

## 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

- すべての人が、あらゆる分野で、性別にかかわらず自分らしい生き方や働き方を選択できることは、多様性が尊重され、生きがいを感じられる社会の実現のために不可欠であるとともに、一人ひとりの個性と能力が十分に発揮できることで、社会全体の活力と多様性の向上につながります。
- 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に参加することが何よりも重要です。
- 仕事と育児・介護等の両立だけでなく、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。
- また、家庭生活への育児・介護支援の充実や、女性に偏りがちな家事・育児・介護等への男性の参画を促進することで、ワーク・ライフ・バランスの推進を図ります。
- 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・ニーズへの対応とともに地域の活性化につなげます。

**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

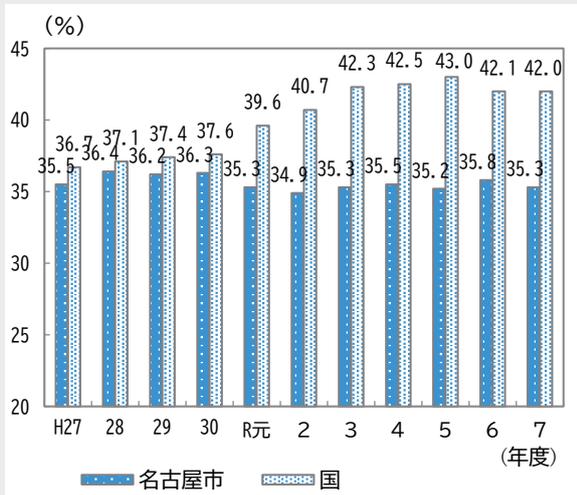
**方針5** ワーク・ライフ・バランスの推進と男性の家事・育児・介護等への参画拡大

**方針6** 地域における男女平等参画の促進

現状と課題

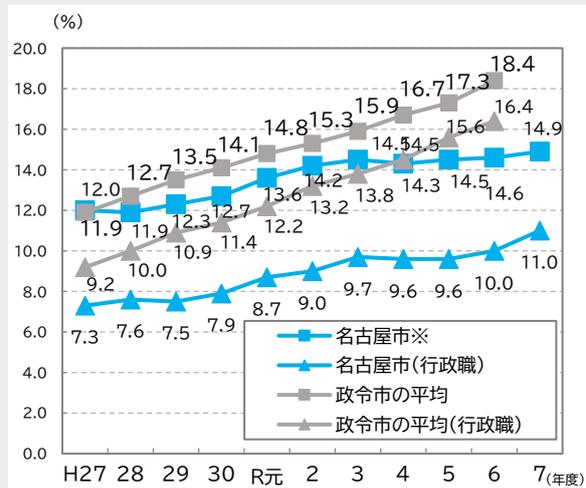
- 市の審議会等は、市政の政策形成に多様な視点を取り入れるために設置されていますが、審議会等における女性比率は長期にわたり横ばい傾向にあり、令和7(2025)年4月時点で35.3%に留まっています【図表24】。
- 市職員の女性の管理職比率は徐々に上昇してきましたが、令和6(2024)年度は14.6%であり、政令市の平均を下回っています【図表25】。
- 就業構造基本調査(令和4(2022)年)によれば、名古屋市では非正規就業者の割合が、男性21.4%に対して、女性は53.0%と高くなっています【図表26】。
- また、国の賃金構造基本統計調査(令和6年(2024)年)では、男女の賃金格差について、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27】。

【図表24】審議会等への女性の登用状況の推移(名古屋市と全国)



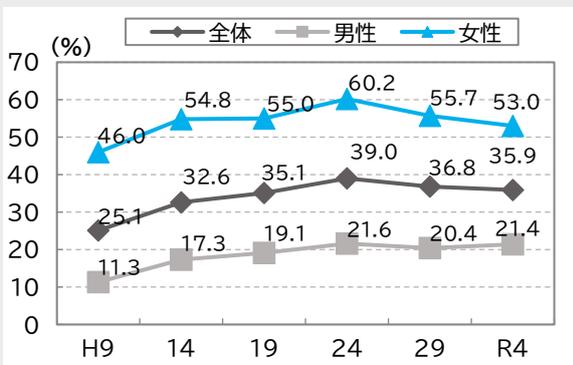
令和7年度 スポーツ市民局調べ(名古屋市)

【図表25】市職員における管理職女性比率(名古屋市と政令市)



