資料1-1

第５次一宮市男女共同参画計画

2027 年度～2031 年度

案

2027 年◯月

一　宮　市

目　次

第１章　計画策定にあたって 1

１　計画策定における背景 1
２　計画の位置づけ 3
３　計画の期間 4
４　計画の策定体制 5

第２章　一宮市の状況 6

１　一宮市における人口・世帯等の状況 6
２　一宮市における分野別の状況 10
３　市民アンケート調査からみる一宮市の現状 15
４　第４次計画の評価 22

第３章　計画のめざす方向 24

１　基本理念 24
２　重点目標 25
３　計画の体系 26
４　成果指標一覧 28

第４章　計画の内容 30

重点目標１　あらゆる分野における男女共同参画の推進 30
重点目標２　多様なライフスタイルと魅力ある職場環境の実現 34
重点目標３　誰もが安全に安心して暮らせる社会づくり 40

第５章　計画の推進 46
１　推進体制 46
２　進捗管理方法 46

参考資料　. 47
１　計画策定の過程 47
２　一宮市男女共同参画推進懇話会設置要綱及び委員名簿 48
３　一宮市男女共同参画推進会議設置要綱 50
４　男女共同参画に関する年表 53
５　用語解説 58

第1章　計画策定にあたって

1　計画策定における背景

（1）世界の動き

男女共同参画社会の実現に向けた動きは、国際連合（国連）を中心に推進されてきました。1975 年の「国際婦人年」を契機に第１回世界女性会議が開催されて以降、1979 年の「女性に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（以下「女子差別撤廃条約」という。）」の採択や、1995 年の第４回世界女性会議（北京会議）で提唱された「ジェンダー・メインストリーミング（あらゆる政策へのジェンダー視点の適用）」など、女性の権利擁護と参画推進に向けた国際的な枠組みが構築されてきました。

また、2015 年に国連サミットで採択された「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」（SDGs）では、目標５に「ジェンダー平等を実現しよう」が掲げられており、ジェンダー平等の達成はすべての持続可能な開発の基盤であるという認識が世界共通のものとなっています。

（2）国の動き

我が国においては、これらの国際的な動向を踏まえ、1985 年には、「男女雇用機会均等法」の制定など国内法の整備に努めた上で、「女子差別撤廃条約」を批准しました。

1999 年には、男女共同参画社会の実現を促進するため基本的な法律として「男女共同参画社会基本法」が施行され、国及び地方公共団体において施策の推進が義務付けられました。以降、「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（以下「ＤＶ防止法」という。）」、「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。）」、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」などの法整備が進められてきました。

また、少子高齢化の進行、世帯構造の変化、働き方の多様化などに伴い、固定的な性別役割分担意識の解消や、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進、意思決定過程への女性参画の拡大、あらゆる暴力の根絶などが強く求められています。政府も「男女共同参画基本計画」や女性活躍に関する方針を通じて、男女間の賃金格差の是正や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消に向けた取組を強化しています。

さらに、近年では、生活困窮、DV、介護や育児の負担、性的指向やジェンダーアイ

デンティティをめぐる困難など、複数の課題が重なり合うことで多様化・複雑化する生きづらさや危機的状況に対応するため、セーフティネットの抜本的な強化が進められています。2022 年には、旧来の保護・処罰的観点から脱却し、女性の人権尊重と福祉的支援を基本理念とした「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（以下「女性支援新法」という。）が成立したほか、DV 防止法の改正による精神的 DV への保護命令の拡充など、法制度の大きな転換期を迎えています。

（３）一宮市の動き

本市においても、2000 年に「いちのみやし男女共同参画計画」を策定して以降、地域の特性を踏まえながら、男女共同参画社会の実現を目指して取組を進めてきました。しかしながら、固定的な性別役割分担意識の解消や意思決定過程への女性参画など、依然として残された課題に加え、生活様式や社会構造の急激な変化に伴い、家庭、地域、職場など多様な場面における個々の課題は複雑化・多様化しています。また、防災や地域コミュニティの維持といった新たな地域課題においても、多様な視点を取り入れた参画の重要性が増しています。

２　計画の位置づけ

こうした国内外の情勢や本市の現状・課題を踏まえ、性別にかかわらず誰もがいきいきと暮らせる魅力あるまちづくりを推進するため、今後の男女共同参画施策の指針となる第５次一宮市男女共同参画計画を策定します。

この計画は、社会のあらゆる分野で男女共同参画を推進していくための総合的な計画として、一宮市が行う施策の基本的な方向や内容を明らかにしたものです。

〇本計画は、一宮市の上位計画である「第７次一宮市総合計画」や他分野の計画との整合性を図り策定するものです。

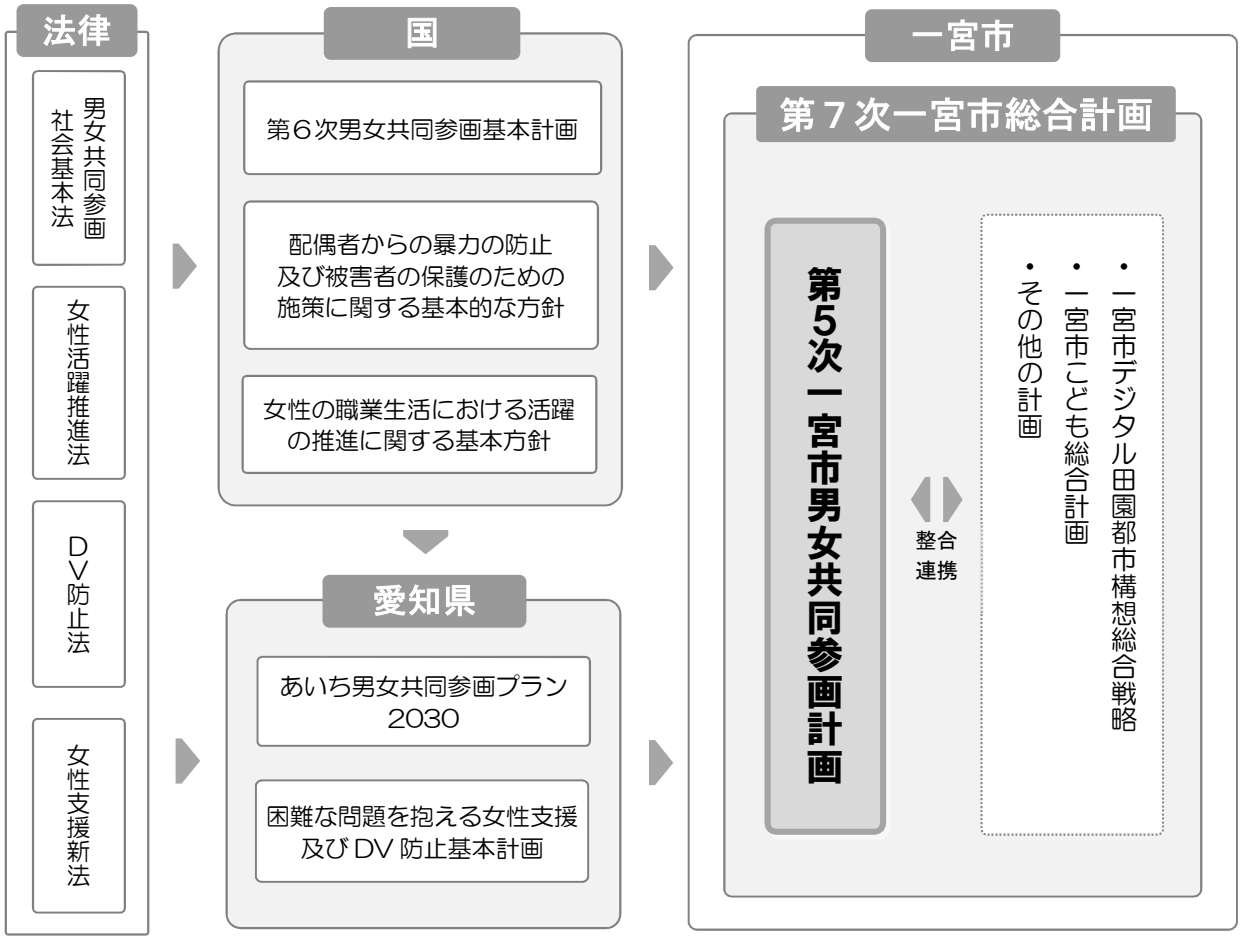
〇本計画は、「男女共同参画社会基本法」第 14 条第３項に基づき、国の「第６次男女共同参画基本計画」や県の「あいち男女共同参画プラン 2030」を勘案して、男女共同参画社会の促進に関する施策についてまとめた「市町村男女共同参画計画」です。

〇本計画の一部は、「女性活躍推進法」第６条第２項に基づき、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についてまとめた「市町村推進計画」です。

（第４章の重点目標１、重点目標２）

〇本計画の一部は、「DV 防止法」第２条の３第３項に基づき、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施についてまとめた「市町村基本計画」です。（第４章の重点目標３）

〇本計画の一部は、「女性支援新法」第８条第３項に基づき、困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施についてまとめた「市町村基本計画」です。（第４章の重点目標３）



３　計画の期間

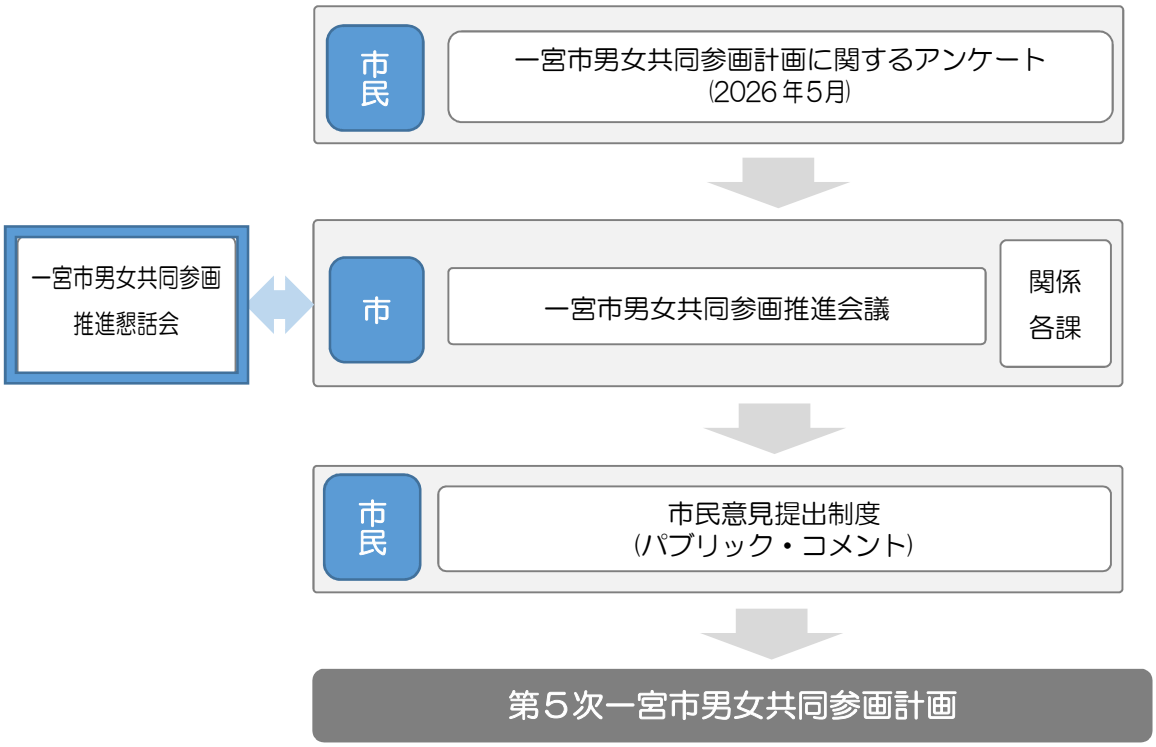
計画期間は 2027 年度から 2031 年度の５年間とします。ただし、社会情勢の変化、国や県の動向や計画の進捗状況などにより、必要に応じて、計画の見直しを行うものとします。

年	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033
本市計画	第４次計画	第５次計画						
国／県	国：第６次男女共同参画基本計画 愛知県：あいち男女共同参画プラン 2030							

4　計画の策定体制

策定にあたっては、庁内関係部局で男女共同参画を推進していくために組織している「一宮市男女共同参画推進会議」、市民や有識者で構成される「一宮市男女共同参画推進懇話会」において審議を重ねるとともに、男女共同参画計画に関するアンケートの実施、市民意見提出制度(パブリック・コメント)の実施などを通じ、広く市民意見の聴取と反映に努めました。

■計画策定の流れ



第２章　一宮市の状況

１　一宮市における人口・世帯等の状況

（１）人口の状況

①　人口の推移

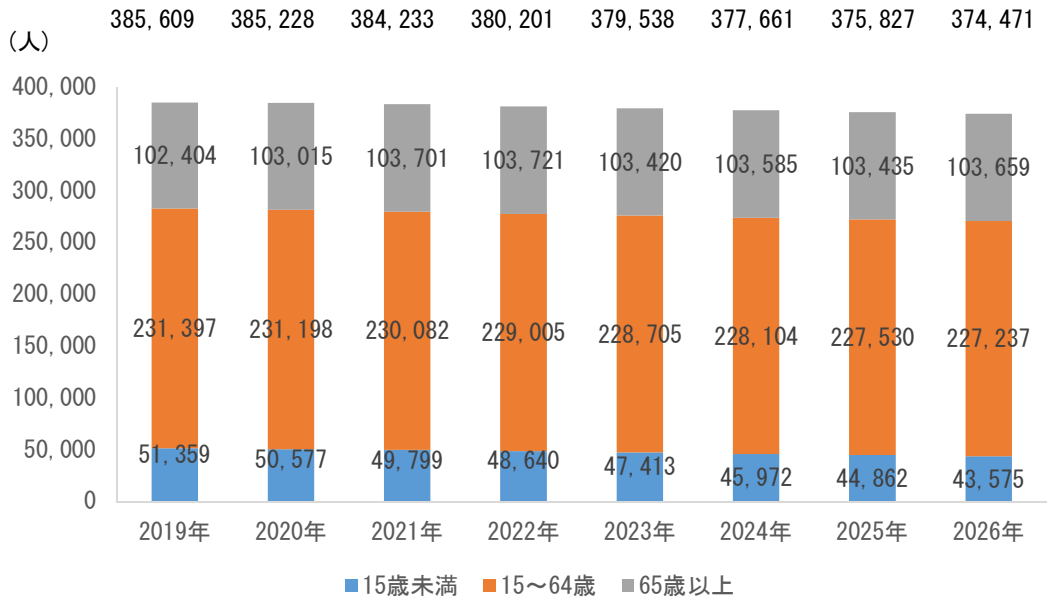
一宮市の「人口の推移」をみると、近年は緩やかな減少傾向となっており、2026年４月の総人口は、約37万４千人となっています。

「年齢３区分別人口比率の推移」をみると、年少人口(15歳未満)の割合が緩やかに減少している一方、高齢者人口(65歳以上)の割合は緩やかに増加し、近年では27%超で推移しており、「超高齢社会」となっています。

「人口ピラミッド」をみると、いわゆる団塊の世代を含む70歳代後半と、そのジュニア世代である50歳代の人口が多くなっています。しかし、団塊ジュニア世代の子どもの世代では人口のふくらみはみられないことから、今後一層、少子高齢化の傾向が続くことが予想されます。

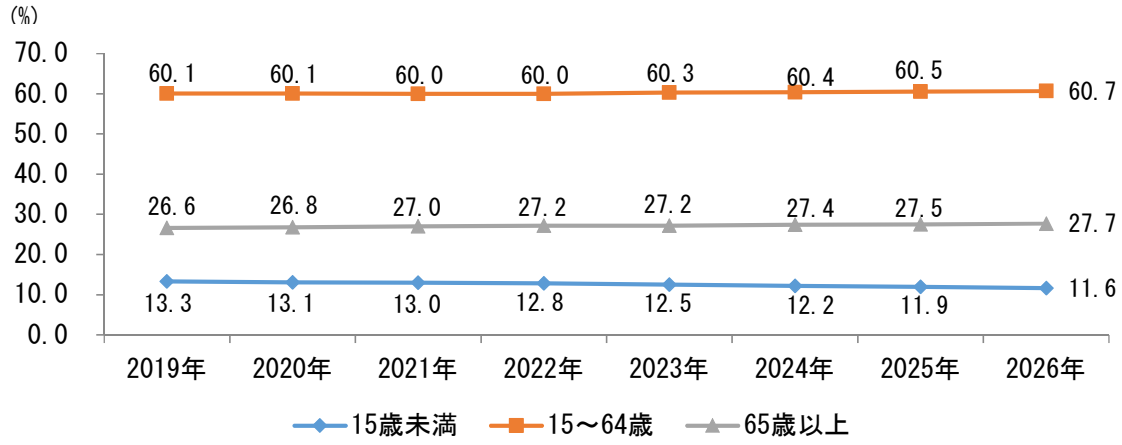
「合計特殊出生率の推移」をみると、全国、愛知県の推移と同様に、低下が続いています。

