

つるがしま 男女共同参画推進プラン (第6次)

令和4年度～令和8年度
(2022年度～2026年度)

素 案

鶴ヶ島市

はじめに

令和4年3月

鶴ヶ島市長 齊藤 芳久

目次

第1章 計画の概要

- 1 計画策定の趣旨 2
- 2 計画の期間 2
- 3 計画の位置付け 2

第2章 計画策定の背景

- 1 これまでの経緯 6
 - (1) 背景 6
 - (2) 国際的な動き 7
 - (3) 国内の動き 8
 - (4) 埼玉県の動き 9
 - (5) 市の動き 9
- 2 男女共同参画に関する本市の現状 10
 - (1) 令和2年度男女共同参画に関する市民意識調査の結果（抜粋） 10
 - (2) つるがしま男女共同参画推進プラン（第5次）の評価 14

第3章 計画の基本的な考え方

- 1 目指す姿 24
- 2 基本理念 25
- 3 基本目標 26
- 4 推進指標 30
- 5 計画の体系 32
- 6 計画の推進体制 34
 - (1) 連携による推進 34
 - (2) それぞれの責務 35
 - (3) 庁内の推進体制 36

第4章 計画の内容

基本目標Ⅰ	男女共同参画の意識づくり	38
基本目標Ⅱ	女性の活躍とワーク・ライフ・バランスの推進	41
基本目標Ⅲ	すこやかで安心できる安全な暮らしの実現	50
基本目標Ⅳ	男女共同参画を推進する体制の充実	61

資料

- 1 策定の経過
- 2 市民参加の状況
- 3 鶴ヶ島市男女共同参画推進委員会規則
- 4 鶴ヶ島市男女共同参画推進委員会委員名簿
- 5 諮問と答申
- 6 鶴ヶ島市男女共同参画計画策定委員会設置要綱
- 7 鶴ヶ島市男女共同参画計画策定委員会委員名簿
- 8 関係法令
 - ・女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約
 - ・日本国憲法（抄）
 - ・男女共同参画社会基本法
 - ・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
 - ・女性の職業生活における活躍の推進に関する法律
 - ・埼玉県男女共同参画推進条例
 - ・鶴ヶ島市男女共同参画推進条例
- 9 関連年表
- 10 用語解説
- 11 索引
 - ・キーワードでさがす
 - ・担当課でさがす
- 12 男女共同参画の視点チェックリスト

第1章

計画の概要

1 計画策定の趣旨

「つるがしま男女共同参画推進プラン」は、これからの市の男女共同参画に関する施策を総合的に実施するための行動計画です。

市では、平成8年度（1996年度）にはじめてプランを策定して以来、5年ごとに新しいプランを策定し、計画的に施策を進めてきました。

この間、平成22年には、男女が共に、平等に、生き生きと暮らせる男女共同参画社会を築くために「鶴ヶ島市男女共同参画推進条例」を制定しました。

令和3年度（2021年度）をもって「第5次プラン」の計画期間が終了します。

そこで、これまでの取組について評価を行い、必要なものは継承するとともに、新たな課題に対応しながら男女共同参画を着実に推進していくため、「つるがしま男女共同参画推進プラン（第6次）」（以下「本計画」という。）を策定します。

2 計画の期間

期間は、令和4年度（2022年度）から令和8年度（2026年度）までの5年間とします。

3 計画の位置付け

（1）法律等

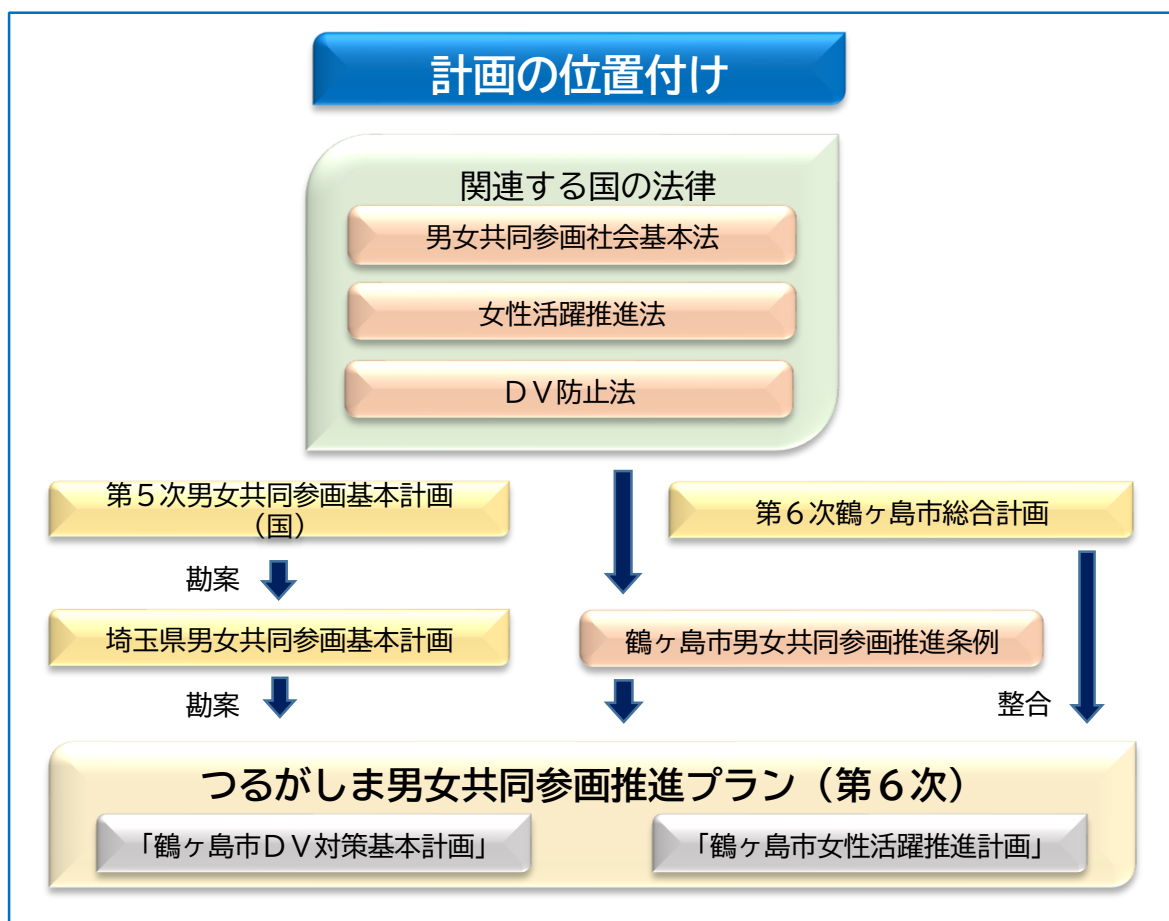
- ① 「男女共同参画社会基本法※」第14条第3項および「鶴ヶ島市男女共同参画推進条例」第10条の規定に基づき、市における男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に実施するための行動計画です。
- ② 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」第6条第2項に基づく市町村基本計画となる「鶴ヶ島市女性活躍推進計画」として位置付けます。
- ③ 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（DV防止法）」第2条の3第3項に基づく市町村基本計画となる「鶴ヶ島市DV対策基本計画」として位置付けます。

（２）関連計画等

- ① 「第６次鶴ヶ島市総合計画」をはじめ、関連する市の諸計画の内容を踏まえ策定しました。
- ② 国の「第５次男女共同参画基本計画」および埼玉県「埼玉県男女共同参画基本計画」を勘案して策定しました。

（３）その他

「鶴ヶ島市男女共同参画推進委員会」の意見を尊重するとともに、「つるがしま男女共同参画推進プラン（第５次）」の達成状況や課題を整理し、さらに令和２年度（２０２０年度）に実施した「鶴ヶ島市男女共同参画に関する市民意識調査」の結果や市民コメントの意見を踏まえて策定しています。



