

**第6次
日高市男女共同参画プラン
(案)**

令和8年度～令和12年度

市民コメント用

日高市

目次

序章	1
男女共同参画社会の実現を目指して	1
1 男女共同参画とは	2
2 男女共同参画社会のイメージ	3
3 男女共同参画に関する動向	4
コラム 1 SDGs（持続可能な開発目標）	6
コラム 2 パートナーシップ・ファミリーシップ制度に係る 5 市連携協定	10
コラム 3 ジェンダー（gender）	10
コラム 4 LGBTQ／性の多様性を知る	11
第 1 章	13
計画の概要	13
1 計画策定の趣旨	14
2 計画の位置付け	14
3 計画の期間	16
第 2 章	17
計画の基本的な考え方	17
1 計画の基本理念	18
コラム 5 アンコンシャス・バイアス	19
2 計画の基本目標	20
3 施策体系	22
4 成果指標	24
第 3 章	25
施策の展開	25
基本目標 1 男女共同参画社会の実現に向けた理解の促進	26
基本目標 2 自身の能力を発揮できる就業と、仕事と家庭生活の両立の支援	29
基本目標 3 政策や地域、あらゆる分野での男女共同参画の推進	31
基本目標 4 DV 防 止 及 び DV 被 害 者・困難な問題を抱える女性への支援	33
コラム 6 DV（ドメスティック・バイオレンス）	37
基本目標 5 誰もが安心して安全に暮らせる社会の実現	38

コラム 7 リプロダクティブ・ヘルス/ライツ	39
コラム 8 防災・災害対策における男女共同参画	42
第 4 章	43
計画の推進	43
1 進行管理と評価	44
2 推進体制の充実	45
コラム 9 フェムテック	46
資料	47
1 人口・世帯の動向	48
2 女性の就業状況	53
3 多様な分野での女性の参画状況	56
4 男女共同参画に関する意識	58
5 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）	62
6 女性の活躍推進	65
7 配偶者等からの暴力	68
8 政策における女性の参画	71
9 第 6 次日高市男女共同参画プラン策定までの経過	75
10 男女共同参画に関する年表	78
11 日高市男女共同参画推進条例	87
12 日高市男女共同参画審議会条例	90
13 日高市男女共同参画庁内推進会議設置規程	92
14 日高市 DV 対策連携会議設置規程	94
15 用語解説	96

本文中に※がついている用語は P.96-P.102 の用語解説にて解説を加えております。

序章

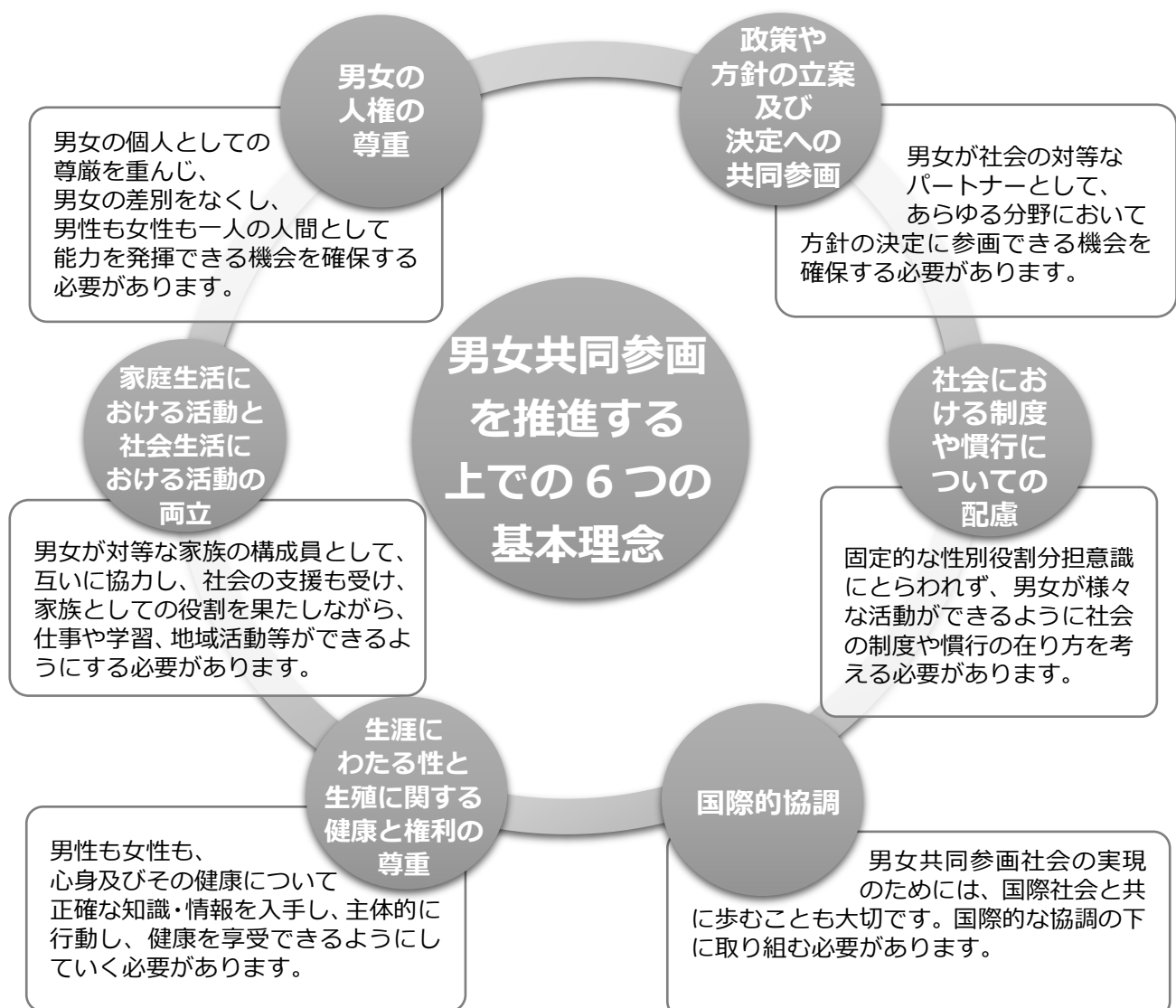
男女共同参画社会の実現を目指して

1 男女共同参画とは

男女共同参画とは、「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、社会的及び文化的な利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うこと」をいいます。（日高市男女共同参画推進条例第2条）

本市では、平成28年12月に「日高市男女共同参画推進条例」を制定しました。条例では6つの基本理念を定め、市、市民及び事業者の協力・連携による男女共同参画の総合的かつ計画的な推進を図り、男女共同参画社会[※]の実現に寄与することを目的としています。

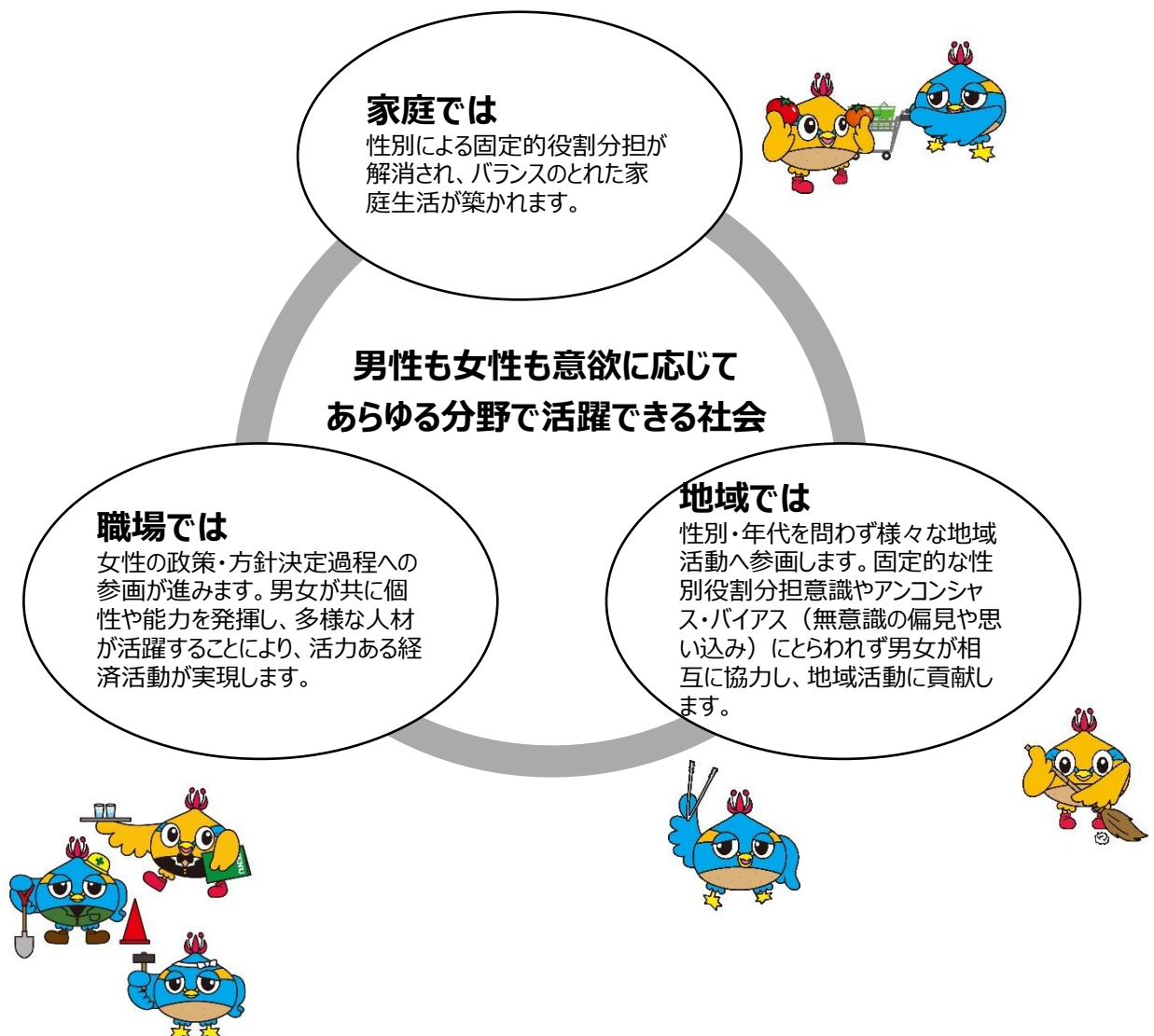
【日高市男女共同参画推進条例の基本理念】



2 男女共同参画社会のイメージ

男女共同参画社会とは、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任を分かち合い、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社会のことです。

男女共同参画社会が実現すると・・・



3 男女共同参画に関する動向

1. 国際的な動向

世界では、昭和 50 年の国際婦人年世界会議（メキシコ会議）で「世界行動計画」が採択されたのを始め、平成 7 年の第 4 回世界女性会議（北京会議）では、国際的な男女共同参画の取組の規範となる「北京宣言」「行動綱領」が採択されました。

平成 27 年に国連サミットで SDGs（持続可能な開発目標）を含む「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ※（行動計画）」が採択され、前文において「全ての人々の人権を実現し、ジェンダー※平等と全ての女性と女児のエンパワーメント※（自己決定能力の向上）を達成することを目指す」ことが記されました。

平成 28 年の G7 伊勢志摩サミットでは、女性分野が優先アジェンダ（課題・議題に関する行動計画）の一つとして取り上げられ、首脳宣言に、質の高い教育や訓練等を通じた女性の能力開花を支援し、そのための『G7 行動指針』を支持すること、科学や技術・工学・数学分野における女性の進出を促進するために『女性の理系キャリア促進のためのイニシアティブ（WINDS）』を立ち上げること、女性に対するあらゆる暴力への対応強化にコミットする（責任をもって実行する）こと等が盛り込まれました。

令和 4 年の国際女性会議（WAW! : World Assembly for Women※）では、『新しい資本主義に向けたジェンダー主流化』をメインテーマとしてジェンダー平等が実現されたよりよい社会に向けて議論と提言が行われました。

令和 5 年の G7 広島サミットに合わせ、男女共同参画・女性活躍担当大臣会合が栃木県日光市にて開催され、G7 ジェンダー平等大臣共同声明（日光声明）が採択されました。声明では『コロナ禍での教訓を生かす』『女性の経済的自立』といった点が明記されました。

このように、男女共同参画の実現は国際的にも課題であり、各国が協調して取組を推進しています。

《ジェンダー・ギャップ指数（GGI）》

118 位／148 か国

国際社会に目を向けると、2025（令和 7）年に世界経済フォーラムが公表した「ジェンダー・ギャップ指数（GGI）」では、我が国は 148 か国中 118 位となっています。

我が国の男女共同参画の推進状況は、わずかに 5 年前よりも指数が改善したとはいえ、政治分野や経済分野が非常に遅れたものとなっています。

2020 年分野ごとの順位（日本）		
分野	順位	指数
経済	115 位	0.598
教育	91 位	0.983
健康	40 位	0.979
政治	144 位	0.049

2025 年分野ごとの順位（日本）		
分野	順位	指数
経済	112 位	0.613
教育	66 位	0.994
健康	50 位	0.973
政治	125 位	0.085

指数とは、男女格差を測る指数で、0 が完全不平等、1 が完全平等
世界経済フォーラム「Global Gender Gap Report」より作成

コラム 1 SDGs（持続可能な開発目標）



SDGs とは「Sustainable Development Goals（持続可能な開発目標）」の略称です。

SDGs は 2015 年 9 月の国連サミットで採択されたもので、国連加盟 193 か国が 2016 年から 2030 年までの 15 年間で達成するために掲げた目標です。

SDGs の根幹にある「持続可能な開発」とは、「将来世代のニーズを損なわずに、現代世代のニーズを満たす開発」のことをいいます。SDGs の前文には、全てのゴールに「ジェンダー主流化」を行うことが基本原則として明記されました。SDGs にはあらゆる分野における社会の課題と長期的な視点でのニーズがつまっています。

世界を変えるための 17 の目標として、以下のものが掲げられています。

- | | |
|---------------------------|-----------------------|
| 1. 貧困をなくそう | 9. 産業と技術革新の基盤をつくろう |
| 2. 飢餓をゼロに | 10. 人や国の不平等をなくそう |
| 3. 全ての人に健康と福祉を | 11. 住み続けられるまちづくりを |
| 4. 質の高い教育をみんなに | 12. つくる責任つかう責任 |
| 5. ジェンダー平等を実現しよう | 13. 気候変動に具体的な対策を |
| 6. 安全な水とトイレを世界中に | 14. 海の豊かさを守ろう |
| 7. エネルギーをみんなに
そしてクリーンに | 15. 陸の豊かさを守ろう |
| 8. 働きがいも経済成長も | 16. 平和と公正を全ての人に |
| | 17. パートナリシップで目標を達成しよう |



2.国の動向

国では、平成 11 年 6 月に「男女共同参画社会基本法[※]」を制定し、平成 12 年 12 月に男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進するための中心的な仕組みとして「男女共同参画基本計画[※]」を閣議決定しました。

平成 13 年 10 月には、配偶者からの暴力[※]に係る通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備し、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るため、「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[※]」が施行されました。なお、平成 26 年 1 月以降は「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」となり、生活の本拠を共にする交際相手からの暴力及びその被害者についても、配偶者からの暴力及びその被害者に準じて、法の適用対象とされることとなりました。

平成 28 年 4 月には、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進するため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律[※]」が完全施行されました。

平成 29 年 6 月には、「子育て安心プラン」が公表され、平成 30 年度から令和 4 年度末までの 5 年間で女性就業率 80%にも対応できるよう、約 32 万人分の保育の受け皿を整備することが示されました。

平成 30 年 5 月には、国会選挙において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する「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が施行されました。

平成 31 年 4 月からは、「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」が順次施行され、ワーク・ライフ・バランス[※]実現のため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等の措置を講じることが示されました。

令和 2 年 4 月には、DV（ドメスティック・バイオレンス[※]）の被害者の適切な保護が行われるよう、相互に連携、協力すべき機関として児童相談所を法律上明確化すること等を盛り込んだ「児童虐待防止対策の強化を図るための児童福祉法等の一部を改正する法律」が施行されました。

育児・介護休業法の改正に伴い、令和 4 年 10 月には、子どもの出生後 8 週間以内に、父親が 4 週間（28 日間）を限度に、2 回まで分けての取得が可能な「出生時育児休業（産後パパ育児休）[※]」という制度が施行されました。

令和 6 年 4 月には、DV やストーカー、性被害、生活困窮などの問題を抱える女性を支援するため、昨今の女性を巡る課題を反映させた「困難な問題を抱える女性への支援

に関する法律※」が施行されました。

このように、国としても、男女共同参画の実現に向けた取組を官民連携で積極的に推進しています。

3. 県の動向

令和 4 年 3 月に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として「埼玉県男女共同参画基本計画」（令和 4 年度～令和 8 年度）及び、DV（ドメスティック・バイオレンス）に関する施策の総合的な計画として「配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画（第 5 次）」（令和 4 年度～令和 8 年度）が策定されました。

また、令和 4 年 5 月公布の「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」に基づき、困難な問題を抱える女性の人権が尊重され、女性が安心して、かつ、自立して暮らせる社会の実現をめざし、令和 6 年 3 月に「埼玉県困難な問題を抱える女性支援基本計画」（令和 6 年度～令和 8 年度）が策定されました。

このように、県においても、国や自治体と連携し男女共同参画の実現に向けた取組を積極的に推進しています。

4. 市の動向

本市では、性別による固定観念を取り除き、男女が自らの生き方を主体的に選択し、個性と能力を十分に発揮しながら生き生きと生活できる男女共同参画社会の実現を目指して、平成 11 年に「第 1 次日高市男女共同参画プラン（平成 11 年度～平成 16 年度）」を策定しました。その後、第 2 次（平成 17 年度～平成 22 年度）、第 3 次（平成 23 年度～平成 27 年度）と計画を策定し、男女共同参画社会の実現に取り組んできました。

また、平成 28 年 3 月には、「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」に基づく「日高市 DV 防止基本計画」と、「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「日高市女性の活躍推進計画」を包含した「第 4 次日高市男女共同参画プラン」（平成 28 年度～令和 2 年度）を策定しました。

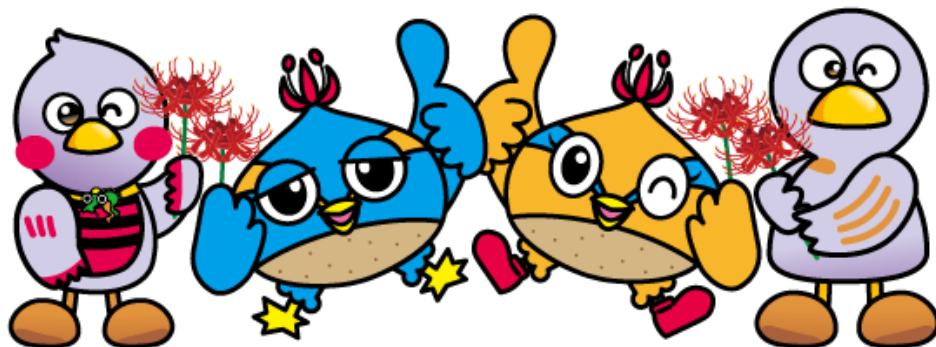
平成 28 年 12 月には、男女共同参画社会の実現を目指して、市民、事業者、市がそれぞれの責務を果たすことを定めた「日高市男女共同参画推進条例」及び「日高市男女

共同参画審議会条例」を制定しました。これらの条例に基づき、平成 29 年 3 月には、「日高市男女共同参画審議会」を設置し、審議会において、基本計画に関する事項や男女共同参画に関する重要事項を調査審議してきました。

令和 3 年には、より市民の皆様に関しやすき、分かりやすいものにするため、計画の基本理念を「㊦とりひとり ㊧れもが ㊨がやく 日高」と定め、「第 5 次日高市男女共同参画プラン」（令和 3 年度～令和 7 年度）を策定しました。

令和 4 年 1 月には、一人一人がお互いの人権を尊重し、誰もが自分らしく生き生きと生活できる社会の実現を目指して、「日高市パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度」をスタートしました。

パートナーシップ宣誓制度は、お互いを人生のパートナーとして助け合い、協力しあって生活を共にすると約束した、一方又は双方が性的少数者※である二人が、市長に対してパートナーであることを宣誓し、市が宣誓書受領書や宣誓書受領カードを交付する制度です。また、ファミリーシップ宣誓制度により、パートナーシップの宣誓をする人に子ども等がいる場合、家族の関係にあることを併せて宣誓することができます。



埼玉県マスコット「さいたまっち」 日高市マスコット「くりっかー」「くりっぴー」 埼玉県マスコット「コバトン」

コラム2 パートナーシップ・ファミリーシップ制度に係る5市連携協定

令和5年2月には、埼玉県西部地域まちづくり協議会（所沢市・飯能市・狭山市・入間市・日高市）の5市で、性的少数者とその家族に係るパートナーシップ・ファミリーシップ制度について、連携協定を締結しました。

この協定により、本制度を利用している人の5市間での転出入に伴う手続きが簡略化されます。また、5市で連携した制度の周知、啓発等について取り組んでいきます。



コラム3 ジェンダー (gender)



「社会的・文化的に形成された性別」のことです。人間には生まれつきの生物学的性別（セックス／sex）があります。一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作られた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別をジェンダー（gender）といいます。ジェンダー(gender)は、それ自体に良い、悪いという価値を含むものではなく、中立的な概念であり、国際的にも広く使われています。

一方で、ジェンダー(gender)が性差別、性別による固定的役割分担、偏見等につながっている場合もあり、これらが社会的に作られたものであることを意識していく必要があります。「男は仕事、女は家庭」、「男性は主要な業務、女性は補助的業務」等の性別による固定的役割分担は、本来、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、女性という性別を理由として、役割を固定的に決めている例です。



コラム 4 LGBTQ／性の多様性を知る

「LGBTQ[※]」とは以下の言葉の頭文字をとって組み合わせたもので、「性的少数者」（セクシュアルマイノリティ）を表す言葉の一つとして使われます。

【性的指向[※] (Sexual Orientation) どのような性別の人を好きになるか】

L : Lesbian (レズビアン) 女性の同性愛者

G : Gay (ゲイ) 男性の同性愛者

B : Bisexual (バイセクシュアル) 両性愛者

【性自認[※] (Gender Identity) 自分の性をどのように認識しているか】

T : Transgender (トランスジェンダー) 身体の性と心の性の不一致

Q : Queer (クィア) 又は Questioning (クエスチョニング)

Queer (クィア) 性的マイノリティ全体を包括的に表す。かつては差別的な意味合いで使われることがあったが、現在は当事者によって肯定的に使われることが多い。

Questioning (クエスチョニング) 自分の性自認や性的指向が定まっていない、あるいは探求中の人

上記の性的指向 (Sexual Orientation) と性自認 (Gender Identity) の頭文字を合わせて **SOGI[※]** (ソジ又はソギ) という略語が用いられることがあります。性的マイノリティの総称として用いられる LGBTQ と異なり、SOGI は誰もが性的指向と性自認を持っているため全ての人に関わる概念として用いられます。SOGI という言葉は、個人の性のあり方の多様性を尊重し、差別やハラスメントをなくすための認識を広める上で重要なキーワードとなっています。

一人一人が持つ性の在り方は様々です。性的指向や性自認を理由とする偏見や差別 (SOGI ハラスメント) をなくすためには、異性愛など世の中の多数を占める人の意識や社会の在り方を見直す必要があります。誰もが自分の性を尊重され「自分らしく」生きられる社会のため、一人一人が多様な性への理解を深めることが大切です。



第 1 章

計画の概要

1 計画策定の趣旨

我が国では、個人の尊重と法の下での平等が日本国憲法にうたわれており、男女平等の実現に向けた様々な取組が着実に進められています。

男女共同参画を推進していく中で、女性は日常生活や社会生活において、女性であることにより性的な被害、家庭の状況、地域社会との関係性など様々な困難な問題に直面することが多く、その問題も多様化、複雑化、複合化しています。こうした女性に対する支援の実施のため、令和 6 年 4 月に「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が施行されました。この法律では、本人の意思が尊重された支援の提供、関係機関及び民間の団体の協働による早期から切れ目ない支援の実施、人権の擁護と男女平等の実現が基本理念として掲げられました。このような状況を踏まえ、本市では「第 5 次日高市男女共同参画プラン」の計画期間が終了することから、「日高市困難な問題を抱える女性支援基本計画」を包含し、男女共同参画社会の実現に向けて「第 6 次日高市男女共同参画プラン（令和 8 年度～令和 12 年度）」を策定しました。

本計画（「第 6 次日高市男女共同参画プラン」をいう。以下同じ。）は、日高市男女共同参画推進条例第 9 条第 1 項に基づく「男女共同参画の推進に関する基本的な計画」として、本市が男女共同参画社会の実現に向けて、進むべき方向と具体的な目標及び目標を達成するための施策体系を示すことにより、施策を総合的、計画的に推進するために策定しました。

2 計画の位置付け

(1) 男女共同参画基本計画としての位置付け

本計画は、男女共同参画社会基本法第 14 条第 3 項に基づく「男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画」として位置付けています。

(2) 女性活躍推進計画としての位置付け

本計画の基本目標 2 の「自身の能力を発揮できる就業と、仕事と家庭生活の両立の支援」に関連する部分は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第 6 条第 2 項に基づく市町村推進計画として位置付けています。

(3) DV 防止基本計画としての位置付け

本計画の基本目標 4 の「DV 防止及び DV 被害者・困難な問題を抱える女性への支援」のうち関連する部分は、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第 2 条の 3 第 3 項に規定する市町村基本計画として位置付けています。

(4) 日高市困難な問題を抱える女性支援基本計画としての位置付け

本計画の基本目標 4 の「DV 防止及び DV 被害者・困難な問題を抱える女性への支援」のうち関連する部分は、困難な問題を抱える女性への支援に関する法律第 8 条第 3 項に規定する市町村基本計画として位置付けています。