人口の推移



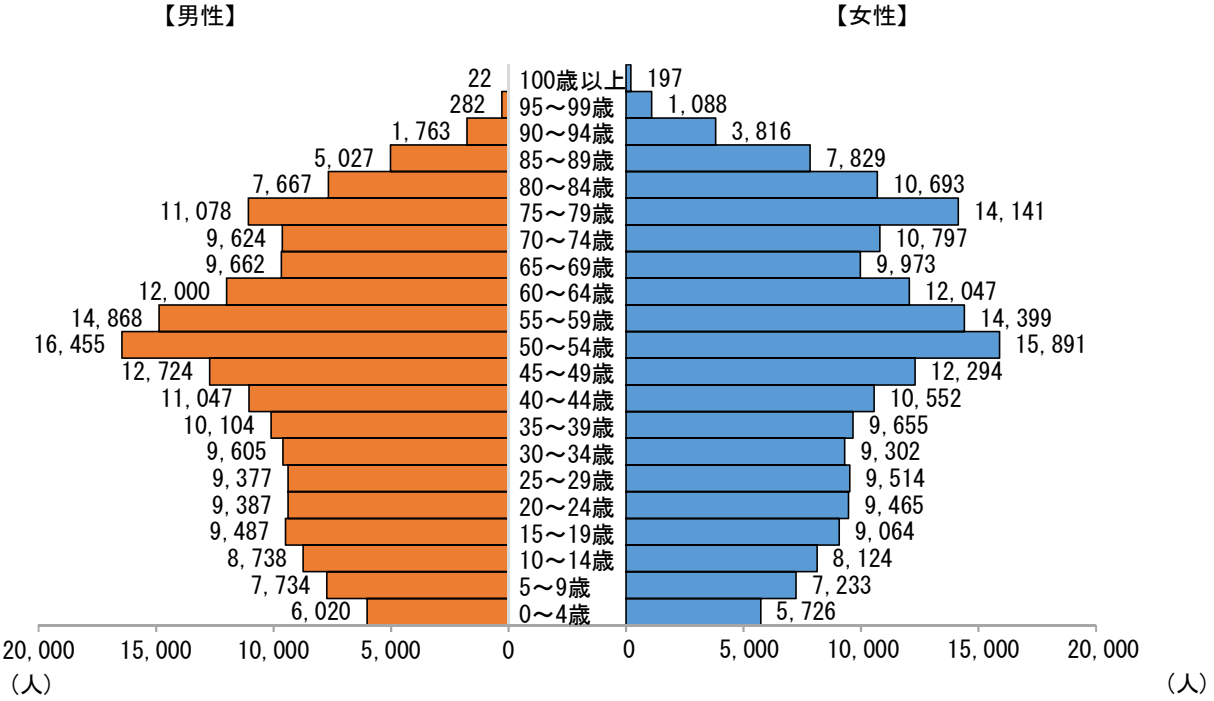
資料：住民基本台帳(各年４月１日現在)

年齢３区分別人口比率の推移



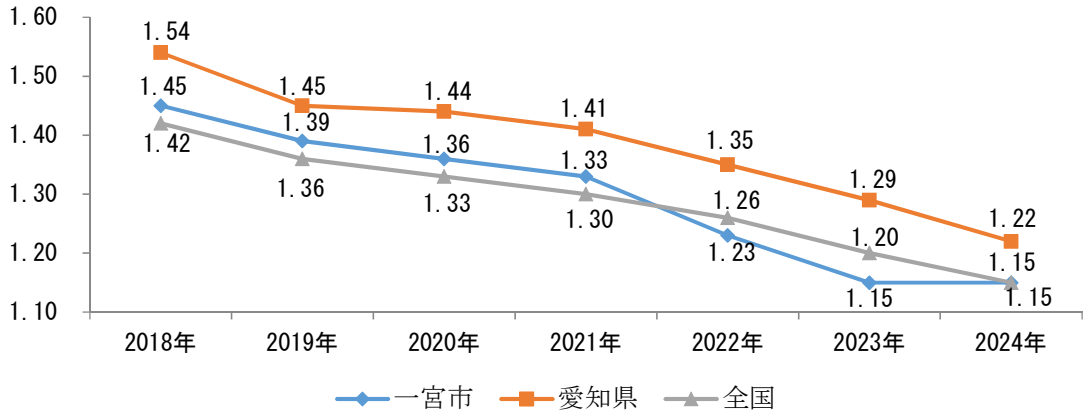
資料：住民基本台帳（各年４月１日現在）

人口ピラミッド



資料：住民基本台帳(2026 年４月１日現在)

合計特殊出生率の推移



資料：一宮市の人口動態、人口動態統計（全国、愛知県）

（２） 世帯の状況

① 世帯数・世帯あたり人員数の推移

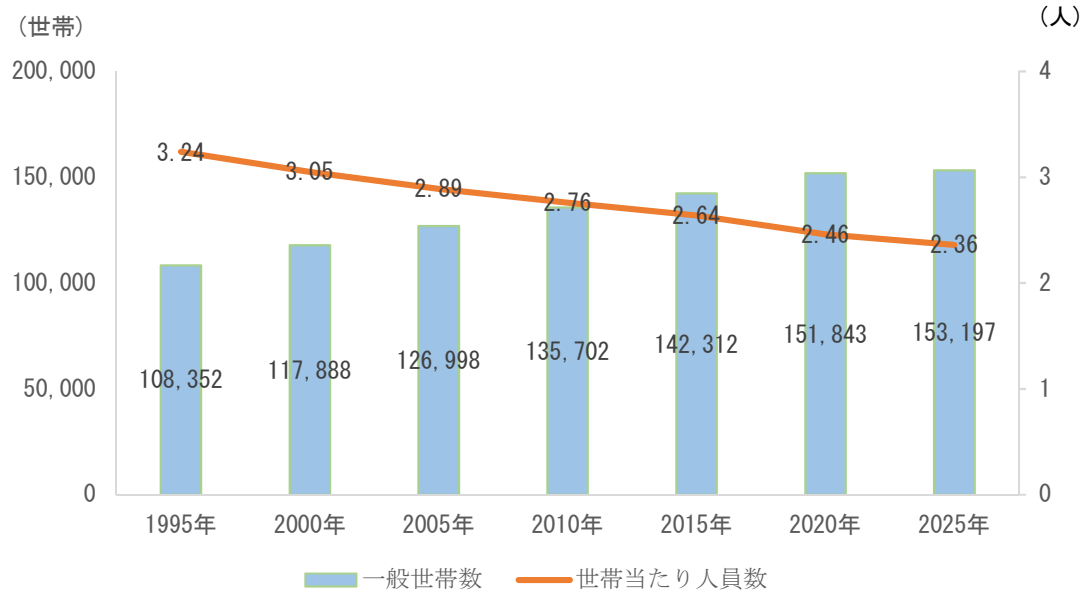
一宮市の世帯数をみると増加傾向にありますが、１ 世帯あたりの人員数については減少しており、核家族や単身世帯等といった世帯の小規模化が進んでいることがうかがえます。

「世帯区分の推移」をみると、「夫婦のみの世帯」と「単独世帯」で特に増加率が高く、とりわけ「単独世帯」は、2015 年から 2025 年にかけておよそ 1.4 倍に増加しています。

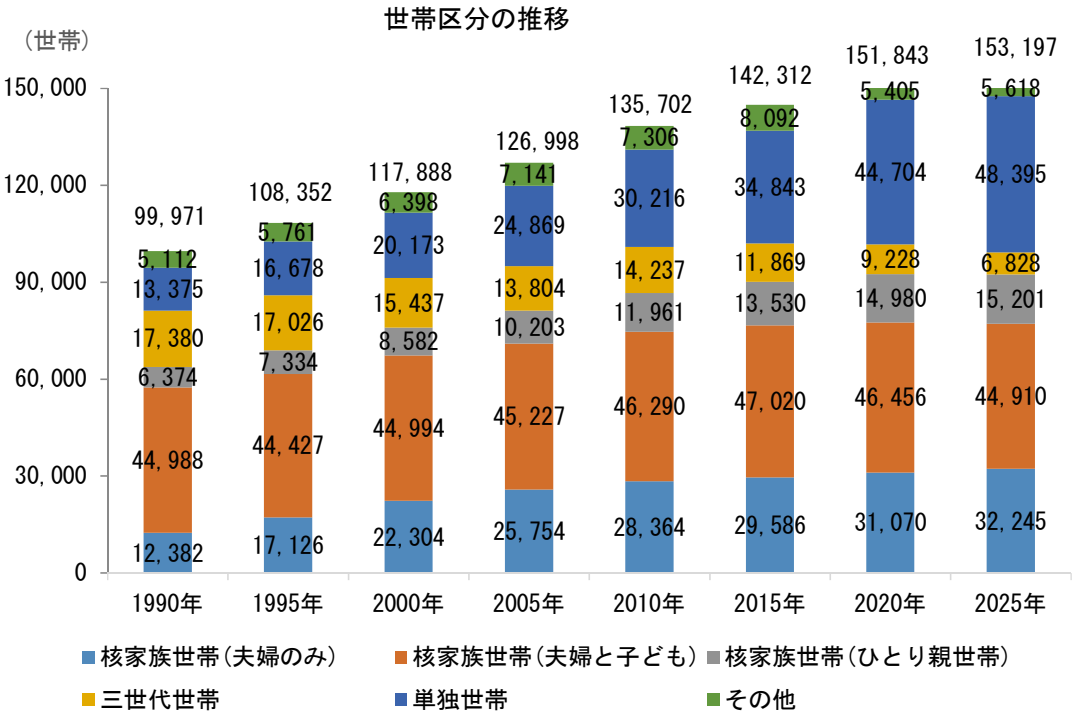
一方、「三世代家族」は減少し、「単独世帯」や「核家族世帯」の増加、世帯人員の減少等、家族形態が多様化しています。

高齢者単身世帯数は継続して増加しており、2015 年から 2025 年にかけておよそ 1.4 倍に増加しています。

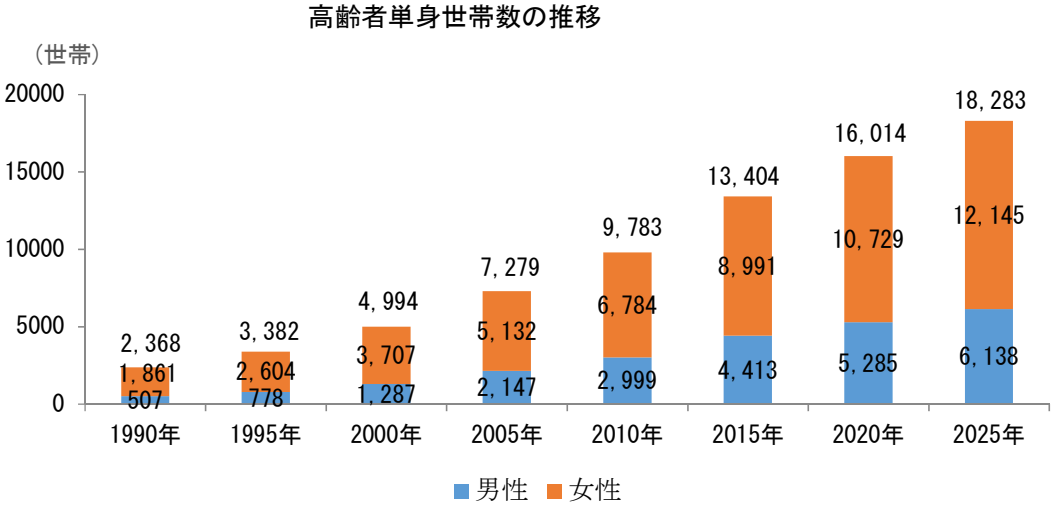
世帯数・世帯あたり人員数の推移



資料：国勢調査



資料：国勢調査



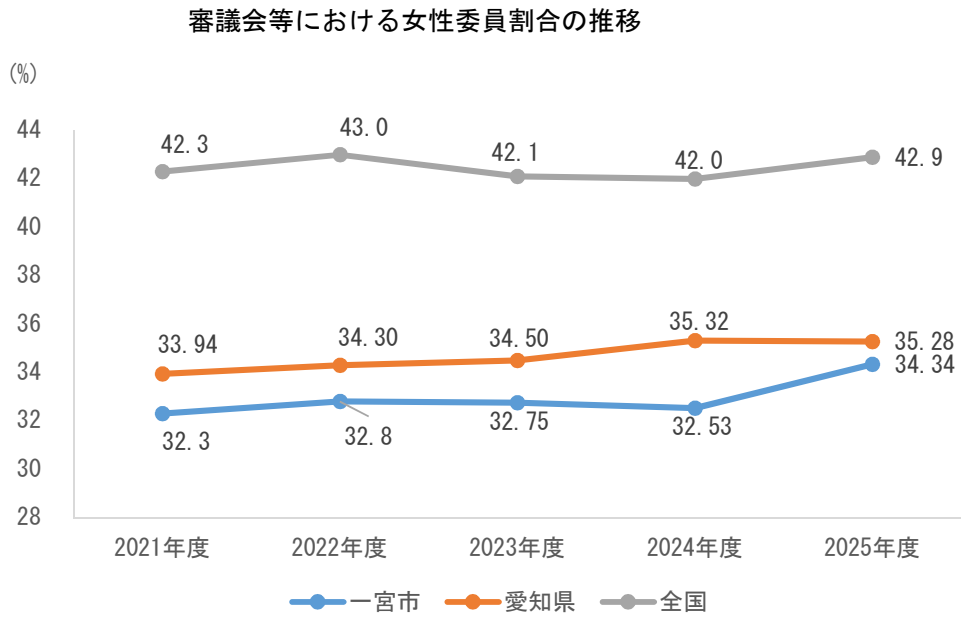
資料：国勢調査

２　一宮市における分野別の状況

（１）政策・方針決定の場における男女共同参画の状況

○　審議会等における女性委員割合の推移

審議会等における女性委員割合の推移については、若干の上昇傾向にありますが、一宮市の比率は全国に比べ依然として低水準の傾向にあります。



資料：一宮市：政策課、愛知県：愛知県県民文化部男女共同参画推進課、全国：内閣府資料

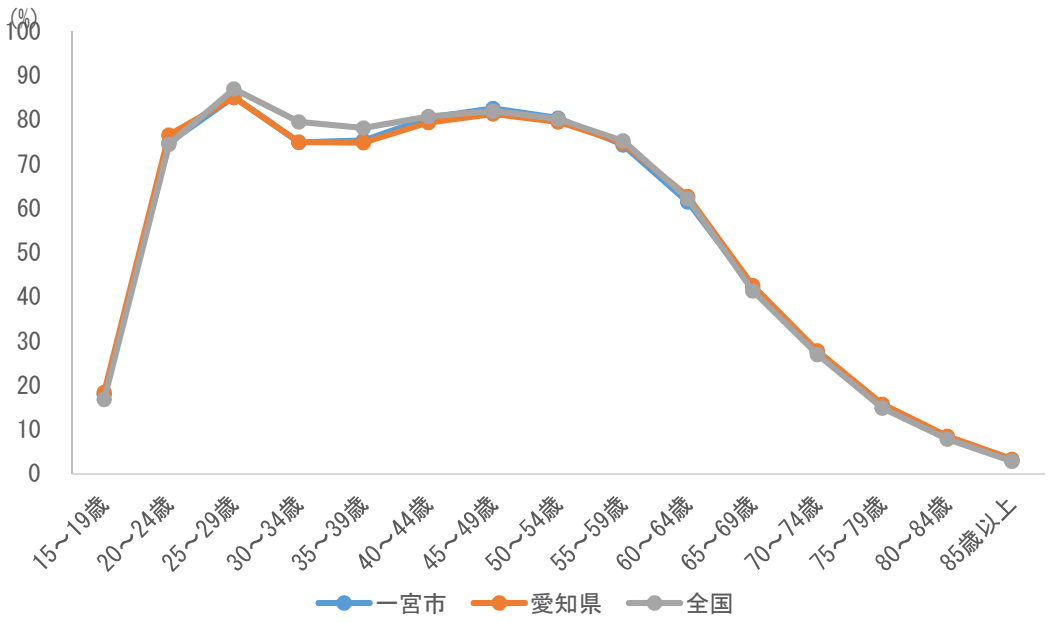
（２）就業における状況

○　女性の年齢階級別労働力率の国・県との比較

近年、30 歳代の女性の労働力率がＭ字の谷となる「M 字カーブ」は解消されつつあります。一宮市は愛知県とほぼ同率で推移していますが、全国と比較すると 30 歳代で労働力率がやや低くなっています。