第2章

計画策定の背景

1 これまでの経緯

(1) 背景

男女平等の実現を目指す取組は、国際社会の抱える重要な課題のひとつとして、国際連合を中心に世界的に推進されてきました。2015年の国連サミットで採択された「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）※」では、17の目標のうちのひとつとして、「ジェンダー平等を達成し、すべての女性と女児のエンパワーメントを図る」という目標が掲げられ、各国で取組が加速しています。

我が国では、「男女共同参画社会基本法※」に、男女が互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現を、21世紀の我が国社会を決定する最重要課題として位置付けています。

市では、「男女共同参画社会基本法」の規定に基づき、平成9年（1997年）に男女共同参画に関する施策を総合的に実施するための行動計画として「つるがしま男女共同参画プラン」を策定しました。以降、5年毎に計画の見直しを行い、その時々々の社会情勢を踏まえ、男女共同参画の施策を推進しています。

計画の推進により、男女共同参画に関する市民の理解は深まりつつありますが、依然として、さまざまな課題があります。

まず、家庭・地域・職場などのあらゆる分野で、性別による固定的役割分担意識や、それに起因する社会通念、慣行などが根強く残っています。

また、東日本大震災をはじめとするこれまでの災害において、さまざまな意思決定過程への女性の参画が十分に確保されず、女性と男性のニーズの違いなどが配慮されないといった課題が生じました。

さらに、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、女性に対して経済面から生活面までさまざまな形で深刻な影響が出ています。

こうした状況を踏まえ、新たな課題や社会情勢の変化に対応するとともに、これまで取り組んできた施策をさらに推進・発展させるための指針として、「つるがしま男女共同参画推進プラン（第6次）」を策定しました。

(2) 国際的な動き

1975年	「国際婦人年世界会議」（第1回世界女性会議）（メキシコ・シティ） 「世界行動計画」採択 性に基づく差別の禁止 国際連合（国連）では、この年を「国際婦人年」と定める	
1976年		
1979年	国連婦人の10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※」採択（国連総会）
1980年		「コペンハーゲン会議」（第2回世界女性会議） 世界行動計画の前半期の実施状況の評価等
1985年		「国連婦人の10年ナイロビ会議」（第3回世界女性会議） 婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略を採択
1990年	「ナイロビ将来戦略勧告」 女性の地位向上のための戦略の実施ペースを速めることを各国等に勧告	
1993年	「世界人権会議」（ウィーン） 「女性に対する暴力撤廃宣言」採択（国連総会）	
1995年	「北京会議」（第4回世界女性会議） 21世紀に向けて女性の地位向上のための指針「北京宣言」「行動綱領」を採択	
2000年	国連特別総会「女性2000年会議」 「北京宣言」「行動綱領」の検討・評価	
2010年	第54回国連婦人の地位委員会「北京+15」開催（ニューヨーク） 女性と女児の地位向上およびエンパワメントのための新たな課題や戦略	
2011年	UN Women（国連女性機関）正式発足	
2012年	第56回国連婦人の地位委員会 自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワメントなどについて決議	
2014年	第58回国連婦人の地位委員会 自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワメントなどについて決議	
2015年	国連サミット（ニューヨーク） 「持続可能な開発のための2030アジェンダ」（SDGs）採択	
	第59回国連婦人の地位委員会「北京+20」開催（ニューヨーク） 「北京宣言と行動綱領」および第23回国連特別総会成果文書の実施状況・評価	
2016年	G7伊勢・志摩サミット 「女性の能力開発のためのG7行動指針」および「女性の理系キャリア促進のためのイニシアティブ（WINDS）」に合意	
2019年	W20 JAPAN2019（第5回国際女性会議）（東京） 女性の経済的エンパワメントの促進	

(3) 国内の動き

1975年	「婦人問題企画推進本部」を総理府に設置
1977年	「国内行動計画」婦人問題企画推進本部決定 今後10年間の女性行政関連施策の方向性を示す
1985年	「男女雇用機会均等法」制定
	「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」批准
1995年	「育児・介護休業法」制定
1997年	「男女雇用機会均等法」改正 セクハラへの事業主配慮義務
1999年	「男女共同参画社会基本法※」制定
2000年	「男女共同参画基本計画」策定
2001年	「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※」制定
2003年	「少子化社会対策基本法」「次世代育成支援対策推進法」制定
2005年	「男女共同参画基本計画」（第2次）策定
2010年	「第3次男女共同参画基本計画」策定
2015年	「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律※」制定
	「第4次男女共同参画基本計画」策定
2016年	「SDGs実施指針」SDGs推進本部決定
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※」制定
2020年	「第5次男女共同参画基本計画」策定

「持続可能な開発のための2030アジェンダ」（SDGs）



持続可能な開発目標（SDGs）とは、世界で広がる貧困・格差・地球環境の危機を克服し、「持続可能な社会・経済・環境」を目指す世界共通の目標です。

本計画においても、男女共同参画の視点を施策に反映し、取組を着実に推進することで、SDGsの達成に貢献します。

(4) 埼玉県の動き

1980年	「婦人の地位向上に関する埼玉県計画」策定
1986年	「男女平等社会確立のための埼玉県計画」策定
1995年	「2001彩の国男女共同参画プログラム」策定
2000年	「埼玉県男女共同参画推進条例」制定
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）」開設
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
2012年	「埼玉県男女共同参画基本計画」策定
2017年	「埼玉県男女共同参画基本計画」策定

(5) 市の動き

1988年	「鶴ヶ島市女性センター条例」制定
	「働く婦人の家（ハーモニー）」開館
1989年	「女性のための相談室」設置
1997年	「つるがしま男女共同参画プラン」策定
2002年	「つるがしま男女共同参画プラン（第2次）」策定
2007年	「つるがしま男女共同参画プラン（第3次）」策定
2010年	「鶴ヶ島市男女共同参画推進条例」制定
	「鶴ヶ島市男女共同参画推進委員会」設置
2012年	「つるがしま男女共同参画推進プラン（第4次）」策定
2017年	「つるがしま男女共同参画推進プラン（第5次）」策定
2018年	「鶴ヶ島市配偶者暴力相談支援センター※」設置
	「鶴ヶ島市DV対策庁内連絡会議」設置
2022年	「つるがしま男女共同参画推進プラン（第6次）」策定

2 男女共同参画に関する本市の現状

(1) 令和2年度男女共同参画に関する市民意識調査の結果（抜粋）

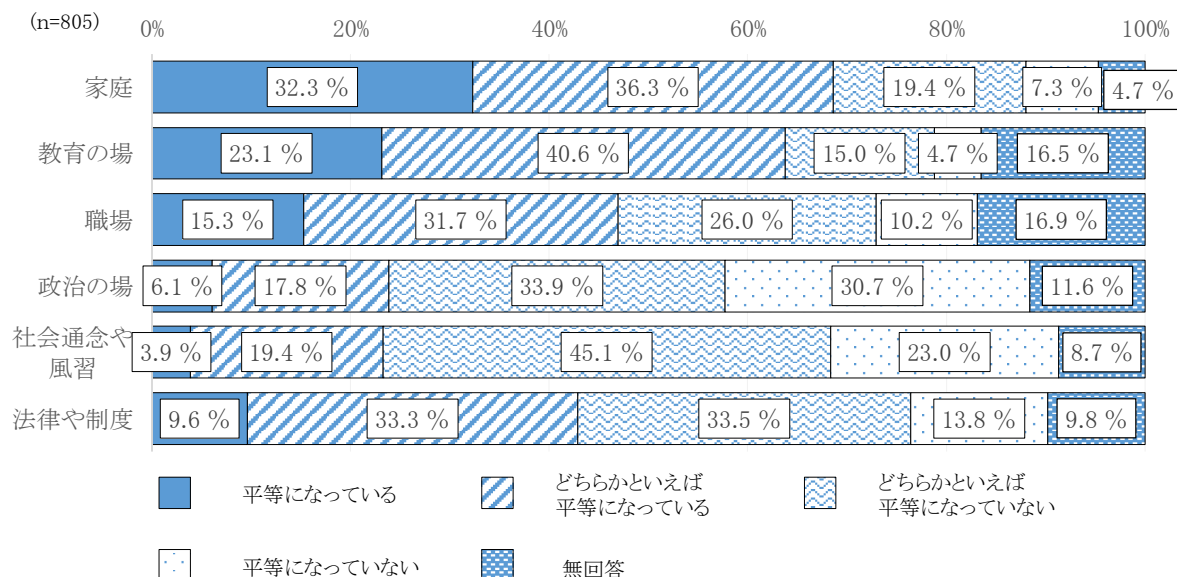
この意識調査は、本計画の策定や今後の取組のための重要な基礎資料として、市民の皆様の貴重な意見を聞かせていただくことを目的に実施しました。

