

がまごおりジェンダー平等プラン 2031 (第4次蒲郡市男女共同参画プラン)

令和8年(2026年)3月
蒲 郡 市

目次

第1章 計画策定にあたって

1 計画策定の趣旨.....	2
2 ジェンダー平等に関する国内外の動向.....	3
3 計画の位置づけ、期間.....	6

第2章 蒲郡市の現状と課題

1 統計データからみる現状.....	10
2 市民アンケートからみる現状.....	16
3 第3次蒲郡市男女共同参画プランの評価.....	26
4 蒲郡市のジェンダー平等における課題.....	28

第3章 基本理念と基本目標

1 基本理念.....	30
2 基本目標.....	31
3 計画の体系図.....	32
4 重点施策.....	33

第4章 施策の展開

基本目標1 ジェンダー平等の意識づくり	36
基本目標2 あらゆる分野での女性活躍の推進	40
基本目標3 安心・安全なくらしの実現	47

参考資料

用語の解説.....	54
------------	----

第 1 章 計画策定にあたって

1 計画策定の趣旨

ジェンダー※平等社会（男女共同参画社会※）とは、性別にかかわらず、性的指向※やジェンダーアイデンティティ※を含む多様な人々のあり方を尊重し、誰もが対等な立場で社会のあらゆる場面で個性や能力を発揮できる社会のことです。

本市では、平成 13 年（2001 年）に、「蒲郡市男女共同参画プラン」を策定し、平成 14 年（2002 年）からは、「蒲郡市男女共同参画情報誌はばたき」を発行し、意識啓発を行ってきました。平成 23 年（2011 年）に「第 2 次蒲郡市男女共同参画プラン」、令和 3 年（2021 年）に「第 3 次蒲郡市男女共同参画プラン」を策定し、様々な取り組みを推進してきました。

一方で、令和 6 年（2024 年）に実施した市民アンケート調査では、性別による固定的性別役割分担※意識やアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）※が存在しており、男女の不平等は未だ存在しています。また、社会情勢を見ると、令和 2 年（2020 年）の新型コロナウイルス感染症の拡大による雇用環境や景気の悪化、令和 4 年（2022 年）以降のロシアのウクライナ侵攻によってもたらされた物価高は、市民生活に大きな影響を与えています。こうした状況に加え、LGBTQ+※やジェンダーアイデンティティの多様化、貧困・格差の拡大、DV・虐待など、ジェンダー平等社会の実現に向けて取り組むべき課題は多く、社会状況に応じた取り組みを推進していく必要があります。

本市では、これまで『男女共同参画』の名のもとに取組を進めてきましたが、第 4 次プランにおいては、国際的に広く用いられる『ジェンダー平等』の概念を採用し、計画名称を『ジェンダー平等プラン』へと改めました。本計画は、これまでの取組の成果や課題を検証するとともに、国や愛知県の動向を踏まえ、ジェンダー平等社会の実現に向けた施策を総合的かつ効果的に推進していきます。

2 ジェンダー平等に関する国内外の動向

(1) 世界の動向

世界においては、昭和 21 年（1946 年）に国際連合（国連）に婦人の地位委員会が設置され、国連を中心として女性の地位向上のために様々な取り組みが始まりました。昭和 54 年（1979 年）の「女子差別撤廃条約」では、政治・経済・教育などあらゆる分野における女性差別の撤廃が求められ、平成 7 年（1995 年）の第 4 回世界女性会議（北京会議）では、「北京行動綱領」が採択され、女性の権利とエンパワーメント※を促進する取り組みが一層推進されることとなりました。

(2) 国の動向

わが国では平成 11 年（1999 年）に「男女共同参画社会基本法」が施行されました。その後女性活躍推進、困難な問題を抱える女性への支援、性の多様性が尊重される法律が成立しました。しかし「世界経済フォーラム報告書 2025」で発表されたジェンダー・ギャップ指数（GGI）※は、148 か国中 118 位で、G7 の中で最下位となっており、特に「政治」、「経済」における取り組みの強化が求められています。

◆令和 4 年（2022 年） 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」改正

一般事業主行動計画※の策定義務が常時雇用労働者「301 人以上」から「101 人以上」の事業主へ拡大し、特例認定制度（プラチナえるぼし）が創設されました。

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

性的な被害、家庭の状況、地域社会との関係性など、様々な困難を抱えた女性への支援を行政が関係機関及び民間の団体と協働して、切れ目なく包括的に実施することとされています。

◆令和 5 年（2023 年） 「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」改正

令和 6 年（2024 年）から接近禁止命令※等の期間が 6 ヶ月から 1 年に伸長、保護命令違反※が厳罰化されました。

◆令和 5 年（2023 年） 「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」成立

性的指向やジェンダーアイデンティティの多様性について国民の理解を深め、それに関する施策を推進することとされています。

◆令和 6 年（2024 年） 「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」改正

令和 6 年（2024 年）の改正では、子ども看護休暇※の対象や残業が免除される対象が拡大され、企業は育児休業の取得状況の公表義務が、従業員「1,001 人以上」から「301 人以上」になりました。また、介護離職防止のための雇用環境整備及び、介護に直面した旨の労働者の申し出に対して、個別の意向確認や周知、早期の情報提供が義務化されました。

(3) 県の動向

◆令和 3 年（2021 年） 「あいち男女共同参画プラン 2025」策定

愛知県においては、令和 3 年（2021 年）に「あいち男女共同参画プラン 2025」が策定されました。プランでは、あらゆる分野での女性の活躍促進を図るため、「女性の活躍」を重点目標の一つに掲げ、積極的に推進されています。また、近年の自然災害による被害の多さから、防災分野での男女共同参画の視点が重要視され、「男女共同参画の視点からの防災の取り組み」が基本的施策として位置づけられています。

◆令和 6 年（2024 年） 「愛知県困難な問題を抱える女性支援及び DV 防止基本計画」策定

令和 6 年（2024 年）5 月に制定された「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」に基づき策定されました。DV 被害、性的な被害、不安定な就労状況など、困難を抱える女性が意思を尊重され、自立した生活を営むことができ、配偶者からの暴力を許さない社会を実現することが基本目標として位置づけられています。

(4) 市の動向

蒲郡市では、男女がともに家庭や地域、職場等に参画していくことを目的に、平成 13 年（2001 年）に「蒲郡市男女共同参画プラン」を策定し、同時に男女共同参画社会の啓発を図るための情報誌「はばたき」を発刊しました。「はばたき」では、毎年様々な課題をテーマとした啓発を行っています。その後、平成 23 年（2011 年）に「第 2 次蒲郡市男女共同参画プラン」を策定しました。

◆令和 3 年（2021 年） 「第 3 次蒲郡市男女共同参画プラン」策定、「DV 相談窓口」開設

性別・年齢・国籍などを問わず誰もが自らの意思で、個性と能力を発揮できる社会を目指し、令和 3 年（2021 年）に「第 3 次蒲郡市男女共同参画プラン」を策定しました（※計画期間をこれまでの 10 年間から 5 年間に変更）。同時に令和 3 年（2021 年）に「DV 相談窓口」を開設しました。

◆令和 4 年（2022 年） パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度

令和 4 年（2022 年）に「蒲郡市パートナーシップ宣誓制度」として導入し、性的マイノリティやジェンダーの多様化に関する取り組みを推進しました。本制度は、同性のパートナーに限らず、トランスジェンダー※やバイセクシャル※、性的マイノリティの方々、また、婚姻制度が利用できず、生きづらさを抱えている事実婚の方々を対象とし、お互いを人生のパートナーとして協力しあう関係である、パートナーシップの宣誓を受けて自治体が認める制度です。令和 6 年（2024 年）には、「パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度」に拡充し、パートナーシップにある方々の一方又は双方の子を始めとした近親者等を含め、家族であると約束した関係であるファミリーシップの宣誓も可能な制度となりました。

(5) SDGs の推進

◆平成 27 年（2015 年） 持続可能な開発のための 2030 アジェンダ（SDGs）採択

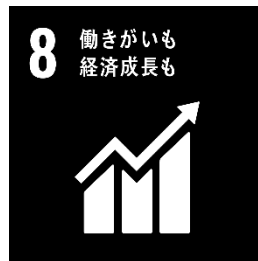
SDGs とは、持続可能な世界を実現するための国際社会全体の普遍的な目標で、17 のゴール（目標）と 169 のターゲットから構成されています。国においては、SDGs 推進本部が設置され、「SDGs アクションプラン」において、「SDGs を原動力とした地方創生」が盛り込まれています。

蒲郡市においても、地方創生に向けた取り組みの推進とあわせて SDGs の推進に取り組んでおり、本計画の推進を図ることで、「目標 5 ジェンダー」、「目標 8 経済成長と雇用」、「目標 10 不平等」の達成を目指します。

【がまごおりジェンダー平等プラン 2031 に関連するゴール（目標）】



「目標 5 ジェンダー」
ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行う



「目標 8 経済成長と雇用」
包括的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働き甲斐のある人間らしい雇用（ディーセント・ワーク）を促進する



「目標 10 不平等」
国内及び各国間での不平等を是正する

【SDGs の 17 のゴール（目標）】

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



3 計画の位置づけ、期間

(1) 計画の位置づけ

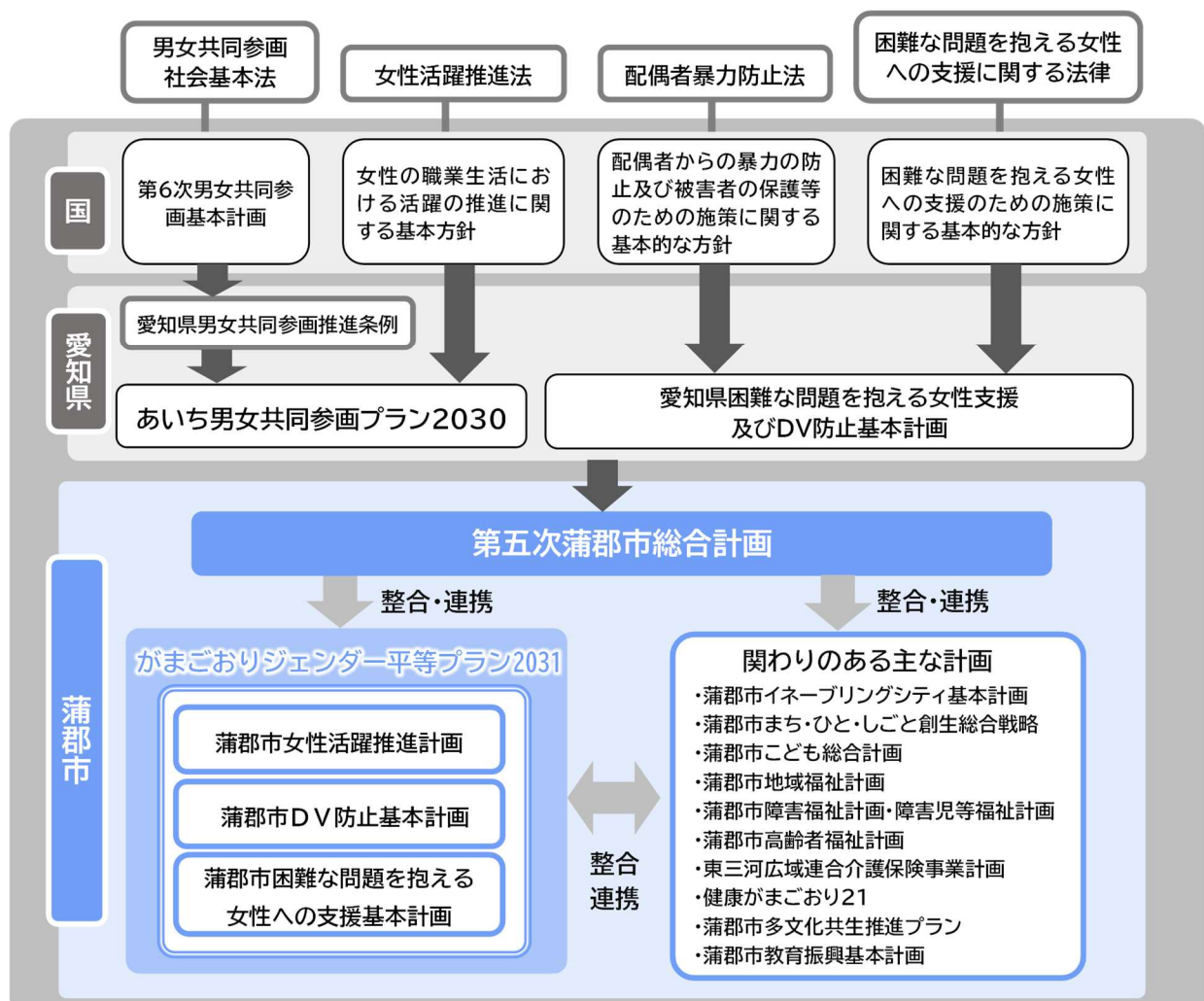
① 法的根拠

本プランは、「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に基づく「市町村男女共同参画計画」であり、「女性活躍推進法」第6条第2項に基づく「市町村推進計画」、「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」、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」第8条に定める「市町村基本計画」としても位置づけます。

② 他計画との関係

本計画は、「第五次蒲郡市総合計画」を上位計画とする分野別個別計画です。男女共同参画は多岐にわたる分野と関連する包括的なテーマであるため、関連する個別計画や分野別プランと連携して推進します。特定分野の個別計画で進捗管理や評価を行う事業は当該計画中で管理・評価を行うこととし、本計画ではその方針を尊重しつつ、関係部署と連携して男女共同参画の視点から支援します。また、令和3年（2021年）策定の「第3次蒲郡市男女共同参画プラン」を継承し、施策の進捗や国・県の動向、社会情勢の変化に応じて見直します。

■法律・他計画との関連



(2)計画の期間

上位計画との整合性を図り、社会情勢の変化に柔軟に対応できるよう、本計画の期間は令和8年（2026年）から令和13年（2031年）の6年間とします。

	令和8年 (2026年)	令和9年 (2027年)	令和10年 (2028年)	令和11年 (2029年)	令和12年 (2030年)	令和13年 (2031年)
蒲 郡 市	がまごおりジェンダー平等プラン 2031					
愛 知 県	あいち男女共同参画プラン 2030					
国	第6次男女共同参画基本計画					

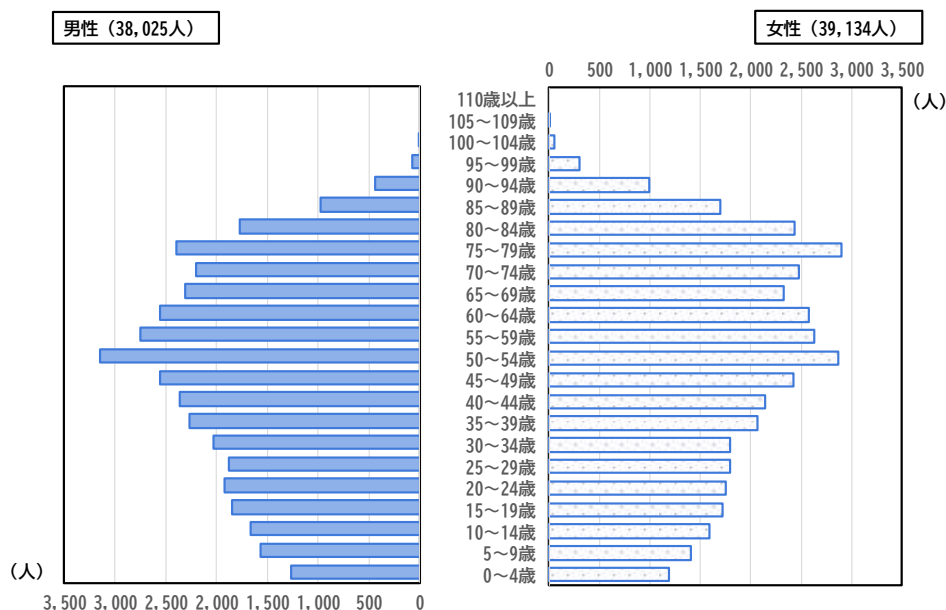
第 2 章 蒲郡市の現状と課題

1 統計データからみる現状

(1)人口の状況

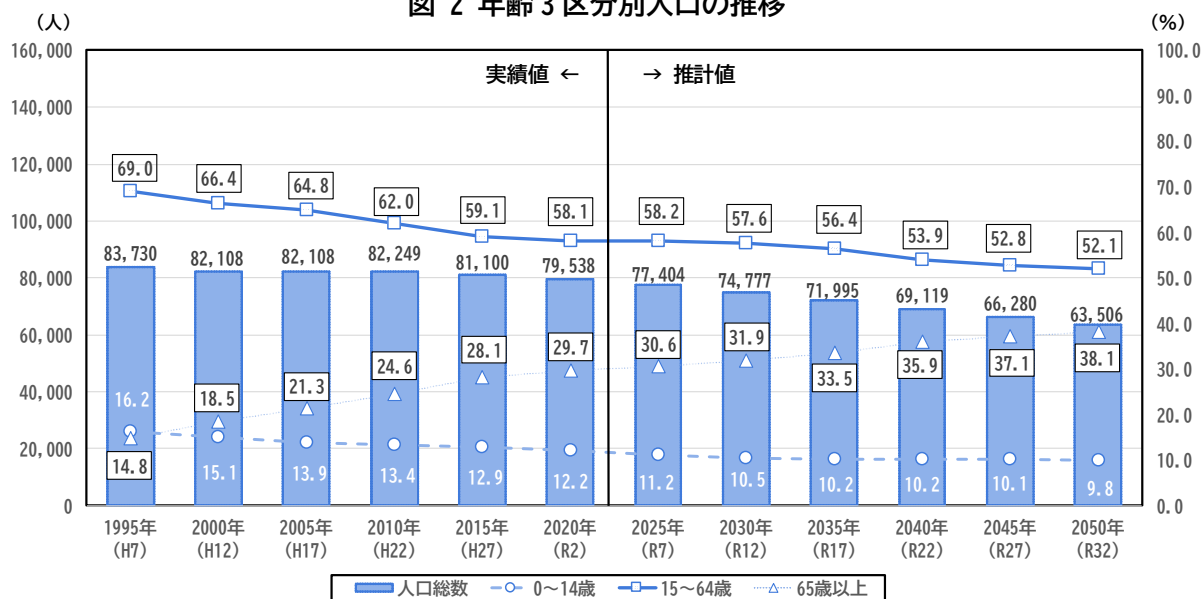
令和7年（2025年）4月1日時点での本市の総人口は77,159人となっています。年齢別人口をみると、0歳から59歳では男性の方が多く、60～100歳以上では女性の方が多くなっています。蒲郡市の総人口は年々減少傾向となっており、人口推計によると今後も緩やかに減少を続け、年少人口割合（0～14歳）、生産年齢人口割合（15～64歳）が低下する中、高齢人口割合（65歳以上）は上昇し続けることが見込まれます。

