



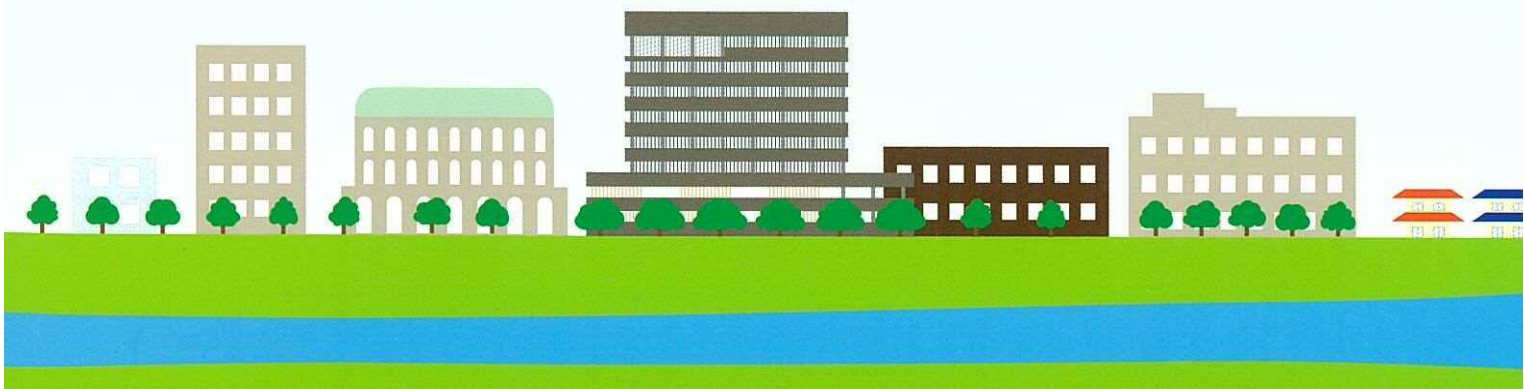
第4次越谷市 男女共同参画計画

令和3年度～令和12年度（2021年度～2030年度）

～誰もが自分らしく輝き、多様な生き方を認めあう社会をめざして～



越谷市



はじめに



本市では、一人ひとりの男女が、性別にかかわらず、個人として尊重されるとともに、責任を分かち合い、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に向け、平成23年3月に平成32年度（令和2年度）までの10年間の計画期間とする第3次越谷市男女共同参画計画を策定し、社会情勢に応じたさまざまな施策を推進してまいりました。

しかしながら、依然として性別による固定的役割分担意識とそれに基づく社会制度や慣行、配偶者等からの暴力などさまざまな課題が多く残されています。また、新たな感染症の発生による生活不安・ストレスによる配偶者等からの暴力の増加や、経済的困難等が懸念されるなど、男女共同参画を取り巻く状況は大きく変化しております。

近年、国においては、少子高齢化の更なる進展と人口減少社会の到来、社会経済情勢による貧困・格差の拡大、雇用状況の変化に対応し、活力ある社会を実現するため、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進する女性活躍推進法や育児・介護休業法の改正など、女性の活躍推進や男女ともに仕事と家庭の両立ができる環境整備の機運が高まっております。

こうした状況を踏まえ、令和3年を初年度とする「第4次越谷市男女共同参画計画」を策定いたしました。この計画では、「男女共同参画社会を進める～誰もが自分らしく輝き、多様な生き方を認めあう社会をめざして～」を基本理念としています。本市といたしましても、市民、事業者の皆様との連携、協働により、男女共同参画の一層の推進に努めてまいりますので、今後ともご理解、ご協力をお願い申し上げます。

結びに、この計画の策定にあたり、貴重なご意見やご提言をいただきました越谷市男女共同参画推進委員の方々、パブリックコメント等にご協力をいただいた市民の皆様から感謝申し上げます。

令和3年（2021年）3月

越谷市長 高橋 努

目次

第1章 計画の策定にあたって	
1 計画策定の背景	1
2 男女共同参画政策をめぐる動向	2
3 越谷市のこれまでの取り組みと今後の課題	6
第2章 計画の基本的な考え方	
1 計画の基本理念	11
2 計画の目的	12
3 計画の位置づけ	12
4 計画の期間	13
5 計画の構成	13
6 計画の特徴	14
第3章 計画の推進	
1 男女共同参画推進体制	15
2 年次報告書の作成・公表	17
第4章 計画の内容	
1 計画の体系	18
2 計画の目標	20
3 計画の内容	21
基本目標Ⅰ 男女共同参画社会の実現に向けた意識づくり	
施策の方針1 男女共同参画社会形成のための意識啓発	21
施策の方針2 男女共同参画の視点を踏まえた教育の推進	25
基本目標Ⅱ 男女が輝き活躍できるまちづくり 【越谷市女性活躍推進計画】	
施策の方針3 女性の活躍の推進	27
施策の方針4 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進	31
基本目標Ⅲ 男女が安心して暮らせるまちづくり	
施策の方針5 地域社会における男女共同参画の推進	34
施策の方針6 生涯を通じた心身の健康づくり	38
基本目標Ⅳ 男女共同参画社会を阻む暴力の根絶 【越谷市DV対策基本計画】	
施策の方針7 配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護・支援	41
支援体制	45
第5章 数値目標・モニタリング指標	
1 数値目標・モニタリング指標一覧	46

資料

1 計画策定までの経過	50
2 答申書	52
3 越谷市男女共同参画推進委員会委員名簿	53
4 男女共同参画に関する国内外の動き	54
5 関係条例等	
・越谷市男女共同参画推進条例	59
・越谷市男女共同参画推進条例施行規則	63
・越谷市男女共同参画支援センター設置及び管理条例	65
・越谷市男女共同参画支援センター設置及び管理条例施行規則	67
・越谷市男女共同参画行政推進会議設置要綱	69
6 関係法令等	
・女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約	72
・男女共同参画社会基本法	77
・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	80
・女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	87
7 用語の解説	93

文中の一部の用語については右上に「※」をつけております。
用語の説明については、巻末の用語の解説をご参照ください。

第1章 計画の策定にあたって

1 計画策定の背景

本市では、「男女共同参画社会基本法」に基づき、平成17年(2005年)3月に「越谷市男女共同参画推進条例」(以下「推進条例」という)を制定し、一人ひとりの男女が、性別にかかわらず、個人として尊重されるとともに、責任を分かち合い、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に向けて、男女共同参画の推進に関する施策の一層の充実を図ってきました。また、平成23年(2011年)3月には、第3次越谷市男女共同参画計画を策定し、市民、事業者との協働により男女共同参画の推進に関するさまざまな施策に取り組んできました。

