

誰もが輝くトライアングルプランⅣ

～第2次瀬戸市女性活躍推進計画・第4次瀬戸市男女共同参画プラン～

令和4年度～令和8年度

(案)

令和4年3月

瀬戸市

はじめに

新型コロナウイルス感染症の世界的な流行により、多様な働き方や生活様式の見直しが進み、また、デジタル化も加速するなど社会情勢は急激に変化しています。このような時代において、市民一人ひとりが輝き活躍できるまちとなるためには、多様性を認め合い、個人の能力と個性を十分に発揮できる男女共同参画社会を実現することが求められます。

本市においては、平成14年に「瀬戸市男女共同参画プラン」を策定し、以後、社会に求められる内容に応じ改定を重ね、男女共同参画社会の実現を目指した取組を進めてまいりました。また、市長として、「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言に賛同するなど、様々な施策を通して男女共同参画を推進しています。

第6次瀬戸市総合計画に掲げる将来像「住みたいまち 誇れるまち 新しいせと」の実現を目指し、このたび策定しました「誰もが輝くトライアングルプランⅣ」では、基本理念である「多様性を認め合い 個人の能力が発揮でき 誰もが輝けるまちせと」を実現するため、3つの重点目標とそれに紐づく13の基本施策を掲げました。また、誰一人取り残さないことを目指すSDGs（持続可能な開発目標）の理念を踏まえ、市民、地域、事業所、関係機関等と連携を図り、様々な男女共同参画事業に取り組んでまいります。

結びに、本プランの策定にあたり、市民の皆様方にはアンケート調査やパブリックコメントなどによりご協力いただきましたことに感謝申し上げますとともに、熱心にご審議いただきました瀬戸市女性活躍推進及び男女共同参画審議会の委員を始め、関係者の皆様にご心よりお礼申し上げます。

令和4年3月



瀬戸市長

伊藤 保徳

目次

第1章 計画の策定にあたって	1
1 計画策定の趣旨.....	1
2 計画の性格と位置づけ.....	2
3 社会を構成する各主体の参画と連携.....	3
4 SDGs と男女共同参画.....	4
第2章 瀬戸市の現状と課題	5
1 統計からみる瀬戸市の現状.....	5
(1) 人口・世帯の状況.....	5
(2) 婚姻・出生の状況.....	7
(3) 女性の就労の状況.....	8
(4) 女性の参画の状況.....	9
(5) 子育てや介護の状況.....	11
(6) 行政の状況.....	12
2 アンケート調査からみる瀬戸市の現状.....	13
(1) 調査の概要.....	13
(2) 生活と仕事の調和（ライフ・ワーク・バランス）（※）について.....	14
(3) 女性の活躍について.....	18
(4) 防災における男女共同参画について.....	19
(5) 男女共同参画に関する意識について.....	20
(6) 「男女共同参画社会」・「ダイバーシティ（多様性）」を実現するために 有効な取組について.....	22
(7) DV（ドメスティック・バイオレンス）について.....	23
3 第3次プランにおける数値目標の達成状況と課題.....	25
第3章 計画の基本的な考え方	30
1 基本理念.....	30
2 重点課題.....	31
(1) 個人及び社会全体におけるライフ・ワーク・バランスのさらなる浸透.....	31
(2) 性別による役割分担意識の解消.....	31
(3) ジェンダー平等に向けた情報発信の強化.....	31
3 計画の体系.....	32

第4章 各施策の内容	33
1 あらゆる分野における個人の活躍.....	33
(1) ライフ・ワーク・バランスのさらなる推進.....	33
(2) 誰もが輝く政策・方針決定の場の拡大.....	35
(3) 就労支援や多様性のある職場環境の充実.....	37
(4) 個人の能力が発揮される家庭生活への支援.....	39
(5) 住民すべてが主体として参加する地域活動の促進.....	41
2 男女共同参画の実現に向けた意識改革.....	43
(1) ジェンダー平等への意識啓発・情報発信の強化.....	43
(2) 教育を通じたジェンダー平等への理解促進.....	45
(3) 男性の家庭活躍促進.....	47
(4) 「女性のエンパワーメント原則」の普及.....	49
(5) 多様な性への理解促進.....	51
3 安心して暮らせる社会づくり.....	53
(1) パートナー・子どもに対する暴力の根絶.....	53
(2) ライフステージに応じた健康づくり支援.....	55
(3) すべての人への幅広い支援.....	57
第5章 計画の推進	59
1 計画の推進体制及び進捗管理.....	59
2 指標.....	60
(1) あらゆる分野における個人の活躍.....	60
(2) 男女共同参画の実現に向けた意識改革.....	61
(3) 安心して暮らせる社会づくり.....	61
3 市役所の取組.....	62
(1) 主な取組内容.....	62
参考資料	63
1 用語説明.....	63
2 男女共同参画を取り巻く社会の動向.....	69
3 策定経過.....	72
4 瀬戸市女性活躍推進及び男女共同参画審議会.....	73
(1) 瀬戸市女性活躍推進及び男女共同参画審議会条例.....	73
(2) 瀬戸市女性活躍推進及び男女共同参画審議会規則.....	75
(3) 令和3年度瀬戸市女性活躍推進及び男女共同参画審議会 委員名簿.....	76
5 瀬戸市女性活躍推進及び男女共同参画庁内会議.....	77
(1) 瀬戸市女性活躍推進及び男女共同参画庁内会議設置要綱.....	77
(2) 令和3年度瀬戸市女性活躍推進及び男女共同参画庁内会議 委員名簿.....	79

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、平成11年に「男女共同参画社会基本法」が施行され、その前文において、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現を21世紀の我が国の社会を決定する最重要課題と位置づけ、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要であるとしています。平成12年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」が策定され、以降5年ごとの改定を行いながら総合的かつ計画的に施策を推進しています。

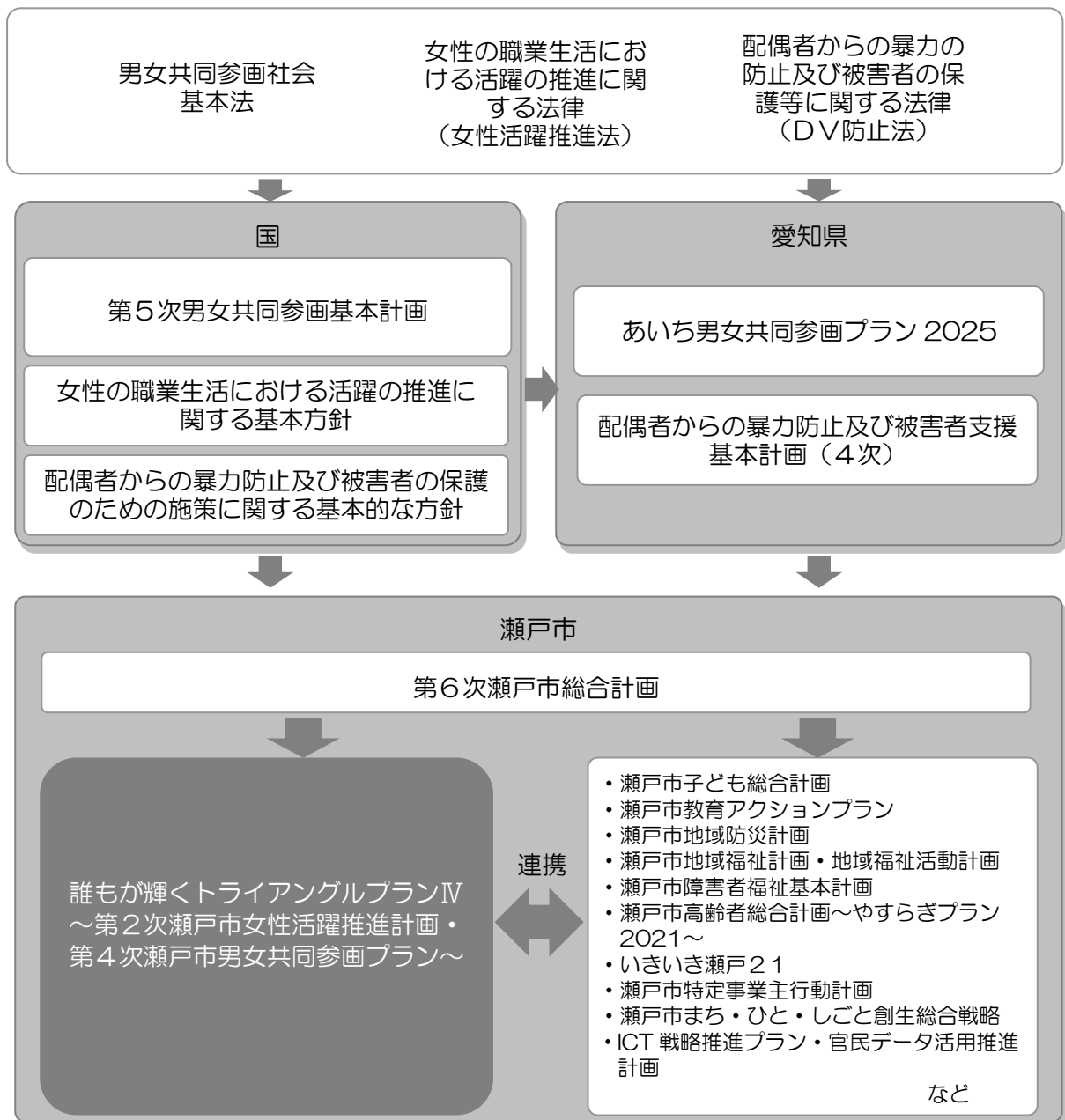
瀬戸市では、性別に関わりなく個人が能力を発揮できる男女共同参画社会の実現に向け、平成14年3月に「瀬戸市男女共同参画プラン～トライアングルプラン～」を策定しました。その後、変化する社会情勢に対応するため、平成20年3月には「改訂版瀬戸市男女共同参画プラン」、平成24年3月には「第2次瀬戸市男女共同参画プラン」、平成29年3月には「トライアングルプランⅢ 瀬戸市女性活躍推進計画・第3次瀬戸市男女共同参画プラン」を策定し、男女共同参画社会の実現を目指した取組を進めてきました。

このような取組により、男女共同参画に関する市民の理解は深まりつつあるものの、依然として、性別に基づく固定的な役割分担意識の存在や平等意識の浸透率の低さなど女性を取り巻く問題は多く、取り組むべき課題は今もなお多くあります。また、令和元年度に発生した新型コロナウイルス感染症の拡大は、人々の生活や雇用に大きな影響を与えています。経済活動の抑制により、正規・非正規雇用者の所得格差が顕在化するとともに、雇用における男女間の格差も再認識されています。しかし、これまでの働き方や生活様式を見直す転機ともなっており、DXを活用した勤務形態の導入が進み、従来より家庭での生活時間が増加するなど、これから先の男女共同参画社会の実現に向け新たな可能性を見出しつつあります。こうした変革の時期の中で、本市では市民それぞれが多様な生き方を選択でき、個人の能力と個性を十分に発揮することで誰もが輝き活躍することができる男女共同参画社会の形成を新たな目指す姿としました。それに向け、市民と事業者、行政とが連携し一体となって創り上げていくために「誰もが輝くトライアングルプランⅣ～第2次瀬戸市女性活躍推進計画・第4次瀬戸市男女共同参画プラン～」を策定することとしました。

2 計画の性格と位置づけ

本計画は「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に規定する「市町村男女共同参画計画」に位置づけるとともに、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」第6条第2項に規定する「市町村推進計画」である「瀬戸市女性活躍推進計画」、「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」第2条の3第3項に規定する「市町村基本計画」である「瀬戸市DV対策基本計画」として位置づけます。

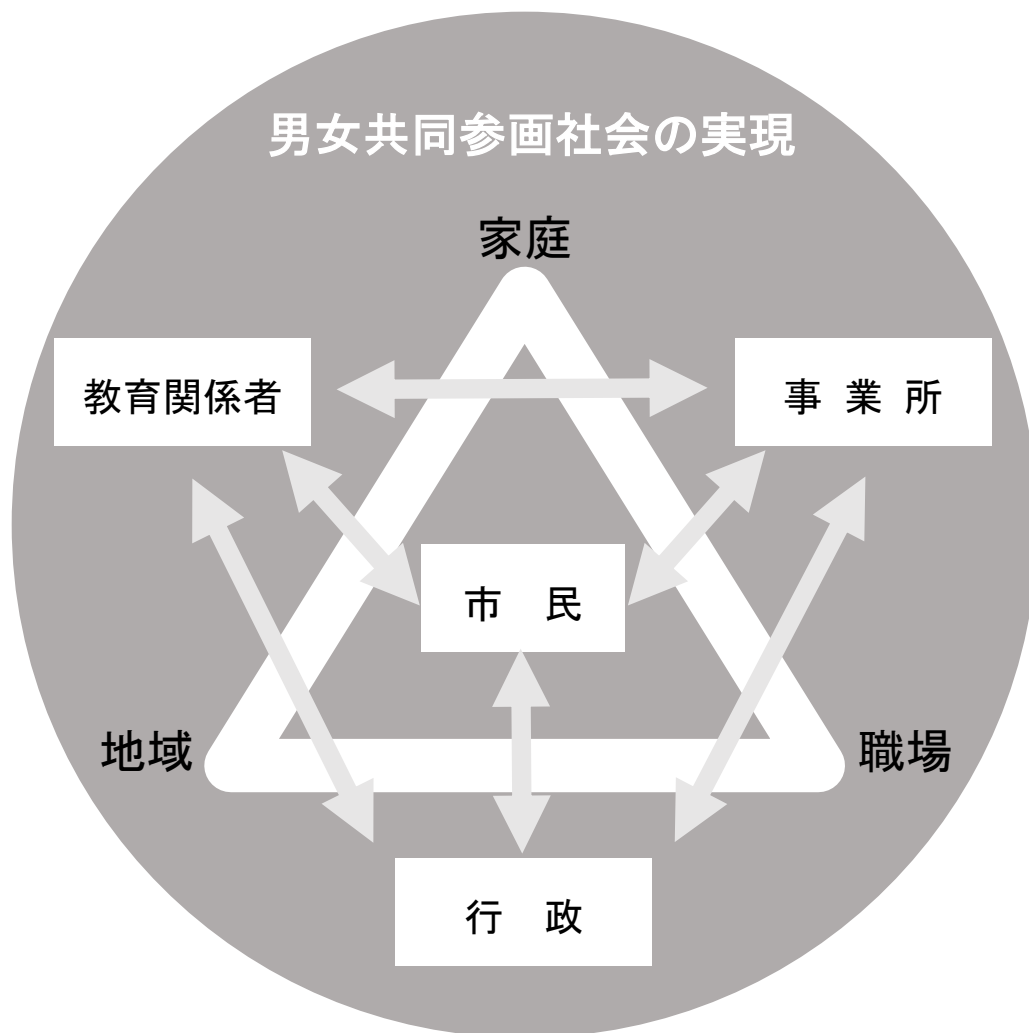
また、本計画は下図に示すとおり「第6次瀬戸市総合計画」を上位計画とし、他分野の関連計画と整合性・連携を図りながら本市における男女共同参画に関わる施策を推進してまいります。



3 社会を構成する各主体の参画と連携

男女共同参画を推進していくためには、行政の取組を進めていくとともに、社会を構成する各主体と互いの自立性を尊重しながら、それぞれの得意分野や特徴を活かして、連携し合い、主体的に取り組んでいくことが必要となります。

本プランでは、市民や事業所、教育関係者ができることを例示し、個人の能力を発揮できる男女共同参画社会の実現を目指します。



4 SDGs と男女共同参画

持続可能な開発目標（SDGs：Sustainable Development Goals）とは、平成27年度に国連サミットで採択された17のゴールと169のターゲットからなる国際目標です。SDGsでは「誰一人取り残さない（no one will be left behind）」という共通理念を掲げています。このSDGs 5つめのゴールとして「ジェンダー平等の実現」が掲げられており、政治や経済、社会のなかでの男女共同参画の実現や、すべての女性の能力を伸ばし、可能性を広げることが謳われています。我が国としては、取り組む方針を示した「SDGs実施指針」を策定し、特に取り組むべき8つの優先課題を掲げています。この優先課題に対して具体的施策を盛り込み、2030年の目標達成に向けたSDGsアクションプランを策定しています。

【8つの優先課題】

- ①あらゆる人々が活躍する社会・ジェンダー平等の実現
- ②健康・長寿の達成
- ③成長市場の創出、地域活性化、科学技術イノベーション
- ④持続可能で強靱な国土と質の高いインフラの整備
- ⑤省・再生可能エネルギー、防災・気候変動対策、循環型社会
- ⑥生物多様性、森林、海洋等の環境の保全
- ⑦平和と安全・安心社会の実現
- ⑧SDGs実施推進の体制と手段

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS





第2章

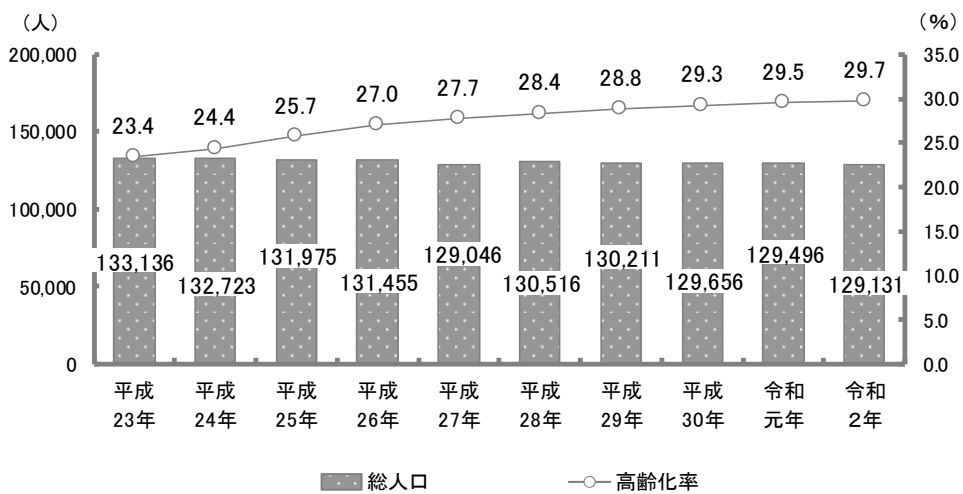
瀬戸市の現状と課題

1 統計からみる瀬戸市の現状

(1) 人口・世帯の状況

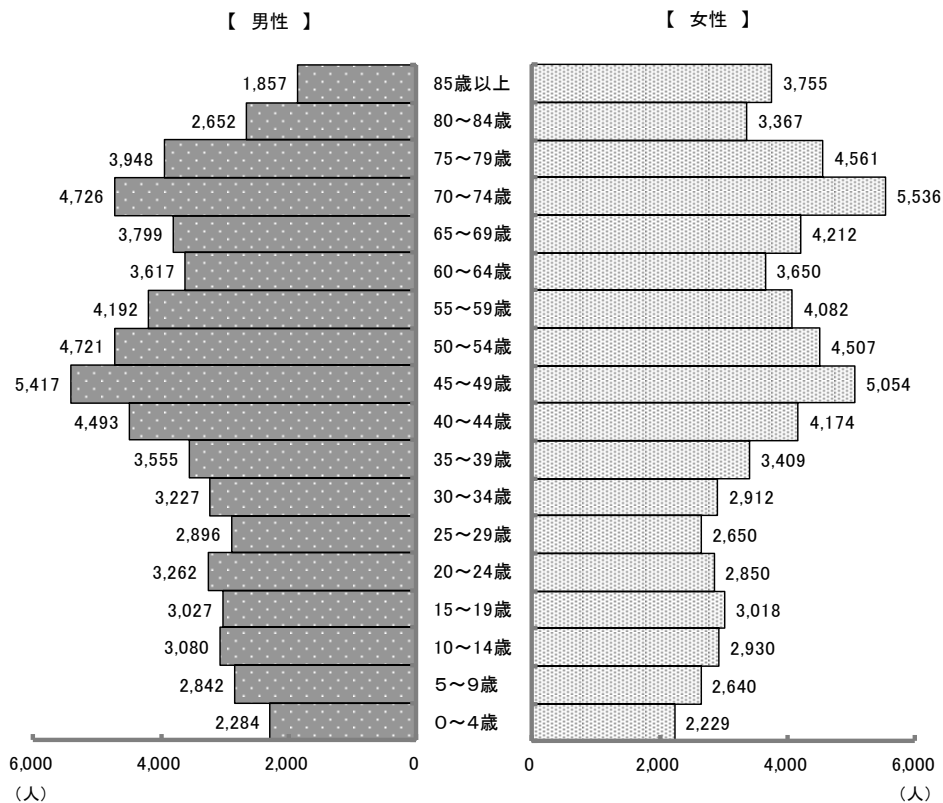
瀬戸市の総人口は、平成23年以降減少傾向で推移しており、令和2年には129,131人となっています。一方、高齢化率は、年々上昇し、令和2年には29.7%となっています。

図 人口と高齢化の推移



資料：令和3年刊瀬戸市統計書
(各年10月1日現在)

