

第3次かすがい男女共同参画プラン（案）

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	2
2. プラン策定の趣旨	3
3. プランの位置づけ	4
4. プランの期間	5
5. 持続可能な開発目標（SDG s）と本プランとの関連について	5
第2章 春日井市の男女共同参画の現状	7
1. 統計資料から見る春日井市の現状	8
（1）人口・世帯の状況	8
（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	14
（6）DV（配偶者等からの暴力）相談件数について	15
（7）国際的にみた日本の男女格差の状況	15
（8）審議会等委員や管理職への女性の登用	16
2. 「男女共同参画に関する市民意識調査」からみる現状	17
（1）職業生活について	17
（2）固定的な性別役割分担意識について	18
（3）子どもの教育について	19
（4）防災について	20
（5）DV 被害の状況	21
（6）性的マイノリティ（LGBT 等）について	22
第3章 評価指標の達成状況	23
1. 評価指標の達成状況	24
第4章 春日井市における成果と課題	27
1. 春日井市における成果	28
2. 春日井市における課題	29

第5章 プランのめざす方向	31
1. 基本理念.....	32
2. 目指す姿	33
3. 重点事項.....	33
4. 施策の体系	36
第6章 各施策の推進	39
基本目標Ⅰ 多様な生き方・働き方ができる社会.....	40
基本目標Ⅱ 誰もが安心して暮らせる社会	45
基本目標Ⅲ 多様性を認め合える社会.....	49
第7章 プランの推進	53
1. プランの推進体制	54
2. プランの進行管理	55
3. 推進のための数値目標.....	56
用語解説（五十音順）	58

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」（配偶者暴力防止法）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）5月には、男女が共同して参画する民主政治の発展に寄与するため、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が、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。

関連する法の成立



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（改定版）」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。

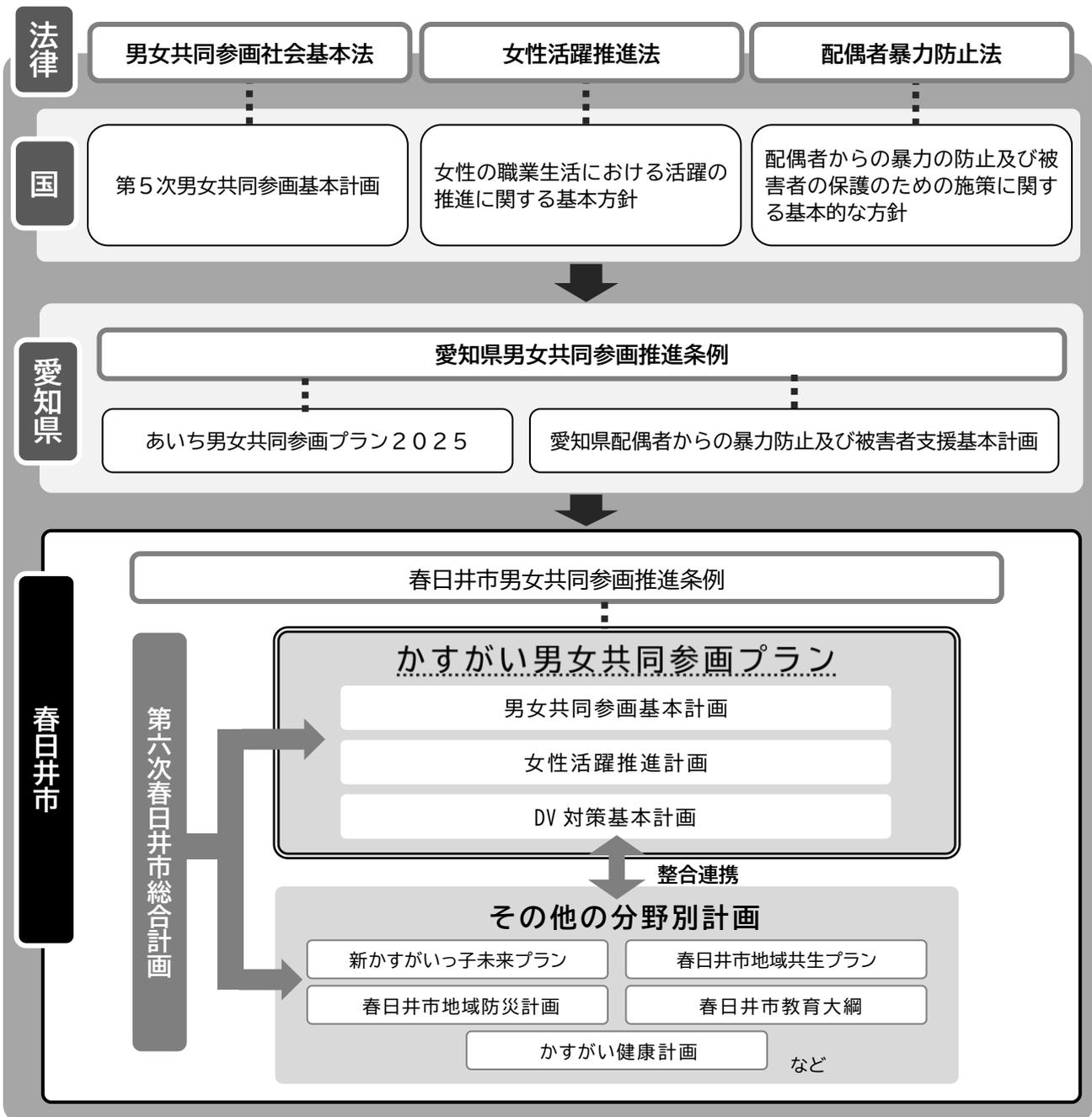
この取組は、一定の成果をあげてきており、男女共同参画社会実現への意識は徐々に高まっています。その一方で、男女の固定的な性別役割分担意識や性差に関するアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）など、私たちの日々の生活の中には依然として社会慣習に根ざした固定的な意識が根強く残っています。また、働く女性は増加傾向にあるものの、男性と比べて賃金や雇用形態など処遇において差があること、さらには男性の子育てや介護への参加が十分に進んでいないことなど、女性が安心して活躍することができない現状があります。

さらに、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（改定版）」の計画期間が終了することから、これまでの取組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、「第3次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

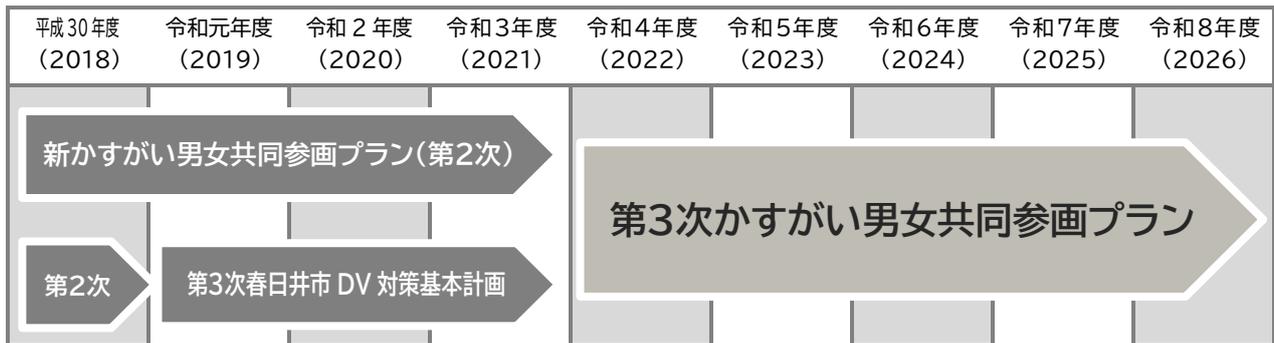
- 本プランは、男女共同参画社会基本法第14条第3項及び春日井市男女共同参画推進条例第9条に基づき策定する市の基本計画です。
- 本プランは、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）第6条第2項に基づく「市町村推進計画」です。
- 本プランは、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（配偶者暴力防止法）第2条の3第3項に基づく「市町村基本計画」です。
- 本プランは「第六次春日井市総合計画」を上位計画とし、その他の分野別計画との整合性を考慮するとともに、国の「第5次男女共同参画基本計画」や愛知県の「あいち男女共同参画プラン2025」などを踏まえた計画です。



4 プランの期間

本プランの期間は、2022年度（令和4年度）から2026年度（令和8年度）までの5年間とします。ただし、国内外の動向や社会経済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。

なお、計画期間が令和5年度までとなっていた春日井市DV対策基本計画は、令和4年度からこのプランが継承します。



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のターゲットを設定しています。この中のゴール5である「ジェンダー平等を実現しよう」は、すべてのSDGsを達成するために不可欠な視点であるとして、国際的な取組の加速化が図られています。

本プランにおいては、SDGsの視点を取り入れながら、男女共同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。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



第2章

春日井市の男女共同参画の現状

1 統計資料から見る春日井市の現状

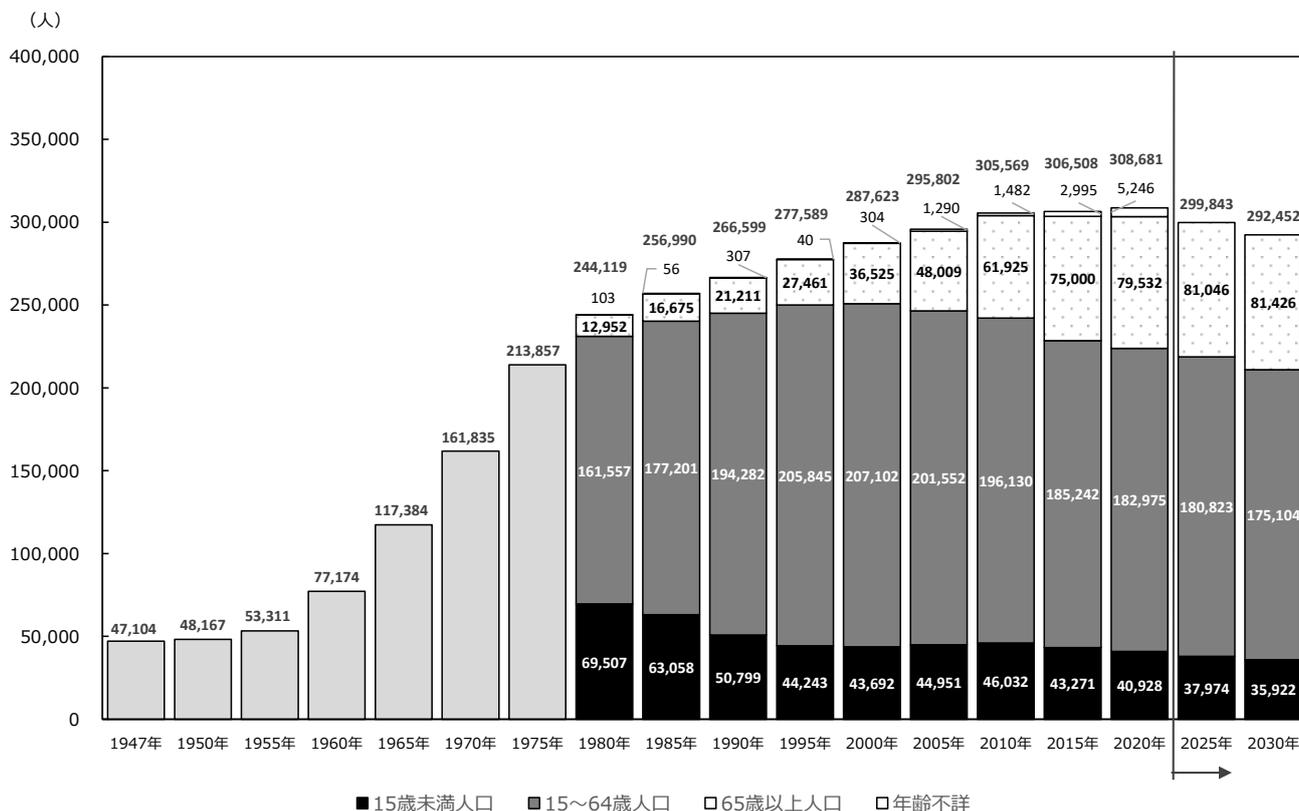
(1) 人口・世帯の状況

春日井市の人口は近年まで増加傾向にあり、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年には総人口の約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)

春日井市の人口ピラミッドでは、45歳から49歳の団塊ジュニア世代が突出しており、0～4歳人口の男性の約2.12倍、女性の約2.14倍となっています。(図表2)

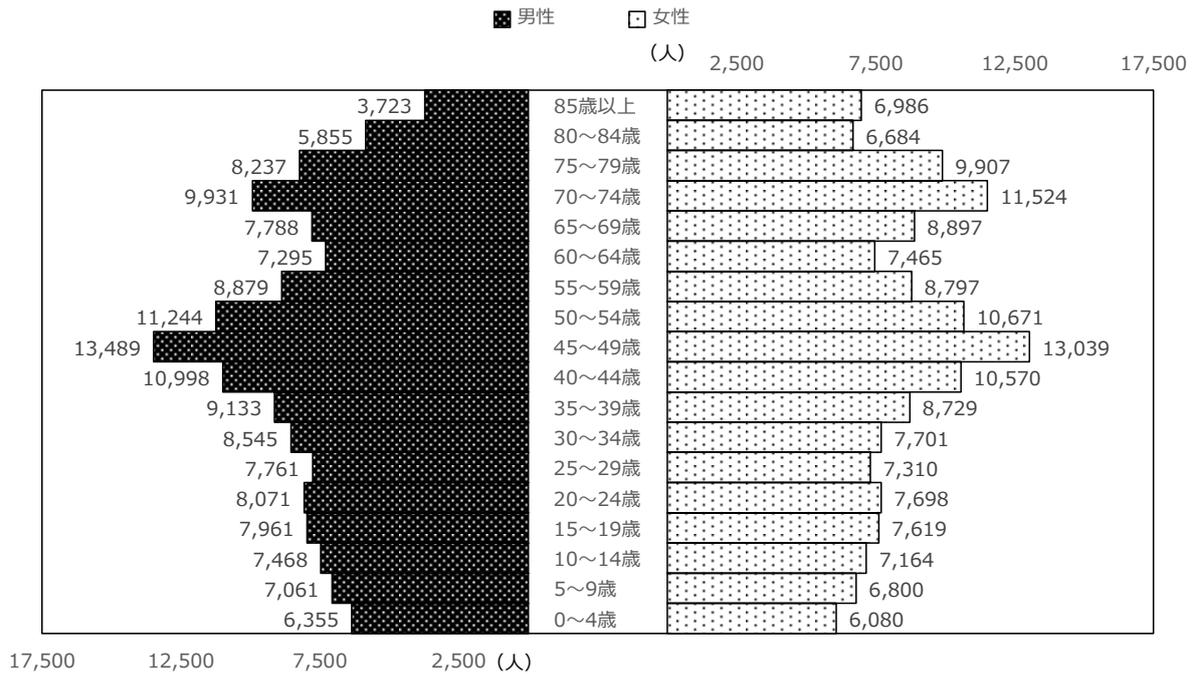
世帯の状況を見ると、世帯数は増加傾向にあり、夫婦のみの世帯、ひとり親と子どもの世帯や単独世帯が増加しています。(図表3)