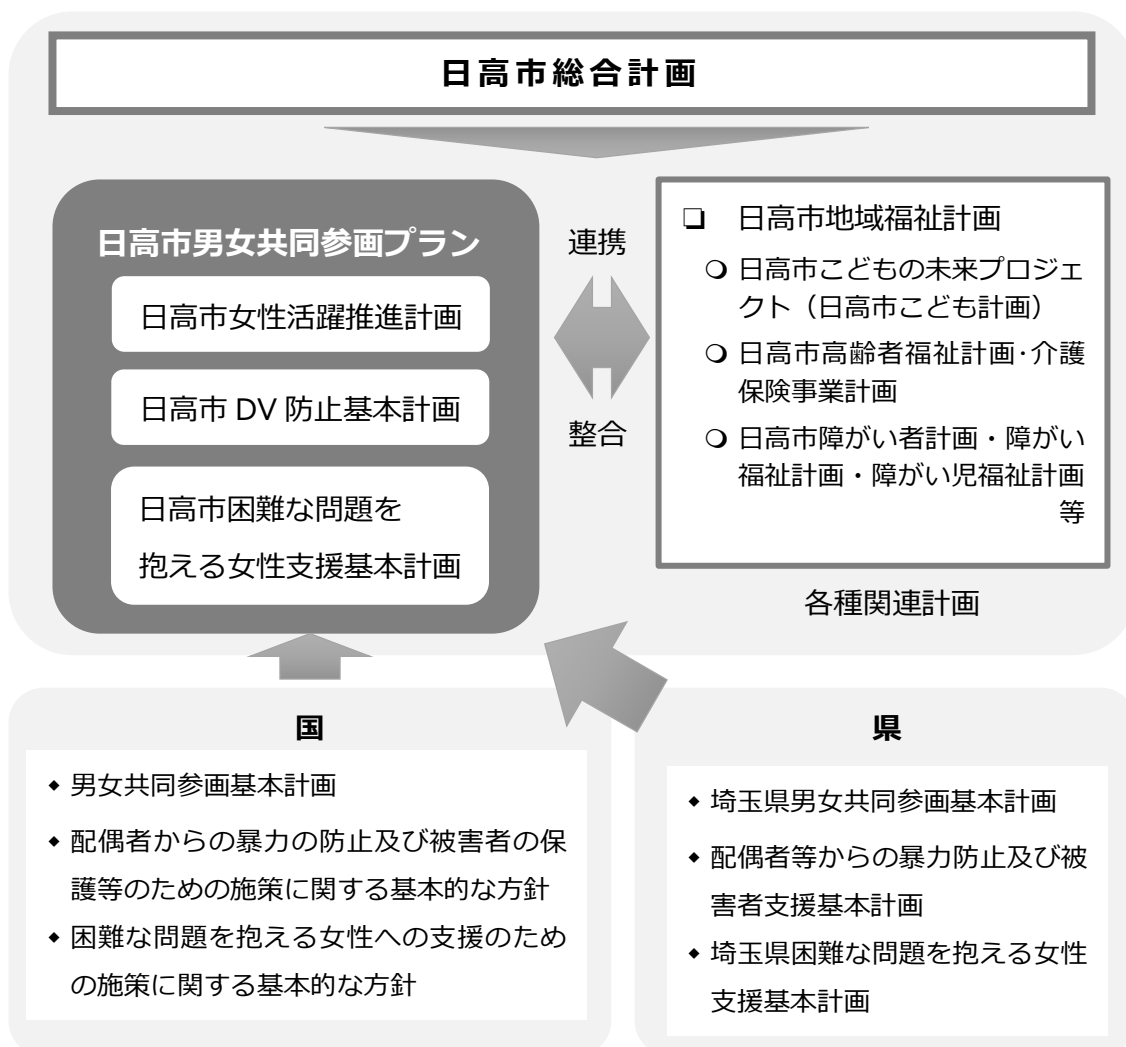
(5) 法令及び関連計画との整合性

本計画は、男女共同参画社会基本法、国の男女共同参画基本計画及び埼玉県男女共同参画基本計画を踏まえ、日高市総合計画及びその他の関連計画との整合性を図っています。

(6) 計画に対する市民の意見の反映

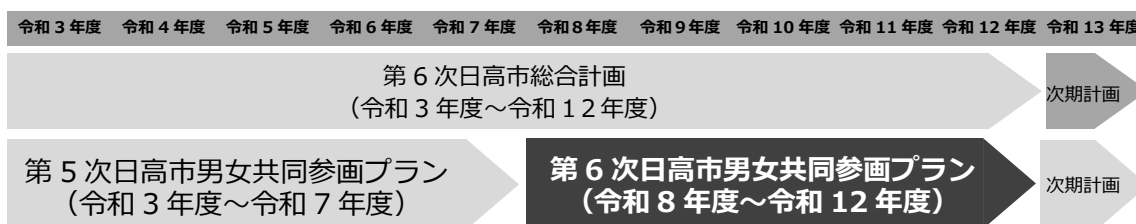
本計画の策定に当たっては、日高市男女共同参画審議会による審議、令和 6 年度日高市男女共同参画に関する意識調査及び令和 7 年度に実施した市民コメントにより、市民の意見や要望を踏まえて策定しました。

◆計画の位置付けと他計画との連携イメージ



3 計画の期間

本計画の期間は、令和 8 年度から令和 12 年度までの 5 年間としています。



第 2 章

計画の基本的な考え方

1 計画の基本理念

「**ひ**ひとりひとり **だ**れもが **か**がやく 日高」

前回の第 5 次プランでは、日高市男女共同参画推進条例の基本理念(6 項目)を踏まえ、計画の基本理念を「ひとりひとり **だれもが** **かがやく** **日高**」と決めました。

この基本理念には、市民「ひとりひとり」が、男性や女性という性別にとらわれず、高齢者、障がい者、外国人、性的少数者、また、ひとり親の貧困世帯などの女性であることで複合的に困難な状況に置かれやすい人なども含めた「**だれもが**」、その立場によって活躍の場を制限されることなく、自分の個性や意欲に応じて主体的に選択し、「**かがやく**」ために、生き生きと生活できるまち「**日高**」を目指す、という意味が込められています。本計画においても、この理念を踏襲して男女共同参画を推進していきます。



コラム5 アンコンシャス・バイアス

アンコンシャス・バイアス (Unconscious Bias) とは、無意識のうちに持ってしまう「ものの見方」や「思い込み」のことです。育った環境、経験、文化などによって形成され、自分では気づかないうちに判断や行動に影響を与えます。

例えば、「看護師」と聞くと、多くの人が無意識に「献身的な女性」を想像してしまうのは、典型的なジェンダーバイアスであり、アンコンシャス・バイアスの一つです。

他にも、「高齢者は新しい技術を覚えるのが苦手だ」、「若手は経験がないから、重要な仕事は任せられない」といった、年齢により潜在能力や学習能力を過小評価する年齢バイアスなどもアンコンシャス・バイアスの一つです。

これは悪意なく生じるものですが、差別や偏見につながる可能性があり、組織や社会における多様性の尊重を妨げる要因となることがあります。



2 計画の基本目標

本計画では、男女共同参画社会の実現のため、計画の基本理念である「㊦とりひとり ㊧れもが ㊨がやく 日高」を踏まえて5つの基本目標を定め、施策の推進を図ります。

基本目標 1

男女共同参画社会の実現に向けた理解の促進

男女共同参画社会の実現を目指す上で、人々の意識の中に形成された固定的な性別役割分担意識※やアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見や思い込み）※の解消と、人権尊重を基盤とした男女平等観の形成は、他の全ての取組の基礎となる最も重要な部分の一つです。

男女が互いを尊重し、一人一人が個性や能力を発揮できるよう、男女共同参画社会の実現に向けた理解の促進を図ります。

基本目標 2

日高市女性活躍推進計画

自身の能力を発揮できる就業と、仕事と家庭生活の両立の支援

人口減少社会にある中で、持続的な成長を実現していくためには、「女性の能力」の発揮が不可欠になります。女性の活躍が進むことは、女性だけではなく、男女が共に仕事と家庭生活を両立できる暮らしやすい社会の実現にもつながります。

男女共同参画社会の実現のため、女性がその能力を十分に発揮することができるよう、多様で柔軟な働き方等を通じたワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を推進していきます。

基本目標 3

政策や地域、あらゆる分野での男女共同参画の推進

女性は本市の人口の半分、労働力人口の4割以上を占めています。政治、経済、教育といったあらゆる分野において、政策・方針決定過程に男女が共に参画し女性の活躍が進むことは、誰もが暮らしやすい社会の実現につながります。

急速な人口減少と地域社会の担い手の高齢化という厳しい現実と直面する中、活力ある地域社会を形成するため、地域の様々な場面において、リーダーとしての女性の参画を拡大し、地域における女性の活躍を一層推進していきます。

基本目標 4

日高市 DV 防止基本計画

日高市困難な問題を抱える女性支援基本計画

DV 防止及び DV 被害者・困難な問題を抱える女性への支援

配偶者等からの暴力は、犯罪となる行為を含む重大な人権侵害です。配偶者等が暴力を振るうことは、個人の尊厳を害し、男女共同参画社会の実現の妨げとなっています。

本市では、被害者の立場に立って、自立に向けた継続的な支援を行うとともに、暴力（DV）を容認しない社会の実現に向けた取組を積極的に進めていきます。

また、行政や民間団体などの関係機関が連携することで、困難な問題を抱える女性を早期に把握し、包括的に支援するための取組を行います。

基本目標 5

誰もが安心して安全に暮らせる社会の実現

男女が共に生涯にわたって健康に生活できるよう、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)についての考え方の普及を図るとともに、男女の性差に応じた健康を支援するための取組を推進します。

ひとり親家庭、生活困窮家庭、高齢者、障がい者、外国人、性的少数者なども含めた誰もが安心して暮らせるような社会の実現に努めます。

3 施策体系

基本理念
ひとりひとり
だれもが
かがやく
日高

基本目標

1 男女共同参画社会の実現に向けた理解の促進

2 自身の能力を発揮できる就業と、仕事と家庭生活の両立の支援

(日高市女性活躍推進計画)

3 政策や地域、あらゆる分野での男女共同参画の推進

4 DV防止及びDV被害者・困難な問題を抱える女性への支援

(日高市 DV 防止基本計画)

(日高市困難な問題を抱える女性支援基本計画)

5 誰もが安心して安全に暮らせる社会の実現

施策の方向

① 男女共同参画社会の実現に向けた情報提供、啓発活動の推進

② 男女共同参画の視点に立った教育の推進

③ 男女共同参画に関する国際交流と国際的な協調

④ 仕事と家庭生活の両立しやすい環境の整備

⑤ 雇用等における男女共同参画の推進

⑥ 政策・方針決定過程への男女共同参画の促進

⑦ 地域活動における男女共同参画の促進

⑧ 啓発等による暴力の防止と、支援に関する情報の提供

⑨ 被害者の安全確保と支援体制の充実

⑩ 安心して生活を再建するための自立支援

⑪ 困難な問題を抱える女性の支援

⑫ 男女の異なる健康上の問題を踏まえた生涯にわたる健康づくり

⑬ 誰もが安心して暮らせる環境の整備

⑭ 男女共同参画の視点に立った防災・災害対策の推進

事業

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画に関する情報提供、啓発 男女共同参画に関する市民意識の調査 | <ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画に関する講座・講演会等の開催 |
| <ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画の視点に立った学校教育の推進 ジェンダーにとらわれないキャリア教育 教職員・保育従事者等への研修の充実 | <ul style="list-style-type: none"> 家庭教育での取組の啓発 生涯にわたる学習機会の充実 |
| <ul style="list-style-type: none"> 国際理解に関する講座・講演会等の開催 国際交流の推進 | <ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画に関する国際的動向の啓発 |
| <ul style="list-style-type: none"> 保育所、学童保育室等の整備 切れ目のない子育て支援と相談体制の充実 ケアラーに対する支援の充実 | <ul style="list-style-type: none"> ワーク・ライフ・バランスに関する情報提供と意識啓発 男性の家事や育児への参画のための支援 |
| <ul style="list-style-type: none"> 男女間格差是正のための情報提供、啓発 女性の活躍推進やワーク・ライフ・バランスの実現に向けた啓発 | <ul style="list-style-type: none"> ポジティブ・アクション等の推進 労働環境、雇用に関する相談体制の充実 起業、再就職、能力開発への支援 |
| <ul style="list-style-type: none"> 審議会等における女性委員の登用の促進 市職員の女性の管理職への登用の推進 | <ul style="list-style-type: none"> 女性の政治参画における意識啓発 |
| <ul style="list-style-type: none"> ボランティア団体・NPO 団体への意識啓発 | <ul style="list-style-type: none"> 地域活動における男女共同参画の促進 |
| <ul style="list-style-type: none"> DV 防止に関する情報提供、啓発 | <ul style="list-style-type: none"> 若年層への暴力防止に関する啓発 |
| <ul style="list-style-type: none"> 早期発見のための取組の強化 DV 相談体制の充実 | <ul style="list-style-type: none"> 関係機関等との連携の強化 |
| <ul style="list-style-type: none"> 庁内連携体制の充実 | <ul style="list-style-type: none"> 生活の再建に向けた支援体制の整備 |
| <ul style="list-style-type: none"> 困難な問題を抱える女性への相談体制の充実 生活に困窮した女性への就労相談 | <ul style="list-style-type: none"> 予期せぬ妊娠や特に支援が必要な妊産婦への支援の充実 若年層に対する性に関する正しい知識の提供 |
| <ul style="list-style-type: none"> 性と生殖に関する健康と権利の考え方の普及のための啓発 ライフステージに応じた健康支援の充実 | <ul style="list-style-type: none"> 健康講座等の実施と充実 妊娠・出産期の健康管理の充実 母子保健事業の充実 |
| <ul style="list-style-type: none"> ひとり親家庭、生活困窮家庭への支援 高齢者と介護者への支援 障がい者と介助者への支援 | <ul style="list-style-type: none"> 外国人への支援 性的少数者（LGBTQ 等）に対する理解促進と支援 |
| <ul style="list-style-type: none"> 女性の視点を取り入れた地域防災計画及び各種計画の策定 | <ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画の視点を取り入れた災害対策の推進 |

4 成果指標

成果指標		R1 の 実績値	R7 の 目標値	現状値 (R6)	目標値 (R12)
①	社会全体における男女の地位が平等 と感じる市民の割合	16.5%	20%	12.8%	20%
	関連する基本目標：基本目標 1				
②	市内事業所での育児休業取得者に占 める男性の割合	5.2%	15%	34.9%	40%
	関連する基本目標：基本目標 2				
③	保育所・学童保育室待機児童数	0 人	0 人	0 人	0 人
	関連する基本目標：基本目標 2				
④	市職員の主査級以上の職員に占める 女性の割合	22.3%	28%	23.9%	28%
	関連する基本目標：基本目標 3				
⑤	審議会等委員における女性の割合◎	43.1%	45%	44.8%	47%
	関連する基本目標：基本目標 3				
⑥	配偶者等から暴力(DV)を受けた際 に誰かに相談した市民の割合	25.3%	30%	29.5%	33%
	関連する基本目標：基本目標 4				
⑦	母子・父子家庭自立支援給付金受給 者のうち就労に至った割合	100%	100%	100%	100%
	関連する基本目標：基本目標 5				

◎審議会等は、「日高市審議会等の設置及び委員の選任等に関する指針」では、「地方自治法第 138 条の 4 第 3 項に基づ
く付属機関」と「これに類する審議会等（規則、要綱等により設置されるもの）」を総括して審議会等としています。

第 3 章

施策の展開

基本目標 1

男女共同参画社会の実現に向けた理解の促進

1.男女共同参画社会の実現に向けた情報提供、啓発活動の推進

女性だけではなく男性も含め、子どもから高齢者まで全ての市民が、男女共同参画の意義を理解できるよう、親しみやすく分かりやすい情報提供、啓発を行います。

主な取組

事業	内容	実施主体
男女共同参画に関する情報提供、啓発	広報ひだかや市ホームページ及びチラシ等による情報提供、啓発を行います。	総務課
男女共同参画に関する市民意識の調査	男女共同参画に関連する講座、講演会等でアンケートを実施します。次期プランに向けて市民・市内事業所への意識調査を実施します。	総務課
男女共同参画に関する講座・講演会等の開催	パネル展の開催や図書館での関連図書の展示コーナーの設置等による男女共同参画推進のための啓発を行います。また、人権に関する研修会や学習会において、性の多様性等を取り上げ、人権に関する理解を深める機会を拡充します。	総務課・生涯学習課



【男女共同参画パネル展】



【男女共同参画図書展示】

2.男女共同参画の視点に立った教育の推進

男女共同参画社会の実現のためには、市民一人一人が男女共同参画の意義を理解することが不可欠です。そのため、学校、家庭、地域における男女共同参画の視点に立った教育を推進します。

主な取組

事業	内容	実施主体
男女共同参画の視点に立った学校教育の推進	男女共同参画の視点に立った市内小中学校及び義務教育学校での教育を推進し、男女平等の意識を醸成します。また、生徒を対象としたLGBTQ 講演会を実施します。	総務課・学校教育課
ジェンダーにとらわれないキャリア教育	性別に関係なく男女共同で取り組む職場体験の機会など、固定的な性別役割分担意識にとらわれることなく、生き方や能力、適性などに応じた進路を主体的に選択する能力や態度を身に付けられるような教育を推進します。	学校教育課
教職員・保育従事者等への研修の充実	教育や保育に携わる者が男女共同参画の理念を理解し、児童・生徒や幼児の発達段階に応じた教育・指導等を行うことができるよう、県の啓発資料の配布等により意識の啓発を図り、研修等を実施します。	学校教育課・子育て応援課
家庭教育での取組の啓発	地域の青少年育成組織による情報提供や啓発を通じて家庭教育での取組を促進します。	生涯学習課
生涯にわたる学習機会の充実	図書館に貸出用の関連図書やDVDを配置するとともに、公民館において市民ニーズに応じて特別家庭教育講習会を開催するなどの事業開催を進めます。	図書館・公民館

3.男女共同参画に関する国際交流と国際的な協調

国際交流事業を通じて国際的視野を持つことのできる人材を育成し、市内に住む外国人との交流の機会を活用して国際理解を推進します。また、男女共同参画に関する国際的動向への関心を高めるための情報提供を行います。

主な取組

事業	内容	実施主体
国際理解に関する講座・講演会等の開催	市国際交流協会の活動を通じて市民の国際理解や市内に住む外国人との交流を促進します。	総務課
国際交流の推進	友好都市大韓民国烏山市との交流事業や海外留学疑似体験事業など、市民への国際交流の機会を確保します。	総務課・学校教育課
男女共同参画に関する国際的動向の啓発	男女共同参画に関する国際的な動向について、国や県などからのチラシやパンフレットを活用して、市民への情報提供、啓発を行います。	総務課



基本目標 2

日高市女性活躍推進計画

自身の能力を発揮できる就業と、仕事と家庭生活の両立の支援

4.仕事と家庭生活の両立しやすい環境の整備

共働き夫婦が増えている近年においても、女性の家事・育児・介護への負担は男性より多い状況にあります。また、生活において、女性は家庭を優先、男性は仕事を優先せざるを得ないのが現状です。

女性の活躍推進やワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、男女が共に仕事や家庭生活を両立するための意識啓発や環境整備を行います。

主な取組

事業	内容	実施主体
保育所、学童保育室等の整備	保育所・学童保育室の待機児童ゼロの状態を維持し、子どもの成長や個々の家庭のニーズに合わせた支援を提供します。	子育て応援課
切れ目のない子育て支援と相談体制の充実	妊娠期から子育て期まで切れ目のない支援を行います。また、関係機関との連携を深め、子育てに関する相談体制を充実します。	子育て応援課・こども家庭センター・保健相談センター
ケアラーに対する支援の充実	認知症サポーター養成講座や家族介護教室の実施を通じて、市民の認知症への理解促進とケアラーの負担軽減に努めます。	長寿いきがい課
ワーク・ライフ・バランスに関する情報提供と意識啓発	広報ひだかや市ホームページ、チラシを活用してワーク・ライフ・バランスについて情報提供し、市民への意識の啓発を図ります。	総務課
男性の家事や育児への参画のための支援	男性が、家事や育児について学び、家庭において積極的に参画できるよう、親子での参加講座やパパママ教室等について開催日時等を工夫しながら実施します。	公民館・保健相談センター

5.雇用等における男女共同参画の推進

長時間労働が少ない、育児・介護休暇が取りやすい、女性が活躍できるといった、男性も女性も働きやすい職場環境を創り出すことが、男女共同参画の実現には不可欠です。また、職場環境づくりには事業所の理解が欠かせません。そのため市内事業所に向けた啓発、各種相談を実施していきます。

主な取組

事業	内容	実施主体
男女間格差是正のための情報提供、啓発	関係機関のパンフレット等を活用した情報提供、啓発を行います。また、家族経営協定※を普及させるための取組を推進します。	総務課・産業振興課
女性の活躍推進やワーク・ライフ・バランスの実現に向けた啓発	長時間労働是正、休暇取得促進を始めとした働き方の見直しや非正規雇用労働者の雇用環境改善、パワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント※等、職場におけるハラスメント防止の啓発のため、広報ひだかや市ホームページ、チラシなどを活用した市民や事業所への情報提供や啓発を行います。	総務課・産業振興課
ポジティブ・アクション※等の推進	職場での男女格差を積極的に解消するため、市内事業所への情報提供や啓発などにより、女性の意思決定の場への参画や女性の管理職登用を促進します。	総務課・産業振興課
労働環境、雇用に関する相談体制の充実	労働に関する問題を解決するため、専門の相談員による相談支援体制を充実します。	産業振興課
起業、再就職、能力開発への支援	起業や再就職、能力開発など女性の就労を支援するため、年代やライフステージに合わせた講座や相談事業を県、近隣市町、商工会等の関係機関との共催や連携により実施し、女性の活躍を支援します。	総務課・産業振興課

基本目標 3

政策や地域、あらゆる分野での男女共同参画の推進

6.政策・方針決定過程への男女共同参画の促進

市の政策や学校、各種団体などでの政策・方針決定過程において、男女が対等に参画することが大切です。特に審議会は、市の方針・政策決定に大きな影響を与える仕組みの一つです。これまでの取組により、本市での審議会等における女性委員は、近年において県内で最も高い割合（令和 6 年度県平均 30.1%、日高市 42.3%）となっています。今後も、審議会等における女性委員の登用の促進や市職員の管理職への登用の推進に向けた取組を行います。

主な取組

事業	内容	実施主体
審議会等における女性委員の登用の促進	女性委員の登用状況を把握し、県内で高い水準を有している審議会等への女性委員の登用を今後も維持、向上させるよう取組を進めます。	総務課・各課
市職員の女性の管理職への登用の推進	キャリアデザイン研修等を実施し、女性の意欲と能力を職場でも生かせるよう、組織的な女性の管理職への登用を計画的に推進していきます。	総務課
女性の政治参画における意識啓発	広報ひだかや市ホームページ、チラシを活用して女性の政治参画について情報提供し、市民への意識の啓発を図ります。女性のリーダーシップをテーマとしたイベント等の取組を進めます。	総務課

7.地域活動における男女共同参画の促進

ボランティア活動などの市民活動や地域活動の活性化に向けて、男女共同参画を促進します。

主な取組

事業	内容	実施主体
ボランティア団体・NPO 団体への意識啓発	地域社会とのつながりの強い市民活動団体への男女共同参画を推進するため、情報提供等による意識の啓発を図ります。	総務課
地域活動における男女共同参画の促進	誰もが住みよいまちづくりの実現に向けた地域社会活性化のため、自治会運営の手引きを通して地域活動における男女共同参画を促進します。	総務課



基本目標 4

日高市 DV 防止基本計画

日高市困難な問題を抱える女性支援基本計画

DV 防止及び DV 被害者・困難な問題を抱える女性への支援

8.啓発等による暴力の防止と、支援に関する情報の提供

身体的・精神的な暴力などを始めとした DV は、犯罪行為を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。また近年では、交際相手からの暴力であるデート DV※の増加を始め、ストーカー行為による被害や、SNS 等を利用した性犯罪や売買春、人身取引等が深刻化し、その被害者の多くは女性です。

こうした行為を許さないための市民への意識啓発や予防、根絶に向けた取組を行います。

主な取組

事業	内容	実施主体
DV 防止に関する情報提供、啓発	DV を容認しない社会環境の醸成を図るため、広報ひだかや市ホームページによる情報提供及び啓発活動を充実します。	総務課
若年層への暴力防止に関する啓発	生徒を対象としたデート DV 講座の開催、パンフレットの配布等により、若年層への暴力防止に関する啓発を推進します。	総務課・学校教育課



【パープルリボンキャンペーン】

9.被害者の安全確保と支援体制の充実

DV やストーカー行為などの被害は、人権侵害に加えて死傷事件に発展するなど深刻な影響を伴い、的確な対応が求められています。相談事業を実施し、関係機関との連携強化や早期発見のための取組を行います。

主な取組

事業	内容	実施主体
早期発見のための取組の強化	市民に身近な民生委員・児童委員への意識啓発や周知、市民への女性相談の周知の徹底など、DV 被害の早期発見のための取組を充実します。	総務課
DV 相談体制の充実	専門相談員による相談事業（女性相談）とともに、市職員による相談体制の充実を図ります。国や県と連携し、DV 被害に関する知識や相談窓口の周知などを行い、相談しやすい環境づくりを進めます。	総務課
関係機関等との連携の強化	警察や県男女共同参画推進センター、児童相談所など関係機関との連携を強化し、被害者が自立し、安心して生活できるまでの継続的な支援を行う体制を整備します。	総務課