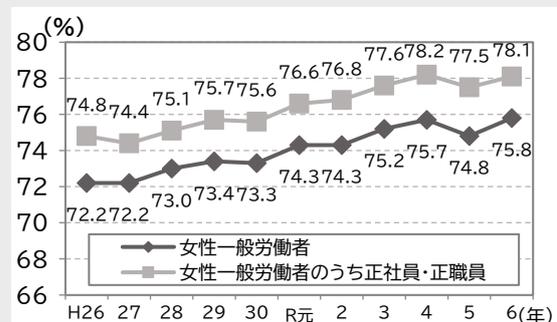
※教員・消防職を除く全職種(消防長は含む) 令和7年度 総務局調べ(名古屋市)  
令和6年度 地方公共団体における男女共同参画の形成又は女性に関する施策の推進状況(内閣府)

【図表26】男女別非正規就業者割合の推移(名古屋市)



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27】男女間所定内給与格差の推移(男性の所定内給与=100)(全国)



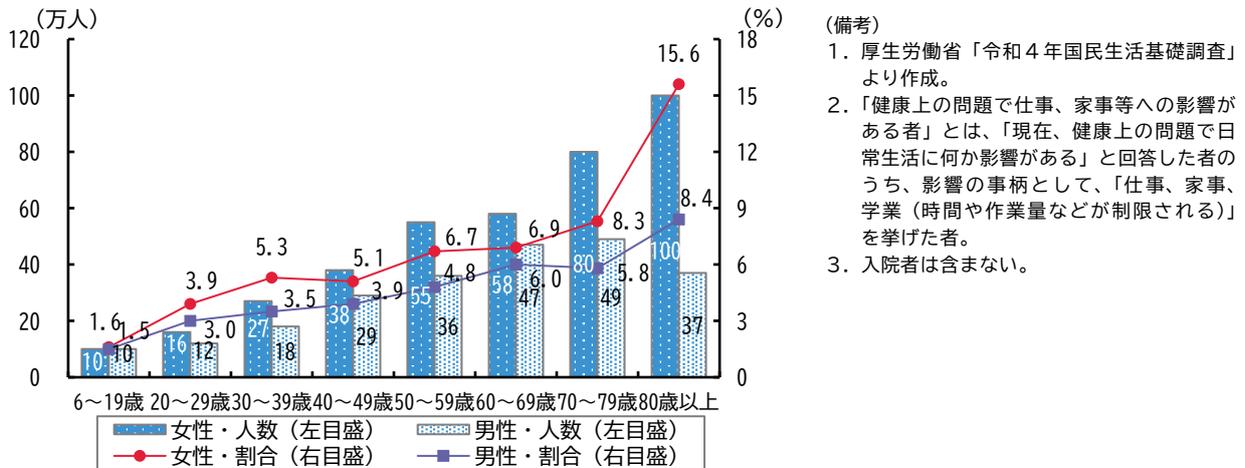
※「一般労働者」は、常用労働者のうち、「短時間労働者」に該当しない通常の所定労働時間・日数の労働者をいう。  
※「短時間労働者」は、常用労働者のうち、一般の労働者よりも1日の所定労働時間が短い又は1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない労働者をいう。  
※「正社員・正職員」とは、事業所で正社員、正職員とする者をいう。  
※所定内給与額の男女間格差は、男性の所定内給与額を100とした場合の女性の所定内給与額を算出している。  
令和6年 賃金構造基本統計調査(厚生労働省)

○健康上の問題で仕事、家事等への影響がある人は、令和4（2022）年時点で621万人となっており、このうち女性が384万人（61.8%）となっています。年代別にみると、30代、50代及び70代以上で男女差が大きくなっています【図表28】。

○「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29】。

○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30】。

【図表28】健康上の問題で仕事、家事等への影響がある者の数および割合の推移(全国)



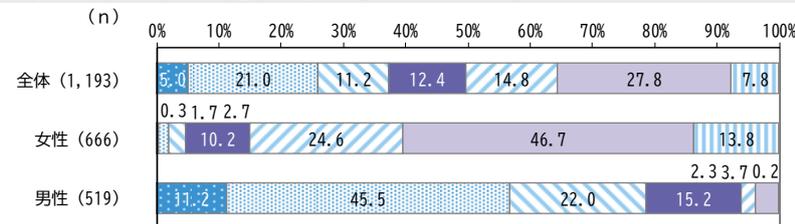
令和6年度版男女共同参画白書

【図表29】家事・子育て・介護の役割分担(名古屋市)

