

提 言 書

第5次さいたま市男女共同参画のまちづくりに関する基本計画について

(案)

令和5年3月
さいたま市男女共同参画推進協議会

はじめに

.....

令和5年3月

さいたま市男女共同参画推進協議会
会長 田代 美江子

目 次

I	答申にあたって	
1	諮問の経緯	1
2	答申の背景	1
	(1) 国際的な動き	1
	(2) 社会経済状況の変化	2
	(3) 国・県の動向	4
3	現行基本計画での取組と課題	
	(1) 目標Ⅰ 人権を尊重しあい男女共同参画をすすめるまちづくり	7
	(2) 目標Ⅱ 社会における制度や慣行を見直し教育・学習等を通じて 多様な生き方ができるまちづくり	8
	(3) 目標Ⅲ 政策・方針決定過程への男女共同参画をすすめるまちづくり	8
	(4) 目標Ⅳ 男女が仕事と家庭生活の両立をすすめるまちづくり	9
	(5) 目標Ⅴ 働く場における男女の活躍をすすめるまちづくり	9
	(6) 目標Ⅵ だれもが安心して暮らせるまちづくり	10
	(7) 目標Ⅶ 女性に対する暴力のないまちづくり	10
II	次期基本計画の基本的な考え方	
1	基本理念	12
2	計画の位置付け	12
3	計画の期間	13
4	計画の重点事項	
	① 男女共同参画を推進する教育・学習の充実	13
	② 男性にとっての男女共同参画の推進	14
	③ 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大	14
	④ 女性の経済的自立に向けた取組の推進	15
	⑤ DV被害者の安全確保と支援体制の充実	15
	⑥ DVからの子どもの安全確保及び必要な支援の充実	16
5	計画の目標	17
6	推進事業・数値目標の設定	18

III 次期基本計画の体系及び施策の展開方向

1	計画の体系	19
2	施策の展開方向	
目標Ⅰ	人権を尊重しあい男女共同参画をすすめるまちづくり	21
目標Ⅱ	社会における制度や慣行を見直し教育・学習等を通じて 多様な生き方ができるまちづくり	24
目標Ⅲ	政策・方針決定過程への男女共同参画をすすめるまちづくり	27
目標Ⅳ	男女が仕事と家庭生活の両立をすすめるまちづくり	30
目標Ⅴ	働く場における男女の活躍をすすめるまちづくり	33
目標Ⅵ	だれもが安心して暮らせるまちづくり	37
目標Ⅶ	ジェンダーに基づくあらゆる暴力のないまちづくり	40

【参考資料】

さいたま市男女共同参画のまちづくり条例	●
男女共同参画社会基本法	●
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	●
困難な問題を抱える女性の支援に関する法律	●
次期さいたま市男女共同参画基本計画について（諮問書写）	●
さいたま市男女共同参画推進協議会の審議状況	●
さいたま市男女共同参画推進協議会名簿	●

■ 図表目次

図表 1	各分野における男女の地位の平等感	23
図表 2	「男は仕事、女は家庭」という男女の役割分担意識	26
図表 3	審議会等における女性委員割合の推移	29
図表 4	管理職への昇格を希望しない理由	29
図表 5	男性の育児休業取得率の推移（全国）	32
図表 6	民間企業の育児休業等取得期間別割合（全国）	32
図表 7	女性の年齢別労働力率	35
図表 8	年齢階級別非正規雇用者の割合（全国）	35
図表 9	職場における男女の地位の平等感	36
図表 10	LGBTQという言葉の認知	39
図表 11	母子世帯・父子世帯の年間収入状況（全国）	39

図表 12	さいたま市における女性相談件数の推移.....	41
図表 13	「DV」「デートDV」という言葉の認知度.....	42
図表 14	配偶者などの間における暴力を防止するために必要なこと....	43

I 答申にあたって

1 諮問の経緯

・さいたま市では、平成 15 年 3 月に制定した「さいたま市男女共同参画のまちづくり条例」に基づき、平成 16 年 3 月に「さいたま市男女共同参画のまちづくりプラン」を策定し、現在は平成 31 年 3 月に策定した「第 4 次さいたま市男女共同参画のまちづくりプラン」により、男女共同参画社会の実現を目指し、各施策を推進しています。現行計画の「第 4 次プラン」は、令和 5 年度末で計画期間が満了となることから、令和 4 年 5 月にさいたま市長からの諮問を受け、本協議会において次期基本計画について、審議を進めてきました。

2 答申の背景

(1) 国際的な動き

・平成 7 (1995) 年に開催された第 4 回世界女性会議において採択された「北京宣言・行動綱領」が、男女共同参画の国際的な基準となり、以降 5 年ごとに、世界全体で、進捗状況と課題のふり返りが行われてきました。

・平成 27 (2015) 年に「国連持続可能な開発サミット」で持続可能な開発目標 SDGs を含む「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」が採択されました。SDGs は 2030 年を達成期限としており、17 の目標と 169 のターゲットが設定され、「誰一人取り残さない」社会の実現を目指し、国際社会が一致して幅広い課題に取り組むものとしています。この中で、「ジェンダー平等とすべての女性・女児のエンパワーメント」は目標 5 に掲げられるとともに、すべての目標とターゲットの進展に極めて重要な貢献をするものとされており、ジェンダー平等及びジェンダーの視点をあらゆる施策に反映していくことが重要とされています。

・ジェンダー平等や女性のエンパワーメントに関して、その後も主要国首脳会議(G7) やアジア太平洋経済協力会議 (APEC) 等においても継続的に取り上げられています。

・北京宣言から 25 周年、SDGs 採択から 5 年目の節目の年にあたる令和 2 (2020) 年には、新型コロナウイルス感染症が、世界規模で広がりました。2020 年 4 月には、国連女性機関 (UN Women) が「COVID-19 と女性・女児に対する暴力」の報告書を公表し、新型コロナウイルスの蔓延により増加する、女性と女児に対する暴力に関するデータを紹介するとともに、政府・国際機関・市民社会を含むすべてのセクターにむけて、女性・女児に対する暴力対策のために追加で財源を割り当て、証拠・データに基づいた措置をとること、暴力にさらされる女性への支援を強化すること、女性を政策変容・解決手段・復興の中心に置き、女性の声が反映されるようにすることなどの措置をと

るよう提言しました。ジェンダーの視点にたった政策立案と具体的な取組に向けて、国際的な協調が重要になっています。

・このような中、令和4（2022）年に世界経済フォーラムが公表した、各国における男女格差を測る指標である「ジェンダー・ギャップ指数 2022」では、日本は146か国中116位と低い順位となっており、特に、経済分野（146か国中121位）と政治分野（146か国中139位）が低く、主要7か国（G7）で最下位、アジア諸国の中においても低い結果となり、男女平等や女性活躍の取組において国際的に遅れを取っている状況が明らかになっています。

・また、「持続可能な開発ソリューション・ネットワーク（SDSN）とドイツのベルテルスマン財団が公表したSDGsの達成度・進捗状況に関する国際レポート「持続可能な開発レポート」で、日本のSDGs達成度は、2022年には163か国中19位、目標別達成度では、ゴール5は、毎年、達成度が最も低い目標の1つとして評価がなされており、日本のSDGsの達成に向けては、ゴール5の取組の強化が不可欠です。

（2）社会経済状況の変化

①人口・世帯

・全国的に、少子高齢化、人口の減少が進行しており、これを背景に、経済・地域・社会の担い手不足を懸念する声が高まっており、幅広い分野で、多様な人材の能力の活用が求められています。

・また、未婚・単独世帯が増加するなど世帯構成にも大きな変化が生じており、孤立や貧困等の状況に置かれやすい人々への社会的支援の重要性も高まっています。

・さいたま市における出生数の推移は、増減を繰り返しながらの緩やかな減少傾向にありましたが、平成28（2016）年以降は前年を下回り続け、令和2（2020）年では10,010人となっています。また、合計特殊出生率については、平成27（2015）年に一旦は1.39まで回復したものの、ここ数年減少傾向にあり、令和2（2020）年には1.30まで低下するなど、全国平均より低く推移しています。

・一方、高齢化率は、全国と比較すると低い状況ではありますが、既に、高齢化率が21%以上である超高齢社会を迎えており、令和3（2021）年の高齢化率は23.1%と過去最高を更新しています。また、将来は、その伸びが急激に増加することが予想されています。

・このように、さいたま市においても少子高齢化の傾向は顕著であり、さいたま市の人口は、転入超過による社会増の一方、高齢化とともに死亡数が増加していること、また、出生数が徐々に減少傾向にあることに起因し、平成30（2018）年に初めて自然減に転じ、その後も自然減が続いています。

・また、現在増加傾向にあるさいたま市の人口も、国立社会保障・人口問題研究所が

公表している将来推計人口（平成 27 年 1 月推計）によると、令和 12（2030）年頃をピークに、その後減少に転じる見通しとなっています。

・世帯構成については、1 世帯当たりの人員の減少が続いており、令和 2 年の国勢調査の結果ではさいたま市の 1 世帯当たりの人員の平均は 2.27 人となり、前回調査の 2.37 人を下回りました。夫婦と子どもからなる世帯が減少し、単身世帯や夫婦のみの世帯が増えるなどの、世帯の小規模化が進んでいます。

②雇用

・就労の場では、女性の労働力率が結婚・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 字カーブについては全国的に解消傾向にあり、M 字型から先進諸国で見られる台形に近づきつつありますが、女性の就業形態をみると、非正規雇用が多く、女性の正規雇用労働者比率が 20 代後半でピークを迎えた後、低下を続ける L 字カーブという新たな課題が提起されています。非正規雇用労働者と正規雇用労働者では給与等の処遇面で格差が存在しており、非正規雇用労働者の割合が女性で高いことは、女性の貧困の背景にもなっていると考えられています。

・さいたま市について、令和 2（2020）年の国勢調査の結果から女性の年齢階級別労働力率を見ると、前回調査の結果よりも M 字カーブの解消が見られるものの、35 歳から 39 歳の年代で生じている M 字カーブの底は、埼玉県・全国と比較すると深くなっており、その後の年代における労働力率も埼玉県・全国よりも低く推移しています。

・また、雇用者における非正規雇用労働者の人数・割合を男女別に見ると、男性で 45,562 人、16.7%、女性で 122,211 人、52.3%となっています。

・非正規雇用労働者の割合は、男性は 30 歳代から 50 歳代までほぼ横ばいなのに対し、女性では、30 歳代以降、年代が上がるにつれ増加しています。女性の非正規雇用労働者の割合を全国と比較すると 30 歳代では全国より低く、40 歳代以降では高くなっています。

・仕事からの年間収入について、労働力調査の令和 3 年の年平均結果を雇用形態別、男女別で見ると、全国で 300 万円未満の割合は、正規雇用では男性で約 17%、女性で約 42%、非正規雇用では男性で約 78%、女性で約 95%となっています。また、200 万円未満の割合は、正規雇用では男性で約 5%、女性で約 16%、非正規雇用では、男性で約 56%、女性で約 81%となっており、正規・非正規間や男女間での収入の格差がみられます。

③新型コロナウイルス感染症の影響

・令和 2（2020）年には新型コロナウイルス感染症の拡大に起因する外出自粛や休業等が行わ

れる中、平常時の固定的性別役割分担意識を反映して、増大する家事・育児・介護等の家庭責任が女性・女兒に集中しがちであること、女性がより職を失いやすいこと、医療や介護、福祉関係など感染のリスクが高いとされる職種では、女性の割合が高いこと、DV や性被害・性暴力の増加が懸念されることといったジェンダーに起因する様々な課題が一層顕在化しました。また、自殺者数は、依然として女性よりも男性が多い状態ですが、女性の自殺者数が増加傾向にあることも、憂慮すべき事態です。一方、感染拡大を契機にテレワークやオンラインの活用が進んだことは、ワーク・ライフ・バランスの推進や生産性の向上につながるものと期待されています。

④デジタル化社会への対応

・デジタル化社会の進展に伴い、生活のあらゆる場面においてスマートフォンを始め、ICT やインターネットといったデジタルを通じてサービスが提供されることが当たり前になりつつあります。このようなデジタル化社会への対応のため、理工系分野やデジタル・テクノロジーの分野でのジェンダー・ギャップの縮小や、デジタル・デバイドを防ぐための取組が求められています。

(3) 国・埼玉県の動向

①国の動向

・国においては、男女が互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現を 21 世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置づけ、社会のあらゆる分野において各施策の推進を図っています。

・平成 11 年の男女共同参画基本法の制定以降、同法に基づく男女共同参画基本計画や成長戦略等を通じたポジティブ・アクションをはじめとした様々な取組を進めており、近年は、次のとおり取組が進められています。

○「働き方改革関連法」(平成 31 (2019) 年 4 月～順次施行)

- ・ 時間外労働の上限規制、年次有給休暇の確実な取得、フレックスタイム制の拡充等
- ・ 正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の禁止、待遇に関する説明義務の強化、行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続き (行政 ADR) の整備

○「育児・介護休業法」改正 (令和 4 (2022) 年 4 月～段階的施行)

- ・ 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の創設等

○「配偶者暴力防止法」改正（令和 2（2020）年 4 月施行）

・児童虐待と密接な関連があるとされる DV の被害者の適切な保護が行われるよう、相互に連携・協力すべき関係機関として児童相談所が追加され、法文上にも明確化

○「女性活躍推進法」改正（令和 2（2020）年 6 月～順次施行）

・一般事業主行動計画の策定・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、常時雇用する労働者が 301 人以上から 101 人以上の事業主に拡大

