

第7次志木市 男女共同参画基本計画

令和8年度～令和12年度

素案

令和8年3月

志木市

目次

第1章 計画の基本的な考え方.....	1
1 計画策定の趣旨.....	1
2 計画の位置づけ.....	1
3 計画の期間.....	2
4 計画の推進体制.....	3
(1) 志木市男女共同参画審議会.....	3
(2) 志木市男女共同参画庁内推進会議.....	3
5 計画策定の背景.....	3
(1) 世界の主な動き.....	3
(2) 国の主な動き.....	4
(3) 埼玉県の名な動き.....	6
(4) 志木市の名な動き.....	7
第2章 男女共同参画に関する志木市の現状.....	9
1 統計からみる現状.....	9
(1) 男女別人口と世帯の状況.....	9
(2) 出産・高齢化の状況.....	10
(3) 女性の就労・参画状況.....	12
(4) DV相談の状況.....	15
2 市民意識調査からみる現状.....	16
(1) 調査の概要.....	16
(2) 結果の概要.....	17
3 第6次志木市男女共同参画基本計画の評価.....	24
基本目標Ⅰ：あらゆる人権が尊重されるまち.....	24
基本目標Ⅱ：だれもが安心して暮らせるまち.....	25
基本目標Ⅲ：あらゆる分野で男女が活躍できるまち.....	25
基本目標Ⅳ：男女共同参画を連携して進めるまち.....	26
第3章 計画の概要.....	27
1 計画の基本理念.....	27
○6つの重点事項.....	28
○私たちの責務.....	29
2 計画の体系.....	30
3 計画の指標.....	31

第4章 計画の内容.....	32
基本目標Ⅰ あらゆる人権が尊重され、認め合えるまち.....	32
課題1 男女共同参画及び性の多様性に関する意識啓発.....	32
課題2 男性の家庭参画の促進.....	34
基本目標Ⅱ だれもが安全・安心に暮らせるまち.....	36
課題1 貧困対策と生活困窮者支援.....	36
課題2 あらゆる暴力の根絶.....	38
課題3 DV被害者等に対する相談・支援体制の充実.....	40
課題4 生涯を通じた健康づくり.....	42
課題5 男女共同参画の視点に立った防災対策の推進.....	44
基本目標Ⅲ あらゆる分野でだれもが活躍できるまち.....	46
課題1 男女がともに働きやすい環境づくり.....	46
課題2 政策・方針等の決定における女性の参画推進.....	48
基本目標Ⅳ 男女共同参画を連携して進めるまち.....	50
課題1 市民・事業者等との連携.....	50
課題2 市の推進体制の充実.....	51

第1章 計画の基本的な考え方

1 計画策定の趣旨

本市では、男女共同参画社会の実現に向け、第1次基本計画となる「志木市婦人問題行動計画」を昭和62年に策定して以来、積極的に事業を展開し、男女共同参画社会を支える基盤整備や制度の充実、意識啓発の取組などを進めてきました。

一方、社会・経済のあらゆる分野において政策・方針決定過程への女性の参画が少ないことや、雇用分野における男女間格差が存在していること、仕事と子育て・介護等の両立の難しさ、あらゆる暴力の根絶など、依然として取り組むべき多くの課題があります。

特に、令和2年からの新型コロナウイルス感染症の感染拡大は未曾有の危機をもたらし、特に女性がその大きな影響を受けました。配偶者等からの暴力（DV（ドメスティック・バイオレンス）※）や性暴力の増加・深刻化、雇用・所得への影響などが顕在化しました。

※DV（ドメスティック・バイオレンス）：親しい関係にある相手から受ける身体的・精神的・経済的などの暴力のこと。

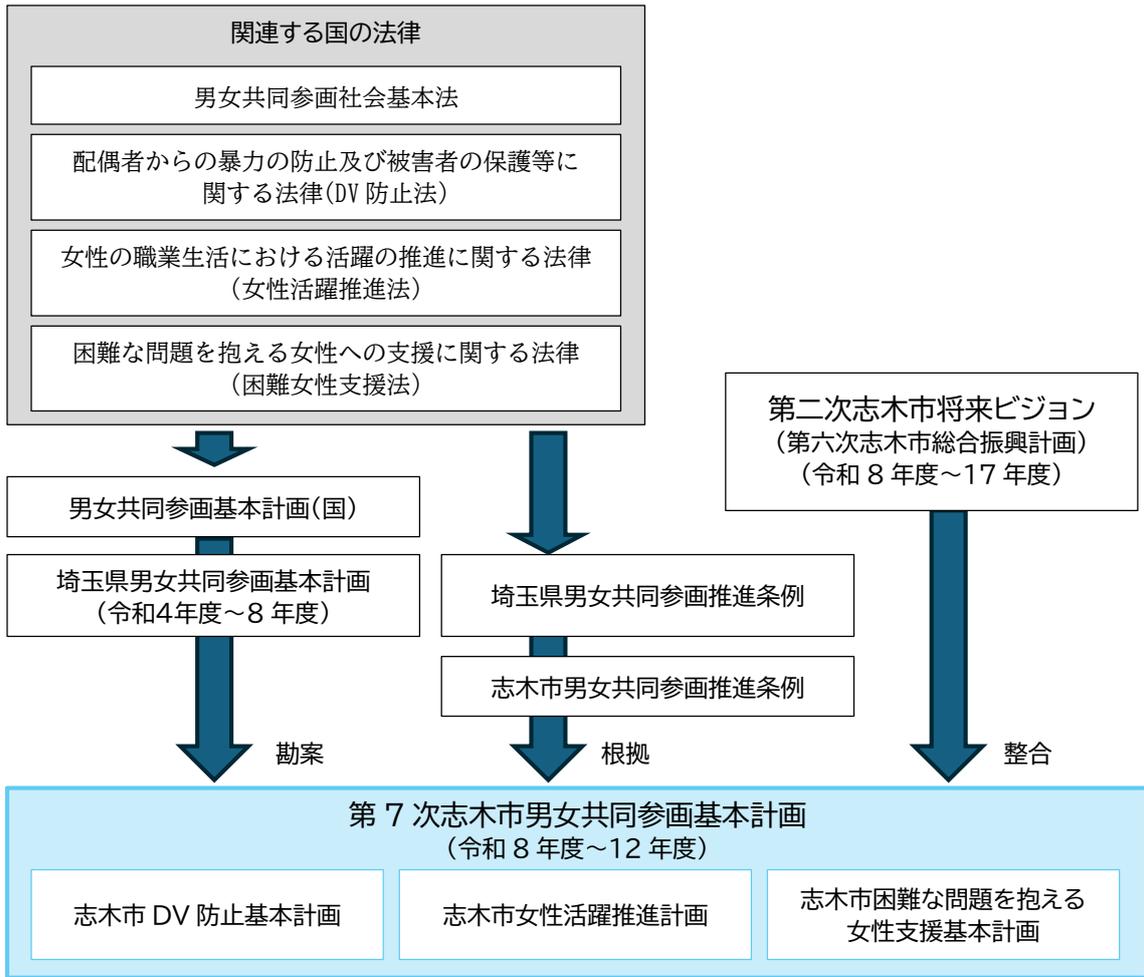
そのような中、法制度の面では、複雑化、多様化、複合化する女性をめぐる課題への新たな女性支援を目的として、令和4年5月に「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が制定（令和6年4月1日に施行）されたほか、令和7年には、女性活躍の状況は進んでいるものの、男女間賃金格差や女性管理職比率の状況は国際的に見ると依然として改善が必要な水準であることなど、残された課題も多くあることから、令和8年までを期限とする女性活躍推進法について、取組内容の充実を図るとともに、期限を10年間延長する法改正が行われました。

こうした社会情勢の変化を踏まえるとともに、これまでの取組を継承、発展させることにより、全ての市民が性別に関わらず互いの人権を尊重し、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会を実現するため、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ことを目的に「第7次志木市男女共同参画基本計画」（以下「本計画」という。）を策定します。

