

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 蒲郡市の男女共同参画における課題	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 重点施策	33

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、「男性だから」、「女性だから」という性別にかかわらず、一人ひとりの価値観や生き方を制限されることなく、誰もが互いの人権を尊重しあい、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、性別にとどまらず、性的指向や性自認を含む多様な人々を尊重し、誰もが多様な選択を行い、自分らしく生きられる魅力あるまちの実現を目指すものです。そのため、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。その後女性活躍促進、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。また、令和 4 年（2022 年）に「パートナーシップ宣誓制度」を導入し、性的マイノリティ※やジェンダーの多様化を推進しています。

◆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者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

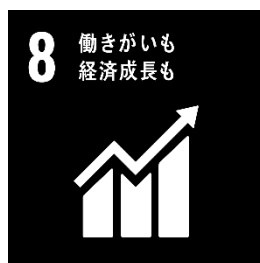
SDGs※とは、持続可能な世界を実現するための国際社会全体の普遍的な目標で、17 のゴール（目標）と 169 のターゲットから構成されています。国においては、SDGs 推進本部が設置され、「SDGs アクションプラン」において、「SDGs を原動力とした地方創生」が盛り込まれています。

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

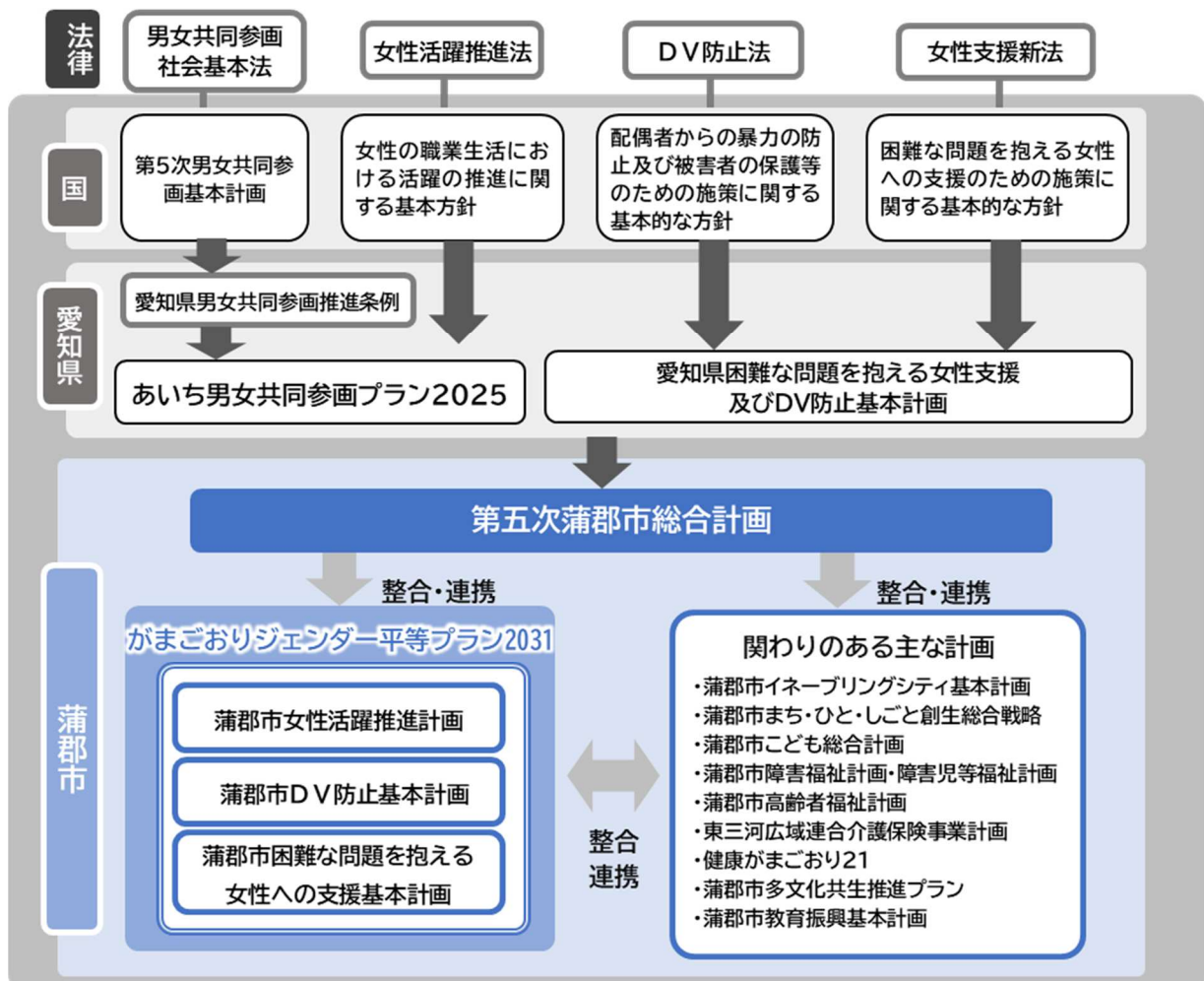
① 法的根拠

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。

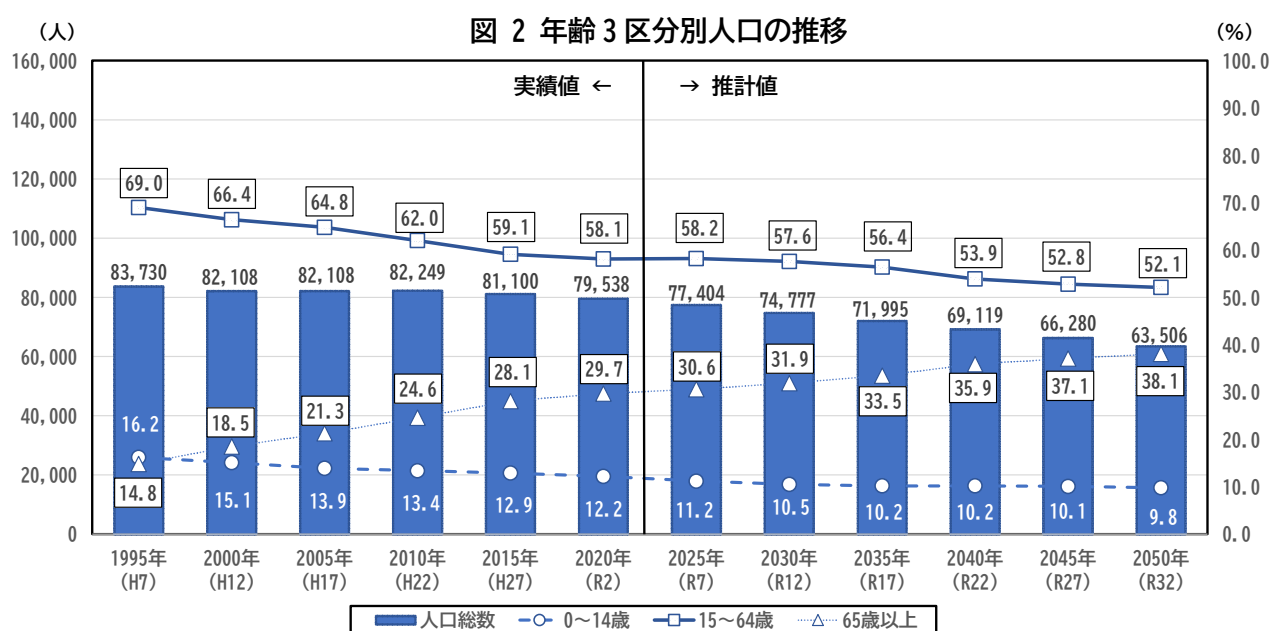
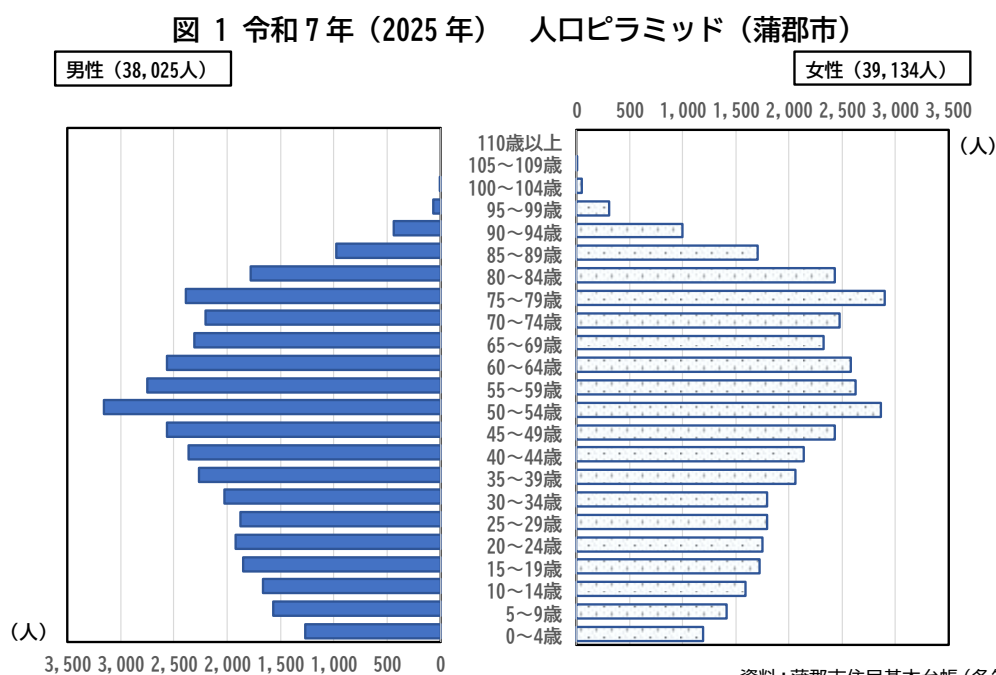
	令和8年 (2026年)	令和9年 (2027年)	令和10年 (2028年)	令和11年 (2029年)	令和12年 (2030年)	令和13年 (2031年)
蒲郡市	がまごおりジェンダー平等プラン 2031					
愛知県	あいち男女共同参画プラン（仮称）					
国	第6次男女共同参画基本計画（未確定）					