・ハラスメント防止対策の強化

○「男女雇用機会均等法」改正

・妊娠・出産等に関するハラスメント防止措置義務（平成 29（2017）年 1 月施行）

・セクシュアル・ハラスメント等の防止対策の強化（令和 2（2020）年 6 月施行）

○「労働施策総合推進法」改正

・パワーハラスメントの防止措置義務化（令和 2（2020）年 6 月施行）

○「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」（平成 30（2018）年 5 月施行、令和 3（2021）年 6 月改正法施行）

・衆議院，参議院及び地方議会の選挙において，政党等の政治活動の自由を確保しつつ，男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指すために成立。改正法では，政党その他の政治団体の取組の促進や国・地方公共団体の施策を強化

○「AV 出演被害防止・救済法」（令和 4（2022）年 6 月施行）

・超党派の議員立法として成立。正式名称は、「性をめぐる個人の尊厳が重んぜられる社会の形成に資するために性行為映像制作物への出演に係る被害の防止を図り及び出演者の救済に資するための出演契約等に関する特則等に関する法律」。

・AV 出演被害により、出演者の心身や私生活に将来にわたり取り返しのつかない重大な被害が生じている現状を踏まえ、全ての年齢・性別についての被害の防止と被害者の救済のために策定。

○「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」（令和 4 年 5 月公布、令和 6 年 4 月 1 日施行）

・困難を抱える女性支援の根拠法を「売春をなすおそれのある女子の保護更生」を目的とする売春防止法から脱却。女性の意思が尊重されながら、最適な支援をうけられるよう、多様な支援を包括的に提供する体制を整備し、先駆的な女性支援を実施する「民間団体との協働」

といった視点を取り入れること等を明記。

・令和2年12月には「第5次男女共同参画基本計画」（以下、「5次計画」と言う。）が策定され、目指すべき社会が次のとおり示されました。

- 男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会
- 男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会
- 仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会
- あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、SDGsで掲げられている包摂的かつ持続可能な世界の実現と軌を一にした取組を行い、国際社会と協調する社会

②埼玉県の動向

○第5次埼玉県男女共同参画基本計画（計画期間令和4（2022）年度から令和8（2026）年度）

・男女共同参画基本法に基づく都道府県基本計画及び、女性活躍推進法に基づく女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画として策定

○埼玉県性の多様性を尊重した社会づくり条例（令和4（2022）年7月公布）

・性的指向及び性自認の多様性を尊重した社会づくりに関する取組を推進し、もって全ての人の人権が尊重される社会の実現に寄与することを目的に制定

<パートナーシップ宣誓制度等の実施状況について>

・性的マイノリティに関する社会的理解を促進するとともに、性的マイノリティの方々が安心感を持って生活できる社会が実現すること等を目的に、パートナーシップの関係にある二人からの宣誓・届出を自治体が受理したことを証明するパートナーシップ宣誓制度について、全国的に導入する自治体が増えています。さいたま市でも、令和2年4月1日に埼玉県内で初のパートナーシップ宣誓制度を開始しました。その後も県内での導入は進み、埼玉県内のパートナーシップ宣誓制度実施市町村数は令和4年11月1日現在、38市町となっています。また、その内、さいたま市を含む12市町で、子ども等を含めた家族関係に制度を拡充するファミリーシップ制度を導入しています。

3 現行基本計画での取組状況と課題

・平成 31 (2019) 年度から令和 5 年 (2023) 年度までを計画期間とした現行計画においては、7つの基本目標を設定し、男女共同参画社会の実現のため、「男女共同参画を推進する教育・学習の充実」「政策・方針決定過程への女性の参画の拡大」「多様なライフスタイルに対応した子育て・介護者支援の充実」「女性の経済的自立に向けた取組の推進」「困難を抱えた親子等が安心して暮らせる環境の整備」の5つの重点事項をはじめ、様々な施策を実施してきました。

(1) 目標Ⅰ 人権を尊重しあい男女共同参画をすすめるまちづくり

・さいたま市では、あらゆる立場の人々が性別に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮することができる社会に向けて、人権尊重・男女平等意識啓発のため、各種講座等の実施や、広報誌等による市民等への啓発を行うほか、職員研修や学校での人権教育を推進しています。

・男女共同参画推進センターでは、市民企画講座や公募型共催事業による市民団体等との協働による講座の開催や、男女共同参画の啓発及び市民、団体・事業者等との間の有機的なネットワークを醸成する場として、パートナーシップさいたまフェスタを開催するなど、事業の充実を図っています。

・また、男女の固定的性別役割分担意識などの課題を分析するため、市民意識調査を実施し、分析・公表しています。

・今後も引き続き、男女共同参画についての理解や性の多様性の更なる理解を促進し、学校、家庭、地域、職場など社会のあらゆる分野において、教育・学習・啓発の機会の充実を図るとともに、男女共同参画に関する問題についての調査・研究を充実し、得られた知見を施策に反映していく必要があります。

(2) 目標Ⅱ 社会における制度や慣行を見直し教育・学習等を通じて多様な生き方ができるまちづくり

・さいたま市では、固定的性別役割分担意識の解消や、旧来から続く社会制度・慣行の見直しのため、各種講座等の開催や広報誌等による啓発のほか、学校教育において児童・生徒、教職員双方への人権意識高揚のための取組や、職場体験事業等を含む、総合的なキャリア教育を推進しています。そのほか、保護者を対象とした家庭教育に関する講座等を開催しています。

・また、男性にとって男女共同参画の意義の理解の促進や男性の家庭生活への参画を促進するための講座等の開催、男性向けの専門相談の実施など、男性を対象とした取組も推進しています。

・令和3年度に実施した「男女共同参画に関する市民意識調査」では、「男は仕事、女は家庭」という役割分担の考え方について、反対的な人の割合が7割を超え、前回調査より大きく増加しており、このことから、男女共同参画の意識の醸成は徐々に進んでいると考えられます。一方で、社会全体における男女の地位の平等感については、男性の方が優遇されていると回答した割合が7割を超えており、社会制度や職場・家庭・地域等様々な場における慣習・慣行の見直しはまだ十分に進んでいないと推測されるため、引き続き意識啓発等の事業を推進していく必要があります。

・固定的性別役割分担意識等は女性よりも男性の方が強い傾向があり、また、男女とも高齢者において他の年代に比べて根強く残っているため、意識啓発にあたっては、男性や高齢者に向けた取組を強化していく必要があります。

・また、学校教育や家庭教育は、人格が形成される過程において、性別による固定的な役割分担にとらわれない意識を醸成し、男女が対等な関係を築くための基礎を築き、だれもが多様な生き方を選択できる力を育むものであるため、非常に重要であると考えます。

(3) 目標Ⅲ 政策・方針決定過程への男女共同参画をすすめるまちづくり

・あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画の拡大に向け、市が率先して審議会等への女性委員の登用を促進するとともに、市の女性職員については、特定事業主行動計画に基づき、管理職へ登用を推進しています。現行基本計画では、審議会等における女性委員の割合42%を目標に掲げており、令和4年3月末現在の女性登用率は、34.4%となっています。また、さいたま市の管理職に占める女性の割合は令和4年4月1日時点において、一般行政職で11.4%、教職員で19.0%と十分に管理職への登用が進んでいない状況です。

・日本の管理的職業従事者に占める女性の割合や、女性議員の割合は諸外国に比べ低水準となっているほか、自治会長に占める女性の割合が低いなど、地域活動においても政策・方針決定過程への女性の参画は進んでいない状況です。

・政治・経済・地域等の様々な分野について、多様な価値観と発想を取り入れるため、政策・方針決定過程への女性の参画の拡大について、市が積極的に事業者や団体などへ働きかけを行うとともに、目標達成に向けて具体的な対策を講じ、企業等に対して行政が率先して取組を進めていく必要があります。

(4) 目標Ⅳ 男女が仕事と家庭生活の両立をすすめるまちづくり

・さいたま市では、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の促進のため、事業所等を対象とした講座の実施や、子育て支援をしている企業への入札制度における優遇措置、男女共同参画の推進に関する積極的な取組を行っている事業者の表彰などを実施しています。

・また、多様なライフスタイルに対応した子育て・介護者支援策の充実のため、介護者の交流や情報交換・学習の場の提供、情報誌の発行や専用ホームページの運用等による子育て情報の提供、民間活力を利用した介護・保育施設等の整備等を推進しています。

・令和3年社会生活基本調査の結果から、子供がいる世帯のうち6歳未満の子供がいる世帯について、夫と妻の家事関連時間をみると、夫は1時間54分、妻は7時間28分となっており、前回調査と比べると夫は31分の増加、妻は6分の減少と、男女差は僅かに縮小していますが、家事・育児・介護等における女性の負担が大きく、男性の家庭生活への参画が十分に進んでいない状況です。

・また、「M字カーブ」は解消傾向にあるものの、女性の正規雇用労働者比率は20代後半でピークを迎えた後、その後の年代で低下を続けています。長時間労働等を前提とする「男性中心型労働慣行」や、固定的性別役割分担意識を背景とする、家事・育児・介護等における女性の負担が大きい状態が続いており、その結果、女性が正規雇用で仕事と家庭生活を両立することが困難な場合が多くなっていると考えられます。また、高齢化社会を迎え、介護や看護を理由とする離職者は、男女ともに増加傾向にあります。

・これらのことから、だれもが、仕事と育児・介護等の二者択一を迫られることなく家庭生活や地域社会への参画を図りながら働き続けることができるよう、引き続き関連する取組を推進していく必要があります。

(5) 目標Ⅴ 働く場における男女の活躍をすすめるまちづくり

・さいたま市では、働くことを希望する人が性別に関わりなく、その能力を十分に発揮することができるよう、労務担当者や管理者向けの労働法に関する講座の開催や、女性技術者を雇用している企業への入札制度における優遇措置、男女共同参画の推進に関する積極的な取組を行っている事業者への表彰を行うなど、雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保を促進するほか、就業継続や再就職支援のための講座等の開催や、起業等の支援のための講座等の開催などにより、就業機会の拡大と就業支援を推進しています。

・女性の就業率の上昇は見られるものの、半数以上の女性が非正規雇用で働いていま

す。これは、従来の正規雇用の多くが長時間労働を前提とする労働であるため、子育てや介護を担いながら、働き続けるには、非正規雇用という形態を選択せざるを得なかったことが要因の一つに挙げられます。不安定な雇用や、正規雇用との給与等での処遇面の格差により、女性の貧困の背景にもなっていると考えられています。

- ・新型コロナウイルス感染症の影響は、非正規雇用労働者の割合の高い女性に特に強く現れ、非常時における女性の雇用の脆弱性が強く意識されることとなりました。
- ・これらのことから、働く場における女性の活躍や経済的自立を実現に向け、雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保の促進や、就業継続・再就職支援、就業機会の拡大に向けた取組等を引き続き推進していく必要があります。

(6) 目標VI だれもが安心して暮らせるまちづくり

- ・さいたま市では、ひとり親家庭、若年無業者への就労支援、社会生活を営む上での困難を有する若者への自立支援プログラムの実施や、高齢者や障害者の方の居住環境の整備のための経費の補助、就業機会の提供、就労支援等を行うほか、外国人のための生活相談や日本語学習の支援などの生活支援を実施しています。
- ・また、性的少数者の方の支援として、性の多様性の理解の促進のための講座や、性自認や性的指向に係る性的少数者の自由な意思を尊重するため、パートナーシップ宣誓制度を実施しています。
- ・そのほか、男女の生涯にわたる健康づくりのための支援や、防災計画や避難所運営マニュアル等への男女共同参画の視点の取入れ等の取組を実施しています。
- ・ひとり親家庭や単身・高齢世帯の増加や雇用・就業をめぐる変化等により、貧困や地域社会からの孤立など、様々な困難を抱える人が増加しており、引き続き、生活上の様々な困難の解決を図る取組の推進が必要です。
- ・また、女性は経済的な側面のみならず、DV被害や性被害、予期せぬ妊娠などにより女性特有の身体的・精神的な困難に陥るケースなど、女性が直面する困難は多岐にわたっていること、そしてこれらの困難が複合的に発生している場合があるため、これに対応するための支援を行う環境整備が必要であると考えます。

(7) 目標VII 女性に対する暴力のないまちづくり

- ・さいたま市では、パートナー間のあらゆる暴力の根絶に向け、DVやハラスメント等の防止のための講座等の開催を行うほか、被害者の早期発見と相談体制の充実のため、相談窓口の周知や研修等による相談員の資質向上に努めています。また、被害者保護と自立支援のため、民間団体への支援や、緊急時における一時保護事業などにより、安全な保護体制を整備するとともに、市役所内、関係機関、民間団体との連携協力に

より、関連する各種施策・制度を活用し、自立に向けた支援を実施しています。

- ・本市における、DV に関する相談件数は、年々、1,000 件前後を推移していますが、相談内容は、多様化、複雑化する傾向があります。
- ・DV 被害者に対する支援は、被害者が、避難することを余儀なくされていますが、加害者に対する働きかけが必要です。
- ・また、男性や性的少数者の方の DV 被害者も存在することから、これらの方に向けた支援も必要となります。

II 次期基本計画の基本的な考え方

1 基本理念

・さいたま市では、平成 15 年 3 月に「さいたま市男女共同参画のまちづくり条例」を制定し、性別にかかわらず一人一人がお互いを認め合い、お互いを尊重しながら、個性と能力を十分に発揮し、共に参画できる男女共同参画社会の実現を目指しています。

・第 1 次プランから現行基本計画へと掲げてきた基本理念を引き続き尊重し、次期基本計画を推進することを提言します。

・男女の性別に関わる固定観念や偏見、不平等が依然として存在することから、男女共同参画を実現するためには、その解消に向けた施策が主体になるものの、あらゆる立場の人々が性自認や性的指向に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮することができる社会を目指していくという視点から、第 4 次プランまでの基本理念における「女（ひと）と男（ひと）」の表記については、ひらがな表記とし、次のとおりの基本理念とすることを提言します。

