

第1章 計画の策定にあたって

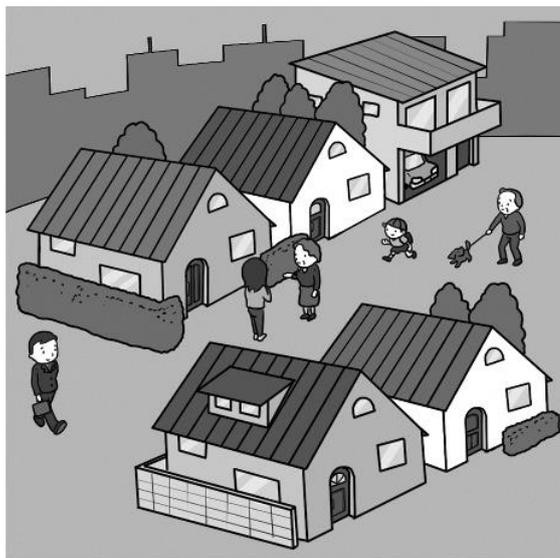


1 計画策定の趣旨

本市では、男女が互いに尊重しつつ、一人ひとりが性別にかかわることなく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をめざし、平成8(1996)年3月に「女も男もすばらしい未来をめざして こうのす男女共生プラン」を策定、平成16(2004)年3月には、第2次男女行動計画「わたしらしさを咲かせようー男女共生の視点でまちづくり こうのす男女協働プラン」を、平成24(2012)年3月には、第3次男女行動計画「女と男、ともに咲かせよう自分らしさの花 男女共同参画の視点でまちづくり こうのす男女共同参画プラン」を策定し、男女共同参画の推進に関するさまざまな施策・事業を展開してきました。

この間、男女共同参画に関する社会は大きく変化し続けてきました。少子高齢化や人口減少が加速していることに加え、不安定な経済状況などの影響もあり、人々の価値観や生活スタイルに変化や多様性をもたらしています。こうした変化の中で、女性活躍の場が広がることが、多様性を生み、付加価値を生み出す原動力となるとして注目されており、平成27(2015)年「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）」が公布され、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方向が定められました。

こうした中、本市では、現行計画の計画期間の終了にあたり、これまでの成果を踏まえ、取り組むべき課題や社会情勢の変化に対応するために計画を見直すことになりました。本計画は、新たに第4次男女共同参画基本計画「こうのす男女共同参画プラン」として策定するものです。



2 計画策定の背景

(1) 国際的な動き

国際社会における女性差別撤廃への取組は、国際連合（国連）主導で行われてきました。女性の地位向上と男女平等をめざす取組から、女性の人権を守る取組（女性に対する暴力の撤廃、リプロダクティブ・ヘルス／ライツ¹（性と生殖に関する健康／権利）等）、さらに女性のエンパワーメントへの取組へと発展してきました。

現在では、国連の持続可能な開発目標（Sustainable Development Goals；SDGs）の一つに「ジェンダー²平等と女性・女児のエンパワーメント³」が掲げられるなど、世界が一致して取り組むべき重要な課題として位置づけられています。

なお、各国の男女格差を図る指標として、世界経済フォーラムによるジェンダー・ギャップ指数（GGI）、国連開発計画によるジェンダー不平等指数（GII）等があります。GGIは経済、教育、健康、政治の4分野から構成され、2018年における日本の順位は、149か国中110位となっています。GIIは、保健分野、エンパワーメント、労働市場の3側面から男女の不平等による人間開発の可能性の損失を測った指標で、2018年における日本の順位は160か国中22位となっています。

■昭和50（1975）年 「国際婦人年」設定

女性差別撤廃に向けた世界規模の取組を行うとして、国連会議で「国際婦人年」を設定し、翌年（昭和51（1976）年）からの10年間を「国連婦人の10年」と決めました。同年には「第1回国際婦人世界会議」が開催され、女性の自立と地位向上のために各国が10年間で取り組むべき指針となる「世界行動計画」が採択されました。

■昭和54（1970）年 「女子差別撤廃条約」採択

第34回国連総会において「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）」が採択されました。政治・経済・社会・文化等あらゆる分野での女性差別をなくす必要な措置が規定されました。

■昭和60（1985）年 「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択

「国連婦人の10年」の最終年として、「国連婦人の10年」ナイロビ世界会議が開催され、その成果の検討、評価を行いました。さらに西暦2000年に向けて各国等が実状に応じて効果的措置をとる上での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」が採択されました。

¹ リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康／権利）とは、人間の生殖システム及びその機能と活動過程のすべての側面において、単に疾病、障害がないというばかりでなく、身体的、精神的、社会的に完全に良好な健康状態及びそれを享受する権利、自己決定できる基本的人権。

² ジェンダー（gender）とは、生物学的な性別（sex）に対して、社会的・文化的につくられる性別（男らしさ、女らしさなど）。

³ エンパワーメントとは、夢や希望、自信を与え、人が本来持っている力を発揮できるような力づけ。

■平成 5（1993）年 「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」採択

国連世界人権会議で「女性の権利は人権である」ことが確認され、国連総会において女性に対する暴力が重大な人権侵害であり、その根絶をめざすための宣言がなされました。

■平成 6（1994）年 「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」提唱

国際人口・開発会議において、リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康/権利）が提唱されました。

■平成 7（1993）年 「北京行動綱領」採択

第4回世界女性会議が北京で開催され、21世紀に向けて各国やNGOなどが取り組む行動指針として「北京宣言及び行動綱領」が採択されました。「女性のエンパワーメント」をキーワードとして、「女性と健康」、「女性に対する暴力」、「女性の人権」等、12の重大問題領域に及んでいます。

■平成 12（2000）年 「女性2000年会議」開催

ニューヨーク国連本部において「女性2000年会議」が開催され、今後各国政府等のとるべき行動目標としての「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）」が採択されました。ドメスティック・バイオレンス（DV）⁴に対する法整備等が含まれています。

■平成 17（2005）年 「北京+10」及び平成 22（2010）年「北京+15」開催

ニューヨーク国連本部で開催された国連婦人の地位委員会において、それぞれ「北京宣言及び行動綱領」及び「女性2000年会議成果文書」の実施状況の評価が行われました。

■平成 23（2011）年 「UN Women」発足

女性と女兒に対する差別の撤廃や女性のエンパワーメントに取り組む組織として、前年の国連総会決議により設立された「UN Women」が発足しました。

■平成 27（2015）年 「持続可能な開発のための2030アジェンダ」採択

国連総会において採択された「2030アジェンダ」の中で、経済・社会・環境等の開発課題対応のための17の持続可能な開発目標（Sustainable Development Goals；SDGs）の1つに「ジェンダー平等と女性・女兒のエンパワーメント」が掲げられました。

（2） 国の動き

国際社会における女性差別撤廃への取組を受けて、国も女性の地位向上に向け、「男女雇用機会均等法」、「男女共同参画社会基本法」、「配偶者暴力（DV）防止法」、「女性活躍推進法」等の法整備を行ってきました。また、内閣府「男女共同参画局」や諮問機関としての「男女共同参画会議」を設置し、「男女共同参画基本計画（現在は第4次）」を策定して、国全体における男女共同参画社会の実現を推進しています。

「第4次男女共同参画基本計画」（平成28（2016）年度からの10か年計画）によると、施策の基本的な方向として、①あらゆる分野における女性の活躍（男性中心性労働慣行等の変革と女性の活躍、ワーク・ライフ・バランス⁵等を含む）、②安全・安心な暮らしの実現（生

⁴ ドメスティック・バイオレンス（DV）とは、配偶者や恋人など親密な関係にある、またはあった者から振るわれる暴力。身体的暴力だけでなく、心理的暴力、経済的暴力、性的暴力も含まれる。

⁵ ワーク・ライフ・バランスとは、仕事と生活の調和を自ら希望するバランスでとること。

涯を通じた女性の健康支援、女性への暴力の根絶等を含む)、③男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備(教育・メディア等を通じた意識改革、男女共同参画の視点に立った防災・復興体制の確立等を含む)、④推進体制の整備・強化が挙げられています。

■昭和50(1975)年 「婦人問題企画推進本部」設置

「第1回国際婦人世界会議」で採択された「世界行動計画」を国内施策に取り入れるため、婦人の社会的地位向上を図るための国内本部機構として「婦人問題企画推進本部」が総理府に設置されました。

■昭和52(1977)年 「国内行動計画」策定

「世界行動計画」をもとに「国内行動計画」を策定し、向こう10年間の婦人問題の課題及び施策の方向、目標等が明らかにされました。

■昭和60(1985)年 「男女雇用機会均等法」制定、「女子差別撤廃条約」批准

「女子差別撤廃条約」批准に向けて、国は、民法の改正、国籍法・戸籍法の改正、「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(男女雇用機会均等法)」の制定等の国内法等の整備を進め、72番目の締結国となりました。

■昭和62(1987)年 「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定

「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」を受けて、「西暦2000年に向けての新国内行動計画」を策定しました。平成3(1991)年には、固定的性別役割分担意識の解消と女性のあらゆる分野における参画を図るために、同計画の第1次改定が行われました。

■平成6(1994)年 「男女共同参画室」「男女共同参画審議会」設置

総理府に「男女共同参画室」及び内閣総理大臣の諮問機関としての「男女共同参画審議会」が設置されました。また、総理府に置かれていた「婦人問題企画推進本部」が全閣僚をメンバーとする「男女共同参画推進本部」に改組されるなど、国の推進体制の拡充・強化がなされました。

■平成7(1995)年 「育児・介護休業法」法制化

「ILO第156号条約(家族的責任条約)」批准

平成5(1992)年施行の「育児休業等に関する法律(育児休業法)」に介護休業制度を付加し、「育児休業、介護休暇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)」として改正されました。「家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約(ILO第156号条約)」を批准しました。

■平成8(1996)年 「男女共同参画2000年プラン」策定

「北京行動要領」や男女共同参画審議会で答申された「男女共同参画ビジョン」を受けて、「新国内行動計画」を見直し、「男女共同参画2000年プラン」として総合的・体系的に整備されました。

■平成11(1999)年 「男女共同参画社会基本法」施行

「男女共同参画2000年プラン」の下で、男女雇用均等法の改正、労働基準法の改正、育児・介護休業法の改正等、雇用分野における制度改革が実施され、「男女共同参画社会基本法」が施行されました。同法により、男女共同参画社会の実現に向けた国・地方公共団体、国民の責務が明らかになり、地方公共団体が男女共同参画基本計画を策定することが定められました。

■平成12(2000)年 「男女共同参画基本計画」閣議決定

「男女共同参画社会基本法」に基づき、「男女共同参画基本計画」を策定し、施策の基本的な方向や具体的内容が示されました。

■平成 13 (2001) 年 「男女共同参画局」及び「男女共同参画会議」設置
「配偶者暴力 (DV) 防止法」公布

中央官庁等の再編に伴い、これまでの総理府「男女共同参画室」、「男女共同参画審議会」が、内閣府「男女共同参画局」、「男女共同参画会議」となり、推進体制が強化されました。また、「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 (配偶者暴力 (DV) 防止法)」が制定され、配偶者からの暴力に係る通報、相談、保護、自立支援等の体制が整備されました。

■平成 15 (2003) 年 「経済財政運営と構造改革に関する基本方針 2003」
「次世代育成支援対策推進法」施行

社会のあらゆる分野において指導的地位に女性が占める割合が平成 32 (2020) 年までに少なくとも 30%程度になることを期待し、女性のチャレンジ支援策に取り組むことが明記されました。また、「次世代育成支援対策推進法」の施行により、国・地方公共団体、事業者、地域住民が一体となって次代を担う子どもが健やかに生まれ育つための「次世代育成支援対策」が進められました。

■平成 17 (2005) 年 「第2次男女共同参画基本計画」閣議決定

■平成 19 (2007) 年 「仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス) 憲章」
「仕事と生活の調和のための行動指針」策定
「雇用機会均等法」改正

国民全体における仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス) の実現が持続可能な社会の実現に不可欠であることとして、ワーク・ライフ・バランスの制度的枠組みの構築や環境整備等の促進に取り組むための「憲章」と「行動指針」が策定されました。また雇用機会均等法の改正により、性差別禁止の拡大 (間接差別)、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止、男性へのセクシュアル⁶・ハラスメント防止対策等が義務づけられました。

■平成 22 (2010) 年 「第3次男女共同参画基本計画」閣議決定
「児童扶養手当法」改正

児童扶養手当法改正により、父子家庭にも児童扶養手当が支給されることになりました。

■平成 25 (2013) 年 「日本再興戦略」閣議決定

「女性が働きやすい環境を整え、社会に活力を取り戻す」ことが戦略の中核に位置づけられました。

■平成 27 (2015) 年 「第4次男女共同参画基本計画」閣議決定

■平成 28 (2016) 年 「女性活躍推進法」施行

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ことが一層重要だとして、「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)」が、10 年間の時限立法として施行されました。これにより国や地方公共団体、民間事業者等の責務が明らかになり、基本方針や行動計画の策定・公開や女性の活躍状況の「見える化」等の情報公開が求められています。

⁶ セクシュアル・ハラスメントとは、望まない性的言動を受けたり、それらへの拒否や抵抗によって働く上での不利益を被ったりすること。また、性的言動により就業環境が妨げられること。

(3) 県の動き

埼玉県においても、国際婦人年に始まる国際的な動きや国の婦人問題企画推進本部の設置の動きを受けて、昭和 51(1976)年に初めて女性行政の担当部署として、県民部に婦人問題総合窓口が設置されました。その後、女性問題を担当する部署として、婦人対策課、婦人行政課、女性政策課と名称を変えながら、現在は男女共同参画課として設置されています。さらに、それとは別に、働く場における女性の活躍を支援するために、平成 24(2012)年に産業労働部にウーマノミクス課が設置されました。

行動計画については、時代に応じて、「婦人の地位向上に関する埼玉県計画」、「男女平等社会確立のための埼玉県計画」、「2001 彩の国男女共同参画プログラム」等が策定されました。平成 12(2000)年に全国に先駆けて制定された「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」が策定され、その後「埼玉県男女共同参画推進基本計画」として改定を重ねています。

なお「埼玉県男女共同参画推進基本計画（平成 29～33 年度）」では、①あらゆる分野で男女の人権を尊重する、②男女が社会の対等な構成員として、共に個性と能力を十分に発揮できる、多様性に富んだ活力のある社会をつくる、③男女が共に家庭・社会・地域において調和のとれた生活を築く、④国際社会の取組の動向を踏まえ男女共同参画を推進する、の 4 つの視点をもとに策定されています。

また、その下位計画として、DV 防止法の改正を受けた「配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画」（現在は第 4 次）が策定されています。

なお、男女共同参画社会づくりのための総合拠点として、男女共同参画推進センター（With You さいたま）が設置されており、その中には就職支援を担う埼玉県女性キャリアセンターが設置されています。

■昭和 51（1976）年 「婦人問題総合窓口」設置

国際婦人年に始まる国際的な動きや国の婦人問題企画推進本部の設置の動きを受けて、県民部に婦人問題総合窓口が設置されました。

■昭和 55（1980）年 「婦人の地位向上に関する埼玉県計画」策定

法的な面における女性に地位は向上したものの、依然として固定的な男女の役割分担意識が残っているとして、真の男女平等の実現に向けて計画を策定しました。

■昭和 61（1986）年 「男女平等社会確立のための埼玉県計画」策定

単に女性の地位向上だけにとどまらず、よりよい福祉社会と男女平等社会の確立をめざして、「婦人の地位向上に関する埼玉県計画」に続く第二次計画として策定されました。

■平成 7（1995）年 「2001 彩の国男女共同参画プログラム」策定

男女が社会の対等な構成員として、自らの意思によるあらゆる活動に参画する機会が確保され、政治的・経済的・社会的・文化的利益を享受できて、共に責任を担う「男女共同参画社会」の確立をめざす第三次計画として策定されました。

■平成 12（2000）年 「埼玉県男女共同参画推進条例」制定

県民の男女共同参画社会の推進を総合的かつ計画的に行うために、全国に先駆けて「埼玉県男女共同参画推進条例」が制定されました。

■平成 14（2002）年 「埼玉県男女共同参画推進プラン 2010」策定

「埼玉県男女共同参画推進センター（With You さいたま）」設置

あらゆる分野に男女共同参画と人権尊重の視点を取り入れることを主眼として「埼玉県男女共同参画推進プラン 2010」を策定しました。その後中間見直しを行い、名称を「埼玉県男女共同参画推進プラン」としました。

■平成 18（2006）年 「配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画」策定

被害の発生防止から相談、一時保護、自立支援に至るまでの施策を総合的に推進するため、「配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画」を策定しました。

■平成 20（2008）年 「埼玉県女性キャリアセンター」設置

子育て期の女性の再就職を支援するために、「埼玉県男女共同参画推進センター（With You さいたま）」内に「埼玉県女性キャリアセンター」が設置されました。

■平成 24（2012）年 「ウーマノミクス課」設置

働く場における女性の活躍を支援するため、産業労働部にウーマノミクス課が設置されました。

■平成 29（2017）年 「埼玉県男女共同参画基本計画（平成 29～33 年度）」策定

「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）」策定

男女共同参画をめぐる国際的な動向や国の「第 4 次男女共同参画基本計画」を踏まえた「埼玉県男女共同参画基本計画（平成 29～33 年度）」が策定されました。また県のドメスティック・バイオレンス（DV）に関する施策の総合的な計画として「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）」（平成 29～33 年度）が策定されました。

（4）本市の動き（これまでの取組）

本市は、平成 17(2005)年 10 月に、鴻巣市、吹上町、川里町の 1 市 2 町が合併されて新たな市として誕生しました。それまでも各旧市町で男女共同参画に関する取組を行い、計画策定、施策の展開を行ってきました。基本的人権の視点からの男女平等、女性の社会参加の促進を軸に担当部署を設置し、庁内会議を設置して取り組んできましたが、さらにより広い視点である男女共同参画の推進を、市民、事業者等と協働する取組を実施しながらめざしてきました。

3 回の男女行動計画（現「このす男女共同参画プラン」）の策定を行い、市民、有識者による会議（現「鴻巣市男女共同参画審議会」）を設置して施策の検討や評価をしてきました。各行動計画の策定の前には市民を対象とした「男女共同参画に関する意識・実態調査」を実施し、パブリックコメントを募集するなど市民の声を反映してきました。

平成 24(2012)年には、「男女共同参画都市宣言」を行い、「鴻巣市男女共同参画推進条例」を施行しました。市を挙げての男女共同参画社会の形成に向けての意気込み、市の男女共同

参画に関する施策の根幹並びに市、市民及び事業者の責務等を明文化しました。

本市では、地域、職場、家庭における男女共同参画意識の醸成や情報提供を目的として、平成10(1998)年より毎年男女共同参画情報誌(「道しるべ」から「ほほえみ」へと改名)を発行しています。また、行政と市民が一体となって取り組むイベントとして、市民や各種団体が構成する実行委員会が企画・運営を行うフォーラム(講演会や各種アトラクションを含む)が平成9(1997)年より毎年開催されています(「このす男女共生フォーラム」から「このす男女共同のつどい」へと改名)。市民活動の拠点としての市民活動センター(平成30(2018)年より指定管理者制度を導入)の中にも男女共同参画コーナーが設置されています。また、女性のさまざまな問題や人権に関する相談、DV相談、法律相談等の窓口を設置し、弁護士や専門相談員を配置しています。

■平成5(1993)年 「第3次鴻巣市総合振興計画・後期基本計画」への盛り込み

「第3次鴻巣市総合振興計画・後期基本計画」の基本方針の中に、「男女平等意識の高揚」、「女性の社会参加の促進」、「女性の生活福祉の向上」の3つを盛り込みました。

■平成6(1994)年 総務部「人権対策課」配置

「女性行動計画庁内検討委員会」「鴻巣女性行政庁内連絡会議」設置

総務部内に「人権対策課」を配置し、推進体制の整備を図り、男女共同参画社会の確立に向けての取組を開始しました。また、本市の女性行政の指針とすべき行動計画の策定に向けて、市職員による「女性行動計画庁内検討委員会」や関係部課長からなる「鴻巣女性行政庁内連絡会議」を設置しました。

■平成7(1995)年 「鴻巣市男女共生推進会議」設置

男女行動計画に市民の声を反映させるため、女性関係団体等の代表者や知識経験者、関係行政機関の職員等で構成する「鴻巣市男女共生推進会議」を設置しました。

■平成8(1996)年 「このす男女共生プラン(第1次男女行動計画)」策定

男女がやさしく支え合い、喜びも責任も分かち合えるような男女共生社会の実現に向けて「このす男女共生プラン」を策定しました。

■平成15(2003)年 「鴻巣市男女共生推進会議」改め「鴻巣市男女共同参画市民会議」設置

「男女共生」から「男女共同参画」へと大きく変わり、市民との「協働」の視点を取り入れて、「鴻巣市男女共生推進会議」を改め「鴻巣市男女共同参画市民会議」として設置しました。

■平成16(2004)年 「このす男女協働プラン(第2次男女行動計画)」策定

「男女共同参画社会基本法」、「配偶者暴力(DV)防止法」等の男女共同参画に関する法整備も進み、さらに広い視点での男女共同参画社会の実現をめざして「このす男女協働プラン(第2次男女行動計画)」を策定しました。

■平成17(2005)年 1市2町の合併による新たな「鴻巣市」誕生

■平成23(2011)年 「鴻巣市男女共同参画市民会議」改め「鴻巣市男女共同参画審議会」設置

■平成 24（2012）年 「男女共同参画都市宣言」

「鴻巣市男女共同参画推進条例」施行

「このす男女共同参画プラン（第3次男女行動計画）」策定

「男女共同参画都市宣言」により、市を挙げて男女共同参画社会に取り組む姿を市民や事業者等に示し、男女共同参画社会の実現に向けての機運の醸成をめざしました。また同日付で「鴻巣市男女共同参画推進条例」が施行され、市の男女共同参画に関する施策の根幹を示し、市、市民及び事業者の責務を明文化しました。

■令和元（2019）年 「鴻巣市 SDGs 推進方針」策定

国際的な取組である「SDGs（持続可能な開発目標）」に示された 17 のゴール⁷の実現に向け、市の各種計画に SDGs の要素を反映し、経済・社会・環境をめぐる広範囲な課題の統合的な解決に向けて、市の推進方針を策定しました。



⁷ SDGs（持続可能な開発目標）に示された 17 のゴールとは、①貧困をなくそう、②飢餓をゼロに、③すべての人に健康と福祉を、④質の高い教育をみんなに、⑤ジェンダー平等を実現しよう（ジェンダーの平等を達成し、すべての女性と女児のエンパワーメントを図る）、⑥安全な水とトイレを世界中に、⑦エネルギーをみんなに そしてクリーンに、⑧働きがいも経済成長も、⑨産業と技術革新の基盤をつくろう、⑩人や国の不平等をなくそう、⑪住み続けられるまちづくりを、⑫つくる責任 つかう責任（持続可能な消費と生産のパターンの確保）、⑬気候変動に具体的な対策を、⑭海の豊かさを守ろう、⑮陸の豊かさを守ろう、⑯平和と公正をすべての人に、⑰パートナーシップで目標を達成しよう（グローバル・パートナーシップの活性化）。

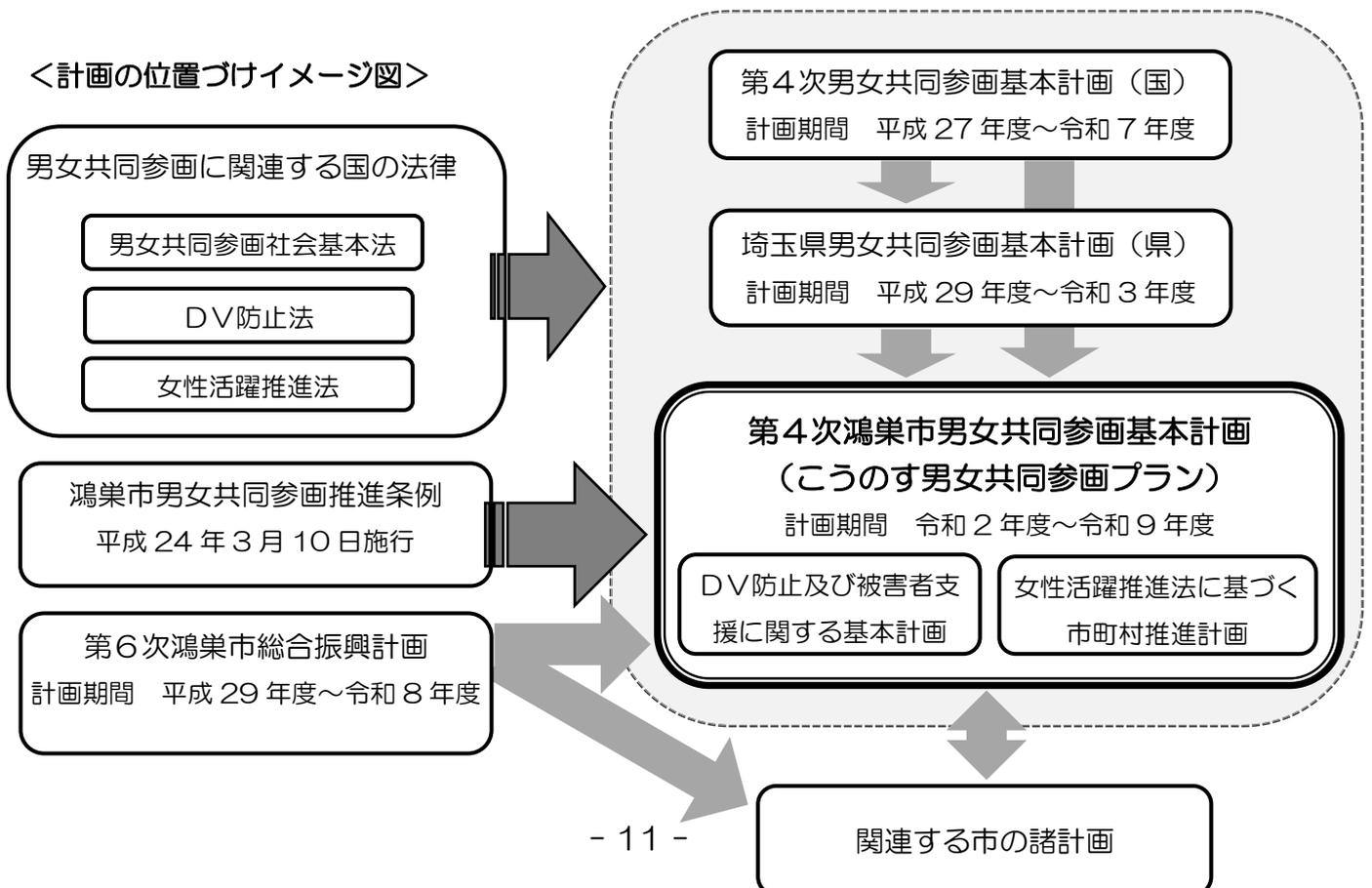
3 計画の基本的な考え方

(1) 計画の位置づけ

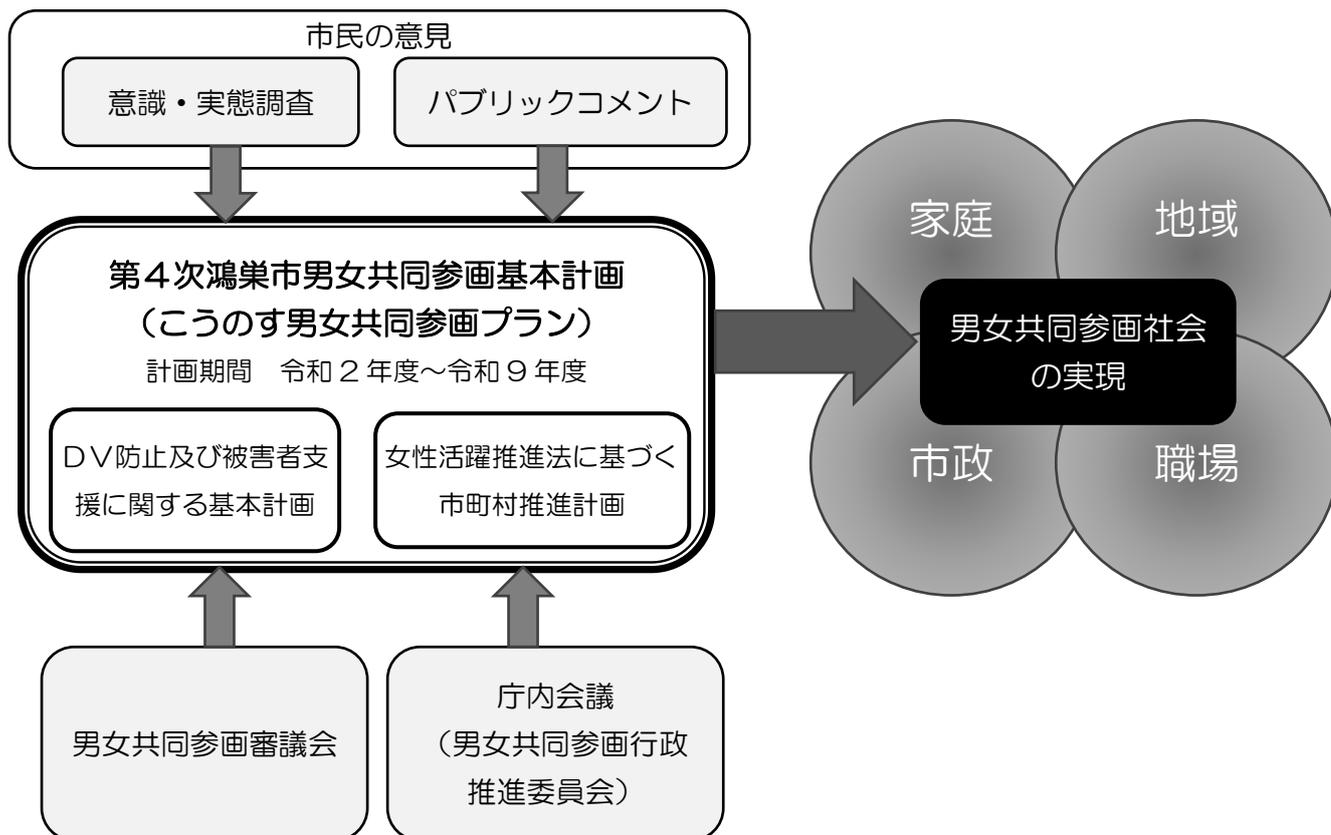
本計画は、本市における男女共同参画社会の実現に向けた施策の基本的方向について、本市の特性に応じた取組を明らかにしたものであり、以下の位置づけに基づき総合的・体系的に策定したものです。