図1 令和7年（2025年） 人口ピラミッド（蒲郡市）



資料：蒲郡市住民基本台帳（各年4月1日）

図2 年齢3区分別人口の推移



資料：～2020年「国勢調査（2020年）」

2025年～ 国立社会保障・人口問題研究所『日本の将来推計人口』（2023年推計）

(2) 婚姻・出生の状況

① 婚姻の状況

蒲郡市の婚姻件数は、令和元年（2019年）をピークに減少傾向にあり、令和5年（2023年）は令和元年（2019年）と比べると107件減少しています。離婚件数については、100件台前後で推移しています。

未婚率については、ほとんどの年齢区分で上昇傾向にあり、特に40代での未婚率が大幅に上昇しています。

図3 婚姻の状況

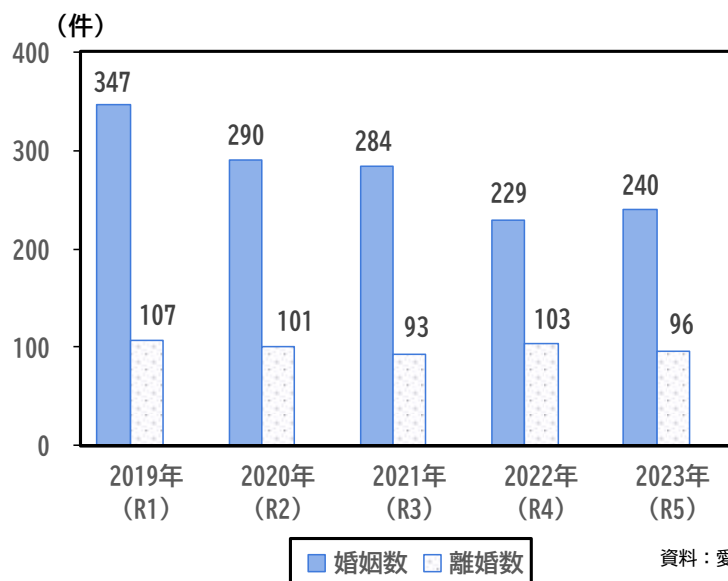
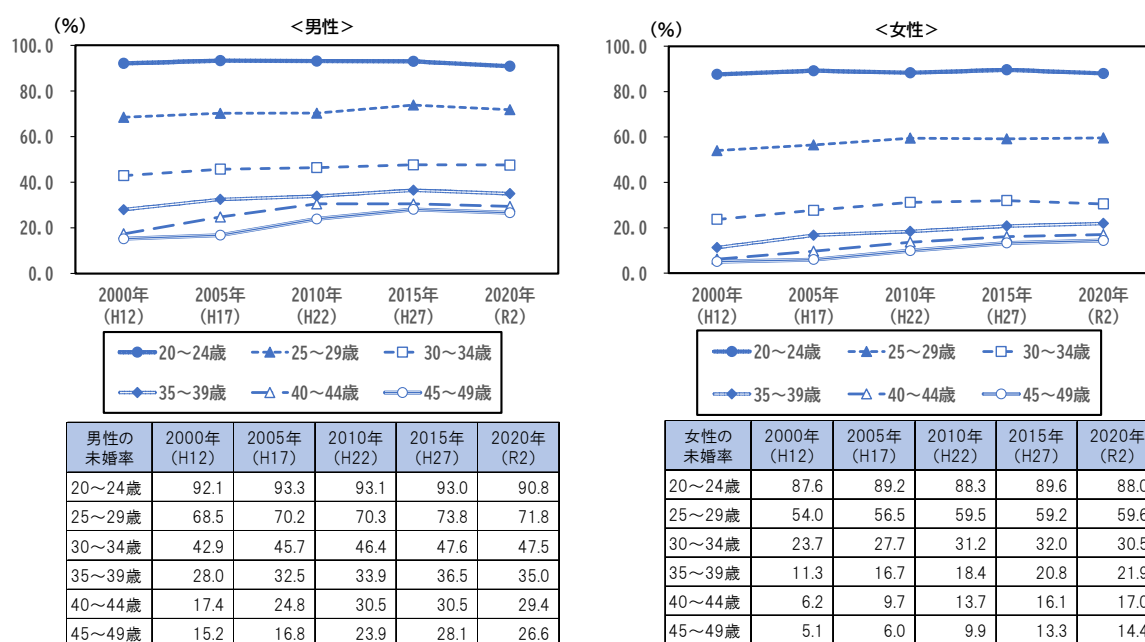


図4 未婚率の推移（蒲郡市）

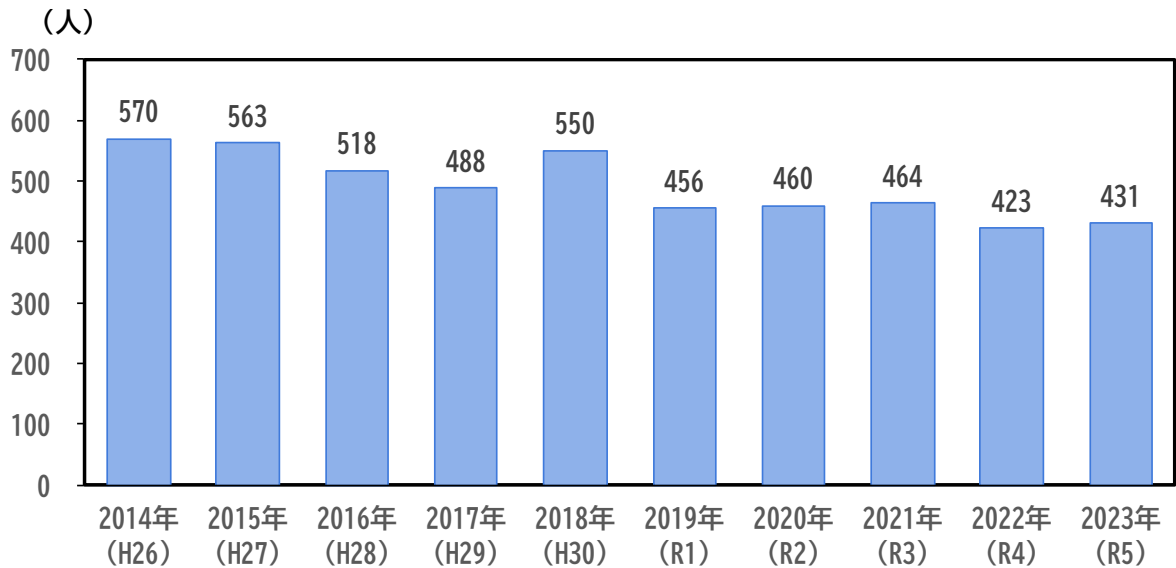


② 出生の状況

本市の出生数は減少傾向にあり、平成 26 年（2014 年）に比べ、令和 5 年（2023 年）では 139 人も減少していることがわかります。

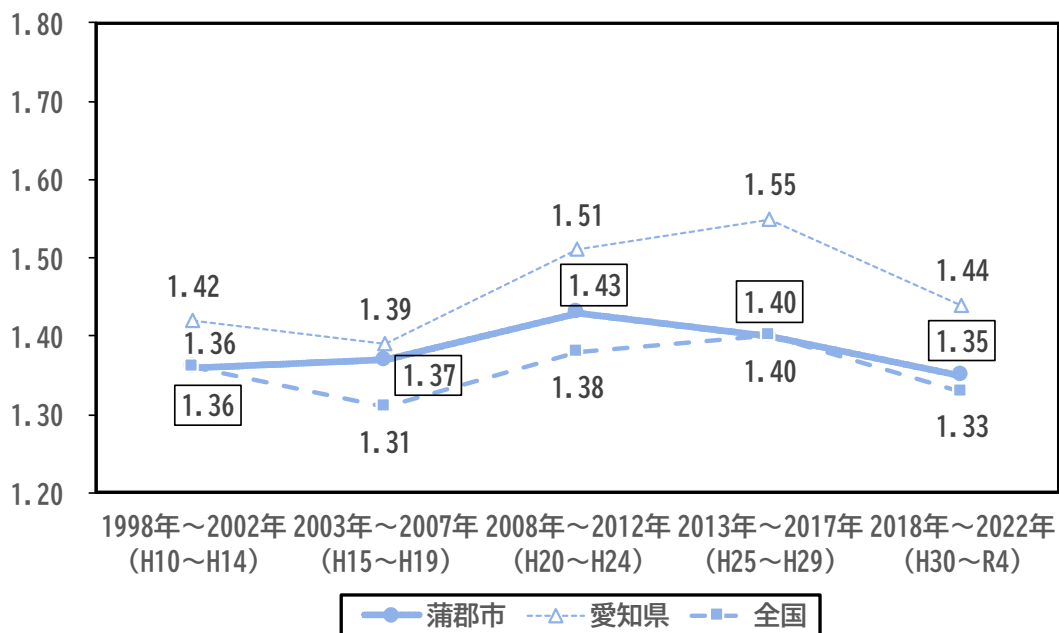
合計特殊出生率※については、全体を通して減少傾向にあります。また、蒲郡市は全国より高くなっていますが、愛知県と比べると低くなっています。

図 5 出生数の推移（蒲郡市）



資料：愛知県衛生年報（2023 年）

図 6 合計特殊出生率の比較（国・県）



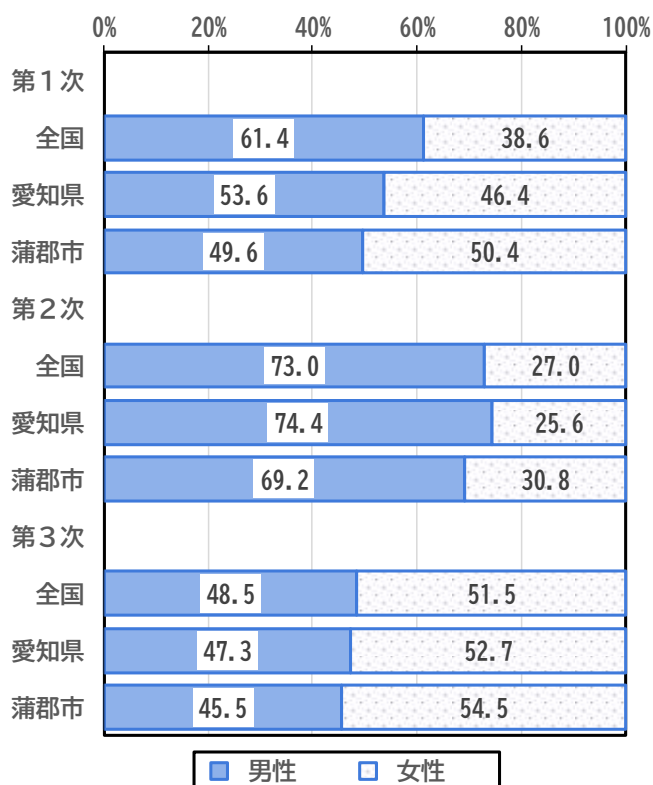
資料：人口動態統計特殊報告

(3) 就業の状況

産業分類別就業者の男女比をみると、全国・愛知県に比べ、特に第1次産業で就業者の女性比率が高くなっています。

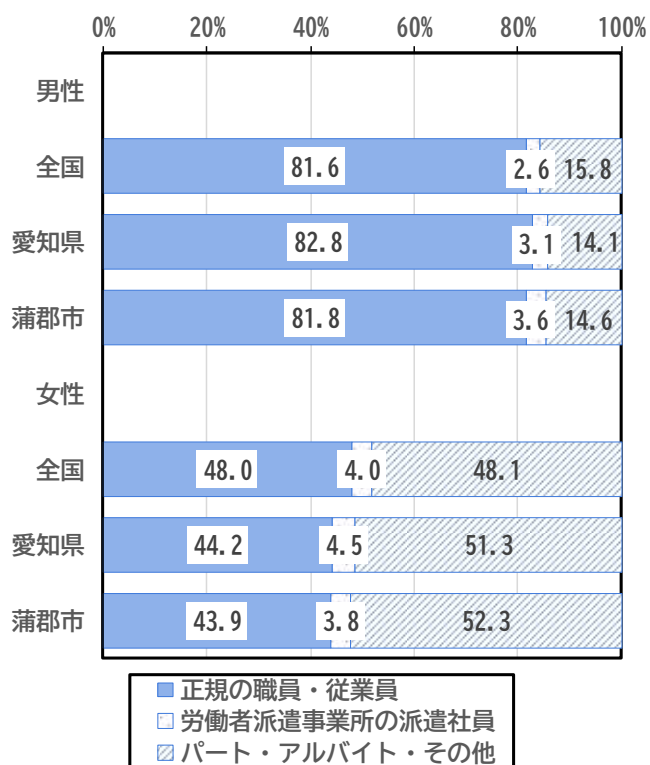
蒲郡市の雇用形態の状況をみると、男性では「正規の職員・従業員」が81.8%と高い一方で、女性では「パート・アルバイト・その他」が52.3%と半数以上を占めています。また、全国・愛知県に比べ、女性の非正規労働者が多いことが特徴です。

図 7 男女別産業分類就業者



資料：国勢調査(2020年)

図 8 男女別雇用状況



資料：国勢調査(2020年)

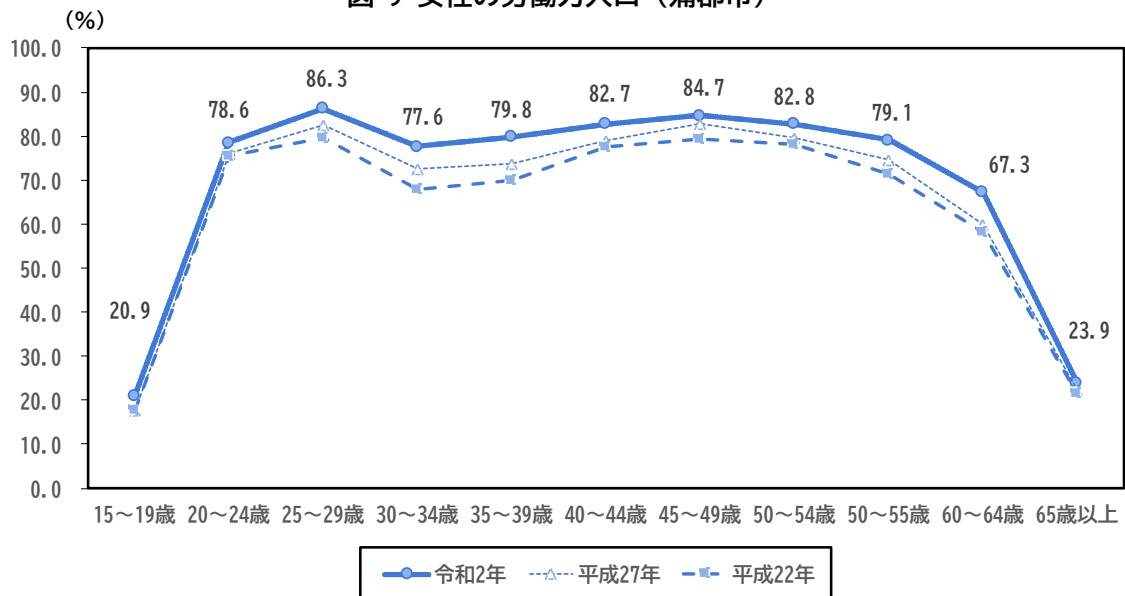
(4)女性の社会進出の状況

① 女性の労働力人口の推移

蒲郡市の女性の労働力人口※は、結婚や出産を期に一度落ち込むという、いわゆる「M字カーブ※」を描いています。各年と比較すると、全年代で労働力人口は上昇しており、結婚・出産期にあたる25～39歳のみに留まらず、60～64歳では平成27年（2015年）と比べて7.4ポイント上昇しています。