図 人口ピラミッド

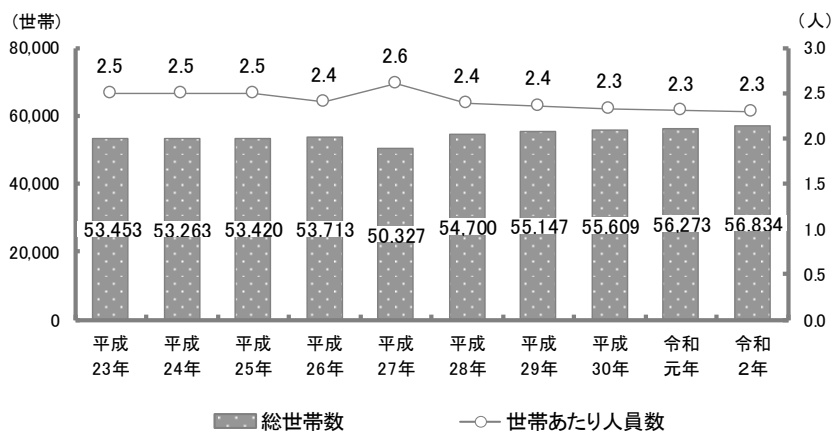


資料：令和3年刊瀬戸市統計書
(令和2年10月1日現在)

瀬戸市の総世帯数は、平成28年以降増加し、令和2年で56,834世帯となっており、一世帯あたりの人員数は横ばいで推移しており2.3人となっています。

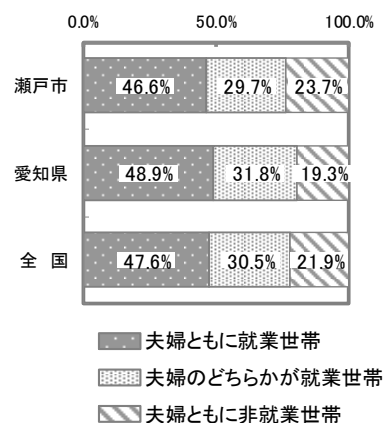
夫婦の就業状況の割合をみると、夫婦ともに就業している共働き世帯の割合は、平成27年で46.6%となっており、愛知県や全国に比べやや低くなっています。

図 世帯数と世帯あたり人員数の推移



資料：令和3年刊瀬戸市統計書
(各年10月1日現在)

図 夫婦の就業状況の割合



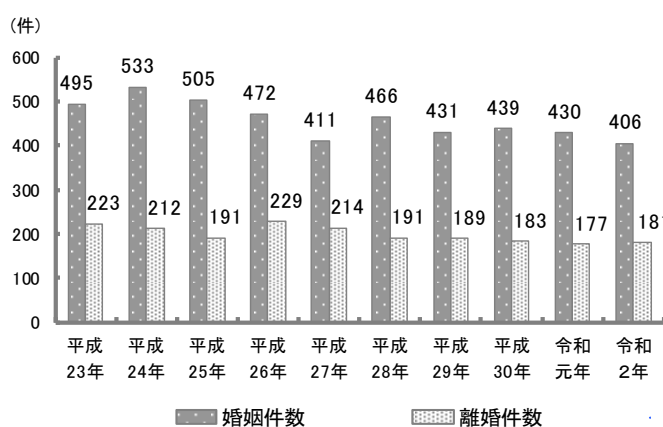
資料：国勢調査 (平成27年)

(2) 婚姻・出生の状況

瀬戸市の婚姻件数については、若干の増減はあるものの減少傾向となっており、離婚件数は、平成26年をピークに年々減少しています。また、出生数は増減はあるものの減少傾向で推移しています。

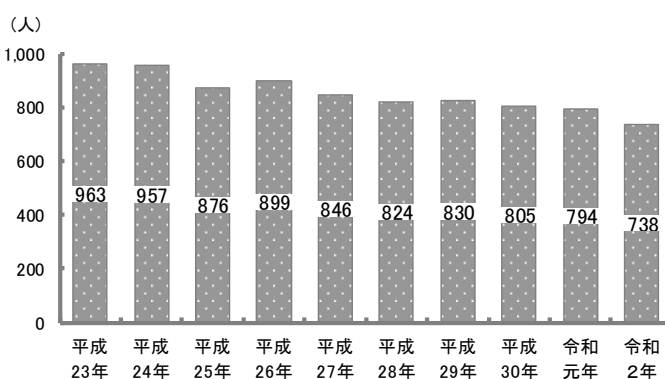
合計特殊出生率は、平成23年から令和元年かけて、増減を繰り返しながら推移し、愛知県や国の数値と比較すると、どの年も愛知県や国よりも下回っています。

図 婚姻件数・離婚件数の推移



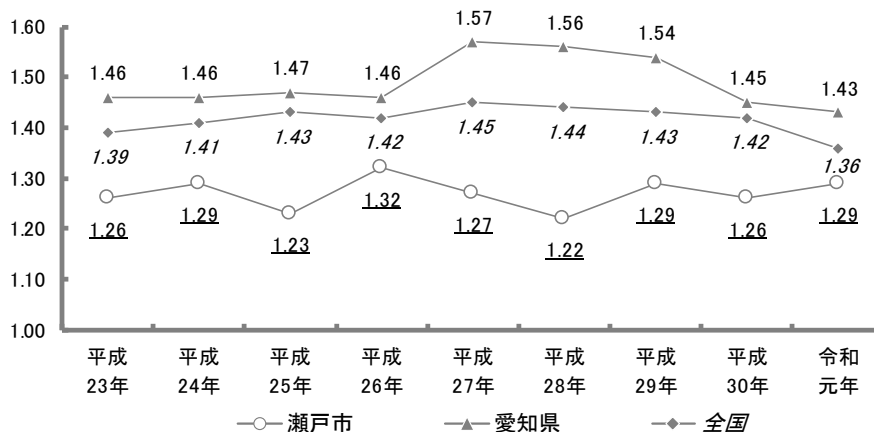
資料：令和3年刊瀬戸市統計書

図 出生数の推移



資料：令和3年刊瀬戸市統計書

図 合計特殊出生率の推移



資料：各都道府県人口動態統計（市・県） 厚労省人口動態調査（国）

(3) 女性の就労の状況

瀬戸市の15歳以上人口に占める労働力率は、女性が49.8%、男性が68.9%となっています。

女性の労働力率と完全失業率は愛知県よりもやや低くなっています。

表 尾張東部地域における労働力率の状況

単位：人・%

市町名	総人口	区分	15歳以上人口					労働力率 (%)	完全失業率 (%)
			総数	労働力人口		非労働力人口			
				総数	就業者		完全失業者		
瀬戸市	129,046	男性	54,249	35,841	34,462	1,379	16,176	68.9	3.8
		女性	57,201	27,416	26,703	713	27,690	49.8	2.6
愛知県	7,483,128	男性	3,169,888	2,204,370	2,120,276	84,094	786,746	73.7	3.8
		女性	3,209,532	1,594,470	1,548,335	46,135	1,471,734	52.0	2.9

※「15歳以上人口」は、「労働力状態不詳」を含む。
資料：国勢調査（平成27年）

瀬戸市の女性の年齢別労働力率を平成22年と平成27年で比較すると、全年代で労働力率が上昇し、30歳代を底とするM字カーブとなっています。

平成27年国勢調査における女性の労働力率を県や国と比較すると、40～59歳で県や国をやや上回っています。

図 瀬戸市における女性の労働力率の推移

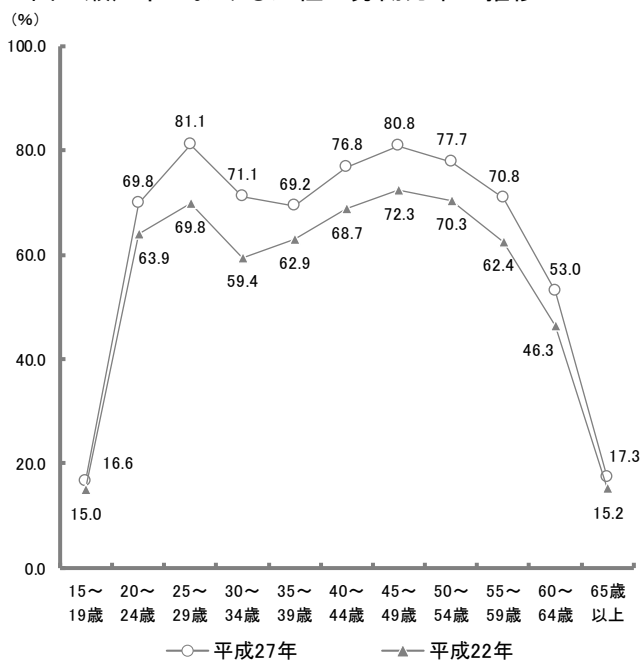
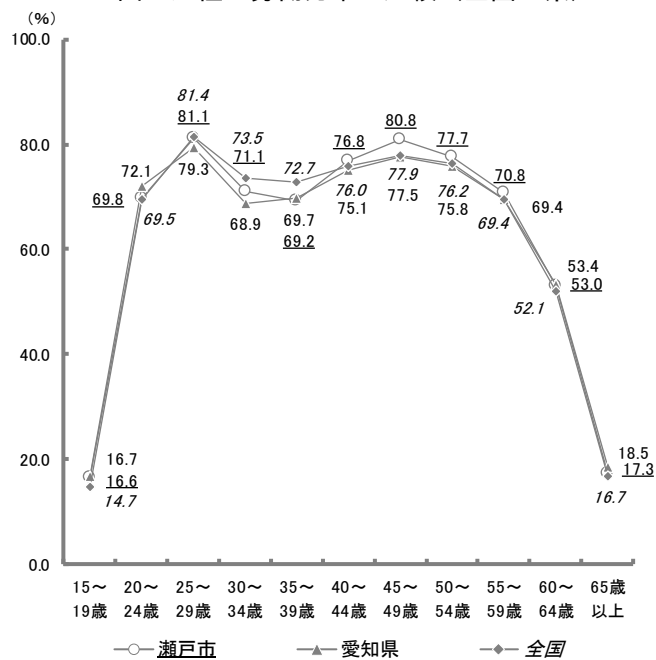
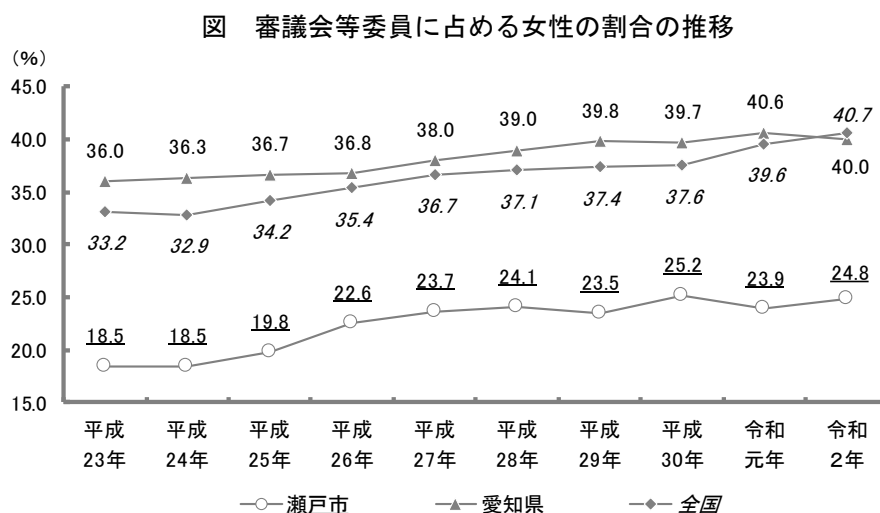


図 女性の労働力率の比較（全国・県）



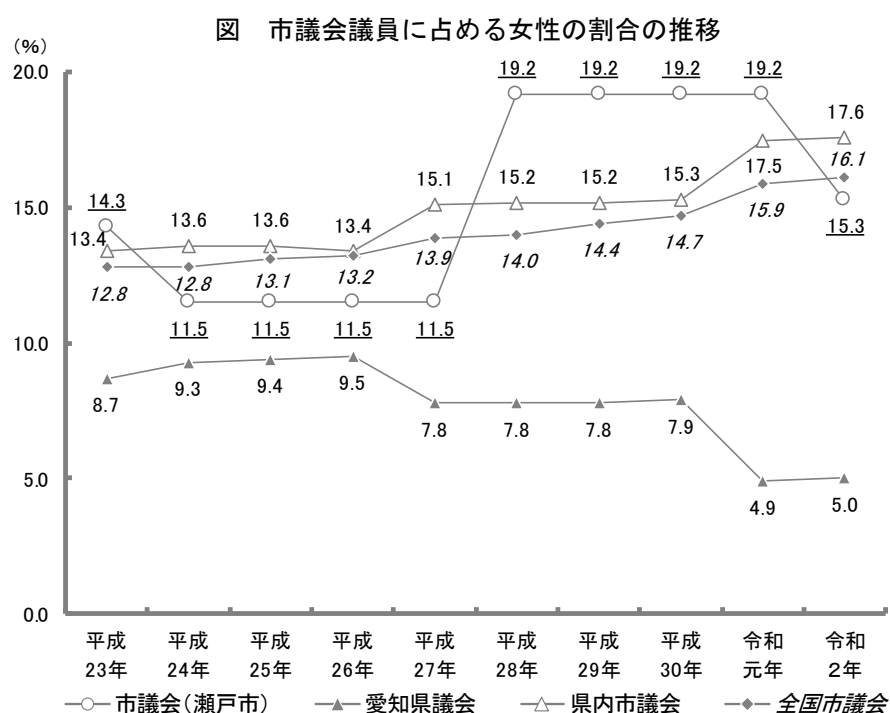
(4) 女性の参画の状況

瀬戸市の審議会等委員に占める女性の割合をみると、年々上昇し、令和2年には24.8%となっています。国や県が40%を上回っているのに対し、瀬戸市は低い数値で推移しています。



資料：瀬戸市は庁内資料（各年4月1日）、愛知県は愛知県HP、
 国は国の審議会等における女性委員の参画状況調べ
 （内閣府男女共同参画局）（各年9月30日）

市議会議員に占める女性の割合をみると、全国的に2割を下回っており、依然として政治分野への女性の参画は低いです。



資料：庁内資料（各年4月1日）
 総務省「地方公共団体の議会の議員及び長の所属党派別人員調等」

瀬戸市の公立小中学校の校長・教頭に占める女性の割合は、全国・県と比較すると校長の女性の割合は大幅に低い値で推移していますが、教頭の女性の割合は全国・県よりも高く、32.0%となっています。

図 校長に占める女性の割合の推移

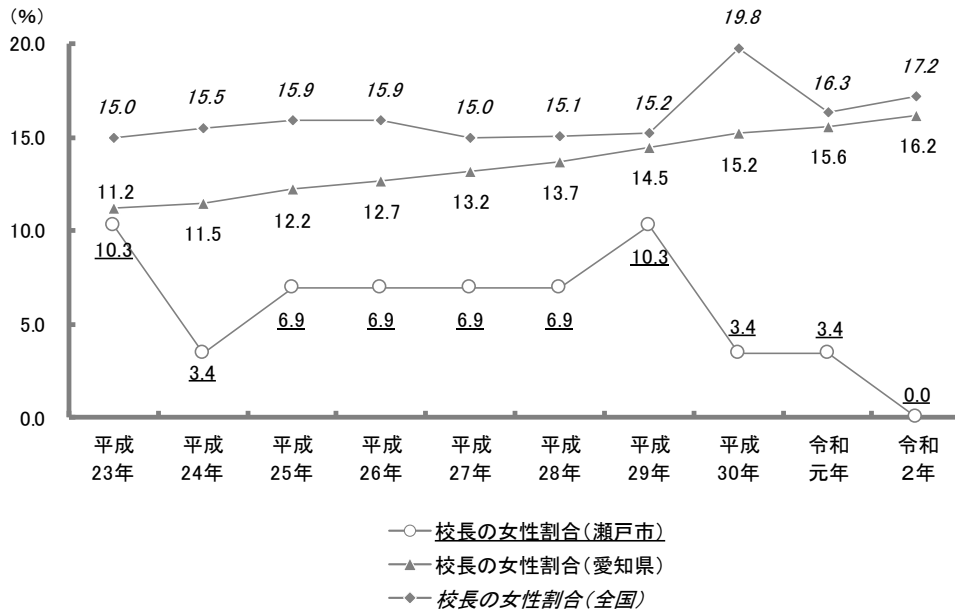
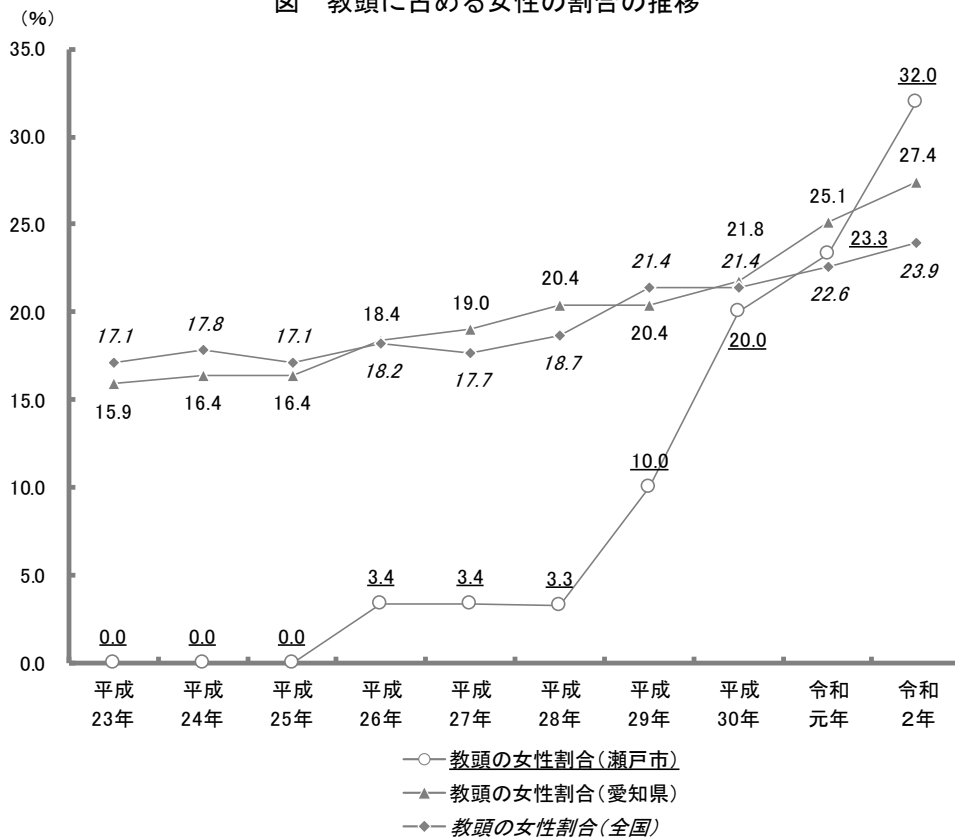


図 教頭に占める女性の割合の推移



資料：瀬戸市は庁内資料
全国と愛知県は学校基本調査

(5) 子育てや介護の状況

瀬戸市の保育園の入園児童者数の推移をみると、増加傾向となっており、特に3歳児未満で増加率が高くなっており、令和2年では674人となっています。

幼稚園の入園児童者数の推移をみると、減少傾向にあり、令和2年では1,453人となっています。

図 保育園入園児童数の推移

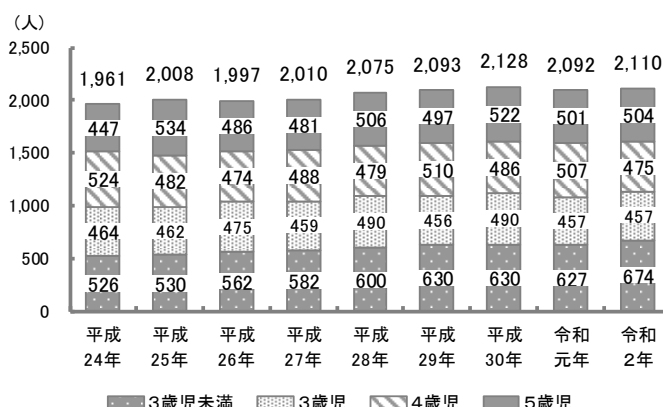
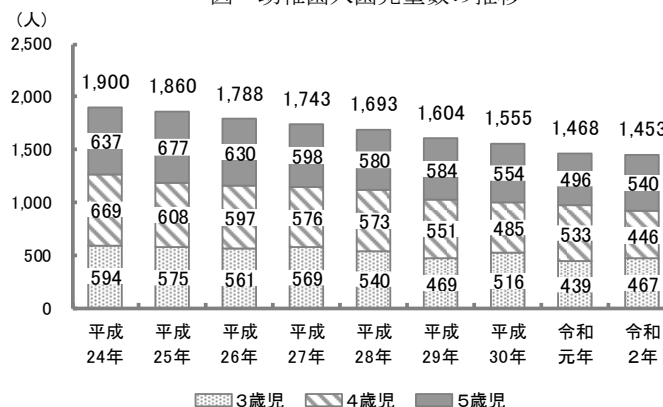


