

(仮称) かすがい男女共同参画プラン  
(骨子案)

令和4年(2022年)3月

春日井市



# 目次

第1章 プランの策定にあたって .....	1
1 プラン策定の背景 .....	3
2 プラン策定の趣旨 .....	4
3 プランの位置づけ .....	5
4 プランの期間 .....	6
5 持続可能な開発目標（SDGs）と本プランとの関連について .....	6
第2章 春日井市の男女共同参画の現状 .....	8
1 統計資料から見る春日井市の現状 .....	9
(1) 人口・世帯の状況 .....	9
(2) 出生の状況 .....	10
(3) 女性の就業状況 .....	11
(4) 男女別家事育児時間 .....	13
(5) 子どもの保育の状況 .....	13
(6) DV相談件数について .....	14
(7) 国際的にみた日本の男女格差の状況 .....	14
(8) 審議会委員や管理職への女性の登用 .....	15
2 「男女共同参画に関する市民意識調査」等からみる現状 .....	16
(1) 審議会等委員・市職員（行政職）への登用状況 .....	16
(2) 職業生活について .....	17
(3) 固定的な性別役割分担意識について .....	18
(4) 防災について .....	18
(5) DV被害の状況 .....	19
(6) 子どもの教育について .....	19
(7) 性的少数者（LGBT）について .....	20
第3章 新かすがい男女共同参画プランの達成状況 .....	21
1 新かすがい男女共同参画プランの達成状況 .....	23
(1) 指標の達成状況 .....	23
第4章 春日井市の取組による成果と課題 .....	25
1 春日井市の取組による成果 .....	27
2 春日井市の取組における課題 .....	28
第5章 プランのめざす方向 .....	29
1 基本目標・基本理念 .....	31
2 重点事項 .....	32

3 施策の体系 .....	34
目指す姿Ⅰ 多様な生き方・働き方ができる社会 .....	39
基本的施策① 女性のエンパワーメントと人材活用の促進 .....	39
基本的施策② 政策・方針決定過程への女性の参画推進.....	39
基本的施策③ ワーク・ライフ・バランスの推進 .....	40
基本的施策④ 家庭生活・地域生活における男女共同参画の推進 .....	40
目指す姿Ⅱ 誰もが安心して暮らせる社会 .....	41
基本的施策① 女性に対するあらゆる暴力の根絶 .....	41
基本的施策② 人権の尊重と困難を抱える人への支援 .....	41
基本的施策③ ジェンダーの視点からの防災の取組 .....	42
基本的施策④ ライフステージに応じた健康づくり支援.....	42
目指す姿Ⅲ 個を尊重し多様性を認め合える社会 .....	43
基本的施策① アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）解消に向けた啓発 .....	43
基本的施策② ジェンダー平等の視点に立った教育・学習の推進.....	43
基本的施策③ ジェンダー平等の視点に立った表現の促進.....	43
第7章 プランの推進.....	45

# 第1章

## プランの策定にあたって



## 1 プラン策定の背景

男女共同参画社会の実現に向けた法律として、1999年（平成11年）に「男女共同参画社会基本法」が施行されて以降、これまでもさまざまな男女共同参画推進の取組みが行われてきました。

2001年（平成13年）には「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」（DV防止法）が施行され、2004年（平成16年）には、一部改正されるとともに、「配偶者暴力防止法に基づく基本方針」が策定されました。2007年（平成19年）には「男女雇用機会均等法」、2010年（平成22年）には「育児・介護休業法」の一部改正がされるなど、関連する法制度の整備等、社会情勢の変化に対応した取組みが行われてきました。

また、近年の少子高齢化の進行による人口構成の大きな変化や、グローバル化による産業競争の激化などにより経済社会の構造が大きく変化しています。さらには、雇用の不安定化や貧困・格差の拡大など、男女共同参画に関する課題は多様化しています。

このような社会情勢の中、国においては、2015年（平成27年）8月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が成立し、2018年（平成30年）6月には、多様な働き方を選択できる社会の実現をめざして、「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」が成立するなど、男女共同参画の実現に向けた取組を推進しています。さらに2021年（令和3年）3月には、新たに持続可能な開発目標（SDGs）の達成に向けた取組を位置づけるなどした「第5次男女共同参画基本計画」が策定されました。また、県においても2021年3月に「あいち男女共同参画プラン2025」を策定するなど、国・県ともに、新たな計画に基づき男女共同参画社会の実現に向けて施策を推進しているところです。

### 2 プラン策定の趣旨

本市においては、1987年（昭和62年）に「かすがい女性計画」（第1次）を策定し、計画に基づき男女共同参画社会の実現に向けた施策を総合的に推進してきました。また、2003年（平成15年）の「春日井市男女共同参画推進条例」の制定以降は、2018年の「新かすがい男女共同参画プラン2012-2021（改訂版）」まで、長期にわたり、男女を取り巻く問題の解決や環境整備、意識啓発などの各種施策を積極的に推進してきました。

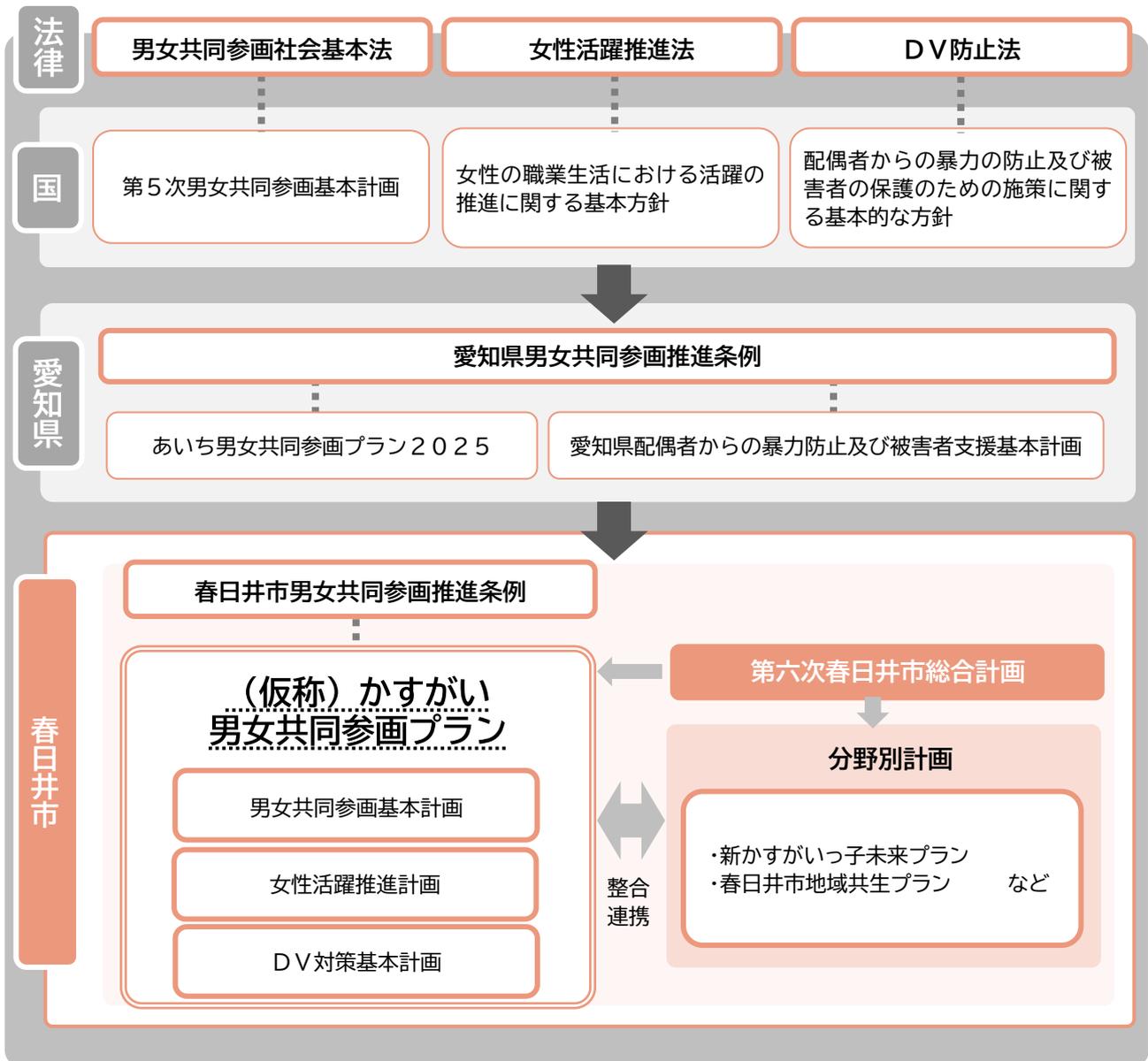
この取り組みは、一定の成果をあげてきており、男女共同参画社会実現への意識は徐々に改善しています。その一方で、働く女性は増加傾向にあるものの、男性に比べ非正規雇用割合が高く、雇用面において非常に不安定な状態であること、さらには男性の子育てや介護への参加が十分に進んでいないこと、男女の固定的な性別役割分担意識や性差に関する無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消など、私たちの日々の生活の中には依然として社会慣習に根ざした固定的な役割分担意識が根強く残っており、解決すべき問題も少なくありません。

また、2020年（令和2年）以降、新型コロナウイルス感染症の拡大により、市民生活や経済活動は大きな影響を受けています。特に女性は男性に比べ非正規雇用者の割合が高いことから、経済的に不安定な立場に置かれることが多くなるなど、女性に関する諸問題が顕在した一方で、テレワークの導入やオンラインの活用が普及し、男女ともに働き方の多様化が進むなど社会情勢がめまぐるしく変化しており、その対応が求められています。

本市においても、2022年（令和4年）3月に「新かすがい男女共同参画プラン2012-2021（改訂版）」の計画期間が終了することから、これまでの取り組みとその実施状況を踏まえ、新たな課題に対応するとともに、男女共同参画社会を総合的かつ計画的に推進するため、「（仮称）かすがい男女共同参画プラン」を策定します。

### 3 プランの位置づけ

- 本プランは、男女共同参画社会基本法第14条第3項及び春日井市男女共同参画推進条例第9条に基づき策定する市の基本計画です。
- 本プランは、女性活躍推進法第6条第2項に基づく「市町村推進計画」として位置づけます。
- 本プランは、「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DV対策の基本計画です。
- 本プランは「第六次春日井市総合計画」を上位計画とし、その他の分野別計画との整合性を考慮するとともに、国の「第5次男女共同参画基本計画」や愛知県の「あいち男女共同参画プラン2025」を踏まえた計画です。



