

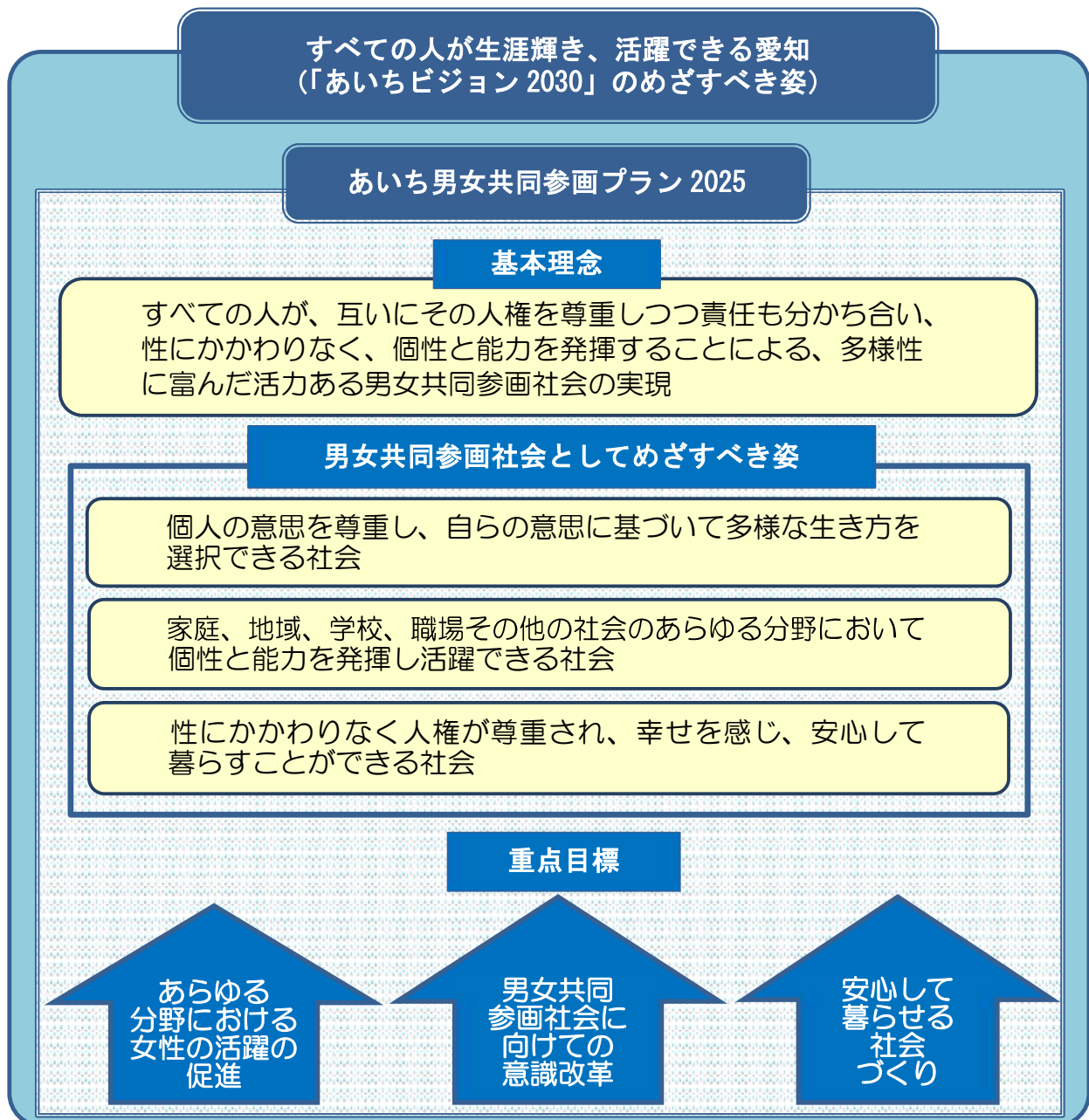
第4章 計画の内容

1 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を目指します。

基本理念を踏まえ、本県における男女共同参画社会のめざすべき姿は、以下の3つです。

- 1 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
- 2 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
- 3 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



2 重点目標

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つを重点目標に、プランを推進します。

重点目標Ⅰ あらゆる分野における女性の活躍の促進

男女共同参画社会を実現するためには、男女が共に責任を担い、社会のあらゆる分野に参画することが重要です。

管理的職業従事者に占める女性の割合など、政策・方針決定過程への女性の参画については、年々上昇しつつありますが、依然として低い水準にあります。また、社会の中で女性の参画が進んでいない分野も多く存在します。