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。



(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

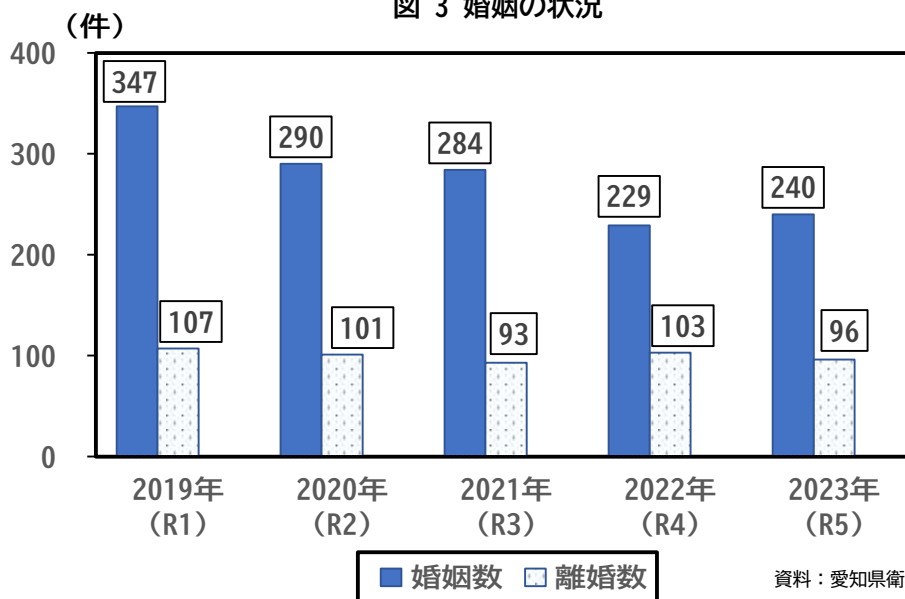
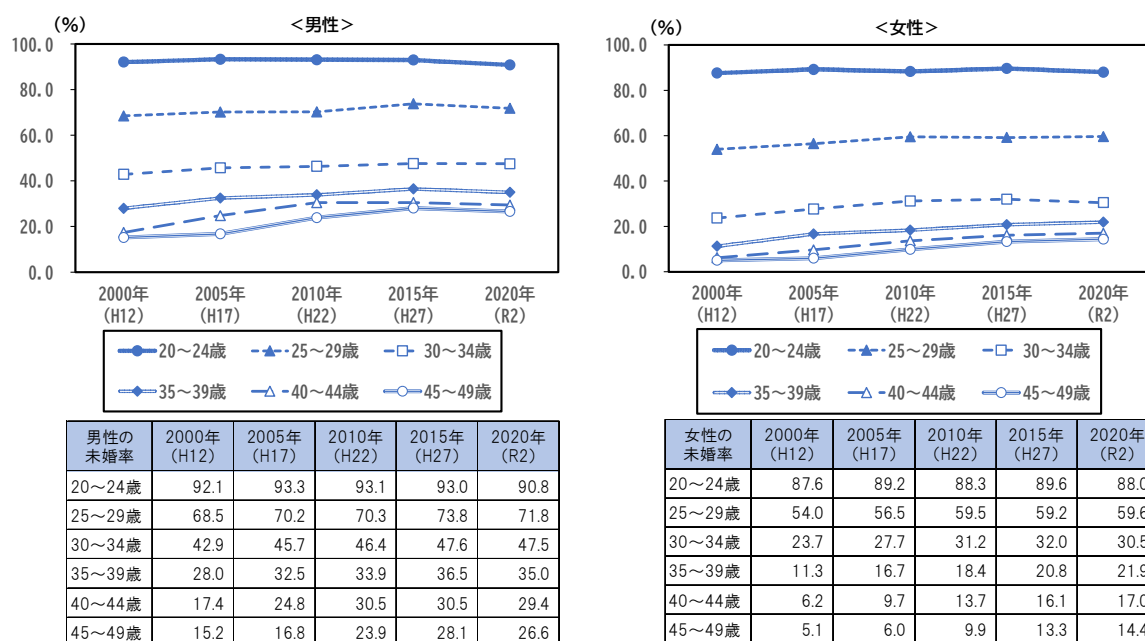


