

# とだあんさんびるプラン

～第五次戸田市男女共同参画計画改定案～

(第2章～第3章)

# 目次

第2章 計画の基本的な考え方	1
1. 条例の基本理念と計画の理念及び進め方	1
2. 計画の目標	3
3. 計画の体系	4
第3章 男女共同参画に関する戸田市の現状	5
1. 人口と世帯の状況	5
2. 結婚・出産の状況	10
3. 就労分野における女性の参画状況	11
4. 政策・意思決定過程への女性の参画状況	14
5. 計画の見直しの前提となる現状把握と課題設定	16

## 1. 条例の基本理念と計画の理念及び進め方

本市では「戸田市男女共同参画推進条例」（以下「条例」といいます。）を制定し、平成28（2016）年10月1日から施行しています。条例では、誰もがそれぞれの違いや多様な生き方を尊重し、個性と能力を十分に発揮できる社会の実現を目指して、次の7つの基本理念を掲げています。

## ＜条例の基本理念＞

- ◆性別、性的指向、性自認による差別的な取扱いや暴力を根絶し、誰もが個人として尊重されること。
- ◆誰もが、性別による固定的な役割分担の意識にとらわれることなく、その個性と能力を十分に発揮し、自らの意思と責任により多様な生き方を選択できること。
- ◆誰もが、性別、性的指向、性自認に関わりなく、社会のあらゆる分野における活動の方針の立案や決定に参画する機会が確保されること。
- ◆学校教育、生涯学習その他のあらゆる教育の場において、男女共同参画社会を支える意識の形成に向けた取組が行われること。
- ◆家族を構成する者が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活と職場や地域における活動の調和のとれた生活を営むことができること。
- ◆誰もが、性に関する理解を深め、妊娠、出産その他の性と生殖に関する健康と権利が生涯にわたり尊重されること。
- ◆国際社会や国内における男女共同参画に関する取組を積極的に理解すること。

## 計画の理念

条例の基本理念を受け、この計画の理念を次のように設定します。

# みんなが認めあい・支えあい・輝くまち とだ

性別や性的指向や立場など、様々な面で自分とは異なる要素を持っている人を認めあい、本市で暮らす人々の生活を市民同士や地域社会、行政が一体となって支えあい、そして一人ひとりが個性と能力を發揮して輝けるまちを目指します。

## 計画の進め方

この計画は、条例に基づいて市民、事業者、市のそれぞれが役割を果たし、互いに連携・協力しながら、男女共同参画社会実現に向けた施策を展開するものです。



資料：「戸田市男女共同参画推進条例」パンフレット

## 2. 計画の目標

---

計画の目標は、計画の理念や進め方を反映して、次のように設定します。

### 目標Ⅰ

認めあい



## お互いの人権を大切にできるまち

性別や性的指向、性自認、立場などが違っていても、一人ひとりの人格を認めあい、差別を許さない意識啓発を充実させます。また、暴力をもって人を支配したり、苦しめたりすることは重大な人権侵害であるという意識の浸透を進め、身近な人からの暴力被害を根絶するための取り組みを推進します。

### 目標Ⅱ

支えあい



## 地域や家庭の暮らしを支えあえるまち

家族形態が多様化し、少子高齢化も進む中、子育てや介護、地域防災などについてみんなで支えあいながら、一人ひとりがいきいきとした生活をおくれるような環境整備と体制づくりを推進します。

### 目標Ⅲ

輝く



## いきいきと活躍できるまち

働く場や政策・方針決定過程において、性別を問わず誰もがその個性と能力を十分に発揮できるように、意識啓発や環境整備、人材開発の機会提供を推進します。また、性別やライフステージにかかわらず誰もがいきいきと活躍できるように、生涯を通じた健康づくりへの支援を充実します。

### 目標Ⅳ

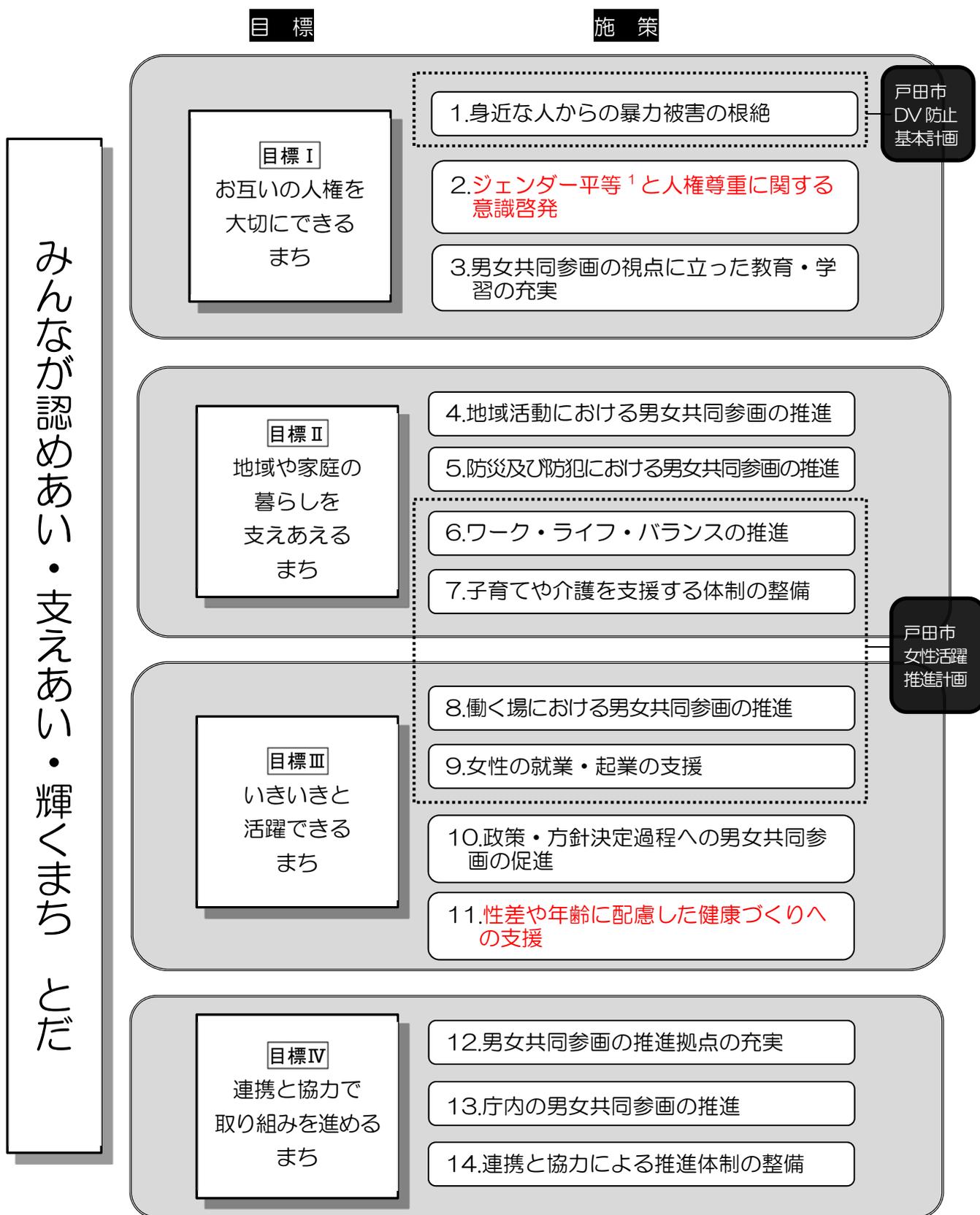
進める



## 連携と協力で取り組みを進めるまち

市民、事業者、市のそれぞれが連携・協力し、さらに、国・県とも連携しながら計画を推進します。

### 3. 計画の体系



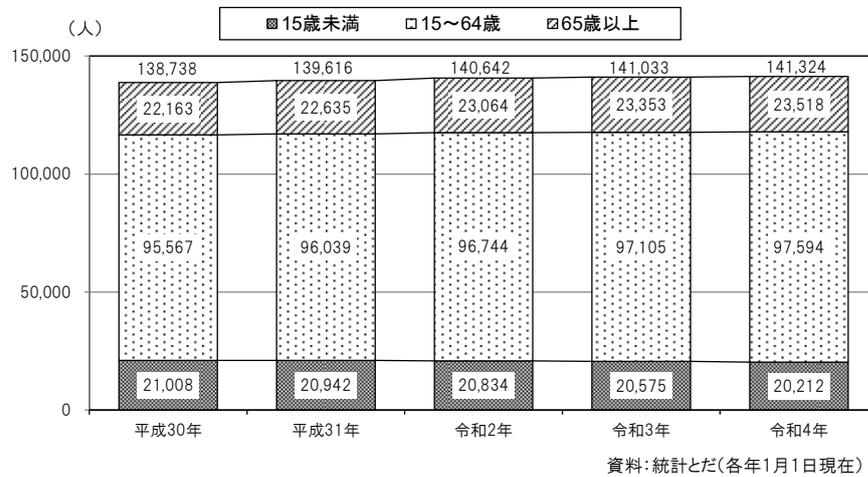
<sup>1</sup> ジェンダー平等…性別に関わらず、一人ひとりの人格が尊重され、お互いに平等に責任や権利や機会を分かち合いながら、あらゆるものごとを一緒に決めること。

