

次期熊谷市男女共同参画推進計画（案）

第2次

くまがや男女共同参画推進プラン

2019年度～2028年度

熊 谷 市

熊谷市男女共同参画都市宣言

清らかな川の流れと緑豊かな自然に抱かれ
さまざまな歴史と輝かしい伝統を継承している

私たちのまち「くまがや」

私たちはこのまちを誇りとし

男女が性別を超え 世代を超え

認めあい 支えあい

社会のあらゆる分野に対等に参画し

その個性と能力を発揮し

ともに責任を担い

生き生きと暮らせるまちをめざして

ここに熊谷市を

「男女共同参画都市」とすることを宣言します

平成18年7月1日

熊谷市

目次

| | |
|----------------------------------|----|
| 第1章 計画の策定にあたって | 1 |
| 1 計画策定の趣旨 | 3 |
| 2 計画策定の経緯 | 4 |
| (1) 世界の動き | 4 |
| (2) 国の動き | 5 |
| (3) 埼玉県の動き | 5 |
| (4) 熊谷市の取組 | 6 |
| 3 計画策定の背景（統計からみる熊谷市の現状） | 7 |
| (1) 熊谷市における人口・構成比の推移、世帯数等の動向 | 7 |
| (2) 少子高齢化の進行 | 9 |
| (3) 就業に関する現状 | 11 |
| (4) 審議会等の委員における女性の登用状況 | 13 |
| (5) ドメスティック・バイオレンス（DV）に関する相談件数 | 14 |
| 4 アンケート結果からみる熊谷市の現状 | 15 |
| (1) 調査概要 | 15 |
| (2) 市民意識調査結果概要 | 16 |
| (3) 事業所実態アンケート調査結果概要 | 19 |
| 第2章 計画の基本的な考え方 | 23 |
| 1 計画の位置付け | 25 |
| 2 計画の期間 | 25 |
| 3 基本理念 | 26 |
| 4 基本目標 | 27 |
| 第3章 計画の内容 | 29 |
| 1 計画の体系 | 31 |
| 2 重点施策 | 32 |
| 3 計画の推進指標 | 35 |
| 4 施策の内容 | 36 |
| 基本目標Ⅰ <small>とも</small> 男女にまなびあう | |
| ～人権尊重の視点に立った男女共同参画の意識づくり～ | 36 |
| 基本目標Ⅱ <small>とも</small> 男女にかがやく | |
| ～あらゆる分野における男女共同参画の推進～ | 44 |
| 基本目標Ⅲ <small>とも</small> 男女にいつくしむ | |
| ～配偶者等からの暴力の根絶に向けた社会づくり～ | 58 |

| | |
|---------------|----|
| 第4章 計画の推進 | 63 |
| 1 市、市民、事業者の責務 | 65 |
| 2 推進体制の充実 | 66 |
| 資料編 | 69 |

第1章 計画の策定にあたって

1 計画策定の趣旨

熊谷市では、男女共同参画に関わる施策を総合的かつ計画的に推進するため、平成21（2009）年度から平成30（2018）年度を計画期間とする「熊谷市男女共同参画推進計画～くまがや男女共同参画推進プラン～」を策定し、男女共同参画社会の実現に向けて様々な施策・事業を展開してきました。

また、この計画には、「配偶者等からの暴力の防止及び被害者支援基本計画（DV防止基本計画）」を盛り込んでおり、配偶者等からの暴力根絶に向けて、相談業務などDV被害者支援にも積極的に取り組んできました。

「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、本市における性別による固定的な役割分担意識の解消、各種団体の役員等への女性の登用、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現などにおいて、依然として課題が残る結果となりました。また、震災などの自然災害の経験から、防災・災害復興における男女共同参画の視点の重要性が浮き彫りになりました。男女共同参画の推進に、今後も市民や事業者と連携して取り組む必要があるという現状が明らかになっています。

国においては、平成27（2015）年8月に、女性の採用・登用・能力開発等のための事業主行動計画の策定を事業主に義務付ける、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）が成立し、同年12月に「第4次男女共同参画基本計画」を閣議決定しました。

こうした中、本市では、現行計画の計画期間の終了にあたり、これまでの成果を踏まえ、取り組むべき課題や社会情勢の変化に対応するため計画を見直し、新たな計画として、「第2次くまがや男女共同参画推進プラン」を策定するものです。

2 計画策定の経緯

(1) 世界の動き

国際連合（国連）における、性に基づく差別の撤廃と女性の地位向上のための取組は、昭和50（1975）年の「国際婦人年」をきっかけに大きく前進しました。同年にはメキシコシティにおいて「国際婦人年世界会議」が開催され、「平等・開発・平和」を目標に「世界行動計画」が採択され、昭和51（1976）年から昭和60（1985）年までの10年間で「国連婦人の10年」とし、目標達成に向けて世界的な行動が始まりました。

その後、昭和54（1979）年には、「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（女子差別撤廃条約）」が採択され、「国連婦人の10年」の最終年である昭和60（1985）年には、ケニアのナイロビにおいて世界会議が開催され、「国連婦人の10年」の成果の検討・評価を行い、「国連婦人の10年」の目標である「平等・開発・平和」を継続するとともに、西暦2000年に向けて「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」が採択されました。

また、平成7（1995）年に、「第4回世界女性会議」が中国の北京で開催され、21世紀に向けての女性の地位向上の指針である「北京宣言及び行動綱領」が採択されました。この「行動綱領」では、女性と貧困、女性に対する暴力など12の重大な問題に対して戦略的目標とそれに対する行動を掲げており、「女性のエンパワーメントに関するアジェンダ（予定表）」と位置付けられました。また、この「第4回世界女性会議」で初めて女性への暴力と貧困の問題が取り上げられ、DV防止法の起源になっています。

平成12（2000）年6月には、ニューヨークで国連特別総会「女性2000年会議」が開催され、「北京宣言及び行動綱領」の実施状況を検討・評価し、「政治宣言」と「北京宣言及び行動綱領実施のための更なる行動とイニシアティブ（成果文書）」として採択されました。