- この計画は、「男女共同参画社会基本法」第14条第3項及び「鴻巣市男女共同参画推進条例」第10条第1項に基づき、男女共同参画の推進に関する施策を総合的・計画的に推進するための基本的な計画です。
- この計画は、国の「第4次男女共同参画基本計画」、県の「埼玉県男女共同参画基本計画」を踏まえるとともに「第6次鴻巣市総合振興計画」や関連する市の諸計画との整合性を図りながら策定しました。
- この計画の一部は、「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（DV防止法）」第2条の3第3項に規定されている市町村基本計画及び「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項に規定されている市町村推進計画にあたります。
- この計画は、鴻巣市男女共同参画審議会の意見を尊重するとともに、令和元年度に本市で実施した「男女共同参画に関する意識・実態調査」やパブリックコメントを通して寄せられた市民の意見等をもとに策定しました。
- この計画は、市・市民・事業者等と協働して取り組み、市政・家庭・職場・地域等における男女共同参画社会の実現をめざすものです。

<計画の位置づけイメージ図>



<市・市民・事業所等の協働イメージ図>



(2) 計画の期間

本計画の期間は、令和2(2020)年度から令和9(2027)年度までの8年間とします。ただし、今後の社会経済情勢等の変化や計画の進捗状況に応じて見直しを行います。

	令和2年度 (2020)	令和3年度 (2021)	令和4年度 (2022)	令和5年度 (2023)	令和6年度 (2024)	令和7年度 (2025)	令和8年度 (2026)	令和9年度 (2027)
埼玉県 男女共同参画 基本計画	現計画		次期計画(予定)					
第6次 鴻巣市総合 振興計画	第6次鴻巣市総合振興計画							
第4次 鴻巣市男女共同 参画基本計画	このす男女共同参画プラン							

第2章 本市における男女共同参画の現状及び課題



1 統計からみる現状

(1) 本市の概況

(1-1) 県における本市の特徴

平成 27(2015)年の本市の人口は、同年の県全体の人口の約 1.62%です。県に占める人口割合(1.62%)を基準値(「1」)として各項目における指標を換算し、この指標をもとに県との比較を行います。出生者数指標は 0.86 と低く、65 歳以上人口指標は 1.07 と高く、女性就業者数指標は 1.01 とほぼ県と同等といえます。

産業別にみると、第 1 次産業指標の総農家数は 1.89 と高く、これは本市の花き生産力が高いことによるものです。第 2 次産業指標の工業従業員数は 1.05 とほぼ県と同等といえますが、工業出荷額等が 0.89 と若干低くなっています。第 3 次産業指標については、小売り商店数が 1.03 とほぼ県と同等ではあるものの、全体的にやや低めで、特に卸売販売額が 0.44 と低くなっています。

医療指標については、病院・診療所数は 0.99 と県と同等レベルであるものの、病床数が 0.85、医師数が 0.52 と低くなっています。

<県における本市の特徴>

項目		埼玉県 A	鴻巣市 B	県に占める 割合 C ¹	指標 D ²
人口	総人口 国勢調査 (人) (平成 27)	7,266,534	118,072	1.62%	1.00
	出生者数 人口動態 (人) (平成 27)	56,077	785	1.40%	0.86
	65 歳以上人口 国勢調査 (人) (平成 27)	1,788,735	30,968	1.73%	1.07
	女性就業者数 国勢調査 (人) (平成 27)	1,463,758	24,128	1.65%	1.01
世帯	一般世帯 国勢調査 (世帯) (平成 27)	2,967,928	44,996	1.52%	0.93
	65 歳以上のいる世帯 国勢調査 (世帯) (平成 27)	1,160,223	19,817	1.71%	1.05
	核家族世帯 国勢調査 (世帯) (平成 27)	1,820,049	30,400	1.67%	1.03
土地	面積 国土地理院 (K m ²) (平成 29)	3,797.75	67.44	1.78%	1.09
住宅	着工新設住宅戸数 (戸) (平成 29)	59,280	1,004	1.69%	1.04
農業	総農家数 (戸) (平成 27)	64,178	1,976	3.08%	1.89
工業	製造業事業所数 (平成 29)	10,974	159	1.45%	0.89
	従業員数 (人) (平成 29)	384,055	6,526	1.70%	1.05
	出荷額等 (100 万円) (平成 29)	12,682,801	182,988	1.44%	0.89

¹ 県に占める割合 C=B/A×100

² 指標 D=C/1.62 (人口割合)

第2章 本市における男女共同参画の現状及び課題

項目（続き）		埼玉県 A	鴻巣市 B	県に占める 割合 C	指標 D
商業	小売商店数 (平成 28)	42,365	709	1.67%	1.03
	小売従業員数 (人) (平成 28)	398,657	5,687	1.43%	0.88
	小売販売額 (100万円) (平成 26)	6,052,973	96,530	1.59%	0.98
	卸売商店数 (平成 28)	14,486	194	1.34%	0.82
	卸売従業員数 (人) (平成 28)	144,546	2,086	1.44%	0.89
	卸売販売額 (100万円) (平成 26)	8,280,509	59,833	0.72%	0.44
医療	病院・診療所数 (平成 28)	8,113	130	1.60%	0.99
	病床 (平成 28)	64,947	892	1.37%	0.85
	医師数 (人) (平成 28)	12,172	103	0.85%	0.52

資料：市資料

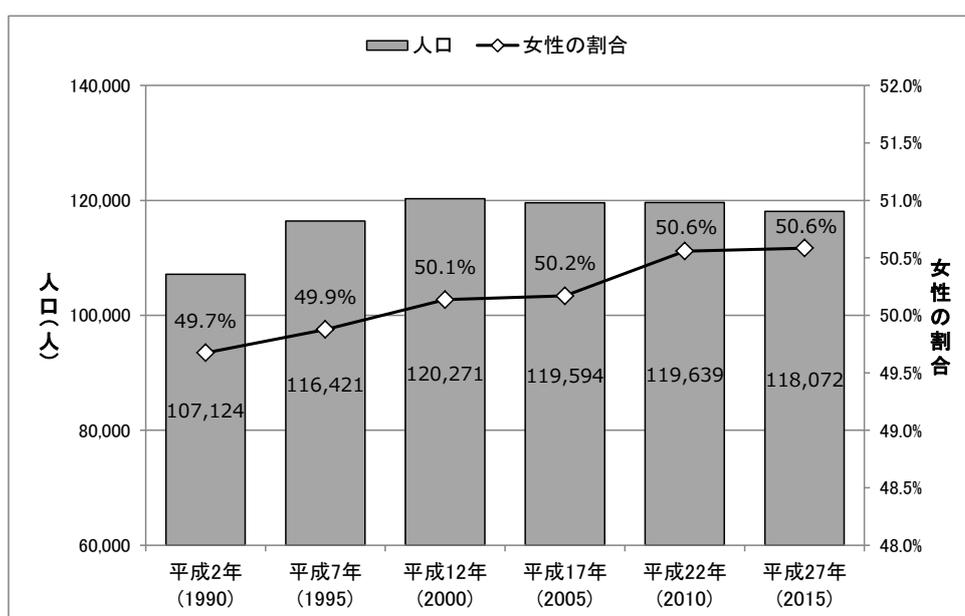
(1-2) 人口

① 人口及び女性の割合の推移

本市の総人口は平成27(2015)年10月1日現在で118,072人です。平成2(1990)年の107,124人からの推移をみると、平成12(2000)年まで増加傾向が続いていましたが、それをピークに減少傾向となっています。

男女の割合はほぼ同等ですが、女性の割合が上昇しています。平成2(1990)年49.7%から平成27(2015)年は50.6%と微増しています。

<人口及び女性の割合の推移>



資料：総務省 国勢調査

第2章 本市における男女共同参画の現状及び課題

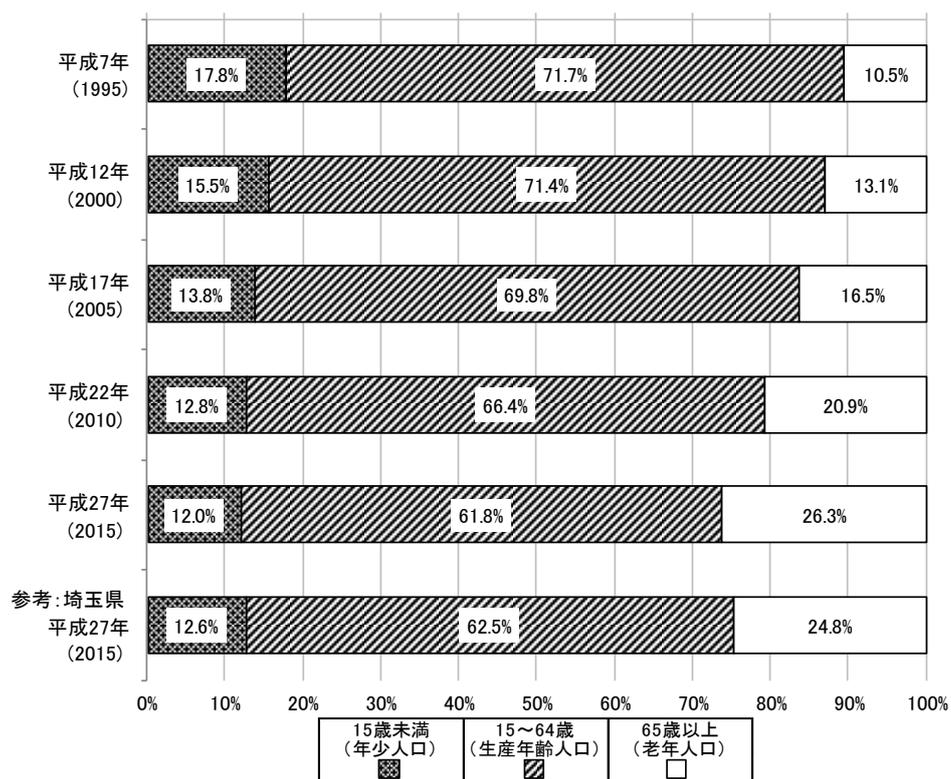
② 年齢（3区分）別人口割合の推移

平成27(2015)年の年齢別人口構成比は年少人口（15歳未満）が12.0%（14,096人）、生産年齢人口（15～64歳）が61.8%（72,869人）、老年人口（65歳以上）が26.3%（30,968人）です。

平成7(1995)年からの推移をみると、年少人口（15歳未満）及び生産年齢人口（15～64歳）の割合が低下し、老年人口（65歳以上）の割合が上昇しています。

県と比較すると、本市の年齢別人口構成比は県とほぼ同等となっています。

<年齢（3区分）別人口割合の推移>

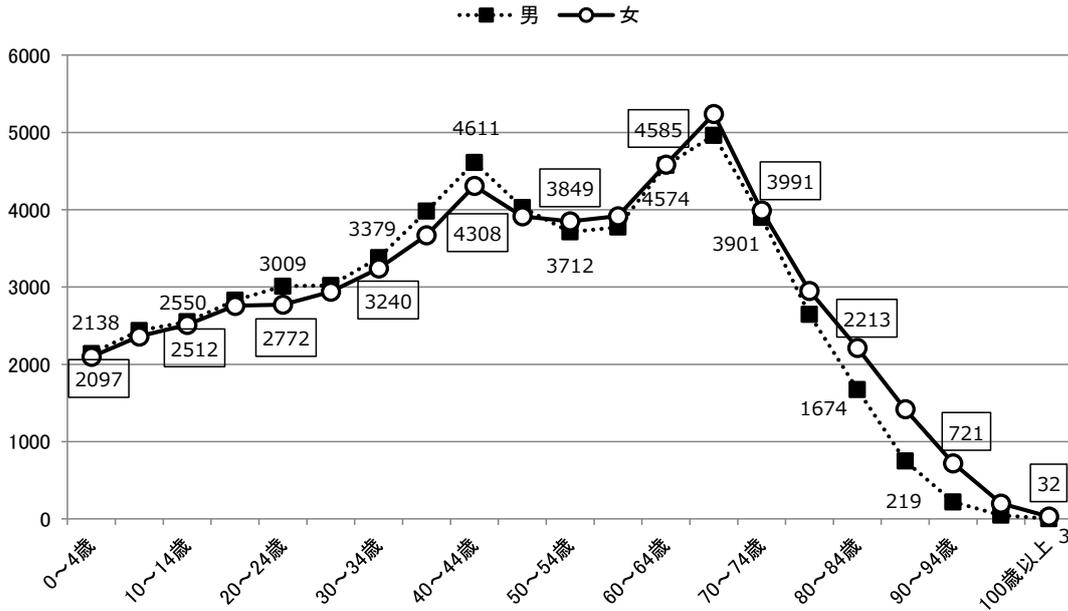


資料：総務省 国勢調査

③ 男女別年齢（5歳階級）別人口

平成27(2015)年の男女別年齢（5歳階級）別人口をみると、0～4歳から50～54歳の各区分においては男性が女性を上回っていますが、50～54歳の区分で逆転し、それ以上の年齢区分では女性が男性を上回っています。

<男女別年齢（5歳階級）別人口>

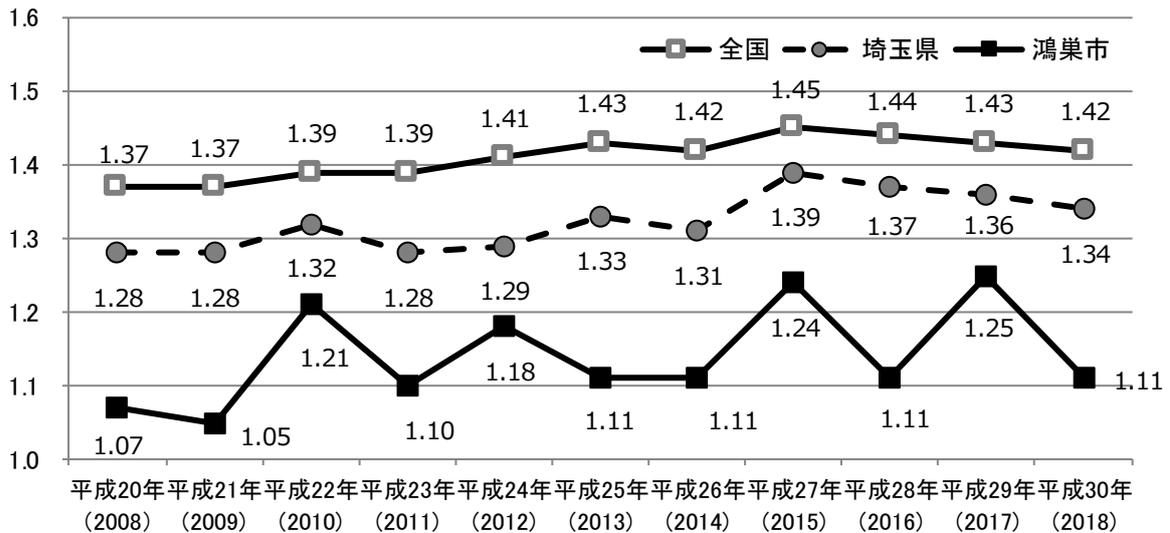


資料：総務省 国勢調査

④ 合計特殊出生率の推移

合計特殊出生率³をみると、県は国より低く、本市はさらに県よりも低くなっています。年による変動がありますが、平成30(2018)年の本市の合計特殊出生率は1.11であり、国より0.31ポイント、県より0.23ポイント低くなっています。

<合計特殊出生率の推移>



資料：厚生労働省 人口動態統計

³ 合計特殊出生率とは、15～49歳までの女性の年齢別出生率を合計したもので、一人の女性が一生の間に生むとしたときの子ども数に相当。

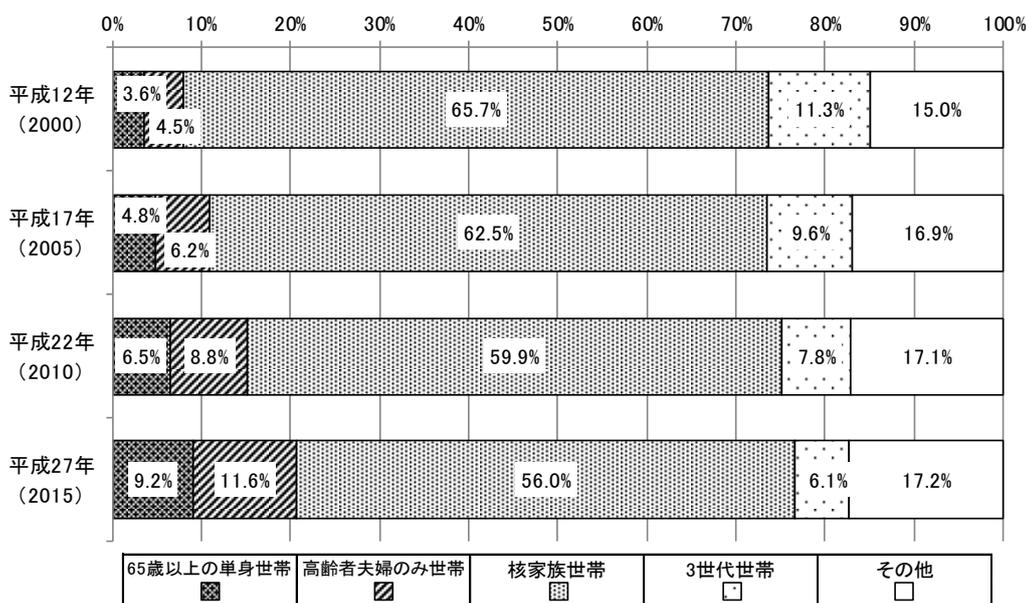
(1-3) 世帯

① 世帯の家族類型別割合の推移

平成27(2015)年の世帯の家族類型別割合は、核家族世帯(ただし、高齢者夫婦のみ世帯⁴を除く)が56.0%(30,400世帯)、高齢者夫婦のみ世帯は、11.6%(5,214世帯)、65歳以上の単身世帯が9.2%(4,119世帯)、3世代世帯⁵が6.1%(2,725世帯)となっています。

平成12(2000)年と比較すると、3世代世帯が減少し、高齢者のみの世帯が増加しています。65歳以上の単身世帯の割合が5.6ポイント増、高齢者夫婦のみ世帯の割合が7.1ポイント増と、15年間で大幅に増加しています。

<世帯の家族類型別割合の推移>



※ 平成12(2000)年の数値は、合併前の鴻巣市、吹上町、川里町の合計

資料：総務省 国勢調査

② 一般世帯数及びひとり親世帯数の推移

平成12(2000)年から平成27(2015)年までの15年間で、一般世帯数は増加しています。

平成27(2015)年の母子世帯は、502世帯(一般世帯に占める割合1.1%)、父子世帯は63世帯(同0.1%)です。母子世帯、父子世帯、それぞれの事情に沿った支援が必要です。

⁴ 高齢者夫婦のみの世帯とは、夫及び妻の両方が65歳以上の夫婦のみ世帯。

⁵ 3世代世帯とは、三つ以上の直系世代が同居している世帯。

＜一般世帯数及びひとり親世帯数の推移＞

	一般世帯	うち母子世帯	一般世帯に占める割合	うち父子世帯	一般世帯に占める割合
平成 12(2000)年	38,861	359	0.9%	74	0.2%
平成 17(2005)年	41,046	465	1.1%	93	0.2%
平成 22(2010)年	43,326	565	1.3%	89	0.2%
平成 27(2015)年	44,996	502	1.1%	63	0.1%

資料：総務省 国勢調査

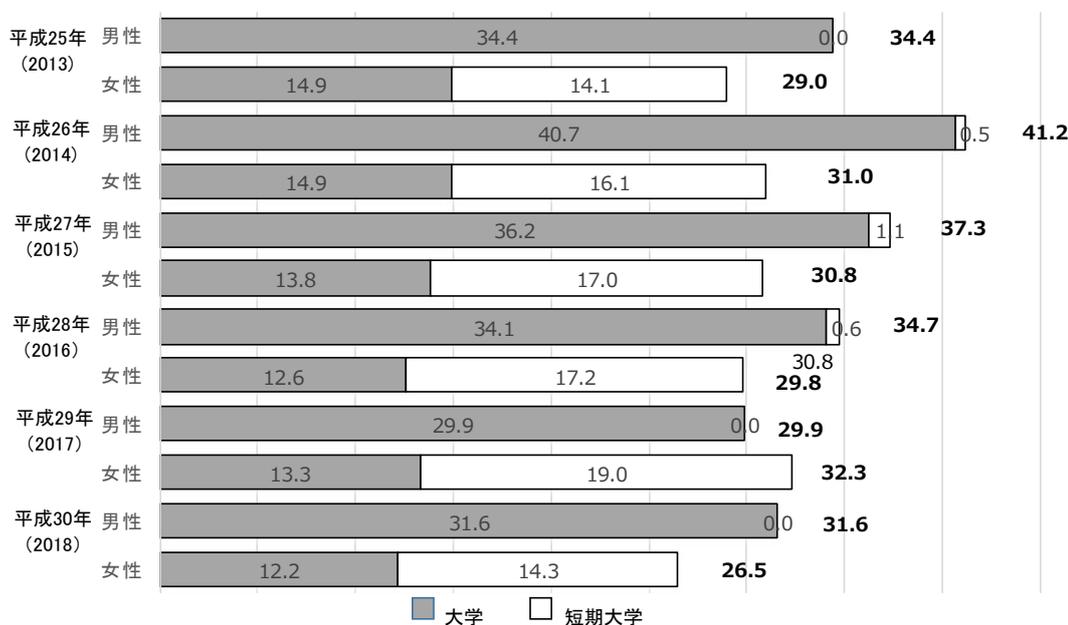
(2) 女性を取り巻く状況

(2-1) 進学

① 大学・短期大学への進学状況の推移

市内の高校の大学・短期大学への進学状況をみると、平成30(2018)年の大学・短期大学を合わせた進学率は、男性は31.6%、女性は26.5%です。大学・短期大学を合わせた進学率をみると、平成29(2017)年において女性の進学率が男性の進学率を上回っていましたが、女性は大学進学率より短期大学の進学率が高く、高等教育に関する男女の意識の差が現れています。

＜大学・短期大学への進学状況の推移＞



資料：文部科学省 学校基本調査

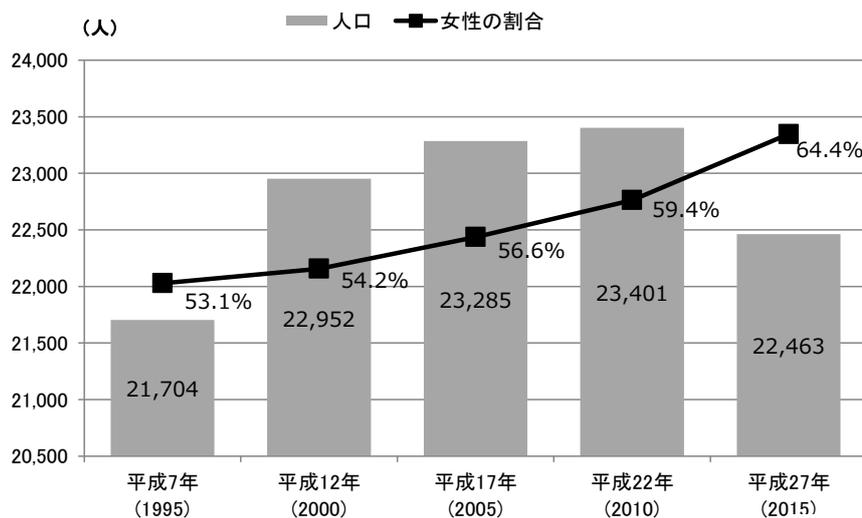
第2章 本市における男女共同参画の現状及び課題

(2-2) 就業

① 女性の労働力人口・労働力率の推移

平成27(2015)年の本市の女性の労働力人口⁶(15～64歳)は22,463人、労働力率⁷(15～64歳)は64.4%です。平成12(2000)年からみると、女性の労働力人口は減少しましたが、労働力率は上昇が続いています。

