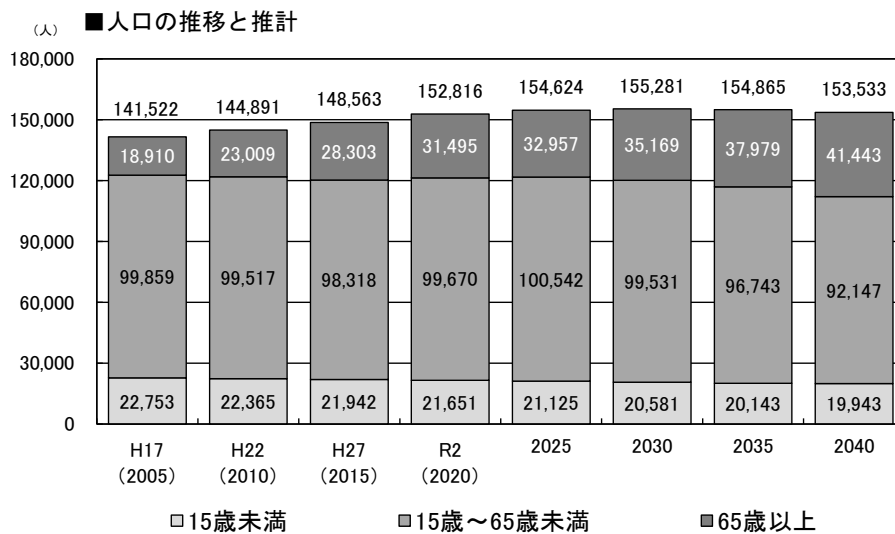


## 第2章 刈谷市の現状と課題

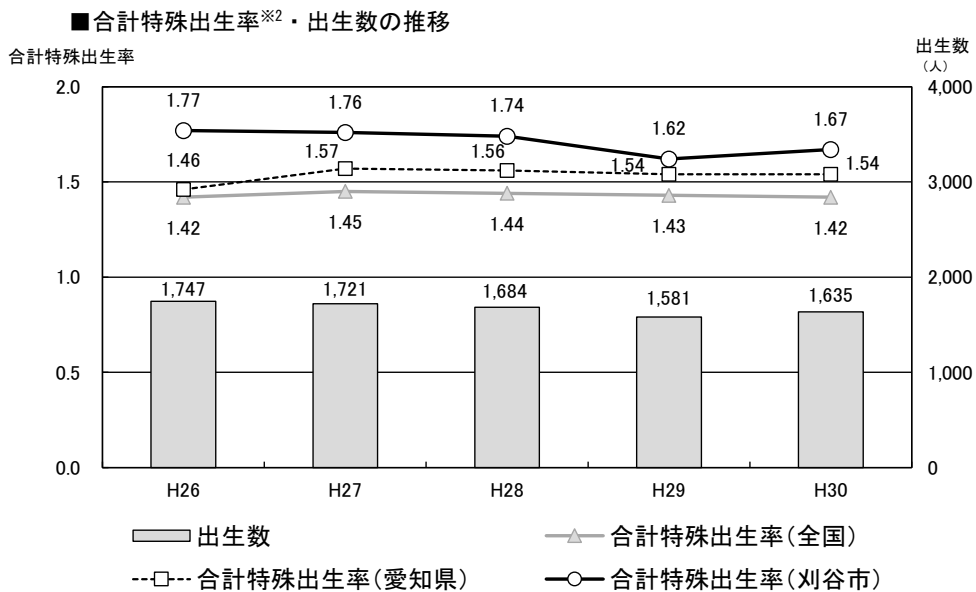
### (1) 統計データからみる現状

#### ①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。）



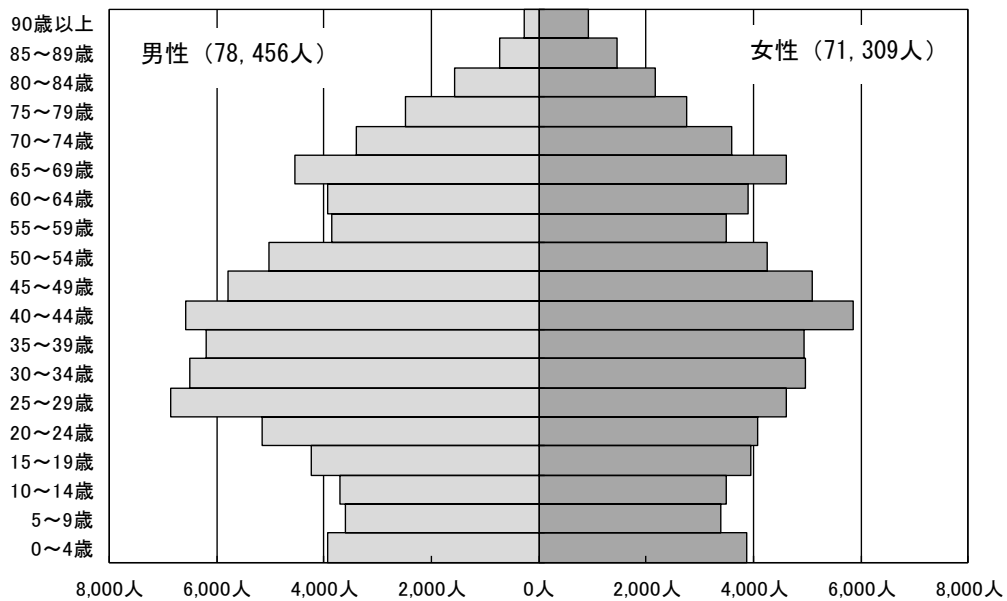
資料：「愛知県衛生年報」、刈谷市（各年10月1日）

※2 合計特殊出生率

その年の女性の年齢別出生率が変わらないという仮定のもとで、1人の女性（15～49歳）が、生涯に平均何人の子どもを産むかを推計した値のこと。

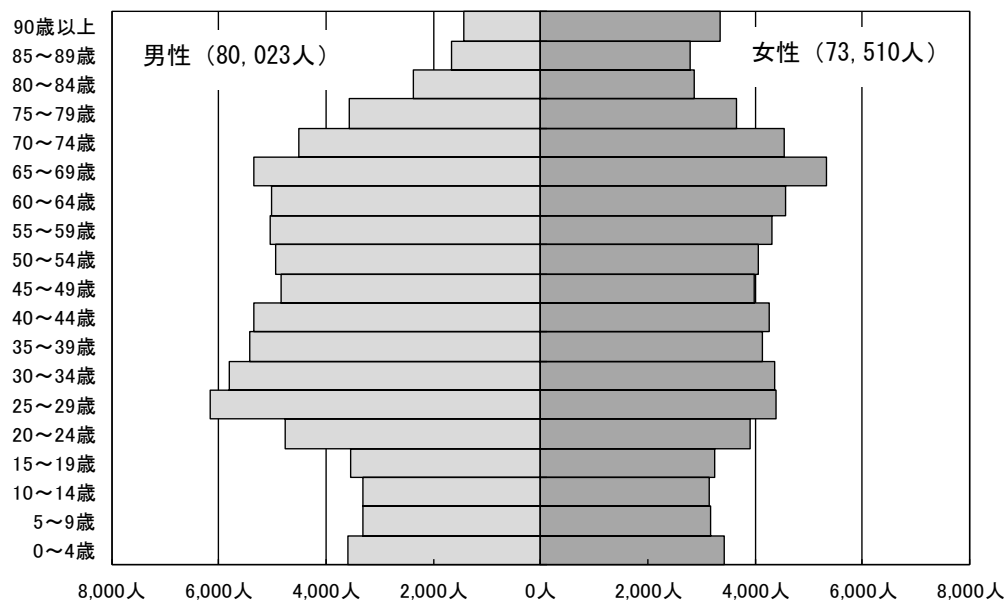
本市の平成 27 年国勢調査の年齢別人口構成をみると、女性より男性の人口が 7,000 人程度多くなっており、特に第二次産業が盛んな本市の特性を背景に、20 歳代から 50 歳代前半までの男性人口のボリュームが大きくなっています。65 歳以上では平均寿命の差などにより女性の人口が男性の人口を上回り、今後の推計によると 2040 年にはより一層高齢層における女性の割合が高まることを見込まれています。

