

次期「男女平等参画基本計画」の策定に向けて

(答申)

第12期名古屋市男女平等参画審議会

2025（令和7）年11月

はじめに

「名古屋市男女平等参画基本計画 2025」が 2025(令和 7)年度で満了することにより、名古屋市男女平等参画審議会は、本年 4 月、名古屋市長から、次期基本計画の策定に向けた基本的な方向性及び取り組むべき施策等について諮問を受けました。審議会では、これまでの名古屋市の取組状況や成果、第 10 回男女平等参画基礎調査結果、女性の活躍実態調査結果、第 11 期男女平等参画審議会からの申し送り、そして男女平等参画推進なごや条例で定める基本理念を踏まえ、さらには国の「第 6 次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方（素案）」も勘案し、男女平等参画をどのように進めていくべきなのか、議論を重ねてきました。

男女共同参画社会基本法が制定された 1999 年から 25 年以上が経過しました。しかし、国連の SDGs（持続可能な開発目標）の 17 のゴールの 1 つに掲げられているジェンダー平等は、世界に大きく遅れをとっており、ジェンダー・ギャップ指数は 148 か国中 118 位（2025 年発表）となっています。また、国内においては、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の有効期限が 2036（令和 18）年まで 10 年延長されることになりました。女性の労働力率は上昇し、いわゆる「M 字カーブ」の問題は解消に向かいつつあるものの、出産を契機に女性が非正規雇用化する、いわゆる「L 字カーブ」の問題は解消されておらず、男女の経済格差を生み出す一因となっています。男性の家庭への参画の動きも徐々に進みつつあり、男性の育児休業取得率は向上し、平日 1 時間以上家事を行う男性の割合も増えているものの、依然として家事・育児等の負担は女性に偏っている状況にあります。

性別にとらわれず、すべての人がその個性と能力を発揮するために、家庭・学校・職場・地域等のあらゆる場において、男女平等参画の視点を取り入れることは、性的指向・性自認、障害、同和問題（部落問題）、外国籍等にかかわらず、すべての市民が包摂された「誰一人取り残さない」社会を形成するための重要な柱の一つと言えます。

本答申では、以上を踏まえ、男女共同参画社会の実現に向けた取組が市民や事業者の皆さまにわかりやすく伝わり、ともに男女平等参画を推進できるよう、「人権尊重」「活躍推進」「男女平等参画意識の浸透」に関する 3 つの分野を新設し、体系の見直しを提言しています。市民が性別にかかわらず、自らの選択によって生涯にわたって個性と能力を十分に発揮できる、持続可能な活力ある男女共同参画社会の実現をめざして、名古屋市・市民・事業者が共に連携し、これまで以上に男女平等参画の取組を主体的かつ積極的に推進していくことを期待し、ここに答申いたします。

2025（令和 7）年 11 月 10 日

名古屋市男女平等参画審議会 会長 風間 孝

目 次

はじめに

I 答申にあたっての考え方

1 諮問の経緯.....	1
2 持続可能な開発目標（SDGs）との関係.....	1
3 法律等の国の動き.....	1
4 社会の状況.....	4

【図表 1】人口と世帯数の推移（名古屋市）

【図表 2】転入数、転出数及び社会増減数の推移（名古屋市）

【図表 3】年齢構成別人口の推移と推計（名古屋市）

【図表 4】世帯構造別構成割合の推移（名古屋市と全国）

【図表 5】男女別 年齢 5 歳階級別労働力率（名古屋市）

【図表 6】男女別、年齢 5 歳階級別正規雇用率（名古屋市と全国）

【図表 7】共働き等世帯数と専業主婦世帯数の推移（妻が 64 歳以下の世帯）（全国）

【図表 8】妻の就業時間別共働き世帯数の推移（妻が 64 歳以下の世帯）（全国）

【図表 9】1 日のうち家事全般（子育て・介護を含む）に要する時間（有職）（名古屋市）

【図表 10】「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方（経年）（名古屋市）

【図表 11】「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」に対する反対意見（名古屋市）

【図表 12】家事・子育て・介護の役割分担（名古屋市）

【図表 13】男性の育児休業取得についての考え（名古屋市）

【図表 14】ライフコースの希望の推移（全国）

【図表 15】配偶者等や交際相手からの暴力被害経験率（名古屋市）

【図表 16】愛知県内の性犯罪認知件数の推移

【図表 17】自殺者数の年次推移（名古屋市）

【図表 18】性、年齢別自殺死亡率（名古屋市）

【図表 19】災害時の避難所運営で必要なこと（名古屋市）

5 名古屋市の現状と課題.....	16
-------------------	----

【図表 20】女性のための総合相談件数（名古屋市）

【図表 21】女性福祉相談件数（配偶者暴力相談支援センター及び社会福祉事務所）
（名古屋市）

（再掲）【図表 15】配偶者等や交際相手からの暴力被害経験率（名古屋市）

【図表 22】人権にかかわる被害経験（名古屋市）

【図表 23】名古屋市男性相談件数

【図表 24】社会全体における男女の地位の平等感（名古屋市と全国）

【図表 25】「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」に対する意見（名古屋市と全国）

- 【図表 26】 審議会等への女性の登用状況の推移（名古屋市と国）
- 【図表 27】 市職員における管理職女性比率（名古屋市と政令指定都市）
- 【図表 28】 地域活動の委員における役職者の女性比率（名古屋市）
- 【図表 29】 男女別非正規就業者割合の推移（名古屋市）
- 【図表 30】 男女間所定内給与格差の推移（男性の所定内給与＝100）（全国）
- 【図表 31】 1日のうちで仕事に要する時間（名古屋市）
- （再掲）【図表 12】 家事・子育て・介護の役割分担（名古屋市）
- 【図表 32】 平日家事全般（子育て・介護を含む）に要する時間（名古屋市）
- （再掲）【図表 7】 共働き等世帯数と専業主婦世帯数の推移（妻が 64 歳以下の世帯）
（全国）
- 【図表 33】 区政協力委員の女性比率（名古屋市）
- 【図表 34】 性別・年齢階級別にみた地域活動への参加経験割合（名古屋市）
- （再掲）【図表 19】 災害時の避難所運営で必要なこと（名古屋市）

II 次期基本計画の基本的な方向性及び取り組むべき施策

- | | | |
|---|-----------------------|----|
| 1 | 次期基本計画の基本的な方向性 | 30 |
| 2 | 次期基本計画の体系 | 31 |
| 3 | 次期基本計画の期間 | 35 |
| 4 | 次期基本計画で取り組むべき施策 | 36 |

分野 I 性別にかかわらず人権が尊重され、尊厳をもって安心して暮らすこと のできる社会の実現

- 方針 1 性別にかかわる人権の尊重
- （再掲）【図表 23】 名古屋市男性相談件数
- （再掲）【図表 18】 性、年齢別自殺死亡率（名古屋市）
- 【図表 35】 性的少数者の当事者が抱えている悩みや困りごと（名古屋市）
- 方針 2 性別にかかわる人権侵害の解消
- （再掲）【図表 15】 配偶者等や交際相手からの暴力被害経験率（名古屋市）
- （再掲）【図表 22】 人権にかかわる被害経験（名古屋市）
- 【図表 36】 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）に寄せられたセクシュアル・ハラスメントの相談件数（全国）
- 【図表 37】 DV 被害を受けた際の相談先（名古屋市）
- 【図表 38】 交際相手からの暴力の相談先（再掲）
- （再掲）【図表 16】 愛知県内の性犯罪認知件数の推移
- 【図表 39】 DV が人権侵害になることの理解度（名古屋市）

(再掲) 【図表 20】 女性のための総合相談件数 (名古屋市)

(再掲) 【図表 21】 女性福祉相談件数 (配偶者暴力相談支援センター及び社会福祉事務所) (名古屋市)

【図表 40】 貧困率の年次推移 (全国)

分野Ⅱ 性別にかかわらず個性と能力を十分に発揮できる社会の実現

方針 3 方針決定過程への女性の参画拡大 48

(再掲) 【図表 26】 審議会等への女性の登用状況の推移 (名古屋市と国)

(再掲) 【図表 27】 市職員における管理職女性比率 (名古屋市と政令市)

【図表 41】 市役所における採用者・職員の女性比率 (名古屋市)

【図表 42】 市職員における課長補佐昇任選考受験比率 (名古屋市)

【図表 43】 教員における管理職女性比率 (名古屋市と政令市)

(再掲) 【図表 28】 地域活動の委員における役職者の女性比率 (名古屋市)

【図表 44】 企業等における女性管理職比率 (全国)

方針 4 働き方改革と女性活躍の推進 53

【図表 45】 企業におけるハラスメント対策に関する取組状況 (名古屋市)

(再掲) 【図表 6】 男女別、年齢 5 歳階級別正規雇用率 (名古屋市と全国)

【図表 46】 健康上の問題で仕事、家事等への影響がある者の数及び割合の推移 (全国)

【図表 47】 育児・介護による離職者数の推移 (全国)

方針 5 ワーク・ライフ・バランスの推進と男性の家事・育児・介護等への参画拡大 57

(再掲) 【図表 32】 平日家事全般 (子育て・介護を含む) に要する時間 (名古屋市)

【図表 48】 男性の育児休業取得率の推移 (全国)

方針 6 地域における男女平等参画の促進 60

【図表 49】 地域活動への参加経験割合 (名古屋市)

(再掲) 【図表 33】 性別・年齢階級別にみた地域活動への参加経験割合 (名古屋市)

(再掲) 【図表 19】 災害時の避難所運営で必要なこと (名古屋市)

分野Ⅲ 男女平等参画意識が浸透した社会の実現

- 方針7 男女平等参画推進のための意識変革 63
- (再掲) 【図表 25】「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」に対する意見（名古屋市と全国）
- (再掲) 【図表 10】「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方（経年）（名古屋市）
- (再掲) 【図表 24】社会全体における男女の地位の平等感（名古屋市と全国）

Ⅲ 次期基本計画の推進のために

- 1 目標値の設定と進行管理 68
- 2 推進体制の充実 69
- 3 男女平等参画推進センターの活用 69

付属資料

- 諮問文 71
- 委員名簿 72
- 審議経過 73

※「男女共同参画社会」と「男女平等参画」の表記について

男女共同参画社会 …… 男女共同参画社会基本法に定める、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かちあい、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社会のこと

男女平等参画 …… 男女平等参画推進なごや条例に定める、男女共同参画社会の実現のために女性と男性の平等とあらゆる分野への参画を推進すること

I 答申にあたっての考え方

1 諮問の経緯

名古屋市では、男女共同参画社会の実現をめざすため、「名古屋市男女平等参画基本計画 2025」（以下「基本計画 2025」という。）を 2021（令和 3）年に策定し、その推進を図ってきました。基本計画 2025 の位置づけは下記のとおりです。

- 男女平等参画推進なごや条例第 8 条に基づく男女平等参画推進施策を総合的かつ計画的に実施するための基本計画
- 男女共同参画社会基本法（以下「基本法」という。）第 14 条に基づく市町村男女共同参画計画
- 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。）第 6 条に基づく市町村推進計画（目標 3 から 5）

第 12 期名古屋市男女平等参画審議会では、基本計画 2025 の計画期間が 2025（令和 7）年度で満了することから、2026（令和 8）年度以降の次期「男女平等参画基本計画」（以下「次期基本計画」という。）策定に向けた基本的な方向性及び取り組むべき施策等について名古屋市長から諮問を受け、盛り込むべき内容について答申するために審議を進めてきました。

審議にあたっては、2024（令和 6）年度の基本計画 2025 の中間評価や、同年度の名古屋市の「第 10 回男女平等参画基礎調査」（以下「基礎調査」という。）及び「女性の活躍実態調査」（以下「女性活躍調査」という。）などの結果を参考にしながら進めてきたところです。

2 持続可能な開発目標（SDGs）との関係

2015（平成 27）年 9 月に国連サミットにおいて持続可能な開発目標（SDGs:Sustainable Development Goals）を含む「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」が採択されました。

SDGs では、2030（令和 12）年までの世界共通の目標として、健康や教育・経済成長に関するものなど、多岐にわたる 17 の持続可能な開発目標と 169 のターゲットが設定され、地球上の誰一人として取り残さない（Leave no one behind）社会の実現を目指し幅広い課題に取り組むものとされています。

また、SDGs において政治・経済・公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において完全かつ効果的な女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保することが掲げられています。

次期基本計画においては、SDGs の目標 5「ジェンダー平等を実現しよう」や他の目標を含め、その達成に向け引き続き取組を進める必要があります。

3 法律等の国の動き

国においては、1999（平成 11）年に基本法を制定し、21 世紀の我が国が持続的に発展し、人々が豊かに暮らしていくために女性も男性もすべての個人が、互いにその人権を尊重し、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮できる社会—すなわち男女共同参画社会

を実現することを、最重要課題と位置づけました。

基本法に基づき、「男女共同参画基本計画（第1次）」が2000（平成12）年にはじめて策定されて以降、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進が図られています。2025（令和7）年12月には「第6次男女共同参画基本計画」が策定される予定であり、計画の体系として2つの政策領域「Ⅰ男女共同参画の推進による多様な幸せ（well-being）の実現」、「Ⅱ男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備・強化」が示されています。

その他、2021（令和3）年以降の関連した法律等の動きは次のとおりです。

➤政治分野における男女共同参画の推進に関する法律

2021（令和3）年の改正では、政治分野への女性の参画が諸外国と比べ大きく遅れていることから、政党や政治団体の取組促進や、国や地方公共団体の施策の強化として、セクハラ・マタハラ等への対応などが規定されました。

➤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

2023（令和5）年に、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に寛容な社会の実現に資することを目的として、国民の理解の増進に関する施策の推進に関して、基本理念を定め、国及び地方公共団体の役割等を明らかにするとともに、基本計画の策定その他の必要な事項が定められました。

➤困難な問題を抱える女性への支援に関する法律

2024（令和6）年に、女性が日常生活又は社会生活を営むに当たり女性であることにより様々な困難な問題に直面することが多いことから、困難な問題を抱える女性の福祉の増進を図り、困難な問題を抱える女性への支援のための施策を推進することを目的として、発見、相談、心身の健康回復のための援助、自立して生活するための援助等の多様な支援を包括的に提供する体制が整備されることとなりました。

➤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

2021（令和3）年の改正では、育児休業の申出・取得を円滑にするための、雇用環境整備や妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の制度周知や休業の取得意向の確認のための措置が事業者に対して義務付けられたほか、産後パパ育休（出生時育児休業）の創設などが規定されました。

また、2024（令和6）年の改正では、男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするため、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や、育児休業取得状況の公表義務の対象拡大、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等がなされました。

➤女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 改正

女性活躍推進法の有効期限が2036（令和18）年までの10年間に延長され、2026（令和8）年4月から男女間の賃金差異及び女性管理職比率の情報公表が、常時雇用する労働者の数が101人以上の一般事業主等に義務付けられました。また、女性活躍の推進にあたり、女性の健康上の特性に配慮して行われるべき旨が明確化されました。

➤男女共同参画社会基本法 改正

2025（令和7）年の改正で、国及び地方公共団体の基本的施策を強化するとともに、男女共同参画センターを法的に位置づけました。また、独立行政法人男女共同参画機構法の制定により、独立行政法人国立女性教育会館の機能を強化した独立行政法人男女共同参画機構を新設し、「センターオブセンターズ」として全国各地の男女共同参画センター等を強力に支援し女性に選ばれる地方づくりを後押しすることとしています。

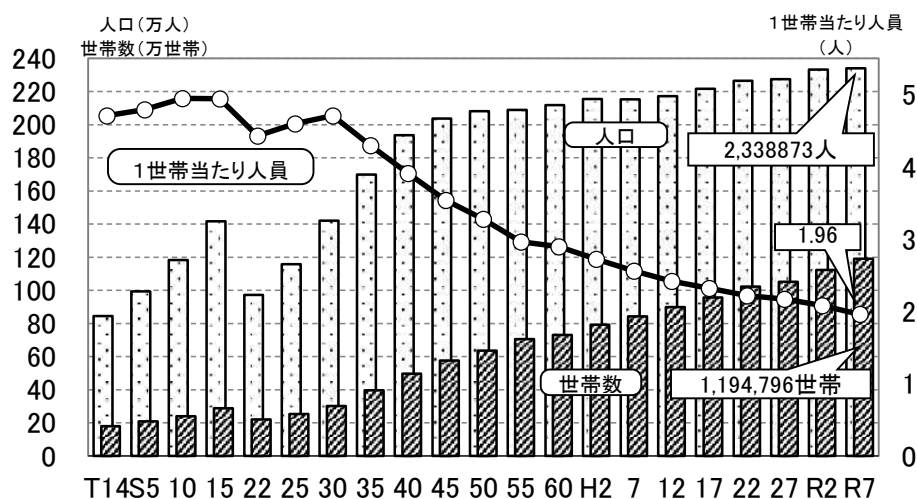
4 社会の状況

○社会構造の変化と動向

〈人口減少、世帯構成の変化〉

- ・本市の常住人口は、2025（令和7）年10月1日現在で2,338,873人となっており、増加傾向が続いていますが、世帯数も増加傾向にあるため1世帯当たりの人員は1.96人と減っています【図表1、2】。
- ・人口構造は、年少人口（14歳以下）及び生産年齢人口（15～64歳）が減少する一方で、65歳以上の高齢人口が増加し、特に75歳以上の人口は令和10（2028）年ごろにかけて大きく増加すると推計しています。【図表3】。
- ・世帯構成は、国勢調査では単独世帯の割合は平成22（2010）年に40.7%でしたが、令和2（2022）年には45.3%と増加しています【図表4】。

【図表1】人口と世帯数の推移（名古屋市）



※各年10月1日現在の数値

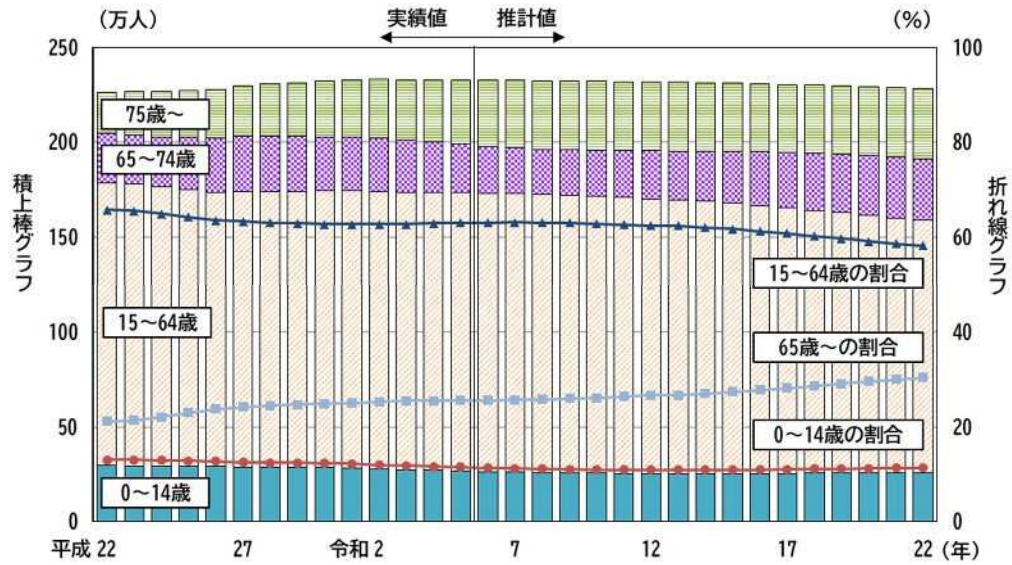
統計なごや web 版

【図表2】転入数、転出数及び社会増減数の推移（名古屋市）



名古屋市「統計なごやWeb版」愛知県人口動向調査結果（名古屋市分）

【図表 3】年齢構成別人口の推移と推計（名古屋市）

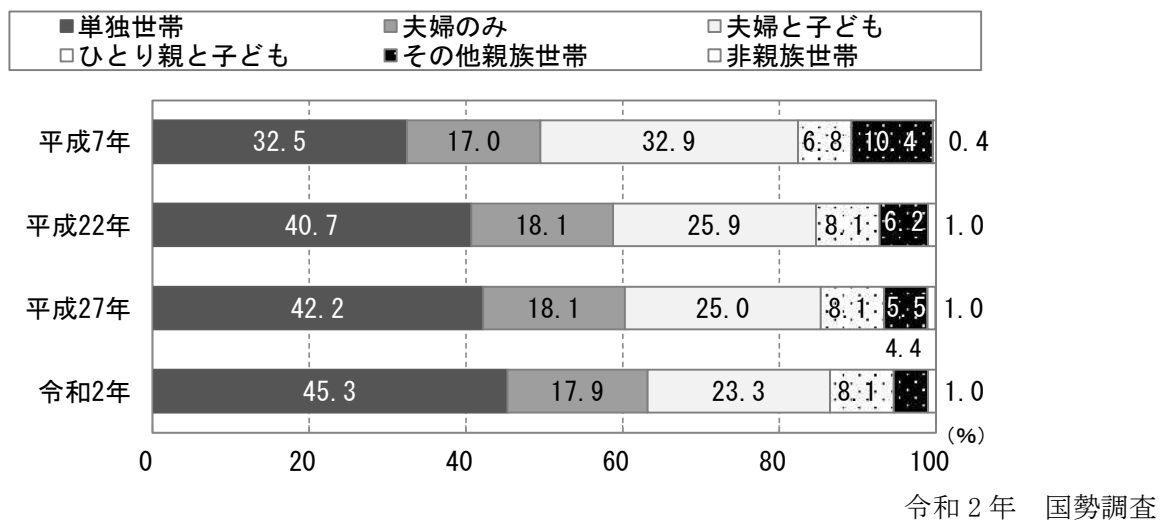


実績値 名古屋市「統計なごやWeb版」愛知県人口動向調査結果（名古屋市分）

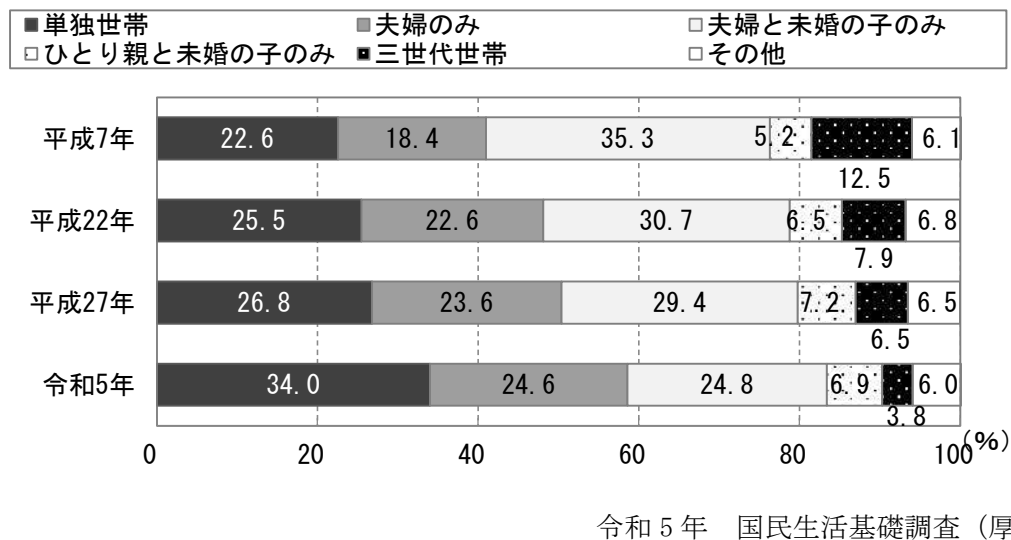
推計値 名古屋市推計（令和5年10月1日現在）

【図表 4】世帯構造別構成割合の推移（名古屋市と全国）

●名古屋市



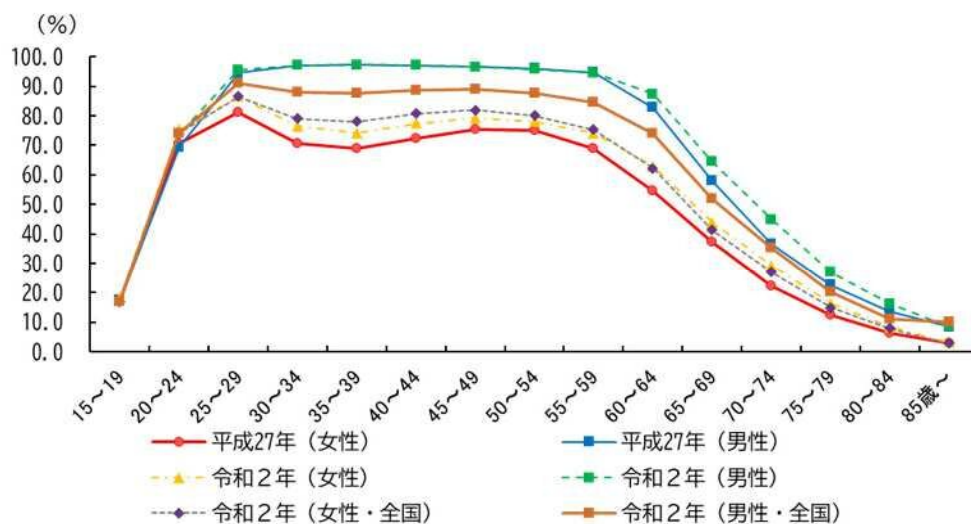
●全国



〈就業・生活様式の変化〉

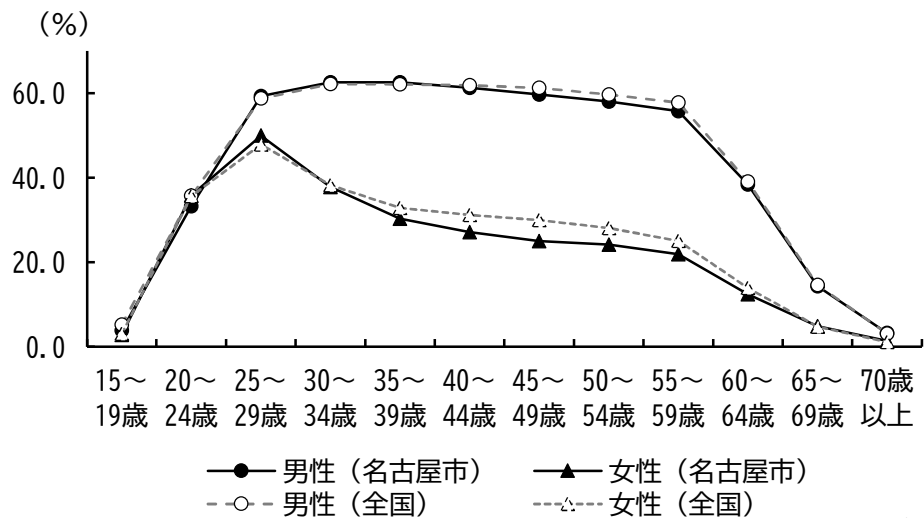
- ・女性の労働力率は、出産・育児期にあたる30～40代に低下する「M字カーブ」となっており、M字の谷は徐々に小さくなっていますが、正規雇用率は20代後半をピークに低下する「L字カーブ」となっています【図表5,6】。
- ・2024（令和6）年時点で、全国の共働き世帯数は専業主婦世帯数の3倍以上となっており、妻がフルタイムの共働き世帯数も増加傾向にあります【図表7,8】。
- ・また、有職女性が1日のうち家事に要する時間は、3時間以上が43.4%（2024（令和6）年）であり家事の負担感が窺えます【図表9】。
- ・一方、有職男性が1日のうち家事に要する時間は、1時間未満が、2014（平成26）年の71.7%と比較すると2024（令和6）年には66.4%と減少していますが、男性の家事への参画はあまり進んでいません【図表9】。