平成17（2005）年に、第49回国連婦人の地位委員会がニューヨークの国連本部で開催、「北京宣言及び行動綱領」及び「女性2000年会議成果文書」を再確認する政治宣言が採択され、女性の自立と地位向上に向けた取組を引き続き推進していくことが確認されました。

平成22（2010）年に第54回国連婦人の地位委員会がニューヨークの国連本部で開催され、「北京宣言及び行動綱領」と「女性2000年会議成果文書」の評価を主要テーマに開催され、「宣言」及び7項目からなる「決議」が採択されました。

(2) 国の動き

昭和 50（1975）年の国際婦人年を契機とした世界的な動きの中、同年、「婦人問題企画推進本部」が設置され、昭和 52（1977）年には、「国内行動計画」が策定されました。

その後、「女子差別撤廃条約」の批准に向けて、国籍法の改正、男女雇用機会均等法の制定、家庭科の男女共修などの国内法等の整備が進められ、昭和 60（1985）年に「女子差別撤廃条約」を批准し、72 番目の締結国となりました。

平成 6（1994）年には、総理府に「男女共同参画室」を新設するとともに、「男女共同参画推進本部」・「男女共同参画審議会」を設置し、推進体制が強化されました。

平成 11（1999）年には、「男女共同参画社会基本法」が制定され、平成 12（2000）年には、同法に基づく「男女共同参画基本計画」が策定されました。また、平成 13（2001）年には、「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」（以下「DV 防止法」という。）が制定され、平成 15（2003）年には、「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。

平成 19（2007）年には、「DV 防止法」の改正法が制定され、市町村基本計画の策定や配偶者暴力支援センターの設置が努力義務化されました。

また、同年 12 月のワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議において、関係者が積極的に取組を進めていくため、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定され、それに基づき、平成 20（2008）年が「仕事と生活の調和元年」と位置付けられました。

平成 27（2015）年に、「女性活躍推進法」が成立し、翌年には、女性の活躍推進に向けた数値目標や取組内容を盛り込んだ「事業主行動計画」の策定が求められることとなりました。同年、「あらゆる分野における女性の参画拡大に向けた積極的取組」や、「男性中心型労働慣行等の変革」を進めるための「第 4 次男女共同参画基本計画」が策定されました。

(3) 埼玉県の動き

埼玉県においては、国際婦人年に始まる国際的、国内的な動きを背景に、昭和 55（1980）年に「婦人の地位向上に関する埼玉県計画」、昭和 61（1986）年に「男女平等社会確立のための埼玉県計画」、平成 7（1995）年には、「2001 彩の国男女共同参画プログラム」が策定されました。

また、平成 12（2000）年には、全国に先駆けて「埼玉県男女共同参画推進条例」を制定し、平成 14（2002）年に「埼玉県男女共同参画推進プラン 2010」を策定し、同年県の施策を実施し、県民や市町村の取組を支援するため、「埼玉県男女共同参画推進センター（With You さいたま）」が開設されました。

さらに、「DV 防止法」の一部改正を受けて、平成 18（2006）年に「配偶者等か

第1章 計画の策定にあたって

らの暴力防止及び被害者支援基本計画」が策定されました。

平成20（2008）年に子育て期の女性の再就職を支援するため、「埼玉県男女共同参画推進センター（With You さいたま）」に「埼玉県女性キャリアセンター」を設置し、平成24（2012）年には、働く場における女性の活躍を支援するため、「ウーマノミクス課」が設置されました。

平成29（2017）年には、「女性活躍推進法」や国の「第4次男女共同参画社会基本計画」などを踏まえ、「埼玉県男女共同参画基本計画（平成29～33年度）」が策定されました。

（4）熊谷市の取組

本市は、平成17（2005）年と平成19（2007）年の2度の合併（平成17年：熊谷市・大里町・妻沼町、平成19年：熊谷市・江南町）により誕生しました。合併前の市町においては、それぞれ男女共同参画に関する施策に取り組んできました。

特に、旧熊谷市において、主に市の審議会等への女性の登用を図るために活用する「熊谷市女性人材リスト」の作成や、「女と男の情報紙『ひまわり』」の発行、平成15（2003）年に開始したドメスティック・バイオレンス（DV）に関する相談事業等は、継続して取り組んでいます。

平成17（2005）年4月には、男女共同参画社会の実現に向けた拠点施設として、「熊谷市男女共同参画推進センター『ハートピア』」を開設し、合併後の同年10月には、新熊谷市として「熊谷市男女共同参画推進条例」を制定、平成18（2006）年7月には、「熊谷市男女共同参画都市宣言」を行いました。