図表1 年齢3区分別人口の推移



資料：2020年までは「国勢調査」、2025年以降は国立社会保障・人口問題研究所『日本の地域別将来推計人口』（平成30（2018）年推計）に基づき作成

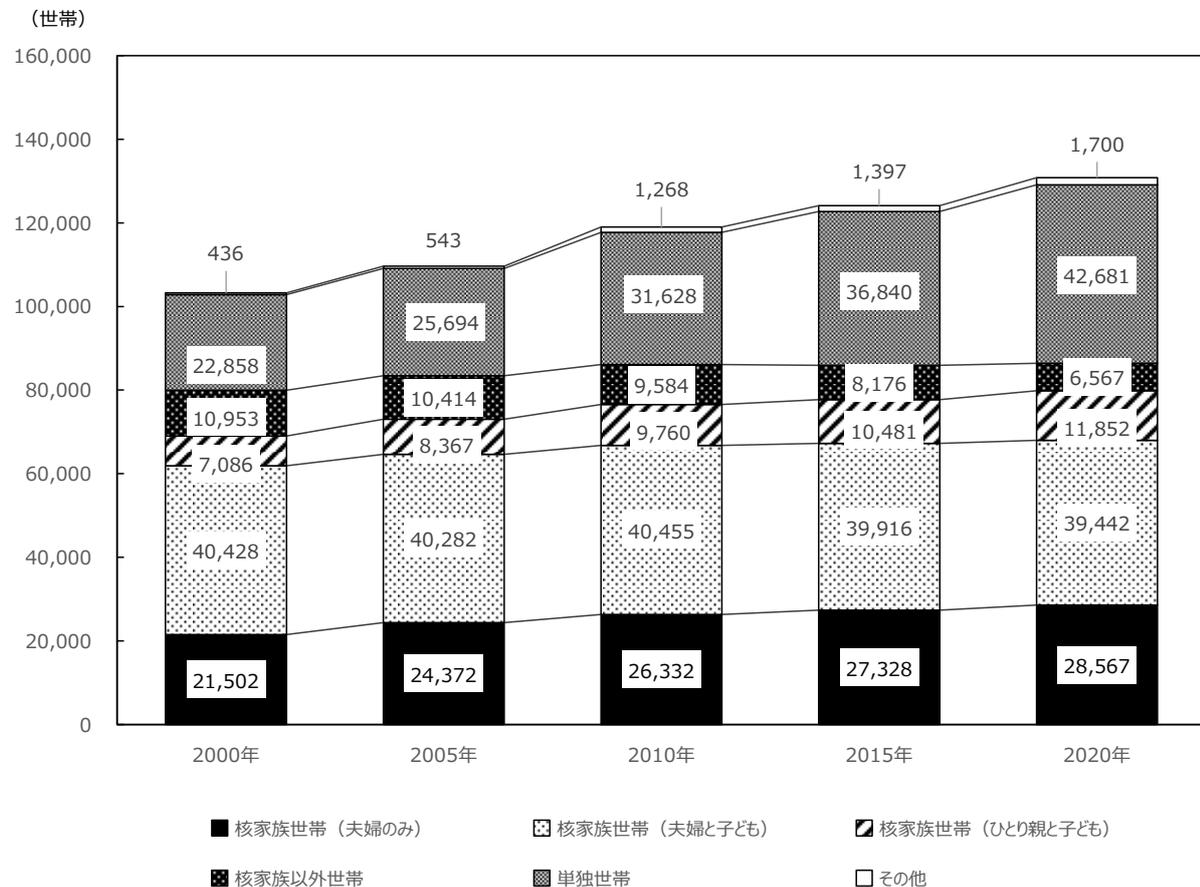
図表 2 春日井市の人口ピラミッド



※年齢不詳は含めない

資料：国勢調査（2020年）

図表 3 世帯家族類型の推移



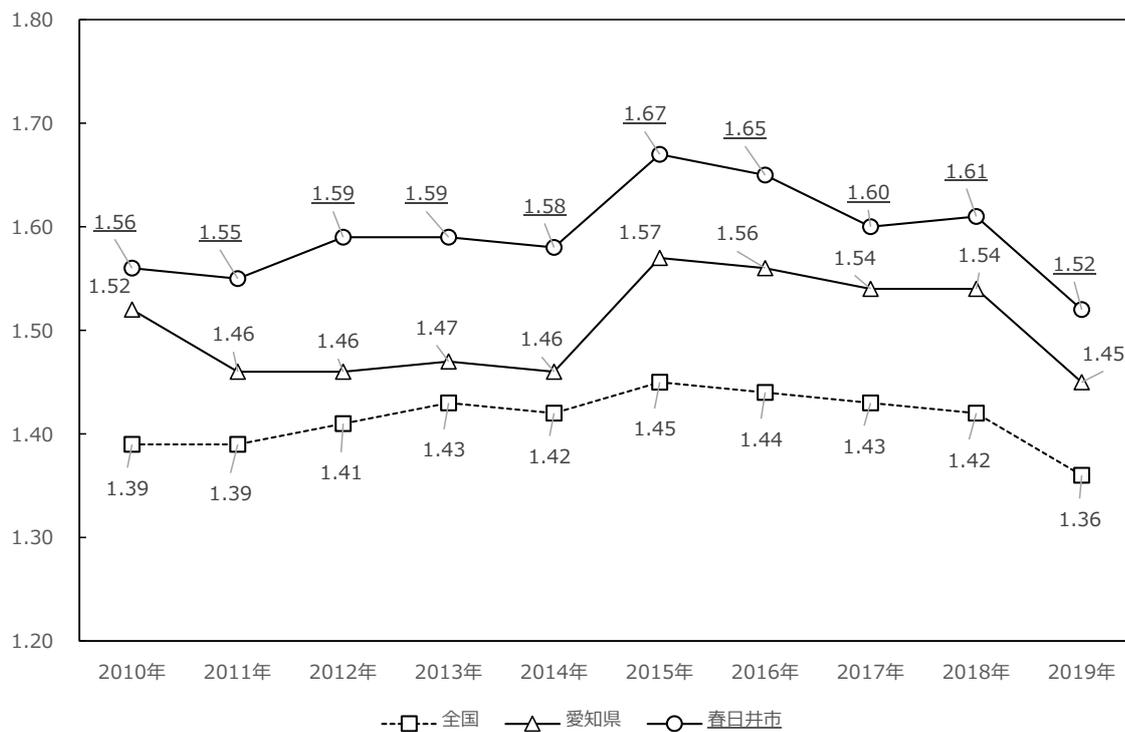
資料：国勢調査

第2章 春日井市の男女共同参画の現状

(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ながら推移しています。全国平均や愛知県を上回る水準で推移しています。（図表4）

図表4 合計特殊出生率の推移



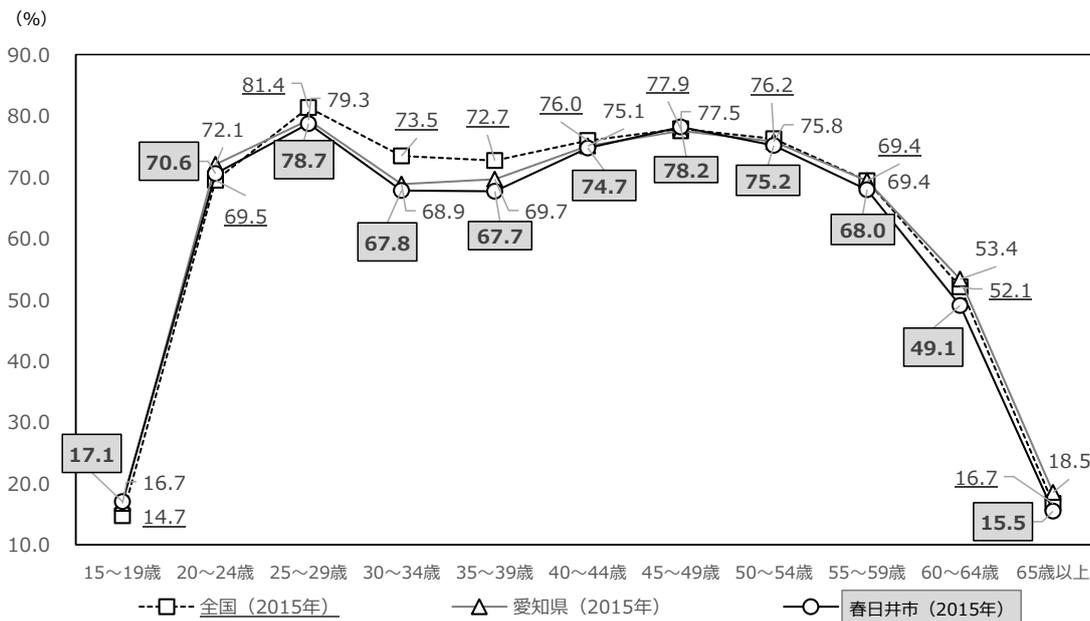
資料：愛知県衛生年報（母の年齢5歳階級の出生数）及び愛知県統計年鑑（性別、年齢別人口）の数値を基に算出

(3) 女性の就業状況

春日井市の女性の年齢階級別労働力人口比率は、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)

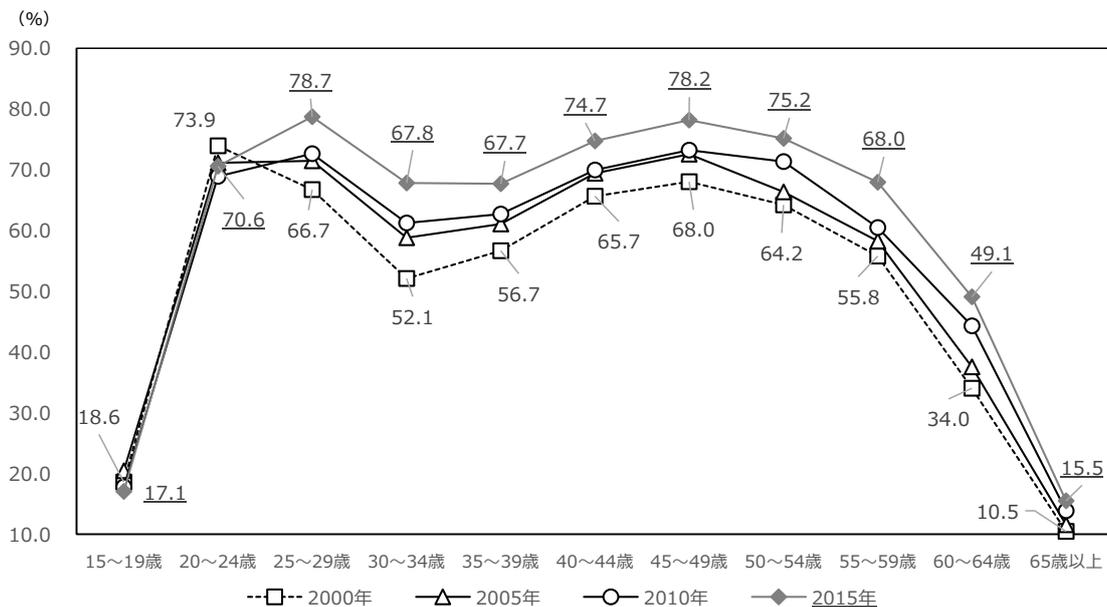
しかし、男女の平均月間現金給与総額を比較すると、男性を100とした時の女性の賃金比率は約5割前後を推移しています。また、女性の半数以上が非正規雇用者であり、男性の割合の約4.3倍となっていることから、女性が経済的困難に陥りやすいことがわかります。(図表7、図表8、図表9)

