

第 3 次伊奈町男女共同参画プラン

令和 4 年 3 月

伊 奈 町

はじめに



当町では、町民の誰もがいきいきと幸せを感じながら暮らせる、そして笑顔がはじける活力に満ちた、「ずっと住みたい緑にあふれたキラキラ光る元気なまち」の実現を目指しております。

男女共同参画施策におきましては、町民一人ひとりがお互いにその人権を尊重し、責任をわかち合い、性別に関わりなくその個性と能力を十分に発揮できるよう、第2次伊奈町男女共同参画プランを策定し、様々な施策に取り組んでまいりました。

我が国でも近年では、急速な少子高齢化や人口減少、さらにジェンダー平等に向けた世界的な潮流など男女共同参画を取り巻く社会情勢が大きく変化しております。

国連においては、SDGs（持続可能な開発目標）が採択され、その目標の1つに「ジェンダー平等」が掲げられるなど、国際的にも男女共同参画の推進が重要視されております。

また、社会の持続的な成長や活力を創出していくためには、男性の家庭生活への参画や女性の社会における活躍推進など、あらゆる分野において誰もが性別や世代にとらわれず、多様な生き方を認め合い、対等な立場で自分らしく活躍できる社会を築くことが求められております。さらに新型コロナウイルス感染症の影響による外出自粛や在宅勤務などの状況下において、配偶者等からの暴力の増加が懸念され、あらゆる人権侵害・暴力の根絶に向け、より一層の取り組みを進める必要があります。

このような状況を踏まえ、この度、第2次計画期間の満了を迎えることから、計画期間を10年とする「第3次伊奈町男女共同参画プラン」を策定いたしました。

本計画におきましては、働く女性が活躍するための環境づくりを進めるために「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく町の推進計画としての位置づけを行っております。

本計画に掲げた施策を推進し、男女共同参画社会の実現を目指してまいりますので、町民の皆様をはじめ、各分野の関係者の方々のご理解とご協力をお願いいたします。

結びに、本計画の策定にあたり、貴重なご提言をいただきました伊奈町男女共同参画推進協議会委員の皆様をはじめ、アンケート調査や様々な機会を通し貴重なご意見をいただきました皆様に心から御礼を申し上げます。

令和4年3月

伊奈町長 大島 清

～ 目 次 ～

第1章 計画の策定にあたって

1 計画策定の趣旨	1
2 計画の性格	4
3 計画の期間	4
4 伊奈町を取り巻く現状	5
(1) 人口推移	5
(2) 就労状況	6
(3) 方針決定の参画状況	8
(4) DV（ドメスティック・バイオレンス）相談の状況	9
5 男女共同参画に関する町民の意識	11

第2章 計画の基本的な考え方

1 基本理念	31
2 基本目標	32

第3章 施策の内容

基本目標Ⅰ 人権の尊重と男女共同参画の意識づくり	41
基本目標Ⅱ 誰もがいきいき暮らせるまちづくり	51
基本目標Ⅲ 誰もが安全・安心に暮らせるまちづくり	65

第4章 計画の推進

1 計画の推進体制	73
-----------------	----

資料編

1 伊奈町男女共同参画推進協議会条例	77
2 伊奈町男女共同参画推進協議会委員名簿	78
3 男女共同参画に関する世界・国・伊奈町の動き	79

第1章

計画の策定にあたって

第1章 計画の策定にあたって

1 計画策定の趣旨

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

国においては、平成11年（1999年）に「男女共同参画社会基本法」、平成27年（2015年）には、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下、「女性活躍推進法」という。）が制定されています。平成30年（2018年）には、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が制定され、令和元年（2019年）には「女性活躍推進法」の改正が行われるなど、法律や制度面の整備が進められています。

国際社会に目を向けると、平成27年（2015年）に国連で採択された、「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に含まれる「持続可能な開発目標」（SDGs）において、政治、経済、公共分野のあらゆるレベルの意思決定において、女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保することが掲げられています。

また、男女共同参画の推進状況を世界経済フォーラム（通称：ダボス会議）が毎年公表している「ジェンダー・ギャップ指標（経済、政治、教育、健康の4分野の女性の地位分析）」では、2021年において、日本の総合スコアは0.656、順位は156か国中120位（前年は153か国中121位）と低い位置にあります。

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

こうした現状を踏まえ、本町が抱える課題や重点的に取組むべき施策の方向を明らかにし、男女共同参画社会を形成してくための施策を継続して推進するために「第3次伊奈町男女共同参画プラン」を策定するものです。

SDGsと17の開発目標

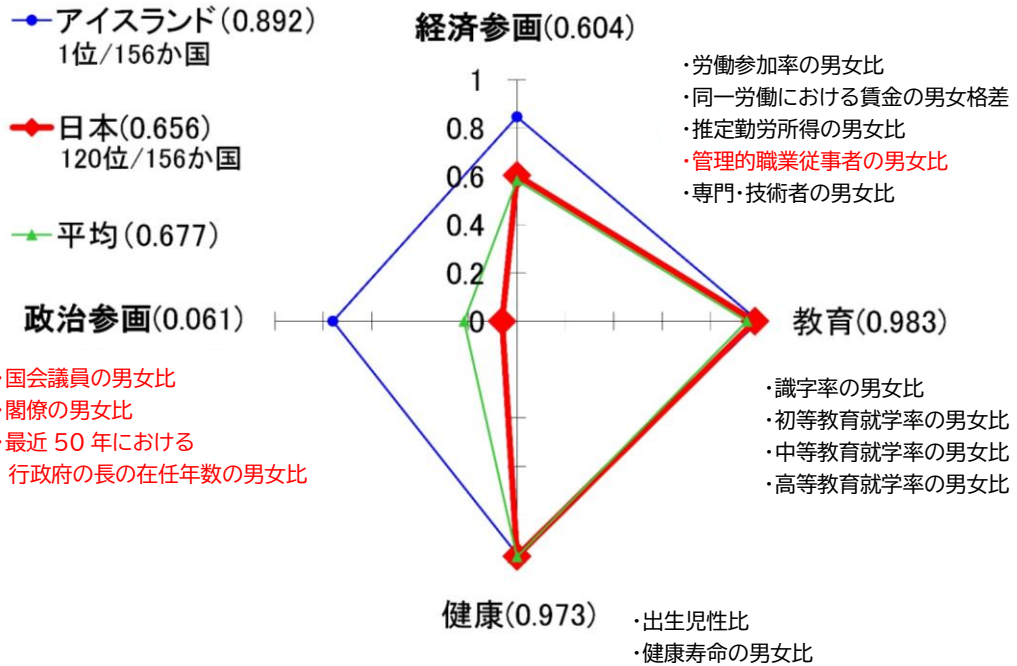
持続可能な開発目標（SDGs：Sustainable Development Goals）とは、2015年9月に開かれた国連サミットで加盟国の全会一致で採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に記載された、2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標です。17のゴール、169のターゲットから構成されており、地球上の「誰一人取り残さない（leave no one behind）」ことを掲げています。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



出典：国際連合広報センターホームページ

ジェンダー・ギャップ指数（GGI）



(備考) 1. 世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書」より作成
 2. スコアが低い項目は赤字で記載
 3. 分野別の順位: 経済(117 位)、教育(92 位)、健康(65 位)、政治(147 位)

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

指数は「0」が完全不平等、「1」が完全平等を意味しています。

順位	国名	値
1	アイスランド	0.892
2	フィンランド	0.861
3	ノルウェー	0.849
4	ニュージーランド	0.840
5	スウェーデン	0.823
11	ドイツ	0.796
16	フランス	0.784
23	英国	0.775
24	カナダ	0.772
30	アメリカ	0.763
63	イタリア	0.721
79	タイ	0.710
81	ロシア	0.708
87	ベトナム	0.701
101	インドネシア	0.688
102	韓国	0.687
107	中国	0.682
119	アンゴラ	0.657
120	日本	0.656
121	シエラレオネ	0.655

出典：内閣府男女共同参画局 女性活躍・男女共同参画の現状と課題

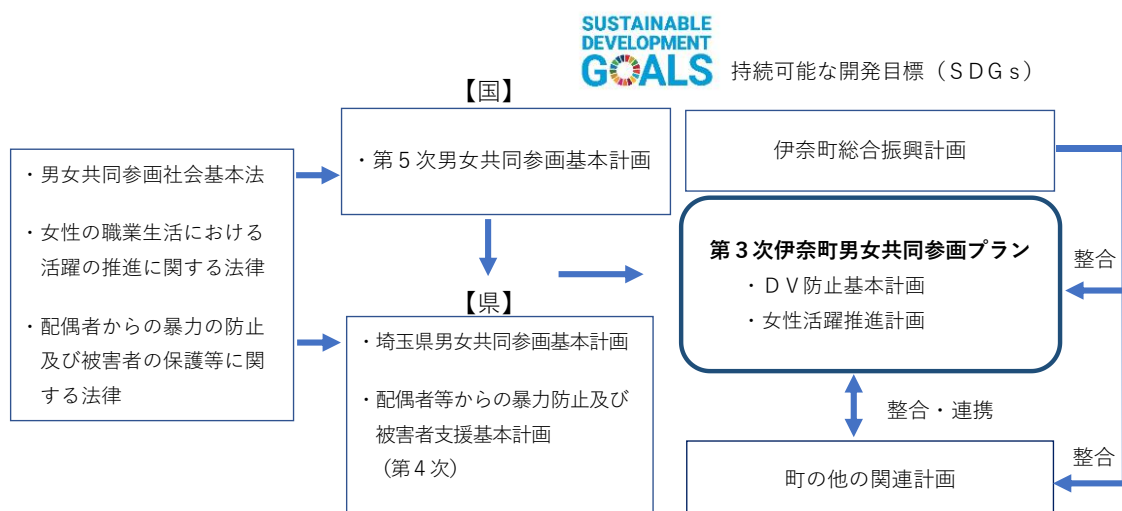
2 計画の性格

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

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

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

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



3 計画の期間

この計画の期間は、令和4年（2022年）度を初年度とし、令和13年（2031年）度までの10年間とし、必要に応じて見直しを行います。

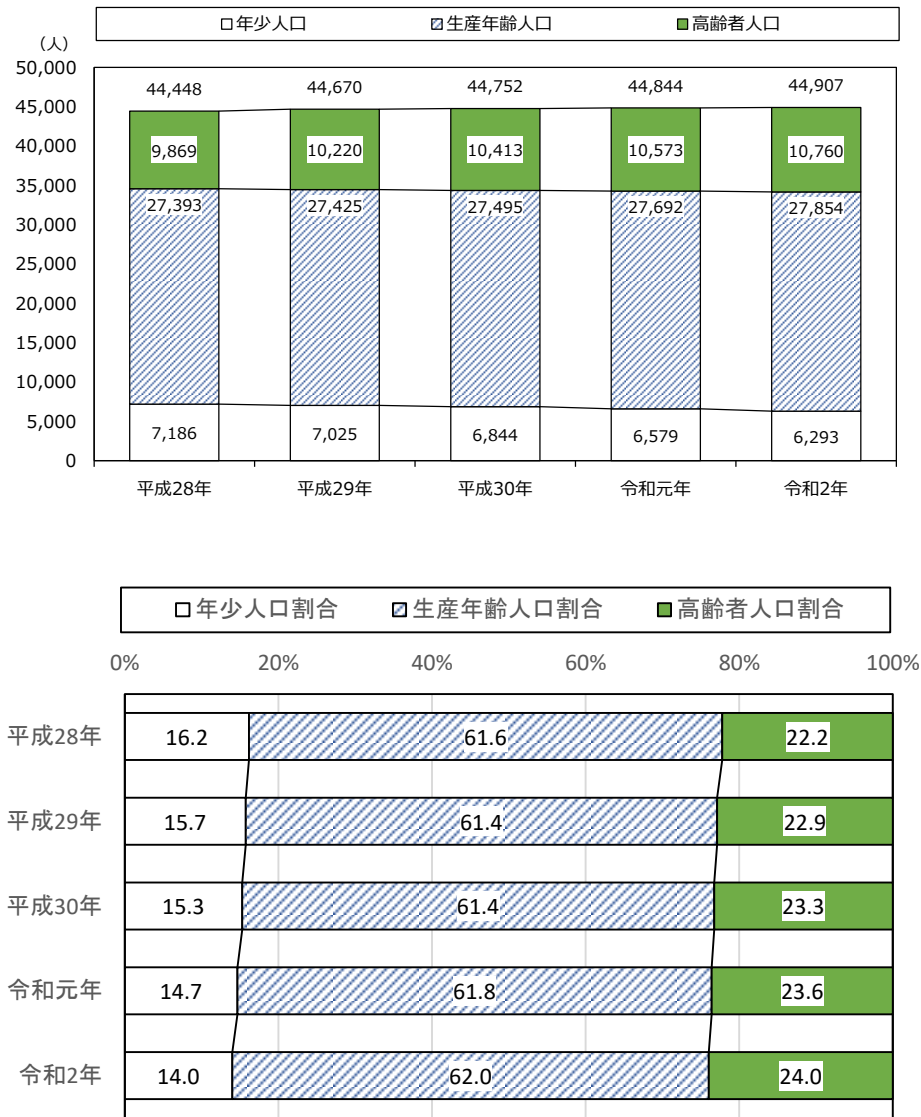
4 伊奈町を取り巻く現状

(1) 人口推移

本町の人口は、微増傾向となっています。

人口割合では、生産年齢(15 歳以上 65 歳未満)が微増であるのに対して、高齢者人口(65 歳以上)の割合は増加し、さらに年少人口(15 歳未満)の割合が年を追うごとに減少していることから、高齢化が進んでいることがわかります。

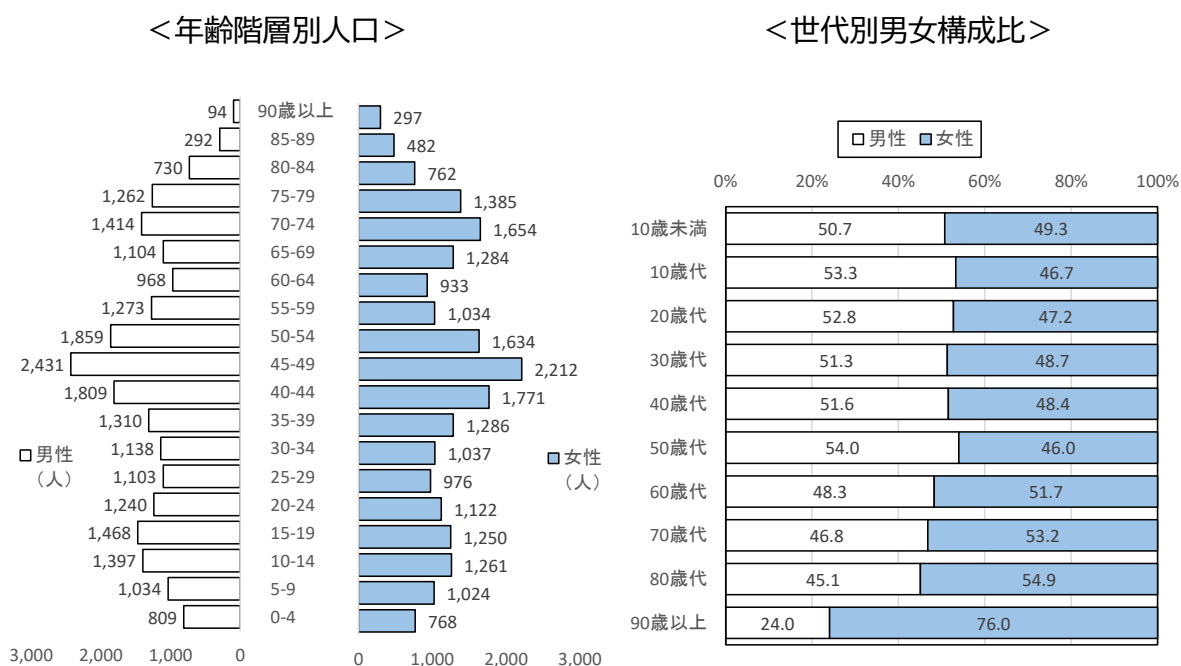
<人口推移・人口割合>



資料:住民基本台帳(各年 10 月1日時点)

年齢階層別では、男女ともに 45～49 歳の年代が最も多くなっています。

世代別男女構成比をみると、60 歳代以上は女性の割合が男性の割合を上回っています。

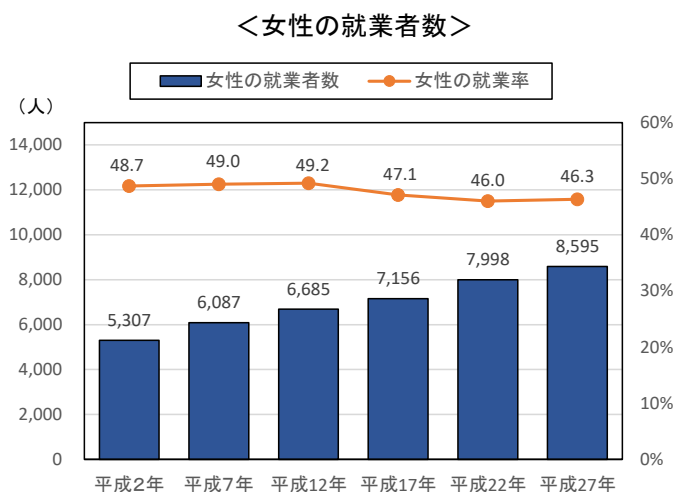


住民基本台帳(令和2年 10 月1日時点)

