

次期あいち男女共同参画プラン（仮称）の
基本方向について（答申）

2020（令和2）年11月24日
愛知県男女共同参画審議会

目 次

I	答申の趣旨	1
II	愛知県を取り巻く現状と将来展望	2
1	人口減少・少子高齢化の進行、人生100年時代の到来	2
2	単身者の増加など世帯構成の変化	3
3	外国人県民の増加	3
4	大規模自然災害、世界規模の感染症によるリスクの懸念	4
5	「SDGs未来都市」への選定	5
III	男女共同参画の現状	
1	男女共同参画に関する意識	5
(1)	固定的な性別役割分担意識	5
(2)	男女の地位の平等感	6
(3)	女性が職業を持つことについての考え	7
2	政策・方針決定過程への女性の参画状況	8
3	様々な分野における男女共同参画	10
4	就業状況	11
5	就業環境・就業支援	14
6	ワーク・ライフ・バランス	15
(1)	ライフスタイルの希望	15
(2)	共働き世帯の状況	16
(3)	労働時間	17
(4)	テレワークの利用希望	18
7	生活困難の実態	18
8	女性に対する暴力の実態	19
9	健康をめぐる状況	21
IV	愛知県の課題	23
V	次期プランの基本方向	24
1	計画期間及び計画の体系	
2	基本理念	
3	男女共同参画社会として目指すべき姿	
4	重点目標・基本的施策	
5	進捗管理	

重点目標Ⅰ あらゆる分野における女性の活躍の促進

基本的施策	1	政策・方針決定過程への女性の参画の拡大	26
基本的施策	2	ワーク・ライフ・バランスの推進	27
基本的施策	3	就業環境の整備・女性への就業支援	28
基本的施策	4	男女共同参画の視点からの防災の取組	30
基本的施策	5	様々な分野における男女共同参画の推進	31

重点目標Ⅱ 男女共同参画社会に向けての意識改革

基本的施策	6	男女共同参画の理解の促進	33
基本的施策	7	子どもにとっての男女共同参画	34

重点目標Ⅲ 安心して暮らせる社会づくり

基本的施策	8	人権の尊重と様々な困難を抱える人々への支援	35
基本的施策	9	女性に対するあらゆる暴力の根絶	36
基本的施策	10	生涯を通じた健康づくりの支援	37

計画の推進

(1)	推進体制の整備・充実	39
(2)	ウィルあいちを拠点とする推進	39

(参考資料)	41
--------	----

I 答申の趣旨

- 愛知県では、「愛知県男女共同参画推進条例」と、男女共同参画社会基本法に基づく法定計画である「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～」(以下「現プラン」という。)を両輪として、男女共同参画社会の実現に向けて、総合的かつ計画的な取組を進めている。
- 「あいち男女共同参画プラン」は、2001年に「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～」を策定以来、その時々々の社会情勢の変化等に対応した見直しを行っており、5年程度を期間としている。
- 現プランは2016年3月に策定し、計画期間を2020年度までとしていることから、今年度中に次期プランを策定する必要がある。
- 現プラン作成と同時期である2015年8月は、「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。)が成立するなど、女性の活躍促進にむけた機運が高まった年である。
- 本県においても、女性の活躍に向けた、さらなる機運の醸成、女性の人材育成強化、進路選択の支援など「女性が元気に働き続けられる愛知」の実現に向け、働く場における女性の「活躍」と「定着」の拡大を図るため、全庁を挙げて取組を進めてきた。
- 一方で、「世界経済フォーラム」が2019年12月に発表した「ジェンダー・ギャップ指数」の日本の順位は、調査対象153か国中121位で、前年の110位から大きく順位を落とすとともに、主要7か国(G7)では最下位という結果となっている。
- 加えて、2019年12月に中国の武漢で確認された新型コロナウイルス感染症は世界中に拡大し、経済活動の規模縮小や社会生活における制限などが強いられる中、女性を始め様々な立場の人々に深刻な影響を及ぼすことが全国的な問題として懸念されている。
- このような状況の下、2020年5月27日に愛知県知事から、「すべての人が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、個性と能力を發揮することによる、多様性に富んだ活力ある男女共同参画社会の実現を目指し、より実効性のある次期あいち男女共同参画プラン(仮称)を策定する」ため、本審議会は次期プランの基本方向についての諮問を受けた。
- これに対し、本審議会は、諮問事項を調査審議するために設置した部会を中心に、審議を重ねてきた。答申にあたっては、各種統計調査に基づき、男女共同参画をめぐる現状と課題を分析した上で、次期プランの基本方向を示した。また、国の男女共同参画会議による「第5次男女共同参画基本計画の策定に当たっての基本的な考え方」の内容も勘案したものとなっている。

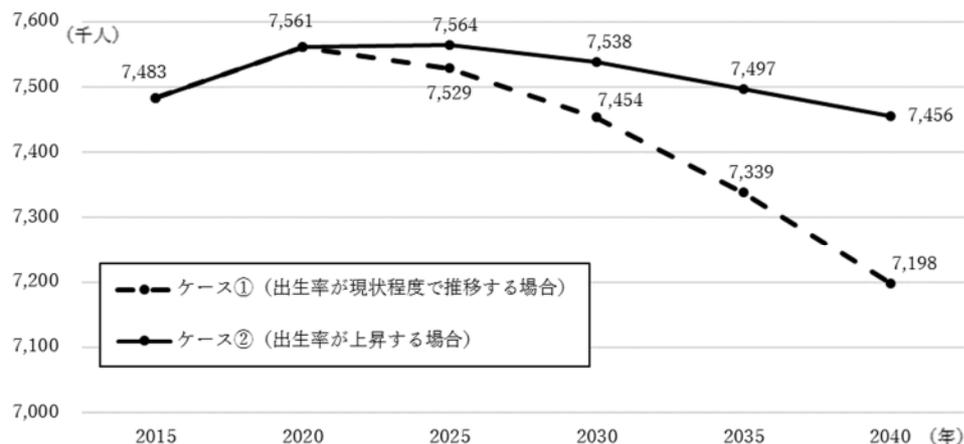
II 愛知県を取り巻く現状と将来展望

計画策定に向け、主に現在の愛知県を取り巻く状況への考察と、それに基づく将来の展望を示す。

1 人口減少・少子高齢化の進行、人生100年時代の到来

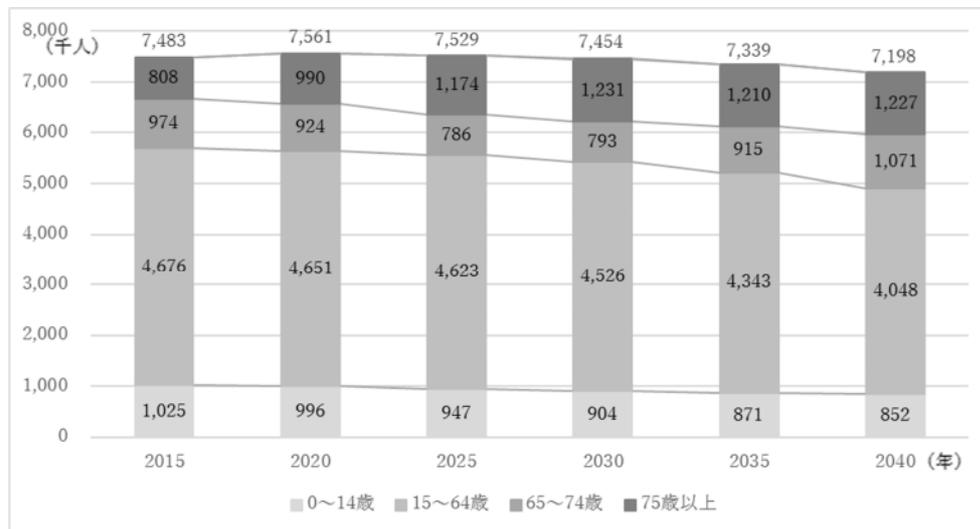
- 「第2期愛知県人口ビジョン」の推計によると、本県の人口は、出生率が現状程度で推移する場合には、2020～2025年頃をピークに減少に転じる見通しであり、2030年頃には約745万人と、2020年の人口（756万人）と比較して11万人程度減少する。
- 年齢4区分別に見ると、「75歳以上人口」は2025年頃まで特に大きく増加し、2030年頃には2020年と比較して約24万人の増（約1.2倍）となることが予測される。また、「65～74歳人口」も、2025年頃からは、それまでの減少傾向から増加傾向に転じる見通しである。その結果、2030年頃の本県の高齢化率は27.2%となり、約3.7人に1人が高齢者となる。

■ 図1 本県人口の将来見通し（愛知県）



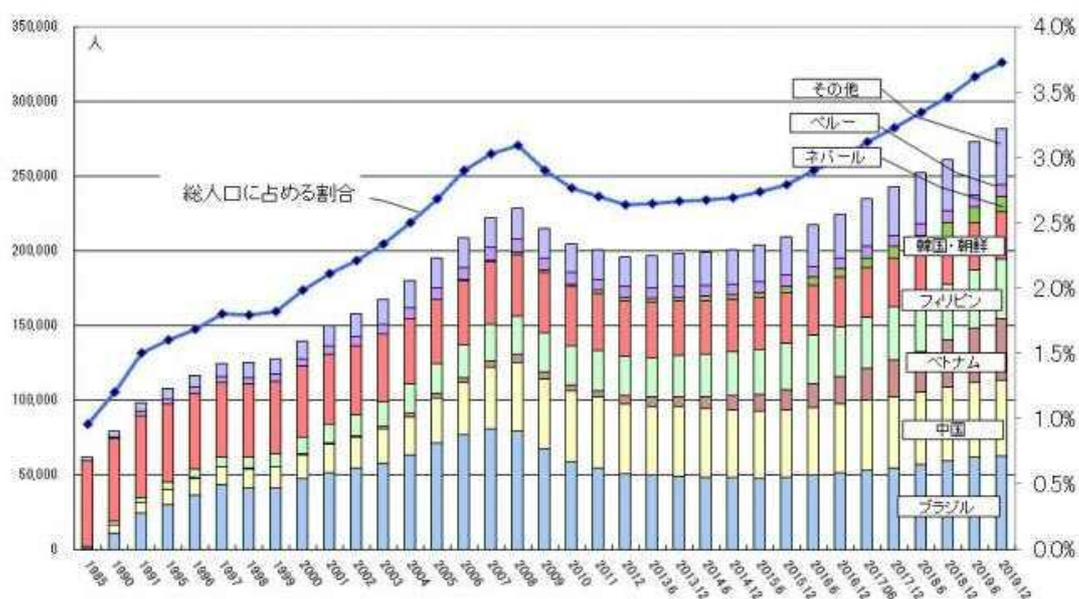
資料：「第2期愛知県人口ビジョン」（県政策企画局）

■ 図2 4区分別人口の見通し（ケース①の場合）（愛知県）



資料：「あいちビジョン2030」（県政策企画局）

■ 図 5 外国人県民数と総人口に占める割合（愛知県）



※2012年までは12月31日現在、2013年以降は6月末と12月末現在の数。 資料：県民文化局

4 大規模自然災害、世界規模の感染症によるリスクの懸念

- 近い将来必ず発生するとされる南海トラフ地震や、地球温暖化等に伴う気候変動による豪雨災害の増加等、今後、大規模自然災害のリスクが懸念されている。
- また、2019年以降、世界中に拡大した新型コロナウイルス感染症は、今後も、経済活動や社会生活において、女性を始めとする様々な立場の人々に深刻な影響を及ぼすことが懸念されている。

■ 図 6 時間降水量 50mm 以上の短時間豪雨発生日数（愛知県）



気象庁「過去の気象データ」により作成
 ※過去 30 年間に於いて、愛知県内のいずれかのアメダス観測地点において短時間豪雨が観測された日数をグラフ化。（時間降水量 80mm 以上の雨を観測した年は、棒グラフを青色で表示）

資料：県防災安全局「愛知県地域強靱化計画（2020年3月改訂）」

5 「SDGs未来都市」への選定

- 2019年7月1日に内閣府から「SDGs未来都市」に選定されたことを受け、本県は「愛知県SDGs未来都市計画」を策定した。その中の「2030年のあるべき姿」では、社会面として「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」を位置付けており、その実現に向けた取組を進めていくこととしている。

■図7 愛知県の2030年のあるべき姿（社会面）



資料：県政策企画局「愛知県SDGs未来都市計画（概要）」

Ⅲ 男女共同参画の現状

1 男女共同参画に関する意識

(1) 固定的な性別役割分担意識

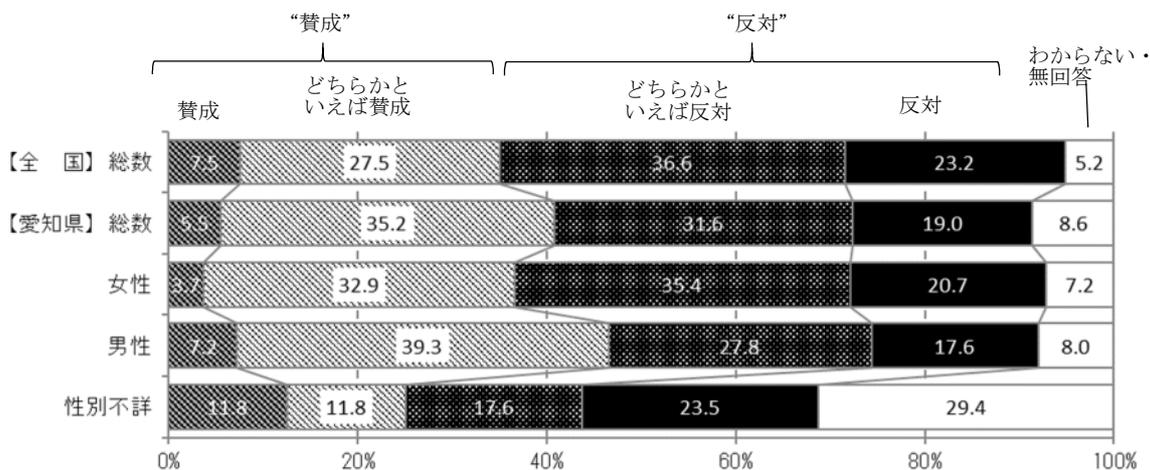
- 2019年に実施した愛知県調査によると、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方に、“反対”（「反対」、「どちらかといえば反対」）と回答した人の割合は50.6%、“賛成”（「賛成」、「どちらかといえば賛成」）と回答した人の割合は40.7%となっており、“反対”が“賛成”を上回った。

