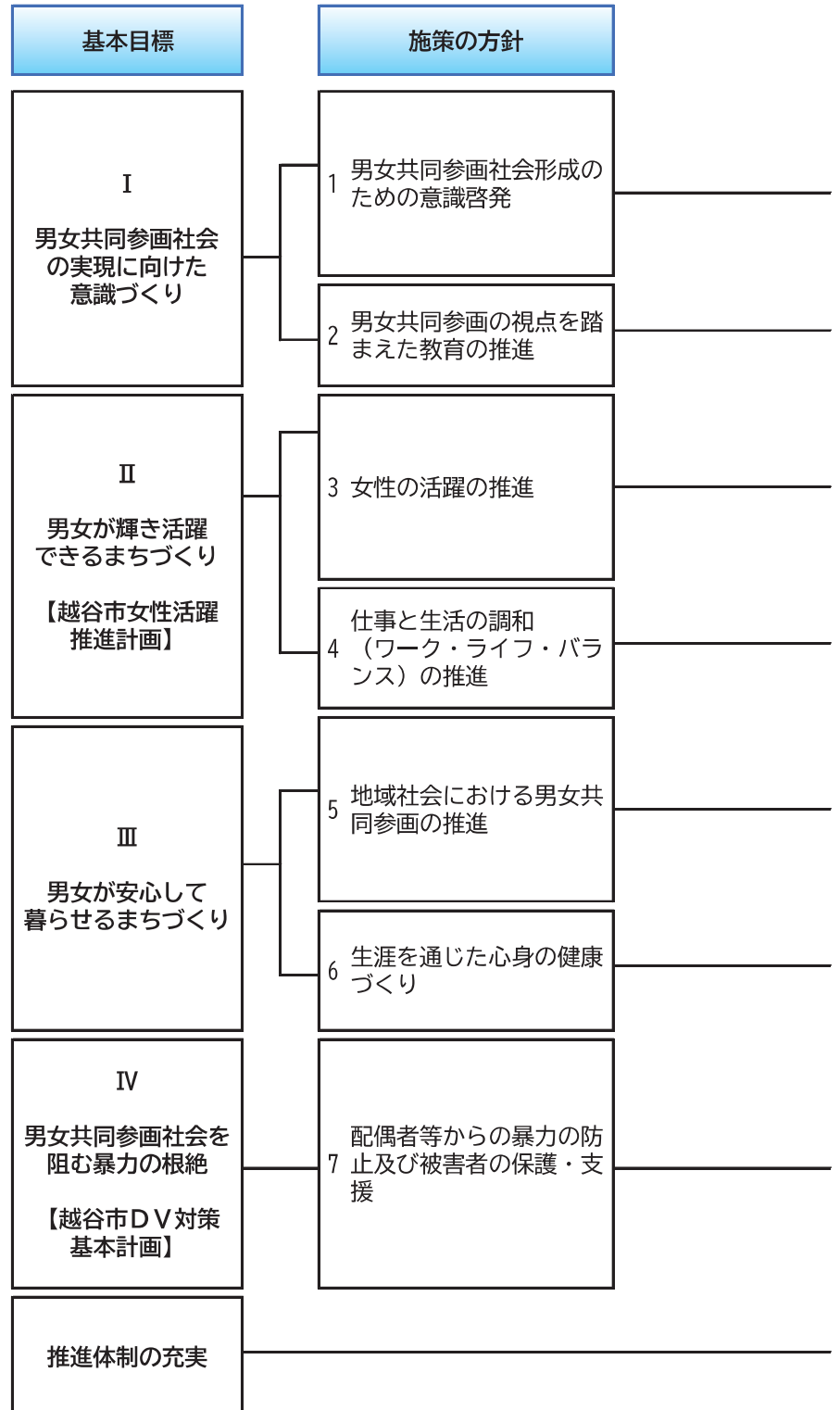


第4章 計画の内容

1 計画の体系

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



■第4次越谷市男女共同参画計画で掲げる主なSDGs



施策の方向		ページ
—	(1) 広報・啓発の充実	P. 23
	(2) 性の多様性に関する理解の促進と支援 NEW	P. 23
	(3) 国際理解の推進	P. 23
—	(1) 学校等における男女共同参画の視点を踏まえた教育の推進	P. 26
—	(1) 女性の人材育成と審議会等への登用の推進	P. 29
	(2) 女性の就業・起業のための支援	P. 30
	(3) ハラスメント対策の充実 NEW	P. 30
—	(1) 職場におけるワーク・ライフ・バランスの推進	P. 33
	(2) 家庭生活等におけるワーク・ライフ・バランスの推進	P. 33
—	(1) 男女共同参画の視点を踏まえた地域活動の推進	P. 36
	(2) 男女共同参画の視点を踏まえた地域防災の推進	P. 36
	(3) 誰もが安心して暮らせる環境の整備 NEW	P. 36
—	(1) 男女の性と人権尊重の理解の推進	P. 39
	(2) こころとからだの相談等の充実	p. 40
—	(1) 啓発活動の推進	P. 43
	(2) 相談支援体制の充実と被害者の安全確保	P. 43
	(3) 自立に向けた支援体制の充実	P. 43
	(4) 関係機関との連携強化	P. 44
—	(1) 庁内の推進体制の充実	P. 15
	(2) 男女共同参画支援センターの機能の充実	P. 17

2 計画の目標

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

男女共同参画社会の実現のためには、人々の意識の中に長い時間をかけて形作られてきた、性別による固定的役割分担意識を解消することが重要です。

男女が社会の対等な構成員として、お互いの人権を尊重し、その個性と能力を発揮することができる意識づくりに取り組みます。また、家庭、学校、地域などのあらゆる場において、男女共同参画に関する意識啓発を図ります。