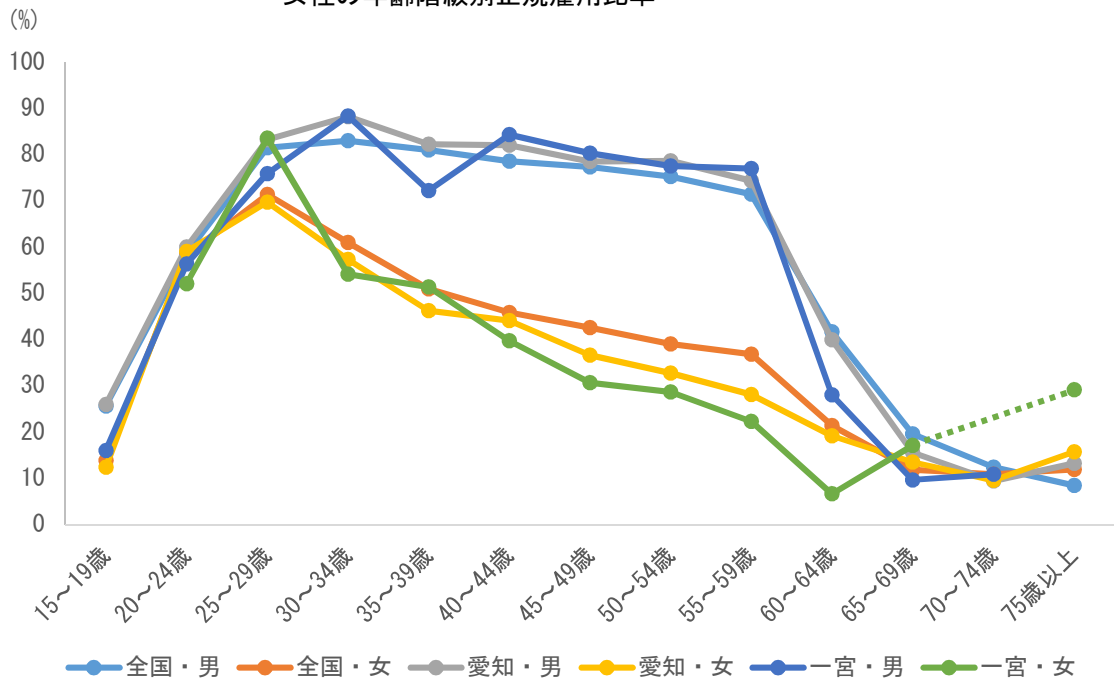
一方、女性の正規雇用比率は、20 歳代後半をピークに急低下していく「L 字カーブ」を描いています。つまり、20 歳代後半までは正規雇用が中心ですが、30 歳代以降はパートタイマーなどの非正規雇用で働く人が多くなっていることがわかります。

女性の年齢階級別労働力率



資料：令和 2 年国勢調査

女性の年齢階級別正規雇用比率



※一宮・男（75 歳以上）、一宮・女（15～19 歳、70～74 歳）は数値なし

資料：2022 年就業構造基本調査結果（総務省統計局）

（３）女性の暴力に関する状況

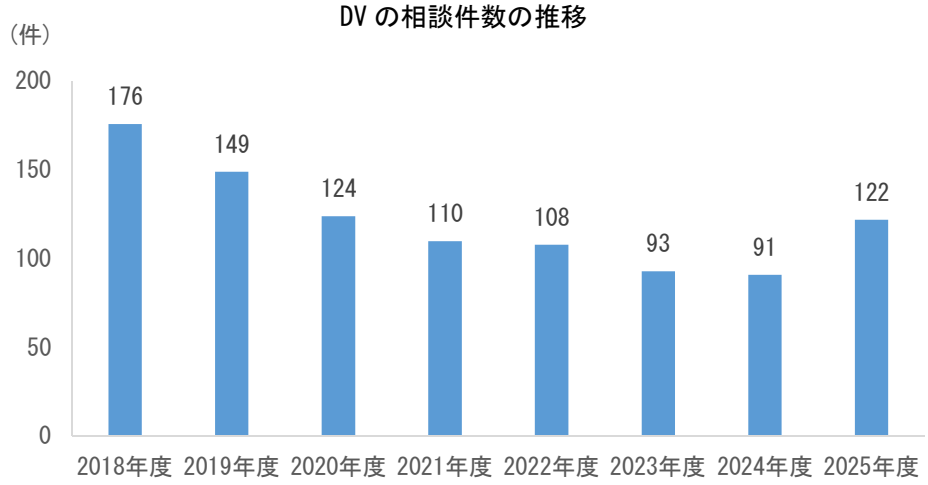
○ DV の相談件数の推移

一宮市の「DV の相談件数の推移」についてみると、2024 年度までは減少傾向にあったものの、2025 年度は増加しています。

「【全国調査】DV の相談件数の推移」についてみると、2020 年度に過去最高となり、高水準で推移しています。また、相談者のほとんどが女性となっています。

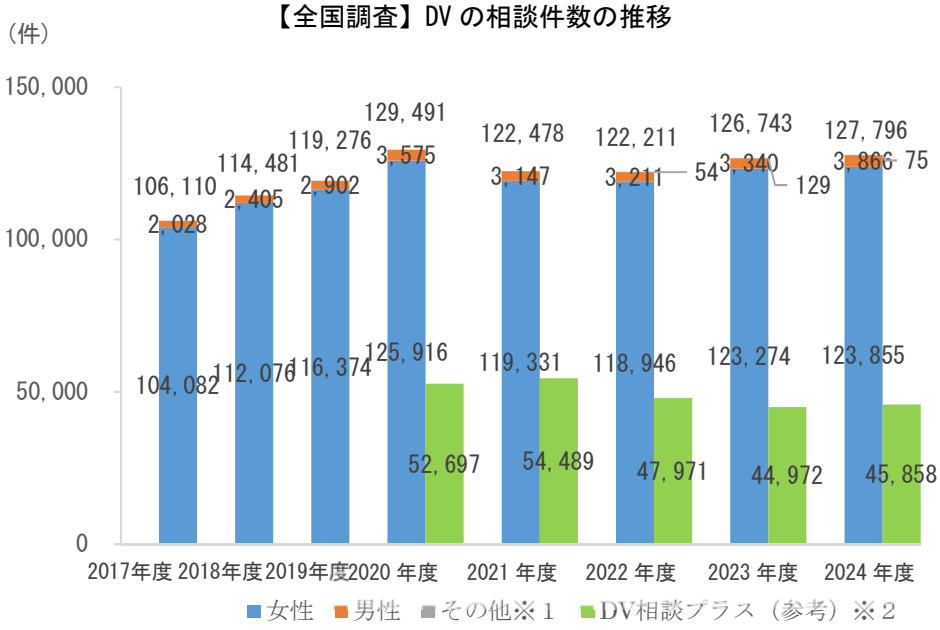
また、「【全国調査】配偶者からの被害経験」についてみると、男女ともに２割を超える人が配偶者からの被害を経験していることが分かります。

DV の相談件数の推移



資料：子ども家庭相談課

【全国調査】DV の相談件数の推移

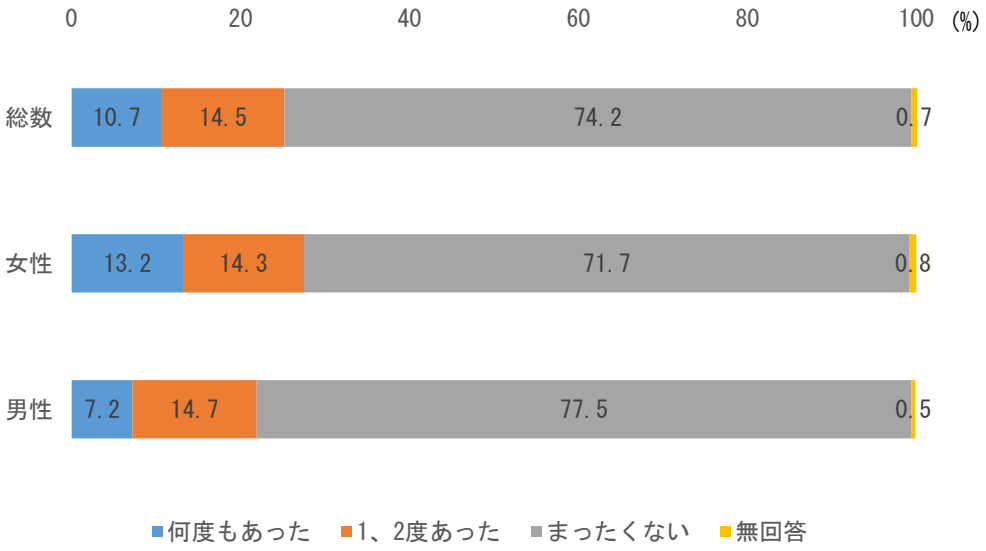


資料：内閣府「配偶者暴力相談支援センターにおける配偶者からの暴力が関係する相談件数等の結果について」

※１　2022 年度から相談者の性別に「その他」が追加

※２　内閣府が設置する窓口で、24 時間対応の電話やプラス相談箱のほか、チャット相談（外国語対応）が可能

【全国調査】配偶者からの被害経験



資料：内閣府「男女間における暴力に関する報告書（2023 年度調査）」

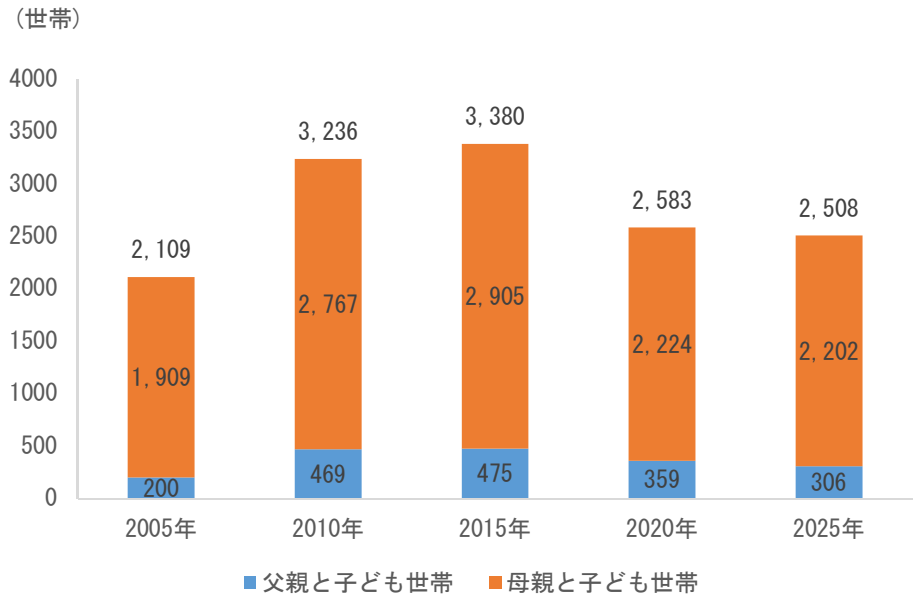
（４）困難を抱えた人に関する状況

○ 困難を抱えた人等の推移

ひとり親家庭の世帯数は 2015 年までは増加傾向にありましたが、少子化の進行に伴い 2020 年には減少し、2025 年は横ばいとなっています。

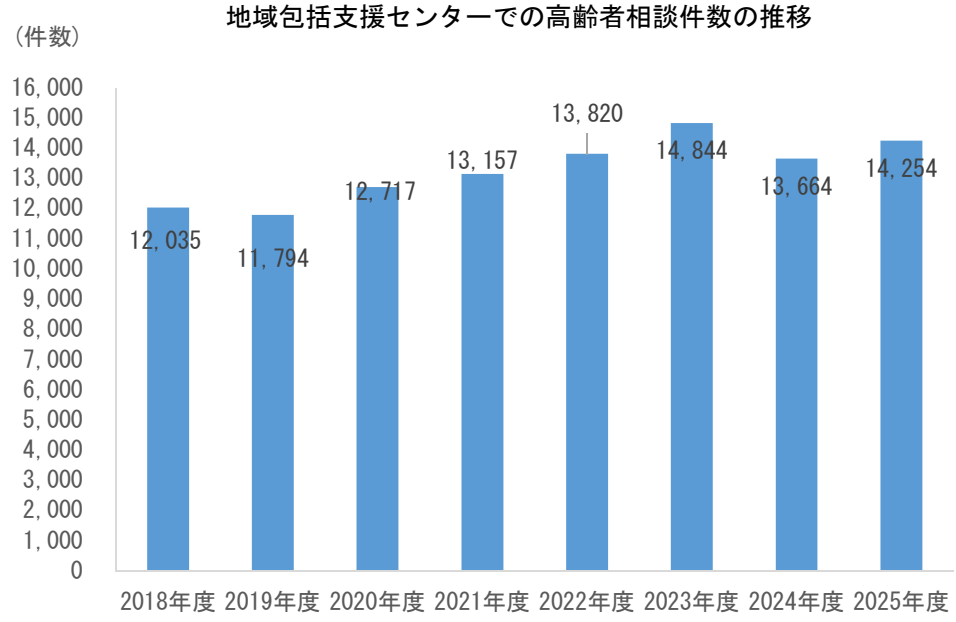
一方、高齢者人口の増加に伴い、地域包括支援センターでの高齢者相談件数も増加傾向にあります。

ひとり親家庭の世帯数の推移



資料：国勢調査

地域包括支援センターでの高齢者相談件数の推移



資料：高年福祉課

3　市民アンケート調査からみる一宮市の現状

調査概要

【調査目的】

- 調査対象　一宮市内居住の 18 歳以上の男女　4,000 人
- 調査時期　2026 年５月
- 抽出方法　無作為抽出法
- 回収方法　Web フォームによる

標本数	回収数			有効回収率
		有効	無効	
4,000	904	904	0	22.6%

※回答は各質問の回答者数を基数とした百分率(%)で示してあり、小数点以下第２位を四捨五入しているため、内訳の合計が 100.0%にならない場合があります。

【アンケート調査の標本誤差】

アンケート調査を行う場合、その手間や費用を考慮して全母集団から適切な数を抽出し調査するため、アンケートの回答結果に誤差を生じます。それを標本誤差といい、次の計算式によって算出できます。

$$(\text{標本誤差}) = k\sqrt{\frac{(M-n)}{(M-1)} \times \frac{p(1-p)}{n}}$$

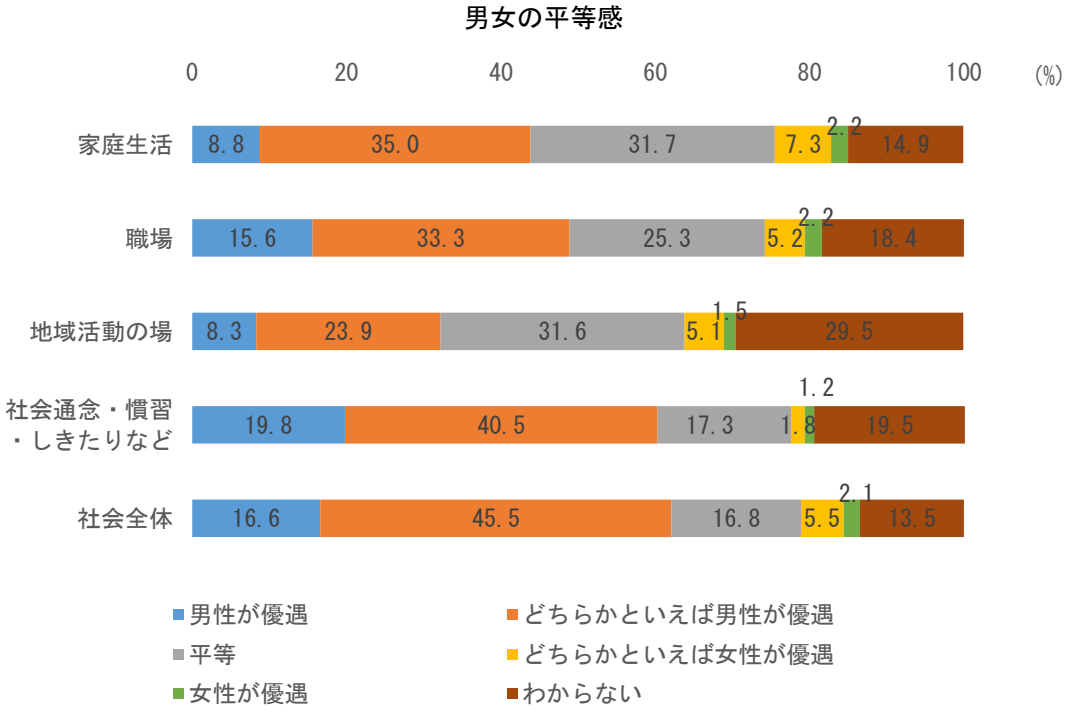
M:母集団　　n:有効回答数
k:信頼率による定数(※)　　p:回答比率
※一般的に信頼率95%とすることが多く、その場合、k=1.96となる。