■年齢別人口構成（平成 27 年）



資料：平成 27 年国勢調査

■年齢別人口構成（2040 年推計値）

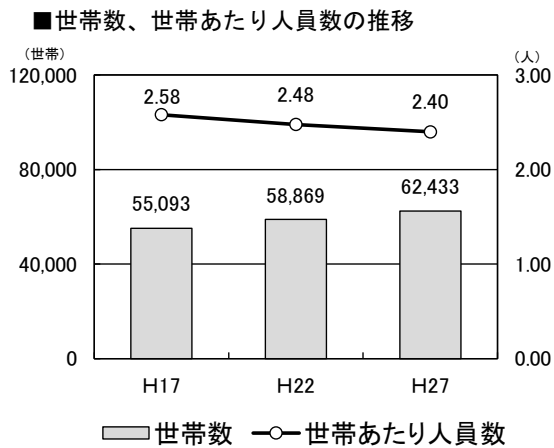


資料：国立社会保障・人口問題研究所による推計

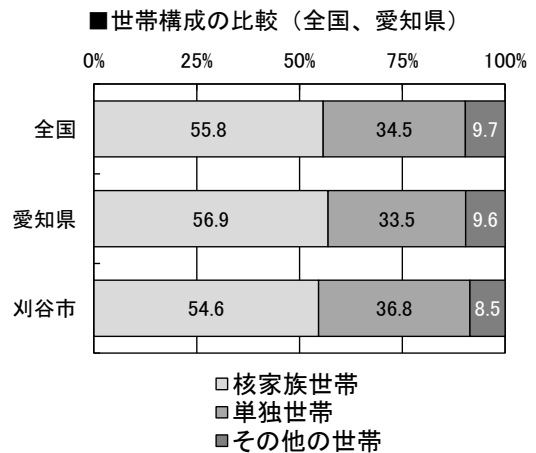
## ②世帯の状況

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。

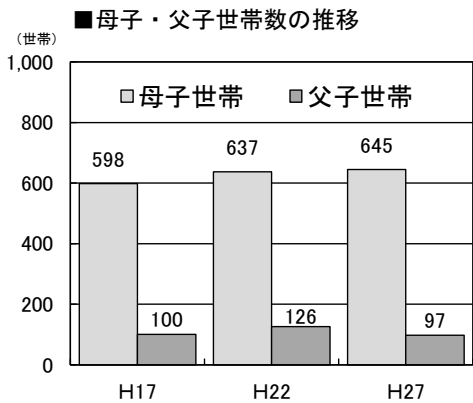
また、ひとり親世帯の状況をみると、母子世帯は引き続き増加している一方、父子世帯は横ばいとなっています。高齢者世帯の状況では、高齢（65歳以上）単身世帯・高齢夫婦世帯（夫65歳以上妻60歳以上の夫婦1組のみの一般世帯）といった高齢者のみの世帯は増加を続けており、高齢単身世帯のうち、約6割が女性となっています。



