
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、国において様々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、働く場において様々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^{※14}）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。

※14 アンコンシャス・バイアス

自分自身が気づけていないものの見方や捉え方の歪みや偏り、思い込みのこと。育つ環境、所属する集団の中で無意識のうちに形成される既成概念、固定観念のこと。

| No. | 取組 | 指標 | |
|-----|---|-------------------------|----------|
| | | 現状 (R2) | 目標 (R13) |
| 01 | 多様な情報媒体による啓発の充実 | | |
| | <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> | 広報啓発回数 | |
| | | 67回 | 100回 |
| | <p>【具体的な事業】</p> <p>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）</p> <p>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）</p> <p>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^{※15}等の活用）</p> | | |
| 02 | 学習機会の提供 | | |
| | <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> | イベント・講座 参加人数 | |
| | | 1,835人 (R1) | 2,100人 |
| | <p>【具体的な事業】</p> <p>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）</p> <p>② 講座の開催（男女共同参画の啓発等に関する多様な講座の開催）</p> | | |

※15 SNS

「Social Networking Service」の略称で、友人・知人等の社会的ネットワークをインターネット上で提供することを目的とする、コミュニティ型のサービス。

(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、無意識に様々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全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に、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 | |
|-----|--|-------------------|----------|
| | | 現状 (R2) | 目標 (R13) |
| 03 | 男女共同参画教育の充実 | | |
| | <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> | 小中学校への 出前講座開催数 | |
| | | — | 30 回 |
| | <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^{※16}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） ⑤小中学生向けの啓発の実施（学校への出前講座の実施） ⑥小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）</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 | | |
| | <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> | 校長・教頭女性割合 | |
| | | 11.9% | 35% |
| | <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> | | |
| 05 | 高校生・大学生との協働による啓発の推進 | | |
| | <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イベントを実施します。</p> | イベント参加人数 | |
| | | — | 250 人 |
| | <p>【具体的な事業】</p> <p>①高校生・大学生との協働によるイベントの実施</p> | | |

※16 キャリア教育

子どもたちの社会的・職業的自立に向け、児童生徒一人ひとりに望ましい職業観、勤労観、職業に関する知識や技能を身に付けさせるとともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てる教育のこと。

(3) 市職員の男女共同参画意識の向上

【現状・課題】

市民生活の様々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^{※17}など、様々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、様々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、様々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。

※17 性的指向・性自認

性的指向 (Sexual Orientation) とは、人の恋愛・性愛がどういう対象に向かうのかを示す概念。性自認 (Gender Identity) とは、自分の性をどのように認識しているのか、どのような性のアイデンティティ (性同一性) を自分の感覚として持っているかを示す概念。性的指向と性自認の頭文字を取った「SOGI (ソジまたはソギ)」と表される。

| No. | 取組 | 指標 | |
|-----|---|---|-----------------------------|
| | | 現状 (R2) | 目標 (R13) |
| 06 | 職員研修の実施 | | |
| | <p>様々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^{※18}防止等に関する研修の実施）</p> | <p>研修参加人数</p> <p>133人</p> | <p>150人</p> |
| 07 | 「特定事業主行動計画」に基づく職場改革の推進 | | |
| | <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を醸成します。</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日以上取得率</p> <p>86.2%</p> | <p>100%</p> |
| 08 | 「特定事業主行動計画」に基づく女性活躍の推進 | | |
| | <p>「刈谷市特定事業主行動計画」に基づき、女性を含む全ての職員が、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女性職員の管理職への登用促進 ②女性職員の就労継続支援（メンター制度^{※19}の実施） ③女性職員の研修への参加促進（キャリアアップ支援等） ④イクボス^{※20}の養成（研修等の実施を通じたイクボスの養成）</p> | <p>管理職女性割合</p> <p>㉠9.4%</p> <p>㉡31.7%</p> | <p>㉠11%以上</p> <p>㉡38%以上</p> |

*No. 8の指標㉠は「部長・監・課長」、㉡は「課長補佐・係長」

※18 **ハラスメント**

様々な場面でのいやがらせ、いじめのこと。相手の意に反する行為によって不快な感情を抱かせるもので、ハラスメントにはセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントなど様々な種類がある。