(2) 就労状況

①女性の就業者数

15 歳以上の女性の就業者は、年々増加していますが、人口に占める女性の就業率^{※1}は、微減傾向となっています。



資料:国勢調査

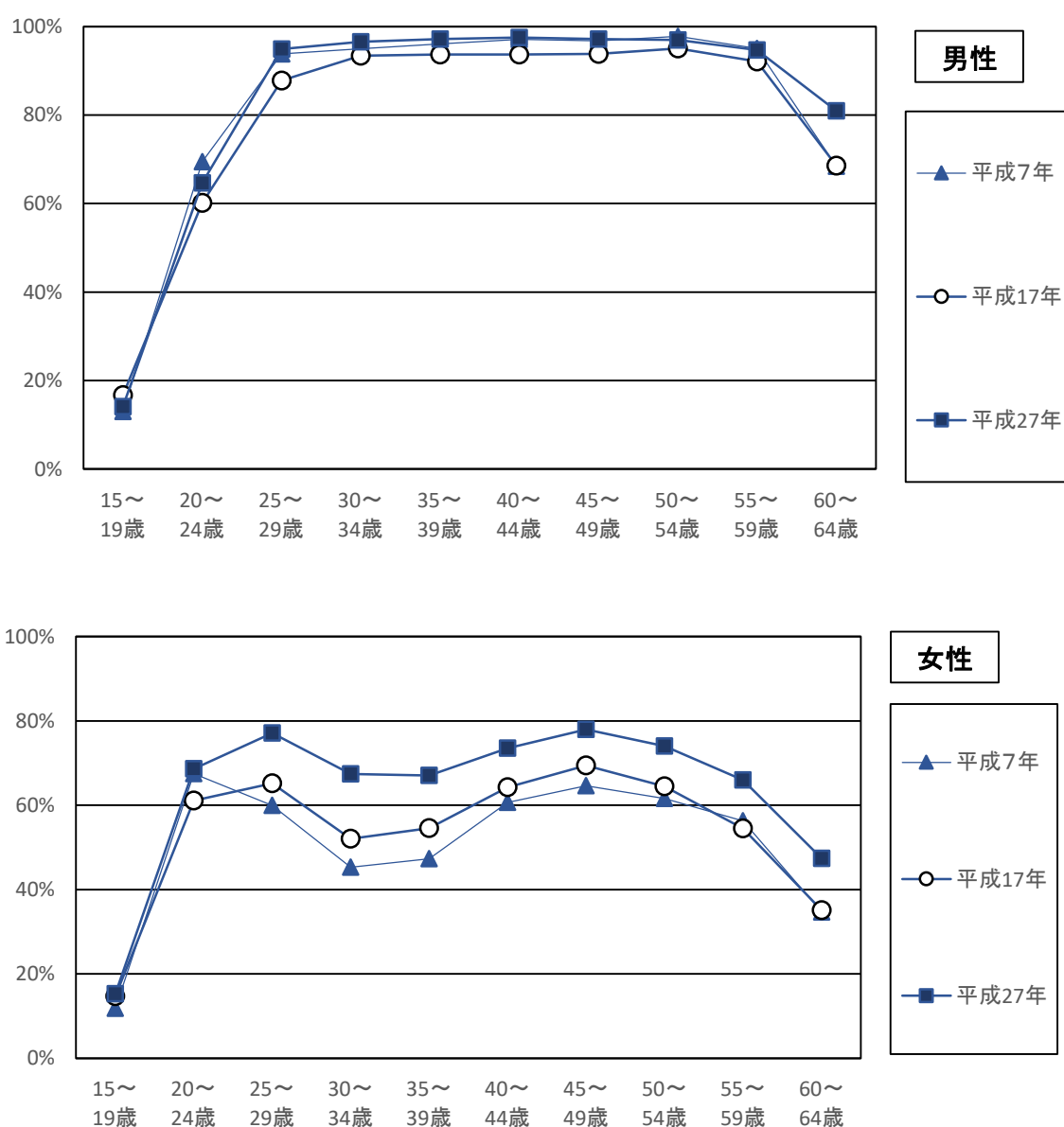
※1 就業率:15 歳以上人口に占める就業者数の割合。就業者数は、働いている者(収入を目的とする仕事をしている者)と休業中の者(仕事をもっていないが病気などで休んでいる者)を合わせたもの。就業率＝就業者数÷15 歳以上人口×100(%)

②就業率

男性の就業率は微増しており、働いている人の割合が上がっていることを示しています。

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

<年齢別就業率>



資料:国勢調査

(3) 方針決定の参画状況

本町における女性の登用状況をみると、令和2年度では審議会などにおける登用では28の審議会のうち25の審議会に女性が登用されており、女性の委員数は総数291人のうち86人、女性比率は29.6%となっています。女性の参画状況比較では、国・県を下回っているものの、埼玉県内平均をやや上回っています。

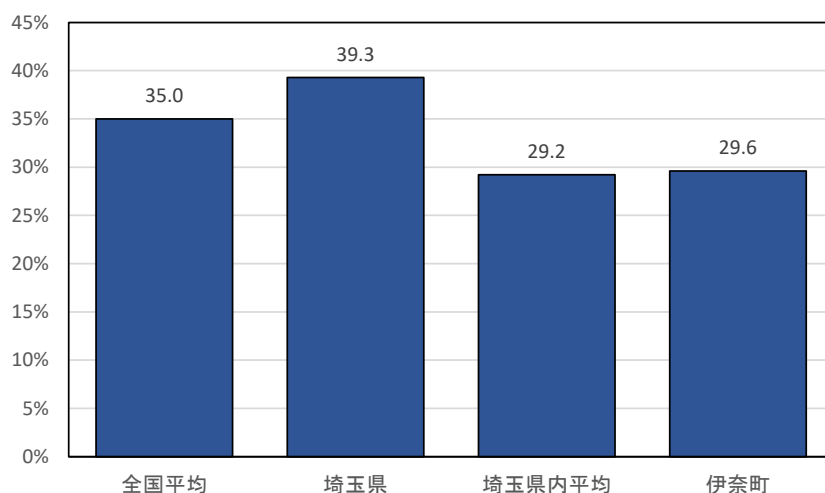
一方、自治会長（区長）の女性比率をみると、現在9.1%となっており、女性自治会長（区長）のさらなる登用が課題となっていることもうかがえます。

<本町における女性の参画状況 各年4月1日現在>

	地方自治法(第202条の3)に基づく 審議会等における登用状況					町議会議員に占める 女性議員の割合			自治会長(区長)に 占める女性の割合		
	審議会等 数	女性を含む 審議会	委員 数	女性委員 数	女性比率 (%)	議員 数	女性議員 数	女性比率 (%)	自治会長 数	女性区長 数	女性比率 (%)
平成28年度	31	26	320	80	25.0	16	5	31.3	22	1	4.5
平成29年度	33	29	366	95	26.0	16	4	25.0	22	1	4.5
平成30年度	35	31	394	99	25.1	16	4	25.0	22	2	9.1
平成31年度	26	23	285	82	28.8	16	4	25.0	22	2	9.1
令和2年度	28	25	291	86	29.6	16	3	18.8	22	2	9.1

資料：人権推進課

<女性の参画状況比較 審議会等女性比率 令和2年4月1日現在>



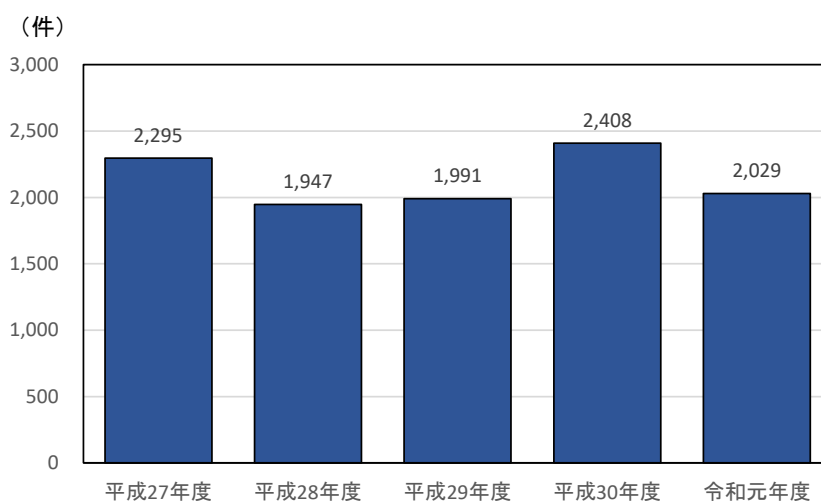
資料：内閣府 地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況

(4) DV（ドメスティック・バイオレンス）相談の状況

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

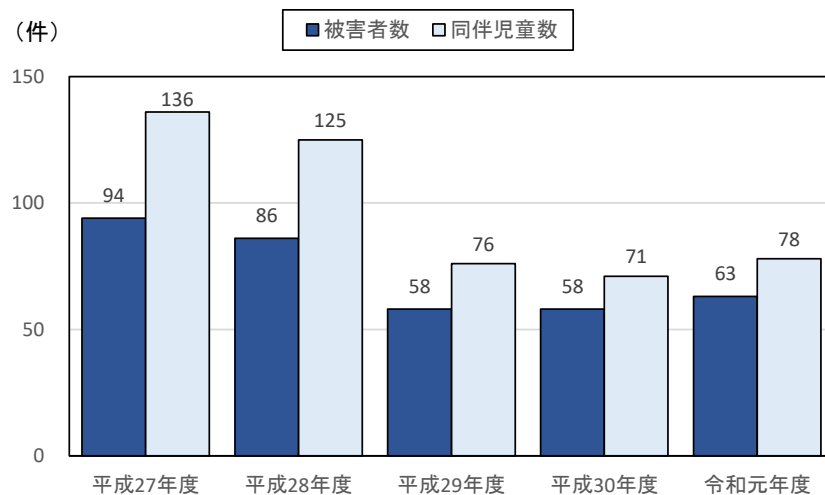
また、一時保護件数についても、平成 30 年度より微増しています。

<相談件数>



資料:埼玉県(相談機関 婦人相談センター、with you さいたま)

<一時保護件数>

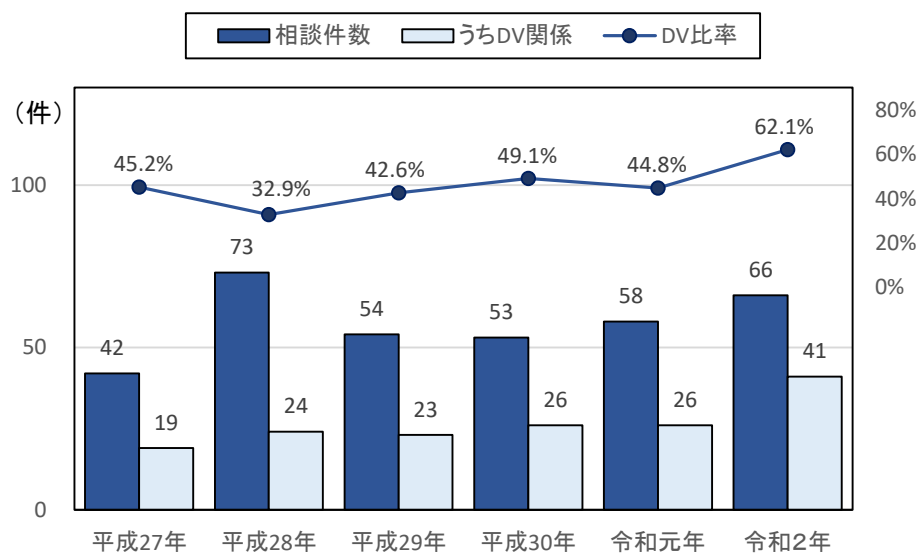


資料:埼玉県(相談機関 婦人相談センター、with you さいたま)

本町における女性相談のうち DV 関係の相談件数は、令和元年まで微増で推移していましたが、令和2年は相談件数 66 件、DV関係の相談が 41 件とDV関係の相談割合が大幅に増加しています。

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

<本町における各種相談件数>



資料：人権推進課

5 男女共同参画に関する町民の意識

本町に在住する18歳以上の町民1,000人（男女各500人）を対象に、男女共同参画に関する意識や実態を把握するために、「男女共同参画に関するアンケート調査」を実施しました。

対象者数(件)	回収数(件)	無効件数※	有効回答数(件)
1,000	460【46.0%】	2	458【45.8%】

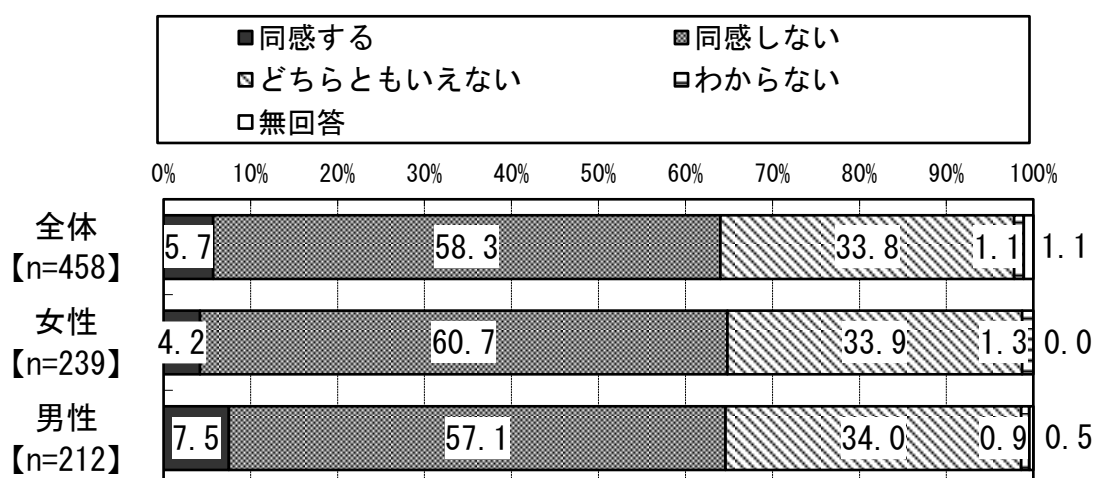
※白紙またはそれに準ずるものは無効と判定しました。

- ・計画書内で埼玉県「男女共同参画に関する意識・実態調査」は令和2年に実施したものを引用。
- ・「経年比較」では、「平成12年」については「伊奈町男女共同参画プラン」策定にあたり平成12年に実施した「伊奈町男女共同参画プラン策定町民意識調査」、また、「平成18年」については「伊奈町男女共同参画プラン後期基本計画」策定にあたり平成18年に実施した「伊奈町男女共同参画プラン中間見直し住民意識調査」を引用。「平成22年」については「第2次伊奈町男女共同参画プラン」策定にあたり実施した「男女共同参画社会に関する町民意識調査」を引用。

（1）男女平等に関する意識について

「男は仕事、女は家庭」という考え方について、「同感する」が5.7%、「同感しない」が58.3%となるなど、回答者の半数以上が「同感しない」と回答しています。男女別でみると、女性で「同感しない」と回答した人は60.7%、男性は57.1%となっています。

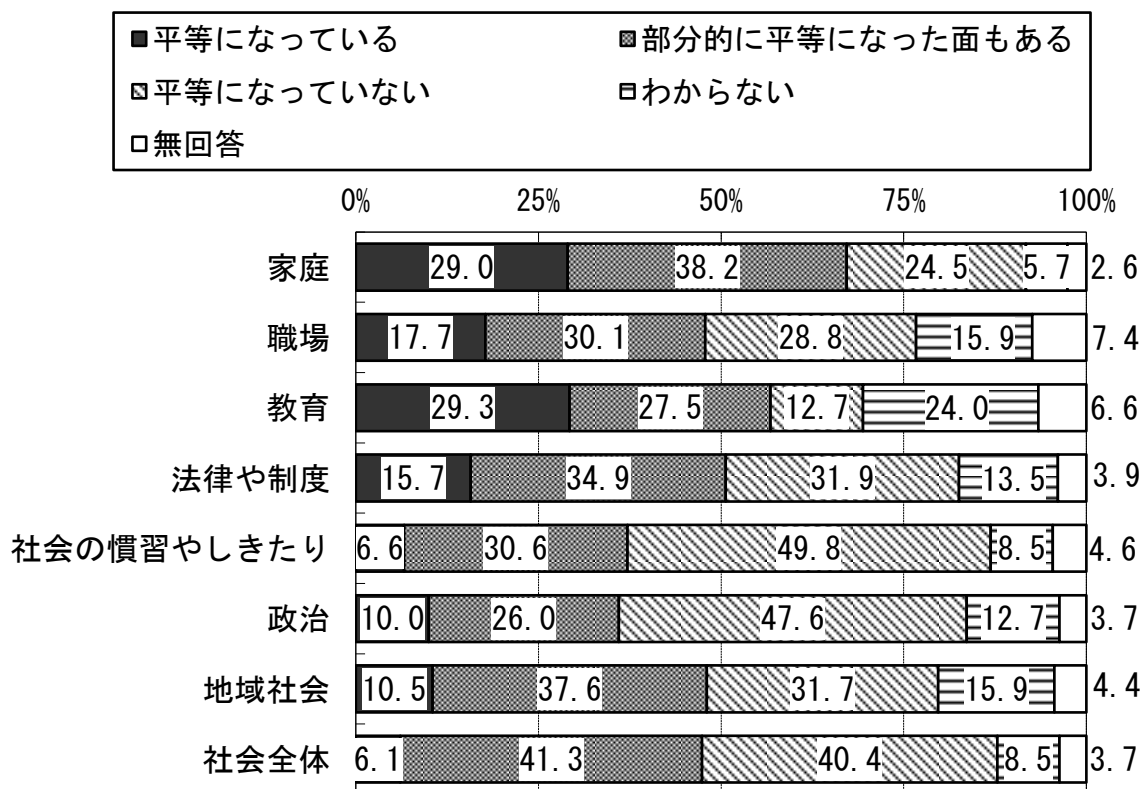
<「男は仕事、女は家庭」という考え方について>



男女の地位の平等感について、「平等」（「平等になっている」と「部分的に平等になった面もある」）と答えた人の割合は「家庭」、「職場」、「教育」、「法律や制度」では多くなっていますが、「社会の慣習やしきたり」、「政治」では少なくなっています。

