資料２

第六次北本市男女行動計画
（北本市男女共同参画プラン）
原案

令和４年１０月

目　　次

第１章　計画策定の趣旨

１．計画策定の目的 ･･ １
２．計画策定の背景 ･･ ２
（１）国際的な動き ･･ ２
（２）国の動き ･･ ４
（３）埼玉県の動き ･･ ５
（４）北本市の動き ･･ ５
３．計画の性格 ･･ ６
４．計画の期間 ･･ ７

第２章　男女共同参画を取り巻く本市の現状と課題

１．統計からみる本市の現状 ･･････････････････････････････････ ８
（１）人口・世帯数の動向 ････････････････････････････････････ ８
（２）少子高齢化の進行 ･･････････････････････････････････････ 10
（３）就業の状況 ･･ 12
（４）審議会等の委員における女性の割合･･････････････････････ 14
２．男女共同参画に関する意識の状況 ･･････････････････････････ 15
（１）調査概要 ･･ 15
（２）市民意識・実態調査 ････････････････････････････････････ 16
（３）事業所アンケート調査 ･･････････････････････････････････ 26
３．第五次計画の評価 ･･ 28
（１）取組の推進状況と数値目標の達成状況･･････････････････････ 28
４．課題のまとめ ･･ 33

第３章　計画の基本的な考え方

１．基本理念と基本目標 ･･････････････････････････････････････ 35
（１）基本理念 ･･ 35
（２）基本目標 ･･ 36
２．施策の体系 ･･ 38
３．数値目標 ･･ 39

第４章　施策の展開

基本目標１　男女共同参画社会の実現と多様性の尊重に向けた意識づくり ・41
　１－１　男女共同参画に関する教育・啓発や意識の醸成・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 41
　１－２　多様性の尊重の推進 ・・・ 45

基本目標２　男女がともに活躍できる環境づくり ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 47
　２－１　政策・意思決定の場における女性の活躍促進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 47
　２－２　働き方改革の推進によるワーク・ライフ・バランスの実現・・・・・・・ 49
　２－３　女性のチャレンジ支援 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 54

基本目標３　あらゆる暴力の根絶 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 57
　３－１　暴力根絶のための意識啓発・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 57
　３－２　相談体制の充実 ・・・ 60
　３－３　暴力被害者の保護・支援 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 63

基本目標４　安心・安全に暮らせる環境づくり ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 66
　４－１　防災・防犯分野における男女共同参画の推進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 66
　４－２　健康で安心して暮らせる環境整備・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 69

基本目標５　男女共同参画の推進体制の強化 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 73
　５－１　計画の総合的な推進体制の充実・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 73

用語解説・・・ 76

第１章　計画策定の趣旨

１．計画策定の目的

本市では、平成６（1994）年に「北本市男女行動計画」を策定し、以降五次にわたる計画を通じて、男女共同参画に関する施策を総合的に推進しています。

平成 18（2006）年には、男女共同参画の推進に向けて「北本市男女共同参画推進条例」を施行し、市、市民、事業者やその他の機関の責務を明示するとともに、男女共同参画に関して講じた施策の状況を公表すること等を定めました。

この間、全国的な少子高齢化の進行や雇用形態の多様化など、社会経済環境は大きな変化を続け、それに合わせ人々の価値観や生活スタイルも大きく変化しています。

また、令和２（2020）年からの新型コロナウイルス感染症の拡大は、配偶者等からの暴力（ＤＶ）や性暴力の増加・深刻化の懸念、雇用・所得への影響など、特に女性に対して大きな影響をもたらし、男女共同参画の重要性が一層高まっています。

豊かな市民生活の実現や社会の持続的な発展のためには、すべての人の個性と能力が発揮される社会、男女共同参画社会の実現が欠かせません。

市では、現行計画の計画期間の満了にあたり、これまでの取組の更なる推進と、新たな課題に対応していくため、「第六次北本市男女行動計画（北本市男女共同参画プラン）」（以下、「本計画」という。）を策定します。

２．計画策定の背景

（１）国際的な動き

国際連合が昭和 50（1975）年を「国際婦人年」、それに続く 10 年を「国連婦人の 10 年」と定め、昭和 54（1979）年に「女性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）を採択すると、性に基づく差別の撤廃と女性の地位向上に向けた世界的な取組は大きく前進しました。

【近年の動き】

■「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」採択

平成 27（2015）年に国連サミットにおいて「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」が採択され、17 の目標と 169 のターゲットからなる「持続可能な開発目標（ＳＤＧｓ）」が掲げられました。そのひとつのゴール５には「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」という目標が示されています。

■第 64 回国連女性の地位委員会（「北京＋25」記念会合）

令和２（2020）年が「北京宣言及び行動綱領」の採択から 25 年にあたることを記念し、「北京＋25」（第 64 回国連女性の地位委員会）がニューヨークの国連本部で開催されました。そこでは、「北京宣言及び行動綱領」の実施の進捗の速さや深さが不十分であること、依然として大きな格差があり、構造的な障壁、差別的な慣習等が残っていることへの懸念が表明されています。

年	世界の動き
昭和 50（1975）年 国際婦人年	国際婦人年世界会議「世界行動計画」採択 1985 年までを「国際婦人の 10 年」とすることを宣言
昭和 54（1979）年	国連で「女子差別撤廃条約」採択
昭和 60（1985）年	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」採択
平成７（1995）年	第４回世界女性会議「北京宣言及び行動綱領」採択 →ＮＧＯフォーラムに３万人が参加、20 世紀最大の女性集会
平成 12（2000）年	国連特別総会「女性 2000 年会議」「更なる行動とイニシアティブ」（成果文書）採択 「ミレニアム開発目標（ＭＤＧｓ：2015 年までの国際目標）」設定（目標３：ジェンダー平等推進と女性の地位向上）
平成 22（2010）年	第 54 回国連婦人の地位委員会「北京＋15」
平成 23（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） 正式発足
平成 27（2015）年	第 59 回国連婦人の地位委員会「北京＋20」 「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ（ＳＤＧｓ）」採択（目標５：ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行う）
令和元（2019）年	G20 大阪首脳宣言
令和２（2020）年	第 64 回国連女性の地位委員会「北京＋25」

コラム　SDGs（持続可能な開発目標）

ＳＤＧｓ（Sustainable Development Goals：持続可能な開発目標）は、平成 27（2015）年９月の国連サミットで採択された世界共通の目標であり、17 のゴール（目標）・169 のターゲットから構成されています。

令和 12(2030)年を達成の年限として、「誰一人取り残さない（leave no one behind）」持続可能でよりよい社会の実現を目指し、国際社会全体で取り組むこととされています。

国においては、平成 28（2016）年に「ＳＤＧｓ実施指針」を策定し、その中でＳＤＧｓの達成に向けては、地方自治体等の積極的な取組が不可欠であるとしています。

北本市においても、第五次北本市総合振興計画で位置付ける各施策及び基本事業において、ＳＤＧｓのゴール・ターゲットと結びついた成果指標等を設定するなど、ＳＤＧｓを取り入れたまちづくりを推進しています。

ＳＤＧｓは、その前文に「すべての人の人権を実現し、ジェンダー平等とすべての女性と女児の能力強化を達成することを目指す」と明記されるなど、ジェンダー平等と女性及び女児のエンパワーメントの実現は、ＳＤＧｓ全体の目的でもあります。

また、目標５として「ジェンダー平等を実現しよう」を掲げるなど、独立したゴールとしてもすべての女性と男性が対等に権利、機会及び責任を分かち合える社会をつくることを目指しています。

SDGsの 17 のゴール及びゴール5のロゴマーク

（２）国の動き

国においては、昭和 50（1975）年の「国際婦人年」を契機に、男女平等に関する法律や制度の整備が進み、平成 11（1999）年に「男女共同参画社会基本法」が制定され、翌年には、「男女共同参画社会基本法」の基本理念を実行に移すための法定計画として、「男女共同参画基本計画」が策定され、現在までに第５次の計画を策定しています。

また、「男女共同参画社会基本法」の施行に前後して「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）や「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（育児・介護休業法）などの改正が行われました。

以降、「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」（ＤＶ防止法）、「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）など、社会情勢の変化やニーズの多様化に合わせた法整備や法改正を重ねています。

しかし一方で、世界経済フォーラムが令和４（2022）年に公表した「ジェンダー・ギャップ指数（Gender Gap Index)」では、特に政治及び経済分野での格差が大きく、146 か国中 116 位と先進国の中でも低い水準となっています。

【近年の動き】

■「第５次男女共同参画基本計画」の策定

新型コロナウイルス感染症拡大による女性への影響、人口減少やデジタル化への対応、女性への暴力根絶、女性の視点からの防災、ジェンダー平等など世界的な潮流などの社会情勢の変化や課題に対応するため、令和２（2020）年に「第５次男女共同参画基本計画」が策定されました。

■「育児・介護休業法」の改正

令和３（2021）年６月の改正により、男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組み（産後パパ育休）の創設や、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠又は出産の申出をした労働者に対する個別の周知及び意向確認の措置の義務付け等が盛り込まれ、令和４（2022）年４月より段階的に施行されています。

年	日本の動き
平成 11（1999）年	「男女共同参画基本法」施行
平成 12（2000）年	「男女共同参画基本計画」策定
平成 13（2001）年	「配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」施行
⋮	
平成 25（2013）年	「配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」改正
平成 27（2015）年	「女性活躍推進法」公布 「第４次男女共同参画基本計画」策定
平成 30（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」施行 「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」公布
令和元（2019）年	「女性活躍推進法」改正 「労働施策総合推進法」「男女雇用機会均等法」「育児・介護休業法」の改正
令和２（2020）年	「第５次男女共同参画基本計画」策定
令和３（2021）年	「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2021」策定 「育児・介護休業法」改正

（３）埼玉県の動き

埼玉県においては、全国に先駆けて平成 12（2000）年に埼玉県男女共同参画推進条例を制定し、平成 14（2002）年に「埼玉県男女共同参画推進プラン 2010」を策定しました。以降、時代に応じた見直しを行いながら、令和４（2022）年３月に新たな「埼玉県男女共同参画基本計画」が策定されました。

〔近年の動き】

■「埼玉県男女共同参画基本計画」策定

人口減少と一層の高齢化の進行が見込まれる中で、誰もが自分らしく活躍できる、活力ある持続可能な社会づくりを目指し、令和４年度を初年度とする新たな「男女共同参画基本計画」が策定されました。

また、ＤＶと児童虐待対応の連携強化、新型コロナウイルス感染症の拡大を背景としたＤＶ相談件数の増加等の社会変化や課題へ対応するため、あわせて「配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画（第５次)」も策定されています。

（４）北本市の動き

本市では、平成６（1994）年に「北本市男女行動計画」を策定し、以降、五次にわたる改訂を重ね、様々な分野における男女共同参画に関する施策を推進してきました。

また、平成 18（2006）年７月に「北本市男女共同参画推進条例」を施行、同年 11 月には「北本市男女共同参画都市宣言」を行っています。

計画の推進にあたっては、様々な年代に応じた意識啓発、ワーク・ライフ・バランスの実現と政策･意思決定過程の場における女性の登用をはじめとする働く場や地域社会への女性の参画促進、男女がともに子育て及び介護を行うためのサービスの充実、あらゆる暴力を根絶するための意識啓発や相談体制の確立、庁内外の様々な主体との連携強化を課題とし、男女共同参画社会の実現を目指し、各種施策を展開してきました。また、「北本市男女共同参画推進条例」第 20 条の規定に基づき、毎年度年次報告書を作成及び公表し、本市の男女共同参画の推進に関する施策の実施状況を明らかにしています。

本計画の策定にあたっては、令和３年度に「北本市男女共同参画に関する意識・実態調査」と「事業所アンケート調査」を実施しました。

３．計画の性格

（１）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な方向を明らかにしたものです。

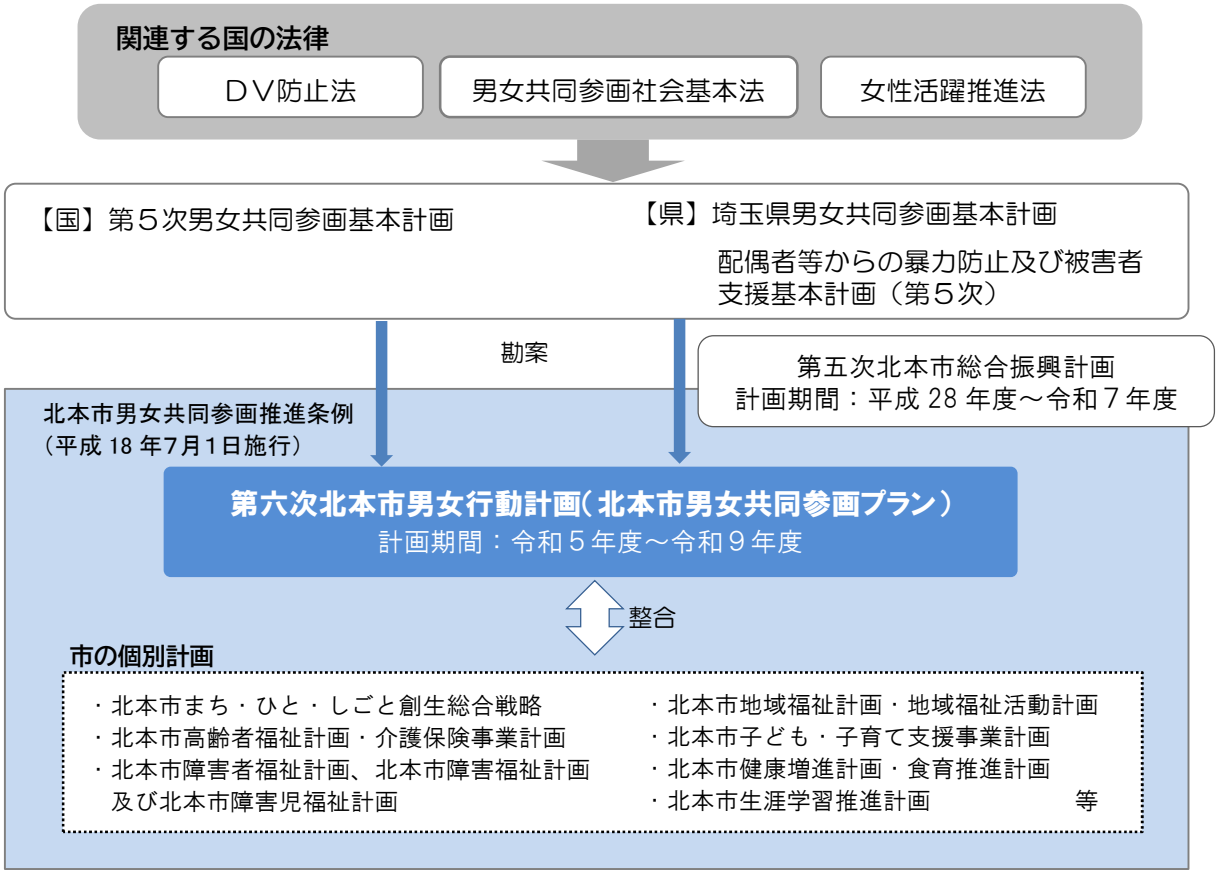
（２）「男女共同参画社会基本法」第 14 条第３項及び「北本市男女共同参画推進条例」第 11 条第１項に基づき、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するための基本的な計画です。また、「ＤＶ防止法」第２条の３第３項に基づく市町村基本計画及び「女性活躍推進法」第６条第２項に基づく市町村推進計画としても位置付けます。

（３）国及び県の「男女共同参画基本計画」や「第五次北本市総合振興計画」を踏まえるとともに、関連する市の個別計画との整合を図りながら策定しました。

（４）北本市男女共同参画審議会の意見を尊重するとともに「第五次北本市男女行動計画（北本市男女共同参画プラン）」の進捗状況や課題を整理し、令和３（2021）年 10～12 月に実施した「北本市男女共同参画に関する意識・実態調査」の結果等をもとに策定しました。また、令和４年（2022）中に実施したパブリック・コメント手続制度等による市民の提言等も反映しました。

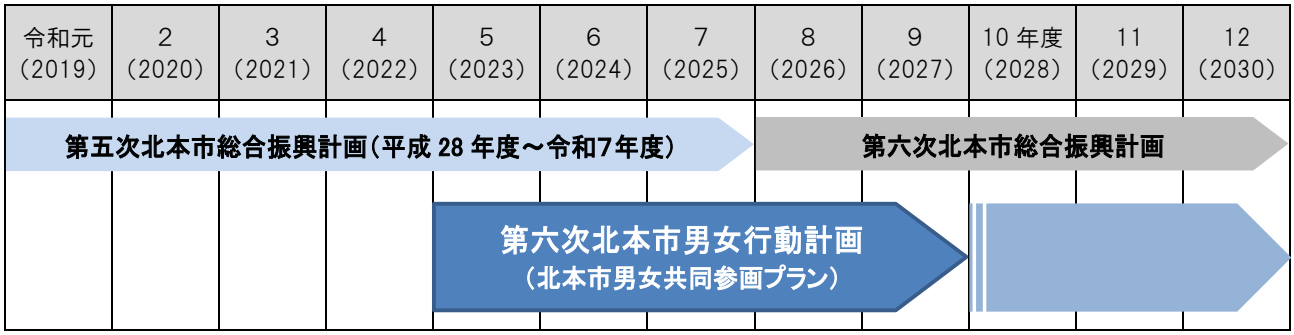
（５）市、市民及び事業者等と協働して取り組むものです。

計画の位置付け



４．計画の期間

本計画の計画期間は、令和５（2023）年度から令和９（2027）年度までの５年間とします。



第２章　男女共同参画を取り巻く本市の現状と課題

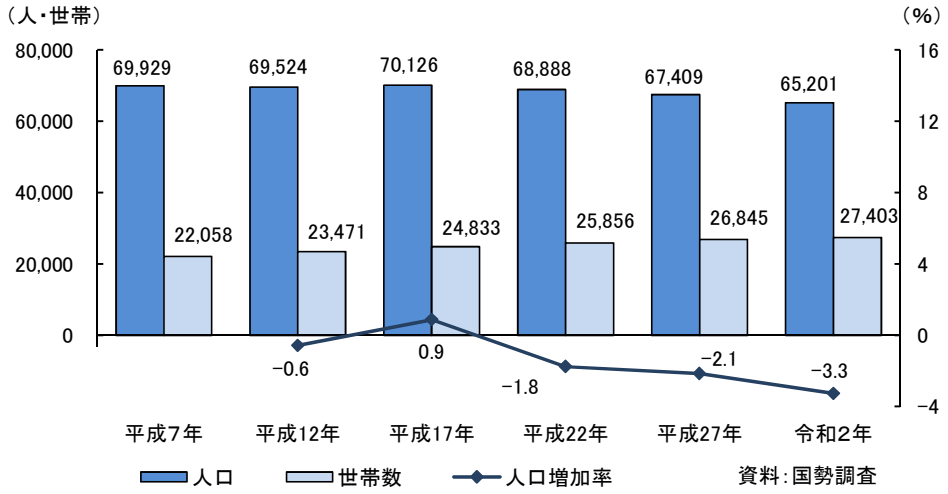
１．統計からみる本市の現状

（１）人口・世帯数の動向

ア 人口の推移

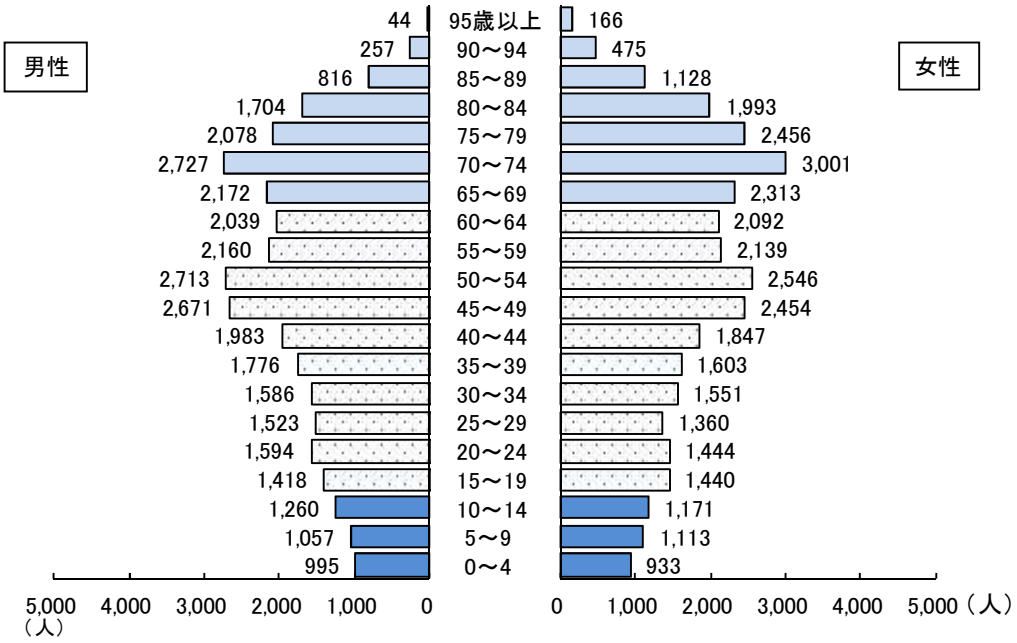
本市の人口は、令和２（2020）年 10 月 1 日現在 65,201 人、世帯数は 27,403 世帯となっています。平成 17（2005）年の 70,126 人をピークに、以降減少傾向にあります。一方で、世帯数は増加しています。

人口・世帯数の推移



本市の年齢５歳階級別人口（人口ピラミッド）をみると、男女ともに 70～74 歳が多く、次いで 50～54 歳が多くなっています。また、65 歳以上ではいずれの年齢階級も女性が男性を上回ります。

年齢5歳階級別人口（令和4年3月末現在）

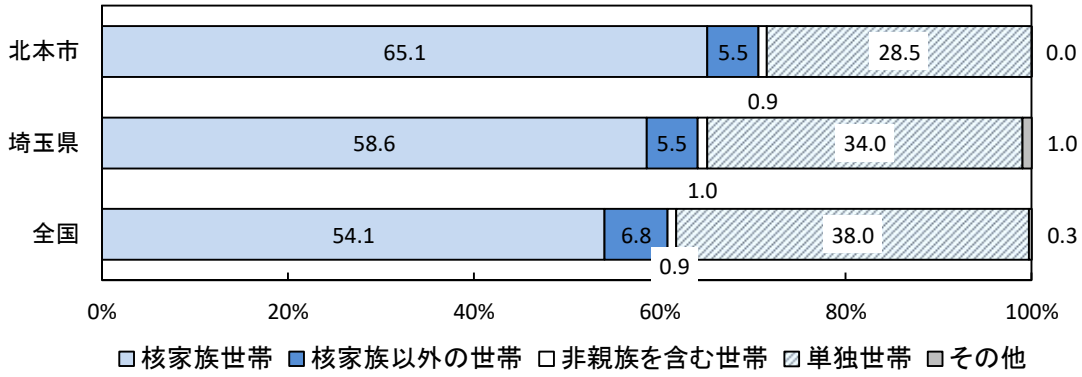


イ 世帯構成

一般世帯を家族類型別にみると、本市では全国や埼玉県に比べ、「核家族世帯」の割合が高く、「単独世帯」の割合が低くなっています。

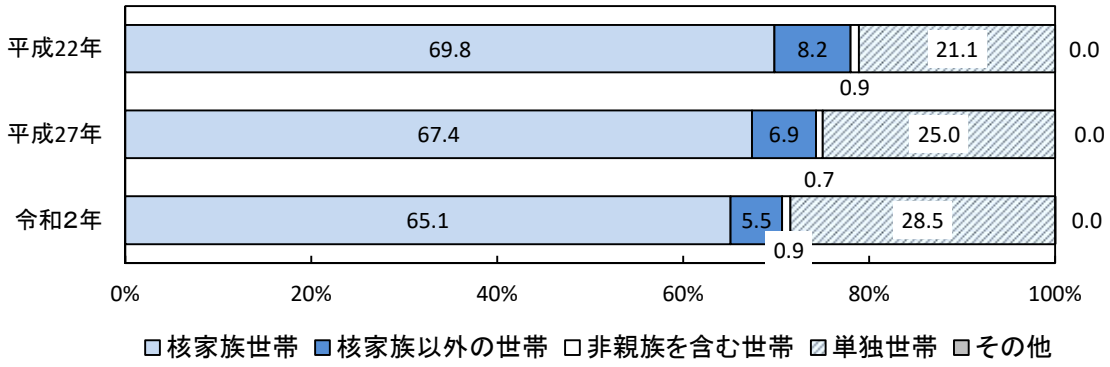
一般世帯の構成比を経年で比較すると、「核家族世帯」と「核家族以外の世帯」の比率は徐々に減少し、「単独世帯」の比率が増加しています。