平成21（2009）年には、同年度から平成30（2018）年度を計画期間とする「熊谷市男女共同参画推進計画」を策定（中間年見直し改訂）し、取り組んできました。

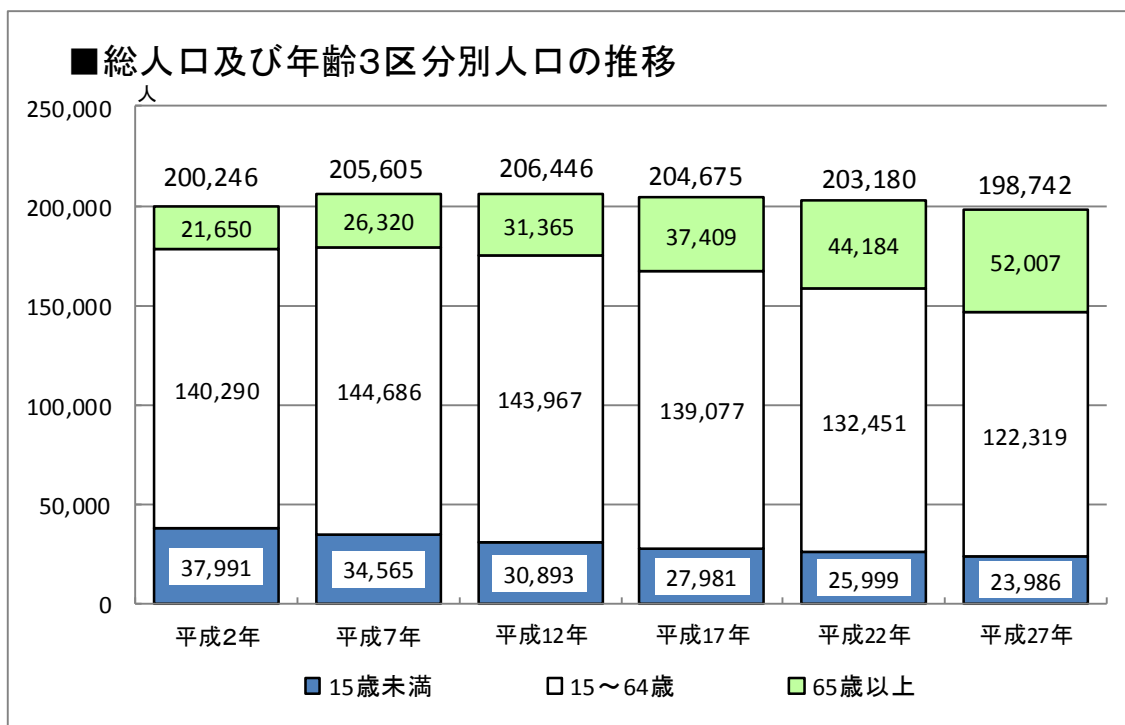
平成27（2015）年10月には、より迅速かつ的確に被害者の保護及び自立支援を図るため、「熊谷市配偶者暴力相談支援センター」を設置し、女性相談員を配置しています。

平成29（2017）年に、本市の現状を把握するため「男女共同参画に関する市民意識調査」を実施し、平成31年3月に、意識調査の結果や国の「第4次男女共同参画基本計画」及び県の「埼玉県男女共同参画基本計画」を踏まえ、「第2次くまがや男女共同参画推進プラン」を策定しました。

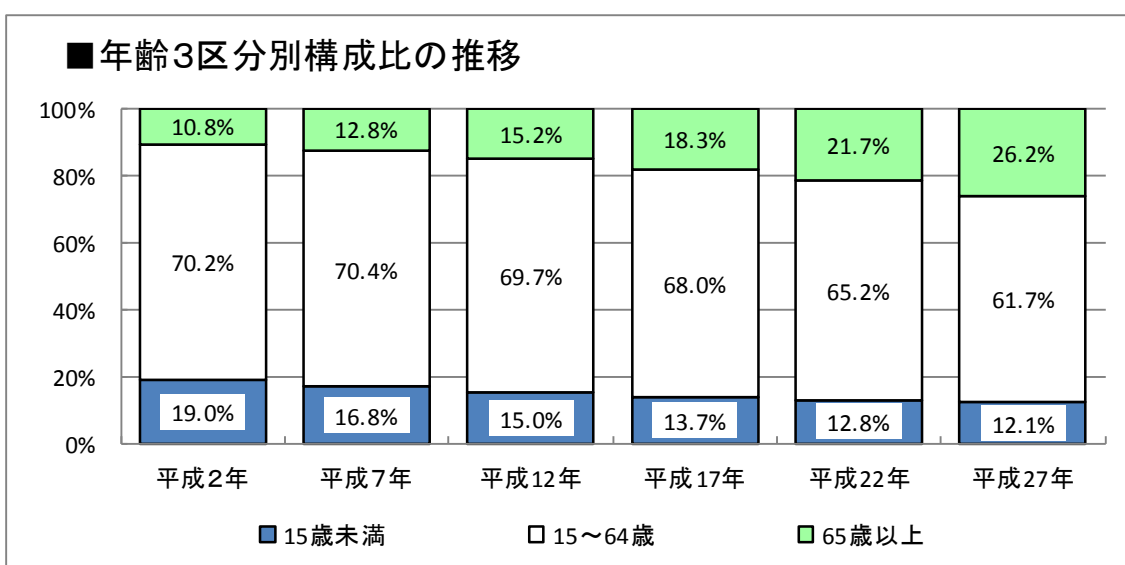
3 計画策定の背景（統計からみる熊谷市の現状）

（1）熊谷市における人口・構成比の推移、世帯数等の動向

熊谷市の人口は、平成12年をピークに減少しているにもかかわらず、65歳以上の高齢者人口は一貫して増加しています。一方で、年少人口（0～14歳）及び生産年齢人口（15～64歳）は減少し、少子高齢化が急速に進行しています。