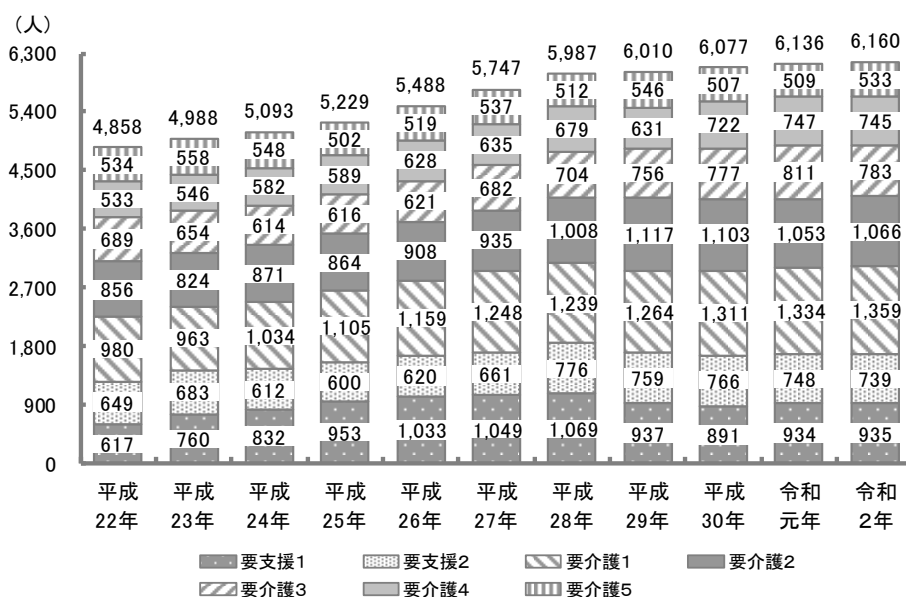
図 幼稚園入園児童数の推移



資料：庁内資料（各年5月1日現在）

瀬戸市の要支援・要介護認定者数の推移をみると、年々増加しており、令和2年で6,160人となっています。特に要介護1の認定者が増加しています。

図 瀬戸市の要支援・要介護認定者数の推移（第1号被保険者のみ）

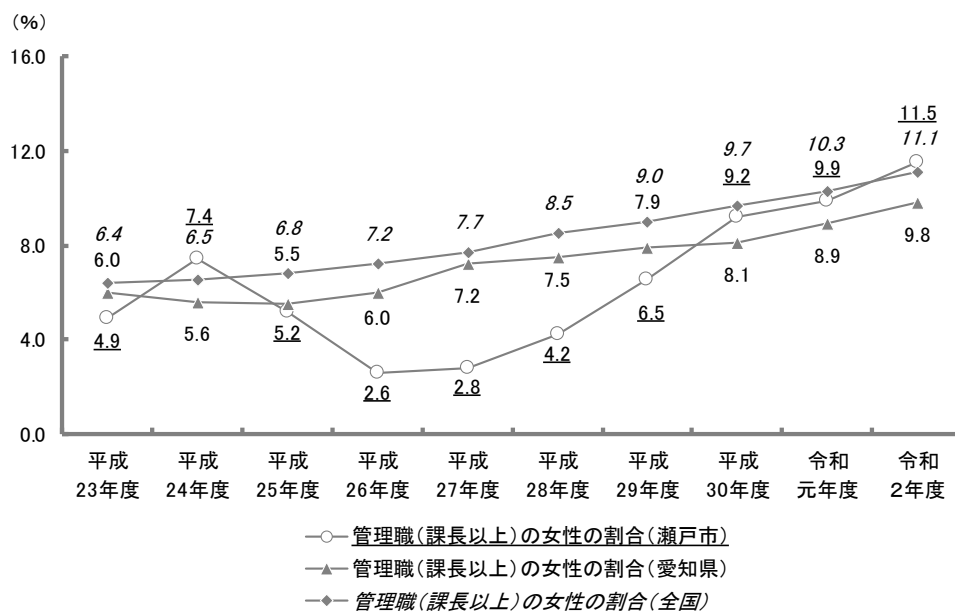


資料：介護事業報告月報（各年9月末日現在）

(6) 行政の状況

管理職（課長以上）に占める女性職員の割合は、平成26年度以降上昇し、令和2年では全国・県の割合に比べ高い水準となっています。

図 管理職（課長以上）に占める女性職員の割合の推移



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

2 アンケート調査からみる瀬戸市の現状

(1) 調査の概要

市民の男女共同参画に関する意識や実態の把握のため、アンケート調査を実施しました。

① 調査対象

令和2年7月現在、瀬戸市に居住している18歳以上の市民より無作為抽出

② 調査期間

令和2年7月31日～8月31日

③ 調査方法

郵送による配布・回収

④ 配布数

2,000件

⑤ 有効回答数

672件（有効回答率33.6%）

【内訳】

女性：324件、男性：344件、答えたくない・分からない・その他：4件

(2) 生活と仕事の調和（ライフ・ワーク・バランス）（※）について

※ライフ・ワーク・バランス：一般的にはワーク・ライフ・バランスと表すことが多いが、瀬戸市では、「ライフ（生活）」あってこそ「ワーク（仕事）」が成り立つという観点から、ライフ・ワーク・バランスと表している。

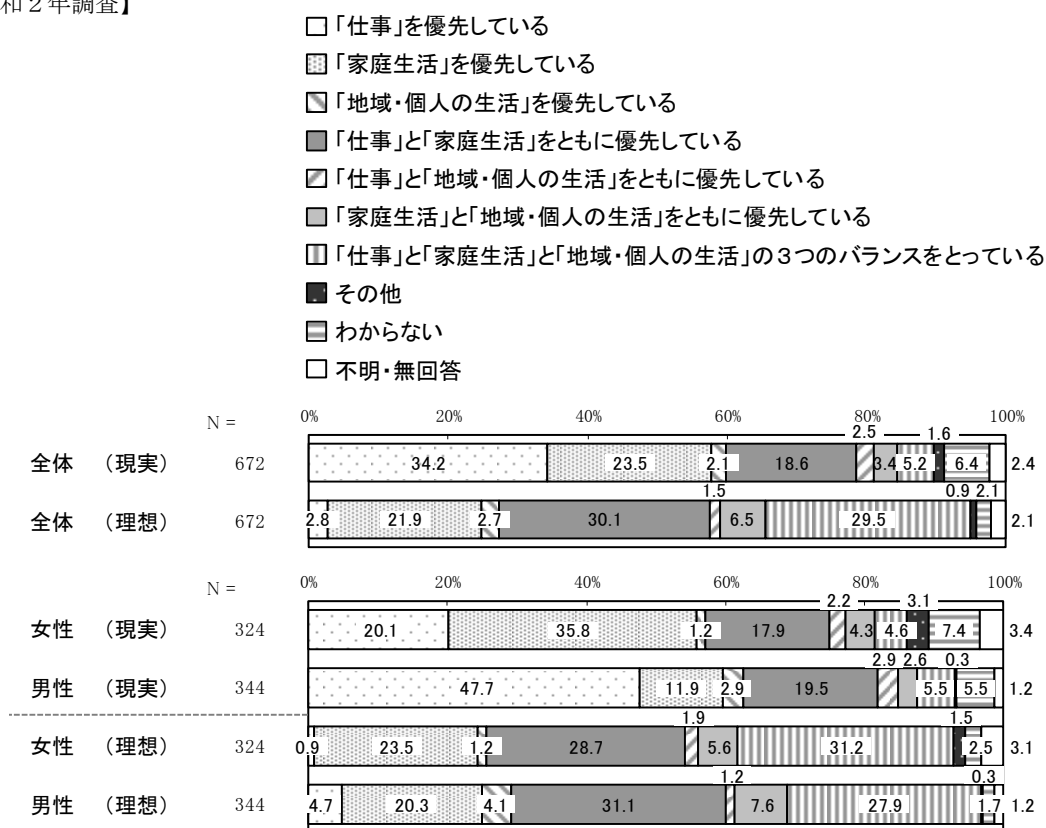
① 生活の中での優先順位の現実と理想について

現実の生活のバランスは、女性では「家庭生活優先」、男性では「仕事優先」の割合が高く、その差が大きい結果となっています。

理想の生活のバランスでは、女性では「仕事、家庭、地域・個人の生活の3つのバランスをとりたい」、男性では「仕事と家庭生活をともに優先したい」の割合がそれぞれ約3割となっています。性別にかかわらず、多様な生活の選択肢が求められています。

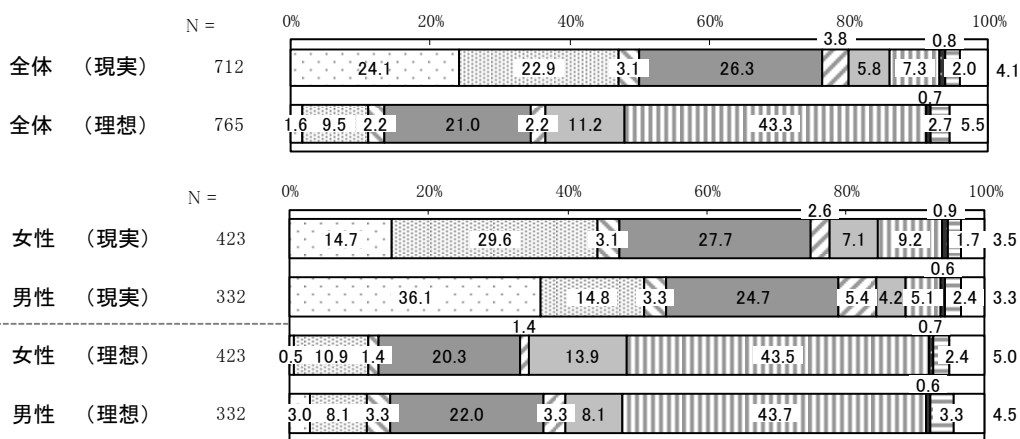
生活の中での優先順位の現実と理想について

【令和2年調査】



【平成 27 年調査】

- 「仕事」を優先している
- ▨ 「家庭生活」を優先している
- ▩ 「地域・個人の生活」を優先している
- 「仕事」と「家庭生活」をともに優先している
- ▧ 「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先している
- ▦ 「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先している
- ▩ 「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をすべて大切にしている
- その他
- わからない
- 無回答



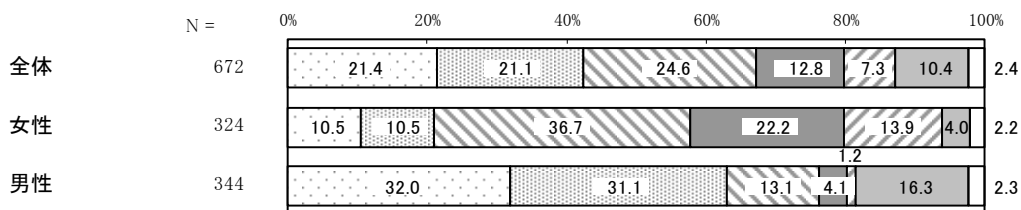
② 家事に携わる時間について

家事に携わる時間についてみると、全体では「1時間～3時間未満」が24.6%と最も高く、次いで「30分未満」が21.4%、「30分～1時間未満」が21.1%となっています。

性別でみると、女性では「1時間～3時間未満」の割合が高い一方で、男性では「30分未満」の割合が高くなっています。

家事に携わる時間について

- 30分未満
- ▨ 30分～1時間未満
- ▩ 1時間～3時間未満
- 3時間～5時間未満
- ▧ 5時間以上
- ▦ 全く携わっていない
- 不明・無回答



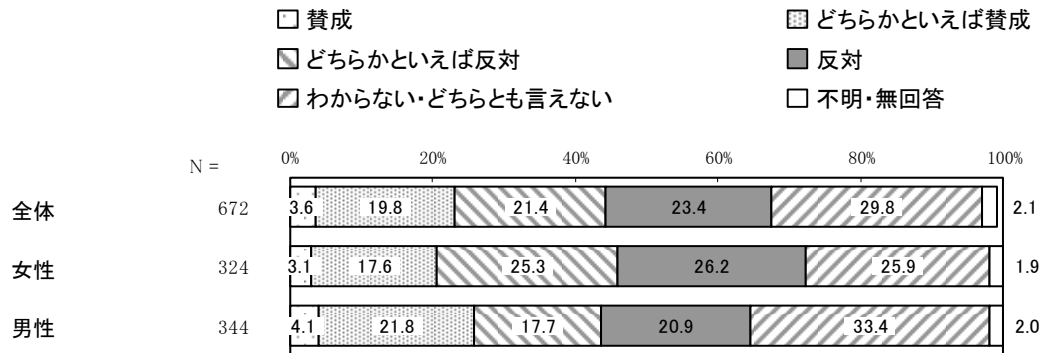
③ 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方について

「賛成」と「どちらかといえば賛成」をあわせた“賛成”の割合が23.4%、「どちらかといえば反対」と「反対」をあわせた“反対”の割合が44.8%となっており、前回調査と比較すると、どちらの割合も減っています。

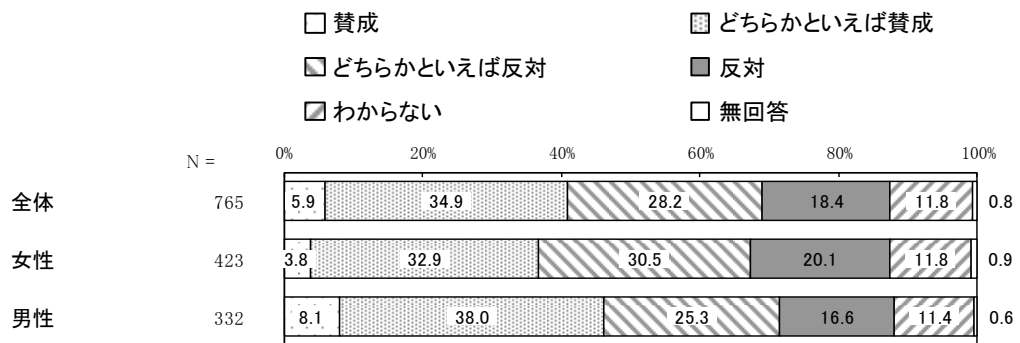
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方に“賛成”の理由として、男女ともに「妻が家庭を守った方が、子どもの成長などにとってよいと思うから」の割合が最も高くなっています。

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方について

【令和2年調査】

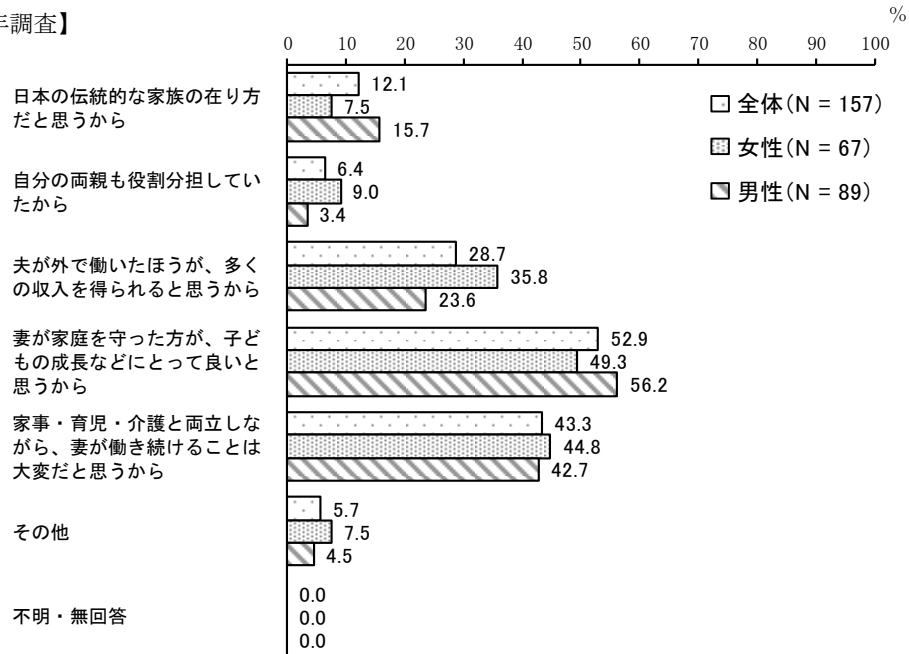


【平成27年調査】

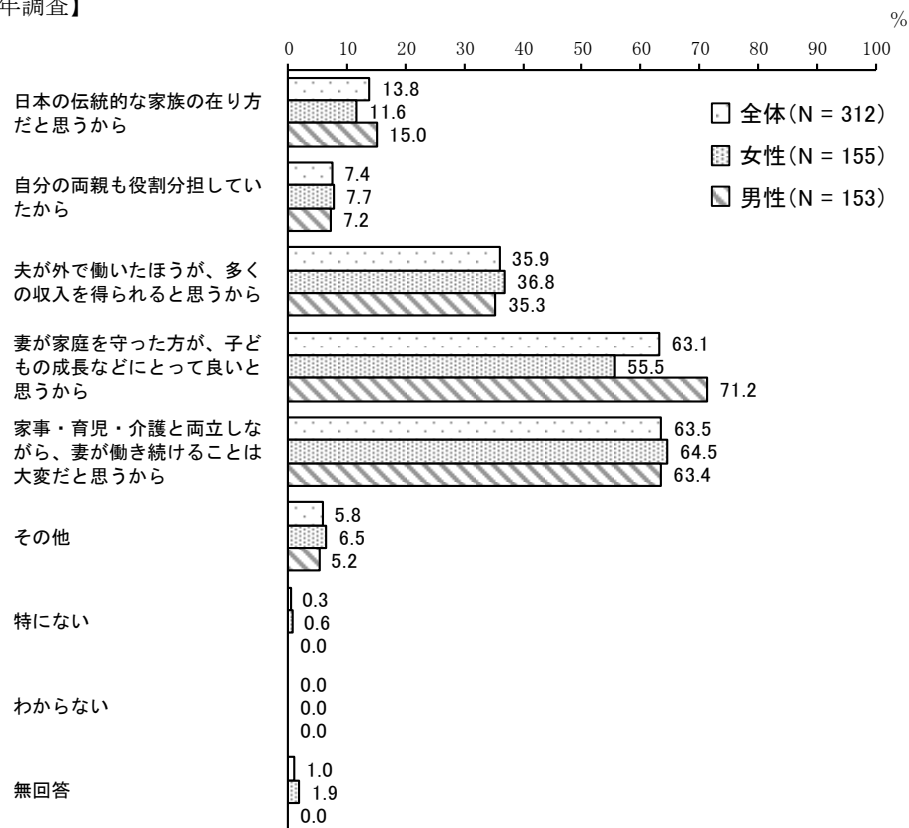


「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方に賛成の理由

【令和2年調査】



【平成27年調査】

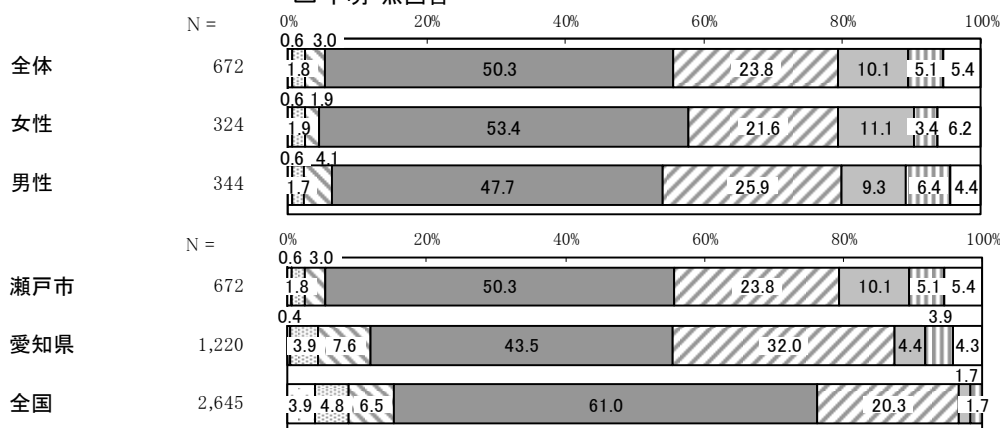


(3) 女性の活躍について

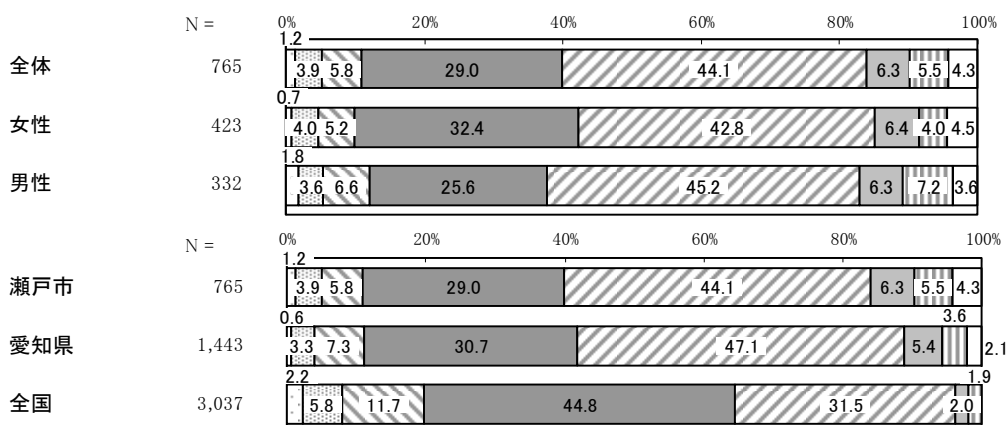
① 女性の就労について

女性が職業を持つことについて、全体、性別、全国・県比較ともに「ずっと職業を持つ方がよい」といった『就労継続型』の割合が前回調査より大幅に高くなっている一方で、「子どもができれば仕事をやめ、大きくなったら再び職業を持つ方がよい」といった『再就職型』の割合が男女ともに低くなっています。