<女性の労働力人口・労働力率の推移>



資料：総務省 国勢調査



⁶労働力人口とは、就業者数に完全失業者数を加えた人数。

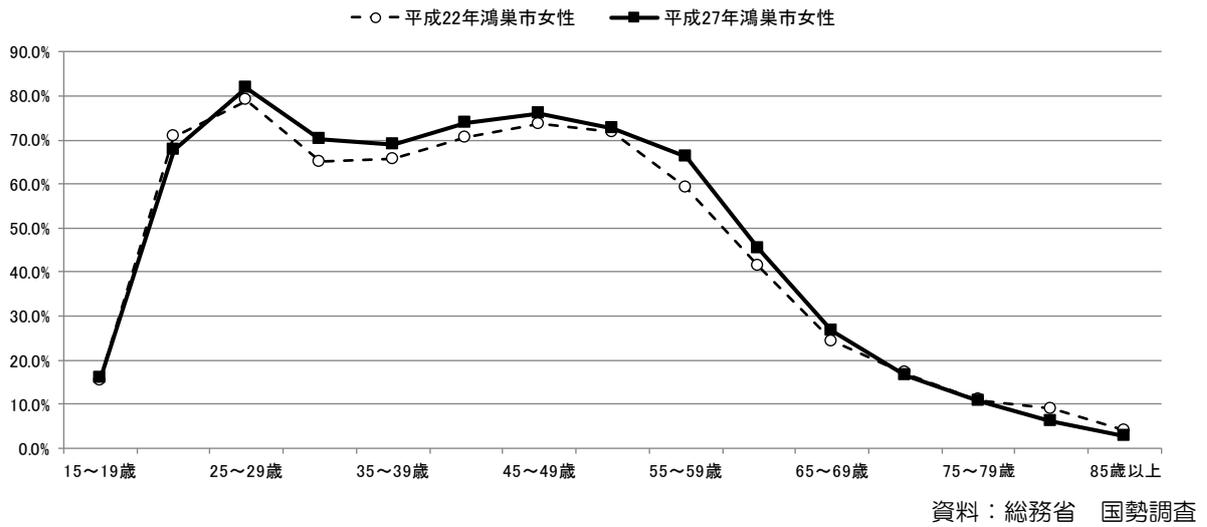
⁷労働力率とは、総人口に占める労働力人口の割合。

② 年齢別女性労働力率

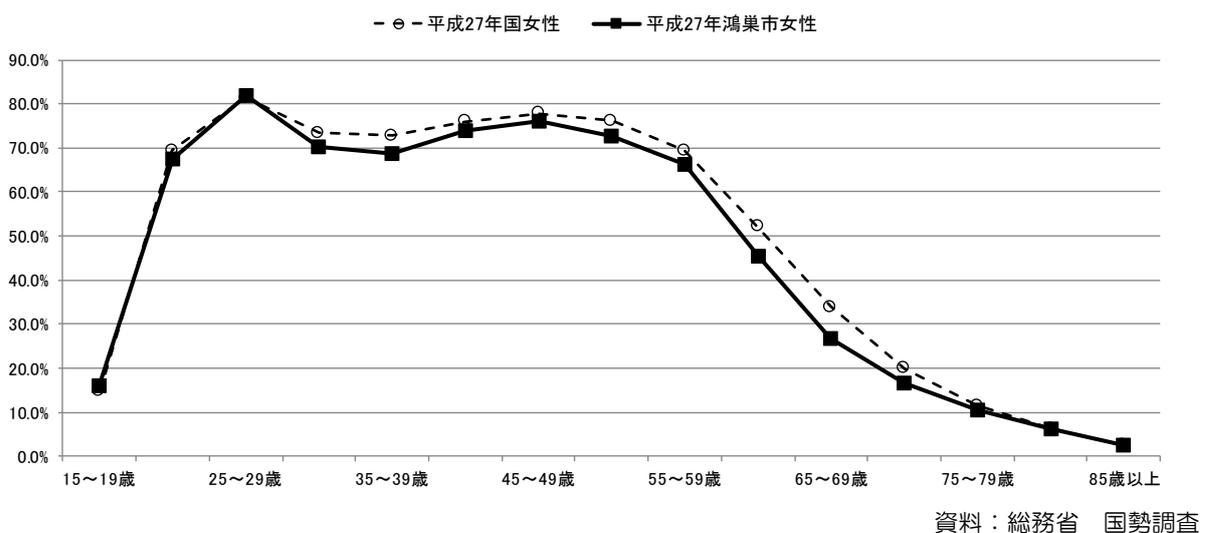
平成27(2015)年の年齢別の女性労働力率は、25～29歳の層と45～49歳の層を2つの頂点としてM字カーブを描いているものの、以前よりもカーブはやや浅くなっており、M字の底となる年齢の層も上昇しています。

平成27(2015)年において国と比較すると、市の女性労働力率は一貫して国より低くなっています。

<年齢別女性労働力率の推移>



<年齢別女性労働力率の国との比較>



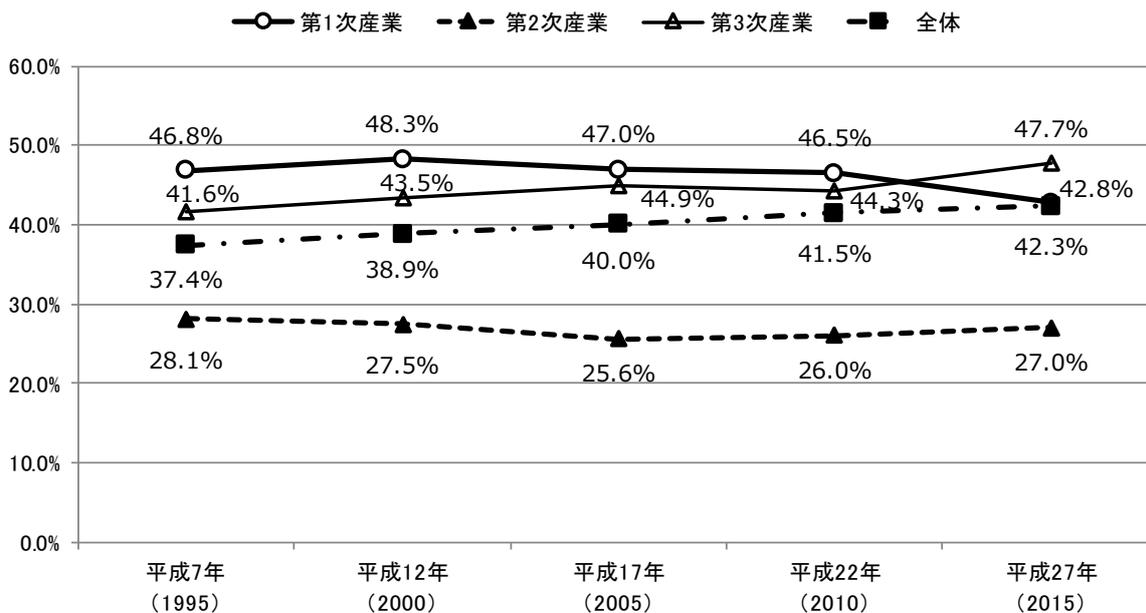
第2章 本市における男女共同参画の現状及び課題

③ 産業別女性就業者割合の推移

平成27(2015)年の全就業者に占める女性の割合は42.3%です。産業別では第1次産業42.8%、第2次産業27.0%、第3次産業47.7%となっています。

平成7(1995)年からの推移をみると、全就業者に占める女性の割合は上昇しています。産業別では、第1次産業が下降傾向、第2次産業は横ばい、第3次産業が上昇傾向にあります。

<産業別女性就業者割合の推移>



資料：総務省 国勢調査

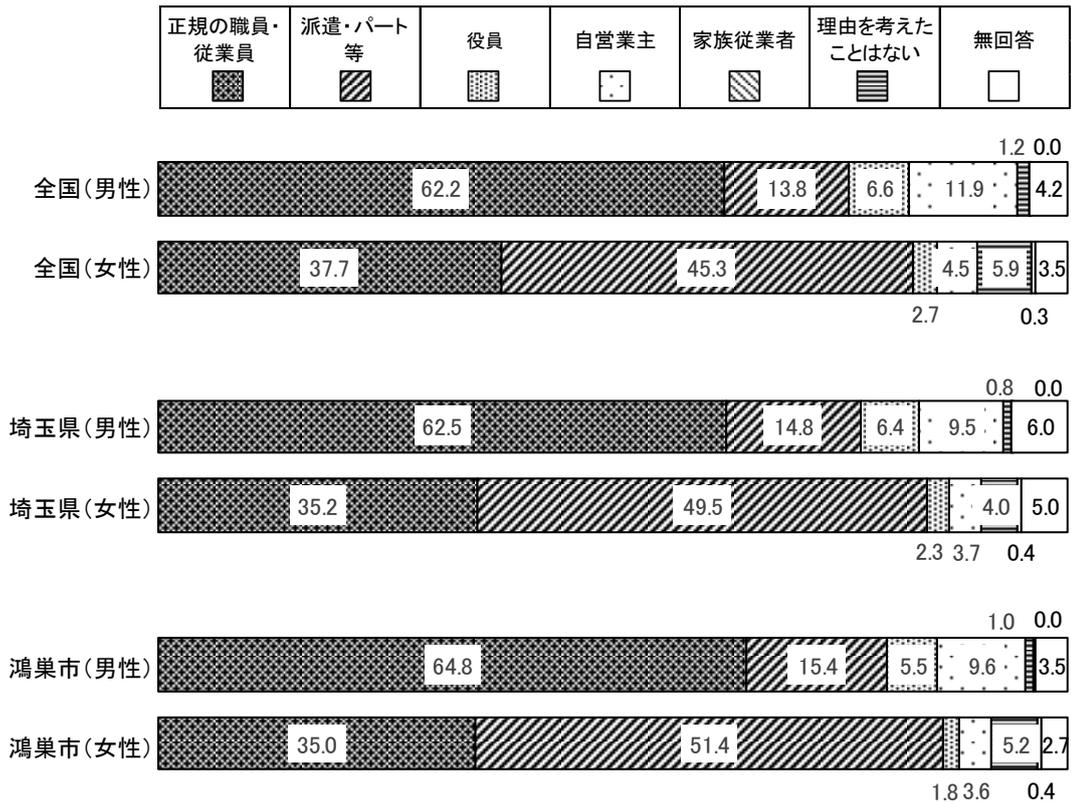


④ 就業形態

女性の就業形態をみると、約半数が派遣・パート等であり、正規の職員・従業員の割合より高くなっています。男性の就業形態と比較すると、正規の職員・従業員、役員、自営業主の割合が低く、逆に派遣・パート等や家族従業者⁸の割合が高くなっており、男性と女性の就業形態には大きな差があることがわかります。

国や県でも同じ傾向を示していますが、本市の女性の派遣・パート等の割合は国や県より高く、男女差も若干大きくなっています。

<就業形態>



資料：総務省 国勢調査（平成 27（2015）年）

⁸家族従業者とは、自営業主の家族で、自分の家族が営む事業に従事している者。

第2章 本市における男女共同参画の現状及び課題

(2-3) 意思決定過程への関与

① 審議会等における女性委員の登用状況

本市の市議会議員26人のうち女性議員は、令和元(2019)年10月1日現在、8人で30.8%です。

委員会への女性の登用状況を令和元(2019)年10月1日現在で見ると、地方自治法第180条の5⁹に基づく委員会数は総数6、委員数29人であり、そのうち女性委員を含む委員会数は4(66.7%)、女性委員数6人(登用率20.7%)です。また、第202条の3¹⁰に基づく審議会数は総数42、委員数534人であり、そのうち、女性委員を含む審議会数は34(81.0%)、女性委員数142人(登用率26.6%)となっています。委員会と審議会を合わせた登用率は26.3%です。

<審議会等における女性委員の登用状況>

		設置数 A	内女性委員を含む 設置数 B	比率 B/A	委員数 C	うち 女性 委員数 D	比率 D/C
地方自治法 による設置	地方自治法第180条の 5(委員会)	6	4	66.7%	29	6	20.7%
	地方自治法第202条の 3(審議会)	42	34	81.0%	534	142	26.6%
	合 計	48	38	79.2%	563	148	26.3%

資料：市資料

② 自治会長、PTA 会長における女性役員の状況

平成31(2018)年4月1日現在、女性の自治会長は22人(9.3%)です。

PTA 会長は、小学校19校のうち女性の会長7人(36.8%)、中学校8校のうち女性の会長1人(12.5%)です。

<自治会長、PTA 会長における女性役員の数及び割合> (単位：人、%)

	女性役員数		会長総数
自治会長	22	9.3%	236
PTA 会長(小学校)	7	36.8%	19
PTA 会長(中学校)	1	12.5%	8

資料：市資料

⁹ 地方自治法第180条の5とは、執行機関として法律の定めるところにより普通地方公共団体に置かなければならない委員会及び委員、それ以外に法律の定めるところにより市町村に置かなければならない委員会。前者については、教育委員会、選挙管理委員会、公平委員会、監査委員であり、後者の市町村については、農業委員会、固定資産評価審査委員会が挙げられている。

¹⁰ 地方自治法第202条の3とは、地方公共団体の執行機関の附属機関。

③ 市役所における女性役付職員の在職状況

平成31(2019)年4月1日現在、鴻巣市役所の役付職員をみると、407人中153人が女性で、その割合は37.6%です。

＜市役所における女性役付職員の数及び割合＞

(単位：人、%)

区分	男性	女性						女性役付職員割合(%)	合計	
		部長	副部長 参事	課長 副参事	副課長 主幹	主査 副主査	合計 (人)			
本庁	市長部局	175	2	1	5	15	27	50	22.2	225
	教育委員会	23	0	0	1	1	8	10	30.3	33
	その他	11	0	0	1	1	4	6	35.3	17
吹上支所	市長部局	6	0	0	0	0	14	14	70.0	20
川里支所	市長部局	6	0	0	0	1	4	5	45.5	11
出先機関	市長部局	17	0	1	3	16	40	60	77.9	77
	教育委員会	16	0	0	0	3	5	8	33.3	24
計	254	2	2	10	37	102	153	37.6	407	

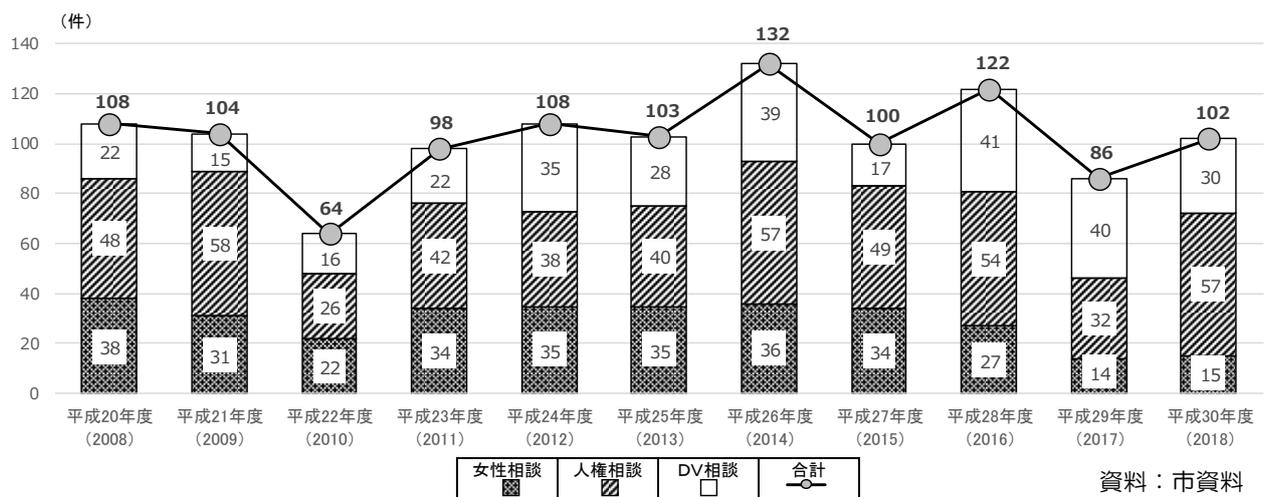
資料：市資料

(2-4) 相談件数

① 女性相談、人権相談、DV相談件数の推移

平成30(2018)年度の女性相談は15件、人権相談は57件、DV相談は30件です。年によって件数の変化はありますが、近年ではDV相談件数は年間で30~40件挙がっています。

＜女性相談、人権相談、DV相談件数の推移＞



2 意識・実態調査からみる現状

(1) 意識・実態調査の概要

① 調査の目的

本計画策定に向けて、市民の意識・実態を把握し、前計画の施策や事業に対する市民の評価を得ることを目的として、「男女共同参画に関する意識・実態調査」（意識・実態調査）を実施しました。

本調査は、本計画の策定に向けて、市民の男女共同参画に関する意識・実態を把握し、前計画の施策や事業評価を行うことにより、本市に即した計画を策定するための資料とすることを目的として実施しました。

② 調査の対象及びサンプル数

市内在住の満 18 歳以上の方を対象として、住民基本台帳を用いて無作為抽出により、2,000 人を対象としました。

③ 調査方法及び調査期間

ア 調査方法：郵送による配布・回収

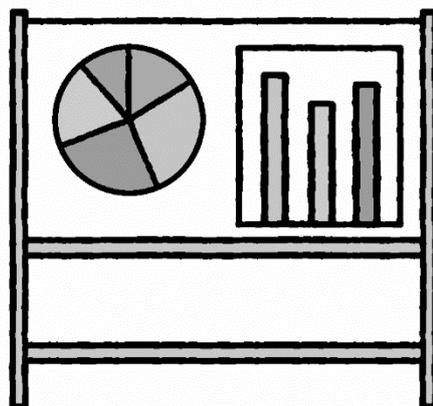
イ 調査期間：令和元（2019）年 5 月 16 日～6 月 4 日

④ 回収結果

ア 回収数：823

イ 有効回収数：810

ウ 有効回収率：40.5%

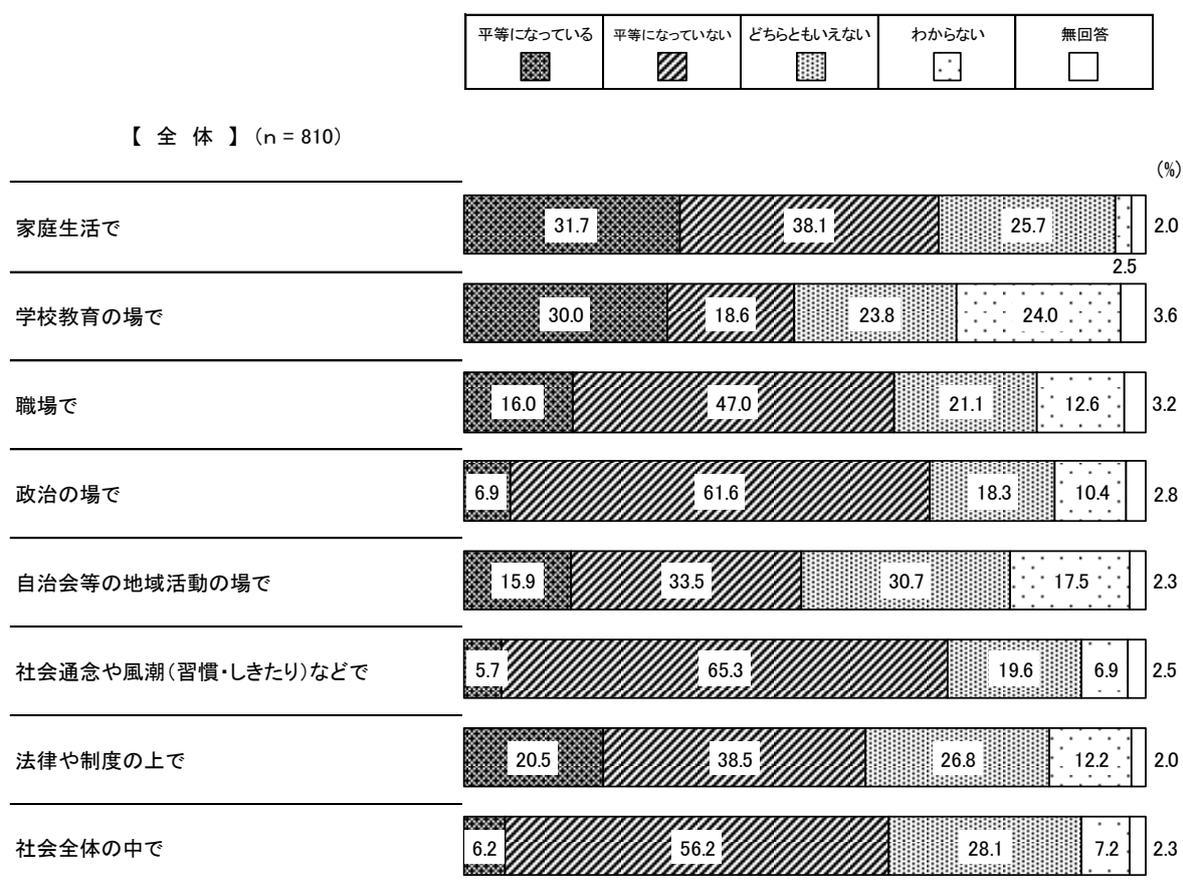


(2) 意識・実態調査の結果（抜粋）

① 男女平等の現実意識について

男女の地位が平等になっていると思うかどうかをみると、「平等になっている」が「平等になっていない」を上回ったのは、「学校教育の場で」のみとなっています。特に「平等になっていない」と思う割合が6割以上と高いのは、「社会通念や風潮（習慣・しきたり）などで」、「政治の場で」であり、「社会全体で」、「職場で」が続きます。「法律や制度」についても、「平等になっていない」が「平等である」の1.9倍であり、男女平等ではないという意識がまだ根強くあることがわかります。

Q. 男女の地位が平等になっていると思いますか？



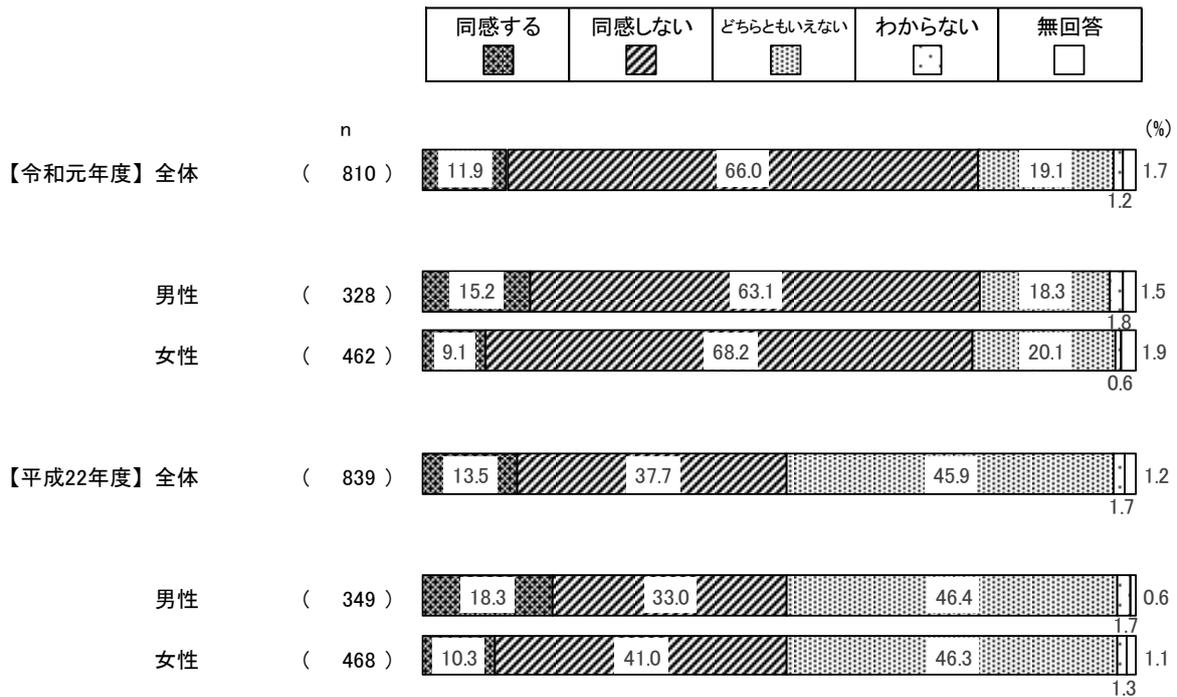
第2章 本市における男女共同参画の現状及び課題

② 固定的な役割分担意識について

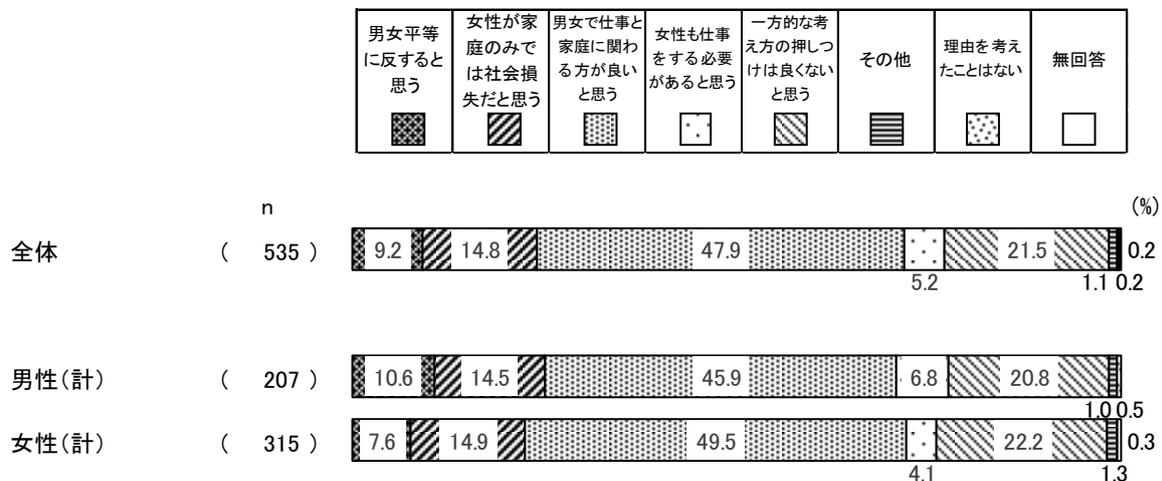
「男は仕事、女は家庭」という考え方に同感するかどうかをみると、全体の約3分の2が「同感しない」と回答しており、男女差は5ポイントです。なお、「同感しない理由」としては、「男女で仕事と家庭に関わる方が良いと思う」が約半数でした。

前回調査（平成22(2010)年度）と比べると、「同感しない」が約30ポイント上がっており、固定的な役割分担についての意識が大きく変わってきたことがうかがえます。