“ひと” と “ひと” 市民一人ひとりが人権を尊重しあい
共に生きるさいたま市の実現

2 計画の位置付け

・女性活躍推進計画、DV 防止基本計画を包含する基本計画を策定することを提言します。

・また、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が令和 4 年 5 月 25 日公布され、令和 6 年 4 月 1 日に施行されます。本法律に規定される市町村基本計画の策定は、努力義務とされています。さいたま市としては、基本計画を策定すること、そして、可能であれば当該基本計画についても、次期基本計画に包含することが好ましいと考えます。

・これにより、相互に関連する課題把握や事業評価の総合的な実施や、効果的で迅速な施策展開につなげることが可能になると考えます。

3 計画の期間

・次期基本計画の計画期間は、国や県の計画期間が5年間であること、また社会情勢の変化や国の動向を踏まえ、迅速な対応ができるようにするため、令和6（2024）年度から令和10（2028）年度までの5年間とすることが望ましいと考えます。

・なお、計画期間中においても、男女共同参画社会基本法の改正や社会情勢の急激な変化など、次期基本計画を取り巻く状況が大幅に変化した際には、必要に応じて見直しを行うことが望ましいと考えます。

4 計画の重点事項

・これまでの取組、及び国、県の基本計画並びに社会情勢の変化等を踏まえた上で、次期基本計画では、次の6項目について、重点的に取り組んでいくことを提言します。

- ①男性にとっての男女共同参画の推進
- ②男女共同参画を推進する教育・学習の充実
- ③政策・方針決定過程への女性の参画の拡大
- ④女性の経済的自立に向けた取組の推進
- ⑤DV被害者の安全確保と支援体制の充実
- ⑥DVからの子どもの安全確保及び必要な支援の充実

① 男性にとっての男女共同参画の推進

・男女共同参画社会を実現するための根本的な課題の一つに固定的性別役割分担意識の解消が挙げられます。固定的性別役割分担意識は徐々に弱まりつつありますが、依然として根強く残っており、特に長期にわたって形成されてきた、固定的性別役割分担意識等に基づく社会的慣行等の見直しや、男性の家事・育児・介護等への参加、地域活動等への積極的な関与などの具体的な行動変容には十分に至っていない状況にあります。

・固定的性別役割分担意識は、女性よりも男性で強い傾向があることや、社会の様々な分野で指導的地位に男性が多い点からも、固定的性別役割分担意識の解消や、社会的慣行等の見直し、具体的な行動変容に繋げるためには、男性に向けた意識啓発を強化する必要があります。男性における男女共同参画の意義の理解促進や、男性の家庭生活・地域活動への参画に向けての啓発・教育を推進する必要があります。

・さらに、固定的役割分担意識は、男性の孤独や孤立、生きづらさにつながることも

あるため、男性にもたらされる重圧や心身の健康問題を解決・軽減するための支援も併せて推進していく必要があります。

② 男女共同参画を推進する教育・学習の充実

・学校や家庭等での教育は、人格が形成される過程において、性別による固定的な役割分担にとらわれない意識を醸成し、男女が対等な関係を築くための基盤を形成するものです。

・固定的性別役割分担意識等は若い年代で解消されつつあるものの、今も社会の様々な分野で、偏見や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）等が根強く存在しているため、これらの存在に気づき、とらわれないためにも、学校や家庭等における教育の役割は非常に重要です。

・そのため、学校や家庭等における様々な教育活動全体を通じて、人権尊重意識、男女平等意識を育む取組を推進することや、教育の充実のため、教育関係者を対象とした研修や保護者等への学習機会の提供などの取組の推進が必要です。

・また、若者の自立の基礎となる就労について、性別にとらわれない主体的な進路選択を行う力や、男女共同参画の視点にたった勤労観・職業観を育む総合的なキャリア教育を推進することも必要です。

③ 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

・政策・方針決定過程における女性の参画は、女性の活躍を推進し、社会経済を活性化させるといった観点だけでなく、男女が互いに対等な立場で、個性や能力を発揮できる男女共同参画社会を実現するために重要です。

・働き方改革関連法の制定や、女性活躍推進法の改正など、女性活躍を推進するための法律・制度の整備が進み、女性の政策・方針決定過程への参画は、一定の進捗がみられるものの、政治分野や経済分野をはじめ、諸外国と比較して低水準に留まっており、女性の参画の拡大の動きを更に加速させる必要があります。

・さいたま市においては、審議会等委員への女性の積極的登用や女性職員の管理職への登用を促進しています。市の施策は市民生活に大きな影響を与え、また、学校教育は男女共同参画推進の意識醸成の基盤であることから、市の政策・方針決定過程に性別に関係のない多様な意見が公平・公正に反映されるよう、目標達成に向けて具体的な対策を講じ、企業等に対して行政が率先して取組を進めていく必要があります。

・政治・経済・行政等あらゆる分野で政策・方針決定過程への女性の参画を進めるためには、仕事と家庭生活を両立しながら活躍できるための職場環境の整備や、女性の活躍の重要性に関する理解の促進、人材の育成の観点からのロールモデルやキャリア

形成の情報提供、目標値の設定などによる積極的是正措置(ポジティブ・アクション)が求められており、これらの取組の促進のため、市が積極的に事業者や団体などへ働きかけを行う必要があります。

④ 女性の経済的自立に向けた取組の推進

- ・女性の就業率は上昇傾向にあり、「M字カーブ」は弱まりつつあるものの、出産・育児等を理由に退職した後、非正規雇用で再就職する女性が多く、半数以上の女性が非正規雇用で働いています。正規雇用の場合、雇用者の多様な就業ニーズに対応する柔軟な雇用形態が少ないため、非正規雇用という形態を選択せざるを得ず、給与等の処遇面の格差等により、貧困の一因にもなっています。
- ・新型コロナウイルス感染症の拡大時には、女性の非正規雇用労働者の割合の高さなどを背景に、女性の雇用や所得に影響が強く現れ、女性の不安定な雇用状況が可視化されました。
- ・また、夫婦間等で一方への経済的な依存度が高い場合、依存する側は家庭内での立場が弱くなり、また死別・離別により経済的困窮に陥る可能性も高まります。
- ・経済的自立への不安により、DV被害等の困難な状況から抜け出すことを躊躇する場合もあるため、経済的な自立は、女性の自己決定という観点から非常に重要です。
- ・人生100年時代を迎え、女性の半数が90歳以上まで生きようになるなか、女性が長い人生を経済的困窮に陥ることなく生活できるよう、女性の経済的自立に向けた取組の推進が求められており、就業継続及び再就職等のための支援体制の整備の促進、起業等、従来の「雇用」の枠組みにとらわれない多様な働き方へのチャレンジ支援、理工系分野やデジタル分野等、従来女性の少なかった分野へのチャレンジ支援などの取組を推進していく必要があります。
- ・また、女性自身が経済的自立の重要性、職業能力を身につけることの必要性を認識できるようにするため、早期からのキャリア教育も必要です。

⑤ DV被害者の安全確保と支援体制の充実

- ・DVは、一般的に家庭内において行われるケースが多いため、外部からの発見が難しく、潜在化しやすいという特性があります。被害者も加害者からの報復、家庭の事情やDVが重大な人権侵害であるという認識の欠如など、様々な理由から、支援を求めることをためらうケースや相談に至らないケースも少なくありません。
- ・庁内関係機関においては、被害者の早期発見ができるよう、DVに対する理解を深めるとともに配偶者暴力相談支援センター等との更なる連携体制の強化を求めます。
- ・また、各相談窓口における相談内容の情報連携・共有方法については、被害者の安

心・安全、負担軽減及び相談による二次的被害の防止が図れるように相談体制の充実を目指すとともに、相談員・職員に対しては研修などを実施し、迅速かつ適切な対応がとれるよう資質の向上を求めます。

・さらに、相談者の過酷な経験の話を聴くことで、相談員・職員自身が、精神的・感情的に影響を受けてしまう場合もあります。そこで、高度な専門知識を有する専門家等によるスーパービジョン等を実施し、専門的立場からの助言、指導を受け相談時に感じた不安や迷いを払拭することが大切です。また、加害者等からの追及等に対しては、組織として対応する必要があります。

・なお、日本語でコミュニケーションがとれない外国人や生活の自立が困難である障害者、介護を必要としている高齢者などが被害者である場合に、加害者の元を離れた後の生活等に不安があるため、離れる選択ができない場合もあります。障害者に対する虐待や介護疲れによる高齢者虐待など、加害者と被害者の関係性も多様化していることを踏まえ、庁内外の関係機関との連携を図りながら、ネットワークを拡充し、多様な被害者支援を実施するよう求めます。

⑥ DV からの子どもの安全確保及び必要な支援の充実

・子どもの目の前で DV が行われること等、直接子どもに対して向けられた行為ではなくても、子どもに著しい心理的外傷を与えるものであれば児童虐待に当たります。

・また、DV の特性として、DV 被害者は暴力的環境の中で生きており、自信を失い、無力感から感受性を麻痺させることで適応しようとし、加害者が望むことを最優先して行動するようになってしまいます。その結果、加害者が子どもに暴力を振るっていても制止することができず、被害者が子どもへの暴力に加担してしまうことさえあります。

・また、DV 被害者あるいは DV 家庭の経済的困窮により、ネグレクトに陥るケースも少なくありません。

・児童虐待の早期発見や適切な保護のための連携を図るためにも、児童虐待と DV の特性や、これらが重複して発生していることを踏まえ、他の関係機関等も含む相互の連携協力を強化することを求めます。

・さらに、子どもについては、DV を目撃したことによる心理的虐待や、転居や転校をはじめとする生活環境の変化など、避難後も大きなストレスを受ける状況にあり、心とからだのケアを継続的に行うことが極めて重要となります。

・DV 被害者の自立を支援するため、関係機関等は援助が必要な子どもやその家庭に関する情報を共有し、必要に応じて、経済的・生活的な面での支援、母子保健サービスや子育て支援サービス等の制度を利用できるよう、より一層の情報提供を求めます。

5 計画の目標

・ 現行の基本計画では、「さいたま市男女共同参画のまちづくり条例」の6つの基本目標（第3条）及び7つの基本的施策等（第9条）に基づき計画の目標を定め、施策・事業に取り組んでいます。

・ 男女共同参画社会の実現のためには、課題解決のための継続的な施策の実施が必要であることから、現行計画の目標の枠組みを引継ぎ、次の7つを計画の目標とするよう提言します。

計 画 の 目 標

- I 人権を尊重しあい男女共同参画をすすめるまちづくり
- II 社会における制度や慣行を見直し教育・学習等を通じて多様な生き方ができるまちづくり
- III 政策・方針決定過程への男女共同参画をすすめるまちづくり
- IV 男女が仕事と家庭生活の両立をすすめるまちづくり
- V 働く場における男女の活躍をすすめるまちづくり
- VI だれもが安心して暮らせるまちづくり
- VII ジェンダーに基づくあらゆる暴力のないまちづくり

6 推進事業・数値目標の設定

・推進事業や数値目標の設定にあたっては、次のことに留意して設定を行うことを提言します。

○計画における推進事業や数値目標は、提言書における各目標や各施策の方向性に係る視点を十分意識し、各分野の課題や目指すべき方向性を踏まえたうえで適切な設定を行う。

○併せて、数値目標は、事業の成果を男女共同参画の観点から把握できるような適切な指標とするとともに、現状と今後の見通しや、事業の実施により得られる効果を踏まえ、適切に設定をすることとする。

III 次期基本計画の体系及び施策の展開方向

1 計画の体系

・次期基本計画の体系について、次のとおり7つの目標と、それに対する26の施策の方向を提言します。

目 標	施策の方向
I 人権を尊重しあい男女共同参画をすすめるまちづくり	① 人権尊重・男女平等意識の啓発と調査・研究
	② 男女平等の国際的規範・基準の取り入れと周知
	③ 市民・事業者との連携の推進
	④ 男女共同参画推進センター機能の充実
II 社会における制度や慣行を見直し教育・学習等を通じて多様な生き方ができるまちづくり	① 男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し
	② 男性にとっての男女共同参画の推進 ★重点事項1★
	③ 男女共同参画を推進する教育・学習の充実 ★重点事項2★
	④ メディアにおける男女共同参画の推進
III 政策・方針決定過程への男女共同参画をすすめるまちづくり	① 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大 ★重点事項3★
	② あらゆる分野における女性の参画の拡大
IV 男女が仕事と家庭生活の両立をすすめるまちづくり	① 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進
	② 多様なライフスタイルに対応した子育て・介護者支援策の充実
	③ 男性の家庭生活・地域活動への参画の促進
V 働く場における男女の活躍をすすめるまちづくり	① 働く場における男女の均等待遇の促進
	② 女性の経済的自立に向けた取組の推進 ★重点事項4★
VI だれもが安心して暮らせるまちづくり	① ひとり親家庭等の親子が安心して暮らせる環境の整備
	② 子ども・若者が安心して生活を送るための支援
	③ 高齢者、障害者、性的少数者（性的マイノリティ）、外国人等が安心して暮らせる環境の整備
	④ 性と生殖に関する健康と権利についての理解・尊重の取組の推進と生涯にわたる健康づくり
	⑤ 男女共同参画の視点に立った防災分野における取組の推進

VII ジェンダーに基づくあらゆる暴力のないまちづくり	① ジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶
	② ドメスティック・バイオレンス防止及び根絶に向けた教育・啓発の推進
	③ DV 被害者の安全確保と支援体制の充実 ★重点事項5★
	④ DV 被害者の自立支援の充実
	⑤ DV からの子どもの安全確保及び必要な支援の充実 ★重点事項6★
	⑥ 民間団体との連携・協働

