



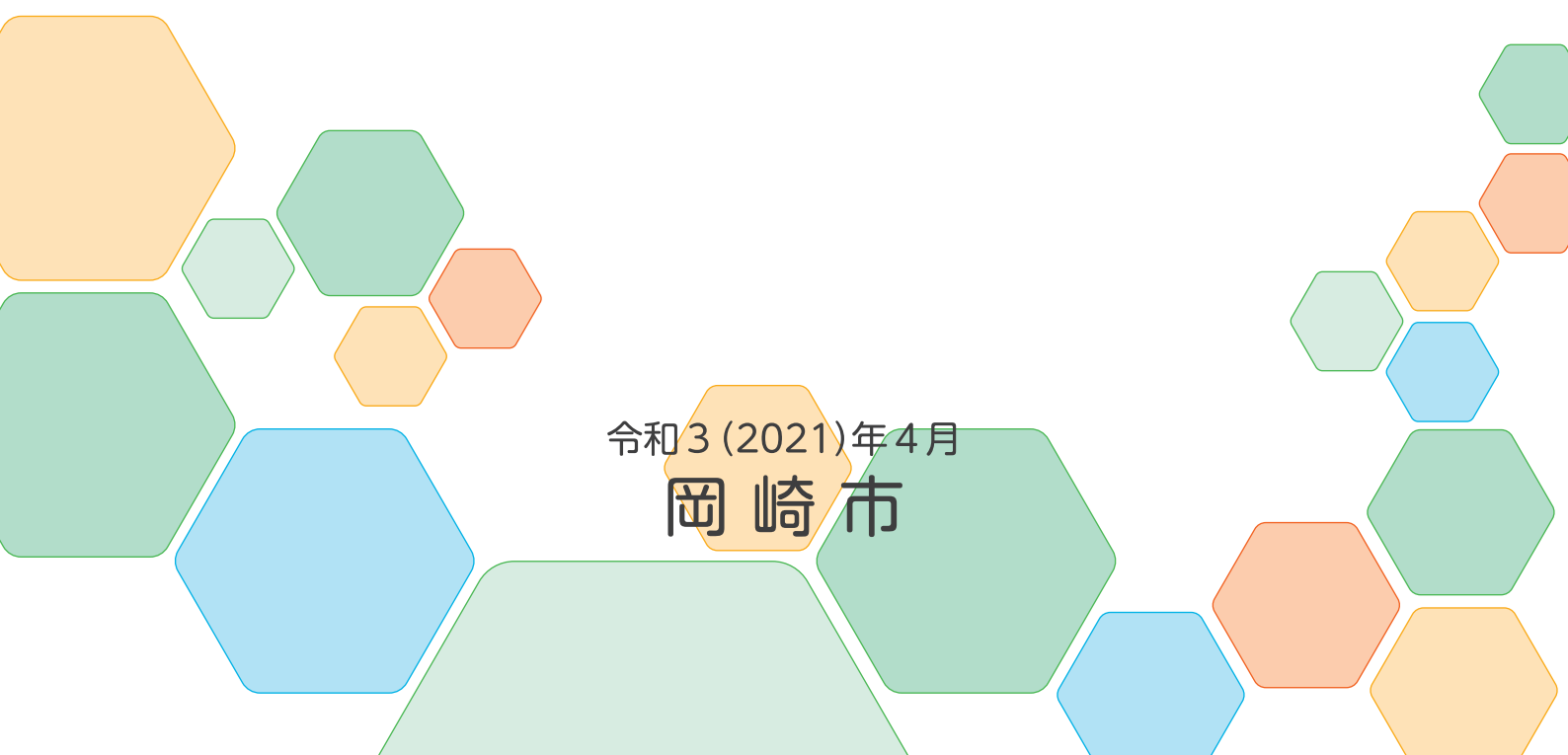
ウィズプランおかざき

(第5次岡崎市男女共同参画基本計画)



概要版

令和3(2021)年度～令和7(2025)年度



令和3(2021)年4月

岡 崎 市

計画の基本事項

1 計画の趣旨

「ウィズプランおかざき(第5次岡崎市男女共同参画基本計画)」(以下、「本計画」とする。)では、男女が互いにその人権を尊重しつつ、責任を分かち合い、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「男女共同参画社会の実現」を目指しています。

本計画は、「男女共同参画社会基本法」第14条及び「岡崎市男女共同参画推進条例」第10条に基づく計画です。また、本計画の一部を「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。)第6条に基づく市町村推進計画として位置付けます。

