

# あいち男女共同参画プラン 2030

～自分らしく輝ける、多様性に富んだ社会をめざして～

2026年3月

愛知県

## はじめに

人口減少や少子高齢化の進行、気候変動による災害の激甚化・頻発化、AIを含むデジタル技術の進展など、社会経済情勢が変化する中、本県が持続的に発展し、安心・安全で活力ある地域づくりを進めるためには、すべての人が、個性と能力を発揮して、あらゆる場面で自分らしく活躍できる、多様性に富んだ男女共同参画社会の実現が不可欠です。

本県では、2002年に制定した「愛知県男女共同参画推進条例」とともに、2001年の策定以後、改訂を重ねてきた「あいち男女共同参画プラン」を2つの柱として、男女共同参画社会の実現に向けた様々な取組を推進してまいりました。

こうした取組により、この地域における女性の活躍には進展がみられるものの、就業する女性を取り巻く環境や意思決定の場への女性の参画は、いまだ十分ではありません。また、女性や若者が地域の様々な活動に主体的に参画できるよう、女性や若者に選ばれる地域づくりを推進することが必要です。

そのような状況で策定した「あいち男女共同参画プラン2030」では、「あらゆる分野における女性の活躍の促進」を始め、「男女共同参画社会に向けての意識改革」「安心・安全に暮らせる社会づくり」という3つの重点目標と、10の基本的施策を盛り込むとともに、35の進捗管理指標により、本県の男女共同参画に向けて、より一層の推進を図ってまいります。

男女共同参画社会の実現は、あらゆる立場や世代の方々が、男女共同参画を身近な問題として捉え、その必要性を理解し、地域社会、職場、学校、家庭等において、主体的に取組を進めていただくことが何よりも重要です。今後とも、皆様の御理解と御協力を心からお願い申し上げます。

最後に、このプランの策定にあたり、愛知県男女共同参画審議会委員の皆様を始め、貴重な御意見をお寄せいただきました県民の皆様、御協力を賜りました各方面の皆様には厚く御礼申し上げます。

2026年3月

愛知県知事 大村 秀章

# 目 次

## 第1章 計画の策定にあたって

- 1 計画策定の趣旨・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 2 計画期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
- 3 計画の性格・位置づけ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
- 4 計画の進行管理・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2

## 第2章 愛知県を取り巻く現状と将来展望

- 1 人口減少・少子高齢化の進行、東京圏への転出超過・・・・・・・・ 3
- 2 単身者の増加など世帯構成の変化・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
- 3 気候変動による災害の激甚化・頻発化や南海トラフ地震の切迫性の高まり・・・・ 6

## 第3章 男女共同参画の現状と課題

- 1 男女共同参画に関する意識・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7
  - (1) 固定的な性別役割分担意識・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7
  - (2) 男女の地位の平等感・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8
  - (3) 女性が職業を持つことについての考え・・・・・・・・・・・・・・ 8
- 2 女性の社会参画に関する状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 9
  - (1) 政策・方針決定過程への女性の参画状況・・・・・・・・・・・・・・ 9
  - (2) 様々な分野における男女共同参画・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 11
  - (3) 就業状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 12
  - (4) 労働時間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 15
  - (5) 就業環境・就業支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 15
  - (6) ライフスタイルの希望・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 17
  - (7) 共働き世帯の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 19
  - (8) テレワーク導入企業の割合・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 20
  - (9) 「あいち県民の日」等を契機とした「休み方改革」の推進・・・・ 20
- 3 安心・安全に暮らせる社会に関する状況・・・・・・・・・・・・・・・・ 21
  - (1) 生活困難の実態・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 21
  - (2) 女性に対する暴力の実態・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 22
  - (3) 健康をめぐる状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 23
  - (4) 防災分野における男女共同参画の状況・・・・・・・・・・・・・・ 24
- 4 愛知県の課題・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 26

## 第4章 計画の内容

1	基本理念	27
2	重点目標	28
3	計画の体系	30
4	計画の推進	31
5	基本的施策と施策の方向	32

### 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	32
基本的施策	2	ワーク・ライフ・バランスの推進	34
基本的施策	3	就業環境の整備・女性への就業支援	36
基本的施策	4	女性・若者にも選ばれる地域づくり	39

### 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	5	男女共同参画の理解の促進	41
基本的施策	6	子どもにとっての男女共同参画	44

### 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	46
基本的施策	8	ジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶	48
基本的施策	9	男女共同参画の視点からの防災の取組	50
基本的施策	10	生涯を通じた健康づくりの支援	51

進捗管理指標	53
--------	----

## 第 1 章

### 計画の策定にあたって

## 1 計画策定の趣旨

国においては、1999年6月に「男女共同参画社会基本法」が施行され、2000年12月には、この法律に基づく初めての国の計画として、「男女共同参画基本計画」が閣議決定されました。

法律では、「男女共同参画社会の形成」を「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を形成すること」と定義しています。

本県では、この法律と国の基本計画の趣旨を踏まえ、2001年3月に、本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～個性が輝く社会をめざして～」を策定するとともに、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」を施行しました。

その後、2006年、2011年、2016年と5年ごとに策定を重ねながら、2015年8月の「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。）の成立に伴い、2016年3月には女性活躍推進法に定める都道府県推進計画としての位置づけを含めた形で、「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～」を策定し、本県における女性の活躍を促進する取組を本格化させてまいりました。

さらに2021年3月に策定・公表した「あいち男女共同参画プラン 2025～すべての人が生涯輝く、多様性に富んだ社会をめざして～」に基づき、女性の職業生活における活躍の推進や男女共同参画社会の実現に向けて、全庁を挙げて総合的かつ計画的に取組を進めてきました。

こうした中、「世界経済フォーラム」が2025年6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148か国中118位で、主要7か国（G7）では最下位という結果でありました。

また我が国では、今もなお育児や介護を始めとしたライフイベントに伴う両立の難しさや、女性のキャリア形成が困難となる状況がみられ、その背景には、長時間労働や性別役割分担意識による家事・育児負担の偏りがあるなど、女性の職業生活における活躍の推進や男女共同参画社会の実現に向けて、取り組むべき課題も残されております。

そこで、コロナ禍から平時へ移行した中での経済活動の活発化や、AIなどのテクノロジーの急速な進展・進化といった社会情勢の変化、国の「第6次男女共同参画基本計画」の趣旨を踏まえつつ、愛知県男女共同参画審議会の答申（2025年11月）に基づき、新たに「あいち男女共同参画プラン2030～自分らしく輝ける、多様性に富んだ社会をめざして～」を策定することとしました。

## 2 計画期間

計画期間は 2026 年度から 2030 年度までとします。

## 3 計画の性格・位置づけ

この計画は、「男女共同参画社会基本法」第 14 条に基づく法定計画であり、本県における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の方向を示した基本的な計画です。

また、「愛知県男女共同参画推進条例」第 9 条に基づく基本計画です。

この計画は、女性活躍推進法第 6 条第 1 項に基づく「都道府県推進計画」として位置づけられます。

この計画は、「あいちビジョン 2030」の方向性に沿った個別計画として位置づけられるとともに、「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」、「あいち人権推進プラン」、「愛知県こども計画 あいちはぐみんプラン 2029」、「あいち経済労働ビジョン 2026-2030」など、男女共同参画に関わる県政の様々な分野における計画と連携を図り、これらの計画と一体となって、本県における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を推進していきます。なお、「あいち農山漁村男女共同参画プラン 2025」（2021 年 3 月策定）は、次期改定を行わず、本プランに統合しました。

## 4 計画の進行管理

この計画では、進捗管理指標を設定し、計画の進捗状況を把握します。

施策の実施状況については、愛知県男女共同参画条例第 14 条及び第 19 条第 2 項の規定により、毎年、議会及び愛知県男女共同参画審議会へ報告するとともに、その結果を公表します。

また、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に応じて、適切に見直しを行います。

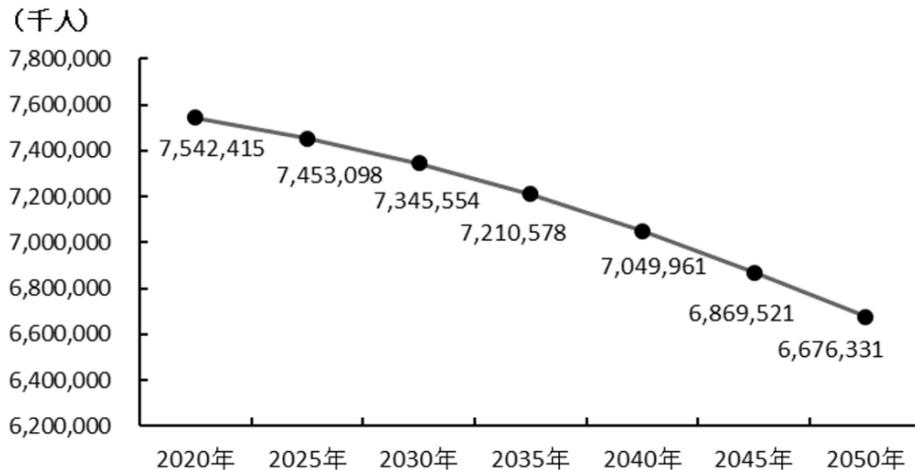
## 第2章

### 愛知県を取り巻く現状と将来展望

# 1 人口減少・少子高齢化の進行、東京圏への転出超過

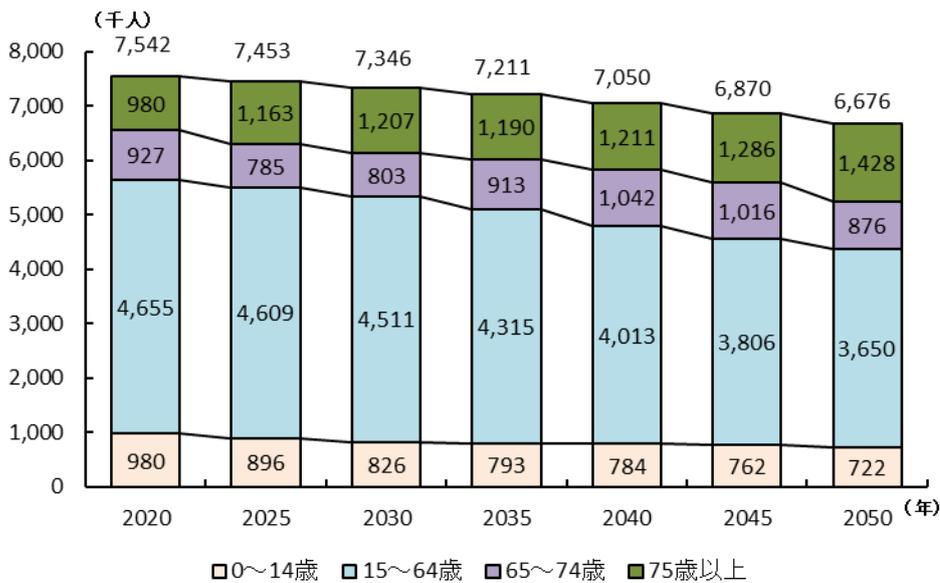
- 「日本の地域別将来推計人口」の推計によると、本県の人口は、2035年頃には約721万人と、2025年の人口（745万人）と比較して24万人程度減少する見通しとなっています。
- 年齢4区分別に見ると、本県の65歳以上人口は、2025年では約195万人（総人口の26.1%）、2030年には約201万人（同27.4%）、さらに2035年には約210万人（同29.2%）と、約3人に1人は高齢者となり、高齢人口の割合は今後も増える見込まれています。

■ 図1 本県人口の将来見通し（愛知県）



資料：「日本の地域別将来推計人口 令和5（2023）年推計」（国立社会保障・人口問題研究所）

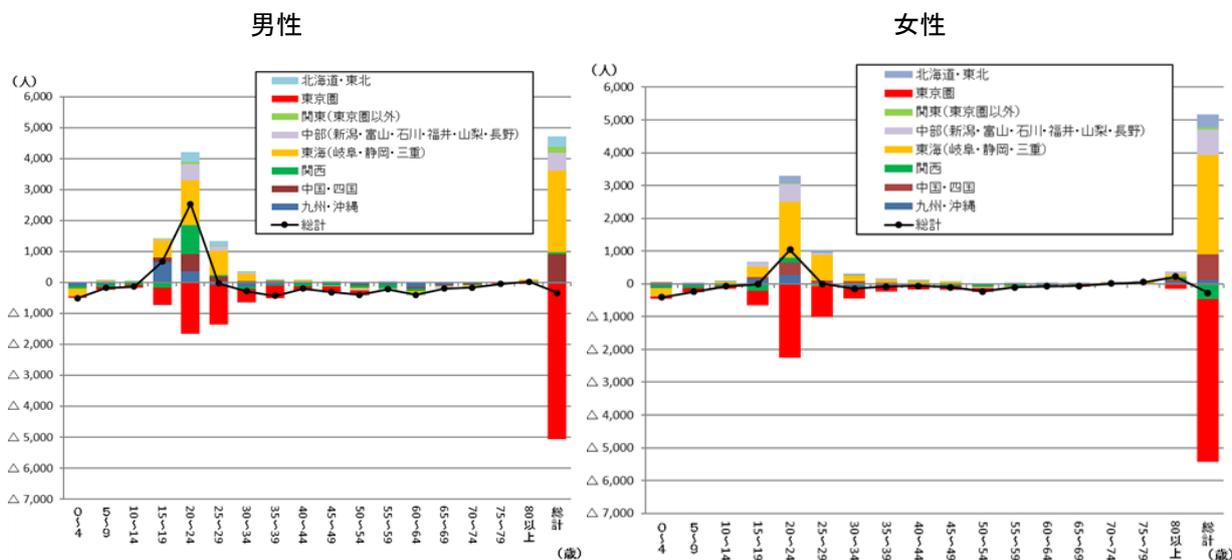
■ 図2 年齢4区分別人口の見通し（愛知県）



資料：「日本の地域別将来推計人口 令和5（2023）年推計」（国立社会保障・人口問題研究所）

- 2024年の人口移動を男女別で見ると、男女ともに15～24歳で転入超過となっている一方、東京圏（東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県）については、男性は20～29歳で、女性は20～24歳で、それぞれ転出超過が顕著となっています。

