

第 3 次刈谷市男女共同参画プラン 【最終計画案】

令和 3 年 9 月

刈谷市 市民協働課

目次

| | |
|--------------------------------|----|
| 第1章 プランの基本事項..... | 4 |
| (1) プラン策定の背景..... | 4 |
| (2) プランの位置づけ..... | 5 |
| (3) プランの期間..... | 5 |
| (4) プランの策定体制..... | 6 |
| 第2章 刈谷市の現状と課題..... | 7 |
| (1) 統計データからみる現状..... | 7 |
| (2) アンケート・ヒアリングからみる現状と課題..... | 15 |
| (3) 第2次プランの進捗状況..... | 26 |
| (4) 現状と課題のまとめ..... | 29 |
| 第3章 プランの基本的な考え方..... | 31 |
| (1) プランの基本理念と目指すまちの姿..... | 31 |
| (2) プランの推進にあたって重視する点..... | 32 |
| (3) プランの基本目標と施策の体系..... | 34 |
| (4) 数値目標..... | 36 |
| 第4章 プランの内容..... | 37 |
| 基本目標1 男女共同参画の意識づくり..... | 37 |
| (1) 男女共同参画に関する啓発活動の推進..... | 37 |
| (2) 子ども・若者の男女共同参画の意識づくり..... | 39 |
| (3) 市職員の男女共同参画意識の向上..... | 41 |
| 基本目標2 あらゆる分野における女性の活躍促進..... | 44 |
| (1) 政策・方針決定過程への女性の参画促進..... | 44 |
| (2) 職場における男女共同参画の推進..... | 45 |
| (3) 地域における男女共同参画の推進..... | 46 |
| 基本目標3 生活と仕事のバランスがとれたまちづくり..... | 48 |
| (1) 働き方改革の推進..... | 48 |
| (2) 男性の家事・育児・介護への参画促進..... | 50 |
| (3) 子育て、介護をする家庭への支援の充実..... | 51 |

| | |
|--|----|
| 基本目標 4 人権を尊重し、安心して暮らせるまちづくり | 53 |
| (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 | 53 |
| (2) 生涯を通じた健康づくりへの支援 | 55 |
| (3) 様々な困難を抱える市民への支援の充実 | 57 |
| 第5章 プランの推進体制 | 59 |
| (1) プランの進捗管理 | 59 |
| (2) 連携・協力によるプランの推進 | 59 |
| 資料編 | 61 |
| (1) 策定の経過 | 61 |
| (2) 委員名簿 | 62 |
| (3) 関係法令等 | 63 |
| (4) 用語解説 | 74 |

第1章 プランの基本事項

(1) プラン策定の背景

平成11年6月に「男女共同参画社会基本法」が制定され、この法律に基づき、平成12年12月に、わが国で初めて男女共同参画社会実現に向けた方向性を定めた「男女共同参画基本計画」が策定されました。

その後も男女共同参画社会の実現は、わが国の社会全体で取り組むべき最重要課題であると認識され、平成27年12月に閣議決定された「第4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活躍促進や、安全・安心な暮らしの実現に資する取組などの充実が図られてきました。

しかし、依然として政策・方針決定過程への女性の参画が少ないことや、男女ともに仕事と子育て・介護等の両立が困難であること、ドメスティック・バイオレンスや児童虐待が後を絶たないなど、現在も解決しなければならない様々な課題が数多く存在しています。

令和2年12月には「第5次男女共同参画基本計画」が閣議決定され、今後はより一層、持続可能でかつ国際社会に調和した経済社会の実現に向けた男女共同参画に関する取組の充実が求められます。

本市では、平成13年3月に、第1次となる「刈谷市男女共同参画プラン」を、平成23年3月に「第2次刈谷市男女共同参画プラン」を策定し、様々な事業の推進に努めてきました。また、男女共同参画社会の実現に向けた取組を一層推進するため、令和元年10月に「刈谷市男女共同参画推進条例」を施行しました。「第3次刈谷市男女共同参画プラン」(以下「本プラン」という。)は、「刈谷市男女共同参画推進条例」の理念等に基づき、本市のこれまでの取組内容を評価・検証したうえで、本市における男女共同参画社会実現のための取組を総合的、計画的に推進するために策定します。

(2) プランの位置づけ

本プランは、次のような法律・条例に基づき策定します。また、本プランの策定にあたっては、国、県等の計画や本市の上位計画・関連計画との整合を図ります。

■関連する法律・条例

- 「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に基づく計画
- 「刈谷市男女共同参画推進条例」第10条第1項に基づく計画
- 「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」第2条の3第3項に基づく計画
- 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」第6条第2項に基づく計画

■策定過程・組織等の概要

- 「第5次男女共同参画基本計画」（令和2年12月閣議決定）
- 「あいち男女共同参画プラン2025」
- 「第8次刈谷市総合計画」（令和5年3月策定予定）
- その他、本市の各種関連計画

(3) プランの期間

本プランの計画期間は、令和4年度から令和13年度までの10年間とします。推進にあたっては、毎年、事業進捗の状況を確認し、必要に応じて取組・事業等の見直しを行うこととします。

また、国内外の動向や社会情勢の変化に対応し、適切な施策の推進を図るため、中間年度である令和8年度に取組・事業等の評価、検証によるプランの見直しを行います。

| | 令和4年度 | 令和5年度 | 令和6年度 | 令和7年度 | 令和8年度 | 令和9年度 | 令和10年度 | 令和11年度 | 令和12年度 | 令和13年度 |
|-----------------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|
| 第3次刈谷市男女共同参画プラン | プランの期間 | | | | | | | | | |

↑
プランの見直し
(取組等の評価・検証)

(4) プランの策定体制

本プランは以下のような調査の実施や、組織における検討を経て策定しました。

■策定過程・組織等の概要

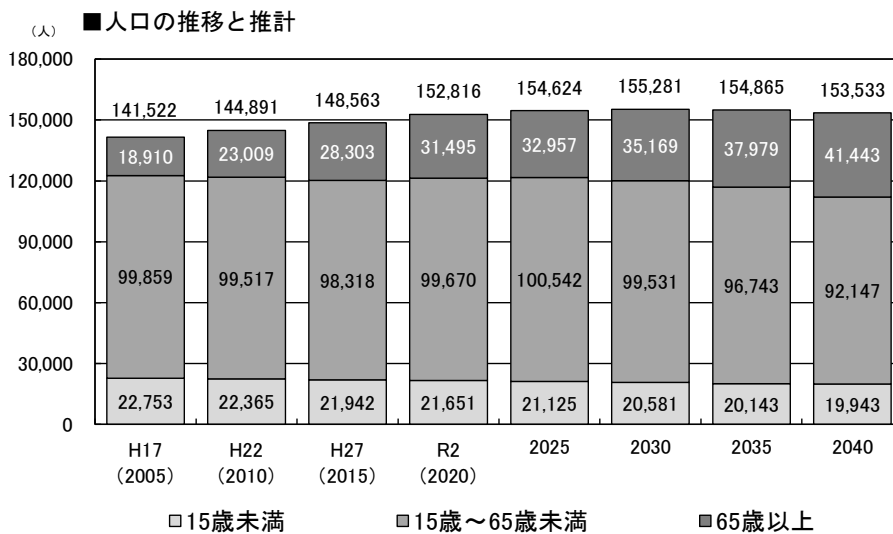
| 策定過程・組織等 | | 内容 |
|------------------|------------|--|
| 刈谷市男女共同参画審議会 | | 学識経験者、団体代表者、関係行政機関の職員、公募市民などで構成し、本プランを審議決定しました。 |
| 刈谷市男女共同参画プラン策定部会 | | 市職員（課長補佐級）で組織し、本プランの内容について協議しました。 |
| 刈谷市男女共同参画プラン作業部会 | | 市職員で組織し、本プランに掲載する事業等について協議しました。 |
| アンケート調査 | 市民意識調査 | 市内に在住する20歳以上の市民から男女各1,000人、計2,000人を抽出して調査を実施し、市民の男女共同参画に関する意識や実態、意見等を把握しました。 |
| | 事業所実態調査 | 従業員10人以上の市内事業所386社を対象に調査を実施し、事業所における女性活躍や仕事と生活の調和等に関する実態、意見等を把握しました。 |
| | 職員意識調査 | 市職員（臨時・再任用職員を含む）を対象に調査を実施し、施策・事業を推進する職員の男女共同参画に関する意識や実態、意見等を把握しました。 |
| ヒアリング調査 | 事業所ヒアリング調査 | 事業所に対しシートによる調査を行い、女性活躍や仕事と生活の調和等に関する好事例等を把握しました。 |
| | 団体ヒアリング調査 | 地域活動団体に対しシートによる調査を行い、活動を通じて感じている課題や、市の施策に対する意見等を把握しました。 |
| | 職員ヒアリング調査 | 市職員に対しシートによる調査を行い、業務等の中で感じている課題や本市の男女共同参画行政に必要な施策等について把握しました。 |
| パブリックコメント | | パブリックコメントを実施し、プラン案への意見募集を行います。（予定） |

第2章 刈谷市の現状と課題

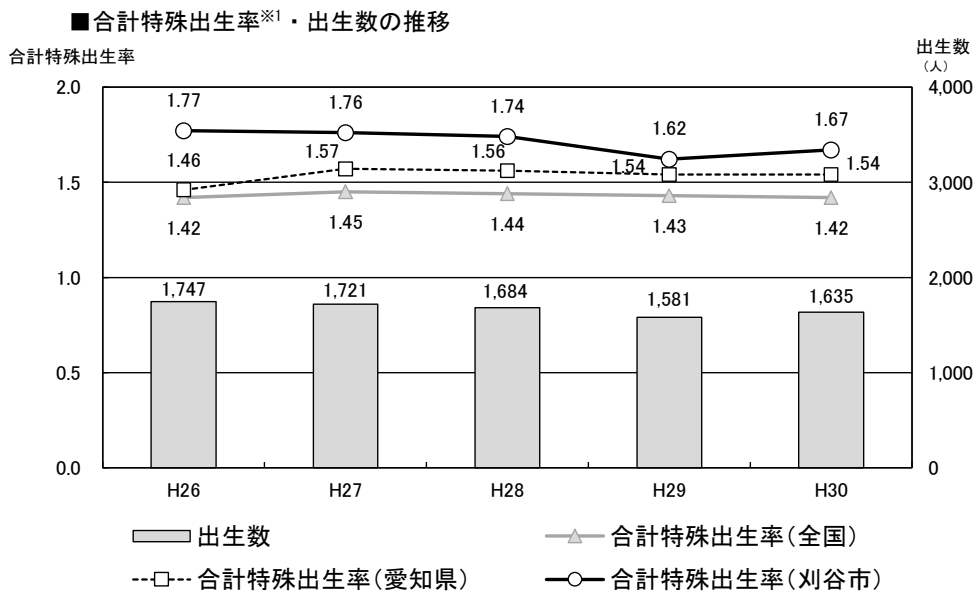
(1) 統計データからみる現状

①人口の状況

本市の総人口は平成27年国勢調査で148,563人となっており、これまで継続的に増加してきました。しかし、推計によれば2030年をピークに人口が減少局面に入ることが見込まれています。出生数も減少傾向にあり、全国等と比較してゆるやかではありますが、本市においても少子高齢化が進行していくことが予測されます。



資料：平成27年までは国勢調査、令和2年以降は国立社会保障・人口問題研究所による推計（総人口には年齢不詳を含まない。）



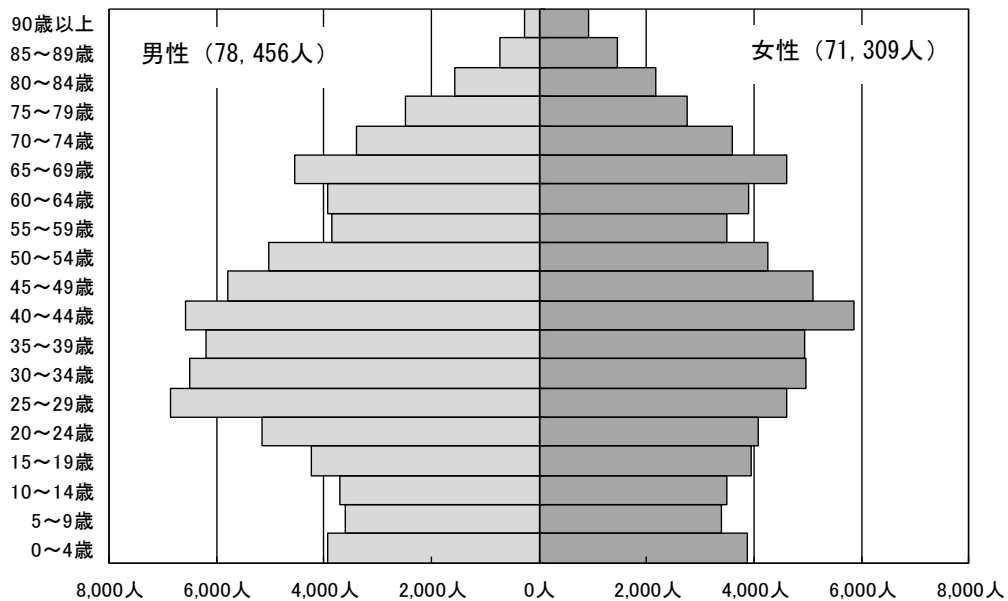
資料：「愛知県衛生年報」、刈谷市（各年10月1日）

*1 合計特殊出生率

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

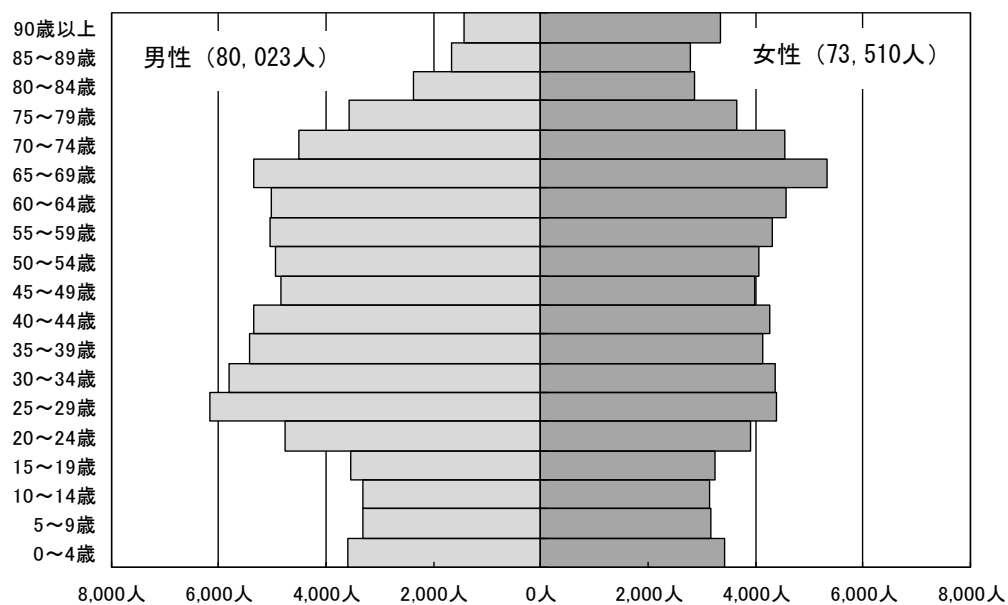
本市の平成 27 年国勢調査の年齢別人口構成をみると、女性より男性の人口が 7,000 人程度多くなっており、特に第二次産業が盛んな本市の特性を背景に、20 歳代から 50 歳代前半までの男性人口のボリュームが大きくなっています。65 歳以上では平均寿命の差などにより女性の人口が男性の人口を上回り、今後の推計によると 2040 年にはより一層高齢層における女性の割合が高まることを見込まれています。