1. 人口と世帯の状況

本市の人口は、平成30（2018）年1月1日現在では138,738人でしたが、令和4（2022）年には141,324人となっており、増加傾向が続いています。

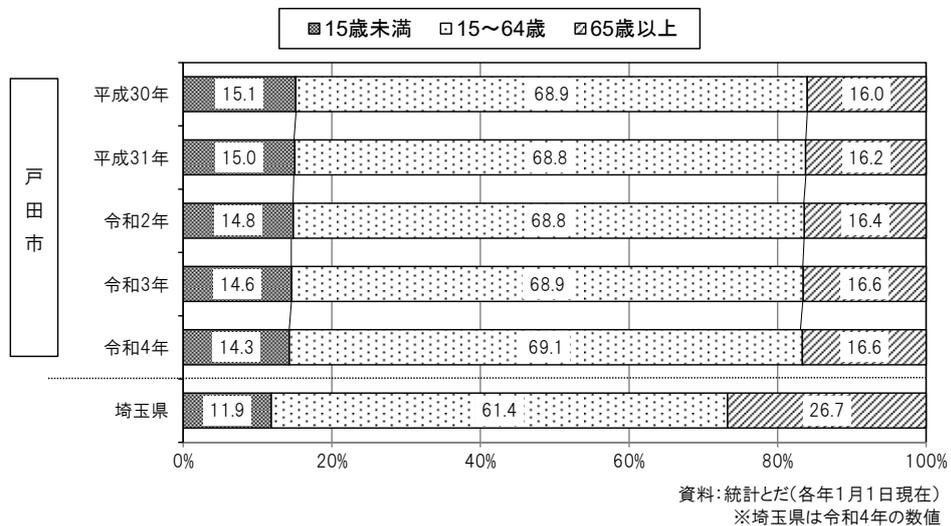
年齢3区分別人口をみると、15～64歳（生産年齢人口）、65歳以上（高齢者人口）は増加していますが、15歳未満（年少人口）は減少しています。

◆図1 人口の推移



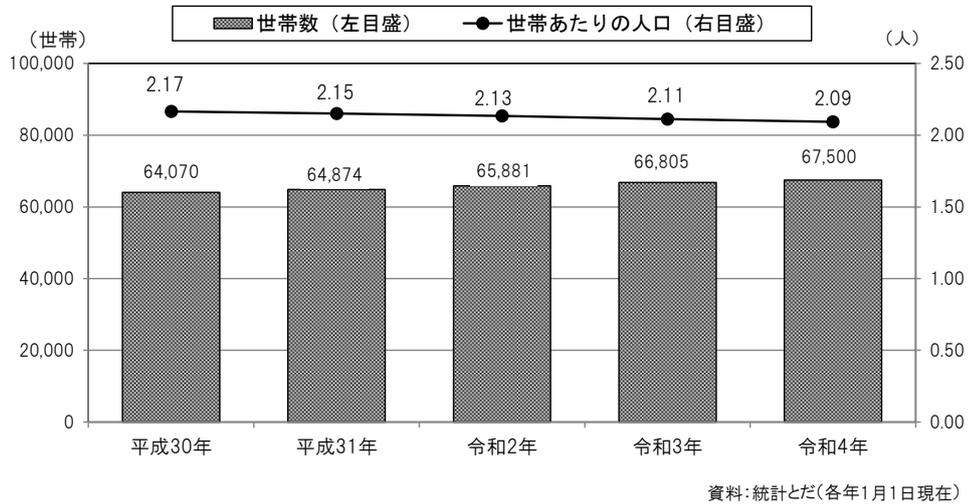
年齢3区分人口を構成比でみると、年少人口の割合は減少していますが、高齢者人口の割合は増加傾向にあります。生産年齢人口の割合は平成30（2018）年以降ほとんど横ばいの状況が続いています。埼玉県と比較すると、本市の年少人口及び生産年齢人口の割合は高く、高齢者人口の割合は低くなっています。

◆図2 年齢3区分人口割合の推移



世帯数を見ると、平成30(2018)年には64,070世帯であったのが、令和4(2022)年には67,500世帯と、5.3%増加しています。しかし、一世帯あたり人口は、平成30(2018)年には2.17人、令和4(2022)年には2.09人と年々減少しつつあります。

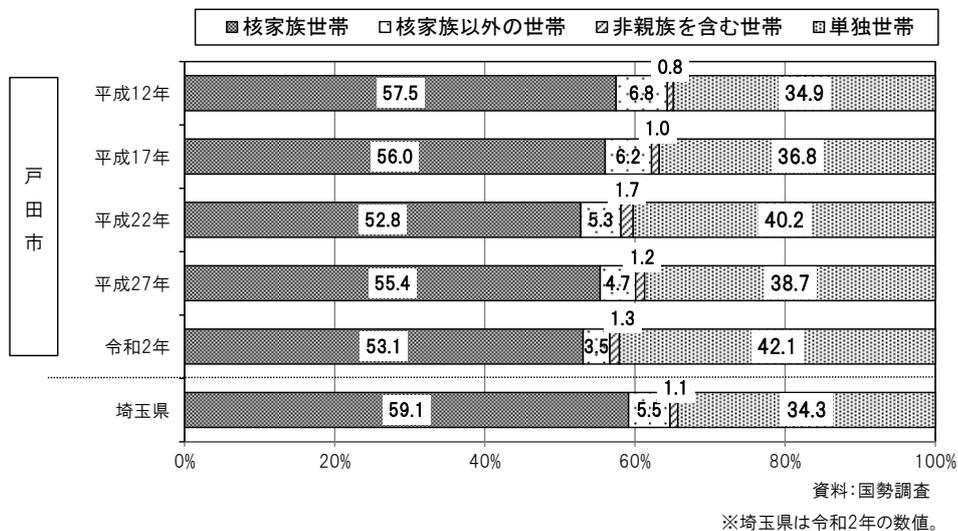
◆図3 世帯数及び一世帯あたり人口の推移



世帯類型の割合の推移をみると、平成12(2000)年から令和2(2020)年に至るまで核家族世帯が過半数を占めていますが、その割合は徐々に減少しつつあります。一方、単独世帯は徐々に割合が増加しており、令和2(2020)年には42.1%を占めるようになっています。