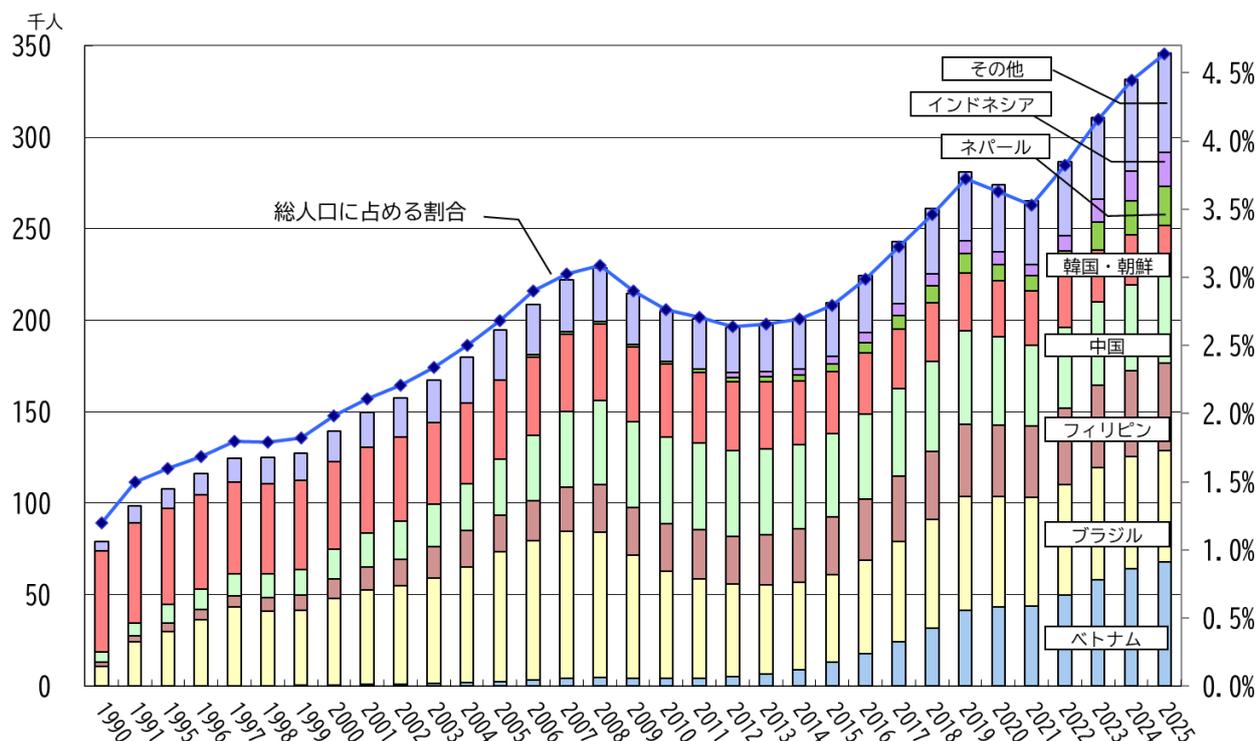
■ 図3 本県と全国地域ブロック別の転出入状況（年齢別、男女別）



資料：総務省「住民基本台帳人口移動報告」（2024年）より作成

- 外国人県民数は増加しており、2025年6月末現在、345,900人、県内総人口（※）に占める割合は4.64%で、全国第3位となっており、今後も増加が見込まれます。（※県内総人口：県統計課「あいちの人口（2025年7月1日現在）」による。）

■ 図4 外国人県民数の推移

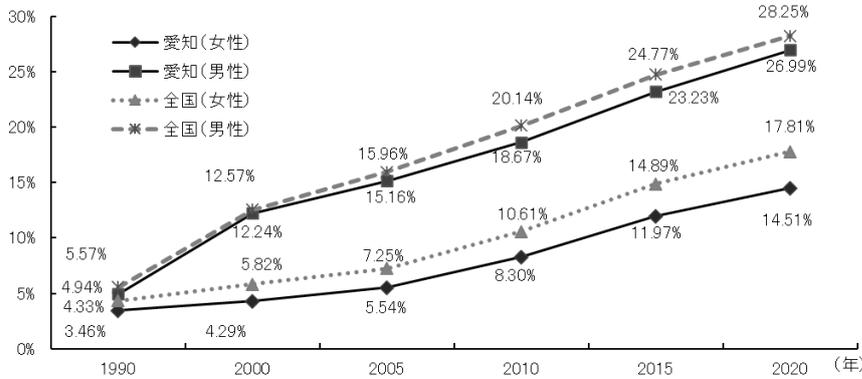


資料：県民文化局

## 2 単身者の増加など世帯構成の変化

○ 50歳時未婚率は、年々上昇し続けており、1990年から2020年の30年余りの間で、本県の女性は約4.2倍、男性は約5.5倍と大幅に増加しています。

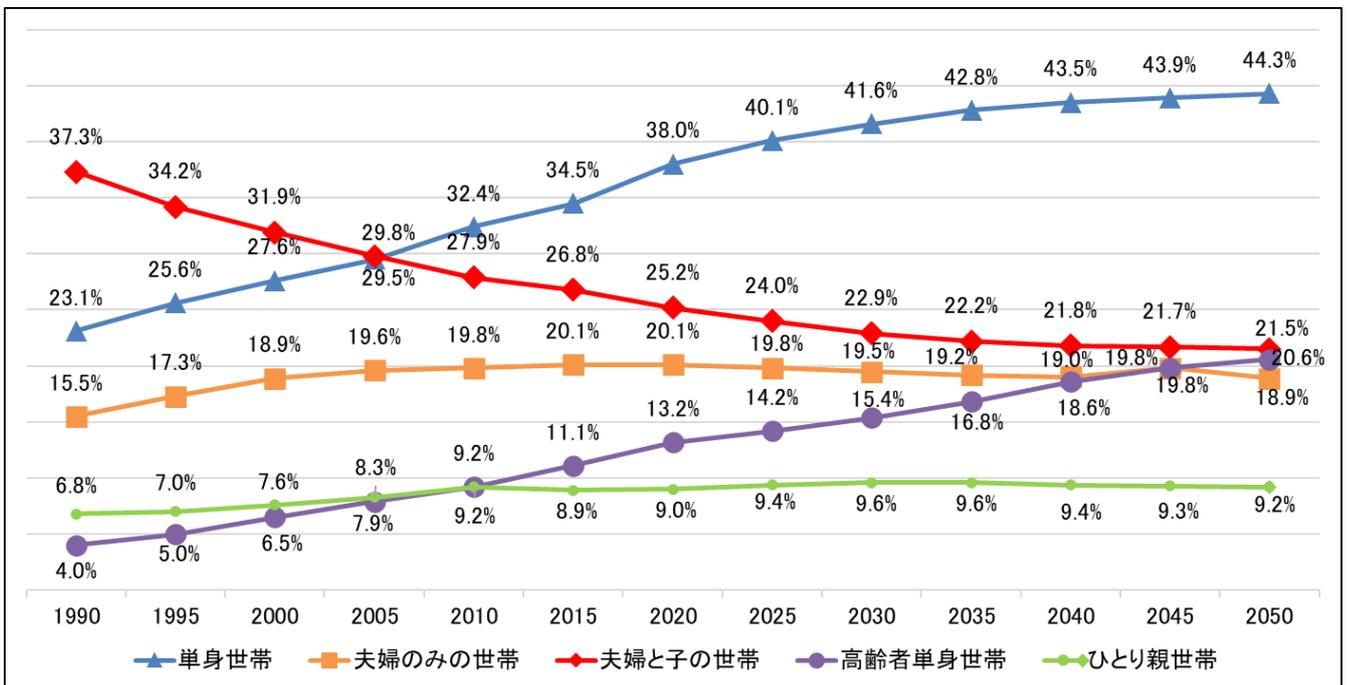
■図5 50歳時未婚率の推移（愛知県、全国）



資料：国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料集」

○ 夫婦と子の世帯が減少傾向にある一方、単身世帯及び高齢者単身世帯<sup>(※1)</sup>ともに増加傾向にあり、今後は特に高齢者単身世帯の増加が見込まれています。

■図6 一般世帯における世帯構成の推移と見通し（全国）



資料：総務省統計局「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の世帯数の将来推計（全国推計）」（令和6（2024）年推計。なお、2020年の数値は、総務省「令和2年国勢調査に関する不詳補完結果（参考表）」に基づき、家族類型不詳、年齢不詳をあん分したもの）

(※1) 世帯主が65歳以上の単身世帯を、高齢者単身世帯とする。

(※2) 全世帯数に対する高齢者単身世帯の割合はグラフのとおりだが、世帯主年齢65歳以上世帯に対する割合は、35.2%（2020年）から45.1%へと上昇

(※3) 子については、年齢にかかわらず、世帯主との続き柄が「子」である者を指す。

### 3 気候変動による災害の激甚化・頻発化や南海トラフ地震の切迫性の高まり

- 近年、地球温暖化等に伴う気候変動による豪雨災害などの自然災害が多発しており、全国的に大規模自然災害の発生リスクが高まっています。
- 特に、近い将来必ず発生するとされる南海トラフ地震では、県内の広範囲で震度6弱以上となることが予想され、大きな被害の発生が懸念されます。

■ 図7 2024年の降水量平年比



資料：2025年3月18日気象庁「気候変動監視レポート」

■ 表1 南海トラフ地震で想定される被害

		過去地震最大モデル ( )内は理論上最大想定モデル
全壊・焼失棟数		約94,000棟(約382,000棟)
死者数		約6,400人(約29,000人)
復旧期間	上水道	6週間程度
	下水道	3週間程度
	電力	1週間程度
	通信 (固定電話)	1週間程度
直接的経済被害		約13.86兆円
間接的経済被害		約3.00兆円

資料：県防災安全局

## 第3章

### 男女共同参画の現状と課題

# 1 男女共同参画に関する意識

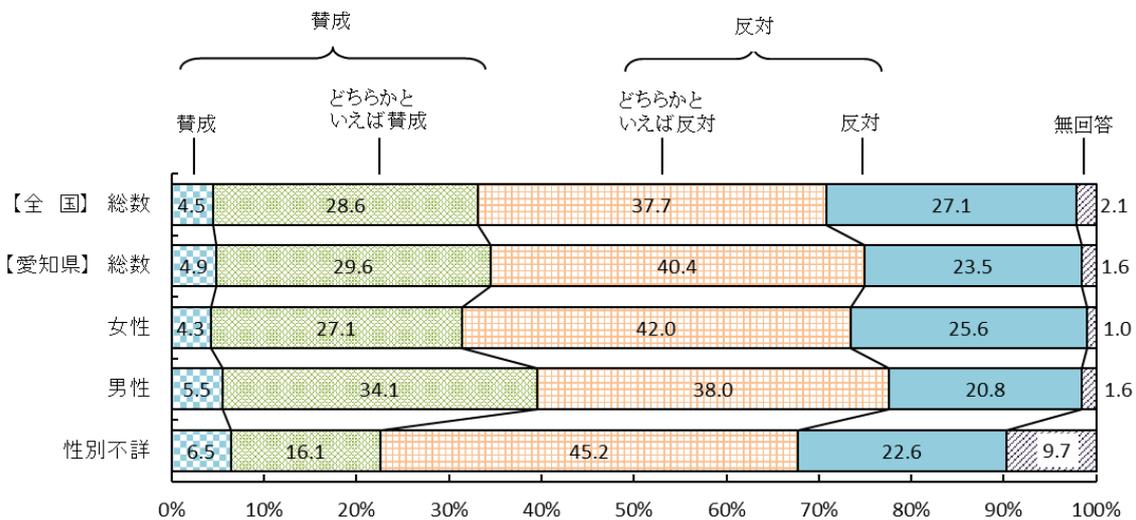
## (1) 固定的な性別役割分担意識

○ 本県では、「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63.9%、“賛成”（「賛成」、「どちらかといえば賛成」）と回答した人の割合は34.5%となっており、“反対”が“賛成”を上回っています。

ただし、全国と比較すると、“反対”と回答する人の割合はやや低く、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分かります。

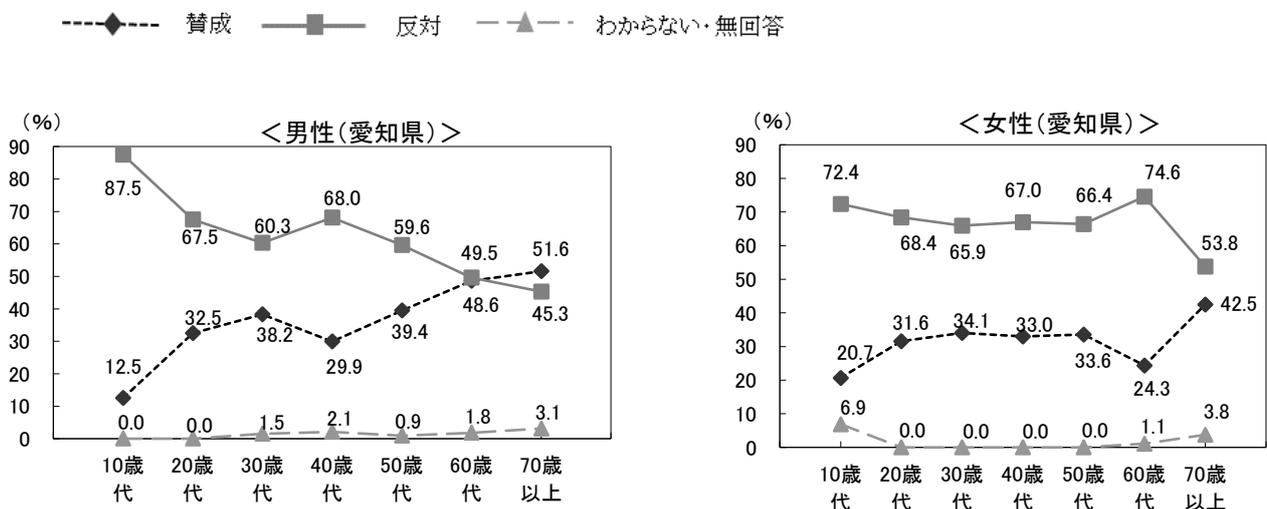
○ なお、本県の調査結果を性別で見ると、“賛成”と回答した人の割合において、男性（39.6%）は、女性（31.4%）より高くなっています。また、男女ともに、“賛成”と回答した人の割合を年齢別で見ると、10歳代（18・19歳）は低く、70歳以上で高くなっています。

■ 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、2024年）



資料：県民文化局「男女共同参画意識に関する調査」（2024年）

■ 図 8-2 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方（年代別）（愛知県、2024年）



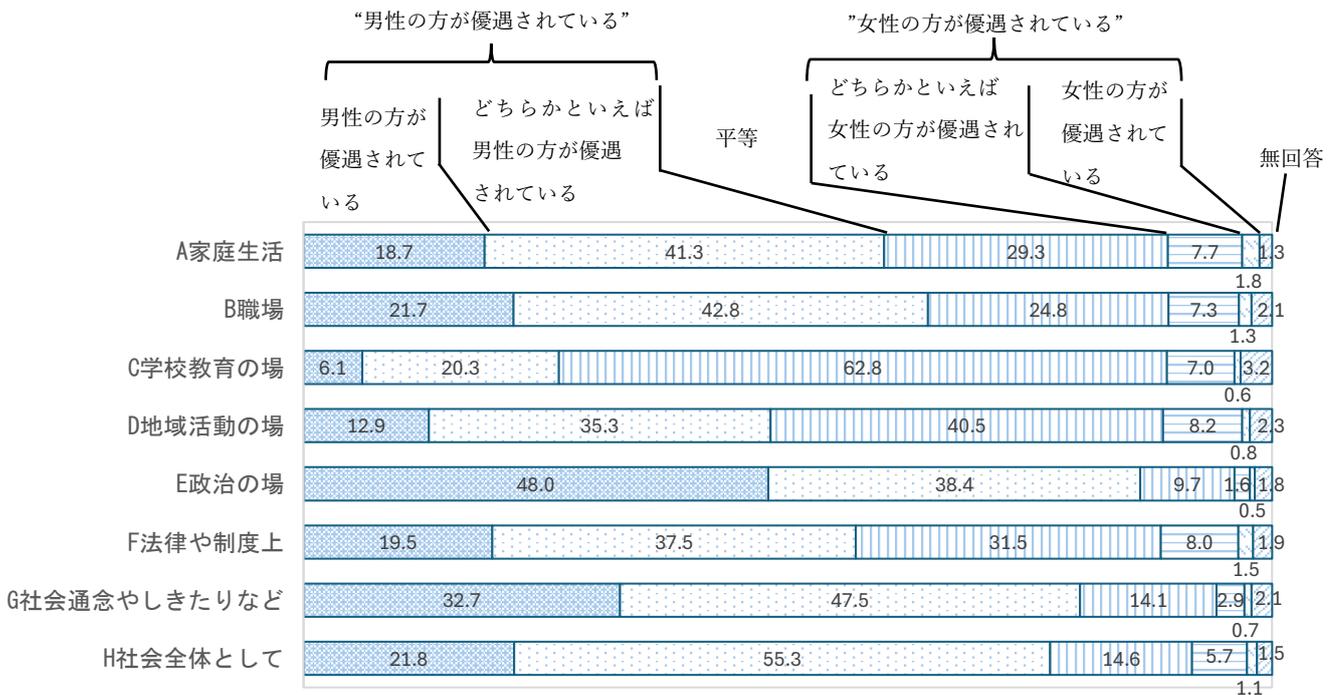
資料：県民文化局「男女共同参画意識に関する調査」（2024年）

## (2) 男女の地位の平等感

○ 本県では、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「政治の場」、「社会通念やしきたりなど」、「社会全体として」、「職場」、「家庭生活」、「法律や制度上」の順となっています。