依然として場面によって平等感に差がある状況がうかがえます。

<男女の平等感について>

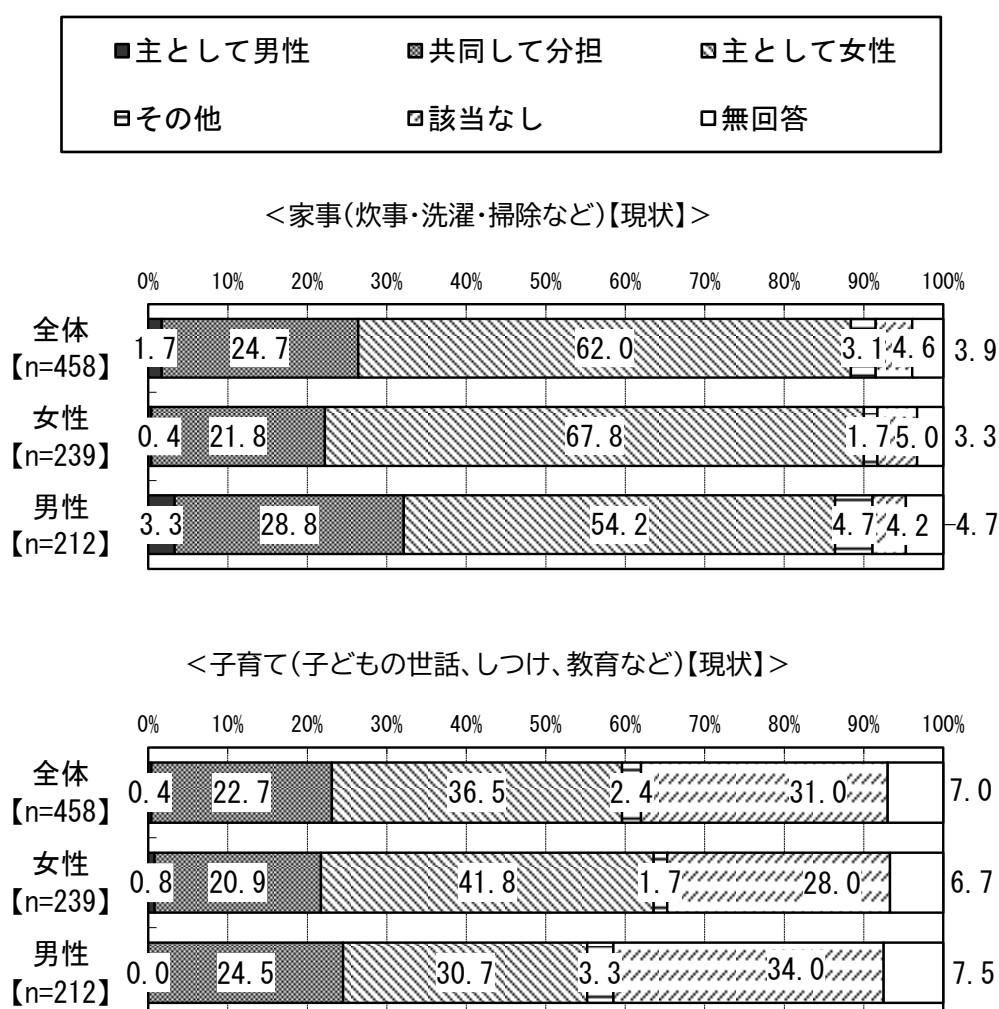


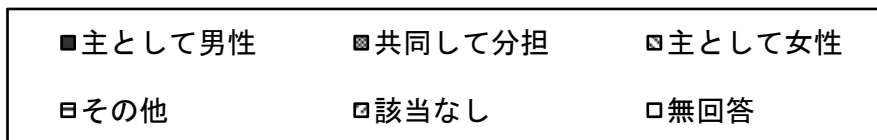
今後も、家庭・学校・社会などあらゆる場面において、「男だから」「女だから」という固定的な役割分担意識や無意識の思い込みにとらわれない、意識の啓発を図っていく必要があります。

(2) 家庭生活について

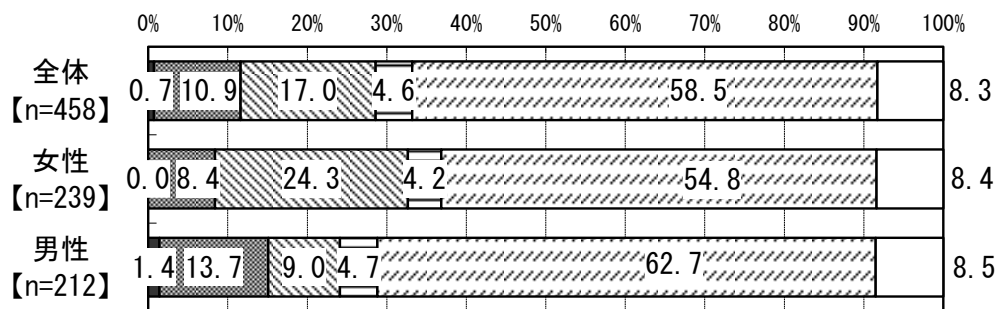
家庭内の役割分担をみると、「家事」、「子育て」、「介護・介助」、「自治会、PTA活動」、「家計の管理」に関して、主に女性が担っており、負担が大きいことがわかります。

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

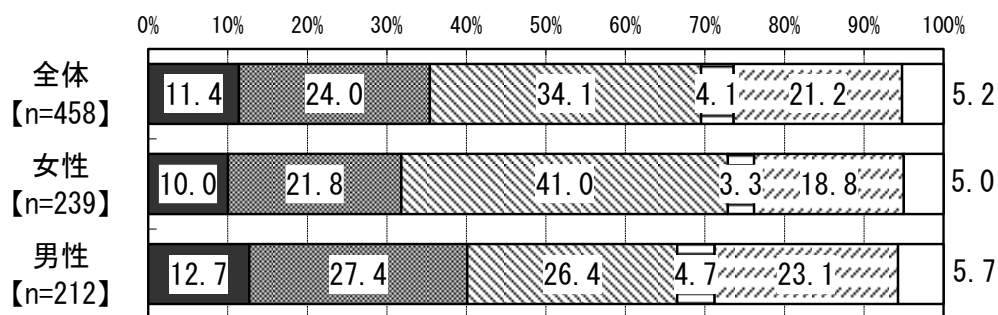




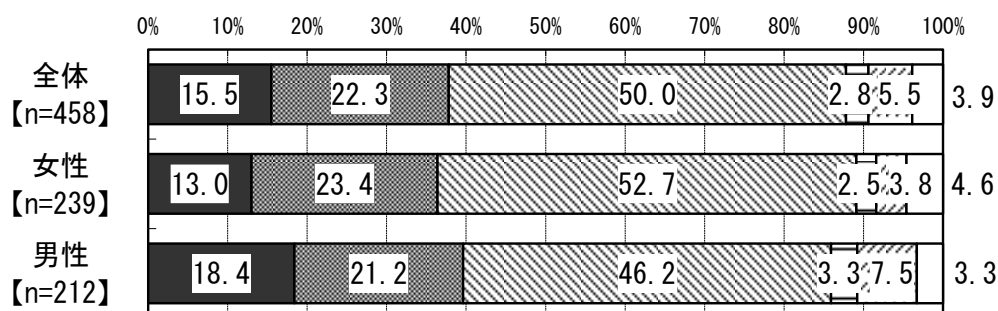
<介護・介助(必要なお世話など)【現状】>



<自治会、PTA活動【現状】>



<家計の管理【現状】>



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

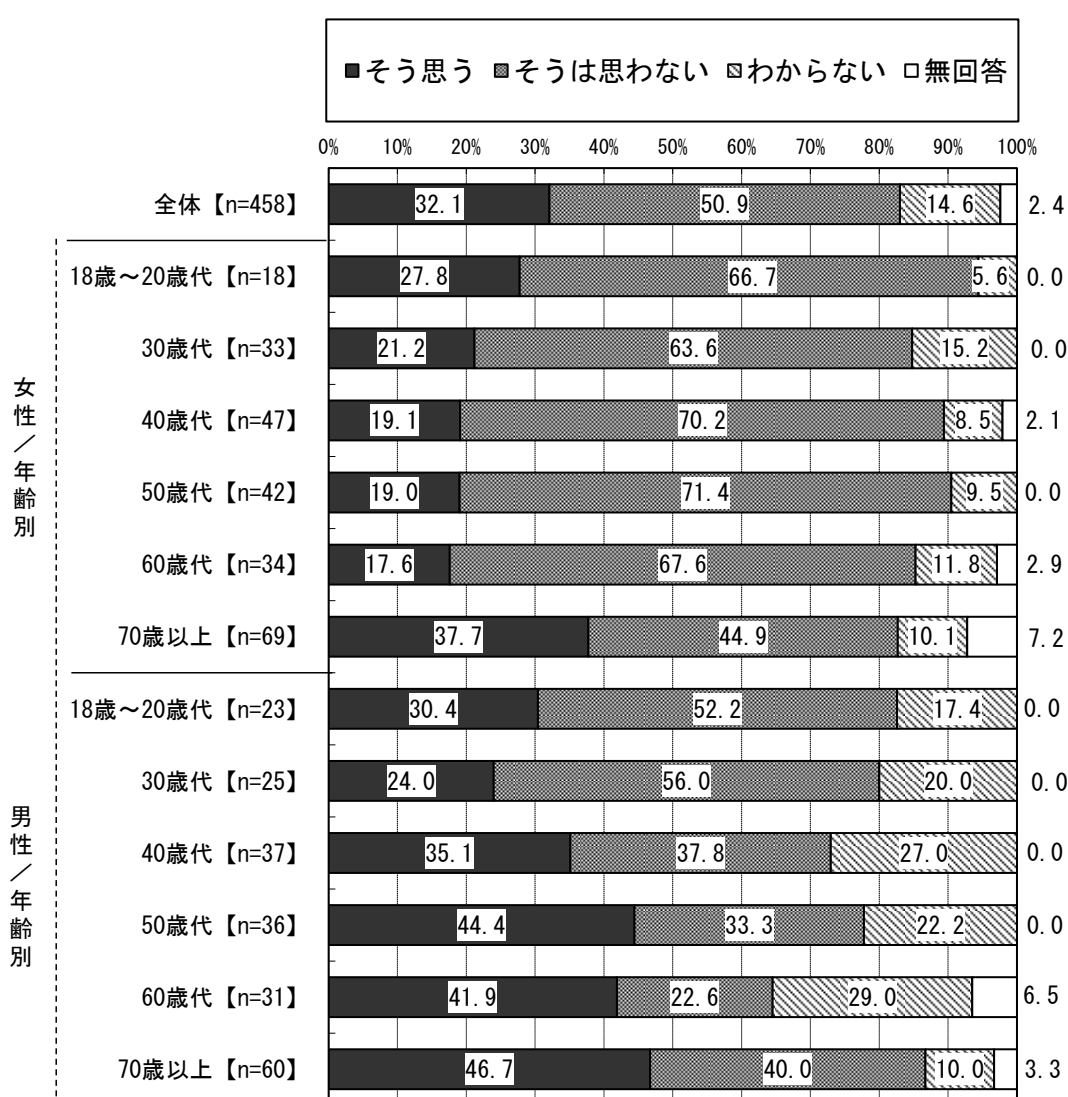
誰もが家庭での役割を担えるようにするためには、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を進めていく必要があります。

(3) 子どもの教育について

「男の子は男らしく、女の子は女らしく育てるべきである」という考え方について、全体でみると50.9%が「そうは思わない」と回答しています。

男女年齢別でみると、女性は「70歳以上」を除くすべての階層で6割以上が「そうは思わない」と回答しています。男性は、「18～20歳代」と「30歳代」で5割が「そうは思わない」と回答しているのに対し、40歳代以上の階層では、4割以下となっています。また、男性は女性より「わからない」と回答する割合も多くなっています。

<男の子は男らしく、女の子は女らしく育てるべきである(男女／年齢別)>



「男らしさ、女らしさ」といった男女の特徴を伸ばす考えは性別・世代ごとに意識の差は認められるものの、性別を問わず、一人ひとりの個性や能力を尊重し合い、自立の意識を育む教育、環境づくりを推進する必要があります。

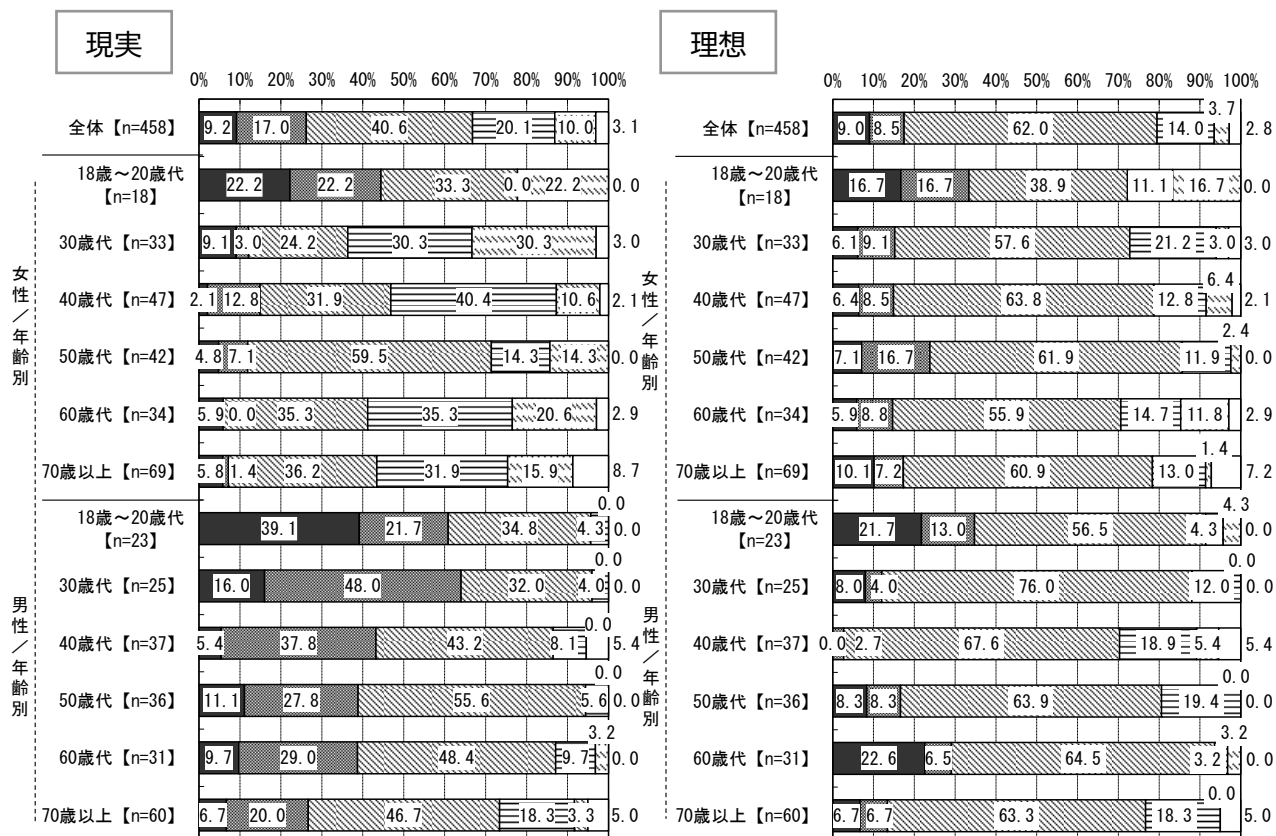
(4) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について

回答者の6割は、仕事や自分の活動と家庭生活を同時に重視することを理想としていますが、現実で同時に重視できているのは4割ほどで、男性は仕事や自分の活動、女性は家庭生活を優先している現状がみられます。

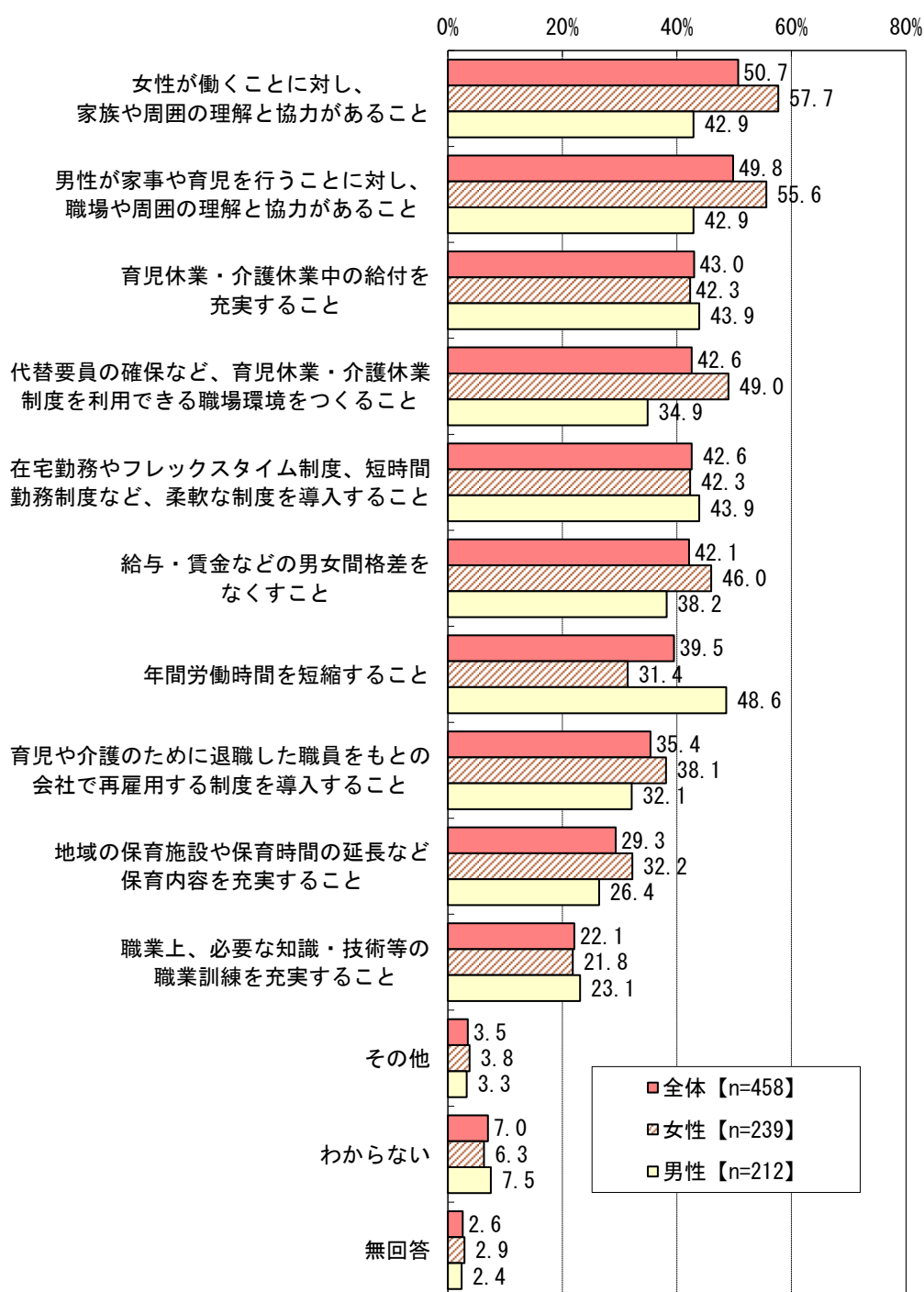
仕事や自分の活動と家庭生活とのバランスをとるためには、「女性が働くことに対し、家族や周囲の理解と協力があること」、「男性が家事や育児を行うことに対し、職場や周囲の理解と協力があること」、「育児休業・介護休業中の給付を充実すること」などが挙げられています。