Q. 「男は仕事、女は家庭」という考え方に同感しますか？



Q. 「男は仕事、女は家庭」という考え方に同感しない理由を教えてください。

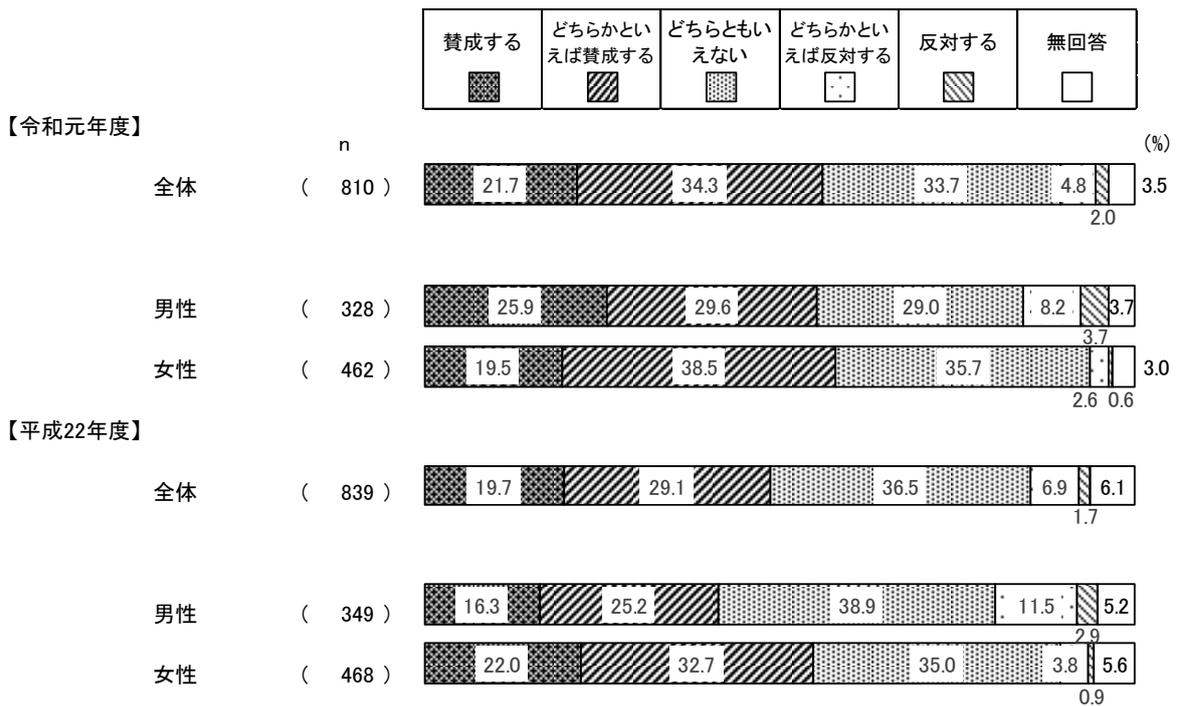


③ ポジティブ・アクション¹¹について

「ポジティブ・アクション」という考え方への賛否をみると、賛成派（「賛成する」、「どちらかと言えば賛成する」を合わせた割合）が5割以上を占め、男女差もわずか2.5ポイントです。

平成22(2010)年度における「ポジティブ・アクション」への賛成派の割合は、女性では5割以上でしたが、男性では4割程度でした。男性の賛成派の割合が14ポイント上がり、全体としても7ポイント上がっています。

Q. 「ポジティブ・アクション」という考え方についてどのように思いますか？



¹¹ ポジティブ・アクションとは、男女の不平等を是正するため、女性があまり進出していない分野で一時的に女性の優先枠を設けるなどして、男女の実質的な機会の均等を確保すべきであるという考え方。

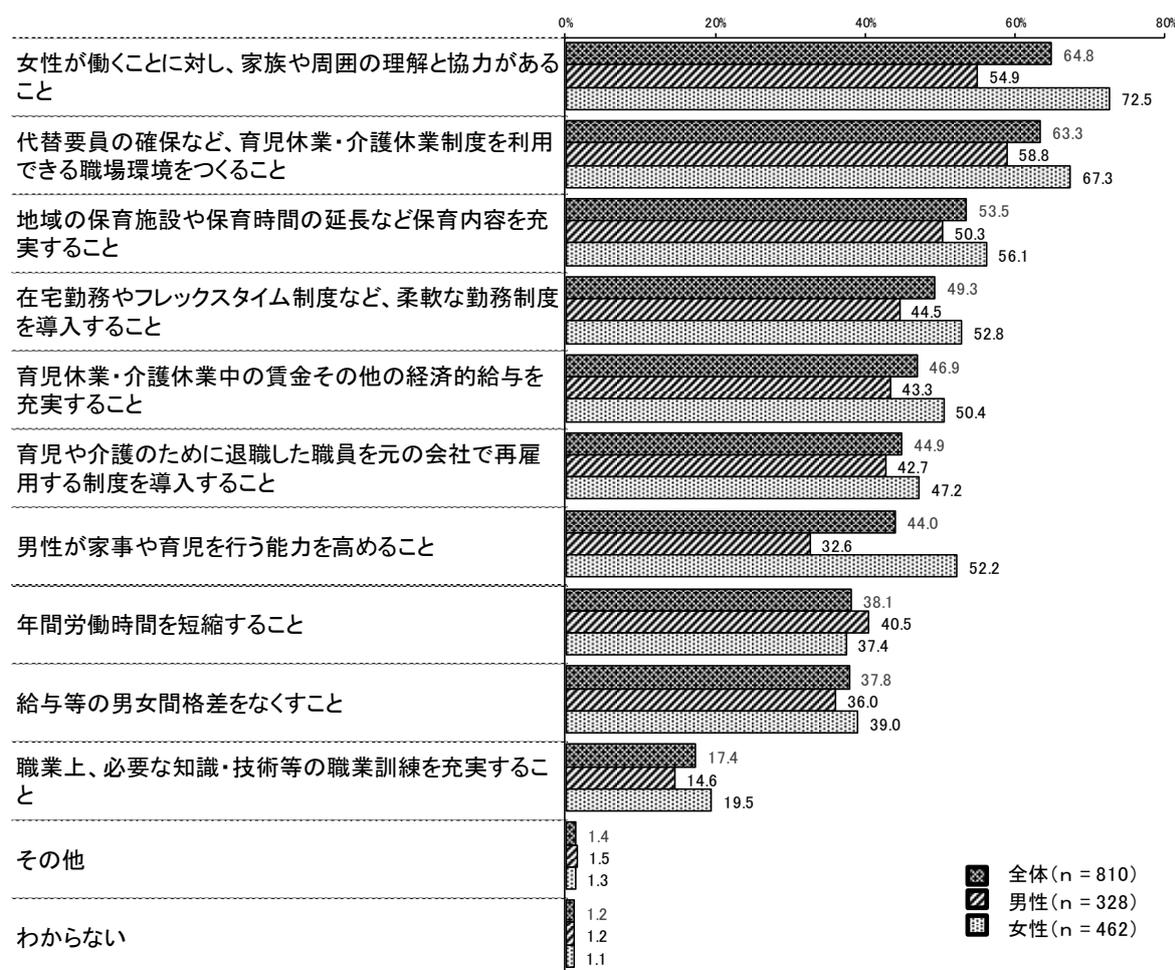
④ 男女が仕事と家庭を両立する条件について

男女が仕事と家庭を両立する条件をみると、「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」が最も高く、身近な人たちの理解や協力等の意識面の重要性が挙げられています。

また、「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」、「地域の保育施設や保育時間の延長など保育内容を充実すること」、「在宅勤務やフレックスタイム制度など、柔軟な勤務制度を導入すること」等の割合も高く、職場環境、地域の保育内容の充実等の環境要因も求められています。

男女別にみると、概ね同じ傾向を示していますが、各項目に対し、全体的に女性の方が必要だと思ふ割合が高くなっています。特に男女差がある項目は、「男性が家事や育児を行う能力を高めること」、「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」となっています。

Q. 男女が共に仕事と家庭を両立していくためには、どのような条件が必要だと思いますか？

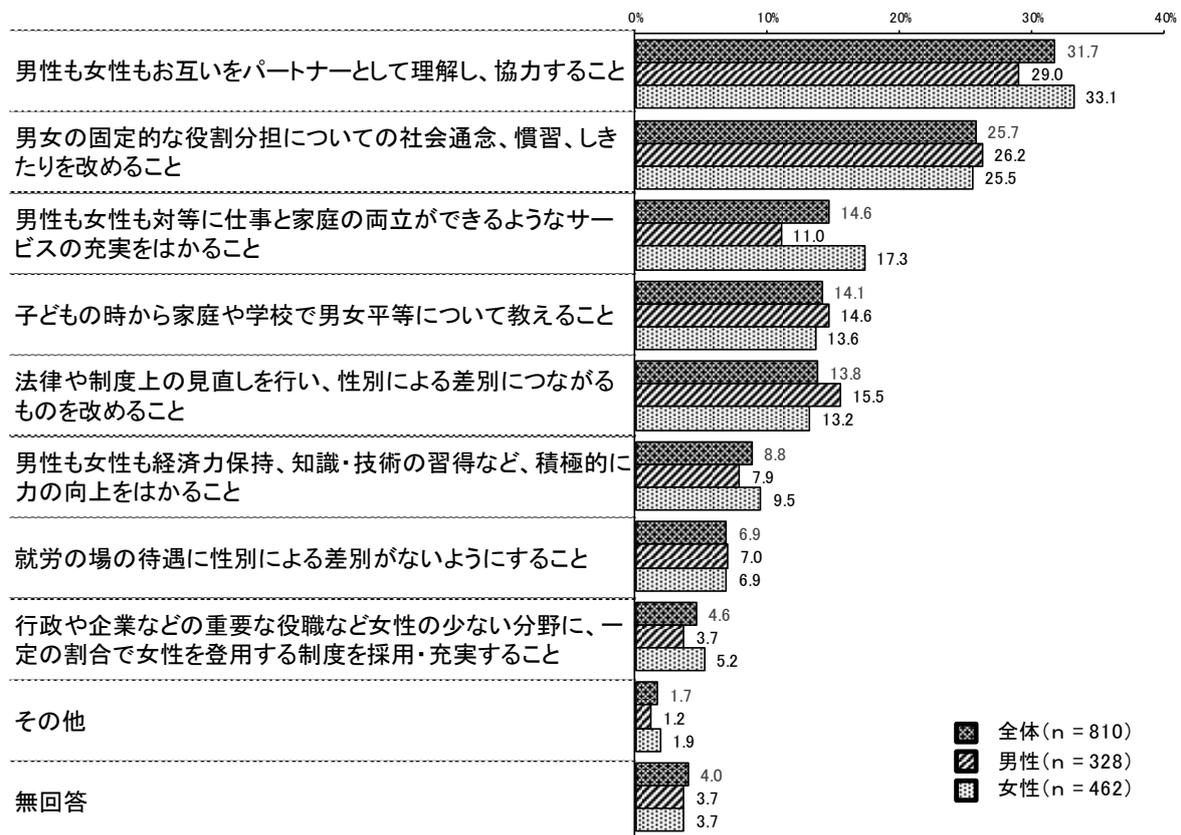


⑤ 男女ともにあらゆる分野に参加するために必要なことについて

「男女ともにあらゆる分野に参加するために必要なこと」の8項目のうちから1つを選択して重要度を尋ねたところ、「男性も女性もお互いをパートナーとして理解し、協力すること」を選択した割合が最も高く、「男女の固定的な役割分担についての社会通念、慣習、しきたりを改めること」が続いています。また、「男性も女性も対等に仕事と家庭の両立ができるようなサービスの充実をはかること」、「子どもの時から家庭や学校で男女平等について教えること」、「法律や制度上の見直しを行い、性別による差別につながるものを改めること」の3つがほぼ横並びであり、これらを合わせて上位5項目の位置づけとなります。

男女別にみると、項目によって男女差がみられます。男性に比べて女性がより必要と思っている項目は、「男性も女性も対等に仕事と家庭の両立ができるようなサービスの充実をはかること」、「男性も女性もお互いをパートナーとして理解し、協力すること」となっています。

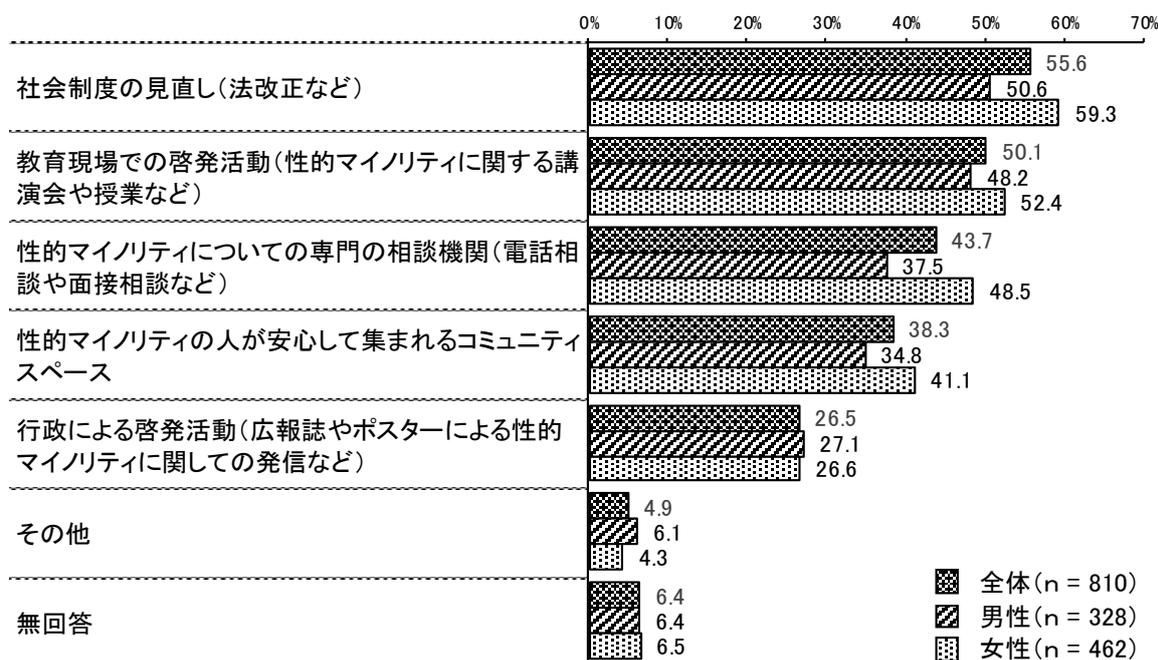
Q. 今後、男性も女性も、ともに社会のあらゆる分野にバランス良く積極的に参加していくためには、どのようなことが特に必要だと思いますか？（〇は1つだけ）



⑥ 性的マイノリティの人たちに必要な取組について

性的マイノリティ¹²（LGBT¹³等）の人たちが暮らしやすい社会をつくるためのニーズをみると、半数以上が「社会制度の見直し」、「教育現場での啓発活動」としており、制度改革や意識改革等が求められています。また、「性的マイノリティについての相談機関」や「性的マイノリティが安心して集まれるコミュニティスペース」等の具体的な支援についても約4割が必要としています。

Q. 性的マイノリティ（LGBT等）の人たちが暮らしやすい社会をつくるためにどのような取組が必要ですか？



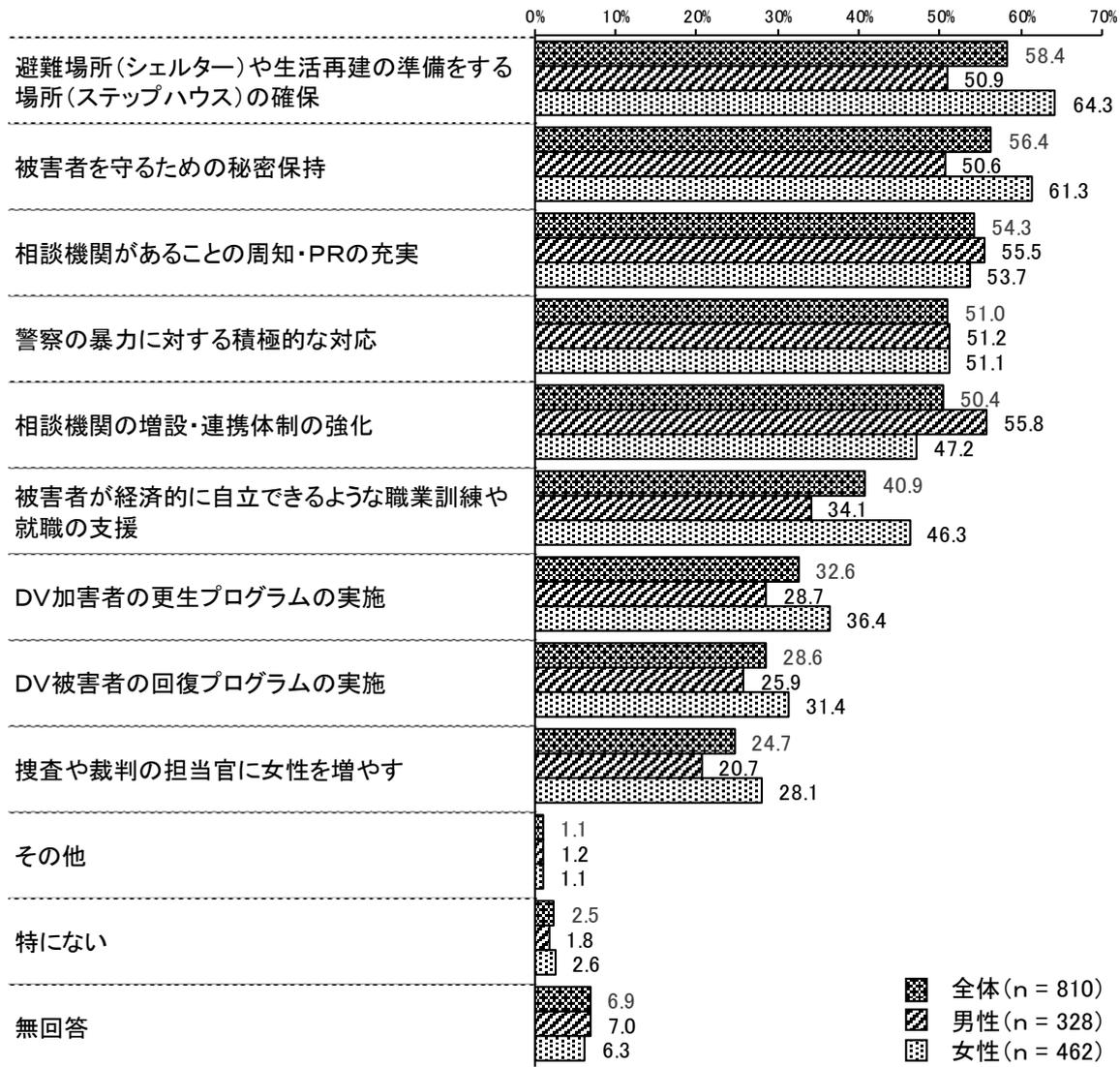
¹²性的マイノリティとは、生物学的な性（からだの性）と性の自己意識（こころの性）が一致しない人、恋愛感情が同性や両方の性に向いている人など社会的には少数派となる人たちのこと。

¹³LGBTとは、L：レズビアン（女性の同性愛者）、G：ゲイ（男性の同性愛者）、B：バイセクシャル（両性愛者）、T：トランスジェンダー（身体の性と心の性が一致しない人）のこと。

⑦ 国や市のDV（ドメスティック・バイオレンス）対策支援について

国や市のDV対策へのニーズをみると、半数以上が「避難場所（シェルター）や生活再建の準備をする場所（ステップハウス）の確保」、「被害者を守るための秘密保持」、「相談機関があることの周知・PRの充実」、「警察の暴力に対する積極的な対応」、「相談機関の増設・連携体制の強化」を挙げています。

Q. 国や鴻巣市がどのようなDV対策支援を行う必要があると思いますか？

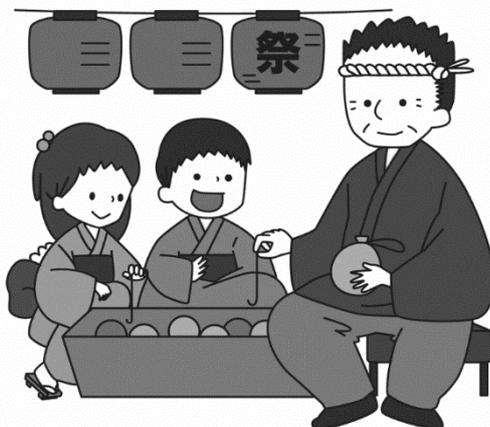
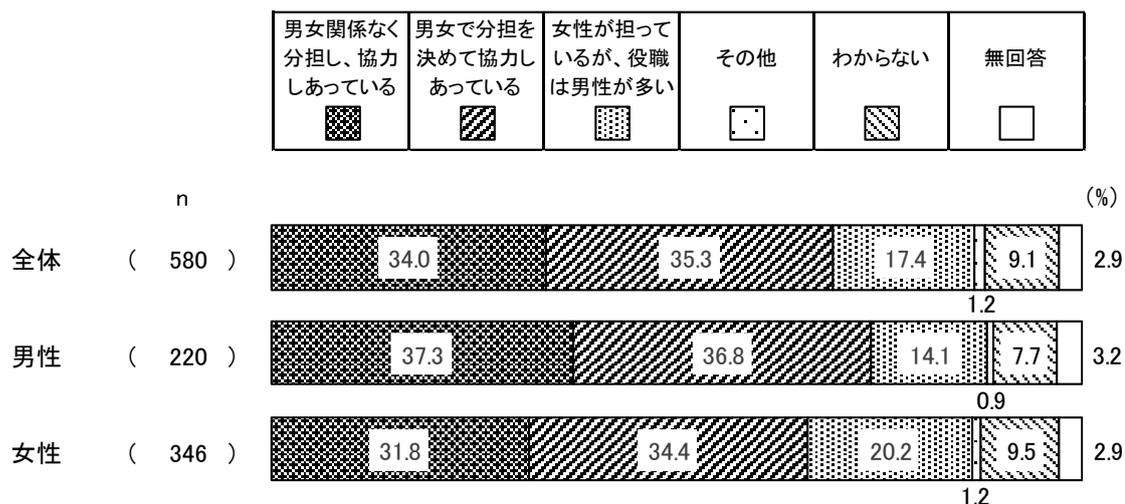


第2章 本市における男女共同参画の現状及び課題

⑧ 地域活動における男女の役割分担・協力について

地域活動（自治会、子ども会、老人会、祭りなどの行事等）における男女の役割分担・協力についてみると、女性は「男女関係なく分担し、協力しあっている」割合より「男女で分担を決めて協力しあっている」と思っている割合が若干多く、男性はその逆であることがわかります。また「女性が担っているが、役職は男性が多い」と考えている女性も2割ほどあり、女性の方が男女の役割分担に差があると考えていることがうかがえます。

Q. 地域活動（自治会、子ども会、老人会、祭りなどの行事等）で男女の協力はどのようにしていますか？

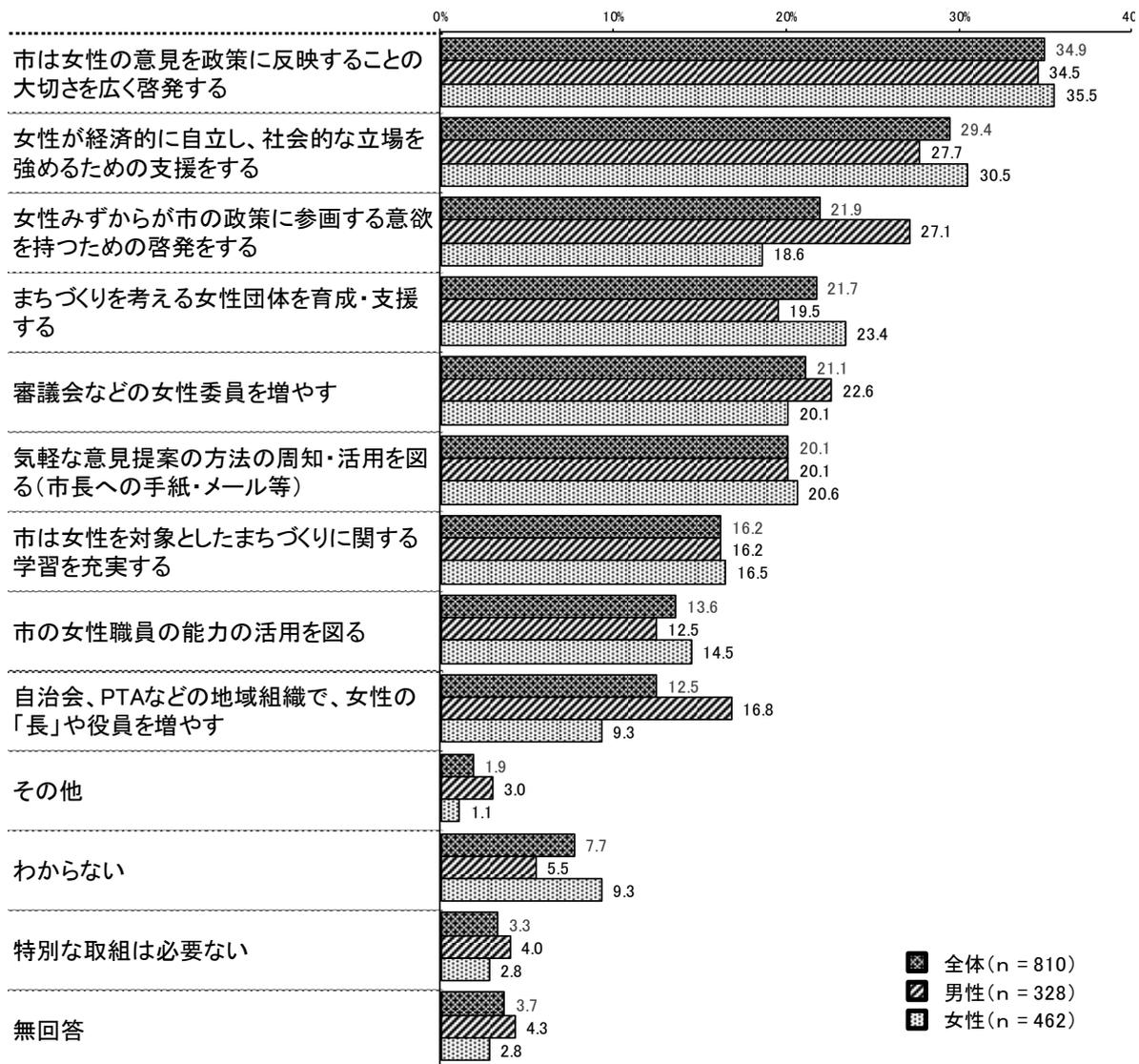


⑨ 市の施策への女性の意見を反映させるために必要なことについて

市の施策への女性の意見を反映させるために必要なことをみると、「市は女性の意見を政策に反映することの大切さを広く啓発する」割合が最も高く、3分の1以上が必要と考えています。一方で、「女性みずからが市の政策に参画する意欲を持つための啓発」も高く、社会全体への啓発や女性自身の意識改革への取組が必要とされています。また、女性の経済的・社会的立場の強化のための支援や、女性団体の育成・支援、審議会等における女性委員の登用等の具体的な方策も求められています。

男女別にみると、概ね同じ傾向を示していますが、女性に比べて男性がより必要と思っている項目は、「女性みずからが市の政策に参画する意欲を持つための啓発をする」、「自治会、PTAなどの地域組織で、女性の「長」や役員を増やす」となっています。また、男性に比べて女性がより必要と思っている項目は、「まちづくりを考える女性団体を育成・支援する」、「女性が経済的に自立し、社会的な立場を強めるための支援をする」となっています。