埼玉県の世帯類型と比較すると、本市は核家族世帯や核家族以外の世帯などの親族世帯の割合が低く、単独世帯の割合が高いことが特徴となっています。

◆図4 世帯類型の割合の推移



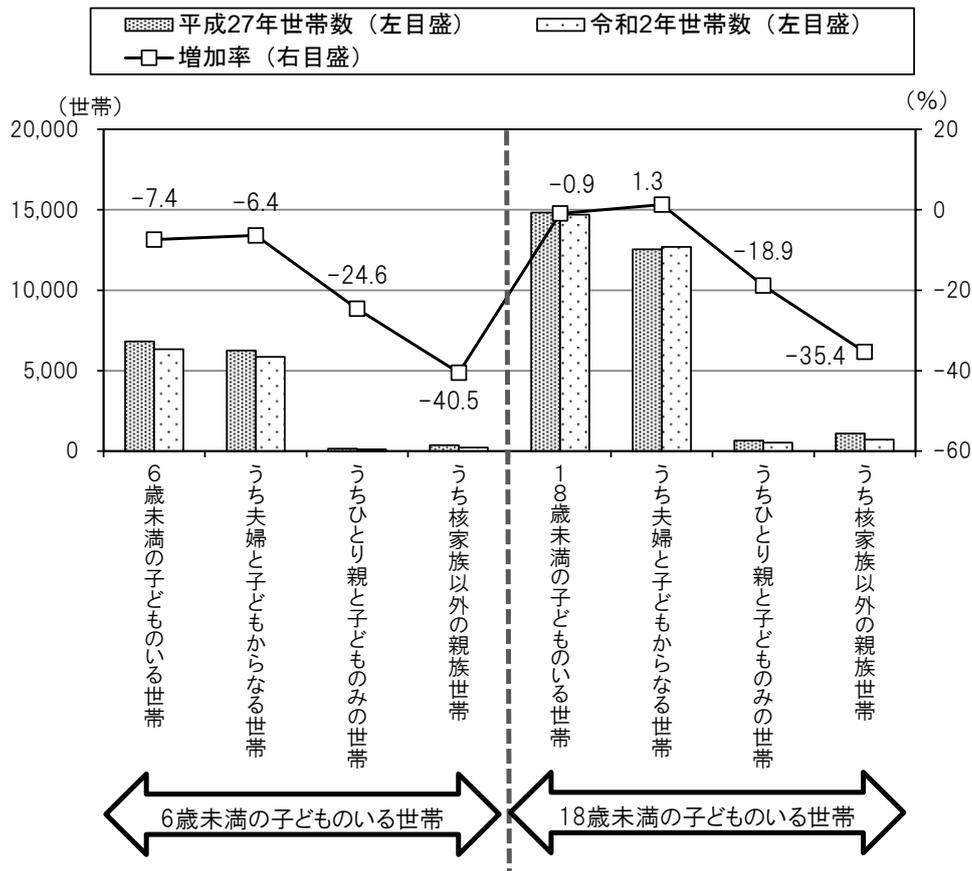
6歳未満の子どものいる世帯数をみると、平成27（2015）年から令和2（2020）年にかけて7.4%減少しており、そのうち夫婦と子どもからなる世帯については6.4%減少しています。

18歳未満の子どものいる世帯数は、平成27（2015）年から令和2（2020）年にかけて0.9%減少しており、そのうち夫婦と子どもからなる世帯については1.3%増加しています。

核家族以外の親族世帯については減少率が高く、6歳未満の子どものいる世帯では平成27（2015）年から令和2（2020）年にかけて40.5%減少しており、18歳未満の子どものいる世帯では35.4%減少しています。

子どものいる世帯の中でも子どもの年齢が低い世帯の減少率が高いことがうかがえます。

◆図5 子どものいる世帯数の推移



資料：国勢調査(平成27年、令和2年)

次に、様々な世帯類型における家事や育児等に関わる時間について、男女の傾向を比較してみます。

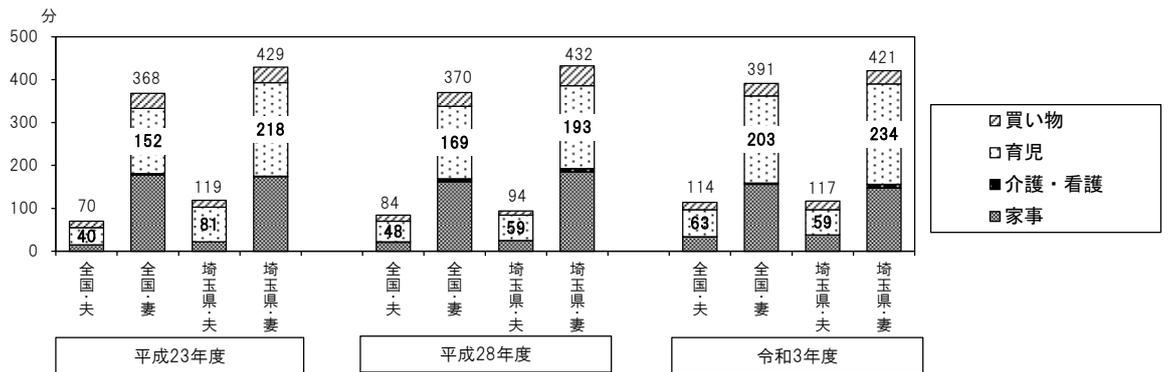
夫婦と子どもだけの世帯で、夫と妻の共働き、6歳未満の子どもがいる世帯における家事や育児等に関わる平均時間をみると、令和3（2021）年度の埼玉県では、「買い物」「育児」「介護・看護」「家事」の合計時間は妻が421分で夫が117分と、妻が家事や育児等に関わっている時間は夫の3.6倍であることがわかります。平成28（2016）年度と比較すると、妻の時間がやや減少し、夫の時間がやや増加しています。

全国と比較すると、夫・妻ともに、家事や育児等に関わる時間が長いことがうかがえます。

ひとり親世帯では、これまでの統計結果から「育児」にかかる時間は父子世帯と母子世帯ではあまり差がないことがわかっています。しかし、「家事」にかかる時間は父子世帯よりも母子世帯の方が長いという傾向があります。結果として、「買い物」「育児」「介護・看護」「家事」の合計時間は、父子世帯よりも母子世帯の方が長いこととなります。

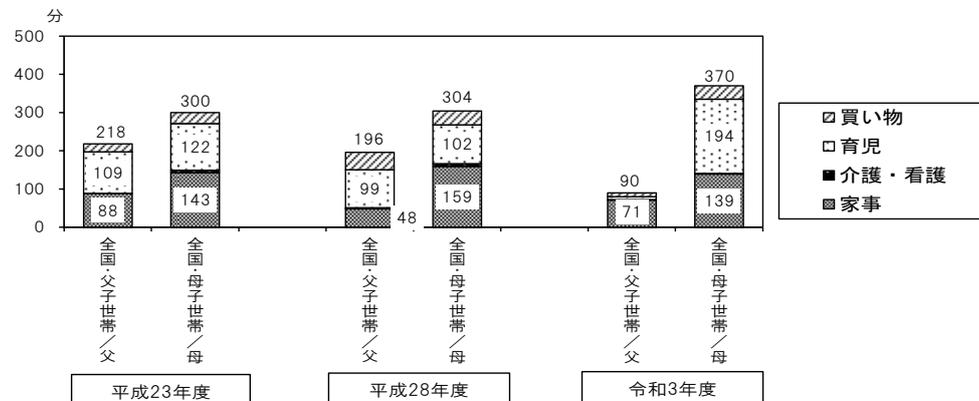
◆図6 家事や育児等に関わる時間（1日あたり平均時間）

①夫婦と子どもだけの世帯で、夫と妻の共働き、6歳未満の子どもがいる世帯



資料：総務省「社会生活基本調査」(平成23年度、28年度、令和3年度)

②ひとり親世帯で、6歳未満の子どもがいる世帯



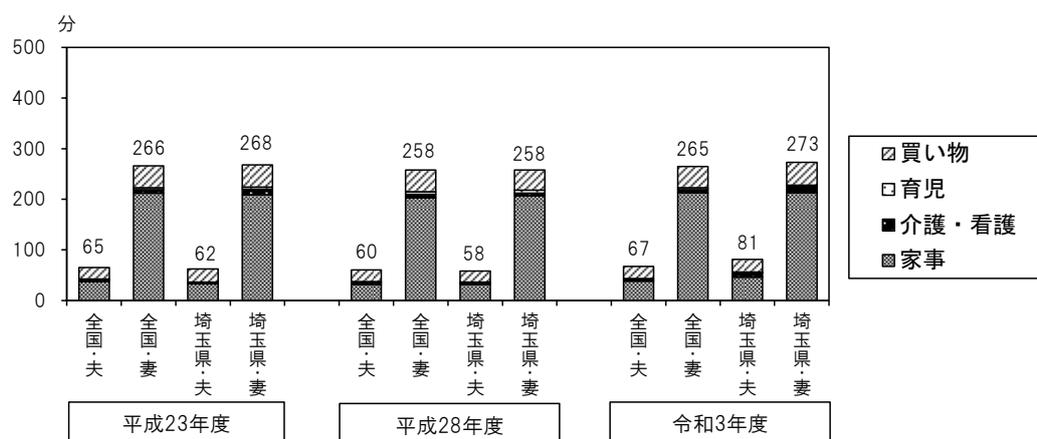
(ひとり親世帯の生活時間のデータは全国のみ)

資料：総務省「社会生活基本調査」(平成23年度、28年度、令和3年度)

