

ともに支え合い 多様な力で未来をひらく 大家族たかはま

高浜市女性活躍推進計画

2026～2035



© teru

2026年 高浜市

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第6条第2項に基づく「市町村推進計画」

ある晴れた日曜日の朝のことです。さわやかな風がふき、飼い主といっしょに歩いている犬も気持ちよさそうに散歩を楽しんでいます。自転車に乗った小学生のグループが、歩いている私を追いこしていきました。全員野球のユニフォームを着て、リュックからはバットがのぞいています。今日はどこかで練習試合でもあるのでしょうか。「がんばってきてね」と心の中で応援しました。さて、皆さんはこの話を聞いて、光景がイメージできたでしょうか。犬はどんな犬でしたか？小さい犬ですか？それとも大きい犬ですか？小学生のグループはどんな子達ですか？元気のよい男の子達ですか？それとも大人しそうな女の子達ですか？

目次

第1章	はじめに	・P.1
第2章	高浜市の働く女性をめぐるいまの姿	・P.3
第3章	基本理念	・P.10
第4章	目標と今後の取組方針	・P.10
第5章	取組事例紹介	・P.15
第6章	若い世代からの声	・P.17

第1章はじめに

(1) 計画策定の趣旨

平成27年（2015）8月、国は持続的な成長を実現し、社会の活力を維持していくためには「女性の力」を発揮することが不可欠であるとし、その取組みを示した「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。）を10年間の期限付きで制定しました。令和7年（2025）6月には令和17年度まで10年間の延長が決まり、これに伴い、高浜市でも「高浜市女性活躍推進計画」（平成29年4月）について見直し、法改正の新視点も含めて再考し、令和8年度（2026）に新計画を施行します。

高浜市では、学びを続けながら生きていくこと、健やかに生きるための基礎的知識を得る努力をアップデートを欠かさないと、それが生涯学習の基本であると考えています。女性が社会でいきいきと働くためには、制度や環境の整備が時勢に即していることや、月経・更年期など女性特有の課題についても、ともに働き続けるために皆が理解し知識を持っていることが必要です。そして、女性自身はどのような人生を歩みたいかを考え、自分にとって最良の選択肢を選び取る必要があるのではないのでしょうか。

本計画策定においては、高浜市の子育てや福祉の分野における各種計画から、働く女性に関するデータを活用しました。また、令和7年度から始まった「高浜市こども・若者インターネット意見箱」を活用して若者の声を集めました。「認め合う」「平等に」という率直な言葉からは、これから社会に出ることを踏まえ若い世代が日々感じている事柄が推し量れます。これは、未来への言葉として今後の取組み目標にエッセンスとして投影し、「各自でできること」「皆で考えること」を推進していきます。

(2) 計画期間

女性活躍推進法の期限が令和17年度（令和18年3月31日）までの延長となることにあわせ、本計画の計画期間を令和8年度（2026）から令和17年度（2035）の10年間とします。なお、5年目にあたる令和12年度に見直しをすることとします。

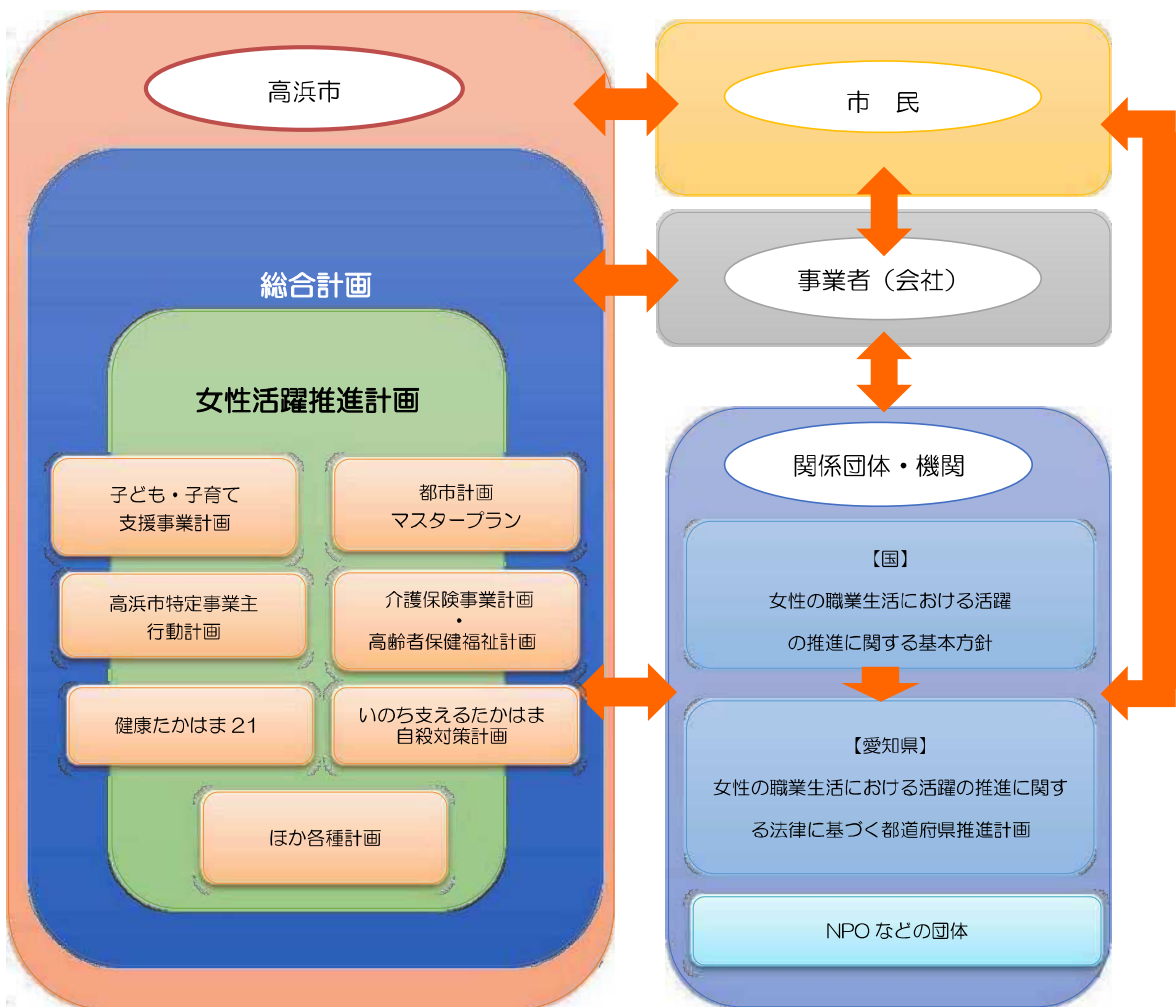
令和8～12年度（前期） / 令和13～17年度（後期）

（参考）

	年数	年度（令和）																
		5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19		
女性活躍推進法【国】	10年																	
高浜市女性活躍推進計画	10年										見直し							
第7次高浜市総合計画	10年					改定												
高浜市特定事業主行動計画	10年								見直し									

(3) 計画の位置づけと推進体制

本計画は、女性活躍推進法第6条第2項に規定する「市町村推進計画」として策定します。
また、高浜市の各種計画等や国・県の計画等との連携・整合をとるとともに、市民や事業者などとも力を合わせて本計画を推進していきます。