一般世帯の構成比（全国・埼玉県との比較　令和2年）



資料：国勢調査

一般世帯の構成比（経年比較）

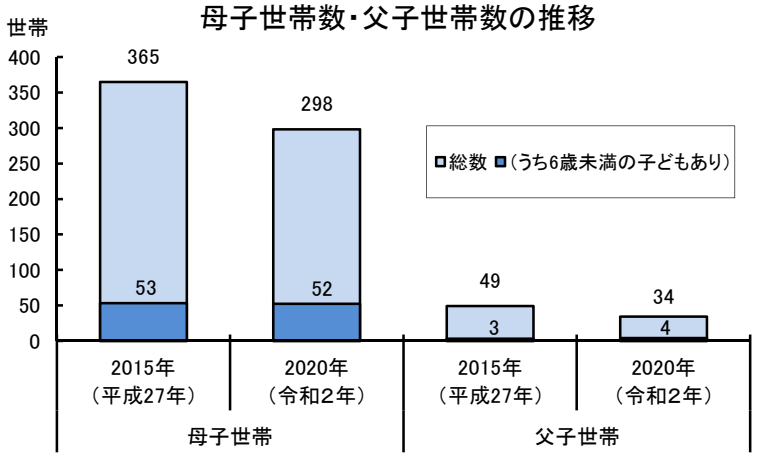


資料：国勢調査

ウ 母子世帯・父子世帯

母子世帯・父子世帯の数はともに減少傾向にありますが、母子世帯数は父子世帯数を大きく上回ります。また、６歳未満の子どもがいる世帯は圧倒的に母子世帯が多くなっています。

母子世帯数・父子世帯数の推移



資料：国勢調査

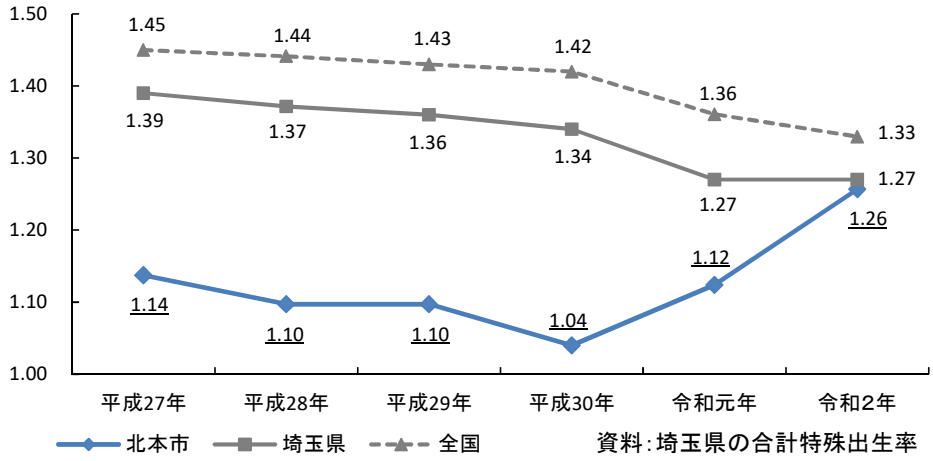
（２）少子高齢化の進行

ア 合計特殊出生率の推移

合計特殊出生率の推移をみると、本市は全国、埼玉県の値を下回って推移していましたが、令和２（2020）年では 1.26 と県と同水準まで回復しています。

鴻巣保健所管内の自治体と比較すると、本市の合計特殊出生率は、上尾市に次いで高い水準となっています。

合計特殊出生率の推移



鴻巣保健所管内における合計特殊出生率の順位（令和2年）

順位	市町村	合計特殊出生率
	埼玉県	1.27
1	上尾市	1.38
2	北本市	1.26
3	鴻巣市	1.20
4	桶川市	1.19
5	伊奈町	1.13

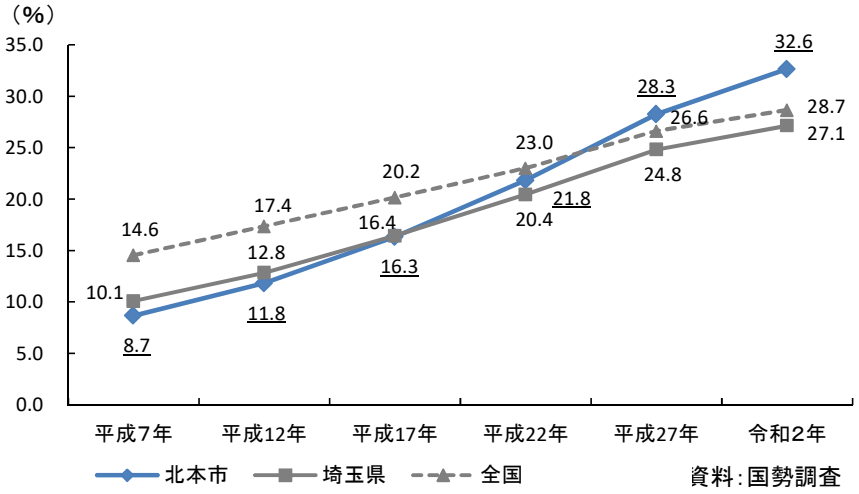
イ 高齢化率の推移

高齢化率の推移をみると、平成 27 年以降、全国、埼玉県を上回って推移しており、令和２（2020）年は 32.6％と全国、埼玉県の値との差が大きくなっています。

令和２（2020）年の埼玉県における高齢化率の順位をみると、本市は埼玉県で 23 番目に高くなっています。

また、高齢者人口の推移をみると、増加を続けており、令和２（2020）年 21,183 人となっています。特に、女性の人数が多く男性を約 1,600 人上回ります。

高齢化率の推移

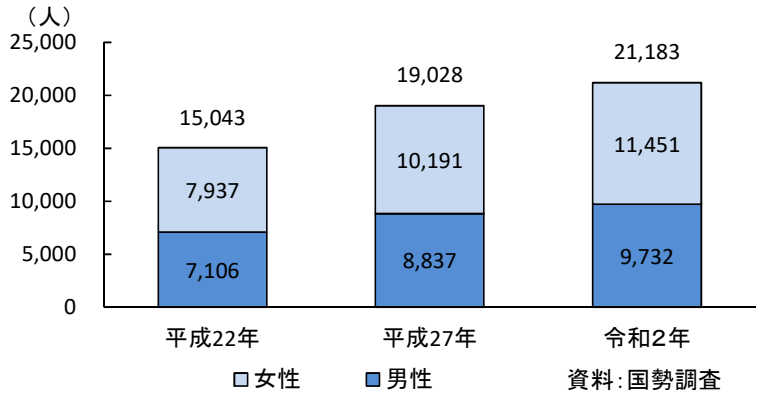


埼玉県における高齢化率の順位

順位	市町村	高齢化率
	埼玉県	27.1%
1	東秩父村	46.5%
23	北本市	32.6%
63	戸田市	16.9%

資料：国勢調査

高齢者人口（性別）の推移



（３）就業の状況

ア 女性の労働力率

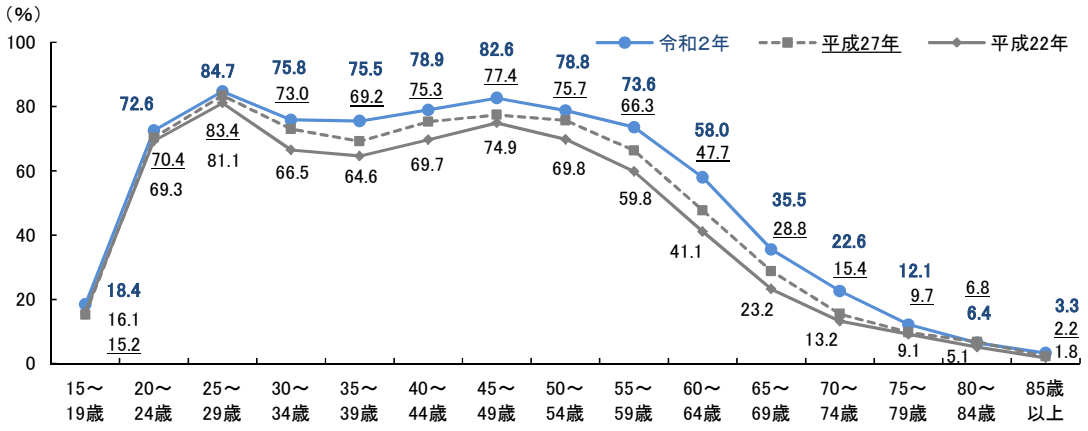
一般的に女性の労働力率は、結婚及び出産期に当たる年代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇するという、いわゆる「M字カーブ」を描くことが知られています。

本市の女性の労働力率を年齢階級別にみると、平成 22（2010）年以降、80 歳以上の一部を除き、いずれの年齢階級でも労働力率が上昇し、令和２（2022）年最も高い値となっています。

それに合わせ、「M字カーブ」の谷は浅くなり、グラフ全体の形は台形に近づきつつあります。

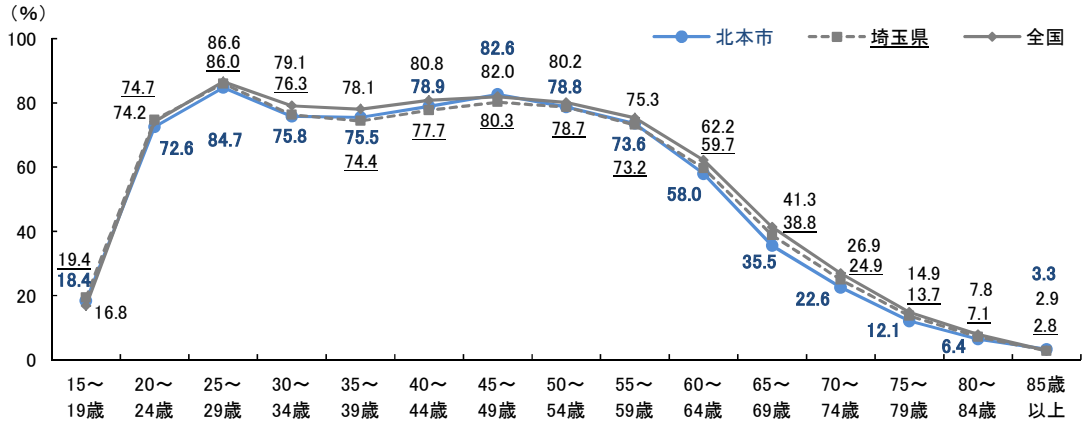
本市の女性の労働力率を全国及び県と比べると、生産年齢人口である 15～64 歳は概ね同水準で推移しています。

女性の年齢階級別労働力率（経年比較）



資料：国勢調査

女性の年齢階級別労働力率（全国・埼玉県との比較　令和2年）



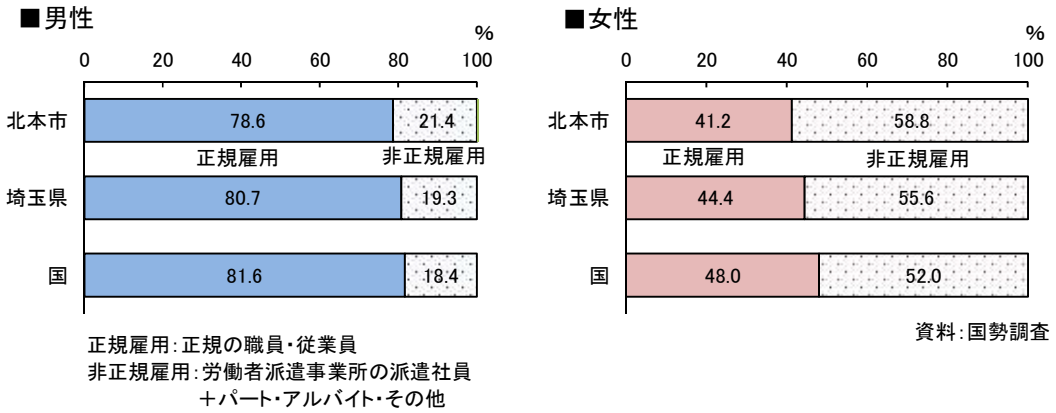
資料：国勢調査

イ 雇用形態

男女別に雇用形態をみると、「正規雇用（正規の職員・従業員）」の割合は女性が 41.2%であるのに対し、男性は 78.6%と大きな差が見られます。

また、本市では全国や埼玉県よりも、女性の非正規雇用の割合が高くなっています。

性別の雇用形態の内訳（全国・埼玉県との比較　令和2年）

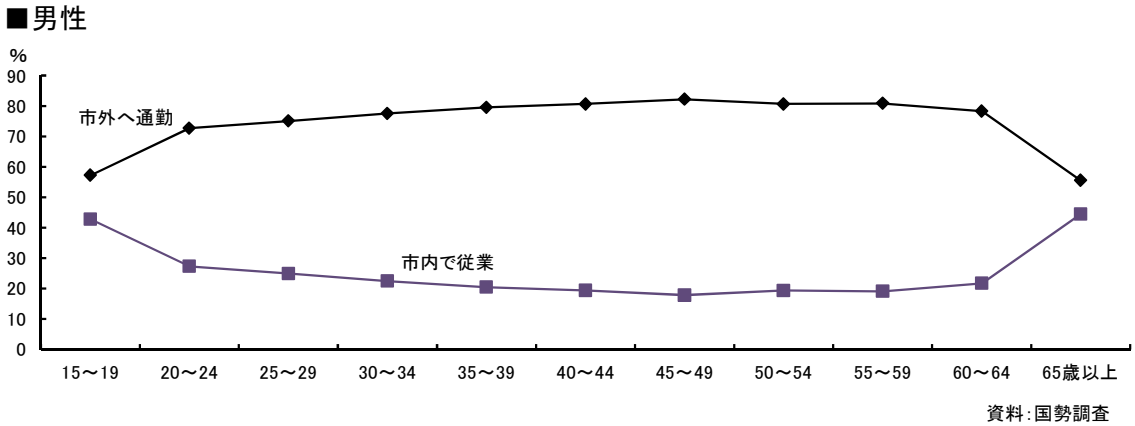


正規雇用：正規の職員・従業員
非正規雇用：労働者派遣事業所の派遣社員
＋パート・アルバイト・その他

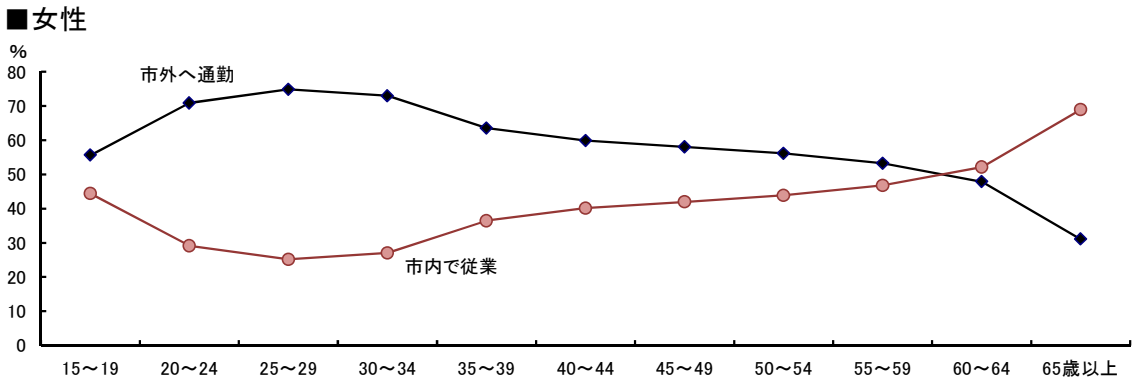
ウ 市内・市外通勤割合

北本市に常住する就業者の年齢階級別市外・市内通勤割合をみると、男性は 15～19 歳と 65 歳以上を除く年齢階級で「市外へ通勤」の割合が６割を超え高くなっています。女性は、30 歳代前半までは「市外へ通勤」の割合が高いものの、年代が上がるごとに「市内で従業」の割合が高くなり、60 歳代前半を境に「市外へ通勤」を上回ります。

北本市に常住する就業者の年齢階級別市外・市内通勤割合（令和2年）



資料：国勢調査

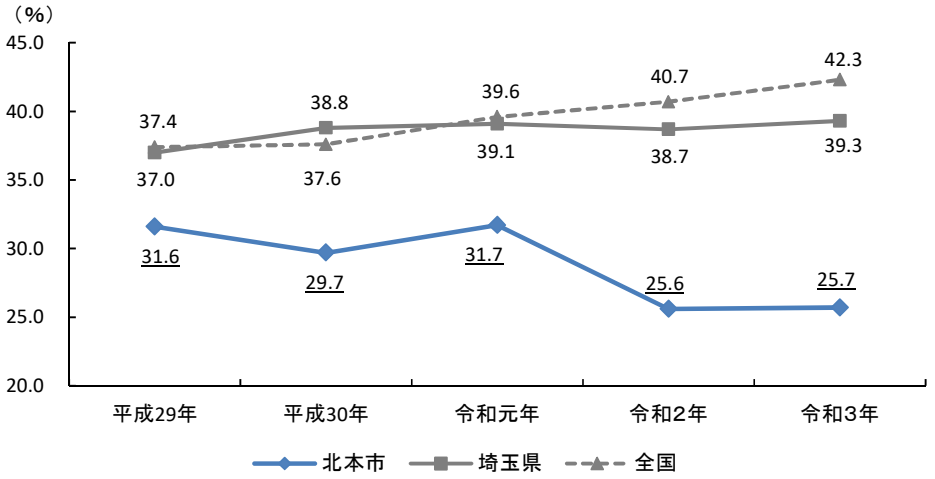


資料：国勢調査

（４）市の審議会等の委員における女性の割合

市の審議会等の委員における女性の割合の推移をみると、令和２（2020）年以降は２割台で推移しており、増加又は横ばい傾向にある全国及び埼玉県との差が大きくなっています。

審議会等の委員における女性の割合



資料：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

2．男女共同参画に関する意識の状況

（1）調査概要

本計画の策定に向けて、今後の男女共同参画に関する取組の重要な基礎資料とするため、市民の男女共同参画に関する意識・実態や、事業者の立場から見た男女共同参画に関する現状や課題等を把握することを目的として、令和３（2021）年 10 月～11 月に市民を対象とした「北本市男女共同参画に関する意識・実態調査」（以下、「市民意識・実態調査」という。）、11 月～12 月に市内事業所を対象とした「事業所アンケート調査」を実施しました。

■市民意識・実態調査

調査の概要		
調査の設計	調査対象	満 18 歳以上の市民
	標本数	2,000 人
	抽出方法	年齢及び地域等の層化法により、住民基本台帳から男女各 1,000 人を無作為抽出
	調査方法	郵送配布・郵送回収（インターネットによる回収を併用）
	調査期間	令和３（2021）年 10 月 30 日～11 月 22 日
	有効回収数	953（女性 521、男性 417、性別無回答他 15／ 調査票用紙による回答 661、インターネット回答 292）
	回収率	47.7%（女性 52.1%、男性 41.7%）
調査項目	・男女平等に関する意識について ・家庭生活（家事・育児・介護）と地域活動について ・ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について ・職業生活について ・配偶者等からの暴力などについて ・防災・災害対応における男女共同参画について ・性の多様性について ・北本市の男女共同参画の取組について	

■事業所アンケート調査

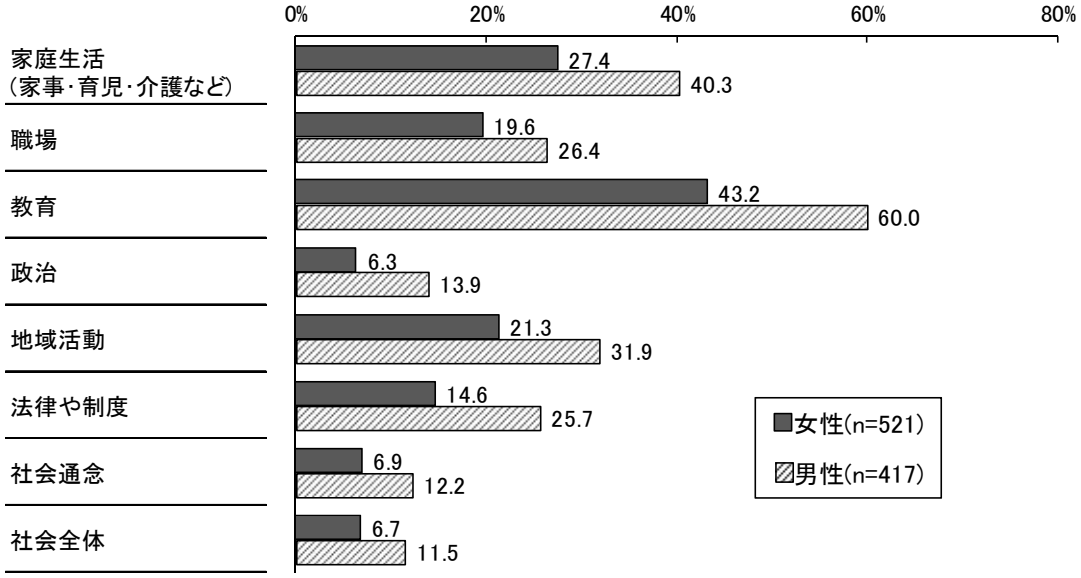
調査の概要		
調査の設計	調査対象	市内事業所
	標本数	200 社
	抽出方法	市内事業所より 200 社を抽出（従業員数 50 人以上の事業所は全数配布）
	調査方法	郵送配布・郵送回収（インターネットによる回収を併用）
	調査期間	令和３（2021）年 11 月 17 日～12 月６日
	有効回収数	73（調査票用紙による回答 55、インターネット回答 18）
	回収率	36.5%
調査項目	・女性活躍推進への取組について ・女性の管理職登用について ・仕事と育児・介護の両立支援について ・テレワークについて ・職場における各種ハラスメントの防止について ・ＬＧＢＴＱ（性的少数者）等への対応について ・男女共同参画に関する市の施策・制度について	

