

とよはしハーモニープラン 2023-2026

豊橋市男女共同参画基本計画

(仮称) (案)

令和4年12月23日

市民協創部市民協働推進課

目 次

第1章 プランの策定について	P. 5
第2章 豊橋市の現況	P. 9
第3章 プランの基本的な考え方	P.15
第4章 プランの基本目標と施策の方向性	P.21
基本目標1 あらゆる分野での男女共同参画の促進	P.22
基本目標2 男女が働きやすい環境づくり	P.27
基本目標3 健康の保持と安心できる生活環境の整備	P.31
統計資料等	P.37

第1章 プランの策定について

1 策定の趣旨

男女共同参画社会は、男女共同参画社会基本法第2条で「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」とされています。

男女共同参画社会の実現は、少子高齢化が進み、人口減少に歯止めをかけるべく取り組みを進めている我が国にとって、社会全体で取り組むべき重要課題の1つとなっています。このような状況のもと、国は令和2年に「第5次男女共同参画基本計画」を、愛知県は令和3年に社会情勢の変化や国の動向をふまえ、「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～」をそれぞれ策定し、全ての人が、自らの意思に基づき個性と能力を發揮し、生涯のあらゆる場面で活躍できる、公正で多様性に富んだ男女共同参画社会の実現に向け、様々な取り組みを進めています。

豊橋市では、男女共同参画社会の実現を目指し、平成11年に「とよはし男女共同参画2000年プラン」を策定しました。その後、定期的に時勢にあったプランを策定しながら、全市を挙げて男女共同参画に関する取り組みを推進してきました。

このような中、令和3年度に実施した男女共同参画に関する市民意識調査では、「男は仕事。女は家庭」という考え方に否定的な回答をした市民が初めて5割を超えるなど、市民の固定的性別役割分担意識の解消は着実に進んでいるものの、依然としてその意識は残っており、それが今なお、家庭や職場、地域社会における男女共同参画の推進を阻む大きな要因となっているものと考えられます。また、平成27年に成立した、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律により、社会全体における女性活躍促進の動きが拡大している中、本市においても、あらゆる分野において女性が活躍できるよう、行政、地域社会、事業主がそれぞれの立場で女性の活躍のための取り組みが必要な状況です。

また、令和4年に困難な問題を抱える女性への支援に関する法律が成立したことも踏まえ、性的な被害、家族の状況、DV被害など様々な困難を抱える女性への支援や、令和2年12月に実施された調査(※)によると、およそ11人に1人いるとされるLGBT等性的少数者が安心して心豊かに暮らすことができる社会の実現に向け、社会的な理解促進や権利を侵害する行為の根絶が重要となっています。

今回策定する「とよはしハーモニープラン2023-2026」は、「とよはしハーモニープラン2018-2022」に続くプランとして、社会情勢の変化に応じた新しい方向性を加え策定するものです。

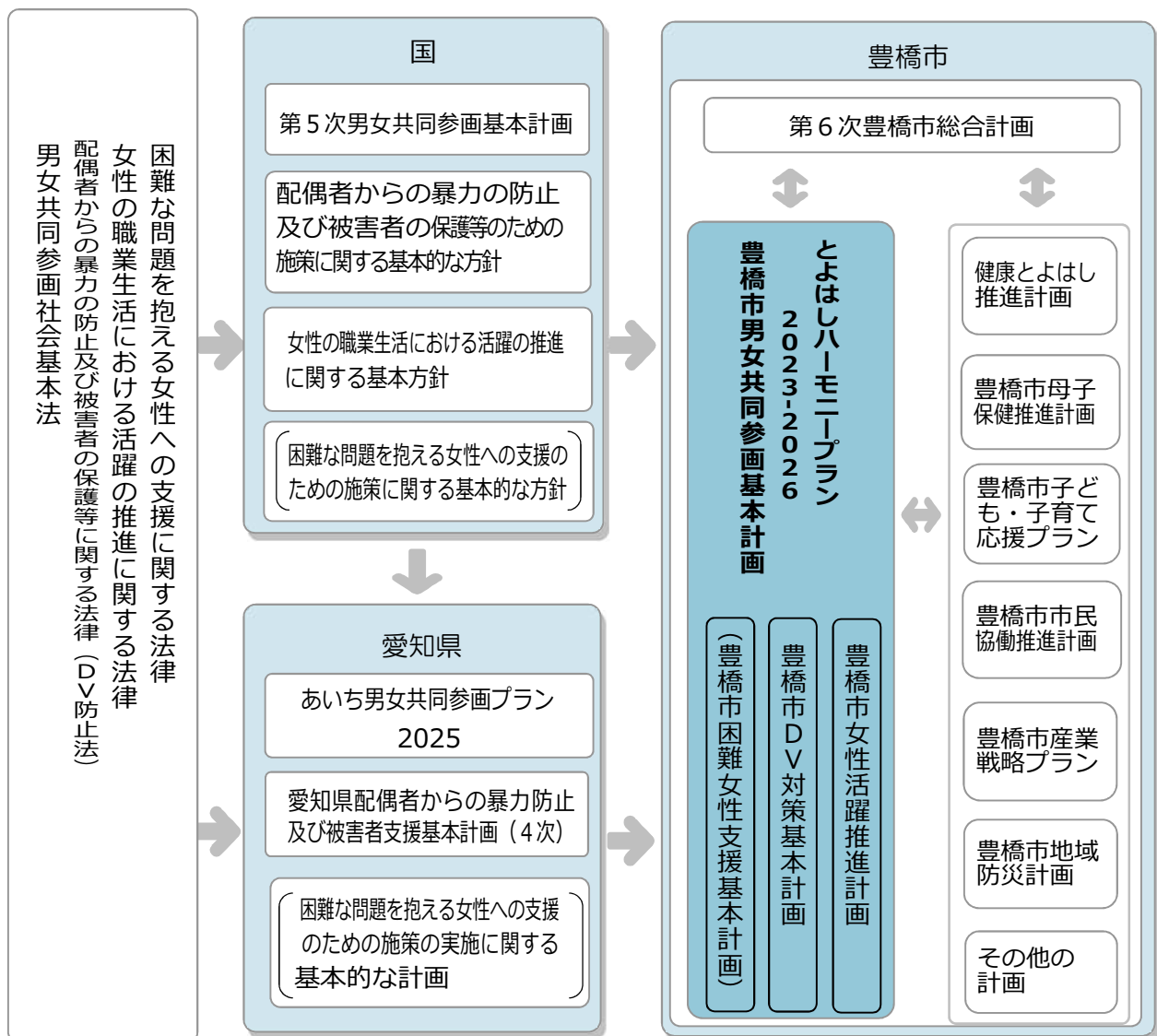
※電通ダイバーシティ・ラボ「LGBTQ+調査2020」

2 プランの位置づけ

このプランは、豊橋市男女共同参画推進条例第 11 条に基づく「男女共同参画の推進に関する施策を総合的、計画的に実施するための基本的な行動計画」です。また、男女共同参画社会基本法第 14 条第 3 項に定められた「市町村男女共同参画計画」として位置づけられます。

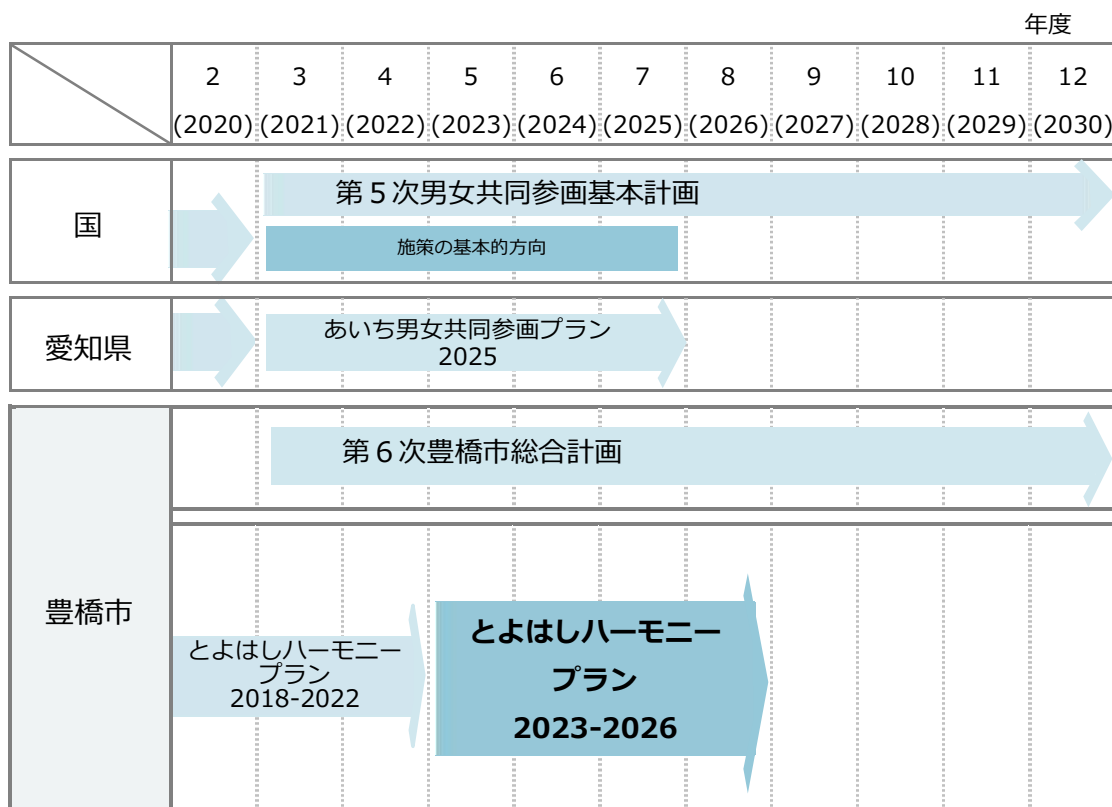
なお、「第 6 次豊橋市総合計画」を上位計画とし、そのほか関連諸計画との整合性を図って策定しています。

また、基本目標 2 は、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 項に基づく「市町村推進計画（女性活躍推進計画）」として、基本目標 3・施策の方向性（3）は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律第 2 条の 3 第 3 項に基づく「市町村基本計画（DV 基本計画）」として位置づけられます。困難な問題を抱える女性への支援に関する法律が令和 4 年 5 月 25 日に公布され、令和 6 年 4 月 1 日に施行されることから、同法の施行時には、基本目標 3・施策の方向性（2）を同法第 8 条第 3 項に基づく「市町村基本計画（困難女性支援基本計画）」として位置づけることとします。



3 プランの期間

令和5年度（2023年度）から令和8年度（2026年度）までの4年間とします。
 なお、期間内でも社会情勢や市民意識の変化などに応じ、見直しを行います。



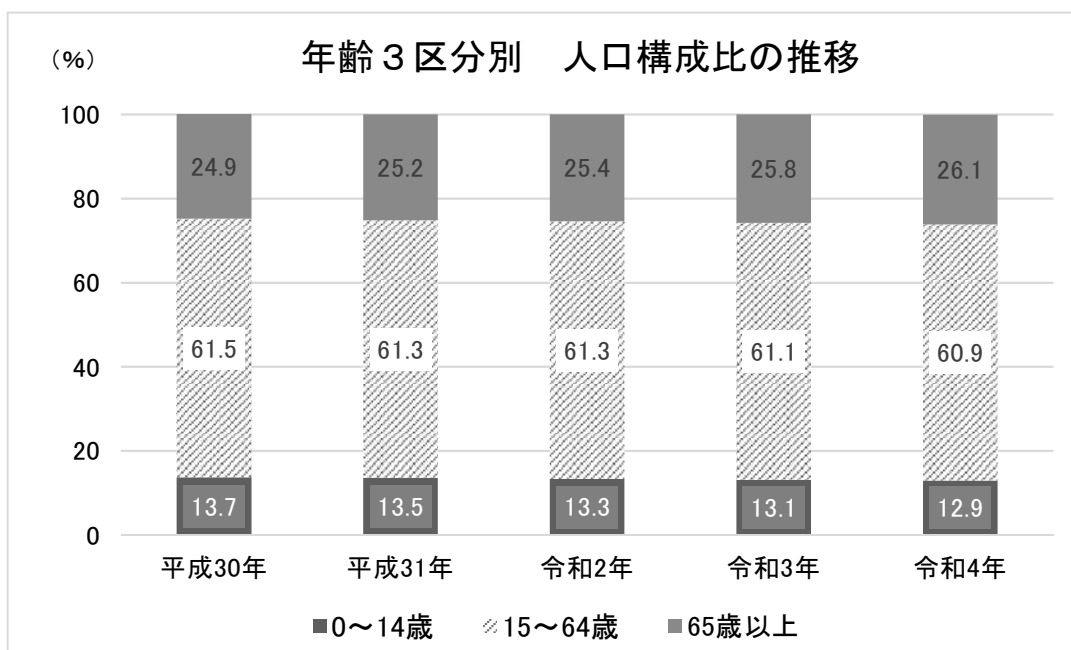
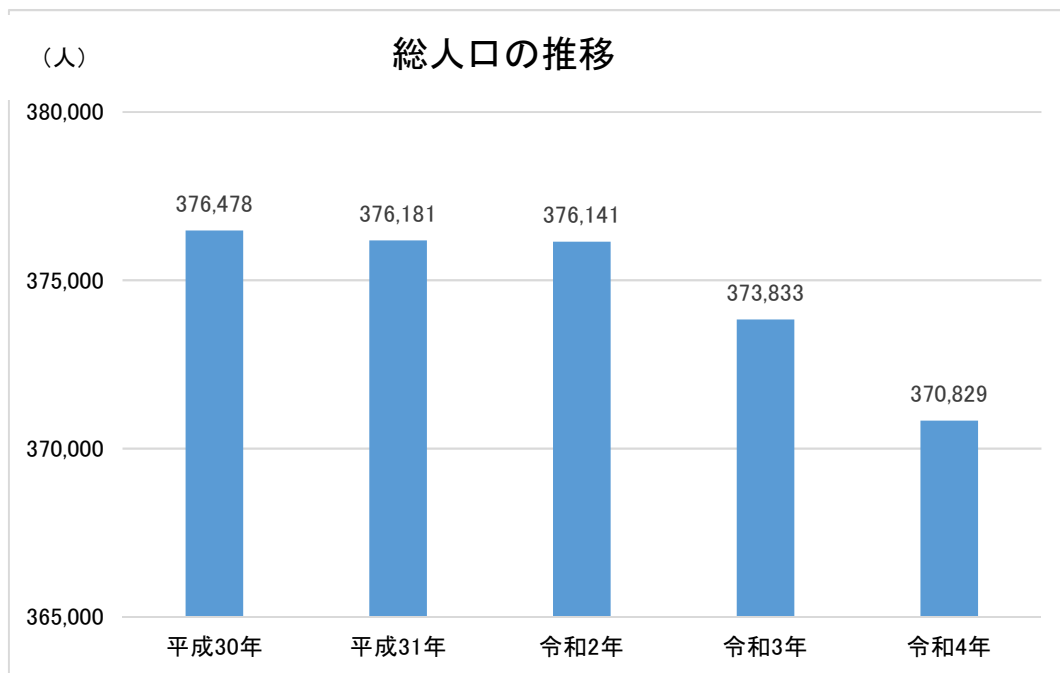
第2章 豊橋市の現況

