

V 次期計画の基本方向

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、2026 年度から 2030 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、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、生きがいを感じられる社会
- ・ 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、自分らしく個性と能力を発揮できる社会
- ・ 性にかかわらず人権が尊重され、幸せを感じ、安心・安全に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、本県の目指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 計画の推進

計画の推進にあたっては、県庁内推進組織である愛知県男女共同参画行政推進会議を中心として全庁を挙げて計画を総合的かつ効果的に推進するとともに、愛知県男女共同参画審議会の開催や、県が実施する施策に対する県民の申出制度の運用により、県民の意向を十分尊重し、施策への反映を図ることを提言する。

6 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、計画の進捗状況を把握するため、基本的施策ごとに指標を設定することを提言する。計画期間内においても、今後の社会情勢や施策の進捗状況等を踏まえ、適切に指標の見直しを行うことが望ましい。

重点目標

男女共同参画社会の実現

I あらゆる分野における女性の活躍の促進

- 1 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大
- 2 ワーク・ライフ・バランスの推進
- 3 就業環境の整備・女性への就業支援
- 4 女性・若者にも選ばれる地域づくり

II 男女共同参画社会に向けての意識改革

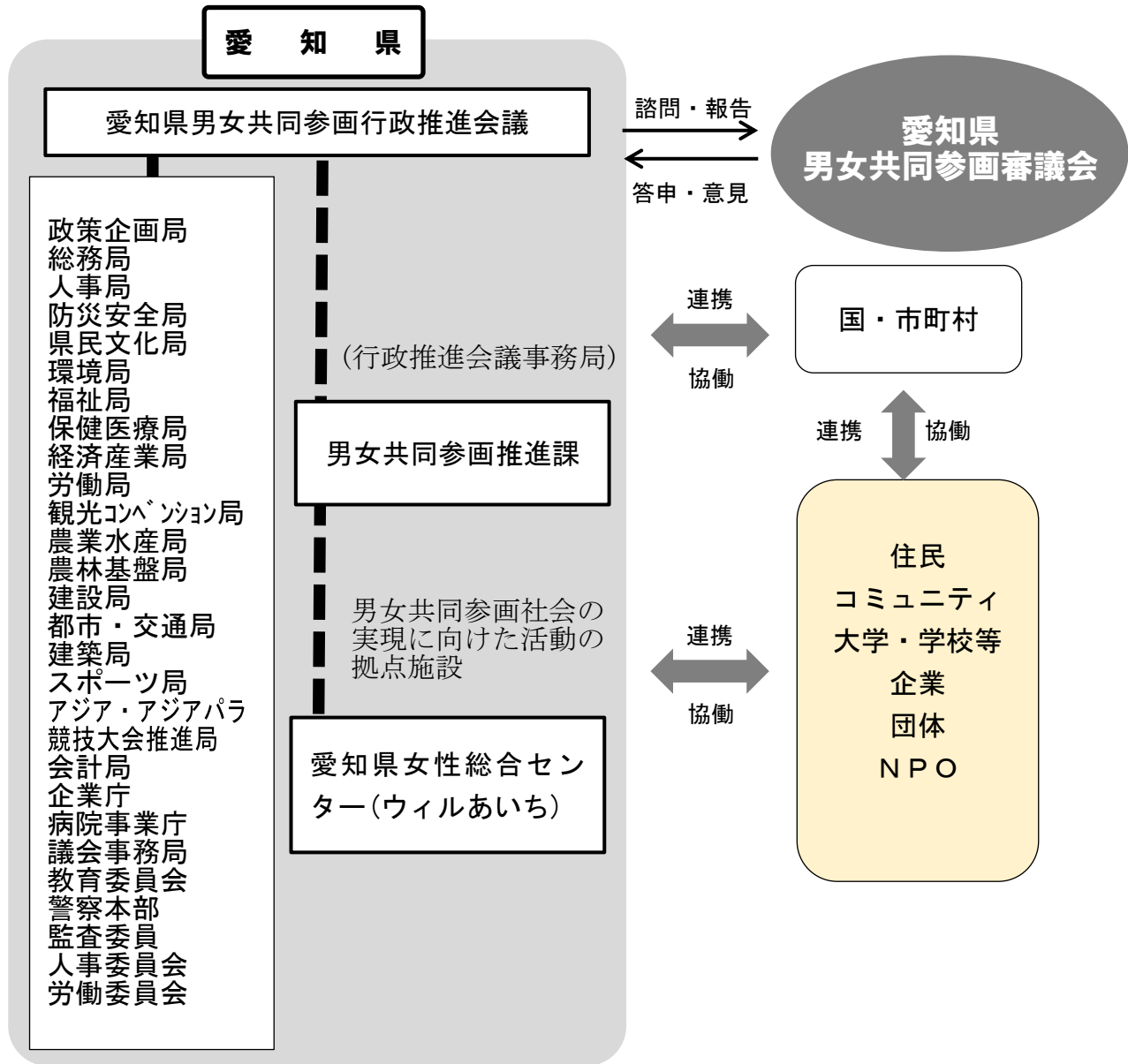
- 5 男女共同参画の理解の促進
- 6 子どもにとっての男女共同参画

III 安心・安全に暮らせる社会づくり

- 7 人権の尊重と様々な困難を抱える人々への支援
- 8 ジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶
- 9 男女共同参画の視点からの防災の取組
- 10 生涯を通じた健康づくりの支援

※重点目標 I での「女性の活躍の促進」とは、本県において意思決定層への女性の参画が少ないことや、固定的な性別役割分担意識が残っていること等をふまえ、女性が意思に基づいて選択・挑戦し、希望する分野で能力を発揮できる環境を整えることを意味している。

＜愛知県男女共同参画推進体制図＞



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は、男女があらゆる分野で対等に参画することが不可欠であり、特に政策・方針決定過程における女性の参画拡大は重要な課題である。

男女がともに意思決定の場に参画することにより、政策や方針に多様な視点や価値観が反映され、活力ある多様性に富んだ社会の形成につながることを期待される。

このため、女性の参画が十分に進んでいない分野においては、実効性のある施策を講じることにより、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、多様な意見を取り入れるため、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%以上60%以下となるよう、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。

