

神川町男女共同参画プラン

令和5年3月

神川町

～ 目 次 ～

第1章 計画の策定にあたって

- 1 計画策定の趣旨 1
- 2 計画の性格 4
- 3 計画の期間 4
- 4 神川町を取り巻く現状 5
- 5 男女共同参画に関する町民の意識 11

第2章 計画の基本的な考え方

- 1 基本理念 31
- 2 基本目標 32

第3章 施策の内容

- 基本目標Ⅰ 男女共同参画を進める町民の“意識づくり” 35
- 基本目標Ⅱ 誰もがあらゆる分野で活躍できる“社会づくり” 39
- 基本目標Ⅲ 誰もが安全・安心に暮らせる“生活環境づくり” 47

第4章 計画の推進

- 1 計画の推進体制 53

資料編

- 男女共同参画に関する世界・国・神川町の動き 55

第1章

計画の策定にあたって

第1章 計画の策定にあたって

1 計画策定の趣旨

私たちが互いに人権を尊重し、あらゆる分野において性別や世代にとらわれず、対等な立場でその個性と能力を発揮できる「男女共同参画社会」の実現は、社会全体で取り組むべき課題です。そのなかにおいて、男女共同参画に関する理解は深まりつつあるものの、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）が根強く残り、政策・方針決定過程への女性の参画や男性の家庭生活への参画が十分でないなど、女性の社会進出が進むなかで、解決すべき課題が山積しています。

国においては、平成11年（1999年）に「男女共同参画社会基本法」、平成27年（2015年）には、「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。）が制定されています。平成30年（2018年）には、「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、令和元年（2019年）には「女性活躍推進法」の改正が行われるなど、法律や制度面の整備が進められています。

国際社会に目を向けると、平成27年（2015年）に国連で採択された、「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に含まれる「持続可能な開発目標」（SDGs）において、政治、経済、公共分野のあらゆるレベルの意思決定において、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。

また、男女共同参画の推進状況を世界経済フォーラム（通称：ダボス会議）が毎年公表している「ジェンダー・ギャップ指標（経済、政治、教育、健康の4分野の女性の地位分析）」では、2021年において、日本の総合スコアは0.650、順位は146か国中116位（前年は156か国中120位）と低い位置にあります。

令和2年（2020年）春以降、全世界的に新型コロナウイルスの感染が拡大しました。その影響による外出自粛や休業といった社会状況下において、雇用・所得環境が悪化したことによる生活困窮、ストレスや生活不安によるハラスメントやドメスティック・バイオレンス（DV）などの被害が深刻化するなど、生命と生活が脅かされています。

こうした現状を踏まえ、本町が抱える課題や重点的に取り組むべき施策の方向を明らかにし、男女共同参画社会を形成してくための施策を継続して推進するために「神川町男女共同参画プラン」を策定するものです。

SDGsと17の開発目標

持続可能な開発目標（SDGs：Sustainable Development Goals）とは、2015年9月に開かれた国連サミットで加盟国の全会一致で採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に記載された、2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標です。17のゴール、169のターゲットから構成されており、地球上の「誰一人取り残さない（leave no one behind）」ことを掲げています。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



出典：国際連合広報センターホームページ

ジェンダー・ギャップ指数 (G G I)

● アイランド(0.908)

1位/146か国

◆ 日本(0.650)

116位/146か国

▲ 平均(0.681)

政治参画 (0.061)

- ・国会議員の男女比
- ・閣僚の男女比
- ・最近 50 年における
行政府の長の在任年数の男女比

経済参画 (0.564)

- ・労働参加率の男女比
- ・同一労働における賃金の男女格差
- ・推定勤労所得の男女比
- ・管理的職業従事者の男女比
- ・専門・技術者の男女比

教育 (1.000)

- ・識字率の男女比
- ・初等教育就学率の男女比
- ・中等教育就学率の男女比
- ・高等教育就学率の男女比

健康 (0.973)

- ・出生児性比
- ・健康寿命の男女比

- (備考) 1. 世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書(2002)」より作成
2. スコアが低い項目は赤字で記載
3. 分野別の順位: 経済(121位)、教育(1位)、健康(63位)、政治(139位)

ジェンダー・ギャップとは、男女の違いにより生じる格差のことです。ジェンダー・ギャップ指数は、「世界経済フォーラム」が毎年、教育、経済、健康、政治の4分野の指標を用いて評価しています。

指数は「0」が完全不平等、「1」が完全平等を意味しています。

| 順位 | 国名 | 値 |
|-----|----------|-------|
| 1 | アイスランド | 0.908 |
| 2 | フィンランド | 0.860 |
| 3 | ノルウェー | 0.845 |
| 4 | ニュージーランド | 0.841 |
| 5 | スウェーデン | 0.822 |
| 10 | ドイツ | 0.801 |
| 15 | フランス | 0.791 |
| 22 | 英国 | 0.780 |
| 25 | カナダ | 0.772 |
| 27 | アメリカ | 0.769 |
| 63 | イタリア | 0.720 |
| 79 | タイ | 0.709 |
| 83 | ベトナム | 0.705 |
| 92 | インドネシア | 0.697 |
| 99 | 韓国 | 0.689 |
| 102 | 中国 | 0.682 |
| 115 | ブルキナファソ | 0.659 |
| 116 | 日本 | 0.650 |
| 117 | モルディブ | 0.648 |

出典：内閣府男女共同参画局 女性活躍・男女共同参画の現状と課題

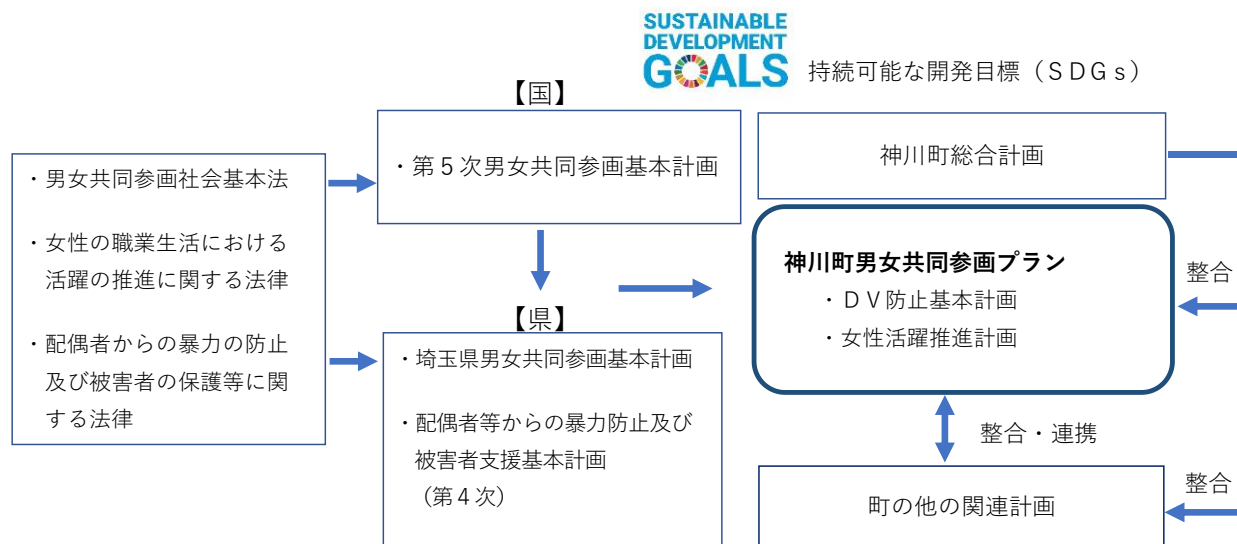
2 計画の性格

本計画は、国の「第5次男女共同参画基本計画」、「埼玉県男女共同参画基本計画」及び「神川町総合計画」との整合性に配慮したものです。

本計画では、本町における「男女共同参画社会に関するアンケート調査」や意見公募（パブリックコメント）を実施し、「神川町男女共同参画審議会」などの意見・助言をもとに策定するものであり、男女共同参画社会の実現に向けた総合的、包括的な施策への取組みの指針となるものです。

また、本計画は、「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（改正DV防止法）」第2条の3第3項に定める市町村基本計画（DV防止基本計画）及び、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」第6条第2項に定める市町村推進計画として一体的に併せて策定するものです。

本計画の推進にあたっては、持続可能な開発目標（SDGs）の視点を踏まえ、ジェンダー平等を基調とした男女共同参画社会の実現を目指すとともに、常に社会情勢の変化や環境の変化に柔軟に対応していくものとします。



3 計画の期間

この計画の期間は、令和5年（2023年）度を初年度とし、令和14年（2032年）度までの10年間とし、必要に応じて見直しを行います。

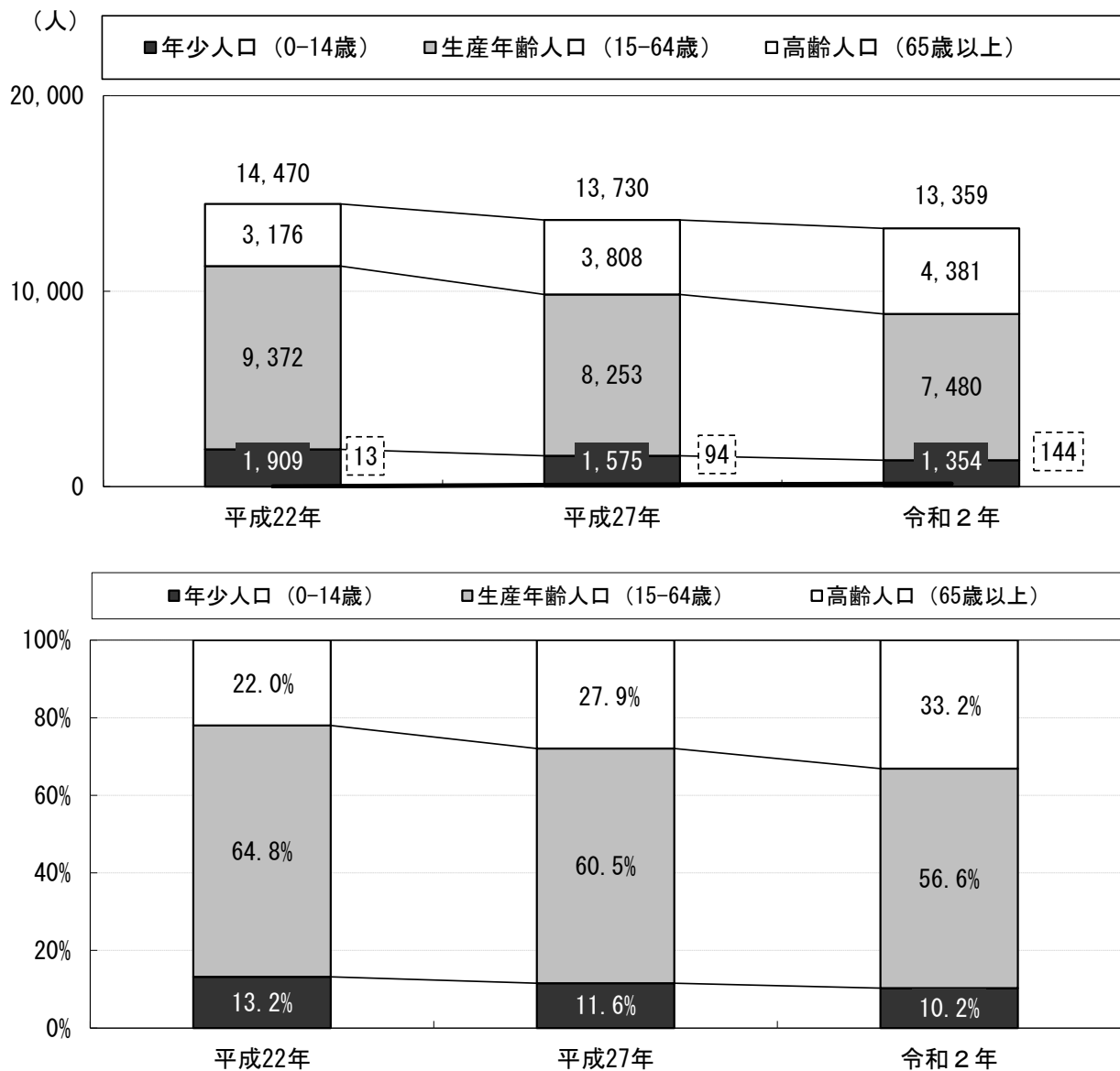
4 神川町を取り巻く現状

(1) 人口推移

本町の人口は、減少傾向となっています。

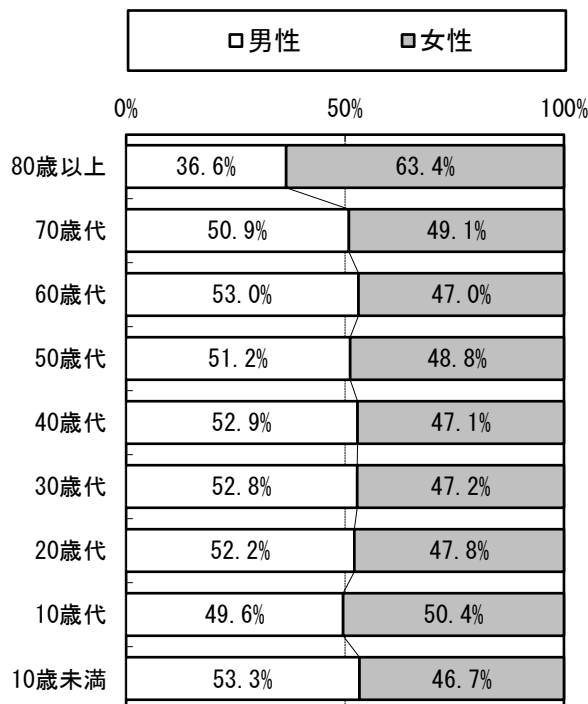
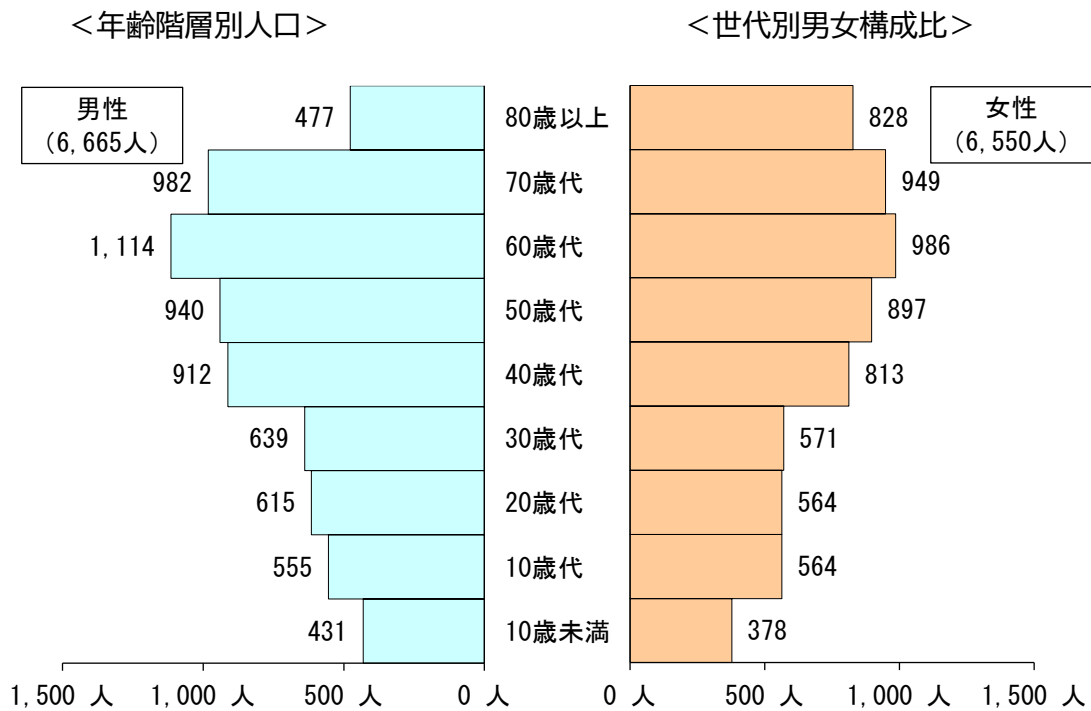
人口割合では、年少人口及び生産年齢人口が減少しているのに対して、高齢者人口の割合は増加していることから、少子高齢化が進んでいることがわかります。

