

第6次岡崎市男女共同参画基本計画(案)

令和8(2026)年度～令和12年(2030)年度

令和7年11月

岡崎市

目次

第1章 計画策定にあたって	1
1 計画策定の趣旨	1
第2章 第5次岡崎市男女共同参画基本計画の振り返り	2
1 第5次岡崎市男女共同参画基本計画の評価と課題	2
2 第5次岡崎市男女共同参画基本計画のまとめ	4
第3章 策定の背景	5
1 国の動向	5
(1) 第5次男女共同参画基本計画の策定（令和2年12月）	5
(2) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の改正（令和7年6月施行）	5
(3) 新・女性デジタル人材育成プラン（令和7年6月）	5
(4) 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（令和5年6月施行）	6
(5) 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の改正（令和6年4月施行）	6
(6) 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（令和6年4月施行）	6
(7) 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の改正	6
2 県の動向	6
3 SDGsの推進	7
第4章 第6次岡崎市男女共同参画基本計画の概要	8
1 計画の位置づけ	8
2 計画策定に関しての基本的な考え方	8
3 計画期間	9
4 計画の構成	9
5 計画の体系図	12
6 指標の設定	13
第5章 基本施策	14
1 自由意志に基づく自己実現の機会を男女の差別なく獲得できる社会の実現	14
2 結婚・子育て・介護等と両立したキャリア形成が叶う環境づくり	18
3 人権が尊重され、心身ともに健幸に暮らすことのできるまちづくり	23
第6章 推進体制	26
1 計画の推進体制	26
2 計画の進捗管理	26

第1章 計画策定にあたって

1 計画策定の趣旨

本計画は、令和3（2021）年に策定した「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（令和3（2021）年度から令和7（2025）年度まで））」の計画期間が終了するのに伴い改訂するものです。

近年、人口減少や産業競争の激化、コロナ禍の影響、そして雇用の不安定化など、私たちを取り巻く社会環境は大きく変化しています。このような社会の変化に柔軟に対応していくためには、すべての人が互いの人権を尊重しつつ、責任を分かち合い、性別等にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができるような社会の実現が必要です。

岡崎市（以下「本市」という。）では、平成10（1998）年に初めて「おかざき男女協働プラン」を策定し、長期にわたり男女共同参画社会の実現に向けた意識啓発や環境整備など、男女を取り巻く問題の解決や様々な施策に積極的に取り組んできました。さらに、令和4（2022）年に「岡崎市男女共同参画推進条例」を「岡崎市男女共同参画の推進及び多様な性を尊重する社会を実現するための条例」に改定し、同年4月に岡崎市パートナーシップ・ファミリーシップ制度の制定、令和5（2023）年10月には同制度の自治体間連携を開始するなど「多様な主体が協働・活躍できる社会」の実現に向け取り組んでいます。

令和6（2024）年度に実施した岡崎市男女共同参画基本計画見直しにあたっての意識・実態調査においては、男女共同参画社会の実現に向けて一定の成果が見られたものの、様々な場面における男女の差が依然として存在している等の結果となりました。

また、新型コロナウイルス感染症の拡大は、子育ての負担や配偶者等からの暴力の増加、景気や雇用環境の悪化など、とりわけ社会的に弱い立場に置かれることが多い女性に強い影響を及ぼし、様々な困難を抱える女性に配慮した支援など多様化する課題への対応が求められています。

これまでの取組や社会情勢の変化を踏まえ、本市の特徴に基づいた施策・事業を展開していくための総合的な指針として、「ウィズプランおかざき（第6次岡崎市男女共同参画基本計画）」を策定します。

第2章 第5次岡崎市男女共同参画基本計画の振り返り

1 第5次岡崎市男女共同参画基本計画の評価と課題

第5次岡崎市男女共同参画基本計画（令和3（2021）年～7（2025）年）では、次の基本目標を掲げ、各施策の推進に取り組みました。

- 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
- 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
- 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

これまでの施策を次のとおり評価し、課題を抽出しました。

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

「審議会等における女性委員の登用」では、平成29（2017）年に女性人材リストを整備し、積極的な女性の登用に向けて活用を促進しているところです。令和3（2021）年度の25.1%から令和7（2025）年度には30.7%に増加していますが、目標である37.5%には達成していないのが現状です。

また、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』では前回調査の値（28.8%）から上昇しているものの、目標を下回っています。家庭生活における男女共同参画を図るための更なる啓発が必要です。

施策の方向		指標項目	令和2年度	目標値	令和6年度
1	男女共同参画社会の形成のための意識啓発	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%	84.7%
2	政策・方針決定の場への女性の参画促進	審議会等における女性委員の登用率	25.1%	37.5%	30.7%
3	地域活動・家庭生活における男女共同参画の促進	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%	34.2%
		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%	67.1%
4	保育や学校教育等における男女共同参画の推進	若年層に対する啓発事業等の実施	1回	3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	1回
5	市役所における男女共同参画の推進	管理・監督者に占める女性職員の比率	30.8%	35.0%	34.2%
		男性職員の育児参加のための休暇取得率	62.5%	90.0%	67.8%

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

働き方改革の促進として、「男女共同参画推進事業所表彰」や「あいち女性輝きカンパニー認証企業数」については目標を達成しており、女性が働きやすい・働き続けたい職場に向けて事業者側の意識改革は進んでいることがわかります。引き続き、男女がともに働きやすい環境を整える必要があります。また、仕事と家庭の両立支援の推進における「延長保育事業の実施園数」や「放課後児童クラブの受け入れ量」は共に増えておりますが、市民生活の変化により、多様なサービスの充実や多様な居場所づくりが求められています。

施策の方向		指標項目	令和2年度	目標値	令和6年度
1	働き方改革の促進	男女共同参画推進事業所表彰の受賞事業所数	7社	25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	70社
2	女性の就業支援の促進	女性向け合同企業説明会等の開催数	1回	2回	2回
		女性活躍推進セミナーの開催数	3回	4回	11回
3	仕事と家庭の両立支援の推進	延長保育事業の実施園数	43園	44園	46園
		放課後児童クラブの受け入れ量	3,260人	3,885人	3,510人
4	多様な働き方の促進	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%	17.2%
		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	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

『「性的マイノリティという言葉を知っている」と回答した人の割合』は、3.9%上昇し、多様な性についての認知度は上昇しています。

当事者の支援として行っている、『「DV相談窓口」、「女性相談窓口」、「LGBT相談窓口」等の相談窓口の認知度』は低く、当事者への周知が大きな課題となっています。

施策の方向		指標項目	令和2年度	目標値	令和6年度
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）	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%	59.6%
		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%	21.1%
2	支援が必要な人々への対応	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%	13.5%
		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」と回答した人の割合	80.8%	85.0%	84.7%
3	生涯を通じた心身の充実	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%	82.7%
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	2回

2 第5次岡崎市男女共同参画基本計画のまとめ

第5次男女共同参画基本計画では、「審議会等への女性委員登用の推進」、「固定的性別役割分担意識の解消」、「幼少期からの男女共同参画の推進」、「女性の活躍推進」を優先的取組事項として実施しました。その結果、審議会等における女性委員の登用率を始め、あらゆる指標が上昇し、男女共同参画への意識の高まりは伺えます。

特に「女性の活躍推進」の分野では、様々な労働に関する法改正があり、働きやすい環境づくりに向けて職場の制度整備が進められています。一方、「固定的性別役割分担意識の解消」では、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が上昇しているものの、未だ平等とはいえない状況にあります。

今後は本市の産業特性や女性・家族の特性を踏まえた独自の施策を実施し、未だ社会に根強く残っている固定的性別役割分担意識の解消を進めていく必要があります。

第3章 策定の背景

1 国の動向

(1) 第5次男女共同参画基本計画の策定（令和2年12月）

男女共同参画社会基本法に基づき、国は令和2（2022）年12月に第5次男女共同参画基本計画を策定しました。この計画では、次の4つの「目指すべき社会」を掲げ、その実現を通じて男女共同参画社会基本法が目指す男女共同参画社会の形成を促進することを目指しています。