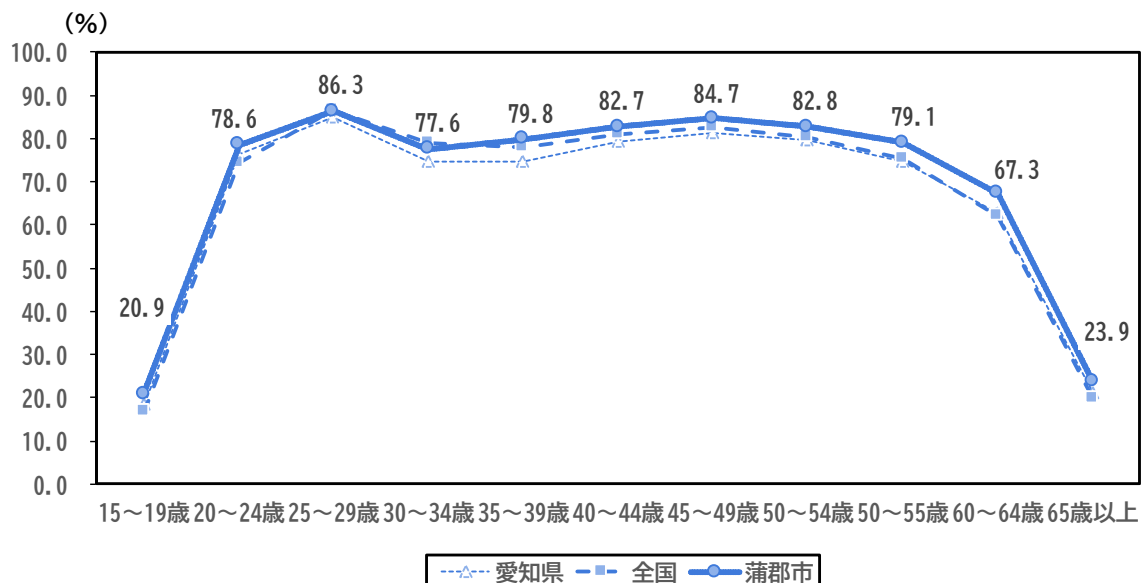
全国・愛知県と比較すると、ほとんどの年代で最も高い水準となっていますが、結婚・出産期にあたる30～34歳では全国よりもわずかに低くなっており、谷の落ち込みが深いことから、結婚・出産を機に仕事を辞める人が多いことがうかがえます。

図9 女性の労働力人口（蒲郡市）



資料：国勢調査（各年10月1日）

図10 令和2年（2020）年 女性の労働力人口の比較（国・県）



資料：令和2年国勢調査（10月1日）

② 政策・方針決定過程への女性の参画状況

行政の審議会等の女性委員比率はおおむね横ばいで推移していましたが、令和4年(2022年)から大きく増加し、令和6年(2024年)には23.0%となっています。また、委員会等の女性委員比率も年々増加傾向にあり、令和6年(2024年)には27.8%となっています。東三河地域・県平均と比較すると、審議会等での女性委員比率は5市中4位で、県平均を下回っています。また、委員会等での女性委員比率は5市中3位で、県平均を上回っています。

管理職等における女性登用率は、平成30年(2018年)頃から横ばいで推移しており、令和6年(2024年)では女性管理職の割合が19.5%、一般行政職での女性管理職の割合は18.2%となっています。どちらも県平均より高い値となり、東三河地域の中では5市中2位となっています。

図 11 行政における女性委員比率の推移(蒲郡市)

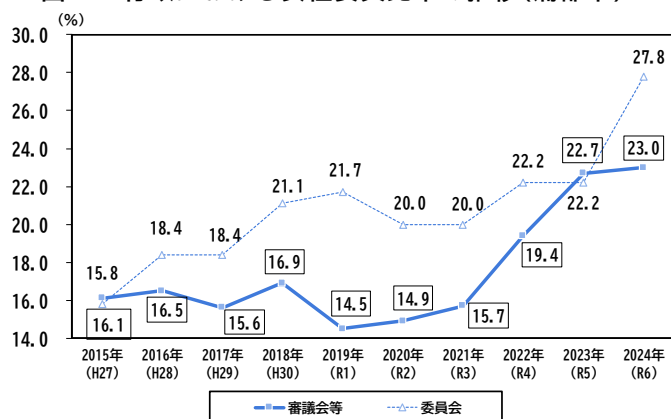
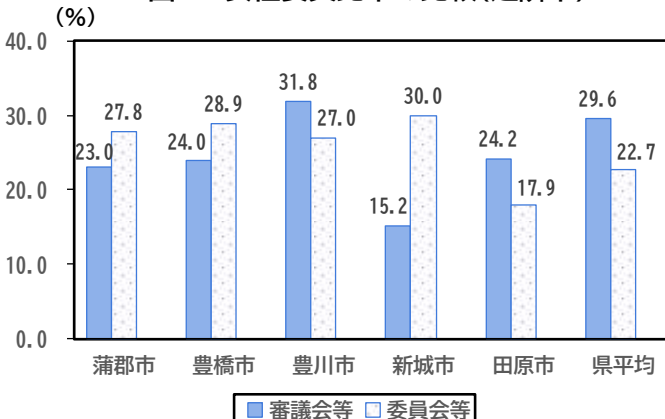


図 12 女性委員比率の比較(近隣市)



資料：男女共同参画局（2024年）

資料：男女共同参画局（2024年）

注）審議会等は、地方自治法（第202条の3）に基づく審議会等。委員会等は、地方自治法（第180条の5）に基づく委員会等。

図 13 行政の管理職等における女性登用率の推移(蒲郡市)

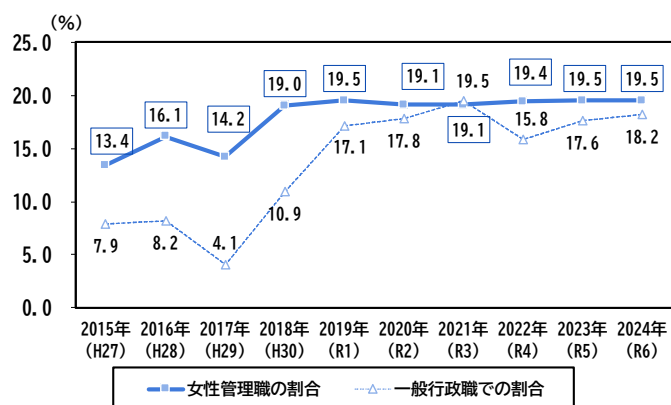
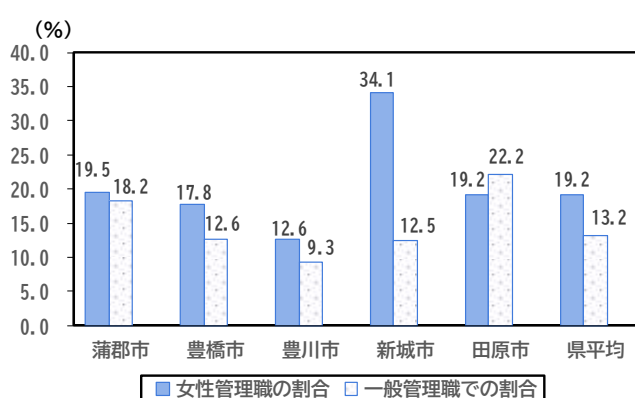


図 14 行政の管理職等における女性登用率の比較(近隣市)



資料：男女共同参画局（2024年）

資料：男女共同参画局（2024年）

2 市民アンケートからみる現状

(1) 調査概要

蒲郡市の現状を把握するため、市民（一般市民、中学生、高校生）と事業所に対して意識調査を実施しました。

① 市民意識調査

区分	一般市民調査
調査対象者	蒲郡市在住の 18 歳以上の市民 1500 人
調査方法	郵送配布・郵送回収 WEB 回答
調査期間	令和 6 年（2024 年）10 月 25 日（金）～11 月 15 日（金）
有効回収数	709 件（有効回収率 47.3%）

② 中学生・高校生調査

区分	中学生調査	高校生調査
調査対象者	蒲郡市の中学校に通う 2 年生	蒲郡市の高等学校に通う 2 年生
調査方法	学校を通じて直接配布・直接回収	
調査期間	令和 6 年（2024 年）7 月 8 日（月）～9 月 30 日（火）	
配布数	660 件	537 件
有効回収数	363 件（有効回収率 55.0%）	411 件（有効回収率 76.5%）

③ 事業所調査

区分	事業所調査
調査対象者	蒲郡市内の事業所 100 社
調査方法	郵送配布・郵送回収 WEB 回答
調査期間	令和 6 年（2024 年）10 月 25 日（金）～11 月 15 日（金）
有効回収数	51 件（有効回収率 51.0%）

<図表に関する補足説明>

- グラフの中のnは、回答者数を表しています。
- 性別を問う設問において無回答の場合があるため、男性と女性のnの合計は全体のnと一致しません。
- 回答結果の割合「%」は有効サンプル数に対して、それぞれの回答数の割合を小数点以下第2位で四捨五入したものです。そのため、単数回答（複数の選択肢から1つの選択肢を選ぶ方式）であっても合計値が100.0%にならない場合があります。
- 「一般市民調査」は令和6年（2024年）実施の「蒲郡市 男女共同参画に関する市民意識調査」、「中学生調査」「高校生調査」は令和6年（2024年）実施の「蒲郡市市民意識調査（高校生・中学生）」、「事業所調査」は令和6年（2024年）実施の「蒲郡市 男女共同参画に関する市内事業所実態調査」を指します。

(2)男女共同参画に関わる言葉の認知度

男女共同参画に関わる言葉の認知について、一般市民調査では、「ジェンダー（社会的・文化的につくられた性別）」「選択的夫婦別氏（姓）制度※」で『知っている』（「内容を知っている」＋「内容は知らなかったが聞いたことはある」）が9割弱と、特に認知度が高いことがうかがえます。

また、中学生・高校生調査では「男女共同参画」という言葉を知っているかについて、『知っている』が中学生では50.1%、高校生では91.0%と認知度に大きく差が見られました。

図 15 男女共同参画に関わる言葉の認知

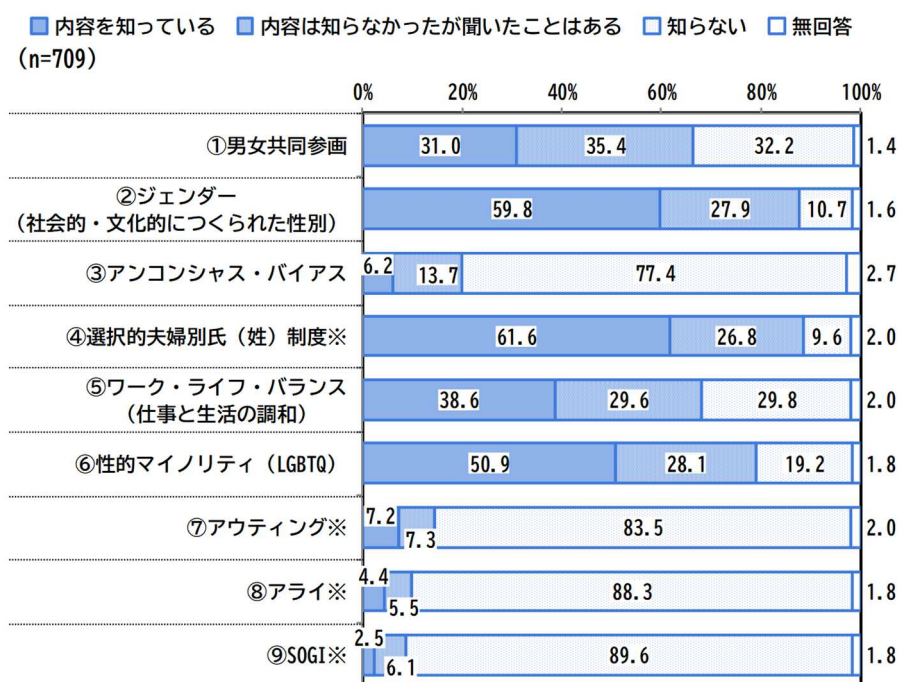
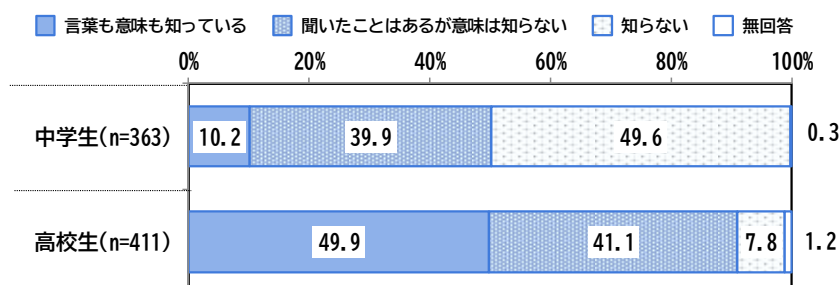


図 16 男女共同参画という言葉を知っているか（中学生・高校生）



(3) ジェンダー平等意識について

① 固定的性別役割分担意識について

「夫は家計を支え、妻は家庭を守るべき」という固定的な性別役割分担について、一般市民調査では、『賛成』（「賛成」＋「どちらかといえば賛成」）が30.5%、『反対』（「反対」＋「どちらかといえば反対」）が49.2%となりました。性別でみると、男性で『賛成』が女性よりも8.8ポイント高くなっています。また、全国・愛知県に比べて『賛成』の割合が高いことから、蒲郡市には固定的性別役割分担意識が根強く残っていると考えられます。

一方で、中学生・高校生では一般市民調査に比べて『賛成』の割合が低く、「わからない」の割合が高い傾向にあります。これは、中学生・高校生がまだ価値観が定まっていない発達段階であると同時に、教育を通じて意識の形成・変化を促すことが可能であることを示唆しています。

図 17 「夫は家計、妻は家庭を支える」という考え方について

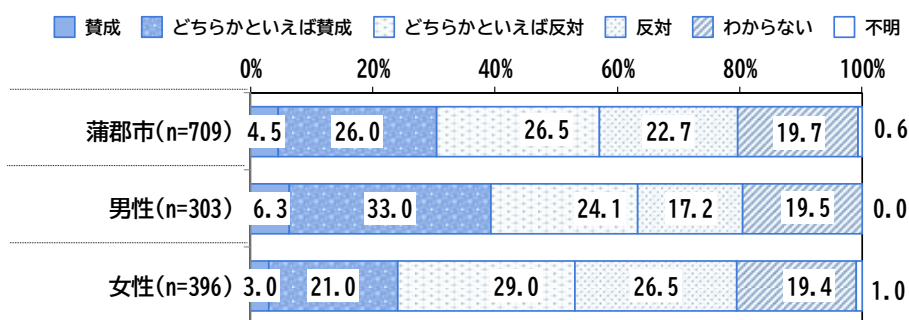
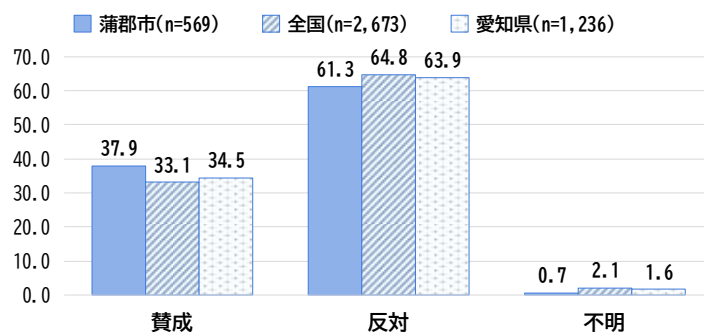
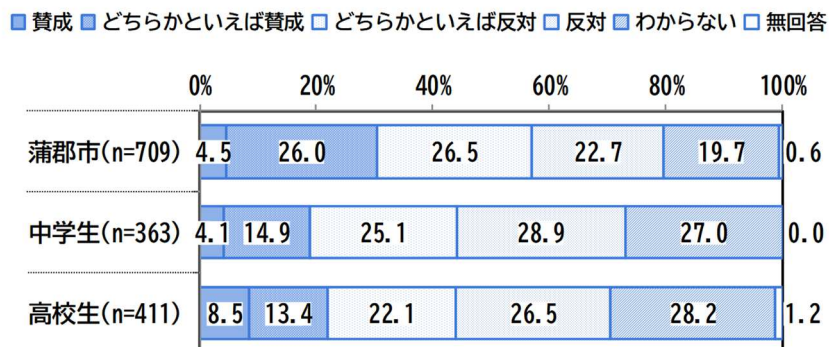