10.安心して生活を再建するための自立支援

DV 被害等を受けた人が自立した生活を再建するため、経済的な支援や心理的なケアなど関係機関と連携しながら多方面から支援していきます。

主な取組

事業	内容	実施主体
庁内連携体制の充実	DV 対策連絡会議を開催し、庁内で DV 被害者への対応や方策などについて共通認識を持つとともに、個々のケースに応じて迅速な支援ができるような連携体制の充実を図ります。	総務課
生活の再建に向けた支援体制の整備	就業や住宅の確保、経済的な支援など個々のケースに応じて関係機関と連携し、DV 被害者が自立し、安心して生活できるようニーズに合った継続的な支援を行います。	総務課

11.困難な問題を抱える女性への支援

女性は、性暴力や性的搾取等の性的な被害や DV 被害により遭遇しやすい状況にあり、予期せぬ妊娠等の女性特有の問題が存在します。また、単身女性、高齢女性、貧困を抱える女性、ひとり親世帯など、女性であることで複合的に困難な状況に置かれていることもあります。困難な問題を抱える女性の中には、「なんとなく生きづらい」と感じているものの、自分が支援を受けられる対象であることに気付いていないことも多く、特に若年女性は行政の窓口につながりにくく、支援が届きにくい状況にあります。こうした状況に陥らないよう、行政と民間団体などの関係機関が連携することで、多様化、複雑化する困難な問題を抱える女性を早期に把握し、包括的に支援するための取組を行います。

主な取組

事業	内容	実施主体
困難な問題を抱える女性への相談体制の充実	相談を受けた各課と総務課が連携することにより、市が実施する女性相談や県男女共同参画推進センターへの相談、福祉サービスの利用につなげるなど、困難な問題を抱える女性がより相談しやすい環境を整備し、早期に把握して包括的な支援を実施します。	総務課・各課 (相談窓口)
生活に困窮した女性への就労相談	ひとり親家庭生活・就業相談と、ひとり親家庭ハローワーク就労相談を実施します。また、生活を再建するためのきっかけとして内職相談を実施します。	子育て応援課・産業振興課
予期せぬ妊娠や特に支援が必要な妊産婦への支援の充実	関係機関が連携し、妊娠期から産後や育児に至るまで、見守りが必要な妊産婦への支援を継続して実施します。	保健相談センター・こども家庭センター
若年層に対する性に関する正しい知識の提供	幼少期から思春期を通して性に関する正しい知識と適切な相談先を知る機会を提供し、性被害や将来的な望まぬ若年妊娠の防止につなげていきます。	総務課・保健相談センター・学校教育課

コラム 6 DV（ドメスティック・バイオレンス）



「DV」とは英語の「Domestic Violence」の頭文字をとったものです。カタカナで「ドメスティック・バイオレンス」とも表記します。日本では「配偶者や恋人など親密な関係にある、又はあった者から振るわれる暴力」という意味で使用されることが多いです。

配偶者からの暴力（身体的暴力のみならず、精神的・性的暴力も含みます）を防止し、被害者の保護等を図ることを目的として制定された「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」は、「DV 防止法」と呼ばれることもあります。

配偶者からの暴力などの女性に対する暴力は、女性の人権を著しく侵害する重大な問題です。夫が妻に暴力を振るうのはある程度は仕方がないといった社会通念、妻に収入がない場合が多いといった男女の経済的格差など、個人の問題として片付けられないような構造的問題も大きく関係しています。男女が社会の対等なパートナーとして様々な分野で活躍するためには、その前提として、女性に対する暴力は絶対にあってはならないことなのです。どんな理由があろうと、暴力を振るうことは許されません。それは、配偶者との間であっても同じことです。

配偶者や恋人などから暴力を受けた場合は、一人で悩まず、相談機関へ相談してください。



日高市は女性相談窓口を設置しています

相談は無料で、匿名でも相談できます。相談員は地元の人ではありません。

【女性相談の申込み・DV の相談】

■日高市 総務課 人権推進・市民活動担当 042-989-2111

【その他の DV の相談窓口】

■埼玉県配偶者暴力相談支援センター 048-863-6060

■飯能警察署生活安全課 042-972-0110

■急な身の危険を感じた際は警察へ（110 番）

基本目標 5

誰もが安心して安全に暮らせる社会の実現

12.男女の異なる健康上の問題を踏まえた生涯にわたる健康づくり

男女がお互いの身体的性差を十分に理解し合い、人権を尊重しつつ相手に対する思いやりをもって健康に生きていくことは男女共同参画社会の実現への前提条件であるといえます。

男女が共に生涯にわたって健康に生活できるよう、普及のための啓発を行い、健康支援事業等を実施します。

主な取組

事業	内容	実施主体
性と生殖に関する健康と権利の考え方の普及のための啓発	国や県からのパンフレット等を活用し、様々な事業で啓発を行うことより、リプロダクティブ・ヘルス/ライツ(性と生殖に関する健康と権利)の考え方について普及させていきます。	総務課・保健相談センター
ライフステージに応じた健康支援の充実	男女が共に健康に生活していくために、男女の性差や各ライフステージに応じた健康診査や健康相談、生活習慣病予防相談等を実施します。	保健相談センター
健康講座等の実施と充実	心身ともに健康で元気な生涯が過ごせるよう、健康に関する様々な体験型イベントの実施や情報収集ができる健幸まつりや健幸ポイント事業に取り組みます。	公民館・保健相談センター
妊娠・出産期の健康管理の充実	妊婦健康診査の充実やパパママ教室等を通じた妊婦・出産・育児に関する知識の普及のための啓発を行います。	保健相談センター
母子保健事業の充実	安心して安全に子どもを産み育てることができるよう、産婦健康診査の助成、各種健康診査や相談事業等を充実し、妊娠・出産・育児にわたり切れ目のない支援体制を構築します。	保健相談センター

コラム7 リプロダクティブ・ヘルス/ライツ



リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（英：Reproductive Health and Rights）は、「性と生殖に関する健康と権利」と訳されています。リプロダクティブ・ヘルスは、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、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。

1994年にカイロで開かれた国際人口開発会議において、

- 女性自らが妊孕性(にんようせい;妊娠する能力)を調節できること
- 全ての女性において安全な妊娠と出産が享受できること
- 全ての新生児が健全な小児期を享受できること
- 性感染症の恐れなしに性的関係が持てること



の4つの権利を基本とした「リプロダクティブ・ヘルス/ライ

ツ」の概念が提唱されました。性と生殖に関する健康、生命の安全を女性のライフサイクルを通して、権利として捉えようという概念です。



「私のからだは私のもの」「産む・産まないは女性の自己決定」という言葉は、当事者である女性自らが決定することを表しています。この権利の獲得は、安心して産める社会、産みたい社会を作るためのものです。

13.誰もが安心して暮らせる環境の整備

ひとり親家庭、生活困窮家庭、高齢者、障がい者、外国人、性的少数者であることにより社会的に様々な困難に直面することが多くなっています。こうした困難な状況に置かれやすい人の誰もが安心して生き生きと生活できるような環境整備を進めます。また、子育てや家族の介護など家庭生活における活動と仕事など社会生活における活動に男女が対等な立場で参画し、両立できるように支援していきます。

主な取組

事業	内容	実施主体
ひとり親家庭、生活困窮家庭への支援	安定した自立生活と子どもの健全な育成を図るため、専門相談員による相談や、各種手当の支給、就労に向けた支援を行います。また、食の支援として社会福祉協議会と連携しフードパントリーを行います。生活困窮家庭へ自立相談支援や、子どもの進学に関する学習支援を行います。	子育て応援課・生活福祉課
高齢者と介護者への支援	高齢者の総合相談窓口である地域包括支援センターを設置し、高齢者本人、家族、関係者からの相談に対応しています。介護・医療サービスが切れ目なく利用できるよう、地域における関係者間のネットワークづくりを進めています。	長寿いきがい課
障がい者と介助者への支援	障がい者及び障がい児の日中における活動の場を提供するなど、障がい者とその介助者への支援を充実していきます。	障がい福祉課
外国人への支援	日本語教室や学校における日本語指導の実施や生活に関する情報の多言語化、やさしい日本語による情報発信を推進します。	総務課・学校教育課

性的少数者（LGBTQ 等）に対する理解促進と支援	市民の多様な性に対する理解促進のための啓発を行い、困難を抱えた人が相談できる専門窓口の周知等の支援を行います。また、性的少数者の二人がパートナー又は家族として認められ、安心して生き生きと暮らせる社会を作ることを目的に「日高市パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度」について継続して広報を行い、埼玉県西部地域まちづくり協議会構成 5 市とともに関係機関への働きかけを行っていきます。	総務課
---------------------------	--	-----

14.男女共同参画の視点に立った防災・災害対策の推進

地域防災における男女共同参画を推進するため、地域防災活動や研修会などを通して性別を超えた参画を促進し、地域防災力を高めていきます。また、性別や立場の異なる人へのニーズに対応するため、女性の意見を反映しながら防災対策を講じ、男女共同参画の視点に立った防災・災害対策の推進に取り組みます。

主な取組

事業	内容	実施主体
女性の視点を取り入れた地域防災計画及び各種計画の策定	市の防災に関する基本的事項を総合的に定める地域防災計画をはじめ、市が策定する各種防災マニュアル等において、女性の意見を反映させ、多様な視点を取り入れた計画等の策定を進めます。	危機管理課
男女共同参画の視点を取り入れた災害対策の推進	男女のニーズの違いを理解し、また、妊産婦、乳幼児、高齢者、障がい者、外国人、性的少数者等さまざまな立場の人に配慮するため、女性を含め多様な視点を取り入れながら備蓄品配備や避難所運営などの災害対策を進めます。また、男女共同参画の視点を採り入れた防災講座等の開催により啓発を行います。	危機管理課・ 総務課

コラム 8 防災・災害対策における男女共同参画

近年、異常気象による水害等、予想を超えた災害が発生しており、今後大規模震災の可能性も高まっています。

災害時には避難所等を開設して暫定的な居場所を確保することが必要になりますが、男性と女性では災害によって受ける影響が異なり、ニーズや対応方法も異なります。

便利帳

例えば、令和 6 年の能登半島地震においては、各種団体に対し、授乳室の確保、女性専用スペース（女性用品の配置・女性相談）などが記載された「避難所チェックシート※」の周知・活用が国から依頼されました。実際に、女性用トイレへの生理用品の設置、性暴力・DV 防止カードの設置、女性用休養スペースの設置、授乳室の設置、数千個の防犯ブザーの配布等の活動が行われました。

こうした点を理解した上で、災害時や避難所生活においてさまざまな立場の人へ必要な支援を行えるよう、平常時からあらゆる防災・災害対策において女性の視点を反映し対策を講じることが必要となっています。

※避難所チェックシートは内閣府男女共同参画局「男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン」参照

避難所チェックシート

確認日：_____ 確認者：_____

① 避難所のスペース	
プライバシー	☐ 授乳室（椅子、授乳用の枕やクッション、おむつ替えスペース）がある ☐ 男女別更衣室、男女別休養スペースがある ☐ 男女別更衣室、男女別休養スペースが離れた場所にある ☐ 間仕切り・パーティションがあり、その高さや大きさなどが、プライバシーの保護の観点から、十分である
要配慮者	☐ 適切な通路が確保され、段差が解消されている ☐ 乳幼児のいる家庭用エリアがある ☐ 介護・介助が必要な人のためのエリアがある ☐ 単身女性や女性のための世帯用エリアがある ☐ 女性専用スペース（女性用品の配置・女性相談）がある ☐ キッズスペース（子供たちの遊び場・勉強・情報提供）や保育エリアがある ☐ 足腰が悪い人のための寝具（段ボールベッド等）が提供されている
トイレ	☐ 安全で行きやすい場所に設置されている ☐ 女性トイレと男性トイレは離れた場所にある ☐ 女性トイレ：女性用品・防犯ブザーの配置、仮設トイレは女性用を多め ☐ 男性トイレ：尿取りパット等の配置 ☐ 多目的トイレが設置されている ☐ 洋式トイレが設置されている ☐ 屋外トイレは暗がりにならない場所に設置されている ☐ トイレの個室、トイレまでの経路に夜間照明が設置されている ☐ トイレに錠がある
入浴施設	☐ 安全で可能な限りバリアフリーに対応した入浴施設がある ☐ 男女問わず一人で（又は付き添いを受けながら）入浴できる施設がある
安全	☐ 避難所の危険箇所や死角となる場所の把握・立入制限がされている ☐ 間仕切り・パーティションが高い場合は個室の定期確認がされている
その他	☐ 各部屋に部屋札（ピクトグラム、やさしい日本語）が設置されている ☐ 掲示板による情報提供（インターネットが使用できない人・情報が届きにくい人向け）がされている

第4章

計画の推進

1 進行管理と評価

計画を確実に実行するためには、定期的・系統的に状況を把握し、目標達成の度合いなど、適切な評価方法を確立することが求められます。そこで、計画の進行管理を行い、進捗状況について公表するほか、推進体制を確立し、施策について評価を行います。

1.市民との協働による計画の推進

男女共同参画社会の実現のためには、市民と行政の協働による計画の推進が求められます。計画の推進に当たっては、日高市男女共同参画審議会において、進行管理を行います。

2.PDCA サイクルによる計画の推進

本計画は、PDCA サイクル(計画(Plan)→実行(Do)→評価(Check)→改善(Action))による進行管理を行います。計画の進捗状況を日高市男女共同参画審議会にて評価し、評価・改善事項を次の計画に反映させることで、効果的な計画の推進を図ります。



2 推進体制の充実

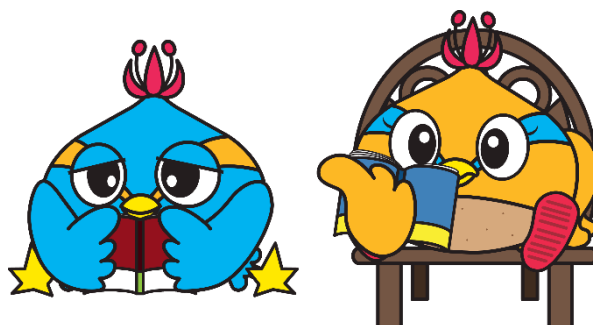
男女共同参画社会を実現していく上での課題は多岐にわたり、計画の推進に当たっては、庁内の推進体制を充実させるとともに、国・県・近隣市町等との連携を密にし、協力し合い、問題解決に当たる必要があります。

1. 庁内推進体制の充実

本市では、日高市男女共同参画庁内推進会議を設置し、男女共同参画プランの策定や進行管理に関すること、男女共同参画社会の実現に向けた施策の総合調整に関することについて、調査審議しています。男女共同参画社会の実現に向けた施策を総合的かつ効果的に推進するため、引き続き庁内推進体制の充実に努めます。

2. 国・県・近隣市町等との連携

法制度の規制や財政に関わる問題など、市独自で解決が困難である課題については、国・県・近隣市町等との連携を密にし、協力して課題解決に取り組みます。



コラム9 フェムテック

フェムテック (Femtech) とは、「Female (女性)」と「Technology (テクノロジー)」を組み合わせた造語です。女性特有の健康課題をテクノロジーで解決しようとする製品やサービス全般を指します。月経管理、不妊治療、妊娠・出産、更年期障がいなど、幅広い分野が対象となります。

スマートフォンのアプリで生理周期を管理したり、ウェアラブルデバイス（身に着ける機器）で体調データを記録したり、AI を活用して不妊治療のサポートを行ったりと、その形態は多岐にわたります。女性のライフステージに応じた多様なニーズに対応し、女性の QOL（生活の質）向上を目指すとともに、社会全体のジェンダー平等推進にも貢献すると期待されています。



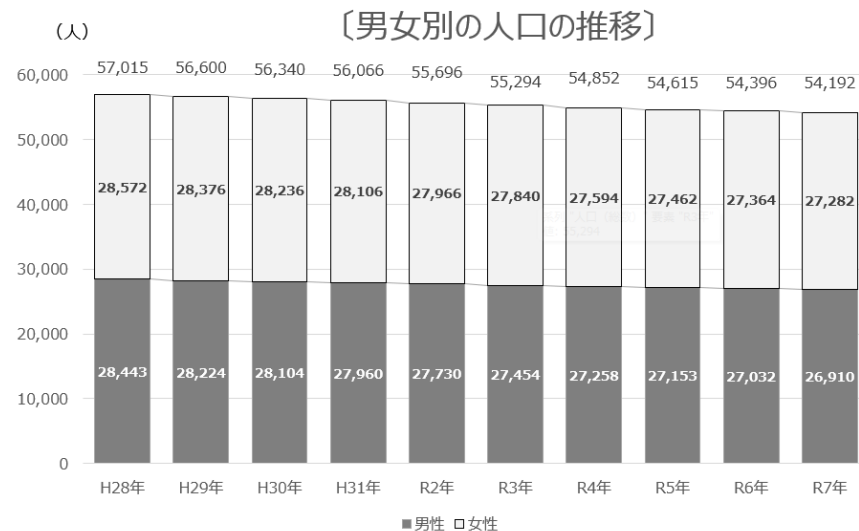
資料

1 人口・世帯の動向

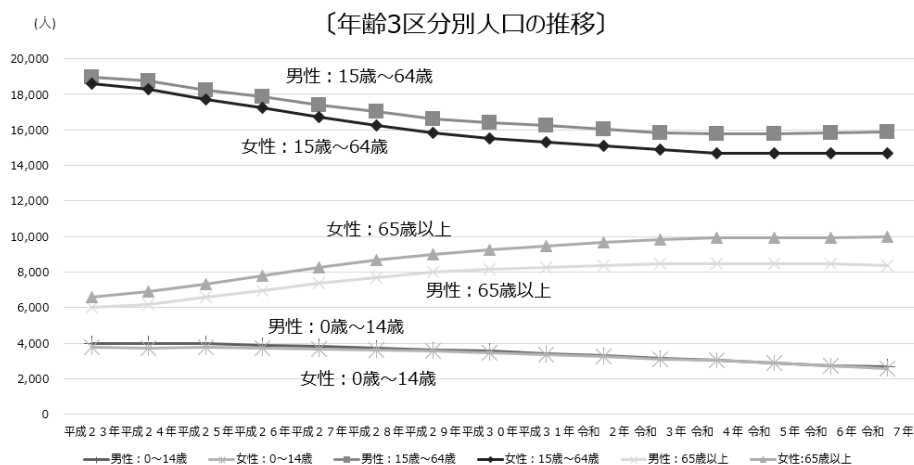
1.人口の推移

本市の総人口は、近年では減少傾向で推移し、令和 7 年 1 月 1 日現在では 54,192 人（男性 26,910 人、女性 27,282 人）となっています。

また、年齢 3 区分別の人口構成をみると、生産年齢人口（15～64 歳）は減少傾向にあり、女性より男性が多くなっています。反対に、高齢者人口（65 歳以上）は増加傾向にあり、男性より女性が多くなっています。



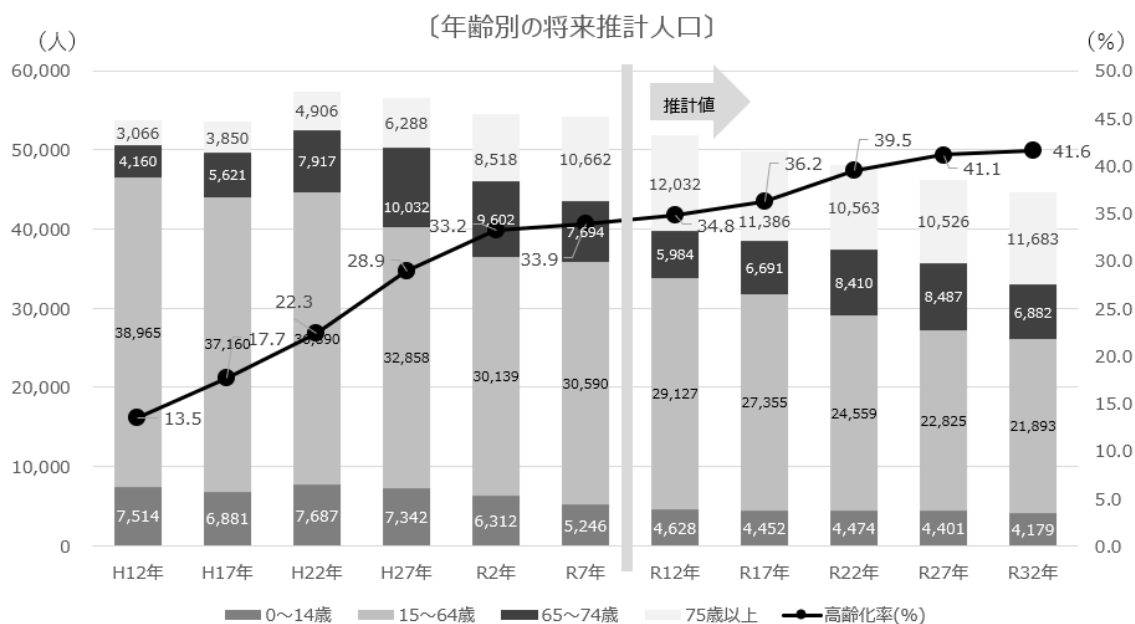
資料：埼玉県 町（丁）字別人口調査（各年 1 月 1 日現在）



資料：埼玉県 町（丁）字別人口調査（各年 1 月 1 日現在）

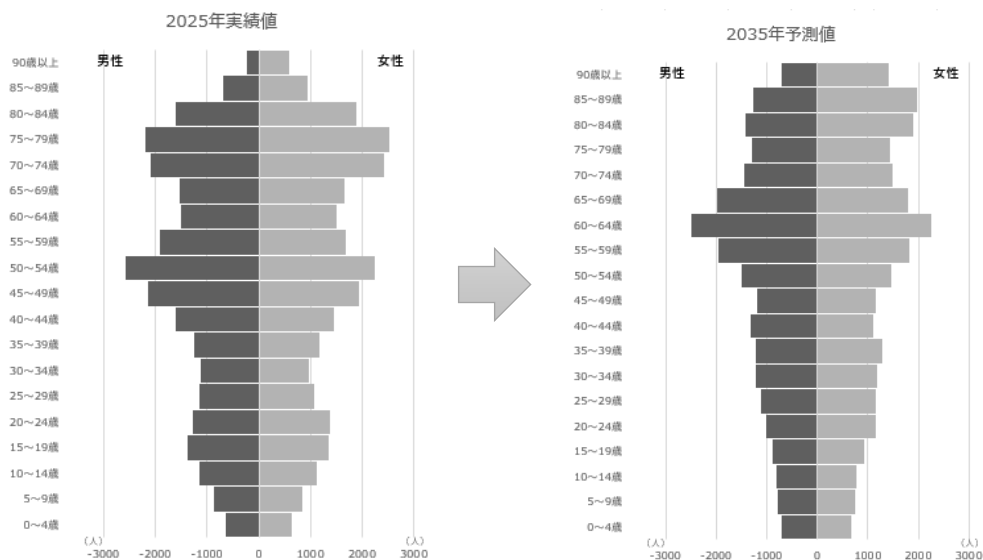
2.人口の将来推計

本市の人口は、今後も減少することが推計されており、特に生産年齢人口（15～64歳）が大きく減少することが推計されています。一方で、後期高齢者人口（75歳以上）は令和12年までは増加することが推計されています。



資料：国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」（令和5年推計）

〔人口ピラミッド〕



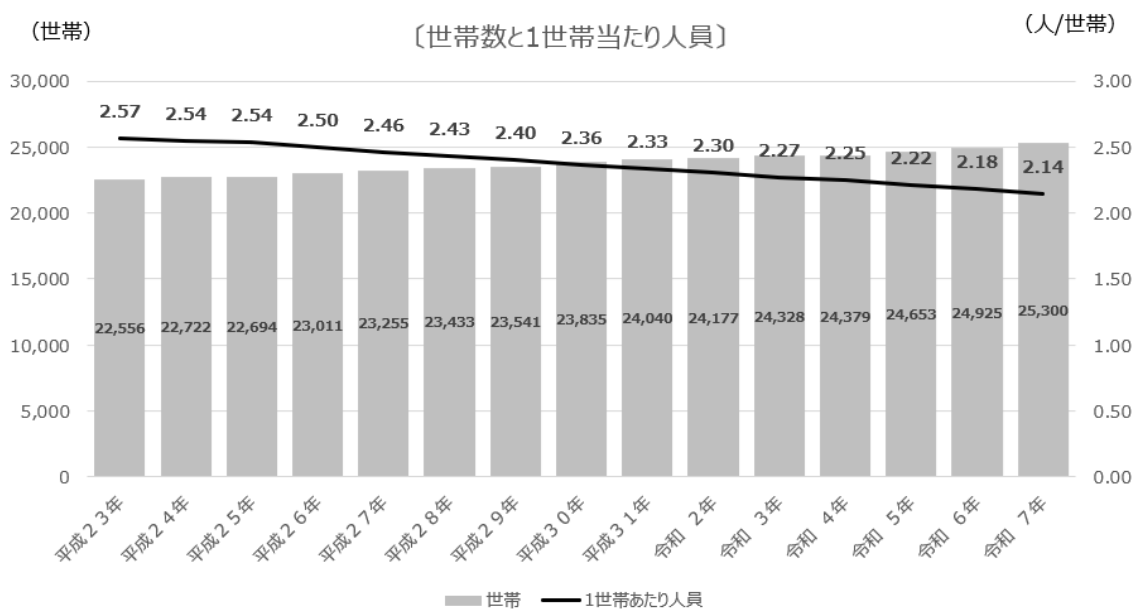
資料：埼玉県 町（丁）字別人口調査（令和5年）

資料：国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」（令和5年）

3.世帯の動向

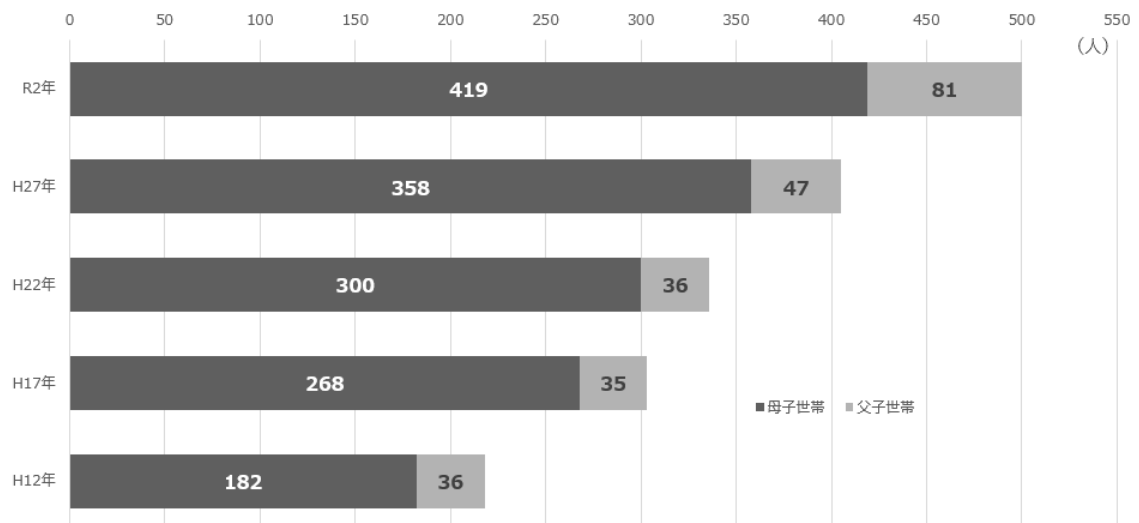
本市の世帯数は増加傾向にあり、平成 25 年には 2.3 万世帯を下回っていましたが、令和 7 年では 2.5 万世帯を上回っています。一方、1 世帯当たりの人員数は減少傾向にあり、平成 31 年の 2.33 人が、令和 7 年では 2.14 人となっています。