働く場における女性の参画が地域経済の発展へつながることはもとより、防災分野への女性の参画が、男女で異なるニーズへの対応力を高めることが期待されるなど、多様な視点を取り入れることは、より暮らしやすい社会を実現することにもつながります。これから「人生100年時代」を迎えるにあたり、すべての人が生涯にわたって活躍できる社会とするため、女性活躍のための様々な施策を積極的に推進していきます。

女性の活躍を促進するためには、その必要性、重要性についての理解を深めるとともに、環境整備を進めることが重要です。ワーク・ライフ・バランスの推進や多様な保育サービスの拡充、女性の再就職を始めとする各種就業支援等に取り組み、個々の状況に応じた多様で柔軟な働き方ができる環境づくりなどを推進していきます。

重点目標Ⅱ 男女共同参画社会に向けての意識改革

男女共同参画社会は、多様な生き方を尊重し、男女が対等な構成員として責任を分かち合い、すべての人が職場、家庭、地域などあらゆる場面で活躍できる社会であり、女性にとっても男性にとっても暮らしやすい社会です。

そのような社会を実現するために最も重要となるのは、女性のためだけでなく、あらゆる人々にとって男女共同参画社会の実現が必要であるという意識を、県民全体で共有することです。

従来と比べて男女共同参画の意識は確実に高まってはいるものの、固定的な性別役割分担意識は依然として根強く残っており、年齢や性別によっても意識に大きな差があります。

このため、男女が共に多様な選択ができ、その個性と能力を存分に発揮できる社会を目指し、男女共同参画に関する認識や理解が深まるよう、あらゆる立場や世代の人々に向けて意識改革のための取組を推進していきます。

重点目標Ⅲ 安心して暮らせる社会づくり

男女が生涯にわたり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、そのためには、すべての人の人権が尊重され、思いやりをも