県民文化局、警察本部

（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。

人事局、病院事業庁、教育委員会、警察本部

（企業・団体等における女性の活躍に向けた取組への支援）

県としては、女性活躍推進法に基づく女性活躍の状況や賃金差異等の情報公表をはじめ、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「あいち女性輝きカンパニー」認証制度等により、企業等における取組を支援していく必要がある。

県民文化局、経済産業局、会計局

（働く場における女性の活躍の推進体制） ★

経済団体、労働団体、企業、大学、国の機関、県の代表者をメンバーとする「あいち女性の活躍促進会議」を開催し、女性の活躍を促進する方策について意見交換するとともに、女性活躍推進法に基づく協議会を組織するなどにより、働く場における女性の活躍に取り組む必要がある。

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的組織である「女性の活躍促進プロジェクトチーム」においては、必要な施策を検証しながら「あいち女性の活躍プロジェクト」を着実に推進していくものとし、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

支援など、様々な角度から課題に取り組んでいく必要がある。

県民文化局

（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、女性が政策・方針決定の場に参画するために必要な知識や経験を積む機会の確保が重要である。

このため、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。また、女性が指導的立場への参画に意欲を持てるような環境づくりに取り組む必要がある。

人事局、県民文化局

（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等の女性は増加傾向にあるものの、依然として少ない状況にあり、その背景には、身近にロールモデルが少ないことや、固定的な性別役割分担意識の影響により、女性自身が指導的地位への参画に対して自信を持ちにくいことなど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ことにより、同じ志や不安を抱える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。

県民文化局、警察本部

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、仕事と子育て・家事・介護・社会活動等を含む生活との両立を妨げる要因になると同時に、自己啓発や健康の維持・増進など、個人の成長や生活の質の向上に必要な時間の確保を阻害する要因になっている。特に固定的な性別役割分担意識を背景に、女性への家事・育児等の負担の偏りが見られ、女性のキャリア形成が困難となる状況がみられる。

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、働くことを希望するすべての人が、ライフステージや個別の事情に応じて希望する働き方を選択し、仕事と生活の調和の図られた社会づくりに向けた取組を進める。