高齢者夫婦世帯をみると、子育て世代と比較して育児の時間が少なくなる分、家のことに関わる時間は短くなっています。

夫と妻の関わり方の違いをみると、令和3（2021）年度の埼玉県では、「買い物」「育児」「介護・看護」「家事」の合計時間は妻が273分で夫が81分となっていて、妻が関わる時間は夫の3.4倍になっています。夫、妻ともに平成23（2011）年度、平成28（2016）年度よりも家のことに関わる時間が長くなっています。

### ③高齢者夫婦世帯（夫が65歳以上、妻が60歳以上）



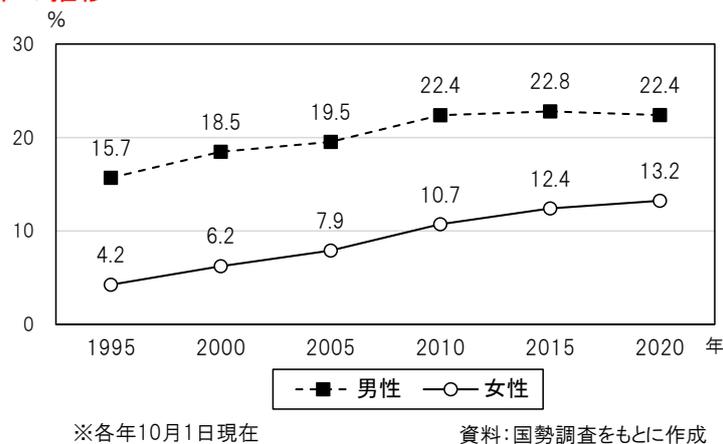
資料：総務省「社会生活基本調査」（平成23年度、28年度、令和3年度）

## 2. 結婚・出産の状況

本市の平均初婚年齢は、令和2（2020）年時点で夫は31.3歳、妻は29.7歳となっています（埼玉県「埼玉県保健統計年報」）。

生涯未婚率<sup>2</sup>の推移をみると、令和2（2020）年には男性22.4%、女性13.2%となっています。1990年代、2000年代と比較すると、生涯未婚率は男女ともに高くなっていますが、男性の場合は平成22（2010）年以降は横ばい状況が続いています。一方、女性は平成22（2010）年以降も上昇し続けています。

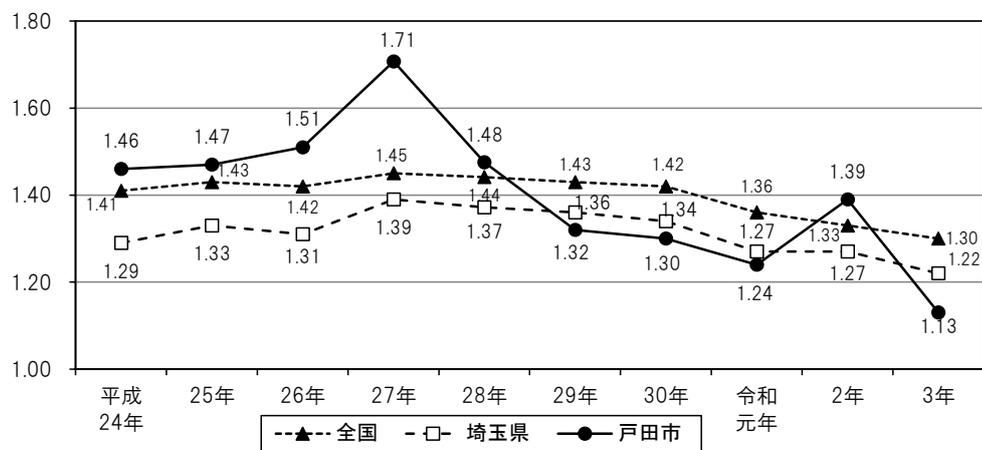
◆図7 生涯未婚率の推移



合計特殊出生率をみると、平成28（2016）年までは本市は一貫して全国及び埼玉県の水準を上回っていましたが、平成29（2017）年以降は一転して、全国及び埼玉県を下回る年が多くなっています。

令和3（2021）年は1.13とそれまでの年と比較して低くなっていますが、令和2（2020）年以降の新型コロナウイルス感染症流行の影響も考えられます。

◆図8 合計特殊出生率の推移



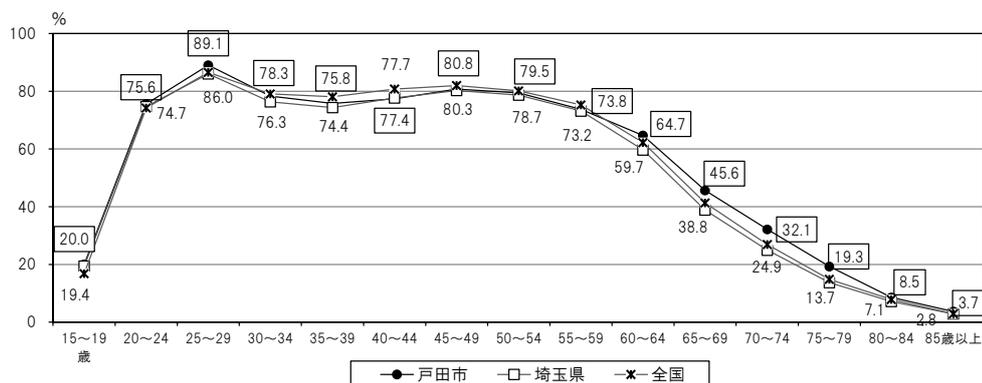
<sup>2</sup> 生涯未婚率…50歳時点で一度も結婚したことがない人の割合。45～49歳の未婚率と50～54歳の未婚率の平均値から算出。

### 3. 就労分野における女性の参画状況

本市の令和2（2020）年の年齢別女性の労働力率をみると、育児等が忙しくなる35～39歳においては75.8%と他の年齢層よりもやや低いものの、グラフの形はかつて見られたM字型ではなく、ほぼ台形に近い形となっており、育児期等にかかわらず働き続ける女性が増えていることがうかがえます。埼玉県や全国でも同様の傾向が見られます。

埼玉県との比較では、ほとんどの年齢層で本市の労働力率が高くなっています。全国との比較では、30～59歳の年齢層で本市の労働力率の方が低くなっています。

◆図9 年齢別女性の労働力率（令和2（2020）年／戸田市・埼玉県・全国）



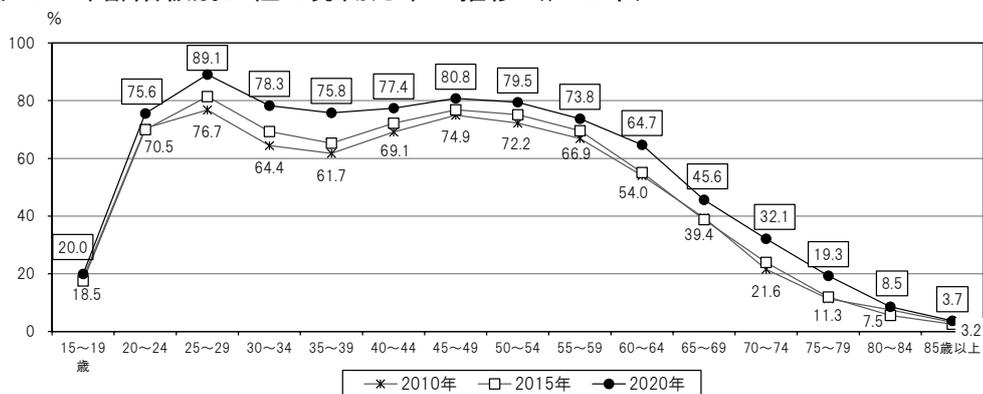
※口付き数値は戸田市、枠なし数値は埼玉県のもの。

資料：国勢調査（令和2年）

平成22（2010）年から令和2（2020）年にかけての本市における年齢別女性の労働力率の推移をみると、ほとんどの年齢層で労働力率が年々上昇しています。また、平成22（2010）年と平成27（2015）年のグラフは、育児等が忙しくなる30歳代で労働力率が一度落ち込むM字カーブとなっていますが、令和2（2020）年のグラフはあまり落ち込みが見られない台形に近い形となっています。

有配偶女性の年齢階級別労働力率の推移をみると、令和2（2020）年の労働力率は平成27（2015）年以前よりも高く、育児期にあたる30～34歳の労働力率も7割近い割合となっています。