資料：国勢調査

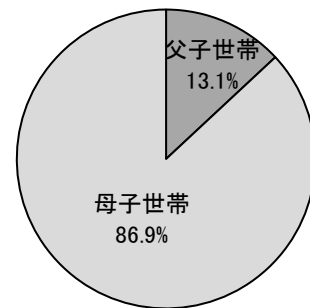


資料：平成27年国勢調査

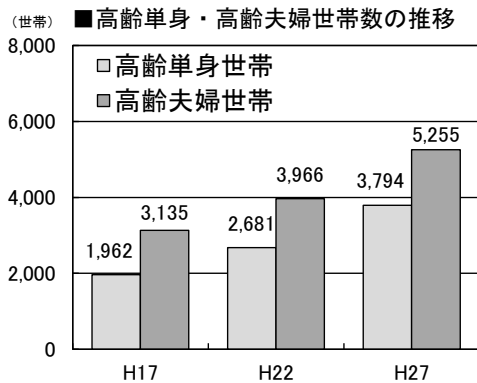


資料：国勢調査

■ひとり親世帯の男女比

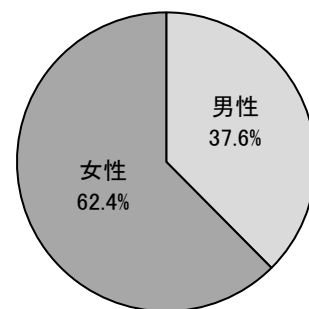


資料：平成27年国勢調査



資料：国勢調査

■高齢単身世帯の男女比

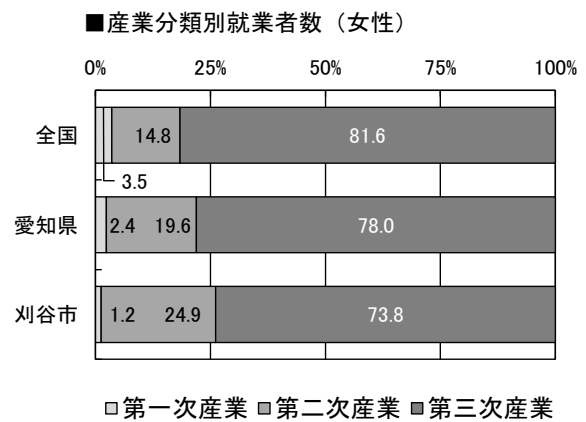
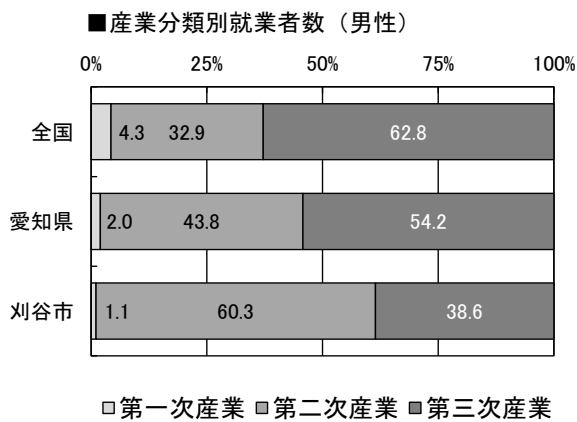


資料：平成27年国勢調査

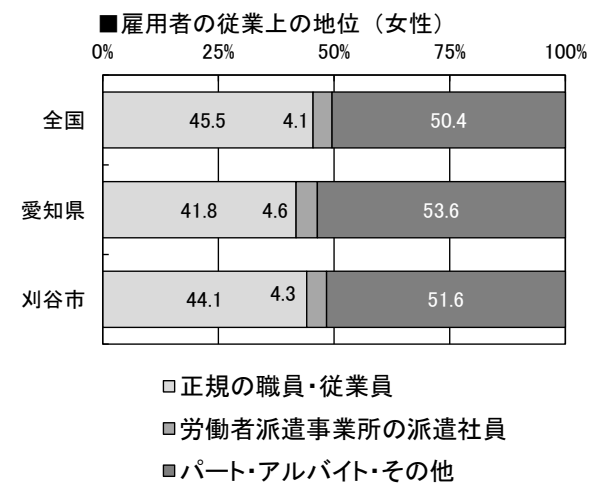
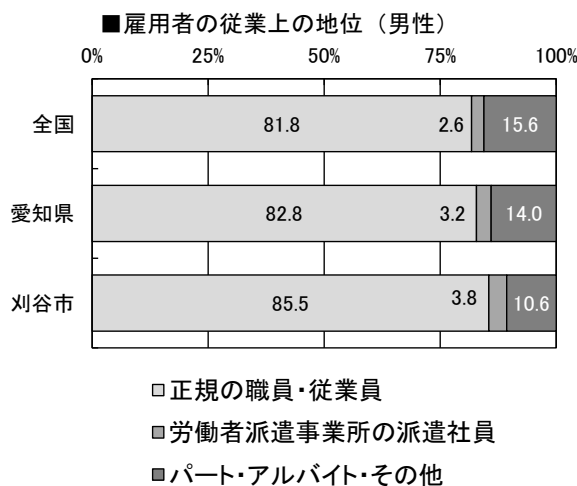
### ③男女の就業の状況

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）における従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

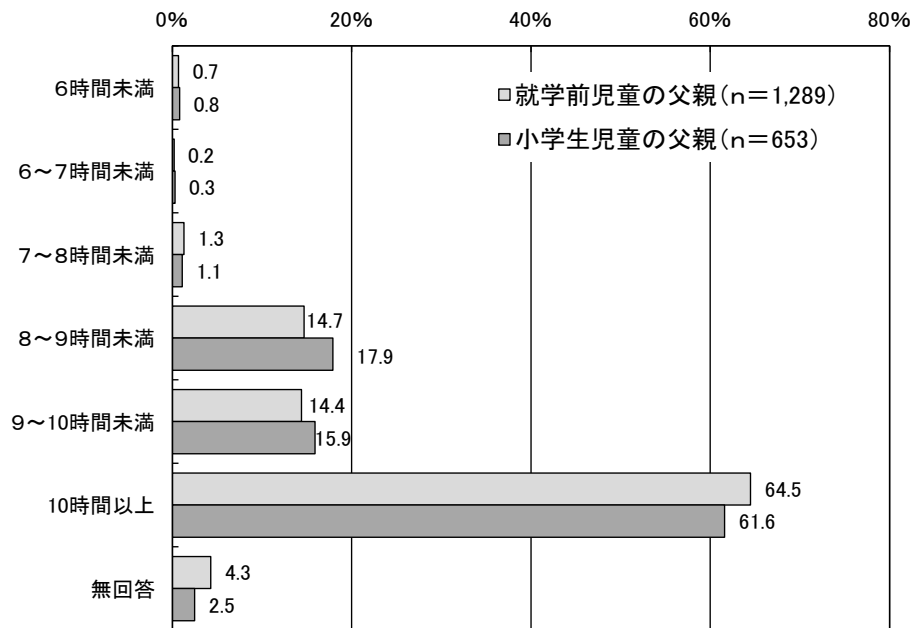


資料：平成27年国勢調査

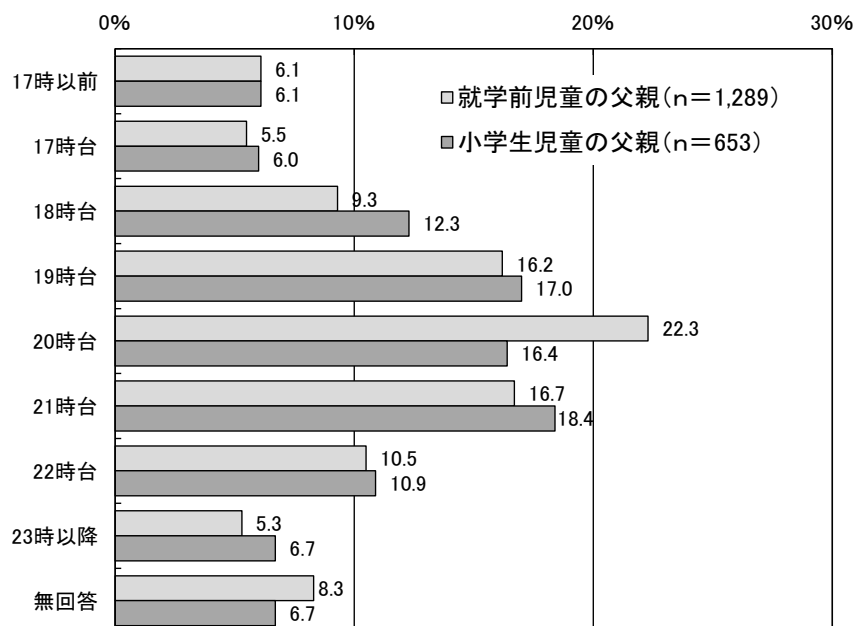
#### ④子育て家庭における父親の就労時間等の状況

平成 30 年度に実施した「刈谷市子ども・子育てに関するアンケート調査」の結果によれば、本市の就学前児童・小学生児童の父親の約 6 割が平日の就労時間（残業時間含む）は 1 日あたり「10 時間以上」と回答しています。また、就学前児童・小学生児童の父親の平日の平均帰宅時間も「20 時以降」が 5 割を超えており、長時間労働の傾向があることがうかがえます。