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】

あらゆる分野において、男女がともに活躍できる男女共同参画社会を実現するためには、女性はその個性と能力を十分発揮できることが重要です。

政策・方針の決定過程において、男女の偏りが大きいことから、女性が参画しやすい環境づくりが必要です。また、男女がともに仕事と家庭生活のバランスを取るためには、女性の職業生活における活躍の推進とともに男性の家庭生活における参画が必要になります。

あらゆる分野において、男女間の格差が生じている場合は、格差是正に取り組むとともに、男女が平等に参画し、ともに活躍できるよう環境整備や意識啓発に取り組みます。

基本目標Ⅲ 男女が安心して暮らせるまちづくり

誰もが安心して暮らせるまちづくりのためには、さまざまな生活上の困難を抱えた人々を含め、地域に暮らす人々の生活を支える支援が重要です。

そのため、さまざまな生活上の困難を抱えたひとり親家庭や高齢者、障がい者、外国人などに対して、社会参画を促進し、自立に向けた支援に取り組みます。また、地域に暮らす人々が、生涯を通じて健康な生活を営むことができるよう、性別・年代別に応じた心身の健康づくりを支援します。

さらに、防災の分野においては、災害時の多様なニーズの把握や女性への配慮が必要となることから、男女共同参画の視点を踏まえた地域防災を推進します。

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】

配偶者（事実婚、元配偶者を含む）や恋人からの暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であり、男女共同参画社会の実現を阻害する問題です。家庭内等で起こる暴力は潜在化しやすく、その影響は、被害者のみならず子どもにも及ぶため、関係機関や民間団体と連携を強化して取り組む必要があります。

暴力を生まないための予防教育をはじめとした暴力を容認しない社会環境の整備など、あらゆる暴力の根絶のための社会づくりに力を入れて取り組みます。

3 計画の内容

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

人々の意識の中に長い時間をかけて形作られた性別による固定的役割分担意識は、少しずつ変わりつつありますが、男女共同参画社会の実現を妨げる大きな要因の一つとなっています。

令和元年度(2019年度)の市政世論調査では、「男は仕事、女は家庭」という考え方について、「賛成・どちらかといえば賛成」という人の割合が、男女ともに年々減少し、また「反対・どちらかといえば反対」という人の割合は増加しています。(P.22 図表4)

このことから、男女共同参画の意識づくりが、一定の効果を示しているものの、いまだに根強く残っている性別による固定的役割分担意識の解消に向けて、引き続き、さまざまな媒体を通じての広報活動や学習機会の提供、情報収集などに積極的に取り組んでいく必要があります。

また、LGBT^{※19}などの性的少数者は、周囲の偏見や理解不足、社会における慣習や制度等において、さまざまな困難に直面することがあります。多様な性^{※20}のあり方について正しい理解を促進するための啓発と支援を行う必要があります。

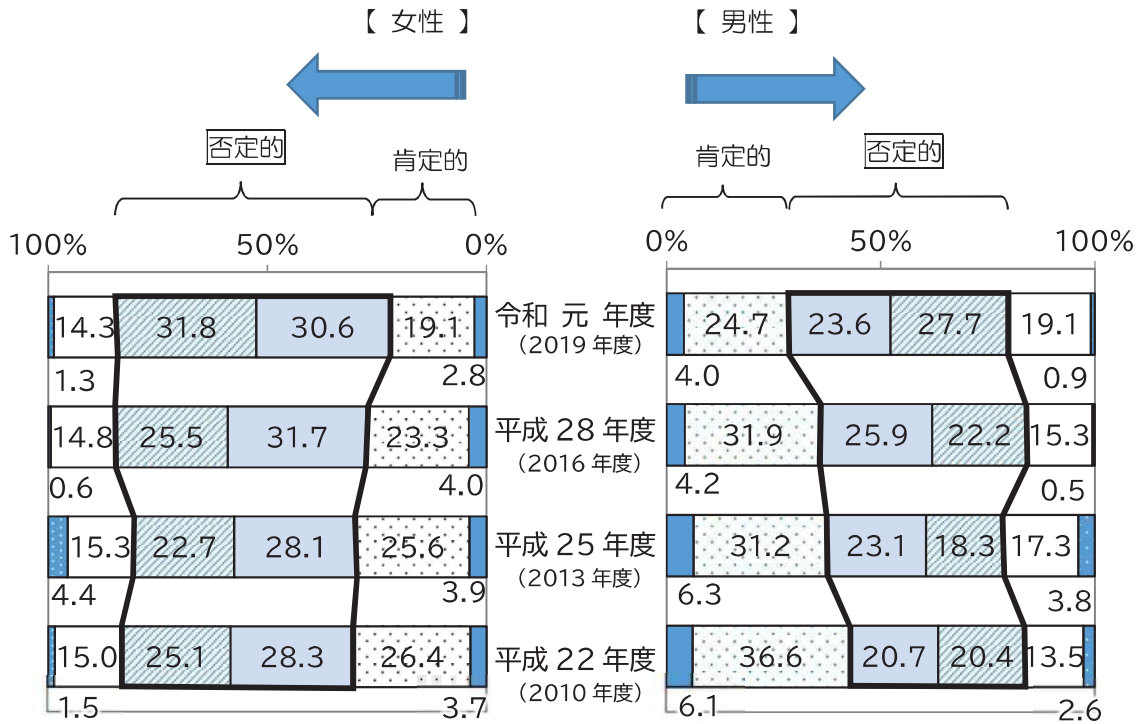
さらに、男女共同参画の取り組みは国際的な動向と密接に連動しているため、国際社会の課題に関心を持ち国際理解を深めるように取り組みます。