しかし、「男は仕事、女は家庭」という言葉に代表される性別による固定的役割分担意識^{※1}とそれに基づく社会制度や慣行が依然として残っており、若い世代を中心に意識は変わりつつありますが、女性の社会参画や男性の家庭生活などへの参画が十分に進んでいない現状があります。さらに、共働き世帯の増加などに伴い、仕事と家庭や地域生活を両立させるための環境の整備が一層求められていることなど、取り組むべき多くの課題があります。

また、近年頻発している地震や台風・集中豪雨などの災害時の避難所運営に、男女共同参画の視点を取り入れるため、地域の防災活動に女性が参画することの重要性が認識されました。さらに、配偶者等からの暴力(ドメスティック・バイオレンス/DV^{※2}、以下「DV」という)をはじめさまざまな暴力の根絶、性的少数者への理解と支援、ハラスメントの防止など、新たな取り組みが必要とされています。

さらに、令和元年(2019年)に発生した新型コロナウイルス感染症の拡大により、生活不安・ストレスからのDVや性暴力の増加のほか、女性を取り巻く就労環境の悪化や、経済的困難に陥る家庭の増加、子育てや介護等の負担増加が懸念されています。男女共同参画の視点を取り込みつつ各種対策を実施することが重要です。

国においては、少子高齢化の更なる進展と人口減少社会の到来、社会経済情勢による貧困・格差の拡大や雇用状況の変化に対応するため、平成27年(2015年)8月に、女性が職業生活で個性と能力を十分に発揮し、活躍できる環境を整備するため「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律^{※3}」(以下「女性活躍推進法」という)が制定されるなど、男女共同参画に関係する法令の整備を行っています。

このような状況のなか、第3次越谷市男女共同参画計画の計画期間が令和2年度(2020年度)に満了することに伴い、男女共同参画の推進を妨げる多くの課題や、関係法令の整備等による新たな課題に対応し、多様な生き方を認め合い、男女の人権が尊重された活力ある男女共同参画社会を実現していくため、新たな計画を策定することとしました。

※1 性別による固定的役割分担意識…男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず「男は仕事・女は家庭」「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等のように、男性、女性という性別を理由として、固定的な考え方により役割の分担を決めること。

※2 ドメスティック・バイオレンス/DV…配偶者や恋人など親密な関係にある、又は、あった相手からの暴力。(身体的暴力、精神的暴力、性的暴力、経済的暴力、子どもを利用した暴力など)

※3 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律…自らの意思によって職業生活を営み、又は、営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されるよう、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図ることが目的。基本原則を定め、国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等を定めている。10年間の時限立法
平成27年(2015年)9月4日公布・同日施行

2 男女共同参画政策をめぐる動向

(1) 国際的な動き

1979年(昭和54年)の第34回国連総会において、男女の完全な平等の達成に貢献することを目的として、女子に対するあらゆる差別を撤廃することを基本理念とした「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」(以下「女子差別撤廃条約」という)が採択され、1985年(昭和60年)に日本も批准しました。

その後、1995年(平成7年)到北京で開催された「第4回世界女性会議(北京会議)」では、女性の地位向上のための指針となる「北京宣言」及び「北京行動綱領」が採択されました。この行動綱領では、女子差別撤廃条約にはない「女性に対する暴力」など各国が取り組むべき12項目の課題が設定されました。

「北京宣言」と「北京行動綱領」が採択されてから20年となる2015年(平成27年)には、「第59回国連女性の地位委員会(北京+20)」が開催され、各国の取り組み状況に関する評価・見直しが行われました。同年、9月に開催された国連サミットでは、「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。このアジェンダの目標である「持続可能な開発目標(Sustainable Development Goals:SDGs)」において、17の目標のうちの1つとして、「ジェンダー^{※4}の平等を達成し、すべての女性と女児のエンパワーメント^{※5}を図る」という目標が掲げられています。

「持続可能な開発目標(SDGs エス・ディー・ジーズ)」とは

「持続可能な開発目標(SDGs)」とは、2015年(平成27年)9月の国連サミットで「持続可能な開発のための2030アジェンダ」として採択された「2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標」のことです。17のゴール・169のターゲットから構成され、地球上の誰一人取り残さない社会の実現を目指しており、SDGsは発展途上国のみならず、先進国自身が取り組むべき目標として、日本も積極的に取り組んでいます。



※4 ジェンダー…「社会的・文化的に形成された性別」のこと。人間には生まれつきの生物学的性別(セックス/sex)がある。その一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別」(ジェンダー/gender)という。

※5 エンパワーメント…個人が自分自身の力で問題や課題を解決できる社会的技術や能力をつけること。

近年では、2020年(令和2年)3月に「第64回国連女性の地位委員会(北京+25)」は、ニューヨークで開催されました。「北京宣言」及び「北京行動綱領」の完全な実現に向けて取り組みを強化する「第4回世界女性会議25周年における政治宣言」が採択されました。

このように、国際会議などにおいて女性の地位向上のための国際規範や基準について積極的な議論が行われており、日本も国際社会から取り組みの一層の強化が求められています。

(2) 国内の動き

男女共同参画社会の実現を21世紀の我が国の社会を決定する最重要課題として位置づけた「男女共同参画社会基本法」が平成11年(1999年)に制定されました。この中で、政府は男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画を定めなければならないとされており、これに基づき、平成12年(2000年)に国の「男女共同参画基本計画」が策定されました。

平成27年(2015年)に策定された、「第4次男女共同参画基本計画」では、「女性の活躍推進」を、国の経済成長戦略の重要な柱として取り組みを進めてきました。

令和2年(2020年)には、計画全体の見直しが行われ、社会経済情勢の変化や課題に対応するため、男女共同参画社会の実現により目指すべき社会として、「Ⅰあらゆる分野における女性の参画拡大」、「Ⅱ安全・安心な暮らしの実現」、「Ⅲ男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備」、「Ⅳ推進体制の整備・強化」を掲げた「第5次男女共同参画計画」を策定しました。