2 計画の位置づけ

- (1) 本計画は、男女共同参画社会基本法第14条第3項及び志木市男女共同参画推進条例第14条に基づく基本的な計画です。
- (2) 本計画は、国の「第5次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」の内容を勘案するとともに、「第二次志木市将来ビジョン(第六次志木市総合振興計画)」(計画期間：令和8年度～17年度)の分野別計画として位置づけられています。
- (3) 本計画は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（以下「DV防止法」という。）第2条の3第3項に基づく「志木市DV防止基本計画」を包含しています。

- (4) 本計画は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）第6条第2項に基づく「志木市女性活躍推進計画」を包含しています。
- (5) 本計画は、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項に基づく「志木市困難な問題を抱える女性支援基本計画」を包含しています。
- (6) 本計画は、志木市男女共同参画審議会の答申を尊重するとともに、令和6年10月に実施した「志木市男女共同参画に関する市民意識調査」を通して寄せられた市民の意見等を踏まえて策定するものです。



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、社会情勢の変化に応じて必要な見直しを行います。

	令和8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
男女共同参画基本計画(国)	第6次					第7次				
埼玉県男女共同参画基本計画	[Arrow indicating continuation from year 8 to 17]									

	令和 8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
志木市男女共同参画基本計画	第7次					第8次				
第二次志木市将来ビジョン (第六次志木市総合振興計画)	将来構想									
	前期					後期				

4 計画の推進体制

本計画は、次に掲げる機関と連携しながら推進します。

(1) 志木市男女共同参画審議会

男女共同参画基本計画の策定及び変更に関する事、苦情の申立ての処理に関する事のほか、男女共同参画の推進に関する施策の基本的事項及び重要事項について調査審議します。

(2) 志木市男女共同参画庁内推進会議

男女共同参画推進のための施策について、関係課相互の連絡調整を行うとともに、総合的かつ効果的に施策を推進するための調査をし、検討を行います。

5 計画策定の背景

本計画策定の背景として、国内外における男女共同参画社会の実現に向けた取組の歴史などを示します。

(1) 世界の主な動き

○男女共同参画社会基本法第7条においては、我が国の男女共同参画社会の形成は、国際的協調の下に行うべきことが定められています。平成27(2015)年9月、国連では「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が採択され、持続可能な開発目標(SDGs)が掲げられました。我が国もこのアジェンダに賛同し、「誰一人取り残さない」社会の実現に向け、国際社会と一致して取組を進めています。

○2030アジェンダでは、前文において「すべての人々の人権を実現し、ジェンダー平等およびすべての女性と女児のエンパワーメントの達成を目指す」と明記されています。また、ゴール5として「ジェンダー平等の実現と女性・女児のエンパワーメント」を掲げ、これがすべての目標達成において極めて重要な要素であると位置づけています。その中で、女性と男性があらゆるレベルの意思決定に等しく参画できること、国・地域・グローバルそれぞれの場面でジェンダー平等と女性のエンパワーメントを推進する組織への支援の強化、さらに男性や男児の積極的な関与を通じて、女性や女児に対するあらゆる形態の暴力を根絶することなどが重要課題として示されています。そして、アジェンダ全体の実施にあたっては、「ジェンダーの視点をシステムティックに主流化することが不可欠である」とされています。

○グリーン経済やデジタル経済への移行が進展する中、国際社会では、STEAM※教育や女性の起業支援の促進に加え、無償ケア労働の削減と再分配、ならびに有償ケア労働の適正な処遇確保など、包摂的かつ持続可能な成長を目指す取組が議論されています。また、女性・平和・安全保障（WPS）の推進や、男性を変革の担い手・受益者・戦略的パートナーとして位置づけ、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントに関与させることも重要な課題です。

※STEAM教育:科学(Science)、技術(Technology)、工学(Engineering)、芸術・教養(Art)、数学(Mathematics)の分野を統合的に学ぶ教育アプローチのこと

○さらに、令和6(2024)年に国連で採択された「未来のための約束」では、平和と安全、持続可能な開発、気候変動、デジタル協力、人権、ジェンダー、若者と将来世代、グローバル・ガバナンスの変革など、幅広い課題が掲げられており、これらへの対応においてもジェンダー視点の重要性が再確認されています。

(2) 国の主な動き

○「国内行動計画」の策定から「女子差別撤廃条約」の批准

「第1回世界女性会議」で採択された「世界行動計画」を受けて、総理府(現内閣府)に「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、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法律や制度の整備が図られ、昭和60(1985)年には「女子差別撤廃条約」を批准しました。

○「男女共同参画2000年プラン」の策定

平成8(1996)年には「北京女性会議」で採択された「行動綱領」等を踏まえた「男女共同参画2000年プラン」が策定されました。

○「男女共同参画社会基本法」の施行

平成11(1999)年には「男女共同参画社会基本法」が施行、平成12(2000)年には「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、内閣府に「男女共同参画局」と「男女共同参画会議」が設置され、さらなる体制の強化が図られました。

○「DV防止法」の施行

平成13(2001)年には「DV防止法」が施行され、配偶者からの暴力に関わる通報、相談、自立支援などの体制整備が盛り込まれました。その後、約3年ごとに改正され、平成25(2013)年の改正では、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も法律の適用対象となりました。令和元(2019)年の改正では、相互に連携・協力すべき関係機関として児童相談所、保護の対象として被害者の同伴家族が含まれることが明文化されました。

○「次世代育成支援対策推進法」の施行

平成 15(2003)年に施行された「次世代育成支援対策推進法」は、子どもたちの健やかな誕生と育成環境の整備に向け、仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備等の取組が進められています。

○「女性活躍推進法」等の施行

平成 28(2016)年には、「女性活躍推進法」が完全施行され、国、地方公共団体及び事業主の責務が明らかにされるとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、支援措置等に関する規定が明記されました。

女性の活躍推進については、平成 30(2018)年には、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が施行されたほか、内閣府の「女性活躍加速のための重点方針 2019」において、重点的に取り組むべき事項が示されました。

○「第 5 次男女共同参画基本計画」の策定

令和 2(2020)年 12 月に閣議決定された「第 5 次男女共同参画基本計画」は、あらゆる分野でのジェンダー平等と女性の活躍推進を目指す計画であり、新型コロナウイルス感染症による影響等を踏まえつつ、政治・経済分野での女性参画拡大、性暴力根絶、多様性尊重、デジタル人材育成等を重点的に推進することとしています。

○「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」の施行

令和 6(2024)年 4 月に施行された「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」(通称：困難女性支援法)は、対象を特定の分野に限定せず、多様な困難(貧困、DV、性暴力、孤立、家族からの排除など)を抱える女性を支援するとしています。旧来の「婦人保護事業」を再編・拡充し、支援の入口から出口(自立支援)までを一体的に構築するものです。

○「性的指向・性自認の多様性に関する理解増進法」の施行

令和 5(2023)年 6 月に公布・施行された「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」(通称：LGBT 理解増進法)は、性的指向(LGB)や性自認(T)を含む性的マイノリティに対する理解を社会全体で深めることを目的とした LGBTQ に関連する法律です。

○「女性活躍推進法」の改正

令和 7(2025)年 6 月に「女性活躍推進法」の改正が公布され、法律の有効期限は令和 17(2035)年度末まで 10 年間延長されました。従業員 101 人以上の企業にも制度対象が拡大され、これまで義務のなかった中小企業にも女性管理職比率と男女賃金格差の情報公表が義務化されるとともに、女性の健康配慮・ハラスメント防止強化の取組も求められることとなりました。

(3) 埼玉県的主要な動き

○行動計画の策定

昭和 50(1975)年の国際婦人年以降の国内外の動向や県の状況を踏まえ、昭和 55 (1980) 年に埼玉県の第一次行動計画にあたる「婦人の地位向上に関する埼玉県計画」が策定され、昭和 61 (1986) 年には「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。

