

第3次知立市男女共同参画プラン

(改定版)

2024（令和6）年3月
知立市

目 次

第1章	計画の見直しにあたって.....	4
1	計画見直しの目的と背景.....	4
2	計画策定の背景.....	5
3	計画の位置づけ.....	8
4	計画の期間.....	9
第2章	知立市の現状.....	10
1	統計からみる状況.....	10
2	本プランの評価（中間評価）.....	16
第3章	計画の基本的な考え方.....	19
1	基本理念.....	19
2	基本的な視点.....	21
3	基本目標.....	22
4	計画の体系.....	23
第4章	施策の展開.....	24
基本目標Ⅰ	男女共同参画意識の醸成.....	24
基本目標Ⅱ	あらゆる分野における男女共同参画の促進（知立市女性活躍推進計画）..	31
基本目標Ⅲ	働き方改革と男女共同参画を推進する環境の整備.....	38
基本目標Ⅳ	健康で安心して暮らせる環境の整備.....	47
基本目標Ⅴ	男女間のあらゆる暴力の根絶（知立市DV防止基本計画）.....	53
第5章	計画の推進.....	59
1	推進体制.....	59
2	進行管理.....	60
3	計画が目指す目標.....	61
第6章	資料編.....	63
1	男女共同参画に関する動き.....	63
2	意識調査結果概要.....	70
3	知立市男女共同参画推進会議設置要領.....	72
4	知立市男女共同参画推進審議会.....	73
5	第3次知立市男女共同参画プラン（見直し）策定経過.....	74
6	用語集.....	75

- 本文中の用語に「※」がついているものは、75ページからの「用語集」に内容説明が記載されています。
- 本文中に掲載している資料については以下のとおりです。
人口動態統計：2022（令和4）年に実施した人口動態調査（厚生労働省）
- 担当課名は、2023（令和5）年4月1日現在の機構に基づいています。
- 「%」は、小数点第2位以下を四捨五入していますので、合計した場合には一致しない項目等があります。

「第3次知立市男女共同参画プラン」の基本目標の一部は「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく市町村推進計画ならびに「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」に基づく市町村基本計画として位置づけています。

第1章 計画の見直しにあたって

1 計画見直しの目的と背景

1999（平成 11）年に施行された「男女共同参画社会基本法」では、男女共同参画社会について、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」と定義されています。

これまで国では、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」（以下、「男女雇用機会均等法」という）、「男女共同参画社会基本法」の制定、「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」（以下、「女子差別撤廃条約」という）の批准など、男女共同参画に向けたさまざまな法制度が整備されてきました。近年では、2015（平成 27）年9月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下、「女性活躍推進法」という）を施行、この趣旨を踏まえて同年 12 月に「第4次男女共同参画基本計画」を策定し、働き方等の改革を推進しました。2020（令和 2）年に策定された「第5次男女共同参画基本計画」には、新型コロナウイルス感染症の影響や、ジェンダー平等への課題などが盛り込まれ、年齢・国籍・性的指向・性自認などに対する取組みを示しています。「第5次男女共同参画基本計画」では、デジタル化社会への対応（Society5.0）や頻発する大規模災害（女性の視点からの防災）など社会情勢の現状や環境変化及び課題への対応として計画に盛り込まれました。

また、国全体では少子高齢化が継続して進行しており、2015（平成 27）年の国勢調査では、調査開始以来はじめての人口減少となりました。こうした社会状況のなかで、豊かな市民生活を維持し、社会が持続的に発展していくには、多様な考えや価値観を受けとめ、性別にかかわらず、あらゆる人が個性や能力を活かして活躍できる社会の実現が求められます。

知立市では、1999（平成 11）年に「知立市男女共同参画プラン」を策定、2009（平成 21）年に見直しを踏まえて「第2次知立市男女共同参画プラン」（以下、「第2次プラン」という）を策定し、知立市における男女共同参画の方向性を示し、さまざまな施策を推進してきました。

このたび、2019（平成 31）年に策定した「第3次知立市男女共同参画プラン」（以下、「本プラン」という）の中間年となり、本プランの進捗を図るとともに、5年間の評価を行い継続や新たな課題解決に向け、指標の評価と見直しを行いました。

2 計画策定の背景

(1) 世界の動き

国連では、1975（昭和 50）年を「国際婦人年」、その後 10 年間を「国連婦人の十年」とし、女性の地位向上や男女平等への取組みを進めてきました。1979（昭和 54）年には「女子差別撤廃条約」が採択され、締約国に対し、女性へのあらゆる差別の撤廃のための措置を求めています。

1995（平成 7）年には第 4 回世界女性会議が開催され、すべての女性の平等、開発及び平和の目標を推進することを決意した「北京宣言及び行動綱領」が採択されました。2000（平成 12）年には「女性 2000 年会議」が開催され、「北京宣言及び行動綱領」の実施状況を検討・評価し、女性の人権に関する成果文書が採択されました。その後、2005（平成 17）年の「第 49 回国連婦人の地位委員会」（通称「北京＋10」）、2010（平成 22）年の「第 54 回国連婦人の地位委員会」（通称「北京＋15」）で「北京宣言及び行動綱領」及び「女性 2000 年会議」成果文書の実施状況が確認・評価されています。2015（平成 27）年に開催された「第 59 回国連婦人の地位委員会」（通称「北京＋20」）では、「北京宣言及び行動綱領」の進捗が遅いことが指摘され、具体的な行動を取ることが表明されています。

2023（令和 5）年に世界経済フォーラムが発表したジェンダー・ギャップ指数（GGI）※によると、日本の総合順位は 146 か国のうち 125 位と世界各国と比較して低い順位となっています。特に、政治（138 位）、経済（123 位）に関する数値が低く、教育（47 位）、健康（59 位）に関する数値が高くなっています。

(2) 国の動き

国では、国連が 1975（昭和 50）年を「国際婦人年」と定めたことを契機とし、婦人問題企画推進本部が設置され、1977（昭和 52）年に国連の「世界行動計画」を踏まえた「国内行動計画」が策定されるなど、男女共同参画に関するさまざまな国内法等が整備されてきました。1985（昭和 60）年には「女子差別撤廃条約」が批准され、翌年に「男女雇用機会均等法」が施行されました。

その後、1996（平成 8）年に「男女共同参画 2000 年プラン」が策定され、1999（平成 11）年には「男女共同参画社会基本法」が施行されました。この法律に基づき、2000（平成 12）年に「男女共同参画基本計画」が閣議決定されました。計画は 5 年ごとに見直しが行われ、2020（令和 2）年に「第 5 次男女共同参画基本計画」が策定されました。

「第 5 次男女共同参画基本計画」では、「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」（令和 2 年 6 月）において、新型コロナウイルス感染症の影響によるテレワークの導入やオンラインの活用など、女性の働き方に関する意識や行動の変化から、地域における女性デジタル人材育成の推進としてデジタル化社会への対応（Society5.0）が示されています。また、頻発する大規模災害における女性の視点からの防災などの必要性を鑑み、防災・復興、環境問題における男女共同参画の推進について盛り込まれています。

また、男女共同参画の個別の課題に対する取組みとしては、2021（令和 3）年には、「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（以下、「育児・介護休業法」とい

う)が改正され、男性の育児休業取得促進に向け、出生に係る育児休業の拡充が図られました。

女性への暴力を防止する取組みとしては、2019(令和元)年に「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(以下、「DV防止法」という)」と児童福祉法が改正され、DV※と児童虐待の対応への連携強化が図られるとともに、保護適用対象についてDV被害を受けた同伴家族を対象とするなど法的整備が進められています。

2022(令和4)年には、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」(以下、「女性支援新法」という)が成立し、困難な問題を抱える女性への支援の実施に向け2024(令和6)年から施行されます。

2023(令和5)年には、「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」が施行され、性的指向やジェンダーアイデンティティにかかわらず、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現と、それら多様性に対する理解の増進に関する施策を推進するとされました。

(3) 愛知県の動き

愛知県では、「男女共同参画社会基本法」と「男女共同参画基本計画」の趣旨を踏まえ、2001(平成13)年に男女共同参画社会形成の促進の基本となる「あいち男女共同参画プラン 21～個性が輝く社会をめざして～」が策定されました。また、2002(平成14)年には、男女共同参画社会の実現に向けた県と県民、事業者の取組みの基本的な方向を明らかにした「愛知県男女共同参画推進条例」が施行され、総合的かつ計画的に施策が推進されています。

その後、「あいち男女共同参画プラン 21」は2006(平成18)年に改定され、さらに、2011(平成23)年に「あいち男女共同参画プラン 2011～2015～多様性に富んだ活力ある社会をめざして～」が策定され、男女共同参画社会の実現に向けて着実に取組みが進められてきました。

また、2019(令和元)年に「SDGs未来都市」に選定され、「人が輝き、女性や高齢者、障害のある人など、すべての人が活躍する愛知」をめざす中で、2021(令和3)年「あいち男女共同参画プラン 2025」が策定され、「あらゆる分野における女性の活躍の促進」、「男女共同参画社会に向けての意識改革」、「安心して暮らせる社会づくり」を重点目標として、今なお存在する固定的な性別役割分担意識※や、男女の地位の不平等感、女性が十分に活躍できる環境の整備、女性に対する暴力や性犯罪等の課題解決に向け施策が示されています。

重点目標「あらゆる分野における女性の活躍の促進」に新たな基本的施策として「男女共同参画の視点からの防災の取組」が追加され、防災分野への女性参画の拡大など施策の方向性が盛り込まれました。

(4) 知立市の動き

知立市では、1993(平成5)年に策定した「第4次知立市総合計画」に「(1)男女共同参画型社会の実現」「(2)女性の社会参加活動の促進」を盛り込み、はじめて男女共同参画に関する課題を掲げました。

1999(平成11)年には「知立市男女共同参画プラン」を策定し、さらに2009(平成21)年には同プランを「第2次プラン」へと改定し、男女共同参画社会の実現のための各種施策を推進

しています。

また、2015（平成 27）年の「女性活躍推進法」の施行を受け、2016（平成 28）年に「女性活躍推進法に基づく知立市特定事業主行動計画」を策定し、女性職員の活躍推進に向けた取り組みを行っています。2021（令和 3）年には「次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく知立市特定事業主行動計画」を改正し、女性職員の活躍推進とあわせ、ワーク・ライフ・バランス※の推進、男性の家庭生活への関与等への取り組みを設定しています。

2021（令和 3）年に「SDGs 未来都市」に選定され、「誰一人取り残さない」持続可能なまちづくりに向けた取り組みを進めるとともに、SDGs に関する普及啓発、理解促進を進めています。

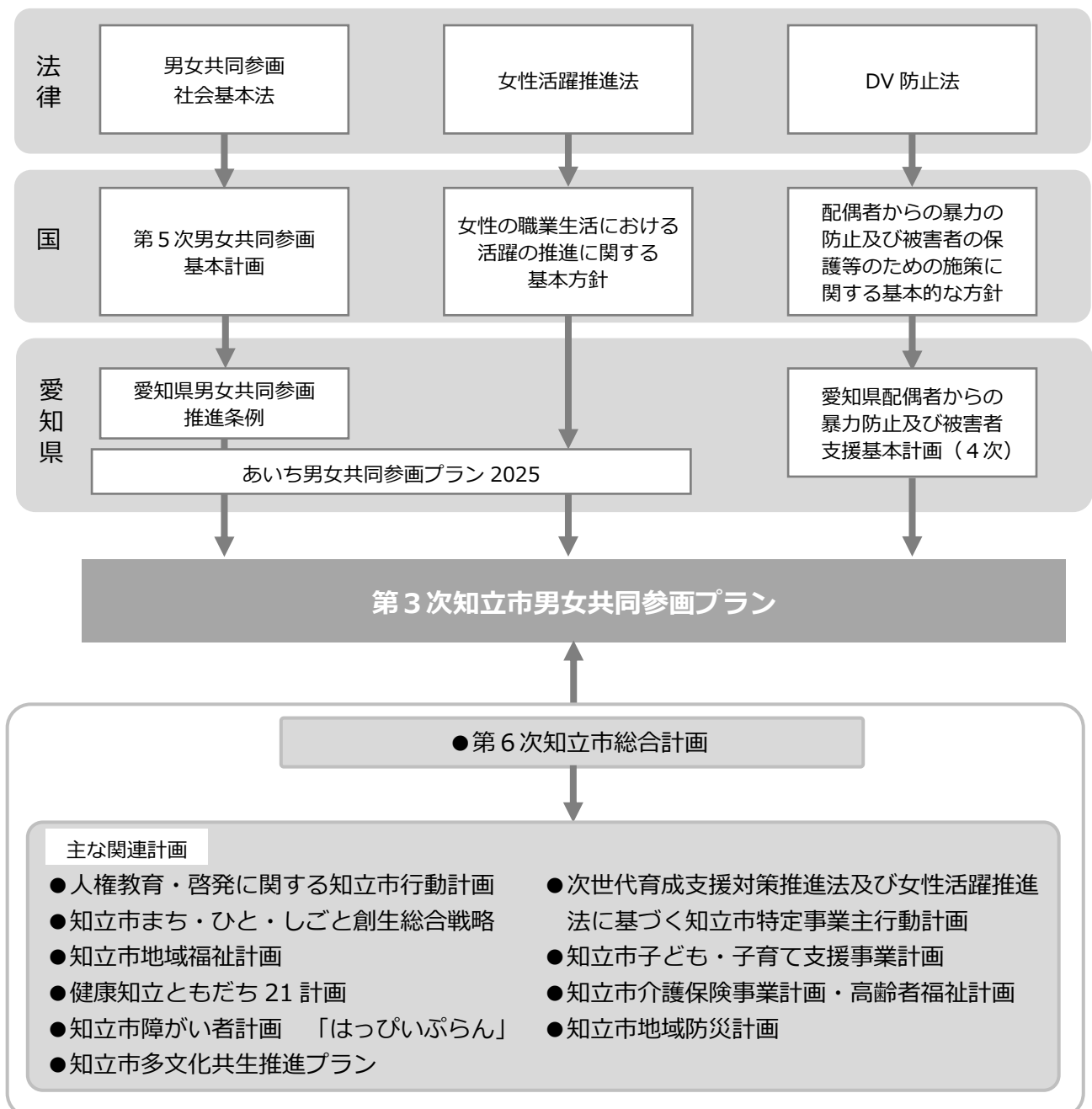
また、2022（令和 4）年に「知立市人権尊重のまち宣言」を制定し、すべての市民の人権が保障される誰もが暮らしやすい地域社会づくりに取り組み、固定的な性別役割分担意識※の解消や、男女の地位の平等、女性活躍の場の整備、女性に対する暴力や性犯罪の防止に向けて取り組みを推進します。

2023（令和 5）年には、多様な性的指向、性自認及び性表現を尊重すると共に、性の多様性に対する理解を広げること等を目的として、パートナーシップ・ファミリーシップ制度※を制定しました。

3 計画の位置づけ

- 本プランは、「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に規定されている「市町村男女共同参画計画」に位置づけられた計画であり、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するための計画です。また、「女性活躍推進法」第6条第2項に規定されている「市町村推進計画」、「DV防止法」第2条の3第3項に規定されている「市町村基本計画」としても位置づけます。
- 国の「第5次男女共同参画基本計画」、愛知県の「愛知県男女共同参画推進条例」及び「あいち男女共同参画プラン 2025」をはじめ、国や愛知県の関連計画の内容を踏まえるものとします。
- 「第6次知立市総合計画」を上位計画とし、知立市の関連計画との整合を図ります。

■国・愛知県・知立市の法律・計画・方針等との関係



4 計画の期間

本プランの期間は、2019（平成 31）年度から 2028（令和 10）年度までの 10 年間とします。ただし、国内外の動向や社会情勢の変化及び計画期間中における事業の進捗状況を踏まえ、5 年目を迎える 2023（令和 5）年度に見直しを行いました。

■計画期間

年度	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
第 3 次知立市 男女共同参画 プラン															
第 5 次男女共同 参画基本計画															
あいち男女共同 参画プラン2025															
第 6 次知立市 総合計画															

見直し

基本的な考え方

施策の基本的方向、具体的な取組

第2章 知立市の現状

1 統計からみる状況

(1) 人口・世帯の状況

知立市の総人口は、2020（令和2）年の国勢調査では72,193人となっています。

年齢3区分別人口割合の推移をみると、15歳未満の年少人口割合は減少、15～64歳の生産年齢人口割合も1990（平成2）年以降減少が続き、2020（令和2）年は微増していますが、65歳以上の老年人口割合は増加しており、少子高齢化が進んでいます。

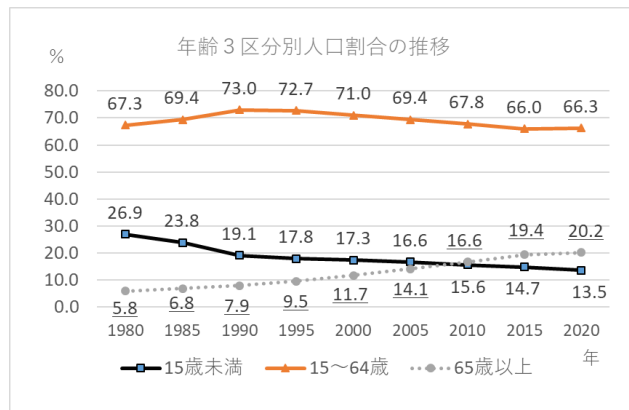
性別・年齢別人口構成をみると、0歳代から60歳代では男性が女性に比べて多くなっています。近隣市の自動車関連企業で働く人が多いことが要因となっています。一方で、70歳以上の老年人口割合は女性が多くなっています。

■総人口の推移



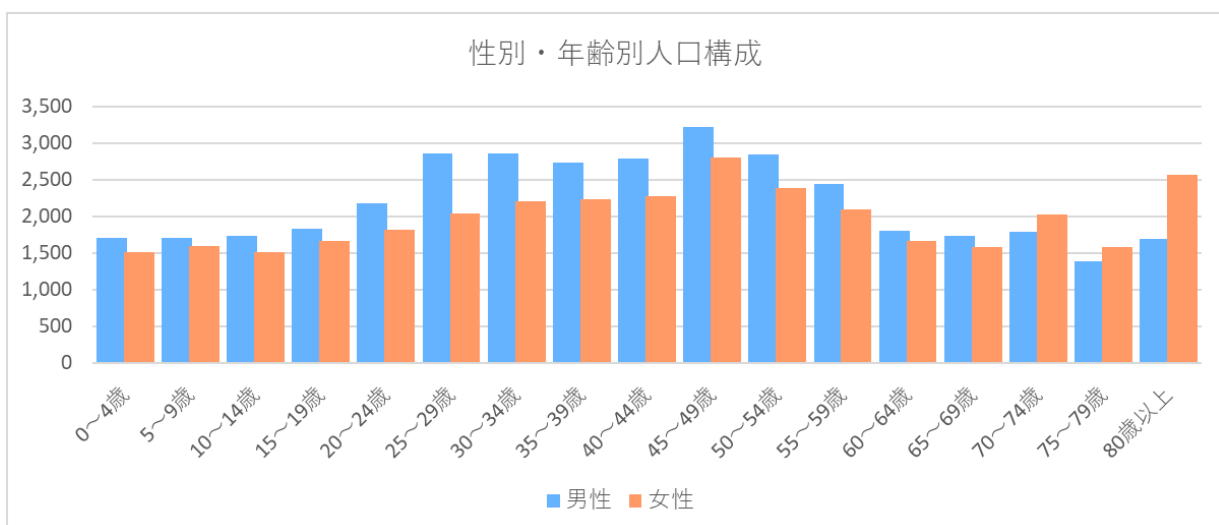
資料：国勢調査

■年齢3区分別人口割合の推移



資料：国勢調査

■性別・年齢別人口構成（人口ピラミッド）（2020年）

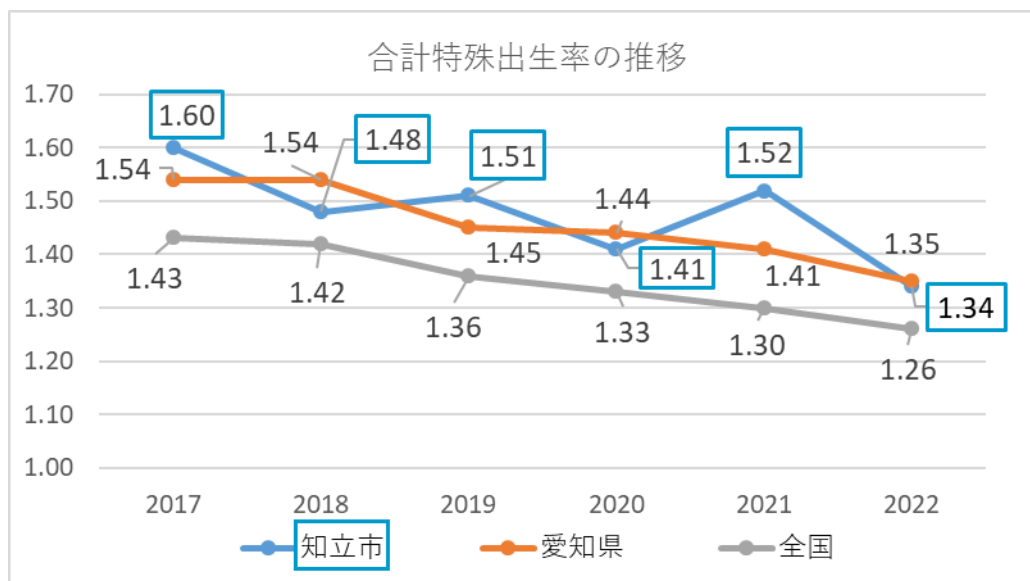


年齢不詳者：男性 835 人、女性 527 人

資料：国勢調査

合計特殊出生率※は、2017（平成 29）年から増減を繰り返しながら減少傾向が続いており、2022（令和 4）年は、愛知県と同等の数値となっています。

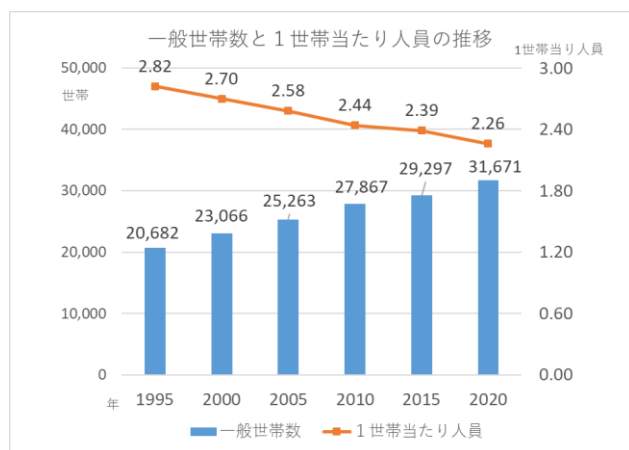
■合計特殊出生率の推移



資料：人口動態統計

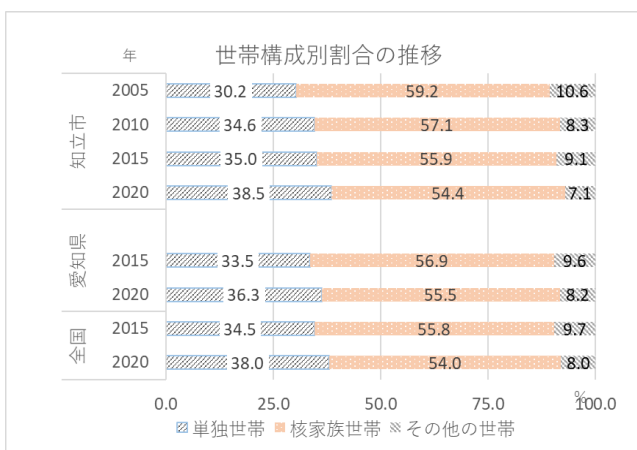
一般世帯数は増加しており、2020（令和 2）年では 31,671 世帯となっています。一方で、1 世帯当たりの人員は減少しています。世帯構成別割合の推移をみると、単独世帯割合が増加し、核家族世帯割合、その他の世帯割合が減少傾向となっています。愛知県、全国と比較すると大きな違いはみられません。