また、次のような男女共同参画に関する法律や制度の整備を進めています。

■女性活躍の推進

「女性活躍推進法」は、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することを目指し、平成27年(2015年)に制定されました。この法律では、国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにし、地方公共団体における市町村推進計画の策定を努力義務とし、事業主行動計画^{※6}の策定を義務づけるとともに、女性の職業生活における活躍を推進する支援措置について定めています。

また、令和元年(2019年)の改正では、事業主行動計画の策定義務対象者の拡大や情報公表の強化などが盛り込まれました。

■政治分野における男女共同参画の推進

平成30年(2018年)に「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が制定されました。この法律は、衆議院、参議院及び地方議会の選挙において、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指すことなどを基本原則とし、国・地方公共団体の責務や、政党等が所属する男女のそれぞれの公職の候補者の数について目標を定める等、自主的に取り組むよう努めることなどを定めています。

※6 事業主行動計画…企業が、従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や子育てをしていない従業員を含めた多様な労働条件の整備などに取り組むにあたって、計画期間、目標、その達成のための対策と実施時期を定める計画。

■男女の雇用機会の均等及び職場のハラスメント※7防止対策の推進

令和元年(2019年)に「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(雇用機会均等法)」が改正され、事業主に対し、パワー・ハラスメント※8の防止対策を義務づけるとともに、セクシュアル・ハラスメント※9及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止対策の強化を義務づけました。

■仕事と家庭の両立支援

令和元年(2019年)に「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(育児・介護休業法)」が改正され、令和3年(2021年)1月から子の看護休暇・介護休暇が時間単位で取得できるようになりました。

■配偶者等からの暴力の根絶

平成19年(2007年)に「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※10(以下「DV防止法」という)」が改正され、生命・身体に対する脅迫を受けた被害者も保護命令の申立てを可能とし被害者の親族等も接近禁止命令の対象とするなど保護命令制度が拡充されたほか、市町村に対する基本計画策定と配偶者暴力相談支援センター※11の設置について努力義務とされました。

平成25年(2013年)の改正では、法律婚、又は、事実婚の配偶者(婚姻関係を解消した場合の元配偶者も含む)に加え、生活の本拠をとともにする交際相手からの暴力及びその被害者についても、法律が準用されることになりました。

また、令和元年(2019年)の改正では、児童虐待防止対策及び配偶者からの暴力の被害者の保護対策の強化を図るため、児童相談所との連携・協力が明確化されました。

■ストーカー行為等の規制

平成25年(2013年)に「ストーカー行為等の規制等に関する法律」が改正され、被害者から拒まれたにもかかわらず、連続して電子メール等を送信する行為を新たに規制対象となりました。

また、平成28年(2016年)の改正では、インターネット上のつきまといを新たな規制対象に加え、罰則の強化、非親告罪化、禁止命令等の制度の見直しなどが行われました。

■性犯罪規定の改正

平成29年(2017年)に、「刑法」の性犯罪規定が改正され、女性に限定されていた被害者に男性を含めるとともに、強姦罪を強制性交等罪へと名称を変更、非親告罪化、法定刑の引き上げなどが行われました。

※7 ハラスメント…嫌がらせ、いじめを意味し、さまざまな場面で、相手を不快にさせる、尊厳を傷つける、不利益を与えるなどの言動。

※8 パワー・ハラスメント…職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えるなど職場環境を悪化させること。また、職場以外の人間関係においても増えており、職場の中だけの問題といえなくなっている。

※9 セクシュアル・ハラスメント…性的な言動、身体への不必要な接触、性的関係の強要など個人の生活の環境を害することや不利益を与えること。

※10 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(DV防止法)…配偶者からの暴力に係る通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備することにより、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図ることを目的とした法律。平成13年(2001年)10月13日施行

※11 配偶者暴力相談支援センター…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より、都道府県に義務(市町村に努力義務)づけられているDV被害者救済のための拠点施設。センターでは次の業務を行う。

①相談②医学的・心理学的な指導③一時保護④自立支援のための情報提供・援助⑤保護命令制度に関する情報提供・援助⑥被害者を居住させ保護する施設の利用についての情報提供・援助

(3) 越谷市の動き

本市は、女性に関する施策の総合的な企画調整と調査研究を行うため、平成3年(1991年)10月に企画部都市文化課に女性担当を設置しました。

平成6年(1994年)3月には、男女共同参画の推進に関する第1次計画となる「こしがや男女共生プラン」を策定しました。同年6月には、少子高齢化の進展と社会環境の急激な変化に伴い、女性を取り巻く状況が多様化していることを受けて、子育て支援や女性の活躍の支援などの施策の総合的な企画調整と推進を図るため、庁内に「男女共生行政推進会議」を設置しました。

平成12年(2000年)8月には、第2次計画となる「こしがや男女共同参画プラン」を策定し、全庁横断的な男女共同参画の推進組織である「男女共生行政推進会議」を「男女共同参画行政推進会議」に変更しました。

このような流れの中で、さらに男女共同参画を推進するために、情報の発信、講座の開催、市民団体等の支援などを行う男女共同参画の推進に関する拠点施設として、平成13年(2001年)7月、男女共同参画支援センター「ほっと越谷」を開設しました。

また、市民との協働による条例制定に向け、平成15年度(2003年度)には、市民との協働で男女共同参画に関する連続講座を開催し、平成16年度(2004年度)には、条例に盛り込む事項について意見をいただくために「男女共同参画推進審議会」を設置して審議を重ねました。その後、パブリックコメントを踏まえ、平成17年(2005年)3月に本市における男女共同参画社会の構築に関する施策を総合的、計画的に推進するための指針となる推進条例を制定しました。

平成21年(2009年)4月には、男女共同参画支援センター「ほっと越谷」に指定管理者制度を導入し、指定管理者が持つ専門性の高い知識とノウハウを活用しながら施設機能を一層充実させ、効果的な男女共同参画の推進を図っています。

平成23年(2011年)3月には、第3次計画となる「越谷市男女共同参画計画」を策定しました。本計画では、DV防止法に基づく「市町村基本計画」として「越谷市DV対策基本計画」を含めて策定し、平成27年(2015年)10月には、DV被害者支援の中心的な役割を担う機関であり、DV防止法に基づく「配偶者暴力相談支援センター」として、「女性・DV相談支援センター」(以下「相談支援センター」という)を開設しました。相談支援センターでは、関係機関と連携してワンストップ支援^{※12}を行います。