○「埼玉県男女共同参画推進条例」の施行

平成 12(2000)年に「彩の国国際フォーラム 2000」が開催され、女性の国際的な連携を考える契機とし、同年 4 月には全国に先駆けて、「埼玉県男女共同参画推進条例」が施行されました。

○「埼玉県男女共同参画推進プラン 2010」の策定

平成 14(2002)年 2 月には「埼玉県男女共同参画推進条例」に基づく基本計画として「埼玉県男女共同参画推進プラン 2010」が策定されました。また、男女共同参画社会づくりのための拠点として、同年に「埼玉県男女共同参画推進センター(WithYou さいたま)」が開設されました。

平成 24(2012)年 7 月には「埼玉県男女共同参画基本計画」が策定され、平成 29(2017)年 3 月には、経済社会における女性の活躍が更に広がるよう、施策の柱として、新たに「埼玉版ウーマノミクスプロジェクトの推進」を掲げた基本計画が策定されています。

○「配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画」の策定

平成 16(2004)年の DV 防止法の一部改正を受け、平成 18(2006)年に「配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画」が策定され、その後、平成 21(2009)年に DV 防止法の一部改正を受け、第 2 次の基本計画が策定されました。

平成 24(2012)年には、従来の取組を一層推進するほか、デート DV(交際相手からの暴力)の予防啓発の推進と相談体制の充実などについて重点的に取り組むため、第 3 次となる基本計画が策定され、平成 29(2017)年には、県全体の DV 対策を一層推進するため、第 4 次の基本計画、令和 4 年(2022)年には第 5 次の基本計画が策定されています。

○「埼玉県性の多様性を尊重した社会づくり条例」の施行

令和 4 (2022) 年 7 月に施行された「埼玉県性の多様性を尊重した社会づくり条例」は、性的指向や性自認を含む「性の多様性」を尊重する社会の実現を目的としています。男女という二元的枠組みにとらわれず、さまざまな性の在り方を認め合う基本理念や基本的な施策を定めています。

○「埼玉県困難な問題を抱える女性支援基本計画」の策定

令和6(2024)年3月に策定された「埼玉県困難な問題を抱える女性支援基本計画」は、困難な問題を抱える女性の人権を尊重し、安心・自立した暮らしを実現する社会を目指すもので、ワンストップ相談支援の導入、関係機関との連携強化、推進体制の構築などが進められています。

(4) 志木市の主な動き

○男女共同参画への取組の始まり

本市では、昭和61(1986)年に策定された「第二次志木市総合振興計画」に、初めて婦人問題対策が明記されました。また、同年、本市の福祉部社会課内に婦人児童係を新たに設置するとともに、関係機関との連携を推進するため、同年11月に「婦人問題庁内連絡会議」を設置し、昭和62(1987)年6月に、第1次基本計画となる「志木市婦人問題行動計画」を策定しました。

その後、昭和63(1988)年から女性情報紙「志木の女性」(後に「SeeSaw」と改称)を発行し、さらに平成5(1993)年に「志木市女性会議」を発足させるなど、男女共同参画を目指した市民活動への働きかけが始まりました。

○「しき・女と男のハーモニープラン」から「第6次志木市男女共同参画基本計画」の策定まで

平成8(1996)年には「志木市婦人問題行動計画」の見直しを行い、第2次基本計画として新たに「しき・女と男のハーモニープラン」を策定しました。平成12(2000)年には、子育て中の親が子どもを預けて、市で行う事業や相談などに参加できるように、保育スタッフ制度を創設し、平成13(2001)年には女性議会の開催や女性相談の開設などの取組がスタートしました。

そして、平成11(1999)年の「男女共同参画社会基本法」の制定を受け、県内4番目の早期となる平成14(2002)年6月に、市民による条例検討委員会を中心となり「志木市男女共同参画推進条例」を制定し、本市が男女共同参画社会を目指す基本姿勢を明確に示しました。

条例に規定した6つの基本理念のもと、「志木市男女共同参画審議会」や「志木市男女共同参画庁内推進会議」を設置するとともに、計画的に取組を推進するため、年次報告書で進捗管理を行うなどの体制づくりを進めました。

さらに、平成20(2008)年に企画部政策推進課内に人権推進室を設置し、平成21(2009)年に「志木市ドメスティック・バイオレンス対策ネットワーク(以下「志木市DV対策ネットワーク」という。)」及び「志木市ドメスティック・バイオレンス対策庁内連携会議(以下「志木市DV対策庁内連携会議」という。)」を設置してDV被害者の支援を組織的に行う体制を整えました。平成25(2013)年には、庁内に「志木市配偶者暴力相談支援センター」を設置し、配偶者からの暴力の防止と被害者の保護のための支援を組織的に行っています。

令和3(2021)年3月には、「第6次志木市男女共同参画基本計画」を策定し、「あらゆる人権が尊重されるまち」、「だれもが安心して暮らせるまち」、「あらゆる分野で男女が活躍できるま

ち」、「男女共同参画を連携して進めるまち」を目標とした取組を推進してきました。

令和5（2023）年4月には、「パートナーシップ・ファミリーシップ届出制度」を創設しました。性的指向や性自認にかかわらず、多様な性を認め合い、互いの人権を尊重し、自分らしく暮らせるよう支援する制度です。

【志木市パートナーシップ及びファミリーシップ届出制度について】

市民一人ひとりが互いの人権を尊重し、多様な性を認め合い、自分らしく暮らすことができる社会の実現に向けて、令和5年4月1日から「志木市パートナーシップ及びファミリーシップ届出制度」を開始しました。

この制度は、一方または双方の性自認が戸籍上の性別と異なるまたは性的指向が異性のみではない二人が、お互いを人生のパートナーとし、日常生活において継続的に協力し合う関係（パートナーシップ）であることを市に届け出ると、市から「受領証明書」、「受領証明カード」が交付される制度です。

また、パートナーシップの届出をする際、一方または双方と生計を同じくしている子や親を家族として協力し合う関係であることを届け出することもできます（ファミリーシップ）。

法律上の権利・義務を生じさせるものではありませんが、誰もが人生のパートナーや大切な人とともに、家族として暮らし、自分らしく活躍することを応援するものです。

第2章 男女共同参画に関する志木市の現状

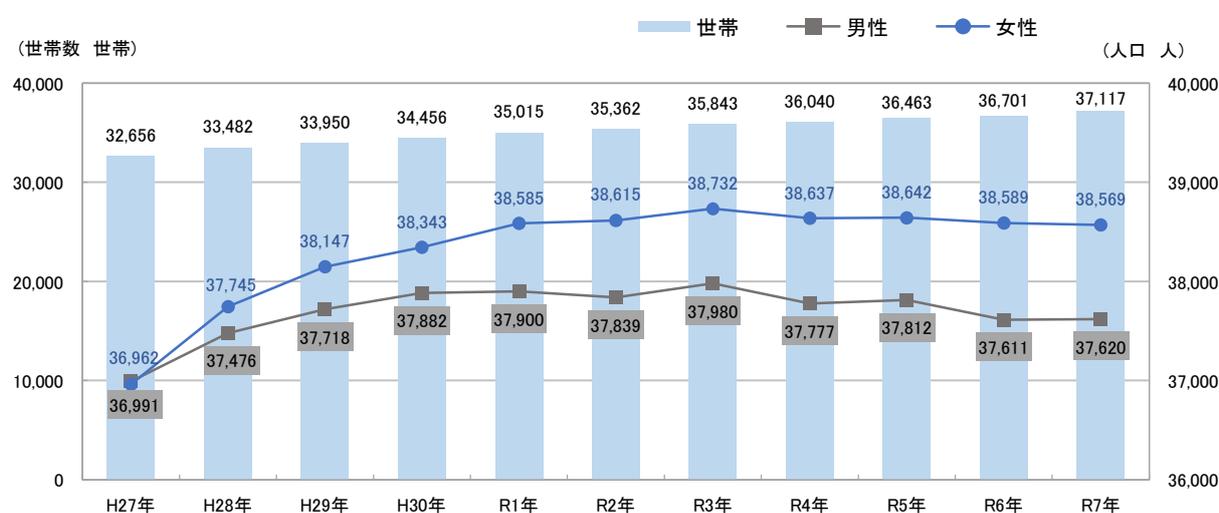
1 統計からみる現状

(1) 男女別人口と世帯の状況

○人口・世帯の推移

本市の近年における人口、世帯数はおおむね横ばい傾向にあり、女性の人口がやや多くなっています。令和7年（10月1日現在）には、男性が37,620人(49.4%)、女性が38,569人(50.6%)となっています。

