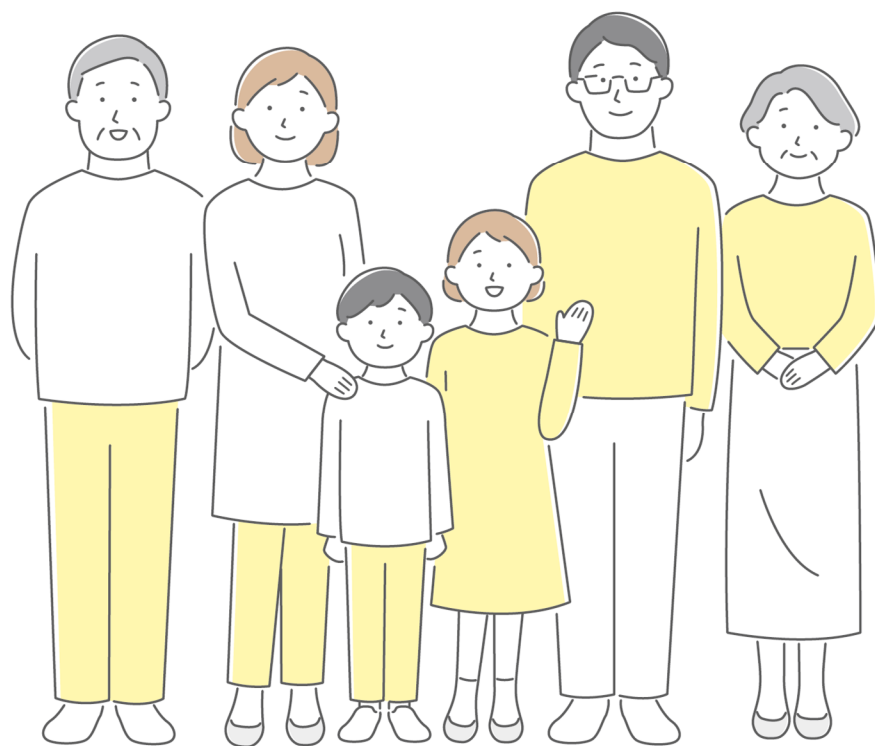


第3次 碧南市男女共同参画プラン



令和6年3月
碧南市

目次

第1章 プランの基本事項	1
1 プラン策定の趣旨と背景	1
2 プランの性格と位置づけ	2
3 プランの期間	2
4 近年の男女共同参画の動向	3
第2章 碧南市の現状	5
1 統計データに基づく碧南市の状況	5
2 アンケート調査からみる碧南市の状況	13
3 団体・事業所アンケート調査からみる碧南市の状況	24
4 第2次プランの進捗状況	26
5 課題の総括	28
第3章 プランの目指す方向	29
1 基本理念	29
2 基本目標	30
3 施策の体系	31
第4章 施策の展開	32
基本目標Ⅰ 男女共同参画の意識づくりとその啓発	32
基本目標Ⅱ あらゆる分野の女性活躍の推進	36
基本目標Ⅲ 多様な生き方を可能にする環境づくり	40
基本目標Ⅳ 人権を尊重し、安心して健康に暮らせる社会づくり	45
第5章 計画の推進	51
1 計画の推進体制	51
2 計画の進捗管理	51
資料編	52
1 プランの策定過程	52
2 第3次碧南市男女共同参画プラン策定委員会設置要綱	53
3 第3次碧南市男女共同参画プラン策定委員会委員名簿	54
4 男女共同参画に関する年表	55
5 用語解説	58

第1章 プランの基本事項

1 プラン策定の趣旨と背景

少子高齢化による人口減少、就業を取り巻く環境の変化、価値観やライフスタイルの多様化など社会情勢は大きく変化しています。これらの変化に適切に対応し、持続可能な社会をつくるためには、性別に関わらず誰もが生き生きと活躍できる男女共同参画社会の実現が不可欠です。

国では、平成11年に「男女共同参画社会基本法」を制定し、平成12年にはこの法律に基づき、「男女共同参画基本計画」を閣議決定しました。その後も5年ごとに計画が改定され、令和2年に策定された「第5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参画拡大」、「安全・安心な暮らしの実現」、「男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備」の3つを柱としています。

愛知県では、平成13年に「あいち男女共同参画プラン21～個性が輝く社会をめざして～」が策定されました。以降、計画の改定がすすめられ、令和3年に国の「第5次男女共同参画基本計画」の趣旨を踏まえつつ、「あいち男女共同参画プラン2025～すべての人が生涯輝く、多様性に富んだ社会をめざして～」が策定され、重点目標を「あらゆる分野における女性の活躍の促進」「男女共同参画社会に向けての意識改革」「安心して暮らせる社会づくり」の3つとし、男女共同参画社会実現に向けた取組を進めています。

碧南市（以下、「本市」という）では、平成15年3月に市として初めて男女共同参画の方向性を定めた「碧南市男女共同参画プラン」を策定しました。平成26年度には第2次プランを策定し、男女共同参画に関する取組を推進してきました。

このたび、第2次プランの期間が令和5年度末に終了することから、社会情勢や国、県の動向、本市の現状等を踏まえ、「第3次碧南市男女共同参画プラン」（以下、「本プラン」という）を策定します。

2 プランの性格と位置づけ

本プランは、以下の法律に基づき策定します。また策定にあたっては、国、県等の計画を踏まえるとともに、本市の上位計画・関連計画との整合を図ります。

- 「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に定められた市町村男女共同参画計画
- 「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（DV防止法）」第2条の3第3項に基づく市町村基本計画
- 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」第6条第2項に基づく市町村推進計画

3 プランの期間

本プランの計画期間は、令和6年度から令和15年度までの10年間とします。なお、国内外の動向や社会情勢の変化、計画期間中における事業の進捗状況を考慮し、必要に応じて見直しを行うこととします。

4 近年の男女共同参画の動向

(1) 近年の法律等の状況

年	法律等	内容
平成30年	「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(働き方改革法)」公布(平成31年4月から関連法順次施行)	時間外労働の上限規制、年次有給休暇の取得義務化、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等のための措置を講じることについて、労働基準法、パートタイム労働法等の関係法を改正。
令和元年	「女性活躍推進法」改正(令和2年6月から順次施行)	一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大、女性活躍に関する情報公表の強化、特例認定制度(プラチナえるぼし)の創設が新たに盛り込まれた。
	「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(労働施策総合推進法)」改正(令和2年4月施行)	パワーハラスメントの防止のために雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となる。
令和3年	「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律(政治分野における男女共同参画推進法)」改正・施行	政党その他政治団体が積極的に取り組む項目の明記、国・地方公共団体の環境整備等の施策・責務の強化することとする。
	「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(育児・介護休業法)」改正(令和4年4月から順次施行)	男性の育児休業取得促進のための取組が強化される。
令和4年	「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律(困難女性支援法)」公布(令和6年4月施行予定)	都道府県には計画策定を義務付け、市町村は計画策定を努力義務とする。
令和5年	「DV防止法」改正(令和6年4月施行予定)	保護命令制度の拡充、保護命令違反の厳罰化、国の基本方針及び都道府県の基本計画の記載事項が拡充された。
	「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律(LGBT理解増進法)」公布(令和5年6月施行)	国や地方公共団体、事業所等が性的マイノリティーへの理解の増進や啓発、環境の整備などが努力義務として定められた。

(2)第5次男女共同参画基本計画の状況

令和2年に策定された「第5次男女共同参画基本計画」では、目指すべき社会として、以下の項目が掲げられています。

- ① 男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会
- ② 男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会
- ③ 仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会
- ④ あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、SDGs で掲げられている包摂的かつ持続可能な世界の実現と軌を一にした取組を行い、国際社会と協調する社会

(3)SDGsとの関連について

平成27年9月に国連サミットにおいて「SDGs（持続可能な開発目標）」が採択されました。令和12年までに達成するための17の目標・169のターゲットを掲げています。

男女共同参画の分野ではSDGsの17の目標のうち、「目標5 ジェンダー平等の実現」をはじめ、複数の目標に関連するものとして、各取組の推進を図るものとします。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



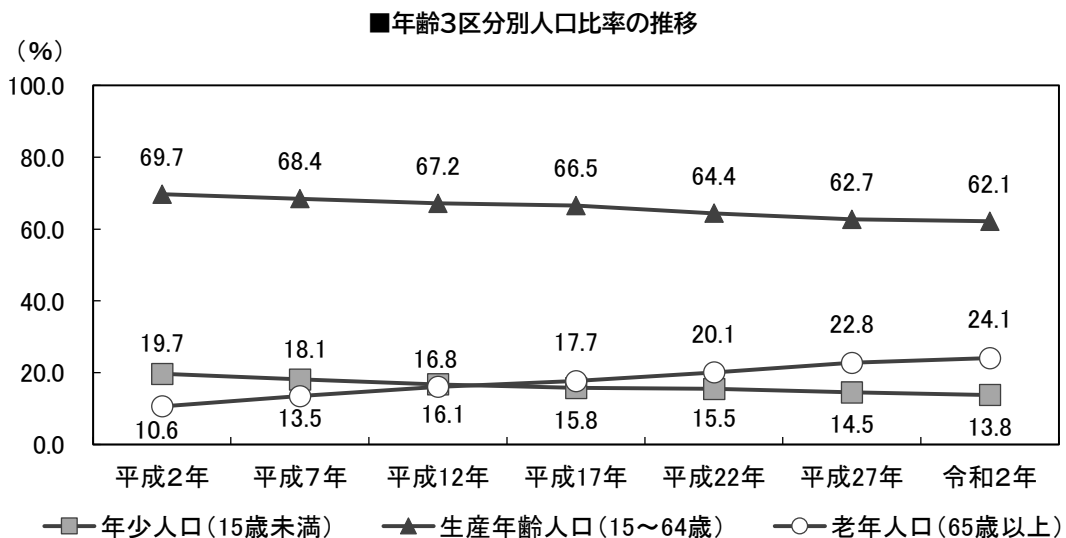
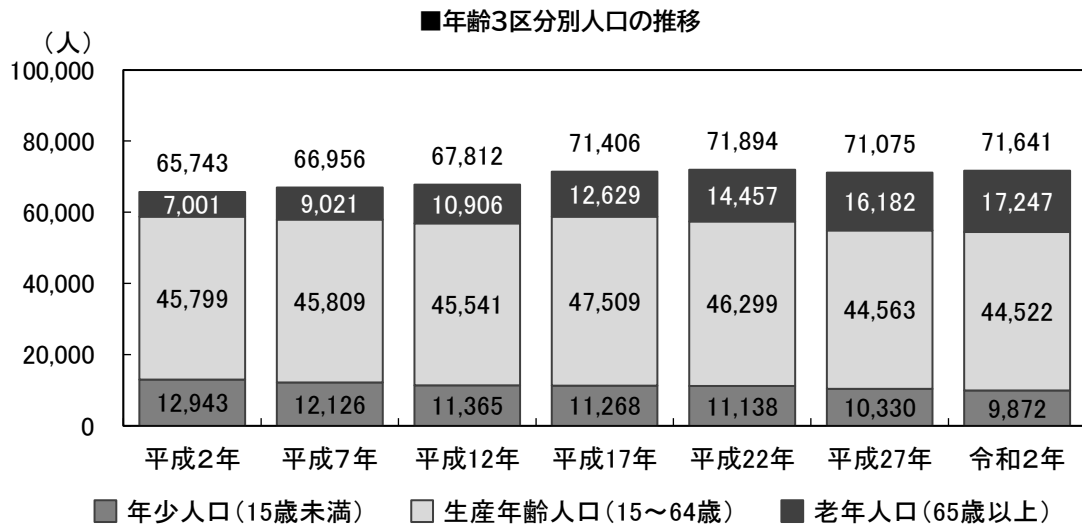
第2章 碧南市の現状

1 統計データに基づく碧南市の状況

(1)人口等の状況

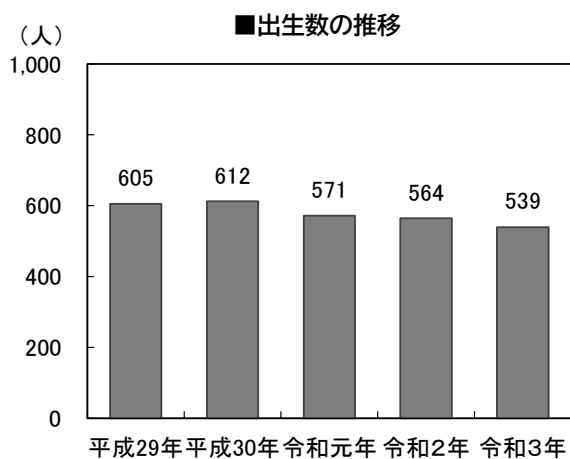
本市の総人口は、平成22年まで増加傾向にありましたが、その後は減少、増加と変動しています。年少人口・生産年齢人口は減少している一方で、老年人口は増加を続けています。

また、年齢3区分別の人口比率でみると、平成17年に老年人口の割合が年少人口の割合を上回り、令和2年には高齢化率は24.1%と、約4人に1人が65歳以上の高齢者となっています。

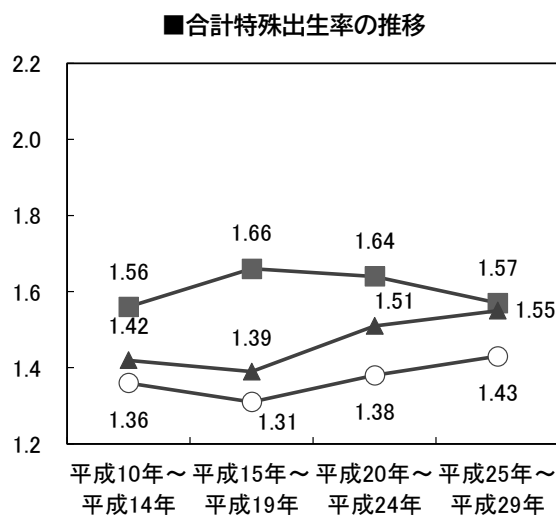


本市の出生数は緩やかに減少傾向にあります。合計特殊出生率をみると、平成15～19年で増加した後はわずかに減少に転じており、愛知県や全国より高い数値で推移しています。

また、人口ピラミッドでみると男女ともに45～49歳が最も多く、0～64歳までは男性が女性より多く、75歳以上では女性が男性より多くなっています。

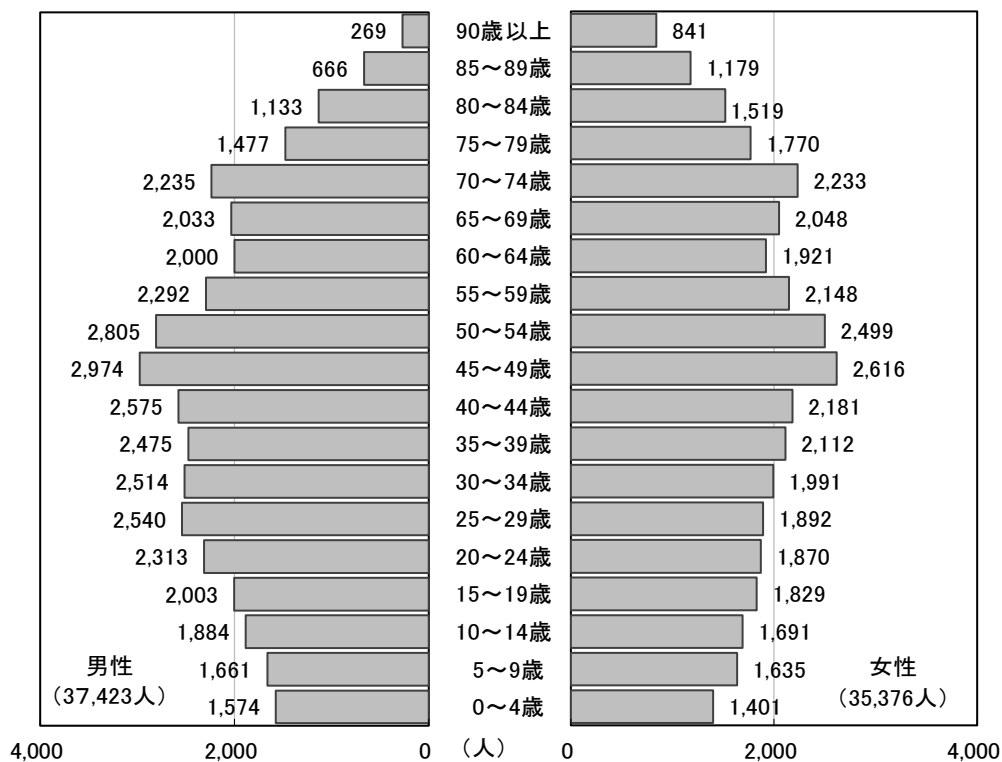


資料:碧南の統計



資料:人口動態統計特殊報告(全国、愛知県、碧南市)

■碧南市の人口ピラミッド(令和3年9月30日時点)