（2）市民意識・実態調査

ア 男女の地位の平等

各分野での男女の地位の平等については、いずれの分野でも男性に比べ女性で「平等になっている」割合が低く、特に家庭生活と教育の分野で差が大きくなっています。

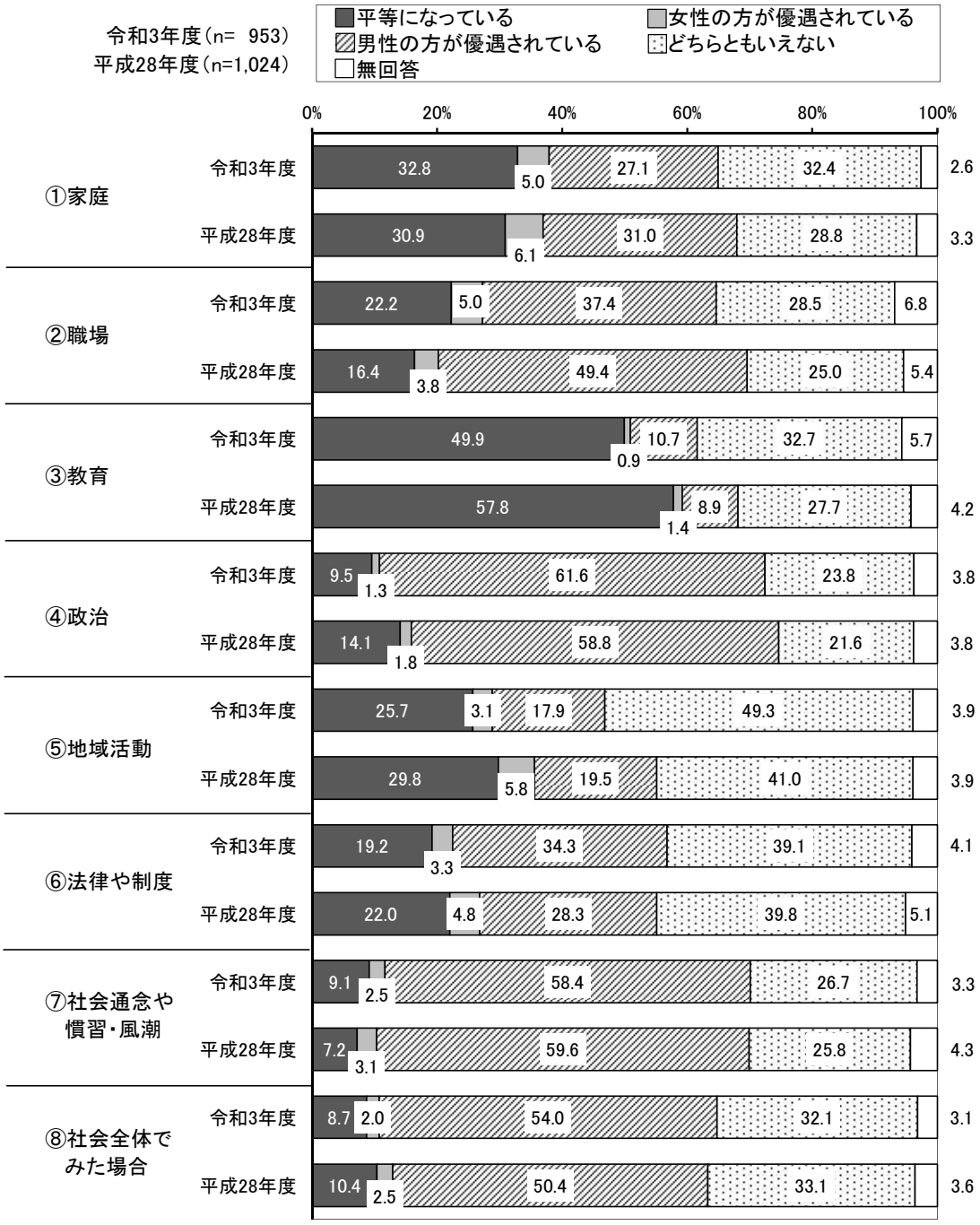
各分野の男女の地位の平等（「平等になっている」割合）【性別】



また、前回調査と比較すると、職場において「男性の方が優遇されている」が 12 ポイント低下し、「平等になっている」が 5.8 ポイント上昇しています。

一方で、政治、社会通念や慣習・風潮、社会全体で見た場合ではいずれも「男性の方が優遇されている」が５割を超えており、前回調査から変化が見られません。

各分野の男女の地位の平等【経年比較】

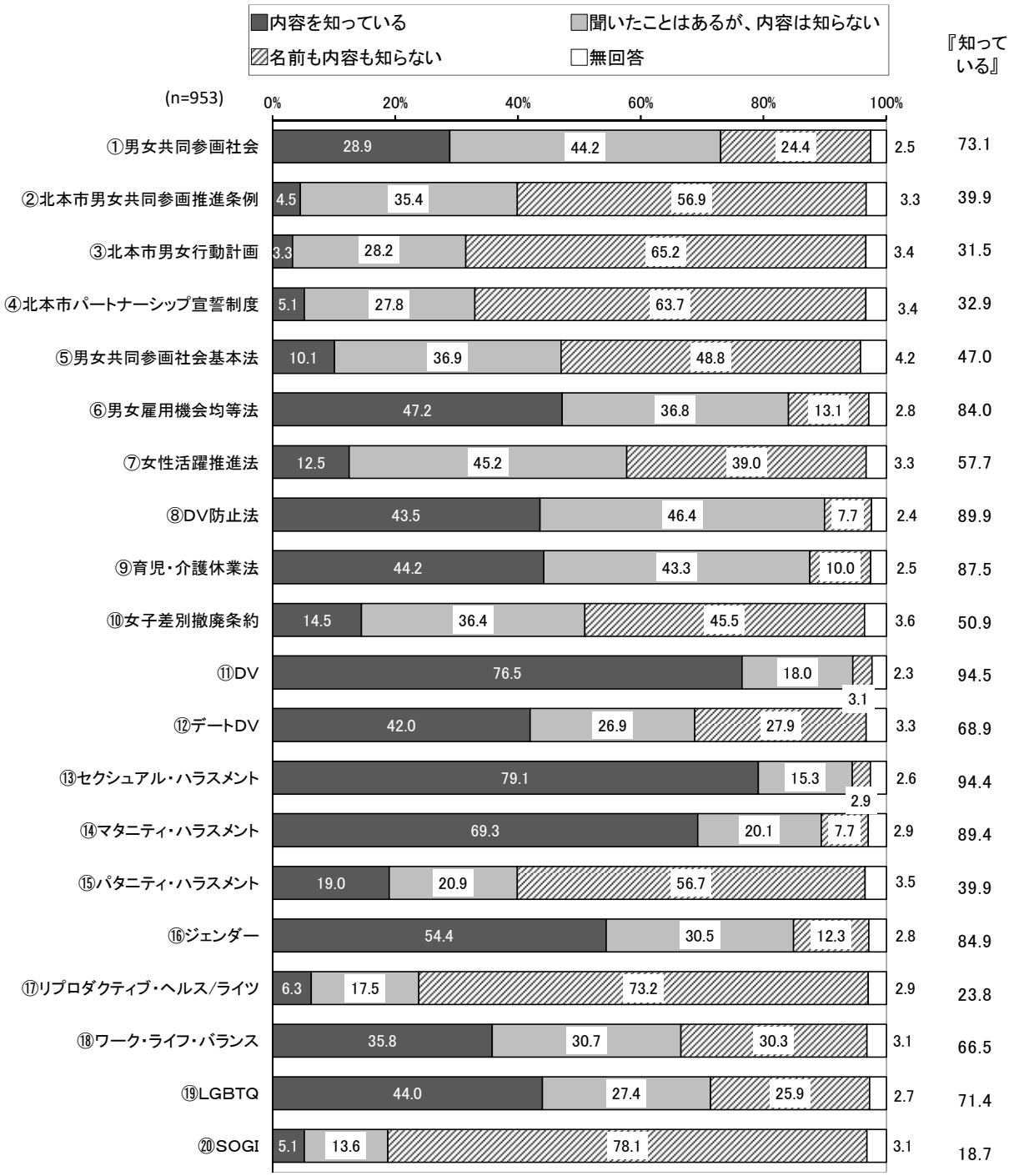


イ 男女共同参画に関する用語等の認知度

男女共同参画に関する用語等の認知度について、「内容を知っている」は、《セクシュアル・ハラスメント》や《ＤＶ》、《マタニティ・ハラスメント》などで高くなっています。

一方で、「名前も内容も知らない」は、《ＳＯＧＩ》や《リプロダクティブ・ヘルス／ライツ》で７割を超え高く、《北本市男女行動計画》や《北本市パートナーシップ宣誓制度》、《北本市男女共同参画条例》などの市の条例・計画・施策においても高くなっています。

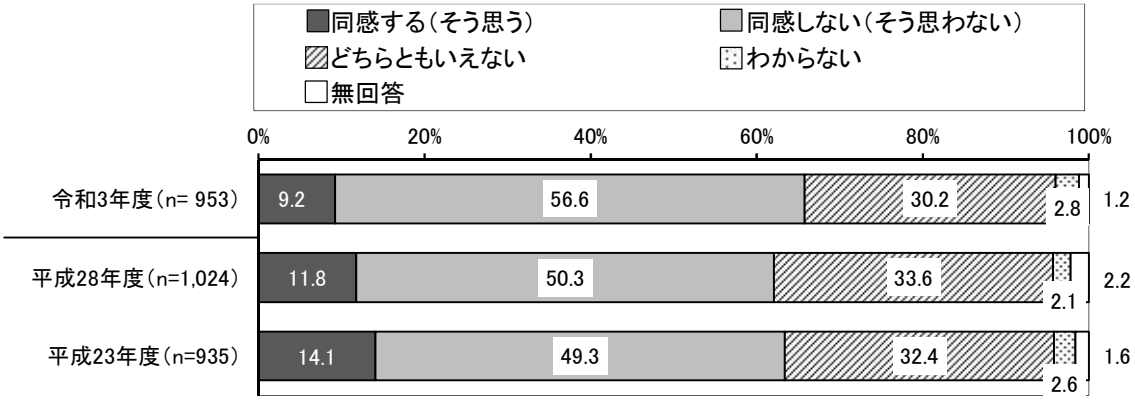
男女共同参画に関する用語等の認知度



ウ 性別による役割分担意識

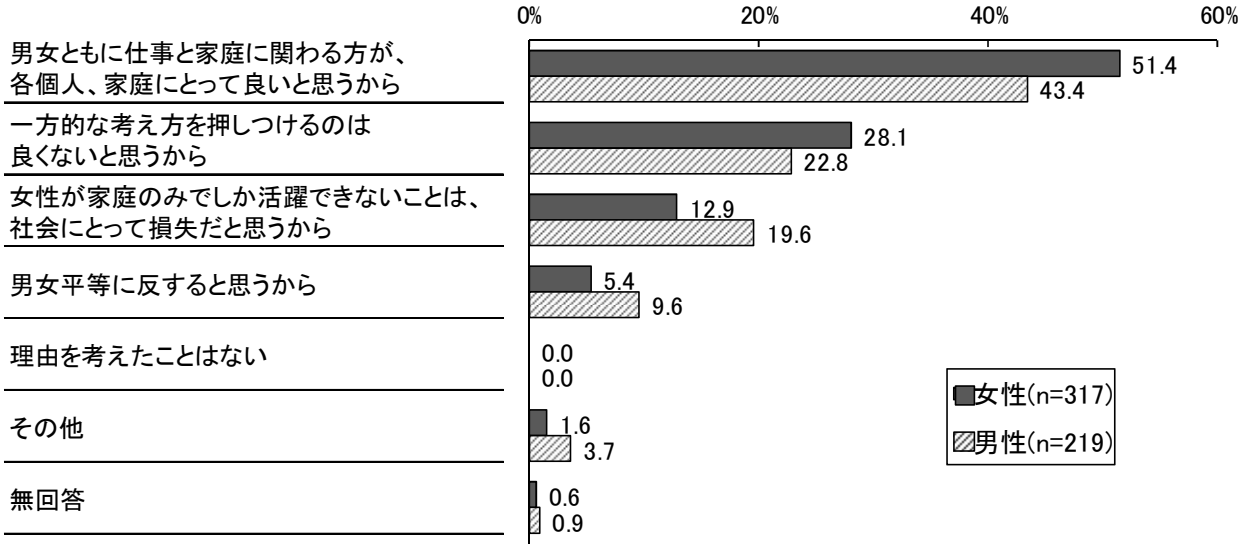
「男は仕事、女は家庭」という考え方に「同感する」との回答は、平成 23 年度の調査に比べ約５ポイント低下しています。反対に「同感しない」との回答は、回を追うごとに上昇し、令和３年度で５割台半ばとなっています。

「男は仕事、女は家庭」という考え方について【経年比較】



「男は仕事、女は家庭」という考え方に「同感しない」理由を性別にみると、男女いずれも「男女ともに仕事と家庭に関わる方が、各個人、家庭にとって良いと思うから」が最も高くなっていますが、その割合は女性が男性を上回っています。反対に、「女性が家庭のみでしか活躍できないことは社会にとって損失だと思うから」は、男性が女性を上回ります。

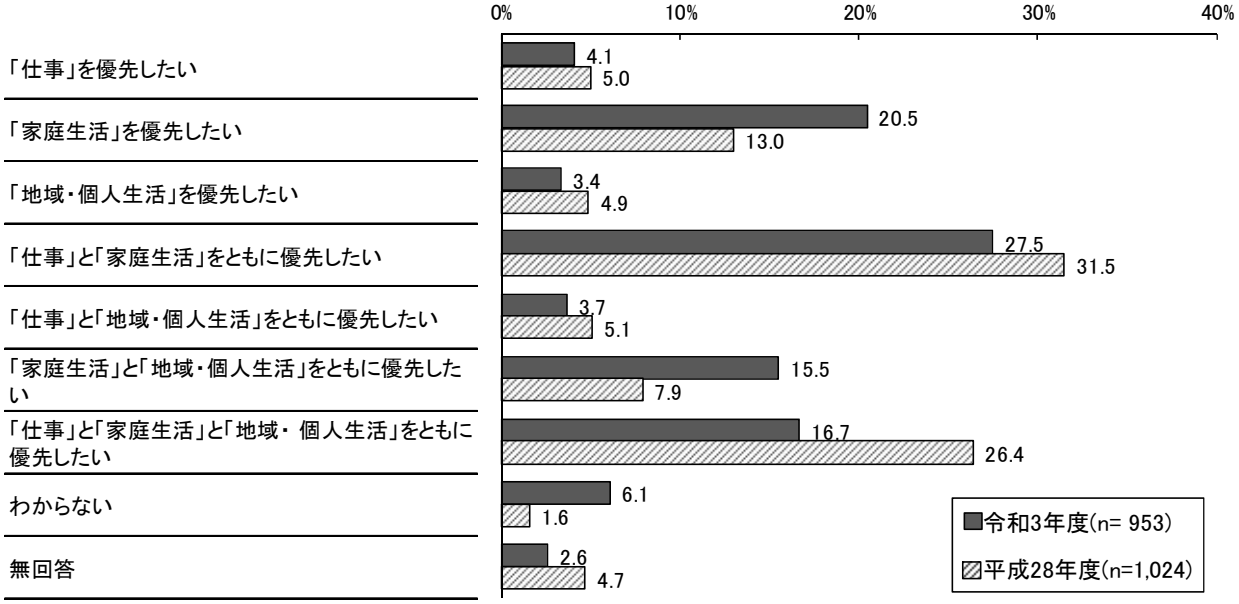
「男は仕事、女は家庭」に同感しない理由（性別）



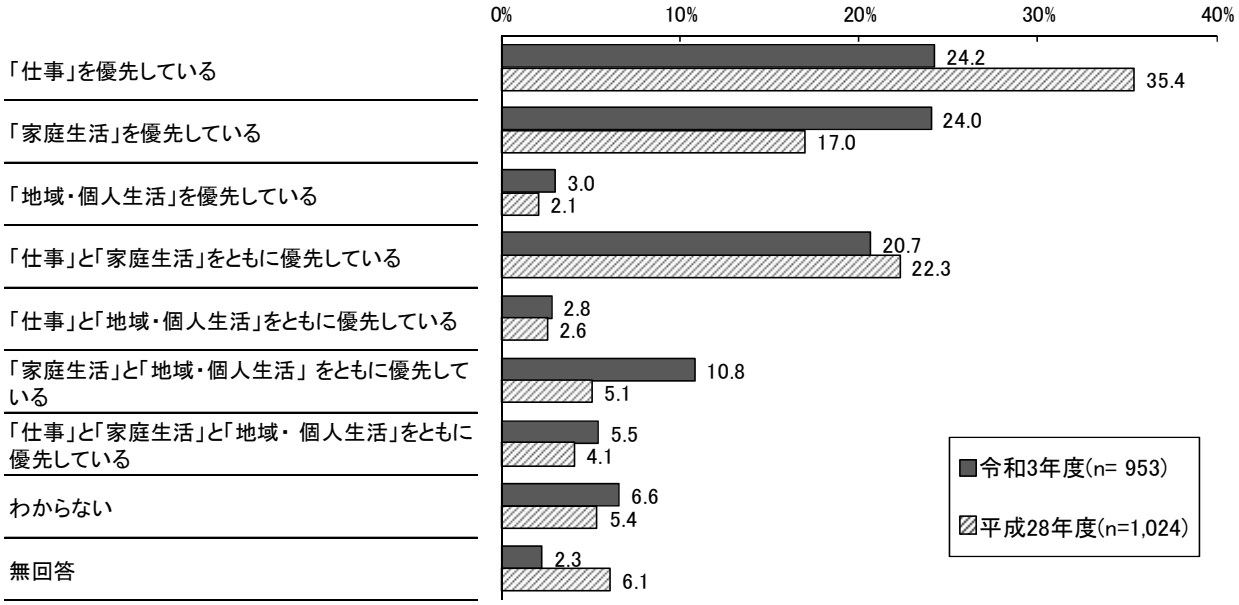
エ ワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランスについては、《理想》では「『家庭生活』を優先したい」、《現実》においても「『家庭生活』を優先している」がともに増加しています。また、前回調査に比べ「『仕事』を優先している」との回答は大きく減少しています。

ワーク・ライフ・バランスの《理想》【経年比較】

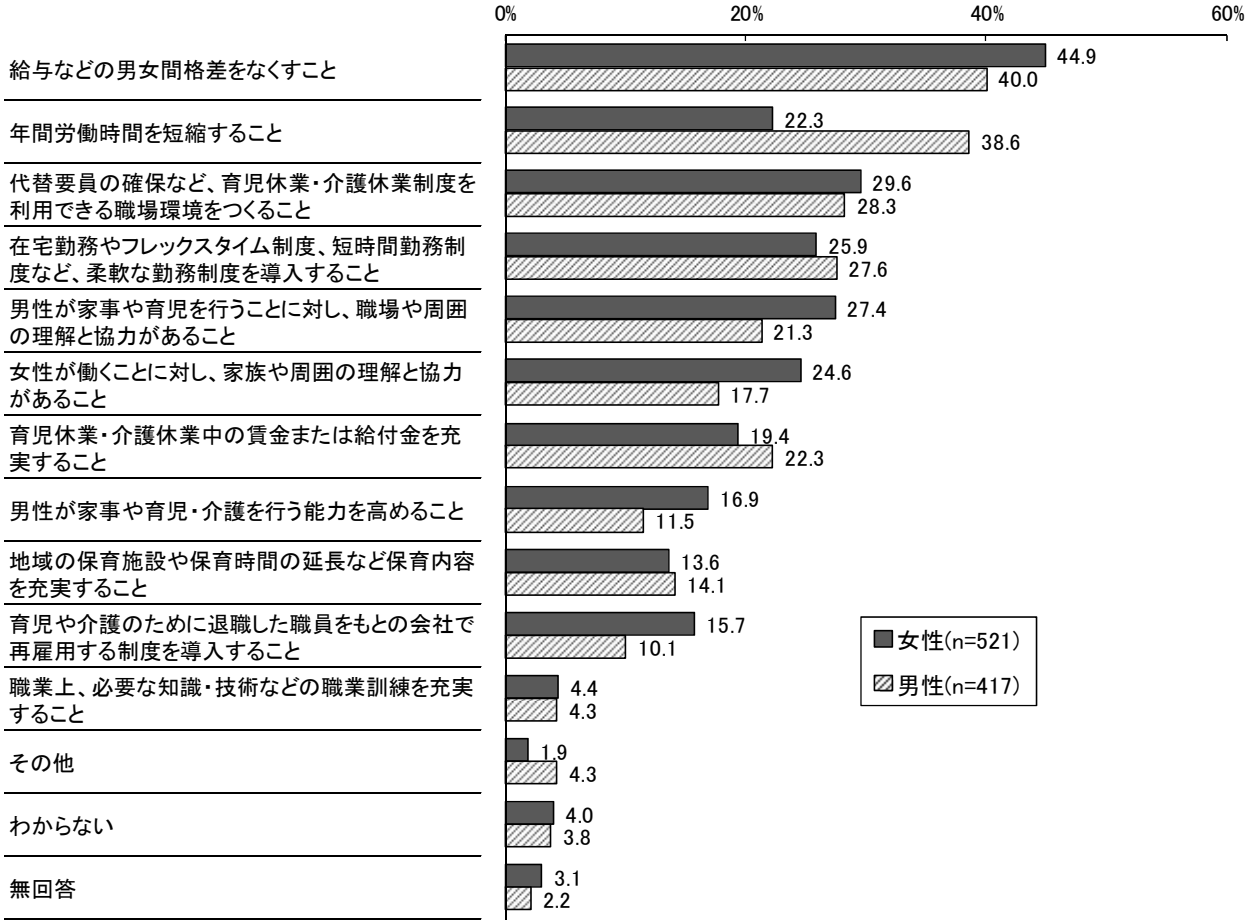


ワーク・ライフ・バランスの《現実》【経年比較】



男女がともに仕事と家庭の両立をしていくための条件については、男女ともに「給与などの男女間格差をなくすこと」が最も高くなっています。また、「年間労働時間を短縮すること」が男性で 38.6%と女性を大きく上回ります。

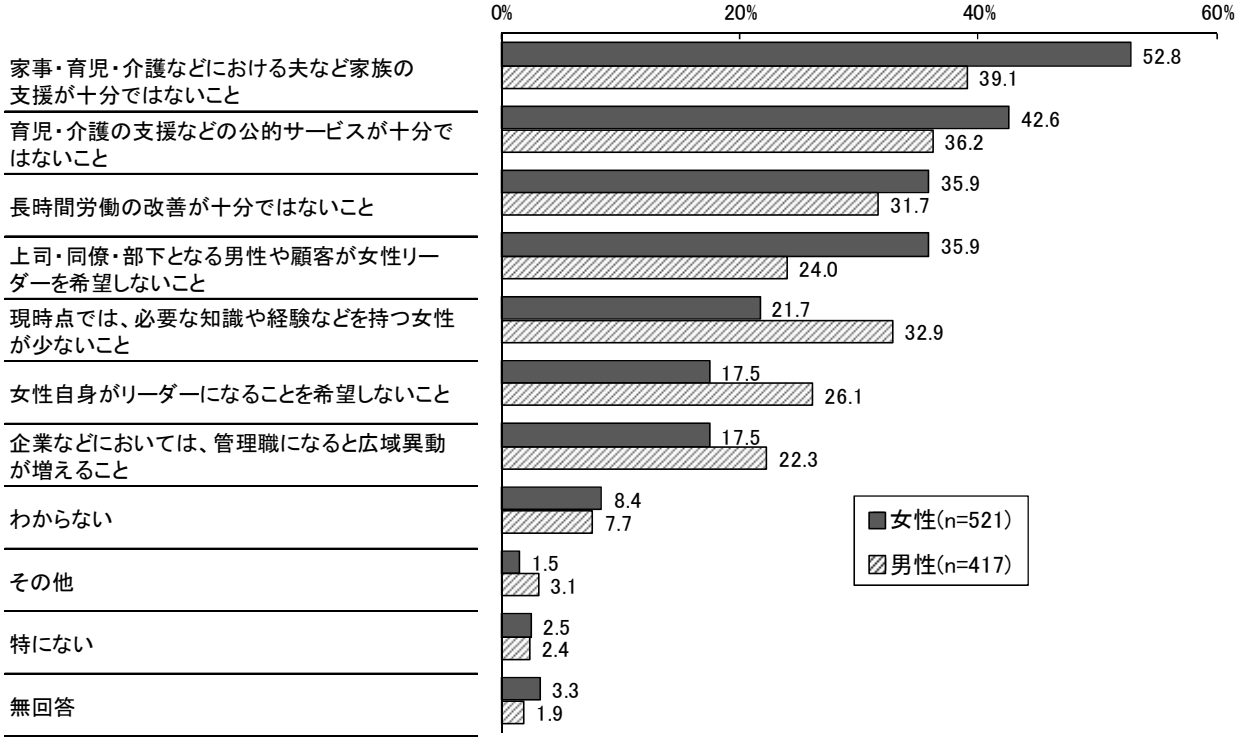
男女がともに仕事と家庭を両立するために必要な条件【性別】



オ 女性の活躍推進

政治・経済・地域などの各分野で女性のリーダーを増やすときに障壁となるものについては、男女ともに「家事・育児・介護などにおける夫など家族の支援が十分ではないこと」が最も高く、次いで「育児・介護の支援などの公的サービスが十分ではないこと」となっています。また、女性では男性に比べ「家事・育児・介護などにおける夫など家族の支援が十分ではないこと」「上司・同僚・部下となる男性や顧客が女性リーダーを希望しないこと」が、男性では女性に比べ「現時点では、必要な知識や経験などを持つ女性が少ないこと」がそれぞれ高くなっています。

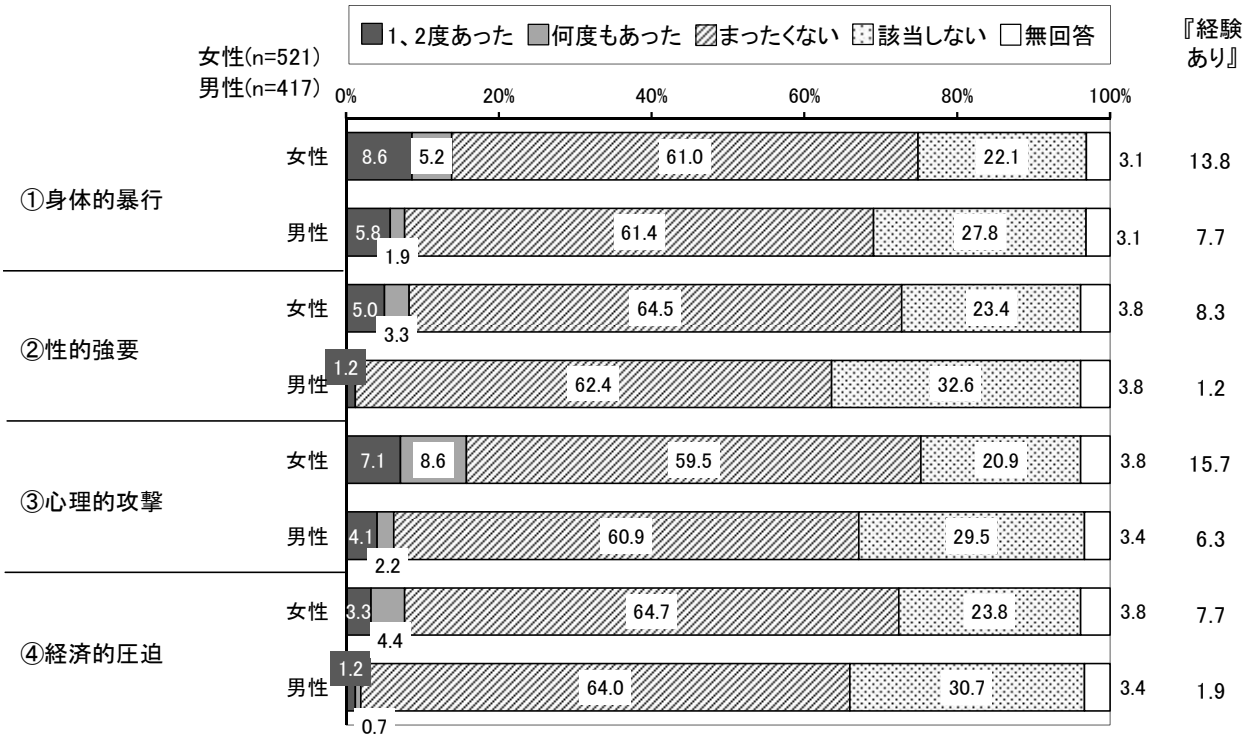
政治・経済・地域などの各分野で女性のリーダーを増やす時に障壁となること【性別】



カ 配偶者等からの暴力（ＤＶ）

暴力被害の経験について、『経験あり』（「１、２度あった」と「何度もあった」との合計）をみると、《身体的暴行》と《心理的攻撃》では、女性で１割を超え、男性に比べ高くなっています。その他の暴力についても、『経験あり』は女性の割合が男性を上回ります。

