

第3次尾張旭市男女共同参画プラン
(令和7年度～令和13年度)

～ 多様性社会実現のために ～

(素案)

令和●年●月

尾張旭市

目 次

◆ 第1章 計画の策定に当たって ◆	1
1 計画策定の趣旨	1
2 計画の性格・位置付け	2
3 計画の期間	3
4 計画の策定体制	3
5 本プランと持続可能な開発目標（SDGs）との関係	4
6 プラン策定の社会的背景	5
◆ 第2章 尾張旭市の男女共同参画を取り巻く現状と課題 ◆	8
1 統計データに基づく尾張旭市の現状	8
2 男女共同参画に関する市民意識調査の結果	19
3 事業者調査の結果	33
◆ 第3章 計画の基本的な考え方 ◆	36
1 基本理念	36
2 重点事項	37
3 基本目標	39
4 施策の体系	40
◆ 第4章 施策の展開 ◆	41
基本目標1 多様性社会実現のための意識改革	41
基本目標2 あらゆる場面における女性の活躍	46
基本目標3 家庭と地域におけるジェンダー平等の推進	50
基本目標4 誰もが安心して暮らせる環境の整備	55
◆ 第5章 計画の推進体制 ◆	58
1 推進体制	58
2 進捗管理	58
◆ 第6章 目標指標 ◆	59
1 成果目標	59
2 数値目標	60
資料編	61

◆ 第1章 計画の策定に当たって ◆

1 計画策定の趣旨

本格的な人口減少や少子高齢化の進行に伴う社会経済の低迷など、私たちを取り巻く社会環境は大きく変化しています。このような社会の変化に柔軟に対応していくためには、全ての人の人権を尊重しつつ、責任を分かち合い、性別にかかわらず、個性と能力を十分に発揮することができるような多様性を認め合う社会の実現が必要です。

国においては、男女共同参画社会の実現に向け、平成11(1999)年6月に「男女共同参画社会基本法」を制定し、この基本法に基づき平成12(2000)年12月に「男女共同参画基本計画」を策定しました。それ以降、5年ごとに見直しが行われ、現在は令和2(2020)年12月に策定された「第5次男女共同参画基本計画」に基づき、男女共同参画社会の実現に向けて様々な施策が総合的かつ計画的に行われています。

本市においては、平成26(2014)年の「尾張旭市男女共同参画推進条例」の施行以降、平成27(2015)年に「第2次尾張旭市男女共同参画プラン」の策定を行い、長期にわたり男女共同参画社会の実現に向けた意識啓発や環境整備など、各種施策を積極的に推進してきました。その結果、男女共同参画社会の実現に向け一定の成果が見られたものの、令和5(2023)年に実施した男女共同参画に関する市民意識調査では、「男は仕事、女は家庭」といった性別による固定的な役割分担意識は依然として根強く残っているという結果となっています。

また、令和2(2020)年以降の新型コロナウイルス感染症の拡大は、景気や雇用環境の悪化、家事や子育て負担の増加など、とりわけ社会的に弱い立場に置かれることが多い女性に強く影響を及ぼしました。こうした状況に加え、LGBTQ+など性的指向・ジェンダーアイデンティティの多様性や人権の尊重、DV・虐待、貧困など様々な事情により経済的に困難を抱えている人への支援、災害時における男女共同参画の視点に立った防災対策など、取り組むべき課題は多く残されており、引き続き取組を推進していく必要があります。

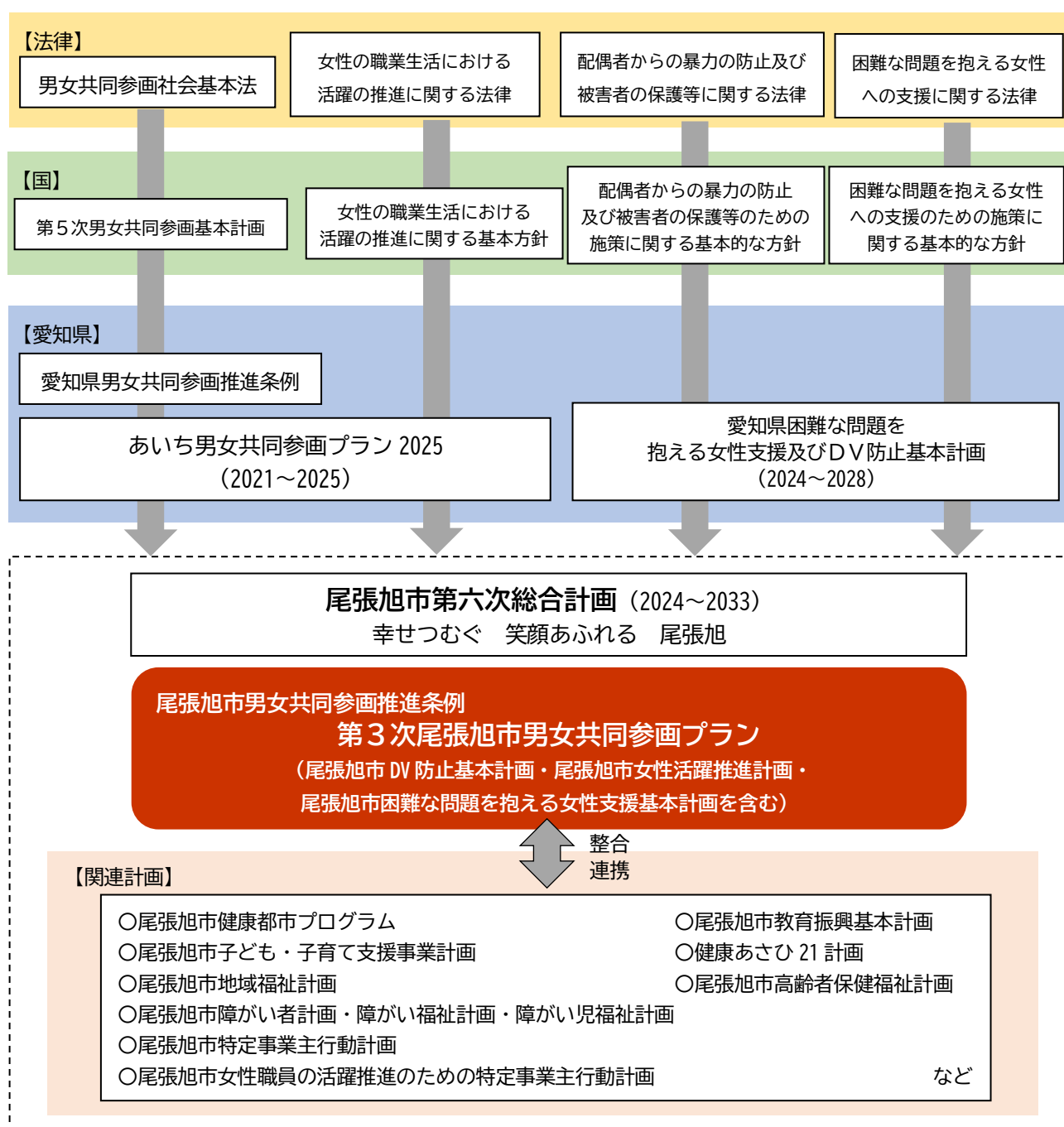
このような状況の中、本市においても、「第2次尾張旭市男女共同参画プラン」の計画期間が令和6年度に終了することから、これまでの取組の成果や課題を踏まえ、効果的な施策を展開していくための総合的な指針として、「第3次尾張旭市男女共同参画プラン」を策定します。

2 計画の性格・位置付け

○本プランは、「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に規定する「市町村男女共同参画計画」にあたり、「尾張旭市男女共同参画推進条例」第10条第1項に基づき、本市が男女共同参画の推進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るためのプランです。また、「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項及び「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」(女性支援新法)第8条第3項に規定する「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項に規定する「市町村推進計画」を一体的に策定します。

○本プランは、市の最上位計画である「尾張旭市第六次総合計画」に示す方向性に基づいて、他の関連計画との整合性及び連携を図っています。

○本プランは、国の「第5次男女共同参画基本計画」及び愛知県の「あいち男女共同参画プラン 2025」を勘案しながら、本市の特性や現状を踏まえて策定します。



3 計画の期間

第3次プランの期間は、令和7(2025)年度から令和13(2031)年度までの7年間とします。これは、国・県の策定する計画の内容を、本市の施策に取り込みやすくするためです。ただし、今後の国内外の動向や社会情勢の変化に対応するため、必要に応じて見直しを行います。

	令和7年度 (2025)	令和8年度 (2026)	令和9年度 (2027)	令和10年度 (2028)	令和11年度 (2029)	令和12年度 (2030)	令和13年度 (2031)
尾張旭市	第3次尾張旭市男女共同参画プラン						次期プラン 策定
愛知県	あいち 男女共同参画 プラン 2025 次期プラン 策定	次期計画					次々期 計画
国	第5次男女共同参画基本計画					次々期プラン 策定	次期計画

4 計画の策定体制

- 本プランの策定に当たっては、幅広い関係者の参画による地域の特性に応じた事業が展開できるよう、行政内部はもとより、学識経験者、地域団体の代表者、住民による代表等の参加を得て、令和7(2025)年●月までに●回にわたる審議を重ねてきました。
- 本プランの策定に当たっては、令和5(2023)年10～11月に実施した「男女共同参画に関する市民意識調査」及び「事業者調査」の結果を反映しています。
- 本プランの策定に当たっては、各種関係団体に対するヒアリング調査及び「男女共同参画に関する市民意識調査」の回答者の中から希望する方にお集りいただき、ワークショップを実施しました。
- 本プランの策定に当たっては、本市のホームページにおいて情報公開を行い、広く市民の方から意見を公募しました。

5 本プランと持続可能な開発目標（SDGs）との関係

SDGsとは、平成27(2015)年9月の国連サミットで採択された、令和12(2030)年までに持続可能でより良い社会の実現を目指す国際目標です。

SDGsでは、誰一人として取り残さない社会の実現を目指し、「貧困をなくそう」「飢餓をゼロに」「すべての人に健康と福祉を」「質の高い教育をみんなに」など、17のゴール(目標)とそれを達成するための169のターゲットが設定されており、この中の1つである「目標5 ジェンダー平等を実現しよう」は、全てのSDGsを達成するために不可欠な視点であるとして、国際的な取組の加速化が図られています。

本プランにおいては、本市における男女共同参画を取り巻く現状や課題を踏まえるとともに、SDGsの視点を取り入れながら、男女共同参画社会の実現に関する施策を総合的かつ計画的に進めます。



6 プラン策定の社会的背景

(1) 国の動き

国では、平成11(1999)年6月に「男女共同参画社会基本法」が制定され、同法に基づく基本計画として、平成12(2000)年に「男女共同参画基本計画」、平成17(2005)年に「男女共同参画基本計画(第2次)」、平成22(2010)年に、「第3次男女共同参画基本計画」が策定されました。また、「男女雇用機会均等法」や「育児・介護休業法」、「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」等、関連する法制度の整備を行う等、社会情勢の変化に対応した取組が行われてきました。

平成27(2015)年9月には、女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備することを目的とした「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が施行されるなど、働く女性のための環境整備が進められてきました。また、同年12月には、男性中心型労働慣行等の変革やあらゆる分野における女性の活躍等に視点をおいた「第4次男女共同参画基本計画」が策定されました。

平成30(2018)年5月には、政治分野における男女共同参画を推進するため、国及び地方公共団体の責務等を定めた「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が施行されました。

令和2(2020)年12月には、新しい令和の時代を切り開き、また、ポストコロナの「新しい日常」の基盤となることを目指して「第5次男女共同参画基本計画」が策定されました。

■近年の法律等の状況

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の改正（令和元(2019)年5月成立）

- ・一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大（常時雇用労働者 301 人以上→101 人以上）
- ・一般事業主行動計画の内容強化（常時雇用労働者 301 人以上の企業）
- ・女性の活躍に関する情報公表の内容強化（常時雇用労働者 301 人以上の企業）
- ・特例認定制度（ブラチナえるぼし）の創設

「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」の改正（令和3(2021)年6月成立）

- ・政党等は、候補者の数にかかる目標の設定、候補者選定方法の改善、候補者となるにふさわしい人材の育成、セクシュアルハラスメント、マタニティ・ハラスメント等への対策などに取り組むように努める
- ・国・地方公共団体は、セクシュアルハラスメント、マタニティ・ハラスメントへの対応など環境整備の施策強化を図る

「育児・介護休業法」の改正（令和3(2021)年6月成立）

- ・雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化
- ・育児休業を取得しやすい雇用環境の整備、妊娠・出産（本人又は配偶者）の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置
- ・有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和
- ・産後パパ育休（出生時育児休業）の創設
- ・育児休業の分割取得
- ・育児休業取得状況の公表の義務化 等

「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」の成立（令和4(2022)年5月成立）

- ・DV、性暴力、ストーカー被害、生活貧困、家庭破綻、障がい等、様々な困難を抱えた女性が、その人権を尊重され、安心かつ自立して暮らせるように、国及び地方公共団体が関係機関及び民間の団体との協働により、必要な支援を行う
- ・厚生労働大臣は基本方針を策定、都道府県は都道府県基本計画を策定、市町村は市町村基本計画の策定に努める

「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」の改正（令和5（2023）年5月成立）

- ・精神的なDVも接近禁止命令の対象に拡大
- ・接近禁止命令違反への罰則を「懲役2年以下又は200万円以下の罰金」に厳罰化
- ・接近禁止命令の期間を1年に伸長
- ・退去命令の期間について、被害者が住居を所有する場合などに6か月とする特例を新設

「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」の成立（令和5（2023）年6月成立）

- ・性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に寛容な社会の実現に資することを目的とする
- ・政府は、国の基本計画の策定、省庁連絡会議の設置、学術研究の推進、毎年施策の実施状況の公表等を行う（義務）
- ・国、地方公共団体、事業主及び学校は、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知識の着実な普及のために必要な教育や研修の実施、相談体制の整備その他の必要な施策を講ずる（努力義務）

（2）愛知県の動き

愛知県では、平成13（2001）年3月に、県における男女共同参画社会の形成を促進するための基本となる計画「あいち男女共同参画プラン21」が策定されるとともに、平成14（2002）年4月には、県、県民、事業者の取組の基本的な方向を明らかにした「愛知県男女共同参画推進条例」が施行されました。

平成23（2011）年3月には、「あいち男女共同参画プラン 2011-2015」、平成28（2016）年3月には、「あいち男女共同参画プラン2020」が策定されました。

現在においては、「あいち男女共同参画プラン2025」を令和3年（2021）年3月に策定し、この計画では、「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」という3つの重点目標を掲げ、施策に取り組んでいます。

また、令和6（2024）年4月には、多様性を認め合い、誰一人取り残されることのない人権尊重の社会づくりの実現に向けた取組として「愛知県ファミリーシップ宣誓制度」が開始されるなど、誰もが輝ける社会の実現に向けて施策を展開しています。

年	国	愛知県	尾張旭市
平成 22 (2010)年	●「第3次男女共同参画基本計画」策定		
平成 23 (2011)年		●「あいち男女共同参画プラン 2011-2015」策定	
平成 24 (2012)年		●「あいち仕事と生活の調和行动計画」策定	
平成 25 (2013)年	●「DV 防止法」改正 ●「ストーカー規制法」改正	●「愛知県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	
平成 26 (2014)年	●「すべての女性が輝く政策パッケージ」策定 ●「リベンジポルノ被害防止法」成立		●「尾張旭市男女共同参画推進条例」施行 ●「尾張旭市男女共同参画審議会」設置
平成 27 (2015)年	●「女性活躍推進法」成立 ●「第4次男女共同参画基本計画」策定 ●「女性活躍加速のための重点方針 2015」策定(以降毎年策定)		●「第2次尾張旭市男女共同参画プラン」策定
平成 28 (2016)年	●「育児・介護休業法」改正 ●「男女雇用機会均等法」改正	●「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	
平成 29 (2017)年	●「働き方改革実行計画」働き方改革実現会議決定		
平成 30 (2018)年	●「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」成立	●「愛知県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	
令和元 (2019)年	●「女性活躍推進法」等の一部改正 ●「DV 防止法」改正		
令和 2 (2020)年	●「災害対応力を強化する女性の視点」策定 ●「第 5 次男女共同参画基本計画」策定		
令和3 (2021)年	●「育児・介護休業法」改正 ●「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」改正	●「あいち男女共同参画プラン 2025」策定	
令和4 (2022)年	●女性支援新法公布 ●AV 出演被害防止・救済法公布・施行		
令和5 (2023)年	●「LGBT理解増進法」の成立・施行 ●「DV 防止法」改正		
令和6 (2024)年		●「愛知県困難な問題を抱える女性支援及びDV防止基本計画」策定 ●「愛知県ファミリーシップ宣誓制度」開始	●「尾張旭市ファミリーシップ制度」導入

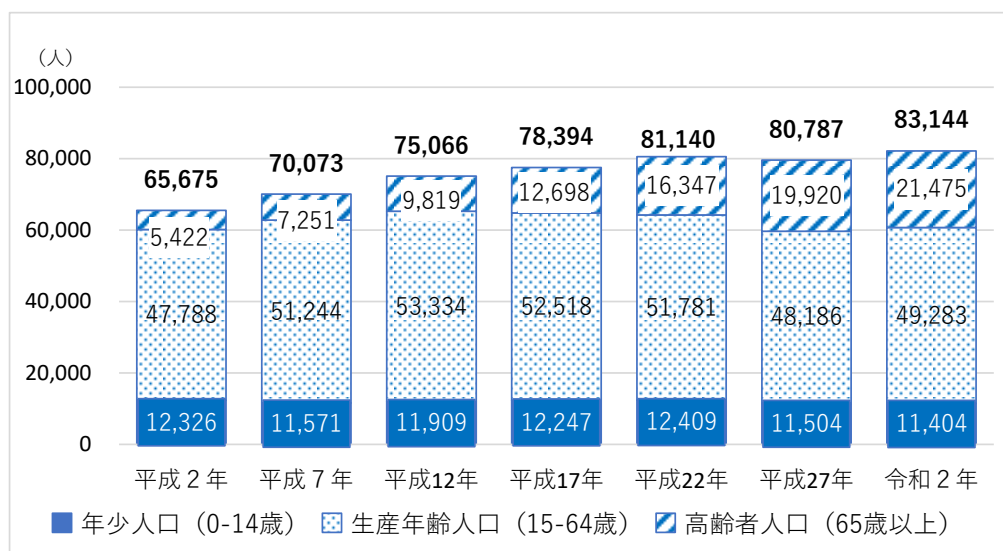
◆ 第2章 尾張旭市の男女共同参画を取り巻く現状と課題 ◆

1 統計データに基づく尾張旭市の現状

(1) 人口の状況

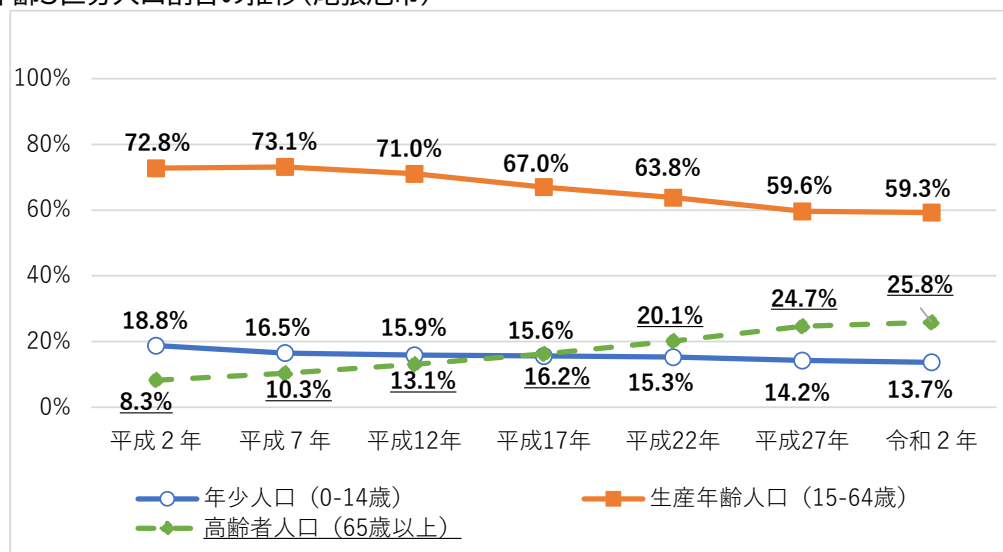
本市の人口は令和2年では83,144人と、全国的に人口減少の傾向が強まる中、増加傾向にありましたが、現在はほぼ横ばいとなっています。令和2年から令和7年の間をピークに、緩やかに減少していくと見込まれています。年齢3区分別人口割合の推移を見ると、年少人口(0～14歳)と生産年齢人口(15～64歳)は減少傾向にあるものの、高齢者人口(65歳以上)は増加傾向にあり、本市においても少子高齢化が進行していることがうかがえます。