●希望する分担比率



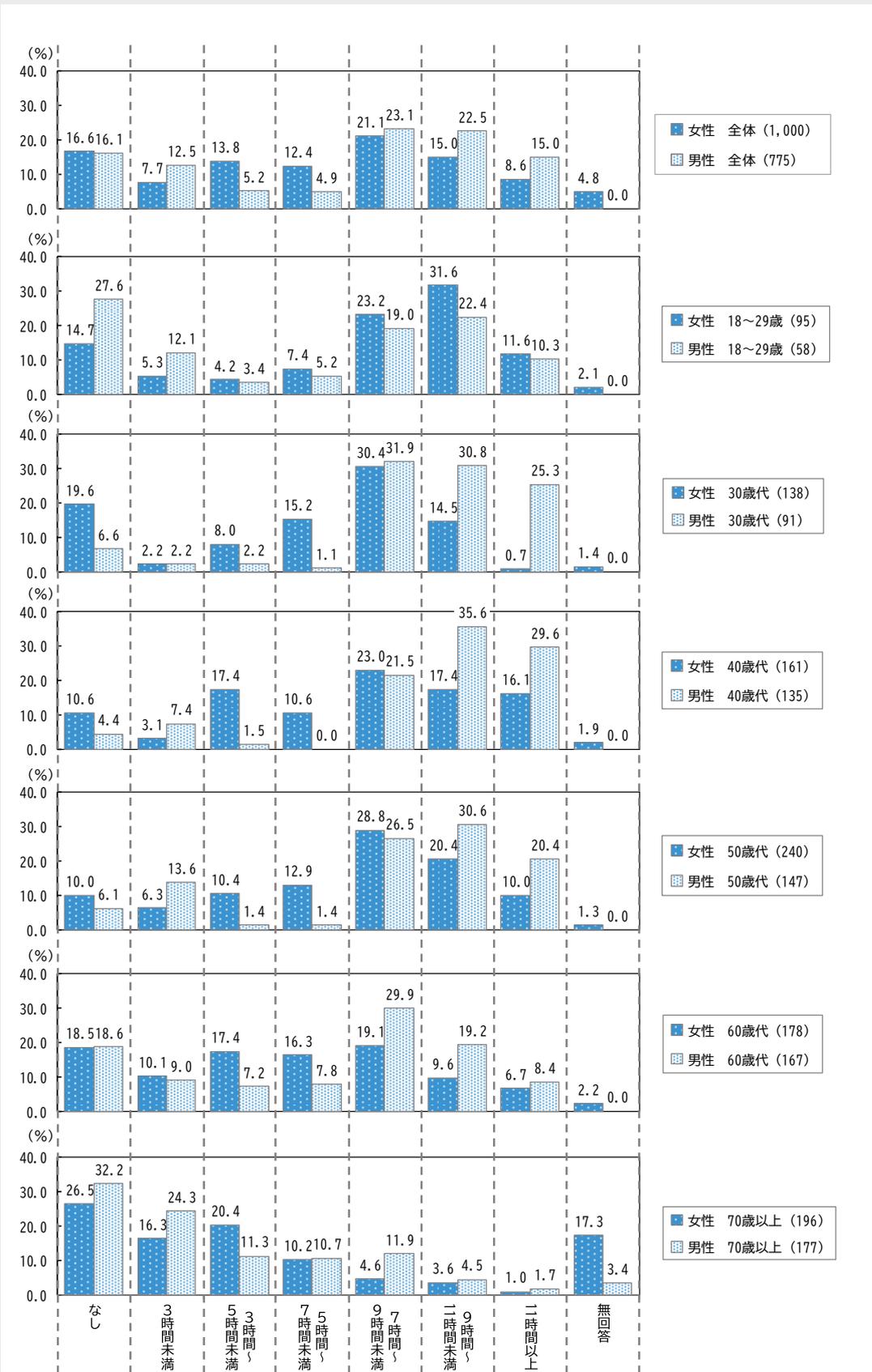
●実際の分担比率(配偶者等と同居している方)



- 配偶者等がすべて行う
- あなたが1～2割、配偶者等が8～9割を分担
- あなたが3～4割、配偶者等が6～7割を分担
- あなたが5割、配偶者等が5割を分担
- あなたが6～7割、配偶者等が3～4割を分担
- あなたが8～9割、配偶者等が1～2割を分担
- あなたがすべて行う
- 無回答

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 30】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回男女平等参画基礎調査(名古屋市)

### 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必要であるとともに、多様な視点の確保や新たな発想をもたらし、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いて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状況です。

地域社会や企業などに対して方針決定過程への女性の参画に向けた情報提供や学習機会を確保するとともに、女性が方針決定過程への参画に意欲がもてるよう支援します。こうした取組をとおして、さまざまな場面において方針決定過程への女性の参画の拡大を進めます。

また、社会の構成員の半分を占める女性の意見が十分に反映されるよう、社会的にも影響の大きい市役所自らが率先して、審議会等への女性委員の登用や方針決定過程への女性職員の参画に、より一層取り組んでいきます。