また、子どもの人数は減少しているものの、未婚の 20 歳未満の子どもがいる母子世帯・父子世帯の数は年々増加しており、令和 2 年には母子世帯が 419 世帯、父子世帯が 81 世帯の計 500 世帯と、10 年間で 100 世帯以上増加しています。



資料：埼玉県 町（丁）字別人口調査（各年 1 月 1 日現在）

〔未婚の 20 歳未満の子どもがいる母子世帯・父子世帯の推移〕

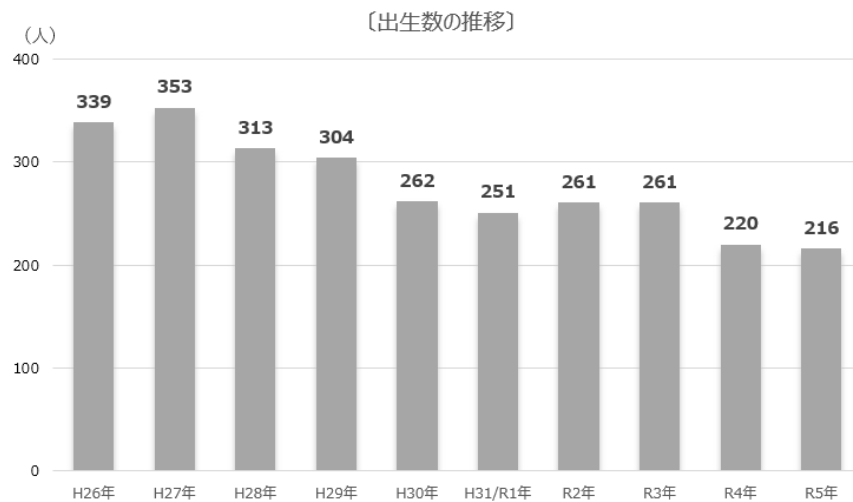


資料：国勢調査

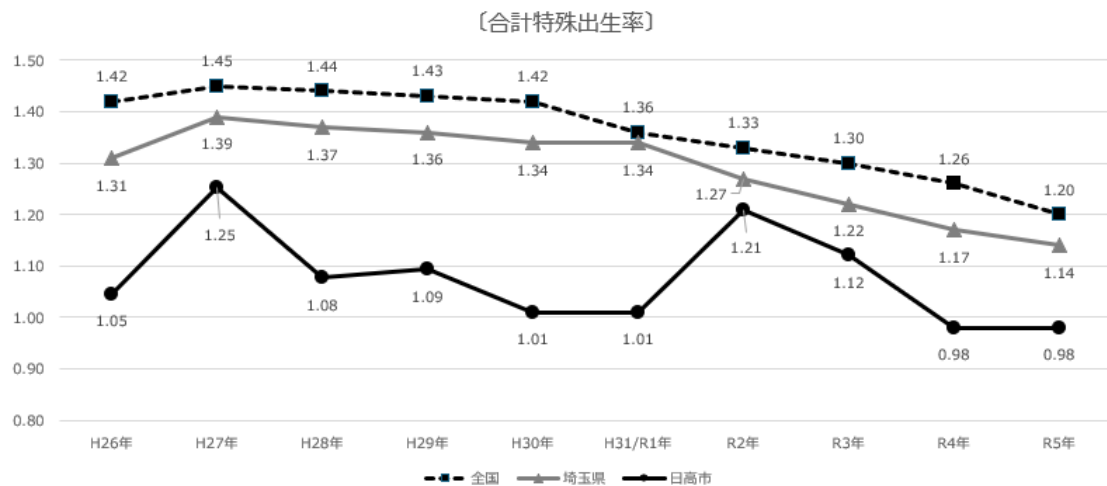
4.出生の動向

本市の出生数は、平成 29 年まで 300 人台で推移していましたが、平成 30 年以降 200 人台に減少し、令和 5 年には 216 人と下降傾向が続いています。

また、合計特殊出生率※は、令和 2 年に 1.21 とやや上昇しましたが、令和 4 年から 1 を下回っています。全国や県との比較では、全国と県の平均値を下回る状況が続いています。



資料：埼玉県人口動態概況



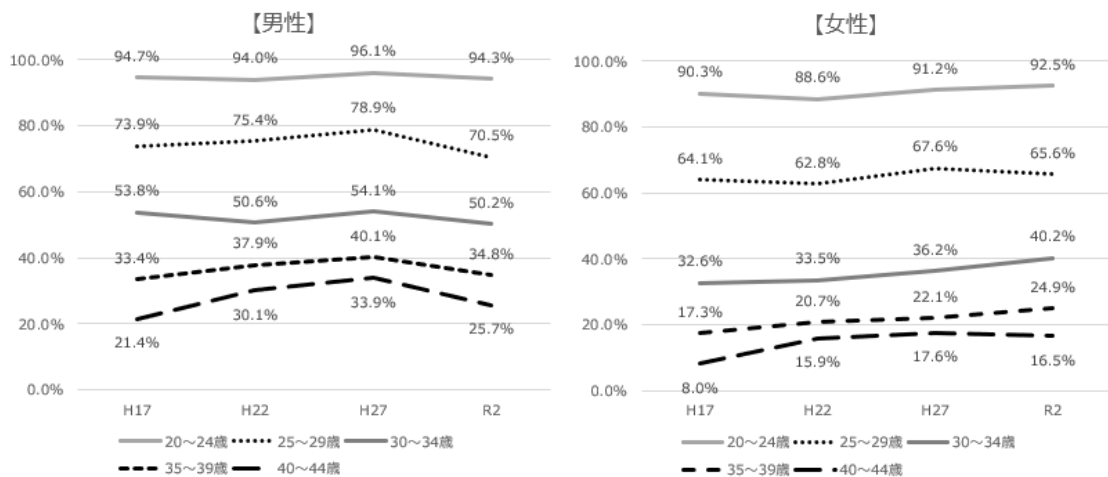
資料：人口動態調査、埼玉県人口動態概況

5.婚姻の動向

未婚率は、各年齢層で上昇傾向にありましたが、令和2年にやや下降しました。令和2年には男性では30～34歳の半数以上が、40～44歳の25.7%が未婚となっており、女性では25～29歳の7割弱が、30～34歳の約4割が未婚となっています。

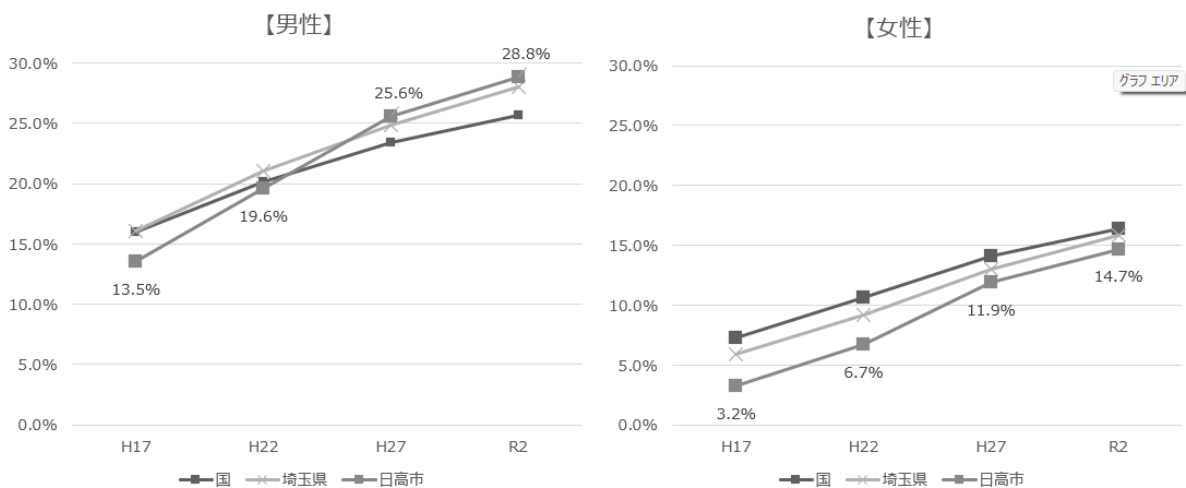
生涯未婚率※についても上昇しており、令和2年に男性は国や県を上回っており、28.8%の人が未婚となっています。

〔年齢層別未婚率の推移〕



資料：国勢調査

〔生涯未婚率の推移〕



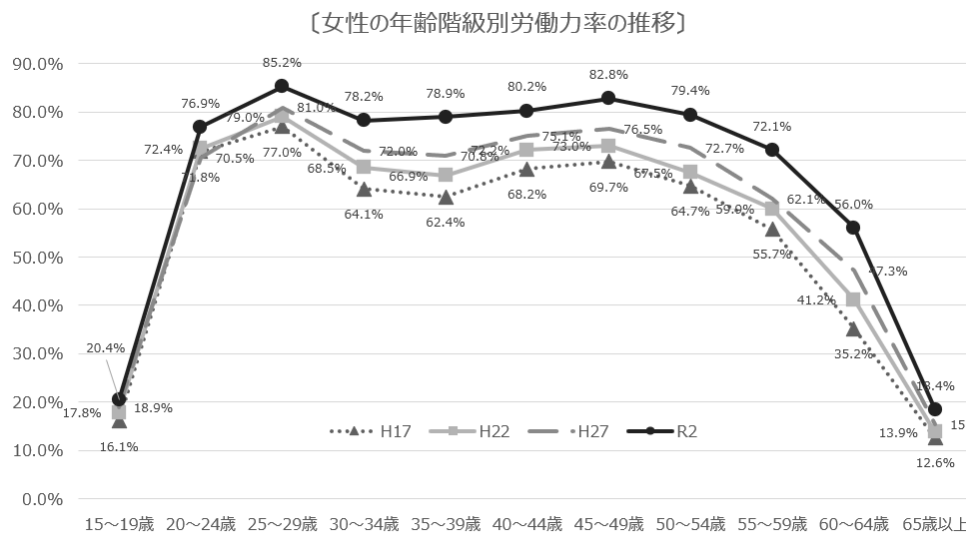
資料：国勢調査

2 女性の就業状況

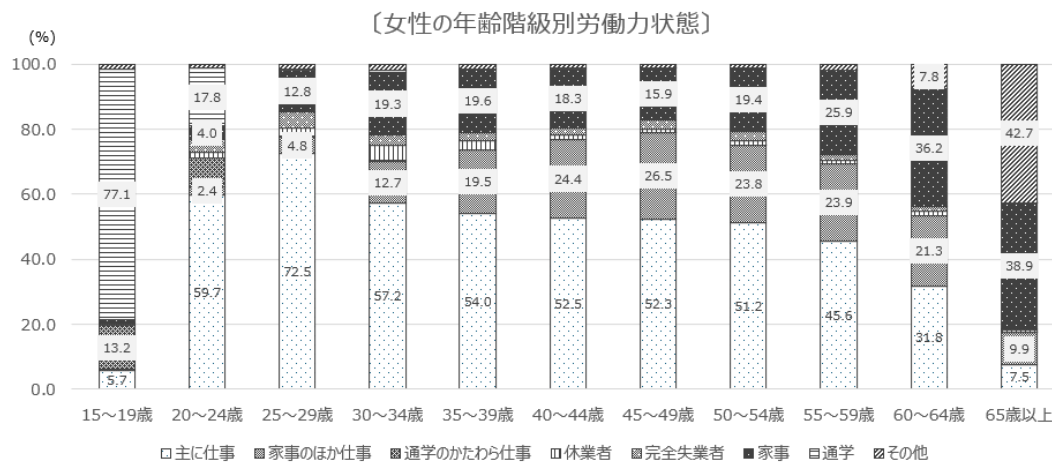
1.M字カーブの変化

女性の労働力率※は、一般に、学校卒業後の年代で上昇し、その後、結婚・出産期に一旦下降し、育児が落ち着いた時期に再び上昇するという「M字カーブ※」を描くといわれています。本市の「M字カーブ」の底は、平成17年に62.4%（35～39歳）でしたが、令和2年は78.2%（30～34歳）となっており、M字の底が上昇しています。

年齢階級別に労働力状態を見ると、25～29歳では主に仕事をしている人が72.5%となっていますが、35～39歳から50～54歳までは約5割強となっています。



資料：国勢調査



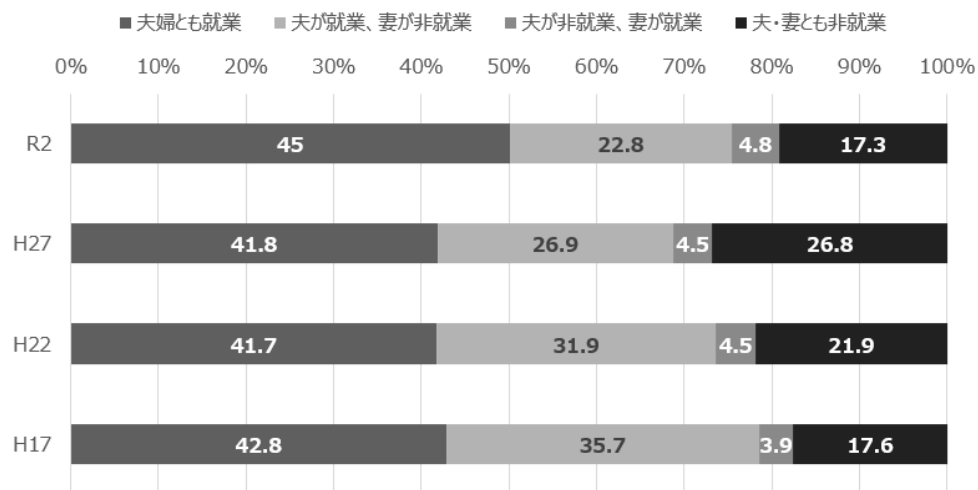
資料：国勢調査（令和2年）

2.専業主婦世帯と共働き世帯の割合

本市の専業主婦世帯（夫が就業、妻が非就業）は、平成 17 年には 35.7%でしたが令和 2 年には 22.8%まで減少しています。一方で、「夫・妻とも就業」は、平成 17 年の 42.8%から令和 2 年には 45.0%に増加しています。

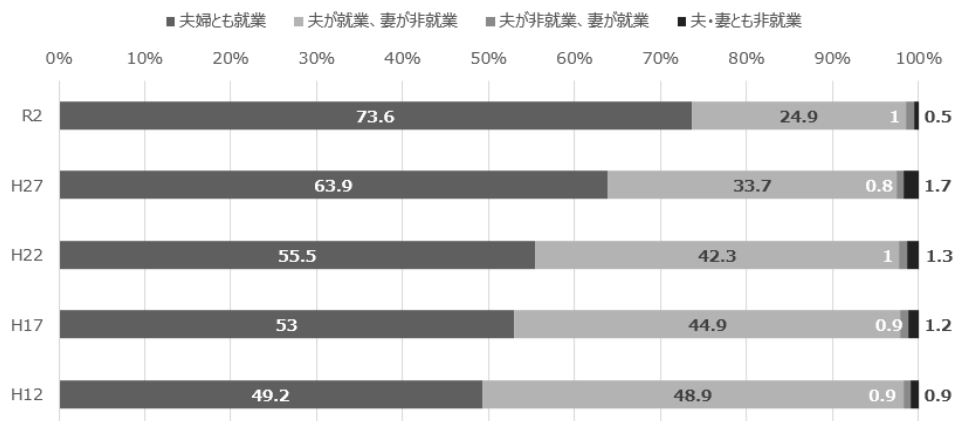
18 歳未満の子どもがいる世帯に限定して見ると、平成 12 年には 49.2%だった共働き世帯（夫・妻とも就業）は令和 2 年には 73.6%まで増加し、平成 12 年には 48.9%だった専業主婦世帯（夫が就業、妻が非就業）は令和 2 年には 24.9%まで減少しています。

〔夫婦の就業の推移〕



資料：国勢調査

〔18歳未満の子どもがいる世帯の夫婦の就業状況〕

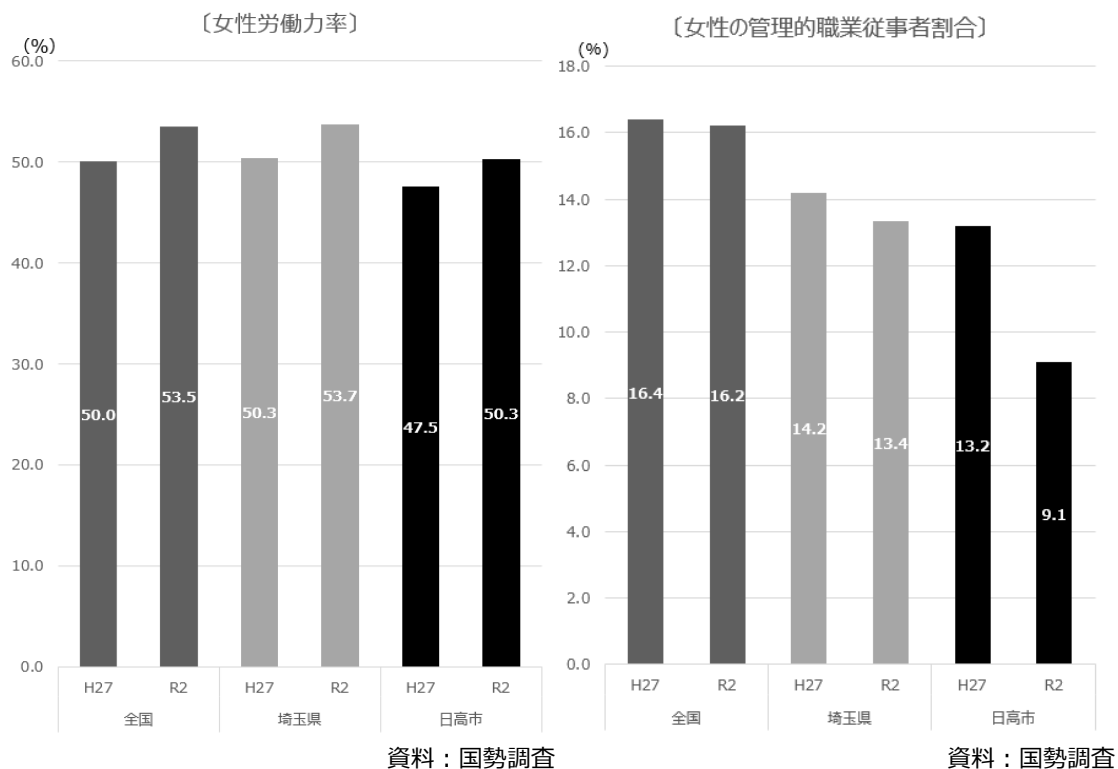


資料：国勢調査

3.国・県との女性の就業状況の比較

一般的に、女性の活躍は「女性の就業や両立の支援」「女性の管理職登用の支援」により進んでいくとされています。そのため、「女性労働力率」（女性の総人口に占める労働力人口の割合）と「女性の管理的職業従事者割合」（管理的職業従事者のうち女性が占める割合）について、国・県と比較を行い、本市の置かれている状況を把握しています。

本市の女性の就業状況を平成27年と令和2年で比較すると、女性労働力率は47.5%から50.3%と上昇している一方で、女性の管理的職業従事者割合は13.2%から9.1%と減少しています。



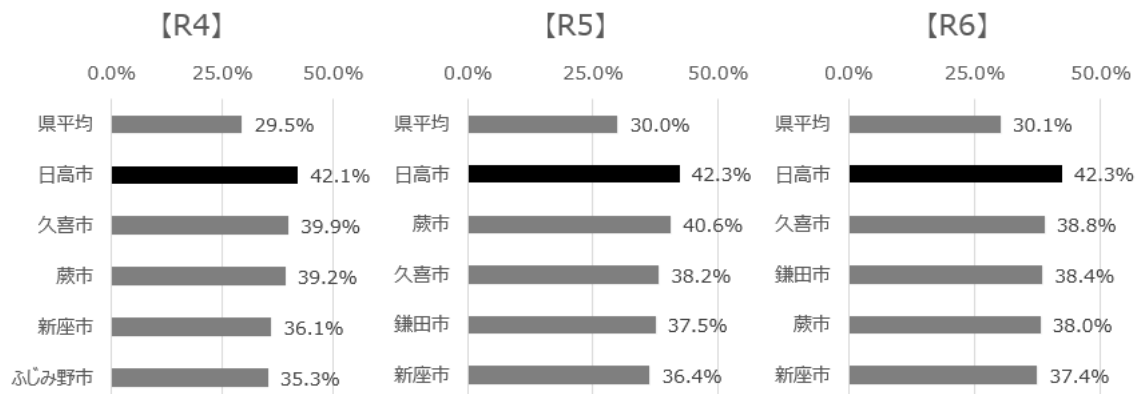
3 多様な分野での女性の参画状況

1. 政策への参画

本市の審議会等委員に占める女性の割合は、近年県内の自治体で最も高くなっており、県平均が約 3 割の中、本市では令和 4 年は 42.1%、令和 5 年が 42.3%、令和 6 年度が 42.3%と、高い水準を維持しています。

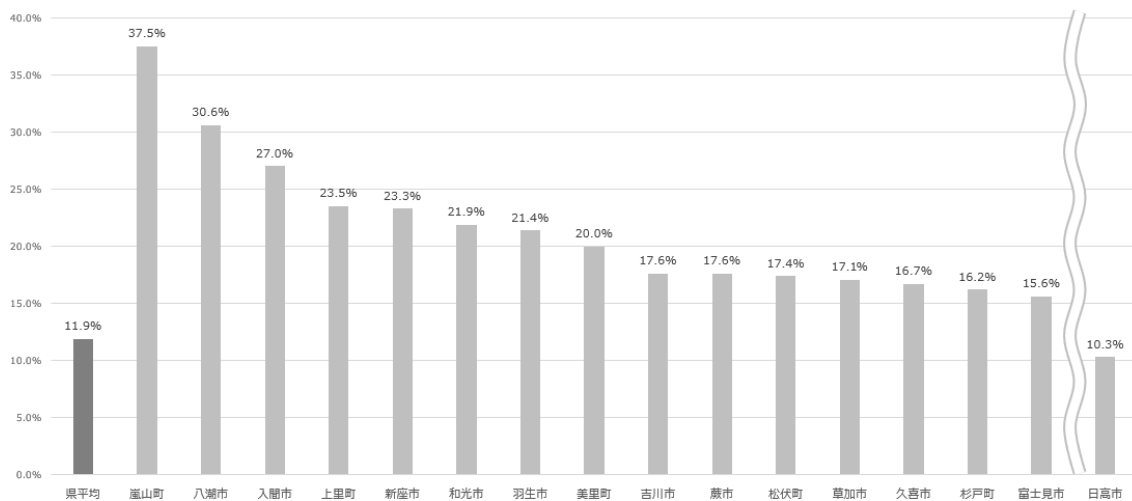
また、日常生活に関連が強い市町村防災会議委員に占める女性委員の割合について、令和 6 年度では、本市が 10.3%と県内平均 11.9%よりもやや低く、県内で 31 位となっています。なお、地域における多様な視点を防災対策に反映させるため、令和 6 年度末に「日高市防災会議条例」の一部を改正し、委員及び専門委員を拡充しました。