※12 ワンストップ支援…複数の場所や担当に分散していた窓口を一元化することによって、複雑な手続きを簡素化し、相談者の負担軽減となる支援のこと。

3 越谷市のこれまでの取り組みと今後の課題

第3次越谷市男女共同参画計画では、「男女共同参画社会を実現するための意識づくり」「男女がいきいきと暮らせる環境の整備」「あらゆる分野における男女共同参画の推進」「配偶者等からの暴力の根絶」という4つの基本理念のもとに、7つのテーマ（（1）男女共同参画意識の高揚、（2）男女共同参画の視点を踏まえた教育の推進、（3）生涯を通じた心身の健康づくり、（4）仕事・家庭・地域などさまざまな活動の両立支援、（5）政策・方針の決定過程における男女共同参画の推進、（6）就労における男女共同参画の推進、（7）配偶者等からの暴力の被害者の保護・支援）を掲げて諸施策を体系化し、男女共同参画の推進に関する施策を総合的に実施してきました。このうち、各テーマにおける取り組みの内容と今後の課題をまとめると次のとおりです。

（1）男女共同参画意識の高揚

男女共同参画社会の実現には、男女が互いにその人権を尊重しつつ、責任を分かち合い、性別に関わりなくその個性と能力を十分に発揮することができるための意識づくりが必要です。そのため、男女共同参画支援センター「ほっと越谷」において、男女共同参画に関する講座の開催や情報誌の発行などを通じて、男女共同参画の意識の高揚に努めてきました。さらに、多様化するメディアから発信されるジェンダーに関する情報を正しく理解し、活用するための事業を実施してきました。

しかし、「男は仕事、女は家庭」に代表されるような性別による固定的役割分担意識は、若い世代ほど解消傾向が見られるものの、依然として根強く残っています。

【今後の課題】

- ・性別による固定的役割分担意識とそれに基づく社会通念や慣習は未だ根強く残っていることから、男女共同参画に関する意識を高める必要があります。特に、男性や若年者への働きかけが求められています。
- ・ライフスタイルが多様化する中で、テレビ、インターネット・SNS^{※13}等の多様なメディアから多くの情報が発信されるため、情報を主体的、客観的に解釈し、自分自身で判断できる能力を高めることが求められています。

（2）男女共同参画の視点を踏まえた教育の推進

幼少期から成長過程において人々の中に長い時間をかけて形成されてきた、性別による固定的役割分担意識は、男女共同参画の推進を妨げる大きな要因の一つになっています。このような要因を解消するために、幼児期や児童期における教育の果たす役割は重要です。学校等における男女共同参画の視点を踏まえた教育が行われるよう、教職員等への研修や児童生徒が個性と能力を活かしたキャリアの形成ができる学校教育における意識啓発とともに、保護者への家庭教育における情報提供などの取り組みを行ってきました。

※13 SNS…ソーシャル・ネットワーキング・サービス（Social Networking Service）の略で、友人・知人等の社会的ネットワークをインターネット上で提供することを目的とするコミュニティ型サービス。

【今後の課題】

- ・子どもの頃から男女共同参画意識を高め、性別による固定的役割分担にとらわれない意識が形成されるよう、学校・家庭・地域のあらゆる場において学びの場を提供するとともに、積極的な情報提供をする必要があります。

(3) 生涯を通じた心身の健康づくり

男女が互いの身体的性差を十分に理解し合い、人権を尊重しつつ、生涯にわたる心と身体の健康づくりが必要です。そのため、思春期の性に対する正しい知識を得るための講座や生涯を通じた女性の健康に関する講座を開催し、性別や年齢にかかわらずライフステージ^{※14}に応じた健康づくりを支援してきました。

また、性的少数者への偏見や誤解がないよう、性の多様性や性的少数者への理解を深めるため、互いに尊重し合う意識の啓発を行ってきました。

さらに、日本各地において甚大な被害をもたらしている地震や集中豪雨などの災害時に男女共同参画の視点が不十分である事例が報告されました。そのため、防災の分野における男女共同参画の視点に基づく配慮等を啓発する取り組みを行ってきました。

【今後の課題】

- ・あらゆる年代の男女が、ともに人権を尊重し、性と健康について正しい知識・情報を持ち、健康づくりに取り組むための支援が必要です。
- ・防災対策を進めるためには、多様なニーズの把握や避難所における問題点など男女共同参画や多様性配慮の視点に立った計画や施策が必要であるとともに、行政の取り組みだけではなく、地域のさまざまな団体と協働して取り組んでいく必要があります。

(4) 仕事・家庭・地域などさまざまな活動の両立支援

男女共同参画社会の実現には、職場や家庭、地域などの生活におけるさまざまな場において、男女がともに責任を分かち合うことが重要です。

男女が多様な生き方の選択ができるようになり、女性の就業率が上昇しているものの、結婚、出産、子育て期に就業を中断する女性は、30歳代を底とするM字カーブ^{※15}を描いています。(P.9図表1)しかし、少しずつ共働き等の世帯が増えてきていることから、家族が協力して育児・介護や家事を行う必要性が高まり男女が働き続けながら育児、介護を行うための保育所の入所や介護保険利用等の行政支援の充実や、男女がお互いに協力して家庭や地域生活での責任を分かち合える取り組みを進めてきました。

【今後の課題】

- ・仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス^{※16}）を推進するため、啓発活動や両立支援のための環境の整備などの働き方改革を進めることが必要です。

※14 ライフステージ…人間の一生を、少年期・青年期・壮年期・老年期などに分けて考えた段階。

※15 M字カーブ…女性の労働力率・就業率が、結婚や出産の時期に一度低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇すること。

※16 ワーク・ライフ・バランス…仕事と生活の調和のこと。国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できること。

(5) 政策・方針の決定過程における男女共同参画の推進

男女共同参画社会の実現には、政策・方針を決定する場への女性の参画を推進するために、審議会等における女性の登用推進のための講座の開催や審議会等の委員の改選前に行う、所管課との事前協議などの取り組みを行ってきました。審議会等における女性委員の割合は、令和2年(2020年)4月1日現在、3割を超え、第3次越谷市男女共同参画計画策定時(平成22年(2010年))と比較すると横ばいが続いています。

(P.9図表2、P.28 図表7)

