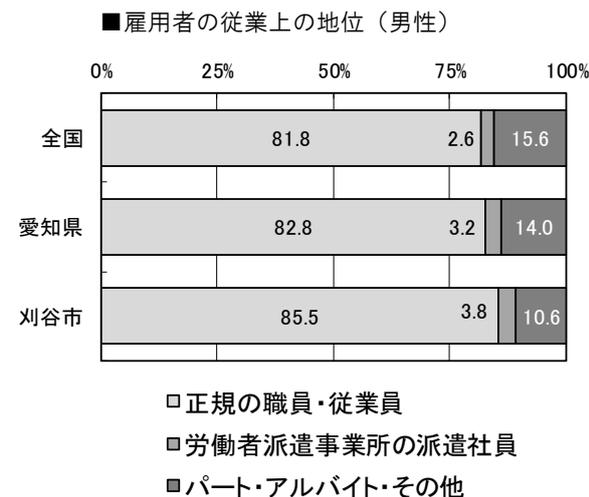
(3) 刈谷市の男女の就業の状況

産業分類別の状況をみると、男女ともに全国、愛知県に比べて第二次産業の割合が高いことが本市の特徴となっています。性別で比較すると、男性に比べて女性は第三次産業に従事する割合が高くなっています。

また、本市の雇用者（会社員、団体職員、公務員、個人商店の従業員など、会社、団体、個人、官公庁、個人商店などに雇われている者）における職業上の地位を性別でみると、男性に比べて女性は「パート・アルバイト・その他」といった非正規の就業形態が多いことがうかがえます。男性では全国、愛知県に比べて「正規の職員・従業員」の割合が高くなっていますが、女性ではそのような傾向はみられず、全国よりも「正規の職員・従業員」の割合が低くなっています。



資料：平成 27 年国勢調査

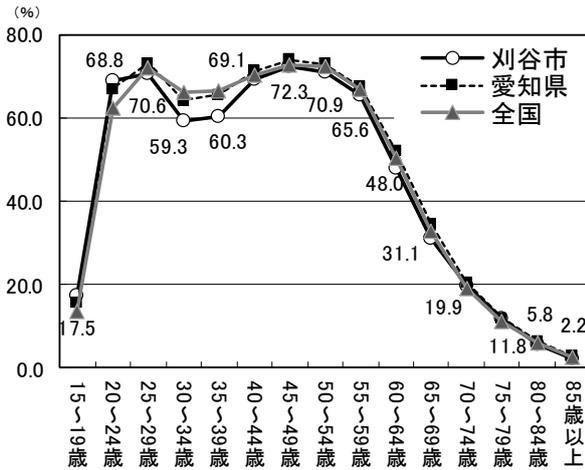


資料：平成 27 年国勢調査

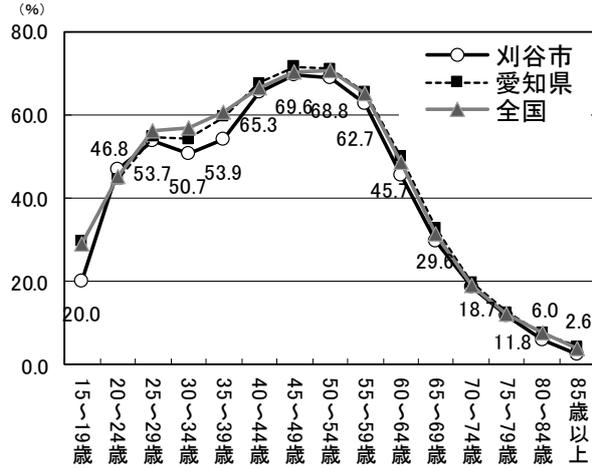
(4) 刈谷市の女性の労働力率の状況

わが国の女性の年齢別労働力率は、30歳代の出産・子育て期に一度低下し、その後再び上昇するM字カーブを描いています。本市においても同様の傾向がみられますが、全国や愛知県と比べて、30歳代の労働力率が特に低くなる傾向がみられます。女性の有配偶者に限定しても全国、愛知県と比べて30歳代の労働力率の落ち込みが目立っています。このことから、本市では出産・子育て期に就労を継続する女性が比較的少ないことが想定されます。

■女性の労働力率の状況（全国、愛知県比較）



■有配偶女性の労働力率の状況（全国、愛知県比較）

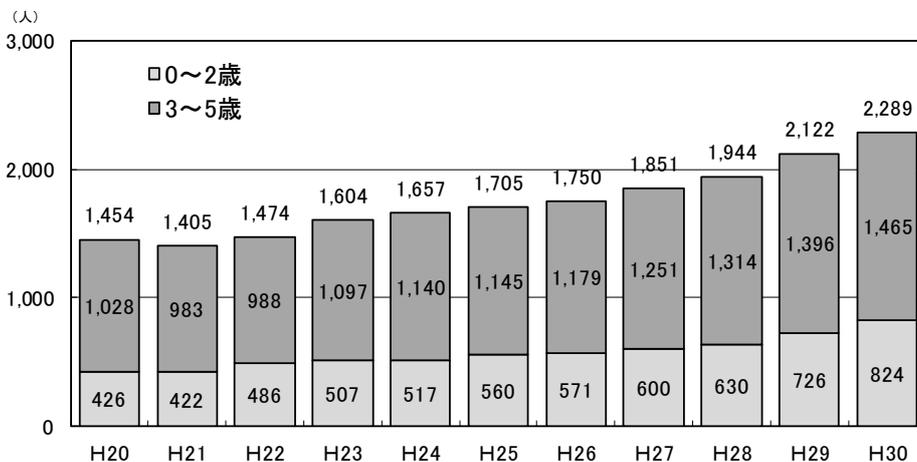


資料：平成27年国勢調査

(5) 保育等の状況

本市の保育所に通所する乳幼児数は増加傾向にあり、背景には共働き家庭の増加や核家族化により祖父母等の協力が得られにくい環境があると考えられます。特に0～2歳の低年齢児の利用が増加しており、平成20年には園児数に占める0～2歳児の割合が29.3%だったものが平成30年には36.0%となっています。