<仕事と生活の調和(男女／年齢別)>

- 仕事や趣味・ボランティアなどの自分の活動に専念
- ▣ どちらかといえば、家庭生活よりも仕事や自分の活動を優先
- ▤ 仕事や自分の活動と家庭生活を同時に重視
- ▥ どちらかといえば、仕事や自分の活動よりも家庭生活を優先
- ▦ 家庭生活（家事・子育て・介護）に専念
- 無回答



<仕事と生活のバランスをとるために必要なこと>

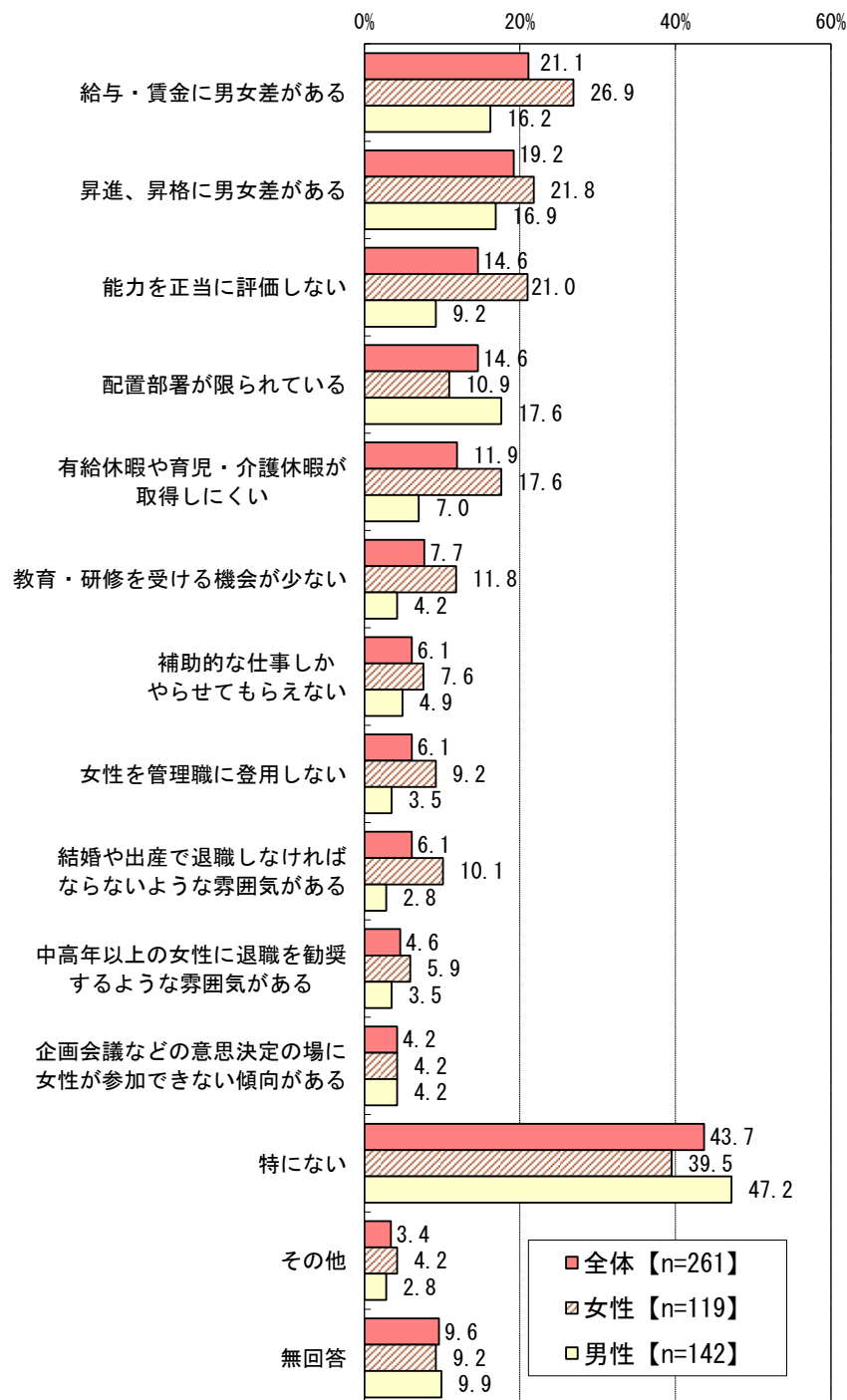


仕事や自分の活動と家庭生活をバランスよくしていくためには、働き方に関する制度や職場環境の整備、経済的な支援を進めていくとともに、家事や育児、介護に必要な情報を発信し、性別に関係なく多様な働き方、生き方が選択できる社会の実現などに取組んでいくことの大切さを伝えていく必要があります。

(5) 就業について

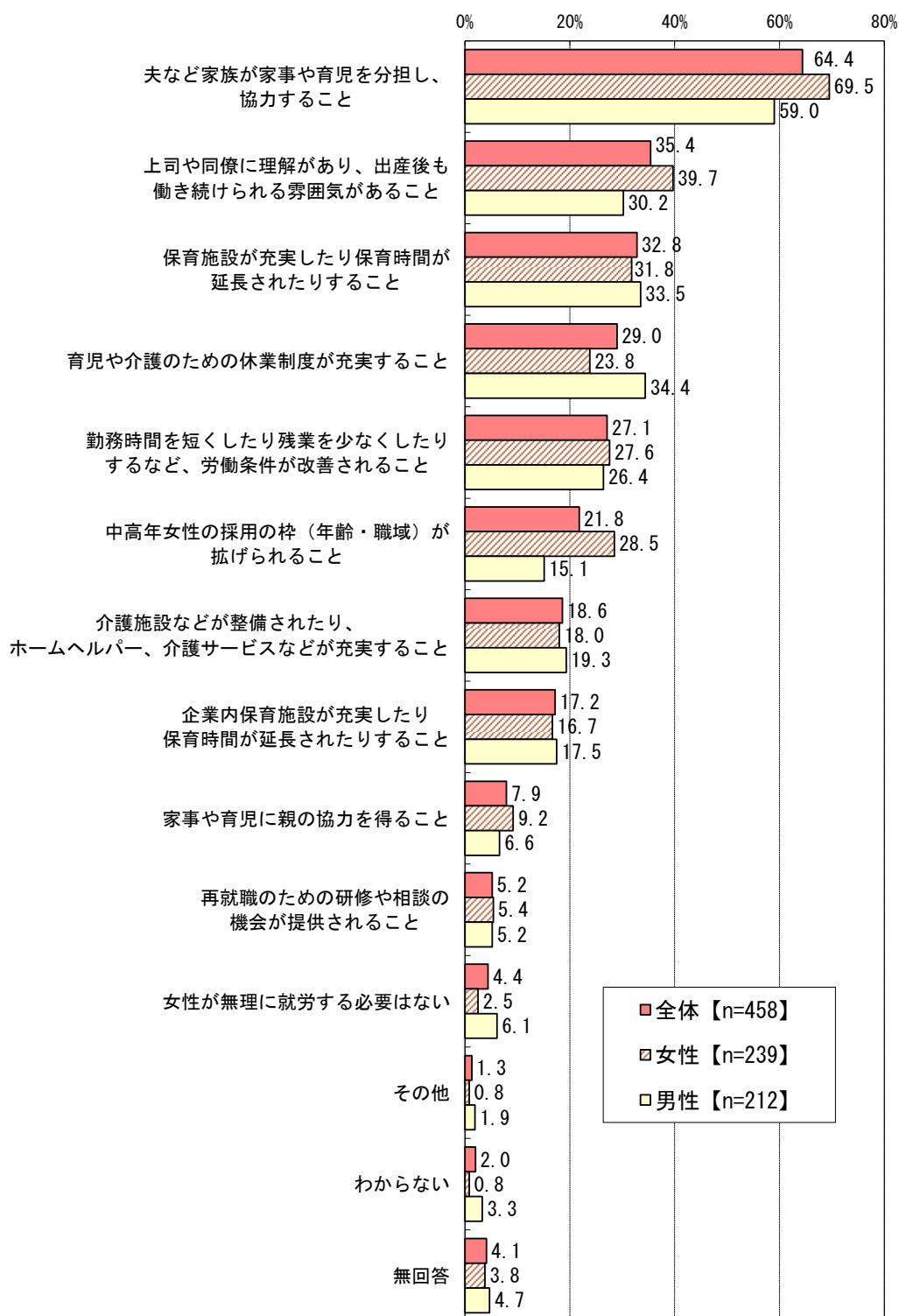
女性に対しての仕事内容や待遇については、回答者の43.7%が「特にない」と回答しています。しかし、女性の回答割合が多い「給与・賃金に男女差がある」、「昇進、昇格に男女差がある」、「能力を正當に評価しない」など12項目（その他、無回答を除く）中9項目は仕事内容や待遇に対して差があると感じている人が多いことがわかります。

<女性に対しての仕事内容や待遇について>



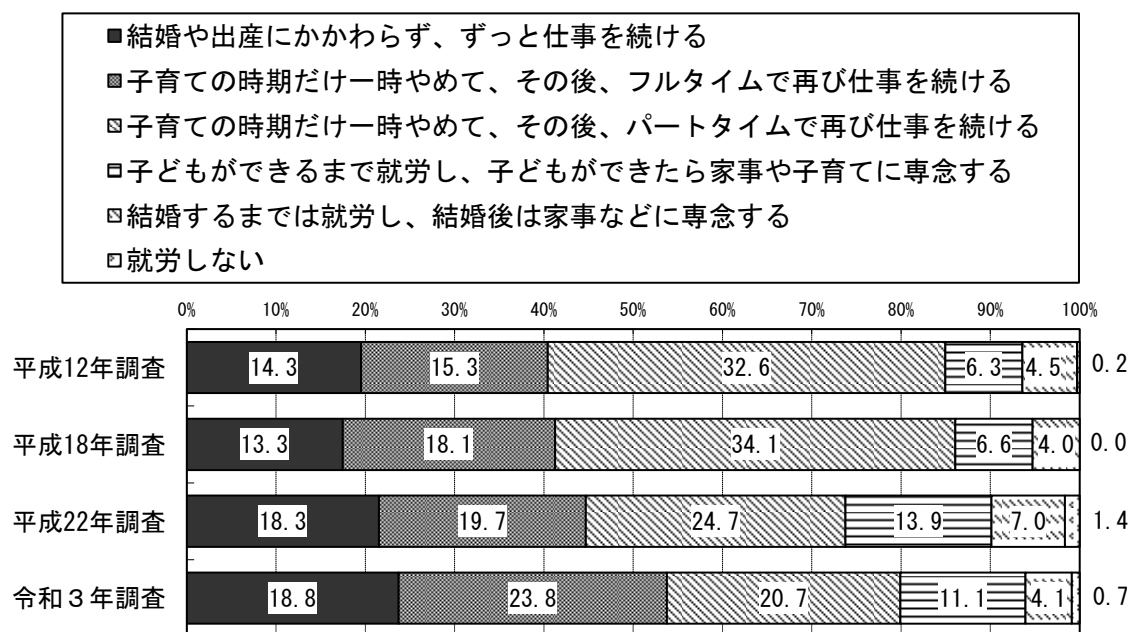
男女ともに仕事と家庭を両立させるために必要なことでは、「夫など家族が家事や育児を分担し、協力すること」、「上司や同僚に理解があり、出産後も働き続けられる雰囲気があること」、「保育施設が充実したり保育時間が延長されたりすること」などが上位に挙がっています。

<女性が働き続けたり、再就職するために特に必要だと思うものは何ですか>



女性の働き方の【理想】の経年変化について、女性は「子育ての時期だけ一時やめて、その後、フルタイムで再び仕事を続ける」は大幅に増加し、「結婚や出産にかかわらず、ずっと仕事を続ける」は微増、「子育ての時期だけ一時やめて、その後、パートタイムで再び仕事を続ける」、「子どもができるまで就労し、子どもができたらず家事や子育てに専念する」、「結婚するまでは就労し、結婚後は家事などに専念する」、は減少しています。

<女性の働き方の【理想】の経年変化>



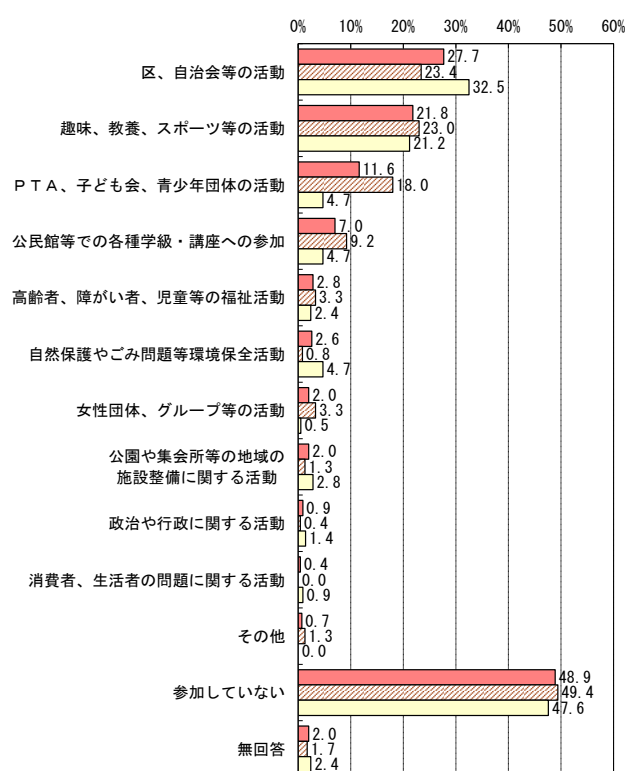
女性が結婚や妊娠・出産後も働き続けるためには、就労条件や保育施設などの環境整備とともに、周りの人たちの理解と協力が求められています。

コロナ禍により、在宅勤務など多様な就労形態が増えています。性別に関係なく育児・介護休業制度を利用しやすい環境整備を進めていく必要があります。

(6) 地域活動などについて

地域活動への参加状況について、男女ともに「参加していない」が約5割となっています。地域活動への参加を妨げている要因については、「仕事が忙しい」や「興味の持てる活動がない」などの割合が高くなっています。

<参加している地域活動>

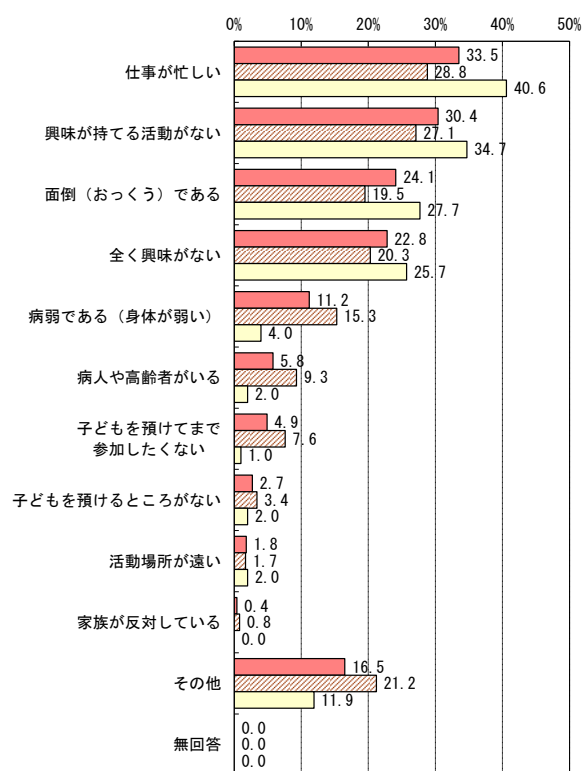


■ 全体【n=458】

▨ 女性【n=239】

□ 男性【n=212】

<地域活動に参加していない理由>



■ 全体【n=224】

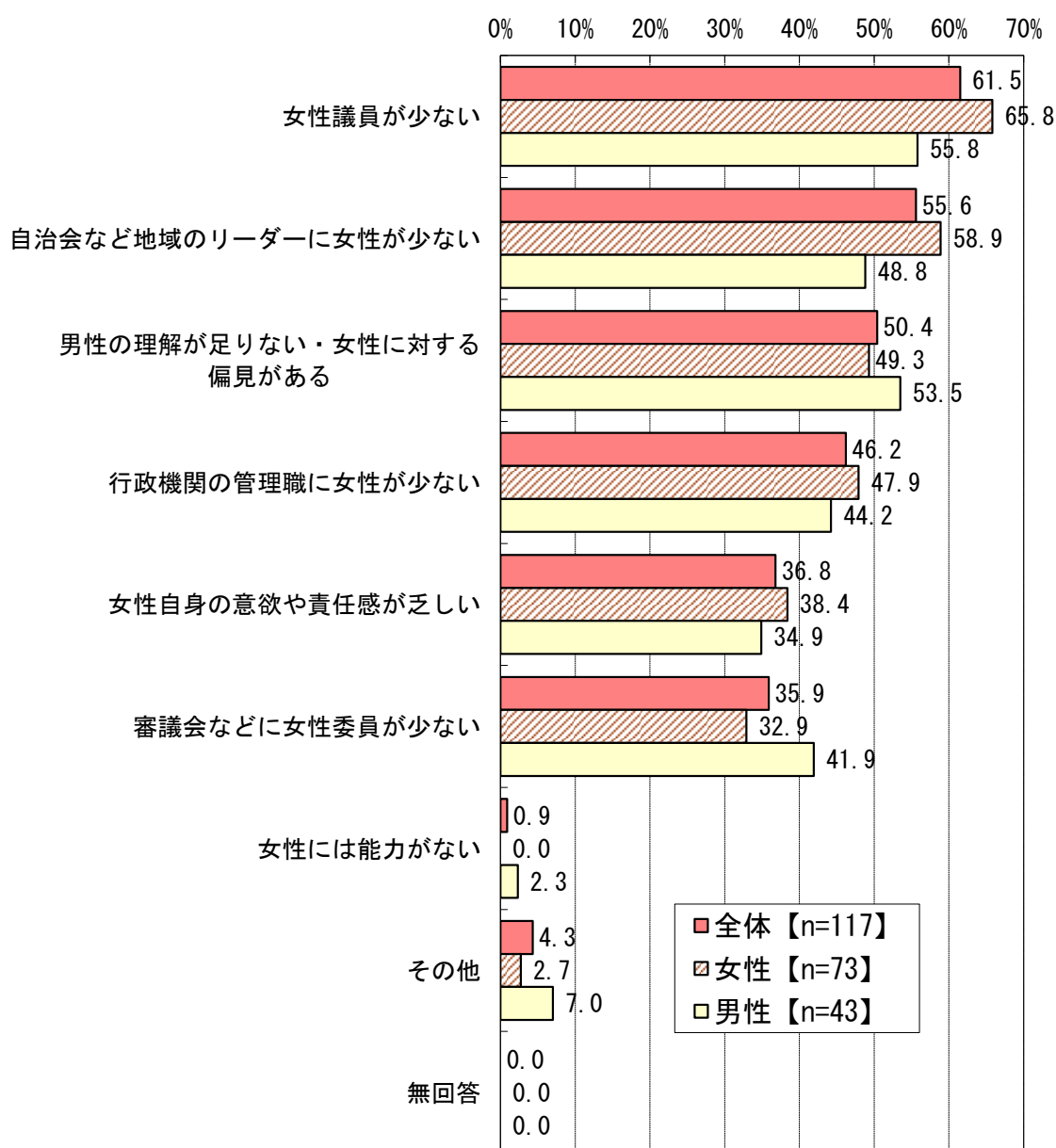
▨ 女性【n=118】

□ 男性【n=101】

地方自治体（県や市町村）などの施策に女性の意見や考え方が反映されていない理由では、「女性議員が少ない」、「自治会など地域のリーダーに女性が少ない」と女性リーダーが少ない点が挙げられています。