第5次計画では、男女共同参画社会の実現に向けての取組を進めることは、「男女」とどまらず、年齢、国籍、さらには性的指向や性自認（性同一性）に関することも含め、より広範な多様な人々を包摂し、すべての人が幸福を感じられるインクルーシブな社会の実現につながるとし、多様性の視点が強調されています。

第5次男女共同参画基本計画における「目指すべき社会」

- 1 男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会
- 2 男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会
- 3 仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会
- 4 あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、SDGsで掲げられている包摂的かつ持続可能な世界の実現と軌を一にした取組を行い、国際社会と協調する社会

(2) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の改正（令和7年6月施行）

働くことを希望する全ての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会の実現を目指して、平成27（2015）年8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。）が成立しました。

令和4（2022）年4月から、一般事業主行動計画の策定・公表義務の対象が、常用労働者数が「301人以上」から「101人以上」の事業主に拡大され、令和7年6月には、基本原則に女性の健康上の特性への留意が明記されました。

(3) 新・女性デジタル人材育成プラン（令和7年6月）

令和4（2022）年4月に新型コロナウイルス感染症の感染拡大が女性の雇用・就労面で多大な影響を及ぼしている状況を踏まえ、就労に直結するデジタルスキルを身に付けた女性の育成の加速化を目的に「女性デジタル人材育成プラン」が策定されました。令和7（2025）年6月、新たに策定された「新・女性デジタル人材育成プラン」では、女性のデジタル人材育成について、官民連携で推進するとともに、地域における女性デジタル人材の需要の創出や働き方の見直しなど必要な施策を盛り込み、女性デジタル人材が多様な形で育成され、かつ存分に活躍できる社会の実現を目指としています。

- (4) 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
(令和5年6月施行)

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を目指し、性的指向と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施策を推進することとしています。

- (5) 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の改正 (令和6年4月施行)

平成13(2001)年4月に、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を目的として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「配偶者暴力防止法」という。)が成立しました。

令和5(2023)年5月の改正により、保護命令の対象に精神的暴力が含まれるようになったほか接近禁止命令等の期間の延長等、保護命令制度の拡充や保護命令違反の罰則強化が定められました。

- (6) 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律 (令和6年4月施行)

令和4(2022)年5月に、困難な問題を抱える女性への支援に関する法律(以下「困難女性支援法」という。)が成立しました。女性は日常生活を営む上で女性であることにより様々な問題に直面することが多いため、そうした現状を改善し、人権が尊重され、女性が安心して自立して暮らせる社会の実現を目的として福祉のさらなる推進を図るとしています。

- (7) 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の改正
(令和7年4月施行)

男女とも仕事と育児・介護を両立できるように、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認の義務化などが変更となりました。

2 県の動向

愛知県では、平成13(2001)年3月に、愛知県における男女共同参画社会の形成を促進するための基本となる計画「あいち男女共同参画プラン21～個性が輝く社会を目指して～」が策定されるとともに、平成14(2002)年4月には、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」が施行されました。

現在においては、「あいち男女共同参画プラン2025」を令和3(2021)年3月に策定し、この計画では、「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」という3つの重点目標を掲げ、施策に取り組んでいます。

また、令和6(2024)年4月には、多様性を認め合い、誰一人取り残されることのない人権尊重の社会づくりの実現に向けた取組として「愛知県ファミリーシップ宣誓制度」が開始されるなど、誰もが輝ける社会の実現に向けて施策を展開しています。

3 SDGsの推進

「誰一人取り残さない」持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現に向けて、平成27(2015)年9月の国連サミットにおいてSDGs(持続可能な開発目標)が採択されました。令和12(2030)年までの国際目標として、17の目標・169のターゲットを掲げており、日本政府でも積極的に取り組んでいます。

本市は令和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きます。



第4章 第6次岡崎市男女共同参画基本計画の概要

1 計画の位置づけ

- (1) 本計画は、「第7次岡崎市総合計画」を上位計画とし、計画に掲げる将来都市像「一步先の暮らしで三河を拓く 中枢・中核都市おかざき」の実現に取り組み、以下の個別計画との整合性を図りながら、本市におけるジェンダー平等社会の実現を目指します。
- (2) 本計画は、「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に規定する「市町村男女共同参画計画」にあたり、「岡崎市男女共同参画の推進及び多様な性を尊重する社会を実現するための条例」第3条における基本理念のもと、第4条第1項に基づき策定する基本計画です。
- (3) 本計画の一部を女性活躍推進法第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項に基づく市町村計画、及び困難女性支援法第8条の3第3項に基づく市町村推進計画として位置づけます。

法	男女共同参画社会基本法	女性活躍推進法	DV防止法	困難女性支援法
国	第5次男女共同参画基本計画	女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針	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	困難な問題を抱える女性への支援のための施策に関する基本的な方針
県	愛知県男女共同参画推進条例		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	
	あいち男女共同参画プラン 2025			
岡崎市	岡崎市総合計画(総合政策指針)			
	第6次岡崎市男女共同参画基本計画	岡崎市こども計画 岡崎市産業労働計画 岡崎市地域防災計画 岡崎市多文化共生推進基本計画 健康おかざき21計画 岡崎市地域福祉計画 岡崎市地域包括ケア計画 岡崎市障がい者基本計画 岡崎市障がい福祉計画 岡崎市障がい児福祉計画 いのち支える岡崎市自殺対策計画		

2 計画策定に関する基本的な考え方

- (1) 「包括的な計画」から脱却し、施策の選択と集中を図ります。
- (2) 男女共同参画をとり巻く社会情勢（国際的な日本の現状、国・愛知県の動向、SDGs 推進）を考慮し策定します。
- (3) 景気動向、自然災害、感染症拡大など、社会情勢の急激な変化にいち早く対応するために、策定後の柔軟な見直しを前提として運用します。
- (4) 令和5（2023）年11月に一般社団法人 work with Pride が策定した「PRIDE指標 2023」（LGBTQ に関して取り組む企業・団体を評価する指標）にて最高評価のゴールドを獲得、令和6（2024）年12月には一般社団法人日本テレワーク協会が主催するテレワーク推進賞（テレワークの導入や普及に貢献した企業・団体を顕彰する表彰制度）普及啓発/ビジネス創出部門において優秀賞を受賞しました。本計画ではこれら本市の強みを活かした施策を推進します。

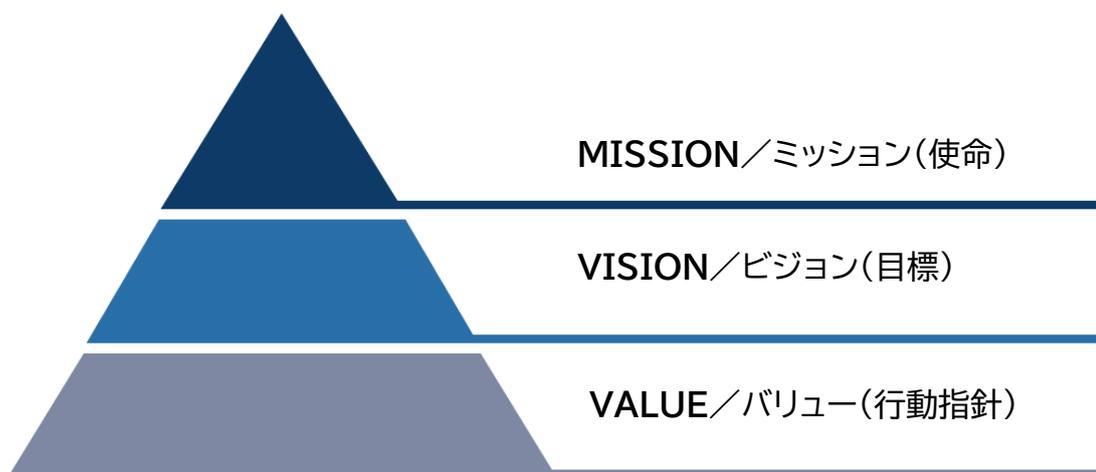
3 計画期間

令和8（2026）年度から令和13（2031）年度までの5年間

なお、社会経済情勢の変動や市民ニーズの変化及び施策の進捗状況を勘案しながら必要に応じて見直しを行うものとします。

4 計画の構成

3つの要素で構成された軸を基に計画を推進します。これにより、方向性や理念を明確にし、実行すべきステップを具体化することで、本市における男女共同参画社会の実現を目指します。