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

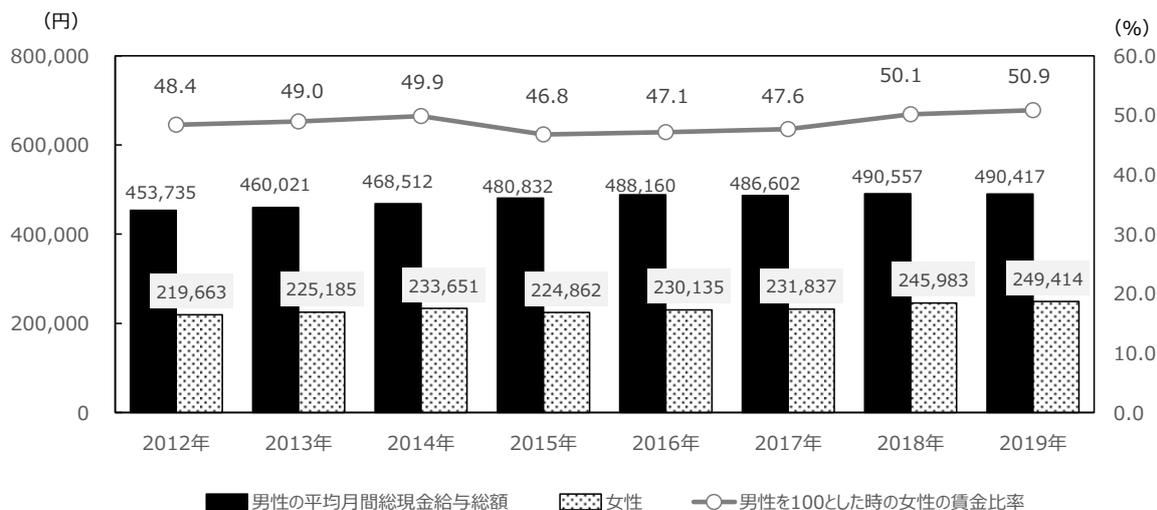
図表 6 女性の年齢階級別労働人口比率の推移



資料：国勢調査

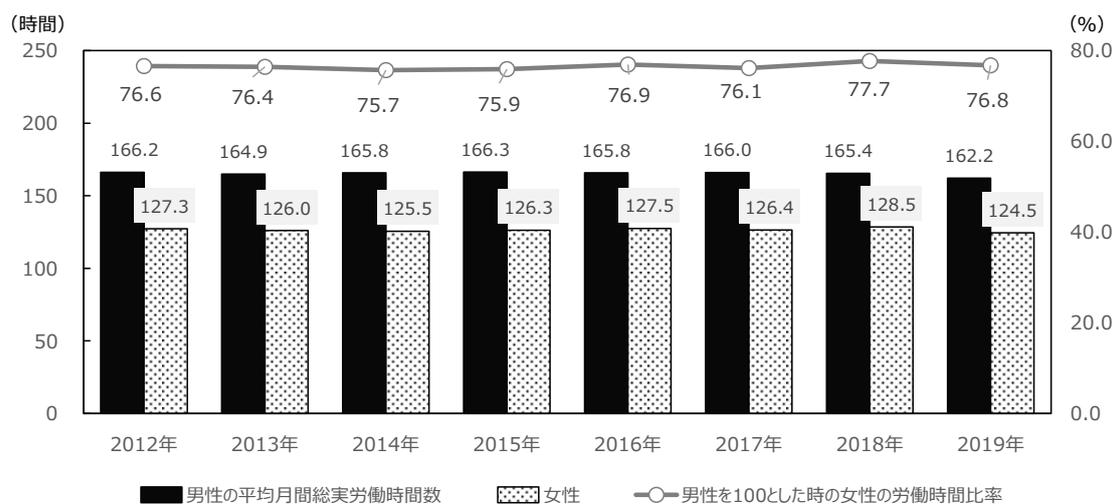
第2章 春日井市の男女共同参画の現状

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

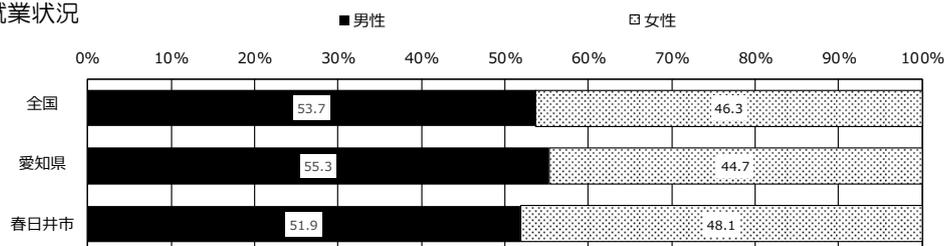
図表 8 春日井市の常用労働者1人平均月間総実労働時間数の推移



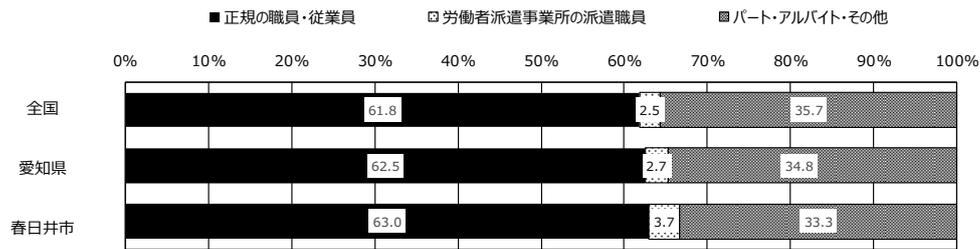
資料：あいちの勤労

図表 9 男女別雇用形態の状況

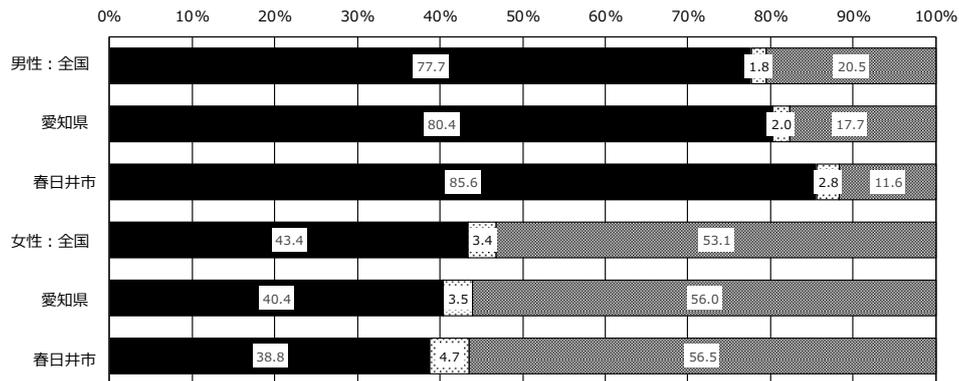
①男女別就業状況



②雇用形態別就業状況（全国・愛知県・春日井市）



③雇用形態別就業状況（男女別）（全国・愛知県・春日井市）

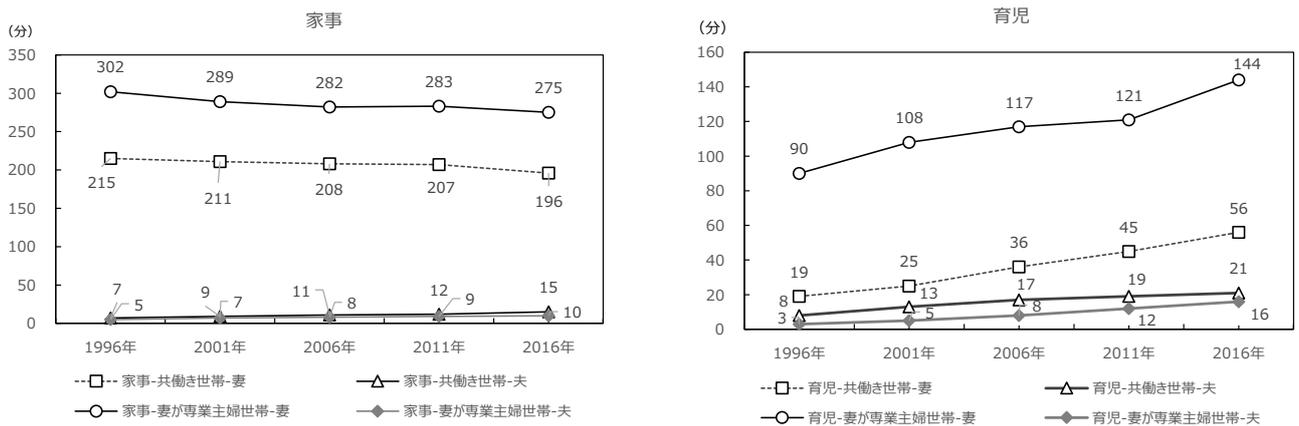


資料：就業構造基本調査（2017年）

(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、家事時間は共働き世帯か妻が専業主婦世帯かにかかわらず、夫が増加傾向、妻は減少傾向となっています。育児時間については、共働き世帯か妻が専業主婦世帯にかかわらず、夫妻共に増加傾向となっています。（図表10）

図表 10 世帯類型別男女別家事育児時間(週全体)の推移



資料：社会生活基本調査

(5) 子どもの保育の状況

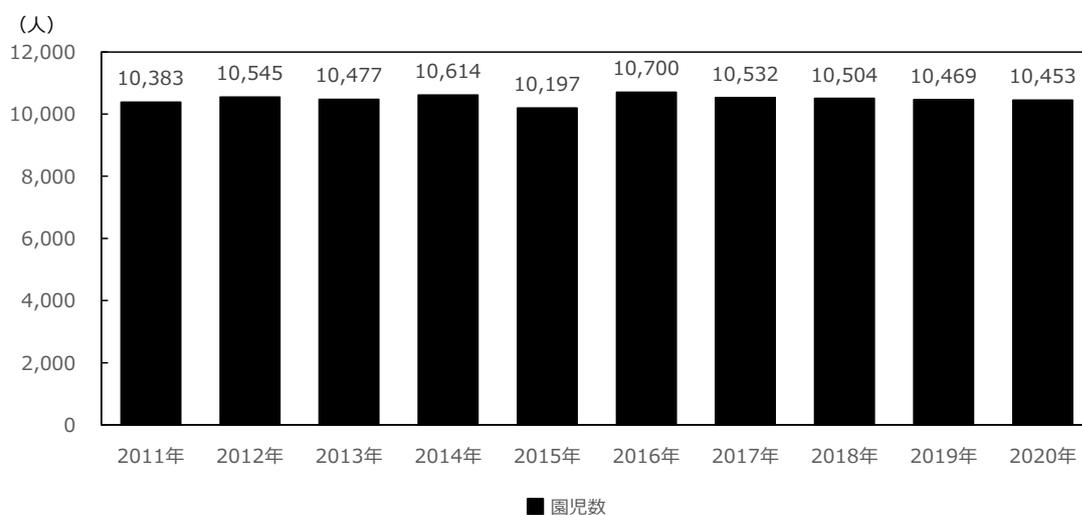
2020年現在、市内には公立私立を合わせた保育園が47園、認定こども園が5園、小規模保育園が14園、私立の幼稚園が21園あります。

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。

一方、3歳未満児の園児数は増加傾向にあり、3歳未満児人口に占める3歳未満の園児数の割合は増加しています。

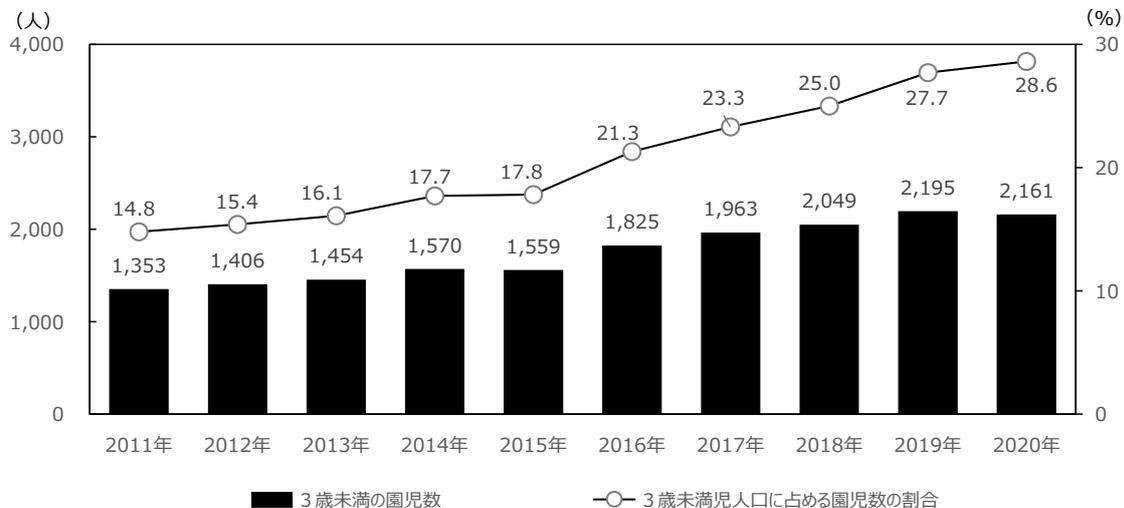
このことから、就労等により子どもが小さいうちから保育園に預ける保護者が増えていることがわかります。(図表11、図表12)

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



資料：春日井市統計書、学校基本調査

図表 12 3歳未満の園児数の推移

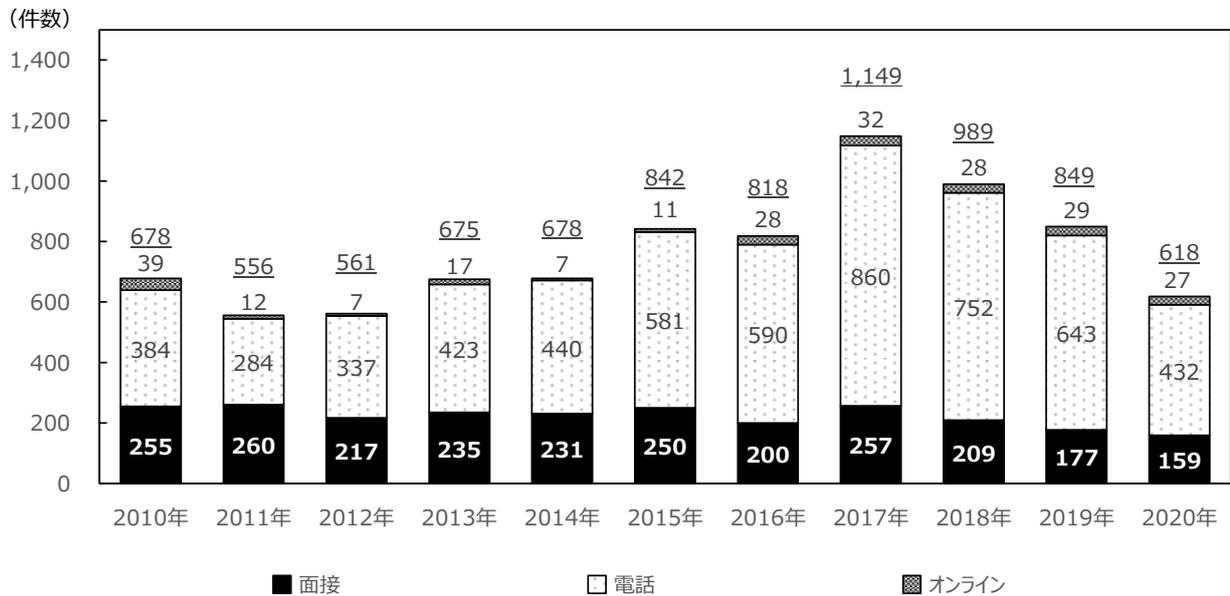


資料：春日井市統計書

(6) DV（配偶者等からの暴力）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：春日井市男女共同参画課