図 世帯数と男女別人口の推移

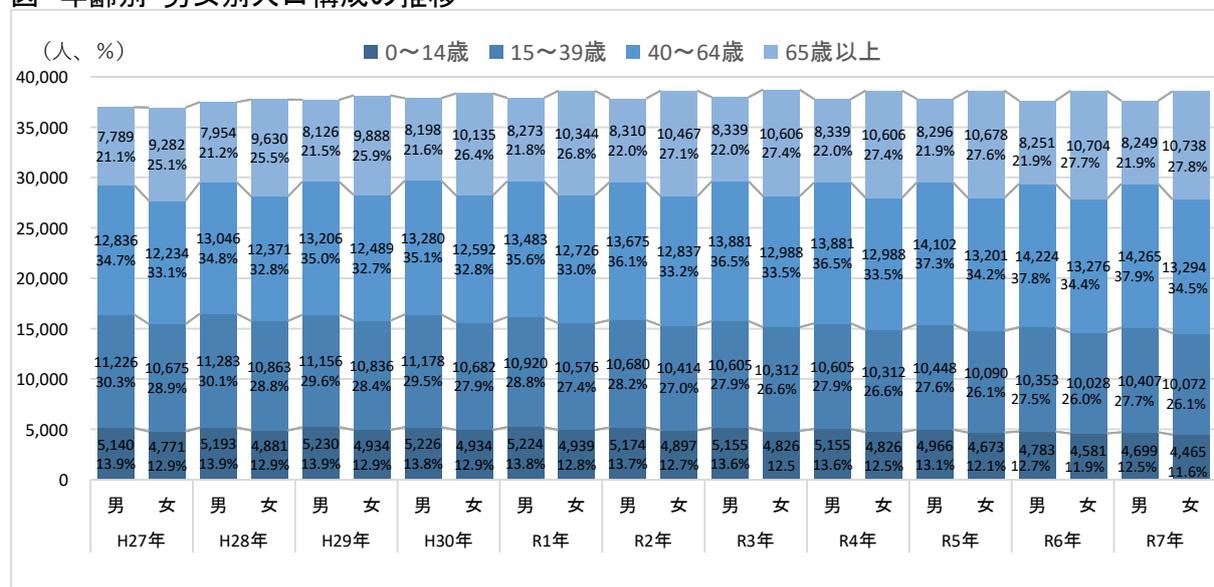


資料：総合窓口課（各年10月1日）

○年齢別・男女別人口の推移

年齢別・男女別の人口構成は、64歳未満では男性の割合が高く、65歳以上では女性の割合が高い傾向にあります。

図 年齢別・男女別人口構成の推移



資料：総合窓口課（各年10月1日）

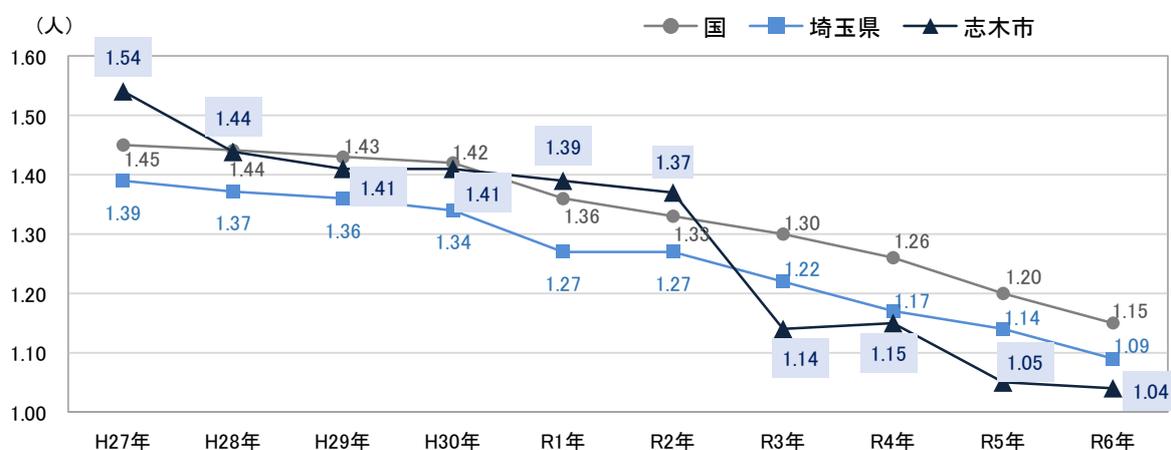
(2) 出産・高齢化の状況

○合計特殊出生率の推移

合計特殊出生率※は、国・県ともに平成27年以降、緩やかな低下傾向にあります。本市では、大規模なマンションの建設により、子育て世代の転入が増加したため、平成27年は上昇に転じています。平成28年以降は、国や県と同様に緩やかな低下傾向にありましたが、令和3年は大きく低下し国や県を下回り、その後も低い水準で推移しています。

※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人の女性がその年齢別出生率で一生涯に産むとしたときの子どもの数に相当する。

図 合計特殊出生率の推移

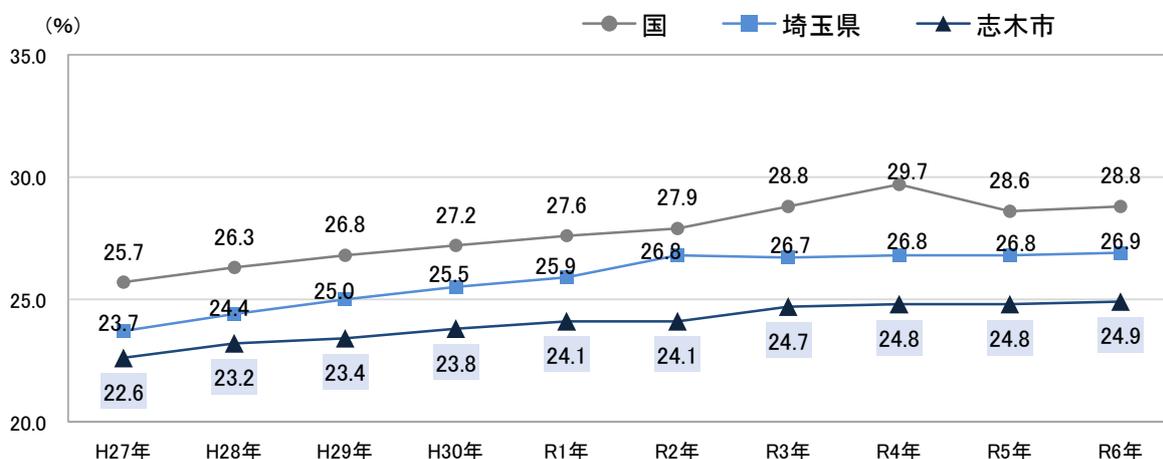


資料：国・県…総務省統計局 市…埼玉県保健医療政策課

○高齢化率の推移

本市の全人口に占める65歳以上の割合を示す高齢化率は、国や県に比べて低く、近年では横ばい傾向となっています。

図 高齢化率の推移



資料：住民基本台帳年齢階級別人口(各年1月1日)