ただし、同年実施された全国調査と比較すると、“反対”と回答する人の割合は低く、本県は全国に比べ、固定的な性別役割分担意識がまだまだ根強く残っていることがわかる。

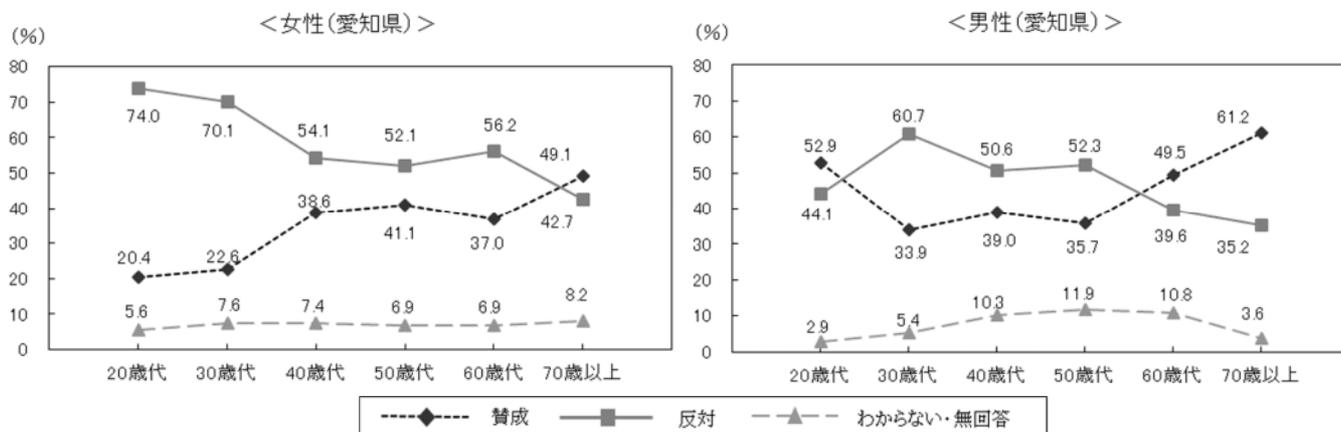
- なお、本県の調査結果を性別で見ると、“賛成”と回答した人の割合において、男性（46.5%）は、女性（36.6%）より高くなっている。また、“賛成”と回答した人の割合を年齢別に見ると、60歳代・70歳以上で男女の差は大きくなっている。

（※男性のサンプル数が少ない20歳代を除く。）

■図 8-1 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方（総数、性別）（愛知県、全国）



■図 8-2 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方（性・年齢別）（愛知県）

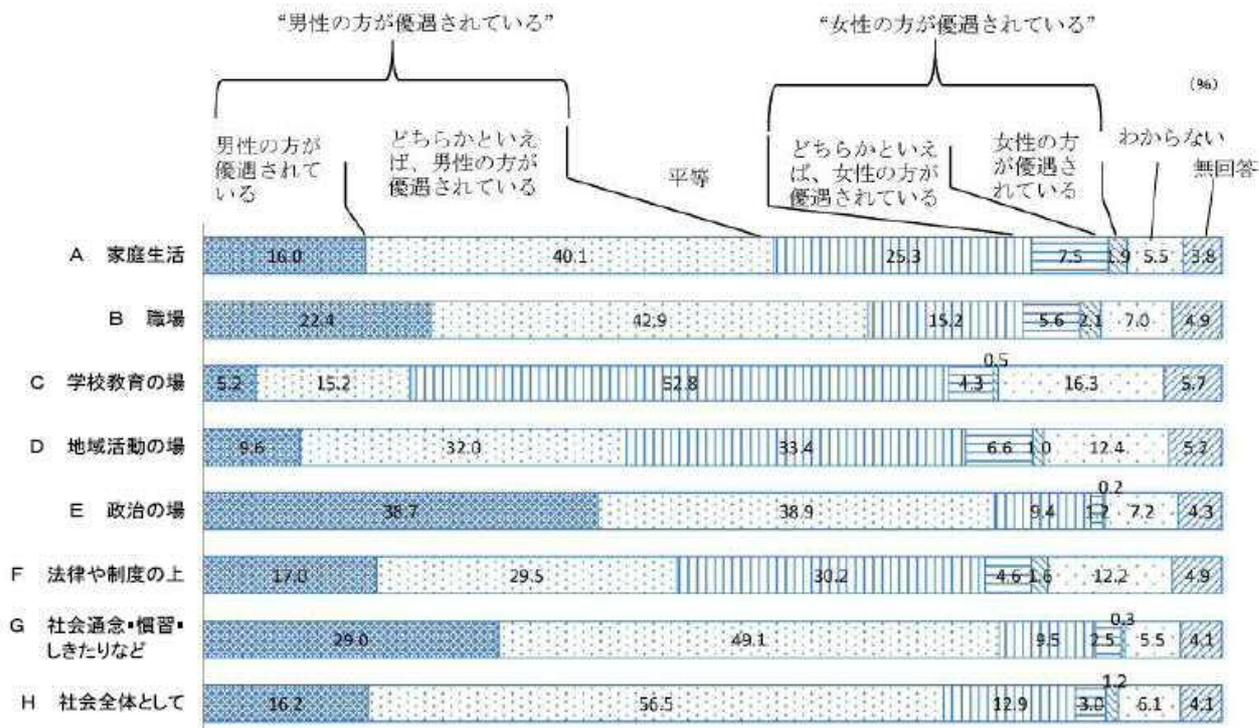


資料：県民文化局「男女共同参画意識に関する調査」（2019年）
内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（2019年）

(2) 男女の地位の平等感

○ 2019年に実施した愛知県調査によると、男女の地位の平等感について、“男性の方が優遇されている”（「男性の方が優遇されている」、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」と回答した人の割合は、高い順に「社会通念・慣習・しきたりなど」、「政治の場」、「社会全体として」、「職場」、「家庭生活」、「法律や制度の上」の順となっている。また、「平等」と回答した人の割合は、高い順に、「学校教育の場」、「地域活動の場」となっている。

■図9 男女の地位の平等感（総数）（愛知県）

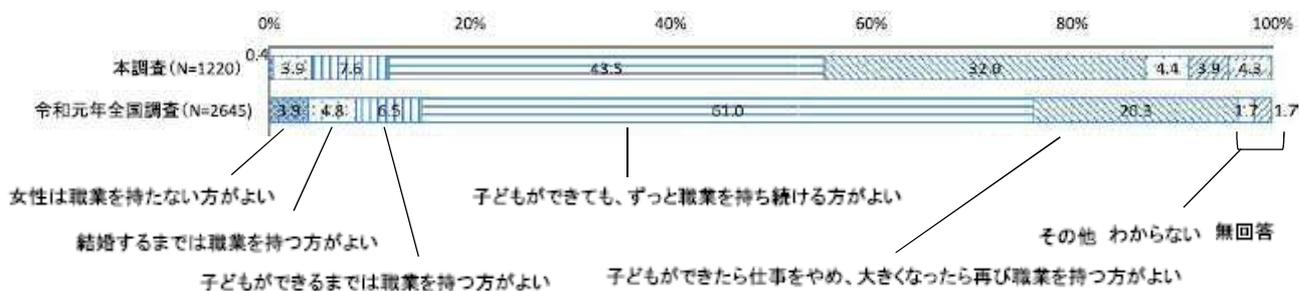


資料：県民文化局「男女共同参画意識に関する調査」（2019年）

(3) 女性が職業を持つことについての考え

- 2019年に実施した愛知県調査によると、女性が職業を持つことについて、「子どもができてずっと職業を持ち続ける方がよい」と回答した人の割合が最も高く、「子どもができたなら仕事をやめ、大きくなったら再び職業を持つ方がよい」と回答した人との差は、2017年の愛知県調査より大きくなった。
- 全国と比較すると、「子どもができてずっと職業を持ち続ける方がよい」と回答した人の割合は大幅に低く、「子どもができたなら仕事をやめ、大きくなったら再び職業を持つ方がよい」と回答した人は高いことから、本県では、出産を機にいったん離職した方がよいとの考えが根強いことがうかがえる。

■図10 女性が職業を持つことについての考え（愛知県、全国）

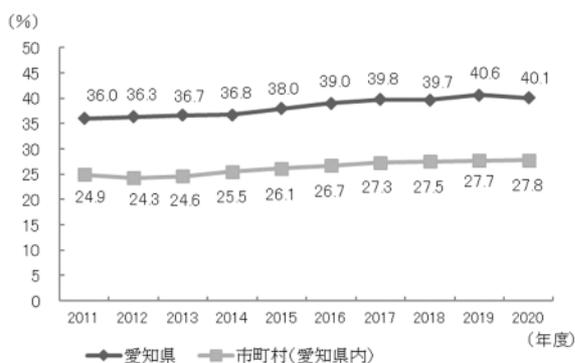


資料：県民文化局「男女共同参画意識に関する調査」（2019年）

2 政策・方針決定過程への女性の参画状況

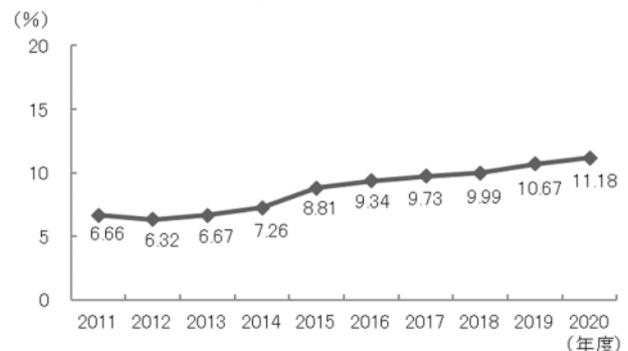
- 本県においては、審議会等委員、県職員の管理職、県教員の管理職、市議会、町村議会議員における女性の割合は、緩やかにではあるものの上昇傾向にある。
- 市区町村議会における女性議員ゼロ議会の割合は、現在全国 12 位となっている。
また、市町村議会議員については、1 市 1 町 1 村において女性議員がいない状況となっている。なお、県内に女性の市長はおらず、副市長には 1 人、議長には 1 人、教育長には 3 人の女性が現在就任している。
- 県議会議員については、2016 年度以降横ばいの状況であったが、2020 年度に低下し、現在全国 43 位となっている。なお、議長には現在女性が就任している。

■ 図 11 審議会等委員への女性の登用率の推移 (愛知県)



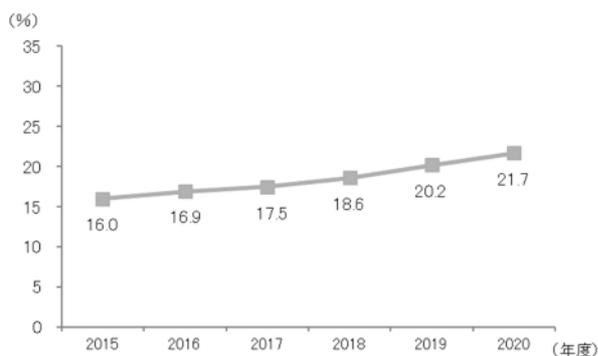
資料：県民文化局

■ 図 12 県職員(知事部局等)の管理職に占める女性割合の推移 (愛知県)



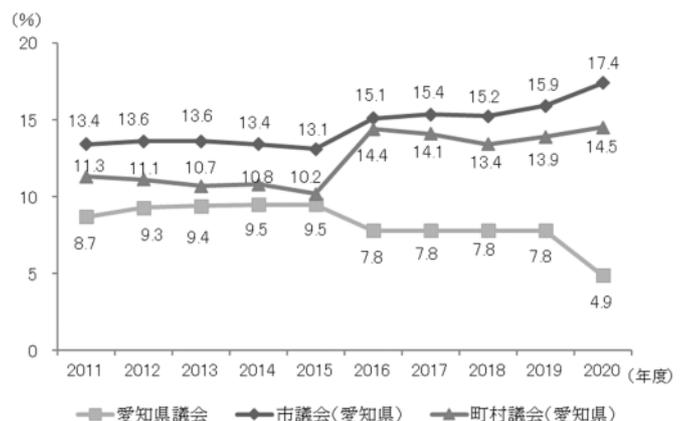
※知事部局等：知事部局+他任命権者(警察部局、教員を除く)
資料：県人事局

■ 図 13 教員の管理職に占める女性の割合 (愛知県)



資料：県教育委員会

■ 図 14 地方議会議員に占める女性割合の推移 (愛知県)