<人口推移・人口割合>



資料：国勢調査(各年10月1日時点)点線カッコ内は年齢不詳者数
 年齢不詳者数・・・国政調査において年齢を回答しなかった人の数

年齢階層別では、男女ともに 60 歳代が最も多くなっています。
 世代別男女構成比をみると、80 歳代以上は女性の割合が男性の割合を大きく上回っています。



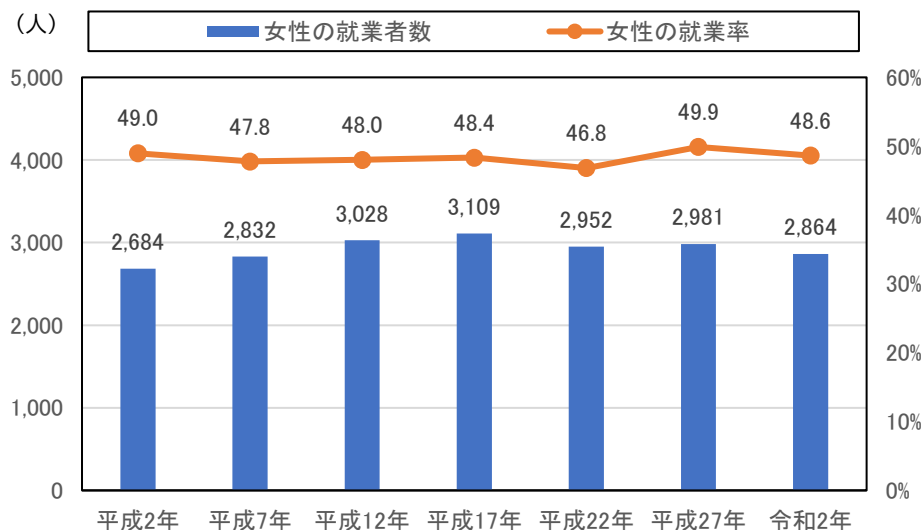
国勢調査(令和2年 10月1日時点)年齢不詳者除く

(2) 就労状況

① 女性の就業者数

15歳以上の女性の就業者は、平成17年以降年々減少していますが、人口に占める女性の就業率^{※1}は、ほぼ横ばいとなっています。

＜女性の就業者数＞



資料：国勢調査

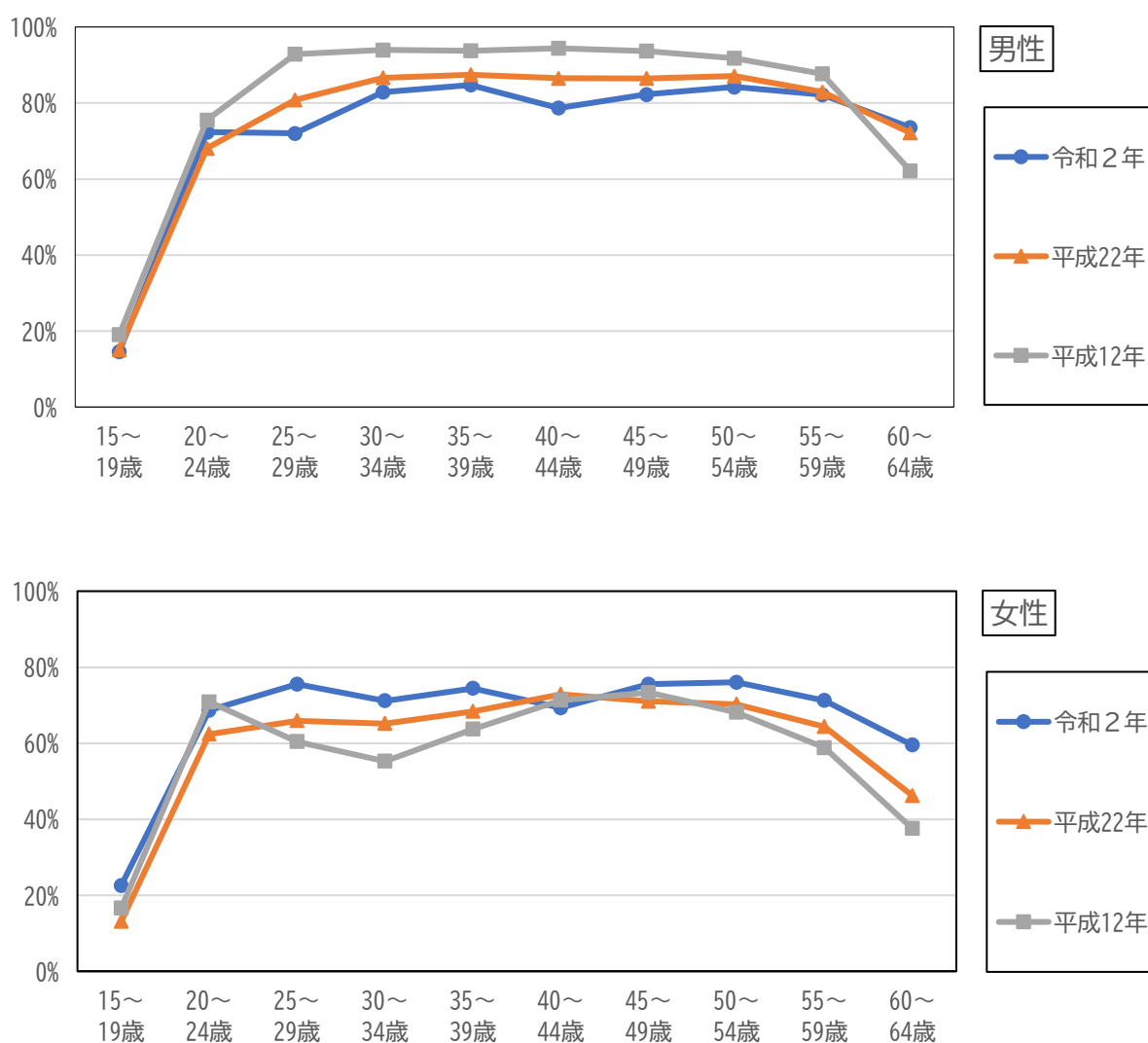
^{※1}就業率:15歳以上人口に占める就業者数の割合。就業者数は、働いている者(収入を目的とする仕事をしている者)と休業中の者(仕事をもっていないながら病気などで休んでいる者)を合わせたもの。就業率=就業者数÷15歳以上人口×100(%)

②就業率

男性の就業率は微減しており、働いている人の割合が下がっていることを示しています。

一方、女性の就業率を年齢に沿って見た場合、平成12年は「M字カーブ」を示しており、30歳前後で結婚や出産のため離職する様子が表れているものの、近年になっていくにつれてその落ち込み方が浅くなっており、継続して就労している割合が高くなっていることを表しています。

<年齢別就業率>



資料:国勢調査

(3) 方針決定の参画状況

本町における女性の登用状況をみると、令和3年度では審議会等における登用では16の審議会等のうち14の審議会等で女性が登用されており、女性の委員数は総数190人のうち57人、女性比率は30.0%となっています。女性の参画状況比較では、国・埼玉県を下回っていますが、埼玉県内の市町村平均は上回っています。

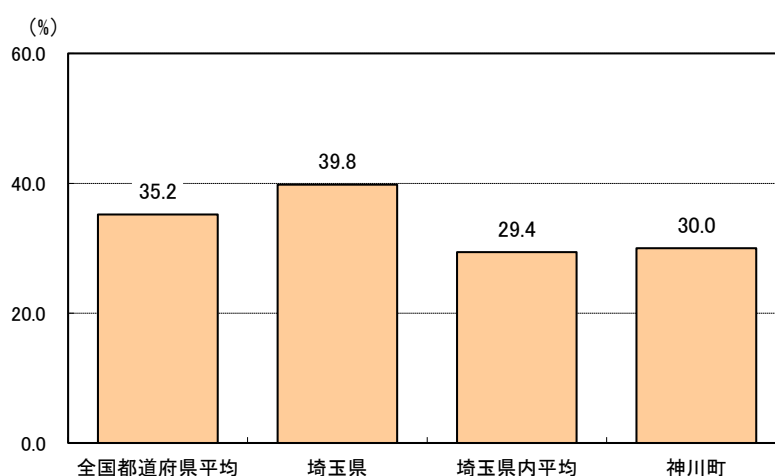
一方、自治会長（区長）の女性は0人となっており、女性自治会長（区長）の登用が課題となっていることもうかがえます。

<本町における女性の参画状況 各年4月1日現在>

| | 地方自治法(第202条の3)に基づく 審議会等における登用状況 | | | | | 自治会長(区長)に 占める女性の割合 | | |
|--------|------------------------------------|--------------|-----|-------|---------|-----------------------|-------|---------|
| | 審議会等数 | 女性を含む 審議会 | 委員数 | 女性委員数 | 女性比率(%) | 自治会長数 | 女性区長数 | 女性比率(%) |
| 平成29年度 | 16 | 11 | 202 | 51 | 25.2 | 23 | 0 | 0 |
| 平成30年度 | 16 | 11 | 201 | 52 | 25.9 | 23 | 0 | 0 |
| 平成31年度 | 16 | 13 | 184 | 51 | 27.7 | 23 | 0 | 0 |
| 令和2年度 | 16 | 13 | 182 | 49 | 26.9 | 23 | 0 | 0 |
| 令和3年度 | 16 | 14 | 190 | 57 | 30.0 | 23 | 0 | 0 |

資料:内閣府 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

<女性の参画状況比較 審議会等女性比率 令和3年4月1日現在>



資料:内閣府 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

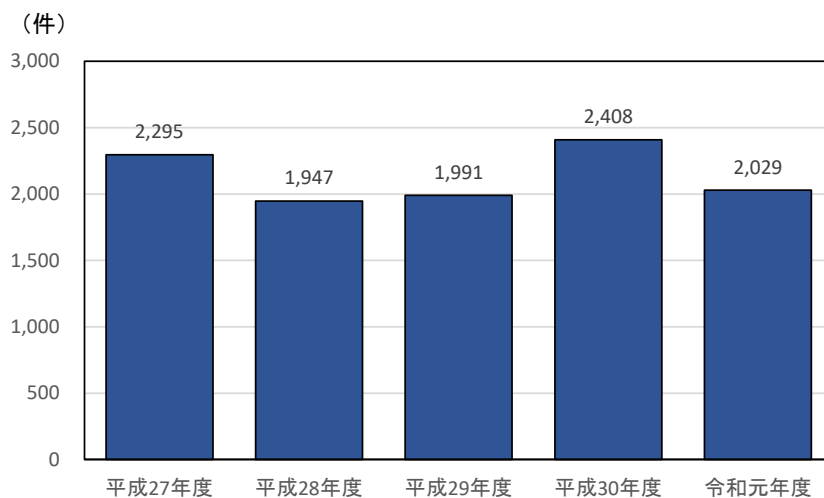
(4) DV（ドメスティック・バイオレンス）相談の状況

埼玉県のDV相談の件数は、令和元年度は相談件数が前年よりも減少しているものの、平成29年度や平成28年度の相談件数を下回るまでには至っていません。

また、一時保護件数については、平成30年度より微増しています。

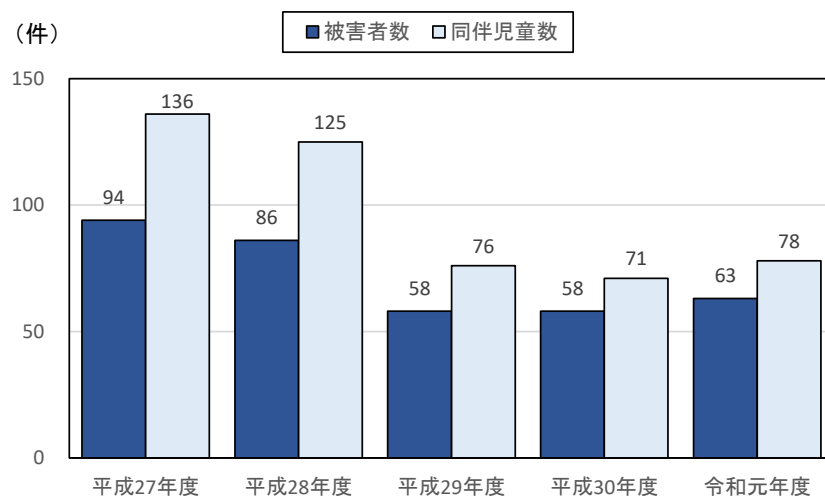
DV被害はなかなか表に出にくいこと、コロナ禍にあり、外出自粛や休業、在宅勤務などで外部との繋がりが希薄になりつつあることから、相談体制を充実させるとともに相談窓口の周知が必要となります。

<相談件数>



資料:埼玉県(相談機関 婦人相談センター、with you さいたま)

<一時保護件数>



資料:埼玉県(相談機関 婦人相談センター、with you さいたま)

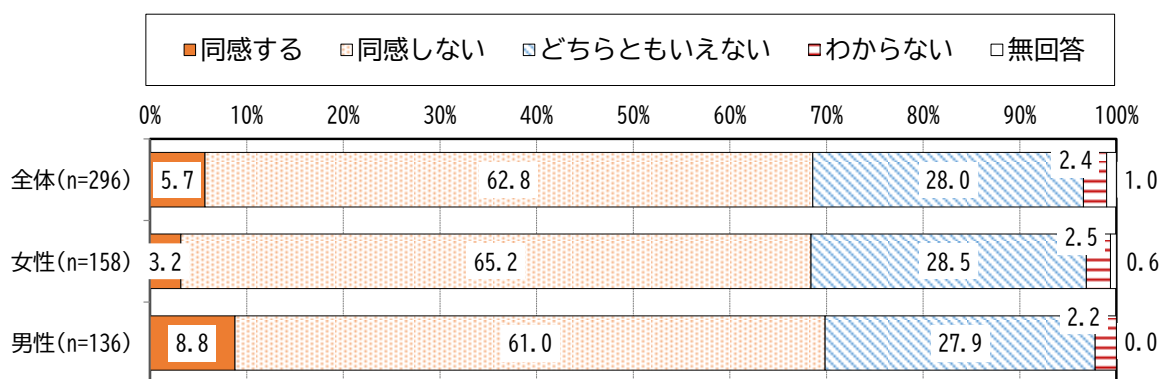
5 男女共同参画に関する町民の意識

本町に在住する18歳以上の町民1,000人を対象に、男女共同参画に関する意識や実態を把握するために、「男女共同参画に関するアンケート調査」を実施しました。

| 対象者数(件) | 回収数(件) | 回収率 |
|---------|--------|-------|
| 1,000 | 296 | 29.6% |

(1) 男女平等に関する意識について

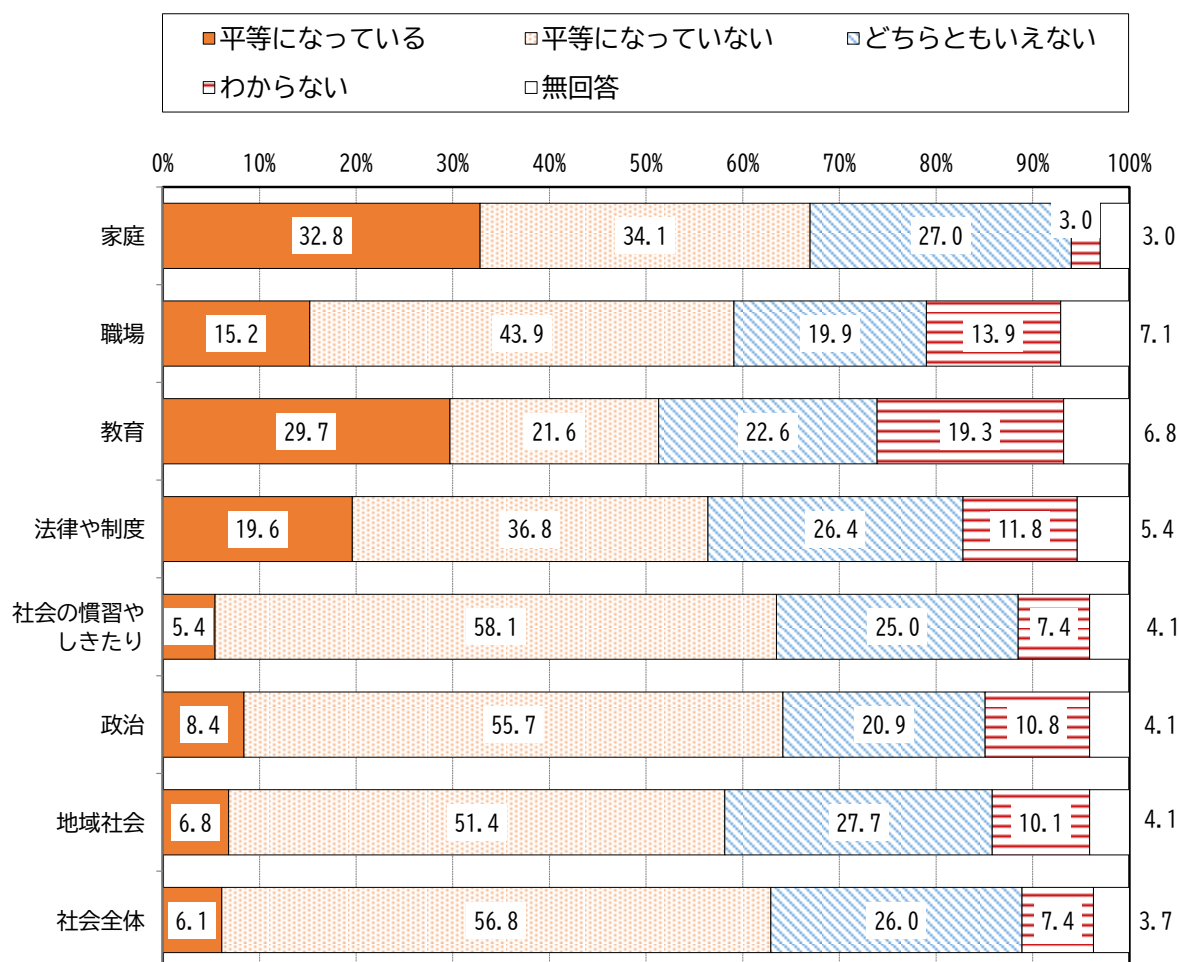
「男は仕事、女は家庭」という考え方について、「同感する」が5.7%、「同感しない」が62.8%となるなど、回答者の半数以上が「同感しない」と回答しています。男女別でみると、女性で「同感しない」と回答した人は65.2%、男性は61.0%となっています。