■保育所通所児童数の推移



資料：刈谷の統計

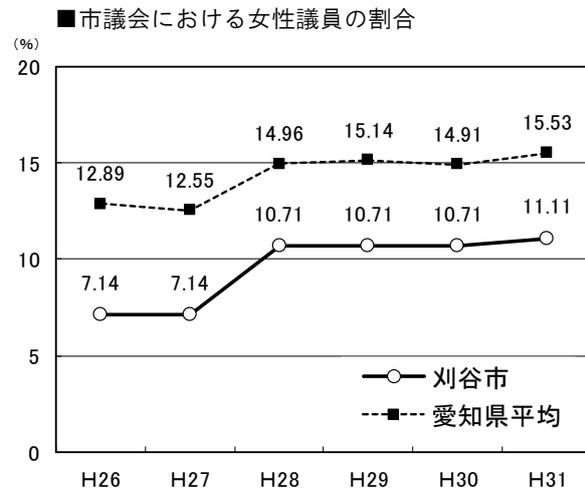
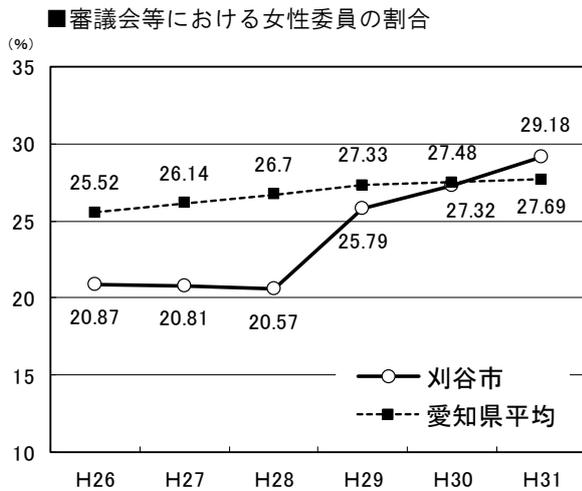
(6) さまざまな分野における女性割合の状況

審議会等における女性委員の割合についてみると、本市では平成28年までは微減傾向にありましたが、平成29年にかけて5ポイント以上増加し、以降継続して増加しています。平成31年には29.18%となり、愛知県平均を上回っています。

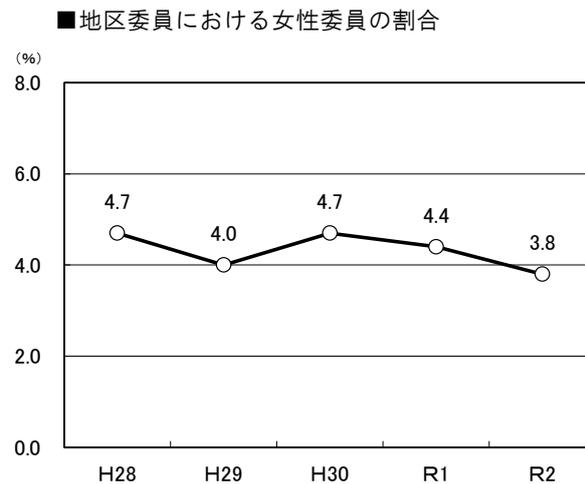
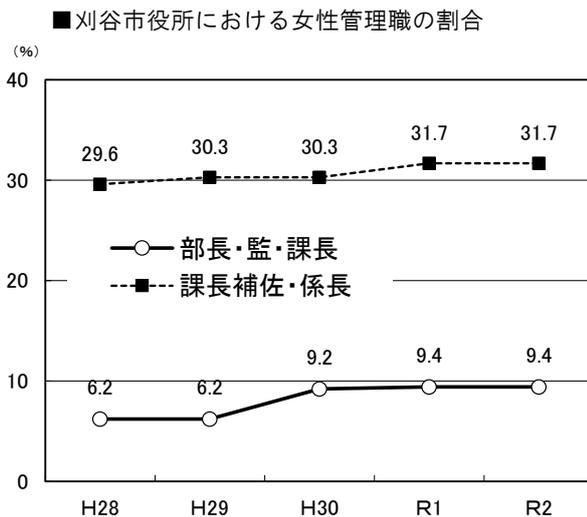
本市の市議会議員に占める女性議員の割合は平成31年で11.1%となっており、経年でみて微増を続けているものの、愛知県平均を下回る状況が続いています。

また、刈谷市役所における女性管理職割合は微増傾向にあります。

地区委員における女性割合は4%前後で推移しており、増加はみられません。



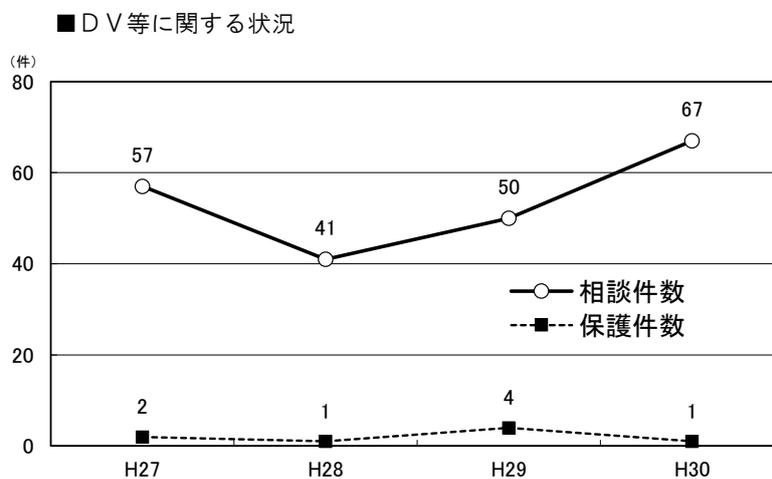
資料：あいちの男女共同参画（各年4月1日時点）



資料：刈谷市市民協働課

(7) ドメスティック・バイオレンス等の状況

ドメスティック・バイオレンスに関する相談件数は、平成 28 年度以降、増加傾向にあります。保護件数は年度あたり数件で推移しています。



2 アンケート・ヒアリングからみる現状と課題

市民や事業所、事業に関わる刈谷市役所職員、団体活動者の、男女共同参画に関する意識や実態、意見等を把握し、計画づくりに活用することを目的として各種アンケート調査、ヒアリング調査を実施しました。

■アンケート調査の実施概要

区分	市民意識調査	事業所等実態調査	職員意識調査
対象	20歳以上の市民から無作為に抽出した男女各1,000人、計2,000人	従業員10人以上の市内事業所386社	刈谷市役所職員（臨時・再任用職員を含む）
調査期間	令和2年 1月14日～2月3日	令和2年 1月14日～2月3日	令和2年 1月10日～1月31日
調査方法	郵送による配布・回収 （ハガキによる督促1回）	郵送による配布・回収 （ハガキによる督促1回）	庁内メールを通じた回答または直接配布・直接回収
配布数	2,000	386	2,259
回収数	830	168	1,532
回収率	41.5%	43.5%	67.8%