## 4 プランの期間

本プランの期間は、2022年度（令和4年度）～2026年度（令和8年度）までの5年間とします。ただし、社会情勢の変化やプランの進捗状況などに応じて、プランの見直しを行います。

平成30年度 (2018)	令和元年度 (2019)	令和2年度 (2020)	令和3年度 (2021)	令和4年度 (2022)	令和5年度 (2023)	令和6年度 (2024)	令和7年度 (2025)	令和8年度 (2026)	令和9年度 (2027)	
				(仮称)かすがい男女共同参画プラン						

## 5 持続可能な開発目標（SDGs）と本プランとの関連について

SDGsは、2015年9月に国連で採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ（行動計画）」に記載された、国際的な取組目標である「持続可能な開発目標（Sustainable Development Goals）」の略です。

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、この中の目標の1つとして「ジェンダー平等を実現しよう」があげられています。

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、男女平等参画社会の形成に関する施策を総合的かつ計画的に進めます。





## 第2章

# 春日井市の男女共同参画の現状





# I 統計資料から見る春日井市の現状

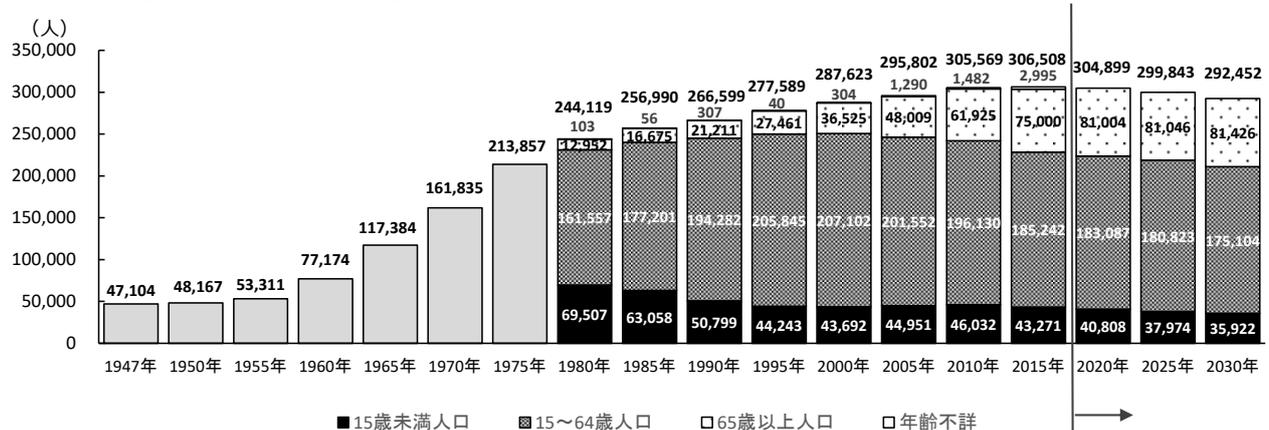
## (1) 人口・世帯の状況

春日井市の人口は増加傾向にあり、2010年以降は300,000人強で推移しています。年齢3区分別人口をみると、1980年以降15歳未満人口は減少傾向にあり、65歳以上人口は増加しています。2020年からの将来人口推計をみると、春日井市の人口は減少傾向にあります。また、65歳以上人口は微増が続き、2030年では総人口の約3割が65歳以上人口になることが予測されています。(図表1)

年齢別では、40歳から44歳の団塊のジュニア世代が突出し、0～4歳人口の男性の約1.94倍、女性の約1.91倍となっています。(図表2)

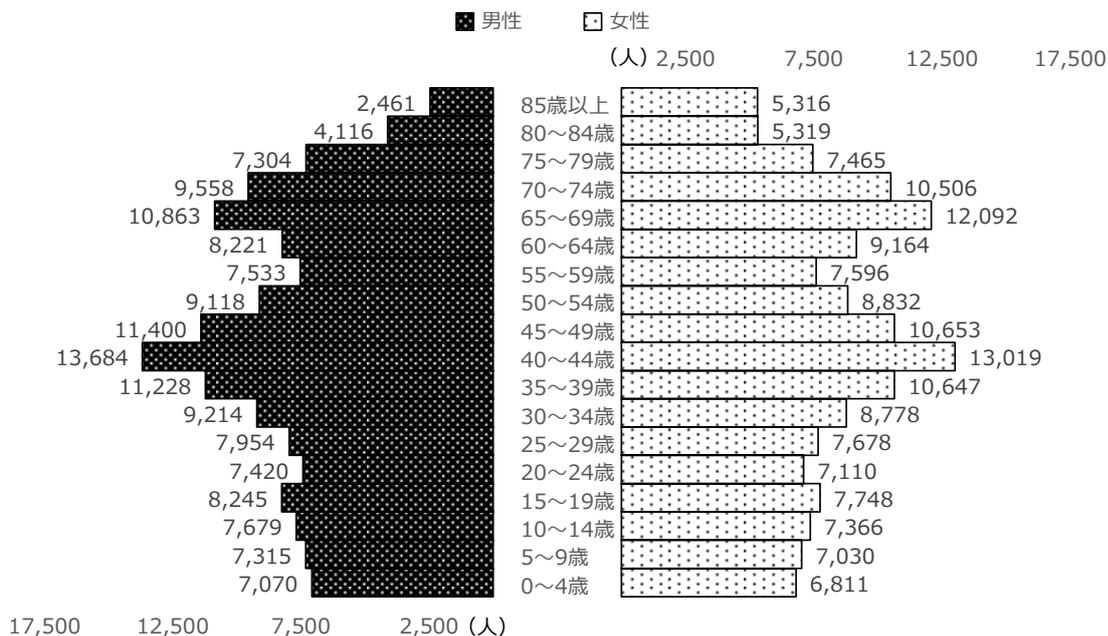
世帯の状況を見ると、数は増加傾向にあり、夫婦のみの世帯、ひとり親と子どもの世帯や単身世帯が増加しています。(図表3)

図表1 年齢3区分別人口の推移



資料：国勢調査 国立社会保障・人口問題研究所『日本の地域別将来推計人口』

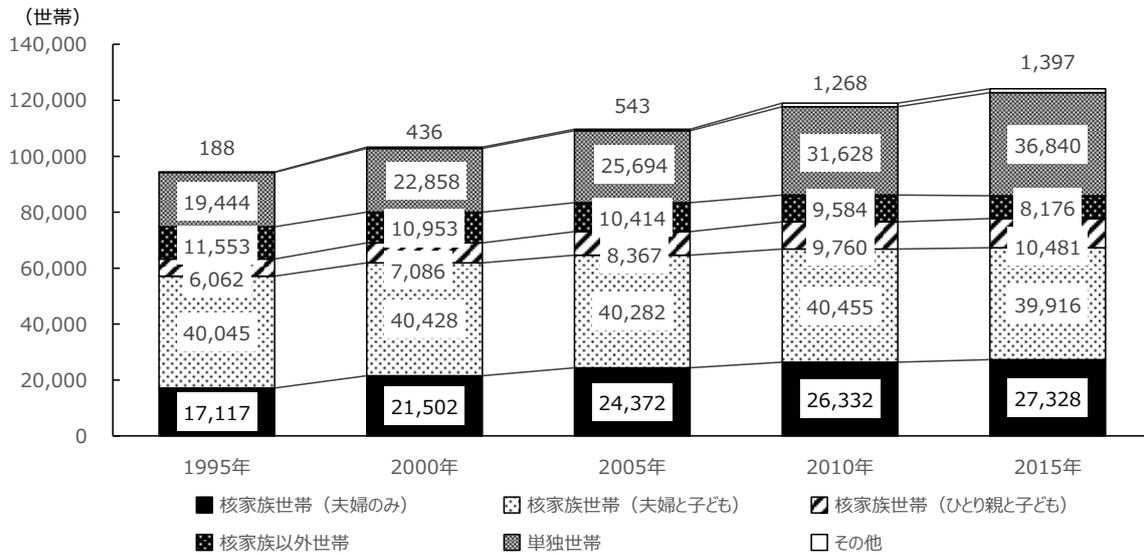
図表2 春日井市の人口ピラミッド



資料：国勢調査 (2015年)

## 第2章 春日井市の男女共同参画の現状

図表 3 世帯家族類型の推移

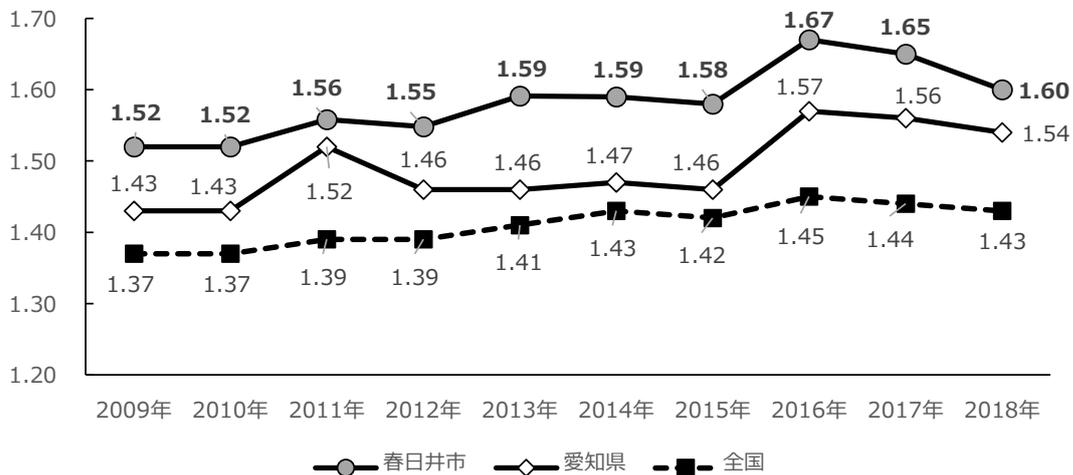


資料：国勢調査

### (2) 出生の状況

春日井市の合計特殊出生率は増減を繰り返して推移しています。全国・県と比較しても高い値で推移しています。(図表4)