【図表 5】男女別 年齢 5 歳階級別労働力率（名古屋市）



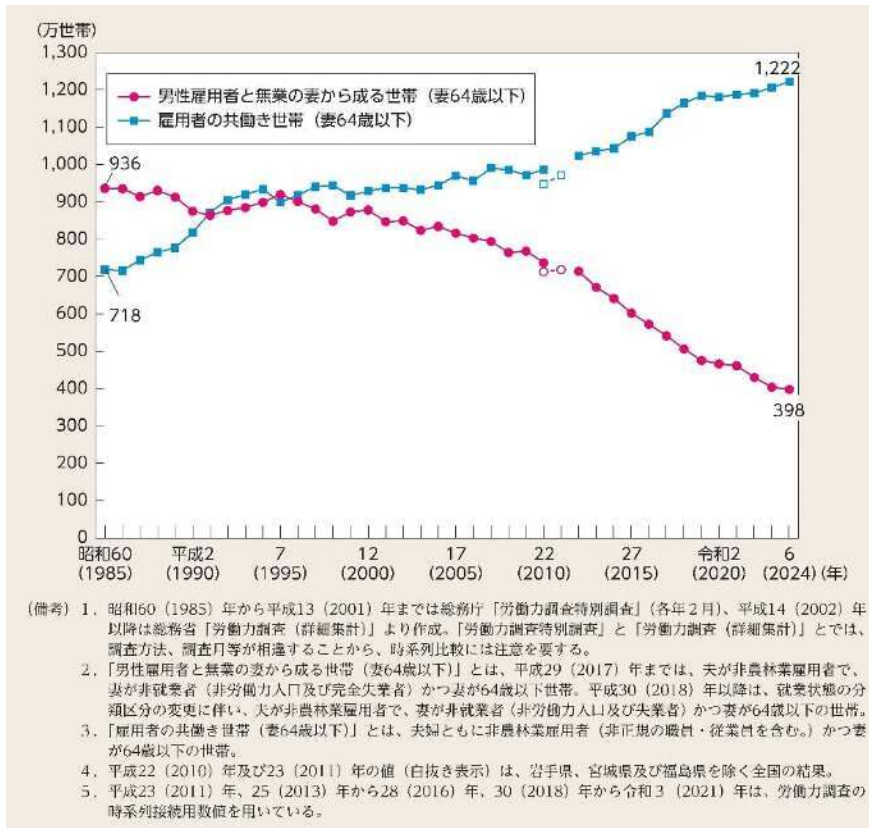
平成 27 年、令和 2 年国勢調査

【図表 6】男女別、年齢 5 歳階級別正規雇用率（名古屋市と全国）



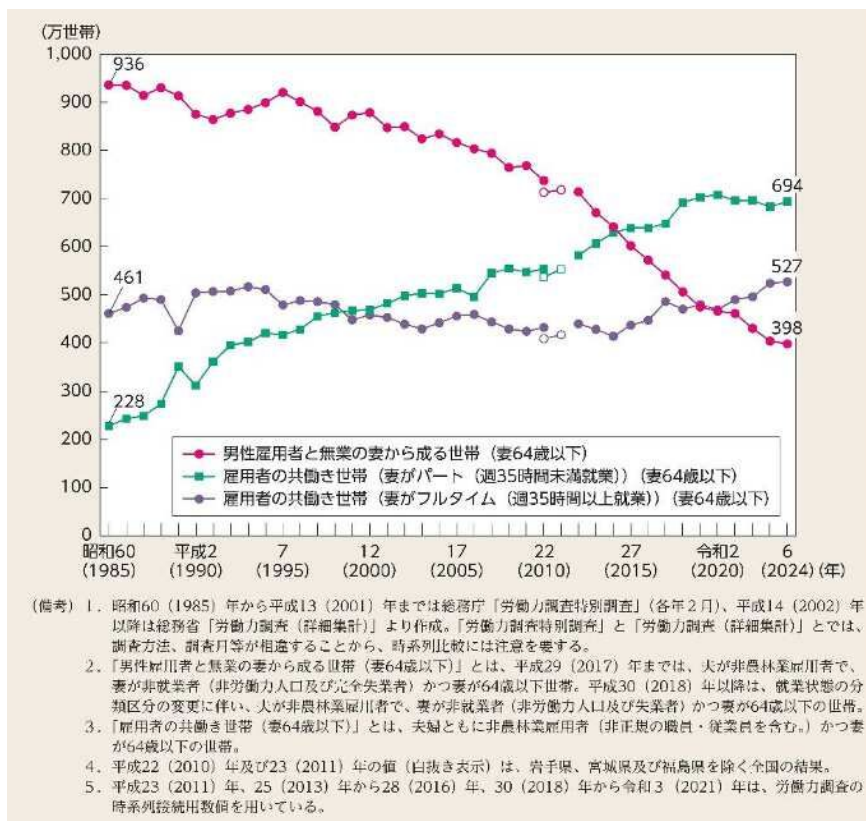
令和 2 年国勢調査

【図表 7】 共働き等世帯数と専業主婦世帯数の推移（妻が 64 歳以下の世帯）（全国）



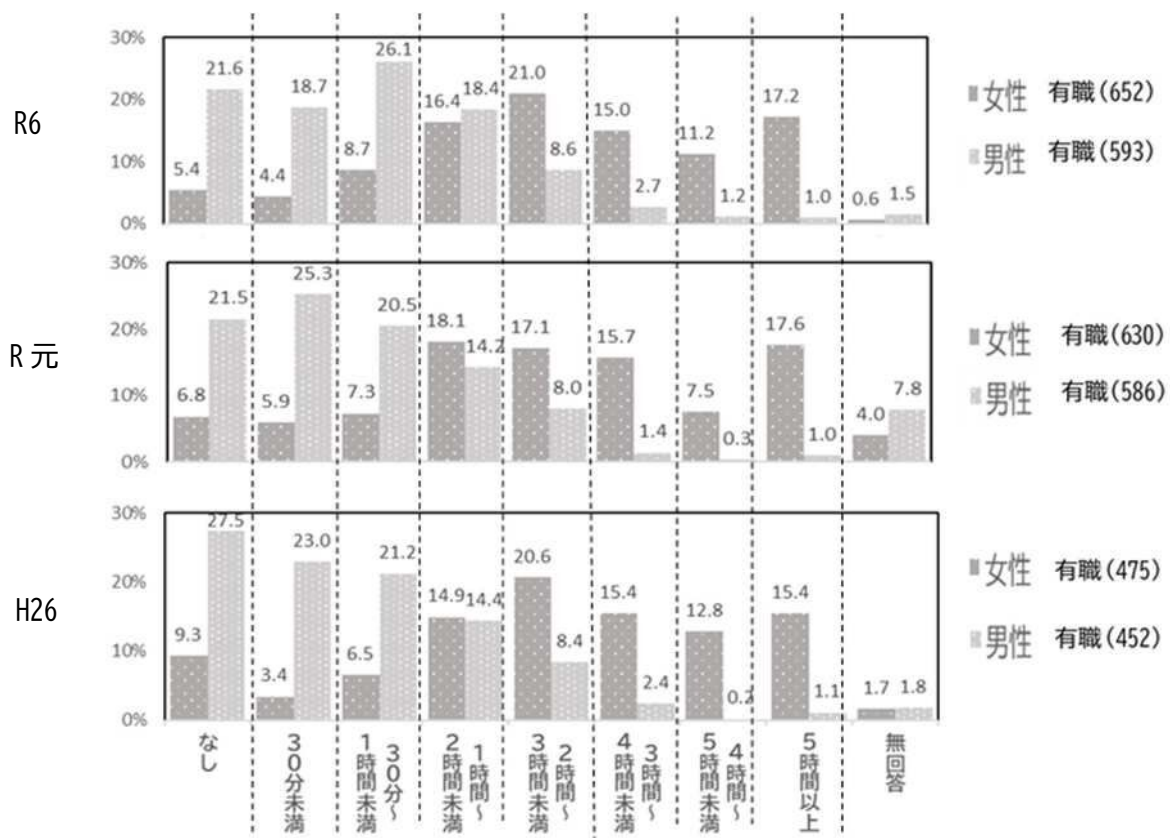
令和 7 年版男女共同参画白書

【図表 8】 妻の就業時間別共働き世帯数の推移（妻が 64 歳以下の世帯）（全国）



令和 7 年版男女共同参画白書

【図表 9】1日のうち家事全般（子育て・介護を含む）に要する時間（有職）（名古屋市）

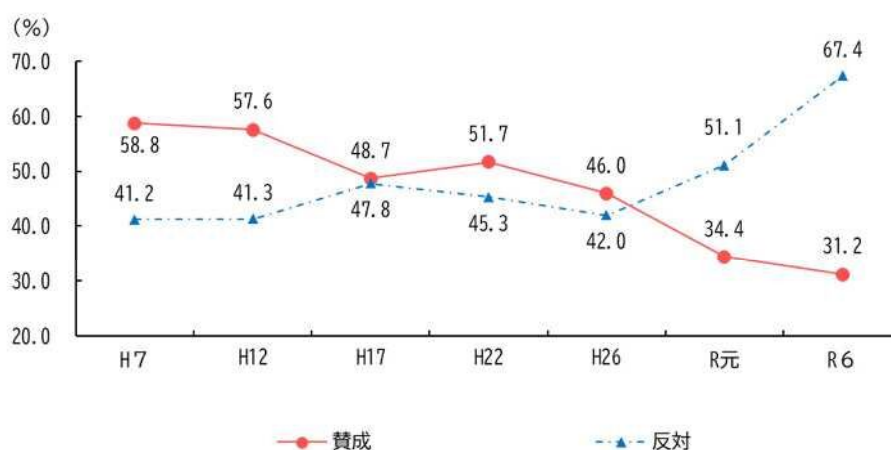


第8～10回男女平等参画に関する基礎調査（名古屋市）

○意識・価値観の変化と動向

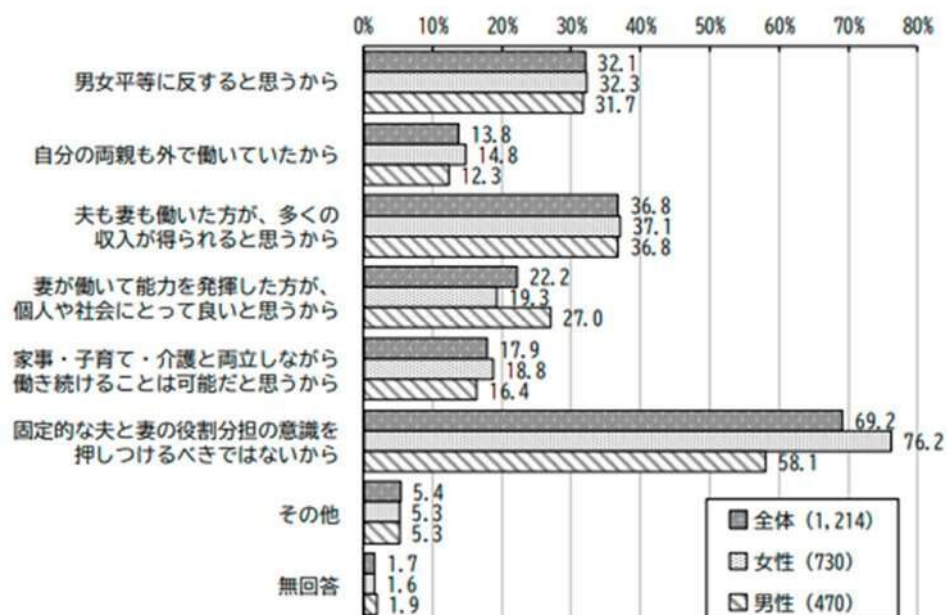
- ・「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という固定的な性別役割分担意識について、「反対」と「どちらかといえば反対」の合計は 67.4%で、その理由として「固定的な夫と妻の役割分担の意識を押しつけるべきではないから」が全体で 69.2%となっています【図表 10, 11】。
- ・家事・子育て・介護の役割分担について、男女ともに約半数（女性 52.2%、男性 42.7%）が「自分と配偶者等とで 5 割ずつ分担」を希望しているのに対して、実際の分担は女性に偏っています【図表 12】。
- ・男性の育児休業取得について、男女ともに 8 割以上が推進すべきと回答しています【図表 13】。
- ・また、若い世代の理想とする生き方は変化しています【図表 14】。

【図表 10】「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方（経年）（名古屋市）



第4～10回男女平等参画に関する基礎調査（名古屋市）

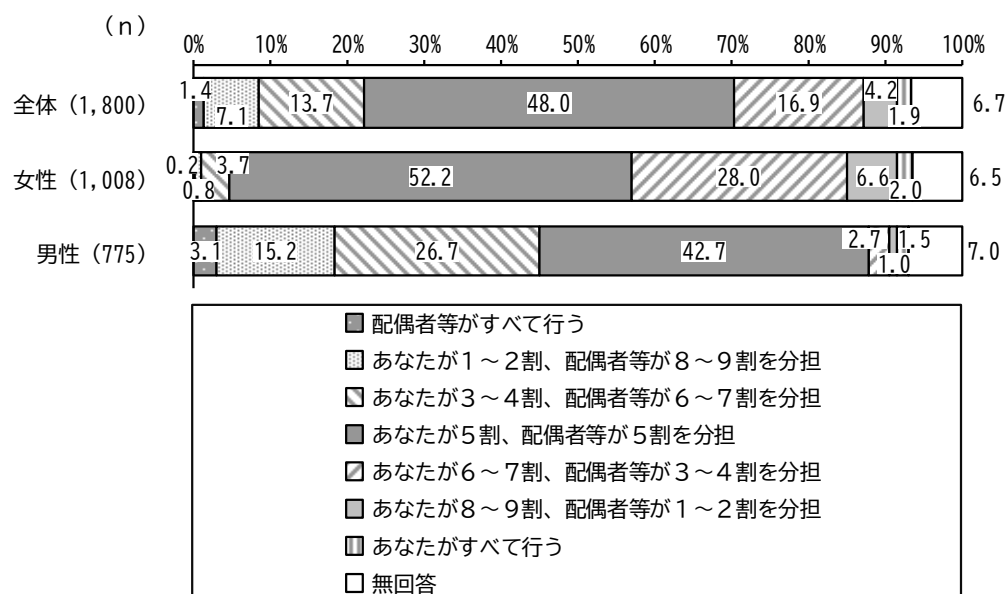
【図表 11】「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」に対する反対意見（名古屋市）



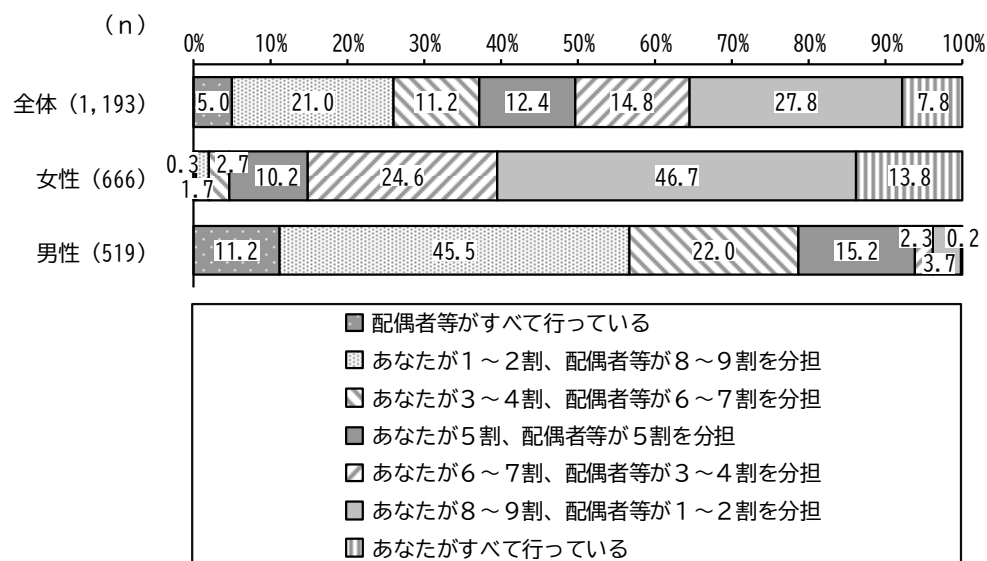
令和6年度 第10回男女平等参画に関する基礎調査（名古屋市）

【図表 12】家事・子育て・介護の役割分担（名古屋市）

●希望する分担比率

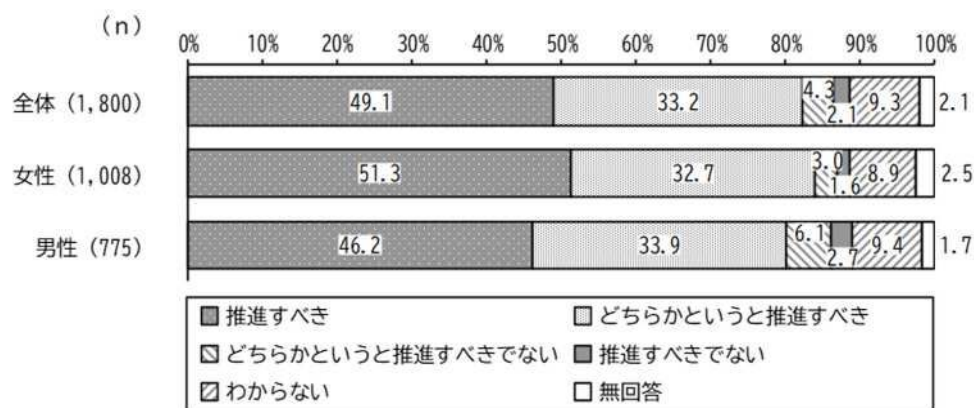


●実際の分担比率（配偶者等と同居している方）



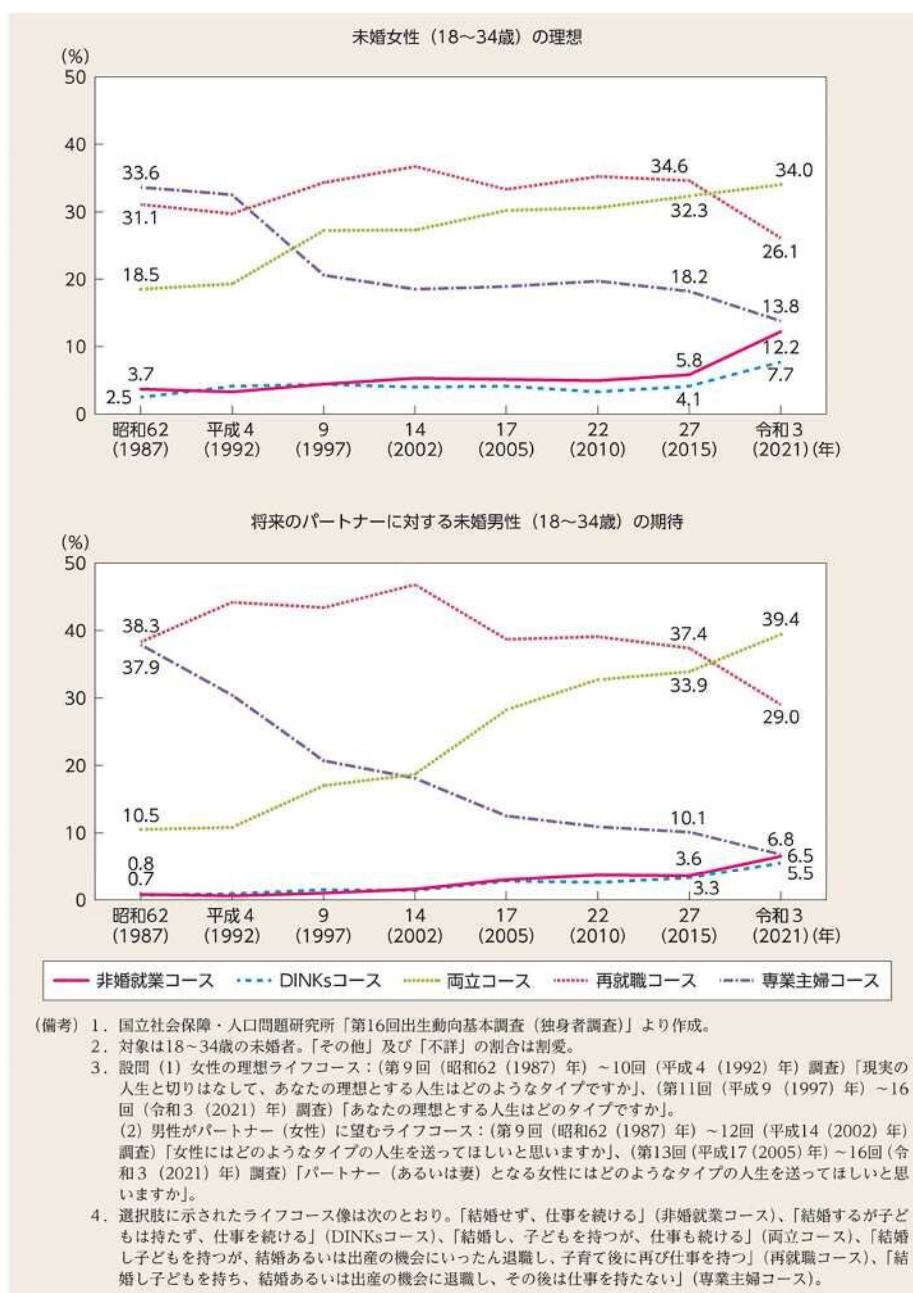
令和6年度 第10回男女平等参画に関する基礎調査（名古屋市）

【図表 13】男性の育児休業取得についての考え（名古屋市）



令和6年度 第10回男女平等参画に関する基礎調査（名古屋市）

【図表 14】ライフコースの希望の推移（全国）

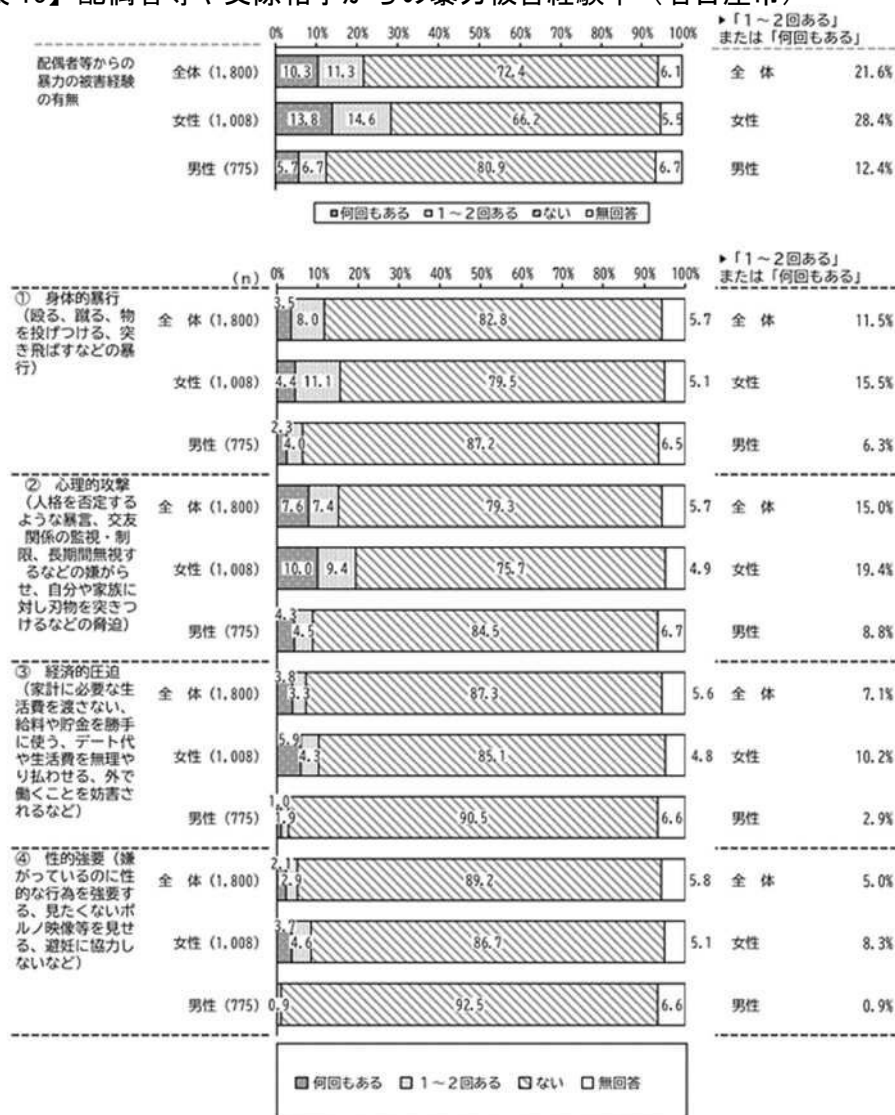


令和7年版男女共同参画白書

○安心・安全に関わる様々な状況

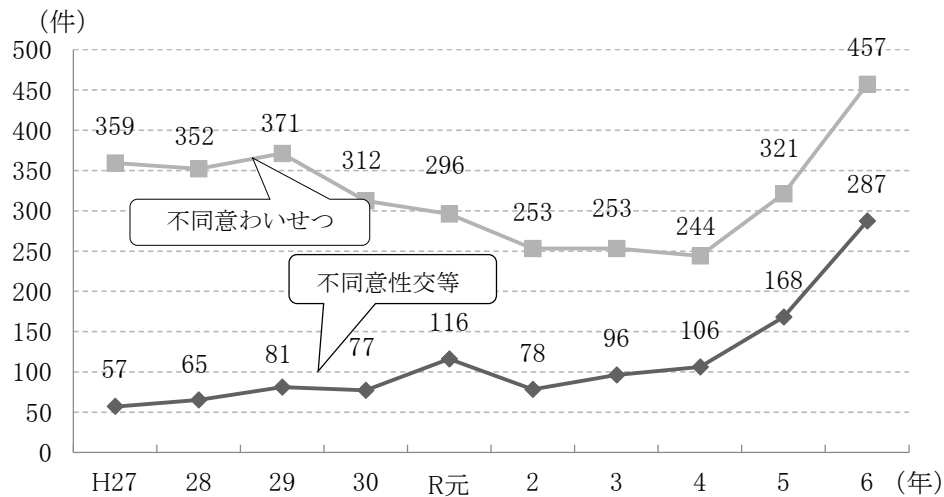
- 女性の 28.4%（約 4 人に 1 人）、男性の 12.4%（約 8 人に 1 人）は、配偶者等や交際相手からの暴力（DV）の被害経験があると回答しています【図表 15】。
- 2022（令和 4）年以降、不同意わいせつ及び不同意性交等の認知件数はともに増加しています【図表 16】。
- 本市の自殺者数は、平成 10 年に急増し、毎年 400 人を超える水準で推移してきましたが、平成 27 年以降には 300 人台になるなど減少傾向にありました。新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響もあってか、令和 2 年から自殺者数が増加傾向となっていました令和 6 年は減少に転じました【図表 17】。
- また、自殺死亡率は全年齢階級において男性の方が高くなっています【図表 18】。
- 防災に関して、災害発生時の避難所運営において、女性の 86.1%、男性の 73.9%が「避難者の性別によるニーズの違いに配慮が必要」と回答しました。次に回答割合が多いのは、「避難所運営、方針決定への男女の参画」、「性別により異なる悩みや問題の相談窓口の設置」で、「女性は炊き出し、男性は力仕事といった固定的な性別役割分担意識の解消」については女性の 35.6%、男性の 36.4%が必要と回答しました【図表 19】。

【図表 15】 配偶者等や交際相手からの暴力被害経験率（名古屋市）



令和 6 年度 第 10 回男女平等参画に関する基礎調査（名古屋市）

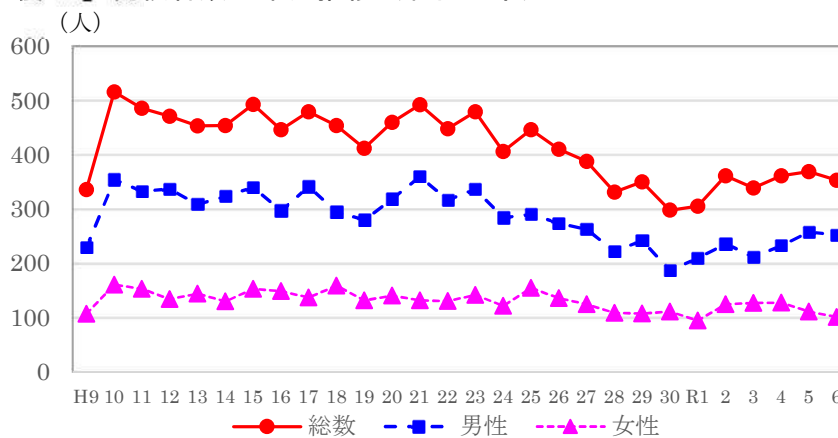
【図表 16】愛知県内の性犯罪認知件数の推移



※刑法及び刑事訴訟法の一部を改正する法律（令和 5 年法律第 66 号）の令和 5 年 7 月施行に伴い、罪名について「強制性交等」を「不同意性交等」、「強制わいせつ」を「不同意わいせつ」にそれぞれ変更し、改正前の罪名は改正後の罪名で集計

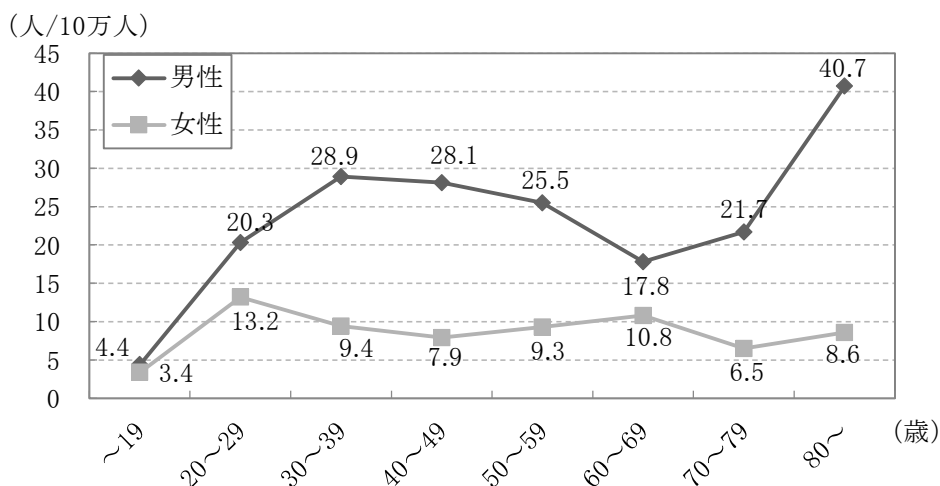
令和 6 年度中の犯罪概況（愛知県警察本部）

【図表 17】自殺者数の年次推移（名古屋市）



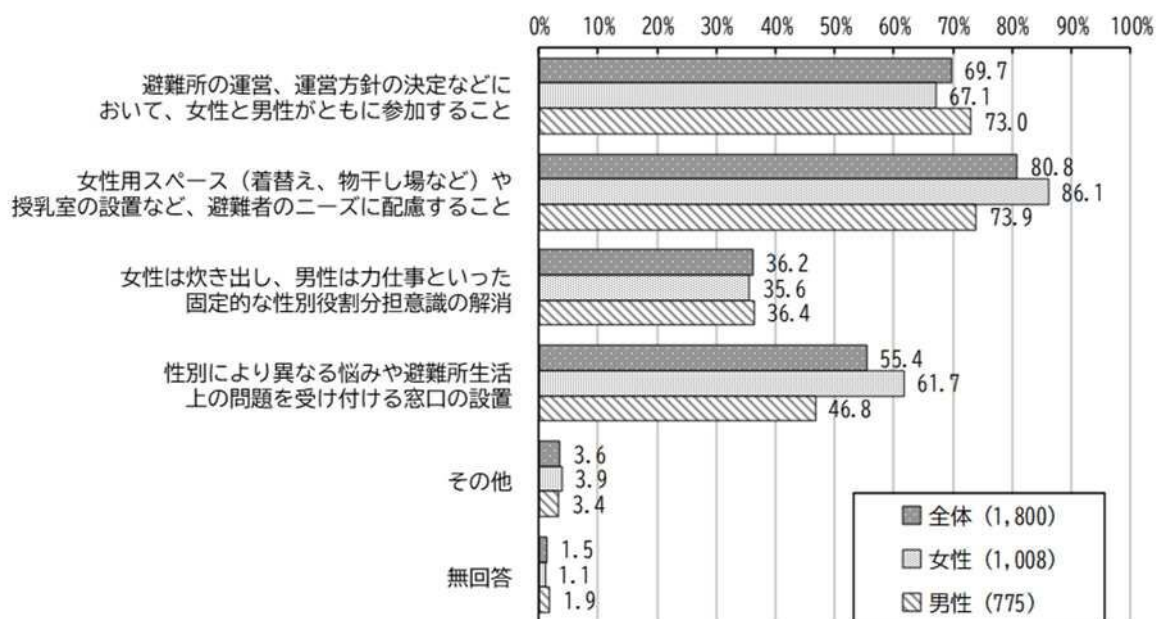
令和 6 年人口動態統計（厚生労働省）より健康福祉局作成（名古屋市）

【図表 18】性、年齢別自殺死亡率（名古屋市）



令和 6 年人口動態統計（厚生労働省）よりスポーツ市民局作成（名古屋市）

【図表 19】災害時の避難所運営で必要なこと（名古屋市）



令和 6 年度 第 10 回男女平等参画に関する基礎調査（名古屋市）

5 名古屋市の現状と課題（基本計画 2025 の達成状況）

基本計画 2025 では、施策の達成状況を把握するため、5 つの目標に対して 15 個の成果指標を設定し取り組んできました。15 個の指標の現状値を計画策定時と比較すると、12 個の指標が改善し、そのうち 6 個の指標は目標を達成していることから、男女平等参画に関する施策の進展が認められますが、一方で、6 個の指標は現時点で目標に到達していない状況です。