〔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）

県としては、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を、性や世代に関わりなく、あらゆる立場の人に浸透させ、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。

労働局、警察本部

さらに、働く人が多様な休み方を柔軟に選択し、心身のリフレッシュや家族・地域との関わり、自己啓発など充実した余暇を過ごすことは、生活の質の向上や仕事への意欲・生産性の向上につながり、ワーク・ライフ・バランスの充実に不可欠である。

そこで、「愛知県『休み方改革』プロジェクト」を国民運動として展開し、「あいちウィーク」や「ラーケーションの日」などの取組を活用しながら、柔軟な休暇取得や働き

方の見直しを促進するとともに、休暇取得に向けた職場環境の整備や意識改革を進めていく必要がある。

政策企画局、人事局、県民文化局、労働局、観光コンベンション局、教育委員会

（ライフステージに応じた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「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く必要がある。

近年、男性の育児休業取得率は上昇傾向にあるが、男性は女性に比べて短期間の取得が多く、子の年齢に関わらず残業をしながらフルタイムで働く割合が高い。男性の家事・育児参画を促進するための環境整備や、固定的な性別役割分担意識の解消に向けた男女双方の意識改革・理解の促進等により、育児休業にとどまらない共働き・共育ての実現に向けた取組を推進する必要がある。

また、性にかかわらずすべての人が、家庭生活や地域活動に積極的に参画できるようにするには、長時間労働が抑制され、育児・介護休業等の両立支援制度を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。

人事局、労働局、福祉局、農業水産局、教育委員会

（多様で柔軟な働き方の推進）

仕事と家庭生活等との両立のしづらさを感じることなく、個性と能力を発揮しながら働き続けられるようにするには、テレワークやフレックスタイム、短時間勤務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、多様で柔軟な働き方の導入を推進する必要がある。

人事局、労働局

基本的施策3 就業環境の整備・女性への就業支援

女性の就業率をみると、いわゆるM字カーブの問題はほぼ解消傾向にあるが、依然として女性は男性と比べて正規雇用比率が低く、25歳から29歳をピークに年代が上がるとともに低下する、L字カーブを描いているなど、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。

すべての人が、能力に見合った公正な処遇のもとで、就業の継続、あるいは育児や介護等による離職後も円滑に再就職できる環境の整備が求められる。

多様な生き方・働き方があることを前提に、自身のキャリアや家庭の状況等に応じて希望する働き方を選択できるよう、相談体制の充実、情報提供、スキルアップのための学び直し（リスキリング）の機会提供など、切れ目のない支援を行うことで、就業機会の拡大と活躍の場の拡充を図っていく。

〔施策の方向〕

（非正規雇用労働者の待遇改善・正規雇用労働者への転換の支援）

非正規労働者は、正規雇用労働者に比べて能力開発やキャリア形成の機会が限られ、雇用も不安定である。同一労働同一賃金の徹底や処遇改善、労働条件の整備を促進するため、企業に対し関係法令等の周知啓発を行う必要がある。

あわせて、正規雇用労働者への転換を望む非正規労働者がその希望を実現できるよう、相談対応や情報の提供、職業訓練の実施等の取組を推進する必要がある。**労働局**

（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。**労働局**

※「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

（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、活躍するに当たって、企業の風土や管理職の意識が大きな影響を及ぼす。女性をはじめとする多様な人材が活躍できるよう、長年の慣習や人事制度など固定化された仕組みを見直すことが求められる。

そのため、管理職を対象とした研修やワークショップの開催などを通じて、女性活躍の必要性や、様々な事情を抱える部下への適切なマネジメント、コミュニケーションの取り方などについて理解を深め、女性が能力を発揮しやすい環境整備につながる意識付けを行う必要がある。**県民文化局**

（保育等の基盤整備）

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保育士等の確保・質の向上を図る取組を推進していく必要がある。

また、保護者の多様な就労形態や子どもの体調不良時などに対応できるよう、保育所における延長保育、休日保育の実施や、病中や病後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・病後児保育など、多様な保育サービスの確保を図る必要がある。**福祉局**

（放課後児童対策の取組促進）

「小1の壁（※）」を打破するためには、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、子どもの健全な育成を念頭に置きつつ、不登校の児童や障害児を含め、就学児