図4 未婚率の推移（蒲郡市）

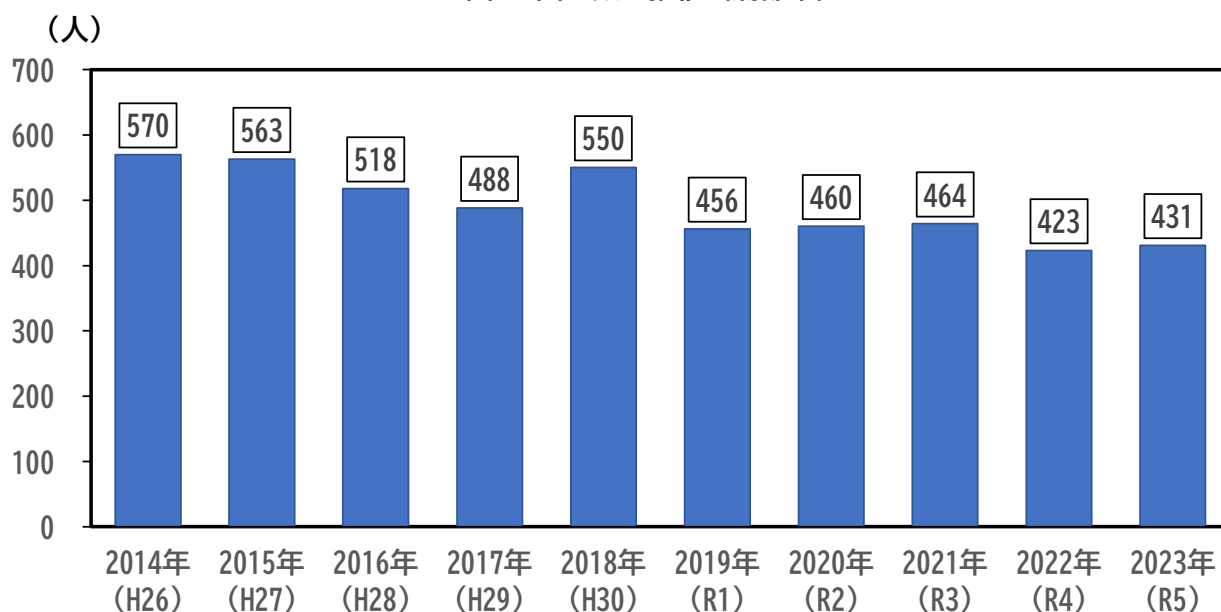


② 出生の状況

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。

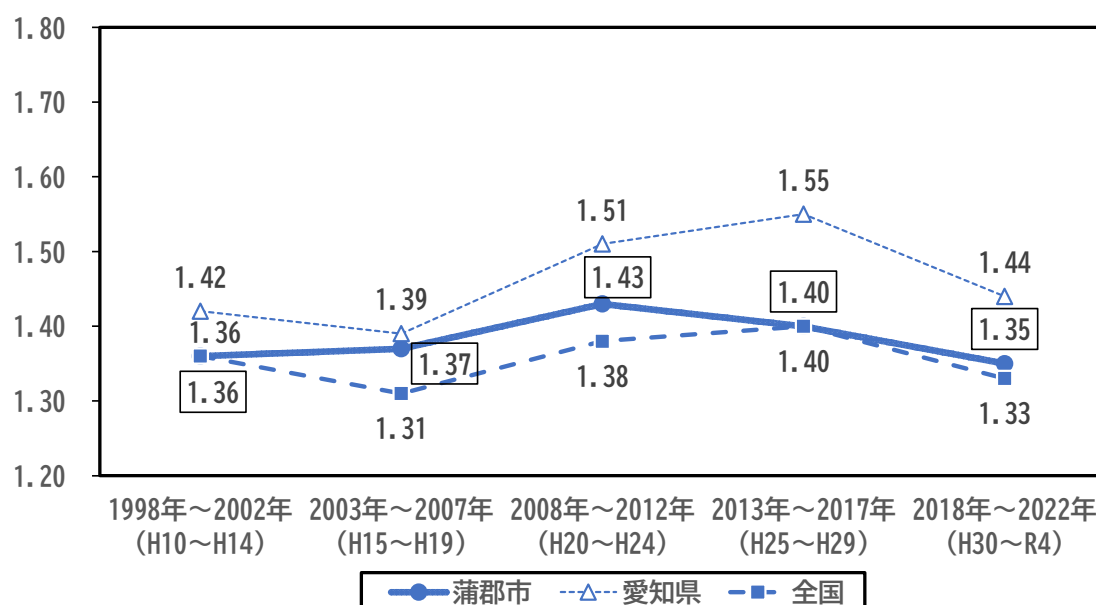
合計特殊出生率※については、全体を通して減少傾向にあります。また、蒲郡市は全国より高くなっていますが、愛知県と比べると低くなっています。

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）



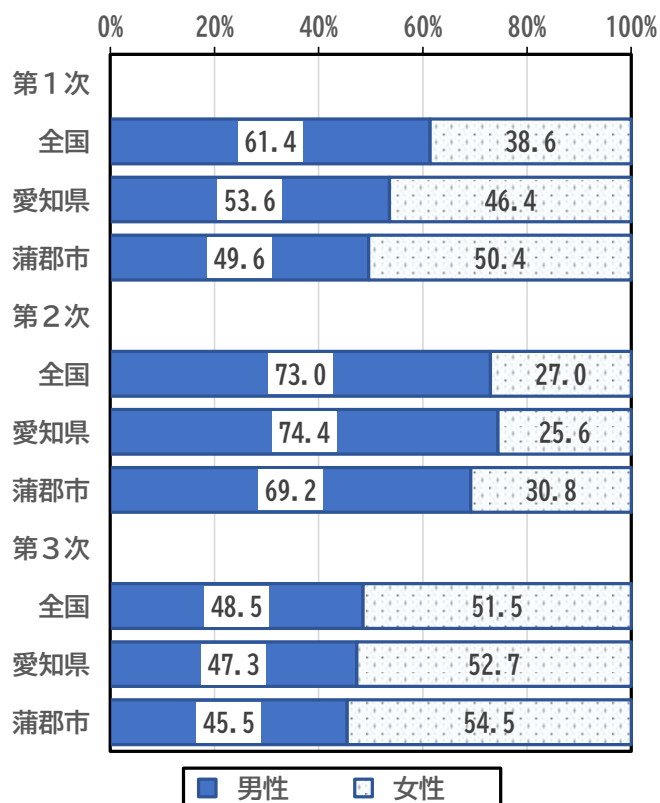
資料：人口動態統計特殊報告

(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。

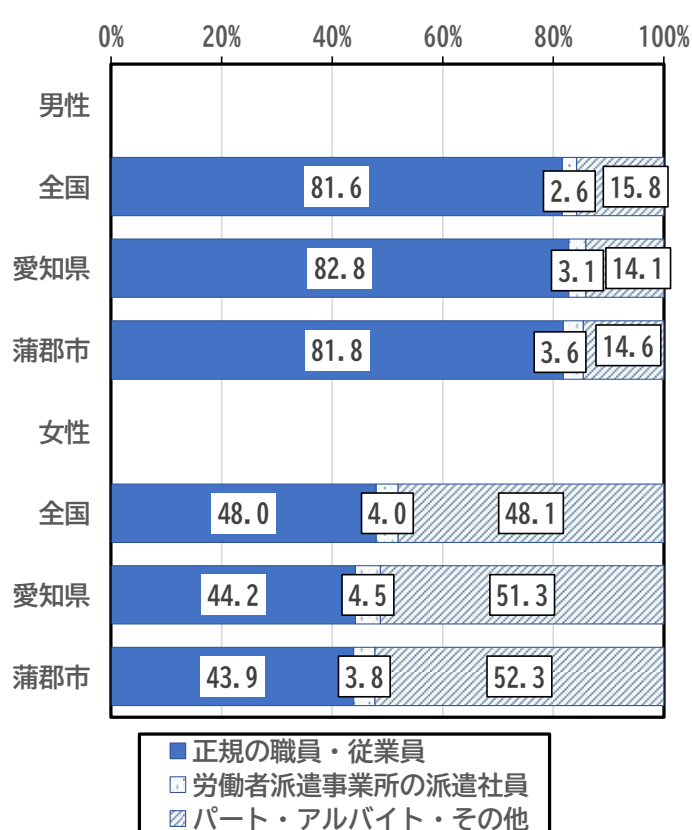
蒲郡市の雇用形態の状況をみると、男性では「正規の職員・従業員」が81.8%と高い一方で、女性では「パート・アルバイト・その他」が52.3%と半数以上を占めています。また、全国・愛知県に比べ、女性の非正規労働者が多いことが特徴です。

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)