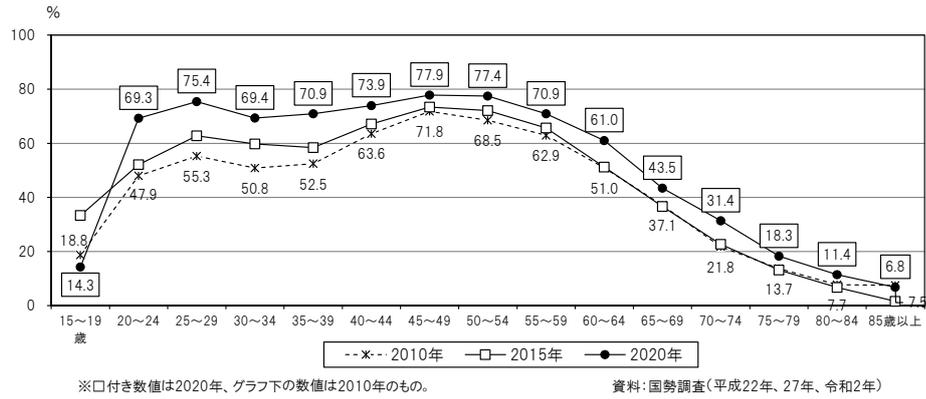
◆図10 年齢階級別女性の労働力率の推移（戸田市）



※口付き数値は2020年、グラフ下の数値は2010年のもの。

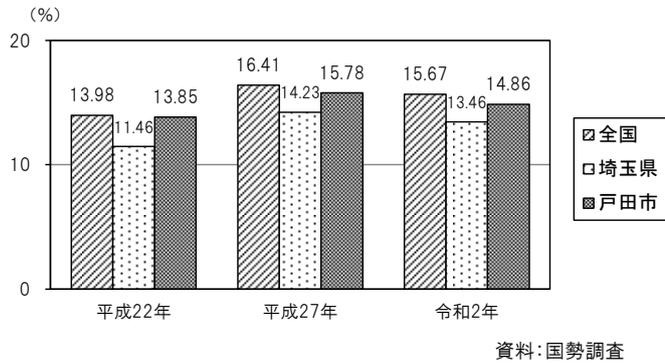
資料：国勢調査（平成22年、27年、令和2年）

◆ 図 11 有配偶者女性の年齢階級別労働力率の推移（戸田市）



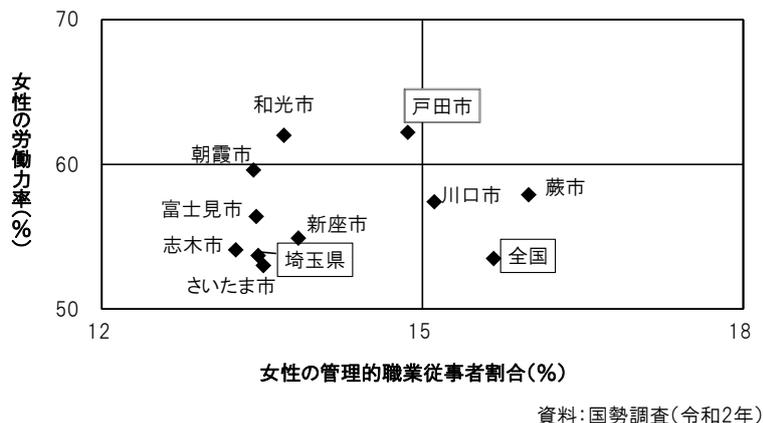
本市の令和2（2020）年の女性の管理的職業従事者について、本市は 14.86%で、全国よりは低く、埼玉県内市町村の中では 16 番目に高い割合となっています。なお、令和2（2020）年と比較すると、0.92 ポイント低くなっています。

◆ 図 12 女性の管理的職業従事者割合の推移



また、15 歳以上の女性の労働力率と女性の管理的職業従事者割合について、本市と近隣市、埼玉県及び全国と比較すると、本市の女性労働力率は 62.2%と高い割合となっています。女性の管理的職業従事者割合も 14.86%と、埼玉県やほとんどの近隣市を上回っています。

◆ 図 13 女性の労働力率と管理的職業従事者割合  
（令和2（2020）年：戸田市、近隣市、埼玉県及び全国）

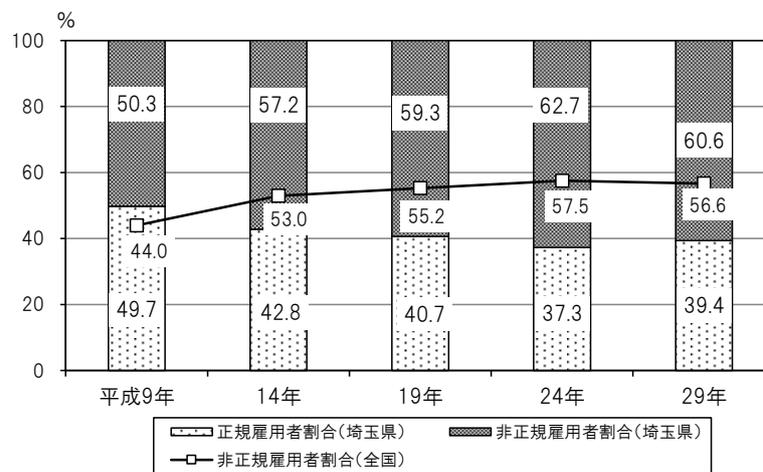


女性の雇用者における正規・非正規割合についてみると、長期的には非正規雇用者割合が高くなっていく傾向がみられます。平成9（1997）年は正規・非正規割合が拮抗していましたが、平成29（2017）年には正規雇用者割合39.4%、非正規雇用者割合60.6%と、非正規雇用者が正規雇用者を大きく上回っています。

全国の傾向も同様に非正規雇用者の割合が増加傾向にありますが、埼玉県の方がより高い割合となっています。

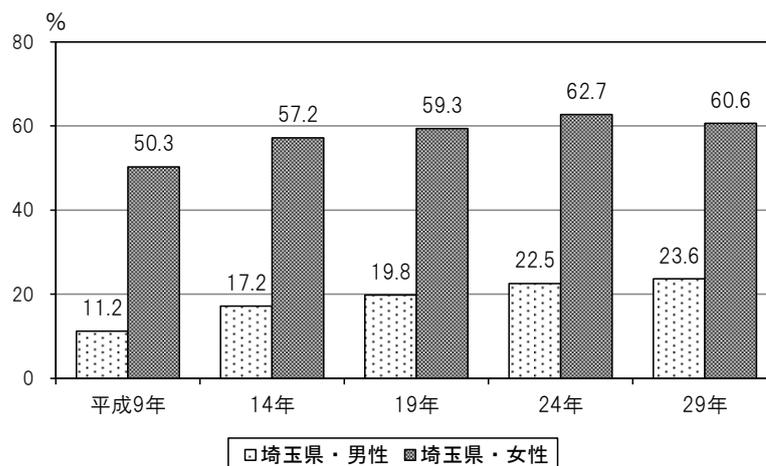
また、非正規雇用者割合は男女ともに増加傾向にありますが、平成29（2017）年には、女性が60.6%であるのに対して男性は23.6%と、就業構造は男女で大きく異なっています。