指 標	令和元年度 現況値	令和7年度 目標値	令和12年度 目標値
越谷市公式ホームページの男女共同参画ページへの年間アクセス件数	47,590件	49,500件	51,500件
男女共同参画支援センターが実施する講座等の延べ参加者数	6,418人	6,600人	6,600人
性の多様性の理解促進に関する講座の理解度	—	80%	80%

※19 LGBT…Lesbian (レズビアン：女性同性愛者)、Gay (ゲイ：男性同性愛者)、Bisexual (バイセクシュアル：両性愛者)、Transgender (トランスジェンダー：身体の性と心の性が一致していない人、どちらの性別にも違和を感じる人)の頭文字をとって組み合わせた言葉。Sexual Orientation (性的指向)とGender Identity (性自認)の頭文字をとった「SOGI」という表現もある。また、LGBT以外にも、自分自身の性を決められない・分からない人などさまざまな人がいる。

※20 多様な性…性には、①身体的な性(生まれたときの身体的特徴による性)②こころの性(自分が認識している性)③表現する性(言葉遣いや髪形、服装など、自分が表現したい性)④好きになる性の4つの要素がある。身体的性とこころの性が必ずしも一致するわけではなく、好きになる性も異性とは限らない。性のあり方は、人の数だけバリエーションがあり、多様な性が存在する。

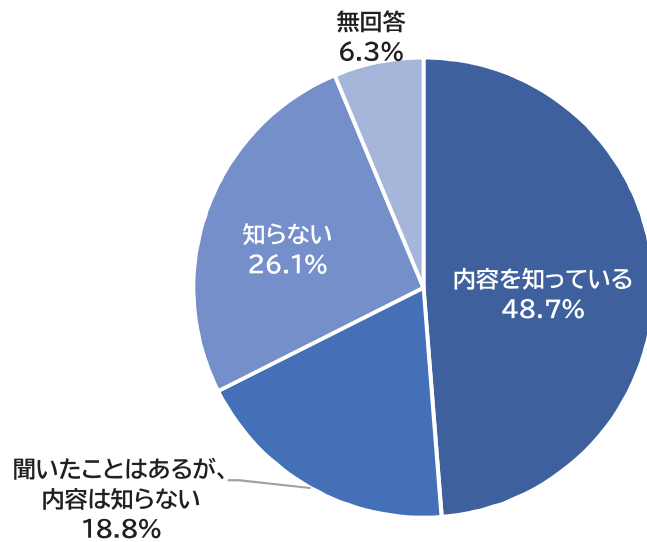
◆図表4 「男は仕事、女は家庭」の考え



■賛成 □どちらかといえば賛成 ■どちらかといえば反対 □反対 □わからない ■無回答

資料：越谷市市政世論調査

◆図表5 LGBT（性的指向や性自認による少数者）という用語の認知度



■知っている ■聞いたことはあるが、内容は知らない ■知らない ■無回答

資料：令和元年度(2019年度)越谷市市政世論調査

施策の方向

(1) 広報・啓発の充実

性別による固定的役割分担意識に基づく社会通念や慣習は、人々の意識の中で長い時間をかけて形成されるため、意識啓発の効果が現れるまでには長い時間がかかるということがあります。そのため、男女共同参画の意識づくりに向け、引き続き、男女共同参画支援センター「ほっと越谷」や社会教育の場などを活用した広報や学習機会の提供など啓発の充実を図ります。

主な取り組み

- ・ ホームページや広報紙、パネルなどの多様な広報媒体を通じた情報提供
- ・ 男女共同参画に関する理解を促進するための、市民向けの講座や講演会の開催
- ・ メディアから発信される情報を判断する力や発信する力（メディア・リテラシー^{※21}）を高めるための啓発

(2) 性の多様性に関する理解の促進と支援

性の多様性を理解することは、差別や偏見をなくすことに繋がり、一人ひとりの人権が尊重される社会をつくるためには重要です。市の職員はもとより、市民、事業者などが、性の多様性を正しく理解するために啓発や支援を行います。

主な取り組み

- ・ 性的少数者への理解促進のための職員研修
- ・ 性の多様性を理解し、尊重する意識づくりのための啓発講座の開催
- ・ 申請書類やアンケートにおける、性別記入欄の配慮

(3) 国際理解の推進

男女共同参画の取り組みは、国際的な男女共同参画施策の動きと密接に連動しています。男女共同参画を推進する条約や国際会議での成果、男女共同参画の先進国における事例などを広く市民に提供し、関係機関と連携しながら意識啓発を図ります。

主な取り組み

- ・ 国際的な取り組みについての情報収集及び情報誌などを通じた市民への情報提供

※21 メディア・リテラシー…メディアからの情報を主体的に読み解き、自己発信する能力のこと。なお、推進条例第9条においてもメディア・リテラシーに関する規定を設けている。