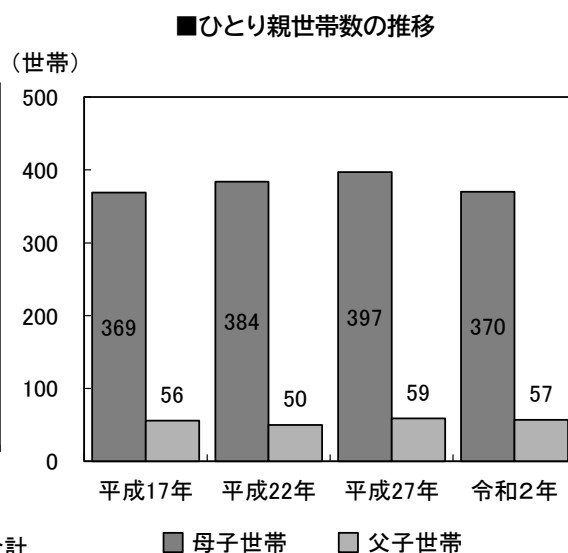
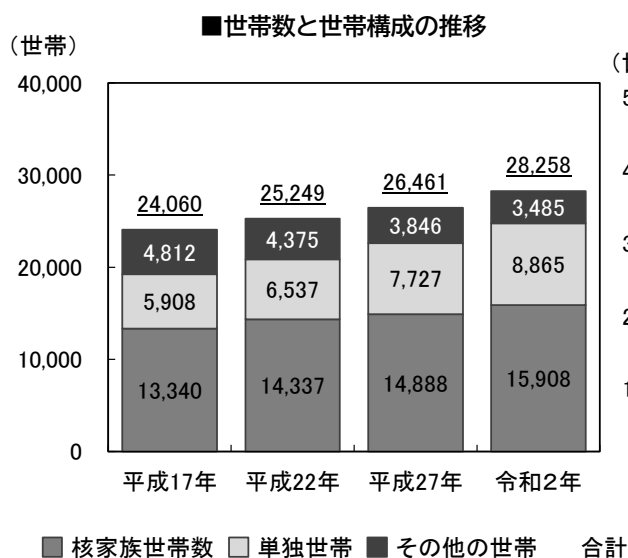


※年齢不詳人口は除く
資料:碧南の統計

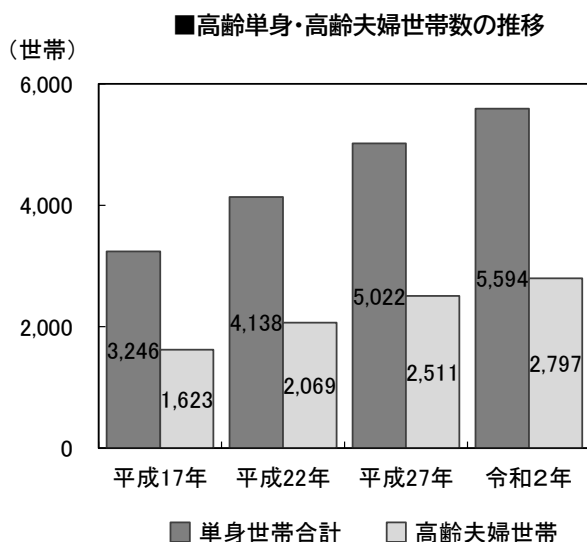
(2)世帯の状況

本市の世帯数は継続して増加していますが、世帯構成の推移で見ると核家族や単独の世帯が増加しており、世帯の小規模化が進んでいます。ひとり親世帯はほぼ横ばいで推移していますが、圧倒的に母子世帯が多い状況です。

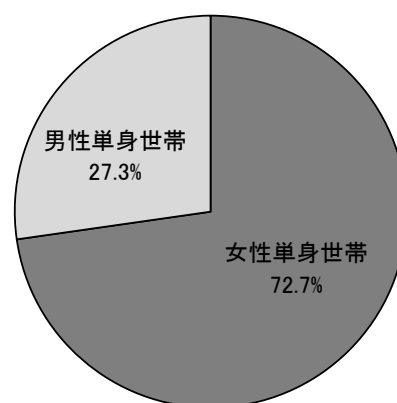
また、高齢（65歳以上）単身世帯・高齢夫婦世帯数は継続して増加しており、高齢単身世帯の男女比をみると女性が約7割を占めています。



資料：国勢調査



■高齢単身世帯の男女比(令和2年)

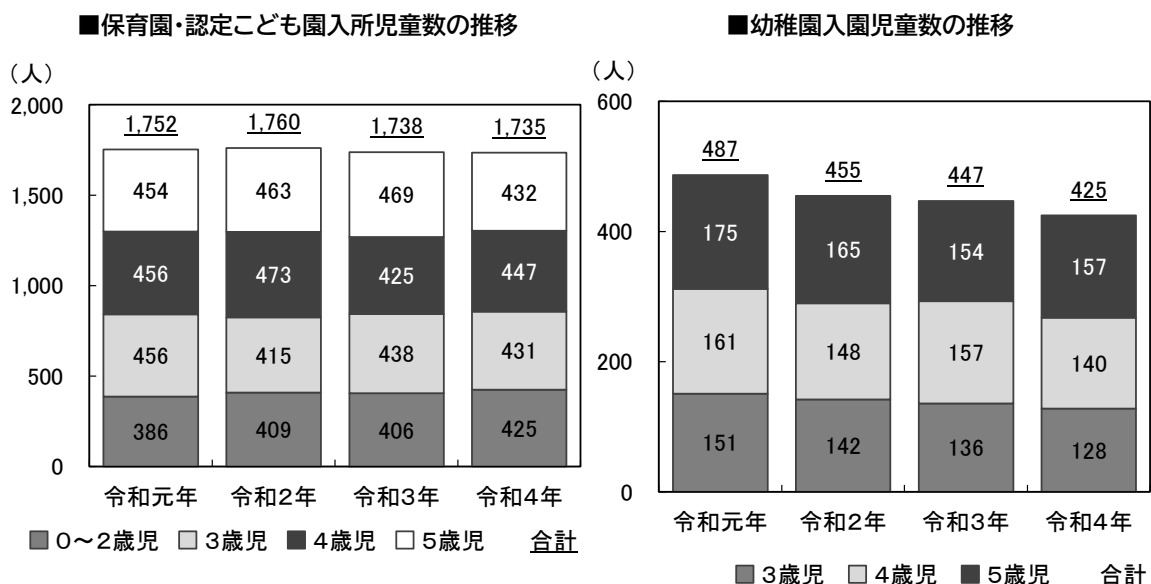


資料：国勢調査

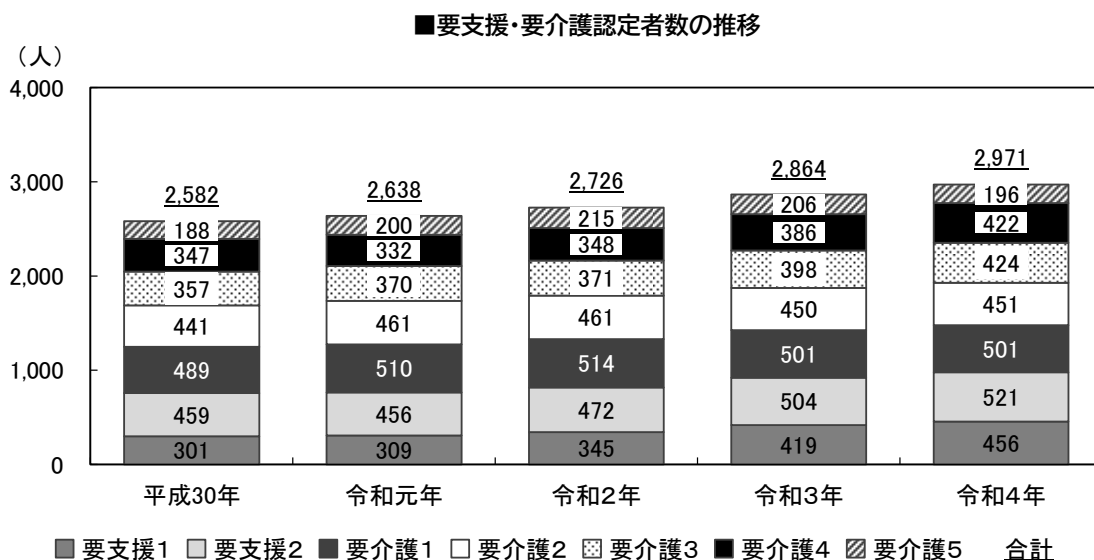
(3)家庭生活・職業生活の状況

碧南市内には公立保育園が5か所、私立保育園が8か所、認定こども園が3か所あり、近年の入所児童数はほぼ横ばいで推移しています。公立幼稚園は5か所あり、令和元年以降の入園児童数はやや減少傾向にあります。

また、要支援・要介護認定者は継続して増加しています。



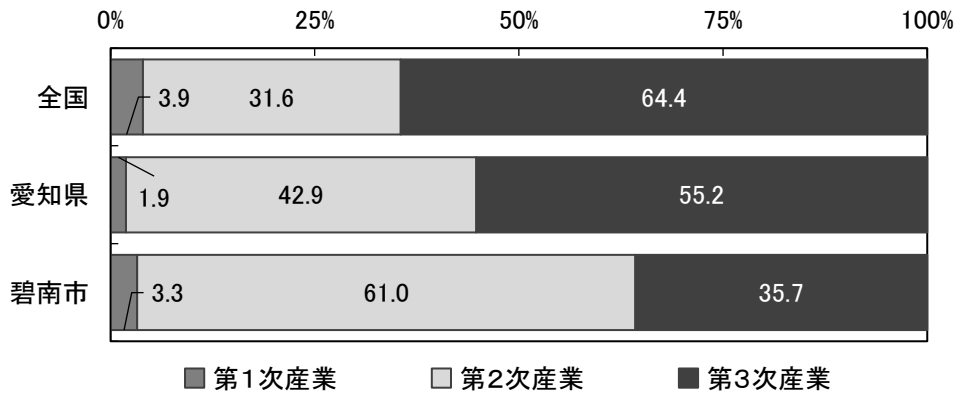
資料:碧南の統計



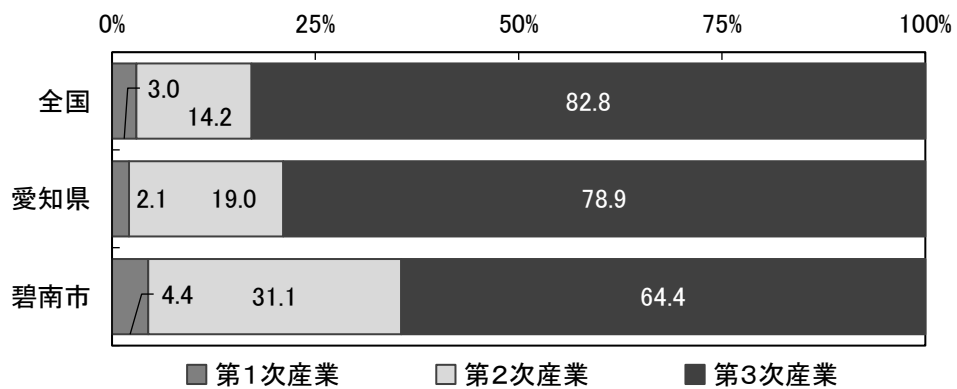
資料:碧南の統計

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2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3次産業に従事する割合が高くなっています。

■産業分類別就業者数(男性)



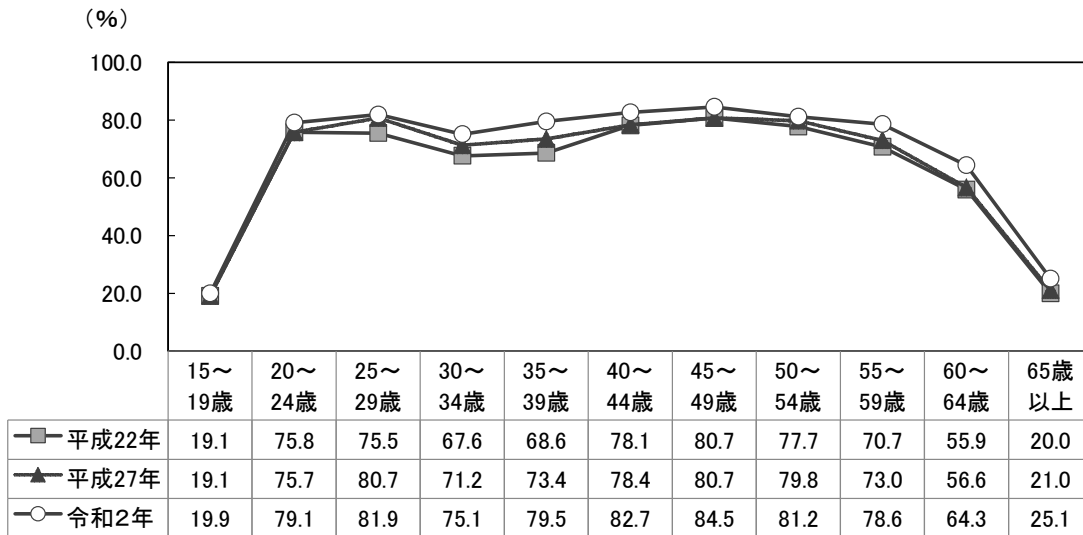
■産業分類別就業者数(女性)



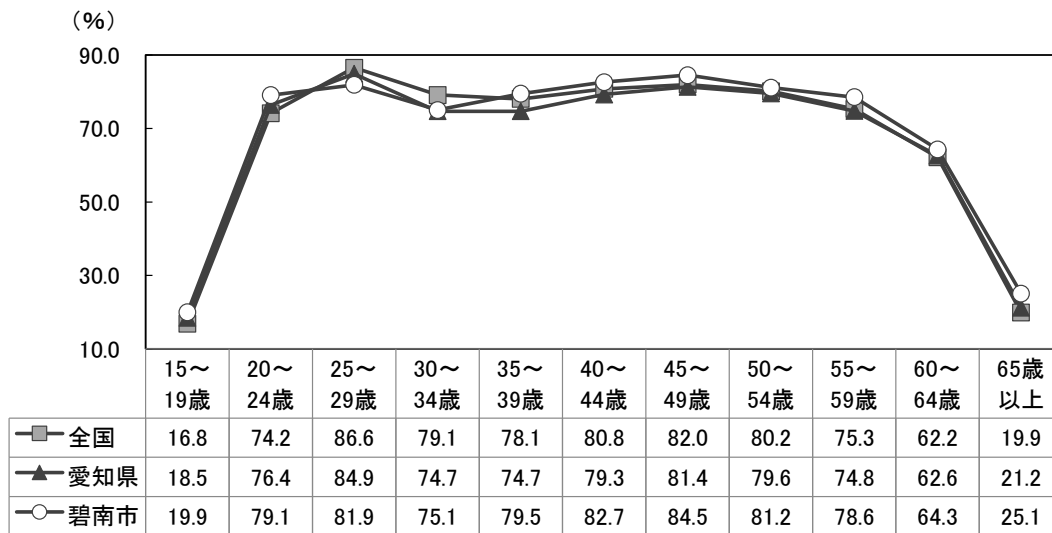
資料:国勢調査

女性の労働力率は、結婚・出産期に当たる年代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇するという、いわゆるM字カーブを描くことが知られており、近年はM字の谷の部分の部分が浅くなってきている傾向があります。本市においては、女性の労働力率は年々高くなっており、全国や愛知県と比べると特に35歳以上で労働力率が高くなっています。

■女性の労働力率の推移



■女性の労働力率の推移(国・県と比較)



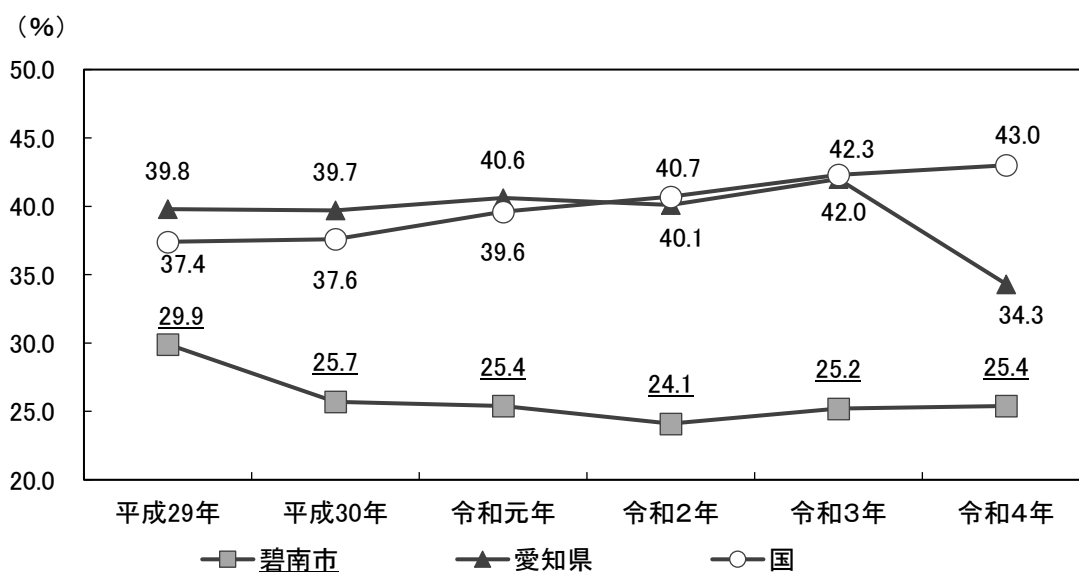
資料：国勢調査(令和2年)