図表 1: 年齢3区分人口の推移(尾張旭市)



資料: 国勢調査(合計には年齢不詳者を含む)

図表 2: 年齢3区分人口割合の推移(尾張旭市)

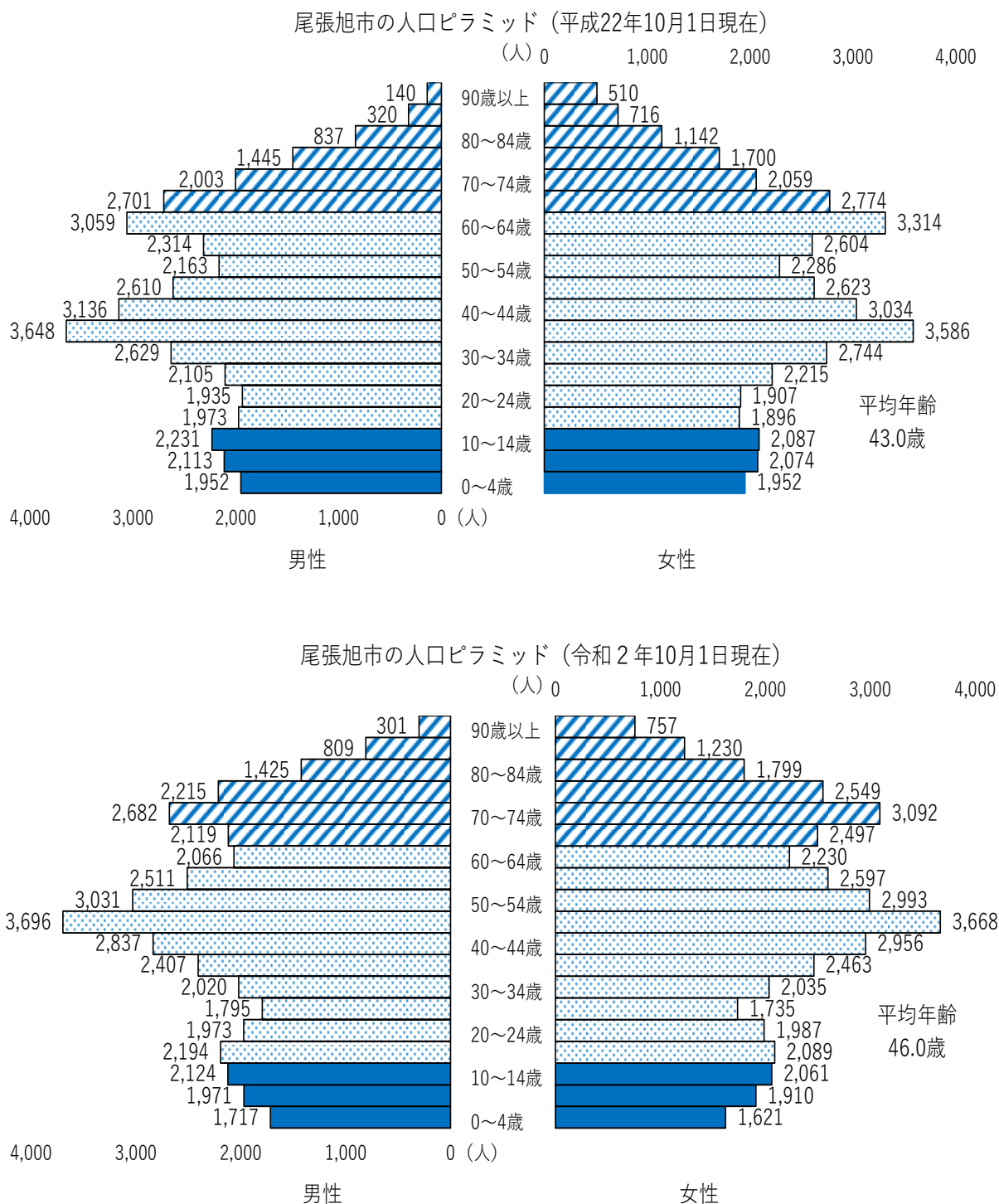


資料: 国勢調査(合計には年齢不詳者を含む)

令和2年の人口ピラミッドを見ると、男女ともに45～49歳が最も多くなっています。また、55歳以上では男性に比べ、女性が多くなっており、女性の高齢者数の多さが見て取れます。

10年前の平成22年と比較してみると、少子高齢化が進行したことにより、人口の膨らみの年齢階級は10歳程度高くなっています。また、市民の平均年齢も3歳ほど上昇しています。

図表 3:人口ピラミッド(尾張旭市)



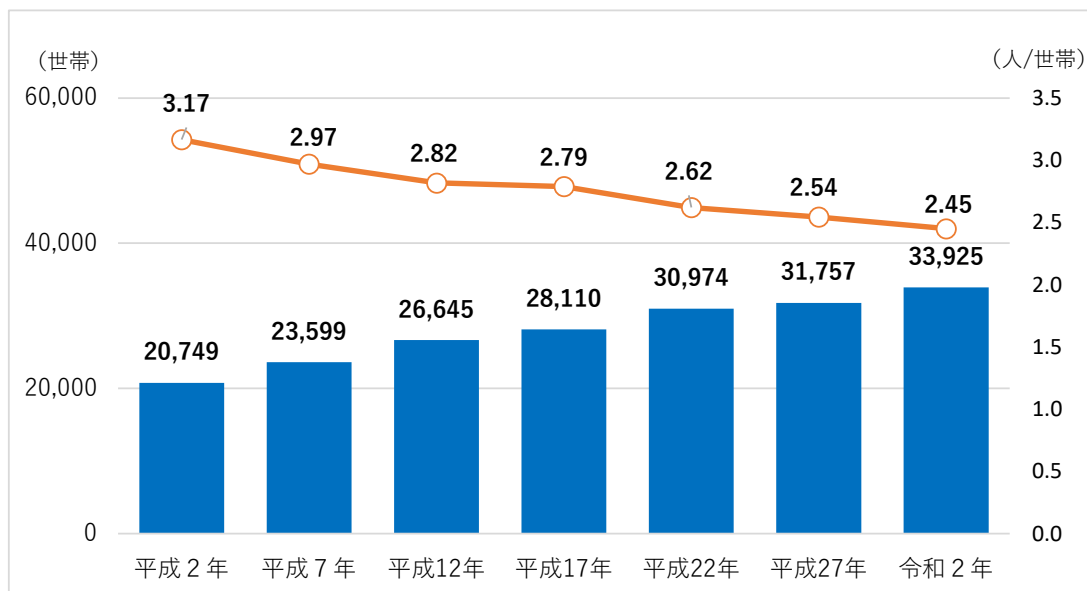
資料:国勢調査(合計には年齢不詳者を含む)

(2) 世帯の状況

本市の世帯数は増加傾向を示しており、令和2年では33,925世帯となっています。また、世帯が増加する一方、世帯を構成する人員は減少傾向にあり、令和2年では2.45人となっており、平成2年と比較すると0.72人の減少となっています。

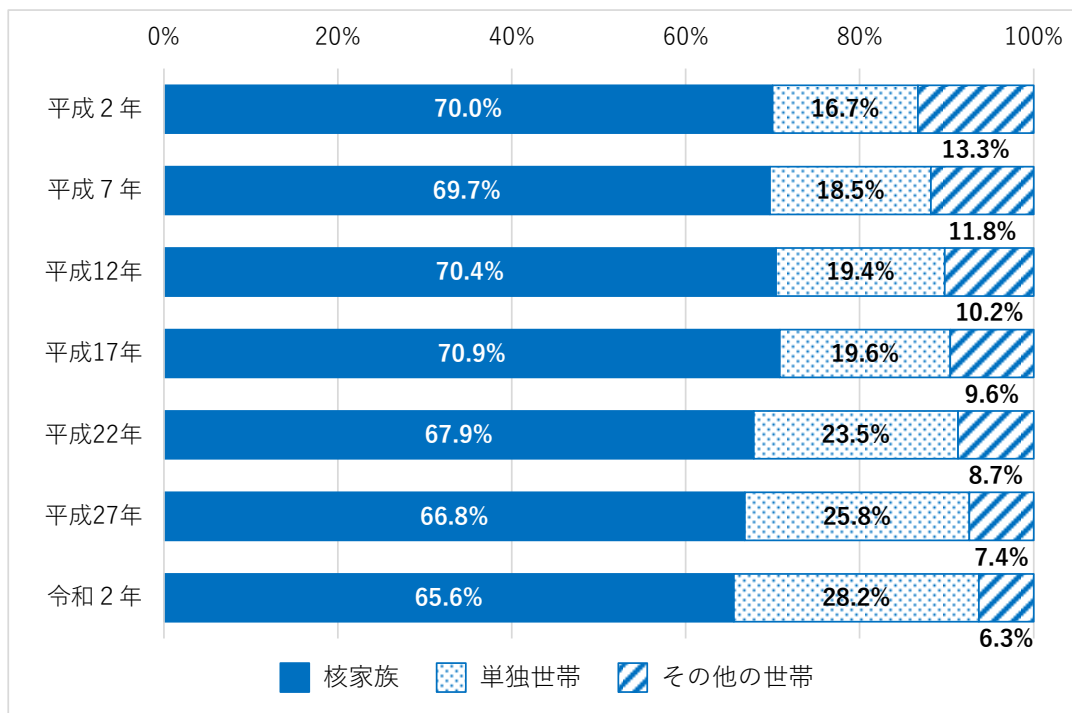
世帯の家族類型別割合をみると、核家族世帯の割合は減少し、代わって単独世帯の割合が増加しています。

図表 4：世帯数、平均世帯人員の推移(尾張旭市)



資料：国勢調査

図表 5：世帯の家族類型別割合の推移(尾張旭市)

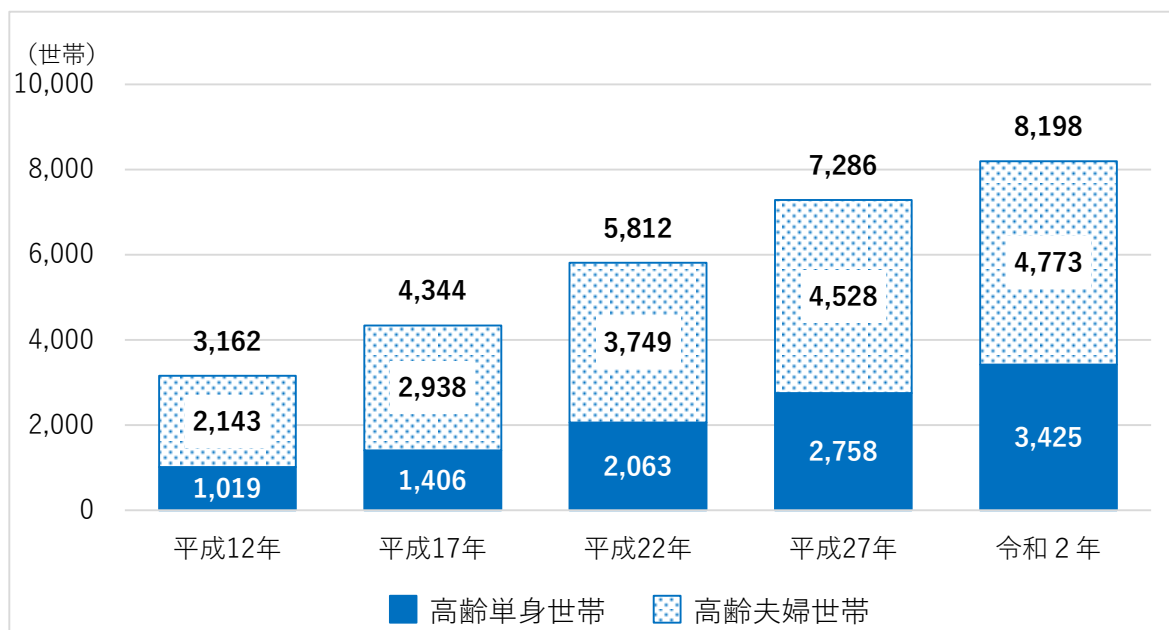


資料：国勢調査

高齢者のみの世帯の推移を見ると、高齢単身世帯、高齢夫婦世帯ともに平成12年より増加傾向にあります。

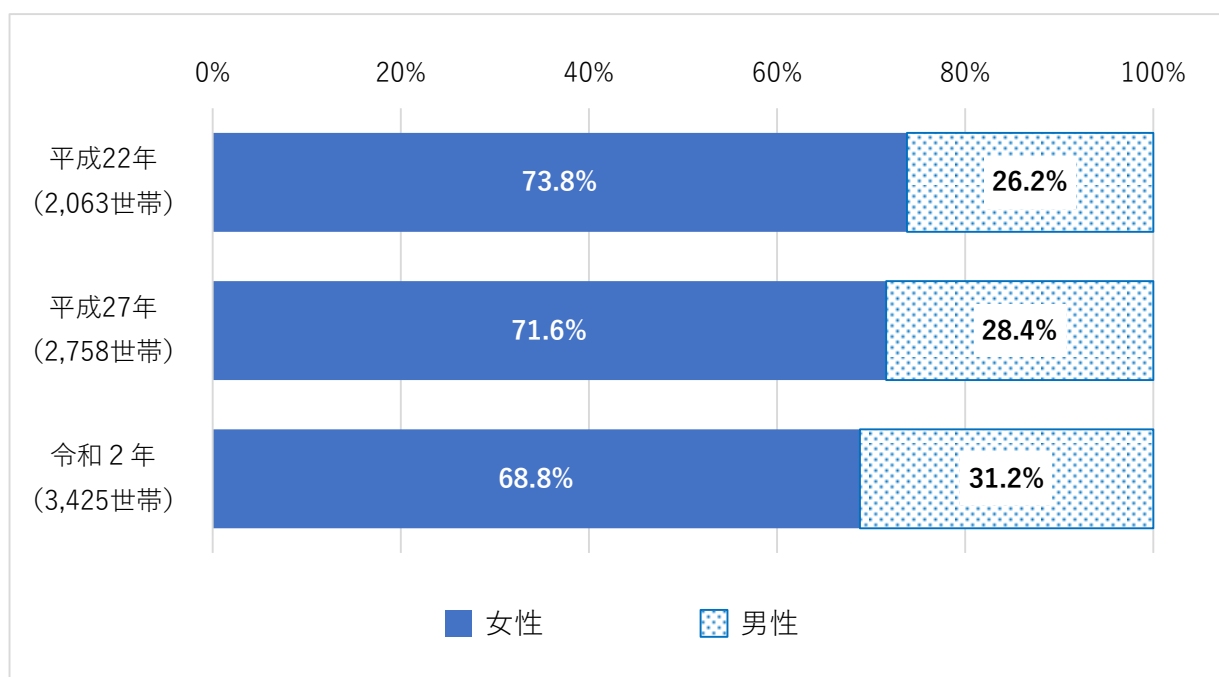
また、高齢単身世帯の男女比の推移を見ると、女性の占める割合が約7割前後と高くなっています。一方、男性の占める割合は年々増加傾向にあり、令和2年では男性の占める割合が3割を超えました。

図表 6：高齢者のみの世帯数の推移(尾張旭市)



資料：国勢調査

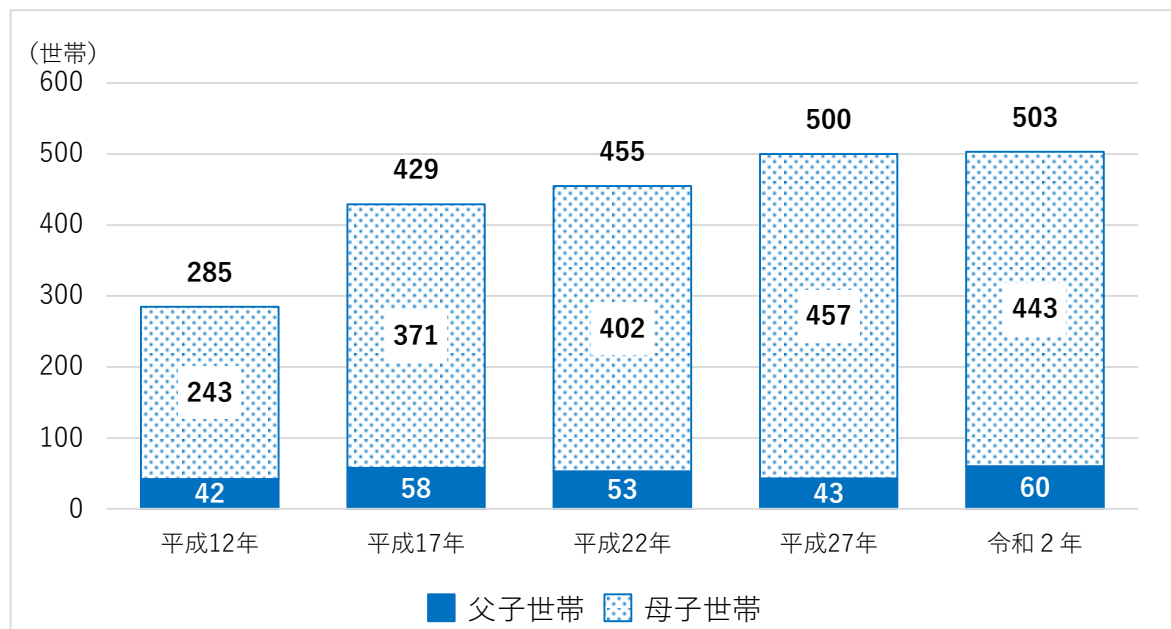
図表 7：高齢単身世帯の男女比の推移(尾張旭市)



資料：国勢調査

ひとり親世帯の推移を見ると、父子世帯は増減を繰り返しており、令和2年では60世帯となっています。一方、母子世帯は平成12年以降増加傾向にあり、令和2年では443世帯と、20年前に比べて約1.8倍増加しています。

図表 8:ひとり親世帯数の推移(尾張旭市)



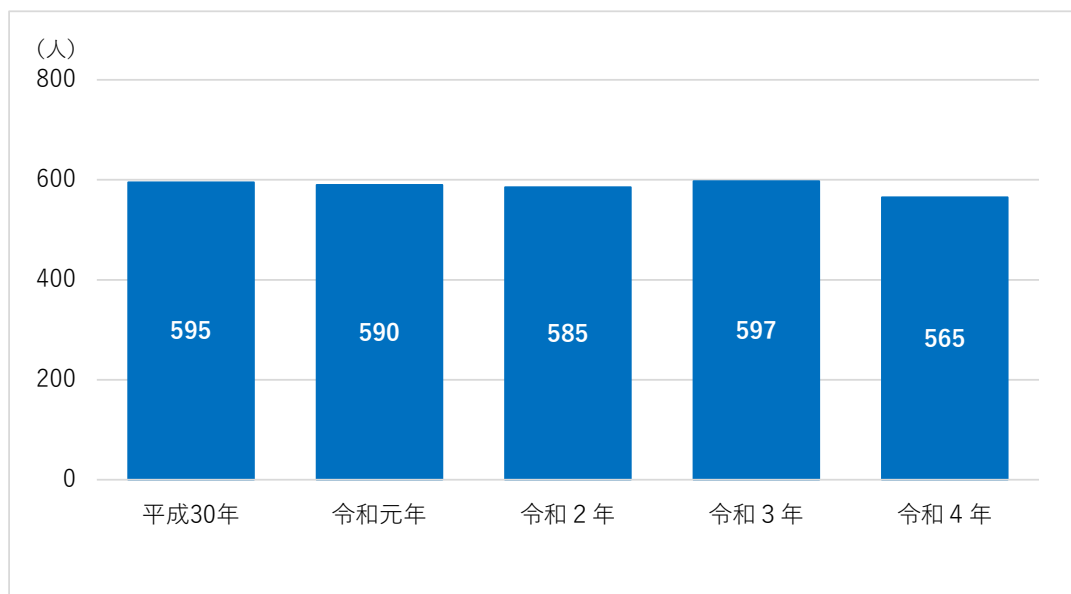
資料:国勢調査

(3) 出生の状況

本市の出生数は、増減を繰り返しながら推移しており、令和4年では565人となっています。

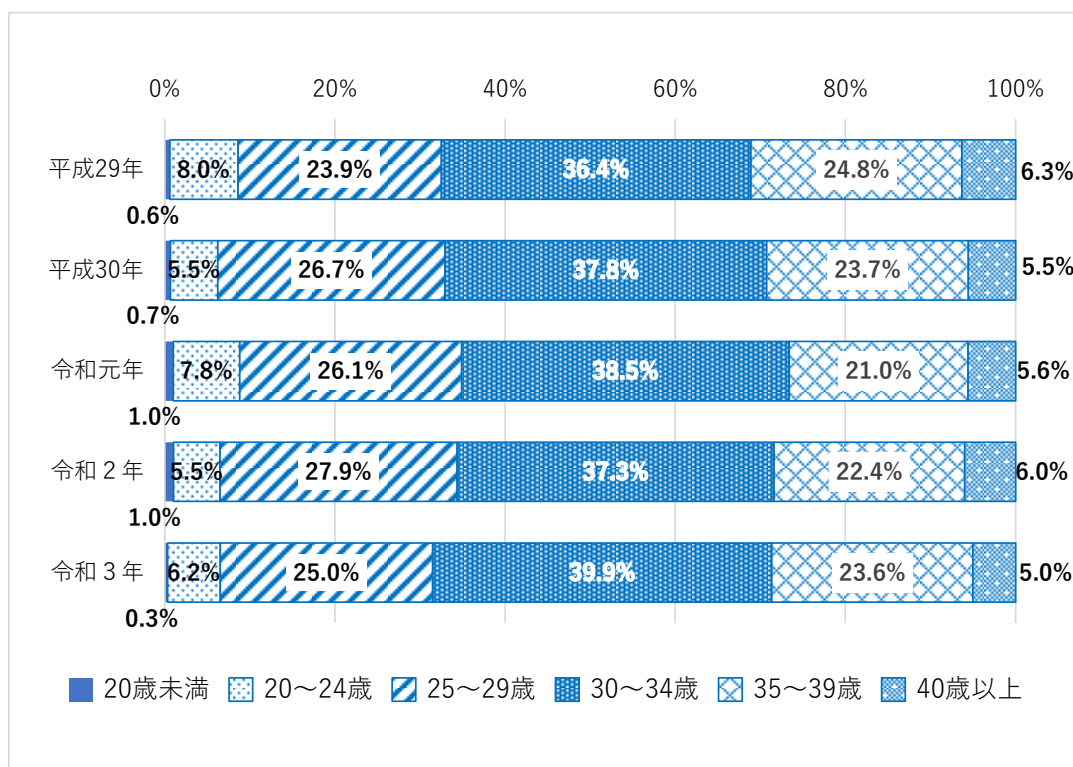
母親の年齢別に見た出生数の割合は、30～34歳が最も多く、出産年齢の高齢化が進んでいます。

