

第 3 次刈谷市男女共同参画プラン
【計画素案】

令和 3 年 7 月

刈谷市 市民協働課

目次

第1章	プランの基本事項	1
(1)	プラン策定の背景	1
(2)	プランの位置づけ	2
(3)	プランの期間	2
(4)	プランの策定体制	3
第2章	刈谷市の現状と課題	4
(1)	統計データからみる刈谷市の現状	4
(2)	アンケート・ヒアリングからみる現状と課題	11
(3)	第2次プランの進捗状況	22
(4)	刈谷市の現状課題のまとめ	25
第3章	プランの基本的な考え方	27
(1)	プランの基本理念と目指すまちの姿	27
(2)	本プランの推進にあたって重視する視点	28
(3)	プランの基本目標と施策の体系	30
(4)	数値目標	32
第4章	プランの内容	33
基本目標1	男女共同参画の意識づくり	33
(1)	男女共同参画に関する啓発活動の推進	33
(2)	子ども・若者の男女共同参画の意識づくり	35
(3)	市職員の男女共同参画意識の向上	37
基本目標2	あらゆる分野における女性の活躍促進	39
(1)	政策・方針決定過程への女性の参画促進	39
(2)	職場における男女共同参画の推進	41
(3)	地域における男女共同参画の推進	42
基本目標3	生活と仕事のバランスがとれたまちづくり	44
(1)	働き方改革の推進	44
(2)	家事・育児・介護への参画促進	46
(3)	子育て、介護をする家庭への支援の充実	48

基本目標4 安心して暮らせるまちづくり	50
(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	50
(2) 生涯を通じた健康づくりへの支援	52
(3) さまざまな困難を抱える市民への支援の充実	54
第5章 プランの推進体制	56
(1) プランの進捗管理	56
(2) 連携・協力によるプランの推進	56
資料編	58

第1章 プランの基本事項

(1) プラン策定の背景

平成11年6月に「男女共同参画社会基本法」が制定され、この法律に基づき、平成12年12月に、わが国で初めて男女共同参画社会実現に向けた方向性を定めた「男女共同参画基本計画」が策定されました。

その後も男女共同参画社会の実現はわが国の社会全体で取り組むべき最重要課題であると認識され、平成27年12月に閣議決定された「第4次男女共同参画基本計画」ではあらゆる分野における女性の活躍促進や、安全・安心な暮らしの実現に資する取組などの充実が図られてきました。

しかし、依然として政策・方針決定過程への女性の参画が少ないことや、男女ともに仕事と子育て・介護等の両立が困難であること、ドメスティック・バイオレンス（以下「DV」という。）や児童虐待の問題の深刻化など、現在も解決しなければならないさまざまな課題が数多く存在しています。

令和2年12月には「第5次男女共同参画基本計画」が閣議決定され、今後はより一層、持続可能でかつ国際社会に調和した経済社会の実現に向けた男女共同参画に関する取組の充実が求められます。

本市では、平成13年3月に、第1次となる「刈谷市男女共同参画プラン」を、平成23年3月に「第2次刈谷市男女共同参画プラン」を策定し、さまざまな事業の推進に努めてきました。また、男女共同参画社会の実現に向けた取組を一層推進するため、令和元年10月に「刈谷市男女共同参画推進条例」を施行しました。「第3次刈谷市男女共同参画プラン」（以下「本プラン」という。）は、「刈谷市男女共同参画推進条例」の理念等に基づき、本市のこれまでの取組内容を評価・検証したうえで、本市における男女共同参画社会実現のための取組を総合的、計画的に推進するために策定します。

(2) プランの位置づけ

本プランは、次のような法律・条例に基づき策定します。また、本プランの策定にあたっては、国、県等の計画や本市の上位計画・関連計画との整合を図ります。

■関連する法律・条例

- 「男女共同参画社会基本法」第十四条第3項に基づく計画
- 「刈谷市男女共同参画推進条例」第10条第1項に基づく計画
- 「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」第二条の三第3項に基づく計画
- 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」第六条の第2項に基づく計画

■策定過程・組織等の概要

- 「第5次男女共同参画基本計画」（令和2年12月閣議決定）
- 「あいち男女共同参画プラン2025」
- 「第8次刈谷市総合計画」（令和5年3月策定予定）
- その他、本市の各種関連計画

(3) プランの期間

本プランの計画期間は、令和4年度から令和13年度までの10年間とします。推進にあたっては、毎年、事業進捗の状況を確認し、必要に応じて事業等の見直しを行うこととします。

また、国内外の動向や社会情勢の変化に対応し、適切な施策の推進を図るため、中間年度である令和8年度に事業の評価、検証によるプランの見直しを行います。

	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度	令和13年度
第3次刈谷市男女共同参画プラン	プランの期間									

↑
プランの見直し
(事業の評価・検証)

(4) プランの策定体制

本プランは以下のような調査の実施や、組織における検討を経て策定しました。

■ 策定過程・組織等の概要

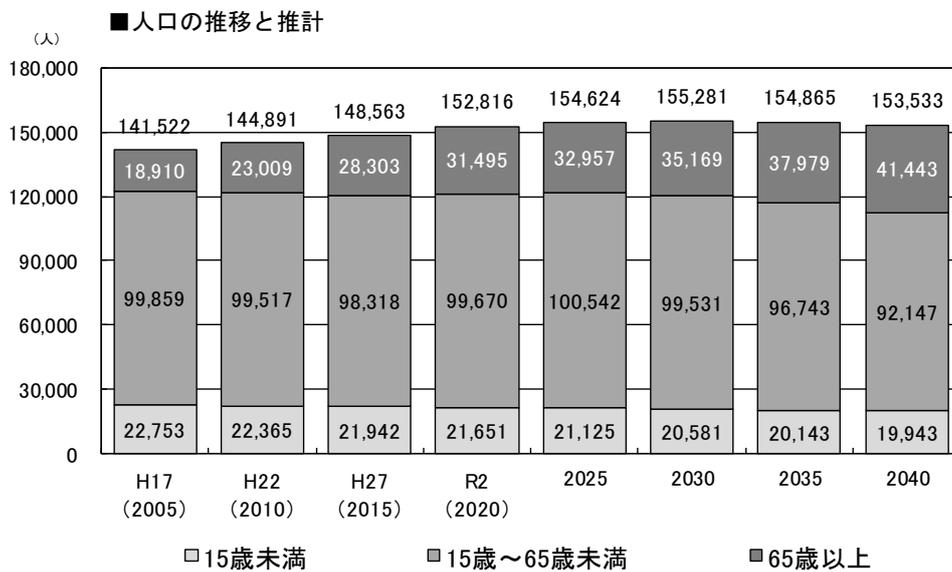
策定過程・組織等		内容
刈谷市男女共同参画審議会		学識経験者、団体代表者、関係行政機関の職員、公募市民などで構成し、本プランを審議決定しました。
刈谷市男女共同参画プラン策定部会		課長補佐級職員で組織し、本プランの内容について協議しました。
刈谷市男女共同参画プラン作業部会		市役所関係課の職員で組織し、本プランに掲載する事業等について協議しました。
アンケート調査	市民意識調査	市内に在住する20歳以上の市民から男女各1,000人、計2,000人を抽出して調査を実施し、市民の男女共同参画に関する意識や実態、意見等を把握しました。
	事業所実態調査	従業員10人以上の市内事業所386社を対象に調査を実施し、事業所における女性活躍や仕事と生活の調和等に関する実態、意見等を把握しました。
	職員意識調査	刈谷市役所職員（臨時・再任用職員を含む）を対象に調査を実施し、施策・事業を推進する職員の男女共同参画に関する意識や実態、意見等を把握しました。
ヒアリング調査	事業所ヒアリング調査	事業所に対しシートによる調査を行い、女性活躍や仕事と生活の調和等に関する好事例等を把握しました。
	団体ヒアリング調査	地域活動団体に対しシートによる調査を行い、活動を通じて感じている課題や、市の施策に対する意見等を把握しました。
	職員ヒアリング調査	刈谷市役所職員に対しシートによる調査を行い、業務等の中で感じている課題や本市の男女共同参画行政に必要な施策等について把握しました。
パブリックコメント		パブリックコメントを実施し、プラン案への意見募集を行います。（予定）

第2章 刈谷市の現状と課題

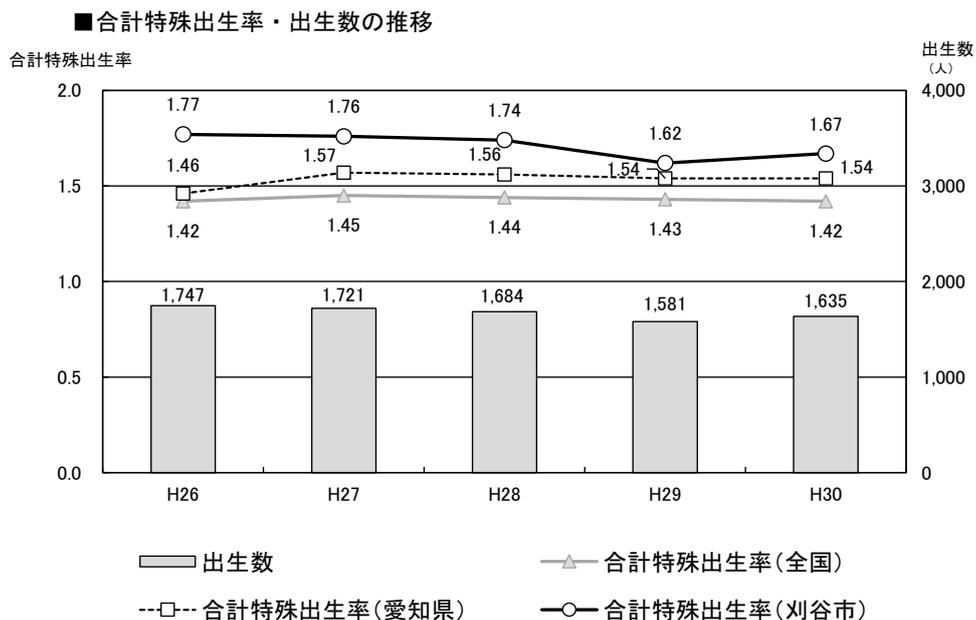
(1) 統計データからみる刈谷市の現状

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。



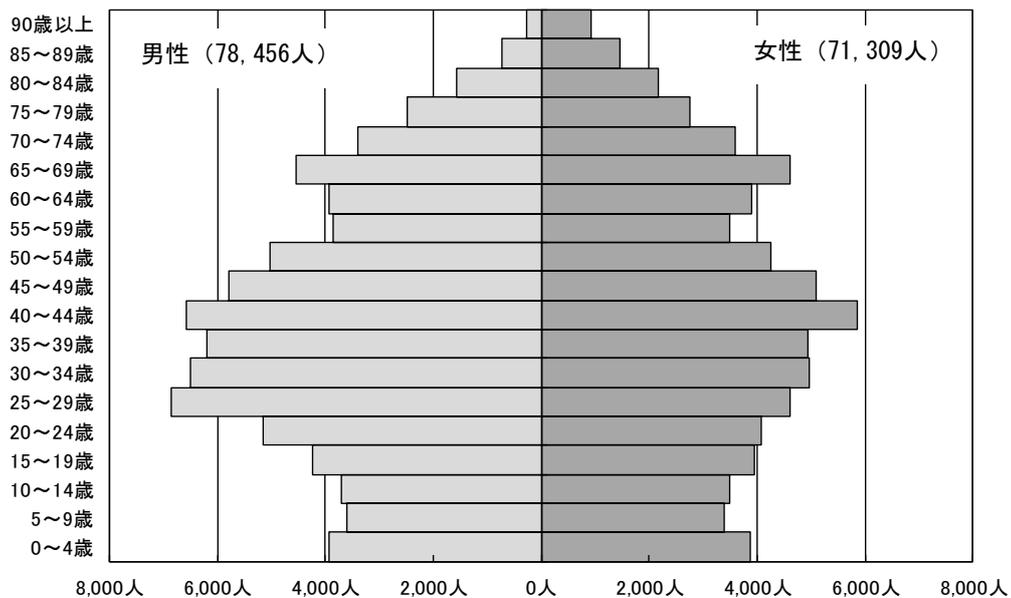
資料：平成27年までは国勢調査、令和2年以降は国立社会保障・人口問題研究所による推計（総人口には年齢不詳を含まない。）