基本計画 2025 に掲げる 5 つの目標の現状と課題はそれぞれ次のとおりです。

男女平等参画基本計画 2025 成果指標の状況

目標 1 性別にかかわる人権の尊重

成果指標	計画策定時	現状値	目標値
「デートDV」という言葉の認知度	43.9% (R 元年度)	53.4% (R6 年度)	55% (R6 年度)
がん検診受診率（①子宮がん・②乳がん）	①59.0% ②49.0% (R 元年度)	<u>①65.6%</u> ②52.5% (R5 年度)	①65% ②55% (R7 年度)
「性的少数者（セクシュアル・マイノリティ）」という言葉の認知度	65.5% (R 元年度)	<u>87.9% (R6 年度)</u>	75% (R6 年度)

目標 2 男女平等参画推進のための意識変革

成果指標	計画策定時	現状値	目標値
男女の地位が平等と感じる市民の割合（社会全体）	19.2% (R 元年度)	15.6% (R7 年度)	23% (R7 年度)

目標 3 方針決定過程への女性の参画拡大

成果指標	計画策定時	現状値	目標値
市の審議会等への女性委員の登用率	34.9% (R2 年 4 月)	35.3% (R7 年 4 月)	40%以上 60%以下 (R7 年度)
市職員の女性管理職員の割合（全職種）	14.2% (R2 年 4 月)	14.9% (R7 年 4 月)	15% (R7 年 4 月)
市立小中特別支援学校の校長・教頭に占める女性の割合	16.4% (R2 年 4 月)	<u>20.1% (R7 年 4 月)</u>	19% (R7 年 4 月)

目標 4 雇用等における女性の活躍とワーク・ライフ・バランスの推進

成果指標	計画策定時	現状値	目標値
仕事と生活のバランスが希望どおりであると思う市民の割合	39.3% (R 元年度)	36.3% (R7 年度)	41% (R7 年度)
女性の活躍推進企業認定・認証数	155 社 (R 元年度)	<u>253 社 (R7 年 4 月)</u>	210 社 (R7 年度)
子育て支援企業認定数	213 社 (R 元年度)	<u>273 社 (R7 年 4 月)</u>	230 社 (R7 年度)
ワーク・ライフ・バランス推進企業認証企業数	178 社 (R 元年度)	<u>295 社 (R7 年 4 月)</u>	210 社 (R7 年度)
市男性職員の育児休業取得率	15.9% (R 元年度)	<u>69.5% (R6 年度)</u>	50% (R6 年度)

目標 5 家庭・地域における男女平等参画の促進

成果指標	計画策定時	現状値	目標値
平日 1 時間以上家事を行う有職男性の割合	24.9% (R 元年度)	32.0% (R6 年度)	40% (R6 年度)
地域活動の委員（区政協力委員・災害対策委員）の女性比率	18.1% (R2 年度)	20.9% (R6 年度)	21.5% (R7 年度)
名古屋が子育てしやすいまちだと思う人の割合	82.9% (R 元年度)	79.5% (R7 年度)	84% (R7 年度)

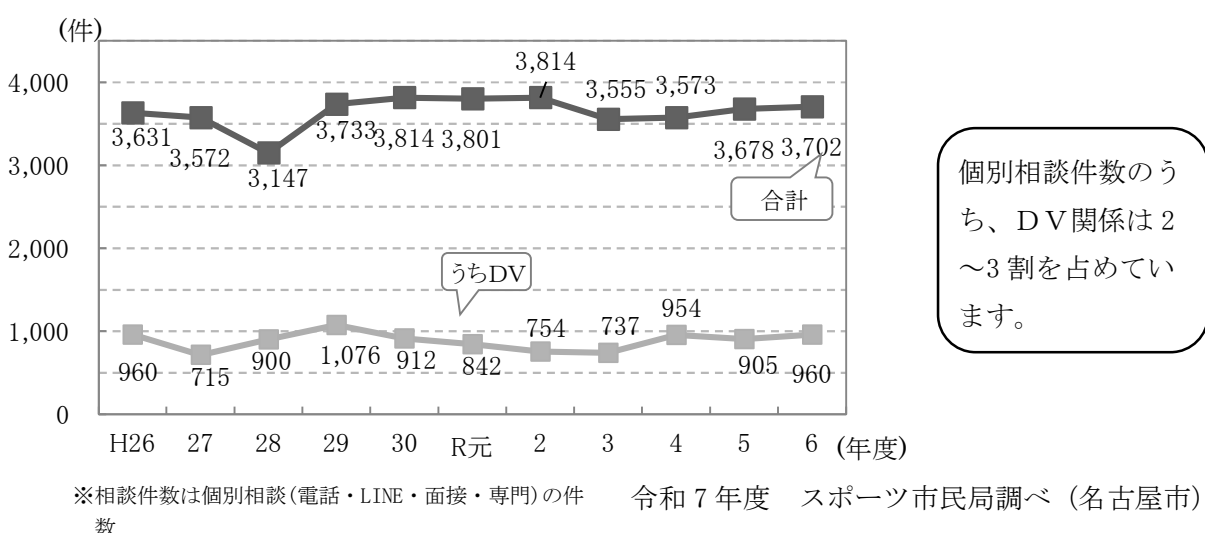
※下線は、目標値を達成しているもの

目標1の「性別にかかわる人権の尊重」については、男女平等参画推進センターにおいて、「女性のための総合相談」を実施し、女性の人権を守る立場から、女性が様々な場面で直面する問題の解決に向けた取組を進めています【図表20】。また、配偶者からの暴力²（Domestic Violence。以下、「DV」という。）被害者への支援の取組として、配偶者暴力相談支援センターと各区の社会福祉事務所において女性福祉相談を実施しています【図表21】。名古屋市のこれらの相談窓口での相談件数の多くはDVに関するものとなっており、名古屋市では「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」に基づき、2021（令和3）年3月に「名古屋市配偶者からの暴力防止及び被害者支援基本計画（第4次）」を策定し、DV防止策の推進とDV被害者への切れ目のない支援体制づくりに取り組んでいます。

基礎調査では、配偶者や交際相手から、殴られたり、けられたりしたという身体的暴力について、女性は15.5%、男性は6.3%の被害経験があると回答しました【図表15】。また、人格を否定するような暴言、交友関係の監視・制限、長期間無視するなどの嫌がらせ、自分や家族に対し刃物を突き付けるなどの脅迫という心理的暴力については、女性は19.4%、男性は8.8%が被害にあったと回答しています。加えて、セクシュアル・ハラスメントについて、性的な話や冗談を聞かされ、不快な思いをしたと答えた女性が約2人に1人（52.8%）、男性は約4人に1人（24.0%）いるなど、DVやセクシュアル・ハラスメントをはじめとした人権問題は依然として多く発生しています【図表22】。あわせて、マタニティ・ハラスメント（妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い）やパタニティ・ハラスメント（育児のための休暇や時短を申し出る男性に対するいやがらせなど）等の課題もでてきています。

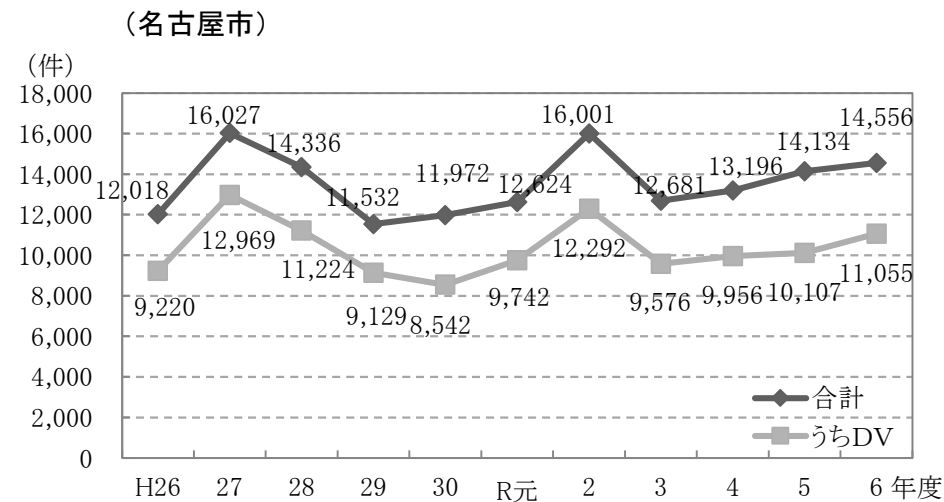
2010（平成22）年度から開始した「名古屋市男性相談」では、男性が夫婦関係や暴力などに悩む実態があることから、引続き相談窓口の認知度を高め、相談につながるよう広報に取組むとともに、こうした悩みに応じた相談事業を検討していく必要があります【図表23】。

【図表20】 女性のための総合相談件数（名古屋市）



² 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が定めている「配偶者」には、婚姻の届出をしていない事実婚や元配偶者、生活の本拠をともにする交際相手も含む。男性、女性を問わない。また、「暴力」には、「殴る」「蹴る」等の身体への暴力だけでなく、「人格を否定するような暴言をはく」「何をいっても無視して口をきかない」等の心理的暴力や「嫌がっているのに性行為を強要する」「避妊に協力しない」等の性的暴力も含まれる。

【図表 21】女性福祉相談件数（配偶者暴力相談支援センター及び社会福祉事務所）

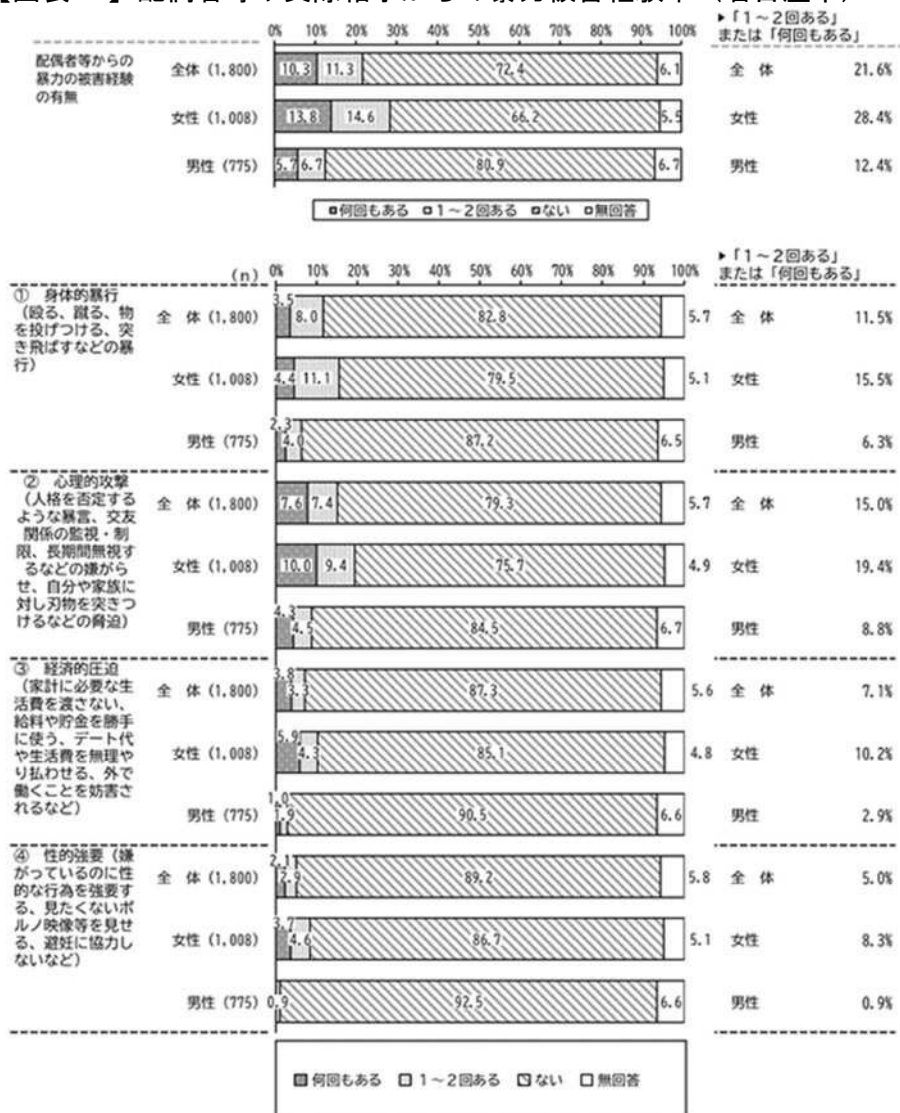


令和 2 年度はコロナ禍における特別定額給付金に関連する相談などの影響で相談件数が増加しましたが、令和 3 年度以降は令和元年度以前の水準に戻り、増加傾向にあります。

※相談件数には、男性からの DV 相談件数を含む

令和 7 年度 子ども青少年局調べ (名古屋市)

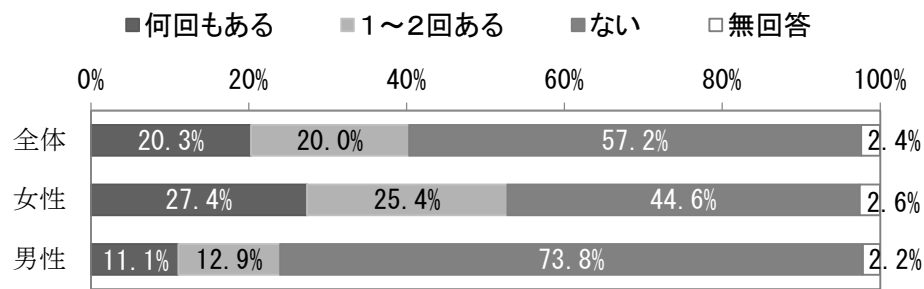
(再掲) 【図表 15】配偶者等や交際相手からの暴力被害経験率 (名古屋市)



令和 6 年度 第 10 回男女平等参画に関する基礎調査 (名古屋市)

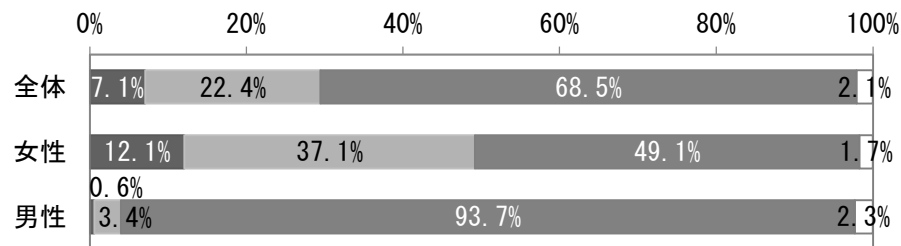
【図表 22】人権にかかわる被害経験（名古屋市）

●職場や学校などで性的な話や冗談を聞かされ不快な思いをしたこと



女性の約 2 人に 1 人、男性の約 4 人に 1 人が、言葉によるセクハラ被害を受けた経験があると答えています。

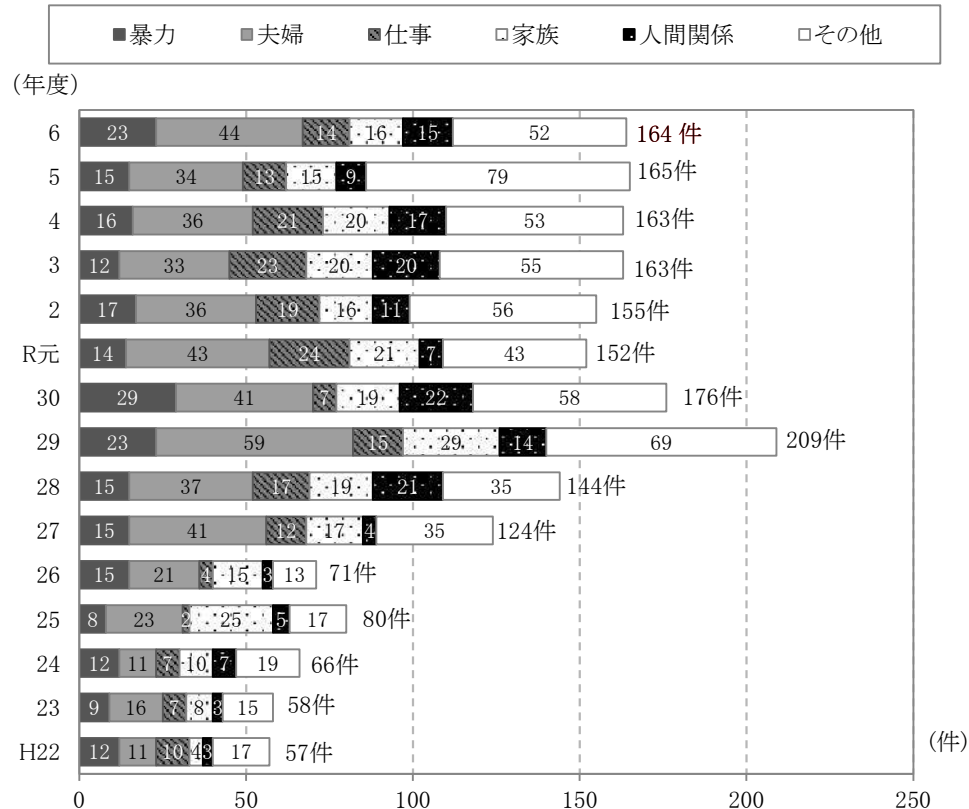
●痴漢行為



約 5 割の女性が電車の中などで身体を触られたりして不快な経験があると答えています。

令和 6 年度 第 10 回男女平等参画に関する基礎調査（名古屋市）

【図表 23】名古屋市男性相談件数



夫婦に関する相談が最も高い割合を占めています。

令和 7 年度 スポーツ市民局調べ（名古屋市）

目標2の「男女平等参画推進のための意識変革」については、男女平等参画推進センターをはじめ、各区の生涯学習センター等において、男女平等意識の醸成や固定的な性別役割分担意識の解消に向けた講座やセミナー等の市民向けの啓発を行っています。

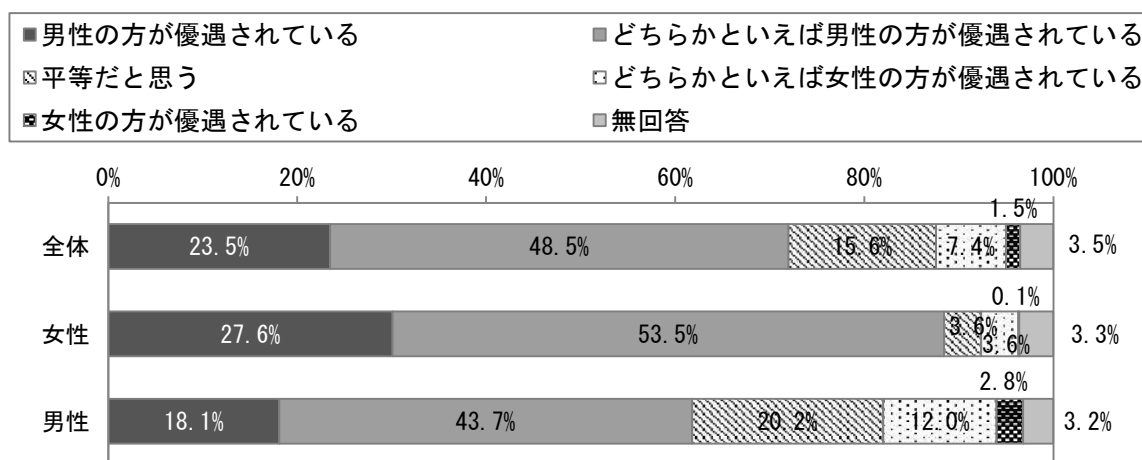
名古屋市総合計画 2028 成果指標に関するアンケート調査では、男女の地位の平等感について、社会全体として「平等」と考える人の割合は、2025(令和 7)年度は 15.6%で、計画策定時(2020(令和 2)年度)の名古屋市総合計画 2023 成果指標に関するアンケート調査の 19.2%から減少しました。この割合は、内閣府が実施した同様の世論調査(2026(令和 6)年度)の 16.7%と比べて約 1 ポイント低くなっています【図表 24】。

また、基礎調査では、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」といった性別による固定的な役割分担に賛成の人の割合は、賛成(31.2%)を反対(67.4%)が大きく上回りました。内閣府が 2024(令和 6)年に実施した世論調査の全国平均では賛成 33.1%と反対 64.8%であり、以前は保守的な傾向が見られた名古屋市でしたが、全国と大きく変わらない結果となっており意識の変化が見られます【図表 25】。引き続き、男女平等参画の視点を踏まえた意識啓発に取り組んでいく必要があります。

また、調査結果によると、男性では、年代が高くなるにつれて賛成の回答が増加することから、教育・啓発について若年層を中心に幼少期の早い時期から働きかけ、男女平等意識を定着し続けていくことも重要です。

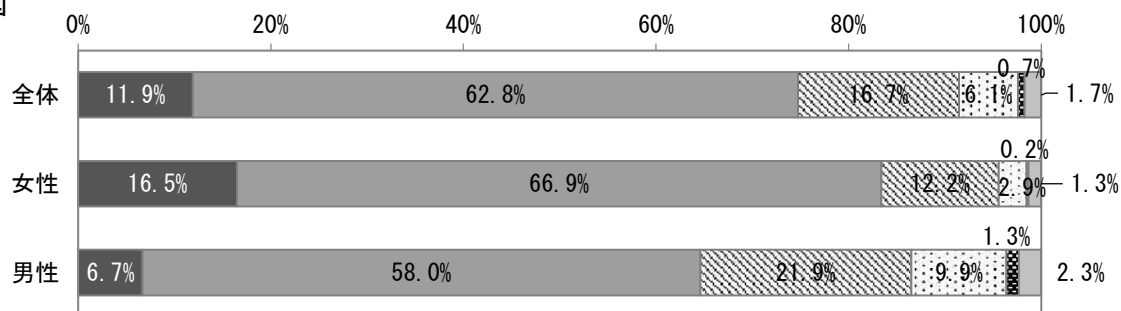
【図表 24】社会全体における男女の地位の平等感（名古屋市と全国）

●名古屋市



令和 7 年度 名古屋市総合計画 2028 成果指標に関するアンケート調査

●全国

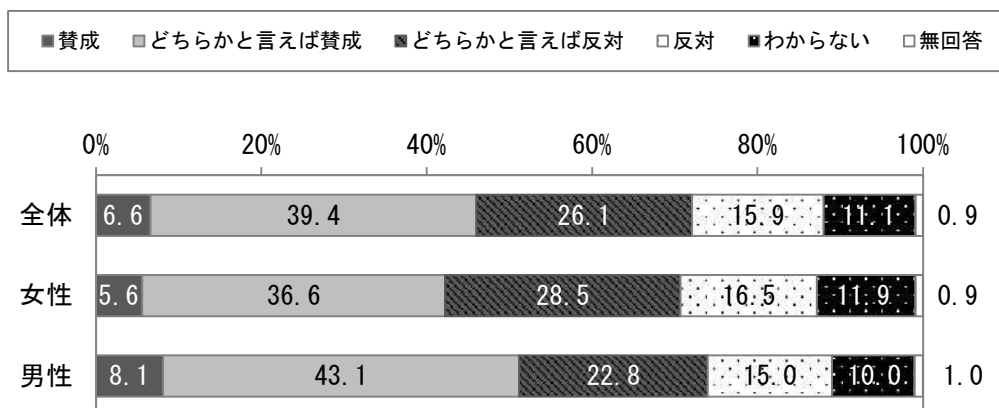


令和 6 年度 男女共同参画社会に関する世論調査（内閣府）

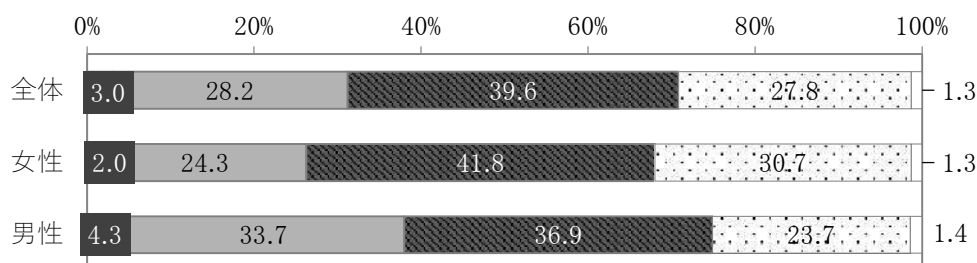
【図表 25】「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」に対する意見（名古屋市と全国）

●名古屋市

平成 26 年度

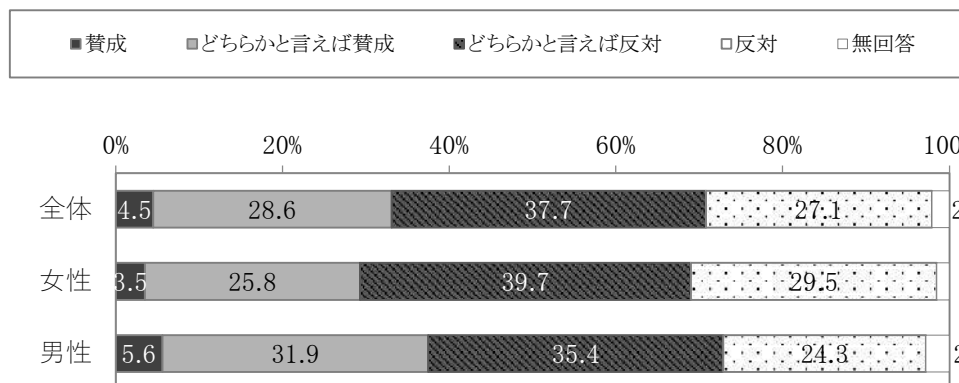


令和 6 年度



第 8 回・第 10 回男女平等参画に関する基礎調査（名古屋市）

●全国



令和 6 年度 男女共同参画社会に関する世論調査（内閣府）

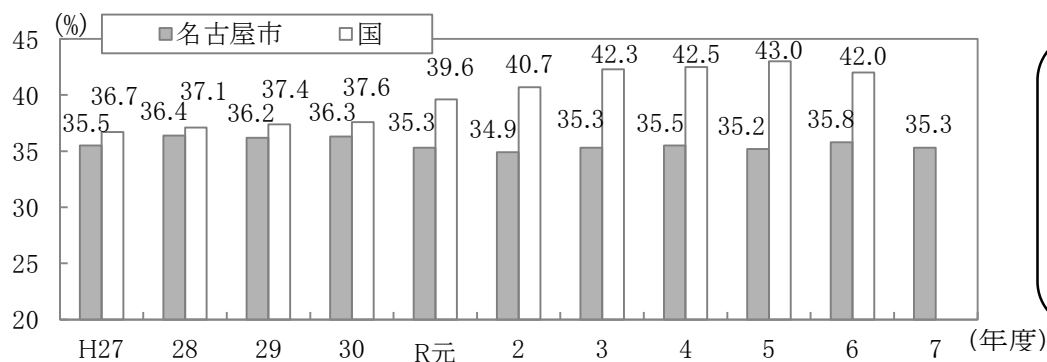
目標 3 の「方針決定過程への女性の参画」について名古屋市では、行政組織内における推進方策として、副市長をトップとする全庁的な組織である「名古屋市男女平等参画推進協議会」において、審議会における女性委員の登用や女性職員の管理職登用について協議し、関係する部署へ積極的に働きかけを行っています。基本計画 2025 の成果指標である審議会等の女性委員の割合では、計画策定時の 2020(令和 2)年の 34.9%から 2025(令和 7)年の 35.3%と横ばい傾向にあり、40%という目標数値にはまだ隔たりがあります【図表 26】。女性委員の登用が進まない審議会に対して、委員改選の際に事前協議を行うなど個別の働きかけをしてい

るものの、特定の分野における専門知識を要する委員候補者に女性が少ないことが課題となっている状況です。

また、名古屋市の管理職女性比率（全職種）については、2024（令和6）年4月時点において14.6%で、計画策定時の14.2%から改善はしたものの、成果指標の目標である15%には届いていません。また、他都市と比較すると政令指定都市の平均である18.4%を大きく下回っており、市役所内における女性管理職の登用や育成、職域拡大を更に推進し、企業等に対して行政が率先していく姿勢が必要です【図表27】。