図表 4 合計特殊出生率の推移



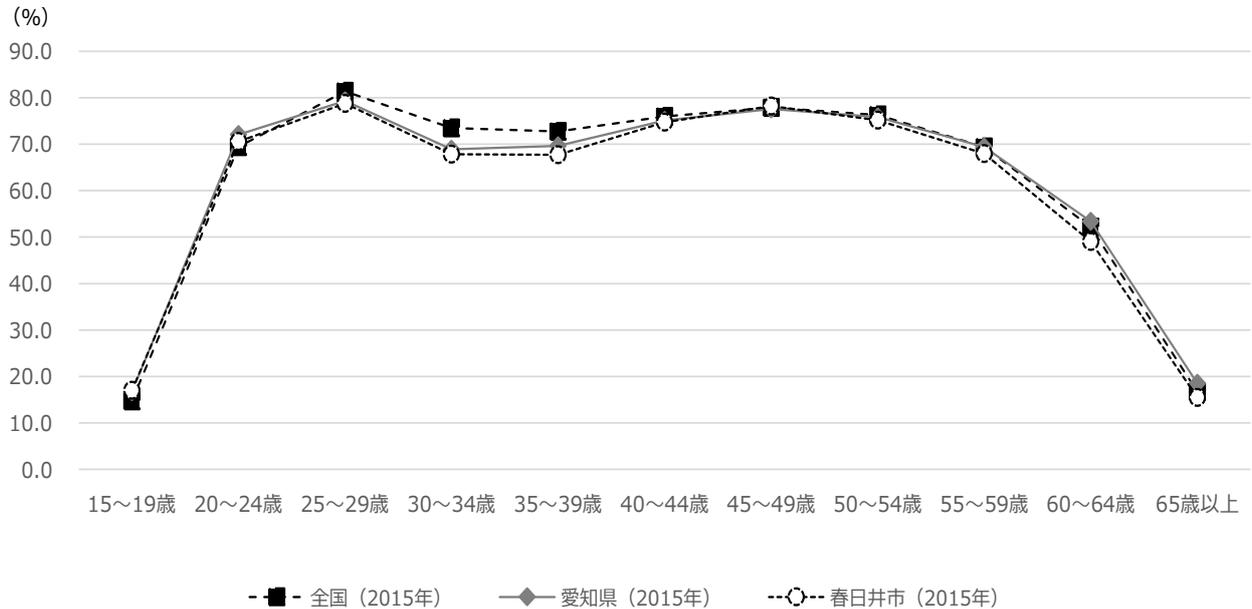
資料：国、県は人口動態統計、市は春日井市算出

### (3) 女性の就業状況

春日井市の女性の年齢階級別労働人口比率は、国や愛知県と比較すると、M字カーブを示すくぼみの部分がやや深くなっています。本市の経年変化を見ると、20～24歳を除き、増加傾向にあります。また、30歳代を底とするM字カーブが徐々に浅くなってきており、出産や育児期に就労を離れる女性が少しずつ減少していることがわかります。(図表5、図表6)

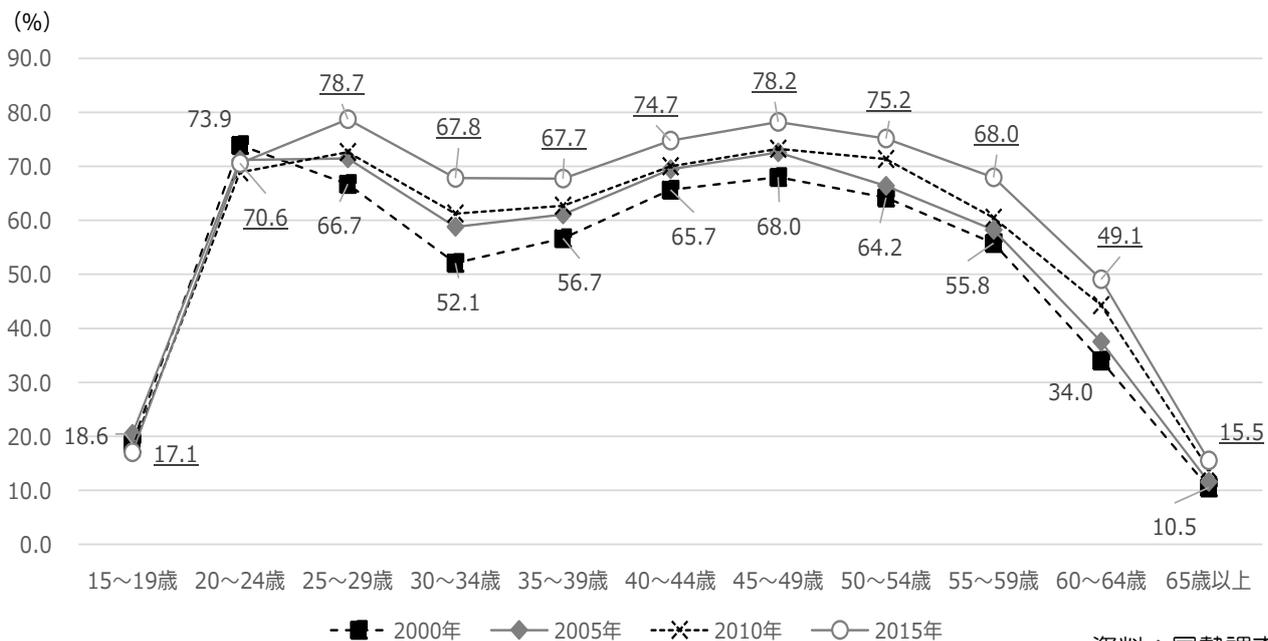
しかし、男女の所定内給与を比較すると、男性を100とした時の女性の賃金比率は約5割前後を推移しています。また、女性の半数以上が非正規雇用者であり、男性の割合の約4.3倍となっていることから、女性が経済的困難に陥りやすいことがわかります。(図表7、図表8、図表9)

図表5 春日井市の女性の年齢階級別労働人口の比率(全国・県比較)