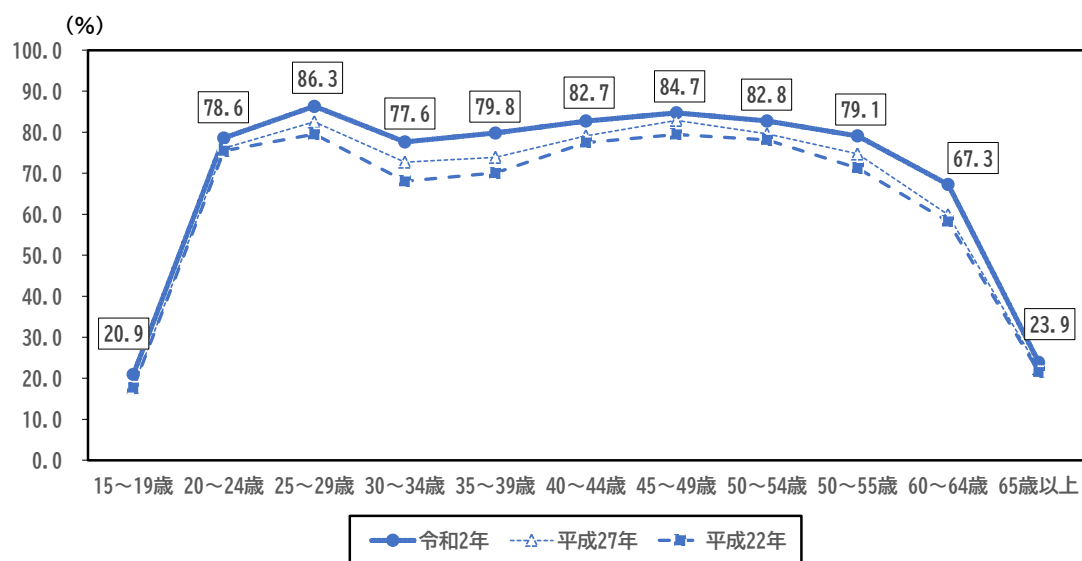
(4) 女性の社会進出の状況

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。

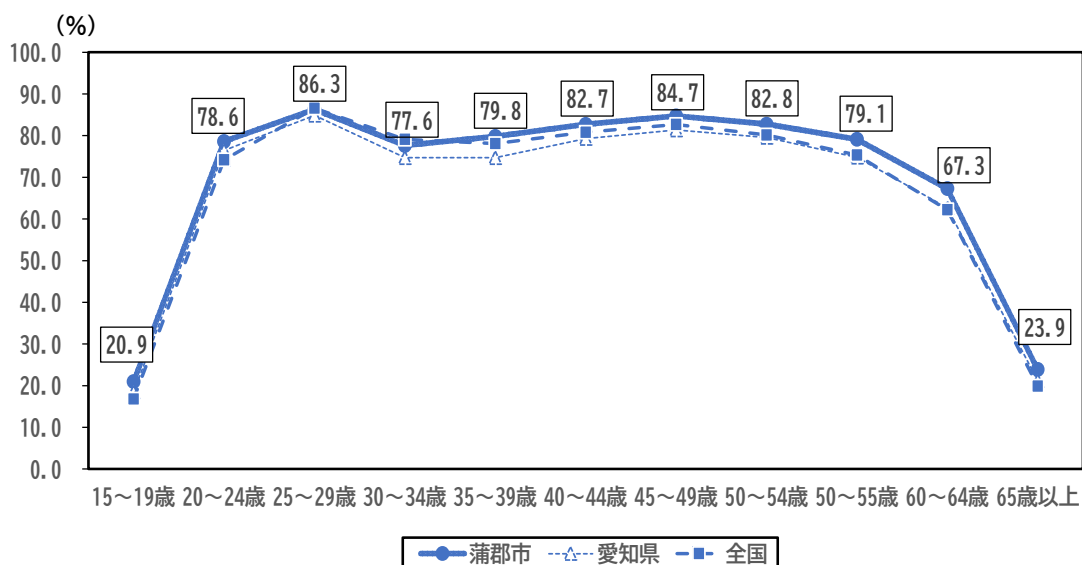
全国・愛知県と比較すると、ほとんどの年代で最も高い水準となっていますが、結婚・出産期にあたる30～34歳では全国よりもわずかに低くなっており、谷の落ち込みが深いことから、結婚・出産を機に仕事を辞める人が多いことがうかがえます。

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）



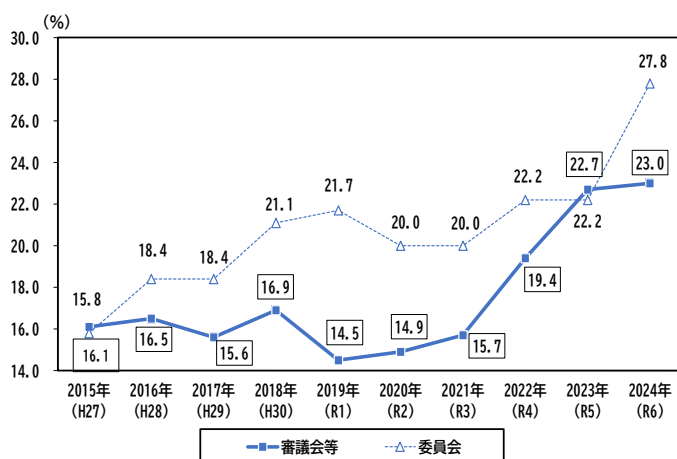
資料：令和 2 年国勢調査（10 月 1 日）

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。近隣市・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、近隣市の中では5市中2位となっています。

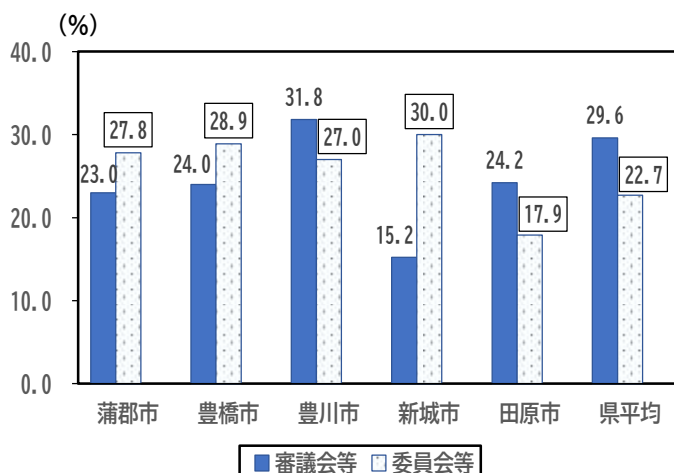
図 11 行政における女性委員比率の推移(蒲郡市)



資料：男女共同参画局(2024年)

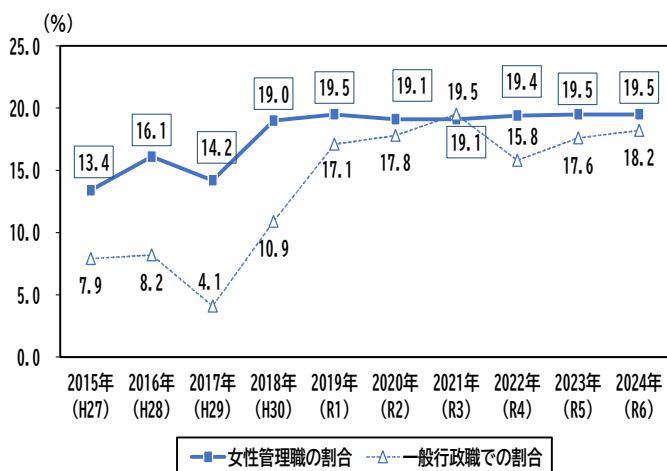
注) 審議会等は、地方自治法(第202条の3)に基づく審議会等。委員会等は、地方自治法(第180条の5)に基づく委員会等。

図 12 女性委員比率の比較(近隣市)



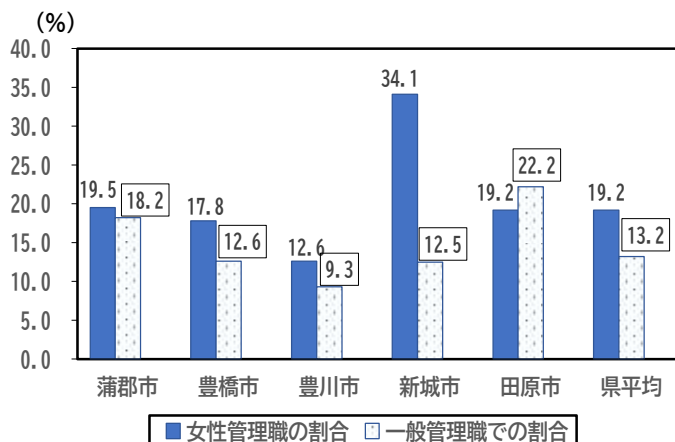
資料：男女共同参画局(2024年)

図 13 行政の管理職等における女性登用率の推移(蒲郡市)



資料：男女共同参画局(2024年)

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)