※本調査では、性の多様性に配慮し、性別選択肢に「男」「女」「自由記載」を設けましたが、「自由記載」を選択した方はいなかったことから、調査分析は行っていません。無回答の方2名については全体数でのみ結果を反映させています。

8分野における男女の地位の平等感について、「平等になっている」と答えた人の割合は「家庭」、「教育」、「法律や制度」では多くなっていますが、「社会の慣習やしきたり」、「社会全体」では少なくなっています。

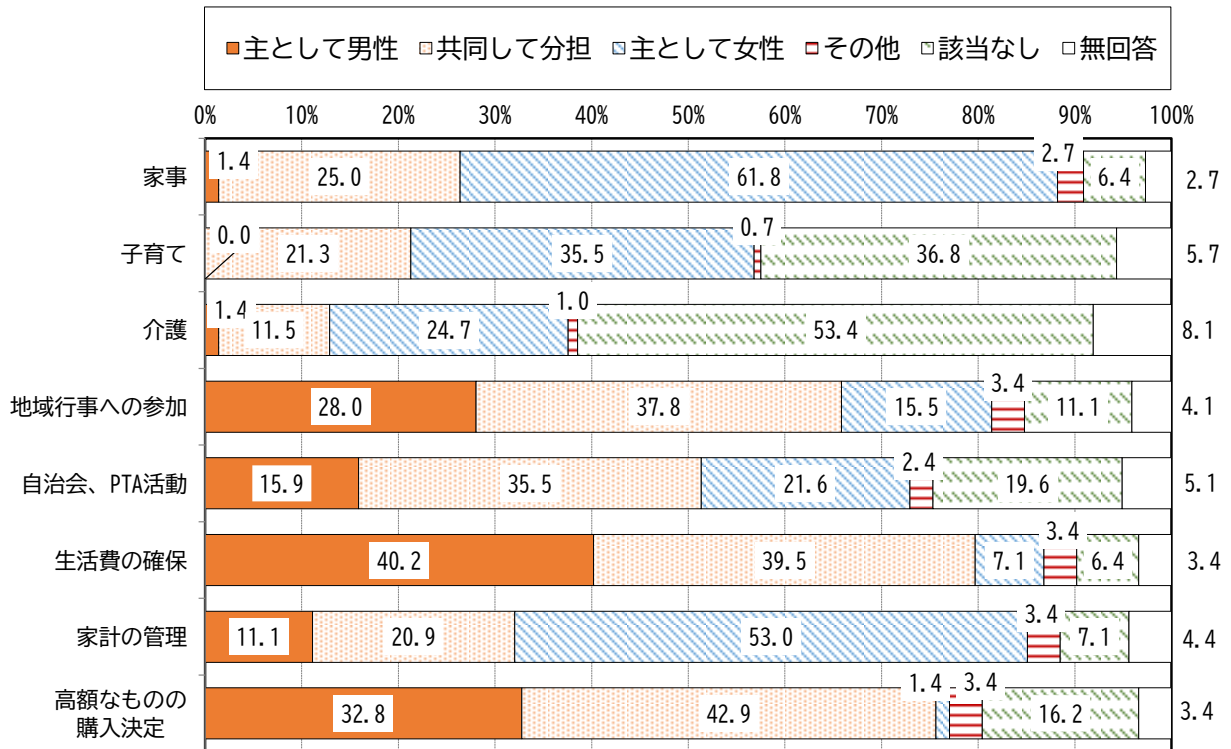
依然として場面によって平等感に差があるのと同時に、女性が感じている不平等さに男性は気がついていないという状況が見えてきます。



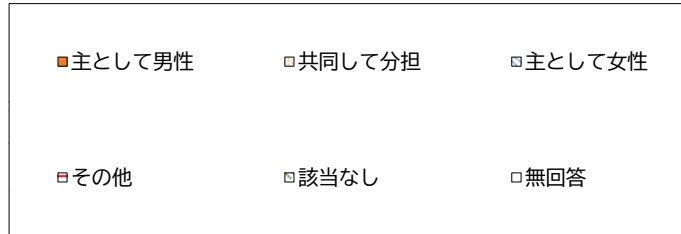
今後も、家庭・学校・社会などあらゆる場面において、「男だから」「女だから」という固定的な役割分担意識や無意識の思い込みにとらわれない、意識の啓発を図っていく必要があります。

(2) 家庭生活について

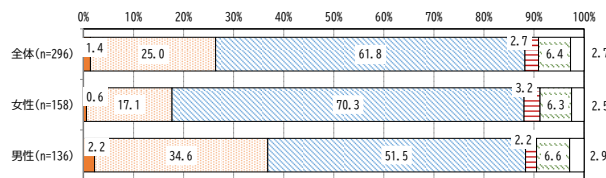
家庭内の役割分担をみると、「家事」、「子育て」、「介護」、「家計の管理」に関して、主に女性が担っている回答が多く、負担が大きいことが分かります。



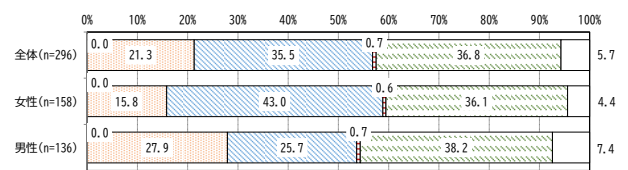
また、男性は「家事」、「子育て」、「介護・介助」に関して、「共同で分担」と回答しているのに対し、女性は自分自身で担っていると回答している割合が高い結果になっています。男性自身が家庭内の役割を果たしていると感じている一方で、女性にとっては男性の果たす時間がまだ少ないと感じている状況がうかがえます。



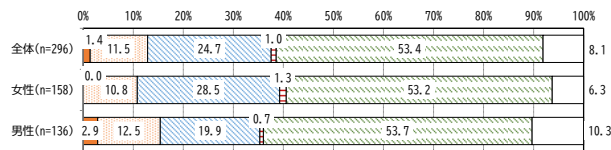
<家事(炊事・洗濯・掃除など)>



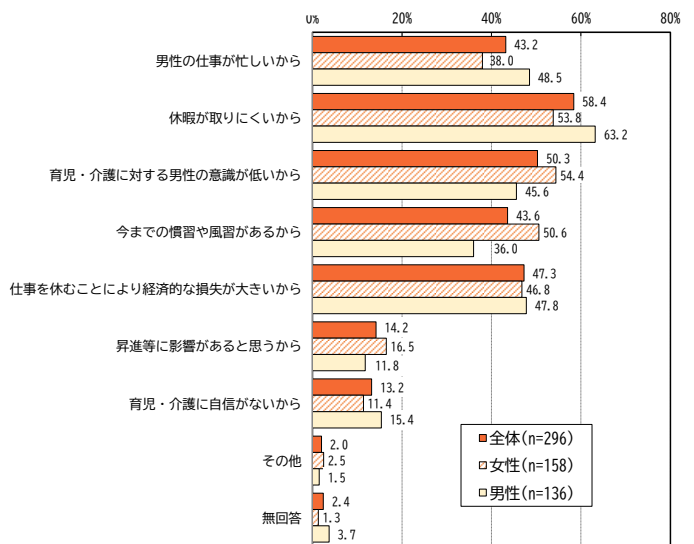
<子育て(子どもの世話、しつけ、教育など)>



<介護・介助(必要なお世話など)>



このことは、問 11 (男性が育児や介護に関わる時間が少ない理由) から、男性において、休暇を取得しづらい、仕事に関わる時間が長いなどの影響により、家庭に関わる時間が短いことが関係していると考えられます。



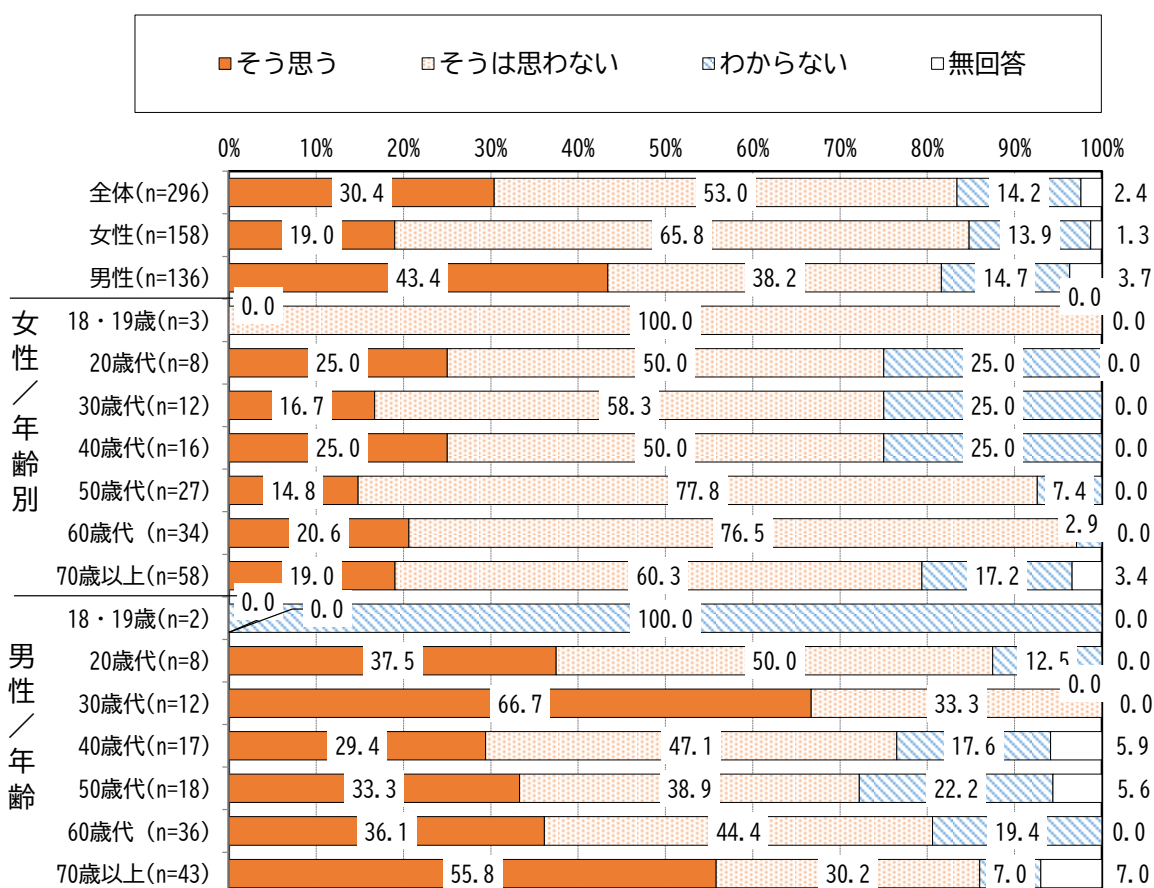
男女間の意識の差を改善するためには、家庭内においてコミュニケーションを図り、役割分担など互いを理解し合うことが必要となっています。

誰もが家庭での役割を担えるようにするためには、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を進めていく必要があります。

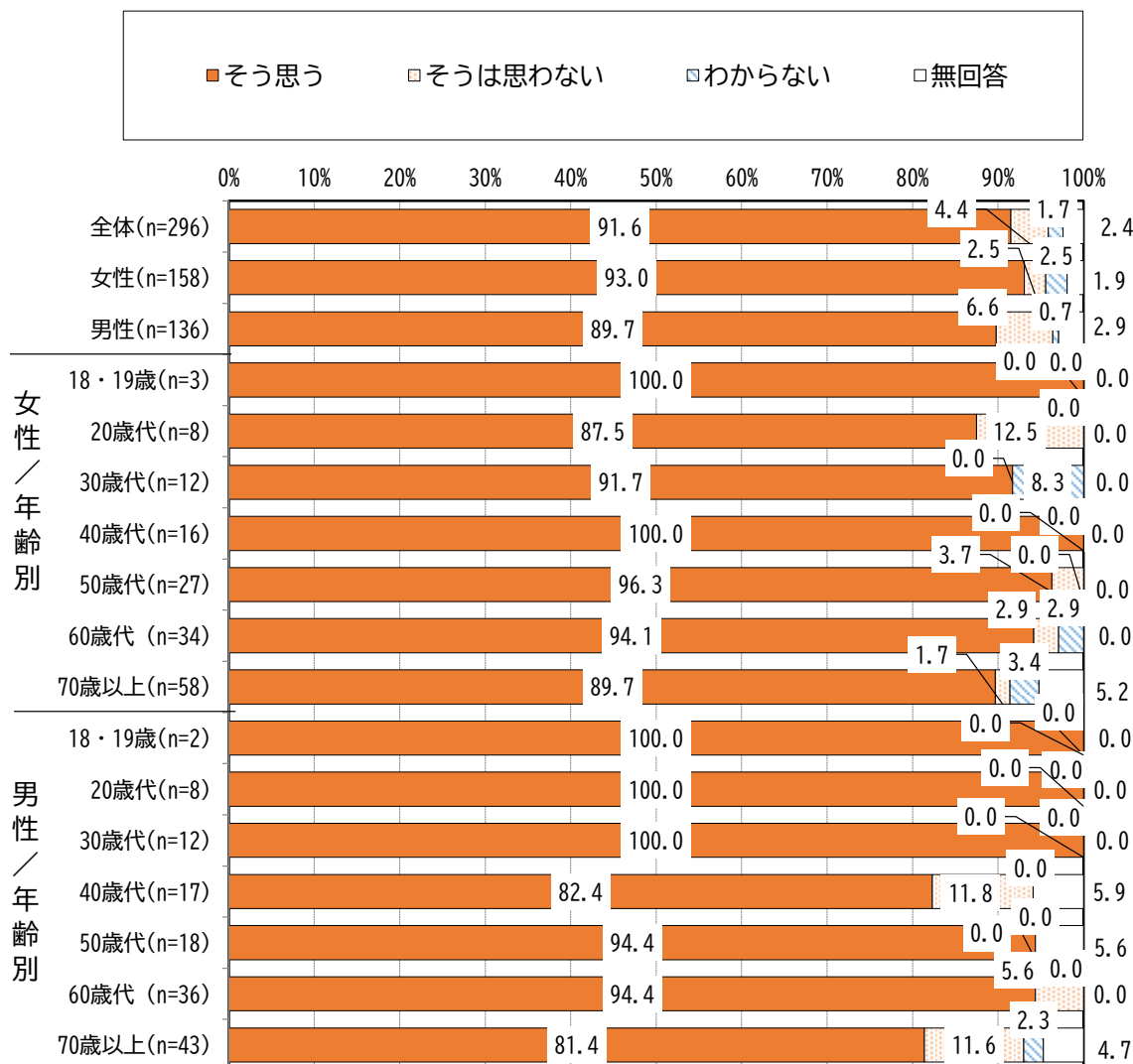
(3) 教育について

子どもを教育する場合、「男の子は男らしく、女の子は女らしく育てた方がよい」という考え方について、全体では 53.0%が「そうは思わない」と回答していますが、性別で見ると、女性の 65.8%が「そうは思わない」と回答しているのに対し、男性は 38.2%に留まっています。

また、男性では「そう思う」と「そうは思わない」と回答した割合は同率となっています。年齢別で見ると、女性はその年代でも「そうは思わない」が多いのに対し、男性は特に 30 歳代で、「そう思う」の割合が多く、どの年代も女性と比べても割合は全体的に多いです。



家庭内での役割分担を見据えて、「男女を問わず、生活していくために必要な炊事・掃除・洗濯などを身につけるよう育てたほうがよい」という考え方について、「そう思う」と回答した割合が91.6%と多くなっています。



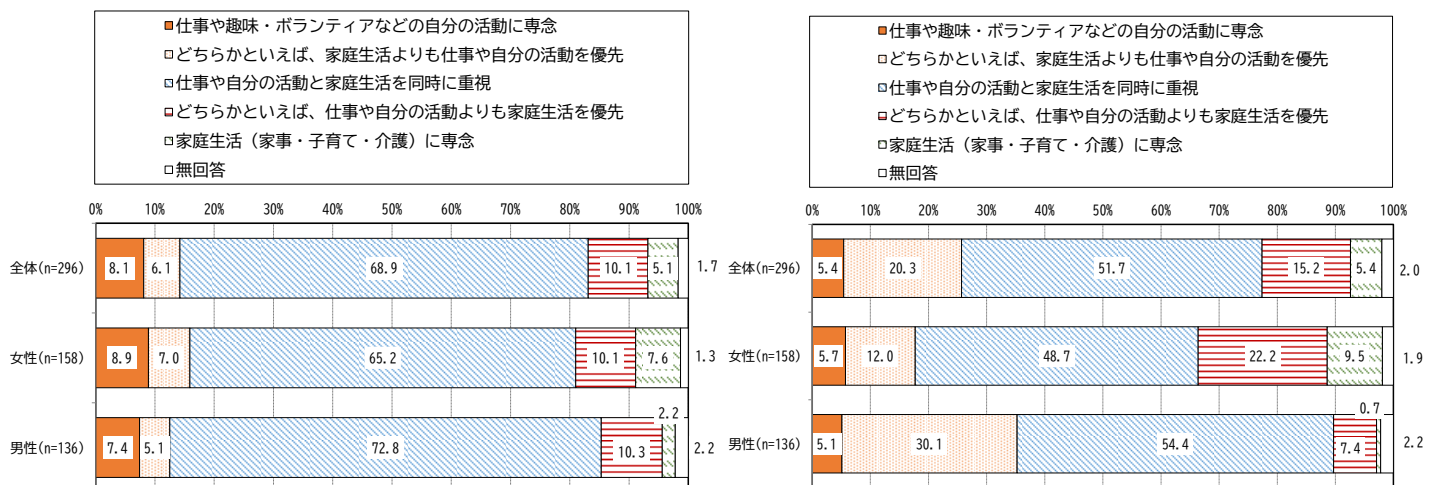
「女らしさ、男らしさ」といった男女の特徴を伸ばす考えは性別・世代ごとに意識の差はあるものの、男女を問わず人として自立し、生きていくための能力をさらに進める必要があります。