■年齢別人口構成（平成 27 年）



資料：平成 27 年国勢調査

■年齢別人口構成（2040 年推計値）

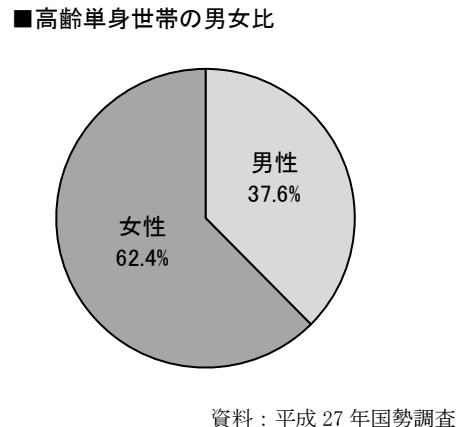
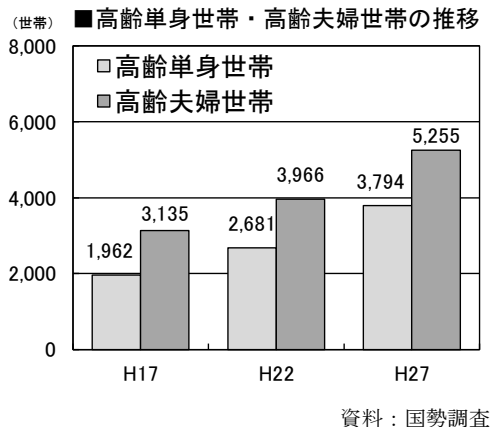
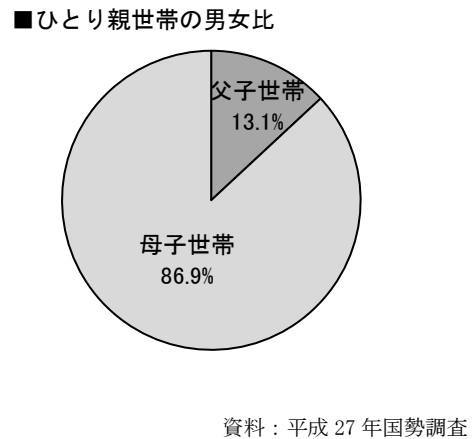
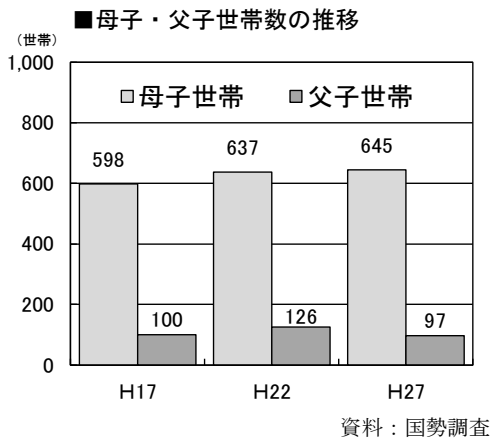
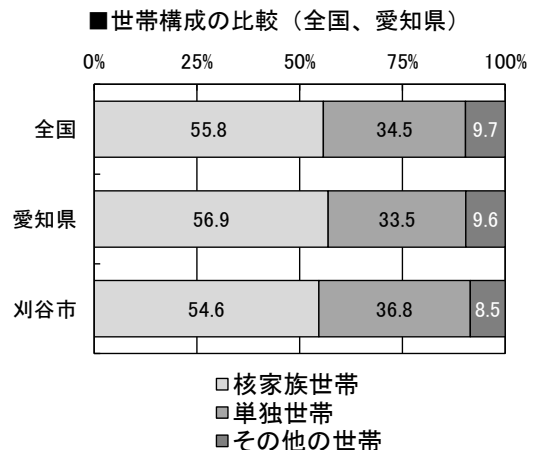
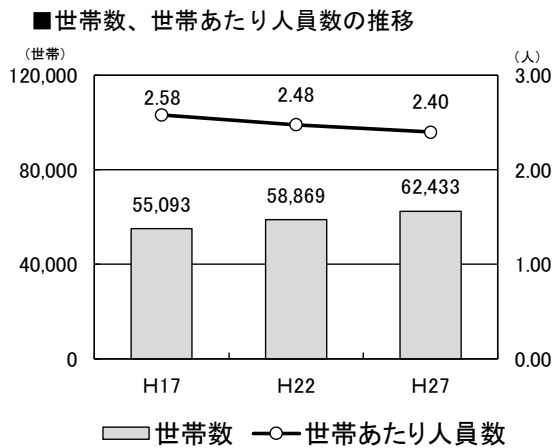


資料：国立社会保障・人口問題研究所による推計

②世帯の状況

本市の世帯数は継続して増加傾向にあります。一方で世帯あたり人員数は減少しています。世帯の構成割合を全国、愛知県と比較すると、本市は「単独世帯」の割合がやや高くなっており、三世帯世帯等を含む「その他の世帯」の割合が低くなっています。

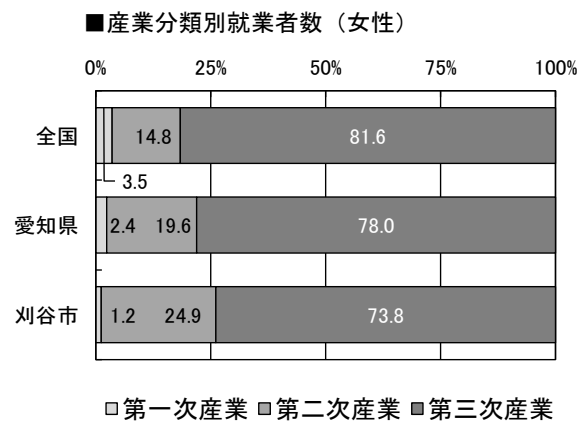
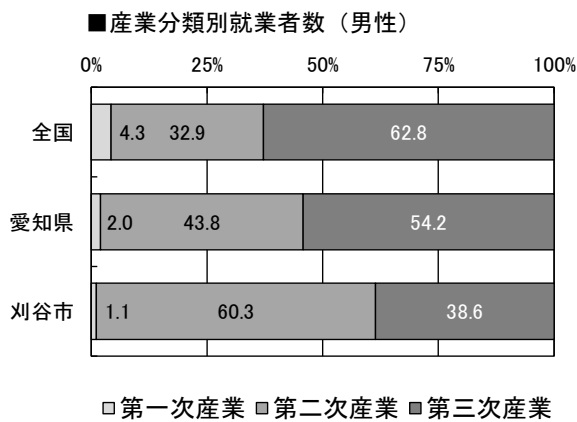
また、ひとり親世帯の状況をみると、母子世帯は引き続き増加している一方、父子世帯は横ばいとなっています。高齢者世帯の状況では、高齢（65歳以上）単身世帯、高齢夫婦世帯（夫65歳以上妻60歳以上の夫婦1組のみの一般世帯）といった高齢者のみの世帯は増加を続けており、高齢単身世帯のうち、約6割が女性となっています。



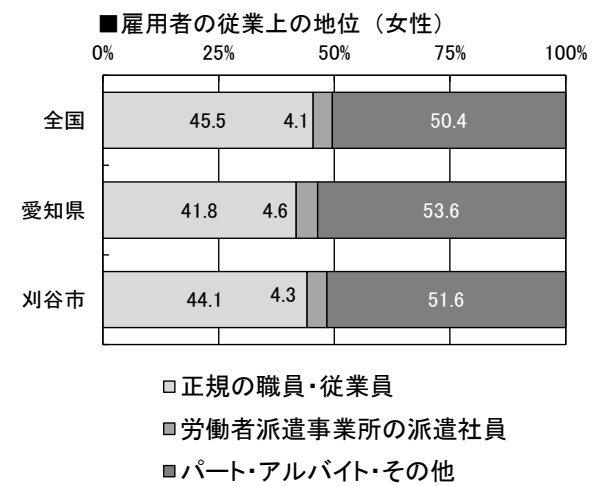
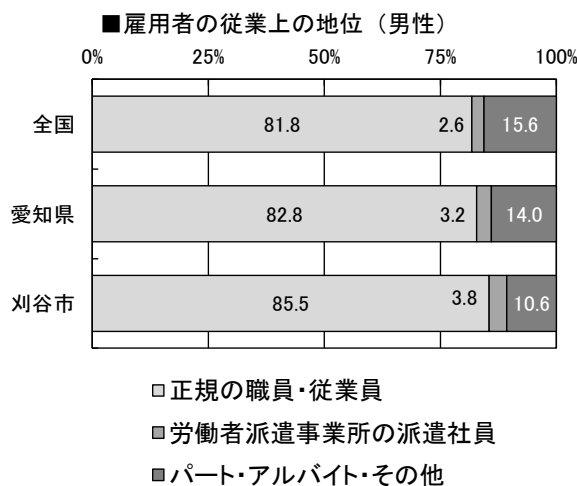
③男女の就業の状況

産業分類別の状況をみると、男女ともに全国、愛知県に比べて第二次産業の割合が高いことが本市の特徴となっています。性別で比較すると、男性に比べて女性は第三次産業に従事する割合が高くなっています。

また、本市の雇用者（会社員、団体職員、公務員、個人商店の従業員など、会社、団体、個人、官公庁、個人商店などに雇われている者）における職業上の地位を性別でみると、男性に比べて女性は「パート・アルバイト・その他」といった非正規の就業形態が多いことがうかがえます。男性では全国、愛知県に比べて「正規の職員・従業員」の割合が高くなっていますが、女性ではそのような傾向はみられず、全国よりも「正規の職員・従業員」の割合が低くなっています。



資料：平成 27 年国勢調査

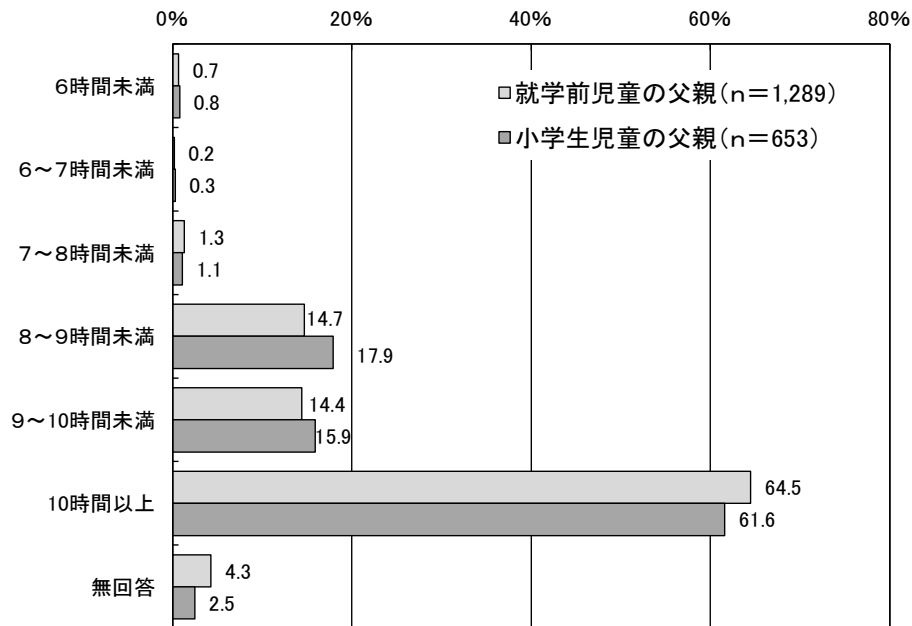


資料：平成 27 年国勢調査

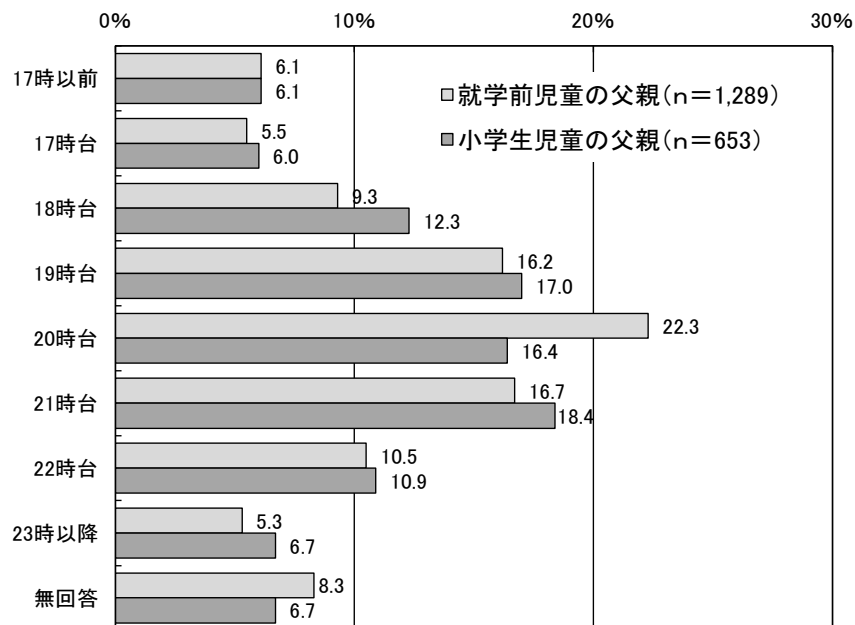
④子育て家庭における父親の就労時間等の状況

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

■子育て家庭の父親の就労時間



■子育て家庭の父親の平均帰宅時間

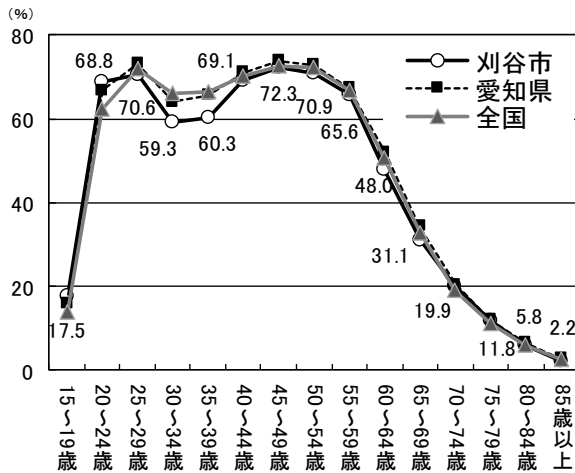


資料：刈谷市子ども・子育てに関するアンケート調査結果報告書（平成 31 年 3 月）

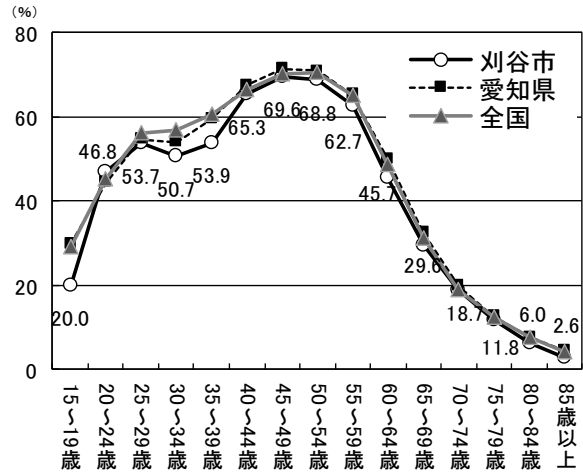
⑤女性の労働力率の状況

わが国の女性の年齢別労働力率は、30歳代の出産・子育て期に一度低下し、その後再び上昇するM字カーブ※2を描いています。本市においても同様の傾向がみられますが、全国や愛知県と比べて、30歳代の労働力率が特に低くなる傾向がみられます。女性の有配偶者に限定しても全国、愛知県と比べて30歳代の労働力率の落ち込みが目立っています。このことから、本市では出産・子育て期に就労を継続する女性が比較的少ないことが想定されます。