〔審議会等委員に占める女性の割合・県内上位 5 自治体の推移〕



資料：内閣府「市区町村女性参画状況見える化マップ」

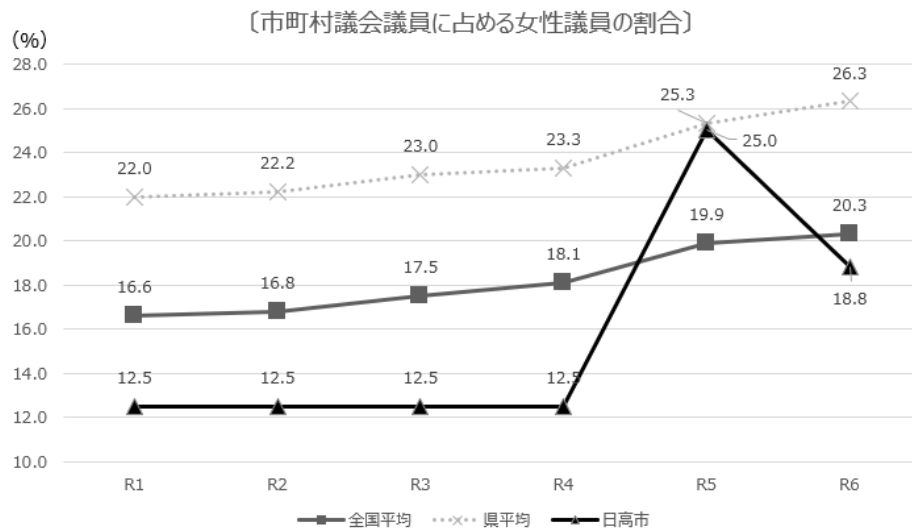
〔市町村防災会議委員に占める女性の割合・県内上位 15 自治体と日高市〕



資料：内閣府「市区町村女性参画状況見える化マップ」（令和 6 年）

2.政治への参画

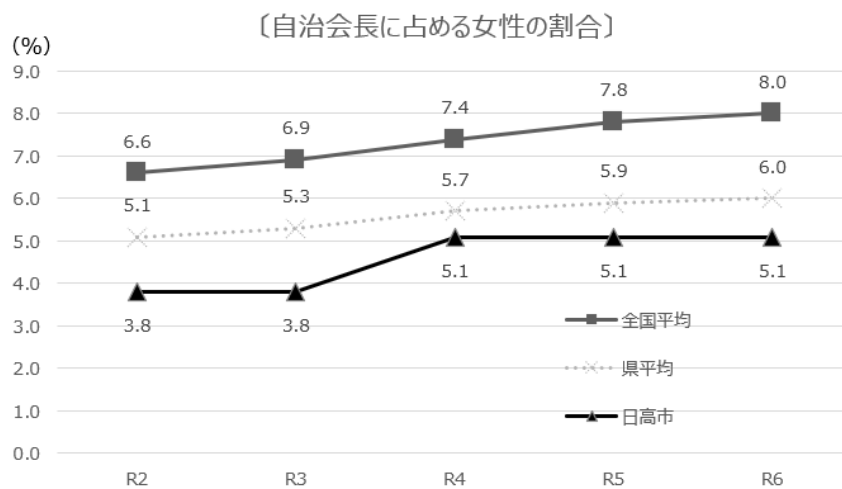
日高市議会議員に占める女性議員の割合は、令和4年までは、16人中2人で12.5%と県平均、全国平均より低かったものの、令和5年以降は全国平均に近い水準となっています。なお、令和7年は令和6年と同様に16人中3人で18.8%となっております。



資料：内閣府「市区町村女性参画状況見える化マップ」

3.地域活動への参画

自治会長に占める女性の割合は、令和3年までは3.8%（3人/78人）だったものの、令和4年以降は5.1%（4人/78人）に上昇しました。ただ、全国平均と県平均は下回っている状況です。



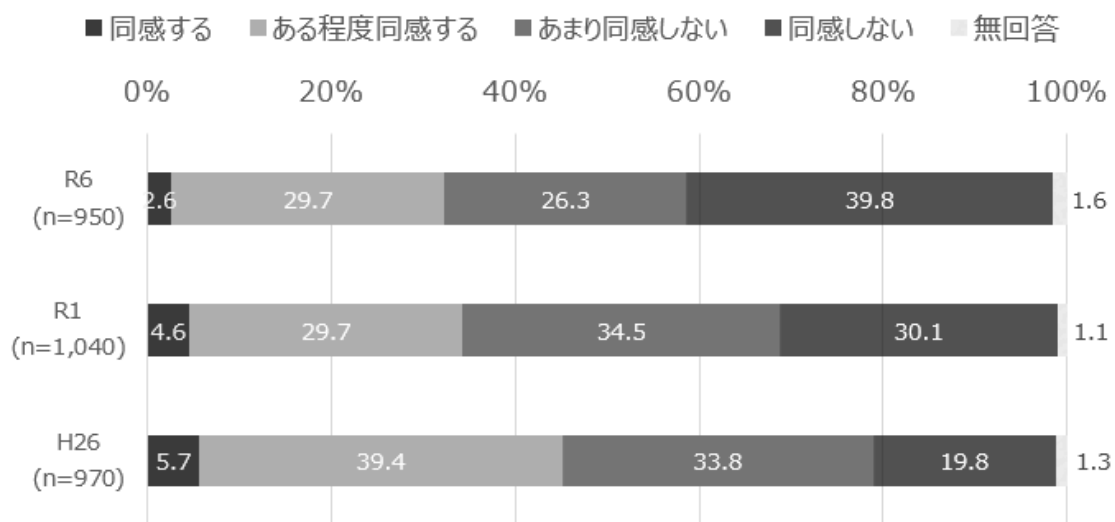
資料：内閣府「市区町村女性参画状況見える化マップ」

4 男女共同参画に関する意識

1. 固定的な性別役割分担意識（「男は仕事、女は家庭」）

「男は仕事、女は家庭」という固定的な性別役割分担意識に対する考え方について、平成 26 年度では、肯定的意識（「同感する」＋「ある程度同感する」）が 45.1%と約半数を占めていたのに対し、令和 6 年度では、肯定的意識は 32.3%と約 3 割となっています。また、「同感しない」という回答は平成 26 年度と令和 6 年度で比較すると約 2 倍に増加しています。

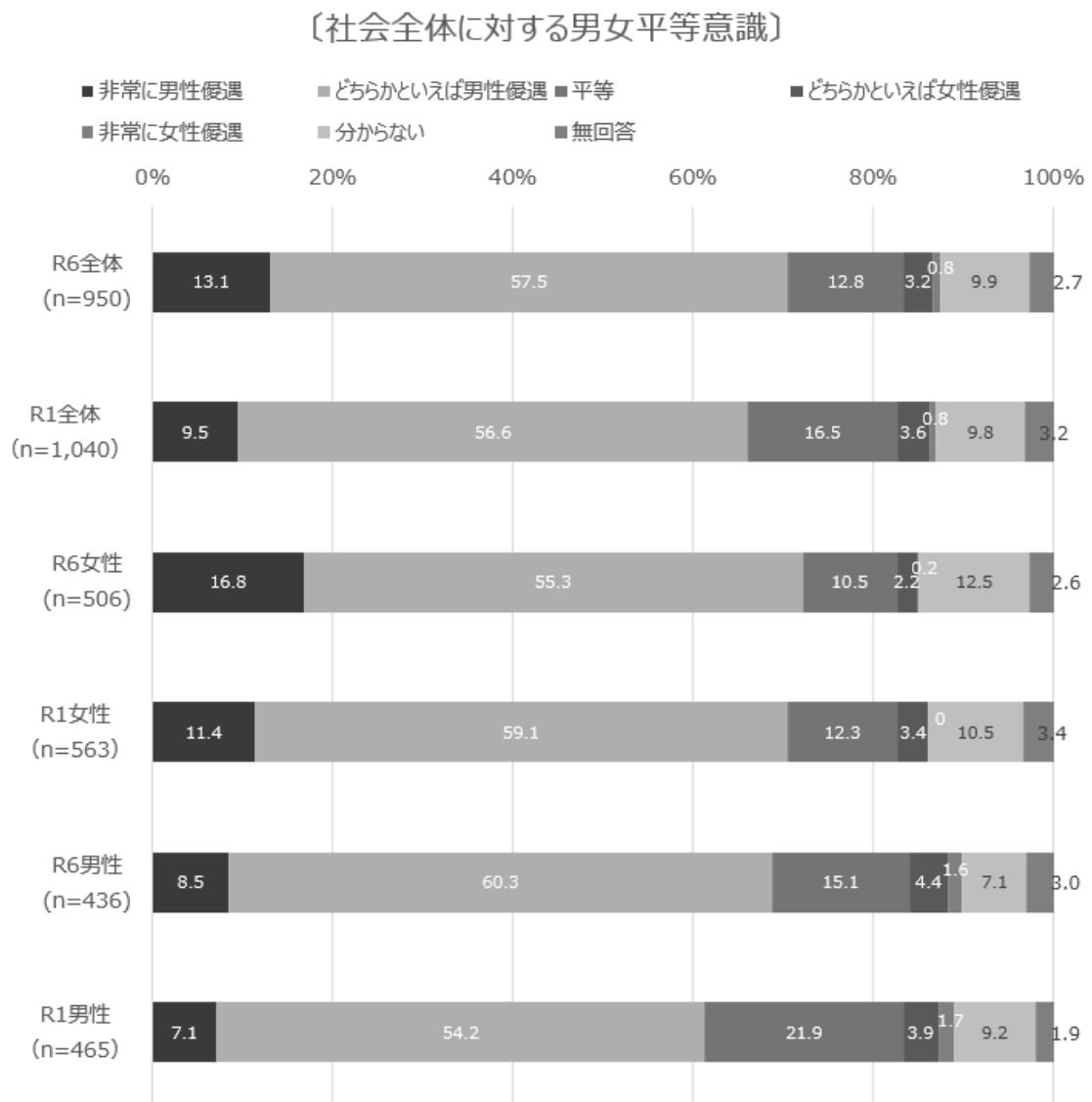
〔固定的な性別役割分担意識の推移〕



資料：令和 6 年度「日高市男女共同参画に関する意識調査」（市民意識調査）

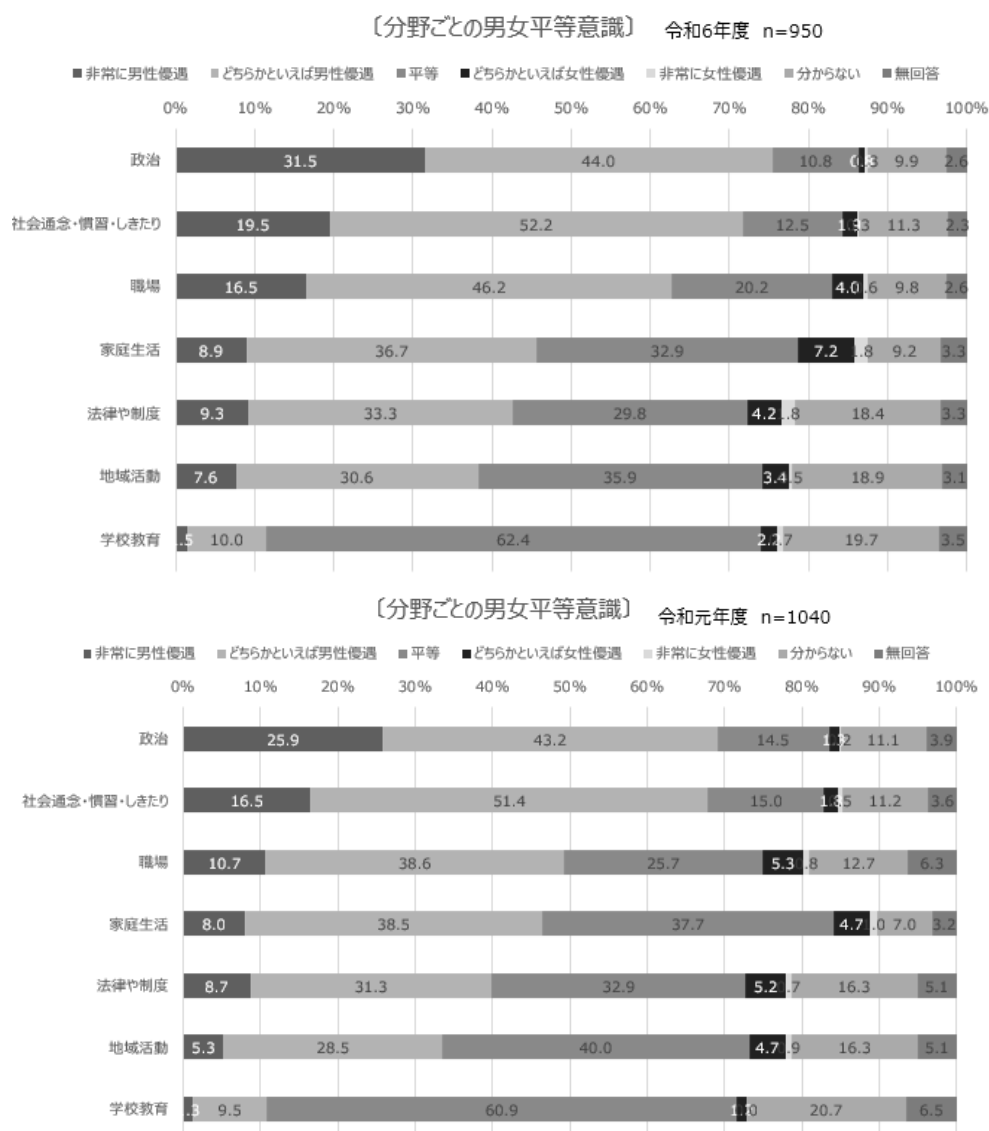
2.男女平等に関する意識

社会全体に対する男女平等意識についての調査では、男性優遇（「非常に男性優遇」＋「どちらかといえば男性優遇」）が70.6%と7割を超えています。男女別に見ると、女性では男性優遇が72.1%であるのに対し、男性では68.8%で、約3ポイントの差があります。また、令和元年度と比較すると、男性、女性共に「非常に男性優遇」と回答した人の割合が増加しています。



資料：令和6年度「日高市男女共同参画に関する意識調査」（市民意識調査）
令和元年度「日高市男女共同参画に関する意識調査」（市民意識調査）

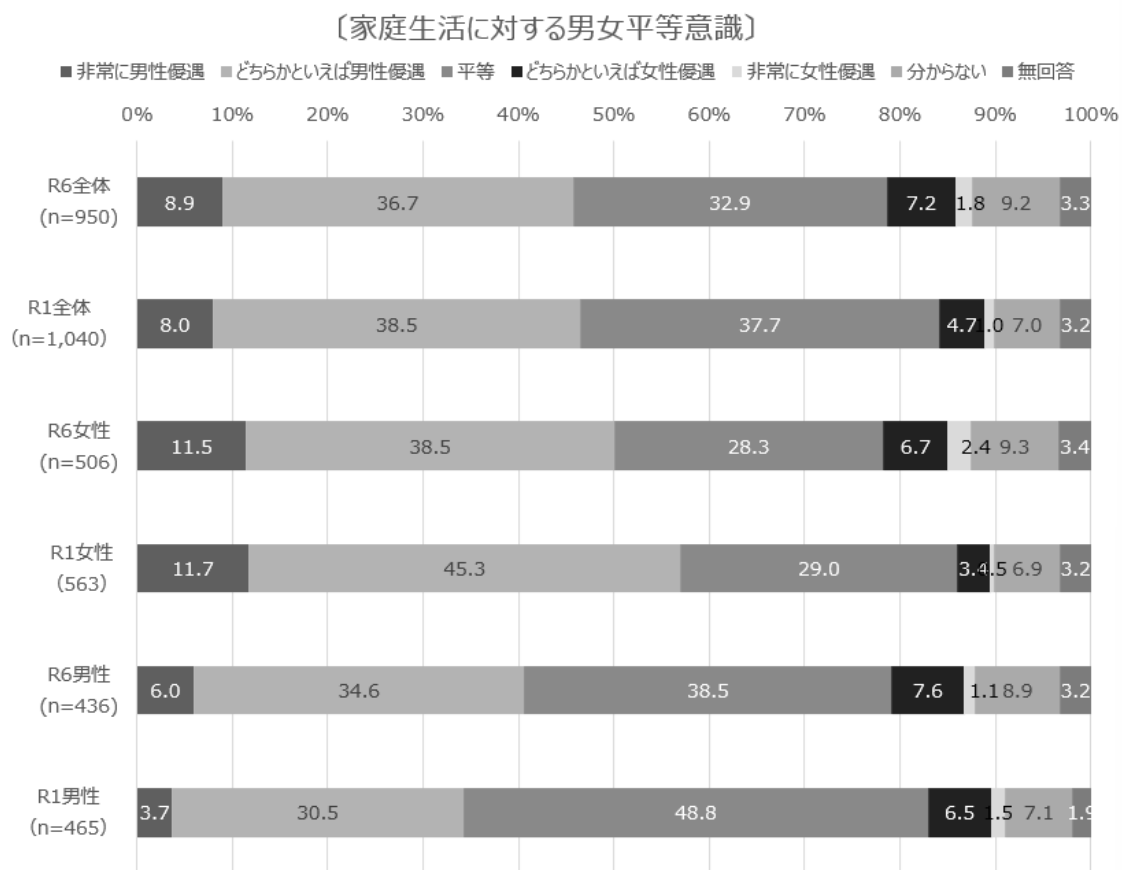
分野ごとの男女平等意識について見ると、男性が優遇されているという意識は「政治」「社会通念・慣習・しきたり」が高くなっており、男性優遇が約 7 割を占めています。「学校教育」では、唯一平等と感じている人が半数を超えており、62.4%となっています。最も男性優遇と女性優遇に差があったのは、「家庭生活」です。なお、令和元年度、令和 6 年度共に「男性優遇」と回答する人の割合が高い分野のランキングは変化していません。



資料：令和 6 年度「日高市男女共同参画に関する意識調査」（市民意識調査）
令和元年度「日高市男女共同参画に関する意識調査」（市民意識調査）

家庭生活に対する男女平等意識について、令和元年度と比較すると、「非常に男性優遇」「どちらかといえば男性優遇」と回答する男性の割合が約 6 ポイント上昇していることがわかります。

また、男性は 38.5%が平等であると感じている一方で、女性では平等と感じている人は 28.3%にとどまっており、50.0%の女性が男性優遇だと感じています。



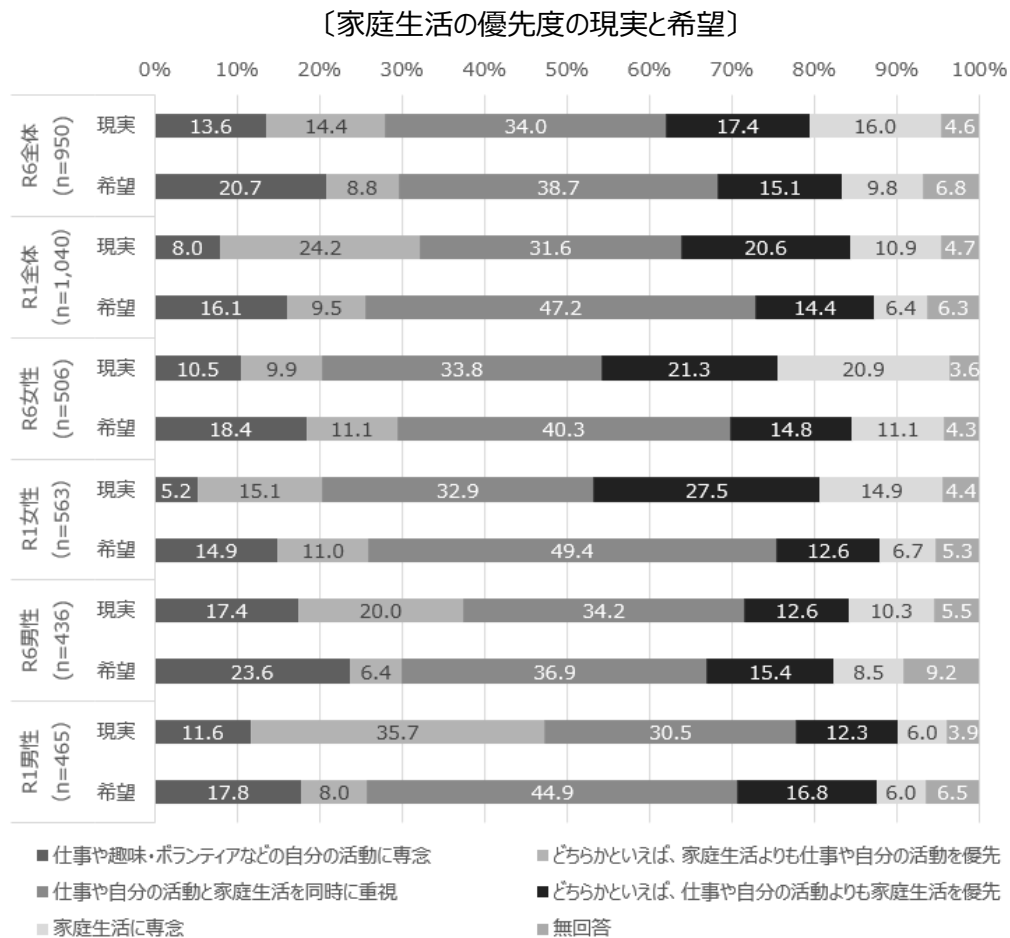
資料：令和 6 年度「日高市男女共同参画に関する意識調査」（市民意識調査）
令和元年度「日高市男女共同参画に関する意識調査」（市民意識調査）

5 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

1. 家庭生活の優先度の現実と希望

家庭生活の優先度について、男女ともに希望では大きな差はなく「仕事や自分の活動と家庭生活を同時に重視」が最も多く、4割前後となっています。一方で、現実と希望を比較すると、女性では「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」の現実が希望よりも6.5ポイント大きくなっており、男性では「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」の現実が希望よりも13.6ポイント大きくなってしています。

また、現実について令和元年度と比較すると、「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」と回答する男性が15.7ポイント減少しています。



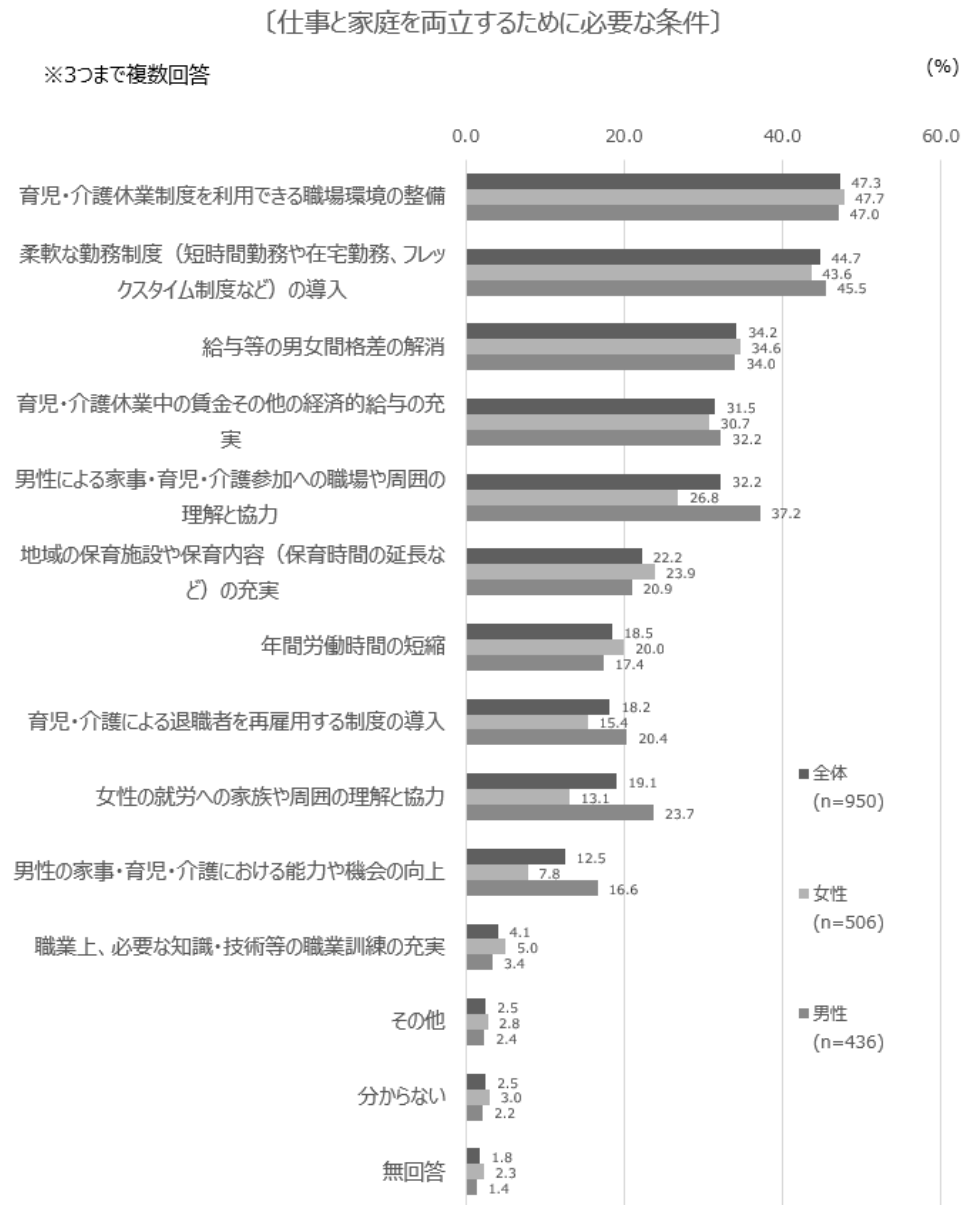
資料：令和6年度「日高市男女共同参画に関する意識調査」（市民意識調査）

令和元年度「日高市男女共同参画に関する意識調査」（市民意識調査）

2.仕事と家庭を両立するために必要な条件

男女が共に仕事と家庭を両立するために必要な条件では、男女ともに「育児・介護休業制度を利用できる職場環境の整備」が最も多くなっています。

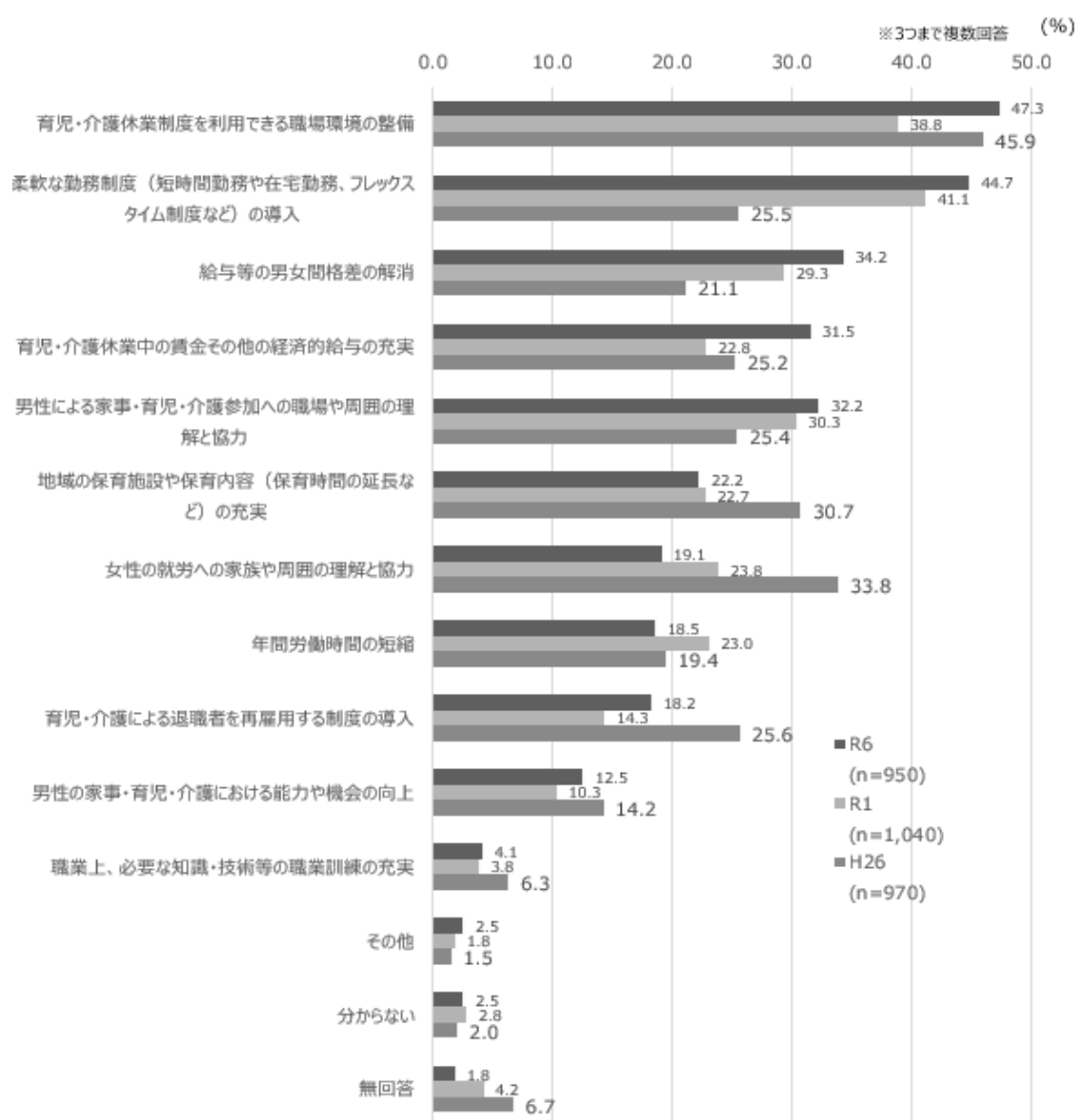
「男性による家事・育児・介護参加への職場や周囲の理解と協力」では、女性が 26.8%、男性が 37.2%であり、男女で 10.4 ポイントもの差があります。