(4)女性の参画の状況

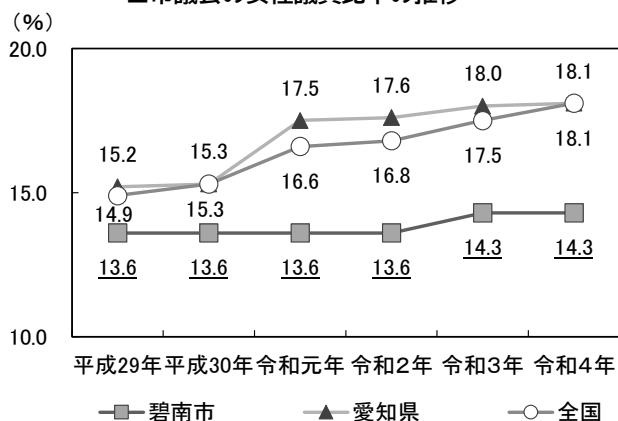
審議会等の女性委員比率をみると、国や県を下回って推移しています。国の女性委員比率が増加傾向にある一方で、碧南市は令和2年まで減少した後はやや増加傾向にあり、令和4年は25.4%と、委員の4人に1人が女性委員となっています。市議会における女性議員比率についても、国や県を下回って推移していますが、緩やかに増加しています。

また、市職員の女性管理職（課長級以上）比率については、令和元年に大きく減少したのちに令和2年に大きく増加しましたが、その後は減少傾向にあります。

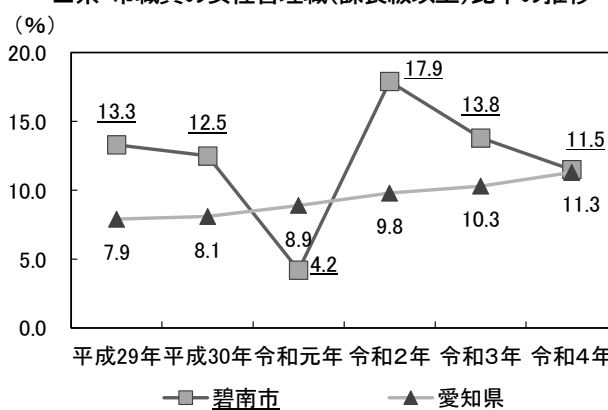
■審議会等の女性委員比率の推移



■市議会の女性議員比率の推移



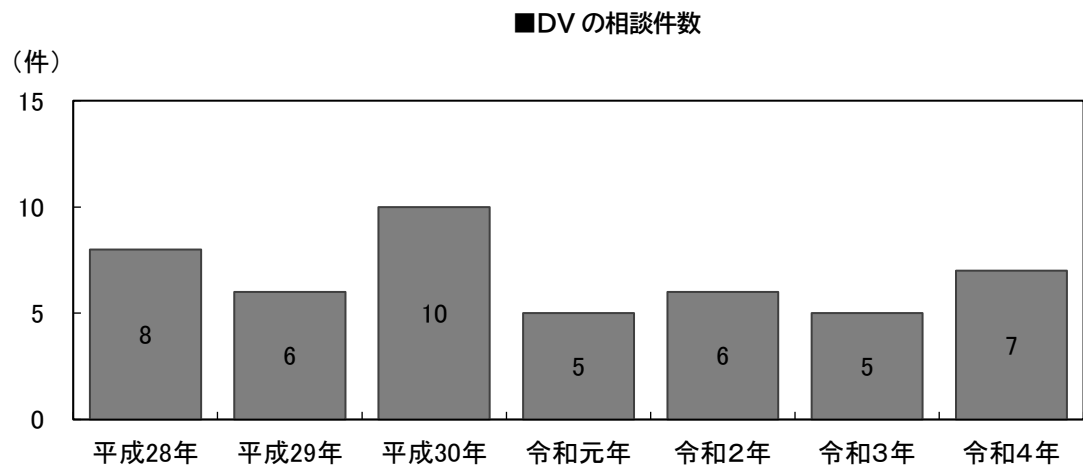
■県・市職員の女性管理職（課長級以上）比率の推移



資料：碧南市、内閣府「市区町村女性参画状況見える化マップ」、
「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」など

(5)DV(ドメスティック・バイオレンス)の相談状況

DV（ドメスティック・バイオレンス）の相談件数は、5～10件の横ばいで推移しています。



資料:こども課

2 アンケート調査からみる碧南市の状況

(1)調査の実施概要

		市民	市職員
調査対象		無作為に抽出した 18歳以上の市民 2,000人	碧南市役所の職員
配布・回収方法		郵送配布、郵送・WEBによる回収	あいち電子申請・届出システムを利用し実施
調査基準日		令和5年5月1日	
調査期間		令和5年6月26日～7月14日	令和5年6月21日～7月7日
回収状況	配布数	2,000	1,000
	有効回答件数	626（うちWEB回答246）	427
	有効回収率	31.3%	42.7%

表記について

- アンケート結果概要における数字は、実際にその設問に回答した人の数を母数にした比率を表しています。
- 「n」は人数を表示しています。
- 比率は小数点第2位で四捨五入しているため、比率の合計は100.0%にならない場合があります。
- 回答を2つ以上選択できる複数回答では、比率の合計は100.0%を超えます。

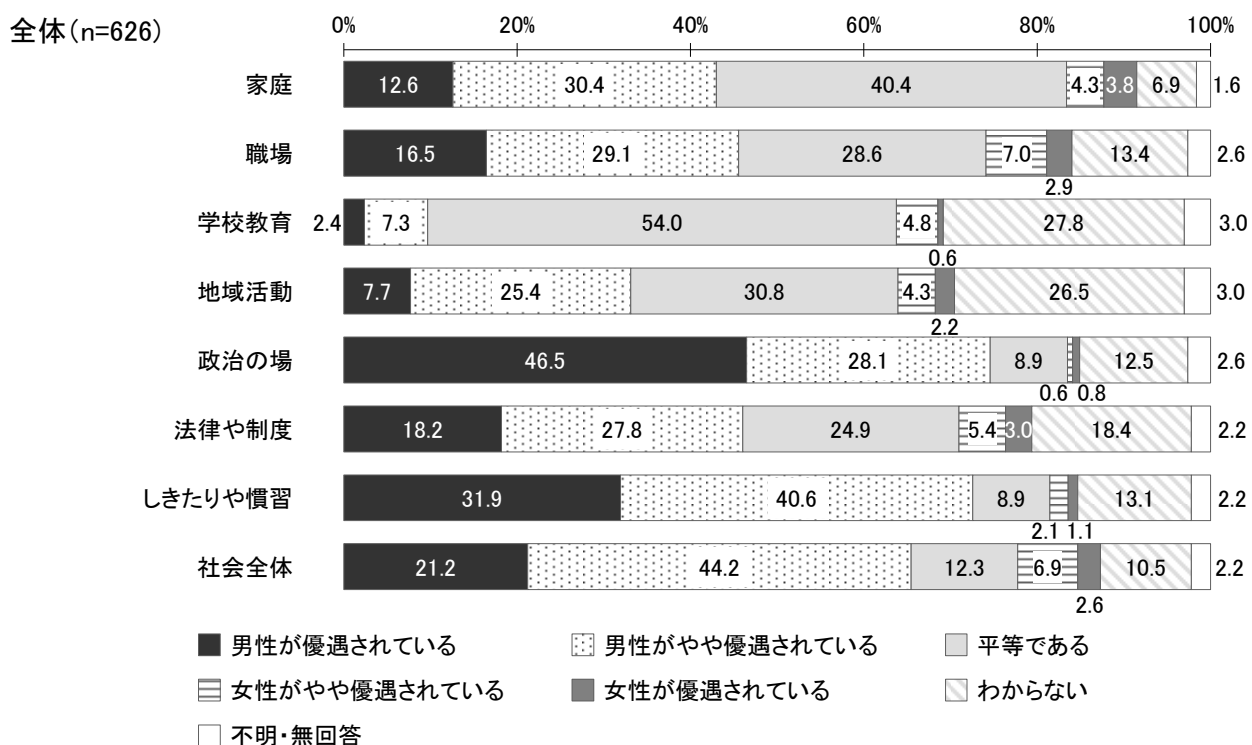
(2)調査の結果概要

①男女平等に関する意識について

各分野の男女平等に関する意識については、「学校教育」では「平等」と感じる割合が最も高い一方、その他の分野では「平等」と感じる割合が過半数を下回っています。特に、「政治の場」「しきたりや慣習」では『男性優遇』※とを感じる割合が高くなっています。

※『男性優遇』…「男性が優遇されている」と「男性がやや優遇されている」を合算
『女性優遇』…「女性が優遇されている」と「女性がやや優遇されている」を合算

■各分野での男女の平等感(市民)

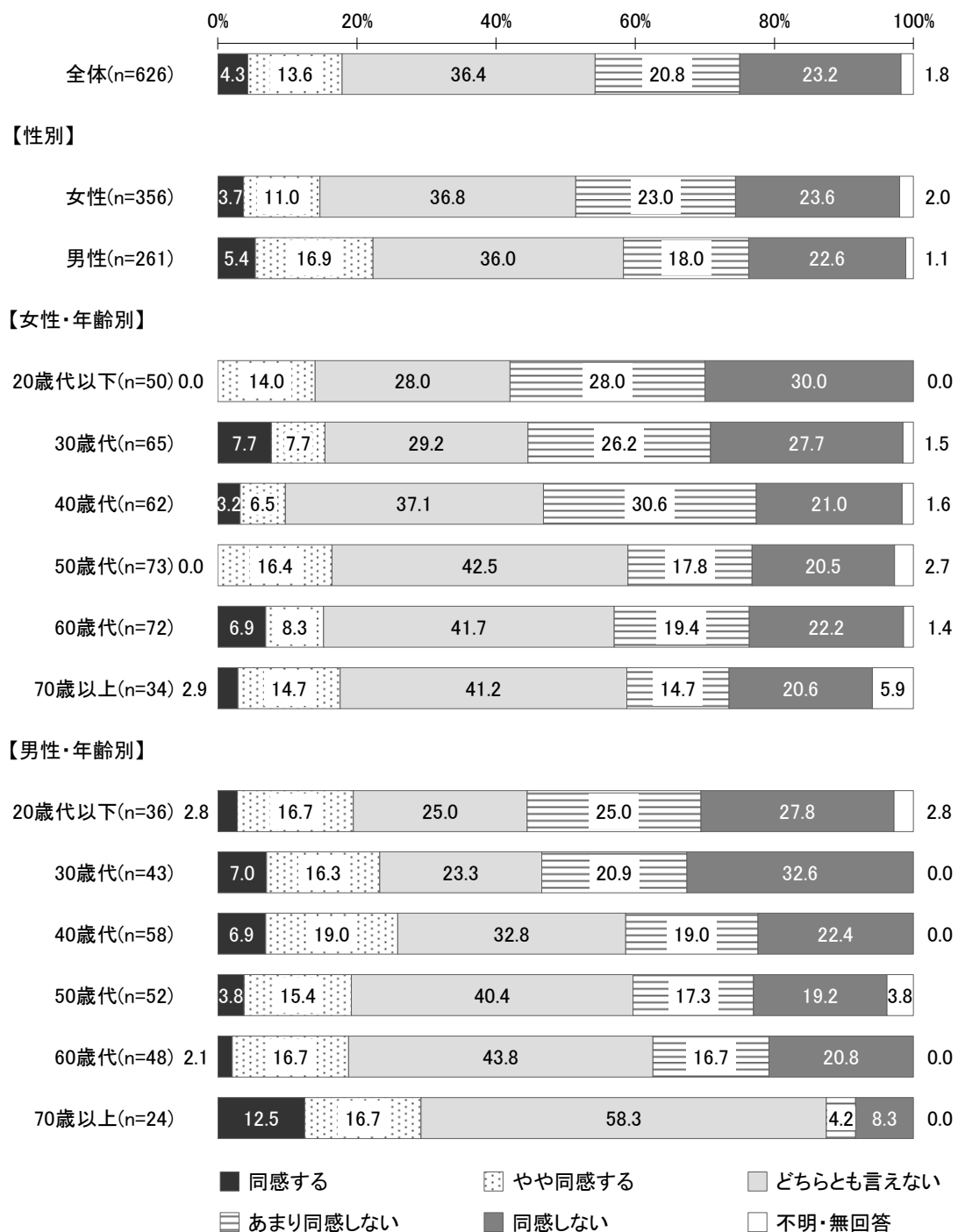


②固定的な性別役割分担意識について

男性は外で働き、女性は家庭を守る方がよいという考え方については、男女ともに『同感する』よりも『同感しない』の割合が高くなっています。性別・年齢別では、男女ともに20歳代以下、30歳代は『同感しない』が5割台と高くなっています。

※『同感する』…「同感する」と「やや同感する」の合算
『同感しない』…「あまり同感しない」と「同感しない」の合算

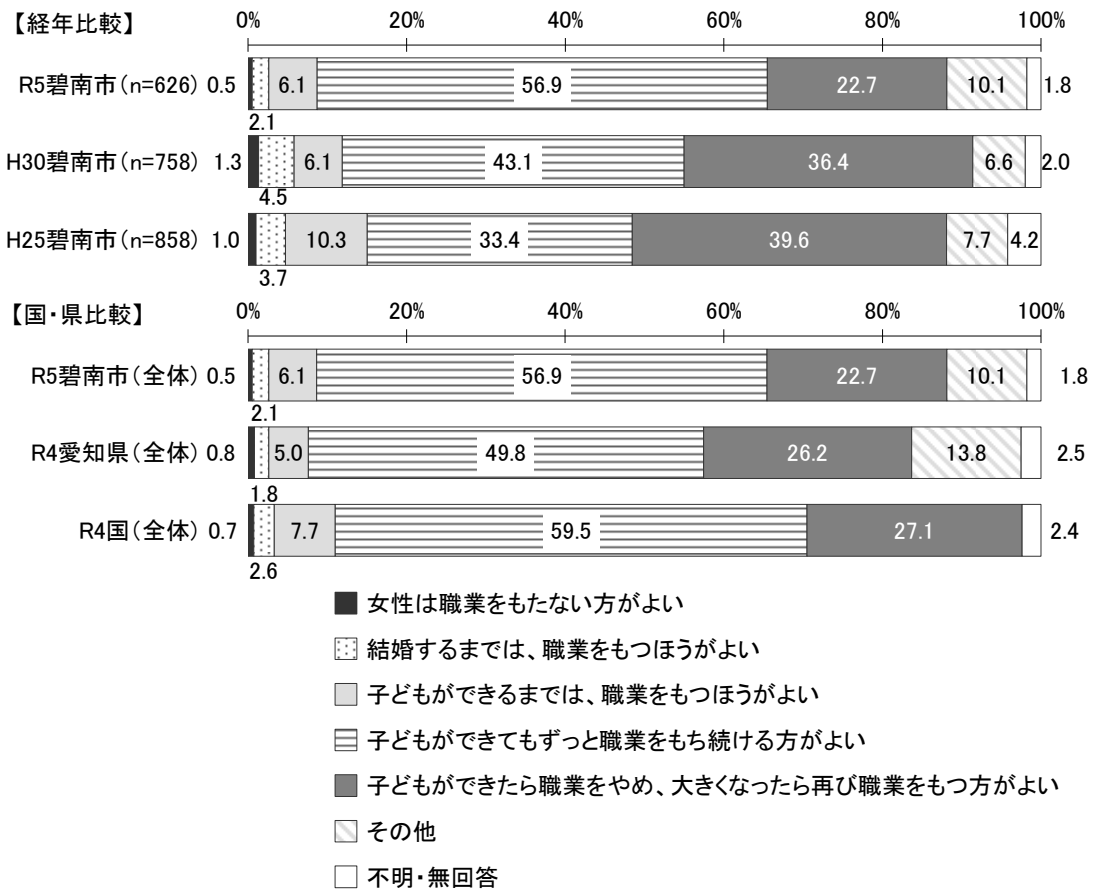
■男性は外で働き、女性は家庭を守る方がよいという考え方についてどう考えるか(市民)



③女性が職業をもつことへの意識について

女性が職業をもつことについての考えは、「子どもができてもずっと職業をもち続ける方がよい」は、経年で比較すると、平成25年調査以降高くなっています。国、愛知県と比較すると、国と比べてやや低く、愛知県と比べてやや高くなっています。