調査期間	令和2年12月7日から令和2年12月25日まで
調査対象	市内在住の18歳以上の男女 2,000人 (住民基本台帳から無作為抽出)
調査方法	自記式調査票による郵送配布・郵送回収
回答状況	有効回答数 805票 有効回答率 40.3%
調査項目	1. 回答者のプロフィール 2. 男女平等の意識について 3. 家庭生活について 4. 社会参加について 5. 就労について 6. 人権について 7. 鶴ヶ島市女性センター（ハーモニー）について 8. 市政への要望について

① 男女平等の意識について

男女の地位の平等感について、最も平等に感じているのは「家庭」で、最も平等に感じていないのは「社会通念や風習」となっています。

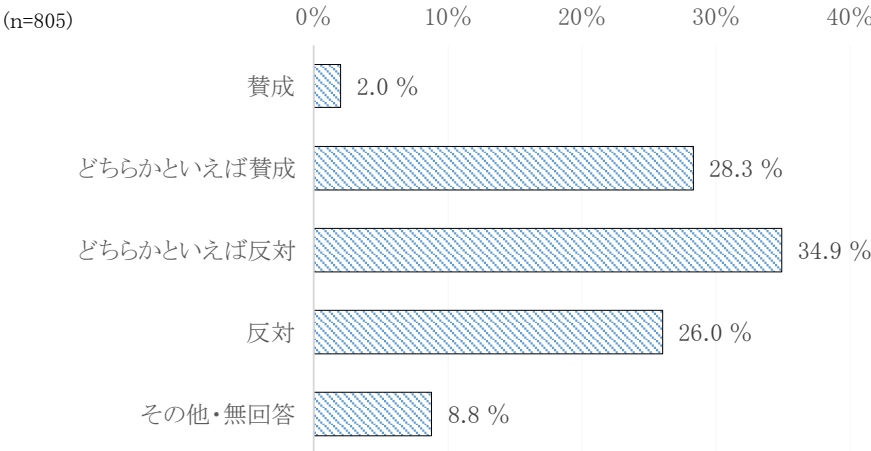
《質問》 毎日の生活の中で、男女の地位が平等になっていると思いますか。



② 家庭生活について

「男は仕事、女は家庭」という考え方に賛成する人の割合は合わせて30.3%で、反対する人の割合は合わせて60.9%でした。

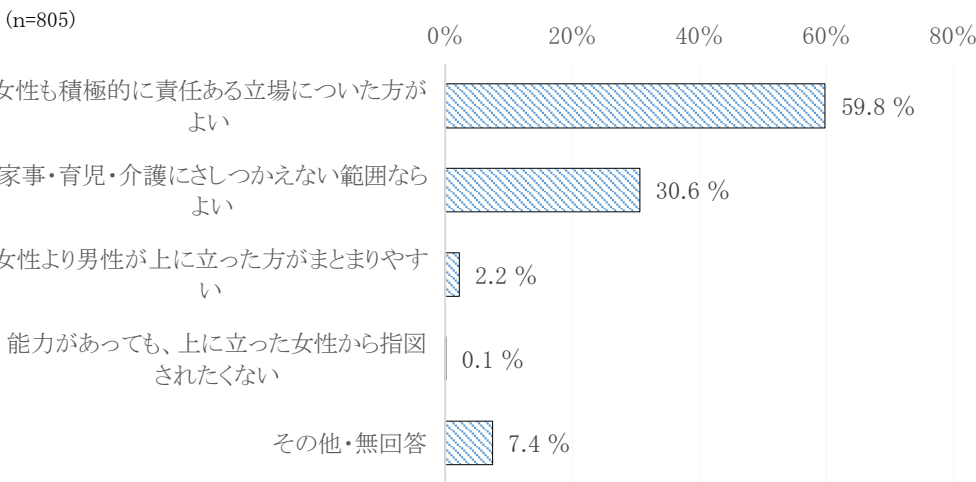
《質問》「男は仕事、女は家庭」という考え方についてどう思いますか。



③ 社会参加について

女性が社会的な活動に参加し、責任ある立場につくことに賛成する人の割合は59.8%で、「家事・育児・介護にさしつかえない範囲ならよい」と回答した人の割合は30.6%でした。

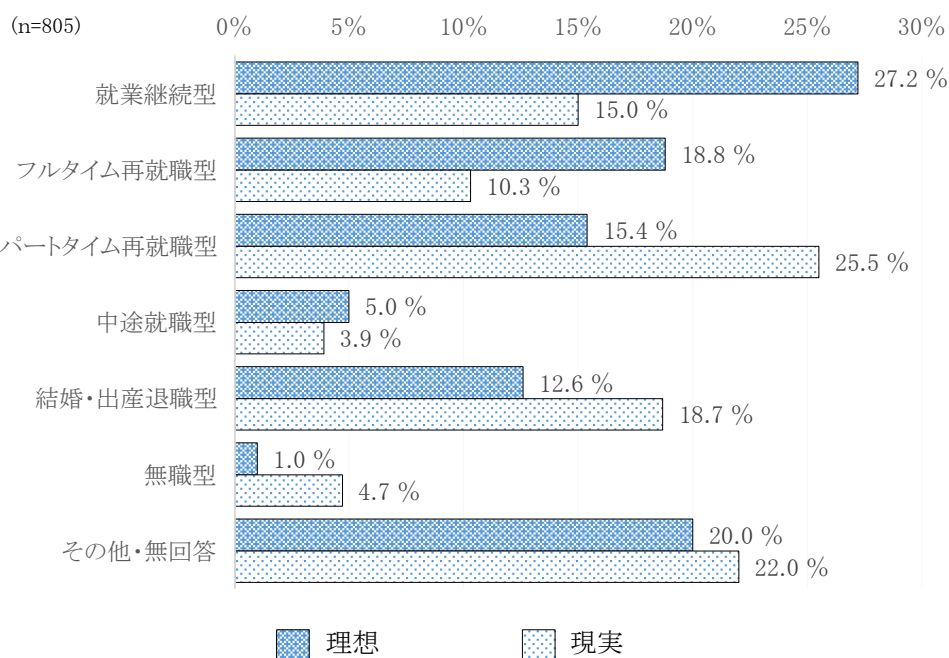
《質問》女性が社会的な活動に参加し、責任ある立場につくことについてどう思いますか。



④ 就労について

女性が結婚・出産後も就労を継続することについて、理想と現実には差が見られました。

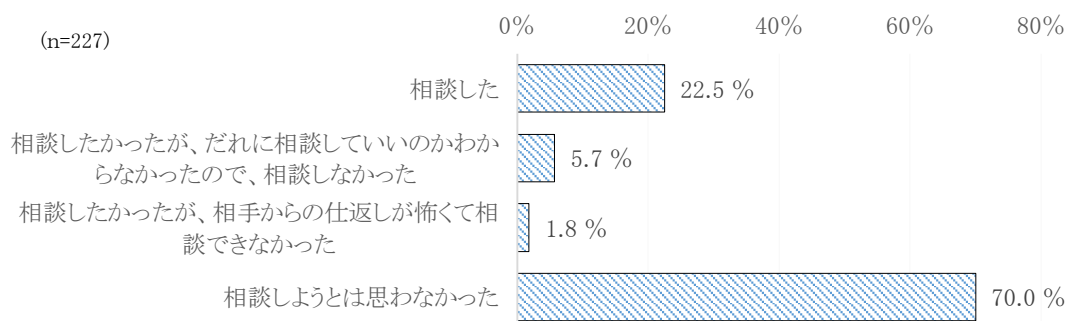
《質問》女性の働き方について、あなたの「理想」はどうあるべきだと思いますか。また、「現実」はどうか。