【推進条例（関連条文）】

第3条（基本理念）

- (1) 次の事項をはじめとする男女の人権が尊重されること。
 - ア 男女の個人としての尊厳が重んぜられること。
 - イ 男女が個人として個性と能力を発揮する機会が等しく確保されること。
 - ウ 男女が性別による差別的取扱い(直接的であるか間接的であるかを問わないあらゆる差別的取扱いをいう。以下同じ。)を受けないこと。
- (2) 性別による固定的な役割分担等の意識に基づく社会の制度や慣行が、男女の社会における活動の自由な選択に対して影響を及ぼすことのないよう配慮されること。
- (5) 男女共同参画社会の実現に果たす教育の役割の重要性を考慮し、学校教育、社会教育その他のあらゆる分野の教育の場において、男女共同参画の視点を踏まえた教育が推進されること。
- (6) 男女共同参画の推進が国際社会における取組と密接な関係を有していることを踏まえ、国際的な動向への考慮と協調が行われること。
- (7) 市、市民と事業者が、男女共同参画の推進に関する自らの責務を自覚し、あらゆる分野において主体的にその役割を果たすとともに、相互の創意工夫による協働が行われること。



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

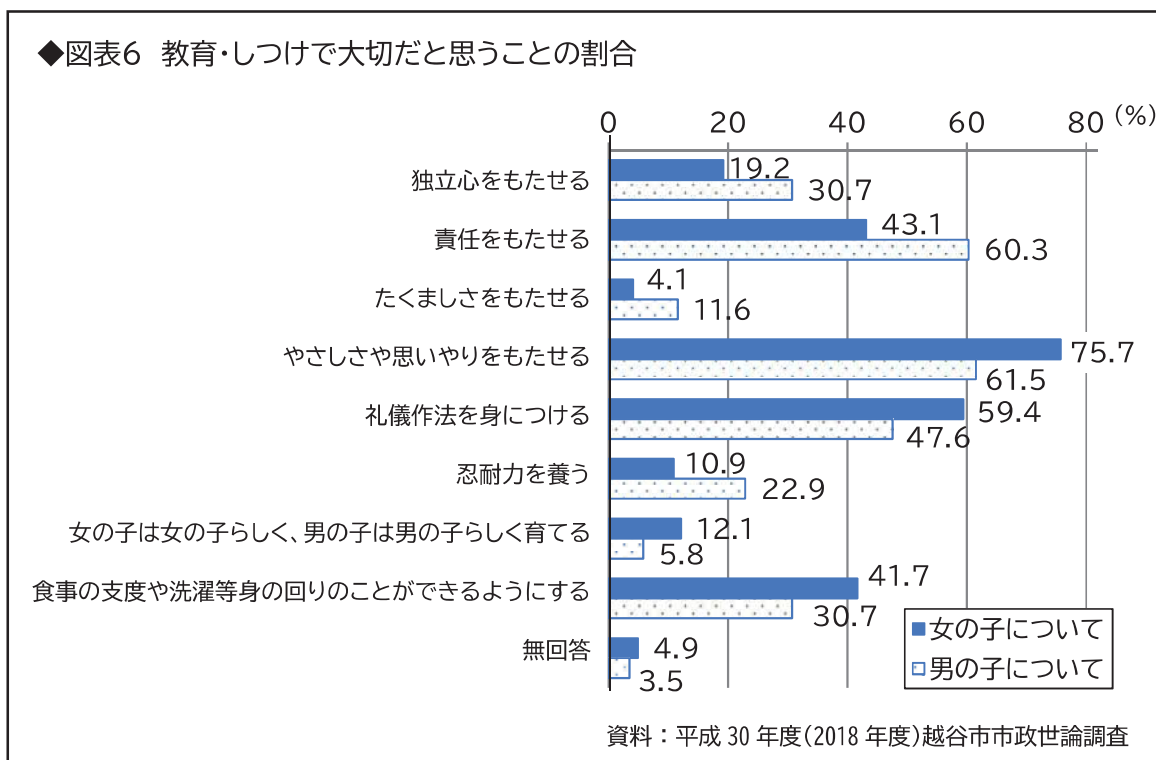
性別にとらわれない男女共同参画意識を高めるためには、子どもの頃から男女共同参画の視点を踏まえた教育が重要です。

平成30年度(2018年度)の市政世論調査では、「教育・しつけ」で大切だと思うことについて、女の子の場合は、「やさしさや思いやり」、「礼儀作法を身につける」ことが大切だと思う人が多く、男の子の場合は、「独立心」、「責任」、「たくましさ」が大切だと思う人が多くなっています。「女の子らしく」「男の子らしく」のイメージが教育・しつけに影響していることから、性別による固定的役割分担意識が根強く残っていることがわかります。(図表6)

男女共同参画の意識の形成には、人生の早い時期において学習したことや、経験したことが大きく影響します。特に、小中学校における教育は、男女共同参画意識を育むにあたって大きな役割を担っています。

このため、学校や家庭などの教育の場において、次世代を担う子どもたちへの男女共同参画の視点を踏まえた教育が行われるよう推進します。

指 標	令和元年度 現況値	令和7年度 目標値	令和12年度 目標値
男女共同参画の視点を踏まえた家庭教育に関する講座の満足度	78%	80%	80%
教職員・保護者・子どもに向けた啓発資料の配付回数	各1回	各1回	各1回



施策の方向

(1) 学校等における男女共同参画の視点を踏まえた教育の推進

学校や家庭などの教育の場において、次代を担う子どもたちへ男女共同参画の視点を踏まえた教育が行われるよう、教える側の立場にある学校の教職員や保護者などに対して、男女共同参画に関する意識啓発を図ります。

主な取り組み

- ・教職員の意識啓発、男女共同参画の理解促進を図る研修の実施
- ・性別による固定的役割分担意識にとらわれないキャリア形成のための学校教育における児童・生徒の意識啓発
- ・性別による固定的役割分担意識解消のための家庭教育の推進