【今後の課題】

- ・政策・方針の立案等の決定過程における女性の参画を推進するためには、女性のエンパワメントが重要です。そのため、さまざまな情報を提供するとともに、女性の人材育成や登用により積極的に取り組むことが必要です。

(6) 就労における男女共同参画の推進

男女が性別にかかわらず、個性と能力を十分に発揮することができる社会の実現のために、生活の経済的基盤を支える就労の分野における男女の平等の確保は重要です。

働く場において女性が個性と能力を十分に発揮できるよう、再就職の支援、起業・自営業など多様な働き方をする講座の開催などを行ってきました。

【今後の課題】

- ・女性の非正規雇用の割合が高いことから職場における男女間の格差のない雇用環境の整備に向けた啓発や、男女がともにライフスタイルに合わせた仕事と家庭の両立ができるよう、起業・自営業・再就職など多様な働き方を可能にする支援に取り組むことが必要です。(P.10 図表3)

(7) 配偶者等からの暴力の被害者の保護・支援

配偶者や恋人など親密な間柄で行われる暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であり、さまざまな機関が連携しながら、取り組まなければならない緊急の課題です。

相談支援センターを開設したことで、DV相談件数は年々増加傾向にあり、相談窓口の周知やDV防止のための啓発、被害者の早期発見や適切な対応・支援を関係各課、民間団体と連携強化を図りながら行ってきました。

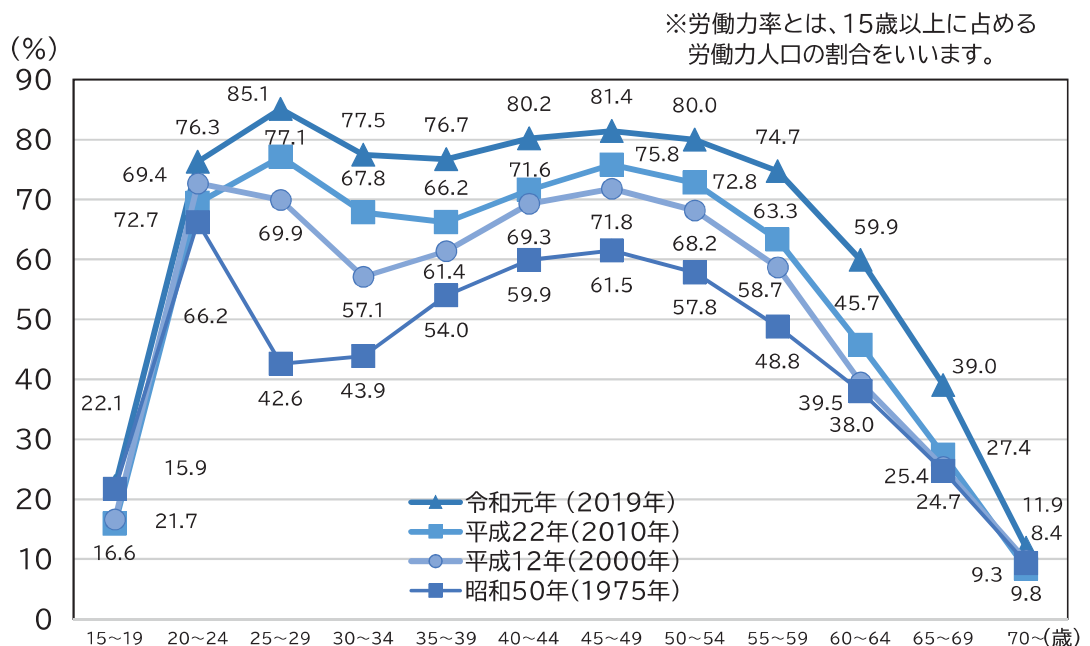
【今後の課題】

- ・暴力の根絶を目指したDV防止の啓発が重要となります。また、被害者の安全確保と自立に向けた支援を関係機関と連携して取り組むことが必要です。
- ・近年では、デートDV^{※17}やJKビジネス^{※18}などをはじめとした若年層を狙った暴力も多様化しており、深刻な状況にあります。若年層に対する予防・暴力の防止に向けた啓発が必要です。

※17 デートDV…交際相手など親密な関係にある相手からの暴力。(身体的暴力、精神的暴力、性的暴力、経済的暴力など)

※18 JKビジネス…児童の性を売り物とする営業の一つ。主として「JK」、すなわち「女子高校生」など未成年者を雇い、表向きには、性的サービスを行わない健全な営業を装いながら、性的サービスを客に提供させること。

◆図表1 女性の年齢階級別労働力率の推移



資料:労働力調査(総務省・総務庁)

女性の労働力率は、年齢階級別にみると、昭和50年(1975年)当時はM字カーブの底にあった25~29歳の労働力が令和元年(2019年)では85.1%と年齢階級別で最も高くなっています。M字カーブの底は、労働力率が上昇するとともに右にずれ、平成12年(2000年)では30~34歳(57.1%)、平成22年(2010年)では35~39歳(66.2%)、令和元年(2019年)では35~39歳(76.7%)になり、M字カーブは台形に近づきつつあり、女性の就業率が上昇しています。しかし、結婚、出産、子育て時期だけ仕事をやめるといった状況を示すM字カーブは、現在も続いています。