⑤ 人権について

DVを受けた経験がある人のうち、相談をした人の割合は22.5%で、誰にも相談できずに一人で悩んでいる人が多く見られました。

《質問》配偶者・パートナーからの行為について、だれかに打ち明けたり、相談しましたか。

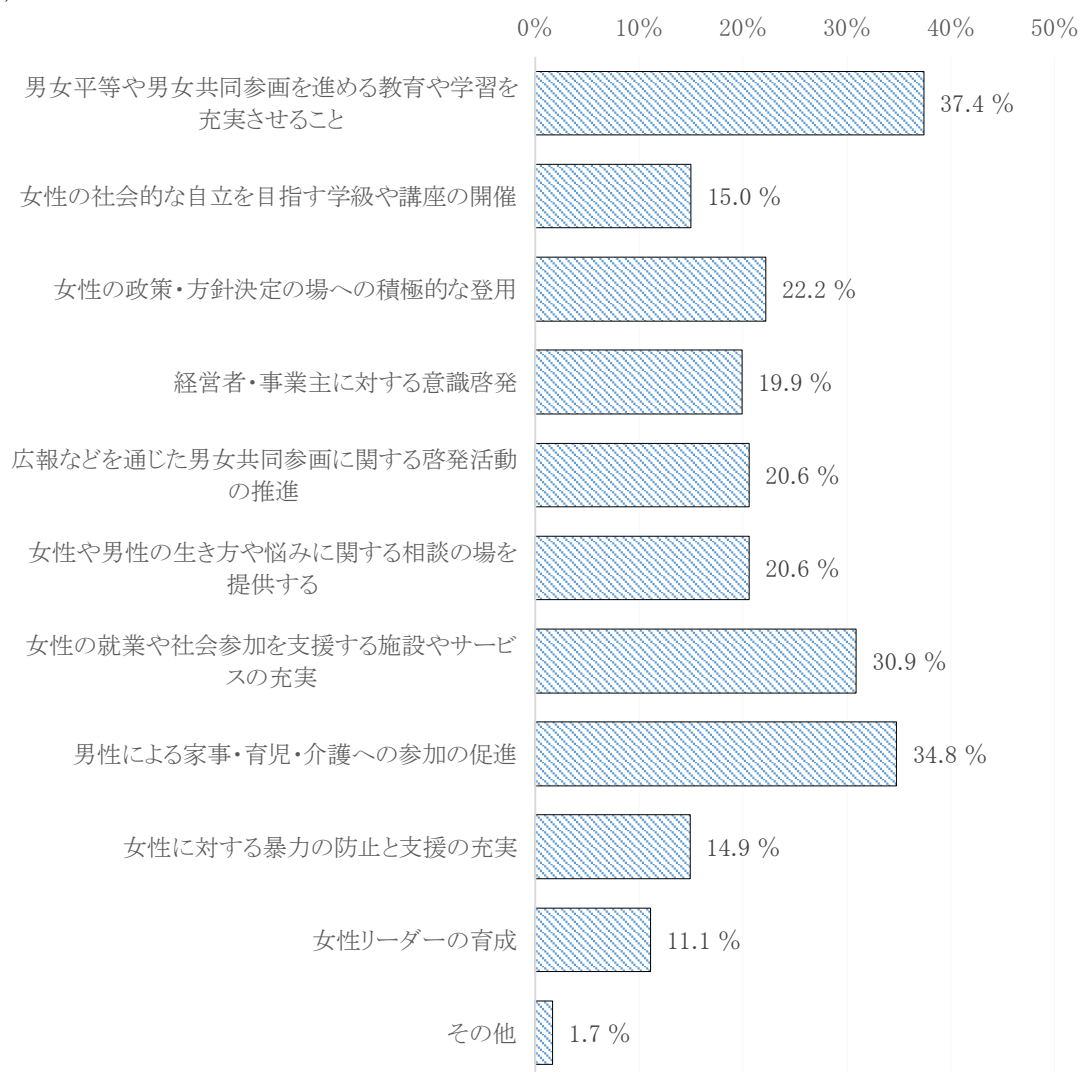


⑥ 市政への要望について

男女共同参画社会を実現するために必要な市の取組として、「男女平等や男女共同参画を進める教育や学習を充実させること」、「男性による家事・育児・介護への参加の促進」、「女性の就業や社会参加を支援する施設やサービスの充実」が多く挙げられました。

《質問》男女共同参画社会実現のために、市が重点的に取り組む必要があると思われる施策はどれですか。（複数回答可）

(n=805)



(2) つるがしま男女共同参画推進プラン（第5次）の評価

基本目標Ⅰ 男女共同参画の意識づくり

【第5次プランにおける実績および成果】

- ① 各課において、人権意識啓発のための講演会、障害者差別解消法普及・啓発のための講演会など、男女共同参画社会の視点を取り入れた事業を行いました。また、講座・事業の企画にあたって男女共同参画の視点を取り入れることや、市広報紙に掲載するイラストや表現を男女共同参画の視点でチェックすることが徹底されてきました。
- ② 性的少数者への配慮のため、法令等の規定があるものを除き、市が取り扱う各種申請書・証明書等の不必要な性別欄を廃止しました。
- ③ 小・中学校において、男女平等教育および情報モラルの醸成を進めました。また、すべての中学校3年生を対象に、市と各学校が共同開催で「デートDV予防講座」を行い、若年層へのDV予防啓発を行いました。男女混合名簿については、すべての小・中学校で、15年以上前から使用を継続しています。

【第5次プランにおける課題】

- ① 日頃、市役所や公共施設を利用しない方や、市の行事などに参加しない方に男女共同参画に関する情報を届けるためには、市広報紙やSNS（ソーシャルネットワーキングサービス）などを活用して効果的に発信していくことが必要です。
- ② 男女共同参画への理解が進んでいるか、また、市民の意識に変化があったかなど、検証が困難な事項についても、できる限り把握し、今後の施策に活かしていく必要があります。
- ③ 地域における方針決定の場のひとつである自治会において、自治会長に占める女性の割合が増えていません。地域活動の核になる女性が、自然とリーダーシップを取れるような意識の醸成が必要です。

【第5次プランにおける推進指標の達成状況】

① ハーモニーふれあいウィークの来場者数（意識の普及を表す指標）

現状値 H28	実績					目標値 R3	達成状況
	H29	H30	H31	R2	R3		
727人	735人	820人	829人	中止	展示に変更	1,000人	改善

※令和2年度および3年度は、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため中止

② 人権に関する講演会の開催回数（人権意識の啓発を表す指標）

前年度の開催回数の合算

現状値 H28	実績					目標値 R3	達成状況
	H29	H30	H31	R2	R3		
11回	13回	12回	11回	7回	9回	13回	低下

③ 自治会長に占める女性の割合（方針決定の場への女性の参画を表す指標）

4月1日現在

現状値 H28	実績					目標値 R3	達成状況
	H29	H30	H31	R2	R3		
10.7%	10.8%	7.2%	7.3%	5.0%	7.5%	20.0%	低下