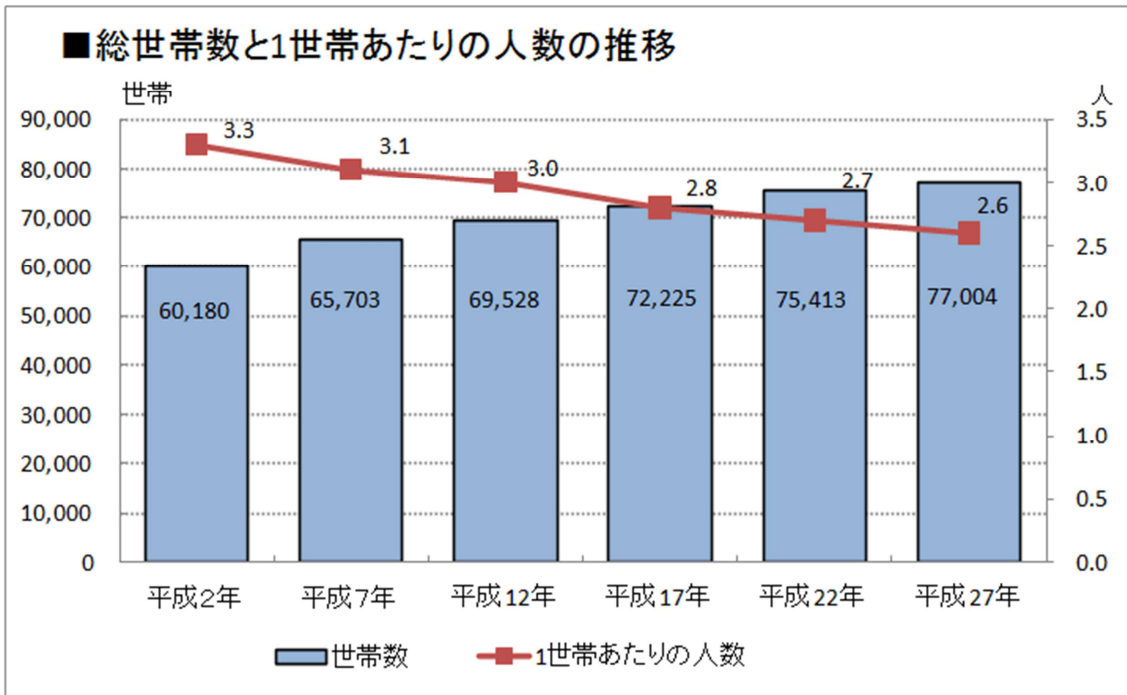


資料：国勢調査

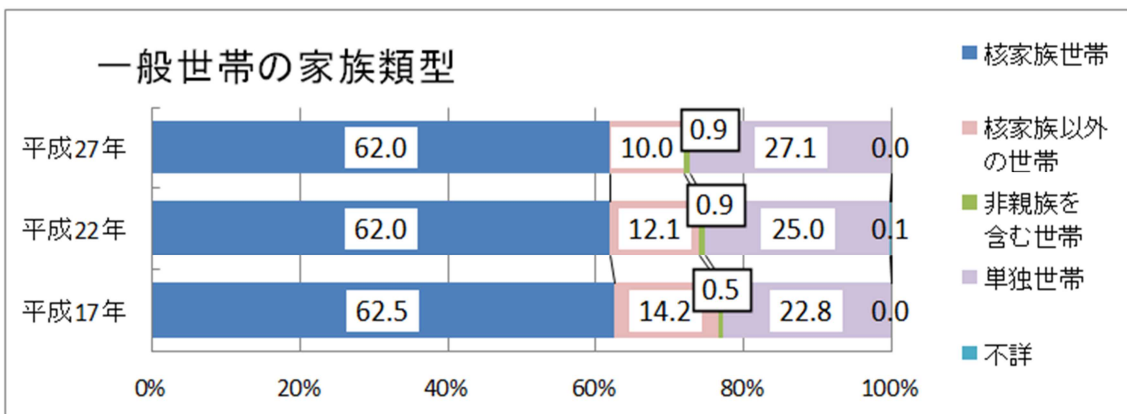


資料：国勢調査

一方、世帯数は増加し、1世帯あたりの人数は減少しています。



一般世帯の家族類型をみると、核家族以外の世帯が減少し、単独世帯が増加する傾向にあります

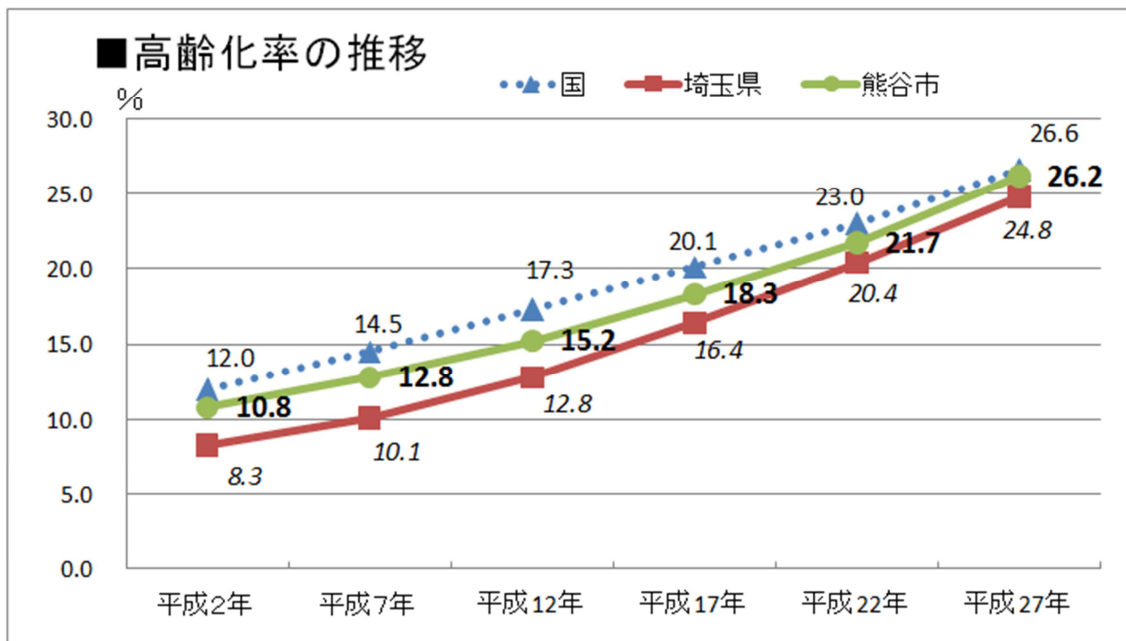