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」となっています。

■ 図9 男女の地位の平等感（総数）（愛知県）



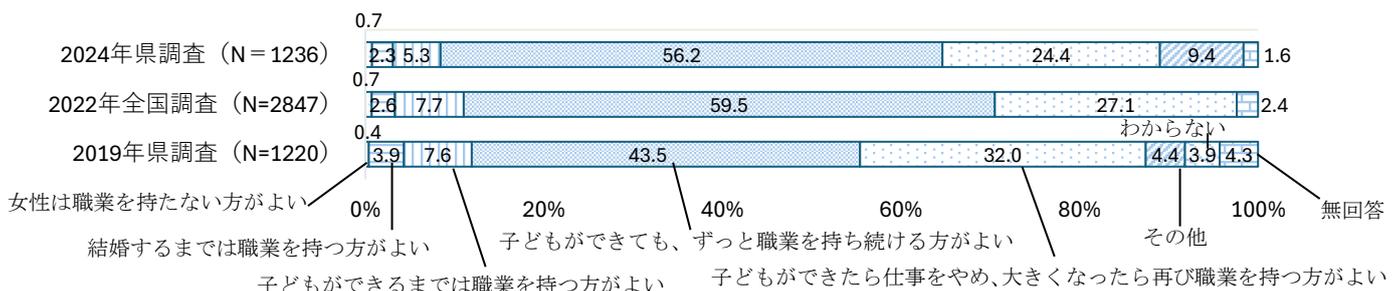
資料：県民文化局「男女共同参画意識に関する調査」（2024年）

## (3) 女性が職業を持つことについての考え

○ 女性が職業を持つことについて、本県では、「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56.2%と最も高く、「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」（24.4%）、「子どもができるまでは職業を持つ方がよい」（5.3%）の順となっています。

○ 全国（2022年調査）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」、「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」と回答した人の割合はいずれも低くなっています。

■ 図10 女性が職業を持つことについての考え（愛知県、全国）



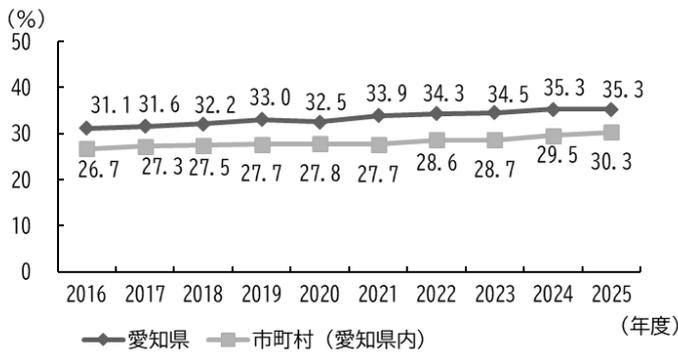
資料：県民文化局「男女共同参画意識に関する調査」（2024年）

## 2 女性の社会参画に関する状況

### (1) 政策・方針決定過程への女性の参画状況

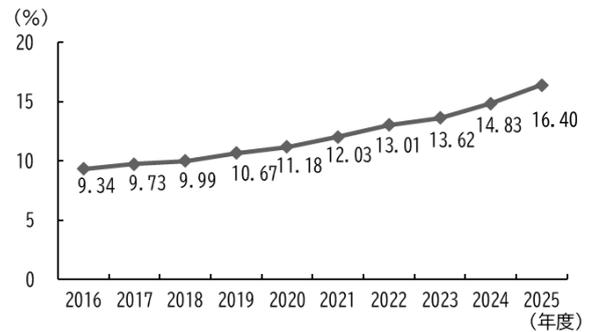
- 本県においては、審議会等委員、県職員の管理職、県教員の管理職、市議会、町村議会議員における女性の割合は、緩やかではあるものの上昇傾向にあります。

■ 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

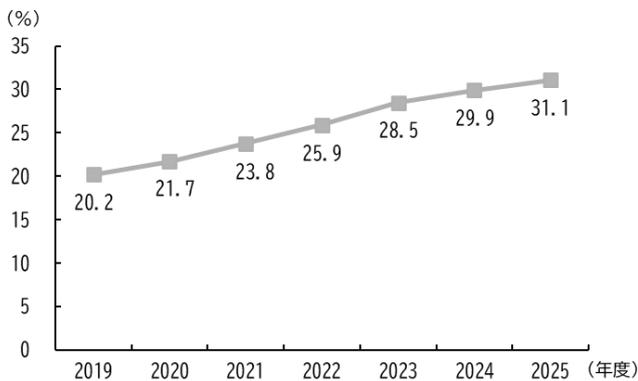
■ 図 12 県職員（知事部局等）の管理職に占める女性割合の推移 (愛知県)



※知事部局等：知事部局＋他任命権者（警察部局、教員を除く）

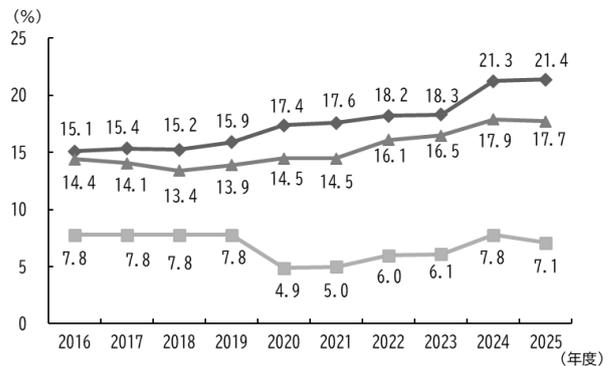
資料：県人事局

■ 図 13 県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：県県民文化局

- 本県における管理的職業従事者に占める女性の割合については、5年前より上昇したものの、本県は全国平均を下回り、全国 32 位となっています。また、本県の主要な産業である製造業は、他の業種と比較して女性管理職率が低い傾向となっています。

■ 表 2-1 管理的職業従事者に占める女性の割合 (全国、愛知県)

調査年	全国	愛知県	全国順位
2022 年	15.3%	14.4%	32 位
2017 年	14.8%	13.5%	34 位

資料：総務省「令和 4 年就業構造基本調査」

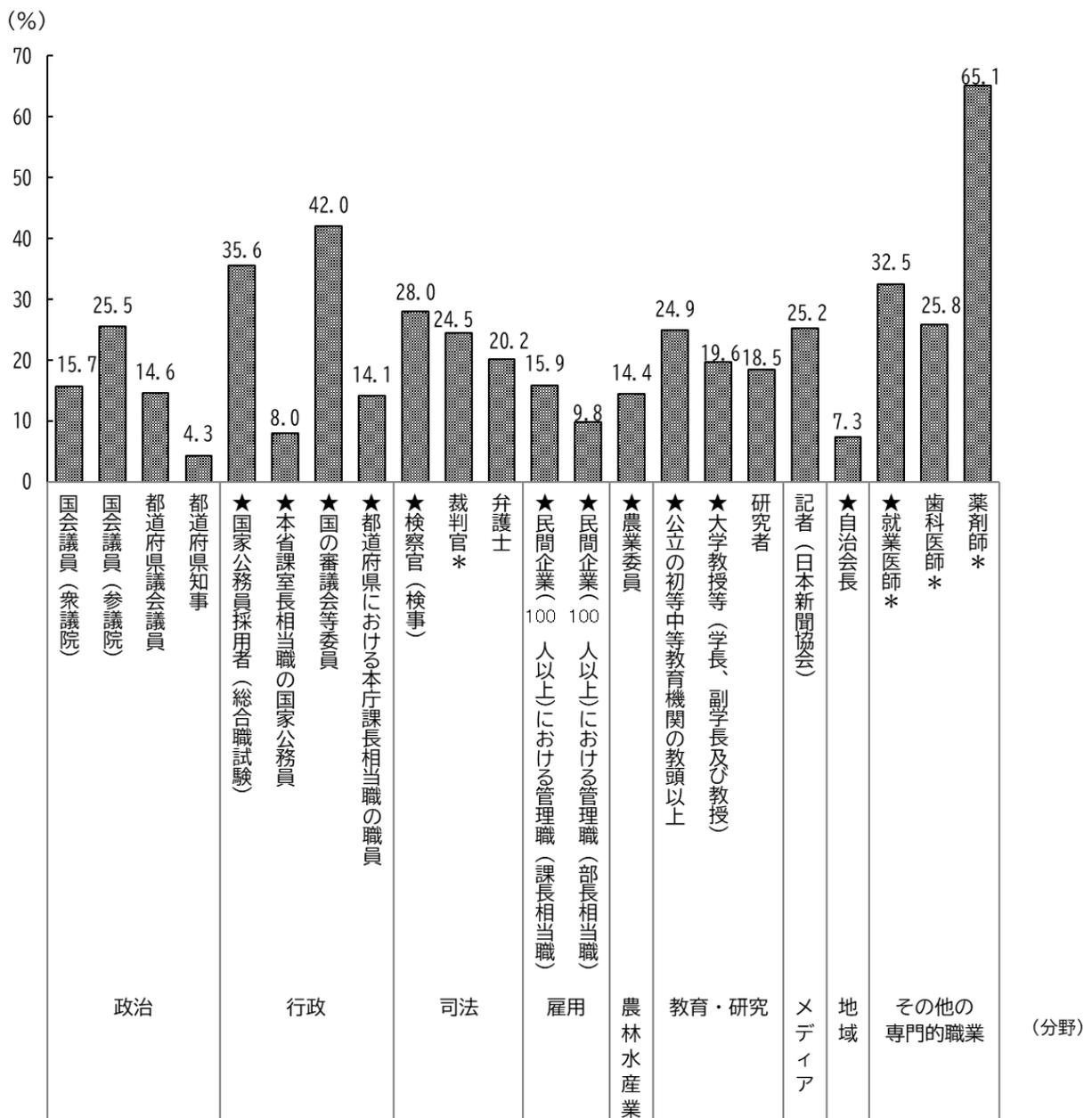
■表 2-2 女性管理職率 20%以上企業等の割合（愛知県）

製造業	全体
12.8%	19.6%

資料：県民文化局「企業経営と女性活躍に関するアンケート調査」（2024年）

○ 政治、司法、地域活動など、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ます。

■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）

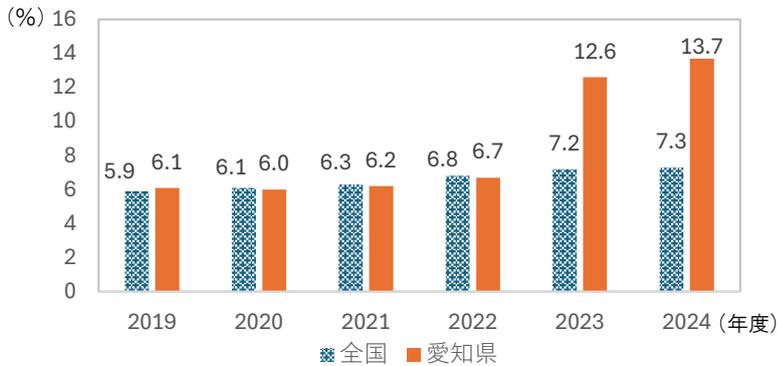


(備考) 1. 内閣府「女性の政策・方針決定参画状況調べ」（令和6年度）より一部情報を更新  
 2. 原則として令和6年値。ただし、\*は令和4年値  
 なお、★印は、第5次男女共同参画基本計画において当該項目が成果目標として掲げられているもの  
 また、「国家公務員採用者（総合職試験）」は、直接的に指導的地位を示す指標ではないが、将来的に指導的地位に就く可能性の高いもの

## (2) 様々な分野における男女共同参画

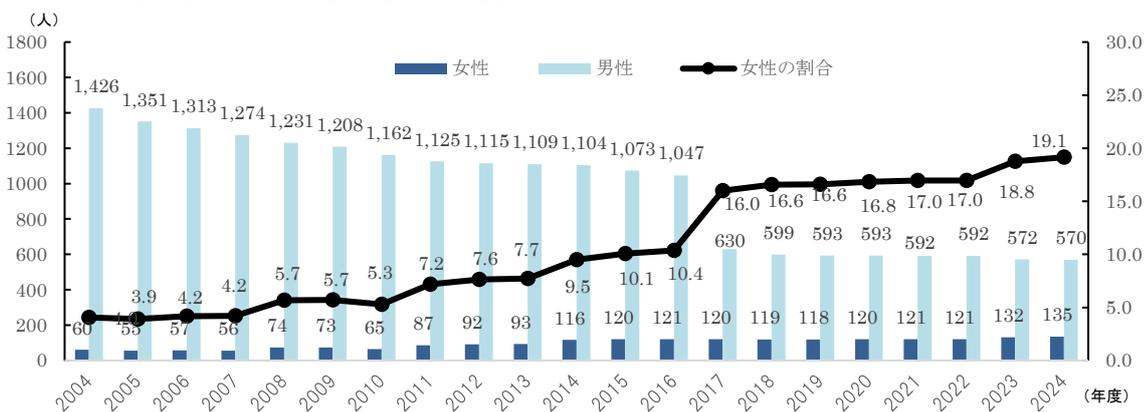
- 自治会長や農業委員など様々な分野において、女性の割合はいずれも緩やかに増加しているものの、各活動の方針決定過程における女性の参画が十分には進んでいない状況となっています。

■ 図 16-1 自治会長に占める女性割合の推移（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」より作成

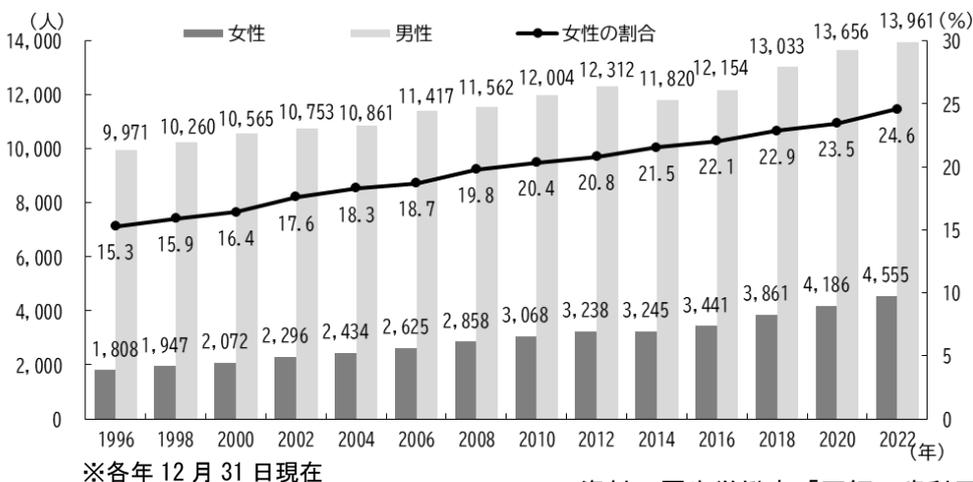
■ 図 16-2 農業委員に占める女性割合（愛知県）



※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 16-3 女性医師の割合（愛知県）



資料：厚生労働省「医師・歯科医師・薬剤師統計」

■表3 理学・工学系大学の女性割合（愛知県、全国）

愛知県

学科系統分類		理学			工学		
		総数	男性	女性	総数	男性	女性
2023年度	学部生の計(人)	2,122	1,649	473	30,125	25,836	4,289
	女性割合	—	—	<b>22.3%</b>	—	—	<b>14.2%</b>