基本目標Ⅱ ワーク・ライフ・バランスの推進

【第5次プランにおける実績および成果】

- ① 仕事で活躍する女性を増やすことを目的に、地域企業の経営者、管理職、人事担当者を対象とした女性活躍推進セミナーを継続して開催しました。商工会、工業団地の工業会、経済同友会に広報協力を依頼し、地域ぐるみで女性を応援する機運を高めています。
- ② 女性の再就職を支援する取組として、ハローワーク川越と共同開催で、仕事と家庭の両立に理解のある地域の企業が出展する就職面接会を、継続して開催しました。また、関連事業として、再就職への不安を軽減するセミナーを開催しました。
- ③ 女性の起業を支援する取組として、起業への不安を軽減し、ネットワークづくりを促進するイベントを、継続して開催しました。先輩女性起業家の講演や情報交換、商工会と地域の金融機関による起業相談会を同時開催しました。
- ④ 保育環境の整備、子育て家庭および介護が必要な家庭へのサービスを充実し、家族のケアを抱える人が就労を継続しやすくなるよう支援を行いました。また、「鶴ヶ島版ネウボラ※」や、「児童・家庭総合相談窓口」を開設したほか、家庭訪問を重視した育児支援事業などを行いました。

【第5次プランにおける課題】

- ① 地域の企業において、女性活躍やワーク・ライフ・バランスに向けた取組や職場風土の改善が進むよう、より積極的な働きかけを行う必要があります。
- ② 起業を目指す女性のイベント参加後の状況把握は困難ですが、アンケート調査などを通して把握に努め、今後の取組に活かす必要があります。
- ③ 市の女性農業者は高齢化しており、世代交代を促進する必要があります。
- ④ 市の男性職員の育児休業については取得が促進されず、また、業務の都合もあり、完全退庁日が徹底されませんでした。今後も業務改善を進め、完全退庁日を徹底し、超過勤務の縮減を図る必要があります。

【第5次プランにおける推進指標の達成状況】

① 保育所（園）の待機児童数

4月1日現在

現状値 H28	実績					目標値 R3	達成状況
	H29	H30	H31	R2	R3		
0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	達成

② 市の男性職員のうち育児休業制度利用対象職員における取得者の割合

前年度の取得者の割合

現状値 H28	実績					目標値 R3	達成状況
	H29	H30	H31	R2	R3		
0%	0%	3.6%	0%	0%	0%	10.0%	未達成

※ ①、②はいずれも、男性も女性も働きながら、ともに子育てできる体制の整備状況を表す指標です。

基本目標Ⅲ すこやかで安心できる安全な暮らしの実現

【第5次プランにおける実績および成果】

- ① 配偶者暴力相談支援センターの設置に合わせて、DV対策庁内連絡会議を設置するとともに、「女性相談・DV相談」を開設し、従前のカウンセリングよりも実施回数を拡充しました。各課の相談業務においては、相談しやすい環境づくりへの配慮と、個人情報の管理を徹底しました。また、支援を必要とする方に対しては、関係機関による連絡会議などで調整のうえ、対応しました。
- ② 赤ちゃん訪問などにより、虐待リスクのある家庭を把握した場合は、関係課が連携して虐待およびDVの未然防止に努めました。また、思いがけない妊娠により戸惑いや悩みを抱えている人のための相談窓口「にんしんSOS鶴ヶ島」を開設しました。
- ③ 防災対策においては、女性や要配慮者について考慮すると同時に、新型コロナウイルス感染症対策を踏まえた避難所開設・運営訓練を複数回実施し、運営上の課題を抽出しました。

【第5次プランにおける課題】

- ① DVなどの相談内容によっては、複数の課にまたがるケースや時間をかけても根本的な解決に至らないケース、職員が対応に苦慮する場合があります。限られた人員が関係機関と連携し、疲弊しないよう配慮しながら、より効果的な支援を行うことが求められています。
- ② 障害のある方が被害を受けた場合、被害者の保護・生活再建と、加害者対策とを、同一の障害者虐待防止センターが担い、双方の調停機能を発揮することが必要です。
- ③ 防災対策においては、女性に配慮した避難所運営について見直す必要があります。また、社会的マイノリティの特性や課題を踏まえ、要支援者の個別計画の策定についても検討することが必要です。

【第5次プランにおける推進指標の達成状況】

① 配偶者暴力相談支援センターの設置

(DV被害者支援に向けた総合的な取組状況を表す指標)

現状値 H28	実績					目標値 R3	達成状況
	H29	H30	H31	R2	R3		
未設置	未設置	設置	設置	設置	設置	設置	達成

※配偶者暴力相談支援センターとは、配偶者からの暴力の防止および被害者の保護を図るため、相談や相談機関の紹介、カウンセリング、情報提供その他の援助等を行う機関です。

② 地域支え合い協議会の設置数（地域課題解決に向けた取組状況を表す指標）

4月1日現在

現状値 H28	実績					目標値 R3	達成状況
	H29	H30	H31	R2	R3		
4	6	7	7	8	8	8	達成

※地域支え合い協議会は、地域が抱える課題を地域で解決する共助社会を作ることを目的に、小学校区単位程度の地域において、自治会をはじめ、地域団体、NPO法人などの市民活動団体や企業などさまざまな主体とその関係者が連携・協力する組織です。

基本目標Ⅳ 男女共同参画を推進する体制の充実

【第5次プランにおける実績および成果】

- ① 市の審議会などの委員に占める女性の割合は目標値には届きませんでした、徐々に向上しています。女性の登用を進めるよう各課に周知し、職員の意識の醸成に努めました。
- ② 市職員の管理職に占める女性の割合は目標を達成しましたが、課長級以上の職員は、まだまだ女性が少ない状況です。女性職員が管理職を視野に入れたキャリアを形成するよう、主任昇格昇任事前研修においてキャリアデザイン研修を実施しました。また、昇格への不安を軽減するため、メンター制度について、職員に周知しました。
- ③ 政策の企画立案・実施の各プロセスに男女共同参画の視点を反映させるため、総合計画策定に向けた市民意識調査において、男女共同参画の視点を含む多様な意見を取り入れるようにしました。
- ④ 国と連携した事業においては、企業における女性の活躍やハラスメント対策など、法改正の趣旨や最近の動向などの情報をセミナーに役立てました。また、市が協定を締結している企業と連携し、起業を目指す女性を支援するイベントを行いました。

【第5次プランにおける課題】

- ① 市職員の女性管理職の登用については、研修とフォローを行いながら進める必要があります。キャリアアップできる機会を増やし、積極的に利用してもらうしくみ作りを検討する必要があります。
- ② 「鶴ヶ島市男女共同参画推進条例」および「つるがしま男女共同参画推進プラン」への市民の認知度は、まだまだ低い状況です。市民や地域の企業との連携を通じて、男女共同参画について理解する人を増やす必要があります。

【第5次プランにおける推進指標の達成状況】

① 市の審議会などの委員に占める女性の割合

4月1日現在

現状値 H28	実績					目標値 R3	達成状況
	H29	H30	H31	R2	R3		
27.4%	28.7%	29.6%	27.9%	33.4%	35.6%	40.0%	改善

② 市職員の課長級以上に占める女性の割合

4月1日現在

現状値 H28	実績					目標値 R3	達成状況
	H29	H30	H31	R2	R3		
10.9%	8.3%	8.5%	13.0%	13.3%	13.3%	15.0%	改善

③ 市職員の主幹級以上に占める女性の割合

4月1日現在

現状値 H28	実績					目標値 R3	達成状況
	H29	H30	H31	R2	R3		
16.1%	16.1%	14.9%	16.1%	17.0%	22.0%	20.0%	達成

④ 市職員の主査級以上に占める女性の割合

4月1日現在

現状値 H28	実績					目標値 R3	達成状況
	H29	H30	H31	R2	R3		
24.4%	25.5%	26.5%	28.0%	28.6%	29.8%	30.0%	改善