※19 **メンター制度**

直属の上司以外の経験豊かな先輩社員（メンター）が双方向の対話を通じて、後輩社員（メンティ）のキャリア形成上の課題解決や悩みの解消を援助して個人の成長をサポートする制度のこと。

※20 **イクボス**

部下が育児と仕事を両立できるよう配慮し、業務を滞りなく進めるための工夫をしつつ、自らも仕事と生活を充実させている管理職のこと。

| No. | 取組 | 指標 | |
|-----|--|----------------|----------|
| | | 現状 (R2) | 目標 (R13) |
| 09 | 様々な人へ配慮した環境の整備 | | |
| | <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> | カンガルールームの設置事業数 | |
| | | 123 事業 (R1) | 130 事業 |
| | <p>【具体的な事業】</p> <p>①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）</p> <p>②公共施設における配慮（施設の整備（男性トイレへのベビーチェアの配置、バリアフリートイレの設置等）での多様な人への配慮）</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」との目標を掲げて様々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、様々な法整備が進む中、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 | |
|-----|--|---------------------|----------|
| | | 現状 (R2) | 目標 (R13) |
| 10 | 審議会、各種会議への女性委員の登用促進 関係各課への働きかけ等を行うことで、全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） 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） | 審議会女性割合 | |
| | | 30.5% | 45% |
| 11 | 女性人材の活用促進 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） 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） | セミナー派遣人数（延べ） | |
| | | 14人 | 22人 |

(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。事業所等実態調査でも、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い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 | |
|-----|---|---|----------|
| | | 現状 (R2) | 目標 (R13) |
| 12 | 女性の就業支援の推進 | 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。 | |
| | | セミナー参加人数 | |
| | | 20人 | 50人 |
| | 【具体的な事業】 ①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） ②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） | | |
| 13 | 女性活躍の促進 | 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。 | |
| | | 認定事業所数 | |
| | | 2事業所 | 30事業所 |
| | 【具体的な事業】 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） | | |

(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、様々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 of 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（ミライク会議）」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 | |
|-----|--|--------------------|----------|
| | | 現状 (R2) | 目標 (R13) |
| 14 | 男女共同参画に取り組む人材・団体の育成 | | |
| | 男女共同参画に取り組む人材育成を進めるとともに、様々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。 | 男女共同参画推進に関わる団体所属人数 | |
| | | 15人 | 24人 |
| | 【具体的な事業】 ①男女共同参画推進に関わる市民団体等のネットワークづくりや育成、支援の充実 ②子育て支援団体等のネットワークづくりや育成、支援の充実 ③女性リーダーの育成（女性リーダーの育成講座開催） ④女性団体等への活動支援の充実（かりや消費者生活学校・刈谷市赤十字奉仕団等への支援） | | |
| 15 | 誰もが活躍できる場の創出 | | |
| | 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に、人材育成や団体の組織化支援、活動にあたっての様々な支援を行います。 | イベント参画団体数 | |
| | | 21団体 | 23団体 |
| | 【具体的な事業】 ①女性が活躍できる場の創出及び団体の創設促進（男女共同参画イベントの企画運営への参加促進） | | |
| 16 | 地域組織における男女共同参画の推進 | | |
| | 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。 | 消防団女性人数 | |
| | | 11人 | 21人 |
| | 【具体的な事業】 ①消防団への女性の加入促進 ②地区委員への女性の登用促進 | | |
| 17 | 自主防災組織での女性の活躍 | | |
| | 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 | |
| | | 13人 | 36人 |
| | 【具体的な事業】 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） 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） 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） | | |

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^{※21}等の柔軟な働き方の普及を加速させました。今後も ICT^{※22}等を活用した様々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、様々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。

※21 テレワーク

ICT（情報通信技術）を活用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方のことで、Tel（離れて）と Work（仕事）を組み合わせた造語。通常勤務しているオフィスから離れた場所で、ICTを使って仕事をする。テレワークには、自宅で働く在宅勤務、移動中や出先で働くモバイル勤務、本拠地以外の施設で働くサテライトオフィス勤務などがある。