資料：総務省「地方公共団体の議会の議員及び長の所属党派別人員調査等」

- 管理的職業従事者に占める女性の割合については、前回調査から上昇したものの、本県は全国平均を下回り、全国 34 位となっている。

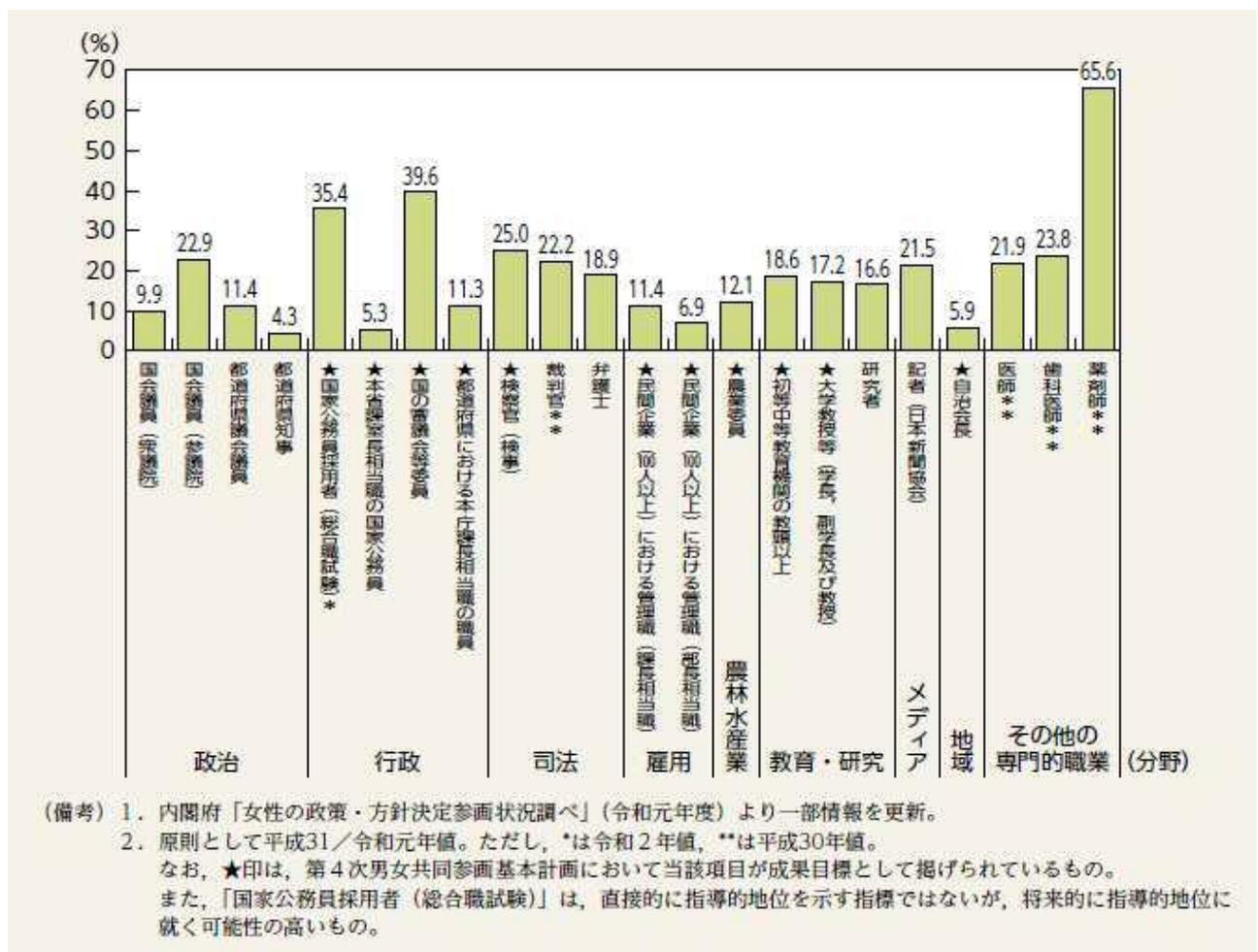
■表 1 管理的職業従事者に占める女性の割合（愛知県、全国）

調査年	愛知県	全国
2017 年	13.5%	14.8%
2012 年	12.3%	13.4%

資料：総務省「就業構造基本調査」

- 各分野における指導的地位に占める女性の割合は、全般的に低い水準となっている。

■図 15 各分野における「指導的地位」に女性が占める割合（全国）

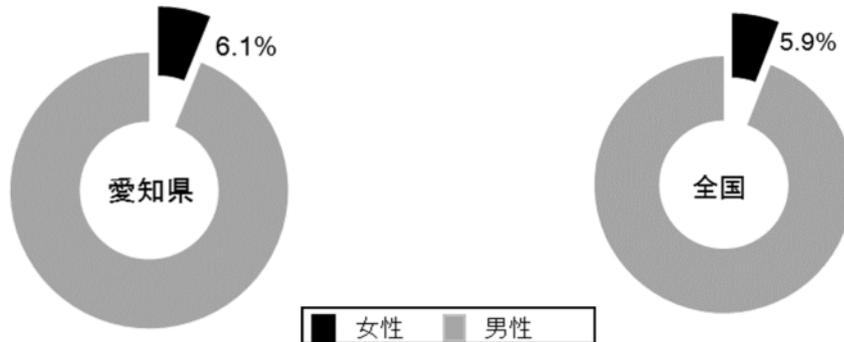


資料：内閣府「令和2年版 男女共同参画白書」

3 様々な分野における男女共同参画

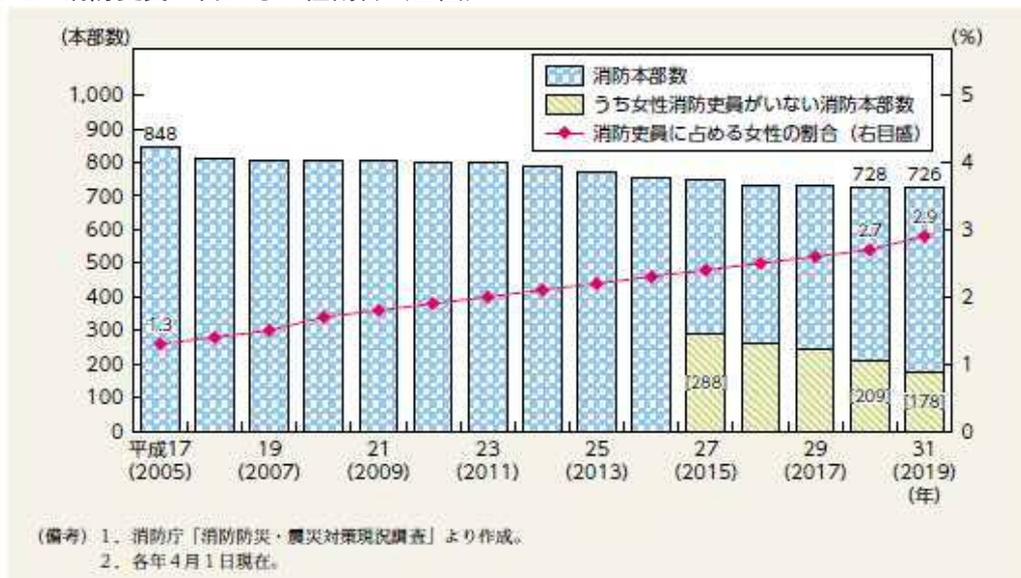
- 地域活動を始めとする様々な分野において、女性の割合はいずれも緩やかに増加しているものの、各活動の方針決定過程における女性の参画が十分には進んでいるとは言い難い。

■ 図 16-1 自治会長に占める女性割合（愛知県、全国）



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（令和元年）」

■ 図 16-2 消防吏員に占める女性割合（全国）



(備考) 1. 消防庁「消防防災・震災対策現況調査」より作成。
2. 各年4月1日現在。

資料：内閣府「令和2年版 男女共同参画白書」

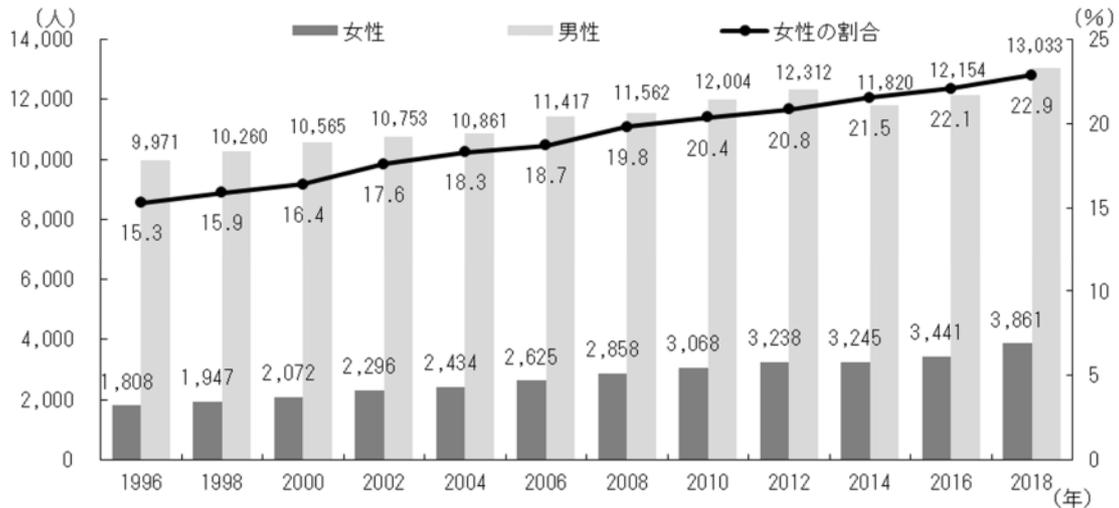
■ 図 16-3 農業委員に占める女性割合（愛知県）



※2016年4月1日の農業委員会法の改正により、2016年度から2017年度にかけて農業委員の定数削減が行われた。

資料：県農業水産局

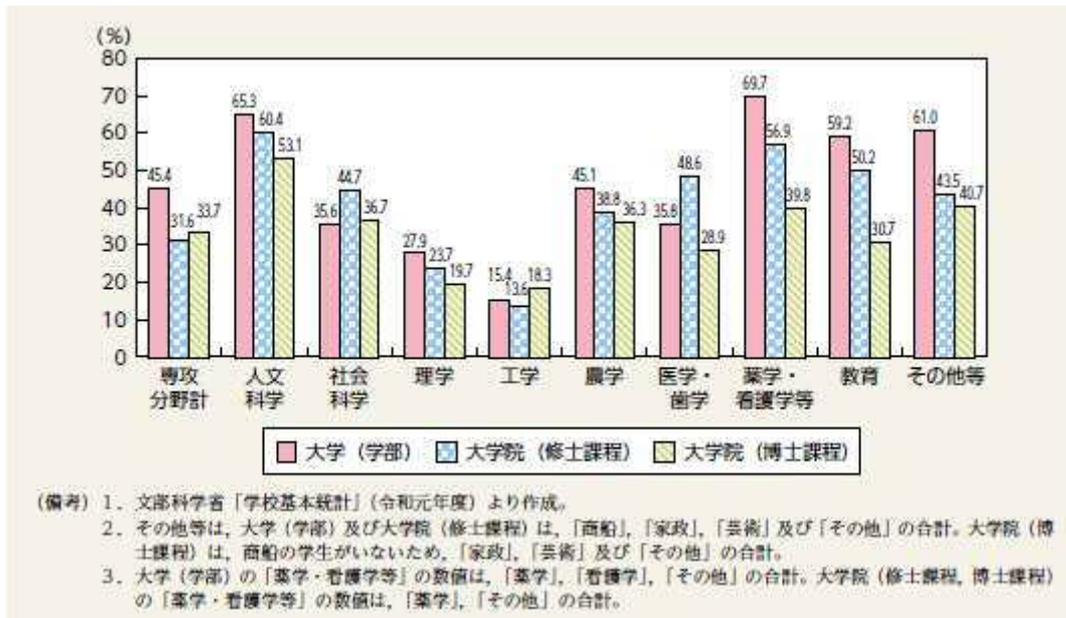
■ 図 16-4 女性医師の割合（愛知県）



※各年 12 月 31 日現在

資料：厚生労働省「医師・歯科医師・薬剤師統計」

■ 図 16-5 大学・大学院学生に占める女子学生の割合（専攻分野別）（全国）



資料：内閣府「令和 2 年版 男女共同参画白書」

4 就業状況

- 本県の 15 歳以上人口に占める労働力人口比率は、男女とも毎年上昇しており、2019 年は女性が 55.0%、男性が 74.2%となっている。また、労働力人口（4,227 千人）に占める女性の割合は 42.7%となっている。

■表 2 労働力人口（愛知県、全国）

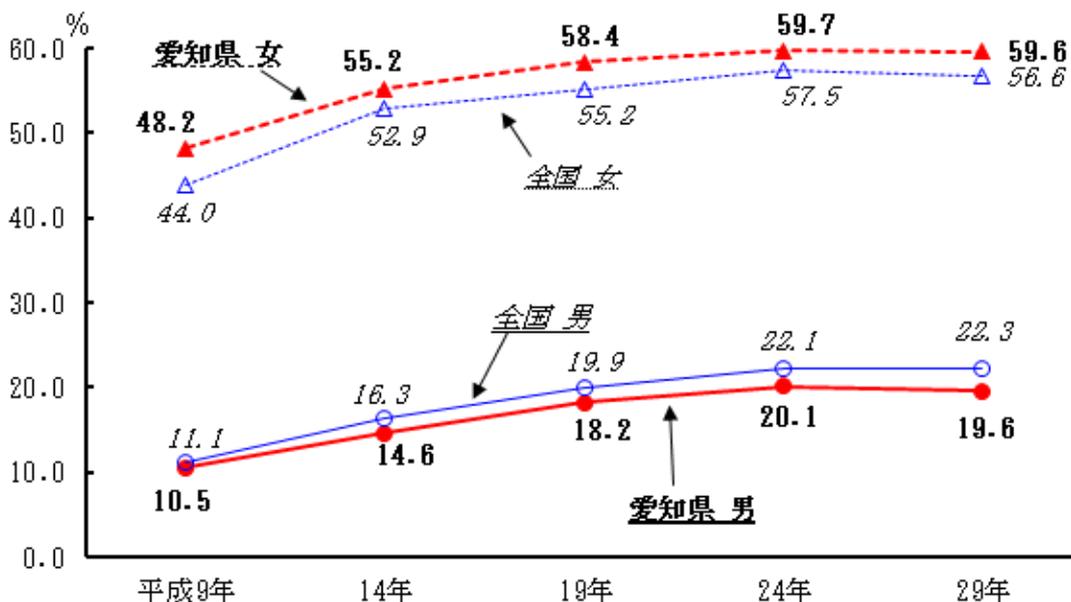
区分		総数(a) (千人)	15歳以上人口				非労働力 人口(千人)	労働力 人口比率 (b/a)	完全 失業率 (c/b)
			総数(b) (千人)	男女比	うち就業者 (千人)	うち完全 失業者(c) (千人)			
女性	愛知県	3,285	1,806	42.7%	1,776	30	1,476	55.0%	1.7%
	全国	57,330	30,580	44.4%	29,920	660	26,700	53.3%	2.2%
男性	愛知県	3,265	2,422	57.3%	2,373	49	841	74.2%	2.0%
	全国	53,590	38,280	55.6%	37,330	960	15,260	71.4%	2.5%
総数	愛知県	6,550	4,227	100.0%	4,149	79	2,317	64.5%	1.9%
	全国	110,920	68,860	100.0%	67,240	1,620	41,970	62.1%	2.4%

※表中の数値は、数値に分類不能及び不詳の数を含む。また四捨五入の関係で、総数と内訳の合計とは必ずしも一致しない。

資料：県民文化局「2019年平均あいちの就業状況」
総務省「2019年労働力調査（年次）」

- 雇用形態別に見ると、全国的に男性は非正規職員の割合が約2割であるのに対し、女性は約6割と大きな差が生じている。本県については、女性の非正規職員の割合は全国平均に比べて高い状況となっている。

■図 17 男女別、雇用者（役員を除く）に占める非正規の職員・従業員の割合の推移（愛知県、全国）



資料：県民文化局

- また、非正規職員において就業調整をしている割合は、総じて男性より女性が高く、女性においては愛知県が全国で最も高くなっている。

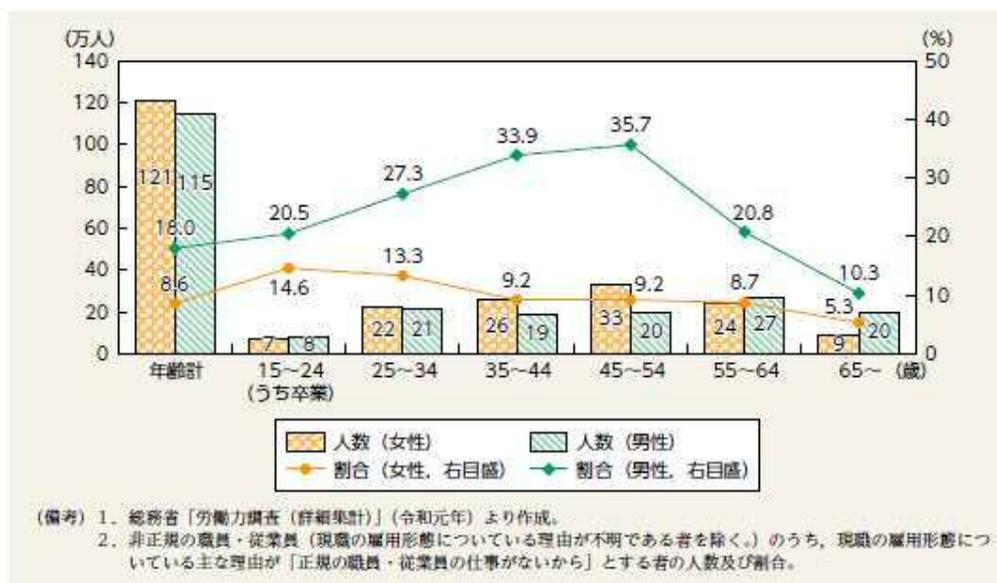
■表 3 非正規の職員・従業員に占める就業調整をしている者の割合（全国上位3県）