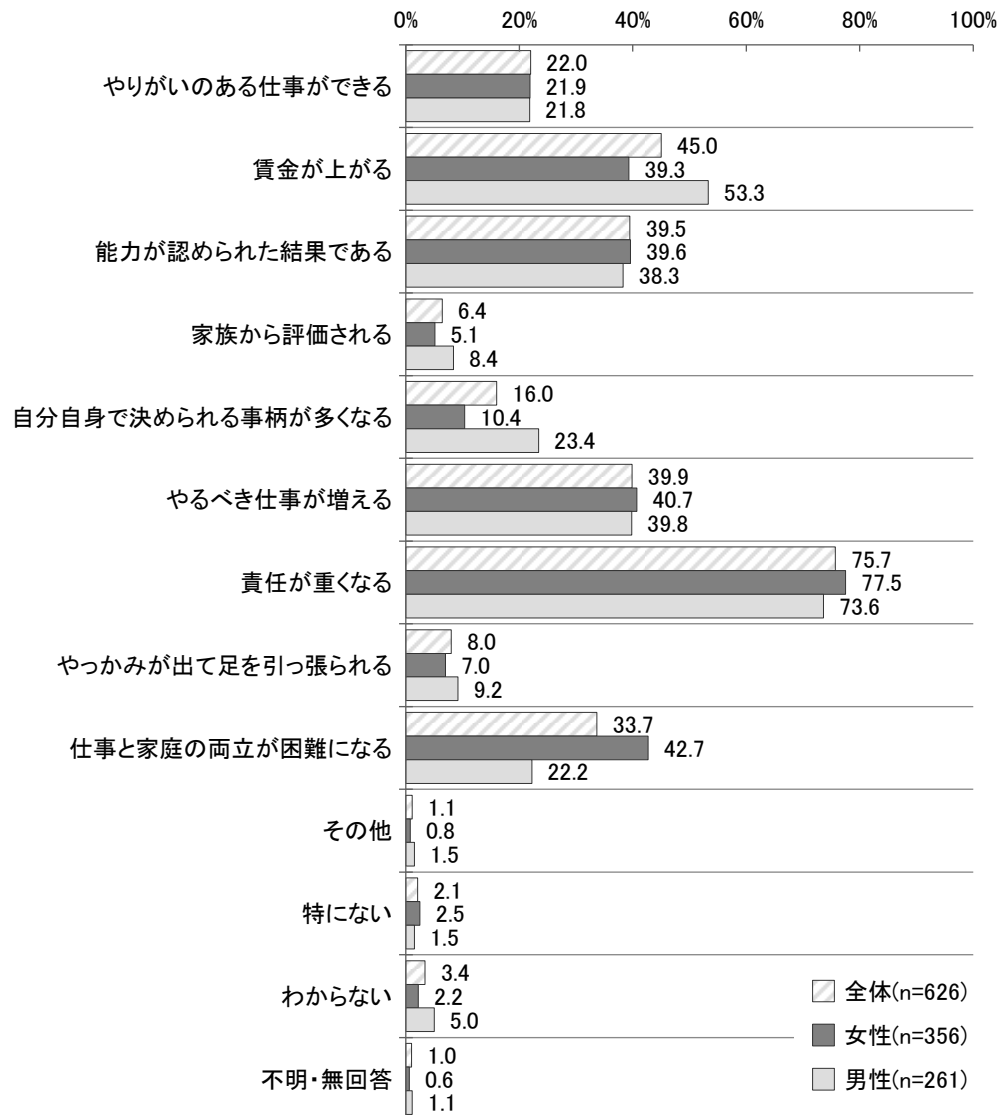
■女性が職業をもつことについての考え（市民）



④管理職についての意識

管理職以上に昇進することのイメージは、男女ともに「責任が重くなる」が最も高くなっています。性別では、女性で「仕事と家庭の両立が困難になる」が、男性と比べて高くなっています。

■管理職以上に昇進することのイメージ（市民）

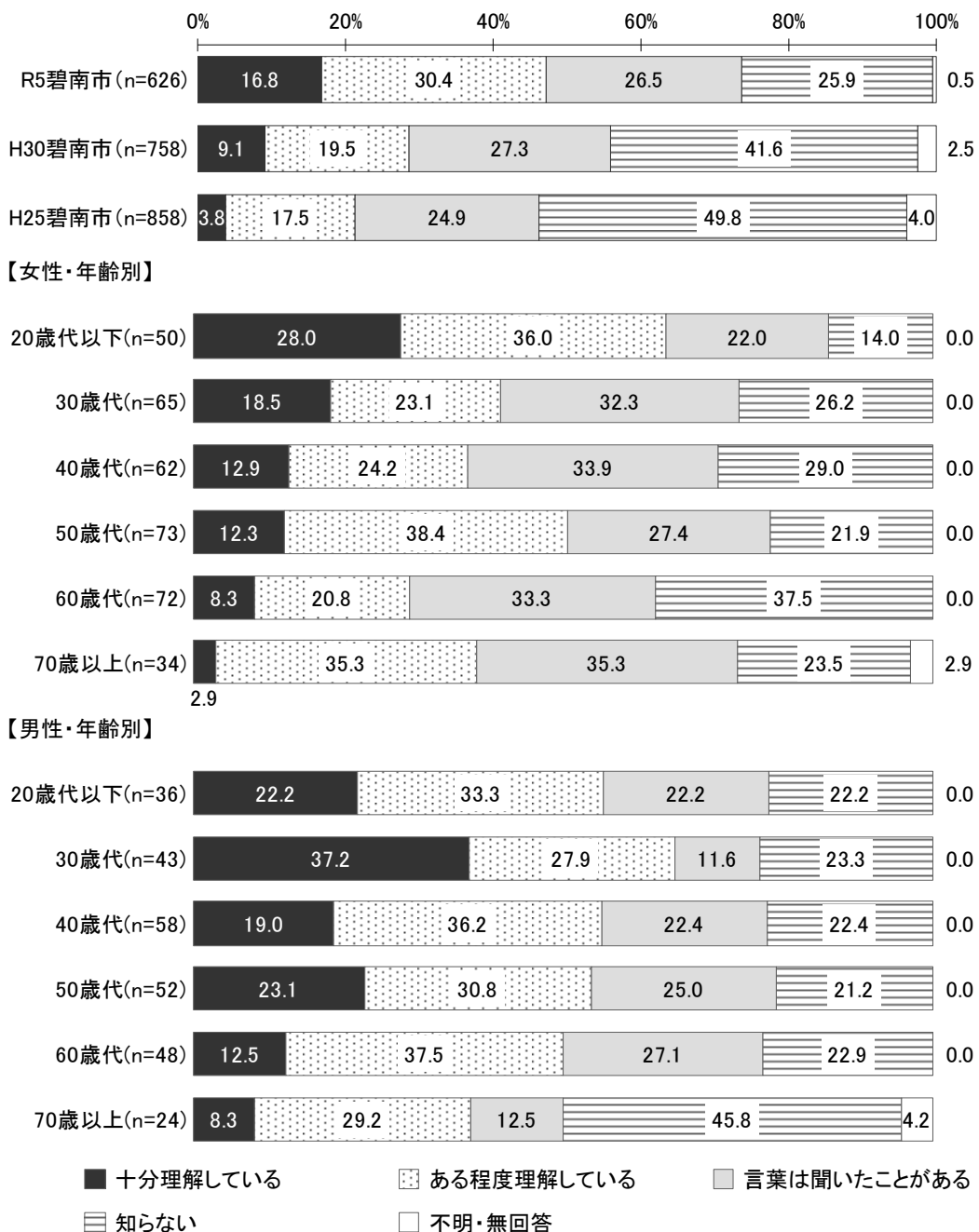


⑤ワーク・ライフ・バランスについて

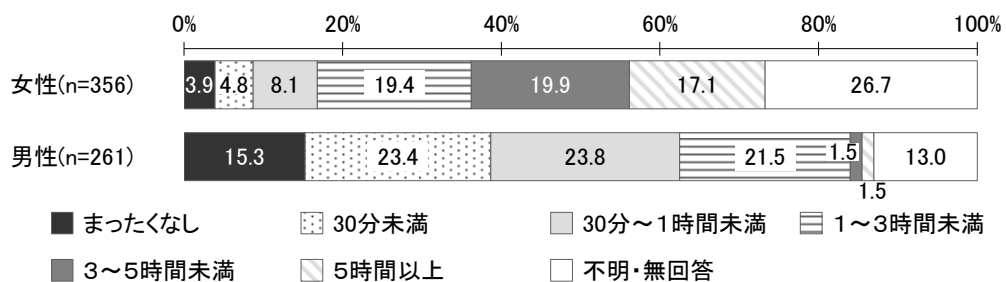
ワーク・ライフ・バランスの認知度について、経年で比較すると、「知らない」割合が低くなってきており、徐々に浸透してきていることがうかがえます。性別・年齢別では、女性の20歳代以下、男性の30歳代で『理解している』が6割を超えています。一方で、家事・育児・介護に関わる時間では、勤務日で、女性で「3～5時間未満」が、男性で「30分～1時間未満」が高くなっています。勤務日以外で、女性で「5時間以上」が、男性で「1～3時間未満」が高くなっています。いずれも男性より女性の家事・育児・介護に携わる時間が長いことがうかがえます。

※『理解している』…「十分理解している」と「ある程度理解している」の合算

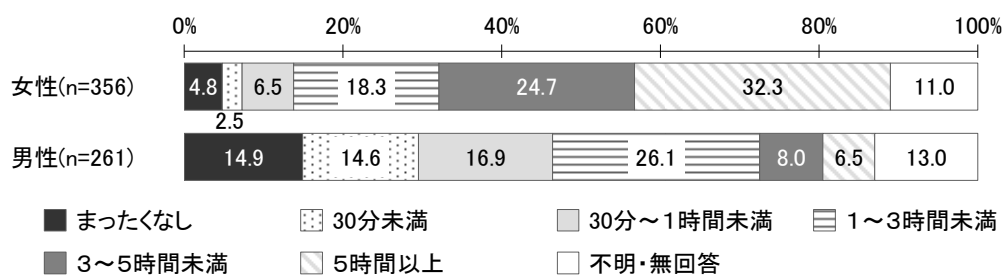
■ワーク・ライフ・バランスの認知度（市民）



■家事・育児・介護に関わる時間（勤務日／1日あたり）（市民）



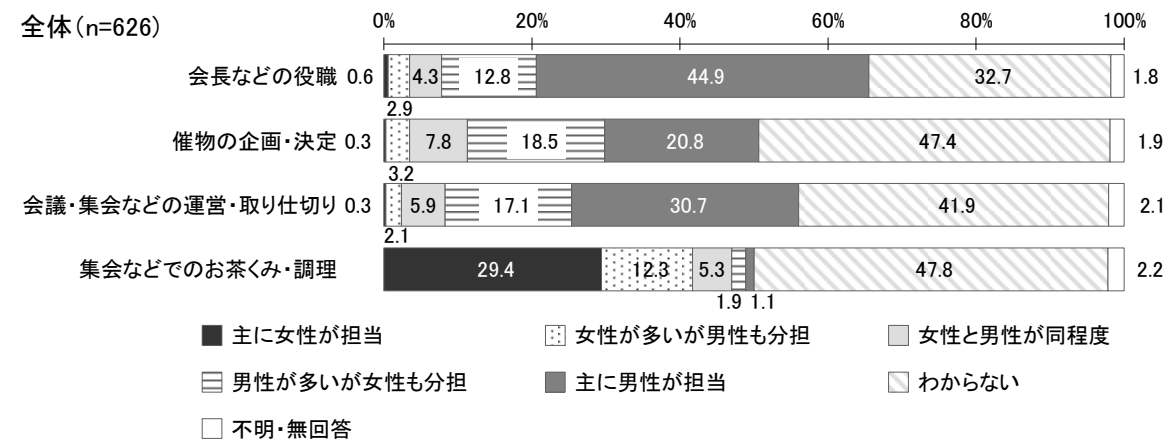
■家事・育児・介護に関わる時間（勤務日以外／1日あたり）（市民）



⑥地域活動について

地域活動の役割分担について、集会などでのお茶くみ・調理では「主に女性が担当」が高くなっています。会長などの役職、催物の企画・決定、会議・集会などの運営・取り仕切りでは「主に男性が担当」が高くなっています。

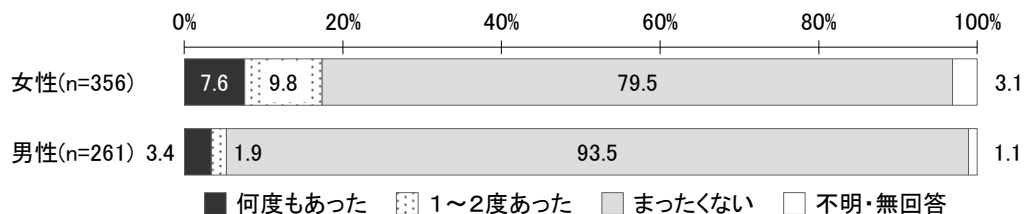
■地域における男女の役割分担について（市民）



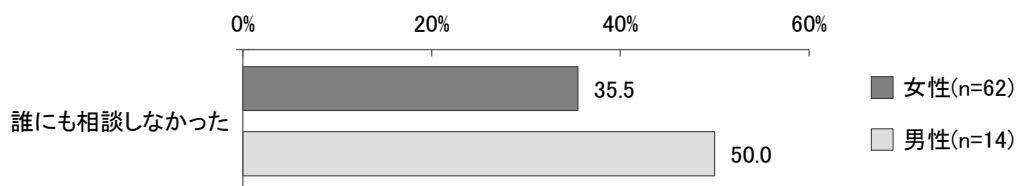
⑦DV（ドメスティック・バイオレンス）について

今までに、配偶者や恋人などからDVを受けたことがあるかについて、女性で「何度もあった」「1～2度あった」が男性と比べて高くなっています。DVを受けたことがある人で誰にも相談しなかった割合は男性で5割と女性に比べて高くなっており、男性では相談することに躊躇していることが多いと考えられます。

■DVの経験（市民）

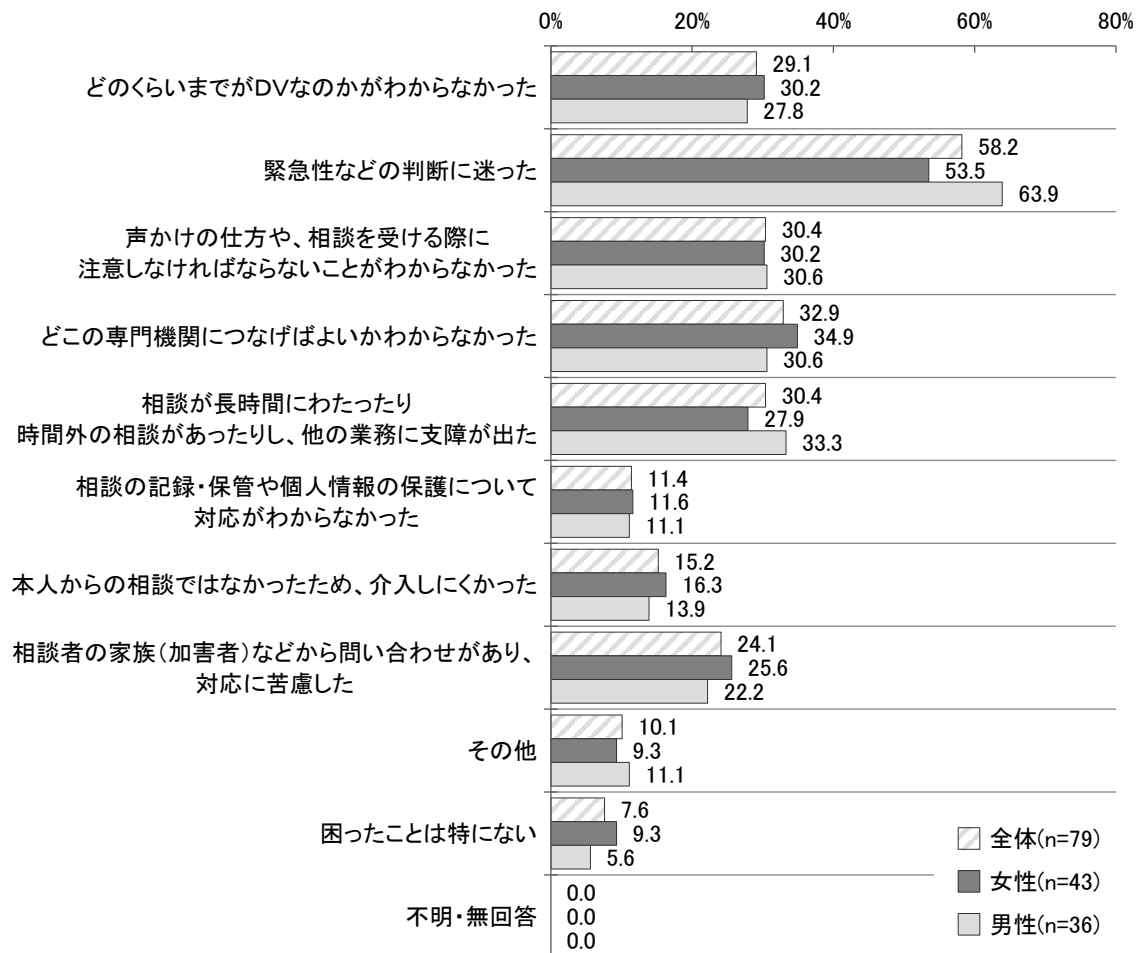


■DVを受けた人で誰にも相談しなかった割合（市民）



市職員でDVの事案に関わったことがある人で、DVの相談を受けた際に困ったことで、「緊急性などの判断に迷った」が最も高くなっています。また、「どこの専門機関につなげばよいかわからなかった」が約3割みられることから、情報共有等の連携体制の強化が必要です。