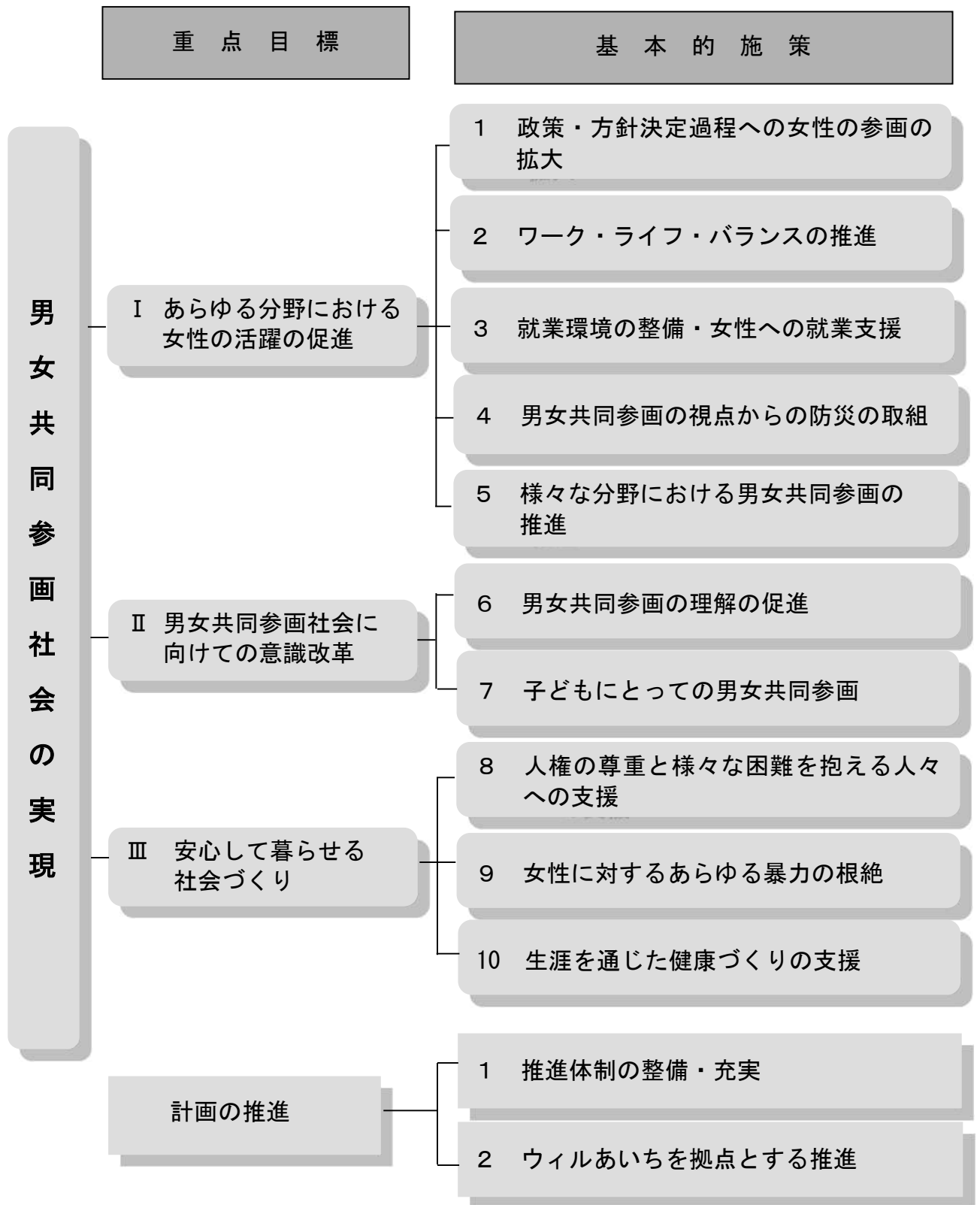
って生きていくことができる社会づくりが重要です。

大規模災害や感染症拡大などの非常時には、男女間における暴力や、非正規雇用に起因する貧困、健康に関する不安など、生活上の様々な困難を抱える人々への影響がより顕著になります。女性であることで、複合的に困難な状況に置かれる人々や、性的指向や性自認を理由として困難な状況に置かれている人々もいます。

他にも、性犯罪やセクシュアル・ハラスメントなどは重大な人権侵害であり、決して許されるものではありません。

男女共同参画社会のめざす姿は、性にかかわらず、すべての人が安全で安心して暮らせる社会です。こうした様々な困難を抱える人々が、その人権が尊重され安心して暮らしていける社会づくりに向けた取組を推進していきます。

3 計画の体系



4 基本的施策と施策の方向

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す。

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ます。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、取組を推進します。

【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、多様な意見を取り入れるため、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、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%以上となるよう、今後ともすべての審議会等において、女性委員の登用を一層推進していきます。

（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ます。

（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^{※2}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ります。

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、企業等における経営トップからの「女性の活躍促進宣言」や、女性の活躍促進に積極的に取り組む企業を認証する「あいち女性輝きカンパニー^{※3}」認証制度等により、企業等における取組を支援していきます。

また、2013年に、愛知県で初めての女性副知事をリーダーとして設置した、庁内横断組織である「女性の活躍促進プロジェクトチーム」においては、「あいち女性の活躍促進プロジェクト^{※4}」をより充実したものとし、今後も、女性の活躍に向けた気運の醸成やワーク・ライフ・バランスの推進、女性の再就職及び起業の支援、保育サービスや学童保育の充実など、様々な角度から課題に取り組んでいきます。

（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す。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傾向があるため、キャリアを積みにくい状況にあります。

そこで、市町村の審議会等委員に登用されうる女性の人材を育成するため、市町村から推薦された者を対象とするセミナーの実施を始め、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ための各種講座や研修など、能力開発のための取組を推進していきます。

(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りますが、これは身近にロールモデルが存在しないため、女性管理職の具体的なイメージを本人が持てず、能力がありながらも指導的地位への参画を望まないことも要因の一つにあげられます。

こうした状況に対応するため、自社以外の女性管理職に出会う機会の提供や、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るよう、情報交換や学習の場を提供していきます。