図表 9：出生数の推移(尾張旭市)



資料：愛知県衛生年報

図表 10：母親の年齢別に見た出生数の割合の推移(尾張旭市)

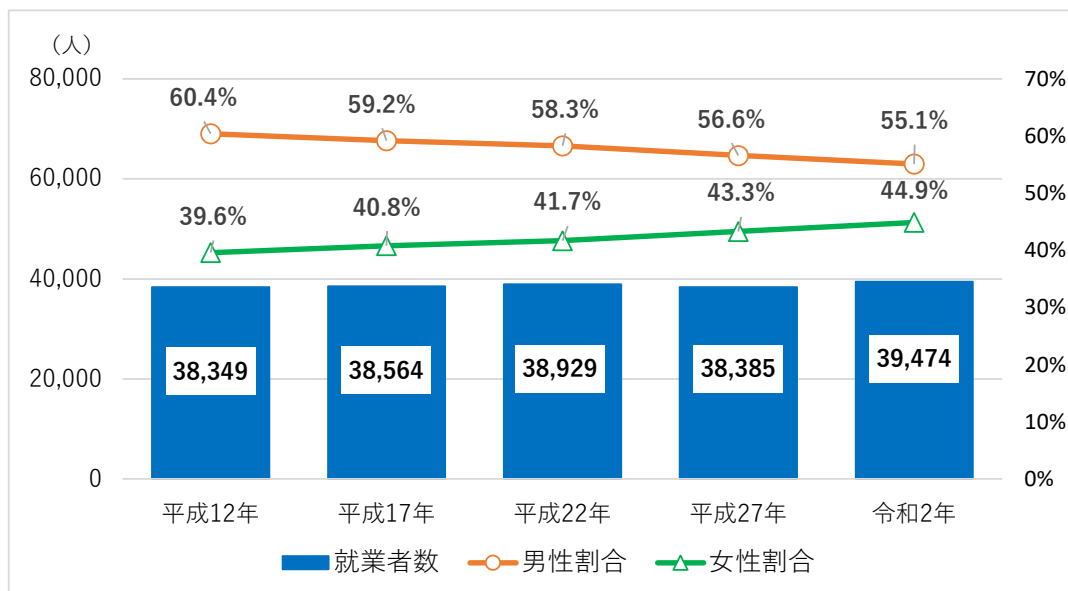


資料：愛知県衛生年報

(4) 就業状況

本市の就業者数は平成22年から平成27年にかけて減少したものの、令和2年には再び増加に転じており、令和2年では39,474人となっています。就業者数に占める男女比は、令和2年では男性が55.1%、女性が44.9%となっており、平成12年以降女性の占める割合は増加傾向にあります。

図表 11:就業者数の推移(尾張旭市)



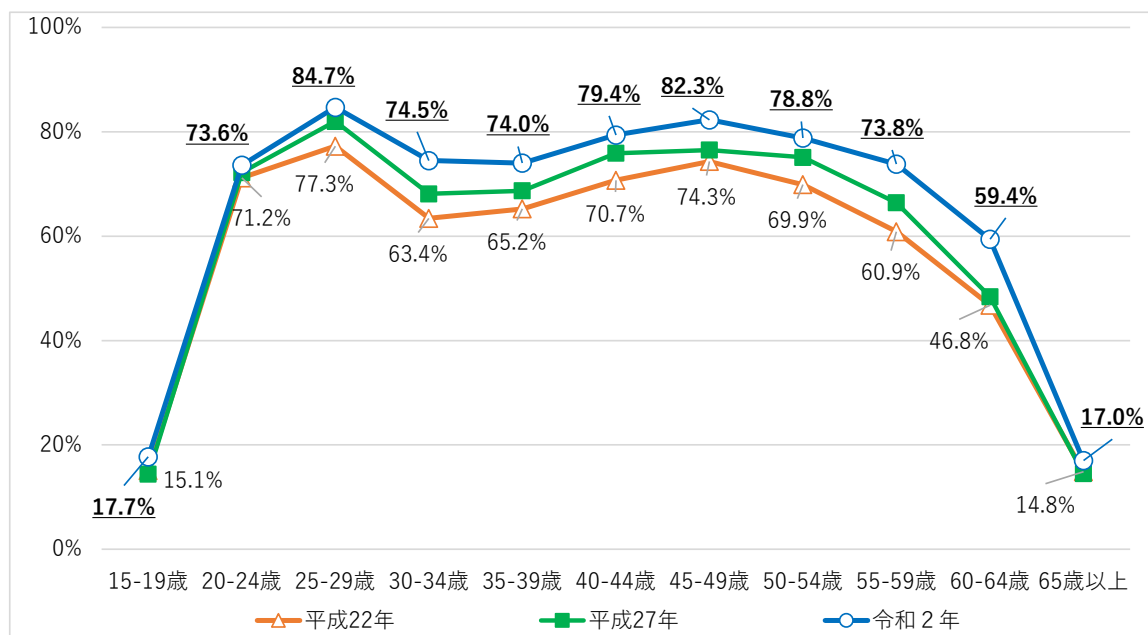
資料:国勢調査

(5) 女性の労働状況

令和2年における本市の女性の年齢階級別の労働力率をみると、10年前の平成22年に比べていずれの年齢層でも上昇傾向にあり、特に30～34歳、55～59歳、60～64歳では10ポイント以上上昇しています。

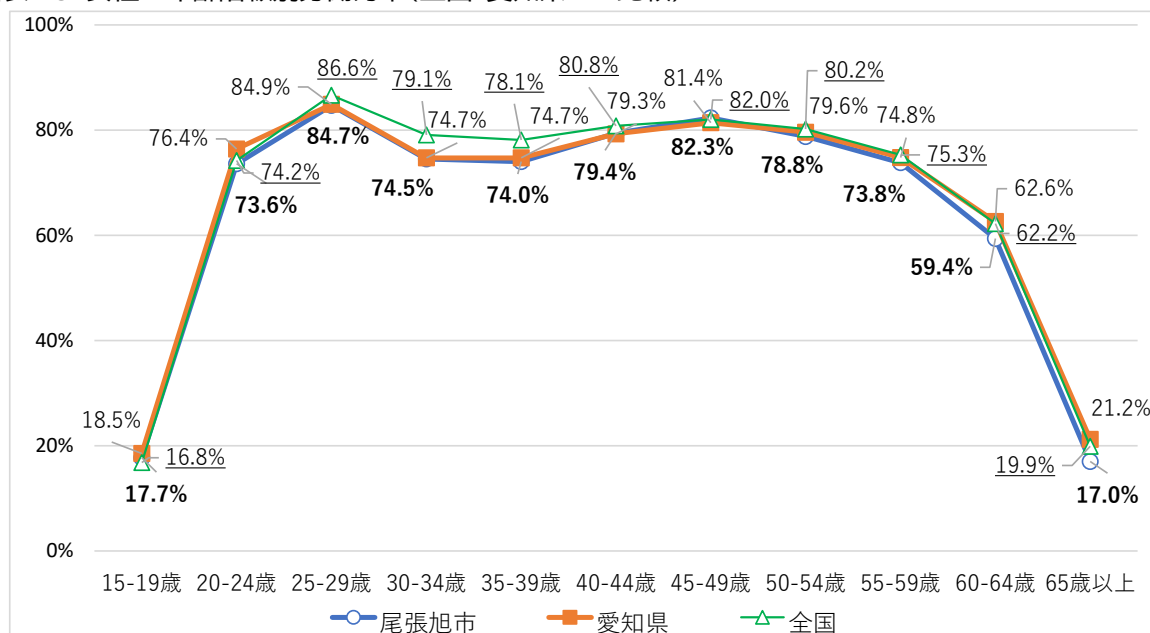
全国や愛知県と比較すると、低い数値で推移しています。

図表 12：女性の年齢階級別労働力率の推移(尾張旭市)



資料：国勢調査(令和2年10月1日)

図表 13：女性の年齢階級別労働力率(全国・愛知県との比較)

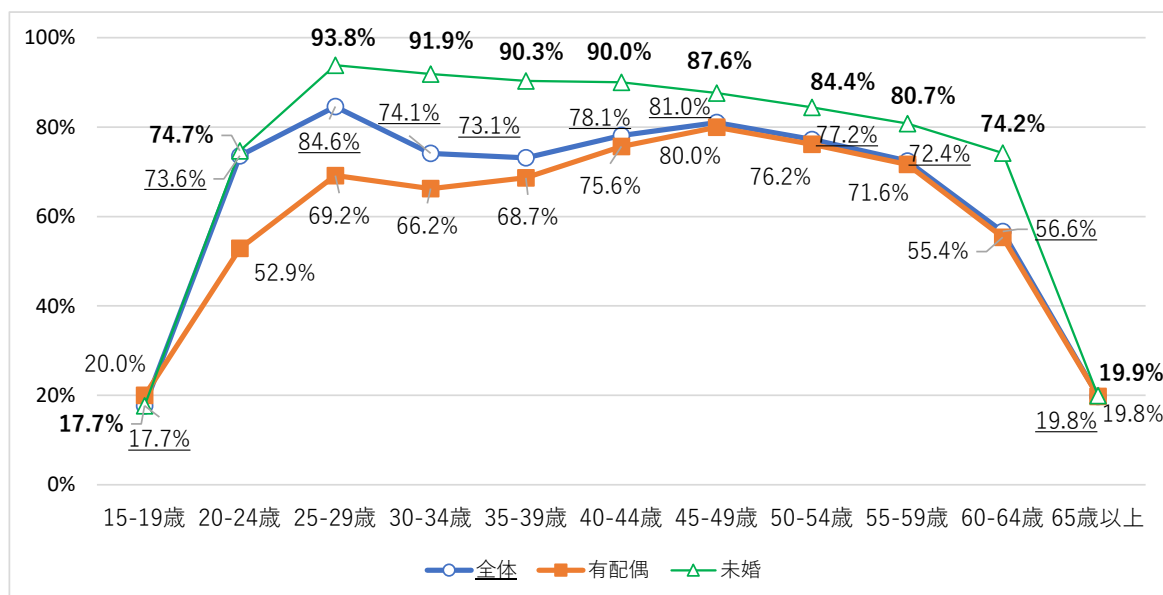


資料：国勢調査(令和2年10月1日)

女性の労働力率を有配偶・未婚で比較すると、有配偶では、未婚に比べて大幅に低い労働力率となっており、結婚・出産を機に離職する傾向が見られます。

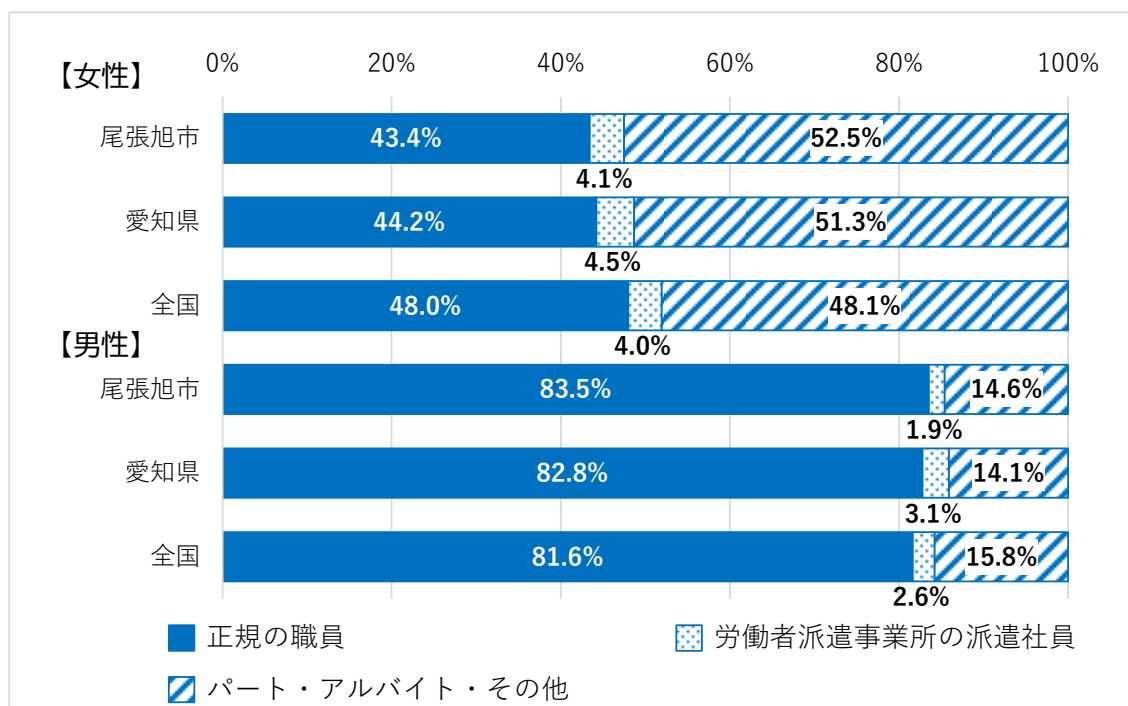
従業上の地位をみると、全国や愛知県と同様に、女性は男性と比較して正規の職員が少なく、「パート・アルバイト・その他」の占める割合が高くなっています。

図表 14:女性の年齢階級別労働力率(有配偶・未婚との比較)(尾張旭市)



資料:国勢調査(令和2年10月1日)

図表 15:従業上の地位(全国・愛知県との比較)



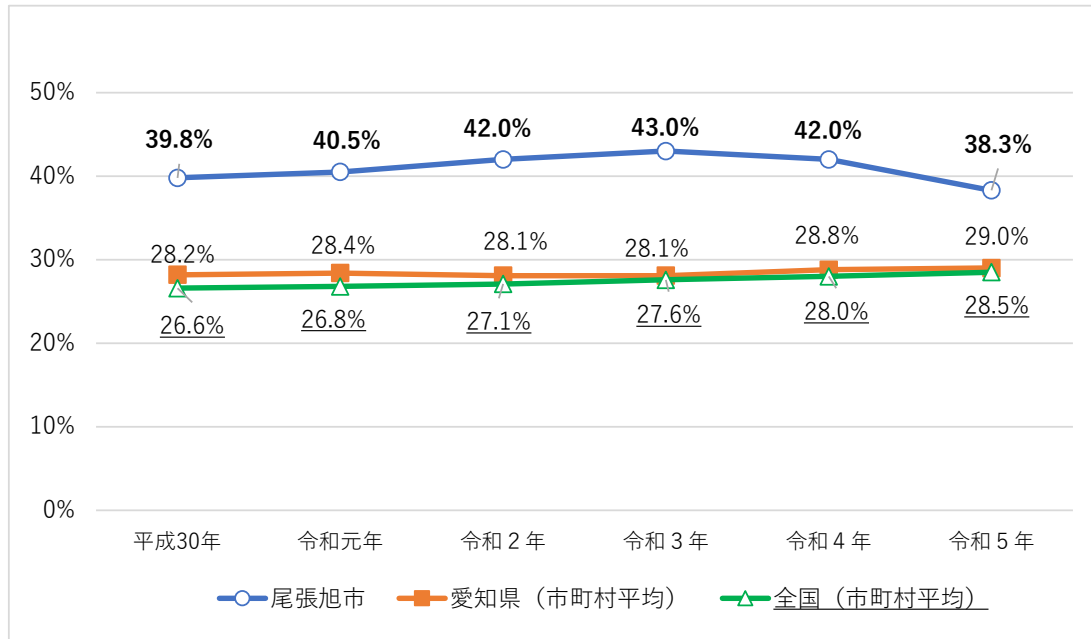
資料:国勢調査(令和2年10月1日)

(6) 女性の参画状況

本市の審議会等委員の女性比率は40%前後を推移しており、令和5年は38.3%となっています。全国(市町村平均)や愛知県(市町村平均)と比較すると、全国や県を10ポイント程度上回っています。

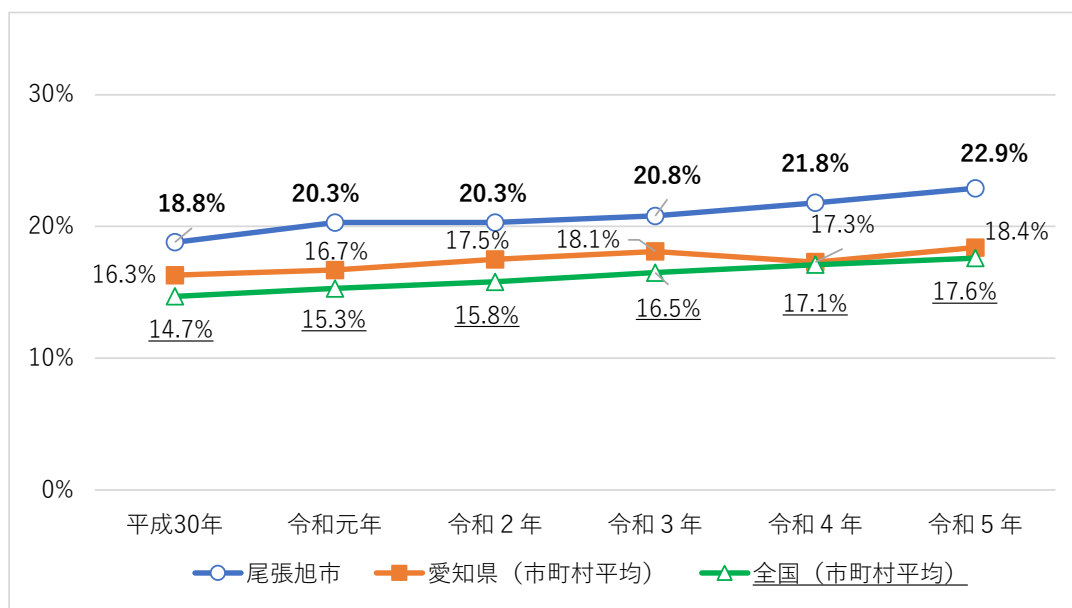
市の課長級以上の管理職に占める女性職員登用率を見ると、令和4年を除けばいずれも20%前後で推移しており、全国や愛知県の市町村平均と比較して高くなっています。

図表 16: 審議会等に占める女性委員の割合の推移(全国・愛知県との比較)



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

図表 17: 市の課長級以上の管理職に占める女性職員登用率の推移(全国・愛知県との比較)