2 計画の期間

令和3(2021)年度から令和7(2025)年度までの5年間

3 計画の基本理念

- (1) 人権が尊重され、性別にかかわらず個性と能力が発揮される機会の確保
- (2) 社会における制度又は慣行についての配慮
- (3) 政策等の立案及び決定へ共同参画する機会の確保
- (4) 家庭生活における活動とその他の社会生活における活動の両立
- (5) 男女共同参画社会形成のための取組が国際的協調の下に行われること

4 男女共同参画とSDGs

SDGsとは、2030年までに「誰一人取り残さない」持続可能でよりよい世界の実現を目指す国際目標です。

SDGsでは、目標5(ジェンダー平等の実現)を掲げています。ジェンダー平等の実現と女性・女児の能力強化は、すべての目標とターゲットの進展において重要な貢献をするものとされています。しかし一方ではSDGsのすべての目標の中でも特に推進状況に課題があると評価されており、より一層の取組を進める必要があります。

岡崎市は令和2(2020)年にSDGs未来都市に選定され、SDGsの考え方を活用した誰一人取り残さないまちづくりを進めています。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



5 ジェンダー平等を実現しよう



5.ジェンダー平等を実現しよう

ジェンダーの平等を達成し、すべての女性と女児のエンパワーメントを図る

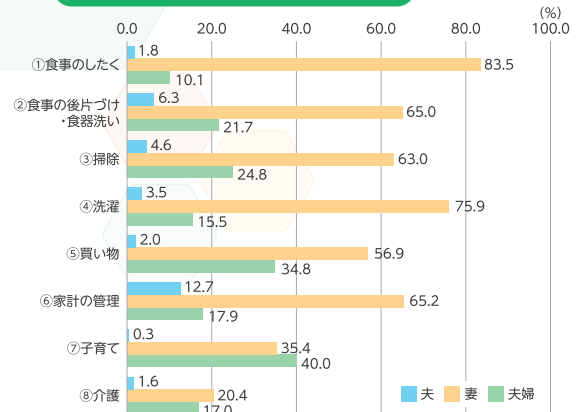
岡崎市の男女共同参画を取り巻く課題

生活の場における男女共同参画の一層の促進

令和元(2019)年度に岡崎市で実施したアンケート調査では、食事のしたく、掃除、洗濯などの家庭内の家事の多くを「妻」が担っているという回答が多く、共働きの人に限定してみてもその傾向に大きな変化はみられませんでした。仕事の有無にかかわらず、家庭内における役割が依然として女性に偏っている現状があることがうかがえます。

岡崎市においても、少子高齢化や核家族化、共働き世帯の増加など、市民生活を取り巻く状況が変化しており、子育て支援や介護のニーズも高まっています。家庭内における役割を男女で分かち合えるようにするとともに、男性が家事・育児・介護において主体的な役割を果たしていくことがますます重要になっています。

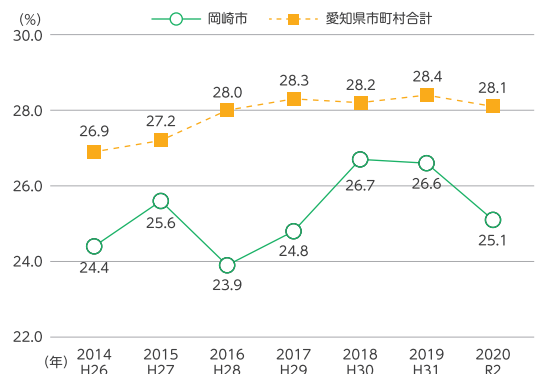
家庭内における役割分担(既婚のみ)



政策・方針決定過程における女性の参画促進

岡崎市の審議会等に占める女性の割合は、令和2(2020)年4月時点で25.1%でした。この割合は、市の政策や方針を決定する場において、性別による偏りなく、多様な意見を反映させられているかどうかを測る指標です。岡崎市は愛知県の平均よりも低く推移しており、近隣自治体と比較しても高いとは言えません。男女共同参画社会の形成にあたっては、男女が社会の対等な構成員として、政策・方針決定過程にともに参画することが重要です。