資料：「愛知県衛生年報」、刈谷市（各年10月1日）

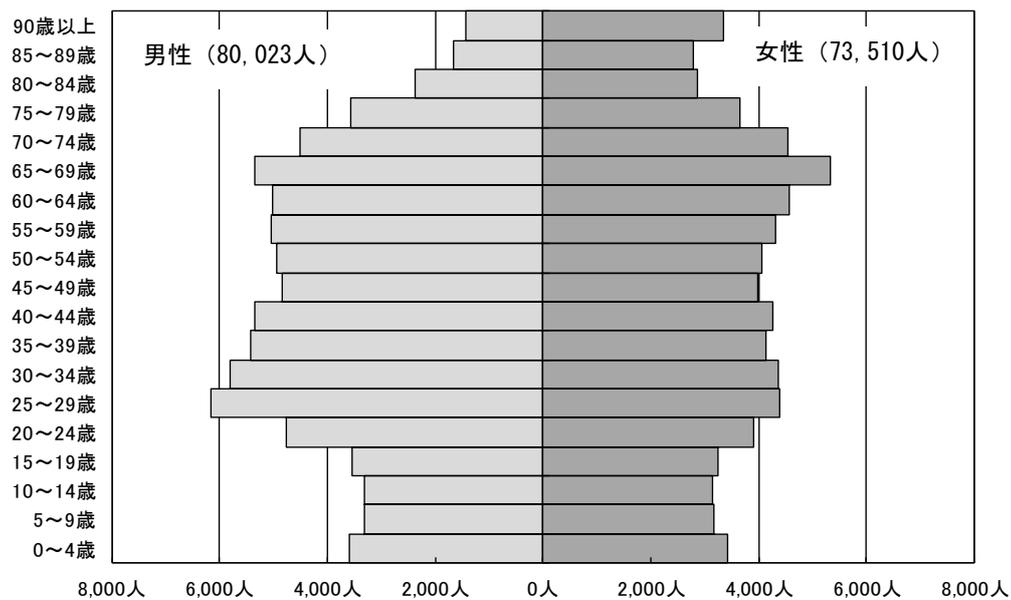
本市の平成 27 年国勢調査の年齢別人口構成をみると、女性より男性の人口が 7,000 人程度多くなっており、特に第二次産業が盛んな本市の特性を背景に、20 歳代～50 歳代前半までの男性人口のボリュームが大きくなっています。65 歳以上では平均寿命の差などにより女性の人口が男性の人口を上回り、今後の推計によると 2040 年にはより一層高齢層における女性の割合が高まることが見込まれています。

■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）

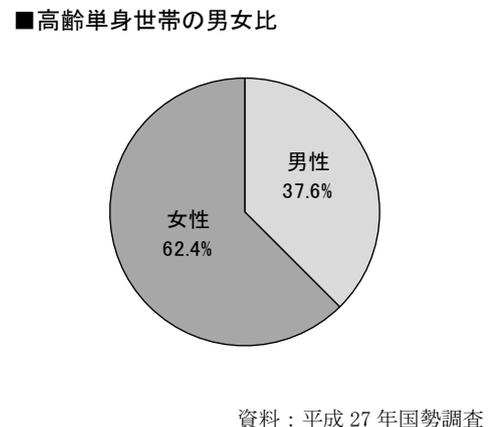
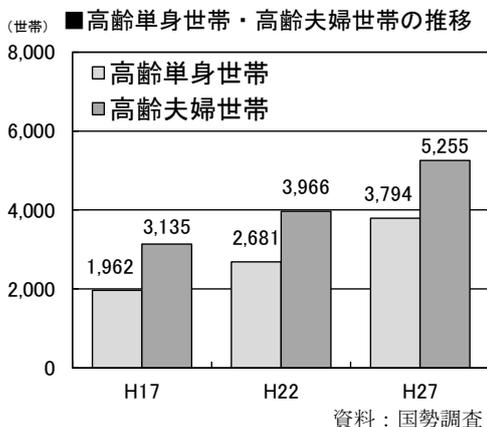
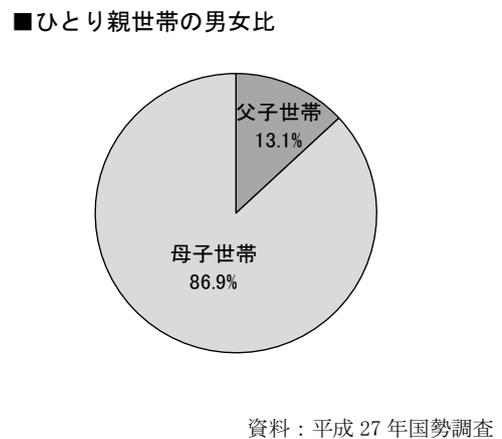
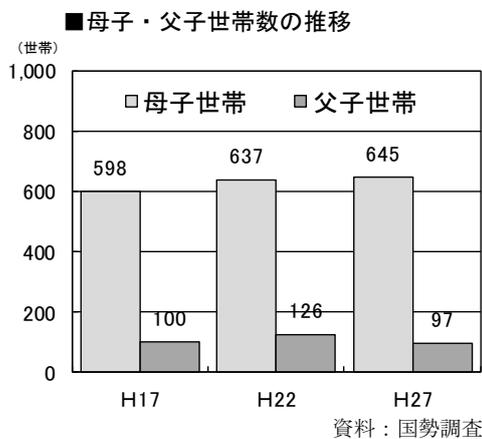
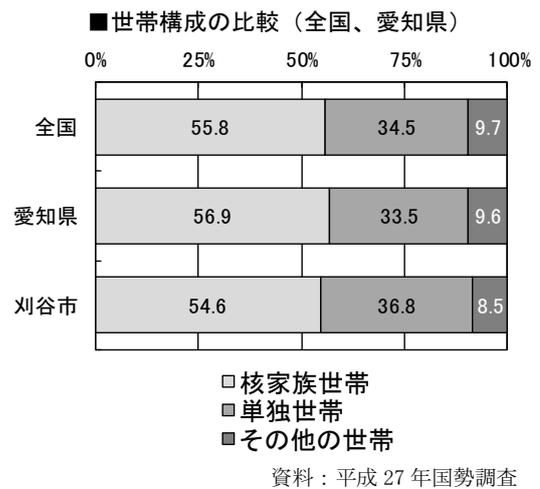
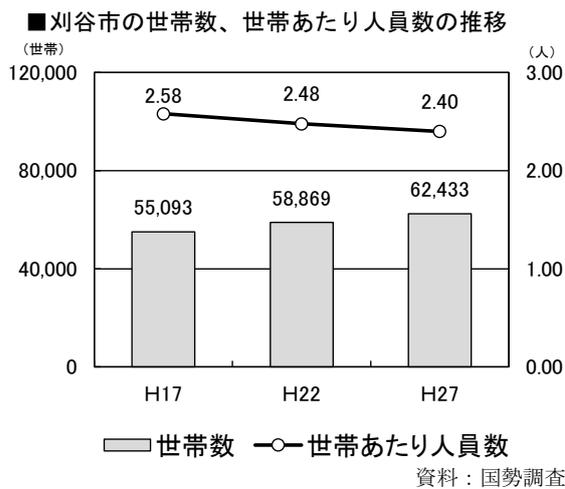


資料：国立社会保障・人口問題研究所による推計

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。

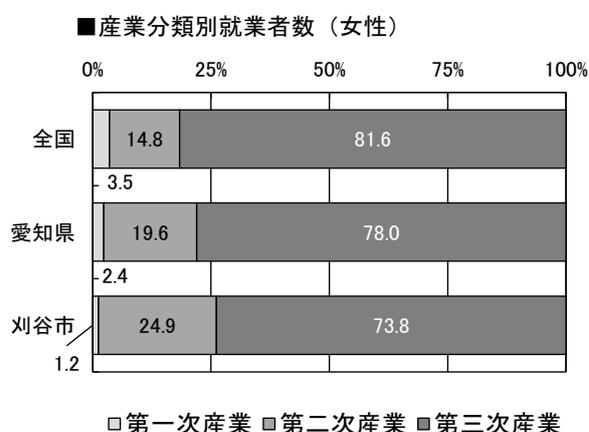
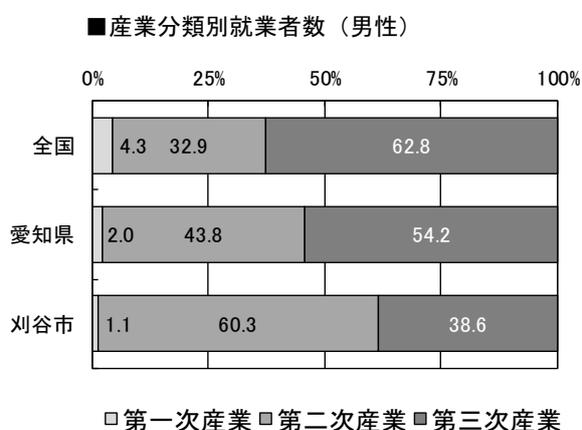
また、ひとり親世帯の状況をみると、母子世帯は引き続き増加している一方、父子世帯は横ばいとなっています。高齢者世帯の状況では、高齢（65歳以上）単身世帯、高齢夫婦世帯（夫65歳以上妻60歳以上の夫婦1組のみの一般世帯）といった高齢者のみの世帯は増加を続けており、高齢単身世帯のうち、約6割が女性となっています。



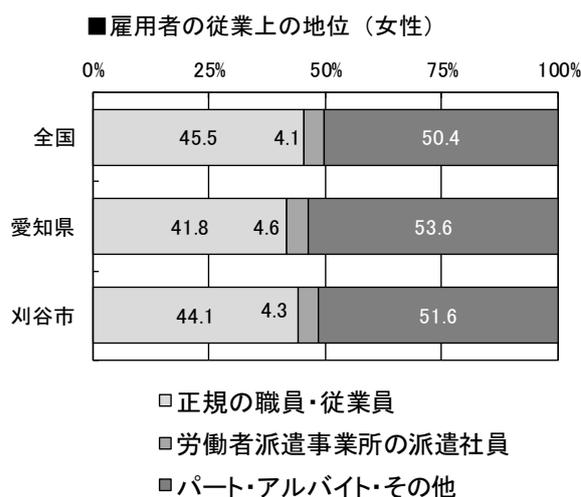
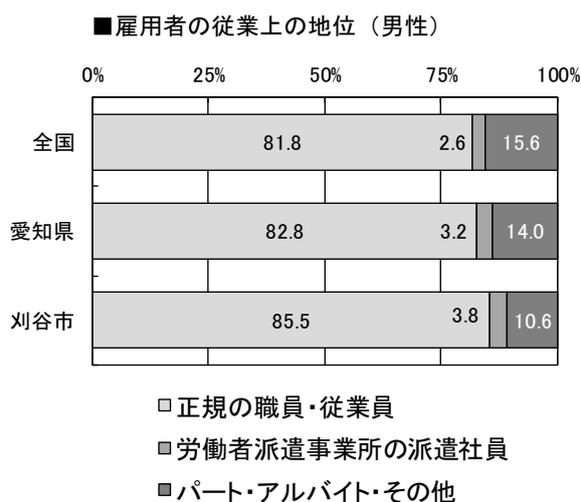
③刈谷市の男女の就業の状況

