

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) ●配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律(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・介護休業法の一部改正 ●「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	

和暦(西暦)	世界	日本	愛知県	碧南市
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
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の推進に関する法律」公布・施行 ●「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」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)		

和暦(西暦)	世界	日本	愛知県	碧南市
R2 (2020)		<ul style="list-style-type: none"> ●「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 	<ul style="list-style-type: none"> ●「あいち はぐみんプラン2020-2024」策定 	
R3 (2021)		<ul style="list-style-type: none"> ●「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の推進に関する法律」一部を改正する法律施行 ●「育児・介護休業法」の改正(令和4年から順次施行) 	<ul style="list-style-type: none"> ●「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 	
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 ●「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」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) ●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(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持った存在となり、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。

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、それ自体に良い、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。

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

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。