■女性の労働力率の状況（全国、愛知県比較）



■有配偶女性の労働力率の状況（全国、愛知県比較）

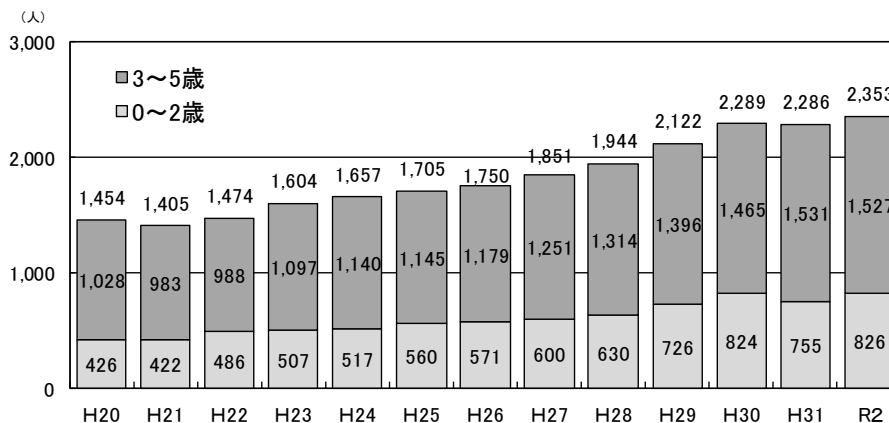


資料：平成27年国勢調査

⑥保育等の状況

本市の保育所に通所する乳幼児数は増加傾向にあり、背景には共働き家庭の増加や核家族化により祖父母等の協力が得られにくい環境があると考えられます。特に0～2歳の低年齢児の利用が増加しており、平成20年には園児数に占める0～2歳児の割合が29.3%だったものが令和2年には35.1%となっています。

■保育所通所児童数の推移



資料：刈谷の統計

※2 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。

⑦様々な分野における女性割合の状況

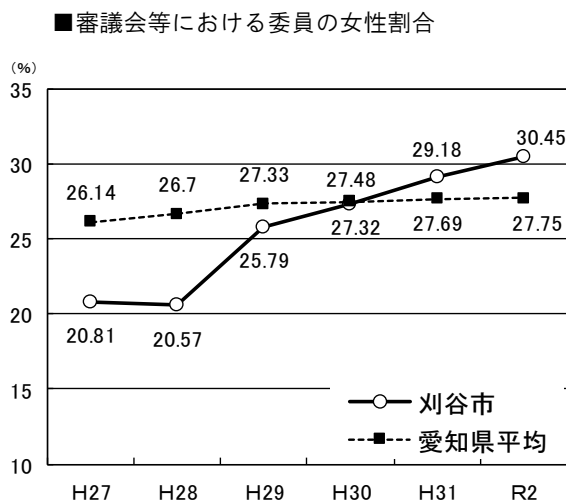
審議会等における委員の女性割合についてみると、本市では平成28年までは微減傾向にありましたが、平成29年にかけて5ポイント以上増加し、以降継続して増加しています。令和2年には30.45%となり、平成31年以降、愛知県平均を上回っています。

本市の市議会議員における女性割合は令和2年で14.29%となっており、経年でみて増加を続けているものの、愛知県平均を下回る状況が続いています。

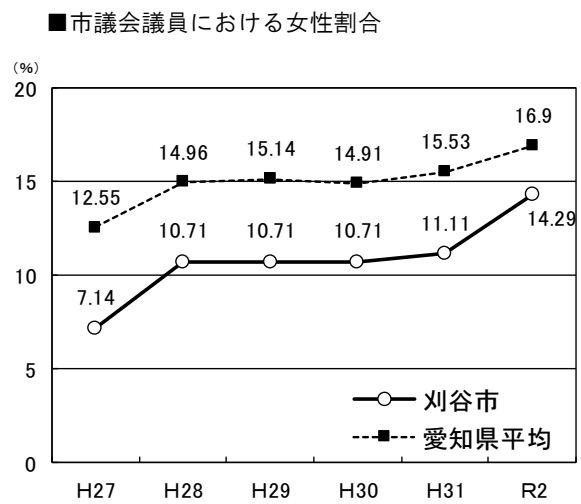
また、刈谷市役所における管理職の女性割合は微増傾向にあります。

なお、公務員における課長相当職以上登用の女性割合の推移を全国・愛知県と比較すると、刈谷市は全国の割合を下回って推移しています。愛知県と比較すると、平成30年、31年には愛知県の割合を上回ったものの、令和2年には下回っています。

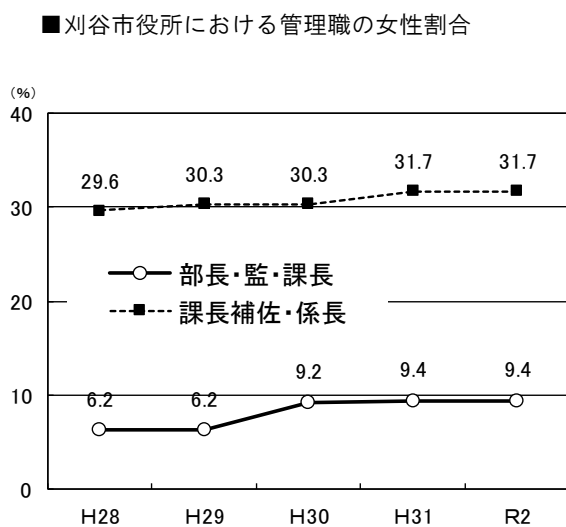
地区委員における女性割合は4%前後で推移しており、増加はみられません。



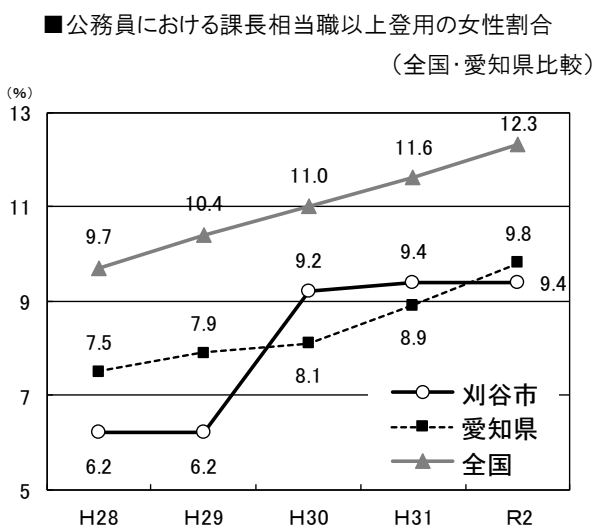
資料：あいちの男女共同参画（各年4月1日時点）



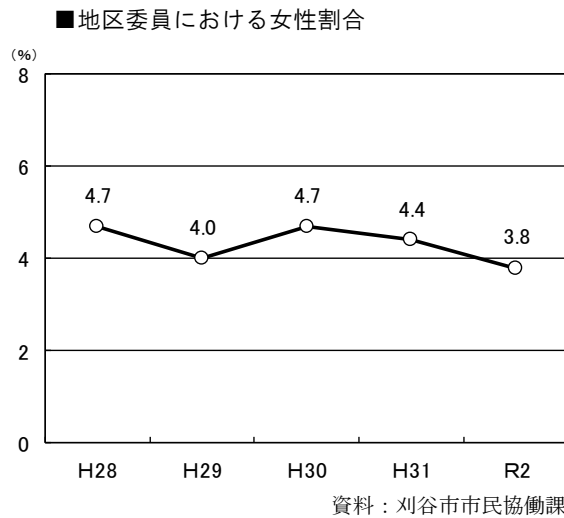
資料：あいちの男女共同参画（各年4月1日時点）



資料：刈谷市人事課

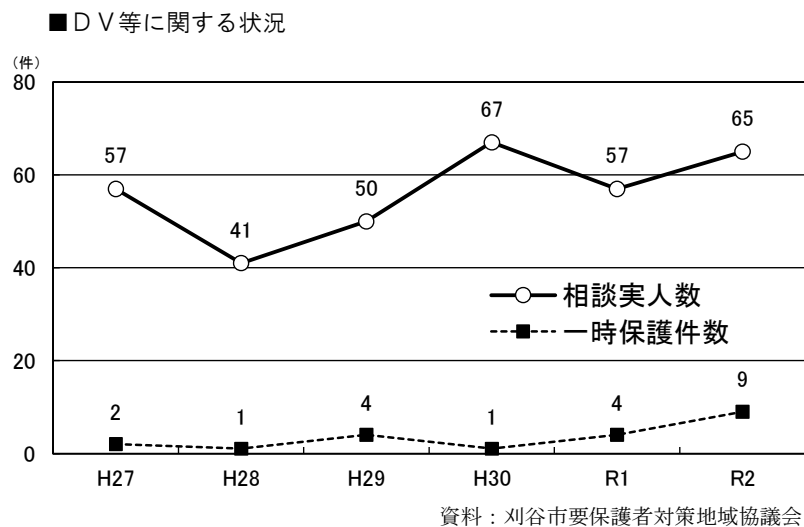


資料：地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況（内閣府）



⑧ ドメスティック・バイオレンス（DV）※³等の状況

ドメスティック・バイオレンス（DV）等に関する相談実人数は、平成 28 年度以降、増加傾向にあります。一時保護件数は年度あたり数件で推移しています。



※³ ドメスティック・バイオレンス（DV）

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。

(2) アンケート・ヒアリングからみる現状と課題

市民や事業所、市職員、団体活動者の、男女共同参画に関する意識や実態、意見等を把握し、計画づくりに活用することを目的として各種アンケート調査、ヒアリング調査を実施しました。

■アンケート調査の実施概要

| 区分 | 市民意識調査 | 事業所等実態調査 | 職員意識調査 |
|------|-------------------------------------|----------------------------|-------------------------|
| 対象 | 20歳以上の市民から無作為に抽出した男女各1,000人、計2,000人 | 従業員10人以上の市内事業所386社 | 市職員（臨時・再任用職員を含む） |
| 調査期間 | 令和2年 1月14日～2月3日 | 令和2年 1月14日～2月3日 | 令和2年1月～2月 |
| 調査方法 | 郵送による配布・回収 (ハガキによる督促1回) | 郵送による配布・回収 (ハガキによる督促1回) | 庁内メールを通じた回答または直接配布・直接回収 |
| 配布数 | 2,000 | 386 | 2,259 |
| 回収数 | 830 | 168 | 1,532 |
| 回収率 | 41.5% | 43.5% | 67.8% |

■ヒアリング調査の実施概要

| 区分 | 事業所 | 団体 | 職員 |
|------|---------------------------------------|---|------------------------------|
| 対象 | 事業所実態調査に回答いただいた事業所のうち、事業規模、業種等を踏まえた7社 | 市内で活動する団体のなかから、男女共同参画に関連の深い活動を行っている19団体 | 市職員のうち、性別、年代、役職等を踏まえて抽出した16人 |
| 調査期間 | 令和2年4月～5月 | 令和2年4月～5月 | 令和2年4月～5月 |
| 調査方法 | シートを通じた調査 | シートを通じた調査 | シートまたは面談による聞き取り調査 |

以下では、○・・・市民意識調査、◆・・・事業所等実態調査、▽・・・職員意識調査、☆・・・各種ヒアリング調査結果を示しています。

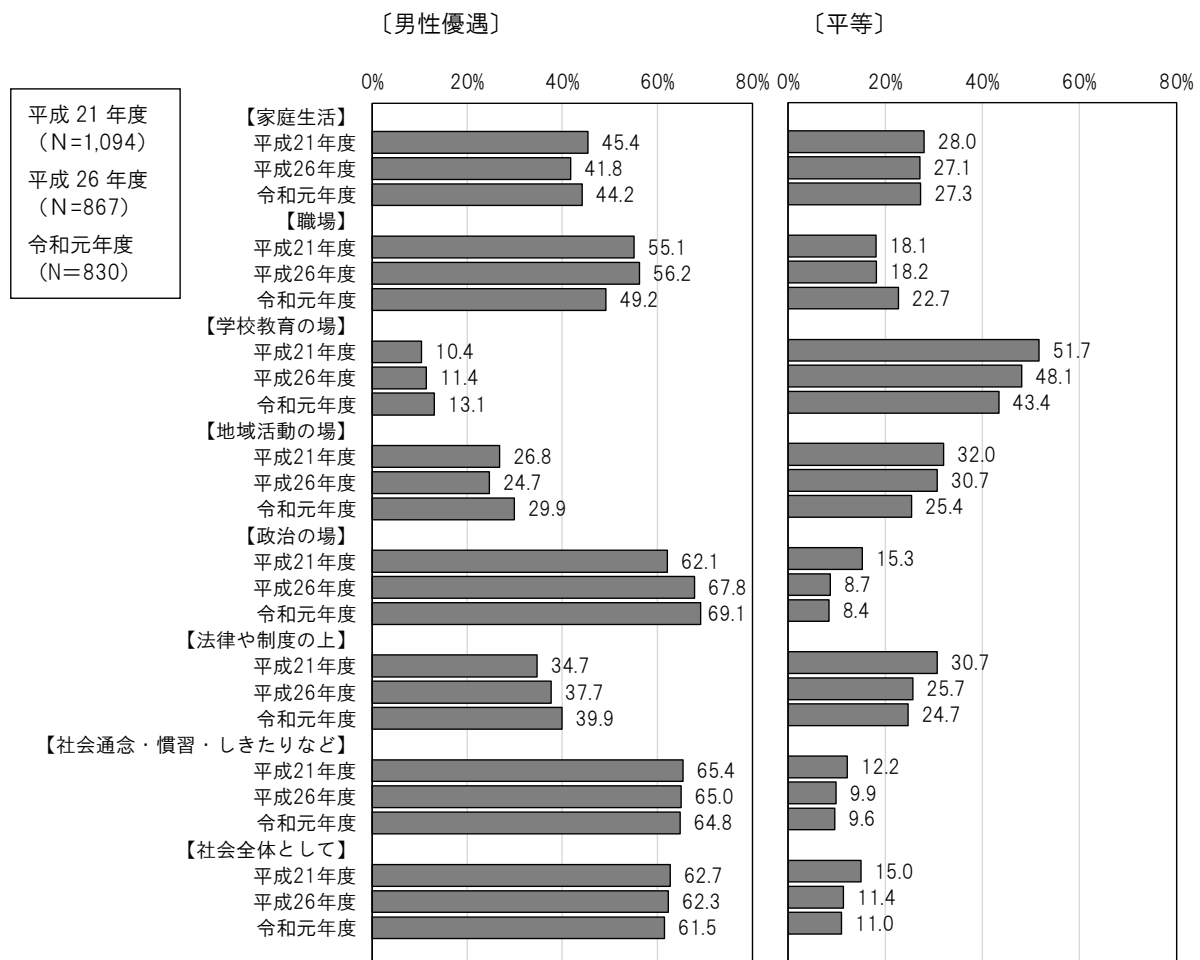
①男女の地位の平等感や固定的な性別役割分担意識^{※4}について

○男女の地位の平等感は、経年でみて多くの分野で男性優遇の割合が上昇し、平等である割合が減少しています。

○「職場」は男性優遇の割合が高いものの、経年でみて男性優遇の割合が減少し、平等である割合が増加していることから、やや状況が改善していると考えられます。一方で、依然として男性優遇の割合が高く推移し、平等である割合が減少している分野は「政治の場」「法律や制度の上」となっており、特に課題が残る分野であると言えます。

○「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方は、男女ともに『賛成』よりも『反対』の割合が高くなっています。経年でみると、平成 21 年度、平成 26 年度と比較して『賛成』が減少して『反対』が増加しています。