◆進捗管理指標

項目名	現況		目標	
	年度	数値	年度	数値
女性の活躍促進宣言企業数 (翌年度4月1日現在)	2019	1,518社 (2020.4.1)	2025	2,700社 (2026.4.1)
「あいち女性輝きカンパニー」認証企業数 (翌年度4月1日現在)	2019	629社 (2020.4.1)	2025	2,000社 (2026.4.1)
県の審議会等に占める女性委員の割合 (翌年度4月1日現在)	2019	32.49% (2020.4.1)	2025	40%以上 60%以下 (2026.4.1)
県職員の管理職に占める女性の割合 (当該年度4月1日現在)	2020	11.18% (2020.4.1)	2025	15% (2025.4.1)
県職員の課長補佐級班長に占める女性の割合 (当該年度4月1日現在)	2020	20.1% (2020.4.1)	2025	25% (2025.4.1)
教員の管理職に占める女性の割合 (当該年度5月1日現在)	2020	21.7% (2020.5.1)	2025	30% (2025.5.1)
市町村の審議会等に占める女性委員の割合 (翌年度4月1日現在)	2019	27.8% (2020.4.1)	2025	40%以上 60%以下 (2026.4.1)
管理的職業従事者に占める女性の割合	2017	13.5%	2025	20%

用語解説

※2 「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

※3 「あいち女性輝きカンパニー」

トップの意識表明や女性の管理職登用、仕事と家庭の両立支援など、女性の活躍促進に向けての取組を行っている企業として、愛知県が認証した企業のことをいう。



※4 「あいち女性の活躍促進プロジェクト」

「女性が元気に働き続けられる愛知」の実現を目指し、働く場における女性の「定着」と「活躍」の場の拡大に向けて、全庁あげて取り組んでいる様々な事業のこと。



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つながると同時に、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ます。

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ていきます。

〔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、長時間労働の是正に向け意識啓発を図るなどの取組を進めます。

また、ワーク・ライフ・バランスの必要性とメリットが、性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きます。

（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・治療（不妊治療を含む。）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「愛知県ファミリー・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きます。

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きます。

（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きます。

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きます。

（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、テレワークや短時間勤務、フレックスタイム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ります。

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します。

◆進捗管理指標

項目名	現況		目標	
	年度	数値	年度	数値
愛知県ファミリー・フレンドリー企業の新規登録企業数	2019	187 社 ／年度	2025	130 社 ／年度
共働き世帯の夫・妻の一週間の育児・家事関連平均時間	2016	妻 255 分 夫 34 分	—	—
県男性職員の育児休業取得率	2019	29.2%	2025	1 週間以上の取得率 85%
中小企業のテレワーク導入率	2019	3.0%	2023	30%
年次有給休暇取得日数	2019	9.6 日／年	2025	13 日／年
労働時間の短縮に向けた取組を実施している企業の割合	2019	60.9%	2025	69%

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状況にあります。

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す。

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ます。

【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していきます。

（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^{※5}やセクシュアル・ハラスメント^{※6}、パワー・ハラスメント^{※7}、パタニティ・ハラスメント^{※8}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っていきます。

（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、企業の風土が大きな影響を及ぼします。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、男性管理職を対象としたワークショップの開催などを通じ、女性活躍の必要性や、様々な事情を抱える部下へのコミュニケーションの取り方など、女性活躍のための環境整備につながる意識付けを行います。

（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す。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ます。

そのため、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きます。

（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ます。

（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^{※9}」を打破するため、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きます。

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していきます。

（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ますが、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ます。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きます。

（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、離職後のブ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ます。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します。

（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ます。そのため、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きます。

（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ますが、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ます。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ります。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ていきます。

(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に取り組めます。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ていきます。

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っていきます。

◆進捗管理指標

項目名	現況		目標	
	年度	数値	年度	数値
保育所待機児童数	2019	258 人	2024	解消
放課後児童クラブ待機児童数	2019	863 人	2024	解消
病児保育事業の実施市町村数	2019	45 市町村	2024	(全市町村) 54 市町村
あいち子育て女性再就職サポートセンター（ママジョブあいち）の利用件数	2019	687 件 ／年度	2025	700 件 ／年度
女性（25～44 歳）の労働力率	2019	77.7%	2025	78.8%
平均勤続年数	2019	女性 9.5 年 男性 14.8 年	—	—
所定内給与額男女差	2019	金額 92.1 千円 比率 73.28%	—	—

用語解説

※5 「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

※6 「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

※7 「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

※8 「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、職場が妨げる行為

※9 「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。

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ます。

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きます。

[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一層図る必要があります。

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ていきます。

(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においては、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す。

そのため、県及び市町村の担当者会議等による情報交換や、避難訓練等を通してこれらの必要性が県民全体で共有されるよう周知・啓発していきます。

(防災担当との連携体制の構築)