(7) 国際的にみた日本の男女格差の状況

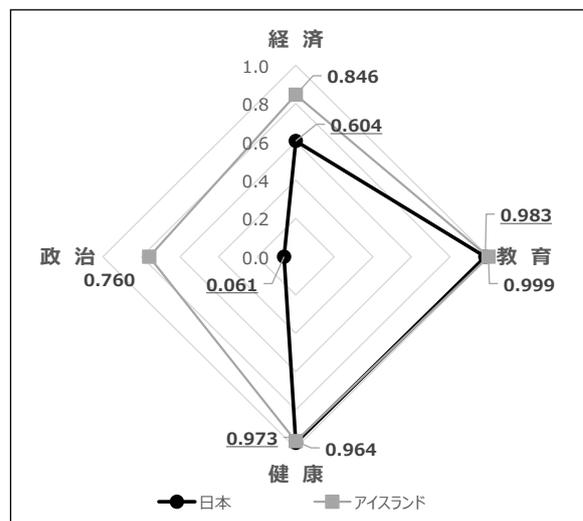
世界経済フォーラムが2021年3月に発表した、男女格差を測るジェンダーギャップ指数では日本は156か国中120位でした。1位のアイスランドと日本のスコアを比較すると、健康ではアイスランドを上回っており、教育の差は殆どありません。しかし、経済と政治におけるスコアは日本が大きく下回っており、日本の経済・政治分野における男女の格差が大きくなっています。（図表14、図表15）

図表14 ジェンダーギャップ指数の上位国及び
主な国の順位

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
11	ドイツ	0.796
16	フランス	0.784
23	英国	0.775
24	カナダ	0.772
30	米国	0.763
102	韓国	0.687
107	中国	0.682
120	日本	0.656

資料：世界経済フォーラム

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

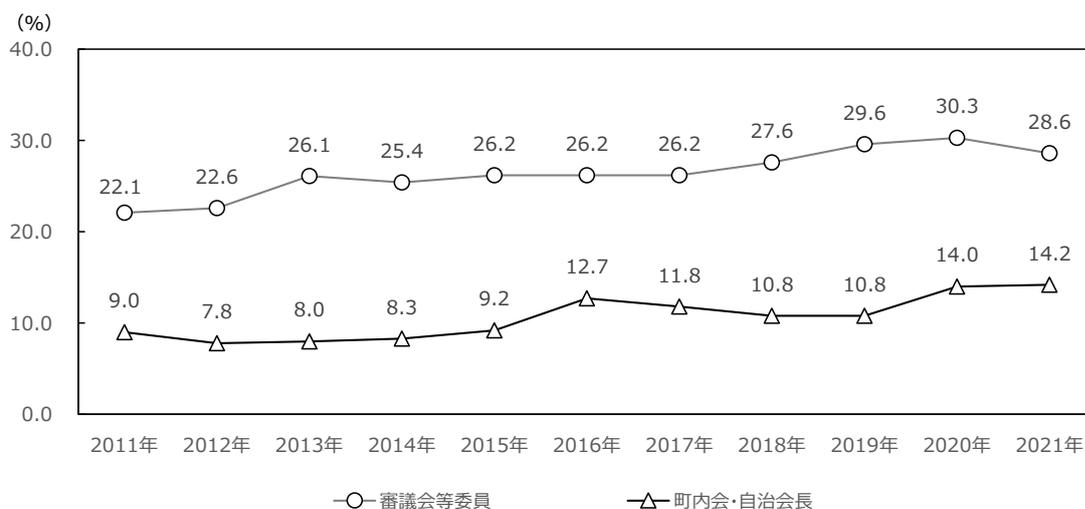
第2章 春日井市の男女共同参画の現状

(8) 審議会等委員や管理職への女性の登用

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。(図表16)

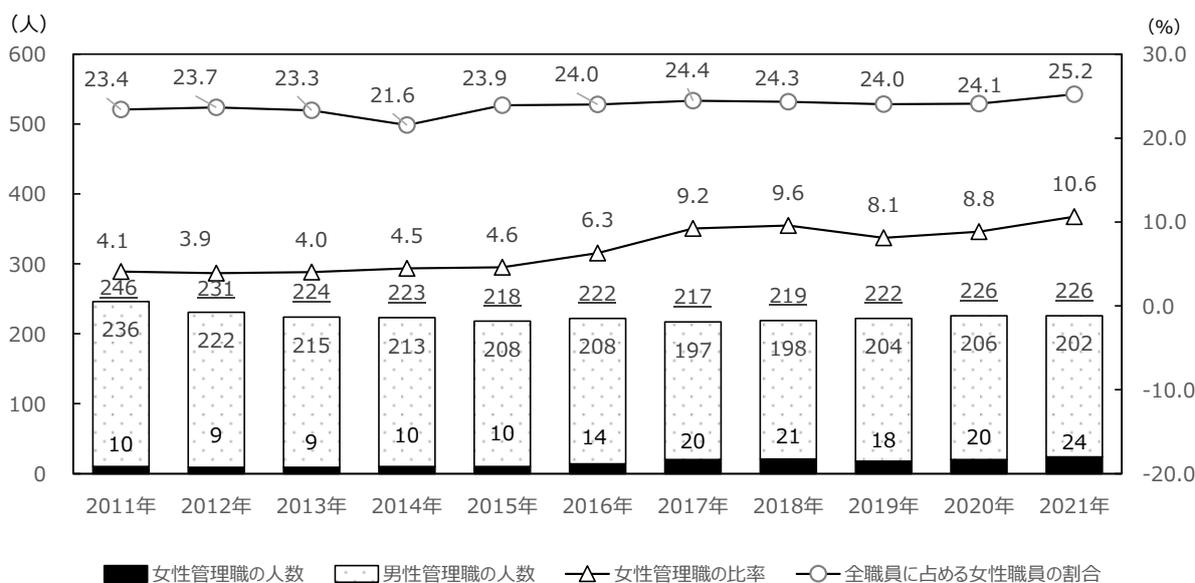
春日井市職員(行政職)の女性管理職の割合は、2011年と2021年を比較すると約2倍強となっています。2021年の女性管理職の割合は、初めて10%を超えました。(図表17)

図表16 審議会等委員及び町内会長等の女性の割合



資料：春日井市市民活動推進課、男女共同参画課

図表17 市職員(行政職)の女性管理職の推移



資料：春日井市人事課

2

「男女共同参画に関する市民意識調査」からみる現状

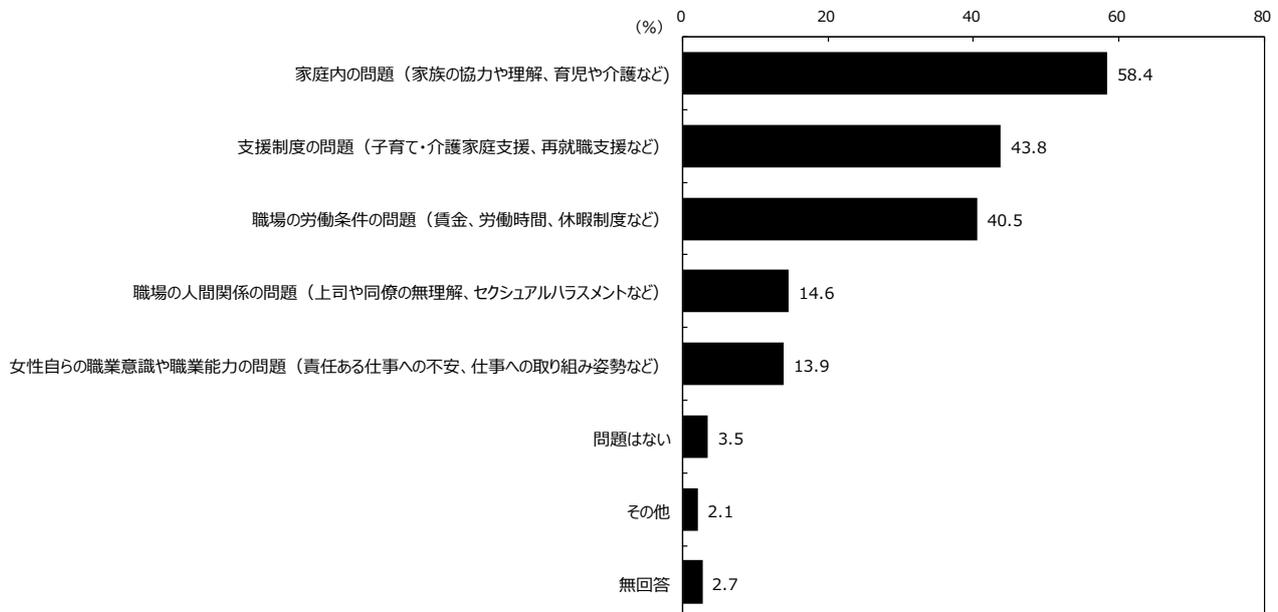
市民の男女共同参画社会に対する考えや実情を幅広く把握するため、2020年度に「男女共同参画に関する市民意識調査」を実施しました。

(1) 職業生活について

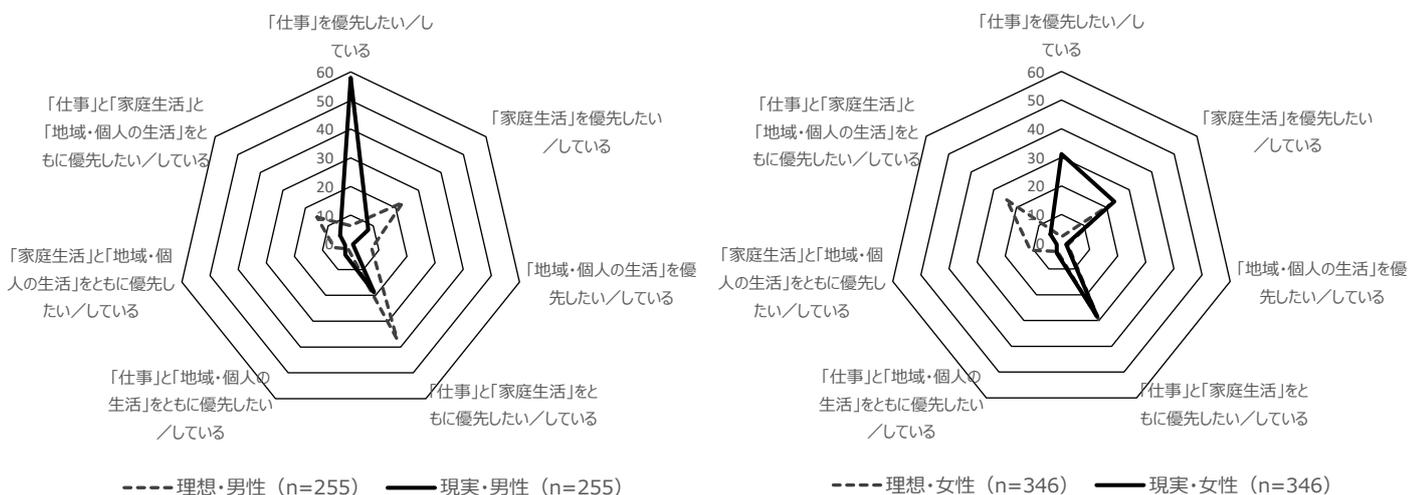
市民意識調査をみると、女性の職業生活で障壁となっているものとしては、「家庭内の問題」「支援制度の問題」などの社会的な環境があげられていることから、働く意欲や能力を持っていながら、家事・育児などの家庭生活の負担から仕事を辞めたり、諦めたりする女性も少なくないことがうかがえます。(図表 18)

また、ワーク・ライフ・バランスの理想と現実をみると、最も理想と現実の差が大きいのは、男女ともに「仕事」を優先したい／している」となっています。理想に反して仕事を優先している現状があります。(図表 19)

図表 18 女性の就労上の障壁



図表 19 ワーク・ライフ・バランス【理想と現実(性別)】

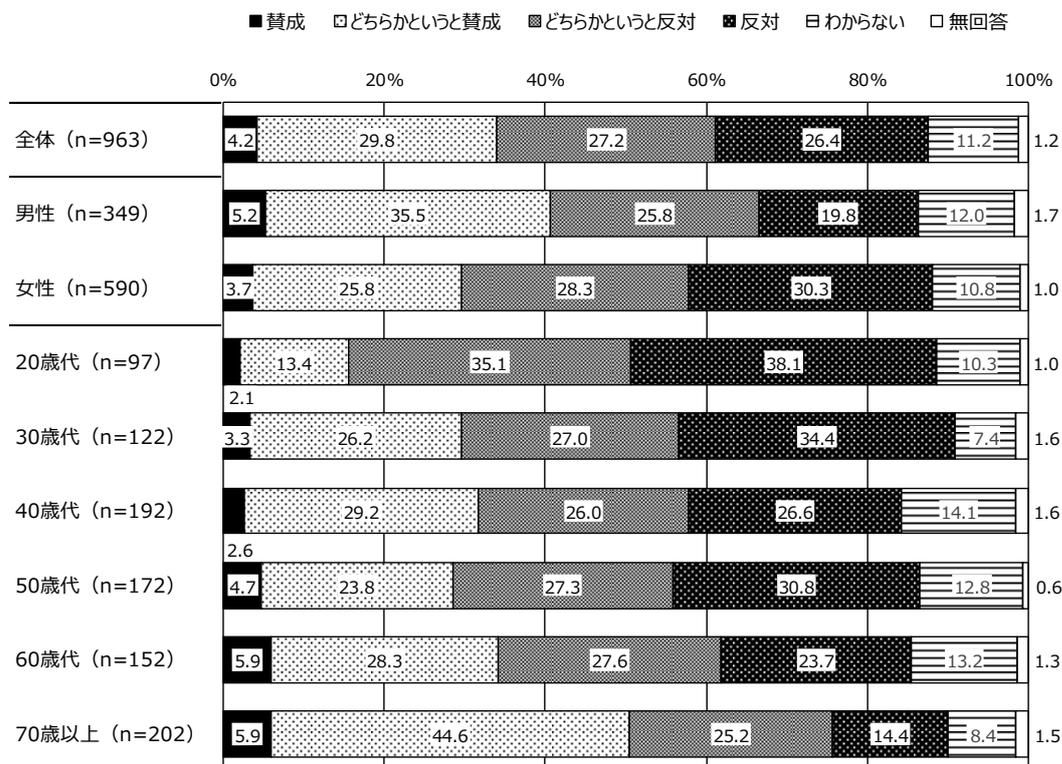


(2) 固定的な性別役割分担意識について

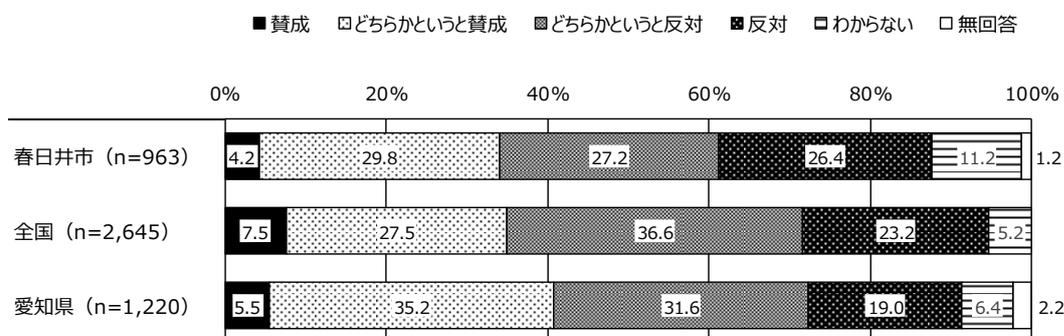
市民意識調査をみると、「夫は外で働き、妻は家庭を守る」という性別役割分担を固定する考え方について、「賛成」「どちらかという賛成」が34.0%、「反対」「どちらかという反対」が53.6%となっており、反対派は過去最高となっています。しかし、性別や年代によって考え方には差があります。(図表20)