のいる親が希望に応じて働くことができる観点からも、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。

福祉局、教育委員会

※「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、親の就業継続が困難になる状況。

（介護の基盤整備）

介護・看護を理由とした離職者は、2022年時点で女性が約8万人、男性が約3万人と、女性が多い状況にある。今後、高齢化や共働き世帯の増加により、介護を担いながら働く「ワーキングケアラー」がさらに増加すると見込まれる。

そのため、すべての働く人が介護を理由に離職することなく、着実にキャリアを形成できるよう、仕事と介護の両立に向けた環境整備を一層推進する必要がある。

また、高齢者の介護を担う男女の負担を軽減するため、市町村と連携して、地域包括ケアシステムの構築や、老人福祉施設の整備、制度の周知など、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、介護職員等の確保や介護サービスの質の向上を図るための取組など、介護の基盤整備を図る必要がある。

福祉局、労働局

（デジタル分野や理工系分野等への就業支援）★

デジタル分野や理工系分野は、今後の社会・経済の発展を支える重要な領域でありながら、依然として女性の参画が限定的である状況が続いている。こうした状況を改善するためには、企業における女性のキャリア形成支援や、職業訓練におけるスキルアップの機会を提供する必要がある。なお、近年のテクノロジーの進展により、業務の効率化が進む一方で、女性が多く従事する職種ではAIによる代替の影響を受けやすい可能性がある。すべての人が安心して働き続けられるよう、リスキリング（学び直し）等の支援など、対応を進めることが求められる。教育機関においては、理工系分野への進学・就業を志す女性を増やすための環境整備が必要である。

また、製造業や建設業、運輸業など女性比率が低い産業分野においても、労働環境の改善を図り、人材の定着に向けた取組を図る必要がある。

県民文化局、建設局、労働局、教育委員会

（女性医療従事者に対する就業支援）

全国でみると医学部生の約4割を女性が占めるなど、近年、女性医師の割合が高まっているが、出産・育児等を機に職場を離れざるを得ない人もおり、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長時間労働、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促進、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。

保健医療局、病院事業庁

（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。

労働局

基本的施策4 女性・若者にも選ばれる地域づくり★

女性や若者に選ばれる地域づくりを推進するためには、女性や若者が地域の様々な活動に主体的に参画できる、暮らしやすく魅力ある地域づくりが重要である。

そのためには、固定的な性別役割分担意識の改善を含む男女共同参画の取組を強化し、誰もが個性と能力を十分に発揮できる環境づくりを進める必要がある。

また、起業支援や柔軟な働き方の推進を通じて、女性や若者の多様な働き方と活躍の場を広げていくことも重要である。さらに、県内企業の魅力や本県の住みやすさを積極的に発信し、若年層の定着につなげる取組も必要である。

地域活動や女性の参画が少ない分野においても、多様な視点を取り入れ、誰もが活躍できる環境づくりを進めていく。

[施策の方向]

(県内企業の魅力や愛知の住みやすさ発信) ★

本県には、多くの女性が活躍している魅力的な企業が存在しているが、学生をはじめとした若い女性たちにこうした企業が十分に認知されているとは言えない状況にある。

若年層の地元定着につなげていくため、様々な機会を活用して「あいち女性輝きカンパニー」など県内企業の魅力を積極的に発信するとともに、本県の住みやすさについて、積極的に情報発信を行う必要がある。

総務局、県民文化局、労働局、東三河総局

(女性の起業支援)

起業は、女性が働きやすい雇用の創出や、性差の視点を活かした商品・サービス開発の促進、固定的な性別役割分担意識に起因する課題を取り除いていくことなどを通じて、地域の多様性と活力を高め、誰もが魅力を感じる地域づくりに寄与する側面がある。

近年、女性の起業は増加傾向にあり、柔軟な働き方や自己実現の手段として注目されているが、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る。スタートアップ支援拠点「STATION Ai」等を活用した女性起業家に対する支援プログラムの実施、起業に役立つセミナーの開催や相談体制の充実等により、女性起業家の資質の向上や、資金調達支援、ネットワークの構築などの環境づくりを図っていく必要がある。