○高齢者年齢別男女別人口の推移

本市の65歳から74歳までの前期高齢者は平成28年以降から男女ともに減少傾向にありますが、75歳以上の後期高齢者は男女ともに増加傾向にあります。

また、要介護・要支援認定者数も年々増加しています。

図 高齢者の性別・年齢別推移

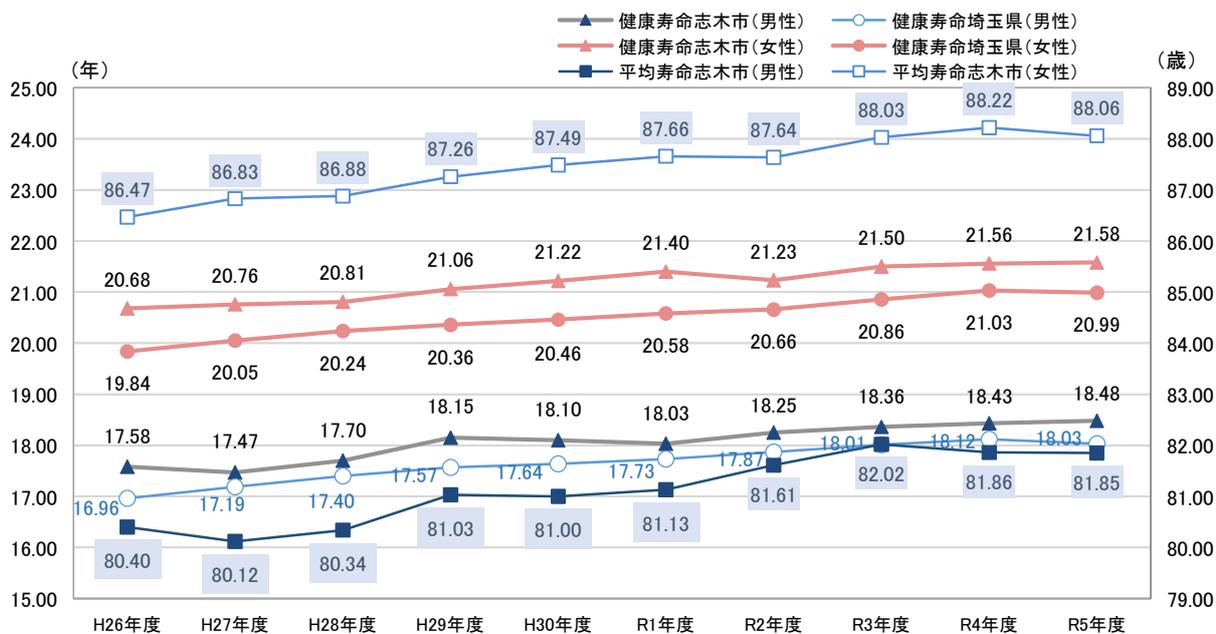


資料：長寿応援課(各年3月31日)

○健康寿命の推移

本市の健康寿命は、男女ともに埼玉県に比べて高い状況にあります。

図 65歳健康寿命の性別推移



※平均寿命とは、0歳時点では何歳まで生きられるかを統計から予測した「平均余命」のことです。

この数字とは別に埼玉県では、65歳に達した県民が健康で自立した生活を送ることができる期間、具体的には、介護保険制度の「要介護2以上」になるまでの期間を「健康寿命」として算出しています。

資料：健康政策課(各年3月31日)

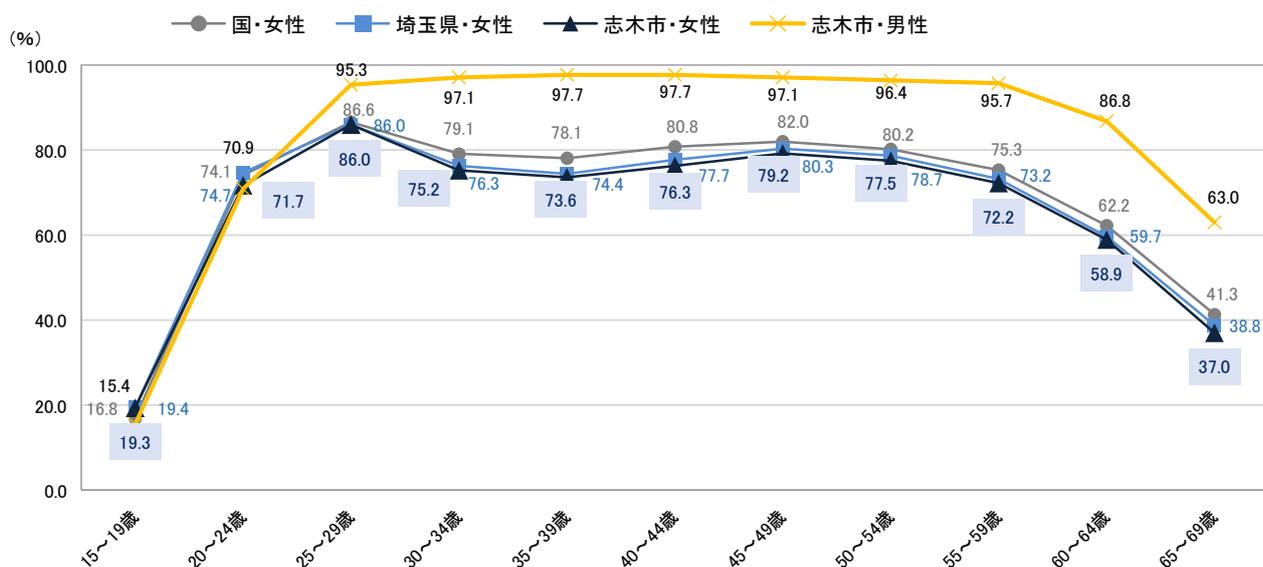
(3) 女性の就労・参画状況

○女性の労働力率の年齢別状況

本市における女性の生産年齢における労働力率※は、20歳代後半にピークを迎え、その後、結婚や出産などを経験する時期にあたりと下降しています。40歳代前半期に再び上昇に転じ、40歳代後半期には79.2%まで回復しています。なお、本市の労働力率は、国に比べ低い傾向となっています。

※労働力率：15歳以上の人口に占める労働力人口の割合。労働力人口は就業者に完全失業者を加えた人数。

図 女性の生産年齢における労働力率



資料：令和2年国勢調査、就労状況等基本方針、労働力状態(8区分)、年齢(5歳階級)、男女別15歳以上人口及び労働力率 - 都道府県、市区町村

○審議会等における女性委員の割合

法令又は条例で設置されている審議会等においては、委員の男女構成の均衡を図るよう努めていますが、専門性が要求される場合や役職に基づき委嘱する場合、前提となる資格要件が限定されている場合もあり、女性委員の割合は30%未満で推移しています。