順位	女性（配偶者あり）	男性（配偶者あり）
1	45.8%（愛知県）	18.0%（三重県）
2	45.5%（神奈川県）	17.6%（静岡県）
3	45.4%（北海道）	17.5%（愛知県）

資料：総務省「平成29年就業構造基本調査」

- なお、全国調査によると、「正規の職員・従業員の仕事がないから」として不本意に非正規の雇用形態に就いている人数は女性の方が多く、2019年の男女差は6万人となっている。

■図 18 非正規雇用労働者のうち、現職の雇用形態についている主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」とする者の人数及び割合（男女別、2019年）（全国）



資料：内閣府「令和2年版 男女共同参画白書」

- そのほか、愛知県における平均勤続年数は、男性が全国2位であるのに対し、女性は全国35位であり、平均勤続年数の男女差は全国で最も大きい。さらに、男女の賃金格差（平均所定内給与額）は、全国45位となっている。

■表 4-1 男女の労働者の平均勤続年数（愛知県、全国）

	全国	愛知県	順位
女性	9.8年	9.5年	35位
男性	13.8年	14.8年	2位

資料：厚生労働省「令和元年賃金構造基本統計調査」

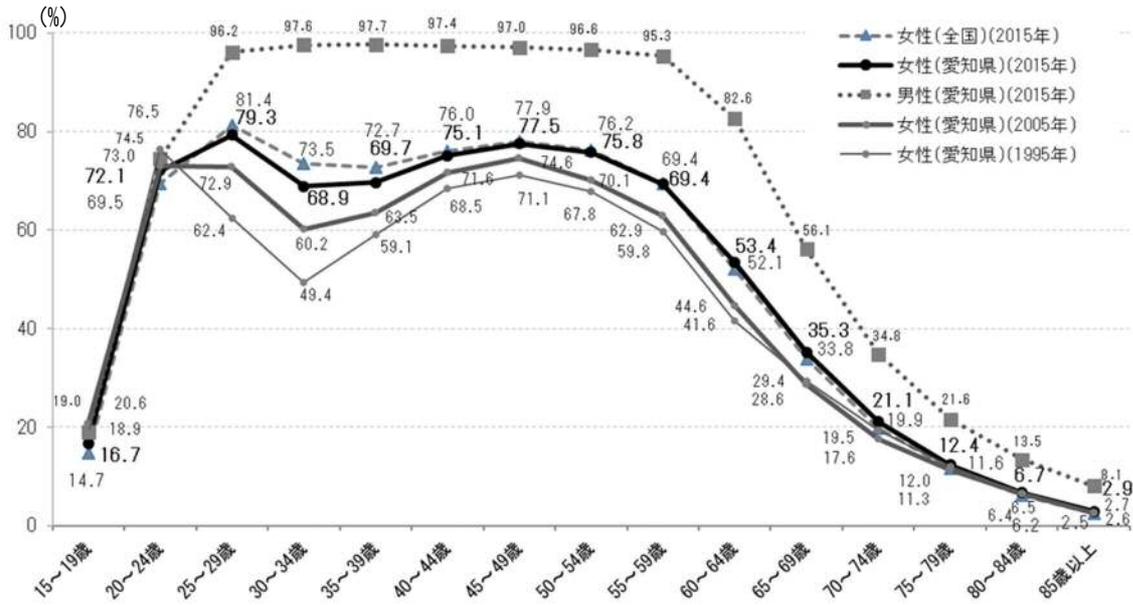
■表 4-2 男女の賃金（所定内給与額）比較（愛知県、全国）

	全国	愛知県	順位
女性（A）	251.0千円	252.6千円	7位
男性（B）	338.0千円	344.7千円	4位
差(B)－(A)	87.0千円	92.1千円	45位
比率(A)／(B)	74.26%	73.28%	42位

資料：厚生労働省「令和元年賃金構造基本統計調査」

- 2015年の女性の労働力率を見ると、25歳～29歳の79.3%と45～49歳の77.5%を頂点に、30～34歳の68.9%を谷底とするM字型のカーブを描いている。2005年と比べると、M字カーブの底は上昇したものの、依然として本県は、全国に比べ谷がやや深い状況にある。

■図 19 年齢、男女別労働力率（愛知県、全国）

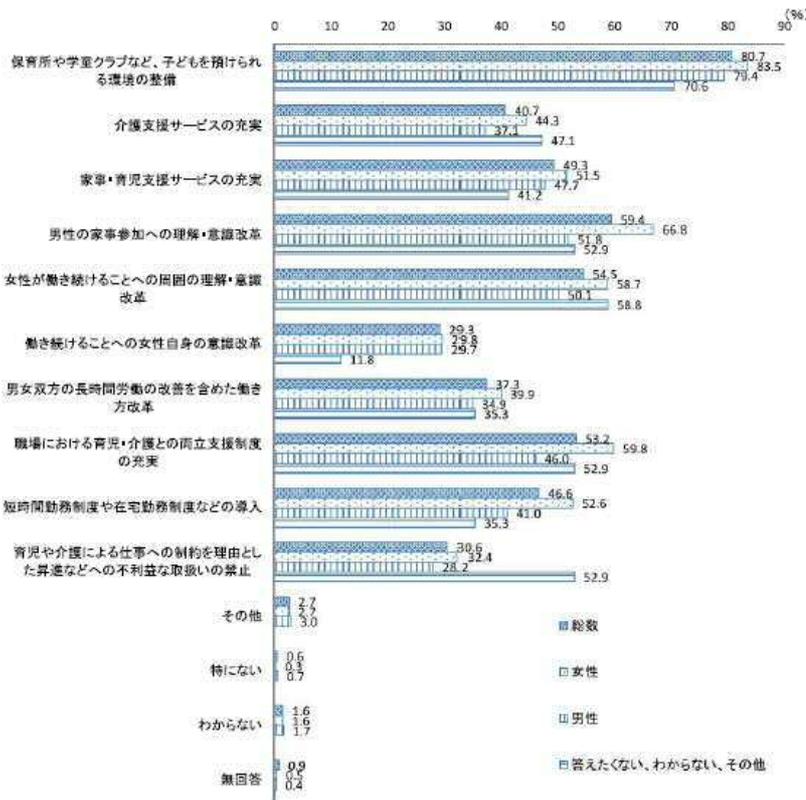


資料：総務省「平成 27 年国勢調査」

5 就業環境・就業支援

- 2019 年に実施した愛知県調査によると、女性が出産後も同じ職場で働き続けるためには、「保育所や学童クラブなど、子どもを預けられる環境の整備」と回答した人の割合が最も高く、次いで「男性の家事参加への理解・意識改革」「女性が働き続けることへの周囲の理解・意識改革」の順となった。

■図 20 女性が出産後も同じ職場で働き続けるために家庭・社会・職場に必要なこと（総数、性別）（愛知県）



資料：県民文化局「男女共同参画意識に関する調査」（2019 年）

- 本県の育児休業取得率について見ると、女性の取得率は高い割合を保っているのに対し、男性の取得率は5%台にとどまっており、出産後、女性の就業継続に求められる男性の育児参加が進んでいないことがうかがえる。

■表5 育児休業取得率（愛知県、全国）

愛知県		女性	男性
	2019年	96.4%	5.0%
	2018年	95.9%	4.6%

全国		女性	男性
	2018年度	82.2%	6.16%
	2017年度	83.2%	5.14%

資料：県労働局「労働条件・労働福祉実態調査」
厚生労働省「雇用均等基本調査」

※ 厚生労働省「雇用均等基本調査」の調査時点は10月1日で、調査対象は常用労働者5人以上を雇用する民営事業所

- 2017年全国調査によると、介護・看護を理由とした過去1年以内の離職者数は9.9万人で、そのうち76%を女性が占めている。前回調査（2012年）と比較すると、総数が減少し、女性の割合も低下しているものの、依然として介護・看護を理由として離職する割合は女性が高くなっている。

■図21 介護・看護を理由とした離職者数の推移（全国）



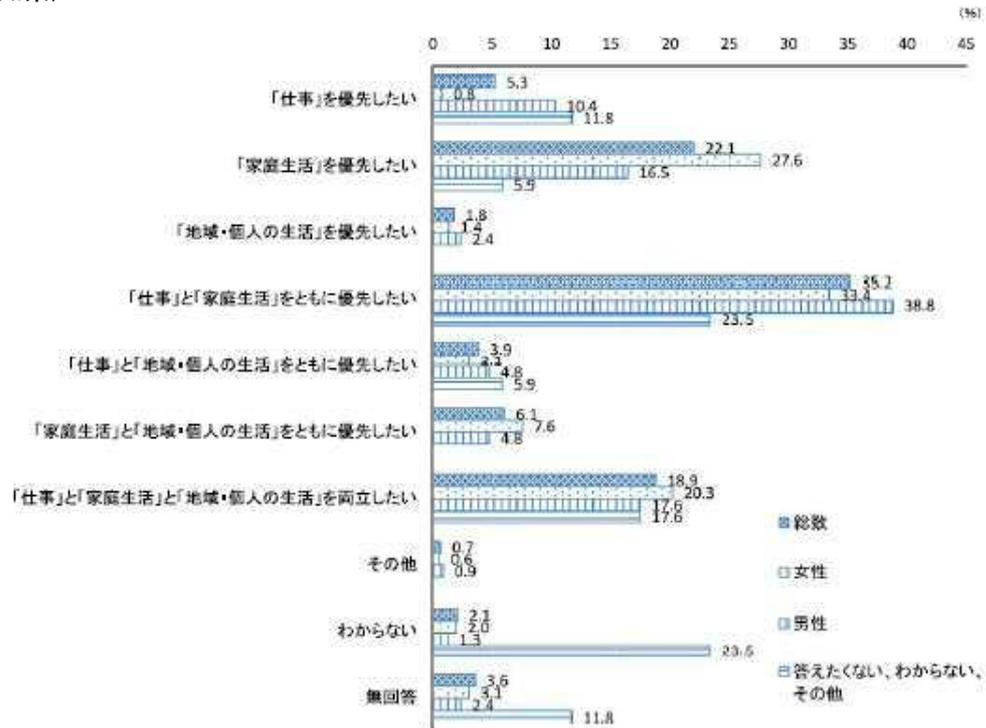
資料：内閣府「令和2年版 男女共同参画白書」

6 ワーク・ライフ・バランス

(1) ライフスタイルの希望

- 2019年に実施した愛知県調査によると、『仕事』と『家庭生活』をともに優先したい」と回答した人の割合が最も高く、次いで『家庭生活』を優先したい」の順となっている。

■ 図 22 生活の中で仕事、家庭生活、地域・個人の生活で優先すること（希望として）（総数、性別）（愛知県）

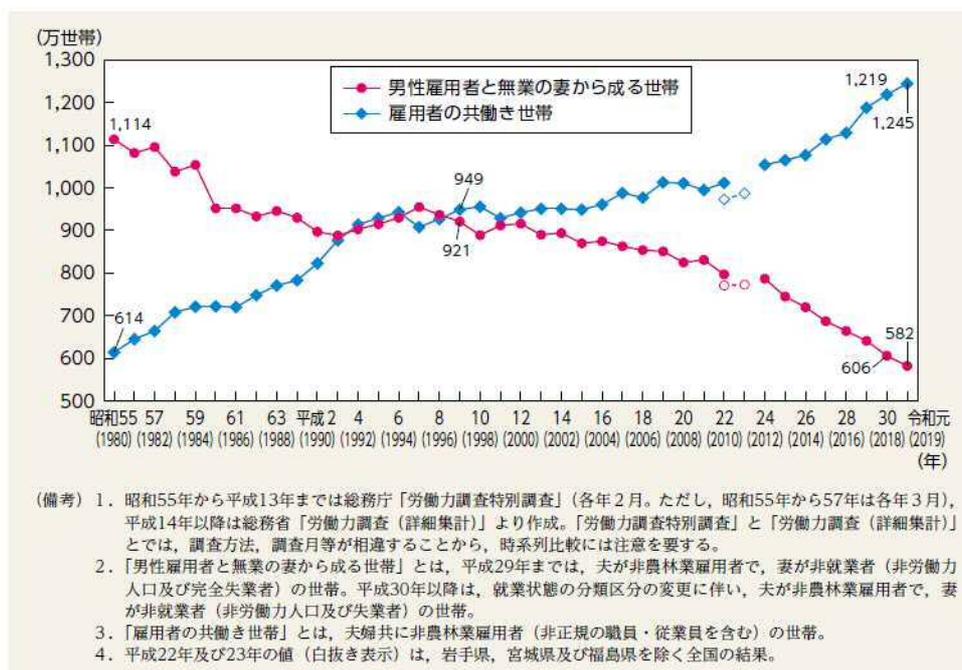


資料：県民文化局「男女共同参画意識に関する調査」（2019年）

(2) 共働き世帯の状況

- 1980年以降、全国的に夫婦ともに雇用者の共働き世帯は年々増加しており、1997年以降は共働き世帯数が男性雇用者と無業の妻から成る世帯数を上回っている。
- また、本県における夫婦共働き世帯の割合は全国平均に比べて高く、2017年には5割を超える状態となっている。

■ 図 23 共働き等世帯数の推移（全国）



資料：内閣府「令和2年版 男女共同参画白書」

■表 6 夫婦共働き世帯の割合（愛知県、全国）

調査年	愛知県	全国
2017年	50.9%	48.8%
2012年	47.3%	45.4%

資料：総務省「平成 29 年就業構造基本調査」

○ 本県における夫婦の家事関連時間（1日あたり）について、2016年全国調査と前回調査（2011年）を比較すると、共働き世帯の家事時間は、夫が2分の増加、妻が22分の減少となっており、育児時間は夫婦ともほぼ横ばいとなっている。