■子育て家庭の父親の就労時間



■子育て家庭の父親の平均帰宅時間

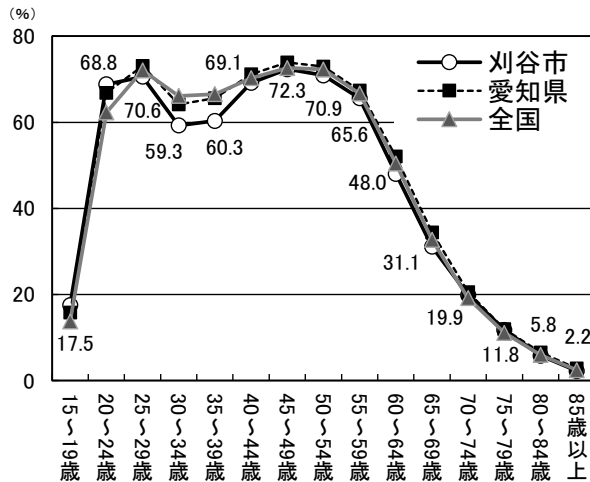


資料：刈谷市子ども・子育てに関するアンケート調査結果報告書（平成 31 年 3 月）

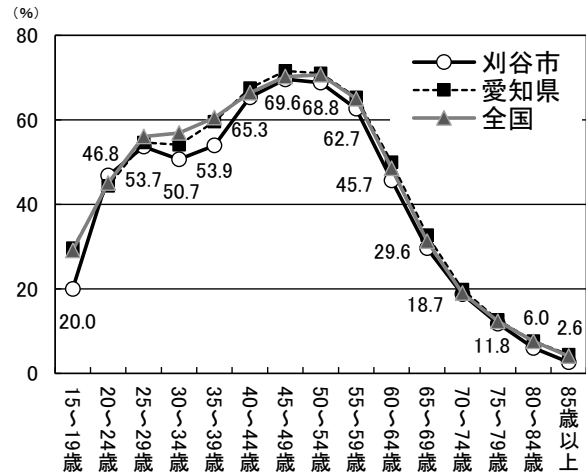
## ⑤女性の労働力率の状況

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※3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）

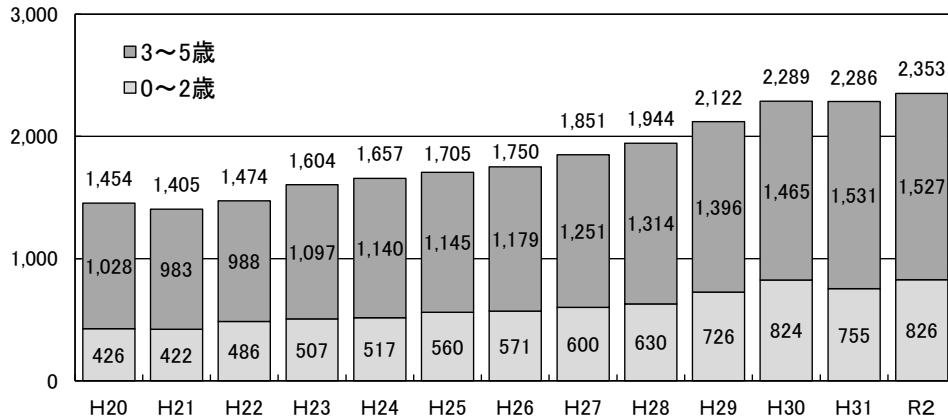


資料：平成27年国勢調査

## ⑥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%だったものが令和2年には35.1%となっています。

(人) ■保育所通所児童数の推移



資料：刈谷の統計

※3 M字カーブ

日本の女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になること。M字の谷が深いほど、結婚・出産・子育てなどの事情で離職する女性が多いことを示している。

## ⑦様々な分野における女性割合の状況

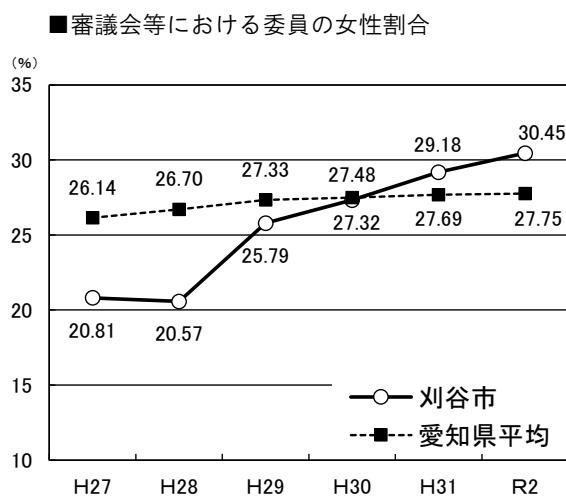
審議会等における委員の女性割合についてみると、本市では平成28年までは微減傾向にありましたが、平成29年にかけて5ポイント以上増加し、以降継続して増加しています。令和2年には30.45%となり、平成31年以降、愛知県平均を上回っています。

本市の市議会議員における女性割合は令和2年で14.29%となっており、経年でみて増加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。