■ヒアリング調査の実施概要

区分	事業所	団体	職員
対象	事業所実態調査に回答いただいた事業所のうち、事業規模、業種等を踏まえた7社	刈谷市内で活動する団体のなかから、男女共同参画に関連の深い活動を行っている19団体	刈谷市職員のうち、性別、年代、役職等を踏まえて抽出した16名
調査期間	令和2年 4月～5月	令和2年 4月～5月	令和2年 4月～5月
調査方法	シートを通じた調査	シートを通じた調査	シートまたは面談による聞き取り調査

以下では、○…市民意識調査、◆…事業所等実態調査、▽…職員意識調査、☆…各種ヒアリング調査結果を示しています。

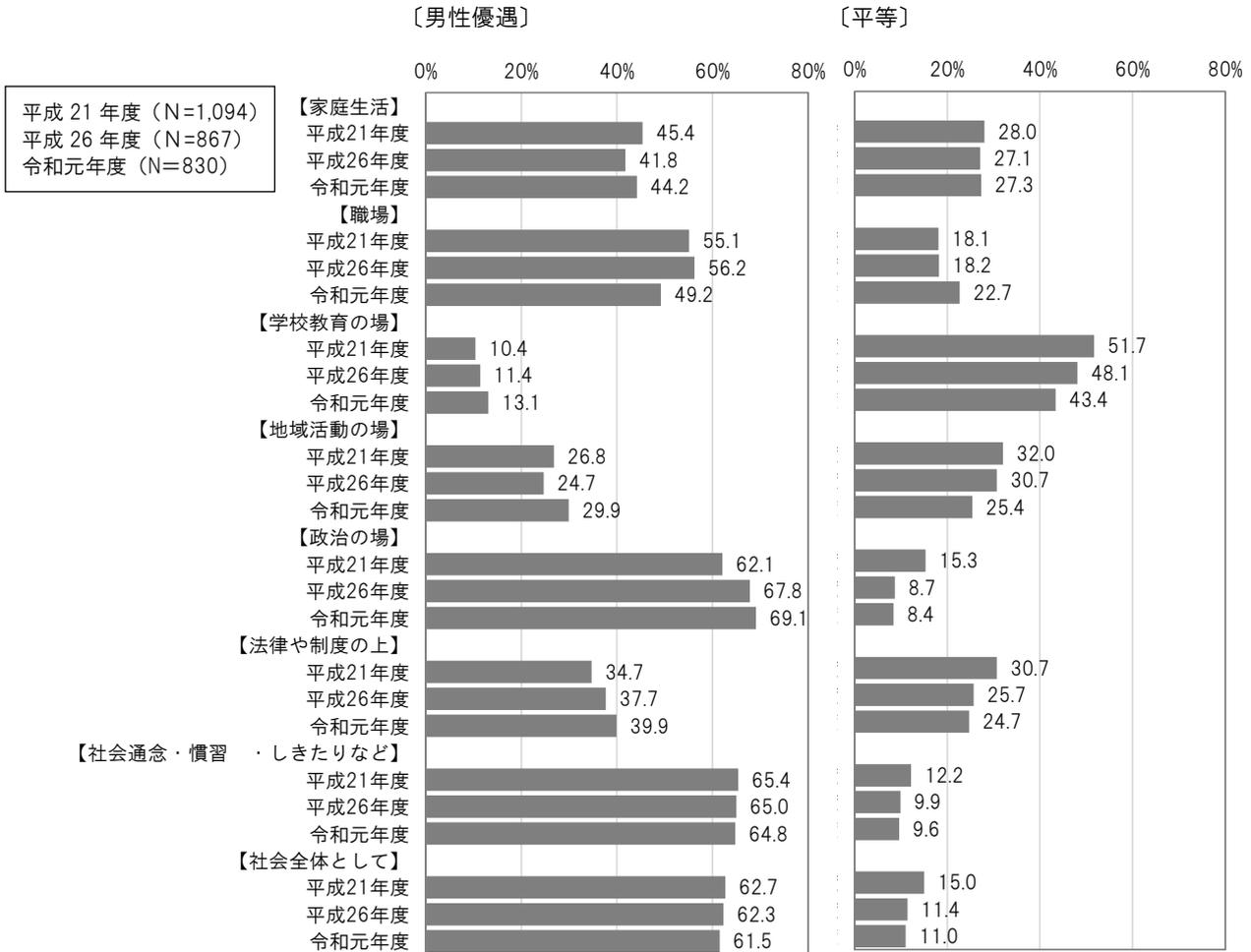
（1）男女の地位の平等感や固定的な性別役割分担意識について

○男女の地位の平等感は、経年でみて多くの分野で男性優遇の割合が上昇し、平等である割合が減少しています。

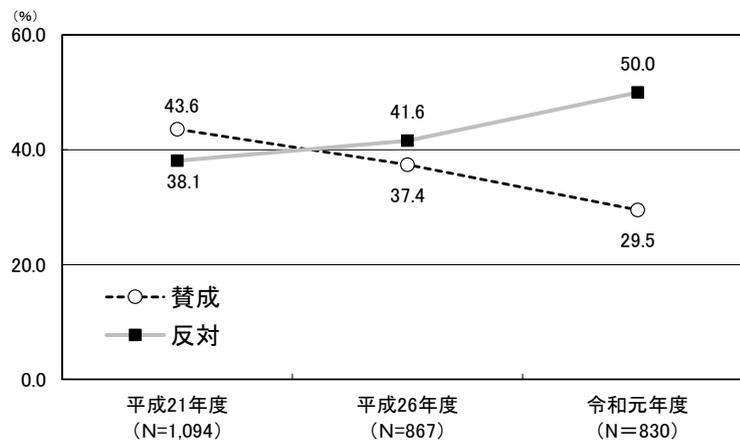
○「職場」は男性優遇の割合が高いものの、経年でみて男性優遇の割合が減少し、平等である割合が増加していることから、やや状況が改善していると考えられます。一方で、依然として男性優遇の割合が高く推移し、平等である割合が減少している分野は「政治の場」「法律や制度の上」となっており、特に課題が残る分野であると言えます。