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

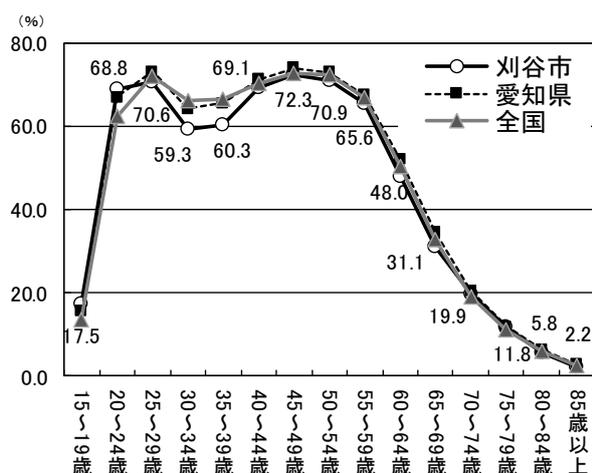


資料：平成 27 年国勢調査

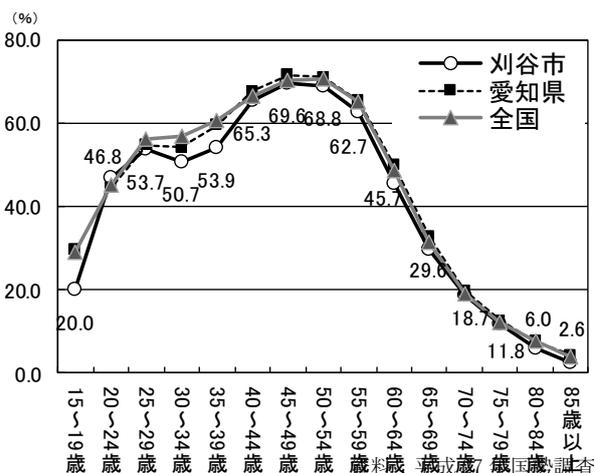
④刈谷市の女性の労働力率の状況

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）



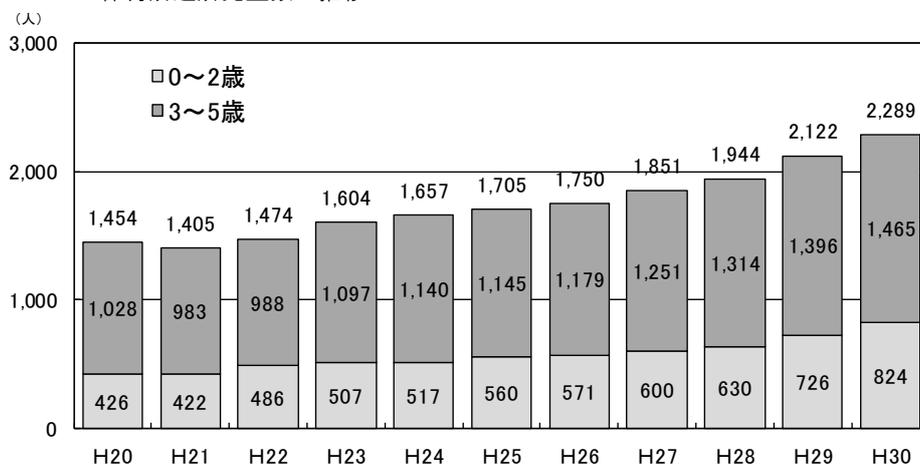
■有配偶女性の労働力率の状況（全国、愛知県比較）



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

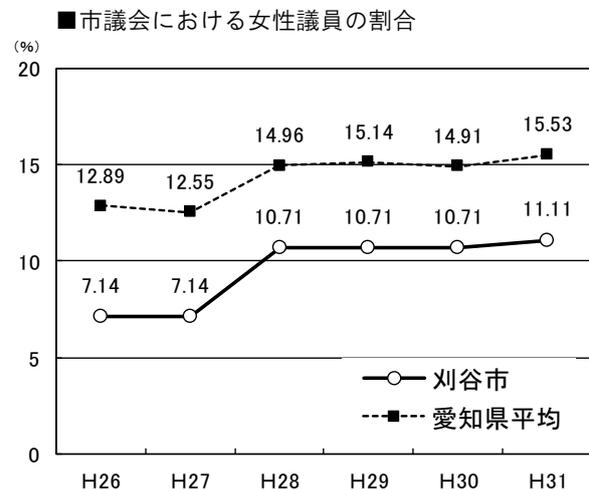
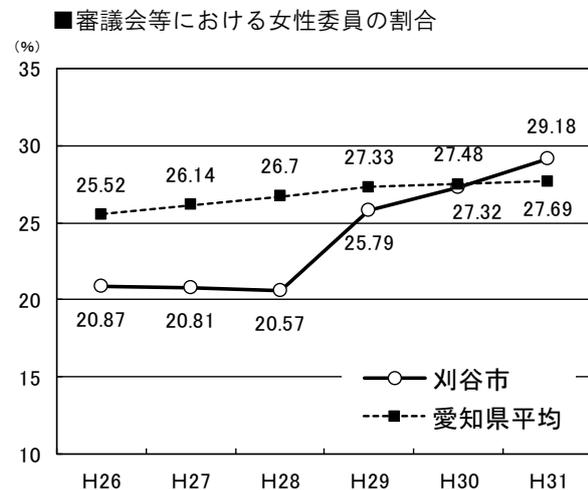
審議会等における女性委員の割合についてみると、本市では平成28年までは微減傾向にありましたが、平成29年にかけて5ポイント以上増加し、以降継続して増加しています。平成31年には29.18%となり、愛知県平均を上回っています。

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。

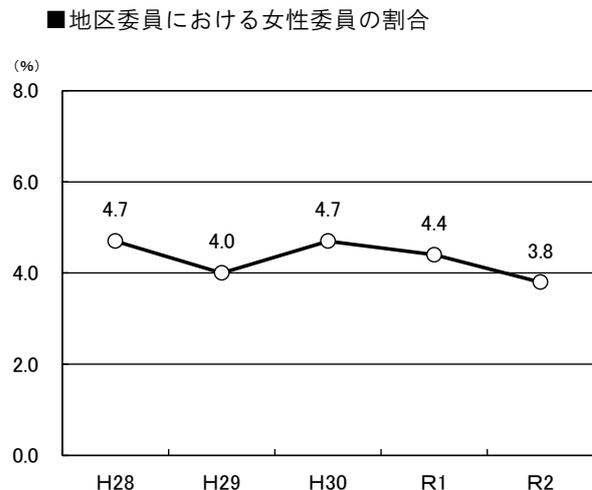
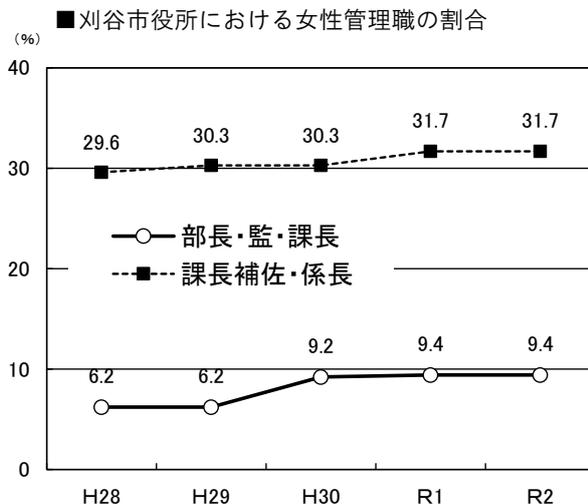
また、刈谷市役所における女性管理職割合は微増傾向にあります。

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。

なお、女性公務員における課長相当職以上登用の割合の推移を全国・愛知県と比較すると、刈谷市は全国の割合を下回って推移しています。愛知県と比較すると、平成30年、31年には愛知県の割合を上回ったものの、令和2年には下回っています。

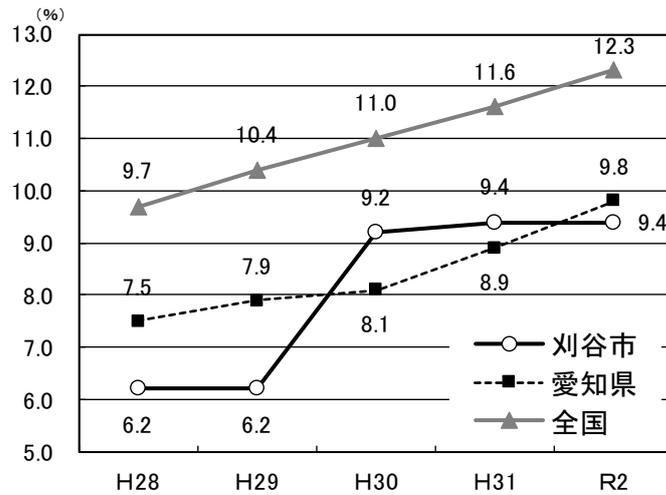


資料：あいちの男女共同参画（各年4月1日時点）



資料：刈谷市市民協働課

■女性公務員における課長相当職以上登用の割合の推移
(全国・愛知県比較)

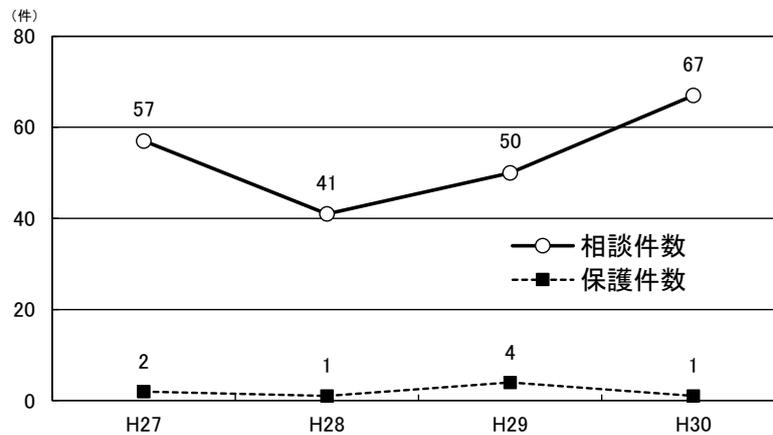


資料：地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況（内閣府）

⑦ドメスティック・バイオレンス（DV）等の状況

ドメスティック・バイオレンス（DV）に関しての相談件数は、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。

■DV等に関する状況



(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～2月
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。