地域活動における男女の参画の現状をみると、2024（令和6）年度の女性代表比率は民生委員・児童委員62.5%、保健環境委員46.1%に対して、区政協力委員学区委員長の女性比率は4.1%と割合が低いことから、引き続き取組が必要です【図表28】。

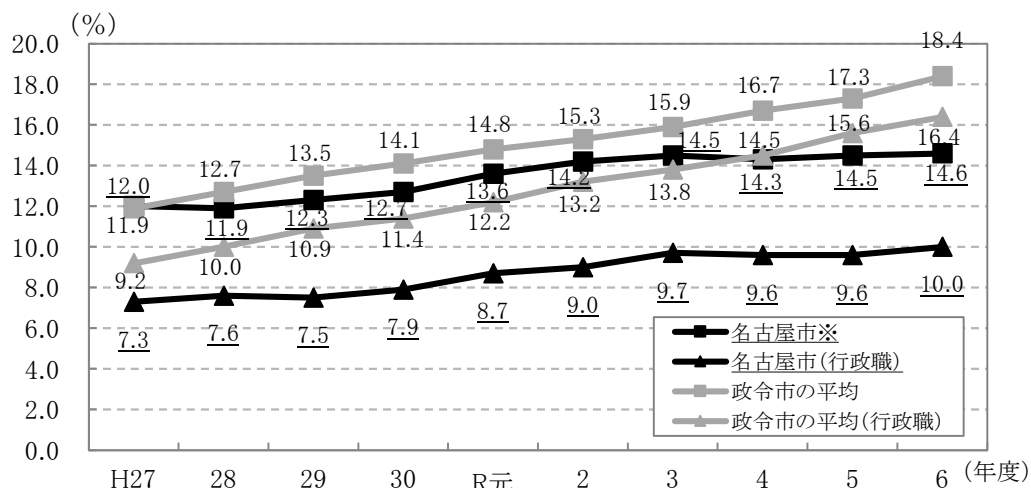
【図表26】 審議会等への女性の登用状況の推移（名古屋市と国）



名古屋市審議会の女性委員の登用率は長期にわたり横ばい傾向にあります。

令和7年度 スポーツ市民局調べ（名古屋市）

【図表27】 市職員における管理職女性比率（名古屋市と政令市）



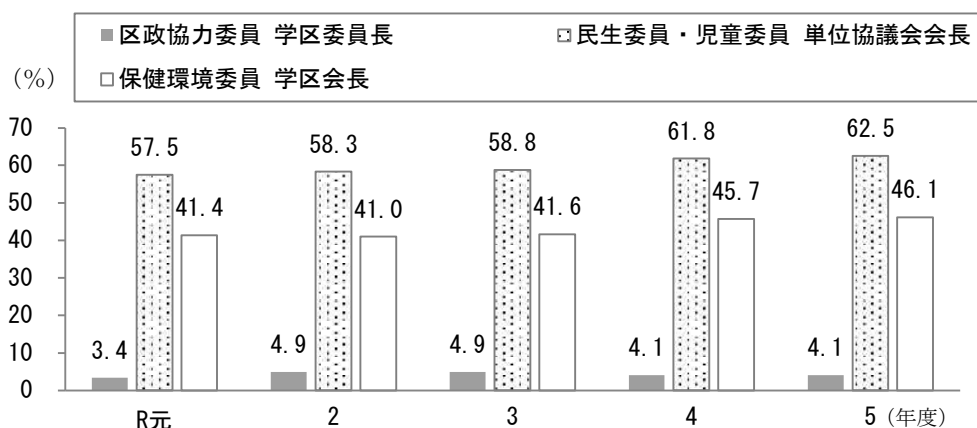
名古屋市の管理職女性割合は年々増加傾向にあります。全職種・行政職ともに政令市の平均を下回っています。

※教員・消防職を除く全職種（消防長は含む）

令和7年度 総務局調べ（名古屋市）

令和6年度 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（内閣府）

【図表 28】地域活動の委員における役職者の女性比率（名古屋市）



民生委員・児童委員、保健環境委員の女性代表比率は増加傾向にあるものの、区政協力委員は横ばい傾向になっています。

令和 6 年度 スポーツ市民局調べ（名古屋市）

目標 4 の「雇用等における女性の活躍とワーク・ライフ・バランスの推進」については、就業構造基本調査(2022(令和 4)年)によれば、名古屋市では非正規労働についている割合が、男性 21.4%に対して、女性は 53.0%と高くなっています【図表 29】。

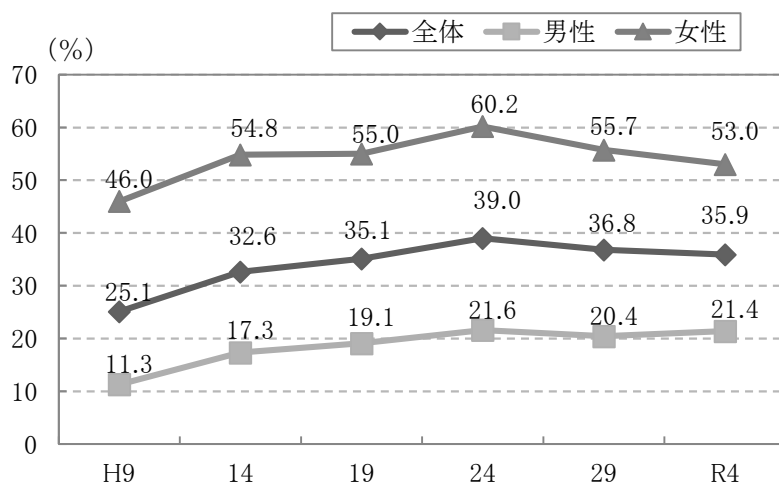
また、国の賃金構造基本統計調査（2024(令和 6)年）では、男女の賃金格差は大きく、男性一般労働者の給与水準を 100 とした時、女性一般労働者は 75.8 に留まっている状況です【図表 30】。

長時間労働について基礎調査では子育て期と思われる 30～40 代の男性で、1 日 9 時間以上働いている割合は、30 歳代が 56.1%(女性は 23.2%)、40 歳代が 65.2%(女性は 33.5%)と長時間労働をする人の割合が高い状況です【図表 31】。

意識の面においても「家事・子育て・介護の役割分担」について、希望する分担は男女ともに「自分と配偶者等とで 5 割ずつ分担」が最も多くなっていますが（女性 52.2%、男性 42.7%）、実際の分担は女性に偏っている状況です【図表 12】。

名古屋市では、「名古屋市女性の活躍推進企業認定・表彰制度」において、企業における男女平等参画を進める動機づけになるように、2021（令和 3）年度には本市の入札・契約における優遇措置を設けるなど制度のメリットの強化や広報に取り組み 2025（令和 7）年 4 月時点で女性の活躍推進企業数は 253 社となりました。女性の活躍を今後一層推進するためには、女性に対する支援に加え、男性の長時間労働の解消や育児・介護休業取得の推進などにおいても、企業における取組の強化が必要とされています。

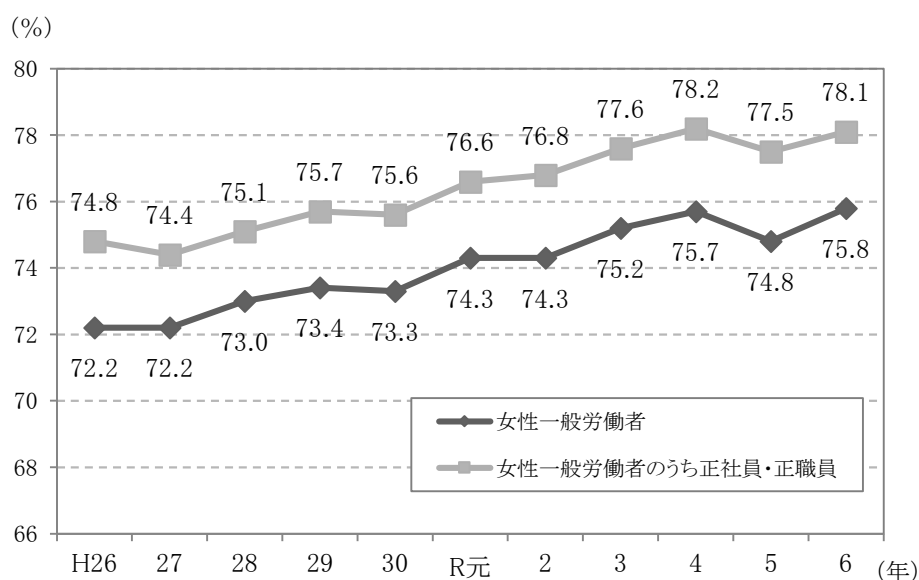
【図表 29】男女別非正規就業者割合の推移（名古屋市）



女性の半数以上はパートやアルバイトなど非正規就労者です。

令和 4 年 就業構造基本調査 名古屋の就業構造（名古屋市）

【図表 30】男女間所定内給与格差の推移（男性の所定内給与＝100）（全国）

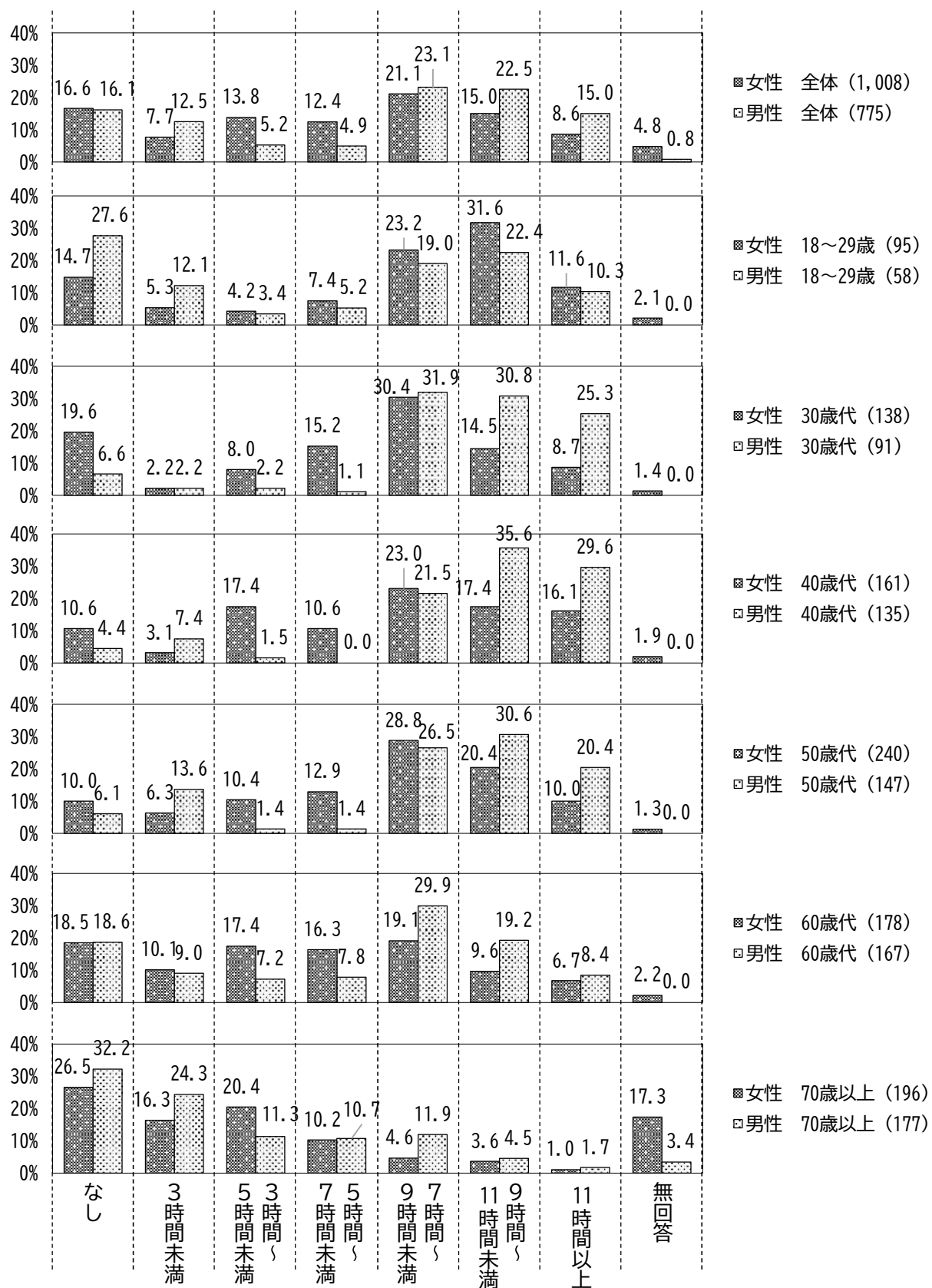


男性の一般労働者の給与水準を 100 とした時、女性は 75.8 に留まっています。

※「一般労働者」は、常用労働者のうち、「短時間労働者」に該当しない通常の所定労働時間・日数の労働者をいう。
 ※「短時間労働者」は、常用労働者のうち、一般の労働者よりも 1 日の所定労働時間が短い又は 1 日の所定労働時間が同じでも 1 週の所定労働日数が少ない労働者をいう。
 ※「正社員・正職員」とは、事業所で正社員、正職員とする者をいう。
 ※所定内給与額の男女間格差は、男性の所定内給与額を 100 とした場合の女性の所定内給与額を算出している。

令和 6 年賃金構造基本統計調査（厚生労働省）

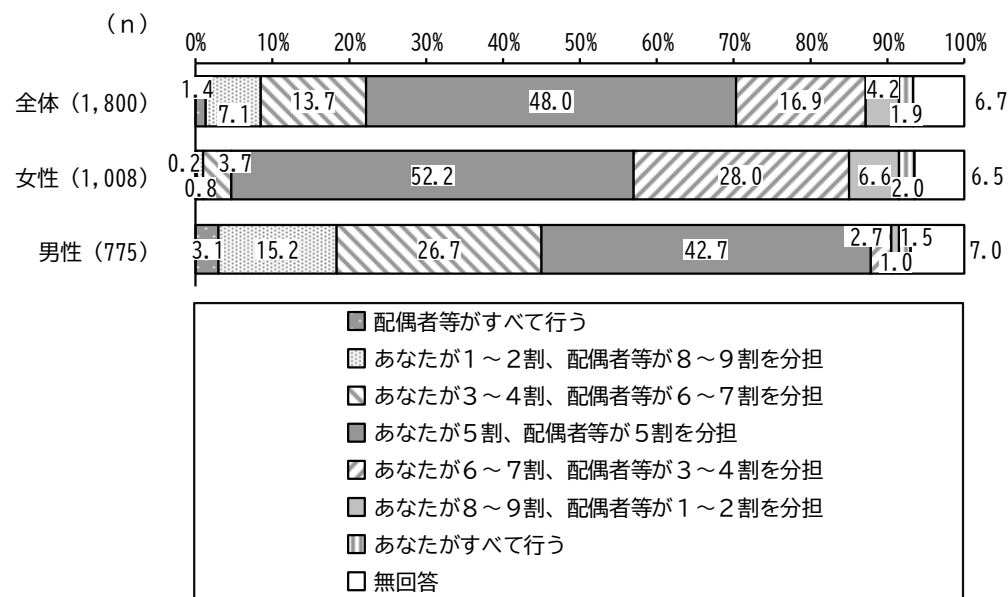
【図表 31】 1日のうちで仕事に要する時間（名古屋市）



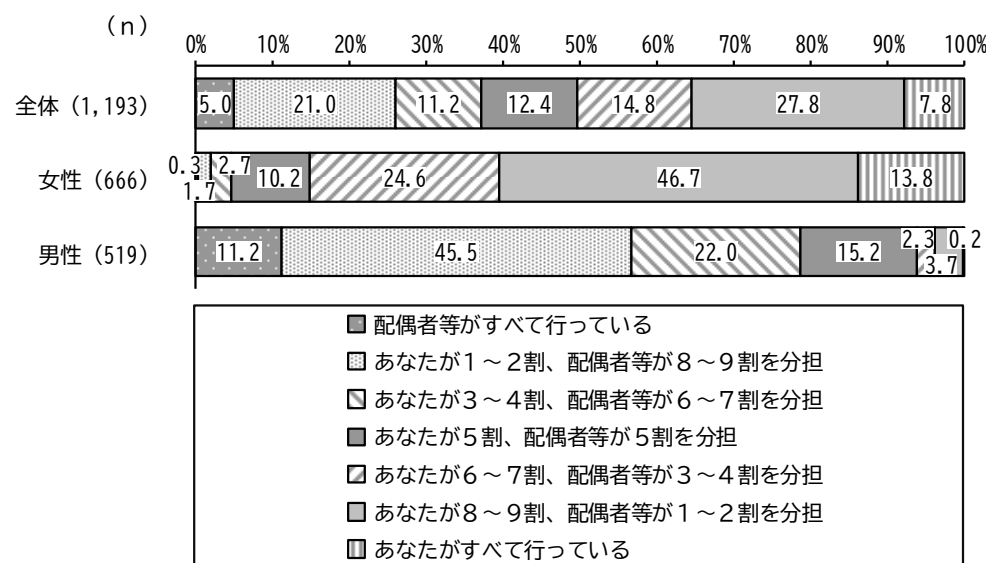
令和6年度 第10回男女平等参画に関する基礎調査（名古屋市）

(再掲)【図表 12】家事・子育て・介護の役割分担 (名古屋市)

●希望する分担比率



●実際の分担比率 (配偶者等と同居している方)



令和6年度 第10回男女平等参画に関する基礎調査 (名古屋市)

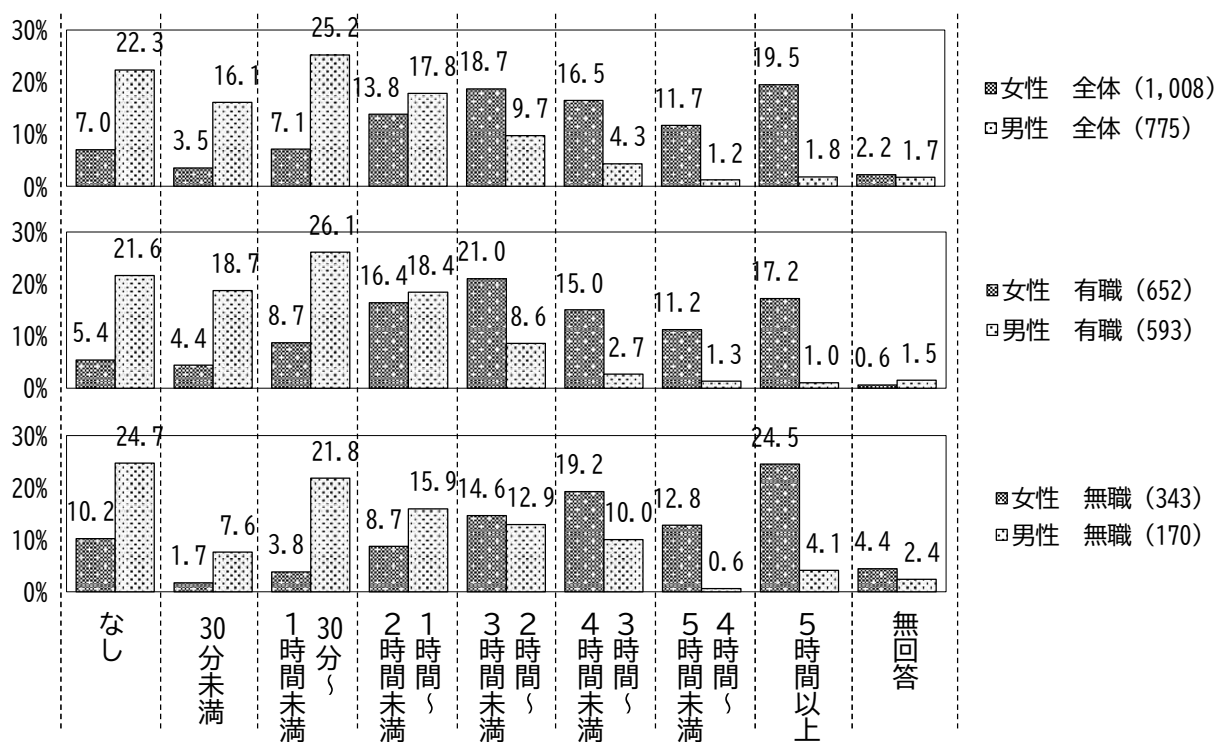
目標5の「家庭・地域における男女平等参画の促進」については、名古屋市では男性の家庭・地域への参画を促進する事業として、男女平等参画推進センターにおける講座・セミナー等の開催や、父親の育児参画を進める支援事業などが実施されています。

しかしながら、基礎調査の結果では、平日の家事に要する時間について、女性は有職では「2時間以上3時間未満」(21.0%)が最も多く次いで「5時間以上」(17.2%)が多くなっており、無職では「5時間以上」(24.5%)が最も多いのに対し、男性は有職では「30分以上1時間未満」(26.1%)が、無職では「なし」(24.7%)が最も多くなっています。共働き世帯数が男性雇用者と無業の妻からなる世帯数を上回り、その差は広がっていますが、家事の分担は依然として女性に偏っているのが現状です【図表32, 7】。

地域活動における男女の参画の現状をみると、地域活動の委員（区政協力委員・災害対策委員）の女性比率は、2024（令和6）年度に20.9%であり、目標の21.5%には届いておらず、女性の割合は低く、男性に偏ったものであることから、引き続き取組が必要です。また、地域活動への参加経験については、基礎調査では女性77.5%に対して男性が60.9%と女性が約16.6ポイント上回っています【図表33, 34】。

さらに、地域活動の1つである防災活動において、災害時の避難所運営に必要なこととして、運営方針の決定などに男女がともに参加することについて、全体で69.7%の人が、性別によるニーズの違いに配慮することについて、全体で80.8%の人が必要と考えています。一方で、女性は炊き出し、男性は力仕事といった固定的な性別役割分担意識解消の必要性については、全体として36.2%となっています【図表19】。

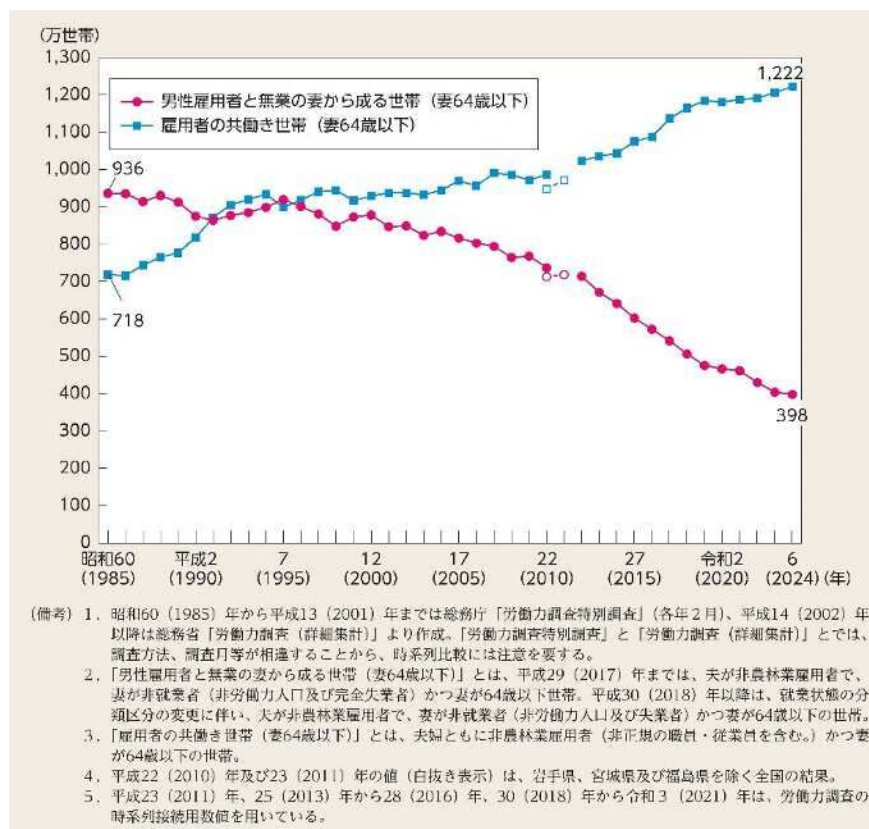
【図表32】 平日家事全般（子育て・介護を含む）に要する時間（名古屋市）



※有職：「勤め人（正規社員・職員）」、「勤め人（非正規社員・職員、臨時、パート、派遣、アルバイト等）」、「勤め人で休業中（育児休業、介護休業等）」、「会社経営者・自営業主または家族従業員」
無職：「学生」、「無職（家事専業、定年後も含む）」

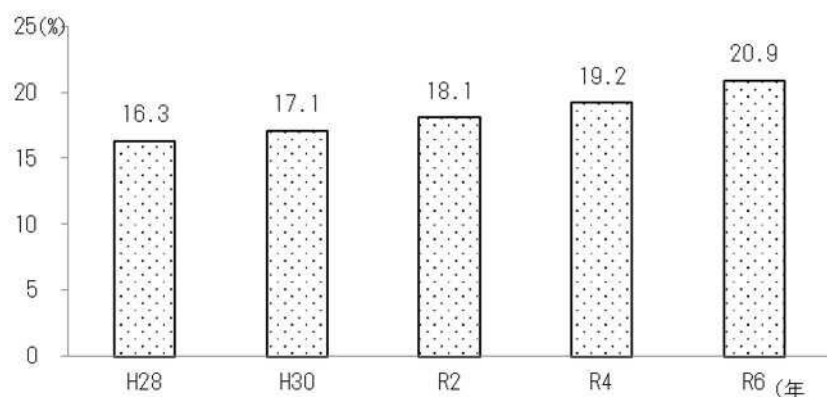
令和6年度 第10回男女平等参画に関する基礎調査（名古屋市）

(再掲)【図表 7】 共働き等世帯数と専業主婦世帯数の推移 (妻が 64 歳以下の世帯) (全国)



令和 7 年版男女共同参画白書

【図表 33】 区政協力委員の女性比率 (名古屋市)



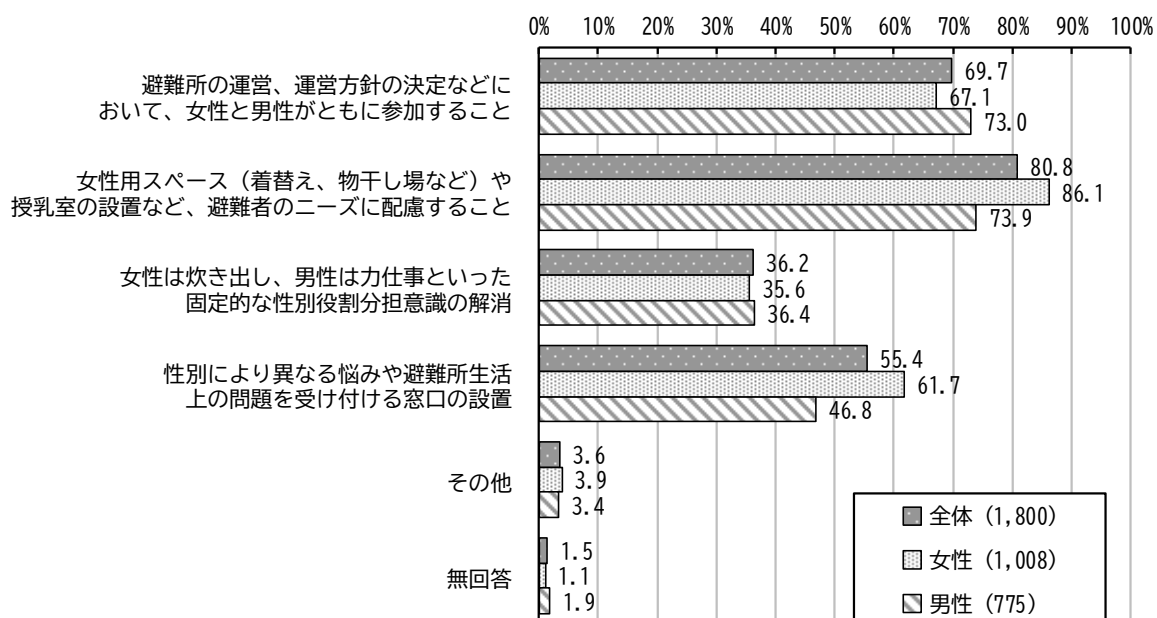
令和 6 年度 スポーツ市民局調べ (名古屋市)

【図表 34】性別・年齢階級別にみた地域活動への参加経験割合（名古屋市）

	参加経験割合%		
	女性	男性	男女差
18～29歳	44.2	67.2	-23.0
30歳代	55.8	48.4	7.4
40歳代	73.3	58.5	14.8
50歳代	88.4	59.2	29.2
60歳代	86.5	64.1	22.4
70歳以上	90.8	65.5	25.3
全体	77.5	60.9	16.6

令和 6 年度 第 10 回男女平等参画に関する基礎調査（名古屋市）

（再掲）【図表 19】災害時の避難所運営で必要なこと（名古屋市）



令和 6 年度 第 10 回男女平等参画に関する基礎調査（名古屋市）

Ⅱ 次期基本計画の基本的な方向性及び取り組むべき施策

1 次期基本計画の基本的な方向性

次期基本計画においても基本法に掲げられている「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」を目的として、男女平等参画推進なごや条例（名古屋市条例第 43 号。以下「条例」という。）に掲げる基本理念にのっとり、男女平等参画に関する推進施策を総合的かつ計画的に実施するために策定されるべきものと考えます。

男女平等参画推進なごや条例に定める 6 つの基本理念（同条例第 2 条から抜粋）

- (1) 女性と男性の人権を尊重すること
- (2) 職場、学校、地域、家庭等あらゆる分野での方針の立案、決定に女性と男性が平等に参画すること
- (3) 固定的な性別役割分担意識や制度・慣習等で、社会活動の多様な選択が妨げられないこと
- (4) 女性と男性が、相互の協力と社会の支援のもとに、家庭生活での活動と職場や学校、地域等での活動が両立できること
- (5) 女性と男性が、お互いの性を理解し、妊娠・出産等に関して当事者の意見が尊重され、生涯にわたって健康に生活できること
- (6) 国際的な取組を理解し、協調を図ること