図 18 「夫は家計、妻は家庭を支える」という考え方について



注) 国・県調査と比較するため、蒲郡市一般市民調査の選択肢「わからない」を除外し、再集計しています。

図 19 「夫は家計、妻は家庭を支える」という考え方について（一般市民・中学生・高校生）



② アンコンシャス・バイアスについて

「夫は家計を支え、妻は家庭を支えるべき」という固定的性別役割分担の考え方に『反対』であると答えた人の中にも、男女の役割やイメージについて思い込みを持つ人(＝アンコンシャス・バイアス層)が一定数見られました。

性別による思い込み状態を分類すると、そのようなアンコンシャス・バイアスを持つ人が全体の35.8%となっています。また、固定的性別役割分担に『反対』し、男女の役割やイメージについても思い込みをもたないジェンダーフリーな考え方を持つ人は、13.1%となっています。

図 20 男女の役割やイメージについて
(固定的性別役割分担に『反対』の人)

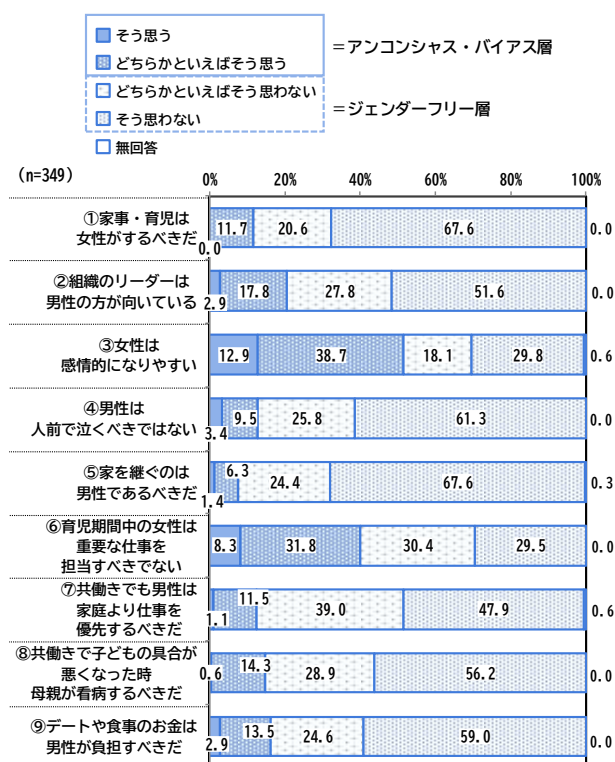
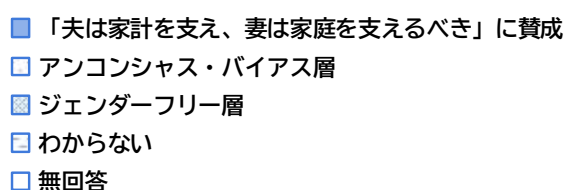


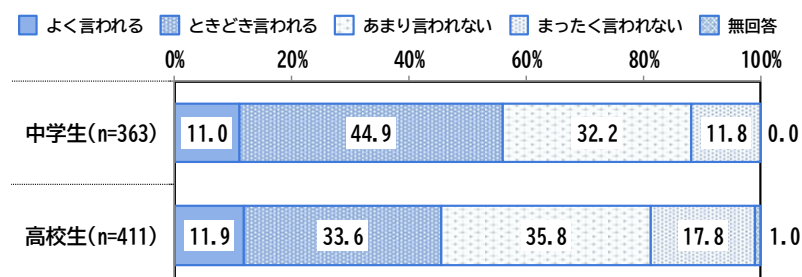
図 21 性別による思い込み状態別に分類



③ 中学生・高校生への固定的性別役割分担の押し付けについて

「女性だから」、「男性だから」と言われた経験について、『言われる』(「よく言われる」+「ときどき言われる」)が中学生では55.9%、高校生では45.5%となっており、どちらも固定的なイメージの押し付けを経験していることが分かります。

図 22 「女性だから」、「男性だから」と言われたことはあるか(中学生・高校生)

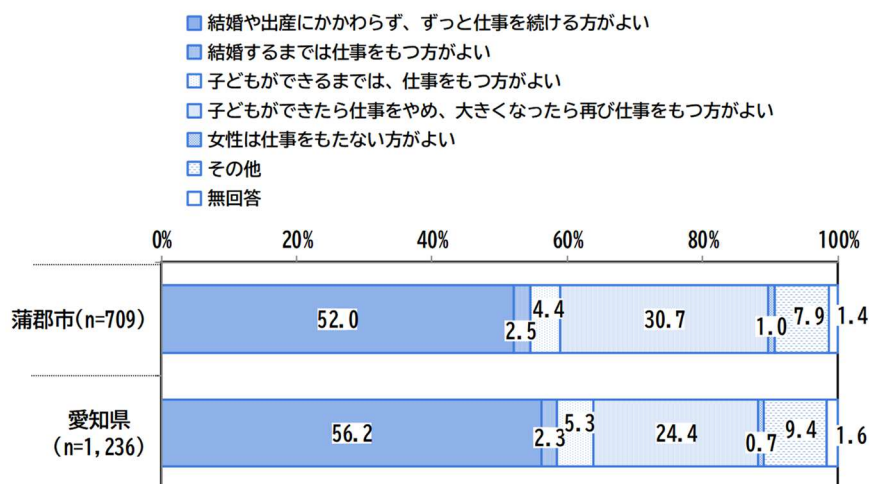


(2)女性の活躍推進について

① 女性が働くことへの意識について

女性が仕事を持つことに対する考えについて、本市も愛知県も「結婚や出産にかかわらず、ずっと仕事を続ける方がよい」という考えを持つ人が半数を超えています。一方で、本市では「子どもができたら仕事をやめ、大きくなったら再び仕事をもつ方がよい」が愛知県よりも高く、子育てを機に離職する風潮も残っていると考えられます。

図 23 女性が仕事をもつことについての考え（全体・県）

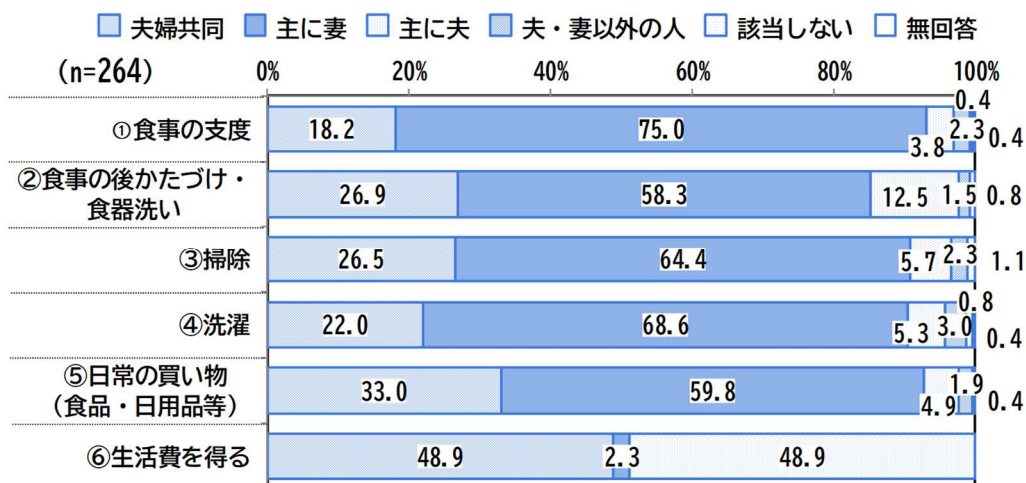


注)「結婚や出産にかかわらず、ずっと仕事を続ける方がよい」について、愛知県調査では「子どもができてからも、ずっと仕事を続ける方がよい」という表現になっています。

注) 蒲郡市一般市民調査では「わからない」の選択肢がないため、愛知県調査からも該当の選択肢を除外した上、再集計しています。

家庭での役割分担をみると、共働きの家庭であっても、「食事の支度」や「掃除」といった家事の項目は「主に妻」が、「生活費を得る」では「夫婦共同」または「主に夫」が担う割合が高くなっています。蒲郡市の家庭では、「夫は仕事で生活費を稼ぎ、妻は家事を中心に負担し仕事をするとしても家計の補助的に行う」という役割分担がされている実態がうかがえます。

図 24 家庭での役割分担（共働きの人のみ）



② 事業所における女性従業員の働き方について

事業所における女性従業員の働き方について、「育児休業・介護休業などを活用して仕事を続ける」が58.8%と最も多くなっています。

また、女性従業員がどのように活躍しているかについては、「男女の区別なく幅広い分野で活動している」が52.9%と最も多くなっています。

図 25 最も多い女性従業員の働き方（事業所）

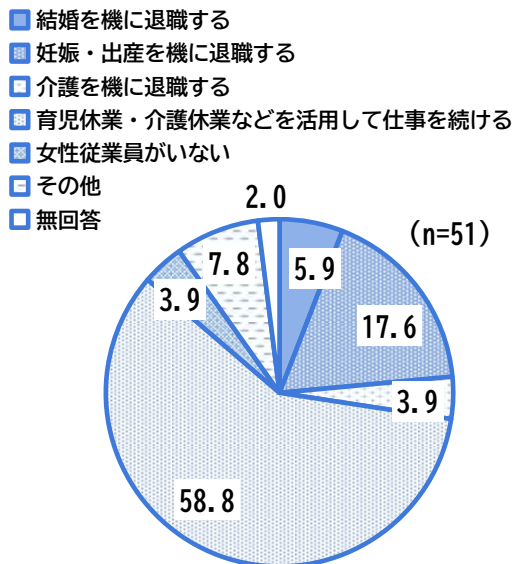
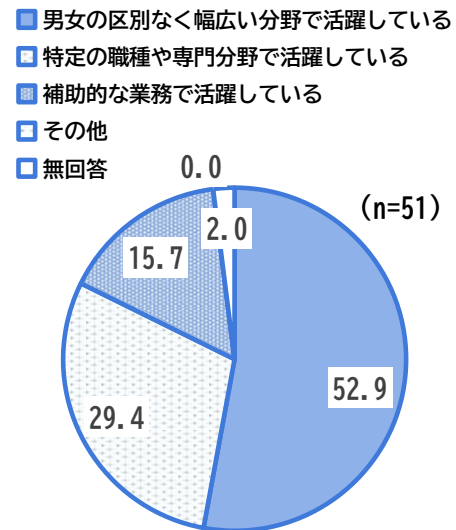


図 26 女性従業員がどのように活躍しているか



③ 管理職における女性割合について

事業所調査より、市内事業所の管理職における女性割合は10.3%にとどまっています。

女性の管理職の登用意欲をみると、「積極的に登用していきたい」と答えた事業所は54.9%であり、登用したいと思っていても実際には登用できていない現状があることがうかがえます。また、「特に増やしていく考えはない」も39.2%と高くなっており、登用に向けた意識や姿勢の浸透が不十分であることもわかります。

図 27 管理職の男女比（事業所）

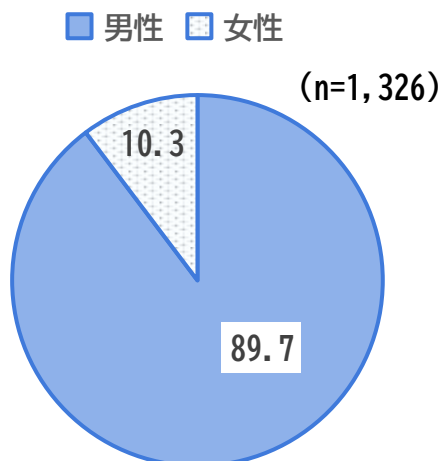
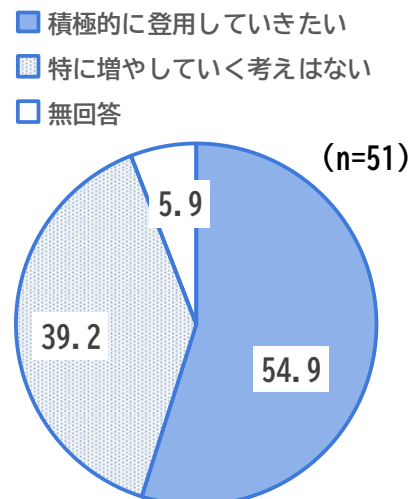


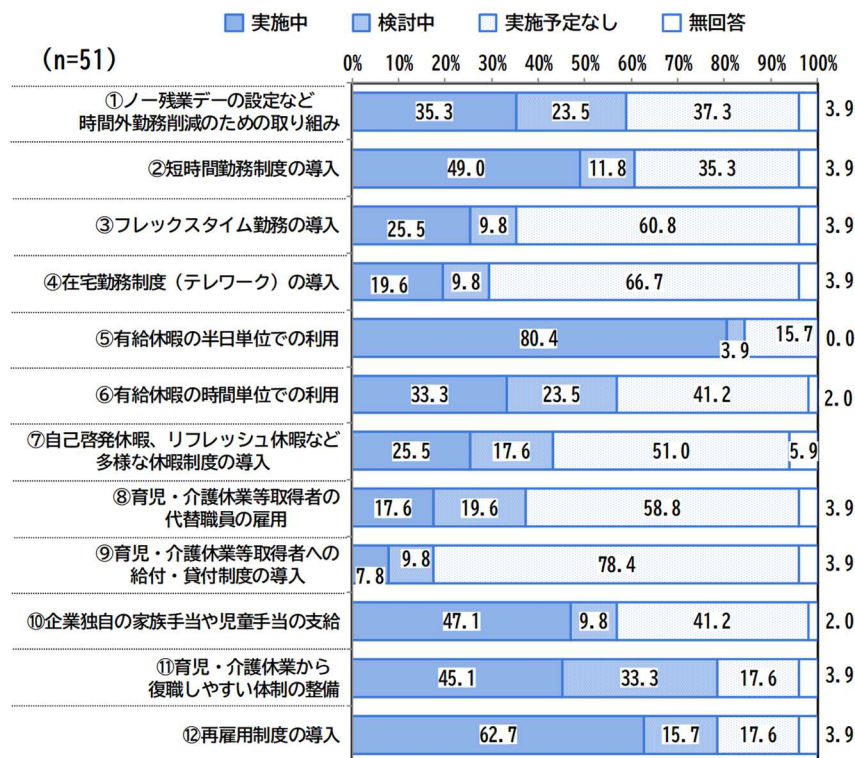
図 28 女性管理職の登用意欲（事業所）



④ 事業所の受け入れ環境について

事業所が実施中のワーク・ライフ・バランス※に向けた取り組みについて、フレックスタイム勤務やテレワークといった柔軟な働き方の整備や、育児・介護休業等取得者の代替職員の雇用や育児・介護休業等取得者への給付・貸付制度の導入といった、育児・介護休業をより取得しやすくするための環境整備が進んでいない現状が見受けられます。

図 29 ワーク・ライフ・バランスについて（事業所）



育児休業取得割合について、男性は「取得した」が 55.4%に対し、女性は全員が「取得した」となっており、男女差が大きくなっています。

また、育児・介護休業法の改正に伴い、事業所には個別の制度周知・休業取得意向を確認することと、育児休業を取得しやすい雇用環境の整備が義務付けられています。それらについて『実施していない』（「まだ実施していないが、今後予定している」＋「特に実施していない・知らなかった」）が 4 割以上となっており、事業所の環境整備には課題が残ります。