【推進条例（関連条文）】

第3条（基本理念）

- (1) 次の事項をはじめとする男女の人権が尊重されること。
 - ア 男女の個人としての尊厳が重んぜられること。
 - イ 男女が個人として個性と能力を発揮する機会が等しく確保されること。
 - ウ 男女が性別による差別的取扱い(直接的であるか間接的であるかを問わないあらゆる差別的取扱いをいう。以下同じ。)を受けないこと。
- (5) 男女共同参画社会の実現に果たす教育の役割の重要性を考慮し、学校教育、社会教育その他のあらゆる分野の教育の場において、男女共同参画の視点を踏まえた教育が推進されること。

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

男女が対等な立場で個性や能力を十分に発揮できる男女共同参画社会を実現するためには、あらゆる分野において女性が参画することが重要です。

本市では、政策・方針の決定過程における女性の参画を進めてきましたが、審議会等の委員に占める女性の割合は、令和2年(2020年)4月1日現在では3割を超えています。(P.28 図表7)市の職員のうち、管理職の女性の割合は、令和2年(2020年)4月1日現在では約2割となりますが、政策・方針の過程における参画は十分に進んでいません。(P.28 図表8)

また、男女それぞれに聞いた「女性の働き方の理想と現実」では、理想は、「結婚や出産にかかわらず仕事を続ける」が最も多くなっていますが、現実には、「子育ての時期だけやめ、その後はパートタイムで仕事を続ける」が最も多くなっています。結婚や出産後も働き続けたい女性が、理想の働き方ができていない現状があります。(P.29 図表9)

このようなことから、女性の活躍を推進するため、男女間の格差が生じる場合には、男女が平等に参画していけるよう取り組みを進めていきます。また、職業生活において、希望に応じた働き方の実現を目指し、就業の支援や、起業・自営業などの多様な働き方を選択するための取り組みを行っていきます。

さらに、ハラスメントは、個人としての尊厳を傷つけ、能力の発揮を妨げることから、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント^{※22}、パタニティ・ハラスメント^{※23}などの防止に向けて、意識改革を図るための啓発を行います。

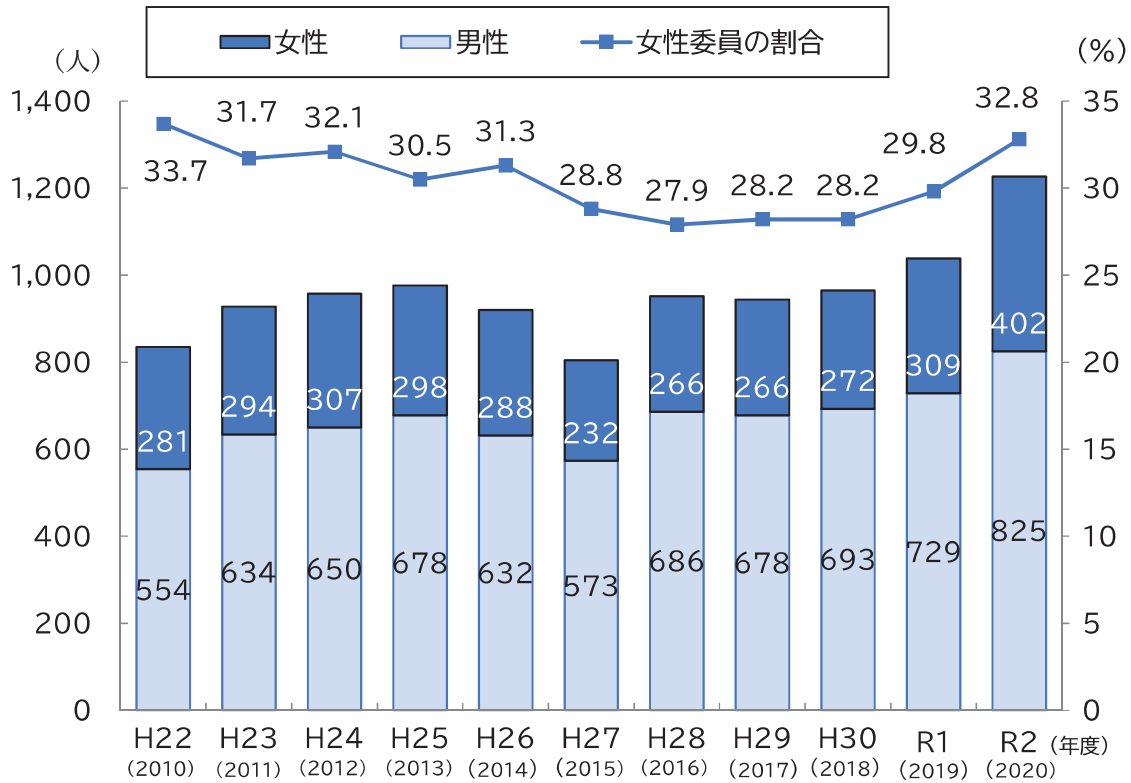
指 標	令和元年度 現況値	令和7年度 目標値	令和12年度 目標値
審議会等における女性の登用推進のための講座の満足度	83%	80%	80%
審議会等における女性委員の割合	32.8% (R2.4.1現在)	35%	35%
職員のうち管理職職員における女性の割合	19.2% (R2.4.1現在)	25%	30%
女性の就労に関する講座の延べ参加者数	301人	280人	280人
就労に関する法制度や職場におけるハラスメントに関する講座の理解度	—	80%	80%