DVを受けた経験の有無 【性別】



①身体的暴行：なぐったり、けったり、物を投げつけたり、突き飛ばしたりするなどの身体に対する暴行など

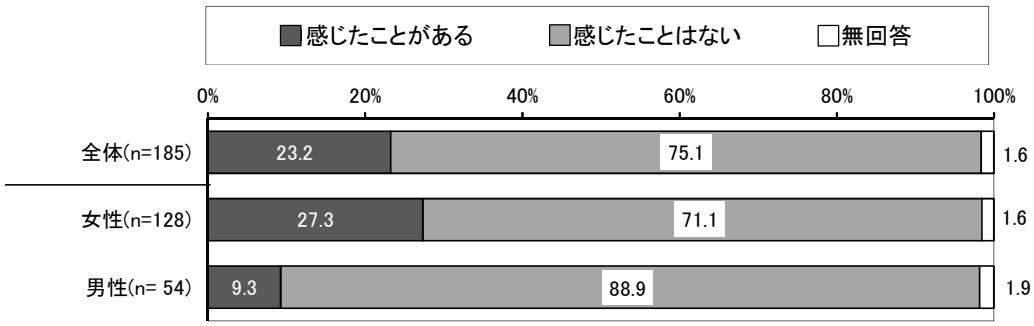
②性的強要　：嫌がっているのに性的な行為を強要される、見たくないポルノ映像等を見せられる、避妊に協力しないなど

③心理的攻撃：人格を否定するような暴言、交友関係や行き先、電話・メールなどを細かく監視したり、長期間無視するなどの精神的な嫌がらせ、あるいは、自分もしくは自分の家族に危害が加えられるのではないかと恐怖を感じるような脅迫など

④経済的圧迫：生活費を渡さない、給料や貯金を勝手に使われる、外で働くことを妨害される

ＤＶと考えられる行為を受けた経験のある人に、相手の行為により命の危険を感じたことがあるかをたずねたところ、性別では、「感じたことがある」は女性が 27.3%に対し男性が 9.3%と、女性が男性を大きく上回ります（18.0 ポイント差）。

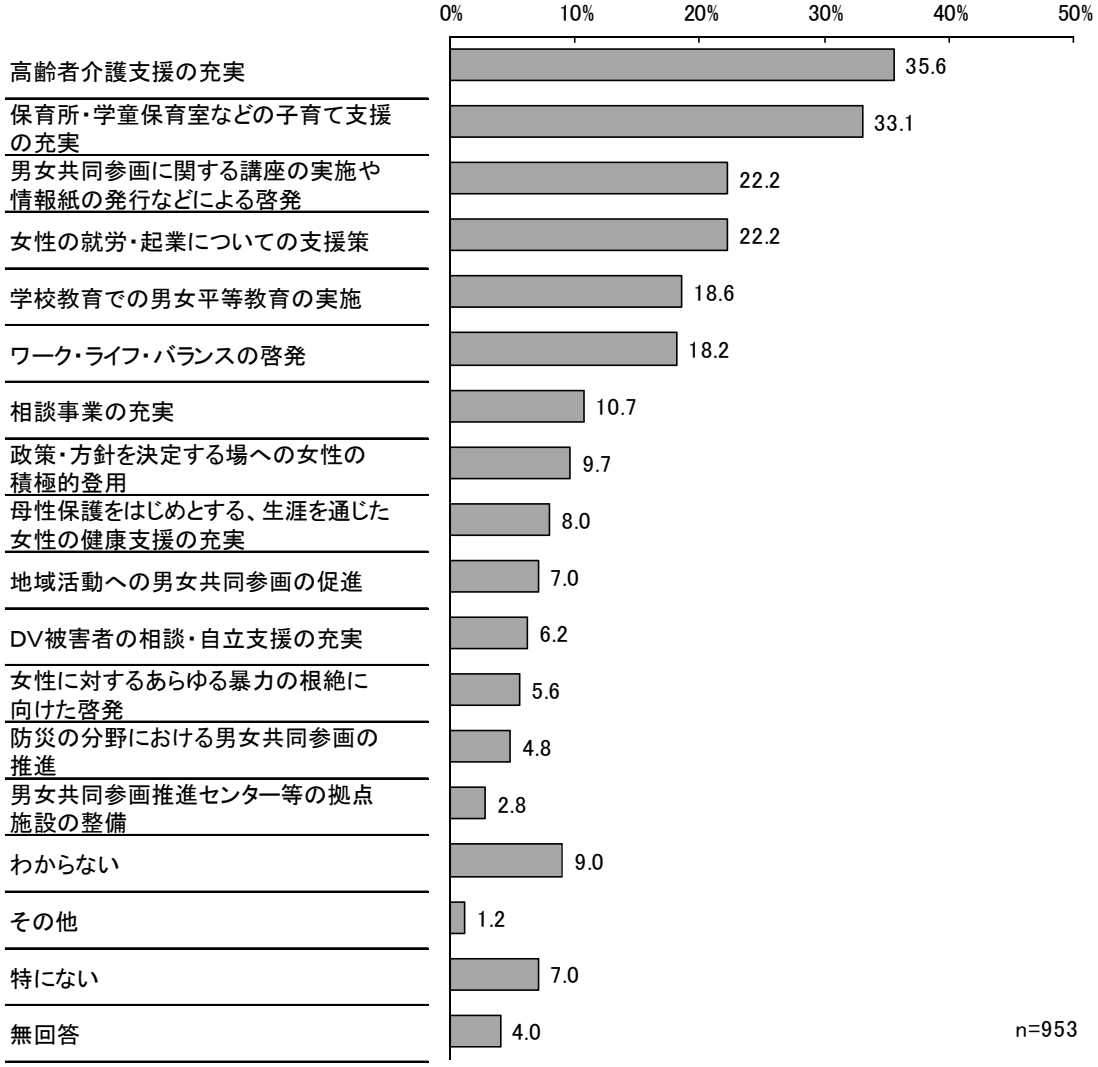
DV により命の危険を感じたことの有無【性別】



キ 男女共同参画社会の実現に向けて

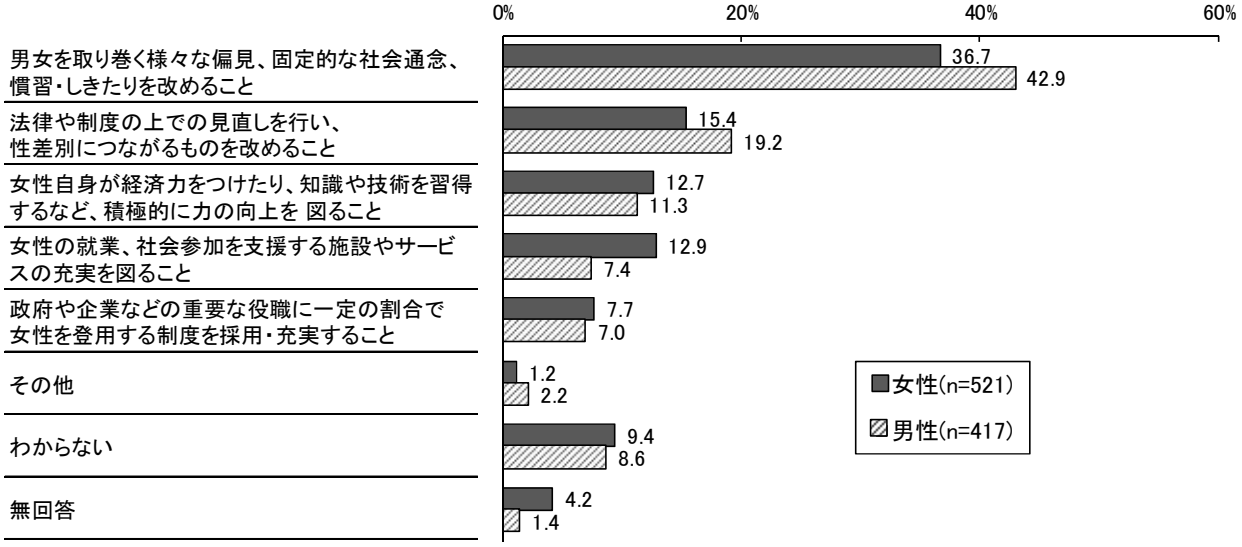
男女共同参画社会の実現に向けた市の重点施策については、「高齢者介護支援の充実」が最も高く、次いで「保育所・学童保育室などの子育て支援の充実」、「男女共同参画に関する講座の実施や情報誌の発行などによる啓発」と「女性の就労・起業についての支援策」などの順となっています。

男女共同参画社会の実現に向けた市の重点施策



男女平等のために最も重要と思うことについては、男女ともに「男女を取り巻く様々な偏見、固定的な社会通念、慣習・しきたりを改めること」が最も高くなっています。

男女平等のために最も重要なこと【性別】

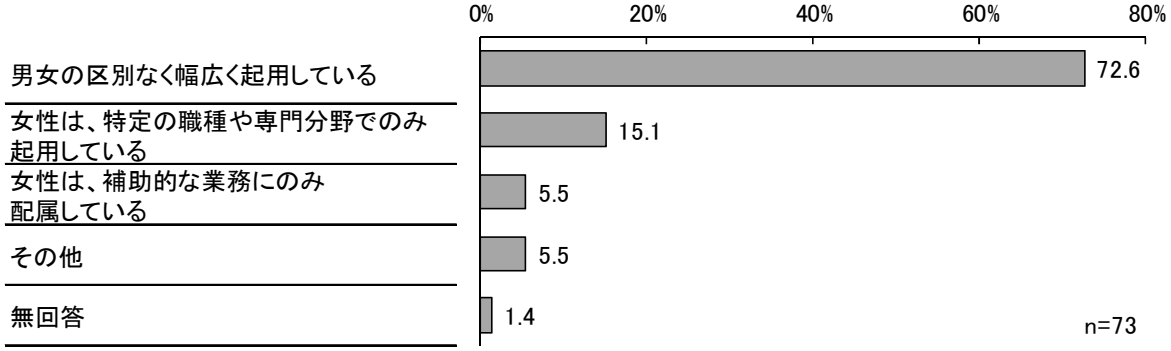


（3）事業所アンケート調査

ア 女性の活躍推進

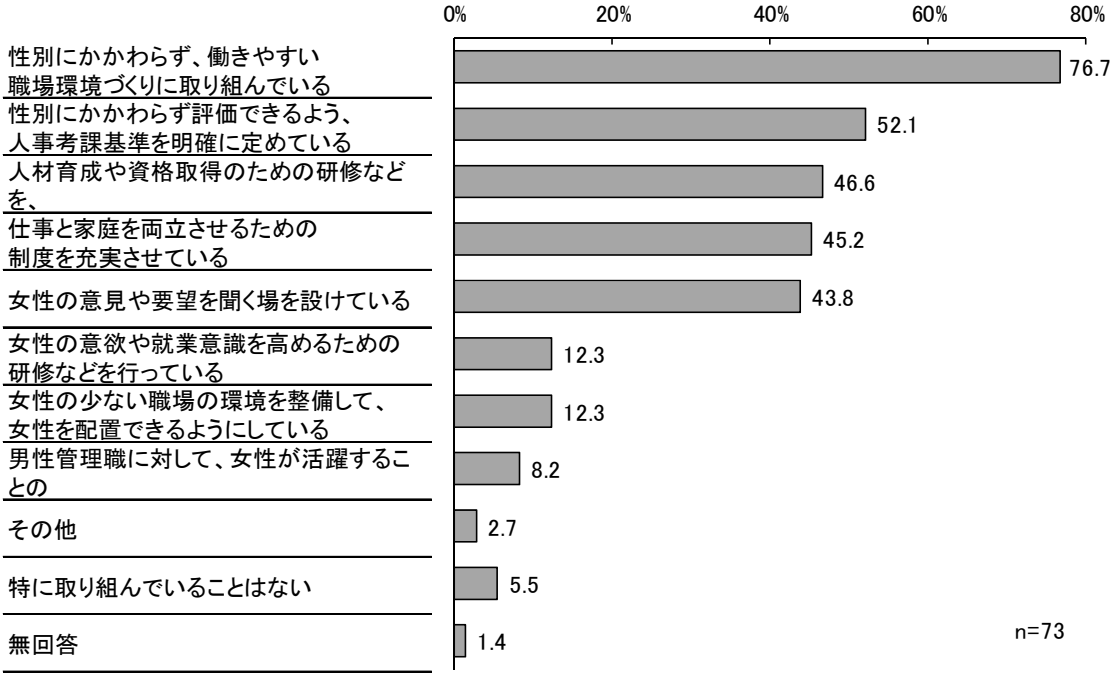
女性従業員の起用・配属について、「男女の区別なく幅広く起用している」が 72.6%と最も高くなっています。

女性従業員の起用・配属について



女性の活躍推進のための取組について、「性別にかかわらず、働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる」が 76.7%で最も高く、次いで「性別にかかわらず評価できるよう、人事考課基準を明確に定めている」が 52.1%と高くなっています。

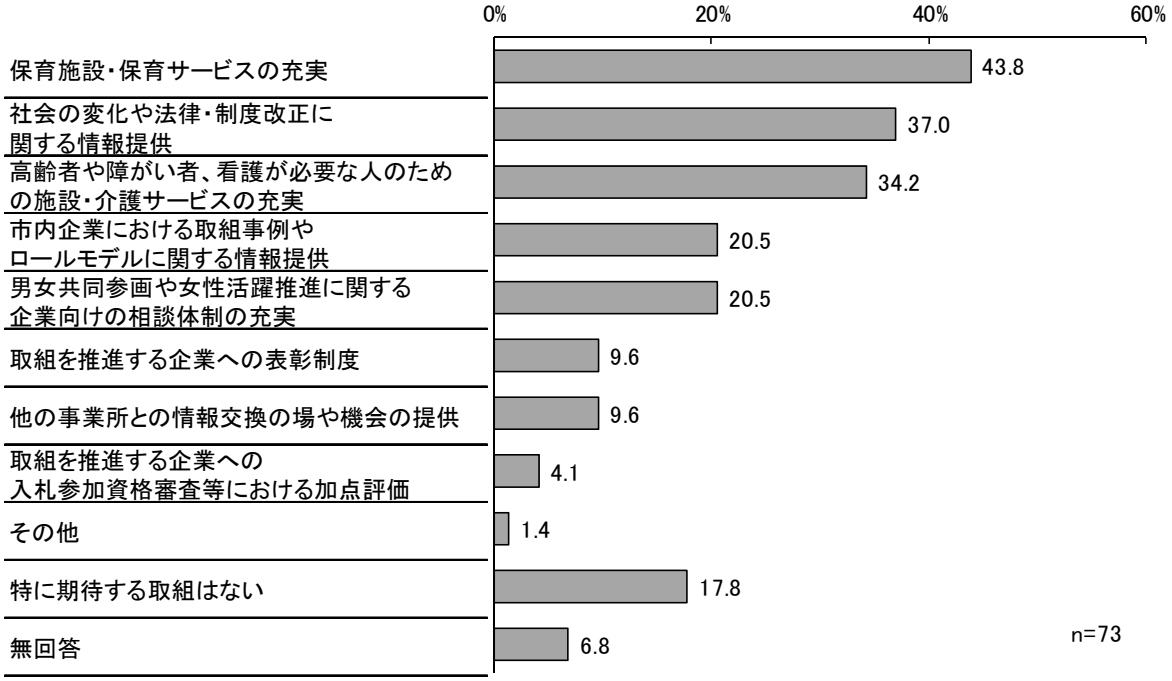
女性の活躍推進のための取組



イ 男女共同参画を推進する上で市・行政に期待する取組

事業所において男女共同参画を推進する上で市・行政に期待する取組については、「保育施設・保育サービスの充実」が最も高く、次いで「社会の変化や法律・制度改正に関する情報提供」「高齢者や障がいのある人、看護が必要な人のための施設・介護が必要な人のための施設・介護サービスの充実」などの順となっています。

市・行政に期待する取組



３．第五次計画の評価

（１）取組の推進状況と数値目標の達成状況

第五次計画では、５つの基本目標にそれぞれ数値目標を設定し、目標の達成に向け男女共同参画に関する様々な取組を推進してきました。

基本目標１　男女共同参画社会の実現に向けた意識づくり

男女共同参画社会の実現に向けた意識づくりにおいては、啓発紙の発行や講座の開催、学校での男女平等教育及び人権意識の高揚のための事業等を実施しています。

広報紙やホームページを活用した広く一般への啓発や学校での男女平等教育や生徒への啓発、保護者を対象とした家庭学級の開催など、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、人権啓発資料を作成し配布、啓発講演会や講座の開催により、人権意識の高揚を図っています。

その結果、固定的な性別役割分担意識に同感しない人の割合は、目標達成には至っていないものの改善傾向にあります。一方で、社会全体において男女の地位が平等になっていると回答した人の割合は策定当初の数値よりも減少しています。

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。

指標	策定当初 （平成28年度）	目標値 （令和4年度）	実績値 （令和3年度）
固定的な性別役割分担意識に同感しない人の割合を増やす	18～59歳　53.8%	65%	62.2%
	60歳以上　47.5%	60%	50.2%
社会全体において男女の地位が平等になっていると回答した人の割合を増やす	18～59歳　11.4%	30%	9.0%
	60歳以上　9.2%	25%	8.5%

基本目標２　男女がともに活躍できる環境づくり【北本市女性活躍推進計画】

男女がともに活躍できる環境づくりにおいては、女性の起業や再就職支援、男女がともに働きやすい職場環境整備、防災・防犯分野における参画など、女性の社会進出を促進する事業を実施しています。

育児休業を「取りたいが取ることはできない」男性の割合については、目標を概ね達成するなど男性自身の意識の変化が見られます。

政策や意思決定の過程である審議会等では、女性委員の割合を 40%とする目標値を定め、意思決定の場に女性が積極的に参画できるよう努めていますが、目標達成には至っていない状況です。引き続き、審議会等における女性の登用状況を把握し、政策・意思決定過程への女性の参画を進める必要があります。

また、防災分野において女性等のニーズを反映した対策を進めるため、北本市地域防災計画において女性や災害時要支援者等に対し配慮するよう定めており、避難所における対応職員は必ず１人女性を配置しています。

今後、男女ともに個性と能力を発揮し、家庭や社会への参画を進めることができるよう、多様な働き方の推進をはじめとした企業への働きかけを継続して行う必要があります。

指標	策定当初 （平成28年度）	目標値 （令和4年度）	実績値 （令和3年度）
育児休業について 「取りたいが取ることはできない」 男性の割合を減らす	16.8%	5%	5.5%
審議会等の委員における女性の割合を増やす	31.6%	40%	25.7%

基本目標３　心豊かな生活の基盤づくり

心豊かな生活の基盤づくりにおいては、ワーク・ライフ・バランス推進のための子育て支援や介護支援、誰もが安心して暮らすためにひとり親家庭、高齢者、障がいのある人及びＬＧＢＴＱ（性的マイノリティ）への支援、ライフステージに合わせた女性の健康づくりに関する支援等を実施しています。その一方で、「リプロダクティブ・ヘルス／ライツ」の認知度や性と生殖に関して生涯を通じた健康が保障されていると回答した女性の割合は、大きな変化が見られません。

仕事と家庭生活の両立支援としては、駅前保育ステーション事業や延長保育事業、病児・病後児保育事業、学童保育事業を実施し、就労する保護者を支援しています。勤務形態の多様化に伴う土曜又は休日保育への一定のニーズや低年齢児の保育需要の増大など新たな課題も生じています。

「ワーク・ライフ・バランス」の認知度については、18～59 歳及び 60 歳以上ともに目標達成には至っていないものの増加傾向にあります。一方で、１年間に地域活動に参加した、又は参加している人の割合については、大きく減少していますが、これは新型コロナウイルス感染拡大による外出や活動の自粛の影響によるものと考えられます。

少子高齢化が一層進む中で、年齢に配慮した健康づくりや体力づくり、子育て支援、介護サービスの需要の増大が見込まれるため、引き続き、きめ細かな取組が必要です。また、新型コロナウイルス感染拡大に伴う新しい生活様式に合わせた地域活動のあり方の検討など、社会環境の大きな変化にも対応する必要があります。

指標	策定当初 （平成28年度）	目標値 （令和4年度）	実績値 （令和3年度）
「ワーク・ライフ・バランス」の 認知度を増やす	18～59歳　37.7%	60%	47.6%
	60歳以上　17.5%	40%	22.6%
1年間に地域活動に参加した、 または参加している人の割合を増やす	18～59歳　43.2%	60%	23.1%
	60歳以上　55.5%	70%	41.0%
「リプロダクティブ・ヘルス／ライツ」の 認知度を増やす	18～59歳　5.7%	20%	8.2%
	60歳以上　2.4%	15%	4.0%
性と生殖に関して生涯を通じた健康が 保障されていると回答した 女性の割合を増やす	21.2%	40%	21.7%

基本目標４　あらゆる暴力の根絶

あらゆる暴力の根絶においては、女性に対する暴力の根絶のための啓発、暴力の被害者に対する相談対応や支援等を実施しています。

近年、ＤＶ（配偶者等からの暴力）の被害者の相談内容は複雑化し、様々な問題を抱えているケースが多く、ＤＶ被害者支援担当課だけでは対応が難しい状況にあることから、被害者の保護や支援にあたっては庁内各課や関係機関との連携を強化しています。

「暴力は決して許されるものではない」との認識を広げ、暴力を根絶することを目指し、パネル展の開催やパープルリボンを活用した普及啓発、パープルライトアップ事業、若年層に向けたデートＤＶパンフレットの配布等、さまざまな啓発活動に取り組んでいます。

配偶者等からの暴力に関連した数値目標では、[何を言っても、長期間無視し続ける]や[交友関係や電話、メール、郵便物等を細かく監視する]、[収入や貯金を勝手に使う]などの行為が「暴力にあたると思わない」割合はいずれも減少しています。一方で、配偶者等からの暴力について相談できる窓口の認知度については大きな変化が見られません。

今後も、ＤＶをはじめ、各種ハラスメント等、あらゆる暴力の根絶に向けて、啓発活動と相談しやすい体制づくりを行う必要があります。

指標	策定当初 （平成28年度）	目標値 （令和4年度）	実績値 （令和3年度）
配偶者等からの暴力について 「暴力にあたると思わない」割合を減らす	[何を言っても、長期間無視し続ける] 9.7%	5%	6.9%
	[交友関係や電話、メール、郵便物等を細かく監視する] 10.7%	5%	6.9%
	[収入や貯金を勝手に使う] 10.0%	5%	6.3%
配偶者等からの暴力について 相談できる窓口の認知度を増やす	18～59歳　32.2%	70%	33.7%
	60歳以上　36.5%	70%	33.9%
配偶者等からの暴力被害を 相談した人の割合を増やす	15.2%	30%	35.1%

基本目標５　男女共同参画の推進体制の強化

男女共同参画の推進体制の強化においては、計画の総合的な推進に向け、事業の進捗状況の把握と評価を行い、年次報告書として取りまとめを行いました。年次報告書は、市ホームページでも公表しています。

公募の市民を含む男女共同参画審議会や庁内職員で構成する男女共同参画推進委員会においても、第五次計画の進捗状況の評価・検証を行っています。

北本市役所の男性職員の配偶者出産休暇及び育児休業取得率は、増加傾向にあります。引き続き、男性職員が育児休業等を取得しやすいよう、男女双方の固定的な性別役割分担意識の解消を図ります。

一方で、数値目標である「北本市男女共同参画推進条例」の認知度については、これまでに機会を捉えて周知を図ってきましたが、認知度の向上には至っていません。

指標	策定当初 （平成28年度）	目標値 （令和4年度）	実績値 （令和3年度）
「北本市男女共同参画推進条例」の認知度を増やす	18～59歳　3.3%	20%	4.6%
	60歳以上　3.7%	20%	4.5%

４　課題のまとめ

（１）男女平等や多様性を尊重する意識づくり

男女平等や男女共同参画意識の醸成は、女性の活躍推進やワーク・ライフ・バランスの実現の基礎となるものです。市民意識・実態調査では、固定的な役割分担意識については少しずつ解消の傾向が見られますが、社会通念や慣習・風潮、社会全体で見た場合では男女平等になっていないと感じる人が多くなっています。