■一般世帯数と 1 世帯当たり人員の推移



資料：国勢調査

■世帯構成別割合の推移



資料：国勢調査

- 知立市は 20～50 歳代の働き盛り世代が多い人口構成や高い出生率にみられるように、全国と比較すると「若いまち」ではありますが、今後は少子高齢化により、まちの担い手不足が懸念されます。
- 核家族化など世帯規模の縮小により、家庭内における家事や子育ての支え合い機能の低下や、地域とのつながりが希薄化していることが想定されます。

(2) 労働の状況

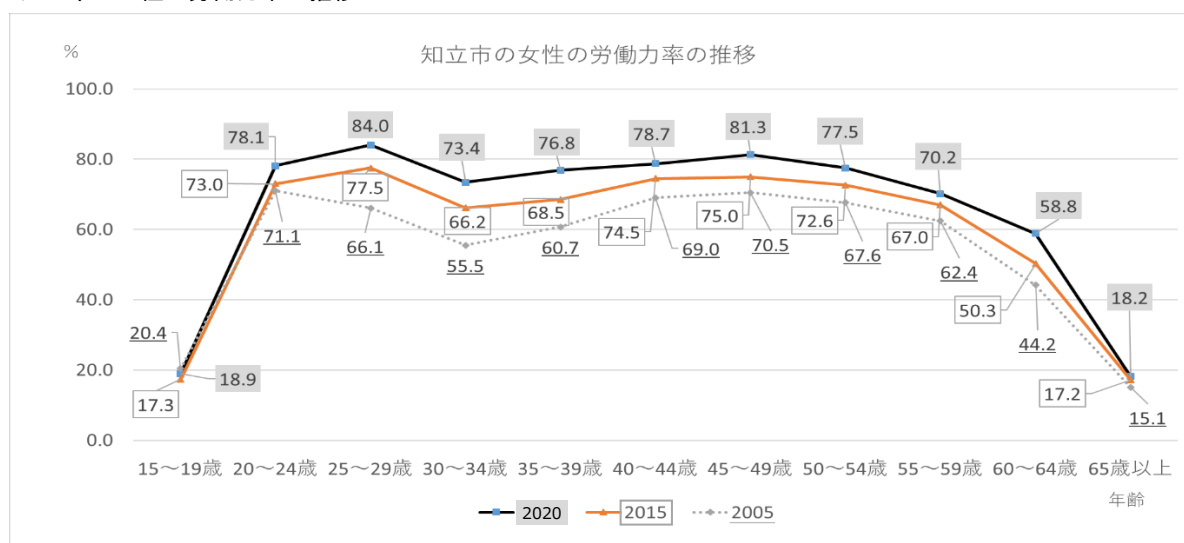
知立市の働く女性の割合（女性の労働力率）は、女性の30歳代前半で労働力率が下がるM字カーブを描いています。経年でみると、10代を除きいずれの年代でも女性の労働力率は増加しており、M字カーブの谷も浅くなっています。2020（令和2）年では、さらに労働力率は増加しています。

男女別にみると、20代後半から60代前半まで、男女の労働力率にひらきがみられます。

知立市の女性の労働力率を愛知県、全国と比較すると、20代後半から30代前半の労働力率の下がり幅が大きくなっています。

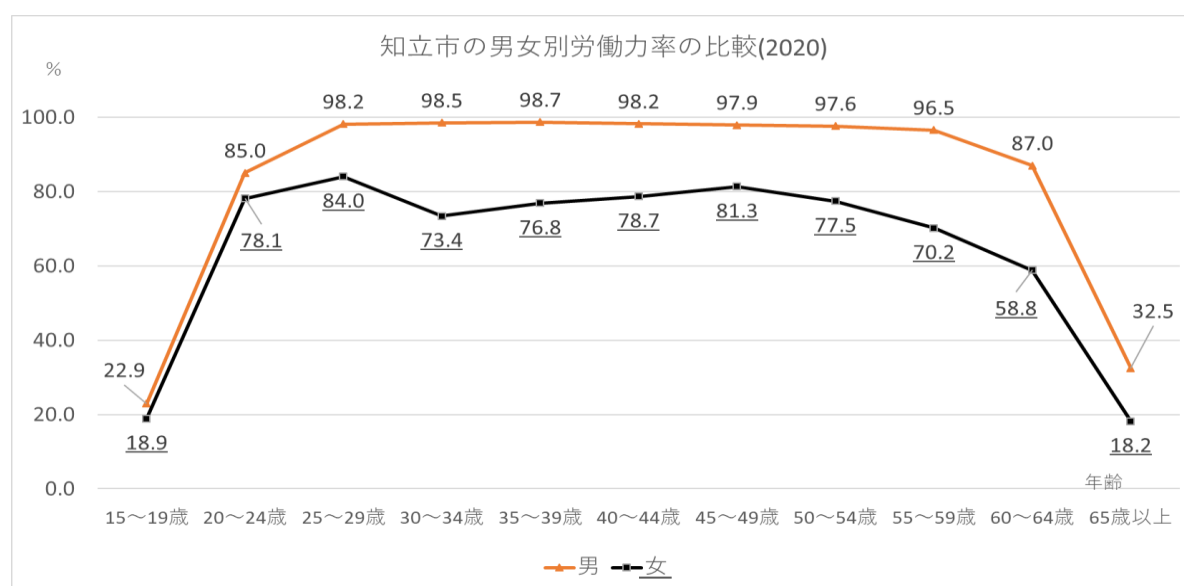
知立市では、結婚・出産・子育てを機に仕事を辞める女性が多く、その後子育てがひと段落してから再び働きはじめる人が多い傾向がみられます。

■知立市の女性の労働力率の推移



資料：国勢調査

■知立市の男女別労働力率の比較（2020年）



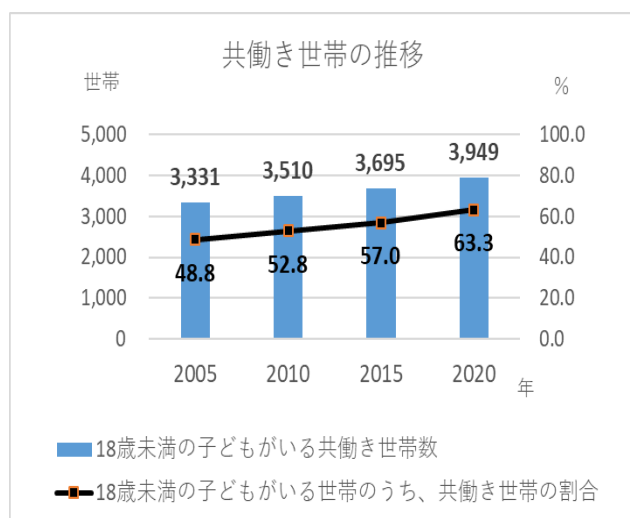
資料：国勢調査

*労働力率の算出は、2020（令和2）年国勢調査に合わせて「労働力人口／15歳以上人口（労働力状態不明を除く。）」で算出しているが、2005（平成17）年国勢調査には「労働力不詳」の項目がないため「労働力人口／15歳以上人口」で算出している。

ただし、「共働き世帯の推移」を見ると、2020（令和2）年では、18歳未満の子どもがいる共働き世帯は 3,949 世帯と増加し、割合も 63.3%と増加しています。仕事を辞めず働き続ける女性が増加していることがわかります。

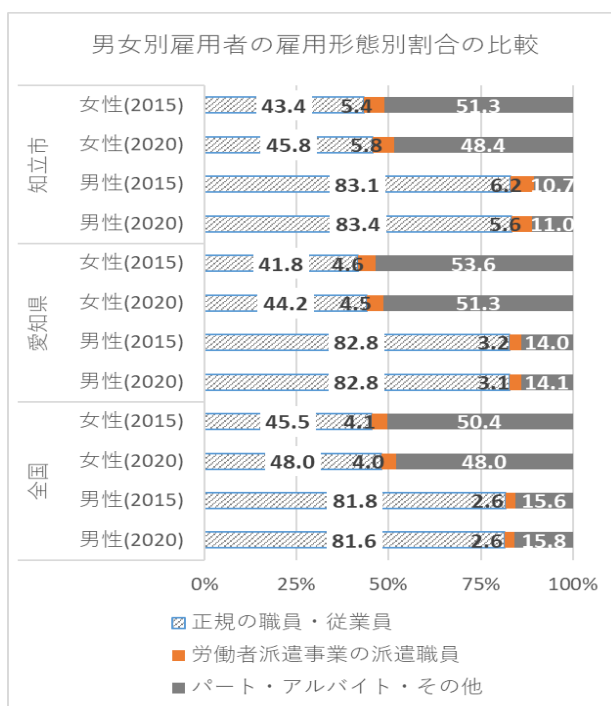
男女別雇用者の雇用形態別割合は、知立市では、2015（平成27）年と2020（令和2）年と比較すると、女性の「パート・アルバイト・その他」が 51.3%から 48.4%と 2.9 ポイント減少し、「正規の職員・従業員」が 43.4%から 45.8%増加しています。愛知県では 2.3 ポイント、全国は 2.4 ポイントと「パート・アルバイト・その他」が減少しており、同様の傾向がみられます。女性の働き方への意識の変化や社会情勢により「正規の職員・従業員」が高くなっているとも考えられます。

■共働き世帯の推移



資料：国勢調査

■男女別雇用者の雇用形態別割合の比較（2020 年）



資料：国勢調査

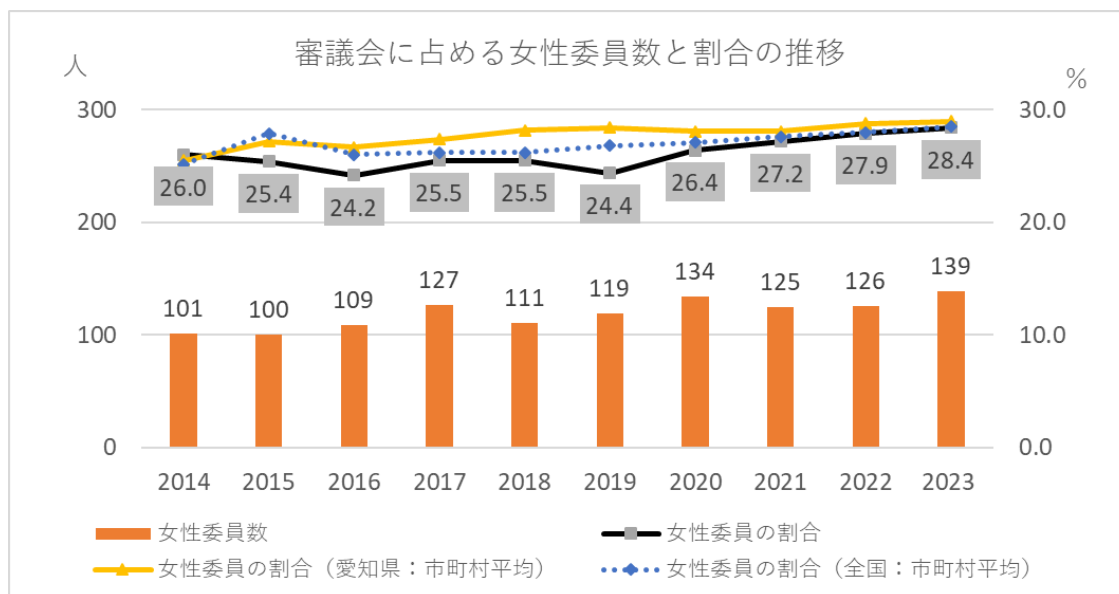
- 働く女性の割合は増加しており、共働き世帯も増加しています。結婚・出産・子育てを機に仕事を辞めてしまう女性が多くなっていましたが、働き続ける女性も増えてきています。
- 働く女性の雇用形態は、「パート・アルバイト・その他」の割合が高いですが、「正規の職員・従業員」の割合も増えていきます。共働き世帯で子育てをしながら働く女性が増えています。

（３）女性の政策等への参画の状況

知立市の審議会に占める女性委員数は、年によってばらつきがみられますが、近年は 100 人を超える人数となっています。割合は 25%前後を推移していますが、2013（平成 25）年以降は愛知県、全国の平均を下回る傾向となっています。

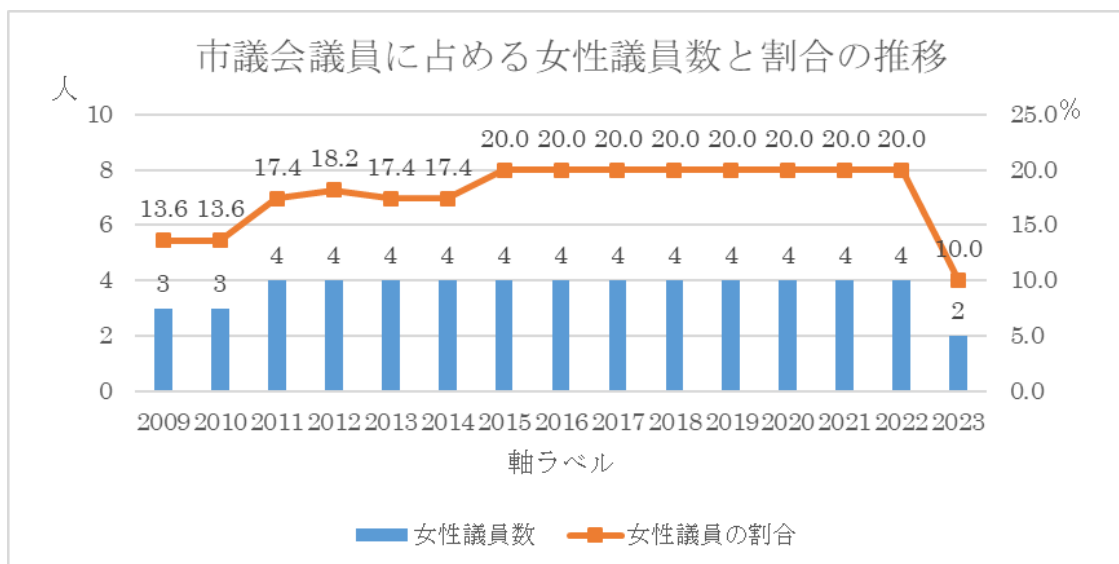
また、市議会議員に占める女性議員数は、2011（平成 23）年以降 2022 年（令和 4）年まで 4 人でしたが、2023（令和 5）年現在では 2 名となっています。

■審議会に占める女性委員数と割合の推移



資料：内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」（各年4月1日）

■市議会議員に占める女性議員数と割合の推移



資料：議会事務局（各年4月1日）

- 審議会における女性の政策等への参画状況については、大きな変化はみられません。知立市の男女共同参画を推進する上で、男女双方の視点からまちづくりを進める必要があり、女性のさらなる参画が求められます。

（４）市役所内の男女共同参画の状況

各役職段階にある市職員に占める女性職員の割合をみると、管理職員全体の女性職員の割合は33.3%となっており、2028（令和10）年の目標値30%を達成しています。内訳をみると、課長補佐級は53.1%と半数を超え、課長級は13.3%と増えています。

男女別の育児休業取得については、女性は100.0%となっていますが、男性は44.4%となっています。

男性職員の配偶者出産休暇・育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数では、2017（平成29）年の本プラン策定時は、取得率93.3%、平均取得日数は2.8日となっていました。2022（令和4）年では、取得率100%、平均取得日数6.1日と増加傾向となっています。

■各役職段階にある市職員に占める女性職員の割合（各年度4月1日時点）

	女性（人）		男性（人）		合計（人）		女性の割合（%）	
	2018	2023	2018	2023	2018	2023	2018	2023
部長級	0	0	11	11	11	11	0.0	0.0
課長級	3	4	26	26	29	30	10.3	13.3
課長補佐級	21	26	30	23	51	49	41.2	53.1
係長級	32	27	25	33	57	59	56.1	45.8
主査級	57	77	40	57	97	134	58.8	57.5
主事級	143	123	97	70	240	193	59.6	63.7
合計	256	274	229	222	485	496	52.8	55.2

■男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（各年度実績）

		女性	男性
育児休業取得率（%）	2017	100.0	0%
	2022	100.0	44.4%
平均取得期間（日）	2017	1年9か月10日	0日
	2022	2年1か月11日	34日

管理職員全体の
女性割合は33.3%

■男性職員の配偶者出産休暇・育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数（各年度実績）

配偶者出産休暇・育児参加のための休暇			
2017	取得率	93.3%	平均取得日数 2.8日
2022	取得率	100.0%	平均取得日数 6.1日

資料：総務課

●各役職段階にある市職員に占める女性職員の割合で、管理職員全体の女性職員の割合は増加しています。

市役所では、働き方改革や男女共同参画を推進する環境の整備を推進し、女性の育児休業や、男性の配偶者出産休暇の取得等、男女共同参画の進行がみられます。

2 本プランの評価（中間評価）

（１）プランの中間評価

本プランでは、男女共同参画社会の実現に向けて、検証指標を設定しています。市民調査、中学生調査の結果など、各指標の中間評価の状況についてみると、19 ある指標のうち、7 指標が A 評価（目標達成）、8 指標が B 評価（策定時より改善）となっています。一方、「男女の地位の平等感」や、2つの検診受診に関する指標の3指標が D 評価（策定時より悪化）という結果でした。「男女の地位の平等感（社会全体として）」の指標では、策定時より低下していますが、固定的な性別役割分担意識に反対する人の割合は大きく増加しています。これは、啓発などにより男女共同参画意識の向上がみられ、普段の生活や地域、社会の活動の中で、「常識である」と捉えていたことが、男女共同参画にそぐわないことであると考えられるようになったことも、要因の一つと想定できます。

市の審議会等に占める女性委員の割合では、策定時より現状値が増加していますが、目標値を大きく下回っていることから、今後も、各種委員の異動時において男女比を考慮した選任を行うなどの検討が必要となります。

各種検診受診率について、現状値が低い状況であることから、案内や申請方法などの検討を行い目標値に向けた施策が必要です。

また、B 評価（策定時より改善）となった検証指標においても、DV^{*}に関する指標では、目標値と大きくかけ離れている状況となっており課題としてあげられます。

女性の登用が進みにくい分野については、女性の人材発掘・確保が課題となってきます。

【評価基準】 A：目標達成	B：策定時より改善	C：策定時から変化がみられない
D：策定時より悪化		

基本目標	検証指標	策定時 (2017 年度)	目標値 (2028 年度)	現状値 (2023 年度)	評価
Ⅰ 男女共同参画意識の醸成	「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という固定的な性別役割分担意識に反対する（「どちらかといえば反対」を含む）人の割合 【市民調査より】	38.8%	50%	61.1%	A
	男女の地位の平等感 「社会全体として」男女平等であると感じる人の割合【市民調査より】	15.1%	30%	10.3%	D
Ⅱ あらゆる分野における男女共同参画の促進	男女の地位の平等感 「職場」で平等であると答える人の割合 【市民調査より】	18.3%	30%	21.1%	B
	市職員の管理職に占める女性の割合	26.4% (2018.4.1 現在)	30%	33.3% (2023.4.1 現在)	A
	校長・教頭職への女性職員の占める割合	20.0%	増加	20.0%	C
	市の審議会等に占める女性委員の割合	25.5% (2018.4.1 現在)	40%	28.4% (2023.4.1 現在)	B

基本目標	検証指標	策定時 (2017 年度)	目標値 (2028 年度)	現状値 (2023 年度)	評価
Ⅱ あらゆる分野における男女共同参画の促進	女性委員がいる審議会等の割合	84.6% (2018.4.1 現在)	90%	89.1% (2023.4.1 現在)	B
	市内の「あいち女性輝きカンパニー」認証企業数	4 社 (2018.10末現在)	増加	10 社 (2023.4.1 現在)	A
Ⅲ 働き方改革と男女共同参画を推進する環境の整備	「ワーク・ライフ・バランス※」という言葉を知っている人の割合【市民調査より】	38.2%	50%	61.8%	A
	市男性職員の育児休業取得者数	0 人	各年度 1 人 以上	4 人 (2022 年度実績)	A
	市男性職員の配偶者出産休暇・育児参加のための休暇取得率	93.3%	100%	100%	A
	パパママ教室参加者数（1 回あたり）	11 人	20 人	15 人	B
	市内の「ファミリー・フレンドリー企業」登録数	5 社 (2018.10末現在)	増加	11 社 (2023.9 末現在)	A
Ⅳ 健康で安心して暮らせる環境の整備	乳がん検診受診率	11.8%	50%	14.7%	B
	子宮がん検診受診率	14.8%	50%	13.8%	D
	特定健診受診率	43.0%	60%	38.3%	D
Ⅴ 男女間のあらゆる暴力の根絶	DV※に関する相談窓口を知っている人の割合 【市民調査より】	28.1%	80%	43.3%	B
	DVに関する相談窓口を知っている人の割合 【中学生調査より】	6.0%	80%	7.5%	B
	DVという言葉を知っている人の割合 【中学生調査より】	44.2%	80%	50.7%	B

（２）中間評価に伴う本プラン見直しの方針

本プランの見直しについては、計画期間内であることから「基本目標」の骨格は維持し、基本的施策や事業、事業内容を社会情勢等にあわせた見直しや追加を行います。

近年、頻繁に発生する大規模災害に対し、国や県においては防災に関する基本的施策などを明確に位置付けています。本プランにおいては、関連する事項に基本的施策として明記されていないため、防災の分野における男女共同参画や女性の視点や女性参画に向けた取組みの追加が必要と考えます。そのほか、社会情勢にあわせて再設定や追加が必要な事項については見直しが必要と考えます。

中間評価においては、国や県の計画や方針等の改定や、社会情勢の変化にあわせて新たに検証指標の追加、目標値を変更しました。

1. 中間評価において目標値を達成している指標は、中間評価の現状値より、さらなる推進を図るため「増加」とする。

【基本目標】Ⅰ 男女共同参画意識の醸成

検証指標	旧目標値	新目標値
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という固定的な性別役割分担意識*に反対する（「どちらかといえば反対」を含む）人の割合	50%	増加