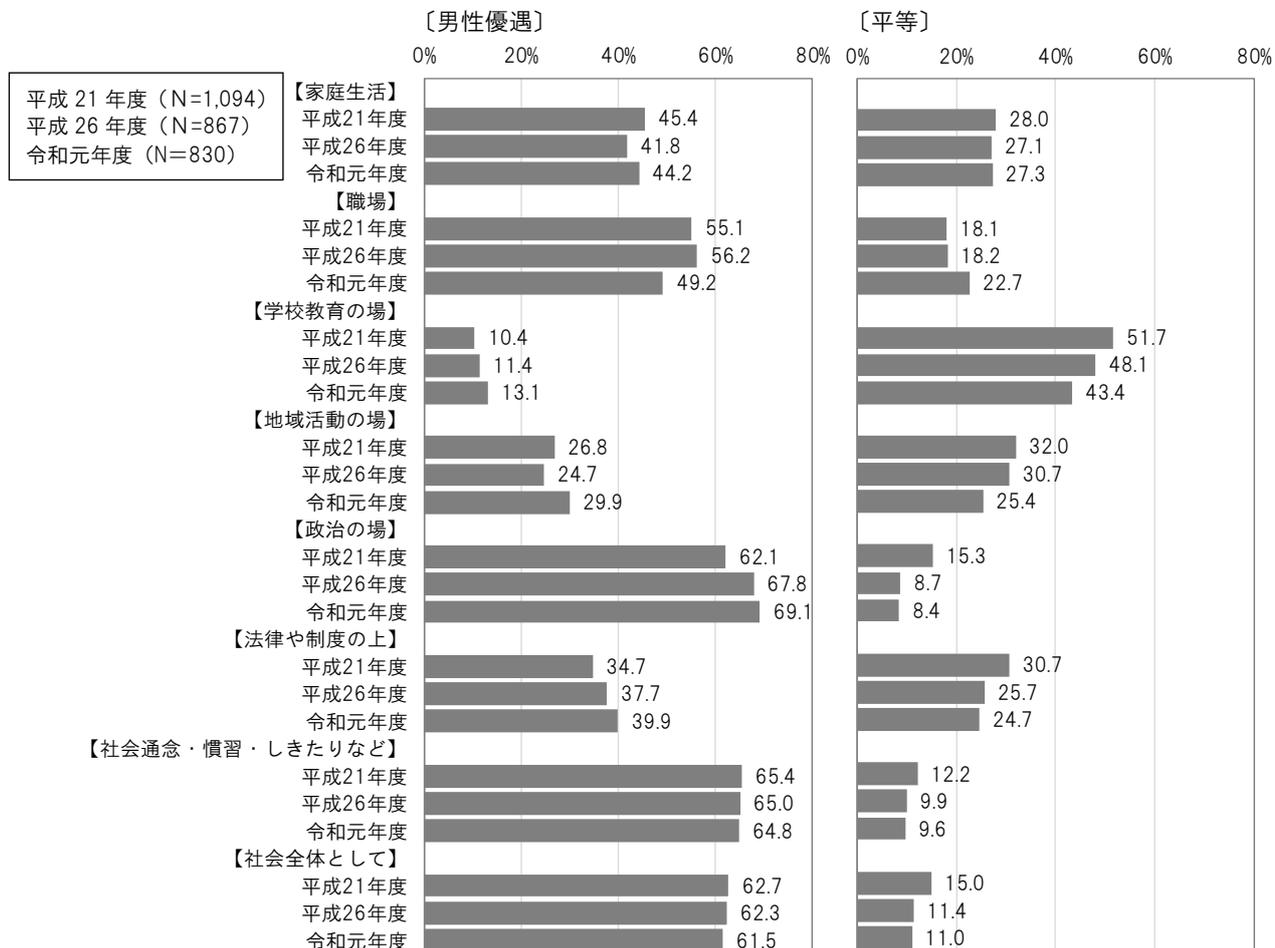
①男女の地位の平等感や固定的な性別役割分担意識について

○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。

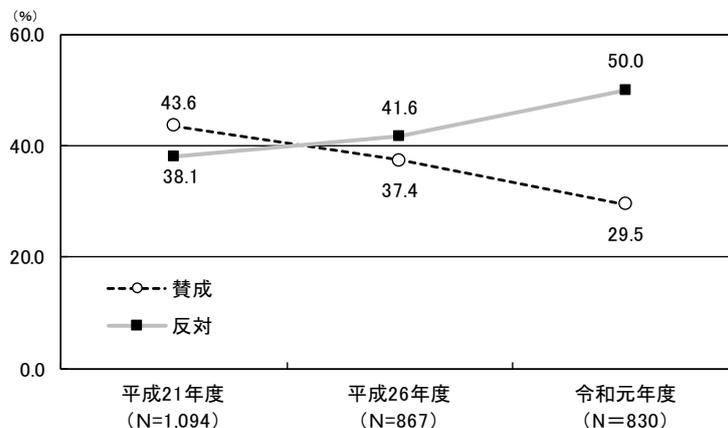
○「職場」は男性優遇の割合が高いものの、経年でみて男性優遇の割合が減少し、平等である割合が増加していることから、やや状況が改善していると考えられます。一方で、依然として男性優遇の割合が高く推移し、平等である割合が減少している分野は「政治の場」「法律や制度の上」となっており、特に課題が残る分野であると言えます。

○「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。

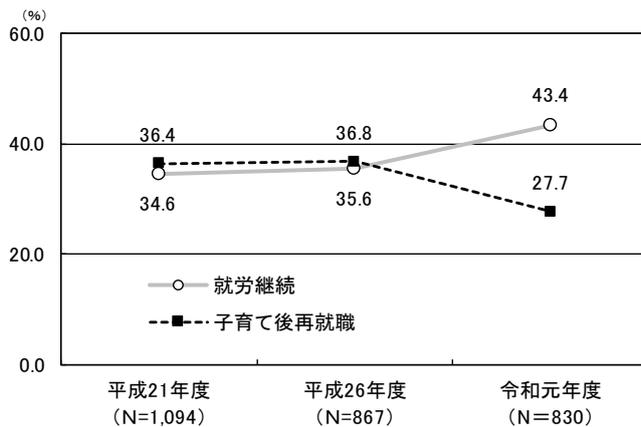
◆女性の管理職登用の考えについては、「積極的に登用していきたい」が19.0%、「できるだけ登用していきたい」が41.1%となっており、合わせて60.1%が女性登用に前向きとなっています。

◆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。

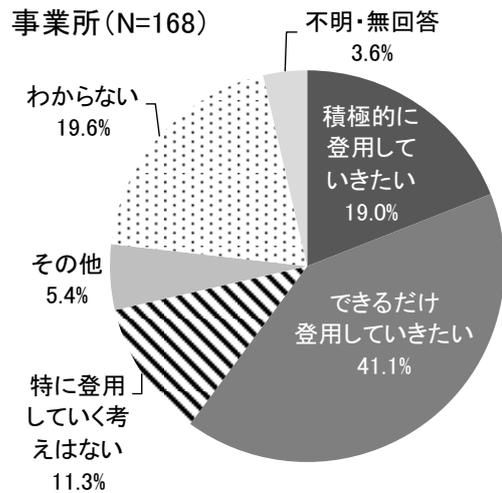
☆ヒアリングでは、女性の管理職登用にあたっての工夫として、全国転勤が可能な社員のみでの昇進としていた規定を撤廃した事業所や、人事部門に女性相談窓口を設置したり、積極的に育成計画を策定したりなどの取組を行っている事業所がみられました。

☆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

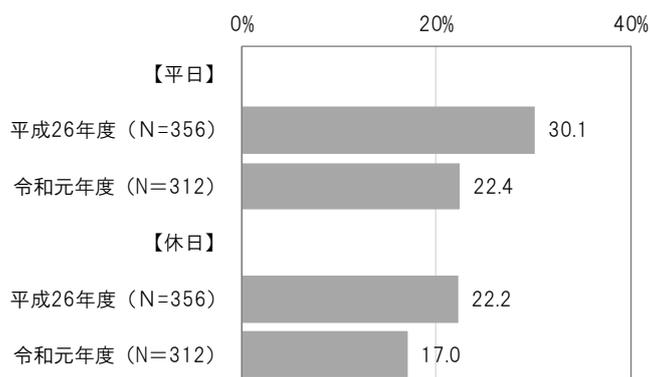
- ・市民、事業所ともに女性の就労や女性の活躍を推進する意識が高まっており、この機運を継続していくことが重要です。
- ・事業所における女性活躍の阻害要因として家事・育児等の考慮があげられており、また、管理職になる際のイメージで「仕事と家庭生活の両立が困難になる」が女性で多くあげられるなど、家庭的責任が女性のみ偏っていることが課題であることが考えられます。職場においても、女性の活躍とあわせて男性の家事・育児・介護への参画を進めるための意識改革や取組の促進が求められます。

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ことが必要です。

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。

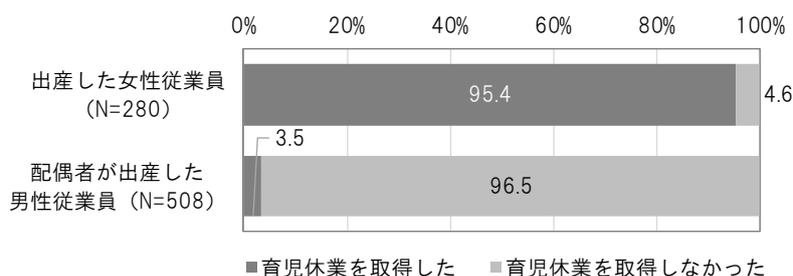
☆事業所ヒアリングでは、男性従業員の育児休業の取得が進まない理由として、社会や職場の雰囲気醸成されていないこと、上司である管理職社員に意識が薄いことなどがあげられています。

○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

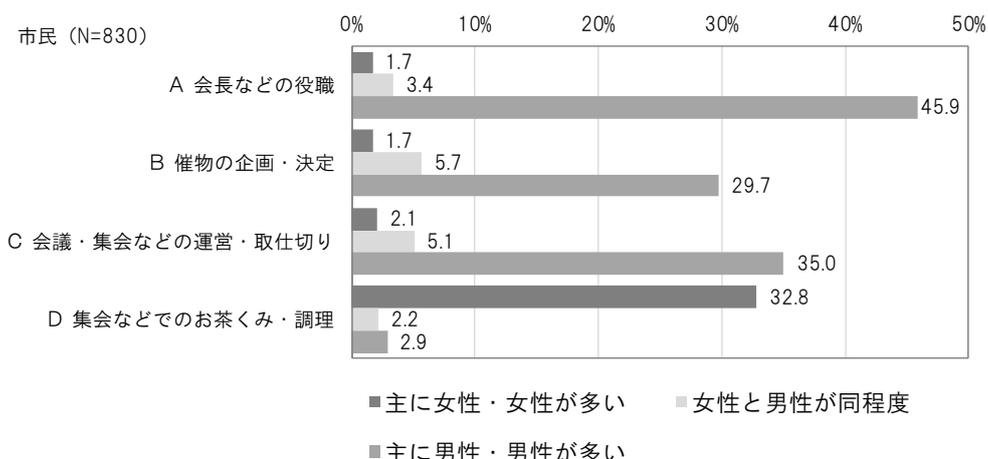
- ・男性の育児休業の取得はあまり進んでおらず、特に本市においては全国よりも取得率が下回っている状況です。男女共同による子育てを進めるためにも、育児休業の取得をより一層促進していくことが重要です。
- ・ワーク・ライフ・バランスに関して、男女ともに希望にかなった生活が実現しておらず、固定的な性別役割分担に基づく生活となってしまっている現状がうかがえます。事業所においてはワーク・ライフ・バランスに関して4割の事業所が取り組めていない状況であり、具体的に男性の長時間労働の改善や女性の活躍促進、家庭における家事等の分担についての手法を提示していく必要があります。
- ・令和2年度に国内外で流行した新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が不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地域生活について

○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）



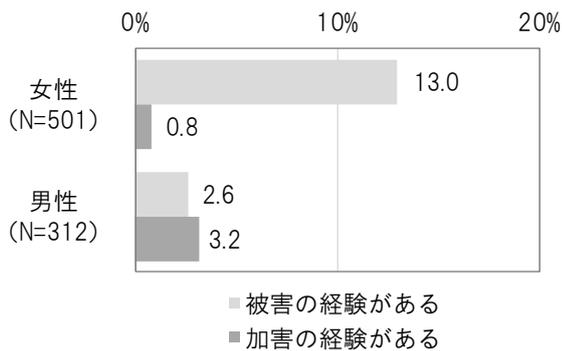
課題

- ・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。

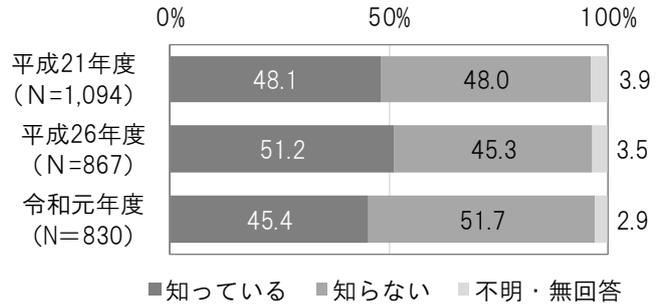
⑥ドメスティック・バイオレンス（DV）について

- 「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、相談につながっ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

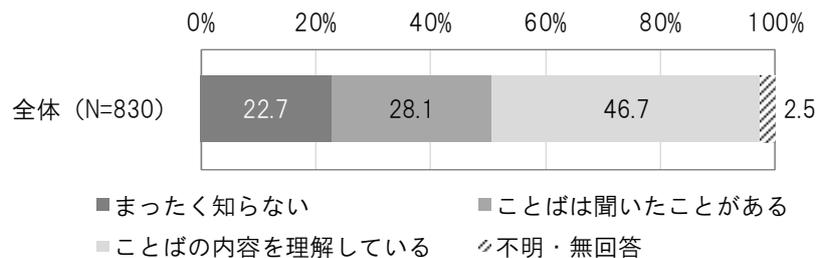
- ・DVについて正しい知識はまだ市民に十分浸透しているとは言えないため、さらなる情報発信が必要です。
- ・DV被害が相談につながっていないことも多く潜在していることが考えられ、また相談窓口の認知度も高まっていないことから、DV被害に遭った際に適切な相談につながるよう、より一層、相談窓口の周知を進めていく必要があります。
- ・DV被害を確認した際に市役所等関係機関において適切に支援に向けた対応ができるよう、体制の強化が必要です。

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

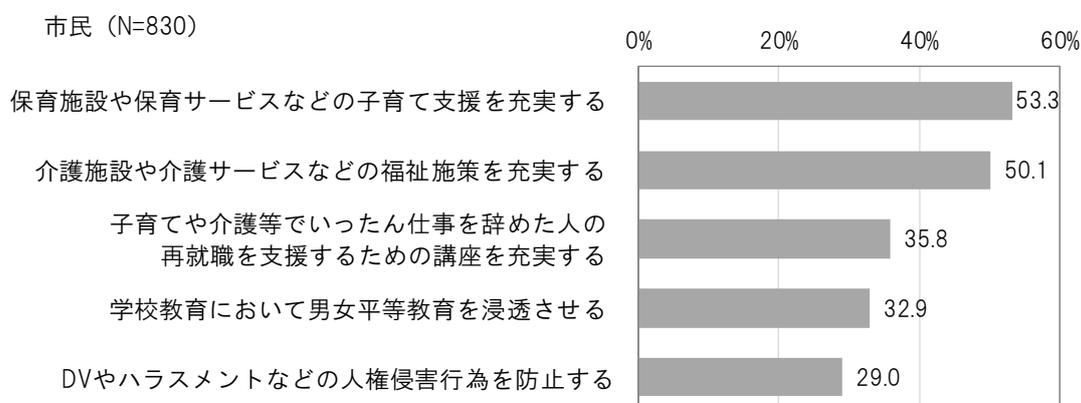
- ・性的マイノリティ（LGBT等）についての認知度は、特に若い世代を中心に高まっています。多様性を認め合える社会づくりに向けて、子どもの頃からの教育を中心に取組を進めていく必要があります。