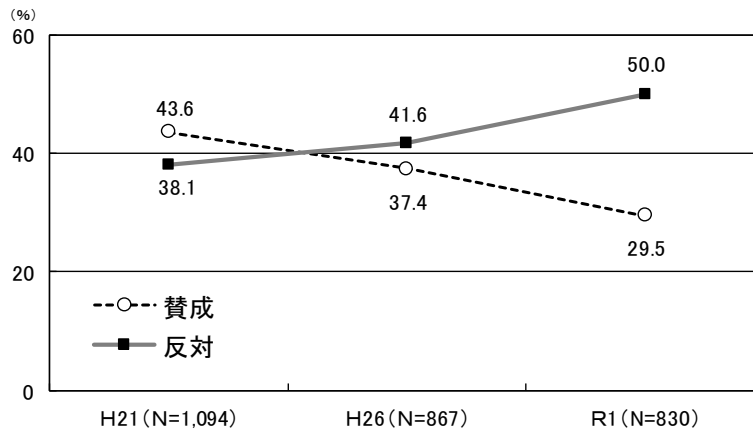
■『男性優遇』と『平等』の割合の経年比較（市民意識調査）



※4 固定的な性別役割分担意識

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

■「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方の経年比較（市民意識調査）



課題

- ・ 職場における平等感がやや高まっている状況が見られるものの、依然として多くの分野で男性優遇感が根強く残っています。
- ・ 市民の意識の上では、徐々に固定的な性別役割分担意識が薄らいでいると言えますが、各分野の実態はあまり変化していない状況です。

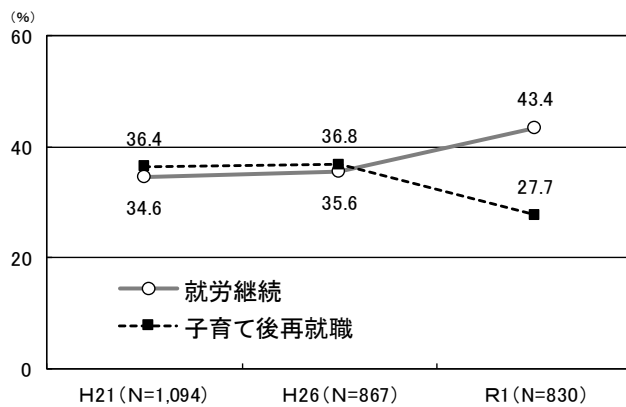
②女性の活躍について

- 女性が職業を持つことに対する考えは、男女ともに「結婚、出産、育児にかかわらず、ずっと職業を持ち続けるほうがよい」の割合が最も高くなっています。また、経年でみても「結婚、出産、育児にかかわらず、ずっと職業を持ち続けるほうがよい」が増加しており、就労継続型の働き方が支持されてきていると言えます。
- 管理職につくことを望むかは、「望む」が女性は 14.4%、男性は 35.9%となっており、差がみられます。管理職以上に昇進するイメージで男女差が最も大きいものは「仕事と家庭生活の両立が困難になる」で女性が上回っており、その差は 18.2 ポイントとなっています。
- ◆女性の職場での活躍について、「積極的に推進している」が 31.5%、「積極的とは言えないが、推進している（していく予定）」が 39.3%と、合わせて 70.8%の事業所が女性の活躍推進の方向性を持っています。
- ◆女性の管理職登用の考えについては、「積極的に登用していきたい」が 19.0%、「できるだけ登用していきたい」が 41.1%となっており、合わせて 60.1%が女性登用に前向きとなっています。
- ◆女性活躍を推進するうえでの課題は、「家事や育児の負担を考慮する必要がある（時間外労働、深夜勤務させにくい）」が 34.5%と最も高くなっています。

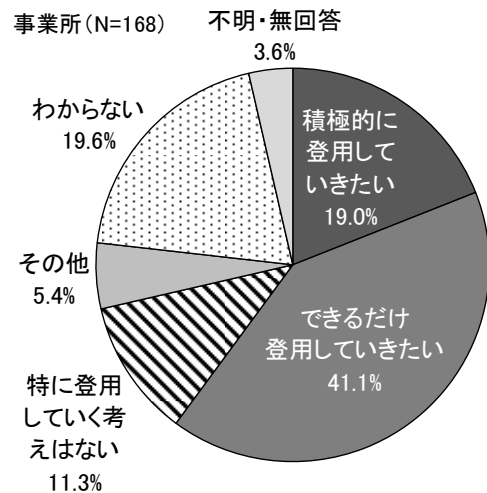
☆ヒアリングでは、女性の管理職登用にあたっての工夫として、全国転勤が可能な社員のみの昇進としていた規定を撤廃した事業所や、人事部門に女性相談窓口を設置したり、積極的に育成計画を策定したりなどの取組を行っている事業所がみられました。

☆事業所ヒアリングでは、近年女性の求職者や応募が増加していると回答する事業所が多くみられました。一方で、採用において一部では「事務職は女性」という意識が残っているという意見も聞かれました。

■女性が職業を持つことに対する考えの経年比較
(市民意識調査)



■女性管理職の登用への意向 (事業所等実態調査)



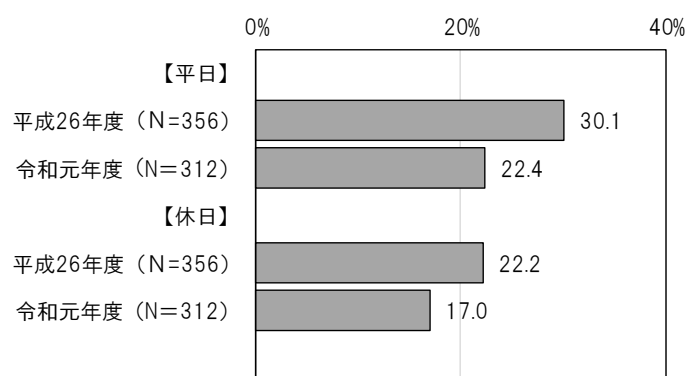
課題

- ・ 市民、事業所ともに女性の就労や女性の活躍を推進する意識が高まっており、この機運を継続していくことが重要です。
- ・ 事業所における女性活躍の阻害要因として家事・育児等の考慮があげられており、また、管理職になる際のイメージで「仕事と家庭生活の両立が困難になる」が女性で多くあげられるなど、家庭的責任が女性だけに偏っていることが課題であることが考えられます。職場においても、女性の活躍とあわせて男性の家事・育児・介護への参画を進めるための意識改革や取組の促進が求められます。

③家庭における現状について

- 家事、育児、介護に携わる時間は、平日の女性は「～3時間未満」が、男性は「30分未満」が最も高くなっています。休日の女性は「5時間以上」が、男性は「～3時間未満」が最も高くなっており、平日、休日ともに、女性のほうが家事、育児、介護時間が長くなっています。
- 家事、育児、介護に携わる時間を経年でみると、男性で「まったく関わっていない」とする割合が平日、休日ともに減少しており、男性の家事、育児、介護への参画がやや進んでいます。

■平日、休日に家事、育児、介護に「まったく関わっていない」男性の経年比較（市民意識調査）



課題

- ・男性の家事、育児、介護への参画はやや進んでいることがうかがえますが、依然として女性の方が家庭的責任を多く担っている状況にあります。家庭の中で、従来の固定的な性別役割分担を見直し、責任を分かち合っていく必要があります。

④職業生活について

- ◆平成 30 年度に出産した、または配偶者が出産した従業員の育児休業の取得率は女性従業員 95.4%、男性従業員 3.5%となっています。男性従業員の育児休業の取得率は国の調査結果である 6.16%（厚生労働省「平成 30 年度雇用均等基本調査」）を下回っています。

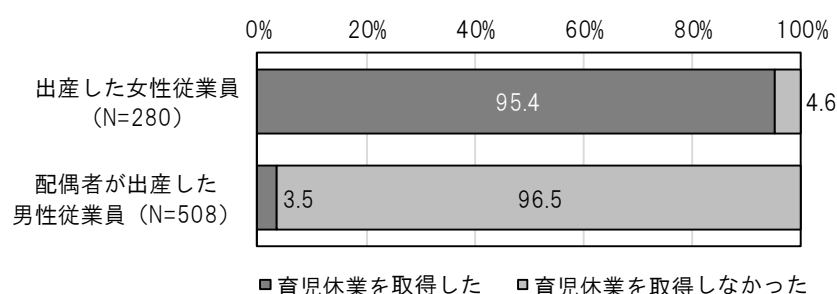
☆事業所ヒアリングでは、男性従業員の育児休業の取得が進まない理由として、社会や職場の雰囲気醸成されていないこと、上司である管理職社員に意識が薄いことなどがあげられています。

○実際と理想の生活のバランスについてみると、理想は、男女ともに「仕事」と「家庭生活」をともに優先する生活が最も高くなっていますが、実際の生活は、女性は「家庭生活」を優先、男性は「仕事」を優先となっています。

◆従業員のワーク・ライフ・バランス^{※5}を支援する取組の実施状況には、「すでに取り組んでいる」が24.4%、「現在検討・計画中である」が8.3%となっています。「必要性は感じているが、取組みは行っていない」は43.5%と、最も割合が高くなっています。

☆事業所ヒアリングでは、仕事と家庭の両立のために推進している取組として、在宅勤務やフレックス制度^{※6}等の、柔軟な働き方をあげる回答が多くなっています。

■育児休業の取得率（事業所等実態調査）



課題

- ・男性の育児休業の取得はあまり進んでおらず、特に本市においては全国よりも取得率が下回っている状況です。男女共同による子育てを進めるためにも、育児休業の取得をより一層促進していくことが重要です。
- ・ワーク・ライフ・バランスに関して、男女ともに希望にかなった生活が実現しておらず、固定的な性別役割分担に基づく生活となってしまっている現状がうかがえます。事業所においてはワーク・ライフ・バランスに関して4割の事業所が取り組めていない状況であり、具体的に男性の長時間労働の改善や女性の活躍促進、家庭における家事等の分担についての手法を提示していく必要があります。
- ・令和2年度に国内外で流行した新型コロナウイルス感染症の影響により、調査実施時に比べて在宅勤務等の働き方が浸透してきています。感染症の収束の見通しが不透明ななかであって、多様な働き方等を促進していくことが求められます。

※5 ワーク・ライフ・バランス

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

※6 フレックス制度

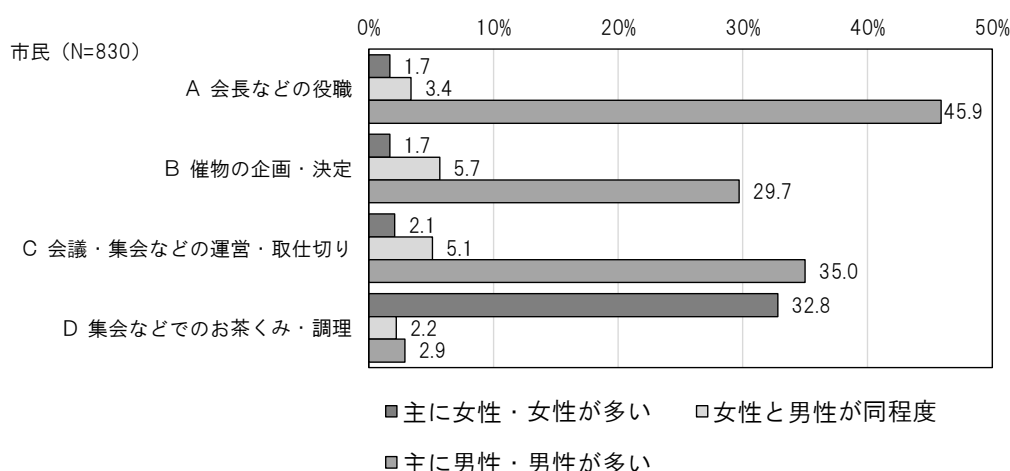
変形労働時間制の一つで、労使間の協定により、一定期間の総労働時間を定め、その範囲内で出勤時間や退社時間を自由に選択できる制度のこと。

⑤地域生活について

○地域活動の中での役割分担は、「会長などの役職」「催物の企画・決定」「会議・集会などの運営・取仕切り」で主に男性が担当する割合が高く、「集会などでのお茶くみ・調理」のみ、主に女性が担当する割合が高くなっています。

☆団体ヒアリングでは、会長や役員には男性しかいないこと、女性がお茶くみや食事関係の仕事を担っていることなどを指摘する意見が多くあげられています。また、防災組織の活動においても、女性が意見を言える機会が少ないという声も聞かれました。

■地域活動における男女の役割について（市民意識調査）



課題

- ・依然として、地域において組織の代表等は男性で、補助的な役割は女性という関係がみられます。地域活動や自主防災活動などにおいて、女性の参画を促進するとともに、女性の意見を反映するための仕組みづくりが必要です。

⑥ドメスティック・バイオレンス（DV）について

○「デートDV（結婚していない恋人間等でおきるDV）」や「社会的DV（友人と会うことや実家などへの外出を制限する等）」の認知度がやや低くなっており、正しい知識の普及が必要です。

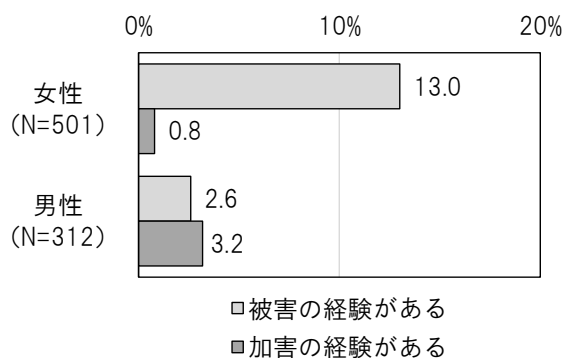
○DVの被害経験の割合は女性で13.0%と、1割を超えています。女性の被害経験者が受けたDVの内容は、「精神的な暴力」が80.0%、「身体的暴力」が52.3%となっています。

○DVを経験した際の相談について、「相談しようとは思わなかった」が21.9%、「相談したかったが、相談しなかった」が26.0%となっており、相談につながっていない被害者が一定程度みられます。

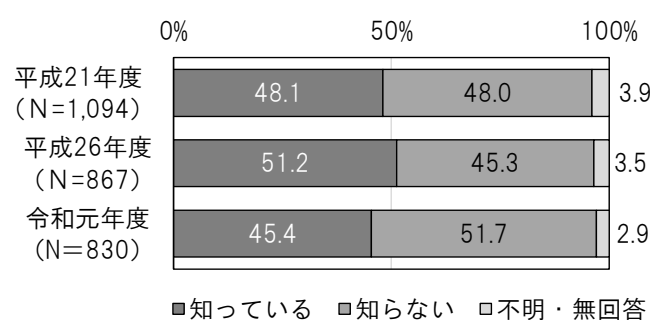
○DVの相談窓口の認知度は「知っている」が45.4%、「知らない」が51.7%となっています。経年でみて認知度が低下しており、また、愛知県調査と比較しても本市の認知度が低くなっていることから、被害に遭った際に適切な相談につながるよう、より一層、相談窓口の周知を進めていく必要があります。

▽DVに関する市民等からの相談や事業への関わりがあった職員の割合は15.7%となっています。DVに関して、市民等からの相談等があった際に困ったことは「緊急性などの判断に迷った」が最も高くなっています。

■DV被害・加害の経験（市民意識調査）



■DVの相談窓口の認知度の経年比較（市民意識調査）



課題

- ・DVについて正しい知識はまだ市民に十分浸透しているとは言えないため、さらなる情報発信が必要です。
- ・DV被害が相談につながっていないことも多く潜在していることが考えられ、また相談窓口の認知度も高まっていないことから、DV被害に遭った際に適切な相談につながるよう、より一層、相談窓口の周知を進めていく必要があります。
- ・DV被害を確認した際に市役所等関係機関において適切に支援に向けた対応ができるよう、体制の強化が必要です。