名古屋市における男女平等参画に関する現状データや基本計画 2025 の推進状況から、「デート DV」や「性的少数者（セクシュアル・マイノリティ）」という言葉は浸透してきているものの実質的な理解が浸透しているとまではいえず、また DV やセクハラ等性別にかかわる人権侵害が依然として発生している状況が見受けられます。

また、女性の活躍推進や子育て支援、ワーク・ライフ・バランス推進に取り組む企業数は目標値を大きく上回っており、男性の育児休業取得率も増加傾向とみられる一方で、男女の地位の平等感や、仕事と生活のバランスが希望どおりと感じている人の割合は後退しており、法律や制度は整えられつつあっても、個人の実感は伴っていない状況も見受けられます。

このような状況から、これまでも幅広い事業が行われてきましたが、成果指標の達成度合いはまだ十分とは言い難いことから、事業の見直しや強化が必要であると考えます。

名古屋市では、1995（平成 7）年に策定された「男女共同参画プランなごや」から基本計画 2025 まで、条例に規定する目的及び理念を踏まえ 5～6 の目標を掲げ、その下に目標を達成するための方針・施策を展開してきました。

重点的な取組や成果指標を設定し進捗管理しているものの、目標間の横断的な課題感が共有されにくく、目標を達成した場合も市だけでなく、協力して推進施策を実施している市民及び事業者にも効果が見えにくいという課題があります。

次期基本計画においては、現行計画からの継続性を考慮しつつ、現行計画の体系（目標・方針）を見直し、目標間の関連性を明らかにしたわかりやすい体系へ整理することが望ましいと考えます。

また、国の動向や社会の状況に目を向けると、少子化・高齢化が進み、高齢者の単身世帯等世帯の単独化が進行しています。こうした状況に的確に対応するため、男女で異なる健康課題へ着目するほか、社会構造に起因する女性の貧困等生活上の困難への支援も必要であると

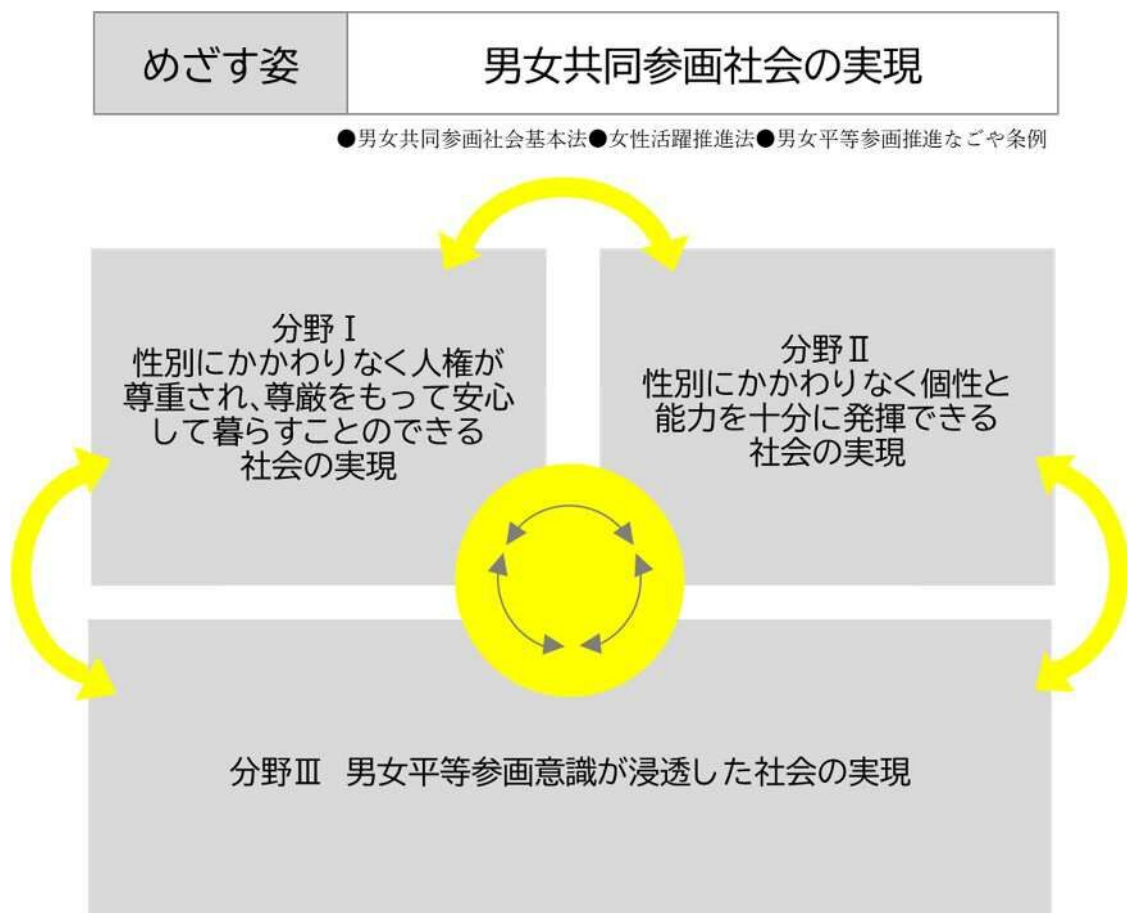
考えます。その他、就業・生活様式の変化や、意識・価値観の多様化を前提として、様々な施策を検討する必要があります。

2 次期基本計画の体系

次期基本計画では、市民や事業者の皆さまへのわかりやすさを第一に考え、「性別にかかわらず人権が尊重され、尊厳をもって安心して暮らすことのできる社会の実現」、「性別にかかわらず個性と能力を十分に発揮できる社会の実現」及び「男女平等参画意識が浸透した社会の実現」の3つの分野を新設し、男女共同参画社会を実現するためにめざすべき社会像を具体的にすることが有効であると考えます。これらの分野が互いに補完し合い、連携して機能することで、男女平等参画が推進されるということを明確に示すとともに、各分野に必要な方針を整理し、統合的に取り組むことが求められます。

以上のことから、次期計画においては、次の体系（分野・方針）の下で施策を推進していくことを提言します。

（イメージ図）



分野Ⅰ	性別にかかわらず人権が尊重され、尊厳をもって安心して暮らすことのできる社会の実現
<p>○すべての人が性別にかかわらず人権が尊重されることにより、安心して暮らせることは、社会全体の活力と調和を生み出す力となります。</p> <p>○誰もが自分らしく生きることができるよう固定的な性別役割分担意識等を背景とした悩みや生きづらさへの対応、健康で豊かな生活を送ることができるよう性差を考慮した生涯にわたる健康支援、そして多様な生き方や、性のあり方への理解を深め多様性を尊重する意識を育むことで、一人ひとりの人権を尊重し、性別にかかわる差別や偏見のない社会をめざします。</p> <p>○DV、セクハラ、性暴力等の性別にかかわるあらゆる暴力に対しては、予防のための啓発と被害者支援により人権侵害の解消をめざします。また、女性であることに加え、貧困や孤独・孤立、障害、同和問題（部落差別）、外国籍等の複合的な要因によって困難を抱える人々を支援します。</p>	

分野Ⅱ	性別にかかわらず個性と能力を十分に発揮できる社会の実現
<p>○すべての人があらゆる分野で自分らしい生き方や働き方を選択できることで、個人の可能性が最大限に引き出され、社会全体の活力と多様性が高まります。</p> <p>○あらゆる分野において、男女が対等な関係性を構築するためには、女性が方針決定過程へ参画することが何よりも重要です。</p> <p>○仕事と育児・介護等の両立だけではなく、健康上の課題を抱えながら働く人が仕事を続けられるようになることなど、働き方を見直し誰もが働きやすい職場環境を整えることは、女性の活躍を後押しすることにつながります。</p> <p>○また、男性の家事・育児・介護等への参画を促進することで、男女のワーク・ライフ・バランスの実現を図ります。</p> <p>○地域活動や防災の分野においても男女平等参画を促進することで、多様化する地域課題・ニーズに対応するとともに地域の活性化へつなげます。</p>	

分野Ⅲ	男女平等参画意識が浸透した社会の実現
<p>○「性別にかかわらず人権が尊重され、尊厳をもって安心して暮らす社会」と「性別にかかわらず個性と能力を十分に発揮できる社会」を実現するための基盤となるのは、私たち一人ひとりが男女平等参画の視点から意識変革をすることです。</p> <p>○市民 1 人ひとりに男女平等参画の意識が根づくことで、将来を担う子どもたちも性別にとらわれず自分の可能性を信じて成長することができます。</p> <p>○学校や地域、家庭や企業等あらゆる分野において、幼児から高齢者に至る幅広い年齢層に対して男女平等参画の観点から情報発信し、意識の浸透を図ります。</p>	

(体系)

分野 Ⅰ	性別にかかわりなく人権が尊重され、尊厳をもって安心して暮らすことのできる社会の実現	方針 1	性別にかかわる人権の尊重
		方針 2	性別にかかわる人権侵害の解消
分野 Ⅱ	性別にかかわりなく個性と能力を十分に発揮できる社会の実現	方針 3	方針決定過程への女性の参画拡大
		方針 4	働き方改革と女性活躍の推進
		方針 5	ワーク・ライフ・バランスの推進と男性の家事・育児・介護等への参画拡大
		方針 6	地域における男女平等参画の促進
分野 Ⅲ	男女平等参画意識が浸透した社会の実現	方針 7	男女平等参画推進のための意識変革

(参考：名古屋市男女平等参画基本計画 2025 の体系)

目標1 性別にかかわる人権の尊重	
①	性別にかかわる人権侵害の解消に向けた啓発
②	配偶者や交際相手等からの暴力の予防啓発
③	配偶者や交際相手等からの暴力の被害者支援
④	性と生殖に関する健康と権利(リプロダクティブ・ヘルス/ライツ)の尊重と生涯を通じた女性の健康支援
⑤	メディア社会における性別に係る人権侵害の解消に向けた啓発
⑥	様々な困難を抱える人々(貧困、ひとり親、障害、同和問題(部落差別)、外国人等)への支援
⑦	多様な生き方(ひとり親、事実婚、単身世帯、性的少数者(セクシュアル・マイノリティ)等)への理解促進
目標2 男女平等参画推進のための意識変革	
⑧	性別による固定的な役割分担意識の解消に向けた啓発
⑨	学校等における男女平等参画に向けた教育・学習の推進
⑩	地域・家庭における男女平等参画に向けた学習の推進
⑪	男女平等参画推進のための調査研究及び情報収集・提供
目標3 方針決定過程への女性の参画拡大	
⑫	市政等における女性の方針決定過程への登用推進
⑬	地域社会における女性の方針決定過程への参画拡大
⑭	企業における女性の方針決定過程への参画拡大
目標4 雇用等における女性の活躍とワーク・ライフ・バランスの推進	
⑮	雇用主及び労働者(管理職、従業員等)への男女平等に向けた啓発
⑯	働く場における女性の活躍推進
⑰	ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の実現に向けた家庭生活への支援
⑱	仕事と子育て・介護との両立支援に向けた事業者への支援
目標5 家庭・地域における男女平等参画の促進	
⑲	男性の家事・育児・介護等への参画促進
⑳	地域活動における男女平等参画の促進
㉑	高齢期における男女の就業・社会参画支援
㉒	防災における男女平等参画の促進

3 次期基本計画の期間

次期基本計画では、国の動向や社会情勢の変化を踏まえた内容とするため、2026(令 8)年度から 2030(令 12)年度までの 5 年間の計画期間とすることが望ましいと考えます。

4 次期基本計画で取り組むべき施策

分野Ⅰ	性別にかかわらず人権が尊重され、尊厳をもって安心して暮らすことのできる社会の実現
-----	--

方針1 性別にかかわる人権の尊重

「男だから」「女だから」というような性別に縛られた考え方から解放され、誰もが性別にかかわらず自由に自己決定できる男女共同参画社会の実現のためには、性別にかかわる人権が尊重され、個人としての尊厳を保ちながら安心して暮らせることが重要です。

そのためには、家庭や職場等における性別役割の固定化、意思決定過程における女性の参画の遅れや労働における男女格差など、社会問題を背景に生み出される性別に起因する生きづらさや直面する様々な問題について、男女平等参画の視点から主体的な解決をめざす相談体制の充実が求められます。

また、生涯にわたり安心して暮らしていくためには、男女で異なる健康課題について理解を深め、年齢や性別に応じた支援をしていくことが必要です。

さらに、世帯構成や就業・生活様式の変化や、ライフスタイル、結婚観、家族観の多様化を前提として、これまでの固定的な家族イメージにとらわれることなく、ひとり親や事実婚・非婚など多様な生き方への理解が促進されることが大切です。セクシュアル・マイノリティなどの性のあり方についても、当事者の立場を慮った実質的な理解を促進するための取組が求められます。

方針1 性別にかかわる人権の尊重	
施策①	男女平等参画にかかる相談体制の充実
施策②	性差を考慮した生涯にわたる健康支援
施策③	多様な生き方や、性のあり方（セクシュアル・マイノリティ等）への理解促進

施策① 男女平等参画にかかる相談体制の充実

「男だから」「女だから」という性別に基づく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）は依然として根強く残っており、家庭や職場、地域社会において個人の選択や行動を制約する一因となっています。こうした背景のもと、個人が家庭や地域などで直面する様々な悩みなど、性別に応じた多様な課題を受けとめ、解決に向け自らが力を発揮していけるよう、自己決定を支援する相談事業を充実させる必要があります。

特に、DVの被害者は、どこにも相談していない方も多く、相談窓口の存在を知らない、あるいは利用に心理的抵抗を感じる市民に対する広報・啓発活動の強化が求められます。

また、課題や困難を抱えていながらも支援が届きにくい層に対しては、当事者がアクセスしやすい場所へ積極的にアプローチを行い、多様化・複雑化する悩みに柔軟に対応していくことが重要です。

男性も「男らしさ」という固定的なイメージに縛られていることや精神的に孤立しやすいことによる生きづらさを抱えています。また男性の自殺死亡率は女性に比べ高いことから、意識改革を促すなど男性に対する支援を継続することが必要です【図表 23, 18】。

その他、相談員の専門性向上や、関係機関との連携強化も併せて進めることで、誰もが尊厳をもって暮らせる社会の実現に寄与することが期待されます。

施策② 性差を考慮した生涯にわたる健康支援

健康はすべての市民に共通する基本的な権利であり、性別にかかわらず誰もが自分らしく生きるための土台です。男女がお互いの身体的特性を理解し合い、人権を尊重しつつ、相手に対する思いやりをもって生きていくことは、男女共同参画社会を展望する上で、重要な意義を持ちます。

生涯を通じて、年齢や性別に応じたさまざまな健康課題に直面しますが、正しい知識・情報を得て主体的に行動し自己管理できるようにするための啓発や相談窓口の整備といった健康支援が必要です。

女性には月経、更年期といった特有の健康課題があり、妊娠・出産を経験する人もいます。男性にもまた、加齢に伴う疾患など、性別に応じた支援が求められます。こうした課題に対して、性差を理解し、個々のニーズに応じた健康支援を行うことは、市民が安心して暮らし続けるための基盤となります。

また、性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス／ライツ）の視点から、特に若年層に対して、子宮がん検診の周知などを含めライフステージに対応した適切な健康の保持増進ができるよう、学習機会の提供と啓発活動の強化が必要です。

加えて、2026年（令和8）年には愛知・名古屋アジア・アジアパラ競技大会が開催される好機を捉え、市民がスポーツ参加を通じて、健康づくりができるよう促すような環境整備が望まれます。

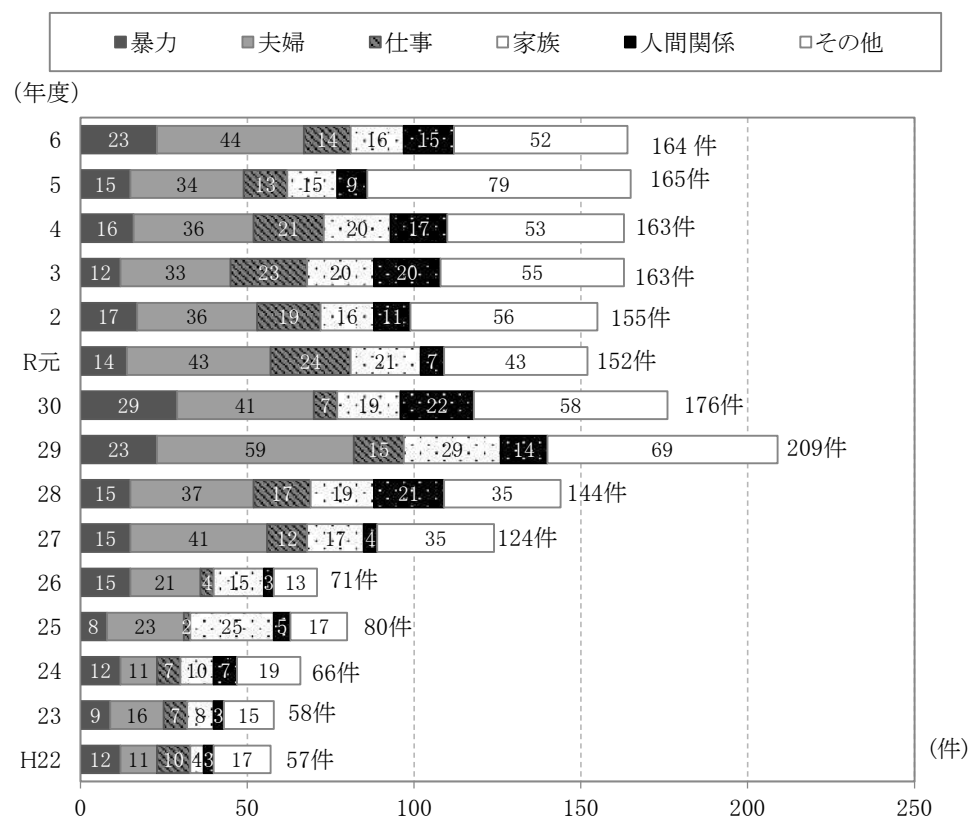
施策③ 多様な生き方や、性のあり方（セクシュアル・マイノリティ等）への理解促進

現代社会において、ライフスタイル、結婚観、家族観は多様化しており、ひとり親家庭や事実婚など、これまでの固定的な家族イメージにとらわれない生き方が広がっています。また、性的指向や性自認においても、LGBTQをはじめとするセクシュアル・マイノリティの存在が社会的に認知されつつありますが、依然として偏見や無理解による困難を抱える当事者は少なくありません【図表 35】。名古屋市では、2022（令和 4）年度からファミリーシップ制度を開始しましたが、多様な生き方や性のあり方を尊重することは、すべての人の人権を守ることにつながります。

また、2023（令和 5）年に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が施行されたことを踏まえ、誰もが安心して自分らしく生きられる社会の実現に向け、理解促進の取組を一層強化していく必要があります。

そのためには、単なる言葉の認知にとどまらず、当事者の声に耳を傾け、日常生活や制度の中で直面する課題に対する共感と支援を広げていく必要があります。特に、マジョリティ層に対して届きやすい啓発手法の工夫や、教育現場・職場・地域社会における継続的な学習機会の提供が求められます。

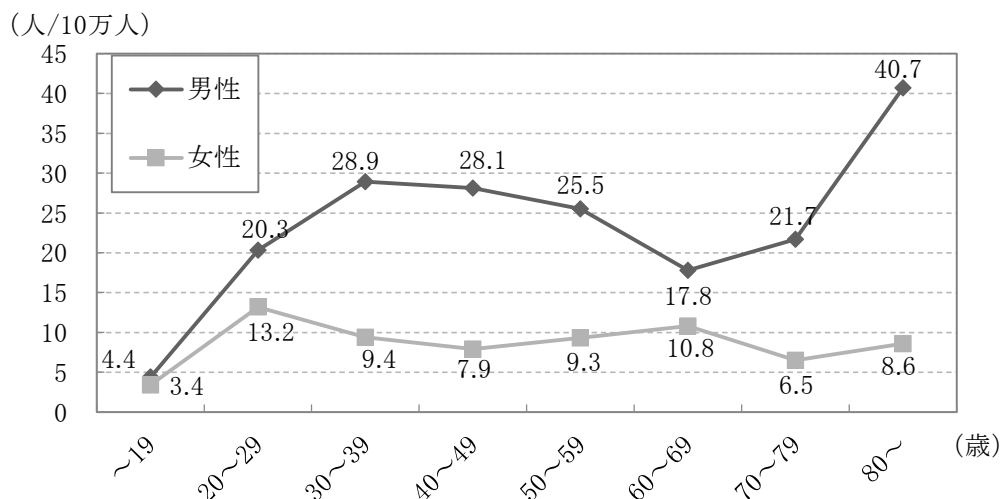
（再掲）【図表 23】 名古屋市男性相談件数



夫婦に関する相談が最も高い割合を占めています。

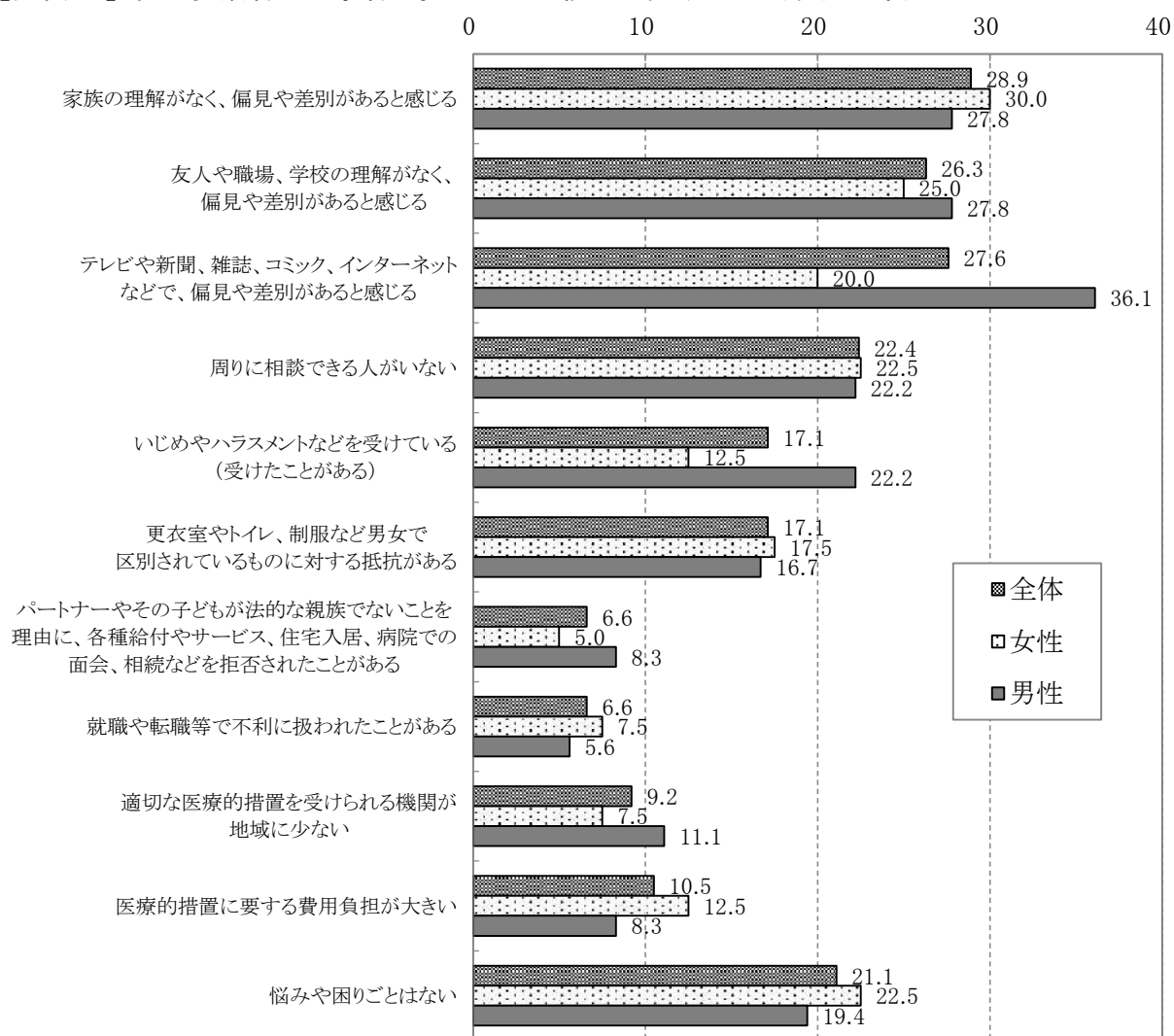
令和 7 年度 スポーツ市民局調べ（名古屋市）

(再掲)【図表 18】性、年齢階級別自殺死亡率(名古屋市)



令和 6 年度 人口動態統計(厚生労働省)よりスポーツ市民局作成(名古屋市)

【図表 35】性的少数者の当事者が抱えている悩みや困りごと(名古屋市)



平成 30 年 性的少数者(セクシュアル・マイノリティ)など
性別に関わる市民意識調査(名古屋市)

方針 2 性別にかかわる人権侵害の解消

男女共同参画社会の実現を妨げる性別に起因するあらゆる人権侵害を解消することは、極めて重要です。

配偶者や交際相手からの暴力（DV）や、セクシュアル・ハラスメント、ストーカー行為、性暴力など、性別にかかわる暴力は深刻な人権侵害であり、被害者の尊厳を著しく損なうということ、そして「暴力を許さない」ということが社会全体で共通認識となるよう、学校・職場・地域などあらゆる場面で広く啓発し予防につなげていくことが大切です。

特に DV については、パートナーだけでなく、子どもも被害や影響を受けるという視点をもって関係機関と連携して取り組むことが重要です。

また、若年層に対しては、引き続きデート DV について啓発が必要であるほか、性的同意の重要性についても、教育現場や相談相手といった役割を担う世代も含め幅広く伝えていく必要があります。加えて、SNS 等を活用した相談窓口の周知や、アクセス手段の多様化により、支援につながりやすい体制の構築が求められます。

性別にかかわる人権侵害は、暴力に限らず、社会構造に起因する貧困や孤立といった問題とも密接に関係しています。特に女性は、非正規雇用や賃金格差、育児・介護の負担などにより、経済的困難に陥りやすい状況にあります。ひとり親家庭や障害者、同和問題（部落差別）、外国人や外国にルーツがあることなど、複合的な要因によって困難を抱える人々に対しては、偏見や差別の解消とともに、より一層の配慮と支援策を講じる必要があります。

方針 2 性別にかかわる人権侵害の解消
施策④ 性別にかかわるあらゆる暴力（DV、セクハラ、性暴力等）の予防啓発
施策⑤ 性別にかかわるあらゆる暴力（DV、セクハラ、性暴力等）の被害者支援
施策⑥ 様々な困難（貧困、孤独・孤立、ひとり親、障害、部落差別（同和問題）、外国人等）を抱える人々への支援

施策④ 性別にかかわるあらゆる暴力（DV、セクハラ、性暴力等）の予防啓発

配偶者や交際相手からの暴力（DV）をはじめとする性別に起因する人権侵害に対する市民の意識は高くなっていますが、配偶者や交際相手からの暴力（DV）、セクシュアル・ハラスメントなどは依然として発生しています【図表 15, 22, 36】。こうした被害は女性の方が男性よりも多く深刻な傾向にあり、その背景には男女の経済的な格差など社会的な問題が影響していると考えられます。

また、若年層においては、デート DV やアダルトビデオ出演強要など、性暴力につながる問題が顕在化しており、予防啓発が不可欠です。これらの問題に対しては、若年層本人だけでなく、同世代の友人、教育関係者や保護者など相談相手となる人々への啓発も重要であり、幅広い世代に向けた教育と情報提供が求められます【図表 37, 38】。

DV や性暴力が人権侵害であるという認識を社会全体で共有するためには、男女が共通して理解できるような広報資材の工夫が必要です。2023（令和 5）年の刑法改正による性犯罪規定の変更に伴い性的同意の重要性についても、学校教育や地域啓発を通じて理解を促進し、性暴力の未然防止につなげることが求められます。性別にかかわるあらゆる暴力の根絶をめざすには、暴力を許さない社会的機運の醸成と、性別にかかわらず誰もが安心して暮らせる環境づくりを進めることが急務です【図表 16, 39】。

施策⑤ 性別にかかわるあらゆる暴力（DV、セクハラ、性暴力等）の被害者支援

女性のための総合相談と女性福祉相談において、DV に関する相談件数はともに高止まりの状況であり、内容も複雑で深刻なものが多いことから被害者への相談・支援体制の充実が引き続き重要です【図表 20, 21】。

DV は、当事者のみならず、同居する児童にとっては虐待であり深刻な影響を及ぼすことが指摘されています。児童虐待の対応に関する機関との連携強化や、DV 被害者や被害児童それぞれに対する支援をすることが大切です。

また、二次被害がなく安心して支援を受けられるよう支援者等の研修を充実させるとともに、民間団体も含め関係機関との連携協力のもと、被害者の保護から自立支援までの各段階にわたり、切れ目のない支援を続けていく体制が求められます。

性別にかかわる暴力は重大な人権侵害であり、DV やセクハラ、性犯罪・性暴力などの被害者の心身の回復を中長期的に支援するためには、トラウマについての心理的なケアやカウンセリングも引き続き力を入れていく必要があります。