(4) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について

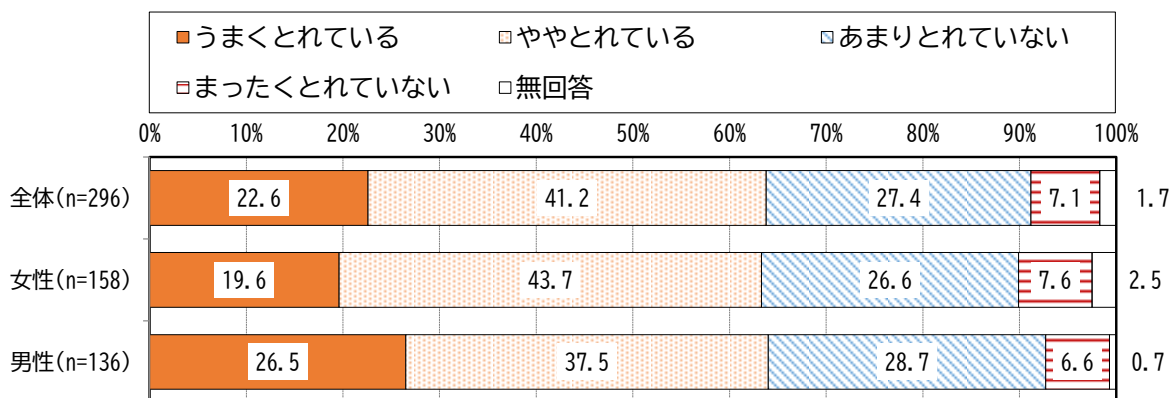
仕事と生活の調和について、回答者の68.9%近くは、仕事や自分の活動と家庭生活を同時に重視することを理想としていますが、現実で同時に重視できているのは51.7%で、男性は仕事や自分の活動、女性は家庭生活を優先している現状が浮かび上がってきました。

<理想>

<現実>



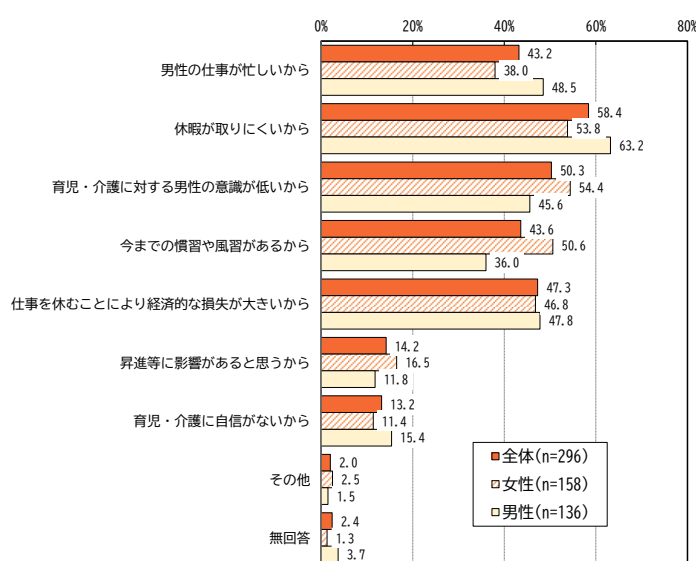
その一方で、仕事や自分の活動と家庭生活のバランスについて、63.8%が『とれている』（「うまくとれている」と「ややとれている」の合計）と回答しています。



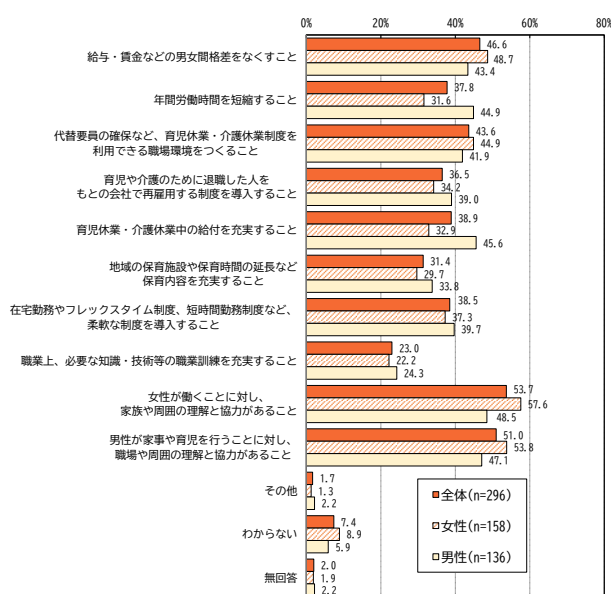
男性が育児や介護に携わる時間が少ない理由と原因について全体では、「休暇がとりにくいから」、「育児・介護に対する男性の意識が低いから」、「仕事を休むことにより経済的な損失が大きいから」などが多く挙げられています。

同様に、仕事や自分の活動と家庭生活とのバランスをとるためには、全体では、「女性が働くことに対し、家族や周囲の理解と協力があること」、「男性が家事や育児を行うことに対し、職場や周囲の理解と協力があること」、「給与・賃金等の男女間格差をなくすこと」などが多く挙げられています。

<男性が育児・介護に携わる時間が少ない原因>



<仕事と生活のバランスをとるために必要なこと>



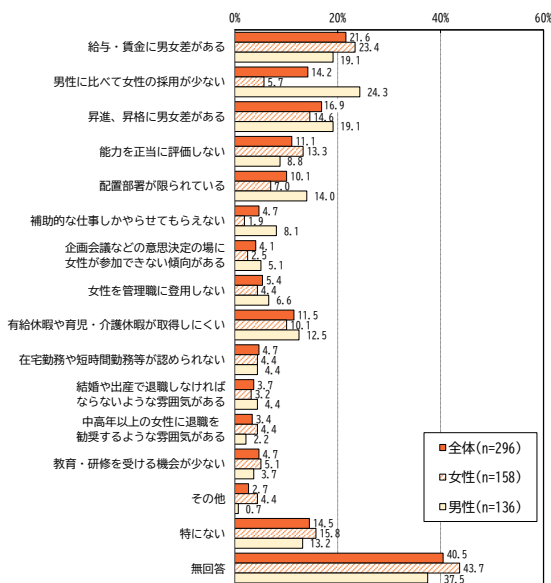
仕事や自分の活動と家庭生活をバランスよくしていくためには、働き方に関する制度や職場環境の整備、経済的な支援を進めていくとともに、家事や育児、介護に必要な情報を発信し、性別に関係なく多様な働き方、生き方が選択できる社会の実現などに取組んでいくことの大切さを伝えていく必要があります。

(5) 就業について

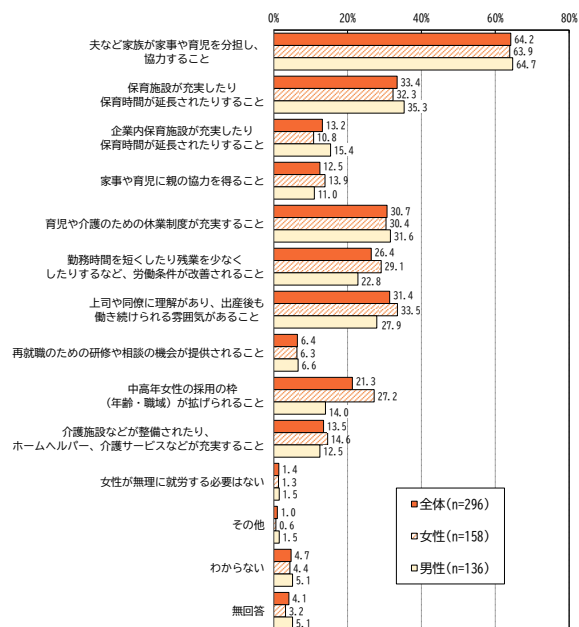
女性に対しての仕事内容や待遇について全体では、「給与・賃金に男女差がある」、「昇進、昇格に男女差がある」、「男性に比べて女性の採用が少ない」が上位に挙がっています。女性の上位回答について1位2位は同様ですが、3位が「能力を正當に評価しない」であり、男性は「男性に比べて女性の採用が少ない」、次いで同率で「給与・賃金に男女差がある」、「昇進、昇格に男女差がある」となっています。

女性が働き続けたり、再就職するために必要だと思うことは、「夫など家族が家事や育児を分担し、協力すること」、「保育施設が充実したり保育時間が延長されたりすること」、「上司や同僚に理解があり、出産後も働き続けられる雰囲気があること」、などが上位に挙がっています。

<女性に対しての仕事内容や待遇について>



<働き続けたり、再就職するために必要なこと>



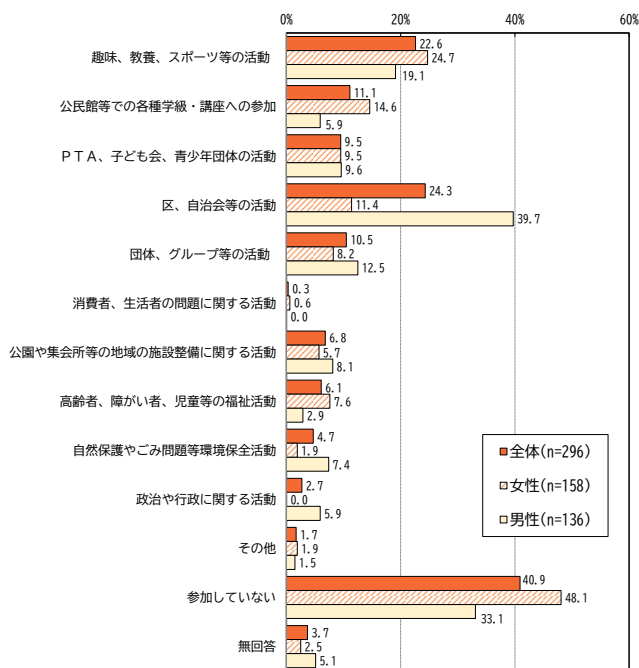
女性が結婚や妊娠・出産後も働き続けるためには、就労条件や保育施設など環境の整備とともに、周りの人たちの理解と協力が求められています。

コロナ禍により、在宅勤務など多様な就労形態が増えています。行政が企業に働きかけるなど育児・介護休業制度を利用しやすい環境整備をしていく必要があります。

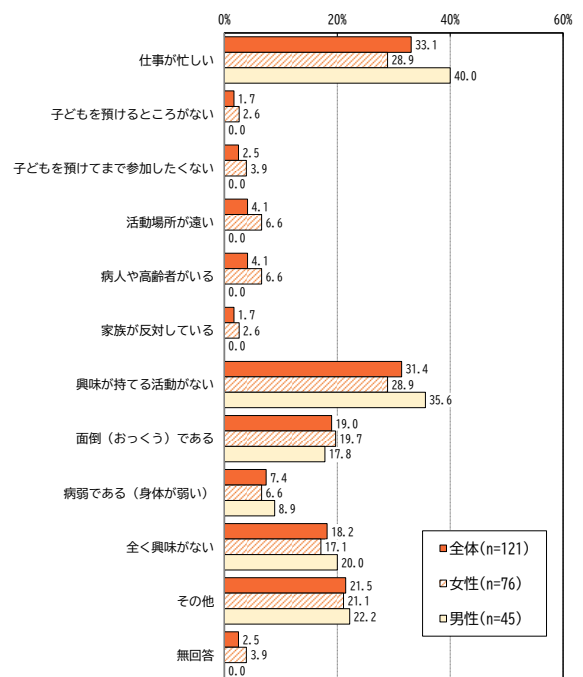
(6) 地域活動などについて

地域活動への参加状況について、男女ともに「参加していない」が40.9%となっています。地域活動への参加を妨げている要因については、仕事の忙しさや興味の持てない活動がないなどの割合が高くなっています。

<参加している地域活動>



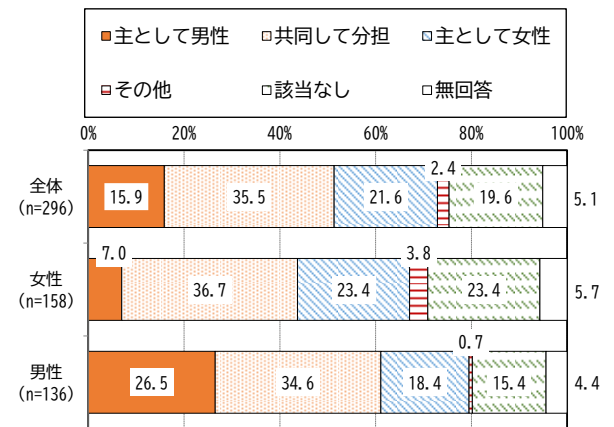
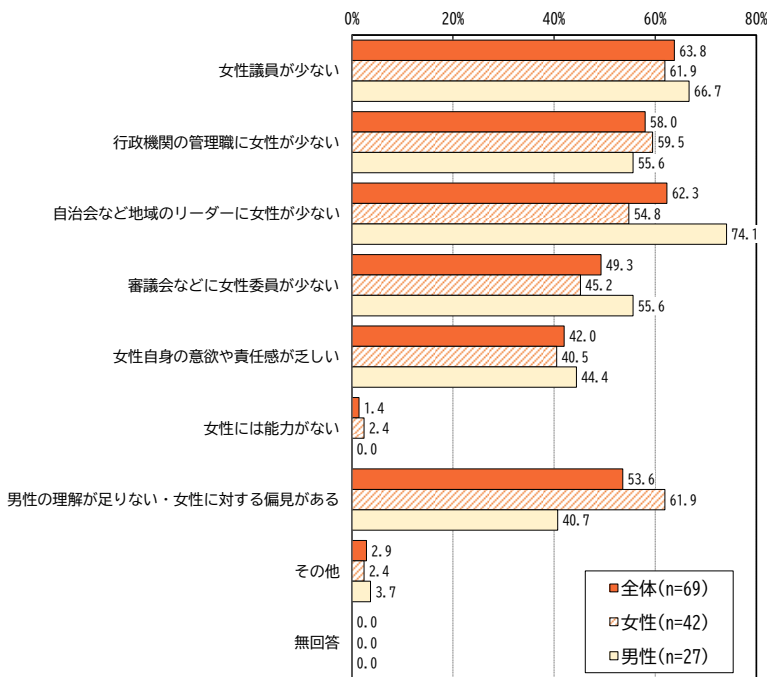
<地域活動に参加していない理由>



また、女性の意見や考え方が反映されていない理由について全体では、「自治会など地域のリーダーに女性が少ない」と回答している一方で、家庭内の役割分担における男女の役割分担の自治会、PTA活動では、「主として女性」と回答した割合が多くなっています。女性がリーダーシップを取りやすい環境を整備するとともに、研修などを通してリーダーシップについて学ぶ機会を設ける必要があります。