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ります。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ます。

◆進捗管理指標

項目名	現況		目標	
	年度	数値	年度	数値
消防吏員に占める女性の割合 (翌年度4月1日現在)	2019	2.4% (2020.4.1)	2025	5% (2026.4.1)
消防団員に占める女性の割合 (翌年度4月1日現在)	2019	4.1% (2020.4.1)	2025	5% (2026.4.1)

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発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す。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げていきます。

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きます。

[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、取組を支援していきます。

地域における政策・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を支援していきます。

(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ます。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んでいきます。

(農林水産分野、商工業分野における男女共同参画の推進)

農林水産分野では、事業の経営発展や地域社会の活性化のため、女性の積極的な参画が求められています。そのため、女性が主体的に経営参画できるよう、知識・技術の習得による能力向上を図る研修会の開催や、農業委員会、農業協同組合等の役員への女性登用を継続するための人材育成に取り組めます。

また、男女ともにワーク・ライフ・バランスのとれた生活の実現のため、家族経営協定^{*10}の締結や見直しを推進していきます。

さらに、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」^{*11}の取組にも、男女がともに挑戦できる環境づくりを推進していきます。

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ります。

(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ります。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ていきます。

◆進捗管理指標

項目名	現況		目標	
	年度	数値	年度	数値
警察官に占める女性警察官の割合 (翌年度4月1日現在)	2019	10.2% (2020.4.1)	2024	12% (2025.4.1)
地方議会に占める女性の割合 (翌年度4月1日現在)	2019	愛知県 4.9% 市 17.4% 町村 14.5% (2020.4.1)	—	—
自治会長に占める女性の割合	2019	6.1%	—	—
人材育成セミナーの累計修了者数	2019	685人	2025	810人
家族経営協定締結数	2019	1,668戸	2025	1,883
農業法人の役員に占める女性の割合	2019	49.7%	2025	50%
農業委員・農地利用最適化推進委員に占める女性の割合	2019	10.5%	2025	15%

用語解説

※10「家族経営協定」

家族農業経営にたずさわる各世帯員が、家族間の十分な話し合いに基づき、経営方針や役割分担、世帯員全員が働きやすい就業環境等について取り決める協定のこと。

※11「6次産業化」

農林水産業と2次産業・3次産業を融合・連携させることにより、農林水産物を始めとする農山漁村の多様な「地域資源」を利活用し、新たな付加価値を生み出す新産業を創出すること。

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

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ます。固定的な性別役割分担^{*12}意識は、徐々に解消しつつありますが、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っていきます。

[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の各種啓発資料を作成するとともに、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たイベントを開催するなど、市町村、関係団体、関係機関と連携した広報・啓発活動を行っていきます。

(男女共同参画に関する情報の収集・提供)

ウィルあいち情報ライブラリー^{*13}を中心に、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、広く県民に情報提供を行っていきます。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ます。

(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、県や市町村職員への周知を図ります。

(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います。

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います。

(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持ち、社会参画していくために必要な能力を高め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きます。

◆進捗管理指標

項目名	現況		目標	
	年度	数値	年度	数値
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に反対する人の割合	2019	50.6%	—	—
「社会全体として」男女平等であると感じる人の割合	2019	12.9%	2025	30%
ウィルあいち情報ライブラリーの利用者数	2019	143,477人	2025	143,500人

用語解説

※12 「固定的な性別役割分担」

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。

例えば、「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等は固定的な考え方により、男性・女性の役割を決めているなど。

※13 「ウィルあいち情報ライブラリー」

男女共同参画社会の実現や女性に関する様々な問題への対応のために、図書・雑誌・行政資料・視聴覚資料（DVD・ビデオ）などの資料を収集し、閲覧、貸出、レファレンスを行っている。また、インターネット等を活用して、団体・グループ、イベントなどの情報提供を行っている。

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す。

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きます。

[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、男女共同参画をテーマとしたはがき作品の募集など、子どもたちに分かりやすい広報・啓発活動を推進していきます。

(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きます。

(学校教育における教科・特別の教科 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、特別の教科 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ります。

(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付けるよう、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^{*14}を推進していきます。

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きます。

(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、一人一人が主体的に進路を選択できるよう、働く女性のロールモデルを生徒・学生に紹介する取組などを通して、進学や職業にかかる理解を深め、多様な職業選択を可能にする教育を充実していきます。