今回の調査においては、約 37 万人の市民の方から無作為に 4,000 人を選んで実施して、ｎ：有効回答数が 904 件となっており、ある設問について「はい」と回答した割合が 80.0%であった場合、上記の式に当てはめて計算すると、標本誤差は約 2.60%となります。約±2.60%の誤差を生じることとなりますので、その回答は(95%の確率で)77.4%～82.6%(80.0%±2.60%)の範囲内となります。

（１）男女の平等感

①分野別における男女の平等感

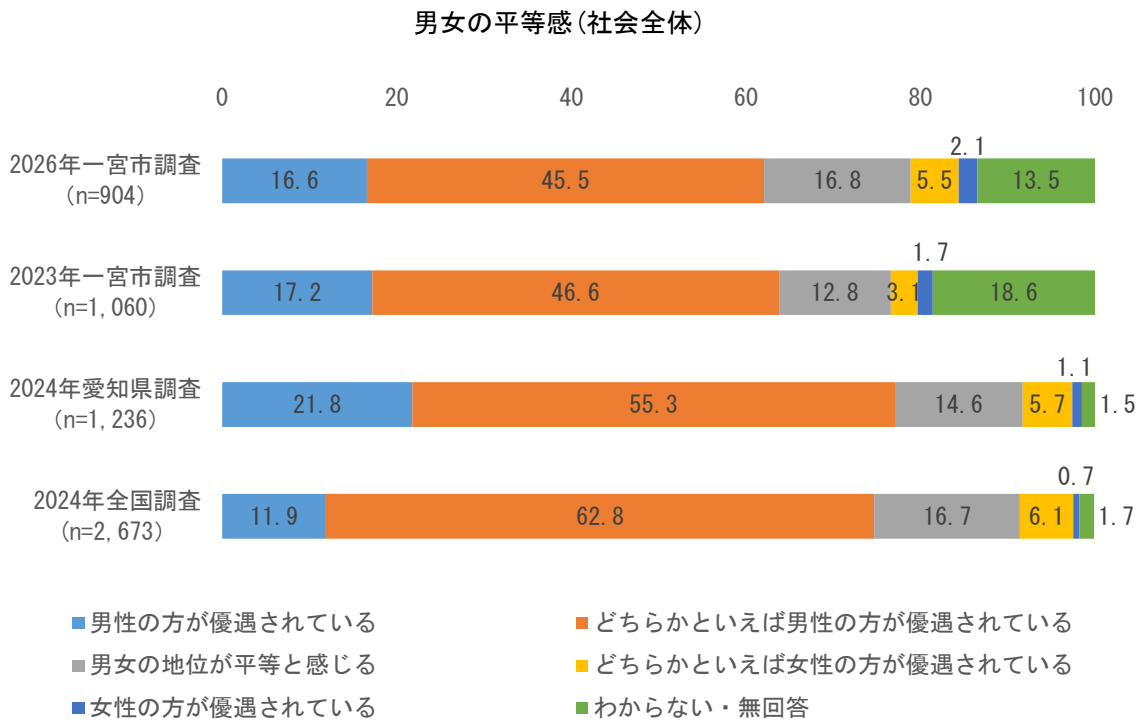
「男性優遇」（「男性が優遇」＋「どちらかといえば男性が優遇」）と回答した人の割合がどの分野においても一番高く、高いほうから「社会全体」、「社会通念・慣習・しきたりなど」、「職場」、「家庭生活」、「地域活動の場」の順になっています。



資料：市民アンケート調査（2026 年 5 月）

②男女の平等感の推移

「社会全体」において「男女の地位が平等と感じる」と回答した人の割合は、３年前と比較して 4.0 ポイント増加しています。



資料：

一宮市：市民アンケート調査（2023 年 5 月、2026 年 5 月）

愛知県：男女共同参画意識に関する調査（2024 年 8 月）

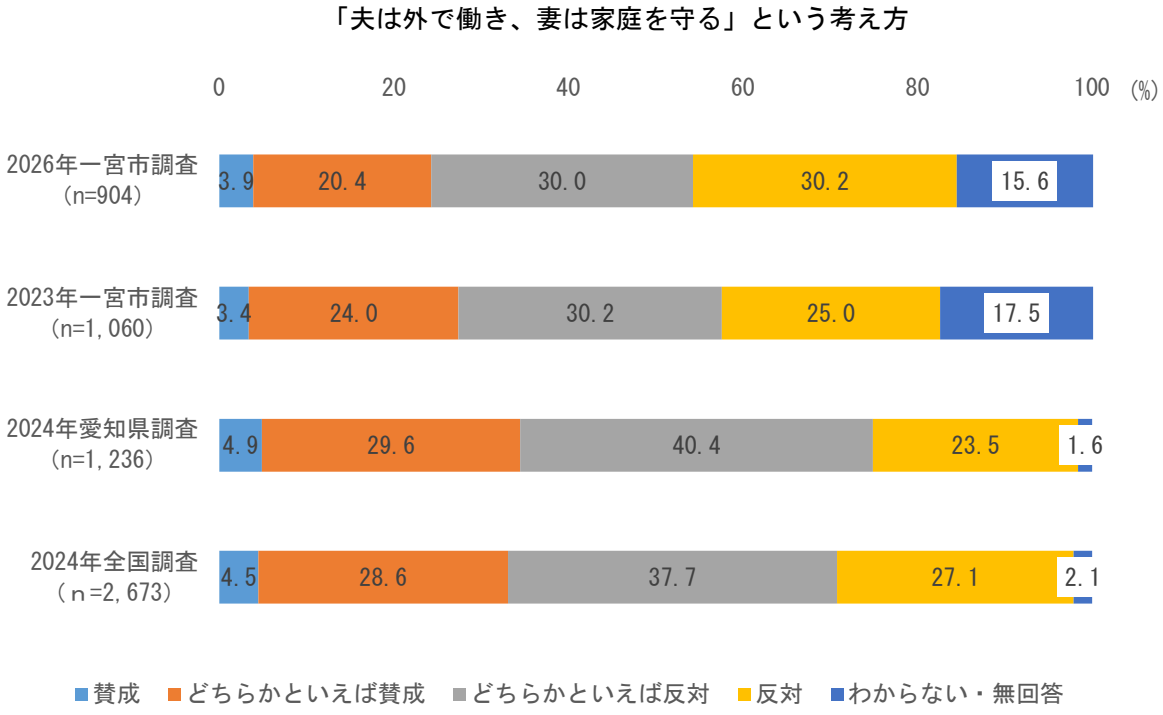
全国：内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査（2024 年 9 月）」

（以降、同様）

（２）固定的性別役割分担意識

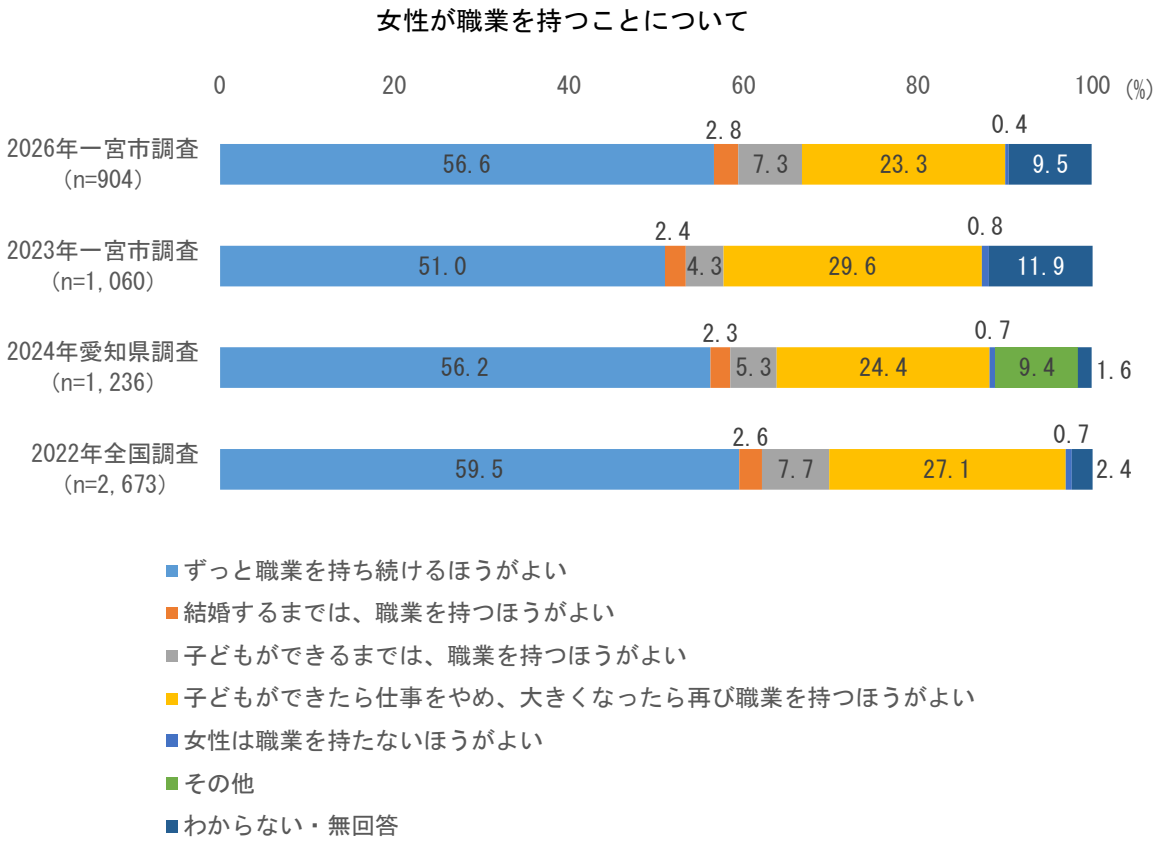
①　「夫は外で働き、妻は家庭を守る」という考え方

「反対」（「反対」+「どちらかといえば反対」）と回答した人の割合が６割を超え、「賛成」（「賛成」+「どちらかといえば賛成」）と回答した人の割合を大きく上回り、前回調査(2023 年)よりも「反対」の割合は 5.0 ポイント増加しています。



②女性が職業を持つということについて

「ずっと職業を持ち続けるほうがよい」と回答した人の割合が最も高く、前回調査(2023 年)より 5.6 ポイント増加しています。



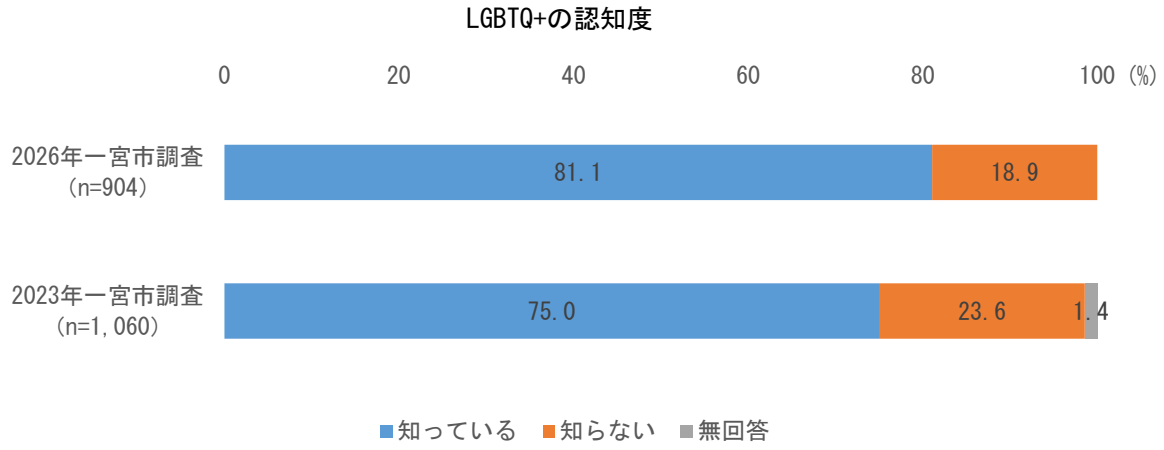
資料：

全国：内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査（2022 年 11 月）」

（３） 性的少数者（LGBTQ+等）

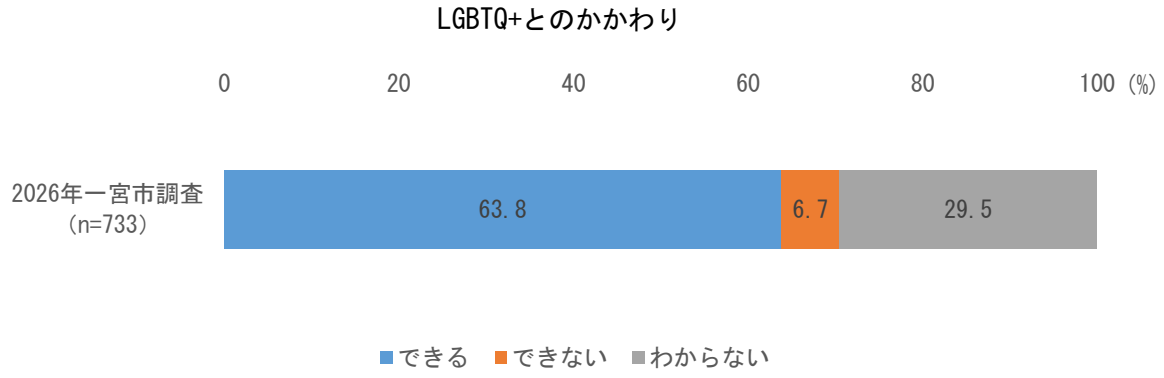
①性的少数者(LGBTQ+)の認知度

「知っている」と回答した人の割合が８割を超え、前回調査(2023 年)と比較して 6.1 ポイント増加しています。



②性的少数者(LGBTQ+)とのかかわり方

身近な方が当事者だった場合に、これまでと変わりなく接することが「できる」と回答した人の割合が６割を超えています。

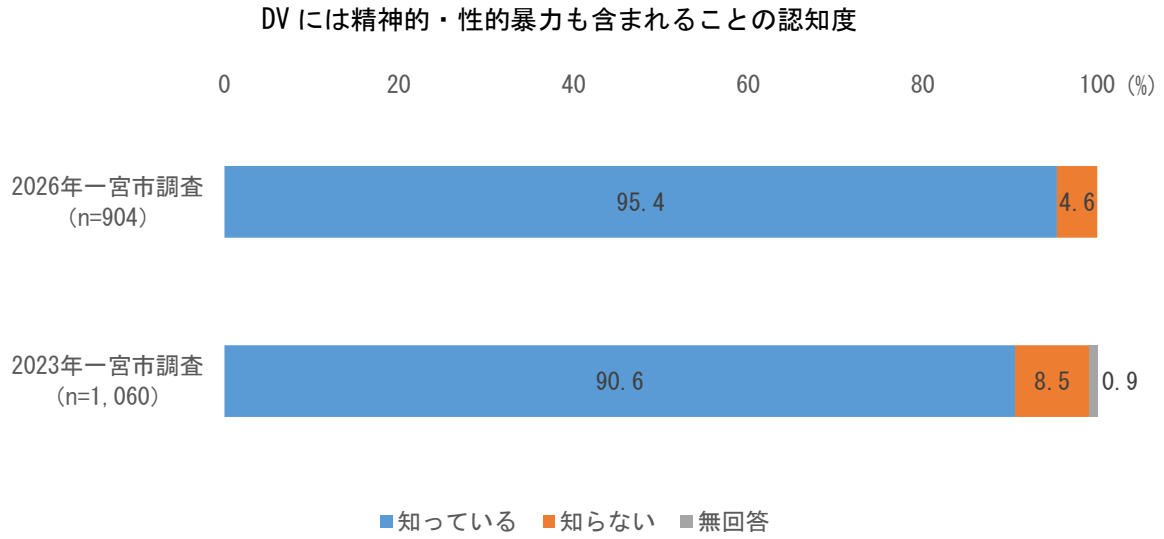


※LGBTQ+という言葉を「知っている」と回答した方のみ回答

（４）DV（ドメスティックバイオレンス）

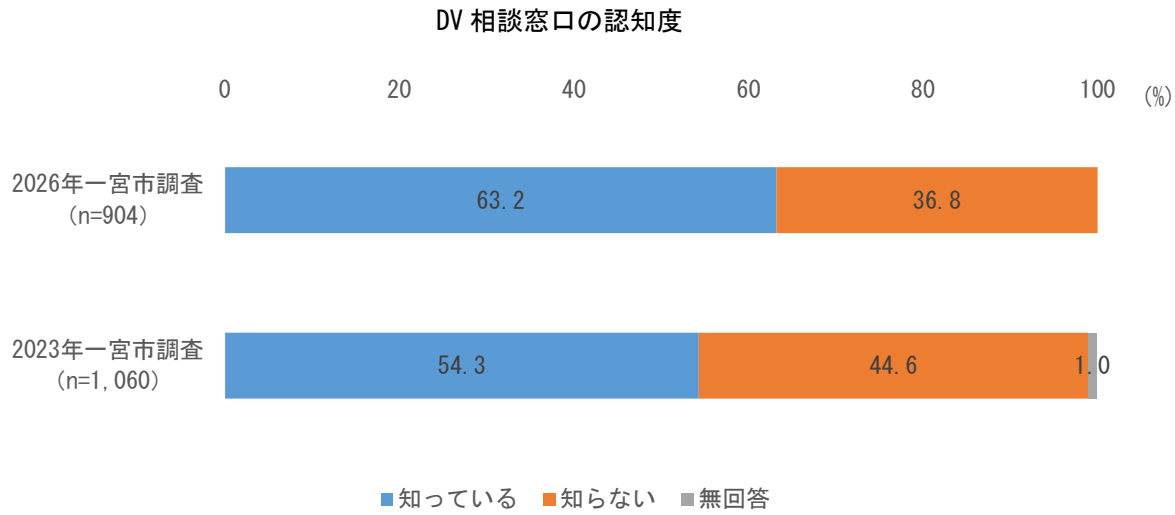
①暴力の概念に関する認知度

「知っている」と回答している人が９割を超え、前回調査(2023 年)と比較して 4.8 ポイント増加しています。



②DV 相談窓口の認知度

「知っている」と回答した人の割合が６割を超え、前回調査(2023 年)と比較して 8.9 ポイント増加しています。



4　第４次計画の評価

成果指標の達成状況

「第４次一宮市男女共同参画計画」の３つの基本目標における 15 指標のうち、「目標達成」は４指標、「改善傾向」は８指標、「停滞」は３指標となっており、男女共同参画の実現に向け着実に進捗しています。