女性も男性も性別に関わりなく、個人として尊重された生き方ができるよう、あらゆる場面において、性別による偏見や男女不平等の意識に基づいていないか、問題意識を持つ必要があります。

また、男女共同参画に関する用語や制度の認知度については、大きく向上した項目がある一方で、市の条例や計画等については認知度が低く、新たに取組を開始した「北本市パートナーシップ宣誓制度」についても認知度が低い状況にあります。

男女共同参画社会の実現は、性の多様性を含むあらゆる人権が尊重される社会の実現にもつながるものです。固定的な役割分担意識や、性のあり方や性別に関する偏見や固定観念、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消に向け、保育及び学校教育をはじめ幼少期から男女平等の考え方を普及するとともに、市民に分かりやすい周知や広報を行うことが重要です。

（２）あらゆる分野における参画促進

少子高齢化が進行するなかで、仕事や家庭、地域生活などあらゆる分野において、性別に関わらず、すべての人が自分の希望に沿った形で、個性や能力を発揮することは、多様性に富んだ活力ある社会をつくるうえで不可欠となっています。

特に、政治・経済をはじめ、地域社会などあらゆる分野の政策や方針決定の場に女性の参画が進むことで、多様な視点が確保され、社会の変化に柔軟に対応できる、持続可能な社会の実現につながることが期待されます。

市民意識・実態調査では、ワーク・ライフ・バランスの現実において、家庭生活や個人、地域生活よりも、仕事を優先していると回答した人は大きく減少し、ワーク・ライフ・バランスが実現できている人は増加傾向にあることがうかがえます。一方で、男女が仕事と生活を両立するために必要な条件としては、男女双方では給与等の男女間格差をなくすこと、男性では労働時間を短縮することが多くあげられています。

テレワーク等新しい働き方の普及を追い風に、市民一人一人のワーク・ライフ・バランスの実現を進めることが重要です。また、男性が家事や育児、介護等に主体的に参加するための意識づくりや長時間労働の是正など働き方の見直しを両輪に取り組むことが必要です。

（３）あらゆる暴力の根絶に向けた体制の強化

暴力は重大な人権侵害であり、男女共同参画社会を実現する上で克服すべき重要な課題の一つとなっています。配偶者等からの暴力（ＤＶ）をはじめ、性暴力・性犯罪、児童虐待や高齢者・障がいのある人に対する虐待はいずれも被害者の尊厳を著しく踏みにじる行為であり、心身に長期にわたり重大な悪影響を及ぼすものです。

また、セクシュアル・ハラスメントをはじめ、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントなどの各種ハラスメントは、働く場や教育の場、地域社会など様々な場面で発生する可能性があることから、市民一人一人があらゆる暴力を許さない意識を持つことなど、暴力の根絶に向けた取組の充実が求められます。

市民意識･実態調査では、ＤＶと考えられる行為を受けた経験のある女性の４人に１人が「命の危険を感じたことがある」と回答していることから、緊急度の高いケースが発生する可能性があることを念頭に、ＤＶの被害について相談しやすい体制づくりのほか、国や県及び民間団体等の多様な相談窓口等の情報の周知、被害者の保護及び支援に向けた関係機関及び庁内における情報共有及び連携強化を行うことが重要です。

（４）すべての人が安全・安心に生活できる環境の整備

日本は、世界の中でも自然災害が発生しやすい国といわれ、地震をはじめ、台風に伴う洪水や土砂災害等、毎年多くの自然災害が発生しています。過去に大きな災害が発生した際には、被災者支援、避難所運営などの各段階で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が配慮されないといった課題が生じました。

また、新型コロナウイルス感染症の拡大によって、宿泊や飲食などの対人サービス業で雇用が大きく減少したことにより、女性が多くを占める非正規雇用の労働者やひとり親家庭の母親など、女性に対する深刻な影響が明らかになっています。これらの影響は、固定的性別役割分担意識の残存や男女共同参画の遅れが新型コロナウイルス感染症の拡大によって一層顕在化したものと言われています。

自然災害や感染症の感染拡大などの非常時においては、女性のみならず、高齢者、子ども、障がいのある人、外国人など社会的に不利な立場にある人の意見が反映されないことがあるため、誰もが安心して生活できるよう、様々な立場の人の意見を取り入れ、支援を推進する必要があります。

男女が互いの身体的性差を十分に理解し合い、相手に対する思いやりの意識を持つことができるよう、リプロダクティブ・ヘルス／ライツの考え方をより分かりやすい形で周知を図る必要があります。

防災・災害対応における男女共同参画を実現するためにも、防災に関する地域活動に女性が参加することの重要性について改めて啓発を行い、自主防災組織等地域活動への女性の参加を促すことが重要です。

第３章　計画の基本的な考え方

１．基本理念と基本目標

（１）基本理念

本計画は、「北本市男女共同参画推進条例」第３条の基本理念に基づき、市、市民、事業者及び団体等の協働により、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するものです。

男女の人権の尊重

男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が直接的であるか間接的であるかを問わず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。

社会における制度又は慣行についての配慮

性別による固定的な役割分担意識に基づく社会における制度又は慣行が、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。

政策等の立案及び決定への共同参画

市における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に、男女が共同して参画する機会が確保されること。

家庭生活における活動と社会生活における活動への参画

家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子育て、家族の介護、その他の家庭生活における活動、職業生活及びその他の社会生活における活動へ対等に参画することができるようにすること。

国際協調

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かんがみ、国際的な協調の下に行われること。

個人の尊厳を害する暴力の根絶

ドメスティック・バイオレンスやその他の性別に起因する暴力及びセクシュアル・ハラスメントが根絶されること。

生涯にわたる性と生殖に関する健康と権利の尊重

妊娠、出産、その他の性と生殖に関する事項に関し、男女が互いの性を理解し合うこと、自らの意思が尊重されること及び生涯にわたり健康な生活を営むことができること。

（２）基本目標

本計画では、男女共同参画社会の実現を目指し、市の現状や課題を踏まえ、次の基本目標に基づいて施策を展開します。

基本目標１　男女共同参画社会の実現と多様性の尊重に向けた意識づくり

男女共同参画社会の実現にあたっては、社会全体家庭生活の場や職場、学校教育の場のほか、政治、法律、社会慣行・しきたり等のあらゆる分野において、男女が平等であることを実感し、長い時間をかけて形成されてきた、性別に関する偏見や固定観念、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）を解消することが重要です。

市民一人一人がお互いの人権を尊重し、性別にとらわれず多様な生き方を認め合い、それぞれの個性や能力を十分に発揮できる社会を目指し、意識啓発や広報活動、男女共同参画の視点を大切にした教育を行うなど、男女共同参画社会の実現と多様性の尊重に向けた意識づくりを推進します。

基本目標２　男女がともに活躍できる環境づくり【北本市女性活躍推進計画】

経済分野や意思決定の場における女性の活躍推進に向けて、多様な働き方への支援やあらゆる意思決定の場における女性の登用を促進します。

また、働きやすい職場環境の整備に向けた企業への働きかけを行うなど、すべての人が働きやすく、家庭生活等と仕事を両立できる基盤整備を行うとともに、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた子育て支援及び介護サービスの充実や、男女双方が子育て及び介護を担うための積極的な情報発信など、男女がともに活躍できる環境づくりを推進します。

基本目標３　あらゆる暴力の根絶
【北本市配偶者等からの暴力の防止及び被害者支援基本計画】

ＤＶ（配偶者等に対する暴力）は、犯罪となる行為を含む重大な人権侵害であり、ＤＶを含むあらゆる暴力の根絶は、男女共同参画社会の実現において克服すべき重要な課題です。

どのようなことが暴力にあたるのか、暴力に対する正しい認識の周知及び普及に努めます。あわせて、同様に個人の尊厳を不当に侵害する行為である各種ハラスメントや虐待等、社会全体であらゆる暴力を許さない意識の啓発を強化します。

実際に被害を受けた人が安心して相談でき、必要な支援を受けられるよう、相談体制の充実や被害者の保護及び安全確保、自立に向けた支援体制の強化等、あらゆる暴力の根絶に向けた取組を推進します。

基本目標4　安心･安全に暮らせる環境づくり

自然災害や感染症の拡大、経済状況の悪化といった非常事態は、市民の生活を大きく脅かすとともに、社会的に弱い立場にある人々の生活に、より深刻な影響をもたらします。そのため、異常気象等により増加傾向にある自然災害や、社会の進展とともに複雑化する様々な問題に対応するセーフティネットの整備を図っていく必要があります。

男女双方の視点に立った対策やニーズが取り入れられるよう、防災分野の政策決定過程への女性の参画促進や男女共同参画の視点を取り入れた防災及び防犯体制を強化します。

また、年代に応じた健康づくり、妊娠や出産の自己決定権等に関する生命と性の尊重（リプロダクティブ・ヘルス／ライツ）の考え方の普及を行うとともに、高齢者や障がいのある人、ひとり親家庭等、支援を必要とする人への体制づくりに併せて、それぞれが能力を発揮できるような環境の整備など、すべての人が安心・安全に暮らせる環境づくりを推進します。

基本目標5　男女共同参画の推進体制の強化

本計画の推進に向けて、それぞれの人や組織が男女共同参画社会の実現に向けた共通の認識を持ち、さまざまな立場から取組を展開できるよう、市、市民、事業者及び民間団体等との連携を強化します。

また、庁内推進体制の強化に向けて、すべての職員が男女共同参画の重要性を認識することができるよう、研修の実施に加え、特定事業主行動計画に基づき、女性の管理職登用や男性の育児休業取得を促進するなど、庁内における男女共同参画の推進に一体的に取り組みます。

2．計画の体系

基本目標	基本的な課題	施策の方向性
基本目標1 男女共同参画社会の実現と多様性の尊重に向けた意識づくり	１－１ 男女共同参画に関する教育・啓発や意識の醸成	1-1-①　男女共同参画に関する教育・啓発の推進 1-1-②　男女共同参画の視点に立った教育・保育の推進
	１－２ 多様性の尊重の推進	1-2-①　性の多様性に対する理解の促進
基本目標2 男女がともに活躍できる環境づくり **【北本市女性活躍推進計画】**	２－１ 政策･意思決定の場における女性の活躍促進	2-1-①　政策･意思決定の場における女性の参画促進
	２－２ ワーク・ライフ・バランスの実現	2-2-①　男女がともに働きやすい職場環境の整備 2-2-②　子育て支援・介護サービスの充実 2-2-③　男性の子育て・介護参加への促進
	２－３ 女性のチャレンジ支援	2-3-①　女性の就業・起業への支援 2-3-②　経済分野における女性の活躍推進に向けた支援
基本目標3 あらゆる暴力の根絶 **【北本市配偶者等からの暴力の防止及び被害者支援基本計画】**	３－１ 暴力根絶のための意識啓発	3-1-①　意識啓発・広報の強化 3-1-②　地域における暴力防止対策の推進
	３－２ 相談体制の充実	3-2-①　相談体制の充実
	３－３ 暴力被害者の保護・支援	3-3-①　被害者の安全確保･緊急避難体制の確保 3-3-②　被害者の自立支援
基本目標4 安心・安全に暮らせる環境づくり	４－１ 防災・防犯分野における男女共同参画の促進	4-1-①　男女共同参画の視点に立った防災・防犯体制の充実 4-1-②　防災分野の政策決定過程への女性の参画促進
	４－２ 健康で安心して暮らせる環境整備	4-2-①　誰もが安心して暮らし続けるための支援 4-2-②　互いの性と生命を尊重する意識づくり
基本目標5 男女共同参画の推進体制の強化	５―１ 計画の総合的な推進体制の充実	5-1-①　庁内における男女共同参画の推進 5-1-②　庁内推進体制の充実 5-1-③　計画の進行管理 5-1-④　国・県・市民・団体・事業者等との協働

３．数値目標

基本目標	指標	現状値 （令和３年度）	目標値 （令和９年度）
基本目標１ 男女共同参画社会の 実現と多様性の尊重に 向けた意識づくり	固定的な性別役割分担意識に同感しない人の割合を増やす	56.6%	70%
	北本市が「あらゆる分野で男女が平等に参画しているまち」になっていると思う人の割合を増やす	57.4%	65%
	北本市パートナーシップ宣誓制度を知っている人の割合を増やす	32.9%	50%
	ＬＧＢＴＱ（性的マイノリティ）の理解の推進等に取り組む事業所認定制度の登録数を増やす	―	５件
基本目標２ 男女がともに 活躍できる 環境づくり **【北本市女性活躍推進計画】**	市の審議会等に女性が登用されている割合を増やす	25.7%	40%
	女性が登用されていない審議会等の数を減らす	８	０
	家事・育児・介護を行っている男性・女性の比率（女性を１００とした場合の男性の比率）を１００に近づける	―	100：100
	自治会長に女性が登用されている割合を増やす	2.7%	10%
	保育所（園）待機児童数を減らす	５人	０人

基本目標	指標	現状値 （令和３年度）	目標値 （令和９年度）
基本目標３ あらゆる暴力の根絶 **【北本市配偶者等からの暴力の防止及び被害者支援基本計画】**	配偶者等からの暴力について相談できる窓口の認知度を増やす	33.7%	50%
	配偶者等からの暴力（ＤＶ）と考えられる行為を受けた際に窓口に相談する人の割合を増やす	35.1%	50%
	「女性に対する暴力をなくす運動」の参加事業所を増やす	４件	８件
基本目標４ 安心・安全に 暮らせる環境づくり	北本市防災会議における女性の割合を増やす	16.7%	30%
	地域活動に参加した人の割合を増やす	女性 27.6% 男性 31.8%	女性 40% 男性 40%
	性と生殖に関して生涯を通じた健康が保障されていると回答した女性の割合を増やす	21.7%	40%
基本目標５ 男女共同参画の 推進体制の強化	北本市男女共同参画推進条例の認知度を増やす	4.5%	20%
	市の男性職員の育児休業取得率※を上げる	28.6%	30%
	管理的地位にある市職員における女性の割合を増やす	19.8%	40%

※育児休業取得率：育児休業を取得できる要件（3歳以下の子どもがいる職員）を満たした職員のうち、1日以上育児休業を取得した職員の割合。

第４章　施策の展開

基本目標１　男女共同参画社会の実現と多様性の尊重に向けた意識づくり

基本的な課題１－１　男女共同参画に関する教育・啓発や意識の醸成

現状と課題

性別にかかわりなく、誰もが個人として尊重され、仕事、家庭、地域生活などあらゆる分野で活躍できる「男女共同参画社会」の実現にあたっては、固定的な性別役割分担意識の解消をはじめ、お互いの人権を尊重する意識を一人一人が持つ必要があります。

市民意識・実態調査では、各分野の男女の地位の平等について、「政治」「社会通念や慣習･風潮」「社会全体で見た場合」などで男女ともに不平等感が強くなっています。

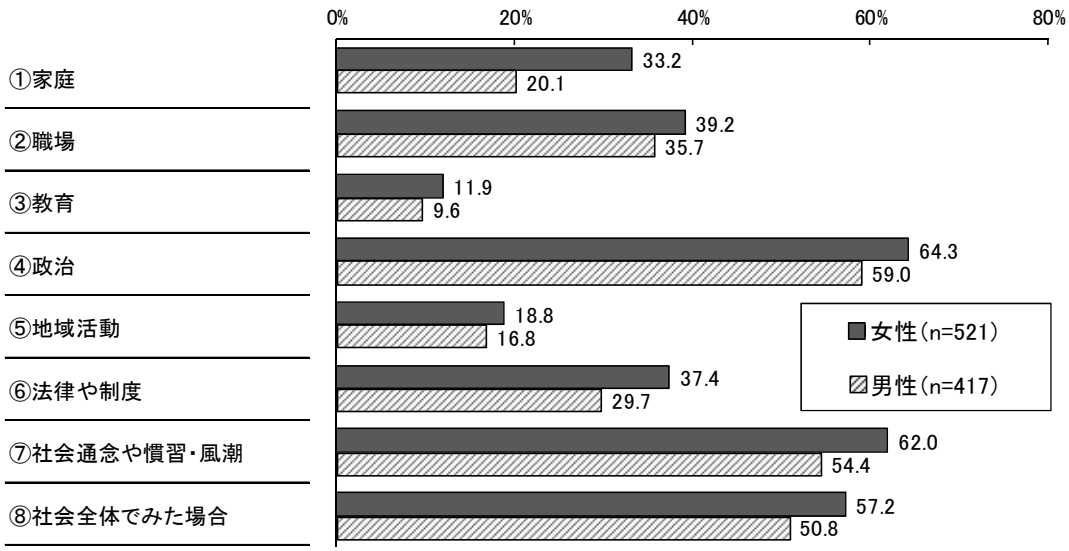
「男は仕事、女は家庭」という固定的な性別役割分担意識については、男女ともに「同感しない」割合が高くなっていますが、依然として男性の約 15%、全体では約 1 割が「同感する」と回答するなど、固定的な性別役割分担意識が残っていることがうかがえます。

このような男女の不平等感や固定的な性別役割分担意識の背景には、長年にわたり人々の中に形成された性別に関する偏見や男女それぞれの性別への固定観念、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が存在することがあげられます。

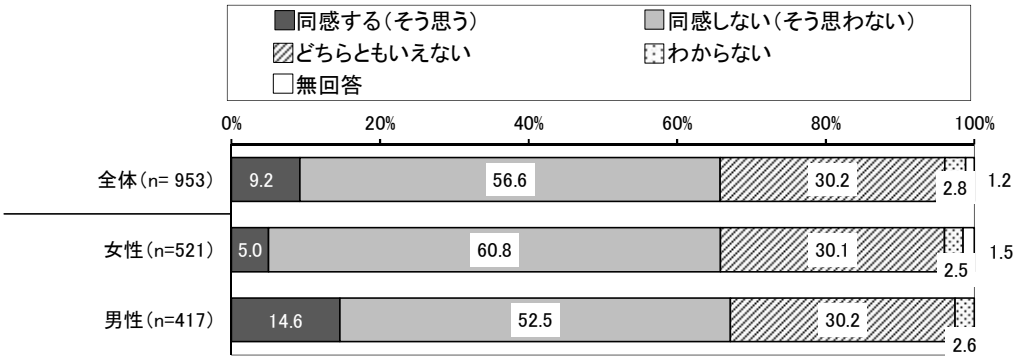
そのため、一人一人が男女共同参画の視点を持つことができるよう、様々な機会や場面において、継続的な啓発活動、学習機会の提供を行うことが重要です。

また、次代を担う子どもたちの男女共同参画意識をはぐくむ上で、学校教育等が果たす役割は非常に大きなものがあります。家庭や学校など、あらゆる場面で男女共同参画の視点に立った学習機会の充実が求められます。

各分野の男女の地位の平等（「男性の方が優遇されている」と思う割合）【性別】



「男は仕事、女は家庭」という固定的な性別役割分担意識について



施策の方向性１－１－①　男女共同参画に関する教育・啓発の推進

性別による固定的な役割分担意識の解消のために、様々な媒体を活用して、市民に向けて広く意識啓発を行います。

◆男女共同参画に関する講座や啓発活動の推進	
取組内容	担当課
学習機会を提供し、地域での男女共同参画を推進するとともに、講座や男女共同参画情報紙を通じて市民の意識啓発を行います。 【具体的な事業内容】 ■男女共同参画の推進に資する市民講座の開催 ■男性に向けた男女共同参画の情報発信 ■男女共同参画に関する法令、条例の周知 ■男女共同参画コーナーの充実・利用促進 ■男女共同参画の推進に資する啓発展の開催	人権推進課 生涯学習課
◆広報紙・ホームページ等による男女共同参画に関する広報活動の推進	
取組内容	担当課
男女がお互いの人権を尊重し、男女平等の意識を持てるよう、市民に向け、男女共同参画に関する情報提供を行います。 また、市民編集協力員と協働し、男女共同参画情報紙を発行することで、市民の理解と意識啓発を図ります。 【具体的な事業内容】 ■市の刊行物等における男女共同参画の視点の徹底 ■男女共同参画情報紙の発行 ■広報紙やホームページを利用した意識啓発 ■広報紙やホームページを通じた家庭教育情報の提供	人権推進課 生涯学習課 関係各課

◆事業所等に向けた男女共同参画意識の高揚【新規】	
取組内容	担当課
男女共同参画の推進への取組やＬＧＢＴＱ（性的マイノリティ）への理解促進に取り組む事業所を認証する制度を整備し、男女共同参画意識の高揚を図ります。 【具体的な事業内容】 ■男女共同参画の推進等に取り組む事業所認証制度の運用・周知 新規	人権推進課

施策の方向性１－１－②　男女共同参画の視点に立った教育・保育の推進

教育・保育の場において、児童生徒の発達段階を踏まえ、性別にとらわれず一人一人の個性と能力を大切にし、他人を尊重することができるよう、男女共同参画の視点に立った教育及び保育を実施するとともに、子どもの多様な悩みに対応する相談体制の充実を図ります。また、保護者をはじめ、教職員や保育士等、子どもの価値観の形成に大きな影響を与える大人に対する啓発に取り組みます。

◆男女共同参画の視点に立った教育･保育の推進	
取組内容	担当課
男女が互いを尊重し合うことができる、差別のない社会の構築に向けて、男女の性別による役割分担にとらわれない考え方を身につけることができる教育及び保育に取り組みます。 【具体的な事業内容】 ■保育所等における男女平等意識の形成 新規 ■男女平等の視点を取り入れた学校教育・保育の推進 ■男女平等教育の推進 ■教育相談の充実	学校教育課 保育課
◆保護者や教職員等への啓発活動	
取組内容	担当課
児童や生徒にとって身近な存在である保護者や教職員等の意識啓発に向けて、学校、幼稚園及び保育園での男女共同参画推進教育を通して、保護者への啓発を図るとともに、教職員等の意識啓発と資質の向上を図ります。 【具体的な事業内容】 ■教職員研修の充実 ■保護者への啓発の充実	学校教育課 保育課

◆性別に基づく無意識の思い込みにとらわれないキャリア教育の推進	
取組内容	担当課
性別ではなく、個性に応じた進路指導を充実することによって、児童や生徒が性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）にとらわれない生き方や働き方を考える機会を提供します。	学校教育課
【具体的な事業内容】 ■進路指導の充実	
◆国際的な視点を持った男女共同参画の推進	
取組内容	担当課
一人一人が国際的な視野で男女共同参画社会を認識し、多様な文化や価値観に触れ、一人一人の個性や違いを認め合う意識を醸成することができるよう、国際理解教育や国際交流の促進に取り組みます。また、ＳＤＧｓ（Ｐ３参照）における「ジェンダー平等」をはじめとする男女共同参画の世界的な動向に関する情報の収集と発信に努めます。	学校教育課 人権推進課
【具体的な事業内容】 ■国際理解教育の推進 ■男女共同参画に関する世界の動向についての情報発信 新規	

基本的な課題１－２　多様性の尊重の推進

現状と課題

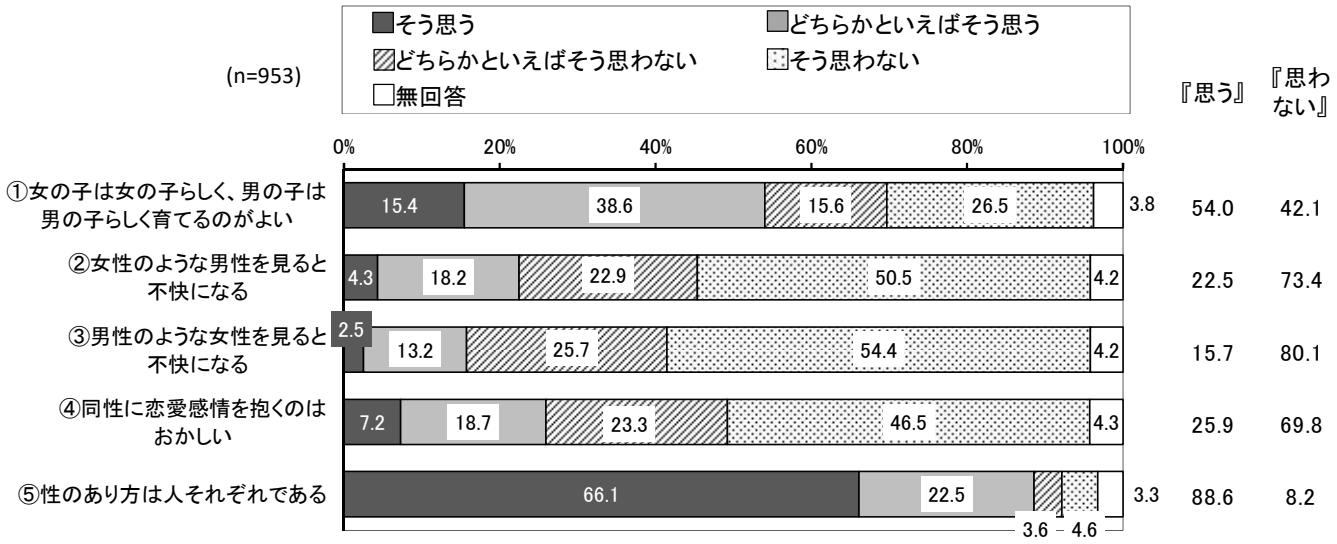
性別にかかわりなく、誰もが個人として尊重され、仕事、家庭、地域生活などあらゆる分野で活躍できる「男女共同参画社会」の実現に向けた取組を進めることは、「男女」にとどまらず、年齢、国籍、性的指向及び性自認に関することを含め、幅広く多様な人を包摂するインクルーシブな社会の実現を目指すことでもあります。