また、「男性の理解が足りない・女性に対する偏見がある」も上位に挙げられています。

<女性の意見や考え方が反映されていない理由>

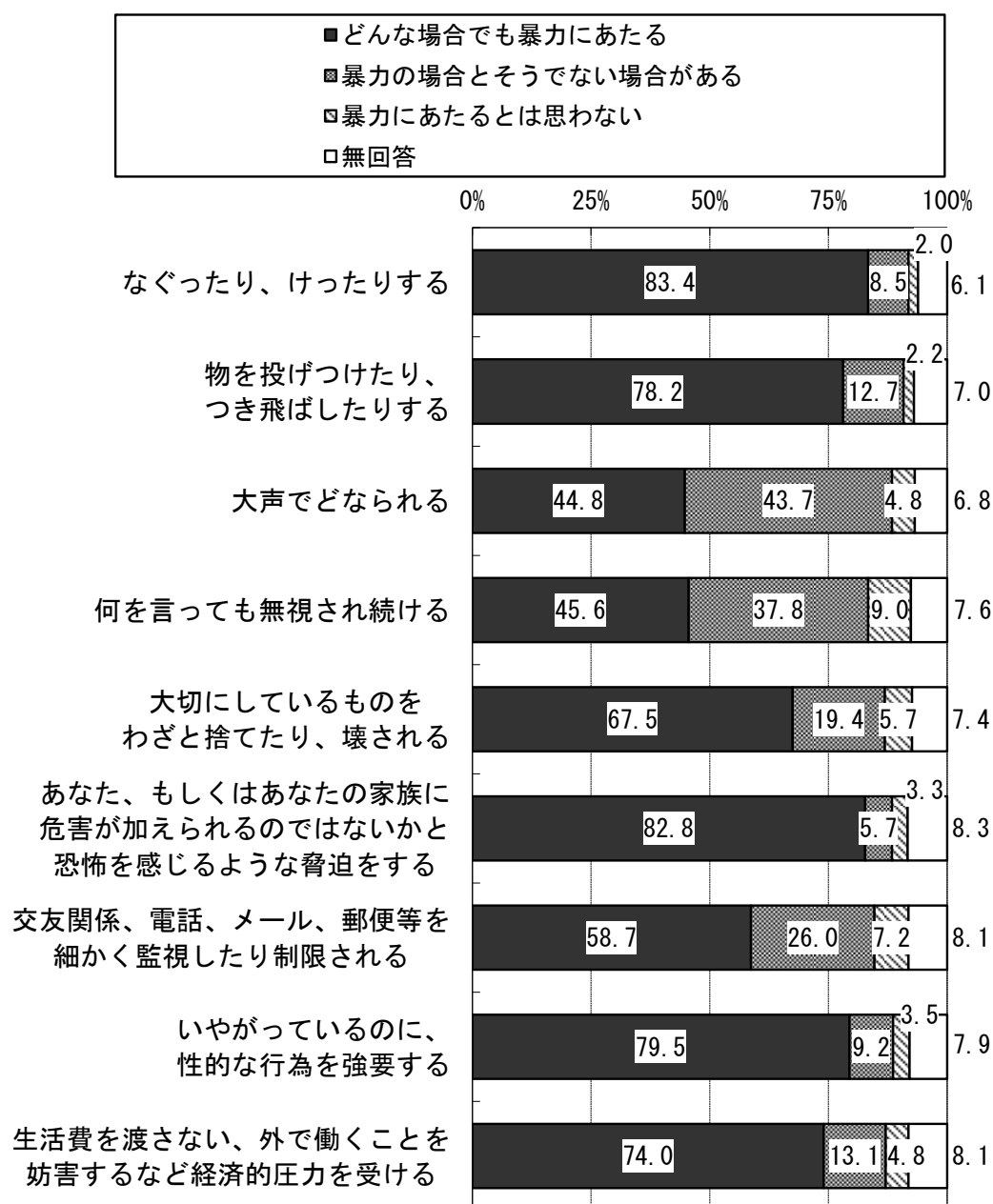


施策などに女性の意見や考え方を反映するためには、議員や自治会、地域のリーダーに女性を積極的に登用していく必要があります。そのためにも、固定的な性別役割分担意識の解消を図り、多様な人材が主体的に参画できる環境が重要になります。

(7) 人権などについて

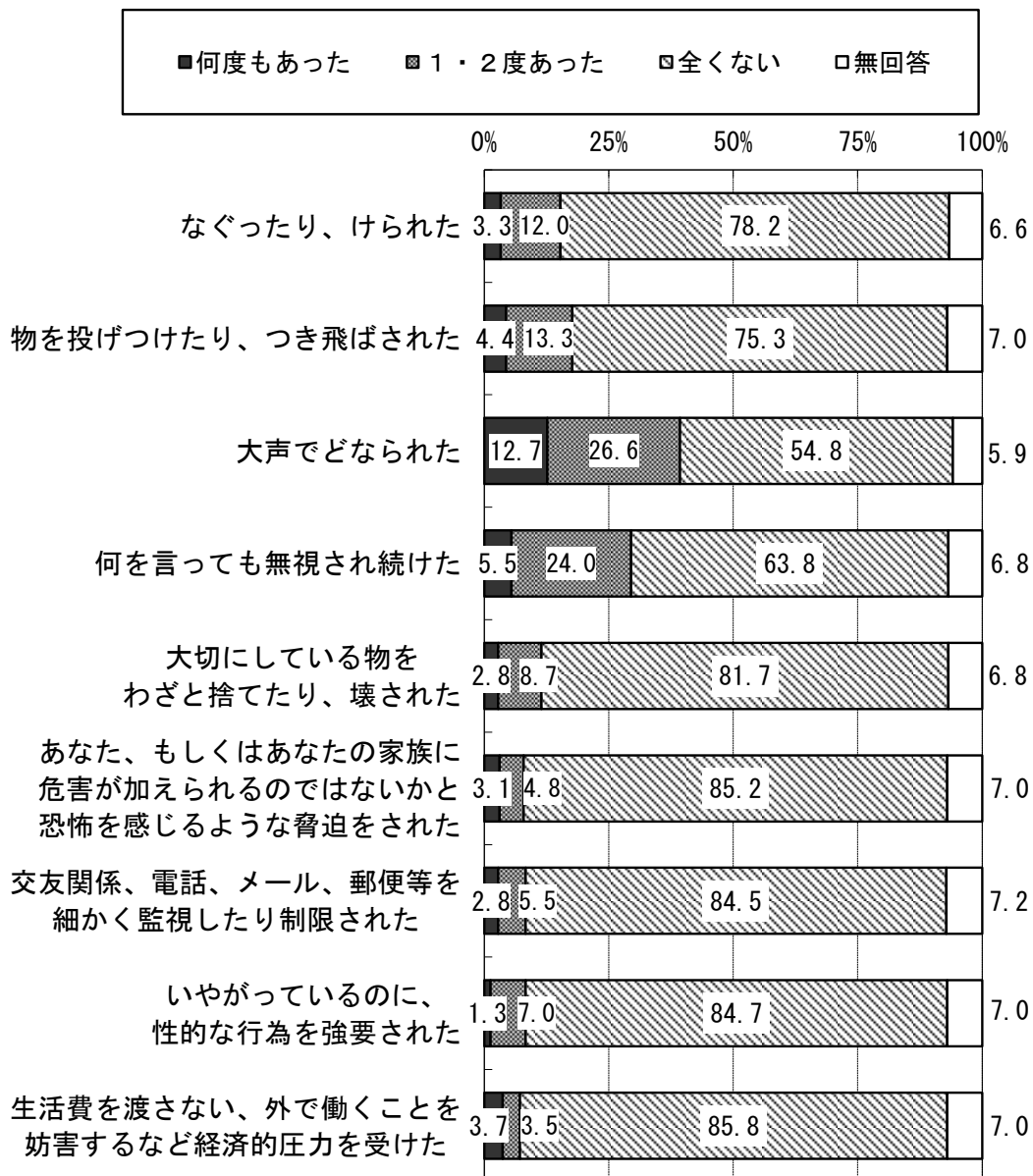
配偶者やパートナーまたは恋人などからの暴力と認知される行為については、多くの行為で「どんな場合でも暴力にあたる」が5割以上の回答となっています。その一方で、少数の回答ですが「暴力にあたるとは思わない」と回答があります。このことから「男女を問わず、暴力はいかなる理由があっても許される行為ではない」という意識づくりが必要となっています。

<配偶者やパートナーまたは恋人などからの暴力と認知される行為>

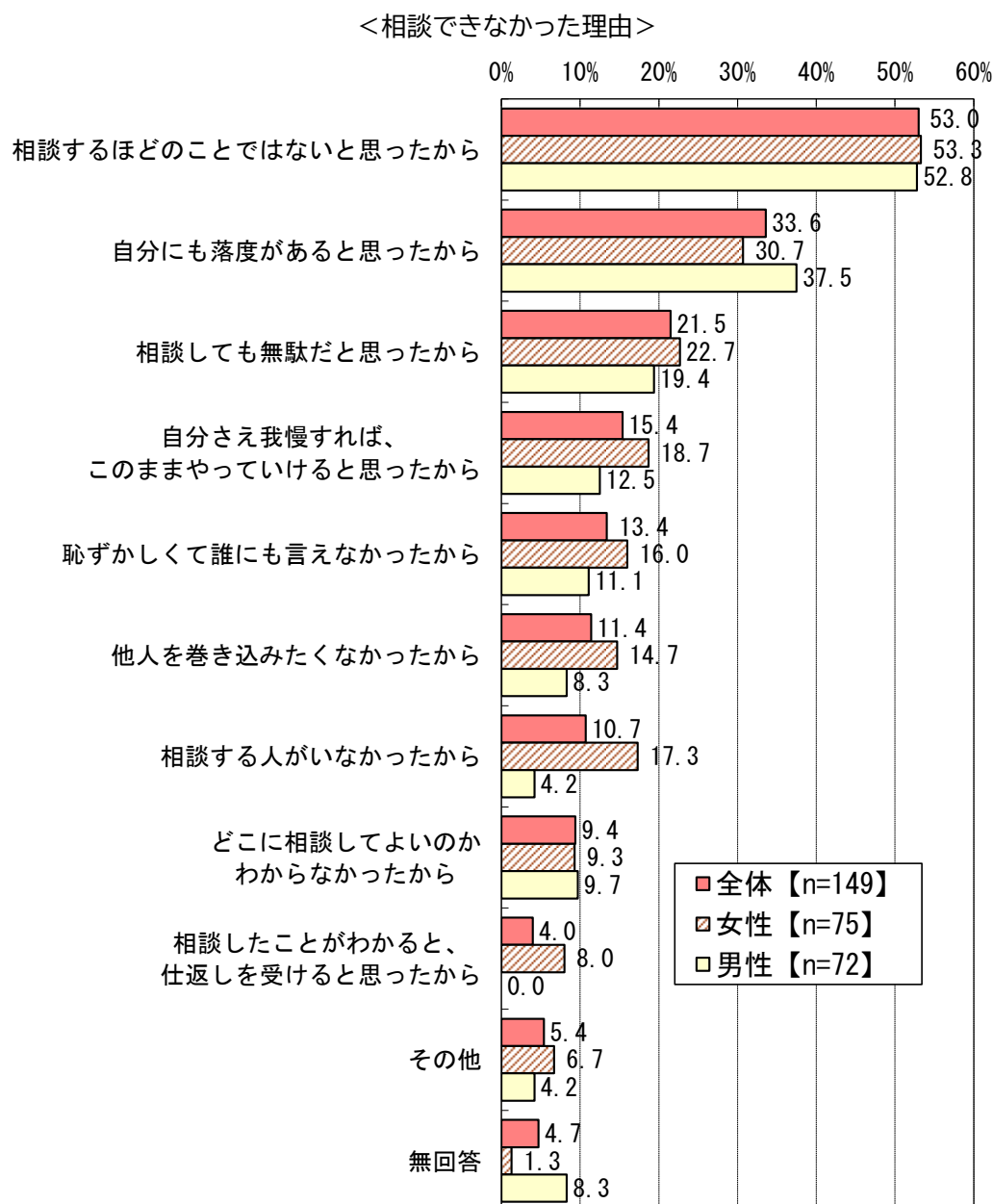


配偶者やパートナーまたは恋人などからの被害経験の有無について、「あった」（「何度もあった」と「1・2度あった」の合計）の回答のうち、「大声でどなられた」の回答割合は約4割、また、「何を言っても無視され続けた」回答割合は約3割となっています。「大声でどなられた」など相手を威嚇する行為が上位に挙げられています。

<配偶者やパートナーまたは恋人などからの被害経験の有無>



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

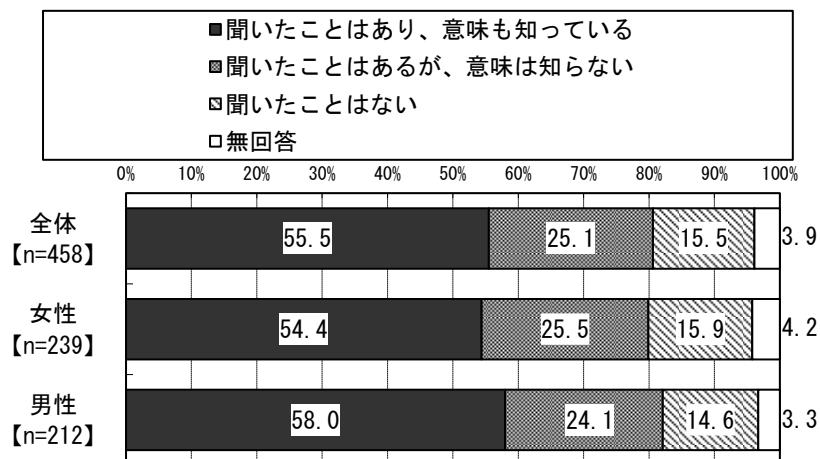


DV防止法において暴力の防止及び被害者の保護に関することについての実施体制などを整備することが求められています。暴力は許されない行為であるという啓発、意識づけとあわせて、暴力を受けた人の相談窓口などに関する情報提供の充実も必要です。

(8) 性的マイノリティ（性的少数者）について

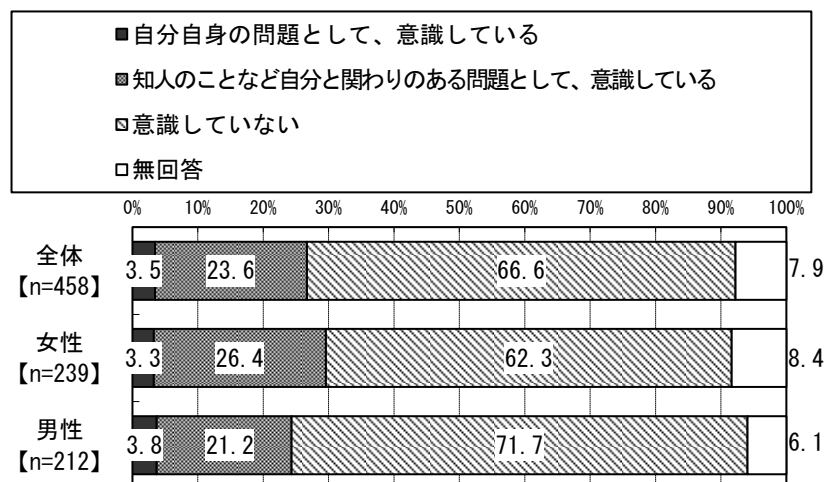
「性的マイノリティ」、「LGBT」、「LGBTQ」という言葉について、全体の8割が「知っている」（「聞いたことはあり、意味も知っている」、「聞いたことはあるが、意味は知らない」の合計）と回答しており、認識が高まってきています。

<性的マイノリティの認識度>



埼玉県が令和2年に実施した「多様性を尊重する共生社会づくりに関する調査」では、回答者 5,506 人に対して約 3.3%の性的マイノリティ当事者がいるというデータが示されています。