- 【令和2年調査】
- 女性の就労について
- 女性は職業を持たない方がよい
 - 結婚するまでは職業を持つ方がよい
 - 子どもができるまでは職業を持つ方がよい
 - ずっと職業を持つ方がよい
 - 子どもができれば仕事をやめ、大きくなったら再び職業を持つ方がよい
 - その他
 - わからない
 - 不明・無回答



- 【平成27年調査】
- 女性は職業を持たない方がよい
 - 結婚するまでは職業を持つ方がよい
 - 子どもができるまでは職業を持つ方がよい
 - 子どもができて、ずっと職業を持つ方がよい
 - 子どもができれば仕事をやめ、大きくなったら再び職業を持つ方がよい
 - その他
 - わからない
 - 無回答

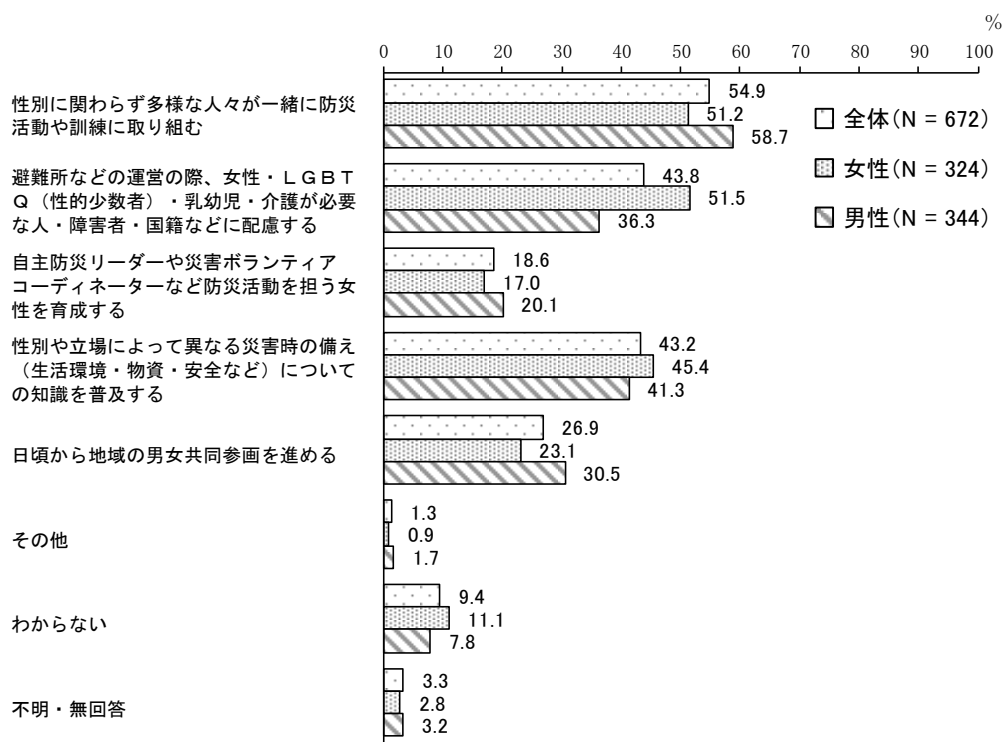


(4) 防災における男女共同参画について

男女共同参画や多様性の視点を取り入れた防災体制の構築に必要なだと思うものについてみると、全体では「性別に関わらず多様な人々が一緒に防災活動や訓練に取り組む」が54.9%と最も高く、次いで「避難所などの運営の際、女性・LGBTQ（性的少数者）・乳幼児・介護が必要な人・障害者・国籍などに配慮する」が43.8%、「性別や立場によって異なる災害時の備え（生活環境・物資・安全など）についての知識を普及する」が43.2%となっています。

性別で見ると、女性では「避難所などの運営の際、女性・LGBTQ（性的少数者）・乳幼児・介護が必要な人・障害者・国籍などに配慮する」の割合が男性に比べて高く、その差が大きい結果となっています。一方、男性では「性別に関わらず多様な人々が一緒に防災活動や訓練に取り組む」、「日頃から地域の男女共同参画を進める」の割合が女性に比べて高くなっています。

防災対策を構築するために必要な取組について



(5) 男女共同参画に関する意識について

① 男女の地位の平等感について

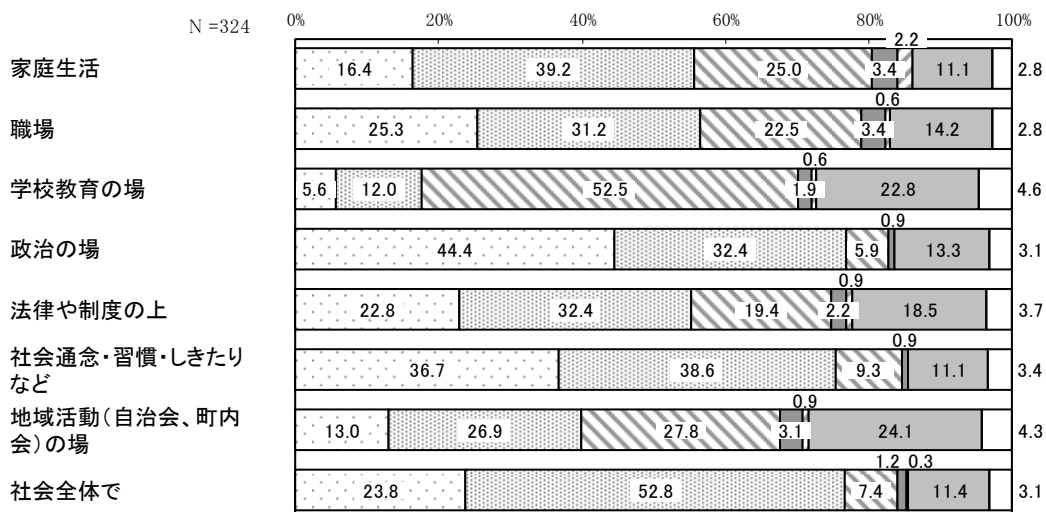
『男性優遇』の意識が特に強い分野は「政治の場」「社会通念・慣習・しきたりなど」「職場」「社会全体で」となっています。

全ての分野において、また、前回調査と比較しても、男性に比べ女性の方が『男性優遇』の意識が高くなっており、男女において認識の差がうかがえます。

各分野における男女の地位に対する平等意識（女性）

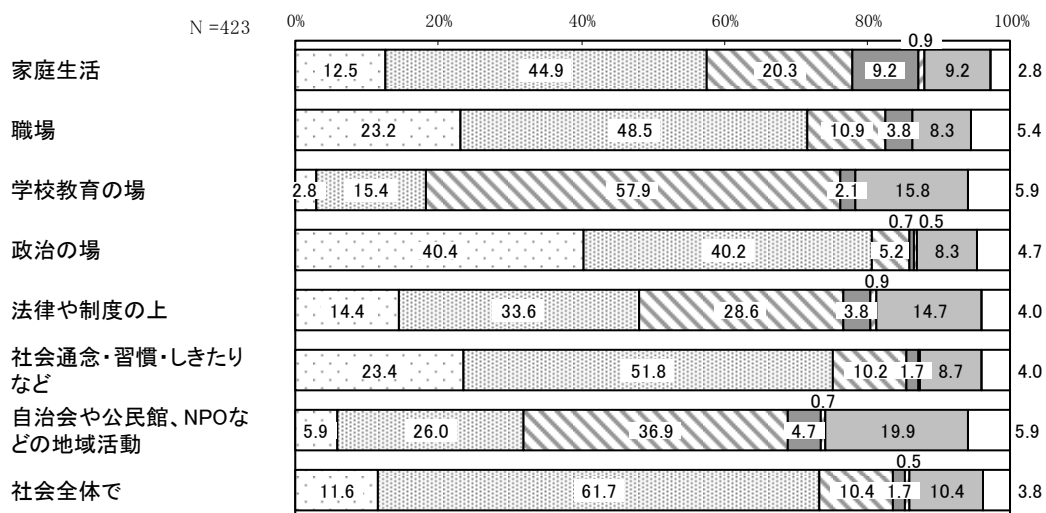
【令和2年調査】

- 男性の方が優遇されている
- 平等
- 女性の方が優遇されている
- 不明・無回答
- どちらかといえば男性の方が優遇されている
- どちらかといえば女性の方が優遇されている
- わからない・どちらとも言えない



【平成27年調査】

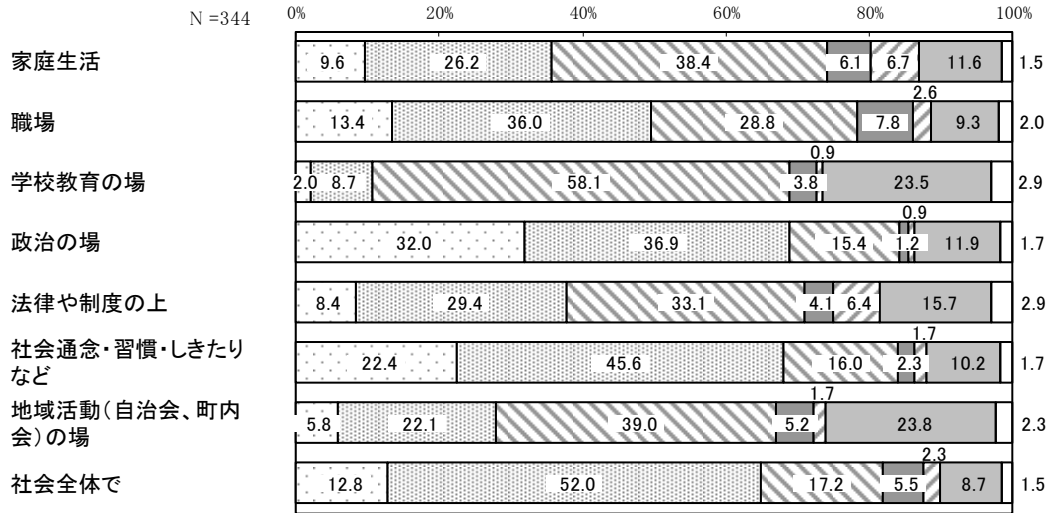
- 男性の方が非常に優遇されている
- 平等
- 女性の方が非常に優遇されている
- 無回答
- どちらかといえば男性の方が優遇されている
- どちらかといえば女性の方が優遇されている
- わからない



各分野における男女の地位に対する平等意識（男性）

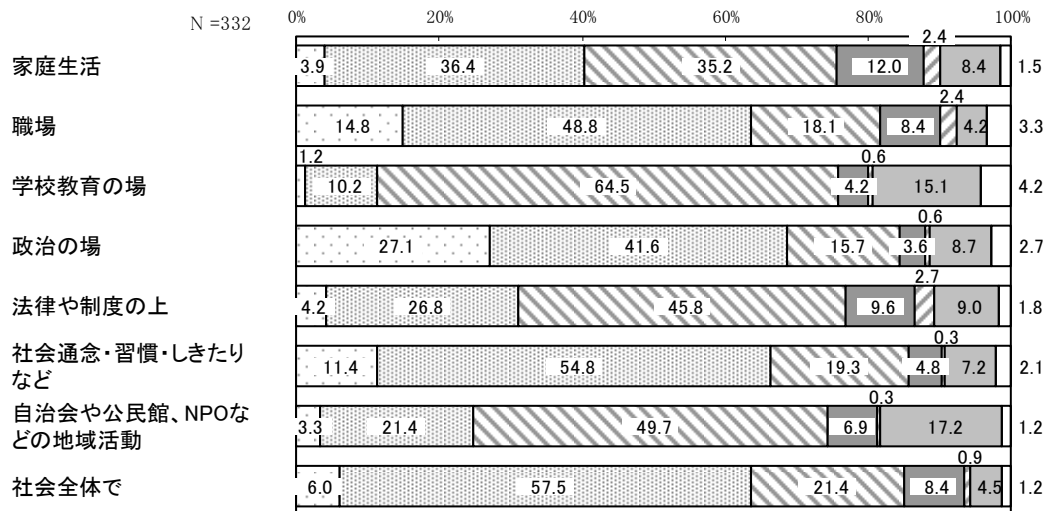
【令和2年調査】

- 男性の方が優遇されている
- 平等
- 女性の方が優遇されている
- 不明・無回答
- どちらかといえば男性の方が優遇されている
- どちらかといえば女性の方が優遇されている
- わからない・どちらとも言えない



【平成27年調査】

- 男性の方が非常に優遇されている
- 平等
- 女性の方が非常に優遇されている
- 無回答
- どちらかといえば男性の方が優遇されている
- どちらかといえば女性の方が優遇されている
- わからない

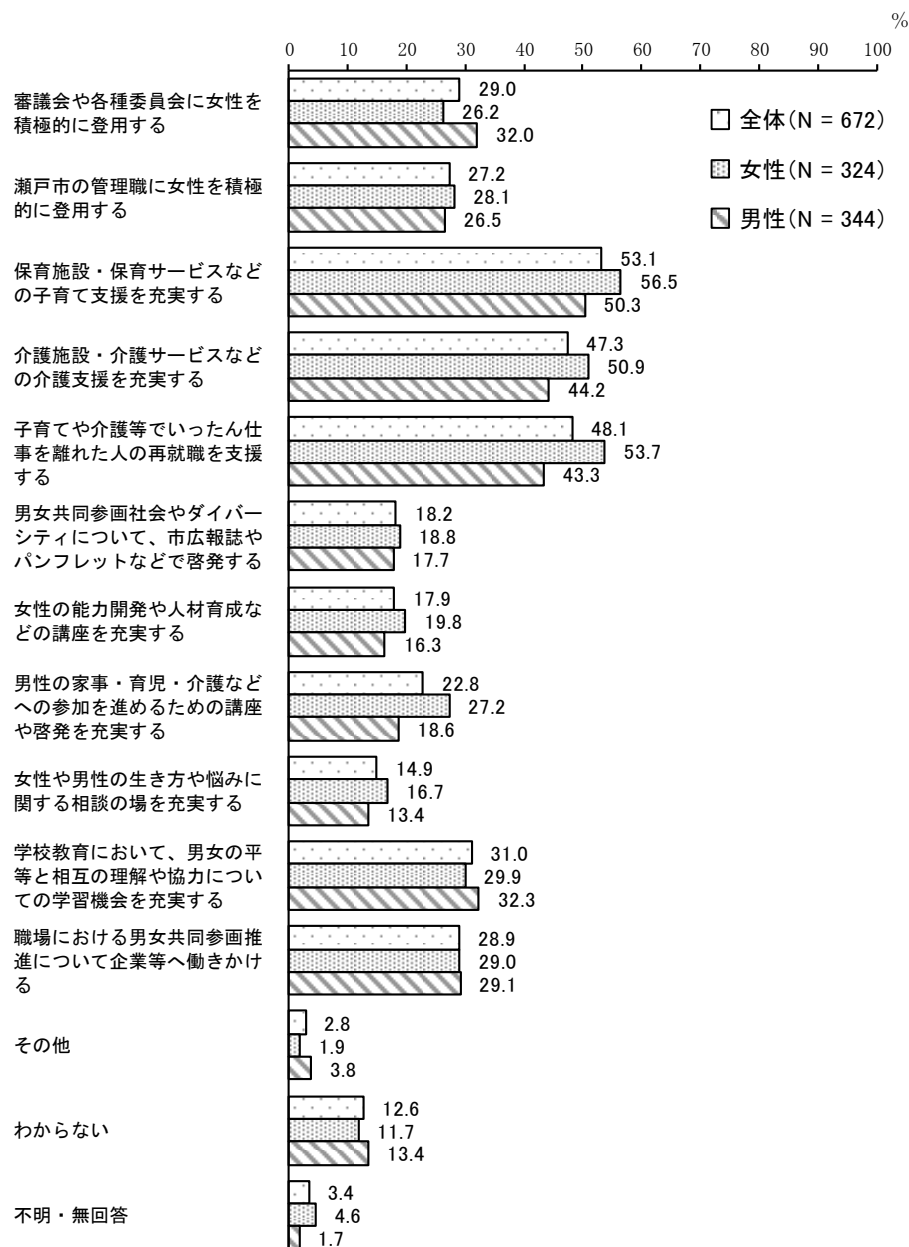


(6) 「男女共同参画社会」・「ダイバーシティ（多様性）」を実現するために有効な取組について

「男女共同参画社会」・「ダイバーシティ（多様性）」の実現のため、今後瀬戸市が力を入れていくべきことについてみると、全体では「保育施設・保育サービスなどの子育て支援を充実する」が53.1%と最も高く、次いで「子育てや介護等でいったん仕事を離れた人の再就職を支援する」が48.1%、「介護施設・介護サービスなどの介護支援を充実する」が47.3%となっています。

性別で見ると、女性では「子育てや介護等でいったん仕事を離れた人の再就職を支援する」の割合が男性と比べて高く、その差が大きい結果となっています。

「男女共同参画社会」を実現するために有効な取組について



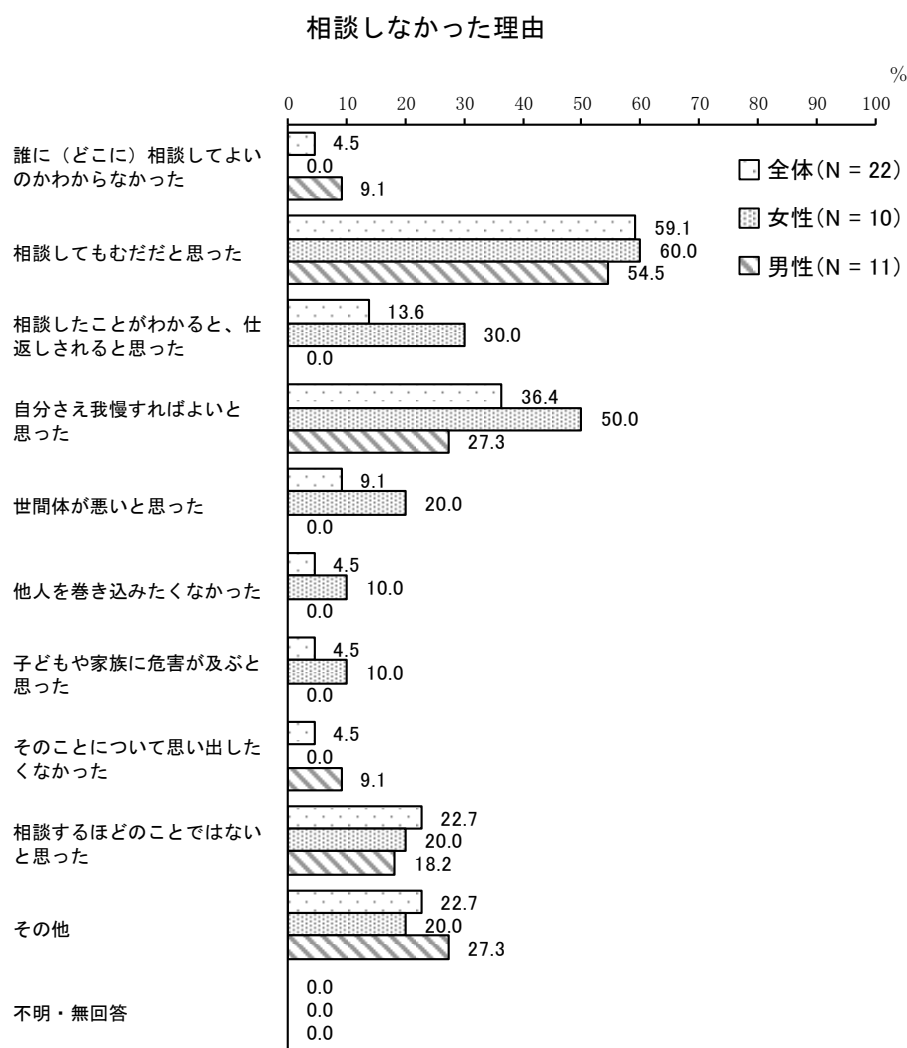
(7) DV（ドメスティック・バイオレンス）について

DVを受けた経験があり、誰にも相談しなかったと回答した人の理由についてみると、全体では「相談してもむだだと思った」が59.1%と最も高く、次いで「自分さえ我慢すればよいと思った」が36.4%、「相談するほどのことではないと思った」、「その他」がともに22.7%となっています。