1 人口の状況

(1) 総人口 …住民基本台帳（令和4年（2022年）4月1日現在）〔 〕内は平成30年（2018年）比
370,829人〔5,649人減〕

総人口は、緩やかに減少しています。

年齢3区分別人口構成比は0～14歳（年少人口）と15～64歳（生産年齢人口）の割合が減少し、65歳以上（高齢者人口）の割合が高くなっています。



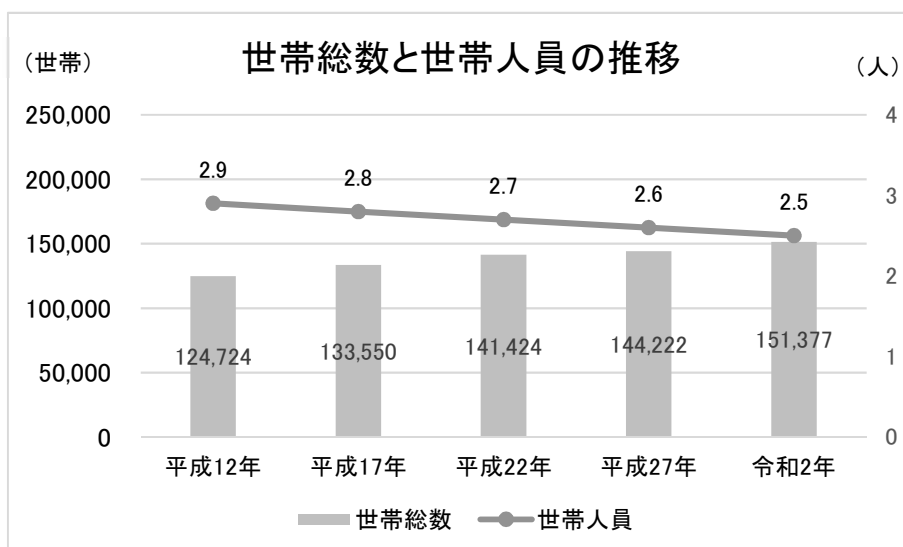
資料：住民基本台帳（各年4月1日現在）

2 世帯の状況

(1) **世帯総数** …国勢調査/令和2年(2020年)〔 〕内は平成12年(2000年)比
151,377世帯〔26,653世帯増〕

(2) **世帯人員** …国勢調査/令和2年(2020年)〔 〕内は平成12年(2000年)比
2.5人〔0.4人減〕

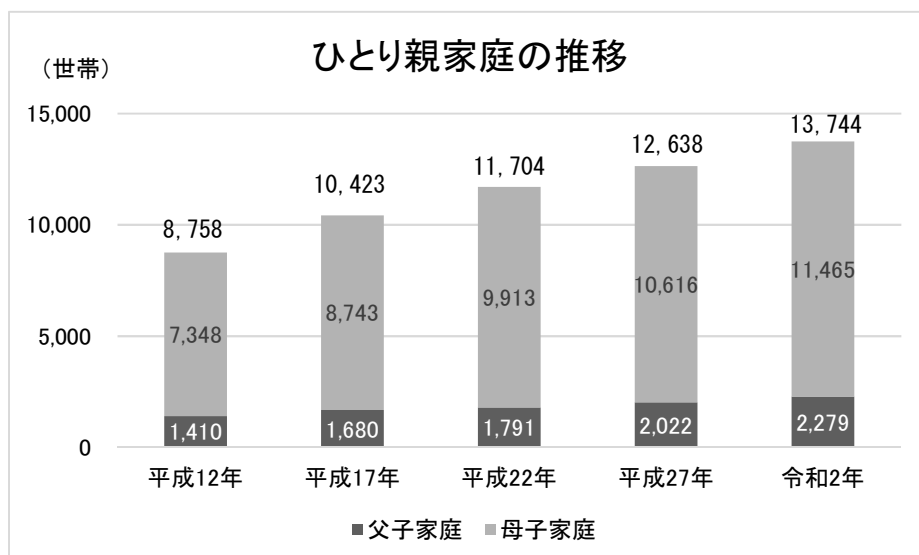
世帯総数は増加し、世帯人員は減少しています。



資料：国勢調査

(3) **ひとり親家庭** …国勢調査/令和2年(2020年)〔 〕内は平成12年(2000年)比
母子家庭 11,465世帯〔4,117世帯増〕
父子家庭 2,279世帯〔869世帯増〕

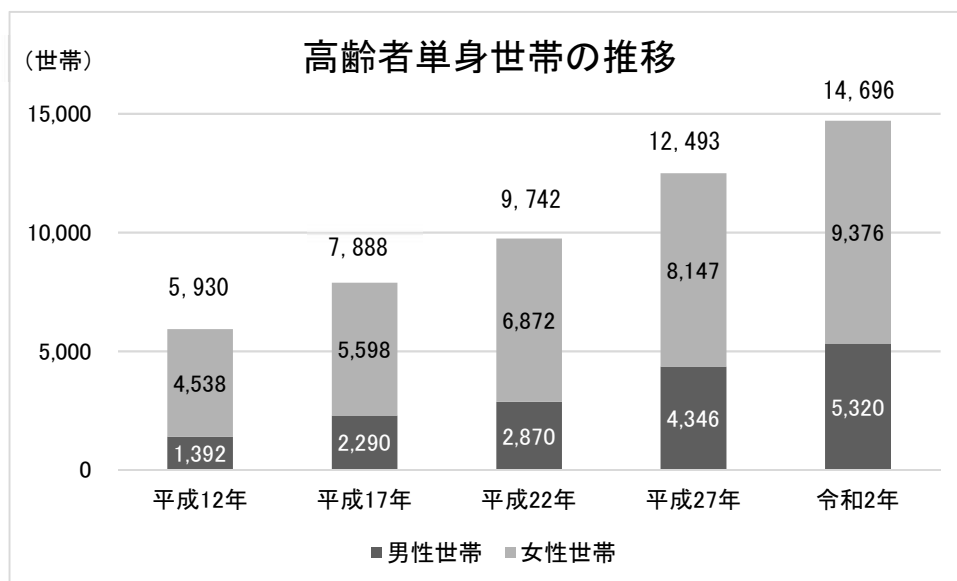
ひとり親家庭は増加を続けており、特に母子家庭の増加数が顕著です。



資料：国勢調査

(4) 高齢者単身世帯 …国勢調査/令和2年(2020年)〔〕内は平成12年(2000年)比
 女性世帯 9,376世帯〔4,838世帯増〕
 男性世帯 5,320世帯〔3,928世帯増〕

高齢者単身世帯は増加を続け、男性の単身世帯数の伸び率が大きい状況です。なお、女性の単身世帯数は、女性が男性よりも平均寿命が高いこともあり、増加数が大きく、男性の単身世帯数の2倍近くに上ります。

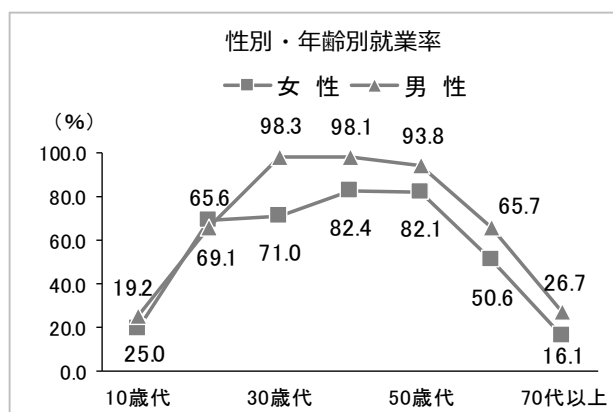
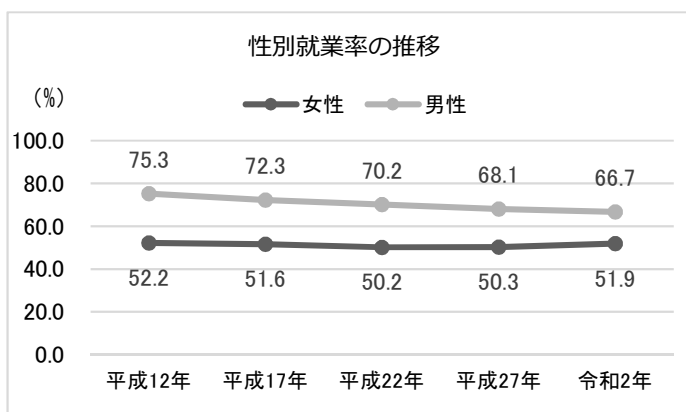


資料：国勢調査

3 就業の状況

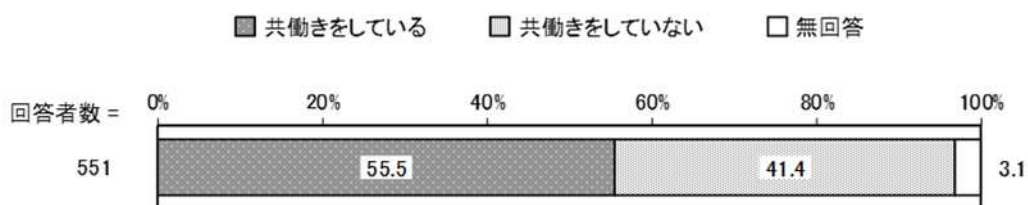
- (1) 性別就業率 …国勢調査/令和2年(2020年)〔 〕内は平成12年(2000年)比
 男性 66.7%〔8.6ポイント減〕
 女性 51.9%〔0.3ポイント減〕

就業率は、男性は減少し続けていますが、女性は平成27年から増加しています。性別・年齢別就業率では、30歳代において、男女の就業率の差が最も大きくなっています。



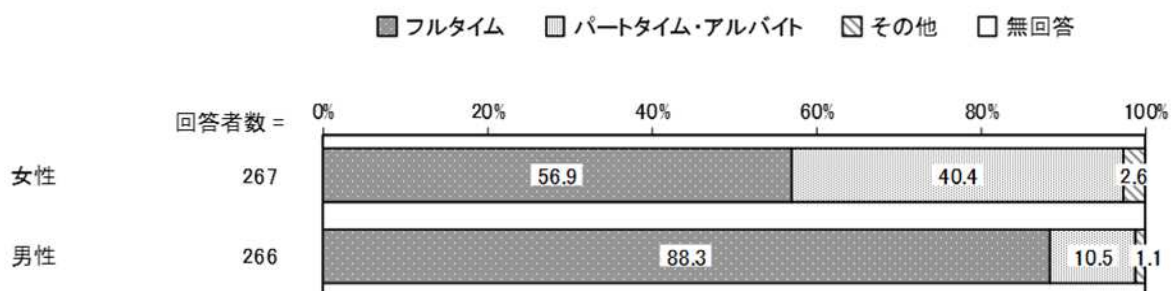
資料：国勢調査 資料：豊橋市男女共同参画に関する市民意識調査（令和3年）

- (2) 家庭における就業状況 …市民意識調査/令和3年(2021年)
 家庭における就業状況では半数以上が共働きをしています。



資料：豊橋市男女共同参画に関する市民意識調査（令和3年）

- (3) 性別雇用形態 …市民意識調査/令和3年(2021年)
 性別雇用形態では男性に比べ、女性は非正規雇用が多くなっています。



資料：豊橋市男女共同参画に関する市民意識調査（令和3年）

第3章 プランの基本的な考え方

1 プランの目標像

男女共同参画及び性の多様性を尊重する社会

男女共同参画及び性の多様性を尊重する社会を実現するためには、

全ての人々が性別、性的指向、性自認にかかわらず、

- ① 人として尊重されること
- ② 個性と能力を十分に発揮することができること
- ③ 多様な生き方を認め合うこと
- ④ 社会の対等な構成員としてあらゆる分野における活動に参画できること

などが実現されることが必要です。つまり、全ての人々の人権が尊重され、自らの意思によって、社会のあらゆる場に参画することができ、その利益も、責任も共に分かち合えるようになる必要があります。

こうした、男女共同参画及び性の多様性を尊重する社会の実現を阻む要因には、社会の仕組みや制度が男性優位であることとともに、人々の意識の問題があげられます。人々の意識の根底に存在する古くからの考え方のうち、「男は仕事、女は家庭」というような固定的性別役割分担意識や判断基準などは、性別と区別して社会的・文化的性差（ジェンダー）と呼ばれています。この考え方は、「男はこう生きるもの」、「女はこうあるべき」というように、様々な形で人の生き方を固定化し、男女共同参画及び性の多様性を尊重する社会の実現を阻む大きな要因となっています。また、性別、性的指向、性自認にかかわらず、全ての人々が「互いを尊重し合い、心豊かに暮らせるまち」の実現に向け、性の多様性についての社会的な理解を深め、LGBT等性的少数者に必要な支援を行うことで、LGBT等性的少数者の権利が侵害されることなく、生活しやすい環境を整備する必要があります。

このプランでは、人々の意識の啓発とともに、社会のあらゆる場において、全ての人々が性別、性的指向、性自認にかかわらず、共に参画できる環境づくりを進め、男女共同参画及び性の多様性を尊重する社会の実現を目指していきます。

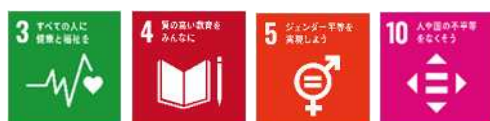
2 プランの基本目標

男女共同参画及び性の多様性を尊重する社会の実現を目指して、このプランの基本目標を次のように設定します。なお、このプランでは、設定した3つの基本目標を推進するため、第4章で施策の方向性を掲げます。

基本目標1 あらゆる分野での男女共同参画の促進

市民の固定的性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消を進め、男女共同参画を推進します。

また、政策・方針決定の場、地域活動など、社会のあらゆる分野において男女共同参画を促進します。



基本目標2 男女が働きやすい環境づくり

職場における男女平等を推進するとともに、女性のスキルアップへの支援により、女性の希望する就業形態での就職を応援します。また、子育てサービス、介護サービスの充実や市民、事業主への意識啓発により、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）がとれた働きやすい環境整備を進めます。



基本目標3 健康の保持と安心できる生活環境の整備

女性の健康づくりを支援し、性と生殖の自己決定権（リプロダクティブ・ヘルス/ライツ）の啓発を進めます。また、様々な困難を抱える女性を支援するとともに、性の多様性について社会的な理解促進に取り組み、全ての人々が性別、性的指向、性自認にかかわらず、自分らしく安心して生活できる環境整備を進めます。



■SDGs について

- ・平成27年（2015年）9月の国連サミットで採択された令和12年（2030年）年までの国際目標で、持続可能な世界を実現するための17のゴールと169のターゲットから構成されています。
- ・世界中の国が協力して、地球上のさまざまな問題を解決し、発展していくために定めたもので、地球上の誰一人として取り残さないことを目指しています。
- ・豊橋市は、令和元年（2019年）年7月1日にSDGs未来都市に選ばれました。

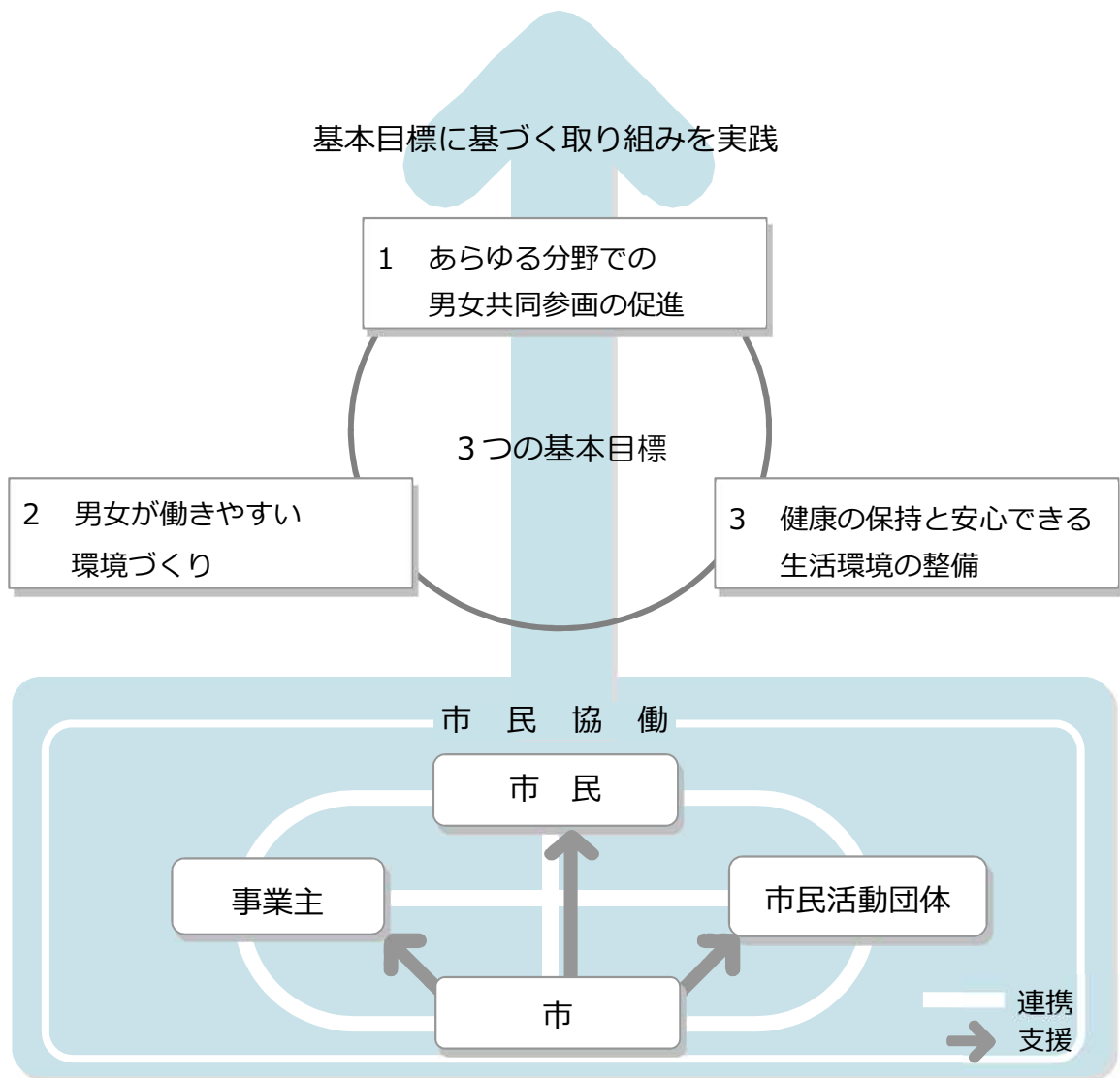


3 プランの推進イメージ

施策の推進にあたっては、市、市民、事業主、市民活動団体などが協力・連携体制を強化し、協働によって男女共同参画及び性の多様性の尊重に関する取り組みを、総合的、計画的に推進するものとします。また、広く市民からの意見を聴取し、反映させていきます。