※22 ICT

IT（情報技術）に、コミュニケーション（通信、意思疎通）の概念を加えたものであり、ネットワーク通信により知識や情報を共有すること。

| No. | 取組 | 指標 | |
|-----|--|---------------------------|----------|
| | | 現状 (R2) | 目標 (R13) |
| 18 | 多様な働き方に関する支援 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。 【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） | 研修参加人数 | |
| | | 42人 | 80人 |
| | | | |
| 19 | 関係法令の周知、制度の普及促進 ライフ・ワーク・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。 【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） | 研修参加人数 | |
| | | 18人 | 50人 |
| | | | |
| 20 | 企業における女性活躍に向けた取組促進 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 ^{※23} 登録等の取組を総合評価落札方式による入札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。 【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） | 男女共同参画への取組企業の入札参加率 | |
| | | 64.6% | 70% |
| | | | |

※23 ファミリー・フレンドリー企業

育児・介護等の生活と仕事が両立できるような制度を持つ企業のこと。愛知県ではワーク・ライフ・バランスの実現に取り組む企業を奨励し、その取組を広く紹介するため、登録制度を設けている。

(2) 男性の家事・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・介護等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・介護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 | |
|-----|---|---|-------------|
| | | 現状 (R2) | 目標 (R13) |
| 21 | 家事等への参画に関する啓発 | | |
| | <p>様々な機会を通じ、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> <ul style="list-style-type: none"> ①学習機会の提供（男性の家事・育児・介護等に関する講座の開催） ②学習機会の提供（食生活の基本の周知） 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） | <p>講座参加人数</p> <p>55人 (R1)</p> | <p>80人</p> |
| 22 | 家事等に関する学習機会の提供 | | |
| | <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> <ul style="list-style-type: none"> ①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） ②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） | <p>講座参加人数</p> <p>593人 (R1)</p> | <p>600人</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様々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・介護とともに様々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 | |
|-----|---|---------------------|----------|
| | | 現状 (R2) | 目標 (R13) |
| 23 | 子育て家庭への支援の充実 | | |
| | 「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。 | ファミリー・サポート・センター登録人数 | |
| | | 3,463人 | 3,700人 |
| | 【具体的な事業】 ①ファミリー・サポート・センター※24の充実 ②地域子育て支援拠点事業の充実 ③情報提供の充実（子育てコンシェルジュ※25の配置） ④各種保育・子育て支援サービスの充実（病児・病後児保育の実施） | | |

※24 ファミリー・サポート・センター

乳幼児や小学生等の保護者を会員として、児童の預かり等の援助を希望する者と、援助を行う者との相互援助活動に関する連絡、調整を行う事業のこと。

※25 子育てコンシェルジュ

様々な子育て情報を集め、分かりやすく伝える子育てサービスの案内人のこと。

| No. | 取組 | 指標 | |
|-----|--|-----------------------------|----------|
| | | 現状 (R2) | 目標 (R13) |
| 24 | 保育サービス等の充実 | | |
| | 「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。 | 待機児童数 | |
| | | 11 人 | 0 人 |
| | 【具体的な事業】 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） | | |
| 25 | 放課後児童クラブの充実 | | |
| | 「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。 | 放課後児童クラブ 定員 | |
| | | 1,440 人 | 1,520 人 |
| | 【具体的な事業】 ①放課後児童クラブの定員の拡充と活動内容の充実 | | |
| 26 | 家庭介護に対する支援の充実 | | |
| | 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。 | 支援プログラム 修了人数（延べ） | |
| | | 158 人 | 260 人 |
| | 【具体的な事業】 ①家庭介護に関する情報提供、交流事業、介護教室等の開催 | | |
| 27 | 妊産婦への支援の充実 | | |
| | 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。 | 妊娠・子育て 応援室来所人数 | |
| | | 580 人 (R1) | 600 人 |
| | 【具体的な事業】 ①妊産婦への健康教育・健康相談・訪問指導の実施 | | |