<女性の意見が反映されていない理由>

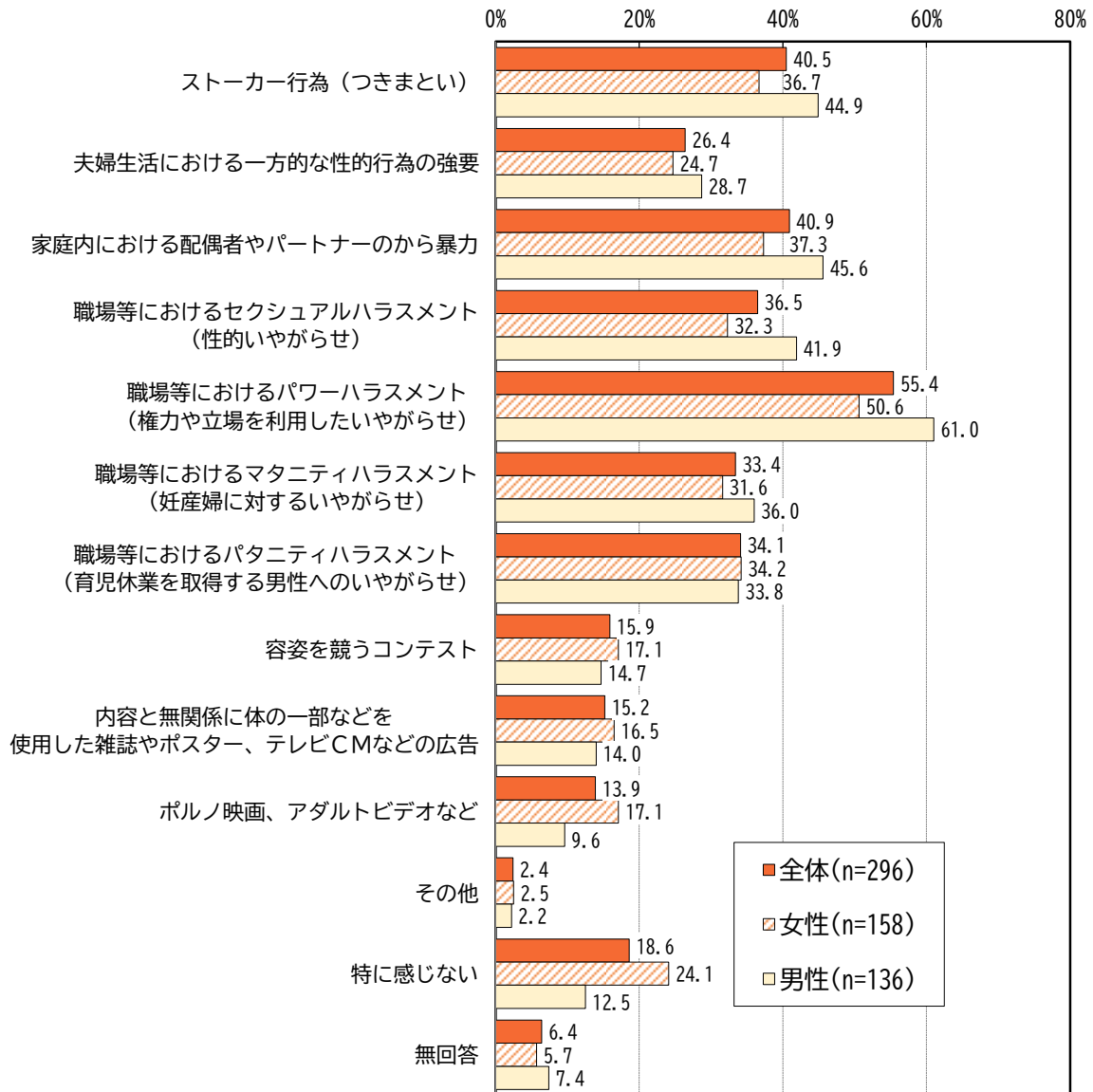
<自治会、PTA活動での男女の役割分担>



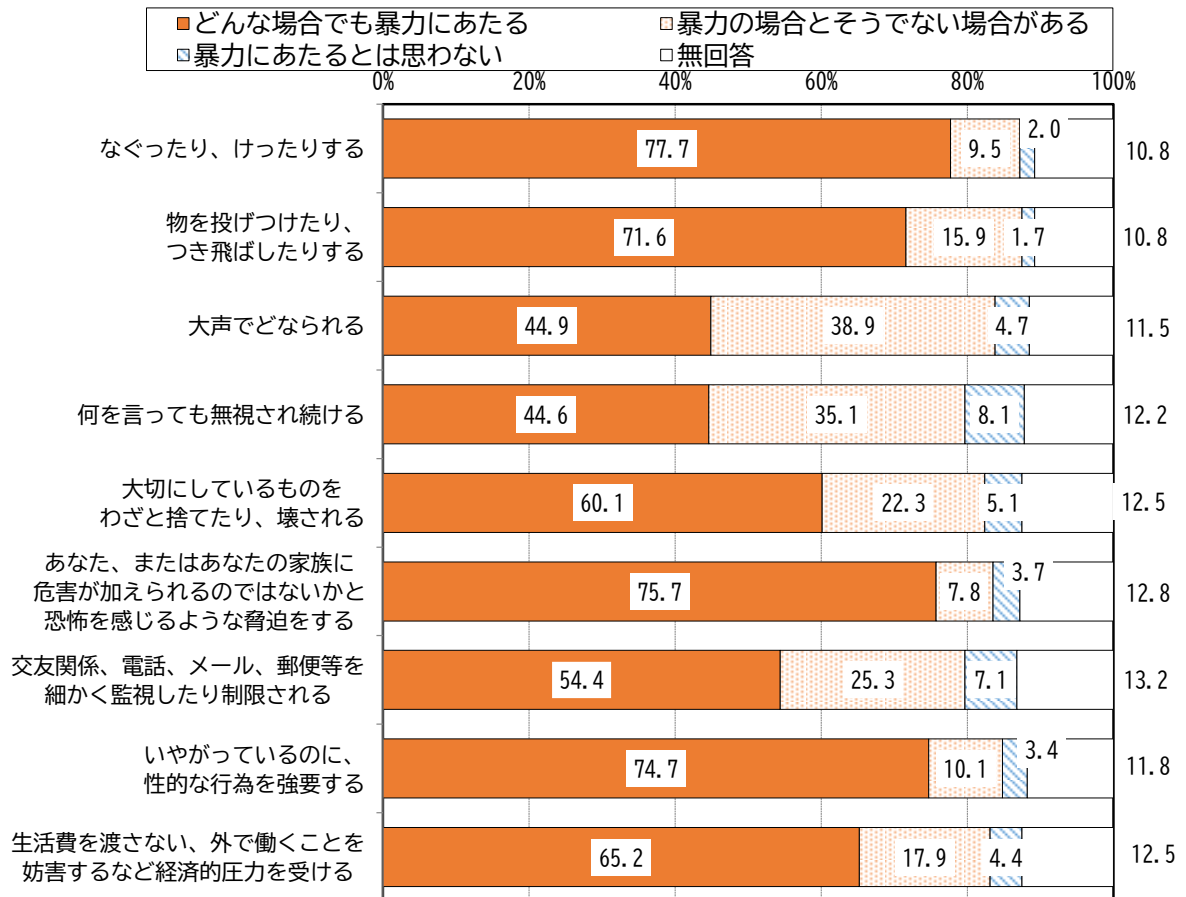
女性が地域団体などのリーダーとして活躍できていない要因のひとつに、社会的慣行が挙げられています。また、女性がリーダーシップを取りやすい環境を整えていくのと同時に、リーダーシップについて学ぶ機会を設けることで、女性が社会の場で活躍していく意識の向上にもつながっていきます。

(7) 人権などについて

女性の人権が尊重されていないと感じることで、パワハラ、DV、ストーカー行為、セクハラが上位に挙げられています。



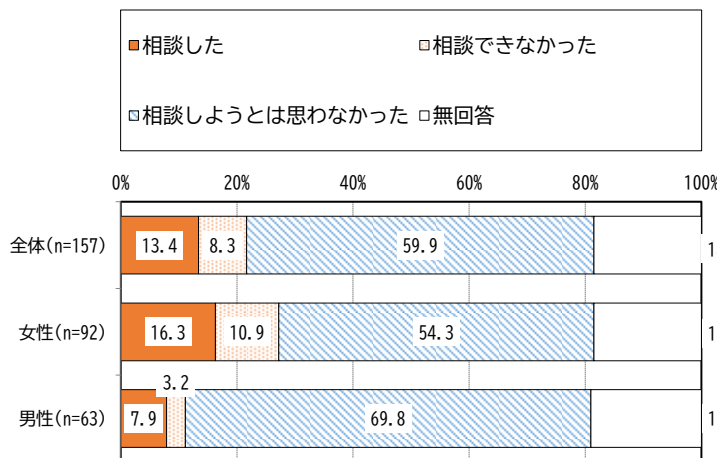
配偶者・パートナーや恋人間の暴力と認知される行為については、多くの行為で「どんな場合でも暴力にあたる」が50%以上の回答となっています。その一方で、少数の回答ですが「暴力にあたるとは思わない」と回答があります。このことから「男女を問わず、暴力はいかなる理由があっても許される行為ではない」という社会づくりが必要となっています。



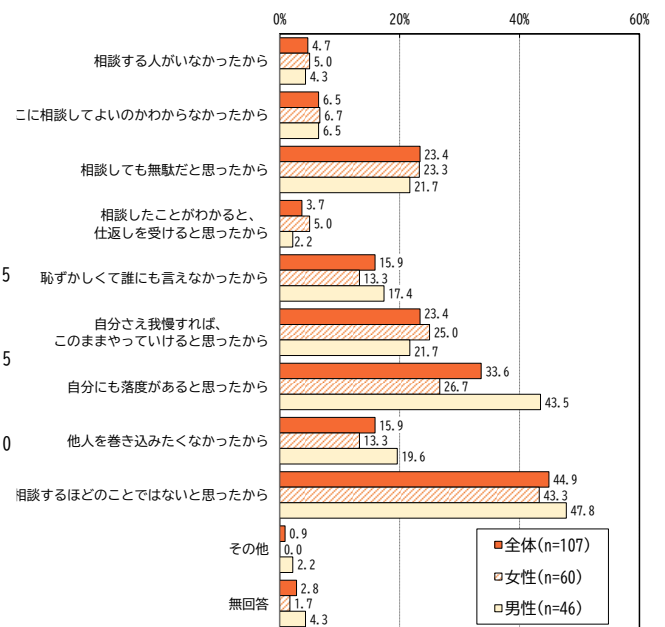
配偶者・パートナーや恋人からの被害経験の有無で「あった」と答えた人の中で、誰かに相談したかたずねたところ、全体では59.9%が「相談しようとは思わなかった」、8.3%が「相談できなかった」と回答しています。

被害経験を相談できなかった理由には、「相談するほどのことではないと思ったから」、「自分にも落度があると思ったから」、「相談しても無駄だと思ったから」、「自分さえ我慢すれば、このままやっていけると思ったから」などの回答が多く、受けた行為が「被害として訴えるほどのものではない」と捉えて、相談していない人が潜在していることが考えられます。

<誰かに相談したか>



<相談できなかった理由>



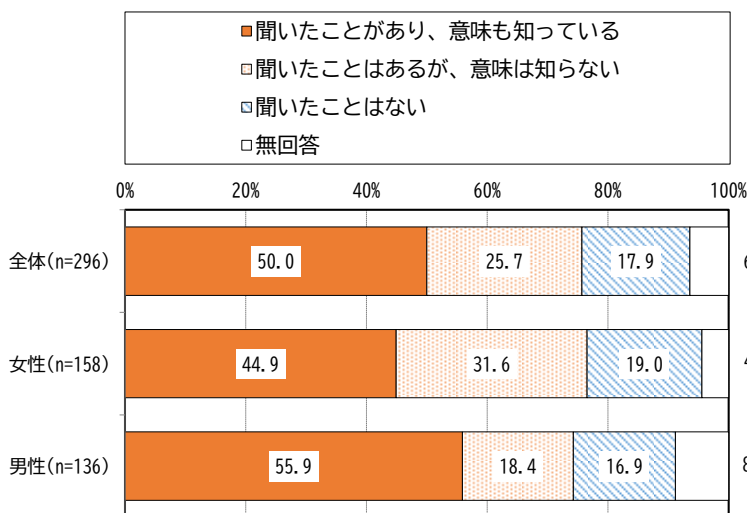
DV防止法において暴力の防止及び被害者の保護に関することについて実施体制等を整備することが求められています。このようなことも踏まえ、暴力のない環境づくりを進めるとともに、暴力を受けた人の相談窓口等に関する情報提供の充実も必要となっています。

(8) 性的マイノリティ（性的少数者）について

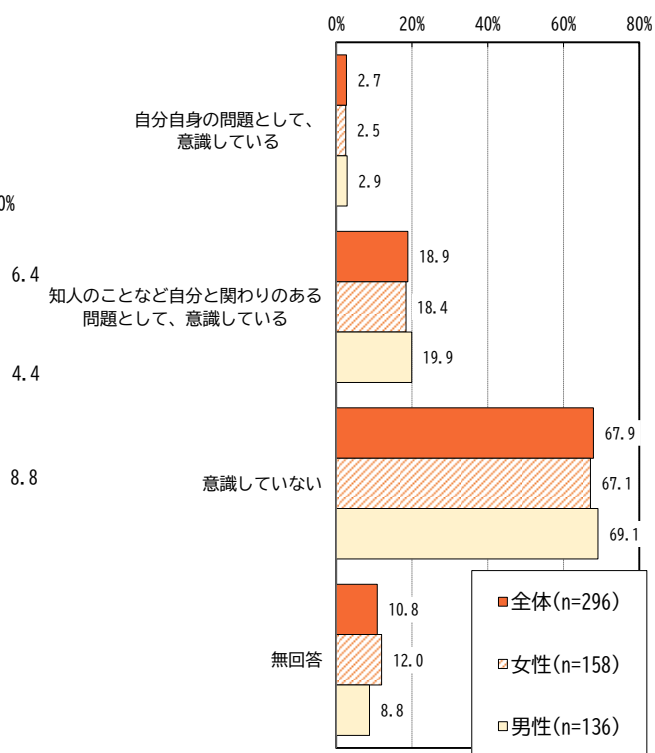
「性的マイノリティ」、「LGBT」、「LGBTQ」という言葉について、全体の75.7%が『知っている』（「聞いたことはあり、意味も知っている」と「聞いたことはあるが、意味は知らない」の合計）と回答しており、認識の高さがうかがえます。

また、「性的マイノリティ」のことを自分自身の問題として意識している人は、全体で2.7%とわずかですが回答がありました。また、知人など自分との関わりのある問題として意識している人も18.9%います。