過去10年程度の家事関連時間の推移をみると、男女の差は3時間41分と2006年の3時間52分と比べると11分縮小しているが、依然として差は大きい。

■表 7 共働きか否か、行動の種類別生活時間一週全体、共働き世帯の夫・妻（愛知県）

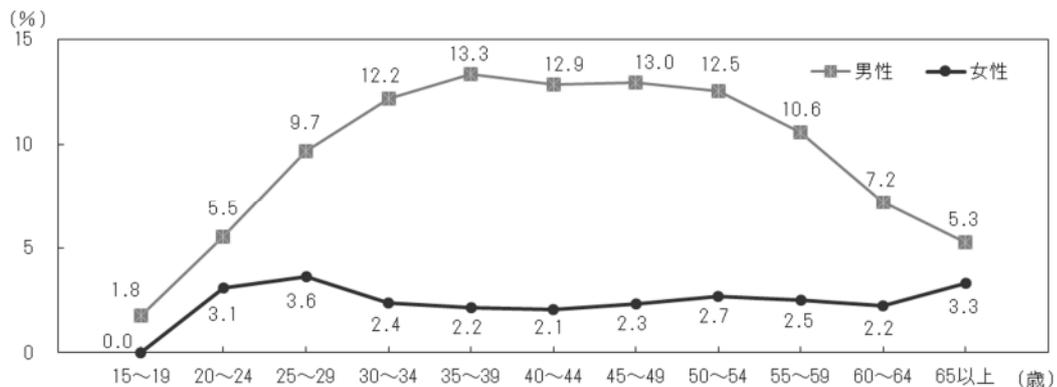
		2006年	2011年	2016年
妻	家事関連	261分	275分	255分
	うち家事	204分	204分	182分
	うち育児	19分	32分	33分
夫	家事関連	29分	30分	34分
	うち家事	12分	10分	12分
	うち育児	4分	7分	6分

資料：総務省「社会生活基本調査」

(3) 労働時間

○ 全国調査によると、週労働時間が60時間以上である人の割合は、すべての年代で女性よりも男性の方が高くなっており、男性の長時間労働の実態がうかがわれる。また、特に子育て世代にあたる30～40代の男性に長時間労働が多く見られる。

■図 24 週労働時間が60時間以上の就業者の割合（全国）

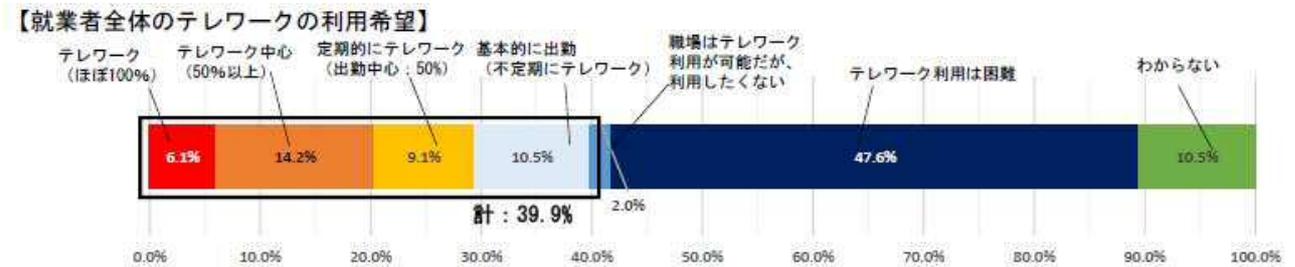


資料：総務省「2019年労働力調査」

(4) テレワークの利用希望

- 全国調査によると、就業者全体の約4割の人が、今後テレワークの利用を希望すると回答している。

■図 25 テレワークの利用希望（全国）

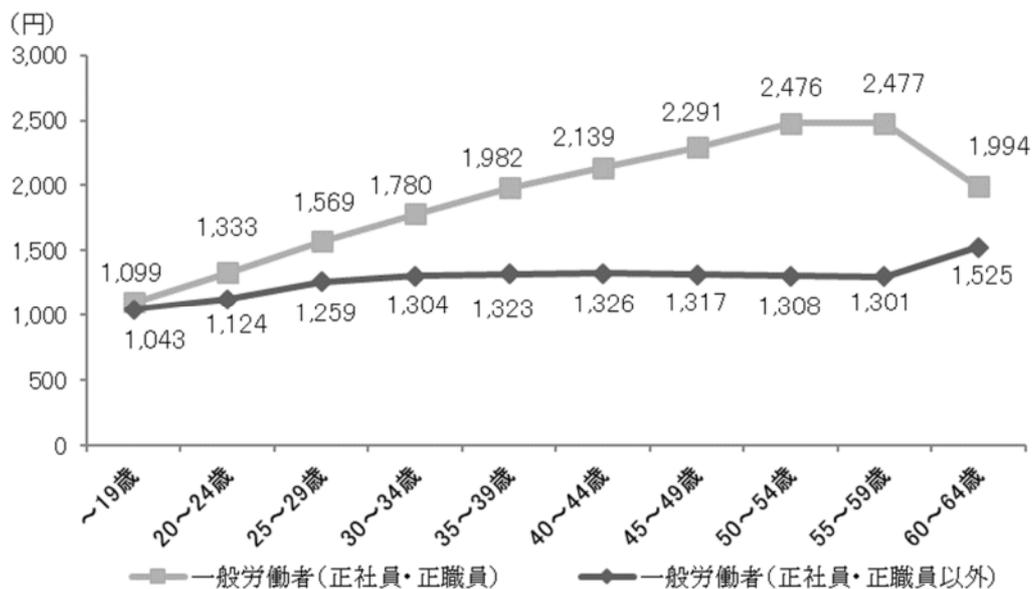


資料：内閣府「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」（2020年）

7 生活困難の実態

- 一般労働者の平均賃金を見ると、非正規雇用（正社員・正職員以外）は、正社員・正職員に比べ賃金が低い状況にある。

■図 26 賃金カーブ（時給ベース）（全国）



資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（令和元年） 雇用形態別表：第1表

- (注)
- 1) 賃金は、令和元年6月分の所定内給与額。
 - 2) 一般労働者の平均賃金は、所定内給与額を所定内実労働時間数で除した値。
 - 3) 一般労働者：常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者。
 - 4) 短時間労働者：同一事業所の一般の労働者より1日の所定労働時間が短い又は1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない労働者。
 - 5) 正社員・正職員：事業所で正社員・正職員とする者。
 - 6) 正社員・正職員以外：事業所で正社員・正職員以外の者。

- 母子・父子世帯が増加している中、特に母子世帯における非正規雇用は、生活の困窮・貧困の連鎖につながるおそれがある。

■表 8 ひとり親世帯の現状（全国）

	母子世帯	父子世帯	一般世帯
就業率	81.8%	85.4%	女性66.3% 男性82.6%
雇用のうち正規	47.7%	89.7%	女性45.9% 男性82.2%
雇用のうち非正規	52.3%	10.3%	女性54.1% 男性17.8%
平均年間 就労収入	200万円 正規：305万円 非正規：133万円	398万円 正規：428万円 非正規：190万円	平均給与所得 女性276万円 男性521万円

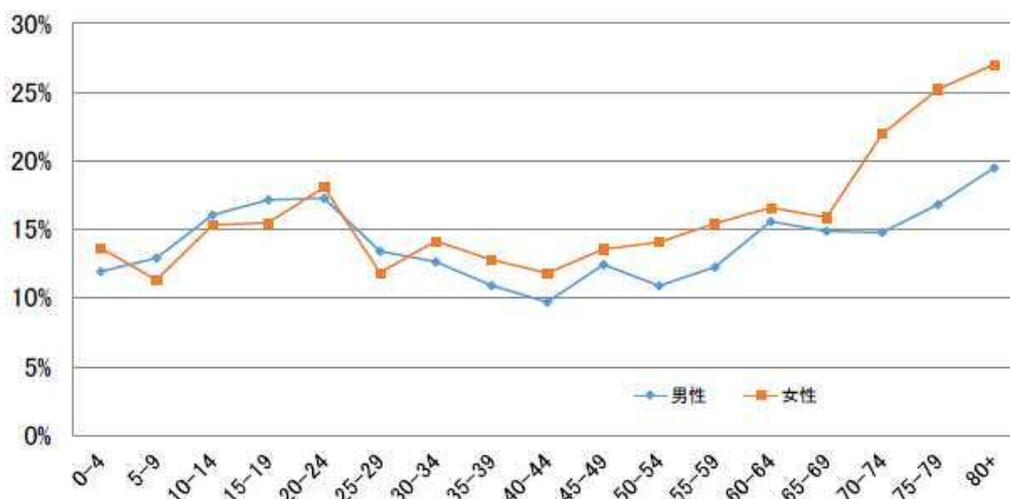
（出典）母子世帯・父子世帯は平成28年度全国母子世帯等調査
一般世帯は総務省「労働力調査（基本集計平成28年度平均）」、国税庁「民間給与実態統計調査（平成27年分調査）」

資料：2018年2月1日～子供の貧困対策マッチング・フォーラム in 高松～内閣府作成資料

- 2015年の相対的貧困率（※）を性別・年齢別に見ると、女性の貧困率は、ほぼ全ての年代で男性より高くなっており、高齢期（70歳以上）から急激に貧困率が増加している。

（※相対的貧困率…世帯可処分所得（世帯内のすべての世帯員の所得の合算）を世帯人数で調整した値（等価世帯所得）の中央値の50%を貧困線として、これを下回る世帯可処分所得の世帯に属する人の割合

■図 27 年齢層別・性別の相対的貧困率（2015年、全国）

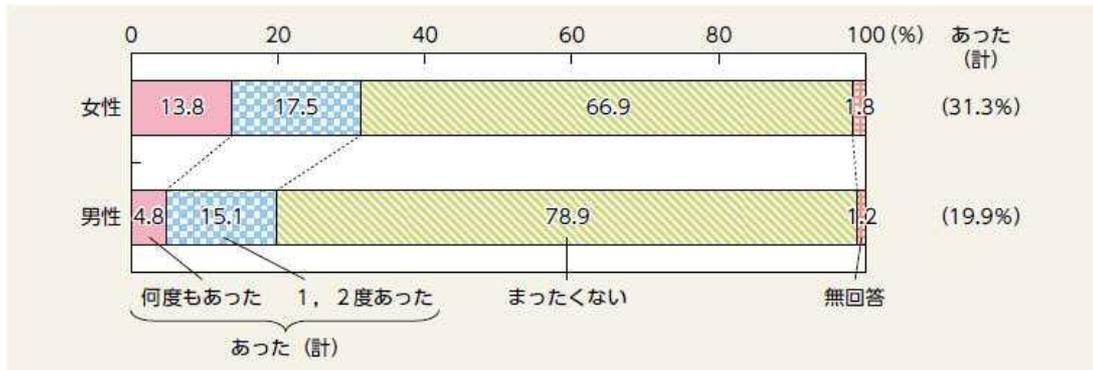


資料：阿部彩（2018）「日本の相対的貧困率の動態：2012から2015年」科学研究費助成事業（科学研究費補助金）（基盤研究(B)）「『貧困学』のフロンティアを構築する研究」報告書

8 女性に対する暴力の実態

- 暴力については、身体へ直接的に危害を加える行為を始め、経済的、心理的なものなど、様々な形のものが存在している。
- 2017年全国調査によると、これまで配偶者から「身体的暴行」、「心理的攻撃」、「経済的圧迫」又は「性的強要」（ドメスティック・バイオレンス。以下「DV」という。）のいずれかを受けたことがある人の割合は、女性が31.3%、男性が19.9%となっている。

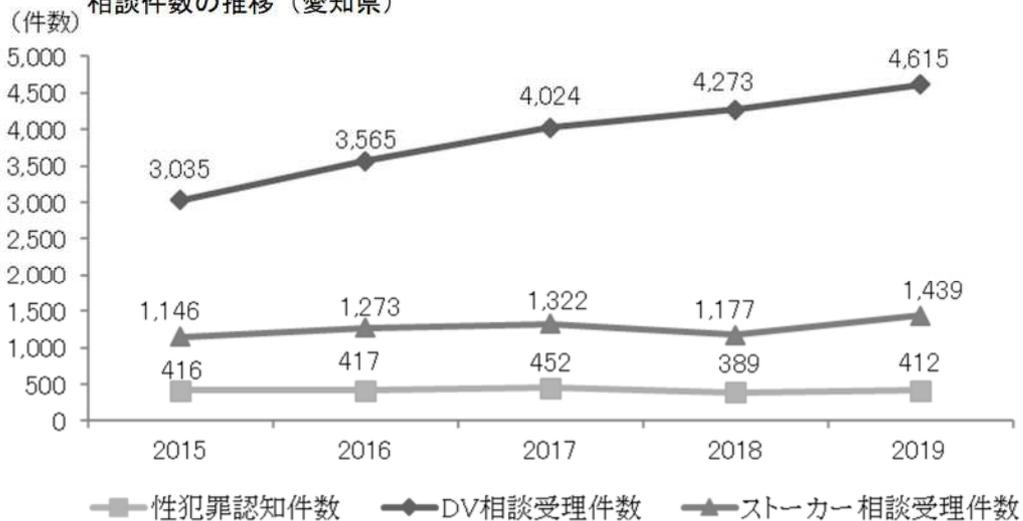
■ 図 28 配偶者からの被害経験（男女別）（全国）



資料：内閣府「令和2年版 男女共同参画白書」

- 女性が被害者となる性犯罪の発生件数は、年間 400 件前後で推移し、依然として多発している。また、警察に寄せられるDV、ストーカー行為等に関する相談は増加傾向にある。

■ 図 29 愛知県警が認知した性犯罪（強姦性交等・強制わいせつ）件数、DV相談件数、ストーカー相談件数の推移（愛知県）

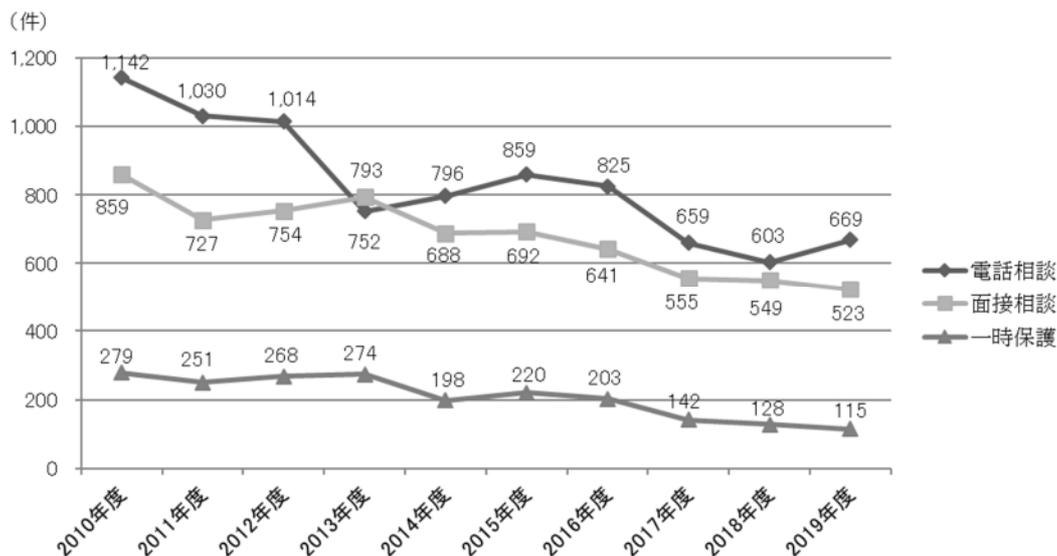


資料：県警察本部

- 本県では、愛知県女性総合センター内に愛知県女性相談センターを置き、DV被害者に対する電話相談や面接相談を実施している。また、配偶者暴力相談支援センターの機能も付与され、相談業務とあわせて、一時保護の実施や保護命令の申立の援助などを行っている。