全国や愛知県の調査と比較すると、「賛成」の割合は全国・県よりも低く、「反対」の割合は全国・県よりも高くなっています。このことから、固定的な性別役割分担意識にとらわれない考え方の人が多いことがわかります。(図表21)

図表 20 「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



図表 21 「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(全国・愛知県との比較)

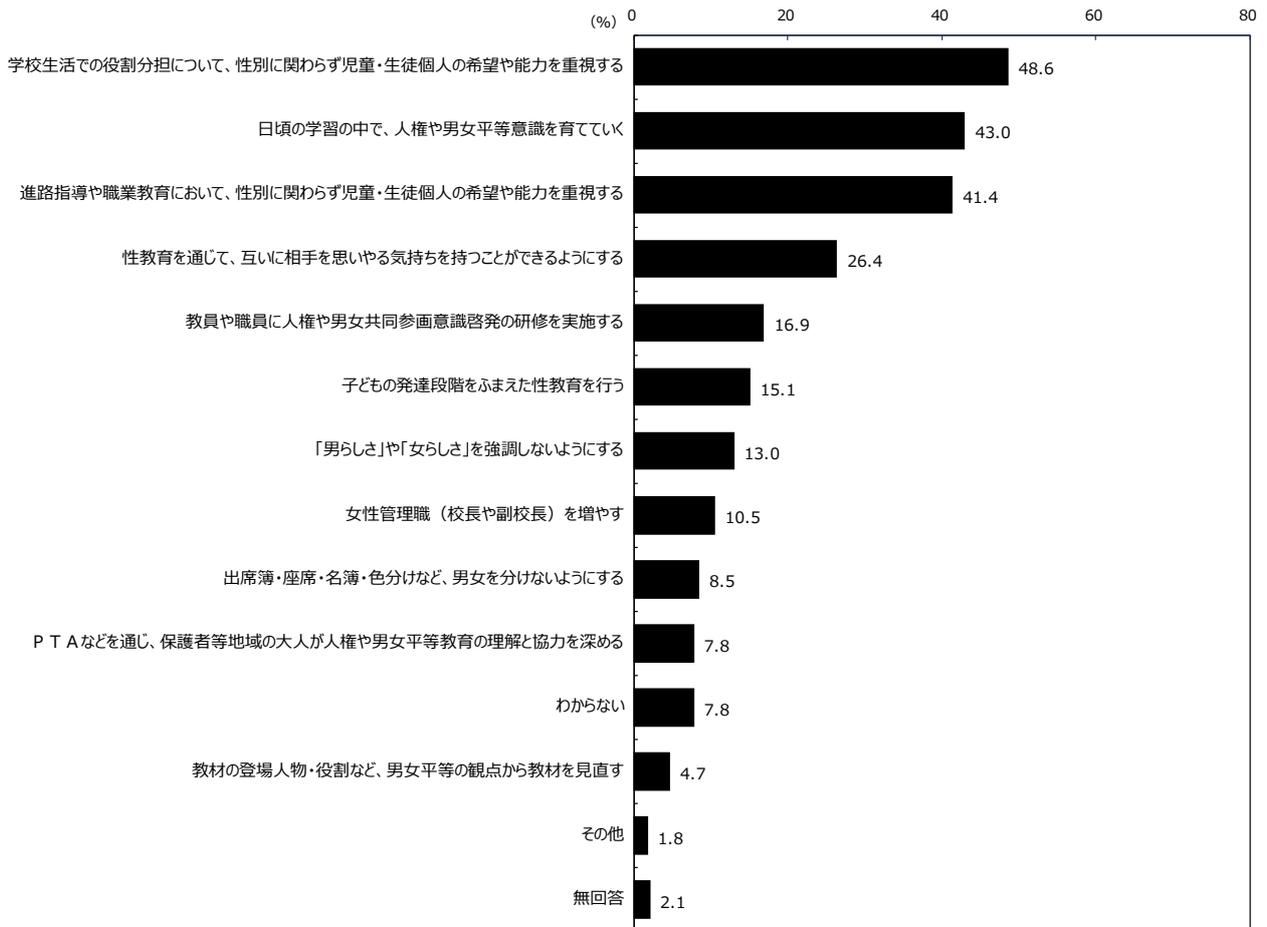


資料 春日井市：春日井市「男女共同参画に関する市民意識調査」(2020年)
 全国：内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(2019年9月)
 愛知県：県民文化局「男女共同参画意識に関する調査」(2019年7月)

(3) 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考えられています。(図表 22)

図表 22 教育現場における男女共同参画の推進に必要なこと

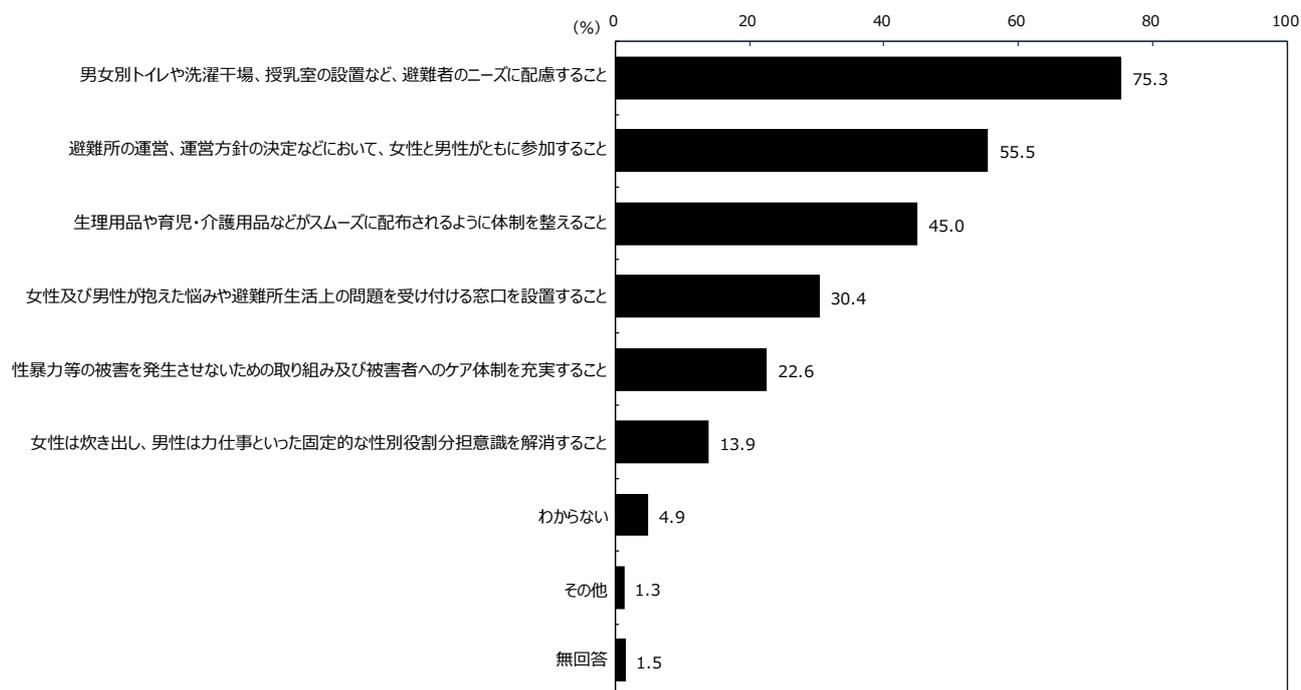


(4) 防災について

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と求められています。(図表23)

図表 23 避難所運営において必要なこと



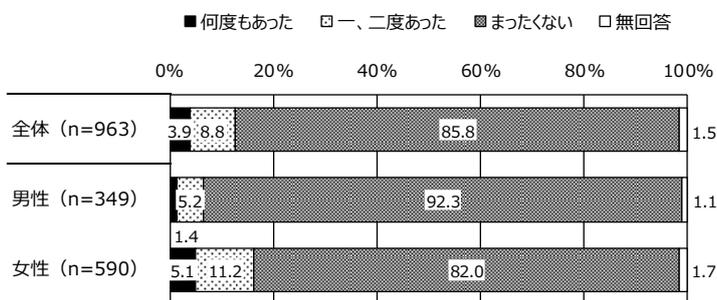
(5) DV被害の状況

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)

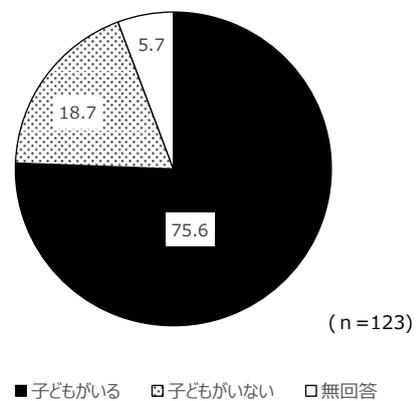
また、DV被害者のうち約8割の人に子どもがおり、子どもの面前でのDVによる心理的虐待の影響が危惧されます。(図表25)

暴力の種類でみると、精神的な暴力が最も高くなっています。また、男性に比べ女性の方が身体的な暴力を受ける割合が高くなっており、被害が深刻であることがうかがえます。(図表26)

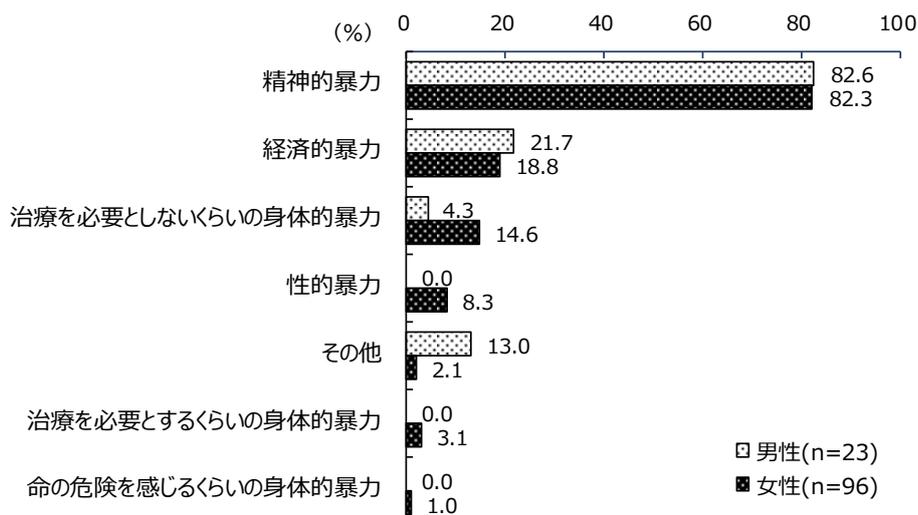
図表 24 DV被害の経験



図表25 DV被害の経験者(子どもの有無)



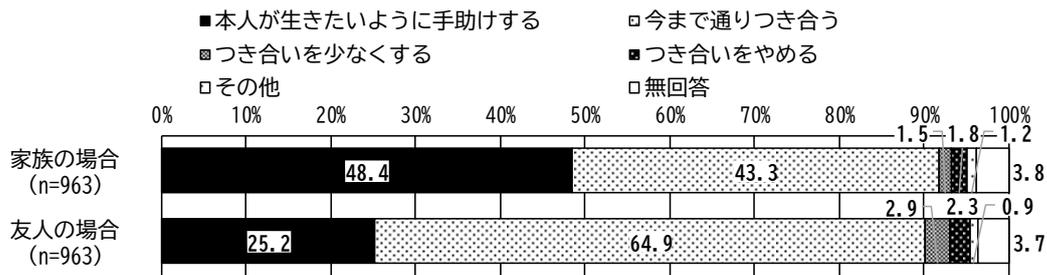
図表 26 暴力の種類(男女別)



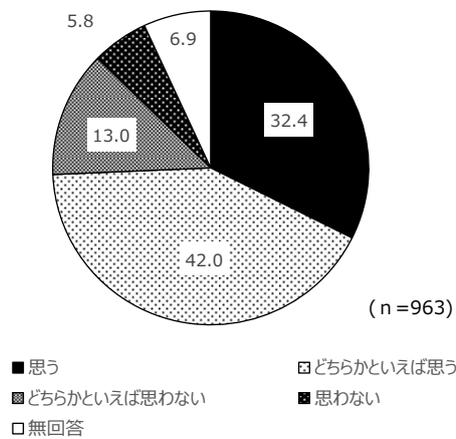
(6) 性的マイノリティ (LGBT 等) について

市民意識調査をみると、身近な人から性的マイノリティ (LGBT 等) 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 (図表 27)、偏見や差別等によって性的マイノリティ (LGBT 等) 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 28)