\*愛知県の結果については、県民文化局調べ（2023年）

全国

学科系統分類		理学			工学		
		総数	男性	女性	総数	男性	女性
2023年度	学部生の計(人)	81,675	58,873	22,802	383,912	322,245	61,667
	女性割合	—	—	<b>27.9%</b>	—	—	<b>16.1%</b>
2024年度	学部生の計(人)	81,222	58,224	22,998	389,656	324,596	65,060
	女性割合	—	—	<b>28.3%</b>	—	—	<b>16.7%</b>

資料：文部科学省「学校基本調査」（2024年）より作成

(3) 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、2024年は女性が58.0%、男性が73.8%となっており、労働力人口（4,310千人）に占める女性の割合は44.4%となっています。

■表4 労働力人口（愛知県、全国）

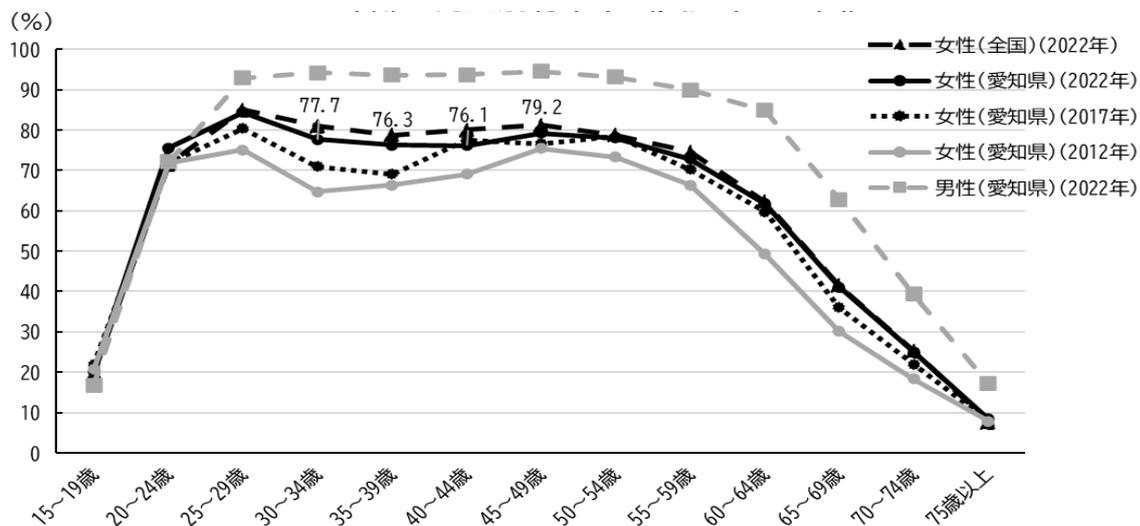
区分		総数(a) (千人)	15歳以上人口 労働力人口			非労働力 人口(千人)	労働力 人口比率 (b/a)	完全 失業率 (c/b)
			総数(b) (千人)	男女比	うち就業者 (千人)			
女性	愛知県	3,299	1,913	44.4%	1,873	39	58.0%	2.0%
	全国	56,820	31,570	45.4%	30,820	760	55.6%	2.4%
男性	愛知県	3,249	2,397	55.6%	2,349	49	73.8%	2.0%
	全国	53,130	38,000	54.6%	36,990	1,010	71.5%	2.7%
総数	愛知県	6,548	4,310	100.0%	4,222	88	65.8%	2.0%
	全国	109,950	69,570	100.0%	67,810	1,760	63.3%	2.5%

\* 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「2024年平均あいちの就業状況」  
総務省「2024年労働力調査（年次）」

- 本県の2022年の年齢階級別の女性の有業率は、以前と比べるとM字カーブが台形に近づいているものの、依然として本県は、全国に比べ谷がやや深い状況にあります。

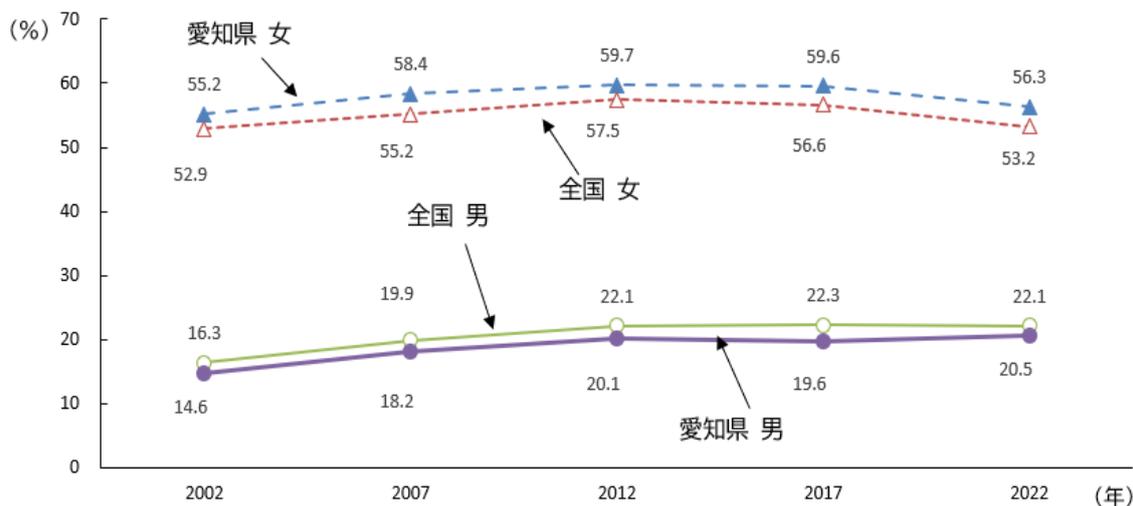
■図17 年齢、男女別有業率（愛知県、全国）



資料：総務省「就業構造基本調査」より作成

- 雇用形態別に見ると、全国的に、男性は非正規の職員・従業員の割合が約2割であるのに対し、女性は約5割と大きな差が生じています。本県では、女性の非正規の職員・従業員の割合は全国平均に比べて高い状況となっています。

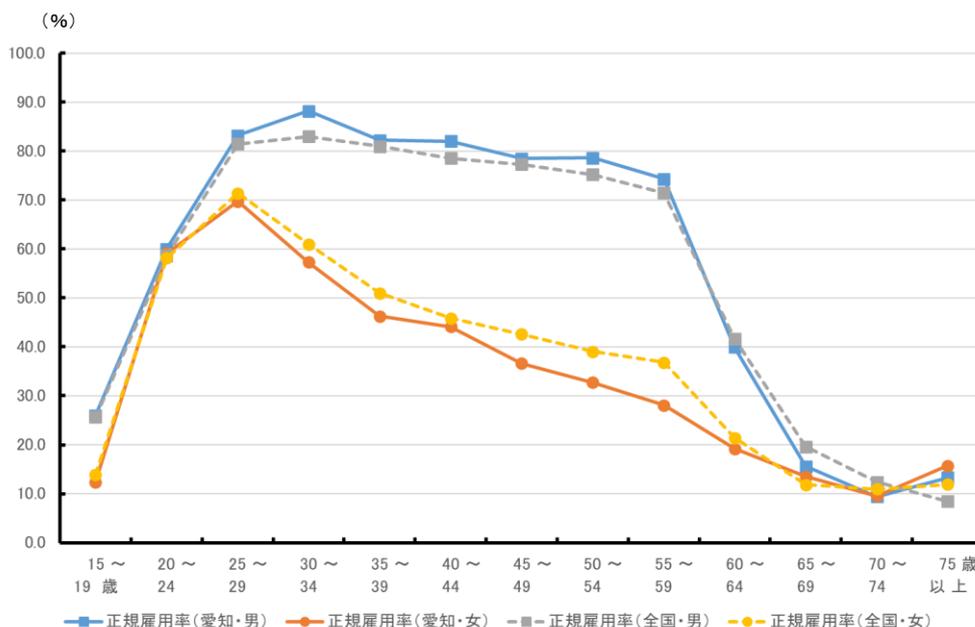
■ 図 18 男女別、雇業者（役員を除く）に占める非正規の職員・従業員の割合の推移（愛知県、全国）



資料：令和4年就業構造基本調査結果（愛知県分）より作成

- 女性の正規雇用比率は、20代後半をピークに低下し、年齢の上昇とともに下がる、L字カーブを描いています。出産・育児等を契機に働き方を変える場合が多いと考えられます。

■ 図 19 年代別正規雇用割合（愛知県、全国）

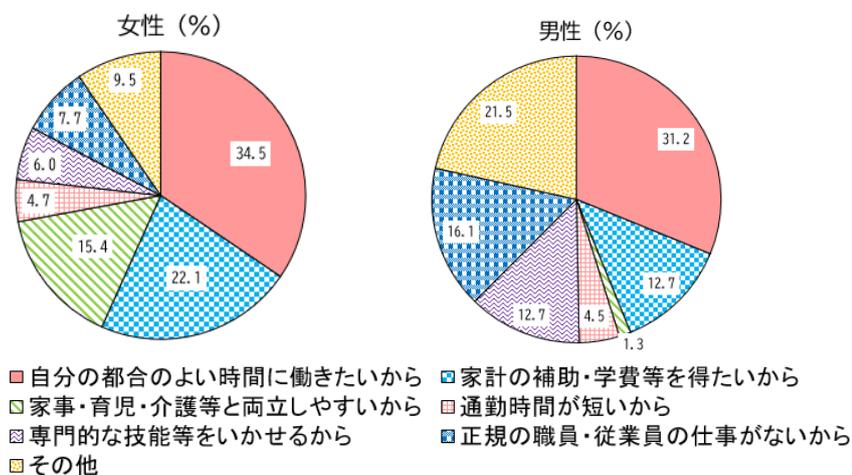


資料：総務省「令和4年就業構造基本調査」

- 非正規雇用労働者が現在の雇用形態に就いている理由として、男女共に「自分の都合のよい時間に働きたいから」が最も多くなっていますが、女性は「家事・育児・介護等

と両立しやすいから」の回答も多く、男女の違いが顕著になっています。

■ 図 20 現在の雇用形態についている理由（非正規雇用労働者）（全国）



資料：内閣府「令和5年版 男女共同参画白書」

- 本県における平均勤続年数は、男性が全国平均を上回り9位であるのに対し、女性は全国平均を下回る43位であり、平均勤続年数の男女差は全国で最も大きくなっています。
- さらに、男女の賃金差異（所定内給与額）は、全国平均より大幅に大きく、男女の賃金比率は全国46位となっています。

■ 表 5-1 男女の労働者の平均勤続年数（愛知県、全国）

	全国	愛知県	全国順位
女性	10.0年	9.4年	43位
男性	13.9年	14.5年	9位
男女差	3.9年	5.1年	47位

資料：厚生労働省「令和6年賃金構造基本統計調査」

■ 表 5-2 男女の賃金（所定内給与額）比較（愛知県、全国）

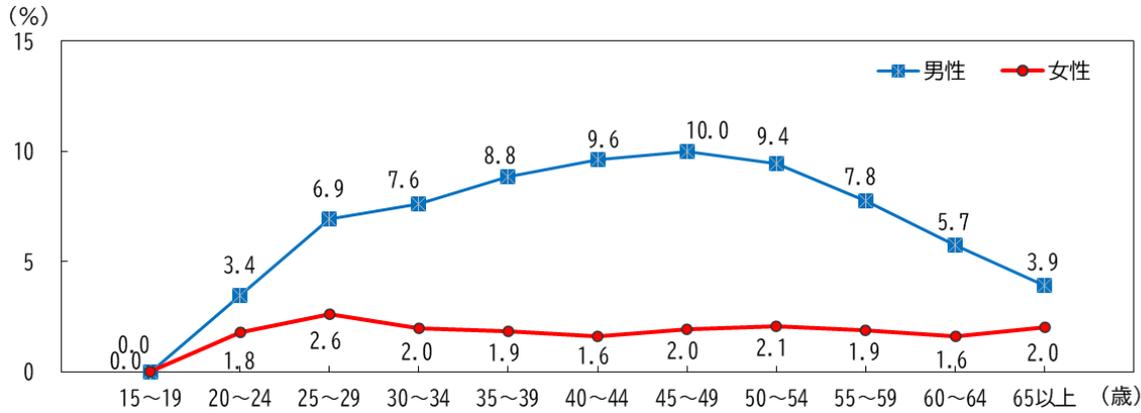
区分		2023年		2024年	
		所定内給与額	全国順位	所定内給与額	全国順位
女性(a)	愛知県	258.9千円	8位	267.7千円	8位
	全国	262.6千円	-	275.3千円	-
男性(b)	愛知県	353.5千円	5位	363.0千円	4位
	全国	350.9千円	-	363.1千円	-
男女差 (b)-(a)	愛知県	94.6千円	44位	95.3千円	46位
	全国	88.3千円	-	87.8千円	-
男女比率 (a)/(b)	愛知県	73.24%	43位	73.75%	46位
	全国	74.84%	-	75.82%	-

資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

#### (4) 労働時間

○ 週労働時間が60時間以上である人の割合は、全国的に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ます。また、特に35～54歳の男性に長時間労働が多く見られます。

■ 図 21 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「2024年労働力調査」

#### (5) 就業環境・就業支援

○ 本県の調査において働く女性が更に活躍するために何が必要か聞いたところ、「子育て環境（保育所等）を整備する」と回答した人の割合が最も高く、次いで「男性の家事育児参加への理解・意識改革や男性の育児休業の取得促進」「女性の再就職支援を行う」の順となっています。

■ 図 22 働く女性が更に活躍するために必要な取組（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」（2024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、男性の取得率は近年大きく上昇傾向にあるものの、全国より低い割合となっています。こうしたことから、出産後、女性の就業継続に求められる男性の育児参加が十分には進んでいないことがうかがえます。
- 本県の男性従業員の育児休業取得期間は、「2週間～1か月未満」が最も高く、次いで「1か月～3か月未満」となっています。

■表 6-1 育児休業取得率（愛知県、全国）

愛知県		女性	男性
	2024年	94.4%	37.3%
	2023年	97.3%	25.7%
	2022年	94.4%	10.8%

全国		女性	男性
	2024年度	86.6%	40.5%
	2023年度	84.1%	30.1%
	2022年度	80.2%	17.1%

■表 6-2 男性従業員の育児休業取得期間（愛知県、全国）

(単位%)

		育児休業後復職者計	5日未満	5日～2週間未満	2週間～1か月未満	1か月～3か月未満	3か月～6か月未満	6か月～1年未満	1年以上
			愛知県	2024年	100.0	7.6	11.7	30.2	29.4
	2023年	100.0	12.7	20.2	30.0	23.8	7.1	4.4	1.8
全国	2023年	100.0	15.7	22.0	20.4	28.0	7.5	4.8	1.6