図 30 育児休業取得割合（事業所）

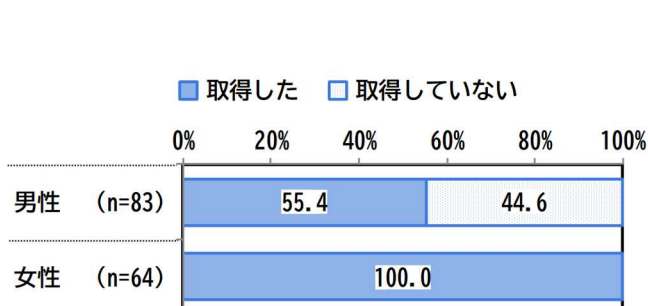
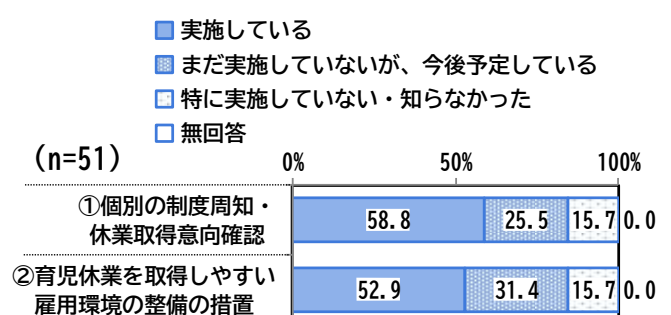


図 31 育児・介護休業法の改正に対する取り組みの認知（事業所）



⑤ 地域での女性活躍推進について

地域の意志決定の場へ女性が参画することについて、市民意識調査では、『必要派』（「必要だと思う」＋「どちらかといえば必要だと思う」）が90.4%を占めています。

地域の意思決定の場へ女性が参画するために必要なこととして、「役員会等を女性が参加しやすい時間帯にする」「女性の参画を積極的に呼びかけ、女性が参画できる雰囲気をつくる」が求められています。一方で、地域の意思決定の場へ女性が参画する必要がない理由としては、「女性は役員と家事や育児との両立が難しいから」が多くなっており、“女性が家事や育児をする”という固定的役割分担意識が女性の地域参加を阻害する要因として挙げられます。

図 32 地域の意志決定の場へ女性が参画することについて

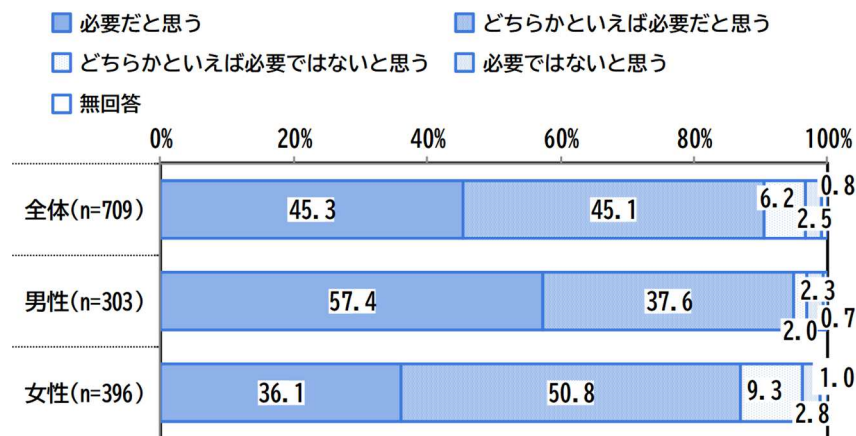


図 33 地域の意志決定の場へ女性が参画するために必要なこと
(図 32 で『必要派』の人)

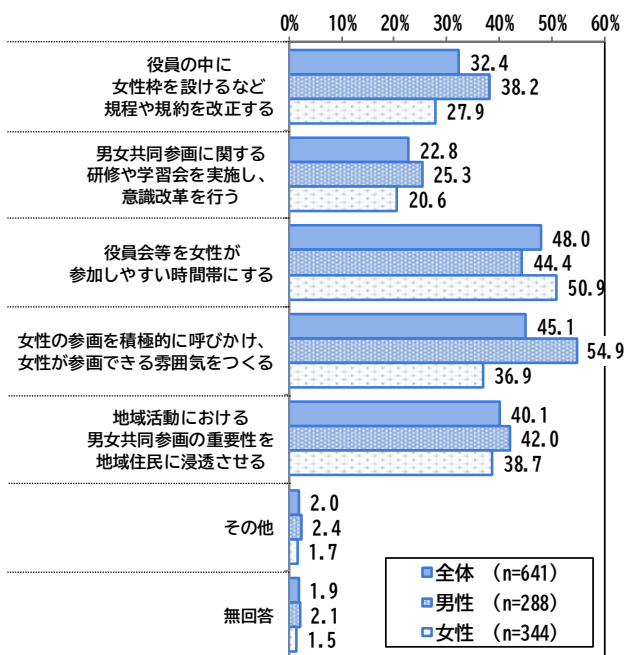
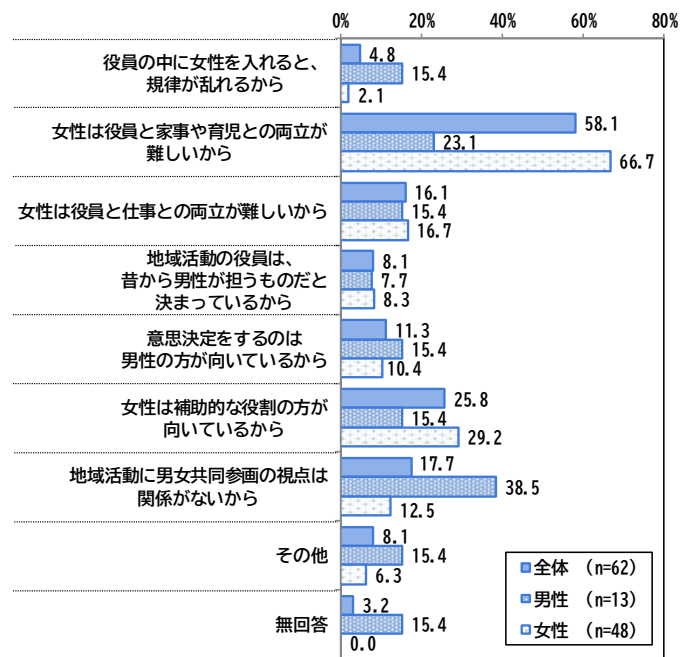


図 34 地域の意志決定の場へ女性が参画する必要がないと思う理由
(図 32 で『不要派』の人)



(3)DV※に対する意識

① DV への正しい知識

DV に該当する行為について、「何を言っても長時間無視し続ける」、「携帯電話やメールチェックしたり、外出や人付き合いを制限したりする」といった精神的暴力に対して、「どんな場合でも暴力にあたる」と認識している人が約5割にとどまっています。

また、DV に該当する行為すべてに対して「どんな場合でも暴力にあたる」と答えた割合は41.3%と半数を下回り、DV に関する正しい知識の普及・啓発が十分に進んでいないことが課題となっています。

図 35 暴力にあたると思うか

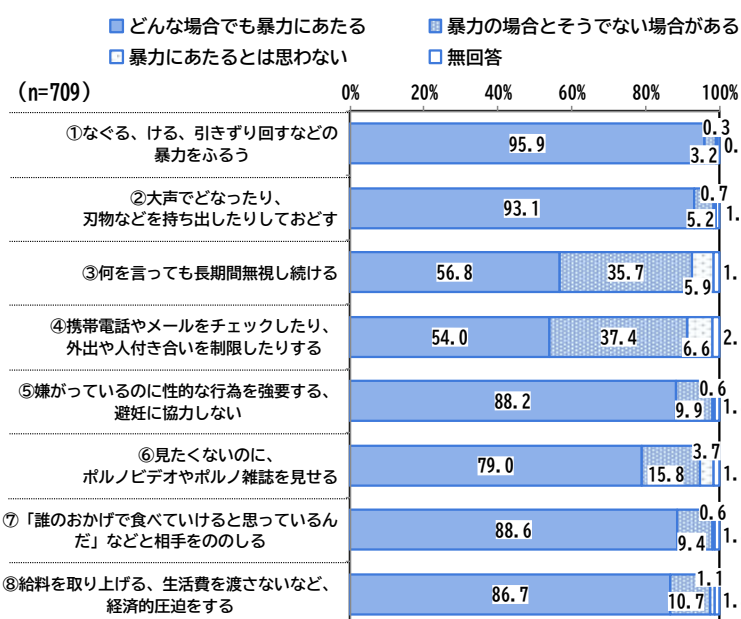
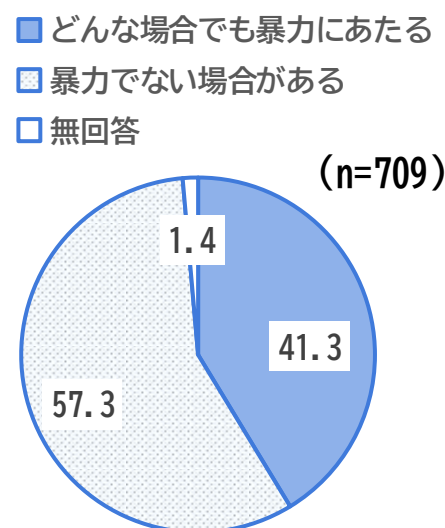
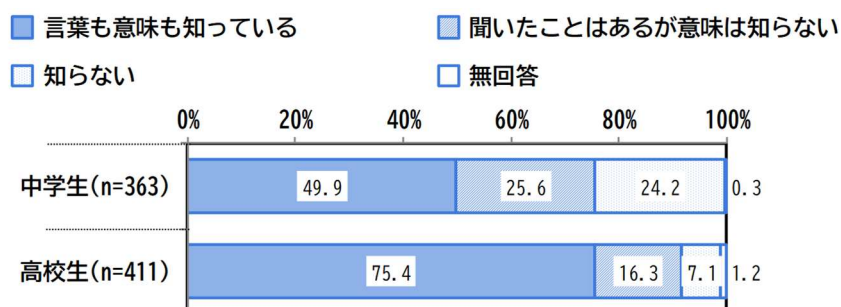


図 36 すべての暴力についてどう思うか



デート DV※のことを知っているかを中学生と高校生に調査したところ、「言葉も意味も知っている」と回答したのは、中学生では 49.9%、高校生では 75.4%となっており、中学生で認知度が低くなっています。

図 37 デート DV のことを知っているか（中学生・高校生）



② 相談窓口について

DV の被害を受けたことがある人の内、「だれ（どこ）にも相談しなかった」人が 48.5% にのぼります。相談をしなかった理由では、「自分にも悪いところがあったと思った」、「自分さえがまんすれば、なんとかこのままやっていけるといった」などの理由の割合が多くなっており、暴力の原因を自分の責任と誤ってとらえる傾向が見られます。

また、蒲郡市に DV 相談窓口があることを知っているかでは、「知らない」が 63.8% と多くを占めており、認知度が低いことがうかがえます。

図 38 暴力を受けた際誰かに相談したか

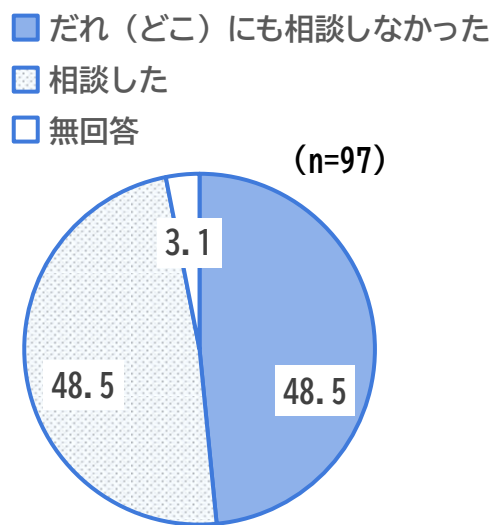


図 39 相談しなかった理由

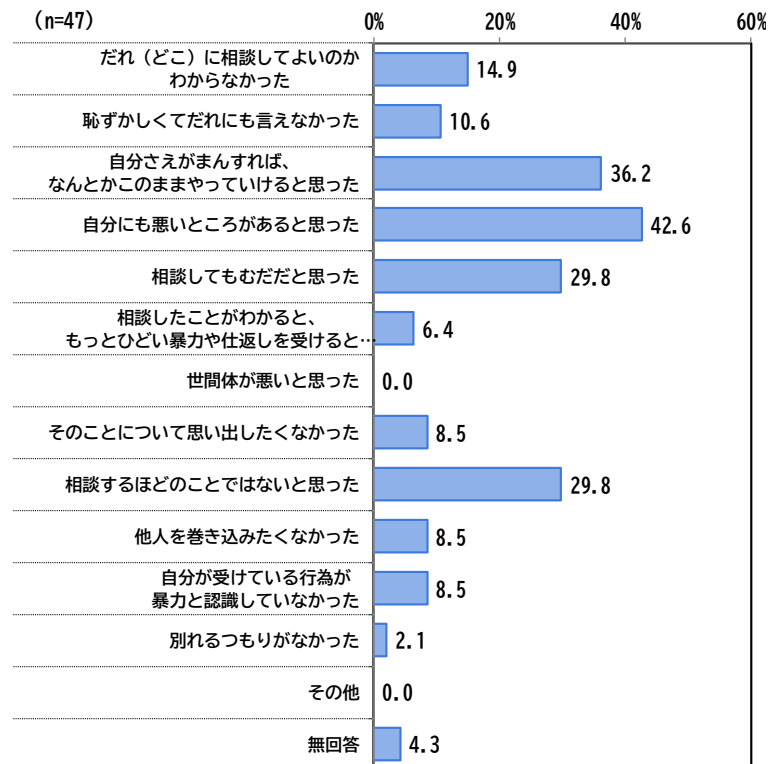
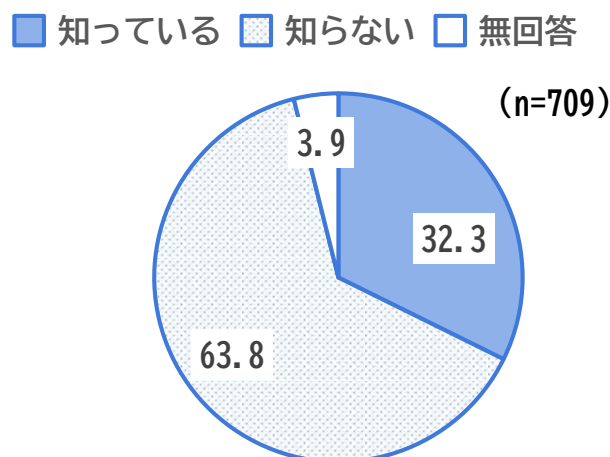


図 40 相談窓口の認知度



3 第3次蒲郡市男女共同参画プランの評価

第3次蒲郡市男女共同参画プランの成果目標の達成状況は、表の通りです。

「男女共同参画」という言葉の認知度は向上しましたが、固定的性別役割分担意識や男女の地位が平等であると考える人の割合については、策定時より改善はしているものの目標値には達していません。また、審議会等委員への女性登用や、女性管理職登用も引き続き取り組む必要があります。

研修・啓発事業等の実施回数はほぼ計画どおり実施できているものの、参加者数が当初の目標値に達していません。今後は、対象者への効果的な周知や参加意欲を高める取り組みを強化し、参加者数の増加を図ることが重要です。

■第3次蒲郡市男女共同参画プラン成果目標達成状況

基本目標	指標		策定時	目標値	到達値
男女共同参画の意識づくり 【基本目標1】	「夫は家計を支え、妻は家庭を支える」という考え方に反対の人の割合		43.3%	50.0%	49.2%
	「男女共同参画」という言葉を認知している人の割合		34.3%	40.0%	43.2%
	男女共同参画に関する講習会等の参加者数 (年間実人数)	市民向け講習	90人	200人	483人
		学生向け講習	1,220人	2,000人	446人
女性の活躍推進 【基本目標2】	審議会等委員に占める女性の割合		21.2%	30.0%	24.3%
	女性管理職の割合（一般行政職含む）		17.9%	25.0%	22.1%
	女性の活躍促進宣言企業数		16社	20社	28社
	「あいち女性輝きカンパニー※」認証企業数		2社	4社	8社
	職場において男女の地位が平等だと感じている人の割合		23.9%	30.0%	28.8%
	家族経営協定※締結数		65戸	75戸	74戸
	常会長に占める女性の割合		2.0%	5.0%	4.6%
	社会通念・慣習・しきたりなどにおいて、男女の地位が平等であると感じている人の割合		17.8%	25.0%	21.4%

