

## 第4次安城市男女共同参画プラン(案)の修正箇所一覧

資料3

P3(旧)

### ●アンケート調査(平成28年(2017年)7月~8月)

- 市民アンケート : 20歳以上の男女各1,000人を無作為抽出して実施
- 企業アンケート : 市内業者500社を無作為抽出して実施
- 高校生アンケート : 市内の高校5校からクラスごとに253人を抽出して実施
- 町内会アンケート : 市内79町内会の会長を対象に実施

### ●ヒアリング調査(平成28年(2017年)10月)

- 企業ヒアリング : 企業アンケートで回答があり、かつヒアリング可能と回答のあった企業26から、業種・規模別に3企業を選出
- 団体ヒアリング : 地域活動団体または団体で活動している個人から3団体を選出

(修正後)

### ●アンケート調査(2016年(平成28年)7月~8月)

- 市民アンケート : 20歳以上の男女各1,000人を無作為抽出して実施
- 企業アンケート : 市内事業者500社を無作為抽出して実施
- 高校生アンケート : 市内の高校5校からクラスごとに253人を抽出して実施
- 町内会アンケート : 市内79町内会の会長を対象に実施

### ●ヒアリング調査(2016年(平成28年)10月)

- 企業ヒアリング : 企業アンケートで回答があり、かつヒアリング可能と回答のあった企業26から、業種・規模別に3企業を選出
- 団体ヒアリング : 地域活動団体または団体で活動している個人から3団体を選出

P9(旧)

④子育て・介護等の状況について

本市には平成29年度（2017年度）現在、保育所が36か所あります。出産後も就労を継続する女性の増加等に伴い保育所の入所児童数は増加傾向にあります。入所児童を年齢別にみると、3歳以上ではこの10年間大きな変化はありませんが、0～2歳の低年齢児の入所が約2倍近くに増えています。

介護を社会全体で支える仕組みである介護保険制度における総給付費は、高齢化や要支援・要介護認定者の増加に伴って増加しています。また、平成29年（2017年）3月に実施したアンケート調査によると、高齢者の在宅生活で介護を行っている人の性別は女性が65.7%となっており、配偶者や子ども（娘）など、女性が介護を担う傾向にあることがわかります。

(修正後)

④子育て・介護などの状況について

本市には2017年度（平成29年度）現在、保育所が36か所あります。出産後も就労を継続する女性の増加等に伴い保育所の入所児童数は増加傾向にあります。入所児童を年齢別にみると、3歳以上ではこの10年間大きな変化はありませんが、0～2歳の低年齢児の入所が約2倍近くに増えています。

介護を社会全体で支える仕組みである介護保険制度における総給付費は、高齢化や要支援・要介護認定者の増加に伴って増加しています。また、2017年（平成29年）3月に実施したアンケート調査によると、高齢者の在宅生活で介護を行っている人の割合は女性が65.7%となっており、被介護者の、配偶者（妻）や子（娘）、子の配偶者（嫁）など、女性が介護を担っている割合が高いことがわかります。

P12(旧)

④地域活動について

現在の町内会の会長、副会長はほとんどが男性だが、女性の参画は必要とされている。

(修正後)

④地域活動について

現在の町内会の会長、副会長はほとんどが男性だが、女性の参画が望まれている。

P14(旧)

**当面は係長相当職(30代)での女性割合の向上が目指されている。**

就業継続をする女性が増え、就業年数を経ていくことで、管理職になる年齢層の女性も増えていくことが想定されます。A社、B社ともに、まずは30代・係長級の女性社員の育成を短期的な目標としています。

A社は、女性を含めた人材育成に積極的に取り組んでおり、育休明けの復職支援、研修の実施や、女性社員のニーズを吸い上げ、社内制度等に反映させるための会議の開催などを通じ、女性社員が主体的にキャリアを形成するための支援体制を充実させています。

また、A社、B社からは、家庭を持ち、子育てしながら管理職に就く女性には心理的な負担感（部下に仕事を任せて早く帰りにくいことなど）が大きいという意見が出されています。管理職に求められる能力や働き方が従来から変わらない中で、家事・育児を行う社員が管理職に就くことの困難さがあるようです。

(修正後)

**当面は係長相当職(30代)での女性割合の向上が目指されている。**

就業を継続する女性が増え、就業年数を経ていくことで、管理職になる年齢層の女性も増えていくことが想定されます。A社、B社ともに、まずは30代・係長級の女性社員の育成を短期的な目標としています。