Q. 市の政策に女性の意見を反映するためにどのようなことが必要ですか？

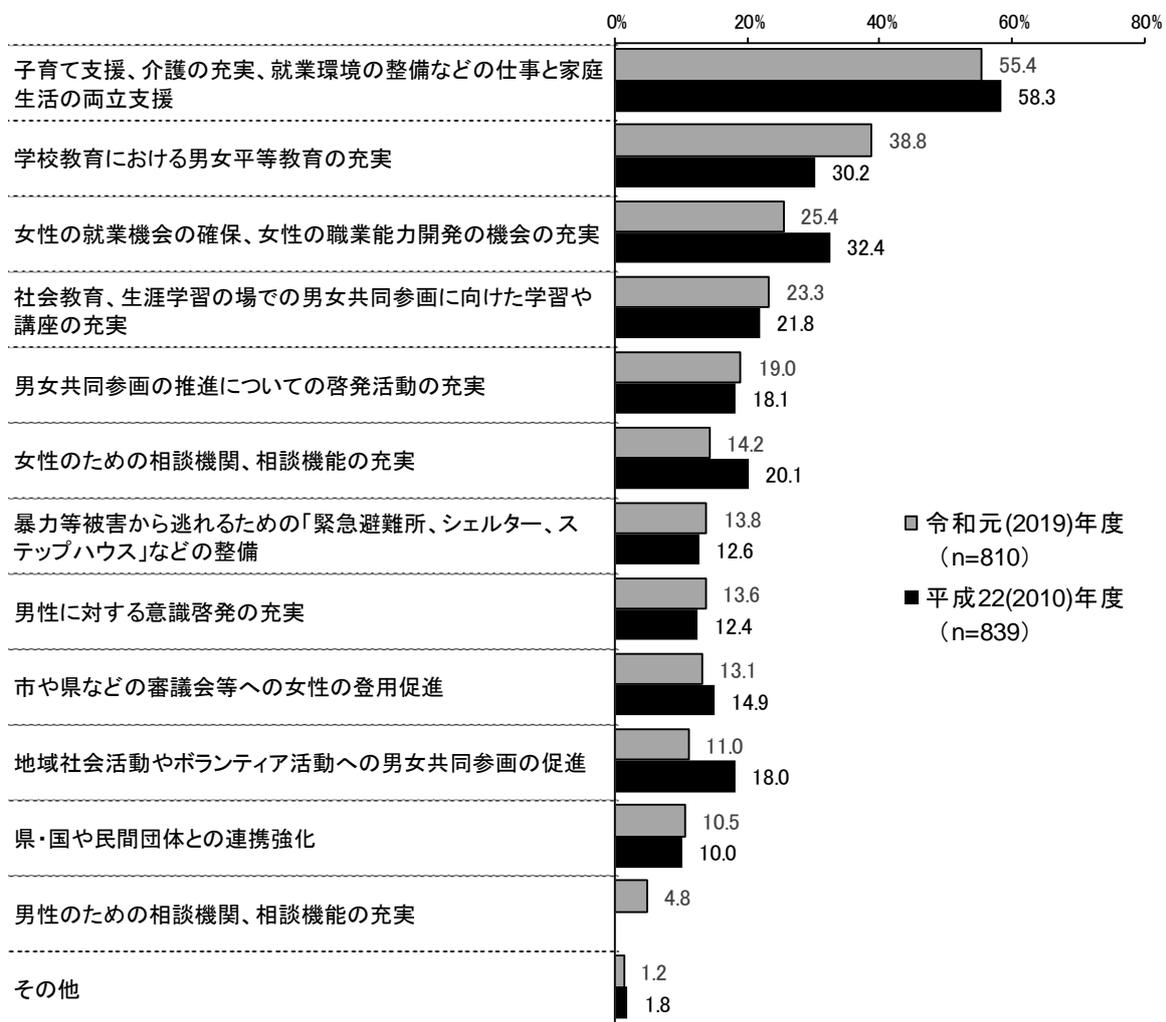


⑩ 男女共同参画社会の実現のために市が力を入れることについて

男女共同参画社会の実現のための市の取組へのニーズをみると、「子育て支援、介護の充実、就業環境の整備などの仕事と家庭生活の両立支援」が5割以上で最も高くなっています。「学校教育における男女平等教育の充実」、「女性の就業機会の確保、女性の職業能力開発の機会の充実」、「社会教育、生涯学習の場での男女共同参画に向けた学習や講座の充実」が続きます。

平成22(2010)年度と比較すると、特に「学校教育における男女平等教育の充実」へのニーズが上がり、6.6ポイント高くなっています。他に、「社会教育、生涯学習の場での男女共同参画に向けた学習や講座の充実」、「暴力等被害から逃れるための「緊急避難所、シェルター、ステップハウス」などの整備」、「男性に対する意識啓発の充実」の割合も微増しています。

Q. 男女共同参画社会の実現をめざして、市は、今後どのようなことに力を入れていったらよいと思いますか？



3 前計画の推進状況

(1) 基本目標別推進状況

【基本目標1】男女共同参画を推進するための意識づくり

主な事業として、学校での男女平等教育、啓発誌の発行や講座(セミナー)の開催、生涯学習の推進、女性に対する暴力の根絶のための啓発、暴力被害者の支援などを実施しています。

平成 24(2012)年 3 月に男女共同参画都市宣言の実施や鴻巣市男女共同参画推進条例の施行により、男女共同参画を推進していく環境を整えてきました。しかし、意識啓発の成果は、長い時間をかけて徐々に現れるものであるため、今後も継続して啓発や広報、教育に取り組んでいく必要があります。

男女共同参画情報誌「ほほえみ」の発行や広報「かがやき」による広く市民等への啓発、学校での男女平等教育や個々の能力や適性を活かした進路指導等における児童生徒への啓発、このす男女共同のつどいの開催やこのす男女共同セミナー等での生涯にわたる啓発など、さまざまな機会を捉えて啓発事業を展開し、多くの市民に、男女共同参画に関する学習の機会を提供しました。

また、行政と市民が一体となって取り組むイベントとして、市民や各種団体で構成する実行委員会が企画・運営を行うフォーラム「このす男女共同のつどい」を毎年開催し、ジェンダーにとられない意識の啓発を行ってきました。市行政においても男女共同参画に基づいた実践が必要だととして、市職員に対しても講座やセミナーを開催し、男女共同参画意識の醸成を図ってきました。

リプロダクティブ・ヘルス/ライツ(性と生殖に関する健康/権利)の理念の普及においては、学校における性教育、HIV(エイズ)や性感染症に関する情報提供や学習機会の提供を行っています。

女性に対する暴力の根絶のための啓発では、「このす男女共同のつどい」においてパープルリボン¹⁴キャンペーンを実施し、DV防止のための啓発を行いました。

DV対策では、相談窓口の充実と被害者支援のネットワークが重要です。庁内各課が連携して被害者の保護・支援にあたることのできるよう、庁内連絡会議を設置し、関係各課の連携体制を整備しました。また、女性特有の悩みや問題に対応するための女性相談を開設し、相談体制の充実を図っています。

女性に対する暴力は、基本的人権を侵害する行為であるため、人権尊重の意識を浸透させ、多様な個性や価値観、生き方を認め合う社会にするための啓発を行ってきました。

【基本目標2】自立を支援する環境づくり

主な事業として、女性の就労を支援するため、子育て支援や子どもを生み育てる環境の整備など、女性の社会進出を促進する事業を実施しています。

市では、男女共同参画の職場モデルとして、採用・登用等において、個々の資質や適性・勤務実績、意欲・能力を総合的に判断して行っています。ワーク・ライフ・バランスの重要性も啓発しています。労働講座では、メンタルヘルスについての講義を行い、女性の労働環境の向上に努めました。

¹⁴ パープルリボンとは、女性に対する暴力根絶のシンボル。

第2章 本市における男女共同参画の現状及び課題

就労支援を行っている「ジョブサポートこうのす」では、若年者、女性（再就職）、シニアを対象とした就職支援セミナーを開催しており、平成 29(2017)年では年間のべ 119 人が参加しました。また、ひとり親家庭のより効果的な就労促進のため、大宮ハローワークと連携し、児童扶養手当現況届提出期間に臨時ハローワークの臨時窓口を設置するなどの工夫を行いました。ひとり親家庭支援については、特別な講習を受けた職員が母子・父子自立支援員として対応しています。

安心して子どもを生み、育てる環境を整備するため、平成 29(2017)年にこども未来課に子育て世代包括支援センターを設置しました。また、母子保健事業を推進するため、平成 29(2017)年に健康づくり課（吹上保健センター）に母子健康包括支援センターを設置しました。不妊治療の助成事業としてこうのとりの交付金事業を実施しています。

子育てと仕事の両立支援としては、放課後児童クラブやファミリー・サポート・センター事業を行い、働く女性を支援しています。「子育て社会化」への意識改革を促進するために、地域の「子育てネットワーク」を組織し、子育てサポーターを養成しています。

家庭・子育てについての男性の参加を促進するために、「母子手帳」交付時に「父子手帳」を手渡し、「パパ・ママクラス」への参加を呼びかけています。勤労者にも参加しやすいように土曜日にも開催するなどの工夫をしています。

地域社会においては、イベントや活動に女性が積極的に参加し、活躍する場面が多くなっています。

今後も男女ともに個性と能力を発揮し、社会参画を進めることができるよう子育て支援や労働環境整備のための支援等を継続して行うとともに、地域の拠点施設から男女共同参画社会を推進していく必要があります。

【基本目標3】男女共同参画のまちづくり

主な事業として、男女共同参画を推進する人材の養成事業、男女共同参画活動拠点の創設事業、意思決定過程への男女共同参画等を実施しています。

女性リーダー育成のために、男女共同のつどい実行委員会に、国立女性教育会館や埼玉県男女共同参画推進センター(With You さいたま)等の講座への積極的な参加を依頼しています。逆に埼玉県男女共同参画推進センター(With You さいたま)から講師を招き研修会を行うなど、相互交流を促進しています。

ハード面においても、男女共同参画推進センターの創設を目標として、さまざまな関係機関と協議しています。平成 25(2013)年に「男女共同参画コーナー」を開設しました。活用方法については今後の課題となっています。

また、審議会・委員会等の委員への女性の登用状況を把握し、適時、女性の登用を働きかけ、意思決定過程への男女共同参画を進めています。「鴻巣市審議会の委員への女性登用推進要綱」を制定し、女性登用率 35%以上の目標を定めています。令和元(2019)年は、未達成ではあるものの、26.6%まで割合を伸ばすことができました。

東日本大震災では避難所等において、性別役割分担意識等の問題が発生しており、男女共同参画の視点を取り入れた防災体制の確立を推進するための協議が行われています。避難所における女性の生活空間を確保するためのパーティション等の整備をしたり、指定避難所 19 か所中 10 か所に女性担当職員を配置するなど、防災における配慮もなされています。

今後、女性リーダーの育成や女性団体の活動支援に努め、意思決定過程への男女共同参画をさら

に進めていくことが必要です。

【基本目標4】男女共同参画をすすめる体制づくり

主な事業として、鴻巣市男女共同参画審議会の運営、男女共同参画に関する情報の収集・提供等を実施しています。

本計画の進捗状況について、年次報告書をとりとまとめ、男女共同参画審議会で報告をしています。また、男女共同参画に関する情報収集を行い、広報紙や情報コーナー等を通じて、市民に提供しています。

今後は、庁内の推進体制や男女共同参画推進拠点施設の整備を検討するなど、より一層の推進体制の充実を図る必要があります。



(2) 目標数値の達成状況

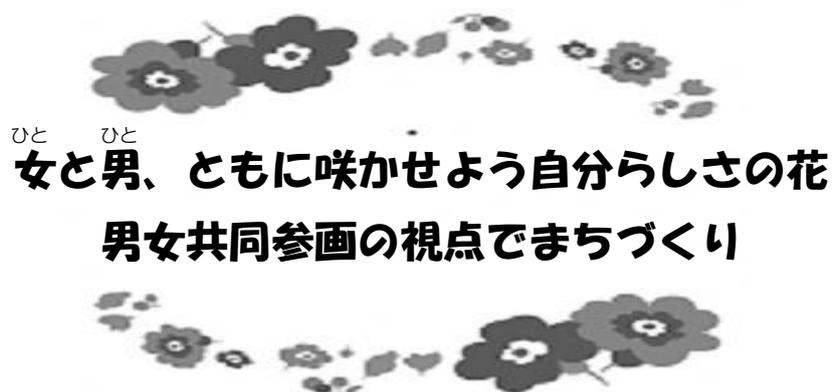
基本目標	基本課題	目標・指標	目標値・期待値	実績値		直近の達成状況	備考
				平成23(2011)年	令和元(2019)年		
【基本目標1】	1 男女共同参画の視点に立った教育の推進	「男女共同参画が実現されていると思う」とする女性の割合	50%以上	48.6%	44.9%	未達成	まちづくり市民アンケートによる
	2 男女共同参画への意識変革と実践	「男は仕事、女は家庭」について「同感しない」とする人の割合	50%以上	37.7%	66.0%	達成	意識・実態調査による
	3 男女の人権の尊重	「リプロダクティブ・ヘルス（性と生殖に関する健康／権利の理念）の周知度	50%以上	—	12.6%	未達成	意識・実態調査による
	4 配偶者等からの暴力の根絶に向けた社会づくり	配偶者から身体への暴力を受けた経験が「全くない」とする人の割合	90%以上	81.7%	85.3%	未達成だが改善	意識・実態調査による
【基本目標3】	9 意思決定過程への男女共同参画	各種審議会等への女性の登用率	35%以上	0.0%	26.6%	未達成だが改善	市資料による
【基本目標4】	12 推進体制の整備	鴻巣市男女共同参画行政推進委員会の女性の登用率	20%以上	0.0%	14.3%	未達成だが改善	市資料による

第3章 計画の基本理念と施策体系

1 計画の基本理念

本市では、平成23(2011)年12月に「鴻巣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ています。

本計画では、「鴻巣市男女共同参画推進条例」に示された基本理念を、計画の軸として位置づけるとともに、「鴻巣市男女共同参画基本計画」で掲げた基本理念を次のとおり設定し、計画を推進していきます。



鴻巣市男女共同参画推進条例の基本理念

- 1 男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されること。
- 2 性別による固定的な役割分担意識に基づく社会の制度又は慣行が、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。
- 3 男女が、社会の対等な構成員として、市における施策又は事業者における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されること。
- 4 家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、家事、子育て、家族の介護その他の家庭生活における活動及び就業、就学その他の社会生活における活動に対等に参画することができるようにすること。
- 5 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。
- 6 男女が互いの性を理解し、妊娠、出産その他の性に関する事項について男女相互の意思が尊重されること及び生涯にわたり健康的な生活を営むことについて配慮されること。
- 7 男女共同参画の推進に向けた取組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に鑑み、男女共同参画の推進が国際的な協調の下に行われること。

2 計画の基本的な視点

(1) 基本目標

「鴻巣市男女共同参画推進条例」や本計画の基本理念を基に、次の4つの基本目標を掲げ、現状と課題を踏まえたうえで、各分野にわたる施策を計画的に推進し、男女共同参画社会の実現をめざします。

【基本目標Ⅰ】 男女共同参画を推進するための意識づくり

社会通念や慣習による「男らしさ」「女らしさ」から解放され、男女双方の意見が平等に反映される社会をめざすため、情報提供や啓発活動を実施し、性別による固定的な役割分担意識を解消することが男女共同参画社会の実現に必要不可欠です。

また、重大な人権侵害として社会的な問題であるドメスティック・バイオレンスについては、DV防止法が令和元年に改正されたことから、庁内外の関係機関との連携をさらに深め、相談・自立支援体制の充実を図り、被害者支援や意識啓発活動を継続的に行い「暴力を許さない社会づくり」を推進します。

【基本目標Ⅱ】 職場・家庭における男女共同参画の推進体制づくり

すべての市民が、自分らしく生きるために、互いの人格や生き方を尊重しあい、性別による差別を受けることなく、男女が個人としての能力を発揮する機会が確保され、ともに責任を担い、いきいきと活動できるよう、職場や家庭における男女共同参画の推進体制づくりに取り組みます。

また、困難を抱える家庭への支援は喫緊の課題となっていることから、ひとり親家庭の生活支援や高齢者・障がい者への支援など取組を強化していきます。

【基本目標Ⅲ】 男女共同参画のまちづくり

本市では、市、市民、事業者、教育関係者が一体となって施策を総合的、計画的に推進していくため、男女共同参画に関する基本理念などを定めた「鴻巣市男女共同参画推進条例」を平成24(2012)年3月10日に施行しました。また、同日付で「男女共同参画都市宣言」を行いました。このことにより、今後さらに性別に関わりなく男女の個性と能力が発揮され、社会のあらゆる分野に参画し、責任を分かちあい、ともにいきいきと暮らすことができる社会をめざし、さまざまな事業に取り組んでいきます。

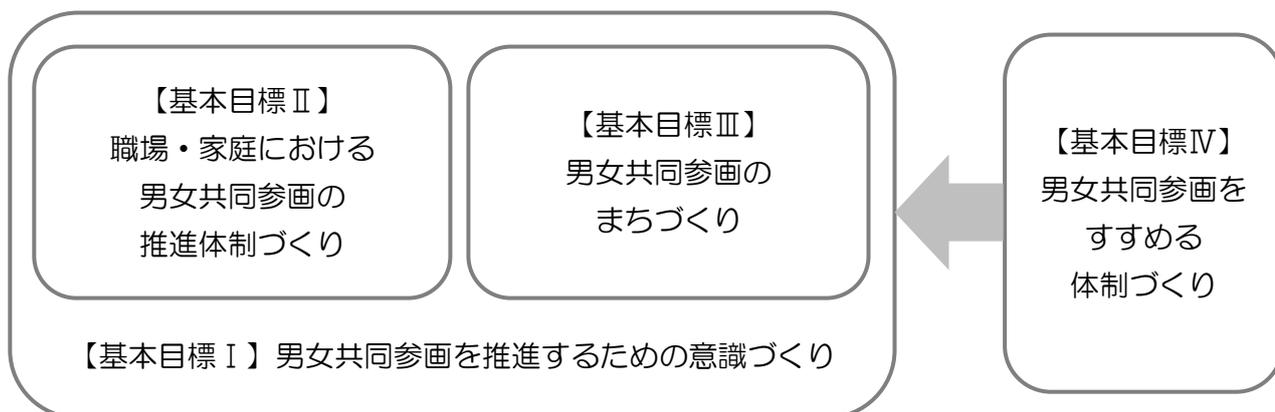
また、本市における女性の各種審議会・委員会への参画は依然として低く、女性の意見が社会に反映されにくい状況があります。とりわけ、行政の分野においては、施策の決定が女性に大きく影響を与えることから、積極的に女性の参画を推進する必要があり、市で行う審議会等への女性の登用を積極的にすすめるなど、政策や方針を決定する過程への女性の参画を推進します。

【基本目標Ⅳ】 男女共同参画をすすめる体制づくり

この計画の基本理念である「女と男、ともに咲かせよう自分らしさの花～男女共同参画の視点でまちづくり～」を実現するためには、国、埼玉県等の行政機関と連携しながら、上記の基本目標に掲げた、広範で多岐にわたる政策、施策の推進体制の整備に加えて、市民への理解を深める啓発活動や市民自らが実践する体制づくりが重要です。

また、行政機関ばかりではなく、市民、事業者、民間団体等も、男女共同参画社会づくりへの自主的な取組をすすめていくことが望まれます。このため、市民、事業者、民間団体等との協働をすすめ、本計画の着実な推進を図ります。

＜基本目標の位置づけイメージ図＞



※男女共同参画の「意識づくり」（基本目標Ⅰ）が、「職場」・「家庭」（基本目標Ⅱ）とまち（「地域」・「市政」）（基本目標Ⅲ）の土台となり、かつ包括しているというイメージです。

※基本目標Ⅳは、基本目標Ⅰ、Ⅱ、Ⅲを推進するための体制づくりとしての位置づけです。



(2) 重点プロジェクト

この計画の目的である市民一人ひとりが個性を發揮し、それぞれのライフスタイルにしたがって自己実現ができる男女共同参画の視点が生きた鴻巣市を実現するために、次のプロジェクトについて重点的に取り組みます。

■教育・啓発プロジェクト

本市が積極的に男女共同参画に取り組むことを宣言するとともに、子どもの時からの教育・意識啓発を推進し、男女共同参画の確立に取り組めます。

- ・家庭における男女共同参画意識づくりの啓発
- ・男女共同参画意識を育む教育環境づくり
- ・多様な生き方を可能にする進路指導及びキャリア教育の充実
- ・LGBTなど性的マイノリティへの理解促進のための啓発

■暴力防止プロジェクト

ドメスティック・バイオレンス（DV）は、犯罪となる行為を含む重大な人権侵害であり、その防止と被害者支援のための取組を推進し、暴力の根絶を図ることは、男女共同参画を推進していくうえでの重要な課題となります。

特に、DV被害者の多くは女性であり、本市の女性相談事業においても、DVを含むさまざまな相談が寄せられていることから、早期に対応・解決することができるよう相談体制や支援体制の充実に取り組めます。

- ・暴力を根絶し、発生を防ぐための意識啓発
- ・DV防止に関する啓発・研修の充実
- ・デートDV¹防止に向けた啓発活動の推進

■活動支援プロジェクト

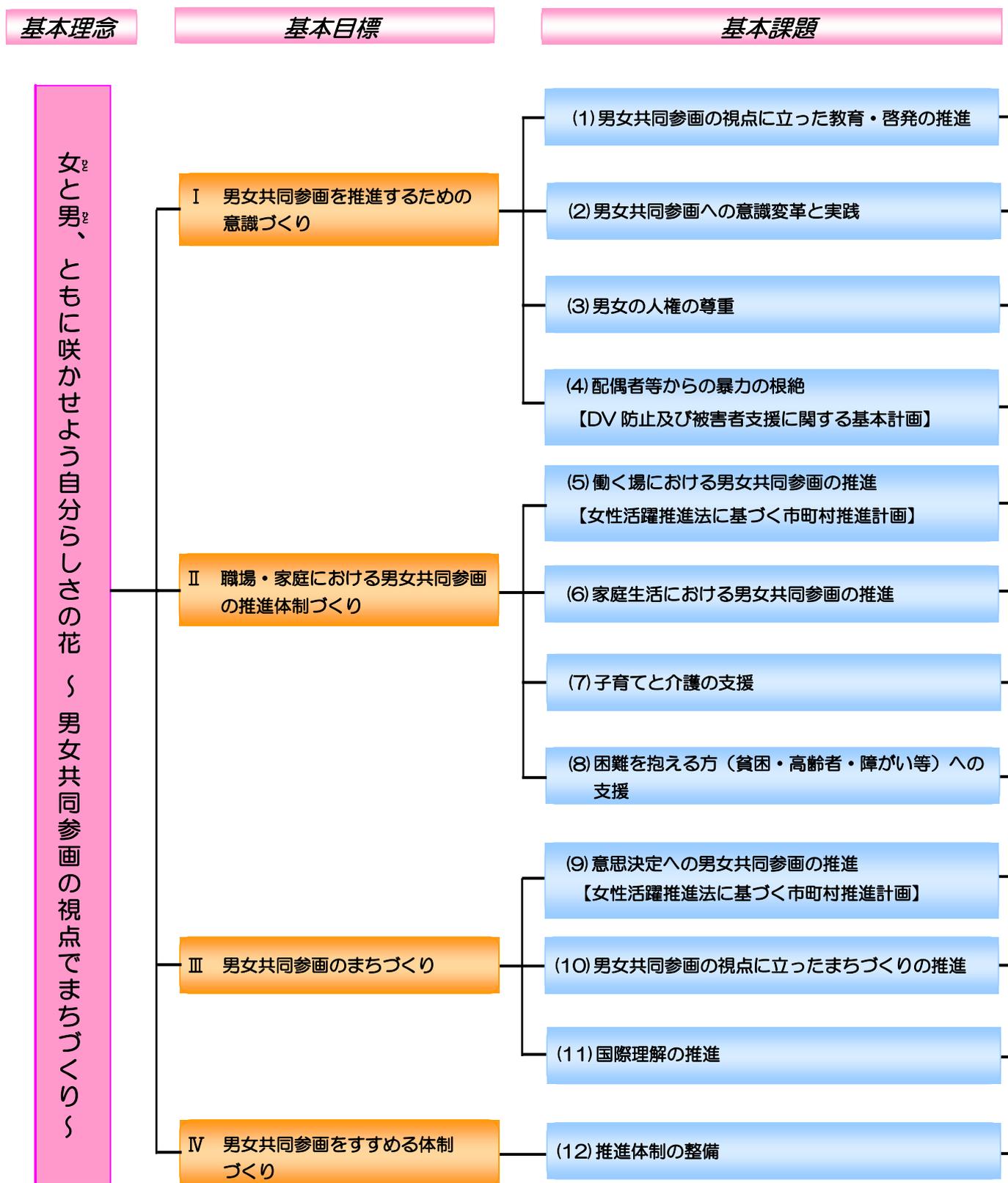
市政や地域活動の方針決定過程への男女共同参画を推進するとともに、女性の活動支援等、いきいきと活動するための各種支援に取り組めます。

- ・審議会等への目標女性登用率
- ・「鴻巣市審議会等への女性登用推進要綱」の充実
- ・市民の自主的な取組の支援
- ・女性リーダーの育成
- ・自治会や自主防災組織などへの男女共同参画の意識啓発
- ・女性の視点に立った防災計画・防災体制づくり地域防災計画や各種対応マニュアル等の整備
- ・災害復興時における男女共同参画の促進
- ・避難所等における女性スタッフの増員 ・市民への本プランの周知

¹ デートDVとは、結婚前の恋人間の暴力のこと。特に若い世代への啓発が必要とされている。

3 計画の基本目標と施策の展開

施策の体系図



主要施策

- ① 家庭における男女平等の教育・啓発の推進
- ② 学校における男女平等の教育・啓発の推進
- ③ 地域における男女共同参画学習の促進

- ① ジェンダーにとらわれない意識の啓発
- ② 男女共同参画を阻害する制度の見直し
- ③ 男女共同参画を阻害する慣行の見直し

- ① メディアにおける女性の人権の尊重
- ② リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康/権利）の普及と啓発
- ③ セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントの防止対策の推進
- ④ LGBTを含む性の多様性の尊重

- ① 配偶者等からの暴力の防止に向けた啓発
- ② 若年者に対する予防啓発
- ③ 被害者のための相談体制・支援体制の充実

- ① 均等な雇用環境の整備
- ② ワーク・ライフ・バランスの推進
- ③ 自営業における経営への男女共同参画の促進
- ④ 女性の就労のための支援

- ① 男女が共に参画する家庭づくり
- ② 男性の家事・育児・介護への支援

- ① 母子健康事業の推進
- ② 社会全体で支援する子育ての推進
- ③ 介護の支援

- ① 高齢者への支援
- ② 障がい者への支援
- ③ ひとり親家庭の支援

- ① 市政への男女共同参画の推進
- ② 地域活動の方針決定における男女共同参画の促進
- ③ 男女共同参画を促進する人材の養成・交流の促進

- ① 男女が共に参画する地域活動の推進
- ② 災害分野における女性の参画の拡大

- ① 国際交流の推進と外国人に対する支援
- ② 国際社会の情報収集・提供

- ① 総合的な推進体制の整備
- ② 市民・事業者・民間団体との連携
- ③ 計画の進行管理体制の整備

第4章 主要施策と具体的な取組



基本目標Ⅰ 男女共同参画を推進するための意識づくり

基本課題1

男女共同参画の視点に立った教育・啓発の推進

意識・実態調査において、男女共同参画社会の実現のために市が力を入れるべきこととして「学校教育における男女平等教育の充実」と答えた人の割合は、「子育て支援、介護の充実、就業環境の整備などの仕事と家庭生活の両立支援」に次いで高く、38.8%です。平成22(2010)年度に実施した前回調査より8.6ポイント上がりました（※第2章2（2）-⑩）。