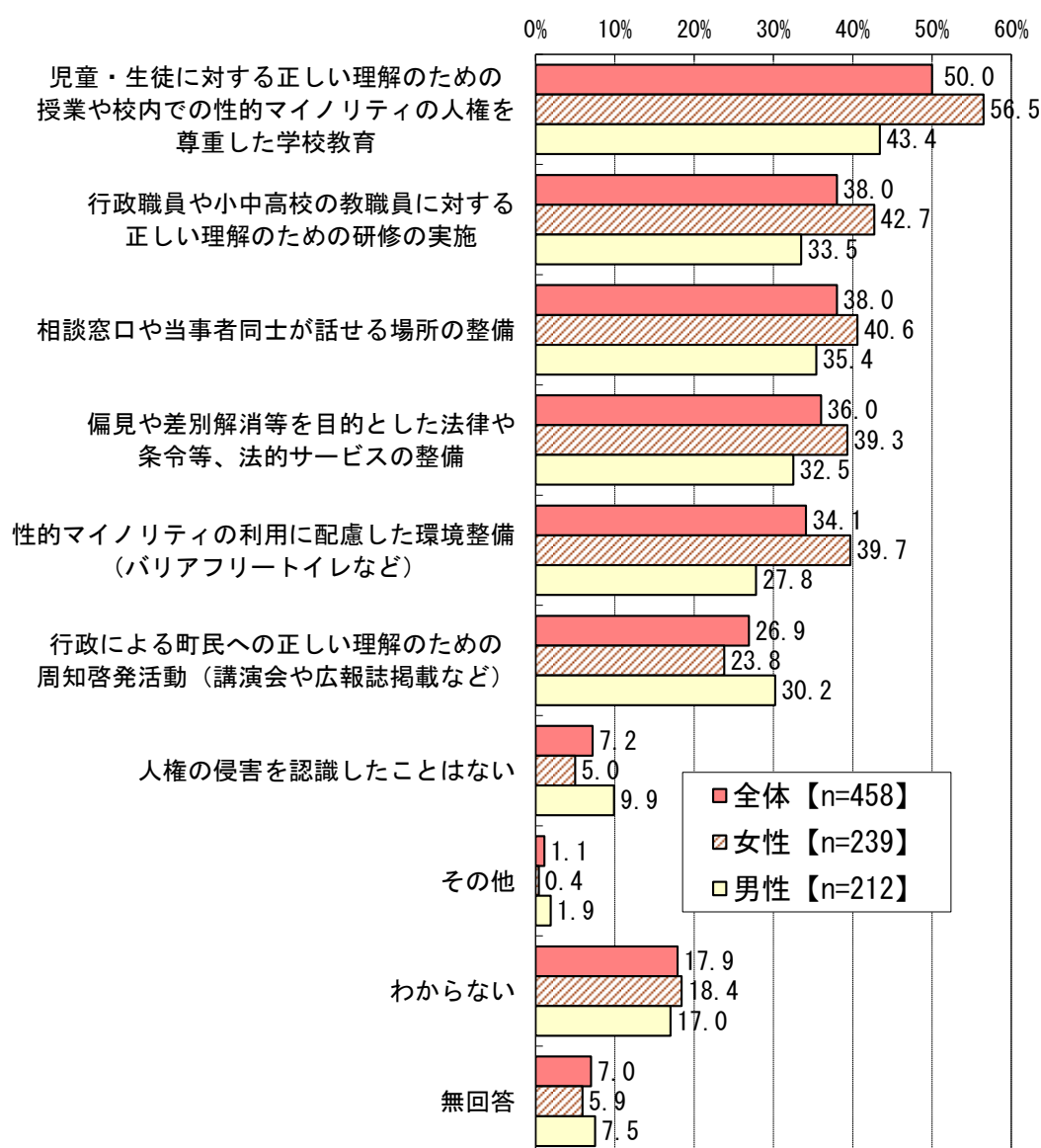
<性的マイノリティに対する意識>



「性的マイノリティ」のことを「自分自身の問題として、意識している」と、「知人のことなど自分と関わりのある問題として、意識している」を合わせると 27.1%と3割近くの回答がありました。

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

＜性的マイノリティの人権を守るために必要な取組み＞



「性的マイノリティ」の人たちの人権を守るための啓発・教育を進めるとともに、自分らしい日常を過ごすために必要な制度や支援、配慮について検討していく必要があります。

(9) 男女共同参画・女性活躍推進について

男女共同参画社会を進めるための行政施策をみると、平成22年調査では「育児や保育など子育て支援の充実」が最も多くなっていましたが、今回調査では「高齢者介護や障がい者支援など福祉の充実」、「育児や保育など子育て支援の充実」、「女性の活躍促進や子育てなどの両立に対する支援」などが上位に挙げられています。また、性別や年代によって必要と思う施策に差があることから、さまざまな視点からの施策の検討が必要とされています。

<男女共同参画の促進のために必要なこと 経年比較(上位5項目)>

	令和3年 (n=458)		平成22年 (n=952)
第1位	・高齢者介護や障がい者支援など福祉の充実(27.9%)		・育児や保育など子育て支援の充実(33.4%)
第2位	・育児や保育など子育て支援の充実(25.5%)		・男女共同参画に関する啓発活動(23.8%)
第3位	・女性の活躍促進や子育てなどの両立に対する支援(23.1%)		・高齢者介護や障がい者支援など福祉の充実(28.2%)
第4位	・再就職に役に立つ学習機会や相談事業など女性の就労支援(21.4%)		・再就職に役に立つ学習機会や相談事業など女性の就労支援(27.8%)
第5位	・男女共同参画に関する啓発活動 ・ひとり親に対する相談、就業支援などのサポート体制の充実(各21.2%)		・育児休業・介護休業制度などの休暇制度の啓発(21.1%)

※網掛けした項目は、平成22年と比較して順位が上昇している項目

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

第2章

計画の基本的な考え方

第2章 計画の基本的な考え方

1 基本理念

喜びと責任をわかちあい、豊かな男女共同参画社会をつくる

男女共同参画社会を実現するためには、町民一人ひとりが人権尊重・男女共同参画について意識を持つとともに、「参画したい人」が参画できる、「参画したい」と思える環境を整える取組みを進めています。

本町では、町民アンケート調査の結果から、依然として固定的な性別役割分担意識が根強く残っていることがうかがえます。この状況を変えていくためには、私たちが男女共同参画を正しく理解し、「男だから、女だから」という役割分担意識にとらわれず、家庭や地域、職場や学校、ひいては社会のあらゆる分野において主体的に参画したいという意識を育み、できることから行動に移していく姿勢が大切です。

また、同時に周囲に目を向け、多様な生き方を尊重し合う思いやりの心が大切になります。一人ひとりが意識を高め、互いを思いやりながら行動していくことで、それらが家庭、地域、職場、学校などに広がり、本町における男女共同参画社会の実現につながるものと考えます。

男女共同参画が推進され、人と人のつながりを大切にしながら信頼関係を築き、すべての人が住みよいと感ずることができる伊奈町を目指します。

2 基本目標

本計画では、基本理念の実現に向け、計画を推進するための基本的な方向性として、以下の3点を基本目標とします。

基本目標Ⅰ 人権の尊重と男女共同参画の意識づくり

基本目標Ⅱ 誰もがいきいき暮らせるまちづくり

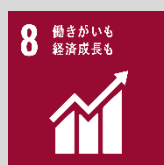
基本目標Ⅲ 誰もが安全・安心に暮らせるまちづくり

基本目標Ⅰ	人権の尊重と男女共同参画の意識づくり <関連する SDGs> 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  10 人や国の不平等 をなくそう 
	人権の尊重は、男女共同参画社会の形成においてその根幹となるものです。年齢や性別、性自認・性的指向、国籍などに関わらず一人の人間として互いの人権を尊重することが大切です。 しかし、さまざまな場における固定的な性別役割分担意識や地域社会における根強い慣習・慣行、無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)には、人権が尊重されているとは言えない状況が依然としてみうけられます。 町民一人ひとりが、男女共同参画社会の形成を取組むべき課題として捉え、身近なところからその実現に向けて、男女共同参画に対する正しい理解をはじめ、男女共同参画の視点に立った意識や慣行を見直すことができるよう、啓発、広報活動を推進していきます。 また、男女共同参画社会を実現し、年齢や性別、性自認・性的指向、国籍などに関わらず人権が尊重され、社会のあらゆる分野に参画することにより、より住みよい社会を築くことができます。 そのために、誰もが生まれながらに持っている人権の尊重、ジェンダー平等を推進する教育・学習環境の充実を図ります。
施策の方向性	<u>1 男女共同参画に向けた意識づくり</u> <u>2 一人ひとりを大切にする教育・学習の推進</u>

基本目標Ⅱ

誰もがいきいき暮らせるまちづくり

<関連する SDGs>



働くことは、人々の生活の経済的基盤を形成する重要なものであるとともに、得られる達成感、自己実現という観点からも、また、安心して子どもを産み育て家族としての責任を果たすことのできる社会を形成するうえでも大切なものです。

しかし、妊娠出産、育児や介護により離職する女性は、少なくない状況です。一方で、仕事中心の生活により、家事、子育てやその他の活動に参加する時間的、精神的に余裕のない生活環境にいるのが現実です。妊娠出産や子育て、介護などを理由に離職しなくてもよい就業や子育ての環境を整備するとともに、長時間労働の削減や柔軟な働き方を推進することも重要です。また、育児を終えて再び就職する人が、チャレンジできるように支援を充実させる必要があります。

個人のライフスタイルが多様化している現代において、仕事と家庭生活、地域活動などを両立していくためには、ワーク・ライフ・バランスの重要性について、理解を深めていくことも大切です。社会の変化にあわせて、テレワークなど多様な働き方が広がっているなかで、長時間労働の削減を含めた働き方改革について、企業や団体などに対し働きかけていく必要があります。

同時に、女性の社会進出を促進し、女性の視点に立った魅力的な就労環境を整備するとともに、役割を担っている女性を適切に評価し、対等に参画していくための環境づくりも重要となります。

このようなことから、誰もが参画しやすい環境づくりとともに、積極的に参画できる人材の育成に努め、男女共同参画を促進します。

施策の方向性

- 1 働く場における男女共同参画の支援
- 2 女性が活躍できる環境づくり
- 3 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進
- 4 あらゆる分野における方針決定過程への男女共同参画

基本目標Ⅲ	誰もが安全・安心に暮らせるまちづくり <関連する SDGs> 1 貧国をなくそう  3 すべての人に健康と福祉を  5 ジェンダー平等を実現しよう  16 平和と公正をすべての人に 
	自分らしく自立した豊かな生き方を実現するためには、心身を健康に保つ必要があります。健康に対する課題は、性差や年齢によって異なることから、的確な健康支援と理解の促進が欠かせません。 女性の心身の状態は、ライフサイクルに応じて大きく変化するという特性があります。女性が生涯にわたり、身体的、精神的、社会的に良好な状態を享受するためにも、社会全体が「性と生殖に関する健康と権利(リプロダクティブ・ヘルス／ライツ)」について理解するとともに、女性自らが妊娠出産などを自己決定できるように互いの気持ちを尊重し合いながら、認識を深めることも大切です。 近年、社会情勢による外出自粛や在宅勤務などといった状況下において、ドメスティック・バイオレンス(DV)などの被害が増えるとともに、その被害が見えにくくなるなど深刻化しています。 配偶者やパートナー、恋人などによる DV は重大な人権侵害であり、男女を問わず決して許されるものではありません。また、子どもへの虐待からDVが明らかになることやその逆のケースも多く、双方の事象には深い関係があります。家庭、職場、学校、地域などのあらゆる分野において被害を防止する取組みとともに、各種ハラスメントや DV は人権侵害であることを周知していくことが重要です。 同時に、未来の DV 被害者・加害者を生まないためにも、若年層に対する啓発活動にも取り組んでいきます。
施策の方向性	1 <u>生涯を通じた健康づくりの推進</u> 2 <u>男女共同参画の視点に立った防災対策</u> 3 <u>配偶者等からの暴力の防止と被害者支援</u>

基 本
理 念

基本目標

施策の方向性と今後の取組み

喜びと責任をわかちあい、豊かな男女共同参画社会をつくる

Ⅰ 人権の尊重と
男女共同参画
の意識づくり1 男女共同
参画に向けた
意識づくり

- (1) 男女共同参画社会の実現に向けた啓発活動の推進
- (2) 男女共同参画に関する情報の収集・整備・提供
- (3) 多様な性・多様な生き方を認める意識の啓発・理解促進
- (4) あらゆる人権の尊重

2 一人ひとり
を大切にする
教育・学
習の推進

- (1) ジェンダー平等を推進する学校教育の充実
- (2) ジェンダー平等を推進する家庭教育の充実
- (3) ジェンダー平等に向けた社会教育の充実
- (4) 自立と多様な生き方を可能にする教育・学習
機会の充実

【女性活躍推進計画】

1 働く場にお
ける男女共
同参画の支
援

- (1) 多様な働き方の推進
- (2) 働く場におけるジェンダー平等の推進及び
各種ハラスメントの防止

2 女性が活躍
できる環境
づくり

- (1) 女性が能力を発揮できる就業の支援
- (2) 女性のチャレンジ支援の推進

3 仕事と生活
の調和
(ワーク・ラ
イフ・バラ
ンス)の推進

- (1) 子育て、高齢者等への社会的支援
- (2) 仕事と家庭・地域活動の両立しやすい職場環境
の整備促進
- (3) 地域活動への参画促進

4 あらゆる分
野における
方針決定過
程への男女
共同参画

- (1) 町の審議会などへ女性が参画しやすい環境の整備
- (2) 町職員の男女共同参画の推進
- (3) 農業・商工自営業にたずさわる女性の経営参画と
地域社会への参画促進

Ⅱ 誰もがいきい
き暮らせるま
ちづくりⅢ 誰もが安全・
安心に暮らせ
るまちづくり1 生涯を通じ
た健康づく
りの推進

- (1) 生涯を通じた健康の保持増進意識の浸透・啓発
- (2) 生涯を通じた健康支援の充実

2 男女共同参
画の視点に
立った防災
対策

- (1) 防災分野における男女共同参画の推進

【DV防止基本計画】

3 配偶者等か
らの暴力の
防止と被害
者支援

- (1) 暴力等の防止と根絶のための意識啓発
- (2) 相談体制の充実、被害者に対する適切な支援の
充実
- (3) 各種ハラスメント防止対策の推進

第3章

施策の内容

基本目標 I

人権の尊重と男女共同参画の意識づくり

基本目標Ⅰ 人権の尊重と男女共同参画の意識づくり

1 男女共同参画に向けた意識づくり

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

現状と課題

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

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

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

性の多様性とは

性のあり方には、「身体の性（生物学的性）」、「心の性（性自認）」、「好きになる性（性的指向）」、「表現する性（性別表現）」の4つの要素があります。

性のあり方は、さまざまな要素の組み合わせによって形作られているものであり、その広がりや虹のようにグラデーションであると表現されています。

性のあり方は個人の人格の一部で、他者から強制されたり、決めつけられるものではありません。

◆今後の取組み◆

(1)男女共同参画社会の実現に向けた啓発活動の推進

事業名	事業内容	担当課
あらゆる機会を通じた社会の慣習等の見直し	町民と接するあらゆる機会を通じ、女性を取り巻く諸問題等を町民とともに考えるなど、社会通念、慣習、しきたりの見直しを図ります。	全課
「広報いな」や町ホームページ、SNS等の活用	町の広報紙やホームページ、SNSなどを積極的に活用し、効果的な啓発活動を展開します。	人権推進課
啓発冊子等の配布・発行	職場・家庭・地域における慣行等(社会通念、慣習、しきたり)の見直しを図るため、啓発冊子を各家庭及び学校、事業所等関係機関へ配布します。 また、定期的に発行される情報紙の作成について検討します。	人権推進課

(2)男女共同参画に関する情報の収集・整備・提供

事業名	事業内容	担当課
男女共同参画の視点からの施策や事業展開の見直し	あらゆる町の施策や事業について、ユニバーサルデザインの考え方を導入し性によって不利益が生じることはないかなど、男女共同参画の視点からの見直しを行います。	全課
男女共同参画社会を考える機会の充実	あらゆる機会を通じ、女性を取り巻く諸問題等を町民とともに考えるセミナーやフォーラム等を開催します。	人権推進課
男女共同参画に関する情報の収集	男女共同参画に関するアンケート調査等を基に、町民の意識変化や生活実態の把握に努めます。また、情報の収集にも努めます。	人権推進課
男女共同参画に関する情報の整備	関係各課が所有する、男女別統計データなど男女共同参画に関する統計情報や出版物等を整理し、いつでも町民に提供できるよう情報の整備に努めます。	関係各課
男女共同参画に関する情報の提供	総合センター、ふれあい活動センター、庁内等に設置した「男女共同参画コーナー」により、いつでも町民が男女共同参画についての学習ができるように努めます。	人権推進課

(3)多様な性・多様な生き方を認める意識の啓発・理解促進

事業名	事業内容	担当課
性と人権に関する教育の充実	学校教育全般において、互いの性を尊重し自分の存在を大切に思えるよう、性の多様性を尊重する教育を推進します。	学校教育課
人権としての性を尊重する意識の浸透	人間の尊厳にかかわる性の尊重について、認識を深められるよう、「広報いな」等あらゆる機会を活用した啓発を行います。	人権推進課
性の多様性を尊重する意識啓発の推進・理解の促進	性の多様性に関する正しい知識のための啓発を行います。 研修や講演会など様々な機会において性の多様性に関する理解促進に努めます。	人権推進課

(4)あらゆる人権の尊重

事業名	事業内容	担当課
子どもの人権の尊重	子どもの権利条約(「児童の権利に関する条約」を簡素化したもの)等の周知に努めるとともに、町全体が一体となった、子どもの人権の尊重及び保護に向けた取組みを推進します。また、相談体制を充実するため、関係機関との連携強化に努めます。	子育て支援課
高齢者の人権の尊重	高齢者に対する尊敬の気持ちを大切にするため、敬老事業等の充実により、広く高齢者福祉についての関心と理解を深めます。また、相談体制を充実するため、関係機関との連携強化に努めます。	福祉課
障がい者等の人権の尊重	障がいなどによって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重しながら共生する社会を推進します。また、相談体制を充実するため、関係機関との連携強化に努めます。	福祉課
同和問題に対する差別意識の解消・人権・同和教育の充実	人権・同和啓発事業の充実により、差別意識の解消に努めます。さらに、相談体制を充実するため、関係機関との連携強化に努めます。	人権推進課 生涯学習課 学校教育課
国際理解・交流の推進	町民同士が互いの国の文化や習慣を理解し、国際理解を深める活動に対して支援を行います。また、相互援助のための町民のボランティア活動への支援を行います。	生活安全課
あらゆる人権の尊重	相互に人格と個性を尊重しながら共生する社会を推進します。また、女性やLGBTQ、感染症等様々な問題の相談体制を充実するため、関係機関との連携強化に努めます。	人権推進課

LGBTQとは(性的マイノリティ)

LGBTQは、L(Lesbian、レズビアン：女性同性愛者)、G(Gay、ゲイ：男性同性愛者)、B(Bisexual、バイセクシュアル：両性愛者、好きになるのに性別を問わない人)、T(Transgender、トランスジェンダー：生まれたときに割り当てられた性別と自認する性が一致しない人。性自認が男性、女性に二分できない^{エックス}Xジェンダーも含まれます)、Q(Questioning、クエスチョニング：自身の性自認や性的指向が定まっていない、意図的に定めていない人)の頭文字をとった言葉で、性的マイノリティを表す総称のひとつです。