2019年度に当センターに寄せられた相談件数を前年度と比較すると、面接相談はやや減ったものの、電話相談は約1割増加している。

■図 30 DV相談、一時保護件数の推移（愛知県）



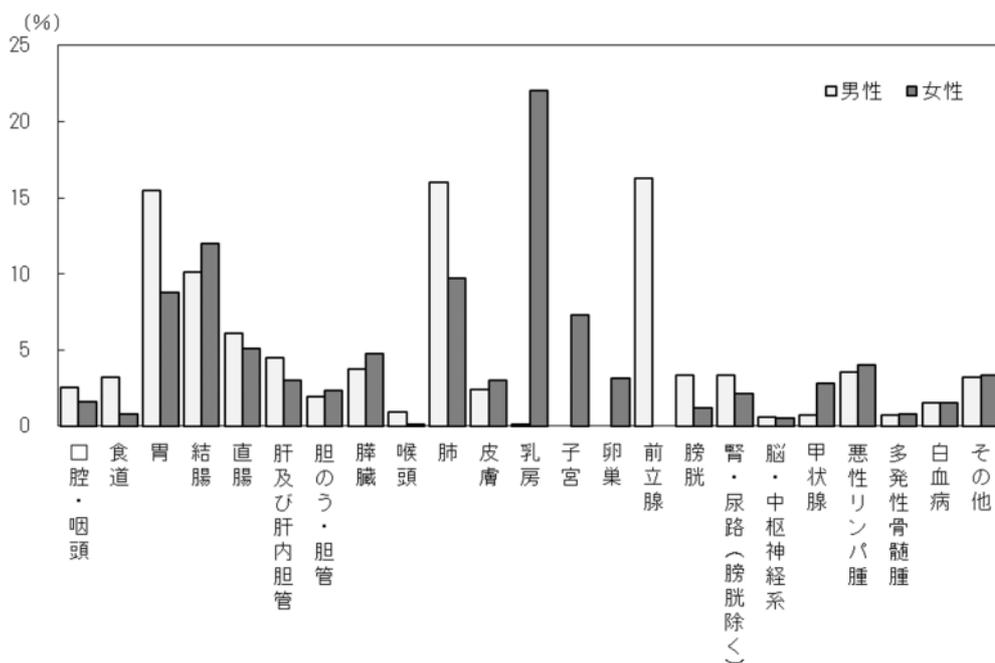
資料：県福祉局

9 健康をめぐる状況

- 病気の罹患状況には男女間で差があり、男女の身体的構造の違いだけでなく、食習慣、運動習慣、労働時間、ストレス、喫煙・飲酒の状況など生活習慣の違いも影響していると考えられる。

たとえば、「愛知県のがん統計」によると、がん罹患した人のうち、女性では「乳がん」にかかった人が最も多いのに対し、男性では「胃がん」、「肺がん」にかかった人が多くなっている。また、女性特有のがんとして「子宮がん」、男性特有のがんとして「前立腺がん」がある。

■図 31 がんの部位内訳（愛知県）



※ 集計期間は、罹患年月日が2016年1月1日から12月31日の間、集計時期は2019年3月15日
資料：県保健医療局「愛知県のがん統計」

- また、特に女性は、妊娠・出産の可能性があるため、男性とは異なる健康上の問題が存在する。2016年の本県の周産期死亡率及び妊産婦死亡率を見ると、いずれも10年前より低くなっているものの、全国平均よりも高い割合となっている。

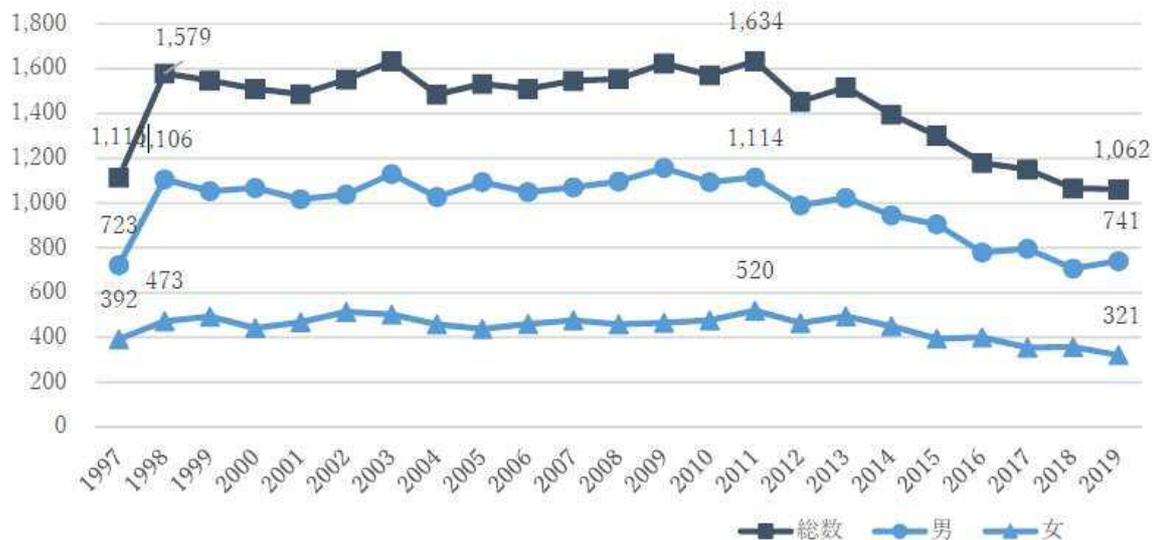
■表9 母子保健関係指標（愛知県、全国）

区 分	出生率 (人口千対)		乳児 死亡率 (出生千対)		新生児 死亡率 (出生千対)		周産期 死亡率 (出産千対)		死産率 (出産千対)		妊産婦死亡率 (出産10万対)	
	18年	28年	18年	28年	18年	28年	18年	28年	18年	28年	14～ 18年	24～ 28年
愛知県	9.8	8.8	2.7	1.8	1.0	0.9	4.2	3.7	23.7	18.1	7.0	3.9
(全国順位)	(3)	(2)	(30)	(14)	(10)	(25)	(15)	(26)	(3)	(5)	(36)	(29)
全国平均	8.7	7.8	2.6	2.0	1.3	0.9	4.7	3.6	27.5	21.0	5.6	3.5
全国1位率	12.1	11.6	1.4	1.1	0.5	0.2	3.6	2.4	23.2	17.1	0.0	0.0

資料：愛知県地域保健医療計画（2018年3月公示）

- 本県における自殺者数の推移は、1998年以降、1,500～1,600人前後で推移し、2014年から減少傾向である。自殺者の男女別では、男性が7割である。
- 2020年には、新型コロナウイルス感染症の拡大により、これまでに経験したことのない不安や経済的なダメージが県民生活に影響をもたらしており、自殺のリスクを高めることもあり得る。

■図32 自殺者数の推移（愛知県）



資料：県保健医療局

IV 愛知県の課題

前述「Ⅱ愛知県を取り巻く現状と将来展望」及び「Ⅲ男女共同参画の現状」による考察から、本県の男女共同参画における課題を下記のとおり提示する。

1 固定的な性別役割分担意識が依然として残っている

- ・ 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方に反対する人は着実に増えているものの、愛知県は全国と比較して、その割合が低い傾向がある。

2 男女の地位の不平等が依然として残っている

- ・ 男女共同参画意識が徐々に広がる一方で、家庭・職場・地域等における男女の地位については不平等感を持つ人の割合は改善しておらず、女性の地位や女性を取り巻く環境の改善につながっていない。

3 就業する女性が十分に活躍できる環境が整っていない

- ・ 全国的に共働き世帯は増加傾向にあり、本県も全国平均を上回る50%超となっている。しかしながら、出産・育児のために離職した女性の割合や、就業調整をしている非正規職員の女性の割合を見ると、本県は全国でも上位にあり、女性が男性と同様に活躍しているとは言い難い状況にある。
- ・ 本県は、女性の平均勤続年数が全国と比べ短く、平均勤続年数の男女差は全国で最も大きい。また、男女の賃金格差については、全国で3番目に格差が大きい。
- ・ 出産・子育て期である25歳から44歳までの女性の労働力率が全国平均を下回っている。
- ・ また、管理的職業従事者に占める女性の割合が全国平均を下回っている。

4 性犯罪・DVなど、女性に対する暴力の実態が改善していない

- ・ 警察における性犯罪の認知件数の増加を始め、愛知県女性相談センターへの相談件数も減少しておらず、女性を取り巻く暴力の実態が改善したとはいえない。
- ・ また、全国的に自然災害が増加傾向にある中、非日常生活となる避難所等での安全確保も重要となっており、防災分野へ女性を始めとした多様な視点をより生かしていくことが必要である。

5 新型コロナウイルス感染症拡大により顕在化した諸問題への対応

- ・ 2020年からの日本での感染症拡大を受け、社会生活においては「新しい生活様式」への対応を迫られ、多くの企業等でテレワークや時差出勤の導入等、これまでの就業形態に大きな変化が生じることとなった。
- ・ テレワーク等の勤務形態の変化は、柔軟な働き方を可能にし、女性の活躍の場を拡大する可能性がある一方、家事・育児の従事が女性へ偏ることを助長する一面もある。
- ・ また、非正規職員の勤務日数減による収入の減少等の社会問題は、これまで取り組んできた女性の貧困問題に、今後もより一層取り組んでいく必要があることを示している。

V 次期プランの基本方向

1 計画期間及び計画の体系

10年先を見据えた中長期的な視野に立って重点的な目標を示しつつ、その達成に向けて、2021年度から2025年度までの5年間で具体的に取り組むべき施策の方向を明らかにしていくことが望ましい。

2 基本理念

現プランの基本理念である「すべての人が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性にかかわらず、個性と能力を發揮することによる、多様性に富んだ活力ある男女共同参画社会の実現」を、引続き目指すことが望ましい。

3 男女共同参画社会として目指すべき姿

本県の男女共同参画社会の目指すべき姿として、以下の3つを提示する。

- ・ 個人の意思を尊重し、自らの意思に基づいて多様な生き方を選択できる社会
- ・ 家庭、地域、学校、職場その他の社会のあらゆる分野において個性と能力を發揮し活躍できる社会
- ・ 性にかかわらず人権が尊重され、幸せを感じ、安心して暮らすことができる社会

4 重点目標・基本的施策

男女共同参画をめぐる課題を解決し、本県のめざすべき姿の実現に向け、10年先を見据えた中長期的な目標として、次の3の重点目標及び10の基本的施策をもとに、次期プランを推進することを提言する。

5 進捗管理

男女共同参画社会の実現に向けた取組を着実に進めるべく、プランの進捗状況を把握するための指標を設けるとともに、基本的施策ごとに数値目標を設定することを提言する。

すべての人が生涯輝き、活躍できる愛知
（「あいちビジョン 2030」）

あいち男女共同参画プラン

基本理念

すべての人が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、
性にかかわらず、個性と能力を発揮することによる、多様性に
富んだ活力ある男女共同参画社会の実現

男女共同参画社会として目指すべき姿

個人の意思を尊重し、自らの意思に基づいて多様な生き方を
選択できる社会

家庭、地域、学校、職場その他の社会のあらゆる分野において
個性と能力を発揮し活躍できる社会

性にかかわらず人権が尊重され、幸せを感じ、
安心して暮らすことができる社会

重点目標

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

重点目標Ⅰ あらゆる分野における女性の活躍の促進

基本的施策1 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

男女共同参画社会の実現に向けては、男女があらゆる分野における活動に参画することが必要であり、とりわけ、まだ十分に進んでいるとはいえない政策・方針決定過程への女性の参画が重要である。

男女がともに様々な分野に参画することにより、多様な視点・価値観を、政策や方針に取り入れることが可能となることなどが期待されている。女性の参画が進んでいない分野においては、特に実効性のある施策を実施していくことで、より多くの女性が主体的に参画する意欲を高められるよう、取組を推進する。

[施策の方向]

(県の審議会等委員への女性の登用推進)

県の審議会等については、女性が委員として参画する割合をさらに向上させ、男女の人数をなるべく均衡させることが望ましいことから、今後とも、県全体として男女のいずれか一方の委員の数が、委員の総数の40%未満とならない状態を維持するとともに、女性の割合が低い審議会等においては、女性委員の登用を一層推進していく必要がある。

(県の管理職などへの女性の登用推進)

女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を策定し、政策・方針決定過程への女性の参画拡大に向けて、県が率先して、県職員や県教職員の女性の管理職などへの登用を進めるなど、計画的に女性の活躍を促進していく必要がある。

(企業・団体等における女性の活躍に向けた取組への支援)

女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画(※)」の策定義務の対象が拡大され、2022年4月1日から、労働者101人以上の企業等は同行動計画の策定が必須となる。

県としては、行動計画の策定支援を始め、女性の活躍が企業の経営戦略となることなど、女性の活躍についての理解促進・意識啓発を図るとともに、女性の管理職への登用など女性の活躍に積極的に取り組む企業を認証すること等を通じて、企業等における取組を支援していく必要がある。

※一般事業主行動計画：女性の活躍に関する状況を把握し、課題を分析した上で、その課題解決に必要な取組を定めた計画

(女性の人材育成・能力開発)

政策・方針決定過程への女性の参画を拡大するためには、女性自身が政策・方針決定の場へ参画する力を身に付けていくことが必要である。しかし、女性は、出産・育児等を理由にいったん仕事を中断することが多いため、キャリアを積みにくい状況にある。

このような現状を改善するため、女性が能力を発揮し、政策・方針決定過程へ参画する力を付けることができるよう、講座や研修など、能力開発のための取組を推進していく必要がある。

(女性のネットワーク形成の支援)

政策・方針決定過程へ参画できる管理職などの女性はまだ少ない状況にあるが、これは身近にロールモデルが存在しないため、能力がありながらも指導的地位への参画を女性自身が望まないことが要因の一つにあげられる。

情報交換や学習の場を提供するなどにより、同じ志や不安を持つ女性同士のネットワークづくりを支援し、女性の活躍意欲の向上を図っていく必要がある。

基本的施策2 ワーク・ライフ・バランスの推進

長時間労働は、子育て・家事・介護等への男性の主体的な参画を困難にし、結果として女性の仕事と生活の両立を妨げることに繋がると同時に、自己啓発や本人の健康保持などを含めた、自身の仕事と生活の調和の実現を阻害する要因になっている。

このため、テレワーク、短時間勤務制度、フレックスタイム制等の多様で柔軟な働き方を推進し、男女がともに働き方・暮らし方・意識を変革し、仕事と生活の調和の図られた、すべての人が暮らしやすい社会の実現をめざす取組を進める。

[施策の方向]

(働き方の見直しとワーク・ライフ・バランスの推進)

企業経営者、労働者それぞれに対して、国と連携し、長時間労働の削減に向け意識啓発を図るなどの取組を進める必要がある。

また、ワーク・ライフ・バランスの必要性和メリットが、性のあり方や世代に関わりなく、あらゆる立場の人に普及するよう、地域一体となってワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を進めていく必要がある。