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

#### 成果指標

	指標	現状値	目標値
指標6	市の審議会等への女性委員の登用率	<b>35.3%</b> (令和7年4月)	<b>40%以上 60%以下</b> (令和12年度)
指標7	市職員の女性管理職員の割合 ※消防職・教員を除く	<b>14.9%</b> (令和7年4月)	<b>20%</b> (令和12年4月)
指標8	市立学校園の校(園)長・教頭に占める女性の割合	<b>21.2%</b> (令和7年4月)	<b>22%</b> (令和12年4月)

## 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

名古屋市域において、さまざまな場面での方針決定過程に女性の参画を進めていくためには、市役所自らが率先して取り組み、その取組を発信していくことが必要です。

市民生活に大きな影響を与える市の施策や、男女平等参画意識の醸成の基盤である学校教育等に多様な視点を取り込まれるよう、女性職員の職域拡大やキャリア形成に関する研修・情報提供などにより市職員の女性管理職への登用を推進します。

また、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る審議会等への女性委員の登用率を高めるための支援や働きかけを行います。

主な取組		事業内容	所管局
28	審議会等への女性委員の登用促進	審議会等への女性委員の登用促進(目標値 40%以上 60%以下) ・登用率 35.3%(令和7年4月)  女性委員ゼロ審議会の解消 ・3 審議会(令和7年4月)	スポーツ市民局
29	市職員の管理職等への女性の登用促進	職域の拡大や積極的な登用を推進する取組みの実施 ・管理職に占める女性職員の割合(消防職・教員除く)14.9%(令和7年4月)  ・課長補佐級職員に占める女性の割合(消防職・教員除く)20.1%(令和7年4月)  ・市立学校園の校(園)長・教頭に占める女性の割合 21.2%(令和7年4月)  ・女性の課長補佐昇任選考受験率(消防職・教員除く全職種・コースⅠ)2.2%(令和6年度)  ・「第2次試験受験延期制度」、「昇任延期制度」及び「一時降任制度」の実施	総務局  人事委員会  教育委員会
30	市立大学における女性活躍の促進	市立大学における女性教員比率向上のためのポジティブ・アクションの推進 ・女性教員比率 27.9%(令和7年4月)	総務局
31	市女性職員の能力開発・活用推進	キャリア形成支援やサポート体制の充実 キャリアアップ推進研修  ・女性職員のキャリアデザイン研修  ・女性職員のキャリアアップ支援研修  ・メンター養成研修	総務局

## 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

重点施策

地域活動の担い手不足や参加者の減少が深刻化する一方で、地域社会の直面する課題やニーズは複雑かつ多様になっています。地域活動の活性化を図るためにも、男女平等参画の視点を取り入れ、さまざまな人材や主体が携わることの必要性について理解促進を図ります。

また、そうした学習機会を広く提供することにより、地域活動における方針決定過程への女性の参画を促進します。

主な取組		事業内容	所管局
32	地域活動の委員における方針決定過程への女性の参画促進	女性委員の方針決定過程への参画についての理解と周知を図るため、男女平等参画に関する啓発の実施  ・学区委員長女性比率 7.9%(令和6年度)  ・学区民生委員・児童委員協議会会長女性比率 62.2%(令和6年度)  ・保健環境委員学区会長の女性比率 47.0%(令和6年度)	スポーツ市民局  健康福祉局  健康福祉局
33	地域活動における女性リーダー育成のための学習機会の提供	団体・グループの女性のリーダーや指導者、指導者候補を対象にした研修等の実施  ・女性国内研修の実施  ・女性学習団体リーダー研修会の実施  ・女性団体指導者研修会の実施  ・女性学習活動研究の促進  ・女性団体への支援(事業共催、事業補助)	教育委員会

## 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、業種や従業員規模等により差がみられます。こうした状況を踏まえ、女性の方針決定過程への参画拡大を、主体的、積極的にすすめる企業が市域全体に広がるよう、啓発や支援に取り組みます。

主な取組		事業内容	所管局
34	女性の活躍推進企業認定・表彰制度	女性の活躍推進に取り組む企業の認定・表彰等 ロールモデルや職域拡大の先駆者となっている女性の表彰	スポーツ市民局
35	企業向け意識啓発	企業を対象とした女性の活躍推進セミナー等の実施	スポーツ市民局



## 方針4 働き方改革と女性活躍の推進

育児や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不本意に離職することなく、仕事と育児・介護・社会活動等を含む生活とを両立しながら、キャリアを形成し、能力を十分に発揮できるよう、すべての人にとって働きやすい環境づくりが求められています。