◆ 図14 女性の正規雇用・非正規雇用者割合の推移（全国・埼玉県・女性）



資料：総務省「就業構造基本調査」

◆ 図15 非正規雇用者割合の推移（埼玉県・男女）



資料：総務省「就業構造基本調査」

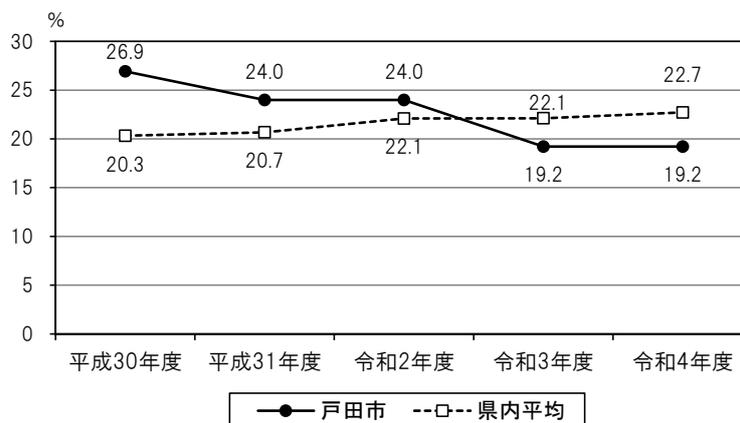
#### 4. 政策・意思決定過程への女性の参画状況

様々な分野における男女の参画状況をみていきます。

市議会議員数の総数における女性議員の割合は、平成30（2018）年度には26.3%を占めていましたが、令和4（2022）年度は19.2%と2割を下回っています。

県内平均の女性議員割合は徐々に増加しており、令和4（2022）年度は22.7%と本市の割合を上回っています。

◆図16 市議会議員総数における女性議員の割合

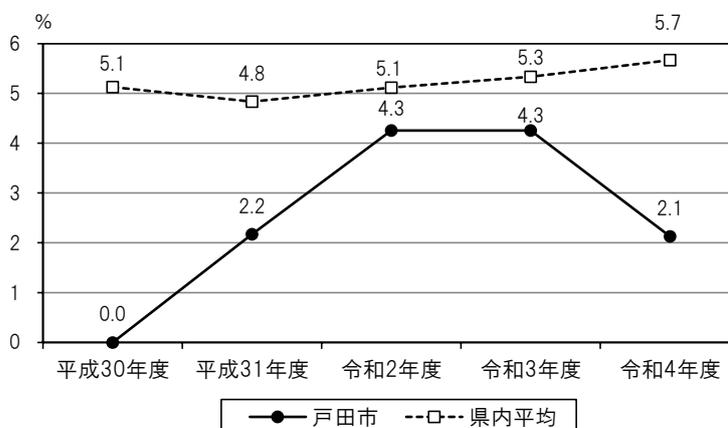


※各年4月1日現在 資料：埼玉県「男女共同参画に関する年次報告」

町会長・自治会長に女性が占める割合は、本市では平成30（2018）年度には0.0%でしたが、平成31（2019）年度以降はやや増加し、令和4（2020）年度には2.1%となっています。

ほぼ5%台で推移する県内平均と比較すると、本市の町会長・自治会長に占める女性の割合は低い割合となっています。

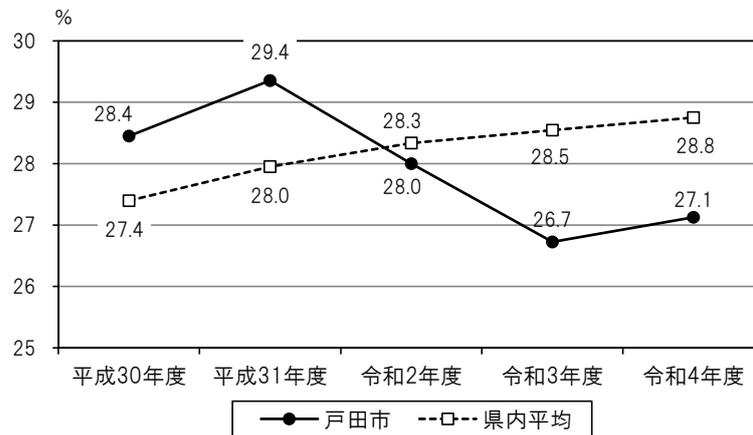
◆図17 町会長・自治会長に占める女性の割合



※各年4月1日現在 資料：埼玉県「男女共同参画に関する年次報告」

審議会等委員に占める女性委員の割合は、本市では平成31(2019)年度には29.4%になるものの、その後は減少しており令和4(2022)年度には27.1%となっています。平成30(2018)年度以降は、本計画の指標の一つである「審議会等の女性委員の比率を高めます」の最終目標値40.0%には届いていないことがわかります。また、県内市町村の平均と比較すると、令和4(2022)年度は県内平均よりも下回っています。

◆ 図 18 審議会等委員に占める女性委員の割合

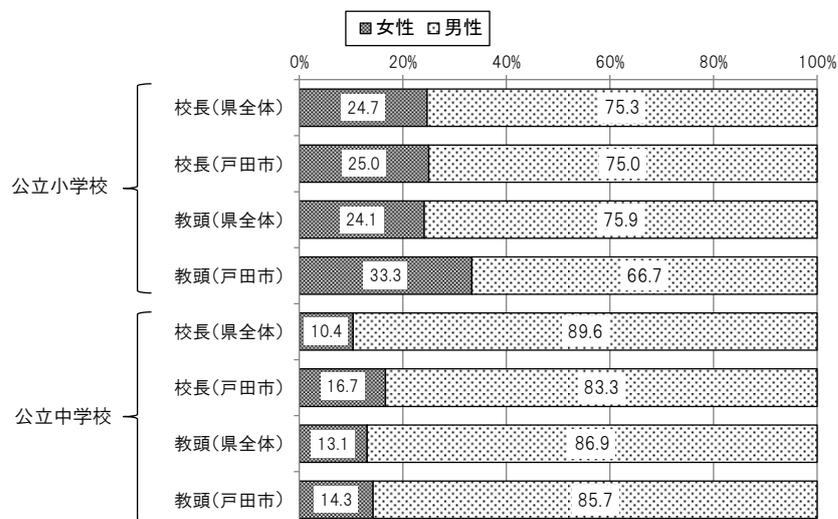


※各年4月1日現在 資料:埼玉県「男女共同参画に関する年次報告」

教育現場の管理職に占める女性の割合は、公立小学校の校長については本市では25.0%で埼玉県全体の割合とほぼ同程度となっています。一方、公立小学校の教頭については本市では33.3%と、埼玉県全体の割合よりも高くなっています。

公立中学校については、本市では女性の校長の割合は16.7%で埼玉県全体よりも高くなっており、教頭の割合は本市と埼玉県ではほぼ同程度となっています。

◆ 図 19 公立小中学校の管理職に占める女性の割合



資料:埼玉県「令和4年度学校基本調査」

## 5. 計画の見直しの前提となる現状把握と課題設定

### ①男女共同参画に係る法制度の改正等

男女共同参画やジェンダー平等に関連する法制度のうち、「第五次戸田市男女共同参画計画～とだあんさんびるプラン～」策定（平成31（2019）年3月策定）以降に成立、改正となった主な法令等は次の通りです。

#### ◎「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の改正

（令和元（2019）年5月成立）

- 一般事業主行動計画策定義務の対象拡大（常用労働者301人以上→101人以上）
- 一般事業主行動計画の内容強化（常用労働者301人以上の企業）
- 女性の活躍に関する情報公表の内容強化（常用労働者301人以上の企業）

#### ◎「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」の改正

（令和3（2021）年6月成立）

- 政党に対し、男女の候補者の目標設定や候補者の選定方法の改善及び候補者の人材育成を求める
- 女性の議員や候補者へのセクシュアル・ハラスメントやマタニティ・ハラスメント等への対策
- 国及び地方公共団体に対し、セクハラ・マタハラへの対応を始めとする環境整備等の施策の強化の義務化

#### ◎「育児・介護休業法」の改正

（令和3（2021）年6月成立）

- 男性の育児休業取得促進のための柔軟な育児休業制度の枠組創設
- 妊娠・出産した労働者への個別の周知・意向確認の義務化
- 育児休業の分割取得
- 育児休業の取得状況の公表の義務づけ 等

#### ◎「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」の成立

（令和4（2022）年5月成立）

- DV、性暴力、貧困、家庭破綻、障がい等様々な困難を抱えた女性が、その人権を尊重され、安心かつ自立して暮らせるような支援を行う
- 厚生労働大臣は基本方針を策定（義務）、都道府県は都道府県基本計画を策定（義務）、市町村は市町村基本計画の策定（努力義務）
- 市町村基本計画の策定が努力義務となっており、支援体制の整備を検討する必要がある

◎「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一般事業主行動計画等に関する省令」の改正 (令和4(2022)年7月公布・告示)

- ・常用労働者301人以上の大企業への「男女の賃金の差異」の公表の義務づけ

◎「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)」の改正 (令和5(2023)年5月成立)

- ・精神的なDVも接近禁止命令の対象に追加
- ・接近禁止命令違反への罰則を「懲役2年以下または200万円以下の罰金」に厳罰化
- ・接近禁止命令の期間を1年に伸長
- ・退去命令の期間について、被害者が住居を所有する場合などに6か月とする特例を新設

◎「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律(LGBT理解増進法)」の成立 (令和5(2023)年6月成立)