市民協働による男女共同参画及び性の多様性を尊重する社会づくりの推進イメージ

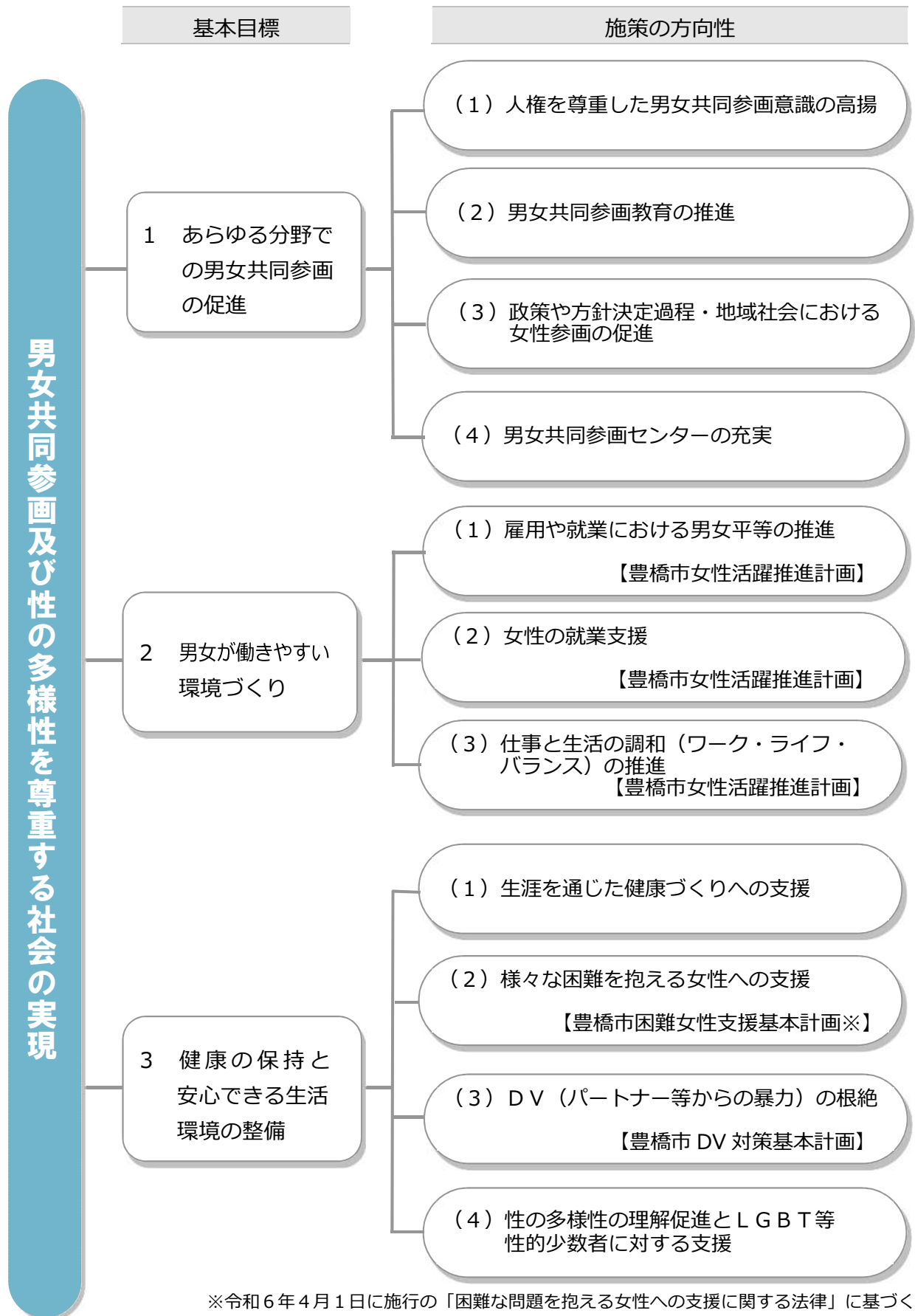
男女共同参画及び性の多様性を尊重する社会の実現



○市内推進体制

施策を総合的かつ効果的に推進するため、市内関係部署の連携を強化し取り組みを進めます。また、豊橋市男女共同参画推進会議や豊橋市男女共同参画審議会により、その進捗管理を行います。さらに、市自体が一つの事業所として他の事業所のモデルとなるよう市内の男女共同参画を進めます。

4 プランの体系



※令和6年4月1日に施行の「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」に基づく「困難女性支援基本計画」として位置づけ。

第4章 プランの基本目標と施策の方向性

【凡 例】

- New** : ▪ 新規の取り組み
▪ 前プラン（豊橋市男女共同参画行動計画（とよはしハーモニープラン 2018-2022））
期間中に新たに企画・実施した取り組み
- 男女共同参画市民意識調査：
豊橋市男女共同参画に関する市民意識調査

基本目標 1 あらゆる分野での男女共同参画の促進

市民の固定的性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消を進め、男女共同参画を推進します。

また、政策・方針決定の場、地域活動など、社会のあらゆる分野において男女共同参画を促進します。



指標

指標	実績		目標	
	年度	実績値	年度	目標値
固定的性別役割分担意識に反対する（「どちらかといえば反対」を含む）人の割合 （男女共同参画市民意識調査）	R 3	57.6%	R 8	70.0%
社会全体でみた男女の地位において、男女平等であると感じる人の割合 （男女共同参画市民意識調査）	R 3	9.9%	R 8	18.0%
学校における男女の地位において、男女平等であると感じる人の割合 （男女共同参画市民意識調査）	R 3	54.4%	R 8	70.0%
市の審議会等（法律・条例に基づくもの）に占める女性委員の割合	R 4	27.2%	R 8	35.0%
校区・町自治会の役員（会長・副会長・会計等）に占める女性の割合	R 4	8.8%	R 8	20.0%
男女共同参画センターで実施するライフアップセミナーの参加者数	R 3	103人	R 8	150人



【男女共同参画標語・川柳】



【男女共同参画センター「パルモ」】

施策の方向性 1-(1)

人権を尊重した男女共同参画意識の高揚

市民の固定的性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消を進めるとともに、男女共同参画の意識向上を図るため、市民が男女平等と感じている割合が低い分野等、実情に即して市民に対する啓発に取り組みます。

【現状】

- 市民の約6割が固定的性別役割分担意識に反対すると答えており、その割合は着実に増加しています。
- 社会全体で見た男女の地位が「男女平等である」と感じている市民は、約1割にとどまり、市民の男女平等の感覚は広がっていません。特に、政治の場、しきたりや風習、職場において男女平等が進んでいないと感じている人の割合が高くなっています。

【課題】

- 市民の固定的性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消をより一層進める必要があります。
- 市民が「男女平等である」と感じるまちづくりを進めるため、引き続き、効果的な意識啓発に取り組む必要があります。
- 政策などの決定の場や職場等、男女平等であると感じている割合が低い分野における男女共同参画をさらに推進する必要があります。
- 社会全体における男性を中心とした組織運営をするという風土の解消が必要です。

【主な取り組み】

- 市民の固定的性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消、男女共同参画意識の向上を目的としたセミナーを開催します。
- 男女共同参画週間（毎年6月23日～29日）や男女共同参画月間（10月）にあわせて、男女共同参画意識を高めることを目的としたイベントを開催します。
- 広報誌のほか、テレビやラジオの放送などにより、各分野における男女共同参画の取り組みなどを市民に周知します。
- 男女共同参画の視点からの情報発信ガイドラインを市民や事業主に周知します。

New

施策の方向性 1-(2) 男女共同参画教育の推進

子どもの頃から男女共同参画への理解を深め、個性と能力を自由に発揮しながら成長できるよう、男女共同参画意識の醸成につながる教育を充実します。また、学校において、LGBT等性的少数者の理解促進につながる性の多様性についての教育を行います。

【現状】

- 学校においては、「男女平等である」と感じている市民は5割を超えており、他の分野よりは高い傾向にあります。
- 子育てにおいて「男の子らしさ、女の子らしさととらわれず、個性（その子らしさ）を尊重するのがよい」と考える市民は約8割で、増加傾向が継続しています。
- 男女平等のための学校教育のあり方として、「男女の平等と相互の理解や協力についての学習を充実する」や「進路指導において、男女の別なく能力を生かせるよう配慮する」ことが必要と答えた市民がそれぞれ6割を超えています。

【課題】

- 学校教育における男女共同参画教育のさらなる充実が必要です。
- 学校での教育のほか、家庭においても男女共同参画について考える機会が必要です。
- 進路選択において、性別による無意識の思い込みを排除し、本人の希望や能力に基づく進路選択を促進する必要があります。
- 学校教育の場においても、性の多様性についての理解促進の取り組みを進める必要があります。

【主な取り組み】

- 市内の小・中学校において、出前講座や啓発パンフレットの配布により、学校や家庭での児童・生徒の男女共同参画意識の向上に取り組みます。
- New** ○ 市内の小・中学校において、出前講座や啓発パンフレットの配布により、性の多様性の理解促進に取り組みます。
- 保健体育や特別活動の授業で「保健体育」の教科書の使用、出前講座により性教育を行います。
- New** ○ 女子生徒やその保護者を対象とした、理工系分野の職業の魅力を発信するセミナーの開催により、理工系分野に関心がある女子生徒の希望通りの進路選択を促進します。

施策の方向性 1-(3)

政策や方針決定過程・地域社会における女性参画の促進

行政や地域など、様々な場面における政策・方針決定過程や地域社会における女性の参画を進めます。

【現状】

- 市の審議会等に占める女性委員の割合は、約3割で推移しており伸び悩んでいます。
- 地域活動に参加している女性の割合は、約7割で増加傾向が継続していますが、自治会役員に占める女性の割合は約1割にとどまっています。
- 政策などの決定の場への女性の参画状況が低い理由として、「男性中心の組織運営」「家庭・職場・地域における固定的な性別役割分担、性差別意識」「女性の活動を支援する体制の不足」と答えた市民の割合が高い状況です。

【課題】

- 政策や方針決定過程の場において女性の参画を拡大し、全ての人々が共に協力し、活動しやすい環境づくりを進める必要があります。
- 市の審議会等において、積極的に女性登用を進める必要があります。
- 男性中心の組織運営を行う風土の解消に向けた意識改革に加え、女性が活動するための支援体制の整備が必要です。

【主な取り組み】

- 市の審議会等での女性委員の参画を推進します。
- 自治会活動において、女性の役員としての参画の促進に向けた意識啓発や理解促進に取り組みます。
- New** ○ 自治会活動のデジタル化推進等により、自治会役員の負担軽減や参加手法の多様化を図ることで、自治会活動における女性活躍を促進します。
- 地域防災の現場で女性が活躍できる環境整備を推進します。

施策の方向性 1-(4)

男女共同参画センターの充実

男女共同参画センターの情報収集・発信や各種団体の活動拠点としての機能の充実により、市民が取り組む男女共同参画に関する活動を支援します。

【現状】

- 男女共同参画センターを利用したことがある市民は、約3%にとどまっています。また、約9割の市民が施設について知らないと答えています。
- 男女共同参画センターの事業のうち、充実してほしいものとして、「特定のテーマを幅広く学ぶための短期講座」は市民の約5割、「女性のための講座・催し物」「家族と一緒に参加できる講座・催し物」「事業の企画・運営などを市民とともに行う市民参画型の講座」は市民の約3割がそれぞれ答えています。
- 男女共同参画センターは女性団体の活動を支援していますが、活動する女性団体数は減少傾向にあります。

【課題】

- 男女共同参画センターを知らない市民が多いため、さらなる周知が必要です。
- 男女共同参画センターを拠点に活動する団体への活動支援や、市民のニーズを踏まえたセミナー・イベントの開催、様々な情報発信に取り組み、男女共同参画推進の拠点施設としての機能をより一層発揮することが必要です。

【主な取り組み】

- 広報誌の発行やホームページの充実により、男女共同参画センターの事業内容を広く市民に周知するとともに利用促進に取り組みます。
- 市民ニーズを踏まえた内容の「ライフアップセミナー」の実施や「豊橋男女共生フェスティバル」の開催により、市民の男女共同参画意識の向上に取り組みます。
- 書籍・資料等の整備を進めるとともに、男女共同参画に関する情報を発信します。
- **New** W i - F i 環境や託児設備を活用し、女性団体の活動支援のほか、テレワークや Web セミナー等の受講といった様々な利用ニーズに対応した運営を行います。

基本目標 2 男女が働きやすい環境づくり

職場における男女平等を推進するとともに、女性のスキルアップへの支援により、女性の希望する就業形態での就職を応援します。また、子育てサービス、介護サービスの充実や市民、事業主への意識啓発により、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）がとれた働きやすい環境整備を進めます。



指標

指標	実績		目標	
	年度	実績値	年度	目標値
農業分野における家族のルール作成数（家族経営協定締結数）	R 3	294 経営体	R 8	340 経営体
市職員の管理職に占める女性の割合	R 3	19.4%	R 8	25.0%
学校における管理・指導部門（校長・教頭・主幹教諭・教務主任・校務主任）に占める女性教員の割合	R 4	41.3%	R 8	45.0%
女性（30～39歳）の就業率	R 3	71.0%	R 8	80.0%
豊橋公共職業安定所管内（※）の男性育児休業給付金の初回受給者数	R 3	139人	R 8	170人
市職員の男性職員の育児休業取得率	R 3	29.0%	R 8	35.0%

※豊橋公共職業安定所管内：豊橋市・田原市



【公立保育所】



【男性の家事・育児参画】

施策の方向性 2-(1)

雇用や就業における男女平等の推進

豊橋市女性活躍推進計画

雇用機会や待遇における男女の格差の解消、男性中心型労働慣行の見直し、多様な働き方の活用等により、職場における男女平等の推進や働きやすい環境の整備を進めます。

【現状】

- 職場における男女の地位評価について、「男性の方が優遇されている」と答えた市民は約6割である一方、「平等である」と答えた市民は約14%で、職場における市民の平等感は依然として低い状況です。
- 農業分野における家族のルール作成数（家族経営協定締結数）は、294経営体（令和3年度）で順調に増加しています。
- 市職員の管理職の女性の割合は、約2割で順調に増加しています。
- 女性教員の割合は7割弱ですが、管理・指導部門（校長・教頭・主幹教諭・教務主任・校務主任）に占める女性教員の割合は約4割です。
- 労働施策総合推進法の改正にあわせ男女雇用機会均等法等が改正され、令和2年6月から職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止対策が強化されました。
- 令和4年7月の女性活躍推進法に関する制度改正により、労働者数301人以上の事業主については、「男女の賃金の差異」の公表が義務付けられました。

【課題】

- 男女間の差がない働き方ができるよう環境整備を進める必要があります。
- ハラスメントの撲滅に向けて、継続的な取り組みが必要です。

【主な取り組み】

- 事業主等に対する労働関係法令の周知や労働環境の改善に関する情報提供を行うことで、女性活躍への理解促進やハラスメントの撲滅等の啓発に取り組みます。
- 企業の職場環境整備の取り組みを支援することで、女性も働きやすい職場づくりを進めます。
- 女性農業団体への活動支援や女性農業者の研修により、農業分野における女性の地位向上に取り組みます。
- 市役所（消防職員含む）において、女性登用や多様な働き方の推進により、誰もがいきいきと活躍できる職場づくりを進めます。
- 学校における管理部門・指導部門（校長・教頭・主幹教諭・教務主任・校務主任）への女性登用を推進します。
- 豊橋市消防本部において、育児休業から復帰した女性消防職員の活躍を推進するため、救急需要が集中する平日の日中に稼働する「本部日勤救急隊」を組織します。

New

施策の方向性 2-(2)

女性の就業支援 豊橋市女性活躍推進計画

女性のキャリア形成・スキルアップへの支援等により、希望する就業形態での就職を応援します。また、離職した女性の再就職支援に取り組みます。

【現状】

- いわゆる「M字カーブ」の底である女性（30～39歳）の就業率は、約7割です。
- フルタイム・パートタイム等の雇用形態での就業者の割合は、依然として男女間に大きな隔りがあります。
- 離職した女性が再就職を考えたときに基準とすることについて「働く時間や場所を最も重視して、パート・アルバイトなどで再就職する」と答えた女性が約4割、「仕事と家事・育児・介護の両立のしやすさを重視し、正社員として再就職する」と答えた女性が約3割で高く、次いで「これまでの知識や経験を生かして働けることを重視し、正社員として再就職する」と答えた女性の割合が高い状況です。