(1) MISSION/ミッション（使命）

本計画は、「第7次岡崎市総合計画」を上位計画とし、総合政策指針等の基本理念を受け継ぎ、「第7次岡崎市総合計画」における分野別指針を使命とします。

第7次岡崎市総合計画（未来投資計画：未来のひとパッケージ）

『多様な主体が協働・活躍できる社会づくり』『女性や子どもがいきいきと輝ける社会づくり』



(2) VISION/ビジョン（目標）

「男女共同参画」、「女性活躍推進」及び「DV被害の根絶、性の多様性の理解促進等」の3つの分野別に目標を定め、取組を展開していきます。

01

みとめあう社会へ

自由意志に基づく自己実現の機会を男女の差別なく獲得できる社会の実現

(男女共同参画)

ジェンダー平等な社会の実現のため、地域活動・家庭生活、教育現場などあらゆる場面において、市民一人ひとりがその必要性・重要性を理解し、行動に移すことができるよう、固定的な性別役割分担意識の解消のための情報発信や各種啓発事業を展開します。

02

かがやく社会へ

結婚・子育て・介護等と両立したキャリア形成が叶う環境づくり (女性活躍推進)

全ての人働きやすい職場環境を実現するため、事業者側の働き方改革、ワーク・ライフ・バランスの推進など、市内事業者等への支援体制を整えます。さらに、結婚・子育て・介護等の家庭の事情により退職せざるを得ない女性に対し、就労支援や多様な働き方を推進するための環境整備を推進します。

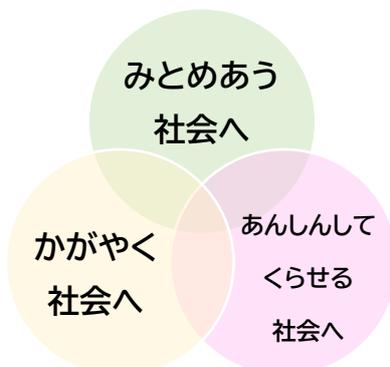
03

あんしんしてらせる社会へ

人権が尊重され、心身ともに健幸*に暮らすことのできるまちづくり

(DV被害の根絶、性の多様性の理解促進等)

誰もが性別等にかかわらず互いの個性や生き方を認め合える社会の実現のため、差別、暴力等の様々な人権侵害を防ぐための取組を進めます。さらに、心身の充実、子育て支援、高齢者、障がい者福祉等の分野において様々な困難を抱える人々に対する支援に取り組みます。



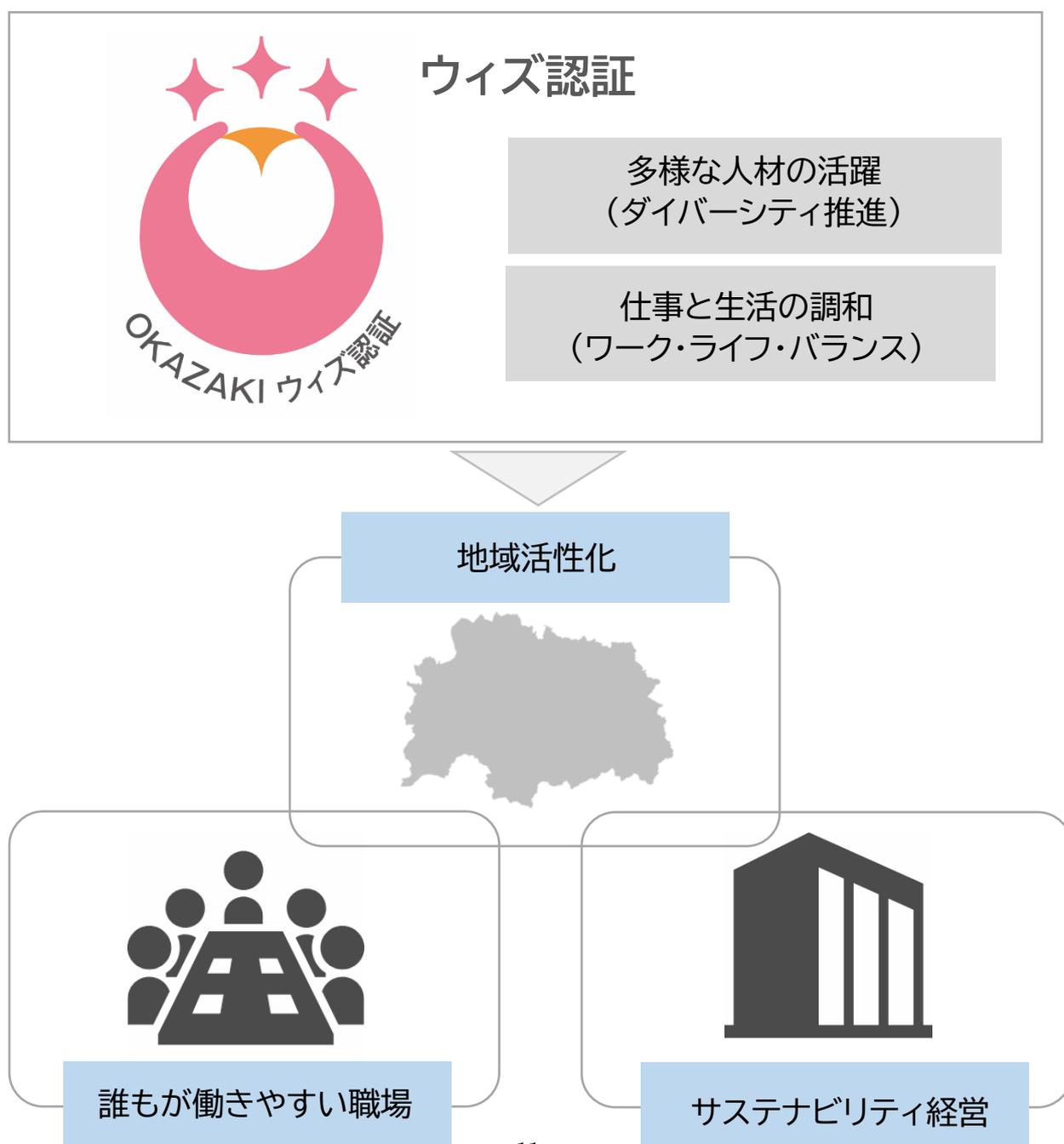
※ 本市は Smart Wellness City 首長研究会に加盟し、健康づくりの取組を推進しています。「健幸」とは「健康」と「幸福」を足し合わせた造語であり、個々人が健康かつ生きがいを持ち、安全・安心で心豊かな生活を営むことといいます。

(3) VALUE/バリュー（行動指針）

岡崎市多様な働き方推進事業者認証制度（呼称：ウィズ認証）の活用について

「ウィズ認証」とは、令和7（2025）年4月に開始した性別にかかわらず誰もが働きやすい職場づくりに積極的に取り組む市内事業者を申請に基づいて認証する制度です。事業者の「女性活躍推進」、「仕事と家庭の両立」及び「多様な人材の活躍」等の取組を市が評価し認証します。事業者がこの認証を取得することで、職場環境の整備に対する意識の高まりや職場内の機運が一層醸成されることが期待されます。また、これにより人手不足の解消が進むことで、地域間での雇用環境が改善され地域活性化にも寄与します。