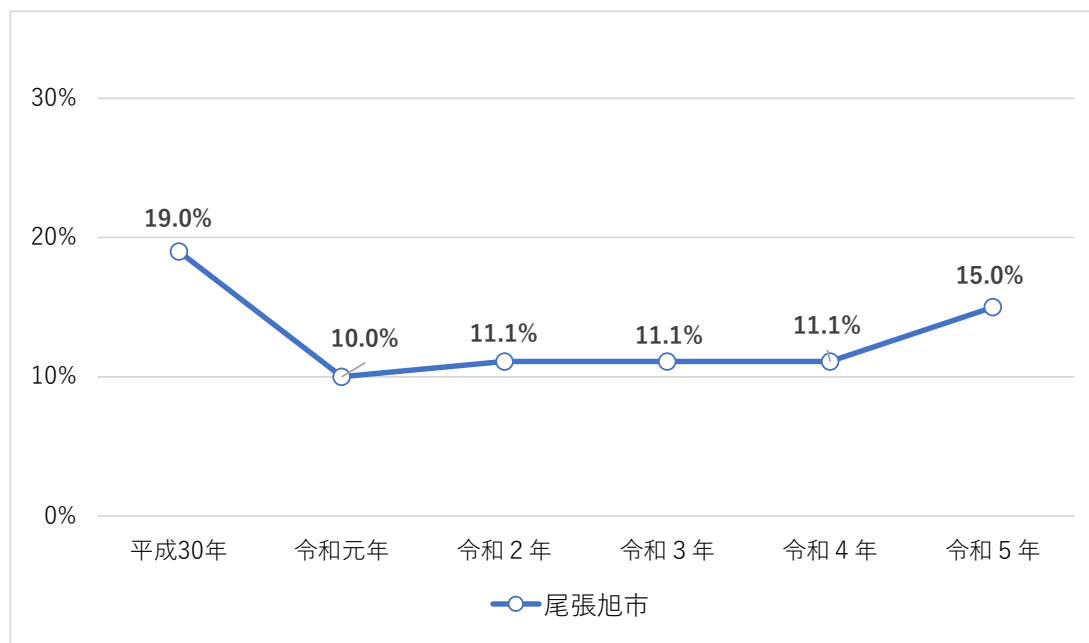
資料: 地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況

尾張旭市女性職員の活躍推進のための特定事業主行動計画の公表

市議会議員に占める女性の割合は、令和元年以降横ばい状態にあったものの、令和5年では15.0%と上昇しています。

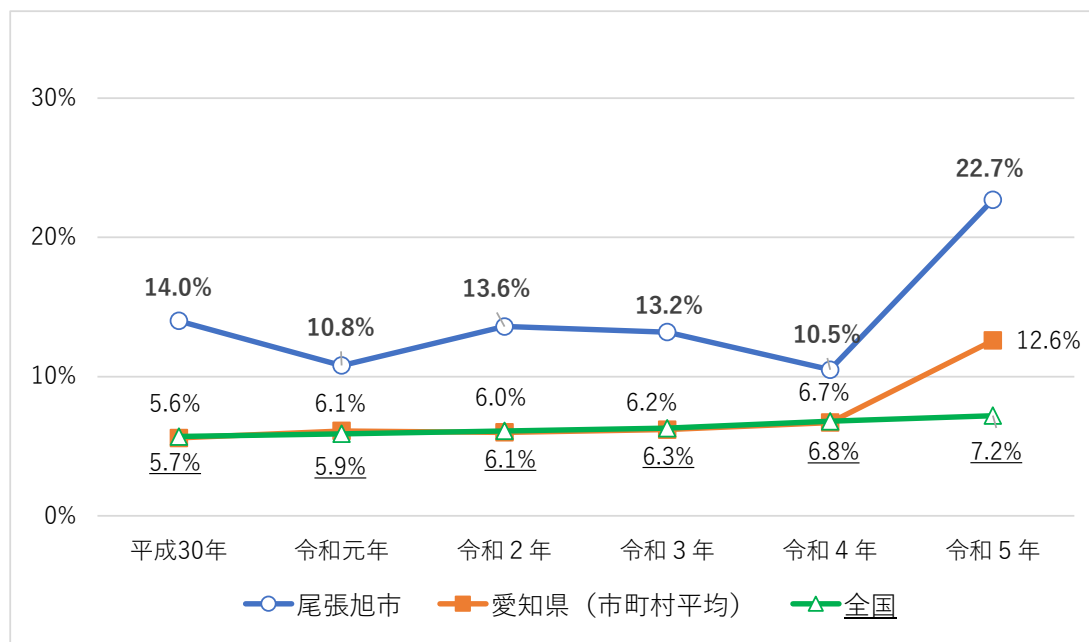
町内会長・自治会長に占める女性の割合は、全国や愛知県の市町村平均と比較して高く推移しており、令和5年は22.7%となっています。

図表 18:市議会議員に占める女性の割合の推移



資料:市区町村女性参画状況見える化マップ(内閣府)

図表 19:町内会長・自治会長に占める女性の割合の推移(全国・愛知県との比較)



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

2 男女共同参画に関する市民意識調査の結果

(1) 男女共同参画に関する市民意識調査の実施概要

家庭、地域、職場等における男女共同参画に関する市民の意識や男女の平等・社会参加の実態を把握し、新たに策定するプランの基礎資料とすることを目的として実施しました。ここでは、主な結果を抜粋して現状を整理します。

■男女共同参画に関する市民意識調査の概要

区分	市民アンケート	小中学生アンケート
調査対象	市内在住の18歳以上の方	市内の小中学校に通う児童・生徒
調査票配布数	2,000人	小学生286人、中学生284人
調査期間	令和5年10月18日(水)～11月12日(日)	令和5年11月6日(月)～11月27日(月)
調査方法	郵送配布・郵送/WEB回答方式	WEB回答方式
回収結果	781人(39.1%)	小学生248人(86.7%) 中学生156人(54.9%)

- ・グラフ・表中の「n」は、アンケートの回収数を示しています。
- ・比率は全て百分率(%)で表し、小数第2位を四捨五入して算出しています。したがって、合計が100.0%にならない場合もあります。
- ・複数回答の場合、回答の合計比率が100.0%を超える場合があります。
- ・グラフ・表として示したもののうち、回答数が0の場合は表示を省略し、凡例のみを表示しています。また、選択肢の見出しを簡略化してある場合もあります。
- ・クロス集計では、分析軸の「その他」「無回答」を掲載していないため、分析軸における各項目の合計値と全体の数値が合わない場合があります。

(2) 男女共同参画に関する市民意識調査の結果概要

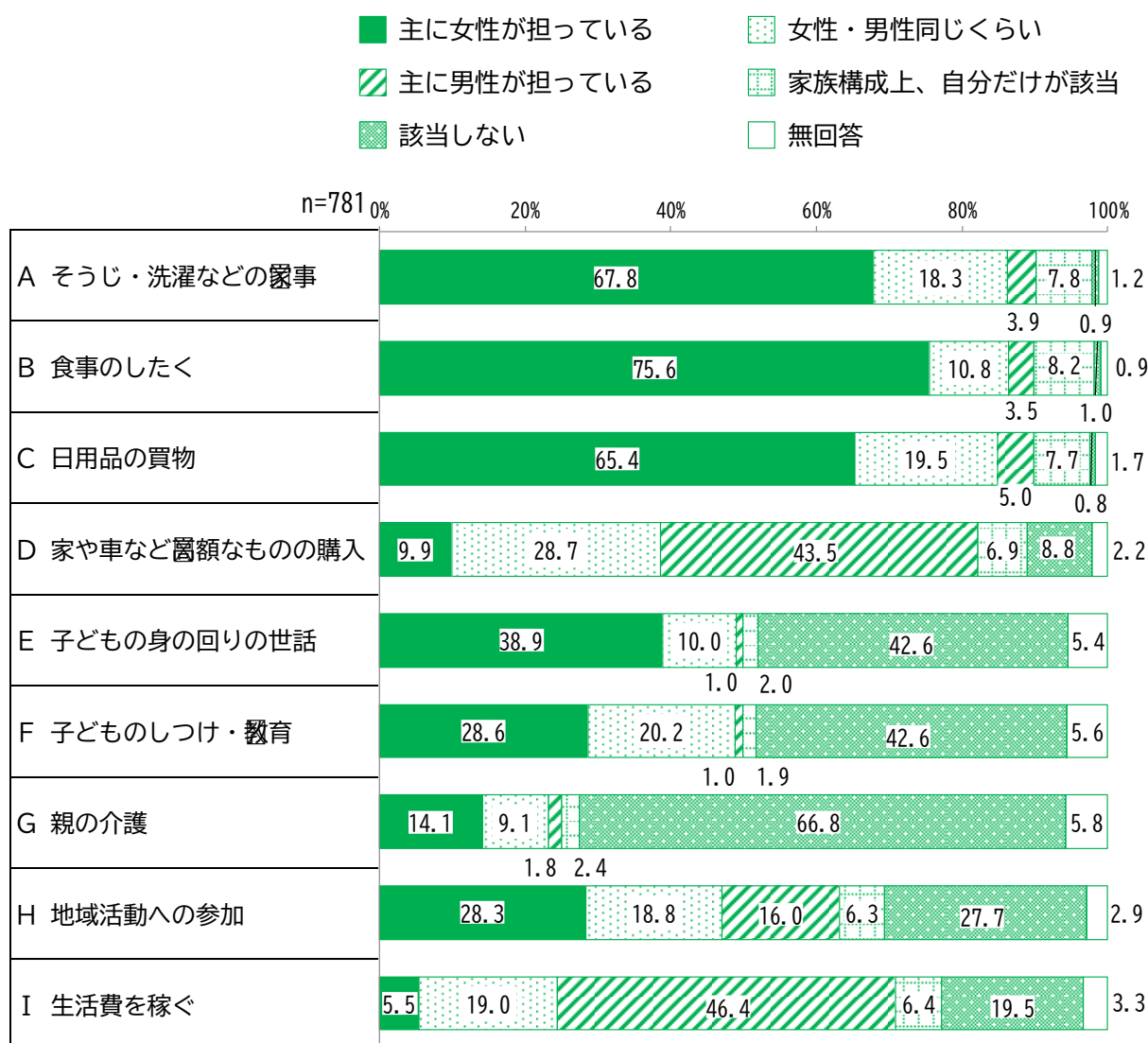
1 家庭生活における男女共同参画について

男女の家庭での役割分担や子育て観について

家庭の仕事の役割については、「家や車など高額なものの購入」「生活費を稼ぐ」を除く、「そうじ・洗濯などの家事」「食事のしたく」「日用品の買物」「地域活動への参加」「子どもの身の回りの世話」「子どものしつけ・教育」「親の介護」などの、いわゆる家事や育児等は、「該当しない」を除けば「主に女性が担っている」の割合が高くなっています。

働き方でもこの傾向は変わらないことから、共働き、非共働きに関係なく、女性が家庭においては家事や育児等の中心的な担い手であり、女性の負担が大きいことがうかがえます。

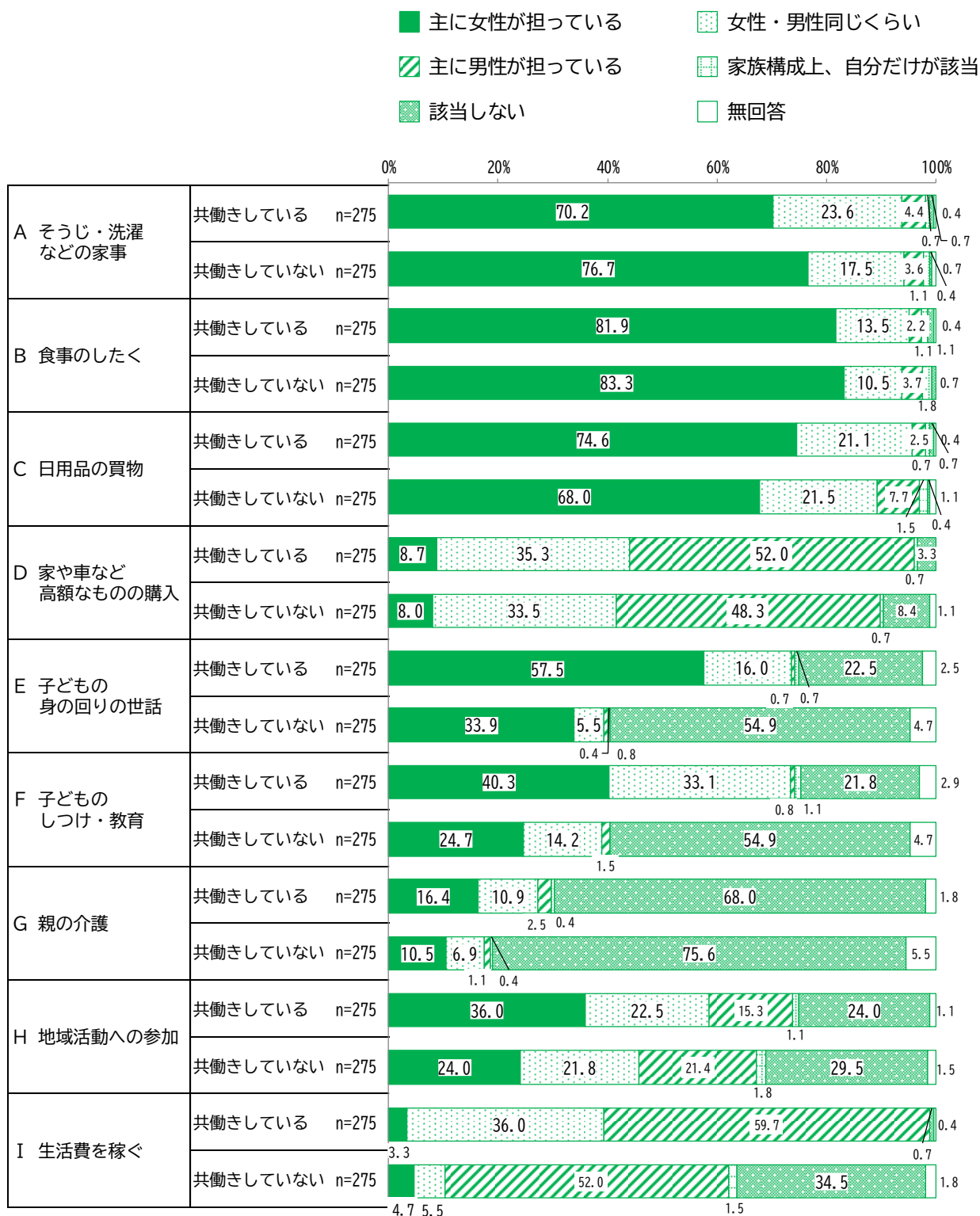
図表 20: 家庭での役割について



※「主に女性が担っている」:(「全て女性が担っている」+「主に女性が担っていて、男性は手伝う程度」)

※「主に男性が担っている」:(「全て男性が担っている」+「主に男性が担っていて、女性は手伝う程度」)

図表 21:家庭での役割について(共働きの有無別)

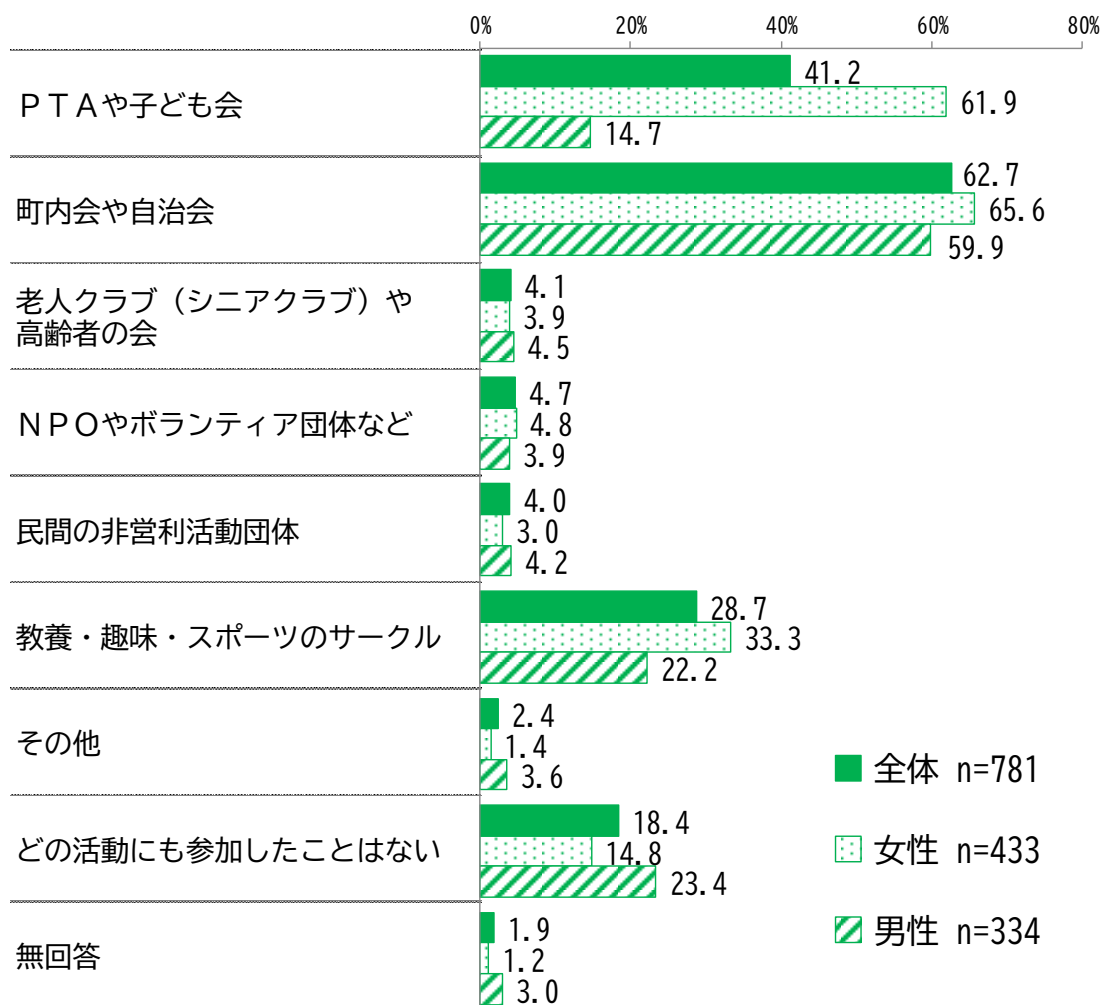


2 地域活動における男女共同参画について

地域活動・社会参画について

地域活動への参加状況については、「町内会や自治会」「PTAや子ども会」が上位2項目となっており、特に「PTAや子ども会」は、女性が61.9%であるのに対し男性が14.7%と、男性の参加割合が非常に低くなっています。

図表 22: 地域活動への参加経験について(複数回答)

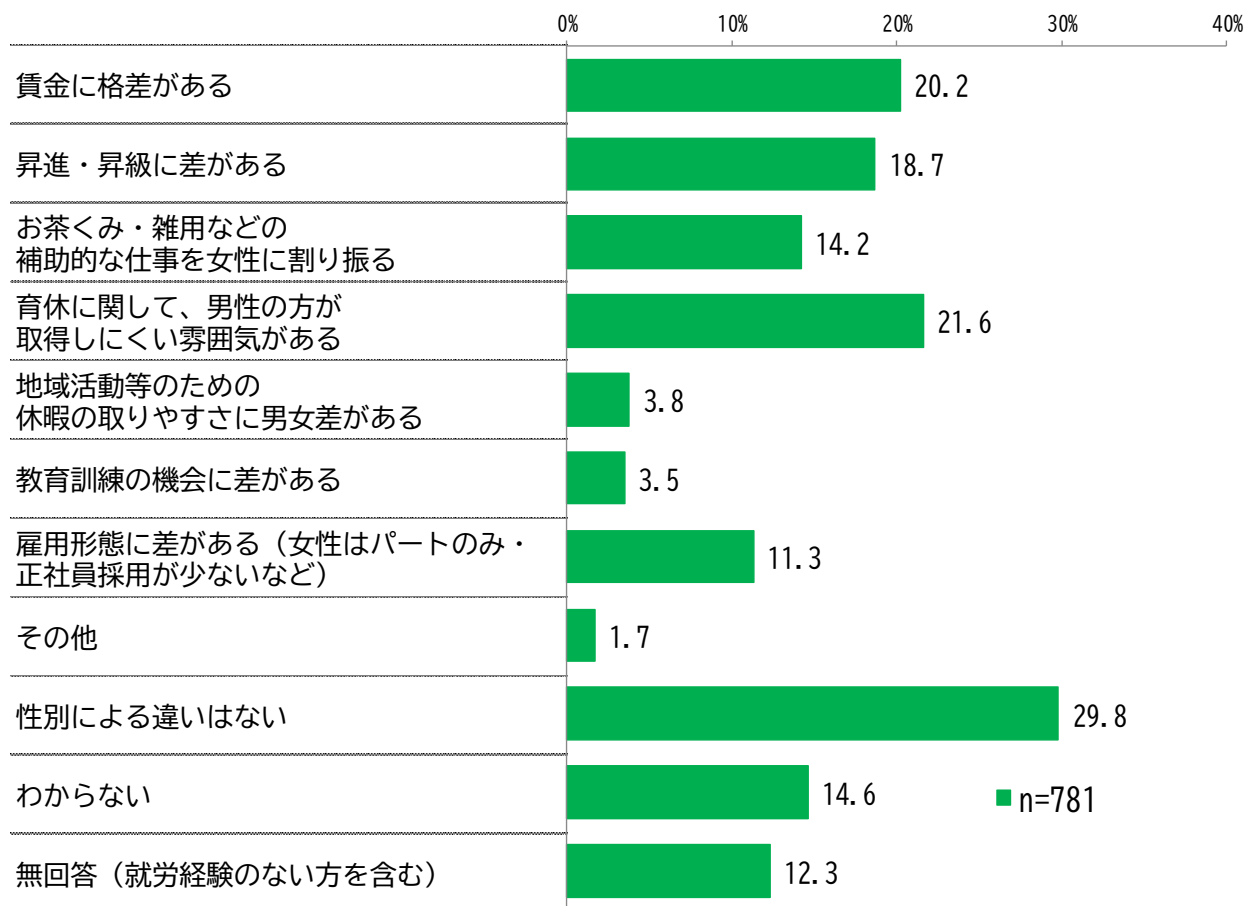


3 就業における男女共同参画について

① 職場における性別による違いの有無

職場において性別による違いがある項目としては、「育休に関して、男性の方が取得しにくい雰囲気がある」(21.6%)、「賃金に格差がある」(20.2%)、「昇進・昇給に差がある」(18.7%)などの占める割合が高くなっており、職場における男女の違いとして、育休取得のしにくさや、賃金差などが挙げられています。