- ・性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に寛容な社会の実現に資することを目的とする
- ・政府は、国の基本計画の策定、省庁連絡会議の設置、学術研究の推進、毎年施策の実施状況の公表等を行う(義務)
- ・国、地方公共団体、事業主、学校は、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する知識の着実な普及のために必要な教育や研修の実施、相談体制の整備その他の必要な施策を講ずる(努力義務)

◎性犯罪に関する刑法及び刑事訴訟法の一部を改正 (令和5(2023)年6月成立)

- ・「暴行」・「脅迫」・「心神喪失」・「抗拒不能」要件の改正＝同意のない性行為は犯罪になりうることを明確化
- ・罪名を変更
  - －強制性交等罪・準強制性交等罪 ⇒ 不同意性交等罪
  - －強制わいせつ罪・準強制わいせつ罪 ⇒ 不同意わいせつ罪
- ・性交同意年齢の引き上げ
  - －13歳以上 ⇒ 16歳以上
  - (ただし、被害者が13歳から15歳の場合の処罰の対象は5歳以上年上の相手)
- ・時効の見直し
  - －不同意性交等罪：10年 ⇒ 15年
  - －不同意わいせつ罪：7年 ⇒ 12年
  - (被害者が18歳になるまでは、事実上事項は適用されない)
- ・16歳未満の子どもに対し、性的目的で手なづけてコントロールする罪の新設
- ・性的な姿態を撮影したり、第三者に提供する行為などに関する罪の新設 等

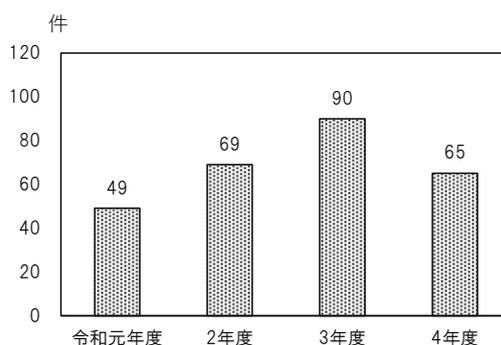
## ②「第五次戸田市男女共同参画計画」策定以降の戸田市の取り組みと目標値到達度

本市では、平成 31（2019）年 3 月に「第五次戸田市男女共同参画計画」を策定して、様々な施策に取り組んでまいりました。計画策定以降の 4 年間の成果を振り返り、「第五次戸田市男女共同参画計画」の後期において取り組むべき課題を整理します。

### 目標 I

### お互いの人権を大切にできるまち

◆図 20 DV相談延べ件数



資料：(令和3年度まで) 福祉保健センター、  
(令和4年度) 配偶者暴力相談支援センター

身近な人からの暴力被害の根絶について、DVを防止するための啓発事業としては「デートDV防止講演会」や「パープルリボンキャンペーン（女性に対する暴力をなくす運動）」などは毎年度継続的に実施されており、事業として定着しています。

DV相談については、令和4（2022）年度に「戸田市配偶者暴力相談支援センター」を開設したことにより、DV相談の窓口の拡充を図ることができました。また、外国人市民向けの相談窓口においても、DVや離婚に関する相談を受け、関係機関につないだ実績もあります。DV相談の延べ件数は、令和元（2019）年度49件、令和2（2020）年度69件、令和3（2021）年度90件、令和4（2022）年度65件となっています。

令和5（2023）年度の市民アンケート調査結果によると、女性では14.0%、男性では7.0%が配偶者（パートナー）からのDV被害にあっており、DV被害の根絶に向けて、今後も引き続き、DV防止の意識啓発、相談窓口の周知、被害者支援に取り組む必要があります。

また、今後は、「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、配偶者等のパートナーからの暴力被害者だけでなく、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を対象とする相談窓口の充実や支援体制を整備する必要があります。

男女共同参画及び多様な性に関する意識啓発についてみると、計画期間中の令和2（2020）年度以降、新型コロナウイルス感染拡大防止のために多くの対面型講座やイベント等が中止となり、意識啓発活動の機会が減少してしまいました。一方で、オンラインやオンデマンド配信など新しい形の開催方法が導入され、ICT活用の機会が拡充されました。

そのほか上戸田地域交流センター（あいパル）ではInstagram、twitter等のSNSにより意識啓発を行っています。またYouTubeに「あいパルチャンネル」を開設し、男

女共同参画や性の多様性等について配信を行っています。ミニコミ誌「PALDISE」や男女共同参画情報紙「つばさ」でも定期的に男女共同参画や性の多様性等に関する特集を掲載しています。

多様な性に関する意識啓発及び性的マイノリティに人々に配慮した施策については、上記のような様々な媒体を通じた意識啓発に加えて、職員研修の実施や図書館においてLGBTQに関するブックリストを作成・配布しました。また、令和2（2020）年度には市の申請書等における性別記載欄の見直しを図り、令和4（2022）年10月から「戸田市パートナーシップ・ファミリーシップ届出制度」を導入しました。

男女共同参画の視点に立った教育・学習の充実では、毎年度、市内全小学校の5年生に「条例パンフレット（子ども用）」を配布し、小学生からの男女共同参画に関する啓発を継続的に実施しています。

男女共同参画や人権や多様性、性の尊重などに関する若い世代への教育は、今後さらに内容を充実していくことが期待されます。一方で、十分な教育がなされた若い世代と年配の世代との意識の格差も懸念されます。年配層を中心とする幅広い世代に対して、意識啓発を図ることを検討していく必要があります。

◆表1 第五次戸田市男女共同参画計画の指標の目標値と中間年の到達度

	当初値	中間値	目標値
市内の全中学校で異性の尊重について学ぶ機会をつくりまします。	2校	6校	(全)6校
DV相談を知っている人の割合を増やします。	14.9%	7.8%	30.0%
「男は仕事、女は家庭」といった固定的な性別役割分担に同感しない市民の割合を増やします。	34.2%	65.9%	44.4%
LGBTの内容まで知っている人の割合を増やします。	18.0%	48.8%	38.0%
市内の全小学校で男女共同参画の大切さを学ぶ機会をつくりまします。	7校	12校	(全)12校

## 目標Ⅱ

### 地域や家庭の暮らしを支えあえるまち

地域活動における男女共同参画の推進については、令和2（2020）年以降は新型コロナウイルス感染防止対策のため様々な事業が中止になるなど、なかなか事業が進捗しづらい状況がみられましたが、ミニコミ誌や動画配信、ホームページなど様々な媒体を活用して、ボランティア活動やサークル活動等を支援しました。また、講師紹介資料「戸田人材の森」を発行し、生涯学習人材を紹介する事業を実施していますが、活用される機会が少ないため、利用者増加に向けた周知方法の工夫等が必要となっています。

防災及び防犯における男女共同参画の推進について、自主防災会に防災士資格取得希望者として女性の推薦を働きかけてきました。令和 2（2020）年度は資格取得者のうち女性は 1 名、令和 3（2021）年度は 2 名、令和 4（2022）年度には 3 名と、徐々に増えてきました。また、液体ミルクの備蓄を増強するなど、子育て中の市民に配慮した体制の充実に努めました。さらに各避難所指定施設に 1～2 名程度の女性の職員を配置し、災害が発生した時の避難所運営において女性の視点が反映されるような体制を整備しています。しかしながら、女性職員はライフステージの変化に伴い、避難所に指定されることが負荷となるケースも見られるため、配置については慎重に行う必要があります。

ワーク・ライフ・バランスの推進については、あいパル等において関連資料を展示するなど、啓発事業を推進しています。また、市内企業に対しては「イクボスセミナー」を開催したり、建設工事等入札参加者格付けの際に女性活躍推進や次世代育成支援対策を推進している企業には加点を行うなど、企業に対してワーク・ライフ・バランスに関する意識付けを促す取り組みを行っています。また、市民向けの家事や育児に関する講座などに男性も参加しやすいような工夫を行っています。しかし、家事・育児参加については男女間でいまだ意識の格差がみられるため、引き続き男性への呼びかけを継続する必要があります。

子育てや介護を支援する体制の整備については、「子ども・子育て支援事業計画」や「戸田市高齢者福祉計画・介護保険事業契約」や「障がい者総合計画」などに基づき、様々な支援体制を整備しています。特に、学童保育の需要は年々伸びていることから民間学童保育を誘致し、定員を拡大してきました。現在、子育て期においても男女の労働力率は 7 割を超えていることから、保育の需要はさらに増えることが想定されます。今後も子育てを支援する体制を充実する取り組みが必要とされます。また、高齢者のさらなる増加が見込まれますので、介護サービスや介護施設等の充実と地域包括ケアシステムの構築が必要です。