○「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方は、男女ともに『賛成』よりも『反対』の割合が高くなっています。経年でみると、平成 21 年度、平成 26 年度と比較して『賛成』が減少して『反対』が増加しています。

■『男性優遇』と『平等』の割合の経年比較（市民意識調査）



■「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方の経年比較（市民意識調査）



課題

- ・ 職場における平等感がやや高まっている状況が見られるものの、依然として多くの分野で男性優遇感が根強く残っています。
- ・ 市民の意識の上では、徐々に固定的な性別役割分担意識が薄らいでいると言えますが、各分野の実態はあまり変化していない状況です。

(2) 女性の活躍について

○女性が職業を持つことに対する考えは、男女ともに「結婚、出産、育児にかかわらず、ずっと職業を持ち続けるほうがよい」の割合が最も高くなっています。また、経年でみても「結婚、出産、育児にかかわらず、ずっと職業を持ち続けるほうがよい」が増加しており、就労継続型の働き方が支持されてきていると言えます。

○管理職につくことを望むかは、「望む」が女性は14.4%、男性は35.9%となっており、差がみられます。管理職以上に昇進するイメージで男女差が最も大きいものは「仕事と家庭生活の両立が困難になる」で女性が上回っており、その差は18.2ポイントとなっています。

◆女性の職場での活躍について、「積極的に推進している」が31.5%、「積極的とは言えないが、推進している（していく予定）」が39.3%と、合わせて70.8%の事業所が女性の活躍推進の方向性を持っています。

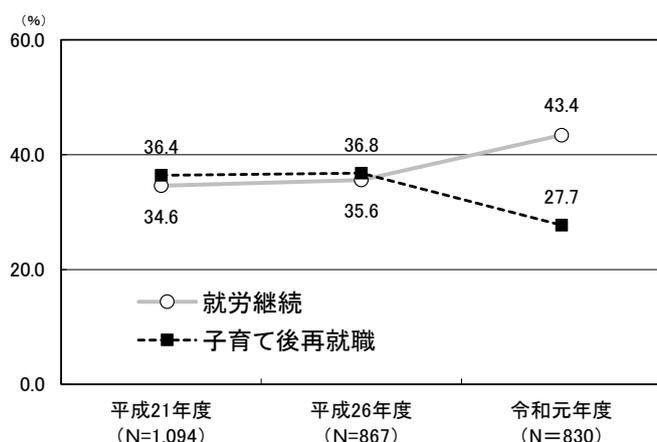
◆女性の管理職登用の考えについては、「積極的に登用していきたい」が19.0%、「できるだけ登用していきたい」が41.1%となっており、合わせて60.1%が女性登用に前向きとなっています。

◆女性活躍を推進するうえでの課題は、「家事や育児の負担を考慮する必要がある（時間外労働、深夜勤務させにくい）」が34.5%と最も高くなっています。

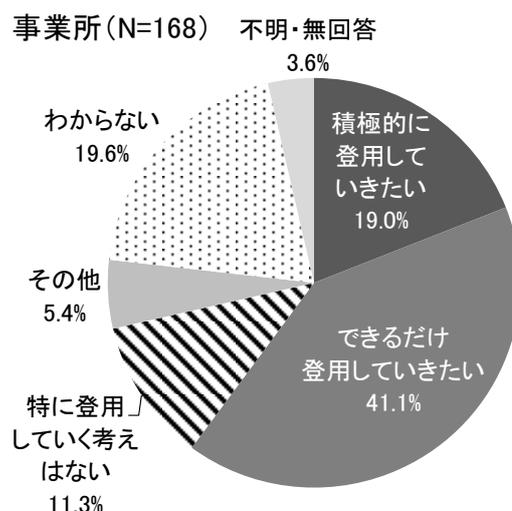
☆事業所ヒアリングでは、女性の管理職登用にあたっての工夫として、全国転勤が可能な社員のみでの昇進としていた規定を撤廃した事業所や、人事部門に女性相談窓口を設置したり、積極的に育成計画を策定するなどの取組を行っている事業所がみられました。

☆事業所ヒアリングでは、近年女性の求職者や応募が増加していると回答する事業所が多くみられました。一方で、採用において一部では「事務職は女性」という意識が残っているという意見も聞かれました。

■女性が職業を持つことに対する考えの経年比較
(市民意識調査)



■女性管理職の登用への意向 (事業所等実態調査)



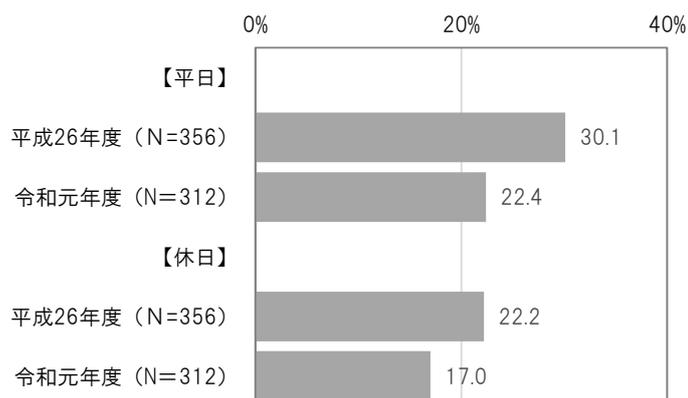
課題

- ・市民、事業所ともに女性の就労や女性の活躍を推進する意識が高まっており、この機運を継続していくことが重要です。
- ・事業所における女性活躍の阻害要因として家事・育児等の考慮があげられており、また、管理職になる際のイメージで「仕事と家庭生活の両立が困難になる」が女性で多くあげられるなど、家庭的責任が女性のみ偏っていることが課題であることが考えられます。職場においても、女性の活躍とあわせて男性の家事・育児・介護への参画を進めるための意識改革や取組の促進が求められます。

(3) 家庭における現状について

- 家事、育児、介護に携わる時間は、平日の女性は「～3時間未満」が、男性は「30分未満」が最も高くなっています。休日の女性は「5時間以上」が、男性は「～3時間未満」が最も高くなっており、平日、休日ともに、女性のほうが家事、育児、介護時間が長くなっています。
- 家事、育児、介護に携わる時間を経年でみると、男性で「まったく関わっていない」とする割合が平日、休日ともに減少しており、男性の家事、育児、介護への参画がやや進んでいます。