本計画では、「ウィズ認証」を活用し、男女共同参画・女性活躍推進をはじめとする様々な施策に取り組みます。



5 計画の体系図

本計画は、3つのVISION（目標）を実現するため11のVALUE（行動指針）により構成し、具体的な取組を推進します。

関連法令	MISSION【使命】	VISION【目標】	VALUE【行動指針】
男女共同参画社会基本法 女性活躍推進法 困難女性支援法 DV防止法	第7次岡崎市総合計画	みとめあう社会へ	施策 (1) 多様な分野で輝く女性市民(個人・団体)の見える化 (2) 性別にとらわれない多様な分野における学びの提供 (3) 地域活動・家庭生活における性別役割分担意識の解消
		1 自由意志に基づく自己実現の機会を男女の差別なく獲得できる社会の実現	
		かがやく社会へ	施策 (1) 女性が働き続けるための環境づくり (2) 女性の就労・再就労・起業等へのチャレンジ支援 (3) 男性が家庭に参画するための環境づくり (4) 多様な働き方の推進 (5) 子育て・介護に関する環境の整備
		あんしんして くらす社会へ	施策 (1) 配偶者等に対する暴力の根絶 (2) 困難な問題を抱えるかたへの支援 (3) 性の多様性の尊重
		3 人権が尊重され、心身ともに健康に暮らすことのできるまちづくり	

6 指標の設定

◆成果指標（男女共同参画社会の実現に向け、各事業の目標とする数値）

VISION	項目	現状値	目標値
1	審議会等における女性委員の登用率	30.7%	40%以上 60%以下
	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	34.2%	50%
	市民意識調査において家事を「夫婦で行う」と回答した人の割合（※1）	30.3%	50%
	防災会議の女性委員割合	14.7%	30%
2	ウィズ認証の認証事業者数	—	100社
	市が支援した女性の就労率	—	45%
	市民意識調査において「仕事と家庭の両立ができています」と回答した人の割合	47.7%	60%
	待機児童数	16人	0人
	放課後児童クラブの受け入れ量	3,510人	3,830人
3	市民意識調査においてDV被害について「相談した」と回答した人の割合	27.3%	50%
	市民意識調査においてDV当事者（身近にDV被害者がいる人も含む）でDV相談窓口を「知っている」と回答した人の割合	29.5%	50%
	市民意識調査においてLGBTQ当事者（身近に当事者がいる人も含む）で相談窓口を「知っている」と回答した人の割合（※2）	14.6%	30%
	子宮頸がん検診受診率（20～69歳 女性）	40.2%	60%
	乳がん検診受診率（40～69歳 女性）	47.9%	60%

※1 共働き家庭における「食事のしたく・後片付け」、「掃除」、「洗濯」、「買い物」の平均値

※2 岡崎市LGBTQ電話相談を「知っている」と回答した人の割合

◆モニタリング指標（男女共同参画に関する岡崎市の現状を把握するための数値）

VISION	項目	現状値
1	自治会長の女性割合	1.4%
	市民意識調査において子どもを「男女の区別なく育てることがよい」と回答した人の割合	67.1%
2	女性の正規雇用率	47.2%
	市役所の管理・監督者に占める女性職員の比率	34.2%
	市民意識調査において配偶者が出産した従業員の育児休業の取得率	60.8%
	市民意識調査においてテレワークを「実施している」と回答した事業者の割合	17.2%
3	DV相談件数	370件
	女性相談（電話、面接相談）件数	1,004件
	男性相談（電話）件数	50件
	岡崎市パートナーシップ・ファミリーシップ制度の届出組数	16組

第5章 基本施策

令和6（2024）年8月に実施した市民意識調査・事業者調査の結果を元に現状と課題を分析し、以下の施策を展開していきます。

〇1みとめあう社会へ

1 自由意志に基づく自己実現の機会を男女の差別なく獲得できる社会の実現

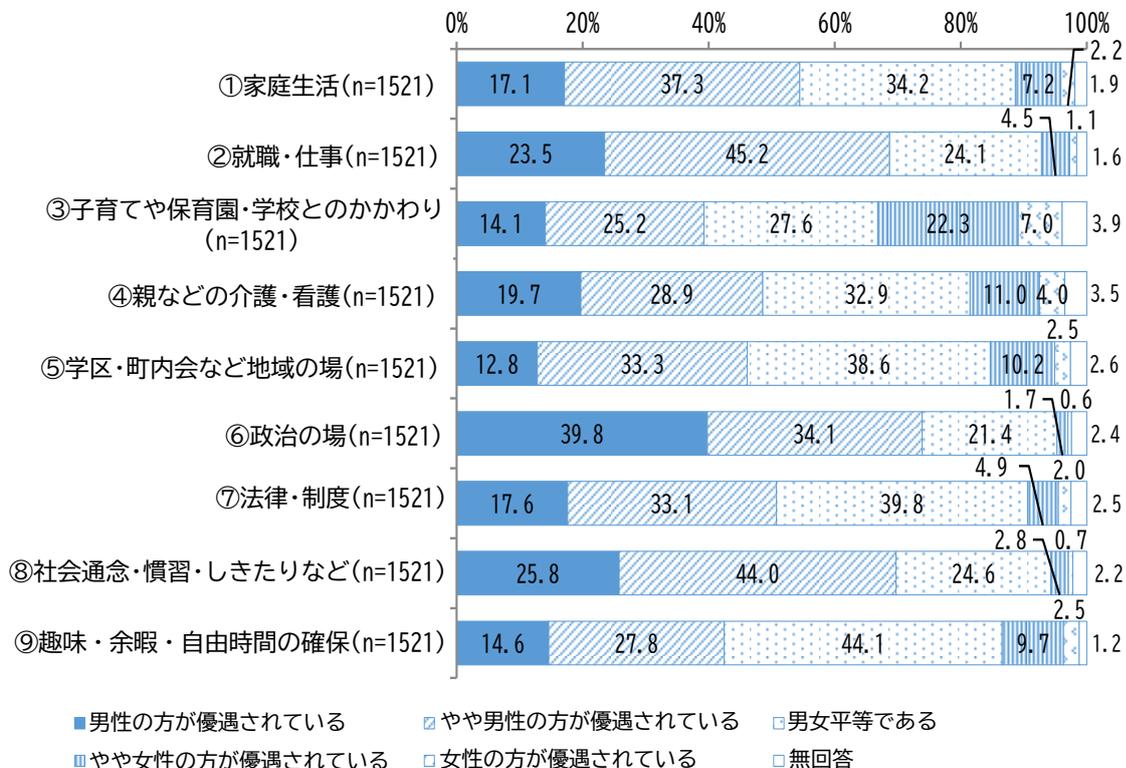
【現状と課題】

男女平等の現状として、家庭生活、就職・仕事、政治の場、法律・制度、社会通念・慣習・しきたりなどの5項目で、『男性優遇』の割合が高く、特に、政治の場では約7割が『男性優遇』となっています。政策や方針を決定する立場への女性参画が低い理由として、「男性中心の組織運営が続いているから」「家庭・職場・地域における固定的な性別役割分担意識や性差別意識が根強いから」の割合が高く、固定的な性別役割分担に基づいた慣習が根付いていると考えられます。

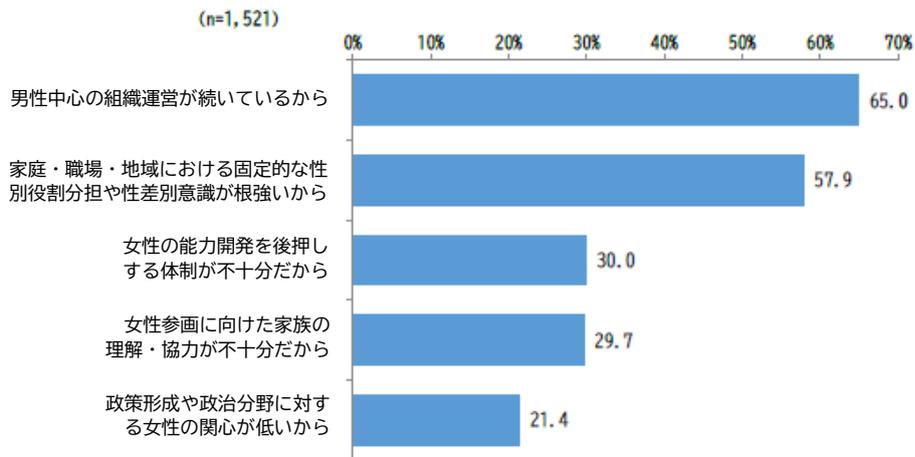
固定的な性別役割分担に基づいた慣習は様々な場面で見られ、家庭内での役割分担では、「妻」は家事の大半を担い、「夫」は生活費を稼ぐ役割を担う傾向がうかがえ、地域活動における役割分担では、女性は「会議・集会などの補佐、お茶くみなど」、男性は「運営や取り仕切り」といった「男性がリーダー、女性は補助的役割」という役割分担がされていることがうかがえます。