(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、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きます。

また、保育の場においても同様に、保育士に対して研修を実施していきます。

◆進捗管理指標

項目名	現況		目標	
	年度	数値	年度	数値
性別役割分担意識にとらわれない進路・職業選択支援を受ける生徒・学生数	—	—	2025	5,000人
県立高等学校におけるインターンシップ等に参加した生徒数	2019	20,257人	2025	18,000人

用語解説

※14 「キャリア教育」

児童生徒一人一人のキャリア（個々人が生涯にわたって遂行する様々な立場や役割の連鎖及びその過程における自己と働くこととの関係付けや価値付けの累積のこと）発達を支援し、それぞれにふさわしいキャリアを形成していくために必要な意欲・態度や能力を育てる教育。端的には、児童生徒一人一人の勤労観・職業観を育てる教育のこと。

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

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おり、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ます。

また、障害があること、外国人であること、被差別部落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、性的指向や性自認を理由として困難な状態に置かれている人々もいます。

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、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）^{※15}による悪影響が生じないように、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きます。

〔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、被差別部落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ないことがないように、一人一人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人権教育・啓発を積極的に推進していきます。

（性的少数者への理解促進）

最近では、LGBT^{※16}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ます。男女共同参画はもとより人権の観点からも、誰もが自らのSOGI^{※17}を尊重され、異なる価値観を互いに認め合い、自分らしく生きることのできる社会とするため、性的少数者への理解促進に向けた取組を行っていきます。

（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、被差別部落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、県・市町村職員など相談業務に携わる者に対して、様々な困難への理解を深めるための研修を行っていきます。

（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きます。

（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行っていきます。

（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体制の充実を図ります。

◆進捗管理指標

項目名	現況		目標	
	年度	数値	年度	数値
生活困窮世帯・ひとり親家庭の子どもの学習支援事業の実施市町村数	2019	40 市町	2024	54 市町村 (全市町村)

用語解説

※15 「無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）」

誰もが潜在的に持っている思い込みのこと。育つ環境、所属する集団の中で無意識のうちに脳にきざみこまれ、既成概念、固定観念となっていく。

※16 「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。

※17 「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。人権の視点から、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。

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す。

DV^{*18}、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^{*19}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ます。

なお、性犯罪・性暴力については、近年、根絶を求める社会的気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年間を「集中強化期間」として、対策の強化が図られます。

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きます。

[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きます。また、DV被害を受けた場合の相談窓口の周知を図っていきます。

(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きます。

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、「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。)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^{*20}の設置が努力義務とされていることから、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きます。

(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い、支援を受けやすいように、担当窓口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行います。

(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きます。

◆進捗管理指標

項目名	現況		目標	
	年度	数値	年度	数値
配偶者や恋人など親密な関係の人から受ける暴力をいわゆるDVと呼ぶことを知っている人の割合	2019	91%	2025	100%
DVに関する相談窓口の認知度	2019	57.3%	2025	80%
愛知県女性相談センターにおけるDVの相談件数	2019	1,192件	—	—

用語解説

※18「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。

※19「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。

※20「配偶者暴力相談支援センター」

DV防止法に基づき、配偶者による暴力の被害者を支援する中心的な機関として、愛知県の機関としては、2002年4月から愛知県女性相談センターがその機能を果たしている。電話相談や面接相談、被害者の一時保護等を実施し、DV被害者を支援している。

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す。

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ります。

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）^{※21}」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きます。

【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きます。

（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っていきます。

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ます。

（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^{※22}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きます。

（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きます。

（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きます。

（メンタルヘルス相談の充実）

本県では、毎年多くの方が自ら命を絶っています。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す。そのため、メンタル
ヘルス相談の充実に加え、様々な関係機関と連携した支援を行います。

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きます。

◆進捗管理指標

項目名	現況		目標	
	年度	数値	年度	数値
健康寿命	2016	女性 76.32年 男性 73.06年	2022	女性 80年以上 男性 75年以上
子宮頸がん検診受診率	2019	17.7%	2023	50%
乳がん検診受診率	2019	16.8%	2023	50%

用語解説

※21 「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・ヘルスを得る権利」とされている。

※22 「周産期」

出産を中心とする妊娠後期から新生児早期までの期間。世界保健機構（WHO）のICD-10（疾病及び関連保健問題の国際統計分類第10版）では、妊娠22週から出生後7日未満とされる。