※ ①～④は、市政における女性の参画状況を表す指標です。

第3章

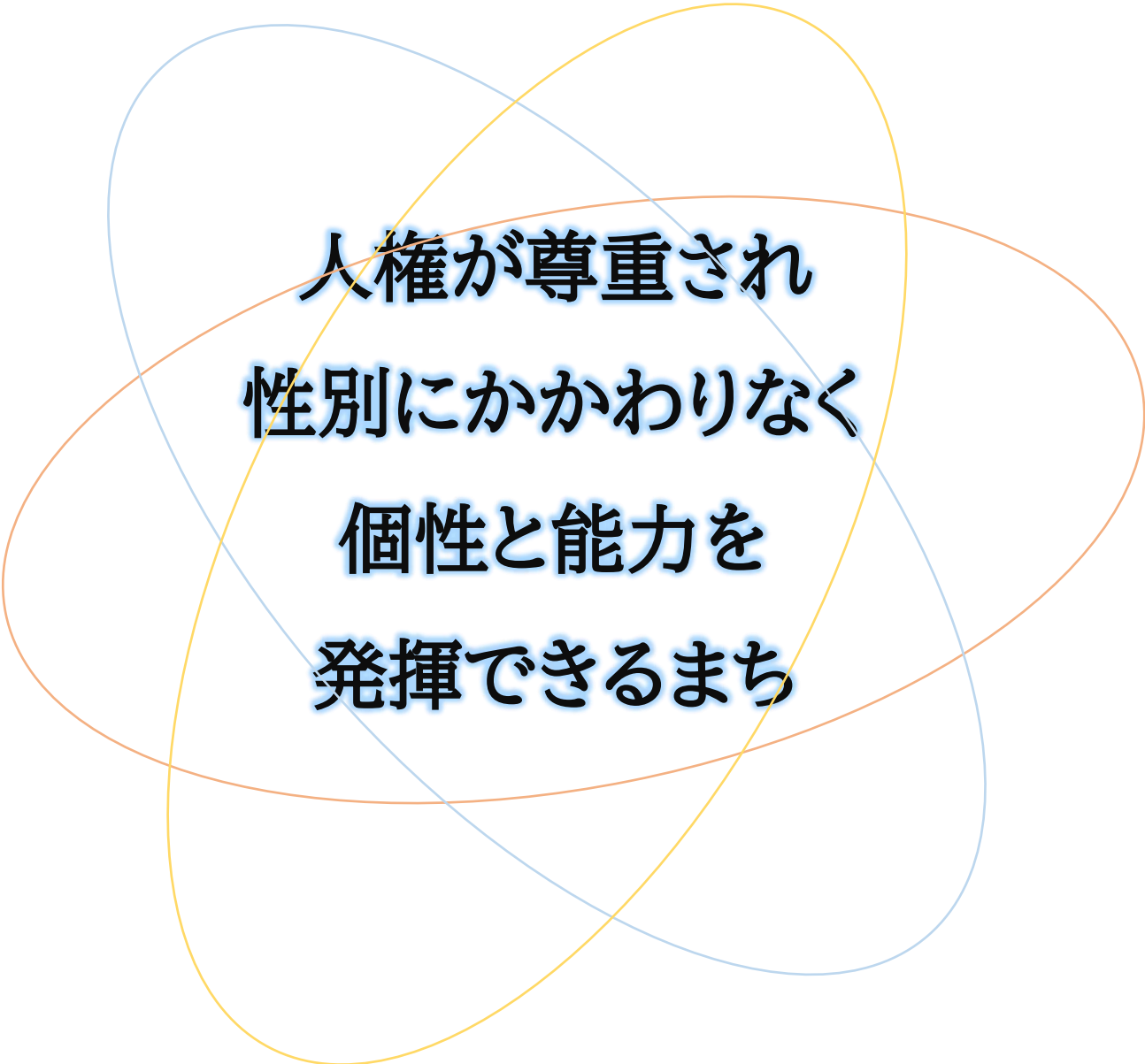
計画の基本的な考え方

1 目指す姿

男女共同参画社会の形成には、男女とも個人としての尊厳が重んじられ、個人として能力を発揮する機会が確保されることが重要です。

しかしながら、現状はなお多くの課題が残されているため、市は本計画に基づき、それら課題の解決に取り組みます。

本計画では、目指す市の姿を以下のように定めます。



人権が尊重され
性別にかかわらず
個性と能力を
発揮できるまち

2 基本理念

「鶴ヶ島市男女共同参画推進条例」第3条に掲げる6つの基本理念を、本計画の基本理念とします。

- 1 すべての人が、性別による差別的な取扱いを受けず、能力を発揮する機会が保障され、一人の人間として尊重されること
- 2 ジェンダー※に基づいた社会の制度又は慣行が、男女共同参画社会の実現を阻害することのないように配慮されること
- 3 男女が、社会の対等な構成員として、社会のあらゆる分野における活動並びに方針の立案及び決定に参画する機会が確保されること
- 4 すべての人が、それぞれの性を理解し、妊娠、出産などの性に関することについての自らの意思が尊重され、生涯を通じて健康な生活を営むことができるよう配慮されること
- 5 男女共同参画社会を実現するための取組に際しては、国際社会の動向に配慮すること
- 6 すべての人が、男女共同参画社会の実現に向けた自らの責務を自覚し、社会のあらゆる分野において、主体的にその役割を果たすこと

3 基本目標

本計画の基本理念を踏まえ、次の4つの基本目標を設定し、その目標の達成に向けて施策を推進します。

【基本目標Ⅰ 男女共同参画の意識づくり】

誰もが、自らの意志によって社会のあらゆる分野における活動に参加し、個性と能力を発揮できることは、幸福な暮らしの根幹となります。市民一人ひとりに男女共同参画を自分のこととして認識していただくために、引き続き、人権の尊重と男女共同参画の意識づくりに取り組みます。

固定的役割分担意識は、女性だけでなく男性にとっての生きづらさにもつながります。その解消のために、地域・家庭・企業に向けて、制度や慣行の見直しを促す取組を、男女共同参画の視点に配慮しながら行ってきました。解消が進みにくい要因の一つとして、長年にわたり人々の中に刷り込まれたアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）があることが挙げられます。解消に向け、今後も啓発活動を継続し、性別や年齢、ライフステージにかかわらず、自らの意思による生き方が選択できるよう、さらなる学びの機会を提供します。

また、児童・生徒が男女共同参画について正しく理解するうえで、学校教育の果たす役割は大きいため、発達の段階に応じた男女平等教育の充実を図ります。

多様性を尊重し合う社会に向けては、性自認・性的指向などの性のあり方に関する理解の促進と、それらに起因する不安や困難を抱えている人々の支援も社会全体で進める必要があります。市民の理解促進に向けた啓発事業をはじめ、さらなる支援策の検討と実施に取り組みます。

昨今は、SNS（ソーシャルネットワーキングサービス）の普及により、誰もが情報の発信者とも受容者ともなりうる時代となっています。氾濫する情報の中には、性的な暴力や人権侵害につながるおそれがあるものも含まれていることから、一人ひとりのメディア・リテラシーの向上も課題となってきました。情報社会においては、SNSの活用が不可欠であることから、安全で効果的な活用方法についての啓発活動にも取り組みます。

このほか、あらゆる施策に多様な意見を反映させる観点から平成30年に施行された「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」を踏まえ、市としてできる取組を進めます。

【基本目標Ⅱ 女性の活躍とワーク・ライフ・バランスの推進】

性別にかかわらず、職場・家庭・地域などあらゆる場面で活躍できる環境を実現するため、長時間労働の見直しをはじめ、やりがいと人間らしい生活を前提とした多様な働き方の普及等、男女が共に仕事と家庭生活を両立できるワーク・ライフ・バランスを推進する取組を強化します。

ワーク・ライフ・バランスは広く社会構造に関係する課題であり、仕事と家庭生活の両立を女性だけに求めるものではありません。女性が職業生活において個性と能力を発揮しつつ希望するバランスで働くことを、社会全体で支えていくことが必要です。男女ともに、育児や介護などのライフイベントに対応した柔軟な働き方を無理なく選択できるようになることが求められます。

また、ライフスタイルの多様化に伴い、男女ともに、ひとり親・未婚・単身世帯などの生き方を選択するなど、世帯構造が変化しています。こうした状況の中、男性が家庭において家事・育児・介護等に積極的に関わっていくことは、これまで以上に重要視されています。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、雇用環境が悪化し、非正規雇用者の女性の失業が増加しました。現在、社会全体で女性の活躍を推進していますが、支援の範囲をさらに広げ、正規雇用者のみならず非正規雇用者の待遇の改善が求められています。また、職場環境の改善として、ハラスメント防止対策なども必要とされています。