(職場における仕事と家庭生活の両立支援の取組)

従業員が仕事と育児・介護などの家庭生活を両立することができるよう積極的に取り組む「ファミリー・フレンドリー企業」の普及拡大など、職場におけるワーク・ライフ・バランス実現に向けた取組を促進していく必要がある。

また、男性が家庭生活や地域活動に積極的に参画できるようにするためには、長時間労働が抑制され、育児・介護休業など仕事と育児・介護等との両立を支援する制度を男性が利用しやすい職場環境であることが重要であり、県が他の職場に率先して実施していく必要がある。

(男性が家庭・地域生活に参画しやすい環境づくりの推進)

男性が主体的に家事・育児に参画できるようにするため、家事・育児に関する知識を身に付け、また、子どもと触れ合う機会を持つことができるよう支援していくことが必要である。

また、男女共同参画の意義について、男性自身が理解を深め、固定的な性別役割分担意識にとらわれず、家庭生活や地域活動に積極的に参画できるよう、男性を対象とした広報・啓発活動を推進していく必要がある。

(テレワークなど多様で柔軟な働き方の推進)

子育てや介護等と両立しながら働き続けられるように、テレワークやフレックスタイム、短時間勤務制度を始めとした労働時間制度などの周知啓発を進め、多様で柔軟な働き方が可能な職場環境の整備促進を図る必要がある。

また、企業向けにテレワーク導入のための支援を行うほか、県においても、多様で弾力的な働き方の導入を推進する必要がある。

基本的施策3 就業環境の整備・女性への就業支援

出産・育児、介護を理由に離職する女性は依然として多く、また女性は男性よりも不本意に非正規雇用に就くことが多いなど、就業分野における男女平等は、まだ十分に進んでいるとはいえない。

女性が、能力に見合った公正な処遇のもと、起業や、就業の継続、あるいは育児や介護でいったん離職しても再就職できる環境を整備し、その個性と能力を十分に発揮し活躍できることが重要である。

多様な生き方、働き方があることを前提に、自身のキャリア形成や家庭の状況等に応じて、希望した形での働き方ができ、女性はその能力を十分に発揮し活躍できるよう、相談や情報の提供、スキルアップのための学び直しの機会の提供など各種支援を行うことで、女性の就業機会の拡大に努める。

[施策の方向]

(非正規労働者の雇用環境の整備の促進)

非正規労働者は、正社員と比べて、能力開発の機会に恵まれず、十分なキャリア形成ができないことや、不安定な雇用形態にあることから、雇用安定につながる処遇改善や労働条件の整備を促進するため、企業の取組が推進されるよう関係法令等の周知啓発を行っていくとともに、非正規労働者に対して、相談対応や情報の提供、職業訓練の実施により、正規雇用への転換を支援する必要がある。

(各種ハラスメントへの対策の推進)

マタニティ・ハラスメント(※)やセクシュアル・ハラスメント(※)、パワー・ハラスメント(※)、パタニティ・ハラスメント(※)等、雇用等における各種ハラスメントの根絶に向け、企業等へ働きかけを行う取組が必要である。

※「マタニティ・ハラスメント」

妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い

※「セクシュアル・ハラスメント」

性別を理由とする差別的取扱い

※「パワー・ハラスメント」

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・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為

※「パタニティ・ハラスメント」

男性労働者の育児休業の取得や、育児のための短時間勤務制度の利用を、会社や上司が妨げる行為

（男性管理職等に対する意識啓発）

女性が職場でその能力を発揮し活躍するにあたっては、会社や職場の風土が大きな影響を及ぼす。現在、職場における管理職は男性の割合が大きいことから、男性管理職へ向けて、女性活躍の必要性や上司としての意識改革の働きかけを行うことが重要である。

（保育所待機児童対策の推進）

女性が出産後も就業継続するには、子育て環境の充実は不可欠である。年々、共働き家庭は増加しており、子育てをしながら就業を希望する女性も多いため、一部地域では保育所の待機児童が発生している。

子育て中の男女が、安心して働くことができるよう、保育所の受入体制の整備や家庭的保育の拡充など、保育所待機児童の解消に向けた取組を推進していく必要がある。

（多様なニーズに対応した保育サービスの量的拡充）

保護者の就労形態が多様化している中で、働き方に応じた保育ニーズに応えるため、保育所における延長保育、休日保育の実施や、病中や病気回復期にある子どもを、病院、診療所、保育所等で一時的に預かる病児・病後児保育を推進していく必要がある。

（放課後子ども総合プランの充実）

保育所を利用する共働き家庭等の「小1の壁（※）」を打破するためには、保育サービスの拡充のみならず、児童が放課後等を安全・安心に過ごすことのできる居場所である放課後児童クラブの整備を進めていく必要がある。

また、次代を担う人材育成の観点から、共働き家庭の児童を含めた、全ての児童が、放課後等に学習や多様な体験活動を行うことができる放課後子ども教室を整備することも重要である。

※「小1の壁」

子どもが小学生になると、子どもを夜間まで預けることが難しくなり、母親の就業継続が困難になる状況。

（介護支援の充実）

介護・看護を理由とした全国の離職者は、2017年時点で10万人近くに上っており、その約7割を女性が占めているが、今後は単独世帯や共働き世帯の増加とともに、男性も介護の担い手となる状況が増えていくと予想される。家族の介護を行いながら働いている男女の介護負担を軽減するため、市町村と連携して、介護サービスを適切に利用できるよう支援するとともに、介護職員等に対する研修の開催や介護サービスの質の向上を図るための取組など、介護支援体制を充実していく必要がある。

（女性の再就職支援）

出産・育児等により離職した女性からは、再就職への意欲はあっても、離職後のプランクや仕事と家庭等の両立に対する不安などで、初めの一步が踏み出せないという声が多く聞かれる。必要な情報の提供や相談の実施、子育てをしながら受講できる職業訓練の機会の提供など、女性のスキルアップを図ることにより、女性の再就職を支援する必

要がある。

（女性の起業支援）

女性の起業家・経営者は男性に比べ、知識・ノウハウの習得の機会や、人的ネットワークを形成する機会が少ないなどの課題があり、起業や経営に役立つセミナーの開催等により、女性起業家・経営者の資質の向上を図っていく必要がある。

（女性医療従事者に対する就業支援）

近年、女性医師・看護職員など医療従事者不足が課題となっているが、出産・育児等を機に職場を離れる人もおり、人材不足の要因の一つと考えられている。職場復帰を難しくする要因としては、職場における育児支援制度の不十分さや医療の進歩に対する不安などがある。女性医療従事者の就業を支援するため、院内保育や短時間勤務制度の導入、キャリア形成のための相談窓口の設置などの取組を進める必要がある。

（モノづくり分野等への就業支援）

愛知県の主要産業である製造業等のモノづくり現場は、女性の比率が低いことから、「産業首都あいち」にふさわしい、企業における女性管理職増加に向けた対策を講じる必要がある。また、企業だけでなく、今後のモノづくり分野を支える人材を育成するための教育機関においても、女性の比率を高めていく環境整備を進める必要がある。

建設業など女性比率が低い産業分野においても、労働環境を女性も働きやすい環境に改善し、人材の定着に向けた取組を図る必要がある。

基本的施策4 男女共同参画の視点からの防災の取組

全国的に増加している豪雨災害や、今後も地震・津波など自然災害の増加が懸念される中、防災分野における男女共同参画の視点はますます重要となっている。

非常時には、平常時のジェンダー課題が色濃く反映されることが想定されるため、非常時・平常時を含めて、防災の現場へ女性の参画が図られるよう取組を進めていく。

【施策の方向】

（防災分野への女性参画の拡大）

防災分野における多様なニーズ・リスクへの対応力を高めるためには、意思決定の場及び現場における女性の参画拡大をいっそう図る必要がある。

意思決定機関である防災会議の委員を始め、防災を担う組織全般において女性の登用を一層進めることで、男性以外の視点や意見を反映しやすい環境づくりに努める必要がある。

（男女共同参画の視点からの防災活動の周知・啓発）

避難所の運営や、避難所内部のレイアウトの設定など、女性を始め性的少数者等に配慮した環境整備を行うことが重要である。

また、県及び市町村間での情報交換や、避難訓練等を通じて県民へこれらの必要性を周知・啓発することが必要である。

（県組織における連携体制の構築）

災害時に、男女共同参画の視点からの災害対応や避難所等の連絡調整を行うには、普段から男女共同参画担当と防災担当で連絡調整を行っておく必要がある。平常時及び災害時において、各担当の役割を明確にし、連携を図るよう努めることが必要である。

基本的施策5 様々な分野における男女共同参画の推進

地域活動を始めとする様々な分野において、多様な人材がそれぞれの個性と能力を發揮して参画することは、各分野の発展にとっても極めて重要である。地域活動における、政策・方針決定過程への女性の参画を促進するとともに、男女共同参画の意識を浸透し、女性の活躍の場を広めていく。

また、地域活動のみならず、現在女性の参画が少ない分野においては、女性の視点や能力を十分反映することができるよう取組を推進し、あらゆる分野における女性の活躍を進めていく。

【施策の方向】

（地域活動における男女共同参画の推進）

地域において男女共同参画に積極的に取り組む人や団体に対して、情報交換・学習の機会の提供や、表彰制度の実施など、取組を支援していくことが必要である。

地域における方針決定過程への女性の参画を促進するため、研修等を通して地域における女性リーダーの育成に取り組むことが必要である。

（環境活動分野における男女共同参画の推進）

地球温暖化の防止や生物多様性の保全などの環境に関する課題を解決するためには、多様な主体が連携・協働して、環境保全活動に取り組んでいくことが求められている。より多くの視点や能力を十分に活かすことができるよう、環境保全活動における女性リーダーの更なる育成に取り組むことが必要である。

（農林水産分野、商工業分野における男女共同参画の推進）

農林水産業に従事している女性の割合は高いが、経営方針の意思決定に関わっている女性は少ない。女性が経営に主体的に参画できるよう、能力向上のための研修会の開催や、農業委員や農業協同組合の役員など公的機関や団体の方針決定の場への女性の登用を促進していくとともに、男女ともに仕事と生活の調和を図るため、家族経営協定の締結や見直しを推進していく必要がある。

また、農林水産物の生産だけではなく、加工、販売にも業務展開していく「6次産業化」の取組にも、男女がともに挑戦できる環境づくりが必要である。

商工業分野についても、女性の活躍や雇用拡大を通じた産業の振興を図っていく必要がある。

（科学技術・学術分野における男女共同参画の推進）

科学技術・学術分野における女性研究者の割合は増加傾向にあるものの、いまだ低い水準にある。研究・技術職に進む女性の増大に向けて、次代を担う女性の科学技術・学

術分野における人材を育成する取組を進める必要がある。

基本的施策6 男女共同参画の理解の促進

すべての人が、性にかかわらず、職場や家庭、地域社会などあらゆる分野に参画し、社会の対等な構成員として互いに協力し、個性と能力を発揮できる男女共同参画社会の実現が求められている。固定的な性別役割分担意識は、徐々に解消しつつあるが、性・年齢等により改善の度合いには差があり、今後も男女共同参画の重要性が正しく理解されるよう、あらゆる立場の人々、また子どもから大人までを対象に引続き意識啓発や情報提供を行う必要がある。

【施策の方向】

（男女共同参画に関する広報・啓発の推進）

男女共同参画に関する正しい理解を促進するため、県の「男女共同参画月間」である10月を始めとして、男女共同参画社会づくりに向けて、広く広報・啓発活動を行っていく必要がある。

（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県、国及び企業などの現状や、国際的な取組などの情報を収集し、インターネットや情報誌など多様なメディア等を活用して、広く県民に情報を提供していく必要がある。また、県における調査の実施や統計情報の収集にあたっては、可能な限り、男女別データの把握に努めることも必要である。

（男女共同参画の視点に立った公的広報の推進）

県、市町村など公的機関が作成する広報・出版物について、性別によってイメージを固定した表現や、性的側面を強調した表現などにならないよう心がけ、男女共同参画の視点を取り入れたものとするよう、働きかけていく必要がある。

（男女共同参画の視点に立った慣習・慣行の見直し）

職場・家庭・地域などにおいて、男女共同参画社会の形成を阻害すると考えられる性差別や固定的な性別役割分担意識に基づく慣習・慣行の見直しについて呼びかけを行っていく必要がある。

また、県民から、性別による差別的取扱いなど男女共同参画を阻害する事項に係る相談の申出を受けた場合には、男女共同参画相談委員がその内容を調査し、公平・中立な立場から必要な助言を行う必要がある。

（男女共同参画を推進する教育・学習の充実）

あらゆる世代が生涯を通じて、男女共同参画の視点を高め、社会参画していくために必要な能力を高めしていくことができるよう、男女共同参画に関する学習の機会を提供していく必要がある。

基本的施策7 子どもにとっての男女共同参画

男女共同参画社会を築いていくためには、次代を担う子どもたちが、子どもの頃から男女共同参画に対する理解を深め、性別によってその可能性が狭められることなく、自立してそれぞれの個性と能力を伸ばすことができるよう健やかに成長していくことが重要である。

また、子どもたちが、固定的な性別役割分担意識にとらわれることなく、主体的に進路を選択する力を身に付けていけるよう、家庭、学校、地域が連携して、社会全体で取り組んでいく。

【施策の方向】

（子どもを対象とする広報・啓発の推進）

子どもの頃から男女共同参画に対する理解を深め、将来を見通した自己形成ができるように、子どもたちに分かりやすい広報・啓発活動を推進していく必要がある。

（家庭教育の支援）

家庭において、男女が相互の人格を尊重し、相手の立場を理解し助け合えるような子どもの人格形成が図られるよう、保護者を対象とした研修の実施など、家庭教育に関する学習機会の提供や啓発を進めていく必要がある。

（学校教育における教科・道徳・特別活動等での実践）

学校教育では、児童生徒の発達段階に応じ、社会科、家庭科、道徳、特別活動など学校教育全体を通じ、人権の尊重、男女の平等や男女相互の理解と協力の重要性などについて指導の充実を図っていく必要がある。

（キャリア教育の推進）

固定的な性別役割分担意識にとらわれず、個性と能力を活かして主体的に進路選択できる力を身につけるよう、小学校、中学校、高等学校、大学など、成長段階に応じたキャリア教育を推進していく必要がある。

また、子どもの頃から男女共同参画の視点に立ち、ライフプランニングを踏まえた総合的なキャリア教育を推進していく必要がある。

（多様な選択を可能にする教育の充実）

理工系分野に進学・就職する女性が少ないなど、性別によって偏りが見られることから、一人ひとりが主体的に進路を選択できるよう、進学や職業にかかる理解を深めることや、多様な職業選択を可能にする教育を充実していく必要がある。