性別に関わらず誰もが活躍できる社会の実現には、固定的な性別役割分担意識の解消や様々な分野で女性の参画拡大を図っていくことが必要です。

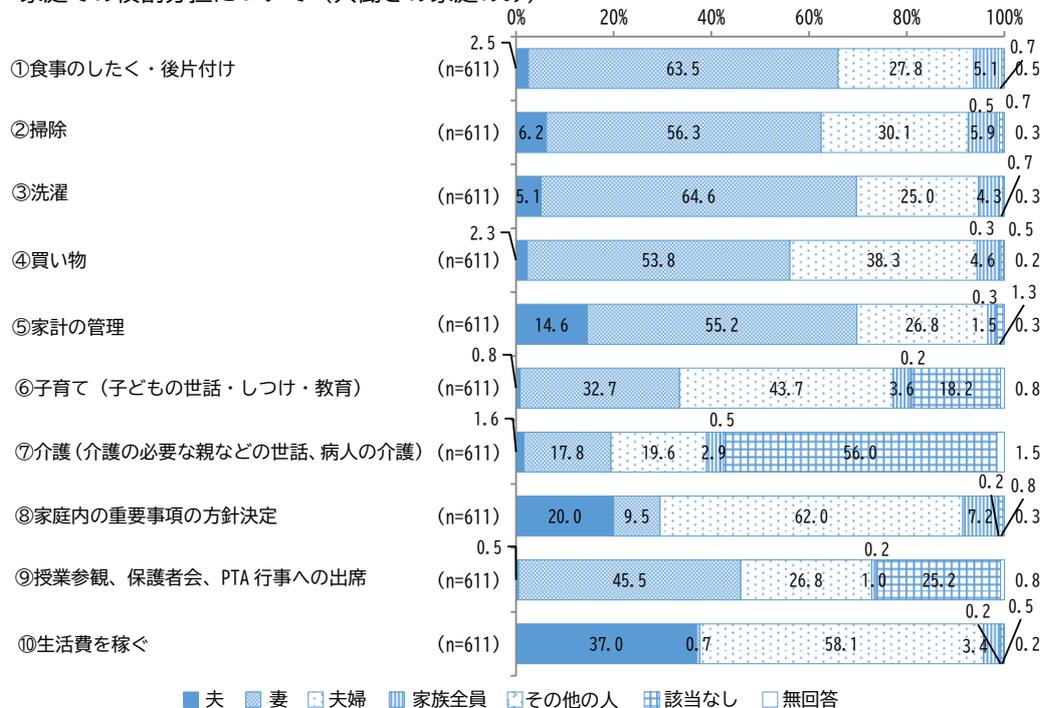
●男女の平等感について



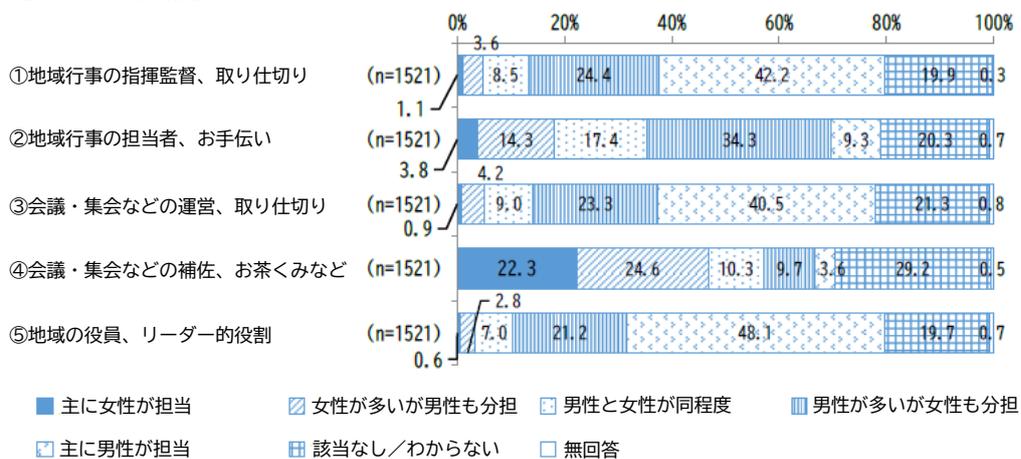
● 政策や方針を決定する立場への女性参画が低い理由



● 家庭での役割分担について（共働きの家庭のみ）



● 地域活動の役割分担について



◆成果指標

項目	現状値	目標値
審議会等における女性委員の登用率	30.7%	40%以上 60%以下
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	34.2%	50%
市民意識調査において家事を「夫婦で行う」と回答した人の割合（※）	30.3%	50%
防災会議の女性委員割合	14.7%	30%

※ 共働き家庭における「食事のしたく・後片付け」、「掃除」、「洗濯」、「買い物」の平均値

◆モニタリング指標

項目	現状値
自治会長の女性割合	1.4% (8人/557人)
市民意識調査において子どもを「男女の区別なく育てることがよい」と回答した人の割合	67.1%

基本的施策

(1) 多様な分野で輝く女性市民(個人・団体)の見える化

固定的な性別役割分担意識等が根強く残る中で女性の社会進出を進めるために、多様な分野で活躍する女性のロールモデルを提示することで、女性のさらなる活動意欲の向上と地域活動の活性化を図ります。

【主な取組】

①多様な分野で活躍する女性の情報発信

②政策・方針決定過程への女性参画の拡大

(審議会等における女性委員登用の推進、女性人材リストの整備・活用推進)



市議会傍聴ツアー

(2) 性別にとらわれない多様な分野における学びの提供

誰もが対等な構成員として多様な分野に参画するために、女性の進出・活躍が期待される分野などにおいて参画を促すための学びの機会を提供し、多様な意見が反映されるような地域力の向上に努めます。

【主な取組】

①政治分野における男女共同参画の推進

②職業選択における男女共同参画の啓発（キャリア教育支援事業の実施）

③防災・災害時対策やまちづくりの分野における男女共同参画の推進

（防災・災害時対策における男女共同参画の視点を取り入れた啓発の実施、防災・災害時対策における女性の参画促進、まちづくりへの女性の参画促進）

④多様な分野における学びの推進（生涯学習の充実、男女共同参画に関する啓発の実施）



防災講座



図書館交流プラザ
（男女共同参画に係る活動拠点）



男女共同参画週間
レインボーライトアップ

(3) 地域活動・家庭生活における性別役割分担意識の解消

固定的な性別役割分担意識の解消に向けて、男女がともに地域活動や家庭生活等に参画できるように、男女共同参画の意識啓発や支援を行い、ジェンダー平等の実現を図ります。

【主な取組】

①地域における男女共同参画の推進（市民活動団体・地縁団体等の活動の支援・協力）

②家庭生活における性別役割分担意識の解消（男性の家庭参画の推進・啓発の実施、親子で参加できる催しの開催、若年層に向けた男女共同参画に関する教育の推進）



男性の家庭参画講座



男女共同参画団体活動報告展示

2 結婚・子育て・介護等と両立したキャリア形成が叶う環境づくり

【現状と課題】

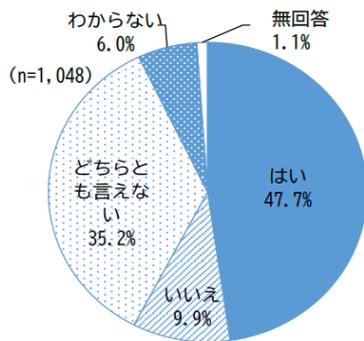
仕事と家庭の両立ができている方の割合は47.7%となっています。また、仕事と家庭の両立をするために「育児休業・介護休業制度を利用できる職場環境をつくること」「働き続けることや家事・育児を行うことに対し、職場や周囲の理解や協力があること」が必要だと考える方の割合が高くなっています。