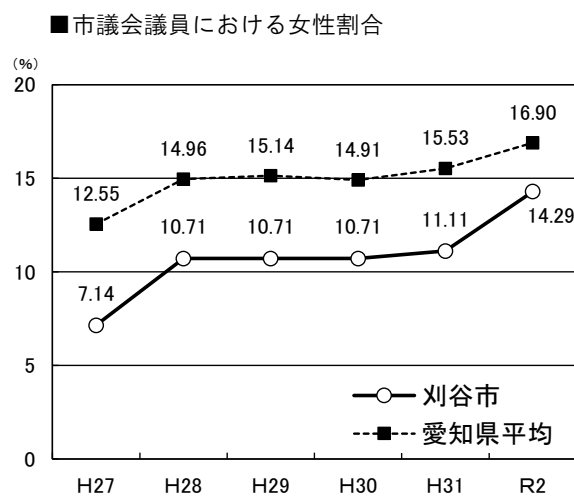
また、刈谷市役所における管理職の女性割合は微増傾向にあります。

なお、地方公務員における課長相当職以上登用の女性割合の推移を全国平均・愛知県平均と比較すると、刈谷市は下回って推移しています。

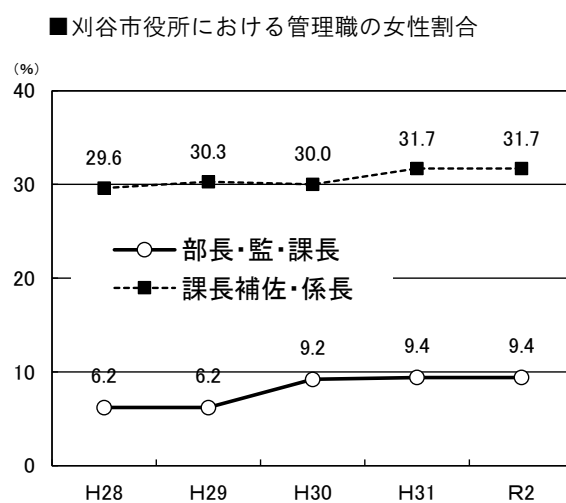
地区委員における女性割合は4%前後で推移しており、増加はみられません。



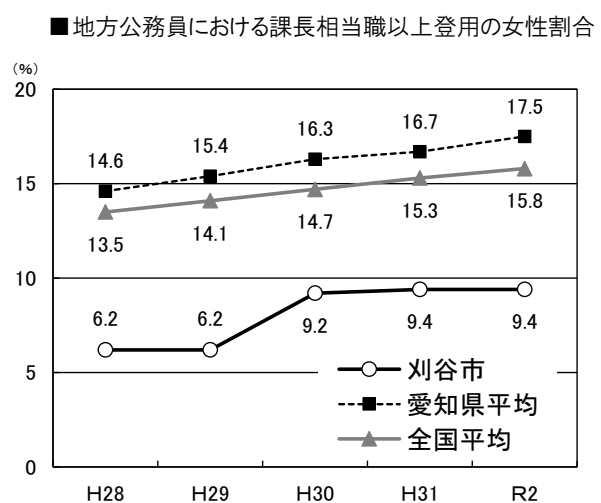
資料：あいちの男女共同参画（各年4月1日時点）



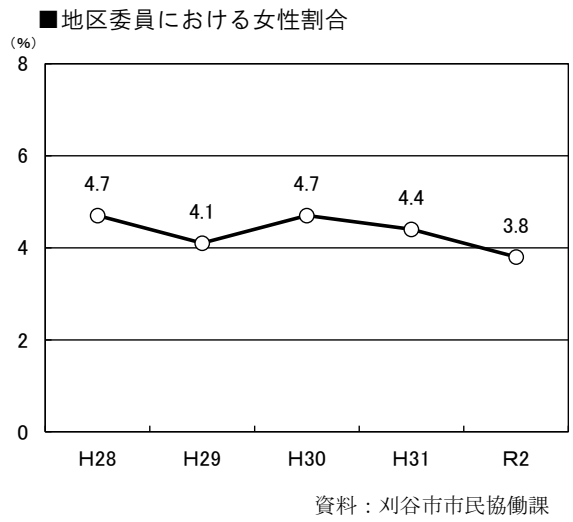
資料：あいちの男女共同参画（各年4月1日時点）



資料：刈谷市人事課

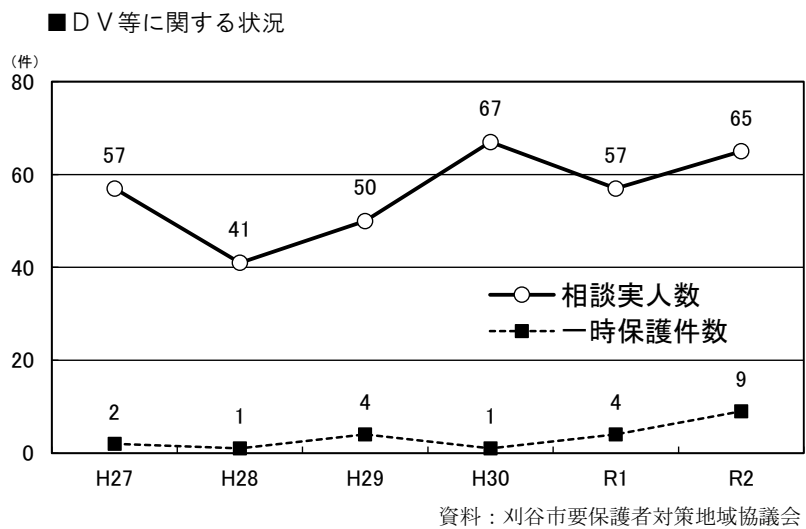


資料：地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況（内閣府）



### ⑧ 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）等に関する相談実人数は、平成 28 年度以降、増加傾向にあります。一時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、市職員、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	市職員（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	事業所等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	市内で活動する団体のうち、男女共同参画に関連の深い活動を行っている19団体	市職員のうち、性別・年代・役職等を踏まえて抽出した16人
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