図表 23:職場における性別による違い(複数回答)

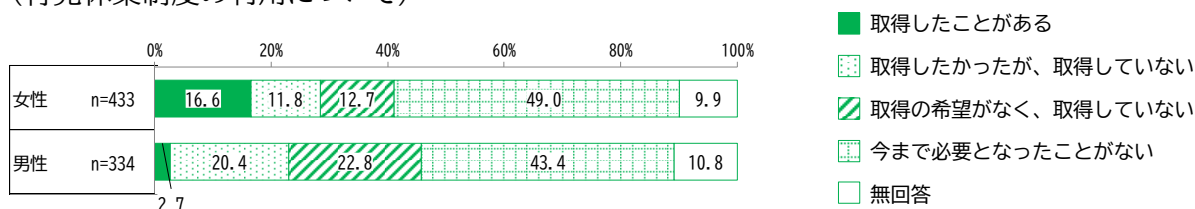


② 育児休業や介護休業の取得状況

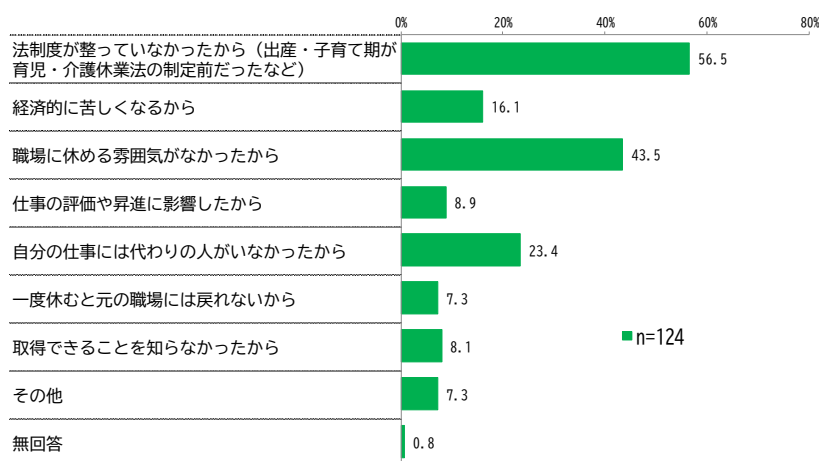
育児休業を取得したことがある人は、女性で16.6%、男性で2.7%、介護休業を取得したことがある人は、女性で1.6%、男性で2.4%となっています。

取得できなかった理由については、「法制度が整っていなかったから（出産・子育て期、介護期が育児・介護休業法の制定前だったなど）」「職場に休める雰囲気になかったから」が上位2項目として挙げられています。

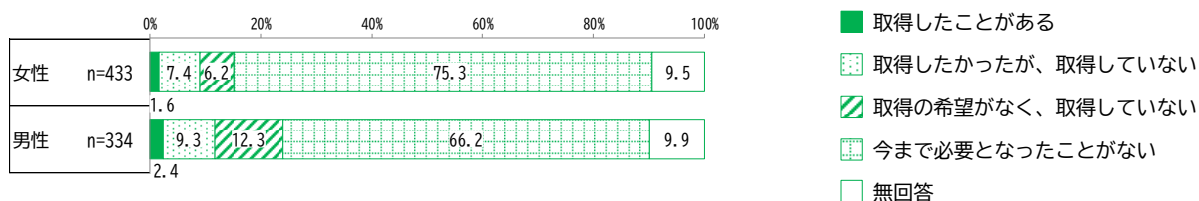
図表 24: 育児休業制度の利用について
(育児休業制度の利用について)



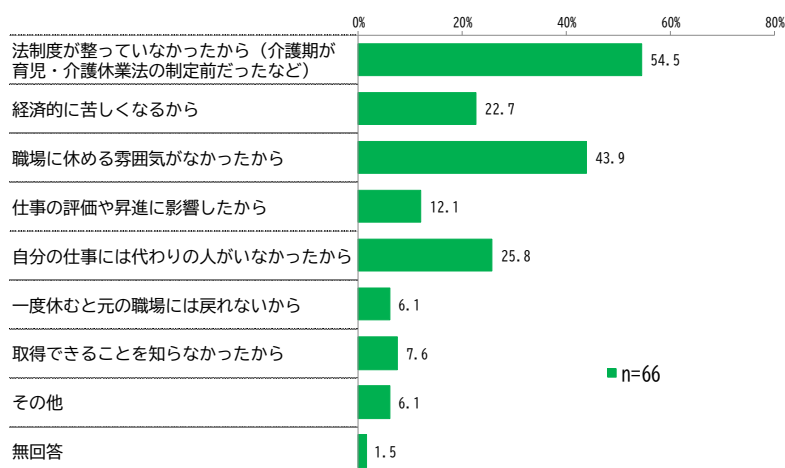
(育児休業制度を利用できなかった理由)(複数回答)



図表 25: 介護休業制度の利用について
(介護休業制度の利用について)



(介護休業制度を利用できなかった理由)(複数回答)

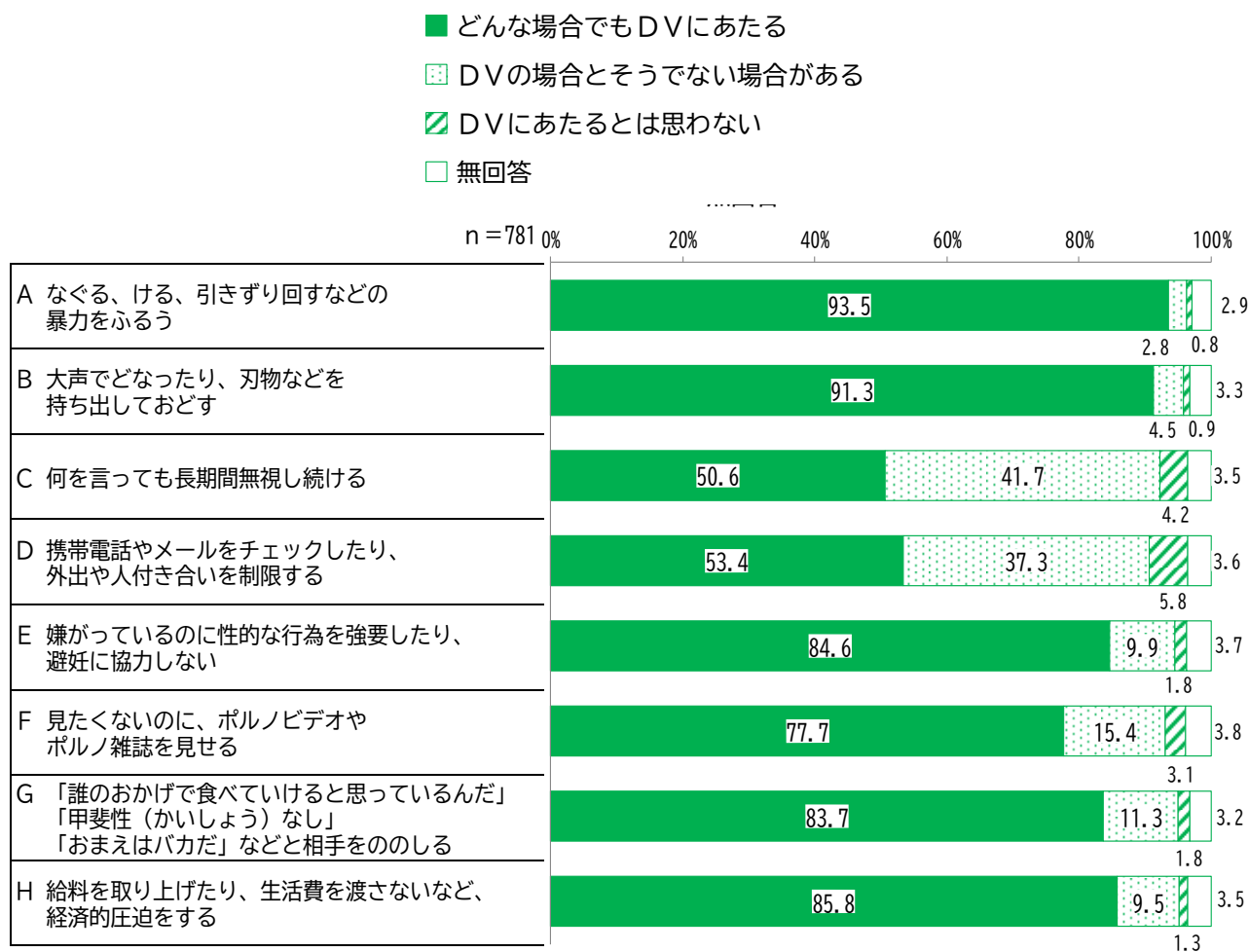


4 DV（配偶者や恋人からの暴力）について

① DVにあたる行為の認識

DVにあたる行為の認識については、「C 何を言っても長期間無視し続ける」「D 携帯電話やメールをチェックしたり、外出や人付き合いを制限する」は5割台にとどまっていますが、それ以外の選択肢については「どんな場合でもDVにあたる」が7割を超えています。

図表 26: DVにあたる行為の認識

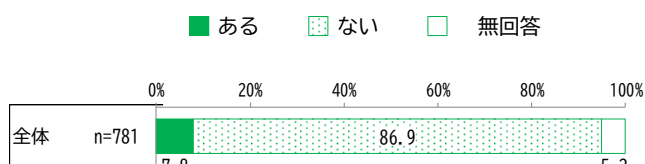


② DVを受けた経験

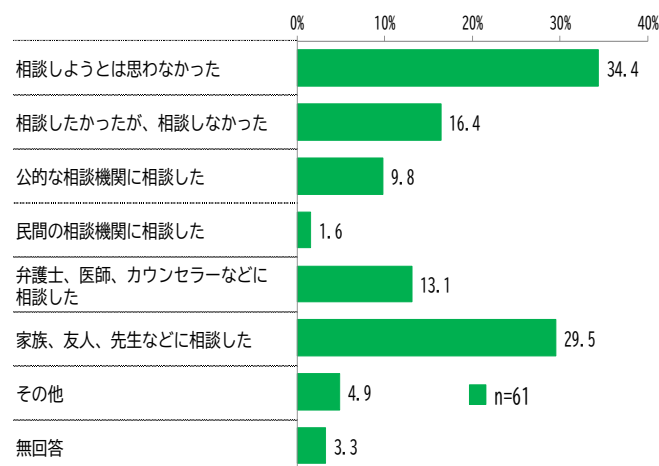
配偶者・パートナー・恋人からのDVの被害経験については、「ある」が7.8%、「ない」が86.9%となっています。

DVを受けたときの相談については、「相談しようとは思わなかった」が34.4%と最も多く、これに「相談したかったが、相談しなかった」を合わせると、全体の約5割(50.8%)が相談していない現状があります。

図表 27: DV 経験



図表 28: DV 相談の有無(複数回答)

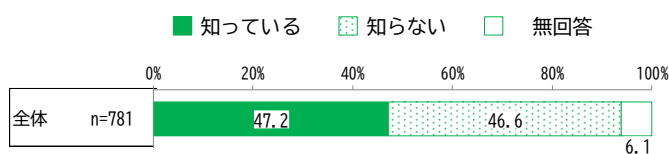


③ DVの相談窓口について

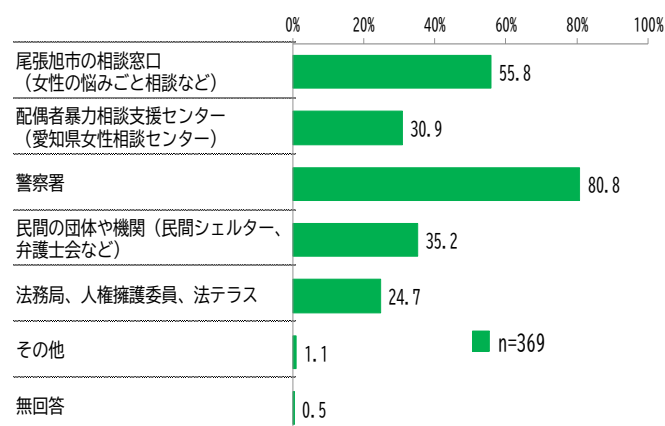
DVについて相談できる窓口の認知については、「知っている」が47.2%、「知らない」が46.6%となっています。

DVについての相談窓口の認知については、「警察署」が80.8%と最も多く、次いで「尾張旭市の相談窓口(女性の悩みごと相談など)」が55.8%となっています。一方で、相談窓口を知らない人も46.6%と約半数を占めていることから、さらに広く市民に周知していく必要があります。

図表 29: DV 相談窓口の認知



図表 30: 知っている DV 相談窓口(複数回答)

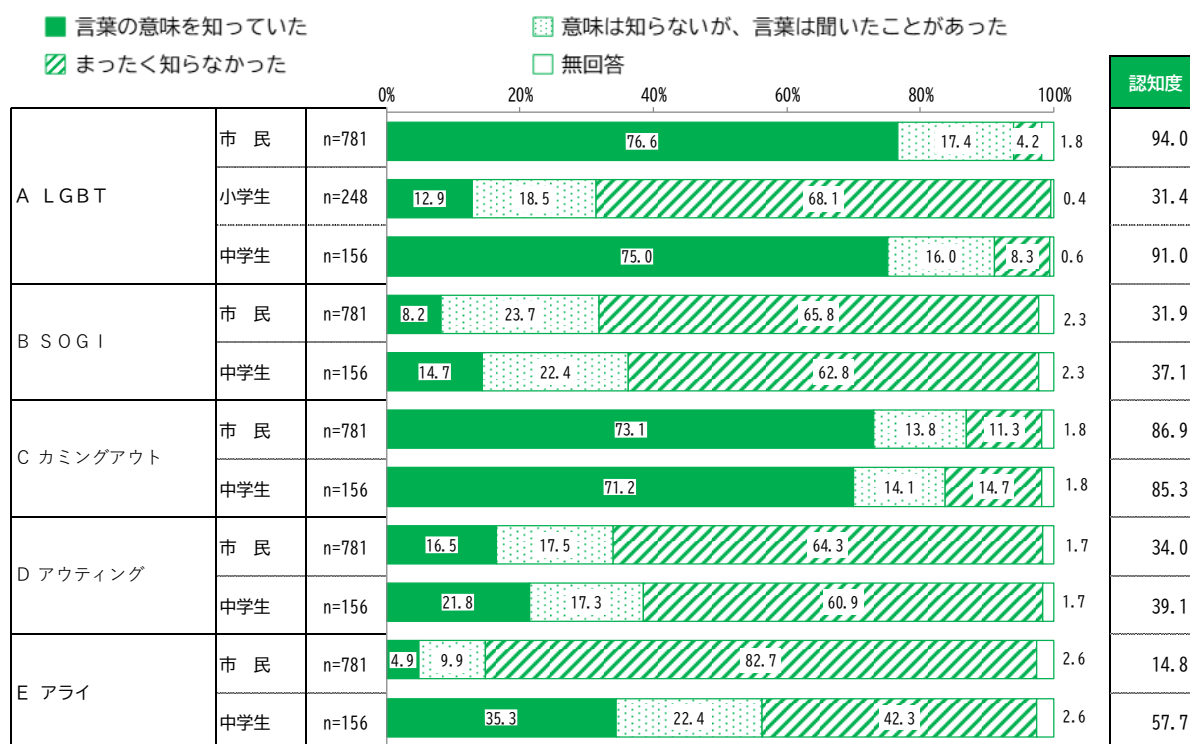


5 性の多様性（性的マイノリティ）について

① 性の多様性に関する言葉の認知度

性の多様性に関する言葉の理解については、「LGBT」（現在では LGBTQ+と表現されている）の認知度は小学生では約3割にとどまっているものの、市民、中学生ともに9割を超えています。また、市民、中学生では「カミングアウト」の認知度も8割を超えており、一定の認知度は得られています。その一方で、市民では「SOGI」「アウティング」「アライ」などの認知度は低くなっているものの、「アライ」については、市民の認知度が14.8%となっているのに対し、中学生では57.7%となっており、認知度に大きな差が見られます。

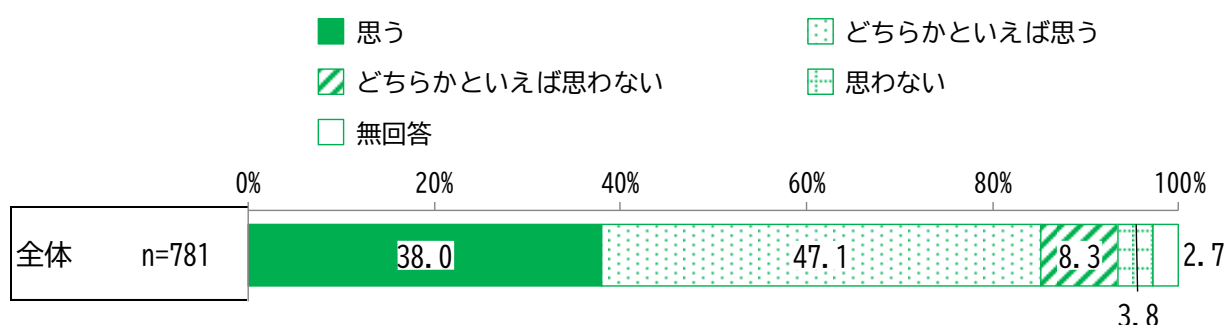
図表 31:性の多様性に関する言葉の認知度(市民、小中学生比較)



② 性的少数者(LGBTQ+)への偏見や差別の有無について

性的少数者(LGBT等)の方々に対しての偏見や差別の有無については、「どちらかといえば思う」が47.1%と最も多く、次いで「思う」が38.0%となっており、これらを合わせた、“偏見や差別があると感じている人”が8割半ばとなっています。

図表 32:性的少数者(LGBT等)への偏見や差別があると思うか



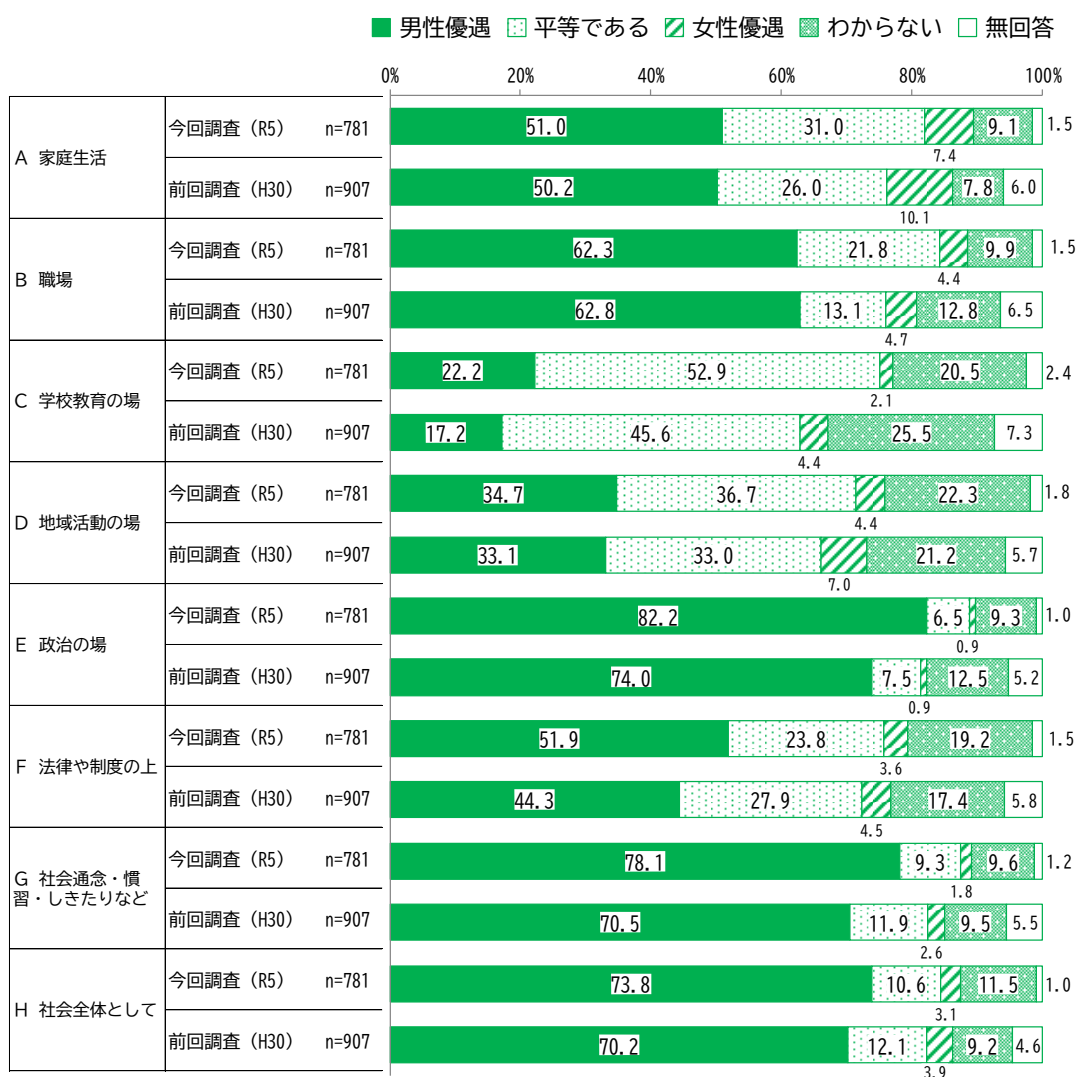
6 男女の意識について

① 男女の地位の平等感

各分野における男女平等に関する意識については、“男性優遇”(「男性の方が優遇されている」+「どちらかといえば男性の方が優遇されている」)は、「政治の場」(82.2%)、「社会通念・慣習・しきたりなど」(78.1%)、「社会全体として」(73.8%)、「職場」(62.3%)の分野において割合が高くなっており、男性偏重の傾向が強くなっています。また、「平等である」と回答した人は、高い順に「学校教育の場」(52.9%)、「地域活動の場」(36.7%)、「家庭生活」(31.0%)となっています。学校の中では比較的男女平等が保たれているものの、社会の様々な分野において、“男性優遇”という意識が強いことがうかがえます。