【基本目標】Ⅲ 働き方改革と男女共同参画を推進する環境の整備

検証指標	旧目標値	新目標値
「ワーク・ライフ・バランス*」という言葉を知っている人の割合	50%	増加

2. 国や愛知県が策定する各種計画やプランや知立市の各種計画やプランなどの目標値にあわせて新たに目標値を設定する。

【基本目標】Ⅱ あらゆる分野における男女共同参画の促進

検証指標	旧目標値	新目標値
市職員の管理職に占める女性の割合	30%	30%以上
市の審議会等に占める女性委員の割合	40%	40%以上 60%以下

【基本目標】Ⅲ 働き方改革と男女共同参画を推進する環境の整備

検証指標		目標値
旧	市男性職員の育児休業取得者数	各年度 1 名以上
新	市男性職員の育児休業取得者数の割合	30%以上
旧	市男性職員の配偶者出産休暇・育児参加のための休暇取得率	100%
新	市男性職員の配偶者出産休暇・育児参加のための休暇取得日数	5 日以上
旧	パパママ教室参加者数（1 回あたり）	20 人
新	パパママクラス参加延べ人数	300 人

【基本目標】Ⅳ 健康で安心して暮らせる環境の整備

検証指標	
旧	乳がん検診受診率
新	乳がん検診受診率（2 年に 1 回受診率）40 歳以上
旧	子宮がん検診受診率
新	子宮がん検診受診率（2 年に 1 回受診率）20 歳以上

3. 国や愛知県の計画やプランにおいて、あらたな課題事項に対する指標を新規に追加する。

【基本目標】Ⅱ あらゆる分野における男女共同参画の促進

検証指標	目標値
市内における女性の防災士取得者数	30 人

第3章 計画の基本的な考え方

1 基本理念

第2次プラン策定以降、知立市では、男女共同参画に関する啓発やワーク・ライフ・バランス※を支援する取組みなど、さまざまな施策を推進してきました。一方で、2017（平成29）年度に実施した市民調査によると、男女の不平等感がある分野がみられ、固定的な性別役割分担意識※が残るなどの課題がみられました。2023（令和5）年の市民調査では、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方への「反対」の回答が61.1%となり、2028（令和10）年までの目標値である50%を超える結果となりました。しかし、「社会全体としての男女の地位の平等感」では、「平等である」と答えた方が前回の調査15.1%から10.3%と減少しており、本プラン後期における指標達成に向けて、継続した取組みを行うことが必要です。

また、2015（平成27）年に「女性活躍推進法」が成立し、女性の活力を活かす動きが国でも活発となっています。知立市においても、女性がそれぞれ望むかたちで活躍できるよう支援することが求められます。

知立市では、2015（平成27）年に「第6次知立市総合計画」を策定し、『『輝くまち みんなの知立』～安らぎ・にぎわう 住みよさを誇れるまち～』を将来像として掲げています。男女共同参画の視点においても、「女だから」「男だから」ではなく、一人ひとりが自分の個性や考えに合わせ生きられる、誰もが輝ける環境をつくることが大切です。

また、2015（平成27）年に国連が持続可能な開発目標（SDGs）※を採択しました。

SDGsでは、ゴール5「ジェンダー平等を実現しよう」として、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントを達成するために、あらゆる取組みにジェンダーの視点を取り入れ、更なるジェンダー平等の推進を図ることとされました。知立市においても、「多文化共生の未来都市知立を目指して～日本人・外国人誰一人取り残さない持続可能なまちづくり～」というタイトルで「SDGs 未来都市」に選定されており、「誰一人取り残さない」持続可能なまちづくりを目指していることから、ゴール5「ジェンダー平等を実現しよう」を含め、全てのSDGs目標とターゲットの進展を図ります。2022（令和4）年には「知立市人権尊重のまち」宣言を制定し、多様性を認め合いながら思いやりのあるまちづくりを目指します。



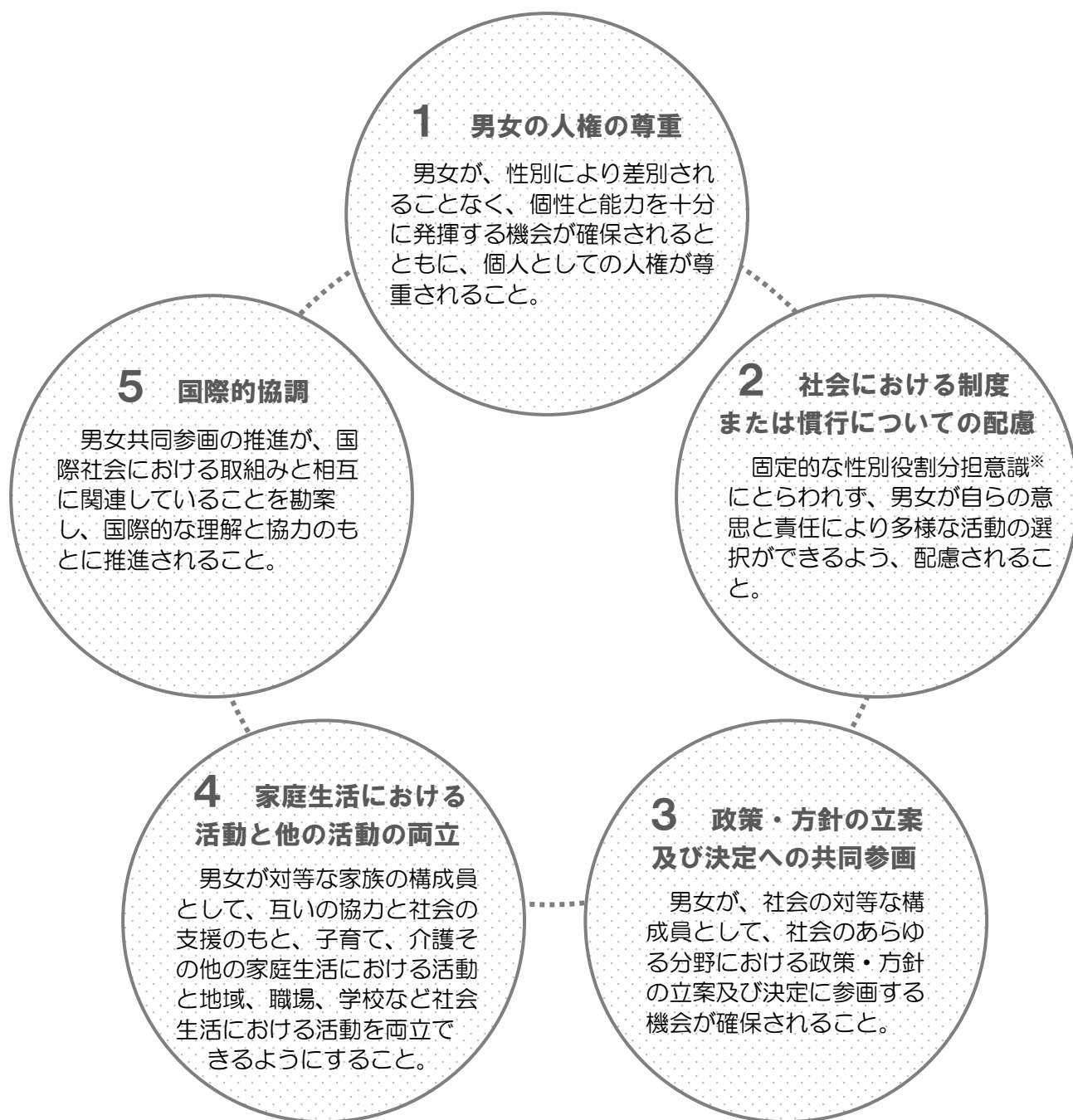
以上を踏まえて、本プランの基本理念を「性別にかかわらず 個性と能力を発揮し、誰もがいきいきと輝けるまち」とし、男女共同参画に関するさまざまな施策を総合的・計画的に推進します。

基 本 理 念

性別にかかわらず
個性と能力を発揮し、
誰もがいきいきと輝けるまち

2 基本的な視点

「男女共同参画社会基本法」の考えに基づき、以下の5つを本プランにおける基本的な視点として、各施策を推進します。



3 基本目標

【基本理念】「性別にかかわらず個性と能力を発揮し、誰もがいきいきと輝けるまち」の実現を目指して、本プランの基本目標を以下のように設定します。

基本目標Ⅰ 男女共同参画意識の醸成

男女共同参画社会を実現するには、一人ひとりが固定的な性別役割分担意識※にとらわれず、個々の考え方を尊重することが大切です。家庭や地域、学校などあらゆる場面でさまざまな媒体を通じて男女平等や男女共同参画についての意識啓発を推進し、市民の意識の醸成を図ります。また、性的指向、性自認にかかわらず安心して暮らせるよう、多様な性のあり方についての認識を高める教育・啓発を進めます。

基本目標Ⅱ あらゆる分野における男女共同参画の促進 知立市女性活躍推進計画

男女がともに職場や地域などあらゆる分野において活躍できることは、豊かで活気ある社会の実現へとつながります。それぞれの個性と能力が十分に発揮されるよう、企業や地域への働きかけを行います。

基本目標Ⅲ 働き方改革と男女共同参画を推進する環境の整備

仕事と家庭、さらに個人や地域の生活のバランスが取れていることは、豊かな暮らしの実現につながります。ワーク・ライフ・バランス※を推進できるよう、男性も家庭に積極的に参画できる基盤整備を進めるとともに、子育て支援や介護支援の充実を図ります。また、誰もが働きやすい職場環境づくりを推進するため、セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）※等あらゆるハラスメントを防止するための意識啓発を行います。

基本目標Ⅳ 健康で安心して暮らせる環境の整備

男女が生涯を通じてあらゆる分野に参画するためには、心身ともに健康であることが前提になります。年齢や障がいの有無等にかかわらず、また性別によって困難を受けることがないよう、支援に取り組みます。男女の身体の特性を踏まえて、元気で安心して暮らせるよう、健康づくりの施策を進めます。

基本目標Ⅴ 男女間のあらゆる暴力の根絶

知立市DV防止基本計画

DV※（配偶者や恋人からの暴力）は、重大な人権侵害です。未然に防止するための啓発を図るとともに、迅速な被害者支援へとつなげるための相談体制の整備や関係機関との連携強化に努めます。

4 計画の体系

基本目標

I 男女共同参画意識の醸成

II あらゆる分野における男女共同参画の促進

知立市女性活躍推進計画

III 働き方改革と男女共同参画を推進する環境の整備

IV 健康で安心して暮らせる環境の整備

V 男女間のあらゆる暴力の根絶

知立市DV防止基本計画

基本的施策

1 男女平等・男女共同参画に関する意識啓発

2 男女共同参画に関する学習機会の充実

3 保育園や学校における男女共同参画の推進

1 職場における女性活躍の促進

2 まちづくり・地域づくりにおける男女共同参画の促進

3 防災における男女共同参画の促進

1 ワーク・ライフ・バランス※の普及・推進

2 子育て・介護支援体制の充実

3 働きやすい職場環境づくりの推進

1 さまざまな困難を抱える人々への支援

2 心とからだの健康づくりの推進

1 暴力の根絶に向けた意識啓発

2 被害者への適切な支援の実施

第4章 施策の展開

基本目標Ⅰ 男女共同参画意識の醸成

検証指標	策定時 (2017 年度)	中間評価 (2023 年度)	目標値 (2028 年度)
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という固定的な性別役割分担意識※に反対する（「どちらかといえば反対」を含む）人の割合 【市民調査より】	38.8%	61.1%	増加
男女の地位の平等感 「社会全体として」男女平等であると感じる人の割合 【市民調査より】	15.1%	10.3%	30.0%

意識調査項目	策定時	中間調査
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という固定的な性別役割分担意識に反対する（「どちらかといえば反対」を含む）人の割合 【中学生調査より】	31.2%	60.5%
「女の子は女の子らしく、男の子は男の子らしく」ということを言われる〔言われた〕ことがある（ときどき言われる〔言われた〕）人の割合 【中学生調査より】	41.9%	32.2%
「パートナーシップ※」という言葉を知っている人の割合 【市民調査より】	—	76.6%
「パートナーシップ」という言葉を知っている人の割合 【中学生調査より】	—	33.0%
「ファミリーシップ※」という言葉を知っている人の割合 【市民調査より】	—	20.2%
「ファミリーシップ」という言葉を知っている人の割合 【中学生調査より】	—	17.0%

■ 基本的施策 1 ▶▶▶ 男女平等・男女共同参画に関する意識啓発

男女が平等な社会を実現するためには、固定的な性別役割分担意識にとらわれず、一人ひとりが男女平等の意識をもち、個人の特性や能力を活かせることが大切です。

2017（平成29）年度と2023（令和5）年度の市民調査を比較すると、各分野での男女の平等意識について、「男性優遇である」の割合が高くなっています。特に、「社会通念・慣習・しきたりなど」「政治の場」「社会全体として」では、6割を超えています。

男女共同参画の推進に向けた施策等により市民の知識が深まるにつれ、今まで気づかなかった場面で、男女平等について考えることが増えてきたことも、「男性優遇である」の割合が高いことに

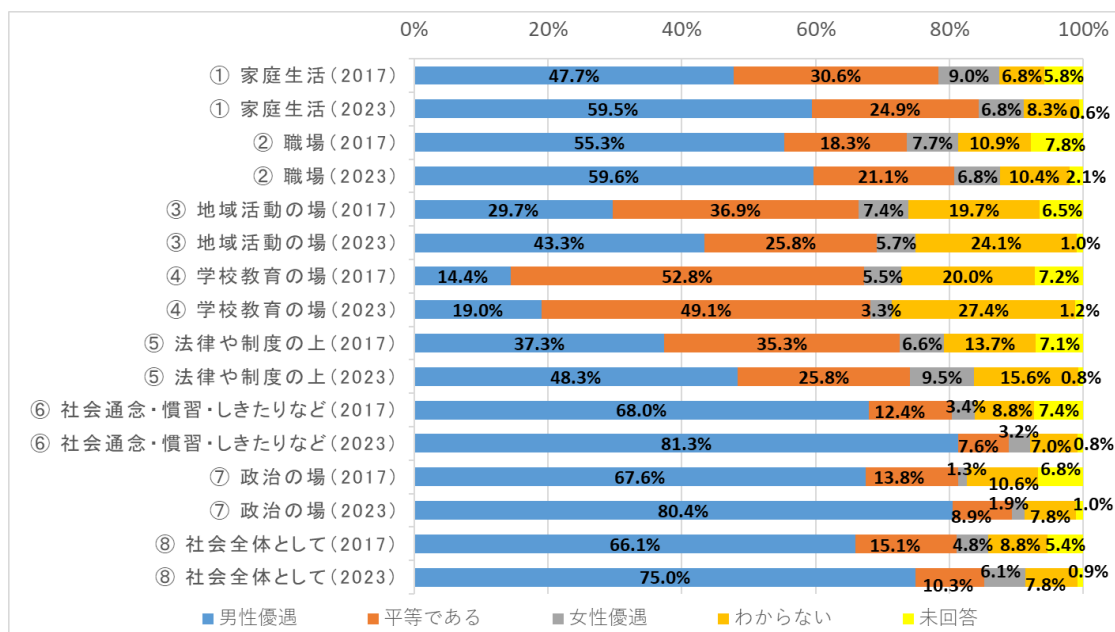
影響していることも想定されます。あらゆる場面で男女平等が推進されるよう、男女共同参画に対する知識の向上とともに、一人ひとりの意識改革が求められます。

また、近年では性的指向、性自認に関連した困難を抱える人々への配慮が、社会全体で求められています。「男性」「女性」という枠組みだけでなく、多様な性のあり方について正しく理解することが重要です。

2023（令和5）年度の市民調査では、「パートナーシップ※」を見たり聞いたりしたことがあるという回答は、76.6%と高い結果でした。「ファミリーシップ※」については、20.2%と少ない結果となっており啓発が大切です。

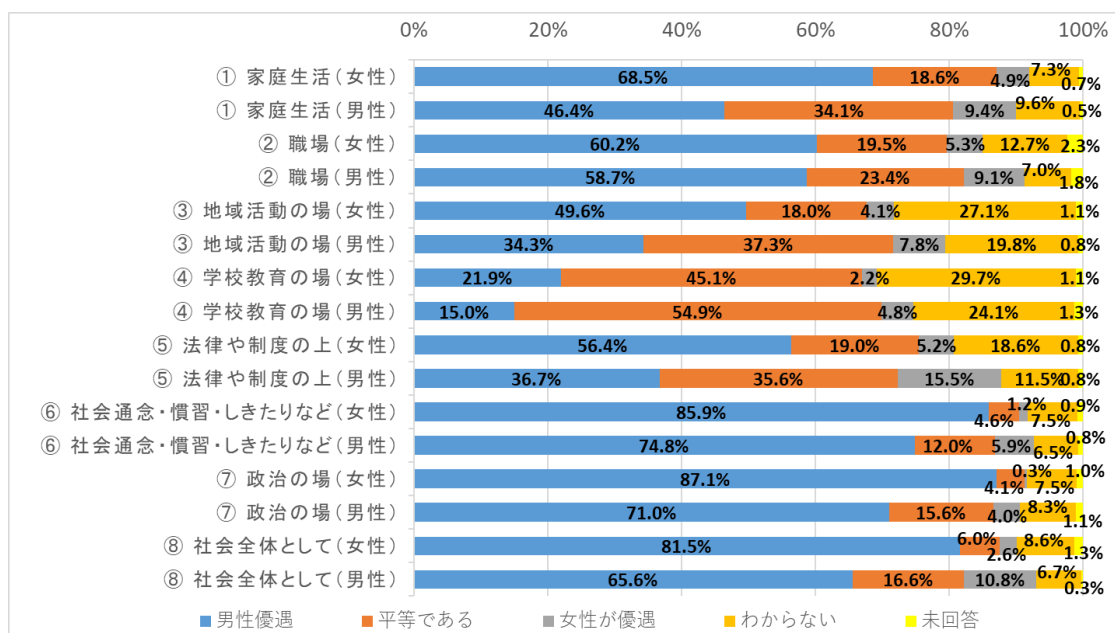
男女平等や男女共同参画の意識、また性的指向、性自認についての市民の理解を広めるため、さまざまな媒体や機会を通じて、意識啓発を行うことが求められます。

■各分野の男女の平等意識（全体）



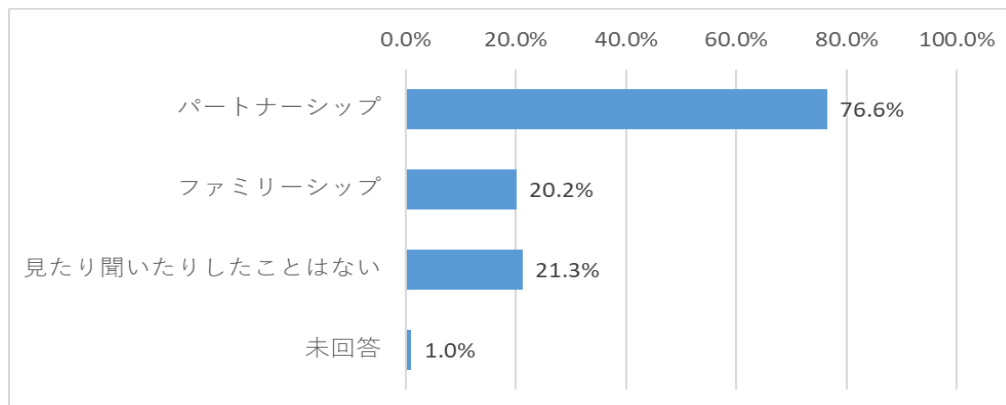
資料：市民調査

■各分野の男女の平等意識（男女比：2023 調査）



資料：市民調査

■「パートナーシップ」、「ファミリーシップ」の認知度



資料：市民調査（2023 年）

No.	事業	事業内容		担当課
1	男女共同参画に関する情報の収集・提供	男女共同参画に関する国・県・他自治体等の情報や資料等を収集し、閲覧できるようにします。また、図書館と連携し、男女共同参画に関する図書の収集を行います。		協働推進課 文化課
		具体的な 取組み	1. 男女共同参画に関する図書の公共施設への設置	
2	男女共同参画に関する広報・啓発の推進	男女共同参画に関心をもつきっかけとなるよう、広報紙や市ホームページ等の媒体を通じて広報・啓発を推進します。		協働推進課
		具体的な 取組み	1. 広報誌、ホームページによる啓発のほか、SNS による広報・啓発	
3	多様な性のあり方に対する理解の促進	広報媒体や講座等を通じて、性的指向、性自認について理解の促進を図ります。		協働推進課
		具体的な 取組み	1. LGBTQ※等に関する講演会等の実施 2. パートナーシップ・ファミリーシップ制度※の啓発	



家庭・職場・地域・個人で取り組んでみよう！！

- 家庭や職場、地域において男女平等が実現されているか、考えてみましょう。
- 固定的な性別役割分担意識※にとらわれず、それぞれの個性や能力を活かせる環境をつくりましょう。
- 男女共同参画に関する情報への関心を高め、情報を収集したり、周りの人と話しあってみましょう。

■ 基本的施策 2 ▶▶▶ 男女共同参画に関する学習機会の充実

男女共同参画社会を実現するためには、一人ひとりが男女共同参画について正しく理解し、行動に移せることが大切です。

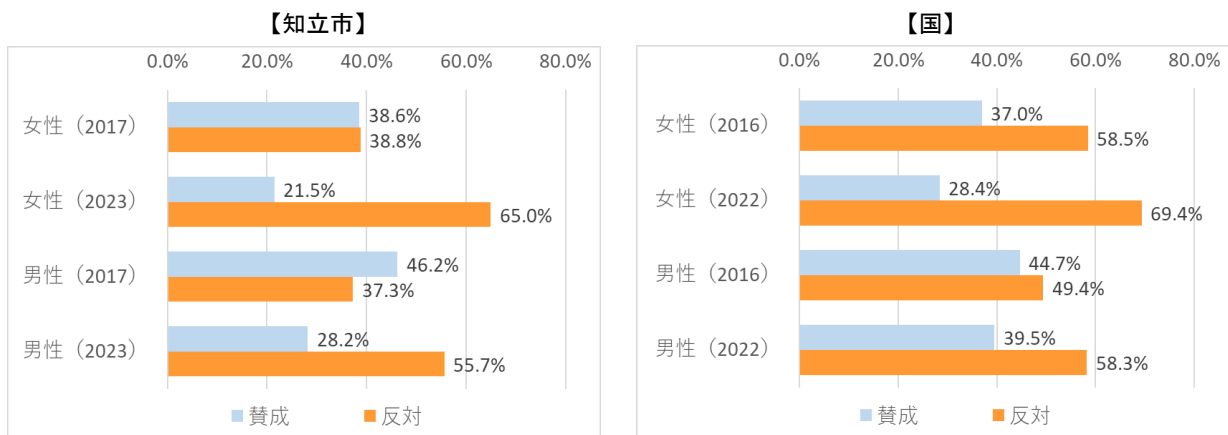
市民調査によると、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、2023（令和5）年度の市民調査では、2017（平成29）年度より、男性は「賛成」「どちらかといえば賛成」が18ポイント減少し、「反対」「どちらかといえば反対」が18.4ポイント増加しています。女性では「賛成」「どちらかといえば賛成」が17.1ポイント減少し、「反対」「どちらかといえば反対」が26.2ポイント増加となり、男女共同参画の意識が向上しています。

国との比較においては、女性の「反対」「どちらかといえば反対」の回答では、4.4ポイント、男性では2.6ポイントと差はほとんどなく、社会全体として男女共同参画意識の向上していることがうかがえます。