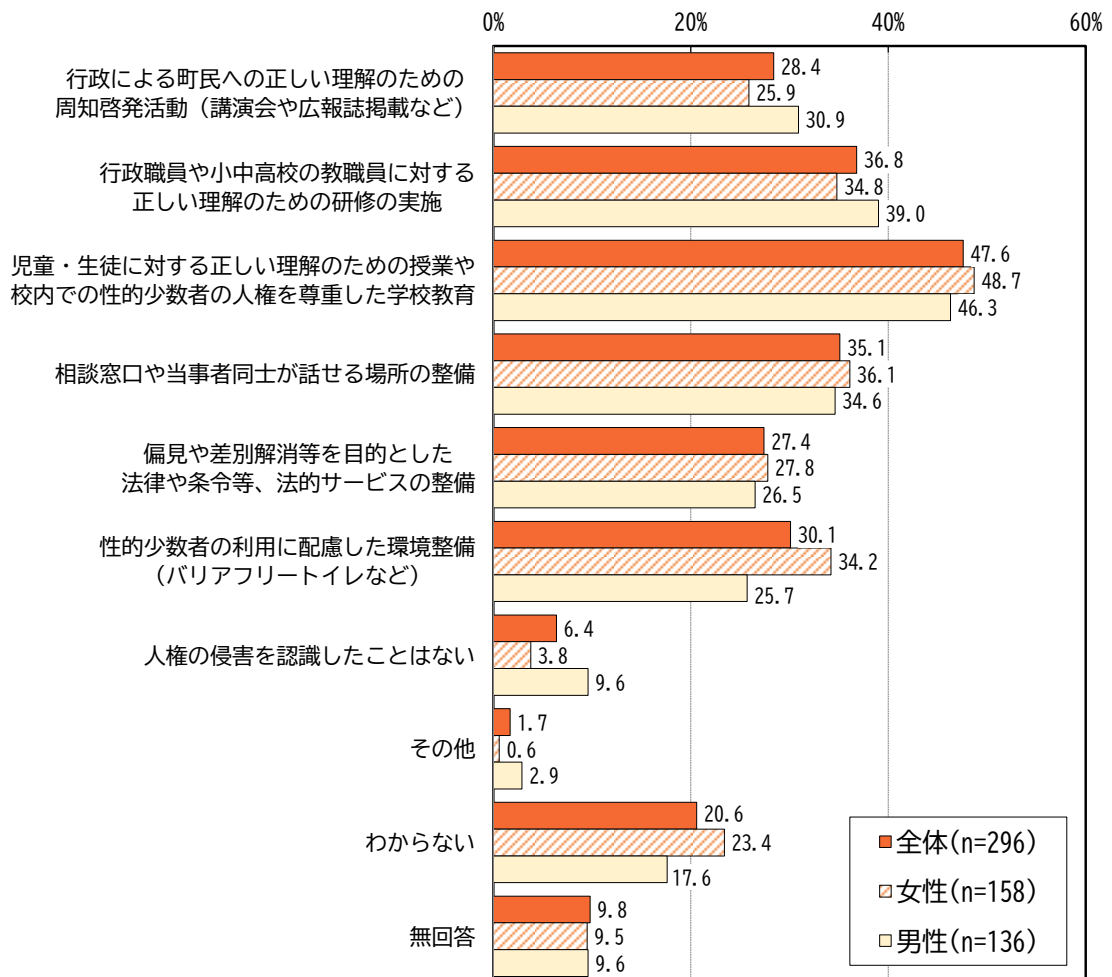
<性的マイノリティの言葉の認知>



<性的マイノリティへの当事者意識>



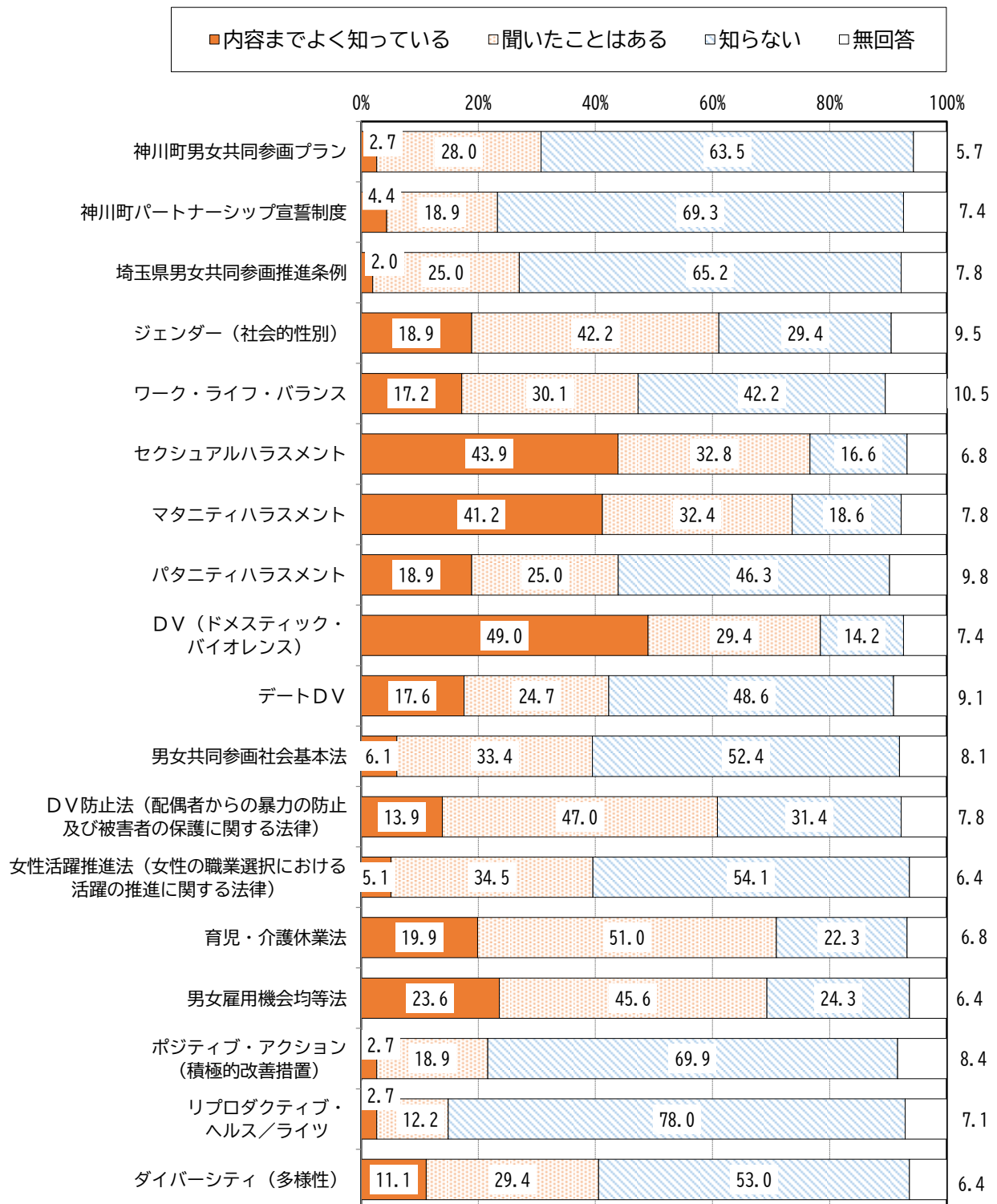
性的マイノリティの人権を守るために必要な取り組みとして、「児童・生徒に対する正しい理解のための授業や校内での性的少数者の人権を尊重した学校教育」、「行政職員や小中高校の教職員に対する正しい理解のための研修の実施」、「相談窓口や当事者同士が話せる場所の整備」などが挙げられています。



「性的マイノリティ」の人たちが、自分らしい日常を送るために啓発、教育、相談体制を充実させ、正しく理解していくことが必要となっています。

(9) 男女共同参画・女性活躍推進について

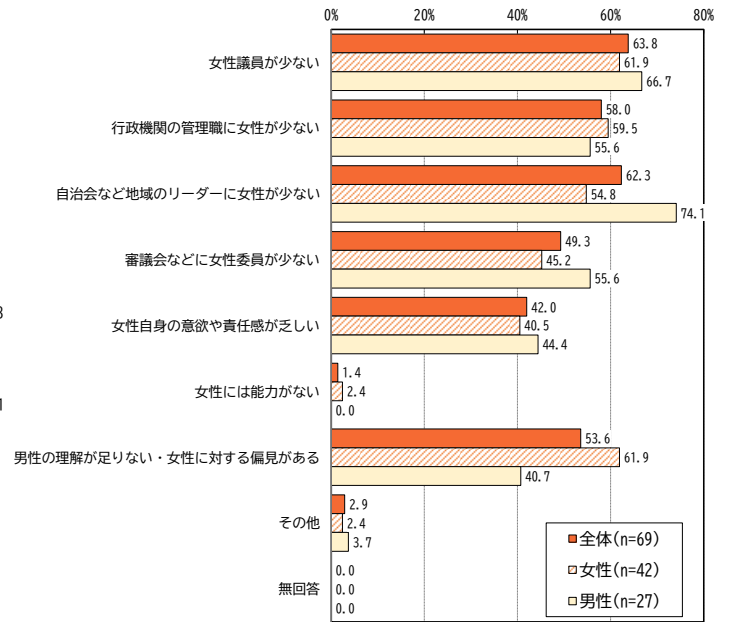
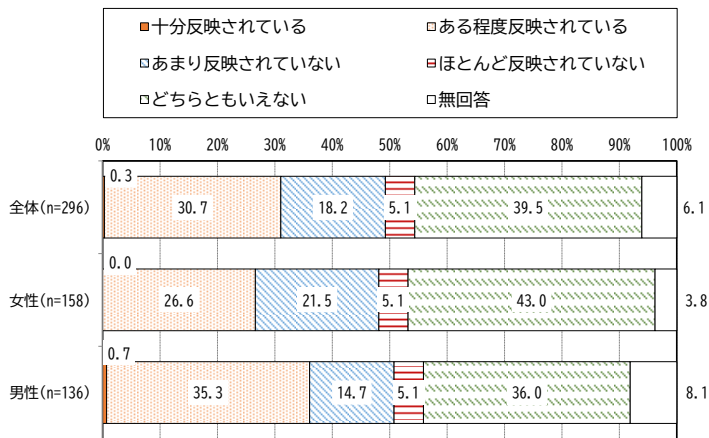
「セクシュアルハラスメント」、「マタニティハラスメント」、「DV」、「育児・介護休業法」の用語を知っている人（「内容までよく知っている」、「聞いたことはある」の合計）は70%以上となっており、浸透していることがうかがえます。しかし、内容まで理解している人になると少ないため、日常生活に関連する例を示して説明するなど、より分かりやすい説明を心がけることが必要となっています。



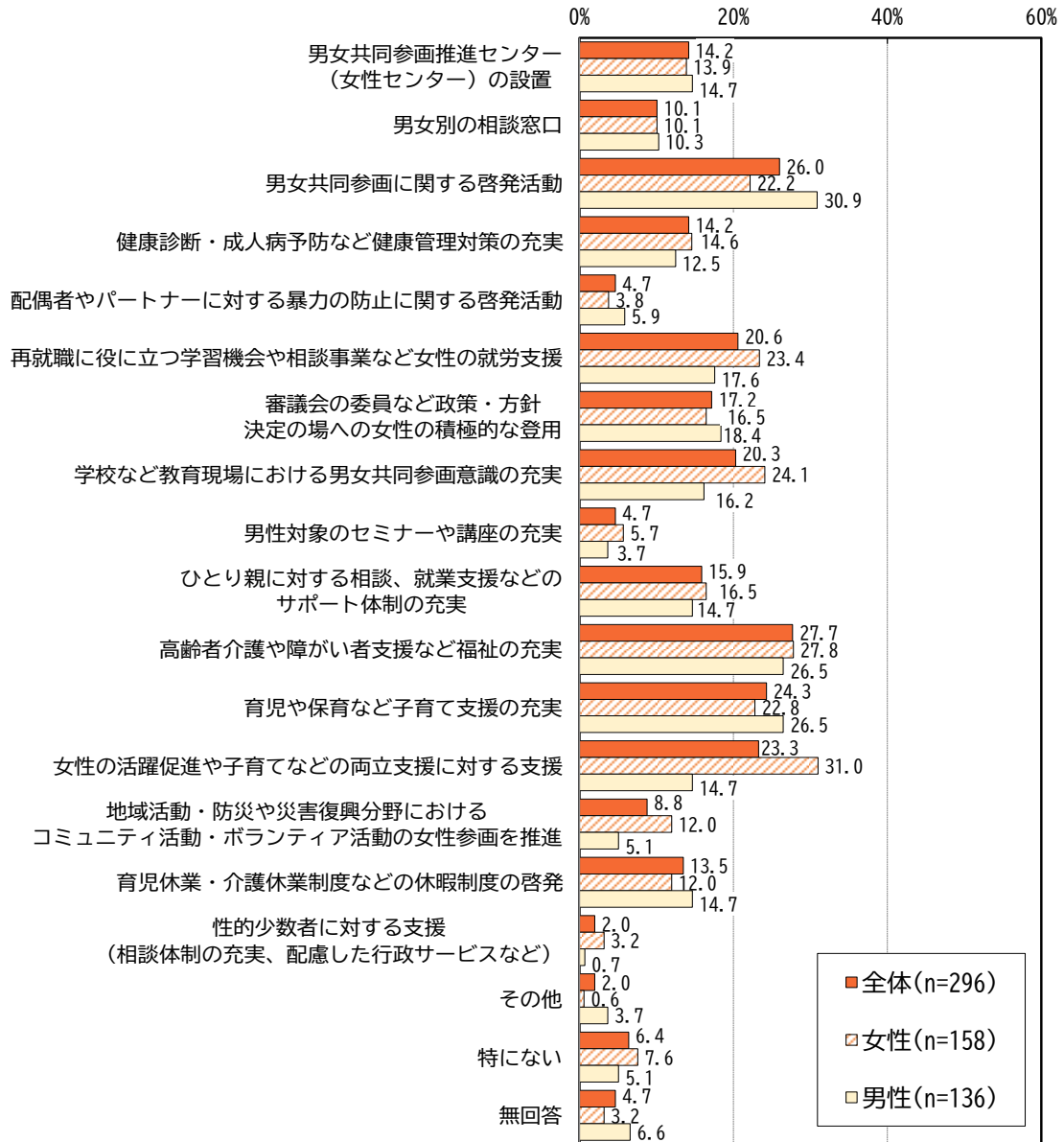
地方自治体などの施策に対する、女性の意見や考え方の反映について、『反映されている』（「十分反映されている」と「ある程度反映されている」の合計）は31.0%となっています。また、女性の意見や考え方が反映されていない理由として全体では、「女性議員が少ない」、「自治会など地域のリーダーに女性が少ない」、「行政機関の管理職に女性が少ない」などが挙げられています。

<女性の意見や考え方の反映について>

<反映されていない理由について>



男女共同参画社会を進めるための行政施策をみると、「高齢者介護や障害者支援など福祉の充実」、「男女共同参画に関する啓発活動」、「育児や保育など子育て支援の充実」、「女性の活躍促進や子育てなどの両立に対する支援」などが上位に挙げられています。また、性別や年代によって必要と思う施策に差があることから、様々な視点からの施策の検討が必要とされています。



男女共同参画社会を形成するためには、多岐にわたる取り組みが必要となりますが、今後も男女共同参画に関する意識啓発とともに、保育や介護サービスの充実、仕事と家庭の両立に対する支援、働きやすい就業環境の整備などへの施策が求められています。

第2章

計画の基本的な考え方

第2章 計画の基本的な考え方

1 基本理念

これまで、本町ではあらゆる分野において性別にかかわらず自らの意思で参画できる社会の実現につながる意識づくりや、男女がともに活躍できる環境づくり、安全・安心な社会づくりに取り組んできました。

しかし、社会情勢は刻々と変化しており、さらなる女性活躍推進の機運が高まっていること、多様な性の在り方についての関心が集まっていることなどから、誰一人取り残されることのないよう、幅広く多様な人々を包摂し、誰もが活躍できる男女共同参画社会を目指す必要があります。

このため、上記の観点や本町の現状及び課題を踏まえ、新たな男女共同参画分野における基本理念を次のように設定します。

男女共同参画が推進され、人と人のつながりを大切にしながら信頼関係を築き、すべての人が住みよいつ感じることができる神川町を目指します。

誰もが 互いに尊重し 支えあう 社会づくり

2 基本目標

本町における男女共同参画の課題解決を図るため、男女共同参画を取り巻く社会環境、アンケート結果などによる課題を踏まえ、基本目標と施策の方向を次のように定めます。

基本目標Ⅰ 男女共同参画を進める町民の“意識づくり”

- 一人ひとりの人権が尊重され、性別により差別されることなく、個性と能力を発揮することができる心豊かに暮らせる社会の実現を目指します。
- 町民一人ひとりが関心を持ち、自分自身の問題として捉え、その解決の必要性を認識することが重要です。
- 男女共同参画社会の実現に向けて、子どもの頃からの教育、啓発活動を推進し、固定的な性別役割分担意識の解消と男女平等意識の確立を図ります。

| 施策の方向 | |
|-------|----------------------|
| 1 | 男女共同参画意識の啓発 |
| 2 | 子どものころからの男女共同参画教育の充実 |
| 3 | 多様性に配慮した広報・啓発活動の推進 |

基本目標Ⅱ 誰もがあらゆる分野で活躍できる“社会づくり”

- 男女共同参画社会の実現には、誰もがいきいきと働き続けられる社会環境の整備が重要です。
- ワーク・ライフ・バランスの推進や多様な働き方の支援などにより、個性や能力を発揮した生き方が選択できる環境の整備に努めます。
- 女性のエンパワーメントの促進や女性が働きやすい環境づくりなどで、あらゆる分野における女性のさらなる参画と活躍を推進します。

施策の方向

- | | |
|---|---------------------------------|
| 1 | 働き方改革とワーク・ライフ・バランスの推進 |
| 2 | 働く場における女性の活躍を支える環境づくり（女性活躍推進計画） |
| 3 | 地域社会における男女共同参画の推進 |
| 4 | 政策・方針決定過程への女性の参画促進（女性活躍推進計画） |

基本目標Ⅲ 誰もが安全・安心に暮らせる“生活環境づくり”

- 多様な性のあり方を認め合う環境づくりや、生涯にわたる一人ひとりに応じた健康づくりが重要です。
- 年齢、障害の有無などにかかわらず、一人ひとりの人権が尊重され、誰もが安心して暮らせる男女共同参画社会を目指し、生活環境の向上や自立支援に取り組みます。
- 暴力は、重大な人権侵害であるという認識に立ち、暴力の発生を防ぐ環境づくりに取り組みます。

施策の方向

- | | |
|---|--------------------------|
| 1 | 誰もが安心して暮らせる環境の整備 |
| 2 | 人生100年時代を見据えた生涯にわたる健康づくり |
| 3 | あらゆる暴力の根絶(DV防止基本計画) |

【参考】 第2次計画との比較

| 第2次計画 | 第3次計画 |
|---|--|
| <p>【基本理念】 設定なし</p> | <p>【基本理念】 誰もが 互いに尊重し 支えあう 社会づくり</p> |
| <p>基本目標1 男女共同参画の意識づくり</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 男女共同参画意識の啓発 2 男女共同参画意識の基礎づくり 3 男女共同参画を支える生涯学習の推進 | <p>基本目標1 男女共同参画を進める町民の“意識づくり”</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 子どものころからの男女共同参画教育の充実 2 人権の尊重と多様性の理解促進 |
| <p>基本目標2 健康と安心の暮らしづくり</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 女性の健康づくり 2 高齢者等の介護への支援 3 高齢者の生きがいづくり | <p>基本目標2 誰もがあらゆる分野で活躍できる“社会づくり”</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 働き方改革とワーク・ライフ・バランスの推進 2 働く場における女性の活躍を支える環境づくり (女性活躍推進計画) 3 地域社会における男女共同参画の推進 4 政策・方針決定過程への女性の参画促進 (女性活躍推進計画) |
| <p>基本目標3 働きやすい環境づくり</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 働きやすい環境づくり 2 女性の職業能力の向上 3 農業・自営業就労女性への支援 | <p>基本目標3 誰もが安全・安心に暮らせる“生活環境づくり”</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 誰もが安心して暮らせる環境の整備 2 人生100年時代を見据えた生涯にわたる健康づくり 3 あらゆる暴力の根絶(DV防止基本計画) |
| <p>基本目標4 男女共同参画のまちづくり</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 男女共同参画のまちづくり 2 あらゆる暴力の根絶(DV防止基本計画) 3 男女がともに築く地域社会 4 ボランティア活動の支援促進 5 国際交流・貢献の推進 | |

第3章

施策の内容

基本目標Ⅰ 男女共同参画を進める町民の“意識づくり”

施策の方向1 子どものころからの男女共同参画教育の充実

▶現状と課題-----

私たちの意識や価値観は幼い頃から家庭や学校、地域社会などの影響を受けて形成されていくことから、容易には変えがたいものとなります。

そのなかでも、親から子へ無意識のうちに言動や考え方、性別による役割分担や社会的性別に対する意識などが受け継がれ、子どもに大きな影響を与えます。

学校などの教育現場では、人権意識やジェンダー平等感を育むためのさまざまな取組みがなされています。

また、男女共同参画に関する町民アンケート調査では、「男女の平等感について」聞いたところ、「社会の慣習やしきたりで」が最も男女平等になっていないと感じていることがわかりました。

次の世代を担う子どもたちが、性別による役割分担や社会的性別に対する意識などを生み出さないようにするためには、家庭内でそれらが受け継がれている現状を認識し、誰もがともに参画していくための家庭環境の改善が必要です。