審議会等における女性委員の割合の推移

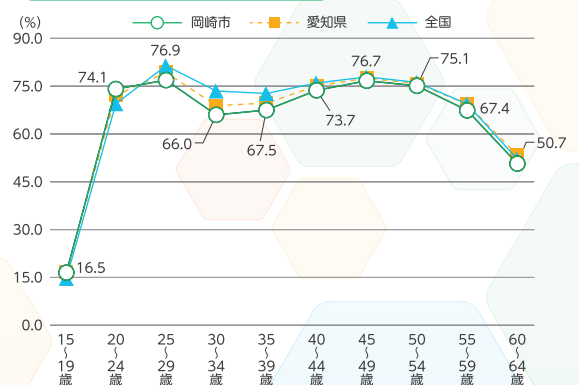


就業の場における女性の活躍促進

M字カーブとは、女性の労働力率(15歳以上人口に占める労働力人口の割合)が結婚・出産期にあたる年代にいったん低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇するという、日本の女性の働き方を表す特徴的な形状です。近年、全国的に30歳代の労働力率が上昇しており、M字カーブは解消傾向にあると言われていますが、岡崎市ではまだその傾向はみられていません。

男性の家庭参画や仕事と家庭生活の両立等の促進を図り、男女がともに生涯にわたるキャリア形成、仕事の場での能力の発揮を実現できるようにすることが重要です。

年齢別の女性の労働力率の比較



施策の体系

本計画は、以下のような体系に基づき、施策を推進します。

【基本目標】

【施策の方向】

1

固定的性別役割分担を
解消し、
男女共同参画社会を
実現しよう

(1) 男女共同参画社会の形成のための意識啓発



(2) 政策・方針決定の場への女性の参画促進 取組 1



(3) 地域活動・家庭生活における男女共同参画の促進 取組 2



(4) 保育や学校教育等における男女共同参画の推進 取組 3



(5) 市役所における男女共同参画の推進



2

職場における男女平等を
実現し、男女がともに働き
やすい職場環境にしよう
(女性活躍推進法に基づく推進計画)

(1) 働き方改革の促進 取組 4



(2) 女性の就業支援の促進 取組 4



(3) 仕事と家庭の両立支援の推進 取組 4



(4) 多様な働き方の促進 取組 4



3

多様性を尊重し、
安心して暮らせる
地域社会をつくろう

(1) 配偶者等に対する暴力の根絶
(「DV対策基本計画」に基づき推進)



(2) 支援が必要な人々への対応



(3) 生涯を通じた心身の充実



(4) 男女共同参画の視点に立った
安全・安心な環境づくり



優先的取組事項

取組 1 審議会等への女性委員登用の推進

取組 2 固定的性別役割分担意識の解消

取組 3 幼少期からの男女共同参画の推進

取組 4 女性の活躍推進

● 基本目標 1 固定的性別役割分担を解消し、男女共同参画社会を実現しよう

施策の方向① 男女共同参画社会の形成のための意識啓発

男女がともにお互いを尊重しながら自分らしく生きられるよう、様々な場面で男女共同参画に関する意識啓発や学習機会の提供を行います。



施策の方向② 政策・方針決定の場への女性の参画促進 取組 1

審議会や政治分野等の岡崎市における様々な方針決定過程において女性の参画を促進します。



施策の方向③ 地域活動・家庭生活における男女共同参画の促進 取組 2

男女がともに地域活動や家庭生活等に参画できるよう、男女共同参画の意識啓発や各種支援を実施します。



施策の方向④ 保育や学校教育等における男女共同参画の推進 取組 3

子どもの頃からの男女共同参画に対する正しい理解を促進するため、幼少期より男女共同参画意識の啓発を実施するとともに、保育士等への研修や学校現場での男女共同参画を推進します。



施策の方向⑤ 市役所における男女共同参画の推進

市役所において、男女共同参画に関する職員研修を実施するとともに、すべての職員が働きがいをもって活躍できる職場づくりを推進します。また、男女共同参画の視点からの環境整備を進めます。



Topic クォータ制

クォータ制とは、積極的改善措置(ポジティブ・アクション)の手法の一つであり、議員や閣僚などの男女間格差を是正するために、性別等を基準に一定の人々や比率を割り当てる制度です。世界では約60%の国・地域がクォータ制を導入しており、女性議員の増加を図っています。日本の政治分野への女性の参画は国際的にみて非常に遅れており、国会議員の女性議員比率は世界190か国中163位と非常に低い状況となっています。

このような中、わが国では平成30(2018)年5月に「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が公布・施行されました。この法律では「男女の候補者の数ができる限り均等となること」を目指すことなどが基本原則として定められています。