基本目標 4 人権を尊重し、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、様々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 | |
|-----|---|----------------------|----------|
| | | 現状 (R2) | 目標 (R13) |
| 28 | DVや虐待等あらゆる暴力の防止に向けた啓発 | | |
| | 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、様々なハラスメント、犯罪等の防止に向けた啓発を推進します。 | DVの防止に向けた啓発回数 | |
| | | 8回 | 9回 |
| | 【具体的な事業】 ①DVの防止に向けた啓発 ②障害者虐待・高齢者虐待・児童虐待に関する相談窓口等の情報提供や虐待防止の啓発 ③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） | | |

| No. | 取組 | 指標 | |
|-----|--|-------------------------|----------|
| | | 現状 (R2) | 目標 (R13) |
| 29 | 相談体制の充実 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。 【具体的な事業】 ①DV等に関する相談体制の充実（女性の相談員の配置） ②障害者虐待・高齢者虐待・児童虐待に関する相談体制の充実 | DV等に関する 相談員数 | |
| | | 2人 | 維持 |
| 30 | DV等の被害者支援に向けた連携の充実 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。 【具体的な事業】 ①「要保護者対策地域協議会」や「実務者会議」の実施 ②被害者の保護等（DV等被害者の一時保護や自立支援等） | 実務者会議開催回数 | |
| | | 12回 | 18回 |

(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)^{※26}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 | |
|-----|------------------|---|----------|
| | | 現状 (R2) | 目標 (R13) |
| 31 | 心と体の健康に関する啓発等の実施 | 啓発回数 | |
| | | 14回 | 60回 |
| | | 【具体的な事業】 ①心と体の健康づくりに関する情報の多様な啓発 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） | |

※26 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）

生殖に関する「健康」と「権利」のこと。「健康」としては、安全な性生活、出産などが、「権利」としては、避妊・妊娠・中絶・出産の過程において、自ら「子どもを産むか、産まないか」、「いつ」、「何人」を決定する自由、性・生殖に関する適切な情報とサービスを得られる権利などがあげられる。

| No. | 取組 | 指標 | |
|-----|---|---|----------|
| | | 現状 (R2) | 目標 (R13) |
| 32 | がん検診など、健康診査事業の充実 | | |
| | | 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。 | |
| | | がん検診受診率 | |
| | | 25% (R1) | 40% |
| | 【具体的な事業】 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） | | |
| 33 | スポーツにおける男女共同参画の推進 | | |
| | | 総合型地域スポーツクラブ ^{※27} 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。 | |
| | | スポーツクラブ 会員女性割合 | |
| | | 62.7% | 維持 |
| | 【具体的な事業】 ①総合型地域スポーツクラブへの支援 | | |

※27 総合型地域スポーツクラブ

人々が身近な地域でスポーツに親しむことのできるスポーツクラブ。子どもから高齢者までの多世代にわたる、様々なスポーツを愛好する人々がそれぞれの志向・レベルに合わせて参加できるという特徴を持ち、地域住民により自主的・主体的に運営されるもの。

(3) 様々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、様々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。様々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】

様々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 | |
|-----|--|---------|----------|
| | | 現状 (R2) | 目標 (R13) |
| 34 | ひとり親家庭等への就労支援・自立支援 | | |
| | <p>就業や子育て、生活等の様々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ひとり親家庭の父母への自立支援 ③ひとり親家庭及び寡婦への経済的な支援 ④ひとり親家庭及び寡婦への家庭生活支援員の派遣 | 相談員数 | |
| | | 1人 | 維持 |
| 35 | 外国人市民が相談しやすい環境づくり | | |
| | <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、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外国人市民への相談支援の充実 | 相談員数 | |
| | | 3人 | 維持 |

| No. | 取組 | 指標 | |
|-----|--|------------------------|----------|
| | | 現状 (R2) | 目標 (R13) |
| 36 | 障害のある人等が相談しやすい環境づくり 年齢・性別・障害の種別を問わず、障害に関する様々な悩みごとや困りごとの相談に対応します。 【具体的な事業】 ①精神保健福祉士等専門スタッフの確保による様々な障害のある人等への相談支援の充実 | 相談員数 | |
| | | 14人 | 維持 |
| 37 | 生活困窮者への自立支援 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における子どもの学習支援 | 学習支援者数 | |
| | | 22人 (R1) | 30人 |
| 38 | 多様な性のあり方に対する理解促進 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、様々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 (延べ) | |
| | | - | 100人 |