県民文化局、経済産業局

(休み方改革の推進) ★

働く人が柔軟に休みを取得し、充実した余暇を過ごすことは、生活の質や仕事の意欲・生産性の向上につながる。加えて、地域での体験や交流を通じて、地域の魅力を再発見し、地域への愛着や関心を高める契機にもなり得る。

そのため、「愛知県『休み方改革』プロジェクト」を国民運動として展開し、「あいちウィーク」や「ラーケーションの日」などの取組を活用しながら、仕事と生活の調和を図り、心身の健康や地域との関わりを促す取組を進めていく必要がある。

政策企画局、人事局、県民文化局、労働局、観光コンベンション局、教育委員会

（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。

防災安全局、県民文化局、教育委員会

（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。

環境局

（農林水産分野における男女共同参画の推進）

農林水産分野においては、依然として男性中心的な社会構造が残っており、アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）の存在を認識した上で、男女が共に活躍できる環境の整備が求められている。そのため、政策等の方針決定の場への女性の登用の促進をはじめ、地域リーダーとして活躍できる人材の発掘・育成に取り組むことが必要である。

特に、女性の経営参画を推進するため、研修や交流の機会を提供し、経営に主体的に関わることができるよう支援していくことが重要である。また、仕事と生活の調和を図るため、家族間で役割や責任を共有し、文書化する家族経営協定の締結・見直しの促進等が求められる。

農業水産局

（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。

また、企業における製品の研究開発において、性差の視点を取り入れる「ジェンダード・イノベーション」は、男女共同参画の観点からも必要である。

県民文化局、経済産業局

基本的施策5 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っていく。

〔施策の方向〕

（男女共同参画に関する広報・啓発の推進）

県民の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、広く啓発を行っていく必要がある。また、県が主催又は後援する行催事において、登壇者等のジェンダーバランスに配慮した運営を行うよう、働きかけることが必要である。県民文化局

（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、市町村、国及び企業などの情報を収集し、Web ページ等を活用して、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。県民文化局

（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、意識啓発を促していく必要がある。

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。県民文化局

（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。県民文化局、教育委員会

（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。県民文化局

（大学、企業、団体、NPO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、団体、NPO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。

県民文化局

（ウィルあいちを拠点とした取組の推進）★

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、県民意識の変革、社会参画と交流の促進、情報の蓄積と発信を柱とした取組を推進している。

今後も、各種セミナーや「あいち国際女性映画祭」等の事業を通じて、男女共同参画に関する理解の促進、固定的な性別役割分担意識の解消を図るとともに、市町村との共催による地域での事業実施や、オンライン開催、SNS等を活用し、誰もが参加しやすい環境の整備を進める必要がある。

また、地域課題の解決に向けた関係者間の連携・協働を促進する拠点として、セミナー受講生の自主的な活動支援やネットワーク形成、リーダー育成を行うほか、女性団体、企業、大学等との連携を強化し、女性の活躍に向けた機運の醸成を図ることが求められる。

なお、災害時には県有施設として防災対応への協力が求められることから、平時より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。

さらに、情報ライブラリーを活用して男女共同参画に関する資料・情報の収集・提供を行うとともに、インターネットや情報誌など多様なメディアを活用し、県民への広範な情報発信を推進する必要がある。

県民文化局

基本的施策6 子どもにとっての男女共同参画

男女共同参画社会を築くためには、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、性別に関わらず自らの可能性を最大限に引き出し、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、多様な選択肢の中から、主体的に進路を選択する力を身に付けられるよう、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。

県民文化局

（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。

教育委員会

（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。

県民文化局、教育委員会

（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。

県民文化局、教育委員会

（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。

県民文化局、福祉局、教育委員会

（家庭教育の支援）

家庭において、男女が互いの人格を尊重し、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ことは、男女共同参画社会の基盤づくりにおいて重要である。親や祖父母世代の価値観が子どもの選択に影響を与えることもあるため、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。

教育委員会

重点目標Ⅲ 安心・安全に暮らせる社会づくり

基本的施策7 人権の尊重と様々な困難を抱える人々への支援

障害者であること、外国人であること、被差別部落出身者であることに加え、女性であることで、より複合的な困難に直面する人々や、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る。