【課題】

- 非正規雇用により就業する女性のうち、正規雇用による就業を希望する女性について、正規雇用による就業への転換を促進する必要があります。
- 離職した女性に対する再就職に向けた支援が必要です。

【主な取り組み】

- 正規雇用による就業を目指す女性の資格取得の支援を行います。
- New ○ 女性デジタル人材育成の支援を行います。
- 離職した女性の再就職のためのセミナーを行います。
- 保育士と保育所等とのマッチングにより、保育士資格を有する女性の就職を支援します。

男女がともに仕事と生活を両立し、働き続けることができるよう、市民や事業主に對する意識啓発を進めるとともに、子育てサービスや介護サービス等の支援体制を充実します。


【現状】

- 男性が育児や介護で休みをとることについて「とったほうがよい」と思う市民が8割を超えています。
- 「家庭」「仕事」「地域活動」の優先度の度合いについて、希望の状況と現実の状況を比較すると、男女とも「仕事」の優先度は希望の状況が現実の状況を大きく下回っています。なお、女性は希望の状況にかかわらず、「家庭」を優先している人が多いことがうかがえます。
- 女性が働き続けるために必要と思うことについて、「保育園や児童クラブなど、子どもを預けられる環境の整備」と答えた市民は8割を超えています。
- 令和3年6月の育児・介護休業法の改正により、「産後パパ育休」の創設や育児休業の分割取得が可能となる制度改正のほか、対象者への個別の周知・意向確認措置が義務付けられました。

【課題】

- 事業所における男性従業員の育児や介護のための休暇取得への理解促進と支援が必要です。
- 男性が主体的に家事、育児、介護に参画するよう市民への意識啓発が必要です。
- 子育てや介護と仕事を両立できるよう、ニーズに対応した子育てや介護の支援が必要です。

【主な取り組み】

- 男性の育児・介護休暇取得についての社会的な理解促進の取り組みを進めるとともに、男性の家事、育児、介護への参画を促進するセミナーや講座の実施により、意識啓発に取り組みます。
-  市役所において、職員に対する「仕事と子育てハンドブック」を周知するとともに、育休制度に関する説明会を開催するなど、男性職員も女性職員も子育てしやすい職場づくりを進めます。
- 多様なニーズに対応した幼児教育・保育サービスを提供するとともに、国が実施する幼児教育・保育の無償化のほか、市独自の保育料等の負担軽減に取り組みます。
- 小学生の放課後の適切な遊び場や生活の場を提供します。
- 介護保険制度の着実な実施とともに、介護と仕事の両立のための支援を行います。

基本目標3 健康の保持と安心できる生活環境の整備

女性の健康づくりを支援し、性と生殖の自己決定権（リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（※））の啓発を進めます。また、様々な困難を抱える女性を支援するとともに、性の多様性について社会的な理解促進に取り組み、全ての人々が性別、性的指向、性自認にかかわらず、自分らしく安心して生活できる環境の整備を進めます。



指標

指標	実績		目標	
	年度	実績値	年度	目標値
市の子宮頸がん検診受診率 (20～69歳) 市の乳がん検診受診率 (40～69歳)	R 3	子宮頸がん 13.8% 乳がん 15.6%	R 8	子宮頸がん 20.0% 乳がん 25.0%
就労自立促進事業により就職に結び ついたひとり親の割合	R 3	60.0%	R 8	70.0%
女性相談（電話・面接・法律）の件数	R 3	1,889件	R 8	2,000件
DV相談窓口の認知度	R 3	36.2%	R 8	50.0%
LGBT等性的少数者について言葉 も内容も知っている市民の割合 (男女共同参画市民意識調査)	R 3	52.3%	R 8	75.0%
LGBT相談の件数 (令和2年度からの累計件数)	R 3	7件	R 8	20件

※リプロダクティブ・ヘルス（性と生殖に関する健康）：

人間の生殖システム、その機能と（活動）過程の全ての側面において、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します。

※リプロダクティブ・ライツ（性と生殖に関する権利）：

全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をいいます。

施策の方向性 3-(1)

生涯を通じた健康づくりへの支援

性の理解と性差を踏まえ、ライフステージに応じた健康づくりの支援を充実します。

【現状】

- 女性のライフステージごとの健康は、女性ホルモンの分泌量と深く関わっており、分泌量の増減に伴う女性特有の病気やトラブルがあります。
- 性別や妊娠の希望の有無に関わらず、早い段階から妊娠・出産の知識を持ち、自分の身体への健康意識を高めること（プレコンセプションケア）が必要とされています。
- 妊娠・出産は女性の健康にとっての大きな節目の一つであり、不妊・不育相談や流産、死産を経験した人への支援（グリーンケア）も必要とされています。
- 女性の社会進出が進み、全雇用の4割以上が女性で占められ、25歳～44歳の女性の約8割が就業しています。また、働く女性のうち、45歳～59歳の更年期世代の割合が増加しています。
- 新型コロナウイルス感染症感染拡大の影響による精神保健上の問題だけでなく、雇用や所得などの経済面、育児、介護など様々な要因から女性の自殺者数の増加がみられます。
- 子宮頸がんは、20～30歳代の若い女性に増えてきており、40歳代後半がピークになっています。また、子宮頸がんの予防効果が高いとされている、HPVワクチン（※）が国の専門部会で安全性と有効性の審議の結果、積極的な勧奨を再開する方針となりました。

【課題】

- 性への理解を深め、性差を踏まえた健康づくりをライフステージに応じて進めるために、関係機関との連携が必要です。
- 安心して安全に妊娠・出産ができるよう、切れ目のない支援体制が必要です。
- 女性の「健康」という視点からのサポートや社会の認知理解が十分でなく、女性が働きやすい環境になっているとは言い難い現状があります。
- メンタルヘルスの啓発や関係機関が連携し支援する体制の推進が必要です。
- コロナ禍によりがん検診及び特定健康診査の受診控えがみられました。若い世代からがん検診、特定健康診査の受診やHPVワクチン接種に繋がるような体制づくりが必要です。

【主な取り組み】

New

○ ライフステージに応じた健康教育や、ICTを活用した健康づくりなどに、多くの市民が参加するよう、関係機関と更なる連携をしていきます。

○ 胎児の成長や妊婦の健康維持のため、健診や相談など産前産後にわたり切れ目ない支援を実施します。また、妊娠を望むパートナー間の不安の軽減を図ります。

New

○ 職場における女性の健康に関する相談体制の構築やヘルスリテラシー向上施策を通じて、女性がセルフケアを行いつつ、健康が維持できる体制の整備や、女性の健康に関する啓発を進めます。

○ 市民へこころの健康に対する正しい知識の普及啓発や各支援機関の人材育成を推進するとともに、連携強化を図ります。

New

○ 女性に特有な健康課題を踏まえ、若い世代から好発年齢に合わせたがん検診及び特定健康診査等の受診率向上や、HPVワクチンの接種率向上を目指し、受診しやすい体制整備とともに正しい知識の普及啓発を行います。

※HPVワクチン：

HPV（ヒトパピローマウイルス）は、性的接触のある女性であれば50%以上が生涯で一度は感染するといわれている一般的なウイルスで、子宮頸がん等、多くの病気の発生に関わっています。HPVワクチンは、子宮頸がんの原因となるHPV感染症を防ぐ効果があります。

施策の方向性 3-(2)

様々な困難を抱える女性への支援

豊橋市困難女性支援基本計画

家庭の状況、地域社会との関係性など、様々な事情により生活に困難を抱える女性が安心して生活できるとともに、あらゆる場面に参画できるよう必要な支援を行います。

【現状】

- 女性の高齢者単身世帯は増加を続けており、令和2年度には9,376世帯となっています。
- 女性相談の件数は年々増加し、平成28年度の1,581件から令和3年度は1,889件に5年間で1.2倍に増加しました。
- 新型コロナウイルス感染症感染拡大の影響による解雇・収入減や孤立・孤独といった困難に多くの女性が直面しています。
- 国の「第5次男女共同参画基本計画」に、女性に対する暴力は重大な人権侵害であることが明記されています。

【課題】

- 障害者、高齢者、ひとり親家庭、外国人をはじめ、貧困や病気などにより、様々な生活上の困難を抱える女性に対し、実情に沿った支援を行うことが必要です。
- 新型コロナウイルス感染症感染拡大の影響により、困窮や孤立・孤独のため不安を抱える女性が増加しており支援が必要です。
- 言葉やSNSなども含めた望まない性的な言動について防止する必要があります。

【主な取り組み】

- 障害者、高齢者、ひとり親家庭、外国人などの様々な困難を抱える女性に対して実情に応じた生活支援や自立支援に取り組みます。

New

- ひとり親家庭の経済的自立を図るため、養育費の取り決めにかかる公正証書作成費用等の助成や、離婚前後に養育費に関するセミナーを実施します。

New

- 困難を抱える女性へのアウトリーチ型等の寄り添った支援を行うとともに、SNSによる相談に取り組みます。

New

- 様々な理由で生理用品を入手できない女性に対して、相談窓口などで生理用品の無料配布を実施します。

New

- 性暴力の根絶に向けた啓発を行います。

施策の方向性 3-(3)

DV（パートナー等からの暴力）の根絶 豊橋市DV対策基本計画

DVの根絶に向け市民に対する啓発を行うとともに、被害者に寄り添った相談や支援を行います。

【現状】

- 「DVを受けた経験がない」と答えた市民は8割を超えている一方、「何らかのDVを受けた経験がある」と答えた市民は1割強で、男女別の比較では女性が男性の3倍に上ります。
- 「DV相談を知らない」と答えた市民は約6割に上り、DV相談の市民の認知が進んでいるとはいえません。
- 「何らかのDVを受けた経験がある」と答えた市民のうち、誰にも相談しなかった市民が約5割で、男性のみでは約6割に上ります。誰にも相談しなかった理由として、「相談するほどのことでもないと思ったから」と約5割の市民が、「相談しても解決できないと思ったから」「自分さえ我慢すればよいと思ったから」とそれぞれ約4割の市民が答えています。

【課題】

- あらゆる世代へDV防止に関する啓発活動を進めていく必要があります。
- 市民のDVそのものの理解度の向上により、身体的・精神的・性的なDVのほか、経済的なDVにあたる行為や状況があったときに被害者がそのことを認識することが必要です。
- 市民のDV相談の認知度を向上する必要があります。
- DV被害者がためらうことなく相談できる環境を整えるとともに、多様な相談内容に的確に対応できるよう、相談員のスキルをより一層高める必要があります。
- 被害者の背景や事情に十分に配慮し、被害者の救済や自立支援に向け、引き続き関係機関が連携していく必要があります。

【主な取り組み】

- 暴力を許さない社会の実現に向け、社会全体で人権尊重意識を共有することができるよう、関係機関と連携した啓発に取り組みます。
- DVの理解度やDV相談の認知度向上に取り組みます。
- 市内の高等学校等で「デートDV出前講座」を実施します。
- DV被害者が安心して相談できるよう、相談員のスキルアップを図ります。
- DV被害者が自立した生活を送ることができるよう、関係機関と連携し、生活、就業、住宅の確保、子どもの就学・保育等の支援を行います。
- DV被害者に係る情報の保護のため、住民基本台帳事務における支援措置を実施します。

施策の方向性 3-(4)

性の多様性の理解促進とLGBT等性的少数者に対する支援

性の多様性についての社会的な理解を進め、LGBT等性的少数者が安心して生活できるよう支援を充実します。

【現状】

- LGBT等性的少数者について、「言葉も内容も知っていた」又は「言葉だけは知っていた」と答えた市民は約7割で、市民の認知度は高まっているものの、否定的な考えを持つ市民もいることから、性の多様性に関する市民の理解が十分に進んでいるとはいえません。
- LGBT等性的少数者が安心して心豊かに生活できることを目的に、パートナーシップ制度（※）を実施しています。
- 国が定めるセクシュアル・ハラスメントに係る規定の一部が改正され、職場におけるセクシュアル・ハラスメントの対象に同性に対するものが含まれ、被害者の性的指向又は性自認にかかわらず、その対象となることが規定されました。

【課題】

- 市民の性の多様性に関する認知度の向上や、より一層の理解促進に取り組む必要があります。
- LGBT等性的少数者について否定的な考えを持つ市民が一定数存在することから、市民の意識向上が必要です。
- 事業所における性の多様性の理解促進により、LGBT等性的少数者が安心して就業できる職場環境の整備が必要です。
- LGBT等性的少数者に対して、それぞれの実情に応じた支援を行う必要があります。

【主な取り組み】

- 市民に対する性の多様性の理解促進に、より一層取り組みます。
- New** ○ 事業所における性の多様性の理解促進に取り組みます。
- New** ○ LGBT等性的少数者に関する相談体制の確保や、パートナーシップ制度によりLGBT等性的少数者を支援します。
- New** ○ 市の申請書、届出書等の様式の性別欄を見直します。
- New** ○ 市内の小・中学校において、出前講座や啓発パンフレットの配布により、性の多様性の理解促進を図ります。**再掲**

※パートナーシップ制度：

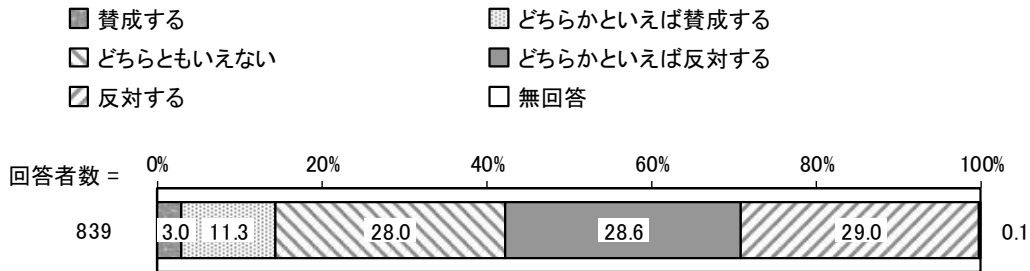
互いを人生のパートナーとし、日常生活において相互に協力し合うことを約した、一方又は双方が性的少数者である2人が、市長に対して、互いがパートナーであることを宣誓し、市長が宣誓書を受領したことを証明する制度。