図表 27 身近な人からカミングアウトされたらどうするか



図表 28 性的マイノリティ(LGBT 等)が生活しづらいと思うか



第3章

評価指標の達成状況

1 評価指標の達成状況

(1) 指標の達成状況

前プランで設定した評価指標の達成状況は次のとおりです。

<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	2020 年	2021 年		
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

※前プランでは、在籍している職員（出向職員を含む）全てを対象としていたが、2020 年に策定された特定事業主行動計画と整合を図るため、今回のプランから出向職員のうち基礎となる給与を全額春日井市が負担している職員を対象として数値目標を設定する（第7章）。

項目名		実績値		目標値	達成状況
		2011年	2020年	2021年	
目標Ⅲ	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
	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%	30.0%	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%以下	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

春日井市における成果と課題

1 春日井市における成果

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 女性の社会参加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、本市においても保育施設で受け入れている3歳未満児数や小学校区における放課後児童クラブの設置率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、プラン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きています。

2 春日井市における課題

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

現実に男性の約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。そのため、仕事も家庭もという希望が叶う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加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。さらに、テレワークを初めとした働き方の多様化への対応が求められます。

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アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）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、非常時だけでなく、平常時からあらゆる施策の中にジェンダーの視点を含めることが肝要であり、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 性的マイノリティ(LGBT等)への理解

身近な人から性的マイノリティ(LGBT等)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、多くの人々が偏見や差別によって性的マイノリティ(LGBT等)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、性の多様性の理解の促進や性的マイノリティの支援が必要です。

第5章

プランのめざす方向

1 基本理念

本プランは、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い」を踏まえつつ、春日井市男女共同参画推進条例における5つの基本理念に基づき、男女共同参画社会の実現を目指します。

男女共同参画社会の実現

春日井市男女共同参画推進条例第3条

【基本理念】

(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 目指す姿

本プランにおいては、「互いに個性を尊重し 誰もが自分らしく輝ける社会」を目指す姿として掲げ、男女共同参画社会実現のための取組を推進します。

互いに個性を尊重し 誰もが自分らしく輝ける社会

3 重点事項

これまでの課題分析を踏まえて、本プランを推進していくにあたり、3つの項目を「重点事項」として掲げます。

(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よう支援するとともに、パートナーと家事などの分担ができるよう男性の家事・育児などへの参加を促します。

(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依然として多く、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マイノリティ（LGBT等）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。

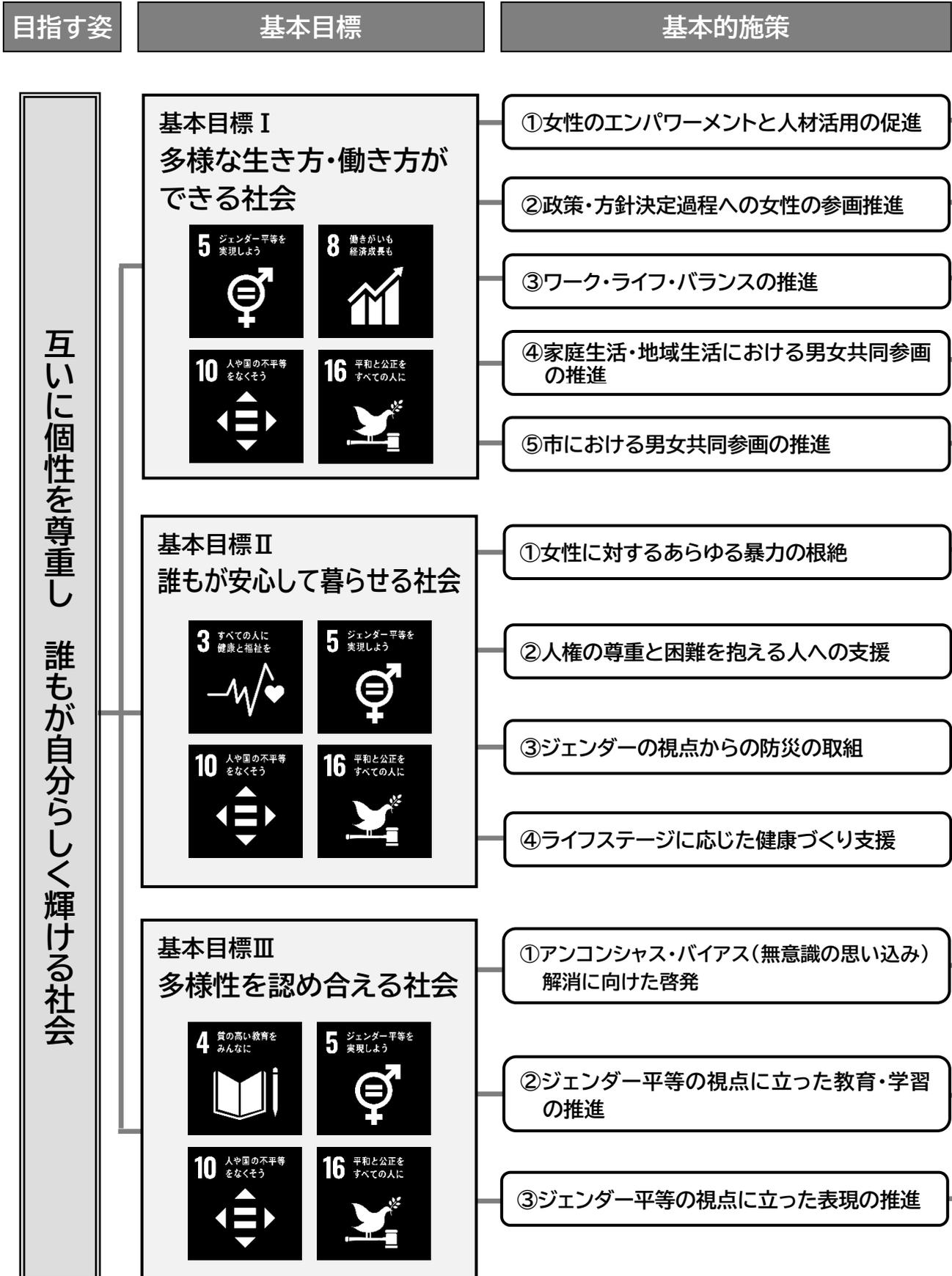
(3) アンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)の解消

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(無意識の思い込み)があげられます。アンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)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。これを相手に対して「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、差別をしたりしている場合があります。その結果、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(無意識の思い込み)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。

4

施策の体系



※基本目標欄には、SDGs の 17 の目標のうち、関連する目標を明記しています。

3つの「基本目標」、12の「基本的施策」、40の「取組」を体系化し、本プランを着実に推進していきます。

取組

- | | |
|------------------------------|-------------------|
| ①女性が働きやすい職場環境の整備 | ④女性のチャレンジ支援 |
| ②商工業・農業などの自営業における女性の活躍促進 | ⑤男女共同参画を促進する人材の育成 |
| ③安全・安心で環境にやさしいまちづくりへの女性の参画拡大 | |

- | | |
|--------------------|--------------------|
| ⑥審議会などへの女性委員の積極的登用 | ⑦事業者などへの女性の参画促進・啓発 |
|--------------------|--------------------|

- | | |
|---------------------|---------------------|
| ⑧働き方改革の推進 | ⑩子育て・保育サービスの充実 |
| ⑨事業者などに対する啓発と取組への支援 | ⑪介護サービス・介護予防サービスの推進 |

- | | |
|-------------------------|---------------------|
| ⑫男女共同参画の視点を取り入れた地域活動の促進 | ⑬男性の主体的な家事・育児・介護の促進 |
|-------------------------|---------------------|

- | | |
|--------------------|----------------|
| ⑭働き方の見直しに向けた取組 | ⑯能力適性の発揮に向けた取組 |
| ⑮仕事と家庭生活との両立のための取組 | ⑰市関連施設の環境整備 |

- | | |
|--------------------|-------------------------|
| ⑱DVに対する正しい知識の普及・啓発 | ⑲DV 被害者支援の連携体制の強化 |
| ⑲DV 相談体制の構築 | ⑲ストーカー・性犯罪等防止対策と被害者への支援 |
| ⑲DV 被害者の保護及び自立支援 | ⑲セクシュアル・ハラスメントへの対策の推進 |

- | | |
|---------------|-------------|
| ⑳性の多様性への理解促進 | ㉑ひとり親家庭への支援 |
| ㉑高齢者、障がい者への支援 | ㉑在住外国人への支援 |

- | |
|------------------|
| ㉒防災活動への男女共同参画の推進 |
|------------------|

- | | |
|---------------------|---------------------------|
| ㉓育児相談・保健指導の充実 | ㉓リプロダクティブ・ヘルス/ライツに関する意識啓発 |
| ㉓心身の健康保持・増進のための環境整備 | ㉓性・命に関する教育の充実 |
| ㉓性差を考慮した相談体制の充実 | |

- | |
|---------------------------------|
| ㉔男女共同参画推進のための意識づくりと慣習・慣行の見直しの促進 |
| ㉔男女共同参画拠点施設(レディヤンかすがい)の事業の充実 |

- | |
|---------------------------------|
| ㉕子どもの頃からのジェンダー平等の理解と促進 |
| ㉕ジェンダー平等の視点に立った学習機会の提供 |
| ㉕教育・保育に携わる者や市職員に対するジェンダー平等意識の浸透 |

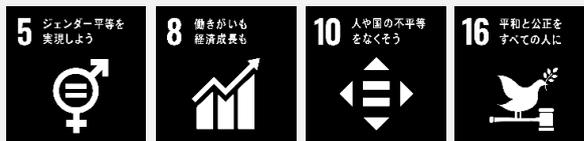
- | | |
|---------------|--------------------------|
| ㉕メディアリテラシーの向上 | ㉕行政情報紙・刊行物などにおける性差別表現の排除 |
|---------------|--------------------------|

第6章

各施策の推進

基本目標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。



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

方向性

- 女性が不安定な立場で働いている現状があることから、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。
- 多様な担い手によるまちづくりを進めるため、女性の視点を取り入れるよう女性の参画を促しま

No.	取組	主な内容	担当課
1	女性が働きやすい職場環境の整備	1 職場における男女の均等な機会・待遇の確保のための講座の実施や情報の提供	男女共同参画課 経済振興課
		2 職場復帰研修などの実施や情報の提供	経済振興課
		3 労働に関する各種相談の実施と窓口の周知	広報広聴課 経済振興課
		4 愛知労働局(ハローワーク春日井)との雇用対策協定の締結	男女共同参画課 経済振興課
2	商工業・農業などの自営業における女性の活躍促進	1 家族経営協定などの周知	農政課
		2 新たな担い手育成のための講座の実施	農政課
		3 女性経営者、女性従業員のネットワークへの支援	男女共同参画課 経済振興課
3	安全・安心で環境にやさしいまちづくりへの女性の参画拡大	1 女性活動団体と連携した環境活動の実施	ごみ減量推進課
		2 女性の視点を生かした地域の安全なまちづくり活動の実施	市民安全課 子ども政策課
4	女性のチャレンジ支援	1 就業支援や職業訓練のための情報の提供	男女共同参画課 経済振興課
		2 女性のキャリアアップのための講座の開催	男女共同参画課
		3 就業・起業に関する講座の開催や支援窓口の周知	男女共同参画課 経済振興課
		4 デジタル人材の育成と学び直しのための講座の開催	男女共同参画課 文化・生涯学習課 各ふれあいセンター 各公民館

No.	取組	主な内容	担当課
5	男女共同参画を推進する人材の育成	1 人材育成セミナーへの派遣	男女共同参画課
		2 男女共同参画推進人材の活用	男女共同参画課

基本的施策② 政策・方針決定過程への女性の参画推進

方向性

- 政策・方針決定過程において男性が占める割合が高い現状があるため、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、女性の参画を推進します。
- 企業においても管理職に占める女性の割合が低いため、リーダーとなる女性の育成を支援し、方針決定過程への参画が進むよう促します。

No.	取組	主な内容	担当課
6	審議会などへの女性委員の積極的登用	1 女性委員登用に向けた関係課調整	男女共同参画課
		2 人材リストの整備と登用に向けた活用の推進	男女共同参画課
7	事業者などへの女性の参画促進・啓発	1 女性の活躍推進セミナーの開催	男女共同参画課
		2 女性活躍に関する情報の提供	経済振興課
		3 企業における女性の職業能力の開発・向上の取組に対する支援	企業活動支援課

基本的施策③ ワーク・ライフ・バランスの推進

方向性

- 男女ともにワーク・ライフ・バランスの理想と現実に差があることから、仕事も家庭も両立できるよう、啓発を進めるとともに、子育て支援の充実と介護サービスを推進します。
- 事業主における取組をさらに進める必要があることから、啓発や支援を実施します。

No.	取組	主な内容	担当課
8	働き方改革の推進	1 多様な働き方や育児・介護休業法等に関する情報の提供	男女共同参画課 経済振興課
9	事業者などに対する啓発と取組への支援	1 一般事業主行動計画の策定の促進	男女共同参画課 経済振興課
		2 ワーク・ライフ・バランスについて経営者・管理職への啓発と情報提供	男女共同参画課 経済振興課
		3 ファミリー・フレンドリー企業、えるぼし認定企業の取組紹介	男女共同参画課 経済振興課
		4 えるぼし認定企業等の入札制度優遇措置の実施	総務課
10	子育て・保育サービスの充実	1 ファミリー・サポート・センターにおける支援の実施	子育て子育て総合支援館
		2 放課後等デイサービスの実施	障がい福祉課
		3 さまざまな保育ニーズに対応するサービスの提供	保育課
		4 放課後児童の居場所の確保	子ども政策課 学校教育課
		5 託児付講座の開催	男女共同参画課 東部市民センター 文化・生涯学習課 各ふれあいセンター 各公民館 子育て子育て総合支援館
11	介護サービス・介護予防サービスの推進	1 介護保険制度やサービスの周知と利用促進	介護・高齢福祉課
		2 家族介護支援サービスの推進	地域福祉課

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

方向性

- 身近な暮らしの場である地域活動へ多様な視点を取り入れるため、啓発や支援を実施します。
- 女性が家事の多くを担っていることから、男性の家庭生活への参加を促します。