資料：国勢調査

(2) 少子高齢化の進行

① 高齢化率の推移

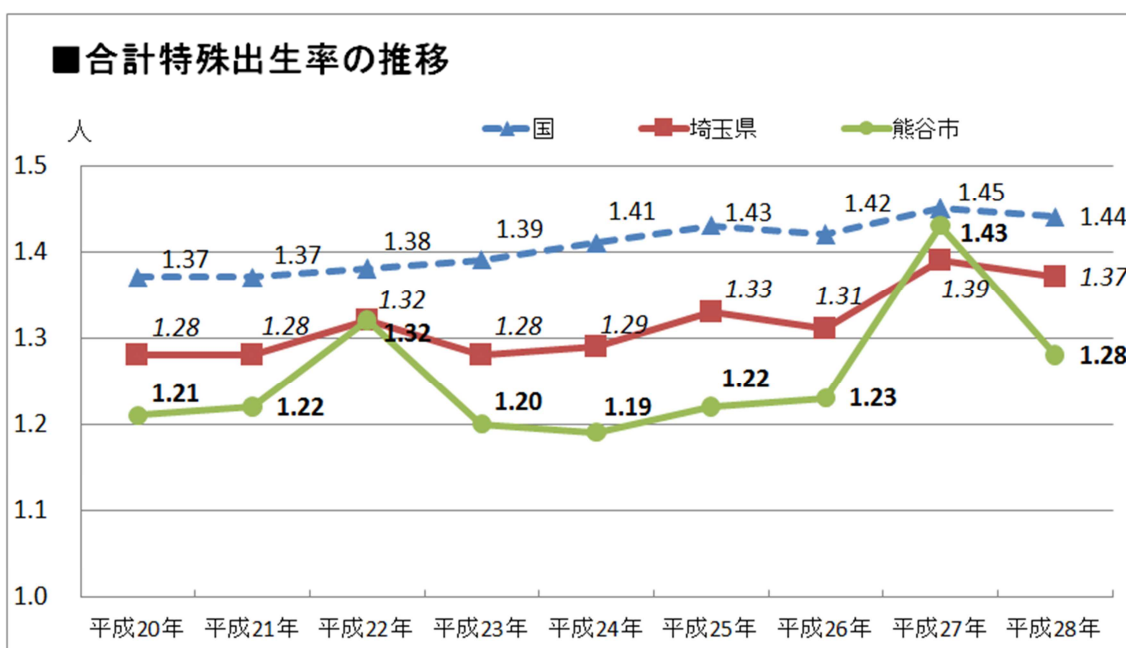
高齢化率は、国、県、本市とも、年々増加しています。



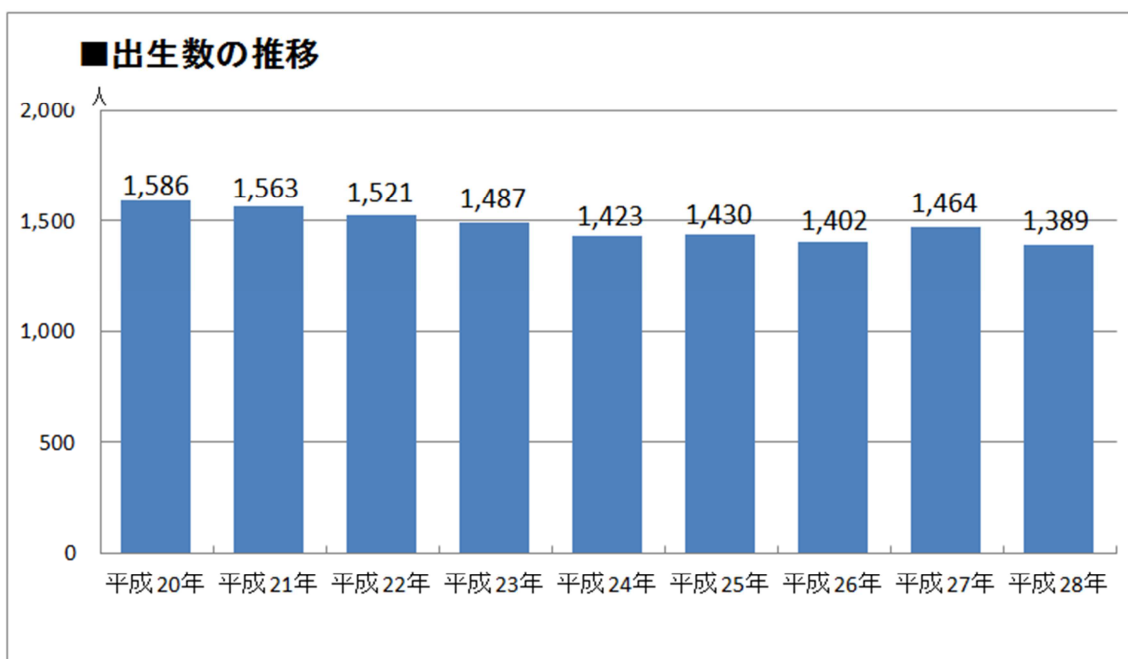
資料：国勢調査

② 少子化の進行

合計特殊出生率の推移をみると、本市は、平成22年、27年を除き、全国・埼玉県より低い数値で推移しています。また、出生数も減少傾向を示しています。