統計資料等

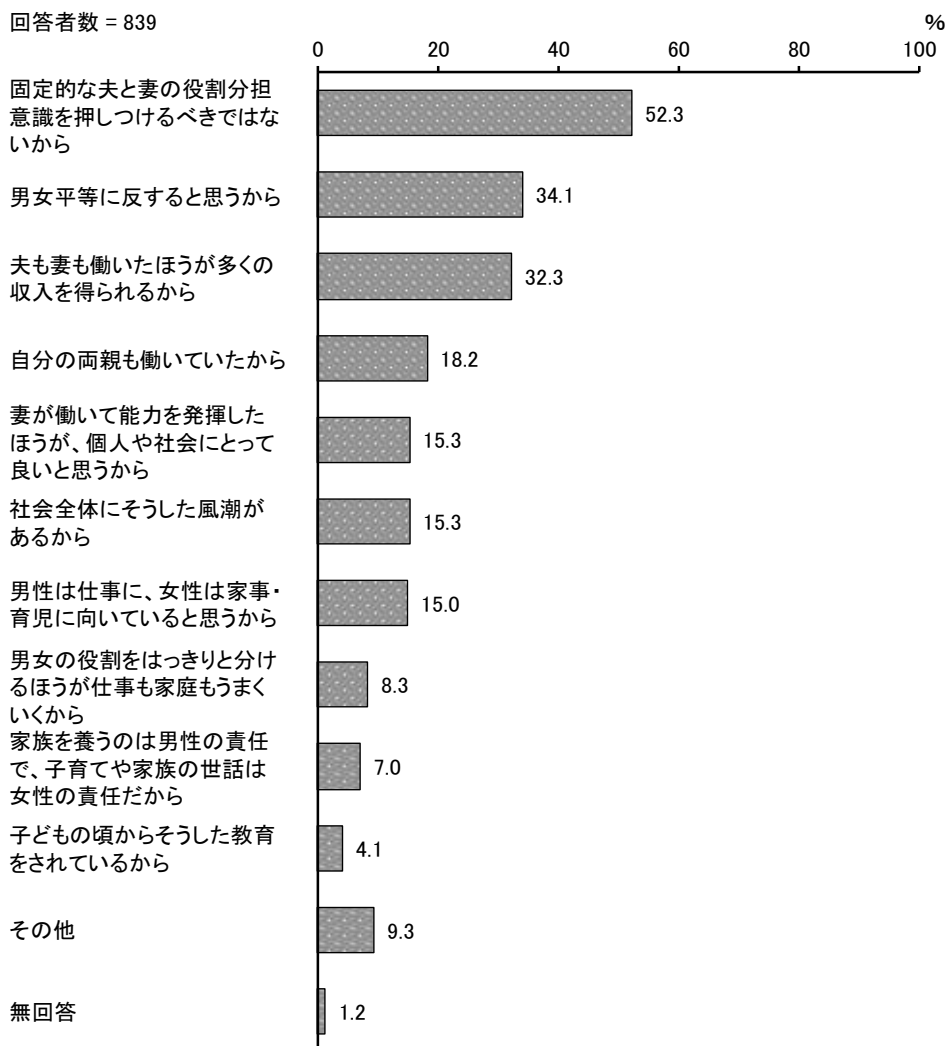
基本目標 1 あらゆる分野での男女共同参画の促進

施策の方向性 1—(1) 人権を尊重した男女共同参画意識の高揚

「男は仕事、女は家庭」という考え方（性別役割分担意識）についての賛否

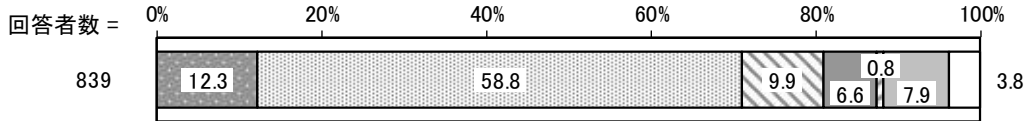


性別役割分担意識についての賛否の理由



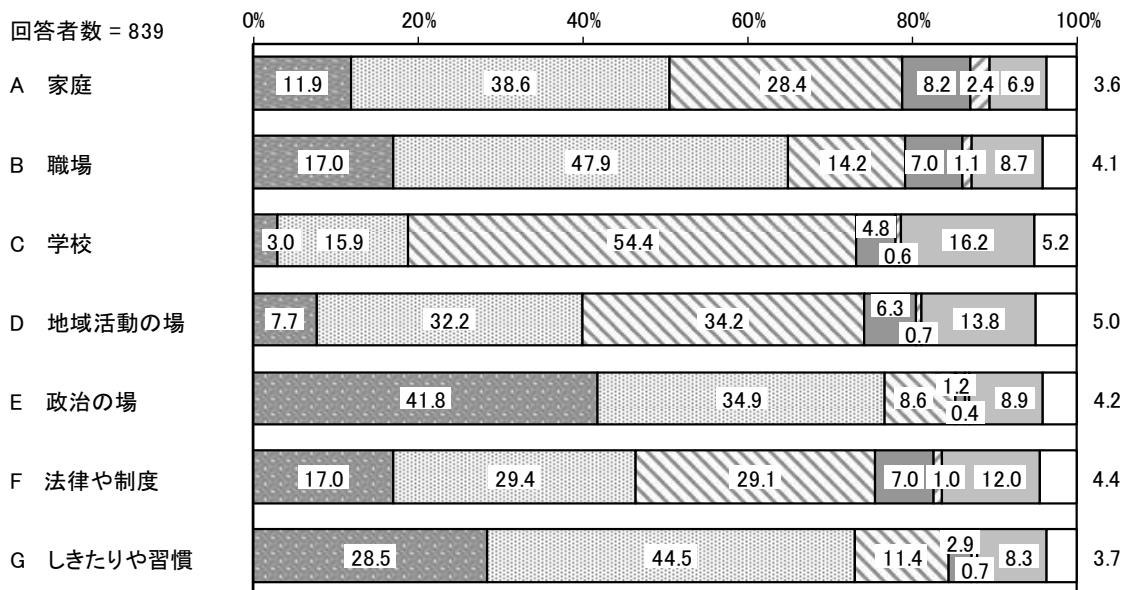
社会全体の男女の地位評価

- 男性の方が非常に優遇されている
- 平等である
- 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



各場面および分野の男女の地位評価

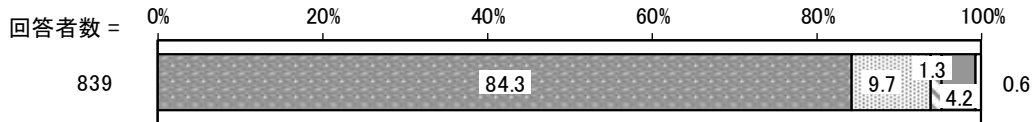
- 男性の方が非常に優遇されている
- 平等である
- 女性の方が非常に優遇されている
- 無回答
- どちらかといえば男性の方が優遇されている
- どちらかといえば女性の方が優遇されている
- わからない



施策の方向性 1-(2) 男女共同参画教育の推進

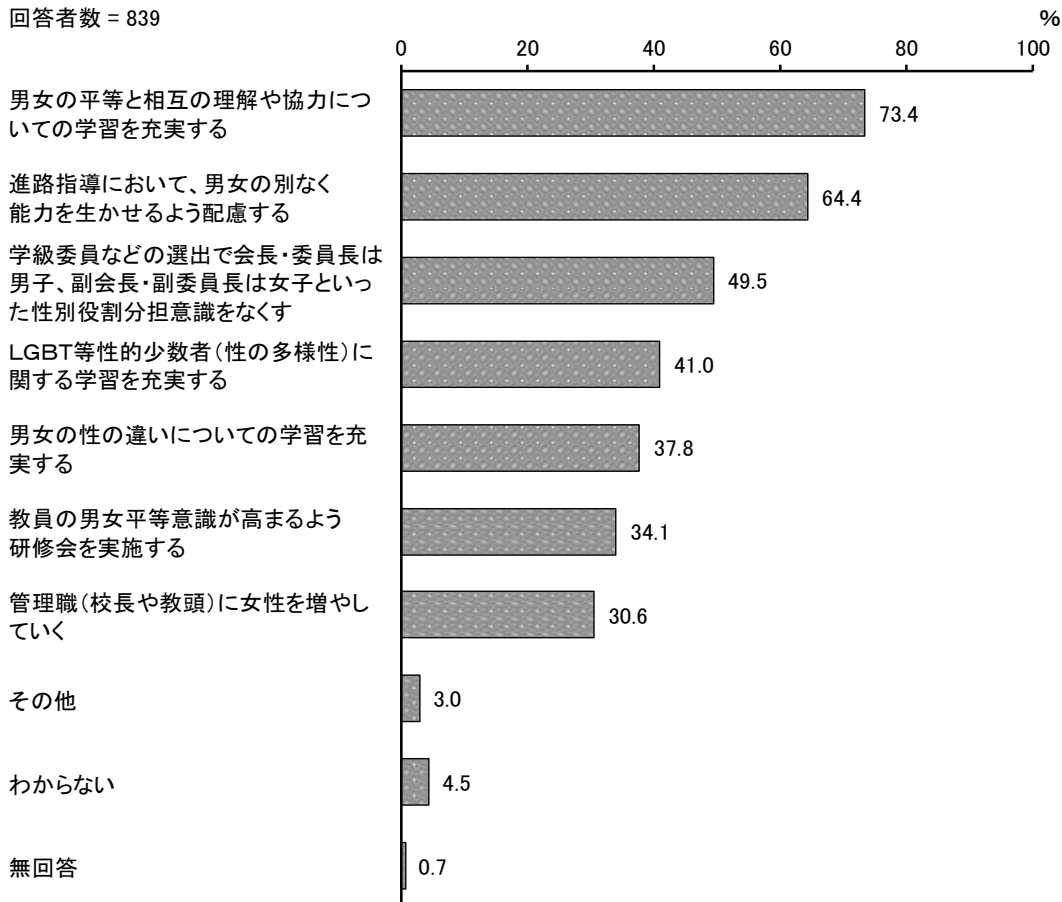
子育てについての考え方

- 男の子らしさ、女の子らしさと問わず、個性(その子らしさ)を尊重するのがよい
- ▨ 男の子は男の子らしく、女の子は女の子らしく育てるのがよい
- その他
- わからない
- 無回答