女性の就労について、働き続けたいと考える女性がいる一方で、雇用形態や管理職割合などにおいて男女による差があることがうかがえます。管理職への女性登用については、「能力に応じて登用していきたい」と回答した事業者が最も多く、前向きな姿勢が見られます。

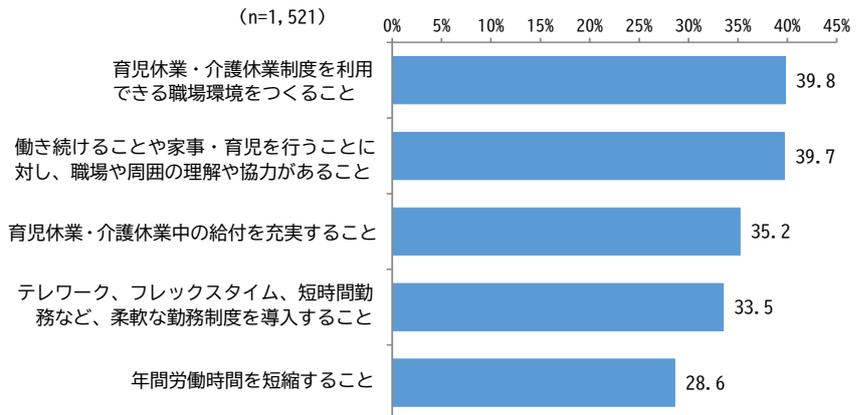
男性の家庭参画について、家庭内での役割分担では、家事の大半を「妻」が担う傾向があることがうかがえます。また、育児休業の取得については、取得率・取得期間において配偶者が出産した従業員と出産した従業員との差がある状況です。

結婚・子育て・介護等と両立したキャリア形成を実現するため、誰もが働きやすい職場環境の整備や男性の家庭参画の促進に取り組んでいく必要があります。

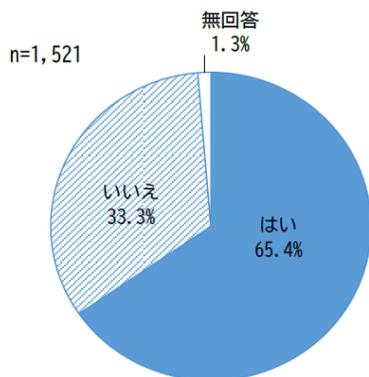
●仕事と家庭の両立ができているか



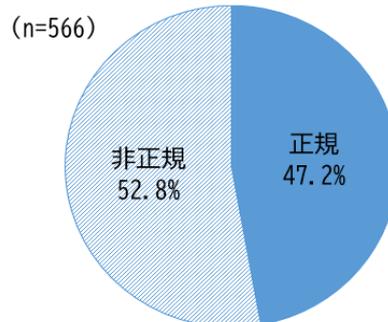
●仕事と家庭の両立をしていくためにどのような条件が必要か



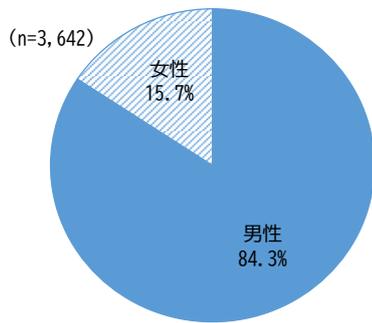
●今後、働き続けたいか



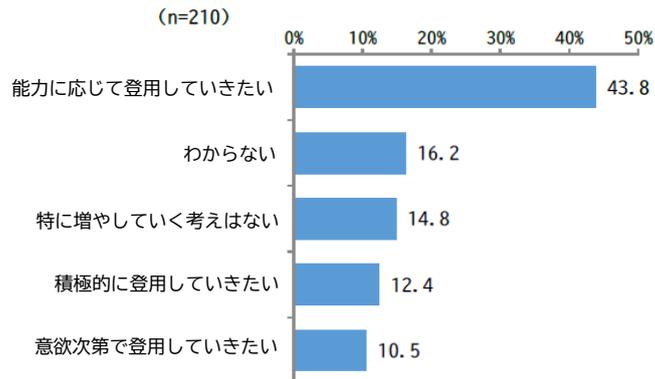
●女性の非正規割合



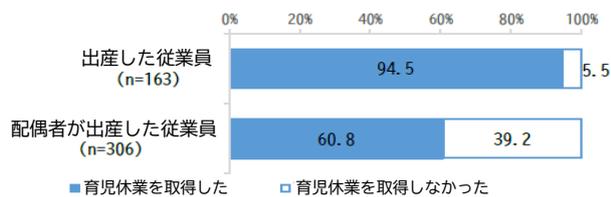
●役職者の男女比



●管理職の登用にあって女性を積極的に登用しようと考えているか

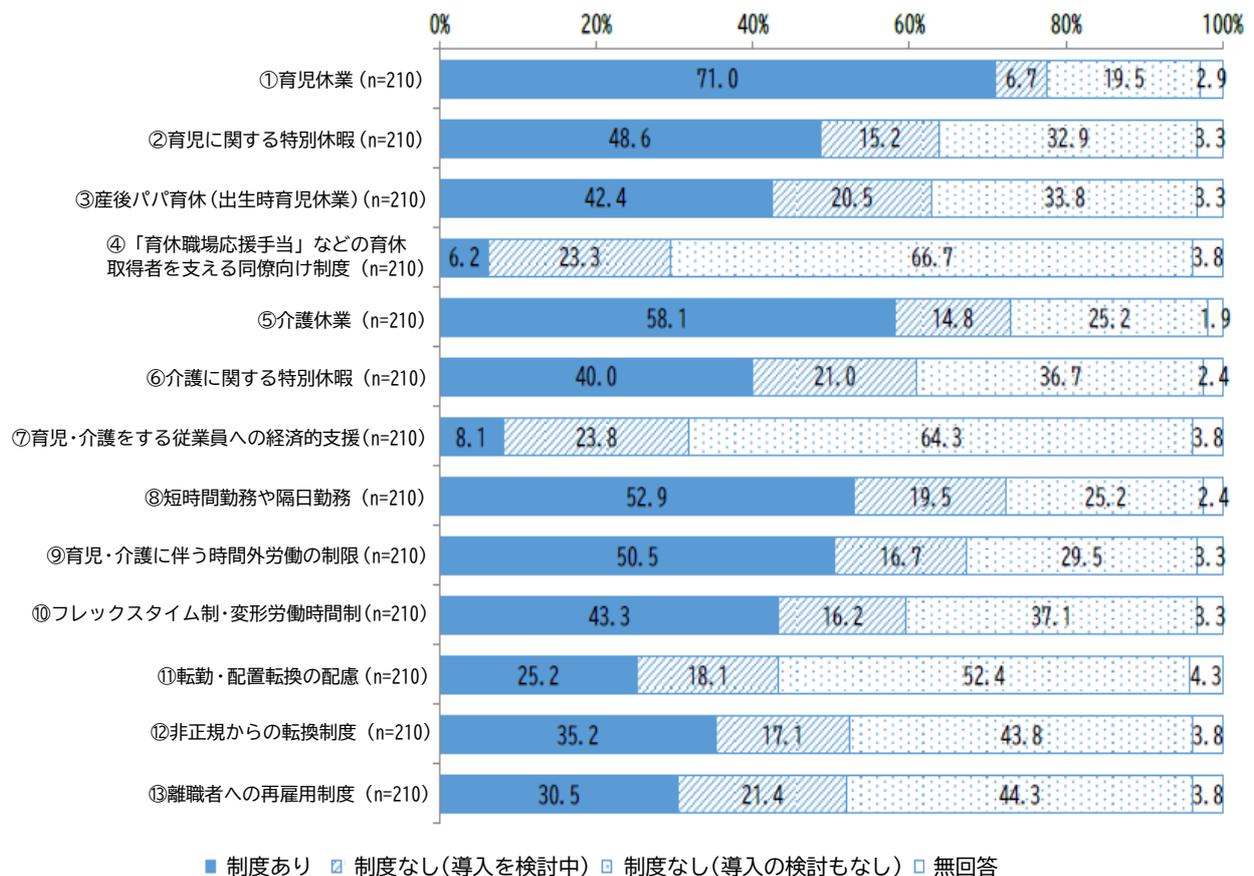


●育児休業の取得率・取得期間



出産した従業員の育児休業平均取得期間	1年6か月
配偶者が出産した従業員の育児休業平均取得期間	5か月

●多様な働き方を推進するための制度の有無



◆成果指標

項目	現状値	目標値
ウィズ認証の認証事業者数	—	100社
市が支援した女性の就労率	—	45%
市民意識調査において仕事と家庭の両立ができているかに「はい」と回答した人の割合	47.7%	60%
待機児童数	16人	0人
放課後児童クラブの受け入れ量	3,510人	3,830人