また、学校などの教育現場では、子どもたちの個性を生かし、伸ばしていく教育を通して、自立して生活するための技能を習得し、社会的性別に対する意識を生み出さないような学習環境のさらなる充実が必要です。

そして、家庭や教育現場で醸成した男女平等意識を行動に移していくなかで、これまで受け継がれてきた社会通念・慣習・しきたりが男女共同参画を妨げる要因であることを認識し、改善していくための機会を提供することが求められています。

◎家庭、教育現場や地域社会は、次の世代を担う子どもたちの知識や意識の形成に大きな役割を果たします。

◎男女共同参画社会の実現に向けて、私たちを取り巻くあらゆる教育の場において現状を認識し、男女共同参画の視点に立った学習機会の提供・充実を図ります。

▶主要な施策-----

1-① 学校における男女共同参画を推進する教育と学習の充実

- 男女の人権や男女平等意識の形成に向け、児童生徒の意識の啓発を図ります。
- 一人ひとりの能力・適正を生かした進路指導を充実させます。
- 児童・生徒が自己の在り方、生き方を考え、主体的に自分の進路を選択できるようキャリア教育の推進を行います。
- 教師自身が男女共同参画社会の実現について理解を深めるための研修を実施します。

1-② 男女共同参画の視点に立った生涯学習の充実

- 男女平等の視点に立った家庭教育を推進するため、保護者を対象とした学習機会を提供します。
- 生涯を通じ、男女が自由に学習機会を選択できるよう、学習機会の充実を図ります。

施策の方向 2 人権の尊重と多様性の理解促進

▶現状と課題

男女共同参画社会の実現とは、互いに人権を尊重しあい、その人らしく生きていくことができる社会を目指すことです。年齢や性別、性自認・性的指向、国籍などに関わらず等しく人権が尊重され、社会のあらゆる分野に参画することが、より住みよい社会をつくるきっかけとなります。

親から子へ、地域から家庭へと無意識に受け継がれてきた社会通念や慣習の中には、性差別、固定的な性別役割分担や偏見など、男女共同参画社会の形成を阻害すると考えられるものが混在しています。目の前の現状を知り、環境を見直していく必要があります。

本町では、町の広報紙などを活用し、男女共同参画に関する啓発活動を行っています。啓発内容をわかりやすいものにし、講演会や講習会を参加しやすい日に開催するなど、男女共同参画へのさらなる意識改革を進めると同時に、醸成されてきた男女共同参画に対する意識を実行に移していく必要があります。

また、人種、国籍や障害の有無などの外見的な違いだけでなく、価値観、ライフスタイル、性的指向や性自認等、一人ひとりの内面的な違いを理解し、尊重することが重要です。性的少数者や外国にルーツを持つ人々など、さまざまな背景を抱える人々も安心して暮らせる環境の整備に取り組むとともに、理解を深めるための教育・啓発等を行います。

◎私たち一人ひとりの人権が年齢や性別、性自認・性的指向、国籍などに関わらず等しく尊重され、その個性と能力を発揮していきいきと暮らすことのできる男女共同参画社会を実現するために、現状を認識し、よりよい方向に向かって取組みを進める機会を提供していきます。

▶主要な施策-----

2-① 意識啓発・情報提供の充実

- あらゆる機会を通じ、女性を取り巻く諸問題等を町民とともに考えるセミナー等を開催します。
- 町の広報紙やホームページ、SNSなどを積極的に活用し、効果的な啓発活動を展開します。
- 男女共同参画に関するアンケート調査等を基に、町民の意識変化や生活実態の把握に努めます。また、情報の収集にも努めます。

2-② 多様性を尊重した人権意識の啓発

- 人種、信条、性別、社会的身分等による、人権侵害を防止するため、人権意識の向上の啓発を図ります。
- LGBT 等に関する正しい情報により、人権への理解を深めていくための啓発を進めるなど、当事者が偏見や差別を受けることなく、自分らしく生活できるよう支援します。
- 児童生徒の発達段階や実態に応じて、性に関する指導を計画的に実施するとともに、教職員を対象とした LGBT 等への理解促進のための研修を実施します。また、相談体制の充実を図ります。

2-③ 多文化理解の推進と国際交流の推進

- 町民同士が互いの国の文化や習慣を理解し、国際理解を深める活動に対して支援を行います。また、相互援助のための町民のボランティア活動への支援を行います。

2-④ ジェンダー平等の推進

- 家庭・職場・地域など社会のあらゆる分野において、固定的な性別役割分担意識に基づく慣行などを調査・研究し、生活や活動の在り方を見直すよう働きかけます。
- 庁内の業務における固定的な性別役割分担意識や職場内慣行の見直しを図り、個性や能力が発揮しやすい環境をつくります。
- ジェンダー平等や性の多様性の理解促進、あらゆるハラスメントの防止にかかる啓発に努めます。
- ハラスメント防止のための配慮義務の周知徹底に努めます。

基本目標Ⅱ 誰もがあらゆる分野で活躍できる“社会づくり”

施策の方向1 働き方改革とワーク・ライフ・バランスの推進

▶現状と課題-----

男女共同参画に関する町民アンケート調査で「男女ともに仕事と家庭を両立させるために必要なこと」を聞いたところ「女性が働くことに対し、家族や周囲の理解と協力があること」、「男性が家事や育児を行うことに対し、職場や周囲の理解と協力があること」、「代替要員の確保など、育児休業・介護休業制度を利用できる職場環境をつくること」などが挙がっており、育児休業・介護休業制度の充実とさらなる周知と理解が必要です。

周知・啓発活動により、育児休業の取得に対する理解は進んでいるものの、制度の不備や前例がないといった理由から、実際に取得した人は少ないのが現状です。

さらに、育児休業と同様、介護休業取得に対する町民・事業所の理解も進んでいますが、負担が大きくなりがちな女性の負担を軽減するため、男性もともに子育てや介護に積極的に関わっていくことが求められています。

共働きが増えている近年においても、依然として家事をはじめ子育て、介護の多くを女性が担っているのが現状です。仕事と子育てや介護などの二者択一を迫られることなく働き続けることができるよう、働き方や生き方に関するこれまでの考え方を見直すとともに、子育て支援策や高齢者支援などの充実を図り、多様な働き方の選択を可能とする「ワーク・ライフ・バランス」の実現が求められています。

◎仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の考え方の普及・啓発のための取組みを行います。

◎少子高齢化が進む中、就労形態やライフスタイルの多様化に対応した子育て・介護の支援体制の充実を図ります。また、高齢者や障害者の社会参画への機会を拡大し、自立に向けて安心して暮らしていくための施策を推進していきます。

▶主要な施策-----

1-① 職場における両立支援の推進

- 町職員の業務量を把握し、適切な人事配置を行うとともに、ノー残業デーの徹底など、時間外勤務の縮減を行います。
- 女性と男性がともに仕事を続けながら育児・介護などを無理なくできるよう、町内の事業所に対し、育児・介護休業制度の着実な履行と利用しやすい社内の風土づくりを働きかけます。
- 育児や介護など、家庭生活における男性の参画が重要性を増している中、男性の長時間労働を抑制し、仕事中心のライフスタイルの見直しに向けた啓発に努めます。
- 男性でも労働時間に制約がある人の増加が見込まれることから、事業所が働き方改革に取り組むメリットなどについて周知を図ります。

1-② 子育て、高齢者等への社会的支援

- 様々な媒体を活用し、子育てについての情報を提供します。
- 多様なニーズに対応した保育サービスの充実を図ります。
- 子育ての不安や孤立感の解消を図るため、相談支援の充実に努めるとともに、子育て家庭への支援体制を整備します。
- 男女がともに参加できる体制づくりに努めるとともに、男性参加者を増やすため、パートナーと参加する介護教室等の実施を検討します。また、介護予防教室を開催し、介護への理解を深めます。
- 介護者の精神的な負担等を軽減するため、介護者同士の交流会を開催するなど、ネットワークづくりを支援します。

施策の方向2 働く場における女性の活躍を支える環境づくり

▶現状と課題

本町における女性の就業率について、国勢調査の結果をみると、結婚や出産、子育て期にあたる30歳代から40歳代で一度落ち込み、その後再び上昇する「M字カーブ」を描いており、妊娠出産、育児により離職する女性はまだまだ少なくない状況があります。育児などで離職しなくてよい就業や子育ての環境を整備するとともに、育児を終えて再び就職する人や離職者・転職者が再チャレンジできるように、支援を充実させる必要があります。

このほかにも、自分らしい働き方の一つとして、自ら起業することを選択した女性、さらなるキャリアアップを目指してさまざまな分野にチャレンジしていく女性を支援していくことは、意欲のある人材を増やしていく観点でも大切な取り組みです。

また、農業や商工業の自営業は家族経営が多く、生産や経営が生活と密接していることから、労働時間や休日、所得について不明確となりがちです。商工会への研修などへの支援を行うとともに、労働環境の整備に関する相談体制を充実するなど家族の誰もが充実感を持って働ける環境づくりへの支援を行う必要があります。

◎結婚や育児などにより再び就職する人や離職者・転職者、自ら起業を志す女性、キャリアアップを目指してチャレンジする女性を支援していきます。

▶主要な施策-----

2-① 雇用の場における均等な機会と待遇の確保

- パートタイム・派遣労働者の労働条件の向上を図り、就業環境の整備を促進するため、事業所などに対し関係法令などの周知と着実な履行に向けた啓発と情報提供などを行います。
- ポジティブ・アクションを促進する観点から、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスに積極的な企業への支援や女性の参画が少ない業界への女性の就業支援などに取り組みます。

2-② 多様な働き方の支援

- 在宅勤務やテレワークなどの新たな就業形態について社会的理解を深めるとともに、普及促進を図ります。
- 起業を目指す女性へ必要な知識や技術の習得、情報の提供など支援の充実を図ります。

2-③ 多方面における女性の活躍支援

- 再就職を希望する人への雇用情報の提供や、地元企業への雇用の働きかけなど、再就職への支援に努めます。
- 農業関係機関との連携により、加工品開発など技術修得の機会を充実します。また、労働報酬等の就業条件を明確にする家族経営協定や労働環境整備に関する情報などを提供します。
- 商工会等関係機関との連携により、経理事務の効率化を図るなどの技術習得の機会を充実します。また、適切な労働時間や休日の確保など労働環境整備に関する相談体制を充実します。

施策の方向3 地域社会における男女共同参画の推進

▶現状と課題

平時における社会の課題が一番顕著に現れるのが災害時です。近年、地震や豪雨など自然災害が増えています。東日本大震災の教訓から、避難所などにおいて女性に必要な物資の不足や設備の不備、プライバシーなどの問題が明らかになっており、防災(災害復興)対策は、多様なニーズを把握して進める必要があるとともに、被災・復興状況下における女性をめぐる諸問題を解決するため、男女共同参画及び性の多様性を尊重した視点を入れた防災(災害復興)体制を確立することが求められています。

男女共同参画及び性の多様性を尊重した視点を入れた防災体制を確立するために、防災に関する政策・方針決定過程における女性の参画を拡大していきます。

また、防災対策は、行政の取組みだけではなく自主防災組織や消防団、ボランティア組織など地域のさまざまな団体と協働で取組む必要があることから、連携体制の強化を進めていきます。

◎近年の自然災害、女性を取り巻く犯罪などの発生状況を踏まえ、災害に強く犯罪のない社会を実現するために、女性が防災や防犯などの意思決定過程や現場に主体的に参画し、女性と男性が受ける影響の違いなどに十分に配慮された取り組みが行われるよう支援します。

▶主要な施策-----

3-① 地域コミュニティにおける男女共同参画

- 行政区(自治会)活動に、女性の積極的な参加を促すとともに、女性の区長(自治会長)への登用を推進します。
- 「向こう三軒両隣」の助け合いが再生できるよう、広く女性の参画を促進しながら、地域のボランティアなどの人材育成や福祉活動団体の支援・強化に努めます。
- 町民の多様なニーズに的確に対応するため、地域における福祉活動を充実します。また、社会福祉協議会と連携し、ボランティア活動を推進します。

3-② 防災・防犯・交通安全分野での男女共同参画

- 地域防災計画や各種対応マニュアルなどの企画・立案において、女性の参画を促進し、女性の視点を取り入れながら様々な立場の人のニーズへの配慮を図ります。
- 地域住民の安全・安心に対する意識の高揚を図るために防犯キャンペーンを推進するとともに、防犯パトロールに女性の視点を取り入れながら実施します。
- 立哨活動への男性のさらなる参加を促進するとともに、地域住民の交通安全に対するルールやマナーなどの周知・啓発を図ります。

施策の方向4 政策・方針決定過程への女性の参画促進

▶現状と課題

政策・方針決定の過程における男女共同参画を進めるためには、各組織を担う人たちが女性参画の必要性和メリットを理解し、積極的に環境整備を行う必要があります。

本町における令和3年度の女性の登用状況について、審議会等における登用では16の審議会等のうち14の審議会等で女性が登用されており、女性の委員数は総数190人のうち57人、女性比率は30.0%となっており、国・埼玉県、埼玉県内平均を下回っています。

自治会長(区長)の女性比率は、過去5年の実績が0人となっており、区長や地域役員などの要職は男性で占められていることから、男性の意見による組織運営が行われているのが実情であり、女性自治会長(区長)の参画が課題です。

政策・方針の決定過程への女性の参画を推進するため、町の審議会等の委員への積極的な登用を働きかけるとともに、自治会などの地域活動の場においても、女性の登用が進むように、情報提供や啓発活動を通して固定的な性別役割分担意識の解消が図れるよう取組みを進めていきます。

- ◎多様な価値観を政策に反映していくためには、女性が社会参画をする意義についての啓発を行うとともに、審議会等の政策立案・方針決定の場への女性の登用を促進し、人材の育成や活用を進めていく必要があります。
- ◎町の職員については女性の視点・価値観や新しい発想を行政運営に組み込むため、性別に関わらない適材適所の人事配置や、性の偏りを是正した職域の拡大に引き続き努めていきます。
- ◎地域とのつながりのなかで個々の才能を十分発揮できる、よりよい地域社会の形成を図るため、女性が社会参画をする意義の啓発を行うとともに、地域・社会活動への参画に向けた人材の発掘・育成・活用の支援を推進します。

▶主要な施策-----

4-① 町政における女性の参画促進

- 町の政策・方針決定過程にかかわる審議会等への女性の登用を促進するため、町の自治会、審議会等の女性の構成比基準 35%をめざし向上させます。
- 女性が参画しやすい環境づくりを進めます。
- 職域にこだわることなく、幅広い分野に女性職員の配置を進めます。
- 女性の管理職の登用促進に向け、その能力に応じて適切な人事評価を行うとともに、女性職員に多様な業務を経験させるなど、人材育成を図ります。

4-② 事業所・団体等における女性の参画促進

- 女性が活躍する事業所の事例、女性の職域拡大や女性管理職・役員などの女性の登用についての情報収集を図るとともに、事業所や各種団体などに対して、情報提供を通じた啓発を行います。
- 職場における男女間格差の是正や女性の能力発揮に関する広報・啓発、県主催の事業への参加促進などにより、民間企業の経営者や管理職などの意識改革を図ります。

4-③ 女性の人材育成

- 職域の拡大や職業能力の向上のために必要な情報を提供します。
- 意思決定の場に参画することのできる女性の人材を育成するため、町政・経済への関心や意識を高めます。
- 広く女性の人材発掘を図るとともに、人材情報を収集し、データベースとして整備します。

基本目標Ⅲ 誰もが安全・安心に暮らせる“生活環境づくり”

施策の方向1 誰もが安心して暮らせる環境の整備

▶現状と課題-----

近年、女性の社会進出が進む一方、支援の必要な高齢者、子ども、障害者はまず家族、特に女性がケアをするという社会的な風潮や家庭内分担が残っていることで、家庭での女性の負担は増えています。また、少子高齢化、世帯構成員の変化等により、世帯における複合的で複雑な困りごとが増加傾向にあります。

女性の社会進出が進んだとはいえ、男性との賃金格差・就労格差は依然として存在し、女性が、高齢であること、障害があること、ひとり親であること、外国籍町民やルーツが外国であること等を理由とした複合的な困難を抱えた場合、更に困難な状況に置かれる場合があります。このような多様な困難に直面する人々に対しては、世帯をまるごとケアする視点での包括的でよりきめ細やかな支援が重要です。

◎性別に関わらず、誰もが慣れ親しんだ地域でいつまでも安心して暮らせる社会を実現するため、生活困窮者、ひとり親家庭、外国籍町民に対する支援と、子育て支援や高齢者・障害者介護の充実を図ります。

▶主要な施策-----

1-① 援助が必要な家庭等への支援

- 多様な形態の家族が経済的・社会的自立し、安定した生活を送ることができるよう、情報提供や相談支援のほか、資格取得のための支援などを行います。
- 町内に住む外国人の男女が、ともにあらゆる場に参画できるよう、情報を提供するとともに、相談・支援体制の充実を図ります。

1-② 包括的支援体制の推進

- 複合的な課題を抱える人の相談に、身近な地域で包括的に対応します。
- 支援につながりにくい人への見守りなど、地域で伴走する体制を構築します。
- 高齢者・障害者・子育て家庭への福祉サービスの充実を図ります。
- 介護を支援するための相談体制の充実を図ります。
- 高齢者・障害者の社会参画の場づくりを推進します。