第2章 高浜市の働く女性をめぐるいまの姿

1. 高浜市女性活躍推進計画(2017~2025)の振り返り

平成29年4月に高浜市女性活躍推進計画（2017-2025）（※以下、計画（2017-2025）という。）を策定してから現在までの就業環境の変化は大きく、平成30年からは「働き方改革※」が推進されてきたことを始め、令和元年末からの数年間は「コロナ禍」というかつてない社会状況のなか、在宅勤務や時差出勤、リモート会議などが多くの職場で取り入れられるようになりました。性別にかかわらず、誰もが自分らしく働けることを求め、働くことそのものへの意識が変化しています。

ここでは、計画（2017-2025）の振り返りとあわせ、高浜市の働く女性をめぐるいまの姿を確認します。

※「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（平成30年7月6日公布）

○計画(2017-2025)の基本理念

「まちも、ひと、みんないきいき！

思いやり 支え合い 手と手をつなぐ大家族たかはま」

○計画(2017-2025)の目標と目指す姿

（目標1）

家庭や地域活動とのバランスを取りながら働くことができるようにしよう！

〈目指す姿〉

☆ライフイベント・ライフステージ・ライフスタイルに応じて、多様で柔軟な働き方を選択できるようになっています。

☆男性も積極的に家事・育児・介護などにに関わり、家族同士や職場の仲間同士がお互いのことを尊重し、仕事・家庭・地域活動のバランスをとりながら心豊かな暮らしを楽しんでいます。

（目標2）

職業生活においてもっと力を発揮できるようにしよう！

〈目指す姿〉

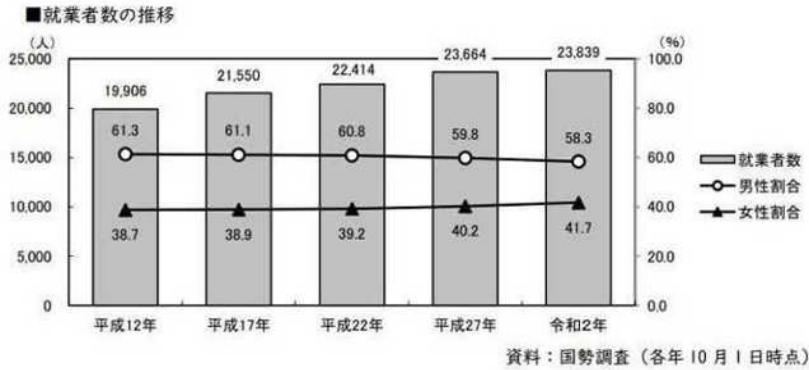
☆女性が持っている力を最大限に発揮し、多様な分野で活躍するなど、いきいきと働き続けることができます。

☆女性が活躍する事業者が増え、社会が活気にあふれています。

(1)高浜市の女性の就業の現状

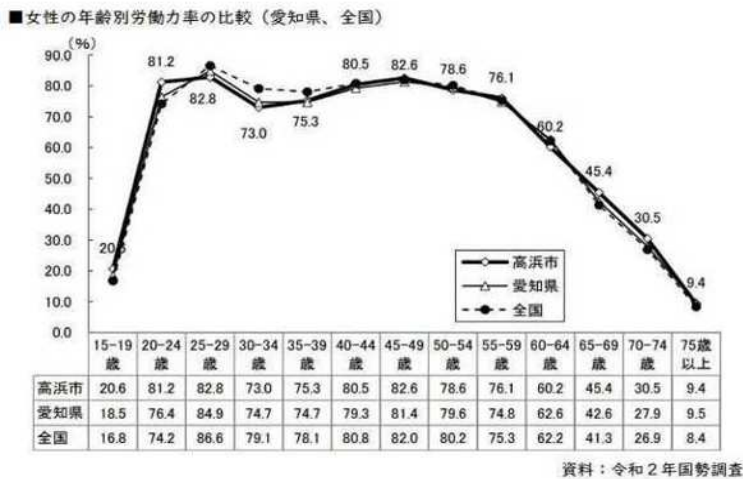
※グラフ①～③ 第3期高浜市子ども・子育て支援事業計画より抜粋

① 高浜市の女性の就業者数の推移



①の就業者数の推移をみると高浜市の女性就業割合は微増しています。令和2年国勢調査就業状態等基本集計では、高浜市の就業女性の約半数が「パート・アルバイトその他」でした。

② 高浜市の女性の年齢別労働力率（愛知県・全国との比較）



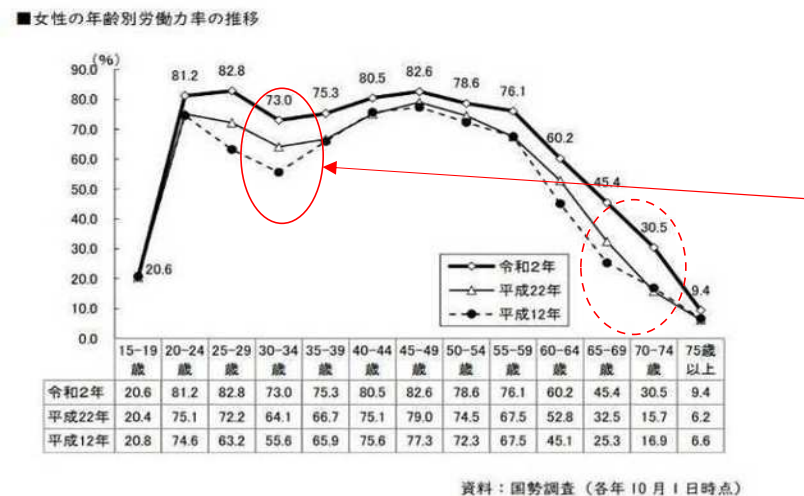
②の比較によると令和2年の高浜市の女性の年齢別労働力率は概ね全国平均に近似していますが、30～34歳の層がやや低くなっています。

③の高浜市だけの推移をみると、労働力率自体は平成12年と比較すると各年齢層で増加しており、いわゆるM字カーブのへこみも平らかになっています。

また、60代以上の労働力率も平成12年と比較して大幅に増加しています。

育児期の退職者が減り、定年世代後も長く働く人が増えていることが見て取れます。

③ 高浜市の女性の年齢別労働力率の推移



M字カーブ
凹みのある年代で離職等
があることがわかります

④産業別の就業状況

「令和 2 年度働く女性の状況(厚労省)」では女性雇用者が最も多いのは「医療・福祉」となっており、次いで「卸売・小売業」「製造業」です。令和 2 年国勢調査での高浜市の女性の就業先は「製造業」（約 28.7%）が最も多く、次いで「卸売・小売業」（約 16.4%）「医療・福祉」（約 16.2%）となっています。

また、男性は全国も高浜市も「製造業」が最も多く高浜市の男性は 50%以上が「製造業」に就業しています。なお、「令和 6 年度働く女性の状況(厚労省)」でも全国の動向は変化していません。