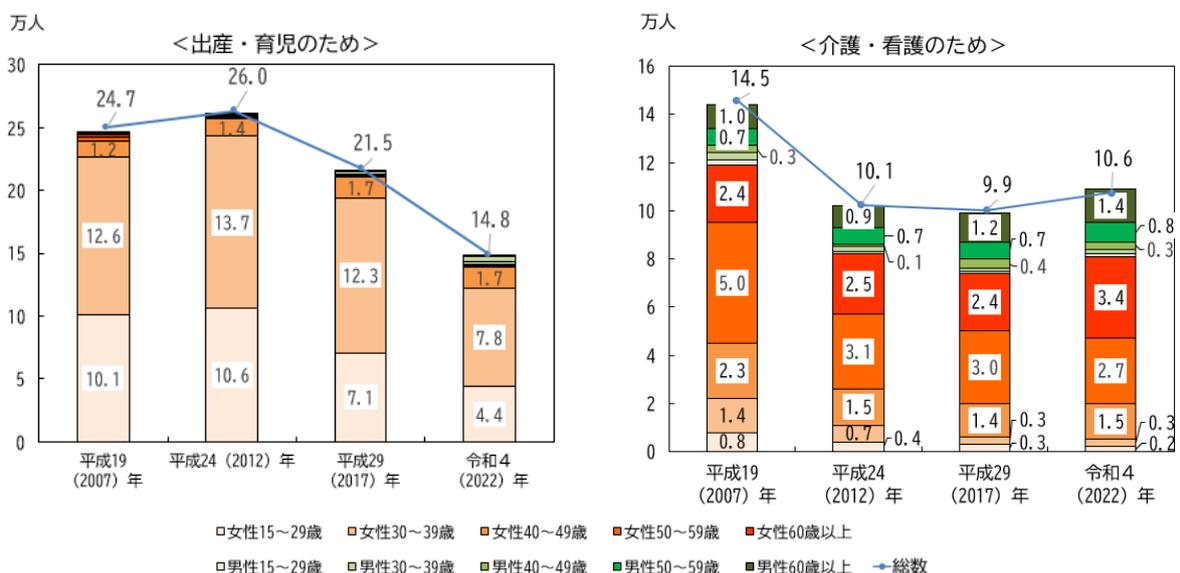
※育児休業後復職者は、2023年8月1日から2024年7月31日までの1年間に育児休業を終了し復職した者をいう。  
 ※育児休業には、産後パパ育休を含む。

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」

※ 県「労働条件・労働福祉実態調査」の調査時点は7月31日で調査対象は常用労働者10人以上を雇用する民営事業所  
 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

- 出産・育児を理由とした離職者数は、全国では減少傾向にあるものの、本県において出産・育児を理由に離職した女性の割合は全国より2.7ポイント高くなっています。  
 介護・看護を理由とした離職者数は、全国で10.6万人となっており、そのうち約76%を女性が占めています。介護・看護を理由とする離職は、横ばいから増加傾向にあります。

■図 23 育児・介護による離職者数の推移（全国）



資料：内閣府「令和6年版 男女共同参画白書」

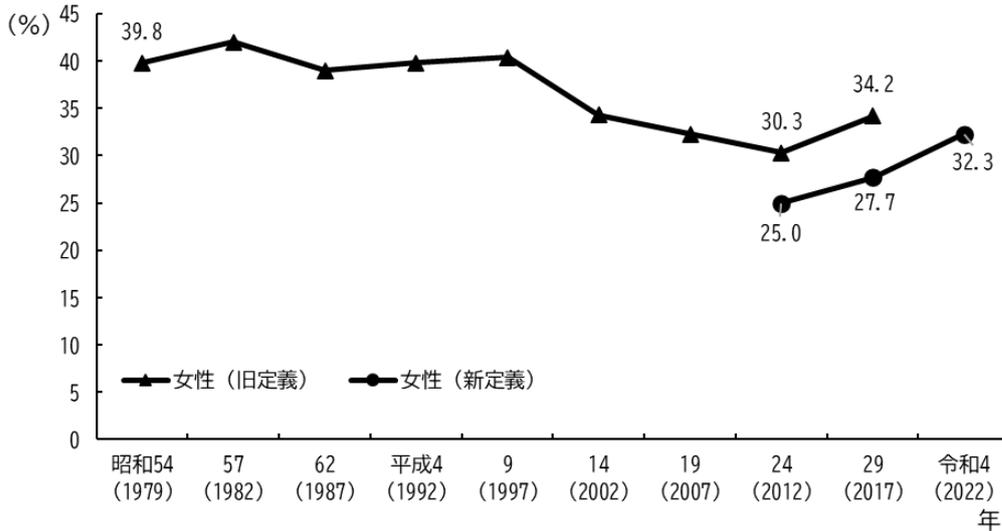
■表7 出産・育児を理由に離職した女性の割合（愛知県、全国）

調査年	全国	愛知県
2022年	6.2%	8.9%
2017年	6.9%	8.8%

資料：総務省「令和4年就業構造基本調査」

○ 起業家に占める女性の割合は、全国で32.3%となっており、増加傾向にあります。

■図24 起業家に占める女性の割合（全国）



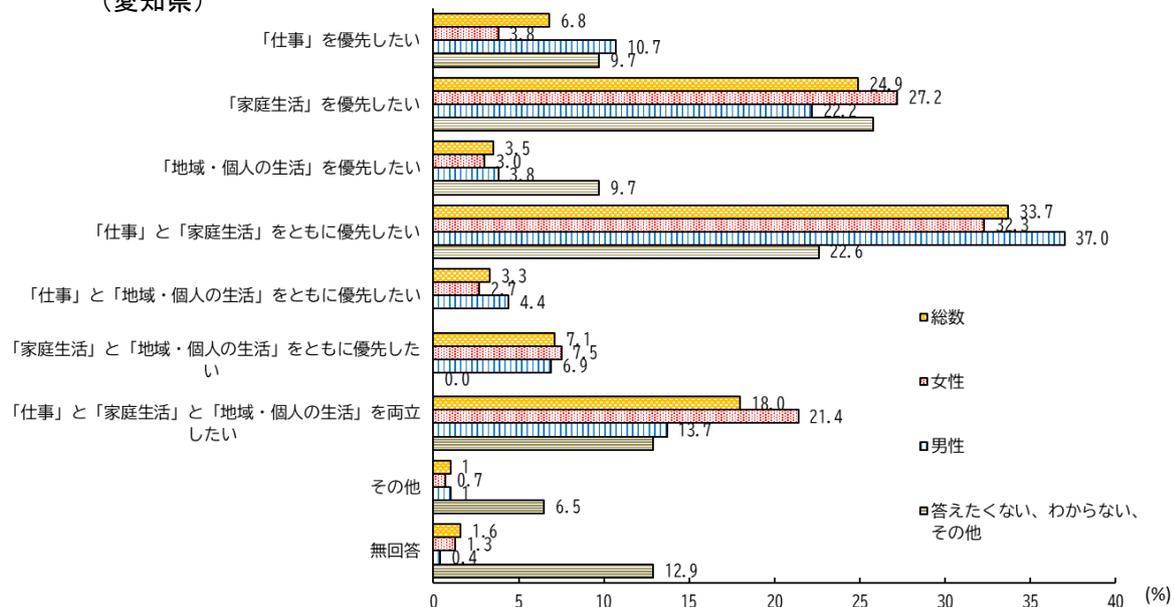
(備考) 1. 総務省「就業構造基本調査」に基づき中小企業庁において作成  
 2. 旧定義に基づく起業家とは、過去1年間に職を変えた又は新たに職についた者のうち、現在は「自営業主（内職者を除く）」となっている者。新定義に基づく起業家とは、過去1年間に職を変えた又は新たに職についた者で、現在は会社等の役員又は自営業主となっている者のうち、自分で事業を起こした者

資料：内閣府「令和7年版 男女共同参画白書」

### (6) ライフスタイルの希望

○ 本県では、仕事、家庭生活、地域・個人の生活について、「『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33.7%と最も高く、次いで「『家庭生活』を優先したい」が24.9%となっています。

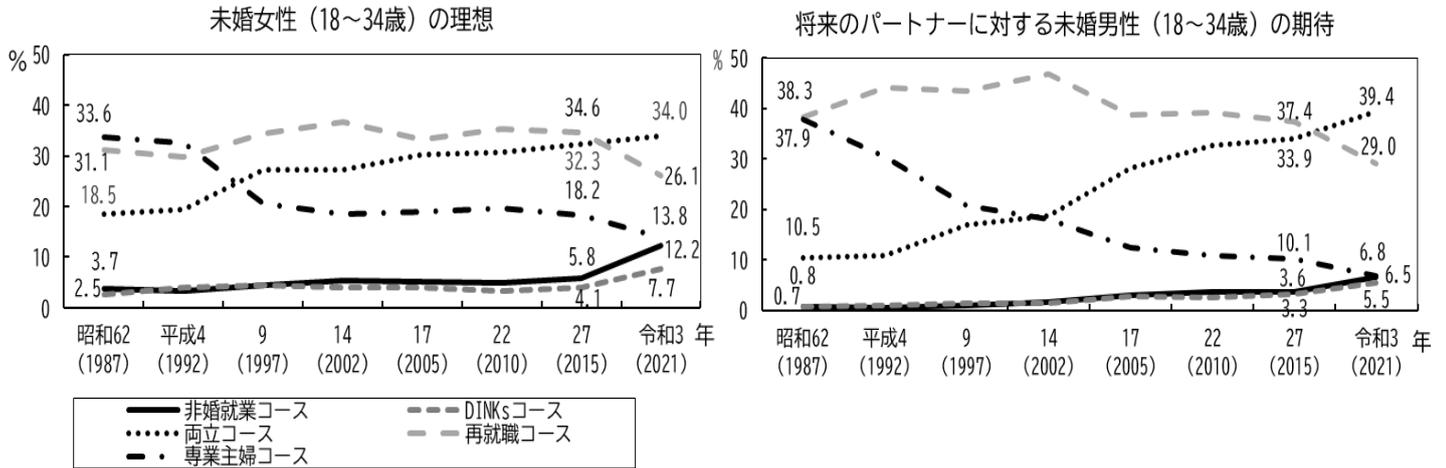
■図25 生活の中で仕事、家庭生活、地域・個人の生活で優先すること（希望として）（総数、性別）（愛知県）



資料：県民文化局「男女共同参画意識に関する調査」（2024年）

○ 未婚女性の理想及び、未婚男性の将来のパートナーに対する期待は、「結婚し、子どもを持つが、仕事も続ける」（両立コース）が、「結婚し子どもを持つが、結婚あるいは出産の機会にいったん退職し、子育て後に再び仕事を持つ」（再就職コース）を上回るようになっていきます。また、非婚就業や、結婚後子どもを持たない選択も増えており、若い世代の理想とする生き方が変わってきています。

■ 図 26 ライフコースの希望の推移（全国）



- (備考) 1. 国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査（独身者調査）」より作成  
 2. 対象は18～34歳の未婚者。「その他」及び「不詳」の割合は割愛  
 3. 設問 (1) 女性の理想ライフコース：(第9回(昭和62(1987)年)～10回(平成4年(1992)年)調査)「現実の人生と切りはなして、あなたの理想とする人生はどのようなタイプですか」、(第11回(平成9(1997)年)～16回(令和3(2021)年)調査)「あなたの理想とする人生はどのようなタイプですか」  
 (2) 男性がパートナー(女性)に望むライフコース：(第9回(昭和62(1987)年)～12回(平成14(2002)年)調査)「女性にはどのようなタイプの人生を送ってほしいと思いますか」、(第13回(平成17(2005)年)～16回(令和3(2021)年)調査)「パートナー(あるいは妻)となる女性にはどのようなタイプの人生を送ってほしいと思いますか」  
 4. 選択肢に示されたライフコース像は次のとおり。「結婚せず、仕事を続ける」(非婚就業コース)、「結婚するが子どもは持たず、仕事を続ける」(DINKsコース)、「結婚し、子どもを持つが、仕事も続ける」(両立コース)、「結婚し子どもを持つが、結婚あるいは出産の機会にいったん退職し、子育て後に再び仕事を持つ」(再就職コース)、「結婚し子どもを持ち、結婚あるいは出産の機会に退職し、その後は仕事を持たない」(専業主婦コース)

資料：内閣府「令和7年版 男女共同参画白書」

○ 女性の出産後の働き方（継続就労・退職・パート等）によって、世帯の生涯可処分所得は1億円以上の差が生じる可能性があります。

■ 表 8 女性の出産後の働き方別世帯の可処分所得の推移（試算）

ケース	出産後の働き方	生涯可処分所得 (億円)	ケース1との差 (億円)
1	正社員として就労継続	4.92	-
2	パート（年収100万円）として再就職	3.52	-1.40
3	再就職なし	3.25	-1.67

<前提>夫婦・子ども2人世帯。夫婦は同年齢でいずれも22歳で就職、夫はフルタイムの正社員として65歳まで就労

29歳で第1子、32歳で第2子出産

- 1 出産後1年育休を取得し65歳まで正社員として就労
- 2 第1子出産に伴い退職、第2子が6歳の時パートで再就職。年収の壁を意識し就業調整し65歳まで就労
- 3 第1子出産に伴い退職。その後再就職しない

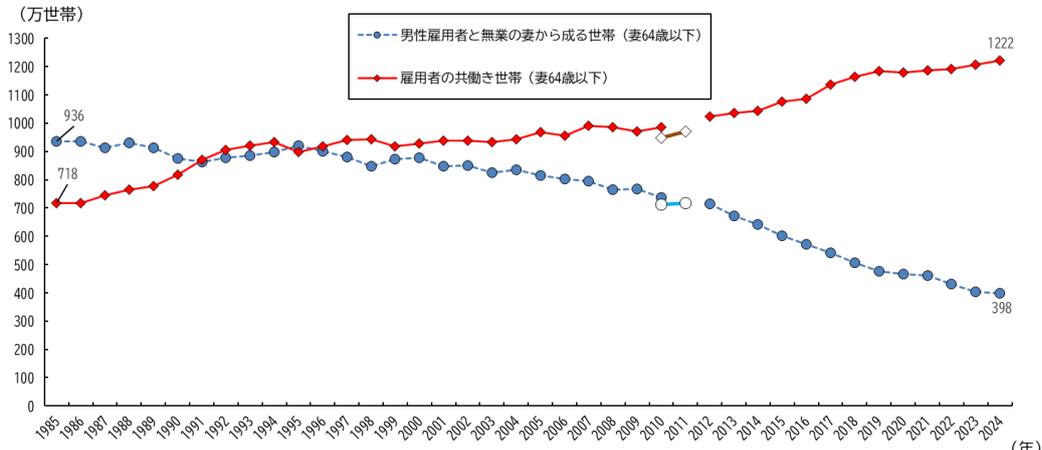
資料：内閣府政策統括官（経済財政分析担当）女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム「女性の出産後の働き方による世帯の生涯可処分所得の変化（試算）」（2024年6月）を参考に作成

## (7) 共働き世帯の状況

○ 1990年代には、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るようになり、2024年時点で、共働き世帯数は専業主婦世帯数の3倍以上となっています。

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1.6ポイント高くなっています。

■図 27 共働き等世帯数の推移（妻が64歳以下の世帯・全国）



(備考) 1. 1985年から2001年までは総務庁「労働力調査特別調査」（各年2月）、2002年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」より作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査（詳細集計）」とは、調査方法、調査月等が相違することから、時系列比較には注意を要する。  
 2. 「男性雇用者と無業の妻から成る世帯（妻64歳以下）」とは、2017年までは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び完全失業者）かつ妻が64歳以下世帯。2018年以降は、就業状態の分類区分の変更に伴い、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び失業者）かつ妻が64歳以下の世帯  
 3. 「雇用者の共働き世帯（妻64歳以下）」とは、夫婦ともに非農林業雇用者（非正規の職員・従業員を含む。）かつ妻が64歳以下の世帯  
 4. 2010年及び2011年の数値（白抜き表示）は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果  
 5. 2011年、2013年から2016年、2018年から2021年は、労働力調査の時系列接続用数値を用いている。