LGBは、「好きになる性(性的指向)」、Tは、「心の性(性自認)」を表しています。また、「身体の性(生物学的性)」と「心の性(性自認)」が一致している状態、人を「シスジェンダー：Cisgender」といいます。シス(cis-)はラテン語でトランス(trans-)の対義語となる接頭辞です。

LGBTQを理解し、支援している人、支援したいと思う人のことを、英語で「同盟」や「味方」を意味する言葉「アライ：ALLY」といいます。

2 一人ひとりを大切にする教育・学習の推進

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

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

現状と課題

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

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

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

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

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

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

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

◆今後の取組み◆

(1)ジェンダー平等を推進する学校教育の充実

事業名	事業内容	担当課
ジェンダー平等学習の充実	社会科、技術・家庭科などの教科や、特別の教科道徳、特別活動等の教育活動を通じて、ジェンダー平等に対する児童・生徒の理解を深め、自主的、実践的態度の育成を図ります。	学校教育課
性教育の充実	性の多様性と男女の特性を理解し、尊重しあい、協力しあえる意識を育てられるような性教育を推進します。	学校教育課
性教育充実のための関係機関との情報共有	学校における性教育の充実のため、関係機関との情報共有を充実します。	学校教育課 健康増進課
進路指導の充実	性別にとらわれず、自己の進路に対する目的意識を高め、意欲を持って生活できるよう、児童生徒本人に対する進路指導を充実します。	学校教育課
職場体験学習機会の充実	男女が協力し、職業を通じて社会貢献を行っている姿を実際に見ることで、自己の目標を考え、様々な職業について知るなど学習機会を充実します。	学校教育課 元気まちづくり課
教職員研修の充実	ジェンダー平等の理念に基づく教育が進められるよう、男女共同参画の視点に立った教職員研修を充実します。	学校教育課

ジェンダー平等とは

ジェンダー（gender）とは、生物学的な性別（sex）とは異なり、男性と女性の役割の違いによって生まれる社会的・文化的な性別のことです。

ジェンダー平等は、一人ひとりの人間が、性別に関わらず平等に責任や権利や機会を分かち合い、あらゆるものごとを一緒に決めていくことです。

そして「ジェンダー平等」は、SDGsのゴール5「ジェンダー平等を実現しよう」として掲げられています。

5 ジェンダー平等を
実現しよう



(2)ジェンダー平等を推進する家庭教育の充実

事業名	事業内容	担当課
家庭教育学級の充実・休日・夜間家庭学級の開催	家庭においても自立心や自己決定能力を育て、一人ひとりの個性と能力を伸ばす教育が行えるよう、男女共同参画の講座等を実施します。また、仕事を持つ保護者も参加できるよう開催日時等を検討します。	生涯学習課
子育て・家庭教育相談の充実	家庭での子育てや教育に悩みや不安を持つ親等の保護者に対する相談事業を充実します。	子育て支援課 健康増進課
保護者に対する啓発	子どもに対して、保護者がジェンダー平等について正しく指導できるよう啓発します。	学校教育課

(3)ジェンダー平等に向けた社会教育の充実

事業名	事業内容	担当課
生涯学習のまちづくりの推進	男女共同参画社会の実現を図るため、啓発活動を充実するとともに、各種研修会や講演会等学習機会を提供し、学習支援を行います。	生涯学習課
講座等の充実	誰もが、いつでも、どこでもジェンダー平等について考える機会を持てるよう、公民館講座等を充実します。	生涯学習課
積極的な情報提供手段の検討	生涯学習の機会を通じて、男女共同参画社会のあり方を考えようとしている町民に対し、きっかけづくりができるよう積極的に呼びかける情報提供手段のあり方を検討します。	生涯学習課
社会教育施設の活用	生涯学習の拠点である、ゆめくるや図書館等の社会教育施設において、指定管理者と連携して、男女共同参画社会実現のため、各種事業を実施します。	生涯学習課

固定的な性別役割分担意識とは

男女を問わず、個人の能力によって役割分担を決めることが適当であるにもかかわらず、「男は仕事、女は家庭」、「男性は主要な業務、女性は補助的業務」等のように、性別を理由として固定観念で役割を分ける考え方のことです。本来、分かち合うべき家事や子育て、介護などの役割を女性だけに期待することをいいます。こうした考え方は、男女共同参画社会の推進を阻む要因の一つとなっています。

(4) 自立と多様な生き方を可能にする教育・学習機会の充実

事業名	事業内容	担当課
学校開放講座の充実	企画・運営側との連携を強化し、新たな受講者が増えるよう、講座の内容、開催日時等を研究し、充実します。	生涯学習課
生活技術習得講座の開催	男女とも生活技術を体験し、技術の習得ができるよう、内容別に対象者を限定する講座を開催します。また、講師選定においても配慮します。	生涯学習課 人権推進課
地域人材を活用した講座の充実	生涯学習人材バンク登録者との連携により企画・運営する講座等を開催します。	生涯学習課
成果発表の機会の拡充	学習意欲を向上させるため、学習成果を発表する機会を充実します。また、他の学習内容への興味・関心を持つきっかけとなるような機会となるよう心がけます。	生涯学習課
サークル育成及びネットワーク化への支援	継続的な学習機会の確保として、講座受講者によるサークル等の立ちあげへの支援を行います。また、活動の活発化を図るため、サークル間の交流機会が持てるようネットワークの形成へも支援を行います。	生涯学習課
生涯学習人材バンクの拡充	あらゆる機会を通じて人材を発掘し、あらゆる分野の登録者を増やすよう努めます。また、家庭教育アドバイザーの育成に積極的に協力します。	生涯学習課
誰でもできるスポーツ・レクリエーション行事の拡充	誰もが、いつでも、どこでも、健康や体力づくり、そして、住民間の交流のため生涯スポーツ活動が行えるよう、保育付きスポーツ教室や多世代で行えるニュースポーツ教室の開催など行事内容を拡充します。	生涯学習課
土曜日等を活用した講座等の充実	親子等で楽しめる講座を充実します。また、関係機関、団体との連携を図り、町民参画による事業の企画・運営を検討します。	生涯学習課

基本目標Ⅱ

誰もがいきいき暮らせるまちづくり

基本目標Ⅱ 誰もがいきいき暮らせるまちづくり

1 働く場における男女共同参画の支援

性別という垣根を越えて一人ひとりが能力を発揮して働くために必要な、就労条件や就労環境に関する啓発と改善に向けた取組みを推進します。

また、働く場におけるパワー・ハラスメントやマタニティ・ハラスメント、SOGIハラスメントをはじめとする各種ハラスメントに対する啓発活動に取組みます。

現状と課題

個人のライフスタイルが多様化している現代において、働きたいという希望を持つ人が、性別に関わりなくその能力を発揮し、家庭や地域活動とのバランスの取れた働き方を選択できるように、男女雇用機会均等法^{※1}や育児・介護休業法^{※2}などの周知や男女間の賃金格差、昇進・昇格の格差を是正するなど、労働環境の整備をしていくことが求められています。

近年、雇用や就業形態の多様化により、個人の価値観やライフスタイルなどに応じた柔軟な働き方が選択できるようになっています。長時間労働の削減を含む働き方改革がなされるように、企業や団体に対し、雇用分野の法律・制度に関する情報の提供を行うなど、働きかけていくことが重要となります。

また、働く場におけるパワー・ハラスメントやマタニティ・ハラスメント、SOGIハラスメントなど各種ハラスメントが社会的な問題となっています。適切な労働環境の下での就業を確保するためにも、各種ハラスメントの防止に向けた啓発活動を推進していく必要があります。

本町はポスターやリーフレットの配布、雇用分野の法律・制度に関する情報の提供・周知に努めています。同時に、町内事業所などを通じて、再就職など職業能力開発の支援、男性への育児・介護休業制度や各種休暇制度の利用啓発、就労形態に関する情報の提供・周知を図っています。

※1 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

※2 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

◆今後の取組み◆

(1)多様な働き方の推進

事業名	事業内容	担当課
町民及び町内事業所への法制度の周知徹底	男女雇用機会均等法等の労働関連法が一層定着するよう、セミナーの開催や広報等により、町民及び町内事業所の事業主に対する法制度の周知徹底に努めます。	元気まちづくり課
労働環境整備についての情報提供及び調査研究	男女が共に職業生活と家庭生活が両立できる雇用環境の整備を支援するための情報を提供していきます。	元気まちづくり課

(2)働く場におけるジェンダー平等の推進及び各種ハラスメントの防止

事業名	事業内容	担当課
事業所に対するジェンダー平等の推進	事業所に対し、ジェンダー平等や性の多様性の理解促進、あらゆるハラスメントの防止にかかる啓発に努めます。	人権推進課
事業所に対するハラスメント防止の周知徹底	事業所に対し、ハラスメント防止のための配慮義務の周知徹底に努めます。	元気まちづくり課

SOGIとは

SOGI（ソジ・ソギ）とは、Sexual Orientation and Gender Identityの頭文字をとった言葉で、「性的指向と性自認」と訳されています。

「性的指向」とは、自分の恋愛や性愛の感情がどの性別に向くか、向かないかを示しています。「性自認」とは、自分自身を「男性」、「女性」、「どちらともはつきり決められない」、「どちらでもない」など、どのように認識しているのか「心の性」を示しています。

LGBTは、人そのものを表す言葉に対して、SOGIは、すべての人が持っている、それぞれの性的指向や性別に対するアイデンティティを意味しています。

「SOGIハラスメント」とは、心の性や好きになる性を理由に嘲笑や差別をしたり、心の性に関わらず身体の性のみで服装や振る舞いを強制したり、本人の了承を得ずに公にしている性自認や性的指向を暴露すること（アウティング）もSOGIハラスメントとなります。

2 女性が活躍できる環境づくり

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

現状と課題

本町における女性の就業率について、平成27年の国勢調査の結果をみると、結婚や出産、子育て期にあたる30歳代で一度落ち込み、子育てが一段落つく40歳代で再び上昇する「M字カーブ」を描いており、妊娠出産、育児により離職する女性はまだまだ少ない状況があります。育児などで離職しなくてよい就業や子育ての環境を整備するとともに、育児を終えて再び就職する人や離職者・転職者が再チャレンジできるように、支援を充実させる必要があります。

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

キャリアアップとは

キャリアアップとは、特定の分野について今よりさらに専門的な知識を身につけ、能力を向上させるとともに、経歴を高めることです。

キャリアアップを実現させるためには、今の時点で考えているキャリアを把握し、それに合ったキャリアプランを設定します。そして、中・長期的なビジョンを決め、それを達成するための短期的な目標を決めて、実行していきます。

そのなかで、「将来こうありたい」と目標にする、理想的で模範となる人物であるロールモデルの存在は、モチベーションアップや人材育成を促進する側面もあります。

◆今後の取組み◆

(1)女性が能力を発揮できる就業の支援

事業名	事業内容	担当課
女性が働きやすい就業環境整備への支援	各種制度が利用しやすい環境をつくるため、啓発冊子を配布するなど事業主及び労働者に対する意識啓発を行います。	人権推進課

(2)女性のチャレンジ支援の推進

事業名	事業内容	担当課
多様な職業能力の開発機会の情報提供	女性の起業や職域拡大、再就業に役立つ技術が修得できるよう、職業能力開発センターなど関係機関が実施する講習等の情報を提供します。	元気まちづくり課
就業に関する情報提供及び相談体制の充実	ハローワーク等との連携により求人情報を提供します。また、就業を継続するための制度を正しく理解し、活用できるよう相談体制を充実します。	元気まちづくり課
女性人材の発掘、育成、その活用	あらゆる機会を通じた女性人材の発掘と、意思決定の場への女性の参画を進めるために、リーダー養成講座を開催するなど指導的役割を果たすことのできる人材の育成に努めます。また、生涯学習人材バンク等の人材リストに登録することを勧め、その活用を図ります。	全課
女性の起業活動への支援	商工会等関係機関との連携により、事業経営にあたり、不足しがちな知識や情報等を提供するなど起業に向けた支援を行います。また、女性企業家や女性経営者等のネットワークづくりへの支援を行います。	元気まちづくり課

3 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

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

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

現状と課題

男女共同参画に関する町民アンケート調査で「男女ともに仕事と家庭を両立させるために必要なこと」を聞いたところ、「夫など家族が家事や育児を分担し、協力すること」、「上司や同僚に理解があり、出産後も働き続けられる雰囲気があること」などが上位に挙がっており、育児休業・介護休業制度の充実とさらなる周知と理解が必要です。

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

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

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

◆今後の取組み◆

(1)子育て、高齢者等への社会的支援

事業名	事業内容	担当課
「親」になるための体制づくりへの支援	母親学級や両親学級等の機会を通じて、子どもを育てる資質を正しく理解するよう促し、「親」になるための体制づくりを支援します。また、育児事情の世代間のギャップをうめるため、祖父母等に新しい子育てへの情報を提供します。	健康増進課
保育所における多様な保育サービスの充実	多様なニーズに対応できる保育サービスの充実に努めます。私立保育園で産休明け保育や延長保育、病後児保育などを実施します。	子育て支援課
保育所における地域子育て支援機能の充実	園庭開放等の実施により、園児と地域の子ども達との交流機会の充実に努めます。また、保護者の育児不安を解消するため、相談しやすい環境を整えます。	子育て支援課 保育所
家庭保育室への支援	家庭的な環境での保育を望む保護者のニーズや、保育所への入所待機児の保育体制の確保等に対応できる家庭保育室への支援を行います。	子育て支援課
家庭保育室利用者への支援	保護者助成制度を充実するなど、家庭保育室利用者への支援を行います。	子育て支援課
放課後児童クラブの充実	保護者が帰宅するまでの間、子ども達が安心して放課後を過ごすことができるよう、保育内容を充実します。	子育て支援課
子育て等を通じた仲間づくりへの支援	母親学級等を通じ、妊娠期における不安や悩みを解消するための仲間づくりを支援します。また、育児の孤立化を防ぐため、子育て等を通じた仲間作りを支援します。子育てサークルへ支援センターを開放します。	健康増進課 子育て支援課 子育て支援センター
児童館事業の拡充	児童館利用者の増加に対応できるよう各種教室を開催し、親子のふれあいプログラムや多世代交流事業等を拡充します。	子育て支援課
子育てに係る従事者の資質の向上	保育士や幼児教諭、放課後児童クラブ指導員など子育てに係わる従事者に対し、男の子だから、女の子だからという観念にとらわれず、個性を大切にされた保育・教育が実施されるよう研修会等を実施します。	子育て支援課
子育てに関するボランティア活動への支援	地域における子育て機能を充実するため、愛育会や交通安全母の会、子育て支援グループといった団体、伊奈町ボランティアセンターに登録している個人のボランティアなどのボランティア活動を支援します。	子育て支援課
子育てに関する地域の相互援助活動の推進	社会福祉協議会で実施している「ファミリーサポート伊奈」への支援を行います。子育てに関する地域の相互援助活動を推進します。	子育て支援課

事業名	事業内容	担当課
地域における子育てに関する団体間のネットワークづくりへの支援	子育てに関する団体間の連携を図ることにより、地域の子育て機能を強化するためのネットワークづくりを支援します。	子育て支援課 子育て支援センター
子育ての経済的負担の軽減	児童手当制度など子育て家庭への経済的支援に努めます。	子育て支援課
子ども医療費の助成	子どもが必要とする医療を受けやすくするため、保険診療の自己負担額の医療費を助成します。	保険医療課
ひとり親家庭への支援	児童扶養手当制度やひとり親家庭等医療費支給制度により、ひとり親家庭への経済的支援に努めます。	子育て支援課 保険医療課
子育て支援センターの充実	親子の遊び場を提供するとともに、各種講座等を通し、親子のふれあいや保護者間の交流など、総合的に支援します。相談は電話、センター内でのほかにメールで対応します。また助産師等の専門的な相談事業の充実を図ります。	子育て支援センター
心身障害児通園施設の充実	一人ひとりの育つ力を促し、個別指導の充実と集団生活への適応を目標に取り組んでいきます。また、保護者への育児支援の充実を図ります。	心身障害児通園施設
男女が参加する介護予防教室等の充実	男女がともに参加できる体制づくりに努めるとともに、男性参加者を増やすため、パートナーと参加する介護教室等の実施を検討します。また、介護予防教室を開催し、介護への理解を深めます。	福祉課
地域支援体制の整備	福祉協力員制度の活用や、高齢者等を支援する個人及び団体のボランティア活動を支援するなど地域支援体制の整備に努めます。	福祉課
地域における介護者間のネットワークづくりへの支援	介護者の精神的な負担等を軽減するため、介護者同士の交流会を開催するなど、ネットワークづくりを支援します。	福祉課

(2)仕事と家庭・地域活動の両立しやすい職場環境の整備促進

事業名	事業内容	担当課
労働基準法における母性保護規定の普及定着	「産前・産後休業」や「育児時間」といった母性保護のための規定があることを周知し、働きながら安心して子どもを産み、育てることができる環境づくりに取組むよう事業所に働きかけます。また、町民に対しては、「母子健康管理連絡カード」等を活用することにより、妊娠中の通勤緩和や勤務時間の短縮などの措置が受けられることを、あらゆる機会を通じて周知していきます。	元気まちづくり課 健康増進課
育児休業・介護休業制度等の普及定着	町民や町内の事業所に対し、育児・介護休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境づくりに努めるよう働きかけます。また、「子の看護休暇」の導入を促します。	元気まちづくり課 健康増進課
事業所の実践例の情報提供	仕事と家庭の両立支援制度の導入など男女共同参画を進める事業所の実践例を広報紙や情報紙などで紹介します。	人権推進課

(3)地域活動への参画促進

事業名	事業内容	担当課
地域福祉活動の充実	町民の多様なニーズに的確に対応するため、地域における福祉活動を充実します。また、社会福祉協議会と連携し、ボランティア活動を推進します。	福祉課
環境保全活動の推進	廃棄物減量等推進員の設置やごみ資源化等を推進する団体への奨励金の交付など、町民の環境保全活動に対する支援を行います。また、関係機関との連携に関わるあらゆる世代の団体のネットワーク化を検討します。	環境対策課 クリーンセンター

ワーク・ライフ・バランスとは

ワーク・ライフ・バランスは「仕事と生活の調和」と訳されている言葉で、誰もが仕事、家庭生活、地域活動や自己啓発活動などについて、多様な働き方・生き方が選択できる社会を示しています。

2007年に「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定されており、仕事と生活の調和の実現に向けて、長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進、多様な働き方の推進、男性の家事・育児参加の促進、女性や高齢者などの就職や継続就業できる仕組みづくりなどに取組んでいます。