※22 マタニティ・ハラスメント…妊娠や出産・育児をきっかけに職場で精神的・肉体的な嫌がらせや解雇・雇止めなどの不当な扱いを行うこと。

※23 パタニティ・ハラスメント…育児のための休暇や時短勤務を申し出る男性に対する嫌がらせ行為。

◆図表7 越谷市の審議会等における女性委員の割合

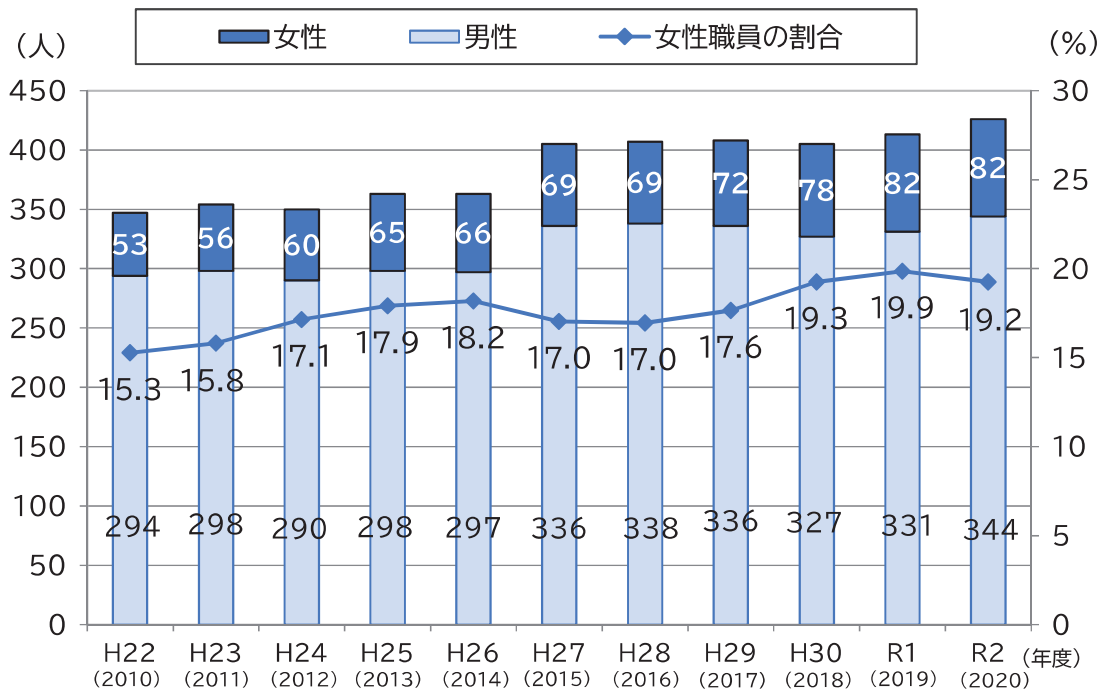
※各年4月1日現在



資料：越谷市人権・男女共同参画推進課

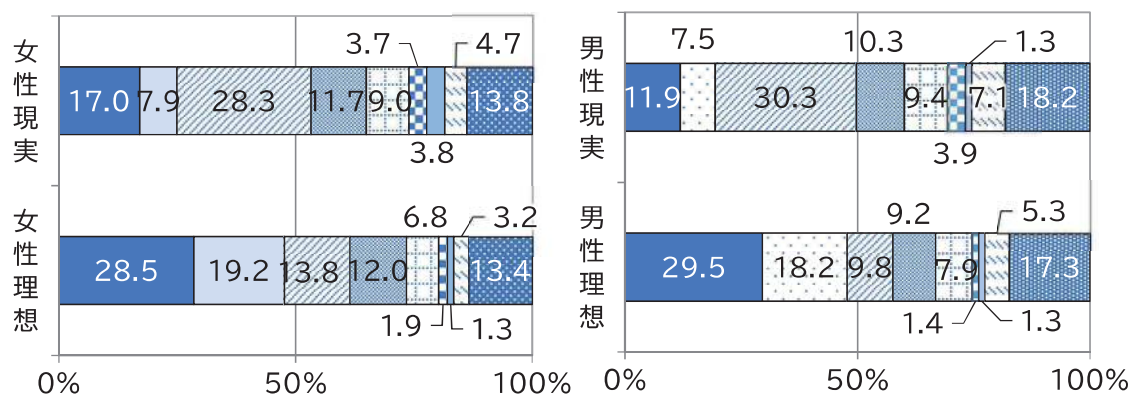
◆図表8 越谷市の職員のうち管理職職員における女性の割合

※各年4月1日現在



資料：越谷市人事課

◆図表9 女性の理想的な働き方と現実的な働き方



- 結婚や出産にかかわらず、仕事を続ける
- 子育ての時期だけ一時やめ、その後はフルタイムで仕事を続ける
- 子育ての時期だけ一時やめ、その後はパートタイムで仕事を続ける
- 子どもができるまで仕事もち、子どもができたら家事や子育てに専念する
- 結婚するまで仕事もち、結婚後は家事に専念する
- 仕事はもたない
- その他
- わからない
- 無回答

資料：令和元年度(2019年度)越谷市市政世論調査

施策の方向

(1) 女性の人材育成と審議会等への登用の推進

政策・方針の決定過程における女性の参画の推進に向けて、あらゆる分野で活躍できる人材を育成するとともに、女性が能力を十分に発揮できるよう環境づくりを推進します。

また、市が率先して審議会等への女性の登用の拡大に取り組むとともに、能力や適性を公正に判断したうえで、市の女性職員の管理職への積極的な登用に取り組みます。

主な取り組み

- ・市の女性職員のエンパワーメントやキャリアアップにつながる研修等の実施
- ・市の女性職員の管理職への登用促進
- ・審議会等における女性の登用推進
- ・審議会等への女性の参画推進のための講座の開催及び情報提供