資料：内閣府「令和7年版 男女共同参画白書」

■表 9 夫婦共働き世帯の割合（愛知県、全国）

調査年	愛知県	全国
2022年	52.5%	50.9%
2017年	50.9%	48.8%

資料：総務省「令和4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、5年前と比較すると、共働き世帯の家事時間、育児時間ともに夫婦ともほぼ横ばいとなっています。

過去10年の家事関連時間の推移を見ると、男女の差は217分と2011年の245分と比べると28分縮小しているものの、依然として差は大きくなっています。

■表 10 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）

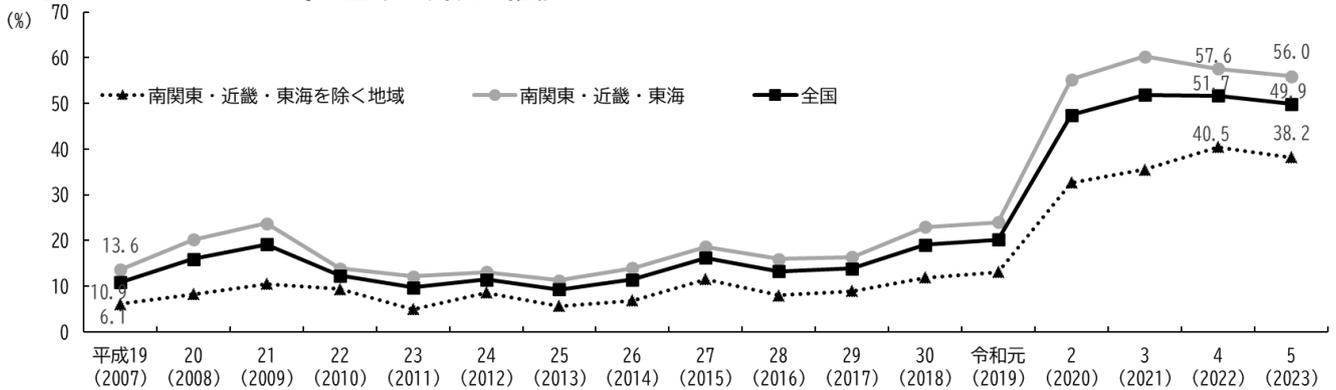
		2011年	2016年	2021年
妻	家事関連	275分	255分	267分
	うち家事	204分	182分	183分
	うち育児	32分	33分	44分
夫	家事関連	30分	34分	50分
	うち家事	10分	12分	20分
	うち育児	7分	6分	13分

資料：総務省「社会生活基本調査」

## (8) テレワーク導入企業の割合

- コロナ禍を経て、テレワークを導入する企業は急激に増加し、2023年時点で全国で49.9%の企業がテレワークを導入しています。

■ 図 28 テレワークの導入企業の割合の推移



- (備考) 1. 総務省「通信利用動向調査(企業編)」に基づき作成  
 2. 公務を除く産業に属する常用雇用者規模100人以上の企業における値  
 3. 「南関東」は埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、「近畿」は滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県、「東海」は岐阜県、静岡県、愛知県、三重県を指す。  
 4. テレワークの導入企業の割合は、比重調整後テレワーク導入企業数/比重調整後集計企業数×100。なお、無回答を除く。

資料：内閣府「令和7年版男女共同参画白書」

## (9) 「あいち県民の日」等を契機とした「休み方改革」の推進

- 「あいちウィーク」を知っており、仕事を持っている人のうち、11月21日から27日までの「あいちウィーク」中に通常の休みに加えて休みを取った人は全体で14.1% (2024年) となっています。

■ 図 29 「あいちウィーク」(11/21~27) 中の休暇の取得状況

	あいちウィーク (※1)				県民の日学校ホリデー (※2)		
	全体 (986)	小学生の子を持つ方 (194)	中高生の子を持つ方 (165)	大学生の子を持つ方 (59)	全体 (325) *小中の重複あり	小学生の子を持つ方 (206)	中高生の子を持つ方 (184)
休み取得率	14.1%	33.5%	22.4%	13.6%	39.7%	45.1%	31.0%
	「通常の休みに加えて、休みを取った」				「すべての子どもに合わせて取った」 + 「一部の子どもに合わせて取った」の合算値		

※全体数値よりも+5%以上で赤字、全体数値よりも-5%以上で青文字、+-10%以上でアミ掛け

- ※1：「あいちウィーク」を知っており、仕事を持つ方が対象  
 ※2：「県民の日学校ホリデー」を知っており、仕事を持ち、県民の日学校ホリデーの対象の子を持つ方が対象

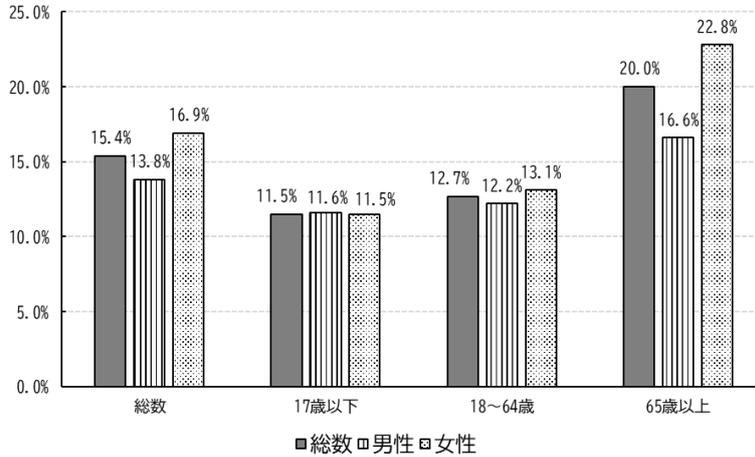
資料：県民文化局「あいち県民の日」・「あいちウィーク」等に関する県民意識調査報告書 (2025年3月)

### 3 安心・安全に暮らせる社会に関する状況

#### (1) 生活困難の実態

○ 相対的貧困率(※1)は男性より女性のほうが高い傾向にあり、特に65歳以上の世代においてその差が大きくなっています。

■ 図 30 年齢層別・性別の相対的貧困率(全国)



資料：厚生労働省「令和4年国民生活基礎調査」

○ 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ります。

■ 表 11 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	86.3%	88.1%	女性 74.1% 男性 84.5%
雇用者のうち正規	53.5%	91.6%	女性 50.6% 男性 83.0%
雇用者のうち非正規	46.5%	8.4%	女性 49.4% 男性 17.0%
平均年間 就労収入	236万円 正規：344万円 非正規：150万円	496万円 正規：523万円 非正規：192万円	平均給与所得 女性 316万円 男性 569万円

- (備考) 1. 母子世帯及び父子世帯は子ども家庭庁「全国ひとり親世帯等調査」(推計値、令和3(2021)年度)より作成  
母子世帯及び父子世帯の正規雇用労働者、非正規雇用労働者の構成割合は、「正規の職員・従業員」及び「非正規の職員・従業員」(派遣社員)及び「パート・アルバイト等」の計の合計を総数として算出した割合  
平均年間就労収入は、母子世帯及び父子世帯の母又は父自身の就労収入
2. 一般世帯の就業率は総務省「労働力調査(基本集計)」(15歳～64歳、令和6年(2024)年)、平均年間就労収入は国税庁「民間給与実態統計調査(令和5(2023)年)より作成
3. 「民間給与実態統計調査」について、令和4(2022)年より、推計方法が変更されている。

資料：内閣府「令和7年版男女共同参画白書」

#### 用語解説

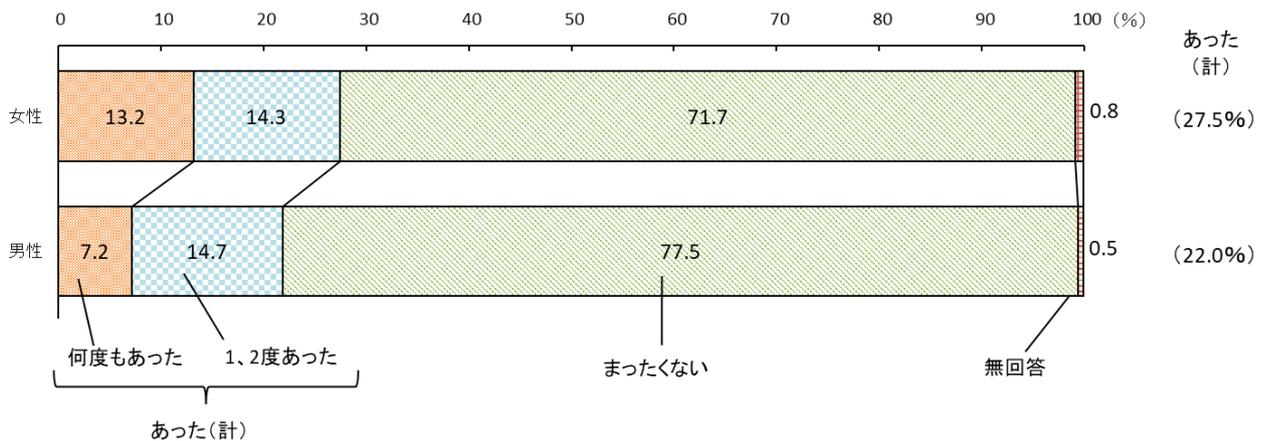
##### ※1 「相対的貧困率」

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。

## (2) 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ます。2023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27.5%、男性が22.0%となっています。

■ 図 31 配偶者からの被害経験（男女別）（全国）

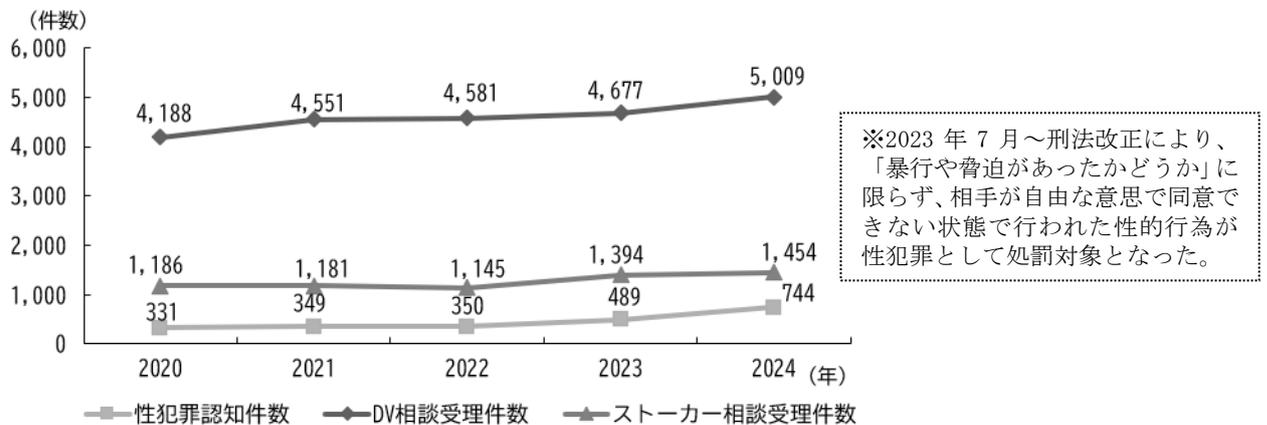


(備考) 1. 内閣府「男女間における暴力に関する調査」（令和5（2023）年度）より作成  
 2. 全国18歳以上59歳以下の男女5,000人を対象とした無作為抽出によるアンケート調査の結果による。  
 3. 「身体的暴行」、「心理的攻撃」、「経済的圧迫」又は「性的強要」のいずれかの被害経験について調査。それぞれの用語の定義は以下のとおり。  
 「身体的暴行」：なぐったり、けったり、物を投げつけたり、突き飛ばしたり、体をおさえつけたり、首を絞めたりするなどの身体に対する暴行。  
 「心理的攻撃」：人格を否定するような暴言、交友関係や行き先、電話・メールなどを細かく監視・制限したり、長期間無視するなどの精神的な嫌がらせ、あるいは、自分もしくは自分の家族に危害が加えられるのではないかと恐怖を感じるような脅迫  
 「経済的圧迫」：生活費を渡さない、給料や貯金を勝手に使われる、外で働くことを妨害されるなど。  
 「性的強要」：嫌がっているのに性的な行為を強要される、見たくないポルノ映像等を見せられる、同意していないのに性的な画像・動画を撮影される、避妊に協力しないなど  
 4. 各回答は小数点以下第2位を四捨五入しているため、「何度もあった」及び「1,2度あった」の合計値と「あった(計)」の数値が異なる場合がある。

資料：内閣府「令和7年版 男女共同参画白書」

- 女性が被害者となる性犯罪の認知件数は、年間300件を超える水準で推移し、依然として多発しています。

■ 図 32 愛知県警が認知した性犯罪件数、DV相談件数、ストーカー相談件数の推移



※2023年7月～刑法改正により、「暴行や脅迫があったかどうか」に限らず、相手が自由な意思で同意できない状態で行われた性的行為が性犯罪として処罰対象となった。

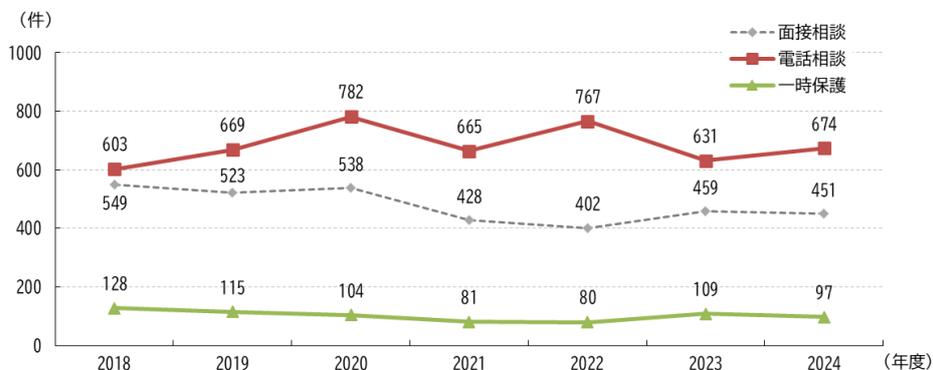
資料：県警察本部

- 本県では、愛知県女性総合センター内に愛知県女性相談支援センターを置き、DV被害者に対する電話相談や面接相談を実施しています。

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ます。

- DVの相談件数は、毎年千件を超える水準で推移しており、深刻な状況となっています。

■ 図 33 愛知県女性相談支援センターにおけるDV相談、一時保護件数の推移



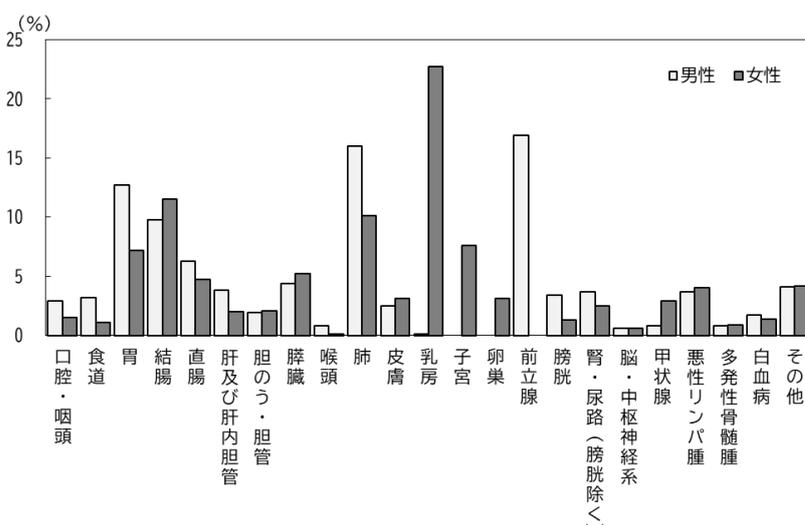
資料：県福祉局

### (3) 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ます。

「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、男性では男性特有のがんである「前立腺がん」にかかった人が最も多くなっています。なお、女性特有のがんとしては、「子宮がん」、「卵巣がん」があります。