また、今回の市職員調査によると、業務のなかで男女共同参画の視点から気をつけていることは、「特にない」の回答が62.2%と15.9ポイント増加しており、継続して市職員に対する意識づけることが大切です。

市民や市職員が男女共同参画について正しく理解できるよう、年齢や関心に沿った多様な学習機会を提供することが大切です。

■ 「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



資料：市民調査（2017年・2023年）、内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（2016年・2022年）

No.	事業	事業内容		担当課
4	男女共同参画に関する関連講座等の開催	男女共同参画や人権に関する講演会や講座を開催します。		協働推進課
		具体的な取り組み	1. 多様なテーマでの講演会等の実施	
5	市職員への研修等の実施	市職員が男女共同参画について理解を深めるための研修等を実施します。		協働推進課 総務課
		具体的な取り組み	1. 新規採用職員や全職員を対象とした研修、ハラスメント防止のための研修等の実施	
6	生涯にわたる学習機会の充実	各種講演会、講座、教室等において、男女共同参画の視点に立った学習を推進するとともに、託児ボランティアを設置するなど、誰もが参加しやすい環境づくりに努めます。		生涯学習 スポーツ課
		具体的な取り組み	1. 年齢、性別によらず誰もが参加しやすい講座の実施	



家庭・職場・地域・個人で取り組んでみよう！！

- 男女共同参画に関する研修や講座等の学習機会に参加し、理解を深めましょう。
- 研修や講座で学んだことについて、自分の家庭や地域、職場はどうなのかを考えたり、周りの人と話しあったりしてみましょう。

■ 基本的施策3 ▶▶▶ 保育園や学校における男女共同参画の推進

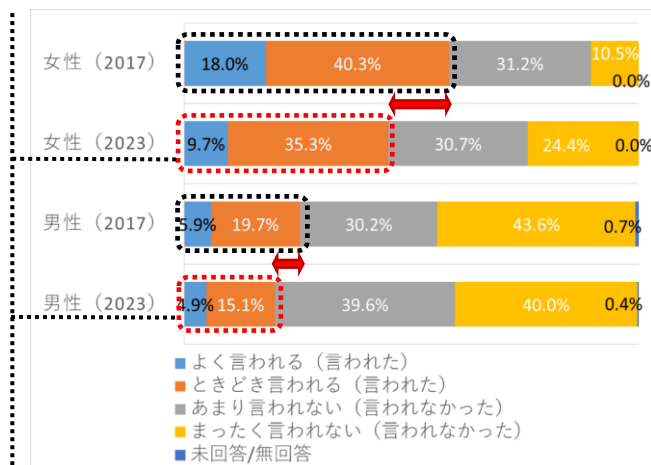
男女平等や男女共同参画への意識を身につけるには、子どものころから性別にとらわれない保育・教育を受けられることが大切です。

2023（令和5）年度の中学生調査では、「女の子は女の子らしく、男の子は男の子らしく」と言われたことがある人が、2017（平成29）年度より、男性、女性ともに減少しています。言われたときの気持ちについては、「いやな気持ちでした」が増加し、「なんとも思わなかった」が減少しました。また、2023（令和5）年度の市民調査では、「女の子は女の子らしく、男の子は男の子らしく」という考え方について2017（平成29）年度より「賛成」が減少しています。子どもたちの意識や「女だから」「男だから」という固定的な価値観の押しつけは減少していますが、今後も一人ひとりの個性を尊重することが大切です。

子どもが、男女が協力して家庭生活を築くことや、社会へ参画していくことの重要性について理解を深め、将来を見通した自己形成ができるよう、保育や学校教育の現場において、子どもの発達段階に応じた男女平等や男女共同参画に関する保育・教育の実施や、子どもの価値観の醸成に影響を与える保育士や教職員等への啓発が求められます。

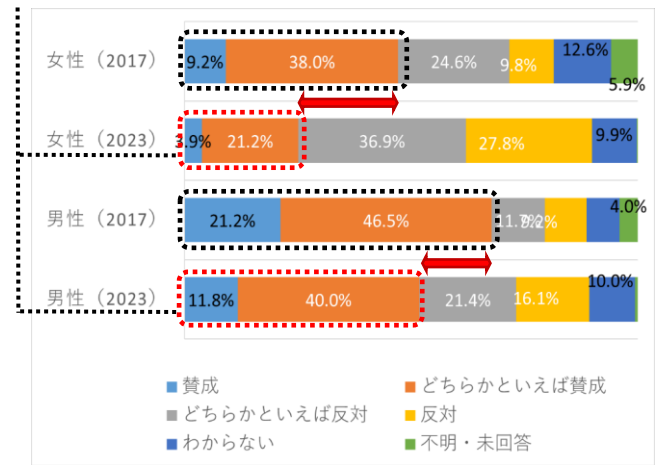
■（中学生）「女の子は女の子らしく、男の子は男の子らしく」と言われたことがあるか

『言われたことがある』

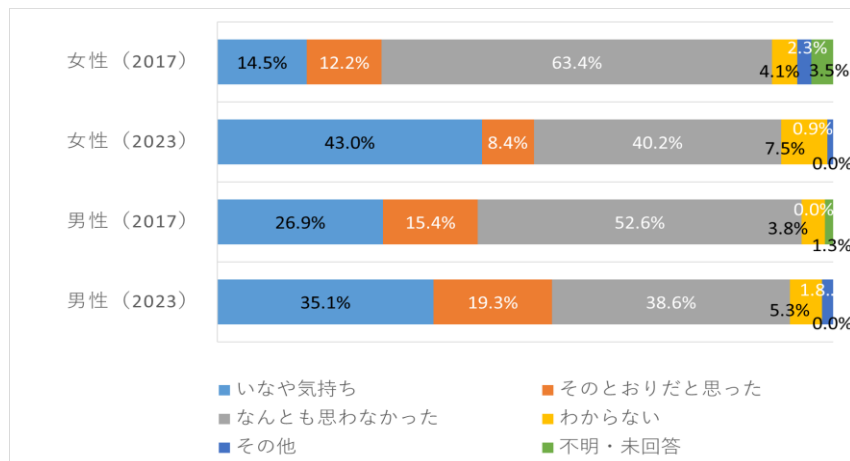


■（市民）「女の子は女の子らしく、男の子は男の子らしく」という考え方について

『賛成』



■（中学生）言われたときの気持ち



No.	事業	事業内容		担当課
7	男女平等観に基づく保育・教育の推進	保育園・学校において、人権尊重と男女平等の視点に立った保育・教育を推進します。		子ども課 学校教育課
		具体的な 取組み	1. 性別によらない名簿の使用	
8	男女平等教育に関する研修の充実	教職員・保育士の男女平等の意識の促進に努め、誰もが男女平等教育・保育に取り組めるよう、指導方法等の共有化を図る研修を充実します。		子ども課 学校教育課
		具体的な 取組み	1. 校内研修で人権に関する冊子、資料等を全教師へ配付 2. 男女平等教育の指導方法等の共有化及び研修の実施	
9	保育園・学校運営における男女共同参画の推進	女性教職員・保育士能力開発や管理職への登用を促進します。		子ども課 学校教育課
		具体的な 取組み	1. 個々の能力による、性別に左右されない管理職への登用	
10	男女平等観に基づく進路指導の実施	性別にかかわらず、個々の生徒の能力や適性を重視した進路指導を実施するとともに、生徒の主体的な職業選択のために職場研修や職場体験の充実を図ります。		学校教育課
		具体的な 取組み	1. 中学校におけるキャリア教育（職場体験活動）の実施	
11	性に対する正しい理解の促進	学校の授業等を通じ、年齢に応じた性教育を行います。また、多様な性のあり方への理解の促進を図るための教育・啓発を行います。		健康増進課 学校教育課
		具体的な 取組み	1. 市内全小中学校において、思春期教育の実施 2. 性に対する理解を促進するための保健指導の実施 3. 生徒の意思を尊重した制服の導入	



家庭・職場・地域・個人で取り組んでみよう！！

- 子どもの個性や能力、意思を尊重した子育てを行いましょう。
- 子どもの見本となれるよう、男女共同参画の取組みを実践しましょう。

基本目標Ⅱ

あらゆる分野における男女共同参画の促進

(知立市女性活躍推進計画)

検証指標	策定時 (2017 年度)	中間評価 (2023 年度)	目標値 (2028 年度)
男女の地位の平等感 「職場」で平等であると答える人の割合 【市民調査より】	18.3%	21.1%	30.0%
市職員の管理職に占める女性の割合	26.4% (2018.4.1 現在)	33.3% (2023.4.1 現在)	増加
校長・教頭職への女性職員の占める割合	20.0%	20.0%	増加
市の審議会等に占める女性委員の割合	25.5% (2018.4.1 現在)	28.4% (2023.4.1 現在)	40%以上 60%以下
女性委員がいる審議会等の割合	84.6% (2018.4.1 現在)	89.1% (2023.4.1 現在)	90%
市内の「あいち女性輝きカンパニー」認証企業数	4 社 (2018.10 末現在)	10 社 (2023.4.1 現在)	増加
市内における女性の防災士取得者数	6 人 (2018.4.1 現在)	17 人 (2023.4.1 現在)	30 人

■ 基本的施策 1 ▶▶▶ 職場における女性活躍の促進

わが国が人口減少社会を迎えるなかで、女性が働く場で活躍することは、経済社会の活性化や、グローバル化、ニーズの多様化に応える新たな価値を創造する点において重要です。

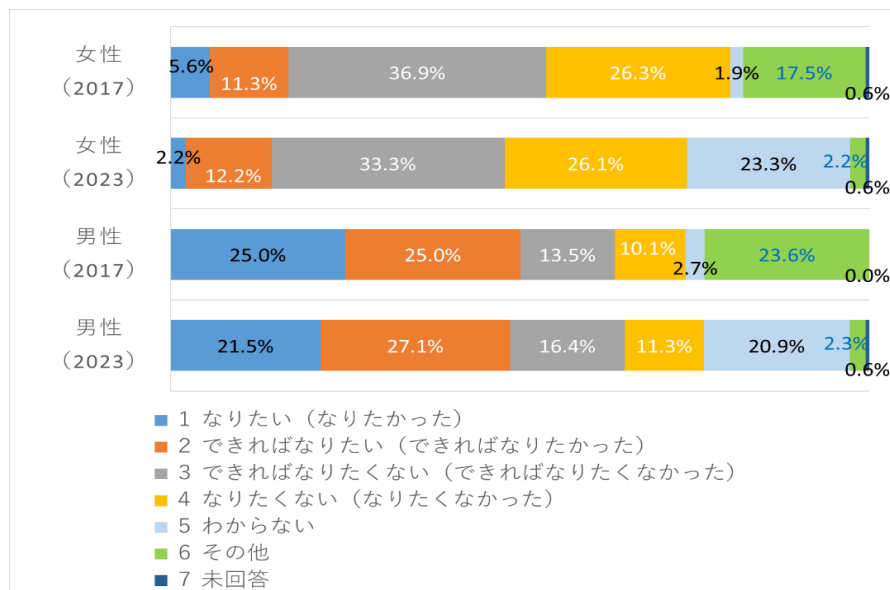
2017（平成 29）年度の市民調査によると、仕事においてリーダーや管理職（部長・課長など）になりたいかは、『なりたい』の割合が男性に比べて女性では低くなっています。管理職のイメージは、「責任が重くなる」の割合が男女とも高くなっています。

知立市の男女共同参画を進めるにあたっては、市役所内における女性活躍を推進することも大切です。職員調査によると、リーダーや管理職（部長・課長など）への女性の希望は、「なりたい（なりたかった）」「できればなりたい（できればなりたかった）」が 2017（平成 29）年度調査より 2.5 ポイント減少し、「できればなりたくない（できればなりたくなかった）」、「なりたくない（なりたくなかった）」の回答も 3.8 ポイント減少しており、「わからない」の回答が 21.4 ポイントと大幅に増加しています。男性の回答では、「なりたい（なりたかった）」「できればなりたい（できればなりたかった）」の回答では、1.4 ポイント減少し、「できればなりたくない（できればなりたくなかった）」、「なりたくない（なりたくなかった）」4.1 ポイント増加しています。「わからない」が 18.2 ポイントの増加となっており、男女ともに、「わからない」の回答が大きく増加していることがわかります。

リーダーや管理職への昇進のイメージが、「やりがいがある仕事ができる」が低下し、「責任が重

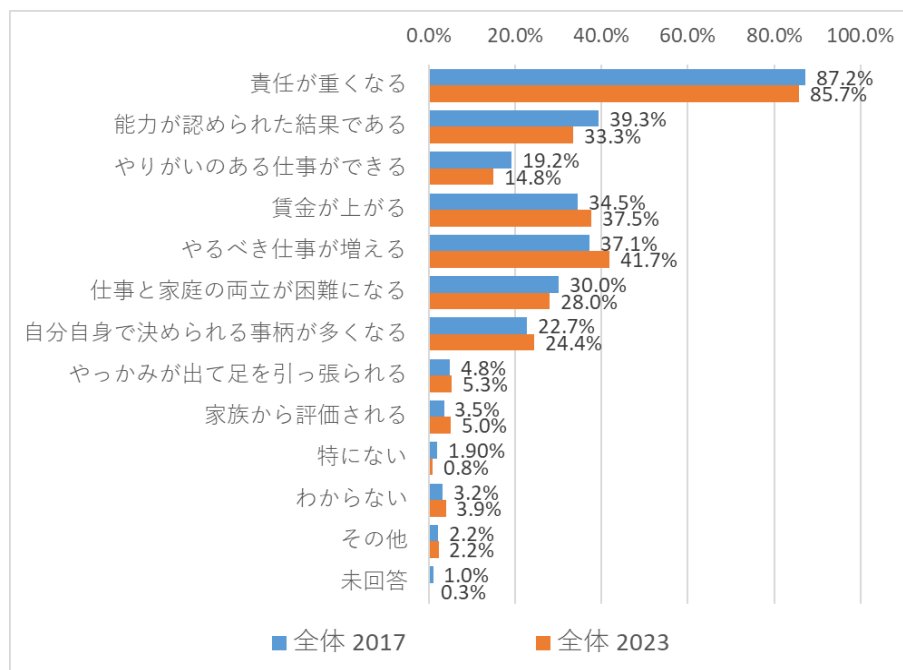
くなる」、「やるべき仕事が増える」が高い結果となっていることから、ワーク・ライフ・バランス※の推進を行い、男性のみならず女性を含めた活躍を支援する取組みが重要となります。

■リーダーや管理職になりたいか（職員調査）



資料：職員調査

■管理職以上に昇進することについてどのようなイメージ



資料：職員調査

No.	事業	事業内容		担当課
12	女性の就労や再就職を支援するための情報提供の充実	子育て・介護等のライフステージにおける多様な働き方が可能となるよう、関係機関と連携して情報提供の充実に努めます。		経済課
		具体的な取組み	1. 子育て・介護等のライフステージにあわせた情報提供 2. 再就職を考える女性向け相談会の開催支援	
13	企業等での積極的改善措置(ポジティブ・アクション)※の普及	企業等における積極的改善措置の取組みを促進するため、関係機関との連携により情報提供等に努めます。		経済課
		具体的な取組み	1. 関係機関からの情報提供による、ホームページでの周知、啓発実施	
14	企業への女性活躍推進に関する情報提供	えるぼし認定企業、あいち女性輝きカンパニー認証制度についての情報提供を行い、女性活躍推進への意識啓発を行います。		協働推進課 経済課
		具体的な取組み	1. 関係機関からの情報提供による、ホームページでの周知、啓発実施	
15	女性職員の職域拡大・能力開発の推進	市女性職員の政策立案研修や専門分野における研修等への参画を促進し、人材育成の充実に努めます。		総務課
		具体的な取組み	1. 女性職員を対象とした自治大学校特別課程への参加 2. 市町村職員中央研修所等主催の専門研修への参加 3. 女性職員のスキルアップに向けた研修の実施	
16	「知立市特定事業主行動計画」の推進	「次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく知立市特定事業主行動計画」に基づき、市役所内における男女共同参画や、女性活躍の推進に取り組みます。		総務課
		具体的な取組み	1. 育児休業制度、男性職員の配偶者出産休暇・育児参加のための休暇などの積極的活用の推進 2. 育児休業後の円滑な職場復帰に向けた支援を目的に育児休業者復職支援プログラムを実施	

えるぼし認定企業

国では、「女性活躍推進法」に基づく認定企業を「えるぼし認定企業」と認定しています。「女性活躍推進法」で定められた行動計画を策定し、届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する取組みの実施状況等が優良な事業主が申請を行うことで、認定を受けることができます。

①採用、②継続就業、③労働時間等の働き方、④管理職比率、⑤多様なキャリアコースの5つの評価項目を満たす項目数に応じて取得できる認定段階が決まります。

※全国 2,270 社認定 愛知県 117 社認定
知立市では 0 社〔2023（令和5）年6月末時点〕



あいち女性輝きカンパニー認証制度

愛知県では、女性の活躍促進に向け、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みを行っている企業等を「あいち女性輝きカンパニー」として認証し、働く場における女性の「定着」と「活躍」の場の拡大を図っています。

※愛知県 1,263 社認定 知立市 10 社認定〔2023（令和5）年4月1日時点〕



家庭・職場・地域・個人で取り組んでみよう！！

- 意欲や能力がある女性の管理職への登用を積極的に進めましょう。
- 女性の挑戦を後押しできるよう、家庭や職場で協力しましょう。

■ 基本的施策2 ▶▶▶ まちづくり・地域づくりにおける 男女共同参画の促進

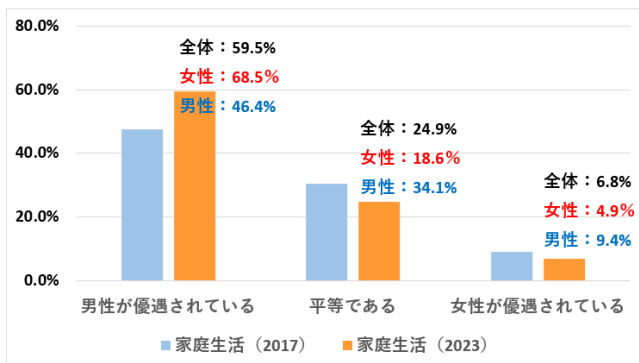
あらゆる場面で一方の性に偏らずにさまざまな視点を取り入れることは、男女共同参画社会の実現へとむすびつきます。特に、政治の場や地域社会においては、男性が優位となっている場面が多くみられ、女性の視点を取り入れることが重要となります。

2023（令和5）年度の市民調査では、2017（平成29）年度の市民調査と比較して「家庭生活」「地域活動の場」「法律や制度の上」「社会通念・慣習・しきたりなど」「政治の場」の項目では不平等と感じている回答の増加がみられ、「社会通念・慣習・しきたりなど」は、8割を超える回答となっています。地域においては、いまだに「地域の団体の長や役員、運営を男性が務める風潮がある」ことから、町内会や自治会の長等の役職に女性が就くことが少ない傾向がうかがわれます。知立市の政策・方針決定過程への女性の参画状況については、2017（平成29）年度から大きく変化していません。また、2023（令和5）年度の意識調査では、女性と男性では平等の感じ方に違いがうかがえます。

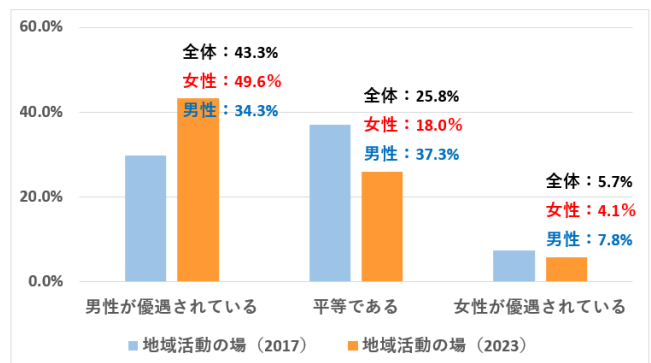
まちづくりや地域づくりを男女双方の視点から進めるため、審議会等への女性のさらなる登用や、地域における女性リーダーの育成が求められます。

■ 各分野での男女の平等意識について

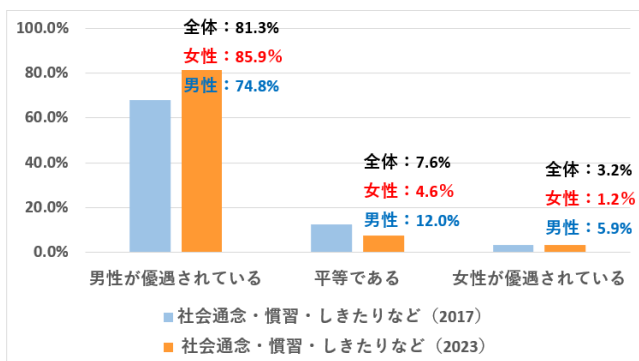
【家庭生活】



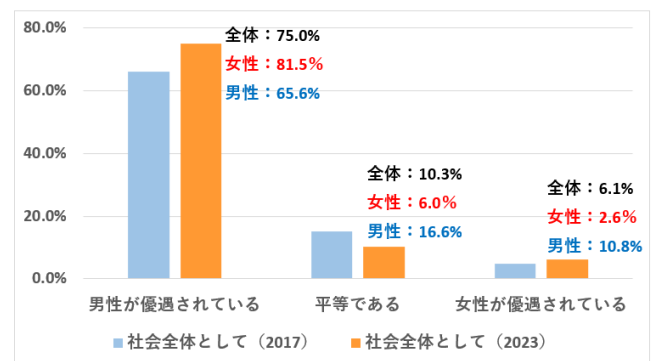
【地域活動の場】



【社会通念・習慣・しきたりなど】



【社会全体】



資料：市民調査

No.	事業	事業内容		担当課
17	審議会・委員会への女性の積極的登用	審議会・委員会への女性の積極的な登用を図り、女性登用率の向上に努めます。		各課
		具体的な取り組み	1. 審議会等の委員等の異動における積極的な女性登用の推進	
18	地域活動等における女性リーダーの育成・支援	地域活動の女性リーダーを育成するため、県の人材育成セミナー等への派遣、町内会や地域の団体等への情報提供などを行います。		協働推進課 生涯学習 スポーツ課
		具体的な取り組み	1. 町内会や地域の団体等の女性リーダーの積極的な登用の推進 2. 「生涯学習人材リスト」の周知・町内会へ配布	
19	地域・市民団体等への情報提供・活動支援	男女共同参画に取り組む団体等に対して情報提供や活動の支援を行います。		協働推進課 生涯学習 スポーツ課
		具体的な取り組み	1. ボランティア・市民活動センターによるボランティアに対する支援の実施 2. 衣浦定住自立圏市民活動情報サイト（かりや衣浦つながるネット）による参加者や新規団体設立等の支援 3. まちづくり推進事業支援制度による公益的な事業のPRを支援 4. ボランティアや市民活動へのスタートアップ事業への市民活動支援補助金による支援 5. 「生涯学習ガイドブック」を町内会及び関連機関に配布	



家庭・職場・地域・個人で取り組んでみよう！！

- 男女がともにまちづくり、地域づくりに参画しましょう。
- 地域で女性のリーダーが活躍できるよう、理解を深めたり、家庭での協力を進めましょう。
- 地域の防災訓練や災害時の話しあいにおいて、男女それぞれのニーズを取り入れるよう努めましょう。