(2) 女性の就業・起業のための支援

自らの意思によって職業生活を営み、又は、営もうとする女性はその個性と能力を十分に発揮し、活躍できることは重要です。

そのため、ライフスタイルに合わせた多様な働き方を選択することや、就業・起業等において活躍するための情報提供や支援を行います。

主な取り組み

- ・女性の就業支援のための講座等の開催
- ・女性の起業支援のための講座等の開催及び相談の実施

(3) ハラスメント対策の充実

ハラスメントは、個人の尊厳を傷つけるものであり、社会的に許されない行為です。多様化するハラスメントの対策のためには、誰もが働きやすい職場環境の整備が必要となります。

職場における性別による固定的役割分担意識の見直しとともに、ハラスメントを防止するため、事業者や市民に対して啓発活動を進め、相談窓口の周知やハラスメント対策の情報提供を行います。また、市が率先してハラスメントのない職場環境づくりを推進します。

主な取り組み

- ・事業者に対するハラスメント防止の啓発
- ・ハラスメント防止の職員研修
- ・就労に関する法制度や相談窓口の周知

【推進条例（関連条文）】

第3条（基本理念）

- (1) 次の事項をはじめとする男女の人権が尊重されること。
 - イ 男女が個人として個性と能力を発揮する機会が等しく確保されること。
 - ウ 男女が性別による差別的取扱い(直接的であるか間接的であるかを問わないあらゆる差別的取扱いをいう。以下同じ。)を受けないこと。
 - エ あらゆる分野において、ドメスティック・バイオレンスその他の性別に起因する暴力やセクシュアル・ハラスメントが根絶されること。

- (3) 市その他あらゆる分野における政策や方針の立案と決定の過程に、男女が共同して参画する機会が確保されること。

第16条（積極的格差是正措置^{※24}）

- 2 市は、市の政策の立案と決定の過程において、男女の職員が共同して参画する機会の格差が生じている場合は、積極的格差是正措置を講ずるよう努めるものとする。
- 3 市は、審議会等の委員の構成について、積極的格差是正措置^{*}を講ずることにより、男女の均衡を図るよう努めるものとする。

※24 積極的格差是正措置…さまざまな分野において活動に参画する機会の男女間の格差を改善するため、必要な範囲において、男女のいずれか一方に対し活動に参画する機会を積極的に提供するもの。なお、推進条例第16条においても積極的格差是正措置に関する規定を設けている。

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

男女共同参画社会の実現のためには、職場や家庭、地域などの生活におけるさまざまな場面でバランスよく活動できることが重要です。

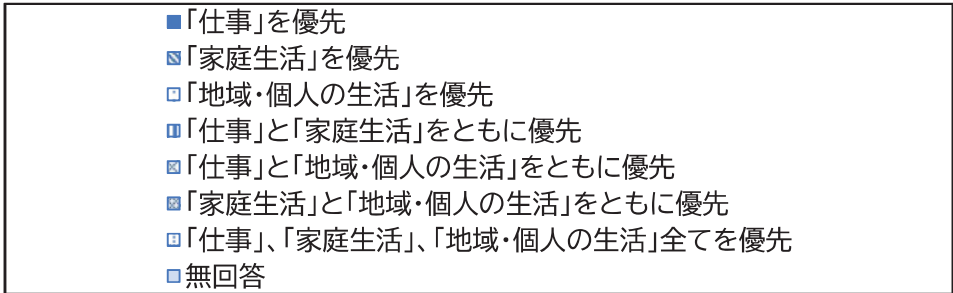
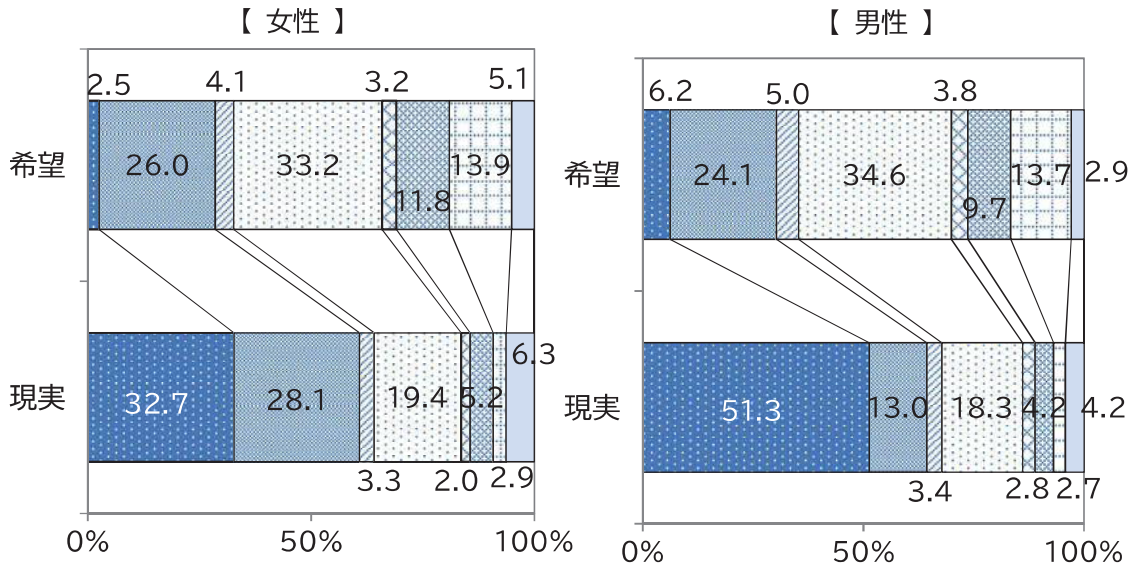
令和元年度(2019年度)の市政世論調査では、「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の優先度の希望と現実について、男女ともに『仕事』と『家庭生活』をともに優先したいという希望はありますが、現実では、『仕事』を優先が、最も多くなっています。また、現実で、『仕事』を優先している人は、女性よりも男性の方が多いことから、依然として男性を中心とした労働慣行が残り、長時間労働が課題になっています。(P. 32 図表 10)