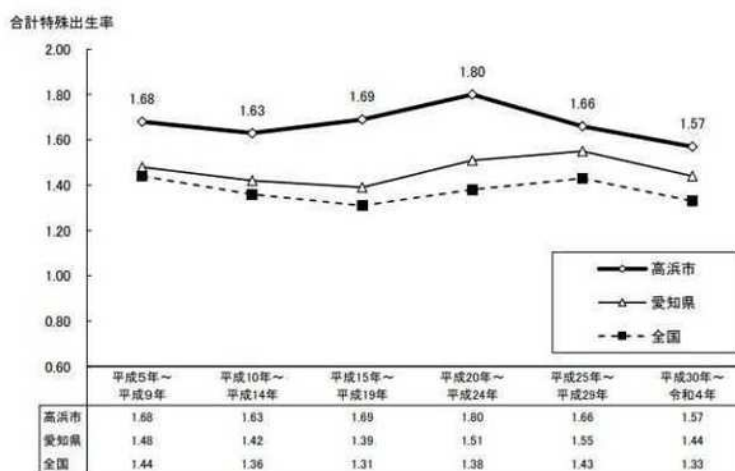
高浜市の女性の就労状況について(まとめ)

- ★高浜市の働く女性は各年代で増加を続け、就業者総数に占める比率も増加傾向にあります。
- ★30～34 歳は出産・子育て期にあたり一旦離職する女性が多い年代で全国平均でも M 字カーブの底に該当します。そのカーブの形は近年台形に近づいてきており、高浜市では全国平均をやや下回っているものの 20 年間で底値は大きく上昇しました。
- ★20 年前に比較すると 60～70 代で働く女性の増え方が大きくなっています。
- ★令和 2 年度時点で、パートタイム等で働く方が多い状況です。令和 6 年度の全国的な傾向としては 20～40 代女性の正規雇用者の比率は上昇傾向です。
- ★高浜市の女性は「製造業」への就業率の高さが特徴といえます。

(2)高浜市の子育て中の女性の就労状況の推移

① 出生率

■合計特殊出生率の推移（愛知県、全国）



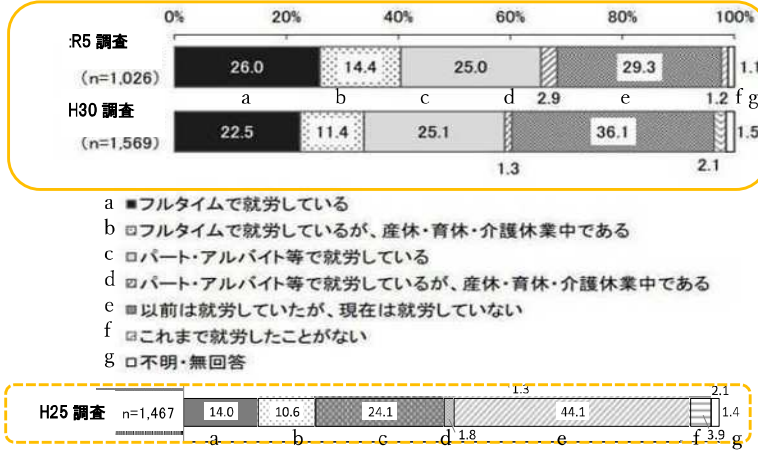
高浜市の合計特殊出生率は減少傾向にありますが、全国平均・愛知県平均を上回っています。

※第 3 期高浜市子ども・子育て支援事業計画より抜粋

資料：人口動態保健所・市区町村別統計

② 母親の就労状況の変化 ※グラフ②③第2期・3期高浜市子ども・子育て支援事業計画より抜粋

■母親の就労状況

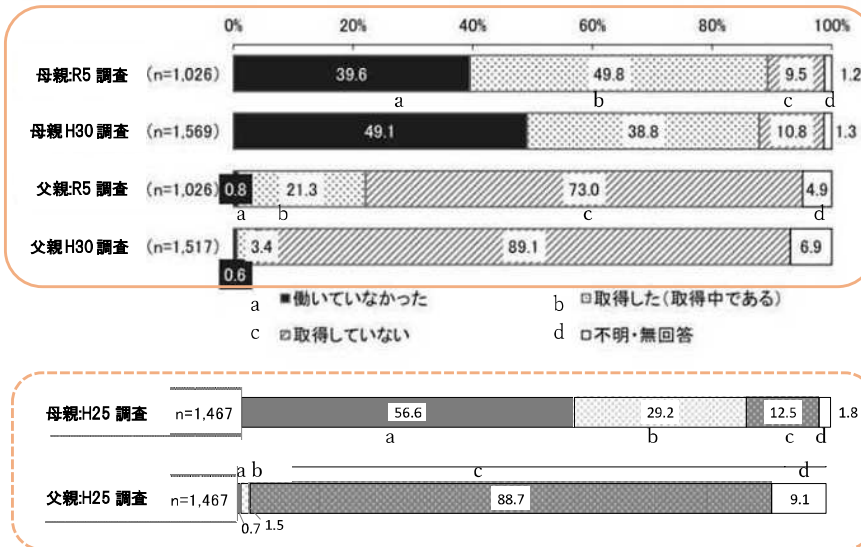


②では就労している母親の比率(=フルタイム+フル育休中+パートタイム+パート育休中)が、令和5年度は68%となっています。また、母親のフルタイム就労(=フルタイム+フルタイム育休中)が、令和5年度は40.4%となっています。平成30年度は33.9%、平成25年度は24.6%であり、この10年間で割合は2倍近くになっています。

回答時点で「以前は就労していたが今は就労してない」という人と「就労したことがない」という母親の比率は減少しています。

③ 育児休業（父母）の取得状況の変化

■育児休業の取得状況



③では育児休暇取得の母親は令和5年度で49.8%となっています。平成30年度は38.8%、平成25年度は29.9%であったことから、この10年間で約20ポイント増加しています。

父親で育児休暇を取得した人は平成25年度は1.5%、平成30年度では3.4%であったのが、令和5年度では21.3%に増加しています。

高浜市の子育て中の女性の就労状況の推移(まとめ)

- ★就労している母親の比率はこの10年間で20ポイントほど増加しているといえます。
- ★母親のフルタイム就労の割合が、平成25年度からの10年間で2倍近くになっています。
- ★育児休暇取得の母親は平成25年度からの10年間で約20ポイント増加しています。
- ★父親の育児休暇取得率の変化は大きく平成25年度の1.5%から令和5年度では21.3%に増加しています。

令和7年度実施 女性の活躍には男性の変化が必要

男女共同参画サテライトセミナー

「男性の育児」から「話し合える家族」へ

主催・高浜市、公益財団法人あいち男女共同参画財団

令和7年11月29日（土）参加者35人

講師・田村哲樹氏（名古屋大学大学院法学研究科教授（政治学））

令和7年6月「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の一部改正で「誰もが働きやすい環境づくり」、「男女間の給与額の差異」「女性管理職の割合」の公表義務対象の拡大がうたわれています。



男性の育休取得がまだ1%程度であった2002年名古屋大学の男性教職員で育休取得第1号、また海外でのワンオペ育児も実践した田村哲樹さんによる講演会を実施しました。

<講演概要>

- 男女共同参画といいつつ、女性にフォーカスが当てられすぎていないか。
- 男性育休の取得率はこの20年間で大幅に増えている。
- 「男女共同参画」は「女性の問題」ではなく、大切なのは男性の変化であり、男性の「家事」「育児」「介護」が普通のこととしないと本当の「女性の活躍」も実現しない。
- 逆に、例えば家事や育児の分担を「こうするしかなかった」という言葉も、他の可能性は本当になかったのか？根底にあるべきは「話し合えること」ではないか。