◆図表2 審議会等における女性の登用状況

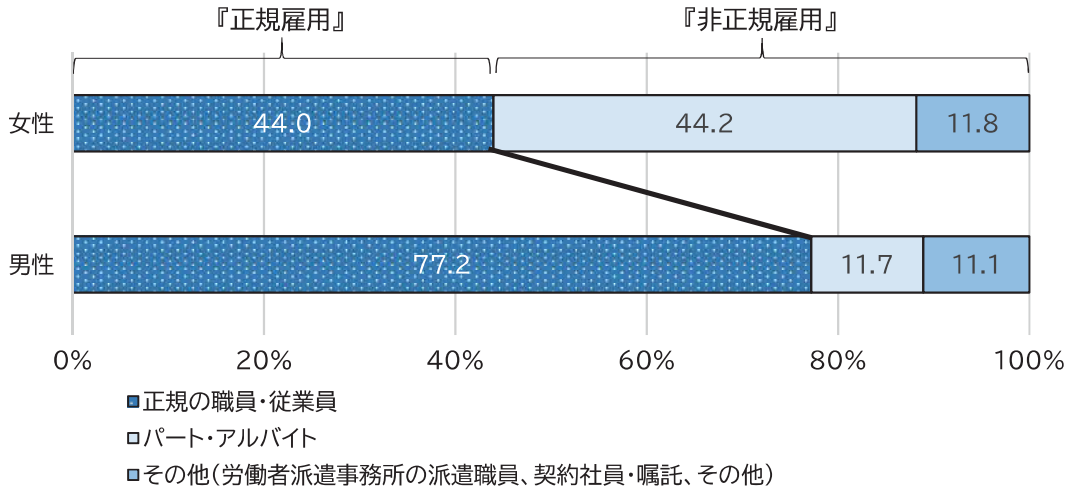
	委員			審議会等		
	委員総数(A)	女性委員の数(B)	比率 B/A×100	審議会等の総数(C)	女性委員を含む審議会等の数(D)	比率 D/C×100
国 (R2.9.30現在)	1,848人	753人	40.7%	127	124	97.6%
埼玉県(R2.4.1現在)	1,486人	575人	38.7%	81	77	95.1%
越谷市(R2.4.1現在)	1,161人	380人	32.7%	67	56	83.6%

※国の審議会等とは、国家行政法第8条並びに内閣府設置法第37条及び第54条に基づく審議会等をいう
 ※県及び市の審議会等とは、地方自治法第180条の5及び第202条の3に基づく審議会等をいう

資料:内閣府ウェブサイト、埼玉県ウェブサイト、越谷市人権・男女共同参画推進課

審議会等は、市民の意見を市の施策に反映することのできる重要な機会ですが、その審議会等における女性の割合は、令和2年(2020年)4月1日現在で32.7%にとどまっております。国や埼玉県と比較しても低いものとなっています。

◆図表3 雇用者（役員を除く）の雇用形態別構成割合（男女別）



資料：令和元年(2019年)労働力調査(総務省・総務庁)

雇用形態においては、女性の正規職員の割合は男性に比べると低く、パート・アルバイトなどの非正規雇用の割合が高くなっています。



第2章 計画の基本的な考え方

1 計画の基本理念

男女共同参画社会を進める

～誰もが自分らしく輝き、多様な生き方を認めあう社会をめざして～

本市では、平成17年(2005年)に「越谷市男女共同参画推進条例」を制定し、その中で男女共同参画を推進するための7つの基本的な考え方を基本理念として定め、男女共同参画社会の実現をめざしています。

第4次越谷市男女共同参画計画は、この7つの基本理念を踏まえた、男女共同参画社会を推進するための計画です。

誰もが自分らしく輝き、 多様な生き方を認めあう社会をめざして

一人ひとりが、個性と能力を十分に発揮して、自分らしく輝き、
自分らしい生き方(Life:人生・生活・命)が尊重できる社会をめざします。

推進条例の基本理念(第3条)

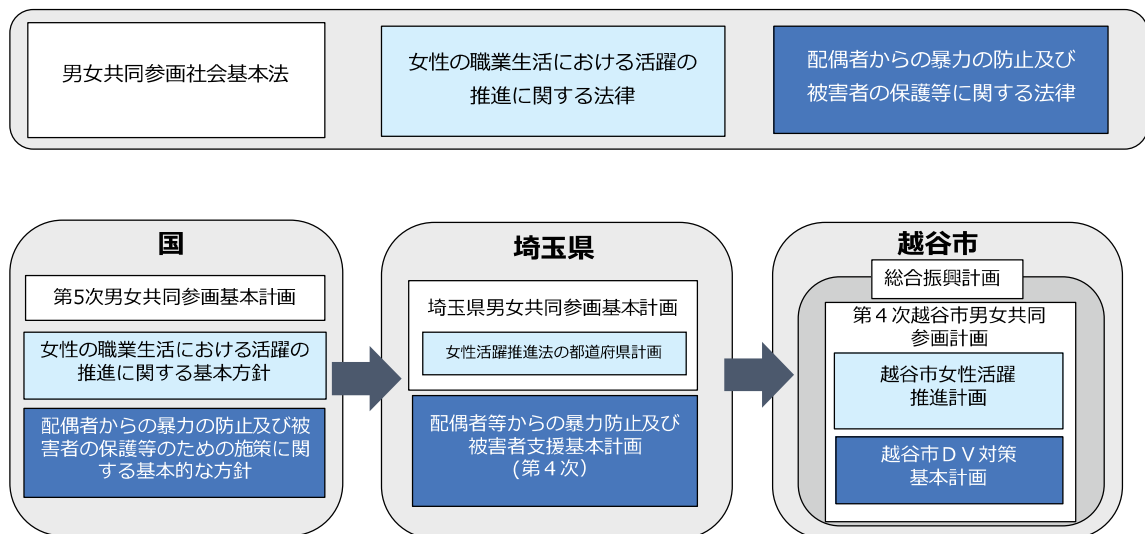
1. 男女の人権の尊重
2. 社会の制度や慣行の及ぼす影響についての配慮
3. 政策や方針の立案と決定過程への共同参画
4. 家庭生活における活動と他の活動の両立
5. 男女共同参画の視点を踏まえた教育の推進
6. 国際的な動向への考慮と協調
7. 市、市民、事業者の主体的な取り組みと協働

2 計画の目的

この計画は、市が行う男女共同参画施策の基本方針を示すとともに、その施策を体系化してとりまとめ、男女共同参画の推進に関する施策の総合的、計画的な推進を図るためのものです。

3 計画の位置づけ

- (1) この計画は、推進条例第 10 条に基づく男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するための基本計画です。
- (2) この計画は、第 5 次越谷市総合振興計画における男女共同参画社会の推進に関する部門計画です。
- (3) この計画は、男女共同参画社会基本法第 14 条第 3 項に規定される「市町村男女共同参画計画」です。また、令和 2 年(2020 年)12 月に国が策定した「第 5 次男女共同参画基本計画」及び平成 29 年(2017 年)3 月に埼玉県が策定した「埼玉県男女共同参画基本計画」を踏まえたものです。
- (4) この計画のうち、第 4 章の 基本目標Ⅱ「男女が輝き活動できるまちづくり」は、女性活躍推進法第 6 条第 2 項に規定される「市町村推進計画」です。
- (5) この計画のうち、第 4 章の 基本目標Ⅳ「男女共同参画社会を阻む暴力の根絶」は、DV防止法第 2 条の 3 第 3 項に規定される「市町村基本計画」です。また、国が策定した「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等のための施策に関する基本的な方針」及び埼玉県が策定した「配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画（第 4 次）」を踏まえたものです。
- (6) この計画は、「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」の国際目標である SDGs（持続可能な開発目標 17 ゴール・169 ターゲット）の理念を踏まえて、目標 5「ジェンダー平等を実現しよう」を中心に取り組みを行います。