結婚や出産を機に離職した女性に対しては、保育環境の整備、再就職支援、スキルや強みを活かした起業支援など、関係機関や地域企業と連携した取組を進めます。また、就業を継続しながら家族の介護を行っている人が増加しており、こうした人を地域で支える体制の整備を進めるとともに、地域企業に対しても就業環境の整備を啓発します。

さらに、地域社会における住民同士のつながりの希薄化が進行している一方で、一人ひとりが抱える課題は多様化・複雑化しています。地域活動の担い手を増やすとともに、地域活動においても男女共同参画の視点を取り入れることの必要性について、理解を広めます。

【基本目標Ⅲ すこやかで安心できる安全な暮らしの実現】

性別に起因する暴力を根絶する社会意識を醸成し、暴力防止に向けた取組と被害者の支援を強化します。また、生活上の困難に陥りやすい女性に対しては、実情に応じた支援の体制を整えます。そして、若年層に対しては、未然防止のため、心と身体の自立に向けた啓発活動を進めます。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い社会におけるさまざまな不安が増大する中、DVの増加や深刻化が懸念されており、市への相談も増加傾向にあります。被害者の多くは女性であり、その背景には、固定的役割分担意識のほか、男女の社会的地位や経済力の格差など、社会的・構造的な問題が存在しています。

このような状況のもと、暴力の根絶と被害者の支援を進めるためには、単に個人や家庭内の問題として見過ごされることのないよう、人権尊重や非暴力、男女平等の観点からの教育や啓発、被害の把握から保護・自立に至るまでの切れ目のない支援が必要です。被害者情報の保護を徹底し、地域における理解や支援を広める取組など、関係機関および民間支援団体と連携した幅広い施策を推進します。支援に際しては、被害者が子ども・高齢者・障害者・外国人等である場合を含め、個別の事情に配慮しながら関係機関との連携を図ります。

人口減少と少子高齢化が進み、私たちを取り巻く環境が急速に変化する中、社会的に弱い立場にある人が、さらに困難な状況に陥り、悪循環に苦しむことのないような市政運営が求められています。ひとり親家庭や、高齢者や障害のある人、生活に困窮する人など、すべての人が安心して暮らせる環境づくりを進める必要があります。

このほか、男女それぞれの性を尊重し、性差についての理解を深めることも必要です。特に女性は、ライフステージごとに心身の状態が大きく変化する特性があることから、リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康と権利）の視点も含め、正しい知識と情報を得るための啓発活動と、生涯を通じた健康支援に取り組めます。

防犯・防災対策については、男女共同参画の視点を取り入れるために女性が参画することの重要性が認識されつつあります。地域防災活動や避難所運営など、過去の災害の教訓を活かすとともに、自然災害と新型コロナウイルス感染症の拡大が重なった場合などの複合的な被害を想定した災害対策を行います。

【基本目標Ⅳ 男女共同参画を推進する体制の充実】

男女共同参画の視点がまちづくりにも活かされるように、全庁的な推進体制を強化し、職員間で男女共同参画の意識を共有します。また、市の政策や方針に男女双方の意見を反映させるため、審議会等委員の男女比が偏らないよう配慮するとともに、職員の管理職に占める女性の割合を増やします。

政策や方針決定の場に女性の参画が拡大することで、多様な視点・価値観を取り入れることが可能になります。このことは、市民の人権を擁護するだけでなく、社会の活力を高めることにもつながります。そのため、女性の参画が進んでいない分野においては、実効性のあるポジティブ・アクション※（積極的格差是正措置）を進めるとともに、より多くの女性が主体的に参画する意欲を高められるよう啓発活動を行います。また、市民意識調査や市民コメントなどを実施し、市の政策に多様な意見を反映させます。

市の審議会などの委員に占める女性の割合は徐々に向上していますが、目標値には及ばず、女性委員がいない審議会などもあるため、引き続き、各課において女性の登用を進めていくことが必要です。市職員の管理職に占める女性の割合は目標を達成しましたが、課長級以上の職員には女性が少ない状況です。このため、女性職員が昇進意欲を持てるよう、研修や職務機会の提供などの働きかけを行います。また、男性職員の育児・介護休暇の取得状況も改善が必要です。引き続き、市が、事業主として率先して女性の登用などに取り組み、こうした効果を全市的に波及させていくよう努めます。

また、男女共同参画推進の拠点施設である女性センターでは、国・県・近隣自治体、地域の大学および企業、その他の関係団体との連携を図りながら、地域における男女共同参画に関する課題解決に向けた事業を行います。そして、「鶴ヶ島市男女共同参画推進条例」の基本理念を踏まえ、市・市民・事業者・教育に携わる人すべてが男女共同参画に関する理解を深め、市が行う男女共同参画の推進に関する施策の推進に協力していただけるよう、啓発活動と取組を進めます。

4 推進指標

指 標		現状値	目標値	指標の説明 ()は関連する取組項目	基礎資料
		R3	R8		
基本目標Ⅰ 男女共同参画の意識づくり					
1	社会全体において男女の地位が平等になっていると思う人の割合	28.1%	35%	男女平等意識を表す指標(1)	R2男女共同参画に関する市民意識調査
2	性別による固定的役割分担意識に同感しない人の割合	60.9%	70%	男女平等意識を表す指標(4)	
基本目標Ⅱ 女性の活躍とワーク・ライフ・バランスの推進					
3	女性が社会的な活動に参加し、責任ある立場につくことに賛成する人の割合	59.8%	70%	女性の社会的地位の向上についての理解を表す指標(8)	R2男女共同参画に関する市民意識調査
4	認可保育園の国基準の待機児童数	0人	0人	男性も女性も働きながら、ともに子育てできる体制の整備状況を表す指標(19)	こども支援課
5	自治会長に占める女性の割合	7.5%	7.5%	地域における方針決定の場への女性の参画を表す指標(27)	地域活動推進課

※指標の時点について

- ・「現状値」欄は、原則として令和3年4月1日現在（令和2年度中）の実績値を記載しています。
- ・「目標値」欄は、原則として令和8年4月1日現在（令和7年度中）の目標値を記載しています。

指 標		現状値	目標値	指標の説明 ()は関連する取組項目	基礎資料
		R3	R8		
基本目標Ⅲ すこやかで安心できる安全な暮らしの実現					
6	DVを受けた経験が「まったくない」と回答した人の割合	48.7%	55%	DVを根絶する社会意識を表す指標(28)	R2男女共同参画に関する市民意識調査
7	こんにちは赤ちゃん訪問の実施率	97.6%	100%	子育て家庭の養育環境の把握状況を表す指標(46)	保健センター
8	鶴ヶ島市防災会議の委員における女性の割合	19.4%	29%	防災・災害復興対策において女性の視点を取り入れる状況を表す指標(49)	安心安全推進課
基本目標Ⅳ 男女共同参画を推進する体制の充実					
9	市の審議会などの委員に占める女性の割合	35.6%	40%	市政における女性の参画状況を表す指標(52)	政策推進課
10	市職員の管理職に占める女性の割合	22.0%	25%	市政における女性の参画状況を表す指標(53)	人事課（特定事業主行動計画）
11	市の男性職員のうち育児休業制度利用対象職員における取得者の割合	0%	10%	ワーク・ライフ・バランスを推進し、仕事と子育てを両立できる職場環境を醸成している状況を表す指標(54)	