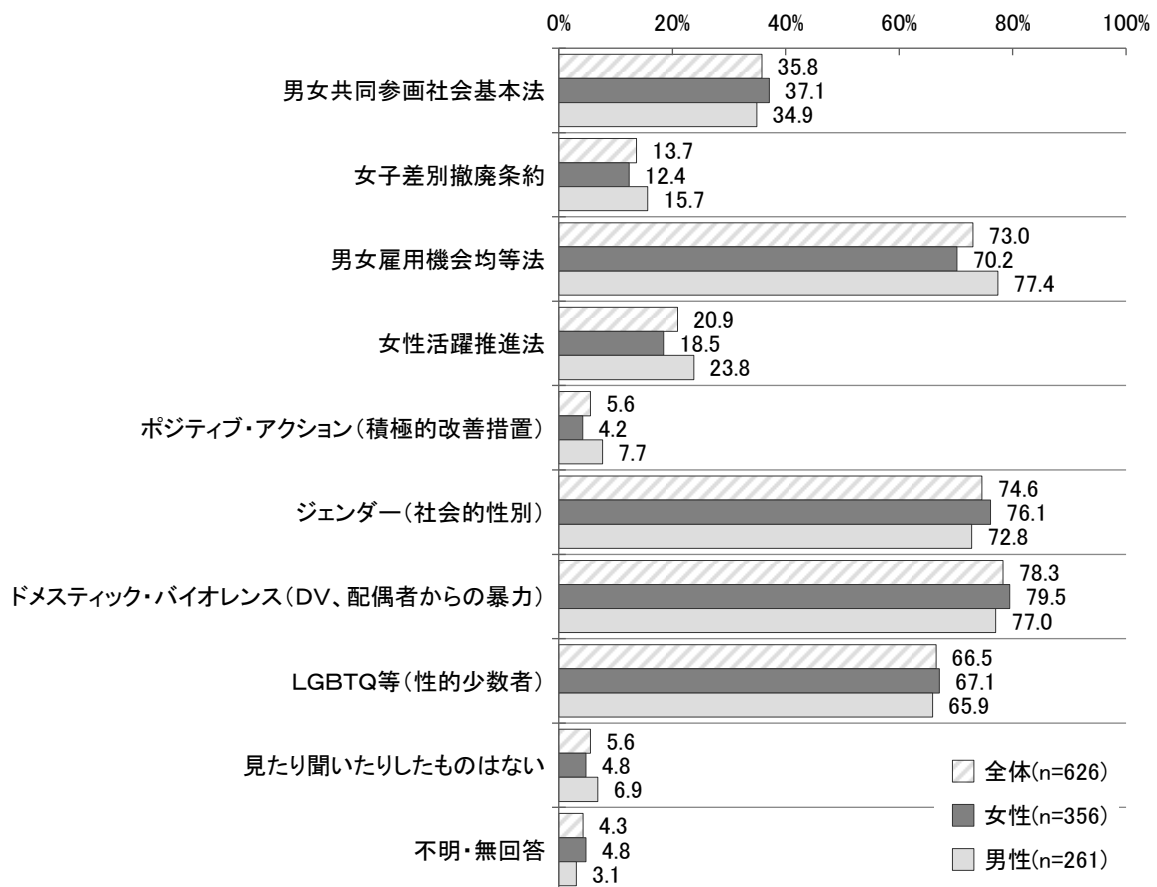
■DVの事案に関わったことがある人で、DVの相談を受けた際、困ったこと（市職員）



⑧男女共同参画全般について

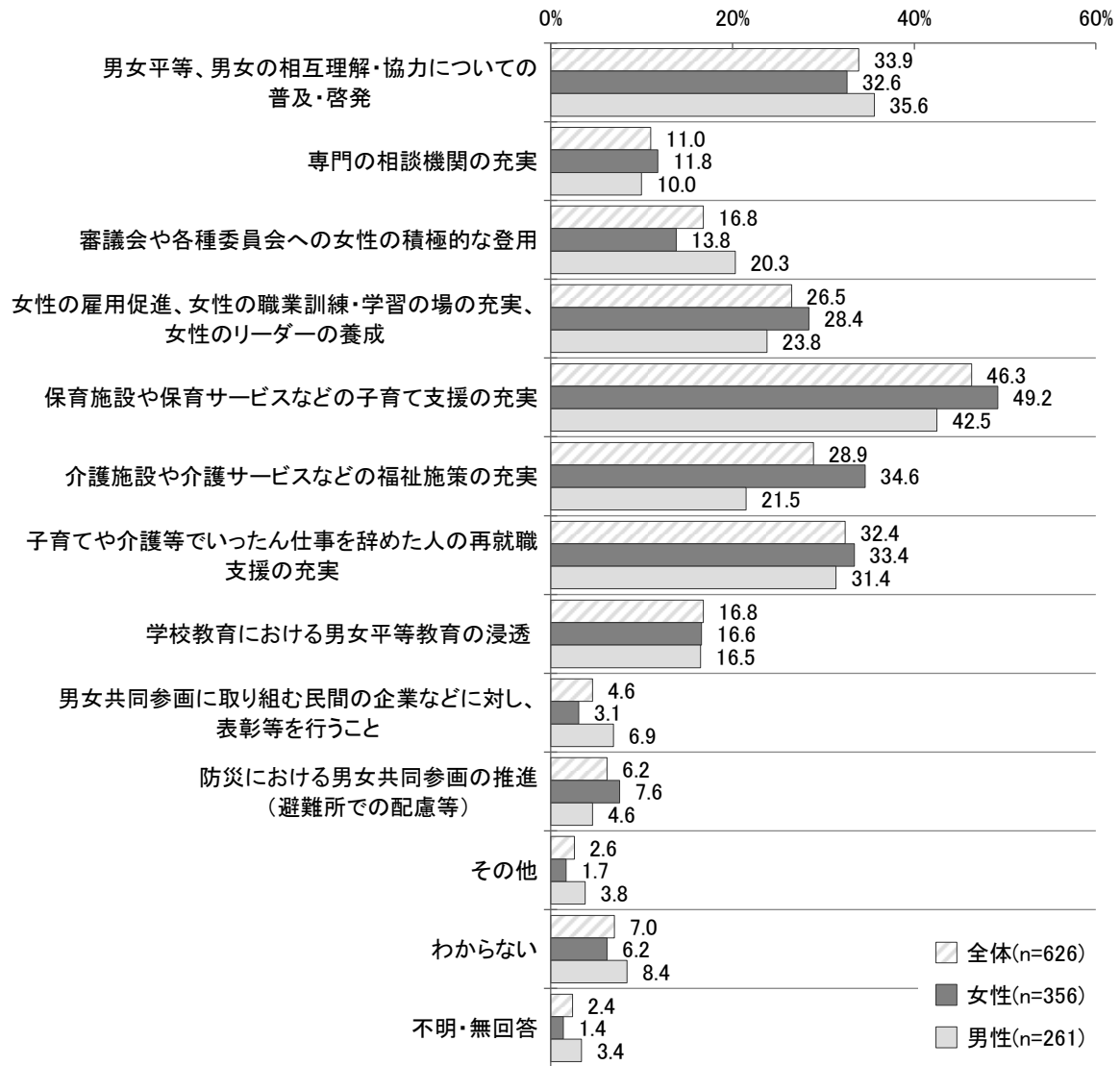
男女共同参画に関する言葉のうち、見たり聞いたりしたことがあるものは「ドメスティック・バイオレンス（DV、配偶者からの暴力）」「ジェンダー（社会的性別）」「男女雇用機会均等法」「LGBTQ等（性的少数者）」の割合が高くなっており、これらの用語は浸透してきていると考えられます。

■男女共同参画に関する用語の認知度（市民）



男女共同参画社会を実現するために、市が特に力を入れるべきと思われることが、「保育施設や保育サービスなどの子育て支援の充実」が最も高くなっています。また、女性では「介護施設や介護サービスなど福祉施策の充実」も高くなっています。

■行政への要望（市民）



3 団体・事業所アンケート調査からみる碧南市の状況

(1)調査の実施概要

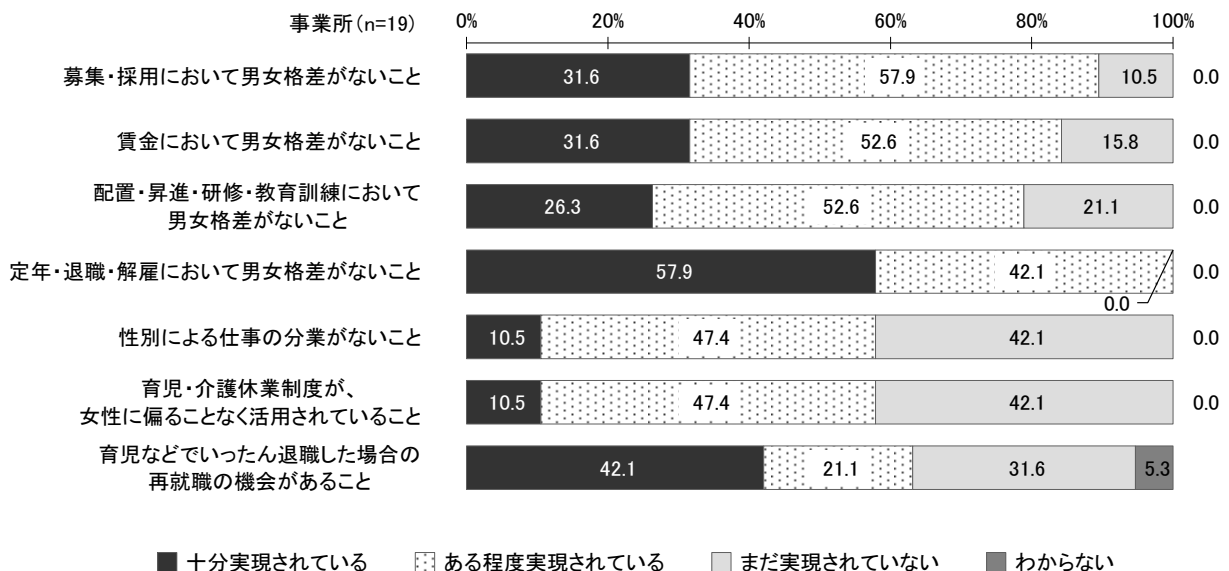
		団体	事業所
団体・事業者数		市内で活動する団体	市内に所在地を有する企業
配布・回収方法		郵送配布・郵送回収	
調査期間		令和5年6月27日～7月14日	
回収状況	配布数	5	25
	有効回答件数	5	19
	有効回収率	100%	76.0%

(2)調査の結果概要

①事業所における男女共同参画について（事業所）

事業所において、実現されている男女共同参画の取組については、「定年・退職・解雇において男女格差がないこと」が多く、一方で、まだ実現されていない取組として「性別による仕事の分業がないこと」「育児・介護休業制度が、女性に偏ることなく活用されていること」が多くなっています。

■事業所において実現されている取組

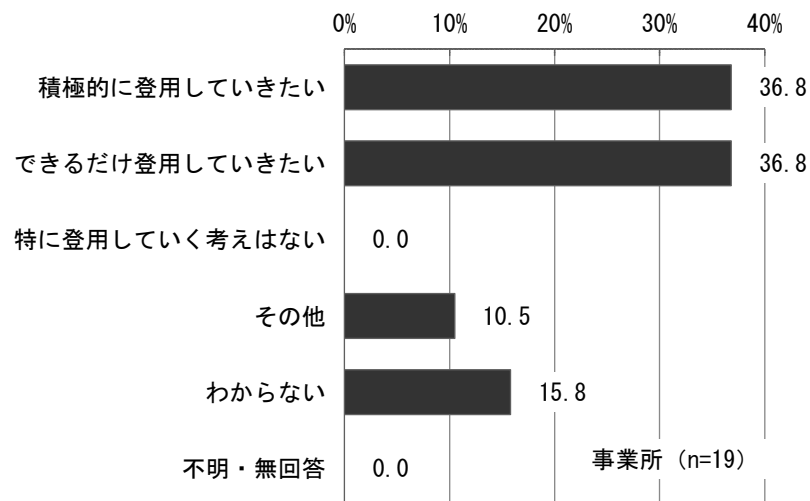


※選択肢「実現される必要はない」を除く

②女性の活躍について（事業所）

女性の管理職への登用意向では「積極的に登用していきたい」「できるだけ登用していきたい」が3割強となっています。

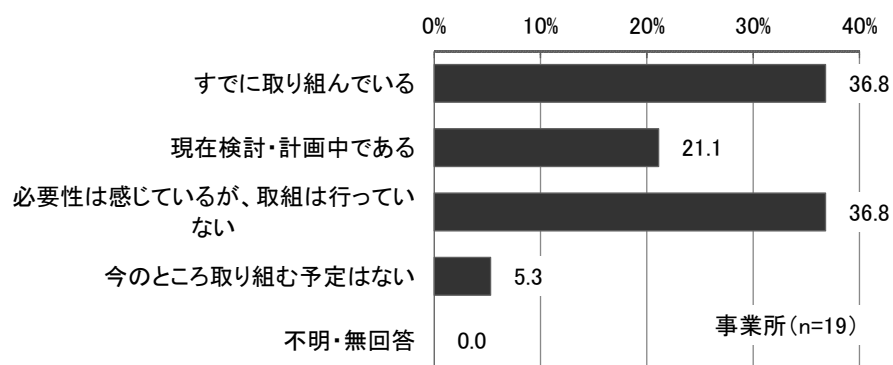
■女性の管理職への登用意向



③ワーク・ライフ・バランスについて（事業所）

従業員のワーク・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」事業所が3割強となっている一方、「必要性は感じているが、取組は行っていない」事業所も同程度みられます。

■従業員のワーク・ライフ・バランスを支援する取組について



④市への要望等（団体）

団体において、碧南市で今後さらに取り組む必要があると思うこと（整備した方がいい施策）については、5団体中3団体で「男女平等意識の促進」「家庭的責任をともに担うための環境の整備（各種制度の周知、男性の家事・育児への参加促進等）」と回答しています。

4 第2次プランの進捗状況

第2次プランの数値目標の達成状況は以下の通りとなっています。これらの評価を受けて、新たな成果目標と目標値を設定します。

重点目標Ⅰ 男女共同参画の意識づくりとその啓発

指標	策定時 H25年度	中間値 H30年度	目標値 H35年度	実績値	評価
固定的性別役割分担意識に『同感しない』市民の割合	35.8%	45.1%	50%	44.0% (R5)	未達成
しきたり、慣習において、男女平等であると感じる市民の割合	16.7%	14.4%	30%	8.9% (R5)	未達成

重点目標Ⅱ あらゆる分野への社会参画の推進

指標	策定時 H25年度	中間値 H30年度	目標値 H35年度	実績値	評価
市の審議会等に占める女性委員の割合	20.1%	25.7%	35%	25.4% (R4)	未達成
市職員(市民病院の医療・看護職を除く)の管理職(課長補佐級以上)に占める女性の割合	19.3%	12.5%	25%	17.0% (R5)	未達成
防災リーダー養成講座修了者に占める女性の割合	38.7%	37.9%	50%	40.0% (R5) ※	未達成

※令和4年度までの修了者数割合

重点目標Ⅲ 多様な生き方を可能にする環境づくり

指標	策定時 H25年度	中間値 H30年度	目標値 H35年度	実績値	評価
「ワーク・ライフ・バランス」の認知度	46.2%	55.9%	70%	73.7% (R5)	達成
パパママ教室への参加率	5.9% (H24)	5.5% (H29)	10%	5.9% (R4)	未達成
市男性職員の出産・育児休暇等の取得率	45.0%	80.0%	75%	100% (R4)	達成
碧南市における愛知県ファミリー・フレンドリー企業登録数	15社	18社	25社	15社 (R5)	未達成

重点目標Ⅳ 人権を尊重し、安心して健康に暮らせる社会づくり

指標	策定時 H25年度	中間値 H30年度	目標値 H35年度	実績値	達成
DVに関する相談窓口の認知度	52.7% ※1	40.6% ※2	70%	60.4% ※3	未達成
子宮頸がん検診受診率	24.9% (H24)	20.5% (H29)	30% 以上	12.2% (R4) ※4	集計方法変更のため 判定不能
乳がん検診受診率	19.5% (H24)	16.5% (H29)	30% 以上	9.6% (R4) ※4	

※1 (H20 愛知県調査結果値)

※2 (H28 愛知県調査結果値)

※3 (R4 愛知県調査結果値)

※4 愛知県がん検診結果報告等調査結果 (隔年受診率)