◆モニタリング指標

項目	現状値
女性の正規雇用率	47.2%
市役所の管理・監督者に占める女性職員の比率	34.2%
市民意識調査において配偶者が出産した従業員の育児休業の取得率	60.8%
市民意識調査においてテレワークを「実施している」と回答した事業者の割合	17.2%

基本的施策

(1) 女性が働き続けるための環境づくり

市内におけるさらなる職場改革を進めるため、性別等にかかわらず誰もが個性や能力を発揮し自分らしく働くことのできる環境整備に積極的に取り組む事業者を可視化し、女性の正規雇用での就労継続と市内事業者の職場改革への機運を高めます。

【主な取組】

①ウィズ認証の周知及び取得促進

②職場における環境整備への支援

(環境整備に取り組む事業者への支援、ハラスメント防止対策の推進、経営方針等決定の場への女性登用の促進のための啓発の実施)



ウィズ認証

(2) 女性の就労・再就労・起業等へのチャレンジ支援

働きたい女性が自らの希望に応じた働き方を実現するために、多様な視点から就労に向けた支援を行い、女性の自己実現と経済的自立を達成できる社会の実現を図ります。

【主な取組】

- ①キャリアアップのためのリカレント教育の推進
(デジタル人材の育成、資格取得等リカレント教育の実施)
- ②女性への起業支援
- ③女性への就労支援 (女性向け就職説明会や就労支援セミナー等の実施、就労希望者への情報発信)
- ④就労支援のための環境の整備 (就労支援事業における託児の実施)



就職説明会



起業支援セミナー

(3) 男性が家庭に参画するための環境づくり

共働き家庭が増える中で、依然として家事・育児・介護等の多くは女性が担っていることから、子育てへの男性の意識を高める取組や、男性が家庭へ参画することへの職場の制度設備や周囲への理解促進に取り組みます。

【主な取組】

- ①男性の育児参画制度の取得促進 (啓発の実施)
- ②男性の家庭参画に関する啓発



啓発ポスター (厚生労働省)



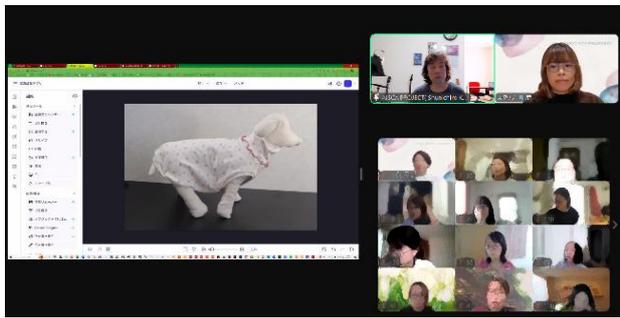
男性の家庭参画講座

(4) 多様な働き方の推進

育児・介護等の各種制度の拡充等やデジタル分野等を活用した職場環境の見直しを支援し、ワーク・ライフ・バランスの実現を目指します。さらには市内事業者の人材確保に繋げ、地域活性化を図ります。

【主な取組】

- ①テレワーク就労支援（テレワーク就労継続支援事業の実施、テレワークを活用した働き方の推進）
- ②ウィズ認証事業者の取組内容等の情報発信
- ③ワーク・ライフ・バランスに関する啓発（啓発の実施、キャリアプラン支援事業の実施）
- ④デジタル分野を活用した職場環境整備への支援（市内事業者のデジタル化推進）



テレワーカー育成事業



アドバイザー派遣事業

(5) 子育て・介護に関する環境の整備

母親の就労割合の増加等、多様化する保育ニーズに対応できるように、子どもと保護者の両方が心身ともに健やかに過ごすことができるよう支援環境の整備に努めます。また、高齢者の増加と高齢者を支える世代の減少が続くと見込まれることから、各種の介護サービスニーズ等の見込みを定め、適切な介護サービスを受けられるよう支援します。

【主な取組】

- ①子育て環境の整備（多様な就労形態に対応する保育の充実、放課後児童健全育成事業の実施、子育て支援事業の充実）
- ②介護支援の充実（相談支援、情報提供の充実）



保育等の実施



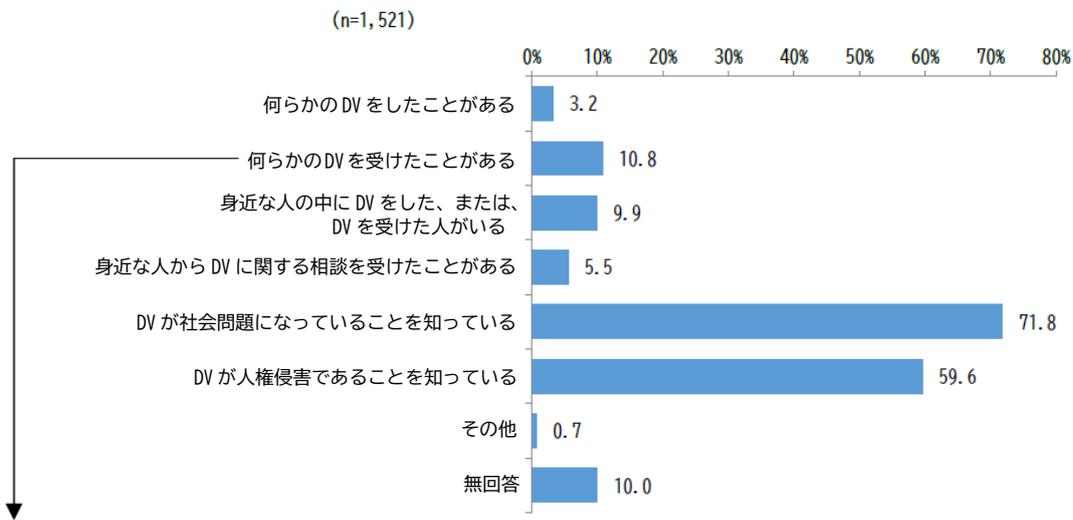
地域包括支援センター

3 人権が尊重され、心身ともに健幸に暮らすことのできるまちづくり

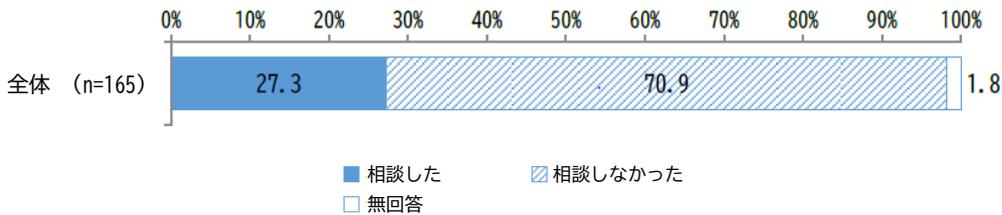
DVを受けたことがある人の中で、「相談をしなかった」と回答した人の割合が70.9%となり、相談をしなかった理由として33.3%が「どこ（だれ）に相談すればよいのかわからなかったから」と回答しています。また、岡崎市が実施している相談窓口について「知らない」と回答した方の割合が高く、悩みを抱える市民が相談窓口を利用できていない可能性があります。