■ 図 34 がんの部位内訳（愛知県）

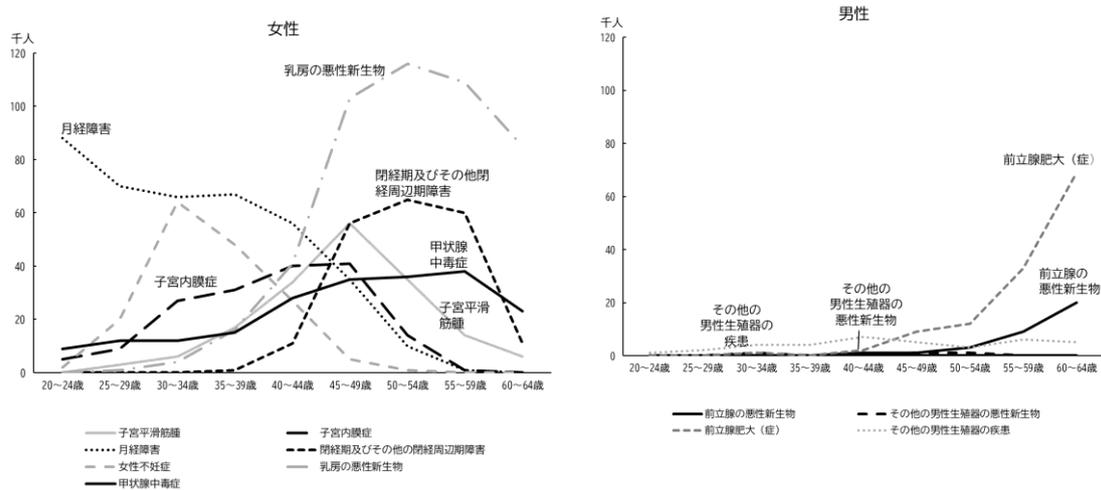


※ 集計期間は、罹患年月日が2021年1月1日から12月31日の間、集計時期は2025年2月19日

資料：県保健医療局「愛知県のがん統計」

- 女性及び男性それぞれに特有の病気の患者数を年代別にみると、男性特有の病気は50代以降で多くなる傾向にあります。女性特有の病気は30代から50代の働く世代に多い状況にあります。

■ 図 35 女性特有、男性特有の総患者数（年齢階級別・2020年）（全国）



- (備考) 1. 厚生労働省「令和2年患者調査」より作成  
 2. 総患者数は、ある傷病における外来患者が一定期間ごとに再来するという仮定に加え、医療施設の稼働日を考慮した調整を行うことにより、調査日現在において、継続的に医療を受けている者（調査日には医療施設で受療していない者を含む。）の数を次の算式により推計したものである。  

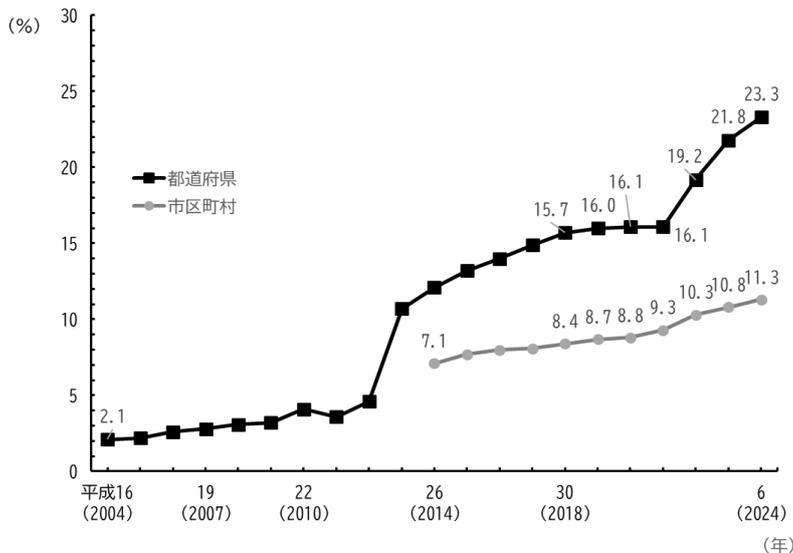
$$\text{総患者数} = \text{推計入院患者数} + \text{推計初診外来患者数} + (\text{推計再来外来患者数} \times \text{平均診療間隔} \times \text{調整係数}(6/7))$$
 推計に用いる平均診療間隔は99日以上を除外して算出  
 3. 「乳房の悪性新生物」及び「甲状腺中毒症」は男性も罹患するが、女性に多い病気である。

資料：内閣府「令和7年版 男女共同参画白書」

#### (4) 防災分野における男女共同参画の状況

- 2024年の地方防災会議の委員に占める女性の割合は、都道府県防災会議では23.3%、市区町村防災会議では11.3%となっています。また、本県における消防吏員に占める女性消防吏員の割合は、3.3%となっています。

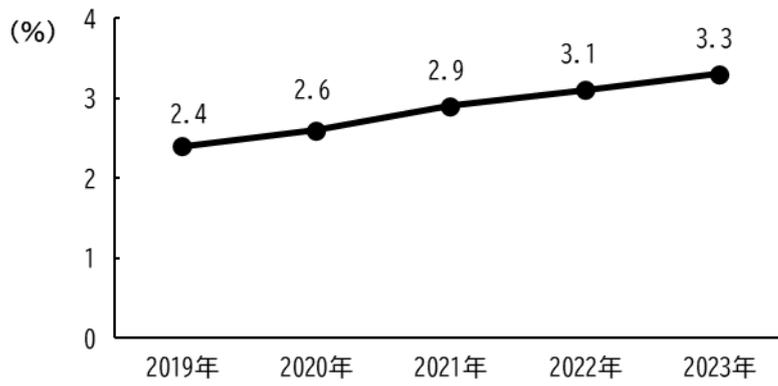
■ 図 36 地方防災会議の委員に占める女性の割合の推移



- (備考) 1. 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」より作成  
 2. 各年4月1日時点（一部の地方公共団体においては、異なる場合あり。）のデータとして各地方公共団体から提出のあったものを元に作成したものである。  
 3. 東日本大震災の影響により、平成23年（2011）年値には、岩手県の一部（花巻市、陸前高田市、釜石市、大槌町）、宮城県の一部（女川町、南三陸町）、福島県の一部（南相馬市、下郷町、広野町、楡葉町、富岡町、大熊町、双葉町、浪江町、飯館村）が、平成24年（2012）年値には、福島県の一部（川内村、葛尾村、飯館村）がそれぞれ含まれていない。  
 4. 「市区」に政令指定都市及び特別区を含む。

資料：内閣府「令和7年版 男女共同参画白書」

■ 図 37 消防吏員に占める女性割合（愛知県）



資料：県防災安全局「愛知県消防年報」より作成（翌年度4月1日現在）

## 4 愛知県の課題

第2章及び第3章1～3による考察から、本県の男女共同参画における課題は下記のとおりです。

### 1 就業する女性が活躍できる環境が不十分である

- ・ 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%超となっています<sup>1</sup>。しかしながら、出産・育児のために離職した女性の割合や、女性の非正規職員・従業員の割合を見ると、本県は全国と比べて高い割合にあります<sup>2</sup>。
- ・ 多くの年代で女性の有業率が全国平均を下回っており、出産・子育て期である30歳代・40歳代においてその差が大きくなっています<sup>3</sup>。
- ・ 共働き世帯は増加していますが、家事・育児時間の男女差は依然として大きくなっています<sup>4</sup>。
- ・ 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も大きくなっています。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ます<sup>5</sup>。こうしたことを背景に、男女の賃金差異については、全国で2番目に差が大きくなっています<sup>6</sup>。
- ・ 政治や司法、地域活動など様々な分野において、政策・方針決定過程における女性の参画が十分に進んでいません<sup>7</sup>。

### 2 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にあります。
- ・ 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が依然として残っており、女性の地位や女性を取り巻く環境の改善に課題を残しています<sup>8</sup>。

### 3 性犯罪・DV・災害時のリスクなど、女性の安心・安全を脅かす状況が継続している

- ・ 女性が抱える困難な問題は、DV被害、性犯罪、不安定な就労、生活困窮等、多岐にわたっており、複雑・多様化しています<sup>9</sup>。
- ・ 警察が扱う性犯罪の認知件数は増加傾向にあり、DV相談等件数も高水準で推移しています。また、愛知県女性相談支援センターへの相談件数も減少しておらず、女性に対する暴力や性犯罪は依然として多発しています<sup>10</sup>。
- ・ 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や、男女共同参画の視点による防災対策を徹底する必要があります。

<sup>1</sup> 表9：総務省「令和4年就業構造基本調査」

<sup>2</sup> 表7：総務省「令和4年就業構造基本調査」により計算、図18：総務省「令和4年就業構造基本調査（愛知県分）」より作成

<sup>3</sup> 図17：総務省「令和4年就業構造基本調査」

<sup>4</sup> 表10：総務省「令和3年社会生活基本調査」

<sup>5</sup> 表2-1：総務省「令和4年就業構造基本調査」、表5-1 厚生労働省「令和6年賃金構造基本統計調査」

<sup>6</sup> 表5-2：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

<sup>7</sup> 図15：内閣府「女性の政策・方針決定参画状況調べ」（2024年）等

<sup>8</sup> 図8-1、8-2、図9：県民文化局「男女共同参画に関する意識調査」（2024年）

<sup>9</sup> 図18：総務省「令和4年就業構造基本調査」、図30：厚生労働省「令和4年国民生活基礎調査」等

<sup>10</sup> 図32：県警察本部資料、図33：県福祉局資料

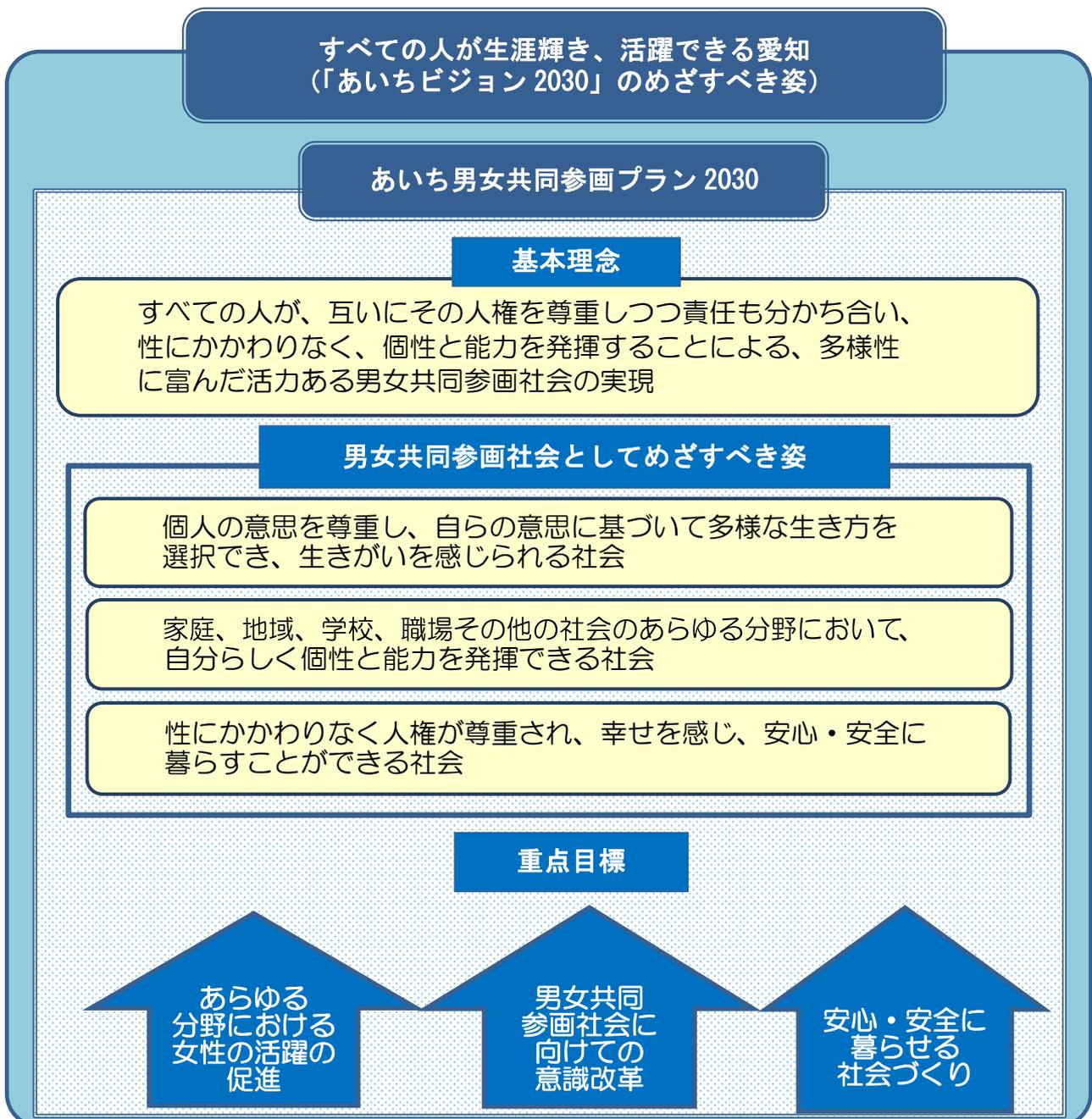
## 第4章 計画の内容

# 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、性にかかわらずなく、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、生きがいを感じられる社会
- 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、自分らしく個性と能力を発揮できる社会
- 3 性にかかわらずなく人権が尊重され、幸せを感じ、安心・安全に暮らすことができる社会



## 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、次の3つの重点目標を掲げ、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。

そこで、すべての人が社会のあらゆる分野で自分らしく個性と能力を発揮できるよう、ライフステージや個々の事情に応じて希望する働き方を選択し、仕事と生活の調和を図ることができる社会づくりを進めるとともに、就業の継続や育児・介護等による離職後の円滑な再就職の支援に取り組みます。さらに、起業支援や県内企業の魅力・愛知の住みやすさの発信等を通じて、女性や若者が定着し、活躍できる場を広げていきます。

このように、多様な視点や価値観を取り入れることにより、より暮らしやすい社会の実現を目指していきます。

※重点目標における「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踏まえ、女性が自らの意思に基づいて選択し、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、性にかかわらず職場、家庭、地域などあらゆる場面で個性と能力を発揮できる、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は、男女共同参画がすべての人に必要であるという意識を県民全体で共有することが重要です。

近年、男女共同参画への意識が着実に高まっている一方で、固定的な性別役割分担意識は依然として根強く残っています。

このため、あらゆる立場や世代の人々が男女共同参画に関する理解を深め、個性と能力を伸ばせるよう、家庭・学校・地域が連携し、社会全体で意識改革に向けた取組を推進していきます。