成果指標	基準値 2023 年	現状値 2025 年	目標値	達成状況
基本目標１　多様性を認め合う男女共同参画社会実現へ向けての意識改革				
社会全体において男女の地位が平等と感じている人の割合(%)	13.3	16.8	30	改善傾向
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方に肯定的な人の割合(%)	27.7	24.3	21	改善傾向
性的少数者(LGBTQ+)について知っている人の割合（%）	76.1	81.1	90	改善傾向
基本目標２　あらゆる分野で誰もが活躍できる環境の整備				
性別に関係なく活躍の機会が与えられている人の割合（%）	24.7※1	29.2	29	目標達成
男性の育児休業取得率（%）	33.3	70.1	50	目標達成
審議会等委員への女性登用率（%）	32.8	34.8	40	改善傾向
市職員における女性管理職の割合（%）	26.7	27.0	30	停 滞
市職員における男性の教育や子育てへの参画割合（%）	42.7※2	47.4	70	改善傾向
町会長の女性比率（%）	8.9	12.3	10	目標達成
ワーク・ライフ・バランスの支援をしている市内事業所数（社）	104	112	116	改善傾向
基本目標３　誰もが安全に安心して暮らせる社会づくり				
自主防災リーダー研修の修了者における女性の割合（%）	13.1	15.5	14	目標達成
健康の維持、増進に取り組める環境が整っていると思う人の割合（%）	58.6	53.5	60	停 滞
子宮頸がん・乳がん検診の精密検査受診率（%）	92.0※3	90.2	95	停 滞
ＤＶを理解している人の割合（%）	91.4	95.4	100	改善傾向
ＤＶに関する相談窓口を知っている人の割合（%）	54.9	63.2	80	改善傾向

※アンケート調査結果に関わる基準値、現状値は、無回答を除いた数値となっています。
※１　2022 年６月市民アンケート調査結果
※２　2023 年 10 月職員アンケート調査結果
※３　2023 年４月時点、2021 年度実績値

第３章　計画のめざす方向

１　基本理念

男女共同参画社会基本法において、男女が、互いにその人権を尊重しつつ、責任も分かち合い、性別にかかわりなく、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は、国の最重要課題の一つと位置付けられています。

当市において、引き続き男女共同参画を推進していくために、第４次計画を踏襲しつつ、新たな基本理念のもと、一人ひとりの多様な幸せを実現する男女共同参画社会をめざします。

《基本理念》

誰もが自分らしく輝く 多様な幸せに満ちた一宮へ

2　重点目標

基本理念のもと、この計画の重点目標を次のとおり設定します。

重点目標１　あらゆる分野における男女共同参画の推進
（一宮市女性活躍推進計画）

あらゆる分野において男女が自分らしく能力を発揮し、活躍できるよう支援を進めます。多様性に富んだ男女共同参画社会への意識づくりと教育の充実を進めます。

重点目標２　多様なライフスタイルと魅力ある職場環境の実現
（一宮市女性活躍推進計画）

男女がともに、個々の事情に応じたライフスタイルを選択でき、ワーク・ライフ・バランスを実現できるよう、環境整備や働き方の見直しを推進します。

重点目標３　誰もが安全に安心して暮らせる社会づくり
（一宮市 DV 対策基本計画、一宮市困難女性支援基本計画）

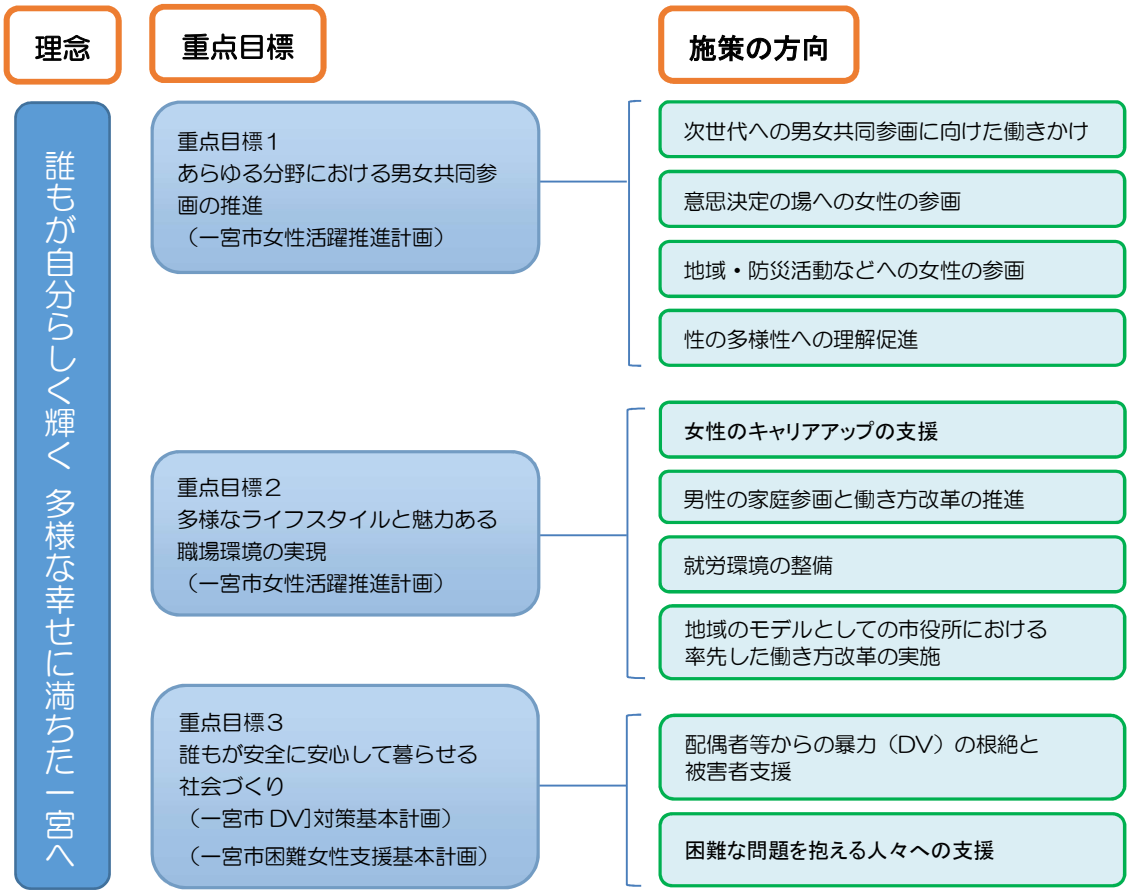
DV（配偶者等からのあらゆる暴力）の根絶をめざすとともに、被害者への適時適切な対応ができる相談・支援体制を整えるよう取組を進めます。

（一宮市 DV 対策基本計画）

様々な困難に直面する人々への自立と安定のための支援を行い、誰もが安心して暮らせる体制づくりを進めます。

（一宮市困難女性支援基本計画）

3　計画の体系


理念
重点目標
施策の方向
誰もが自分らしく輝く 多様な幸せに満ちた一宮へ
重点目標１
あらゆる分野における男女共同参画の推進
（一宮市女性活躍推進計画）
次世代への男女共同参画に向けた働きかけ
意思決定の場への女性の参画
地域・防災活動などへの女性の参画
性の多様性への理解促進
重点目標２
多様なライフスタイルと魅力ある職場環境の実現
（一宮市女性活躍推進計画）
女性のキャリアアップの支援
男性の家庭参画と働き方改革の推進
就労環境の整備
地域のモデルとしての市役所における率先した働き方改革の実施
重点目標３
誰もが安全に安心して暮らせる社会づくり
（一宮市 DV 対策基本計画）
（一宮市困難女性支援基本計画）
配偶者等からの暴力（DV）の根絶と被害者支援
困難な問題を抱える人々への支援

4　成果指標一覧

本計画の進捗管理を行うため、各重点目標に成果指標を定めます。

	成果指標	基準値	目標値
		2025 年度	2031 年度
重点目標１	「社会全体として」男女平等であると感じる人の割合	16.8%	50.0%
	審議会等委員への女性登用率	34.8%	40～60%
	町会長の女性比率	12.3%	18.0%
	市職員における女性管理職の割合	27.0%	33.0%
	自主防災リーダー研修の修了者における女性の割合	15.5%	15.5%
	性のあり方が多様であることを知っている人の割合	―	90.0%
重点目標２	ワーク・ライフ・バランスが保たれている人の割合	―	―
	男性の育児休業取得率	70.1%	85.0%
	上記のうち、１か月以上の期間で育休取得した人の割合	―	60.0%
	市職員における男性の子育てへの参画割合	(注 1)47.4%	70.0%
	ワーク・ライフ・バランスの支援をしている市内事業所数	112 社	132 社
	女性の活躍に取り組む市内事業所数	50 社	132 社
重点目標３	DV を理解している人の割合	95.4%	100%
	DV に関する相談窓口を知っている人の割合	63.2%	80.0%
	困難な問題を抱えている人の割合	―	―

※基準値は、アンケート調査結果に基づいていますが、無回答を除いて算出しています。
※目標値は、5 年間の計画期間における中間目標であり、最終目標ではありません。
※目標値の考え方については、過去の実績からの伸び率等を勘案して、将来の数値を設定しています。また、関連計画に設定されている数値目標との整合を図っています。
(注 1)2026 年 3 月実施の職員アンケート調査結果

算出方法
市民アンケート調査で、「社会全体において男女の地位が平等と感じる」と答えた人数／アンケート回答総数(無回答者は除く)×100
法令・条例等に基づく審議会等における女性委員数／審議会等委員総数×100
女性町会長数／町会長総数×100
市職員における女性管理職員数／管理職員総数×100
自主防災リーダー研修会の累積修了者数のうち女性の数/累積修了者総数×100
市民アンケート調査で、「性のあり方が多様であることを知っている」と答えた人数／アンケート回答総数（無回答者は除く)×100
市民アンケート調査で、「ワーク・ライフ・バランスが保たれている」と答えた人数／アンケート回答総数（無回答者は除く）×100
市内の事業所を対象にしたアンケート調査で、対象となる子を養育している男性従業員のうち、育児休業を取得した人の割合(各種商工業団体、商工会議所、商工会に加入している企業にアンケート調査を実施)
市内の事業所を対象にしたアンケート調査で、育児休業を取得した男性従業員のうち、育休期間が 1 か月以上の人の割合（各種商工業団体、商工会議所、商工会に加入している企業にアンケート調査を実施）
市職員を対象にしたアンケート調査で、園・学校、子ども会（PTA を含む）等の活動へ「参加した」と答えた人数（男性）／アンケート回答総数（男性）（無回答者は除く)×100
愛知県ファミリー・フレンドリー企業の市内事業所の登録企業数
あいち女性輝きカンパニーの市内事業所（本社が市内）数
市民アンケート調査で、「DV には、殴る、蹴るなど身体的暴力だけでなく、精神的・性的暴力も含まれることについて知っている」と答えた人数／アンケート回答総数(無回答者は除く)×100
市民アンケート調査で、「DV について相談できる窓口があることを知っている」と答えた人数／アンケート回答総数(無回答者は除く)×100
市民アンケート調査で、「困難な問題を抱えている」と答えた人数／アンケート回答総数(無回答者は除く)×100

第4章　計画の内容

重点目標１

あらゆる分野における男女共同参画の推進

（一宮市女性活躍推進計画）

（１）次世代への男女共同参画に向けた働きかけ

≪現状と課題≫

「夫は外で働き、妻は家庭を守る」という考え方について、市民アンケート調査では、「賛成」「どちらかといえば賛成」と答えた方は経年的に減少しており、市民の意識は多様性を認める方向へ着実に変化していることが分かります。

「男は仕事、女は家庭」というような固定的な性別役割分担意識は、女性の社会進出やキャリア形成を阻害し、男女の賃金格差や地方からの若年女性の流出につながっています。また、男性においても、「家族を養わなければならない」というプレッシャーから、長時間労働や過重なストレスを抱えやすくなったり、家庭や地域社会への参画が制限されやすくなったりするといった深刻な弊害が生じてしまいます。

このような固定的な性別役割分担意識が生まれる原因は、長年の社会構造から生み出された無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）にあります。子どもの頃から「男らしさ」「女らしさ」を強調されることで、役割の違いを無意識に思い込んでしまうのです。

こうした固定観念や思い込みを解消していくためには、大人が自らの無意識の言動を見直し、子どもが自分自身や周りの人を認め合いながら健やかに成長し、性別にとらわれず個性や能力を発揮できる環境を整えることが重要です。

≪施策の方向≫

未来を担う次世代が、性別にとらわれず自分らしい生き方を選択できるよう、男女共同参画への理解を深める取り組みや啓発を推進します。また、学校教育でのキャリア教育を推進します。

○ 男女共同参画の理解の促進

主な施策	内　容	担当課
男女共同参画に関する作品募集	小中学生等への作品募集を通して、男女共同参画についての理解と関心を深める啓発を行います。	政策課
各種媒体を通じた啓発	ウェブサイト、広報紙、SNS など、様々な媒体を活用して男女共同参画の意識啓発を行います。	政策課
出前講座	市民などの希望に応じて、男女共同参画に関する出前講座を実施します。	政策課
社会の状況と発達段階に応じた効果的な性教育の充実	「特別活動」の年間計画の中に「性教育」の時間を位置づけ、全小中学校全学年において実施します。	学校教育課
男女共同参画に関する図書の展示	男女共同参画週間に関連図書の紹介、展示などを行います。	図書館管理課

○ キャリア教育の推進

主な施策	内　容	担当課
キャリア教育の推進	職場体験等を通して、男女の区別なく、社会の中で自分の役割を果たしながら、自分らしい生き方を実現していくことができるよう、健全な職業観、勤労観を育成します。	学校教育課

（２）意思決定の場への女性の参画

≪現状と課題≫

あらゆる分野への女性の参画が少しずつ進む中で、政策・方針決定過程における女性の参画については、いまだ十分とは言えません。公平性の確保だけでなく、多様な視点を反映した質の高い政策決定や組織運営のためにも、意思決定の場への女性の参画は大変重要です。

≪施策の方向≫

多様な意見を取り入れるため、市の審議会等の委員について、登用状況を把握し、バランスよく女性委員を登用できるよう働きかけます。

市の職員においては、性別にかかわらず個人の能力に応じた配置や業務分担を進めるとともに、積極的に女性の管理職への登用を推進します。

○ 審議会等委員への女性の積極的登用

主な施策	内　容	担当課
女性の審議会等委員への登用推進	審議会等の委員への女性登用状況調査を内閣府調査に合わせて実施します。 また、女性登用率向上等を働きかけます。	政策課
市民参加人材名簿の作成、情報提供	審議会・市民会議等に参加している女性の情報を市民参加人材名簿としてとりまとめ、必要に応じて各課へ情報提供します。	政策課

○ 市職員における管理職への女性の積極的登用

主な施策	内　容	担当課
女性職員の管理職への登用推進	男女の区別なく個人の能力を評価し、管理職への女性の積極的登用を図ります。	人事課
女性教員の管理職への登用推進	男女の区別なく能力を十分学校教育活動に反映できるよう、管理職登用を図ります。	学校教育課

（３）地域・防災活動などへの女性の参画

≪現状と課題≫

市民アンケート調査では、家庭や職場、地域活動など、どの分野においても「男性のほうが優遇されている」と感じている人が一番大きな割合を占めています。

地域活動、とりわけ防災分野では、避難所運営において、女性特有の要望への対応や、性暴力等を予防するための取組を行ううえで、男女共同参画の視点が反映されることが重要です。