資料：国勢調査

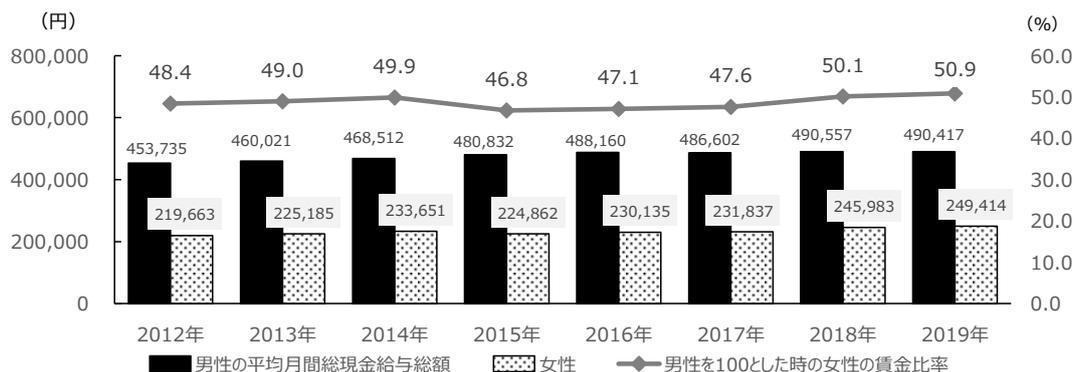
図表6 女性の年齢階級別労働人口比率の推移



資料：国勢調査

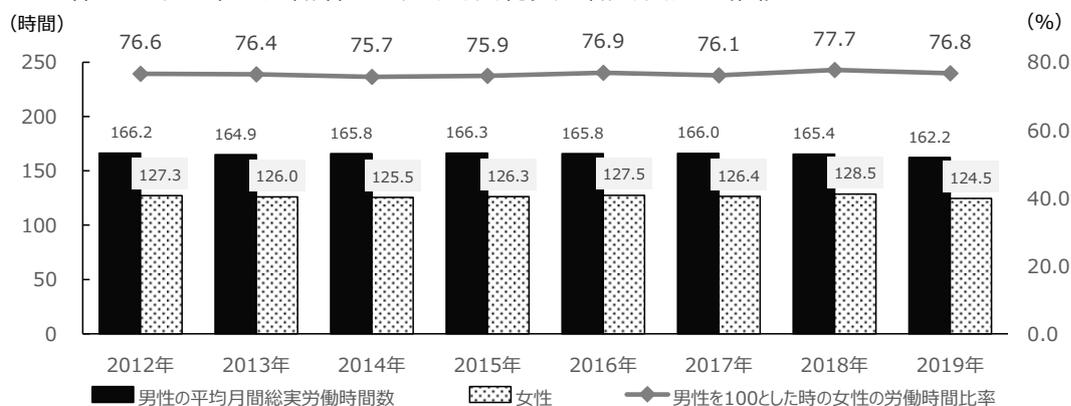
## 第2章 春日井市の男女共同参画の現状

図表 7 春日井市の常用労働者1人平均月間現金給与総額の推移



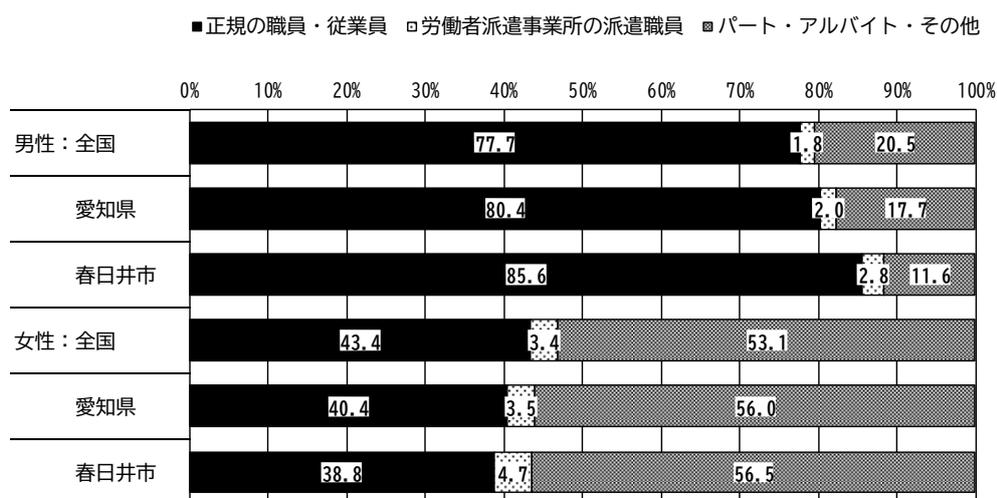
資料：あいちの勤労

図表 8 春日井市の常用労働者1人平均月間総実労働時間数の推移



資料：あいちの勤労

図表 9 男女別雇用形態の状況

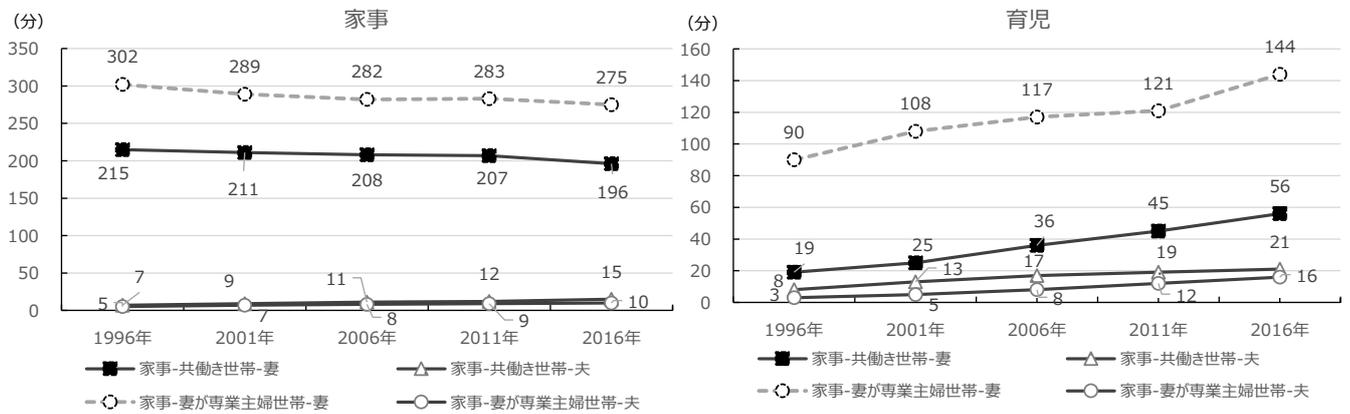


資料：就業構造基本調査（2017年）

### (4) 男女別家事育児時間

男女別の家事、育児時間（週全体）の推移をみると、男性は全て横ばい傾向ですが、女性は共働き世帯、妻が専業主婦世帯ともに家事時間は減少し、育児時間は増加しています。（図表 10）

図表 10 世帯類型別男女別家事育児時間の推移



資料：社会生活基本調査

### (5) 子どもの保育の状況

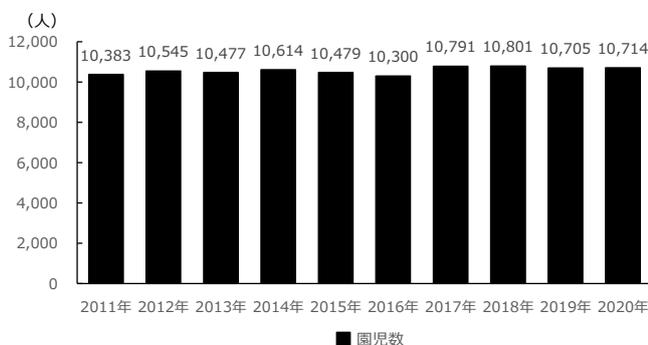
2020年現在、市内には公立私立を合わせた保育園が47園、認定こども園が5園、小規模保育園が14園、私立の幼稚園が21園あります。

保育園等在園児数の推移をみると、増減を繰り返しながらも毎年11,000人弱で推移しています。

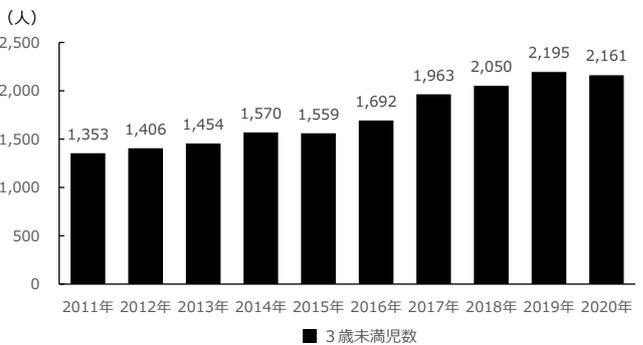
また、3歳未満の園児数の推移をみると、新型コロナウイルス感染症対策の影響により2020年は2,161人と減少しましたが、2015年以降2019年までは増加しています。

(図表 11、図表 12)

図表 11 市内の保育園・幼稚園・認定こども園に通う園児数の推移



図表 12 3歳未満の園児数の推移



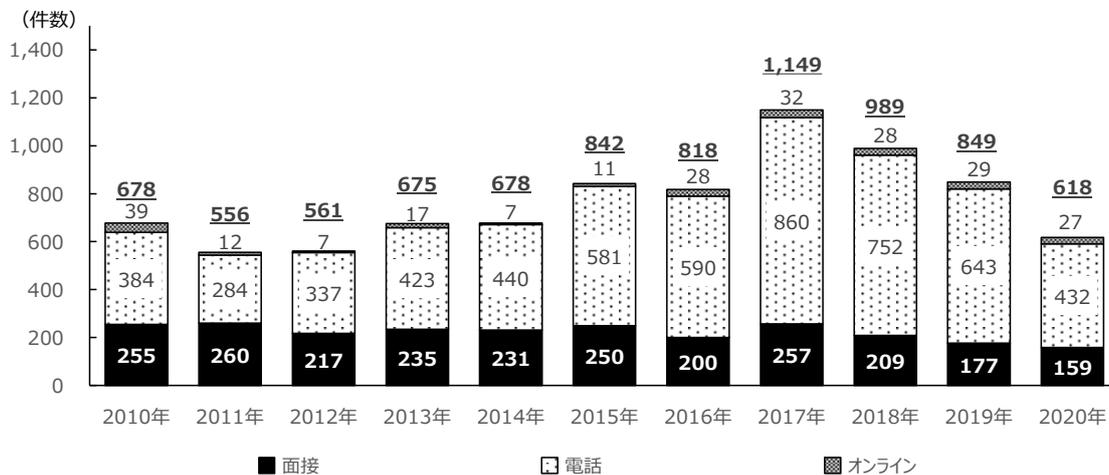
資料：保育課、学校基本調査

## 第2章 春日井市の男女共同参画の現状

### (6) DV相談件数について

春日井市のDV相談件数については、2012年から増加傾向にありましたが、2017年をピークに減少傾向に転じています。(図表13)

図表13 春日井市役所のDV相談件数の推移



資料：春日井市

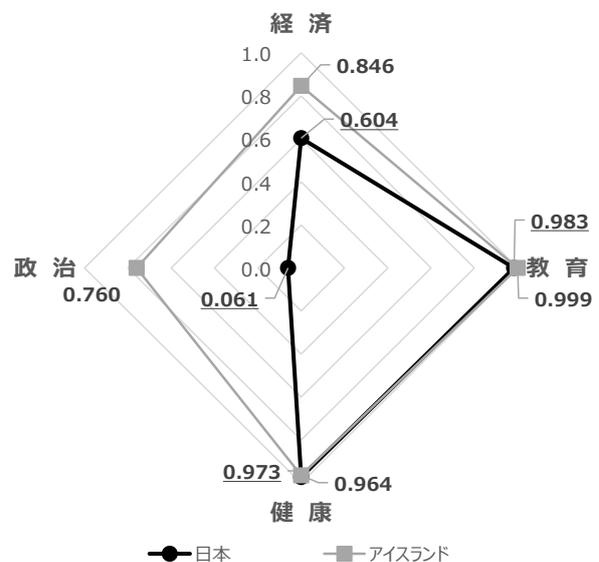
### (7) 国際的にみた日本の男女格差の状況

世界経済フォーラムが2021年3月に発表した、男女格差を測るジェンダーギャップ指数では日本は153か国中120位でした。1位のアイスランドと日本のスコアを比較すると、健康ではアイスランドを上回っており、教育の差は殆どありません。しかし、経済と政治におけるスコアは日本が大きく下回っており、日本の経済・政治分野における男女の格差が大きくなっています。(図表14、図表15)

図表14 ジェンダーギャップ指数の上位国の順位

順位	国名	スコア
1	アイスランド	0.892
2	フィンランド	0.861
3	ノルウェー	0.849
4	ニュージーランド	0.840
5	スウェーデン	0.823
6	ナミビア	0.809
7	ルワンダ	0.805
8	リトアニア	0.804
9	アイルランド	0.800
10	スイス	0.798
102	韓国	0.687
107	中国	0.682
120	日本	0.656

図表15 日本とアイスランドの比較



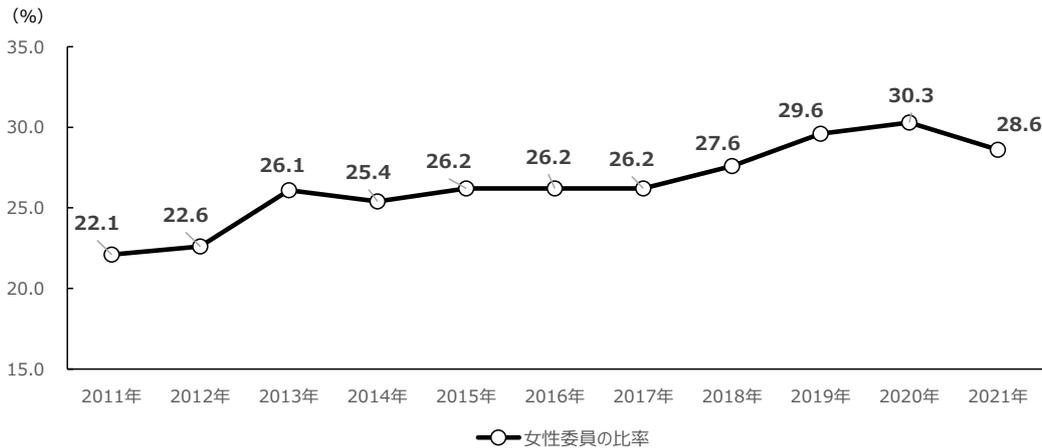
資料：世界経済フォーラム

(8) 審議会委員や管理職への女性の登用

春日井市の附属機関の女性委員は年々増加傾向にあります。2021年では約3割が女性の委員となっています。(図表16)