■平日、休日に家事、育児、介護に「まったく関わっていない」男性の経年比較（市民意識調査）



課題

- ・男性の家事、育児、介護への参画はやや進んでいることがうかがえますが、依然として女性の方が家庭的責任を多く担っている状況にあります。家庭の中で、従来の固定的な性別役割分担を見直し、責任を分かち合っていく必要があります。

（４）職業生活について

◆平成 30 年度に出産した、または配偶者が出産した従業員の育児休業の取得率は女性従業員 95.4%、男性従業員 3.5%となっています。男性従業員の育児休業の取得率は国の調査結果である 6.16%（厚生労働省「平成 30 年度雇用均等基本調査」）を下回っています。

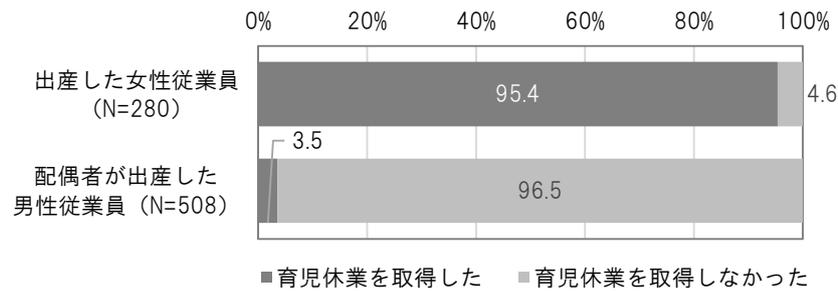
☆事業所ヒアリングでは、男性従業員の育児休業の取得が進まない理由として、社会や職場の雰囲気醸成されていないこと、上司である管理職社員に意識が薄いことなどがあげられています。

○実際と理想の生活のバランスについてみると、理想は、男女ともに「仕事」と「家庭生活」をともに優先する生活が最も高くなっていますが、実際の生活は、女性は「家庭生活」を優先、男性は「仕事」を優先となっています。

◆従業員のワーク・ライフ・バランスを支援する取組の実施状況には、「すでに取り組んでいる」が 24.4%、「現在検討・計画中である」が 8.3%となっています。「必要性は感じているが、取組みは行っていない」は 43.5%と、最も割合が高くなっています。

☆事業所ヒアリングでは、仕事と家庭の両立のために推進している取組として、在宅勤務やフレックス等の、柔軟な働き方をあげる回答が多くなっています。

■育児休業の取得率（事業所等実態調査）



課題

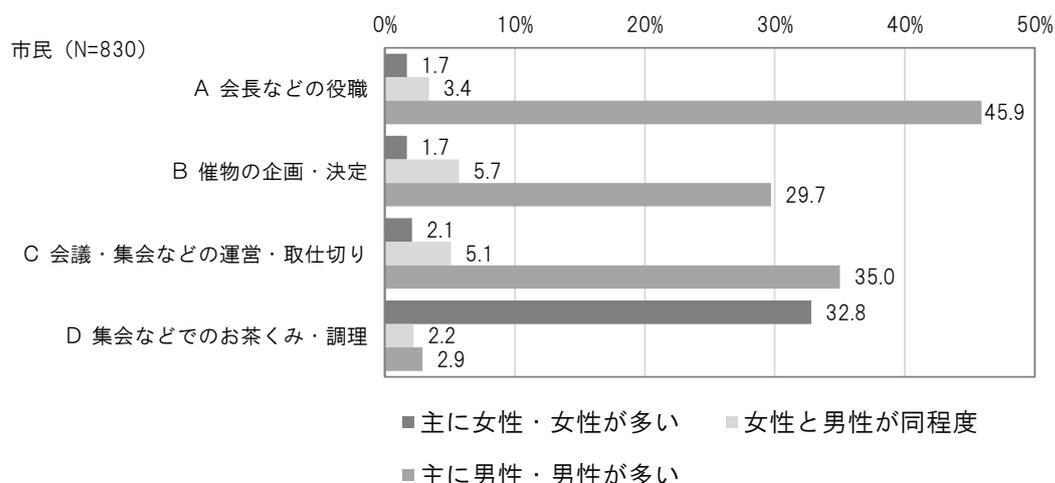
- ・ 男性の育児休業の取得は進んでおらず、特に本市においては全国よりも取得率が下回っている状況です。男女共同による子育てを進めるためにも、育児休業の取得をより一層促進していくことが重要です。
- ・ ワーク・ライフ・バランスに関して、男女ともに希望にかなった生活が実現しておらず、固定的な性別役割分担に基づく生活となってしまっている現状がうかがえます。事業所においてはワーク・ライフ・バランスに関して4割の事業所が取り組めていない状況であり、具体的に男性の長時間労働の改善や女性の活躍促進、家庭における家事等の分担についての手法を提示していく必要があります。
- ・ 令和2年度に国内外で流行した新型コロナウイルス感染症の影響により、調査実施時に比べて在宅勤務等の働き方が浸透してきています。感染症の収束の見通しที่ไม่透明ななかであって、多様な働き方等を促進していくことが求められます。

（5）地域活動について

○地域活動の中での役割分担は、「会長などの役職」「催物の企画・決定」「会議・集会などの運営・取仕切り」で主に男性が担当する割合が高く、「集会などでのお茶くみ・調理」のみ、主に女性が担当する割合が高くなっています。

☆団体ヒアリングでは、会長や役員には男性しかいないこと、女性がお茶くみや食事関係の仕事を担っていることなどを指摘する意見が多くあげられています。また、防災組織の活動においても、女性が意見を言える機会が少ないという声も聞かれました。

■地域活動における男女の役割について（市民意識調査）



課題

・依然として、地域において組織の代表等は男性で、補助的な役割は女性という関係がみられます。地域活動や自主防災活動などにおいて、女性の参画を促進するとともに、女性の意見を反映するための仕組みづくりが必要です。

(6) DVについて

○「デートDV（結婚していない恋人間等でおきるDV）」や「社会的DV（友人と会うことや実家などへの外出を制限する等）」の認知度がやや低くなっており、正しい知識の普及が必要です。