No.	取組	主な内容	担当課
12	男女共同参画の視点を取り入れた地域活動の促進	1 区・町内会・自治会への男女共同参画推進に関する啓発	市民活動推進課 男女共同参画課
		2 男女共同参画を推進する団体への支援	男女共同参画課
		3 市民活動団体、NPO との連携	市民活動支援センター 男女共同参画課 各ふれあいセンター 各公民館 東部市民センター 地域福祉課 (社会福祉協議会)
		4 PTA 連絡協議会への支援	学校教育課
13	男性の主体的な家事・育児・介護の促進	1 男性の家事・育児・介護能力向上のための講座開催	男女共同参画課 各ふれあいセンター 各公民館 東部市民センター 地域福祉課 子ども政策課 子育て子育て総合支援館
		2 『おとう飯』を通じた啓発	男女共同参画課

基本的施策⑤ 市における男女共同参画の推進

方向性

- 市が率先して取り組むことで、市民・事業者等の意識の高揚を図ります。
- 全ての職員が能力を発揮し、いきいきと活躍できる職場環境を実現するため、組織全体の意識改革と仕事の質や生産性の向上によるワーク・ライフ・バランスを推進します。
- 子育て中の市民をはじめ誰もが利用しやすい施設とするため、託児付き講座や市施設への多目的トイレの設置により、施設環境を整備します。

No.	取組	主な内容	担当課
14	働き方の見直しに向けた取組	1 時間外勤務の縮減	人事課
		2 休暇の取得の促進	人事課
		3 多様で弾力的な働き方の推進	人事課
15	仕事と家庭生活との両立のための取組	1 妊娠・出産等への配慮	人事課
		2 育児・介護に係る休業等を取得しやすい環境整備	人事課
		3 固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組	人事課
16	能力適性の発揮に向けた取組	1 有為な人材の確保	人事課
		2 キャリア形成に対する支援	人事課
		3 意欲と能力に応じた登用の促進	人事課
17	市関連施設の環境整備	1 多目的トイレ(男女共用トイレ)の充実	総務課

基本目標Ⅱ 誰もが安心して暮らせる社会

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



基本的施策① 女性に対するあらゆる暴力の根絶

方向性

- 女性は経済的、身体的に弱い立場にあることが多くDV被害者になることが圧倒的に多いため、女性に対する暴力や人権侵害行為を防止するための対策に取り組みます。
- DV被害と児童虐待は密接な関係にあることから、関係各課や関係機関が連携して被害者及び子どもの支援に取り組みます。
- セクシュアル・ハラスメントは重大な人権侵害であるため、防止のための意識改革を促進し、セクシュアル・ハラスメントが起きない職場環境づくりを推進します。

No.	取組	主な内容	担当課
18	DV に対する正しい知識の普及・啓発	1 講座やパンフレット等による市民への啓発	男女共同参画課 学校教育課
		2 デート DV 防止のための若年層への教育・啓発	男女共同参画課 学校教育課
19	DV 相談体制の構築	1 一人ひとりの状況に応じた相談の実施	男女共同参画課 地域福祉課 障がい福祉課
		2 相談員の資質向上とメンタルケア	男女共同参画課
20	DV 被害者の保護及び自立支援	1 被害者情報の保護	男女共同参画課 市民課 関係各課
		2 保護機関との連携、措置等の実施	男女共同参画課 子ども政策課
		3 緊急一時的な避難の支援	男女共同参画課
		4 生活再建への支援	男女共同参画課 保険医療年金課 生活支援課 子ども政策課 住宅政策課 学校教育課
21	DV 被害者支援の連携体制の強化	1 庁内の連携体制の強化	男女共同参画課 関係各課
		2 関係機関・民間団体等との協力・連携	男女共同参画課

第6章 各施策の推進

No.	取組	主な内容	担当課
22	ストーカー・性犯罪等 防止対策と被害者への 支援	1 ストーカー・性犯罪等防止に関する情報提供と学習機会の提供	男女共同参画課
		2 相談窓口の周知	男女共同参画課
23	セクシュアル・ハラスメントへの対策の推進	1 セクシュアル・ハラスメントが起きない職場環境づくりの推進	男女共同参画課 経済振興課

基本的施策② 人権の尊重と困難を抱える人への支援

方向性

- 性的マイノリティ(LGBT等)への理解を深め、多様な性のあり方が尊重される社会を実現できるよう働きかけます。
- 高齢者・障がい者・ひとり親・在住外国人等様々な困難を抱えている人々が安心して暮らせるよう支援します。

No.	取組	主な内容	担当課
24	性の多様性への理解促進	1 性的マイノリティ(LGBT等)への理解のための啓発	人事課 男女共同参画課 学校教育課
		2 ファミリーシップ制度の導入	男女共同参画課
		3 中学校の新しい制服の導入	学校教育課
25	高齢者・障がい者への支援	1 一人ひとりの状況に応じた関係各課・関係機関の連携による相談支援と情報の提供	広報広聴課 地域福祉課（社会福祉協議会） 障がい福祉課
26	ひとり親家庭への支援	1 ひとり親家庭相談の実施	子ども政策課
		2 母子父子寡婦福祉資金等の貸付やホームヘルパーの派遣などの生活支援の実施	子ども政策課
		3 給付金の支給などの就業支援の実施	子ども政策課
27	在住外国人への支援	1 外国人のための相談の実施	広報広聴課
		2 外国語による生活情報の提供	広報広聴課 市民活動支援センター
		3 多言語音声翻訳機の活用	男女共同参画課 関係各課

基本的施策③ ジェンダーの視点からの防災の取組

方向性

- 災害時には多様なニーズに配慮した対応が必要であるため、防災対策等の計画や活動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。

No.	取組	主な内容	担当課
28	防災活動への男女共同参画の推進	1 地域防災活動への女性の参画拡大	市民安全課 消防総務課 消防救急課
		2 ジェンダーの視点を取り入れた避難所運営マニュアルの周知	市民安全課
		3 災害時要援護者への支援体制の構築	地域福祉課
		4 災害時を想定した訓練の実施	消防救急課
		5 消防訓練動画の配信	消防救急課
		6 ジェンダーの視点による災害対策の構築のための連携	市民安全課 男女共同参画課

基本的施策④ ライフステージに応じた健康づくり支援

方向性

- 誰もが自分らしく生きる上では、生涯を通じて健康な心身を維持することが必要であるため、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。
- 男女ともに正しい知識をもって、安心して妊娠・出産を迎えられるよう、リプロダクティブ・ヘルス／ライツに関する啓発を実施します。
- 望まない妊娠や性感染症を防ぐため、発達に応じたからだ性と性に関する教育を実施します。

No.	取組	主な内容	担当課
29	育児相談・保健指導の充実	1 育児相談の実施	子ども政策課 子育て子育て総合支援館 保育課
		2 子育て家庭訪問事業の実施	子ども政策課
30	心身の健康保持・増進のための環境整備	1 妊娠出産期・産後における健康支援	子ども政策課
		2 心身の健康づくり事業の実施	スポーツ課 健康増進課
		3 各種検診(健診)事業の実施	保険医療年金課 健康増進課
31	性差を考慮した相談体制の充実	1 健康相談・保健指導の実施	健康増進課
		2 メンタルヘルス相談の実施	健康増進課
		3 養護教諭、スクールカウンセラーなどによる相談の実施	学校教育課
32	リプロダクティブ・ヘルス／ライツに関する意識啓発	1 リプロダクティブ・ヘルス／ライツの周知	男女共同参画課 学校教育課
		2 不妊検査、治療への助成と支援情報の提供	子ども政策課
33	性・命に関する教育の充実	1 発達に応じた性・命に関する教育の実施	学校教育課
		2 エイズや薬物乱用防止に関する教育の実施	学校教育課

基本目標Ⅲ 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。



基本的施策① アンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)解消に向けた啓発

方向性

- 性別に基づくアンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)が男女どちらかに不利に働くことによって、その人らしく生きることができなくなることを防ぐため、解消に向けた啓発を行います。
- レディヤンかすがいが春日井市の男女共同参画拠点施設としての役割をより一層果たせるよう、事業の充実を図ります。

No.	取組	主な内容	担当課
34	男女共同参画推進のための意識づくりと慣習・慣行の見直しの促進	1 広報やホームページによる、男女共同参画に関する意識啓発	広報広聴課 男女共同参画課
		2 男女共同参画に関する国内法令・国際条約の周知	人事課 男女共同参画課 経済振興課
		3 男女共同参画の視点を持った市民活動団体との協働事業の実施	男女共同参画課
		4 市内事業者団体等への情報の提供	男女共同参画課 経済振興課
35	男女共同参画拠点施設(レディヤンかすがい)の事業の充実	1 地域における男女共同参画意識の普及のための学習機会の提供	男女共同参画課
		2 男女共同参画に関する資料の収集・提供	男女共同参画課
		3 女性向け相談の実施	男女共同参画課
		4 男性向け相談窓口の情報提供	男女共同参画課

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

方向性

- 子どもの頃からジェンダー平等の価値観を身につけ、多様な生き方を選ぶことができるよう、教育や学習機会の提供を推進します。
- 次世代を担う子どもたちの個性を伸ばすため、教育現場において、性別にとらわれず児童・生徒個人の希望や能力を重視するよう促します。

No.	取組	主な内容	担当課
36	子どもの頃からのジェンダー平等の理解と促進	1 人権尊重に関する意識の啓発	広報広聴課
		2 ジェンダー平等の視点に立った教育の推進	学校教育課
		3 ジェンダー平等の視点を意識した、親子生涯学習講座の開催	男女共同参画課 東部市民センター 文化・生涯学習課 各ふれあいセンター 各公民館 野外教育センター
		4 多様な進路選択を可能にするキャリア教育の推進	学校教育課
		5 女子生徒の理工系進路選択を促す情報提供や啓発の実施	男女共同参画課
37	ジェンダー平等の視点に立った学習機会の提供	1 ジェンダー平等の視点に立った講座の開催	男女共同参画課
		2 男女共同参画セミナーの開催	男女共同参画課
38	教育・保育に携わる者や市職員に対するジェンダー平等意識の浸透	1 教職員への研修の実施	学校教育課
		2 保育従事者への研修の実施	子ども政策課 保育課
		3 市職員への研修の実施	人事課 男女共同参画課

基本的施策③ ジェンダー平等の視点に立った表現の推進

方向性

- 市民がジェンダー平等の視点で情報を取捨選択し活用する能力の向上を図れるよう、メディアリテラシーの普及・啓発を推進します。

No.	取組	主な内容	担当課
39	メディアリテラシーの向上	1 研修やホームページ等によるメディアリテラシーの普及・啓発の推進	男女共同参画課
		2 教育現場での講座等によるメディアリテラシー教育の実施	学校教育課
40	行政情報紙・刊行物などにおける性差別表現の排除	1 市発行物等の表現における「男女共同参画の視点からの公的広報の手引」の周知徹底	広報広聴課 男女共同参画課
		2 刊行物における性差別表現をなくすための事業者への意識啓発	男女共同参画課

第7章

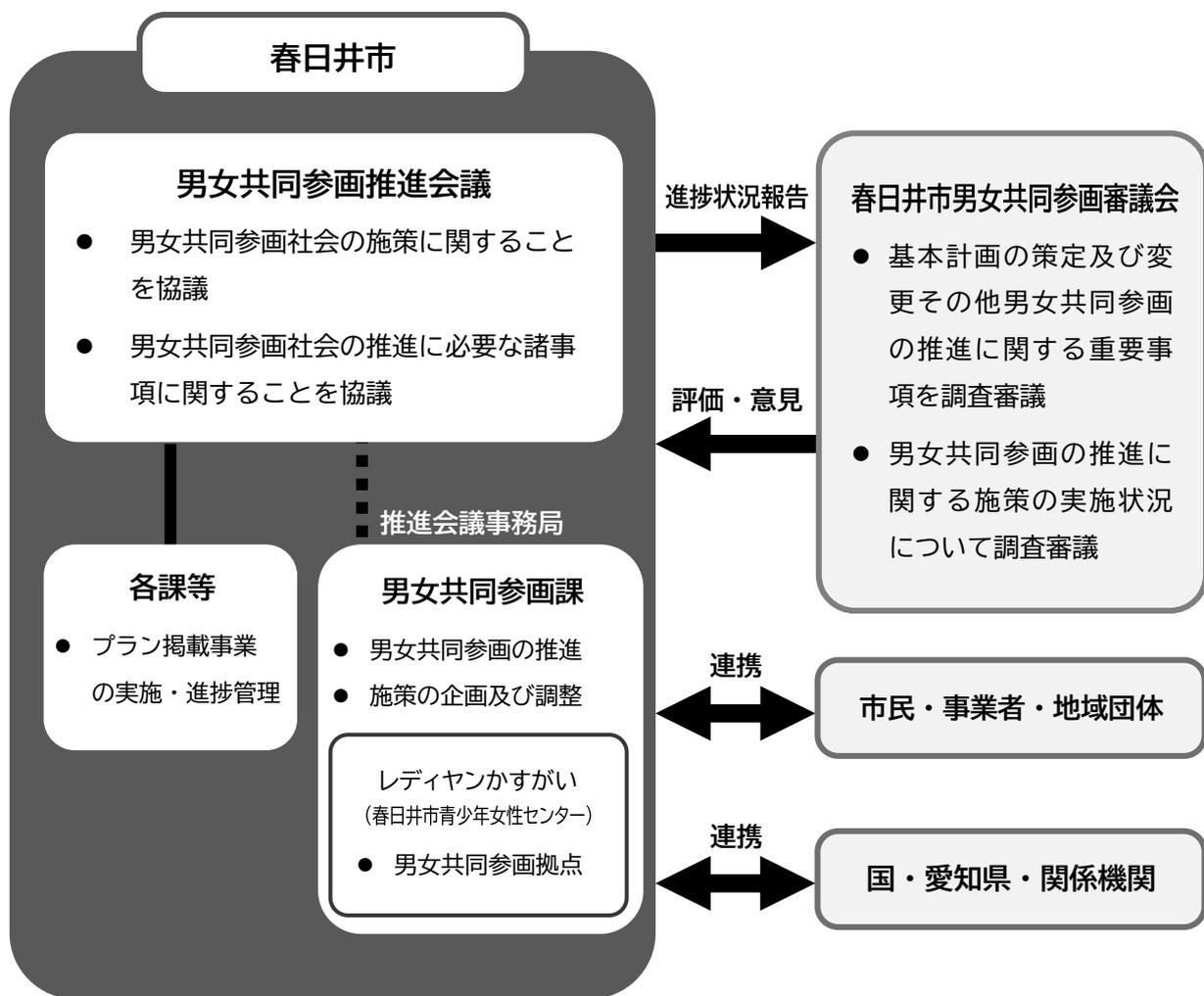
プランの推進

1 プランの推進体制

本プランの施策は様々な分野にまたがるため、全庁的な課題として共通認識を浸透させることが重要です。そのため、市の推進体制である「春日井市男女共同参画推進会議」が中心となって、庁内の連携を強化し、横断的な検討・調整を行うなど、実効性のある施策の展開を図ります。