基本目標	指標		策定時	目標値	到達値
ワーク・ライフ・バランスの実現 【基本目標3】	ファミリー・フレンドリー企業※登録数		13 社	16 社	13 社
	保育所待機児童数		0 人	0 人	0 人
	児童クラブ受入児童数		675 人	855 人	1,079 人
	家庭介護者教室等の参加者数 （年間延べ人数）		133 人	170 人	44 人
	男性も家事・子育て・介護等を行うのは当然と 考える人の割合		62.8%	68.0%	73.8%
	市男性職員の育児休業取得率		4.0%	30.0%	73.3%
	夫の育児参加率		60.2%	65.0%	67.3%
	あらゆる暴力の根絶 【基本目標4】	暴力について正しく認識している人の割合		27.5%	40.0%
デート DV という言葉を知っている中学生の割 合		54.5%	60.0%	49.9%	
DV 防止に向けた研修・講習会の開催回数		年1回	年2回	年1回	
DV 相談窓口の設置		—	—	設置済	
安全・安心なくらしの実現 【基本目標5】	ゆったりとした気分で子育てできている母親 の割合		79.6%	85.0%	83.3%
	ヤングエイジ健診（18 歳～39 歳）受診者数		498 人	600 人	539 人
	乳がん検診・子宮頸がん検 診受診率（69 歳未満）	乳がん検診	25.0%	14.5%	13.1%
		子宮頸がん検診	30.0%	15.5%	15.7%
	事業所・企業の健康宣言件数		98 社	200 社	156 社
	性的マイノリティに関する啓発事業実施回数		年1回	年2回	年2回
	外国人を対象とした日本語教室の参加者数（年 間実人数）		463 人	500 人	645 人
	防災講座に参加する女性の割合		45.2%	50.0%	47.3%
	女性消防員の採用		1 人	3 人	2 人
	男女共同参画のさらなる推進 【基本目標6】	女性団体や女性向け勉強会等の実施回数		年1回	年2回
男女共同参画に関する市職員研修等の参加者 数（延べ人数）		196 人	400 人	259 人	

4 蒲郡市のジェンダー平等における課題

課題①

固定的性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスといった、性別による思い込みが根強く残っている

本市においては、「夫は家計を支え、妻は家庭を支えるべき」といった固定的性別役割分担に賛成する割合が、全国や県と比較して高い水準にあります。また、アンコンシャス・バイアスを持つ市民も一定数存在しており、性別による思い込みが根強く残っている状況です。さらに、中学生・高校生は価値観形成の途上にあり、教育的な働きかけによってジェンダー平等意識が形成される可能性が高い一方で、現状では「女性だから」「男性だから」といった性別による役割の押し付けが依然として行われている実態が確認されています。

課題②

女性の社会進出・女性が活躍できる環境づくりが十分でない

本市においては、30～34歳の女性の就業率や女性の正規職員割合が全国と比較して低い水準にあり、女性の社会進出が十分に進んでいない状況が見られます。加えて、共働き世帯においても「夫は仕事で生計を担い、妻は家事を中心に負担しつつ仕事は補助的に行う」といった役割分担が依然として存在しており、女性の活躍を制約する要因となっています。さらに、事業者側においても、柔軟な働き方の導入や、育児・介護休業法改正を踏まえた制度利用の促進等が十分に進んでいないことから、女性が活躍しやすい就業環境の整備が課題となっています。

課題③

DVに関する正しい知識が市民に浸透しておらず、DV相談窓口の認知も低い

本市においては、DVに該当する行為を「暴力ではない場合がある」と誤って認識している人が57.3%にのぼり、DVに関する正しい知識が市民に十分浸透していない現状が見られます。また、DV被害を経験した人のうち48.5%が「誰にも相談しなかった」と回答しており、その背景には「暴力を受けたのは自分の責任」と捉えるなど、当事者自身の知識不足や認識の歪みが影響していると考えられます。さらに、本市にはDV相談窓口が設置されていますが、認知度は32.3%にとどまっており、支援を必要とする人が適切に相談につながっていない可能性が課題となっています。

第 3 章 基本理念と基本目標

1 基本理念

ジェンダー平等社会とは、性別にかかわらず、性的指向やジェンダーアイデンティティを含む多様な人々のあり方を尊重し、誰もが対等な立場で社会のあらゆる場面で個性や能力を発揮できる社会のことです。

近年、女性の就業率は上がり、共働き世帯も増加していますが、ワーク・ライフ・バランスに対する希望と現実の差は大きく、特に、男性が家事や子育てに参画しやすい環境づくりが課題となっています。また、人口減少や少子高齢化の進展等により、経済成長や社会保障制度の存続の問題も生じており、持続可能な活力ある社会の実現に向けて、女性活躍推進など、ジェンダー平等の取り組みは新たな局面を迎えています。

このような状況をふまえ、蒲都市では、誰もが自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる活力のある社会を目指し、これまでの取り組みを継承しつつ、新たな視点を持ち、ジェンダー平等施策を展開するため、3次プランに引き続き以下の基本理念を設定します。

多様な個性を生かした
魅力のあるまち

2 基本目標

基本目標① ジェンダー平等の意識づくり

家庭、地域、学校、職場などあらゆる場面において、ジェンダー平等のみならず、多様な性のあり方を尊重することで、誰もが性別にとらわれず多様な選択を行い、一人ひとりの個性や能力を発揮できる社会の実現を目指します。

すべての世代・立場の人々に向けて、ジェンダー平等意識の普及啓発と学習機会を創出するとともに、将来にわたりアンコンシャス・バイアスや固定的性別役割分担意識が形成されないよう、ジェンダー平等の意識づくりを進めます。

基本目標② あらゆる分野での女性の活躍推進

ジェンダー平等のまちづくりを進めるためには、誰もが対等な立場で社会のあらゆる分野に主体的に参画し、意見が反映されることが不可欠です。本市では、行政や地域の方針決定過程における女性の参画拡大を図るとともに、女性が意思決定の場でその力を発揮できるよう、積極的に機会を設けるポジティブ・アクション※を推進します。

あわせて、女性の能力開発やキャリア形成を支援する取り組みを通じ、女性のエンパワーメントの向上と主体的に活躍できる力を養います。さらに、育児・介護といった家庭責任とキャリアの両立が男女問わず可能となる制度の導入や柔軟な働き方の普及を推進し、女性が活躍しやすい職場・地域環境を整備します。これにより、社会全体で女性の参画と活躍を支える体制の構築を目指します。

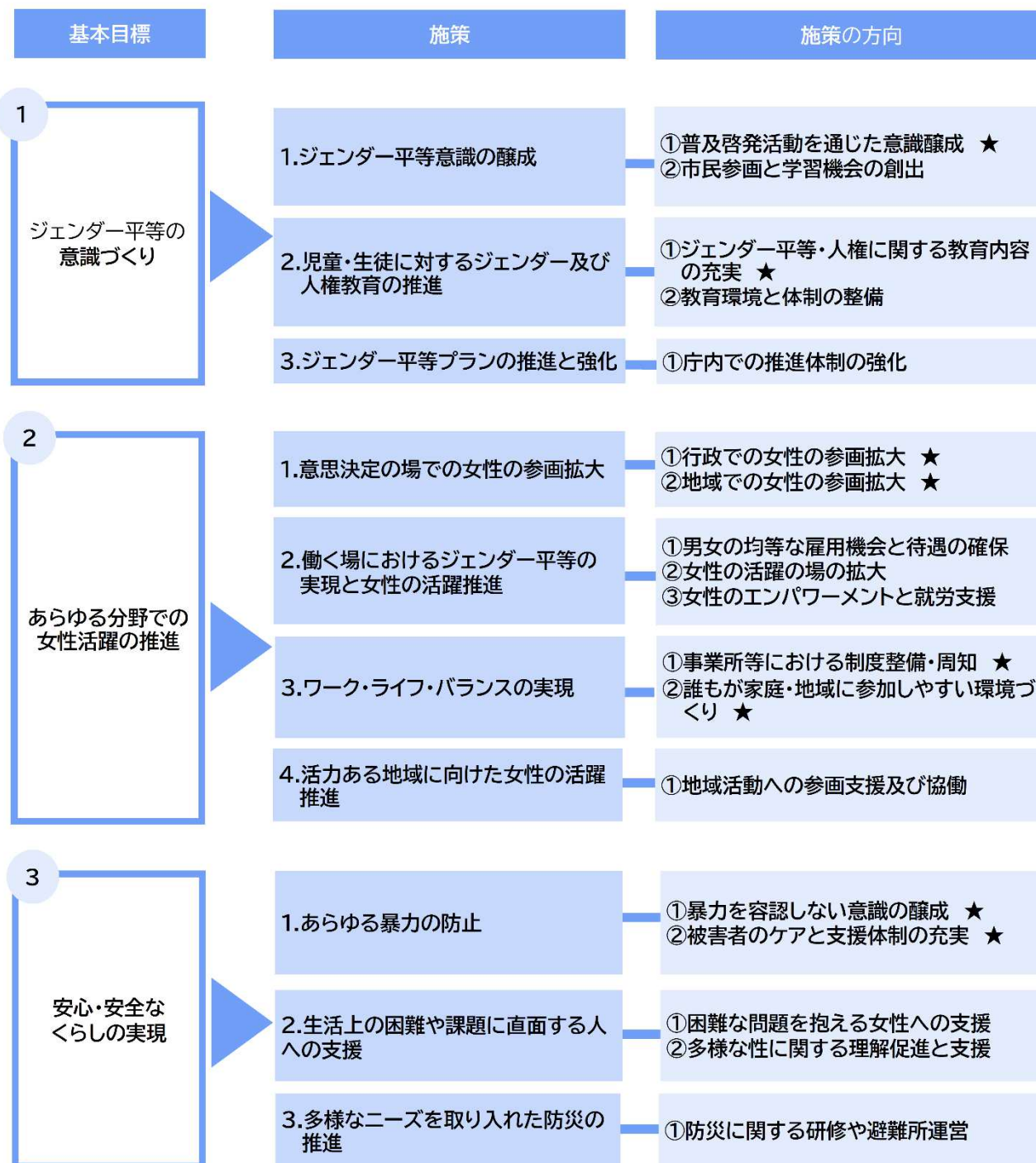
基本目標③ 安心・安全なくらしの実現

誰もが自分らしく生きられるジェンダー平等社会の形成には、人権の尊重が不可欠です。本市では、DV や貧困、性犯罪など様々な困難に直面する人々や、LGBTQ+ など多様な性や背景を持つ人々に対して、正しい知識の普及啓発と支援体制の充実を図り、すべての人が安心・安全に暮らせるまちづくりを推進します。あわせて、安全な生活環境の整備に向け、頻発する大規模災害への対応を踏まえ、ジェンダー平等の視点を活かした防災・減災対策を推進します。これにより、すべての市民が平等に支援を受けられ、安心して生活できる社会の実現をめざします。

3 計画の体系図

基本
理念

多様な個性を生かした 魅力のあるまち



★…重点施策

4 重点施策

蒲郡市の現状と課題を踏まえ、蒲郡市が取り組むべき重点施策を設定します。

重点施策① 教育・啓発によるジェンダー平等意識の醸成

固定的性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスを解消し、誰もが自分らしく個性を発揮できる社会を実現するためには、市民一人ひとりにジェンダー平等の価値観を浸透させることが不可欠です。特に、教育の現場でジェンダー平等を学ぶ機会を設け、アンコンシャス・バイアスが芽生える前の段階から偏見を生まない意識を育むことが重要です。加えて、大人に対しては広報や講座を通じた啓発や、メディアリテラシー※向上の取り組みを進めるとともに、市が情報発信を行う際にはジェンダーにとらわれない表現とし、社会全体の意識改革を促進していきます。

重点施策② 女性の活躍・意思決定参画の推進と環境整備

誰もが対等な立場で社会のあらゆる分野の活動に主体的に参画し、あらゆる場面で意見が生かされることが必要です。そのために、女性を補助的な役割にとどめるのではなく、社会の一員として主体的に参画し、意思決定の場や就労の場で力を発揮できる環境づくりを推進することが重要です。

行政や地域の方針決定の場においては、ジェンダーに偏らない多様な意見が反映されるよう、女性の参画拡大を図り、積極的に機会を創出するポジティブ・アクションを推進します。また、就労の場では、女性の能力開発やキャリア形成を支援するとともに、女性が主体的に活躍できるよう社会全体の意識改革を進めます。さらに、活躍を望むすべての人が働きやすい環境を実現するため、事業者に対しては管理職登用の促進やワーク・ライフ・バランスを支える制度整備を働きかけます。

重点施策③ 暴力への正しい意識づくりと相談・支援体制の充実

DV等の暴力は、個人の尊厳を著しく侵害し、ジェンダー平等社会の実現を阻む重大な人権課題です。あらゆる暴力を容認しないという社会的規範を確立し、暴力の根絶を目指します。

市民一人ひとりが暴力に関する正しい知識を身につけ、暴力を暴力と認識できるようになることで、被害の未然防止や相談行動への第一歩につながります。正しい知識を身につけるため、学校教育や地域活動、広報媒体を活用した啓発を推進し、人権意識の高揚と暴力を許さない社会的風土の醸成を図ります。また、DV等の暴力は被害が潜在化・深刻化しやすい傾向があるため、早期に発見し適切な支援につなげる体制の整備が求められます。そのために、DV相談窓口の認知度を向上させ、安心して相談できる環境を整備します。あわせて、関係機関や専門機関との連携を強化し、支援が切れ目なく提供される体制を構築することで、必要とする人が確実に支援につながるよう取り組みます。

第4章 施策の展開

基本目標 1 ジェンダー平等の意識づくり

市民一人ひとりのジェンダー平等意識を高め、固定的性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスを解消し、子供から大人まで誰もが自分らしく個性を発揮できる社会の実現を目指します。

成果目標

指標	現状値	目標値
「ジェンダー」という言葉を認知している人の割合	59.8%	70.0%
社会全体において男女の地位が「平等」だと感じている人の割合	19.6%	25.0%
「夫は家計を支え、妻は家庭を支える」という考え方に反対の人の割合	49.2%	60.0%
男女混合名簿使用校の割合	85%	100.0%
「夫は家計を支え、妻は家庭を支える」という考え方に反対な中学生、高校生の割合	(中)54.0% (高)48.6%	(中)60.0% (高)60.0%
「女性だから」「男性だから」と言われた経験のある中学生、高校生の割合	(中)55.9% (高)45.5%	(中)50.0% (高)40.0%

※時点の表記がない場合、現状値は令和7年度、目標値は令和13年度の数値

施策 1. ジェンダー平等意識の醸成

性別にとらわれることなく、誰もが平等な社会を実現するためには、市民一人ひとりがジェンダー平等の価値観に触れ、理解する必要があります。

市民のジェンダー平等意識を高めるため、固定的役割分担意識の解消やアンコンシャス・バイアスへの気づきに向けて、広報誌やホームページなど様々な媒体で情報を発信していきます。また、ジェンダー平等への関心を持ってもらい、理解を深めていくために、市民が主体となって学び・考える場をつくり、共に行動していく機会を広げていきます。

具体的な取組

① 普及啓発活動を通じた意識醸成【重点施策】

No	取り組み項目	具体的な内容
1	ジェンダー平等意識の普及・啓発 (協働まちづくり課)	○ジェンダー平等に関する法律や制度の改正について市の広報紙、ホームページ等により周知を行います。 ○ジェンダー平等意識の普及・啓発につながる講演会や講座等を開催します。 ○「男女共同参画週間」(6月)や人権週間(12月)を中心に、市役所などにおいて啓発活動を行います。
2	アンコンシャス・バイアスの解消 (協働まちづくり課)	○講演会や講座等を通して、アンコンシャス・バイアスに気づく機会を作ります。
3	ジェンダー平等情報紙の発行 (協働まちづくり課)	○ジェンダー平等情報紙「はばたき」を毎年1回発行し、家庭や地域、職場における男女共同参画の実践につながる情報を提供します。
4	ジェンダーにとらわれない表現に徹底した情報発信 (秘書広報課)	○市の広報では、ジェンダーにとらわれない表現を徹底し、より対等で平等な情報発信を行います。
5	メディアリテラシーの向上 (秘書広報課・協働まちづくり課)	○メディアリテラシーの向上を図るため、ジェンダーの視点から情報の受発信を学ぶ講座等を行います。
6	計画の周知 (協働まちづくり課)	○市の広報紙やホームページなどを活用し、計画の周知を図ります。

② 市民参画と学習機会の創出

No	取り組み項目	具体的な内容
7	ジェンダー平等に関する作品の募集 (協働まちづくり課)	○ジェンダー平等への理解と関心を深めることを目的に、小中学生からジェンダー平等に関する啓発作品の募集を行います。
8	市民活動団体等との協働事業の実施 (協働まちづくり課)	○市民提案による協働事業を募集し、魅力ある講座等の実施につなげます。

施策 2. 児童・生徒に対するジェンダー及び人権教育の推進

ジェンダー平等意識の醸成のためには、子どもの時からジェンダーや人権に関する正しい理解と価値観を育むことが重要です。

固定的な性別役割にとらわれない人権教育やジェンダー平等に関する学習を推進するとともに、すべての子どもが安心して学び、多様性を尊重し合える教育環境の整備を進めます。将来を担う子供たちへの教育を通して、ジェンダー平等社会の基盤を形成していきます。