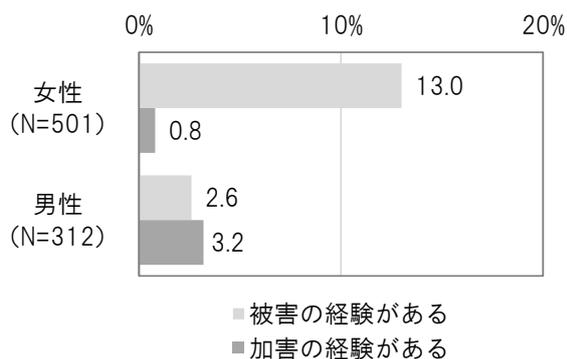
○DVの被害経験の割合は女性で13.0%と、1割を超えています。女性の被害経験者が受けたDVの内容は、「精神的な暴力」が80.0%、「身体的暴力」が52.3%となっています。

○DVを経験した際の相談について、「相談しようとは思わなかった」が21.9%、「相談したかったが、相談しなかった」が26.0%となっており、相談につなげていない被害者が一定程度みられます。

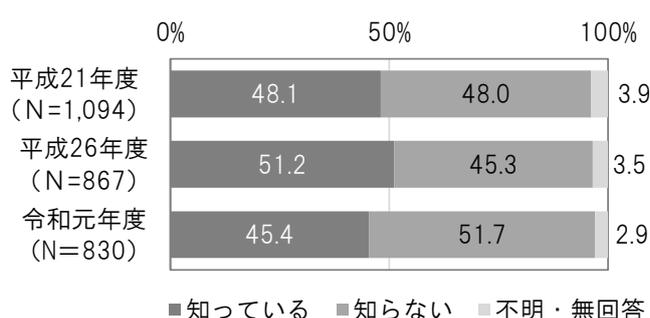
○DVの相談窓口の認知度は「知っている」が45.4%、「知らない」が51.7%となっています。経年でみて認知度が低下しており、また、愛知県調査と比較しても本市の認知度が低くなっていることから、被害に遭った際に適切な相談につながるよう、より一層、相談窓口の周知を進めていく必要があります。

▽DVに関する市民等からの相談や事業への関わりがあった職員の割合は15.7%となっています。DVに関して、市民等からの相談等があった際に困ったことは「緊急性などの判断に迷った」が最も高くなっています。

■DV 被害・加害の経験（市民意識調査）



■DV の相談窓口の認知度の経年比較（市民意識調査）



課題

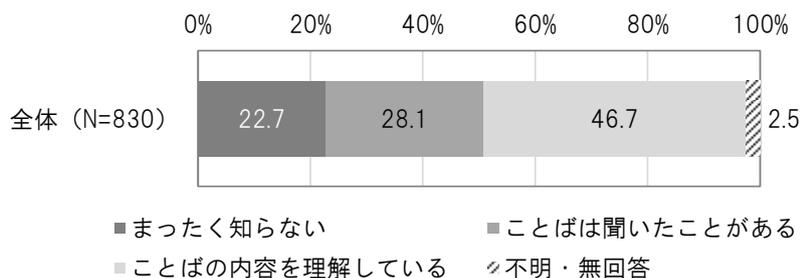
- ・DVについて正しい知識はまだ市民に十分浸透しているとは言えないため、さらなる情報発信が必要です。
- ・DV被害が相談につながっていないことも多く潜在していることが考えられ、また相談窓口の認知度も高まっていないことから、DV被害に遭った際に適切な相談につながるよう、より一層、相談窓口の周知を進めていく必要があります。
- ・DV被害を確認した際に市役所等関係機関において適切に支援に向けた対応ができるよう、体制の強化が必要です。

(7) 性の多様性について

○性的マイノリティ（LGBT等）という言葉の認知度は、「ことばの内容を理解している」が46.7%となっており、20歳代～50歳代ではその割合が5割を超えています。

○性的マイノリティの人たちが暮らしやすい社会にするために必要な支援は、男女ともに「幼少期からの教育の充実」が最も高くなっています。

■性的マイノリティ（LGBT等）という言葉の認知度（市民意識調査）



課題

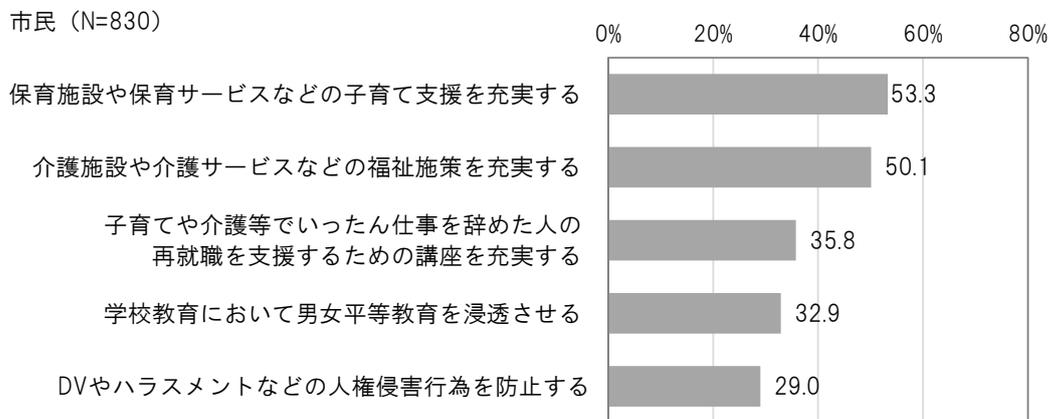
- ・性的マイノリティ（LGBT等）についての認知度は、特に若い世代を中心に高まっています。多様性を認め合える社会づくりに向けて、子どもの頃からの教育を中心に取組を進めていく必要があります。

（８）男女共同参画全般について

○市の施策に女性の意見や考え方が反映されていると思うかは、「十分反映されている」と「ある程度反映されている」を合わせた割合が 18.1%、「あまり反映されていない」と「ほとんど反映されていない」を合わせた割合が 20.3%となっています。市の施策に女性の意見や考え方が反映されていない理由については、「市議会や行政などの政策方針決定の場に女性が少ないから」が最も高くなっています。

○男女共同参画を実現するための刈谷市の取組みは、男女ともに「保育施設や保育サービスなどの子育て支援を充実する」が最も高く、次に「介護施設や介護サービスなどの福祉施策を充実する」となっています。

■男女共同参画を実現するための刈谷市の取組み（市民意識調査） ※上位 5 位までを抜粋



課題

- ・女性の意見が市の施策へ反映されていないと感じる割合が約 2 割となっており、その理由は政策方針決定過程への女性の参画の少なさがあげられています。
- ・男女共同参画の推進にあたっての市の役割として、保育・子育てや介護などに関する施策があげられており、男女が共に職業生活と家庭生活、地域生活を両立するための基盤整備が求められています。