諸外国の女性議員比率の順位と割合

国名	順位	割合
スウェーデン	7	47.0
ノルウェー	17	41.4
フランス	26	39.5
イギリス	38	33.9
ドイツ	47	31.2
アメリカ	81	23.6
韓国	117	17.6
日本	163	9.9

下院または一院制議会(日本は衆議院)、2020年6月現在
2020年7月6日閲覧

● 基本目標 2 職場における男女平等を実現し、男女がともに働きやすい職場環境にしよう

(女性活躍推進法に基づく推進計画)

施策の方向① 働き方改革の促進 取組 4

職場における働き方改革を促進するため、事業所に対し支援を行うとともに、情報提供や啓発に努めます。



施策の方向② 女性の就業支援の促進 取組 4

女性の就業促進に向け、労働団体や事業所と連携した啓発、職業能力向上のための支援や就労支援などの取組を推進します。



施策の方向③ 仕事と家庭の両立支援の推進 取組 4

子育て中の男女が安心して仕事、家庭生活、地域活動等に参加できるよう、教育・保育事業や子育て支援事業の充実を図ります。



施策の方向④ 多様な働き方の促進 取組 4

テレワーク等の様々な働き方に関する取組方法について情報提供を行い、多様な働き方が可能となるよう支援します。

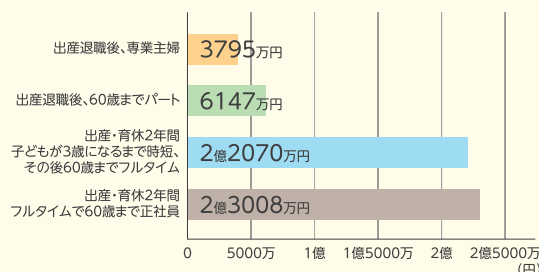


Topic 働き方で変わる生涯賃金

国勢調査によれば、岡崎市の女性は全国、愛知県よりも女性の「パート・アルバイト・その他」に従事する割合が高く、「正規の職員・従業員」の割合が低くなっています。

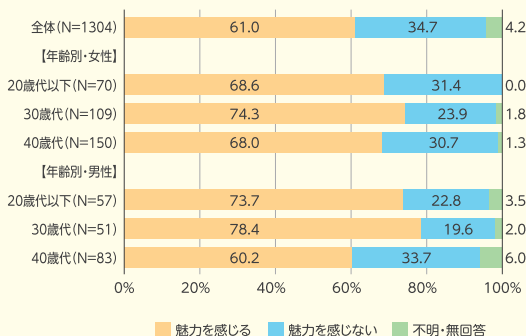
女性が離職せずに継続して就労する場合と、いったん離職して非正規雇用労働者となる場合では、その生涯賃金に2億円の差が出るとも言われています。「女性活躍推進法」の内容も踏まえ、引き続き、就業の場における女性の活躍を促進していく必要があります。

働く女性の生涯賃金



出典：「ニッセイ基礎研究所」基礎研レポート2017年2月号より
※60歳で退職、出産年齢は第1子31歳、第2子34歳

テレワークに魅力を感じるか



Topic テレワークによる柔軟な働き方

「テレワーク」は、ICT(情報通信技術)を利用して、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方の一つです。令和元(2019)年度に岡崎市で実施したアンケート調査で、テレワークに魅力を感じるかたずねたところ、「魅力を感じる」が61.0%となっており、特に若い世代からは男女問わず支持されています。令和2(2020)年には感染症予防の観点から、日本全体でテレワークや時差出勤など、仕事の在り方の検討や見直しの機会がもたらされました。柔軟で多様な働き方は、今後ますます求められていると言えます。

● 基本目標 3 多様性を尊重し、安心して暮らせる地域社会をつくろう

施策の方向① 配偶者等に対する暴力の根絶(「DV対策基本計画」に基づき推進)