男女共同参画社会の実現に立ちはだかる固定化した社会通念、慣行、偏った意識等は、環境要因がとて大きく、長年の積み重ねの中で形成されていきます。家庭、学校、地域と個人を取り巻くあらゆる環境において男女共同参画の意識啓発を行うことが必要です。

男女平等意識が浸透した社会を実現し、人々がジェンダーにとらわれない多様で自由な生き方を選択できるようにするためには、とりわけ子どもの頃からの教育や啓発が重要です。そのためには、まず教育に携わる者の意識や価値観が男女共同参画に基づいたものでなければならず、その果たすべき役割はとて重要です。



主	要
施	策

- 1-① 家庭における男女平等の教育・啓発の推進
- 1-② 学校における男女平等の教育・啓発の推進
- 1-③ 地域における男女共同参画学習の促進

目標・指標	実績値 令和元年 (2019)	目標値・期待値	評価方法 令和9年 (2027)
「男女共同参画が実現されていると思う」とする女性の割合	44.9%	50%以上	「まちづくり市民アンケート」による

主要施策 1-① 家庭における男女平等の教育・啓発の推進

具体的な取組	担当課	区分
○家庭における男女共同参画意識づくりの啓発 あらゆる機会や媒体を通じて、乳幼児期からの個性を尊重した子育てなど、男女共同参画の視点に立った家庭教育の重要性について市民意識の啓発に努める。	やさしさ支援課 子育て支援課 生涯学習課	継続 ★重点
○父母等を対象とした学級・講座等の充実 性別による固定的役割分担意識にとらわれない子どもを育成するために、父母、祖父母等を対象とした家庭教育学級・講座等の充実に努める。	やさしさ支援課 生涯学習課	継続

主要施策 1-② 学校における男女平等の教育・啓発の推進

具体的な取組	担当課	区分
○人権尊重教育の推進 各学校の実態に応じた年間指導計画等の作成、教材教具の開発研究等、男女の平等、相互理解・協力などについて指導の充実を図る。	学校支援課	継続
○男女共同参画意識を育む教育環境づくり 男女共通履修や教育相談の充実、管理職、教職員等に対する研修などを推進する。	学校支援課	継続 ★重点
○多様な生き方を可能にする進路指導及びキャリア教育の充実 男女共同参画の視点に立った学校行事の実施、社会体験チャレンジ事業の推進、ジェンダーにとらわれない視点に立った指導の導入など、性別にとらわれず、能力や適性で進路を選択するよう指導に努める。	学校支援課	継続 ★重点
○ジェンダーにとらわれない教育の検討 ジェンダーにとらわれない教育の先進事例調査の実施など、取組に向けて検討する。	学校支援課	継続
○家庭・地域との連携 保護者会・PTA活動等の地域活動が男女共同参画の視点に立ったものになるよう努める。	生涯学習課 学校支援課	継続

第4章 主要施策と具体的な取組

【基本目標Ⅰ】男女共同参画を推進するための意識づくり

主要施策 1-③ 地域における男女共同参画学習の促進

具体的な取組	担当課	区分
○男女共同参画に関する学習機会の提供 男女格差の解消のための学習・講座等の開設、男女共同参画の意識を高める学習プログラムの開発、ミニ講座の実施など、男女共同参画に関する学習機会を提供する。	やさしさ支援課 生涯学習課	継続
○男女共同参画に配慮した各種講座等の企画・開設 社会教育関係者の意識啓発に努め、各種講座等の企画・開設にあたっては男女共同参画への影響について配慮する。	やさしさ支援課 生涯学習課	継続
○男女共同参画に関する学習環境の整備 市内3図書館に男女共同参画社会に関する図書コーナーの設置、生涯学習情報のネットワーク化など、学習環境を整備する。	生涯学習課	継続

●あなたに期待します●

- ☆「男の子だから」「女の子だから」をやめて、「男の子も、女の子も」の意識で子どもに接しましょう。
- ☆性別にとらわれない進路やキャリアの選択をしましょう。
- ☆男女共同参画・人権に関わる各種講座などへ積極的に参加しましょう。
- ☆男女共同参画社会とは何か、法律や条例も含め家庭や職場で話題にしましょう。



基本課題2

男女共同参画への意識改革と実践

意識・実態調査によると、「男は仕事、女は家庭」という考え方に同感しない割合は66.0%です。男女別にみると、女性の割合（68.2%）が男性の割合（63.1%）より5ポイント高くなっています。平成22(2010)年度に実施した前回調査と比べると、「男は仕事、女は家庭」という考え方に同感しない割合は約30ポイント上がっており、この8年間で大きな進化があったことがわかります（※第2章2(2)-②）。固定的な性別役割分担意識をさらに軽減するために、本計画では、「男は仕事、女は家庭」という考え方に同感しない割合の数値目標を、前回の数値目標50%よりさらに引き上げて80%に設定をしています。

また、「男女ともにあらゆる分野に参加するために必要なこと」の8項目のうち1つを選択して重要度を尋ねたところ、「男性も女性もお互いをパートナーとして理解し、協力すること」を選択した割合が最も高く、「男女の固定的な役割分担についての社会通念、慣習、しきたりを改めること」が続いています（※第2章2(2)-⑤）。

固定的な性別役割分担意識によって、夫ひとりで家族を養うプレッシャー、妻ひとりで家事育児を担うプレッシャー等が生じるとも言われています。一人ひとりが固定概念にとらわれずに自由な生き方を選択し、いきいきと個々の役割を担いながら互いに協力し合えるような、さらなる男女共同参画意識の啓発が必要です。

本市では、家庭、学校、職場、地域などあらゆる場面での男女共同参画意識の浸透をめざし、これまでも啓発事業などを通じて男女平等意識・男女共同参画意識の醸成に取り組んできました。今後も広報紙や市ホームページなどを活用した周知活動を充実し、家庭・地域・職場・学校などでの啓発活動を実施するなど、市民各層の意識づけとなる取組を推進します。また、男女共同参画を阻害する制度や慣行の見直しに向けて、広く関係機関と連携し、市民・地域団体を支援していきます。



主	要
施	策

- 2-① ジェンダーにとらわれない意識の啓発
- 2-② 男女共同参画を阻害する制度の見直し
- 2-③ 男女共同参画を阻害する慣行の見直し

目標・指標	実績値 令和元年 (2019)	目標値・期待値	評価方法 令和9年 (2027)
「男は仕事、女は家庭」について「同感しない」とする人の割合	66.0%	80%以上	「意識・実態調査」による

第4章 主要施策と具体的な取組

【基本目標Ⅰ】男女共同参画を推進するための意識づくり

主要施策 2-① ジェンダーにとらわれない意識の啓発

具体的な取組	担当課	区分
<p>○講演会・セミナー等の開催</p> <p>時代にあったテーマの設定、若年層や男性の参加の促進など、現在実施している講演会、セミナーの発展的な継続を図る。</p>	やさしさ支援課	継続
<p>○男女共同参画意識の啓発</p> <p>男女共同参画社会基本法の周知、内閣府が提唱する「男女共同参画週間（毎年6月23日～29日）」を埼玉県男女共同参画推進センターと協働してPRする。</p>	やさしさ支援課	継続
<p>○男女共同参画情報収集・提供体制の充実</p> <p>国内外や県及び市町村を中心とした情報収集に努めるとともに、広報「かがやき」、市ホームページの活用、情報誌の発行、啓発資料の作成など、多様な手段を利用した情報提供体制を充実する。</p>	秘書課 やさしさ支援課	継続
<p>○市職員の男女共同参画意識の醸成</p> <p>職員研修時に男女共同参画に関する講座を行い、意識の醸成を図る。</p>	職員課 やさしさ支援課	継続

主要施策 2-② 男女共同参画を阻害する制度の見直し

具体的な取組	担当課	区分
<p>○男女の活動の選択に中立でない制度についての問題提起と啓発の推進</p> <p>男女共同参画の視点に立って社会制度を見直し、男女の一方の性に偏った制度について、多様な団体との連携により広報・啓発活動を推進する。</p>	総合政策課 やさしさ支援課 商工観光課	継続
<p>○各種事業を男女共同参画の視点で見直し</p> <p>男女共同参画についての市職員研修の実施、男女別統計の作成など、男女共同参画実態の正確な把握に努めるとともに、事業ごとに参加者アンケート等を行い、その評価や効果などの把握に努める。また、男女共同参画の視点で市主催（協賛）事業の見直しを行う。</p>	全課	継続

主要施策 2-③ 男女共同参画を阻害する慣行の見直し

具体的な取組	担当課	区分
○男女共同参画を阻害する慣行の見直しについて啓発の推進 無意識に行われている男性中心の偏った性差別の解消に向けた広報・啓発活動を推進する。	やさしさ支援課	継続
○地域の慣行・しきたりの見直しに係る支援 地域に残る固定的性別役割分担意識、女性蔑視に基づく慣行・しきたりについて、市民・地域団体による見直しの取組を支援する。	やさしさ支援課	継続
○職場における慣行の見直し 市が率先して、職員の仕事の分担、昇進などの慣行の見直しを行うとともに、関係機関と連携しながら、職場における男女共同参画を阻害する慣行の見直しについて啓発を行う。	職員課 全課	継続

●あなたに期待します●

- ☆「男は仕事、女は家庭」という固定的性別役割分担意識をなくしていきましょう。
- ☆男女共同参画に関する情報に関心を持つとともに、講演会等へ積極的に参加・参画するなど、男女共同参画についての理解を高めましょう。
- ☆男女共同参画をテーマとした講演会・セミナーなどに積極的に参加・参画しましょう。
- ☆男女共同参画の視点から、地域・職場で固定的な性別役割分担を見直し、できるところから変えていきましょう。
- ☆地域の慣習・しきたりなどを、あなた自身の目で男女平等の視点に立って見直し、できるところから改善していきましょう。

基本課題3

男女の人権の尊重

男女共同参画社会の実現とは、誰もが生まれながらに持っている人間としての権利を尊重し合い、その人らしく生きていくことができる社会をめざすことです。そのためには、男女それぞれの特性をお互いに理解し合い、思いやりをもって、支え合い生きていくことが必要です。

意識・実態調査において、「男女ともにあらゆる分野に参加するために必要なこと」の8項目のうち1つを選択してもらったところ、「男性も女性もお互いをパートナーとして理解し、協力すること」を選択した割合が最も高くなっています（※第2章2（2）-⑤）。

全ての人の人権を互いに尊重できる社会を形成していくためには、メディア等による表現の暴力や不適切な表現をなくしていくこと、リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康/権利）の視点に立った総合的な健康支援を図ること、セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント¹等人権侵害への対応や防止対策等が必要です。また、誰もが自分らしくいきいきと暮らせる社会の実現のためには、固定概念にとらわれずに多様性を受け入れることが重要であり、社会全体として多様な性のあり方についての理解を深める必要があります。

わかりやすい言葉を用いて、誰にでも理解しやすい表現の工夫を行い、講演会や講習会に多くの人に参加できるように開催日時や場所の工夫をしていきます。また、醸成されてきた意識や知識をもとに、日常生活における行動につながるような取組も求められています。



主	要
施	策

- 3-① メディアにおける女性の人権の尊重
- 3-② リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康/権利）の普及と啓発
- 3-③ セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントの防止対策の推進
- 3-④ LGBTを含む性の多様性の尊重

目標・指標	実績値 令和元年 (2019)	目標値・期待値	評価方法 令和9年 (2027)
「リプロダクティブ・ヘルス（性と生殖に関する健康/権利の理念）の認知度	12.6%	50%以上	「意識・実態調査」による
性的マイノリティ（LGBT等）の認知度	79.0%	85%以上	「意識・実態調査」による

¹ パワー・ハラスメントとは、職場における権力（パワー）を背景に、業務上の適正な範囲を超えた業務の負荷をかけたり、業務を与えないなどの嫌がらせをすること。また、それによって部下の人格や権限を著しく傷つけること。

主要施策 3-① メディアにおける女性の人権の尊重

具体的な取組	担当課	区分
○男女共同参画の視点からの表現の啓発 男女の人権を尊重した表現についての取組をメディアに関連する企業・団体等へ啓発する。	秘書課 やさしさ支援課 全課	継続
○市の広報活動における表現の徹底 市の広報活動、刊行物において男女共同参画の視点に立った表現を徹底するために広報担当者・記事作成者の研修を充実するとともに、広報原案を男女共同参画担当課がチェックする体制づくりを検討する。	秘書課 やさしさ支援課 全課	継続
○男女共同参画の視点からの広報ガイドラインの作成 本市独自の広報ガイドラインを作成し、庁内をはじめ、市政広報を委託しているメディア等でも活用を図る。地域団体へも活用を呼びかける。	秘書課 やさしさ支援課 全課	継続
○情報活用能力の向上支援 女性の人権を侵害する情報について市民意識の啓発を図るとともに、学習会を開催するなどメディアの情報を主体的に活用する能力（メディア・リテラシー）の向上を図る。	秘書課 やさしさ支援課 全課	継続
○不適切な性・暴力表現を扱ったメディアからの青少年等の保護 性・暴力表現を扱ったメディアから青少年を保護するとともに、これらに接することを望まない者が公共の場で不快な環境にさらされない方策を推進する。	やさしさ支援課	継続

主要施策 3-② リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康/権利）の普及と啓発

具体的な取組	担当課	区分
○リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康/権利）の普及・浸透 個人、特に女性が、性のありかたや妊娠・出産について自己決定する権利をもつ主体であるという考え方の普及・浸透を図る。	やさしさ支援課 子育て支援課	継続
○性に関する教育・学習機会の充実 学校における性教育を充実するとともに、HIV（エイズ）、性感染症に関する情報や学習機会の提供などに努める。	学校支援課	継続
○生涯を通じた健康保持対策の推進 ライフステージに対応した健康診査、女性特有の心身の健康に関する相談、自主的な健康づくり活動などを促進する。	やさしさ支援課 健康づくり課	継続

第4章 主要施策と具体的な取組

【基本目標Ⅰ】男女共同参画を推進するための意識づくり

<p>○働く人の健康づくり</p> <p>働く人の健康保持・増進を目的に、資料等を配布・広報し、自己管理の参考となる情報を発信する。また、職場におけるさまざまな悩みに対して相談できる体制を確立するとともに、メンタルヘルスの講演を実施する。</p>	<p>職員課 健康づくり課 商工観光課</p>	<p>継続</p>
<p>○思春期対策の充実</p> <p>児童・生徒の心身の健康な発達のために、学校医、学校養護教諭等で構成された学校保健委員会と連携し、思春期対策の充実を図る。</p>	<p>やさしさ支援課 健康づくり課 学校支援課</p>	<p>継続</p>

主要施策 3-③ セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントの防止対策の推進

具体的な取組	担当課	区分
<p>○セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント防止に向けた取組</p> <p>職場や学校などにおいて、セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントのないまちづくりに努めるとともに、防止に向けた啓発活動や情報提供に取り組む。</p>	<p>職員課</p>	<p>継続</p>
<p>○セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントに関する相談体制の充実</p> <p>被害者からの相談に的確に対応するため、相談窓口を設置するとともに、セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントを含め男女共同参画に関わる人権侵害に関する苦情等の申出があった場合には、専門機関に報告し対応する。</p>	<p>職員課</p>	<p>継続</p>

主要施策 3-④ LGBTを含む性の多様性の尊重

具体的な取組	担当課	区分
<p>○LGBTなど性的マイノリティへの理解促進のための啓発</p> <p>LGBTなど性的マイノリティへの理解促進のため、広報等を通じて広く啓発活動を行う。</p>	<p>やさしさ支援課</p>	<p>新規 ★重点</p>
<p>○性の多様性に関する相談体制の充実</p> <p>相談窓口で性的指向や性自認などについての悩みを相談できることについて周知するとともに、対応する相談員の理解を深め、当事者やその家族が安心して相談できる体制の充実を図る。</p>	<p>やさしさ支援課</p>	<p>新規</p>

<p>○性的マイノリティへの市職員の理解促進</p> <p>研修等を通じて市民対応における配慮や庁内の職場環境向上に向け、市職員の性的マイノリティに対する理解促進を図る。</p>	<p>職員課 やさしさ支援課</p>	<p>新規</p>
<p>○性的マイノリティへの教職員及び保護者の理解促進と児童生徒への配慮</p> <p>研修等を通じて教職員及び保護者の性的マイノリティに対する理解促進を図り、児童生徒への配慮や職場環境の向上に取り組む。</p>	<p>学校支援課</p>	<p>新規</p>

●あなたに期待します●

- ☆市の広報ガイドラインなどを参考にしながら、男女の人権を侵害する、または固定的な性別役割分担意識を助長するメディア表現を判別・批判できる力を養いましょう。
- ☆地域における有害情報等の環境浄化活動に協力しましょう。
- ☆男女共同参画社会は、男女が互いに思いやりを持って生きていく社会です。女性と男性が共にリプロダクティブ・ヘルス/ライツ(性と生殖に関する健康/権利)について正しく理解し、生涯を通じた心とからだの健康づくりを進めましょう。
- ☆健康診査を積極的に受けて、自身の健康の維持・増進に努めましょう。
- ☆セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントは、個人的関係の範囲では解決できない場合があります。職場の相談窓口、市や関係機関の窓口を積極的に利用して解決をめざしましょう。
- ☆性の多様性を理解し、受け入れていきましょう。



基本課題4

配偶者等からの暴力の根絶

【DV防止及び被害者支援に関する基本計画】

配偶者暴力（ドメスティック・バイオレンス；DV）とは、配偶者または事実婚のパートナーなど親密な関係にある男女間における暴力です。DVには、殴る、蹴るなどの身体的暴力のほか、暴言や脅迫等の心理的圧迫、性行為の強要等の性的暴力、生活費を渡さない等の経済的圧迫も含まれます。

以上4つについて、意識・実態調査において配偶者からの暴力行為の有無を尋ねたところ、身体的暴力を受けた人（「何度もあった」及び「1、2度あった」）の割合が最も高く10.9%です。一方で、これらの行為について、必ずしも暴力にあたると思わない（「暴力の場合とそうでない場合がある」及び「暴力にあたると思わない」）と回答している人が見受けられます。

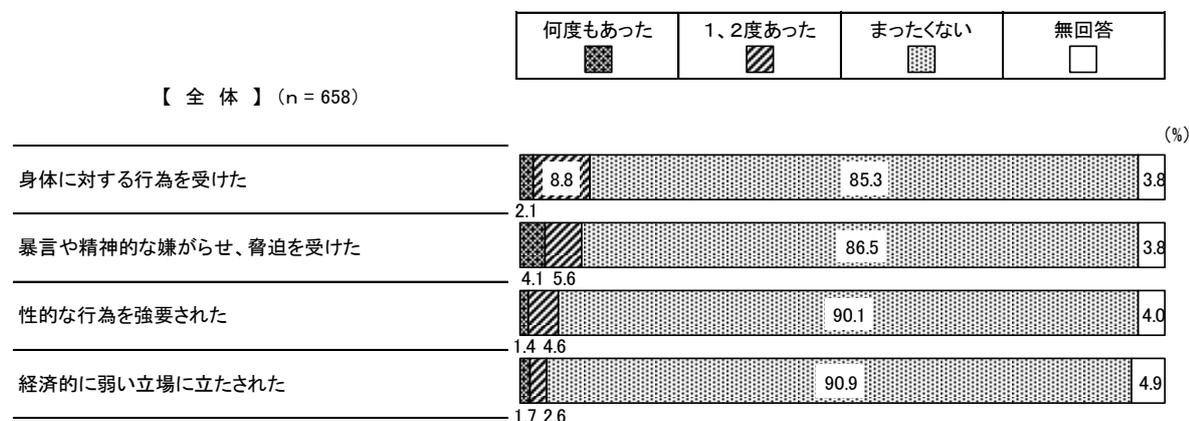
こうした男女間のあらゆる暴力は、犯罪をも含む重大な人権侵害であり、その対象、性別、間柄、公的、私的領域を問わず決して許されるべきことではありません。特に家庭等の私的な生活の場で起こる暴力については、被害者がなかなか声を上げにくく、他の人に見つかりにくい側面があります。そのため、暴力の深刻化や長期に渡り繰り返されることもあり、被害者に恐怖や不安等のダメージを与えてしまうことも多く、深刻な問題です。

各都道府県及び各市町村は、国の指針に基づきDV防止対策に向けた基本計画を策定することが求められています。基本課題4は、「DV防止及び被害者支援に関する基本計画」としての位置づけになります。

本市では、女性相談、人権相談、DV相談合わせて年間約100件の相談を受けています。近年ではDV相談件数は年間30～40件挙がっています（※第2章1（2-4）①）。

男女間のあらゆる暴力の根絶をめざすためには、性や人権に関する啓発を推進するとともに、幼い頃からの一貫した人権教育を推進することが必要であり、特に若年者への予防啓発は重要です。また、被害者の立場に立った相談体制・支援体制の充実を図り、切れ目のない支援、関係機関等の連携、安全の確保への配慮が求められています。

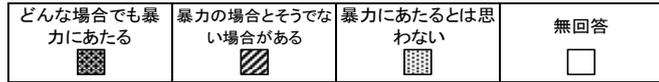
Q. あなたはこれまでに、あなたの配偶者から次のような行為をされたことがありますか？



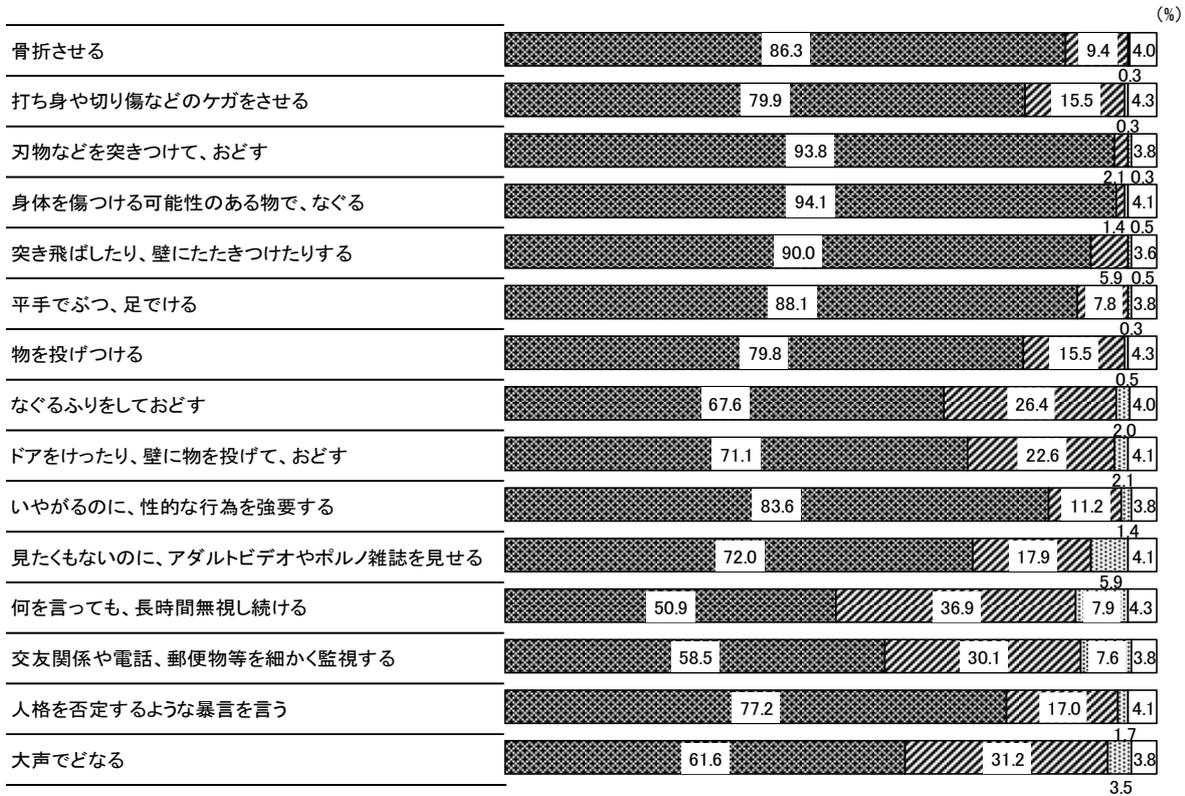
資料：意識・実態調査（令和元(2019)年）

【基本目標Ⅰ】男女共同参画を推進するための意識づくり

Q. あなたは次のようなことが夫婦（事実婚や別居中も含む）の間で行われた場合、それを暴力であると思いますか？



【全体】(n = 658)



資料：意識・実態調査（令和元(2019)年）



主	要
施	策

- 4-① 配偶者等からの暴力の防止に向けた啓発
- 4-② 若年者に対する予防啓発
- 4-③ 被害者のための相談体制・支援体制の充実

目標・指標	実績値 令和元年 (2019)	目標値・期待値	評価方法 令和9年 (2027)
配偶者からの暴力を受けた経験が「全くない」とする人の割合	身体的行為 85.3%	全て90.0% 以上	「意識・実態調査」による
	暴言、精神的嫌がらせ、脅迫等 86.5%		
	性的な行為の強要 90.1%		
	経済的な圧迫 90.9%		

第4章 主要施策と具体的な取組

【基本目標Ⅰ】男女共同参画を推進するための意識づくり

主要施策 4-① 配偶者等からの暴力の防止に向けた啓発

具体的な取組	担当課	区分
<p>○暴力を根絶し、発生を防ぐための意識啓発</p> <p>配偶者からの暴力（「デートDV」を含む。）やストーカー行為などの暴力を容認しないという社会的認識の醸成や暴力の発生を防ぐための環境づくりを推進する。</p>	<p>やさしさ支援課 学校支援課</p>	<p>継続 ★重点</p>
<p>○DV防止に関する啓発・研修の充実</p> <p>地域や学校において、人権や男女平等意識を育み、また、DV被害の実態、被害者への支援について理解を深めるため、各種広報活動や研修講座を開催する。</p>	<p>やさしさ支援課 学校支援課</p>	<p>継続 ★重点</p>

主要施策 4-② 若年者に対する予防啓発

具体的な取組	担当課	区分
<p>○デートDV防止に向けた啓発活動の推進</p> <p>デートDVを予防するため、学校と連携しながら若い世代のデートDV防止に向けた予防教育を実施する。</p>	<p>やさしさ支援課 学校支援課</p>	<p>継続 ★重点</p>