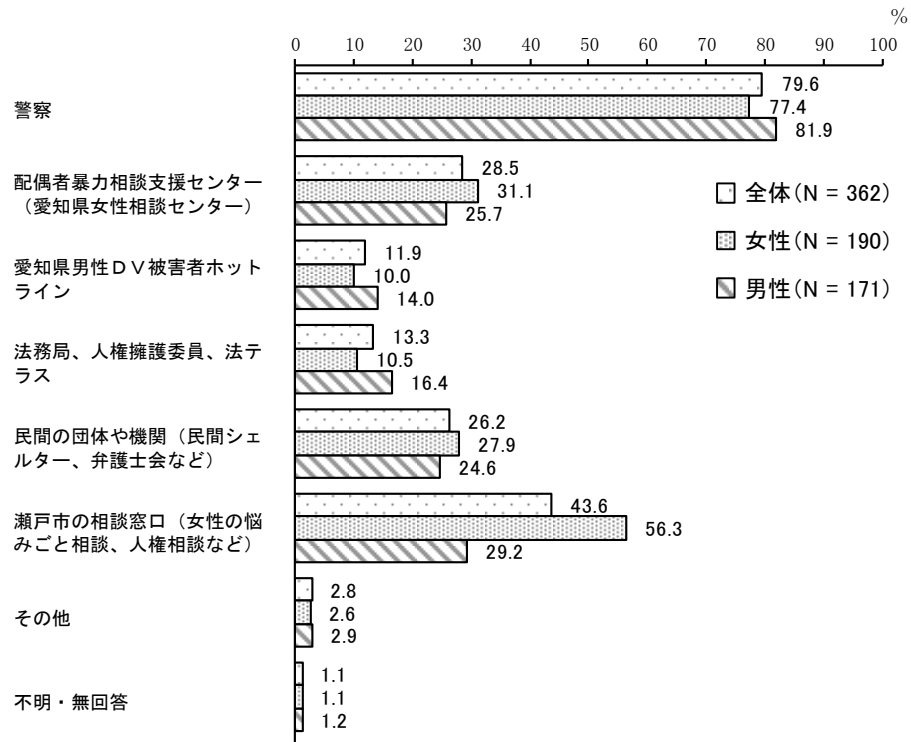
性別でみると、女性では「相談したことがわかると、仕返しされると思った」、「自分さえ我慢すればよいと思った」の割合が、男性と比べて高くなっています。

知っている相談窓口についてみると、全体では「警察」が79.6%と最も高く、次いで「瀬戸市の相談窓口（女性の悩みごと相談、人権相談など）」が43.6%、「配偶者暴力相談支援センター（愛知県女性相談センター）」が28.5%となっています。

性別でみると、女性では「瀬戸市の相談窓口（女性の悩みごと相談、人権相談など）」の割合が男性と比べて高く、その差が大きい結果となっています。



DVを受けた際の相談先について



3 第3次プランにおける数値目標の達成状況と課題

第3次プランでは、24の数値目標を定め取組を推進してきました。その達成状況および今後の課題については、下記のとおりです。

【重点目標1】

あらゆる分野における個人の活躍

○ : 達成
 △ : 未達だが、H27より向上
 × : 未達・悪化

項目	現状 (H27)	目標 (R3)	結果 (R2実績値)	目標の 達成 状況
・職場における男女の地位に対する平等意識 (職場における男女の地位に対して「平等である」と回答した人の割合)	14.0% (アンケート調査)	50.0%	25.7%	△
・「あいち女性輝きカンパニー」の認証を受けた市内企業数	3社	8社	11社	○
・「ファミリーフレンドリー企業」に登録している市内企業数	15社	20社	20社	○
・せとっ子モアスクール(放課後児童クラブ・放課後学級)の数 ※にじの丘学園新設によりR2年度から学校数は20校から16校となっている。	11か所	20か所	16校	○
・待機児童数 ※4月1日時点	16人 (H28)	解消	38人	×
・男性の育児休業取得率 (企業へのアンケート調査において、配偶者が出産した社員のうち、育児休業を取得したと回答した人の割合)	3.2% (アンケート調査)	6.0%	—	—
・マタニティ教室への初産妊婦の配偶者・パートナーの参加率	89.9%	98.0%	75.6%	×

項目	現状 (H27)	目標 (R3)	結果 (R2実績値)	目標の 達成 状況
・管理監督的地位(係長級以上)にある市職員に占める女性割合 ※4月1日時点	管理職 (課長級以上) 6.0% (H28)	11.0%	11.5%	○
	管理監督職 (係長級以上) 23.9% (H28)	30.0%	24.6%	△
・審議会等の女性委員の登用率 (瀬戸市の審議会等委員に占める女性の割合) ※4月1日時点	24.1% (H28)	30.0%	24.8%	△

「あいち女性輝きカンパニー」の認証企業数や「ファミリーフレンドリー企業」に登録している企業数は増加しており、市でもホームページやパンフレットなどによる情報提供やセミナー等を通じ、企業の性別にとらわれない人材育成やライフ・ワーク・バランス推進について啓発を行ってきました。

せとっ子モアスクールの数は、小中学校の統廃合により、数値は小さく表れていますが、令和2年4月にすべての小学校の児童による利用が可能となりました。

保育園の待機児童数は解消となっていないことから、引き続き子どもを預ける場の充実や企業への働きかけを継続し、子育てと就労の両立を支援することが必要です。

また、審議会等の女性委員の登用について、審議会所管課に対し積極的な登用を行うよう働きかけてきましたが、目標達成には至っていません。引き続き登用率向上のため、市民や各種審議会所管課へ女性委員登用の意義を発信し、女性委員の登用を促進する必要があります。

【重点目標2】

男女共同参画の実現に向けた基礎の確立

項目	現状 (H27)	目標 (R3)	結果 (R2実績値)	目標の 達成 状況
・「男女共同参画社会」という用語の認知率 (「見たり聞いたりしたことがある」と回答した人の割合)	63.8% (アンケート調査)	80.0%	52.1%	×
・固定的役割分担意識の解消 (「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」に反対の割合)	46.6% (アンケート調査)	60.0%	44.8%	×
・「自分には良いところがあると思う」と回答した児童生徒の割合(教育アクションプラン)	小6： 75.7%	81.0%	83.1% (R1)	○
	中3： 68.9%	76.0%	78.2% (R1)	○
・「将来の夢や目標を持っている」と回答した児童生徒の割合(教育アクションプラン)	小6： 85.3%	88.0%	81.8% (R1)	×
	中3： 66.7%	72.0%	69.3% (R1)	△
・校長・教頭における女性の登用率(教育アクションプラン) ※4月1日時点	5.4%	12.0%	16.3%	○
・子育て支援サポーター養成講座受講者数	—	300人	141人	△
・災害ボランティアコーディネーター登録者数	女性28人 (H28登録者数 87人)	41人 (登録者数 127人)	37人 (登録者121人)	△

学校教育における男女共同参画についての情報提供や啓発の結果、市内小中学校の校長・教頭への女性教員の登用率は目標を達成しました。しかし、令和2年度に実施した『男女共同参画に関するアンケート調査(以降、「アンケート調査」)』における「男女共同参画社会」という用語の認知率や固定的役割分担意識の解消については平成27年より後退する結果となりました。

今後は家庭や企業だけでなく地域に対しても、固定観念や無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)を生じさせない取組に関する情報提供を行い、固定的役割分担意識の解消や男女共同参画に関する意識の醸成を図る必要があります。

【重点目標3】

安心して暮らせる社会づくり

項目	現状 (H27)	目標 (R3)	結果 (R2実績値)	目標の 達成 状況
・社会全体での平等意識 (社会全体における男女の地位 に対して「平等である」と回答 した人の割合)	15.3% (アンケート 調査)	50.0%	12.4%	×
・何らかの暴力を受けたことのある人の割合 (DVの質問に対し「そのようなことはなかった」と「無回答」を除いた割合)	16.9% (アンケート 調査)	0.0%	6.4%	△
・DVについて、誰も相談する人がいなかった人の割合 (DVの被害を受け、どこ(誰)にも相談しなかった人のうち、「誰も相談する人がいなかった」と回答した人の割合)	5.3% (アンケート 調査)	0.0%	4.5%	△
・乳がん検診の受診率 (いきいき瀬戸21)	17.4%	50.0%	13.7%	×
・子宮頸がん検診の受診率 (いきいき瀬戸21)	19.3%	50.0%	19.1%	×

アンケート調査で、社会全体における男女の地位が「平等である」と回答した人の割合は平成27年に比べ減少しています。職場や政治の場において「どちらかといえば男性が優遇されている」と回答した方が多いことが全体の割合を下げる要因となっており、様々な分野において性別によって意識の不均等が生じる環境の分析を行うとともに、より一層改善に向けた取組を行う必要があります。

また、何らかの暴力を受けたことのある人の割合やDV被害を相談する人がいなかった割合については改善されているものの、目標値には届いていないため、今後も暴力の根絶に向けた取組を継続的に推進することが必要です。新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、生活不安やストレスによるDVの増加や深刻化も懸念されるため、関係機関と連携し、暴力を容認しない環境づくりや相談支援体制の充実にも努める必要があります。

【重点目標4】

計画の推進

項目	現状 (H27)	目標 (R3)	結果 (R2実績値)	目標の 達成 状況
・市役所正規常勤職員の超過勤務時間の縮減	全体平均 15.3 時間/月	10 時間/月	11.9時間/月	△
	45時間以上/ 月 38人	0人	28人	△
・配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇制度が利用可能な男性市職員の休暇取得率	1日以上取得 50.0%	100%	88.9%	△
	合計5日以上 取得 9.1%	50.0%	16.7%	△
・女性活躍・男女共同参画推進に関する市職員への研修の実施	1回/年	2回/年	0回/年	×

市役所正規常勤職員における業務配分の見直しや内容の精査を行い、時間外勤務の削減や年次有給休暇の取得促進を行ってきました。正規常勤職員の超過勤務時間の縮減および男性市職員の休暇取得率について、一定の改善がみられますが、さらなる数値の向上を目指し、引き続き働き方を見直しによる生産性の向上や、休暇を取得しやすい組織風土の醸成に努め、就労環境の改善に向けた取組を推進していきます。なお、市役所内でのこうした取組は、今後は「瀬戸市特定事業主行動計画」に基づき、推進及び進捗管理をしていきます。

計画の基本的な考え方

1 基本理念



多様性を認め合い 個人の能力が発揮でき 誰もが輝けるまちせと

男女共同参画社会の実現に向け、本市ではこれまで3次にわたり計画を策定し、様々な取組を進めてきました。この間、社会において男女共同参画に求められる内容も多様なものになってきています。

また、平成29年4月からの10か年を計画期間とする「第6次瀬戸市総合計画」に掲げられる将来像「住みたいまち 誇れるまち 新しいせと」の実現に向けても男女共同参画の推進は重要な要素の一つとなっています。

すべての市民がジェンダー平等の視点を持ち社会のあらゆる分野において自らの意思に基づいた多様な生き方を選択できる機会の確保とすべての個人が性別、年齢、国籍、障害の有無にとらわれず、社会においてその能力と個性を十分に発揮することが必要となっています。

本市では、これまでの男女共同参画推進の歩みを止めることなく、「誰もが輝けるまちせと」の実現を目指します。

2 重点課題

(1) 個人及び社会全体におけるライフ・ワーク・バランスのさらなる浸透

アンケート調査において、「平日に家事・育児に携わる時間」は、特に30～40歳代の男女差が大きくなっており、女性に偏っていることが分かります。これは、若い労働力世代のライフ・ワーク・バランスが浸透しておらず、男性が家庭生活において活躍する機会がもてないことが一因と考えられます。しかし、コロナ禍において新しい生活様式に対応するため、テレワークや時差出勤等、多様な就業形態が広がり、人々の働き方に対する意識は大きく変化しています。

こうした変化を契機に、今後はDXの活用を含めた柔軟な働き方を推進するなど、性別に関わらず生活と仕事の両方を大切にできる職場環境づくりを進め、ライフ・ワーク・バランスの推進を目指します。

(2) 性別による役割分担意識の解消

男女共同参画社会の形成における大きな課題として、社会全体の無意識の思い込みがあります。「男性はこうあるべき」「女性はこの職業に向いている」といった思い込みは、幼少期から徐々に形成されるため、それぞれの人の特性を多様性として尊重する教育の実践が不可欠です。

市民一人ひとりが自分事として捉え、行動に移すためのきっかけづくりとして、引き続き意識改革につながる取組を推進していきます。

(3) ジェンダー平等に向けた情報発信の強化

男女の地位の平等感については、家庭や職場において前回のアンケート調査より改善がみられるものの、他の分野においては未だに「男性の方が優遇されている」と感じる人が男女ともに多いという状況です。特に女性の方がその傾向が強く、男女における認識の差があります。

平等感の意識を改善し、男女の認識の差を是正するためには、ジェンダー平等に関する情報発信をより一層強化し、人々の意識を改革していくとともに、行動の変化を促していく必要があります。

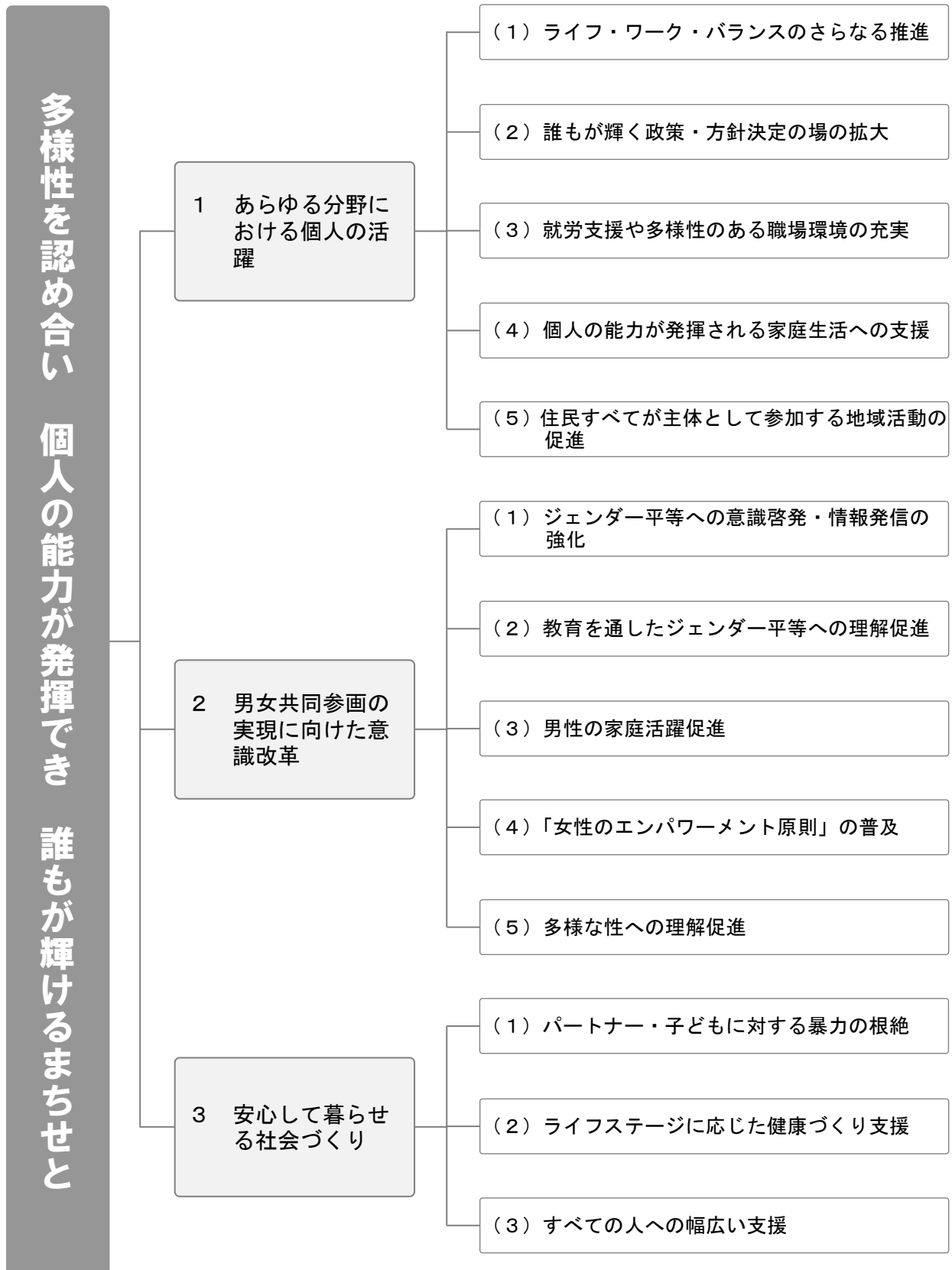
情報社会において様々なツールを活用し、多くの市民の行動変革を促し、ジェンダー平等の実現を目指します。

3 計画の体系

[基本理念]

[重点目標]

[基本施策]





各施策の内容

1 あらゆる分野における個人の活躍

(1) ライフ・ワーク・バランスのさらなる推進



【目指す姿】

生活と仕事の調和が保たれ、すべての市民が充実した生活を送ることができている

【背景および方針】

全国的に働き方改革が一層推進される中、アンケート調査の結果では、生活のバランスにおける現実と理想に乖離があり、現実には女性では「家庭生活優先」、男性では「仕事優先」の割合が高くなっています。

それぞれが理想とする家庭生活と仕事の調和が取れ、心身の健康と生活の安定につながるよう、ライフ・ワーク・バランス推進への取組を行うとともに、情報発信をします。

【行政の主な取組】

①	瀬戸市ライフ・ワーク・バランス推進宣言の登録	ライフ・ワーク・バランス推進への取組を行う事業所を募集し、市民に公表することで広くPR支援を行います。
②	ロールモデルの提供	女性活躍やライフ・ワーク・バランス推進に取り組む個人を表彰し、ロールモデルとして紹介します。
③	育児・介護休業の周知、啓発促進	労働者の家庭的責任に配慮した取組を行う企業をリーフレット等で紹介するとともに、性別に関わりなく休暇を取得しやすい社内風土が醸成されるよう、企業に対し情報提供や啓発を行います。

④	妊娠時の健康管理支援と 休暇等制度の周知	県の啓発冊子等を活用し、事業主の妊産婦に対する健康配慮義務について周知します。また、職場における母性健康管理に関する相談窓口についての周知を図ります。
⑤	三世代近居支援	三世代の同居・近居を推進し、子育てのしやすい環境づくりを行います。
⑥	コンパクトシティの推進	都市計画マスタープラン及び立地適正化計画でコンパクトシティ実現に向けた方針を示し、性別に関わりなく働きやすく、子育てがしやすいまちづくりを目指します。
⑦	公共工事における受注機 会の拡大	公共工事の総合評価落札方式において、男女共同参画に関する取組を実施する企業に配慮した評価を行います。

【市民ができること】

- それぞれが理想とするライフ・ワーク・バランスについて考え、実現を目指しましょう。

【事業所ができること】

- 瀬戸市ライフ・ワーク・バランス推進宣言書の提出や愛知県ファミリー・フレンドリー企業への登録を行うなど、事業所のライフ・ワーク・バランスを推進しましょう。

【指標】

項目	現状値 (R3.4.1)	目標値 (R8)
「瀬戸市ライフ・ワーク・バランス推進宣言書」提出事業所数	28社	50社
市内の「愛知県ファミリー・フレンドリー企業」登録数	20社	25社



(2) 誰もが輝く政策・方針決定の場の拡大



【目指す姿】

政策・方針決定の場において性別に関わらず男女が等しく登用されている

【背景および方針】

日本のジェンダーギャップ指数は、特に経済分野と政治分野において低くなっており、諸外国と比較しても意思決定や政策・方針決定の場での女性比率が著しく低くなっています。長時間労働を前提とした男性中心型労働慣行から脱却し、多様性や柔軟性に富んだ社会を実現していくためにも、政策・方針決定の場に、性別の偏りなく様々な視点が確保される必要があります。

働く女性を対象とした交流会の実施や、女性が議員活動に参画しやすい仕組みを作るなど、政策・方針決定の場での女性の参画拡大を促進します。

【行政の主な取組】

①	審議会等への女性委員の登用促進	審議会等における女性委員の登用状況を定期的に調査及び公表し、市民に周知を図ります。また、女性の人材発掘・把握に努め、各課に情報提供を行います。
②	政治分野における男女共同参画	家庭生活と議員活動の両立可能な環境整備や政治分野に興味を持つ機会の創出を目指します。★
③	教育分野における男女共同参画	市内小中学校の校長・教頭への女性教員の登用を促進します。
④	女性管理職向け交流会の実施	女性管理職及びキャリアアップを目指す女性を対象に、交流会を開催し、情報交換や異業種交流の場を提供します。