前回調査と比較すると、「家庭生活」「職場」「学校教育の場」「地域活動の場」などの身近な分野では、いずれも「平等である」と回答した人の割合が増加していることから、本市においても男女における平等感が高まりつつあることがうかがえます。一方で、「政治の場」「法律や制度の上」「社会通念・慣習・しきたりなど」「社会全体」では、前回調査と同様、依然として“男性優遇”という意識が根強く残っています。

図表 33:男女の平等感について(経年比較)

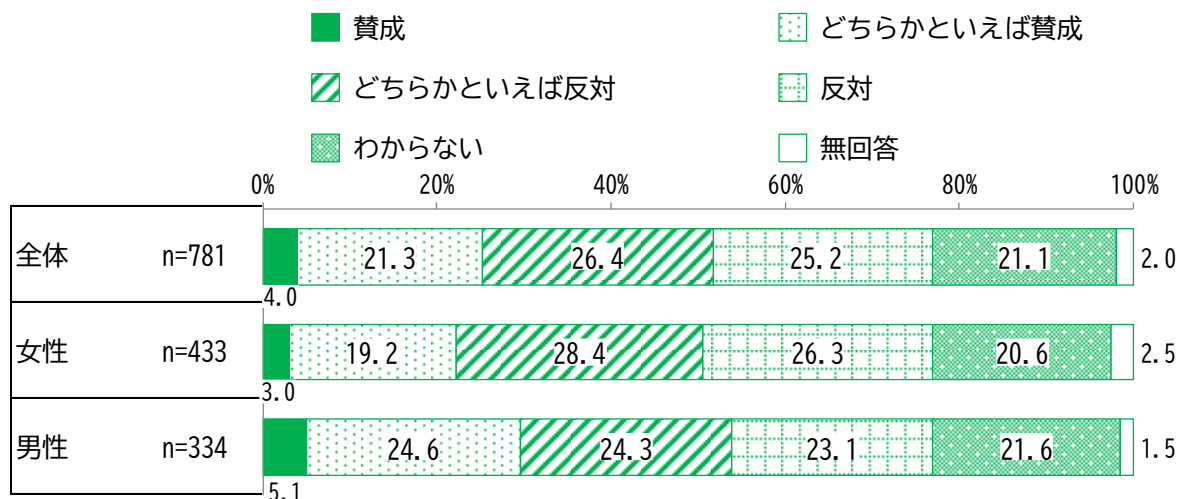


② 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方

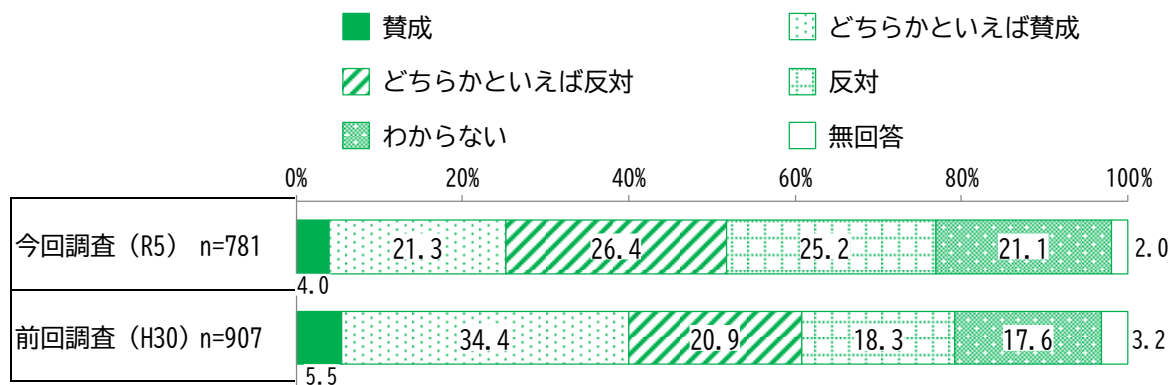
全体では“反対派”（「反対」+「どちらかといえば反対」）が 51.6%と、“賛成派”（「賛成」+「どちらかといえば賛成」）の 25.3%を大きく上回っているものの、男女別でみると“賛成派”が男性で 29.7%、女性で 22.2%と男女間で意識の差が見られます。

前回調査と比較すると、“反対派”は 12.4 ポイント増加しています。一方で、“賛成派”は 14.6 ポイント減少しているものの、依然として 25.3%と約4人に1人の割合となっており、いまだ男は仕事、女は家庭という意識を持っている方も少なくないことがうかがえます。

図表 34:「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方について



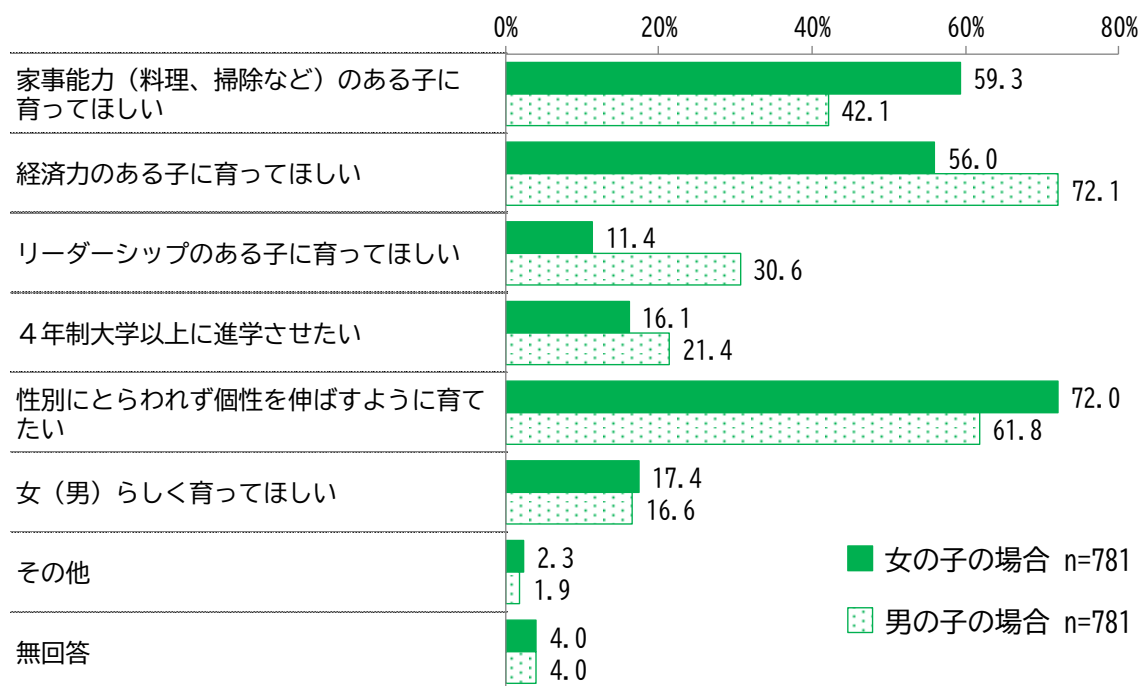
(経年比較)



③ 家庭における子どもの育て方について

女の子と男の子のそれぞれの育て方について、男の子の場合は「経済力のある子に育ててほしい」「リーダーシップのある子に育ててほしい」が、女の子に比べて10ポイント以上上回っています。また、女の子の場合は「性別にとらわれず個性を伸ばすように育てたい」「家事能力(料理、掃除など)のある子に育ててほしい」が男の子に比べて 10 ポイント以上上回っており、性別による役割分担意識が残っていることがうかがえます。

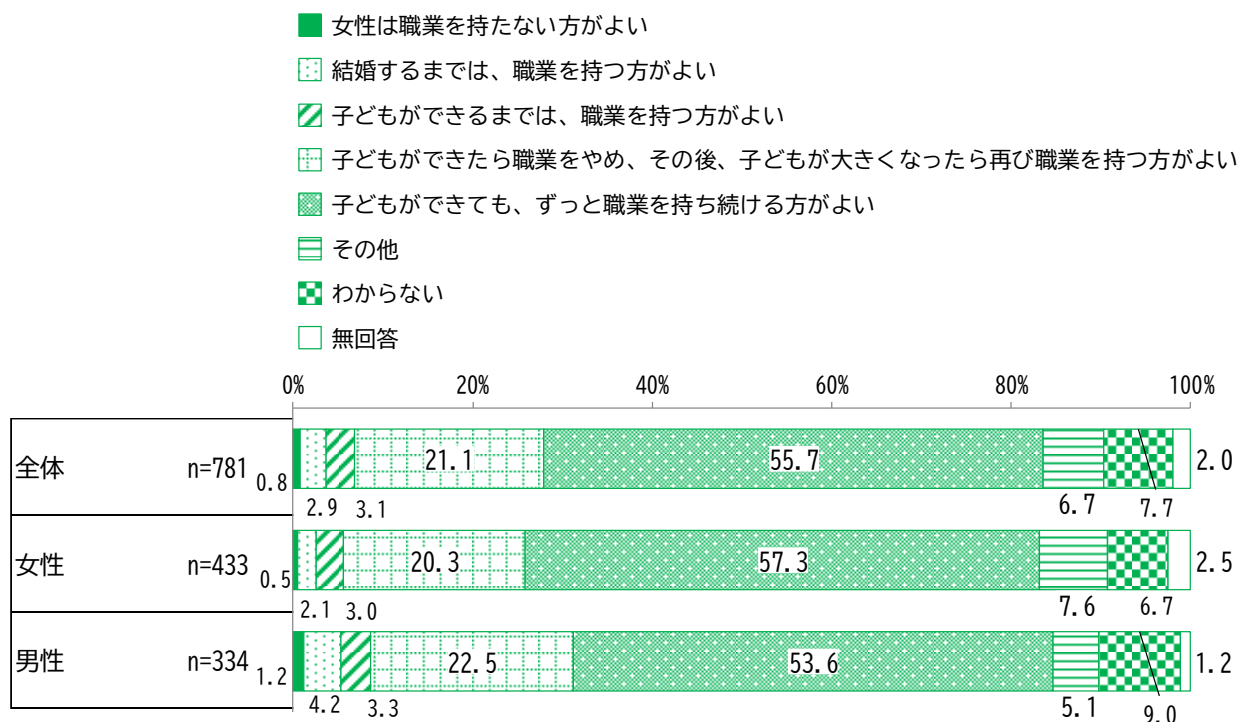
図表35:家庭における子どもの育て方について(回答は3つまで)



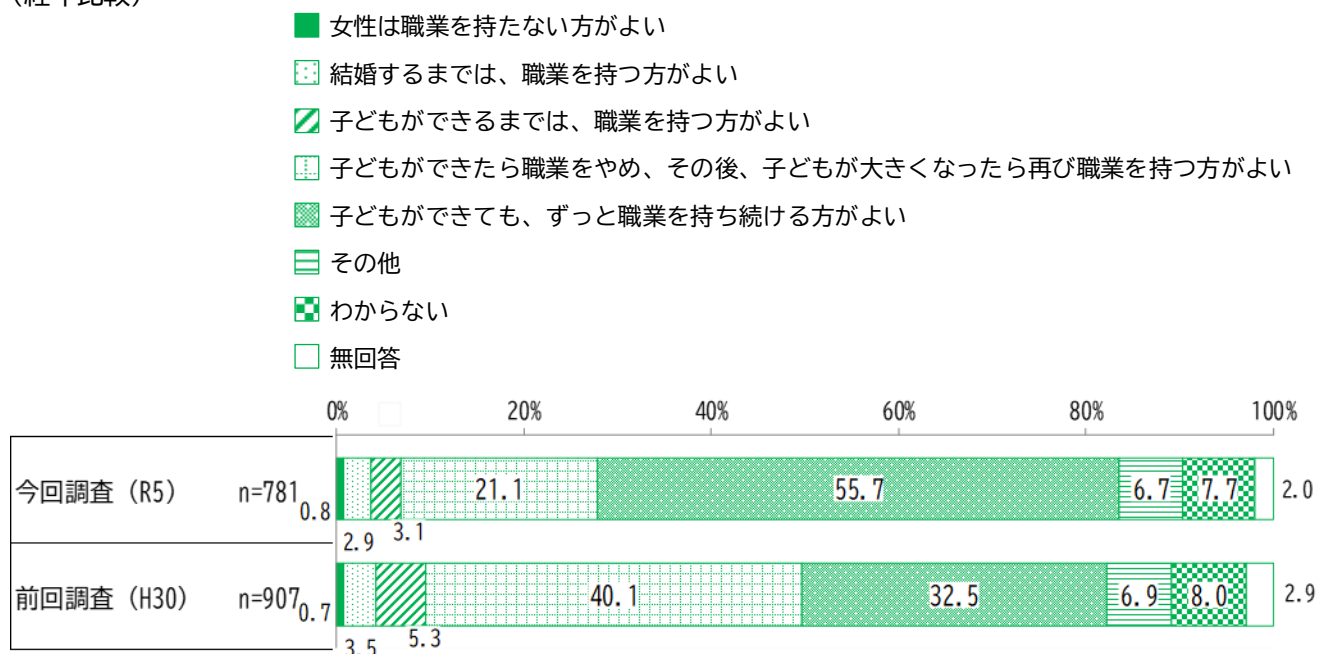
④ 女性の職業への関わり方について

女性の職業への関わり方については、男女ともに「子どもができて、ずっと職業を持ち続ける方がよい」が最も高くなっています。前回調査と比較すると 23.2 ポイント増加しており、女性の働き方についての意識の変化が進んできている現状がうかがえます。

図表36:女性の職業への関わり方について



(経年比較)



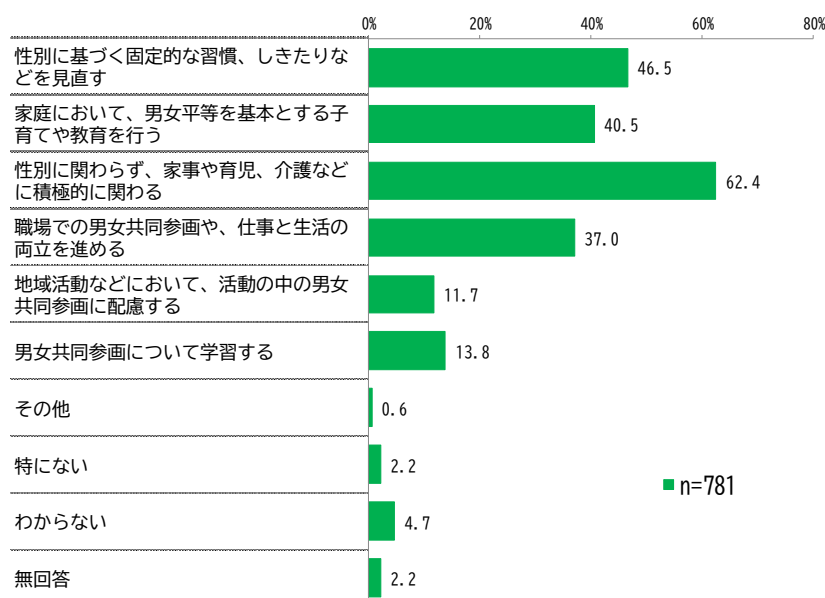
7 男女共同参画社会の実現のために力を入れていくべきこと

男女共同参画社会の実現のために、今後市民として力を入れていくべきことについては、「性別に関わらず、家事や育児、介護などに積極的に関わる」が 62.4%と最も多く、次いで「性別に基づく固定的な習慣、しきたりなどを見直す」が 46.5%となっています。

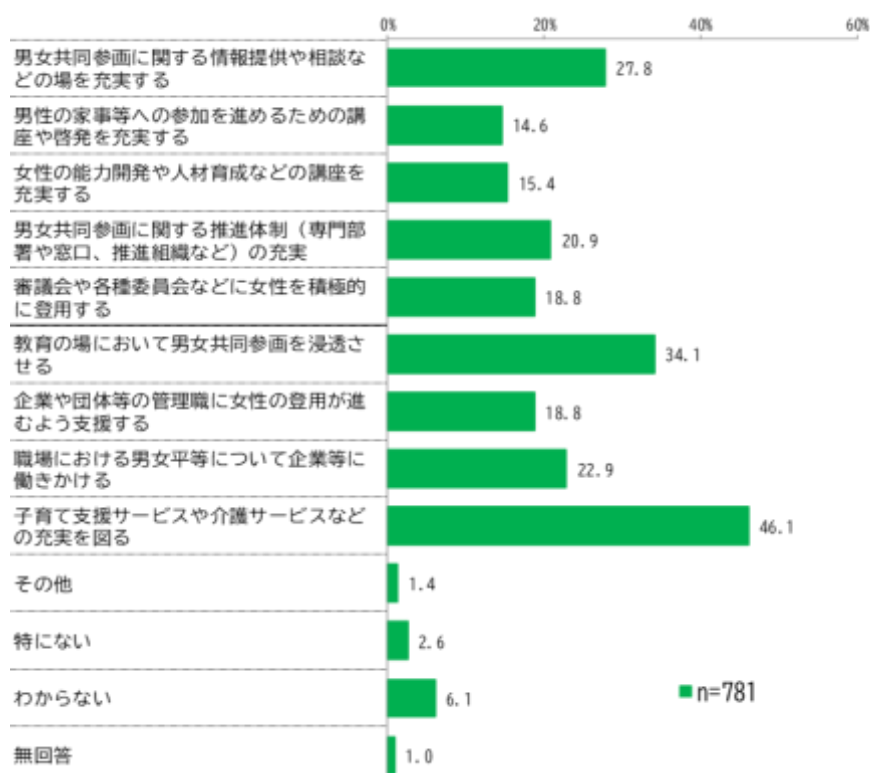
今後行政として力を入れていくべきことについては、「子育て支援サービスや介護サービスなどの充実を図る」が 46.1%と最も多く、次いで「教育の場において男女共同参画を浸透させる」が 34.1%となっています。

図表37: 男女共同参画社会の実現のために力を入れていくべきこと(回答は3つまで)

(市民として)



(行政として)



3 事業者調査の結果

(1) 事業者調査の実施概要

市内事業所における働きやすい職場づくりやワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組状況、課題などを把握するために調査を実施しました。ここでは、主な結果を抜粋して現状を整理します。

■事業者調査の概要

区分	事業者意識調査
調査対象	尾張旭市内に本社、支社等がある事業所
調査票の配布・回収	郵送配布・郵送/WEB 回答方式
調査期間	令和 6 年 1 月 5 日(金)～1 月 31 日(水)
配布・回収数	配布:35 事業所、回収:11 事業所、有効回収率:31.4%