## 重点目標Ⅲ 安心・安全に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。

貧困、高齢、障害など様々な困難を抱える人々や、女性であることで、より複合的な困難に直面する人々、さらに性的指向や性自認を理由に困難な状況に置かれている人々もいます。

また、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。

さらに、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、地域の災害対応力を強化していくためには、男女共同参画の視点を踏まえた防災対策を推進していくことが重要です。

人権尊重の理念の下、多様性を尊重し、性にかかわらず、すべての人が安心・安全に暮らせる社会づくりに向けた取組を推進していきます。

#### 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

「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踏まえ、女性が自らの意思に基づいて選択し、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。

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

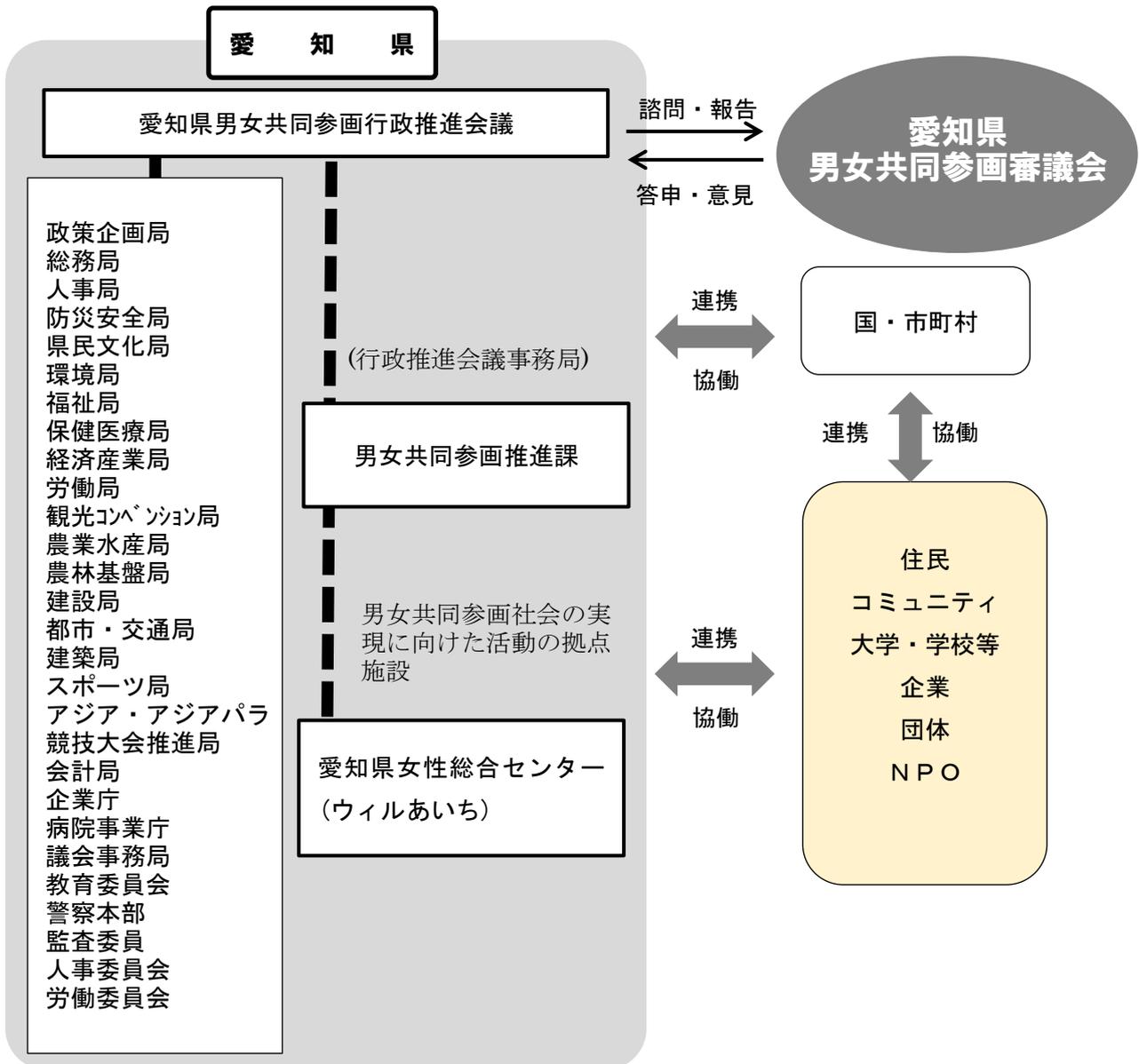
9 男女共同参画の視点からの防災の取組

10 生涯を通じた健康づくりの支援

## 4 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を開催や、男女共同参画推進条例に基づく県民の申出制度の運用により、県民の意向を十分尊重し、施策への反映を図っていきます。

＜愛知県男女共同参画推進体制図＞



## 5 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す。

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ます。

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、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重要です。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きます。

##### (県の管理職などへの女性の登用推進)

県では、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、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きます。

##### (企業・団体等における女性の活躍に向けた取組への支援)

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・意識啓発を図ります。また、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」(※2) 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。

##### (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」を設置し、女性活躍推進法に基づく協議会として位置付けるとともに、女性の活躍を促進する方策について意見交換するなど、働く場における女性の活躍が促進されるよう取り組んでいきます。

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」(※3) 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す。

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きます。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んでいきます。

### (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ます。

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きます。

#### 用語解説

##### ※2 「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。



##### ※3 「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」の拡大を図るため、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、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ます。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、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)

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ます。

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きます。

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す。

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、柔軟に休暇を取得しやすい職場環境の整備や意識改革を進めていきます。

#### (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きます。

近年、男性の育児休業取得率は上昇傾向にありますが、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くなっています。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していきます。

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きます。

### **(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ため、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、多様で柔軟な働き方の導入を推進します。

### 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りますが、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状況にあります。

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を整備することが重要です。

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に、相談体制の充実、情報提供、スキルアップのためのリスキリング（学び直し）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きます。

#### 【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）

非正規雇用労働者は、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、雇用も不安定です。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っていきます。

あわせて、正規雇用労働者への転換を望む非正規雇用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（※4）やセクシュアル・ハラスメント（※5）、パワー・ハラスメント（※6）、パタニティ・ハラスメント（※7）、カスタマーハラスメント（※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。

##### （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、活躍するには、企業の風土や管理職の意識が大きな影響を及ぼします。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ます。

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います。

##### （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きます。

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・病後児保育など、多様な保育サービスの確保を図っていきます。

### （放課後児童対策の取組促進）

「小1の壁（※9）」を打破するために、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、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していきます。

### （介護の基盤整備）

介護・看護を理由とした離職者は、2022年時点で全国で女性が約8万人、男性が約3万人と、女性が多い状況にあります。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ます。

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していきます。

また、高齢者等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っていきます。

### （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ます。こうした状況を改善するために、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していきます。

なお、近年のテクノロジーの進展により、業務の効率化が進み、就業環境の向上が期待される一方で、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ります。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、対応を進めていきます。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を進めていきます。

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っていきます。

### （女性医療従事者に対する就業支援）

全国で見ると医学部生の約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ますが、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長時間労働、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。女性の再就職を支援するため、必要となる情報の提供や相談対応を実施するとともに、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取組を推進していきます。

#### 用語解説

※4 「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

※5 「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

※6 「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

※7 「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

※8 「カスタマーハラスメント」

顧客等からの就業者に対する言動であって、就業者が従事する業務の性質その他の事情に照らして 社会通念上許容される範囲を超えたものであり、就業者の就業環境を害するもの

※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 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す。

そのために、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ていきます。

また、起業支援や休み方改革等の推進を通じて、女性や若者の多様な働き方と活躍の場を広げていきます。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進めていきます。

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きます。

#### 【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ますが、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ります。

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っていきます。

##### （女性の起業支援）

起業には、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ります。

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ますが、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ります。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きます。

##### （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ります。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ます。

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きます。

##### （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。

#### （農林水産分野における男女共同参画の推進）

農林水産分野においては、固定的な性別役割分担意識や、アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）（※10）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ます。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・育成に取り組んでいきます。

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きます。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・見直しの促進等を行っていきます。

#### （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。

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り、理解が広がるよう情報提供に努めます。

#### 用語解説

##### ※10「アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）」

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。

**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ます。固定的な性別役割分担意識は、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）**

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きます。

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（※11）バランスに配慮した運営を行うよう、働きかけていきます。

**（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、男女の置かれている状況を客観的に把握するために、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、意識啓発をしていきます。

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きます。

**（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す。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きます。

### (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きます。

### (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ます。

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、オンライン開催等により、誰もが参加しやすい環境の整備を進めていきます。

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っていきます。

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うよう努めます。

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していきます。

#### ■ウィルあいち（愛知県女性総合センター）■



施設外観



情報ライブラリー



ウィルホール



会議室



あいち国際女性映画祭2025  
パンフレット

## 用語解説

### ※11 「ジェンダー」

「社会的・文化的に形成された性別」のこと。人間には生まれつきの生物学的性別（セックス／sex）がある。一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別」（ジェンダー／gender）という。

## 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、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、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。

#### (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きます。

#### (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(※12)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、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きます。

#### (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す。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きます。

#### 用語解説

##### ※12 「キャリア教育」

児童生徒一人ひとりのキャリア（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、児童生徒一人ひとりの勤労観・職業観を育てる教育のこと。

## 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ます。

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ます。

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きます。

#### [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)

SOGI (※13) 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ます。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、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きます。

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きます。

##### (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きます。

### （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に、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ています。そのため、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ていきます。

### （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きます。

### （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きます。

## 用語解説

### ソギ/ソジ ※13 「SOG I」

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、全ての性の人を恋愛・性的対象とす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。

## 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す。

性犯罪・性暴力、DV（※14）、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ます。

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ります。

#### （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、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（※15）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、市町村へ働きかけます。

#### （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、担当窓口適切な職員を配置し、被害者の心情に配慮したきめ細かな対応を行います。

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（※16）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ります。

#### （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きます。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を行います。

※14 「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。

※15 「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支援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。

※16 「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」

性犯罪・性暴力に関する相談窓口で、被害直後から総合的な支援（産婦人科医療、相談・カウンセリング等の心理的支援、法的支援等）につなぐ機関。

## 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、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、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。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ます。

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します。

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・啓発していきます。

#### （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。

## 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）（※17）」の視点が重要です。

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。

#### （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ります。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ります。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す。

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います。

また、教育、保健、医療の関係者が連携し、プレコンセプションケア（※18）の普及啓発に努めます。

#### （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（※19）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、依然として多くの方が自ら命を絶つという深刻な状況が続いています。その背景には、経済的困窮や孤立、家庭や職場での人間関係など、複雑な要因が絡み合っています。

こうした状況を踏まえ、愛知県では、こころの悩みに対応するためのメンタルヘルス相談の充実を図るとともに、様々な関係機関が連携し、途切れることのない支援を推進していきます。

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。

### 用語解説

#### ※17 「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。

#### ※18 「プレコンセプションケア」

男女問わず、妊娠前から性や妊娠に関する正しい知識の普及を図り、健康管理を促す取組

#### ※19 「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。

## 進捗管理指標一覧

体系 番号	指標名	プラン策定時		目標		担当局
		年度	数値・時点	年度	数値・時点	
1	I-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)	2024	35.28% (2025.4.1)	2030	40%以上60%以下 (2031.4.1)	県民文化局
2	I-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)	2024	30.31% (2025.4.1)	2030	40%以上60%以下 (2031.4.1)	県民文化局
3	I-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)	2025	16.40% (2025.4.1)	2030	20% (2030.4.1)	人事局
4	I-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)	2025	29.3% (2025.4.1)	2030	35% (2030.4.1)	人事局
5	I-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)	2025	31.1% (2025.5.1)	2030	35% (2030.5.1)	教育委員会
6	I-1 管理的職業従事者に占める女性の割合	2022	14.4%	2030	30%	県民文化局
7	I-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)	2024	1,550社 (2025.4.1)	2030	2,500社 (2031.4.1)	県民文化局
8	I-2 一般労働者の年間総実労働時間数	2024	1,955時間	2030	1,950時間 を下回る	労働局
9	I-2 年次有給休暇取得率	2024	69.9%	2030	75%	労働局
10	I-2 共働き世帯の夫・妻の一週間の育児・家事関連平均時間	2021	妻 267分 夫 50分	—	—	県民文化局
11	I-2 愛知県ファミリー・フレンドリー企業の新規登録企業数	2024	82社/年度	2030	100社/年度	労働局
12	I-2 民間企業における男性の育児休業取得率	2024	37.3%	2030	85%	労働局
13	I-2 テレワーク導入事業所割合	2024	30.5%	2030	41.5%	労働局
14	I-3 25歳から44歳までの女性の就業率	2024	80.2%	2030	86%	労働局
15	I-3 平均勤続年数	2024	女性 9.4年 男性 14.5年	—	—	県民文化局
16	I-3 所定内給与額男女差	2024	金額 95.3千円 比率 73.75%	—	—	県民文化局
17	I-3 保育所待機児童数	2024	57人	2029	解消	福祉局
18	I-3 病児保育事業の実施市町村数	2024	50市町村	2029	54市町村 (全市町村)	福祉局
19	I-3 放課後児童クラブ待機児童数	2024	670人	2029	解消	福祉局
20	I-4 STATION Aiのスタートアップ会員の内、代表者が女性の割合	2025	12%	2029	20%	経済産業局

体系 番号	指標名	プラン策定時		目標		担当局
		年度	数値・時点	年度	数値・時点	
21	I-4 警察官に占める女性警察官の割合 (翌年度4月1日現在)	2024	11.7% (2025.4.1)	2030	14% (2031.4.1)	警察本部
22	I-4 地方議会に占める女性の割合 (翌年度4月1日現在)	2024	愛知県 7.1% 市 21.4% 町村 17.7%	—	—	県民文化局
23	I-4 自治会長に占める女性の割合	2024	13.7%	—	—	県民文化局
24	I-4 農業委員に占める女性の割合	2024	19.1%	2030	30%	農業水産局
25	I-4 農村生活アドバイザー認定者数	2024	974人	2030	1,071人	農業水産局
26	I-4 家族経営協定締結数	2024	1,977戸	2030	50戸/年度	農業水産局
27	II-5 「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	2024	63.9%	—	—	県民文化局
28	II-5 「社会全体として」男女平等であると感じる人の割合	2024	14.6%	2030	50%	県民文化局
29	II-6 県内大学（学部）の理工系学生に占める女性割合	2023	理学部22.3% 工学部14.2%	2030	全国平均	県民文化局
30	III-7 生活困窮世帯・ひとり親家庭の子どもの学習・生活支援事業の実施市町村数	2024	45市町	2029	54市町村 (全市町村)	福祉局
31	III-8 愛知県女性相談支援センターにおけるDVの相談件数	2024	1,125件	—	—	福祉局
32	III-8 女性の悩みごとやDVに関する専門の相談窓口の設置市町村数	2024	32市	2028	54市町村 (全市町村)	福祉局
33	III-9 消防吏員の採用者に占める女性の割合 (翌年度4月1日現在)	2024	7.1% (2025.4.1)	2030	10% (2031.4.1)	防災安全局
34	III-9 消防団員に占める女性の割合 (当該年度4月1日現在)	2025	5.4% (2025.4.1)	2030	10% (5%未満の市町村は 当面5%) (2030.4.1)	防災安全局
35	III-10 子宮頸がん検診受診率 乳がん検診受診率	2022	40.5% 45.5%	2028	60%	保健医療局