4 計画の期間

この計画は、第5次越谷市総合振興計画の基本構想の期間に合わせ、令和3年度(2021年度)から令和12年度(2030年度)までの10年間を計画期間とします。

なお、第5次越谷市総合振興計画基本計画期間(前期、後期)に合わせて見直すとともに、社会経済情勢の変化や計画の進捗状況、女性活躍推進法やDV防止法などの関係法令の改正などにより、必要に応じて計画の見直しを行います。

5 計画の構成

この計画は、「基本計画」「実施計画」で構成します。

(1) 「基本計画」(P.18 第4章 計画の内容)

男女共同参画社会を実現するため、市の男女共同参画を推進するための施策の方向性とその内容を明らかにし、体系化したものです。

(2) 「実施計画」(別冊 第4次越谷市男女共同参画計画実施計画)

基本計画に基づき実施する具体的な事業を明らかにしたものです。

なお、「実施計画」は、前期(令和3年度(2021年度))から令和7年度(2025年度))と後期(令和8年度(2026年度))から令和12年度(2030年度))までのそれぞれ5年間として策定します。ただし、社会経済情勢の変化や計画の進捗状況などにより、必要に応じて計画の見直しを行います。

年度	令和3年 (2021)	令和4年 (2022)	令和5年 (2023)	令和6年 (2024)	令和7年 (2025)	令和8年 (2026)	令和9年 (2027)	令和10年 (2028)	令和11年 (2029)	令和12年 (2030)
基本計画										
実施計画 前期										
実施計画 後期										

6 計画の特徴

この計画は、次の3点を特徴として掲げ、特に力を入れて取り組んでいきます。

(1) 教育に関する施策の推進

本市では、「教育に携わる者の責務」（第7条）を推進条例の特徴として挙げ、教育に関する男女共同参画施策の推進を重要なものと捉えています。

このため、「男女共同参画の視点を踏まえた教育の推進」を「施策の方針」の1つに位置づけて、教育に関する施策の推進に力を入れて取り組みます。

(2) あらゆる分野における女性の活躍の推進

女性活躍推進法の制定により、女性の活躍に向けての機運が高まっている現状において、あらゆる分野における女性の活躍の推進は、特に重要なものと捉えています。

このため、基本目標Ⅱ「男女が輝き活躍できるまちづくり」を「越谷市女性活躍推進計画」に位置づけて、女性の活躍の推進に力を入れて取り組みます。

(3) あらゆる暴力の根絶

全国的に相談件数が高止まりであるなか、DVは、被害者のみならず児童虐待による子どもの命にも関わる重大な社会問題になっています。

さらに、ストーカー行為、性暴力など女性に対するあらゆる暴力を容認しないという意識の醸成が重要になります。

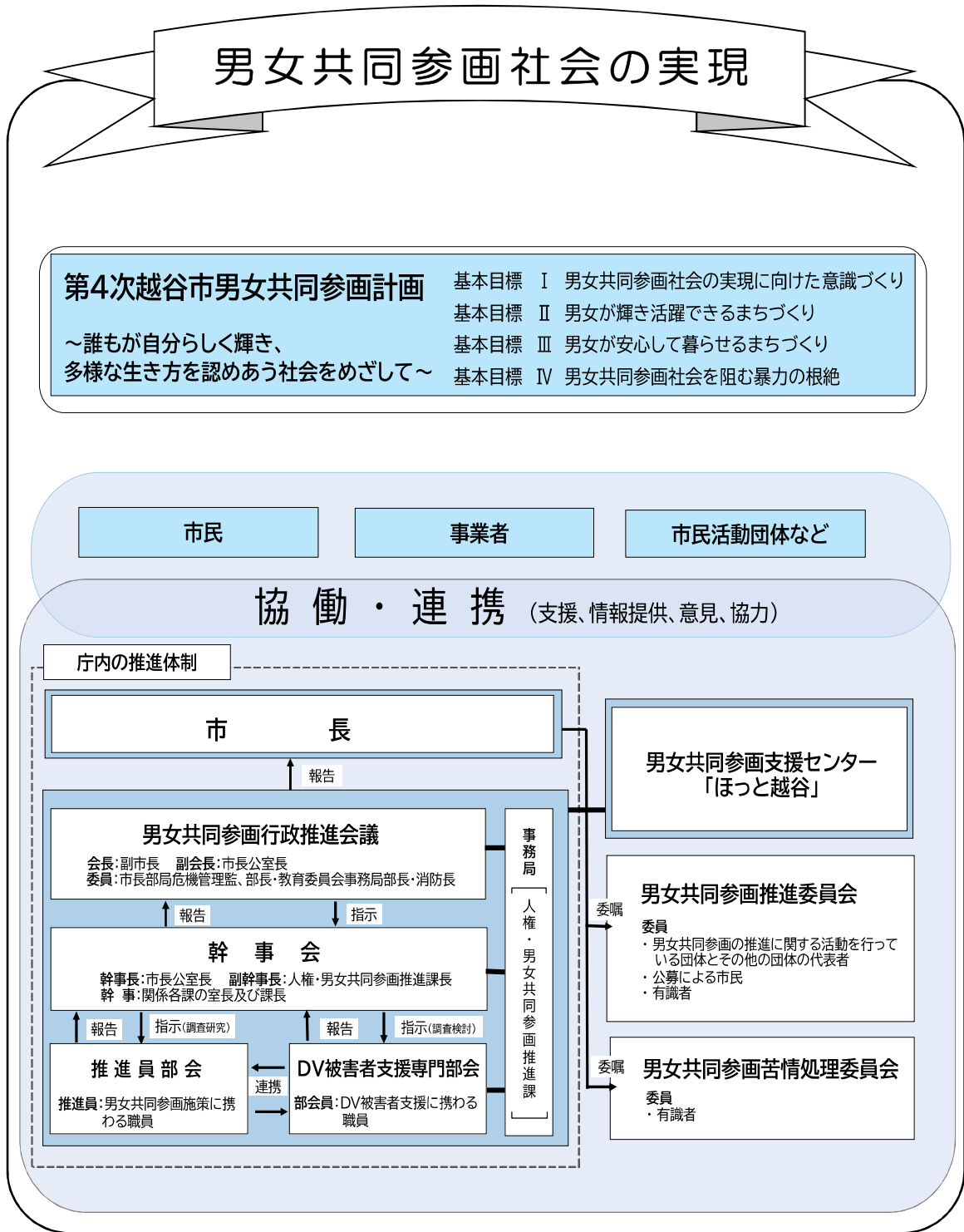
このため、基本目標Ⅳ「男女共同参画社会を阻む暴力の根絶」を「越谷市DV対策基本計画」に位置づけて、女性に対するあらゆる暴力の根絶に向けた対策の強化に特に力を入れて取り組みます。