★はトライアングルプランⅢに主な取組として掲載がなく、本プランから新たに掲載するもの

【市民ができること】

- 各団体（自治会・PTA活動など）において、性別にとらわれず個人の意思や能力に基づいてリーダーを選出しましょう。

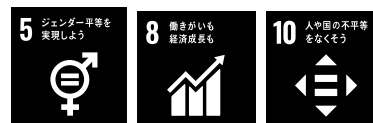
【事業所ができること】

- 性別に関わらず管理職へ登用し、方針決定の場に参画できるようにしましょう。
- 研修の実施や働く人自らが継続的に考える場を設けるなど、事業所内での意識の醸成を推進しましょう。

【指標】

項目	現状値 (R3.4.1)	目標値 (R8)
市内の「えるぼし認定（女性活躍推進企業認定）」 企業数	0社	5社
審議会等への女性委員の登用率	25.4%	35%
校長・教頭における女性の登用率	26.5%	30%

(3) 就労支援や多様性のある職場環境の充実



【目指す姿】

多様な働き方ができる職場環境が整備され、希望する人が就労できている

【背景および方針】

少子高齢化に歯止めがかからない現代社会において、多様な働き方を尊重し、すべての人が自分らしく活躍できる職場環境の整備が求められています。多様な働き方ができる職場環境を整備することは、生産性の向上や有能な人材の確保につながるため、事業所にとっても重要な取組です。

ICT（情報通信技術）を活用した場所にとらわれない働き方であるテレワークの導入など、見直しが進みつつある働き方や職場環境についての情報を発信します。また、ものづくりのまちとして起業・創業支援を行うとともに、再就職についてセミナーの開催や県からの情報を提供します。

【行政の主な取組】

①	企業における多様な就労形態の導入促進	フレックスタイム制度、在宅勤務、テレワーク、育児短時間勤務制度等の取組や効果について、市広報紙やホームページ、パンフレット等を活用して、情報提供・周知を行います。
②	一般事業主行動計画策定の促進	女性活躍推進法の改正を受け、中小企業向けに「一般事業主行動計画」の策定を支援する取組を実施します。★
③	働き方の見直しへの啓発	広報等において、長時間労働の是正等の啓発に関する記事を掲載し、意識啓発に取り組みます。
④	起業・創業に関する支援の充実	起業・創業などを目指す方に対し、創業スクールなどを開催し、支援を行います。
⑤	「ツクリテ」支援	空き家情報バンクなどにより空き家や空き店舗の活用を促し、起業・創業やツクリテ支援を行います。

⑥	NPO活動に関する支援の充実	NPO活動によりキャリア形成しようとする方に対し、NPO活動に関する相談を行います。
⑦	事業所等との連携による推進	女性活躍・男女共同参画推進に積極的に取り組む事業所等との連携体制を構築し、市内事業所等への取組事例の情報提供により機運の醸成と取組を促進します。
⑧	就労に関する情報提供・相談の充実	県や関係機関、団体等と連携し、就労に関する個別相談会を開催するなど、就労機会の拡大に向けた取組を行います。
⑨	再就職等の推進	県や関係機関、団体が主催する就職セミナーについて、広く市民に周知します。また、関係機関等と連携し、女性の就労や再就職をテーマとしたセミナーを開催します。
⑩	各種職業能力開発の支援	県や関係機関、団体が主催する職業能力開発のための研修、セミナーなどについて、市広報紙やホームページなどで周知します。

★はトライアングルプランⅢに主な取組として掲載がなく、本プランから新たに掲載するもの

【市民ができること】

- 多様性のある職場を目指し、それぞれの働き方を認め合いましょう。

【事業所ができること】

- 一般事業主行動計画の策定などにより、働きやすい職場づくりを進めるとともに、多様な働き方が選択できる職場環境を整備しましょう。

【指標】

項目	現状値 (R3.4.1)	目標値 (R8)
市内の「あいち女性輝きカンパニー認証」企業数	11社	20社
市内の「くるみん認定（子育てサポート企業認定）」企業数	3社	8社

(4) 個人の能力が発揮される家庭生活への支援



【目指す姿】

性別に関わらず、家庭生活と仕事が両立できる社会となっている

【背景および方針】

すべての人が社会で活躍するためには、育児や介護などの家庭生活における負担を社会で支援する制度や体制が必要です。

家庭生活と仕事の両立を実現するため、保育所や放課後児童クラブ、高齢者のサポート事業の実施など、支援の充実を図ります。また、保護者が子育てに自信を持ち、安心して子育てができる環境を整えます。

【行政の主な取組】

① 保育サービスの充実	保護者の傷病・疾病・事故・出産・看護等やむを得ない理由により緊急かつ一時的に家庭での保育が困難となった児童のために、一時保育を実施します。
	休日保育や低年齢保育、延長保育を実施します。また、3歳児以上で障害のある児童及び病氣中や病後の生後6ヵ月～小学3年生までの子どもの保育を実施します。
	多様な就労状況等に対応するため、保育所の入所基準の見直しを実施します。
	安心・安全な保育サービスの充実のため、事故検証委員会を開催します。★
② 子育て支援の充実	保育施設、子どもの遊び場等の情報を「子どもガイド」やポータルサイト「せとっ子ねっと」を通じて提供します。
	交通児童遊園やせとっ子ファミリー交流館、プレイルームにおいて、放課後の児童の遊びや遊び場を提供し、児童の健全育成を図ります。
	児童の健全育成と仕事と子育ての両立支援のための放課後児童クラブを実施します。
	児童に安全・安心で居心地の良い放課後の遊び場を提供するため、放課後学級を実施します。

		子どもや保護者、妊娠中の方が、教育・保育施設や地域の子育て支援事業を円滑に利用できるよう、情報提供や相談、助言を行う「子ども・若者相談」を行います。保護者が子育てに自信を持ち、安心して子育てができるよう、子育てに関する不安、しつけ、生活習慣及び遊びなどに関する悩みなどを解消する講座を実施します。
③	介護に関する相談の充実	高齢者の総合相談窓口である地域包括支援センターにおいて、高齢者やその家族からの相談に対応します。
④	介護保険サービス等の充実	支援を必要とする高齢者へのサービスを充実するとともに、必要に応じた適切なサービスが受けられるよう、介護保険制度に関する情報の提供を行います。 仕事と介護の両立に関する啓発活動として、介護休暇の取得促進及び周知を行います。

★はトライアングルプランⅢに主な取組として掲載がなく、本プランから新たに掲載するもの

【市民ができること】

- 性別に関わらず、家庭における役割を分担し、家事・育児・介護などに積極的に取り組みましょう。

【事業所ができること】

- 育児や介護などを支援する制度や環境の整備を進めましょう。
- 業務見直しや効率化を推進することで、休暇を取得しやすい環境を目指しましょう。

【指標】

項目	現状値 (R3.4.1)	目標値 (R8)
保育園の待機児童数【子ども総合計画】	19人	0人
延長保育事業を実施する保育園数【子ども総合計画】	23園	24園
地域はつらつ講座実施回数【やすらぎプラン2021】	5回 (R2)	35回

(5) 住民すべてが主体として参加する地域活動の促進



【目指す姿】

性別に関わらず、市民がいきいきと楽しく地域活動に参画している

【背景および方針】

アンケート調査から、地域活動において「平等」と感じている女性は男性より少ない結果になり、依然として男女の認識のずれがあります。こうした認識の違いをなくすためにも、男女問わず参加しやすい地域活動を展開していく必要があります。

地域活動団体等と協力し、男女共同参画の意識が広がるよう働きかけを行います。また、防災分野においても女性は主体的な担い手であるという共通認識を持ち、適切な対応ができるよう支援します。

【行政の主な取組】

①	地域活動における男女共同参画の促進	<p>地域活動における男女共同参画の重要性について啓発を行い、性別にとらわれない多様な視点による活動を推進します。</p> <p>P T A活動の女性役員の実態を把握するとともに、瀬戸市小中学校P T A連絡協議会を通じ、会長への女性の登用や活動への男性の参画について啓発を行います。</p>
②	男女共同参画を推進する市民・団体の活動促進	<p>国、県、各種団体から提供される男女共同参画に関する各種データや講演会等の資料について、関係する市民や団体へ提供していきます。</p> <p>男女共同参画推進に関する活動を行う市民や団体の情報交換、相互交流の機会の提供等を行い、活動の発展・拡大を支援します。</p>

③	地域の自主防災・減災活動における男女共同参画の促進	第一次瀬戸市地震対策アクションプランに基づき、地域の自主防災力を高めるため、性別にとらわれない活動への参画促進、防災に関連する訓練の実施等に取り組みます。
		発災時の避難所運営の際に女性の視点等、多様性に配慮した被災者支援に関する取組を実施します。★

★はトライアングルプランⅢに主な取組として掲載がなく、本プランから新たに掲載するもの

【市民ができること】

- 地域活動に関心を持ち、積極的に参画しましょう。
- 様々な意見を取り入れながら、地域活動を企画・運営しましょう。

【指標】

項目	現状値 (R3.4.1)	目標値 (R8)
町内会長における女性の割合	16.5%	25%
災害ボランティアコーディネーター登録者数	女性 37 人 (登録者 122 人)	女性 50 人 (登録者 156 人)

2 男女共同参画の実現に向けた意識改革

(1) ジェンダー平等への意識啓発・情報発信の強化



【目指す姿】

ジェンダー平等の必要性を認識し、その意識が社会全体に浸透している

【背景および方針】

すべての人が性別に関わりなく、個人の能力が発揮できる男女共同参画社会の実現には、個人の意識改革が必要不可欠です。今なお根強く残る固定的性別役割分担意識の解消や社会の様々な分野における平等意識を向上する必要があります。

市民や事業者を対象に広く情報を発信するとともに、個人がジェンダー平等の必要性を認識し、興味・関心を持てるような機会を創出します。

【行政の主な取組】

① 男女共同参画意識の向上	市ホームページや啓発冊子、公共施設における展示などを通じ、男女共同参画に関する市民の認識を深めるための情報提供と広報・啓発を実施します。
	男女共同参画に関するフォーラムを開催し、多様な企画により広く市民への啓発を行います。
② 男女共同参画に関する学習機会の提供	県で実施する男女共同参画に関する研修などを活用して地域団体・企業等への情報提供や啓発を行い、人材育成を支援します。
	男女共同参画について学習する場として、セミナー等を開催します。
③ 市職員に対する情報提供	職員に対して、男女共同参画に関する意識向上を図るため、積極的な情報提供を行います。

④	事業所・市民に対する情報提供	事業所・市民に対して、積極的に情報提供を行い、男女共同参画関連用語の認知度や意識向上をはかるとともに、それぞれが主体的に情報共有できる機会を提供します。★
⑤	広報等における固定的性別役割分担意識の解消とメディアリテラシーの推進	全ての人々が活躍できる持続可能なまちづくりのため、広報掲載記事について、SDGsの該当項目と紐づけることで、市民の意識の向上を促します。

★はトライアングルプランⅢに主な取組として掲載がなく、本プランから新たに掲載するもの

【市民ができること】

- ジェンダー平等について理解を深め、性別の違いからくる思い込みを解消しましょう。
- 性別の違いによる偏見を持つことや差別につながる発言をしないよう意識しましょう。

【事業所ができること】

- 研修を実施するなど、理解を深めましょう。
- 将来の活躍への期待を男女区別なく伝え、また評価をすることで、事業所内におけるジェンダー平等意識を浸透させましょう。

【指標】

項目	現状値 (R2)	目標値 (R8)
社会全体での平等意識【アンケート調査】	12.4%	50%
男女共同参画社会という言葉の認知度【アンケート調査】	52.1%	80%
職場における男女の地位に対する平等意識（職場における男女の地位に対する「平等である」と回答した人の割合）【アンケート調査】	25.7%	50%

(2) 教育を通じたジェンダー平等への理解促進



【目指す姿】

- ・ジェンダー平等が、教育により正しく理解されている
- ・性差別のない教育環境が整っている

【背景および方針】

固定的性別役割分担意識や性別の違いからくる思い込みを解消し、個々の違いを認め合う多様性のある社会の実現には、学校教育の中でジェンダー平等について学ぶとともに、子どもの頃から男女共同参画に関する正しい知識を得ることが非常に重要です。

教職員へ男女共同参画に関する研修への参加を促すとともに、子どもたちに将来性別に関わらず、幅広い職業選択を可能にするための支援をします。

【行政の主な取組】

①	教職員などの男女共同参画	教職員や保育士に対し、男女共同参画に関する研修への参加を促進します。
②	多様性を尊重する教育の実践	教育活動全体にわたって、男女平等や多様性を尊重する教育を行います。
		職場体験学習等を通じて、児童生徒の勤労観、職業観を育てるキャリア教育を推進し、固定的性別役割分担意識にとらわれない進路、職業の選択を支援します。
③	性の尊重意識の醸成	児童売買春、援助交際や薬物の乱用等について、その危険性や心身に及ぼす影響について正しい理解を進め、自分の体や生き方を大切にすること、犯罪の危険性等について指導します。
		性教育推進委員会を中心として、性教育のカリキュラム内容の修正を加えながら、各小中学校において児童生徒の発達段階を踏まえた性教育を推進します。

④	情報モラル教育の推進	児童生徒が、インターネット等を悪用した犯罪に巻き込まれないよう、情報モラル教育を推進します。
⑤	保育体験の実施	中学校で性別に関わりなく保育体験を行うことで、育児の素晴らしさ、大切さ等を学び、固定的性別役割分担意識にとらわれない育児参画の意識を高めます。
⑥	性別によらない職業選択の機会創出	大学等の高等教育機関や企業との連携により、小中高生を対象に、性別に関わりなく理系やIT分野への関心を深める講座等を開催します。

【市民ができること】

- ジェンダー平等について、家庭内で話し合ってみましょう。
- 進路など選択する際は、性別にとらわれることなく本人の気持ちを尊重しましょう。

【教育関係者ができること】

- キャリアプランや将来のライフプランについて考える機会を設けましょう。

【指標】

項目	現状値 (R2)	目標値 (R8)
学校教育の場における平等意識【アンケート調査】	55.2%	70%

(3) 男性の家庭活躍促進



【目指す姿】

男性も家庭で活躍し、家庭における固定的性別役割分担意識が解消されている

【背景および方針】

女性が社会で活躍するためには、男性の理解や協力が不可欠であり、男性も家庭で活躍することが求められます。アンケート調査からも平日に家事・育児に携わる時間は女性の方が長く、特に30代以降においてはその差が顕著です。

固定的性別役割分担意識にとらわれない家庭生活の重要性を啓発するとともに、育児や家事技術の向上につながる講座の開催など、男性が家事・育児に取り組むきっかけとなる事業を実施します。

【行政の主な取組】

① 男性への育児知識の提供と性別にとらわれない育児参画の促進	ミニママ教室やマタニティ教室において、妊婦の配偶者・パートナー等に対して妊婦疑似体験を実施します。
	乳幼児の保護者を対象とした育児講座などにおいて、固定的性別役割分担意識にとらわれない子育ての重要性を啓発し、男性の参加を促進します。
	「子育てハンドブック～お父さんダイスキ～」のアプリを母子健康手帳交付時にお知らせし、父親の育児参加について啓発を行います。
	父親が子どもとふれあいながら、楽しんで参加できる行事や学習機会を提供します。
	父親向け育児支援の行事等において、父親同士の交流の機会を提供します。

②	男性の家事技術等の取得支援	料理教室などへの男性の参加を促進し、男性の家事能力の向上を支援します。
③	男性の家庭参画への意識啓発	男性に向けて、広報や情報誌等により育児・介護・家事等への参画を促進する啓発を行います。

【市民ができること】

- 家庭での活躍を意識して、育児講座や料理教室等に参加しましょう。
- 男性の育児休暇取得に対する理解を深めましょう。

【事業所ができること】

- 男性の育児休暇取得を推進しましょう。
- 長時間労働を削減しましょう。

【指標】

項目	現状値 (R2)	目標値 (R8)
男性が平日に家事に携わる時間（全く携わっていないと回答した人の割合）【アンケート調査】	16.3%	0%
固定的役割分担意識の解消（「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」に反対の割合）【アンケート調査】	44.8%	60%

(4) 「女性のエンパワーメント原則」の普及



【目指す姿】

女性人材の雇用や起業・創業者が増え、多くの女性が社会で活躍している

【背景および方針】

出産や育児・介護により離職する女性は依然として多く、本市においても女性の年齢別労働力率をみると、30歳代を中心に就業率が下がるM字カーブのグラフ形態となっています。就労を希望する女性が、自らの状況に応じた働き方を選択でき、社会において能力を十分に発揮することが重要です。

潜在的な労働力人口を引き出す取組として、休職中や今後社会復帰を考える女性向けのエンパワーメントセミナーや起業・創業に関する支援等を実施します。

【行政の主な取組】

①	人材育成の充実	県が実施する女性の人材育成事業等に市民を派遣し、女性の人材育成を行います。
		エンパワーメントプログラムとして託児付きの女性セミナーを実施します。
②	女性の起業・創業に関するフォローアップの実施	女性の起業・創業者やこれから起業・創業を目指す方を対象に、経営に関する相談などフォローアップ支援を実施します。

【市民ができること】

- スキルアップのきっかけとして、ワークショップや相談会に参加してみま
しょう。

【事業所ができること】

- 休職中の方向けの相談会や情報交流会を実施するなど、職場復帰がしやす
い環境を整備しましょう。
- 女性の職域拡大やキャリアアップのための研修など、ポジティブアクショ
ンを実施しましょう。

【指標】

項目	現状値 (R3)	目標値 (R8)
女性向けキャリアアップセミナー実施回数	2回	3回

(5) 多様な性への理解促進



【目指す姿】

多様な性への理解が促進され、性別にとらわれない生き方ができている

【背景および方針】

男性・女性という枠にとらわれない多様な性に対する認識が広がりつつあり、誰もが自分の性的指向を尊重され、自分らしく生きることのできる社会をつくっていくことが求められています。

多様な性に対する理解を深める機会をつくるなど、社会の受容性を高めるため、情報を発信します。

【行政の主な取組】

①	性的マイノリティへの理解	固定的性別役割分担意識の解消による多様な性の啓発とともに、性的マイノリティへの理解を促します。
		教育現場において、自分の性に違和感を覚える児童・生徒への相談に対応します。

【市民ができること】

- LGBT等について正しく理解し、偏見をなくしましょう。

【事業所ができること】

- LGBT等について正しく理解し、それぞれが働きやすい環境の整備を進めましょう。

【教育関係者ができること】

- 教育現場において、多様な性についての理解を深め、適切な配慮をしましょう。

【指標】

項目	現状値 (R3)	目標値 (R8)
LGBT 等という言葉の認知度【アンケート調査】	54.5% (R2)	70%
多様な性についての講座実施回数	0回/年	1回以上/年

3 安心して暮らせる社会づくり

(1) パートナー・子どもに対する暴力の根絶



【目指す姿】

暴力の根絶を目指し、暴力は許さないという意識が社会全体に浸透している

【背景および方針】

アンケート調査において、DVを受けた経験がある人のうち、誰にも相談しなかった割合は約4割に上るため、DVは「相談できる」という認識をさらに広めるとともに、安心して相談できる体制を整える必要があります。

暴力は許さないという意識啓発とともに、暴力の被害を相談し、助けを求められるよう、関係機関と連携します。

【行政の主な取組】

①	DVに対する理解を深めるための啓発、教育の充実	若年層を対象にデートDVやストーカーに関する正しい知識を提供するとともに、市民向けにDVについて学習できる機会を提供し、加害・被害防止を行います。
		市広報紙、啓発冊子、パンフレット等を通じて、DVの現状や防止策、DV防止法等の関連法令についての情報提供と啓発を行います。
		学校での性教育の時間を活用し、児童生徒に対し、デートDVについての認識や理解への啓発、教育を行います。
②	女性の人権に関する相談の充実	女性相談員による「女性の悩みごと相談」を設置し面接、電話にて対応します。
		「女性の悩みごと相談」において、県等の関係機関等との連携を強化するとともに、「外国人相談」とも連携し、様々な女性の相談に対応します。

③	安心して相談できる体制の構築	「子ども・若者相談」や「女性の悩みごと相談」において、DVに関する知識を持って相談に対応するとともに、必要に応じて県等の専門機関と連携を図ります。
		窓口業務においてDVや児童虐待の被害者・加害者に接する可能性のある職員について、研修などを通じ、DVや児童虐待に関する知識と相談技術の向上に努め、被害者の二次被害の発生を防ぎます。
④	被害者の自立支援の充実	DV被害者の一時保護を愛知県女性相談センターに依頼し、必要に応じて母子生活支援施設等への入所を支援します。
		DV相談員や支援員について、専門的な研修会や会議への参加により、被害者の自立支援に関する知識や技術の集積を行います。
⑤	セクシュアル・ハラスメント、性犯罪等に関する意識啓発	市広報紙、啓発冊子、パンフレット等を通じて、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、性犯罪、ストーカー行為等のあらゆる暴力の根絶についての広報、啓発を行います。