⑦性の多様性について

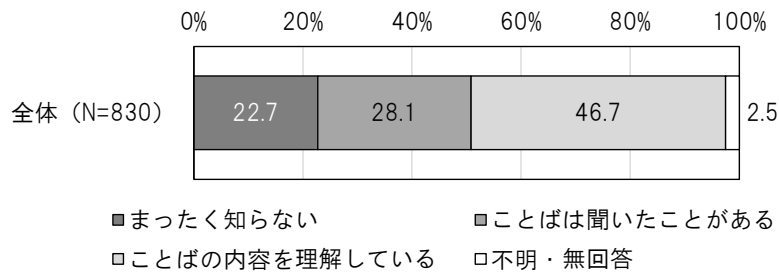
○性的マイノリティ（LGBT^{*7}等）という言葉の認知度は、「ことばの内容を理解している」が46.7%となっており、20歳代から50歳代ではその割合が5割を超えています。

*7 LGBT

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

○性的マイノリティの人たちが暮らしやすい社会にするために必要な支援は、男女ともに「幼少期からの教育の充実」が最も高くなっています。

■性的マイノリティ（LGBT等）という言葉の認知度（市民意識調査）



課題

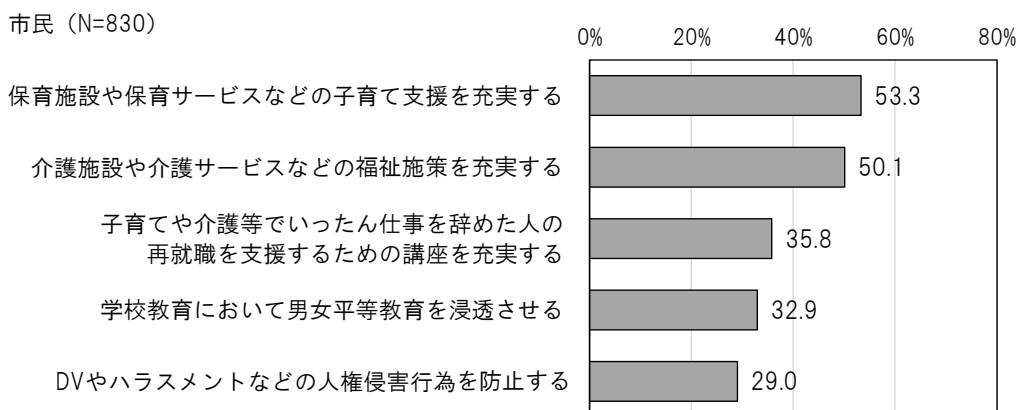
- ・性的マイノリティ（LGBT等）についての認知度は、特に若い世代を中心に高まっています。多様性を認め合える社会づくりに向けて、子どもの頃からの教育を中心に取組を進めていく必要があります。

⑧男女共同参画全般について

○市の施策に女性の意見や考え方が反映されていると思うかは、「十分反映されている」と「ある程度反映されている」を合わせた割合が 18.1%、「あまり反映されていない」と「ほとんど反映されていない」を合わせた割合が 20.3%となっています。市の施策に女性の意見や考え方が反映されていない理由については、「市議会や行政などの政策方針決定の場に女性が少ないから」が最も高くなっています。

○男女共同参画を実現するための本市の取組は、男女ともに「保育施設や保育サービスなどの子育て支援を充実する」が最も高く、次に「介護施設や介護サービスなどの福祉施策を充実する」となっています。

■男女共同参画を実現するための刈谷市の取組（市民意識調査） ※上位5位までを抜粋



課題

- ・女性の意見が市の施策へ反映されていないと感じる割合が約2割となっており、その理由は政策方針決定過程への女性の参画の少なさがあげられています。
- ・男女共同参画の推進にあたっての市の役割として、保育・子育てや介護などに関する施策があげられており、男女が共に職業生活と家庭生活、地域生活を両立するための基盤整備が求められています。

⑨コロナ禍とジェンダー^{※8}について

コロナ禍における男女共同参画に関する現状や課題を把握するため、アンケート調査を実施しました。

■「コロナ禍とジェンダー」に関するアンケート調査の実施概要

| 区分 | 内容 |
|--------|-----------------------------|
| 調査対象者 | 「日本女性会議 2020 あいち刈谷実行委員会」関係者 |
| 回答数 | 112 人 |
| 実施時期 | 令和2年11月 |
| 回答者の性比 | 女性：69.6%、男性：30.4%、その他：0.0% |

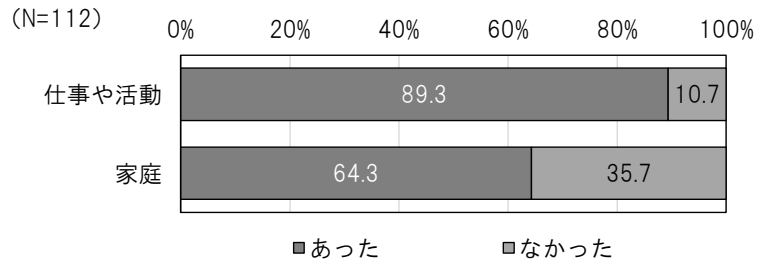
コロナ禍において、『仕事や活動』『家庭』において変化があったかたずねたところ、「あった」と回答する割合が『仕事や活動』で89.3%、『家庭』で64.3%となっており、多くの人が変化を感じています。また、その変化による負担については、「増えた」が『仕事や活動』で67.0%、『家庭』で83.1%となっています。

変化の内容に関する自由意見として、『仕事や活動』では「団体の催しがなくなったことによる準備負担の減少」や「通勤の負担が減った」という負担の軽減があげられる一方で、「安否確認がとりにくい」「気を遣うことが増えた」「仕事をし続けてしまう」といった影響もあるということです。『家庭』における変化の内容に関する自由意見では、「夫が在宅勤務になり家事をしてくれるようになった」「隙間時間で家事ができるようになった」や「子どもをみる分負担が増えた」「昼食の準備等が必要になったり、音がうるさいため掃除ができないなど思うように家事が進まなかった」などがあげられています。

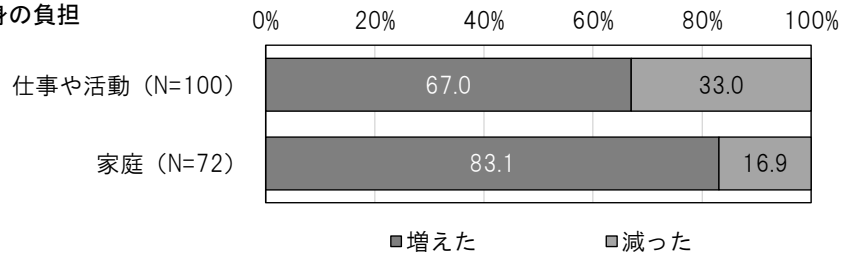
※8 ジェンダー

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

■コロナ禍における変化

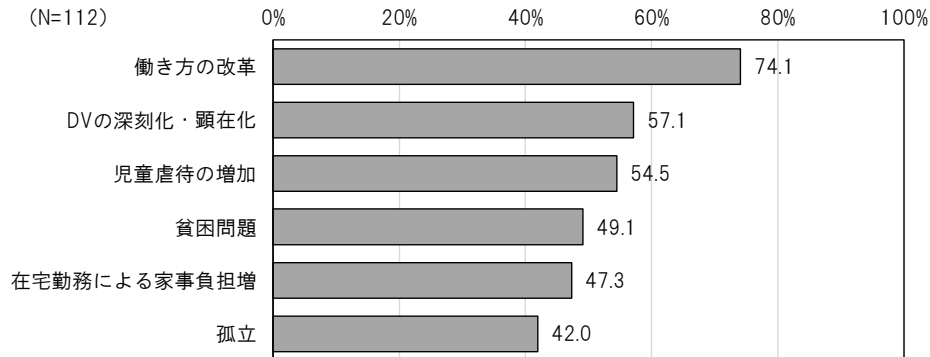


■変化によるあなた自身の負担



コロナ禍のジェンダーに関連する話題のうち、気になったものでは、「働き方の改革」が74.1%と最も高く、在宅勤務や時差出勤などの柔軟な働き方に注目が集まっている状況がうかがえます。次いで「DVの深刻化・顕在化」「児童虐待の増加」があげられており、外出自粛や休業などの生活への不安が高まった状況の中で女性や子ども等が暴力の被害に遭うことへの懸念が高まっています。

■コロナ禍のジェンダートピックのうち、気になったもの ※40%以上の項目を抜粋



課題

- ・新型コロナウイルス感染症の感染拡大によって、人々の生活は大きく変化していることがうかがえ、仕事や活動、家庭生活においても負担感が増大している状況にあります。
- ・働き方の改革に注目が集まっており、今後も進展していくことが期待されます。一方でDVや児童虐待、貧困等の困難な状況に置かれている人々の問題が浮かび上がってきており、本市においても実態の把握や対応の検討を進めていく必要があります。

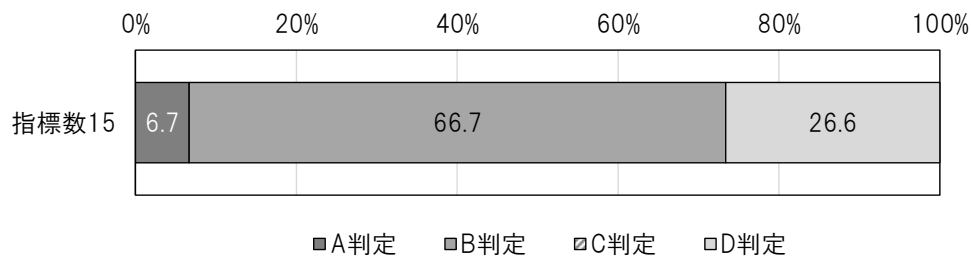
(3) 第2次プランの進捗状況

①評価指標の達成状況

本市では、「第2次刈谷市男女共同参画プラン」から、進捗管理を行うための数値目標を設定しています。平成28年3月改訂の「第2次刈谷市男女共同参画プラン【改定版】」において設定した数値目標の、直近の進捗状況は次のとおりです。

「評価」については、直近値が目標値を達成していればA、目標値に達していないが当初値から改善している場合はB、当初値と変化がない場合はC、直近値よりも悪化している場合はDとして判定しました。

■達成状況



15 指標のうち、A判定とB判定を合わせて 73.4%となっており、大部分が改善しています。D判定が多い指標は基本目標3の(3)子育て、介護をする家庭への支援の充実、基本目標4の(1)ドメスティック・バイオレンス(DV)をはじめとするあらゆる暴力の防止、(2)生涯を通じた健康づくりへの支援となっています。

基本目標1 男女共同参画の意識づくり

| 施策 | 指標 | 当初値 (H26) | 直近値 (R1) | 目標値 (R2) | 評価 |
|-------------------------|---|--------------|-------------|-------------|----------|
| (1) 男女共同参画に関する意識啓発活動の推進 | 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考えについて、「反対」「どちらかといえば反対」と感じる市民の割合 (男女共同参画に関する市民意識調査) | 41.6% | 50.0% | 50.0% | A |
| (2) 子ども・若者の男女共同参画の意識づくり | 社会全体において、男女の地位が「平等である」と感じる20代の市民の割合 (男女共同参画に関する市民意識調査) | 13.2% | 15.8% | 50.0% | B |
| (3) 市役所職員の男女共同参画意識の向上 | 業務において、男女共同参画の視点から気をつけていることが「ある」と回答する職員の割合 (職員意識調査) | 48.6% | 49.6% | 90.0% | B |

基本目標 2 さまざまな分野における男女共同参画の推進

| 施策 | 指標 | 当初値 (H26) | 直近値 (R1) | 目標値 (R2) | 評価 |
|------------------------|--|--------------------|------------------|-------------|----------|
| (1) 政策・方針決定過程への女性の参画促進 | 審議会等における女性委員の割合 | 20.9% (H27.4.1) | 29.2% (H31.4) | 35.0% | B |
| (2) 職場における女性の活躍の推進 | 市内に本社を置き従業員が301人以上の事業所の、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の中で掲げる女性管理職の割合(平均) | 1.1% (H27年度) | 3.0% | 5.0% | B |
| | 市役所女性管理職(課長職以上)の割合 | 4.5% (H27.4.1) | 9.4% | 10.0% | B |
| (3) 地域における男女共同参画の推進 | 地区委員の女性割合 | 3.1% | 4.4% | 30.0% | B |

基本目標 3 仕事と生活のバランスがとれたまちづくり

| 施策 | 指標 | 当初値 (H26) | 直近値 (R1) | 目標値 (R2) | 評価 |
|--------------------------------|--|--------------|-------------|-------------|----------|
| (1) 長時間労働の是正によるワーク・ライフ・バランスの推進 | 「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」を支援する取組について、「すでに取り組んでいる」事業所の割合 (事業所等実態調査) | 17.4% | 24.4% | 35.0% | B |
| (2) 男性の家事・育児・介護への参画促進 | 平日の家事、育児、介護に携わっている時間が「1時間以上」と回答する男性市民の割合 (男女共同参画に関する市民意識調査) | 13.8% | 18.6% | 25.0% | B |
| | 休日の家事、育児、介護に携わっている時間が「1時間以上」と回答する男性市民の割合 (男女共同参画に関する市民意識調査) | 32.7% | 40.6% | 50.0% | B |

| 施策 | 指標 | 当初値 (H26) | 直近値 (R1) | 目標値 (R2) | 評価 |
|------------------------|---|--------------|-------------|-------------|----|
| (3) 子育て、介護をする家庭への支援の充実 | 男女共同参画社会実現のため、今後市が力を入れるべきこととして「保育施設や保育サービスなどの子育て支援を充実する」ことを挙げた市民の割合 (男女共同参画に関する市民意識調査) | 50.7% | 53.3% | 25.0% | D |
| | 男女共同参画社会実現のため、今後市が力を入れるべきこととして「介護施設や介護サービスなどの福祉施策を充実する」ことを挙げた市民の割合 (男女共同参画に関する市民意識調査) | 49.8% | 50.1% | 25.0% | D |

基本目標 4 人権を尊重し、男女が共に健康に暮らせるまちづくり

| 施策 | 指標 | 当初値 (H26) | 直近値 (R1) | 目標値 (R2) | 評価 |
|--|---|--------------|------------------|-------------|----|
| (1) ドメスティック・バイオレンス(DV)をはじめとするあらゆる暴力の防止 | DVについて相談できる窓口があることを「知っている」市民の割合 (男女共同参画に関する市民意識調査) | 51.2% | 45.4% | 55.0% | D |
| (2) 生涯を通じた健康づくりへの支援 | 日ごろから健康づくりを実践していると感じている市民の割合 (市民意識調査) | 72.5% | 68.6% (H30年度) | 80.0% | D |
| (3) さまざまな困難を抱える市民への支援の充実 | 刈谷市の社会保障制度の適正運用について、「満足」「やや満足」と感じている市民の割合 (市民意識調査) | 19.7% | 22.3% (H30年度) | 30.0% | B |

(4) 刈谷市の現状と課題のまとめ

①男女共同参画の意識づくり

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」に代表されるような固定的な性別役割分担意識は、本市において少しずつ解消されている状況がみられますが、一方で様々な分野の平等感が高まっています。実際の生活実感に反映させるためには社会全体の機運づくりや個々の意識の変革、行動への変容が求められ、総合的な啓発や情報発信、学習機会の提供等を行っていく必要があります。