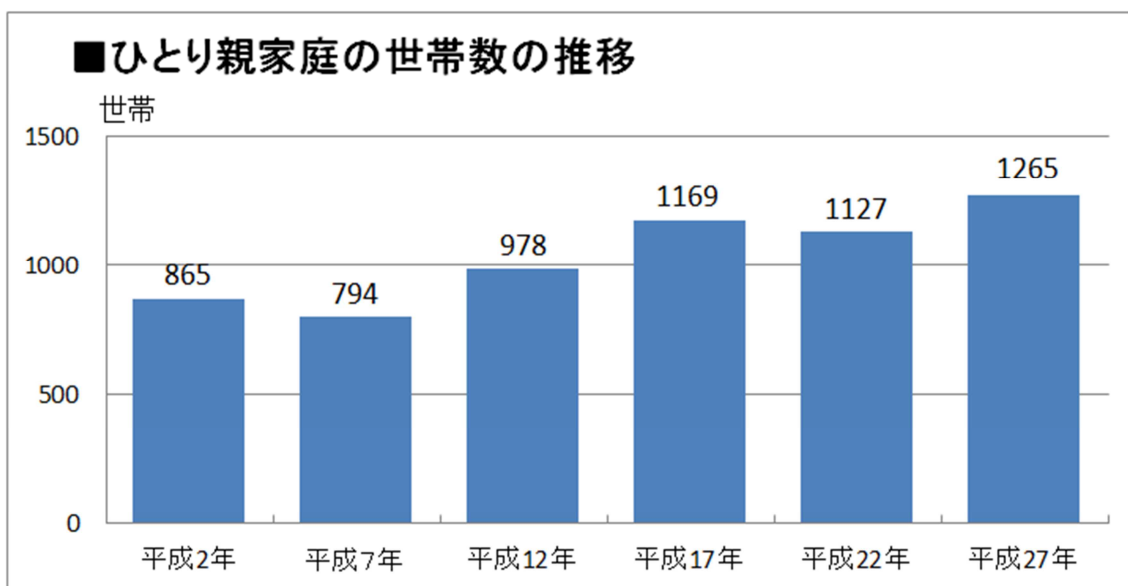
資料：埼玉県人口動態統計



資料：埼玉県人口動態統計

③ひとり親家庭の状況

本市のひとり親家庭の世帯数は、増加傾向にあります。

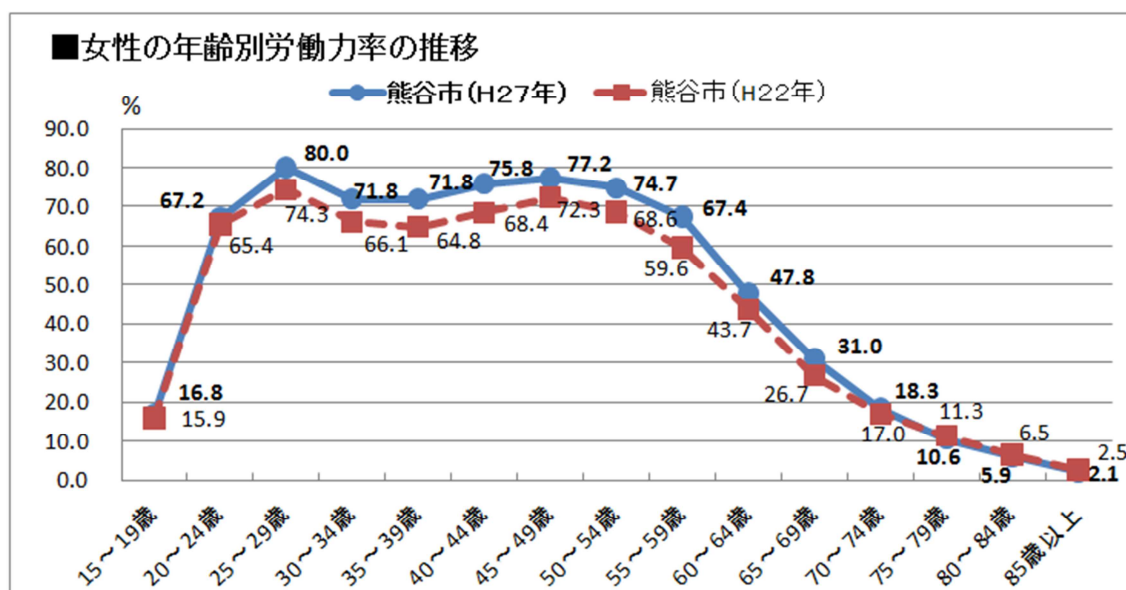
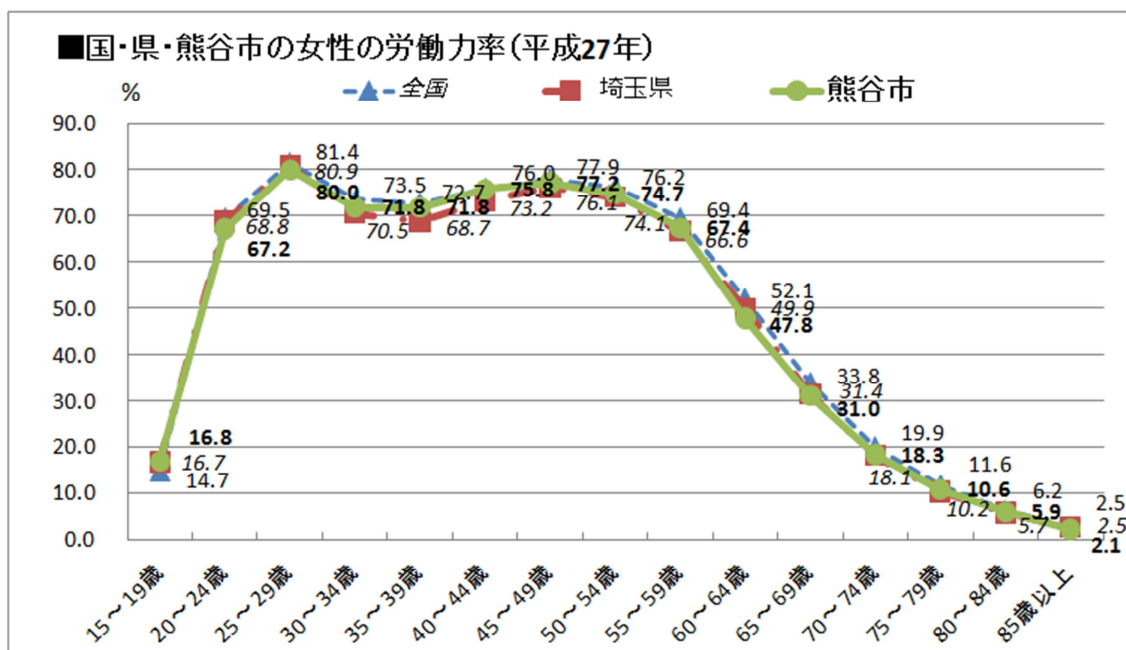