具体的な取組

① ジェンダー平等・人権に関する教育内容の充実【重点施策】

No	取り組み項目	具体的な内容
9	ジェンダー平等の視点に立った教育活動の推進 (子育て支援課・学校教育課・協働まちづくり課)	○ジェンダー平等の視点に立ち、教材等の選定を行い、固定的性別役割分担意識にとらわれない保育・教育活動を推進します。 ○相手を尊重し、思いやる心を育むため、学校生活において男女混合の活動の充実に努めます。 ○ジェンダー平等の視点に立った授業や学校活動を推進します。 ○ジェンダー平等意識を啓発するため、小中学校において男女混合名簿を活用します。 ○各学校の人権教育や道徳教育などにおいてジェンダー平等に関する学習を行います。 ○性別にとらわれない子育てができるよう、学校だより等を通じて、ジェンダー平等の重要性を周知します。 ○中学生向けに、ジェンダー平等に関するリーフレットを作成し、各中学校にて配布します。
10	多様な進路選択を可能にする教育・指導の推進 (学校教育課)	○性別による固定的役割分担意識にとらわれず、主体的に進路を選択できるよう、キャリア教育、進路指導を推進します。 ○生き方や職業について考える機会として、職場体験学習等を実施します。

②教育環境と体制の整備

No	取り組み項目	具体的な内容
11	ジェンダー平等教育を推進するための環境整備 (学校教育課)	○固定的な性別役割分担意識にとらわれない指導ができるよう、教職員のためのセミナー等への参加を促します。 ○生徒の声を聞きながら性別にとらわれない教育環境を整備します。 ○ジェンダー平等に関する参考資料を整えます。

施策 3. ジェンダー平等プランの推進と強化

本計画を計画的に推進していくことが、市民一人ひとりのジェンダー平等に対する意識の醸成につながります。そのため、庁内の推進体制を強化することが重要です。

市職員を対象とした研修の実施やジェンダー平等に関する先進事例の研究を進め、職員自身の意識を高めることで、計画推進の原動力とします。また、関係各課が連携して計画の進捗管理などを行うことで、本計画を効果的に推進していきます。

具体的な取組

①庁内での推進体制の強化

No	取り組み項目	具体的な内容
12	市職員研修の実施 (人事課)	○すべての職員がジェンダー平等の視点で行政運営や窓口対応を行えるよう、市職員に対する研修を実施します。
13	ジェンダー平等に関する調査研究 (協働まちづくり課)	○ジェンダー平等に関する先進事例の研究を行います。
14	計画の進行管理 (協働まちづくり課)	○毎年度ジェンダー平等プランの進捗状況の点検を行い、効果的な推進方法を検討します。
15	イネーブリングシティ※の推進 (ウェルビーイング推進課)	○イネーブリングシティの推進にあたっては、ジェンダーに配慮したアプローチにより、誰もがウェルビーイング※を実感できる社会を目指します。

基本目標 2 あらゆる分野での女性活躍の推進

誰もが対等な立場で社会のあらゆる分野に主体的に参画できるよう、行政や地域の意思決定の場への女性参画の推進や、働く場において誰もが仕事と家庭を両立しながら活躍できるジェンダー平等の環境づくりを進めます。

成果目標

指標	現状値	目標値
審議会等委員に占める女性の割合	24.3%	35.0%
女性管理職の割合（一般行政職含む）	22.1%	28.0%
常会長に占める女性の割合	4.6%	10.0%
食事の支度・食事後の片付け・掃除・洗濯・日用品等の買い物・生活費を得ることの役割分担について、「夫婦共同」の割合（共働きの家庭のみ）	18.2% （食事の支度）	30.0%
男性が家事等を行うことについて、「仕事と両立させることは現実として難しい」と考える人の割合	48.1%	40.0%
市男性職員の育児休業取得率	73.0%	85.0%

※時点の表記がない場合、現状値は令和 7 年度、目標値は令和 13 年度の数値

施策 1. 意思決定の場での女性の参画拡大

ジェンダー平等のまちづくりを進めるためには、政策や方針の決定過程において、性別を問わず、さまざまな立場や経験をもつ人々の多様な意見が活かされることが不可欠です。

行政や地域の場において、特に参画が少ない女性の参画促進や女性管理職の登用を進め、性別に偏らない多様な意見を反映させます。

具体的な取組

① 行政での女性の参画拡大【重点施策】

No	取り組み項目	具体的な内容
16	各審議会等委員への女性の参画促進 (協働まちづくり課)	○ガイドラインに沿って市の審議会等への女性委員の登用を促進します。 ○女性等多様な人材による意思決定を推進するため、人材バンク制度実施に向けた検討を行います。
17	女性職員の職域拡大 (人事課)	○各職員個々の能力及び入庁後の異動履歴等を考慮した人事異動を検討します。
18	女性管理職の登用促進 (人事課・学校教育課)	○女性の多い職場である保育士・看護師を除く職場において、女性管理職(課長補佐職以上)の登用促進を図ります。 ○教育現場におけるジェンダー平等の推進を図るため、性別にとらわれない人事を行うとともに、管理職への女性の登用促進を図ります。
19	育児休業相談の実施 (人事課)	○職員が子育てをしながらキャリアを形成できる環境を整えるため、育児休業取得経験のある職員による育児休業相談を実施します。
20	ハラスメント対策研修の実施 (人事課)	○定期的に研修を実施し、ハラスメントに対する意識の向上を図ります。

② 地域での女性の参画拡大【重点施策】

No	取り組み項目	具体的な内容
21	ジェンダー平等を進める人材の育成 (協働まちづくり課)	○女性が社会にかかわる諸問題を学ぶ「愛知県男女共同参画人材育成セミナー」へ市民を派遣し、地域での活躍を支援します。
22	女性活躍推進団体等との連携 (協働まちづくり課)	○市内の企業や活動団体、ボランティア等との連携し、各施策の推進を図ります。
23	自治会役員への女性登用の推進 (協働まちづくり課)	○総代連合会と連携して自治会役員への女性登用促進を図り、地域自治組織の意思決定におけるジェンダー平等を推進します。

施策 2. 働く場におけるジェンダー平等の実現と女性の活躍推進

経済的な自立は、誰もが対等な立場で社会に参画するための基盤であることから、働く場において性別による不利益や制約が生じないようにすることが求められます。また、人口減少が進む現代においては、性別にかかわらず、すべての人が自らの能力を発揮し、社会の担い手として活躍することが不可欠です。

誰もが対等なパートナーとして共に働けるよう、均等な雇用機会や待遇の確保に向けて企業等に働きかけます。また、女性の活躍をさらに推進するため、啓発活動や情報提供を行うとともに、就労やキャリア形成を目指す女性が自らの希望を実現できるよう、エンパワーメントの向上に向けた支援を行います。

具体的な取組

① 男女の均等な雇用機会と待遇の確保

No	取り組み項目	具体的な内容
24	事業者に対する法制度等の周知 (産業政策課)	○市の広報紙やホームページ、蒲郡商工会議所会報などにより、男女雇用機会均等法、労働基準法など、就労に関連する法律や制度についての周知・啓発を行います。
25	自営業におけるパートナーシップ型経営の推進 (産業政策課・農林水産課)	○労働時間の管理や休日・休憩の確保等、女性に配慮した就業環境の整備に向けた啓発を行います。 ○農業等の自営業で働く家族従事者の労働が適正に評価されるよう、家族経営協定の周知を図り、締結を促進に努めます。
26	ハラスメント防止対策の推進 (産業政策課)	○市の広報紙やホームページ、蒲郡商工会議所会報などで、パワーハラスメント※、セクシュアルハラスメント※等の様々なハラスメント防止に向けた啓発を行います。

② 女性の活躍の場の拡大

No	取り組み項目	具体的な内容
27	女性の活躍推進に向けた啓発 (産業政策課)	○企業等において、女性の活躍が進むよう、キャリアアップ助成金の周知やポジティブ・アクション、ダイバーシティ経営※に関する取り組み事例や効果等についての情報提供を行います。
28	あいち女性の活躍促進プロジェクトの周知 (協働まちづくり課)	○「あいち女性の活躍促進プロジェクト」について周知し、「あいち女性輝きカンパニー」を目指す企業の増加を図ります。
29	女性活躍に関する研修会への参加促進 (協働まちづくり課)	○蒲郡商工会議所会報等を活用し、女性の活躍推進に関する研修会の情報提供を行います。 ○企業等がジェンダー平等に関する研修等を実施する際に、講師の紹介等の支援を行います。

No	取り組み項目	具体的な内容
30	女性農林漁業者への支援の充実 (農林水産課)	○国の行う自営業者向けの研修会等の情報提供を行います。 ○農村生活アドバイザー、蒲郡市漁協女性部連絡協議会の活動を支援し、女性の発想から農業・漁業の魅力の掘り起こしを行います。 ○県と連携を図り、農家と農村生活アドバイザー、他県農村女性団体との交流を促進します。 ○国・県等が実施する農業・水産業の現場で活躍する女性の活動を推進する事業の周知を行います。
31	公共調達における評価（契約検査課）	○市の事業において総合評価方式の競争入札等を実施する際は、女性活躍推進やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組む企業等に対して加点するように努めます。

③ 女性のエンパワーメントと就労支援

No	取り組み項目	具体的な内容
32	女性の能力開発・キャリア形成への支援 (産業政策課)	○県等が行う職業訓練やセミナー等、女性のエンパワーメントにつながる学習の機会に関する情報の周知に努めます。 ○蒲郡商工会議所と連携を図り、就労支援講座等の修了者による自主的な各種学習会、研修会を開催し、女性のエンパワーメントを図ります。
33	女性就業・再就職に関する相談 (産業政策課)	○県、ハローワーク蒲郡、蒲郡商工会議所と連携を図り、女性就業・再就職相談への誘導を行うとともに、専門職登録制度や女性の再就職に関する情報提供を行います。
34	女性の起業支援 (産業政策課)	○国・県等の女性起業家支援事業の活用について、蒲郡商工会議所会報に掲載し、活用の促進に努めます。 ○がまごおり創業塾、がまごおり異業種&起業家交流会等により、起業を考えている女性に対する支援を行います。
35	働く女性のネットワーク形成支援 (協働まちづくり課)	○働く女性のネットワークづくりに向けて、女性同士が情報交換を行える機会の提供に努めます。
36	農村生活アドバイザー認定事業の促進 (農林水産課)	○県知事に認定された農村生活アドバイザーの活用により、農村で生活する女性の活躍推進を図るとともに、後継者の育成に努めます。
37	漁協における女性リーダーの育成 (農林水産課)	○県、蒲郡市漁協女性部連絡協議会と連携を図り、リーダー研修会の開催や女性指導者の育成に努めます。

施策 3. ワーク・ライフ・バランスの実現

共働きの家庭においても、女性に家事や子育て・介護の役割が偏っている現状があり、ワーク・ライフ・バランスの実現が重要な課題となっています。

事業所においては、育児・介護休業法の改正について十分に周知されていない現状があるため、蒲郡商工会議所と連携し、ワーク・ライフ・バランスの普及啓発を進めます。

また、女性だけでなく男性も家庭や地域に積極的に参加していくため、男性の意識改革を促すとともに、就労を希望する人全員が子育てや介護をしながらも仕事に取り組めるよう、子育てや介護支援の充実を図ります。

具体的な取組

① 事業所等における制度整備・周知【重点施策】

No	取り組み項目	具体的な内容
38	ワーク・ライフ・バランスの普及 (産業政策課)	○市の広報紙やホームページ、蒲郡商工会議所会報などで、ワーク・ライフ・バランスの重要性を啓発するとともに、テレワークやフレックスタイム等の多様で柔軟な働き方に対する情報提供を行います。
39	事業者に対する法制度等の周知 (産業政策課)	○企業等の経営者が集まる機会や市の広報紙、ホームページ、蒲郡商工会議所会報などを活用して、育児・介護休業法等ワーク・ライフ・バランスにつながる法制度等の周知を図ります。 ○男性の育児休業取得促進を図った企業等に対する国の助成金制度の周知を図ります。
40	女性のキャリア継続に向けた啓発 (産業政策課)	○結婚や子育て、介護などの事由により退職した従業員に対するキャリア継続支援にかかわるセミナー等の事業を実施します。
41	市役所におけるワーク・ライフ・バランスの推進 (人事課)	○企業等のモデルとなるよう、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、市役所内において長時間勤務の是正等の働き方改革に取り組みます。
42	ファミリー・フレンドリー企業の周知 (産業政策課)	○蒲郡商工会議所会報やセミナー等により、ファミリー・フレンドリー企業の普及を図ります。

② 誰もが家庭・地域に参加しやすい環境づくり【重点施策】

No	取り組み項目	具体的な内容
43	家庭におけるジェンダー平等の意識啓発 (協働まちづくり課)	○市の広報紙やホームページなどで、男女がともに家事、子育て、介護等の家庭責任を担うことの重要性を周知するとともに、男性が実践できる家事等の情報を紹介します。
44	若年層に対する家事・子育て力の養成 (学校教育課)	○中学生の保育実習を通して、親になることの意識や子育ての大切さを知る機会の充実に努めます。 ○小中学校での家庭科の授業を通して、家庭で協力して家事や子育てを行うことの必要性を学ぶ機会の充実に努めます。
45	男性の子育て参加の促進 (子育て支援課・健康推進課)	○児童館等で男性へ向けた子育て教室の情報発信に努めます。 ○児童館において、赤ちゃんといっしょ、親子あそび、絵本の読み聞かせ等の行事の開催をし、より一層男性の参加がしやすい環境づくりに努めます。 ○夫婦で協力して子育てをする意識を啓発するとともに、妊娠中から夫婦で協力して子育てできるよう講話、体験、実習等を実施します。
46	多様な保育サービスの充実 (子育て支援課)	○子育て中の保護者が安心して働けるよう、低年齢児保育や休日保育事業、延長保育等の充実に図ります。 ○ファミリー・サポート・センター事業の推進を図ります。 ○発達支援児保育等の充実に努めます。 ○児童クラブの受け入れについて、保護者のニーズにあわせて必要数を確保できるよう努めます。
47	介護における講座、交流会の開催 (長寿課)	○認知症家族の交流会、認知症支援講座、介護者のつどいを開催し男性介護者の参加を促します。 ○認知症本人・家族のミーティングを開催し男性介護者の参加を促します。
48	子育て支援の充実 (子育て支援課・健康推進課・生涯学習課)	○子育てに関する総合的な支援を行う、地域子育て支援センターの活動を充実させます。 ○地域で子育て支援活動を行う人材や自主サークルの育成を図ります。 ○関係機関等との連携により、子育て関係機関の連携を強化します。
49	婚活イベント等による結婚支援 (協働まちづくり課)	○婚活支援事業や出会いの場創出事業により、結婚を望む人々たちに対し、異性と交流する機会を提供します。 ○県や近隣市で実施している婚活イベント等の情報をホームページ等で周知します。

施策 4. 活力ある地域に向けた女性の活躍推進

女性が中心的な役割を果たす団体が活動を発展させることで、地域に多様性が生まれ、活力のあるまちづくりにつながります。本市では、こうした自主的なジェンダー平等に関する活動を支援するとともに、女性の参画を促す情報提供を行います。

また、市内の各種団体や企業に対しても、ジェンダー平等の視点を取り入れた取組の充実を呼びかけ、地域全体での協働を推進します。

具体的な取組

①地域活動への参画支援及び協働

No	取り組み項目	具体的な内容
50	自主的なジェンダー平等に関する活動団体支援 (協働まちづくり課)	○地域におけるジェンダー平等・女性活躍の取り組みの活性化を図るため、自主的な女性団体の活動支援を行います。 ○活動団体に対して、国、県及びその他の機関等からのジェンダー平等に関する情報等を積極的に提供します。
51	協働によるジェンダー平等活動の推進 (協働まちづくり課)	○市内の活動団体等と連携し、ジェンダー平等に関する事業等を実施します。 ○市内の各種団体や企業等に、ジェンダー平等社会の形成という視点からの取り組みを充実するよう呼びかけ、協働によるジェンダー平等活動を推進します。

基本目標 3 安心・安全なくらしの実現

暴力や様々な困難に直面する人々、多様な性への正しい理解を促進し、支援制度の周知を進めることで、誰もが人権を尊重され自分らしく生きられる社会を目指します。

また、地域防災の場への女性参加を促進し、ジェンダー平等の視点を取り入れることで、誰もが安心して生活できる社会の実現を目指します。

成果目標

指標	現状値	目標値
暴力について正しく認識している人の割合	41.3%	50.0%
デートDVについて、「言葉も意味も知っている」中学生、高校生の割合	(中)49.9% (高)75.4%	(中)60.0% (高)80.0%
DV相談窓口の認知度	32.3%	50.0%
DVを受けた人のうち「だれ（どこ）にも相談しなかった」人の割合	48.5%	35.0%
誰もが暮らしやすいまちを皆でつくっていくためにできることとして、「男性、女性など性の違いに関係なく、お互いが理解し合えるように助け合う」ことと考える中学生、高校生の割合	(中)61.2% (高)38.0%	(中)65.0% (高)45.0%
パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度の認知度	—	50.0%
自主防災会・リーダー研修会の女性参加率	5.5%	10.0%