参加者の声より

全男性に聴いてほしい話だと思った。
30代女性

人と関わる中でも、子育てを夫婦でしていくなかでお互いがあゆみ寄り添うことは必要だと感じた。
20代女性

自分の子育て期にこの話を聞いたら、夫も変わったかな？と思った。でも話し合えなかったかも。
50代女性

自分の考え方を見直して、しっかり話し合える家族にもっとなりたい。
30代男性

ぜひ男性に聴いてほしい内容と思ったけど、女性の方にも、よりそう気持ちが大事なんだと気づいた。
40代女性

男性が考えを変えることも大切ですが、女性も相手に意見を伝えることをあきらめてはいけません。と思いました。
40代女性

育メンから共育（ともいく）へ転換する視点をもっと掘り下げて「話し合える家族」になるためにどうしたらいいのか知りたかった。
70代女性

もう「ごほんまだ？」と言わない。反省！

50代男性

令和7年度実施

女性特有の健康について学びました

令和7年度 愛知教育大学地域連携公開講座 月経に関連する悩みと対処法

～健康に過ごすために知っておきたいこと～

令和7年6月1日（日）参加者20人

講師・村松愛梨奈氏（愛知教育大学教育学部講師）



令和7年6月「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の一部改正で女性の健康上の特性への配慮がうたわれています。

愛知教育大学による地域の生涯学習の一助としての公開講座で、女性の健康をテーマにお話しいただき、月経の仕組みや対処法について学びました。また、参加者同士が実体験や日頃思っていることを話しあうなかで、共感や前向きな意見が出され、女性特有の体調の変化や更年期について職場で誰もが理解しているといいね、という声が多くきかれました。

また、この「女性活躍推進計画」の参考にするために参加者に〈働く女性の健康について〉〈働く女性と育児・介護について〉たずねました。

☆当日のアンケート内容

〈働く女性の健康について〉

- ① 生理痛や更年期障害など女性特有の健康問題で仕事を休むなど支障が出たことはありますか。 Yes 5人/ No14人
- ② 生理休暇を利用したことはありますか。「いいえ」の場合その理由は何ですか。 Yes 1人/ No18人
- ③ 職場は生理など女性特有の健康問題について理解があると思いますか。 Yes 12人/ No7人
- ④ 生理が重いなど、女性特有の健康問題により、昇進・昇格を含め仕事上でなにかを諦めた経験はありますか。 Yes 0人/ No19人

〈働く女性と育児・介護について〉

- ⑤ 育児・介護が理由で、昇進・昇格を諦めたことがありますか。 Yes 3人/ No16人
- ⑥ 与えられる仕事・機会・評価に、性別による差を感じたことがありますか Yes 7人/ No12人
- ⑦ 職場で育児・介護と仕事との両立が困難であると感じたことはありますか。 Yes 12人/ No7人

参加者の声より

生理痛はあっても動けないほどじゃないからと頑張って仕事していたなあ

講座を聴いて、自分では普通と思っていたけど婦人科に行ってもよかつたかなと思った

私のときは育児休業を取る人への理解がありませんでした・・・

弾力的な働き方（時間休、在宅勤務）をしにくいことがある。管理職が率先して自らの行動で変えていくといいですね

親が遠方にいる。週5勤務はきつい。勤務を減らすのも厳しい・・・

やはり育児と介護の中心は女性で、仕事の中心ではないイメージがある

こどもの急な体調不良で長期や連続して休む等が難しい、言い出すのがこころぐるしい・・・

人によるちがいを男性がもっと理解してくれるといいと思います。たかが生理痛という意識を無くしてほしいですね

学校の試験のとき生理だととても眠くなるのでカフェイン入ドリンクを飲んだりしないといけないのが辛いです

（3）女性の就業にかかるその他の課題について

① ライフステージごとの健康変化

ライフステージごとに女性ホルモンが劇的に変化するという特性等を踏まえ、人生の各段階における健康課題の解決を図ることが重要です。『第3次健康たかはま21』より 抜粋

②心の健康の維持

高浜市では、比較的若い世代の女性、また子育て期の女性の抱える「悩みや」「不安」「ストレス」が高くなっていること、相談や助けを求めることにためらいがあることを令和6年実施の「高浜市こころの健康に関する市民意識調査」から把握しています。『第2次のち支えるたかはま自殺対策計画』より

③女性の介護離職の現状

総務省「令和4年就業構造基本調査」によると、その直近1年間で介護等を理由とした離職者のうち約7割が女性でした。

高浜市で令和4年度実施の『第9期高浜市高齢者保健福祉計画・介護保険事業計画』策定にかかるアンケートでは、家族のなかの主な介護者は女性が約60.5%、男性が約31.3%であり主な介護者全体の年代層は60～70代で、介護を主な理由として離職した人は男女あわせて10%程度でした。主な介護者が働き続けるために使用している職場制度としては「労働時間の調整」「休暇（年休や介護休暇等）」「在宅勤務」となっています。

『第9期高浜市高齢者保健福祉計画・介護保険事業計画』策定にかかるアンケート結果より

2 計画(2017～2025)期間の変化のまとめ

働く母親増加・父親の育休増加 企業も変化している

高浜市では、女性労働力率等は増加傾向で、働きながら子育てをする母親も増えています。社会経済の状況もありますが、育児休暇等の制度の活用が進んでいることや、子育て世代の男性の意識変化もあるでしょう。高浜市では、製造業に就労している比率が男女共に高いのが特徴です。各企業で働き方や制度の見直しが進められていることが、働きながらの子育てを支えるものとなっています。また女性の活躍推進に積極的に取り組む事業者は「えるぼし認定」や「あいち女性輝きカンパニー認証」等で評価され、女性の職業選択にいかされたり、自治体の入札加点対象にもなっています。

しかし、本当の意味で女性の活躍促進のためには女性の頑張りだけではなく、男性をはじめ周囲の変化が重要です。

働き続ける女性の増加 女性ならではの健康状態への配慮が課題

高浜市では働く女性が増加しているなかで、比較的若い世代の女性がストレスを抱えている姿が浮かび上がります。ちょうど女性の年代別労働力率のM字カーブの底にあたる年代でもあり、多忙な子育て世代と重なるというのも着目すべき点です。

また、社会全体で人材不足が危惧されるなか、高浜市でも60代以上の働く女性が増えています。女性がながく健やかに働けるためには各ライフステージにおける心身の変化を自分も周囲（パートナー、職場）も理解することや、例えば介護が女性に偏り離職につながらないような環境作りや意識改革は喫緊の課題といえるでしょう。子育ての支援だけではなく、心身の健康課題にも皆が知識をもって対応することに注目されるようになっていきます。

第3章 基本理念

ともに支え合い 多様な力で未来をひらく 大家族たかはま

高浜市の女性労働力率等は増加傾向で、働きながら子育てをする母親も増えています。短時間勤務等諸制度の活用や、父親の育児休暇取得など意識の変化も背景にあるといえるでしょう。高浜市では製造業に就労している比率が男女共に高いのが特徴ですが、各企業の働き方や制度の見直しも、子育てを支えるものとなっています。また、地域のなかでも子育て・子育てをサポートする動きがみられます。外国籍の住民も増加した現在、文字通り多様な力が「大家族たかはま」となって未来に向かって進むことが必要です。