≪施策の方向≫

防災分野における多様なニーズやリスクへ対応するために、土台となる地域防災計画において、男女共同参画の視点を取り入れて検討を行います。

また、引き続き女性消防吏員の増加を図るとともに、災害時の地域住民のリーダーとなる自主防災リーダーの養成を男女共同参画の視点に基づいて進めます。

女性の参画が少ない分野においては、参画や学習の機会や情報の提供、参画しやすい制度などの取組を推進します。

○防災分野における男女共同参画の充実

主な施策	内　容	担当課
出前講座	出前講座で、男女共同参画の視点を取り入れた防災意識の向上を図ります。	危機管理課
自主防災リーダー養成	男女共同参画の視点に基づいた自主防災リーダー養成を進めていきます。	危機管理課

主な施策	内　容	担当課
消防吏員への女性登用の推進	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、防災を担う組織において女性の登用を推進します。	消防本部総務課

○ 農業等における男女共同参画の推進

主な施策	内　容	担当課
一宮市女性農業者会議による啓発	一宮市女性農業者会議の運営に対して補助を行います。	農業振興課
家族経営協定制度の普及啓発	家族経営協定制度締結に対する人的支援を行います。	農業振興課

（４）性の多様性への理解促進

≪現状と課題≫

近年では性的少数者（LGBTQ+）についての社会的認知が進みつつありますが、性の多様性に対する無理解や偏見によって、生きづらさを感じる人もいます。

性的少数者の当事者や周囲の方々が不安や孤立を解消し、適切な支援へ繋げるため、相談窓口の周知や、性的指向及びジェンダーアイデンティティ（SOGI）の多様性に関する理解促進が必要です。

≪施策の方向≫

学校や家庭、地域など社会全体において、多様な性のあり方に関する理解促進に向けた取組を行っていきます。

○ 性の多様性への理解促進

主な施策	内　容	担当課
SOGI の多様性に関する理解促進	ウェブサイトや SNS などの各種媒体を活用し、SOGI の多様性に関する市民の理解を深めます。	政策課
一宮市パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度の周知啓発	パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度についてより多くの市民に周知するとともに、性的少数者への理解促進に努めます。	政策課
相談窓口の周知	ウェブサイトや SNS などの様々な媒体を活用し、性的少数者の当事者やその周囲の方々を対象とした専門相談窓口の周知に努めます。	政策課
様々な性を尊重する教育の実施	学校教育の場で、性に関する理解を深めるとともに、様々な性を尊重する意識を育てる教育を実施します。	学校教育課

重点目標２

多様なライフスタイルと魅力ある職場環境の実現

（一宮市女性活躍推進計画）

（１）女性のキャリアアップの支援

≪現状と課題≫

市民アンケート調査では、女性が職業を持つことについて、「ずっと職業を持ち続けるほうがよい」と回答した人の割合が 56.6%と過半数を占めています。次いで、「子どもができたら仕事をやめ、大きくなったら再び職業を持つほうがよい」と回答した人の割合は 23.3%となっており、出産しても女性が職業を持ち続けることに肯定的であることがうかがえます。

結婚や出産といったライフステージの変化にかかわらず、また、女性特有の健康課題へも配慮しつつ、誰もが希望に応じたキャリアを選択できるよう、周囲の理解や支援が必要です。

≪施策の方向≫

就職や起業を支援するため、学習の機会や情報提供を行います。

○ 女性の就業・起業支援

主な施策	内　容	担当課
男女共同参画セミナー	女性の就職支援セミナーを開催します。	政策課
企業説明会等の開催	ハローワーク、愛知県、一宮商工会議所、若者サポートステーション等と連携し、合同企業説明会・就職支援セミナー等を開催します。	産業振興課
パンフレット等による普及啓発	パンフレットの配布により再雇用制度やマザーズハローワークの啓発を図ります。	産業振興課

（２）男性の家庭参画と働き方改革の推進

≪現状と課題≫

男性の家庭参画と女性の社会参画は、誰もが自分らしく生きられる社会をつくるための車の両輪です。共働き世帯が増える一方で、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あります。男性の育児休業取得率はこの数年間で飛躍的に上昇している一方、取得期間等にはまだ課題があります。

これらの背景には、固定的な性別役割分担意識だけでなく、長時間労働を前提とした働き方があります。

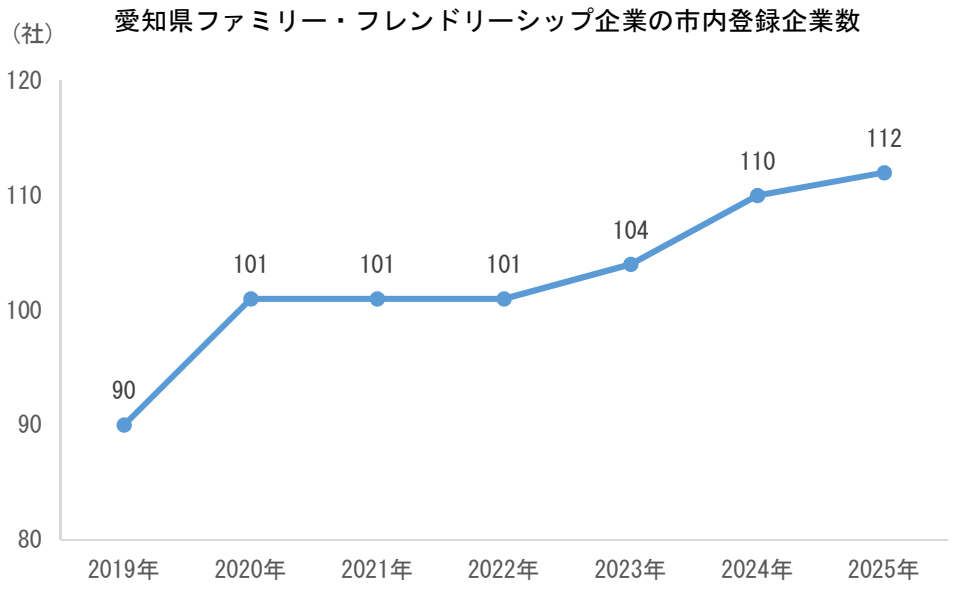
男女がともにワーク・ライフ・バランスを実現できるよう、誰もが働きやすい職場

環境を整備することが必要です。

≪施策の方向≫

家庭において、男女が対等な立場で家事や育児、介護などの責任や役割を分かち合うことができるよう、意識啓発や男性の家庭参画の促進に取り組みます。

また、仕事と家庭生活を両立することができるよう、職場での支援制度の普及や充実について事業所等に働きかけ、誰もが活躍できる職場環境づくりを推進します。



資料：愛知県ふぁみふれねっとあいち（各年５月時点）

○ 男性の家事・育児参画の促進

主な施策	内　容	担当課
マタニティクラス	妊娠中の過ごし方、出産・育児について学び、新米ママとの交流を行います。	健康支援課
父親サークルづくりの促進	一宮市子育て支援センター情報紙に父親の子育てに関する記事を掲載します。	保育課
土曜日も遊ぼっ！	家族で触れ合って遊んだり、親同士で交流したりします。	保育課
幼児期家庭教育セミナー	就学前の幼児を持つ親やその家族を対象とした幼児期家庭教育セミナーを開催します。 親子で参加できるものを休日に開催し、父親等家族の参加を促します。	生涯学習課
赤ちゃんセミナー	妊婦及び乳児を持つ親(その家族)を対象として、妊娠・出産・乳幼児期の育児に対する不安の解消、子育てに必要な知識の習得とともに、子育てにおける家族と家庭の役割を考えることを目的に、赤ちゃんセミナーを開催します。 休日開催日も設け、父親等家族の参加を促します。	生涯学習課

○ 誰もが働きやすい職場環境づくり

主な施策	内　容	担当課
各種媒体を通じた啓発	ウェブサイト、広報紙、SNS など、様々な媒体を活用して男女共同参画の意識啓発を行います。	政策課
事業所向け男女共同参画出前講座	事業所等の希望により、事業所向け男女共同参画出前講座を実施します。	政策課
愛知県ファミリー・フレンドリー企業登録制度の紹介	県及び市のウェブサイト、パンフレットにより周知します。	産業振興課
公共調達における男女共同参画の推進	入札の際、総合的に評価して落札者を決定する「一宮市建設工事総合評価落札方式」において、社会貢献度の評価項目として「男女共同参画社会実現への貢献制度導入の有無」を設定しています。	契約課

（３）就労環境の整備

≪現状と課題≫

女性の就業状況をみると、30 歳代の女性の就業率が M の字の谷となる「M 字カーブ」は解消されつつありますが、女性の正規雇用比率は 20 歳代後半をピークに急低下していく「L 字カーブ」を描いています。

育児や介護を理由としたキャリアの中断や短時間勤務への移行により、女性の経済的自立やキャリア形成が阻害されてしまうという課題があります。子育て、介護支援サービスを充実させることにより、就労を継続できる環境を整備することが必要です。

≪施策の方向≫

家事・育児や介護等と両立しながら継続して働くことができるよう、多様な子育てサービスや、介護支援等の充実に努めます。

○ 子育て支援サービスの充実（保育所、放課後児童クラブ等）

主な施策	内　容	担当課
ファミリー・サポート・センター	地域において育児の援助を行いたい人と援助を受けたい人を登録・組織化し、必要なときに相互の紹介・調整を行います。	保育課
多様なニーズに対応した保育サービスの提供	延長保育、休日保育、病児保育、一時保育など、多様な保育サービスを提供します。	保育課
子ども一時預かり	中央子育て支援センターに設置する一時預かり施設において、保護者のリフレッシュ等を目的に ４時間まで子どもを預かります。	保育課
放課後児童クラブ	放課後児童クラブにおいて、仕事等で昼間保護者のいない家庭の小学生の児童に居場所を提供し、保護者が迎えに来るまでの間、子どもに適切な遊びと生活の場を提供します。	子育て支援課
放課後子ども教室	小学１年生から３年生を対象に子どもの安全・安心な居場所づくりを目的として、主に授業終了後の６時限目に小学校の教室で自主学習や体験活動を行います。	青少年課

○ 介護支援サービス等の充実

主な施策	内　容	担当課
家庭介護教室	要介護者への介護方法等についての知識・技術の習得や介護者同士の交流の場を提供します。	高年福祉課
認知症介護家族支援	認知症の介護などについての知識の習得や介護者同士の仲間づくり、個別相談を実施します。	高年福祉課

（４）地域のモデルとしての市役所における率先した働き方改革の実施

≪現状と課題≫

男女がともに活躍できる社会を実現するためには、まず市が率先して男女共同参画の取組を進めていくことが重要です。市内事業所の模範となるため、誰もが働きやすい環境となるよう、多様なニーズに応じた働き方の選択ができる仕組みを整備していくことが必要です。

≪施策の方向≫

市が一事業所として、市内の事業所等のモデルとなるよう、率先してワーク・ライフ・バランスの推進に取り組み、多様な働き方の選択や男女がともに育児休業・介護休暇等を取得できる環境づくりを積極的に行います。

○ 市職員における働き方改革の実施

主な施策		内　容
ワーク・ライフ・バランスの推進	i-スタイル勤務	フレックスタイム制や時差出勤制度などの、ライフスタイルに合わせた、より柔軟な働き方を可能にする市オリジナルの勤務体制「iースタイル勤務」を推進します。
	リフレッシュデーの周知徹底	定時退庁促進のため週１回実施しているリフレッシュデーでは、庁内情報システムにより一層の周知を図っています。
	時間外勤務の削減	各課(公所)の時間外勤務の状況及び時間外勤務の特に多い職員の状況を管理職員に報告し、管理職員の時間外勤務に関する認識の徹底を図っています。 また、時間外勤務の多い職場の状況について、当該所属からヒアリングを行い、時間外勤務縮減のための方策を検討しています。
	育児の日の設定	職員が育児に積極的に関わることができるよう、毎月 19 日を「育児の日」とします。また、毎月 19 日又はその前後を含めて、月に１日程度は、育児を担うべき全ての職員が休暇を取得するよう働きかけます。
育児休業取得の推進	育児休業	子が３歳に達するまで、育児休業取得を推進します。特に、取得実績の少ない男性職員について、取得率の目標を定め取得率の向上を目指します。
	育休カバー手当	長期の育児休業の取得を促進するため、１か月以上の育児休業を取得した職員の担当業務をカバーした職員に対し手当を支給します。
育児休業中の職員への職場復帰支援	職員へのノートパソコン等貸与	育児休業を取得している市職員のうち、希望者にノートパソコン等を貸与し、職務能力の回復や必要な知識の習得を支援し、職員が円滑に職場復帰できることを目指しています。

数字で見る一宮市職員の状況

○　職員割合

かつては「女性の職場」などと言われた保育士や看護師における男性職員、男性の技師や技手の多い土木や建築部門などにおける女性職員の割合は 3～10%で推移しています。

(各年４月１日現在)

年度		2021	2022	2023	2024	2025	2026
看護師	男性の割合(%)	10.5	10.3	10.5	10.6	10.4	10.1
保育士	男性の割合(%)	3.5	3.3	3.2	3.4	4.0	3.8
技師・技手	女性の割合(%)	10.3	10.3	10.3	10.7	10.0	10.5

○　男性の育児休業取得率

一宮市では改正育児・介護休業法の改正に先駆け、男性の育児休業取得の促進に積極的に取り組んだ結果、取得率が大きく上昇しました。

年度	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
男性の育休取得者数(人)	8	14	56	62	52	59	71
取得率(%)	10.0	17.3	62.9	66.7	69.3	80.8	92.2

○　出産した女性職員の割合

全国的に合計特殊出生率が低下する中、市の女性職員のうち出産した(産後休暇を取得した)女性職員の割合は、直近４年間ではゆるやかに上昇しています。

年度	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
出産した女性職員数(人)	88	94	98	110	103	114	109
女性職員数(人)	1,908	1,929	1,984	2,038	2,080	2,127	2,132
出産した女性職員の割合(%)	4.6	4.9	4.9	5.4	5.0	5.4	5.1

重点目標３

誰もが安全に安心して暮らせる社会づくり

（一宮市 DV 対策基本計画、一宮市困難女性支援基本計画）

（１）配偶者等からの暴力（DV）の根絶と被害者支援

DV は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であり、DV 防止法は、国及び地方公共団体に、DV を防止し、被害者の自立支援を含め、その適切な保護を図る責務があることを定めています。

DV 対策において住民にもっとも身近な行政主体である市の果たすべき役割や期待が高まったことから、一宮市は DV 対策の充実を図るため、2011 年３月に「第２次一宮市男女共同参画計画」に含まれるものとして「一宮市 DV 対策基本計画」を策定し、その後は、「男女共同参画計画」の改訂にあわせて見直しています。

一宮市 DV 対策基本計画で、DV とは、DV 防止法に規定する「配偶者からの暴力」のことをいうが、相談支援対象には、交際相手など親密な関係にある異性からの暴力を含むものとする。

－DV 防止法による「配偶者からの暴力」の規定－

［配偶者とは］：婚姻の相手、事実婚の相手及び元配偶者
※生活の本拠をともにし、共同生活を営む交際相手からの暴力にも DV 防止法の規定を準用する。

［暴力の形態］：身体的暴力のみならず、精神的暴力や性的暴力を含む。

≪現状と課題≫

DV は、基本的人権に係る大きな問題であり、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目指す上で、克服すべき重要な課題です。近年は、SNS などインターネット上の新たなコミュニケーションツールを利用したものなど、暴力も多様化しています。

市民アンケート調査では、DV 相談窓口の認知度は 63.2%であり、十分とはいえません。市の相談窓口をはじめ、国、県などが設置している電話やメール等による相談窓口のさらなる周知を行うことが求められます。

また、様々な被害者の状況に配慮して困難な相談にも対応できるよう、関係機関との連携を強化し、相談窓口機能の向上と支援体制の充実を図ることが必要です。

さらに、被害者の生活再建と自立のための支援を着実に行っていくことは、生活に直結する行政サービスを担う行政主体である市に求められる重要な課題です。

≪施策の方向≫

DV は、犯罪となる行為をも含む人権侵害であり、許される行為ではないという意識を、若い世代を含め社会全体で共有できるよう、各種媒体を通じて広く意識啓発を行います。

希望したときにすぐに相談ができるよう、環境の整備に努めるとともに、国、県などの相談窓口を含めた支援情報の周知を図ります。

警察署、児童相談センター、庁内各課との連携により被害者に対する円滑な支援を行うためのネットワークとして、一宮市要保護児童対策地域協議会に DV 対策部会を設置し、支援状況等の調整や情報共有を行い、関係機関や庁内の連携・協働を強化するとともに、関係職員に対して啓発を行い、二次的被害を及ぼさない支援体制を整備します。