②さまざまな分野における男女共同参画の推進

本市の審議会等における委員の女性割合、市管理職の女性割合については、いずれも少しずつ上昇傾向にあります。目標の達成には至っていません。本市の市議会議員における女性割合も上昇傾向にあります。平成 30 年 5 月に施行された「政治分野での男女共同参画の推進に関する法律」に基づき、男女の候補者の数の均等化などが求められるところです。

地区委員の女性割合は上昇傾向にあるものの、依然として 5% に満たない状況であり、地域組織における男女共同参画はさらに加速化させていく必要があります。

③仕事と生活のバランスがとれたまちづくり

市民意識調査では、前回に比べて女性の就労継続を支持する割合が高まっています。「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が平成 27 年に成立し、社会全体においても仕事の場での女性活躍を推進する機運が醸成されつつあると言えます。しかし、女性の労働力率の M 字カーブは国、県よりも谷が深く、男性の育児休業の取得率も国を下回るなど、実際の生活の中ではまだ固定的な性別役割分担が根付いている状況がうかがえます。

自動車関連産業の集積を背景に、本市は男性の人口が多く、また第二次産業に従事する人が男女ともに多くなっています。ワーク・ライフ・バランスが実現していない市民の現状、ワーク・ライフ・バランスに取り組めていない事業所が多いこと、男性の家庭生活等への参画が依然として十分とは言えない状況等を踏まえ、本市の現状に基づき、男性や事業所に対するより一層の取組が求められます。また、新型コロナウイルス感染症の流行により加速化した柔軟な働き方についても、希望する生活バランスを実現させる観点から市民生活に定着するよう促進していくことが重要です。

④人権を尊重し、男女が共に健康に暮らせるまちづくり

DV に関する相談件数は、平成 28 年度以降増加傾向にあります。また、市民意識調査によれば被害経験者は女性の約 1 割となっており、さらにそのうち相談につながっていない被害者が一定程度みられます。相談窓口の認知度も高まっておらず、DV に関して相談しやす

い環境づくりやDVに関する正しい知識の普及等を進めていく必要があります。

また、近年は地方自治体においても「持続可能な開発目標（SDGs）^{※9}」の達成に向けた取組を加速させていく動きがあり、国の第5次男女共同参画基本計画においても、「男女共同参画基本計画の目指すべき社会」の一つとして盛り込まれています。「誰一人取り残さない」持続可能なあり方、考え方が尊重される地域社会の実現に向けて、多様な性や生活に困難を抱える男女等に対する取組を推進していく必要があります。

※9 SDGs

「Sustainable Development Goals」の略称で、平成27年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」にて記載された2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標のこと。17のゴール・169のターゲットから構成され、地球上の「誰一人取り残さない（leave no one behind）」ことを誓っている。

第3章 プランの基本的な考え方

(1) プランの基本理念と目指すまちの姿

本市では、令和元年10月に制定した「刈谷市男女共同参画推進条例」において、男女共同参画の理念や市民、事業者、行政等の担うべき役割を定めました。

条例は、刈谷市で活躍する市民一人ひとりが、固定的な性別役割分担に基づく生き方ではなく、自分自身の希望に沿って、様々な生き方を選択できるようにするために制定しています。全ての市民の幸せに生きる権利が保証され、そして輝くことができる地域社会を実現するために、行政はもとより、市民、事業者、教育関係者などが協力し合って男女共同参画のまちづくりを推進していくものです。

本プランもこの条例に基づいて推進していくことから、本プランで掲げる基本理念及び目指すまちの姿を次のように定めます。

【目指すまちの姿】

性別にかかわらず全ての人の人権が尊重され、
誰もが輝くまち刈谷

【基本理念】

- 性別にかかわらず個人としての人権が尊重されること
- 社会における制度又は慣行による活動の選択が制限されないよう配慮すること
- 性別にかかわらず全ての人が、意思決定の場に参画する機会が確保されること
- 家庭生活と仕事や地域活動等を両立できるよう配慮されること
- 男女共同参画の推進に向けた取組が、国際的協調の下に行われること

(2) プランの推進にあたって重視する点

① 「日本女性会議 2020 あいち刈谷^{※10}」大会宣言

令和2年11月に、本市では市制施行70周年記念事業として「日本女性会議 2020 あいち刈谷（愛称：ミライク会議）」を開催しました。日本女性会議は、男女共同参画社会の実現に向けた課題の解決策を探るとともに、参加者相互の交流促進やネットワークづくりを目的として昭和59年から毎年開催されています。

ミライク会議では、大会宣言として以下の3点をあげており、本プランにおいてもこの視点を持って施策の推進等を図ります。

- 1 私たちは、一人ひとりが「かけがえのない“わたし”を生きる」ことができる社会の実現に向けて、「それぞれの立ち位置で今、できること」を大切に、あらゆる課題に取り組みます。
- 1 私たちは、長い人生を視野に入れ、「生活と仕事の調和」（ライフ・ワーク・バランス^{※11}）が実現できる社会を目指し、職場・行政・市民が協働して取り組みます。
- 1 私たちは、ジェンダー平等と人の多様なあり方、考え方が尊重される地域社会の実現に向けて、世代を超えて人々がつながり、語り合うことができる環境をつくりま



※10 日本女性会議 2020 あいち刈谷（ミライク会議）

「日本女性会議」は、日本で最大規模の男女共同参画に関する会議であり、昭和59年に名古屋市で第1回会議が開催されて以来、毎年、開催地を変え、全国各地で開催されている。刈谷市は第37回の開催地として選ばれ、令和2年11月に開催した。新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、初のリモートによる開催となった。ミライク（MeLike）とは、「みんなのライクを集めて、未来のライフをクリエイト」を意味する愛称。「自分らしさ」が大切にされ、それぞれが自分の「好き」を实践できる選択肢の多い未来を目指すことを表している。

※11 ライフ・ワーク・バランス

一般にはワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）だが、本市では日本女性会議の開催をきっかけに一歩考えを深め、長い人生を視野に入れ、地域や家庭での日々の生活（ライフ）を豊かに送ることを基礎においた考え方として、ワークよりもライフを優先した表現とした。

②持続可能な開発目標（SDGs）



本プランは「誰一人取り残さない」持続可能で多様性^{※12}と包摂性^{※13}のある社会の実現に向けた「SDGs」の達成に向けて取り組む視点を盛り込みます。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



全体の中でも、ジェンダー平等の実現と女性・女兒の能力強化は、全てのSDGs目標とターゲットの進展において重要な貢献をするものとされています。

本プランにおいても、以下の関連分野を踏まえて施策の推進を図ります。

| | | | |
|---|--|--|--|
| <p>5 ジェンダー平等を実現しよう</p>  | <p>5 ジェンダー平等を実現しよう</p> <p>ジェンダー平等を達成し、全ての女性及び女兒の能力強化を行う</p> | <p>8 働きがいも経済成長も</p>  | <p>8 働きがいも経済成長も</p> <p>包摂的かつ持続可能な経済成長及び全ての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用を促進する</p> |
|---|--|--|--|

※12 多様性

色々なものがあること、変化に富んでいること。性別や国籍、年齢などに関わりなく、多様な個性が力を発揮し、共存できる社会のことをダイバーシティ社会という。

※13 包摂性

いかなる属性も排除されない状況を指す。インクルージョン。

(3) プランの基本目標と施策の体系

本プランにおいて目指す目標は以下のようになります。

基本目標1 男女共同参画の意識づくり

家庭や地域、市役所等において、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、男女共同参画の意識づくりを推進します。

基本目標2 あらゆる分野における女性の活躍促進

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、政策や方針決定過程への女性の参画を拡大するとともに、事業所や各種団体などへ女性活躍に関する働きかけを行い、多様な分野で女性がいきいきと活躍できる環境づくりを進めます。

基本目標3 生活と仕事のバランスがとれたまちづくり

誰もが個人の能力や希望に沿った働き方ができるよう、雇用機会の均等や待遇の平等化、多様で柔軟な就業形態に関する情報発信などを進めます。

また、社会全体で子育てや介護を支える環境づくりや男性の家庭への参画をより一層促進します。

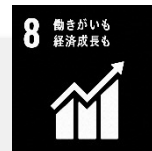
基本目標4 人権を尊重し、安心して暮らせるまちづくり

誰もが自分や他者の性について理解を深め、尊重し合いながら暮らしていけるよう、健康で自立できる生活基盤づくりを推進するとともに、人権を尊重し、DVをはじめとするあらゆる暴力の根絶を目指します。

また、生活する上で様々な困難を抱える市民への支援を充実させ、刈谷市に暮らす誰もが安心して暮らせる生活環境を整備します。

目指すまちの姿

性別にかかわらず全ての人の人権が尊重され、誰もが輝くまち刈谷



基本理念

- 性別にかかわらず個人としての人権が尊重されること
- 社会における制度又は慣行による活動の選択が制限されないよう配慮すること
- 性別にかかわらず全ての人が、意思決定の場に参画する機会が確保されること
- 家庭生活と仕事や地域活動等を両立できるよう配慮されること
- 男女共同参画の推進に向けた取組が、国際的協調の下に行われること

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
- (2) 子ども・若者の男女共同参画の意識づくり
- (3) 市職員の男女共同参画意識の向上

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
- (2) 職場における男女共同参画の推進
- (3) 地域における男女共同参画の推進

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
- (2) 男性の家事・育児・介護への参画促進
- (3) 子育て、介護をする家庭への支援の充実

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
- (2) 生涯を通じた健康づくりへの支援
- (3) 様々な困難を抱える市民への支援の充実

(4) 数値目標

基本目標 1 男女共同参画の意識づくり

| 指標 | 当初値 (R1) | 目標値 (R13) |
|---|-------------|--------------|
| 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考えについて、「反対」「どちらかといえば反対」と感じる市民の割合 (男女共同参画に関する市民意識調査) | 50.0% | 60.0% |
| 業務において、男女共同参画の視点から気をつけていることが「ある」と回答する職員の割合 (職員意識調査) | 49.6% | 90.0% |

基本目標 2 あらゆる分野における女性の活躍促進

| 指標 | 当初値 (R1) | 目標値 (R13) |
|--|-------------|--------------|
| 女性の管理職登用を「積極的に登用していきたい」または「できるだけ登用していきたい」事業所の割合 (事業所等実態調査) | 60.1% | 70.0% |

基本目標 3 生活と仕事のバランスがとれたまちづくり

| 指標 | 当初値 (R1) | 目標値 (R13) |
|--|-------------|--------------|
| 「生活と仕事の調和」(ライフ・ワーク・バランス)を支援する取組について、「すでに取り組んでいる」事業所の割合 (事業所等実態調査) | 24.4% | 35.0% |
| 平日の家事、育児、介護に携わっている時間が「1時間以上」と回答する男性市民の割合 (男女共同参画に関する市民意識調査) | 18.6% | 25.0% |

基本目標 4 人権を尊重し、安心して暮らせるまちづくり

| 指標 | 当初値 (R1) | 目標値 (R13) |
|--|-------------|--------------|
| DVについて相談できる窓口があることを「知っている」市民の割合 (男女共同参画に関する市民意識調査) | 45.4% | 55.0% |

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（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」という用語もある。

| 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日以上の取得率</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

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 | 設置事業数 | |
| | | 123 事業 (R1) | 130 事業 |
| | <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> <p>【具体的な事業】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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） ②公共施設における配慮（施設のハード整備（男性トイレへのベビーチェアの配置、LGBT 等への配慮）での多様な人への配慮） | | |

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まだ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への慣習・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」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。 | 研修参加人数 | |
| | | 42人 | 80人 |
| | 【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） | | |
| 19 | 関係法令の周知、制度の普及促進 | | |
| | ワーク・ライフ・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。 | 研修参加人数 | |
| | | 18人 | 50人 |
| | 【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） | | |
| 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。 | 男女共同参画への取組企業の入札参加率 | |
| | | 64.6% | 70% |
| | 【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） | | |

※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・介護など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 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。 【具体的な事業】 ①学習機会の提供（男性の家事・育児・介護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） | 講座参加人数 | |
| | | 55人 (R1) | 80人 |
| 22 | 家事等に関する学習機会の提供 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。 【具体的な事業】 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） | 講座参加人数 | |
| | | 593人 (R1) | 600人 |

(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、介護等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。 | 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。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。 【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） | DVの防止に向けた啓発回数 | |
| | | 8回 | 9回 |
| | | | |

| 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。 | DV等に関する相談員数 | |
| | | | 2人 | 維持 |
| | | 【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 | | |
| 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。 | 実務者会議開催回数 | |
| | | | 12回 | 18回 |
| | | 【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） | | |

(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。

| 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 | <p>相談員数</p> <p>1人</p> | <p>維持</p> |
| 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 | <p>相談員数</p> <p>3人</p> | <p>維持</p> |

| 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。 | |
| | | 相談員数 | |
| | | 14人 | 維持 |
| | 【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 | | |
| 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。 | |
| | | 学習支援者数 | |
| | | 22人 (R1) | 30人 |
| | 【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 | | |
| 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。 | |
| | | 講座参加人数 (延べ) | |
| | | - | 100人 |
| | 【具体的な事業】 ①LGBT等に関する正しい知識や理解の促進 | | |

第5章 プランの推進体制

(1) プランの進捗管理

①市役所内における推進体制の整備

本プランに位置付けた取組は、毎年度、担当課が推進状況や課題等を整理してPDCA^{※28}の視点から自己評価を行い、その内容を事務局である市民協働課が取りまとめます。その結果を市役所関係部局からなる横断的な推進組織において共有するとともに確認を行い、より良い施策・事業の推進に努めます。

②市民視点からの推進体制の整備

「刈谷市男女共同参画推進条例」第19条で定められた「刈谷市男女共同参画審議会」において、本プランの進捗状況の点検・評価を行います。有識者や市民代表等の多様な意見を施策・事業の推進に反映させることで、プランの実効性を高めます。

③数値目標の設定

本プランの施策ごとに設定している「数値目標」は、本プランの中間見直し時に意識調査の実施等を通じて確認し、評価を行います。その評価結果は、社会的背景や本市の施策等の影響等を鑑みて検証等を行い、その後におけるより効果的な施策・事業への反映に努めます。

(2) 連携・協力によるプランの推進

①市民との連携・協働

本プランの内容が、市民や事業者、市民団体等に幅広く理解されるよう、広報紙やパンフレット、ホームページなど、多様な媒体を活用しながら、内容の周知に努めます。

また、本プランに位置付けた各種取組の効果を波及させるためには、市民や事業者、市民団体等との協働が必要不可欠であるため、適切な情報の収集を図り、市民意見やニーズの把握と取組への反映に努めます。

※28 PDCA

事業を計画(plan)、実行(do)、評価(check)、改善(act)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。

②国、県、近隣自治体との連携・協働

本プランの推進にあたり、国や県及び関連機関との連携に努めるとともに、近隣自治体等との情報交換などを行い、連携を深めます。

また、県や関連機関と協働で男女共同参画講座を開催し、男女共同参画に関する学習機会の提供に努めます。

③市民活動団体、事業所等との連携・協働

男女共同参画社会実現のため、市民活動団体や事業所等との連携、協力して事業の推進を図ります

また、男女共同参画の意識啓発に努めるため、男女共同参画に取り組む各種団体の自主的な活動を支援するとともに、各種団体と協議し、男女共同参画イベントや講座等の開催に努めます。