「高浜市女性活躍推進計画」（2026～2035）では、「ともに支え合い 多様な力で未来をひらく 大家族たかはま」を10年間の基本理念とします。

第4章 目標と今後の取組方針

10年間を通した基本理念「ともに支え合い 多様な力で未来をひらく 大家族たかはま」を実現するため、前期（令和8～12年度）の目標を以下の2つとし、取り組んでいきます。

（目標1） 働く・暮らす、どちらも輝く自分になろう！

（目標2） 多様な生き方を支える働き方を広げよう！

<基本理念> ともに支え合い 多様な力で未来をひらく 大家族たかはま

2026～2035年度の10年間

（目標1）

働く・暮らす、どちらも輝く自分になろう！

2026～2030年度の5年間

（目標2）

多様な生き方を支える働き方を広げよう！

2026～2030年度の5年間

（目標1） 働く・暮らす、どちらも輝く自分になろう！

■現状と課題

- 高浜市の働く女性は各年代で増加傾向です。
- 出産・育児等で離職する女性は減り、長く働く女性が増えています。
- ライフステージに応じて働き方を変えたいなど、働くことに対する意識が変化しています。
- 男性の育児休業取得者は大幅に増加しています。
- これから社会に出る若い世代からも、性別にかかわらず「平等に」「その人らしく仕事できる環境」「働くため、活躍するための制度の充実」を期待する声があります。
- 高浜市の就業女性の約半数は非正規雇用で、職場での管理的立場にある女性は少数です。

■めざす姿

- 家庭や個人の生活とキャリアを、その人らしい姿で両立しています。
- ライフスタイル、ライフステージに応じて多様で柔軟な働き方を選択できるようになっています。
- 男性の主体的な「育児」「家事」等が普通のことになり、それを支える環境が整っています。
- 性別に関係なく誰もが自分らしい「働く・暮らす」を見つけられる環境になっています。
- 職場や地域社会で力を発揮する女性が増えています。また、職場での管理的地位・意思決定の立場にある女性も増えています。
- 若い世代から「生涯学習」の意図を理解し、自分らしく「働く・暮らす」の実現に向けて学びを続けています。



■今後の取組方針

- 事業者や地域の力も活かしながら、多様で柔軟な支援やサービス（子育て・子育て、介護など）の提供や、情報提供や手続きの電子化など働きやすい環境づくりを進めます。
- 市民や事業者、関係団体・機関と連携して、女性の意欲を引き出し、男性の意識変化につながるような取組を進めます。
- 「生涯学習」の視点からも女性の活躍や周囲の意識改革を促す機会を提供していきます。

■それぞれの役割

市民	○自分らしい「働く・暮らす」を大切にしよう。 ○地域社会の一員として支え手であることも意識しよう。
事業者（会社）	○各種制度の適正な運用など、働きやすい職場環境を整えよう。 ○従業員のワーク・ライフ・バランスを支援しよう。
関係団体・機関	○市や事業者と連携をとり、各種支援策や環境づくりに取り組もう。 ○市民や事業所への情報提供・意識啓発を行おう。
高浜市	○多様で柔軟な支援やサービスの提供を進めます。 ○市民や事業所への情報提供・意識啓発を行います。

■参考

第7次高浜市総合計画

基本目標Ⅰ手を取り合ってみんなでまちをつくろう
目標（2）多文化共生 お互いを理解し、支え合い、誰もが地域の一員として活躍できるまちをつくります
目指す5年後のまちの姿
◇性別や考え方の違い等の多様性を理解し、認め合い、高浜市に暮らすだれもが、お互いを尊重し合えるようになっています。

第3次高浜市生涯学習基本構想・基本計画

基本目標Ⅲ 学びの輪を広げ、まちの力を育てよう！
目標4 多様性を認め合う社会を築いていこう！
目指す5年後のまちの姿
性別・国籍・文化・年齢・障がいの有無などに関わらず、誰もが個性や能力を輝かせ、その人らしく暮らしています。

第3期高浜市子ども・子育て支援事業計画

「ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた環境づくり」
《施策の方向性》子育て家庭のワーク・ライフ・バランスの実現をめざして、育児休業や労働法規等の制度周知を促進するとともに、パパママ教室などの実施により父親の育児参加を促し、夫婦が共同で子育ての喜びを感じることができるよう支援していきます

【主な取組例】

- ・「パパママ教室」「パパさろん」などの開催により父親の育児参加を支援します。
- ・「あいち子育て女性再就職サポートセンター（ママ・ジョブ・あいち）個別おしごと相談」などを紹介し女性の再就職を支援します。

（目標 2） 多様な生き方を支える働き方を広げよう！

■現状と課題

- 高浜市でも 60 代以上の働く女性が増えています。
- 働く女性が増えたなかでも「育児」「介護」は女性の役目という意識を変える必要があります。
- 職場での女性の活躍を促進し、長く働く人材を得るためには、女性特有の健康課題（生理、妊娠、出産、更年期）への配慮や理解が必要です。
- これから社会に出る若い世代からも、「古い価値観や固定観念の払拭」や「ハラスメントの無い職場環境」を期待する声があります。
- 比較的若い世代の女性がストレスを抱えています。

■めざす姿

- 女性が知識や持っている力を最大限に発揮し、職場や地域で活躍しています。
- 「育児」や「介護」などは皆の課題として、支え合える仕組みや制度が職場や地域で増加しています。
- 女性特有の健康課題への理解が深まり、仕事を続けやすくなっています。
- プレコンセプションケアの視点で、男女ともに若い世代から健康意識を高め、社会全体が女性の健康支援について正しい認識を持っています。
- 若い世代から「生涯学習」の意図を理解し、自分・仲間・社会のために学びを続けています。



[プレコンセプションケアの視点]

若いうちから正しい知識を得て自ら健康管理をできるようになることで健康を保ち、自分の人生をプロデュースするために女性にも男性にも必要な取組みであり、ひいては、次世代の健康にもかかわっていきます。

自身の健康や妊娠のために女性だけが考え実践するのではなく、周囲や職場も健康推進の有意性を理解している必要があります。

■今後の取組方針

- 事業者、関係団体・機関と連携して、各種制度・相談窓口に関する情報提供などを進めます。
- 女性特有の健康症状チェックや健診情報を発信するとともに、プレコンセプションケアの視点から、性別問わず若い世代にも心身の健康管理の大切さを啓発していきます。
- 「生涯学習」の視点からも女性が活躍する社会のための学びの機会を提供していきます。

■それぞれの役割

市民	<ul style="list-style-type: none"> ○健やかでバランスの取れた「働く・暮らす」を意識しよう。 ○一人ひとりの心や身体の違いを認め合おう。
事業者（会社）	<ul style="list-style-type: none"> ○各種制度の適正な運用など、誰もが働きやすい職場環境を整えよう。 ○従業員の健康増進を支援し「健康経営※」を目指そう。 <small>※従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践すること。従業員の活力向上や生産性の向上等の組織の活性化をもたらす、結果的に業績向上につながる。経済産業省HPより</small>
関係団体・機関	<ul style="list-style-type: none"> ○市や事業者と連携し、各種制度・相談窓口の情報提供をしよう。 ○市民や事業所への意識啓発を行おう。
高浜市	<ul style="list-style-type: none"> ○市民や事業所への各種制度・相談窓口の情報提供を行います。 ○健康管理や学びについての啓発を行います。