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%）

- 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

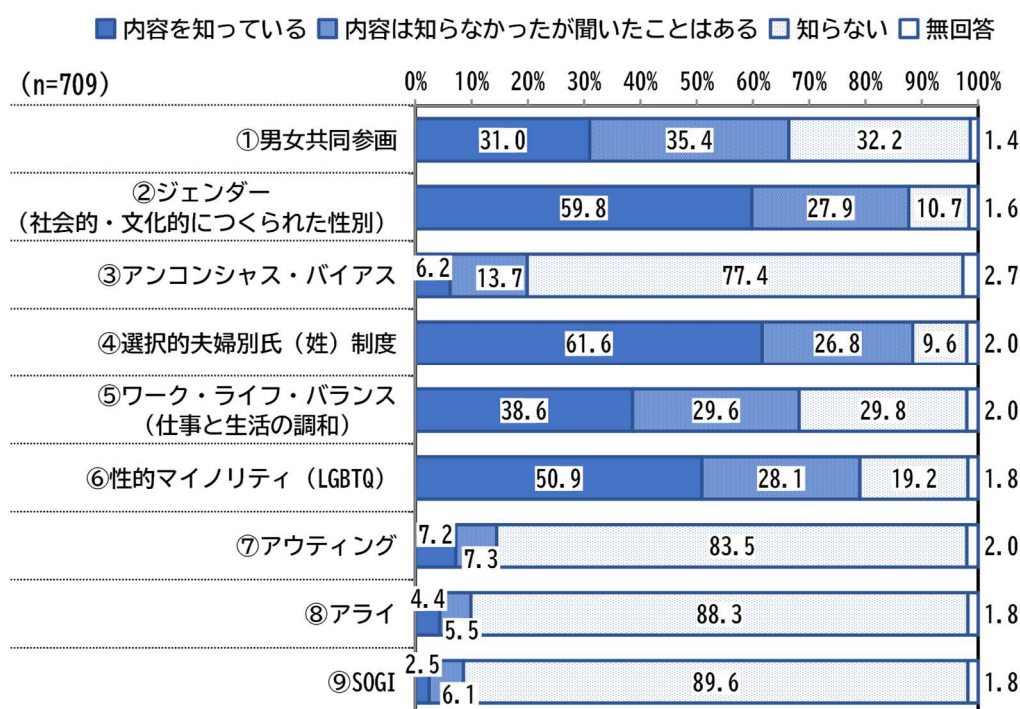
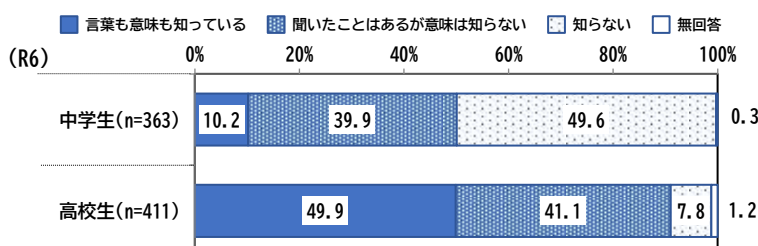


図 16 男女共同参画という言葉を知っているか（中学生・高校生）



(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。『反対』が『賛成』よりも高いものの、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『賛成』の割合が低く、「わからない」と回答する傾向が他調査と比べて多く見られました。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、教育的介入によって意識の形成が図れ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

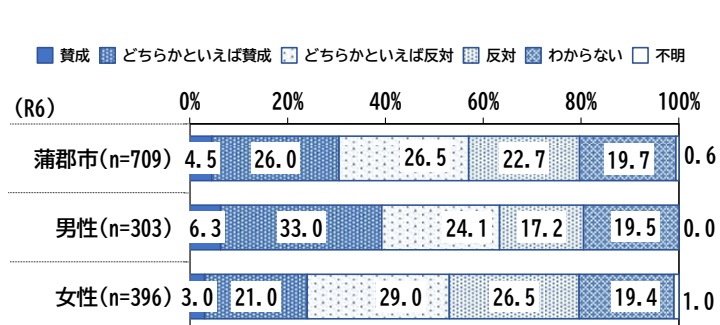
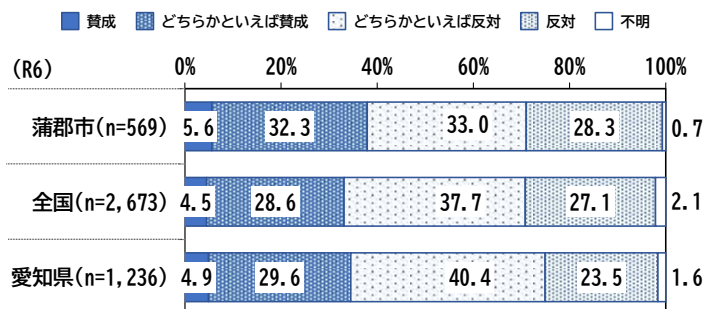
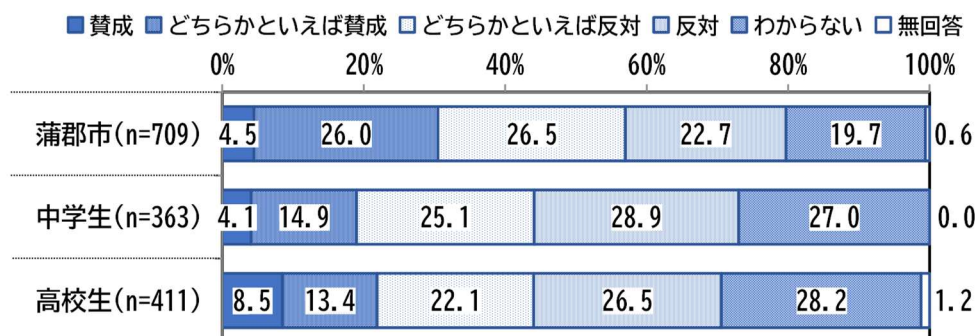


図 18 「夫は家計、妻は家庭を支える」という考え方について（国・県）



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)

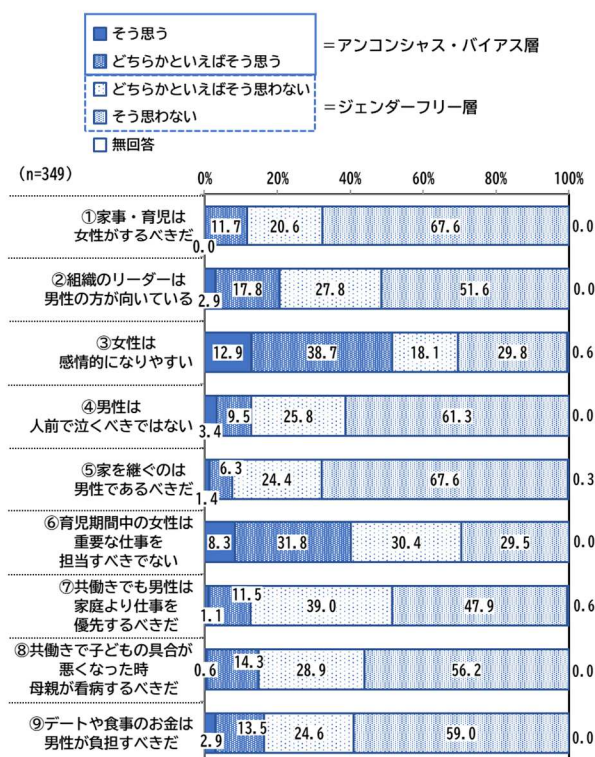
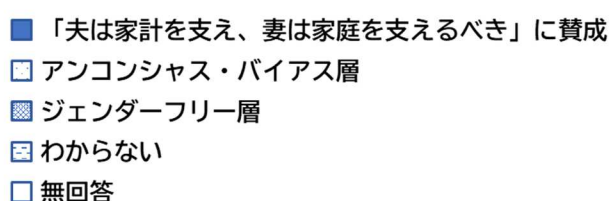


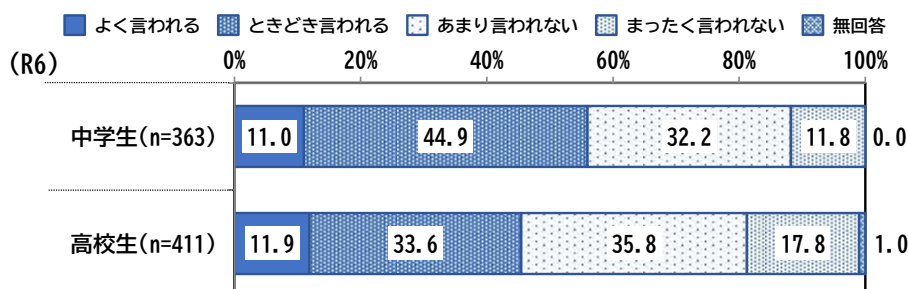
図 21 性別による思い込み状態別に分類



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)