5 課題の総括

1 男女共同参画の意識づくりとその啓発

市民アンケート調査結果によると、「男性は外で働き、女性は家庭を守る方がよい」といった固定的な性別役割分担意識は年々解消しつつあります。一方で男女の間の平等感は依然として高まっていない状況です。特に政治、しきたりや慣習の分野では男性優遇が顕著となっています。

家庭や地域、職場などあらゆる場面において、男女共同参画社会を実現していくためには、市民一人ひとりの意識の変容と行動につなげていくことが重要であり、情報発信、学習機会の提供を一層進める必要があります。

2 あらゆる分野への社会参画の推進

本市の審議会等における女性委員比率は、横ばいで推移しており、市議会における女性議員比率は、ゆるやかに増加しているものの、いずれも国及び愛知県を下回っており、より一層の女性の登用への取組が必要です。

市民アンケート調査結果によると、地域活動では、会長などの役職等の意思決定の役割は主に男性が担当し、補助的な役割は女性が担当している状況がみられ、地域活動において女性の視点が反映されにくいと推測されます。また、管理職以上に昇進することについて「仕事と家庭の両立が困難になる」の項目に男女間に差があり、女性に家事や育児等の負担が偏っていると推測されます。男性の家事・育児等の参画を進めるとともに、地域活動や企業管理職等での女性の参画を促進する必要があります。

3 多様な生き方を可能にする環境づくり

市民アンケート調査結果によると、ワーク・ライフ・バランスの用語の認知度は高まってきている一方で、家事・育児・介護に関わる時間は男性より女性が長いことから、実際の生活での固定的な性別役割分担が依然として残っていることがうかがえます。事業所アンケート調査結果でも、育児・介護休業制度については男性の利用が進んでいない状況です。男性の家事・育児・介護の参画促進について一層の取組が求められます。

4 人権を尊重し、安心して健康に暮らせる社会づくり

DVの相談件数は横ばいで推移していますが、市民アンケート調査では、DVを経験した人は女性で2割弱となっており、さらにそのうち相談につながっていない人もみられます。市職員アンケートでも、相談を受けた際の連携体制や対応方法について、市職員に浸透していないことがうかがえます。相談窓口の周知を進めるとともに、DV被害を確認した際に、関係機関等において適切な支援につなげられるよう、体制の強化が必要です。

第3章 プランの目指す方向

1 基本理念

本市では、平成26年度に策定した「第2次碧南市男女共同参画プラン」において、性別に関わらずそれぞれが個性を生かした生き方ができ、一人ひとりを大切にしながら支え合う社会づくりをめざし、『つくろまい 支え合うまち 碧南市』を基本理念とし、男女共同参画に関する取組を推進してきました。

令和3年度を初年度とする「第6次碧南市総合計画」では、『新たな力とともに創る 笑顔と元気のみなとまち へきなん』を将来像として掲げ、施策分野4「ともに創る自立したまち」の中で男女共同参画に関する推進を位置づけています。

本市の男女共同参画をとりまく現状は、いまだに固定的な性別役割分担意識が残っていることや、職業生活や地域活動における女性の活躍が不十分であることがうかがえます。性別に関わらず、誰一人取り残されない、一人ひとりの個性を發揮しながら活躍できる環境づくりが求められます。

本プランにおいては、第2次プランの基本的な考えを継承しつつ、本市の現状や課題、総合計画で掲げる基本理念やSDGsの考え方等を踏まえ、以下の通り基本理念を設定します。



誰もが認め合い 輝くまち へきなん

2 基本目標

基本目標Ⅰ 男女共同参画の意識づくりとその啓発

家庭や地域、職場などあらゆる場面において、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、男女共同参画に関する広報・啓発、学習機会の提供などを通して、男女共同参画の意識づくりを推進します。

基本目標Ⅱ あらゆる分野の女性活躍の推進

あらゆる分野で多様な視点と新たな発想が取り入れられるよう、政策・方針決定過程において女性の参画を拡大するとともに、事業所や各種団体へ働きかけを行い、様々な分野で女性が活躍できる環境づくりを推進します。特に防災分野における女性の視点での取組を促進します。

基本目標Ⅲ 多様な生き方を可能にする環境づくり

市民一人ひとりが仕事、家庭、地域活動など、様々な活動について自らの希望に沿った活動ができるよう、子育て支援サービスの充実や、職場における両立支援等の環境づくりを促進します。

男女が差別されることなく、その能力を十分発揮できるよう、多様な働き方に応じた就業支援や就業環境の整備を促進します。

基本目標Ⅳ 人権を尊重し、安心して健康に暮らせる社会づくり

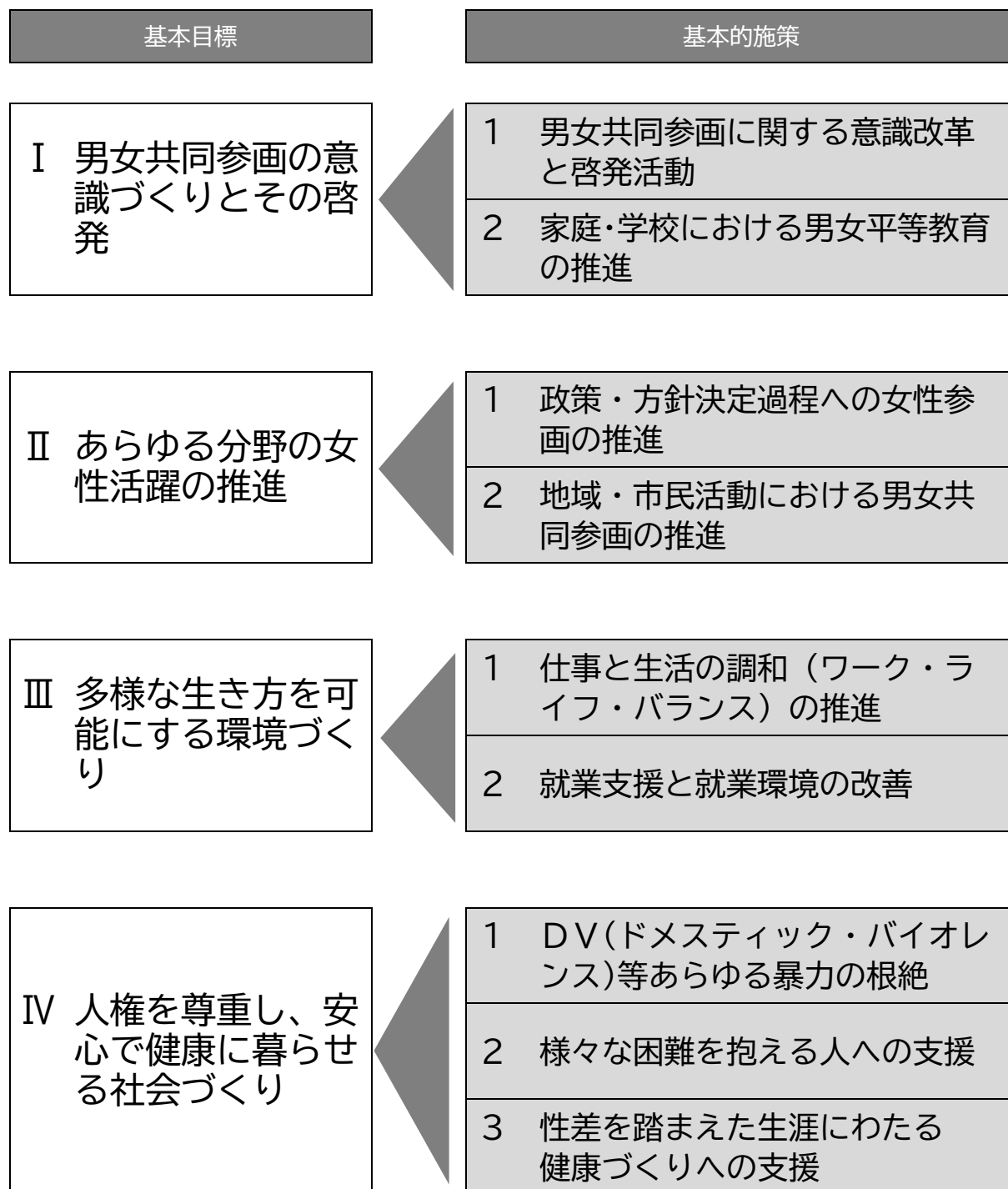
誰もが等しく人権を尊重される社会をつくるために、DV（ドメスティック・バイオレンス）等のあらゆる暴力の根絶に向けた取組を進めます。

また、生活する上で様々な困難を抱える方に対しての支援を充実させ、誰もが自立し安心して生活できるよう、社会的支援の充実を図ります。

さらに、誰もが生涯にわたって健康で豊かに暮らすことができるよう、各年代に応じた健康づくりの意識啓発や支援を行います。

3 施策の体系

基本理念 誰もが認め合い 輝くまち へきなん



第4章 施策の展開

基本目標 I 男女共同参画の意識づくりとその啓発

1 男女共同参画に関する意識改革と啓発活動

■現状と課題■

- 男女共同参画社会の実現のためには、その意義について市民一人ひとりが正しく理解することが大切です。若い世代を中心に、徐々に生活様式や働き方についての考え方が変わってきていますが、依然として固定的性別役割分担意識が根強く残っている場面もあります。
- 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。
- 市民アンケート調査では、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきであるという」考え方について、『同感しない』が44.0%と、『同感する』の17.9%より高くなっています。一方で、家庭や職場など身近な場面において約4割、しきたりや慣習においては約7割が男性優遇であると感じています。年代や性別によっても意識の差があるため、対象にあわせた周知・啓発の方法を検討する必要があります。
- 市職員アンケート調査では、業務で男女共同参画の視点から気をつけていることは「特にない」が約5割と高い状況です。幅広い分野で男女共同参画の視点が反映された行政施策が展開されるよう、職員を対象とした啓発事業等をより一層推進していく必要があります。

■施策の方向■

①男女共同参画についての情報の収集・提供及び啓発の推進

No.	施策の内容
1	男女共同参画社会づくりを進めていくために、国や県との連携を密にし、市民が手軽に男女共同参画に関する情報を入手し活用できるよう、インターネットや印刷物によって情報発信を行います。
	事業 ○インターネットによる情報発信【地域協働課】 ○チラシ・パンフレットによる情報発信【地域協働課】
2	男女共同参画に関する知識の普及や意識の変革を図るために、フォーラムや各種講座の開催など積極的に事業を展開していきます。
	事業 ○男女共同参画フォーラムの開催【地域協働課】

No.	施策の内容
3	市職員の男女共同参画の意識を向上させるために、男女共同参画の視点に立った職員研修の実施や男女共同参画に関する研修への職員派遣を行います。
	事業
	○職員研修 [秘書情報課] ○職員派遣 [秘書情報課]
4	図書館において、男女共同参画に関する図書等を市民へ提供します。
	事業
	○図書館において男女共同参画に関する図書の蔵書と貸出 [生涯学習課]

■ 数値目標 ■

指標	現状値 R5 年度	目標値 R15 年度	担当課
男女共同参画フォーラムの開催	年1回	年1回	地域協働課

2 家庭・学校における男女平等教育の推進

■現状と課題■

- 人生 100 年時代が到来する中、男女ともに仕事と家事・育児・介護に主体的に関わること、さらには仕事以外の活動の場や役割をもつことが、生涯にわたって豊かな人生をもたらします。
- 市民アンケート調査では、家庭での役割分担について、家事、育児等の負担が女性に偏っている状況がみられます。また、男性が家事、育児等に積極的に参加していくために重要なこととして、家庭内でのコミュニケーション、男性自身の抵抗感をなくすことや、周囲の理解が必要といった意見が多くなっています。男性の家事、育児等への参画を推進するための啓発が必要です。
- 次世代を担う子どもたちが男女共同参画について正しく理解し、固定的な性別役割分担意識にとらわれることなく生きていくためには、男女共同参画の視点を取り入れた教育・学習を行うことが重要です。

■施策の方向■

①家庭における男女共同参画と平等教育の推進

No.	施策の内容
5	育児等への男性参加促進のため、男女ともに出産や育児に関する情報を得られるよう教室等の機会を設けます。
	事業 ○パパママ教室の充実【健康課】
6	男性の家事等への参加を促進するために、各種情報の提供や広報による啓発や、各種講座を開催します。
	事業 ○家族での調理講座(ありがと飯)【地域協働課】 ○男性向け生活講座の開催【生涯学習課】

■数値目標■

指標	現状値 R5 年度	目標値 R15 年度	担当課
パパママ教室への参加率	5.9%	10.0%	健康課

②学校における男女共同参画教育の推進

No.	施策の内容
7	教職員の各種研修会において、男女共同参画の視点を取り入れ、男女共同参画社会の推進を図ります。
	事業 ○教職員への人権教育研修、男女共同参画教育の開催【学校教育課】
8	一人ひとりの個性や能力を伸ばすとともに、自らの生き方などを考え、固定的な役割分担にとらわれず、主体的に進路を選択する能力や態度を身につけるよう、進路指導の充実に努めます。また、職場体験を通じ、職業意識、自立した生き方等について学び、性別に関わりのないキャリア教育を推進します。
	事業 ○職場体験の実施【学校教育課】
9	開かれた学校づくりを推進するとともに、様々な機会を通して、男女平等教育及び男女共同参画の浸透に向けて、家庭・地域に働きかけをします。また、男女混合名簿を継続し、ジェンダーレスな制服を取り入れ、男女平等教育の浸透に努めます。
	事業 ○男女混合名簿の推進【学校教育課】 ○ジェンダーレスな制服の導入【学校教育課】
10	性別に関わりなく子育て、介護に関わる意識づくりのため、保育実習やボランティア活動を通じて相互扶助意識を醸成していきます。
	事業 ○保育実習の実施【学校教育課】 ○ボランティア活動の実施【学校教育課】

■数値目標■

指標	現状値 R5 年度	目標値 R15 年度	担当課
役職別の研修会等での男女共同参画のテーマ取り上げ	未実施	各研修会 年1回	学校教育課
中学校の授業での保育実習の実施	100%	100%	学校教育課

基本目標Ⅱ あらゆる分野の女性活躍の推進

1 政策・方針決定過程への女性参画の推進

■現状と課題■

- 男女共同参画社会の実現のためには、あらゆる分野の方針決定過程に男女がともに参加することが重要です。
- 国では、平成 28 年に「女性活躍推進法」、平成 30 年に「政治分野における男女共同参画推進法」が制定されるなど様々な法整備が進んでいます。さらに、「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、令和 4 年で 25.4%となっており、国、愛知県と比較すると低くなっています。
- 市民アンケート調査では、管理職につくことについて、「望む(望んでいた)」が女性で 15.7%、男性で 36.8%と男女で大きな差があります。管理職以上に昇進することのイメージについて、男性と比べて女性で「仕事と家庭・地域活動の両立が困難になる」が高くなっています。政策・方針決定過程へ女性がさらに参画するため、働き手の意識改革とともに、キャリアアップできる環境整備を進めることが重要です。
- 事業所調査では、女性管理職を登用していきたいと回答する事業所が多くありましたが、事業所の規模や業種によって異なる課題があるため、環境整備に向けてはきめ細やかな支援が必要です。

■施策の方向■

①審議会等委員への女性登用の推進

No.	施策の内容
11	市の審議会や委員会に占める女性委員の割合を高め、女性のいない審議会等の解消に努めます。
	審議会等の委員の構成について、繰り返し就任、職指定制などの任命のあり方を再検討し、委員の公募についても適宜導入していきます。
	事業
	○女性委員登用に向けた調整、環境整備 [関係各課]

■数値目標■

指標	現状値 R4 年度	目標値 R15 年度	担当課
市の審議会等に占める女性委員の割合	25.4%	30.0%	関係各課

②管理職などへの女性登用の推進

No.	施策の内容
12	女性活躍推進法の普及を図り、女性がその能力を発揮できる職場環境をつくるため、ポジティブ・アクションの重要性について、事業主等の理解を深めていきます。
	事業 ○チラシ・パンフレットによる情報発信〔商工課〕 ○企業訪問による啓発〔商工課〕
13	市の管理職への登用については、性別にとらわれることなく、個々の職員の能力や適性を十分見極め、管理職にふさわしい人材の積極的な登用に努めます。
	事業 ○「碧南市における女性活躍推進法に関する特定事業主行動計画」に基づく、女性管理職の育成のための研修への派遣〔秘書情報課〕

■数値目標■

指標	現状値 R5 年度	目標値 R15 年度	担当課
市職員(一般行政職)の管理職(課長補佐級以上)に占める女性の割合	17%	30%	秘書情報課

2 地域・市民活動における男女共同参画の推進

■現状と課題■

- 市民アンケート調査によると、地域活動における役割分担では、会長などの役職、企画などの取り仕切りは男性が担当し、お茶くみ、調理などの補助的な役割は女性が担当しており、地域における政策方針過程に女性の参画が乏しい状況がうかがえます。
- 固定的な性別意識・習慣が残る地域においては特に意識が変化しにくいことから、男女共同参画が進みにくいと考えられます。少子高齢化による活動者の高齢化、若い世代の人材不足により、地域の活力が低下している状況の中、性別を問わずに誰もが活躍できる環境をつくっていくことが地域の活力向上にもつながります。
- 女性の視点を加えることが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。防災分野における多様なニーズやリスクへの対応力を高めるため、防災、災害時、復興時などの各段階において、意思決定の場及び現場における女性の参画拡大を一層図る必要があります。