■参考

第7次高浜市総合計画
基本目標Ⅳ
心もからだも元気 毎日を笑顔で暮らそう
目標（12）健康
一人ひとりと地域全体の健康づくりを応援します
目指す5年後のまちの姿
◇若いうちから、一人ひとりが自身の健康状態に関心を持ち、健康づくり活動へ積極的に参加しています。

高浜市教育基本構想・教育大綱
基本理念
「自分・仲間・社会の幸せのために学び続ける子どもを育む」
目指す子どもの姿
「自分の学びをデザインし、なりたい自分に迫る子」

第3次健康たかはま21
「女性」
女性については、ライフステージごとに女性ホルモンが劇的に変化するという特性等を踏まえ、人生の各段階における健康課題の解決を図ることが重要です。
＜取組の方向性と主な取組例＞
①女性のこころと身体の健康支援
・母子保健事業・・・妊娠期から子育て期の女性のこころと身体を健康を支援します
・健康教育・・・女性が各ライフステージにおける健康状態に応じて自己管理を行うための女性ヘルスケアやがん教育などの健康教育を行います。
②女性の特性に関連した疾病の予防・早期発見
・骨粗しょう症検診・・・骨密度の測定により、骨粗しょう症および予備軍の早期発見をし、治療につなげます。
・乳がん、子宮頸がんの啓発・・・女性特有の疾病予防のため、知識の普及啓発、がん検診の推進を行います。

第5章 取組事例紹介

高浜市は「次世代育成支援対策推進法」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、「高浜市特定事業主行動計画」（令和7～16年度）を策定しました。令和7年度には、市町村の事務事業を通じて県内企業等における女性の活躍促進を図る「市町村版あいち女性の活躍プロモーションリーダー」として活動しています。

「あいち女性輝きカンパニー」は、女性の活躍に向け、トップの意識表明や採用拡大、職域拡大のほか、ワーク・ライフ・バランスの推進や働きながら育児・介護ができる環境づくりなどの取組を行っている企業等を愛知県が認証するもので、職業選択の際のポイントとなったり、公共事業入札の加点対象にしている自治体もあります。ここでは、現時点で高浜市内に本社拠点がある企業でこの認証をもっている企業のうちの2社についてご紹介します。

また、高浜市は県内でも屈指の外国籍住民比率の高いまちです。高浜市で暮らすことを選んだ外国籍の女性たちの姿を見守る「高浜市多文化共生拠点」運営者からもお話を聴きました。



あいち女性の活躍
促進応援サイト

令和7年6月「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の一部改正で常時雇用する労働者が101人以上の民間企業等に一般事業主行動計画の策定・公表・届出等を義務付けています。



製造業への就業率の高さのポイントはここに？

あいち女性輝きカンパニー認証企業
女性の活躍促進宣言企業

株式会社スギヤス
エンタープライズ（本郷町）
おはなし：人事/総務グループ
グループマネージャー
平賀千晶さん



お話をうかがった平賀さん(右)と柴崎さん(左)。お二人のお話しぶりからもアウトホームな社風が感じられました。
R7.6.24 撮影

『あいち女性輝きカンパニー』などの認証取得は女性採用に向けては効き目があったと考えています。鉄鋼業というと力仕事のイメージもありますし、積極的に女性を採用していない時期もありましたが、出産を経ても働き続ける女性が増え、女性が技能職で応募してくるようになって、近年ではもっと女性採用を増やしても良いのではと思うようになりました。

当社では、育児中の短時間勤務や男性育休の制度も整備し、子ども都合での休みも取りやすい環境にしているため、育児を理由に退職した人はいません。もともと経営理念「三愛の精神 己を愛し家族を愛し会社を愛す」から、夜勤はなく残業も少ないのが、特に女性にはポイントになっているようです。

会社全体で女性割合は30%弱で女性管理職は現在私1人です。初の女性管理職になることに迷いはなく、挑戦してみたいと思いました。責任は重くなったと感じますが、今では当たり前となった育休からの復帰も私に続いて戻ってくる社員が増えたので、次は管理職を目指す女性が増えてくれるよう、女性の採用・活躍を増やすことが私の役目でもあると考えます。仕事が向上するためには、女性も男性も意識を変えていくべきだと考えています。

女性をとにかく頼りにしたら固定観念は打ち破られた

あいち女性輝きカンパニー認証企業
女性の活躍促進宣言企業

株式会社エザカ（田戸町）
おはなし：代表取締役 江坂徳峰さん



江坂さん(左端)とパートリーダー河合さん(右端)
外国籍の女性研修生さんたちをはさんで、
仲良くポーズしてくれました。

R7.7.25 撮影

今、当社は女性で成り立っているといっても過言ではありません。パートを入れると女性が 8 割を占めています。衛生管理や整理整頓は食品会社には重要で、その点でも女性の細やかさに負うところが大きいなと思っています。思うに、年齢の高い男性は女性の指示に従うことに多少抵抗があるようです。しかし、それは女性の多い職場では状況を悪くする要因です。その点はしっかりと伝えていきます。

私は、職場で女性に活躍してもらうためには「とにかく頼りにする」ことが肝心だと思っています。パートリーダーの河合さんに機内食のビジネス開拓の打合せに同席してもらっていたら、最初は戸惑っていたのに、サーフェイス PC を使いこなして資料整理もし、意見もどんどん出してくれるようになったのです。私のなかにもいつしかあった「女性」「パート」、という固定観念を打ち破られた出来事でした。

女性の健康に対しても気を付けて、精神面、身体面をサポートするには社長が女性目線になることが必要だと思います。なかなか難しいですが、自分自身の意識改革が必要ですね。

外国籍人口比率の高さは県内屈指 ニューカマーの家族像

公益社団法人トレイディングケア
（小池町）
おはなし：代表理事 新美純子さん



湯山町の多文化共生拠点(女性文化センター内)に遊びに来ていた外国籍の子どもたちと、新美さん(右端)。

R7.7.24 撮影

高浜市に住む外国籍の女性たちは、育休明けですぐ保育園に預けて働き続けたいという希望が強く、家にいることを選ばない方が多いです。ただ、家族滞在の在留資格だと、働く時間数が限られているため就労先の選択肢は少なく、自国で高等教育を受けた有能な女性が、それまでのキャリアとは違う職に就かざるをえない姿を見てきました。残念なことに、外国籍の方は、雇用の調整弁にされやすく、特に女性はその傾向が強いように感じます。

育児に関しては、日本には、頼るべき両親がいないので、父親は積極的に育児に参加します。男性育休など制度も活用されているようです。また「自国では親との同居が一般的で、男尊女卑の意識も強い傾向にあるようですが、日本にいれば夫も協力的になり、母国より暮らしやすい」という声も聞きます。日本で新しい家族のかたちを作られているのだと思います。

地域のみなさんはよく「言葉の壁」があって、外国の人となかなか仲良くできないと言われますが、いまは、翻訳アプリなどもあり、言葉を補ってくれるツールが増えてきています。互いが一歩ずつ歩み寄り、こころの壁が少しずつ低くなってほしいと願っています。