しかしながら、出産等を契機とした女性の非正規雇用化がみられるなど、特に女性において両立のしづらさや着実なキャリア形成が困難となる状況があります。

そのため、長時間労働の削減、多様で柔軟な働き方の実現といった、誰もが働きやすい職場づくりに向け取り組むとともに、キャリア形成や就業、起業など働く場における女性活躍の支援に取り組みます。

また、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見の解消、ハラスメントのない職場風土の醸成等に関し、雇用主や管理職等への意識啓発をすすめるとともに、働く人に必要な情報を提供します。

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・介護との両立支援等に向けた事業者への支援

### 成果指標

	指標	現状値	目標値
指標9	女性の活躍推進企業認定・認証数	<b>258社</b> (令和6年度)	<b>385社</b> (令和12年度)
指標10	子育て支援企業認定数	<b>273社</b> (令和6年度)	<b>359社</b> (令和12年度)
指標11	ワーク・ライフ・バランス推進企業認証企業数	<b>296社</b> (令和6年度)	<b>385社</b> (令和12年度)
指標12	市男性職員の育児休業取得率 ※消防局・教員委員会を除く	<b>77.3%</b> (令和6年度)	<b>100%</b> (令和11年度)

## 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

### 重点施策

女性が能力を発揮して活躍し、男女がともに働きやすい職場づくりに取り組む企業を認定・表彰するとともに、こうした取組が中小企業を含めた企業において促進されるよう、好事例等を積極的に発信します。また、固定的な性別役割分担意識等の解消に向けて企業における意識啓発に取り組むとともに、法令や社会保障制度等、労働者が安心して働くために必要な情報や働きやすい職場環境づくりに向けて企業等へ情報を提供します。

主な取組		事業内容	所管局
(34)	女性の活躍推進企業認定・表彰制度	女性の活躍推進に取り組む企業の認定・表彰等 ロールモデルや職域拡大の先駆者となっている女性の表彰	スポーツ市民局
(35)	企業向け意識啓発	企業を対象とした女性の活躍推進セミナー等の実施	スポーツ市民局
36	女性活躍・両立支援に関する好事例の発信	女性活躍に取り組む企業の好事例を女性活躍応援企業見える化サイトで発信	スポーツ市民局
		子育て支援に取り組む企業の好事例を市公式ウェブサイトで開催	子ども青少年局
37	労働等に関する相談事業	労働条件や労働福祉などの労働問題に関する、労働相談の実施	経済局
38	労働等に関する情報の提供	市公式ウェブサイト等における、労働に関する最新の諸法令や制度等の提供	経済局

( )は再掲

## 施策⑪ 働く場における女性活躍に向けた支援

重点施策

働くことを希望する女性へのキャリア形成や就業能力開発の機会の提供、就業に向けた情報を提供します。また、起業等の多様な働き方を選択する女性に対する支援を行うとともに、働く女性のネットワークの形成が促進されるよう取り組みます。

主な取組		事業内容	所管局
39	女性のキャリア形成に関する意識啓発	女性若手・中堅社員向けのキャリア形成に関するセミナーの実施	スポーツ市民局
40	女性の職業能力開発・再就職支援	男女平等参画推進センターにおける、講座の実施	スポーツ市民局
		なごやジョブサポートセンターにおける、求職者への就職準備セミナー等の実施	経済局
		市立大学における、職場復帰等のためのリカレント講座の実施	総務局
41	女性の起業支援	男女平等参画推進センターにおける、講座等の実施	スポーツ市民局
		新事業支援センターにおける、中小企業診断士等専門家による創業に関する相談等の実施	経済局
42	自営業等に従事する女性への支援	愛知県農村生活アドバイザー認定事業 女性の農業への主体的参画と職業能力の向上を図るため、認定農業者へ家族協定締結を推進	緑政土木局

## 施策⑫ 仕事と健康課題との両立の支援 **重点施策**

性別や年齢に応じて男女が抱えるさまざまな心身に関わる健康課題について、望まない離職を避け、安心して働くことができるよう、仕事と健康課題の両立に向けた企業の取組を促進するとともに、働く人の健康を支援します。

主な取組		事業内容	所管局
43	企業への健康経営に向けた啓発事業	仕事と女性の健康課題の両立に取り組む企業の好事例を女性活躍応援企業見える化サイトで発信	スポーツ市民局
		なごや健康経営推進事業 ・中小企業への健康経営導入支援  ・民間事業者と連携した企業等への健康経営に関するメニューの提供	健康福祉局
(8)	性差に応じたがん対策	性差に応じたがんの早期発見・早期治療促進のため、がん検診・健康教育等を実施  がん検診 ・子宮がん検診 ・乳がん検診 ・前立腺がん検診  ブレスト・アウェアネス啓発事業	健康福祉局
(9)	生涯にわたる健康教育・健康支援	女性の健康相談窓口の設置	健康福祉局
		女性を対象としたレクリエーションスポーツ事業の実施	スポーツ市民局