(9) コロナ禍とジェンダーについて

コロナ禍における男女共同参画に関する現状や課題を把握するため、アンケート調査を実施しました。

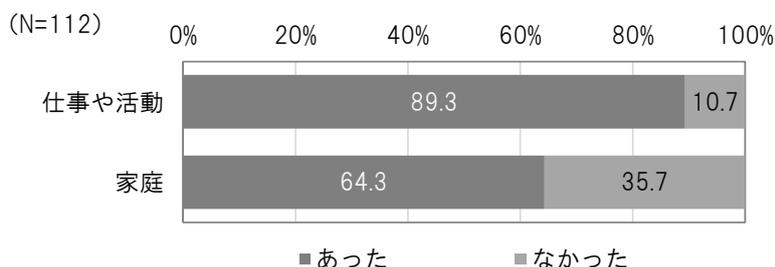
■「コロナ禍とジェンダー」に関するアンケート調査の実施概要

区分	内容
調査対象者	「日本女性会議 2020 あいち刈谷実行委員会」関係者
回答数	112 人
実施時期	令和2年11月
回答者の性比	女性：69.6%、男性：30.4%、その他：0.0%

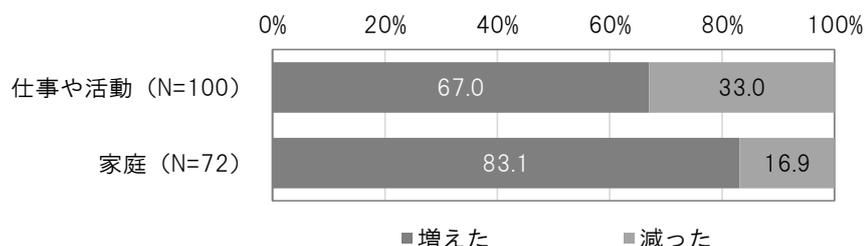
コロナ禍において、『仕事や活動』『家庭』において変化があったかたずねたところ、「あった」と回答する割合が『仕事や活動』で89.3%、『家庭』で64.3%となっており、多くの人の変化を感じています。また、その変化による負担については、「増えた」が『仕事や活動』で67.0%、『家庭』で83.1%となっています。

変化の内容に関する自由意見として、『仕事や活動』では「団体の催しがなくなったことによる準備負担の減少」や「通勤の負担が減った」という負担の軽減があげられる一方で、「安否確認がとりにくい」「気を遣うことが増えた」「仕事をし続けてしまう」といった影響もあるということです。『家庭』における変化の内容に関する自由意見では、良い変化として「夫が在宅勤務になり家事をしてくれるようになった」「隙間時間で家事ができるようになった」などが、悪い変化として「子どもをみる分負担が増えた」「昼食の準備等が必要になったり、音がうるさいため掃除ができないなど思うように家事が進まなかった」などがあげられています。

■コロナ禍における変化

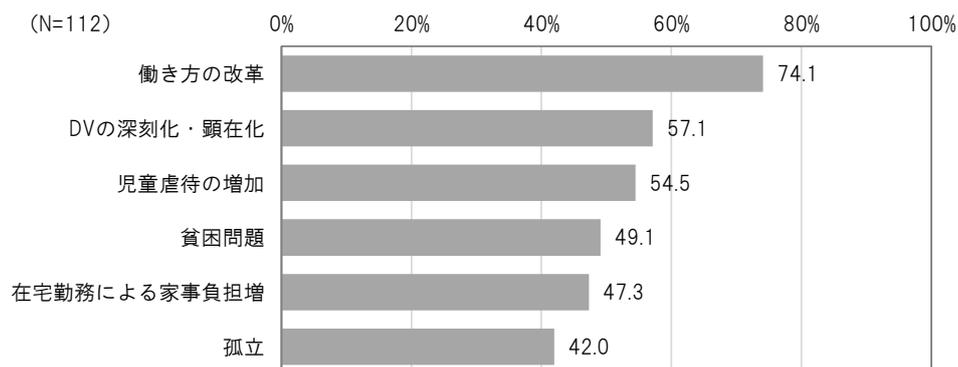


■変化によるあなた自身の負担



コロナ禍のジェンダートピックのうち、気になったものでは、「働き方の改革」が74.1%と最も高く、在宅勤務や時差出勤などの柔軟な働き方に注目が集まっている状況がうかがえます。次いで「DVの深刻化・顕在化」「児童虐待の増加」があげられており、外出自粛や休業などの生活への不安が高まった状況の中で女性や子ども等が暴力の被害に遭うことへの懸念が高まっています。

■コロナ禍のジェンダートピックのうち、気になったもの ※40%以上の項目を抜粋



課題

- ・新型コロナウイルス感染症の感染拡大によって、人々の生活は大きく変化していることがうかがえ、仕事や活動、家庭生活においても負担感が増大している状況にあります。
- ・働き方の改革に注目が集まっており、今後も進展していくことが期待されます。一方でDVや児童虐待、貧困等の困難な状況に置かれている人々の問題が浮かび上がってきており、本市においても実態の把握や対応の検討を進めていく必要があります。

3 第2次プランの進捗状況

(1) 評価指標の達成状況

本市では、「第2次刈谷市男女共同参画プラン」から、進捗管理を行うための数値目標を設定しています。平成28年3月改訂の「第2次刈谷市男女共同参画プラン【改訂版】」において設定した数値目標の、直近の進捗状況は次のとおりです。

「評価」については、直近値が目標値を達成していればA、目標値に達していないが当初値から改善している場合はB、当初値と変化がない場合はC、直近値よりも悪化している場合はDとして判定しました。

■達成状況



15指標のうち、A判定とB判定を合わせて73.4%となっており、大部分が改善しています。D判定が多い指標は基本目標3の(3)子育て、介護をする家庭への支援の充実、基本目標4の(1)ドメスティック・バイオレンス(DV)をはじめとするあらゆる暴力の防止、(2)生涯を通じた健康づくりへの支援となっています。

基本目標1 男女共同参画の意識づくり

施策	指標	当初値 (H26)	直近値 (R1)	目標値	評価
(1)男女共同参画に関する意識啓発活動の推進	「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考えについて、「反対」「どちらかといえば反対」と感じる市民の割合(男女共同参画に関する市民意識調査)	41.6%	50.0%	50.0%	A
(2)子ども・若者の男女共同参画の意識づくり	社会全体において、男女の地位が「平等である」と感じる20代の市民の割合(男女共同参画に関する市民意識調査)	13.2%	15.8%	50.0%	B
(3)市役所職員の男女共同参画意識の向上	業務において、男女共同参画の視点から気をつけていることが「ある」と回答する職員の割合(職員意識調査)	48.6%	49.6%	90.0%	B