資料：令和6年度「日高市男女共同参画に関する意識調査」（市民意識調査）

男女が共に仕事と家庭を両立するために必要な条件について、令和元年度と比較すると、令和6年度は「育児・介護休業制度を利用できる職場環境の整備」が8.5ポイント増加しており、1位となっています。また、逆に「女性の就労への家族や周囲の理解と協力」は4.7ポイント減少しています。

〔仕事と家庭を両立するために必要な条件・経年比較〕



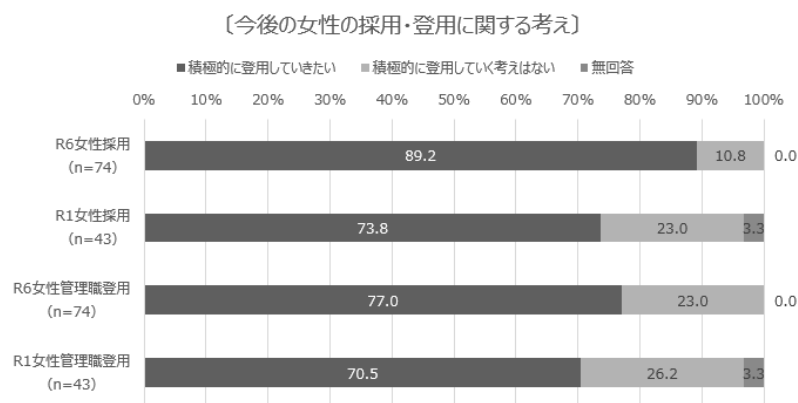
資料：令和6年度「日高市男女共同参画に関する意識調査」（市民意識調査）
 令和元年度「日高市男女共同参画に関する意識調査」（市民意識調査）
 平成26年度「日高市男女共同参画に関する市民意識調査」

6 女性の活躍推進

1. 今後の女性の採用・登用の考え

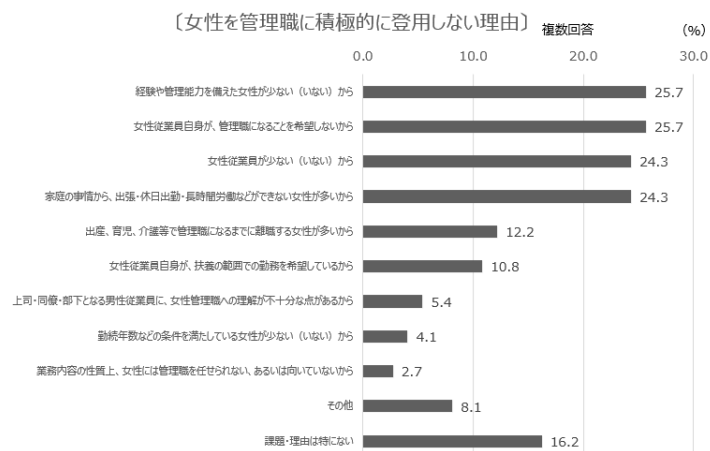
今後、女性を「積極的に採用していきたい」と考えている事業所は 89.2%であり、女性を管理職に「積極的に登用していきたい」と考えている事業所は 77.0%と、共に 7 割以上となっています。また、女性を管理職として「積極的に登用していく考えはない」と回答した事業所では、その理由として「経験や管理能力を備えた女性が少ない(いない)から」と「女性従業員自身が、管理職になることを希望しないから」が 25.7%と最も多くなっています。

また、令和元年度と比較すると、女性の採用、女性の管理職それぞれについて「積極的に登用していきたい」と回答する事業所の割合が増加しています。



資料：令和 6 年度「日高市男女共同参画に関する意識調査」（事業所意識調査）

令和元年度「日高市男女共同参画に関する意識調査」（事業所意識調査）

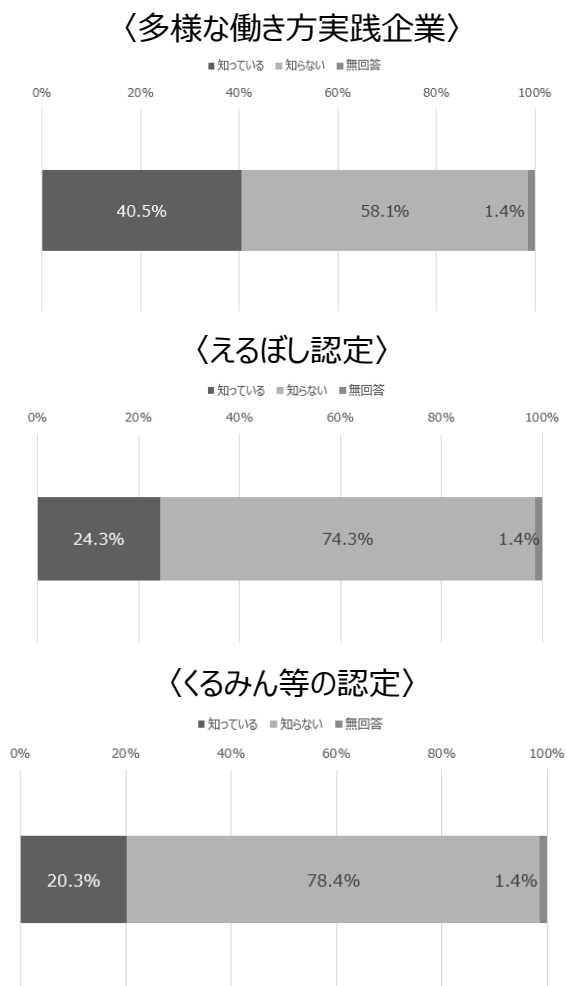


資料：令和 6 年度「日高市男女共同参画に関する意識調査」（事業所意識調査）

2.女性の活躍推進に関する各事業所の取組状況

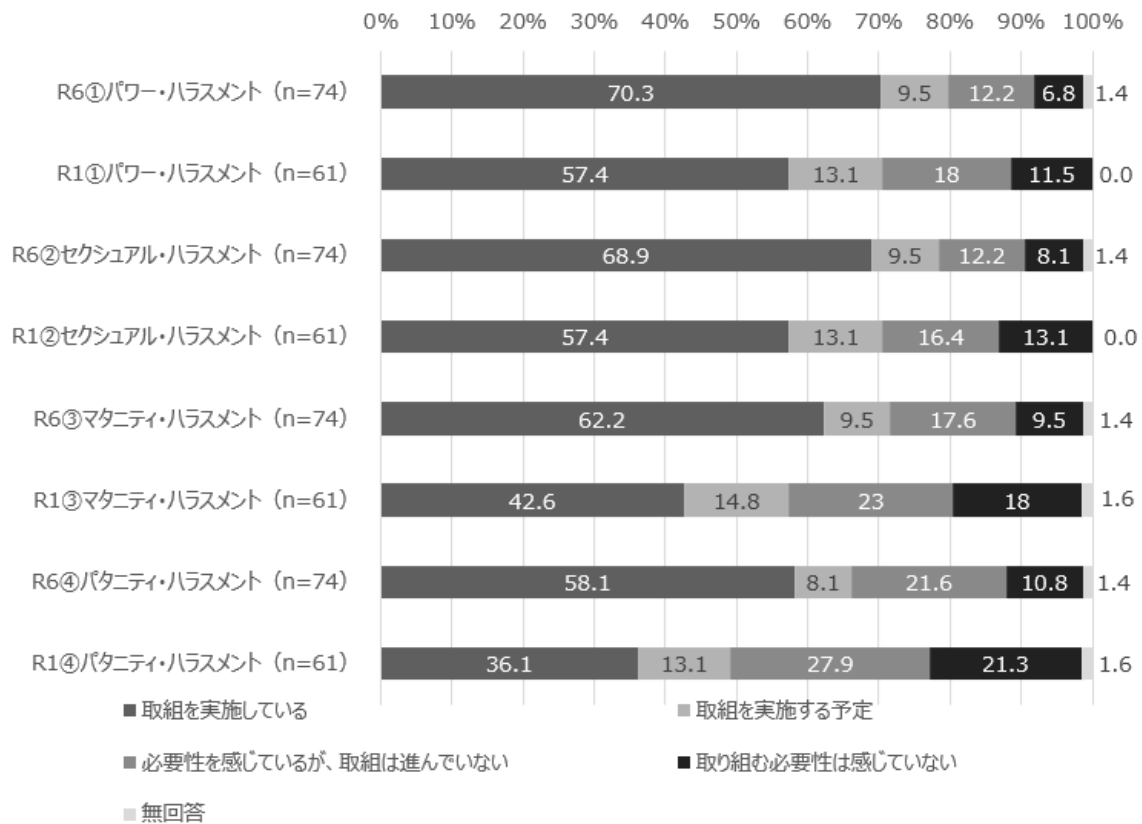
多様な働き方実践企業※（埼玉県における企業の「仕事」と「プライベート」両立を支援する制度）についての事業所の認知度は、「知らない」が58.1%と最も多く、えるぼし※認定（企業の女性活躍を推進する制度）の認知度は「知らない」が74.3%、くるみん※等の認定（企業の子育て支援を推進する制度）も「知らない」が78.4%にとどまっています。また、各種ハラスメント対策については、①パワー・ハラスメントと②セクシュアル・ハラスメントについて、「取組を実施している」事業所は約7割ありますが、③マタニティ・ハラスメントは62.2%、④パタニティ・ハラスメントは58.1%にとどまっています。

また、令和元年度と比較すると、4つのハラスメント全てにおいて、「取組を実施している」と回答した事業所の割合が増加しています。



資料：令和6年度「日高市男女共同参画に関する意識調査」（事業所意識調査）

〔ハラスメント対策の取組状況〕



資料：令和6年度「日高市男女共同参画に関する意識調査」（事業所意識調査）

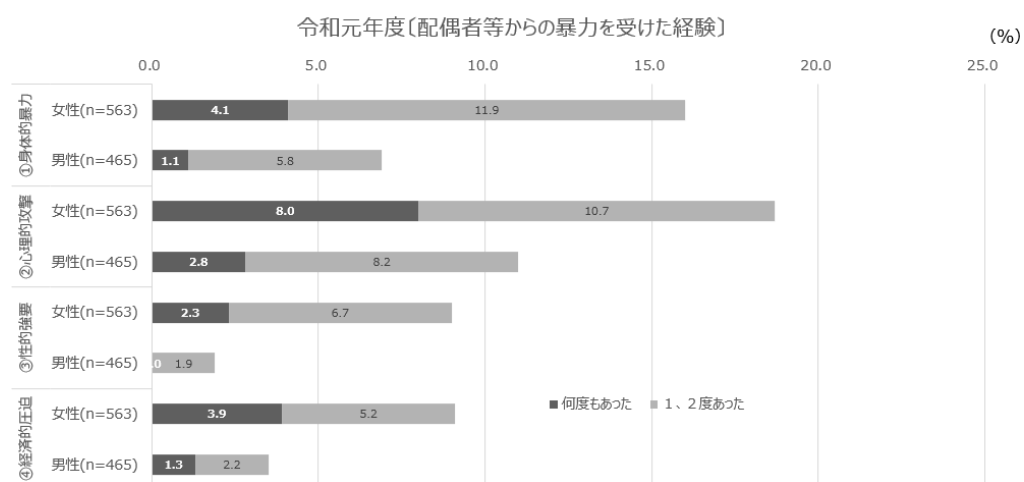
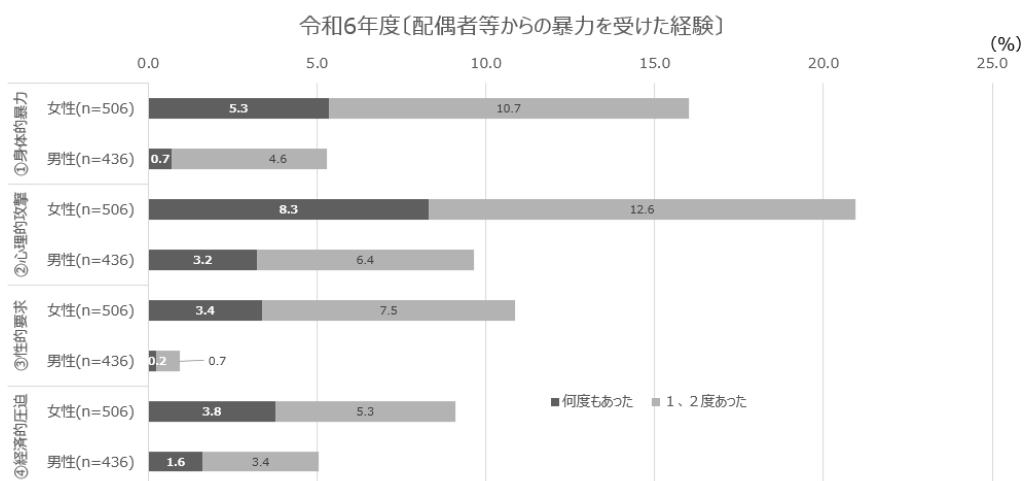
令和元年度「日高市男女共同参画に関する意識調査」（事業所意識調査）

①パワー・ハラスメント	職場において、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えられること又は職場環境を悪化させられること。
②セクシュアル・ハラスメント	職場において行われる労働者の意に反する性的な言動に対して、拒否や抵抗をしたことにより労働条件について不利益を受けたり、就業環境が害されたりすること。
③マタニティ・ハラスメント	職場において、女性労働者が妊娠・出産をきっかけにした精神的・肉体的な嫌がらせ、また、それらを理由とした解雇や雇い止め、自主退職の強要など不利益を被ることによって不当な扱いを受けること。
④パタニティ・ハラスメント	職場において、男性労働者が育児休業、育児支援目的での短時間勤務やフレックス勤務を活用したりすることに対して、上司や同僚などにより妨害される言動を受けたり、降格など不利益を被ることによって不当な扱いを受けること。

7 配偶者等からの暴力

1. 配偶者等からの暴力を受けた経験の有無

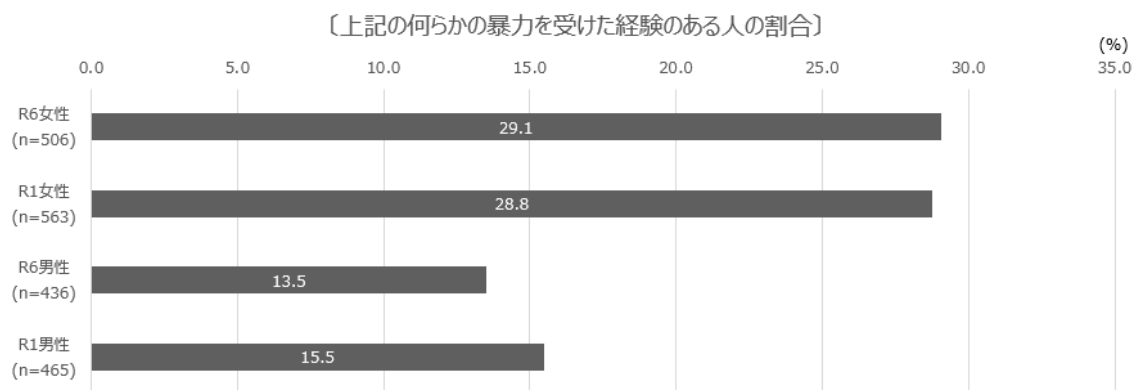
配偶者等からの暴力を受けた経験については、経験がある（「何度もあった」＋「1、2度あった」）割合は、「経済的圧迫」以外全ての項目において女性の方が約10ポイント高く、①身体的暴力で女性が16.0%、男性が5.3%、②心理的攻撃で女性が21.0%、男性が9.6%となっています。また、上記の何らかの暴力を受けた経験のある人の割合は、女性では29.1%、男性では13.5%となっており、女性の約3割は配偶者等から何らかの暴力を受けた経験があると回答しています。



① 身体的暴力	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 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、長時間無視するなどの精神的な嫌がらせ、あなたや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
③ 性的強要	いやがっているのに、性的な行為を強要される、ポルノ映像等を見せられる、避妊に協力しないなど
④ 経済的圧迫	生活費を渡されない、貯金を勝手に使われる、外で働くことを妨害されるなど

資料：令和6年度「日高市男女共同参画に関する意識調査」（市民意識調査）

令和元年度「日高市男女共同参画に関する意識調査」（市民意識調査）



資料：令和6年度「日高市男女共同参画に関する意識調査」（市民意識調査）

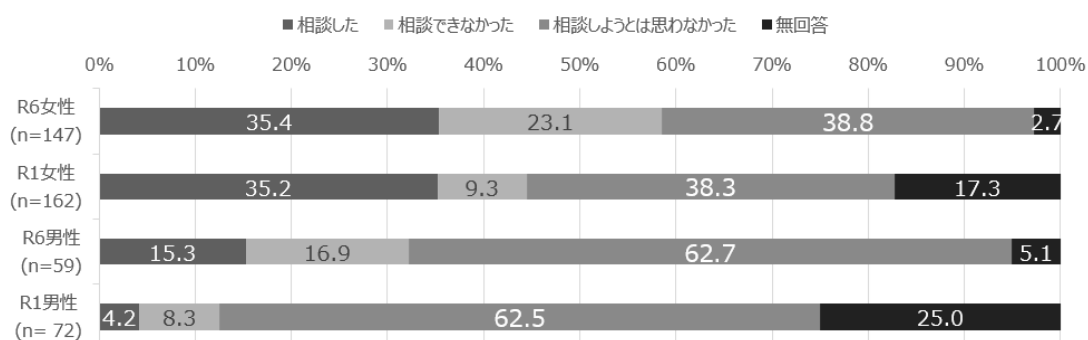
令和元年度「日高市男女共同参画に関する意識調査」（市民意識調査）

2. 配偶者等からの暴力を受けた経験のある人の相談状況

配偶者等からの暴力に関する相談状況について、「相談した」が女性で 35.4%となっているところ、男性では 15.3%と少数になっています。また、女性で 23.1%、男性で 16.9%が「相談できなかった」と回答しています。令和元年度と比較すると、配偶者等からの暴力に関して「相談した」と回答した男性の割合が 10 ポイントほど上昇していることがわかります。

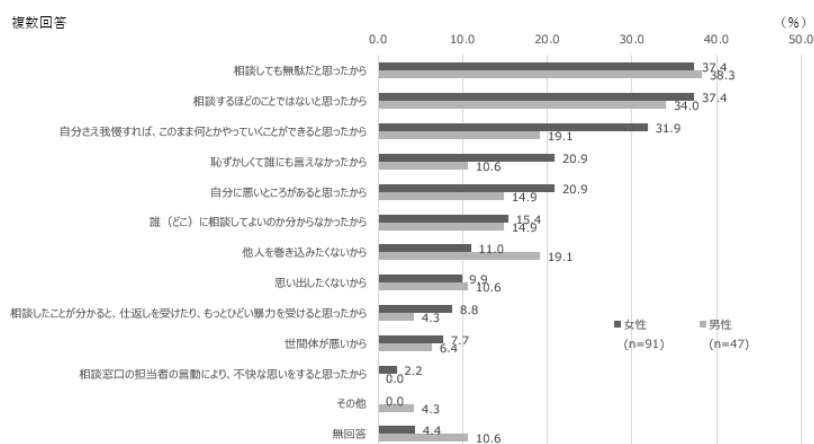
「相談できなかった」又は「相談しようとは思わなかった」と回答した人のうち、相談しなかった（できなかった）理由としては、「相談しても無駄だと思ったから」が、女性で 37.4%、男性で 38.3%と多くなっています。