( )は再掲

### 施策⑬ 仕事と育児・介護との両立支援等に向けた事業者への支援

女性も男性も、仕事と育児・介護・社会活動等を含む生活との両立に大きな困難をきたすことなく働き続けることができるよう、両立支援や長時間労働の改善、多様で柔軟な働き方などに関する情報提供を行うとともに、企業等における取組みを促進します。また、「共働き・共育て」推進の観点から、男性の育児休業の取得率向上など、企業等における男性の育児参画の取組みを促進します。

市役所においては、企業等の取組を率先する立場となるべく、職員の両立支援等に向けた取組とともに、「男性育休は当たり前」を前提とし、短期的な育児のための休暇取得ではなく、男性の長期の育児休業取得を推進します。

主な取組		事業内容	所管局
44	子育て支援企業認定・表彰制度	子育て支援企業認定・表彰制度	子ども青少年局
45	ワーク・ライフ・バランス推進企業認証制度	ワーク・ライフ・バランス推進企業認証制度	経済局
46	企業への両立支援等に向けた啓発事業	男女平等参画推進センターによる、企業向け講座の実施  なごや人材サポートデスクによる、働きやすい職場環境づくり等に関する企業向け相談の実施  なごや人材サポートデスクによる、働きやすい職場環境づくり等に関する企業向けセミナーの実施  中小企業等を対象とした労働に関する出前講座の実施	スポーツ市民局  経済局

主な取組		事業内容	所管局
47	市役所における両立支援の推進	<p>子育て支援制度や取組の周知徹底</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「職員子育て支援ハンドブック」の改訂・配布</li> <li>・職員研修の実施</li> <li>・イクボス宣言、イクボス宣言職場の実施</li> </ul> <p>安心して出産・育児をするための支援</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・のびのび子育てマイプランの活用、面談の実施</li> <li>・職員をサポートする体制の整備</li> </ul> <p>男性職員に対する子育て支援</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・男性職員の育児に対する意識向上</li> <li>・育児経験のある男性職員のロールモデルの発信</li> </ul> <p>働きやすい環境づくり</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休業取得時等の代替措置の充実</li> <li>・ICT を活用したワークスタイルへの変革</li> <li>・長時間労働の是正に向けた取組の実施</li> <li>・介護休暇</li> <li>・旧姓使用の実施</li> </ul>	総務局

## 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

ライフステージに応じて仕事と生活の調和を図りながら働き、家事・育児・介護などに主体的にかかわることや、地域などの様々な活動に参加し役割を持つことが、生涯にわたり豊かな人生をもたらすと考えられます。

性別にかかわらず希望する働き方が選択できるよう、子育て支援や介護支援の充実に取り組むことにより、ワーク・ライフ・バランスの実現を図ります。

特に、女性の両立のしづらさやキャリア形成が困難となる要因には、女性への家事・育児等の負担の偏りがあることから、誰もが家庭生活において主体的な役割を果たせるよう、男性の家事・育児・介護等への参画を促進するための取組を進めます。

また、生涯にわたる自立した生活の維持や社会的孤立の防止、そしてこれまで培ってきた経験や知識を社会に活かすという観点から、高齢期における就業や社会参画を支援します。

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

### 成果指標

	指標	現状値	目標値
指標 13	平日 1 時間以上家事を行う有職男性の割合	32.0% (令和 6 年度)	40% (令和 11 年度)
指標 14	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	36.3% (令和 6 年度)	43% (令和 12 年度)



## 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

誰もが安心して働き続けられるよう、子育て支援の充実に加え、高齢化の進展に伴い重要性が高まる介護支援についても、利用者やその家族のニーズにあった介護サービスが受けられるよう、サービスの充実や周知に取り組みます。

主な取組		事業内容	所管局
48	職場復帰準備セミナー	男女平等参画推進センターにおける職場復帰準備セミナーの実施	スポーツ市民局
49	保育所等利用待機児童対策	保育所等の整備	子ども青少年局
50	多様な子育て支援事業	子ども・子育て支援センターの運営 のびのび子育てサポート事業 休日保育事業 延長保育事業 夜間保育事業 産休あけ・育休あけ保育所等入所予約事業 一時預かり事業 ・一時保育事業 ・リフレッシュ預かり保育事業(公立保育所) ・24時間緊急一時保育事業 病児・病後児デイケア事業 乳児等通園支援事業 (こども誰でも通園制度) エリア支援保育所事業 母子健康手帳の交付(「母性健康管理指導事項連絡カード」、「父親の育児参加」等の普及啓発内容を掲載)	子ども青少年局