DV対策基本計画に基づき、パートナーとの間で生じるあらゆる暴力や人権侵害行為を防止するとともに、関係機関との連携のもとで被害者を支援します。



施策の方向② 支援が必要な人々への対応

様々な困難に直面する市民に対し、男女共同参画の視点を踏まえて適切に支援できる体制を整備します。



施策の方向③ 生涯を通じた心身の充実

身体的性差によって生じる様々な心身の問題に対し、ライフステージに応じた情報提供や啓発、相談等の各種施策を推進します。



施策の方向④ 男女共同参画の視点に立った安全・安心な環境づくり

男女双方の視点から防犯、防災・災害時対策等を推進していくための体制整備を進めます。



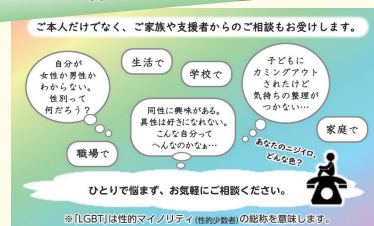
Topic → LGBTとは

LGBTとはレズビアン・ゲイ・バイセクシュアル・トランスジェンダーの言葉の頭文字をとって組み合わせた言葉で、性的マイノリティ(性的少数者)を表す言葉の一つです。また、性的マイノリティには、男女どちらにも恋愛感情を抱かない人や、自分自身の性を決められない・分からない人など、様々な人々がいます。

令和元(2019)年度に岡崎市で実施したアンケート調査では、性的マイノリティ(LGBT等)という用語の認知度は、「ことばの内容を理解している」割合が51.0%と、約半数となっています。一人ひとりの個性や多様な生き方を尊重し、誰もが自分らしく活躍できる社会づくりのためには、性の多様性や性的マイノリティの人への理解を深めることが重要となります。また、岡崎市では啓発を行うとともに、LGBT当事者支援を目的として令和2(2020)年度よりLGBT電話相談を実施しています。

L esbian	レズビアン(女性の同性愛者)
G ay	ゲイ(男性の同性愛者)
B isexual	バイセクシュアル(両性愛者)
T ransgender	トランスジェンダー(心の性と体の性が一致しないために違和感を持つ人)

Sexual Orientation(性的指向)と Gender Identity(性自認)の頭文字をとった「SOGI」と表現される場合もあります。



指標一覧

本計画では「施策の方向」ごとに数値目標を設定しています。数値目標は、本計画の最終年度に達成状況を確認し、その結果を次期計画の策定に生かします。

● 基本目標 1 固定的性別役割分担を解消し、男女共同参画社会を実現しよう

指標項目	現状値	目標値
講座受講後のアンケートで「男女共同参画について理解が深まった」と回答した人の割合	71.4%	75.0%
審議会等における女性委員の登用率	25.1%	37.5%
市民意識調査において家庭生活における男女の地位が「男女平等である」と回答した人の割合	28.8%	50.0%
市民意識調査において子どもを「男女の区別なく、同じように育てたほうがよい」と回答した人の割合	46.9%	60.0%
若年層に対する啓発事業等の実施	1回	3回
保育士等への男女共同参画研修の実施	未実施	1回
管理・監督者に占める女性職員の比率	30.8%	35.0%
男性職員の育児参加のための休暇取得率	62.5%	90.0%

● 基本目標 2 職場における男女平等を実現し、男女がともに働きやすい職場環境にしよう

指標項目	現状値	目標値
男女共同参画推進事業所表彰の受賞事業所数	7社	25社
岡崎市内におけるあいち女性輝きカンパニー認証企業数	25社	30社
女性向け合同企業説明会等の開催数	1回	2回
女性活躍推進セミナーの開催数	3回	4回
延長保育事業の実施園数	43園	44園
放課後児童クラブの受け入れ量	3,260人	3,885人
事業所調査においてテレワークを「導入している」と回答した事業所の割合	未実施	15.0%
ダイバーシティに関する情報誌の発行部数	6,000部	7,000部

● 基本目標 3 多様性を尊重し、安心して暮らせる地域社会をつくろう

指標項目	現状値	目標値
市民意識調査においてDVが人権侵害であることを「知っている」と回答した人の割合	60.2%	75.0%
市民意識調査においてDV相談窓口を「知っている」と回答した人の割合	未実施	75.0%
市民意識調査において女性相談窓口を「知っている」と回答した人の割合	未実施	50.0%
市民意識調査において性的マイノリティという言葉を知っている人の割合	80.8%	85.0%
リカレント教育の講座等のアンケートにおいて「満足」と回答した人の割合	未実施	80.0%
男女共同参画の視点を取り入れた防災講座の開催数	2回	2回

発行・編集：岡崎市 社会文化部 多様性社会推進課

住 所：〒444-8601岡崎市十王町二丁目9番地(東庁舎2階)

電話番号 0564-23-6222(直通) / ファクス番号 0564-23-6626

発行年月：令和3(2021)年4月