第3章 計画の推進

1 男女共同参画推進体制

本市では、推進条例に基づき、市、市民、事業者、市民活動団体などそれぞれが男女共同参画に関する理解を深めるとともに、協働しながら男女共同参画社会の実現に向けた取り組みを総合的、計画的に推進していきます。



(1) 男女共同参画行政推進会議

本市の男女共同参画の推進に関する施策を推進する体制として、男女共同参画行政推進会議を設置しています。この会議は3層構造となっており、それぞれの会議を有機的に機能させることにより、施策の総合的な企画調整などを行いながら、本市の男女共同参画に関する取り組みを総合的、効果的に推進していきます。

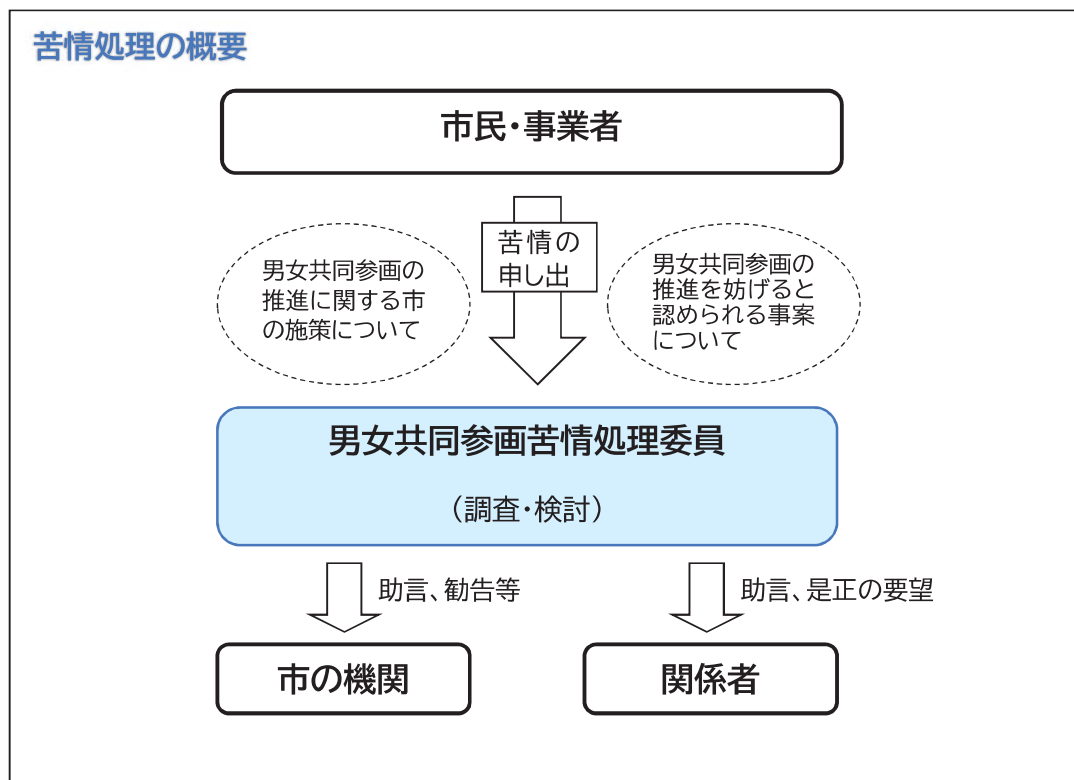
また、これらの会議を定期的を開催することなどにより、男女共同参画について職員への意識啓発と情報提供を図ります。

(2) 男女共同参画推進委員会

推進条例第 23 条の規定に基づき、男女共同参画の推進に関する市長の附属機関として、市長の求めに応じ、男女共同参画の推進に関する重要事項などについて調査審議を行います。

(3) 男女共同参画苦情処理委員

推進条例第 28 条の規定に基づき、男女共同参画の推進に関する本市の施策や男女共同参画推進を妨げると認められる事案に対する苦情について、市民や事業者からの申し出を適切・迅速に処理するため苦情処理委員が置かれています。苦情処理委員は、中立・公正な立場で苦情の受付や調査などを行います。また、調査の結果、必要がある場合は、助言や勧告、是正の要望などを行います。



(4) 男女共同参画支援センター「ほっと越谷」の機能の充実

平成13年(2001年)7月に開設した男女共同参画支援センター「ほっと越谷」は、推進条例に位置づけられた男女共同参画を推進する拠点施設であり、「学習・情報・交流・相談」の4つの機能に基づく各種事業を、市民との協働を推進しつつ積極的に展開しています。

平成21年(2009年)4月からは指定管理者制度を導入し、「学習・情報・交流」の3つの事業と施設の維持管理を指定管理者が行い、「相談」事業については、市が引き続き実施しています。

指定管理者制度導入後は、指定管理者が持つ専門性の高い知識やノウハウを活かし、市民、事業者、市民活動団体などの協働のコーディネーターとしての機能をさらに充実させ、効果的な男女共同参画の推進を図っています。

また、男女共同参画を推進する拠点施設としての事業を展開するなかで、市民のニーズを的確に捉えた施策を反映するため、市と連携した男女共同参画のさらなる推進を図ります。



2 年次報告書の作成・公表

推進条例第22条の規定に基づき、男女共同参画の推進に関する施策の実施状況等を明らかにするため、毎年度、年次報告書を作成し公表します。