主要施策 4-③ 被害者のための相談体制・支援体制の充実

具体的な取組	担当課	区分
<p>○相談しやすい体制づくり</p> <p>女性への暴力について地域の理解を促進するとともに、女性心理カウンセラーによる女性相談の充実、DV相談ナビや女性の人権ホットライン（専用相談窓口）の周知に努める。また、行政相談等で施策に関する相談や苦情処理を行い、相談体制の充実を図る。</p>	<p>やさしさ支援課</p>	<p>継続</p>
<p>○被害者への支援に向けた庁内外の関係機関との連携</p> <p>あらゆる暴力被害が潜在化しないよう、庁内に設置したDV・ストーカー等支援措置対象者取扱連絡会、鴻巣市要援護高齢者等支援ネットワーク及び鴻巣市要保護児童対策地域協議会の活性化を図る。また、埼玉県配偶者暴力相談支援センター、民間被害者支援団体、警察署等との緊密な連携・協力をを行い、被害者のニーズに対応した支援活動に努める。</p>	<p>やさしさ支援課 子育て支援課 福祉課</p>	<p>継続</p>

●あなたに期待します●

☆性犯罪に対する社会的な偏見を改め、被害女性が泣き寝入りすることがない社会をつくりましょう。

☆身体的暴力だけが暴力ではありません。身内や身近な人への思いやりを大切にしましょう。

☆家庭内暴力は、家庭内や個人的関係の範囲では解決できない場合があります。市や関係機関の相談窓口の利用など、社会的な問題として解決をめざしましょう。



基本目標Ⅱ 職場・家庭における男女共同参画の推進体制づくり

基本課題5

働く場における男女共同参画の推進

【女性活躍推進法に基づく市町村推進計画】（職場編）

男女を問わず、仕事を持つことは人々の生活の経済的基盤を形成するものであり、男女共同参画社会の実現にとっても、極めて重要な意味を持っています。

国においても「男女雇用機会均等法」や「育児・介護休業法」などの法制面の整備が進められてきましたが、まだまだ働く場において十分に女性の力が発揮できているとは言えない状況です。そのため国では、「すべての女性が輝く社会づくり」をめざし「女性活躍推進法」が制定されました。さらに令和元(2019)年の法改正により、国・地方公共団体、301人以上の大企業に対し、

- ・自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析
- ・その課題を解決するのにふさわしい数値目標取組を盛り込んだ行動計画の策定・届出・周知・公表
- ・自社の女性の活躍に関する情報の公表

が義務づけられました。基本課題5は、それらを踏まえた「女性活躍推進法に基づく市町村推進計画」（職場編）の位置づけとなります。

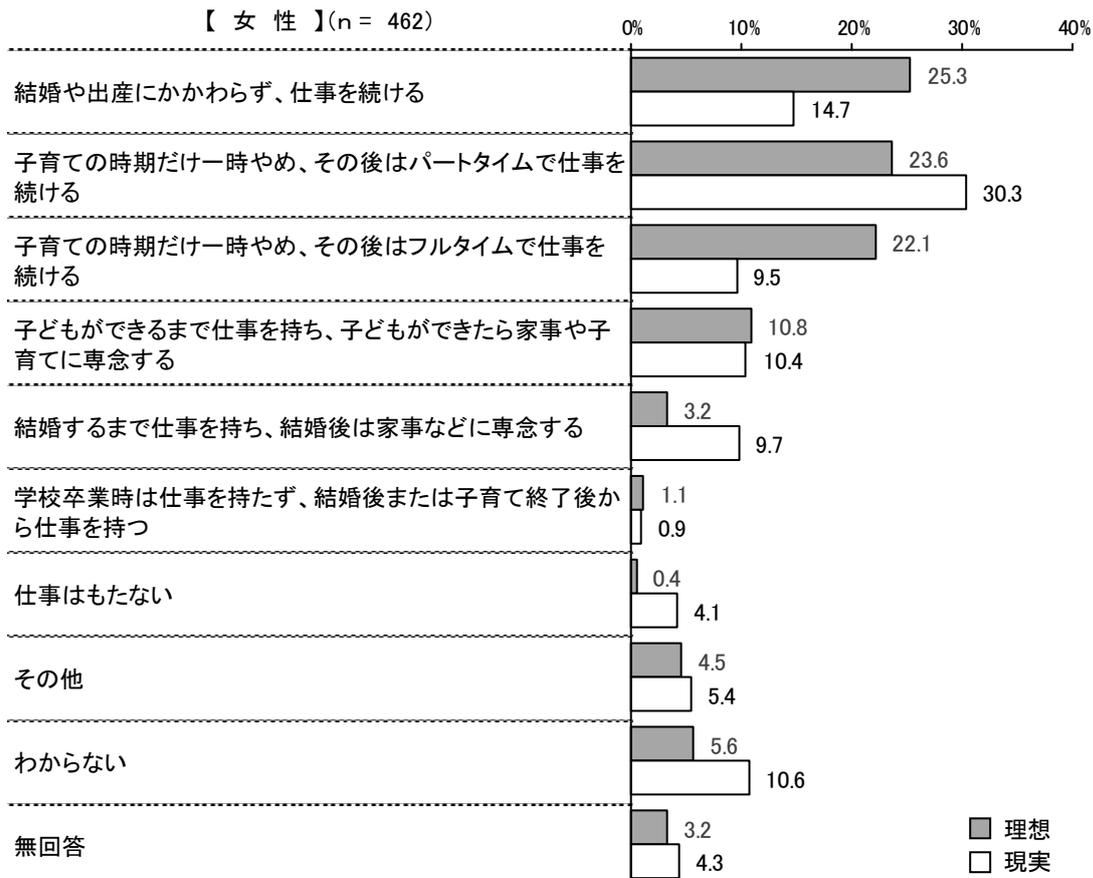
意識・実態調査において、「女性の働き方」について理想と現実について尋ねたところ、女性の回答の「結婚や出産にかかわらず、仕事を続ける」ことが理想と現実のギャップが10.6ポイントです。また、「子育ての時期だけ一時やめ、その後はフルタイムで仕事を続ける」ことの理想と現実のギャップは12.6ポイントです。女性が働き続しやすい職場づくりや再就職支援等が求められています。

また、意識・実態調査において、「男女が仕事と家庭を両立するための条件」として、職場環境の改善（「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」、「在宅勤務やフレックスタイム制度など、柔軟な勤務制度を導入すること」、「育児休業・介護休業中の賃金その他の経済的給与を充実すること」）が必要とされています。（※第2章2（2）④）。「働き方改革」の推進等、ワーク・ライフ・バランスが保てるような適正な雇用管理や労働条件の下で、男女が個性と能力を十分発揮し、意欲を持って働くことのできる環境づくりが求められており、それを推進するための取組が必要です。

本市の女性労働力率は上昇していますが、その就業形態をみると、男性と比較して派遣・パートの割合が圧倒的に高く、正規の職員・従業員、役員の割合が低くなっています。また、自営業においても、家族従業者の割合が高く、自営業主の割合は低くなっています（※第2章1（2-2）④）。

農業や商工業などの自営業の分野においても、女性の経営参画などにより能力を発揮することができるよう支援を行います。また、引き続き出産等で離職した女性の再就職支援を行うとともに、新たに女性の就業・起業の支援として、相談体制・情報提供等を充実・推進していきます。

Q.女性の働き方について、理想はどうあるべきだと思いますか？また、現実はどうですか？



資料：意識・実態調査（令和元(2019)年）



主	要
施	策

- 5-① 均等な雇用環境の整備
- 5-② ワーク・ライフ・バランスの推進
- 5-③ 自営業における経営への男女共同参画の促進
- 5-④ 女性の就労のための支援

目標・指標	実績値 令和元年 (2019)	目標値・期待値	評価方法 令和9年 (2027)
「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)」の認知度	48.6%	60%以上	「意識・実態調査」による

主要施策 5-① 均等な雇用環境の整備

具体的な取組	担当課	区分
<p>○労働基準法等の周知・遵守の促進</p> <p>あらゆる機会を通じて、市民、労働者、事業所・各種経済団体に対し、改正男女雇用機会均等法、労働基準法等の趣旨や内容の周知に努めるとともに、雇用主へ遵守を呼びかける。</p>	商工観光課	継続
<p>○企業における積極的な格差改善の促進</p> <p>男女共同参画を進める事業所の表彰制度の周知、実践例の情報提供と普及に努めるなど、企業における積極的な男女格差の改善を促進する。</p>	やさしさ支援課 商工観光課	継続
<p>○女性が働きやすい就業環境の整備</p> <p>職場における性別による固定的な役割分担の慣習の是正、埼玉県子育て応援宣言企業登録制度など、育児・介護休業制度の普及、労働者の健康づくり、母性保護及び母性管理の充実など、関係機関と連携しながら支援、情報提供を行う。</p>	やさしさ支援課 商工観光課	継続
<p>○相談・情報提供体制の整備</p> <p>均等な雇用に関わる問題への対応として労働相談窓口を充実するとともに、周知・活用に努める。</p>	やさしさ支援課 商工観光課	継続
<p>○男女共同参画のモデル職場づくり</p> <p>市職員の採用、配置、研修、登用などにおける男女平等化を推進し、男女共同参画のモデル職場をめざす。</p>	職員課	継続

主要施策 5-② ワーク・ライフ・バランスの推進

具体的な取組	担当課	区分
<p>○ワーク・ライフ・バランスの啓発</p> <p>関係団体に対するワーク・ライフ・バランスの啓発を推進する。</p>	やさしさ支援課 商工観光課	継続
<p>○労働時間短縮・有給休暇取得の啓発・普及促進</p> <p>関係団体に対する労働時間短縮・有給休暇取得に向けての啓発を推進する。</p>	商工観光課	継続

主要施策 5-③ 自営業における経営への男女共同参画の促進

具体的な取組	担当課	区分
<p>○女性の経済的・社会的地位向上</p> <p>女性の経営における役割を適正に評価し、就業環境の整備を図る。また、女性の経営参画に関わる知識の普及を推進する。</p>	商工観光課	継続

○農業女性の経営参画 関係機関と連携しながら、「家族経営協定」締結の促進、技術習得や生産から販売までに関する法人化などを促進する。	農政課	継続
○商工会活動への男女共同参画の促進 ひな人形と花を活かしたまちづくり、商店街の活性化などの取組にあたって、女性の視点を生かすなど、商工会活動への男女共同参画を促進する。	商工観光課	継続

主要施策 5-④ 女性の就労のための支援

具体的な取組	担当課	区分
○職業能力の開発機会の提供 職業能力向上のために必要な情報や手法の提供、セミナーやキャリアカウンセリングの実施を検討するなど、研修を受ける機会を拡充する。	やさしさ支援課 商工観光課	継続
○就業・起業支援 ジョブサポートこうのすによる職業相談、職業紹介を行う。起業を希望する者に対し、セミナーの開催や資金、経営、能力開発などに関する情報提供を行う。	商工観光課	新規
○女性の再就職の支援 出産等により離職し、再就職を希望する女性に対して、就職に関わる情報の提供、相談体制の充実を図る。	やさしさ支援課 商工観光課	継続
○多様な就業形態における就労環境の改善 市民、労働者、企業等に対して、パートタイム労働、派遣労働、在宅ワークなど、多様な就業形態に関わる各種事業の情報提供を行う。	やさしさ支援課 商工観光課	継続

●あなたに期待します●

- ☆市の広報、ホームページなどを活用して、改正男女雇用機会均等法・労働基準法等の労働関連法についての理解を深めましょう。
- ☆企業等で、女性の職域の拡大、管理職への登用などに向けた研修会を行うなど、積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の取組を進めましょう。
- ☆結婚・出産などで退職する慣行などがある場合は見直しをしましょう。
- ☆研修・講座等を活用し、女性の技術力・経営力の向上を図り、女性も経営に積極的に参加・参画しましょう。
- ☆働く女性が交流し、情報交換などの活動を通して相互に支え合う、働く女性のネットワークづくりに参画・参加しましょう。

基本課題6

家庭生活における男女共同参画の推進

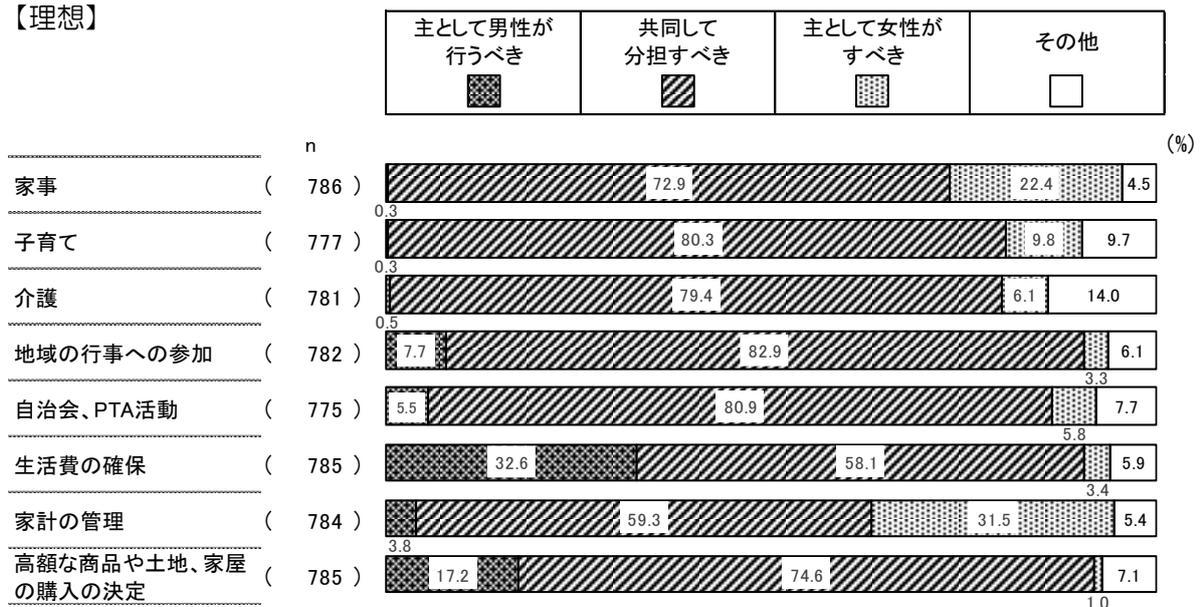
少子高齢化の進展や家族形態の多様化が進む中で、「男は外で働き、女は家庭を守る」といった性別による固定的な役割分担意識をなくし、男女共同参画社会の基盤として、また、対等なパートナーとしてともに責任を果たすことが求められます。女性のあらゆる分野への社会参画を推進していくためには、家庭を大切にする考え方の重要性を一人ひとりが認識し、男性も家事や育児などの責任を積極的に共有していくことが必要であり、地域社会としてもそれを支える環境の整備に一層取り組んでいくことが必要です。

意識・実態調査において、家庭における分担について理想と現実を別々に尋ねたところ、理想的には、家事、子育て、介護、地域の行事への参加、自治会・PTA活動、高額な商品や土地・家屋の購入の決定について、7割以上が「共同して分担すべき」という回答が得られています。一方で、家計の管理や家事については、「主に女性がすべき」という回答が2~3割、生活費の確保については、「主として男性が行うべき」という回答が3割以上あります。現実的には、家事、子育て、介護、家計の管理は「主として女性が行っている」が高い割合であり、理想とのギャップが大きくなっています。

また、意識・実態調査の「男女が仕事と家庭を両立するために必要な条件」においては、特に「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能力を高めること」が必要であるとする割合について、男女間のギャップが高い結果が出ています（※第2章2（2）④）。家庭生活を営む上での男性の意識改革や家事・育児・介護への参加促進に向けた学習・啓発の機会が必要とされています。

Q. あなたのご家庭では、下記の項目について、主に男性、女性のどちらが担う方がよいと思いますか？

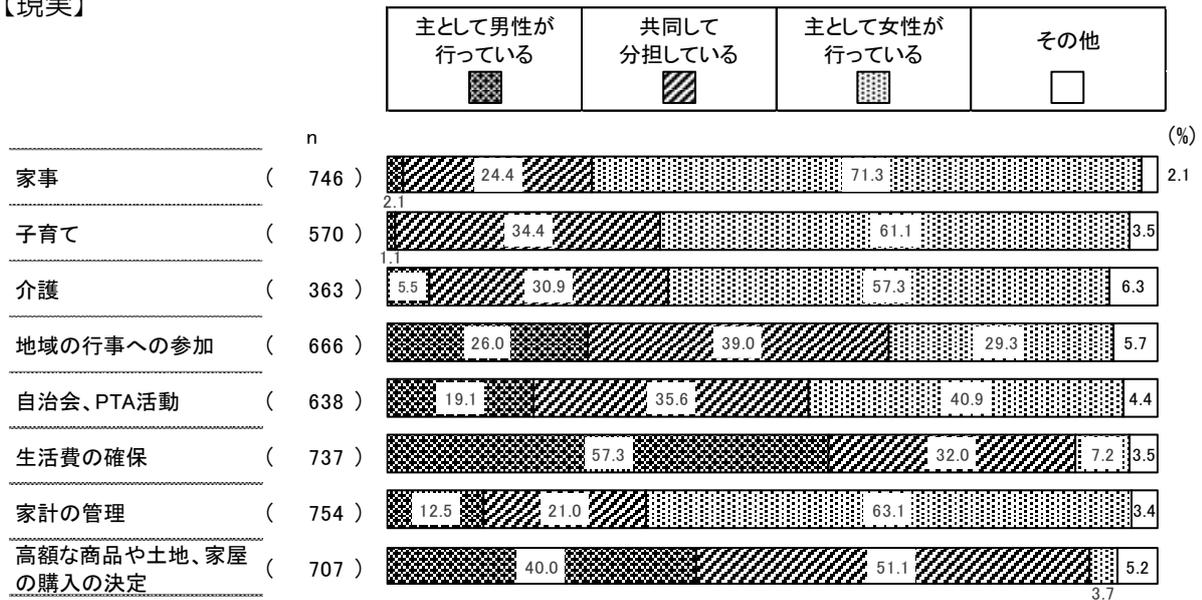
【理想】



資料：意識・実態調査（令和元(2019)年）

Q. あなたのご家庭では、下記の項目について、主に男性、女性のどちらが担当されていますか？

【現実】



資料：意識・実態調査（令和元(2019)年）



主	要
施	策

- 6-① 男女が共に参画する家庭づくり
- 6-② 男性の家事・育児・介護への支援

目標・指標	実績値 令和元年 (2019)	目標値・期待値	評価方法 令和9年 (2027)
家事の共同分担について理想と現実のギャップ	48.5 ポイント	35ポイント 以下	「意識・実態調査」による
子育ての共同分担について理想と現実のギャップ	45.9 ポイント	35ポイント 以下	「意識・実態調査」による
介護の共同分担について理想と現実のギャップ	48.5 ポイント	35ポイント 以下	「意識・実態調査」による

主要施策 6-① 男女が共に参画する家庭づくり

具体的な取組	担当課	区分
○男性の家族的責任について、市民、地域・職場の意識啓発の推進 「家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約」(ILO 第156号条約)の周知・普及を図るなど意識啓発を推進する。	やさしさ支援課 商工観光課	継続
○学校教育を通じた指導の充実 小学校の「家庭」、中学校の「技術・家庭」における実践的・体験的な学習を通して、男女が協力する家庭のあり方や家族の人間関係、子育ての意義などの指導を充実する。	学校支援課	継続
○家庭について男性の学習機会の充実 父親向け啓発資料の配布、パパ・ママクラスへ父親の参加促進、成人男性を対象とした実践的な学習の場として講座の開催、男女が共に参加学習できる事業の実施を図る。	子育て支援課 生涯学習課 学校支援課	継続
○家庭に男女が共に参画できる環境整備 育児休業・介護休業制度の普及定着、介護保険制度の充実を図るとともに、在宅福祉サービス・施設サービスの充実を図る。	やさしさ支援課 障がい福祉課 介護保険課 商工観光課	継続

主要施策 6-② 男性の家事・育児・介護への支援

具体的な取組	担当課	区分
○男性に対する啓発の推進 男性が参加しやすいテーマや時間帯に配慮した講座の開催など、男性に対する啓発活動を推進する。	やさしさ支援課	新規
○父親の子育ての促進 父親がイベントや行事、講座等を通して子どもとふれあうことで、子育ての喜びや楽しみを見出す機会の充実を図り、父親の子育てを促進する。	子育て支援課 保育課	新規
○育児・介護休業制度の周知 仕事と育児や介護を両立していくための支援制度などの情報提供を行う。	職員課 やさしさ支援課 こども応援課 介護保険課 商工観光課	継続

●あなたに期待します●

☆家族みんなで協力し、家庭の仕事を分担しましょう。

☆男性も積極的に家事スキル、育児スキルを学ぶ機会を利用しましょう。

☆勤労世帯や子育て世代も学習・文化活動に参加できるよう活動の日や時間など考えましょう。

基本課題7

子育てと介護の支援

核家族化の進行、ライフスタイルの多様化や仕事・結婚・子育てなどに対する考え方の変化に伴い、子育ての環境が変化しています。少子化の進行は、子ども自身の健やかな成長や将来の社会経済全体に深刻な影響を与えることが懸念されています。本市の合計特殊出生率は、国や県よりもさらに低い値となっています（※第2章1（1-2）④）。

核家族化の進行や地域社会における人間関係の希薄化等に加え、少子化が進む中、小さな子どもに接する経験が少ないまま親となり、出産・子育てについての実際的な知識を学ぶことができなくなってきていることから、出産・子育ては、精神的にも身体的にも負担感の強いものになっていると思われます。健康診査、保健師・助産師等の指導など、妊娠・出産期における母親や乳幼児の健康を守る取組は重要です。また、出産・子育てへの不安や社会との関わりが少なくなることによる閉塞感などから生じるマタニティ・ブルーや産後うつ等、精神的な落ち込みが出る時期でもあるので、家族や周囲との関わりはとても大切です。

子育ては、個人や家庭のみで解決されるべき問題として捉えることなく、地域社会全体で支援し、心身ともに健やかな成長を支えることが、重要であると考えられます。次代を担う子どもたちの健やかな成長にとって、子どもを育てている親や家族だけではなく、子育て家庭をとりまく地域の人々すべてが、子どもを生み育てることに喜びや大きな価値を感じながら、保護者も子どもとともに育っていくことが何よりも重要です。

また、高齢化が年々進み、本市の65歳上の老年人口の割合も高くなってきています。平成27(2015)年は26.3%であり、10年前より約10ポイント高くなってきています（※第2章1（1-2）②）。親等の介護により余儀なく離職に至るケースもあり、親子で経済的な破綻に陥ることがないように社会的な仕組みとしての介護支援が必要です。また、介護についても共同分担が望ましいという理想に対して、現実的には女性が担い手の中心となっている割合が高く、問題を一人で抱え込まないように介護者に寄り添う相談・支援体制が必要です。



主	要
施	策

- 7-① 母子健康事業の推進
- 7-② 社会全体で支援する子育ての推進
- 7-③ 介護の支援

主要施策 7-① 母子健康事業の推進

具体的な取組	担当課	区分
<p>○妊娠・出産期における女性の健康支援</p> <p>母子健康手帳の交付、妊婦健康診査、パパ・ママクラスの開催など、妊娠・出産期における女性の健康を促進する。また、妊娠した女性に配慮する職場づくりを啓発する。</p>	子育て支援課	継続
<p>○乳幼児の健康支援</p> <p>乳幼児健康診査、離乳食教室等の育児学級の充実を図る。父親の参加促進、働く母親への配慮を検討する。</p>	子育て支援課	継続

主要施策 7-② 社会全体で支援する子育ての推進

具体的な取組	担当課	区分
<p>○「子育ての社会化」へ意識改革の促進</p> <p>少子化対策基本法、次世代育成支援対策推進法等の周知により、全ての子育て家庭や若い世代へ社会的な支援の必要性について、市民、労働者、事業主等の意識改革を促進する。</p>	職員課 こども応援課	継続
<p>○次世代育成支援行動計画の推進</p> <p>これまでの“子育てと仕事の両立支援”に加えて男性を含めた働き方の見直し、地域における子育て支援などについて、目標の設定などを行い、積極的に次世代の育成を図る。</p>	こども応援課 商工観光課	継続
<p>○事業主行動計画との連携</p> <p>事業主行動計画の策定を支援するとともに事業主や市民を対象としたセミナーの開催、関連法制度等の広報、啓発、情報提供など、連携した取組を進める。</p>	商工観光課	継続
<p>○地域子育て支援ネットワークの充実</p> <p>ファミリー・サポート・センターの充実、子育て経験者による子育てサポーターや子育ての当事者である親などによって構成する「子育てネットワーク」の運営を支援する。</p>	こども応援課 子育て支援課	継続

主要施策 7-③ 介護の支援

具体的な取組	担当課	区分
○介護者のための相談・支援 介護保険制度を通して、介護者の介護に関する相談に対応し、介護者の負担を軽減する。	介護保険課	新規

●あなたに期待します●

- ☆市が行う介護・保健・医療・福祉サービスを活用しましょう。
- ☆子育てサービスや介護サービスなどの社会的な支援制度を理解し、活用しましょう。
- ☆男女共に、育児・介護休業制度を活用しましょう。
- ☆次世代を社会が育てるという意識を持ちましょう。
- ☆地域で一人ひとりができること、子育て家庭や介護家庭にやさしい視線とあたたかな手をさしのべましょう。



基本課題8

困難を抱える方（貧困・高齢・障がい等）への支援

本市では、65歳以上の単身世帯や高齢者夫婦の割合が年々上昇し、平成27(2015)年では、全世帯数の2割以上を占めています（※第2章1（1-3）①）。高齢者の日常生活の支援が包括的に確保される体制である「地域包括ケアシステム」を推進し、高齢者の自立支援と要介護状態の重度化防止、医療・介護連携の推進、地域共生社会の実現を図ることが求められています。高齢者の男女が安心していきいきと暮らせる社会の推進において、地域の見守りの位置づけはとても重要です。「人生100年」と言われる時代において、健康寿命の延伸と経済的基盤の確保は重要であり、高齢者のさまざまな問題に対応する相談体制の充実や個人の意欲や能力に沿った就労支援が求められています。

また、「障がいのある人とない人が等しく地域の中で自立し、社会の一員として共に生きる社会」の実現をめざすことが必要です。本市では、施設入所者の地域生活への移行や精神的な障がいも含めて総合的に対応した「地域包括ケアシステム」の構築、地域生活支援拠点等の整備、福祉施設から一般就労への移行等の課題に対応したサービス提供体制の整備を進めています。地域共生社会の実現に向けた取組の推進が求められています。

本市のひとり親世帯（母子世帯、父子世帯）数は一般世帯の1.1%~1.5%の割合です（※第2章1（1-3）②）。ひとり親世帯では、経済的基盤を確保しながら、家庭における子育てを一人で担うことになるので、親としての負担はとても大きなものとなります。「埼玉県母子福祉センター」をはじめ専門機関との連携を密にし、生活や就業等、自立に向けた相談体制の充実や情報提供の促進を図るとともに、就労支援、経済的支援等を充実することが必要です。



主	要
施	策

- 8-① 高齢者への支援
- 8-② 障がい者への支援
- 8-③ ひとり親家庭の支援

主要施策 8-① 高齢者への支援

具体的な取組	担当課	区分
○高齢者への各種相談事業 高齢者が安心した生活を送れるよう、関係機関との連携や地域での見守り体制を構築し、相談体制の充実を図る。	福祉課	新規
○高齢者への就労支援 高齢者の雇用促進のため、シルバー人材センターとの連携を図る。	福祉課	新規