■ 基本的施策 3 ▶▶▶ 防災における男女共同参画の推進

近年、全国各地で大きな災害が発生し、知立市でも南海トラフ地震の発生や影響が予測されていますが、避難所の設営等、災害時において、性別、年齢や障がいの有無など様々な社会的状況によって影響は異なり、社会要因による災害時の困難を最小限にすることが重要です。大災害の発生に対応するためには、自主防災組織の強化や、防災リーダーの育成等の推進とあわせ、女性の参画の促進に努めることにより、災害への対応力、適応力の強化につながります。

2020（令和2）年5月に内閣府において、「男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン」が策定されました。知立市では、2023（令和5）年4月時点において、防災会議では女性委員4人を登用し16%の割合となっています。

防災に関する意思決定の場や現場への女性の参画、災害から受ける影響やニーズの男女の違いに配慮した取組みなどについて検討していく必要があります。推進にあたっては、男女共同参画担当部局が防災担当部局と連携し進めていきます。

No.	事業	事業内容		担当課
20	男女共同参画の視点を取り入れた防災・災害復興対策の推進	「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」に基づき、防災・災害復興体制における男女共同参画を推進するよう努めます。		安心安全課
		具体的な取組み	1. 避難所の設置・運営体制、被災者に対する相談受付体制、医薬品等の備蓄・供給体制等、男女それぞれのニーズを取り入れるよう推進 2. 講演会・研修会にて、男女共同参画の視点を取り入れるよう推進	
21	地域防災力の向上	地域における自主防災組織等の育成を通じて地域防災力の向上を図るとともに、それらの活動において「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」に基づき、啓発等を推進します。		安心安全課
		具体的な取組み	1. 自主防災組織の訓練で男女共同参画に関する内容を取り入れるよう推進 2. 防災知識の普及、訓練の実施 3. 女性ボランティア団体をはじめとする市民団体との連携 4. 市内における女性の防災士取得者数が増加するよう、防災士養成講座等の情報の提供	

災害対応力を強化する女性の視点 ～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～

7つの基本方針

【内閣府男女共同参画局】

1. 平常時からの男女共同参画の推進が防災・復興の基盤となる
2. 女性は防災・復興の「主体的な担い手」である
3. 災害から受ける影響やニーズの男女の違いに配慮する
4. 男女の人権を尊重して安全・安心を確保する
5. 女性の視点を入れて必要な民間との連携・協働体制を構築する
6. 男女共同参画担当部局・男女共同参画センターの役割を位置付ける
7. 要配慮者への対応においても女性のニーズに配慮する

基本目標Ⅲ

働き方改革と男女共同参画を推進する

環境の整備

検証指標	策定時 (2017 年度)	中間評価 (2023 年度)	目標値 (2028 年度)
「ワーク・ライフ・バランス※」という言葉を知っている人の割合 【市民調査より】	38.2%	61.8%	増加
市男性職員の育児休業取得者数の割合	0%	44.4%	30%以上
市男性職員の配偶者出産休暇・育児参加のための休暇取得日数	2.8 日	6.1 日	5 日以上
パパママクラス参加延べ人数	1 3 4 人	2 3 6 人	3 0 0 人
市内のファミリー・フレンドリー企業登録数	5 社 (2018.10 末現在)	11 社 (2023.9 末現在)	増加

■ 基本的施策 1 ▶▶▶ ワーク・ライフ・バランスの普及・推進

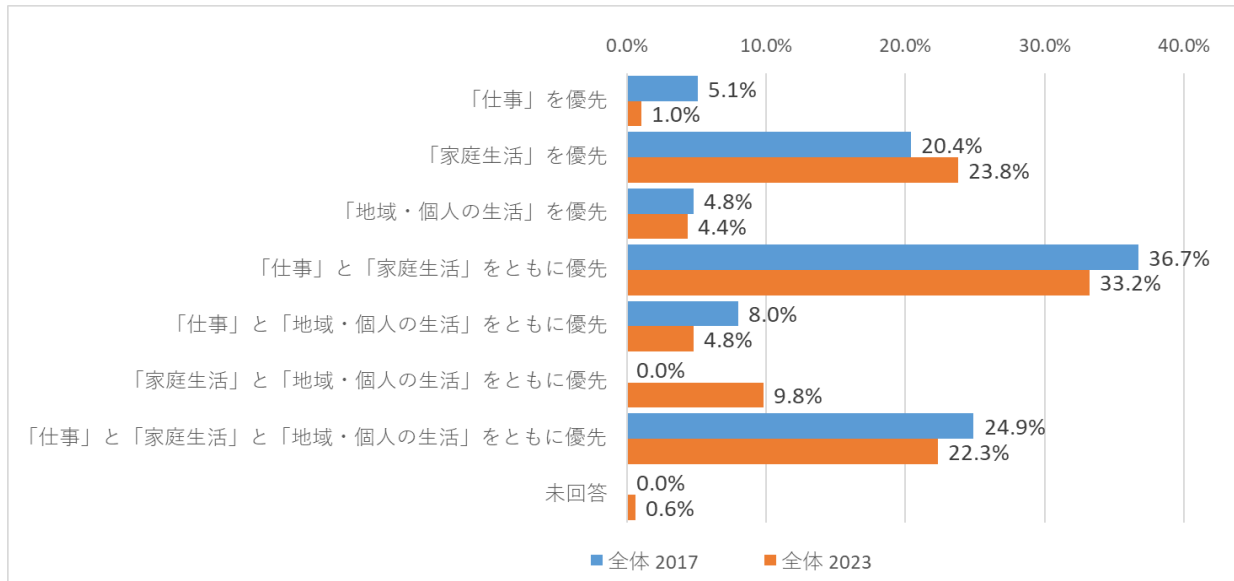
男女がともに家庭や仕事、個人の生活のバランスを保って暮らせることは、健康で豊かな暮らしの実現につながります。

2017（平成 29）年度の市民調査によると、男女ともに理想の生活では「『仕事』と『家庭生活』と『地域・個人の生活』をともに優先」の割合が高くなっていますが、実際の生活では、女性は「『家庭生活』を優先」、男性は「『仕事』を優先」の割合が高くなっていました。また、家事・育児等の家庭内の分担については、理想の生活では多くの事柄について「夫婦共同」となっていますが、実際の生活では、多くの事柄を「主に妻」が担っています。男性は仕事に、女性は家庭に重きをおいた生活の現状がみられていました。

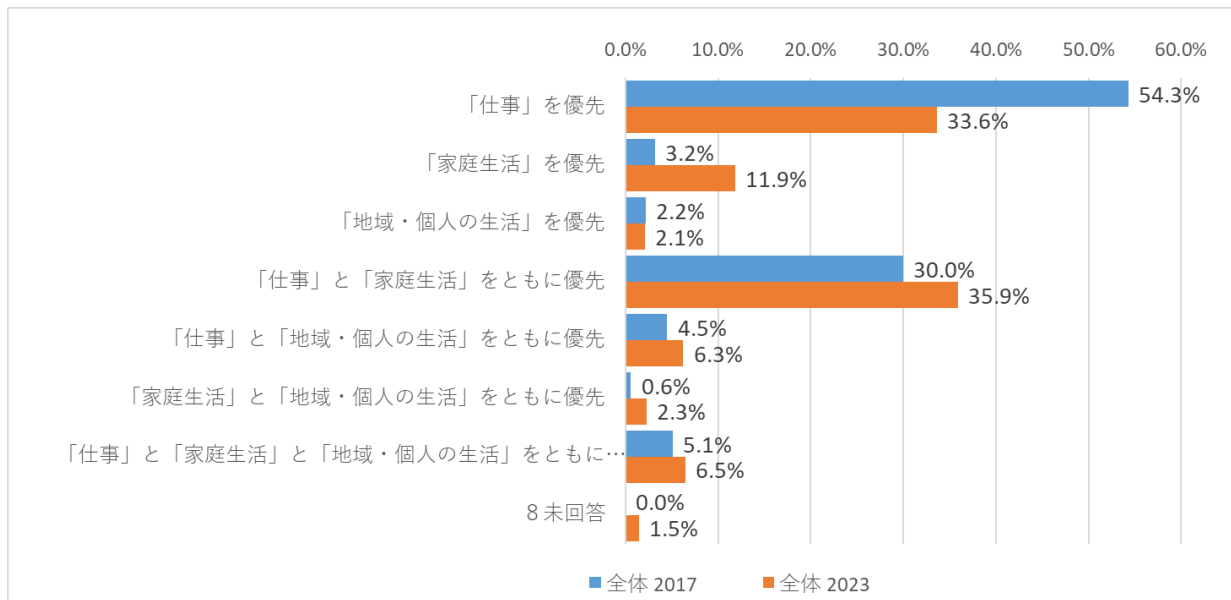
知立市職員の仕事と個人の生活においても、ワーク・ライフ・バランスは大切です。2017（平成 29）年度の職員調査の「理想の生活」の回答では、「仕事」と「家庭生活」をともに優先、「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先、「家庭生活」を優先の順となっていました。2023（令和 5）年度の職員調査では、「家庭生活」を優先の回答が 2 番目に多くなっています。

2017（平成 29）年度の調査において、「実際の生活」の回答では、「仕事」を優先が 54.3%と半数を超え、次に「仕事」と「家庭生活」をともに優先が 30%の順となっていました。2023（令和 5）年度調査では、「仕事」と「家庭生活」をともに優先が一番多い回答となり、次に「仕事」を優先の順となっています。「仕事」を優先の回答では、20.7%の減少となっており、職員の仕事と家庭、個人の生活に対する考え方に変化が見えます。

■理想の生活



■実際の生活



資料：職員調査

No.	事業	事業内容		担当課
22	ワーク・ライフ・バランス*の実現に向けた啓発の推進	ワーク・ライフ・バランスの必要性や、男性を含めた働き方の見直しについて啓発を図ります。		経済課
		具体的な取り組み	1. 広報紙やホームページ等の媒体を活用した啓発の実施	
23	育児休業・介護休業等が取得しやすい環境づくりの推進	男女の労働者が仕事と家庭を両立するための一つの取り組みとして、育児休業・介護休業等が取得しやすい環境づくりを推進します。		経済課
		具体的な取り組み	1. 育児休業・介護休業等が取得しやすい環境の啓発 2. 職員に対する育児休業・介護休業等が取得しやすい環境の啓発	
24	男性の家庭参加促進のための支援	男性が家事・育児等に進んで参加できるような学習機会や情報提供を行います。		健康増進課 生涯学習 スポーツ課
		具体的な取り組み	1. パパママクラスなどの学習機会の提供 2. 性別によらず誰もが参加しやすい講座を開催	
25	パートタイム労働者等に対する雇用の安定と保障のための情報提供	パートタイム労働者、契約社員及び派遣労働者等の適切な処遇・労働条件の改善に向けて、法制度の情報提供に努めます。		経済課
		具体的な取り組み	1. 関係機関からの情報提供による、ホームページでの周知、啓発実施	
26	ワーク・ライフ・バランスや子育てを支援する企業への情報提供	ファミリー・フレンドリー企業*の登録や子育てサポート企業（くるみん・プラチナくるみん）認定*についての情報提供を行い、登録を促進します。		協働推進課 経済課
		具体的な取り組み	1. 関係機関からの情報提供による、ホームページでの周知、啓発実施	

ファミリー・フレンドリー企業

愛知県では、社員が仕事と生活の調和を図ることができるよう積極的に取り組んでいる企業を「ファミリー・フレンドリー企業*」として登録しています。ワーク・ライフ・バランス*の実現に取り組む企業を奨励し、その取り組みを広く紹介しています。

※愛知県 1,304 社認定 知立市では 11 社〔2023（令和5）年9月末時点〕

くるみんマーク・プラチナくるみんマーク

国では、企業が「次世代育成支援対策推進法」に基づいた行動計画の策定・届出を行い、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合、「子育てサポート企業」として認定（くるみん※認定）しています。

また、くるみん認定企業のうち、より高い水準の取組みを行った企業が一定の要件を満たした場合、優良な「子育てサポート企業」として特例認定（プラチナくるみん認定）しています。

くるみんマークは、認定の段階により星マークが1個～10個となっています。

【くるみん認定】

※愛知県では192社認定 知立市では2社
〔2023（令和5）年6月末時点〕

【プラチナくるみん認定】

※愛知県では26社認定 知立市では0社
〔2023（令和5）年6月末時点〕



くるみんマーク
（星1個、星10個）



プラチナ
くるみんマーク



家庭・職場・地域・個人で取り組んでみよう！！

- 職場において、長時間労働の解消など、働き方の見直しを行いましょう。
- 職場の育児休業、介護休業等の取得制度を整えるとともに、取得しやすい環境づくりをしましょう。
- 性別にかかわらず、家事や育児などの家庭の役割を分担するようにしましょう。

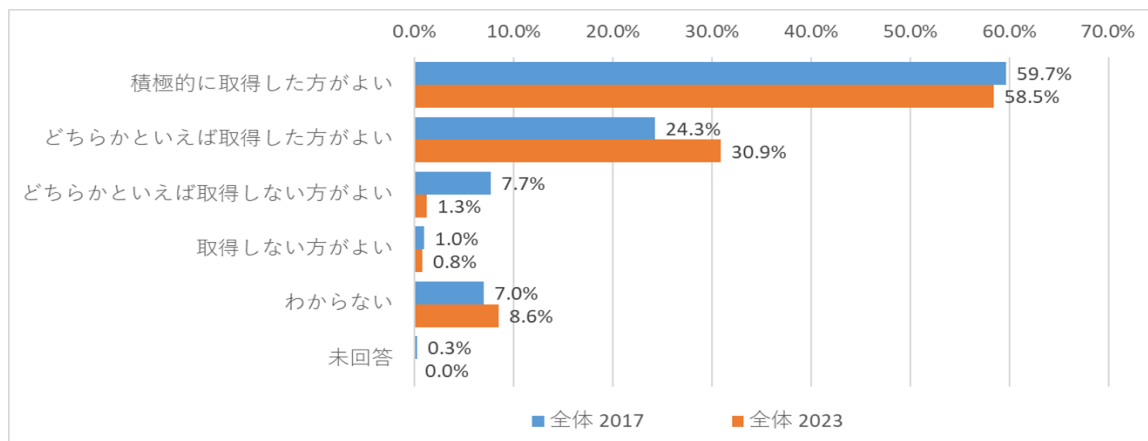
■ 基本的施策 2 ▶▶▶ 子育て・介護支援体制の充実

家庭生活と仕事の両立のためには、特に子育てや介護をしながら男女がともに働きつづけられる環境を整備することが必要です。

2017（平成 29）年度の市民調査によると、男女共同参画社会を実現するために市が今後、力を入れるべきことは、「保育施設や保育サービス等の子育て支援を充実する」の割合が最も高くなっています。子育て支援や介護支援は、男女共同参画社会を実現するための最優先事項と考えられていることがわかります。2023（令和 5）年度の職員調査では、男性の育児休暇の取得については、「積極的に取得した方がよい」の回答が 2017（平成 29）年度の調査と同様に高い数値となっています。介護休暇についても同様の結果となり、「積極的に取得した方がよい」の回答が 6 割を超えている結果となっています。職員調査からみても、子育てや介護支援は必要と考えます。

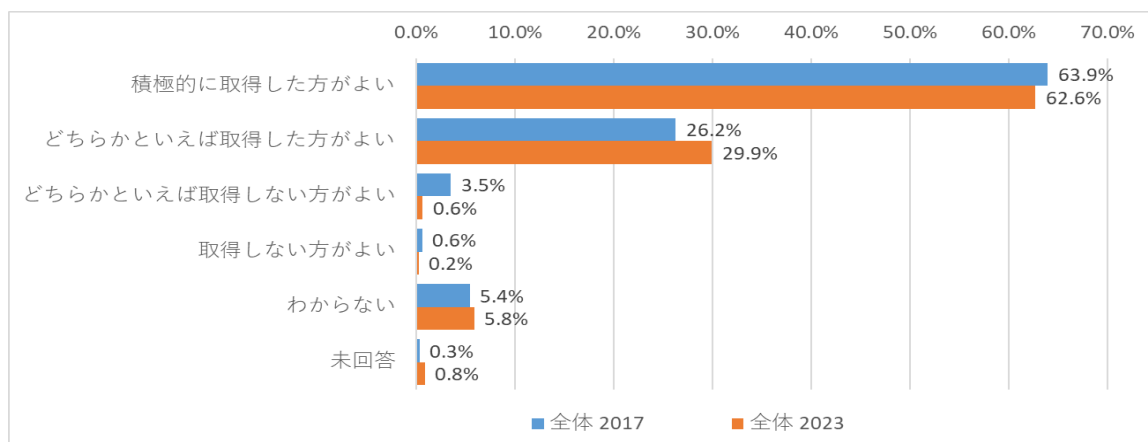
共働きの増加や、家族形態の変化、ライフスタイルの多様化により、子育て支援のニーズはさまざまとなっています。また、急速な高齢化の進行により、介護サービスの需要はますます高まっています。家庭や仕事、個人の生活のバランスが保たれるよう、子育てや介護に関する相談体制やサービス提供体制の充実が求められます。

■ 男性が育児休業を取得することについて



資料：職員調査

■ 男性が介護休暇を取得することについて



資料：職員調査

No.	事業	事業内容		担当課
27	利用しやすい保育サービスの提供	安心して仕事と子育ての両立ができるよう、多様な保育サービスの提供に努めます。		子ども課
		具体的な取り組み	1. 延長保育※、一時保育※、病児・病後児保育※及び日曜・祝日保育の実施	
28	放課後児童クラブ※の充実	多様な家族形態・就労形態等により、放課後、子どもだけになってしまう家庭への支援のため、放課後児童クラブの充実に努めます。		子ども課
		具体的な取り組み	1. 全小学校区における各児童クラブの充実	
29	放課後子ども教室の充実	小学校の余裕教室等を活用し、地域の多様な住民の参画を得て、子どもとともに学習やスポーツ・文化活動を行う等、地域住民との交流を図る放課後子ども教室の充実に努めます。		学校教育課
		具体的な取り組み	1. 全小学校区における放課後子ども教室の充実	
30	ファミリー・サポート・センター※事業の推進	地域住民の相互援助による子育てを支援するため、事業のPRを推進し、援助会員の増加に努め、多様なニーズに対応できるよう事業の充実に努めます。		子ども課
		具体的な取り組み	1. 支援センター利用者、講座利用者に事業の周知を図るとともに、援助会員に特化した説明会の実施	
31	子育て支援策の充実	親子で遊びながら子育てに関する情報交換ができるよう、園庭の開放等を行います。身近な地域で安心して子育てができる基盤の形成を図るため、地域子育て支援センター※の充実に努めます。		子ども課
		具体的な取り組み	1. 子育て支援センターにおける育児相談の随時実施 2. 父親向けの講座など育児講座の実施	
32	介護者を支援するサービスの充実	家族等で介護を行う人を支援するため、在宅福祉サービスや施設福祉サービスの充実に努めます。また、円滑にサービスが利用できるよう、制度等の情報提供や介護教室等を開催します。		長寿介護課
		具体的な取り組み	1. ねたきり高齢者等の介護人の支援 2. 家族介護教室の実施 3. ひまわりカフェ（認知症家族支援）の実施 4. 家族交流会の実施	



家庭・職場・地域・個人で取り組んでみよう！！

- 子育てや介護支援に関する情報を、積極的に入手しましょう。
- 困ったときには周りの人や公的な機関に相談し、サービスを利用しましょう。

■ 基本的施策3 ▶▶▶ 働きやすい職場環境づくりの推進

誰もが働きやすい職場環境をつくるためには、あらゆるハラスメントを防止し、一人ひとりの人権が尊重されることが求められます。近年は、セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）※だけでなく、パワー・ハラスメント（パワハラ）※、マタニティ・ハラスメント（マタハラ）※等が社会問題となっており、一人ひとりが加害者・被害者になりうるという認識をもって、意識を高めることが大切です。

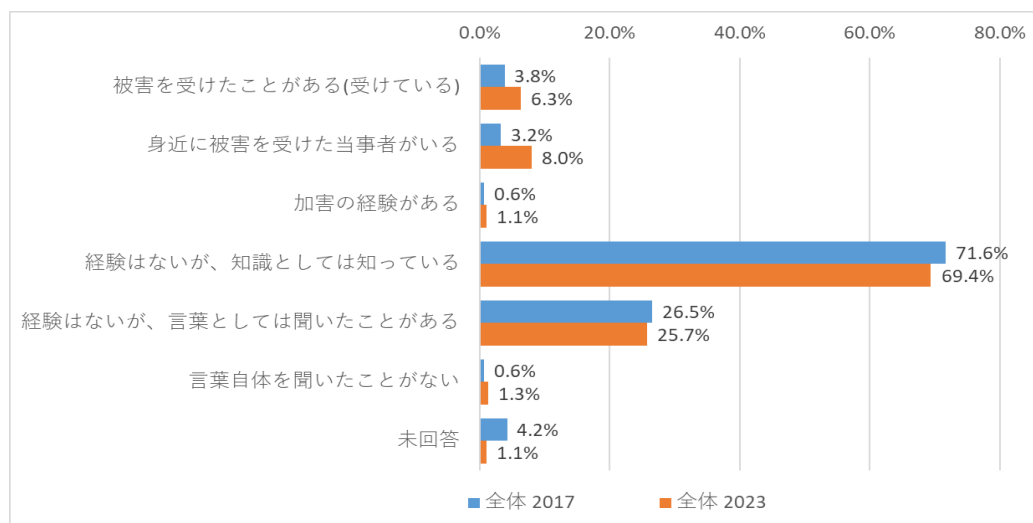
2023（令和5）年度の職員調査では、セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）について「被害を受けたことがある（受けている）」「身近に被害を受けた当事者がいる」が2017（平成29）年度調査より増加しています。前回の調査より経験、または見聞きした割合が高くなっており、職場の環境づくりに対する施策の推進が必要です。被害者の相談については、「相談しようと思わなかった」の割合が前回調査と同様に最も高くなってしています。

セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）をなくすための必要な対策の回答では、「一人ひとりがセクシュアル・ハラスメントを理解し自覚を持つ」の回答が、2017（平成29）年度調査と同様に高い数値となっています。また、「職場（部・課単位）でセクシュアル・ハラスメントの教育・研修をする」や「事業主が対策に取り組む」の回答も高い結果となっており、セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）の対策とあわせ、意識や理解の向上に向けた職場内の教育、研修の実施も必要です。

国は、ハラスメント対策の強化などを図るため、女性をはじめとする多様な労働者が活躍できる就業環境を目指し、2019（令和元）年に女性活躍推進法等の改正を行いました。こうした関連法令等の情報を周知し、認識を高めることや、ハラスメントが発生した際の相談体制を充実することが求められます。