■施策の方向■

①地域・市民活動への男女共同参画の推進

No.	施策の内容
14	男女共同参画に積極的に取り組む人や団体等の活動を支援し、相互のネットワークづくりを推進します。
	また、地域における意識改革の担い手となる人材を育成するための事業に取り組んでいきます。
	事業
	○女性団体連絡協議会への支援【生涯学習課】 ○女性団体への支援【生涯学習課／商工課／福祉課】

■数値目標■

指標	現状値 R5 年度	目標値 R15 年度	担当課
女性団体向けの研修会及び勉強会の開催	年1回	年1回	生涯学習課

②防災分野における女性参画の促進

No.	施策の内容
15	自主防災会などの地域における防災の取組において、女性の参画を促進します。
	事業 ○自主防災会連絡協議会にて訓練等への女性の積極参加の促進 [防災課]
16	避難所などにおいて女性の安全が確保されるよう配慮したり、女性の視点から求められる備蓄品などを整備します。
	事業 ○避難所運営、備蓄品等整備の際の女性意見の反映 [防災課]

■数値目標■

指標	現状値 R5 年度	目標値 R15 年度	担当課
防災リーダー養成講座修了者に占める女性の割合	40.0%	50.0%	防災課

基本目標Ⅲ 多様な生き方を可能にする環境づくり

1 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進

■現状と課題■

- 本市の市男性職員の出産・育児休暇等の取得率は令和4年度で100%、育児休暇のみの取得率は33%となっています。一方、市民アンケート調査では、同居している子どものいる男性で、育児休暇を「取ったことがある」と回答した人は8.5%にとどまっています。「育児・介護休業法」の改正や各種の制度の周知により、男性の育児休暇取得率は向上しているものの、実質的な男性の家事・育児等への参画に関してはまだ十分ではありません。
- 市民アンケート調査では、男性が育児や介護のための休業制度をとることを社会的に進めるべきと考える人が約7割となっており、意識の改革は進んでいると考えられますが、育児休業や子の看護休暇、介護休業・休暇を「取りたかったがとったことはない」人の理由として、「職場に休める雰囲気になかったから」、「自分の仕事には代わり的人がいなかったから」が高くなっています。また、ワーク・ライフ・バランス実現のためには、男女とも「職場の理解」が最も多くあげられており、仕事と家事・育児等の両立ができる働きやすい環境の整備のため、事業所等への周知啓発が重要です。
- 市民意識調査では、男女共同参画社会を実現するために市がすべきことについて、全体では「子育て支援サービスや介護サービスなどの充実を図る」の割合が高くなっています。働く男女を支える各種福祉サービスの充実が求められます。

■施策の方向■

①ワーク・ライフ・バランスの普及

No.	施策の内容
17	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、様々な活動において、自ら希望するバランスで充実した生活を送ることができるよう、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて市民・事業所に啓発を行います。
	事業
	○ワーク・ライフ・バランスに関する制度等の周知・啓発 [地域協働課]

■数値目標■

指標	現状値 R5 年度	目標値 R15 年度	担当課
ワーク・ライフ・バランスの認知度	73.7%	80.0%	地域協働課

②多様な状況に対応した子育て・介護支援

No.	施策の内容
18	多様な働き方に応じた保育ニーズに応えるため、さまざまな保育サービスの充実に努めます。また、利用しやすいよう保育サービスの相談体制を整え、情報の周知に努めます。
	事業 ○保育園における延長保育、休日保育、一時預かり保育、幼稚園における預かり保育や病後児保育などの実施【こども課】 ○保育サービスに関する窓口相談の実施【こども課】 ○保育サービスの情報の周知【こども課】
19	児童クラブ、子育て支援センターなど子育てサポートの制度を充実します。
	事業 ○児童クラブの実施【こども課】 ○子育て支援センターの実施【こども課】 ○保育アシスタントや児童クラブの支援員への各種研修の受講を推進【こども課】 ○ファミリーサポートセンター事業の周知【こども課】
20	家族介護者の社会参画も可能となるよう、利用者のニーズに応じた介護サービスの安定的な供給に努めます。
	事業 ○居宅サービスの充実【高齢介護課】 ○地域密着型サービスの推進【高齢介護課】 ○施設サービスの推進【高齢介護課】

■数値目標■

指標	現状値 R5 年度	目標値 R15 年度	担当課
子育てガイドブックの発行及び広報掲載	年1回	年1回	こども課
LINE 配信による子育て支援センターの情報配信	月1回	月1回	こども課

③職場における両立支援の促進

No.	施策の内容
21	市職員が育児・介護休業制度を男女が等しく取得できるよう男性の育児・介護休業取得に対する意識啓発を進めます。
	事業 ○「育児・介護と仕事の両立支援ハンドブック」を活用した休暇の周知と活用促進 [秘書情報課]
22	仕事と子育ての両立や職員の健康保持・増進等、ゆとりある生活の実現のために、ノー残業デーを設け、市職員への周知を行います。
	事業 ○時間外労働削減の推進 [秘書情報課] ○毎月19日の「育児の日」の定時退庁の周知 [秘書情報課]
23	仕事と家庭の両立について社会の理解を深めるとともに、職場優先の企業風土を見直し、労働者の家庭的責任に配慮した取組の周知・啓発・促進を図ります。
	事業 ○ファミリー・フレンドリー企業関連のチラシ・ポスターによる啓発 [商工課] ○あいち女性輝きカンパニー認証制度の啓発 [商工課] ○総合評価落札方式入札における評価項目の追加 [資産活用課]

■数値目標■

指標	現状値	目標値	担当課
	R5年度	R15年度	
市男性職員の出産・育児休暇等の取得率	100%	100%	秘書情報課
愛知県ファミリー・フレンドリー企業、あいち女性輝きカンパニー登録数	37社	45社	商工課

2 就業支援と就業環境の改善

■現状と課題■

- 近年、女性の社会進出はますます進み、令和元年には「女性活躍推進法」が改正されるなど、働く場における様々な女性活躍支援が展開されています。
- 市民アンケート調査では、女性が職業をもつことについて、「子どもができて、ずっと職業をもち続けるほうがよい」と回答する割合が最も高くなっています。一方で、「働きたいけれど、仕事をやめざるを得なかった」ことがある人が女性で43.5%と、男性の11.9%に比べて高くなっています。また、その理由として、女性では「家事や育児をする人がいなかった」が最も高くなっており、家事や育児等のケアワークが女性に偏っていることにより、女性の活躍を阻んでいることがうかがえます。
- 女性は非正規職率が高く、雇用の安定性や継続性、キャリア形成など、実質的な男女格差はいまだ大きい状況です。働く場におけるジェンダー平等の実現や、女性が働きやすい環境の整備など、女性の就業機会の拡大に向けた取組が引き続き重要になります。
- 農林水産業の発展のためには、女性の主体的な参画が求められます。知識・技術の習得や能力向上を図る支援体制等により、女性の活躍の機会を広げる必要があります。

■施策の方向■

①男女の雇用機会均等の普及と労働法規の広報・啓発の強化

No.	施策の内容
24	事業主や労働者及び市民に対し、男女雇用機会均等法やパートタイム労働法等の労働関係法規の周知を図り、法に沿った雇用管理の改善を促進します。
	○労働関係法規に関連のチラシ・ポスターによる啓発 [商工課]

■数値目標■

指標	現状値 R5年度	目標値 R15年度	担当課
広報へきなんによる労働関連施策の周知	未実施	年1回	商工課

②就業・起業・再就職へのチャレンジ支援

No.	施策の内容
25	個々人のライフスタイルやライフステージに応じた多様な働き方ができるよう、国、県や関係機関と連携し、就労に関する様々な情報の提供を行います。
	事業 ○合同企業説明会の開催【商工課】 ○ハローワークの情報提供【商工課】
26	出産、育児、介護などで退職し、再就職を希望する人に対して、情報提供を行うなど支援に努めます。また、起業に対する支援を行います。
	事業 ○合同企業説明会の開催【商工課】 ○県事業「女性起業家育成・促進事業」の周知【商工課】 ○商工会議所での起業支援(創業チャレンジ補助金)に関する周知【商工課】 ○ハローワークの情報提供【商工課】

■数値目標■

指標	現状値 R5 年度	目標値 R15 年度	担当課
合同企業説明会の開催	年2回	年2回	商工課

③農業・漁業における女性活躍の推進

No.	施策の内容
27	農業・漁業に従事する女性については、女性グループの育成を図るとともに、会員間の交流活動を支援し、技術・知識のレベルアップに努めます。
	事業 ○女性の農業、漁業従事者のグループ育成、交流促進【農業水産課】 ○漁業協同組合女性部の活動支援【農業水産課】

■数値目標■

指標	現状値 R5 年度	目標値 R15 年度	担当課
愛知県農村生活アドバイザー協会碧南地区の会員数	8名	8名	農業水産課

基本目標Ⅳ 人権を尊重し、安心して健康に暮らせる社会づくり

1 DV(ドメスティック・バイオレンス)等あらゆる暴力の根絶

■現状と課題■

- 性犯罪・性暴力、配偶者等からの暴力、セクシュアル・ハラスメント等は、深刻な人権侵害の問題です。また、近年ではSNS等のインターネット上のコミュニケーションツールを利用した暴力も発生しています。
- 令和元年に改正された「DV防止法」では、DV被害者の相談支援を行う機関と相互に連携・協力すべき関係機関として児童相談所が明確化されており、DV被害者支援と児童虐待対応との連携の強化が求められています。
- 市民アンケート調査では、暴力を受けた人のうち、「誰にも相談しなかった」割合は、4割弱みられ、被害が潜在化している可能性が考えられます。また、DVの相談窓口の認知度は約5割にとどまっています。
- 市職員アンケート調査では、市民から配偶者や恋人からの暴力について相談を受けたことがある人のうち、「緊急性などの判断に迷った」「どこの専門機関につなげばよいかわからなかった」が上位となっています。
- 性別に基づくあらゆる暴力の根絶のために、正しい知識の普及や啓発を推進するとともに、被害者の早期発見・早期対応のための相談体制の充実、連携体制の構築を図る必要があります。

■施策の方向■

①DV等に関する啓発活動の推進

No.	施策の内容
28	DVやストーカー行為、性犯罪、売買春、児童虐待など女性や子どもに対する暴力の根絶に向けての啓発活動など、暴力の発生を防ぐ環境づくりを推進します。
	事業 ○DV等に関する正しい知識の普及【こども課】

■数値目標■

指標	現状値 R5 年度	目標値 R15 年度	担当課
啓発チラシの配布	未実施	常時	こども課

②相談体制の充実

No.	施策の内容
29	DV等に関する相談について、各種市民相談において対応するとともに、必要に応じて県等の相談窓口の情報提供を行います。
	事業 ○法律相談、市民相談の実施 [市民課] ○DV相談機関に関する情報提供及び被害者が相談しやすい環境づくりの推進 [こども課] ○高齢者虐待防止法に基づいた対応 [高齢介護課] ○障害者虐待相談の実施[福祉課]
30	DV等の被害者支援に向け、福祉、保健、医療、教育、警察など関連機関との連携を密にし、問題の早期発見・早期解決に向け、努めます。
	事業 ○DV相談窓口の設置の検討 [市民課] ○DV等の被害者支援に向け、福祉、保健、医療、教育、警察など関係機関との連携強化 [こども課] ○高齢者虐待防止法に基づいた対応 [高齢介護課] ○障害者虐待相談の実施[福祉課]

■数値目標■

指標	現状値 R5 年度	目標値 R15 年度	担当課
DV相談窓口の周知	未実施	常時	こども課

③セクシュアル・ハラスメントへの対策の推進

No.	施策の内容
31	セクシュアル・ハラスメントの概念の普及啓発に努め、防止対策が講じられるよう事業主などに働きかけ、セクシュアル・ハラスメントが起きない職場環境づくりを働きかけます。
	事業 ○セクシュアル・ハラスメントに関するチラシ・ポスターによる啓発 [商工課] ○ハラスメント防止研修の実施[秘書情報課]

■数値目標■

指標	現状値 R5 年度	目標値 R15 年度	担当課
ハラスメント防止研修の実施	年1回	年1回	秘書情報課

2 様々な困難を抱える人への支援

■現状と課題■

- 女性であることに加えて外国人であること、性的指向・性自認（性同一性）に関すること、障害があること等の理由から、多様化・複雑化・複合化する課題を抱える人々が、自分らしく安心して暮らすことができるような環境整備や支援が重要です。
- 令和4年5月に「困難女性支援法」が成立しました。男女の経済格差に起因する生活困窮の問題や性暴力・性犯罪被害、家庭問題や孤独・孤立などの多様な課題を抱える女性への支援を、関係機関等と連携しながら進めていく必要があります。
- ジェンダー平等の実現に向けては、多様な性のあり方に関する社会的な理解の促進が必要です。市民アンケート調査では、LGBTQ等（性的少数者）の認知度は全体で66.5%となっていますが、年代や性別では偏りがみられます。愛知県では、「ファミリーシップ制度」を令和6年4月に開始予定であり、本市においても性的少数者等に対する理解を深めるための環境づくりを推進する必要があります。

■施策の方向■

①外国人市民の自立支援

No.	施策の内容
32	外国人市民に対する生活支援のため、多言語による情報提供や相談業務を実施します。
	事業 ○外国人市民の相談窓口の充実【地域協働課】
33	外国人市民が円滑に生活を送ることができるよう、外国人市民のための日本語教室を開催します。
	事業 ○日本語教室の開催【地域協働課】

■数値目標■

指標	現状値 R4年度	目標値 R15年度	担当課
外国人市民相談件数	8,567件/年	9,000件/年	地域協働課

②困難を抱える女性への支援

No.	施策の内容
34	性的な被害や経済的困窮、社会的孤立等、様々な困難を抱える女性へ支援を行います。 また、県の相談窓口の周知を行います。
	事業
	ODV相談ナビ等、相談機関の周知 [こども課]

■数値目標■

指標	現状値 R5 年度	目標値 R15 年度	担当課
女性相談支援センターの周知	未実施	常時	こども課

③多様な性に関する理解促進

No.	施策の内容
35	県が導入する、ファミリーシップ制度の周知を行います。
	事業
	〇県のファミリーシップ制度の周知 [市民課/地域協働課]

■数値目標■

指標	現状値 R5 年度	目標値 R15 年度	担当課
広報へきなんによる愛知県ファミリーシップ宣誓制度の周知	未実施	年1回	地域協働課

3 性差を踏まえた生涯にわたる健康づくりへの支援

■現状と課題■

- 心身の健康のために主体的に正しい知識や情報を入手することは、生涯を通じた健康の保持・増進に欠かせないものです。特に女性は妊娠や出産等、心身の状態が年代に応じて大きく変化し、男性とは異なる健康上の問題に直面します。「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)の視点を持ち、性や妊娠に関し自ら意思決定できること、健康状態に応じて的確に自己管理ができることが重要です。
- 特に若い世代は、生涯における健康の基盤となる心身を形成する重要な時期であり、幼児期から思春期における発達段階に応じた学習機会の充実が重要です。

■施策の方向■

①生涯にわたる健康づくりへの支援

No.	施策の内容
36	リプロダクティブ・ヘルス/ライツの概念について、広く社会全体の気運が高まるよう、男女共同参画社会づくりの様々な機会を通じて普及啓発を図ります。
	事業 ○インターネットによる情報発信【地域協働課】 ○チラシ・パンフレットによる情報発信【地域協働課】
37	生涯にわたる健康維持のために定期的な健康診査の受診を勧奨するとともに、健康教育等、健康づくりの支援を行います。 子宮がんや乳がんの早期発見・早期治療につなげるため、検診受診率及び精密検査受診率の向上に取り組んでいきます。
	事業 ○不妊治療への支援【健康課】 ○健康診査、健康教育、健康相談の実施【健康課】 ○がん検診の受診勧奨【健康課】

■数値目標■

指標	現状値 R3 年度	目標値 R15 年度	担当課
子宮頸がん精密検査受診率	61%	70%以上	健康課
乳がん精密検査受診率	85%	85%以上	健康課

②学童期・思春期における健康づくりへの支援

No.	施策の内容
38	リプロダクティブ・ヘルス/ライツの視点の概念を重視しつつ、安全な妊娠や避妊、思春期の身体や性、命の尊さを前提とした中絶など性と生命に関わる学習機会を提供していきます。
	事業 ○学校における心の健康、性教育の実施【学校教育課】
39	学校における「保健体育」の中で、心の健康、生活習慣の乱れ、性に関する問題などの現代的課題について学習指導内容の充実を図るため、各種研修会を通し意義や重要性の啓発を図ります。
	事業 ○男女共同参画に関する教員研修の実施【学校教育課】