施策⑥ 様々な困難（貧困、孤独・孤立、ひとり親、障害、部落差別（同和問題）、外国人等）を抱える人々への支援

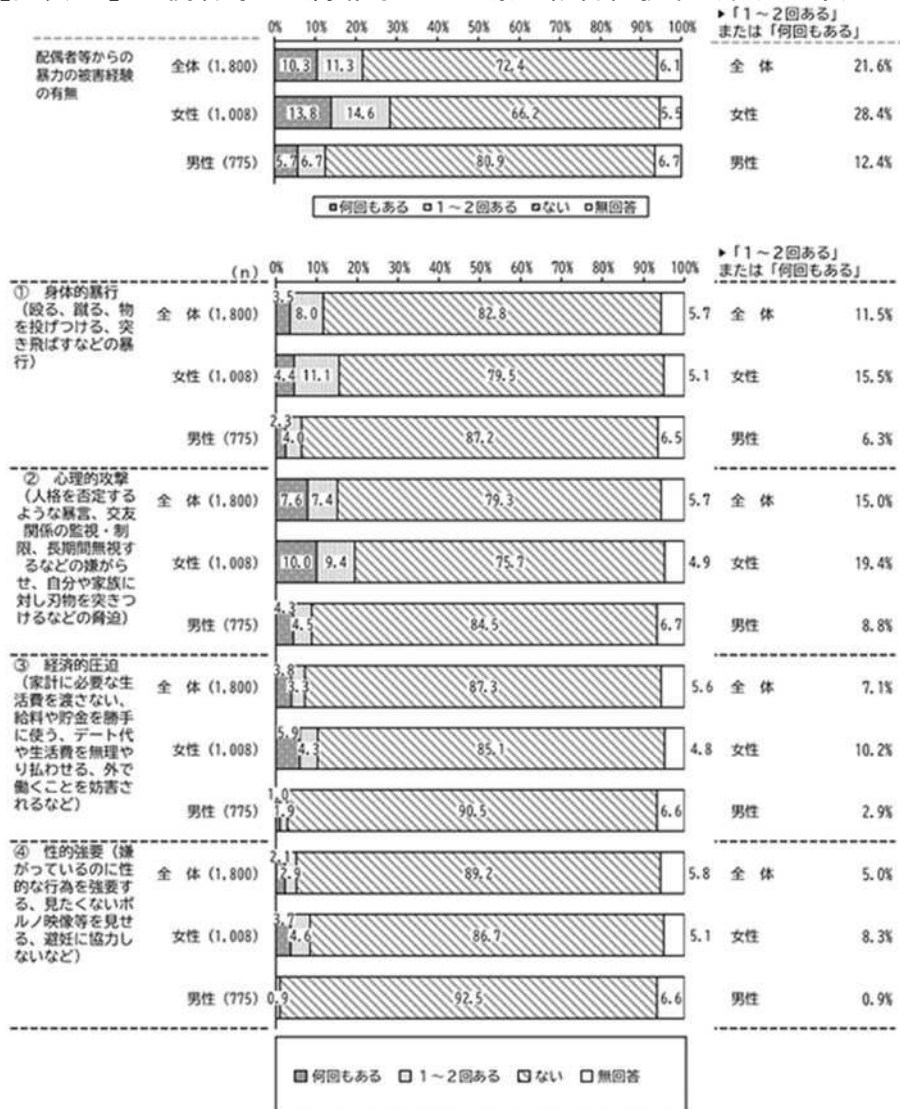
女性は非正規雇用率の高さや男女の賃金格差などの就業構造等の問題を背景として、貧困に陥るリスクが高い傾向にあります。特に母子のひとり親世帯や高齢女性の単身世帯は相対的貧困率が高いことから、こうした社会構造に起因する女性の貧困に対する支援や、次世代への連鎖を断ち切るために個人の様々な生き方に沿った支援が必要です。

【図表 40】。

さらに、障害者や部落差別（同和問題）の当事者であること、また外国人や外国にルーツがあることなどによって社会的困難を抱えている人が、固定的な性別役割分担意識などによる性別ゆえの生きづらさと重なり、さらに複合的な困難につながる場合があることに留意する必要があります。そうした困難を抱えている人々が安心して暮らすことができるよう正しい理解を促進し支援を進める必要があります。

性別にかかわらず、すべての人が安心して暮らせる社会の実現に向けて、困難を抱える人々への支援を継続的かつ包括的に進めていく必要があります。

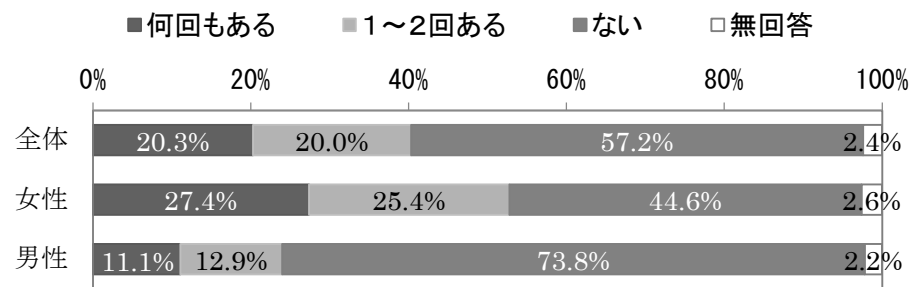
（再掲）【図表 15】配偶者等や交際相手からの暴力被害経験率（名古屋市）



令和 6 年度 第 10 回男女平等参画に関する基礎調査（名古屋市）

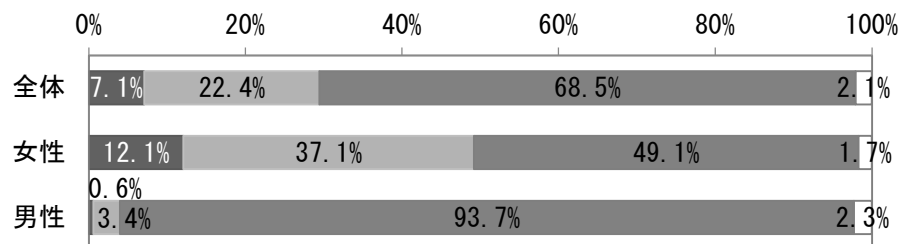
（再掲）【図表 22】人権にかかわる被害経験（名古屋市）

●職場や学校などで性的な話や冗談を聞かされ不快な思いをしたこと



女性の約 2 人に 1 人、男性の約 4 人に 1 人が、言葉によるセクハラ被害を受けた経験があると答えています。

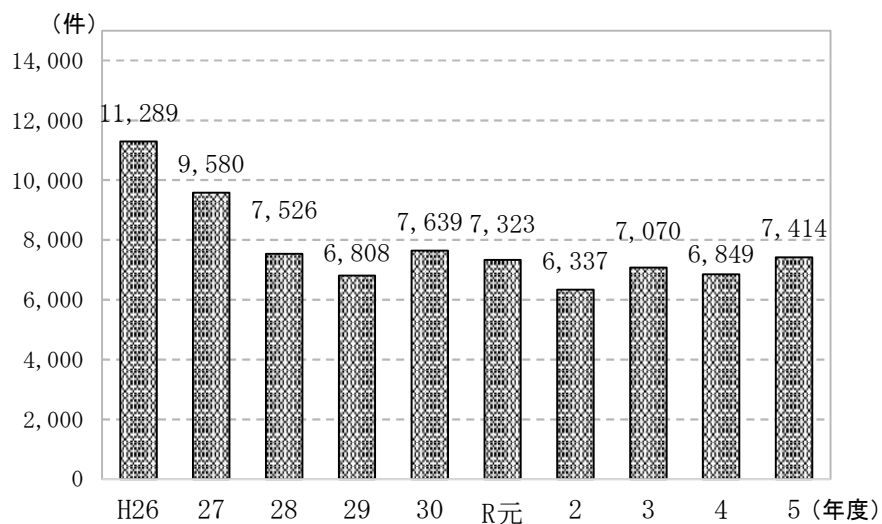
●痴漢行為



約 5 割の女性が電車の中などで身体を触られたりして不快な経験があると答えています。

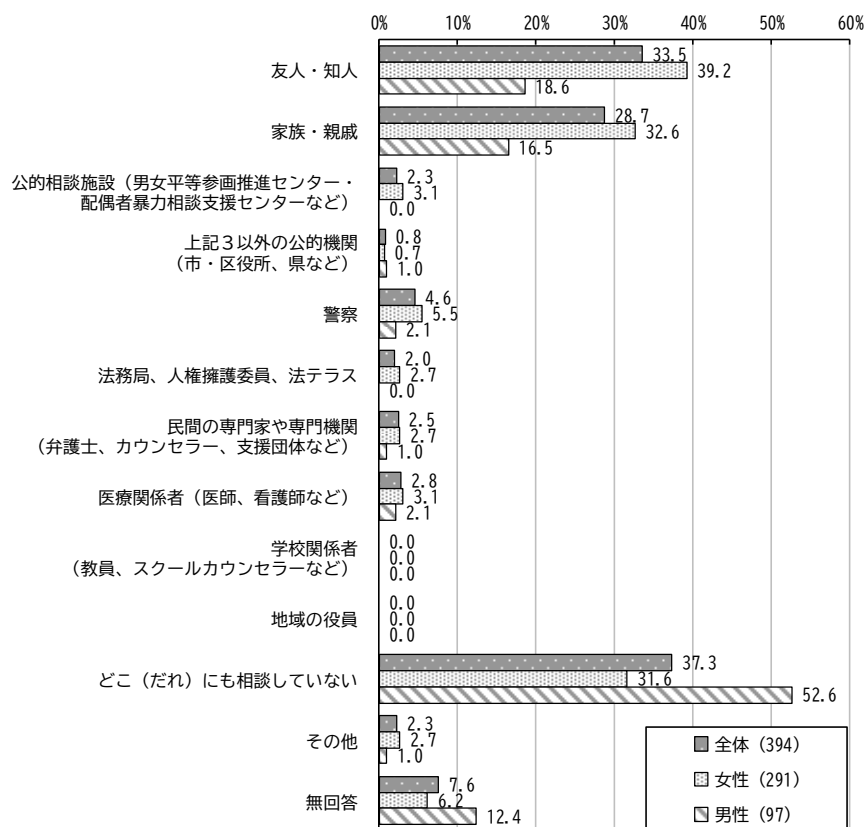
令和 6 年度 第 10 回男女平等参画に関する基礎調査（名古屋市）

【図表 36】都道府県労働局雇用環境・均等部（室）に寄せられたセクシュアル・ハラスメントの相談件数（全国）



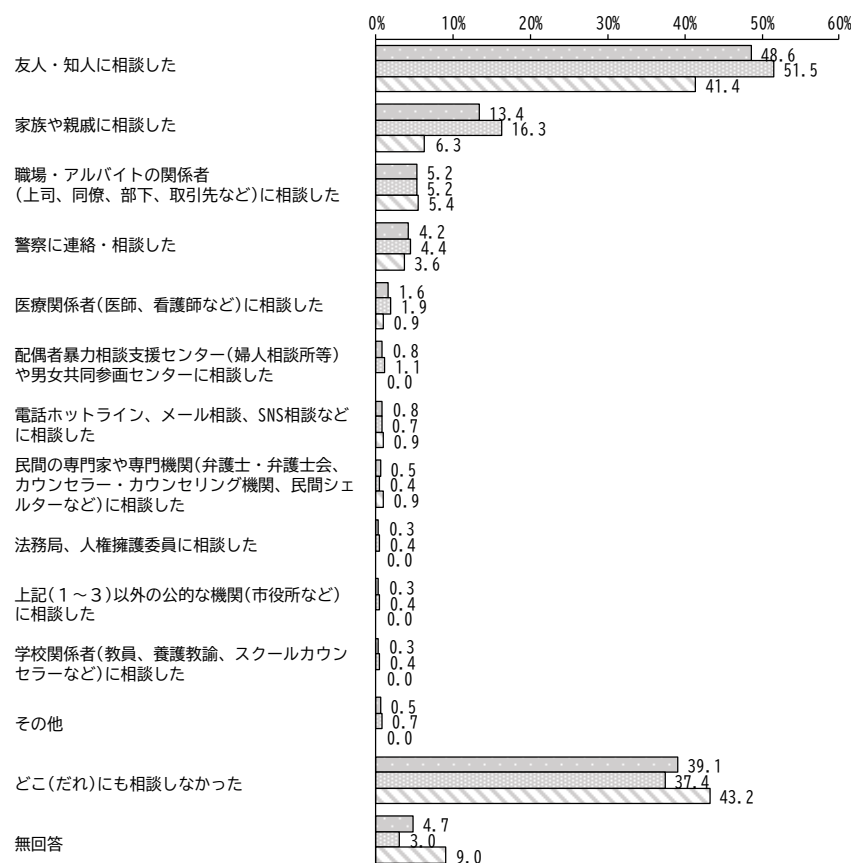
令和 5 年度 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）での法施行状況（厚生労働省）

【図表 37】DV被害を受けた際の相談先（名古屋市）



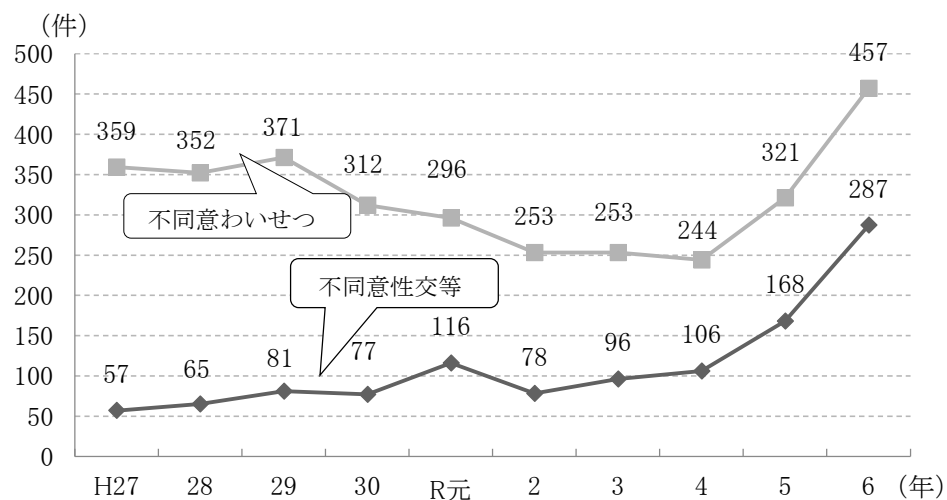
令和6年度 第10回男女平等参画に関する基礎調査（名古屋市）

【図表 38】交際相手からの暴力の相談先（全国）



男女間における暴力に関する調査報告書（令和5年度調査）（内閣府）

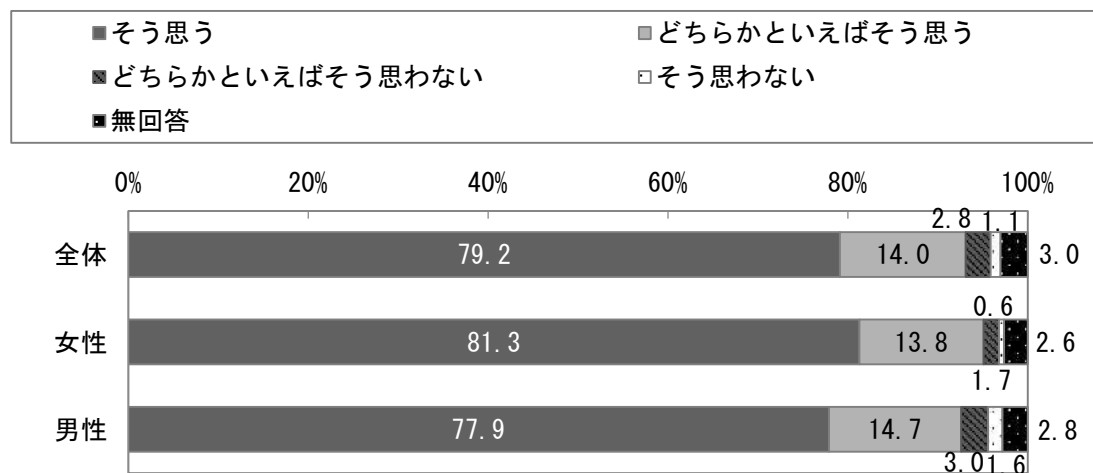
（再掲）【図表 16】愛知県内の性犯罪認知件数の推移



※刑法及び刑事訴訟法の一部を改正する法律（令和 5 年法律第 66 号）の令和 5 年 7 月施行に伴い、罪名について「強制性交等」を「不同意性交等」、「強制わいせつ」を「不同意わいせつ」にそれぞれ変更し、改正前の罪名は改正後の罪名で集計

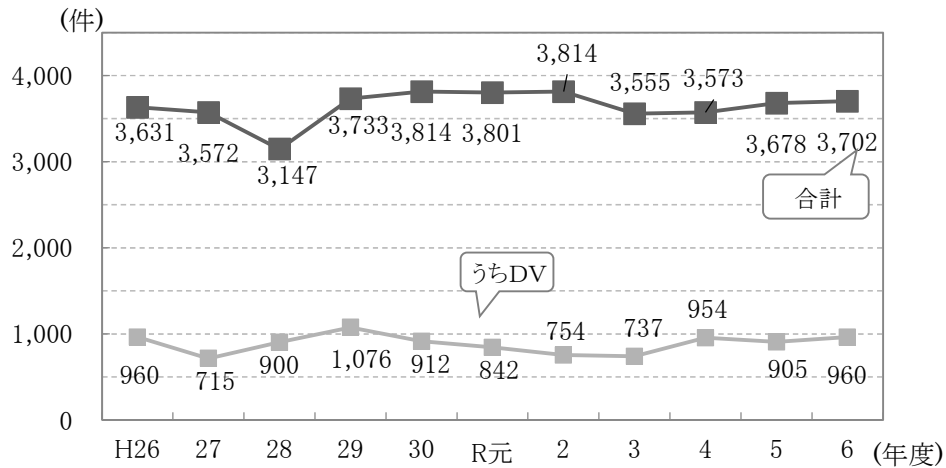
令和 6 年度の犯罪概況（愛知県警察本部）

【図表 39】DVが人権侵害になることの理解度（名古屋市）



令和 7 年度 名古屋市総合計画 2028 成果指標に関するアンケート調査

(再掲)【図表 20】 女性のための総合相談件数（名古屋市）

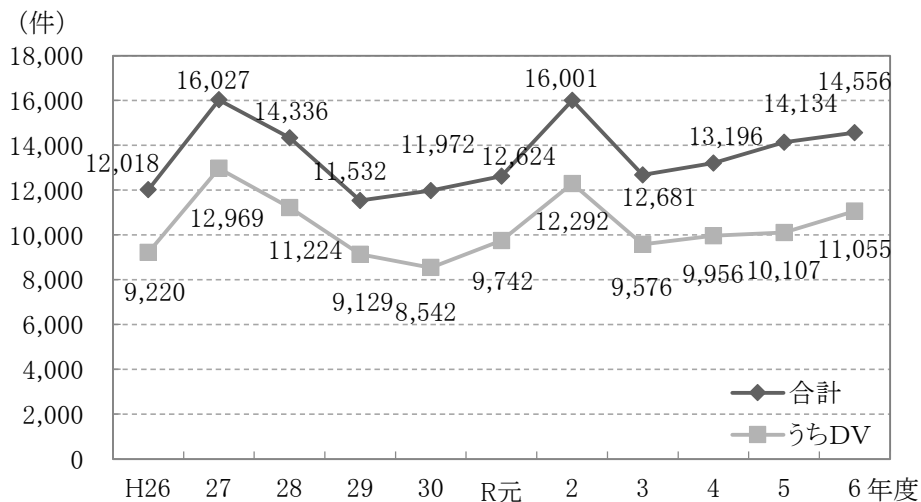


個別相談件数のうち、DV関係は2～3割を占めています。

※相談件数は個別相談(電話・LINE・面接・専門)の件数

令和7年度 スポーツ市民局調べ（名古屋市）

(再掲)【図表 21】 女性福祉相談件数（配偶者暴力相談支援センター及び社会福祉事務所）（名古屋市）



令和2年度はコロナ禍における特別定額給付金に関連する相談などの影響で相談件数が増加しましたが、令和3年度以降は令和元年度以前の水準に戻り、増加傾向にあります。

※相談件数には、男性からのDV相談件数を含む

令和7年度 子ども青少年局調べ（名古屋市）

【図表 40】 貧困率の年次推移（全国）

	1985 (昭和60)年	1988 (63)	1991 (平成3)年	1994 (6)	1997 (9)	2000 (12)	2003 (15)	2006 (18)	2009 (21)	2012 (24)	2015 (27)	2018 (30)		2021 (令和3)年
												旧基準	新基準	新基準
(単 位 : %)														
相対的貧困率	12.0	13.2	13.5	13.8	14.6	15.3	14.9	15.7	16.0	16.1	15.7	15.4	15.7	15.4
子どもの貧困率	10.9	12.9	12.8	12.2	13.4	14.4	13.7	14.2	15.7	16.3	13.9	13.5	14.0	11.5
子どもがいる現役世帯	10.3	11.9	11.6	11.3	12.2	13.0	12.5	12.2	14.6	15.1	12.9	12.6	13.1	10.6
大人が一人	54.5	51.4	50.1	53.5	63.1	58.2	58.7	54.3	50.8	54.6	50.8	48.1	48.3	44.5
大人が二人以上	9.6	11.1	10.7	10.2	10.8	11.5	10.5	10.2	12.7	12.4	10.7	10.7	11.2	8.6
(単 位 : 万円)														
中 央 値 (a)	216	227	270	289	297	274	260	254	250	244	244	253	248	254
貧 困 線 (a/2)	108	114	135	144	149	137	130	127	125	122	122	127	124	127

- 注：1) 貧困率は、OECDの作成基準に基づいて算出している。
2) 大人とは18歳以上の者、子どもとは17歳以下の者をいい、現役世帯とは世帯主が18歳以上65歳未満の世帯をいう。
3) 等価可処分所得金額不詳の世帯員は除く。
4) 1994（平成6）年の数値は、兵庫県を除いたものである。
5) 2015（平成27）年の数値は、徳島県を除いたものである。
6) 2018（平成30）年の「新基準」は、2015年に改定されたOECDの所得定義の新たな基準で、従来の可処分所得から更に「自動車税・軽自動車税・自動車重量税」、「企業年金の掛金」及び「仕送り額」を差し引いたものである。
7) 2021（令和3）年からは、新基準の数値である。

2022 年国民生活基礎調査（厚生労働省）

分野Ⅱ	性別にかかわらず個性と能力を十分に発揮できる社会の実現
-----	-----------------------------

方針3 方針決定過程への女性の参画拡大

地域社会や企業など、社会におけるあらゆる場面の方針決定過程に男女が対等に参画することは、人権を尊重する上でも必要であり、さらに多様な視点の確保や、新たな発想の取り入れをもたらして、すべての人が暮らしやすく、働きやすい社会の実現や持続的な発展にもつながります。

しかしながら、各分野の方針決定過程における女性の数は徐々に増えてはいるものの、依然として（男女の）対等な参画には至っていない分野が多くみられます。

そのため、女性の参画拡大には、市役所が率先して女性登用を進めるとともに、企業等における取組を支援して、名古屋市域全体で促進を図ることが重要です。また、女性の参画拡大は、女性個人の課題ではなく、男性の意識、組織の制度設計、職場風土とも関わっており、それらに働きかける諸施策との連携を必要とします。

方針3 方針決定過程への女性の参画拡大	
施策⑦	市政等における女性の方針決定過程への登用推進
施策⑧	地域社会における女性の方針決定過程への参画拡大
施策⑨	企業等における女性の方針決定過程への参画拡大

施策⑦ 市政等における女性の方針決定過程への登用推進

市の審議会等は、市政の政策形成に多様な視点を取り入れるために設置されていますが、そこにおける女性比率は長期にわたり横ばい傾向にあり、2025（令和7）年4月時点で35.3%と、目標値の40%を下回っています【図表26】。

そのため、女性比率の低い審議会等を所管する担当課に対し、いわゆる「充て職」（団体の長など特定の職にある者を審議会等の委員にすること）の見直しや、新たな視点での女性委員候補の推挙につながる情報の提供など、さらなる働きかけを行うことが必要です。

また、名古屋市の女性管理職員数は少しずつ増加してきたものの、2024（令和6）年度は14.6%と目標には届いておらず、政令指定都市の平均も下回っています【図表27】。特に、採用者の半数弱を女性が占めるようになった一方で、課長補佐昇任選考受験率（消防職を除く。）は2024（令和6）年度において男性7.8%に対し、女性は2.3%と低く、女性管理職候補の裾野を広げる対策が喫緊の課題となっています【図表41, 42】。

加えて、学校をはじめ教育の場では、児童・生徒に対し、男女平等の考え方や、それに基づく自立、職業観を醸成することが期待されるため、方針決定過程への女性の参画拡大を引き続き進展させることが重要です【図表43】。

市役所における女性管理職の登用拡大に向けては、出産・育児を機にキャリアが停滞してしまう、いわゆる「マミートラック」に陥らないよう、積極的・計画的に女性職員の育成を図るとともに、キャリア形成を早い段階からサポートする体制の充実が求めら

れます。また、女性管理職比率の詳細な分析やヒアリング等により、登用の遅れやキャリア形成の課題について検討し、実効性のある取組につなげていく必要があります。

施策⑧ 地域社会における女性の方針決定過程への参画拡大

地域活動を支える担い手の不足や参加者の減少が深刻化する中、地域社会が直面する課題やニーズはより複雑かつ多様になっています。こうした状況下では、地域活動にさまざまな人材や主体が携わり、多角的な視点を確保して、その活性化をめざすことが必要です。よって、地域活動のリーダー等に向けた、男女平等参画の視点を取り入れることの重要性や、意思決定過程への女性の参画の意義に関する理解を深めるための施策が不可欠です【図表 27】。

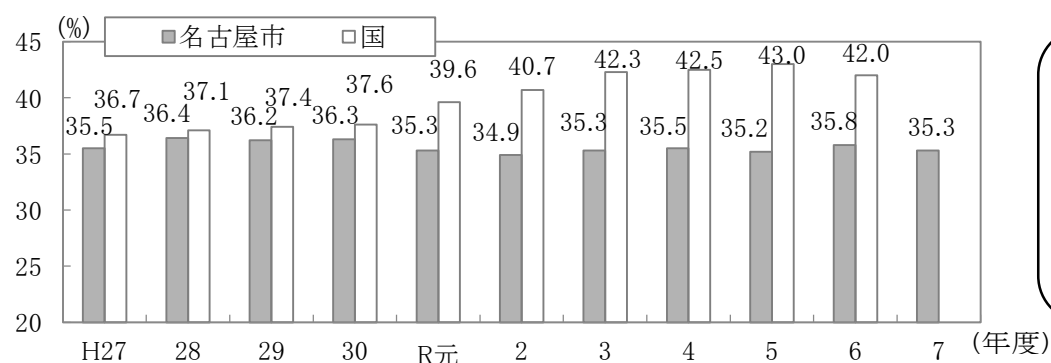
また、過去の大規模災害発生時に男女平等参画の視点に関する課題が顕在化、深刻化した事例が見られたことから、「地域防災計画」や「指定避難所運営マニュアル」等に男女平等参画の視点を反映した対策が導入されてきました。災害時の避難所運営等において女性のリーダーシップが発揮され、男女平等参画の視点を取り入れられるよう、名古屋市防災会議における女性の参画拡大や、地域及び男女平等参画推進センターでの女性人材の育成を図るとともに、平常時から男女平等参画の視点を取り入れた防災活動が求められます。

施策⑨ 企業等における女性の方針決定過程への参画拡大

企業等における女性管理職比率については、業種や従業員規模により差がみられます【図表 44】。「女性活躍推進法」の改正により、2026（令和 8）年 4 月 1 日以降、男女間賃金差異や女性管理職比率の公表が常時雇用労働者 101 人以上の企業に義務付けられることから、今後、男女間格差の要因分析が進み、課題の可視化や対応策の強化に至ることが期待されます。

市域全体で企業等の取組が進展するよう、経営層や管理職等に向けた意識啓発を行って機運醸成を促し、とりわけ企業の大半を占める中小企業に対しては、若手女性社員の育成やネットワークの形成を参画拡大の方法としてすすめることが必要です。

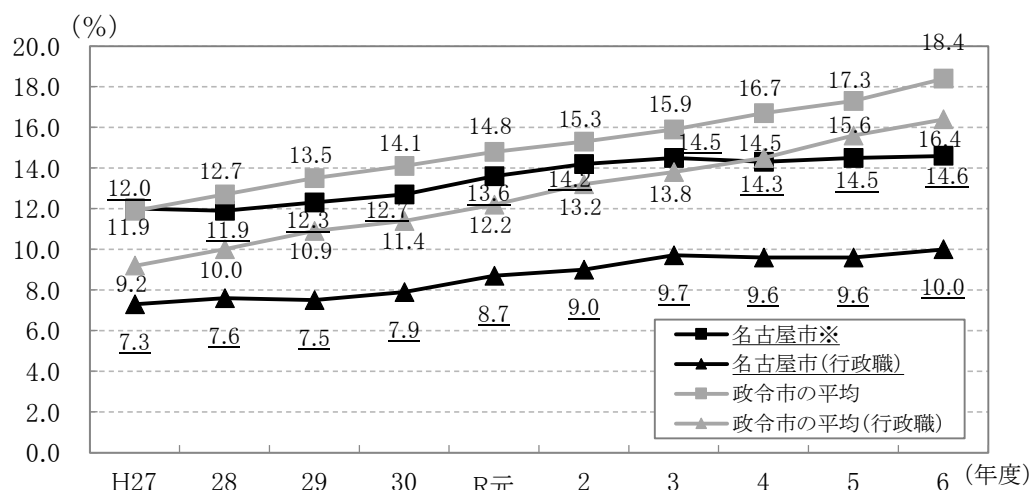
(再掲)【図表 26】 審議会等への女性の登用状況の推移 (名古屋市と国)



名古屋市審議会の女性委員の登用率は長期にわたり横ばい傾向にあります。

令和 7 年度 スポーツ市民局調べ (名古屋市)

(再掲)【図表 27】 市職員における管理職女性比率 (名古屋市と政令市)