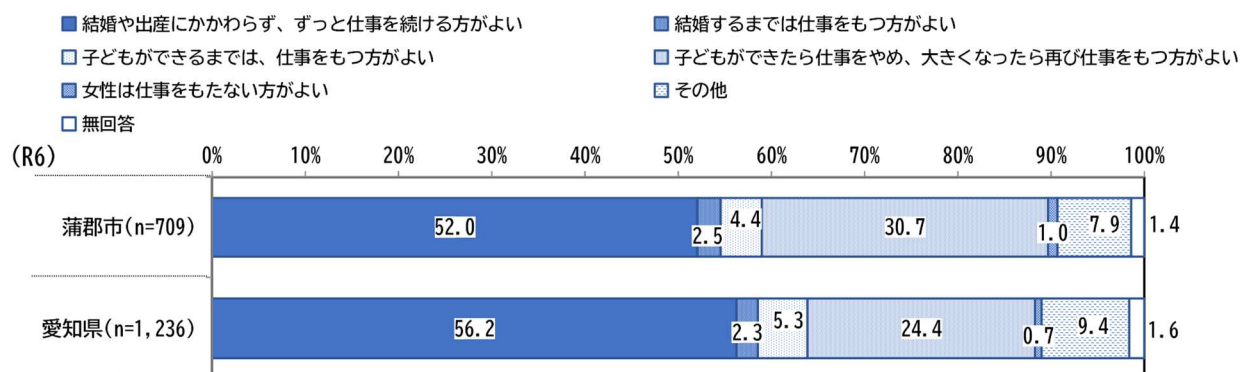


(2)女性の活躍推進について

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。しかし、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）

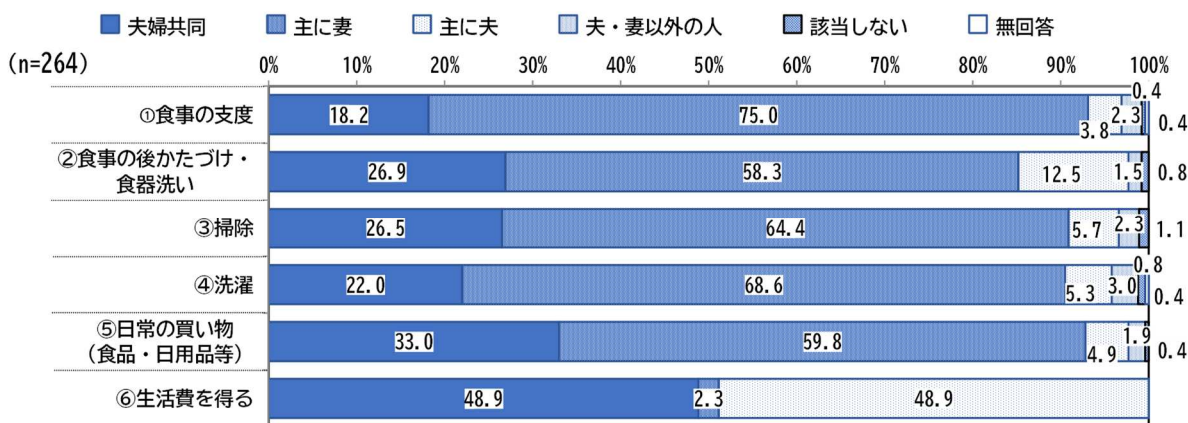


注)「結婚や出産にかかわらず、ずっと仕事を続ける方がよい」について、愛知県調査では「子どもができてからも、ずっと仕事を続ける方がよい」という表現になっています。

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「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）

- 結婚を機に退職する
- 妊娠・出産を機に退職する
- 介護を機に退職する
- 育児休業・介護休業などを活用して仕事を続ける
- 女性従業員がいない
- その他
- 無回答

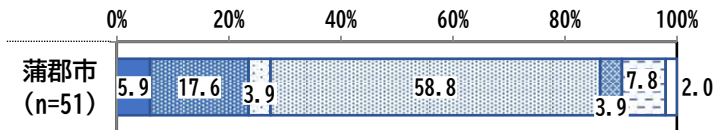
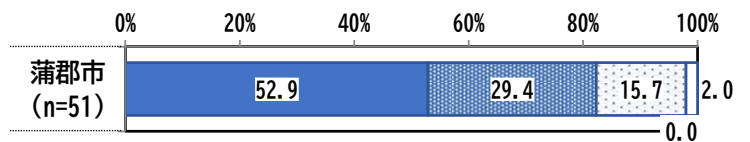


図 26 女性従業員がどのように活躍しているか

- 男女の区別なく幅広い分野で活躍している
- 特定の職種や専門分野で活躍している
- 補助的な業務で活躍している
- その他
- 無回答



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 管理職の女性割合（事業所）

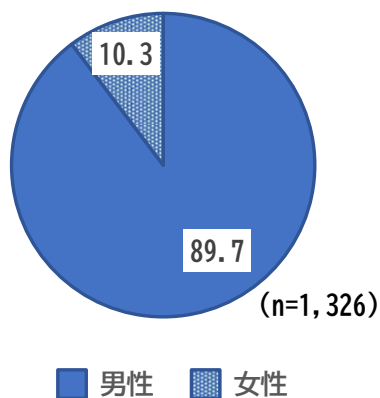
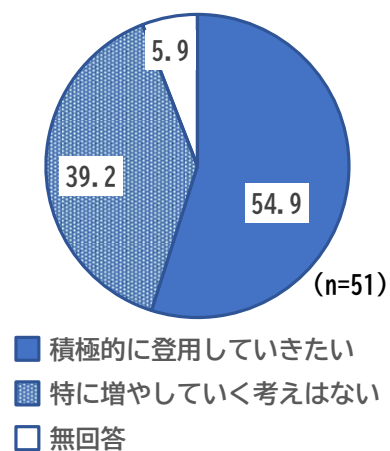


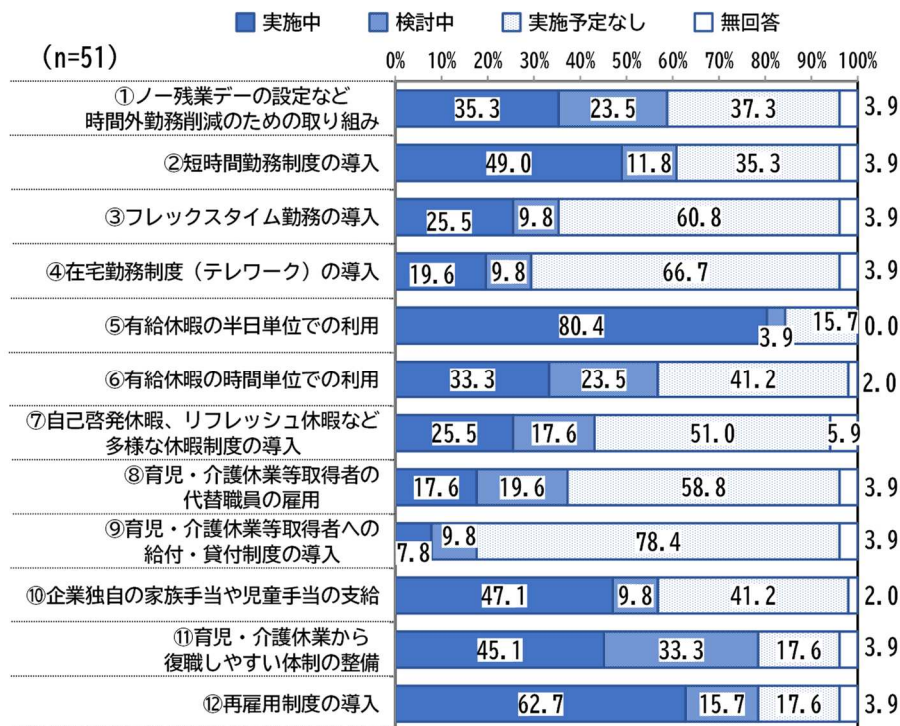
図 28 女性の管理職の登用意欲（事業所）



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）

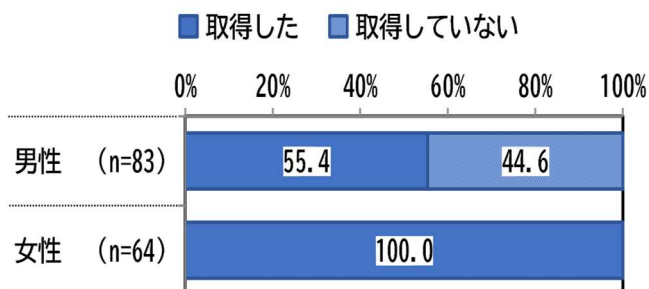
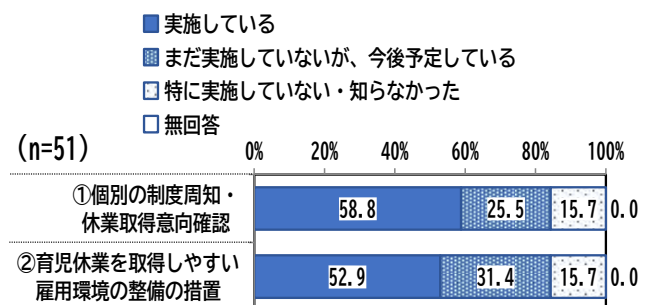