基本目標2 さまざまな分野における男女共同参画の推進

施策	指標	当初値 (H26)	直近値 (R1)	目標値	評価
(1)政策・方針決定過程への女性の参画促進	審議会等における女性委員の割合	20.9% (H27.4)	29.2% (H31.4)	35.0%	B
(2)職場における女性の活躍の推進	市内に本社を置き従業員が301人以上の事業所の、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の中で掲げる女性管理職の割合（平均）	1.1% (H27年度)	3.0%	5.0%	B
	市役所女性管理職（課長職以上）の割合	4.5% (H27.4)	9.4%	10.0%	B
(3)地域における男女共同参画の推進	地区委員の女性割合	3.1%	4.4%	30.0%	B

基本目標3 仕事と生活のバランスがとれたまちづくり

施策	指標	当初値 (H26)	直近値 (R1)	目標値	評価
(1)長時間労働の是正によるワーク・ライフ・バランスの推進	「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」を支援する取組について、「すでに取り組んでいる」事業所の割合（事業所等実態調査）	17.4%	24.4%	35.0%	B
(2)男性の家事・育児・介護への参画促進	平日の家事、育児、介護に携わっている時間が「1時間以上」と回答する男性市民の割合 (男女共同参画に関する市民意識調査)	13.8%	18.6%	25.0%	B
	休日の家事、育児、介護に携わっている時間が「1時間以上」と回答する男性市民の割合 (男女共同参画に関する市民意識調査)	32.7%	40.6%	50.0%	B
(3)子育て、介護をする家庭への支援の充実	男女共同参画社会実現のため、今後市が力を入れるべきこととして「保育施設や保育サービスなどの子育て支援を充実する」ことを挙げた市民の割合 (男女共同参画に関する市民意識調査)	50.7%	53.3%	25.0%	D※

施策	指標	当初値 (H26)	直近値 (R1)	目標値	評価
	男女共同参画社会実現のため、今後市が力を入れるべきこととして「介護施設や介護サービスなどの福祉施策を充実する」ことを挙げた市民の割合 (男女共同参画に関する市民意識調査)	49.8%	50.1%	25.0%	D※

※基本項目3施策(3)「子育て、介護をする家庭への支援の充実」の目標値については、これらの指標の数値が高い状態を施策に対する満足度が低いと捉え、これら数値を下げ、子育て・介護施策への満足度向上を図ります。

基本目標4 人権を尊重し、男女が共に健康に暮らせるまちづくり

施策	指標	当初値 (H26)	直近値 (R1)	目標値	評価
(1)ドメスティック・バイオレンス(DV)をはじめとするあらゆる暴力の防止	DVについて相談できる窓口があることを「知っている」市民の割合 (男女共同参画に関する市民意識調査)	51.2%	45.4%	55.0%	D
(2)生涯を通じた健康づくりへの支援	日ごろから健康づくりを実践していると感じている市民の割合 (市民意識調査)	72.5%	68.6% (H30年度)	80.0%	D
(3)さまざまな困難を抱える市民への支援の充実	刈谷市の社会保障制度の適正運用について、「満足」「やや満足」と感じている市民の割合 (市民意識調査)	19.7%	22.3% (H30年度)	30.0%	B

4 刈谷市の現状課題のまとめ

(1) 男女共同参画の意識づくり

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」に代表されるような固定的な性別役割分担意識は、本市において少しずつ解消されている状況がみられますが、一方でさまざまな分野の平等感が高まっていません。実際の生活実感に反映させるためには社会全体の機運づくりや個々の意識の変革、行動への変容が求められ、総合的な啓発や情報発信、学習機会の提供等を行っていく必要があります。

(2) さまざまな分野における男女共同参画の推進

本市の審議会等における女性委員の割合、市役所女性管理職の割合については、いずれも少しずつ上昇傾向にあります。目標の達成には至っていません。本市の市議会議員における女性議員の割合も上昇傾向にあります。平成30年5月に施行された「政治分野での男女共同参画の推進に関する法律」に基づき、男女の候補者の数の均等化などが求められるところです。

地区委員の女性割合は上昇傾向にあるものの、依然として5%に満たない状況であり、地域組織における男女共同参画はさらに加速化させていく必要があります。

(3) 仕事と生活のバランスがとれたまちづくり

市民意識調査では、前回に比べて女性の就労継続を支持する割合が高まっています。「女性活躍推進法」が平成27年に成立し、社会全体においても仕事の場での女性活躍を推進する機運が醸成されてきつつあると言えます。しかし、女性の労働力率のM字カーブは国、県よりも谷が深く、男性の育児休業の取得率も国を下回るなど、実際の生活の中ではまだ固定的な性別役割分担が根付いている状況がうかがえます。

自動車関連産業の集積を背景に、本市は男性の人口が多く、また第二次産業に従事する人が男女ともに多くなっています。ワーク・ライフ・バランスが実現していない市民の現状、ワーク・ライフ・バランスに取り組めていない事業所が多いこと、男性の家庭生活等への参画が依然として十分とは言えない状況等を踏まえ、本市の現状に基づき、男性や事業所に対するより一層の取組が求められます。また、新型コロナウイルス感染症の流行により加速化した柔軟な働き方についても、希望する生活バランスを実現させる観点から市民生活に定着するよう促進していくことが重要です。

(4) 人権を尊重し、男女が共に健康に暮らせるまちづくり

DVに関する相談件数は、平成28年度以降増加傾向にあります。また、市民意識調査によれば被害経験者は女性の約1割となっており、さらにそのうち相談につながっていない被害者が一定程度みられます。相談窓口の認知度も高まっておらず、DVに関して相談しやすい環境づくりやDVに関する正しい知識の普及等を進めていく必要があります。

また、近年は地方自治体においても「SDGs」の達成に向けた取組を加速させていく動きがあり、国の第5次男女共同参画基本計画においても、「男女共同参画基本計画の目指すべき社会」の一つとして盛り込まれています。「誰一人取り残さない」持続可能なあり方、考え方が尊重される地域社会の実現に向けて、多様な性や生活に困難を抱える男女等に対する取組を推進していく必要があります。