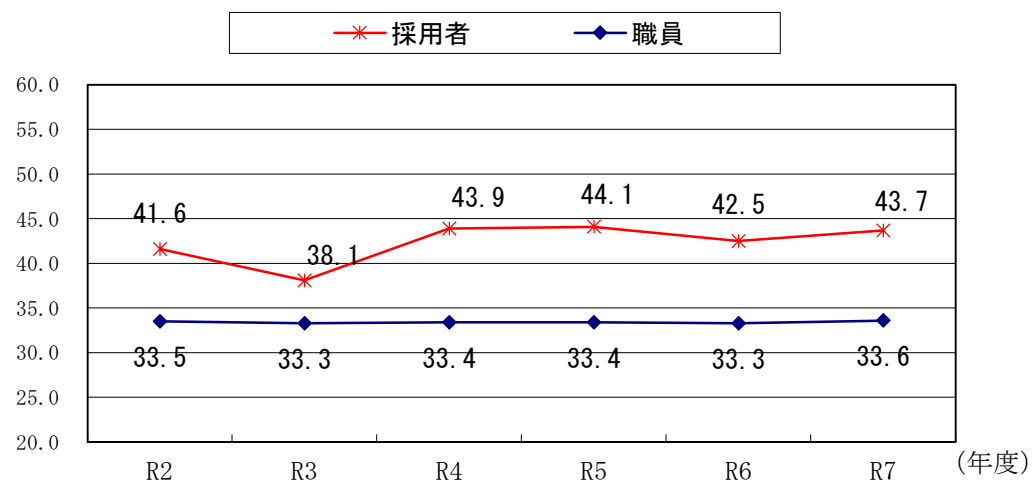
名古屋市の管理職女性割合は年々増加傾向にありますが、全職種・行政職ともに政令市の平均を下回っています。

※教員・消防職を除く全職種 (消防長は含む)

令和 7 年度 総務局調べ (名古屋市)

令和 6 年度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 (内閣府)

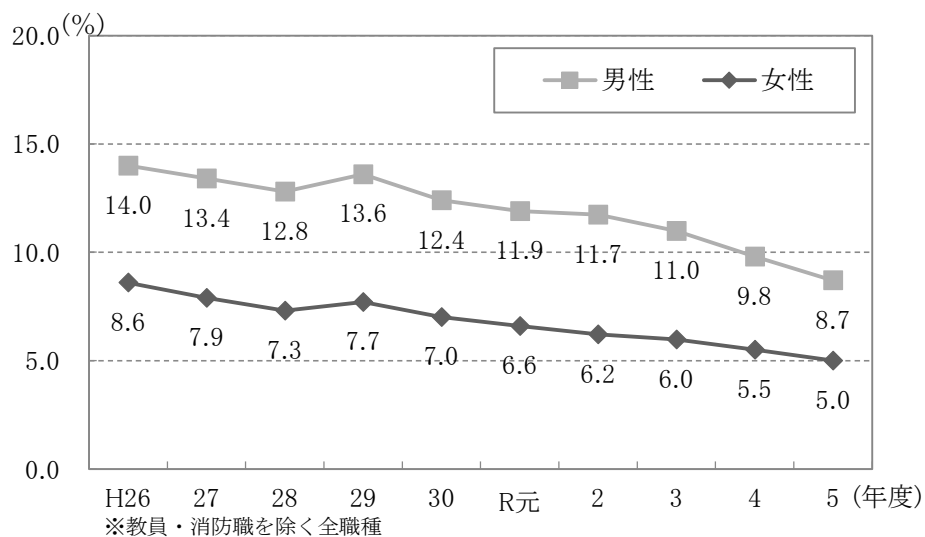
【図表 41】 市役所における採用者・職員の女性比率 (名古屋市)



※教員・消防職を除く全職種 (消防長は含む)

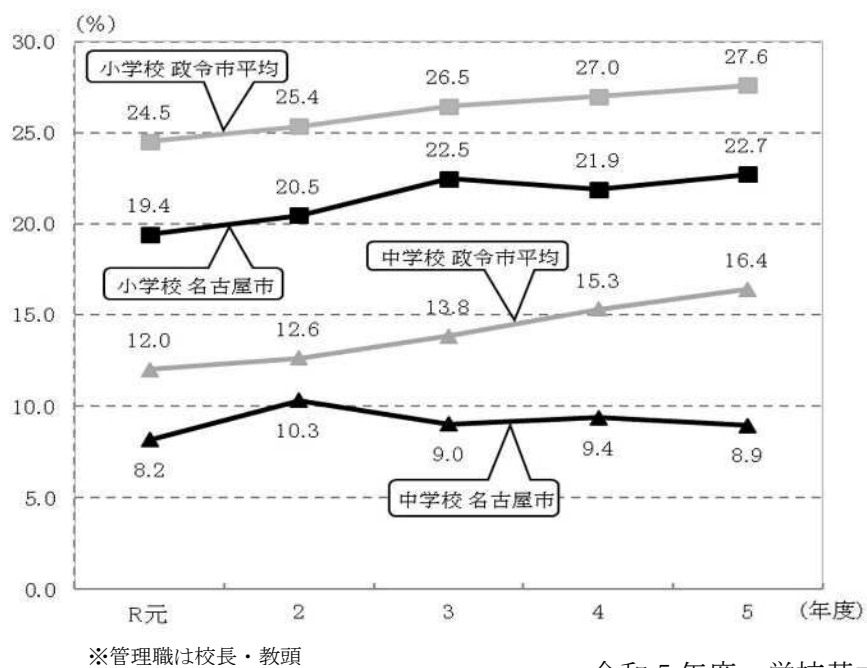
令和 7 年度 総務局調べ (名古屋市)

【図表 42】市職員における課長補佐昇任選考受験比率（名古屋市）



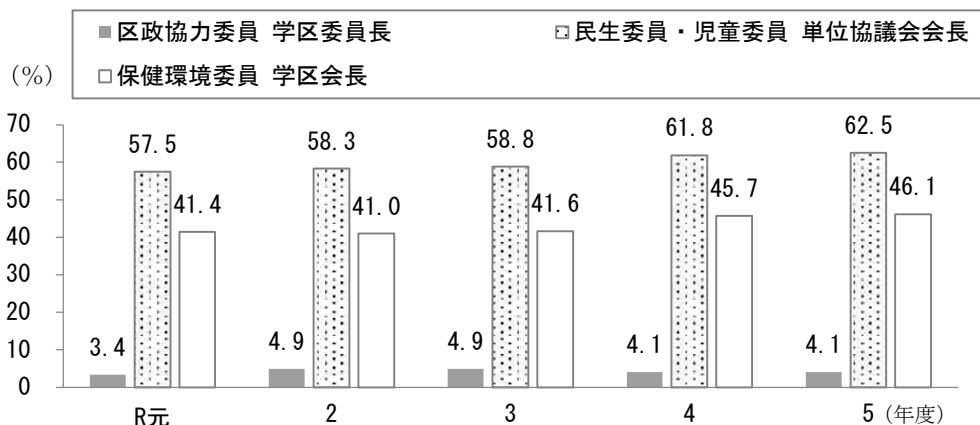
令和 6 年度 人事委員会事務局調べ

【図表 43】教員における管理職女性比率（名古屋市と政令市）



令和 5 年度 学校基本調査（文部科学省）

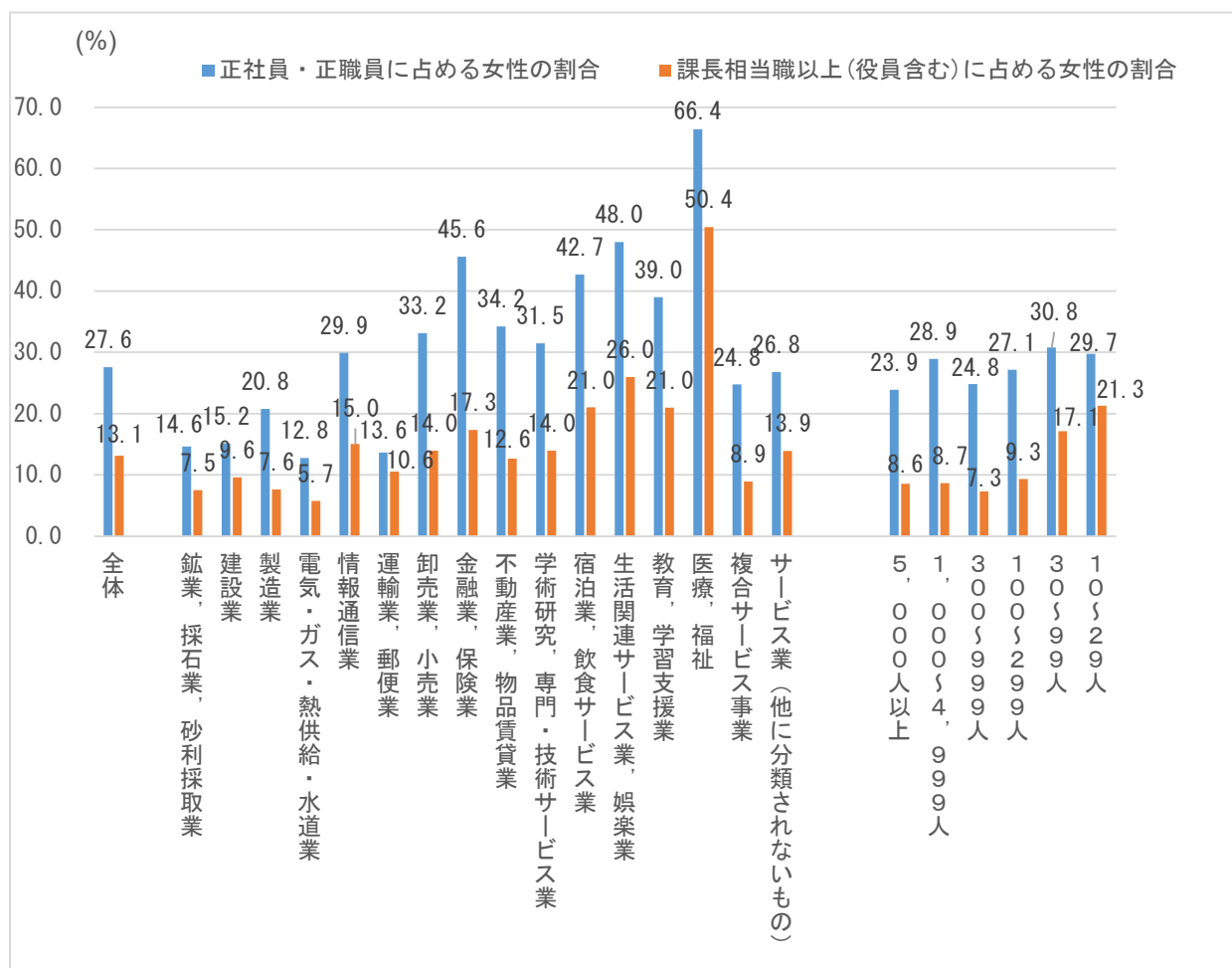
(再掲)【図表 28】地域活動の委員における役職者の女性比率 (名古屋市)



民生委員・児童委員、保健環境委員の女性代表比率は増加傾向にあるものの、区政協力委員は横ばい傾向になっています。

令和 6 年度 スポーツ市民局調べ (名古屋市)

【図表 44】企業等における女性管理職比率 (全国)



令和 6 年度雇用均等基本調査 (厚生労働省)

方針4 働き方改革と女性活躍の推進

働くことは、生活の経済的基盤であるとともに、自らの個性と能力を十分に発揮し、自己実現や生きがいを感じながら社会に貢献するという意義も有します。また、生産年齢人口が減少し、今後も働き手の減少傾向が続くことが予想されるなか、企業にとっては、従業員が能力を十分に発揮できる職場環境の整備が、持続的な成長と競争力の確保に向けて不可欠です。

労働者が育児・介護をはじめとするライフイベントや、健康上の課題等を理由に離職することのないよう、配慮が求められます。女性、男性を問わず誰もが仕事と子育て・介護・社会活動などを含む生活との両立に大きな困難を来すことなくキャリアを形成し、能力を十分に発揮できるよう、働きやすい職場づくりが望まれます。また、そうした困難は特に女性を感じやすいため、女性に対し、能力の開発や発揮に向けた支援を行うことが重要です。

加えて、男女がともに働きやすい職場を実現するためには、女性の就労継続や男性の育児・家事等への参画を難しくする、常態化した長時間労働の是正が必須です。また、経営者や管理職の意識改革を促すとともに、固定的な性別役割分担意識や偏見等の解消、ハラスメントのない職場風土の醸成を図ることが必要です。

方針4 働き方改革と女性活躍の推進	
施策⑩	雇用主及び労働者（管理職、従業員等）への男女平等に向けた啓発
施策⑪	働く場における女性活躍に向けた支援
施策⑫	仕事と健康課題との両立の支援
施策⑬	仕事と育児・介護との両立支援に向けた事業者への支援

施策⑩ 雇用主及び労働者（管理職、従業員等）への男女平等に向けた啓発

名古屋市「女性の活躍推進企業認定・表彰制度」においては、引き続き、認定・認証企業の増加に向けた取組を推進するとともに、認定企業と連携して先進的な事例に関する情報を発信したり、啓発事業を行ったりして、企業が女性活躍に取りかかるきっかけの提供や意欲の向上を図ることが重要です。また、学生等を対象としたキャリア形成支援等に関する啓発活動を実施し、固定的な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）にとらわれない、主体的な企業選択やキャリア形成につなげていくことが求められます。

さらに、「企業版両親学級」（企業が従業員とその配偶者を対象に両立支援制度や家庭内での協力の重要性を説明する企画）や、「イクボス」（両立支援に理解のある管理職）あるいは「共育企業宣言」（従業員が安心して子育てできる環境づくりを進めることを企業・団体が宣言・PRするプロジェクト）等の取組を発信し、仕事と育児・家事等との両立の促進を図るとともに、育児休業取得を含む、男性の家事・育児等への一層の参画に向けた企業内での機運醸成を勧奨することも重要です。

その他、職場や就職活動等におけるハラスメントは、個人の尊厳や人格を不当に傷つ

ける、人権に関わる許されない行為であるだけでなく、労働者の就業継続や能力の発揮を妨げる要因にもなることから、企業等でのハラスメント対策が一層強化・徹底されるよう啓発を進めていくことが必要です【図表 45】。

施策⑪ 働く場における女性活躍に向けた支援

関係機関と連携し、キャリア形成や就業能力開発の機会、ならびに就業に関する情報を、女性が適宜アクセスできるよう留意しながら提供することが重要です。

また、女性が出産や育児等によるキャリアの中断後、希望する働き方で再就労できるよう、主体的な能力開発に向けた支援を充実させていくことが求められます。さらに、起業を望む女性に対しては、女性起業家のネットワーク形成や創業相談等の支援が必要です【図表 6】。

施策⑫ 仕事と健康課題との両立の支援

健康課題は、その内容や抱えやすい時期等について男女間で違いもあります。心身に関わる健康課題による不本意な離職を避け、キャリアを形成するためには、職場での健康に関連した研修や啓発の実施、相談先の確保等において性差に留意することが重要です。したがって、仕事と健康課題との両立をめざして性差に応じた施策を実施している企業を支援したり、有効な事例を発信したりすることが求められます【図表 46】。

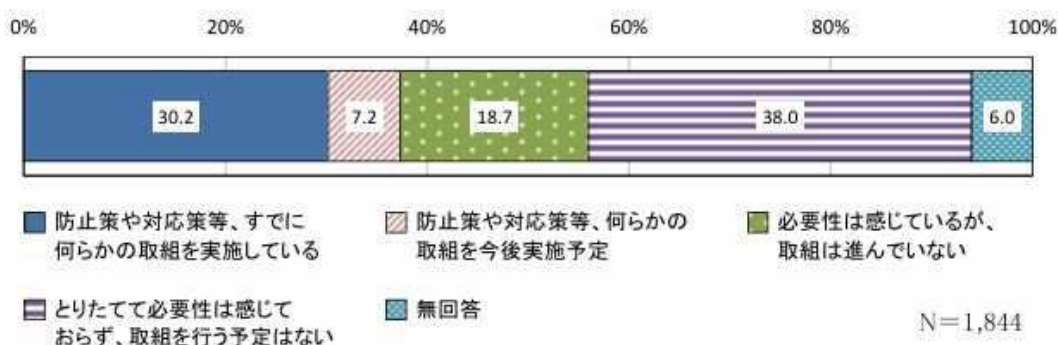
施策⑬ 仕事と育児・介護との両立支援に向けた事業者への支援

性別を問わず誰もが、育児や介護をはじめライフイベントに際して仕事との両立に大きな困難を感じることなく就労（継続）できるよう、働き方を見直すことが必要です。

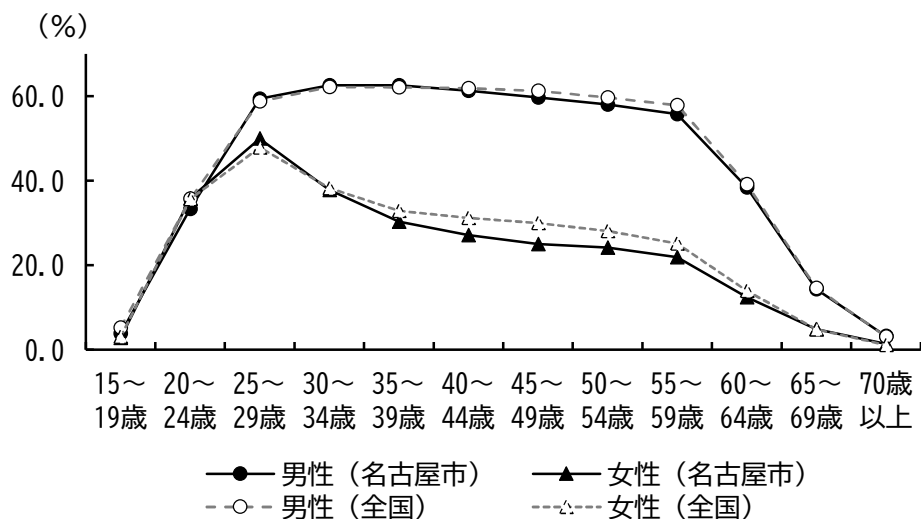
【図表 47】長時間労働の改善や生産性の向上、ライフステージや個別の事情に応じた多様で柔軟な働き方を促進する制度の導入等、仕事と育児・介護との両立支援に努力する事業者への支援が求められます。

特に男性については、休業期間の延伸を含めた育児休業の取得拡大や、育児休業取得にとどまらない「共働き・共育て」の実現が求められており、男性従業員が育児休業を気兼ねなく取得できるよう、さらには育児休業明け後も無理なく家事・育児を担えるよう事業者が職場環境を整備する際には後押しが重要です。

【図表 45】 企業におけるハラスメント対策に関する取組状況（名古屋市）



〔再掲〕【図表 6】男女別、年齢 5 歳階級別正規雇用率（名古屋市と全国）



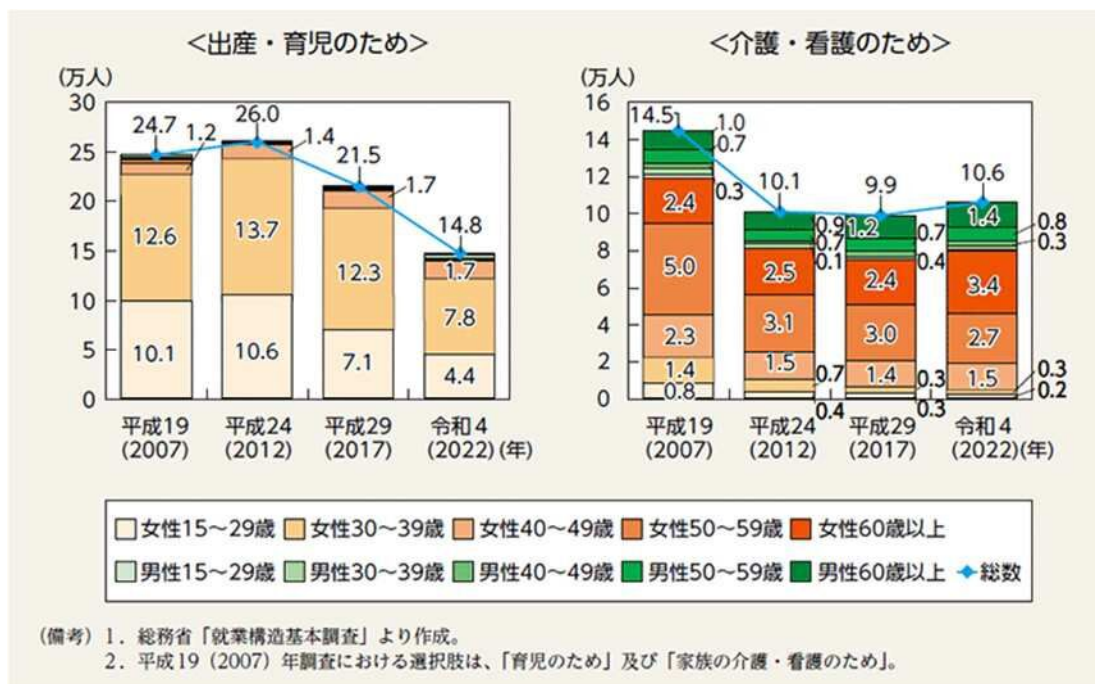
令和 2 年国勢調査

【図表 46】健康上の問題で仕事、家事等への影響がある者の数及び割合の推移（全国）



令和 6 年版 男女共同参画白書（内閣府）

【図表 47】 育児・介護による離職者数の推移（全国）



令和6年版 男女共同参画白書（内閣府）

方針5 ワーク・ライフ・バランスの推進と男性の家事・育児・介護等への参画拡大

性別に関わりなく、仕事と生活の調和を図りながら働き、仕事以外の多様な活動に参画し、それぞれの役割を担うことは、生涯にわたり豊かな人生をもたらすものと考えられます。

ライフステージに応じ希望する働き方が選択できるよう、子育て支援施策や介護支援策の充実を図り、仕事と生活の調和のとれた家庭生活の支援を推進していくことが求められます。

特に、女性の仕事への参画を阻む要因として、男性の長時間労働等の慣行を背景に、育児・介護・家事労働の女性への偏りがあることから、男性の育児・介護・家事労働への参画を当たり前とすることが必要であり、企業等におけるワーク・ライフ・バランス推進のための制度の導入促進や職場風土の醸成とともに、固定的な性別役割分担意識の解消を軸に、男女双方の意識や地域の制度や慣習といった文化の面からも改革を進める必要があります【図表 32】。家庭・職場・教育現場など、あらゆる場面で男女平等参画意識を浸透させ、家族・地域とのつながりを大切にできる働き方の実現をめざすことが大切です。

また、経済的な自立や健康維持、社会的孤立の防止につながるとともに、これまで培ってきた経験や知識を社会に活かす観点からも、高齢期における就業や社会参画を支援していくことが求められます。

方針5 ワーク・ライフ・バランスの推進と男性の家事・育児・介護等への参画拡大	
施策⑭	ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現に向けた家庭生活への支援
施策⑮	男性の家事・育児・介護等への参画促進
施策⑯	高齢期における男女の就業・社会参画支援

施策⑭ ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現に向けた家庭生活への支援

女性も男性も安心して働き続けられるよう放課後子ども施策などの子育て支援策とともに、重要性が増す介護支援策等について充実させることや、介護離職を防止するための支援策の強化など、利用者のニーズに合わせた働きやすい環境の整備が必要です。

施策⑮ 男性の家事・育児・介護等への参画促進

男性の家事・育児参画の促進においては、育児休業取得中だけでなく、男性が家事・育児にしっかりと向き合い主体的に関わることができるよう、固定的な性別役割分担意識の解消に向けた男女双方の意識改革や理解の促進を図り、共働き・共育ての実現に向けた取組を推進していく必要があります【図表 48】。

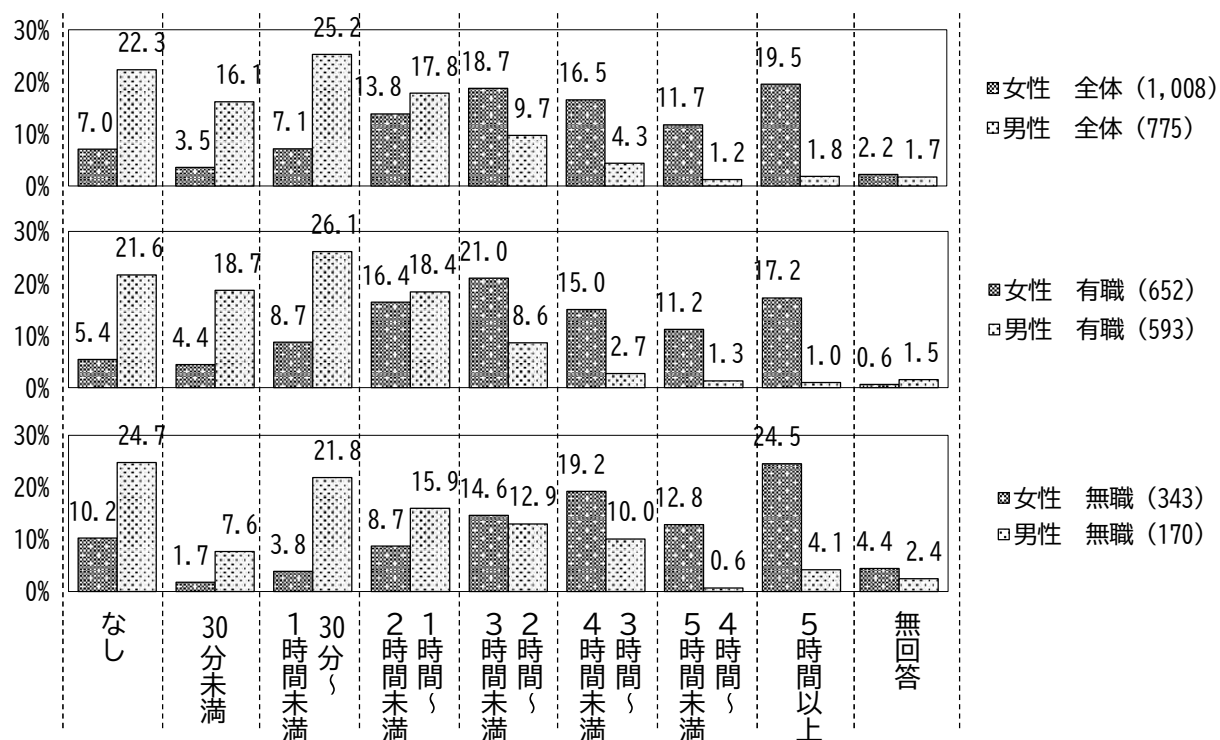
また、家族の介護や看護を理由とした離職者数のうち、75.3%を女性が占める一方で、高齢化の進行や未婚率の上昇などにより、男性の介護者も増加傾向にあります。介護は、女性だけが担うものではなく、男性も向き合う課題となっています。こうした状況を踏

まえ、男性に対する介護に関する学習機会や情報の提供とともに、孤立を防ぐため支援を行うことが求められます。

施策⑯ 高齢期における男女の就業・社会参画支援

高齢者がこれまで培ってきた知識や経験を活かし、社会の担い手として生きがいをもって活躍できるよう、高齢期のニーズに応じた多様な就業機会の提供や、仲間づくりを含む地域社会への参画の機会を充実させていくことが求められます。また、男性、女性それぞれの経験や社会的背景に応じた支援策を講じることにより、地域社会の一員として参画できる環境の整備が求められます。

(再掲)【図表 32】 平日家事全般（子育て・介護を含む）に要する時間（名古屋市）



※有職：「勤め人（正規社員・職員）」、「勤め人（非正規社員・職員、臨時、パート、派遣、アルバイト等）」、「勤め人で休業中（育児休業、介護休業等）」、「会社経営者・自営業主または家族従業員」
無職：「学生」、「無職（家事専業、定年後も含む）」

令和6年度 第10回男女平等参画に関する基礎調査（名古屋市）

【図表 48】 男性の育児休業取得率の推移（全国）



令和7年版 令和7年男女共同参画白書（内閣府）

	育児休業			
	男 性		女 性	
	配偶者が出産した従業員	810 人	出産した従業員	651 人
取得者数	443 人		633 人	
取得率	54.7%		97.2%	
平均取得日数	33.3 日		327.6 日	

名古屋市女性の活躍実態調査報告書（令和7年3月）（名古屋市）

方針6 地域における男女平等参画の促進

地域活動においては、担い手の確保や高齢化が課題となっており、持続可能な地域づくりには多様な人材の参画が不可欠です。それを実現するための一方策として地域活動における男女平等参画を押し進め、担い手の視点や経験の多様化を図り、地域の活性化や誰もが暮らしやすい地域社会の形成をめざすことが重要です。

方針6 地域における男女平等参画の促進	
施策⑰	地域活動における男女平等参画の促進
施策⑱	防災における男女平等参画の促進

施策⑰ 地域活動における男女平等参画の促進

地域活動への参加率を年齢階級別に見ると、女性では年代が上がるにつれて上昇し、「50歳代」「60歳代」「70歳代以上」で8割を超えるのに対し、男性では「30歳代」が48.4%で最も低く、それより高年齢層でも6割程度にとどまっています。こうした状況は、地域活動と就業時間とが重なることで生じている可能性があり、職場と地域活動の場の双方による対応が望まれます【図表 49, 33】。