2 施策の展開方向

目標 I 人権を尊重しあい男女共同参画をすすめるまちづくり

・男女共同参画社会は、男女が互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別に関わりなく個性と能力を発揮することのできる社会であり、その実現のためには男女平等についての理解や性の多様性の更なる理解を促進し、学校、家庭、地域、職場など社会のあらゆる分野において、教育・学習・啓発の機会の充実を図る必要があります。また、市の施策の推進に男女共同参画の視点が十分に取り入れられるよう、市職員に対する啓発も充実させていく必要があります。

・時勢や市民ニーズに適切に対応するためには男女共同参画に関する問題についての調査・研究を実施し、得られた知見を施策へ反映させるとともに、各施策の推進にあたっては、男女間の意識による偏り、男女の格差の現状やその要因、影響を把握するため、ジェンダー統計（男女別統計等）を充実し、根拠に基づく施策を推進していくよう求めます。

・また、男女共同参画施策については、国連をはじめとする国際的な女性の地位向上に係る動きと連動して進められており、「さいたま市男女共同参画のまちづくり条例」では、「男女共同参画のまちづくりは、国際社会における取組と密接な関係があることを十分理解し、国際的協調の下に行わなければならない。」と定められています。

・男女共同参画施策を進めるにあたっては、国連人権委員会の女子差別撤廃委員会や国連婦人の地位委員会における議論などの国際的な動向を注視しながら、女子差別撤廃条約の積極的遵守に努めるとともに、国際的規範・基準を取り入れ、情報の提供を図る必要があります。

・国際社会における男女共同参画の進展状況及び我が国との格差や、持続可能な開発目標「SDGs」等の国際的な目標への理解を深めることは、男女共同参画に対する市民意識を醸成するうえでも重要です。

・SDGsでは、ジェンダー平等及びジェンダーの視点をあらゆる施策に反映する「ジェンダー主流化」を行うことが全ての目標の基本原則とされており、このジェンダー主流化の視点は市の男女共同参画推進にあたっては同様に求められるものです。さいたま市では、男女共同参画推進本部を中心に推進体制の強化を図っていますが、引き続き、全庁を挙げて総合的かつ横断的に施策を推進するよう求めます。

・男女共同参画社会の実現には、あらゆる分野において広範囲にわたる取組を行う必要があります。市だけでなく、市民やNPO、町内会、地域団体、事業者等の多様な主体が、それぞれが果たすべき役割を担いながら連携し、協働して取り組む必要があります。

・また、男女共同参画推進の拠点施設である「男女共同参画推進センター」では、講座や講演会の開催、情報の収集・提供、各種団体の交流支援など様々な事業を展開し

ていますが、市民・NPO・企業等の事業者や地域で活動する諸団体との連携強化により、一層の機能の充実と事業の積極的な展開を図ることを求めます。

【施策の方向】

○施策の方向1 人権尊重・男女平等意識の啓発と調査・研究

- ・人権尊重や男女平等意識の啓発をあらゆる機会を通じて推進する
- ・市職員への人権尊重・男女平等意識及びジェンダー主流化の啓発を推進する
- ・男女共同参画意識に関する調査を定期的実施する
- ・ジェンダー統計の充実と活用を推進する

○施策の方向2 男女平等の国際的規範・基準の取り入れと周知

- ・男女平等に関する国連の動向や諸外国の女性の状況等についての情報提供や学習機会を提供する
- ・女子差別撤廃条約、北京宣言及び北京行動綱領等、SDGsなどの男女共同参画に資する国際規範・基準の積極的な取り入れと周知を図る

○施策の方向3 市民・事業者との連携の推進

- ・国、県、経済団体、労働団体等の関係機関と連携を推進する
- ・市民・NPO・企業等の事業者や地域団体との連携を推進する

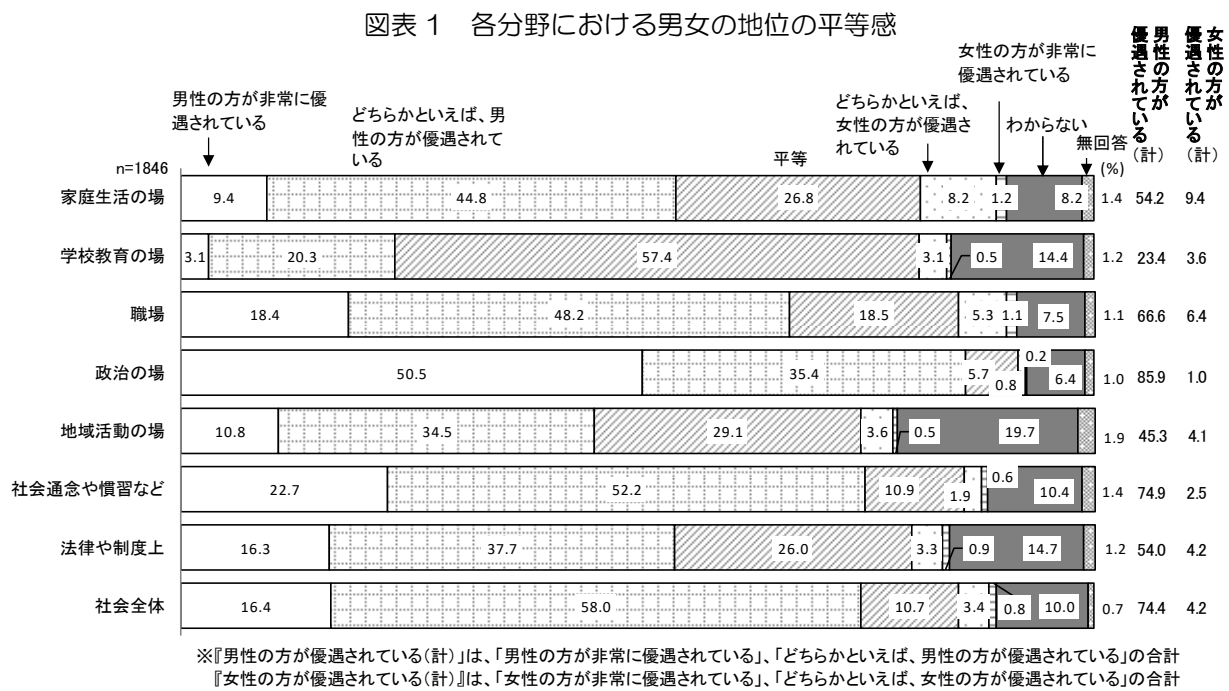
○施策の方向4 男女共同参画推進センター機能の充実

- ・効果的な情報発信と市民ニーズを的確にとらえた各種事業の充実を図る
- ・市民、NPO等の活動支援の充実を図る

○図表 1 各分野における男女の地位の平等感

令和3年の「さいたま市男女共同参画に関する市民意識調査」(以下「市民意識調査」という。)では、男女の地位の平等感について、「学校教育の場」を平等であると考える割合が、57.4%と他の項目に比べて群を抜いて高くなっています。

また、「男性の方が優遇されている(「男性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば、男性の方が優遇されている」の合計)」という認識が高い分野は、「政治の場」、「社会全体」、「社会通念や慣習など」、「職場」で、いずれも65%を超えています。



さいたま市「市民意識調査」(令和3年)より作成

目標Ⅱ 社会における制度や慣行を見直し教育・学習等を通じて 多様な生き方ができるまちづくり

- ・ 固定的性別役割分担意識や性差に関する偏見、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）等は、男女共同参画社会実現の大きな障害の一つとなっています。
- ・ だれもが互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、個性と能力を發揮し、多様な生き方を可能とするためには、制度や慣行の見直し、固定的性別役割分担意識、性差に関する偏見、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）等の解消が必要であり、そのために継続的な意識啓発を積極的に推進することを求めます。
- ・ 固定的性別役割分担意識等は女性よりも男性のほうが強い傾向があり、また、男女とも高齢者において他の年代に比べて根強く残っているため、意識啓発にあたっては、男性や高齢者に向けた取組を強化していく必要があります。
- ・ その際、固定的性別役割分担の解消や、男性が家事・育児や介護等の多様な経験を得ることなどは、男性自身の生きづらさの解消や、多様な価値観の形成など、男性にとっても重要であり、このことへの理解を深めていくことも重要です。
- ・ 固定的役割分担意識を背景とする、男性の孤独や孤立、生きづらさの解消のため、男性にもたらされる重圧や心身の健康問題を解決・軽減するための支援も併せて推進していく必要があります。
- ・ また、市で実施した市民意識調査において、男女共同参画社会という言葉について、内容を知っている割合は3割程度となっていることから、男女共同参画という概念や意味についての理解を促進していくことも必要です。
- ・ 学校や家庭での教育は、人格が形成される過程において、性別による固定的な役割分担にとらわれない意識を醸成し、男女が対等な関係を築くための基礎を築き、だれもが多様な生き方を選択できる力を育む上で、大切なものであり、男女共同参画社会の基盤を形成するものです。
- ・ そのため、学校や家庭等における様々な教育活動全体を通じて、人権尊重意識、男女平等意識を育む取組を推進することや、教育の充実のため、教育関係者を対象とした研修や保護者等への学習機会の提供などの取組の推進が必要です。
- ・ また、若者の自立の基礎となる就労について、性別にとらわれない主体的な進路選択を行う力や、男女共同参画の視点にたった勤労観・職業観を育む総合的なキャリア教育を推進することも必要であると考えます。
- ・ さらに、男女共同参画の意識を高め、固定的な性別役割分担にとらわれない意識が醸成されるよう、公民館での講座など身近な地域における市民への学習機会の充実を求めます。
- ・ そのほか男女共同参画の意識を高め、固定的な性別役割分担にとらわれない意識が

社会全体に醸成されるよう、地域における市民への学習機会の充実が求められます。

・また、メディアを通じて流れる様々な情報は人々の意識や社会に大きな影響力を与えることから、インターネット、SNS 等を含むメディアにおいても、男女共同参画の視点に立った表現が望まれます。

・市においては、市で作成する広報、出版物が、性別による固定的なイメージや、性的側面を強調した表現などにならないよう心がけるなど、男女共同参画の視点に留意した広報、出版物の作成を全庁的な取組として実施し、率先して男女共同参画の視点の趣旨を正しく理解した適切な広報活動を行うよう求めます。

・スマートフォンが急速に普及し、インターネットや SNS がより身近になりましたが、女性や子どもの人権を侵害する表現や情報の流通、コミュニティサイトや SNS を通じた性暴力や性犯罪の被害が存在する現状があり、学校教育や社会教育を通じて、メディアから流れる性差別的な情報を客観的に読み解き、様々な情報を主体的に収集・判断できる能力の育成が必要であると考えます。

【施策の方向】

○施策の方向 1 男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し

- ・固定的な性別役割分担意識、性差に関する偏見、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）等の解消に向けた取組を推進する
- ・男女共同参画という概念・意味についての理解を促進する

○施策の方向 2 男性にとっての男女共同参画の推進【重点事項 1】

- ・男性にとっての男女共同参画の意義についての理解を促進する
- ・男性の家庭生活・地域活動への参画に向けての啓発を推進する
- ・男性にもたらされる重圧や心身の健康問題等への支援を推進する

○施策の方向 3 男女共同参画を推進する教育・学習の充実【重点事項 2】

- ・子どもころから男女平等の理解を深めるための教育を推進する
- ・学校教育において、男女共同参画の視点に立った学習の推進とそのための教員への研修、意識啓発
- ・家庭教育において、男女共同参画の理解を促進する

○施策の方向 4 メディアにおける男女共同参画の推進

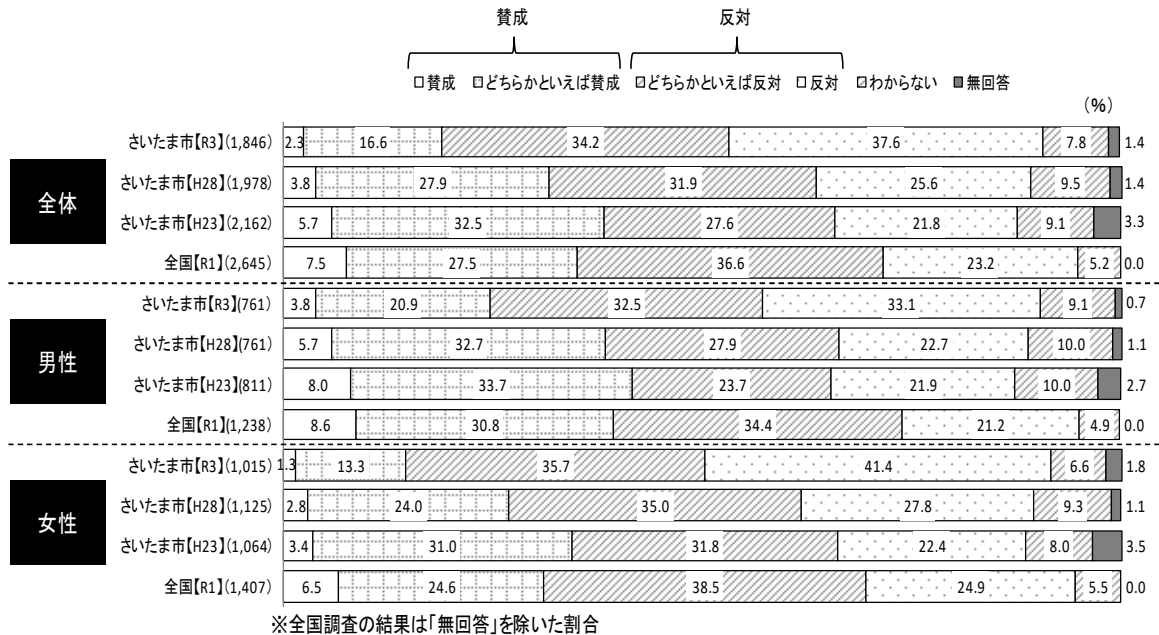
- ・市における男女共同参画の視点に留意した適切な広報活動を推進する
- ・学校、社会教育を通じて、メディア・リテラシーの向上を推進する