A社は、女性を含めた人材育成に積極的に取り組んでおり、育休明けの復職支援、研修の実施や、女性社員のニーズを吸い上げ、社内制度などに反映させるための会議の開催などを通じ、女性社員が主体的にキャリアを形成するための支援体制を充実させています。

また、A社、B社からは、家庭を持ち、子育てしながら管理職に就く女性には心理的な負担感（部下に仕事を任せて早く帰りにくいことなど）が大きいという意見が出されています。管理職に求められる能力や働き方が従来から変わらない中で、主に家庭的責任（家事・育児・介護など）を負う女性社員が管理職に就くことの困難さがあるようです。

**男女の関係は「共同」から「多様性」へと変化しつつある。**

地域活動や市民活動の現場では、女性だけ、男性だけの活動ではなく、ともに協力し合って地域課題解決のために進んでいくことが必要とされています。女性は比較的、人との交流や地域との関わりを持ちやすい環境にありますが、これまで職場中心の生活を送ってきた退職後の男性が活躍できる場面が求められています。

また、様々な少数者も含め、多様性を包含できる社会づくりも求められています。

(修正後)

**男女の関係は「共同」から「多様性」へと変化しつつある。**

地域活動や市民活動の現場では、女性だけ、男性だけの活動ではなく、ともに協力し合って地域課題解決のために進んでいくことが必要とされています。女性は比較的、人との交流や地域との関わりを持ちやすい環境にありますが、これまで職場中心の生活を送ってきた退職後の男性が活躍できる場面が求められています。

また、LGBT<sup>\*1</sup>など様々な少数者も含め、多様性を包含できる社会づくりも求められています。

<sup>\*1</sup> LGBT

広く、性的思考が異性愛でない人々や、性自認が誕生時に付与された性別と異なる人々。

P16(旧)

基本施策 I-1 男女共同参画に関する啓発促進

検証指標	実績値	実績値	目標値	評価結果
	2011年度	2016年度	2017年度	
家庭生活の場が男女平等であると考えている市民の割合	女性38.4% 男性48.8%	26.9% 38.2%	女性49% 男性55%	D
学校教育の場が男女平等であると考えている市民の割合	女性75.8% 男性78.3%	56.0% 61.0%	女性85% 男性80%	D
社会通念・慣習・しきたりなどにおいて男女平等であると考えている市民の割合	女性20.2% 男性32.8%	9.4% 21.9%	女性29% 男性41%	D
「男は仕事、女は家庭」という考え方に賛成・どちらかといえば賛成の市民の割合	女性42.4% 男性54.1%	26.4% 33.9%	女性37% 男性49%	A

(修正後)

基本施策 I-1 男女共同参画に関する啓発促進

検証指標	実績値	実績値	目標値	評価結果
	2011年度	2016年度	2017年度	
家庭生活の場が男女平等であると考えている市民の割合	女性38.4% 男性48.8%	26.9% 38.2%	女性49% 男性55%	D
学校教育の場が男女平等であると考えている市民の割合	女性75.8% 男性78.3%	56.0% 61.0%	女性85% 男性80%	D
社会通念・慣習・しきたりなどにおいて男女平等であると考えている市民の割合	女性20.2% 男性32.8%	9.4% 21.9%	女性29% 男性41%	D
「男は仕事、女は家庭」という考え方に賛成・どちらかといえば賛成の市民の割合	女性42.4% 男性54.1%	<u>26.3%</u> 33.9%	女性37% 男性49%	A

P18(旧)

**【評価結果のまとめ】**

26ある指標のうち、A判定となったものは18指標と、全体の約7割を占めました。目標未達成ではあるものの、計画策定時点から改善したB判定も含めると約8割が良好な結果となっています。一方、D判定のものは5指標（約2割）を占めており、特に「家庭生活の場」「社会通念・慣習・しきたり」などでの男女の平等感が高まっていないことが影響しています。男女共同参画に関する様々な事業を行っていますが、まだ市民実感に影響を与えるまで至っていません。

(修正後)

**【評価結果のまとめ】**

26ある指標のうち、A判定となったものは18指標と、全体の約7割を占めました。目標未達成ではあるものの、計画策定時点から改善したB判定も含めると約8割が良好な結果となっています。一方、D判定のものは4指標（約15%）を占めています。特に「家庭生活の場」「学校教育」「社会通念・慣習・しきたり」での男女の平等感が高まっていない本質部分で改善が見られません。課題を分析し、4次プランでは、こうした課題に対する様々な取組が必要です。

P20(旧)