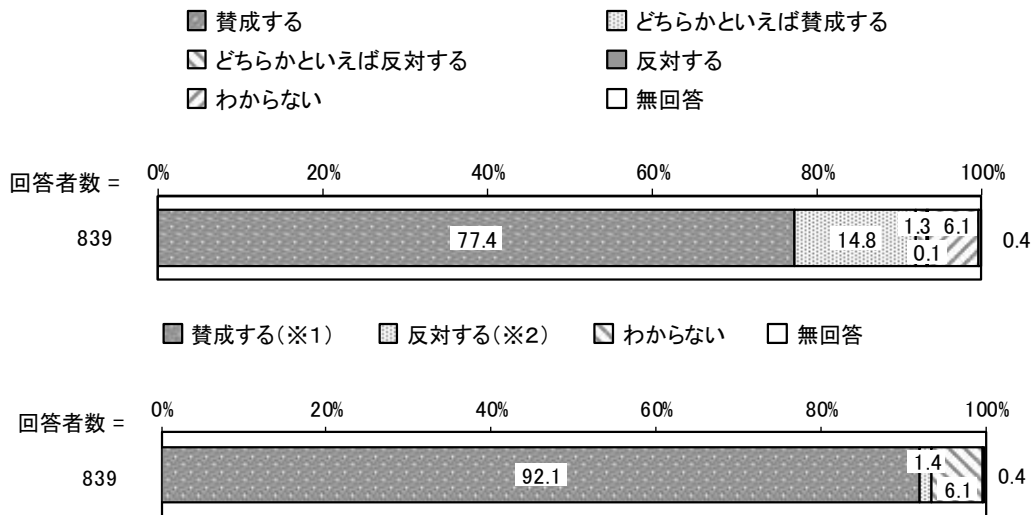


男女平等の人間関係をつくるために学校教育の場で必要と思うもの

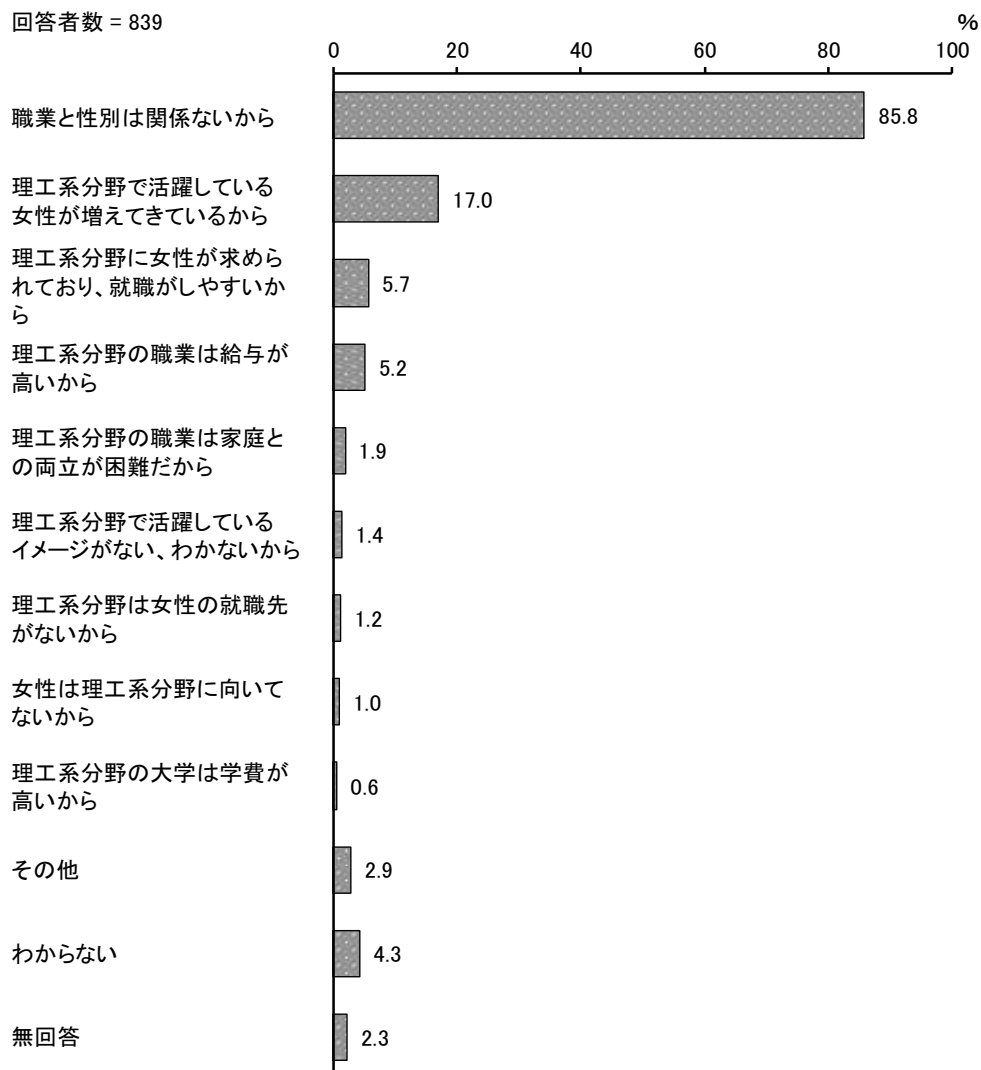
回答者数 = 839



女性が理工系分野の職業を目指すことについての賛否

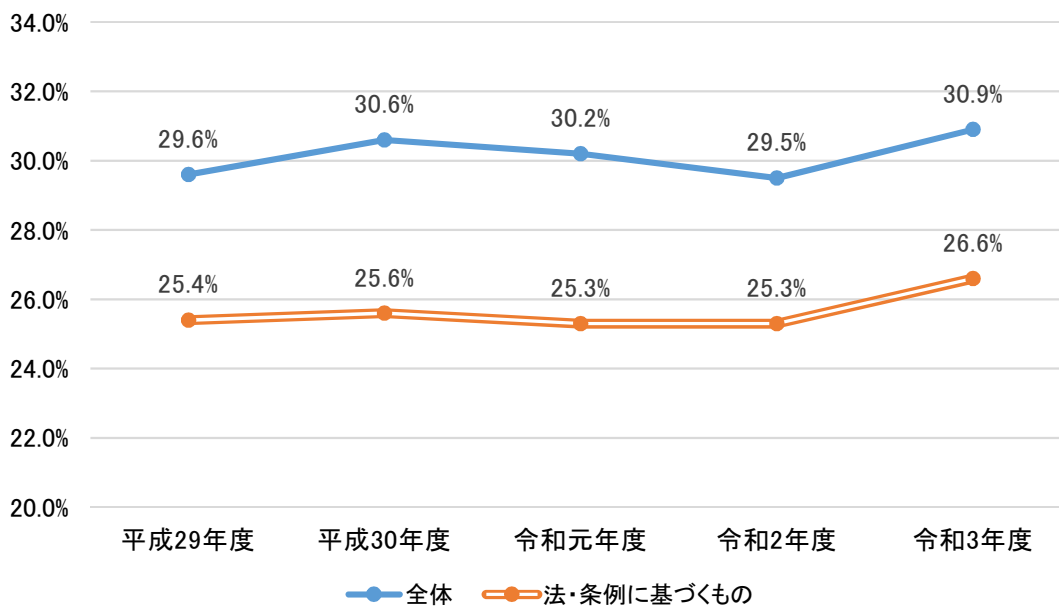


女性が理工系分野を目指すことについての賛否の理由

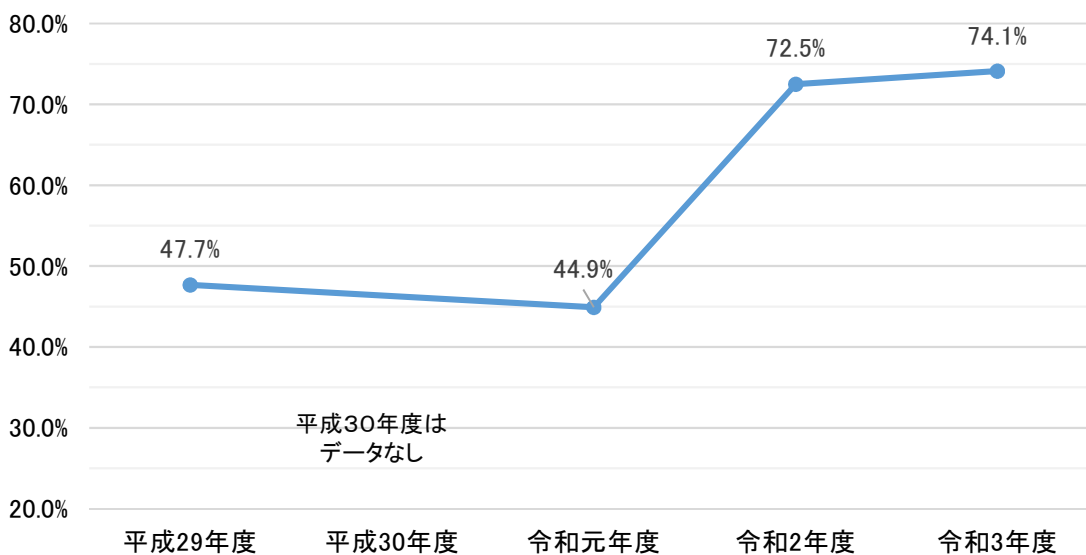


施策の方向性 1-(3) 政策や方針決定過程・地域社会における女性参画の促進

市の審議会等に占める女性委員の割合

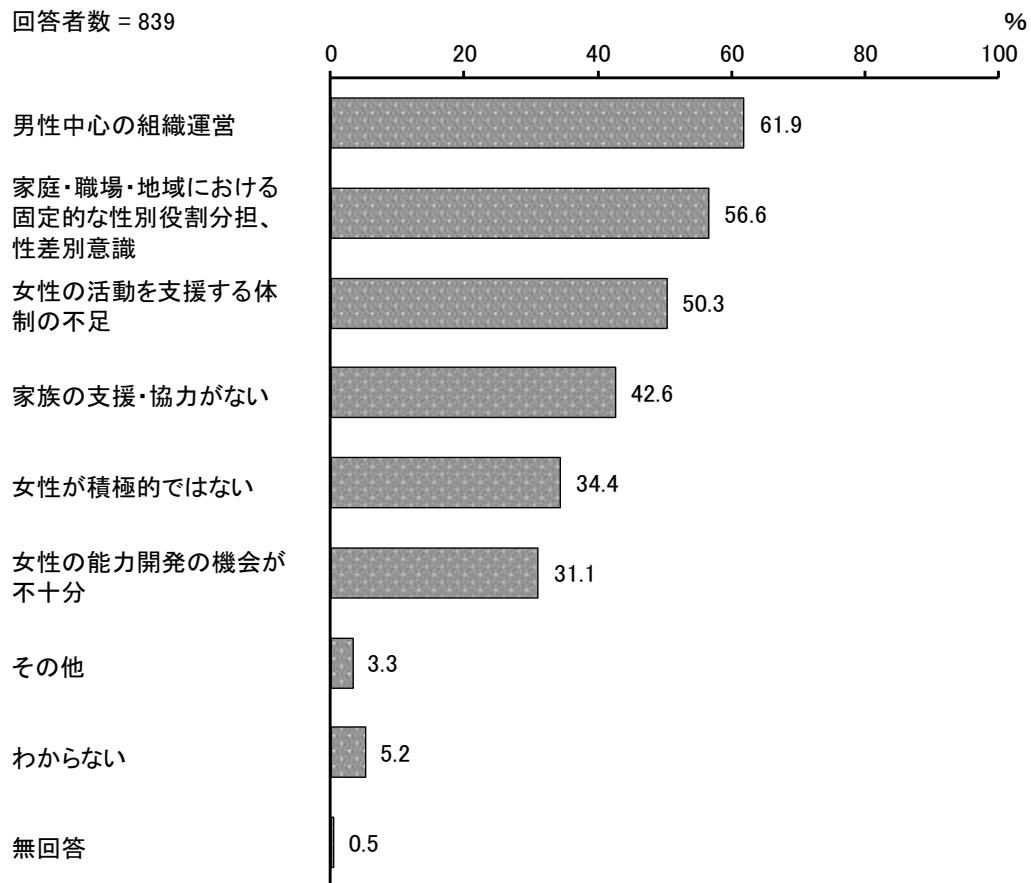


地域活動に参加している女性の割合（広報広聴課 市民意識調査）



政策などの決定の場への女性の参画状況が低い理由

回答者数 = 839

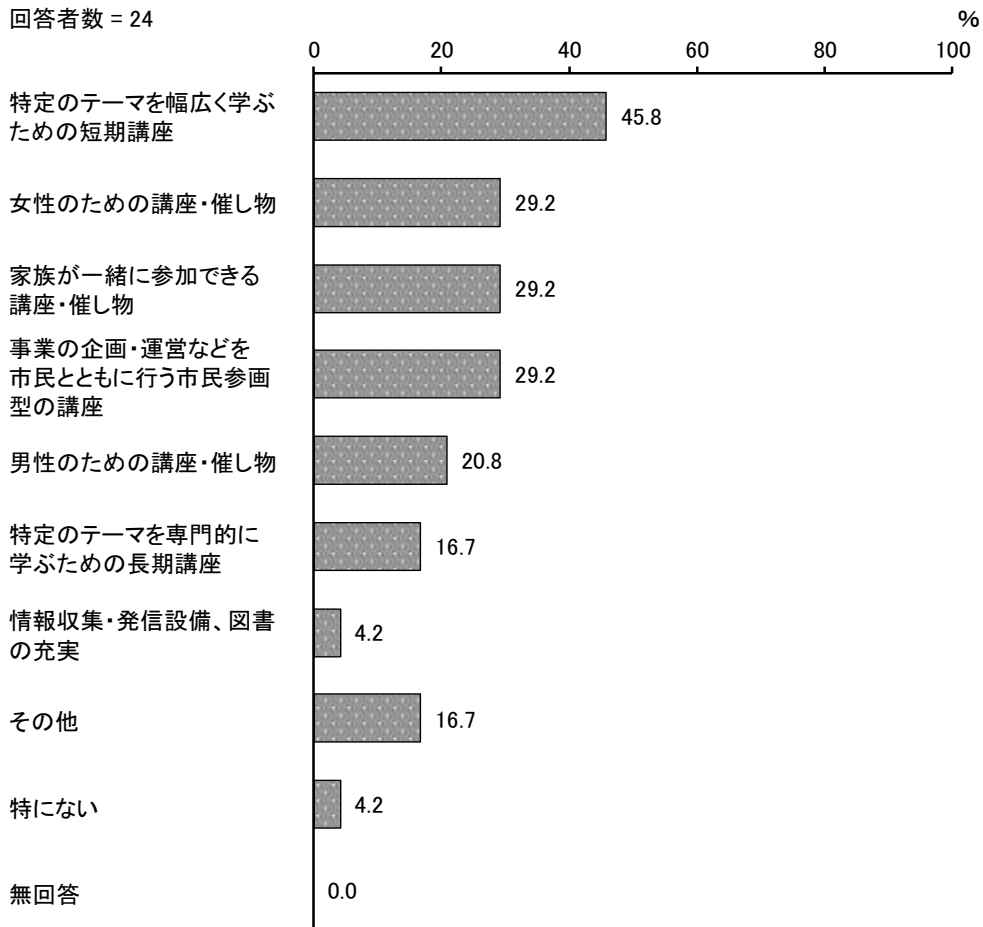


施策の方向性 1-(4) 男女共同参画センターの充実

男女共同参画センター「パルモ」の利用の有無



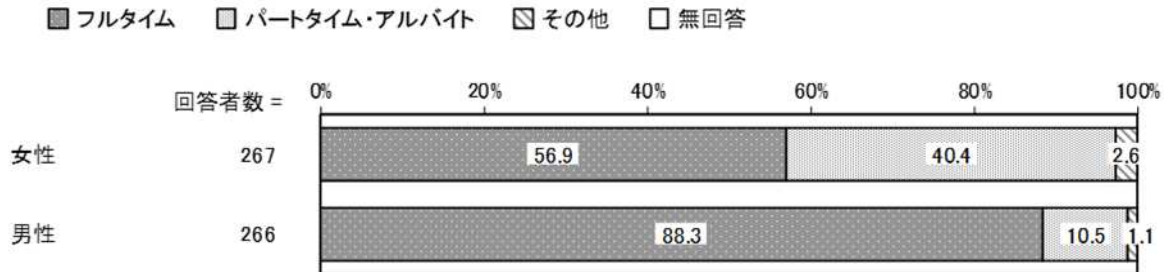
男女共同参画センターの事業として充実してほしいもの



基本目標 2 男女が働きやすい環境づくり

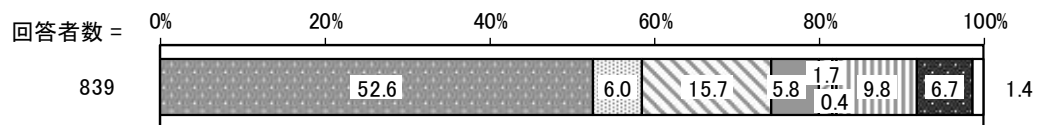
施策の方向性 2-(1) 雇用や就業における男女平等の推進

男女別の雇用形態

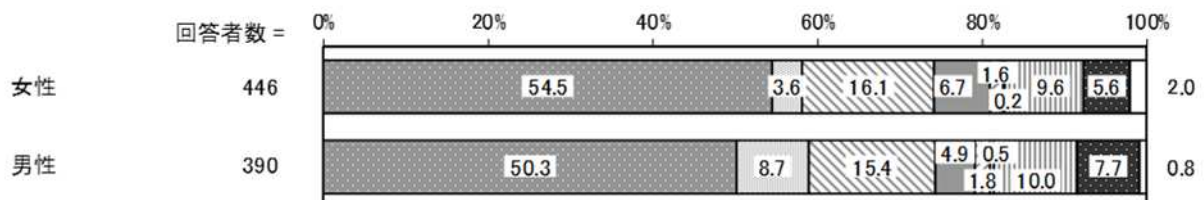


女性が仕事をするについての考え

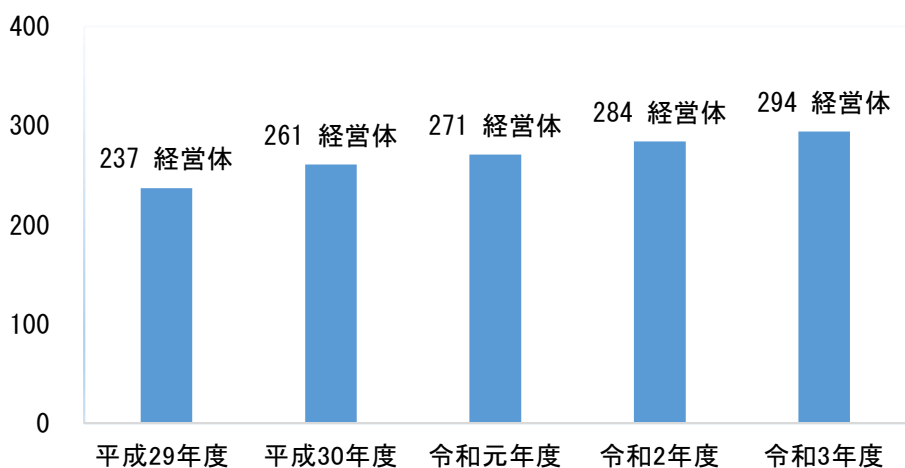
- 子どもができれば産休・育休・時短勤務などを利用して、仕事をずっと続けるのがよい
- 子育てを機に退職し、子どもが育ったらフルタイムの仕事に就くのがよい
- ▨ 子育てを機に退職し、子どもが育ったらパートタイムの仕事に就くのがよい
- 子どもができるまでは仕事をするのがよい
- ▨ 結婚するまでは仕事をするのがよい
- 女性は仕事をしない方がよい
- ▨ その他
- わからない
- 無回答