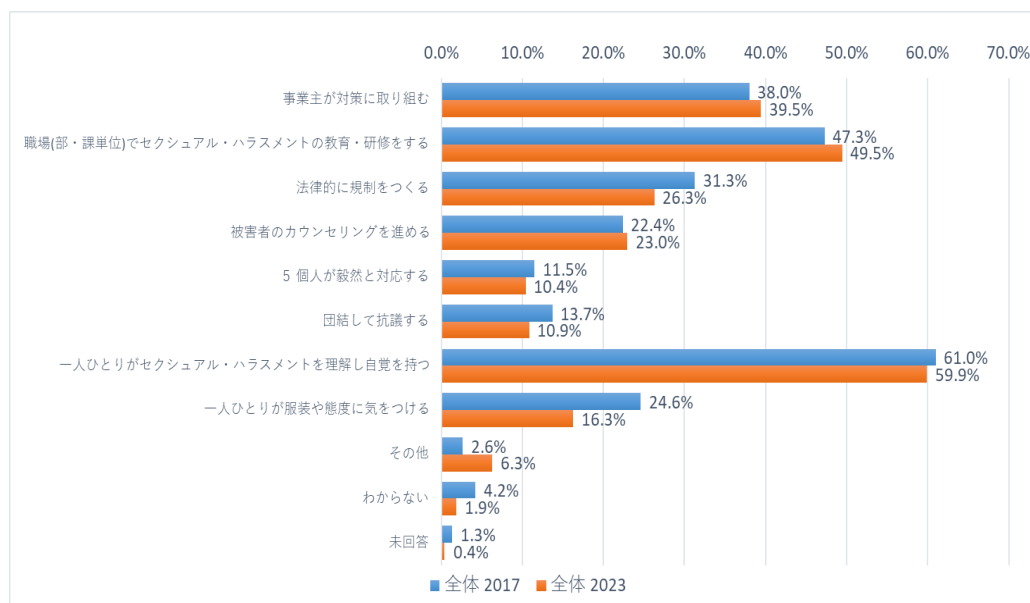
市役所内においても市職員に対してハラスメント防止の意識啓発を図り、対策及び発生時の迅速な対応を講じることが求められます。

■セクシュアル・ハラスメント（セクハラ※・性的嫌がらせ）を経験したことや見聞きしたことについて



資料：職員調査

■セクシュアル・ハラスメント※をなくすために、どのような対策が必要か



資料：職員調査

No.	事業	事業内容	担当課
33	関連法令等の周知と順守のための啓発	会社や企業等に対して労働に関する関連法令等を周知するとともに、誰もが働きやすい職場となるよう労働条件の向上に向けた情報提供を行います。	経済課
		具体的な取り組み 1. 関係機関からの情報提供による、ホームページでの周知、啓発実施	
34	あらゆるハラスメントの防止のための啓発	企業等におけるあらゆるハラスメント等を防止するための啓発活動を行います。	経済課
		具体的な取り組み 1. 関係機関からの情報提供による、ホームページでの周知、啓発実施	
35	庁内のあらゆるハラスメントの対応体制の整備	庁内におけるあらゆるハラスメント等の問題の解決を図るための窓口を設け、ハラスメントが生じた場合は、迅速かつ適切な対応を図ります。	総務課
		具体的な取り組み 1. 知立市職員に対するハラスメントの防止等に関する要綱の制定 2. 苦情相談処理窓口の設置による体制整備 3. 管理職等に向けハラスメント及びマネジメント能力向上などの研修実施	
36	労働相談等の各種相談事業の実施	公共職業安定所や関係機関・団体等と連携し、労働相談等を実施します。	経済課
		具体的な取り組み 1. 巡回労働相談の実施とホームページ等による周知	



家庭・職場・地域・個人で取り組んでみよう！！

- 職場において、ハラスメントを防止する意識啓発や研修等を実施しましょう。
 - 家庭や地域においてもハラスメントが起こりうることを認識し、一人ひとりが人権尊重の意識をもちましょう。
 - 自身の発言や行動が、他者の尊厳を傷つけるものではないか、考えてみましょう。
-

検証指標	策定時 (2017 年度)	中間評価 (2023 年度)	目標値 (2028 年度)
乳がん検診受診率（2 年に 1 回の受診率）	17.0%	20.2%	50%
子宮がん検診受診率（2 年に 1 回の受診率）	26.3%	23.1%	50%
特定健診受診率	43.0%	38.3%	60%

■ 基本的施策 1 ▶▶▶ さまざまな困難を抱える人々への支援

男女共同参画社会を実現するには、年齢や障がいの有無、家庭の状況、国籍等にかかわらず、誰もが生きがいをもち、安心して暮らせる社会であることが大切です。

知立市の高齢者人口は一貫して増加しており、高齢化率が 2015（平成 27）年では 19.4%となっていましたが、2020（令和 2）年では 20.3%と上昇しています。また、障がいがあること、外国人であること、部落差別、ひとり親家庭等であることにより、生活上の困難に直面している人々や、性的指向や性同一性障害を理由として困難な状況に置かれている人々もいます。

さまざまな困難を抱えている人々は、日常生活における自立や社会参画において制約を受けやすく、加えて女性であることで、複合的に困難な状況に置かれることもみられます。

知立市では 2022（令和 4）年に市民一人ひとりの人権意識をより一層高めるため「知立市人権尊重のまち」宣言を行いました。誰もが個性や能力を活かして暮らせるよう、人権の尊重と困難を抱えている人々への支援体制や、社会参加の促進を図る取組みの充実が求められます。

No.	事業	事業内容		担当課
37	高齢者への支援	認知症の人や一人暮らしの高齢者等が孤立することなく暮らし続けられるよう相談支援の実施や地域の支え合いの仕組みづくりを推進します。また、高齢者への就業支援を行います。		長寿介護課
		具体的な取り組み	1. 認知症に関する相談・支援の実施 2. 地域における生活支援サービスの推進 3. 高齢者への就職支援やシルバー人材センターにおける就業の機会の創出支援	
38	障がい者の生きがいづくりや地域生活の支援	障がいのある人が生きがいづくり・社会参加のために参加する学習、スポーツ、交流等の各種活動における男女共同参画を推進します。また、障がいのある人の就労促進に向けた支援を行います。		福祉課
		具体的な取り組み	1. 地域活動支援センターⅡ型・Ⅲ型を実施	
39	ひとり親家庭等に対する福祉サービスの充実	母子家庭等医療の助成により、ひとり親家庭等の負担の軽減を図ります。また、ひとり親家庭自立支援給付金事業などの施策の充実を図り、自立を支援するとともに、ひとり親家庭等の生活の安定と児童の健全育成のために児童扶養手当等を支給します。		子ども課 国保医療課
		具体的な取り組み	1. 広報による母子家庭医療の助成の案内の周知 2. 母子家庭及び父子家庭に対する支援の実施 3. 母子家庭等の就業支援に向けた講習会の周知 4. 児童扶養手当の啓発の推進 5. 養育費保証と公正証書作成に対する支援の周知	
40	外国人への支援	言語や文化等の違いにより生活上の困難を抱えやすい外国人に対して、外国語での情報提供や相談支援を行います。		企画政策課 各課
		具体的な取り組み	1. 多言語での相談支援の実施 2. もやいこハウスにおける相談事業 3. 文書やチラシなどの翻訳支援 4. 公共施設への外国人向けのパンフレット等の設置 5. 外国人向け SNS による情報発信 6. 多言語翻訳アプリを活用した情報提供	
41	貧困等生活上の困難に直面する人々への支援	生活が困窮し、困りごとや不安を抱えている人の相談を受け、自立支援等につなげます。		福祉課
		具体的な取り組み	1. 生活保護の相談、生活困窮者の自立支援対応	
42	性的指向・性自認に関連した困難を抱える人々への支援	性的指向・性自認にかかわらず、困難な状況に置かれることがないよう様々な場面で配慮を行います。		協働推進課
		具体的な取り組み	1. パートナーシップ・ファミリーシップ制度※の周知・啓発 2. 性的指向や性自認など多様な性に対する理解の促進	



家庭・職場・地域・個人で取り組んでみよう！！

- さまざまな事情により困難を抱えて暮らしている人がいることを理解し、手助けできることを探してみましょう。
- 生活における困りごとがある場合には、身近な人や公的な機関に相談しましょう。

■ 基本的施策2 ▶▶▶ 心とからだの健康づくりの推進

市民が生涯にわたって健康で暮らすことは、活力ある社会を実現するために重要であり、男女共同参画社会を形成する前提となります。男女は身体や生活習慣の違いにより、健康上の課題が異なるため、自身や互いの違いを認識し、心とからだの健康づくりに取り組むことが大切です。

女性は、妊娠や出産等、思春期から高齢期までの生涯を通じて、男性とは異なる身体的な変化があり、女性特有の病気を患うこともあります。一方男性は、女性に比べて肥満者や飲酒・喫煙習慣者の割合が高い傾向があるため、生活習慣病など健康問題に直面することもあります。

知立市では、それぞれの身体の特性にあった健康づくりに係る情報提供や、病気等の早期発見・早期対応を図るためさまざまな健康診査等を実施しています。女性に対する各種健診の受診率は、子宮がん検診の受診率で2017（平成29）年度の調査の26.3%から2022（令和4）年度では、23.1%に減少しています。これはコロナ禍での受診控えや妊娠、出産に伴う検診の減少が影響していると考えます。また、他の健診・検診についても低い結果となっています。乳がん、子宮がんは、職域等で受けた場合の受診状況が市では把握できないため、すべての受診者を網羅することができない状況です。しかしながら、主要死因の一位である「がん（悪性新生物）」については対策が必要です。そのため、年齢に応じたがん検診の個別勧奨通知を開始するなど、受診率が向上した他市の事例等を参考にし、さらなる啓発を行っていきます。

男女がともに健康でいきいきと過ごせるよう、男女の身体的な特性や、生活習慣、ライフステージ等に応じた、心とからだの健康づくりを進めることが求められます。

No.	事業	事業内容		担当課
43	妊娠・出産に関する保健指導・相談の充実	妊娠・出産の安全性を確保し、母性の尊重と保護、乳幼児の健康の保持増進に向けて正しい知識の普及・啓発に努めるとともに、必要時に相談できる体制整備を進めます。また、不妊治療の助成を行います。		健康増進課
		具体的な取り組み	1. マタニティクラスなど個別面談、個別相談の実施 2. パパママクラスなどを利用した知識の普及 3. 一般不妊治療費助成不妊相談窓口の情報提供	
44	女性特有の病気の予防	女性特有のがんである乳がんや子宮頸がんの検診受診を促進し、病気の早期発見と適切な治療へとつなげます。また、特に若い女性に対して健診・検診の勧告や事後指導を行います。		健康増進課
		具体的な取り組み	1. 特定年齢の対象者へ、子宮・乳がん検診の無料クーポン券を配布 2. 乳幼児健診など、健診・検診を利用した女性に対する啓発の推進 3. 女性が受診しやすいレディース検診デーの設定 4. 年齢に応じた子宮、乳がん検診の個別通知の送付	
45	更年期における健康相談、教育の実施	更年期の健康増進に関する知識の普及、健康の支援に努めます。		健康増進課
		具体的な取り組み	1. がん検診等を利用した健康相談及びパンフレットの配布	
46	喫煙、過度の飲酒、薬物乱用など健康をおびやかす問題への取り組み	関係機関との連携のもと、喫煙、過度の飲酒、薬物乱用や薬物依存による身体への影響についての指導や啓発に努めます。		健康増進課 学校教育課
		具体的な取り組み	1. 妊婦・乳幼児の保護者を対象とした禁煙指導や防煙教育の実施	

No.	事業	事業内容		担当課
			2. リーフレット等配布による啓発 3. 児童生徒向けの保健指導の実施 4. 市内小中学校における薬物乱用防止教室の実施	
47	健康診査、各種がん検診、健康教室の実施	健康診査・各種がん検診、健康教室の実施を通じ、病気や障がいの予防・重度化の防止を図ります。		国保医療課 健康増進課
		具体的な取り組み	1. 特定健診・特定保健指導の実施 2. 健康診査、各種がん検診の実施 3. 健康講座の実施 4. 早期発見に向けた各種検診における健診・検診の啓発	
48	スポーツ教室の充実	スポーツ活動への参加促進等を通じ、生涯にわたる健康づくりを支援します。		生涯学習 スポーツ課
		具体的な取り組み	1. 生涯にわたる健康づくりに向け、参加しやすいスポーツ教室の実施と参加促進	
49	相談体制の充実	心身の問題やさまざまな悩みに対応するため、面談や電話等による相談体制の充実に努めます。		協働推進課 健康増進課
		具体的な取り組み	1. 女性悩みごと相談の実施 2. 心身の問題や悩みなどに対する個別面談や電話相談の実施	
50	エイズや性感染症の予防に関する正しい知識の普及・啓発	性と生殖についての学習機会の充実とともに、エイズや性感染症の正しい知識の普及・啓発を推進します。		健康増進課 学校教育課
		具体的な取り組み	1. 児童生徒を対象とした思春期教育の実施 2. レッドリボン※に関する啓発の推進	

マタニティマーク

マタニティマークは、妊産婦が交通機関等を利用する際に身につけ、周囲が妊産婦への配慮を示しやすくするものです。交通機関、職場、飲食店、その他の公共機関等が、その取り組みや呼びかけ文を付してポスターなどとして掲示し、妊産婦にやさしい環境づくりを推進するためにも活用されています。



マタニティマーク

ヘルプマーク

ヘルプマークは、義足や人工関節を使用している人、内部障がいや難病の人、または妊娠初期の人など、援助や配慮を必要としていることが外見からは分かりにくい人々が、周囲に配慮を必要としていることを知らせることで、援助を得やすくなるよう東京都が作成したマークです。

ヘルプマークにはストラップがついており、かばん等につけることができます。また、附属物として、シールがついているので、必要な支援をシールに記載し、マークの裏面に貼付することができます。

愛知県でも、「愛知県障害者差別解消推進条例」に基づき、バリアフリー化を進めており、2018（平成30）年7月20日より「ヘルプマーク」を県内で配布しています。



ヘルプマークの使用例



家庭・職場・地域・個人で取り組んでみよう！！

- 男女がそれぞれの身体の特長について認識し、心とからだの健康づくりに取り組みましょう。
- 妊娠期や出産期における正しい知識を身につけましょう。
- 性と生殖に関する病気について正しく理解しましょう。

(知立市DV防止基本計画)

検証指標	策定時 (2017 年度)	中間評価 (2023 年度)	目標値 (2028 年度)
DV*に関する相談窓口を知っている人の割合 【市民調査より】	28.1%	43.4%	80%
DVに関する相談窓口を知っている人の割合 【中学生調査より】	6.0%	7.5%	80%
DVという言葉を知っている人の割合 【中学生調査より】	44.2%	50.7%	80%

意識調査項目	策定時 (2017 年度)	中間調査 (2023 年度)
DVという言葉を知っている（聞いたことはある）人の割合 【中学生調査より】	68.7%	75.6%
デートDV*という言葉を知らない人の割合 【中学生調査より】	83.4%	78.8%
デートDVという言葉も意味も知っている人の割合 【中学生調査より】	6.4%	9.4%

■ 基本的施策 1 ▶▶▶ 暴力の根絶に向けた意識啓発

DV（配偶者や恋人からの暴力）は、犯罪となる可能性がある深刻な人権侵害です。かつては、家庭内や男女間の問題は個人的な問題として考えられていましたが、現在では、重大な社会問題ととらえられており、国としても「DV防止法」を制定し、さらに何度も改正が行われています。

2017（平成 29）年度の調査では、DVを「知っている」の回答が 28.1%から、2023（令和 5）年度調査では 43.4%と 15.3 ポイント増加しており、DVに対する周知が推進されている結果となっています。

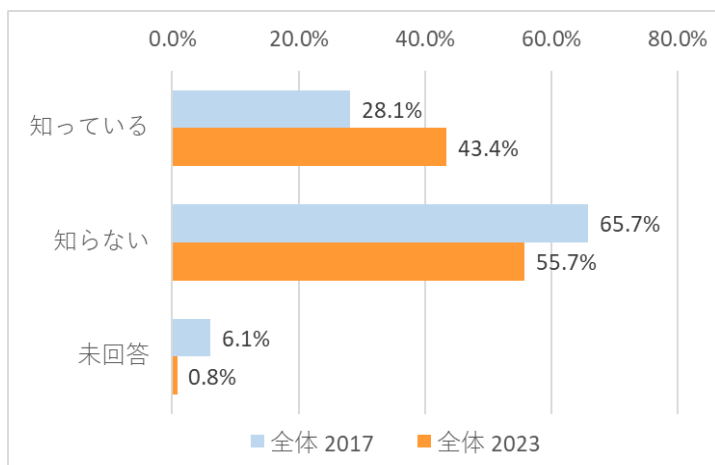
市民調査によると、配偶者等からの暴力について、「配偶者から暴力を受けたことがある（受けている）」が 2017（平成 29）年度では 5.8%でしたが、2023（令和 5）年度では 5.9%と微増しており、「恋人から暴力を受けたことがある（受けている）」が 0.6%から 2.3%となっています。

性別では、女性の方が暴力を受けた割合が高くなっています。

また、中学生調査では、DV※という言葉の認知について、「言葉も意味も知らない、聞いたことがない」が23.4%となっています。また、DV自体は認知していても、DVに言葉による暴力や性的な暴力も含まれることは、「知らなかった」が、2017（平成29）年度44.9%から2023（令和5）年度42.6%と減少しています。さらに、「デートDV※」という言葉の認知については、「言葉も意味も知らない、聞いたことがない」の割合が2017（平成29）年度の83.4%から2023（令和5）年度では78.8%とわずかに低くなっているものの、依然として高い数値となっています。

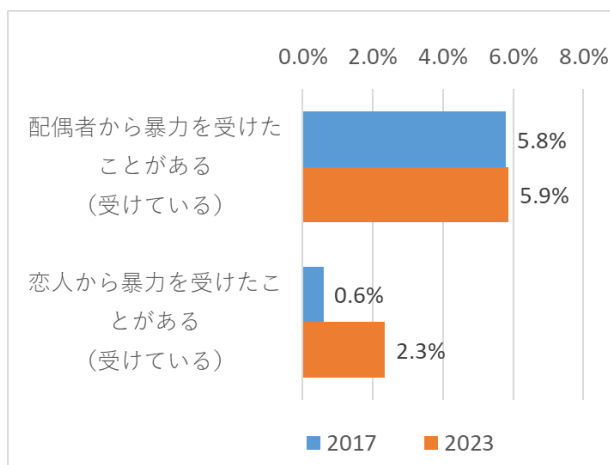
どのようなことがDVにあたるのか、講座や広報等を通じて意識啓発を図ることが求められます。特に若年者に対してDV、デートDVについて認識を高める必要があります。また、重大な事件等にむすびつかないよう、地域での見回りにより犯罪の防止を図ることが求められます。

■ DVの言葉を知っているか



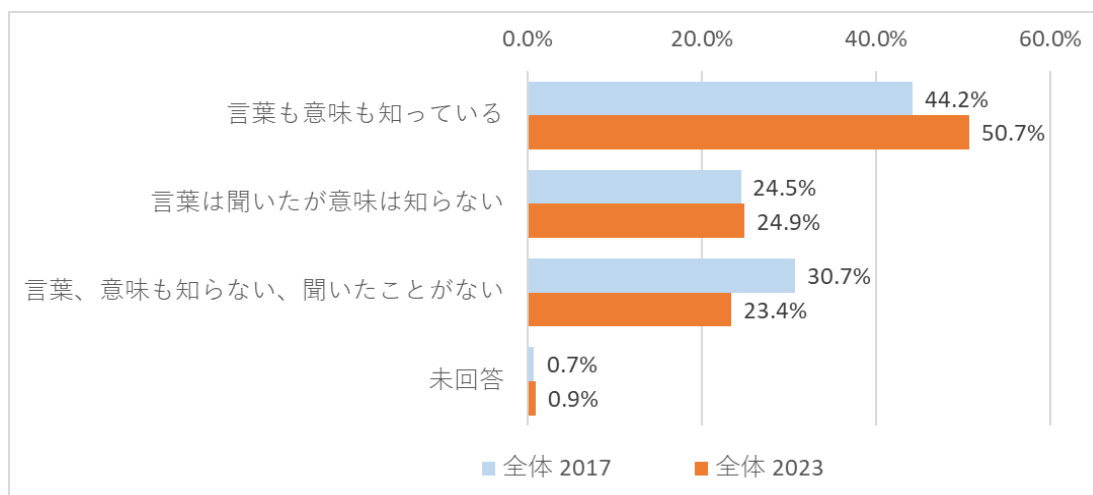
資料：市民調査

■ 配偶者から暴力を受けたことがある（受けている）



資料：市民調査

■ DVの言葉を知っているか



資料：中学生調査

No.	事業	事業内容		担当課
51	男女間のあらゆる暴力を防止するための啓発	暴力は人権を侵害するものであるとの認識を浸透させ、あらゆる暴力の根絶に向けた啓発を推進します。		協働推進課
		具体的な取り組み	1. 「女性の人権ホットライン」の広報による周知 2. 庁内及び各施設にパンフレットを設置	
52	DV※理解講座の開催	DVに対する認識を深める機会を提供します。		協働推進課
		具体的な取り組み	1. DV理解のための講座の実施	
53	デートDV※に対する周知・啓発	若年者を中心に、学校等を通じてデートDVについて周知します。		協働推進課
		具体的な取り組み	1. 中学校・高等学校を対象とした啓発資料等の配布 2. 市民への周知のため庁内及び各施設へパンフレット等を設置	
54	犯罪の防止に向けた環境整備	犯罪防止のため、防犯協会や関係機関との連携により、見回りや声かけ等の防犯活動を推進します。		安心安全課
		具体的な取り組み	1. 地域のボランティアによる防犯パトロールや見守り活動の実施と支援 2. 警察及び防犯協会等と連携した啓発活動の実施 3. 街頭防犯カメラ及び防犯灯の整備の推進	

女性に対する暴力根絶のためのシンボルマーク

女性に対する暴力根絶のためのシンボルマークは、内閣府男女共同参画局が、女性に対する暴力の問題に対する社会における認識を深めるために、制定したものです。

女性が腕をクロスさせた姿を描いており、女性の表情、握りしめたこぶし、クロスさせた腕により、女性に対する暴力を断固として拒絶する強い意志を表しています。



女性に対する暴力根絶のためのシンボルマーク



家庭・職場・地域・個人で取り組んでみよう！！

- 暴力には、身体的暴力だけでなく、精神的暴力、経済的暴力、性的暴力、社会的暴力があることを認識し、人権を侵害する行為であると理解しましょう。
- 周りに配偶者や恋人からの暴力について悩んでいる人や、暴力を受けていることを疑われる人がいる場合は、市役所や警察等に相談を勧めましょう。

■ 基本的施策 2 ▶▶▶ 被害者への適切な支援の実施

DV*は、外部からの発見が難しく、問題が潜在化する傾向があります。こうした現状を打破するには、被害者本人からの相談が重要であり、適切な支援につなげることができます。