また、平成 30 年度(2018 年度)の市政世論調査では、男性が育児・介護のための長期休暇を取得しない理由について、「職場や周囲に休みにくい雰囲気があるから」が一番多く、育児や介護に伴う休暇が取得しづらい現状があります。(P. 32 図表 11)

このことから、職場や家庭、地域などでの生活におけるさまざまな活動において、男女がともに希望する時間の使い方で生活し、働きながら育児、介護をすることができるよう、多様で柔軟な働き方の推進や、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うための取り組みを進めます。

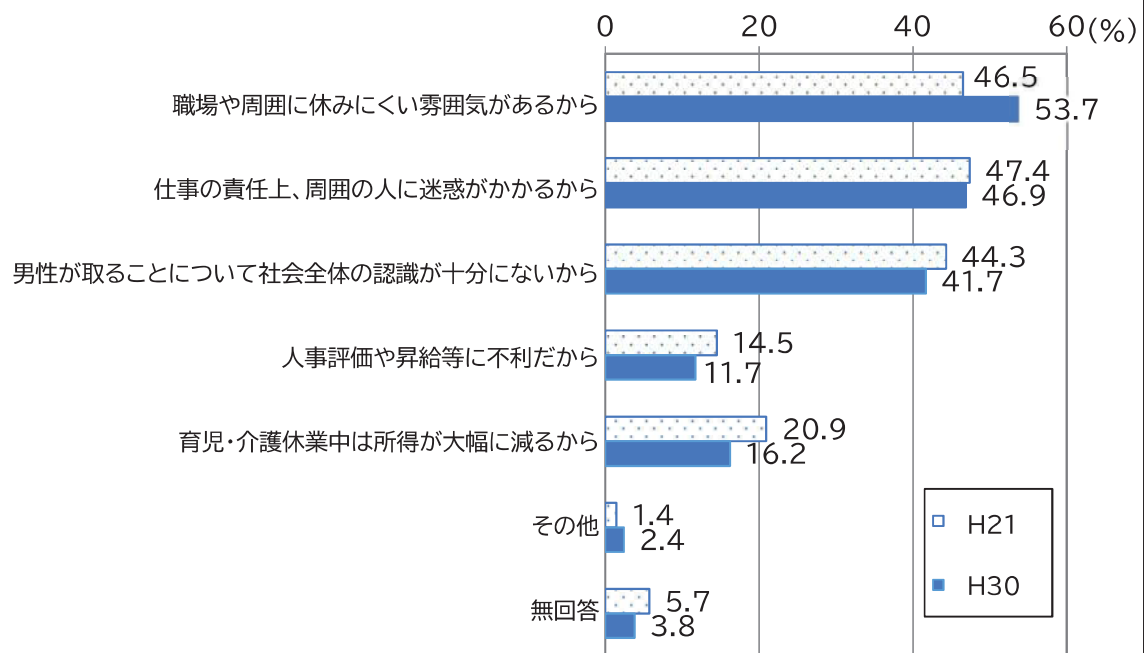
指 標	令和元年度 現況値	令和 7 年度 目標値	令和 12 年度 目標値
保育所（市立）の定員	2,020 人	2,050 人	2,050 人
保育施設（私立等）の定員	5,013 人	5,345 人	5,345 人
男性の男女共同参画推進のための実施事業数	3 回	3 回	3 回

◆図表10 「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の優先度の希望と現実の割合



資料：令和元年度（2019年度）越谷市市政世論調査

◆図表11 育児・介護休暇のための長期休暇で男性の取得が少ない理由



資料：越谷市市政世論調査

施策の方向

(1) 職場におけるワーク・ライフ・バランスの推進

男女がともに仕事と家庭生活を両立できるようにするためには、職場におけるワーク・ライフ・バランスの推進が重要です。事業者に対して、多様な働き方に関する啓発や女性の活躍推進などの情報提供や啓発に取り組みます。また、市が率先して職場環境の整備を行います。

主な取り組み

- ・事業者への情報提供や啓発

(2) 家庭生活等におけるワーク・ライフ・バランスの推進

男女が協力して家事や育児、介護、地域活動などを行うためには、家庭生活等における性別による固定的役割分担意識を見直すとともに、男性の家事・育児等の家庭生活への参画を促進することが必要になります。家庭生活や地域活動等における男女共同参画を推進するため、意識啓発や講座等を開催します。

また、働きながら育児や介護が行えるよう、保育所や介護保険利用等の支援の充実など家庭環境における整備を行います。

主な取り組み

- ・男性の家事・育児・介護や地域活動への参画を促すための講座等の開催

【推進条例（関連条文）】

第3条（基本理念）

(4) 家族を構成する男女が、互いの人格を尊重し、相互の協力と社会の支援の下に、子育て、家族の介護その他の家庭生活における活動と、職場、学校、地域その他の社会生活における活動に共同して参画することができるようにすること。

(7) 市、市民と事業者が、男女共同参画の推進に関する自らの責務を自覚し、あらゆる分野において主体的にその役割を果たすとともに、相互の創意工夫による協働が行われること。