〈配偶者等からの暴力に関する相談状況〉



資料：令和 6 年度「日高市男女共同参画に関する意識調査」（市民意識調査）
令和元年度「日高市男女共同参画に関する意識調査」（市民意識調査）

令和 6 年度〈相談しなかった（できなかった）理由〉



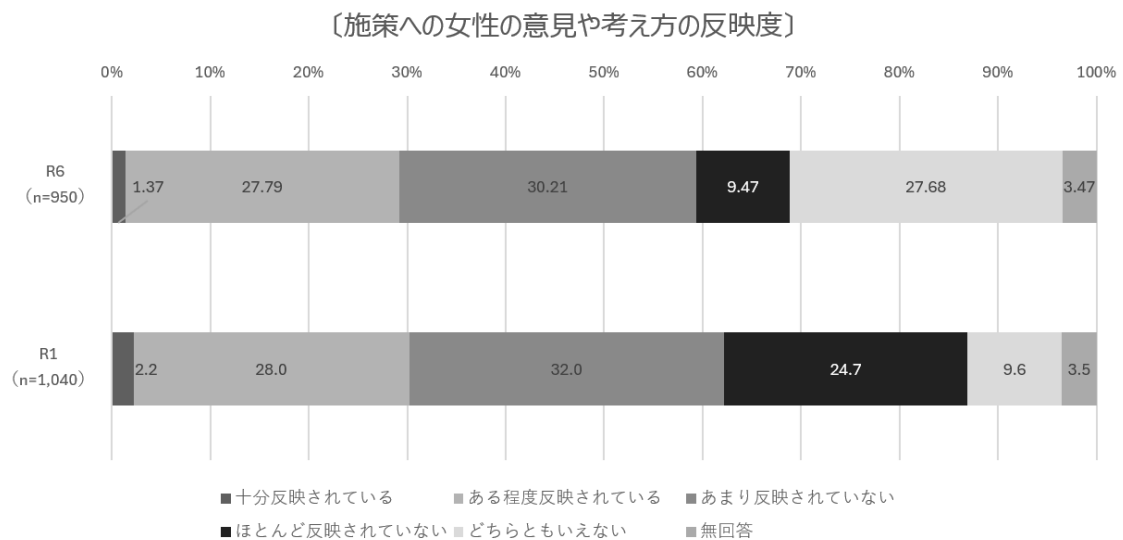
資料：令和 6 年度「日高市男女共同参画に関する意識調査」（市民意識調査）

8 政策における女性の参画

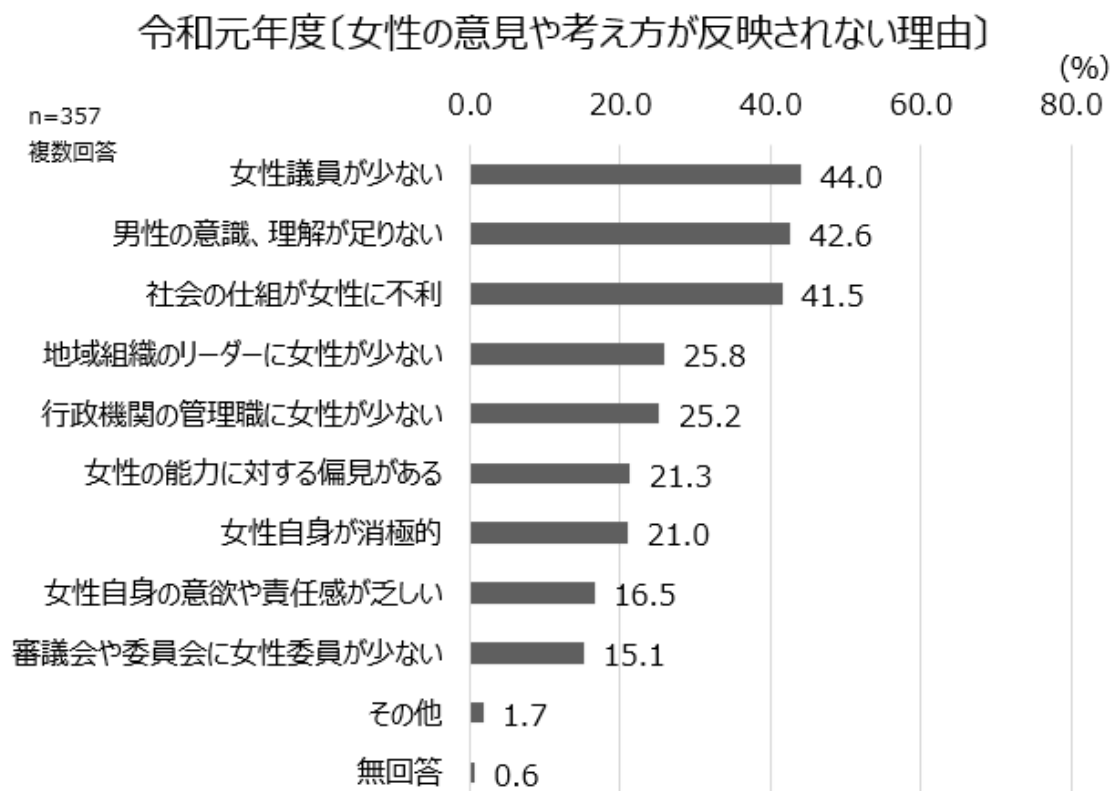
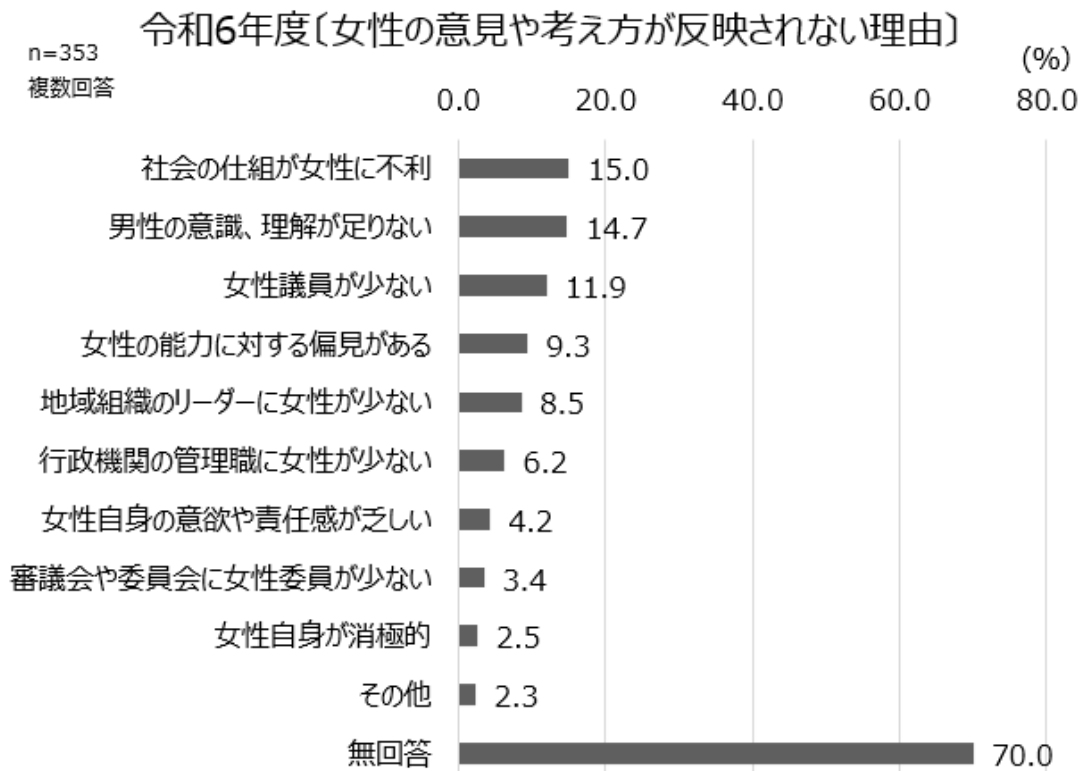
1.市や県の施策に対する女性の意見の反映

市や県の施策への女性の意見や考え方の反映の程度については、反映されている（「十分反映されている」＋「ある程度反映されている」）が 29.2%、反映されていない（「あまり反映されていない」＋「ほとんど反映されていない」）が 39.7%、どちらとも言えないが 27.7%となっています。また、令和元年度と比較すると、「ほとんど反映されていない」と回答した人の割合が 15 ポイントほど減少していることがわかります。

反映されていないと答えた人の理由としては、「社会の仕組みが女性に不利」（15.0%）が最も多く、「男性の意識、理解が足りない」（14.7%）、「女性議員が少ない」（11.9%）と続きます。



資料：令和 6 年度「日高市男女共同参画に関する意識調査」（市民意識調査）
令和元年度「日高市男女共同参画に関する意識調査」（市民意識調査）



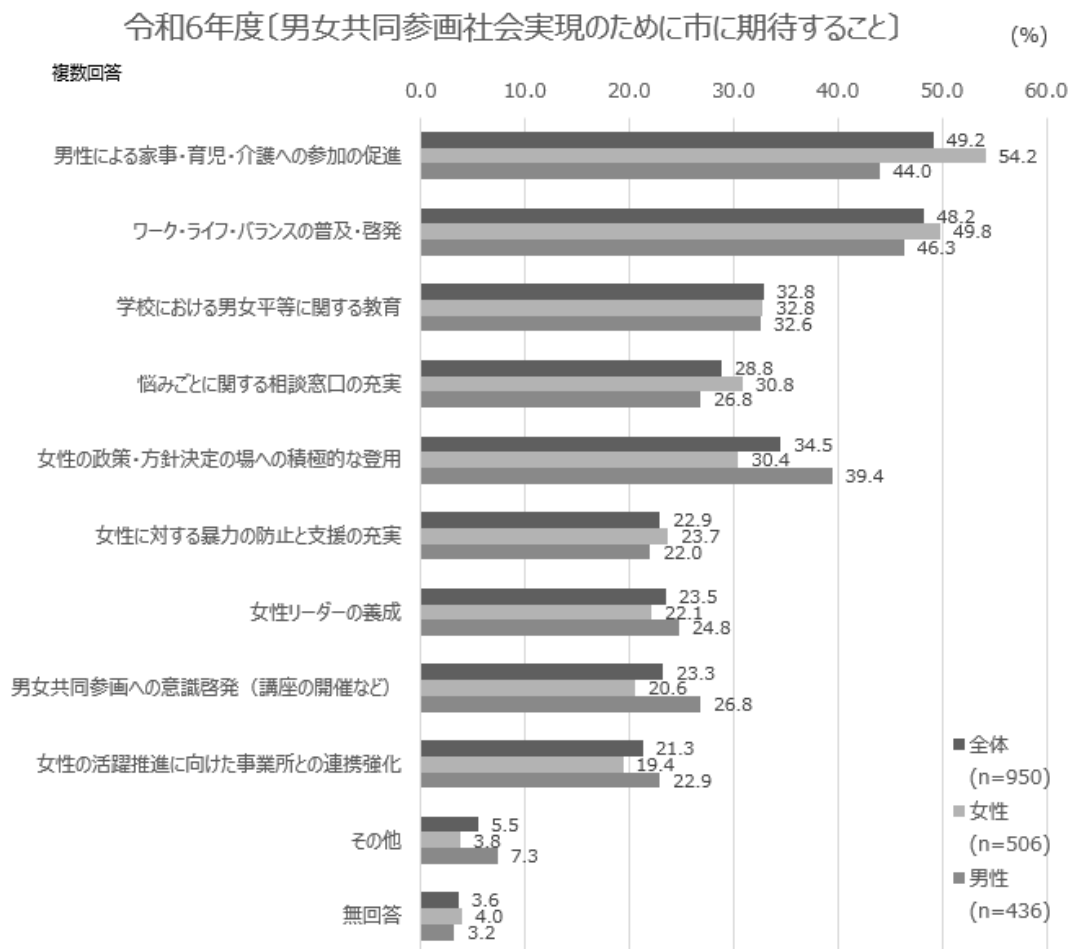
資料：令和6年度「日高市男女共同参画に関する意識調査」（市民意識調査）
令和元年度「日高市男女共同参画に関する意識調査」（市民意識調査）

2.男女共同参画社会の実現のために市に期待すること

男女共同参画社会の実現のために市に期待することは、女性では「男性による家事・育児・介護への参加の促進」が 54.2%と最も多くなっており、男性では「ワーク・ライフ・バランスの普及・啓発」が 46.3%と最も多くなっています。

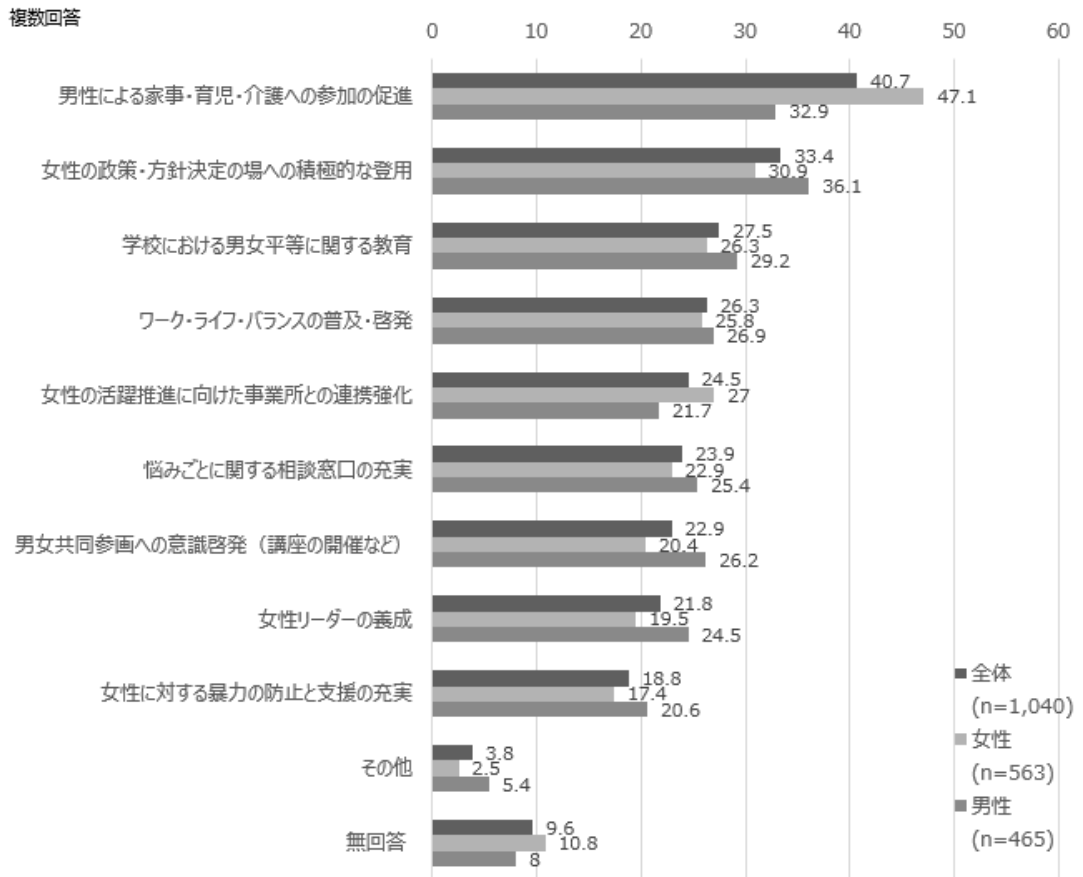
「男性による家事・育児・介護への参加の促進」では、女性が 54.2%、男性が 44.0%と 10.2 ポイント差があり、男女で意識に差があることがわかります。また、「女性の政策・方針決定の場の積極的な登用」は、女性では 30.4%、男性では 39.4%と 9 ポイント差があり、こちらも男女で意識に差があることがわかります。

また、令和元年度と比較すると、「男性による家事・育児・介護への参加の促進」の位置は変わらずトップであり、「ワーク・ライフ・バランスの普及・啓発」の順位が上昇していることがわかります。



令和元年度〔男女共同参画社会実現のために市に期待すること〕

(%)



資料：令和 6 年度「日高市男女共同参画に関する意識調査」（市民意識調査）

令和元年度「日高市男女共同参画に関する意識調査」（市民意識調査）

9 第6次日高市男女共同参画プラン策定までの経過

	年月日	会議等名称	内容・概要
令和6年度	令和6年 5月23日～ 6月10日	第1回日高市男女共同参画 庁内推進会議及び日高市 DV 対策連携会議合同会議	第6次日高市男女共同参画プランについて 市民・事業所意識調査について
	令和6年 6月26日	第1回日高市男女共同参画 庁内推進会議作業部会会議	第6次日高市男女共同参画プランについて 市民・事業所意識調査の調査票 (案)について
	令和6年 7月1日～ 7月8日	第2回日高市男女共同参画 庁内推進会議及び日高市 DV 対策連携会議合同会議	市民・事業所意識調査の調査票 (案)について
	令和6年 8月1日	第1回日高市男女共同参画 審議会	市民・事業所意識調査の実施について
	令和6年 9月27日～ 10月31日	日高市男女共同参画に関する 意識調査(市民・事業所)	市内在住の満18歳以上の男女 2,000人 市内事業所150事業所
	令和7年 3月21日	第2回日高市男女共同参画 審議会	意識調査の結果について 第6次日高市男女共同参画プラン 策定について

	年月日	会議等名称	内容・概要
令和7年度	令和7年 7月10日	第1回日高市男女共同参画 庁内推進会議作業部会会議	第6次日高市男女共同参画プラン(素案)について
	令和7年 7月31日	第1回日高市男女共同参画 庁内推進会議及び日高市 DV 対策連携会議合同会議	第6次日高市男女共同参画プラン(素案)について
	令和7年 8月28日	第1回日高市男女共同参画 審議会	第6次日高市男女共同参画プラン(素案)について
	令和7年 10月14日	第2回日高市男女共同参画 審議会	第6次日高市男女共同参画プラン(素案)について
	令和7年 10月14日～ 10月21日	第2回日高市男女共同参画 庁内推進会議及び日高市 DV 対策連携会議・第2回日高市 庁内推進会議作業部会	第6次日高市男女共同参画プラン(素案)について
	令和7年 11月5日～ 12月4日	市民コメント実施	第6次日高市男女共同参画プラン(案)について
	令和8年 1月 日	男女共同参画審議会会長への 諮問	第6次日高市男女共同参画プランの策定について（諮問）
	令和8年 1月 日	第3回日高市男女共同参画 審議会	第6次日高市男女共同参画プラン(案)について 第6次日高市男女共同参画プランの策定について（答申）

<<令和6年度日高市男女共同参画に関する意識調査の結果概要>>

(1) 市民意識調査

- ①調査地域 : 日高市全域
- ②調査対象 : 日高市在住者
- ③標本数 : 2,000人 回収数 950件
- ④標本抽出方法 : 住民基本台帳から無作為抽出
- ⑤調査期間 : 令和6年9月27日（金）～10月31日（木）

⑥調査方法 : 郵送配布・郵送回収又は WEB 回答

(2) 事業所意識調査

①調査地域 : 日高市全域

②調査対象 : 日高市内で事業を行っている事業所

③標本数 : 150 事業所 回収数 74 件

④調査期間 : 令和 6 年 9 月 27 日 (金) ~10 月 31 日 (木)

⑤調査方法 : 郵送配布・郵送回収又は WEB 回答

10 男女共同参画に関する年表

※埼玉県男女共同参画基本計画（平成 29 年 3 月）を参考に作成

年号	国際的な動き	国内の動き	埼玉県の動き	日高市の動き
1945 年(昭 20)	○ 国連憲章採択	○ 衆院法改正(成年女子に参政権)		
1946 年(昭 21)	○ 国連に「婦人の地位委員会」設置	○ 戦後初の総選挙で女性の選挙権が行使され女性国会議員 39 人誕生		
1947 年(昭 22)		○ 日本国憲法施行 ○ 民法改正・家制度廃止		
1948 年(昭 23)	○ 第 3 回国連総会で「世界人権宣言」採択			
1967 年(昭 42)	○ 第 22 回国連総会で「婦人に対する差別撤廃宣言」採択			
1975 年(昭 50)	○ 国際婦人年 ○ 国際婦人年世界会議(メキシコ・シティ)で「世界行動計画」採択	○ 「婦人問題企画推進本部」発足 ○ 総理府婦人問題担当室設置		
1976 年(昭 51)		○ 民法一部改正(離婚後の氏の選択自由に) ○ 第 1 回日本婦人問題会議(労働省)		
1977 年(昭 52)		○ 国内行動計画策定 ○ 国立婦人教育会館が嵐山町に開館	○ 埼玉婦人問題会議発足	
1978 年(昭 53)				
1979 年(昭 54)	○ 第 34 回国連総会で「女子差別撤廃条約」採択			

年号	国際的な動き	国内の動き	埼玉県の動き	日高市の動き
1980 年 (昭 55)	○「国連婦人の十年」中間年世界会議開催(コペンハーゲン) ○ 女子差別撤廃条約の署名式	○ 民法の一部改正(配偶者の法定相続分 1/3→1/2)	○「婦人の地位向上に関する埼玉県計画」策定	
1981 年 (昭 56)	○ ILO 第 156 号条約の採択(ILO 総会)(男女労働者特に家庭的責任を有する労働者の機会均等及び均等待遇に関する条約)			
1984 年 (昭 59)		○ 国籍法及び戸籍法一部改正(子の国籍：父系血統主義→ 父母両系主義)	○「婦人の地位向上に関する埼玉県計画(修正版)」策定	
1985 年 (昭 60)	○「国連婦人の 10 年」最終年世界会議開催(ナイロビ)、「ナイロビ将来戦略」採択、NGO フォーラム開催	○「女子差別撤廃条約」批准 ○「男女雇用機会均等法」成立(施行は昭和 61 年) ○ 労働基準法一部改正(施行は昭和 61 年)	○「国連婦人の十年」最終年世界会議 NGO フォーラムに派遣団参加	
1986 年 (昭 61)			○「男女平等社会確立のための埼玉県計画」策定	
1987 年 (昭 62)		○「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画」策定		
1989 年 (平元)		○ 法例一部改正(婚姻、親子関係等についての男性優先規定の改正等)		

年号	国際的な動き	国内の動き	埼玉県の動き	日高市の動き
1990 年 (平 2)	○ 「ナイロビ将来戦略に関する第 1 回見直しと評価に伴う勧告及び結論」採択(国連・経済社会理事会) ○ ILO 第 171 号条約(夜業に関する)採択(ILO 総会)		○ 「男女平等社会確立のための埼玉県計画(修正案)」策定	
1991 年 (平 3)		○ 「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画(第一次改定)」策定 ○ 育児休業法成立(施行は平成 4 年)		
1992 年 (平 4)		○ 初の婦人問題担当大臣設置		
1993 年 (平 5)	○ 世界人権会議(ウィーン) ○ 「女性に対する暴力撤廃宣言」採択(国連総会)	○ パートタイム労働法成立	○ 「埼玉女性の歩み」発行	
1994 年 (平 6)	○ ILO 第 175 号条 約(パートタイム労働に関する)採択(ILO 総会) ○ 国際人口・開発会議開催(カイロ)	○ 総理府男女共同参画室発足 ○ 内閣総理大臣の諮問機関として男女共同参画審議会設置	○ 「1994 彩の国の女性」発行	
1995 年 (平 7)	○ 社会開発サミット開催(コペンハーゲン) ○ 第 4 回世界女性会議開催(北京)「行動綱領」「北京宣言」の採択	○ 育児・介護休業法成立 ○ ILO 第 156 号条約批准	○ 「2001 彩の国男女共同参画プログラム」策定	
1996 年 (平 8)		○ 「男女共同参画 2000 年プラン」策定	○ 「世界女性みらい会議」開催	

年号	国際的な動き	国内の動き	埼玉県の動き	日高市の動き
1997 年 (平 9)		○ 労働基準法一部改正(女子保護規定の廃止等：施行は平成 11 年) ○ 男女雇用機会均等法一部改正(セクハラについての事業主配慮義務を規定：一部を除き平成 11 年施行)	○ 女性センター(仮称)基本構想策定	○ ひだか女性会議設置 ○ 男女平等に関する意識調査実施
1998 年 (平 10)			○ 女性センター(仮称)基本計画策定	○ ひだか女性会議から「ひだか女性参画プラン」についての提言を受ける
1999 年 (平 11)	○ 「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約選択議定書」採択	○ 男女共同参画社会基本法成立 ○ 児童買春・児童ポルノ禁止法成立	○ 女性問題協議会：男女共同参画推進条例(仮称)答申	○ 「第 1 次日高市男女共同参画プラン」(平成 11 年度～16 年度)策定 ○ ひだか男女共生会議(ひだか女性会議を改称)設置
2000 年 (平 12)	○ 女性 2000 年会議開催(ニューヨーク)「政治宣言」「成果文書」採択	○ 「男女共同参画基本計画」策定 ○ ストーカー規制法成立	○ 男女共同参画推進条例施行 ○ 「彩の国国際フォーラム 2000」開催 ○ 苦情処理機関の設置 ○ 訴訟支援の実施	
2001 年 (平 13)		○ 内閣府に男女共同参画局設置 ○ 男女共同参画会議設置 ○ 「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」成立		○ 男女共生社会に向けての職員意識調査実施
2002 年 (平 14)			○ 「埼玉県男女共同参画推進プラン 2010」策定 ○ 埼玉県男女共同参画推進センター(With You さいたま)開設	○ 男女共同参画に関する市民意識調査実施

年号	国際的な動き	国内の動き	埼玉県の動き	日高市の動き
2003 年 (平 15)		○ 「次世代育成支援 対策推進法」成立		
2004 年 (平 16)		○ 「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」一 部改正	○ 女性チャレンジ支 援事業開始	○ ひだか男女共生会 議から「第 2 次日高 市男女共同参画プ ラン」の策定につい ての提言を受ける ○ 情報誌「ぱーとな ぁ」発行
2005 年 (平 17)	○ 第 49 回国連 婦人の地位委員 会(北京+10)開 催	○ 「男女共同参画基 本計画(第 2 次)」策 定		○ 「第 2 次日高市男 女共同参画プラン」 (平成 17 年度～ 22 年度) 策定
2006 年 (平 18)		○ 「男女雇用機会均 等法」一部改正(男性 に対する差別の禁止、 間接差別の禁止等： 施行は平成 19 年)	○ 「配偶者等からの 暴力防止及び被害 者支援基本計画」 策定	
2007 年 (平 19)		○ 「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」一 部改正	○ 「埼玉県男女共同 参画推進プラン 2010」中間見直 し、「埼玉県男女共 同参画推進プラン」 とする	○ 男女共同参画に 関する職員意識調 査実施
2008 年 (平 20)			○ 女性キャリアセンタ ー開設	○ 男女共同参画社 会に関する市民意 識調査実施
2009 年 (平 21)		○ 女子差別撤廃委員 会の総括所見公表	○ 「配偶者等からの 暴力防止及び被害 者支援基本計画 (第 2 次)」策定	
2010 年 (平 22)	○ 第 54 回国連 婦人の地位委員 会(北京+15)開 催	○ 「男女共同参画基 本計画(第 3 次)」策 定		○ 日高市 DV 対策 連携会議設置 ○ 女性相談開始 ○ ひだか男女共生会 議から「第 3 次日高 市男女共同参画プ ラン」策定につい ての提言を受ける

年号	国際的な動き	国内の動き	埼玉県の動き	日高市の動き
2011 年 (平 23)				○「第 3 次日高市男女共同参画プラン」 (平成 23 年度～ 27 年度) 策定
2012 年 (平 24)	○ 第 56 回国連 婦人の地位委員 会「自然災害にお けるジェンダー平 等と女性のエンパ ワーメント」決議 案採択	○「『女性の活躍促進 による経済活性化』行 動計画」策定	○「埼玉県男女共同 参画基本計画」策 定 ○「配偶者等からの 暴力防止及び被害 者支援基本計画 (第 3 次)」策定 ○ 埼玉県男女共同 参画推進センター (With You さ い たま)に配偶者暴力 相談支援センターの 機能を付加	
2013 年 (平 25)		○「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 (施行は平成 26 年) ○「日本再興戦略」 (6 月 14 日閣議決 定)の中核に「女性の 活躍推進」が位置づけ られる		○ 日高市 DV 被害 者等緊急一時保護 実施要綱制定
2014 年 (平 26)	○ 第 58 回国連 婦人の地位委員 会「自然災害にお けるジェンダー平 等と女性のエンパ ワーメント」決議 案採択	○「日本再興戦略」改 訂 2014 に「『女性が 輝く社会』の実現」が 掲げられる ○ 女性が輝く社会に向 けた 国際シンポジウム (WAW ! Tokyo2014)開催		○ 日高市男女共同 参画庁内推進会議 設置