また高浜はスモールシティで、まちの至る所で、知り合った外国の人に出会う機会があります。年齢も国も性別も関係なく、互いにあいさつをしあえる関係がとっても大切だと思っています。特に日本で子育てをするママたちは、こういった声かけをとっても喜んでくれると思います。

第6章 若い世代からの声

（1）中学2年生・高校3年生年代へのアンケートから

市の広聴制度のひとつ「高浜市こども・若者インターネット意見箱制度」を活用して、職場体験を通して職業を考える学年である市内在住の中学校2年生（市内中学校に協力依頼）と、進学や就職等進路を本格的に考える年齢である市内在住の高校3年生年代（県立高浜高校に協力依頼）を対象にオンラインアンケートを実施しました。

実施期間 令和7年 7月4日（金）～7月25日（金）

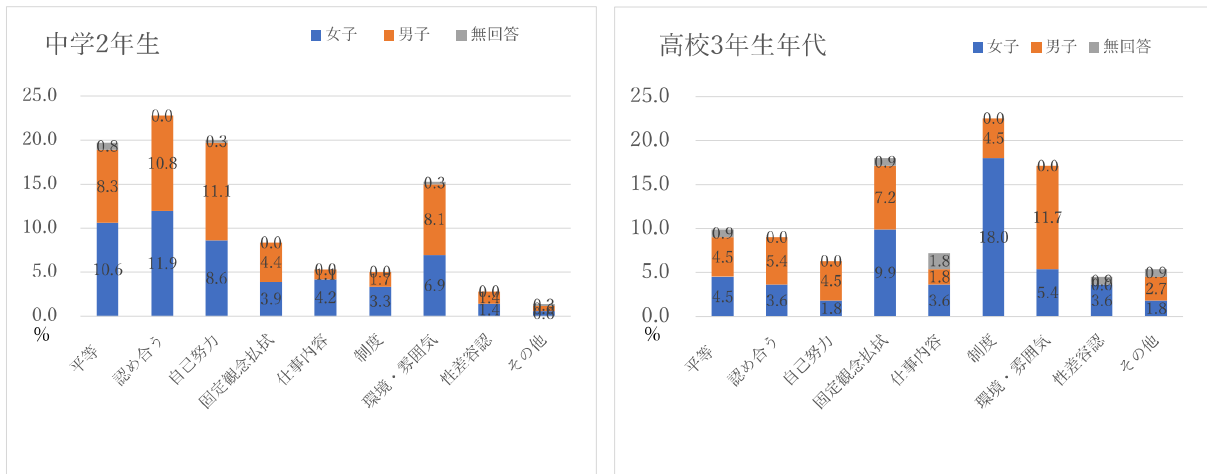
回答件数 中学2年生 359件、高校3年生年代 111件

設問（回答は自由記述）

**「職場で女性が活躍し、誰もが自分らしくいきいきと仕事をしていくためには
どんなが必要だと思いますか？」**

自由記述の趣旨は概ね以下のとおりに大別できた

- ◆平等・・・・・・・・平等であるという意識を持つことが必要
- ◆認め合う・・・・・・・・互いに認め合うことが必要
- ◆自己努力・・・・・・・・その人自身の努力が必要
- ◆固定観念払拭・・・・「男性は」「女性は」等の固定観念を取り払うことが必要
- ◆仕事内容・・・・・・・・その人に合った仕事内容であることが必要
- ◆制度・・・・・・・・活躍できるような制度が必要
- ◆環境・雰囲気・・・・活躍できるような職場の環境や雰囲気が必要（ハラスメント対応含）
- ◆性差容認・・・・・・・・性別による違いがあるとしたうえでの考え



- ・グラフは各年代の回答総数に対しての%である。
- ・中学2年生では平等の意識を持つことや認め合うこと、本人の努力という趣旨の回答が多い。
- ・「固定観念の払拭」や「職場の環境・雰囲気」という趣旨の回答は高校3年生年代で多い。
- ・高校3年生年代女子で「制度」という趣旨の回答率が最も高いことは注目に値する。
- ・自らの考えがどちらの年代でもしっかりと記述されており意識の高さがうかがえた。

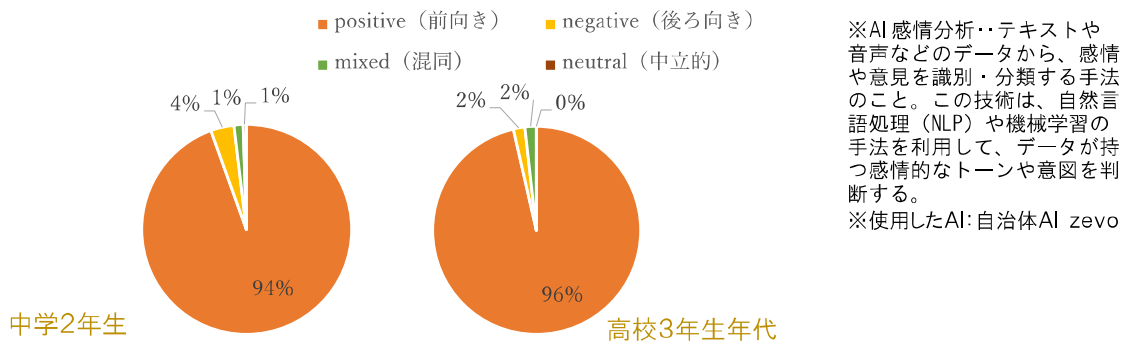
オンラインアンケート回答からの一部抜粋

職場環境を整え、性別問わず働ける場所を用意することで自分らしくいきいきと働けると思います。／昭和の考えの人を集めて教育して改心させる。／仕事＝男性、家事＝女性のようなイメージをなくし女性も男性も働きやすい環境や自分の意見を言いやすい環境を作る。／育休復帰する人への支援や自分の居場所が感じられる職場にする／「これまで女性の少なかった分野で成功した女性」という前例を作ることが大切だと思う。働く女性が自身のキャリアアップを目指す際、自身と同じような経歴を持つ人を参考にすることが多いが、そんなときに男性しか参考にできなくなると、不安になったり昇進を諦めてしまうかもしれない。／男女や会社での立場問わずその個人の良い意見や良い改善策を取り入れ改善する／お互いが相手を尊重し合うこと。／女性だからこう、男性だからこうという考えを持つことなくお互い尊重し合う。／女性（主婦）がなかなか仕事に集中できない理由の一つとして育児が大変というものが絶対にあるので、もっと男性も育児に積極的になったほうがいいと思い、そのためにはもっと育休などを取りやすくすることが大切だと思います。／なりたい仕事は何でも周りの人が応援し助けること。強い意志を持って自分のやるべきことをすること。

and more . . .