困難を抱える方の中には、ひとり親家庭や高齢者、障がい者、外国人等であるなど、複合的な困難を抱える場合もあり、幅広い支援が求められます。

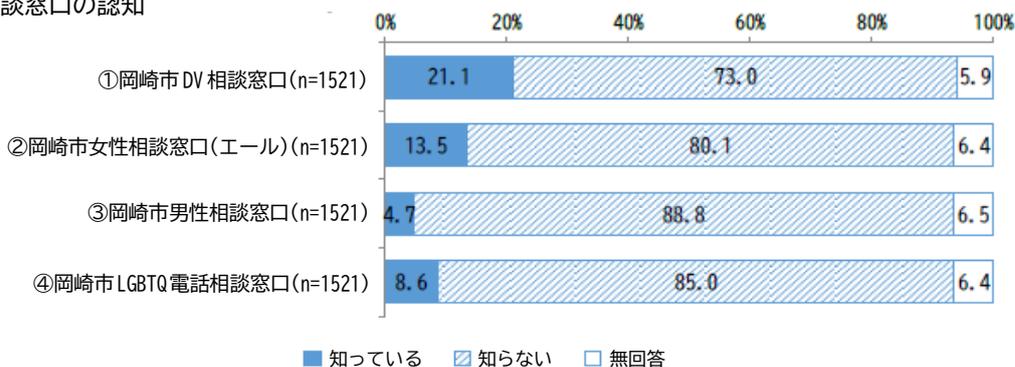
●DVの経験の有無やDVに対する知識



●DV被害についての相談をしたか



●相談窓口の認知



◆成果指標

項目	現状値	目標値
市民意識調査においてDV被害について「相談した」と回答した人の割合	27.3%	50%
市民意識調査においてDV当事者でDV相談窓口（身近にDV被害者がいる人も含む）を「知っている」と回答した人の割合	29.5%	50%
市民意識調査においてLGBTQ当事者（身近に当事者がいる人も含む）で相談窓口を「知っている」と回答した人の割合	14.6%（※）	30%
子宮頸がん検診受診率（20～69歳 女性）	40.2%	60%
乳がん検診受診率（40～69歳 女性）	47.9%	60%

※ 岡崎市LGBTQ電話相談を「知っている」と回答した人の割合

◆モニタリング指標

項目	現状値
DV相談件数	370件
女性相談（電話、面接相談）件数	1,004件
男性相談（電話）件数	50件
岡崎市パートナーシップ・ファミリーシップ制度の届出組数	16組

基本的施策

(1) 配偶者等に対する暴力の根絶

配偶者等との間で生じるあらゆる暴力や人権侵害行為の防止に向けて、暴力に関する正しい情報発信に加え、子どもや若年層への意識啓発や相談体制を整え、被害者支援に関する取組の強化を図ります。

【主な取組】

- ① DVに対する正しい知識の普及
（啓発の実施、相談窓口の周知）
- ② DV被害に対する相談体制の整備
（相談体制の充実、女性相談支援員の資質向上）
- ③ 被害者の安全確保及び自立支援
（母子生活支援施設への措置、関係機関との連携）



DV相談カード

(2) 困難な問題を抱えるかたへの支援

困難な問題を抱える女性等への包括的かつ継続的な支援体制を推進するため、民間団体との協働、支援にあたる女性相談支援員の資質向上を図りながら当事者に寄り添った取組を進めます。

【主な取組】

- ①困難な問題を抱える女性に寄り添った支援の充実
- ②ひとり親家庭等の福祉の充実
- ③女性が被害者となる犯罪防止対策の推進（女性対象の防犯教室の開催、啓発の実施）
- ④支援が必要な人々への対応（高齢者、障がい者、外国人等への様々な支援の充実）



相談窓口



多言語窓口での外国人支援

(3) 性の多様性の尊重

心身の健康について、女性特有の健康課題など性差による影響も考慮しながら、自らの健康について関心をもつことで健康保持・増進が図れるよう取組を進めます。

また、多様な性については理解が進む一方で、依然として残るマイノリティに対する差別や偏見が原因で起こる様々な困難を解消するために、誰もが自分らしく生きられるよう、性的指向・性自認等に対する正しい理解を深めるための意識発信や情報提供に取り組めます。

【主な取組】

- ①性差を考慮した健康支援体制の整備（健康づくりに関する普及啓発事業の実施、がん検診等の実施、妊娠・出産等に係る母子保健対策の実施）
- ②多様な性に関する理解促進（パートナーシップ・ファミリーシップ制度の実施、相談体制の整備、啓発の実施、環境の整備）



健康講座



LGBTQ 啓発事業



パートナーシップ・
ファミリーシップ制度

第6章 推進体制

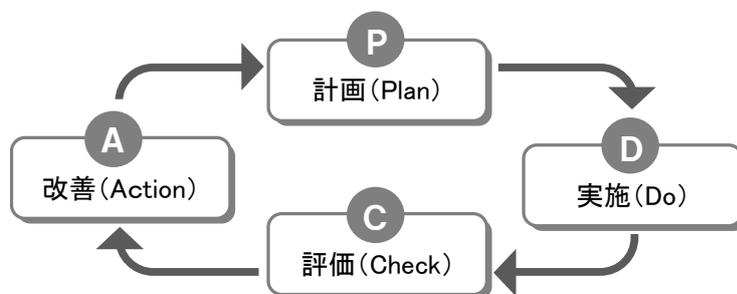
1 計画の推進体制

男女共同参画に関する施策を着実に推進し、本計画を実効性のあるものとしていくために、庁内の関係各課との連携を図りながら適正な進行管理を行います。

また、本計画に位置付けた各種取組の効果を波及させるためには、市民や事業者との協働が必要不可欠であるため、適切な情報の収集を図り、市民からの意見やニーズの把握と取組への反映に努めます。

2 計画の進捗管理

本計画に位置付けた具体的な事業は、毎年度、それぞれの担当課が推進状況や課題等を整理してPDCAの視点から自己評価を行い、その結果を「岡崎市男女共同参画推進及び多様な性の尊重に関する審議会」に報告します。推進状況の確認、評価結果をもとに、必要に応じて事業の改善を図り、次年度以降の取組の展開に反映させながら、よりよい事業の推進に努めます。



用語集

LGBTQ

レズビアン（女性の同性愛者）、ゲイ（男性の同性愛者）、バイセクシャル（両性愛者）、トランスジェンダー（心の性と体の性との不一致）、クエスチョニング（性自認や性的指向が定まっていない）・クィア（既存の性のカテゴリーに当てはまらない）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。岡崎市では性的マイノリティの総称としている。

岡崎市パートナーシップ・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、又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しに届け出た場合、受理証明書等を交付する制度。家族として暮らしているこどもがいる場合は、そのこ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ことができる。

固定的性別役割分担意識

男女を問わず個人の能力等によって役割を決めることが適当であるにもかかわらず「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等のように、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考え方のこと。

男女共同参画社会

「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」のことであり、「男女共同参画社会基本法」第2条に示されている。

テレワーク

ICT（情報通信技術）を活用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方のことで、Tel（離れて）と Work（仕事）を組み合わせた造語。通常勤務しているオフィスから離れた場所で、ICTを使って仕事をする。テレワークには、自宅で働く在宅勤務、移動中や出先で働くモバイル勤務、本拠地以外の施設で働くサテライトオフィス勤務などがある。

DV

ドメスティック・バイオレンス。配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む）等に対する暴力その他の心身に有害な影響を及ぼす言動をいう。

ワーク・ライフ・バランス

「仕事と生活の調和」。老若男女誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態のこと。

第6次岡崎市男女共同参画基本計画(案)

令和●年●月発行

発行・編集 岡崎市 社会文化部 多様性社会推進課

〒444-8601 岡崎市十王町二丁目9番地

電話番号 0564-23-6222

ファクス番号 0564-23-6626