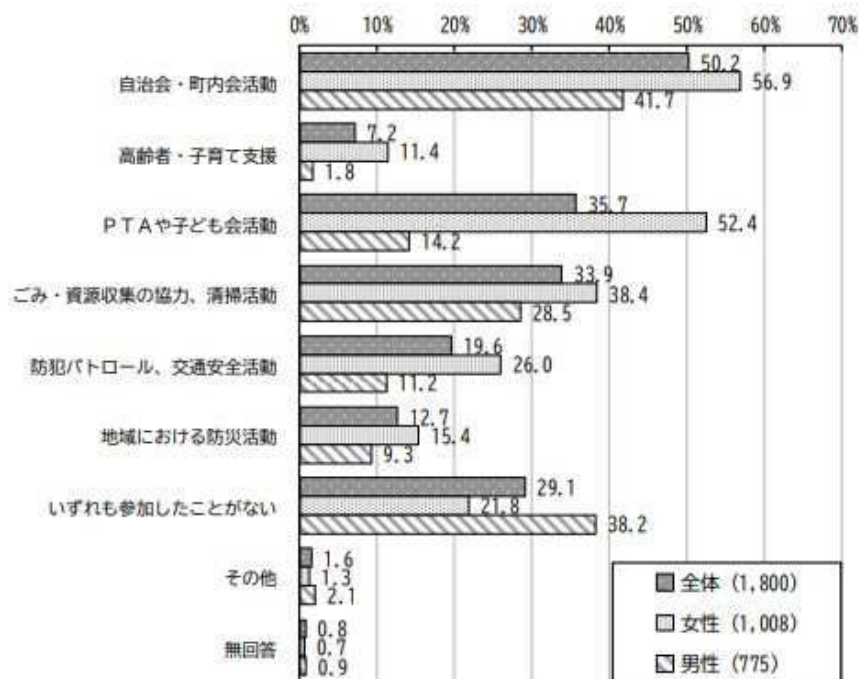
また、地域活動への参加経験がない理由として、男性では「忙しくて時間がないから」「きっかけがないから」、女性では「きっかけがないから」という回答がそれぞれ最も多くなっています。

性別による固定的な役割分担にとらわれることなく、誰もが地域の一員として地域活動に参加できるよう、活動のあり方を検討するとともに、固定的な性別役割分担意識の解消を図ることが必要です。あわせて、多様な市民が地域活動に参画できるよう働きかけることで、地域活動を活性化していく必要があります。

施策⑱ 防災における男女平等参画の促進

大規模災害発生時には家事・育児・介護等の必要性が増大しますが、過去の発生時においては、日頃の性別役割分担意識を反映して、それらが女性に集中し、男女平等参画に関する課題が顕在化しました。令和6年能登半島地震の際は、避難所における女性のニーズへの対応等に改善の余地が確認されました。南海トラフ地震等の大規模災害の発生が予測される中、今後はこれらを教訓に、男女平等参画を意識して防災準備を進めることが重要であり、かつ災害が及ぼす影響の性差にも十分な配慮が求められます。また、性的少数者への気配り等、性の多様性にも留意を要します【図表 19】。

【図表 49】地域活動への参加経験割合（名古屋市）



令和6年度 第10回男女平等参画に関する基礎調査（名古屋市）

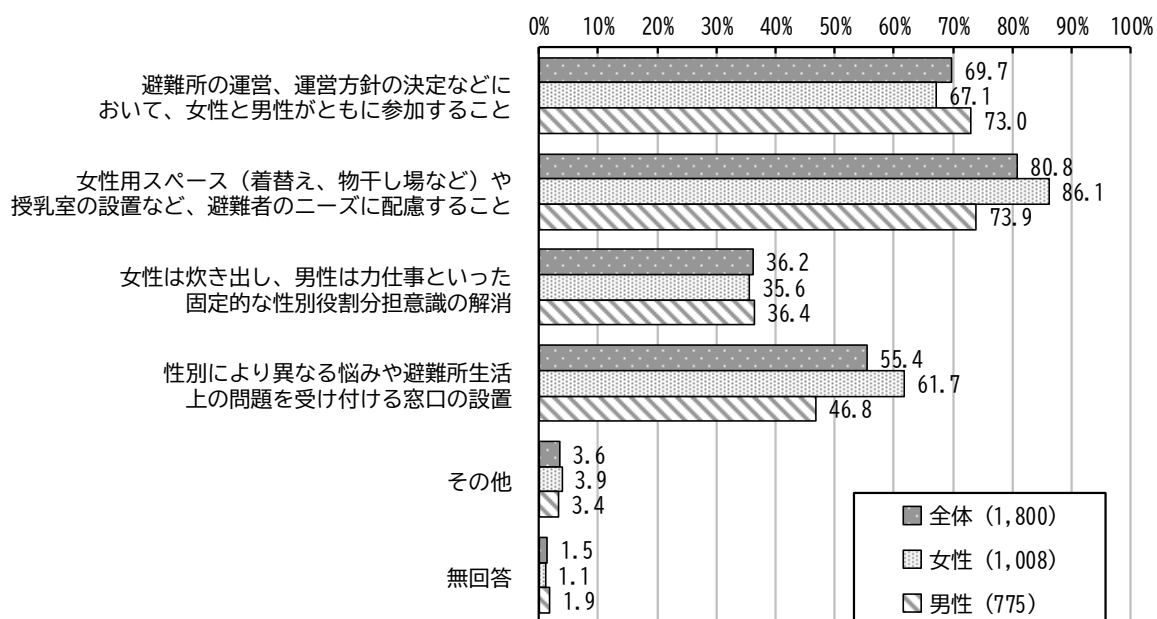
（再掲）【図表 33】性別・年齢階級別にみた地域活動への参加経験割合（名古屋市）

（単位：％）

	参加経験割合％		
	女性	男性	男女差
18～29歳	44.2	67.2	-23.0
30歳代	55.8	48.4	7.4
40歳代	73.3	58.5	14.8
50歳代	88.4	59.2	29.2
60歳代	86.5	64.1	22.4
70歳以上	90.8	65.5	25.3
全体	77.5	60.9	16.6

令和6年度 第10回男女平等参画に関する基礎調査（名古屋市）

(再掲)【図表 19】災害時の避難所運営で必要なこと(名古屋市)



令和6年度 第10回男女平等参画に関する基礎調査(名古屋市)

分野Ⅲ	男女平等参画意識が浸透した社会の実現
-----	--------------------

方針 7 男女平等参画推進のための意識変革

男女が性別にかかわらず社会のあらゆる場面において主体的に参画していくために、性別による固定的な役割分担意識の解消は、重要な課題です。基礎調査の結果によると、名古屋市はこれまで全国と比較して保守的な傾向がみられましたが、直近の調査ではわずかではありますが「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方に反対又はどちらかといえば反対とする割合は、名古屋市（67.4%）が全国（64.8%）よりも高いポイントとなりました【図表 25, 10】。

しかしながら、こうした意識の変化は家庭生活や職場での男女の地位の平等感に結びついていません。学校・家庭・地域・企業などあらゆる場面を通じて、市民全体の意識変革を進めていくことが、引き続き求められます【図表 24】。

そのためには、家庭・地域・職場・学校などあらゆる場を通じて、幼児から高齢者に至る幅広い層を対象に、女性だけ男性だけの問題ではないということを念頭に、親しみやすくわかりやすく男女平等参画意識の浸透を図っていくことが効果的であると考えます。

また、特にこうした啓発が必要とされる層に対しては、行政の情報が届きにくいと考えられることから、情報発信手段の工夫が必要です。

方針 7 男女平等参画推進のための意識変革	
施策⑱	男女平等参画推進に関する広報・啓発
施策⑳	メディア社会における性別に係る人権侵害の解消に向けた啓発
施策㉑	学校等における男女平等参画に向けた教育・学習の推進
施策㉒	地域・家庭における男女平等参画に向けた学習の推進
施策㉓	男女平等参画推進のための調査研究及び情報収集・提供

施策⑱ 男女平等参画推進に関する広報・啓発

男女共同参画社会の実現に向けては、男女平等参画の推進にかかるすべての取組の基盤として、また、取組の実効性を高めていく観点から、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見の解消や、固定観念の打破、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が生じないように、意識改革や理解の促進を図ることが重要です。

固定的役割分担意識や性差に関する偏見、固定観念、アンコンシャス・バイアスは、性別に関わらずすべての人の中にあります。市民一人ひとりが、男女平等参画のことを自分事として認識し、男女共同参画社会の実現に向けて協力し合って取り組めるよう、双方の意識改革に向けた取組が必要です。

こうした取組を進めるには、ジェンダーに対する意識が高い層だけではなく、関心の

低い層や行政の情報が届きにくい人びと、そして次世代を担う若者、企業等の経営者や管理職等、必要な対象に届くよう、情報発信手段の工夫が求められ、多様なメディア・コンテンツを活用しながら、その対象ごとに戦略的な広報活動を展開することが効果的であると考えられます。

また、男女平等参画推進センターの活用や男女平等参画関係団体との連携・協働により、意識変革にかかる取組やその情報発信をより一層推進することも市民全体の関心を高める手段として有効であると考えます。

施策⑳ メディア社会における性別に係る人権侵害の解消に向けた啓発

メディアやインターネットを通じて流れる様々な情報は人々の意識や社会に大きな影響力を与えることから、その情報を男女平等参画の視点から適切に収集し、理解することが主体的に生きていく上での基礎となります。

特に、スマートフォンの急速な普及により、インターネットやSNSが身近な存在となった一方で、性別に係る人権侵害が顕在化しており、性暴力や性犯罪につながるケースが問題となっています。リベンジポルノ（元配偶者や元恋人の性的画像や動画を復讐や嫌がらせのため公開すること）や盗撮画像等の流通は、若年層にとって深刻な影響を及ぼすことから、メディア・リテラシーの向上を図る予防啓発・教育が一層重要です。さらに近年では、生成AIやレコメンドアルゴリズム（ユーザーの過去の行動や思考に基づいて、特定のアイテムやコンテンツを表示するシステムのこと）の普及により、無意識のうちにジェンダーバイアスを含む情報が拡散されるリスクも高まっています。

また市役所が作成する広報物においても、その表現が広く市民の目に触れることから、固定的な性別役割分担意識にとらわれない表現を徹底することが求められます。

AI時代にふさわしいメディア・リテラシー教育の充実と、社会全体での理解促進をメディア関係者や教育現場との連携を強化し図る必要があります。

施策㉑ 学校等における男女平等参画に向けた教育・学習の推進

性別にかかわらず個性と能力を発揮できるようにするためには、思考力に柔軟性のある子どもの頃から、積極的な働きかけを行っていくことが意味をもちます。男女平等参画の趣旨を理解し、将来を見通した自己形成ができるよう、乳幼児・児童から青年までを対象とした教育の場における男女平等教育の充実が必要です。名古屋市が作成した小学生・中学生向けの副教材である男女平等ハンドブック（小学生向け「たいせつなこと」、中学生向け「『自分らしく』を大切に」）等は、性別にとらわれない生き方や働き方を提示するものであることから、積極的な活用が求められます。

また、キャリア教育やSTEAM教育（「科学（Science）」「技術（Technology）」「工学（Engineering）」「芸術・リベラルアーツ（Art）」「数学（Mathematics）」での学習を実社会での問題発見・解決にいかしていくための教科横断的な教育）を通じて、性別にとらわれない進路選択や職業選択を支援することも重要です。大学や企業との連携による進路支援や、理工系分野への女性の進学など、多様な選択を可能にするための機会を提供することが有効です。

さらに、子どもや若年層へ、男女平等参画意識の醸成や仕事と生活の両立不安解消に向けた支援を積極的に図っていく必要があります。

こうした取組を推進するためには、教育現場で取組を担う教員等の意識改革が何よりも重要なことです。固定的役割分担意識は、具体的に定められた教育内容だけでなく、教員等と子どもの日常的なコミュニケーションの中にも埋め込まれており、子どもたちに大きな影響を与えることを教員等が強く自覚する必要があります。研修等の機会を通じて繰り返し男女平等参画の意識を高める働きかけが、重要な役割を果たすと考えられます。

施策⑳ 地域・家庭における男女平等参画に向けた学習の推進

大人自身がジェンダーに関わる観念や慣習にとらわれず、自らの意思によってあらゆる分野に参画できるような力をつけることが重要です。家庭生活や地域活動において、大人の考えは子どもの価値観にも影響を及ぼします。引き続き、各区の生涯学習センターや男女平等参画推進センター等の関連施設を拠点として、性別にとらわれないこだわらない生き方や女性のエンパワーメントなどについて大人が地域で学びあう場と機会を確保し、普及により一層力を入れる必要があります。

また、多くの市民が参加してもらえるよう講座等の内容の充実や広報手段を工夫することも重要です。大人に対する主体的な学習を推進することによって、地域における指導者の養成が促され、市民全体へ男女平等に向けた意識が浸透していくことが望まれます。

施策㉑ 男女平等参画推進のための調査研究及び情報収集・提供

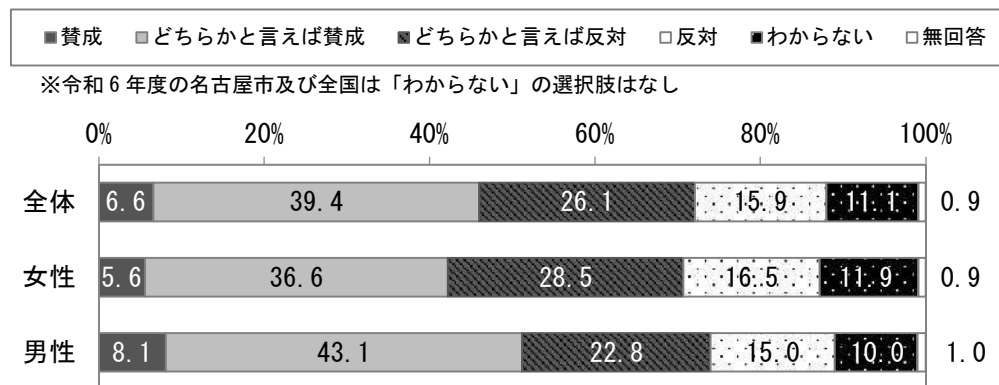
男女平等参画を推進していくためには、社会情勢や市民意識の変化を継続的かつ定期的に調査研究、情報収集し、課題の把握に努め、時代に合った施策・事業へと常に反映させていくことが必要です。あらゆる分野の政策や事業計画等において、男女平等参画の視点に立ち、男女別の影響やニーズの違いを踏まえて検討をすることが今後ますます求められます。

名古屋市においては、様々な部署において目的に応じた調査がなされています。それぞれの調査において、プライバシー保護に配慮しながらも、可能な限り性別データを表示し、男女平等参画を考える上で有益となる情報を充実させることが重要です。そして、過去の調査結果と比べることで、取組の成果を実感したり、危機意識を醸成したりすることも、意識変革を継続させるには重要な方法です。また、AI が浸透している中で、そのビッグデータ自体にジェンダーバイアスがかかっている可能性があることに留意する必要があります。なお、性のあり方や家族のあり方が多様化する時代であることを踏まえると、それらの多様性が排除されることのないよう、例えば性別についての尋ね方について工夫するなど、質問文や選択肢の設定が求められます。さらに、国際的な事例との比較分析を通じて、名古屋市の取組の位置づけを明確にし、政策の質的向上を図ることも有効です。

(再掲)【図表 25】「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」に対する意見（名古屋市と全国）

●名古屋市

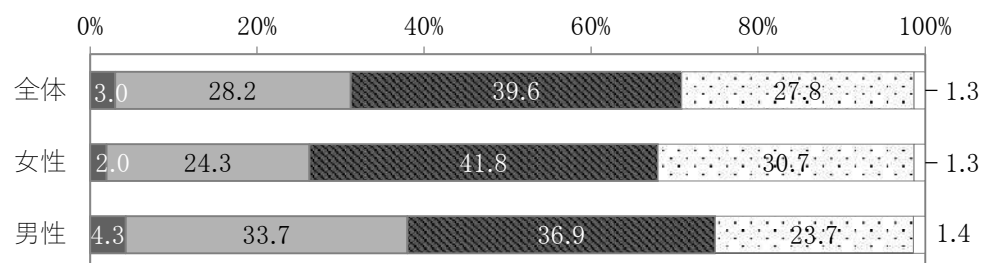
平成 26 年度



賛成 46.0%

反対 42.0%

令和 6 年度

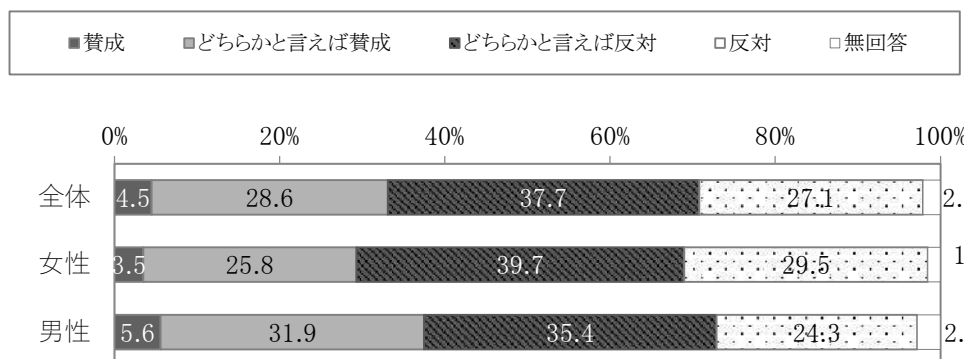


賛成 31.2%

反対 67.4%

第 8 回・第 10 回男女平等参画に関する基礎調査（名古屋市）

●全国

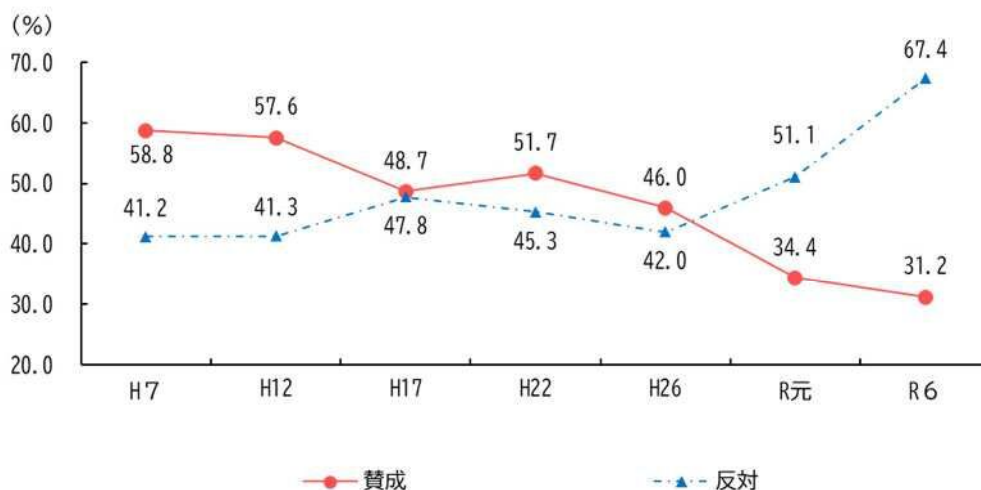


賛成 33.1%

反対 64.8%

令和 6 年度 男女共同参画社会に関する世論調査（内閣府）

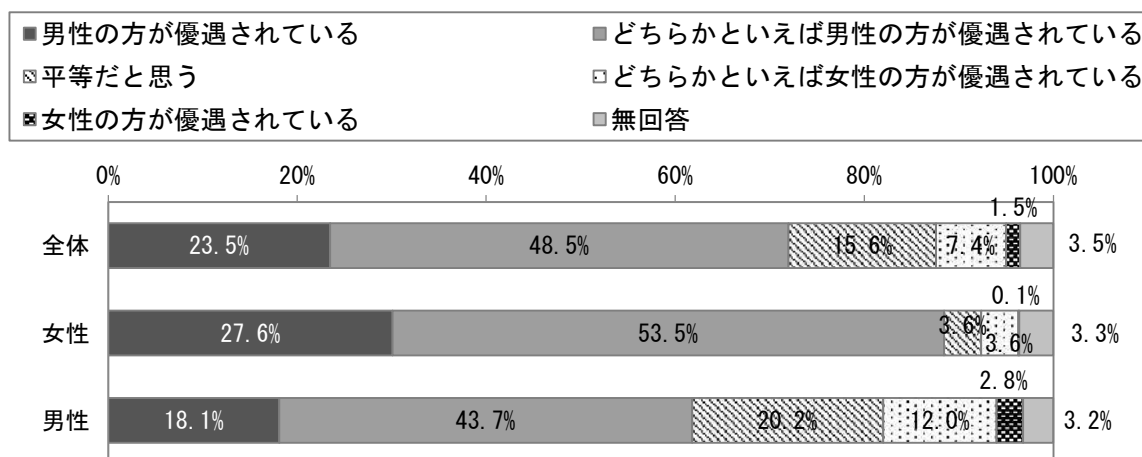
(再掲)【図表 10】「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方(経年)(名古屋市)



第4回～第10回男女平等参画に関する基礎調査(名古屋市)

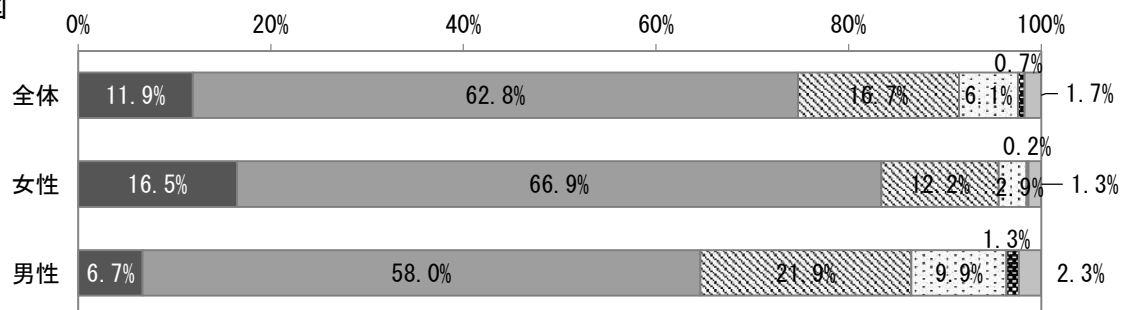
(再掲)【図表 24】社会全体における男女の地位の平等感(名古屋市と全国)

●名古屋市



令和7年度 名古屋市総合計画 2028 成果指標に関するアンケート調査

●全国



令和6年度 男女共同参画社会に関する世論調査(内閣府)

Ⅲ 次期基本計画の推進のために

1 目標値の設定と進捗管理

基本計画 2025 と同様に、計画の達成状況を把握するため、成果指標とその目標値を設け、進捗状況を的確に把握・評価することで、効果的な推進につなげていく必要があります。

しかしながら、基本計画 2025 では目標ごとに成果指標を設定してきたため、目標値を達成した場合も、男女共同参画社会の実現に対する効果としては見えにくい状態でした。

次期基本計画では、これまでとの継続性を考慮して各方針に成果指標を設けるとともに、3つの分野が関わり合うことにより生み出される複合的な効果について、市民の意識がどのように変化するかを確認する成果目標を設けるなど、より分かりやすく設定することが求められます。

また、計画期間内においても、関連法の改正など計画に影響を与える変化があるときには、必要に応じて計画内容を見直し着実な進行を図ることが望まれます。

さらに、計画期間終了後は、成果指標等や事業目標値の達成状況を評価・検証するなど、本計画を総括し、以降の男女平等参画施策の推進に生かしていくことが必要です。

成果目標として提案する項目（例）

- ・男女の地位が平等だと感じる人の割合（社会全体）
- ・仕事と生活のバランスが希望どおりであると思う市民の割合
- ・市内企業の女性管理職員の割合（課長級以上）
- ・市内企業男性職員の育児休業取得率

成果指標として提案する項目（例）

分野Ⅰ

- 方針1
 - ・がん検診受診率の向上（子宮がん・乳がん）
 - ・「セクシュアル・マイノリティ」という言葉の認知度
 - ・「性自認」と「性的指向」の違いの理解度
- 方針2
 - ・「デートDV」という言葉の認知度

分野Ⅱ

- 方針3
 - ・市の審議会等への女性委員の登用率
 - ・市職員の女性管理職員の割合（課長級以上）
 - ・市立小中特別支援学校の校長・教頭に占める女性割合
- 方針4
 - ・名古屋市女性の活躍推進企業数（累計）
 - ・子育て支援に取り組んでいる企業数（子育て支援企業認定数）（累計）
 - ・市男性職員の育児休業取得率
 - ・1日のうちで仕事に要する時間
- 方針5
 - ・平日1時間以上家事を行う有職男性の割合
 - ・ワーク・ライフ・バランス推進企業数（累計）
- 方針6
 - ・地域活動の委員（区政協力員・災害対策委員）の女性比率

- ・名古屋が子育てしやすいまちだと思ふ人の割合

分野Ⅲ

- 方針 7 ・イーブルなごや（男女平等参画推進センター・女性会館）講座受講者の理解度（満足度）
- ・イーブルなごや（男女平等参画推進センター・女性会館）来館者数

2 推進体制の充実

現在、名古屋市行政組織内では、男女平等参画施策の推進機関である副市長をトップとした「男女平等参画推進協議会」において、施策の推進が全庁的に図られているところです。

また、様々な分野の市民や団体から構成される「男女平等参画推進会議（イコールなごや）」においても情報交換や連携した取組が進められています。

市民の誰もが性別にかかわらず、個性と能力を発揮できる男女共同参画社会の実現のためには、行政だけの取組でなしえるものではなく、市民、事業者、団体等それぞれが主体的かつ積極的に推進するとともに、これまで以上に互いに連携した取組を重ねていくことが重要です。

3 男女平等参画推進センターの活用

名古屋市では、2003(平成 15)年に男女平等参画の推進拠点として、男女平等参画推進センターを開設し情報提供・交流事業・講座や相談事業等を総合的に実施しています。2006(平成 18)年度に指定管理者制度の導入を経て、2014(平成 26)年度には男女平等参画と女性教育にかかる事業及び運営を一体的に行うために女性会館へ移転し、イーブルなごやという共通の施設名称のもと様々な連携した取組を効果的に実施しています。

今後も定期講座や市民交流事業の開催などを通じて若年層も含めた幅広い市民や、市民団体等の利用につなげていくことが、男女共同参画社会の実現に大きく寄与していくものと考えます。センターにおける事業展開にあたっては、女性会館と連携して双方の事業の充実を図るとともに、より多くの市民が参加したくなる魅力ある企画かつ男女平等参画の推進にとって実効性のある事業とし、これまで以上に広く活用されることが重要です。

付 属 資 料

7 ス 男 女 第 1 号
令和 7 年 4 月 30 日

名古屋市男女平等参画審議会会長 様

名古屋市長 広沢 一郎



男女平等参画推進などや条例第 22 条第 2 項の規定に基づき、次のとおり諮問
します。

1 諮問事項

次期基本計画の策定に向けた基本的な方向性及び取り組むべき施策等につ
いて、貴審議会の意見を求めます。

2 理 由

本市では、男女平等参画推進などや条例に基づき、令和 3 年 3 月に「名古屋
市男女平等参画基本計画 2025」（計画期間：令和 3～7 年度）を策定し、施策
の総合的かつ計画的な推進を図ってまいりました。

令和 7 年度末に計画期間の満了を迎えるにあたり、令和 8 年度以降の次期
基本計画を策定してまいりたいと考えております。

つきましては、社会状況の変化等を踏まえ、次期基本計画の策定に向けた基
本的な方向性及び取り組むべき施策等についてお示しいただくようお願いい
たします。

第 12 期 名古屋市男女平等参画審議会委員

(任期：2025 年 4 月 1 日～2026 年 3 月 31 日)

(50 音順、敬称略)

委員氏名	役 職 等	部会所属
副会長 あらい みさこ 新井 美佐子	名古屋大学 大学院人文学研究科 准教授	答申案作成部会
おおはた ゆうこ 大畑 裕子	公募委員(医師)	
会長 かざま たかし 風間 孝	中京大学 教養教育研究院 教授	答申案作成部会
かみじょう あつこ 上条 厚子	公募委員(NPO 法人ママライフバランス)	答申案作成部会
くの みなこ 久野 美奈子	NPO法人起業支援ネット 代表理事	
さかきばら てるしげ 榊原 輝重	NPO法人ファザーリング・ジャパン (税理士)	答申案作成部会
さ さ き やすし 佐々木 靖志	愛知県中小企業団体中央会 専務理事	答申案作成部会
すがわら しん 菅原 真	南山大学 法学部 教授	
たていし なおこ 立石 直子	愛知大学 法学部 教授	答申案作成部会
つるた みほこ 鶴田 美保子	金城学院大学 人間科学部 多元心理学科 准教授	
にしだ ひろし 西田 寛	弁護士	答申案作成部会
のざき ゆうこ 野崎 祐子	椙山女学園大学現代マネジメント学部 教授	
まいだ えり 舞田 江里	連合愛知名古屋地域協議会 女性代表	答申案作成部会
やまうち まさお 山内 雅夫	愛知教育大学教職大学院 元特任教授	
よこち みちよ 横地 道代	名古屋市地域女性団体連絡協議会書記	

15 名（女性 9 名、男性 6 名）

第 12 期名古屋市男女平等参画審議会 審議経過

年 月 日	会 議 名	主な内容
2025 年 4 月 30 日 (令和 7 年)	全 体 会 (第 1 回)	<ul style="list-style-type: none"> ・次期基本計画の策定について ・部会設置の承認及び部会長の選出等 ・諮問文を交付
5 月 20 日	答申案作成部会 (第 1 回)	<ul style="list-style-type: none"> ・次期基本計画の基本的な方向性及び取り組むべき施策について (分野・方針)
6 月 13 日	答申案作成部会 (第 2 回)	<ul style="list-style-type: none"> ・次期基本計画の基本的な方向性及び取り組むべき施策について (分野・方針)
7 月 8 日	答申案作成部会 (第 3 回)	<ul style="list-style-type: none"> ・次期基本計画の基本的な方向性及び取り組むべき施策について (方針・取り組むべき施策) ・成果指標について ・男女平等参画と男女共同参画について
7 月 31 日	全 体 会 (第 2 回)	<ul style="list-style-type: none"> ・次期基本計画の基本的な方向性及び取り組むべき施策について (答申案作成部会での審議内容など) ・男女平等参画と男女共同参画について
9 月 25 日	答申案作成部会 (第 4 回)	<ul style="list-style-type: none"> ・次期基本計画答申文案について
10 月 20 日	全 体 会 (第 3 回)	<ul style="list-style-type: none"> ・次期基本計画答申案について (答申案作成部会での審議内容等について説明後、意見交換、決定)

※上記のほか書面による意見交換を行った。