施策の方向2 人生100年時代を見据えた生涯にわたる健康づくり

▶現状と課題

誰もがいきいきと暮らす男女共同参画社会の実現には、個人の尊重とともに幸福で長生きし、生きがいをもって社会参画ができるよう、生涯を通じて心も身体も健康であることが重要です。

本町では、健康でいきいきと誰もが安心して地域で暮らしていけるようライフステージに合わせた総合的な健康づくりを推進しています。

また、男性と女性とでは、それぞれ異なる身体的特性があります。特に女性は妊娠・出産をするための身体構造となっており、女性特有の疾病や身体上の不安、悩みに配慮する必要があります。

女性が生涯にわたり、身体的、精神的、社会的に良好な状態を享受するためにも、社会全体が「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)」について理解を深め、生涯にわたり健康で自立した生活を送れるように健康の保持と増進に向けた取組みを進めていきます。

◎誰もが生涯にわたり健康で自立した生活をするための健康に関する学習機会や情報を提供するとともに、健康増進のための事業を実施し、町民の健康づくりを促進します。

▶主要な施策-----

2-① 男女の主体的な健康づくりの推進

- 基本健康診査や各種検診の必要性について周知を図るとともに、受診しやすい体制づくりに努めることで、受診率の向上を図ります。
- 町民の健康を維持・増進していくため、各種事業を実施します。
- 健康管理や保持増進について、学習機会の提供や相談体制の充実を図ります。

2-② 妊娠・出産等に関する健康支援

- 女性のライフサイクルに応じた健康支援を推進します。
- 妊産婦・乳幼児の健診体制や相談事業の充実を図るなど、妊娠・出産期に伴う女性の心身の健康上の負担を軽減するよう支援体制を整備します。
- 乳幼児の健やかな発達を促すための教室や、子育ての不安などを解消するための各種相談事業を開催し、保護者同士の仲間づくりの支援に努めます。

施策の方向3 あらゆる暴力の根絶

▶現状と課題

本町においてもこれまで、被害者の心のケアや生活再建に向けた支援、緊急保護のための関係機関との連携強化などの被害者支援を行っています。

近年では、男性に対するDVや交際相手などからの暴力である「デートDV」といわれる若年層の恋人同士などの暴力も増加しており、暴力などの防止と根絶のための意識啓発が必要です。社会情勢による外出自粛や在宅勤務などといった状況下において、DVなどの被害が増えるとともに、その被害が見えにくくなるなど深刻化しています。

あらゆる人権侵害・暴力の根絶に向けては、DVとはどういうものなのかを知り、たとえ加害者側にどのような理由があっても「犯罪行為」として被害を訴えることができること、そして、被害を訴えることは当然の権利として保障されていることを、町民一人ひとりが認識し、実際に行動に移していくことが大切です。

11月12～25日は「女性に対する暴力をなくす運動期間」、11月は「児童虐待防止推進月間」です。子どもへの虐待と女性への暴力は、子どもへの虐待からDVが明らかになることや、その逆のケースも多く、双方の事象には深い関係があります。DVによる被害の発生や拡大を防ぐための「パープルリボン」、子どもに対する虐待を防止する「オレンジリボン」などの啓発活動とともに、被害者の多様なジェンダーに配慮しながら、被害を訴えることができる場の拡充や保護体制の整備、被害者の生活を再建していくための支援も必要です。

また、今後DV被害者・加害者を生まないためにも、若年層に対する啓発活動にも取り組んでいきます。

被害者の保護や自立に向けた支援については、さまざまな分野にわたる課題があり、よりきめ細やかで具体的な支援を行うためにも、庁内や関係機関との連携を強化していきます。

◎すべての人があらゆる人権侵害や暴力から解放され、人として生まれながらに持っている権利を守っていけるように、人権侵害や暴力の発生を防ぐための啓発活動を推進します。同時に、被害者が自信と尊厳を取り戻せるように、被害者への救済や自立に向けた支援を強化します。

▶主要な施策-----

3-① 男女間の暴力等の根絶に向けた環境づくり

- DV 防止に向けた広報・啓発活動を推進します。
- 配偶者などに対する暴力は犯罪行為であるという社会認識を徹底し、暴力を根絶するための環境整備を図ります。
- 若年層におけるデート DV など問題になっており、町民への啓発と学校教育における DV 防止対策の推進に努めます。
- DV の問題を抱えている家庭では、児童虐待のリスクも高いことから、庁内の関係各課とともに、関係機関との連携を図りながら、児童虐待防止対策を推進します。

3-② 被害者に対する支援

- 被害者が届出や相談がしやすくなるような相談支援体制の整備に努めます。
- 国や県をはじめ、被害者支援のネットワークや DV に関する相談に対応している機関などの周知を図ります。
- 法律に基づき、被害者からの申出があった場合は、加害者からの住民票などの請求を拒み被害者を保護します。
- 警察署、埼玉県配偶者暴力相談支援センターなどの関係機関との連絡体制を強化し、DV やストーカー行為に関する相談及び一時保護を行います。
- 民間施設・社会福祉施設などを含めた関係機関との連携を図り、被害者の保護や自立のための支援の充実を図ります。

第4章

計画の推進

第4章 計画の推進

本計画は、家庭や地域、職場など広範多岐に渡り、取組みを総合的・効果的に推進する必要があります。また、今まで以上に町民や事業所、関係機関などについても、男女共同参画社会づくりへの理解と協力が必要となります。そのため、町民と事業所、行政が一体となって協働で施策や事業の推進に取り組んでいく必要があります。

また、町が直接行う施策だけではなく、町民、事業所、関係機関などがそれぞれの立場で本計画の目的を理解し、主体的な取組みを展開することが期待されており、男女共同参画に関する施策を着実に推進するために、その基盤となる推進体制のより一層の充実が求められています。

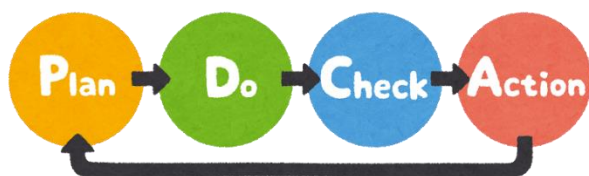
そのため、本計画の実施において総合的かつ効果的に推進していくため、庁内各課との調整・連携を図るとともに、全庁的に取組みます。

計画の実行性を確保するため、各事業の取組み状況の把握に努め、「神川町男女共同参画審議会」において、計画の進捗状況の報告を行うなど、定期的に計画の進捗管理を行います。

進捗管理は、「PDCAサイクル」による「継続的改善」の考え方を基本とし、「PLAN（計画）」「DO（実行）」「CHECK（評価）」「ACTION（改善）」のサイクルを回していくことにより、事業の継続的な改善を図っていきます。

行政だけでなく、広く町全体で男女共同参画のまちづくりを取組みしていくために、町民や関係機関及び事業所と連携を図り、男女共同参画に関する意識の向上と主体的な取組みの促進を図ります。

■PDCAサイクルの概念図



| | | |
|--------|------|------------------------|
| Plan | 【計画】 | 施策の実績やニーズなどをもとに計画を作成する |
| Do | 【実行】 | 計画を実行する |
| Check | 【評価】 | 施策を評価・分析する |
| Action | 【改善】 | 施策を改善し、次年度の計画に反映する |

資料編

男女共同参画に関する世界・国・県・神川町の動き

(1) 世界の動き

■昭和50年（1975年、「国際婦人年」）

「国際婦人年世界会議」開催（メキシコシティ）

「平等・発展・平和」をテーマとした「女性の地位向上のための世界行動計画」を採択。

昭和51年（1976年）から昭和60年（1985年）までの10年間を「国連婦人の10年」とし、女性の地位向上に向けて世界的な取組みが始まる。

■昭和54年（1979年）

「第34回国連総会」開催（ニューヨーク）

「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（女子差別撤廃条約）」を採択。

昭和56年（1981年）に発効。（日本では昭和60年（1985年）に条約を批准。）

■昭和60年（1985年）

「国連婦人の10年 ナイロビ世界会議」（第3回世界女性会議）開催（ナイロビ）

2000年（平成12年）に向けて各国が取組むべき指針（ガイドライン）として「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」を採択。

■平成7年（1995年）

「第4回世界女性会議」開催（北京）

21世紀に向けた女性の地位向上の指針である「北京宣言」、「行動綱領」を採択。

この「行動綱領」では、新たに取り入れられた「女性に対する暴力」問題を含む12の重大問題領域を定め、平成8年（1996年）までに各国が行動計画を策定することが求められた。

■平成12年（2000年）

国連特別総会「女性2000年会議」開催（ニューヨーク）

「北京宣言及び行動綱領」の実施状況を検討、評価。「政治宣言」と「北京宣言及び行動綱領実施のための更なる行動とイニシアティブ（成果文書）」を採択。

「成果文書」は第4回世界女性会議で採択された「行動綱領」の実施状況分析と、北京会議後に検討した夫婦間での暴力や、家事・育児などへの平等参画の取組みなどの新しい課題を踏まえ、「行動綱領」のさらなる実施に向けて取組むべき行動指針を示している。

■平成17年（2005年）

「第49回国連婦人の地位委員会（通称：北京+10）」開催（ニューヨーク）

「北京宣言及び行動綱領」及び「女性2000年会議成果文書」を再確認する政治宣言を採択。女性の自立と地位向上に向けた取組みを引き続き推進していくことが確認された。

■平成23年（2011年）

UN Women（ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関）発足。

■平成26年（2014年）

「第58回国連婦人の地位委員会」開催（ニューヨーク）

「女性及び女兒に対するミレニアム開発目標（MDGs）実施における課題及び成果」などについて協議が行われ、合意結論に達している。また、「女性のセクシュアル・リプロダクティブ・ヘルスケア（性と生殖に関する健康）へのアクセスの必要性」や「あらゆる段階における女性の参画」などが盛り込まれた「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」についても決議が採択された。

■平成27年（2015年）

「国連持続可能な開発サミット」開催（ニューヨーク）

「持続可能な開発のための2030アジェンダ」（SDGs）を採択。採択されたアジェンダは、17のゴール・169のターゲットから構成されており、地球上の「誰一人取り残さない」ことを誓うとともに、2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標となっている。

(2)日本の動き

■昭和50年（1975年）

女性の地位向上のための国内本部機構として「婦人問題企画推進本部」を設置。

昭和52年（1977年）には「国内行動計画」を策定。

向こう10年間の女性の地位向上のための目標を明らかにした。

■昭和59年（1984年）

国籍法・戸籍法の改正で、子の戸籍が父系血統主義から父母両系血統主義となった。

■昭和60年（1985年）

「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（女子差別撤廃条約）」の批准。

「男女雇用機会均等法」の公布。

■平成3年（1991年）

「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（以下「育児・介護休業法」）」の公布。

■平成6年（1994年）

総理府（現内閣府）に「男女共同参画室」を新設。

「男女共同参画推進本部」、「男女共同参画審議会」を設置。

■平成7年（1995年）

「育児・介護休業法」の改正。（介護休業制度の法制化）

■平成8年（1996年）

新たな行動計画である「男女共同参画2000年プラン」を策定。

■平成11年（1999年）

「男女共同参画社会基本法」の公布、施行。

■平成12年（2000年）

「男女共同参画社会基本法」に基づく「男女共同参画基本計画」を策定。

「男女雇用機会均等法」の改正。（募集・採用、配置・昇進、教育訓練、福利厚生、定年・退職・解雇における女性差別の禁止）

つきまといなどに対する警告、禁止命令などの行政上の措置、ストーカー行為に対する処罰、被害者に対する援助措置について定められた「ストーカー行為等の規制等に関する法律」（ストーカー規制法）を施行。

■平成13年（2001年）

配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図る目的で、配偶者からの暴力に係る通報、相談、保護、自立支援などの体制整備が盛り込まれた「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」（以下「DV防止法」）が成立。平成14年（2002年）4月から全面施行。

■平成15年（2003年）

「少子化社会対策基本法」、「次世代育成支援対策推進法」の公布、施行。

■平成17年（2005年）

これまでの取組みを評価、総括した上で「男女共同参画基本計画（第2次）」を策定。

「育児・介護休業法」の改正。（休業取得対象の拡大、休業期間の拡大など）

■平成19年（2007年）

「男女雇用機会均等法」の改正施行(平成18年(2006年)公布)。(性差別禁止範囲の拡大、妊娠・出産などを理由とする不利益取扱いの禁止、セクシュアル・ハラスメント対策の強化など)

「DV防止法」の改正公布。

(配偶者からの暴力防止と被害者の保護・自立支援のための市町村の基本計画策定、及び緊急時における被害者の安全確保を図る配偶者暴力相談支援センター機能強化の努力義務化、保護命令制度の拡充など)。平成20年（2008年）1月から施行。

(以下、平成19年の法改正以降の当該法については「改正DV防止法」と表記)。

ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議において、関係者が積極的に取組みを進めていくため、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」を策定。

■平成20年（2008年）

「女性の参画加速プログラム」の決定。「改正DV防止法」施行。市町村基本計画や配偶者暴力相談支援センター業務が市町村の努力義務として追加。

■平成21年（2009年）

「育児・介護休業法」の改正。(希望者の短時間勤務制度、残業免除制度の導入義務化など)

■平成22年（2010年）

「第3次男女共同参画基本計画」を策定。

■平成25年（2013年）

「DV防止法」改正。生活の本拠をともにする交際相手からの暴力についても法の適用対象となった。また、法律名が「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護などに関する法律」に改められた。

■平成27年（2015年）

・「女性活躍推進法」の施行。国や自治体、常時雇用する労働者数が301人以上の事業主に対して、行動計画の策定・公表や女性の活躍状況の把握、課題分析、数値目標の設定が義務となった。

・「第4次男女共同参画基本計画」を策定。

■平成30年（2018年）

「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」の施行。政治分野における男女共同参画の推進に寄与することを目的とし、政治活動の自由を確保しつつ、男女候補者数をできる限り均等とすること、性別にかかわらず個性と能力を発揮できるようにすること、家庭生活との円滑・継続的な両立を可能とすることが盛り込まれている。

■令和元年（2019年）

「女性活躍推進法」の改正。2022年4月1日から、常時雇用する労働者数が101人以上300人以下の事業主についても、行動計画の策定・公表や女性の活躍状況の把握、課題分析、数値目標の設定が義務化された。

■令和2年（2020年）

「第5次男女共同参画基本計画」を策定。新型コロナウイルス感染症拡大と「新たな日常」への対応の視点から、外出自粛や休業による生活不安・ストレスからの配偶者などによる暴力や性暴力の増加・深刻化への懸念、女性の雇用、所得への影響から経済的困難に陥るひとり親家庭の増加の危惧から、セーフティネットの整備などを盛り込んだ計画が策定された。

(3) 埼玉県動き**■昭和55年（1980年）**

埼玉県の女性の地位向上の新しい出発点として、真の男女平等の実現に向けた計画「婦人の地位向上に関する埼玉県計画」を策定。

■昭和61年（1986年）

女性の地位向上だけに止まらず、よりよい福祉社会と男女平等の社会を確立することを目指した計画「男女平等社会確立のための埼玉県計画」を策定。

■平成7年（1995年）

男女が社会の対等な構成員として、あらゆる活動に参画する機会を保障され、ともに責任を担う「男女共同参画社会」を確立することをめざした計画「2001彩の国男女共同参画プログラム」を策定。

■平成12年（2000年）

「埼玉県男女共同参画推進条例」を施行。

■平成14年（2002年）

「埼玉県男女共同参画推進条例」に基づき「埼玉県男女共同参画推進プラン2010」を策定。同年、県の施策を実施し、県民や市町村の取組みを支援するため、「男女共同参画推進センター（With You さいたま）」を開設。

■平成18年（2006年）

平成16年（2004年）の「DV防止法」の一部改正を受け、「配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画」を策定。

■平成21年（2009年）

「改正DV防止法」に基づき、若年者への啓発、市町村の計画策定への支援、被害者の自立支援などを盛り込んだ基本計画を策定。

■平成24年（2012年）

国の「第3次男女共同参画基本計画」を踏まえた「埼玉県男女共同基本計画」を策定。

■平成29年（2017年）

国の「第4次男女共同参画計画」を踏まえた「埼玉県男女共同参画基本計画」を策定。

■令和4年（2022年）

国の「第5次男女共同参画計画」を踏まえた「埼玉県男女共同参画基本計画」を策定。

(4)神川町の取組み

■平成12年（2000年）

旧神川町により『神川町男女共同参画プラン』が策定され、当時新しい考え方であった男女共同参画が町の計画として明示。

■平成25年（2011年）

「第2次神川町男女共同参画プラン」を策定。併せて「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」第2条の3第3項に基づく基本計画を位置づけ、DVの防止、被害者支援に取り組んでいる。

■令和4年（2022年）

性的マイノリティの不安や生きづらさなどが解消され、差別や偏見なく、多様性を認め合い、自分らしく生きることができる町を目指し、「神川町パートナーシップの宣誓の取扱いに関する要綱」を制定し、4月から「神川町パートナーシップ宣誓制度」を開始。

神川町男女共同参画プラン

発行年月：令和5年3月

発行：神川町

編集：神川町 総務課 庶務担当

〒367-0292

埼玉県児玉郡神川町大字植竹909番地

電話 0495(77)2114(代表)

FAX 0495(77)3915