5 計画の体系

目指す姿	基本理念	基本目標
人権が尊重され、性別にかかわらず個性と能力を発揮できるまち	(1) すべての人が、性別による差別的な取扱いを受けず、能力を発揮する機会が保障され、一人の人間として尊重されること	I 男女共同参画の意識づくり
	(2) ジェンダーに基づいた社会の制度又は慣行が、男女共同参画社会の実現を阻害することのないように配慮されること	II 女性の活躍とワーク・ライフ・バランスの推進 鶴ヶ島市 女性活躍推進計画
	(3) 男女が、社会の対等な構成員として、社会のあらゆる分野における活動並びに方針の立案及び決定に参画する機会が確保されること	
	(4) すべての人が、それぞれの性を理解し、妊娠、出産などの性に関することについての自らの意思が尊重され、生涯を通じて健康な生活を営むことができるよう配慮されること	III すこやかで安心できる安全な暮らしの実現 鶴ヶ島市 DV対策基本計画
	(5) 男女共同参画社会を実現するための取組に際しては、国際社会の動向に配慮すること	
	(6) すべての人が、男女共同参画社会の実現に向けた自らの責務を自覚し、社会のあらゆる分野において、主体的にその役割を果たすこと	IV 男女共同参画を推進する体制の充実

施 策

① 男女共同参画に関する理解の促進

② 性別による固定的な役割分担意識の解消

③ 女性活躍推進法の普及啓発

④ 女性が能力を発揮できる環境の整備

⑤ 長時間労働の見直し

⑥ さまざまな働き方の普及と支援

⑦ 子育て家庭への支援

⑧ 介護が必要な家庭への支援

⑨ 男性の家事・育児・介護への参画支援

⑩ 地域活動への参画促進

⑪ DVに関する正しい理解の普及

⑫ 相談機能の充実

⑬ 被害者の安全確保と自立支援

⑭ 関係機関との連携

⑮ 困難を抱えた女性への支援

⑯ 生涯を通じた女性の健康支援

⑰ 男女共同参画の視点からの防犯・防災対策の充実

⑱ 市役所における推進体制の強化

⑲ さまざまな機関との連携による推進体制の強化

⑳ 女性センターを拠点とした推進体制の強化

6 計画の推進体制

(1) 連携による推進

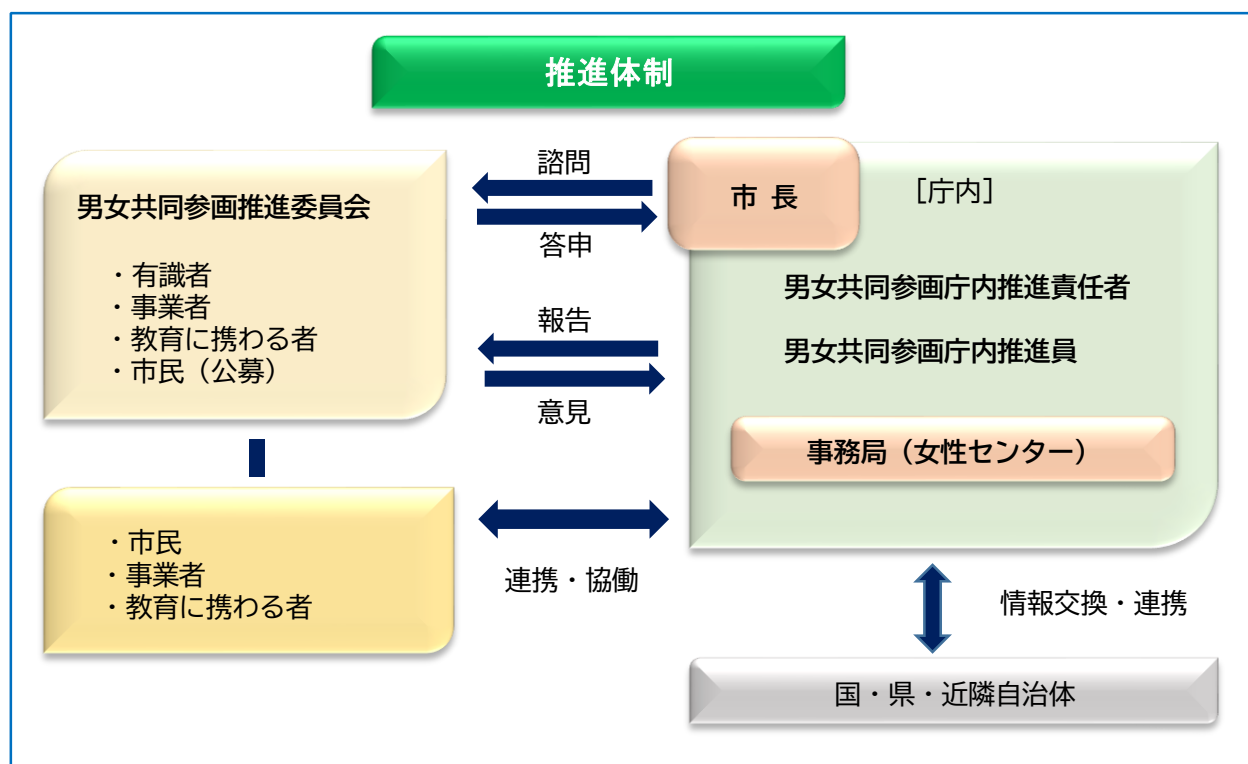
本計画は、次の機関が中心となり市民等と連携して推進します。

【鶴ヶ島市男女共同参画推進委員会】

「鶴ヶ島市男女共同参画推進条例」第14条の規定により設置された委員会であり、男女共同参画の推進に関する重要事項および拠点施設である女性センターの運営に関する基本的事項についての調査、審議などを行い、本計画の推進を図ります。

【鶴ヶ島市女性センター】

「鶴ヶ島市男女共同参画推進条例」第11条および「鶴ヶ島市女性センター条例」第1条の規定により設置された施設で、男女共同参画を推進する拠点施設として、男女共同参画の推進に関する施策を実施し、市民などによる男女共同参画の推進に関する取組を支援するとともに、女性への総合的な支援を行います。



(2) それぞれの責務

「鶴ヶ島市男女共同参画推進条例」第4条、第5条、第6条および第7条に基づき、市、市民、事業者および教育に携わる者の責務を次のとおりとします。

【市の責務】

- ① 男女共同参画の推進のために必要な体制の整備、財政上の措置その他の措置を講じます。
- ② すべての人が、性別にかかわらず、家庭生活、地域活動、仕事等の調和を図ることができるよう、環境の整備を進めるとともに、必要な支援を行います。
- ③ 市民、事業者および教育に携わる者のほか、国、埼玉県その他関係団体と連携し、男女共同参画の推進を図ります。
- ④ 自らの組織運営において、率先して男女共同参画を推進します。

【市民の責務】

- ① 男女共同参画に関する理解を深め、社会のあらゆる分野において男女共同参画の推進に努めます。
- ② 性別にかかわらず、家庭生活、地域活動、仕事等の調和を図ることができるよう努めます。
- ③ 市が行う男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めます。

【事業者の責務】

- ① 雇用、労働および男女共同参画に関する法令を遵守し、労働環境における男女共同参画の推進に努めます。
- ② 従業員などが、性別にかかわらず、家庭生活、地域活動、仕事等の調和を図ることができるよう、体制づくりに努めます。
- ③ 市が行う男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めます。

【教育に携わる者の責務】

- ① 男女共同参画に関する理解を深め、男女共同参画社会の実現を促進する教育を行うよう努めます。
- ② 市が行う男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めます。

(3) 庁内の推進体制

本計画の推進のために、市の各課などにおける推進・協力体制を次のように定めます。

【鶴ヶ島市男女共同参画庁内推進責任者】

課などの長は、本計画の推進における各課などの「責任者」として課などにおける具体的な取組を積極的に推進します。

【鶴ヶ島市男女共同参画庁内推進員】

「推進員」は、課などの長から指名された者を充て、本計画の趣旨および所管課などにおける具体的な取組について職員への周知を図り、職員の男女共同参画意識の高揚に努めます。また、各関係課などの調整や、本計画に基づいた取組の推進に努めます。

【職員】

職員は、課などにおける具体的な取組を積極的に推進します。

【事務局】

事務局は女性センターに置き、本計画を推進します。また、必要に応じて推進員への指導や助言を行います。