次ページ以降では、○・・・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。

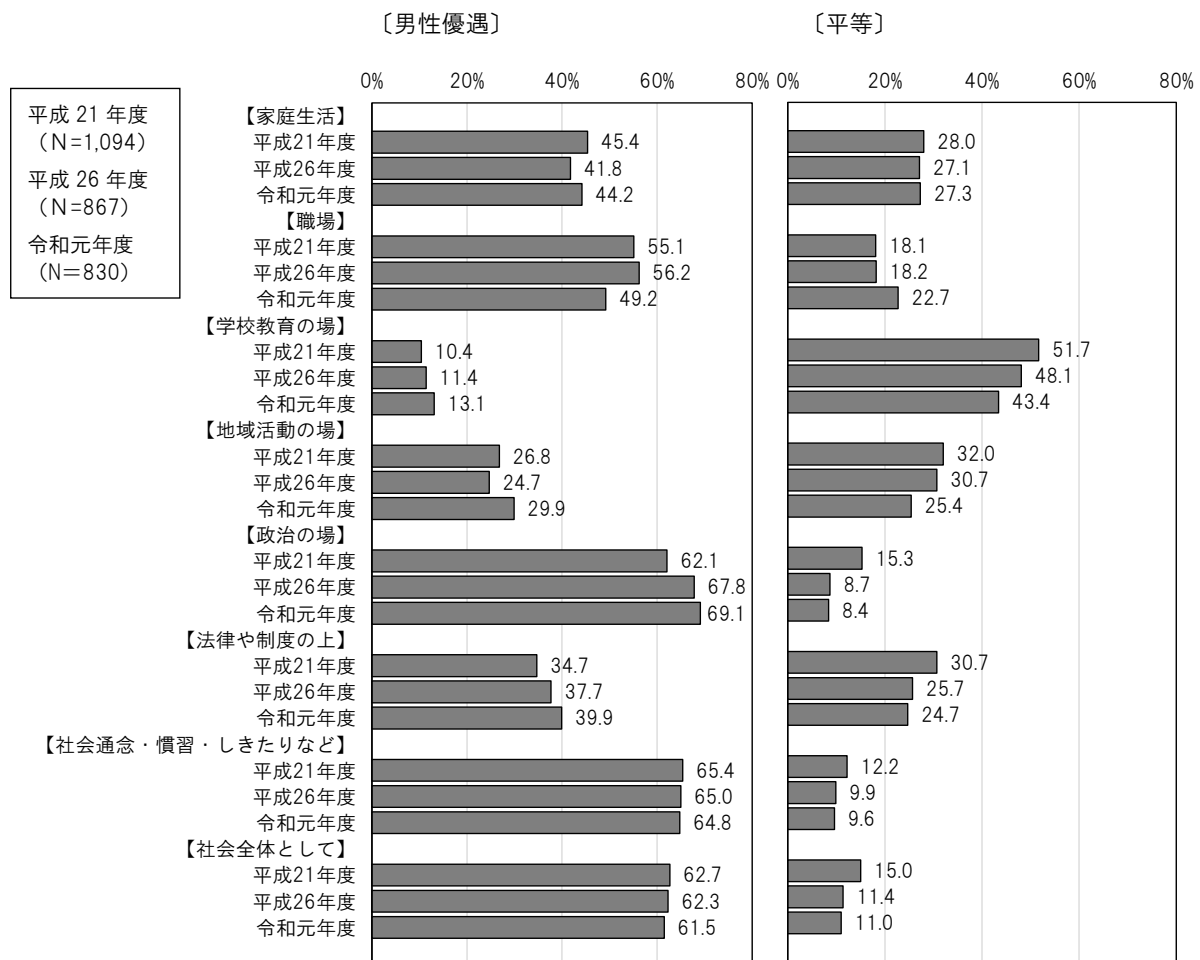
## ①男女の地位の平等感や固定的な性別役割分担意識<sup>※4</sup>について

○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。

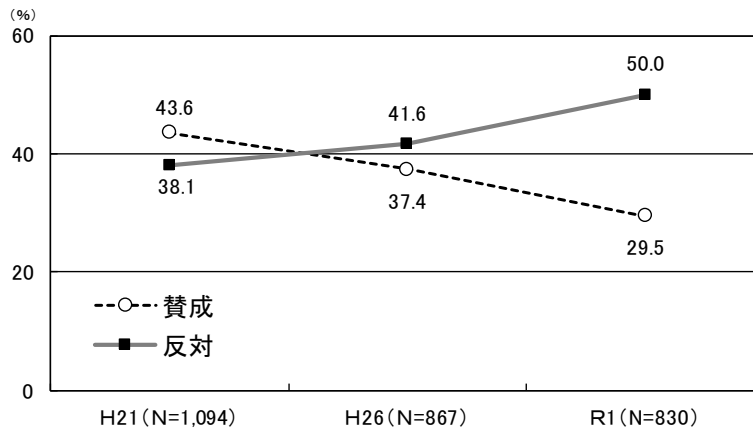
### ■ 「男性優遇」と「平等」の割合の経年比較（市民意識調査）



#### ※4 固定的な性別役割分担意識

男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等のように、男性・女性という性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方のこと。

■「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。

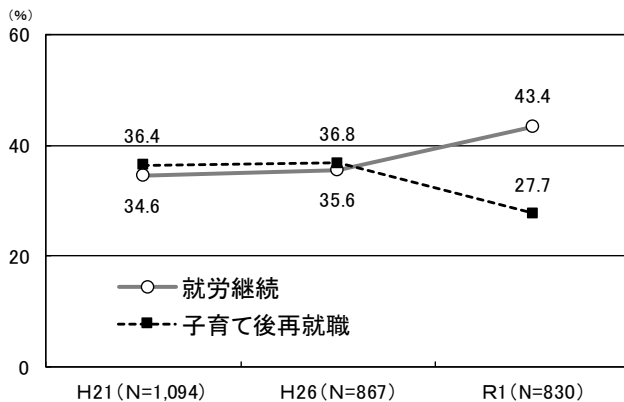
## ②女性の活躍について

- 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。

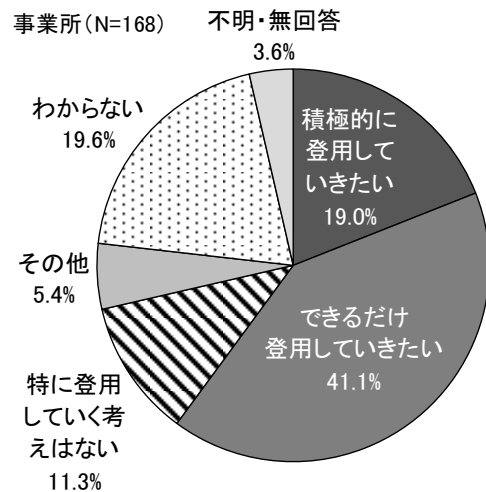
☆事業所ヒアリングでは、女性の管理職登用にあたっての工夫として、全国転勤が可能な社員のみ昇進としていた規定を撤廃した事業所や、人事部門に女性相談窓口を設置したり、積極的に育成計画を策定したりなどの取組を行っている事業所がみられました。

☆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)



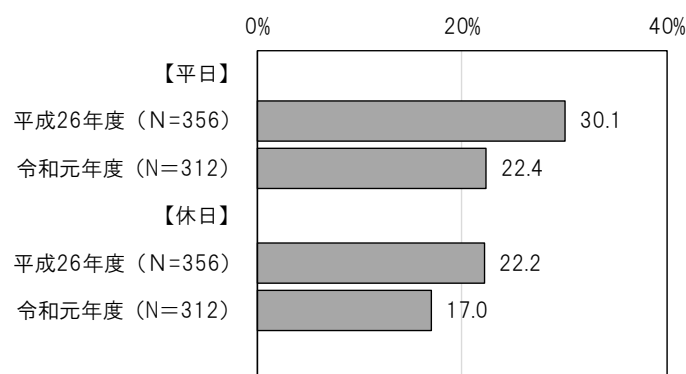
課題

- ・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、家庭的責任が女性だけに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「1時間～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「1時間～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 6.2%（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。