一宮市要保護児童対策地域協議会 DV 対策部会の構成機関

主な施策	部課等
愛知県警察	一宮警察署生活安全課
愛知県	一宮児童相談センター児童育成課
一宮市(庁内)	総合政策部政策課
	総合政策部市民協働課
	市民健康部市民課
	市民健康部保険年金課
	市民健康部健康支援課
	福祉部福祉総合相談室
	福祉部生活福祉課
	福祉部高年福祉課
	子ども家庭部保育課
	子ども家庭部子育て支援課
	子ども家庭部子ども家庭相談課(事務局)
	子ども家庭部朝日荘
	教育部総務課
	教育部学校教育課

○ DV に関する啓発活動の推進

主な施策	内　容	担当課
リーフレットの配布等による周知	リーフレットやカードの配布、市ウェブページなどで相談窓口、支援情報の周知を行います。	子ども家庭相談課

○ DV 相談体制の整備

主な施策	内　容	担当課
DV 相談の実施	DV に関する相談を実施します。	子ども家庭相談課
DV と児童虐待が併存する事案への連携対応	児童虐待対応担当や県児童相談所と連携して対応します。	子ども家庭相談課
外国人に対する配慮	テレビ電話による通訳サービスを活用して相談を実施します。	子ども家庭相談課
障害者、高齢者に対する配慮	障害者は福祉総合相談室と、高齢者は高年福祉課と連携して対応します。	子ども家庭相談課
安全確保への配慮	警察・関係機関等との連絡調整、同行支援、助言等により、被害者の安全確保を支援します。	子ども家庭相談課
県女性相談センター、警察との連携強化	県女性相談センター、警察との情報交換、協議等を進め、連携強化による相談支援体制の充実を図ります。	子ども家庭相談課

○ DV 被害者への自立支援の充実

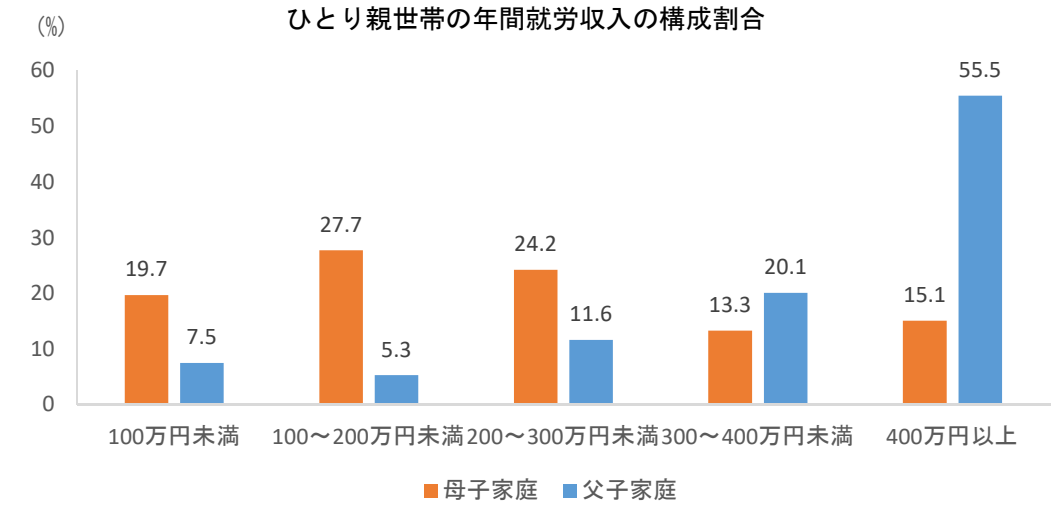
主な施策	内　容	担当課
DV 対策部会の開催	関係機関や庁内の連携ネットワークとして、一宮市要保護児童対策地域協議会の DV 対策部会を開催します。	子ども家庭相談課
関係職員に対する啓発・研修	一宮市要保護児童対策地域協議会の DV 対策部会において、啓発用文書を作成配布し、二次的被害発生を防止し、情報保護を図ります。	子ども家庭相談課
支援の着実な実施	一宮市要保護児童対策地域協議会の DV 対策部会を開催し、関係機関、庁内関係課における被害者支援状況を集約・調整します。	子ども家庭相談課
支援のワンストップ化推進	庁内 DV 相談連絡票を活用し、被害者の精神的負担軽減を推進します。	子ども家庭相談課

（２）困難な問題を抱える人々への支援

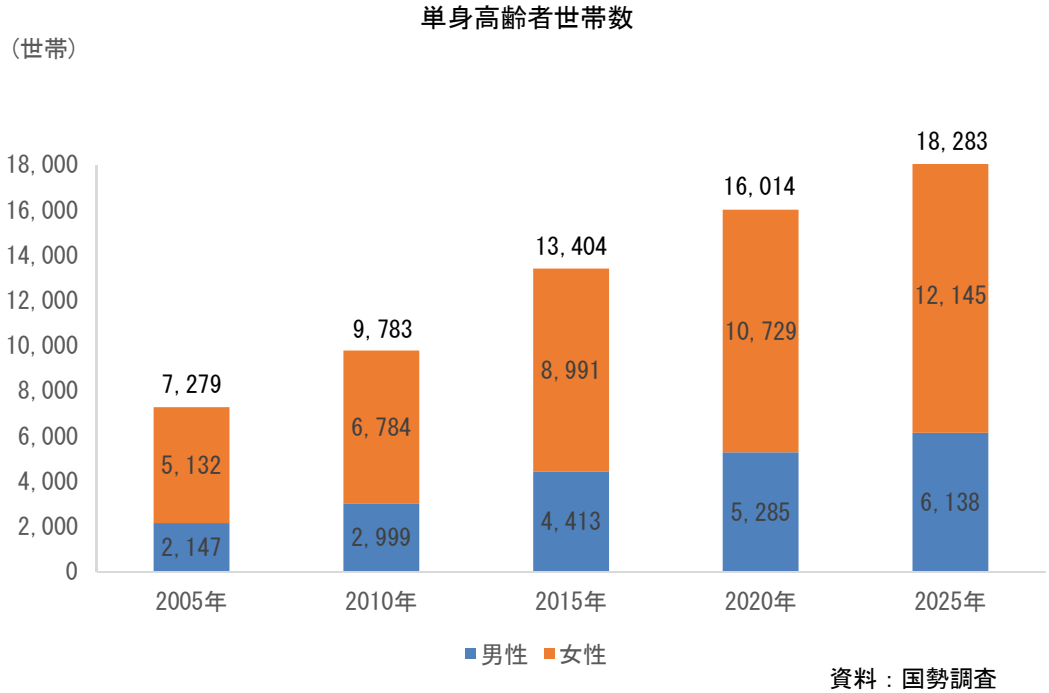
≪現状と課題≫

ひとり親世帯や単身高齢者世帯、非正規雇用労働者の増加により、支援を必要とする人が増加しています。

本市においても例外ではなく、複合的に困難な状況に置かれる人々も少なくありません。誰もが自立して安心して生活できるよう、経済的支援や、就業や地域活動などの社会参画に対する支援、環境整備が求められています。



資料：全国ひとり親世帯等調査（2021 年度）



資料：国勢調査

≪施策の方向≫

障害があること、高齢であること、ひとり親世帯であることなど、様々な理由で困難に直面する人々に対し、自立した生活や暮らしの安心確保のための支援を行います。

2024 年４月には「女性支援新法」が施行され、多様化・複雑化・複合化する「女性をめぐる課題」に対応するための法律が整備されました。行政や関係団体などが密接に連携し、個人の置かれた状況に応じたきめ細やかな支援や相談体制を構築します。

○ 就労支援の充実

主な施策	内　容	担当課
障害者の就労の場の充実	就労を希望する障害者に対し、就労に向けた訓練等を提供する就労系サービスを実施し、障害者の就労の場の充実を推進します。	障害福祉課
雇用奨励金の支給	身体障害者、知的障害者、精神障害者を新たに雇用した事業者に奨励金を支払い支援します。	産業振興課

○ 相談体制の整備

主な施策	内　容	担当課
高齢者相談	地域包括支援センターで、高齢者の相談を行います。	高年福祉課
障害者相談	障害者やその家族、支援者などから日常生活での様々な困りごとについて、電話・面接・訪問などにより相談を受け付けます。	福祉総合相談室
女性相談	困難な問題を抱える女性の悩みや困りごとなどの相談を受け付けます。	子ども家庭相談課

○ ひとり親家庭への経済的支援

主な施策	内　容	担当課
母子・父子家庭等医療助成	満 18 歳に到達する年度末までの児童を扶養している、ひとり親家庭の母または父とその児童に対し、医療費を助成します。	保険年金課
ひとり親家庭への各種手当の支給	離婚・死別などによるひとり親家庭において、児童を養育している方に、要件に応じて児童扶養手当、県遺児手当、一宮市児童扶養手当加算金を支給します。	子育て支援課
母子父子寡婦福祉資金貸付	ひとり親家庭の生活の安定と自立を促進するため、必要な資金の貸付けを行います。	子ども家庭相談課

○ ひとり親家庭への自立支援の充実

主な施策	内　容	担当課
日常生活支援	子育てと就労の両立を支援するため、ひとり親家庭へ家庭生活支援員を派遣します。	子ども家庭相談課
自立支援教育訓練給付金の支給	ひとり親家庭の母・父に対し、教育訓練講座受講料の一部を支給します。	子ども家庭相談課
高等職業訓練促進給付金等の支給	看護師など就職の際に有利な資格を取得するため養成機関で学んでいる、ひとり親家庭の母・父に対し、訓練促進給付金等を支給します。	子ども家庭相談課
ひとり親家庭支援制度の周知	ひとり親家庭への支援制度・事業についてのリーフレット等を配布し、周知を行います。	子ども家庭相談課
ひとり親家庭相談	母子父子自立支援員・就業支援専門員による相談を実施します。	子ども家庭相談課

○ 民間連携の整備

主な施策	内　容	担当課
民間支援団体との連携	困難な問題を抱える女性に対する支援については、必要に応じて、民間支援団体と連携します。	子ども家庭相談課

第5章　計画の推進

1　推進体制

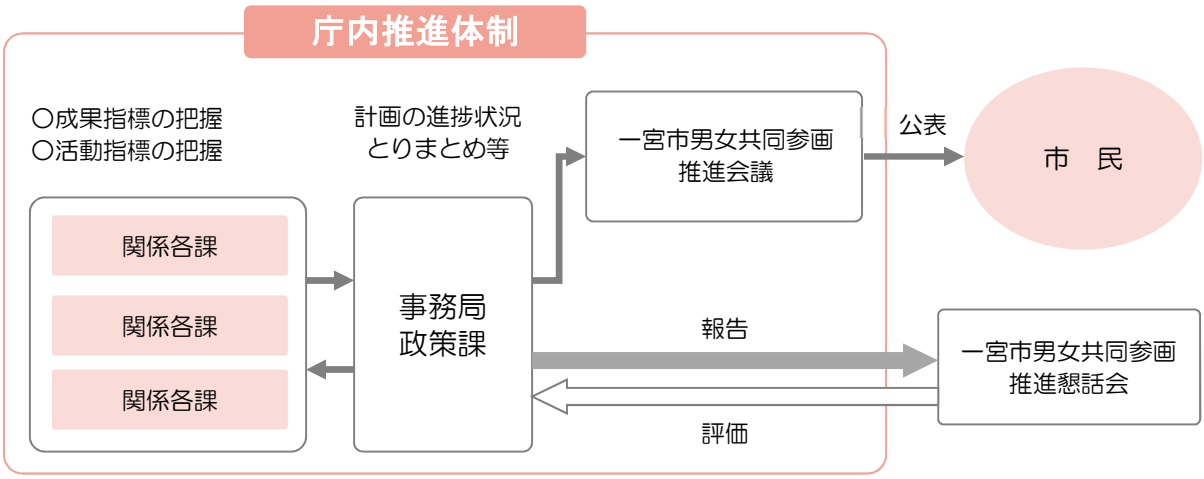
各施策を総合的かつ効率的に推進するため、庁内関係部署や事業者との連携を図ります。また、毎年度、関係各課においてそれぞれの取組の達成状況と効果等を確認するとともに、庁内の「一宮市男女共同参画推進会議」に諮り、着実かつ計画的に推進します。

2　進捗管理方法

本計画においては、関係各課において施策、事業に対する数値目標「活動指標」を策定し、年度ごとに事業の実績を把握するとともに、事業の課題や方向性の見直しを行います。

また、本計画の総合評価として、計画終了年度の前年度に市民アンケート調査などにより男女共同参画に関する意識の変化や実態を把握し、成果指標の達成状況を評価し、次期計画に反映していきます。

【進捗管理のイメージ】



参考資料

１　計画策定の過程

	日　程	内容等
２０２６年度	2026 年 5 月	男女共同参画意識に関するアンケート調査
	6 月 26 日～7 月 2 日	第 1 回 一宮市男女共同参画推進会議
	7 月 10 日	第 1 回 一宮市男女共同参画推進懇話会 ・計画策定方針の説明 ・計画骨子案について審議
	8 月	庁内事業照会
	9 月	関係各課事業確認
	10 月 6 日～13 日	第 2 回 一宮市男女共同参画推進会議
	10 月 21 日	第 2 回 一宮市男女共同参画推進懇話会 ・パブリックコメント案について審議
	12 月 11 日～1 月 12 日	市民意見提出制度（パブリックコメント）実施
	2027 年 1 月　日～　日	第 3 回 一宮市男女共同参画推進会議
	2 月	一宮市男女共同参画推進懇話会へパブリックコメント実施結果の報告
	3 月	「第 5 次一宮市男女共同参画計画」策定

２　一宮市男女共同参画推進懇話会設置要綱及び委員名簿

（設置）

第１条　男女共同参画に関する諸問題の把握と施策のあり方について、有識者から意見を聴き、男女共同参画行政施策の企画とその推進に資するため、一宮市男女共同参画推進懇話会（以下「懇話会」という。）を設置する。

（事務掌握）

第２条　懇話会は、男女共同参画社会の形成に関する基本的かつ総合的な施策について、調査審議する。

（構成）

第３条　懇話会は、市長が委嘱する委員 15 名以内で構成する。

２　委員の任期は２年以内とする。ただし、委員に欠員が生じた場合の後任者の任期は、前任者の残任期間とする。

３　男女いずれか一方の委員数は、委員の総数の 10 分の４未満とならないよう努めなければならない。

（組織）

第４条　懇話会には、会長及び副会長を置き、その選出は、委員の互選による。

２　会長は、会務を総理し、会議の議長となる。副会長は、会長に事故あるときに、その職務を代理する。

３　懇話会には、必要あるときには部会をもうけることができる。

（身分）

第５条　委員の身分は、非常勤の特別職とする。

（招集等）

第６条　懇話会は、必要に応じて市長が招集するほか、市長の承認を得て会長が招集することができる。

２　懇話会は、必要があるときは、関係者の出席を求め、説明又は意見を聞くことができる。

（庶務）

第７条　懇話会の庶務は、総合政策部政策課において処理する。

（雑則）

第８条　この要綱で定めるもののほか、懇話会の運営に関して必要な事項は、市長が別に定める。

付　則

この要綱は、平成８年５月１日から施行する。

付　則

この要綱は、平成 13 年４月１日から施行する。

付　則

この要綱は、平成 14 年４月１日から施行する。

付　則

この要綱は、平成 19 年7月1日から施行する。

付　則

この要綱は、平成 30 年 1 月 1 日から施行する。

付　則

この要綱は、平成 30 年 4 月 1 日から施行する。

付　則

この要綱は、令和 2 年 4 月 1 日から施行する。

2026 年度一宮市男女共同参画推進懇話会委員

	役職	氏　名	所　　属	区　分
1	副会長	木村　安代	一宮市立神山小学校　校長	学校代表
2	委員	小森　緑	愛知県男女共同参画人材育成セミナー修了生	市　民
3	会長	渋谷　典子	特定非営利活動法人　参画プラネット代表理事 愛知大学　非常勤講師	学識経験者
4	委員	時田　和幸	尾西信用金庫　総務部　常勤理事部長 （愛知県ファミリー・フレンドリー企業）	企業代表
5	委員	戸崎　伸治	一宮公共職業安定所 所長	関係公所
6	委員	虎岩　朋加	椙山女学園大学　人間関係学部　教授	学識経験者
7	委員	森　ひとみ	一宮市議会 総務委員会 委員長	一宮市 議会議員
8	委員	山村　真理	東京海上日動火災保険株式会社 愛知北支店　専業第二支社　支社長（一宮市 SDGs サポーター企業）	企業代表