図 31 育児・介護休業法の改正に対する取り組みの認知（事業所）



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

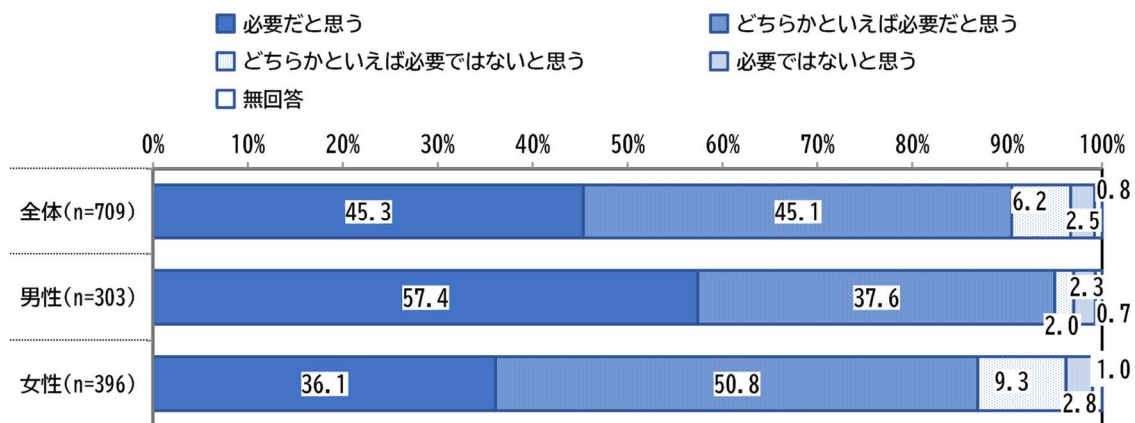


図 33 地域の意志決定の場へ女性が参画するために必要なこと
(図 32 で『必要派』の人)

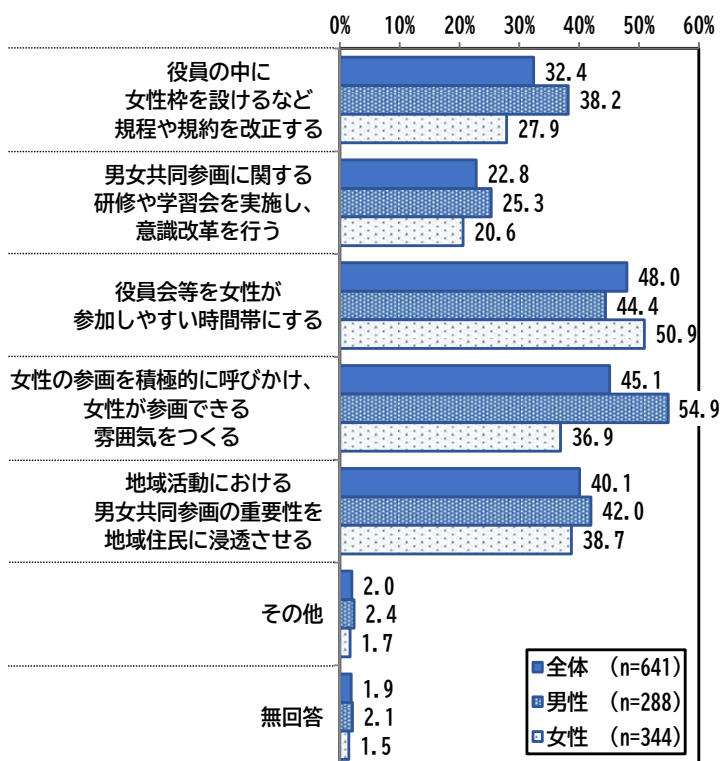
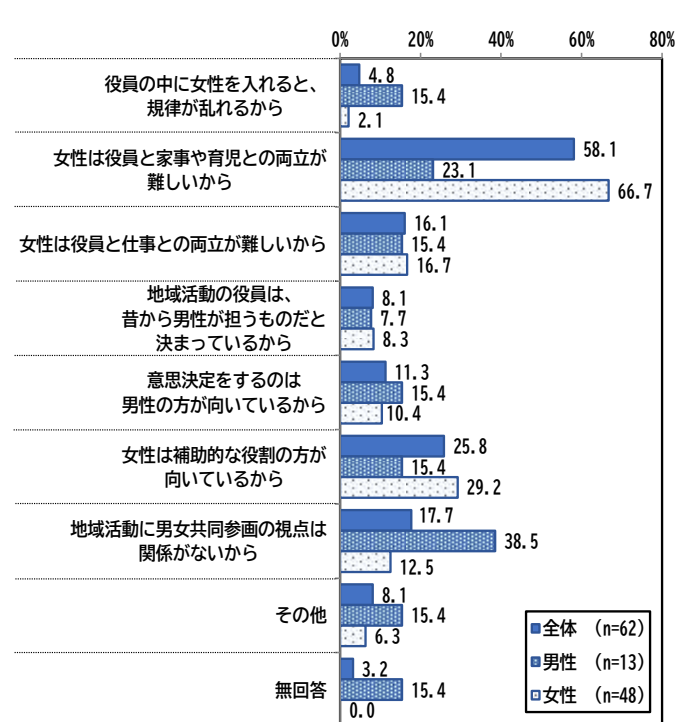


図 34 地域の意志決定の場へ女性が参画する必要がないと思う理由
(図 32 で『不要派』の人)



(3)DV に対する意識

① DV への正しい知識

DV にあたる行為について、「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、すべての暴力に対して「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 への正しい認識について周知していくことが求められます。

図 35 暴力にあたると思うか

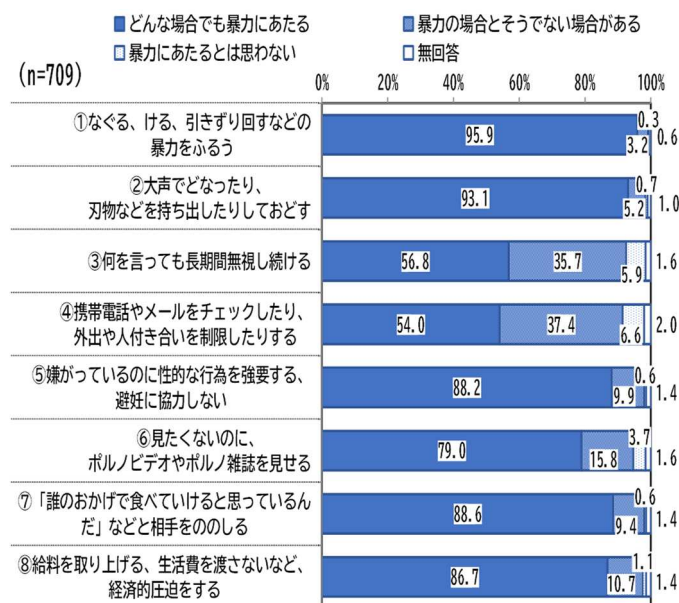
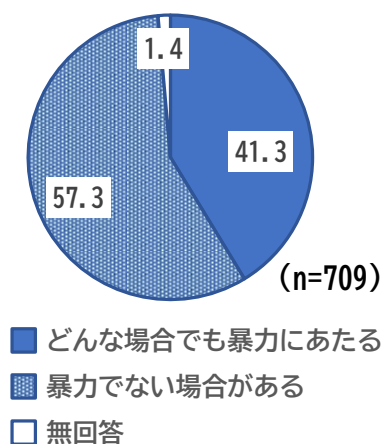
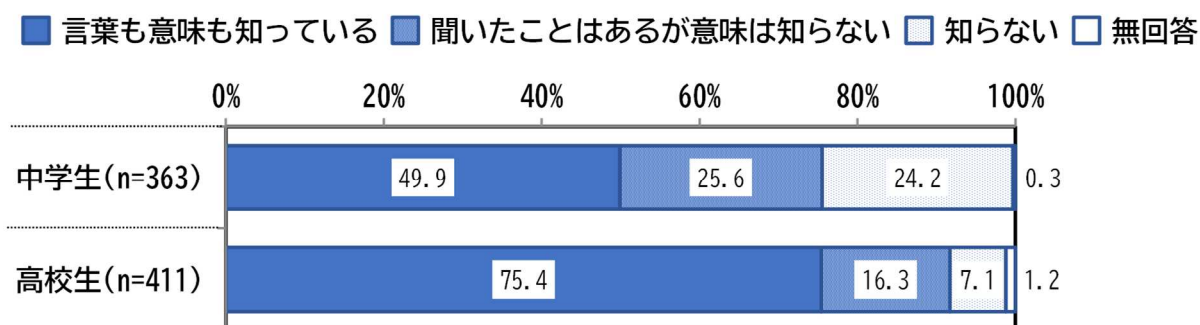