【市民ができること】

- パートナーや子どもに対する暴力は、絶対に許されないという意識を常に持ちましょう。
- 被害にあったら、一人で抱え込まず、周囲の人に相談しましょう。

【事業所ができること】

- 研修を実施し、ハラスメントを未然に防ぎましょう。
- 事業所内で相談できる体制を整えましょう。

【教育関係者ができること】

- 暴力の被害から子どもたちを守りましょう。

【指標】

項目	現状値 (R2)	目標値 (R8)
何らかの暴力を受けたことのある人の割合【アンケート調査】	6.4%	0%
DVについて相談できる窓口があることを知っている人の割合【アンケート調査】	53.9%	70%

(2) ライフステージに応じた健康づくり支援



【目指す姿】

ライフステージや生活環境が変化しても、心身ともに健康である

【背景および方針】

人生100年時代を見据え、個人が自分らしくいきいきと生活していくためには心身ともに健康で、それぞれがライフステージに応じた健康課題を正しく理解し、備える必要があります。

各種検診の受診を促し、自らの健康保持や増進を支援します。また、妊産婦に対する相談対応や乳幼児のいる家庭への個別訪問を充実することで、育児不安の解消や虐待の未然防止・早期発見につなげます。

【行政の主な取組】

① 出産・育児に関する各種相談と支援の充実	すべての妊婦に対して妊娠、出産、育児の不安解消と精神安定を図るため、母子健康手帳（親子手帳）交付時に妊婦相談を実施します。また、性別に関わらず子育ての意識を高められるよう、相談事業への配偶者・パートナーの参加を働きかけます。
	生後4か月までの赤ちゃんのいるすべての家庭を訪問し、子育てに関する相談対応や情報提供等を行うとともに、虐待の未然防止と早期発見を行います。
	定期や個別の相談、家庭訪問時において、配偶者・パートナーの育児参画や家族などの周囲の育児支援の状況を確認し、母親の育児負担感の把握を行います。
	子育て総合支援センター、育児サロン、保育園、乳幼児健診、子ども・若者相談等で相談に応じるとともに、育児に関する相談等の支援窓口を周知していきます。
	子ども・若者相談において、専任職員による情報提供を行い、適切な支援に繋がります。
	乳幼児期における子育ての課題や悩みの解消など、ライフステージに応じた様々な課題別の学習機会を提供します。

②	妊産婦乳児健診の充実	妊産婦と乳児の健康の保持増進及び異常の早期発見・早期治療を図るために、医療機関で受ける妊産婦及び乳児の健診の費用を助成します。
③	不妊治療に関する支援	不妊に悩む夫婦に対し、一般不妊治療、検査に要する費用の一部助成を行います。また、県で実施する特定不妊治療費助成事業や不妊に関する相談について、情報提供や紹介を行います。
④	健康づくり事業の充実	各種がん検診、歯科健診を実施するとともに、特に女性特有の乳がん・子宮頸がん検診について受診を促進します。
		健診後の保健指導や健康教室・健康相談などを実施し、自らの健康の保持・増進を図れるよう支援します。
		生活習慣を見直し、気軽に健康づくりにチャレンジできるように、県と協働でせと健康マイレージ事業を実施します。
⑤	こころの健康維持への支援	ストレス対策などの正しい知識の普及を行い、関係機関と連携しこころのケアや相談体制の充実を図ります。
⑥	介護予防事業の実施	高齢者が要介護状態等となることを予防し、可能な限り地域において自立した日常生活を営むことができるよう支援するための介護予防事業を実施します。

【市民ができること】

- 積極的に定期健診やがん検診等を受診しましょう。
- 日頃から心身の健康維持について意識しましょう。

【事業所ができること】

- 心身の不調を未然に防ぐため、ストレスチェック制度等を活用しましょう。
- 積極的に働く人の心と身体の健康づくりを進めましょう。

【指標】

項目	現状値 (R3.4.1)	目標値 (R8)
瀬戸市健康マイレージ事業で「まいか」を交付された数	342人	500人

(3) すべての人への幅広い支援



【目指す姿】

各種相談機関が充実し、誰もが安心して暮らしている

【背景および方針】

社会情勢の変化により、社会的に孤立する人やひとり親家庭・非正規雇用労働者など経済的に困難を抱える人が増えています。さらに、女性の貧困や自殺率の上昇といった問題も深刻化しています。

誰もが安心して生活を送ることができるよう、様々な悩みに対応できる相談窓口の設置など、各種福祉サービスの充実に努めます。

【行政の主な取組】

①	ひとり親家庭の自立支援	ひとり親家庭の経済的な安定及び自立の促進に向け、親を対象に、資格や技能の修得のための各種講座の受講や養成機関での修業に対し給付金を支給します。
②	安心・安定した生活のための各種相談の充実	<p>子ども・若者センターを設置運営し、子ども・若者や家庭が困った時に気軽に相談でき、必要に応じ専門家や多様な社会資源による包括的支援が受けられるようにします。★</p> <p>発達障害や発達に特性のある子どもに対し、発達支援室において子育てや支援方法について相談を実施します。また、必要に応じて健康課、のぞみ学園、幼稚園、保育園、学校等の連携を図り、子育てを支援します。</p> <p>障がい者相談支援センターにおいて、各種障害福祉サービスなど障害全般に関する相談や情報提供を行い、必要に応じて関連機関と連携を図りながら支援を行います。</p> <p>福祉総合相談窓口において、障害者や高齢者、経済的に悩んでいる方が自立し、安心して暮らすことができるよう、各分野の専門の相談員が連携を図りながら支援を行います。</p>

③	障害者福祉サービスの周知	支援が必要な障害者が必要に応じてサービス等を受けられるよう、福祉サービスなどに関する情報を収集し、障害者やその家族への情報提供を行います。
④	人権に関する各種相談の充実	人権擁護委員の日にあわせ特別相談を実施します。また、女性の人権ホットラインを市広報紙で継続して周知します。
		障害児とその家族を支えるため、障害児の困りごとの解決や適切なサービス利用に向けて、障がい者相談支援センターと連携し、きめ細やかな相談・支援を提供します。

★はトライアングルプランⅢに主な取組として掲載がなく、本プランから新たに掲載するもの

【市民ができること】

- 身近に困っている人がいたら、知っている相談窓口を紹介しましょう。

【事業所ができること】

- 事業所内で相談しやすい環境を整備しましょう。

【指標】

項目	現状値 (H30)	目標値 (R8)
ひとり親世帯の子どもの貧困率【子ども総合計画】	50.2%	45%



第5章

計画の推進

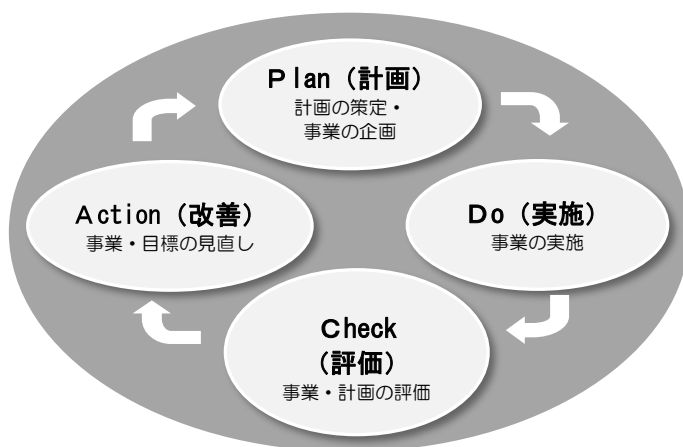
1 計画の推進体制及び進捗管理

男女共同参画に関する事業の進捗状況を把握・評価することは、本市の男女共同参画の進捗を明らかにすると同時に、施策の推進における課題を見つけ、より効果的な取組に発展させることにつながります。

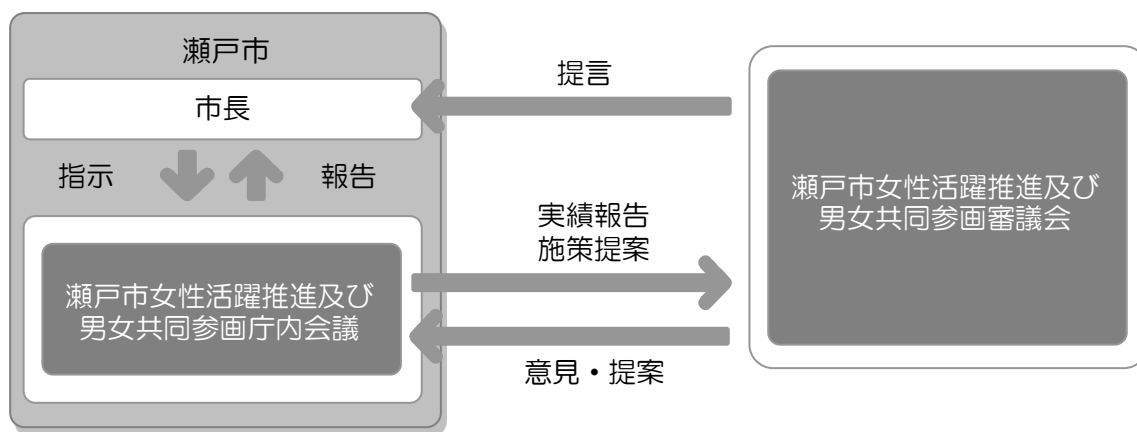
着実な計画の実行に向け、毎年、計画に基づく施策の実施状況や指標に対する達成状況を把握・点検し、年度ごとに進捗管理を行います。

また、「瀬戸市女性活躍推進及び男女共同参画審議会」へ進捗状況の報告を行い、本審議会委員である有識者や企業、関係団体、市民からの意見を基に、PDCAサイクルによる事業評価と改善を実施します。

【PDCAイメージ】



【計画推進体制図】



2 指標

3つの重点目標ごとに指標を設定し、進捗状況や成果の把握を行います。

※各個別計画において定められている指標については、個別計画での数値の見直し等がされた場合は、それに準ずるものとします。

※【アンケート調査】については、令和2年度に実施した際の数値になります。

(1) あらゆる分野における個人の活躍

項目	現状	目標	新規/ 継続
	(令和3年)	(令和8年)	
「瀬戸市ライフ・ワーク・バランス推進宣言書」提出事業所数	28社	50社	新規
市内の「愛知県ファミリー・フレンドリー企業」登録数	20社	25社	継続
市内の「えるぼし認定(女性活躍推進企業認定)」企業数	0社	5社	新規
審議会等への女性委員の登用率	25.4%	35%	継続
校長・教頭における女性の登用率	26.5%	30%	継続
市内の「あいち女性輝きカンパニー認証」企業数	11社	20社	継続
市内の「くるみん認定(子育てサポート企業認定)」企業数	3社	8社	新規
保育園の待機児童数【子ども総合計画】	19人	0人	継続
延長保育事業を実施する保育園数【子ども総合計画】	23園	24園	新規
地域はつらつ講座実施回数【やすらぎプラン2021】	5回 (R2)	35回	新規
町内会長における女性の割合	16.5%	25%	新規
災害ボランティアコーディネーター登録者数	女性37人 (登録者122人)	女性50人 (登録者156人)	継続

(2) 男女共同参画の実現に向けた意識改革

項目	現状	目標	新規／ 継続
	(令和3年)	(令和8年)	
社会全体での平等意識【アンケート調査】	12.4%	50%	継続
男女共同参画社会という言葉の認知度【アンケート調査】	52.1%	80%	継続
職場における男女の地位に対する平等意識（職場における男女の地位に対する「平等である」と回答した人の割合）【アンケート調査】	25.7%	50%	継続
学校教育の場における平等意識【アンケート調査】	55.2%	70%	新規
男性が平日に家事に携わる時間（全く携わっていないと回答した人の割合）【アンケート調査】	16.3%	0%	新規
固定的役割分担意識の解消（「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」に反対の割合）【アンケート調査】	44.8%	60%	継続
女性向けキャリアアップセミナー実施回数	2回	3回	新規
LGBT等という言葉の認知度【アンケート調査】	54.5%	70%	新規
多様な性についての講座実施回数	0回／年	1回以上／年	新規

(3) 安心して暮らせる社会づくり

項目	現状	目標	新規／ 継続
	(令和3年)	(令和8年)	
何らかの暴力を受けたことのある人の割合【アンケート調査】	6.4%	0%	継続
DVについて相談できる窓口があることを知っている人の割合【アンケート調査】	53.9%	70%	見直し
瀬戸市健康マイレージ事業で「まいか」を交付された数	342人	500人	新規
ひとり親世帯の子どもの貧困率【子ども総合計画】	50.2% (H30)	45%	新規

3 市役所の取組

前プランでは、市役所での取組を「地域のモデルとしての市役所」として、数値目標を含む取組内容で掲載していました。今後は「瀬戸市特定事業主行動計画」において、進捗管理を行い、働きやすい環境を推進していきます。

(1) 主な取組内容

【取組方針 働き方の見直しに向けた取組】

重点項目	具体的な取組内容
長時間労働の是正	○管理職のマネジメント徹底（事前命令・業務平準化など） ○行政デジタル化・事務改善の推進
多様な働き方の推進	○コロナ禍を踏まえた「新たな働き方」の推進（時差出勤、分散勤務など） ○テレワークの推進、ICT人材の育成

【取組方針 職員の仕事と家庭の両立や子育てを応援する取組】

重点項目	具体的な取組内容
配偶者出産休暇の取得促進	○配偶者が出産を迎える男性職員との面談（本人・所属長・人事課） ○対象職員に対し、最低1日の取得を義務付け
男性職員の育児休業取得促進	○男性職員の意識改革に向けたセミナーの開催・チラシの作成 ○子の生まれた男性職員の半数が育児休業を取得できるよう環境整備
年次有給休暇の取得促進	○年間5日以上取得を義務付け ○取得日数が少ない職員に対し所属長が個人面談

【取組方針 全ての職員の活躍促進に向けた取組】

重点項目	具体的な取組内容
管理的地位にある職員に占める女性職員の割合の向上	○国が示す役職段階別の成果目標に合わせた目標設定 ○意欲と能力のある女性職員の積極的な登用推進 ○女性職員のキャリア形成に向けた研修の開催
ハラスメントの防止	○管理職員向けハラスメント研修の開催 ○ハラスメント相談窓口の充実



参考資料

1 用語説明

【あ行】

あいち女性輝きカンパニー

女性の活躍促進に向け、トップの意識表明や採用拡大、職域拡大、育成、管理職登用のほか、ワーク・ライフ・バランスの推進や働きながら育児・介護ができる環境づくりなどの取り組みを行っている企業等を県が認証する制度のこと。認証ロゴマークの活用による企業PRやイメージアップ、県入札等における評価加点、協賛金融機関での融資の金利優遇などが受けられる。

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、固定観念となる。

イクメン

子育てを楽しみ、自分自身も成長する男性のこと。または、将来そんな人生を送ろうと考えている男性のこと。

イクボス

職場で共に働く部下・スタッフの子育てや介護、ワーク・ライフ・バランスに配慮し、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司（経営者・管理職）のこと。

一般事業主行動計画

女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づき、企業が職業生活における女性の活躍推進や従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備などに取り組むにあたって、計画期間、目標、目標達成のための対策及びその実施時期を定めるもの。従業員101人以上の企業には、行動計画の策定・届出、公表・周知が義務付けられている。また、国及び地方公共団体等が事業主としての立場にある場合を特定事業主といい、法の中で一般事業主と同様に行動計画（特定事業主行動計画）の策定が義務付けられている。

M字カーブ

日本の女性の就業率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になること。結婚や出産を機に労働市場から離れる女性が多く、子育てが一段落すると再び就職するという特徴があるためにこのような形になる。

えるぼし認定

「女性活躍推進法」に基づき行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍に関する取組の実施状況が優良な企業について、申請により、厚生労働大臣から受けられる認定。

エンパワーメント

政治・経済・社会・家庭などのあらゆる分野において、自ら意思決定・行動し環境を変えていこうとする、自信や自己決定力の回復・強化を行うこと。

【か行】

キャリアアップ

特定の分野について今よりもさらに専門的な知識を身に付け、能力を向上させて、経歴を高めること。

キャリア教育

主体的に自己の進路を選択・決定できる能力や勤労観、職業観を身に付け、様々な課題に対応し、社会人・職業人として自立していくことができるようにする教育のこと。

くるみん認定

「次世代育成支援対策推進法」に基づき、仕事と子育ての両立を図るための行動計画の策定・届出を行った企業のうち、行動計画の達成などの一定の要件を満たしていると、申請によって厚生労働大臣から、子育てサポート企業として受けられる認定。

固定的性別役割分担意識

「男は仕事、女は家庭」「男は主、女は従」というように、性の違いによって役割を固定してしまう考え方や意識のこと。また、「男らしさ、女らしさ」を求めることも、この固定的性別役割分担意識に基づく男女それぞれの役割への期待が反映されているといわれている。

コンパクトシティ

居住地だけでなく、行政や商業、医療福祉施設、大学等教育研究機関などを、郊外から街中へ集約する都市形態のこと。

【さ行】

災害ボランティアコーディネーター

大規模な災害が発生した時、市と瀬戸市社会福祉協議会が共同で設置する「災害ボランティアセンター」において、全国から駆けつけるボランティアの受け入れを行い、支援を必要としている被災者のニーズを把握し、適材適所へボランティアを派遣する役割を担う人のこと。

ジェンダー（社会的性別）

「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。

ジェンダーギャップ指数

スイスの非営利団体「世界経済フォーラム (World Economic Forum : WEF)」が平成 17 年から毎年発表している、世界各国の男女格差を示す指数 (Gender Gap Index : GGI) をいい、男女平等格差指数ともいう。「経済分野」、「教育分野」、「保健分野」、「政治分野」のデータから算出され、0 が完全不平等、1 が完全平等を意味する。

事故検証委員会

第三者委員（医師、弁護士、学識経験者等）と保育所安全検討会委員（公立保育園園長、主任）が参加し、年 2 回定時開催。保育事故に関する専門家から意見を伺い、各種マニュアルの定期的な内容の点検や見直しを行い、保育事故が起こりにくい体制の構築につとめる。

次世代育成支援対策推進法

急速な少子化の進行等を踏まえ、平成 15 年 7 月に公布された法律。次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図るため、次世代育成支援対策について、基本理念を定めるとともに、国・地方公共団体・企業について、その責務を明らかにし、行動計画などを策定することを義務付けている。

情報モラル

情報社会で適正に活動するための基となる考え方や態度のこと。

女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）

女性が、職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、平成 27 年 9 月に公布された法律。地方公共団体が推進計画を策定・公表するとともに、地方公共団体及び 101 人以上の労働者を雇用する企業に、女性の活躍状況を把握し、課題分析した上で、女性の職業生活における活躍を推進するための事業主行動計画を策定することを義務付けている。

女性のエンパワーメント原則 (Women's Empowerment Principles)

平成 22 年に国連婦人開発基金 (UNIFEM : 現 UN Women) と国連グローバル・コンパクトが共同で作成した企業の 7 つの行動原則。企業が男女平等と女性のエンパワーメントを経営の核に位置付けて自主的に取り組むことで、企業活動の活力と成長を獲得する指針となるように作成されたもの。

女性の人権ホットライン

配偶者やパートナーからの暴力、職場等におけるセクシュアル・ハラスメント、ストーカー行為といった女性をめぐる様々な人権問題についての相談を受け付ける専用相談電話のこと。

人権擁護委員

市町村(特別区を含む)の区域で人権擁護活動を行う、法務大臣から委嘱された民間の人のこと。人権相談や人権に関する啓発活動を行う。人権擁護委員の日は 6 月 1 日。

ストーカー

同一の者に対しつきまとい等を反復して行い、その相手方に、身体の安全、住居等の平穏もしくは名誉が害されている、または行動の自由が著しく害されているという不安を覚えさせること。

性的マイノリティ (LGBT 等)

LGBTといわれる、レズビアン/Lesbian(女性同性愛者)、ゲイ/Gay(男性同性愛者)、バイセクシュアル/Bisexual(両性愛者)、トランスジェンダー/Transgender(生まれた時に割り当てられた法律的・社会的な性別にとらわれない性別のあり方を持つ人)など、様々な性のあり方を持っている人々の総称のこと。

セクシュアル・ハラスメント

性的な言動により相手に不快感を与え、相手の生活環境を害し、またはその相手に不利益を与える行為のこと。身体への不必要な接触、性的関係の強要、性的なうわさの流布、人目にふれる場所へのわいせつな写真やポスターの掲示などが含まれる。

せと健康マイレージ

誰でも楽しみながら、気軽に健康づくりにチャレンジできるよう、愛知県と瀬戸市が協働で行っている取組。ポイントを獲得することで、県内の「協力店」で様々な特典が受けられるまいかカードが交付される。

せとっ子モアスクール

「放課後児童クラブ(保護者が労働等で昼間家庭にいない児童を対象とした、遊びと生活の場を与える施設)」と「放課後学級(児童が異年齢で遊んだり、地域住民と交流したりする子どもの居場所)」を併せ持った施設のこと。