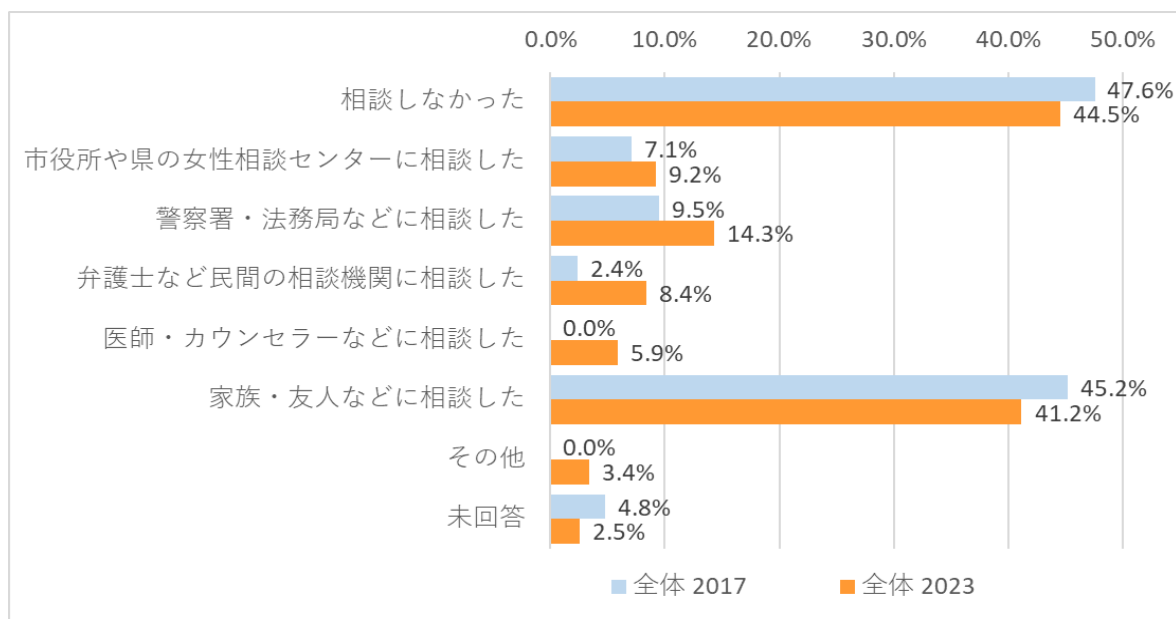
配偶者等から暴力を受けた際の対応については、「相談しなかった」の割合が2017（平成29）年度の調査では47.6%、2023（令和5）年度調査では44.5%となっており、3.1ポイント減少しています。

また、中学生調査では、「DVに関する窓口があることを知っているか」の回答では、2017（平成29）年度調査では6.0%、2023（令和5）年度調査は7.5%とわずかに増加していますが、目標値とかけ離れている結果となっているため、中学生など若年層に対する周知の推進が必要です。

DV等に関する相談窓口の場所の周知・啓発を図る必要があります。気軽に、安心して相談できる体制を整備することが求められます。また、DVが起こる背景には複合的な生活課題があることも考えられるため、市職員一人ひとりが意識を高め、庁内外で連携を図って適切な対応を行うことが必要です。

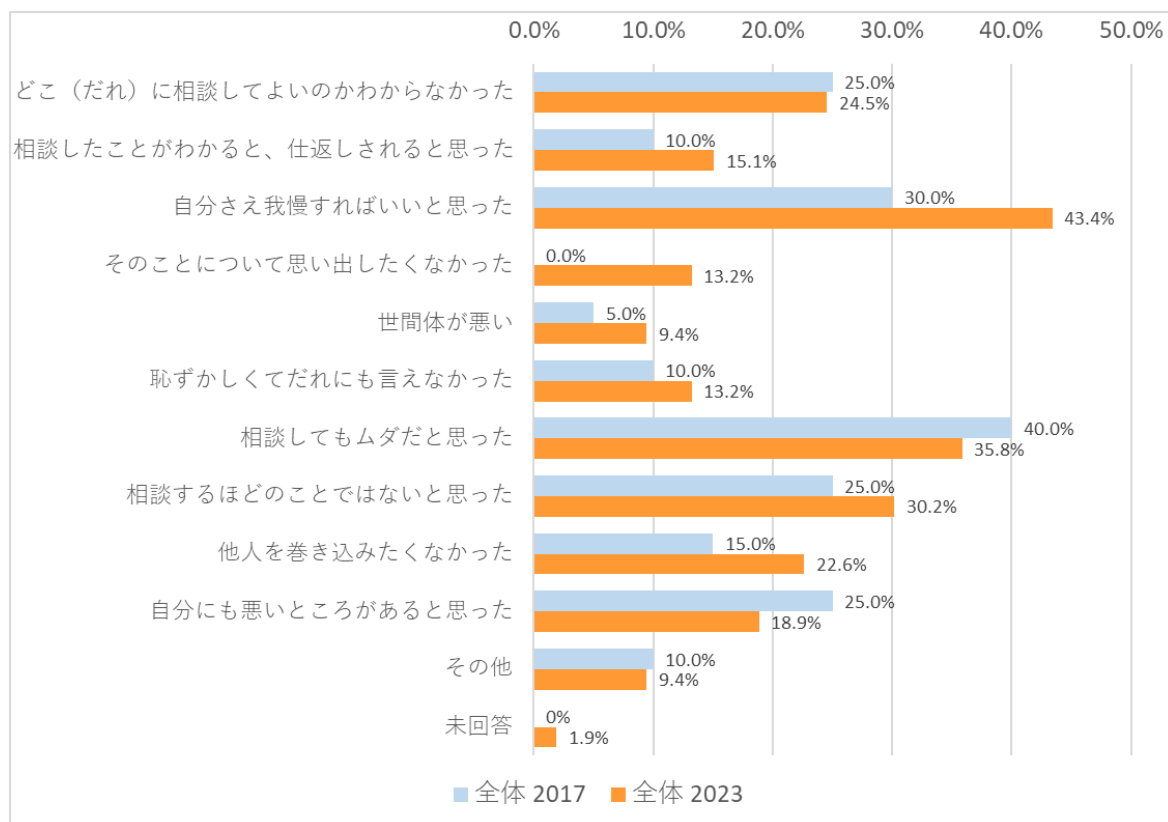
さらに、被害にあった人が自立して生活できるよう、安全な保護体制の整備や、被害者の自立支援を進めることが求められます。

■ 配偶者、恋人などからの暴力（DV）について、だれかに相談したか



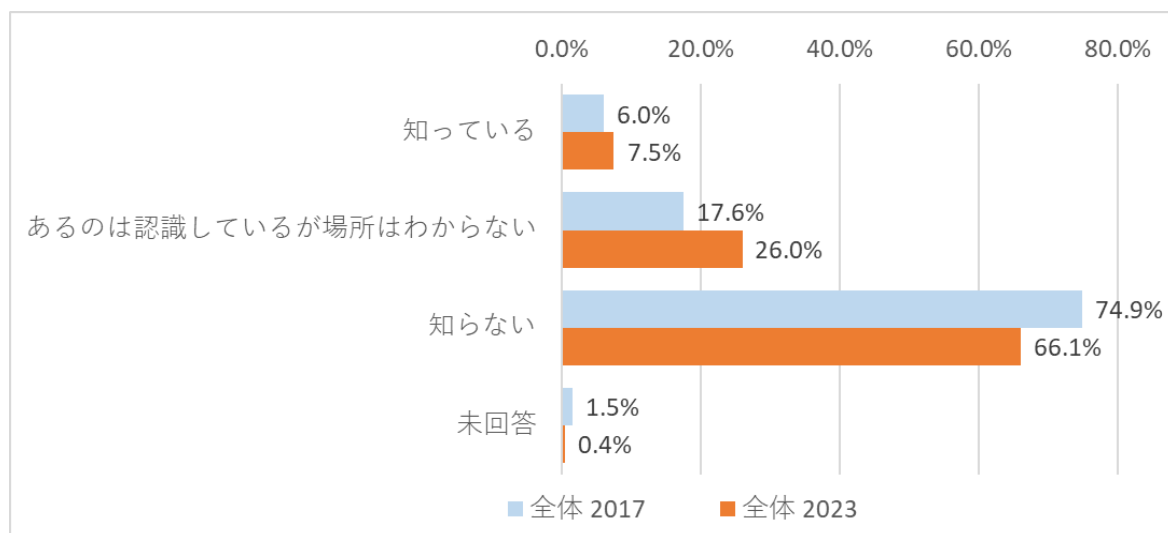
資料：市民調査

■配偶者、恋人などからの暴力（DV※）について相談しなかった理由について



資料：市民調査

■DVについて相談できる窓口があることを知っているか



資料：中学生調査

No.	事業	事業内容		担当課
55	DV※相談体制の充実	DV相談に適切に対応するために、相談にあたる市職員への研修等の実施や個人情報保護に対する意識啓発を図ります。また、関係課相互の連携を強化し、相談体制の充実に努めます。		協働推進課
		具体的な取組み	1. 関係各課と連携して相談を実施 2. 庁内のDV担当者会議の開催	
56	DV相談窓口の周知	DVの被害にあった場合の相談窓口について周知を図り、必要な情報提供や援助が幅広く行えるように努めます。		協働推進課
		具体的な取組み	1. 「女性の人権ホットライン」の広報による周知 2. 「DV相談」、「女性悩みごと相談」の広報による周知 3. 公共施設へのパンフレットの設置 4. 中学生など若年層に対し、相談窓口の周知・啓発を実施	
57	児童虐待に関する相談の充実	児童虐待を発見した人は児童相談所、市役所等に通告する義務があります。通告・相談への対応や関係機関との連携を図ります。		子ども課
		具体的な取組み	1. 広報、ホームページによる啓発 2. 虐待等防止ネットワーク協議会代表者会の開催 3. 虐待等防止ネットワーク協議会実務担当者会議の実施	
58	DV被害者の安全確保	危険・緊急性のあるDV被害者に対して、関係機関と連携して一時保護等を行います。		協働推進課
		具体的な取組み	1. 関係各課や関係機関との連絡調整、その他支援に関する助言・情報提供	
59	DV被害者の自立支援	DV被害者が自立した生活を送れるよう、経済的な支援や施設等の退所後の支援、被害者に子どもが同伴する場合のケア等を行います。		協働推進課 福祉課 子ども課
		具体的な取組み	1. 関係各課と連携して自立に向けた支援や情報提供などを実施	



家庭・職場・地域・個人で取り組んでみよう！！

- DVかもしれないと思ったら、一人で悩まず周りの人や専門機関に相談しましょう。
- 暴力についての相談を受けたら、専門機関に相談を勧めましょう。

第5章 計画の推進

1 推進体制

（１）庁内推進体制の充実

本プラン後期では、指標の達成に向け、市職員のさらなる男女共同参画への意識を強め、意識醸成を高める実効性のある施策を推進します。

本プランの推進にあたり取り組む施策も多岐にわたるため、計画的に共通認識をもって業務にあたるとともに、必要に応じて横断的な連携に取り組みます。

庁内で男女共同参画への意識を高め、浸透させるために「知立市男女共同参画推進会議」において調査・研究を行います。

(2) 市民・企業・地域団体等との連携、協働

男女共同参画社会の実現に向けては、市民一人ひとりが意識をもって言動を心がけることが不可欠です。市民が男女共同参画において自発的な行動を取れるよう、広報・周知を行います。

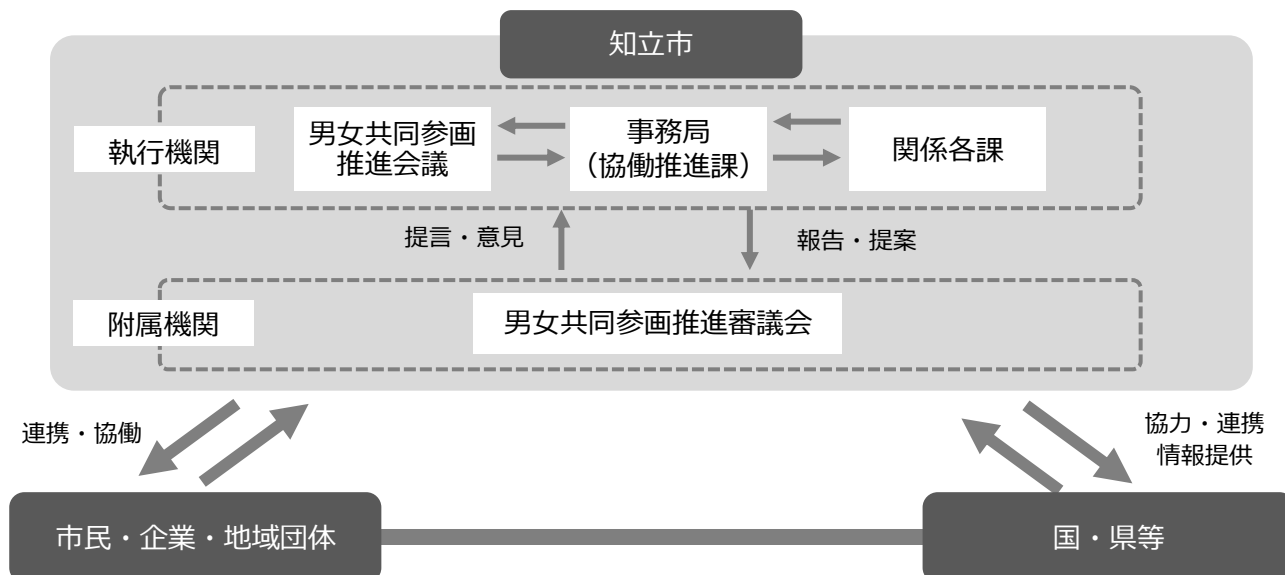
ワーク・ライフ・バランス※や女性の社会参加の促進においては、企業の男女共同参画への理解が不可欠です。企業に対する情報提供を行い、協力して施策を推進します。

地域等の団体等においても、男女の偏りなく、それぞれの能力が発揮されるように意識啓発や情報提供等を行い、連携を図ります。

（３）国・愛知県等との連携

男女共同参画に関する施策は広範囲にわたり、市単独での実施が難しい施策もあるため、国や愛知県等との情報交換や連携により、効果的な施策の実施を図ります。

■市民・企業・地域団体等との連携、協働のイメージ図



2 進行管理

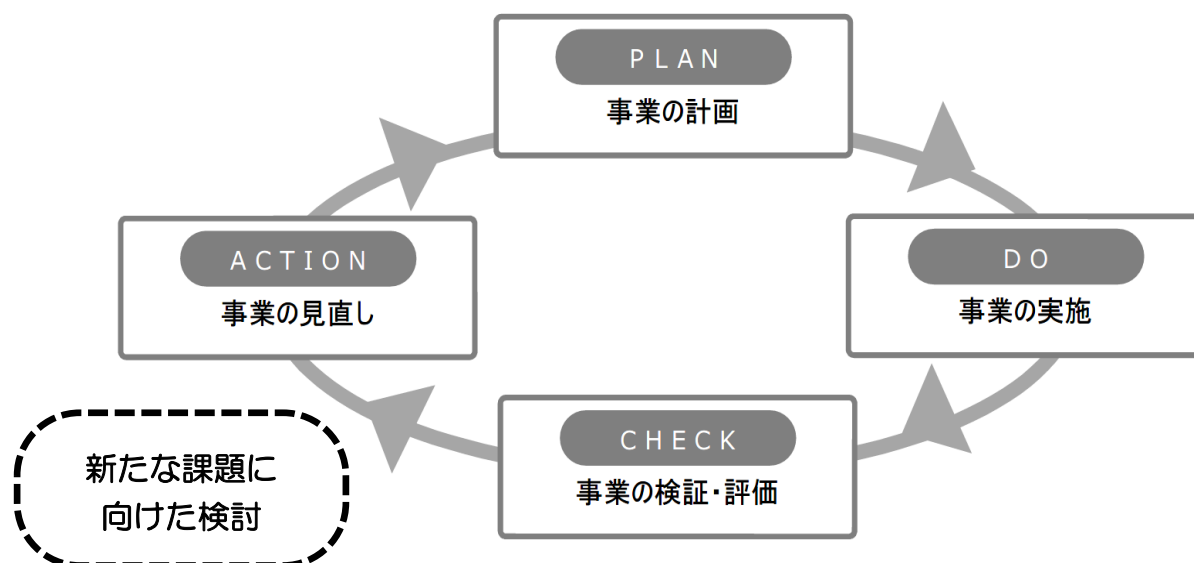
（１）実施状況の把握

本プランの施策の実施状況を把握するため、庁内の各課が実施する男女共同参画関連事業について毎年調査を行います。また、本プランで掲げた数値目標についても、毎年実施状況を確認できるものについて把握します。

（２）施策の検証・評価

本プランを着実に推進するため、実施状況の把握を踏まえ、施策の検証・評価を行います。結果については、「知立市男女共同参画推進審議会」で報告するとともに、市ホームページ等で公開し、市民に対しても周知します。また、PDCA サイクルに基づき、検証・評価によって改善の必要性があると判断された施策については、「知立市男女共同参画推進審議会」や事務局、庁内での検討により見直しを行います。

■進行管理のイメージ図



3 計画が目指す目標

本プランの中間評価により、男女共同参画社会の更なる推進を目指し、以下のように目標値を設定します。

《 》は旧指標の数値

基本目標	検証指標	策定時 (2017 年度)	中間評価 (2023 年度)	目標値 (2028 年度)
Ⅰ 男女共同参画意識の醸成	「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という固定的な性別役割分担意識※に反対する（「どちらかといえば反対」を含む）人の割合 【市民調査より】	38.8%	61.1%	増加※ ¹ 《50%》
	男女の地位の平等感 「社会全体として」男女平等であると感じる人の割合 【市民調査より】	15.1%	10.3%	30%
Ⅱ あらゆる分野における男女共同参画の促進	男女の地位の平等感 「職場」で平等であると答える人の割合 【市民調査より】	18.3%	21.1%	30%
	市職員の管理職に占める女性の割合	26.4% (2018.4.1 現在)	33.3% (2023.4.1 現在)	30%以上※ ² 《30%》
	校長・教頭職への女性職員の占める割合	20.0%	20.0%	増加
	市の審議会等に占める女性委員の割合	25.5% (2018.4.1 現在)	28.4% (2023.4.1 現在)	40%以上 60%以下※ ³ 《40%》
	女性委員がいる審議会等の割合	84.6% (2018.4.1 現在)	89.1% (2023.4.1 現在)	90%
	市内の「あいち女性輝きカンパニー」認証企業数	4 社 (2018.10.末現在)	10 社 (2023.4.1 現在)	増加
	市内における女性の防災士取得者数※ ⁴	6 人 (2018.4.1 現在)	17 人 (2023.4.1 現在)	30 人※ ⁴
Ⅲ 働き方改革と男女共同参画を推進する環境の整備	「ワーク・ライフ・バランス※」という言葉を知っている人の割合 【市民調査より】	38.2%	61.8%	増加※ ¹ 《50%》
	市男性職員の育児休業取得者数の割合 (参考) 旧指標：市男性職員の育児休業取得者数※ ²	0% 《0 人》	44.4% 《4 人》 《2022 年度実績》	30%以上※ ² 《各年度 1 名以上》
	市男性職員の配偶者出産休暇・育児参加のための休暇取得日数 (参考) 旧指標：市男性職員の配偶者出産休暇・育児参加のための休暇取得率※ ²	2.8 日 《93.3%》	6.1 日 《100%》	5 日以上※ ² 《100%》
	パパママクラス参加延べ人数※ ⁵ (参考) 旧指標：パパママ教室参加者数（1 回あたり）	134 人 《11 人》	236 人 《15 人》	300 人※ ⁵ 《20 人》
	市内の「ファミリー・フレンドリー企業※」登録数	5 社 (2018.10 末現在)	11 社 (2023.9 末現在)	増加

基本目標	検証指標	策定時 (2017)	中間評価 (2023)	目標値 (2028)
Ⅳ 健康 で安心して暮ら せる環境の 整備	乳がん検診受診率（2年に1回受診率）40歳以上※ ⁶ 乳がん検診受診率（年度受診率）	17.0% 《11.8%》	20.2% 《14.7%》	50%
	子宮がん検診受診率（2年に1回受診率）20歳以上※ ⁶ 子宮がん検診受診率（年度受診率）	26.3% 《14.8%》	23.1% 《13.8%》	50%
	特定健診受診率※ ⁷	43.0%	38.3%	60%
Ⅴ 男女 間のあらゆる暴力 の根絶	DV※に関する相談窓口を知っている人の割合 【市民調査より】	28.1%	43.4%	80%
	DVに関する相談窓口を知っている人の割合 【中学生調査より】	6.0%	7.5%	80%
	DVという言葉を知っている人の割合 【中学生調査より】	44.2%	50.7%	80%

※1 中間評価で目標値を達成したため「増加」に変更

※2 「次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく知立市特定事業主行動計画」が改定されたため2026年度までの目標値に変更

※3 国の「第5次男女共同参画基本計画」及び愛知県の「あいち男女共同参画プラン 2025」の目標値に変更

※4 「知立市国土強靱化アクションプラン」に基づく女性参画を目指した2025年度までの指標及び目標値を設定

※5 実施回数や定員に影響されない目標値に変更

※6 国の「がん予防重点健康教育及びがん検診実施のための指針」により、2年に1回の受診率に変更

「第2次健康知立ともだち21計画」の2024年度までの目標値

※7 「第3次知立市特定健康診査・特定保健指導実施計画」の2023年度までの目標値

第6章 資料編

1 男女共同参画に関する動き

年	世界	国	愛知県	知立市
1973 (昭和48)年				・「知立市総合計画」策定
1975 (昭和50)年	・国際婦人年(目標: 平等、発展、平和) ・国際婦人年世界会議(メキシコシティ)で「世界行動計画」採択	・婦人問題企画推進本部設置(本部長: 内閣総理大臣)		
1976(昭和51)年	・「国際婦人の十年」スタート ・ILO(国際労働機関)事務局に婦人労働問題担当室設置	・「育児休業法」施行(女子教育職員、看護婦、保母等) ・「民法」一部改正施行(離婚後の氏の選択自由化)		
1977(昭和52)年		・「国内行動計画」策定	・「婦人の生活実態と意識に関する調査報告書」作成(平成3年度まで毎年)	
1978(昭和53)年			・「愛知県地方計画・推進計画'78～'80」に婦人の項目を設ける	
1979(昭和54)年	・国連第34回総会「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」(女子差別撤廃条約)採択			
1980(昭和55)年	・「国連婦人の十年」中間年世界会議(コペンハーゲン)開催 ・「国連婦人の十年後半期行動プログラム」採択			・「第2次知立市総合計画」策定
1981(昭和56)年		・「民法」一部改正施行(配偶者の法定相続分の引き上げ) ・「国内行動計画後期重点目標」策定		
1982(昭和57)年			・「第5次愛知県地方計画」に婦人部門を位置づける	

年	世界	国	愛知県	知立市
1984(昭和59)年	・「国連婦人の十年」- 平等、発展、平和の成果を検討し評価するための世界会議のためのエスキャップ地域政府間準備会議(東京)開催			・「第3次知立市総合計画」策定
1985(昭和60)年	・「国連婦人の十年」ナイロビ世界会議開催 ・「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択	・「国籍法」及び「戸籍法」一部改正施行(父母両系主義の採用、配偶者の帰化条件の男女同一化) ・「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」(男女雇用機会均等法)制定 ・「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」(女子差別撤廃条約)批准		
1986 (昭和61)年		・婦人問題企画推進本部拡充: 構成を全省庁に拡大、任務も拡充 ・「男女雇用機会均等法」施行 ・「国民年金法」一部改正施行(専業主婦を国民年金制度へ適用)		
1987 (昭和62)年		・「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画」策定		
1989 (平成元)年		・学習指導要領改定(中学の「技術・家庭(家庭領域)」の履修領域に男女差撤廃、高等学校家庭科の男女必修等)	・「愛知県21世紀計画」に女性部門を位置づける ・「あいち女性プラン」策定	
1990 (平成2)年	・国連婦人の地位委員会拡大会期 ・国連経済社会理事会「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論」採択			
1991 (平成3)年		・「西暦2000年に向けての新国内行動計画」改定(第一次改定)	・「女性総合センター基本計画」策定	