■数値目標■

指標	現状値 R5 年度	目標値 R15 年度	担当課
心の健康、性教育の授業の実施	100%	100%	学校教育課

③妊娠期・出産期における健康づくりへの支援

No.	施策の内容
40	全ての妊婦・子育て世代が安心して出産・子育てできるよう、健康教育及び妊娠期から出産・子育てまで一貫して相談に応じる伴走型相談支援の充実に努めます。
	事業 ○妊娠・出産・育児における切れ目ない支援事業の充実【健康課】
41	女性の生き方の多様化にあわせ、あらゆる妊娠・出産に対し、相談に対応できるよう支援体制の充実に努めます。
	事業 ○妊婦相談【健康課】 ○妊産婦健康診査の受診勧奨【健康課】 ○産後ケア等の地域資源の周知【健康課】

■数値目標■

指標	現状値 R5 年度	目標値 R15 年度	担当課
母子健康手帳交付時の保健師（専門職）による面接率	100%	100%	健康課

第5章 計画の推進

1 計画の推進体制

男女共同参画社会の形成に関する施策は、市政全般にわたるものです。本プランの効果的な推進を図るため、男女共同参画担当課（地域協働課）を中心に、関係課との連携を図りながら各種事業を実施します。

また、男女共同参画の推進に向けては、市民をはじめ、関係機関、市民活動団体や事業者等と協働して取組を進めることが重要です。適切な情報の収集を行い、市民のニーズ把握に努めます。

2 計画の進捗管理

本プランの着実な推進を確保するため、PDCAサイクルに基づき、数値目標の達成状況や各施策の進捗状況の把握・点検を行います。また、必要に応じて本プランの変更や事業の見直しを行います。

資料編

1 プランの策定過程

実施日	内容
令和5年5月31日	第1回 第3次碧南市男女共同参画プラン策定作業部会
令和5年6月21日～ 令和5年7月7日	市職員アンケート調査実施
令和5年6月26日～ 令和5年7月14日	市民アンケート調査実施
令和5年6月27日～ 令和5年7月14日	団体・事業所アンケート調査実施
令和5年10月5日	第2回 第3次碧南市男女共同参画プラン策定作業部会
令和5年10月11日	第1回 第3次碧南市男女共同参画プラン策定委員会
令和5年12月	第3回 第3次碧南市男女共同参画プラン策定作業部会 (書面開催)
令和5年12月27日	第2回 第3次碧南市男女共同参画プラン策定委員会
令和6年2月2日～ 令和6年2月29日	パブリックコメント実施
令和6年3月	第4回 第3次碧南市男女共同参画プラン策定作業部会 (書面開催)
令和6年3月25日	第3回 第3次碧南市男女共同参画プラン策定委員会

2 第3次碧南市男女共同参画プラン策定委員会設置要綱

(設置)

第1条 本市における男女共同参画社会の実現に向けて、第3次碧南市男女共同参画プランを策定するにあたり、本市における課題の整理およびその解決に向けた総合的かつ計画的な施策について市民の意見を反映させるため、第3次碧南市男女共同参画プラン策定委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

(所掌事項)

第2条 委員会は、次の各号に掲げる事項を所掌する。

- (1) 第3次碧南市男女共同参画プランの策定に関する事。
- (2) 男女共同参画社会に関する調査及び分析に関する事。
- (3) 前2号に掲げるもののほか、男女共同参画社会実現の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要と認められる事。

(組織)

第3条 委員会は、委員20人以内をもって組織する。

2 委員は、次に掲げる区分から推薦もしくは公募により選出し、市長が委嘱する。

- (1) 関係機関
- (2) 市民

(会長及び副会長)

第4条 委員会に会長及び副会長を置く。

- 2 会長は、委員の互選により選出する。
- 3 副会長は、会長が指名する。
- 4 会長は、会務を総理し、委員会を代表する。
- 5 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるとき、または会長が欠けたときは、その職務を代理する。

(任期)

第5条 委員の任期は、第3次碧南市男女共同参画プランが策定されるまでとする。

(会議)

第6条 委員会の会議は、会長が招集する。

- 2 会議は、会長が議長となる。
- 3 会長は、必要があると認めるときは、会議に委員以外の者を出席させ、意見を聴くことができる。

(公開)

第7条 会議は、原則として公開とする。

- 2 会議の結果については、その都度ホームページに掲載する等、広く情報提供するものとする。

(事務局)

第8条 委員会の事務局を地域協働課に置く。

(補則)

第9条 この要綱に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、会長が会議に諮って定める。

附 則

この要綱は、令和5年4月1日から施行する。

3 第3次碧南市男女共同参画プラン策定委員会委員名簿

委員

No.	役職	氏名
1	会長	小澤 昇
2	副会長	清水 ヨシエ
3		石川 まさ恵
4		小笠原 洋紀
5		大村 美恵
6		尾崎 貴志
7		神谷 みどり
8		古久根 久美子
9		齋藤 秀敏
10		新川 清司
11		杉浦 博子
12		鈴木 美幸
13		須田 翠子
14		田口 真保理
15		野尻 亮太
16		長谷川 哲巳
17		安本 直美
顧問（学識経験者）		若松 孝司

五十音順（会長・副会長除く）

事務局

No.	所属・役職	氏名
1	市民協働部長	杉浦 智彦
2	地域協働課長	堀田 葉子
3	地域協働課係長	水村 浩一郎
4	地域協働課主査	清水 真樹

4 男女共同参画に関する年表

和暦(西暦)	世界	日本	愛知県	碧南市
H11 (1999)		●「男女共同参画社会基本法」公布・施行		
H12 (2000)	●国連特別総会「女性2000年会議」開催 「政治宣言」「成果文書」採択	●「男女共同参画基本計画」策定		
H13 (2001)		●「男女共同参画局」及び「男女共同参画会議」設置(内閣府) ●「DV防止法」公布・施行(一部平成14年施行)	●「あいち男女共同参画プラン21」策定	●「碧南市男女共同参画プラン策定懇話会」設置 ●市民意識調査実施
H14 (2002)			●「愛知県男女共同参画推進条例」制定 ●「愛知県男女共同参画審議会」設置	
H15 (2003)		●男女共同参画推進本部決定「女性のチャレンジ支援策の推進について」 ●「次世代育成支援対策推進法」公布・施行 ●「少子化社会対策基本法」公布・施行		●「碧南市男女共同参画事業実施実行委員会」設置
H16 (2004)		●「少子化社会対策大綱」策定 ●「DV防止法」改正・施行 ●「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策に関する基本的な方針」策定	●「あいち農山漁村男女共同参画プラン」策定	
H17 (2005)	●第49回国連婦人の地位委員会「北京+10」開催(ニューヨーク)	●「育児・介護休業法」一部改正 ●「第2次男女共同参画基本計画」策定 ●「女性の再チャレンジ支援プラン」策定	●「あいち子育て・子育て応援プラン」策定 ●「配偶者からの暴力防止及び被害者支援基本計画」策定	
H18 (2006)		●「男女雇用機会均等法」改正(平成19年施行) ●「女性の再チャレンジ支援プラン」改定	●「あいち男女共同参画プラン21」改定	
H19 (2007)		●「DV防止法」改正(平成20年施行) ●「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」策定	●「愛知県少子化対策推進条例」公布・施行	
H20 (2008)		●「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策に関する基本的な方針」改定 ●「次世代育成支援対策推進法」改正(平成21年施行)	●「配偶者からの暴力防止及び被害者支援基本計画(2次)」策定	
H21 (2009)		●「育児・介護休業法」改正(平成22年施行)		●「碧南市男女共同参画社会推進事業実行委員会」設置 ●担当部局を市長部局に移行 ●市民協働部地域協働課内に男女共同参画担当設置

和暦(西暦)	世界	日本	愛知県	碧南市
H22 (2010)	●第54回国連婦人の地位委員会「北京+15」開催(ニューヨーク)	●「第3次男女共同参画基本計画」策定	●「あいちはぐみんプラン」策定	
H23 (2011)	●「ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関」正式発足		●「あいち男女共同参画プラン2011-2015」策定	●「碧南市男女共同参画推進委員会」設置
H24 (2012)		●「女性の活躍促進による経済活性化行動計画」策定	●「あいち仕事と生活の調和行動計画」策定	
H25 (2013)		●「DV防止法」改正(平成26年施行)	●「配偶者からの暴力防止及び被害者支援基本計画(3次)」策定	●「第2次碧南市男女共同参画プラン策定委員会」設置 ●男女共同参画に関するアンケート調査実施
H26 (2014)		●「すべての女性が輝く社会づくり本部」設置	●「あいち女性の活躍促進会議」設置	●「第2次碧南市男女共同参画プラン」策定
H27 (2015)	●第59回国連婦人の地位委員会「北京+20」開催(ニューヨーク) ●「持続可能な開発のための2030アジェンダ(SDGs)」採択(国連サミット)	●「女性活躍推進法」公布・一部施行(平成28年施行) ●「第4次男女共同参画基本計画」策定	●「あいちはぐみんプラン2015-2019」策定	
H28 (2016)		●「女性の活躍推進のための開発戦略」策定 ●「育児・介護休業法」及び「男女雇用機会均等法」等の改正(平成29年施行) ●「SDGs推進本部」設置及び「SDGs実施指針」策定	●「あいち男女共同参画プラン2020」策定 ●「あいち農山漁村男女共同参画プラン2020」策定	
H29 (2017)		●「働き方改革実行計画」策定 ●「子育て安心プラン」策定 ●「育児・介護休業法」改正・施行		
H30 (2018)		●「政治分野における男女共同参画推進法」公布・施行 ●「働き方改革法」公布・一部施行(平成31年、令和2年施行)	●「配偶者からの暴力防止及び被害者支援基本計画(4次)」策定	
H31・R1 (2019)		●「女性活躍推進法」の一部改正(令和2年、令和4年施行) ●「SDGs実施指針」改定 ●「育児・介護休業法」の改正(令和3年施行)		
R2 (2020)		●「第5次男女共同参画基本計画」策定 ●「新子育て安心プラン」策定	●「あいち はぐみんプラン2020-2024」策定	
R3 (2021)		●「女性活躍・男女共同参画の重点方針2021」策定 ●「政治分野における男女共同参画推進法」改正・施行 ●「育児・介護休業法」の改正(令和4年から順次施行)	●「あいち男女共同参画プラン2025」策定 ●「あいち農山漁村男女共同参画プラン2025」策定	

和暦(西暦)	世界	日本	愛知県	碧南市
R4 (2022)		<ul style="list-style-type: none"> ●「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2022」策定 ●「AV出演被害防止・救済法」施行 ●「困難女性支援法」成立(令和6年施行) ●「こども基本法」成立(令和6年施行) 		
R5 (2023)		<ul style="list-style-type: none"> ●「DV防止法」改正(令和6年施行) ●「LGBT理解増進法」(令和5年施行) 		<ul style="list-style-type: none"> ●「第3次碧南市男女共同参画プラン策定委員会」設置 ●男女共同参画に関するアンケート調査実施
R6 (2024)				<ul style="list-style-type: none"> ●「第3次碧南市男女共同参画プラン」策定

あ

あいち女性輝きカンパニー

女性の採用や管理職登用の拡大、働きやすい職場環境づくりなど、女性の活躍促進に向けて積極的に取り組む企業として、愛知県が認証した企業。

育児・介護休業法

育児または家族の介護を行う労働者の仕事と家庭との両立を目的とした法律で、平成7（1995）年の「育児休業法」の大幅改正により成立した。平成21（2009）年の改正では、子の看護休暇の拡充や「パパ・ママ育休プラス」の創設、育児のための短時間勤務制度・所定外労働の免除の義務化、介護休暇制度の新設などが盛り込まれている。平成24（2012）年には、従業員100人以下の事業主に対しても、これまで適用が猶予されていた短時間勤務制度、所定外労働の免除、介護休暇の制度が適用されるようになっていく。

一時保育

保護者の就労等、その他保護者が子どもの面倒を見ることのできないときに、一日や時間単位で一時的に子どもを預かる保育サービスのこと。

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。

SDGs（持続可能な開発目標）

平成13（2001）年に策定されたミレニアム開発目標（MDGs）の後継として、平成27（2015）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。

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を言う。M字カーブは、結婚や出産・育児を機に退職し、子育て後に再就職するという人が多いことを表しており、特に日本に顕著な傾向である。

LGBTQ

性的マイノリティ（性的少数者）を表す言葉の一つ。性別違和（「体の性」と「心の性」が一致しない状態）の人や、恋愛感情などの性的な意識が同性や両性に向かう人（同性愛、両性愛）、身体的な性別が不明瞭な人などのこと。

えるぼし

「女性活躍推進法」に基づき、一定基準を満たし、女性の活躍促進に関する状況などが優良な企業を認定する制度。認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マーク「えるぼし」を商品などに付することができる。また、えるぼし認定企業のうち、より高い水準の要件を満たした企業は「プラチナえるぼし認定」を受けることができる。

延長保育

保護者の就労等の事情により規定の保育時間を超えてしまう場合に、提供している従来の預かり時間の範囲を延長して行う保育サービスこと。

エンパワーメント

自らの意識と能力を高め、社会のあらゆる分野で、政治的・経済的・社会的及び文化的に力をもった存在となり、力を発揮し、行動していくこと。

か

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。

合計特殊出生率

一人の女性が生涯に何人の子どもを産むかを示す値。

固定的性別役割分担意識

男女を問わず個人の能力等によって役割を決めることが適当であるにも関わらず「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。

さ

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）と言う。「社会的・文化的に形成された性別」は、それ自体によい、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われている。

次世代育成支援対策推進法

急速な少子化の進行や家庭及び地域を取り巻く環境の変化に鑑み、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、次代の社会を担う子どもが、健やかに生まれ育成される社会の形成に資することを目的とする法律。平成 26（2014）年度までの時限立法であったが、法律の有効期限が令和 7（2025）年 3 月 31 日までに延長されている。国、地方公共団体、事業主、国民の責務を明らかにし、国に行動計画策定指針、地方公共団体及び事業主に行動計画の策定を義務付けている。

性自認

自分の性別をどのように認識しているかということ。

性的指向

人の恋愛・性愛がどういう対象に向かうのかを示す概念のこと。恋愛・性愛の対象が異性に向かう異性愛（ヘテロセクシュアル）、同性に向かう同性愛（ホモセクシュアル）、男女両方に向かう両性愛（バイセクシュアル）などがある。

セクシュアル・ハラスメント

相手の意に反した性的な言動を行うことにより不快感を与え、その者の尊厳を傷つけ、就業環境その他の生活環境を害し、または性的な言動を受けた者の対応によってその者に不利益を与えること。

た

男女共同参画社会

「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」のことであり、「男女共同参画社会基本法」第 2 条に示されている。

男女雇用機会均等法

雇用の分野において女性と男性が均等な機会と待遇が確保されることなどを目的として昭和 60（1985）年に公布された。平成 9（1997）年の大幅改正により、募集、採用、配置、昇進における男女間差別の禁止、セクシュアル・ハラスメントの創設、ポジティブ・アクションの創設などが盛り込まれた。平成 18（2006）年の改正では、男女間差別禁止の範囲の拡大、妊娠・出産などを理由とする解雇の無効、その他の不利益取り扱いの禁止、セクシュアル・ハラスメント対策措置の義務化などが図られている。

DV

ドメスティック・バイオレンス。配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む）等に対する暴力その他の心身に有害な影響を及ぼす言動をいう。

は

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。

パワー・ハラスメント

職務上の地位や権力などを利用したいやがらせのことで、業務の適正な範囲を超え、精神的・身体的苦痛を与える行為や職場環境を悪化させる行為などのこと。

PDCA

事業を計画（plan）、実行（do）、評価（check）、改善（action）の4段階を繰り返すことによって、業務を継続的に改善していく手法のこと。

ファミリーシップ制度

様々な事情により婚姻制度を利用できないカップル及び生計を同一にする子ども等の家族について、相互に協力し合いながら、継続的に共同生活を行うことを約束した関係であることに対して、自治体が証明書等を発行する制度。

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もつ企業のこと。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。

ポジティブ・アクション

家庭、職場、学校、地域その他の社会のあらゆる分野における活動に参画する機会に係る男女間の格差を改善するため、必要な範囲内において男女のいずれか一方に対し、その機会を積極的に提供すること。

ま

マタニティ・ハラスメント

女性従業員が妊娠・出産・育児休業などを理由としていやがらせをされること。

や

要支援・要介護認定者

介護保険制度において、日常生活で介護が必要な状態の軽減や重度化の防止のために支援が必要な状態にある人（要支援者）や、常時介護を必要とする状態にある人（要介護者）と認定された人。要支援者は要支援1・2に、要介護者は要介護1から要介護5までに区分される。

ら

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」のこと。「健康」としては、安全で満足できる性生活、安全な出産などが、「権利」としては、避妊・妊娠・中絶・出産の過程において、自ら「いつ」、「何人」、「子どもを産むか、産まないか」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。

ロールモデル

将来像を描いたり、自分のキャリア形成を考える際に参考とする役割モデルのこと。

わ

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。

第3次碧南市男女共同参画プラン

令和6年3月

発行：碧南市 市民協働部 地域協働課

〒447-8601 愛知県碧南市松本町28番地

TEL：0566-95-9872(直通)

FAX：0566-41-5412