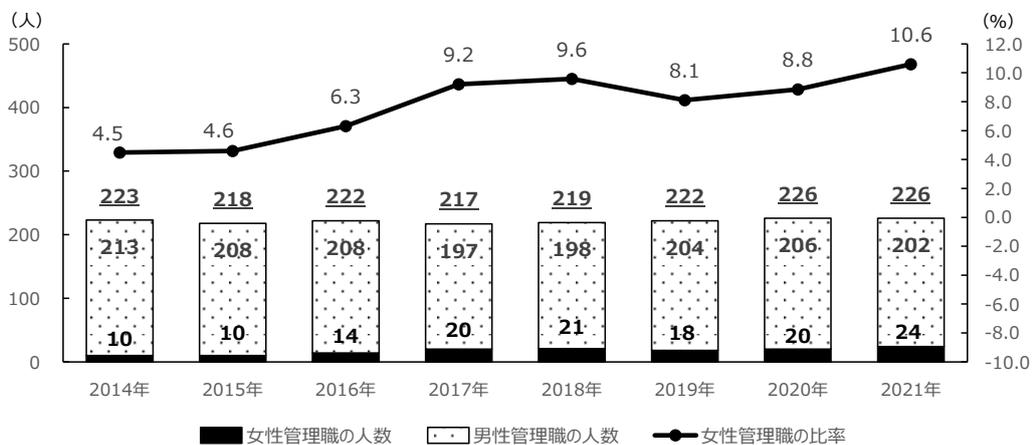
春日井市職員(行政職)の女性管理職の割合は、2014年と2021年を比較すると約2倍強となっています。しかし、2021年の女性管理職の割合は全体の1割程度となっており、未だ低い状況にあります。(図表17)

図表16 附属機関等の女性の委員の状況の推移



資料：春日井市

図表17 市職員(行政職)の女性管理職の推移



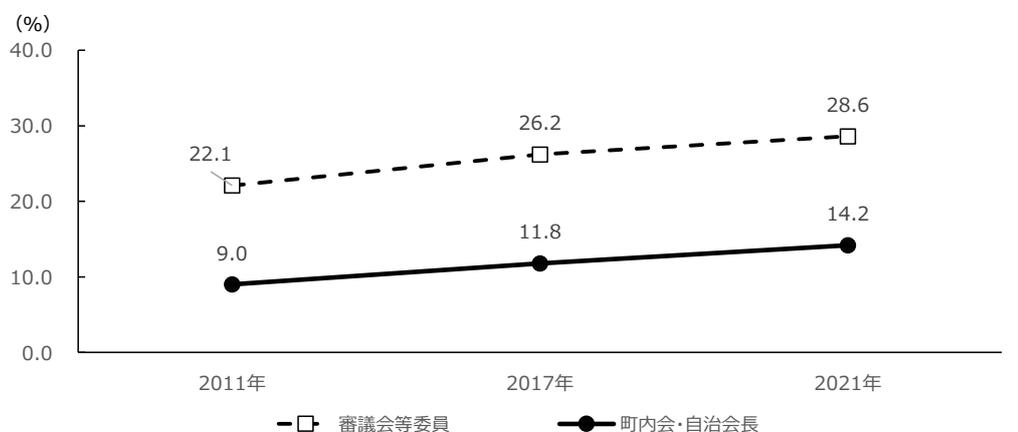
資料：春日井市

## 2 「男女共同参画に関する市民意識調査」等からみる現状

### (1) 審議会等委員・市職員（行政職）への登用状況

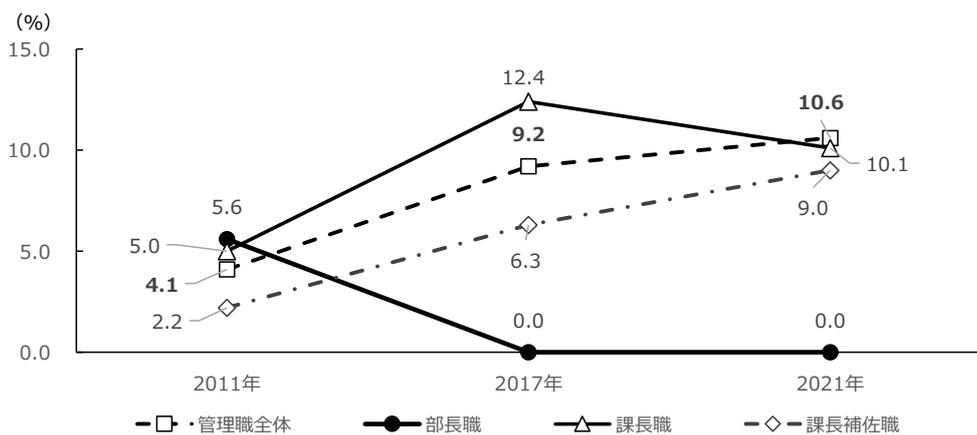
本市における審議会等の委員に占める女性の割合や町内会長等に占める女性の割合は上昇してきたものの、審議会等委員で約3割、町内会長等で2割弱となっており、さらなる参画への推進が必要です。また、春日井市職員の行政職における女性管理職の割合は増加してきたものの、管理職全体に占める割合は依然として低く、部長職の女性職員はいない状況にあります。（図表 18、図表 19）

図表 18 審議会等委員及び町内会長等の女性の割合



資料：春日井市

図表 19 市職員（行政職）の女性管理職の割合



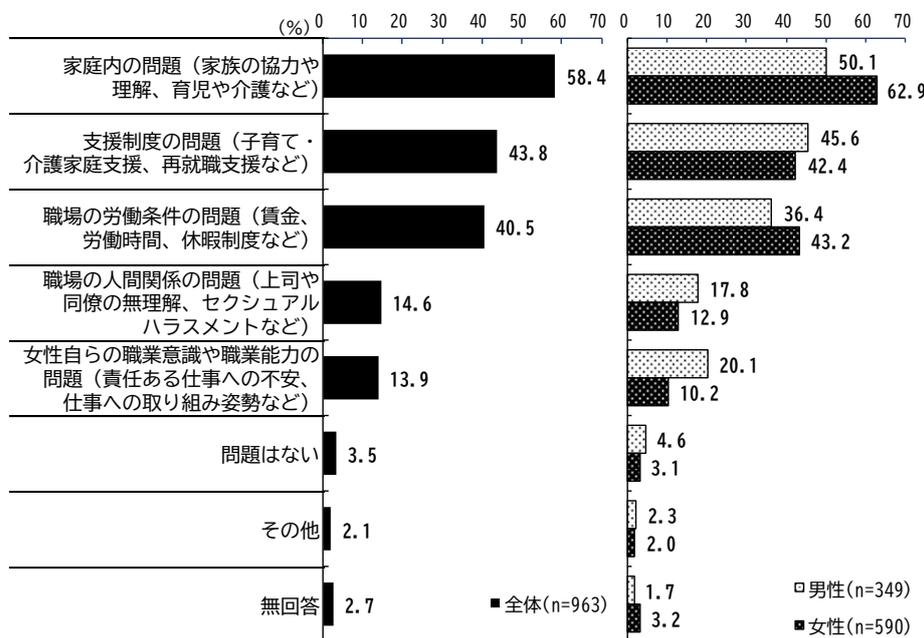
資料：春日井市

(2) 職業生活について

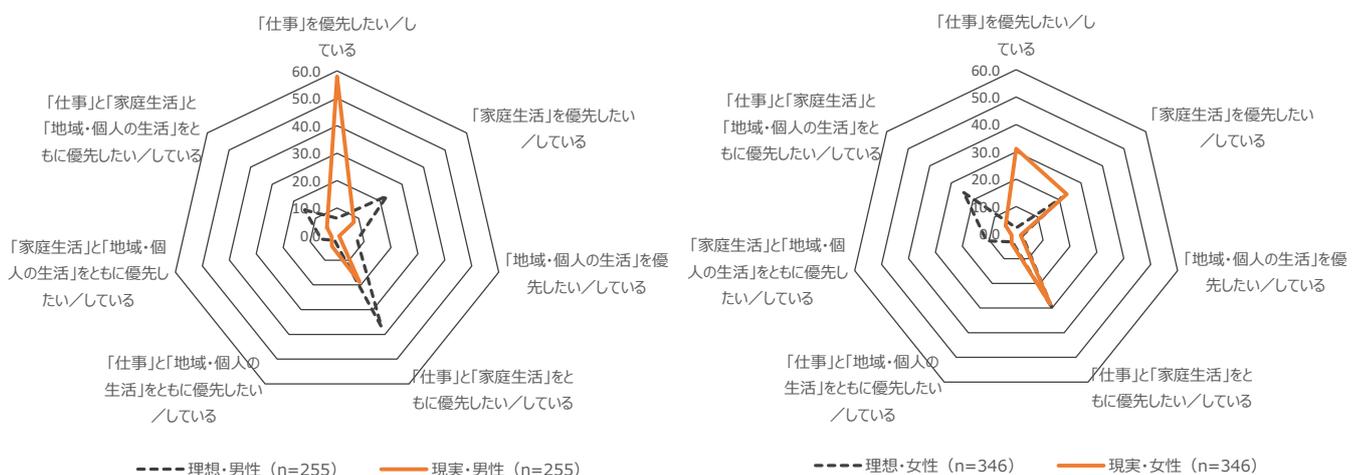
市民意識調査をみると、女性の職業生活で障壁となっているものとしては、「家庭内の支援の不足」「支援制度の不足」などの社会的な環境があげられていることから、働く意欲や能力を持っていても、家事・育児などの家庭生活の負担から仕事を辞めたり、諦めたりする女性も少なくないことがうかがえます。(図表 20)

また、理想では男女ともに「仕事」と「家庭生活」をともに優先したいとする割合が最も高く、次いで「家庭生活」を優先したい割合が高くなっているものの、現実では男性の約6割、女性の約3割が「仕事」を優先している現状があります。(図表 21)

図表 20 女性の就労上の障壁



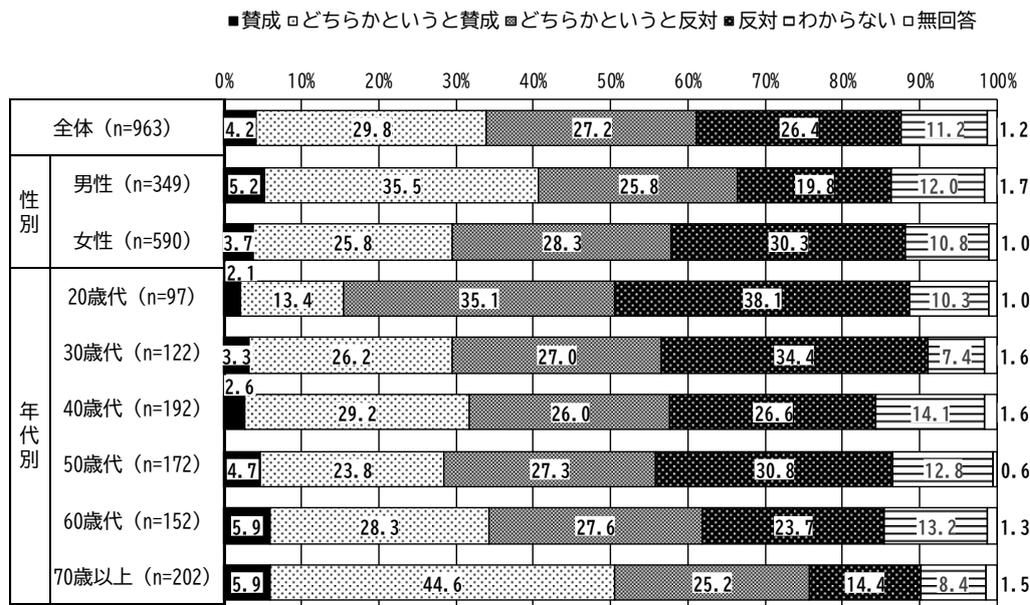
図表 21 ワーク・ライフ・バランス【理想と現実(性別)】



### (3) 固定的な性別役割分担意識について

市民意識調査をみると、「男は仕事、女は家庭という考え方について」という性別役割分担を固定する考え方について、賛成派が34.0%、反対派が53.6%となっており、反対派は過去最高となっています。しかし、性別や年代によって考え方には差があります。(図表 22)