年	世界	国	愛知県	知立市
1992 (平成4)年		・「育児休業法」施行		
1993 (平成5)年	・国連第48回総会「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」採択			・「第4次知立市総合計画」策定
1994 (平成6)年	・「開発と女性」に関する第2回アジア・太平洋大臣会議(ジャカルタ)開催 ・「ジャカルタ宣言及び行動計画」採択 ・国際人口開発会議(カイロ)開催	・男女共同参画推進本部設置	・「あいち農山漁村女性プラン」策定	
1995 (平成7)年	・第4回世界女性会議ー平等、開発、平和のための行動(北京)開催 ・「北京宣言及び行動綱領」採択	・「育児・介護休業法」施行(「育児休業法」一部改正、介護休業制度の法制化(努力義務))		・知立市女性問題懇話会設置
1996 (平成8)年		・男女共同参画推進連携会議発足 ・「男女共同参画 2000年プラン」策定		・「女性問題懇話会報告書「知立市の女性問題施策についての提言」提出
1997 (平成9)年		・男女共同参画審議会設置	・「あいち男女共同参画 2000年プラン」策定	
1998 (平成10)年			・「愛知 2010 計画」策定(分野別計画に男女共同参画を位置づけ)	
1999 (平成11)年	・エスキップ ハイレベル政府間会議(バンコク)開催	・「男女共同参画社会基本法」施行 ・「男女雇用機会均等法」一部改正施行(採用・昇進・教育訓練等での差別の禁止等) ・「労働基準法」一部改正施行(女性の時間外労働や休日労働の規制撤廃) ・「育児・介護休業法」施行(介護休業制度の法制化)		・「知立市男女共同参画プラン」策定
2000 (平成12)年	・国連特別総会「女性 2000 年会議」(ニューヨーク)開催 ・「更なる行動とイニシアティブに関する文書」(成果文書)採択	・「介護保険法」施行 ・「ストーカー行為※等の規制等に関する法律」(ストーカー規制法)施行 ・「男女共同参画基本計画」閣議決定		

年	世界	国	愛知県	知立市
2001 (平成13)年		・男女共同参画会議設置と男女共同参画局設置 ・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」(DV防止法)施行 ・「仕事と子育ての両立支援策の方針について」閣議決定	・「あいち男女共同参画プラン 21～個性が輝く社会をめざして～」策定	
2002 (平成14)年			・「愛知県男女共同参画推進条例」施行	
2003 (平成15)年		・男女共同参画推進本部決定「女性のチャレンジ支援策の推進について」 ・「少子化社会対策基本法」「次世代育成支援対策推進法」施行		・「第5次知立市総合計画」策定
2004 (平成16)年		・男女共同参画推進本部決定「女性国家公務員の採用・登用の拡大等について」 ・「DV防止法」一部改正施行(DV※の定義を精神的暴力を含むものに拡大等)及び「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策に関する基本的な方針」策定	・「あいち農山漁村男女共同参画プラン」策定	
2005 (平成17)年	・第49回国連婦人の地位委員会(国連「北京十10」世界閣僚級会合)(ニューヨーク)開催	・「育児・介護休業法」一部改正施行(期間雇用者への適用など) ・「第2次男女共同参画基本計画」閣議決定 ・「女性の再チャレンジ支援プラン」策定	・「あいち子育て・子育て応援プラン」策定 ・愛知県特定事業主行動計画「職員の子育て応援プログラム」策定 ・「愛知県配偶者からの暴力防止及び被害者支援基本計画」策定	
2006 (平成18)年	・東アジア男女共同参画担当大臣会合(東京)開催、「東京閣僚共同コミュニケ」採択	・男女共同参画推進本部決定「国の審議会等における女性委員の登用の促進について」 ・東アジア男女共同参画担当大臣会合開催 ・「女性の再チャレンジ支援プラン」改定	・「あいち男女共同参画プラン 21～個性が輝く社会をめざして～」改定	

年	世界	国	愛知県	知立市
2007 (平成19)年		・「男女雇用機会均等法」一部改正施行(男女双方に対する差別の禁止など) ・「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス※)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定	・「愛知県少子化対策推進条例」制定	
2008 (平成20)年		・「DV防止法」一部改正施行(基本計画の策定等、市町村の取り組みの強化) ・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策に関する基本的な方針」改正	・「愛知県配偶者からの暴力防止及び被害者支援基本計画(2次)」策定	・「男女共同参画に関する市民意識調査」実施
2009 (平成21)年				・「第2次知立市男女共同参画プラン」策定
2010 (平成22)年	・第54回国連婦人の地位委員会(「北京+15」記念会合)(ニューヨーク)開催	・「育児・介護休業法」一部改正施行(所定外労働の制限制度の創設など) ・「第3次男女共同参画基本計画」閣議決定	・「あいち はぐみんプラン」策定	
2011 (平成23)年	・UN Women(ジェンダー平等と女性のエンパワメントのための国連機関)正式発足		・「あいち男女共同参画プラン2011-2015～多様性に富んだ活力ある社会をめざして～」策定 ・「新あいち農山漁村男女共同参画プラン」策定	・「人権教育・啓発に関する知立市行動計画」策定
2012 (平成24)年	・第56回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワメント」決議案採択		・「あいち仕事と生活の調和行动計画」策定	
2013 (平成25)年		・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等のための施策に関する基本的な方針」改正	・「愛知県配偶者からの暴力防止及び被害者支援基本計画(3次)」策定	
2014 (平成26)年		・「DV防止法」一部改正施行(法律名の改正、生活の本拠を共にする交際関係からの暴力を適用対象とする等)		

年	世界	国	愛知県	知立市
2015 (平成27)年	・第 59 回国連婦人の地位委員会(「北京+20」)開催(ニューヨーク) ・「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」採択	・「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)施行 ・「女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針」閣議決定 ・「第4次男女共同参画基本計画」閣議決定	・「あいち はぐみんプラン 2015-2019」策定	・「第6次知立市総合計画」策定 ・「知立市特定事業主行動計画 第三次行動計画」策定 ・「知立市子ども・子育て支援事業計画」策定 ・「第3期知立市障がい者計画『はっぴいぶらん』」策定 ・「健康知立ともだち 21 計画」策定
2016 (平成28)年			・「あいち男女共同参画プラン 2020～すべての人が輝き、多様性に富んだ活力ある社会をめざして～」策定 ・「あいち農山漁村男女共同参画プラン 2020」策定 ・「あいち仕事と生活の調和行動計画 2016-2020」策定	・「女性活躍推進法に基づく知立市特定事業主行動計画」策定 ・「知立市男女共同参画推進審議会」設置 ・「知立市人口ビジョン・まち・ひと・しごと創生総合戦略」策定
2017 (平成29)年		・「育児・介護休業法」一部改正施行(介護離職の防止など) ・「働き方改革実行計画」策定 ・「育児・介護休業法」一部改正施行(育児休業期間の延長など)		・「男女共同参画に関する市民意識調査」実施 ・「知立市多文化共生推進プラン 2017-2021」策定
2018 (平成30)年			・「愛知県配偶者からの暴力及び被害者支援計画(4次)」策定	・「第7期介護保険事業計画 第8次高齢者福祉計画」策定 ・「第5期知立市障がい福祉計画」策定 ・「人権教育・啓発に関する知立市行動計画 2018-2027」策定 ・「知立市地域防災計画」修正
2019 (令和元)年	「男女平等に関する宣言(G7)」(パリ)	・「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」(DV防止法)改正 ・「児童福祉法」改正 ・「育児・介護休業法」一部改正施行(時間単位での取得など) ・「女性の職業生活における活躍の推進に		・「第3次知立市男女共同参画プラン」策定

年	世界	国	愛知県	知立市
		関する法律の一部を改正する法律(女性活躍・ハラスメント対策)」施行		
2020 (令和2年)		・「第5次男女共同参画基本計画」閣議決定	・「あいち はぐみんプラン 2020-024」策定	・「第2期知立市子ども・子育て支援事業計画」策定 ・「第2期知立市まち・ひと・しごと創生総合戦略」策定
2021 (令和3)年		・「育児・介護休業法」一部改正施行(男性など)の育児休暇取得促進など)	・「あいち男女共同参画プラン2025」策定 ・「あいち農山漁村男女共同参画プラン 2025」策定	・「次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく知立市特定事業主行動計画」策定 ・「第8期介護保険事業計画 第9次高齢者福祉計画」策定 ・「第4期知立市障がい者計画『はっぴいぶらん』」策定
2022 (令和4)年		・「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」成立(令和6年施行)		・「知立市多文化共生推進プラン 2022-2026」策定 ・「第3次知立市地域福祉計画」策定
2023 (令和5)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」施行(性の多様性に対する理解促進など) ・「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」(DV防止法)改正(令和6年度施行)		・「男女共同参画に関する市民意識調査」実施

※ 8 ページの「主な関連計画」については、最新の計画のみ掲載しています。

2 意識調査結果概要

(1) 意識調査の結果

知立市民の男女共同参画の意識や実態を把握し、本プランの策定の資料とすることを目的として、2017（平成 29）年度に意識調査を実施しました。2023（令和 5）年度は、本プランの中間年にあたり「計画が目指す目標」の目標値の把握とプランの見直しのための資料とすることを目的として意識調査を実施しました。

■2017（平成 29）年度 調査概要

	対象者	実施期間	配布数	調査方法	有効回収件数	有効回収率
市民	20 歳以上の市民	2017 年 10 月 6～24 日	2,000 人	・行政連絡員による配布・郵送回収	651	32.6%
中学生	市内中学 2 年生	2017 年 10 月 10～31 日	659 人	・市内の全中学校で直接配布・直接回収	613	93.0%
市職員	知立市職員（嘱託員、臨時・再任用職員は除く）	2017 年 10 月 12～24 日	454 人	・庁内のネットワークシステムを利用した配布・回収 ・直接配布・直接回収	313	68.9%

■2023（令和 5）年度 調査概要

	対象者	実施期間	配布数	調査方法	有効回収件数	有効回収率
市民	20 歳以上の市民	2023 年 4 月 10 日～5 月 15 日	2,000 人	・郵送による配布、直接回収、インターネットによる回収	470	23.5%
		2023 年 4 月 1 日～5 月 15 日	—	・広報、LINE による配布案、インターネットによる回収	1,063	—
中学生	市内中学 2 年生	2023 年 4 月 14 日～5 月 15 日	653 人	・市内の全中学校で直接配布、インターネットによる回収	534	81.8%
市職員	知立市職員（会計年度任用職員は除く）	2023 年 4 月 27 日～5 月 22 日	496 人	・庁内のネットワークシステムを利用した配布・インターネットによる回収	357	72.0%

（２）市民意識調査の調査方法からみた考察

2017（平成 29）年度の市民調査は、「行政連絡員による配布・郵送回収」という調査方法で実施をしましたが、2023（令和 5）年度は、「郵送での配布、ＬＩＮＥや広報誌による周知・郵送またはインターネットによる回答」という調査方法に変更しました。結果は、1533 件の回答となり、前回調査より 882 件回答数が増えました。有効回収件数が増え、多くの市民の意見を聴取することができたという視点から考えると、ＬＩＮＥやインターネットを利用した調査方法は有効であったと見ることができます。

ただし、2023（令和 5）年度の調査結果の回答者の年齢別分布を見てみると、郵送での配布による回答者が 70 代、50 代の順で多い一方、ＬＩＮＥや広報誌から情報を得た回答者を含めると 40 代、50 代が多いという結果となっています。70 代、60 代、50 代の順で回答者が多くなっている 2017（平成 29）年度の結果より若い世代の意見と見ることもできます。

(設置)

第1条 この要領は、本市における男女共同参画関係施策を総合的かつ効果的に推進するため、知立市男女共同参画推進会議（以下「推進会議」という。）を置く。

(所掌事務)

第2条 推進会議の所掌事務は、次に掲げる事項について審議する。

- (1) 知立市男女共同参画プランの推進に向けた関係部課との連絡調整に関すること。
- (2) 男女共同参画関係施策の調査・研究及び企画に関すること。
- (3) その他、男女共同参画に関すること。

(組織)

第3条 推進会議は、別表に掲げる者をもって組織する。

2 推進会議に議長を置き、副市長がこれにあたるものとする。

3 議長に事故あるときは、企画部長がその職務を代理する。

(会議)

第4条 推進会議は、議長が必要に応じて招集する。

2 議長は、必要あると認めたときは、関係職員に対して推進会議へ出席を求め、説明又は意見を聞くことができる。

(専門部会)

第5条 議長は、専門的事項について調査、研究するため、専門部会（以下「部会」という。）を置くことができる。

2 部会の委員は、議長が任命する委員をもって組織する。

3 部会は、議長の指定した男女共同参画関係施策の調査及び研究を行う。

(庶務)

第6条 推進会議の庶務は企画部協働推進課において処理する。

(委任)

第7条 この要領で定めるもののほか、必要な事項は、議長が定める。

附 則

この要綱は、平成13年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成16年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成19年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成23年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成26年2月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成29年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成30年4月1日から施行する。

別表（第3条関係）

役 職 名	役 職 名
副市長	子ども課長
企画部長	長寿介護課長
協働推進課長	国保医療課長
企画政策課長	健康増進課長
総務課長	経済課長
安心安全課長	学校教育課長
福祉課長	生涯学習スポーツ課長

4 知立市男女共同参画推進審議会

令和4年度・令和5年度

(敬称略)

役 職	氏 名	所 属 等	備 考
会長	稲浪 智士	元愛知文教女子短期大学教授	
副会長	佐野 真紀	愛知教育大学福祉講座准教授	
委員	大橋 直樹	校長会代表者	～ 令和5年3月31日
委員	丹羽 真由美	校長会代表者	令和5年4月1日～
委員	押金 康作	知立市青年会議所代表者	
委員	高橋 亨江	公募委員（平成26年度男女共同参画人材育成セミナー受講生）	
委員	荒木 悦子	公募委員（平成29年度男女共同参画人材育成セミナー受講生）	
委員	三浦 美香	公募委員（令和元年度男女共同参画人材育成セミナー受講生）	
委員	野村 綾乃	公募委員（令和3年度男女共同参画人材育成セミナー受講生）	
委員	山本 直明	学校法人山本学園 理事長	
委員	加藤 浩一	人権擁護委員代表者	

知立市附属機関の設置に関する条例（抜粋）

（趣旨）

第1条 この条例は、法律若しくはこれに基づく政令又は他の条例に定めるもののほか、地方自治法（昭和22年法律第67号）第138条の4第3項の規定に基づき、附属機関の設置に関し必要な事項を定めるものとする。

（設置）

第2条 別表執行機関の欄に掲げる執行機関に、同表名称の欄に掲げる附属機関を置く。

別表

執行機関	名称	担当事務	委員定数	委員構成	委員任期
市長	知立市男女共同参画推進審議会	（1）知立市男女参画プランに関し必要な事項を調査審議すること。 （2）前号に掲げるもののほか、男女共同参画の推進に関し必要な事項を調査審議すること。	10人以内	（1）学識経験を有する者 （2）学校教育の関係者 （3）公共的団体を代表する者 （4）市民 （5）その他市長が必要と認める者	2年

開催年月日	内 容	
2022（令和4）年 8月10日	令和4年度第1回男女共同 参画推進会議	- 令和3年度までの進捗状況 「第3次知立市男女共同参画プラン」中間評価年における見直しスケジュール
2022（令和4）年 11月9日	令和4年度第1回知立市男 女共同参画推進審議会	- 令和3年度までの進捗状況 「第3次知立市男女共同参画プラン」中間評価年における見直しスケジュール
2023（令和5）年 2月1日	令和4年度第2回知立市男 女共同参画推進審議会	「第3次知立市男女共同参画プラン」の見直し方針について 20歳以上の市民を対象に男女共同参画に関する意識調査（中間評価における指標等調査）
4月1日～5月15 日	市民調査の実施	20歳以上の市民を対象に男女共同参画に関する意識調査を実施（抽出者・LINE利用者）
4月14日～5月 15日	中学生調査の実施	市内中学2年生を対象に男女共同参画に関する意識調査を実施
5月9日～22日	市職員調査の実施	市職員を対象に男女共同参画に関する意識調査を実施
6月28日	令和5年度第1回男女共同 参画推進会議	- 男女共同参画に関する意識調査結果について 「第3次男女共同参画プラン」中間評価年における見直しスケジュール
7月19日	令和5年度第1回知立市男 女共同参画推進審議会	- 令和4年度までの進捗状況 - 男女共同参画に関する意識調査結果について 「第3次男女共同参画プラン」中間評価年における見直しスケジュール
10月3日	令和5年度第2回男女共同 参画推進会議	- 男女共同参画プラン進捗状況について - 男女共同参画に関する意識調査結果について - 第3次知立市男女共同参画プランの中間評価年における見直しについて - パブリック・コメントの実施について
10月13日	令和5年度第2回知立市男 女共同参画推進審議会	- 男女共同参画プラン進捗状況について - 男女共同参画に関する意識調査結果について - 第3次知立市男女共同参画プランの中間評価年における見直し（案）について - パブリック・コメントの実施について
12月12日～ 2024（令和6）年 1月12日	パブリック・コメントの実 施	
2024（令和6）年 1月（書面開催）	令和5年度第3回知立市男 女共同参画推進会議	- パブリック・コメントの実施結果について - 第3次知立市男女共同参画プラン《中間見直し》（最終案）について
1月31日	令和5年度第3回知立市男 女共同参画推進審議会	- パブリック・コメントの実施結果について - 第3次知立市男女共同参画プラン《中間見直し》（最終案）について

6 用語集

用 語	内 容
一時保育	傷病時、育児疲れ解消などの理由で家庭での保育が困難な場合などに、保育園において児童を一時的に保育する事業。
持続可能な開発目標（SDGs）	持続可能な開発目標（SDGs：Sustainable Development Goals）とは、2015年9月の国連サミットで加盟国の全会一致で採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に記載された2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標。17のゴール・169のターゲットから構成され、地球上の「誰一人取り残さない（leave no one behind）」ことを誓っている。
LGBTQ	レズビアン（Lesbian、女性の同性愛者）、ゲイ（Gay、男性の同性愛者）、バイセクシュアル（Bisexual、両性愛者）、トランスジェンダー（Transgender、生まれた時の性別と自分で認識している性別が異なる人）、クエスチョニング（Questioning、自分の性自認や性的指向が定まっていない、もしくは意図的に定めていない人）の頭文字をとり、性的指向及び性自認に関して誕生時に付与された性別と異なる人の総称。
延長保育	就労と育児の両立支援のため、時間外勤務や通勤時間の延長等に対して、通常保育時間を延長して保育を行う事業。
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を合計したもので、1人の女性が一生の間に生む子どもの数に相当する。
固定的な性別役割分担意識	男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、男性、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。
ジェンダー・ギャップ指数（GGI）	スイス非営利財団世界経済フォーラムが、経済、教育、保健、政治の分野毎に各使用データをウェイト付けして、各国（146か国）の男女格差を数値化したもの。
ストーカー行為	一方的に相手に恋愛感情や関心を抱き、執拗な「つきまとい」など、相手に迷惑や攻撃を与える行為。2000（平成12）年に「ストーカー規制法」が制定され、定義が明確化されるとともに、処罰の対象となった。
セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）	いわゆる「性的いやがらせ」のことで、性的な言動により他の者を不快にさせ、その者の就業関係その他の生活環境を害すること、または性的な言動を受けた者の対応によりその者に不利益を与えること。
積極的改善措置（ポジティブ・アクション）	男女間の参画機会の格差を改善するため、必要な範囲内で男女のいずれか一方に、その機会を積極的に提供するものであり、個々の状況に応じて実施していくもの。また、男女労働者間に事実上生じている格差を解消するため、企業による積極的かつ自主的な取組みをいう。
地域子育て支援センター	地域における子育て支援の拠点。子育て家庭を対象として、プレイルームを開放し、育児講座の開催、育児相談や子育てサークルの支援を行う。
デートDV	交際中のカップル間に起こるDVのこと。身体的暴力だけでなく、メールのチェックや友達つきあいを制限することや、傷つく言葉を使うなどの精神的暴力、デートの費用を無理やり払わせるなどの経済的暴力、嫌がっているのに性的行為を強要する性的暴力なども含まれる。
DV（ドメスティック・バイオレンス）	配偶者や恋人など親しい人間関係のなかでおこる暴力。身体的暴力だけでなく、心理的な苦痛を与える精神的暴力、性行為の強要などの性的暴力、生活費を渡さないなどの経済的暴力も含まれる。

用 語	内 容
パートナーシップ	戸籍上の性別が同じ二者間が、男女の婚姻関係と異なる実質を備えた社会生活における関係性。
パートナーシップ・ファミリーシップ制度	性別等にかかわらず、互いを人生のパートナーとして、相互の協力により継続的な共同生活を行っている、または継続的な共同生活を行うことを約束した関係にあることを届出された場合、証明書等を交付する知立市の制度。また、二人のほかに、家族として暮らしている子どもがいる場合は、その子どもを含む家族の関係性の届出に対しても、同様に証明書等を交付する。
パワー・ハラスメント（パワハラ）	同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えられたり、職場環境を悪化させられる行為。
病児・病後児保育	病児・病後児について、病院・保育園等に付設された専用スペース等において、看護師等が一時的に保育等を実施する事業。
ファミリー・サポート・センター	乳幼児や小学生等の児童を有する子育て中の労働者や主婦等を会員として、児童の預かり等の援助を受けることを希望する者と当該援助を行うことを希望する者との相互援助活動に関する連絡、調整を行う事業。
ファミリーシップ	パートナーシップとして社会生活を送るなかで、家族として暮らしている子どもがいる場合の関係性。
放課後児童クラブ	放課後に留守家庭となる小学生児童を対象に遊びや生活の場を与え、健全な育成を図る事業。
マタニティ・ハラスメント（マタハラ）	妊娠・出産や、育児や介護のための制度を利用したこと等を理由として、事業主が行う解雇、減給、降格、不利益な配置転換、契約を更新しない（契約社員の場合）等の行為や、上司・同僚が就業環境を害する言動を行うこと。
レッドリボン	レッドリボンは、エイズへの理解と支援の象徴として使われ、エイズに関して偏見を持っていない、エイズとともに生きる人々を差別しないというメッセージが込められている。
ワーク・ライフ・バランス	「仕事」と「仕事以外の生活（子育てや親の介護、地域活動等）」との調和が取れている状態のこと。そのためには、性別や年齢にかかわらず、個人の置かれた状況に応じて、多様で柔軟な働き方が選択できるようにする必要がある。単に、「仕事」か「仕事以外の生活」かという二者選択ではなく、両者の調和を図ることにより、「仕事」も「仕事以外の生活」も充実させようとするもの。