年号	国際的な動き	国内の動き	埼玉県の動き	日高市の動き
2015 年 (平 27)	○ 第 59 回国連婦人の地位委員会「北京 + 20」記念会合 ○ 国連サミット(ニューヨーク)「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ (2030 アジェンダ)」採択	○ 「女性活躍加速のための重点方針 2015」策定 ○ 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」成立、施行(完全施行は平成 28 年) ○ 「男女共同参画基本計画(第 4 次)」策定		○ 日高市男女共同参画に関する市民意識調査実施 ○ ひだか男女共生会議から「第 4 次日高市男女共同参画プラン」策定についての提言を受ける
2016 年 (平 28)	○ G7 伊勢志摩サミット開催			○ 「第 4 次日高市男女共同参画プラン」(平成 28 年度～令和 2 年度)策定(「日高市女性の活躍推進計画」・「日高市 DV 防止基本計画」を含む)
2017 年 (平 29)		○ 刑法改正(強姦罪の構成要件及び法定刑の見直し等)	○ 「埼玉県男女共同参画基本計画」策定 ○ 「配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画(第 4 次)」策定	○ 日高市男女共同参画推進条例施行 ○ 日高市男女共同参画審議会設置(ひだか男女共生会議解散)
2018 年 (平 30)		○ 「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」公布、施行 ○ 「セクシュアル・ハラスメント対策の強化について ～メディア・行政間での事案発生を受けての緊急対策～」策定		
2019 年 (令元)	○ W20 日本開催(第 5 回 WAW!と同時開催)	○ 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」等改正		○ 日高市男女共同参画に関する市民意識調査実施 ○ 日高市男女共同参画に関する事業所意識調査実施

年号	国際的な動き	国内の動き	埼玉県の動き	日高市の動き
2020 年 (令 2)		○「男女共同参画基本計画(第 5 次)」策定		
2021 年 (令 3)				○「第 5 次日高市男女共同参画プラン」(令和 3 年度～7 年度)策定(「日高市女性活躍推進計画」・「日高市DV 防止基本計画」を含む)
2022 年 (令 4)	○第 6 回国際女性会議 (WAW!) 2022 の開催		○「埼玉県男女共同参画基本計画」策定 ○「配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画(第 5 次)」策定	○「日高市パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度」導入
2023 年 (令 5)	○G7 広島サミット 2023 開催(日光男女共同参画・女性活躍担当大臣会合開催)			○パートナーシップ・ファミリーシップ制度に係る 5 市連携協定を締結
2024 年 (令 6)		○困難な問題を抱える女性への支援に関する法律 施行	○埼玉県困難な問題を抱える女性支援基本計画 策定	○日高市男女共同参画に関する市民意識調査実施 ○日高市男女共同参画に関する事業所意識調査実施
2025 年 (令 7)				

年号	国際的な動き	国内の動き	埼玉県の動き	日高市の動き
2026 年 (令 8)				○「第 6 次日高市男女共同参画プラン」 (令和 8 年度～12 年度) 策定 (「日高市女性活躍推進計画」・「日高市 DV 防止基本計画」・「日高市困難な問題を抱える女性支援基本計画」を含む)

11 日高市男女共同参画推進条例

平成 28 年 12 月 22 日条例第 36 号

(目的)

第 1 条 この条例は、男女共同参画の推進に関して、その基本理念を掲げ、かつ、市、市民及び事業者の責務を明らかにすること等により、市、市民及び事業者の協力及び連携による男女共同参画の総合的かつ計画的な推進を図り、もって男女共同参画社会の実現に寄与することを目的とする。

(定義)

第 2 条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 男女共同参画 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、社会的及び文化的な利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うことをいう。
- (2) 積極的改善措置 前号に規定する機会の男女間の格差を改善するため、必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。
- (3) 市民 市内に在住し、在勤し、又は在学する者をいう。
- (4) 事業者 市内において事業活動を行う個人及び法人その他の団体をいう。
- (5) セクシュアル・ハラスメント 性的な言動により相手方の生活環境を害し、又は性的な言動に対する相手方の対応によって不利益を与えることをいう。
- (6) ドメスティック・バイオレンス 配偶者その他親密な関係にある者（配偶者であった者その他親密な関係にあった者を含む。）から受ける身体的、精神的、経済的又は性的な暴力をいう。

(基本理念)

第 3 条 男女共同参画の推進は、次に掲げる事項を基本理念として行われなければならない。

- (1) 男女の個人としての尊厳が重んじられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されること。
- (2) 性別による固定的な役割分担意識に基づく社会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。
- (3) 男女が社会の対等な構成員として市における政策又は事業者における方針の立案及び決定に参画する機会が確保されること。
- (4) 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及び社会生活における活動に対等な立場で参画することができること。

(5) 妊娠、出産その他の性と生殖に関する事項について、男女の相互の意思が尊重されることが及び生涯にわたり男女が健康な生活を営むことについて配慮されること。

(6) 男女共同参画の推進が国際社会における取組と密接な関係にあることの認識に立ち、国際的な協調の下に行われること。

(市の責務)

第4条 市は、前条に定める基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、男女共同参画の推進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、計画的に実施するものとする。

2 市は、男女共同参画の推進に当たり、必要な体制を整備するとともに、財政上の措置を講ずるよう努めるものとする。

3 市は、男女共同参画の推進に当たり、国及び他の地方公共団体との連携に努めるものとする。

(市民の責務)

第5条 市民は、基本理念にのっとり、男女共同参画に関する理解を深め、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積極的に参画するとともに、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めるものとする。

(事業者の責務)

第6条 事業者は、基本理念にのっとり、その事業活動に関し、積極的に男女共同参画の推進に努めるとともに、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めるものとする。

2 事業者は、基本理念にのっとり、その事業活動において男女が共同して参画することができる体制の整備に積極的に取り組むよう努めるものとする。

(性別による権利侵害の禁止)

第7条 何人も、社会のいかなる分野においても、性別による差別的取扱い、セクシュアル・ハラスメント、ドメスティック・バイオレンスその他の性別に起因する権利侵害に当たる行為を行ってはならない。

(公衆に表示する情報に関する配慮)

第8条 何人も、公衆に情報を表示する際には、次に掲げる表現を用いないよう配慮しなければならない。

(1) 性別による固定的な役割分担又は差別を連想させ、又は助長する表現

(2) 性別に起因する暴力を是認させ、又は助長する表現

(3) 過度の性的な表現

(基本計画の策定)

第9条 市長は、男女共同参画の推進に関する施策を計画的に実施するため、男女共同参画の推進に関する基本的な計画（以下「基本計画」という。）を策定するものとする。

2 市長は、基本計画を策定するに当たっては、市民及び事業者の意見を反映することができるよう、適切な措置を講ずるとともに、日高市男女共同参画審議会に諮問するものとする。

3 市長は、基本計画を策定したときは、速やかに、これを公表するものとする。

4 前2項の規定は、基本計画の変更について準用する。

（年次報告）

第10条 市長は、毎年度、男女共同参画の推進状況及び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する報告書を作成し、これを公表するものとする。

（相談及び苦情への対応）

第11条 市長は、性別による差別的取扱い、セクシュアル・ハラスメント、ドメスティック・バイオレンスその他の性別に起因する権利侵害に関し、市民、事業者等から相談の申出を受けたときは、関係機関と連携し、必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

2 市長は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策又は男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策に関し、市民又は事業者から苦情の申出を受けたときは、適切な措置を講ずるよう努めるものとする。

（委任）

第12条 この条例に定めるもののほか、必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

この条例は、平成29年1月1日から施行する。

(設置)

第 1 条 男女共同参画の推進に資するため、日高市男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)を置く。

(所掌事務)

第 2 条 審議会は、市長の諮問に応じ、次に掲げる事項について調査審議する。

- (1) 基本計画に関する事項
- (2) 前号に掲げるもののほか、男女共同参画に関する重要事項

(組織)

第 3 条 審議会は、委員 10 人以内をもって組織する。

2 委員は、次に掲げる者のうちから市長が委嘱する。

- (1) 知識経験を有する者
- (2) 市民

3 市長は、前項第 2 号に掲げる者のうちから委員を委嘱する場合は、公募するものとする。

(任期)

第 4 条 委員の任期は、2 年とし、再任を妨げない。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。

(会長)

第 5 条 審議会に会長を置き、委員の互選によりこれを定める。

- 2 会長は、会務を総理し、審議会を代表する。
- 3 会長に事故があるとき、又は会長が欠けたときは、あらかじめ会長の指名する委員がその職務を代理する。

(会議)

第 6 条 審議会の会議は、会長が招集し、その議長となる。

- 2 審議会は、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。
- 3 審議会の議事は、出席委員の過半数で決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

(関係者の出席等)

第 7 条 審議会は、必要があると認めるときは、関係者の出席を求め、その説明若しくは意見を聴き、又は関係者から資料の提出を求めることができる。

(守秘義務)

第 8 条 委員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も同様とする。

(委任)

第9条 この条例に定めるもののほか、必要な事項は、市長が別に定める。

附 則 (抄)

(施行期日)

1 この条例は、平成29年1月1日から施行する。

平成 26 年 9 月 30 日訓令第 9 号

改正

平成28年 3月30日訓令第 5 号

平成29年 3月23日訓令第 2 号

平成30年 3月22日訓令第 3 号

平成31年 3月13日訓令第 2 号

日高市男女共同参画庁内推進会議設置規程

日高市女性政策庁内推進会議設置規程（平成13年訓令第 4 号）の全部を改正する。

（設置）

第 1 条 日高市の男女共同参画社会の実現に向けた施策を総合的かつ効果的に推進するため、日高市事務組織規則（平成17年規則第31号）第13条の規定に基づき、日高市男女共同参画庁内推進会議（以下「会議」という。）を置く。

（所掌事務）

第 2 条 会議は、次に掲げる事項について調査審議する。

- （1）男女共同参画プランの策定及び進行管理に関すること。
- （2）男女共同参画社会の実現に向けた施策の総合調整に関すること。
- （3）前 2 号に掲げるもののほか、男女共同参画に係る必要な事項に関すること。

（組織）

第 3 条 会議は、委員11人をもって組織する。

2 委員は、次に掲げる職にある者をもって充てる。

- （1）総務部長
- （2）総務課長
- （3）危機管理課長
- （4）産業振興課長
- （5）生活福祉課長
- （6）障がい福祉課長
- （7）子育て応援課長
- （8）長寿いきがい課長
- （9）保健相談センター所長
- （10）学校教育課長
- （11）生涯学習課長

(会長及び副会長)

第4条 会議に会長を置き、総務部長の職にある者をもって充てる。

2 会議に副会長を置き、総務課長の職にある者をもって充てる。

3 会長は、会務を総理し、会議を代表する。

4 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるときは、その職務を代理する。

(会議)

第5条 会議は、会長が招集し、その議長となる。

(関係職員の出席等)

第6条 会議は、必要があると認めるときは関係職員の出席を求め、その説明若しくは意見を聴き、又は関係職員から資料の提出を求めることができる。

(作業部会)

第7条 会議に、男女共同参画プランの策定に係る調査研究をするため、作業部会を置く。

2 作業部会の委員は、職員のうちから市長が任命する。

3 作業部会に関し必要な事項は、別に定める。

(庶務)

第8条 会議の庶務は、総務部総務課において処理する。

(委任)

第9条 この規程に定めるもののほか、会議の運営に関し必要な事項は、会長が会議に諮って定める。

附 則

この訓令は、平成26年10月1日から施行する。

附 則（平成28年3月30日訓令第5号）

この訓令は、平成28年4月1日から施行する。

附 則（平成29年3月23日訓令第2号）

この訓令は、平成29年4月1日から施行する。

附 則（平成30年3月22日訓令第3号）

この訓令は、平成30年4月1日から施行する。

附 則（平成31年3月13日訓令第2号）

この訓令は、平成31年4月1日から施行する。

14 日高市 DV 対策連携会議設置規程

平成 22 年 3 月 29 日訓令第 4 号

改正

平成23年 3 月 9 日訓令第 1 号

平成25年11月 1 日訓令第 4 号

平成25年12月27日訓令第 6 号

平成28年 3 月30日訓令第 5 号

平成29年 3 月23日訓令第 2 号

平成31年 3 月13日訓令第 2 号

令和 2 年 3 月30日訓令第 4 号

日高市DV対策連携会議設置規程

第 1 条 日高市事務組織規則（平成 17 年規則第 31 号）第 13 条の規定に基づき、日高市 DV 対策連携会議（以下「会議」という。）を置く。

（所掌事務）

第 2 条 会議の所掌事務は、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（平成 13 年法律第 31 号）第 2 条の規定に基づき、次のとおりとする。

- （1） DV 被害者に対する総合的な支援のための連携体制の構築に関すること。
- （2） DV 被害者の処遇検討及び被害者の支援に関すること。
- （3） 配偶者からの暴力の防止及び被害者支援基本計画の策定、推進、連絡調整、進行管理及び見直しに関すること。
- （4） その他 DV 被害者の支援に必要な事項の検討に関すること。

（組織）

第 3 条 会議は、委員 13 人をもって組織する。

2 委員は、次に掲げる職にある者をもって充てる。

- （1） 総務課長
- （2） 税務課長
- （3） 収税課長
- （4） 産業振興課長
- （5） 市民課長
- （6） 生活福祉課
- （7） 障がい福祉課
- （8） 子育て応援課長
- （9） 長寿いきがい課長

(10) 保険年金課長

(11) 保健相談センター所長

(12) 学校教育課長

(13) 選挙管理委員会事務局長

(会長)

第4条 会議に会長を置き、総務課長の職にある者をもって充てる。

2 会長は、会務を総理し、会議を代表する。

3 会長に事故があるときは、あらかじめ会長の指名する委員がその職務を代理する。

(会議)

第5条 会議は、会長が招集し、その議長となる。

(関係職員の出席等)

第6条 会議は、必要があると認めるときは、関係職員等の出席を求め、その説明若しくは意見を聴き、又は関係職員等から資料の提出を求めることができる。

(庶務)

第7条 会議の庶務は、総務部総務課において処理する。

(委任)

第8条 この規程に定めるもののほか、会議の運営に関し必要な事項は、会長が会議に諮って定める。

附 則

この訓令は、平成22年4月1日から施行する。

附 則（平成23年3月9日訓令第1号）

この訓令は、公布の日から施行する。

附 則（平成25年11月1日訓令第4号）

この訓令は、公布の日から施行する。

附 則（平成25年12月27日訓令第6号）

この訓令は、平成26年1月3日から施行する。

附 則（平成28年3月30日訓令第5号）

この訓令は、平成28年4月1日から施行する。

附 則（平成29年3月23日訓令第2号）

この訓令は、平成29年4月1日から施行する。

附 則（平成31年3月13日訓令第2号）

この訓令は、平成31年4月1日から施行する。

附 則（令和2年3月30日訓令第4号）

この訓令は、令和2年4月1日から施行する。

15 用語解説

	用 語	意 味
あ 行	アジェンダ	ラテン語のagendaが語源であり、元々は「やるべきこと」の意。英語では「予定表」の意味もあり、政府や機関が対処することを計画している問題や主題、会議で議論される主題のリスト等を意味します。
	アンコンシャス・バイアス	無意識のうちに個人が持っている偏見や先入観のことです。過去の経験や社会的な固定観念などから形成され、自分では気づかないうちに人や物事を評価・判断する際に影響を与えます。 例えば、「女性はリーダーシップよりもサポート役に向いている」という思い込みや、「理系の学生は男性が多い」というイメージから、特定の性別の採用や昇進に無意識のうちに影響を与えてしまうことがあります。これにより、能力のある人が正当に評価されないなど、不公平な結果を生む可能性があります。
	M字カーブ	日本の女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になることをいいます。これは、結婚や出産を機に労働市場から退出する女性が多く、子育てが一段落すると再び労働市場に参入するという特徴があるためです。なお、国際的にみると、アメリカやスウェーデン等の欧米先進諸国では、子育て期における就業率の減少はみられません。
	L G B T Q	LGBTQは、多様な性のあり方を示す言葉で、L（レズビアン：女性同性愛者）、G（ゲイ：男性同性愛者）、B（バイセクシュアル：両性愛者）、T（トランスジェンダー：生まれた時の性と性自認が異なる人）、Q（クィア又はクエスチョニング：多様な性全体を包括する言葉、あるいは自身の性自認や性的指向が定まっていない人）の頭文字をとったものです。これは性的少数者（セクシュアル・マイノリティ）の総称として使われ、それぞれの人が持つ「性のあり方」の多様性を表しています。近年では、さらに多様な性を包括するため「LGBTQ+」と表現されることもあります。

	用 語	意 味
	えるぼし	女性活躍推進法に基づき、女性の活躍推進に関する取組状況が優良な企業を厚生労働大臣が認定する制度です。認定企業は「えるぼし認定マーク」を使用でき、企業イメージ向上や人材確保につながります。
	エンパワーメント	自主性と自己決定の度合いを高め、責任を持って自己決定した方法で、自分の権利を代表し、自分の権限で行動できるようにする一連の措置のことをいいます。ここでは自己決定能力を高めていくという意で用いられています。
か 行	家族経営協定	家族農業経営に携わる各世帯員が、家族間の十分な話し合いに基づき、経営方針や役割分担、世帯員全員が働きやすい就業環境等について取り決める協定のことです。
	くるみん	子育てサポート企業として厚生労働大臣に認定された企業が使用できるマークの愛称です。仕事と子育ての両立支援に積極的に取り組む企業を評価・促進し、少子化対策に貢献することを目的としています。認定を受けるには、育児休業取得率など一定の基準を満たす必要があります。
	合計特殊出生率	15歳から49歳までの女性の年齢別出生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です。
	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関わらず、「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、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方のことです。
	困難な問題を抱える女性への支援に関する法律	年齢・障害・国籍等を問わない全ての女性の人権が尊重され、安心して、かつ、自立して暮らせる社会の実現のため、支援の枠組みを構築、強化する法律です。昭和31年に制定された「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させ、先駆的な女性支援を実施する「民間団体との協働」といった視点も取り入れ、対象者の包括的な支援制度として令和6年4月に施行されました。

	用 語	意 味
さ 行	ジェンダー	「社会的・文化的に形成された性別」のことです。人間には生まれつきの生物学的性別（セックス／sex）があります。一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別」（ジェンダー／gender）といいます。「社会的・文化的に形成された性別」は、それ自体に良い、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも広く使われています。
	持続可能な開発のための2030アジェンダ	平成13年に策定されたミレニアム開発目標（Millennium Development Goals: MDGs）の後継として平成27年9月に国連で採択された、平成28(2016)年から平成42(2030)年までの国際目標。MDGsの残された課題（例:保健、教育）や新たに顕在化した課題（例:環境、格差拡大）に対応するように、新たに17ゴール・169ターゲットからなる持続可能な開発目標（Sustainable Development Goals : SDGs）が設けられており、ゴール5ではジェンダー平等の達成と全ての女性及び女性のエンパワーメントが掲げられています。
	出生時育児休業（産後パパ育休）	母親の心身の負担が大きい産後の時期に、父親が育児や家事をサポートし、夫婦で協力して子育てをスタートできるように、令和4年10月1日に施行した育児休業制度です。この制度で父親は出生後8週間以内に最大4週間、2回まで分けて休業をすることが可能です。
	生涯未婚率	生涯未婚率は、おおむね50歳までに未婚だった人の割合を示し、国勢調査の45～49歳と50～54歳の5歳ごとの階級区分未婚率データを単純平均したものです。
	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）	自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されるよう、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図ることが目的として、平成27年9月4日法律第64号として、公布、施行されました。基本原則を定め、国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等を定めています。10年間の時限立法。

	用 語	意 味
	女性の労働力率	女性の年齢階級別労働力率について、昭和50年からほぼ10年ごとの変化をみると、現在も依然としてM字カーブを描いているものの、ほとんどの年齢層で労働力率は高くなってきています。M字のボトムの形状の変化に注目すると、M字カーブの底は大きく上がり、台形に近づいてきています。この変化は、女性の晩婚・晩産化による子育て年齢の上昇や、少子化による子育て期間の短期化などによるものと考えられます。
	性自認	性自認（Gender Identity）自分がどの性別であると認識しているか、という個人の内面的な感覚です。「心の性」とも呼ばれ、生まれた時に割り当てられた性別（戸籍上の性別）とは異なる場合もあります。男性、女性、どちらでもない、両方など、多様なあり方があります。
	性的指向	性的指向（Sexual Orientation）とは、人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするかを表すものであり、具体的には、恋愛・性愛の対象が異性に向かう異性愛、同性に向かう同性愛、男女両方に向かう両性愛を指します。
	性的少数者	同性愛者・両性愛者・体と心の性に違和を感じている人などのこと。性的マイノリティ。セクシュアルマイノリティ。参考→L G B T Q
	セクシュアル・ハラスメント	継続的な人間関係において、優位な力関係を背景に、相手の意思に反して行われる性的な言動であり、単に雇用関係にある者の間のみならず、施設における職員とその利用者との間や団体における構成員間など、様々な生活の場で起こり得るものです。 また、職場において行われる性的な言動に対する女性労働者の対応により当該女性労働者がその労働条件につき不利益を受けるものを「対価型セクシュアル・ハラスメント」、当該性的な言動により女性労働者の就業環境が害されるものを「環境型セクシュアル・ハラスメント」と言われています。

	用 語	意 味
	SOGI（ソジ又はソギ）	Sexual Orientation（性的指向）とGender Identity（性自認）の頭文字を取った略語です。誰に恋愛感情や性的関心が向くか（性的指向）と、自分自身をどの性別だと認識しているか（性自認）という、全ての人が持つ性のあり方を指します。
た 行	多様な働き方実践企業	仕事と生活の両立を支援するため、多様で柔軟な働き方を実践している企業等を埼玉県が認定する制度です。認定を受けた企業は認定証が交付され、求人面でのPR等で多様なメリットがあります。
	男女共同参画基本計画	政府の定める男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画です。男女共同参画社会基本法第13条により、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的な推進を図るために政府が定めなければならないとされています。 都道府県及び市町村においても、男女共同参画社会基本法第14条により、区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画を、都道府県は国の計画を勘案して定めなければならないことが、市町村は国の計画及び都道府県の計画を勘案して定めるよう努めなければならないことが規定されています。
	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です。
	男女共同参画社会基本法	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、男女共同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、平成11年6月23日法律第78号として、公布、施行されました。
	デートDV	高校生や大学生など、若年者の恋人同士の親しい間柄でふられる様々な暴力のことです。殴る・蹴るなどの身体的暴力だけでなく、精神的、性的、経済的な支配も含まれます。「携帯を見せるよう強要する」「交友関係を制限する」「避妊に協力しない

	用 語	意 味
		い」などが例として挙げられます。若年層に多く見られ、深刻な影響を及ぼします。
	ドメスティック・バイオレンス (DV:Domestic Violence)	配偶者その他親密な関係にある者（配偶者であった者その他親密な関係にあった者を含む。）から受ける身体的、精神的、経済的又は性的な暴力のこと。「ドメスティック・バイオレンス（Domestic Violence）」や「DV」は、法令等で明確に定義された言葉ではなく、「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」（平成13年4月13日法律第31号）では、「配偶者からの暴力」という文言が使用されています。
は 行	配偶者からの暴力	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で定義されており、本計画では「配偶者等からの暴力」「DV（ドメスティック・バイオレンス）」と同義で使われています。 ○「配偶者」には、婚姻の届出をしていないいわゆる「事実婚」を含みます。男性、女性の別を問いません。また、離婚後（事実上離婚したと同様の事情に入ることを含みます。）も引き続き暴力を受ける場合を含みます。 ○「暴力」は、身体に対する暴力又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動を指します。なお、保護命令に関する規定については、身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫のみを対象としているほか、身体に対する暴力のみを対象としている規定もあります。 ○生活の本拠を共にする交際相手（婚姻関係における共同生活を営んでいない者を除きます。）からの暴力について、この法律を準用することとされています。また、生活の本拠を共にする交際をする関係を解消した後も引き続き暴力を受ける場合を含みます。
	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）	家庭内に潜在していた夫婦間の暴力について、人権擁護と男女平等の実現を図るため、配偶者やパートナー等からの暴力の防止及び被害者の保護救済を目的として、平成13年4月13日法律第31号として公布、平成13年10月13日に施行されました。以降、法律が改正され対象者が拡大されました。
	ポジティブ・アク	様々な分野において、活動に参画する機会の男女間の格差を改

	用 語	意 味
	ション（積極的改善措置）	善するため、必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、活動に参画する機会を積極的に提供するものであり、個々の状況に応じて実施していくものです。 積極的改善措置の例としては、国の審議会等委員への女性の登用のための目標の設定や、女性国家公務員の採用・登用の促進等が実施されています。男女共同参画社会基本法では、積極的改善措置は国の責務として規定され、また、国に準じた施策として地方公共団体の責務にも含まれています。
ら 行	リプロダクティブ・ヘルス/ライツ	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、今日、女性の人権の重要な一つとして認識されるに至っています。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、安全な妊娠・出産、子どもが健康に生まれ育つことなどが含まれており、また、思春期や更年期における健康上の問題等生涯を通じての性と生殖に関する課題が幅広く議論されています。
	労働力率	労働力状態「不詳」を除いた人口（日本では15歳以上）に対する労働力人口の比率です。労働力人口は就業者に完全失業者を加えた人数で、15歳以上で働いている人と働く意欲を持つ人がどれくらいいるのかを示すものです。
わ 行	WAW! (World Assembly for Women)	日本政府の最重要課題の1つであるジェンダー平等と女性のエンパワメントを国内外で実現するための取組の一環として2014年から開催している国際会議です。
	ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）	多様な働き方が確保されることによって、個人のライフスタイルやライフサイクルに合わせた働き方の選択が可能となり、性や年齢にかかわらず仕事と生活との調和を図ることができるようになることです。男性も育児・介護・家事や地域活動、さらには自己啓発のための時間を確保できるようになり、女性については、仕事と結婚・出産・育児との両立が可能になります。 働く人が仕事上の責任を果たそうとすると、仕事以外の生活でやりたいことや、やらなければならないことに取り組みなくなるのではなく、両者を実現できる状態のことです。