図表 22 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について

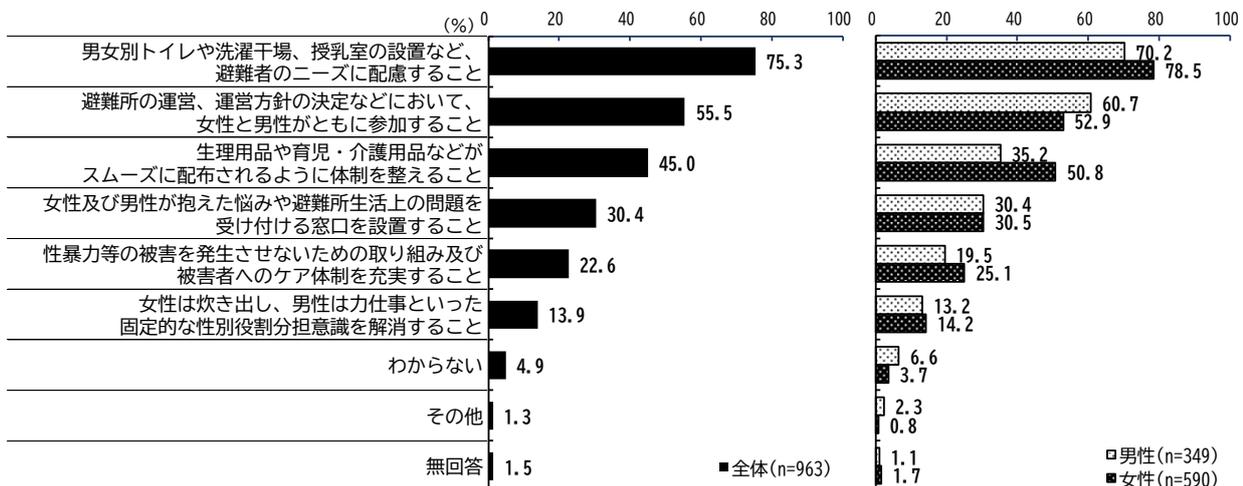


### (4) 防災について

これまで防災や災害・復興支援への取組は、男性が主体となって進められてきたため、過去の災害においては、女性への配慮に欠けた避難所運営、性別役割分担による役割負担の増大など、女性の視点が欠如し、女性固有のニーズや意見が反映されにくいという課題がありました。

市民意識調査をみると、避難所運営において、避難者のニーズに配慮することが必要だとする割合が約75%、避難所運営、運営方針の決定過程への女性の参画が約55%と高くなっており、防災対策等に対してジェンダーの視点の反映が強く求められています。(図表 23)

図表 23 避難所運営において必要なこと

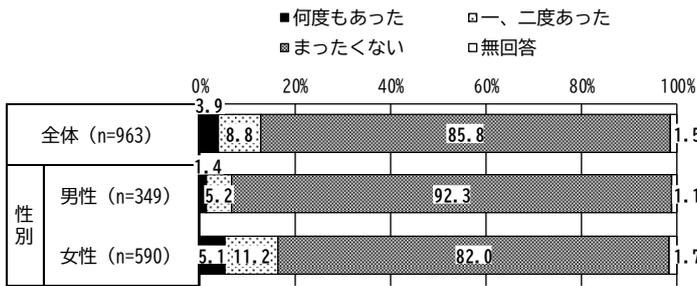


### (5) DV被害の状況

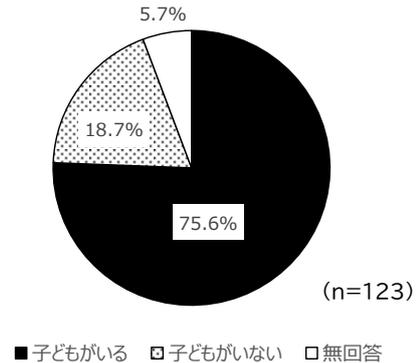
市民意識調査をみると、恋人や配偶者からのDV被害について、回答者のうち約8人に1人が何らかのDVを受けたことがあると回答しており、男性より女性が多くなっています。(図表 24)

また、DV被害者のうち約8割の人に子どもがおり、面前でのDVによる心理的虐待の影響が危惧されます。(図表 25)

図表 24 DV被害の経験



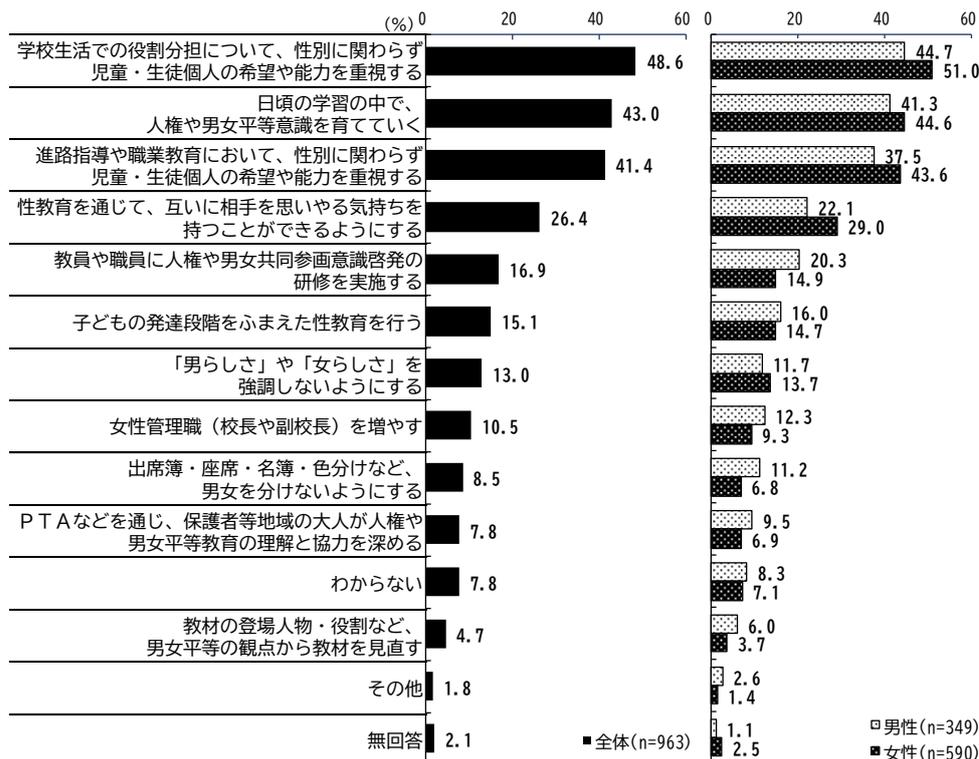
図表 25 DV被害の経験者(子どもの有無)



### (6) 子どもの教育について

市民意識調査をみると、教育現場における男女共同参画の推進について、「学校生活での役割分担について、性別に関わらず児童・生徒個人の希望や能力を重視する」が最も高くなっており、「男の子だから…」 「女の子だから…」 と考える前に、一人ひとりの個性を尊重して育てていくこと、その子どもが本来持っている能力を引き出して、伸ばしていくことが重要となります。(図表 26)

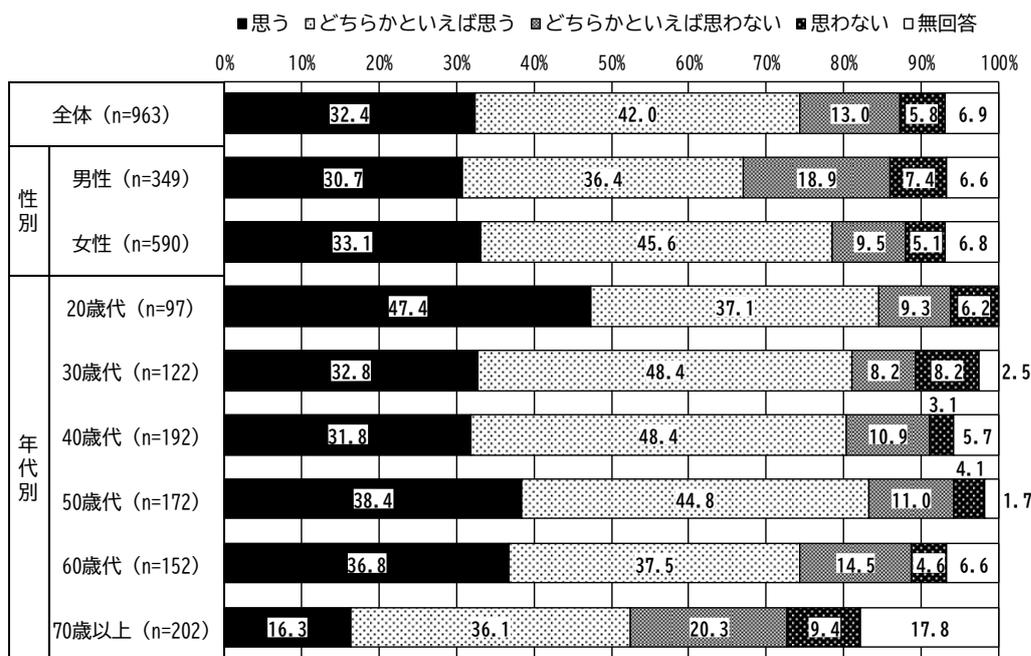
図表 26 教育現場における男女共同参画の推進



(7) 性的少数者（LGBT）について

市民意識調査をみると、身近な人から性的少数者（LGBT）であることを打ち明けられたら好意的に受け入れる割合は高くなっている一方で、偏見や差別等によって性的少数者（LGBT）が生活しづらい社会になっていると回答した人は74.4%と約4人に3人が感じています。（図表27）