主な取組		事業内容	所管局
50	多様な子育て支援事業	市立幼稚園における幼児教育の質向上	教育委員会
51	放課後児童健全育成事業の推進	留守家庭児童健全育成事業 トワイライトルームの実施	子ども青少年局
52	介護を必要とする方とその家族への支援	施設・居住系サービスの整備や、在宅サービスの充実による、介護サービスの提供体制の充実  ・特別養護老人ホーム ・小規模多機能型居宅介護 ・看護小規模多機能型居宅介護 ・定期巡回・随時対応型訪問介護看護  介護保険に関する幅広い情報や、介護保険サービス事業者を適切に選択できるよう事業者情報などを「NAGOYA かいごネット」により提供	健康福祉局



### コラム：家事をシェアして、居心地の良い家庭へ

**共働き** 家庭が増え、職場で活躍する女性は着実に増えています。一方で、家事や育児にかかる時間は、今も女性に偏っているのが現状です。忙しい毎日の中で、その偏りに気づかないまま生活している方もいるかもしれません。

家事や育児にかかる時間を分け合うことができれば、女性はより安心して仕事に向き合うことができ、男性にとっても、家族との暮らしをより豊かにするきっかけになります。

だからこそ今、男性の家事・育児への参画が大きな力になります。「家事」をシェアすることは、女性のキャリアを後押しするだけでなく、男性自身にとっても、家族との絆が深まり、豊かな時間が増えるというメリットがあります。

大切なのは、家事や育児を「手伝う」ではなく「一緒に担う」という視点です。価値観は人それぞれ違うものだからこそ、どうすれば心地よく暮らせるかをパートナーと話し合うことが、家事シェアの第一歩になります。



## 施策⑮ 男性の家事・育児・介護等への参画促進

### 重点施策

共働き世帯の増加や、世帯構造の変化等に伴い男性介護者が増加する中で、男性が生涯を通じて家事・育児・介護等に参画することの重要性はますます高まっています。

男性の参画を促進するため、固定的な性別役割分担意識の解消に向けた意識啓発や、家事、育児や介護等に関する知識や技術を習得するための学習機会の提供に取り組みます。

主な取組		事業内容	所管局
53	男性の家事・育児への参画支援	男性の家事・育児等参画促進に関する意識啓発	スポーツ市民局
		家庭における家事、育児等の男女平等参画促進のためパパママ教室を実施	子ども青少年局
		妊婦とその夫等を対象に、妊娠、出産、育児に関する保健知識の普及、相談及び地域の仲間づくりを推進するため両親学級を実施	
		父親の育児への参画意識を高めるための講座や父親と子どものふれあいを目的とした講座やイベントの実施	
		市内各所で開催する父親向け講座への講師派遣	
		各区生涯学習センターにおける、家庭・地域での男性の参画を促進する講座の実施	教育委員会
		企業から保護者である従業員へ「親学」にふれる機会を提供する、親学推進協力企業制度の実施	
54	男性の介護への参画支援	男女平等参画推進センターにおける、講座の実施	スポーツ市民局
		介護方法や介護者の健康づくり等についての知識・技術を習得するための家族介護者教室の実施	健康福祉局

主な取組		事業内容	所管局
54	男性の介護への参画支援	認知症の方を介護する家族への支援事業の実施 ・家族教室  ・家族サロン  ・医師の専門相談  ・認知症サポーター養成講座  認知症の方を介護する家族ピアサポート推進事業の実施 ・家族支援プログラム  ・家族交流会	健康福祉局

## 施策⑯ 高齢期における男女の就業・社会参画支援

### 重点施策

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を支援します。

主な取組		事業内容	所管局
55	高齢者の就業支援	男女平等参画推進センターにおける講座の実施	スポーツ市民局
		<p>高齢者就業支援センターにおいて、就業に関する相談や情報提供、技能講習等を実施し、就業を支援</p> <p>シルバー人材センターにおいて、高齢者に適した臨時的・短期的な仕事を会員に提供</p>	健康福祉局
56	高齢者の社会参画支援	<p>老人クラブ活動の促進</p> <p>鯨城学園において高齢者の生きがいを高め、地域活動の推進的役割を果たすことのできる人材を育成するため、学習の場を提供</p> <p>福祉会館において地域における高齢者の各種相談に応じるとともに、健康の増進、教養の向上、レクリエーション活動の場等を提供</p> <p>学区において、困りごとを抱えた高齢者とボランティアとして地域の中で手助けする元気な高齢者等をつなぐ仕組みづくりを推進</p> <p>・地域支えあい事業の実施</p>	健康福祉局
57	高齢者に対する相談事業	いきいき支援センターや高齢者虐待相談センター等において、相談事業を実施	健康福祉局