資料編

(1) 策定の経過

| 年月日 | 内容 |
|-----------------|---|
| 令和元年 6月28日 | 令和元年度第1回刈谷市男女共同参画プラン策定部会 |
| 8月1日 | 令和元年度第1回刈谷市男女共同参画推進懇話会会議 |
| 令和2年 1月14日～2月3日 | 第3次刈谷市男女共同参画プラン策定にあたっての市民意識調査・事業所等実態調査の実施 |
| 1月～2月 | 第3次刈谷市男女共同参画プラン策定にあたっての職員意識調査の実施 |
| 3月13日 | 令和元年度第2回刈谷市男女共同参画プラン策定部会 |
| 3月16日 | 令和元年度第2回刈谷市男女共同参画審議会会議 |
| 4月～5月 | 事業所、団体、職員ヒアリングの実施 |
| 12月22日 | 令和2年度第1回刈谷市男女共同参画審議会 * |
| 10月15日 | 令和2年度第1回刈谷市男女共同参画プラン策定及び日本女性会議2020あいち刈谷推進部会 |
| 11月13日～15日 | 日本女性会議2020あいち刈谷（ミライク会議）開催 |
| 令和3年 2月22日 | 令和2年度第2回刈谷市男女共同参画プラン策定及び日本女性会議2020あいち刈谷推進部会 |
| 3月24日 | 令和2年度第2回刈谷市男女共同参画審議会会議 |
| 6月～7月 | 庁内ヒアリングの実施（施策・取組について） |
| 7月16日 | 令和3年度第1回刈谷市男女共同参画プラン策定部会 |
| 7月28日 | 令和3年度第1回刈谷市男女共同参画審議会会議 |
| 8月 | 庁内ヒアリングの実施（指標の設定について） |
| 9月17日 | 令和3年度第2回刈谷市男女共同参画プラン策定部会 * |
| 10月6日 | 令和3年度第2回刈谷市男女共同参画審議会会議 |
| 11月15日～12月14日 | パブリックコメントの実施 |
| 2月（予定） | 令和3年度第3回刈谷市男女共同参画プラン策定部会 |
| 2月（予定） | 令和3年度第3回刈谷市男女共同参画審議会会議 |

* 新型コロナウイルス感染症感染拡大予防の観点から書面による開催

(2) 委員名簿

刈谷市男女共同参画推進懇話会委員（令和元年度（10月まで））

刈谷市男女共同参画審議会委員（令和元年度（10月以降）、令和2年度、令和3年度）

| 区分 | 所属等 | 氏名 | 備考 |
|------------------|-------------------------------|--------|----------------|
| 学識経験者 | 愛知教育大学 創造科学系 家政教育講座 | ◎山根 真理 | |
| 学識経験者 | 愛知教育大学 教育科学系 心理講座 | 高橋 靖子 | 令和3年度 |
| 地域関係 | 刈谷市自治連合会 | 渋谷 福治 | 令和元年度 |
| | | 名倉 充男 | 令和2年度 |
| | | 野村 貞行 | 令和3年度 |
| 地域・女性団体 | 刈谷市赤十字奉仕団 | 西尾 實千恵 | |
| 子育て支援・ NPO 関係 | 特定非営利活動法人 子育て・子育て NPO スコップ | 杉浦 登喜子 | |
| | 公募枠 | 竹上 富彦 | |
| | 公募枠 | 鈴木 万里子 | |
| 行政機関 | 刈谷公共職業安定所(ハローワーク) | 松井 宏子 | 令和元年度 令和2年度 |
| | | 下村 華代 | 令和3年度 |
| 教育関係 | 刈谷市小中学校校長会 | ○住田 裕司 | |
| NPO 関係 | 特定非営利活動法人 ファザーリング・ジャパン東海支部 | 横井 寿史 | |
| 企業関係 | 市内企業の人事関連部門 (株式会社デンソー) | 西田 礼子 | 令和元年度 |
| | | 小木曾 美紀 | 令和2年度 |
| | | 田中 真理佳 | 令和3年度 |
| 行政機関 | 刈谷市 市民活動部 | 岡部 直樹 | |

◎…会長、○…副会長

※令和元年10月の「刈谷市男女共同参画推進条例」の制定に伴い、それまでの「刈谷市男女共同参画懇話会委員」は「刈谷市男女共同参画審議会委員」へ移行。

(3) 関係法令等

①刈谷市男女共同参画推進条例

私たちのまち刈谷市は、個人の尊厳と法の下での平等を定めた日本国憲法及び男女平等に関する包括的国内法である男女共同参画社会基本法の理念に基づき、性別にかかわらず全ての人が個性と能力を發揮し、人権が尊重される社会を目指し、男女共同参画の推進に関する施策に取り組んできました。

しかしながら、社会の様々な場において、性別による固定的な役割分担意識やこれに基づく社会的慣行が存在することから、男女共同参画社会の実現に向けて、一層の努力が求められます。本市が目指す男女共同参画社会の実現のためには、その理念を全ての人が理解し、市民、事業者、教育関係者など様々な主体及び行政が協働して取り組んでいくことが必要です。

私たちはここに、男女共同参画の理念を明らかにし、性別にかかわらず全ての人の人権が尊重され、誰もが輝くまち刈谷を目指し、男女共同参画社会の実現に向けた取組をより一層推進するため、この条例を制定します。

第1章 総則

(目的)

第1条 この条例は、刈谷市における男女共同参画を推進するための基本理念を定め、市、市民、事業者及び教育関係者の責務を明確にするとともに、市の男女共同参画の推進に関する施策の基本的な事項を定めることにより、当該施策を総合的かつ計画的に推進し、男女共同参画社会の形成に寄与することを目的とする。

(定義)

第2条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

(1) 男女共同参画 性別にかかわらず全ての人が、社会の対等な構成員として自らの意思によって家庭、地域、学校、職場その他の社会のあらゆる分野（以下「社会のあらゆる分野」という。）における活動に参画する機会が確保され、もって平等に政治的、経済的、社会的及び文化的な利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うことをいう。

(2) 市民 市内に住所を有し、通勤し、又は通学する者をいう。

(3) 事業者 市内で事業活動を行う個人及び法人その他の団体をいう。

(4) 教育関係者 市内において教育に携わる者をいう。

(基本理念)

第3条 男女共同参画は、次に掲げる事項を基本理念として推進されなければならない。

(1) 性別にかかわらず個人としての尊厳が重んじられること、性別を理由に差別的な取扱いを受けないこと、能力を發揮する機会が確保されることその他の人権が尊重されること。

(2) 社会における制度又は慣行が性別による固定的な役割分担等を反映して、個人の社会に

おける活動の選択が制限されないよう配慮すること。

(3) 性別にかかわらず全ての人が社会の対等な構成員として、社会のあらゆる分野における活動方針の立案及び決定に参画する機会が確保されること。

(4) 家族を構成する者が相互の協力と社会の支援の下に、子育て、介護その他の家庭生活における活動と地域、学校、職場その他の社会における活動とを両立できるよう配慮されること。

(5) 男女共同参画の推進に向けた取組は、国際的協調の下に行われること。

(市の責務)

第4条 市は、前条に定める基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、男女共同参画の推進に関する施策を策定し、及び実施しなければならない。

2 市は、市民、事業者及び教育関係者と連携を図りながら、協力して男女共同参画の推進に取り組まなければならない。

(市民の責務)

第5条 市民は、社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、男女共同参画の推進に自ら努めるとともに、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するものとする。

(事業者の責務)

第6条 事業者は、その事業を行うに当たっては、基本理念にのっとり、男女共同参画の推進に自ら積極的に取り組むとともに、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するものとする。

(教育関係者の責務)

第7条 教育関係者は、家庭教育、学校教育、社会教育その他のあらゆる教育の場において、基本理念にのっとり、男女共同参画の推進に努めるとともに、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するものとする。

第2章 権利侵害の禁止等

(権利侵害の禁止)

第8条 何人も、社会のあらゆる分野において、性別による差別的な取扱いを行ってはならない。

2 何人も、社会のあらゆる分野において、セクシュアル・ハラスメント（性的な言動又は性別による固定的な役割分担意識に基づく言動により、相手に不快感若しくは不利益を与え、又は生活環境を害することをいう。）を行ってはならない。

3 何人も、ドメスティック・バイオレンス（配偶者や恋人その他の親密な関係にある、又はあった者に対する身体又は精神に苦痛を与える暴力その他の行為をいう。）を行ってはならない。

(公衆に表示する情報への配慮)

第9条 何人も、広く市民を対象とした広報、報道、広告等において、性別による固定的な役割分担及び異性に対する暴力を連想させ、又は助長する表現その他不必要な性的表現を行わないよう努めなければならない。

第3章 基本的施策

(基本計画)

第10条 市長は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策及び女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するため、男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）第14条第3項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）第6条第2項に規定する計画（以下「基本計画」という。）を定めなければならない。

2 市長は、基本計画を定め、又は変更しようとするときは、あらかじめ、第19条第1項に規定する刈谷市男女共同参画審議会の意見を聴くとともに市民、事業者及び教育関係者の意見を反映するよう努めなければならない。

3 市長は、基本計画を定め、又は変更したときは、速やかにこれを公表しなければならない。

(施策の策定等に当たっての配慮)

第11条 市は、あらゆる施策の策定及び実施に当たり、男女共同参画の推進に配慮しなければならない。（参画機会の格差の是正）

第12条 市は、社会のあらゆる分野の活動において、性別によって参画する機会の格差が生じている場合は、市民、事業者及び教育関係者と協力し、積極的に格差を是正するための必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(啓発及び支援)

第13条 市は、市民、事業者及び教育関係者が男女共同参画に関する理解を深め、男女共同参画が推進されるように、積極的に広報活動を行うほか、必要な支援を行うよう努めなければならない。

2 市は、家庭教育、学校教育、社会教育その他のあらゆる教育及び学習の機会において、男女共同参画に関する教育及び学習を促進するための必要な支援を行うよう努めなければならない。

3 市は、雇用を行う事業者に対し、雇用の分野における男女共同参画が推進されるように、情報提供その他の必要な支援を行うよう努めなければならない。

4 市は、性別にかかわらず全ての人の子育て、介護その他の家庭生活における活動と地域、学校、職場その他の社会のあらゆる分野における活動とを両立することができるように、必要な支援を行うよう努めなければならない。

(国際的協調)

第14条 市は、国際的な理解及び協調の下に男女共同参画を推進するため、国際的な交流の促進、情報の収集その他の必要な措置を行うよう努めなければならない。

(調査研究)

第15条 市は、男女共同参画の推進に関する施策を策定し、及び実施するため必要な調査研究を行い、必要に応じてその結果を公表するものとする。

(実施状況の公表)

第16条 市は、毎年度、男女共同参画の推進に関する施策の実施状況に関する報告書を作成し、これを公表するものとする。

第4章 意見及び相談の対応

(施策に対する意見の申出)

第17条 市民、事業者及び教育関係者は、市に対し、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策及び男女共同参画に影響を及ぼすと認められる施策についての意見を申し出ることができる。

2 市長は、前項の規定による申出があった場合は、適切な処理を行うとともに、その内容について、必要に応じて第19条第1項に規定する刈谷市男女共同参画審議会に報告し、意見を聴くものとする。

(相談の申出)

第18条 市は、市民、事業者又は教育関係者から男女共同参画を阻害する事項に係る相談があったときは、国、県その他の関係機関と連携して必要な措置を講ずるものとする。

第5章 男女共同参画審議会

第19条 男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するため、刈谷市男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）を置く。

2 審議会は、基本計画の策定及び変更その他男女共同参画の推進に関する事項を調査審議し、市長に意見を述べることができる。

3 審議会は、委員12人以内で組織する。

4 女性又は男性のいずれか一方の委員の数は、委員総数の10分の4未満であってはならない。

5 委員は、次に掲げる者のうちから市長が委嘱する。

(1) 学識経験を有する者

(2) 各種団体を代表する者

(3) 市内に住所を有する者

(4) 関係行政機関の職員

(5) その他市長が必要と認める者

6 委員の任期は、2年とする。ただし、委員が欠けた場合における補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

7 委員は、再任されることができる。

8 前各項に定めるもののほか、審議会の組織及び運営に関し必要な事項は、規則で定める。

第6章 雑則

(委任)

第20条 この条例に定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、市長が定める。

附則

(施行期日)

1 この条例は、令和元年10月1日から施行する。

②男女共同参画社会基本法

平成十一年 六月二十三日法律第七十八号
改正 平成十一年 七月 十六日法律第 百二号
同 十一年十二月二十二日同 第百六十号

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、男女平等の実現に向けた様々な取組が、国際社会における取組とも連動しつつ、着実に進められてきたが、なお一層の努力が必要とされている。

一方、少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化等我が国の社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は、緊要な課題となっている。

このような状況にかんがみ、男女共同参画社会の実現を二十一世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。

ここに、男女共同参画社会の形成についての基本理念を明らかにしてその方向を示し、将来に向かって国、地方公共団体及び国民の男女共同参画社会の形成に関する取組を総合的かつ計画的に推進するため、この法律を制定する。

第一章 総則

(目的)

第一条 この法律は、男女の人権が尊重され、かつ、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することの緊要性にかんがみ、男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

(定義)

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一 男女共同参画社会の形成 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を形成することをいう。

二 積極的改善措置 前号に規定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、当該機会を積極的に提供することをいう。

(男女の人権の尊重)

第三条 男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

らない。

(社会における制度又は慣行についての配慮)

第四条 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。

(政策等の立案及び決定への共同参画)

第五条 男女共同参画社会の形成は、男女が、社会の対等な構成員として、国若しくは地方公共団体における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

第六条 男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない。

(国際的協調)

第七条 男女共同参画社会の形成の促進が国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ、男女共同参画社会の形成は、国際的協調の下に行われなければならない。

(国の責務)

第八条 国は、第三条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

(地方公共団体の責務)

第九条 地方公共団体は、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関し、国の施策に準じた施策及びその他のその地方公共団体の区域の特性に応じた施策を策定し、及び実施する責務を有する。

(国民の責務)

第十条 国民は、職域、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成に寄与するように努めなければならない。

(法制上の措置等)

第十一条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を実施するため必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講じなければならない。

(年次報告等)

第十二条 政府は、毎年、国会に、男女共同参画社会の形成の状況及び政府が講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての報告を提出しなければならない。

2 政府は、毎年、前項の報告に係る男女共同参画社会の形成の状況を考慮して講じようとする男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を明らかにした文書を作成し、これを国会に提出しなければならない。

ならない。

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

第十三条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画（以下「男女共同参画基本計画」という。）を定めなければならない。

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

二 前号に掲げるもののほか、男女共同参画社会の形成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な事項

3 内閣総理大臣は、男女共同参画会議の意見を聴いて、男女共同参画基本計画の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、男女共同参画基本計画を公表しなければならない。

5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

第十四条 都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、当該都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「都道府県男女共同参画計画」という。）を定めなければならない。

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一 都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

二 前号に掲げるもののほか、都道府県の区域における男女共同参画社会の形成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な事項

3 市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「市町村男女共同参画計画」という。）を定めるように努めなければならない。

4 都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

(施策の策定等に当たっての配慮)

第十五条 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画社会の形成に配慮しなければならない。

(国民の理解を深めるための措置)

第十六条 国及び地方公共団体は、広報活動等を通じて、基本理念に関する国民の理解を深めるよう適切な措置を講じなければならない。

(苦情の処理等)

第十七条 国は、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策又は男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情の処理のために必要な措置及び性別による差別的取扱いその他の男女共同参画社会の形成を阻害する要因によって人権が侵害された場合における被害者の救済を図るために必要な措置を講じなければならない。

(調査研究)

第十八条 国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究その他の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定に必要な調査研究を推進するように努めるものとする。

(国際的協調のための措置)

第十九条 国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交換その他の男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるように努めるものとする。

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

第二十条 国は、地方公共団体が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策及び民間の団体が男女共同参画社会の形成の促進に関して行う活動を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるように努めるものとする。

第三章 男女共同参画会議

(設置)

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

(所掌事務)