また、「春日井市男女共同参画推進条例」に基づき設置した「春日井市男女共同参画審議会」において計画の推進に向けた意見を幅広く聴取し、施策の効果的な推進を図ります。

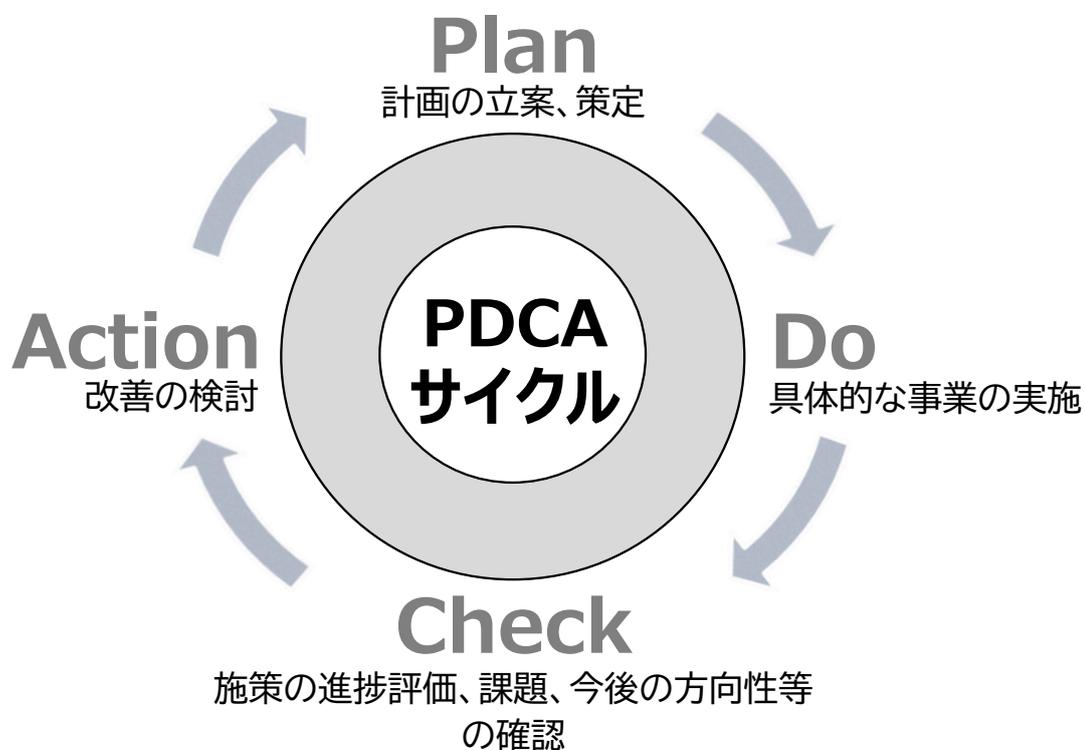
なお、本プランの推進のあたっては、市民、事業者、地域団体等との連携による一体的な取組みを強化・推進していきます。



2 プランの進捗管理

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、春日井市男女共同参画審議会に報告します。春日井市男女共同参画課審議会での推進状況の確認、評価結果をもとに必要なに応じて事業の改善を図り、次年度以降の取組の展開に反映させながら、よりよい事業の推進に努めます。また、実施状況及びその評価を年次報告書にまとめ、毎年市民に公表します。

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。



3 推進のための数値目標

プランの進捗状況を客観的に把握するため、数値目標を設定します。

基本目標Ⅰ 多様な生き方・働き方ができる社会

項目名	現状値	目標値
	令和2年度 (2020年度)	令和8年度 (2026年度)
【市民意識調査】 職場において男女平等であると感じている市民の割合	16.7%	25.0%
審議会等への女性の登用率	28.6%	40.0%
女性のいない審議会等の数	2	0
【市民意識調査】 地域活動の場で男女平等であると感じている市民の割合	34.2%	45.0%
町内会・自治会長の女性の割合（参考指標）	14.2%	—
小中学校のPTA会長の女性の割合（参考指標）	26.9%	—
安心・安全まちづくりボニターの男女比率	女性比率 26.6%	40～60%
【市民意識調査】 ワーク・ライフ・バランスがとれていると思う市民の割合	53.6%	65.0%
【市民意識調査】 家事等を夫婦とも同じぐらい行っている市民の割合（該当しない、無回答を除く）	家事 21.9% 育児 42.0% 介護 39.6%	家事 30.0% 育児 50.0% 介護 50.0%
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	28社	31社
小学校区における放課後児童クラブ等設置率（子どもの家、民間児童クラブ及び児童の居場所確保事業）	94.6%	100%
市の管理職に占める女性の割合（一般行政職）※	10.3%	12.0%
市男性職員の育児休業取得率	11.8%	15.0%
市男性職員の配偶者出産休暇取得率	77.9%	90.0%

※前プランでは、在籍している職員（出向職員を含む）全てを対象としていたが（第3章）、2020年に策定された特定事業主行動計画と整合を図るため、今回のプランから出向職員のうち基礎となる給与を全額春日井市が負担している職員を対象として数値目標を設定する。

基本目標Ⅱ 誰もが安心して暮らせる社会

項 目 名	現状値	目標値
	令和2年度 (2020年度)	令和8年度 (2026年度)
【市民意識調査】 最近5年間に配偶者等から何らかの暴力を受けたことがある市民の割合	16.3%	10.0%以下
【市民意識調査】 DV相談窓口を知っている市民の割合	30.4%	40.0%
DV相談件数（参考指標）	618件	—
【市民意識調査】 性的マイノリティ（LGBT等）にとって生活しづらい社会と思う市民の割合	74.4%	65.0%以下
母子・父子家庭自立相談件数（参考指標）	1,848件	—
乳がん・子宮がんの検診受診率	乳がん 17.6% 子宮がん 10.4%	乳がん 50.0% 子宮がん 50.0%
特定健診の受診率（国民健康保険被保険者）	30.0%	50.0%

基本目標Ⅲ 多様性を認め合える社会

項 目 名	現状値	目標値
	令和2年度 (2020年度)	令和8年度 (2026年度)
【市民意識調査】 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市民の割合	11.5%	20.0%
【市民意識調査】 「男は仕事、女は家庭」という考え方に反対の市民の割合（参考指標）	53.6%	—
【市民意識調査】 学校教育の場で男女平等であると感じている市民の割合	52.0%	65.0%

※※参考指標は、数値目標を設定することには馴染まないが、男女共同参画社会の形成の状況を把握する上で重要な指標であるため、推移を把握していくものとする。

用語解説（五十音順）

本プランに掲載されている用語の説明を記載しています。

【あ】

アンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)

誰もが潜在的に持っている思い込みのことをいいます。育つ環境、所属する集団の中で無意識のうちに脳にきざみこまれ、既成概念、固定観念となっていくます。

一般事業主行動計画

女性の活躍に関する状況を把握し、課題を分析した上で、その課題解決に必要な取組を定めた計画のことをいいます。

NPO

営利を目的とせず、公共の利益になる活動を行なう団体(民間非営利組織)のことをいいます。

M字カーブ

日本の女性の労働力人口比率(労働力率、労働参加率)又は就業率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になることをいいます。この背景には、結婚や出産を機に労働市場から退出し、子育てが一段落すると再び労働市場に参入する女性が多いということが考えられます。なお、10年前と比較すると、全ての年齢階級で労働力人口比率は上昇しており、グラフの全体の形はM字型から欧米先進諸国で見られるような台形に近づきつつあります。

LGBT

女性同性愛者(レズビアン)、男性同性愛者(ゲイ)、両性愛者(バイセクシャル)、心と体の不一致(トランスジェンダー)の頭文字からなる言葉で、性的マイノリティの呼称のひとつです。

えるぼし認定企業

女性活躍推進法に基づき行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性活躍に関する取組の実施状況等が優良で厚生労働大臣の認定を受けた企業のことをいいます。

エンパワーメント

自らの意識と能力を高め、家庭や地域、職場など社会のあらゆる分野で、政治的、経済的、社会的、文化的に力をつけること、およびそうした力を持った主体的な存在となり、力を発揮し行動していくことを指します。

【か】

家族経営協定

家族農業経営にたずさわる各世帯員が、家族間の十分な話し合いに基づき、経営方針や役割分担、世帯員全員

が働きやすい就業環境等について取り決める協定のことをいいます。

キャリア教育

児童生徒一人ひとりのキャリア(個々人が生涯にわたって遂行する様々な立場や役割の連鎖及びその過程における自己と働くこととの関係付けや価値付けの累積のこと)発達を支援し、それぞれにふさわしいキャリアを形成していくために必要な意欲・態度や能力を育てる教育にことをいいます。端的には、児童生徒一人ひとりの勤労感・職業観を育てる教育のことです。

グローバル化

社会的あるいは経済的な影響が国や地域などの境界を越えて地球規模に拡大してさまざまな変化をもたらす現象のことをいいます。

合計特殊出生率

15歳から49歳までの女性の年齢別出生率の合計で、1人の女性が一生の間に産む平均子ども数を表します。

固定的な役割分担意識

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、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分けることをいいます。例えば、「男は仕事、女は家庭」、「男性は主要な業務、女性は補助的業務」等は固定的な考え方によって男性と女性の役割を決めています。

[さ]

ジェンダー

「社会的・文化的に形成された性別」のことをいいます。人間には生まれつきの生物学的性別(セックス／sex)がある一方で、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)とといいます。「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ます。

ジェンダーギャップ指数

世界経済フォーラムが毎年公表しているもので、経済活動や政治への参画度、教育水準、出生率や健康寿命などから算出される、男女格差を示す指標のことです。

持続可能な開発目標(SDGs)

2015(平成 27)年9月に国連で採択された、2016(平成 28)年から 2030(令和 12)年までの国際目標。「誰一人取り残さない」社会の実現を目指し、経済・社会・環境をめぐる広範な課題に総合的に取り組むため、先進国を含む国際社会全体の目標として、2030年を期限とする包括的な 17 の目標(Sustainable Development Goals: SDGs)を設定。ゴール5では、ジェンダー平等の達成と全ての女性及び女児のエンパワーメントが掲げられており、すべての目標とターゲットにおける進展において死活的に重要な貢献をするものとされています。

用語解説(五十音順)

女性活躍推進法

女性が職業生活においてその希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、2015(平成27)年8月に法が制定されました。

スクールカウンセラー

児童・生徒の臨床心理に関して高度に専門的な知識及び経験を有し、児童・生徒や保護者、教職員に対して、いじめや不登校、暴力行為などの課題解決を図るため、専門的な知識・経験に基づいて適切に相談に応じる役割を担う職をいいます。

ストーカー

同一のものに対し、つきまとい、待ち伏せ、交際の要求、無言電話等を繰り返し行うことをいいます。

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のことです。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のことです。性的指向と性自認の頭文字を取った「SOGI」という用語もあります。

[た]

DV

配偶者からの暴力(ドメスティック・バイオレンス)の略です。ここでの「配偶者」とは、婚姻の届出をした夫婦の一方(事実婚を含む。)のみでなく、離婚した元配偶者(事実婚にあった者を含む。)や、生活の本拠を共にする交際相手も含まれます。

デートDV

恋人等親しい男女間の暴力のことをいいます。

テレワーク

ICT(情報通信技術)を利用し、時間や場所を有効に活用できる、柔軟な働き方のことです。勤務場所により、大きく、在宅勤務、モバイルワーク、サテライトオフィス勤務に分けられます。

[は]

PDCAサイクル

Plan(計画)、Do(実行)、Check(評価)、Act(改善)の4段階を繰り返すことによって、業務を継続的に改善することをいいます。

ファミリー・サポート・センター

急な残業や子どもの病気などの変動的・突発的な保育需要などに対応するため、援助を受けたい人と援助を行い

たい人が会員となって、地域において育児に関する相互援助活動を行う会員制の組織のことをいいます。

ファミリーシップ制度

お互いを人生のパートナーとして相互に協力し合う関係であることを宣誓した性的マイノリティカップルに対し、市が宣言したことを証明する制度のことをいいます。宣言をした人に、家族として暮らしている子ども(未成年)がいるとき、その子どもも家族として証明します。

ファミリー・フレンドリー企業

仕事と育児・介護が両立できるさまざまな制度をもち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取組を行う企業のことをいいます。

[ま]

メディアリテラシー

メディアからの情報を主体的に読み解き、自己発信する能力をいいます。具体的には、メディアを主体的に読み解く能力、メディアにアクセスし、活用する能力、メディアを通じてコミュニケーションを創造する能力を指します。

メンタルケア

精神的な面で援助や介護を行うことをいいます。

[ら]

ライフステージ

人の一生を少年期・青年期・壮年期・老年期などと分けた、それぞれの段階のことをいいます。

リプロダクティブ・ヘルス/ライツ

リプロダクティブ・ヘルスとは、1994年の国際人口／開発会議の「行動計画」及び1995年の第4回世界女性会議の「北京宣言及び行動綱領」において、「人間の生殖システム、その機能と(活動)過程すべての側面において、単に疾病、障害がないというばかりでなく、身体的、精神的、社会的に完全に良好な状態にあることを指す」とされています。また、リプロダクティブ・ライツは、「すべてのカップルと個人が自分たちの子どもの数、出産間隔、並びに出産する時を責任をもって自由に決定でき、そのための情報と手段を得ることができるという基本的権利、並びに最高水準の性に関する健康及びリプロダクティブ・ヘルスを得る権利」とされています。

定義の詳細については、第4回世界女性会議 行動綱領(1995)のパラグラフ 94、95、106(k)を参照。

URL https://www.gender.go.jp/international/int_norm/int_4th_kodo/index.html

[わ]

ワーク・ライフ・バランス

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が希望するバランスで展開できる状態をいいます。