図 審議会等における女性委員の割合

※審議会等における女性委員数÷審議会等における全委員数

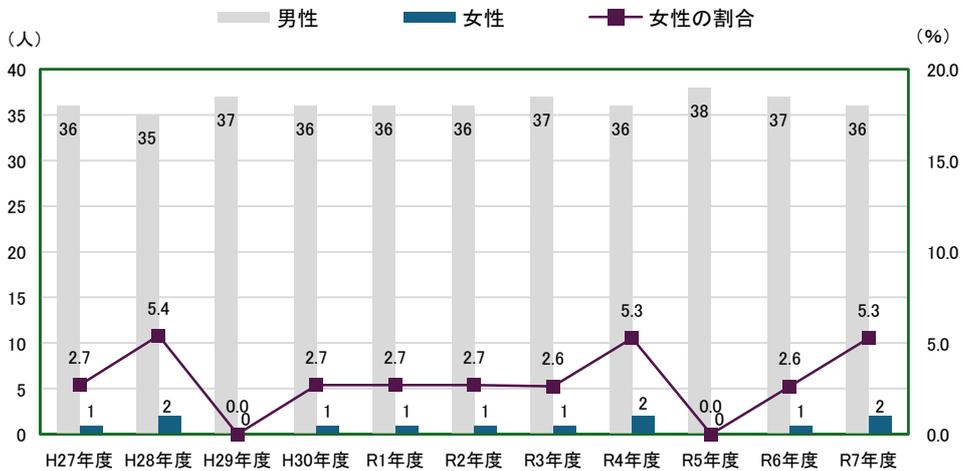


資料：人権推進室

○町内会の方針決定への参画

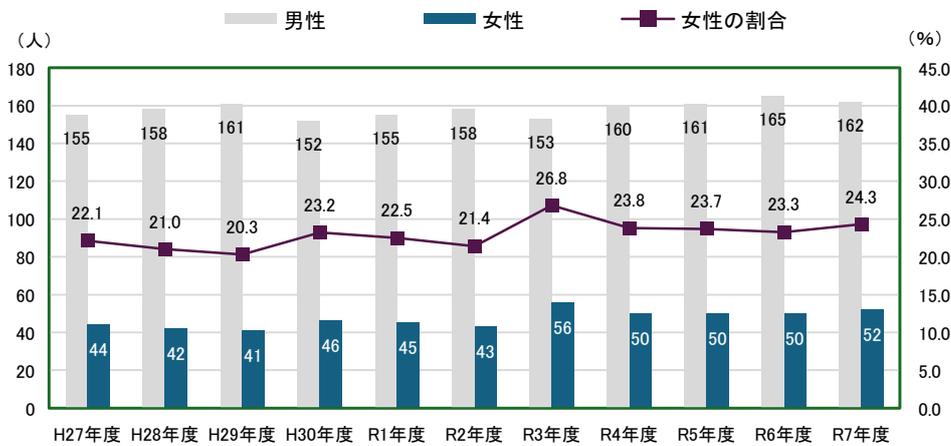
令和7年度における女性の町内会長の割合は、5.3%となっており、副会長の女性の割合は、24.3%となっています。

図 町内会における女性の会長の割合



資料：市民活動推進課

図 町内会における女性の副会長の割合

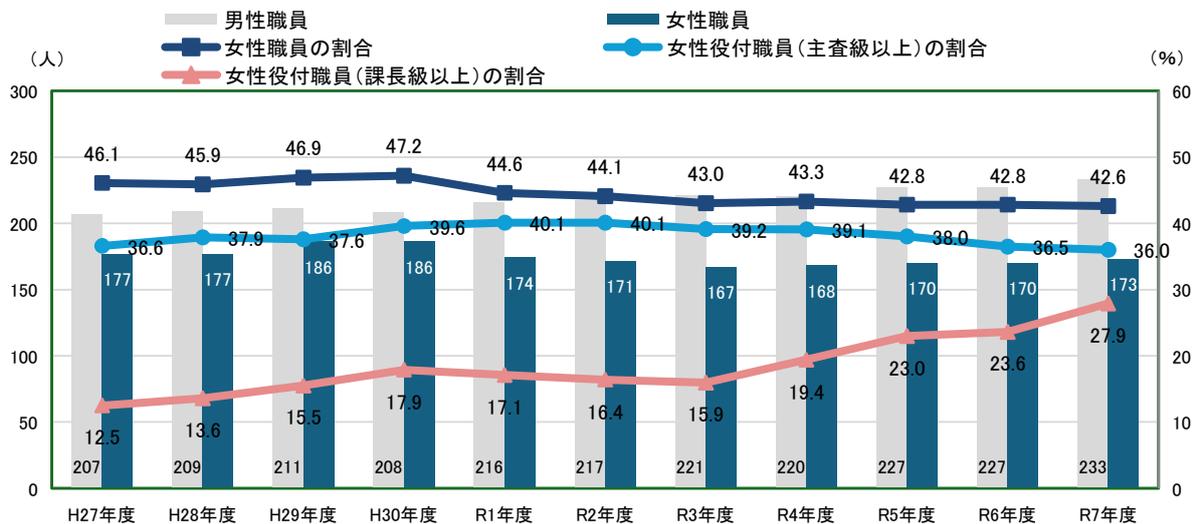


資料：市民活動推進課

○市役所における女性職員の割合

本市の市役所における女性職員の割合は、平成30年度の47.2%を境に減少し、令和7年度には42.6%となっています。全役付職員における女性役付職員の割合をみると主査級以上は36.0%（68人）、課長級以上は27.9%（19人）となっており、課長級以上の女性職員の割合は増加傾向になっています。

図 女性職員の割合



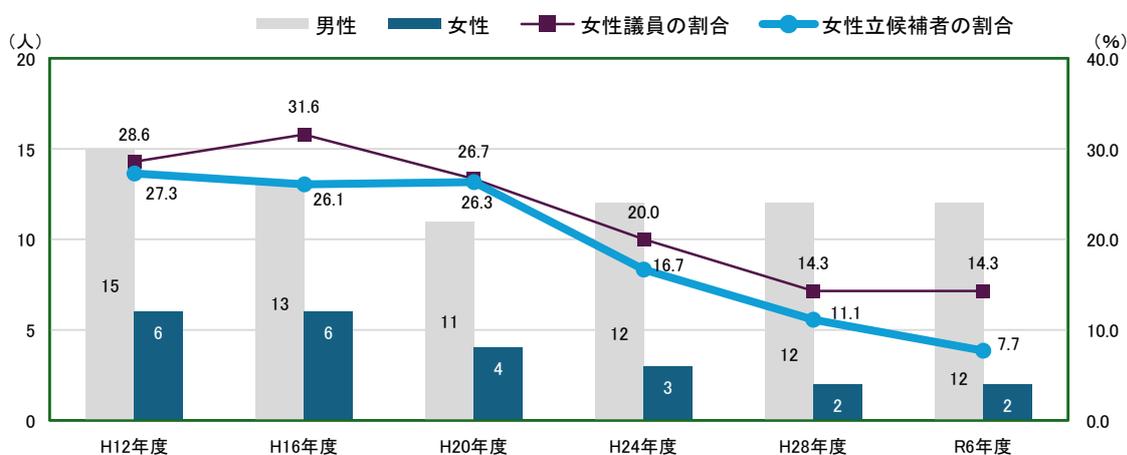
資料：人事課

○市議会への参画

本市の市議会における女性議員の割合は、平成16年度の31.6%を境に減少に転じ、令和6年度には14.3%となっています。

また、市議会選挙における女性立候補者の割合は、平成12年度には27.3%でしたが、令和6年度には7.7%となっており、低い傾向にあります。

図 市議会における女性議員の割合



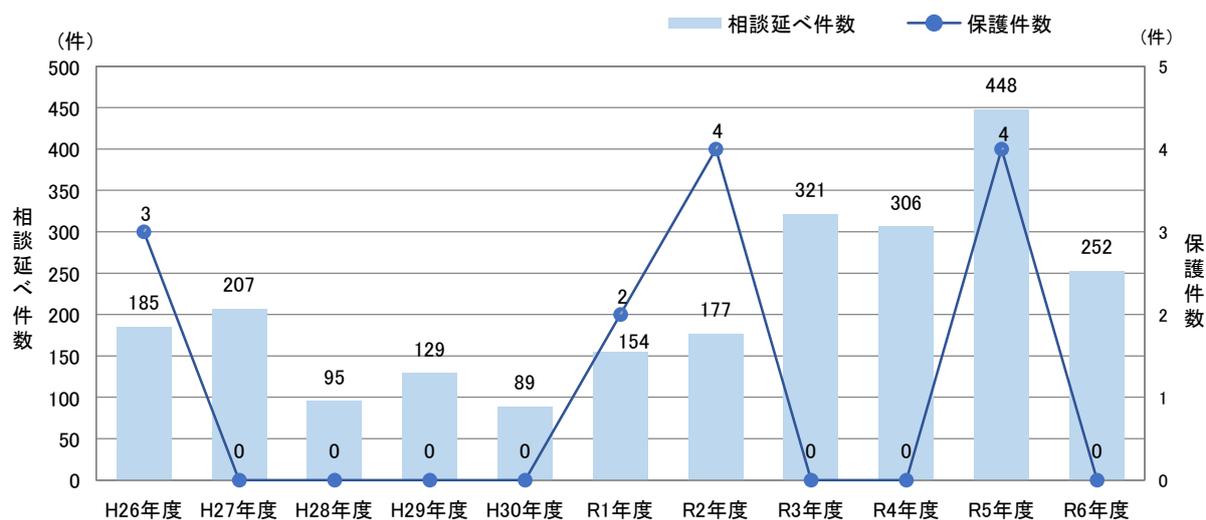
資料：議会事務局(各年度5月1日現在)
選挙管理委員会事務局(各年度5月1日現在)