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

一 男女共同参画基本計画に関し、第十三条第三項に規定する事項を処理すること。

二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。

三 前二号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

四 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

(組織)

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

(議長)

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

一 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者

二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者

- 2 前項第二号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の十分の五未満であってはならない。
- 3 第一項第二号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の十分の四未満であってはならない。
- 4 第一項第二号の議員は、非常勤とする。
(議員の任期)

第二十六条 前条第一項第二号の議員の任期は、二年とする。ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。

- 2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。
(資料提出の要求等)

第二十七条 会議は、その所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、監視又は調査に必要な資料その他の資料の提出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求めることができる。

- 2 会議は、その所掌事務を遂行するために特に必要があると認めるときは、前項に規定する者以外の者に対しても、必要な協力を依頼することができる。
(政令への委任)

第二十八条 この章に定めるもののほか、会議の組織及び議員その他の職員その他会議に関し必要な事項は、政令で定める。

附 則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第二条 男女共同参画審議会設置法(平成九年法律第七号)は、廃止する。

(経過措置)

第三条 前条の規定による廃止前の男女共同参画審議会設置法(以下「旧審議会設置法」という。)第一条の規定により置かれた男女共同参画審議会は、第二十一条第一項の規定により置かれた審議会となり、同一性をもって存続するものとする。

- 2 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第四条第一項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員である者は、この法律の施行の日に、第二十三条第一項の規定により、審議会の委員として任命されたものとみなす。この場合において、その任命されたものとみなされる者の任期は、同条第二項の規定にかかわらず、同日における旧審議会設置法第四条第二項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員としての任期の残任期間と同一の期間とする。
- 3 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第五条第一項の規定により定められた男女共同参画審議会の会長である者又は同条第三項の規定により指名された委員である者は、それぞれ、この法律の施行の日に、第二十四条第一項の規定により審議会の会長として定められ、又は同条第三項の規定により審議会の会長の職務を代理する委員として指名されたものとみなす。

附 則(平成十一年七月十六日法律第百二号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律(平成十一年法律第八十八号)の施行の日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 略

二 附則第十条第一項及び第五項、第十四条第三項、第二十三条、第二十八条並びに第三十条の規定 公布の日
(委員等の任期に関する経過措置)

第二十八条 この法律の施行の日の前日において次に掲げる従前の審議会その他の機関の会長、委員その他の職員である者(任期の定めのない者を除く。)の任期は、当該会長、委員その他の職員の任期を定めたそれぞれの法律の規定にかかわらず、その日に満了する。

一から十まで 略

十一 男女共同参画審議会
(別に定める経過措置)

第三十条 第二条から前条までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要となる経過措置は、別に法律で定める。

附 則(平成十一年十二月二十二日法律第百六十号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律(第二条及び第三条を除く。)は、平成十三年一月六日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

(以下略)

③女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

平成二十七年法律第六十四号

第一章 総則

(目的)

第一条 この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること(以下「女性の職業生活における活躍」という。)が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法(平成十一年法律第七十八号)の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

(基本原則)

第二条 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。

- 2 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活を営む女性が結婚、妊娠、出産、育児、介護その他の家庭生活に関する事由によりやむを得ず退職することが多いことその他の家庭生活に関する事由が職業生活に与える影響を踏まえ、家族を構成する男女が、男女の別を問わず、相互の協力と社会の支援の下に、育児、介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たしつつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行われなければならない。
- 3 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきものであることに留意されなければならない。

(国及び地方公共団体の責務)

第三条 国及び地方公共団体は、前条に定める女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則(次条及び第五条第一項において「基本原則」という。)にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施

しなければならない。

(事業主の責務)

第四条 事業主は、基本原則にのっとり、その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の積極的な提供、雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備その他の女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を自ら実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に協力しなければならない。

第二章 基本方針等

(基本方針)

第五条 政府は、基本原則にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を総合的かつ一体的に実施するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針(以下「基本方針」という。)を定めなければならない。

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向
- 二 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項
- 三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項
 - イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項
 - ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項
 - ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項

四 前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項

3 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。

5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

第六条 都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道府県の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画(以下この条において「都道府県推進計画」という。)を定めるよう努めるものとする。

2 市町村は、基本方針(都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都道府県推進計画)を勘案して、当該市町村の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画(次項において「市町村推進計画」という。)を定めるよう努めるものとする。

3 都道府県又は市町村は、都道府県推進計画又は市町村推進計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

第七条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第一項に規定する一般事業主行動計画及び第十九条第一項に規定する特定事業主行動計画（次項において「事業主行動計画」と総称する。）の策定に関する指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を定めなければならない。

- 2 事業主行動計画策定指針においては、次に掲げる事項につき、事業主行動計画の指針となるべきものを定めるものとする。
 - 一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
 - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項
 - 三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項
- 3 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主行動計画策定指針を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第二節 一般事業主行動計画等

（一般事業主行動計画の策定等）

第八条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

- 2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
 - 一 計画期間
 - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
 - 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期
- 3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。
- 4 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動

計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。

- 6 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。
- 7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。
- 8 第三項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第四項から第六項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

（基準に適合する一般事業主の認定）

第九条 厚生労働大臣は、前条第一項又は第七項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該取組の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

（認定一般事業主の表示等）

第十条 前条の認定を受けた一般事業主（以下「認定一般事業主」という。）は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの（次項及び第十四条第一項において「商品等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 何人も、前項の規定による場合を除くほか、商品等に同項の表示又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。

（認定の取消し）

第十一条 厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第九条の認定を取り消すことができる。

- 一 第九条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
 - 二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
 - 三 不正の手段により第九条の認定を受けたとき。
- （基準に適合する認定一般事業主の認定）

第十二条 厚生労働大臣は、認定一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該事業主の策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和四十七年法律第百十三号）第十三条の二に規定する業務を担当する者及び育児休業、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（平成三年法律第七十六号）第二

十九条に規定する業務を担当する者を選任していること、当該女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が特に優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(特例認定一般事業主の特例等)

第十三条 前条の認定を受けた一般事業主（以下「特例認定一般事業主」という。）については、第八条第一項及び第七項の規定は、適用しない。

2 特例認定一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも一回、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況を公表しなければならない。

(特例認定一般事業主の表示等)

第十四条 特例認定一般事業主は、商品等に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 第十条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

(特例認定一般事業主の認定の取消し)

第十五条 厚生労働大臣は、特例認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第十二条の認定を取り消すことができる。

一 第十一条の規定により第九条の認定を取り消すとき。

二 第十二条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。

三 第十三条第二項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。

四 前号に掲げる場合のほか、この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。

五 不正の手段により第十二条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

第十六条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主（一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。）が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第三十六条第一項及び第三項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であって厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。）のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであって、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。

3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなったと認めるときは、

同項の承認を取り消すことができる。

4 承認中小事業主団体は、第一項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。

5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第五条の三第一項及び第四項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条第一項、第四十二条の二、第四十八条の三第一項、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の三の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の三中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。

7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第二項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

第十七条 公共職業安定所は、前条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。

(一般事業主に対する国の援助)

第十八条 国は、第八条第一項若しくは第七項の規定により一般事業主行動計画を策定しようとする一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、労働者への周知若しくは公表又は一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように相談その他の援助の実施に努めるものとする。

第三節 特定事業主行動計画

第十九条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動

- 計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。
- 2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
 - 一 計画期間
 - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
 - 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期
 - 3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。
 - 4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。
 - 5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
 - 6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。
 - 7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

（一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

- 第二十条 第八条第一項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。
- 一 その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
 - 二 その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績
- 2 第八条第七項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する前項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表するよう努めなければならない。
- （特定事業主による女性の職業選択に資する情報の

公表）

- 第二十一条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。
- 一 その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
 - 二 その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

（職業指導等の措置等）

- 第二十二条 国は、女性の職業生活における活躍を推進するため、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。
- 2 地方公共団体は、女性の職業生活における活躍を推進するため、前項の措置と相まって、職業生活を営み、又は営もうとする女性及びその家族その他の関係者からの相談に応じ、関係機関の紹介その他の情報の提供、助言その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。
 - 3 地方公共団体は、前項に規定する業務に係る事務の一部を、その事務を適切に実施することができるものとして内閣府令で定める基準に適合する者に委託することができる。
 - 4 前項の規定による委託に係る事務に従事する者又は当該事務に従事していた者は、正当な理由なく、当該事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

（財政上の措置等）

- 第二十三条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する地方公共団体の施策を支援するために必要な財政上の措置その他の措置を講ずるよう努めるものとする。

（国等からの受注機会の増大）

- 第二十四条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等（沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であつて政令で定めるものをいう。）の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主、特例認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主（次項において「認定一般事業主等」という。）の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

- 2 地方公共団体は、国の施策に準じて、認定一般事業主等の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するよう努めるものとする。
- （啓発活動）

- 第二十五条 国及び地方公共団体は、女性の職業生活における活躍の推進について、国民の関心と理解を深め、かつ、その協力を得るとともに、必要な啓発活動を行うものとする。

（情報の収集、整理及び提供）

- 第二十六条 国は、女性の職業生活における活躍の推

進に関する取組に資するよう、国内外における女性の職業生活における活躍の状況及び当該取組に関する情報の収集、整理及び提供を行うものとする。

(協議会)

第二十七条 当該地方公共団体の区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する事務及び事業を行う国及び地方公共団体の機関（以下この条において「関係機関」という。）は、第二十二条第一項の規定により国が講ずる措置及び同条第二項の規定により地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することにより、当該区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会（以下「協議会」という。）を組織することができる。

- 2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第二十二条第三項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。
- 3 協議会を組織する関係機関は、必要があると認めるときは、協議会に次に掲げる者を構成員として加えることができる。
 - 一 一般事業主の団体又はその連合団体
 - 二 学識経験者
 - 三 その他当該関係機関が必要と認める者
- 4 協議会は、関係機関及び前二項の構成員（以下この項において「関係機関等」という。）が相互の連絡を図ることにより、女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものとする。
- 5 協議会が組織されたときは、当該地方公共団体は、内閣府令で定めるところにより、その旨を公表しなければならない。

(秘密保持義務)

第二十八条 協議会の事務に従事する者又は協議会の事務に従事していた者は、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(協議会の定める事項)

第二十九条 前二条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

第五章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第三十条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第八条第一項に規定する一般事業主又は認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である同条第七項に規定する一般事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

(公表)

第三十一条 厚生労働大臣は、第二十条第一項の規定による公表をせず、若しくは虚偽の公表をした第八条第一項に規定する一般事業主又は第二十条第二項に規定する情報に関し虚偽の公表をした認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である第八条第七項に規定する一般事業主に対し、前条の規定による

勧告をした場合において、当該勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

(権限の委任)

第三十二条 第八条、第九条、第十一条、第十二条、第十五条、第十六条、第三十条及び前条に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

(政令への委任)

第三十三条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のため必要な事項は、政令で定める。

第六章 罰則

第三十四条 第十六条第五項において準用する職業安定法第四十一条第二項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

第三十五条 次の各号のいずれかに該当する者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

- 一 第二十二条第四項の規定に違反して秘密を漏らした者
- 二 第二十八条の規定に違反して秘密を漏らした者

第三十六条 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十六条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者
- 二 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十七条第二項の規定による指示に従わなかった者
- 三 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十九条又は第四十条の規定に違反した者

第三十七条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十条第二項（第十四条第二項において準用する場合を含む。）の規定に違反した者
- 二 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
- 三 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者

四 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十一条第一項の規定に違反して秘密を漏らした者

第三十八条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第三十四条、第三十六条又は前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

第三十九条 第三十条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

附 則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第三章（第七条を除く。）、第五章（第二十八条を除く。）及び第六章（第三十条を除く。）の規定並びに附則第五条の規定は、平成二十八年四月一日から施行する。

（この法律の失効）

第二条 この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

2 第二十二條第三項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第四項の規定（同項に係る罰則を含む。）は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第二十八條の規定（同条に係る罰則を含む。）は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

4 この法律の失効前にした行為に対する罰則の適用については、この法律は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

（政令への委任）

第三条 前条第二項から第四項までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

（検討）

第四条 政府は、この法律の施行後三年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

（社会保険労務士法の一部改正）

第五条 社会保険労務士法（昭和四十三年法律第八十九号）の一部を次のように改正する。

〔次のよう略〕

（内閣府設置法の一部改正）

第六条 内閣府設置法（平成十一年法律第八十九号）の一部を次のように改正する。

〔次のよう略〕

附 則（平成二九年三月三十一日法律第一四号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、平成二十九年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第一条中雇用保険法第六十四条の次に一条を加える改正規定及び附則第三十五条の規定 公布の日

二・三 略

四 〔前略〕附則二十一条、第二十二條、第二十六條から第二十八條まで及び第三十二條の規定並びに附則第三十三條（次号に掲げる規定を除く。）の規定 平成三十年一月一日

五 〔略〕

（罰則に関する経過措置）

第三十四条 この法律（附則第一条第四号に掲げる規定にあっては、当該規定）の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（その他の経過措置の政令への委任）

第三十五条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

附 則（令和元年六月五日法律第二四号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第三条中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第四条の改正規定並びに次条及び附則第六条の規定 公布の日

二 第二条の規定 公布の日から起算して三年を超えない範囲内において政令で定める日（罰則に関する経過措置）

第五条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（政令への委任）

第六条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関して必要な経過措置は、政令で定める。

（検討）

第七条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律による改正後の規定の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

(4) 用語解説

あ

ICT (アイシーティー)

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。

アンコンシャス・バイアス (無意識の偏見)

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のこと。

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。

SNS (エスエヌエス)

「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 (エスディー・ジー・ズ)

「Sustainable Development Goals」の略称で、平成27年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」にて記載された2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標のこと。17のゴール・169のターゲットから構成され、地球上の「誰一人取り残さない (leave no one behind)」ことを誓っている。

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。

LGBT

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

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

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

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。

固定的な性別役割分担意識

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

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) という。「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。

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」という用語もある。

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。

た

多様性

いろいろなものがあること、変化に富んでいること。性別や国籍、年齢などに関わりなく、多様な個性が力を発揮し、共存できる社会のことをダイバーシティ社会という。

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。

ドメスティック・バイオレンス（DV）

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。

な

日本女性会議2020あいち刈谷（ミライク会議）

「日本女性会議」は、日本で最大規模の男女共同参画に関する会議であり、昭和59年に名古屋市で第1回会議が開催されて以来、毎年、開催地を変え、全国各地で開催されている。刈谷市は第37回の開催地として選ばれ、令和2年11月に開催した。新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、初のリモートによる開催となった。

ミライク（MeLike）とは、「みんなのライクを集めて、未来のライフをクリエイト」を意味する愛称。「自分らしさ」が大切にされ、それぞれが自分の「好き」を実践できる選択肢の多い未来を目指すことを表している。

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。

PDCA

事業を計画（plan）、実行（do）、評価（check）、改善（act）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・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。

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。

フレックス制度

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

包摂性

いかなる属性も排除されない状況を指す。インクルージョン。

ま

メンター制度

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。

ら

ライフ・ワーク・バランス

一般にはワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）だが、本市では日本女性会議の開催をきっかけに一步考えを深め、長い人生を視

野に入れ、地域や家庭での日々の生活（ライフ）を豊かに送ることを基礎においた考え方として、ワークよりもライフを優先した表現とした。

→ワーク・ライフ・バランス

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。

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。本市では、日本女性会議の開催をきっかけに「ライフ・ワーク・バランス（生活を基礎とする仕事との調和）」としている。

→ライフ・ワーク・バランス

第3次刈谷市男女共同参画プラン

発行 令和 年 月

発行者 刈谷市 / 編集 市民活動部市民協働課

〒448-8501 刈谷市東陽町1丁目1番地

電話：0566-95-0002

ファクス：0566-27-9652