また、高齢化の進展に伴い、高齢女性は高齢男性よりも貧困率が高い状況にあり、生活上の困難が深刻な社会課題となっている。

様々な生活困難を抱える人々が、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、性的少数者であること、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ることがないよう、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。県民文化局、教育委員会

(性的少数者への理解促進)

SOGI(※)に対する無理解や誤解によって、差別を受けたり、社会生活上の制約を受けることなどにより、社会の中で生きづらさを抱えている人もいる。男女共同参画はもとより人権の観点からも、個々の特性を尊重し、差別や排除を許さない社会とするため、性的指向や性自認の多様性についての理解を深める取組を行っていく必要がある。

県民文化局、教育委員会

(※)「SOGI (ソギ・ソジ)」

どのような性別の人を恋愛・性的対象とするのかといった性的指向(セクシュアルオリエンテーション)、自分自身の性別をどのように認識しているのかといった性自認(ジェンダーアイデンティティ)の頭文字をとった言葉。誰もが持つ性のあり方を総称する概念。

性自認が女性で恋愛・性的対象が女性の人をレズビアン(Lesbian)、性自認が男性で恋愛・性的対象が男性の人をゲイ(Gay)、恋愛・性的対象が男性と女性の両方の人をバイセクシュアル(Bisexual)と言い、それらの頭文字にトランスジェンダーの T を加えた LGBT が性的少数者を表す総称としてよく使われる。最近では、性的指向・性自認が定まっていない人やあえて定めていない人を指すクエスチョニングの Q を加えた LGBTQ を使う場合もある。他にも、全ての性の人々が恋愛・性的対象となるパンセクシュアルや性的感情を抱かないアセクシュアルなど、様々なセクシュアリティがある。

(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、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など、相談体制を充実していく必要がある。

なお、女性が日常生活や社会生活を営むにあたり、女性であることにより様々な困難な問題に直面することが多いことを踏まえ、「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」に基づき、様々な取組を推進していく必要がある。

県民文化局、福祉局

(外国人県民が安心して暮らせる環境の整備)

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。

県民文化局、福祉局、建築局

(個々の家庭に寄り添った子育て支援) ★

すべての子育て家庭が安心して子育てできるよう、家事や育児に不安や負担を抱える

家庭に対し、必要な情報や支援が確実に届く体制の整備が求められる。そのためには、子育て支援に関わる関係機関の連携を促進し、訪問支援の充実や地域での相談支援体制の整備などを進めることが重要である。

福祉局、保健医療局

（ひとり親家庭に対する総合的な支援）

母子・父子家庭が自立し安定した生活を送り、もってその子どもの心身ともに健やかな育成が図られるよう、就業や技能習得に対して支援するとともに、住まいの確保、子育て支援、経済的支援など、個々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。

福祉局、建築局

（高齢者が安心して暮らせる環境の整備）

高齢者が、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。

福祉局、労働局、建築局

（孤独・孤立対策の推進）★

孤独・孤立は、性別や家庭環境、働き方などにより多様な形で現れ、誰もが直面しうる課題であり、性別による役割分担意識や固定的な価値観が、孤立を助長する要因となる場合もある。性別にかかわらず孤立しやすい人への支援を強化し、地域や職場、家庭でのつながりを促進する必要がある。

基本的施策 8 ジェンダーに基づく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。

性犯罪・性暴力、DV（※）、ストーカー行為、セクシュアル・ハラスメントに加え、SNS等を通じたデジタル空間での暴力も深刻化しており、暴力の形態は一層多様化している。

性犯罪・性暴力を始め、ジェンダーに基づく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クサービスの略。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。 県民文化局、福祉局

（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。 福祉局、警察本部

（性犯罪、性暴力、ストーカー行為などへの対策の推進）

性犯罪や性暴力、ストーカー行為などの被害に対しては、捜査の徹底と取締りの強化を図るとともに、被害にあった方が相談しやすく支援を受けやすいよう、担当窓口に必要な職員を配置し、被害者の心情に配慮したきめ細かな対応を行うことが必要である。

また、性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センターを中核として、関係機関が連携した相談支援体制の整備を進めることにより、被害者支援の充実を図ることが重要である。