○図表2 「男は仕事、女は家庭」という役割分担の考え方に対する意識

令和3年の「市民意識調査」では反対(71.8%)、賛成(18.9%)となり、前回調査の反対(57.5%)、賛成(31.7%)から反対と賛成の差は拡大しました。

また、反対の割合は、男性(65.6%)と比較し女性(77.1%)が 11.5 ポイント高くなっています。

図表2 「男は仕事、女は家庭」という役割分担の考え方に対する意識



※全国調査の結果は「無回答」を除いた割合

内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(令和元年)、さいたま市「市民意識調査」より作成
 ※世論調査では「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」、市民意識調査では「男は仕事、女は家庭」で設問。

目標Ⅲ 政策・方針決定過程への男女共同参画をすすめるまちづくり

・男女共同参画社会は、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の活動に参画する機会が確保されなければならない、また、将来にわたり持続可能で、多様性に富んだ活力ある社会を構築するためには、あらゆる分野において女性の参画が不可欠です。

・管理職に占める女性の割合は低く、令和3（2021）年の日本の管理的職業従事者の割合は13.2%と諸外国に比較して低水準となっています。市で実施した市民意識調査では、管理職への昇格の希望について、女性ではどの年代も「希望しない」が半数以上を占めており、その理由について「ワーク・ライフ・バランスが保てない」「自分には務まらない」の割合が高くなっています。このことから、管理職への女性の登用促進のためには男女の均等な機会と待遇の確保とともに、長時間労働の解消や、育児・介護等との両立支援、キャリア形成における支援などが必要であると考えます。

・地域活動の分野で、自治会長に占める女性の割合は全国的に低水準となっています。市で実施した市民意識調査では、自治会などの地域活動について主に自分が担っていると回答した割合は男性よりも女性の方が高いこと、地域活動において「団体の会長には男性が就き、女性は補助的な役割に就く慣行がある」と回答した割合が高いことから、地域活動に関わる女性は多くても、地域活動における方針決定過程への女性の参画が少ないことがうかがえます。そのため、地域活動への女性の参画の促進のためには、その背景にある固定的役割分担意識等の解消が重要であると考えます。

・政治分野では、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指すことなどを基本原則とした「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が改正され、政党等の取組項目の例示として候補者の選定方法の改善やセクハラ・マタハラ等対策等が明記されるとともに、国・地方公共団体の施策・責務の強化等を行うための改正が行われました。政治分野への女性参画の促進のため、男女に開かれた議会のための環境整備を行うとともに、有権者が政治に主体的に関わる意思を持つための主権者教育の推進、政治分野への女性参画の重要性等についての啓発、リーダーとなる人材の育成等を進めていく必要があります。

・現行基本計画では、審議会等における女性委員の割合42%を目標に掲げており、令和4年3月末現在の女性登用率は、34.4%となっています。また、特定事業主行動計画に基づき、女性職員の管理職への登用等の促進を図っていますが、さいたま市の管理職に占める女性の割合は令和4年4月1日時点において、一般行政職で11.4%、教職員で19.0%と十分に管理職への登用が進んでいない状況です。

・市において、女性職員の管理職登用や審議会等への女性の登用を推進することは、市民生活に大きな影響を与える市の施策や、男女共同参画推進の意識醸成の基盤である学校教育などの方針決定過程に、性別に関係のない多様な意見が公平・公正に反映

されるためにも重要であり、目標達成に向けて具体的な対策を講じ、企業等に対して行政が率先して取組を進めていく必要であると考えます。

・また、女性が政策・方針決定過程に参画するためには、政治・経済・行政等あらゆる分野において女性が活躍し、指導的立場の女性が増えることが重要です。女性の活躍の重要性に関する理解の促進や、人材の育成の観点からのロールモデルやキャリア形成の情報提供、目標値の設定などによるポジティブ・アクションが求められます。

【施策の方向】

○施策の方向1 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大【重点事項3】

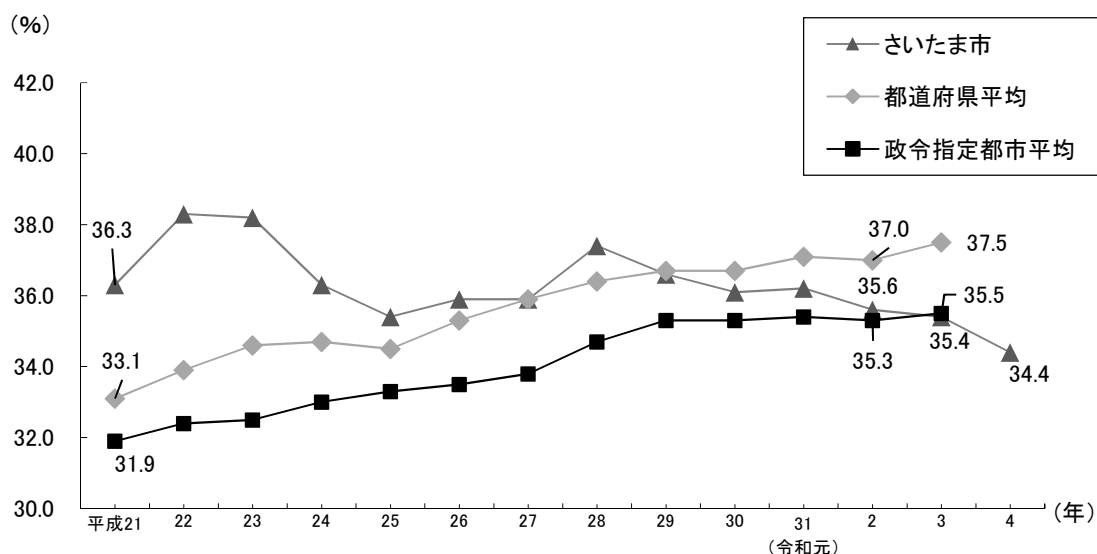
- ・ 審議会等委員への女性の積極的登用を促進する
- ・ 市の女性職員について、職域拡大及び管理職等へ登用を促進する
- ・ 地域団体における役員等への女性の積極的登用を促進する
- ・ 政治・経済・行政分野における女性の活躍を促進する

○施策の方向2 あらゆる分野における女性の参画の拡大

- ・ 女性人材育成のための支援を充実する
- ・ 女性の人材に関する情報の収集・整備・提供を充実する

○図表3 審議会等における女性委員割合の推移

図表3 審議会等における女性委員割合の推移



全国は内閣府「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対する施策の推進状況」より作成、さいたま市は人権政策・男女共同参画課調べ。令和4年の実績はさいたま市のみ掲載。

○図表4 管理職への昇格を希望しない理由

管理職への昇格を希望しない理由として回答された割合を男女別にみると、男性では、「管理職の仕事にやりがいや魅力を感じない」(53.4%)、女性では「ワーク・ライフ・バランスが保てない」56.0%で最も割合が高くなっています。

図表4 管理職への昇格を希望しない理由

区分	回答者数(件)	単位(%)						
		ワーク・ライフ・バランスが保てない	管理職の仕事にやりがいや魅力を感じない	自分には務まらない	責任が重くなる	長く会社には在籍するつもりがない	その他	無回答
全体	596	49.0	40.1	30.9	27.5	13.3	15.4	1.2
男性	193	34.2	53.4	21.2	25.4	16.6	22.3	2.1
女性	402	56.0	33.8	35.6	28.6	11.7	12.2	0.7

さいたま市「市民意識調査」(令和3年)より作成

目標Ⅳ 男女が仕事と家庭生活の両立をすすめるまちづくり

・仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）は、男女がともに健康を維持し、趣味や学習、ボランティア活動や地域活動への参画等を通じた自己実現を可能とするとともに、育児・介護も含め、家族が安心して暮らし、責任も果たしていく上で大変重要です。

・男性の家事や育児等への参画は、近年増加傾向にあるものの、長時間労働等を前提とする「男性中心型労働慣行」や固定的性別役割分担意識を背景に、家事・育児・介護等における女性の負担が大きい状態が続いており、その結果、女性の仕事と家庭生活の両立が困難になる場合が多くなっていると考えられます。

・このため、働きたい男女それぞれが、仕事と家庭生活を両立していくためには、家庭生活への参加や就業の継続を困難にする長時間労働を前提とした働き方の見直しや、固定的性別役割分担意識の解消に向けた取組を進め、男性の育児・介護休業等の取得促進をはじめとした男性の家庭生活への参画促進のための取組を進めていくことが必要であり、これらの取組について、企業等に率先して市が積極的に取り組むことを求めます。

・男性の育児休業の取得促進にあたっては、令和3年6月に育児・介護休業法が改正され、男性の育児休業の取得を促進するための法整備が進められており、法改正の内容を踏まえた制度の利用、取組の推進が行われるよう、周知・啓発を図っていく必要があります。また、男性の育児休業の取得期間は令和3年度雇用均等基本調査によると、2週間未満の割合が5割を超えており、取得率のみならず取得期間を延ばすための取組も必要です。

・仕事と家庭生活の両立のためには、多様で柔軟な働き方を可能とする職場環境の整備も重要であり、新型コロナウイルス感染症の拡大を契機に拡大したテレワークの導入やオンラインの活用などは、多様で柔軟な働き方との親和性が高いため、更なる活用が期待されます。一方で、テレワーク等による在宅勤務の増加は、仕事と生活の境界が曖昧になることによる働き過ぎや、家庭での家族、特に夫婦間の共有時間の増加により家庭内ストレスを生じさせる懸念もあり、家庭内でのワーク・ライフ・バランスを実現するため、家族や雇用者などの新しい働き方への意識づくりも必要です。

・これらの取組の促進にあたっては、男性が家事・育児や介護等の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等を通じ、職務における視野を広げるなど、男性自身のキャリア形成にとっても有用であることを、男性自身に向け啓発していくこと、また、長時間労働の是正や、多様で柔軟な働き方を可能とする環境整備は、企業にとっても人材確保や定着、労働生産性の向上により企業の競争力を高める等のメリットがあることを、経営層や管理職に向けて啓発を行っていくことも重要です。

・また、市で実施した市民意識調査では、男性の育児休業や介護休業の取得について「積極的に取得した方が良い」と回答した割合は、男性も女性も年代が上がるにつれ低くなる傾向が見られ、特に男性の40歳以上の各年代について低い傾向が見られたため、こうした層への啓発も重要です。

・育児や介護と仕事を両立していくためには、社会的な支援が不可欠であり、核家族の進展や、共働き世帯の増加等に伴い、その重要性は一層高まっているため、ライフスタイルの多様化に対応した支援の実施を求めます。

・育児支援については、妊娠期からの出産・育児に関する情報提供や、多様なライフスタイルに対応した子育て支援策の充実や安心して子どもを産み育てられる環境整備が必要であると考えます。

・介護支援については、高齢者人口の増加により要介護者数が増加し、現役世代の介護負担が重くなっている中、介護離職、ダブルケア、ヤングケアラーの問題等、様々な問題が生じており、孤立した介護生活の防止、長期にわたる介護による心身のストレスの軽減など、介護者に向けた支援の充実が必要です。

・長時間労働を前提とした働き方や、仕事と家庭生活の両立への理解が不十分な環境は、健康維持や仕事外での活動による自己実現を妨げるほか、妊娠・出産を躊躇する要因や、女性の就業分野での活躍を妨げる要因となるため、施策の推進にあたっては、育児・介護の有無に関わらず、すべての人にとってワーク・ライフ・バランスの実現は重要であることを意識し、育児・介護のない家庭が置き去りとならないように留意し施策を推進していく必要があります。