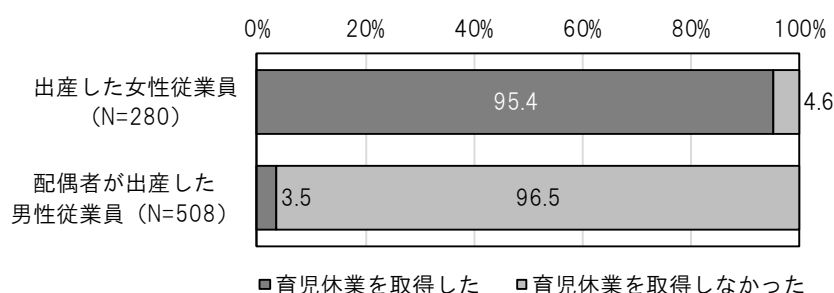
☆事業所ヒアリングでは、男性従業員の育児休業の取得が進まない理由として、社会や職場の雰囲気醸成されていないこと、上司である管理職社員に意識が薄いことなどがあげられています。

○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<sup>※5</sup>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制度<sup>※6</sup>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 ワーク・ライフ・バランス

「仕事と生活の調和」。老若男女誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態のこと。本市では、日本女性会議（P.29 参照）の開催をきっかけに「ライフ・ワーク・バランス（生活を基礎とする仕事との調和）」としている。

#### ※6 フレックス制度

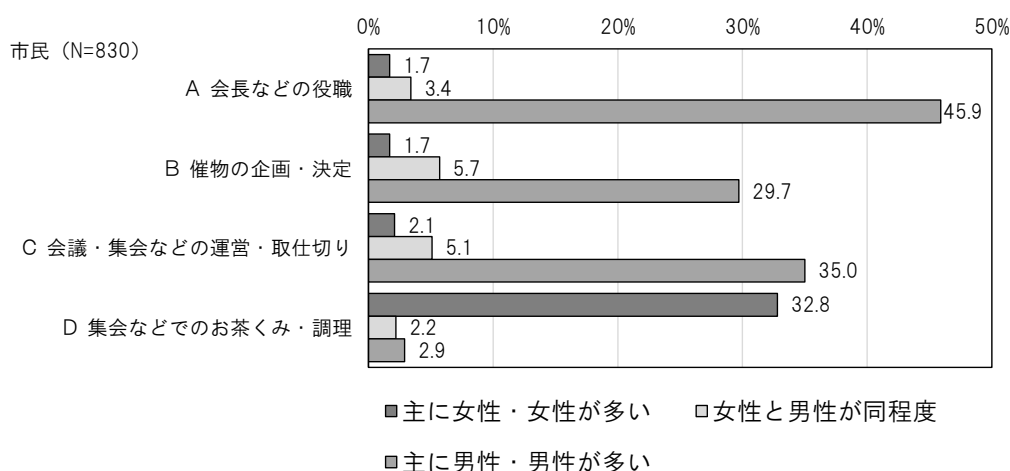
変形労働時間制の一つで、労使間の協定により、一定期間の総労働時間を定め、その範囲内で出勤時間や退社時間を自由に選択できる制度のこと。

## 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。

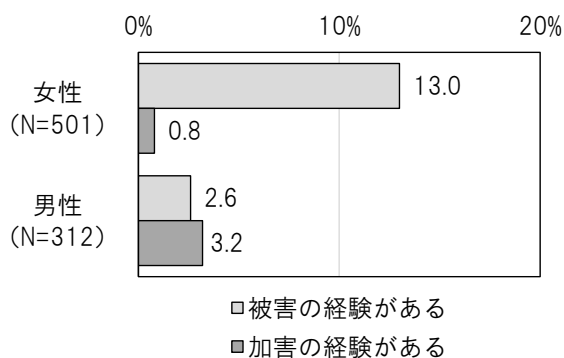
○DVの被害経験の割合は女性で13.0%と、1割を超えています。女性の被害経験者が受けたDVの内容は、「精神的な暴力」が80.0%、「身体的暴力」が52.3%となっています。

○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。

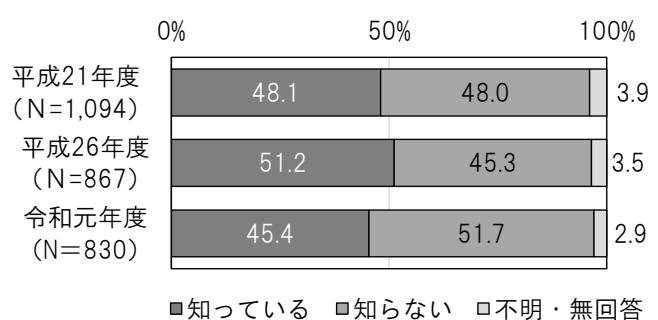
○DVの相談窓口の認知度は「知っている」が45.4%、「知らない」が51.7%となっています。経年でみて認知度が低下しており、また、愛知県調査と比較しても本市の認知度が低くなっていることから、被害に遭った際に適切な相談につながるよう、より一層、相談窓口の周知を進めていく必要があります。

▽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<sup>※7</sup>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歳代から50歳代ではその割合が5割を超えています。

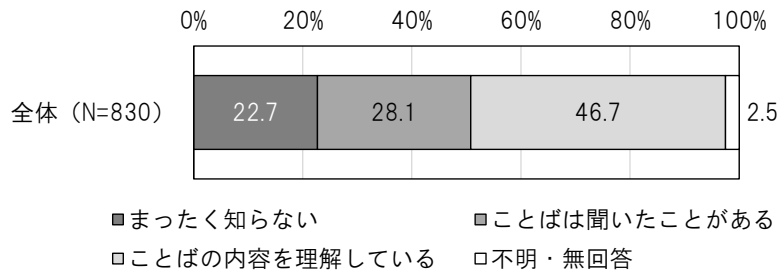
※7 LGBT

レズビアン（女性の同性愛者）、ゲイ（男性の同性愛者）、バイセクシャル（両性愛者）、トランスジェンダー（心の性と体の性と不一致）の言葉の頭文字をとって組み合わせた言葉で、性的マイノリティ（性的少数者）を表す言葉の一つ。他にLGBTQ、LGBTQ+などと表される。Qはクエスチョニング（自身の性自認や性的指向が定まっていない、もしくは意図的に定めていないなど）のことであり、+（プラス）は、他にも様々なセクシュアリティがあることを表している。