防災安全局、福祉局、警察本部

（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・ハラスメントは上下関係に基づく影響力を背景とする性犯罪等との犯罪となる重大な人権侵害であるとの認識の下で、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。また、職場内だけでなく、学校や公共の場、オンライン空間などでもセクシュアル・ハラスメントは発生し得るため、これらの場面でも同様に、ハラスメントを未然に防ぐための教育や啓発活動が必要である。

人事局、労働局、教育委員会、警察本部

基本的施策 9 男女共同参画の視点からの防災の取組

南海トラフ地震などの地震や津波災害のほか、豪雨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、地域の災害対応力を強化していくために非常に重要である。

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、平常時から女性をはじめ多様な人材が防災の現場に参画できる体制づくりを進めるとともに、ジェンダー平等の視点を踏まえた防災対策を推進していく。

〔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一層図る必要がある。

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ことが必要である。

防災安全局

（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、非常時においても、性暴力やDVなどジェンダーに基づく暴力を予防するための取組や被害者が安心して相談できる体制づくりが求められる。

このため、内閣府が策定した「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」を積極的に活用し、避難所チェックシート等のツールを用いた具体的な対応を推進することが必要である。

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、県民に対して男女共同参画の視点からの防災の必要性を周知・啓発することが求められる。

防災安全局、県民文化局、福祉局

（県組織における連携体制の整備）

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。

防災安全局、県民文化局

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。

特に女性の心身の状態は、年代によって大きく変化するという特性があり、「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）（※）」の視点が重要である。

男女が生涯を通じて、自らの健康を守り、また互いの健康について理解を深め、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・ヘルスを得る権利」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。保健医療局

（健康課題と仕事の両立支援）★

女性と男性では、健康課題の内容や、それが現れやすい時期が異なる。特に、女性は月経、妊娠・出産、更年期など、ライフステージごとに特有の健康課題に直面することがあり、望まない離職や、働き方に支障が生じる状況を招くこともある。仕事と健康の両立を図るためには、男女それぞれの健康課題の特性について職場での理解を促進するとともに、柔軟な働き方の導入や、検診の活用、相談体制の整備が重要である。

女性の就業率の高まる中、働く女性の健康保持と職場定着を図るため、企業における女性の健康課題への取組を促進する必要がある。保健医療局、労働局

（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。保健医療局、教育委員会

（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。

保健医療局

（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行うとともに、治療と仕事を両立できる環境を整備していく必要がある。

保健医療局、労働局

（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。

保健医療局

（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。

保健医療局、労働局

(参考資料)

答申までの審議経過

会議名	開催日	審議の内容
第 1 回 愛知県男女共同参画審議会	2025 年 5 月 30 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 31 日	答申案の構成について審議
第 2 回部会	9 月 9 日	答申案について審議
第 3 回部会	10 月 6 日	答申案について審議
第 2 回 愛知県男女共同参画審議会	10 月 31 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
朝倉 三恵	愛知県女性地域実践活動交流協議会会長
○ 東 弘子	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
安藤 慎悟	愛知県経営者協会総務・企画部長
大谷 弘直	愛知県公立高等学校長会
岡田 香世	弁護士
金澤 雅也	愛知県小中学校PTA連絡協議会書記
坂口 千夏	株式会社中日新聞社編集局生活部長
佐野 章子	愛知県人権擁護委員連合会 男女共同参画委員会委員長
◎ 田村 哲樹	名古屋大学大学院法学研究科教授
栃井 祥子	愛知女性医師の会理事
虎岩 朋加	相山女学園大学人間関係学部教授
永井 英之	日本放送協会名古屋放送局経営管理センター専任部長
廣瀬 昌美	公募委員
船戸 淑子	公募委員
政木 由妃子	日本労働組合総連合会愛知県連合会 ジェンダー平等・多様性推進局長
水谷 茂樹	愛知県小中学校校長会副会長
山内 里佳	社会保険労務士
横井 清美	愛知県農村生活アドバイザー協会理事
鷲野 明美	日本福祉大学福祉経営学部教授

◎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
○ 東 弘子	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
安藤 慎悟	愛知県経営者協会総務・企画部長
廣瀬 昌美	公募委員
船戸 淑子	公募委員

○部会長