主要施策 8-② 障がい者への支援

具体的な取組	担当課	区分
○障がい者への各種相談事業 障がい者の生活全般にわたる相談や福祉サービスの利用援助などを行う。	障がい福祉課	新規
○障がい者への就労支援 障がい者就労支援センターにおいて、就労意欲のある障がいのある人に対して、関係機関と連携し、就労に向け支援を行う。	障がい福祉課	新規

主要施策 8-③ ひとり親家庭の支援

具体的な取組	担当課	区分
○生活の質の向上支援 必要な援助が一貫して図れるようなサービスシステムの構築を検討する。	子育て支援課	継続
○ひとり親家庭の自立支援 就労に関わる技術習得等の教育や講座への参加と資格取得への支援など、新たなサービスの創設を検討する。	子育て支援課	継続
○福祉等支援員の養成 ひとり親家庭支援サービスのマネジメントを行う福祉等支援員の養成を検討する。	子育て支援課	継続

●あなたに期待します●

- ☆市が行う介護・保健・医療・福祉サービスを活用しましょう。
- ☆困難を抱える方として気後れすることなく行政サービスを活用しましょう。
- ☆一人や家族だけで抱え込まないで、相談機関に打ち明けましょう。
- ☆一人ひとりが地域で温かく見守り、できることをしていきましょう。

基本目標Ⅲ 男女共同参画のまちづくり

基本課題9

意思決定への男女共同参画の推進

【女性活躍推進法に基づく市町村推進計画】（地域・まちづくり編）

男女共同参画社会を実現するためには、政治や行政、職場、学校、地域、家庭などあらゆる分野の政策・方針を決定する過程に、男性・女性双方が平等の立場で参画することが必要です。しかし、市民の日々の生活の場である地域においても、固定的な性別役割分担意識が根強く残り、課題解決のための取組に男女共同参画の視点が十分に生かされていない、意思決定に関わる役職の多くは男性に偏っているなどの現状があります。

女性がその個性や能力を発揮するとともに、社会の意思決定過程に参画することで、多様な視点が生かされ、男女がともに豊かに暮らせる社会の実現につながります。国では、女性活躍推進法において、ポジティブ・アクションの推進等による男女間格差の是正を図っており、地域・まちづくりの分野においても、重点的な取組として推進することが求められています。基本課題9は、これを受けた「女性活躍推進法に基づく市町村推進計画」（地域・まちづくり編）の位置づけとなります。

意識・実態調査における「ポジティブ・アクション」への賛否をみると、男女ともに賛成派が過半数を占めています。平成22(2010)年度の調査と比べると、男性の賛成派の割合が14ポイントと大きく上昇しています（※第2章2(2)③）。

また、「市の施策への女性の意見を反映させるために必要なこと」について意識・実態調査で尋ねたところ、男女ともに「市は女性の意見を政策に反映することの大切さを広く啓発する」、「女性が経済的に自立し、社会的な立場を強めるための支援をする」の割合が高くなっています。男女差が大きい項目を見ると、女性が「女性が経済的に自立し、社会的な立場を強めるための支援をする」、「まちづくりを考える女性団体を育成・支援する」をより必要としているのに対し、男性は「女性みずからが市の政策に参画する意欲を持つための啓発をする」、「自治会、PTAなどの地域組織で、女性の「長」や役員を増やす」をより必要としていることがわかります（※第2章2(2)④）。

審議会への女性委員の登用、女性の管理職への登用等積極的に推進するほか、市民グループやサークル活動の活性化や女性リーダーの育成を重点的に推進することによって、より多くの女性が市政に関わり、地域・まちづくりに参画できるよう取り組みます。



主	要
施	策

- 9-① 市政への男女共同参画の推進
- 9-② 地域活動の方針決定における男女共同参画の促進
- 9-③ 男女共同参画を推進する人材の養成・交流の促進

目標・指標	実績値 令和元年 (2019)	目標値・期待値	評価方法 令和9年 (2027)
各種審議会等への女性の登用率	26.6%	35% 以上	実績値（市資料）による

主要施策 9-① 市政への男女共同参画の推進

具体的な取組	担当課	区分
○審議会等への目標女性登用率 令和9（2027）年度までに、審議会等の女性の登用率が35%以上となることを目標とする。	やさしさ支援課 全課	継続 ★重点
○「鴻巣市審議会等への女性登用推進要綱」の充実 目標に達していない審議会を所管する部課長は積極的に女性の登用を進めるよう女性委員の登用計画書や協議書の提出を求める。	やさしさ支援課	継続 ★重点
○女性意見の効果的な運用体制の整備 市政に対する意見について男女共同参画の視点に立った対応を推進する。	総合政策課	継続
○政策方針決定過程の透明性の確保 情報公開制度、行政評価体制の充実など、市民に分かりやすい市政を推進する。	総合政策課 総務課	継続
○管理職をはじめとする職員等の意識啓発 男女共同参画社会基本法の理念の周知徹底など、男女共同参画を推進する責務を負う主体としての意識を啓発する。	職員課	継続
○女性職員の能力活用 女性職員の管理職への登用など、積極的に男女格差の改善を図る。	職員課	継続

主要施策 9-② 地域活動の方針決定における男女共同参画の促進

具体的な取組	担当課	区分
○地域住民の意識啓発 女性の地域活動における固定概念や慣行を解消し、実際に活動を担っている人が組織の代表になるという意識の啓発に努める。	やさしさ支援課 自治振興課	継続
○市民の自主的な取組の支援 市内各種サークル・グループ等での自主的な学習・研修会の実施を働きかけ、男女共同参画に関わる活動が認められた団体の活動を支援するよう努める。	やさしさ支援課 自治振興課 生涯学習課	継続 ★重点

主要施策 9-③ 男女共同参画を推進する人材の育成・交流の促進

具体的な取組	担当課	区分
○女性リーダーの育成 女性リーダー養成講座を実施するとともに、国立女性教育会館又エック、埼玉県男女共同参画推進センター主催の講座等へ市民の参加を促進する。	やさしさ支援課	継続 ★重点
○女性団体等の活動支援 女性グループ等の自主活動やネットワークづくりを応援するとともに、男女共同参画に深い理解と関心のある他の自治体の団体との交流する機会を提供する。	やさしさ支援課	継続
○地域交流の実施 先進的な取組を実施している地域との交流を行う。	やさしさ支援課	継続
○学習成果の地域への還元への推進 生涯学習による文化講座や社会体験等で習得した知識・技術を地域で生かせる体制づくりを推進する。	生涯学習課	継続
○「男女共同参画コーナー」の活用 市民活動センター内の「男女共同参画コーナー」において男女共同参画に関する情報発信、講座の開催等を通して、市民意識の啓発に努める。	やさしさ支援課	継続

●あなたに期待します●

☆まちづくり活動へ視野を拡げ、政治・行政にもっと関心を持ちましょう。

☆失敗を恐れずに役員やリーダーに挑戦してみましょう。また、審議会等委員の募集にも積極的に応募するなど、まちづくりに参画しましょう。

☆男女が共に支えるいきいきした地域づくりのために、地域の状況にあった身近な男女共同参画の取組を企画しましょう。

基本課題 10

男女共同参画の視点に立ったまちづくりの推進

高齢化や価値観の多様化から地域コミュニティ離れがあり、住民同士の交流が希薄化しつつある中、今後の地域コミュニティのあり方を男女共同参画の視点で、市民・地域とともに検討する必要があります。そのための土台として、地域の活動に参加しやすい仕組みづくりや市民協働の意義を広める啓発を促進します。市内に多様な活動が存在する環境づくりを強化し、ボランティアや NPO の活用、自治会の会員同士の交流により、地域の課題は地域で解決していくという意識の醸成に努めることが必要です。

意識・実態調査において社会的な活動や行事への参加状況を尋ねたところ、男女ともに「自治会、町内会などの活動」が高く、8割以上が参加しています。「PTA や子ども会などの活動」、「趣味・学習活動」では女性の参加が男性より高くなっています。地域・社会活動における男女共同参画の実現のためには、あらゆる分野における男女それぞれの積極的な参加・関わりが重要です。

平成 23(2011)年 3 月 11 日の東日本大震災等の甚大な災害経験から、防災(災害復興)対策は男女のニーズの違いを把握して進める必要があることを学びました。被災・復興状況における女性をめぐる特有の諸問題を解決するため、男女共同参画の視点を取り入れた防災(災害復興)体制を確立することが必要です。

高齢者や障がい者などの弱者に対する対策は、各分野の事業として別に進められていますが、避難所等での介護への男性の参加など性別役割分担意識を解消することも必要です。

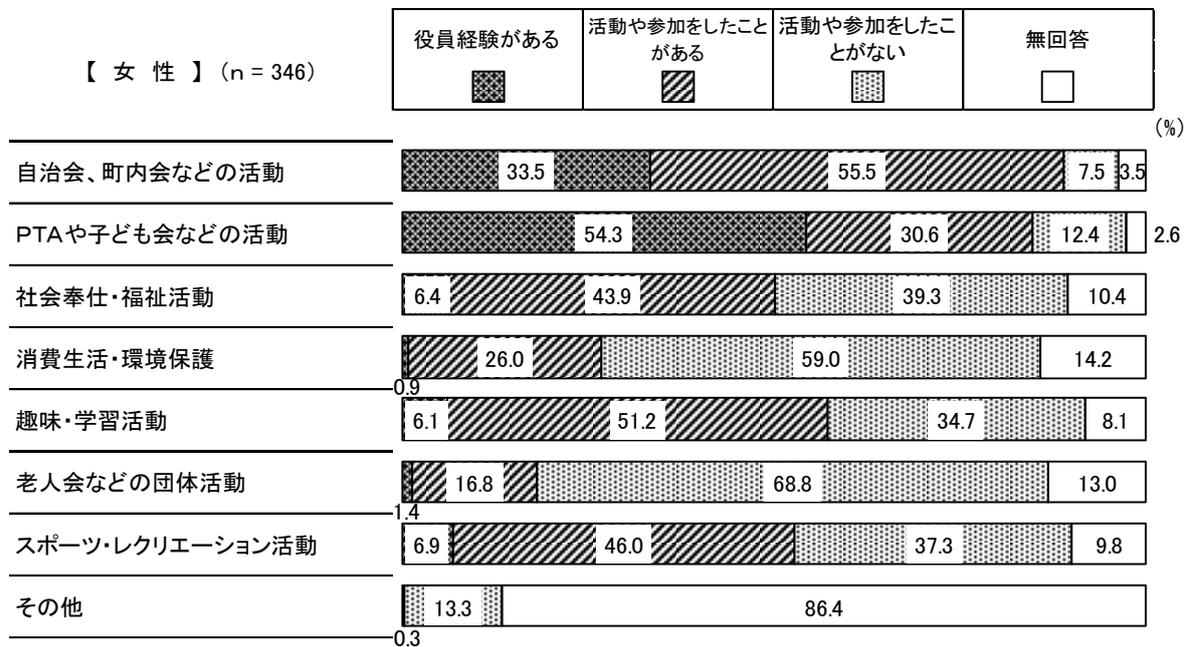
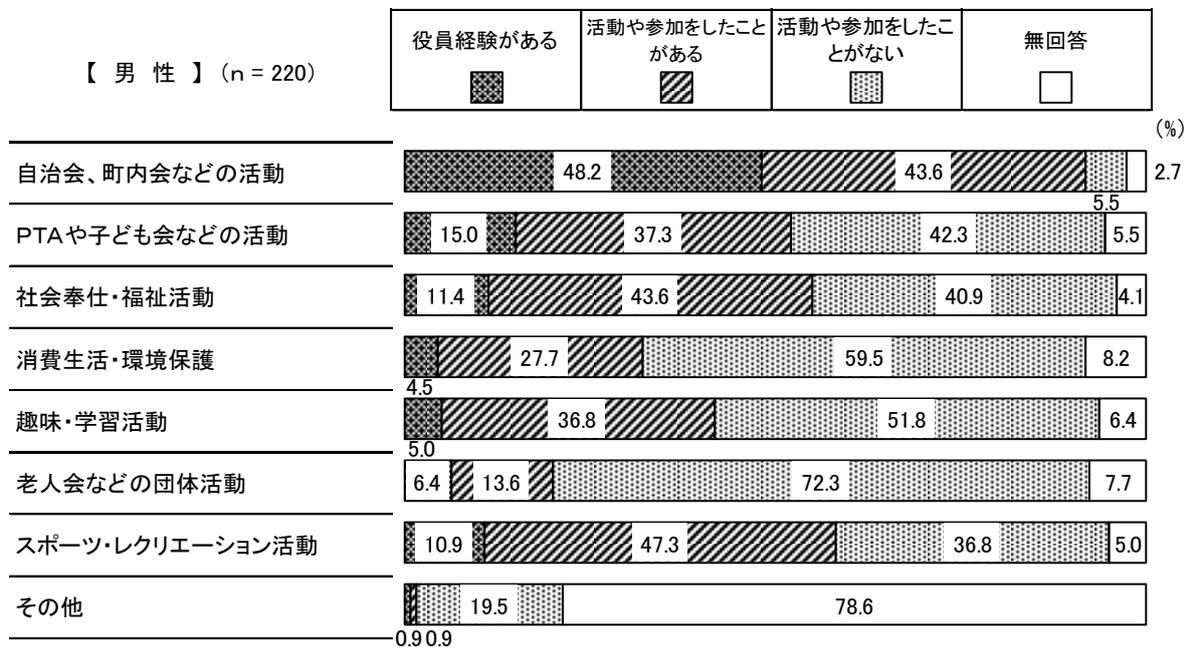
このため、防災に関する政策・方針決定過程及び防災の現場における女性の参画を拡大し、男女共同参画の視点を取り入れた防災体制を確立しなければなりません。

さらに被災時の避難所における男女のニーズの違いや復興段階における女性を巡る問題など男女共同参画の視点に立った防災対策を推進する必要があります。

また、防災対策は、行政の取組だけでは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り組む必要があり、広く男女共同参画を推進することが求められています。

第4章 主要施策と具体的な取組
 【基本目標Ⅲ】男女共同参画のまちづくり

Q.地域の活動や行事（への参加）についてお答えください。



資料：意識・実態調査（令和元(2019)年）



主	要
施	策

- 10-① 男女が共に参画する地域活動の推進
- 10-② 災害分野における女性の参画の拡大

目標・指標	実績値 令和元年 (2019)	目標値・期待値	評価方法 令和9年 (2027)
避難所等における女性スタッフの割合	19.3%	30% 以上	実績値（市資料）による



主要施策 10-① 男女が共に参画する地域活動の推進

具体的な取組	担当課	区分
<p>○男女による地域活動についての意識啓発</p> <p>消防団への女性の加入、ボランティア活動への男性の参加など、男女による地域・社会活動の重要性について意識の啓発を推進する。</p>	やさしさ支援課 危機管理課 自治振興課 介護保険課 環境課 商工観光課 生涯学習課	継続
<p>○市民が多様な地域活動に参加できる環境整備</p> <p>コミュニティ活動、環境保全活動、消費者活動など、日常的な地域活動への男女共同参画を促進するとともに、活動情報の提供体制の充実、市民活動センターの活用など、市民が多様な地域活動に参加できる環境を整備する。</p>	やさしさ支援課 危機管理課 自治振興課 介護保険課 環境課 商工観光課 生涯学習課	継続
<p>○男女の参加によるまちづくり活動</p> <p>花のまちづくり事業、緑のまちづくり事業、ひな人形のまちづくり、地域文化・芸術の振興、伝統文化の伝承など、老若男女を問わず市民が参加するまちづくりを推進する。</p>	総合政策課 自治振興課 介護保険課 商工観光課 生涯学習課 スポーツ課	継続
<p>○企業との連携による勤労者の参加促進</p> <p>ボランティア休暇制度の導入、企業ボランティア活動、企業の地域貢献、勤労者の地域活動を促進する取組を企業に要請する。</p>	自治振興課 こども応援課 商工観光課	継続
<p>○学校現場における保護者の男女共同参画の促進</p> <p>P T A活動及び放課後子ども教室を通じて、男女共に学校行事及び放課後の体験活動への積極的な参加を促進する取組を行う。</p>	生涯学習課 こども応援課	新規

主要施策 10-② 災害分野における女性の参画の拡大

具体的な取組	担当課	区分
<p>○自治会や自主防災組織などへの男女共同参画の意識啓発</p> <p>地域の自治会や自主防災組織に対し、防災対策における男女のニーズの違いや女性への配慮など男女共同参画の視点の必要性について、地域の防災訓練等を通じて、広報・啓発活動を行う。</p>	<p>自治振興課 危機管理課</p>	<p>継続 ★重点</p>
<p>○女性の視点に立った防災計画・防災体制づくり地域防災計画や各種対応マニュアル等の整備</p> <p>女性に配慮した地域防災計画の策定や、男女のニーズに広く対応した避難所の設置・運営など各種対応マニュアル等の整備を行う。防災会議等への女性の参画を推進する。</p>	<p>危機管理課</p>	<p>継続 ★重点</p>
<p>○災害復興時における男女共同参画の促進</p> <p>災害復旧事業計画の策定過程や災害復旧活動において女性の参画を促進することにより、男女のニーズを反映した災害復興を推進する。</p>	<p>危機管理課</p>	<p>継続 ★重点</p>
<p>○避難所等における女性スタッフの増員</p> <p>避難所における女性に対する暴力の防止や妊婦などに配慮した女性相談窓口の設置や健康被害に関する情報提供を行う。また、女性の避難者には女性スタッフが対応できるよう女性に配慮した体制づくりを図る。</p>	<p>危機管理課</p>	<p>継続 ★重点</p>

●あなたに期待します●

- ☆男女とも地域活動に対する理解・関心を深め、できることから少しずつでも活動に参加しましょう。
- ☆企業の地域貢献として、企業としてもボランティア休暇制度、企業ボランティア活動などの取組を進めましょう。



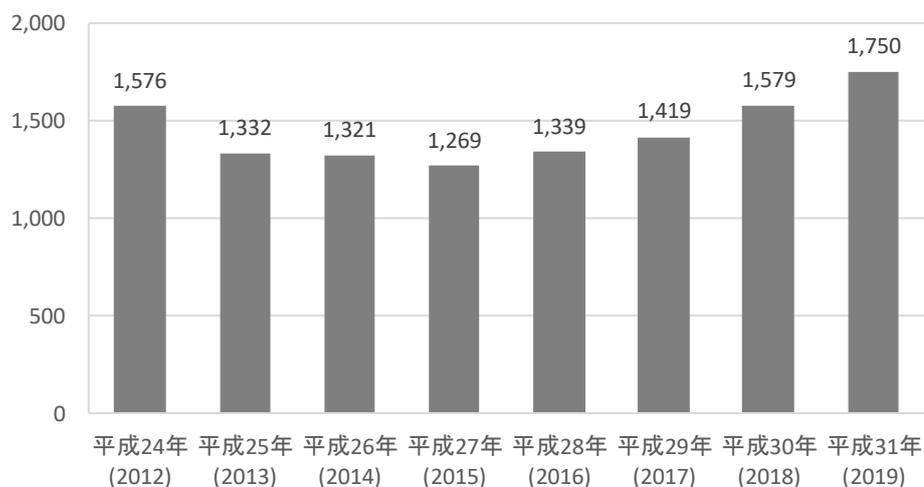
基本課題 11 国際理解の推進

政治、経済、文化など、社会のあらゆる分野において国際化が進展する中で、私たちの身近な暮らしの中でも異なる文化に接する機会が増えてきました。このような状況から、国籍や民族を超えてお互いの文化の違いを認め合いながら共に生きていくための国際理解、交流活動が求められています。

男女共同参画の考え方や、人権侵害となる女性に対するあらゆる差別的行為の解消に向けた取組は、国際的な動きに連動して進められてきました。人権や性にまつわる諸問題及び国際社会の課題や取組について広く市民の理解と関心を深める機会を充実していくとともに、市民一人ひとりが認識していく必要があります。

なお、市内在住の外国人の人口は平成27(2015)年から増加しており、平成31(2019)年4月には1,750人になっています。また、地域別に人口比率をみると、箕田地区、赤見台地区、田間宮地区が高くなっています。在住外国人の男女が暮らしやすいまちづくりに向けて、県と連携しての生活情報の提供や相談体制を推進する必要があります。

＜市内在住の外国人の人口の推移＞



資料：市資料（各年4月）

＜地域別外国人の人口および人口比率＞

	鴻巣市 全域	鴻巣 地域	地域別							川里 地域	吹上 地域
			鴻巣 地区	箕田 地区	赤見台 地区	田間宮 地区	馬室 地区	笠原 地区	常光 地区		
外国人の 人口(人)	1,750	1,315	228	409	152	316	161	22	27	80	355
外国人の 人口比率(%)	1.5	1.6	0.9	2.9	2.6	2.2	1.0	0.8	0.9	0.9	1.2

資料：市資料（平成31(2019)年4月）



主 施	要 策	11-① 国際交流の推進と外国人に対する支援
		11-② 国際社会の情報収集・提供

主要施策 11-① 国際交流の推進と外国人に対する支援

具体的な取組	担当課	区分
○国際交流団体の活動支援 国際交流団体への情報や場の提供、ネットワーク化の促進など活動を支援する。	総務課	継続
○国際化を図る教育・学習機会の充実 外国人との交流など、異文化に触れる機会を充実する。	総務課 生涯学習課 学校支援課	継続
○外国人への情報提供の充実 外国人向けのリーフレット等を設置し、情報提供を図る。	総務課	新規

主要施策 11-② 国際社会の情報収集・提供

具体的な取組	担当課	区分
○男女共同参画についての情報交換 在住外国籍市民との国際交流、ワンナイトステイ事業の受け入れなどを通じ、それぞれの国における男女共同参画について情報交換し、理解を深める。	総務課 やさしさ支援課	継続

●あなたに期待します●

- ☆在住外国人との交流など、身近なところから国際交流を行いましょう。
- ☆国際社会における男女共同参画の取組から学びましょう。

基本目標Ⅳ 男女共同参画をすすめる体制づくり

基本課題 12 推進体制の整備

男女共同参画社会の形成を促進するため、本計画に基づき男女共同参画の視点に立ってあらゆる分野の施策を総合的、計画的に推進していく必要があります。

そのためには、行政における取組を一層強化していくことはもとより、市民、各種団体、企業など分野の広範な協力と理解を得ることが不可欠であり、市民をはじめ、広く本計画を周知することが必要です。

男女共同参画社会に関わる事業は、生涯学習、教育、地域活動、労働、次世代育成、福祉、人事、総務など、行政のあらゆる部署にわたり取り組むことが必要であり、職員が男女平等や社会的・文化的に形成された性別に敏感な視点を持ち、その内容を深めることが重要です。

そのためには、職員が常に問題意識を持ち、その解決方法を学ぶ機会をつくとともに、総合的に調整したり、相談を受けたりする担当所管と各部署を横断する推進体制の整備が求められます。

また、本計画の進行管理を行い、事業の成果を確認し、事業の質の向上、内容の見直し、効果的な方法への改善など、次の事業に活かす仕組みをつくることが大切です。本市では、毎年鴻巣市男女共同参画行政推進委員が本計画の推進管理を行い、「鴻巣市の男女共同参画推進状況」としての年次報告書を作成し、男女共同参画審議会で報告しています。男女共同参画審議会で議論した内容は、具体的な取組に反映していきます。さらに、具体的な数値目標を設定し、達成状況を確認して、次の計画に引き継ぎ反映していきます。



主	要
施	策

- 12-① 総合的な推進体制の整備
- 12-② 市民・事業者・民間団体との連携
- 12-③ 計画の進行管理体制の整備

目標・指標	実績値 令和元年 (2019)	目標値・期待値	評価方法 令和9年 (2027)
鴻巣市男女共同参画行政推進委員会の女性の登用率	14.3%	20%以上	実績値（市資料）による
本計画（「このす男女共同参画プラン」）の認知度	26.7%	40%以上	「意識・実態調査」による

主要施策 12-① 総合的な推進体制の整備

具体的な取組	担当課	区分
○鴻巣市男女共同参画行政推進委員会の充実 鴻巣市男女共同参画行政推進委員会の内容をさらに充実させ、定期的な会議の開催、情報の共有と相互の連絡調整を図りながら、総合的・計画的に推進する。	やさしさ支援課	継続
○男女共同参画担当課の充実 総合調整役である担当課の拡充を推進する。	やさしさ支援課	継続

主要施策 12-② 市民・事業者・民間団体との連携

具体的な取組	担当課	区分
○市民への本プランの周知 あらゆる媒体を通じて、市民への本プランの周知に努める。	やさしさ支援課	継続 ★重点
○男女共同参画審議会の充実 広く市民の声を男女共同参画行政に反映させるため、男女共同参画に関する問題に深い理解と情熱を有する関係団体代表及び公募市民に対して委員を委嘱し、会議の提言等の実効性を高めるようにする。	やさしさ支援課	継続

主要施策 12-③ 計画の進行管理体制の整備

具体的な取組	担当課	区分
○計画の進行管理・進捗状況報告の実施 鴻巣市男女共同参画行政推進委員会が毎年、計画の進行管理を行い、進捗状況について関係各課から報告を求めるとともに、男女共同参画審議会へ報告する。	やさしさ支援課	継続

第4章 主要施策と具体的な取組

【基本目標Ⅳ】男女共同参画をすすめる体制づくり

<数値目標・指標一覧>

基本目標	基本課題	目標・指標	実績値 令和元年 (2019)	目標値 ・期待値	評価方法 令和9年 (2027)
【Ⅰ】	1 男女共同参画の視点に立った教育・啓発の推進	「男女共同参画が実現されていると思う」とする女性の割合	44.9%	50%以上	「まちづくり市民アンケート」による
	2 男女共同参画への意識変革と実践	「男は仕事、女は家庭」について「同感しない」とする人の割合	66.0%	80%以上	「意識・実態調査」による
	3 男女の人権の尊重	「リプロダクティブ・ヘルス（性と生殖に関する健康／権利の理念）の認知度	12.6%	50%以上	「意識・実態調査」による
		性的マイノリティ（LGBT等）の認知度	79.0%	85%以上	「意識・実態調査」による
4 配偶者等からの暴力の根絶	配偶者からの暴力を受けた経験が「全くない」とする人の割合	身体的行為 85.3% 暴言、精神的嫌がらせ、脅迫等 86.5% 性的な行為の強要 90.1% 経済的な圧迫 90.9%	全て 90%以上	「意識・実態調査」による	
【Ⅱ】	5 働く場における男女共同参画の推進	「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」の認知度	48.6%	60%以上	「意識・実態調査」による
	6 家庭生活における男女共同参画の推進	家事の共同分担について理想と現実のギャップ	48.5 ポイント	全て 35ポイント以下	「意識・実態調査」による
		子育ての共同分担について理想と現実のギャップ	45.9 ポイント		
介護の共同分担について理想と現実のギャップ	48.5 ポイント				
【Ⅲ】	9 意思決定への男女共同参画の推進	各種審議会等への女性の登用率	26.6%	35%以上	実績値（市資料）による
	10 男女共同参画の視点に立ったまちづくりの推進	避難所等における女性スタッフの割合	19.3%	30%以上	実績値（市資料）による
【Ⅳ】	12 推進体制の整備	鴻巣市男女共同参画行政推進委員会の女性の登用率	14.3%	20%以上	実績値（市資料）による
		本計画（「このす男女共同参画プラン」）の認知度	26.7%	40%以上	「意識・実態調査」による