(4)DV相談の状況

○DVに関する相談と保護

DVに関する相談と保護件数は年度によって増減がありますが、令和6年度には相談延べ件数が252件、保護件数が0件となっています。

図 DVに関する相談と保護の件数の推移



資料：志木市DV対策ネットワーク会議

2 市民意識調査からみる現状

(1) 調査の概要

調査目的	本計画の基礎資料とすることを目的として実施
調査期間	令和6年9月24日(火)～10月18日(金)
調査方法	調査地域：市全域 調査の対象：市内在住の18歳以上の男女各500人(計1,000人)を無作為抽出 配布・回収方法：調査票は郵送により配布、回収は郵送またはインターネット
回収状況	配布数：1,000件 回収数：303件 回収率：30.3%
調査項目	(1) 回答者の基本属性 (2) 男女平等感について (3) 子育てや介護について (4) 家事について (5) 子どもの教育について (6) 就業について (7) ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)について (8) 社会参画について (9) 防災について (10) DV(ドメスティック・バイオレンス)／女性に対する暴力について (11) セクシュアル・ハラスメント(性的嫌がらせ)について (12) 人権・相談について (13) 男女共同参画社会実現のための施策について (14) 男女共同参画推進についてのご意見

(2) 結果の概要

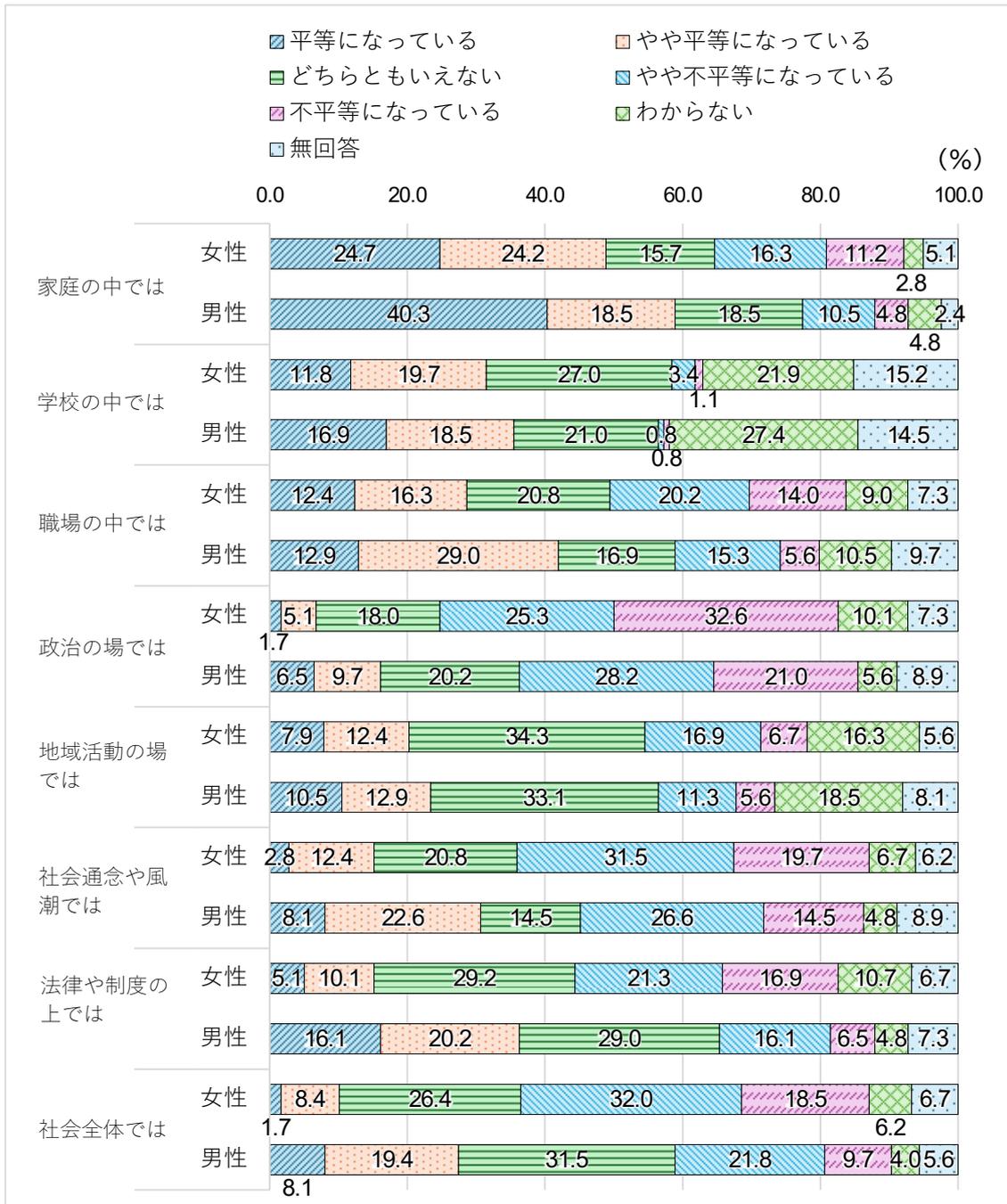
○男女平等感について

男女の平等感について、最も平等に感じている項目は「家庭の中では」で、「平等になっている」と「やや平等になっている」を合わせると52.8%となっています。一方、最も不平等に感じている項目は「政治の場では」となっています。

男女別にみると、すべての項目で女性の方が、「平等になっている」と「やや平等になっている」を合わせた割合が少なく、「不平等になっている」と「やや不平等になっている」を合わせた割合が多くなっています。



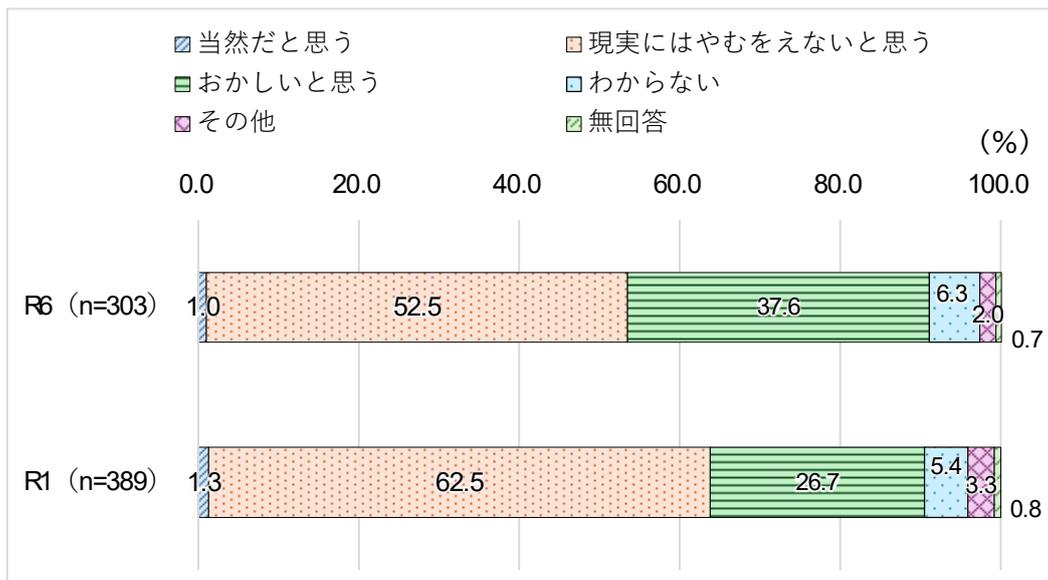
(性別)