図表 27 性的少数者が生活しづらいと思うか



## 第3章

### 新かすがい男女共同参画プランの達成状況



# I 新かすがい男女共同参画プランの達成状況

## (1) 指標の達成状況

本計画では、春日井市の男女共同参画推進において指標となる事項に、具体的な数値目標を設定しています。それに対する各施策の進捗状況を見ることで達成度を検証し、次期プランに反映することとしています。

2020年度までの達成状況は以下のとおりです。

### <評価区分の判定基準>

評価区分	評価基準	判定基準
達成	目標達成	2020年度目標値を達成
改善	目標未達成だが改善	2020年度目標値が未達成だが、2011年度実績値より改善もしくは同水準
後退	悪化（未改善）	2020年度目標値が未達成かつ、2011年度実績値より悪化

項目名		実績値		目標値	達成状況
		2011年度	2020年度	2021年度	
目標Ⅰ	情報紙「はるか」を知っている一般市民の割合	7.6%	20.8%	20.0%	達成
	春日井市男女共同参画推進条例を知っている一般市民の割合	4.6%	7.9%	20.0%	改善
	「男は仕事、女は家庭」という考え方に反対の一般市民の割合	49.0%	53.6%	70.0%	改善
	社会通念・慣習・しきたりにおいて男女平等であると感じている一般市民の割合	13.0%	11.5%	20.0%	後退
	学校教育の場で男女平等であると感じている一般市民の割合	57.8%	52.0%	70.0%	後退
目標Ⅱ	審議会等委員への女性の登用率	22.1%	28.6%	30.0%	改善
	女性委員のいない審議会等の数	3	2	0	改善
	市の管理職に占める女性の割合（一般行政職）	4.1%	10.6%	10.0%	達成
	男女雇用機会均等法を知っている一般市民の割合	89.8%	91.3%	95.0%	改善
	職場において男女平等であると感じている一般市民の割合	19.4%	16.7%	30.0%	後退
	町内会・自治会長の女性の割合	9.0%	14.2%	15.0%	改善
	安全・安心まちづくりポスターの男女比率	女性比率 26.8%	女性比率 26.6%	男女比率の均衡	後退
	小中学校のPTA会長の女性の割合	14.8%	26.9%	25.0%	達成
	地域活動の場で男女平等であると感じている一般市民の割合	35.4%	34.2%	40.0%	後退

### 第3章 新かすがい男女共同参画プランの達成状況

項目名		実績値		目標値	達成状況
		2011年度	2020年度	2021年度	
目標Ⅲ	ファミリー・フレンドリー企業に登録している市内事業所数	14社	28社	25社	達成
	市男性職員の育児休業取得率	3.7%	11.8%	13.0%	改善
	何らかの地域活動に参加したことのある男性の割合	56.5%	52.7%	65.0%	後退
	家事等を夫婦とも同じくらい行っている一般市民の割合	家事 12.3% 育児 37.6% 介護 26.4%	家事 21.7% 育児 33.4% 介護 23.0%	家事 20.0% 育児 50.0% 介護 35.0%	達成 後退 後退
	家庭生活において男女平等であると感じている一般市民の割合	32.9%	25.3%	40.0%	後退
	小学校区における放課後児童クラブ設置率（子どもの家および民間児童クラブ）	84.6%	94.6%	95.0%	改善
目標Ⅳ	乳がん、子宮がんの検診受診率	乳がん 23.6% 子宮がん 40.3%	乳がん 17.6% 子宮がん 10.4%	乳がん 50.0% 子宮がん 50.0%	後退 後退
	特定健診の受診率（国民健康保険被保険者）	34.6%	28.3%	65.0%以上	後退
目標Ⅴ	最近5年間に配偶者等から何らかの暴力を受けたことのある女性の割合	21.9%	16.3%	10.0%	改善
	DV相談の窓口を知っている一般市民の割合	25.7%	30.4%	40.0%	改善

## 第4章

# 春日井市の取組による成果と課題



## I 春日井市の取組による成果

### ① 男女共同参画に対する意識は高まってきています。

「男性は仕事、女性は家庭」という考え方について、反対派が過去の調査の中でも最も高くなっています。特に20歳代では反対派が7割を超えていることから、若い世代では男女平等意識が進んでいることがうかがえます。

### ② 企業においては働きやすい職場環境づくりが進んでいます。

指標で掲げたファミリー・フレンドリー企業に登録している市内の事業所数は目標数の25を達成するなど、企業によるワーク・ライフ・バランスの取り組みが進んでいます。

### ③ 審議会等の委員や市の管理職の女性比率は上昇しています。

本市における審議会等における女性委員の比率は上昇傾向にあります。また、市の管理職に占める女性の割合は目標値を達成するなど、徐々に女性の参画が進んでいます。

### ④ 女性の社会進出が進みつつあります。

女性の年齢別の就業率をみると、女性が出産や育児によって職を離れ、30歳代を中心に働く人が減る「M字カーブ」は解消傾向にあり、女性の社会参加は進みつつあります。

### ⑤ 保育環境の整備が進んでいます。

近年では、共働き世帯が増加するなど、保育ニーズは年々高まっており、本市においても小学校区における放課後児童クラブの設置率や、保育施設で受け入れている3歳未満児数が増加傾向にあるなど、保育環境の整備が進んでいます。

### ⑥ 暴力を受けたことのある女性の割合は減少傾向にあります。

最近5年間に配偶者等から何らかの暴力を受けたことのある女性の割合は、計画策定時と比較して減少傾向にあります。また、DV相談の窓口を知っている一般市民の割合は増加しており、相談窓口の認知が徐々に進んでいます。

## 2 春日井市の取組における課題

### ① あらゆる分野における女性活躍の推進

審議会等委員に占める女性の割合が上昇するなど、政策・方針決定過程への女性の参画は進みつつありますが、十分ではありません。そのため、政策・方針決定の場をはじめ、家庭や地域社会等、あらゆる分野において女性が活躍できる環境づくりに努めるとともに、さらなる女性人材の育成と発掘などに取り組んでいく必要があります。

### ② 男性中心型の労働慣行の見直し

現実では男性の約6割、女性の約3割が「仕事を優先している」ことから、男女ともに希望の生活を送ることができるよう、ワーク・ライフ・バランスの一層の推進が必要です。また、女性が安心して職業を続けられるようにするためには、家庭と仕事の両立支援が重要なことから、仕事も家庭も両立できるような環境整備を進めるとともに、男性の家事や育児などへの参画に対する意識の醸成や環境づくりを進める必要があります。

### ③ 家庭生活における男女共同参画の推進

「男は仕事、女は家庭」という考え方に反対する割合は過去最高となりました。しかし、家庭内の役割分担状況を見ると、家事の多くを女性が担っていることから、長年にわたり人々の中に形成された性別に基づく無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）を解消していく必要があります。

### ④ ジェンダーの視点からの防災の取組

災害に強いまちづくりを推進するためには、地域全体の防災力の向上を図るとともに、ジェンダーの視点を反映させることが重要です。そのためにも、非常時にもジェンダーの視点が確保されるよう、避難所運営や被災者支援等に努めるとともに、災害時における方針決定過程への女性の参画を進める必要があります。

### ⑤ 女性に対する暴力の根絶

女性に対する暴力は女性の人権を著しく侵害するものであり、男女共同参画社会を形成していく上で妨げになるものです。また、DVは身体的暴力だけでなく、精神的・経済的・性的等多岐に渡ることから、被害が深刻になる前に、被害者に対する支援を進めていく必要があります。

### ⑥ 男女ともに個性と能力を活かした教育の推進

将来に対する認識には男女差が生じていることから、男女ともに多様な選択ができるよう、教育現場においては、性別に関わらず児童・生徒個人の希望や能力を重視することが求められています。

### ⑦ 性的少数者（LGBT）への理解

身近な人から性的少数者（LGBT）であることを打ち明けられたら好意的に受け入れる割合は高いものの、多くの人が偏見や差別によって性的少数者（LGBT）が生活しづらい社会になっていると感じていることから、法や設備の整備とともに、偏見や差別を生まないよう啓発が必要です。

# 第5章

## プランのめざす方向



## I 基本目標・基本理念

第六次春日井市総合計画の将来像である「暮らしやすさと幸せをつなぐまち かすがい」を踏まえ、本プランにおいては「互いに個性を尊重し誰もが輝ける社会」を基本目標として掲げます。また、条例の基本理念に基づき、これまでの課題分析を踏まえ、3つの重点事項を設定します。

### 基本目標 互いに個性を尊重し誰もが輝ける社会

#### 【基本理念】

##### 春日井市男女共同参画推進条例第3条

#### (1) 男女の人権の尊重

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。

#### (2) 社会における制度又は慣行が及ぼす影響への配慮

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共同参画の推進を阻害するおそれがあることから、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自由な選択に対して影響を及ぼすことのないよう配慮されること。

#### (3) 施策等の立案及び決定への共同参画機会の確保

男女が社会の対等な構成員として、市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。

#### (4) 家庭生活における活動とその他の活動との両立への配慮

家族を構成する男女が相互の協力と社会の支援のもとに、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動とそれ以外の活動とを両立できるよう配慮されること。

#### (5) 国際的協調

男女共同参画の推進に向けた取組みは、世界的視野のもとに行われること。

## 2 重点事項

### (1) 女性活躍推進の加速化

2015年に「女性活躍推進法」が施行されて以降、様々な分野で女性の社会進出が進んでいます。その一方で、審議会等委員や町内会・自治会長等、政策・方針決定の場にはまだまだ女性が少ないのが現状です。本市においても、政策や方針決定過程への女性の登用率は十分ではなく、一層の推進が求められています。

女性の社会進出を促進するためには、結婚・出産・育児で仕事を辞めたり、諦めたりした女性や、就業経験のない女性への支援も必要です。さらには、男性の長時間労働の見直しや男性の育児休業の取得等、企業や社会全体の理解を深める必要があります。

本プランにおいては、女性の起業支援やキャリアアップ支援等女性が安心して職業生活を送ることができる環境の整備を行うとともに、パートナーと家事などの共有ができるよう保育・介護支援などの公的サービスの充実をしていきます。また、男性の家事・育児などへの参加に対する意識の醸成、固定的な性別役割分担意識の解消に向けての取り組みを推進していきます。