図 36 すべての暴力についてどう思うか



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、中学生の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 を自分が受けたことがある人の中で、「だれ（どこ）にも相談しなかった」人が 48.5% となっています。相談をしなかった理由では、「自分にも悪いところがあると思った」、「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、暴力を“自分のせい”と認識している層が多くいます。

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 だれかに相談したか

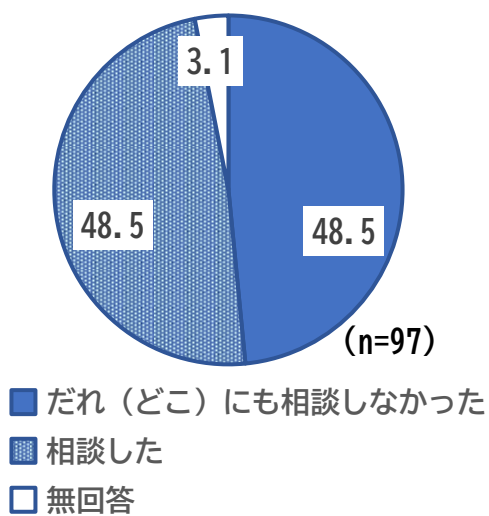


図 39 相談しなかった理由

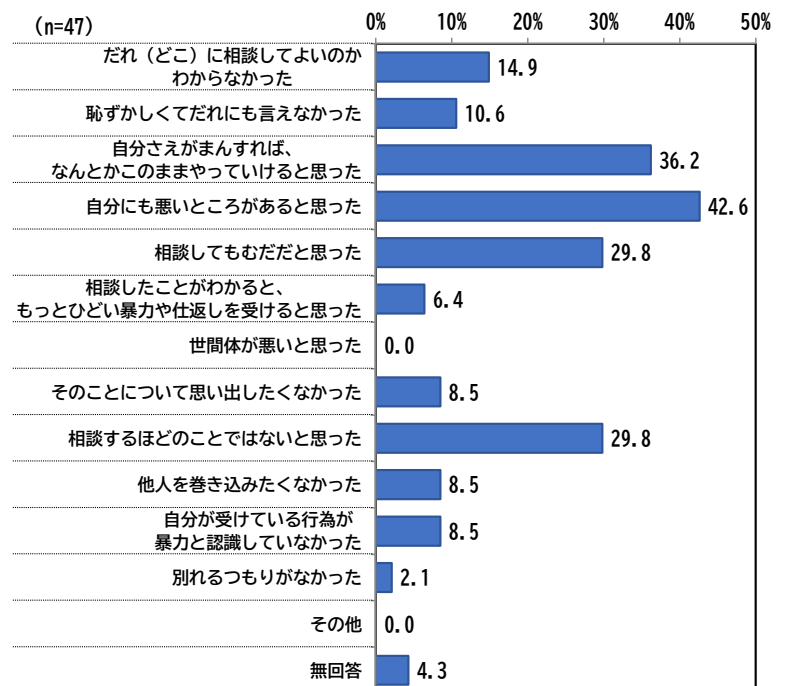
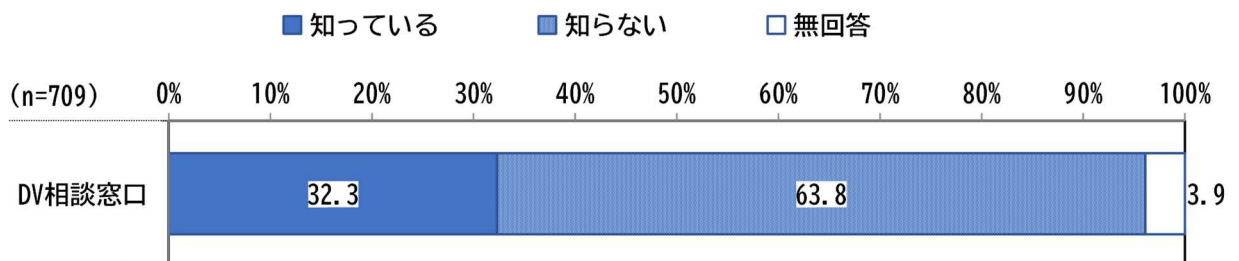


図 40 相談窓口の認知度



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。

全体を通して、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	目標時点の数値	目標値
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%	49.2%	50.0%
	「男女共同参画」という言葉を認知している人の割合	34.3%	43.2%	40.0%
	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	483人
		学生向け講習	1,220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%	24.3%	30.0%
	女性管理職の割合（一般行政職含む）	17.9%	22.1%	25.0%
	女性の活躍促進宣言企業数	16社	28社	20社
	「あいち女性輝きカンパニー」認証企業数	2社	8社	4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%	28.8%	30.0%
	家族経営協定締結数	65戸	74戸	75戸
	常会長に占める女性の割合	2.0%	4.6%	5.0%
	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%	21.4%	25.0%

基本目標	指標		策定時	目標時点の 数値	目標値
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	13 社(R7)	16 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	1,079 人	855 人
	家庭介護者教室等の参加者数 (年間延べ人数)		133 人	44 人	170 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%	73.8%	68.0%
	市男性職員の育児休業取得率		4.0%	73.3 (R6)	30.0%
	夫の育児参加率		60.2%	67.3%	65.0%
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%	41.3%	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%	49.9%	60.0%
	DV 防止に向けた研修・講習会の開催回数		年1回	年1回	年2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%	83.3%	85.0%
	ヤングエイジ健診（18 歳～39 歳）受診者数		498 人	539 人	600 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	14.5%	13.1%	25.0%
		子宮頸がん検診	15.5%	15.7%	30.0%
	事業所・企業の健康宣言件数		98 社	156 (R6)	200 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	645 人	500 人
	防災講座に参加する女性の割合		45.2%	47.3%	50.0%
	女性消防員の採用		1 人	2 人	3 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3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	259 人	400 人

4 蒲郡市の男女共同参画における課題

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、無意識の思い込み（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にあたる行為を「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、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる社会です。

近年、女性の就業率は上がり、また、共働き世帯が増加していますが、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、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、男女の平等のみならず、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・バイアスや固定的な性別役割分担意識が形成されないよう、ジェンダー平等教育を進めます。

基本目標② あらゆる分野での女性の活躍推進

男女共同参画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男女共同参画社会の形成には、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、男女共同参画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。

基本目標	施策	施策の方向
1 ジェンダー平等の 意識づくり	1.ジェンダー平等意識の醸成	①普及啓発活動を通じた意識醸成 ★ ②市民参画と学習機会の創出
	2.児童・生徒に対するジェンダー及び 人権教育の推進	①ジェンダー平等・人権に関する教育内容 の充実 ★ ②教育環境と体制の整備 ★
	3.ジェンダー平等プランの推進と強化	①庁内での推進体制の強化
2 あらゆる分野での 女性活躍の推進	1.意思決定の場での女性の参画拡大	①行政での女性の参画拡大 ★ ②地域での女性の参画拡大 ★
	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	①男女の均等な雇用機会と待遇の確保 ②女性の活躍の場の拡大 ③女性のエンパワメントと就労支援
	3.ワーク・ライフ・バランスの実現	①事業所等における制度整備・周知 ★ ②誰もが家庭・地域に参加しやすい環境づ くり ★
	4.活力ある地域に向けた女性の活躍 推進	①地域活動への参画支援及び協働
3 安心・安全な くらしの実現	1.あらゆる暴力の防止	①暴力を容認しない意識の醸成 ★ ②被害者のケアと支援体制の充実 ★
	2.生活上の困難や課題に直面する人 への支援	①困難な問題を抱える女性への支援 ②多様な性に関する理解促進と支援
	3.多様なニーズを取り入れた防災の 推進	①防災に関する研修や避難所運営

★…重点施策

3 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。