4 あらゆる分野における方針決定過程への男女共同参画

多様な価値観を政策に反映していくためには、女性が社会参画をする意義についての啓発を行うとともに、審議会などの政策立案・方針決定の場への女性の登用を促進し、人材の育成や活用を進めていく必要があります。

町の職員については女性の視点・価値観や新しい発想を行政運営に組み込むため、性別に関わらない適材適所の人事配置や、性の偏りを是正した職域の拡大に引き続き努めていきます。

地域とのつながりのなかで個々の才能を十分発揮できる、よりよい地域社会の形成を図るため、女性が社会参画をする意義の啓発を行うとともに、地域・社会活動への参画に向けた人材の発掘・育成・活用の支援を推進します。

現状と課題

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

本町における令和2年度の女性の登用状況について、審議会などにおける登用では28の審議会のうち25の審議会が女性が登用されており、女性の委員数は総数291人のうち86人、女性比率は29.6%となっており、全国平均・埼玉県を下回っているものの、埼玉県内平均はやや上回っています。

自治会長（区長）の女性比率は、令和2年度で9.1%（2人）となっており、区長や地域役員などの要職は男性で占められていることから、男性の意見による組織運営が行われているのが実情であり、女性自治会長（区長）のさらなる参画が課題です。

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

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

◆今後の取組み◆

(1)町の審議会などへ女性が参画しやすい環境の整備

事業名	事業内容	担当課
審議会等への女性の登用率の向上	町の政策・方針決定過程にかかわる審議会等への女性の登用を促進するため、「附属機関等の設置及び管理に関する要綱」の女性の構成比基準 35%をめざし向上させます。	全課
公募制度の導入促進	多様な町民のニーズを政策・方針決定過程へ反映させるため、審議会・委員会等への公募制度の導入を進めます。	全課
各種団体会員の意識高揚	地域の団体活動においても男女共同参画が行われるよう、意思決定過程への女性の登用促進についての研修会を行うなど、意識の高揚を図ります。	生活安全課 人権推進課

(2)町職員の男女共同参画の推進

事業名	事業内容	担当課
男女共同参画の視点に立った行政の推進	町の行政計画・各施策等に個人の能力と個性を尊重した男女共同参画の視点を反映した総合的な行政運営を進めます。	全課
職員研修の充実	職員が男女共同参画についての理解と認識を高めることができるよう、男女共同参画のための研修会への派遣などを積極的に進めるとともに、職員庁内研修会を実施します。	人権推進課 総務課
庁内における職域の拡大	男女共同参画による行政運営を推進するため、性の偏りを是正した幅広い業務への職員配置等に努め、全庁的な男女の職域の拡大に努めます。また、日常業務についても、固定的な性別役割分担意識を解消しながら、互いの職域拡大に努めます。	全課
庁内のハラスメントの防止対策の推進	庁内のハラスメントの防止対策のため、職員に対し情報提供をし、啓発を行います。	総務課

(3) 農業・商工自営業にたずさわる女性の経営参画と地域社会への参画促進

事業名	事業内容	担当課
農業従事者への支援	JA等関係機関との連携により、加工品開発など技術修得の機会を充実します。また、労働報酬等の就業条件を明確にする家族経営協定や労働環境整備に関する情報などを提供します。	アグリ推進課
商工業等の自営業従事者への支援	商工会等関係機関との連携により、経理事務の効率化を図るなどの技術習得の機会を充実します。また、適切な労働時間や休日の確保など労働環境整備に関する相談体制を充実します。	元気まちづくり課

基本目標Ⅲ

誰もが安全・安心に暮らせるまちづくり

基本目標Ⅲ 誰もが安全・安心に暮らせるまちづくり

1 生涯を通じた健康づくりの推進

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

現状と課題

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

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

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

女性が生涯にわたり、身体的、精神的、社会的に良好な状態を享受するためにも、社会全体が「性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス／ライツ）」について理解を深め、生涯にわたり健康で自立した生活を送れるように健康の保持と増進に向けた取組みを進めていきます。

リプロダクティブ・ヘルス／ライツとは

日本では「性と生殖に関する健康と権利」と訳され、1994年にカイロで開催された「国際人口・開発会議」において提唱された概念です。

女性の人権の重要な一つとして認識されており、女性が生涯にわたって身体的、精神的、社会的に良好な状態であることを指しています。このリプロダクティブ・ヘルスを享受する権利をリプロダクティブ・ライツといいます。

リプロダクティブ・ヘルス／ライツの中心課題には、いつ何人子どもを産むか産まないかを選ぶ自由、安全で満足のいく性生活、思春期や更年期における健康上の問題など生涯を通じての性と生殖に関する課題が議論されています。

◆今後の取組み◆

(1)生涯を通じた健康の保持増進意識の浸透・啓発

事業名	事業内容	担当課
生涯にわたる性と生殖に関する健康と権利(リプロダクティブ・ヘルス/ライツ)の普及定着	妊娠と出産の重要性を男女ともに正しく理解するため、生涯にわたる性と生殖に関する健康と権利についての知識の浸透や定着に努めます。	健康増進課
人権としての「性」の尊重	性の尊重は人権の問題という意識を持つための教育・学習機会の充実に努めます。また、教育・学習内容については、小学校や中学校が連携して検討するよう努めます。	学校教育課
乳幼児と家族の役割の理解を深める・ふれあい体験事業の充実	中学生が幼児の観察と遊びの意義、また、子どもの育つ環境と家族の役割を体験できるよう努めます。	学校教育課
思春期における相談体制の充実	思春期におけるからだの変化にうまく対応できない児童・生徒を、精神的にフォローするための、電話相談を含めた相談体制の充実等を検討します。また、関係機関との連携を強化します。	学校教育課 健康増進課

(2)生涯を通じた健康支援の充実

事業名	事業内容	担当課
女性の健康管理のための保健事業の充実・乳がん、子宮がん検診及び骨粗鬆症検診の充実	女性には特有の疾病があることなどから、自分の健康は自ら管理するといった意識を持てるよう、無料で受診できる検診をPRするなどあらゆる機会を通じた情報提供に努めます。また、受診しやすい環境づくりに努めます。	健康増進課
生涯における健康づくりへの支援	「ふれあい活動センター」等を活用した、男女、多世代を対象とした「スポーツ教室」を展開するなど、健康づくりを支援します。	生涯学習課
妊娠・出産期等における女性の健康支援	からだの変化が著しい妊娠・出産・産褥期の女性の健康保持に対し、母親学級や保健師などの訪問を通じて支援します。また、こころの健康といった精神面についても、相談体制を整えるなど支援します。	健康増進課
男性の健康管理に対する意識の啓発	健康診査などの受診率が低い男性に対し、自分の健康は自らつくるといった意識を成人期から持ってもらえるよう、「広報いな」等を通じて情報を提供していきます。	健康増進課
更年期、高齢期を健康に過ごすための講座の充実	更年期障害や骨粗鬆症に関する講座を開催し、この時期を健康にかつ明るく過ごすための支援を進めます。	健康増進課

2 男女共同参画の視点に立った防災対策

災害時における多様なニーズを把握し、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します。

現状と課題

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

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

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

◆今後の取組み◆

(1)防災分野における男女共同参画の推進

事業名	事業内容	担当課
男女が参画する防災対策の推進	防災活動における町民の役割が重要度を増す中、地域の自主防災組織への参加など、住民が積極的に参加できる活動を推進します。 女性の視点やあらゆる人権に配慮した、避難所運営を検討します。 女性や乳児等様々なニーズに対応した災害備蓄品を整備します。	生活安全課 消防本部

防災における男女共同参画

東日本大震災の体験をきっかけに、少しずつ男女共同参画の視点を踏まえた取組みが進められていますが、災害発生時は、平常時の固定的な性別役割分担意識を反映して、家事や子育て、介護などの担当が女性に集中してしまい、避難所において下記のような事例が見受けられています。

また、災害発生時はDVや性被害・性暴力が発生しやすいとの指摘が挙げられています。



出典:埼玉県『男女共同参画の視点を取り入れた「みんなが安心できる避難所運営」のすすめ』

3 配偶者等からの暴力の防止と被害者支援

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

現状と課題

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

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

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

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

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

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

◆今後の取組み◆

(1)暴力等の防止と根絶のための意識啓発

事業名	事業内容	担当課
DV防止への理解促進	「広報いな」等あらゆる広報手段を活用し、DV防止への理解を促し、暴力は最大の人権侵害であるという認識を社会全体で高めます。	人権推進課

(2)相談体制の充実、被害者に対する適切な支援の充実

事業名	事業内容	担当課
相談体制の確立・相談窓口の充実	DVやそれに伴う児童虐待、セクシュアル・ハラスメント等に関する住民からの相談に対し、適切かつ迅速な対応ができるよう、関係機関との連携強化に努めます。	人権推進課 関係各課
DVからの避難支援	県福祉事務所や児童相談所、婦人相談センター、警察等と連携を図り、DV被害者の緊急避難を支援します。	人権推進課 関係各課

(3)各種ハラスメント防止対策の推進

事業名	事業内容	担当課
各種ハラスメント防止への理解促進	地域等におけるセクシュアル・ハラスメント等を防止するよう理解を促進します。	人権推進課

ドメスティック・バイオレンス（DV）とは

DVは、配偶者やパートナーから「身体的暴力」、「心理的暴力」、「社会的暴力」、「経済的暴力」、「性的暴力」などの暴力を受けることです。被害者の多くは女性ですが、男性の被害者も増えています。恋人間の暴力を「デートDV」といいます。

DVには、加害者がちょっとしたことでイライラやストレスをためていく「蓄積期」、感情のコントロールを失い、激しい暴力をふるう「爆発期」、一転して優しくなり暴力を謝罪する「ハネムーン期」のサイクルがあり、何度も繰り返されることで被害者が心身ともに疲弊し、逃れられなくなると考えられています。

また、子どもの目の前で配偶者や家族に対して暴力をふるうことを「面前DV」と呼び、児童虐待防止法の改正により、心理的虐待の一つとして認定されています。直接的に暴力を受けなくても、DVを見聞きして育つ子どもは、心に傷を負うとともに、無意識に感情表現や問題の解決方法として暴力的な手段を使うなど、暴力を肯定する傾向があるとされています。

第4章

計画の推進

第4章 計画の推進

1 計画の推進体制

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

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

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

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

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

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

◆今後の取組み◆

1. 庁内推進体制の充実

事業名	事業内容	担当課
推進体制の充実	全庁的に本計画の趣旨を浸透させ、各施策を総合的に進めるため、庁内推進体制を充実します。	全課
計画推進組織の設置検討	計画を実効性のあるものとして総合的に推進していくために、施策の実施状況や男女共同参画の推進状況を評価する庁内組織、庁内連絡会議を設置します。	人権推進課

2. 関係機関との連携

事業名	事業内容	担当課
男女共同参画推進担当者の配置促進	全町的に気運を高めるため、学校や地域、事業所など各関係機関において、男女共同参画推進担当者を配置するよう働きかけます。	人権推進課
他団体主催研修会等への参加	国・県や近隣市町村が主催する研修会、フォーラムなどに積極的に参加します。また、近隣市町村や関係機関との共催事業の開催を検討します。	人権推進課
国・県への要請	法制度の改正など町の権限を越えるものについて、国・県へ要請していきます。	人権推進課
町民組織による計画推進体制の整備	計画を実効性のあるものとして総合的に推進していくために、男女共同参画推進会議を組織し、施策の実施状況や推進状況を評価します。	人権推進課

資料編

1 伊奈町男女共同参画推進協議会条例

平成 14 年 3 月 27 日

条例第 14 号

(設置)

第 1 条 女性の地位向上と男女共同参画社会の実現を図るため、伊奈町男女共同参画推進協議会(以下「協議会」という。)を設置する。

(所掌事項)

第 2 条 協議会は、次の各号に掲げる事項を所掌する。

- (1) 伊奈町男女共同参画プランの推進に関する事。
- (2) 男女共同参画に係る施策の調査及び研究に関する事。
- (3) その他男女共同参画の推進に関する事。

(組織)

第 3 条 協議会は、委員 12 人以内で組織する。

2 委員は、次の各号に掲げる者のうちから町長が委嘱する。

- (1) 住民団体の代表者等
- (2) 識見を有する者
- (3) 関係行政機関の職員
- (4) 公募による者
- (5) その他町長が必要と認める者

(任期)

第 4 条 委員の任期は、2 年とする。ただし、委員が欠けた場合における補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 委員は、再任されることができる。

(会長及び副会長)

第 5 条 協議会に会長及び副会長 1 人を置き、委員が互選する。

2 会長は、会務を総理し、協議会を代表する。

3 副会長は、会長を補佐し、会長に事故あるとき、又は会長が欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

第 6 条 協議会は、会長が招集し、その議長となる。

2 協議会は、委員の過半数が出席しなければ会議を開くことができない。

(関係者の出席等)

第 7 条 協議会の会議において必要があると認めるときは、関係者の出席を求めて、説明又は意見を聴くことができる。

(庶務)

第 8 条 協議会の庶務は、人権推進課において処理する。

(委任)

第 9 条 この条例の施行に関し必要な事項は、町長が別に定める。

附 則

この条例は、平成 14 年 4 月 1 日から施行する。

2 伊奈町男女共同参画推進協議会委員名簿

(令和4年3月現在)

区 分	氏 名	所 属 等
住民団体代表者	○ 野川 憲正	区長会副会長
	齋藤 八重子	JA さいたま伊奈女性部長
識見を有する者	田井 文子	教育委員
	◎ 永田 康子	人権擁護委員
	横田 富士	人権政策審議会委員
	齋藤 肇	元伊奈町職員
関係行政機関の職員	関谷 真司	大宮公共職業安定所業務部長
	高梨 光美	県央地域振興センター副所長
	遠藤 浩正	鴻巣保健所長
公募による者	杉山 明子	

◎ 会長、○副会長

(敬称略)

男女共同参画に関する世界・国・県・伊奈町の動き

(1) 世界の動き

■昭和50年（1975年、「国際婦人年」）

「国際婦人年世界会議」開催（メキシコシティ）

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

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

■昭和54年（1979年）

「第34回国連総会」開催（ニューヨーク）

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

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

■昭和60年（1985年）

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

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

■平成7年（1995年）

「第4回世界女性会議」開催（北京）

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

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

■平成12年（2000年）

国連特別総会「女性2000年会議」開催（ニューヨーク）

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

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

■平成17年（2005年）

「第49回国連婦人の地位委員会（通称：北京+10）」開催（ニューヨーク）

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

■平成23年（2011年）

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

■平成26年（2014年）

「第58回国連婦人の地位委員会」開催（ニューヨーク）

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

■平成27年（2015年）

「国連持続可能な開発サミット」開催（ニューヨーク）

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

（2）日本の動き

■昭和50年（1975年）

女性の地位向上のための国内本部機構として「婦人問題企画推進本部」を設置。

昭和52年（1977年）には「国内行動計画」を策定。

向こう10年間の女性の地位向上のための目標を明らかにしました。

■昭和59年（1984年）

国籍法・戸籍法の改正で、子の戸籍が父系血統主義から父母両系血統主義となる。

■昭和60年（1985年）

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

「男女雇用機会均等法」の公布。

■平成3年（1991年）

「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（以下「育児・介護休業法」）」の公布。

■平成6年（1994年）

総理府（現内閣府）に「男女共同参画室」を新設。

「男女共同参画推進本部」、「男女共同参画審議会」を設置。

■平成7年（1995年）

「育児・介護休業法」の改正。（介護休業制度の法制化）

■平成8年（1996年）

新たな行動計画である「男女共同参画2000年プラン」を策定。

■平成11年（1999年）

「男女共同参画社会基本法」の公布、施行。

■平成12年（2000年）

「男女共同参画社会基本法」に基づく「男女共同参画基本計画」を策定。

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

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

■平成13年（2001年）

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

■平成15年（2003年）

「少子化社会対策基本法」、「次世代育成支援対策推進法」の公布、施行。

■平成17年（2005年）

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

「育児・介護休業法」の改正。（休業取得対象の拡大、休業期間の拡大など）

■平成19年（2007年）

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

「DV防止法」の改正公布。

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

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

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

■平成20年（2008年）

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

■平成21年（2009年）

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

■平成22年（2010年）

「第3次男女共同参画基本計画」を策定。

■平成25年（2013年）

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

■平成27年（2015年）

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

・「第4次男女共同参画基本計画」を策定。

■平成30年（2018年）

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

■令和元年（2019年）

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

■令和2年（2020年）

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

(3) 埼玉県動き**■昭和55年（1980年）**

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

■昭和61年（1986年）

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

■平成7年（1995年）

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

■平成12年（2000年）

「埼玉県男女共同参画推進条例」を施行。

■平成14年（2002年）

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

■平成18年（2006年）

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

■平成21年（2009年）

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

■平成24年（2012年）

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

■平成29年（2017年）

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

■令和3年（2021年）

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

(4)伊奈町の取組み

■平成7年（1995年）

平成16年度を目標年度とした「伊奈町総合振興計画」を策定し、そのなかで、住民の理解と協力を得ながら、真の男女共同参画社会を実現することを位置づけ。

■平成13年（2001年）

庁内推進組織である「伊奈町男女共同参画庁内連絡会議」を設置、さらには、各種団体からの推薦や公募による住民代表者及び学識経験者からなる「伊奈町男女共同参画推進協議会」を設置し、この会議の提言や平成12年（2000年）に実施した「伊奈町男女共同参画プラン策定町民意識調査」の結果などをもとに、「伊奈町男女共同参画プラン」を策定。

■平成19年（2007年）

平成18年（2006年）に「伊奈町男女共同参画プラン中間見直し住民意識調査」を実施。社会情勢の変化に伴い、男女共同参画社会の実現に向けて各施策をより一層推進するため、「伊奈町男女共同参画プラン 後期基本計画」を策定。

■平成22年（2010年）

計画の見直しにあたり、「男女共同参画社会に関する意識調査」を実施。

■平成24年（2012年）

平成22年（2010年）に実施した「男女共同参画社会に関する意識調査」の結果などをもとに「第2次伊奈町男女共同参画プラン」を策定。併せてDVの防止、被害者支援にも力を注ぐ内容とし「女性に対するあらゆる暴力の根絶」を基本目標の一つに掲げた。

第3次伊奈町男女共同参画プラン

発行年月：令和4年3月

発 行：伊奈町

編 集：伊奈町 人権推進課

〒362-8517

埼玉県北足立郡伊奈町中央四丁目355番地

電話 048(721)2111(代表)

FAX 048(721)2136