## 方針6 地域における男女平等参画の促進

活力ある持続可能な地域づくりのためには、多様な人材が参画し、一人ひとりが個性と能力を発揮して活躍できることが重要です。男女平等参画の視点は、働く場や家庭だけでなく、地域活動においても欠かせないものです。一方で、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、地域課題やニーズも多様化しています。こうした状況を踏まえ、地域活動における男女平等参画の促進に取り組みます。

また、大規模災害の発生は、すべての人の生活を脅かしますが、特に女性や子ども、脆弱な状況にある人々がより多くの影響を受けることが指摘されています。過去の大規模災害では、男女平等参画の視点が十分に取り入れられていなかったことから、避難所等において性別による役割の固定化や、性別等によるニーズの違いへの配慮不足、さらには性暴力などにより安全・安心が確保されないといった様々な課題が生じました。本市では、こうした課題に対応するため、地域防災計画等に対策を盛り込むなど、男女平等参画の視点を踏まえた防災における取り組みを進めてきました。南海トラフ地震をはじめとする大規模自然災害への対応が求められるなか、男女平等参画の視点を取り入れた防災の取り組みをさらに進めるとともに、地域への浸透を図っていきます。

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

### 成果指標

	指標	現状値	目標値
指標15	地域活動の委員(区政協力委員・災害対策委員)の女性比率	20.9% (令和6年度)	25% (令和12年度)
指標16	名古屋が子育てしやすいまちだ と思う人の割合	79.5% (令和7年度)	86% (令和12年度)

## 施策⑰ 地域活動における男女平等参画の促進

固定的な性別役割分担にとらわれることなく、多様な市民が地域活動に参加し、地域の活性化につながるよう、社会環境の変化に合わせて市民の主体的な取組を促進します。

主な取組		事業内容	所管局
58	地域活動における男女平等参画の啓発	地域コミュニティ活性化の推進 ・コミュニティ交流会の開催  ・大学と連携し、学生に地域活動に参加する場所を提供	スポーツ市民局
		男女平等参画についての理解と周知を図るための啓発の実施 ・区政協力委員女性比率 20.9%(令和6年度)	スポーツ市民局
		・民生委員・児童委員女性比率 83.8%(令和6年度)  ・保健環境委員 女性比率 64.2%(令和6年度)	健康福祉局  健康福祉局
59	地域活動における子育て支援事業	なごやすくすくボランティア事業の実施 ・ボランティア養成講座の実施  ・子育て支援活動への派遣  乳幼児と保護者の相互交流を行う場の設置	子ども青少年局
(50)	多様な子育て支援事業	子育て相互援助活動を支援(のびのび子育てサポート事業の実施)	子ども青少年局
60	NPO 等との連携	男女平等参画推進センターにおける、NPO 等との連携事業の実施	スポーツ市民局
		市民活動推進センターの運営	スポーツ市民局

( )は再掲

## 施策⑱ 防災における男女平等参画の促進

### 重点施策

災害時に安心して避難生活を送れるよう、避難所運営等において性別によるニーズの違いや、子育て家庭、介護を必要とする家庭、性的少数者（セクシュアル・マイノリティ）、外国人などへの配慮が必要となります。地域防災における女性の参画を促進するなど男女平等参画の視点から地域防災力の向上を図ります。

主な取組		事業内容	所管局
61	男女平等参画の視点からの防災教育・啓発	男女平等参画推進センター等における、講座等の実施	スポーツ市民局
(66)	男女平等参画に向けた意識啓発事業	区における、男女平等参画推進事業の実施	各区
62	男女平等参画の視点からの地域防災力の向上	地区防災カルテを活用した防災活動の推進	防災危機管理局
		防災安心まちづくり事業の推進	消防局
		自主防災組織の活動支援	消防局
		女性消防団員の活躍推進	消防局
		学校における防災教育	教育委員会

( )は再掲

主な取組		事業内容	所管局
63	男女平等参画の視点からの避難所運営	<p>地区防災カルテを活用した防災活動の推進</p> <p>男女別のトイレや更衣室等、男女平等参画の視点を取り入れたスペースを平時から選定し、レイアウト図を作成することで、多様な人々に配慮した良好な生活環境の確保に向けた取組を推進</p> <p>性別によるニーズの違い等に配慮した防災備蓄品(生理用品)の整備</p> <p>女性の視点を取り入れた防災啓発冊子を活用した啓発</p>	防災危機管理局
64	災害時における相談支援	被災時の避難所などで発生する女性の悩みや暴力を想定した、研修等による相談体制の強化	スポーツ市民局