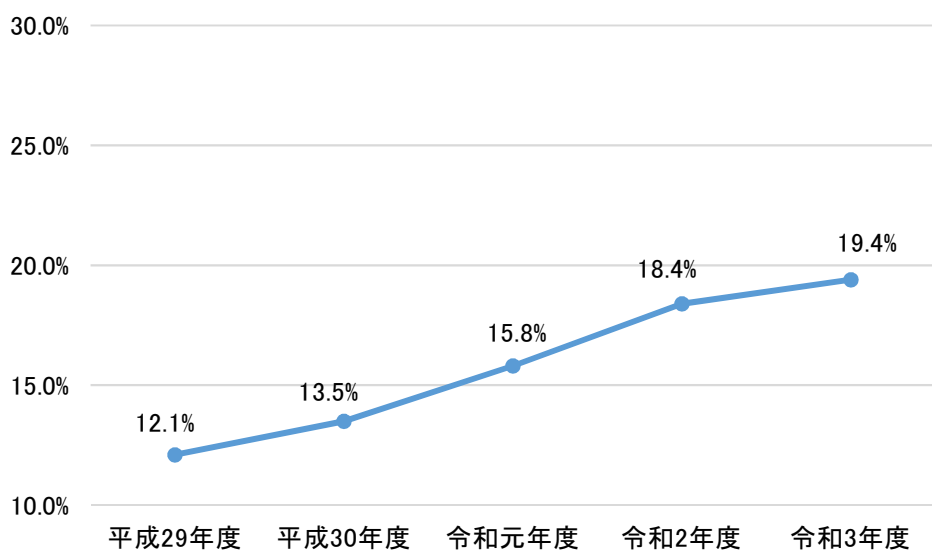
【性別】



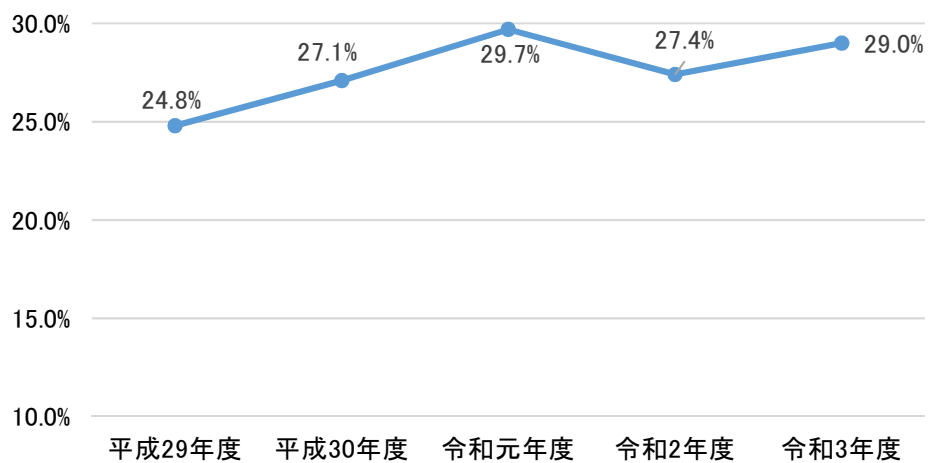
農業分野における家族経営協定締結数の推移



市職員の管理職に占める女性の割合

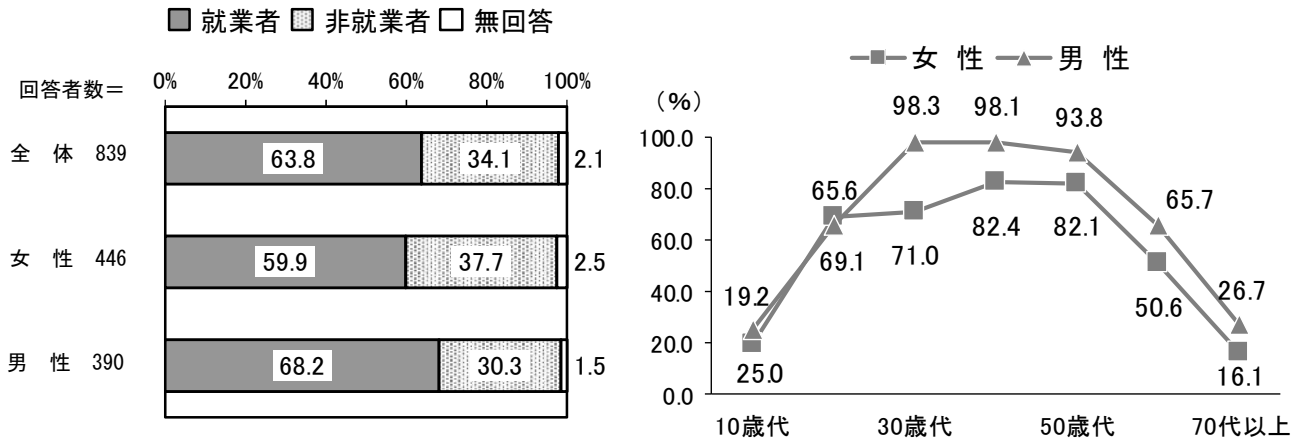


市職員の主査職に占める女性の割合



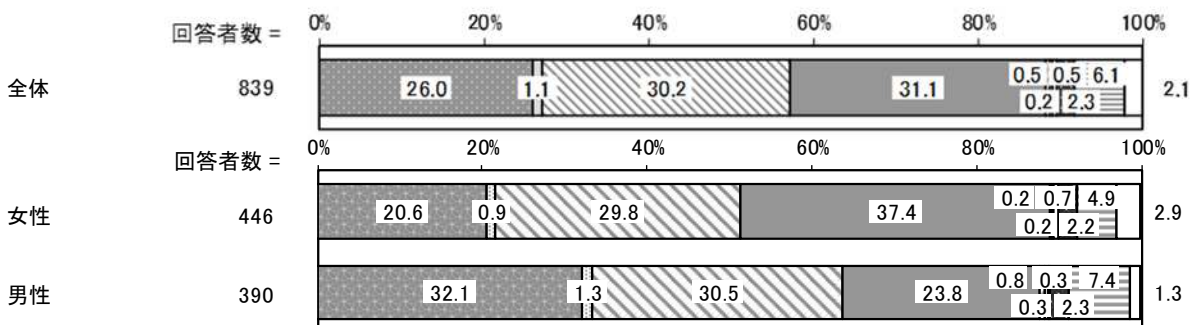
施策の方向性 2-(2) 女性の就業支援

男女別就業者の割合



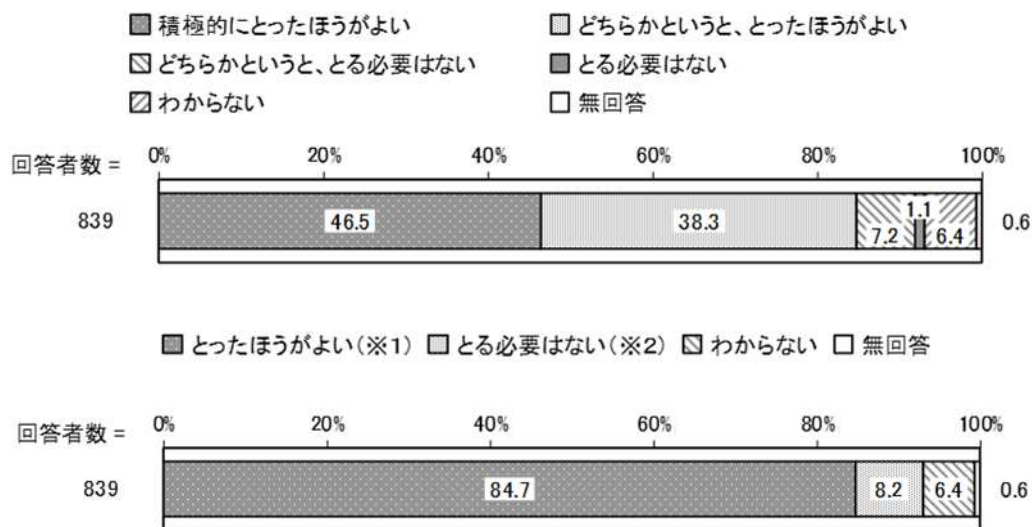
離職した女性が再就職を考えたときに基準とすること

- これまでの知識や経験を生かして働けることを重視し、正社員として再就職する
- 新たな技能・スキルの資格を取得して、正社員として再就職する
- 仕事と家事・育児・介護の両立のしやすさなどを重視し、正社員として再就職する
- 働く時間や場所を最も重視して、パート・アルバイトなどで再就職する
- これまでの経験を生かしてボランティアやNPO活動で地域に貢献する
(育児・介護ボランティア、PTA、防災・治安パトロール、リサイクル活動など)
- これまでの経験を生かして企業またはNPOの立上げを行う
(小売店経営、IT企業設立、ボランティア団体設立など)
- 家事以外で活動する必要はない
- その他
- わからない
- 無回答

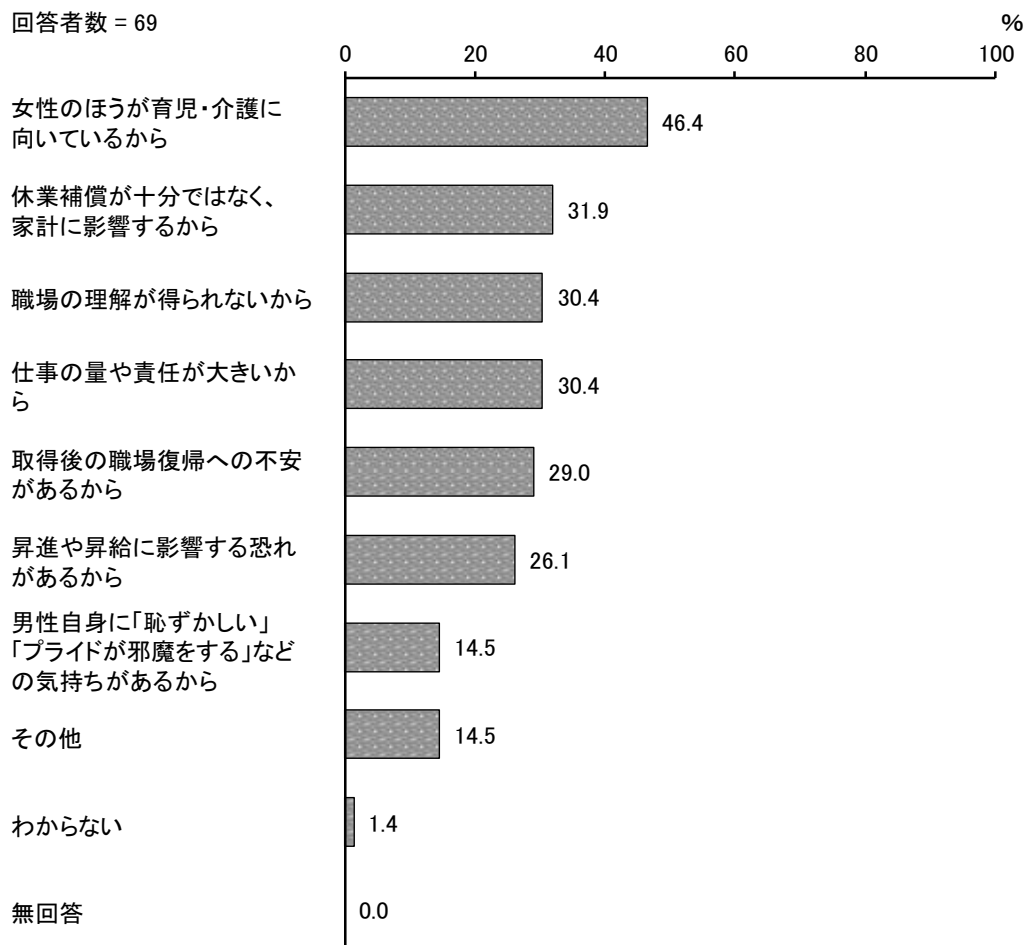


施策の方向性 2-(3) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

男性が育児や介護で休みを取ることについての考え

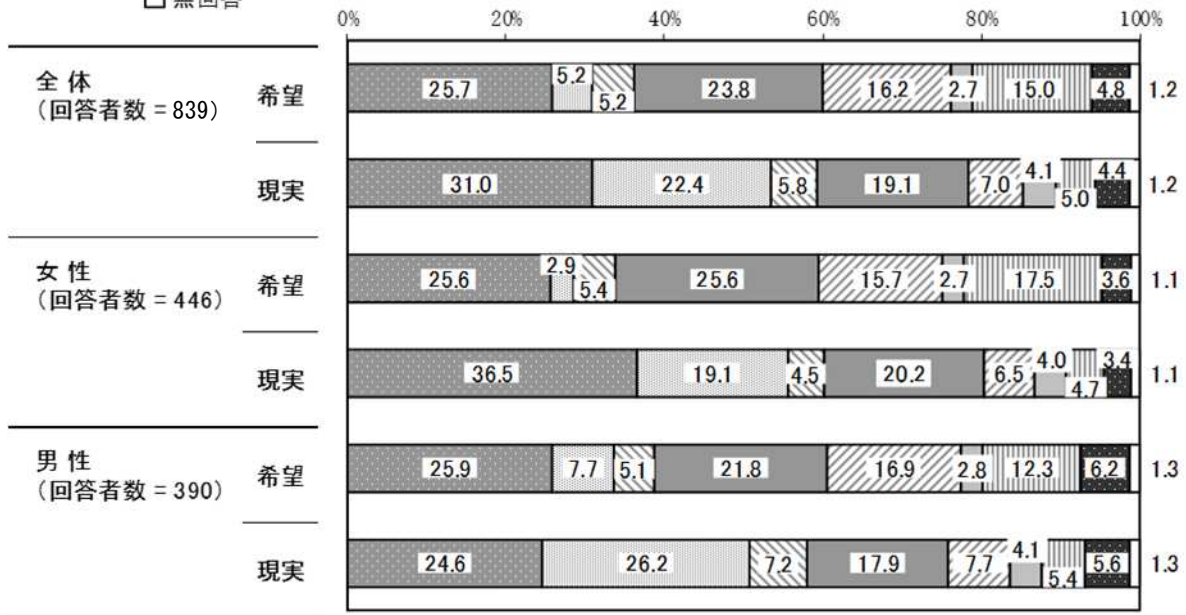


男性が育児や介護で休みを「どちらかというと、とる必要はない」「とる必要はない」と考える理由



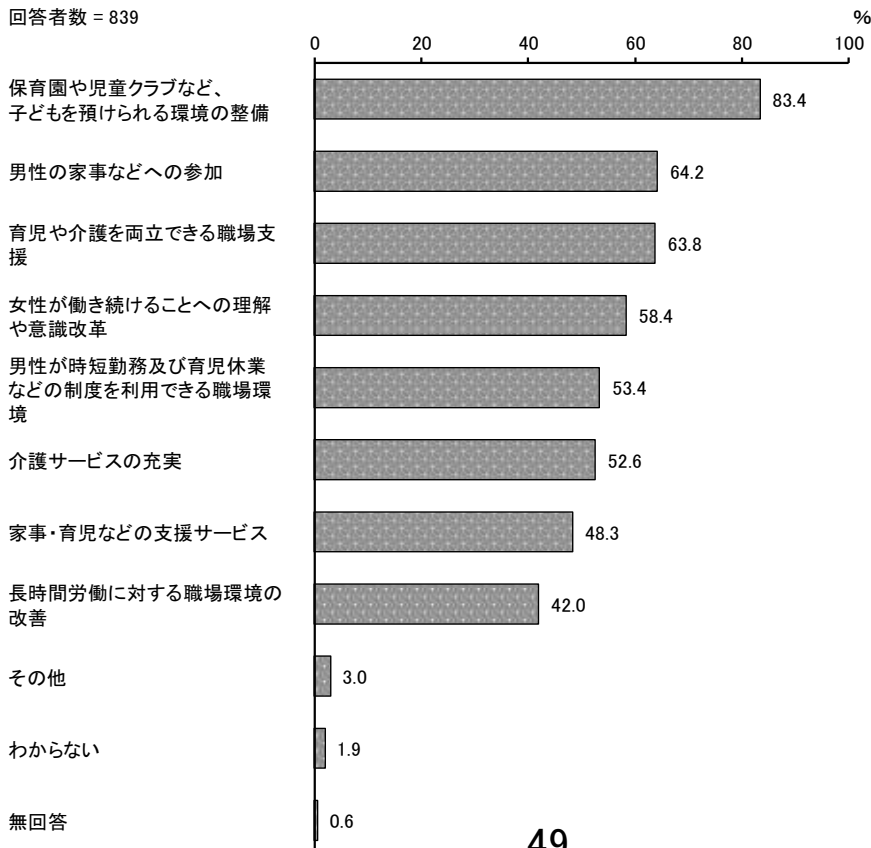
「家庭」「仕事」「地域活動」の関わり方（希望と現実）別

- 「家庭」を優先している
- 「仕事」を優先している
- ▨ 「地域・個人の活動」を優先している
- 「家庭」と「仕事」をともに優先している
- ▨ 「家庭」と「地域・個人の活動」をともに優先している
- ▨ 「仕事」と「地域・個人の活動」をともに優先している
- ▨ 「家庭」と「仕事」と「地域・個人の活動」をともに優先している
- わからない
- 無回答