（50 音順・敬称略）

３　一宮市男女共同参画推進会議設置要綱

（設置）

第１条　男女共同参画社会の形成の促進に関する施策について、総合的かつ効果的に推進するため、一宮市男女共同参画推進会議（以下「推進会議」という。）を設置する。

（所掌事務）

第２条　推進会議の所掌事務は、次のとおりとする。

（1）　男女共同参画計画の策定に関すること。

（2）　男女共同参画に関する施策の企画、調整及び推進に関すること。

（3）　前２号に掲げるもののほか、男女共同参画に関すること。

（組織）

第３条　推進会議は、会長、副会長及び委員で構成する。

２　推進会議の会長には市長を、副会長には副市長をもって充てる。

３　委員には、一宮市幹部会議等要綱第３条第１項の規定により幹部会議を構成する者（市長及び前項の副市長を除く。）をもって充てる。

４　会長は、会議の議長となる。

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

（招集等）

第４条　推進会議は、必要に応じて、会長が招集する。

２　会長は、必要があると認めるときは、関係職員に対して出席を求め、意見を聞くことができる。

（幹事会）

第５条　推進会議に幹事会を置き、幹事会は別表に掲げる職にある者をもって組織する。

２　幹事会長は、総合政策部長をもって充てる。

３　幹事会は、次に掲げる事項を所掌する。

（1）男女共同参画計画の策定に向けての調査・研究に関すること。

（2）男女共同参画に関する施策について、関係部課との連絡調整に関すること。

（3）男女共同参画に関する施策の調査及び研究に関すること。

４　幹事会は、幹事会長が招集する。

５　幹事会長は、第１項に掲げる職員のほか、必要に応じて関係職員を構成員とすることができる。

（庶務）

第６条　推進会議の庶務は、総合政策部政策課において処理する。

（委託）

第７条　この要綱に定めるもののほか、推進会議の組織及び運営に関して必要な事項は、会長が別に定める。

付 則

この要綱は、平成 10 年5月6日から施行する。

付　則

この要綱は、平成 14 年4月1日から施行する。

付　則

この要綱は、平成 17 年4月1日から施行する。

付　則

この要綱は、平成 19 年4月1日から施行する。

付　則

この要綱は、平成 20 年4月1日から施行する。

付　則

この要綱は、平成 21 年4月1日から施行する。

付　則

この要綱は、平成 22 年4月1日から施行する。

付　則

この要綱は、平成 28 年4月1日から施行する。

付　則

この要綱は、平成 29 年4月1日から施行する。

付　則

この要綱は、平成 30 年4月1日から施行する。

付　則

この要綱は、平成 30 年 6 月 20 日から施行する。

付　則

この要綱は、平成 30 年 10 月 18 日から施行する。

付　則

この要綱は、平成 31 年4月1日から施行する。

付　則

この要綱は、令和 3 年4月1日から施行する。

付　則

この要綱は、令和 4 年4月1日から施行する。

別表（第５条関係）

総合政策部	広報課長 、政策課長 、市民協働課長、危機管理課長
総務部	契約課長、人事課長
市民健康部	市民課長、保険年金課長 、健康支援課長
福祉部	福祉総務課長 、高年福祉課長 、介護保険課長
子ども家庭部	子育て支援課長 、子ども家庭相談課長 、保育課長 、青少年課長
活力創造部	産業振興課長 、農業振興課長、図書館管理課長
建築部	住宅政策課長
教育部	学校教育課長 、生涯学習課長

4　男女共同参画に関する年表

		世界の動き	日本の動き	愛知県の動き	一宮市の動き
1975 年 (昭和 50 年)		・国際婦人年（目標：平等、発展、平和） ・国際婦人年世界会議（メキシコシティ） ・「世界行動計画」採択	・婦人問題企画推進本部設置		
国連婦人の10年	1976 年 (昭和 51 年)	・ＩＬＯ（国際労働機関）に婦人問題担当室を設置			
	1977 年 (昭和 52 年)		・「国内行動計画」策定	・「婦人の生活実態と意識に関する調査報告書」作成	・第１回いちのみや婦人のつどい開催（以降平成 23 年まで毎年開催）
	1978 年 (昭和 53 年)		・「国内行動計画」第１回報告書発表	・「愛知県地方計画・推進計画 '78～ '80」に婦人の項目を設ける	
	1979 年 (昭和 54 年)	・国連第 34 回総会「女子差別撤廃条約」採択			
	1980 年 (昭和 55 年)	・「国連婦人の 10 年」ー平等、発展、平和ー中間年世界会議（コペンハーゲン） ・「国連婦人の 10 年後半期行動プログラム」採択			
	1981 年 (昭和 56 年)		・「国内行動計画後期重点目標」策定		
	1982 年 (昭和 57 年)			・「第５次愛知県地方計画」に婦人部門を位置づける	・一宮市婦人グループ連絡会発足
	1984 年 (昭和 59 年)	・「国連婦人の 10 年」ー平等、発展、平和の成果を検討し、評価するための世界会議のためのエスキャップ地域会議（東京）			
	1985 年 (昭和 60 年)	・国連婦人の 10 年ー平等、発展、平和ナイロビ世界会議（西暦 2000 年に向けての）「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択	・「男女雇用機会均等法」の公布 ・「女子差別撤廃条約」批准		
1986 年 (昭和 61 年)			・婦人問題企画推進本部拡充：構成を全省庁に拡大、任務も拡充 ・婦人問題企画推進有識者会議開催 ・男女雇用機会均等法施行・国民年金法の一部改正施行		

	世界の動き	日本の動き	愛知県の動き	一宮市の動き
1987 年 (昭和 62 年)		・「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画」策定 ・婦人問題企画推進本部参与拡充		
1989 年 (平成元年)		・学習指導要領の改定（高等学校家庭科の男女必須等）	・「愛知県 21 世紀計画」に女性部門を位置づける ・「あいち女性プラン」策定	・一宮市地域婦人団体連絡会発足（以前は一宮市地域連合婦人会）
1990 年 (平成 2 年)	・国連婦人の地位委員会拡大会期 ・国連経済社会理事会「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略の実施に関する第１回見直しと評価に伴う勧告及び結論」採択			・働く婦人の家（ききょう開館内）開館
1991 年 (平成 3 年)		・「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画」（第一次改定）」策定 ・「育児休業法」の公布（施行 1992）	・「女性総合センター基本計画」策定	・社会教育審議会「婦人の社会参加について」答申
1993 年 (平成 5 年)	・国連第 48 回総会「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」採択			
1994 年 (平成 6 年)	・「開発と女性」に関する第２回アジア・太平洋大臣会議（ジャカルタ） ・「ジャカルタ宣言及び行動計画」採択	・男女共同参画室設置 ・男女共同参画審議会設置（政令） ・男女共同参画推進本部設置	・「あいち農山漁村女性プラン」策定	・「一宮市高齢者保健福祉計画（一宮思いやりライフ 21 プラン）」策定
1995 年 (平成 7 年)	・第４回世界女性会議－平等、開発、平和のための行動（北京） ・「北京宣言及び行動綱領」採択	・「育児休業法」の改正（介護休業制度の法制化）		
1996 年 (平成 8 年)		・男女共同参画推進連携会議発足 ・「男女共同参画 2000 年プラン」策定		・女性問題懇話会設置
1997 年 (平成 9 年)		・男女共同参画審議会設置（法律） ・「男女雇用機会均等法」の改正 ・「介護保険法」制定	・「あいち男女共同参画 2000 年プラン」策定	
1998 年 (平成 10 年)			・「愛知 2010 計画」策定（分野別計画に男女共同参画を位置づけ）	・「女性行動計画策定に向けて」市長へ答申 ・「障害者基本計画」策定

	世界の動き	日本の動き	愛知県の動き	一宮市の動き
1999 年 (平成 11 年)	・エスキャップ ハイレベル政府間会議（バンコク）	・「男女共同参画社会基本法」」制定 ・「改正労働基準法」施行	・「北陸・東海・近畿地区男女共同参画推進知育会議」を総理府と共催で実施	
2000 年 (平成 12 年)	・国連特別総会「女性 2000 年会議」開催	・「男女共同参画基本計画」策定（12 月）		・「いちのみやし男女共同参画計画～男女共同参画社会の形成をめざして～」策定
2001 年 (平成 13 年)		・男女共同参画会議設置と男女共同参画局設置 ・「DV防止法」制定 ・第１回男女共同参画週間 ・「仕事と子育ての両立支援策の方針について」策定	・「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～」策定	
2002 年 (平成 14 年)			・愛知県男女共同参画推進条例制定	
2003 年 (平成 15 年)	・女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約実施状況第４、５回報告審査開催	・男女共同参画推進本部決定「女性のチャレンジ支援策の推進について」		
2004 年 (平成 16 年)		・男女共同参画推進本部決定「女性国家公務員の採用・登用の拡大等について」 ・「DV 防止法」の改正（第１次改正）及び同法に基づく基本方針策定	・「あいち農山漁村男女共同参画プラン」策定	
2005 年 (平成 17 年)	・第 49 回国連婦人の地位委員会（国連「北京＋ 10」世界閣僚級会合）開催（ニューヨーク）	・「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の一部を改正する法律」制定 ・「男女共同参画基本計画（第２次）」策定 ・「女性の再チャレンジ支援プラン」策定	・「あいち子育て・子育ち応援プラン」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	

	世界の動き	日本の動き	愛知県の動き	一宮市の動き
2006 年 (平成 18 年)	・東アジア男女共同参画担当大臣会合開催（東京)、「東京閣僚共同コミュニケ」採択	・男女共同参画推進本部決定「国の審議会等における女性委員の登用の促進について」 ・「男女雇用機会均等法」改正 ・東アジア男女共同参画担当大臣会合開催 ・「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２回東アジア男女共同参画担当大臣会合開催（ニューデリー)、「ニューデリー閣僚共同コミュニケ」採択	・「DV 防止法」一部改正（第２次改正） ・「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		
2008 年 (平成 20 年)		・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策に関する基本的な方針」改定	・「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	・「第６次一宮市総合計画」に、男女共同参画に関連する施策である『男女それぞれの個性や能力を生かせる環境をつくる』（施策 51）を掲げる
2009 年 (平成 21 年)	・女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約実施状況第６回報告審査開催			・「男女共同参画意識に関する調査」実施 ・新しい男女共同参画計画について、男女共同参画推進懇話会へ諮問
2010 年 (平成 22 年)	・第 54 回国連婦人の地位委員会（国連「北京＋15」記念会合）開催（ニューヨーク）	・「第３次男女共同参画基本計画」策定		・新しい男女共同参画計画について市長へ答申
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：UNWomen)」正式発足		・「あいち男女共同参画プラン 2011-2015」策定	・「第２次一宮市男女共同参画計画～138 ハートフルプラン～」策定
2012 年 (平成 24 年)	・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	・「『女性の活躍促進による経済活性化』行動計画」女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚会議決定	・財団法人あいち男女共同参画財団から公益財団法人あいち男女共同参画財団に名称変更	

	世界の動き	日本の動き	愛知県の動き	一宮市の動き
2013 年 (平成 25 年)		・「日本再興戦略」(平成 25 年6月 14 日閣議決定) の中核に「女性の活躍推進」が位置づけられる ・「DV防止法」第3次改正	・「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	・「市民アンケート (男女共同参画意識に関する調査)」実施
2014 年 (平成 26 年)	・第 58 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	・「日本再興戦略」改訂 2014 (平成 26 年6月 24 日閣議決定) に「『女性が輝く社会』の実現」が掲げられる	・男女共同参画室を廃止し、男女共同参画推進課を設置	
2015 年 (平成 27 年)	・第 59 回国連婦人の地位委員会／「北京+20」記念会合 (ニューヨーク国連本部) ・「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」(SDGs)採択	・「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」制定 ・「第 4 次男女共同参画基本計画」策定	・「あいち男女共同参画プラン 2020」策定	・「第2次一宮市男女共同参画計画 (後期計画) ～138 ハートフルプラン～策定
2016 年 (平成 28 年)				・「第2次一宮市男女共同参画計画 (後期計画) ～138 ハートフルプラン～一部改定
2018 年 (平成 30 年)		「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」施行	・「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	・「市民アンケート (男女共同参画意識に関する調査)」実施
2019 年 (平成 31・令和元年)	・「男女平等に関する宣言(G7)」(パリ)	・女性活躍推進法等の一部改正		・「第 3 次一宮市男女共同参画計画」策定
2020 年 (令和 2 年)		・「第 5 次男女共同参画基本計画」策定		
2021 年 (令和 3 年)		・「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」改正	・「あいち男女共同参画プラン 2025」策定	
2022 年 (令和 4 年)		・「女性支援新法」制定		・「一宮市パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度」開始
2023 年 (令和 5 年)	・「G7 ジェンダー平等大臣共同声明」(栃木県)	・「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」施行		・「市民アンケート (男女共同参画意識に関する調査)」実施
2024 年 (令和 6 年)				・「第4次一宮市男女共同参画計画」策定
2026 年 (令和 8 年)		・「第 6 次男女共同参画基本計画」策定 ・「独立行政法人男女共同参画機構法」施行	・「あいち男女共同参画プラン 2030」策定	・「市民アンケート (男女共同参画意識に関する調査)」実施

５　用語解説

【あ行】

M 字カーブ

日本の女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化したとき、30 代を谷とし、20 代後半と 40 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をいう。近年は共働きや育児支援が進み、Mの谷間が浅くなりつつある。

SNS

ソーシャルネットワーキングサービス（Social Networking Service）の略で、登録された利用者同士が交流できるインターネット上　の会員制サービスのこと。

L 字カーブ

日本の女性の正規雇用比率を年齢階級別にグラフ化したとき、20 代後半をピークに 30 代以降は右肩下がりになり、アルファベットのＬのような形になることをいう。出産や育児を機に正社員から非正規雇用へシフトし、そのまま正規に戻らない女性が多いという日本の雇用構造の課題を示している。

LGBTQ+

女性同性愛者（レズビアン）、男性同性愛者(ゲイ)、両性愛者（バイセクシャル）、心と体の性の不一致（トランスジェンダー）、規範的な性のあり方に当てはまらないと認識する人（クィア）・自分の性のあり方を決めていない人、わからない人、あえて決めていない人（クエスチョニング）の頭文字に他にもさまざまな性があることをしめす（+）を加えた言葉で、性的少数者全般を表す言葉のひとつ。

【か行】

家族経営協定

家族農業経営にたずさわる各世帯員が、意欲とやり甲斐を持って経営に参画できる魅力的な農業経営を目指し、経営方針や役割分担、家族みんなが働きやすい就業環境などについて、家族間の十分な話し合いに基づき、取り決めるもの。

キャリア教育

キャリア（経験）を活かして、現在や将来を見据えることなどを主眼として行われる教育のこと。

固定的性別役割分担意識

男性、女性という性別を理由として、「男性は仕事・女性は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等、男性・女性の役割を固定的に決めること。

合計特殊出生率

15～49 歳までの女性の年齢別出生率を合計したもので、一人の女性がその年齢別出生率で一生の間に生むとしたときの子どもの数に相当する。

【さ行】

ジェンダー

人間には生まれついての生物学的性別（セックス／sex）がある。一方、社会通念や慣習の中には、社会によってつくりあげられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的性別」（ジェンダー）という。

時差出勤

勤務時間の始業、終業時間をずらす取り組み。

持続可能な開発のための 2030 アジェンダ（SDGs）

2015 年９月に国連で採択された、2016 年から 2030 年までの国際目標。「誰一人取り残さない」社会の実現を目指し、経済・社会・環境をめぐる広範な課題に総合的に取り組むため、先進国を含む国際社会全体の目標として、2030 年を期限とする包括的な 17 の目標（Sustainable Development Goals: SDGs）を設定。ゴール５ではジェンダー平等の達成と全ての女性及び女児のエンパワーメントが掲げられており、すべての目標とターゲットにおける進展において死活的に重要な貢献をするものとされている。

性的指向

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別についての指向。

ジェンダーアイデンティティ（性自認）

「私は女性である」「私は男性である」などの、自分自身の性別についてのある程度の一貫性を持った認識。

SOGI

性的指向（セクシュアルオリエンテーション）、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。

【た行】

DV（ドメスティック・バイオレンス）

配偶者（事実婚、別居を含む）やパートナーなど親密な関係にある、またはあった人から振るわれる暴力のこと。暴力には殴る蹴るなどの身体的暴力のみならず、大声でどなる、外出や交友関係を制限する、生活費を渡さない、性行為を強要するといった精神的苦痛や経済的抑圧なども含まれる。

【な行】

二次的被害

相談にあたる者や支援を担当する職務関係者の言葉や態度により、被害者にさらなる精神的被害を及ぼしてしまうことをいう。

【は行】

フレックスタイム

労働者自身が日々の労働時間の長さあるいは労働時間の配置（始業及び終業の時刻）を決定することができる制度。

ファミリー・フレンドリー企業

社員が仕事と生活の調和を図ることができるよう積極的に取り組んでいる企業。愛知県ではワーク・ライフ・バランスの実現に取り組む企業を奨励し、その取組を広く紹介するため、登録制度を設けている。

【ま行】

無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）

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

【わ行】

ワーク・ライフ・バランス

仕事と私生活とのバランスの取れたライフスタイルのこと。そのことにより、労働者には家庭や地域活動などに参加できる機会が与えられ、事業者にとっても生産性の向上、優秀な人材の確保などにつながるとされる。