市民意識・実態調査では、「性のあり方は人それぞれである」という考え方について、『思う』割合は９割近くに達し、「同性に恋愛感情を抱くのはおかしい」などの差別的な考え方については、『思わない』が約７～８割となっています。

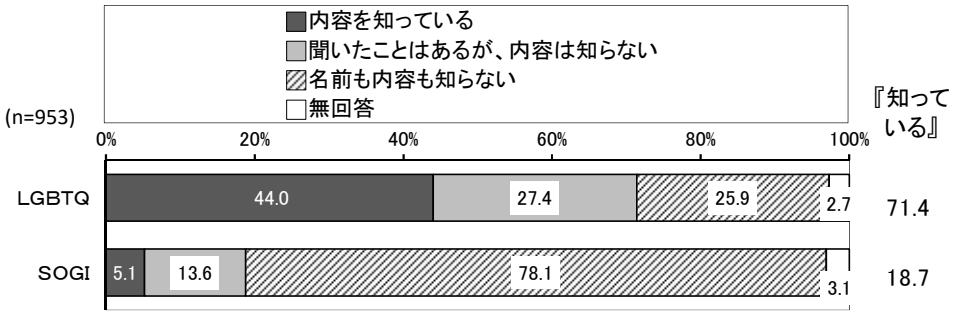
社会全体が互いの違いを認め合い、多様性を尊重することができるよう、人権教育や意識啓発を推進する必要があります。

市では、令和２年 11 月より、性の多様性を尊重するパートナーシップ宣誓制度を導入しています。ＬＧＢＴＱ（性的マイノリティ）やＳＯＧＩ（性的指向・性自認）に関連する差別や偏見が解消されるよう、必要とする当事者に制度の利用を促すとともに、一般の市民に対する制度の目的を周知・理解を促すことで、多様性を認め合える社会づくりを推進します。

性の多様性についての考え方



性の多様性に関連する用語等の認知度



施策の方向性１－２－①　性の多様性に対する理解の促進

ＬＧＢＴＱ（性的マイノリティ）に対する差別や偏見が解消され、多様性を認め合うことのできる社会の実現を目指し、性の多様性に対する理解の促進とパートナーシップ宣誓制度の普及に努めます。

◆LGBTQ(性的マイノリティ)・性の多様性に関する理解促進	
取組内容	担当課
性的指向や性自認を理由とする偏見や差別により困難な立場に置かれている人々の個人としての人権が尊重されるよう、ＬＧＢＴＱ（性的マイノリティ）に対する理解促進に取り組みます。 【具体的な事業内容】 ■ＬＧＢＴＱ（性的マイノリティ）への理解を深める情報発信 ■ＬＧＢＴＱ（性的マイノリティ）への配慮等に取り組む事業所認証制度の運用・周知 新規	人権推進課

◆パートナーシップ宣誓制度の促進 【新規】	
取組内容	担当課
ＬＧＢＴＱ（性的マイノリティ）や事実婚カップルの方が生活する上での負担を軽減し、市が当事者の関係を尊重し、寄り添っていくことを目指し制定した「北本市パートナーシップ宣誓制度」について、必要とする人が制度を利用できるよう、制度の周知を徹底するとともに、市民全体への理解醸成につながるよう、広報活動に努めます。 【具体的な事業内容】 ■北本市パートナーシップ宣誓制度の運用と周知 新規	人権推進課 関係各課

基本目標２　男女がともに活躍できる環境づくり

【北本市女性活躍推進計画】

基本的な課題２－１　政策・意思決定の場における女性の活躍促進

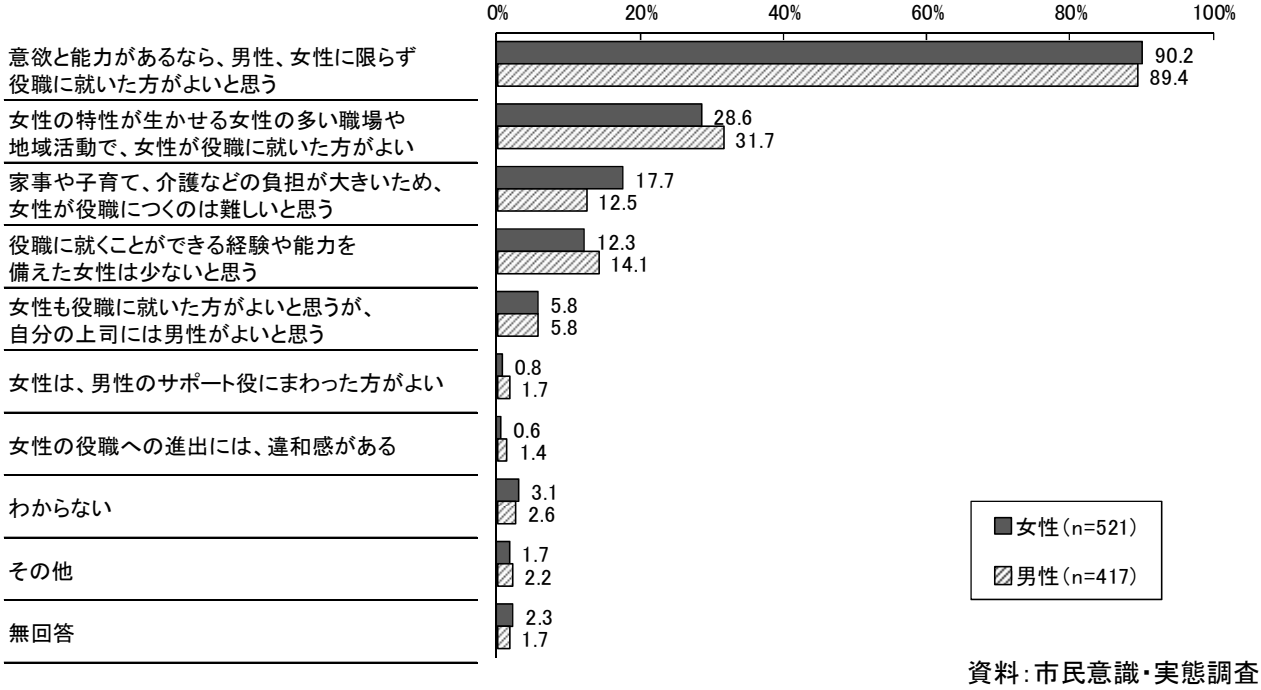
現状と課題

本市では、審議会及び委員会等への女性の登用推進について、第一次北本市男女行動計画から取組を継続してきました。前計画では審議会等の委員における女性の割合を 40％とすることを目標としてきましたが、令和４年度で 27.7％と、目標達成には至っていません。また、委員が任用されている審議会及び委員会等の総数 40 のうち、女性がゼロの審議会等の数は８となっています。

市民意識・実態調査では、管理職や政策・方針決定の場への女性の進出について、「意欲と能力があるなら、男性、女性に限らず役職に就いた方がよいと思う」が男女ともに９割近くを占めています。

政治及び経済をはじめ、地域活動などあらゆる分野における方針及び意思決定の場に女性の視点が取り入れられるよう、その重要性の普及啓発に引き続き取り組むことが重要です。

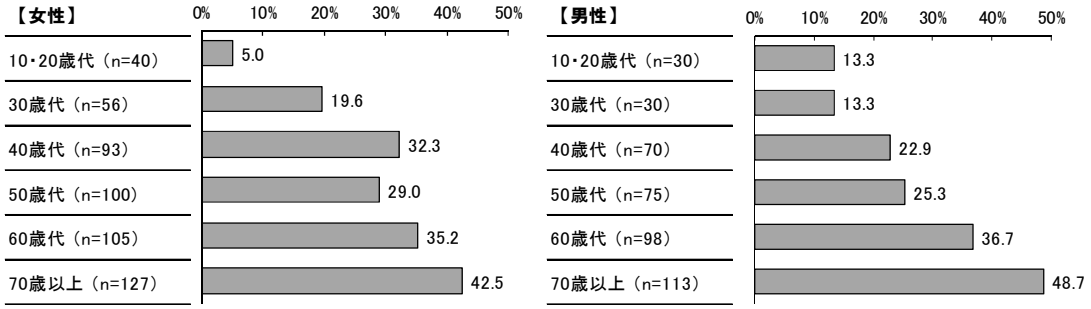
管理職や政策・方針決定の場への女性の進出について



資料：市民意識・実態調査

地域活動への参加については、前回調査に比べ大きく減少していますが、これは、新型コロナウイルス感染症の感染拡大による外出や活動の自粛の影響によるものと考えられます。参加している人は男女ともに年齢が高いほど多く、居住地域ごとに参加状況にやや差があることから、地域の実情に応じてあらゆる世代が男女共同参画の視点から地域活動に関わることができるような取組が重要となっています。

地域活動の参加状況【性・年齢別】



資料：市民意識・実態調査

施策の方向性２－１－①　政策・意思決定の場における女性の参画促進

地域における政策、方針決定過程において女性の視点を反映することができるよう、審議会・委員会等において男女比に偏りが生じないように積極的な女性の登用を行います。

◆審議会・委員会等委員への女性の登用推進	
取組内容	担当課
多様な人材を活用し、市政やまちづくりに様々な意見を取り入れることができるよう、各種審議会及び委員会等委員への女性参画を促進し、その割合を高めるように努めます。特に、女性委員が１人も登用されていない審議会及び委員会について、女性の参画を促進する取組を強化します。 【具体的な事業内容】 ■審議会・委員会等委員への女性の登用推進 ■男女の偏りのない審議会運営の推進	人権推進課 関係各課

◆自治会活動におけるリーダー的役割への女性の参画促進	
取組内容	担当課
地域の活動においては、女性の参加が見られるものの、自治会長においては女性の割合が少ないことから、女性が積極的に参加できるような運営の支援を行います。 【具体的な事業内容】 ■自治会活動におけるリーダー的役割への女性の参画促進	くらし安全課

基本的な課題２－２　ワーク・ライフ・バランスの実現

現状と課題

生産年齢人口の減少により、社会の成長が阻害されることが危惧されるなか、活力ある持続可能な社会を実現するためにも、女性の活躍が求められています。女性があらゆる分野で活躍するためには、男女がともに仕事と家庭生活を両立できるワーク・ライフ・バランスの実現が不可欠となっています。

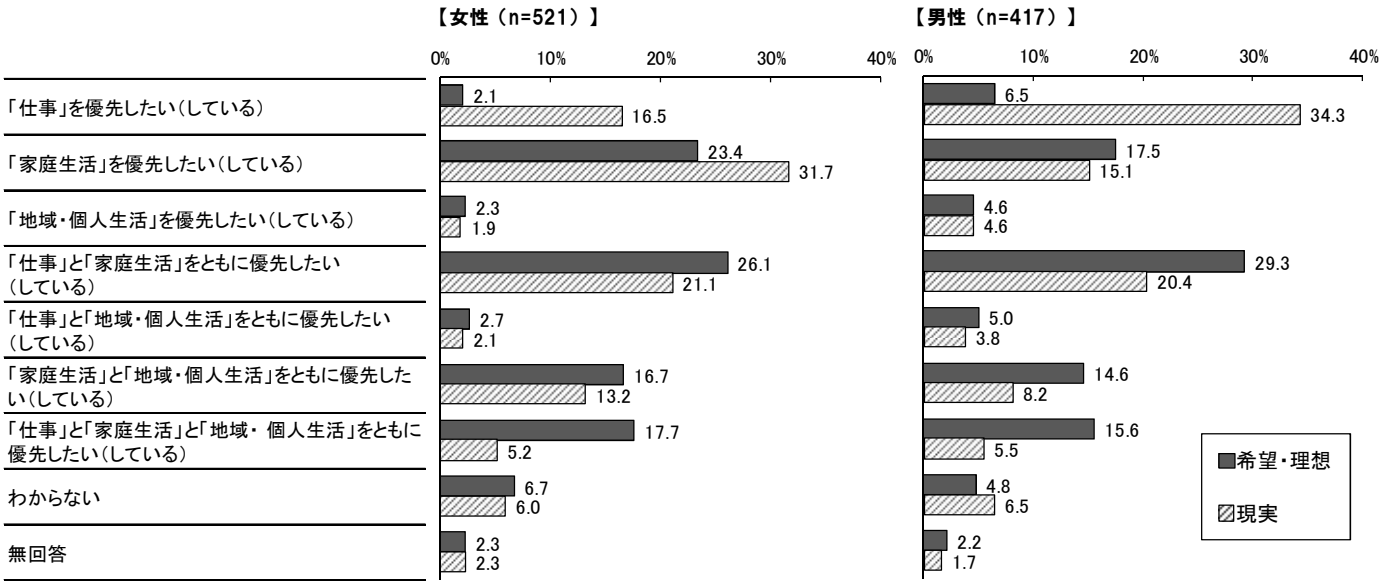
ワーク・ライフ・バランスの実現にあたっては、働く場における女性の活躍を推進するだけではなく、仕事優先の組織風土や長時間労働を前提とした、いわゆる「男性中心型労働慣行」や従来の働き方を見直す働き方改革と両輪で進めることが重要です。

男性自身が子育て・介護等の家庭生活における多様な経験を得ることは、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成など、心豊かな暮らしの実現にもつながります。

市民意識・実態調査では、ワーク・ライフ・バランスについて、希望・理想では、男女ともに「『仕事』と『家庭生活』をともに優先したい」が最も高くなっていますが、現実では、女性で家庭生活を優先、男性で仕事を優先する人が多くなっています。一方で、前回調査に比べ、現実において「仕事を優先している」割合は大きく減少しています。

テレワーク等の働き方の普及を追い風に、一人一人のワーク・ライフ・バランスの実現を進めることが重要です。

ワーク・ライフ・バランスの希望・理想と現実【性別】

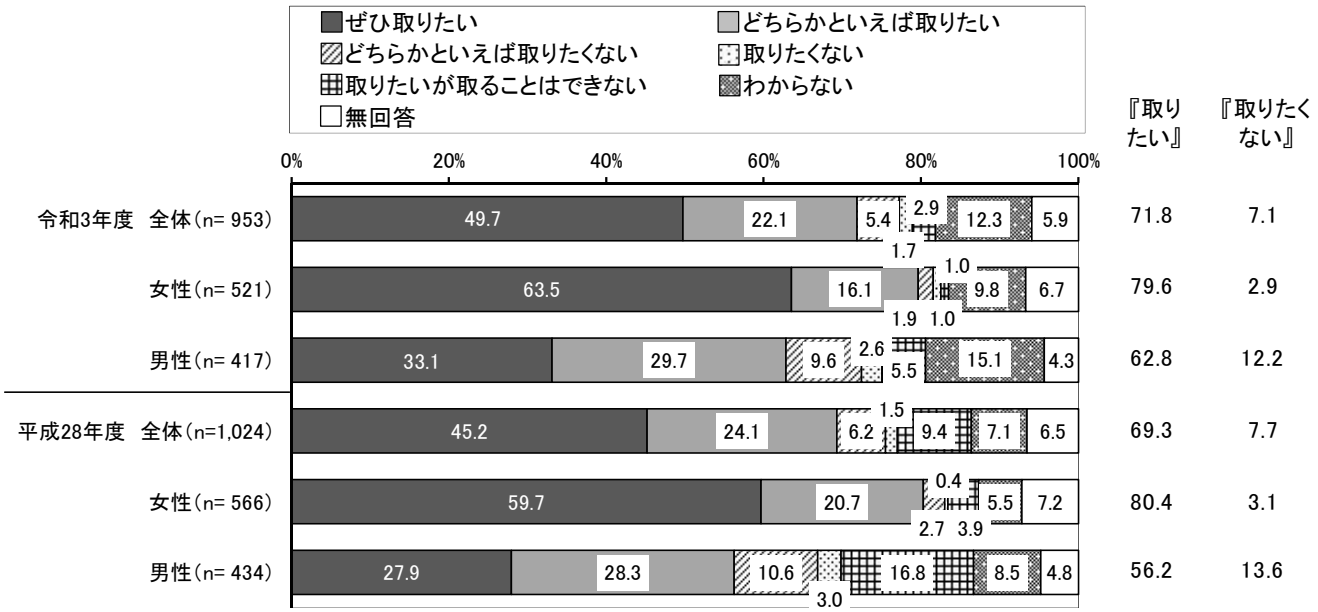


資料：市民意識・実態調査

育児休業の取得意向については、『取りたい（「ぜひ取りたい」と「どちらかといえば取りたい」の合計）』は、女性で約８割、男性で約６割と、男性では前回調査と比較して増加しており、反対に「取りたいが取ることはできない」との回答は、特に男性で大きく減少しています。

男性の育児休業の取得については、男性自身の意識に変化が見られます。男性の育児や介護休業の取得促進に向け、事業所等への一層の働きかけを行う必要があります。

育児休業の取得意向【経年変化・性別】



資料：市民意識・実態調査

施策の方向性２－２－①　男女がともに働きやすい職場環境の整備

男女がともに働きやすい職場環境の実現に向けて、労働時間の短縮や柔軟な勤務制度導入の必要性に関する企業への啓発や仕事と家庭の両立支援やテレワーク等の多様な働き方の導入に取り組む事業主の支援に関する情報提供を行います。

◆労働者･事業主に向けた各種情報提供や周知	
取組内容	担当課
労働基準法や男女雇用機会均等法、育児介護休業法などの労働に関連する法制度について、正しい理解と認識を得るためのセミナーの実施等を通じて、男性も女性もともに働きやすい環境の整備に取り組みます。また、労働講座や啓発資料の配布等を通じて、事業主に対して仕事と家庭の両立支援制度の周知を行います。 【具体的な事業内容】 ■各種法律・制度等の周知 ■北本地区県労働セミナーの充実 ■男性の育児休業・介護休業の取得促進 ■両立支援制度の周知 ■経営者、管理職を対象とした研修会の実施	産業観光課

◆各種ハラスメントの防止	
取組内容	担当課
セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメント等を防止するための意識啓発を図り、性別による不利益を受けることなく、労働者が働きやすい環境整備への支援を行います。 【具体的な事業内容】 ■庁内における各種ハラスメント防止に向けた啓発 ■労働者・事業主に対する各種ハラスメント防止に向けた啓発	総務課 産業観光課 全課

◆多様な働き方の普及啓発	
取組内容	担当課
テレワーク等、仕事と家庭生活の両立を行いやすい多様な働き方の普及を図るため、情報の発信や啓発を行います。 【具体的な事業内容】 ■市民や市内事業者に対する多様な働き方に関する情報発信 新規	産業観光課

施策の方向性２－２－②　子育て支援・介護サービスの充実

働きながら子育てや介護に取り組む人が、その希望に応じて必要な支援を受けることができ、子育て及び介護を地域全体で支えることができるよう、多様なニーズに応じた子育て支援及び介護サービスの充実に取り組みます。

◆地域で支える子育て環境の充実	
取組内容	担当課
働きながら子育てをすることを希望する保護者に向けて、地域での子育て支援を充実します。 【具体的な事業内容】 ■保育所の整備 ■延長保育、乳児保育、一時保育の充実 ■病児、病後児保育の充実 ■駅前保育ステーションの充実 ■ファミリー・サポート・センターの充実 ■学童保育の充実	保育課 子育て支援課

◆地域で支える介護サービスの充実	
取組内容	担当課
介護者の仕事と介護の両立や、その負担の軽減に向けて、「高齢者福祉計画・介護保険事業計画」に基づき高齢者の生活や介護者を支援するためのサービスを充実します。 【具体的な事業内容】 ■地域包括支援センターの利用促進 ■介護保険制度についての出前講座の開催	高齢介護課

施策の方向性２－２－③　男性の子育て・介護参加への促進

家事、育児及び介護等の負担は、依然として女性に偏る傾向にあることから、男女が共に家事等を担い、多様なライフスタイルを実現することを双方に意識づける啓発やきっかけづくりに取り組みます。

◆男性の子育て参加への促進	
取組内容	担当課
父親の育児への積極的な参画に向けて子育てガイドの配布や学校等の行事への積極的な参加の働きかけを行います。また、育児を家族で協力して行う要領の周知や機会の提供を行います。 【具体的な事業内容】 ■マタニティセミナーへの家族の参加促進 ■父親向けの子育て参加パンフレットの配布 ■子育て応援ガイドブックの配布 ■男性の学校行事等への参画促進 ■保育所親支援事業の充実 ■PTA 家庭教育学級の充実 ■幼稚園家庭教育学級の充実	健康づくり課 保育課 子育て支援課
◆男性の介護参加への促進	
取組内容	担当課
要介護者等の家族に向けて、介護に関する知識や介護方法の指導を行うとともに、交流会や教室等を開催することで、介護者の身体的及び精神的負担の軽減を図ることができるよう支援します。 【具体的な事業内容】 ■介護への男性の参画促進のための啓発 ■介護者の集いの開催	高齢介護課

基本的な課題２－３　女性のチャレンジ支援

現状と課題

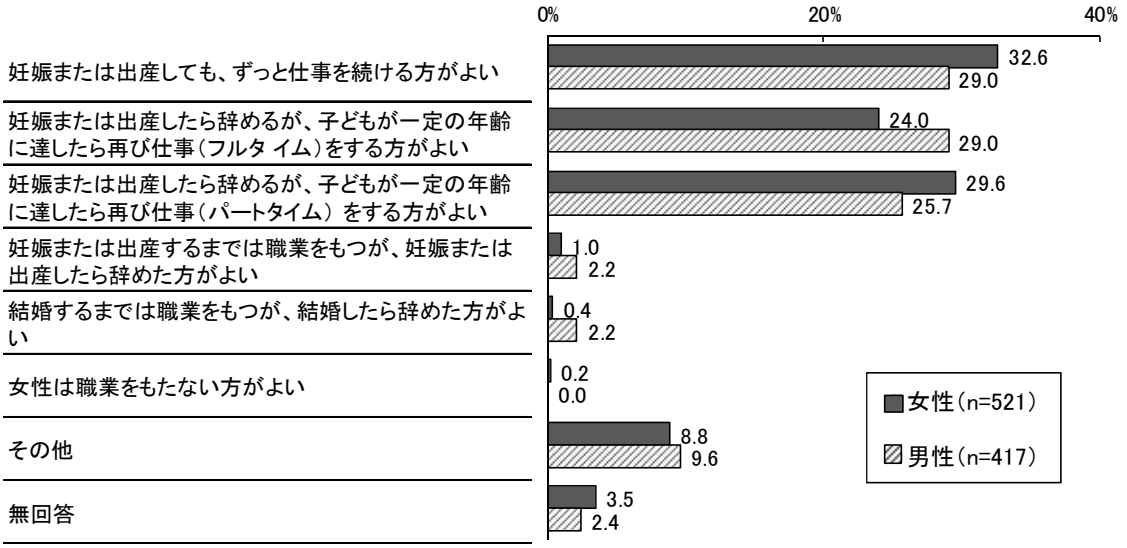
働く場における女性の活躍を推進することは、我が国の経済社会の持続的成長や、企業の競争力強化など、豊かで活力ある社会の実現につながります。本市の女性の労働力率は上昇傾向にありますが、出産から子育て期にあたる 30～40 歳代の労働力率は、国や県と同様に浅い「M字カーブ」を描いています。

市民意識・実態調査では、女性の働き方について、男女ともに「妊娠または出産しても、ずっと仕事を続ける方がよい」が最も高く、次いで女性は「妊娠または出産したら辞めるが、子どもが一定の年齢に達したら再び仕事（パートタイム）をする方がよい」、男性は「妊娠または出産したら辞めるが、子どもが一定の年齢に達したら再び仕事（フルタイム）をする方がよい」との回答が多くなっています。

事業所アンケート調査においても、女性従業員の就労傾向について「結婚・出産を経ても、働き続けることが一般的になっている」との回答が半数を超えています。

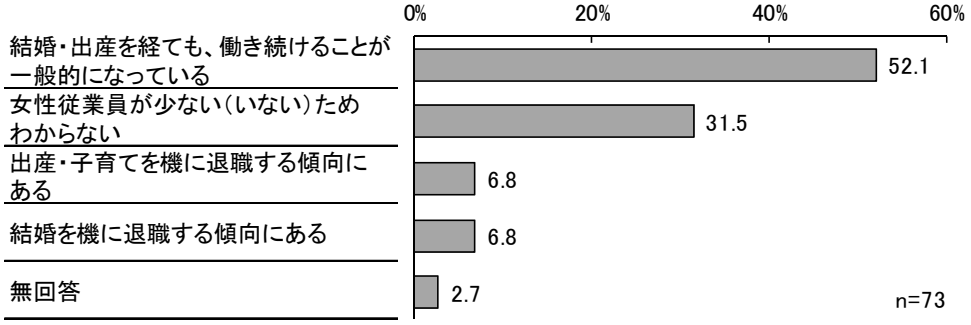
女性の働き方については、妊娠または出産後も働き続けることが一般化しつつありますが、女性がライフステージのどの段階にあっても、各家庭の実情に応じて希望する働き方を実現することができるよう、子育てや介護をしながらでも働きやすい職場における両立支援制度の整備、多様な働き方に対応した情報提供が重要となっています。