女性が働き続けるために必要と思うこと

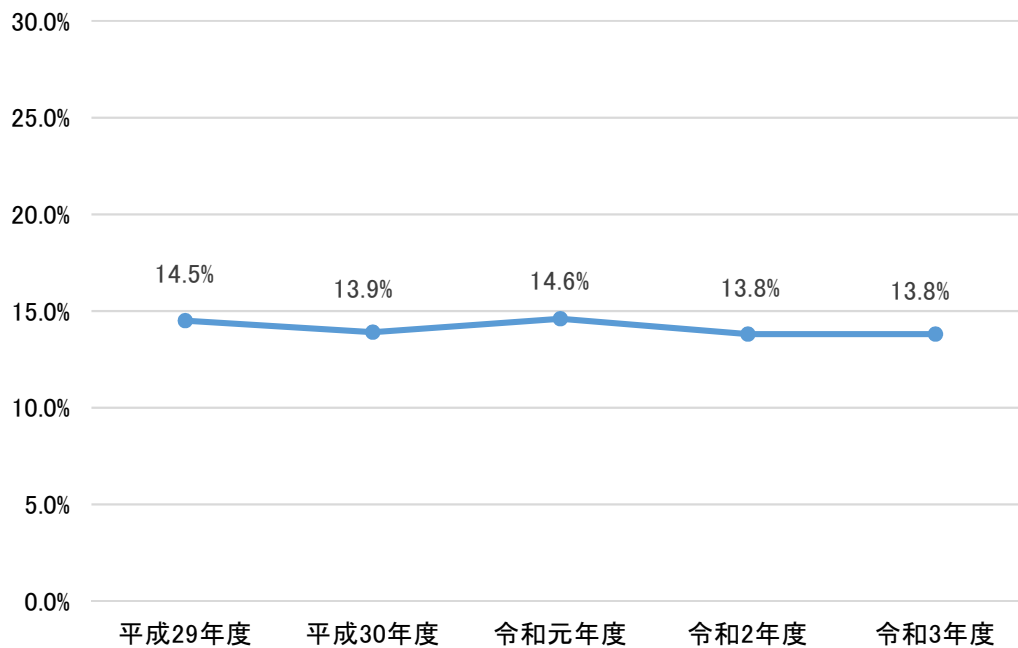
回答者数 = 839



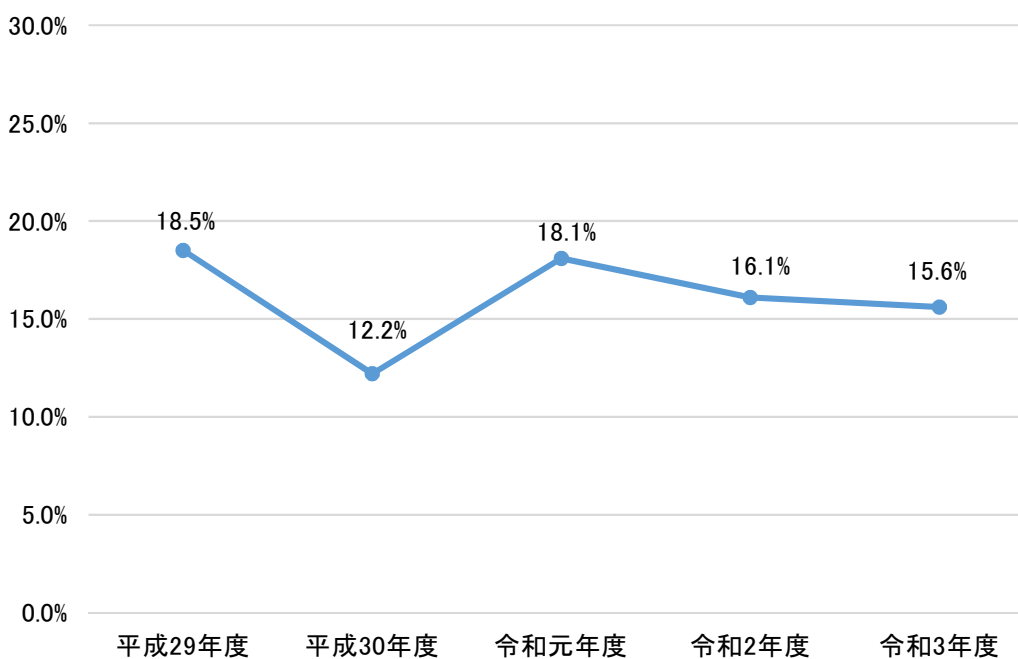
基本目標 3 健康の保持と安心できる生活環境の整備

施策の方向性 3-(1) 生涯を通じた健康づくりへの支援

市の子宮頸がん検診受診率推移

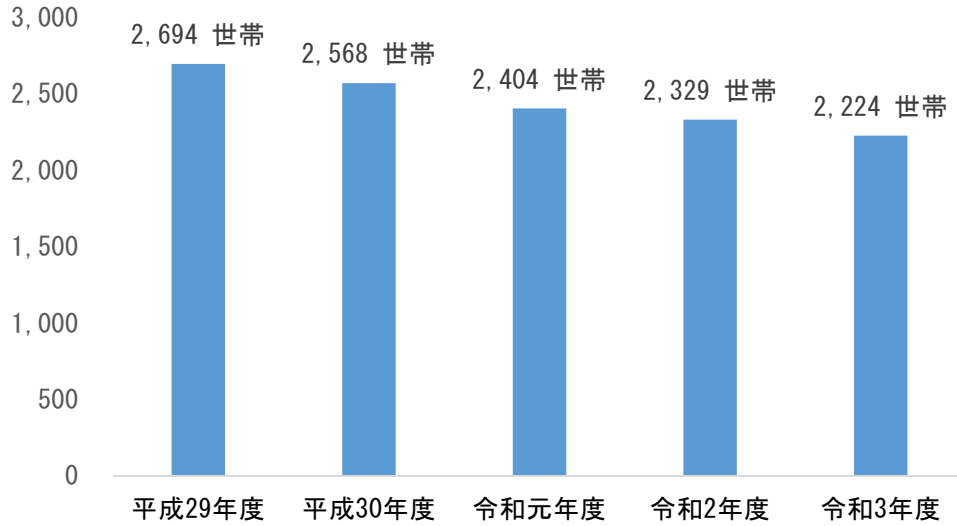


市の乳がん検診受診率推移

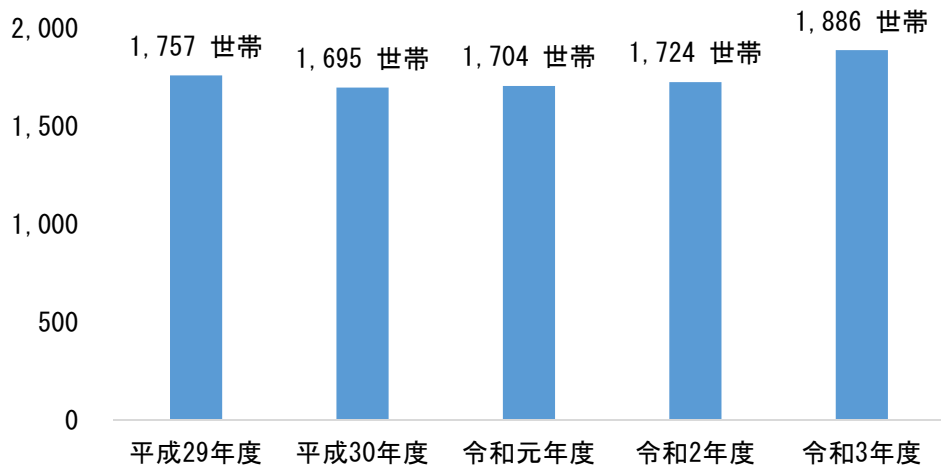


施策の方向性 3-(2) 様々な困難を抱える女性への支援

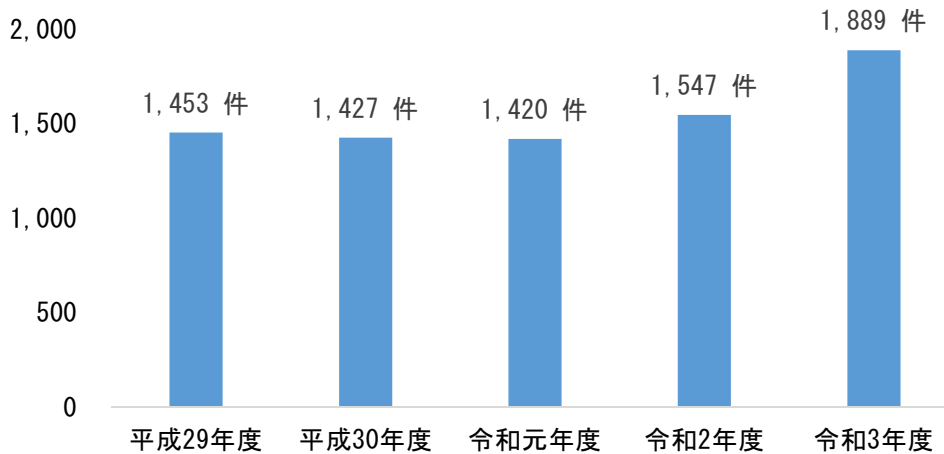
児童扶養手当受給世帯の推移



生活保護世帯の推移

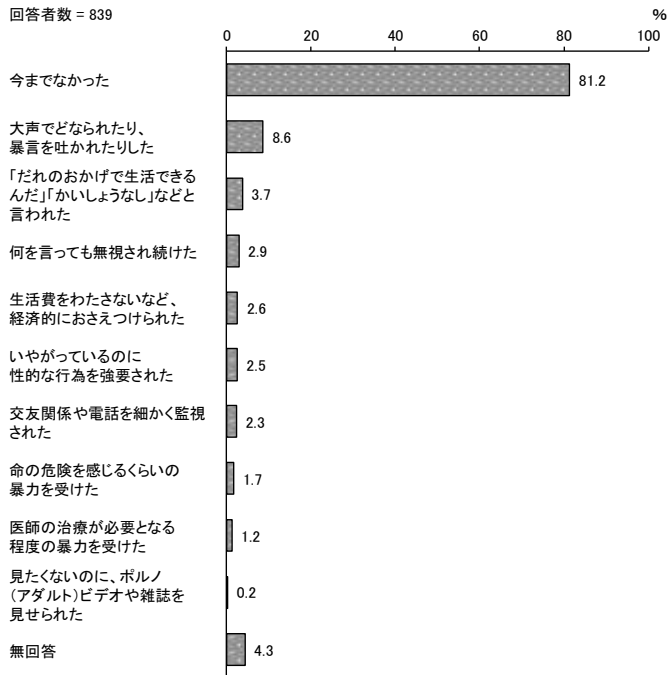


女性相談件数の推移

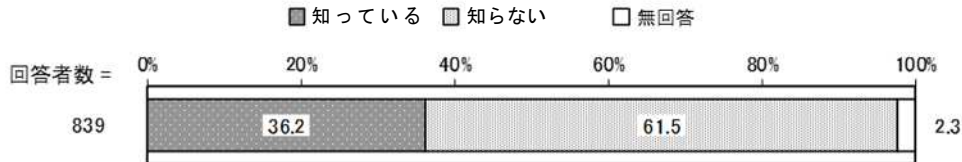


施策の方向性 3-(3) DV（パートナー等からの暴力）の根絶

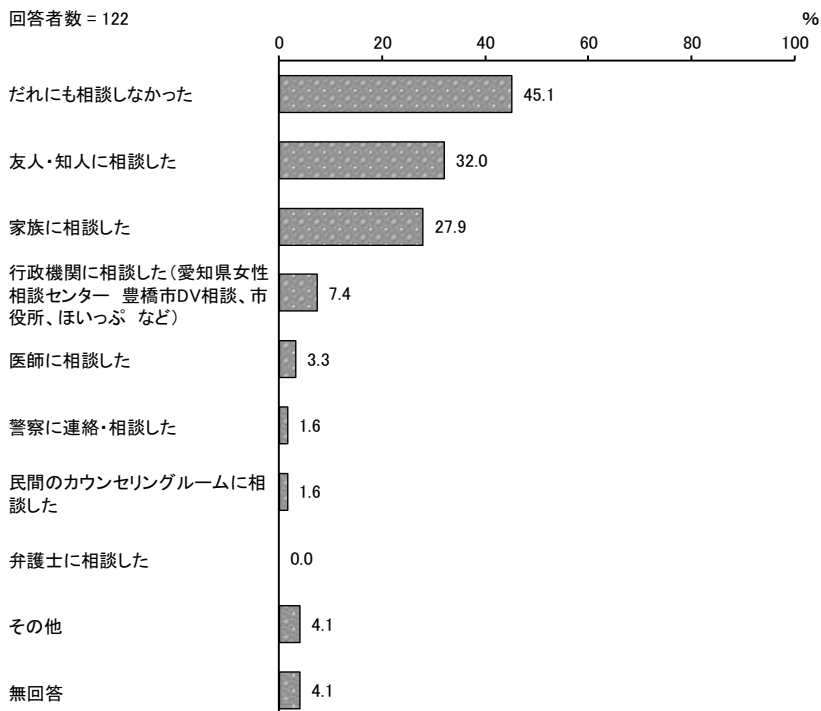
配偶者や交際相手から暴力（DV）を受けた経験



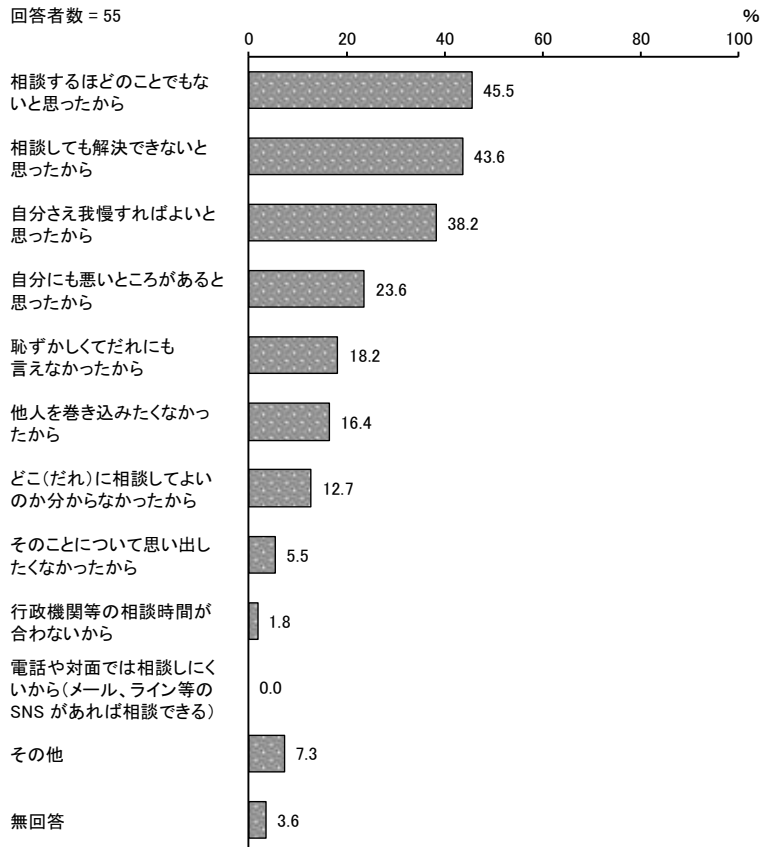
DV相談の認知度



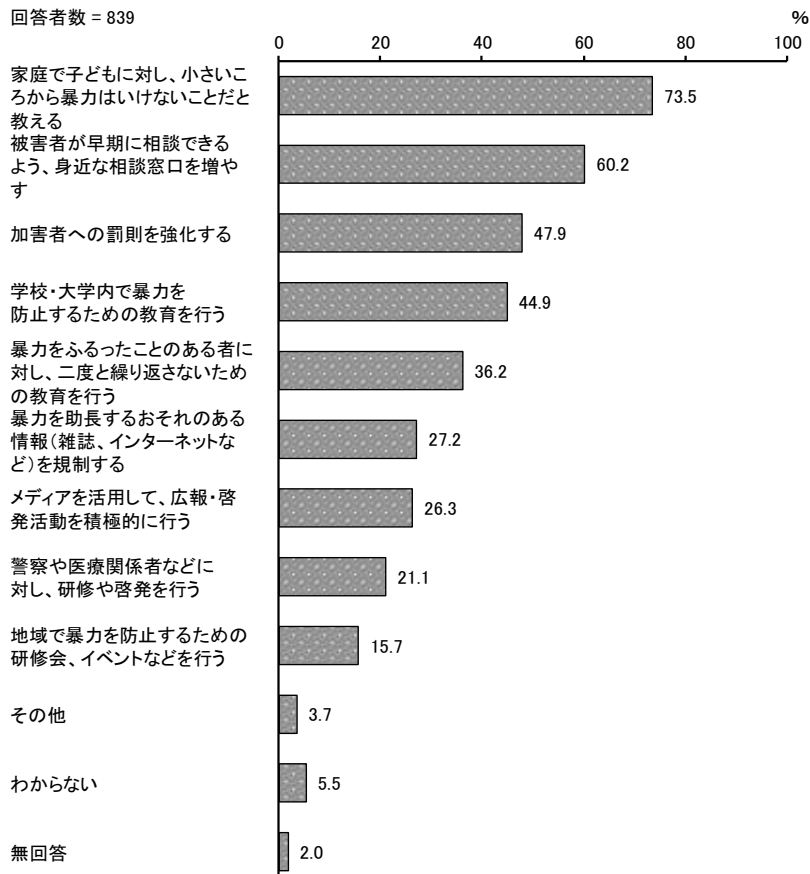
配偶者や交際相手から暴力（DV）についての相談相手



配偶者や交際相手から暴力（DV）を受けたときに相談しなかった理由



配偶者や交際相手から暴力（DV）を防止するために必要と思うこと

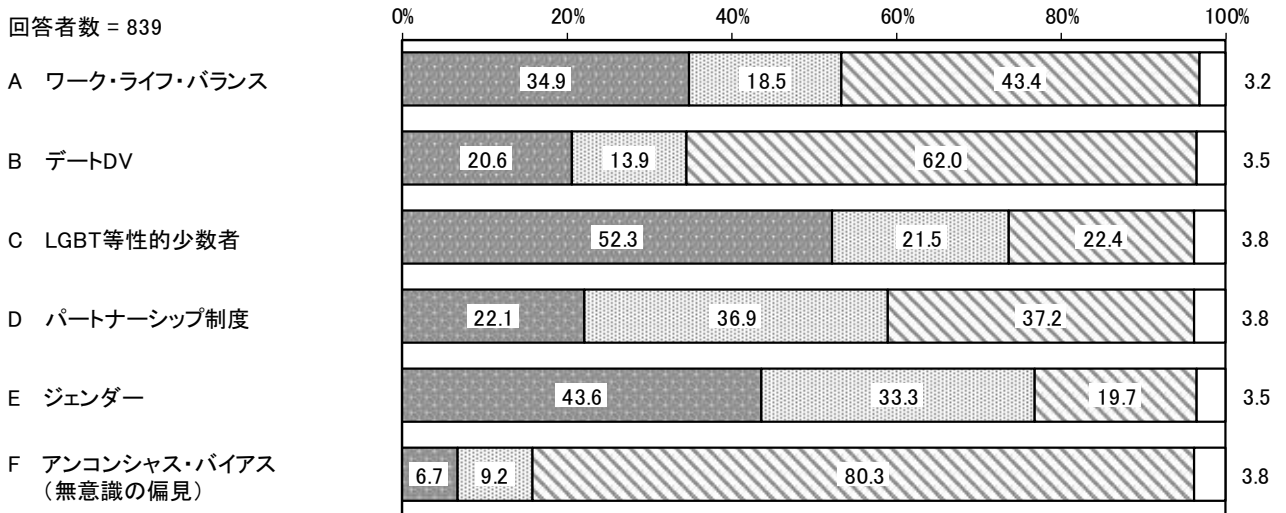


施策の方向性 3-(4) 性の多様性の理解促進とLGBT等性的少数者に対する支援

「LGBT等性的少数者」「パートナーシップ制度」の言葉の認知度

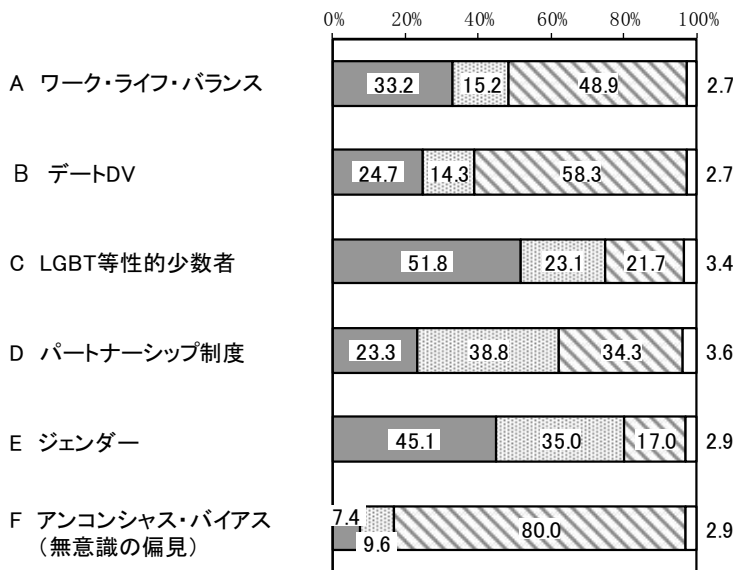
■ 言葉も内容も知っていた □ 言葉だけは知っていた ▨ 知らなかった □ 無回答

回答者数 = 839



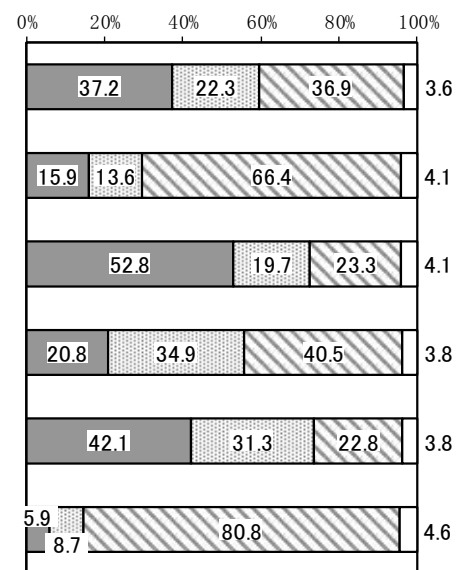
<女性>

回答者数 = 446



<男性>

回答者数 = 390



LGBT相談の件数