※ 尾張旭市に本社・支社がある事業所のうち男女共同参画に向けた取組を行っていることが見込まれる事業所を対象として選定し、調査を実施した。

(2) 事業者調査の結果概要

① 女性管理職の登用について

今後の女性管理職の積極的な登用については、「積極的に登用していきたい」が6件、「特に増やしていく考えはない」が5件となっています。

図表38:今後の女性管理職の登用について

管理職の登用における女性の積極的な登用について		件数
回答事業所数:11	積極的に登用していきたい	6
	特に増やしていく考えはない	5

女性管理職が増えることによる影響については、「多様な視点が加わることにより、新たな価値や商品・サービスが創造される」が6件と最も多く、次いで「男女問わず優秀な人材が活躍できるようになる」「男女問わず仕事と家庭の両方を優先しやすい社会になる」が5件となっています。

図表39:女性管理職が増えることによる影響(複数回答)

女性管理職が増える影響		件数
回答事業所数:11	多様な視点が加わることにより、新たな価値や商品・サービスが創造される	6
	男女問わず優秀な人材が活躍できるようになる	5
	男女問わず仕事と家庭の両方を優先しやすい社会になる	5
	女性の声が反映されやすくなる	4
	人材・労働力の確保につながり、医社全体に活力を与えることができる	3
	男性の家事・育児などへの参加が増える	2
	その他	1
	無回答	1

② 育児休業制度の利用について

男性の育児休業の取得状況については、「少ないと感じる」が6件、「特に少ないと感じない」が5件となっています。

「少ないと感じる」と回答した事業所の男性の育児休業取得者が少ない理由については、「収入を減らしたくないから」が5件と最も多く、次いで「なんとなく男性が育児休業を取得しにくい雰囲気があるから」が3件、となっています。

図表40:男性の育児休業の取得状況について

男性の育休取得者を少ないと感じるか		件数
回答事業所数:11	少ないと感じる	6
	特に少ないとは感じない	5

図表41:男性の育児休業取得者が少ない理由

男性の育休取得者が少ない理由		件数
回答事業所数:11	収入を減らしたくないから	5
	なんとなく男性が育児休業を取得しにくい雰囲気があるから	3
	育児は女性が担当するものだという考えが根強いから	2
	業務が多忙であるから	2
	周りに仕事のしわ寄せがいくことを気にするから	1
	周囲に前例がないから	1
	配偶者や両親が育児をしており、取得する必要性を感じないから	1

③ 事業所として今後力を入れていく取組について

今後、事業所として力を入れていく取組については、「男女ともに育児休業や介護休業を取得しやすい職場環境をつくる」が6件と最も多く、次いで「研修や能力開発の機会を充実する」が5件、「在宅勤務やフレックスタイムなど、柔軟な働き方を取り入れる」「子育てや介護等でいったん仕事を辞めた人の再就職を進める」が4件、「育児休業や介護休業の制度を整備・充実する」が3件、「管理職に女性を積極的に登用する」「事業所内における保育施設の設置など、子育て支援を充実する」が2件となっています。

図表42:事業所として今後力を入れていく取組について(回答は3つまで)

事業所として、今後、力を入れていくべきこと		件数
回答事業所数:11	男女ともに育児休業や介護休業を取得しやすい職場環境をつくる	6
	研修や能力開発の機会を充実する	5
	在宅勤務やフレックスタイムなど、柔軟な働き方を取り入れる	4
	子育てや介護等でいったん仕事を辞めた人の再就職を進める	4
	育児休業や介護休業の制度を整備・充実する	3
	管理職に女性を積極的に登用する	2
	事業所内における保育施設の設置など、子育て支援を充実する	2
	賃金や昇進などにおける男女の格差をなくす	1
	男女共同参画に関する意識向上のための研修を実施する	1
	無回答	1

◆ 第3章 計画の基本的な考え方 ◆

1 基本理念

本計画においては、上位計画である尾張旭市第六次総合計画で示されている基本的な方向性を踏まえつつ、性別や年齢、職業、国籍、障がいの有無などにとらわれず自分の個性や意欲に合わせて自由に選択し、人々がお互いに尊重し合い支え合うことのできる「多様性を認め合う社会の実現」を目指す姿とします。

また、本計画の基本的な考え方として、尾張旭市男女共同参画推進条例に基づき5つの基本理念を定め、これに沿って計画を推進することとします。推進に当たっては、条例に基づき、市だけでなく、市民や事業者、教育関係者がそれぞれの役割を果たし、その協力のもとで計画を推進します。

目 指 す 姿

多様性を認め合う社会の実現

基 本 理 念

- 1 個人の尊重
- 2 ジェンダー平等の推進
- 3 あらゆる場面における女性活躍の推進
- 4 ワーク・ライフ・バランスの実現
- 5 国際的協調

2 重点事項

第3次尾張旭市男女共同参画プランを推進していくに当たって各施策に取り組めますが、特に重点的な取組が必要となる以下の3つを「重点事項」として設定します。

重点事項 1 多様性を認め合う意識の醸成

設定の背景

- 学校教育の場においては男女平等観が保たれていますが、家庭生活や職場、地域活動などでは「男性優遇」と感じる事が多く、平等観に差が表れています。
- 共働き、非共働きに関係なく、家事や育児などは主に女性が担う傾向があり、固定的な役割分担が残っています。
- 性の多様性に関する言葉として「LGBT」「カミングアウト」などが認知されてきていますが、いまだ偏見や差別により性的少数者の人たちに対する偏見や差別があると回答する人が多い現状があります。

今後の取組

アンコンシャス・バイアスを解消し、誰もがお互いを尊重し合い、多様性を認め合う意識をより一層高めるため、子どもから高齢者まで全ての世代の人に向けた意識啓発を推進し、幅広く市民からの理解促進を図ります。

重点事項 2 あらゆる場面における女性活躍の推進

設定の背景

- 近年は結婚・出産を機に離職する女性は少なくなってきました。本市も同様にM字カーブは改善傾向にありますが、国と比較すると本市の方が深く、結婚・出産を機に離職する傾向は一定程度見られる現状があります。
- 職場において、性別の違いによる賃金格差や昇給昇進の差、雇用形態や仕事の役割に対する差があることがうかがえます。
- 女性が仕事を持つことについて、子どもができて継続して仕事を続ける方がよいという回答が前回調査と比べて増加しており、女性の働き方についての意識改革が進んできていることがうかがえます。

今後の取組

性別役割意識や職場における女性と男性に対する差の解消に努めるほか、ワーク・ライフ・バランスの推進、就業における女性のキャリアアップや起業支援を行い、個々の状況に応じた多様な柔軟な働き方ができる環境づくりを推進していきます。

重点事項 3 個人の尊厳と安心・安全が守られる社会の実現

設定の背景

- 配偶者・パートナー・恋人からDVの被害を受けても、相談しない・できない被害者もあり、問題を一人で抱え込み解決しようとする被害者がいることがうかがえます。
- 場面や関係性によっては暴力と捉えられにくい暴力が存在し、市民にDVの概念を周知する必要があります。

今後の取組

相談につながりやすい体制整備を通じて相談を促し、DV被害を抱えこまない環境整備を行います。また、何がDVであるのか、DVの概念の周知も継続します。貧困や健康上の理由をはじめとした、様々な生活上の困難に直面している人に対し支援を行い、個々の尊厳が尊重され、誰もが安心して暮らすことができる環境づくりを進めます。

3 基本目標

本市では、計画の基本目標として以下の4つの目標を定めて施策を展開していきます。

基本目標1 多様性社会実現のための意識改革

自らの意思に基づいて誰もが個性と能力を発揮できる社会を実現するためには、誰もがお互いを尊重し合い、多様性を認め合う意識を醸成することが重要です。

あらゆる場面における無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)を生まないような意識啓発を行い、誰もがそれぞれの意思に応じて、様々な活動に積極的に参加しやすい環境整備を進めていきます。

基本目標2 あらゆる場面における女性の活躍

【尾張旭市女性活躍推進計画】

全ての女性が自らの意思によって生き方を選択し、人生の各段階や、職場、家庭、地域等において、その個性と能力を十分に発揮できるよう、社会全体の意識醸成を図るとともに、女性が活躍しやすい基盤づくりを進めます。

また政策や方針決定の場への女性の参画を拡大するほか、女性の人材育成を進めることで、様々な分野で多様な価値観と発想が取り入れられるよう支援を行います。

基本目標3 家庭と地域におけるジェンダー平等の推進

誰もが自分らしく豊かな生活を送るためには、身近な暮らしの場となる家庭や地域活動における自身の役割を果たしながら、それらの活動を両立していくことが必要です。家庭や地域における役割分担に偏りが生じないようジェンダー平等の視点を取り入れるほか、子育てや介護への男性の積極的な参加を促進し、生活と仕事の両立支援を進め、仕事を持つ男女のワーク・ライフ・バランスの実現を目指します。

また、大規模地震の発生が危惧される中、多様なニーズに対応できるよう、防災対策等の活動や災害時における方針決定過程にもジェンダーの視点を取り入れられるように働きかけます。

基本目標4 誰もが安心して暮らせる環境の整備

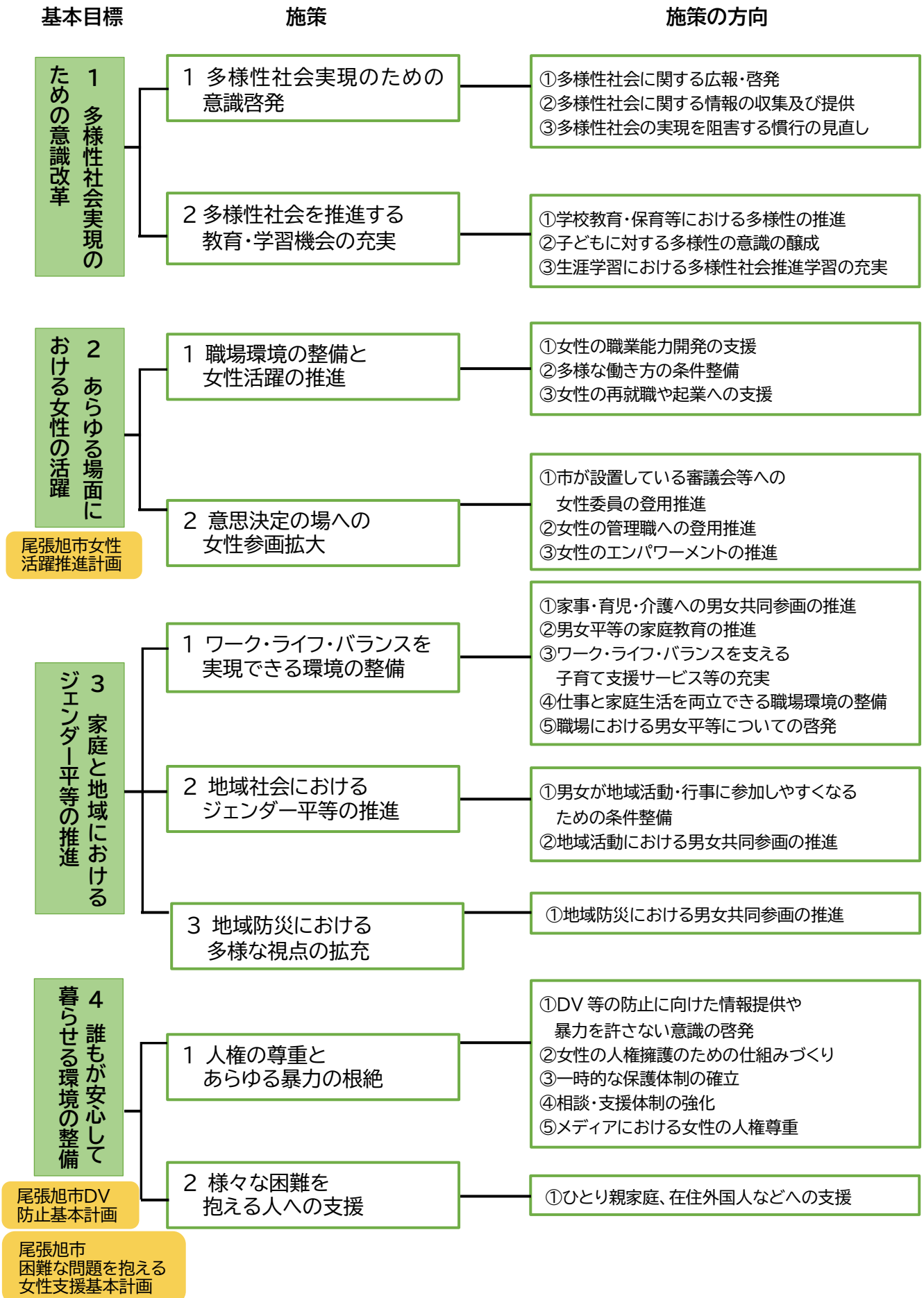
【尾張旭市DV防止基本計画】

【尾張旭市困難な問題を抱える女性支援基本計画】

困難な問題を抱える女性やDV被害者等が自立して暮らすことができる社会を実現するため、DV防止やDV被害者、困難な問題を抱える人達の保護、自立支援等の一体的な対策を進めます。

この基本目標は、本市における「DV防止基本計画」及び「困難な問題を抱える女性支援基本計画」として位置付けます。

4 施策の体系



◆ 第4章 施策の展開 ◆

基本目標 1 多様性社会実現のための意識改革

1 多様性社会実現のための意識啓発

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、アンコンシャス・バイアス等をなくし、自らの意思によって生き方を選択できる多様性社会の実現に向けて、誰もがお互いを尊重し合い、助け合うことができるよう意識改革に取り組みます。

① 多様性社会に関する広報・啓発

市民や職員の多様性社会に対する意識付けを継続・強化するため、多様な機会を通じた広報・啓発を行います。

No.	事業名	内容	担当課
1	広報誌、情報誌、ホームページなどによる啓発	ジェンダー平等の理念や目的について、広報誌、ホームページ等あらゆるメディアを活用して啓発し、特に関心が低い方への意識醸成を図ります。	多様性推進課
2	男女共同参画週間・月間を活用した啓発	国の男女共同参画週間(毎年6月23日から29日まで)や愛知県の男女共同参画月間(毎年10月)等の時期に合わせて啓発を行い、理解を促進します。	多様性推進課
3	相談員への男女共同参画の視点の周知	ジェンダー平等の考え方を踏まえた人権こまりごと相談、青少年の悩み事相談、こども・子育て相談、労働相談など、市民相談に関わる相談員に、必要な情報を提供します。	多様性推進課 子育て相談課 産業課 少年センター

② 多様性社会に関する情報の収集及び提供

多様性社会の理解促進に向けて、ジェンダー平等や多様な性に関する講座、全国的な動向に関する情報発信を行います。

No.	事業名	内容	担当課
4	関連書籍等の 収集・貸出し	男女共同参画に関する一般書、児童書、視聴覚資料等を収集し、閲覧・貸出しを行います。	図書館
5	講座・大会・動向等 の情報収集・提供	ジェンダー平等に関する講座、大会及び国際的・全国的な動向等の情報を収集し、提供します。	多様性推進課
6	多様な性について の情報提供	多様な性(性的少数者)についての理解促進のため、情報の収集・提供や啓発を行います。また、ファミリーシップ制度について情報提供します。	多様性推進課

③ 多様性社会の実現を阻害する慣行の見直し

公的な制度や施設、行政情報の表現等について、ジェンダー平等を意識した視点から、見直しや働き掛けを行います。

No.	事業名	内容	担当課
7	広報誌など行政情報誌の点検、見直し	ジェンダー平等の視点を持った公的広報となるよう、広報誌等の点検や職員への注意喚起を行います。	多様性推進課 広報戦略課
8	例規の制定・改廃時の点検	引き続き男女共同参画を阻害する表現や規定がないか点検しつつ審査を行います。	総務課
9	容姿・性別等に価値をおく施策等の禁止	主に性別・容姿によって選別するような施策・イベントを、本市で実施しないととも、市民や企業にも働きかけます。	多様性推進課
10	ユニバーサルデザインの導入	ユニバーサルデザインの考え方に基づき、公共空間でデザイン・表示の配慮を行います。また、多機能トイレの設置、授乳やオムツ替えの場所・設備の確保など、男女がともに育児、介護に関わることができるよう施設の改善を図ります。	財政課 生涯学習課 教育政策課 文化スポーツ課 総務課 暮らし政策課

2 多様性社会を推進する教育・学習機会の充実

多様性社会の推進のため、人権の尊重やジェンダー平等を含めた男女共同参画の教育・学習を行います。

また子どもたちに対しては、教育を通して、性別にかかわらず、誰もが平等に尊重され、それぞれの能力を最大限に発揮できるという意識を育むため、学校や保育における男女共同参画の推進を進めます。

① 学校教育・保育等における多様性の推進

教職員・保育士等が男女共同参画や多様な性への理解を深めることができるよう、研修を実施するとともに、教育現場における様々な慣行や教材についても、男女共同参画の視点に立った環境整備を行います。また、保護者に対しても多様性社会の意識の醸成への協力について働き掛けを行います。

No.	事業名	内容	担当課
11	教職員・保育士等向けの研修・研究、保護者への働き掛け	男女平等の意識、人権の尊重への理解を深めていくための方策やカリキュラムの実施について引き続き方策を検討するとともに、教職員や保育士等が男女共同参画や多様な性など人権に関する研修を受講できるよう支援します。 また PTA・保護者会・各種行事など、学校から発行するおたよりを通じて、学校での男女平等の意識の醸成への協力について働き掛けを進めていきます。	学校教育課 保育課 生涯学習課
12	学校・保育園等における慣行・教材等の確認	教材、呼称、進路指導、行事等で、不必要な性別による分類等がないか点検し、性の多様性に配慮した環境を整えます。	学校教育課 保育課

② 子どもに対する多様性の意識の醸成

子どもの頃から性別に基づく固定観念を持たずに、多様な価値観に触れ、将来の可能性を広げることができるよう、個性や能力を尊重した教育や指導を進めます。

No.	事業名	内容	担当課
13	多様な分野への進路指導	小・中学生に対して、性別にとらわれない多様なキャリアプランを形成できるよう、男女共同参画の視点を踏まえた進路指導を推進します。	学校教育課
14	多様な性を尊重する指導の推進	多様な性を認め、お互いに尊重し合うことができるよう、情報共有と学習機会を確保し、適切な指導を推進します。	学校教育課
15	若年世代を対象とした啓発の実施	子どもの頃から性別にとらわれない意識を醸成し、ジェンダー平等の視点を定着させるための啓発を行います。	多様性推進課

③ 生涯学習における多様性社会推進学習の充実

様々な年齢層に対して人権の尊重やジェンダー平等など、多様性社会を推進するための学習機会を提供するため、講座やセミナーの実施・情報提供に努めます。講座においては様々なテーマを取り上げるとともに、誰もが参加しやすいよう配慮した運営を行います。

No.	事業名	内容	担当課
16	多様性社会推進講座の実施	ジェンダー平等について、広く市民に啓発するとともに、ジェンダー平等に関する理解を深めるため、市民を対象にダイバーシティや女性の活躍など多様なテーマの講座を開催します。	多様性推進課
17	各種講座・セミナーにおける男女共同参画の配慮	各種講座等の運営に当たり、受講者が出席しやすい日時に講座を設定します。また、セミナーの実施にあたっては、受講者に対して、講座での役割分担、配席、受講者名簿の順番等に留意し男女共に参加しやすい環境を設定します。	多様性推進課 産業課 生涯学習課 文化スポーツ課

基本目標２ あらゆる場面における女性の活躍

女性活躍推進計画

１ 職場環境の整備と女性活躍の推進

女性が自己の意思に基づき、幅広い就労の場で活躍できるように支援します。企業が女性の活躍に向けた取組を円滑かつ効果的に実施できるよう、必要な環境の整備等を支援します。

① 女性の職業能力開発の支援

女性の職業能力を高めるため、能力向上に資する研修等の情報提供を行います。

No.	事業名	内容	担当課
18	職業能力向上を図る各種研修の情報提供	女性が働く意欲を高め、その能力を十分に発揮できるよう、関係機関と連携し、必要な情報提供に取り組めます。	多様性推進課 産業課

② 多様な働き方の条件整備

女性の職場での活躍を支援するため、多様な就業形態、再雇用制度等の情報提供を行うほか、企業に対して女性の職種・職域拡大についての啓発を行います。

No.	事業名	内容	担当課
19	事業主等に対する女性の職種・職域拡大の啓発	女性の職場での活躍を支援するため、事業主や就労者等に対し、女性の職種・職域拡大の必要性を啓発します。	多様性推進課 産業課
20	事業主等への多様な就業形態、再雇用制度等の情報提供	女性が能力を発揮しやすい環境整備が図られるよう、多様な就業形態(フレックスタイム制、在宅勤務制等)や事例について情報提供を行うほか、子育て後に、経験をいかせる職場に復帰できるよう、再雇用制度の普及啓発を図ります。	多様性推進課 産業課

③ 女性の再就職や起業への支援

出産・子育て等で一度離職した女性への就職・再就職活動を支援するほか、新たな事業を立ち上げたい女性に対して起業に関する情報提供等を行います。

No.	事業名	内容	担当課
21	就業支援機関の情報提供・紹介	女性の就職・再就職活動を支援するため、情報の提供や相談先の紹介を行います。	多様性推進課 産業課
22	起業支援情報の提供	ウィルあいちが行う女性の起業相談など起業支援情報の提供を行います。	多様性推進課 産業課