女性の働き方について【性別】



資料：市民意識・実態調査

市内事業所における女性従業員の就労傾向



資料：事業所アンケート調査

施策の方向性２－３－①　女性の就業・起業への支援

女性がライフプランに応じた働き方を実現することができるよう、起業や再就職等に関する相談支援からキャリア形成に向けた支援を行います。

◆女性の就業や起業に対する支援	
取組内容	担当課
商工会や県の女性キャリアセンター等と連携し、女性の起業や再就職のための各種セミナーに関する情報提供や女性の働き方に関する啓発を行います。また、地域で就職したい人が希望と能力に応じた働き方を実現できるよう、きめ細やかな相談や求人情報の提供を行います。 【具体的な事業内容】 ■女性活躍に関する情報提供 ■女性の起業・再就職支援 ■無料職業紹介所の充実 ■内職相談の充実	人権推進課 産業観光課

施策の方向性２－３－②　経済分野における女性の活躍推進に向けた支援

起業や経営をはじめとする経済分野で活躍する女性に関する情報を発信することで女性の参画を促進します。

また、農業や商工自営業等において、女性が経営等に参画できるよう事業者に向けた意識啓発を推進します。

◆経済分野における女性の活躍に関する情報発信	
取組内容	担当課
県の女性キャリアセンターとも連携し、男女共同参画情報紙や市のホームページを通じて、働く女性や働きたい女性のロールモデルとなるような活躍する女性に関する情報を発信し、女性の経済分野への参画につなげます。 【具体的な事業内容】 ■女性の多様な活躍に向けた情報発信	人権推進課
◆農商工・自営業・小規模事業所に向けた男女共同参画の啓発	
取組内容	担当課
家族従業者を擁する農業者や個人事業主、小規模事業所等に向け、男女共同参画の意識啓発を図ります。 【具体的な事業内容】 ■農業に従事する女性への支援 ■商工自営業等に従事する女性への支援	産業観光課

基本目標３　あらゆる暴力の根絶

【北本市配偶者等からの暴力の防止及び被害者支援基本計画】

基本的な課題３－１　暴力根絶のための意識啓発

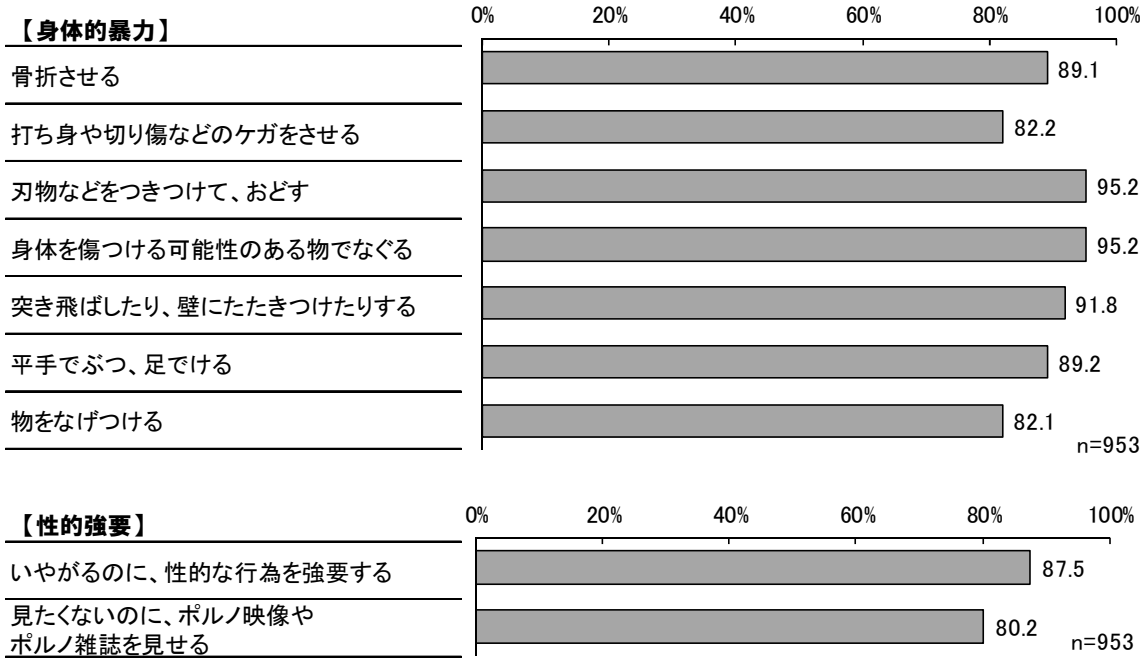
現状と課題

ＤＶやその他の性別に起因する暴力及びセクシュアル・ハラスメントは、外部から発見困難な家庭など身近な人の間で行われることが多いことから、被害者本人からの訴えがないと、相談窓口の支援につながらず、問題が潜在化しやすい傾向があります。

市民意識・実態調査では、ＤＶと認識される行為について配偶者や恋人同士の間で行われた場合に暴力にあたるかをたずねたところ、「どんな場合でも暴力にあたる」との回答は、ケガをさせるなどの身体的暴行や性的強要では８～９割であるのに対し、何を言っても長期間無視し続けるなどの心理的攻撃や、生活費を渡さないなどの経済的圧迫では６～７割となっています。

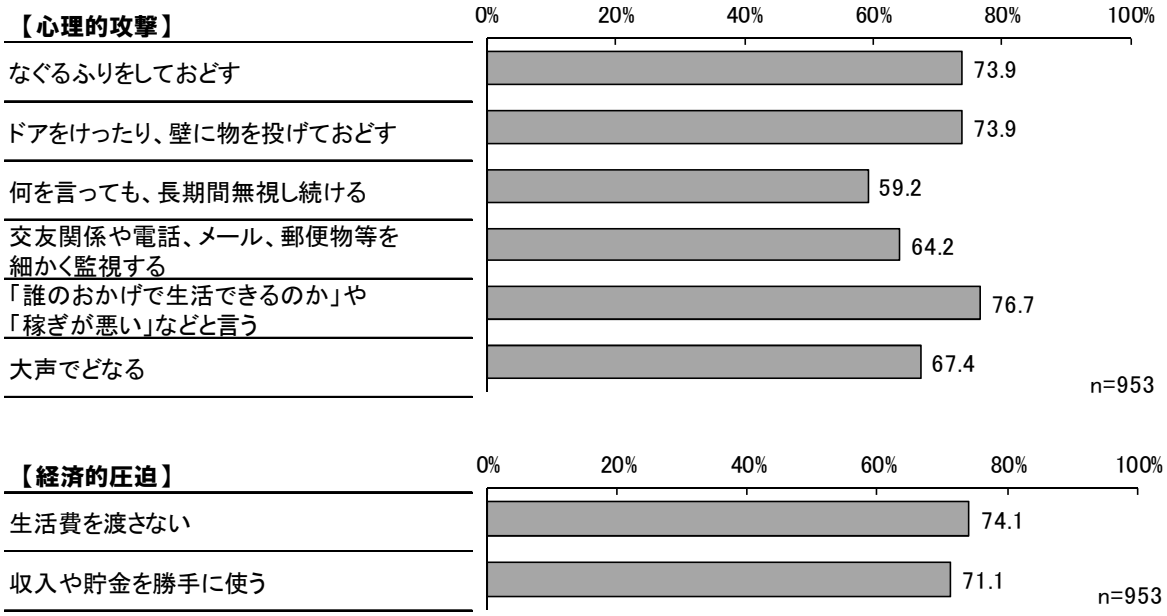
「暴力は人権侵害であり、どのような暴力であっても決して許されるものではない」という認識を高めるとともに、どのようなことがＤＶにあたるか、また、ＤＶと密接に関連する児童虐待に関する内容を含め、暴力に対する正しい認識の普及など、市全体であらゆる暴力の根絶に向けて取り組むことが重要です。

DVと認識される行為（「どんな場合でも暴力にあたる」の割合）【身体的暴力・性的強要】



資料：市民意識・実態調査

DVと認識される行為（「どんな場合でも暴力にあたる」の割合）【心理的攻撃・経済的圧迫】



資料：市民意識・実態調査

施策の方向性３－１－①　意識啓発・広報の強化

身体的暴行だけではなく、性的強要、心理的攻撃、経済的圧迫などあらゆる男女間の暴力をＤＶと認識し、「ＤＶは人権侵害であり、犯罪となる行為である」という問題意識を一人一人が持つことができるよう、あらゆる機会を活用し、継続的に啓発事業を実施します。

◆暴力防止に向けた意識啓発・広報の充実	
取組内容	担当課
広報紙やパネル展などにより、ＤＶやハラスメント等女性に対するあらゆる暴力の防止に向けた啓発活動に継続的に取り組みます。 【具体的な事業内容】 ■DV を防止するための情報発信・啓発活動 ■女性に対する暴力をなくす運動の推進 新規	人権推進課
◆若年層に向けた広報・啓発の充実　【新規】	
取組内容	担当課
中高生をはじめとした若年層に向けて、デートＤＶや性被害の防止のための広報・啓発を充実します。 【具体的な事業内容】 ■デート DV・性被害の防止に向けた若年層への広報・啓発 新規	人権推進課 学校教育課

施策の方向性３－１－②　地域における暴力防止対策の推進

地域における様々な団体や事業所のなかで、一人一人がＤＶやモラル・ハラスメント、児童虐待に対する問題意識を持ち、未然にＤＶ被害を防止するとともに、継続的な見守りや、必要に応じて専門機関につなぐことができるよう、地域における暴力防止対策に取り組みます。

◆地域における暴力防止対策の推進	
取組内容	担当課
農業委員会、人権擁護委員、民生委員、児童委員、自治会、商工会及び老人クラブなどの市内の組織や団体、そのほか市内事業所などに向けて、暴力防止の啓発を行い、地域全体で暴力を許さないという意識の浸透を図ります。	人権推進課 関係各課
【具体的な事業内容】 ■自治会、市民団体等への情報発信	

基本的な課題３－２　相談体制の充実

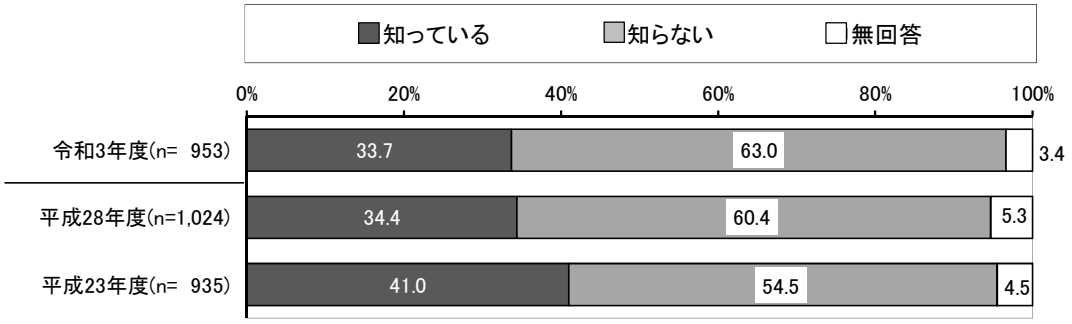
現状と課題

市民意識・実態調査から、ＤＶについての相談窓口の認知度について、経年で比較しても「知っている」割合が徐々に下がっている状況が明らかになっています。

また、ＤＶ被害を受けた人の相談状況については、「相談した」割合は女性が約４割、男性で約２割となっており、男性で「相談しようとは思わなかった」との回答が多くなっています。相談ができなかった理由としては、男性で「相談するほどのことではないと思ったから」「自分に悪いところがあると思ったから」などが多くあげられており、相談先としては、女性で警察などの公的機関へ相談が一定数見られるのに対し、男性は公的機関の利用状況が少なくなっています。

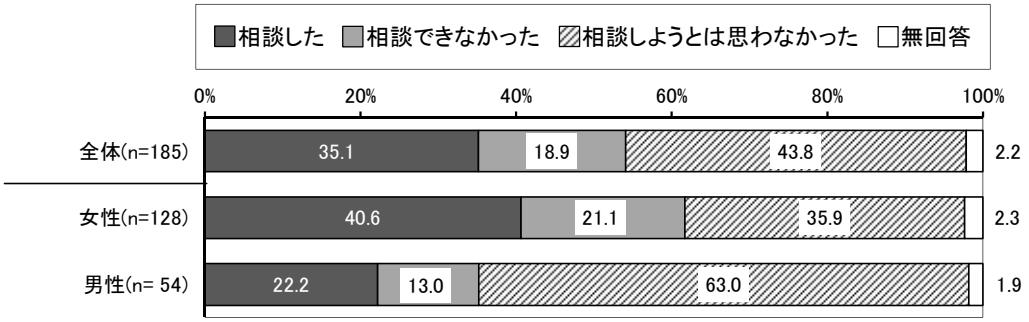
引き続き、市の相談窓口をはじめ、国や県の相談機関を含むメールやＳＮＳを活用した多様な相談方法の周知に取り組むともに、誰もが気軽に相談することができるよう、相談しやすい体制づくりに取り組むことが重要です。

DVについての相談窓口の認知度【経年比較】



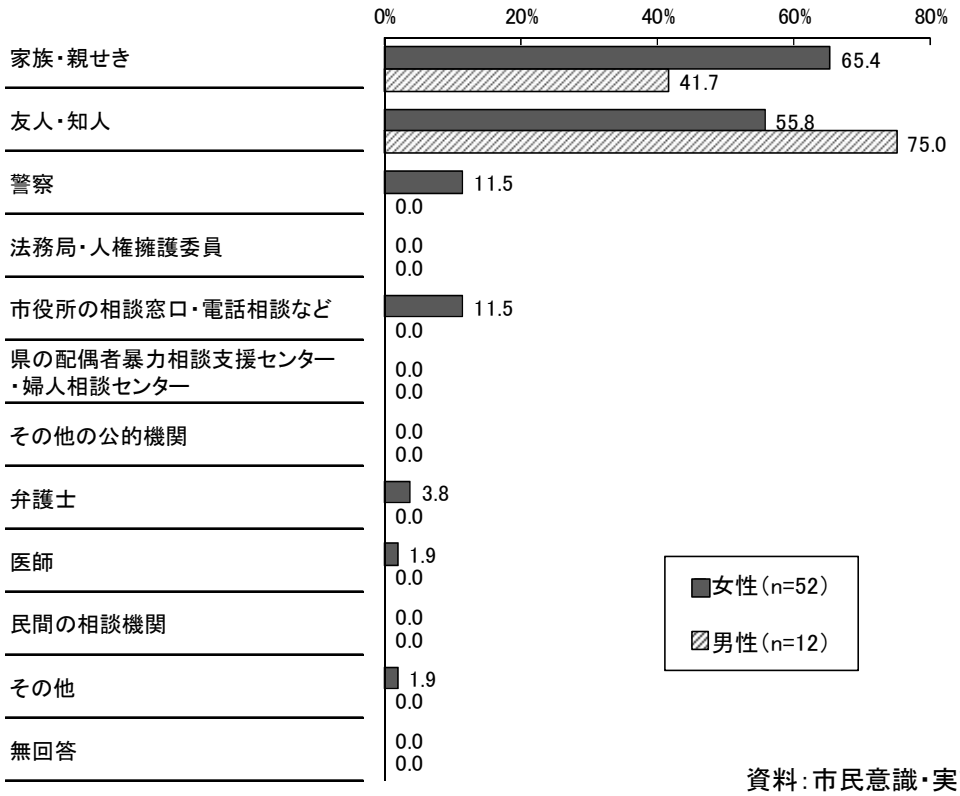
資料：市民意識・実態調査

DVの相談状況【性別】



資料：市民意識・実態調査

DVの相談先【性別】



資料：市民意識・実態調査

施策の方向性３－２－①　相談体制の充実

ＤＶ被害が深刻化する前に支援につなぐことができるよう、気軽に相談できる窓口の周知に努めるとともに、相談員の技術向上や、庁内及び関係機関との連携による相談体制の強化に取り組みます。

◆相談窓口の充実と関係機関の連携	
取組内容	担当課
被害者が早期に相談を受け、適切な機関や支援につなぐことができるよう、庁内各課及び関係機関との連携を図ります。 また、気軽に相談できる様々な相談窓口に関する情報発信を行うことで、早期の相談を促し、暴力被害の長期化や未然防止に努めます。 【具体的な事業内容】 ■庁内各課と連携した DV 相談の実施 ■相談窓口の周知 ■家庭児童相談の充実 ■教育相談の充実	人権推進課 子育て支援課 学校教育課 関係各課

◆相談しやすい体制の整備	
取組内容	担当課
性別に関わらず相談しやすい体制の整備や窓口の周知を推進します。 あわせて、相談員や相談担当職員を国や県が主催する研修に派遣するなど、最新の情報に基づいた適切な相談を実施できるよう、相談員の相談技術向上に努めます。 【具体的な事業内容】 ■女性相談の実施 ■各種相談の実施 ■相談員の相談技術向上 ■男性被害者に向けた相談機会の周知	人権推進課 市民課

基本的な課題３－３　暴力被害者の保護・支援

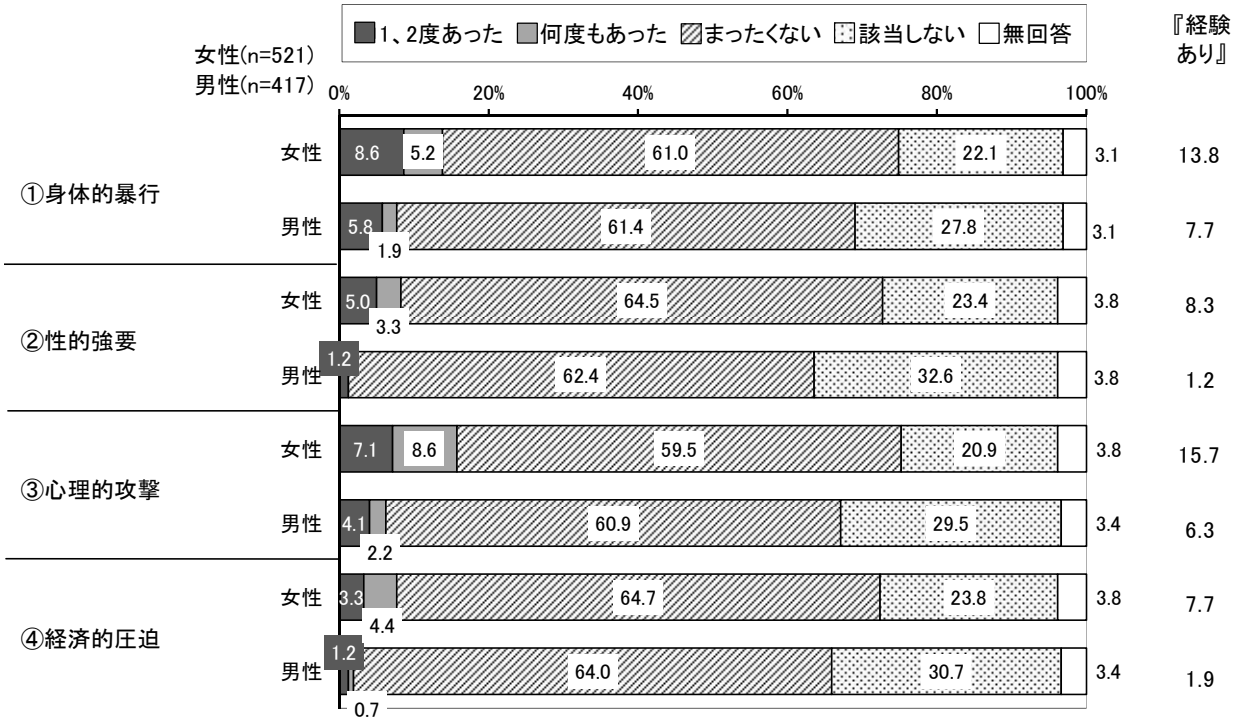
現状と課題

市民意識・実態調査によると、ＤＶと考えられる行為を受けた経験は、全体では身体的暴行と心理的攻撃で約１割、性的強要と経済的圧迫では約５％となっていますが、性別でみると、いずれの暴力の『経験あり』の割合は、女性が男性を上回っています。

また、ＤＶの経験がある女性の約４人に１人が、相手の行為により命の危険を「感じたことがある」と回答しています。

ＤＶ被害に関しては、被害者の生命に関わる深刻なケースが起こり得ることを念頭に、庁内の各課と連携し、被害者とその子どもの安全を確保する必要があります。また、被害者の心身の回復に向けたケアや経済的な支援等、自立を視野に入れた継続的な支援が重要となります。

DVを受けた経験の有無【性別】



資料：市民意識・実態調査

施策の方向性３－３－①　被害者の安全確保・緊急避難体制の確保

ＤＶ被害者について、加害者によって生命を脅かされる危険性が伴う場合など、被害者を適切に保護し、安全を確保することができるよう、関係機関との連携強化を行います。

◆暴力被害者の緊急時安全確保と対応	
取組内容	担当課
警察署及び緊急一時保護施設との連携を図り、被害者の安全を確保する体制整備に取り組みます。また、ＤＶ被害者の子どもに関する安全の確保について、適切に対応することができるよう、要保護児童対策協議会の充実に取り組みます。	人権推進課 共生福祉課 子育て支援課 学校教育課 関係各課
【具体的な事業内容】 ■暴力被害者の緊急時安全確保と対応 ■被害者の子どもに関する安全の確保 ■ＤＶ対策連携会議の開催 ■要保護児童対策地域協議会の充実	

◆被害者等の届出手続きに関する支援	
取組内容	担当課
ＤＶ被害者の二次被害を防ぎ、市役所での諸手続きを安全かつ迅速に行うことができるよう、窓口に同行するなどの支援を行います。また、住民基本台帳事務における支援措置に基づき、個人情報を適切に取り扱うことで、被害者の安全確保に努めます。	人権推進課 市民課 子育て支援課 学校教育課
【具体的な事業内容】 ■被害者等の届出手続きに関する支援	

施策の方向性３－３－②　被害者の自立支援

ＤＶ被害者が自立し、安心して暮らすことができるよう、住居の確保や同伴する子どもの教育支援、経済的な自立支援、生活を安定させるための就労支援等、生活基盤の安定に向けた支援を行います。

◆被害者の自立に関する支援の充実	
取組内容	担当課
ＤＶ被害者の自立に向けて、関係機関との連携を図り、生活保護制度の適切な運用、手当の申請や保育所入所等の手続きを適切に行うことができるよう支援します。　また、必要に応じてＤＶ被害者が同伴する子どもの相談を行うとともに、被害者が同伴する児童の就学等に対応し、学校と連携して適切な心のケアを行います。 【具体的な事業内容】 ■被害者の自立に関する支援の充実	人権推進課 市民課 共生福祉課 子育て支援課 保育課 学校教育課

基本目標４　安心・安全に暮らせる環境づくり

基本的な課題４－１　防災・防犯分野における男女共同参画の推進

現状と課題

災害は、自然現象（自然要因）とそれを受け止める側の社会のあり方（社会要因）により、その被害の大きさが決まると考えられており、被害を小さくするためには、社会要因による災害時の困難を最小限にする取組が重要です。

過去に発生した大規模災害時には、様々な場面において男女共同参画の視点が不十分であった事例が報告されており、それを受け、国では令和２年に「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」を公表しています。

防災に関係する課題として、意思決定の場に参画する女性の割合が低いこと、固定的な役割分担意識により、災害時においても子育てや介護などの家庭的責任が女性に偏ることや男性では経済的責任による重圧が高まることなどが指摘されています。

北本市の防災会議委員に占める女性の割合を県央圏域の自治体と比較すると、市は令和３年度 11.9%とやや低くなっています。

災害時には、平常時における社会の課題が一層顕著になって現れるため、避難所における男女のニーズの違いなど、男女双方の視点に立った安全及び安心の確保が重要であることを、様々な世代に向けて普及していくことが必要です。

県央圏域自治体における防災会議委員に占める女性の割合（令和3年度）

	女性委員数	総委員数	女性の割合
県平均	－	－	12.2%
北本市	5	42	11.9%
鴻巣市	6	39	15.4%
上尾市	5	33	15.2%
桶川市	5	28	17.9%

資料：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

※伊奈町は非公表

施策の方向性４－１－①　男女共同参画の視点に立った防災・防犯体制の充実

一人一人が、地域の安全を市民全体で守るという共通認識を持ち、誰もが安全及び安心な生活を送ることができるよう、地域ぐるみで取り組む防災及び防犯活動への支援を行います。また、男性と女性それぞれに配慮した、男女共同参画の視点に立った防災及び防犯体制を整備します。