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。

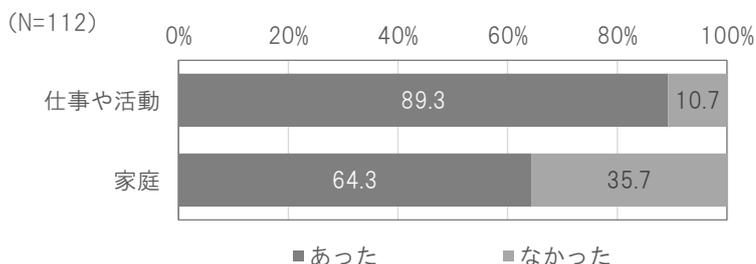
■「コロナ禍とジェンダー」に関するアンケート調査の実施概要

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%

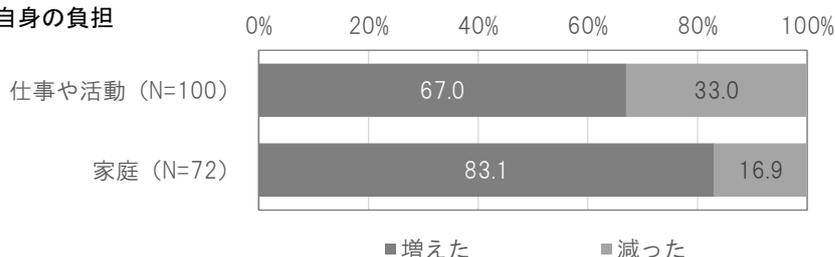
コロナ禍において、『仕事や活動』『家庭』において変化があったかたずねたところ、「あった」と回答する割合が『仕事や活動』で89.3%、『家庭』で64.3%となっており、多くの人が変化を感じています。また、その変化による負担については、「増えた」が『仕事や活動』で67.0%、『家庭』で83.1%となっています。

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

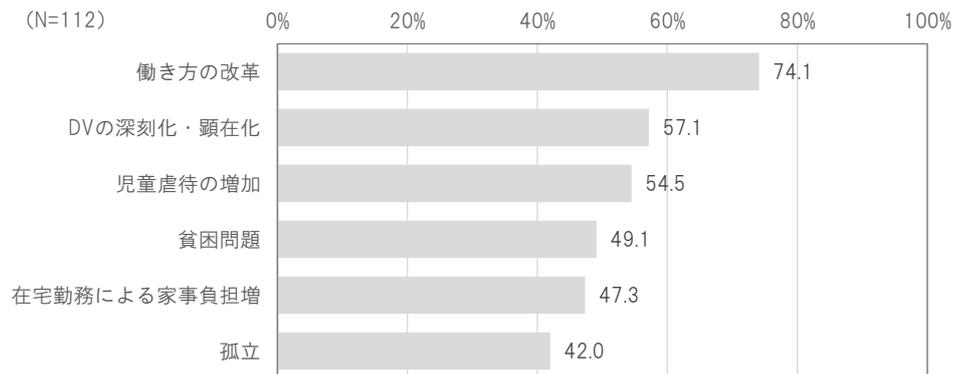


■変化によるあなた自身の負担



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。

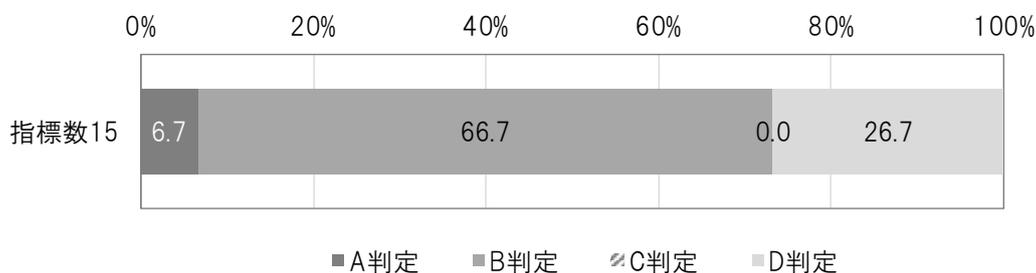
(3) 第2次プランの進捗状況

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% ※	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% ※	3.0%	5.0%	B
	市役所女性管理職(課長職以上)の割合	4.5% ※	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

※の実績値はH27

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生活と仕事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。

第3章 プランの基本的な考え方

(1) プランの基本理念と目指すまちの姿

本市では、令和元年10月に制定した「刈谷市男女共同参画推進条例」において、男女共同参画の理念や市民、事業者、行政等の担うべき役割を定めました。

条例は、刈谷市で活躍する市民一人ひとりが、固定的な性別役割分担に基づく生き方ではなく、自分自身の希望に沿って、さまざまな生き方を選択できるようにするために制定しています。全ての市民の幸せに生きる権利が保証され、そして輝くことができる地域社会を実現するために、行政はもとより、市民、事業者、教育関係者などが協力し合って男女共同参画のまちづくりを推進していくものです。

本プランもこの条例に基づいて推進していくことから、本プランで掲げる基本理念及び目指すまちの姿を次のように定めます。

【目指すまちの姿】

性別にかかわらず全ての人の人権が尊重され、
誰もが輝くまち刈谷

【基本理念】

- 性別にかかわらず個人としての人権が尊重されること
- 社会における制度又は慣行による活動の選択が制限されないよう配慮すること
- 性別にかかわらず全ての人が、意思決定の場に参画する機会が確保されること
- 家庭生活と仕事や地域活動等を両立できるよう配慮されること
- 男女共同参画の推進に向けた取組が、国際的協調の下に行われること

(2) 本プランの推進にあたって重視する視点

① 「日本女性会議 2020 あいち刈谷」大会宣言

令和2年11月に、本市では市制施行70周年記念事業として「日本女性会議 2020 あいち刈谷」を開催しました。日本女性会議は、男女共同参画社会の実現に向けた課題の解決策を探るとともに、参加者相互の交流の促進やネットワーク化を図ることを目的として昭和59年から毎年開催されています。「日本女性会議 2020 あいち刈谷」では、大会宣言として以下の3点をあげており、本プランにおいてもこの視点を持って施策の推進等を図ります。

- 1 私たちは、一人ひとりが「かけがえのない“わたし”を生きる」ことができる社会の実現に向けて、「それぞれの立ち位置で今、できること」を大切に、あらゆる課題に取り組みます。
- 1 私たちは、長い人生を視野に入れ、「生活と仕事の調和」(ライフ・ワーク・バランス)が実現できる社会を目指し、職場・行政・市民が協働して取り組みます。
- 1 私たちは、ジェンダー平等と人の多様なあり方、考え方が尊重される地域社会の実現に向けて、世代を超えて人々がつながり、語り合うことができる環境をつくりま



②持続可能な開発目標（SDGs）

本プランは「誰一人取り残さない」持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現に向けた「SDGs」の達成に向けて取り組む視点を盛り込みます。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



全体の中でも、ジェンダー平等の実現と女性・女兒の能力強化は、すべてのSDGs目標とターゲットの進展において重要な貢献をするものとされています。

本プランにおいても、以下の関連分野を踏まえて施策の推進を図ります。

<p>5 ジェンダー平等を実現しよう</p> 	<p>5 ジェンダー平等を実現しよう</p> <p>ジェンダー平等を達成し、全ての女性及び女兒の能力強化を行う</p>	<p>8 働きがいも経済成長も</p> 	<p>8 働きがいも経済成長も</p> <p>包摂的かつ持続可能な経済成長及び全ての人の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用を促進する</p>
---	--	--	---

(3) プランの基本目標と施策の体系

本プランにおいてめざす目標は以下のようになります。

基本目標1 男女共同参画の意識づくり

家庭や地域、市役所等において、固定的な性別役割分担意識にとらわれることなく、誰もが自分らしく生きることができるよう、男女共同参画の意識づくりを推進します。

基本目標2 あらゆる分野における女性の活躍促進

さまざまな分野で多様な価値観と発想が取り入れられるよう、政策や方針決定過程への女性の参画を拡大するとともに、事業所や各種団体などへ女性活躍に関する働きかけを行い、多様な分野で女性がいきいきと活躍できる環境づくりを進めます。

基本目標3 生活と仕事のバランスがとれたまちづくり

誰もが個人の能力や希望に沿った働き方ができるよう、雇用機会の均等や待遇の平等化、多様で柔軟な就業形態に関する情報発信などを進めます。

また、社会全体で子育てや介護を支える環境づくりや男性の家庭への参画をより一層促進します。

基本目標4 安心して暮らせるまちづくり

誰もが自分や他者の性について理解を深め、尊重し合いながら暮らしていけるよう、健康で自立できる生活基盤づくりを推進するとともに、人権を尊重し、DVをはじめとするあらゆる暴力の根絶をめざします。

また、生活する上でさまざまな困難を抱える市民への支援を充実させ、刈谷市に暮らす誰もが安心して暮らせる生活環境を整備します。

目指すまちの姿

性別にかかわらず全ての人の人権が尊重され、誰もが輝くまち刈谷



基本理念

- 性別にかかわらず個人としての人権が尊重されること
- 社会における制度又は慣行による活動の選択が制限されないよう配慮すること
- 性別にかかわらず全ての人が、意思決定の場に参画する機会が確保されること
- 家庭生活と仕事や地域活動等を両立できるよう配慮されること
- 男女共同参画の推進に向けた取組が、国際的協調の下に行われること

基本目標 1

男女共同参画の意識づくり

- (1) 男女共同参画に関する啓発活動の推進
- (2) 子ども・若者の男女共同参画の意識づくり
- (3) 市職員の男女共同参画意識の向上

基本目標 2

あらゆる分野における女性の活躍促進

- (1) 政策・方針決定過程への女性の参画促進
- (2) 職場における男女共同参画の推進
- (3) 地域における男女共同参画の推進

基本目標 3

生活と仕事のバランスがとれたまちづくり

- (1) 働き方改革の推進
- (2) 家事・育児・介護への参画促進
- (3) 子育て、介護をする家庭への支援の充実

基本目標 4

安心して暮らせるまちづくり

- (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
- (3) さまざまな困難を抱える市民への支援の充実

(4) 数値目標

基本目標1 男女共同参画の意識づくり

指標	当初値 (R1)	目標値
「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)	50.0%	60.0%
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)	49.6%	90.0%

基本目標2 あらゆる分野における女性の活躍促進

指標	当初値 (R1)	目標値
女性の管理職登用を「積極的に登用していきたい」または「できるだけ登用していきたい」事業所の割合 (事業所等実態調査)	60.1%	70.0%

基本目標3 生活と仕事のバランスがとれたまちづくり

指標	当初値 (R1)	目標値
「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)	24.4%	35.0%
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)	18.6%	25.0%

基本目標4 安心して暮らせるまちづくり

指標	当初値 (R1)	目標値
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)	45.4%	55.0%

第4章 プランの内容

基本目標1 男女共同参画の意識づくり

(1) 男女共同参画に関する啓発活動の推進

【現状・課題】

誰もが性別にかかわらず、互いの人権を尊重し合い、個性と能力を発揮して、多様な生き方を選択できる男女共同参画社会を実現するため、国においてさまざまな法制度の整備が進み、少しずつ人々の意識や生活にも変化が起こっています。

本市においても、「市民だより」等への啓発記事の掲載やイベント、講座の開催等を通じて、固定的な性別役割分担意識の解消に向けた啓発・情報発信を行ってきました。市民意識調査によれば、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という性別による固定的な役割分担意識は薄らいでいるものの、いまだ家庭や地域、働く場においてさまざまな男女間の不平等が残っていることがうかがえます。

国の「第5次男女共同参画基本計画」においても、長年にわたり人々の中に形成された固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定観念、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が問題であると指摘されており、広く男女共同参画についての理解を促進する取組や、固定観念を打破するための取組を進めていく必要があります。