○施策の方向1 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

- ・仕事と生活の調和の理解と意識啓発を推進する
- ・仕事と家庭が両立できる職場環境の整備を促進する

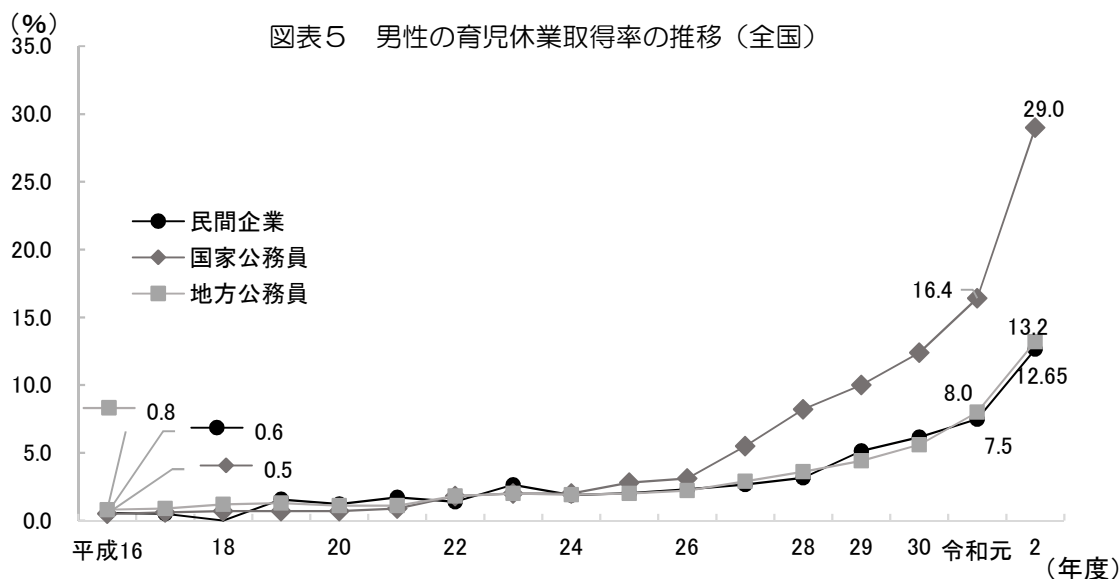
○施策の方向2 多様なライフスタイルに対応した子育て・介護者支援策の充実

- ・多様なライフスタイルに対応した子育て情報の提供と子育て支援策を充実する
- ・多様なライフスタイルに対応した介護に関する情報の提供と介護支援策を充実する

○施策の方向3 男性の家庭生活・地域活動への参加の促進

- ・男性の家庭生活・地域活動への参画を促進する
- ・男性の育児休暇、育児・介護休業の取得を促進する

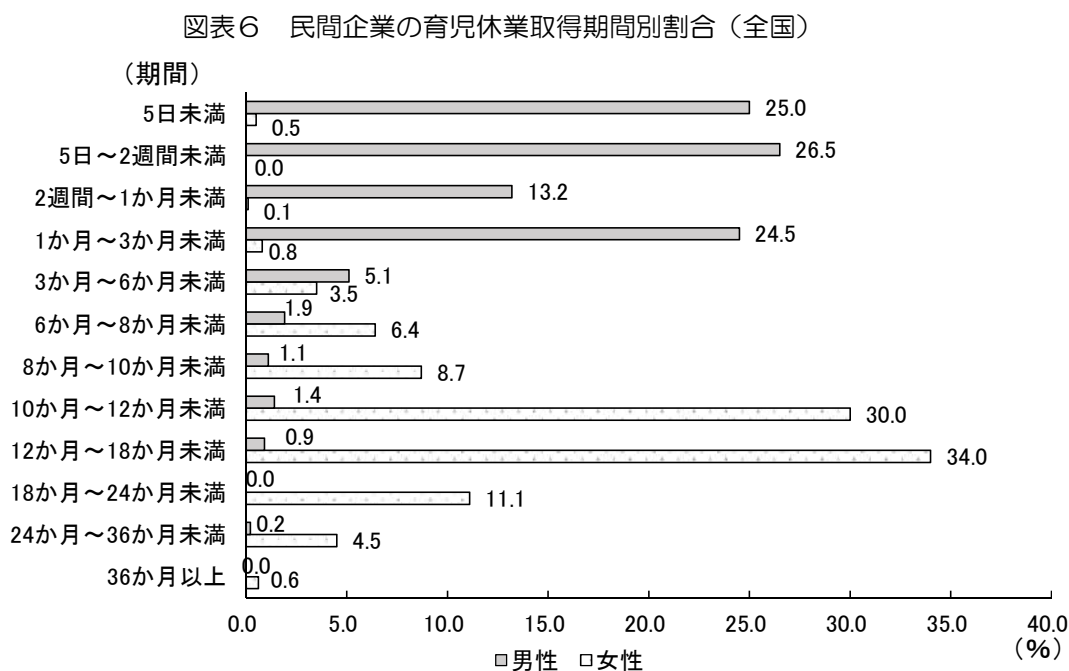
○図表5 男性の育児休業取得率の推移（全国）



内閣府「男女共同参画白書」令和4年版「2-19 図※」を基に作成

※国家公務員は内閣府官房内閣人事局「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況フォローアップ」等より作成、地方公務員は総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」より作成、民間企業は「雇用均等基本調査」より作成

○図表6 民間企業の育児休業取得期間別割合（全国）



厚生労働省「雇用均等基本調査」（令和3年度）より作成。令和2年4月1日から令和3年3月31日までの1年間に育児休業を終了し、復職した者に育児休業の取得期間を聞いたもの。

目標Ⅴ 働く場における男女の活躍をすすめるまちづくり

・女性も男性も働きたい人全てが、仕事と子育て・介護・社会活動等を含む生活との二者択一を迫られることなく働き続け、職業能力開発やキャリア形成の機会を得ながらその能力を十分に発揮できるまちづくりは、個人の経済的自立や自己実現のほか、企業の生産性向上、社会経済の活性化の観点からも大変重要であり、その実現のためには、雇用の場における男女の均等な機会及び待遇の確保が不可欠な前提となっています。

・女性の就業率は上昇傾向にあり、M字カーブについては、解消傾向にあるものの、さいたま市においては出産・育児期に就業を継続しない女性の割合が全国と比較しても高い状況です。

・また、女性の非正規労働者の割合を年齢階級別に見ると、M字カーブの底にあたる年代で大きく増加し、その後も年代が上がるにつれ増加していることから、出産・育児等を理由として退職後に非正規雇用で再就職する女性が多いことがうかがえます。これには、非正規雇用が女性側のニーズに応えているという面もありますが、いったん離職をすると、正規雇用での就職が難しいという実情も影響していると考えられます。

・正規雇用の場合、雇用者の多様な就業ニーズに対応する柔軟な雇用形態が少ないため、非正規雇用という形態を選択せざるを得ず、雇用が不安定、賃金が低い、能力開発機会が乏しいなど、正規雇用との格差が課題として指摘されており、非正規雇用労働者に女性が多いことから男女の待遇格差の一因にもなっています。

・待遇格差は、同一職種の正規雇用の男女間にも存在し、固定的役割分担意識や性差による偏見や思い込みにより生じた業務配分、人員配置等の男女差は、長期的には昇進や昇格の男女格差をもたらし、男女間の賃金格差の大きな要因となっていると考えられています。

・これらの男女間の格差や出産・育児等を理由とした離職は女性の経済的自立にとっての障壁となっています。

・これらのことから、雇用の場における男女の均等な機会及び待遇の確保、女性の経済的自立を図るためには、男女が出産・育児後も離職することなく働き続けられるよう、ワーク・ライフ・バランスを推進するとともに、非正規雇用の処遇改善や、希望するものへの正規雇用への転換等のほか、男女間の昇進・昇格格差、賃金格差を是正するため、性別による固定的な業務分担や人員配置等の見直しや、能力開発の十分な機会の提供によるキャリア形成支援を行うことが必要です。

・企業・労働者を取り巻く環境の急速な変化や、職業人生の長期化が同時に進行するなか、キャリア形成支援におけるリカレント教育の必要性も高まっています。

・社会的・構造的な理由により生じている男女格差を解消するためには、積極的改善

措置（ポジティブ・アクション）の推進や、女性活躍に関する数値目標の設定、管理職に占める女性労働者の割合や男女の賃金の差異などの女性活躍状況に関する情報の公表など、女性活躍推進法に基づいた取組を推進することを求めます。

・加えて、安心して働くことのできる就労環境の整備として、セクシュアル・ハラスメント、妊娠・出産・育児休業等のハラスメント等の各種ハラスメントの根絶に向けた取組を進める必要があります。

・また、女性の経済的自立を支援するため、子育てや介護等により離職した人への再就職支援や、起業等の雇用によらない働き方や、理工系分野や、デジタル分野など従来女性の参画が少なかった分野におけるチャレンジ支援などを行い就業機会の拡大に取り組んでいく必要があります。

・能力開発の支援や再就職支援にあたっては、デジタル化社会の進展に伴い、様々な業種でデジタルスキルを持つ人材の需要が高まっていることから、デジタルスキル向上のための支援を充実させていくことも重要です。

・また、女性が経済的に自立することや、職業能力を身につけることは、自己選択、自己決定を行うことや、困難な状況から抜け出すための重要な要素となるため、その必要性を認識できるようにするための早期からのキャリア教育を行うとともに、ライフステージや状況に応じて自らがライフキャリアデザインを描けるよう相談・学習機会の提供などの支援の充実を図る必要があります。

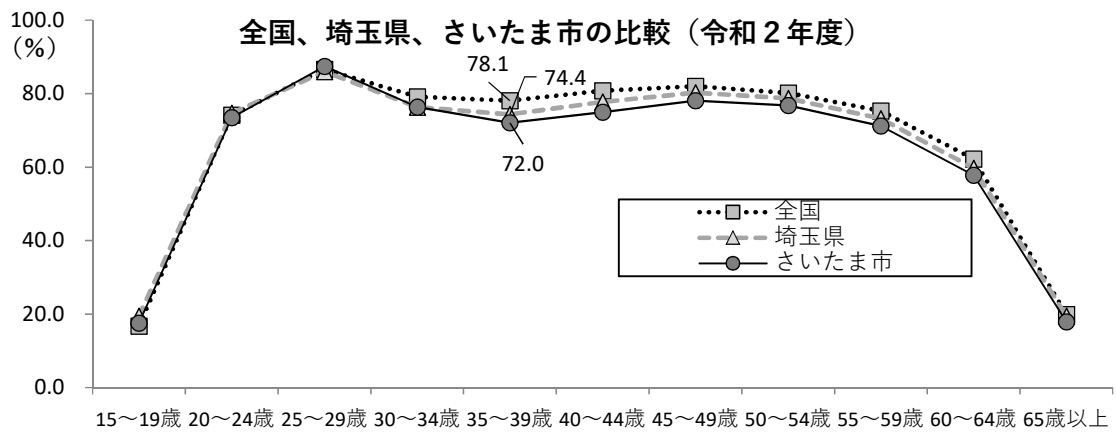
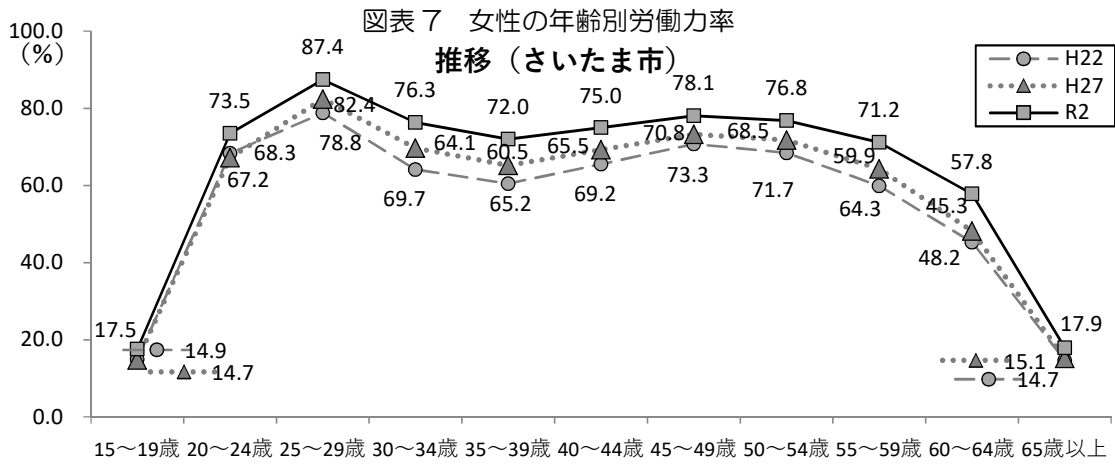
○施策の方向1 働く場における男女の均等待遇の促進

- ・働く場における男女の均等な機会と待遇の確保を促進する
- ・非正規雇用労働者の待遇改善や正規雇用労働者への転換に向けた取組を推進する
- ・働く場における「同一労働同一賃金の原則」、「同一価値労働同一賃金の原則」の定着を図る
- ・企業における女性のキャリアアップ支援などを促進する
- ・積極的改善措置（ポジティブ・アクション）や、女性活躍推進法に基づいた取組を推進する
- ・職場や就職活動の場における各種ハラスメントが行われない環境づくりを推進する

○施策の方向2 女性の経済的自立に向けた取組の推進【重点事項4】

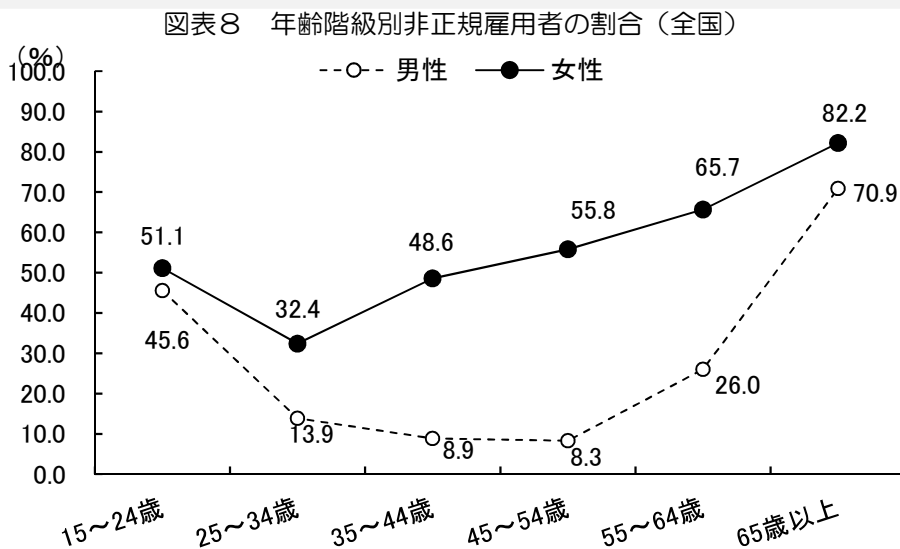
- ・就業継続及び再就職等のための支援体制の整備を促進する
- ・起業等、従来の「雇用」の枠組みにとらわれない多様な働き方へのチャレンジ支援を図る
- ・理工系分野やデジタル分野等、従来女性の少なかった分野におけるチャレンジ支援を図る