【た行】

ダイバーシティ

「多様性」を意味し、社会において性別、年齢、国籍、障害の有無などに関わりなく、幅広く性質の異なる者が共存する状態のこと。多様な個性が様々な違いを尊重し、受け入れて積極的に活かしながら個性を発揮できる社会をダイバーシティ社会と表現する。

男女共同参画社会

男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、ともに責任を担うべき社会のこと。

ツクリテ

丁寧な「手作りの仕事」を通じて、瀬戸の歴史や文化、ものづくりの伝統を受け継ぎ、瀬戸の新たな魅力を生み出す人々のこと。

テレワーク

在宅勤務など、ICT（情報通信技術）を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方のこと。

DX（デジタルトランスフォーメーション）

スウェーデンのウメオ大学のエリック・ストルターマン教授が提唱されたとされる概念で、「進化したデジタル技術を活用・浸透させることで、人々の生活をあらゆる面でより良い方向に変化させていく」というもの。クラウドサービスや人工知能（AI）などのITを活用しビジネスモデルや組織、企業文化を変革することを指す。

DV（ドメスティック・バイオレンス）

配偶者等の親密な関係にある者からの身体的、精神的、経済的または性的な苦痛を与えられる暴力的行為のこと。その中でも、交際相手からふるわれる暴力をデートDVという。

トライアングルプラン

性別に関わりなく個人の能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現に向け、本市が平成14年3月に策定したプランの名称。家庭・地域・職場の3点を結び、総合的に取り組む計画であるため、「トライアングル」という表現を用いた。

【は行】

パワー・ハラスメント

職場などにおける、権力や地位を利用した嫌がらせのこと。

PDCA サイクル

①Plan：目標・計画の設定 ②Do：実行・行動 ③Check：点検・評価 ④Action：改善 の一連のサイクルにより、次の目標・計画に反映させる管理方法のこと。

ファミリーフレンドリー企業

仕事と育児・介護・地域活動など仕事以外の活動を両立できるよう積極的に取り組む企業。県に登録することで取り組みを紹介し、企業のイメージアップを図ったり、優遇制度を利用できる。

フレックスタイム

1か月以内の一定期間（清算期間）における総労働時間をあらかじめ定めておき、労働者はその枠内で各日の始業及び終業の時刻を自主的に決定し働く制度のこと。

ポジティブアクション

一般的に、社会的・構造的な差別によって不利益を被っている者に対して、一定の範囲で特別の機会を提供することなどにより、実質的な機会均等を実現することを目的として講じる暫定的な措置のこと。

【ま行】

メディアリテラシー

メディアが発信する情報を批判的に分析し、メディアに対して主体性をもつ能力と、メディアを使って自分自身の考えを表現する能力。メディアから発信される固定観念を見極める能力や固定観念にとらわれない表現を使った発信能力のこと。

【ら行】

ライフ・ワーク・バランス（生活と仕事の調和）

性別や年齢などに関わらず誰もが、仕事・家庭生活・地域生活・個人の自己啓発など、様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態のこと。なお、一般的にはワーク・ライフ・バランスと表すことが多いが、瀬戸市では、「ライフ（生活）」あってこそ「ワーク（仕事）」が成り立つという観点から、ライフ・ワーク・バランスと表している。

ライフステージ

出生・就学・就職・結婚・出産・子育て・退職などの年齢に伴って変化する生活段階のこと。

ロールモデル

将来像を描いたり、自分の理想や目標を実現するための具体的な方法や計画を考える際の模範や手本となる人物のこと。

2 男女共同参画を取り巻く社会の動向

	世界の動き	国の動き	県の動き	市の動き
2002年 (平成14年)			・愛知県男女共同参画推進条例施行	・「瀬戸市男女共同参画プラン～トライアングルプラン～」策定
2003年 (平成15年)		・「母子及び寡婦福祉法等の一部を改正する法律」施行 ・「次世代育成支援対策推進法及び少子化社会対策基本法」成立		・「女性の悩みごと相談」窓口開設
2004年 (平成16年)		・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」一部改正(12月施行) ・「育児・介護休業法」改正(平成17年4月施行)	・「あいち農山漁村男女共同参画プラン」策定	
2005年 (平成17年)	・国連婦人の地位委員会「北京+10」開催(ニューヨーク国連本部)	・「改正育児・介護休業法」施行 ・女性の再チャレンジ支援策検討会議「女性の再チャレンジプラン」策定 ・「男女共同参画基本計画(第2次)」閣議決定	・「あいち子育て・子育て応援プラン」策定 ・愛知県特定事業主行動計画「職員の子育て応援プログラム」策定 ・「配偶者からの暴力防止及び被害者支援基本計画」策定	・「瀬戸市付属機関等の設置及び運営に関する指針」施行
2006年 (平成18年)	・第50回国連婦人の地位委員会開催(ニューヨーク国連本部)	・「男女雇用機会均等法」改正(平成19年4月施行) ・「女性の再チャレンジ支援プラン」改定	・「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～」改定	
2007年 (平成19年)	・第51回国連婦人の地位委員会開催(ニューヨーク国連本部)	・「配偶者からの暴力防止及び被害者の保護に関する法律」一部改正(平成20年1月施行) ・「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定	・愛知県少子化対策推進条例施行	・瀬戸市男女共同参画に関する市民意識調査実施(市民・事業所)
2008年 (平成20年)	・第52回国連婦人の地位委員会開催(ニューヨーク国連本部)	・男女共同参画推進本部決定「女性の参画加速プログラム」 ・次世代育成支援対策推進法改正(平成21年4月施行)	・「配偶者からの暴力防止及び被害者支援基本計画(2次)」策定 ・「男女共同参画に関する意識調査」実施	・「改定版瀬戸市男女共同参画プラン」策定 ・デートDV実態調査実施(大学コンソーシアムせと施策協働)
2009年 (平成21年)	・第53回国連婦人の地位委員会開催(ニューヨーク国連本部)			
2010年 (平成22年)	・第54回国連婦人の地位委員会(ニューヨーク国連本部)	・「第3次男女共同参画基本計画」閣議決定	・「あいはぐみんプラン」策定	
2011年 (平成23年)	・「ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関(略称:UN Women)」正式発足		・「あいち男女共同参画プラン2011～2015～多様性に富んだ活力ある社会をめざして～」策定	・瀬戸市男女共同参画に関する市民意識調査実施(市民・事業所)

	世界の動き	国の動き	県の動き	市の動き
2012年 (平成24年)	<ul style="list-style-type: none"> 第56回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案採択 		<ul style="list-style-type: none"> 「あいち仕事と生活の調和行动計画」策定 	<ul style="list-style-type: none"> 「第2次瀬戸市男女共同参画プラン」策定
2013年 (平成25年)		<ul style="list-style-type: none"> 「日本再興戦略」の中核に「女性の活躍推進」を位置づけ 「配偶者からの暴力防止及び被害者の保護等に関する法律」一部改正（平成26年1月施行） 	<ul style="list-style-type: none"> 「配偶者からの暴力防止及び被害者支援基本計画（3次）」策定 	
2014年 (平成26年)	<ul style="list-style-type: none"> 第58回国連婦人の地位委員会「ジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案採択 		<ul style="list-style-type: none"> 「男女共同参画室」を「男女共同参画推進課」へ 「女性の活躍促進監」創設 	
2015年 (平成27年)	<ul style="list-style-type: none"> 第59回国連婦人の地位委員会／「北京+20」記念会合 	<ul style="list-style-type: none"> 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」成立 「第4次男女共同参画基本計画」閣議決定 	<ul style="list-style-type: none"> 「あいち はぐみんプラン 2015-2019」策定 	<ul style="list-style-type: none"> 「瀬戸市審議会等委員への女性の登用促進要綱」施行 瀬戸市男女共同参画に関する市民意識調査実施（市民・事業所）
2016年 (平成28年)	<ul style="list-style-type: none"> 第60回国連婦人の地位委員会開催（ニューヨーク国連本部） 	<ul style="list-style-type: none"> 育児・介護休業法等改正（介護休暇・子の看護休暇の取得単位の柔軟化、育児休業等の対象となる子の範囲の拡大、妊娠・出産等に関するハラスメント防止措置義務等） 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）施行 女子差別撤廃条約実施状況報告審議（第7回・第8回） 	<ul style="list-style-type: none"> 「あいち男女共同参画プラン2020」策定 	<ul style="list-style-type: none"> 市長による「女性の活躍推進 行動宣言」表明 「瀬戸市における女性の活躍推進に関する特定事業主行動計画」策定 「瀬戸市女性活躍推進及び男女共同参画審議会条例」制定、審議会設置 市長・副市長・市職員部長職による「イクボス宣言」表明
2017年 (平成29年)	<ul style="list-style-type: none"> 第61回国連女性の地位委員会「職場におけるセクシャル・ハラスメント解消決議」決議案採択 	<ul style="list-style-type: none"> 「育児・介護休業法」改正 		<ul style="list-style-type: none"> 「瀬戸市女性活躍推進計画・第3次瀬戸市男女共同参画プラン（トライアングルプランⅢ）」策定
2018年 (平成30年)	<ul style="list-style-type: none"> 第62回国連女性の地位委員会／「第4回世界女性会議 25周年」 	<ul style="list-style-type: none"> 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律の公布・施行 	<ul style="list-style-type: none"> 「配偶者からの暴力防止及び被害者支援基本計画（4次）」策定 	
2019年 (令和元年)	<ul style="list-style-type: none"> 第63回国連女性の地位委員会 	<ul style="list-style-type: none"> 「配偶者からの暴力防止及び被害者の保護に関する法律」一部改正 女性活躍推進法の一部改正 「育児・介護休業法」及び「男女雇用機会均等法」改正 		

	世界の動き	国の動き	県の動き	市の動き
2020年 (令和2年)	・第64回国連女性の地位委員会	・性暴力対策強化方針 ・「第5次男女共同参画基本計画」閣議決定		・瀬戸市男女共同参画に関するアンケート調査実施(市民)
2021年 (令和3年)	・第65回国連女性の地位委員会		・「あいち男女共同参画プラン2025」策定	
2022年 (令和4年)				・「誰もが輝くトライアングルプランⅣ～第2次瀬戸市女性活躍推進計画・第4次瀬戸市男女共同参画プラン～」策定

3 策定経過

日程	審議会等
令和2年7月31日 ～8月31日	瀬戸市男女共同参画に関するアンケート調査実施
書面開催	令和3年度第1回瀬戸市女性活躍推進及び男女共同参画庁内会議 <ul style="list-style-type: none"> 令和3年度瀬戸市男女共同参画推進体制について トライアングルプランⅢに基づく取組の進捗状況について 次期プランの基本的な考え方及び重点目標について 第2次瀬戸市女性活躍推進・第4次瀬戸市男女共同参画プラン策定スケジュールについて
令和3年5月17日	令和3年度第1回瀬戸市女性活躍推進及び男女共同参画審議会 <ul style="list-style-type: none"> 諮問 令和3年度瀬戸市男女共同参画推進体制について トライアングルプランⅢに基づく取組の進捗状況について 次期プランの基本的な考え方及び重点目標について 第2次瀬戸市女性活躍推進・第4次瀬戸市男女共同参画プラン策定スケジュールについて
令和3年7月8日	令和3年度第2回瀬戸市女性活躍推進及び男女共同参画庁内会議 <ul style="list-style-type: none"> 次期プランの基本的な考え方と重点目標について 次期プランの体系案と関連事業案について 次期プランのたたき（案）について
令和3年7月28日	令和3年度第2回瀬戸市女性活躍推進及び男女共同参画審議会 <ul style="list-style-type: none"> 次期プランの基本的な考え方と重点目標について 次期プランの体系案と関連事業案について 次期プランのたたき（案）について
令和3年9月29日	令和3年度第3回瀬戸市女性活躍推進及び男女共同参画庁内会議 <ul style="list-style-type: none"> 次期プランの基本体系について 次期プランの素案について
令和3年10月13日	令和3年度第3回瀬戸市女性活躍推進及び男女共同参画審議会 <ul style="list-style-type: none"> 次期プランの基本体系について 次期プランの素案について
令和3年12月22日 ～令和4年1月21日	パブリック・コメント募集
令和4年2月8日	令和3年度第4回瀬戸市女性活躍推進及び男女共同参画庁内会議 <ul style="list-style-type: none"> パブリック・コメント結果について 誰もが輝くトライアングルプランⅣ最終案について 誰もが輝くトライアングルプランⅣの進捗報告書について
令和4年2月18日	令和3年度第4回瀬戸市女性活躍推進及び男女共同参画審議会 <ul style="list-style-type: none"> パブリック・コメント結果について 誰もが輝くトライアングルプランⅣ最終案について 誰もが輝くトライアングルプランⅣの進捗報告書について 答申

4 瀬戸市女性活躍推進及び男女共同参画審議会

(1) 瀬戸市女性活躍推進及び男女共同参画審議会条例

○瀬戸市女性活躍推進及び男女共同参画審議会条例

平成28年3月31日

条例第14号

改正平成29年12月28日条例第24号

(目的)

第1条 この条例は、本市において、豊かで活力ある社会の実現に向けて女性の職業生活における活躍を推進するとともに、男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によつ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、均等に利益を享受し共に責任を担うべき男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

(設置)

第2条 前条の目的を達成するため市長の諮問機関として、瀬戸市女性活躍推進及び男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)を置く。

(組織)

第3条 審議会は、委員20人以内で組織し、委員は市長が委嘱する。

(担当事務)

第4条 審議会の担当事務は、次に掲げる事項とする。

- (1) 男女共同参画社会基本法(平成11年法律第78号)第14条第3項に規定する計画の策定及び見直しに係る調査並びに審議に関すること。
- (2) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成27年法律第64号)第6条第2項に規定する計画の策定及び見直しに係る調査並びに審議に関すること。
- (3) 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(平成13年法律第31号)第2条の3第3項に規定する計画(第1号に掲げる計画と一体のものとして策定する場合を含む。)の策定及び見直しに係る調査並びに審議に関すること。
- (4) 前3号に掲げる計画の推進に関すること。
- (5) その他市長が必要と認める事項に関すること。

(会長及び副会長)

第5条 審議会に会長及び副会長を置き、委員の互選により選任する。

2 会長は、会務を総理し、審議会を代表する。

3 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるとき、又は会長が欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

第6条 審議会の会議(以下「会議」という。)は、会長が招集し、会長が議長となる。

2 会議は、委員の半数以上が出席しなければ開くことができない。

3 会議の議事は、出席委員の過半数で決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

(庶務)

第7条 審議会の庶務は、市長直轄組織まちづくり協働課において処理する。

(平29条例24・一部改正)

(委任)

第8条 この条例に定めるもののほか、審議会の運営その他必要な事項は、市長が定める。

附 則

この条例は、平成28年4月1日から施行する。

附 則(平成29年12月28日条例第24号)

この条例は、平成30年4月1日から施行する。

(2) 瀬戸市女性活躍推進及び男女共同参画審議会規則

○瀬戸市女性活躍推進及び男女共同参画審議会規則

(趣旨)

第1条 この規則は、瀬戸市女性活躍推進及び男女共同参画審議会条例(平成28年瀬戸市条例第14号)第8条の規定に基づき、瀬戸市女性活躍推進及び男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)の運営に関し必要な事項を定めるものとする。

(委員)

第2条 審議会の委員は、次に掲げる者の中から市長が委嘱する。

- (1) 関係団体の代表者
- (2) 公募による市民
- (3) 学識経験者
- (4) その他市長が適当と認める者

2 委員の任期は2年とする。ただし、再任を妨げない。

3 委員が欠けた場合における補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(意見の聴取)

第3条 審議会は、会長が必要と認めるときは、委員以外の者に意見を聴くことができる。

(議事録)

第4条 審議会は、会議の終了後、速やかに議事録を作成する。

(委任)

第5条 この規則に定めるもののほか、審議会の運営に関し必要な事項は、会長が審議会に諮つて定める。

附 則

この規則は、平成28年4月1日から施行する。

(3) 令和3年度瀬戸市女性活躍推進及び男女共同参画審議会 委員名簿

	氏名		所属・団体等	役職等
1	会長	横井 寿史	NPO法人 ファザーリング・ ジャパン	理事
2	副会長	杉山 仁朗	富士特殊紙業株式会社	代表取締役 会長
3	委員	吉田 恵美子	大橋運輸株式会社	安全衛生 推進室室長
4	委員	石塚 大祐	瀬戸信用金庫	人事部長
5	委員	加藤 純	瀬戸商工会議所	事務局長兼 総務企画課長
6	委員	三枝 麻由美	名古屋大学	准教授
7	委員	中井 康代	しごと塾有志の会	代表
8	委員	浅井 文彦	瀬戸労働基準監督署	署長
9	委員	弓削 恵理子	瀬戸市小中学校校長会	效範小学校 校長
10	委員	馬場 恵実	瀬戸市小中学校 PTA連絡協議会	母親代表 部長
11	委員	加藤 佐紀子	瀬戸市 女性の悩みごと相談	相談員
12	委員	菅岡 愛	市民公募	
13	委員	西尾 綾香	市民公募	
14	委員	青山 一郎	瀬戸市	副市長

5 瀬戸市女性活躍推進及び男女共同参画庁内会議

(1) 瀬戸市女性活躍推進及び男女共同参画庁内会議設置要綱

(目的)

第1条 本市における女性活躍及び男女共同参画に係る施策を総合的かつ効果的に推進するために必要な調査及び検討を行うことを目的に、瀬戸市女性活躍推進及び男女共同参画庁内会議(以下「庁内会議」という。)を設置する。

(所掌事項)

第2条 庁内会議の所掌事項は、次の各号に掲げるとおりとする。

- (1) 瀬戸市女性活躍推進計画の策定及び推進に関すること
- (2) 瀬戸市男女共同参画プランの策定及び推進に関すること
- (3) 男女共同参画社会実現の促進に係る総合調整に関すること
- (4) 第1号及び第2号に掲げる計画の進捗管理に関すること
- (5) 瀬戸市における女性の活躍推進に関する特定事業主行動計画の推進及び進捗管理に関すること
- (6) その他目的達成に必要な事項に関すること

(組織)

第3条 庁内会議は、別表に掲げる職にあるものを委員として組織する。

2 会長には副市長を、副会長には経営戦略部長をもって充てる。

3 委員の男女の比率がいずれも30%を下回らないこととし、そのために必要があるときは、会長は第1項に定める委員に代え又は追加し、課長補佐級以上の職にあるものを充てることができる。

(会長及び副会長)

第4条 会長は、庁内会議を代表し、会務を総理する。

2 会長は、庁内会議を招集し、その議長となる。

3 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるとき、又は会長が欠けたときは、その職務を代行する。

(ワーキンググループ)

第5条 庁内会議に、第2条に定める事項の調査研究及び関係施策の企画をするためのワーキンググループを置くことができる。

2 ワーキンググループの委員は、実務担当職員から会長が指名する。ただし、委員の男女の比率がいずれも40%を下回らないよう均衡を図らなければならない。

3 ワーキンググループは、市長直轄組織まちづくり協働課が招集し、主宰する。

(意見聴取)

第6条 庁内会議は、必要があると認めるときは、委員以外の者を会議に出席させ、その意見又は説明を聴くことができる。

(庶務)

第7条 庁内会議に関する庶務は、市長直轄組織まちづくり協働課において処理する。

(委任)

第8条 この要綱に定めるもののほか、庁内会議に関する事項は、会長が定める。

附 則

(施行期日)

1 この要綱は、平成28年4月1日から施行する。

(瀬戸市男女共同参画推進庁内会議設置要綱の廃止)

2 瀬戸市男女共同参画推進庁内会議設置要綱(平成24年4月1日制定)は、廃止する。

附 則

この要綱は、平成30年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、令和3年4月1日から施行する。

(第3条関係)

	職 名
会長	副市長
副会長	経営戦略部長
委員	行政管理部長
委員	人事課長
委員	地域振興部長
委員	産業政策課長
委員	市民生活部長
委員	市民課長
委員	健康福祉部長
委員	こども未来課長
委員	保育課長
委員	健康課長
委員	都市整備部長
委員	消防本部 消防長
委員	教育部長
委員	学校教育課長
委員	シティプロモーション課長

(2) 令和3年度瀬戸市女性活躍推進及び男女共同参画庁内会議 委員名簿

	氏名		部課名
1	会長	青山 一郎	副市長
2	副会長	水野 典雄	経営戦略部長
3	委員	尾島 邦彦	行政管理部長
4	委員	幸村 弘美	人事課専門員
5	委員	涌井 康宣	地域振興部長
6	委員	富田 和宏	産業政策課長
7	委員	藤井 邦彦	市民生活部長
8	委員	畑中 由香	市民課課長補佐
9	委員	中桐 章裕	健康福祉部長
10	委員	磯村 玲子	こども未来課長
11	委員	水上 弥生	保育課長
12	委員	松葉 啓子	健康課専門員
13	委員	大森 雅之	都市整備部長
14	委員	鈴木 鉄馬	消防本部 消防長
15	委員	松崎 太郎	教育部長
16	委員	池田 有希	学校教育課専門員兼指導係長
17	委員	鈴木 康夫	シティプロモーション課長