【施策の方向性】

広く男女共同参画社会の必要性を浸透させるとともに、男女共同参画の意識づくりのため、学習機会の提供や啓発・情報発信を行います。

No.	取組	指標
01	<p>多様な情報媒体による啓発の充実 【市民協働課】</p> <p>市民・事業者等が男女共同参画社会や女性活躍の必要性、意義等に対する理解を深められるよう、広報・啓発を行います。</p> <p>また、情報発信のための多様な手法を導入することで、若い世代への啓発効果を高めます。</p> <p>【具体的な事業】</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 広報紙等による啓発（市民だよりにおける定期的な記事の掲載） ② ホームページの充実（ホームページにおける啓発の実施） ③ 新たな啓発手法の導入（男女共同参画の啓発に資するSNS等の活用） 	<p>広報啓発回数</p> <p>○ ⇒ ○</p>
02	<p>学習機会の提供 【市民協働課】</p> <p>市民が正しい男女共同参画の知識・意識を持てるようにするためのイベントの開催や学習機会の提供を行います。</p> <p>【具体的な事業】</p> <ul style="list-style-type: none"> ① イベントの開催（男女共同参画をテーマとしたイベント、講演会の開催） ② 講座の開催（多様な講座の開催） 	<p>講座参加人数</p> <p>○人 ⇒ ○人</p>

(2) 子ども・若者の男女共同参画の意識づくり

【現状・課題】

固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定観念、無意識の思い込み等は、子どもの頃から長年にわたって形成されるものであると考えられます。子どもたちは、学校等において男女共同参画や人権に関する教育を受ける以前から、家庭・社会のあり方、周囲の大人の生き方や考え方等から、無意識にさまざまな情報を受け取っています。

市民意識調査によれば、学校教育の場における男女の平等感はすべての分野の中で最も高くなっており、教育現場における男女差はあまりないと考えられます。しかし「政治の場」「社会通念・慣習・しきたりなど」「社会全体として」は男性優遇だと感じる割合が高く、「家庭生活」でも特に女性で男性優遇だと感じる割合が高くなっています。このような状況は、子ども・若者にとっての男女の役割についての考え方・意識等に影響を及ぼすものと考えられます。子ども・若者が性別によって行動や進路選択、生き方等の幅を狭めてしまうことがないよう、学校等での教育に加え、家庭・地域・社会全体で男女共同参画を推進していくことが重要です。

また、子どもたちにとって身近な教職員が手本となることも重要であることから、「刈谷市教職員特定事業主行動計画」に基づき、教職員の育児休業等の取得促進や働き方改革、女性教職員の管理職登用などにも積極的に取り組んでいく必要があります。

【施策の方向性】

次世代を担う子どもたちや高校生・大学生等の若者が、男女共同参画社会への理解を深め、固定的な性別役割分担意識等にとらわれることなく、誰もが自分らしく生きられるよう、男女共同参画の視点を取り入れた教育・学習等を推進します。

No.	取組	指標
03	男女共同参画教育の充実 【学校教育課・市民協働課・生涯学習課】	
	<p>小中学校において、子どもたちが人権の尊重や男女共同参画の重要性について理解を深め、性別にかかわらず進路選択や生き方ができるようにするための教育を推進します。</p> <p>【具体的な事業】</p> <p>①学校教育の環境づくり（教育現場における配慮） ②性別にかかわらずキャリア教育の推進（職場体験の実施等） ③性別にかかわらず子育てを学ぶ機会の提供（保育実習の実施） ④学校行事における配慮（各種学校行事の開催日時への配慮） 【①～④ 学校教育課】</p> <p>⑤中学生向けの啓発の実施（学校への出前講座の実施） 【市民協働課】 ⑥中学生向けの啓発の実施（児童生徒向けの啓発情報誌等の作成・配布） 【生涯学習課】</p>	<p>小学校への 出前講座開催数 ○ ⇒ ○</p>
04	教育現場における男女共同参画を促進する環境づくり 【学校教育課】	
	<p>「刈谷市教職員特定事業主行動計画」に基づき、教職員等の子育てと仕事の両立や働き方改革、女性活躍を促進することで、子どもたちの生き方や考え方に良い影響を与える環境づくりを行います。</p> <p>【具体的な事業】</p> <p>①教育現場における女性活躍の推進（計画的な人材育成の推進） ②学校における職場環境の改善（教職員の超過勤務の縮減） ③教職員の意識の向上（教職員を対象とした固定的な性別役割分担意識を解消する研修等、学習の場への参加促進）</p>	<p>校長・教頭 女性割合 ○% ⇒ ○%</p>
05	高校生・大学生との協働による啓発の推進 【商工業振興課】	
	<p>若い世代が主体的に男女共同参画について考え、行動する機会を創出するため、高校生や大学生との協働による男女共同参画の広報活動やイベントを実施します。</p> <p>【具体的な事業】</p> <p>①大学生との協働による推進（大学生との協働による男女共同参画のイベントの実施） ②高校生との協働による推進（高校生との協働による男女共同参画の広報活動の実施）</p>	<p>イベント 参加人数 ○人 ⇒ ○人</p>

(3) 市職員の男女共同参画意識の向上

【現状・課題】

市民生活のさまざまな場面で大きな影響を持つ行政職員は、男女共同参画に関しても高い意識を持って施策の推進にあたっていく必要があります。そのため、本市では男女共同参画に関する職員研修の実施や、職員一人ひとりが主体的に男女共同参画について意識を深められるような啓発リーフレットの作成等を進めてきました。

特に近年では、国籍や障害の有無、性的指向・性自認など、さまざまな状況にある市民への配慮が求められています。より一層多様な視点を持ちながら、市民にとって必要な支援等を行っていくためにも、豊かな人権感覚、正しい男女共同参画意識を持って職務を遂行する態度を養うことが重要です。

市職員への意識調査によれば、「業務の中で男女共同参画の視点から気をつけていることがある」正規職員の割合は49.6%と約半数となっており、今後この割合を高めることで、幅広い市の施策に男女共同参画の視点を盛り込んでいくことが求められます。

さらに、市役所は市内事業所の手本となるべく、女性活躍や働き方改革、さまざまな人が働きやすい職場環境づくりを進めていくことも大切です。特にわが国の課題であった男性の育児休業の取得促進に関して、令和3年6月に育児・介護休業法が改正され、令和4年4月から段階的に施行されます。この改正では、男性の育児休業取得促進のための柔軟な枠組みの創設や事業主による働きかけの義務づけ等が定められており、男女がともに家事・育児を担うための環境整備が進められることとなります。このような法改正の趣旨を踏まえ、市役所の男性職員における育児休業の取得促進に取り組んでいく必要があります。

【施策の方向性】

市職員の男女共同参画意識の向上に向けた職員研修を推進するとともに、「刈谷市特定事業主行動計画」に基づき、さまざまな職員にとって働きやすい職場づくりや女性職員の活躍を推進します。

No.	取組	指標
06	職員研修の実施 【人事課】	
	<p>さまざまな職員研修を通じて職員の人権・男女共同参画意識を高め、多様性が受容される環境づくりや市のあらゆる施策への男女共同参画の視点の導入を促進します。</p> <p>【具体的な事業】 ①職員研修の実施（キャリアデザインや各種ハラスメント防止等に関する研修の実施）</p>	<p>研修参加人数</p> <p>○ ⇒ ○</p>
07	「特定事業主行動計画」に基づく職場改革の推進 【人事課】	
	<p>「刈谷市特定事業主行動計画」に基づき、男性職員の育児休業の取得や家事・育児等への参画を促進し、育児休暇等を取得しやすい雰囲気醸成をします。</p> <p>【具体的な事業】 ①年次休暇の取得促進 ②男性職員の育児参加意識の促進（産休等の取得促進等）</p>	<p>男性職員の産休5日以上の取得率</p> <p>○ ⇒ ○</p>
08	「特定事業主行動計画」に基づく女性活躍の推進 【人事課】	
	<p>「刈谷市特定事業主行動計画」に基づき、女性を含むすべての職員が、やりがいをもって働き続けることができる環境づくりを進めるとともに、女性職員の管理職登用やスキルアップ等を進める取組を推進します。</p> <p>【具体的な事業】 ①市役所女性職員の就労継続支援（メンター制度の実施） ②イクボスの養成（研修等の実施を通じたイクボスの養成） ③市役所女性職員の管理職への登用促進 ④市役所女性職員の研修への参加促進（キャリアアップ支援等）</p>	<p>管理職女性割合</p> <p>○ ⇒ ○</p>
09	さまざまな人へ配慮した環境の整備 【施設保全課・子育て支援課】	
	<p>公共施設や各種イベント等において、誰もが利用しやすく、参加しやすい環境づくりに配慮します。</p> <p>【具体的な事業】 ①公共施設における配慮（施設のハード整備（男性トイレへのベビーチェアの配置、LGBT等への配慮）での多様な人への配慮） 【施設保全課】 ②講座やイベント等における託児の実施（臨時保育室カンガルールームの設置） 【子育て支援課】</p>	<p>託児利用人数</p> <p>○ ⇒ ○</p>

基本目標 2 あらゆる分野における女性の活躍促進

(1) 政策・方針決定過程への女性の参画促進

【現状・課題】

国においては、「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度となるよう期待する」との目標を掲げてさまざまな施策が推進されてきました。しかし、この目標は達成されず、特に政治分野や経済分野において女性の参画が立ち後れている現状が浮き彫りになりました。平成27年に成立し、令和元年に改正された「女性活躍推進法」や平成30年に成立し、令和3年に改正された「政治分野における男女共同参画推進法」等、さまざまな法整備が進む中、さらなる対応を強化していく方向が打ち出され、「第5次男女共同参画基本計画」では「2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるよう目指して取組を進める」こととしています。

本市の審議会等における女性委員の割合は、近年特に上昇しており、平成31年に愛知県平均を上回って約3割となっています。このような動きを継続させるためにも、市全体で、政策・方針決定過程への女性の参画をより一層推進するための機運づくり、支援体制の整備等が必要です。

【施策の方向性】

政策・方針決定過程に多様な視点を盛り込むためにも、啓発、情報発信や人材育成等を進めるとともに全庁的な意識啓発等を進め、審議会等委員における女性割合の向上を目指します。

No.	取組	指標
10	審議会、各種会議への女性委員の登用促進 【総務文書課・危機管理課】 関係各課への働きかけ等を行うことで、すべての審議会等において女性委員の登用を推進します。 【具体的な事業】 ①審議会等への女性委員の登用促進（関係各課等への働きかけ）【総務文書課】 ②防災会議における女性委員の登用促進（防災会議における女性の登用促進）【危機管理課】	審議会女性割合 ○ ⇒ ○
11	女性人材の活用促進 【市民協働課・議事課】 審議会等委員への登用を見据え、セミナー等への人材派遣と名簿の整備を推進します。また、政治分野における女性の参画促進に向けた啓発や情報提供等について検討します。 【具体的な事業】 ①女性人材の活用促進（セミナー等への人材派遣と名簿の整備）【市民協働課】 ②政治分野における女性参画に向けた意識啓発（「政治分野における男女共同参画推進法」を受けた研修等）【議事課】	セミナー派遣人数 ○ ⇒ ○

(2) 職場における男女共同参画の推進

【現状・課題】

市民意識調査によれば、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、経年でも増加しており、就労継続型の働き方が支持されてきています。事業所調査でも、女性活躍に前向きな意見が多くなっていますが、一方で女性の管理職希望の割合は男性に比べて低く、また管理職になるイメージでは「仕事と家庭生活の両立が困難になる」が多くあげられています。

国の「第5次男女共同参画基本計画」においても、女性就業者数や上場企業における女性役員数が増加してはいるものの、役員や管理職に占める女性の割合の上昇の速度は国際的に見て遅く、管理職等の意思決定層への女性の登用がまだまだ遅れていることが指摘されています。企業が主体的かつ積極的に女性の活躍を推進するとともに、女性起業家や女性労働者の能力開発・発揮の支援を行っていく必要があります。

【施策の方向性】

働きたい、働き続けたいという希望を持つ女性に対する支援や事業所における女性管理職の増加に向けた支援、各種ハラスメント等の防止による誰もが働きやすい職場づくり等に向けた情報提供等に取り組み、職場における女性活躍を促進します。