※時点の表記がない場合、現状値は令和7年度、目標値は令和13年度の数値

施策 1. あらゆる暴力の防止

DV や児童虐待、性犯罪・性暴力の相談件数は全国的に増加傾向にあり、若年層におけるデート DV も問題となっています。被害者は女性の割合が多いですが、近年では男性の被害も増加しています。

本市では、広報誌やホームページを通じて DV 等の暴力防止の啓発を行います。また、学生に向けてのデート DV 防止教育や児童・生徒へのメディアリテラシー教育の実施、市民に向けての人権教室や講座を開催します。DV 相談窓口を市民に広く周知し、健康診断や保健事業などの相談事業を通じて DV や虐待などの早期発見に努め、関係機関と連携を行い、被害者のケア体制を構築します。

具体的な取組

① 暴力を容認しない意識の醸成【重点施策】

No	取り組み項目	具体的な内容
52	人権に関する意識の啓発・普及 (市民課・学校教育課)	○人権教室や講座等を開催します。 ○人権に関するリーフレットや物品を配布し啓発活動を実施します。 ○小中学校において、人権意識や性に対する理解を深めるための集会や、道徳の授業等を実施します。
53	暴力の根絶に向けた意識啓発 (協働まちづくり課)	○市の広報紙やホームページなどで、DV 等の暴力の未然防止に向けた啓発や暴力に対する認識の浸透を図ります。 ○女性に対する暴力をなくす運動啓発期間(11 月)を中心に、パープルライトアップ等の啓発事業を実施します。
54	若年層に対する意識啓発 (生涯学習課・学校教育課)	○小中学校において、デート DV 防止教育を実施します。 ○小中学校において、コミュニティサイトや SNS による性犯罪・性暴力に巻き込まれることがないよう、インターネットとの正しいつきあい方に関する教育を行います。

② 被害者のケアと支援体制の充実【重点施策】

No	取り組み項目	具体的な内容
55	相談・支援体制の充実 (協働まちづくり課・子育て支援課・市民課・福祉課・長寿課・学校教育課)	○健康診断や保健事業、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー等の相談事業を通じ、こども家庭センターと連携し虐待・DV等の早期発見に努めます。 ○特に支援が必要と思われる家庭等に対しては、面接、訪問などの個別相談の対応をします。 ○DV相談窓口相談員のスキルアップを図り、相談しやすい体制を整備すると共に、関係機関との迅速な連携に努めます。 ○各相談窓口等においてDVに関する相談を受けた場合は、プライバシーの保護の徹底と二次被害の防止を図ります。
56	相談窓口の周知(協働まちづくり課)	○市の広報紙やホームページなどで、蒲郡市DV相談窓口の周知を図ります。 ○外部団体のDVに関する相談窓口(愛知県女性相談センター、愛知県男性DV被害者ホットライン等)の周知を図ります。
57	関係部署、関係機関との連携 (協働まちづくり課・子育て支援課・市民課・福祉課・長寿課)	○関係機関と連携し、DV等の被害者へのケア体制を充実させます。 ○性犯罪被害やストーカー被害等については警察と連携し、被害者を適切な機関にスムーズにつなげるよう努めます。

施策 2. 生活上の困難や課題に直面する人への支援

近年の社会経済の悪化による物価高騰などの影響により、ひとり親世帯や非正規労働者をはじめとして生活上に品行等の問題を抱える人が増加しています。また、多様な性のあり方に対する認識が進む一方で、性に関する悩みや生きづらさを抱える人も増加しています。

本市では、困難な問題を抱える女性への社会的理解を促進するとともに、支援として相談窓口の開設を検討します。また、LGBTQ+への理解促進を深めるため、広報誌やホームページで啓発を行う他、令和4年（2022年）に制定した「パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度」の普及・拡大に努めます。

具体的な取組

① 困難な問題を抱える女性への支援

No	取り組み項目	具体的な内容
58	困難な問題を抱える女性への社会的理解の促進（協働まちづくり課）	○講演会や講座等を通して、困難な問題を抱える女性への理解を促進する機会を作ります。
59	困難な問題を抱える女性への支援（協働まちづくり課）	○困難な問題を抱える女性への支援として、関係機関と連携し、相談窓口の開設を検討します。

④ 多様な性に関する理解促進と支援

No	取り組み項目	具体的な内容
60	LGBTQ+への理解促進（協働まちづくり課）	○市の広報紙やホームページなどにおける啓発を行うとともに、多様な性に関する講座を開催します。 ○市職員や教職員を対象とした多様な性への理解促進のための研修を行います。
61	LGBTQ+に関する相談（協働まちづくり課）	○ホームページ等において、LGBTQ+支援に関する情報や相談窓口の周知を行います。
62	「パートナーシップ・ファミリーシップ制度」の周知（協働まちづくり課）	○パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度の普及・啓発に努めます。
63	多様な性に関する教育（学校教育課）	○児童・生徒に対して、多様な性への理解を深めるための教育を行います。
64	子どもに対する支援の充実（学校教育課）	○学校においてスクールカウンセラーや心の教室相談支援員による相談支援を行います。

施策 3. 多様なニーズを取り入れた防災の推進

近年、地震や集中豪雨など大規模な災害が相次ぎ発生しており、性差に配慮した避難所運営が求められています。また、防災活動や復興活動において男女が協働する必要性が指摘されています。

本市では、防災会議や避難所運営への女性参画を促進することで、防災・復興活動に多様な視点を取り入れられるようにします。また、避難所運営マニュアルをジェンダー平等の視点から見直しを行い、女性専用の更衣室や授乳室の設置、生理用品の準備など多様なニーズに配慮した避難所運営を行います。防災・復興活動などにおける女性の参画を促進し、自主防災会やリーダー研修会への女性の参画を呼びかけます。

具体的な取組

①防災に関する研修や避難所運営

No	取り組み項目	具体的な内容
65	防災・復興活動への女性の参画促進 (危機管理課)	○災害時における支援、復興活動において、男女双方の視点が活かされるよう、女性消防団員の採用や防災会議、避難所運営への女性の参画促進を図ります。
66	多様なニーズに配慮した避難所運営 (危機管理課)	○避難所運営マニュアルについて、ジェンダー平等の視点から見直しを行います。 ○女性専用の更衣室や洗濯干し場、男女別トイレ、授乳室の設置、生理用品・女性用下着の準備など、女性に配慮した避難所運営を行います。 ○避難所生活における不安や悩み、女性に対する暴力等に対する相談窓口の設置を検討します。
67	自主防災会・リーダー研修会への女性の参画促進 (危機管理課)	○自主防災会・リーダー研修会への女性の参加を積極的に呼びかけます。

参考資料

用語の解説

あ行	
あいち女性輝きカンパニー	女性の活躍に向け、トップの意識表明や採用拡大、職域拡大、育成、管理職登用のほか、ワーク・ライフ・バランスの推進や働きながら育児・介護ができる環境づくりなどの取組を行っている企業等を「あいち女性輝きカンパニー」として愛知県が認証する制度です。認証をすることで、働く場における女性の「定着」と「活躍」の拡大を図ります。
アウトティング	本人の同意なく、その人の性的指向やジェンダーアイデンティティに関する情報を第三者に暴露することです。性的指向・ジェンダーアイデンティティという機微な個人情報に意に反して明かされることは本人にとって非常に苦痛になりうる行為であり、重大な人権侵害にあたります。
アライ	英語の「ally（味方）」から来た表現で、LGBTQ+（性的マイノリティ）のことを理解し、支援しようとする人のことを指します。
アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）	過去の経験や知識、価値観などに基づいた、自分でも気づかないうちに身についたものの見方や偏った考え方のことをいいます。そのため、差別する意図がなくても、無意識のうちに他者に対して偏った判断や対応をしてしまうことがあります。
一般事業主行動計画	企業が従業員の仕事と生活の調和を図り、より働きやすい環境を構築するために策定する計画です。常時雇用する労働者が101名以上の企業には、計画の策定と社内への周知が義務付けられています。
イネーブリングシティ	一人ひとりのウェルビーイングや自己実現を最大化することを目指した都市像を表した、まちづくりの新概念です。人々が幸福や健康を同時に感じられる要素を都市の中に実装することで、都市環境における社会的・環境的要素が市民の幸福感や健康状態に与える影響を最大限生かし、ウェルビーイングを促進します。
ウェルビーイング（Well-being）	身体的・精神的・社会的に「良い状態」にあることをいい、短期的な幸福のみならず、生きがいや人生の意義などの将来にわたる持続的な幸福を含む概念のことです。多様な個人がそれぞれ幸せや生きがいを感じるとともに、個人を取り巻く場や地域、社会が幸せや豊かさを感じられる良い状態にあることも含む包括的な概念です。
エンパワーメント	「能力開花」と訳され、個人や集団が本来持っている潜在能力を引き出し、力を湧き出させることを指します。ジェンダー平等の観点からは「女性のエンパワーメント」が注目されており、これは、女性が個人としても、社会集団としても意思決定過程に参画し、自立的な力をつけて能力を発揮することを指します。

か行	
家族経営協定	家族農業経営に携わる各世帯員が、意欲とやりがいをもって経営に参画できる魅力的な農業経営を目指し、経営方針や役割分担、家族みんなが働きやすい就業環境などについて、家族間の十分な話し合いに基づき取り決めるものです。
合計特殊出生率	15～49歳までの女性の年齢別出生率の合計で、1人の女性が平均して一生の間に何人のこどもを産むかを表す指標です。
固定的性別役割分担	男女を問わず個人の能力等によって役割を決めることが適当であるにも関わらず、「男は仕事・女は家庭」「男性は主要な業務・女性は補助的業務」のように、性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方のことです。
子ども看護休暇	小学3年生修了までの子について、1年度に5日まで（対象となる子が2人以上の場合は10日まで）休暇が取得できる制度です。休暇を時間単位で取得することも可能です。
さ行	
ジェンダー	人間には生まれつきの生物学的性別（sex）があります。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）といいます。
ジェンダーアイデンティティ	「自己の属する性別についての認識に関するその同一性の有無又は程度に係る意識」と定義されており、自分の性別をどのように認識しているかを表す概念です。これは、出生時の性別と一致するとは限りません。
ジェンダー・ギャップ指数（GGI）	男女格差指数のことで、各国における男女格差を測る主な国際的指数の1つです。経済、教育、健康、政治の4分野、14項目のデータを基にして、各国の男女の格差を算出しています。
性的指向	「恋愛感情又は性的感情の対象となる性別についての指向」のことです。例えば、男性が好き、女性が好き、男性も女性も好き、男性も女性も好きではないなどのことです。
セクシュアルハラスメント（セクハラ）	職場において行われる性的な言動により、労働者に不利益を与えることや、就業環境が害されることです。職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれます。また、被害を受ける者の性的指向や性自認にかかわらず、「性的な言動」であれば、セクシュアルハラスメントに該当します。
接近禁止命令	保護命令の一種で、暴力を振るったり、つきまとったりする相手（加害者）に対して、被害者身辺への付きまといや被害者の住宅・勤務先・常任している周辺を徘徊することを禁止するものです。

選択的夫婦別氏（姓）制度	夫婦が望む場合には、結婚後も夫婦がそれぞれ結婚前の氏（姓、名字）を称することを認める制度です。現在の民法のもとでは、結婚に際して、男性又は女性のいずれか一方が、必ず氏を改めなければなりません。そして、現実には、男性の氏を選び、女性が氏を改める例が圧倒的多数です。ところが、女性の社会進出等に伴い、改氏による職業生活上や日常生活上の不便・不利益、アイデンティティの喪失など様々な不便・不利益が指摘されてきたことなどを背景に、選択的夫婦別氏制度の導入を求める意見があります。
た行	
ダイバーシティ経営	多様な人材を活かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営と定義しています。「多様な人材」とは、性別、年齢、人種や国籍、障がいの有無、性的指向、宗教・信条、価値観などの多様性だけでなく、キャリアや経験、働き方などの多様性も含みます。
男女共同参画社会	男女共同参画社会基本法第2条において、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意志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」と定義されています。
デート DV	結婚前の恋人間の暴力のことで、殴る・蹴るといった身体的暴力だけでなく、友達とのつきあいを制限する、携帯電話やメールを細かくチェックする、人前でバカにする、いつもおごらせるといった行動も暴力に含まれます。
トランスジェンダー	生まれた時に割り当てられた性別と、自身で認識する性（ジェンダーアイデンティティ）が一致していない・違和感を持ち続けている人のことです。
は行	
バイセクシュアル	男性と女性の両方に対して恋愛のまたは性的な魅力を感じる人のことです。
パワーハラスメント（パワハラ）	職場での優越的な立場を利用した嫌がらせのことです。
ファミリー・フレンドリー企業	仕事と育児・介護・地域活動など仕事以外の活動を両立できるよう積極的に取り組む企業のことをいいます。愛知県では、「愛知県ファミリー・フレンドリー企業登録制度」を通して、従業員のワーク・ライフ・バランスの実現に取り組む企業を応援し、男女がともに働きやすい職場環境づくりを進めています。

保護命令	被害者からの申立てにより、裁判所が、相手配偶者に対して、被害者の身辺へのつきまとい等の一定の行為を禁止する命令です。保護命令に違反した者には、刑罰が科せられることとされ、改正配偶者防止暴力法では「1年以下の懲役または100万円以下の罰金」から、「2年以下の拘禁刑または200万円以下の罰金」へと厳罰化されました。
ポジティブ・アクション	社会的・構造的な差別によって不利益を被っている者に対して、一定の範囲で特別の機会を提供することなどにより、実質的な機会均等を実現することを目的として講じる暫定的な措置のことをいいますジェンダー平等の観点からみると、主に企業における男女の雇用機会均等を推進するための取り組みとして実施されています。具体的な取り組みには、女性の採用拡大、管理職への登用推進、研修機会の充実、職場環境の整備などがあります。
ま行	
メディアリテラシー	インターネットやメディアが発信する情報や事象を正しく理解し、有益な情報とそうでない情報を見分けて、活用する能力のことです。メディアが発信する情報の中には、固定的な性別役割分担意識に偏った表現や女性の人権を侵害するような表現が混在している場合があります。それらを鵜呑みにしてしまうことで、ジェンダー平等への正しい理解が進まない可能性があります。
ら行	
労働力人口	15歳以上人口のうち、働く意欲のある者の人口を指しており、就業者と完全失業者を合わせた人口のことです。なお、完全失業者とは、調査期間中に仕事に就いていないが、仕事があればすぐに就業できる者、または仕事を探したり事業を始める準備をしたりしていた者のことを指します。
わ行	
ワーク・ライフ・バランス	「仕事と生活の調和」を意味し、「仕事」だけではなく「仕事も生活も」大切に過ごす社会を目指すことで、一人ひとりが意欲を持って働きながら、豊かさを実感して暮らせるようになる状態のことです。仕事と生活の両方が充実することで、働き方にメリハリが生まれ、毎日を健やかに楽しむことができるようになります。
アルファベット	
DV（ドメスティック・バイオレンス）	配偶者（事実婚、別居を含む）やパートナー、恋人等親密な関係にある（あった）人から振るわれる暴力のことです。殴る・蹴るといった身体的暴力だけでなく、大声でどなる、行動を制限するなどの精神的暴力、性的な行為を強要する性的暴力、経済的暴力など、様々な形態があります。また、こどもに暴力を見せることも含まれます。

LGBTQ+ (性的マイノリティ)	LGBTQとは、「Lesbian（レズビアン、女性同性愛者）」「Gay（ゲイ、男性同性愛者）」「Bisexual（バイセクシュアル、両性愛者）」「Trans-gender（トランスジェンダー、心と身体の性が一致しない人）」「Queer（クィア、既存の性の概念やカテゴリに属さない人）/Questioning（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人）」の頭文字をとった言葉で、性的マイノリティとも言います。 さらに、このあり方はこれらの5つだけでなく、恋愛感情や性的な感情をもたない人や、いずれの性別も認識していない人など、個人によって様々です。それらを加え、LGBTQ+と表現し、すべての性的マイノリティである方々を含めた多様な性を表現しています。
M字カーブ	日本の女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になることを指します。これは、結婚や出産を機に退職する女性が多く、子育てが一段落すると再び労働市場に参入するという特徴があるためです。
SOGI	性的指向（sexual orientation）と性自認（gender identity）の頭文字をとった略称です。性的マイノリティ当事者のみではなく、すべての人が持っている性のあり方に関する属性のことを指します。