資料：国勢調査

(3) 就業に関する現状

①女性の年齢階級別の労働力率

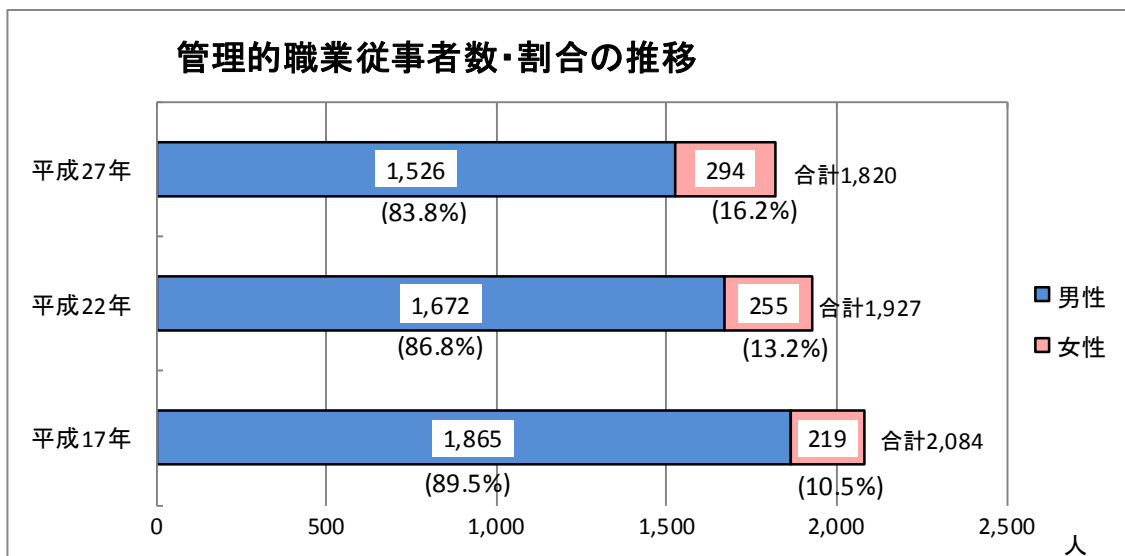
本市の女性の労働力率は、49.2%で、全国平均の50%と比較して同傾向にあります。また、30代女性の労働力率が前後の年代と比較してやや低い傾向がみられる、いわゆるM字カーブを描き、仕事と子育ての両立が進んでいません。平成27年の労働力率を全国・埼玉県と比較すると、59歳までは国・県と同様、60歳を過ぎると国・県より低い傾向がみられます。また、5年前と比較すると、74歳まではすべての年代で高くなっています。



資料：国勢調査

②女性の管理的職業従事者割合

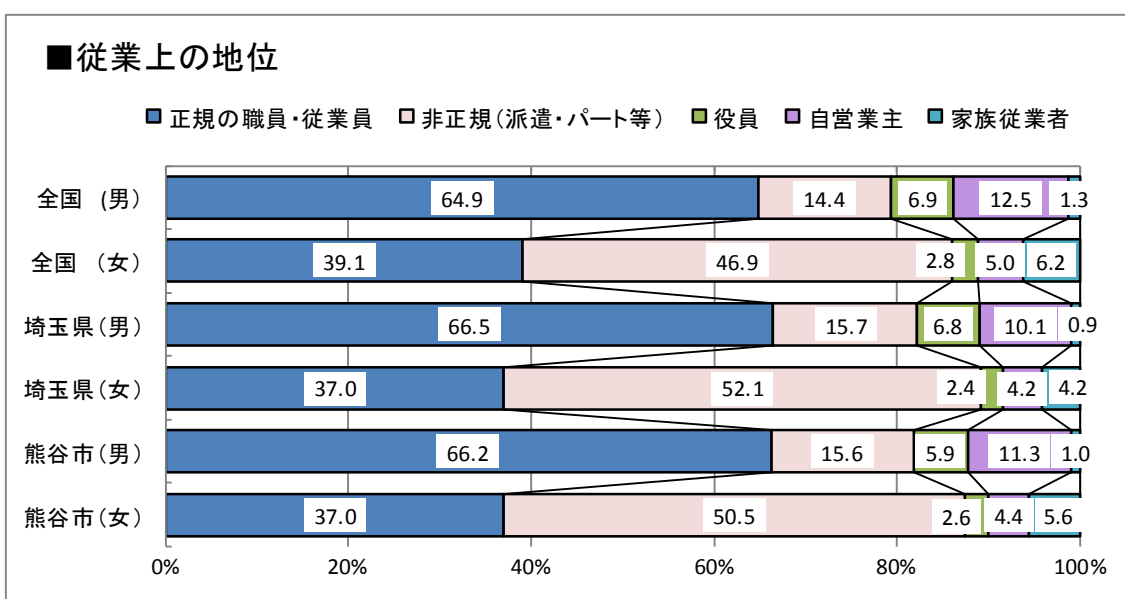
本市の管理的職業従事者に占める女性の割合は、16.2%で、5年前（13.2%）より3ポイント増加し、女性の管理職登用が進んでいることがわかります。



資料：国勢調査

③従業上の地位

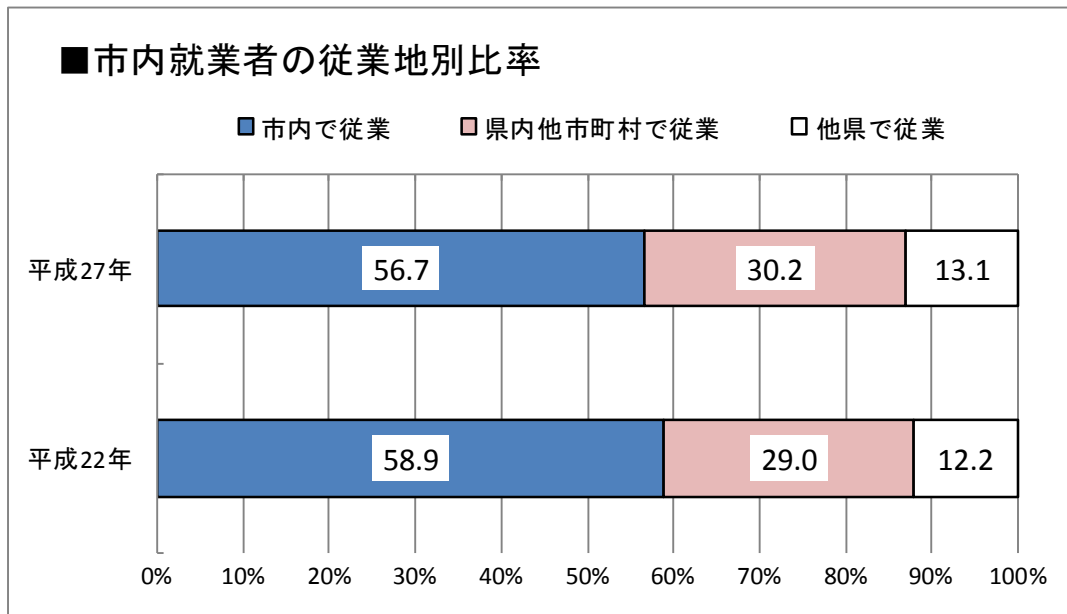
本市の15歳以上就業者について、従業上の地位別の割合を男女別にみると、「雇用者（役員含む）」は男性87.7%、女性90.0%となっています。男性は「正規の職員・従業員」が66.2%と最も高く、女性は「非正規（派遣・パート等）」が50.5%と最も高くなっています。