○図表7 女性の年齢別労働力率



国政調査より作成。

○図表8 年齢階級別非正規雇用者の割合（全国）



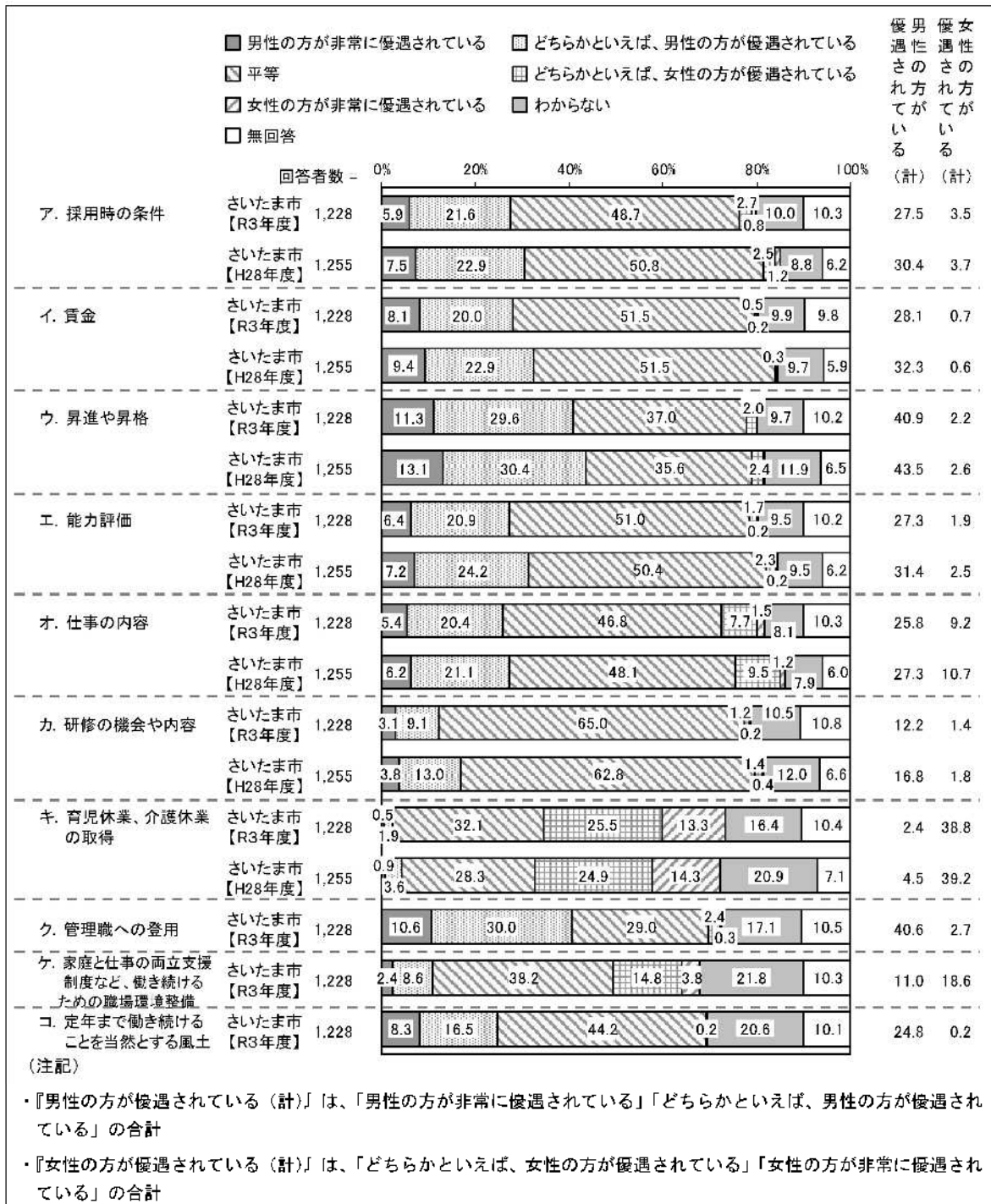
総務省「労働力調査（基本集計）」（2021年）より作成。

※割合は、「正規の職員・従業員」と「非正規の職員・従業員」の合計に占める割合を示す。

○図表9 職場における男女の地位の平等感

令和3年の「市民意識調査」では、職場における男女の地位の平等感について、『男性の方が優遇されている』と感じている人の割合は「昇進や昇格」、「管理職への登用」の項目で4割を超え高く、次いで「賃金」、「採用時の条件」、「能力評価」で3割弱となっています。

図表9 職場における男女の地位の平等感



さいたま市「市民意識調査」(令和3年)より作成

目標Ⅵ だれもが安心して暮らせるまちづくり

- ・ひとり親家庭や単身・高齢世帯の増加や雇用・就業をめぐる変化等により、貧困や地域社会からの孤立など、様々な困難を抱える人が増加しています。
- ・特に女性は、社会的・経済的な格差や平均寿命が男性よりも長いこと等を背景に、男性よりも貧困等の生活上の困難に直面しやすい傾向にあります。
- ・また、貧困については次世代に連鎖するなどの問題も指摘されており、貧困の状況にある子供への教育の支援、生活面での支援等を行うなど貧困等の次世代への連鎖を防止する取組が必要です。
- ・ひとり親家庭、高齢者、障害者、外国人、性的少数者等が抱える生活上の様々な困難は、固定的性別役割分担意識や性差に関する偏見等を背景に、複合的でより複雑化している場合があります。これらの困難な状況の解決を図るためには、それぞれが抱える困難の特性を十分に把握・分析したうえで、人権尊重の観点からの配慮、多様性を認め合う社会づくりに向けた理解を促進するとともに、多様なニーズに対応したきめ細かい生活支援や社会参画の促進につなげていく必要があります。
- ・また、デジタル化社会の進展により、提供されるサービスや社会参画の方法もデジタルを活用したものが増えているため、誰もがデジタル化による利便性を享受できるよう、高齢者等のデジタル・デバイドを解消するための取組も重要です。
- ・令和4年5月には、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が成立し、性的な被害、家庭の状況、地域社会との関係性その他の様々な事情により日常生活又は社会生活を円滑に営む上で困難な問題を抱える女性や、そのおそれのある女性への多様な支援を、民間団体等との協働により、包括的に提供する体制の整備が求められています。
- ・まずは、困難な問題を抱える女性への支援に関する市民の関心と理解を深めるための教育、啓発を行うとともに、自己がかけがえのない存在であることの意識の涵養と適切な支援を受けることができるようにするための教育、啓発を行うことが必要です。
- ・また、困難な問題を抱える女性が、意思を尊重されながら、最適な支援を受けられるように、様々な関係機関、民間団体等が緊密な連携を図り、発見、相談、自立して生活するまでの切れ目のない支援が実施されることを望みます。
- ・特に、柔軟かつ専門的な支援につながるよう、民間団体との協働が不可欠です。
- ・さらに、複雑化、複合化した困難な課題に対応するため、支援実務に有用な知識や技能等を有する人材の確保や資質の向上を図る必要があります。
- ・男女が互いの身体的性差を十分に理解しあい、人権を尊重しつつ、相手に対する思いやりをもって生きていくことは、男女共同参画社会の形成にあたっての前提といえます。性別により、特有の疾患や健康に影響を及ぼす社会的要因の違いがあることを踏まえ、互いに性差に応じた理解を深め、性差に応じた健康を支援するための取組が

必要です。

・大規模災害の発生は、全ての人の生活を脅かすと同時に、男女に異なる影響をもたらす、女性や子ども、脆弱な状況にある人々がより深刻な影響を受けることが指摘されています。そのため、平常時の備え、初動段階、避難生活、復旧・復興の各段階において、男女共同参画の視点を取り入れた取組を進める必要があります。

○施策の方向1 ひとり親家庭等の親子が安心して暮らせる環境の整備

- ・ひとり親家庭に対する子育て支援や就業支援の充実を図る
- ・家庭の経済状況を背景とする教育格差を生じさせないための学習支援の充実を図る

○施策の方向2 子ども・若者が安心して生活を送るための支援

- ・社会生活を営むうえで困難を有する子ども・若者に対する支援を充実する
- ・若者の職業的自立のための支援を充実する

○施策の方向3 高齢者、障害者、性的少数者(性的マイノリティ)、外国人等が安心して暮らせる環境の整備

- ・高齢者の障害者の就業、社会参画の促進のための支援を充実する
- ・障害者のための自立支援策を充実する
- ・外国人のための生活支援策を充実する
- ・性自認や性的指向により困難な状況にある人々への支援を充実する

○施策の方向4 性と生殖に関する健康と権利についての理解・尊重の取組の推進と生涯にわたる健康づくり

- ・性と生殖に関する健康と権利についての正しい認識と理解について促進する
- ・ライフステージに応じた心身の健康づくりの支援を充実する
- ・HIV／エイズ、性感染症、薬物乱用等の健康をおびやかす問題についての対策を充実する
- ・からだと心に関する相談等を充実する

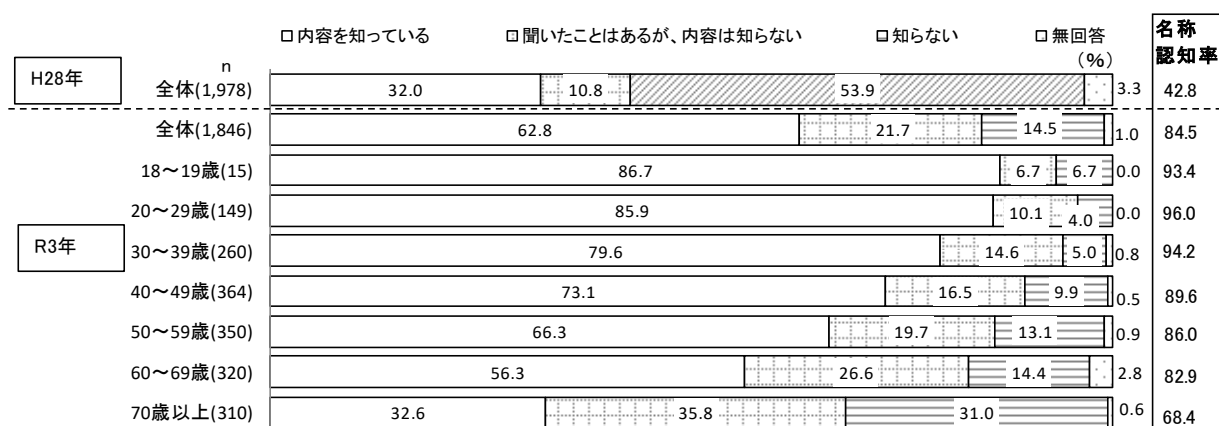
○施策の方向5 男女共同参画の視点に立った防災分野における取組の推進

- ・防災・復興に関する政策・方針決定過程への女性の参画を推進する
- ・男女共同参画の視点を取り入れた防災・復興体制の確立を推進する

○図表 10 「LGBTQ」（性的少数者を表す総称の一つ）という言葉の認知

「LGBTQ」の認知について、「内容まで知っていた」（62.8%）と「言葉は知っていたが、内容は知らなかった」（21.7%）を合わせた『名称認知率』は、84.5%であり、年代別で見ると、『名称認知率』は、70歳以上を除くすべての年代で8割を超えています。

図表 10 「LGBTQ」という言葉の認知



(注釈) 平成28年については、「LGBT」の認知度として集計

さいたま市「市民意識調査」より作成

○図表 11 母子世帯・父子世帯の年間収入状況（全国）

全国の母子世帯・父子世帯の年間収入状況を見ると、母子世帯・父子世帯ともに児童のいる世帯の平均を下回っており、特に母子世帯ではその差が大きくなっています。

図表 11-1 母子世帯・父子世帯の年間収入状況（全国）

		平成27年の年収	
		(自身の収入)	(世帯の収入)
母子世帯 (平均世帯人員3.31人)	平均年収	243万円	348万円
	就労収入	200万円	—
父子世帯 (平均世帯人員3.70人)	平均年収	420万円	573万円
	就労収入	398万円	—
(参考)児童のいる世帯	平均年収	—	707.6万円

母子・父子世帯については厚生労働省「全国ひとり親世帯等調査」（平成28年）、児童のいる世帯については厚生労働省「国民生活基礎調査」（令和元年）より作成

図表 11-2 母子世帯の母・父子世帯の父の年間就労収入の構成割合（全国）

	総数	100万円未満	100～200万円未満	200～300万円未満	300～400万円未満	400万円以上	平均年間就労収入
母	1,464人 (100.0%)	327人 (22.3%)	524人 (35.8%)	321人 (21.9%)	157人 (10.7%)	135人 (9.2%)	200万円
父	281人 (100.0%)	23人 (8.2%)	33人 (11.7%)	43人 (15.3%)	70人 (24.9%)	112人 (39.9%)	398万円

母子・父子世帯については厚生労働省「全国ひとり親世帯等調査」（平成28年）より作成

目標Ⅶ ジェンダーに基づくあらゆる暴力のないまちづくり

・配偶者等からの暴力、性犯罪などのジェンダーに基づくあらゆる暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であり、男女共同参画社会の形成を大きく阻害するものです。

・令和4年4月1日から、成人年齢が18歳になったことにより、未成年取消権が行使できなくなることを契機に、議論が高まり、すべての年齢・性別の方に被害の防止と被害者の救済をするものとして、いわゆる「AV出演被害防止・救済法」が令和4年6月23日施行となりました。引き続き、性犯罪や性の商品化に伴う人権侵害への対策が求められます。

・セクシュアル・ハラスメントを含む、職場におけるハラスメント、また就職活動におけるハラスメントの防止対策は、強化されつつありますが、引き続き、深刻な問題であり、適切な対応が必要であると考えます。