No.	取組	指標
12	女性の就業支援の推進 【商工業振興課】	
	<p>男女の雇用機会均等や女性活躍、各種ハラスメント防止等に関する研修の実施や就業を希望する女性に対する支援の充実を図り、誰もが安心して働くことができる職場環境づくりを促進します。</p> <p>【具体的な事業】</p> <p>①女性が働きやすい職場環境づくりの推進（雇用主や被雇用者対象の研修実施） ②女性に対する就業支援（女性対象のセミナーや企業説明会等の開催）</p>	<p>セミナー 参加人数 ○ ⇒ ○</p>
13	女性活躍の促進 【商工業振興課】	
	<p>職場における女性活躍が促進されるよう、機運の醸成や各種支援の充実、女性起業支援等に取り組みます。</p> <p>【具体的な事業】</p> <p>①刈谷市ハーモニーカンパニー認定制度（女性活躍推進に積極的に取り組んでいる事業者の刈谷市ハーモニーカンパニーとしての認定） ②創業支援の実施（女性の起業や創業に関する支援の実施）</p>	<p>認定事業所数 ○ ⇒ ○</p>

(3) 地域における男女共同参画の推進

【現状・課題】

地域活動については、都市部・地方部を問わず、担い手の確保や高齢化が課題となっています。また、地域の多様化する課題・ニーズに対応していくためには、さまざまな視点から課題解決ができる多様な人材の確保が必要であり、地域活動の担い手についても、性別や年齢等が多様であること、また、性別や年齢等により役割が固定化されることがないこと等が重要となっています。しかし、地域活動は特に活動者の年齢層が高いことや従来への慣習・しきたり等が変化しにくいことなどから、男女共同参画が進んでいません。

本市では23の自治会が組織され、行政との連携を通じて、地域コミュニティ形成の重要な役割を担っています。しかし、自治会の会長や役員は男性が担うことが多く、方針決定過程への女性の参画が十分ではありません。市民意識調査においては、地域活動の場での平等感を経年で「平等」の割合が減少、「男性優遇」の割合は平成26年度調査で減少したものの今回は増加となっています。地域において男女の区別なくやりがいをもって活動に参画するために、男女双方の意識改革や各地域における仕組みづくり等を進めていく必要があります。

また、男女共同参画の取組を市民生活に根付かせていくためには、行政のみではなく、市民による団体活動も効果を発揮します。本市では女性対象の講座「レディースカレッジ」修了生によるグループが男女共同参画に関する市民活動を展開しています。さらに、令和2年11月に開催した「日本女性会議2020 あいち刈谷」は、市民の意識向上や団体の組織化、活動の活性化の契機となりました。

女性の視点を加えることが特に重視されている分野の一つに防災や災害対策があり、令和2年5月には、内閣府において「男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン」が策定されました。意思決定の場や災害対応の現場への女性の参画、災害から受ける影響やニーズの男女の違いに配慮した取組などについて検討していく必要があります。

【施策の方向性】

地域活動において広く男女共同参画社会の必要性を浸透させるとともに、市民や団体の主体的な活動を促進します。

No.	取組	指標
14	男女共同参画に取り組む人材・団体の育成【市民協働課・くらし安心課・生活福祉課・子育て推進課】	
	男女共同参画に取り組む人材育成を進めるとともに、さまざまな分野で活動する団体に対する支援を行い、市民による主体的な活動を促進します。	団体所属人数 ○ ⇒ ○
	<p>【具体的な事業】</p> <p>①女性リーダーの育成（女性リーダーの育成講座開催）【市民協働課】</p> <p>②女性団体等への活動支援の充実（かりや消費者生活学校への支援）【くらし安心課】</p> <p>③女性団体等への活動支援の充実（赤十字奉仕団（女性団体）への支援）【生活福祉課】</p> <p>④女性団体等への活動支援の充実（地域で活動する子育て支援団体や子育てサークルへの支援）【子育て推進課】</p> <p>⑤市民団体等の育成・連携（男女共同参画推進に関わる市民団体等のネットワーク化や育成、支援の充実）【市民協働課】</p>	
15	誰もが活躍できる場の創出【市民協働課】	
	男女共同参画の推進を目的にした団体活動が活性化するよう、人材育成や団体の組織化支援、活動にあたってのさまざまな支援を行います。	イベント 参画団体数 ○ ⇒ ○
	<p>【具体的な事業】</p> <p>①女性が活躍できる場の創出および団体の創設促進（男女共同参画イベントの企画運営への参加促進）</p>	
16	地域組織における男女共同参画の推進【市民協働課・危機管理課】	
	地区委員や消防団等の地域組織において、活動に多様な視点が反映されるよう、女性の参画を促進します。	消防団女性割合 ○ ⇒ ○
	<p>【具体的な事業】</p> <p>①地区委員への女性の登用促進（地区委員の女性割合の向上）【市民協働課】</p> <p>②女性消防団員の加入の促進（消防団員の女性割合の向上）【危機管理課】</p>	
17	自主防災組織での女性の活躍【危機管理課】	
	地域における防災活動や災害への備えなどにおいて女性の視点が盛り込まれるよう、自主防災組織への女性の参画を促進します。	防災講座 女性参加人数 ○ ⇒ ○
	<p>【具体的な事業】</p> <p>①防災関係講座への女性の参加促進（多様な開催日時の設定）</p> <p>②地域の防災活動での男女共同参画の推進（地域の自主防災組織における方針決定過程への女性の参画促進）</p> <p>③防災・災害時における女性意見の反映（女性が発言しやすい環境づくりの提示、女性の意見を避難所運営や備蓄品等に反映させる仕組みづくり）</p>	

基本目標 3 生活と仕事のバランスがとれたまちづくり

(1) 働き方改革の推進

【現状・課題】

平成 30 年に「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が成立しました。この法律には、長時間労働の是正、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置などが盛り込まれました。かつては、長時間労働や転勤等が当然のようにある、いわゆる「男性中心型労働慣行」が定着していた多くの職場において、法律等に基づき、少しずつ改善が図られています。また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大は、テレワーク等の柔軟な働き方の普及を加速させました。今後も ICT 等を活用したさまざまな働き方の改革が進んでいくと考えられます。

人々が仕事や家事・育児・介護や趣味、地域活動などを自分の希望に沿ったかたちで実現できるよう、柔軟で多様な働き方を促進していくことが重要です。

【施策の方向性】

誰もがそれぞれの暮らし方、働き方を意識し、子育てや介護など家族・生活と仕事を両立しながら働き続けられるよう、さまざまな情報提供や支援等により、職場における働き方改革を促進します。

No.	取組	指標
18	多様な働き方に関する支援 【商工業振興課】	
	柔軟で多様な働き方に関する制度等の情報を提供し、市内事業所に対し、長時間労働の削減や生産性の向上を促進します。	研修参加人数 ○ ⇒ ○
	【具体的な事業】 ①長時間労働の是正手法に関する情報発信（長時間労働の是正手法に関する研修や、先進事例の紹介） ②テレワーク等に関する情報提供（テレワークやフレックス制度等の柔軟な働き方に関する情報の提供）	
19	関係法令の周知、制度の普及促進 【商工業振興課】	
	ワーク・ライフ・バランスの推進や働き方改革等に関する各種法令、制度等についての情報提供や研修を実施します。	研修参加人数 ○ ⇒ ○
	【具体的な事業】 ①関係法令の周知、制度の普及促進（各種法令、制度等についての情報提供や研修の実施）	
20	企業における女性活躍に向けた取組促進 【契約検査課】	
	市内事業所に対し、女性活躍の一層の促進を図るため、県ファミリー・フレンドリー企業登録等の取組みを総合評価落札方式の評価項目に追加し、企業における女性活躍の促進を図ります。	リーフレット 配布数 ○ ⇒ ○
	【具体的な事業】 ①企業の男女共同参画意識の啓発（リーフレットの配布）	

(2) 家事・育児・介護への参画促進

【現状・課題】

現在、女性が仕事を持ち、結婚・出産後も働き続けるケースが増加していますが、共働き家庭であっても家事・育児・介護などのいわゆるケアワークは女性が担っている場合が多くなっています。職場における女性の就労・就労継続、管理職への登用などに関する阻害要因として、家事・育児等の家庭における役割が依然として女性に偏っていることが影響していると考えられるため、男性の長時間労働を前提とした働き方を見直すとともに、ケアワークを男女がともに担うための意識改革、家庭における役割の分かち合いが求められます。

市民意識調査によれば、本市の男性の家事、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、男性の育児休業等の取得は進んでおらず、生活のバランスでも「仕事優先」となっている男性が多い現状にあります。

「人生 100 年時代」が到来すると言われる中、長い人生を仕事以外の多様な活動で充実させていくことも重要になります。男性の家事・育児・介護等への参加は、生涯にわたる自立した健康的な生活にもつながるという認識を広げていくことが大切です。

【施策の方向性】

人々の生活が多様になる中、男性が家事・育児・介護等に主体的に、また積極的に関わっていくための意識づくりや学習機会の提供を進めます。

No.	取組	指標
21	家事等への参画に関する啓発 【市民協働課・健康推進課・子育て支援課】	
	<p>さまざまな機会を通じ、男性の家事、育児、介護等の参画の必要性や重要性等についての情報提供や啓発を行います。</p> <p>【具体的な事業】</p> <p>①学習機会の提供（男性の家事・育児・介護に関する講座の開催）【市民協働課】</p> <p>②学習機会の提供（食生活の基本の周知）【健康推進課】</p> <p>③家事・育児等を楽しむことの推進（講話、沐浴体験、妊婦体験等を通じた働きかけ）【子育て支援課】</p>	<p>講座参加人数</p> <p>○ ⇒ ○</p>
22	家事等に関する学習機会の提供 【長寿課・子育て支援課】	
	<p>家事・育児・介護に関する技術を身につけるための学習機会を提供します。</p> <p>【具体的な事業】</p> <p>①技能習得のための講座の開催（家庭介護についての講座の開催）【長寿課】</p> <p>②技能習得のための講座の開催（父親の子育てへの参画を促進する講座の開催）【子育て支援課】</p>	<p>講座参加人数</p> <p>○ ⇒ ○</p>

(3) 子育て、介護をする家庭への支援の充実

【現状・課題】

本市では、「子ども・子育て支援事業計画」に基づく教育・保育サービス等の充実や、「介護保険事業計画・高齢者福祉計画」に基づく介護サービス等の充実により、子育て支援や介護が必要な市民への支援を進めてきました。

子育てについては、特に女性の社会進出が進んだこと、妊娠・出産後も継続して働く女性が増えたこと等を背景に、支援ニーズが高まってきました。また、インターネットの普及に伴いさまざまな情報が得られるようになった一方で、身近に相談できる相手がいないなど、子育てに関して不安感・負担感を感じる人が増加していると言われてしています。

介護については、今後さらなる高齢化が進むとともに、未婚・単独世帯の増加などによって家族形態が多様化していることから家族介護に関する問題が増えていくことが見込まれます。

子育て、介護はともにさまざまな法制度の整備によって社会全体で担う仕組みが定着してきており、今後も人々の多様な選択を可能とするための環境の整備が求められます。

【施策の方向性】

誰もが子育てや介護などを理由にキャリアを中断させることなく働き続けることができるよう、就業と子育て、介護等との両立に資する各種サービスの充実を図ります。

No.	取組	指標
23	子育て家庭への支援の充実 【子育て支援課】 「子ども・子育て支援事業計画」に基づき、子育て家庭に対する相談や情報提供、交流支援や各種子育て支援サービスの充実を図ります。 【具体的な事業】 ①地域子育て支援拠点事業の充実（地域子育て支援拠点事業実施施設の充実） ②情報提供の充実（子育てコンシェルジュの配置） ③各種保育・子育て支援サービスの充実（病児・病後時保育の実施） ④ファミリー・サポート・センターの充実	ファミリー・サポート・センター登録人数 ○ ⇒ ○