○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

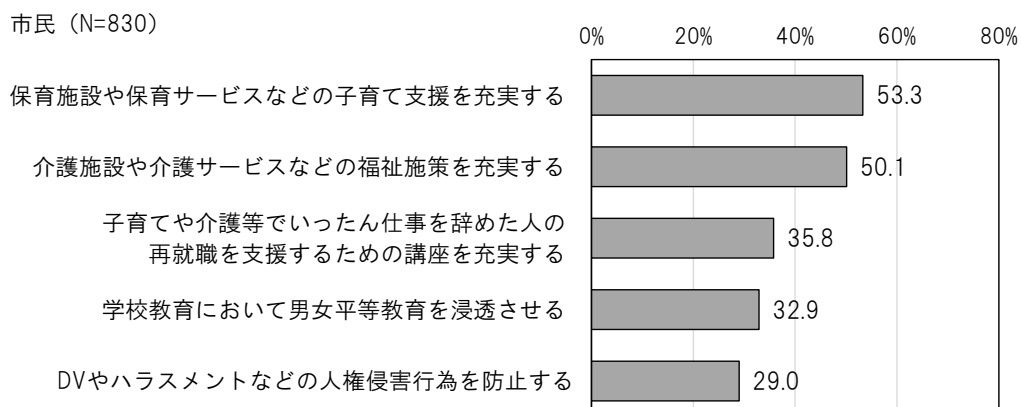
・性的マイノリティ（LGBT等）についての認知度は、特に若い世代を中心に高まっています。多様性を認め合える社会づくりに向けて、子どもの頃からの教育を中心に取組を進めていく必要があります。

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本市の取組は、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（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<sup>※8</sup>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%

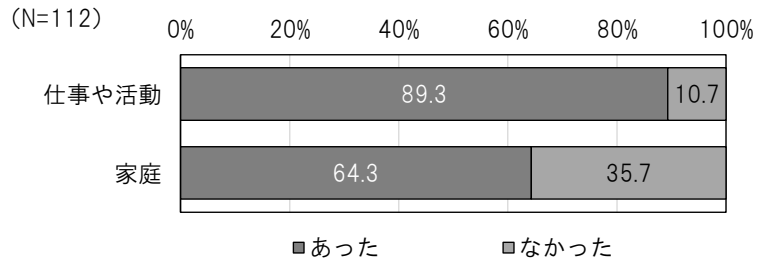
コロナ禍において、「仕事や活動」「家庭」において変化があったかたずねたところ、「あった」と回答する割合が「仕事や活動」で89.3%、「家庭」で64.3%となっており、多くの人が変化を感じています。また、その変化による負担については、「増えた」が「仕事や活動」で67.0%、「家庭」で83.1%となっています。

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、「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」や「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。

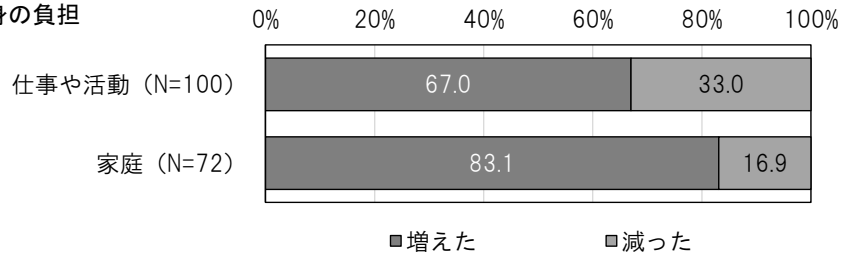
### ※8 ジェンダー

「社会的・文化的に形成された性別」のこと。人間には生まれつきの生物学的性別（セックス／sex）がある。一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別」（ジェンダー／gender）という。

■コロナ禍における変化

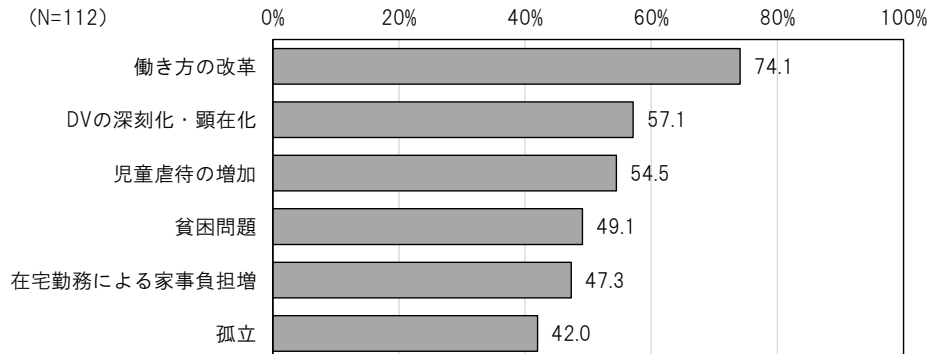


■変化によるあなた自身の負担



「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、貧困問題等への関心が高まっており、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。

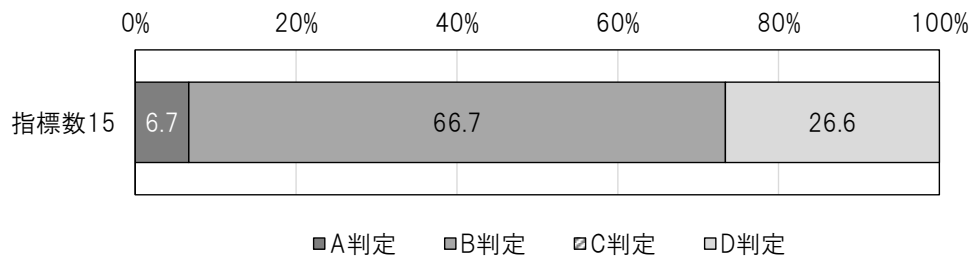
### (3) 第2次プランの進捗状況

#### ①数値目標の達成状況

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月改定の「第2次刈谷市男女共同参画プラン【改定版】」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。

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、当初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 (R2)	判定
(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 (R2)	判定
(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% (H27.4.1)	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% (H27.4.1)	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 (R2)	判定
(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

施策	指標	当初値 (H26)	直近値 (R1)	目標値 (R2)	判定
(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
	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 (R2)	判定
(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) 現状と課題のまとめ

### 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、一方で様々な分野の平等感が高まっています。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委員の女性割合、市管理職の女性割合については、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「政治分野における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。「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が平成 27 年に成立し、社会全体においても仕事場での女性活躍を推進する機運が醸成され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「持続可能な開発目標（SDGs<sup>※9</sup>）」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、性の多様性の尊重や生活に困難を抱える市民に対する取組を推進していく必要があります。

---

※9 SDGs

「Sustainable Development Goals」の略称で、平成27年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」にて記載された2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標のこと。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）」ことを誓っている。