2 意思決定の場への女性参画拡大

社会における女性の活躍は、社会全体における人材の活用、多様な視点の導入、新たな発想を取り入れることができる等の観点から、持続可能な社会の実現に不可欠であると考えられることから、様々な意思決定の場における女性の参画について働き掛けるほか、女性自身がエンパワメントするための機会提供を行います。

① 市が設置している審議会等への女性委員の登用推進

審議会等の委員に女性の積極的な登用を図るとともに、全ての附属機関等でどちらか一方の性に偏らないような委員の登用に努めます。

No.	事業名	内容	担当課
23	市が設置している審議会等への女性委員の積極的な登用、どちらか一方の性に偏らない委員の登用	市が設置している審議会等の委員の女性登用率の目標を設定し、その実現に取り組みます。 また、全ての委員会の委員がどちらか一方の性に偏らないように努めます。	人事課

② 女性の管理職への登用推進

責任ある地位に男女が偏りなく就くことを目指し、企業や団体の重要な役職への女性の登用を働き掛けます。また、市として女性職員・教職員の管理職等への積極的な登用に努めます。

No.	事業名	内容	担当課
24	企業・団体等に対する重要な役職への女性の登用の啓発	民間企業や団体等において、女性を管理職や代表者へ登用することにより、女性がより意思決定の場へ参画できるよう啓発に努めます。	多様性推進課 産業課
25	女性職員の管理職等への登用	「尾張旭市人材育成基本方針」に基づき、女性職員の能力開発を進めるとともに、性差にとらわれない管理職任用に努めます。	人事課
26	女性教職員の管理職への登用	女性教職員の管理職への積極的な登用に努めます。	学校教育課

③ 女性のエンパワメントの推進

女性が意思決定過程に参画し、自律的な力を身につけることができるように、各種セミナーや、ロールモデル等の情報提供を行います。また、女性活躍に取り組む企業等を支援し、一層の女性活躍の推進に努めます。

No.	事業名	内容	担当課
27	市民活動リーダーの育成	政策決定や意思決定の場に参画する女性を増やすため、女性リーダー育成セミナー等の情報提供を通じ、女性リーダーの育成を推進します。	多様性推進課
28	女性のロールモデルの発掘と活躍事例の紹介	様々な働き方やキャリア形成に応じたロールモデルの発掘、活躍事例の提供を推進します。	多様性推進課
29	女性の活躍促進宣言等の普及・啓発	女性の活躍促進宣言や、あいち女性輝きカンパニー認証制度に関する情報を提供し、企業等への普及を促進します。	多様性推進課
30	女性活躍等の取組が優良な企業等への支援	「女性の活躍及びワーク・ライフ・バランスを推進する事業者を公共調達において評価する取組方針」の運用を周知するとともに、総合評価落札方式競争入札及び企画競争方式(プロポーザル)における加点評価の適応を継続します。	総務課

基本目標3 家庭と地域におけるジェンダー平等の推進

1 ワーク・ライフ・バランスを実現できる環境の整備

子育て支援、介護支援など、地域社会が一体となって、働きながら子育てや介護をする人を支援できるよう、生活全般についてのジェンダー平等意識の一層の推進を図ります。また企業や各団体と連携し、柔軟な働き方ができる職場環境の整備を進めます。

① 家事・育児・介護への男女共同参画の推進

家事・育児・介護が男女どちらかに偏ることのないよう、皆で支え合って家事・育児・介護へ参画することの重要性を啓発します。また、男性も参加しやすい講座を開催し、積極的な参加を呼び掛けます。

No.	事業名	内容	担当課
31	各種介護講座等への男性参加の促進	男女が協力して介護を行えるよう、各種介護講座等への男性の参加を働き掛けます。また周知に当たっては多様な方法を検討します。	長寿課 福祉課
32	保健事業における父親・母親の子育て参加の推進	パパママ教室等で、家族が協力して育児に取り組むことを推奨します。また、子育てに関する知識の普及を図るため、父子手帳を交付します。	健康課

② 男女平等の家庭教育の推進

男女がともに子育てに関わる意識を育て、固定的な性別役割分担意識にとらわれない視点で家庭教育が行われるよう、保護者自身が男女平等について学ぶ学習機会を提供します。

No.	事業名	内容	担当課
33	子育て支援講座等における男女共同参画の啓発	家庭内における固定的な性別役割分担意識を解消するため、保護者向けの子育て講座、育児グループ支援等で、男女が協力して子育てをすることの重要性を啓発します。	子育て相談課
34	家庭教育関係講座等への男性参加の推進	子育てや親子のふれあいなど家庭教育に関する講座等に、多くの男性が参加しやすいよう、開催日時等を工夫します。	生涯学習課

③ ワーク・ライフ・バランスを支える子育て支援サービス等の充実

仕事と家庭生活を両立しながら、安心して子育てができるよう、多様な保育ニーズに合わせた支援サービスの充実を図ります。

No.	事業名	内容	担当課
35	託児ボランティア団体への支援	子育て中の保護者が、学習活動に参加しやすいよう、託児ボランティア団体を支援します。	子育て相談課 生涯学習課
36	ファミリー・サポート・センターの充実	保護者の就労や地域活動等参加の際に、援助会員が子どもを預かることができるファミリー・サポート・センター事業の充実を図ります。また、平日に就労する人が参加しやすいよう、土曜日にも登録説明会を開催します。	子育て相談課
37	児童クラブをはじめとした放課後児童の居場所づくりの充実	放課後に児童が安全・安心に過ごせる居場所づくりを進めるとともに、民間事業者への支援を継続して行います。	こども課
38	多様な保育ニーズへの対応	延長保育や休日保育、一時保育を実施するとともに、こども誰でも通園制度の運用を開始します。また、病氣中、あるいは病気の回復期の児童や、保護者の都合で保育ができない場合に、児童を施設で一時的に預かるなど、多様な保育ニーズに対応します。	保育課

④ 仕事と家庭生活を両立できる職場環境の整備

仕事を持つ人々が生活を両立することができるよう、企業に対してワーク・ライフ・バランスの意識付けや、各種制度の活用等を働き掛けます。また、市が率先して職場環境の整備に努めます。

No.	事業名	内容	担当課
39	ファミリー・フレンドリー企業の普及・啓発	ファミリー・フレンドリー企業に関する情報を提供し、企業への普及を促進します。	多様性推進課 産業課
40	企業に対するワーク・ライフ・バランスの意識啓発	多様な働き方が実現できるよう、パンフレットの配布などを通じて、ワーク・ライフ・バランスの必要性や取組方法、育児・介護休業制度等について企業に啓発します。	多様性推進課 産業課
41	市職員の育児休業等の取得促進	育児休業等を取得しやすい環境整備や、男性職員の子育て目的の休暇等の取得を促進するための情報提供等を行います。	人事課

⑤ 職場における男女平等についての啓発

あらゆる職場において、全ての人が平等な機会と待遇を受け、能力を最大限に発揮できるような職場環境を築くため、労働関連法令の周知や、自営業における経営への男女共同参画の推進を図ります。

No.	事業名	内容	担当課
42	法制度等の周知・啓発	事業主や従業員等に対して、「男女雇用機会均等法」など労働関連法令等の周知・啓発を行います。	産業課
43	農業・商工業等自営業における経営への男女共同参画の推進	男性と女性が対等なパートナーとして事業を営むことができるよう、関係機関(JA、商工会等)と連携協力し、意識啓発に努めます。	産業課

2 地域社会におけるジェンダー平等の推進

一人ひとりが地域社会の一員としての自覚と責任を持ち、自発的かつ自律的に活動に参加し、互いに支え合って生きることのできる地域づくりを進めます。

① 男女が地域活動・行事に参加しやすくなるための条件整備

誰もが地域活動や行事へ積極的に参加できるよう、地域の団体等にジェンダー平等を意識した活動の啓発を行います。

No.	事業名	内容	担当課
44	市民団体への啓発	市民団体向けの情報誌などを用いて、男女平等の視点を持って活動するよう働き掛けます。	市民活動課
45	自治会等への啓発	自治会等の活動において、老若男女問わず、意見を言いやすい環境づくり、行事においては、企画段階から男女共に参加できる視点を持つよう働き掛けます。	市民活動課
46	地域活動の紹介	連合自治会等の地域活動をホームページ等で紹介を行い、参加しやすい環境づくり、地域活動の活性化を図ります。	市民活動課 長寿課

② 地域活動における男女共同参画の推進

地域活動において、男女がともにその個性や能力を発揮できるよう、性別に関わらず人々が尊重し合い、協力し合いながら活動できる環境整備を進めます。また、男女共同参画について、行政と団体が連携した事業の実施に努めます。

No.	事業名	内容	担当課
47	性別にとらわれることのないPTA活動等への参加啓発	PTA役員や学校運営協議会において、性別にとらわれることのない参加の啓発に努めます。	生涯学習課 学校教育課
48	市民団体やボランティア等と連携した事業の実施	ジェンダー平等に関する講座の企画や運営を、市民団体やボランティア等と連携して行います。また、市民団体やボランティア等が行うジェンダー平等に関する講座の企画や運営を支援します。	多様性推進課

3 地域防災における多様な視点の拡充

地域防災において、多様な視点の拡充が近年ますます重要視されていることから、多様な視点を取り入れた防災対策に努めます。

① 地域防災における男女共同参画の推進

地域の防災活動において男女共同参画が実現されるよう、地域防災計画策定の段階から、多様な視点による仕組みづくりや性別によるニーズの違いに配慮した運営を推進します。

No.	事業名	内容	担当課
49	防災計画策定及び地域活動への女性参画推進	「尾張旭市地域防災計画」の見直しや地域の自主防災組織の活動などにおいて、男女双方の視点が反映できるよう女性の参画を進めます。	危機管理課
50	男女共同参画の視点を踏まえた災害時活動の実施の視点を踏まえた災害時活動の実施	避難所の設営や仮設住宅の管理運営などにおいて、男女双方の視点が反映できるよう女性の参画を進めます。	危機管理課

基本目標4 誰もが安心して暮らせる環境の整備

DV 防止基本計画

困難な問題を抱える
女性支援基本計画

1 人権の尊重とあらゆる暴力の根絶

DVが身近にある重大な人権侵害であることを市民一人ひとりが認識し、暴力を許さない人権意識の醸成を図ります。また、相談体制の強化や被害者の保護をはじめとした体制を整え、DVを防止するための環境づくりを進めます。

① DV等の防止に向けた情報提供や暴力を許さない意識の啓発

家庭や職場をはじめとした様々な場面で起こる様々な暴力の発生を未然に防止するため、広報・啓発を進めます。また、相談先の周知や若年層への啓発に努めます。

No.	事業名	内容	担当課
51	DV、ハラスメントなど暴力防止の意識啓発	広報誌・ホームページへの掲載、ちらし等の配布及び設置により暴力防止の意識啓発を図り、DVやハラスメントが起きない環境づくりや、被害者が救済される手立てについての認識を広げます。	多様性推進課 子育て相談課 産業課

② 女性の人権擁護のための仕組みづくり

DVやセクシュアル・ハラスメント、性犯罪等の女性の人権を侵害する暴力の防止及び早期発見・被害者支援のため、関係機関との連携の充実や、地域の見守り体制の強化を図ります。

No.	事業名	内容	担当課
52	相談体制・救済ネットワークの充実	関係機関（愛知県女性相談支援センター、市の相談窓口、人権擁護機関、警察など）との連携を強化して、暴力の防止、被害者の救済体制の充実を図ります。	多様性推進課 子育て相談課
53	性犯罪防止の取組	暗がりを少なくする防犯灯の設置や維持管理に関する取組を進めるとともに、地域防犯パトロールに対する支援、防犯講座や広報誌による啓発活動を行います。	市民活動課

③ 一時的な保護体制の確立

緊急な支援を必要とする人々に対して、安全な居場所と必要な支援の提供が適切に行われるよう、関係機関との連携を図ります。また被害者の自立した生活へ向けて、就業等の支援を行います。

No.	事業名	内容	担当課
54	被害者の緊急一時保護のための環境整備	被害者を一時的に保護するとともに、加害者から離れて自立した生活が送れるよう、入所施設の手配や就労支援などを行います。	子育て相談課
55	関係機関との連携体制の確立	愛知県女性相談支援センター、児童相談所、警察などの関係機関と連携した被害者保護体制を確立します。	子育て相談課

④ 相談・支援体制の強化

適切な相談・支援を行えるよう、相談員や関係職員が研修等により資質の向上を図るなど、相談機能の強化に努めます。

No.	事業名	内容	担当課
56	相談員の資質の向上	DV被害者の相談や支援に携わる相談員の専門知識の習得や、研修の充実を図ります。	子育て相談課
57	市職員に対する研修等の充実	DVの二次被害を防ぐため、相談担当者及び関係職員に対するDVの知識の普及を図り、資質の向上に努めます。	子育て相談課

⑤ メディアにおける女性の人権尊重

女性の人権侵害や青少年の健全な育成に悪影響となり得る情報について、青少年及び接することを望まない人への十分な配慮がなされるよう、関係機関との連携を図ります。

No.	事業名	内容	担当課
58	性の商品化の防止に向けた取組	売買春、出会い系サイトをはじめ、性の商品化の問題について、市民、地域や学校に呼び掛けるとともに、関係機関との連携を強化します。	市民活動課
59	青少年への有害図書等の実態把握	県青少年保護育成条例に基づき有害図書類に指定された図書等について把握するとともに、青少年への販売等について地域からの情報提供がある場合には、尾張旭市少年センターが実態把握を行います。	市民活動課

2 様々な困難を抱える人への支援

様々な生活上の困難に直面している人に対し支援を行い、個々の尊厳が尊重され、誰もが安心して暮らすことができる環境づくりを進めます。

① ひとり親家庭、在住外国人などへの支援

ひとり親家庭や在住外国人などに対し、自立した生活を送ることができるよう、経済的な支援や相談支援を行うとともに、支援に関する情報提供や関係機関の紹介を行います。

No.	事業名	内容	担当課
60	ひとり親家庭の自立支援	ひとり親家庭等が自立して安心して暮らすことができるよう、引き続き経済的支援や相談支援などを実施していきます。	こども課
61	在住外国人への相談体制づくり	外国人の相談について、あいち国際プラザや愛知県女性相談支援センターと連携し、相談対応や適切に相談を受けられる機関の紹介を行います。	多様性推進課

◆ 第5章 計画の推進体制 ◆

1 推進体制

(1) 市における推進体制

市の推進組織である「尾張旭市男女共同参画行政推進会議」を中心に、全庁を挙げて計画を総合的かつ効果的に推進するとともに、職員が男女共同参画を正しく理解し、施策や事業に男女共同参画の視点を取り入れることができるよう、研修等を通じた啓発を行います。

(2) 多様な主体との連携・協働

多様な主体と互いに連携・協働しながら、男女共同参画に関する課題の解決に向けた取組を推進します。

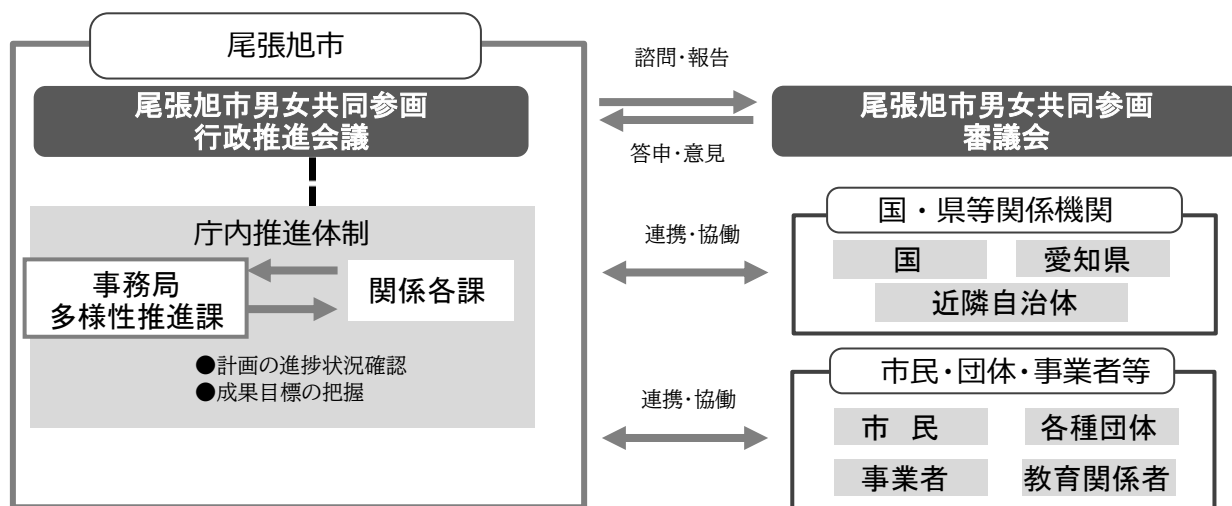
2 進捗管理

(1) 指標の設定

計画の実効性を高めるため、成果目標(指標)を設定し、達成状況を客観的に把握します。

(2) 評価・検証

取組の実施状況や、指標の達成状況を毎年度把握・点検し、その結果を次年度以降の事業実施に反映します。また、「尾張旭市男女共同参画審議会」に毎年度進捗状況を報告し、チェックを受けることで、市民視点を取り入れたPDCAサイクルを確立します。



◆ 第6章 目標指標 ◆

1 成果目標

プランの成果を客観的に把握するため、以下の成果目標を設定します。成果目標は、プランの期末に達成状況を把握します。

目 標	指標	現状値 (R5)	目標値 (R13)	担当課
1 多様性社会実現のための意識改革				
	社会全体での男女の平等感 「社会全体」について、「平等である」と回答する市民の割合	10.6%	20.0%	多様性 推進課
	「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方に 「反対」「どちらかといえば反対」と回答する市民の割合	51.6%	60.0%	
2 あらゆる場面における女性の活躍 【女性活躍推進計画】				
	審議会等における女性の割合	41.2%	40.0～ 60.0%	人事課
	市の課長級以上の管理職に占める女性職員の割合	22.9%	22.0%	
3 家庭と地域におけるジェンダー平等の推進				
	家庭生活での男女の平等感 「家庭生活」について、「平等である」と回答する市民の割合	31.0%	50.0%	多様性 推進課
	地域活動での男女の平等感 「地域活動」について、「平等である」と回答する市民の割合	36.7%	50.0%	
4 誰もが安心して暮らせる環境の整備 【DV 防止基本計画】 【困難な問題を抱える女性支援基本計画】				
	DV に関する相談窓口の認知度	47.2%	75.0%	子育て 相談課 多様性 推進課

※ 市の課長級以上の管理職に占める女性職員の割合の目標値は、尾張旭市特定事業主行動計画との整合を図るため、同計画のとおり設定した。

2 数値目標

事業の進捗管理を行うため、以下の数値目標を設定します。数値目標は、毎年度達成状況を把握します。

目標	施策	指標	現状値 (R5)	目標値 (R13)	担当課
1 多様性社会実現の意識改革					
	1 多様性社会実現のための意識啓発の推進	男女共同参画に係る啓発件数	26 件	28 件	多様性推進課
	2 多様性社会実現を推進する教育・学習機会の充実	男女共同参画講座等の参加者数	108 人	120 人	多様性推進課
2 あらゆる場面における女性の活躍【女性活躍推進計画】					
	1 職場環境の整備と女性活躍の推進	女性の起業・就業・再就職の支援の利用者数	23 人	30 人	産業課
	2 意思決定の場におけるジェンダー平等の推進	男女共同参画人材育成セミナー修了者数	14 人	20 人	多様性推進課
3 家庭と地域におけるジェンダー平等の推進					
1 ワーク・ライフ・バランスを実現できる環境の整備		パパママ教室における夫の参加率	13.6%	20.0%	健康課
		市内ファミリー・フレンドリー企業数	5 企業	10 企業	産業課
		あいちワーク・ライフ・バランス推進運動における市内賛同事業所数	6 事業所	12 事業所	産業課
2 地域社会におけるジェンダー平等の推進		自治会役員(町内会長・自治会長・連合自治会長)の女性割合	17.8%	参考指標	市民活動課
3 地域防災における女性視点の拡充		防災会議の女性構成員割合	23.1%	参考指標	危機管理課
4 誰もが安心して暮らせる環境の整備【DV 防止基本計画】 【困難な問題を抱える女性支援基本計画】					
1 人権の尊重とあらゆる暴力の根絶		相談従事者の研修・セミナー等受講回数	6 回	6 回	子育て相談課
2 様々な困難を抱える人への支援		ひとり親家庭に関する相談件数に対する母子家庭等自立支援事業利用者割合	75.0%	75.0%	こども課

※ 参考指標は、数値目標の設定になじまないが、重要な指標であるため、推移を把握していく。

資料編