・DV被害に関しては、「男女共同参画に関する市民意識調査」によると、配偶者等から身体的暴力を受けたことがあると回答した女性は全体の13.4%であり、約7.5人に1人は被害経験があるとの結果となっています。被害者は圧倒的に女性であるものの、男性の被害者の存在も明らかになっています。女性に対する支援体制の充実とあわせ、問題の性質上表面化しにくい男性被害者が、相談しやすい環境整備も必要となってきます。

・また、DV問題は、被害者のみならず、その子どもにも悪影響を与えていることを考慮することが必要です。このような暴力を根絶するためには、暴力を容認しない社会環境の整備や、若年層を対象とする予防啓発、教育・学習の充実に取り組む必要があります。

・配偶者等からの暴力は、潜在化しやすい特徴があることから、被害者の早期発見のためにも、配偶者暴力相談支援センター、福祉事務所、保健センター、警察、民間団体等、関係機関が連携を更に強化し、相談、保護から自立に至る切れ目のない支援が必要です。

・これまでのDV被害者支援は、被害者が、すべてを捨てて避難することを余儀なくされてきました。被害者支援の一環として、加害者へ対応は必要不可欠です。現行では、法的強制力はないものの、加害者プログラムなど、加害者に対する取組が必要です。

○施策の方向1 ジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶

- ・ジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶と予防に向けた教育・啓発を推進する
- ・セクシュアル・ハラスメントやマタニティ・ハラスメント等の防止に対する理解の促進と、対策の充実を図る

○施策の方向2 ドメスティック・バイオレンス防止及び根絶に向けた教育・啓発の推進

- ・市民への意識啓発を推進する
- ・学校等における人権教育、暴力の防止に係る教育を推進する
- ・若年層に対する予防啓発を推進する
- ・加害者に向けた取組を推進する

○施策の方向3 DV被害者の安全確保と支援体制の充実【重点事項5】

- ・早期発見・通報体制を充実する
- ・相談体制の充実を図る
- ・保護体制の充実を図る
- ・相談にあたっては、外国人・障害者・高齢者、性的少数者等の多様な被害者を想定する
- ・関係機関との連携及び関係課間等の相互連携を強化する
- ・被害者に関する個人情報の保護を徹底する

○施策の方向4 DV被害者の自立支援の充実

- ・居住の確保を支援する
- ・心の回復を支援する
- ・経済的な支援を充実する
- ・法的手続きに関する支援を行う

○施策の方向5 DVからの子どもの安全確保及び必要な支援の充実【重点事項6】

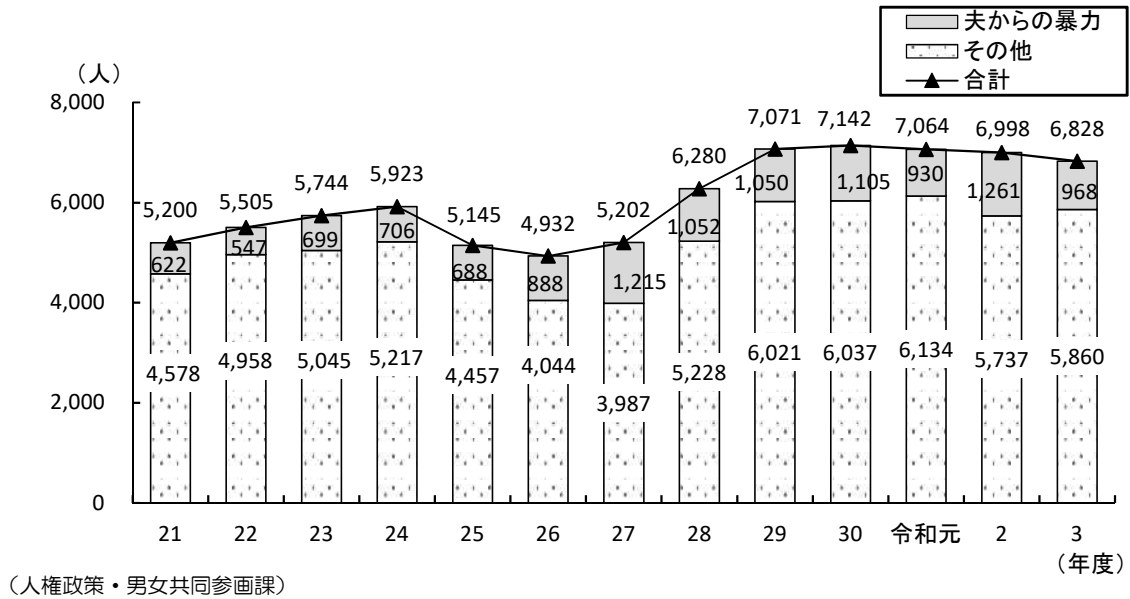
- ・児童虐待の早期発見や適切な保護のための連携を図る
- ・DV被害者の子どもの保育・就学等について支援する
- ・関係課間等が相互に連携協力し、子どもの心のケアを継続的に実施する

○施策の方向6 民間団体との連携・協働

- ・民間団体との連携を推進する
- ・民間団体の事業活動等を支援する

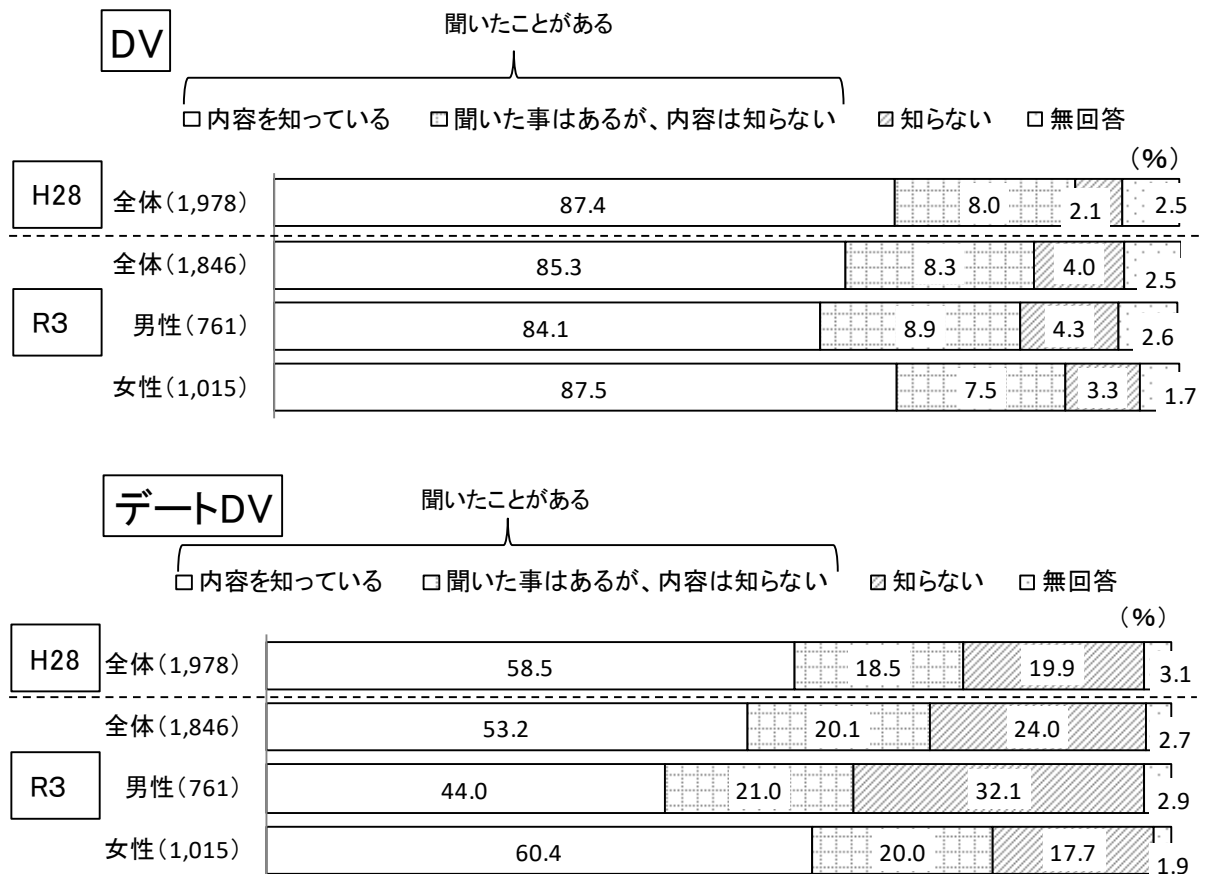
○図表 12 さいたま市における女性相談件数の推移

図表 12 さいたま市における女性相談件数の推移



○図表 13 「DV」「デートDV」という言葉の認知度

図表 13 DV・デートDVの用語と内容の認知度



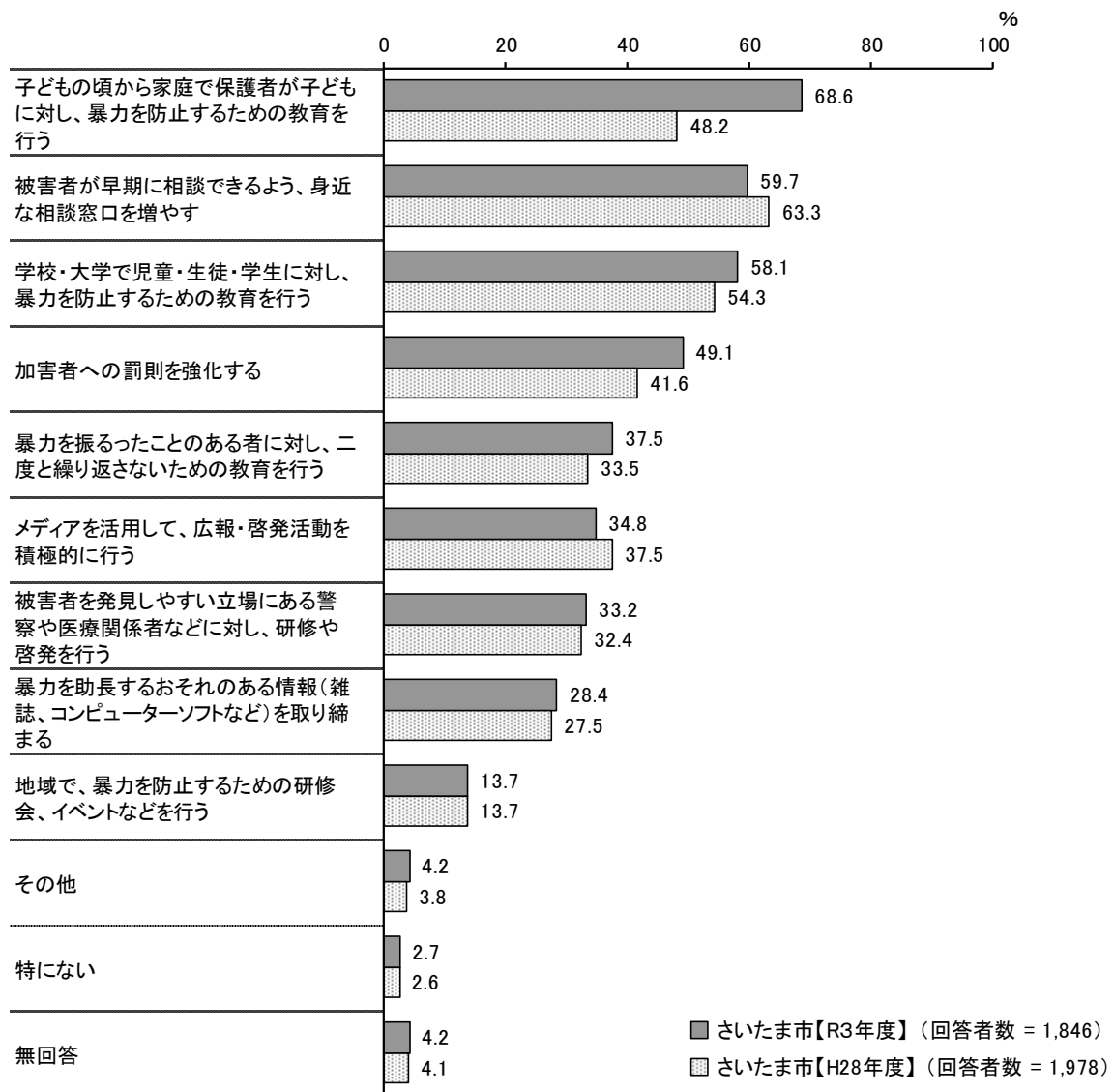
さいたま市「市民意識調査」より作成

○図表 14 配偶者などの間における暴力を防止するために必要なこと

配偶者などの間における暴力を防止するためには、「子どもの頃から家庭で保護者が子どもに対し、暴力を防止するための教育を行う」と回答した人の割合が68.6%と最も高く、次いで「被害者が早期に相談できるよう、身近な相談窓口を増やす」(59.7%)、「学校・大学で児童・生徒・学生に対し、暴力を防止するための教育を行う」(58.1%)となっています。

平成28年度調査と比較すると、「子どもの頃から家庭で保護者が子どもに対し、暴力を防止するための教育を行う」と回答した人の割合が20.4ポイント増加しています。

図表 14 配偶者などの間における暴力を防止するために必要なこと



さいたま市「市民意識調査」より作成

参 考 資 料

さいたま市男女共同参画のまちづくり条例

男女共同参画社会基本法

女性の職業生活における活躍推進に関する法律

困難な問題を抱える女性の支援に関する法律

第5次さいたま市男女共同参画基本計画のまちづくりに関する
基本計画について（諮問書写）

さいたま市男女共同参画推進協議会の審議状況

さいたま市男女共同参画推進協議会委員名簿

添付省略

この提言書は●●部作成し、1部あたりの作成費用は、●●●円（概算）です。