**基本目標③ 男女共同参画社会の実践**

政策・方針決定過程や管理的地位につく女性の増加に向け、女性のエンパワーメントへの支援を行います。また、特に職業生活における女性活躍の促進とあわせて、男女がともに家庭的責任を担うことができる環境づくりを進めます。

(修正後)

**基本目標③ 男女共同参画社会の実践**

政策・方針決定過程や管理的地位につく女性の増加に向け、女性のエンパワーメントへの支援を行います。また、特に職業生活における女性活躍の促進とあわせて、男女が平等に家庭的責任を担うとともにワーク・ライフ・バランスを実現できる環境づくりを進めます。

P21(旧)

## 重点Ⅴ 人権を尊重し、人々の多様性を包含する社会づくり

男女間の暴力に関して、依然として被害の潜在化、認識の不足等を背景にした精神的暴力の被害割合の高さ等が傾向として見られます。啓発や若い世代への働きかけを強化していく必要があります。

加えて、性的マイノリティへの配慮等の必要性が社会全体で求められ始めており、本市においても実態の把握や取組を進めます。

(修正後)

## 重点Ⅴ 人権を尊重し、人々の多様性を包含する社会づくり

男女間の暴力に関して、依然として被害の潜在化、認識の不足等を背景にした精神的暴力の被害割合の高さ等が傾向として見られます。啓発や若い世代への働きかけを強化していく必要があります。

加えて、LGBTなど性的少数者への配慮等の必要性が社会全体で求められ始めており、本市においても実態の把握や取組を進めます。

P22(旧)

② 若年者への男女平等意識の定着	(1) 学校等における教育機会の充実	7	保育者研修の実施	Ⅱ	○	○
		8	学校等における男女共同参画に関する教育の実施	Ⅲ	○	○
		9	生徒に対するDV防止に向けた情報提供・啓発の実施	Ⅲ	○	○
		10	教育現場におけるLGBTへの対応	Ⅲ	○	○

(修正後)

② 若年者への男女平等意識の定着	(1) 学校等における教育機会の充実	7	保育者への <u>男女共同参画</u> 研修の実施	Ⅱ	○	○
		8	学校等における男女共同参画に関する教育の実施	Ⅲ	○	○
		9	生徒に対するDV防止に向けた情報提供・啓発の実施	Ⅲ	○	○
		10	教育現場におけるLGBTへの対応	Ⅲ	○	○

P27(旧)

**成果指標**

①学校教育の場が男女平等であると考える市民の割合

**現状値:女性56.9% →目標値:女性62.7%**  
**男性70.0% → 男性72.8%**  
 (平成28年度)

(修正後)

**成果指標**

①学校教育の場が男女平等であると考える市民の割合

**現状値:女性56.0% →目標値:女性62.7%**  
**男性61.0% → 男性65.2%**  
 (2016年度) (2023年度)

P36(旧)

38	放課後児童健全育成事業(児童クラブ)の推進	昼間保護者が就労等で家庭にいない小学生を対象に放課後児童健全育成事業を実施し、児童の健全育成を図る。 指標 児童クラブ入会登録児童数	子育て支援課
39	新規 介護離職ゼロに向けた取組の推進	市職員における、高齢化の進行に伴う介護離職等を防止するため、介護休業制度の定着を促進する。 指標 介護休暇制度の周知件数	人事課

(修正後)

38	放課後児童健全育成事業(児童クラブ)の推進	昼間保護者が就労等で家庭にいない小学生を対象に放課後児童健全育成事業を実施し、児童の健全育成を図る。 指標 <u>児童クラブへの入会申込をした児童のうち、どこの児童クラブにも入会できなかった児童の人数</u>	子育て支援課
39	新規 市職員における、介護離職ゼロに向けた取組の推進	市職員における、高齢化の進行に伴う介護離職などを防止するため、介護休業制度等の定着を促進する。 指標 介護休暇制度の周知回数	人事課

P44(旧)

38	放課後児童健全育成事業（児童クラブ）の推進	児童クラブ入会登録児童数	1,852人	2,000人	○	○
39	市職員における、介護離職ゼロに向けた取組の推進	介護休暇制度の周知件数	1件	3件	○	○

(修正後)

38	放課後児童健全育成事業（児童クラブ）の推進	<u>児童クラブへの入会申込をした児童のうち、どこの児童クラブにも入会できなかった児童の人数</u>	<u>0人</u>	<u>0人</u>	<u>○</u>	○
39	市職員における、介護離職ゼロに向けた取組の推進	介護休暇制度の周知回数	1回	3回	○	○