◆表 2 第五次戸田市男女共同参画計画の指標の目標値と中間年の到達度

	当初値	中間値	目標値
地域活動に参加している人の割合を増やします。	52.4%	40.1%	63.0%
防災・災害復興対策において、性別に配慮した対応が必要であると思う人の割合を増やします。	75.6%	74.3%	86.0%
ワーク・ライフ・バランスの内容まで知っている人の割合を増やします。	18.2%	37.8%	44.0%
ワーク・ライフ・バランスを実感している人の割合を増やします。※当初の算定基準により算出	10.3%	15.0%	21.0%
ワーク・ライフ・バランスを実感している人の割合を増やします。※算定基準の見直しにより算出	50.3%	50.8%	21.0%
保育園の受け入れ人数を増やします。	3,795 人	4,201 人	4,200 人

介護予防のための TODA 元気体操 を行う通いの場を増やします。	18 箇所	36 箇所	48 箇所
-----------------------------------	-------	-------	-------

\*指標「ワーク・ライフ・バランスを実感している人の割合を増やします。」の算出基準は、従来は「仕事と自分の活動と家庭生活をバランス良く重視」のみの割合でしたが、算出基準を見直して「仕事と自分の活動を優先」+「仕事と家庭生活を優先」+「仕事と自分の活動と家庭生活をバランス良く重視」の割合の合計としました。

### 目標Ⅲ

### いきいきと活躍できるまち

働く場における男女共同参画の推進について、本市では女性の働く環境を整備する中小企業を支援するために、令和元（2019）年度から3年間の期間限定で「女性職場環境補助金」制度を整備しました。同補助金を活用した企業の事例をHPで紹介するなど、女性活躍推進に関する周知・啓発を推進してきました。

女性の就業・起業の支援では、就職・再就職等支援セミナーを定期的を開催しています。そのほか各種の就職支援、技能取得のための講座等を開催したり、キャリアデザインのための相談を行っています。また、起業支援として、起業支援セミナーや女性チャレンジショップを毎年度開催しています。令和2（2020）年の国勢調査によると、本市の女性の30～39歳の労働力率は77.0%で、平成27（2015）年と比較すると約10%増加しました。しかしながら、令和2（2020）年における管理的職業従事者に占める女性の割合は14.8%（15歳以上）にとどまっており、なおかつ、平成22（2010）年からほとんど変わっていません。今後は、就労の場の意思決定過程への女性の参画を促進する取り組みが必要です。

政策・方針決定過程への男女共同参画の促進について、男女共同参画人材リストの登録者数は、平成29（2017）年度には29人だったところ、令和4（2022）年度には42人になり年々増加しています。一方、審議会等委員に占める女性委員の割合は令和4（2022）年度は27.1%、直近5年間をみても30%に満たない状況が続いています。市議会議員数における女性議員の割合は令和4（2022）年度には19.2%で、平成30（2018）年度（26.9%）以降減少が続いています。

「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が令和3（2021）年に改正され、地方公共団体にも政治分野への女性の参画を推進するための環境の整備等の義務が課されました。政策・方針決定過程へより多くの女性が参画できるよう、人材育成なども含めて様々な取り組みを進める必要があります。

いきいきと活躍できる健康づくりへの支援については、主に性を尊重する意識啓発とライフサイクルを重視した健康づくりに関する施策が位置づけられています。

性を尊重する意識啓発は、中学校におけるデートDV防止講演会等を通じて若年層への性と人権に関する意識啓発を継続的に行っています。また、各種の母子保健事業に加

えて、予期せぬ妊娠等に関する相談窓口の周知活動や経済的に困難な妊婦に出産費用を援助するなども行っています。

ライフサイクルを重視した健康づくりについては、各種健康講座等を開催して幅広い年代の市民の健康意識を高める取り組みを推進してきました。「第五次戸田市男女共同参画計画」の計画期間中は、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、多くの講座が中止されたり、開催回数の減少を余儀なくされました。一方で、オンデマンド配信など従来にない講座提供方法も出てきました。これまで、様々な事情で講座等に参加できなかった人も参加できる可能性につながりますので、新型コロナウイルス感染症が沈静化した後も、多様な提供方法を継続することが期待されます。

◆表3 第五次戸田市男女共同参画計画の指標の目標値と中間年の到達度

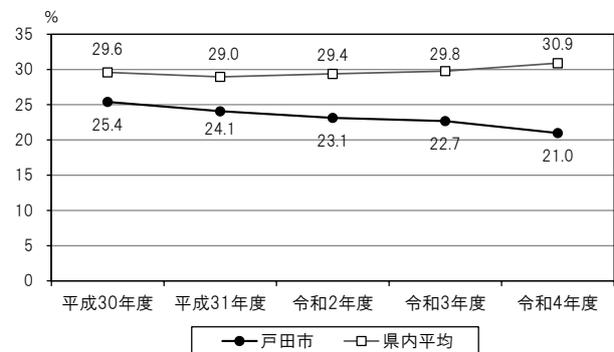
	当初値	中間値	目標値
職場における男女の地位が平等だと感じる人の割合を増やします。	20.3%	24.8%	27.0%
再就職の支援講座の理解度を高めます。	—	95.8%	80.0%
女性の30～39歳の労働力率 <sup>3</sup> を高めます。	67.2%	77.0%	74.0%
審議会等の女性委員の比率を高めます。	27.6%	28.4%	40.0%
男女共同参画人材リスト（旧「女性人材リスト」）の登録者を増やします。	29人	35人	58人
健康だと思う人の割合を増やします。	78.6%	77.1%	85.0%

#### 目標Ⅳ

#### 連携と協力で取り組みを進めるまち

◆図21 役付職員に占める女性職員の割合の推移

男女共同参画の推進拠点の充実について、「あいパル」が男女共同参画推進拠点であることを広く知ってもらうため、男女共同参画情報紙「つばさ」やあいパルのミニコミ誌「PALDISE」、You Tube「あいパルチャンネル」など様々な媒体を活用して周知をはかっています。また、図書館上戸田分館と連携して、男女共同参画の国際的な取り組みやLGBTQ、ワーク・ライフ・バランス、メディア・リテラシー等に関する資料の収集・展示等を行いました。今後も



※各年4月1日現在 資料：埼玉県「男女共同参画に関する年次報告」

<sup>3</sup> 労働力率…15歳以上の人口総数に占める労働力人口（就業者と完全失業者を合わせた人口）の割合。ここでは国勢調査の結果を用い、当該年齢階級の労働力人口 / （当該年齢階級の人口総数 - 労働力状態不詳人口）で算出している。

あいパルの認知度をさらに高め、より多くの市民が集えるような取り組みが期待されます。

庁内の男女共同参画の推進については、市町村アカデミー等外部研修に職員を派遣したり、女性のためのキャリアデザイン研修などを開催して、女性の職員の人材育成に努めてきました。また、令和 2（2020）年に「戸田市職員のハラスメント防止等に関する要綱」を制定するなど、職員がいいきと活躍できる環境整備に努めてきました。一方、役付職員に占める女性職員の割合は令和 4（2022）年度には 21.0%で県内平均の割合を 10%近く下回っています。また、平成 30（2018）年度以降女性の役付職員の割合が低下する傾向が続いており、今後も積極的な取り組みが必要です。

連携と協力による推進体制の整備では、あいパル運営委員会やあいパルサポーターズ倶楽部など、市民と協働する仕組みができてきています。活動を進めていくうちに、男女共同参画の意識を高めたり、ボランティア活動に積極的になるなど、協働だけでなく意識啓発にもつながっています。

◆表 4 第五次戸田市男女共同参画計画の指標の目標値と中間年の到達度

	当初値	中間値	目標値
『あいパル』が男女共同参画の推進拠点であることを知っている人の割合を増やします。	16.5%	16.2%	33.0%
役付職員に占める女性の割合を県内市町村平均まで増やします。	24.1%	21.0%	29.0%
男性職員の育児休業取得率を高めます。	13.2%	73.9%	15.0%
戸田市男女共同参画推進条例を知っている人の割合を増やします。	3.0%	3.2%	14.0%