（教職員等に対する男女共同参画の理解の促進）

学校教育の場において子どもたちの個性を伸ばし、男女共同参画の考え方を身に付けた児童生徒の育成を担う教職員に対して、また保育の場における保育士に対しても、研修を始めとする男女共同参画に対する理解を深めるための機会を提供していく必要がある。

基本的施策8 人権の尊重と様々な困難を抱える人々への支援

非正規雇用労働者やひとり親世帯の増加などにより、生活困難を抱える人々が増加している。特に、高齢化が進展する中で、高齢期の女性の貧困が大きな社会問題になっている。

また、障害があること、外国人であること、同和地区出身であることに加え、女性であることでさらに複合的に困難な状況に置かれている人々や、性的指向や性同一性障害を理由として困難な状態に置かれている人々もいる。

様々な生活困難を抱える人々が、自立し、安心して暮らしていけるよう、人権尊重の理念の下、男女の違い、さらには性的少数者を含めた多様性を尊重し、個人の置かれた状況に応じてきめ細やかな支援を行っていく。

[施策の方向]

(人権教育・啓発の推進)

誰もが、性別や、障害があること、外国人であること、同和地区出身であることなどを理由に、自立や社会参画への意欲が妨げられることがないように、一人ひとりが人権尊重の意識を身に付け、人権への配慮がその態度や行動に現れるような意識を育むことができるよう人権教育・啓発を積極的に推進していく必要がある。

(性的少数者への理解促進)

最近では、LGBT(※)、SOGI(※)の多様性など、性的少数者についての社会的認知が進みつつあり、これらの人々への理解がこれまで以上に求められている。男女共同参画はもとより人権の観点からも、異なる価値観を互いに認め合える社会とするため、性的少数者の理解促進に向けた取組を行っていく必要がある。

※「LGBT」

女性同性愛者(レズビアン)、男性同性愛者(ゲイ)、両性愛者(バイセクシャル)、心と体の性の不一致(トランスジェンダー)の頭文字からなる言葉で、性的少数者の総称のひとつ。

※「SOGI」

「SO」が性的指向(セクシュアルオリエンテーション)、「GI」が性自認(ジェンダーアイデンティティ)の略。人権の観点から、あらゆる形の性的指向や性自認のあり方を守るために近年用いられている言葉。

(複合的に困難な状況に置かれている人々への支援)

障害があること、同和地区出身であることなどに加え、女性であることで教育や就労などの面において、複合的に困難な状況に置かれる人々を支援するため、市町村職員など相談業務に携わる者に対して、男女共同参画の視点に立った研修などの支援を行う必要がある。

(母子・父子世帯の自立した生活に対する支援)

子どもを含めた母子・父子世帯が、自立し、安心して暮らしていけるよう、就業や地域活動などの社会参画に対する支援や、住まいの確保、子育て支援、経済的支援など、

男女の違いや、個人の置かれた状況に配慮したきめ細かな支援をしていく必要がある。

（高齢者の自立した生活に対する支援）

高齢者が自立し、安心して暮らしていけるよう、就業や地域活動などの社会参画に対する支援や、住まいの確保、日常生活の支援、経済的支援、介護予防対策など、男女の違いや、個人の置かれた状況に配慮したきめ細かな支援をしていく必要がある。

（外国人県民の自立した生活に対する支援）

外国人県民は、言語の違いや文化・価値観の違いなどから、生活上の様々な困難を抱えやすい状況にあり、特に女性においては、離婚等によりひとり親世帯になった場合など、より複合的に困難な状況に置かれるため、住宅、子育て、就労、DV被害などに対する必要な支援を受けることができるよう、多言語での情報提供や相談を行っていく必要がある。

基本的施策9 女性に対するあらゆる暴力の根絶

男女間における暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であり、女性が被害者の多くを占めていることから、男女共同参画社会を実現していく上で克服すべき重要な課題である。

DV（※）、性犯罪、売買春、ストーカー行為、セクシュアル・ハラスメントのほか、近年、SNS（※）などインターネット上の新たなコミュニケーションツールを利用した交際相手からの暴力が社会問題化するなど、暴力は一層多様化している。

なお、性犯罪・性暴力については、近年、根絶を求める社会的機運が高まってきていることもあり、国においては、2020年度からの3年間で「集中強化期間」として、対策の強化を図っていく。

本県としても、性犯罪を始め、女性に対するあらゆる暴力の根絶に向けて、暴力の防止と被害者の支援に取り組んでいく。

※「DV」

配偶者からの暴力（ドメスティック・バイオレンス）の略。ここでの「配偶者」とは、婚姻の届出をした夫婦の一方（事実婚を含む。）のみでなく、離婚した元配偶者（事実婚にあった者を含む。）や、生活の本拠を共にする交際相手も含む。また、恋人等親しい男女間の暴力（デートDV）も対象として考えている。

※「SNS」

ソーシャルネットワーキングサービスの略。登録された利用者同士が交流できるWebサイトの会員制サービスのことをいう。友人同士や、同じ趣味を持つ人同士が集まったり、近隣地域の住民が集まったりと、ある程度閉ざされた世界にすることで、密接な利用者間のコミュニケーションを可能にする。

【施策の方向】

（DV理解のための広報・啓発の推進）

DVは犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であり、許される行為ではないという意識を、若い世代も含めた社会全体で共有することができるよう広報・啓発活動に取り組んでいく必要がある。また、DV被害を受けた場合の相談窓口の周知を図っていく必要がある。

(DV被害者支援体制の充実)

DV被害者からの相談に対応できるよう、市町村、警察、医療機関、社会福祉施設、民間支援団体等と連携・協働して、相談体制の強化を図り、DV被害者の支援体制を充実していく必要がある。

特に、被害者にとって最も身近な行政主体である市町村は、DV防止法により、基本計画の策定及び配偶者暴力相談支援センターの設置が求められていることから、県内のすべての市町村において、DV被害者が支援を受けやすい環境が整備されるよう、市町村へ働きかけていく必要がある。

(性犯罪、売買春、ストーカー行為などへの対策の推進)

女性が被害者となる犯罪に対して、捜査の徹底を図り、取締りを強化するとともに、性犯罪等の被害にあった女性が相談をしやすく、支援を受けやすいように、担当窓口には女性職員を配置するなど、今後も被害者の心情に配慮したきめ細かな対策をすることが必要である。

(セクシュアル・ハラスメントへの対策の推進)

セクシュアル・ハラスメントは人権侵害であるとの認識に立ち、防止のための意識改革を促進し、セクシュアル・ハラスメントが起きない職場環境づくりを推進していく必要がある。

基本的施策 10 生涯を通じた健康づくりの支援

男女が生涯にわたって健康で充実した生活を送ることは、男女共同参画社会の最も基本的な条件であり、男女が互いの身体的性差を十分に理解し合い、人権を尊重しつつ、相手に対する思いやりを持って生きていくことが重要である。

特に女性は、妊娠・出産や、女性特有の更年期症状を経験する可能性があるなど、生涯を通じて男女は異なる健康上の問題に直面することに男女とも留意する必要がある。

国際的に重要視されている「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康/権利）(※)」の視点に配慮しつつ、男女が生涯を通じて、自らの健康を守り、また互いの健康をいたわりあうことができるよう、健康づくりを支援していく。

※「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康/権利）」

リプロダクティブ・ヘルスとは、1994年の国際人口/開発会議の「行動計画」及び1995年の第4回世界女性会議の「北京宣言及び行動綱領」において、「人間の生殖システム、その機能と（活動）過程のすべての側面において、単に疾病、障害がないというばかりでなく、身体的、精神的、社会的に完全に良好な状態にあることを指す」とされている。

また、リプロダクティブ・ライツは、「すべてのカップルと個人が自分たちの子どもの数、出産間隔、並びに出産する時を責任をもって自由に決定でき、そのための情報と手段を得ることができるという基本的権利、並びに最高水準の性に関する健康及びリプロダクティブ・ヘルスを獲得する権利」とされている。

[施策の方向]

(性差を踏まえた健康づくりの支援)

健康上の課題には、男女の身体的性差や生活習慣の違いなどから、性差があることに

ついて理解を促進するため、情報収集及び情報提供に努め、その性差に応じた健康づくりを支援していく必要がある。

(性感染症対策や性教育の推進)

若年層において性感染症の増加が目立っており、感染のリスクを軽減する予防方法の理解と、性感染症の早期発見・早期治療につなげるための検査や相談を受けやすい環境づくりを推進するとともに、性感染症に対する偏見をなくし、検査や相談が受けやすくなるよう啓発を行う必要がある。

また、教育、保健、医療の関係者が連携し、性に関する正しい知識の普及に努める必要がある。

(安心・安全な妊娠・出産への支援)

安心して安全に子どもを産み育てることができるよう、周産期医療体制の充実や、妊婦健康診査の必要性や妊娠・出産に関する正しい知識の普及を市町村と連携して推進していく必要がある。

(不妊治療対策の推進)

妊娠を希望しながらも不妊に悩む男女に対して、精神的負担や、不妊治療を希望する場合の経済的負担の軽減を図るための支援をしていく必要がある。

(子宮頸がん・乳がん検診の普及啓発)

女性がかかりやすい子宮頸がんや乳がんの早期発見・早期治療につなげるため、がん検診の受診について、普及啓発活動を行っていく必要がある。

(メンタルヘルス相談の充実)

本県では、毎年多くの人々が自ら命を絶っている。自殺の背景には、固定的な性別役割分担意識なども含めた様々な要因が複雑に絡み合っており、問題が複雑化する前の早い段階でのこころの悩みへの対応や、本人の経済・生活面、人間関係等に係る包括的な支援を行うことは、自殺を予防する上で重要である。そのため、メンタルヘルス相談の充実に加え、様々な関係機関が連携した支援を行う必要がある。

また、従業員のメンタルヘルス対策に取り組む中小企業を対象として講師派遣を行うなど、企業の取組を促進していく必要がある。

計画の推進

(1) 推進体制の整備・充実

「V次期プランの基本方向」での提言に基づく施策を総合的かつ効果的に推進していくためには、県を中心に多様な主体が連携・協働して取組を推進する体制の整備・充実が求められる。

(県における推進体制の強化)

男女共同参画に関する県の施策を総合的かつ効果的に推進していくため、庁内関係課室との連携強化を図るとともに、県職員一人ひとりが、男女共同参画の意義と必要性について正しく理解し、各種施策に男女共同参画の視点を取り入れることができるよう、研修等を通じて啓発を行う必要がある。

また、県民の意見を十分に尊重し、施策への反映を図る必要がある。

(市町村推進体制への支援)

市町村は、住民にとって最も身近な行政主体であり、その果たす役割は重要である。県は、引き続き、市町村の状況の把握に努めるとともに、市町村の主体性と自立性に十分に配慮しつつ、市町村の男女共同参画計画の策定や各種施策の推進について、市町村職員に対する研修や情報提供等により、支援していく必要がある。

(大学、企業、NPO、地域団体等との連携・協働の推進)

男女共同参画社会の実現に向けた課題を、大学、企業、NPO、地域団体等、多様な主体と積極的に情報交換や意見交換を行うことで共有し、その課題解決に向けて、互いに連携・協働しながら取組を推進していく必要がある。

(2) ウィルあいちを拠点とする推進

ウィルあいち（愛知県女性総合センター）は、1996年の開館以来、愛知県の男女共同参画社会の実現に向けた活動の拠点施設として、様々な役割を果たしてきたが、今後は次のような役割の一層の充実・強化が求められる。

(男女共同参画に関する知識や意識の普及)

各種セミナーやイベントなどを通じて、男女共同参画に関する知識や意識の普及のための拠点としての役割が求められる。その際には、性のあり方や世代に関わりなく、多様な立場の人々に参加してもらうため、分かりやすく、親しみやすいものとなるような工夫が必要である。また、地理的または時間的に、ウィルあいちまで来ることが難しい人のため、各地域での市町村との共催による事業の実施や、インターネットを活用した情報提供などの工夫が必要である。

(相談体制の充実)

女性の抱える問題に関する相談事業については、毎年1万件を超える相談が寄せられるなど県民のニーズが高いため、相談員の資質向上を図るなど、ウィルあいちで実施し

ている愛知県女性相談センターの相談体制を充実していく必要がある。

(多様な主体との連携・協働・ネットワークづくり)

ウィルあいちには、男女共同参画社会の実現に向けて自主的な活動を行っている多様な主体に対して活動の場を提供するとともに、ウィルあいちが実施したセミナー等の受講生が、セミナー等の修了後に自主的な活動を展開していけるように、受講生同士のネットワークづくりやリーダーの育成を支援する役割が求められる。さらに、多様な主体同士の連携・協働を推進していく役割も求められている。

また、災害時においては名古屋市内に立地する県有施設の一つとして、災害対応への協力が求められることも想定されるため、必要に応じた連携が取れるように、平時から県男女共同参画担当及び防災担当とで連絡調整を行っておく必要がある。

(参考資料)

答申までの審議経過

会議名	開催日	審議の内容
愛知県男女共同参画審議会	2020年 4月14日	※ 新型コロナ感染拡大を受けて中止
会長通知	5月27日	「次期あいち男女共同参画プラン（仮称）の基本方向について」知事から諮問を受け、部会で調査審議することを決定
第1回部会	7月27日	答申案の構成について審議
第2回部会	9月4日	答申案について審議
第3回部会	9月28日	答申案について審議
愛知県男女共同参画審議会	11月2日	部会から報告のあった答申案について審議

愛知県男女共同参画審議会委員名簿

(五十音順・敬称略)

氏 名	所 属 ・ 職 名
○天野知恵子	愛知県立大学外国語学部教授
綾部 六郎	名古屋短期大学現代教養学科助教
石黒麻里子	公募委員
伊藤 久代	愛知県女性地域実践活動交流協議会会長
岩原 明彦	愛知県経営者協会事務局長 総務・企画部長
鵜飼 洋一	愛知県小中学校長会副会長
遠藤 健司	株式会社中日新聞社編集局生活部長
鬼頭 文隆	愛知県人権擁護委員連合会 男女共同参画委員会委員長
越野 智子	日本放送協会名古屋拠点放送局企画総務部副部長
◎小松理佐子	日本福祉大学社会福祉学部教授
田村 哲樹	名古屋大学大学院法学研究科教授
長谷川ふき子	弁護士
原田としえ	愛知県農村生活アドバイザー協会理事
平尾 章芳	愛知県公立高等学校長会
藤原 直子	椋山女学園大学人間関係学部教授
藤原 猶誠	愛知県小中学校PTA連絡協議会書記
古居 泉	公募委員
水谷 容子	日本労働組合総連合会愛知県連合会 労働政策局長兼男女平等局長
山内 里佳	社会保険労務士
山本さゆり	日本女医会愛知県支部理事

◎会長、○副会長

愛知県男女共同参画審議会部会委員名簿

氏 名	所 属 ・ 職 名
○天野知恵子	愛知県立大学外国語学部教授
綾部 六郎	名古屋短期大学現代教養学科助教
石黒麻里子	公募委員
岩原 明彦	愛知県経営者協会事務局長 総務・企画部長
古居 泉	公募委員

○部会長