◆自主防災組織や消防団活動等における男女共同参画の推進	
取組内容	担当課
自主防災組織や消防団等への女性の積極的な参加を働きかけるとともに、自主防災組織における女性リーダーの育成を図ります。 【具体的な事業内容】 ■自主防災組織や消防団等への女性の参画促進 ■防災分野における女性リーダーの育成 新規	くらし安全課

◆男女共同参画の視点に立った避難所運営の促進	
取組内容	担当課
災害時の困難事案やニーズの違いに配慮するため、避難所運営等への女性の参加を促し、指定避難所等の開設や環境整備、災害備蓄品の選定等にあたって、女性の意見が反映されるよう努めます。 【具体的な事業内容】 ■避難所運営等への女性の参画促進 ■男女共同参画の視点に立った避難所づくり 新規	くらし安全課

◆男女共同参画の視点に立った防犯体制の整備	
取組内容	担当課
警察や防犯協会と連携した防犯指導や啓発活動を通じて、市民の防犯意識の高揚を図るとともに、自主防犯組織による見守り活動や防犯パトロールを支援します。また、特に女性の被害者が多い振り込め詐欺について、未然防止への周知を図ります。 【具体的な事業内容】 ■自主防犯団体の活動支援 ■防犯意識の高揚に向けた啓発	くらし安全課

施策の方向性４－１－②　防災分野の政策決定過程への女性の参画促進

防災や災害対応時における性別による多様なニーズやリスクを反映した防災対策の実施により地域の防災力向上を図るため、防災及び災害対応に関する政策・方針決定過程への女性の参画を促進します。

◆防災に関する委員会等への女性の参画促進	
取組内容	担当課
地域の防災力向上を図るため、北本市防災会議の委員への任命など、防災に関する政策・方針決定過程における女性の参画を促進し、女性の意見が反映されるよう努めます。	くらし安全課
【具体的な事業内容】 ■防災分野の協議会・審議会等への女性の参画促進 新規	

基本的な課題４－２　健康で安心して暮らせる環境整備

現状と課題

本市では、高齢化率が年々増加しており、全国及び埼玉県の数値を上回っています。中でも女性の長寿化を受け、女性の高齢者人口の増加が顕著となっています。また、ひとり親家庭については、近年は減少傾向にあるものの、令和２年時点で約 300 世帯となっています。

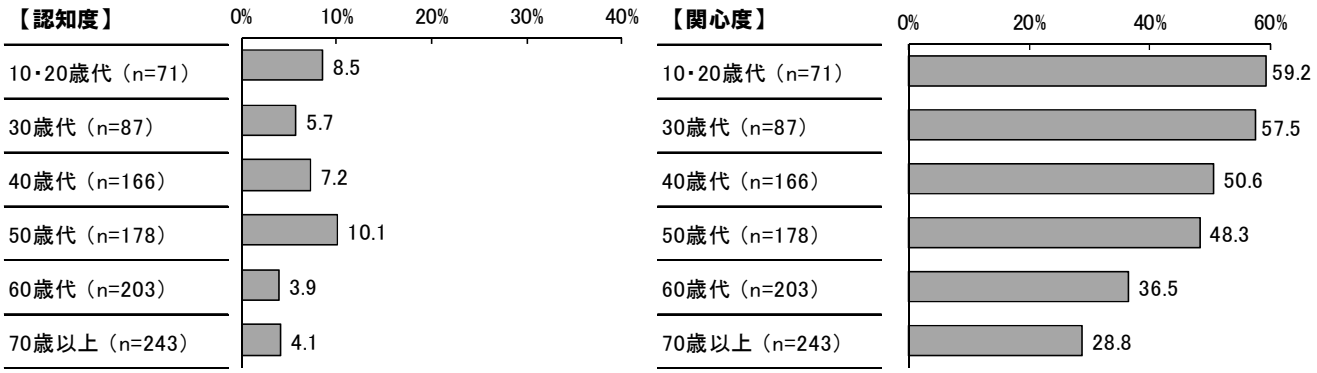
特に女性は、出産や育児による就業の中断や非正規雇用者の割合が高いことに加え、男性に比べ寿命が長く高齢期の単身生活が長い傾向にあるなど、貧困などの生活上の困難に陥りやすいことが指摘されています。また、新型コロナウイルス感染症の拡大は、全国的に女性の雇用や所得に大きな影響を及ぼし、女性の貧困が深刻化したといわれています。合わせて、女性が子どもの養育に関する責任を負うことが多い日本では、子どもの貧困も大きな課題となっています。

支援を必要とする人が、地域のなかで孤立することなく、相談につながり、住まいや安定した収入を確保することができるよう、セーフティネットの整備を図ることが重要です。

市民意識・実態調査では、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）については、「内容を知っている」割合が 50 歳代を除き 1 割に満たない数字となっていますが、一方で、若い世代ほど関心が高いという結果となっています。また、女性の性と生殖に関する健康が保障されていると思う割合は、平成 28 年度の前回調査から変化が見られません。

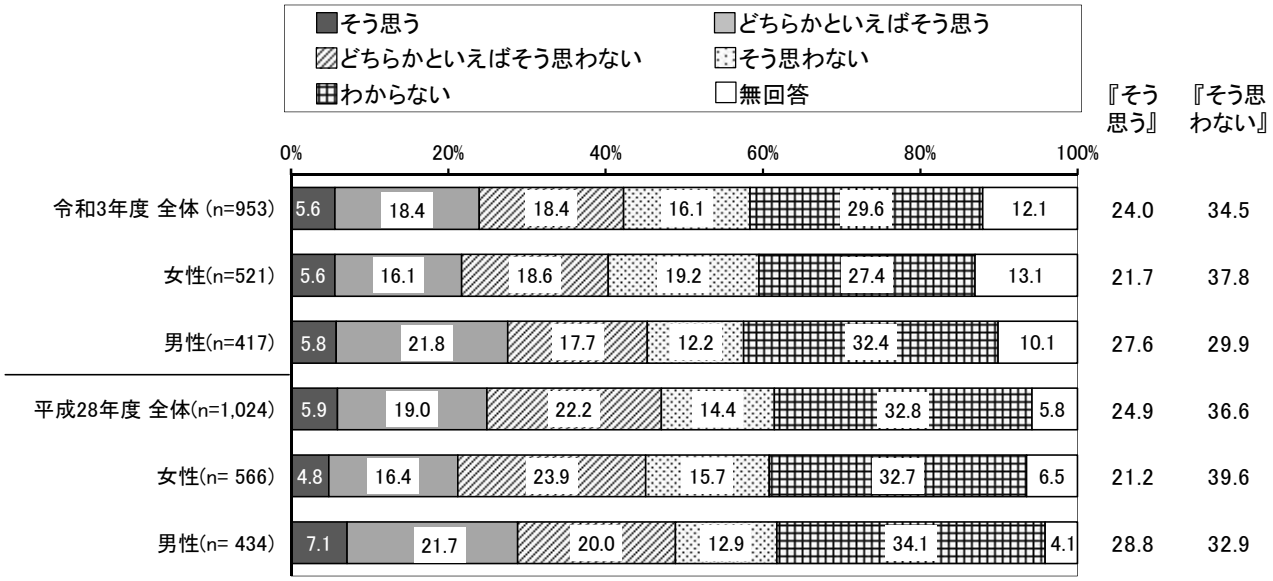
男女がライフステージに応じて、適切な保健及び医療を受けることのできる環境づくりに取り組むとともに、妊娠や出産等に対して正確な知識や情報を入手し、自己決定を行うことができるよう、リプロダクティブ・ヘルス／ライツの考え方について、わかりやすい啓発に努めるとともに、それに基づく取組を推進することが必要です。

リプロダクティブ・ヘルス／ライツの認知度（「内容を知っている」割合）と
関心度（「関心がある」割合）【年齢別】



資料：市民意識・実態調査

女性の性と生殖に関しての健康の保障について【経年比較・性別】



資料：市民意識・実態調査

施策の方向性４－２－①　誰もが安心して暮らし続けるための支援

ひとり親家庭や高齢者、障がい者、生活に困窮する人等、日常生活における自立や社会参画を行う上で様々な制約を受けやすい状況にある人が、生涯を通じて、身近な地域で安心して生活を送ることができるセーフティネットの整備に取り組みます。

◆ひとり親家庭等への支援	
取組内容	担当課
ひとり親家庭等の生活の安定と自立に向けて、また、保護者が安心して子どもを育てることができ、経済的な理由で子どもの就学機会が失われることのないよう、経済的支援や日常生活の支援に向けたヘルパー派遣、母子生活支援施設への入所措置、就労支援等を行います。 【具体的な事業内容】 ■ひとり親家庭等医療費支給事業 ■児童扶養手当支給事業 ■ひとり親家庭等日常生活支援事業 ■母子生活支援施設への入所措置 ■ひとり親家庭高等職業訓練促進給付金等事業 ■小中学校における要保護・準要保護家庭に対する補助事業	子育て支援課 学校教育課

◆高齢者への地域生活の支援	
取組内容	担当課
高齢者が要介護状態になることを予防し、地域で健康に安心して暮らし続けることができるよう、介護予防事業・日常生活支援事業や啓発活動、各種の相談に対応します。また、介護保険制度の趣旨について普及啓発を行います。 【具体的な事業内容】 ■介護予防教室等の開催 ■啓発パンフレットの作成・配布 ■介護保険制度についての出前講座の開催	高齢介護課

◆障がい者への地域生活の支援	
取組内容	担当課
障がいのある人が住み慣れた地域で安心して暮らし続けることができるよう、当事者や介護者、家族等からの相談に応えたり、サービスの利用にあたって必要な支援を行うための相談体制の充実に取り組みます。 【具体的な事業内容】 ■障害者相談支援事業の実施	障がい福祉課

◆生活に困難がある方への支援【新規】	
取組内容	担当課
失業や就職活動の行き詰まり、心身の状況、地域社会との関係性など様々な事情で困窮状態に陥っている人（生活困窮者）を対象に、自立に向けた相談支援や就労に関する支援、生活困窮家庭の子どもを対象とした学習支援事業等を行います。 【具体的な事業内容】 ■生活困窮者自立支援制度を活用した支援の推進 新規	共生福祉課

施策の方向性４－２－②　互いの性と生命を尊重する意識づくり

男女が互いの身体的性差を十分に理解し合い、生涯を通じて健康な生活を実現することができるよう、リプロダクティブ・ヘルス／ライツの考え方の理解促進に向けたわかりやすい意識啓発と、性差に応じた疾病予防・健康づくりに取り組みます。

◆リプロダクティブ･ヘルス／ライツの意識啓発	
取組内容	担当課
女性が自らの性や健康についての自己決定権を持つことができるよう、普及及び啓発活動を行うとともに、母子保健事業による切れ目のない支援を行います。また各学校において性に関する指導の充実を図り、性に関する正しい知識を身につけ、男女が互いに尊重しあう態度を育成します。 【具体的な事業内容】 ■リプロダクティブ・ヘルス／ライツに関する情報発信 ■リプロダクティブ・ヘルス／ライツに関する啓発 ■健康教育・性に関する指導の推進	人権推進課 健康づくり課 学校教育課

◆性差に応じた特有の疾病予防と健康づくりへの支援	
取組内容	担当課
成人健康講座や健康相談等の機会を通じて、男女双方のライフサイクルに合わせた健康づくりの支援を行います。 健康診査を受ける機会のない若い女性のために健康診査及び事後指導を行うとともに、性差に応じたがん検診の実施や受診推奨を含めた情報発信を行います。 【具体的な事業内容】 ■成人健康講座・健康相談の実施 新規 ■乳がん・子宮がん検診等、女性を対象とした検診の実施と受診勧奨 ■前立腺がん検診等、男性を対象とした検診の実施と受診勧奨	健康づくり課

基本目標５　男女共同参画の推進体制の強化

基本的な課題５－１　計画の総合的な推進体制の充実

現状と課題

本計画に掲げた内容を実現するためには、国や県等の行政機関と連携しながら、多岐にわたる取組を総合的かつ計画的に展開していく必要があります。また、行政だけではなく、市民、市民団体及び事業者等それぞれの立場から男女共同参画の重要性を認識し、一人一人が推進に向けて取り組むことが重要です。

今後も、計画の着実な推進に向けて、男女共同参画や女性活躍の必要性や重要性に関する全庁的な認識を元に計画に取り組むことができるよう、市職員への啓発や、ロールモデルとなる職員の育成を行います。その際、市の職員の仕事と子育ての両立や女性職員の活躍に関する行動計画である「北本市次世代育成／女性活躍特定事業主行動計画」との一体的な推進を図ることが求められます。

また、関係機関との連携により、ＰＤＣＡサイクルに基づく計画の進行管理体制の強化に取り組むことが重要です。

施策の方向性５－１－①　庁内における男女共同参画の推進

本市における男女共同参画の推進に向けて、市職員自らがワーク・ライフ・バランスを実現させ、その個性と能力を十分に発揮し、あらゆる分野に参画できるよう、庁内における男女共同参画の視点に立った職場環境の整備に取り組みます。

◆施策の立案や決定の過程における男女共同参画の推進	
取組内容	担当課
行政組織の中での男女共同参画を推進し、施策の立案や決定の過程において男女双方の視点を反映することができるよう、昇任及び昇格等において女性を積極的に登用するとともに、女性のみ男性のみといった、慣例的な職員配置を見直し、個人の能力・適性に応じた職員配置を行います。 【具体的な事業内容】 ■女性職員の管理職への登用 ■性別にとらわれない職員配置の推進	総務課 関係各課

◆女性職員の研修機会の拡大	
取組内容	担当課
女性が意思決定部門や政策決定部門へ参画することができるよう、政策形成能力の養成に重点を置いた各種研修に参加できるような体制をつくり、管理職としての能力開発及び意識改革を図ります。 【具体的な事業内容】 ■女性職員の研修機会の拡大 ■職員の能力開発の支援 ■女性管理職による意見交換会の開催 新規	総務課 関係各課
◆職員のワーク・ライフ・バランスの実現	
取組内容	担当課
全職員に向けて、育児休業、介護休業、配偶者出産休暇及び短時間勤務制度等、各種制度の定期的な周知を図り、制度の利用を促進します。 また、ノー残業デー等の実施によるワーク・ライフ・バランスの推進により、出産や育児における仕事と子育ての両立、また介護をはじめとする支援など、全職員がライフステージに合わせて意欲的に仕事に取り組める職場環境を形成します。 【具体的な事業内容】 ■男性職員の育児休業・介護休業等の取得促進 ■働きやすい勤務制度の導入による職場環境の整備	総務課

施策の方向性５－１－②　庁内推進体制の充実

本市における職員一人一人が男女共同参画の実現をめざすという共通認識を持って職務に当たることができるよう、男女共同参画に関する意識啓発を行います。

◆庁内推進体制の充実	
取組内容	担当課
男女共同参画の推進は、総合行政という視点から推進する必要があることから、横断的な組織での調整をすることで、全庁的に取組を進めます。また市職員が、男女共同参画の視点を持って業務にあたることができるよう研修を実施します。また、職員が仕事と子育ての両立を図り、女性職員が活躍できるよう「北本市特定事業主行動計画」と一体的な推進を図ります。 【具体的な事業内容】 ■庁内推進体制の充実 ■職員研修の充実	総務課 人権推進課

施策の方向性５－１－③　計画の進行管理

本計画の着実な推進に向けて、計画に基づく施策の実施状況の管理と検証を行うとともに、その結果を公表するなど、ＰＤＣＡサイクルに基づく進行管理を行います。

◆PDCAサイクルに基づく計画の進行管理	
取組内容	担当課
計画に基づく施策の実施状況を毎年度把握し、男女共同参画審議会において検証を行うとともに、その結果を年次報告書として取りまとめ、公表するなど、本計画の着実な推進に努めます。 【具体的な事業内容】 ■男女共同参画審議会の開催 ■男女共同参画の推進に関する年次報告書の作成・公表	人権推進課

施策の方向性５－１－④　国・県・市民・団体・事業者等との協働

男女共同参画の推進に向けた施策は多岐にわたることから、市内団体や事業者等、地域との連携が不可欠です。そのため、市内事業者や団体に対し、意識啓発や情報提供等の支援を行うなど、協働による男女共同参画の推進に取り組みます。また、国や県に対しても働きかけや情報交換等を行うなど、連携して取組を推進します。

◆多様な主体との協働による男女共同参画の推進体制強化	
取組内容	担当課
市民、団体及び事業者に対し、男女共同参画に関する情報を提供するとともに、地域で男女共同参画に関する研修などを行う際の講師を派遣するなど、地域における男女共同参画に関する学びを支援します。 また、事業所認証制度により、事業者の活動を支援します。 【具体的な事業内容】 ■市内事業者・団体等への男女共同参画に関する情報提供 ■国・県との連携 ■研修等への講師派遣 ■男女共同参画の推進等に取り組む事業所認証制度の運用・周知（再掲）	人権推進課

■　用語解説

A～Z

●ＬＧＢＴＱ

Lesbian（レズビアン、女性同性愛者）、Gay（ゲイ、男性同性愛者）、Bisexual（バイセクシュアル、両性愛者）、Transgender（トランスジェンダー、体の性と心の性が一致しない人）、Questioning（クエスチョニング、性自認を定められないまたは定めない人）それぞれの頭文字からとった性的マイノリティ（性的少数者）の総称のことをいう。その他にも、男性・女性のいずれかとは明確に認識していない人（X-gender）などの様々なセクシュアリティの人が存在する。

●M字カーブ

女性の労働力率を年齢階級別に見た際に表れる「M字」の曲線のことを指す。結婚や出産期にあたる年代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇するというM字を描く。

●PDCA サイクル

管理業務を円滑に進める手法の一つであり、Plan（計画）→Do（実行）→Check（評価）→Act（改善）の４段階を繰り返すことによって、業務を継続的に改善する。

●ＳＮＳ

「Social Networking Service」の略で、様々な事業者により提供される利用者間でのコミュニケーションのためのサービスのことをいう。

●ＳＯＧＩ

恋愛や性愛がいずれの性別を対象とするかを表す Sexual Orientation（性的指向）と性別に関する自己意識のことを指す Gender Identity（性自認）の頭文字をとった略称のことをいう。

あ行

●アジェンダ

会議における検討課題のことをいう。

●アンコンシャス・バイアス

無意識の思い込みのことをいう。「女性には女性らしい感性がある」「男性は仕事をして家計を支えるべき」「女性は感情的になりやすい」などが例として挙げられる。

●育児・介護休業法

平成３（1991）年５月公布の「育児休業等に関する法律（育児休業法）」に介護休業を盛り込む改正が行われ、平成７（1995）年６月に公布された。育児休業と介護休業の制度の設置、子の養育と家族介護を行う労働者に対して事業主が行わなければならない、勤務時間などに関す

る措置や支援措置について定めている。令和３（2021）年６月の改正により、男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組み（産後パパ育休）の創設や、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠若しくは出産の申出をした労働者に対する個別の周知及び意向確認の措置の義務付け等が盛り込まれた。

●インクルーシブ

「包括的、物事の全体を包み込む」という意味の言葉で、福祉や教育、ビジネスに関するシーンで使用されることが多い。

●エンパワー（エンパワーメント）

「力（パワー）をつける」ということであり、女性（女児）のエンパワーメントは、女性（女児）が自分自身の生活と人生を決定する権利と能力を持ち、様々なレベルの意思決定過程に参画し、社会的、経済的及び政治的な状況を変えていく力を持つことを意味する。

か行

●高齢化率

高齢者人口が、総人口に占める割合のことをいう。

●合計特殊出生率

15 歳から 49 歳までの女性の年齢別出産率を合計したもので、１人の女性が仮にその年次の年齢別出生率で一生の間に子どもを産むとした場合の平均の子どもの数を表す。

さ行

●ジェンダー（gender）

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のことをいう。世の中の男性と女性の役割の違いによって生まれる性別のことを指す。

●ジェンダーギャップ指数

世界経済フォーラム（WEF）が毎年公表している経済、教育、健康及び政治の４つの分野から算出される男女の格差を示す指数のことをいう。

●ジェンダー平等

一人一人が、性別にかかわらず、平等に責任や権利や機会を分かち合い、あらゆる物事を一緒に決めることができることをいう。

●女子差別撤廃条約

昭和 54 年（1979 年）に国連総会で採択され、日本は昭和 60 年（1985 年）に批准した。この条約は、女性に対するあらゆる差別の撤廃をめざして、法律や制度だけでなく、各国の慣習、慣行までも対象に含めている。

●女性活躍推進法

平成 27（2015）年９月に公布された。これにより、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定及び公表や、女性の職業生活における活躍に関する情報の公表が事業主に義務付けられた。令和元（2019）年６月の改正により、一般事業主行動計画の策定や情報公表義務の対象が常用労働者 301 人以上から 101 人以上の事業主に拡大することや、パワー・ハラスメントやセクシュアル・ハラスメント等への防止対策の強化等が盛り込まれた。

●セクシュアル・ハラスメント

他の者を不快にさせる職場における性的な言動、又は他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動のことをいう。性的な言動とは、性的な関心や欲求に基づくものをいい、性別により役割を分担すべきとする意識に基づく言動、性的指向や性自認に関する偏見に基づく言動も含まれる。

●セーフティネット

「安全網」と訳され、網の目のように救済策を張ることで、全体に対して安全や安心を提供するための仕組みのことをいう。

た行

●男女共同参画社会

男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に、政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会のことをいう。

●男女共同参画社会基本法

平成 11（1999）年 6 月に公布された。男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的としている。

●男女雇用機会均等法

昭和 47（1972）年７月に公布された。女性労働者が性別により差別されることなく、かつ、母性を尊重されつつ充実した職業生活を営むことができるようにすることを基本理念とし、事業主並びに国及び地方公共団体は、基本理念に従って、女性労働者の職業生活の充実が図られるよう努めなければならないと規定している。平成 18（2006）年６月の改正により、性別による差別禁止の範囲の拡大、妊娠や出産等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、母性健康管理措置、格差解消のための是正措置の推進等が定められた。また平成 28（2016）年３月の改正により、妊娠や出産等に関するハラスメント防止措置義務が新設された。

●男女の固定的な性別役割分担意識

男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、男性又は女性ということを理由として、役割を固定的に分けることをいう。

●男性中心型労働慣行

長時間労働や転勤が当然とされる正社員の男性中心の働き方を前提とする労働慣行のことを指す。

●デートＤＶ

恋人などの親密な関係にある者（配偶者等を除く。）の一方から他方に対してふるわれる暴力のことをいう。暴力には、身体的暴力、精神的暴力、性的暴力及び経済的暴力等が含まれる。

●テレワーク

情報通信技術（ICT）を活用した時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方のことをいう。tel（離れて）と work（仕事）を組み合わせた造語であり、本拠地のオフィスから離れた場所で、ICT を使って仕事をすることを意味する。

●ドメスティック・バイオレンス（ＤＶ）

配偶者や恋人等、親密な関係にある、又はあった者からふるわれる暴力のことをいう。暴力には、身体的暴力、精神的暴力、性的暴力及び経済的暴力等が含まれる。

は行

●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）

平成 13（2001）年 4 月に公布された。DV の防止及び被害者の保護を図ることを目的としている。平成 16（2004）年の改正により、暴力の定義の拡大や、保護命令の対象の拡大などが行われたほか、国において「基本方針」が定められた。令和元（2019）年６月の改正により、児童虐待と密接な関連があるとされるＤＶ被害者の適切な保護が行われるよう、相互に連携及び協力すべき関係機関として児童相談所が明確化されるとともに、その保護の適用対象として被害者の同伴家族が含まれることが明確化された。

●パートナーシップ宣誓制度

パートナーシップの関係にある２人に対し婚姻に相当する関係と認め、各自治体が独自に証明書を発行する制度のことをいう。

●パープルリボン

国が毎年 11 月 12 日から同月 25 日まで実施する「女性に対する暴力をなくす運動」において、女性に対する暴力根絶のシンボルとして位置付けられている。

●パタニティ・ハラスメント

配偶者の妊娠若しくは出産、又は育児を事由として休暇や時短勤務を希望又は利用する男性従業員に対する嫌がらせのことをいう。

●パワー・ハラスメント

職場等の組織内で行われる職務上の地位等の優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、精神的又は身体的に苦痛を与えられる等により労働者の就業環境が害されることをいう。

●フレックスタイム制度

労働者が日々の始業時刻や終業時刻、労働時間を自ら決めることによって、生活と業務との調和を図りながら効率的に働くことができる制度のことをいう。

ま行

●マタニティ・ハラスメント

妊娠若しくは出産、又は育児を理由に休暇や時短勤務を希望又は利用する女性従業員に対する嫌がらせのことをいう。

ら行

●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）

個人の自己決定を保障する考え方で、生涯にわたって身体的、精神的及び社会的な健康を維持し、子どもを産むか否か、いつ産むか、どれくらいの間隔で産むかなどについて選択し、自ら決定する権利のことをいう。

●労働力率

就業者数と完全失業者数を合計した労働力人口が、15 歳以上の人口に占める割合のこと。

●ロールモデル

行動や考え方が他の人の模範となる人物のことを指す。

わ行

●ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

一人一人がやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、人生の各段階に応じて様々な生き方を選択し、実現できることを示す。