参考


アンケートの自由記述内容をAIによる感情分析にかけたところ概要は以下のようになりました。



【意見の総評】	総じて、職場における男女平等と女性の活躍を促進するためには、個人の能力評価、柔軟な働き方の導入、ハラスメント防止、良好な職場環境の整備が重要で、固定観念や偏見を取り除き、誰もが自分らしく働ける環境作りが求められるという内容です。
【意見内容の要素として感情分布の特徴】	前向きでポジティブな感情（「喜び」「楽しみ」「期待感」）が全体で大きく、ネガティブな感情（「憤り」「不安」「困惑」）も存在します。男女平等への期待感と現状への不満が見られます。
【全休の傾向】	年代間で顕著な違いはなく、全体的に前向きでポジティブな感情が占めていますが、後ろ向きでネガティブな感情は年代によって差があるかもしれません。
【具体的な意見との関連】	ポジティブな意見は能力評価や柔軟な働き方の重要性を強調し、ネガティブな意見からは女性差別解消の強い要望が見受けられます。
【意見への考察】	男女平等と女性の活躍に対する期待感が強く、具体的な改善策が多く示されています。一方で、女性差別や男女対立に対する課題意識もあります。
【意見から導き出される推奨アクション】	①個人の能力による公平な昇進制度の導入 ②育児・介護休暇や在宅勤務などの柔軟な働き方の拡充 ③ハラスメント防止と尊重し合う職場環境の整備 ④女性の活躍事例や強みを活かせる仕事の創出 ⑤男女の対立を避け、自分らしさを尊重する取り組み

（2）小学生と中学生が討論してみた「どっちがトク？」

たかま夢・未来塾（※）では、学校とは異なる環境の中で学ぶ心を養い、感性を磨いていくことで、これからの高浜を引っ張っていけるような人材を育成していくための活動を展開しています。“ディベートクラブ”の小中学生7人が、「女の子だからトク？ 男の子だからトク？」、「高浜市長が”男性”なら副市長は”女性”と決めたらどうがいい？」というテーマを設けて活発に意見交換や討論をしました。（令和7年9月21日）



男子はなにかと怒られる。

女子だって怒られる。そこは平等

男子には先生が荷物運びや体育の準備など力仕事を任せようとするよね。だから男子はソン

いやいやむしろ力があるってトクじゃない？

クラス委員は、男女各1人

うちの小学校は**男女の決まりはないよ**

←僕の時はい男女各1人だったのに変わったんだね！

女の人は、出産、育児で仕事を中断することになるね

育休をとっている男の先生を知ってるよ

ディベートクラブ指導者
長谷部浩一さん
子ども達は男女の特性を考えつつ、話し合えました。世の中に男女による損得があるのでしょうか？

上に立つ2人が「必ず」異なる性だったら、考えに偏りがないように抑止力になるのでは？

「必ず」ではなくて、**良い結果が期待できる人がなるべきだ**と思うけど？

※「たかま夢・未来塾」はこどもたちのための学びを創出する活動をしているNPO(民間非営利団体)です。

（2）「自分らしさ」を大切に

令和7年6月に開催した「第42回少年の主張大会」では、市内小中学校から各1人が代表として日頃の自分の考えを発表しました。性別に関係なく「自分らしくあろう」とする気持ちや、多様な考え方を認め合うことの大切さを語る言葉から、どんな生き方をするか探索している姿を感じました。

また、高浜市内の中学校の制服は、気候の変化やLGBTQへの対応を考え、令和7年4月から新しくなり、スカートとズボンを選べるようになっています。



第42回少年の主張大会(令和7年6月21日)



高浜市内中学校公式HPより転載

参考

市ではこんな取組をしてきました

★ 子育て・子育て関連

待機児童解消対策	市こども育成 G
子育て支援ネットワーク	市こども育成 G
児童センター、児童クラブ	市こども育成 G
パパママ教室	市健康推進 G
パパさろん	市健康推進 G
PIYOFAMI BOOK(父手帳)・祖父母手帳の制作と配布	市健康推進 G
こども家庭センター	市健康推進 G
労働相談	市市民窓口 G

★ 働く女性支援、女性特有の健康啓発関連

母子父子自立支援相談	市介護・障がい G
ひとり親家庭等就業支援講習会(情報提供)	市介護・障がい G
ママ・ジョブ・あいち無料出張相談(情報提供)	市経済環境 G
みんなの人権 110 番(女性の人権ホットラインから移行)(情報提供)	市市民窓口 G
子宮頸がんワクチン他女性特有の病気対策、更年期対策(情報提供含)	市健康推進 G
女性の活躍推進にかかる講演会	市文化スポーツ G

★その他

市町村版あいち女性の活躍プロモーションリーダー 女性の活躍促進宣言事業所	高浜市
内閣府「女性活躍応援ポータルサイト」、愛知県「あいち女性の活躍促進 応援サイト」へのリンク	市文化スポーツ G
高浜市特定事業主行動計画	市秘書人事 G
愛知県男女共同参画課へ高浜市職員 1 人出向	市秘書人事 G
総合評価落札方式(特別簡易型)にて①あいち女性輝きカンパニーの認 定②えるぼし又はプラチナえるぼしの認定企業への加点制度	市財務 G
【参考】 高浜市内に本社がある事業所のうち「女性の活躍促進宣言」企業 14 事業所(市役所 含)、「あいち女性輝きカンパニー認証」企業 12 事業所 (令和 7 年度時点)	

ある晴れた日曜日の朝のことです。さわやかな風がふき、飼い主といっしょに歩いている犬も気持ちよさそうに散歩を楽しんでいます。自転車に乗った小学生のグループが、歩いている私を追いこしていきました。全員野球のユニフォームを着て、リュックからはバットがのぞいています。今日はどこかで練習試合でもあるのでしょうか。「がんばってきてね」と心の中で応援しました。さて、皆さんはこの話を聞いて、光景がイメージできたでしょうか。犬はどんな犬でしたか？小さい犬ですか？それとも大きい犬ですか？小学生のグループはどんな子達ですか？元気のよい男の子達ですか？それとも大人しそうな女の子達ですか？

(中略)

私は小学二年生のとき、男の子にこう言われました。「女子野球なんてないよ」「女の子が野球をするなんておかしい」。その言葉を聞いたとき、私は悔しさと、悲しさで、胸がいっぱいになりました。でも、それがきっかけで、「絶対に見返してやる」と思いました。今では野球のトレーニング教室にも通っています。でもそこでも、「女の子だから」とやりたくないことを押しつけられたり、文句を言われ避けられたりすることもあります。私は、そんなふう「女の子だから」と差別されたり、笑われたりするの、とてもつらいです。そして、それは私だけではありません。私と同じようにつらい思いをしている女の子が、きっとたくさんいます。そうした言葉や態度は、人の気持ちを傷つけ、その人の夢や可能性を奪ってしまうと思うのです。

はじめの話にもどります。野球のユニフォームを着ている小学生グループをどんなふう想像しましたか？きっと多くの方が「元気のよい男の子」をイメージしたのではないのでしょうか。もしもそうだったら、そんなあなたに伝えたいです。人が当たり前だと思っていることで、傷ついている人がいるかもしれないことを。私は、夢をあきらめたくありません。そして、どんな人も、性別や思い込みで差別されることなく、自分の夢を堂々と語る社会になってほしい。そう強く願っています。

(吉浜小学校6年外山陽咲さん「夢をあきらめない」より)

令和7年「少年の主張」作文

高浜市女性活躍推進計画

2026年4月発行

高浜市子ども未来部文化スポーツグループ

住所 444-1334 愛知県高浜市春日町五丁目165番地
高浜市いきいき広場内

電話 0566-95-9569

Email bunka@city.takahama.lg.jp