資料：平成27年国勢調査

④従業地

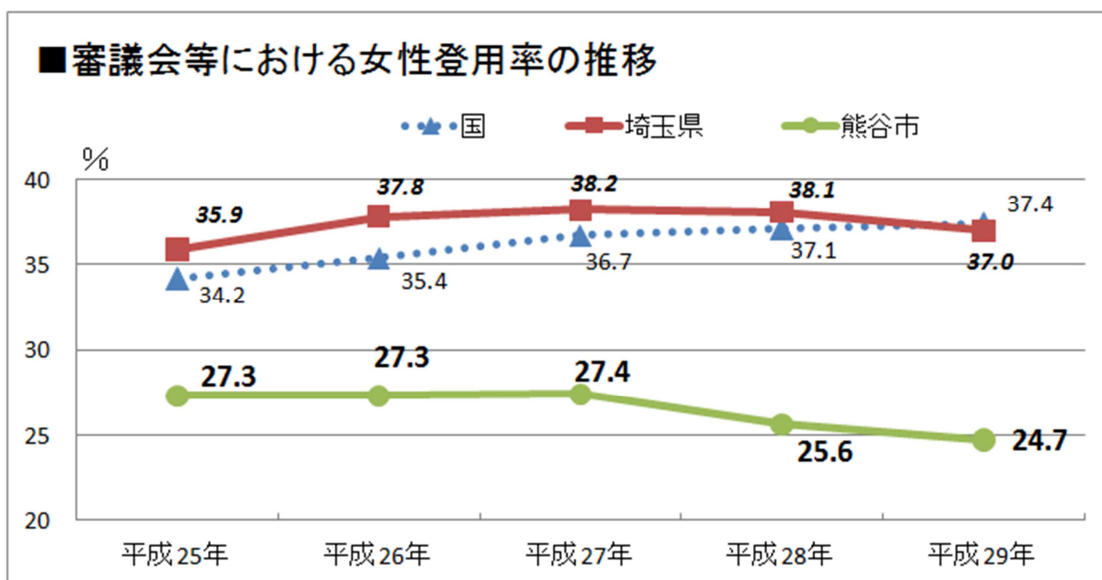
就業者の平成22年と平成27年の従業地別比率を比較すると、わずかに市内の従業率が減り、市外での従業が増加しています。



資料：国勢調査

(4) 審議会等の委員における女性の登用状況

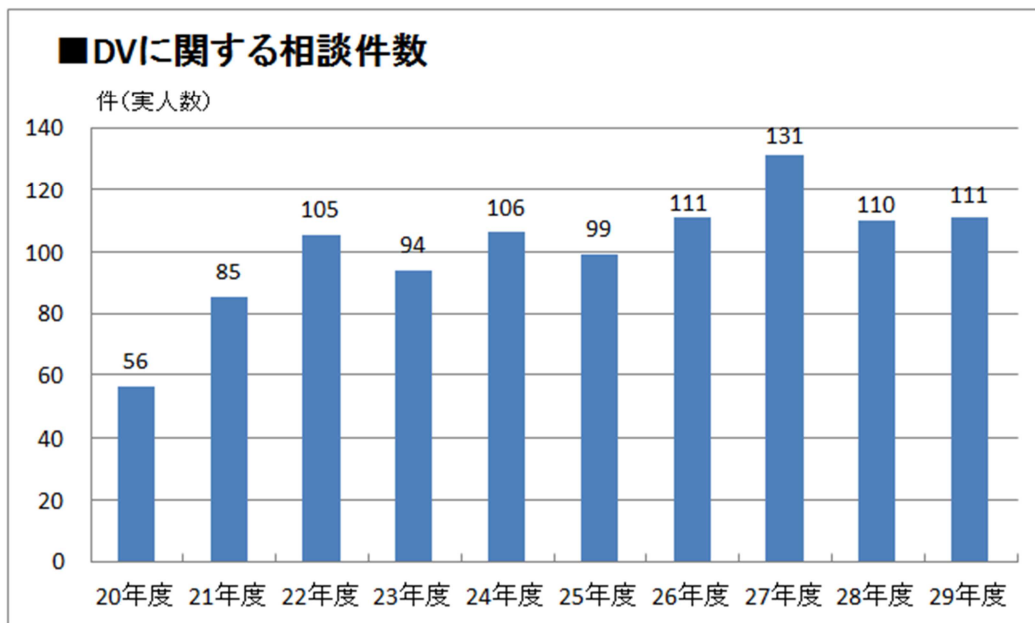
過去5年間の審議会等の委員における女性の割合の推移をみると、増加傾向にある国・埼玉県との差が大きくなっています。(集計方法が平成28年から変更され、広域圏で設置する審議会は、事務局が所在する市町村から除いて集計されています。)



資料：内閣府発行男女共同参画白書、埼玉県年次報告

(5) ドメスティック・バイオレンス (DV) に関する相談件数

本市の男女共同参画推進センターで実施しているDV相談の件数は、近年100件を超えて推移しています。



資料；男女共同参画室