### (2) 個人の尊厳の確立

誰もが自分らしく豊かな生き方を実現するためには、個人の人権が尊重され、尊厳を持って生きることのできる社会の形成が求められています。

近年、少子高齢化の進行や厳しい経済・雇用情勢の中、単身世帯・高齢世帯やひとり親世帯、非正規雇用労働者が増加し、貧困など生活上の様々な困難を抱える人たちが増加しています。特に女性は非正規雇用者の割合が増加傾向にあり、不安定な雇用状況に置かれています。

また、性の多様性の理解については、言葉の認知度は高いものの、現状は偏見や差別等によって性的少数者（LGBT）にとっては生活しづらい社会になっていることがうかがえます。

これら何らかの支援が必要な人たちが、生きがいをもって安心して社会とかかわりながら暮らすことができ、さまざまな分野に参画していくためには男女共同参画社会の実現が不可欠です。

本プランにおいては、性別、年齢、外見、国籍、文化、社会的地位、障がいの有無、性的指向・性自認などに関わらず、人権を侵害する行為や暴力を許さない環境づくりに努めるとともに、一人ひとりがお互いの個性や多様な価値観・生き方を認めあい、安心して生活が送れるよう取り組みを推進していきます。

### (3) アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）の解消

男女共同参画社会の実現を阻害する要因のひとつとして、性別に基づくアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）があげられます。アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）とは自分の経験や育った環境、社会属性によって形成され、「男だから…」「女だから…」等自分でも気づかないうちに持つようになった物事の見方や考え方のゆがみ・偏りのことを指します。ただ、あることそのものが問題ではなく、「決めつけ」たり「押し付け」たりすることで、気づかないうちに相手を傷つけたり、差別をして、一人ひとりの個性や能力を生かしてその人らしく生きることができなくなることが問題となっています。

本プランにおいては、アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）が男女どちらかに不利に働かないよう、市職員・教育関係者・市民などへの啓発・学習を進め、自分自身の思い込みや偏見に気づき、正しい知識を身につけ、より多くの視点、より幅広い視野を持ち誰もが自分らしく主体的で多様な選択ができるよう取り組みを推進していきます。

### 3 施策の体系

基本目標	目指す姿	基本的施策
<p>互いに個性を尊重し 誰もが輝ける社会</p>	<p>I 多様な生き方・働き方が実現できる社会</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 女性のエンパワーメントと人材活用の促進</li> <li>② 政策・方針決定過程への女性の参画推進</li> <li>③ ワーク・ライフ・バランスの推進</li> <li>④ 家庭生活・地域生活における男女共同参画の推進</li> </ul>
	<p>II 誰もが安心して暮らせる社会</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 女性に対するあらゆる暴力の根絶</li> <li>② 人権の尊重と困難を抱える人への支援</li> <li>③ ジェンダーの視点からの防災の取組</li> <li>④ ライフステージに応じた健康づくり支援</li> </ul>
	<p>III 個を尊重し多様性を認め合える社会</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>① アンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)解消に向けた啓発</li> <li>② ジェンダー平等の視点に立った教育・学習の推進</li> <li>③ ジェンダー平等の視点に立った表現の促進</li> </ul>

取組



## 第6章

### 各施策の推進



## 目指す姿Ⅰ 多様な生き方・働き方ができる社会

性や年齢などにかかわらず、誰もが自らの意欲と能力を持って様々な働き方や生き方に挑戦でき、いきいきと活躍できる社会の実現を目指します。

### 方向性

- ・ 女性が安心して個性と能力を発揮して働くことができるよう支援します。
- ・ 本市における審議会等の委員に占める女性の割合を上昇させるなど、女性の政策・方針決定過程への参画を促します。
- ・ 男女が仕事も家庭も両立して働き続けられるよう、子育て支援の充実や男性への家事・育児・介護への参加を進めます。
- ・ 身近な暮らしの場である地域活動への参画を促します。

### 基本的施策① 女性のエンパワーメントと人材活用の促進

No.	施策(例)	事業	方向性	担当課
1				〇〇課
2				〇〇課

### 基本的施策② 政策・方針決定過程への女性の参画推進

No.	施策(例)	事業	方向性	担当課
1				〇〇課
2				〇〇課

**基本的施策③ ワーク・ライフ・バランスの推進**

No.	施策(例)	事業	方向性	担当課
1				〇〇課
2				〇〇課

**基本的施策④ 家庭生活・地域生活における男女共同参画の推進**

No.	施策(例)	事業	方向性	担当課
1				〇〇課
2				〇〇課

## 目指す姿Ⅱ 誰もが安心して暮らせる社会

誰もが人権を尊重され、その個性と能力を十分に発揮し、安全・安心して暮らすことのできる社会の実現を目指します。

### 方向性

- ・ 女性に対する暴力は依然として深刻な状況にあるため、被害者支援を進めるとともに、被害が起こらないよう啓発します。
- ・ 性的少数者(LGBT)を始め、困難を抱える人々への理解を深めるとともに困難を解消できるよう支援します。
- ・ 避難所をはじめとする、防災対策等に対してジェンダーの視点を取り入れられるよう働きかけます。
- ・ 男女それぞれのライフステージにおける心身の健康づくりを支援します。

### 基本的施策① 女性に対するあらゆる暴力の根絶

No.	施策(例)	事業	方向性	担当課
1				〇〇課
2				〇〇課

### 基本的施策② 人権の尊重と困難を抱える人への支援

No.	施策(例)	事業	方向性	担当課
1				〇〇課
2				〇〇課

**基本的施策③ ジェンダーの視点からの防災の取組**

No.	施策(例)	事業	方向性	担当課
1				〇〇課
2				〇〇課

**基本的施策④ ライフステージに応じた健康づくり支援**

No.	施策(例)	事業	方向性	担当課
1				〇〇課
2				〇〇課

## 目指す姿Ⅲ 個を尊重し多様性を認め合える社会

ジェンダーに基づく差別や偏見を解消し、一人ひとりの多様な性や多様な生き方を認め合える社会を目指します。

### 方向性

- ・ 固定的な性別役割分担意識の解消を目指します。
- ・ 教育現場において、性別に関わらず児童・生徒個人の希望や能力を重視するよう促します。
- ・ 市の刊行物において、固定的な性別役割分担意識につながるような表現をしないよう促します。

### 基本的施策① アンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)解消に向けた啓発

No.	施策(例)	事業	方向性	担当課
1				〇〇課
2				〇〇課

### 基本的施策② ジェンダー平等の視点に立った教育・学習の推進

No.	施策(例)	事業	方向性	担当課
1				〇〇課
2				〇〇課

### 基本的施策③ ジェンダー平等の視点に立った表現の促進

No.	施策(例)	事業	方向性	担当課
1				〇〇課
2				〇〇課



# 第7章

## プランの推進



## 1 プランの推進体制

男女共同参画プランを推進していくためには、市民、事業者、地域団体などの協力が不可欠です。そのため、それぞれの分野の役割を相互に認識し、協働して実践的な活動を展開していきます。

また、本プランの施策はさまざまな分野にまたがるため、庁内推進体制の整備や関係機関との連携が必要であり、さらに、分野別計画においても、男女共同参画の視点が盛り込まれるよう、共通認識を浸透させることが重要です。

本プランを円滑に推進するため、目標である男女共同参画社会の実現に向けて、市民、事業者及び市が連携を密にし、一体となって施策に取り組んでいきます。

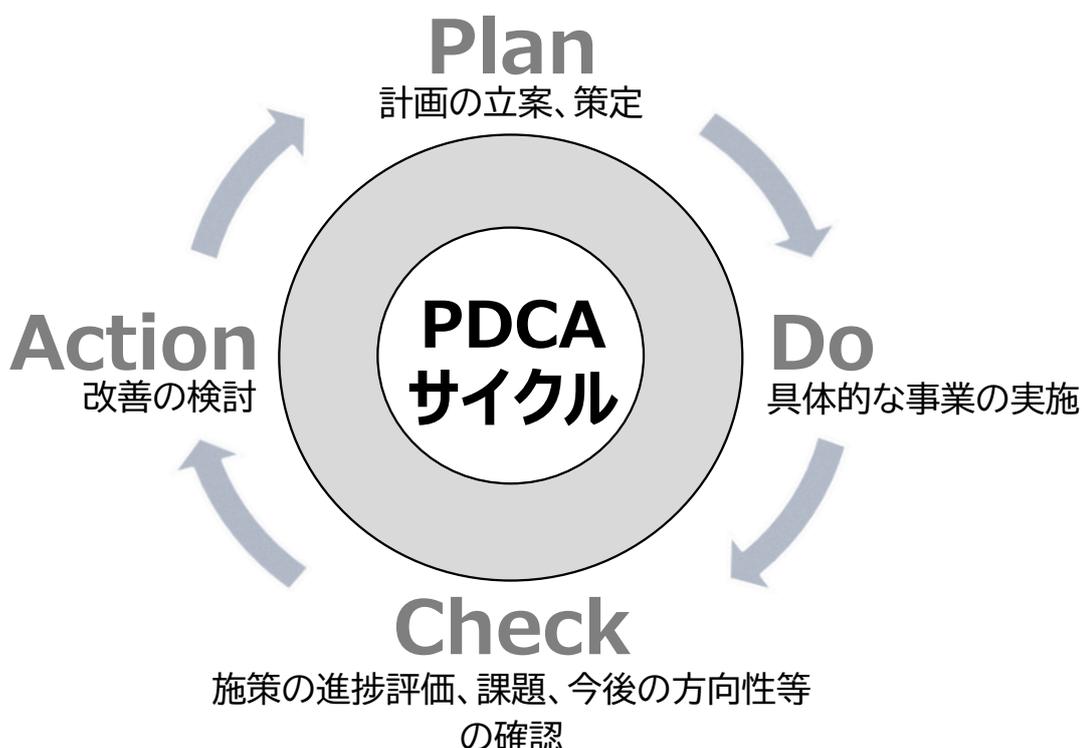
## 2 条例の周知・普及

男女共同参画社会の実現に向けて、2003年に施行した「春日井市男女共同参画推進条例」の基本理念に基づいた事業を推進していきます。

## 3 プランの進行管理

プランの進捗状況については、事業の実施状況、数値目標の達成状況を毎年度（市民意識調査については策定の前年度）調査し、市民への公表・意見募集、さらに市男女共同参画審議会において評価を行い、それを踏まえて施策・事業の点検、見直しを行い、プランの進行管理に取り組んでいきます。

こうした「計画（Plan）」、「実行（Do）」、「調査・評価（Check）」、「改善（Action）」【PDCAサイクル】のなかで、市民・事業者などの参画促進により、施策・事業の実効性を高めていきます。



## 4 推進のための数値目標