No.	取組	指標
24	保育サービス等の充実 【子ども課】	
	<p>「子ども・子育て支援事業計画」に基づき、保護者の多様な働き方への対応や子育てと仕事の両立を支援するための教育・保育サービスの充実を図ります。</p>	待機児童数 ○ ⇒ ○
	<p>【具体的な事業】</p> <p>①保育園における低年齢児保育の充実（待機児童解消） ②保育園における延長保育の充実（延長保育実施園の拡大） ③各種保育・子育て支援サービスの充実（一時保育の実施）</p>	
25	放課後児童クラブの充実 【子育て推進課】	
	<p>「子ども・子育て支援事業計画」に基づき、児童の保護者の就労等を支援する放課後児童クラブの充実を図ります。</p>	放課後児童クラブ定員 ○ ⇒ ○
	<p>【具体的な事業】</p> <p>①放課後児童クラブの充実（定員の拡充と活動内容の充実）</p>	
26	家庭介護に対する支援の充実 【長寿課】	
	<p>性別にかかわらず、誰もが介護に関する知識や技術を学ぶことができるようにするとともに、家庭介護における心理的な負担感の解消を目的とした取組を推進します。</p>	支援プログラム修了人数 ○ ⇒ ○
	<p>【具体的な事業】</p> <p>①家庭介護に対する支援の充実（家庭介護に関する情報提供、交流事業、介護教室等の開催）</p>	
27	妊産婦への支援の充実 【子育て支援課】	
	<p>母親が安心して妊娠・出産期を過ごすことができるよう妊娠届出時や妊娠・子育て応援室（子育て世代包括支援センター）において面接・相談を行い、適切な支援につなげ、切れ目のない支援を行います。</p>	応援室来所人数 ○ ⇒ ○
	<p>【具体的な事業】</p> <p>①妊産婦への相談支援の充実（健康教育や健康相談の実施、援助を必要とする妊産婦等への訪問指導や相談）</p>	

基本目標 4 安心して暮らせるまちづくり

(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

【現状・課題】

暴力は、決して許されるものではありません。しかし、家庭内で起こるDVや上下関係を元にしたハラスメントなどの暴力は被害が潜在化しがちであり、相談・支援につながらない場合が多くみられます。市民意識調査によれば、本市のDV等の被害経験者は女性で約1割となっています。相談件数は近年増加傾向にありますが、相談窓口の周知も課題となっていることから、さまざまな相談先の周知や被害者を相談・支援につなげるための仕組みづくりが求められています。

加えて、コロナ禍における外出自粛やストレスの増加により、DV、虐待、性暴力等の増加が問題となっており、特に注視していく必要があります。

女性に対する暴力の根絶にあたっては、社会における男女間の格差是正や意識改革が欠かせません。また、暴力の当事者、被害者、傍観者とならないための幼児期からの教育や、暴力を容認しない社会環境づくりが求められます。

【施策の方向性】

重大な人権侵害であるDVやあらゆる暴力を許さない社会意識の醸成のため、正しい知識の普及や啓発活動を推進します。また、被害者の早期発見、早期対応のため相談しやすい環境づくりや関係機関と連携した被害者に対する適切な支援を進めます。

No.	取組	指標
28	DVや虐待等あらゆる暴力の防止に向けた啓発 【くらし安心課・福祉総務課・長寿課・子育て推進課】	
	DV等に関する正しい知識の普及や相談窓口の周知等を行うとともに、セクシュアル・ハラスメントやさまざまなハラスメント、犯罪等の防止に向けた啓発を推進します。	啓発回数 ○ ⇒ ○
	【具体的な事業】 ①DVに関する啓発（DVの防止に向けた啓発） 【くらし安心課】 ②障害者虐待に関する啓発（相談窓口等の情報提供や虐待防止の啓発） 【福祉総務課】 ③高齢者虐待に関する啓発（相談窓口等の情報提供や虐待防止の啓発） 【長寿課】 ④DVや児童虐待の防止に向けた啓発（リーフレット等の作成、周知） 【子育て推進課】 ⑤性暴力や犯罪等への対応（女性が被害に遭いやすい犯罪等に関する啓発や防犯活動など） 【くらし安心課】	
29	相談体制の充実 【くらし安心課・福祉総務課・長寿課・子育て推進課】	
	相談窓口における女性相談員の配置や職員による配慮等を行い、DV等の被害者が相談しやすい環境づくりを推進します。	相談員数 ○ ⇒ ○
	【具体的な事業】 ①相談しやすい環境づくり（女性の相談員の配置） 【くらし安心課】 ②相談しやすい環境づくり（障害者虐待に関する相談体制の充実、女性の相談員対応） 【福祉総務課】 ③相談しやすい環境づくり（高齢者のDVや虐待に関する相談支援体制の整備） 【長寿課】 ④相談しやすい環境づくり（DVや児童虐待に関する相談支援体制の整備） 【子育て推進課】	
30	DV等の被害者支援に向けた連携の充実 【くらし安心課・福祉総務課・長寿課・子育て推進課】	
	警察・福祉・保健・医療・教育などの関係機関の連携を強化し、DV等の被害者の保護・自立支援を行います。	実務者会議開催数 ○ ⇒ ○
	【具体的な事業】 ①DV等の被害者支援に向けた連携の充実（「要保護者対策地域協議会」や「実務者会議」の実施）【くらし安心課・福祉総務課・長寿課・子育て推進課】 ②被害者の保護等（DV被害者の一時保護や自立支援等を行う）【くらし安心課】	

(2) 生涯を通じた健康づくりへの支援

【現状・課題】

男女ともに健康な生活を送るとともに、互いの身体的性差を理解し合い、思いやりをもって生きていくことは、男女共同参画社会の前提となるものです。特に女性は妊娠・出産の可能性があり、「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)の視点から、性や妊娠・出産に関して、女性が自らの意思で選択し健やかに生きるための知識の普及が求められます。

また、男女では平均寿命、健康寿命や疾病の罹患状況、介護保険の要支援・要介護となる原因等も異なっており、それぞれの性差を踏まえて、自らの健康管理を行っていくことが重要です。

スポーツ分野では、国の「第5次男女共同参画基本計画」において、男性に比べて女性の運動・スポーツ習慣者が低いことが指摘されており、女性のスポーツ参加を促す取組が求められています。

【施策の方向性】

男女が互いの性差に応じた健康についての理解を深めつつ、生涯にわたり自身の健康管理を適切に行うことができるよう、健康づくりやスポーツ等に関する取組を推進します。

No.	取組	指標
31	心と体の健康に関する啓発等の実施 【健康推進課・学校教育課】	
	<p>生涯を通じた心と体の健康づくりに関する情報発信や啓発を行います。また、若い世代に対し、リプロダクティブ・ヘルス/ライツを含む性に関する知識の普及を進めます。</p> <p>【具体的な事業】</p> <p>①リプロダクティブ・ヘルス/ライツの広報等による啓発（リプロダクティブ・ヘルス/ライツの多様な啓発） 【健康推進課】</p> <p>②思春期の保健対策と健康教育の推進（性に関する正しい知識等を学ぶ機会の充実） 【学校教育課】</p>	<p>啓発回数 ○ ⇒ ○</p>
32	がん検診など、健康診査事業の充実 【健康推進課】	
	<p>各種がん検診等の受診率の向上を図り、疾病の早期発見・早期治療を促進します。</p> <p>【具体的な事業】</p> <p>①がん検診など、健康診査事業の充実（がん検診等の受診率の向上）</p>	<p>がん検診受診率 ○ ⇒ ○</p>
33	スポーツにおける男女共同参画の推進 【スポーツ課】	
	<p>総合型地域スポーツクラブの育成を通じ、生涯を通じた健康づくりのためのスポーツ活動を促進します。また、スポーツ活動や団体等の方針決定過程における女性の参画を促進します。</p> <p>【具体的な事業】</p> <p>①総合型地域スポーツクラブへの支援</p>	<p>スポーツクラブ 女性会員割合 ○ ⇒ ○</p>

(3) さまざまな困難を抱える市民への支援の充実

【現状・課題】

ひとり親家庭や外国人市民、障害のある人や生きづらさを抱える人など、さまざまな人が地域に暮らしており、困難な状況に置かれていることが考えられます。令和2年度以降、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、DV等の増加、特に非正規雇用の女性における所得への影響、子育て負担の増加といった問題も顕在化してきました。さまざまな困難を抱えた人々が安心して暮らすことができるよう、男女共同参画の視点を持って支援を進めていく必要があります。

また、市民意識調査によれば、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、特に若い世代に浸透しています。しかし、全国的にはいまだ無理解に起因するハラスメント等も起こっていることから、正しい理解や多様性を尊重する意識の浸透を図っていく必要があります。

【施策の方向性】

さまざまな困難を抱えた人々が安心して暮らすことができるよう、人権尊重の視点に立って相談・支援を行うとともに、多様性を認め合う社会づくりを推進します。

No.	取組	指標
34	ひとり親家庭等への就労支援・自立支援 【子育て推進課】	
	<p>就業や子育て、生活等のさまざまな面で困難を抱えやすく、経済的に不安定になるリスクが高いひとり親家庭等に対し、相談や経済支援、自立支援等を総合的に推進します。</p> <p>【具体的な事業】</p> <ul style="list-style-type: none"> ①相談しやすい環境の整備（母子等自立支援員による支援） ②自立に向けた支援（ひとり親家庭の父母への自立支援） ③経済的な支援の充実（ひとり親家庭及び寡婦への経済的な支援） ④家庭生活支援員の派遣（ひとり親家庭及び寡婦への家庭生活支援員の派遣） 	<p>相談員数</p> <p>○ ⇒ ○</p>
35	外国人市民が相談しやすい環境づくり 【くらし安心課】	
	<p>言語や文化・価値観、生活習慣等が異なる外国人市民が困難を抱えることがないように、多言語での情報提供や相談を実施します。</p> <p>【具体的な事業】</p> <ul style="list-style-type: none"> ①外国人市民が相談しやすい環境づくり（外国人市民への相談の充実） 	<p>相談員数</p> <p>○ ⇒ ○</p>

No.	取組	指標
36	障害のある人等に対する相談支援の充実 【福祉総務課】 障害のある人への相談や心の健康等に関する相談支援を行います。 【具体的な事業】 ①心の健康づくり（健康教育、健康相談等の実施と精神保健福祉士等専門のスタッフの確保） ②相談体制の充実（障害のある人への相談支援）	相談員数 ○ ⇒ ○
37	生活困窮者への自立支援 【生活福祉課】 社会的孤立や生活困窮などの困難を抱えた市民に対し、相談や経済支援、自立支援等を総合的に推進します。 【具体的な事業】 ①生活困窮者自立支援事業の推進	支援人数 ○ ⇒ ○
38	多様な性のあり方に対する理解促進 【市民協働課】 多様な性のあり方への理解促進のため、市民等への啓発を行います。また、性的少数者であることを理由に困難な状況に置かれることがないよう、さまざまな場面における配慮を行います。 【具体的な事業】 ①LGBT 等に関する正しい知識や理解の促進	講座参加人数 ○ ⇒ ○

第5章 プランの推進体制

(1) プランの進捗管理

①市役所内における推進体制の整備

本プランに位置付けた取組は、毎年度、担当課が推進状況や課題等を整理してP D C Aの視点から自己評価を行い、その内容を事務局である市民協働課が取りまとめます。その結果を市役所関係部局からなる横断的な推進組織において共有するとともに確認を行い、より良い施策・事業の推進に努めます。

②市民視点からの推進体制の整備

「刈谷市男女共同参画推進条例」第19条で定められた「刈谷市男女共同参画審議会」において、本プランの進捗状況の点検・評価を行います。有識者や市民代表等の多様な意見を施策・事業の推進に反映させることで、プランの実効性を高めます。

③数値目標の設定

本プランの施策ごとに設定している「数値目標」は、本プランの中間見直し時に意識調査の実施等を通じて確認し、評価を行います。その評価結果は、社会的背景や本市の施策等の影響等を鑑みて検証等を行い、その後におけるより効果的な施策・事業への反映に努めます。

(2) 連携・協力によるプランの推進

①市民との連携・協働

本プランの内容が、市民や事業者、市民団体等に幅広く理解されるよう、広報紙やパンフレット、ホームページなど、多様な媒体を活用しながら、内容の周知に努めます。

また、本プランに位置付けた各種取組の効果を波及させるためには、市民や事業者、市民団体等との協働が必要不可欠であるため、適切な情報の収集を図り、市民意見やニーズの把握と取組への反映に努めます。

②国、県、近隣自治体との連携・協働

本プランの推進にあたり、国や県及び関連機関との連携に努めるとともに、近隣自治体等との情報交換などを行い、連携を深めます。

また、県や関連機関と協働で男女共同参画講座を開催し、男女共同参画に関する学習機会

の提供に努めます。

③市民活動団体、事業所等との連携・協働

男女共同参画社会実現のため、市民活動団体や事業所等との連携を図り、協力して事業の推進を図ります。

また、男女共同参画の意識啓発に努めるため、男女共同参画に取り組む各種団体の自主的な活動を支援するとともに、各種団体と協議し、男女共同参画イベントや講座等の開催に努めます。

資料編

- ・用語説明
- ・各種法令等を記載