○子育てや介護について

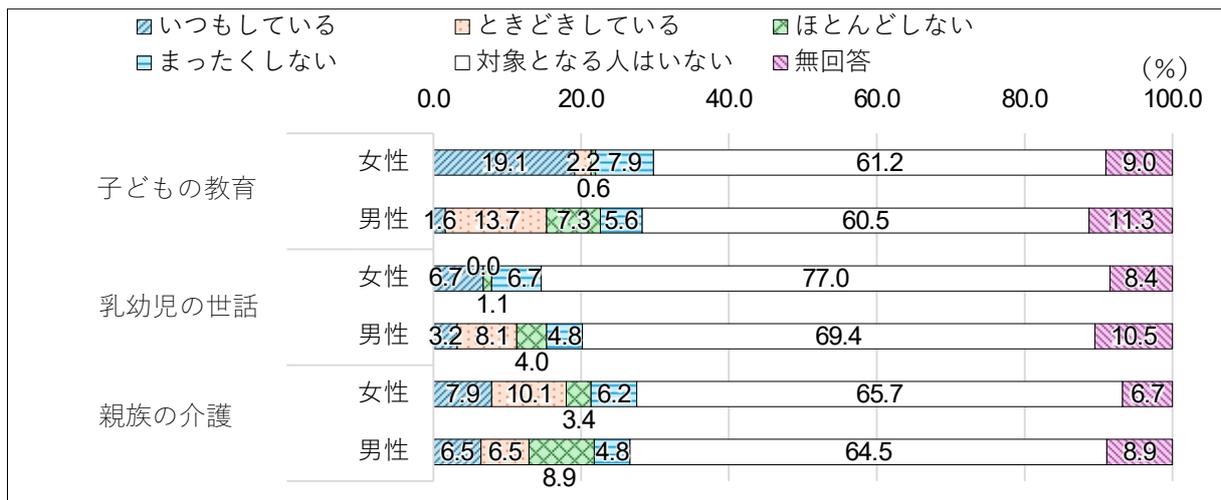
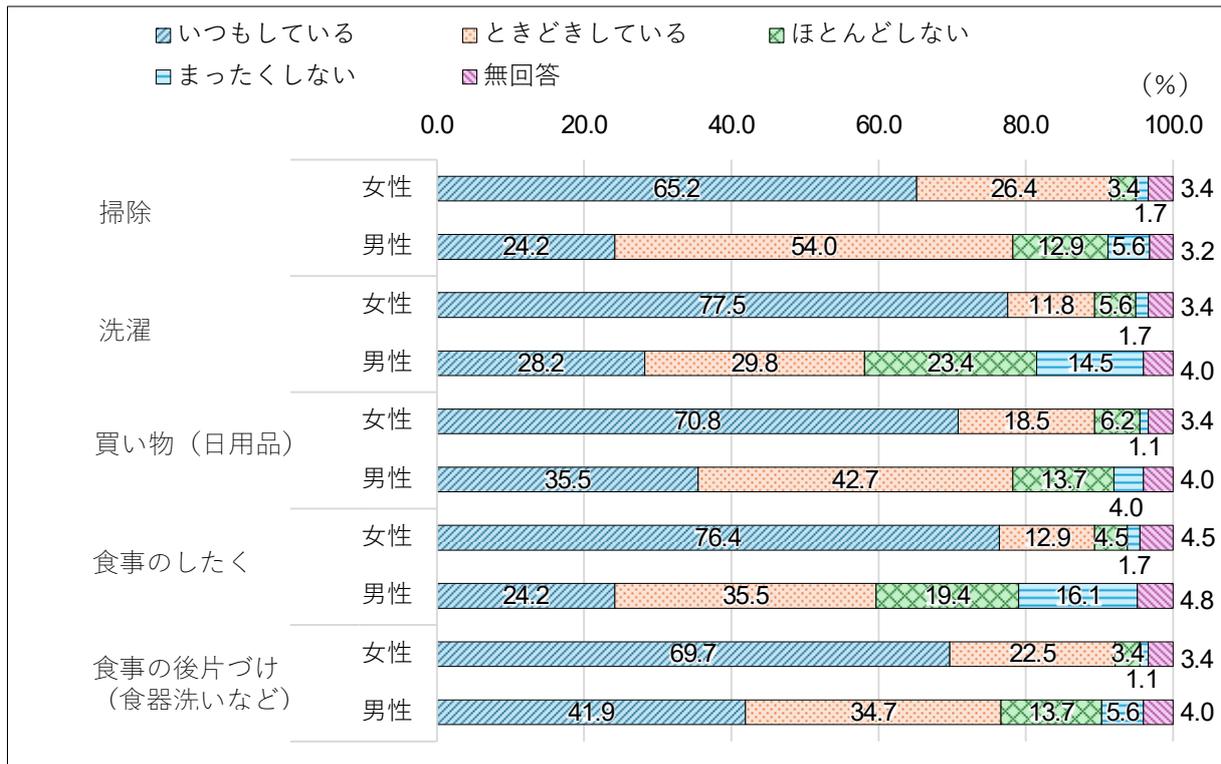
子育てや介護を女性が主に行っていることが多い現状については、「現実にはやむをえないと思う」が52.5%、次いで「おかしいと思う」が37.6%となっています。

令和元年度調査と比較すると、「現実にはやむをえないと思う」の割合が10ポイント減少し、「おかしいと思う」の割合が約11ポイント増加しており、性別による固定的役割分担意識に改善の傾向が見られます。一方、「現実にはやむをえないと思う」が男女ともに依然として最も多くなっていることから、更なる普及・啓発が求められます。



○家事について

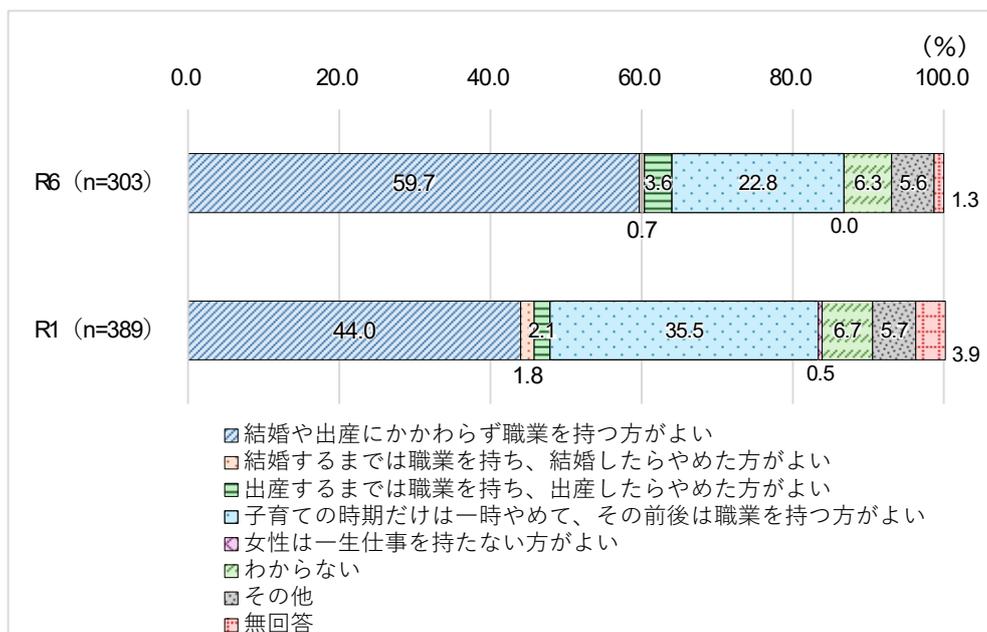
家事、育児、介護をどの程度行っているかについて、「いつもしている」では、女性では、「洗濯」が77.5%、「食事のしたく」が76.4%、「買い物（日用品）」が70.8%など、各項目とも女性のほうが多くなっています。男性では、「食事の後片づけ（食器洗いなど）」が41.9%、「買い物（日用品）」が35.5%で比較的が多くなっています。



○就業について

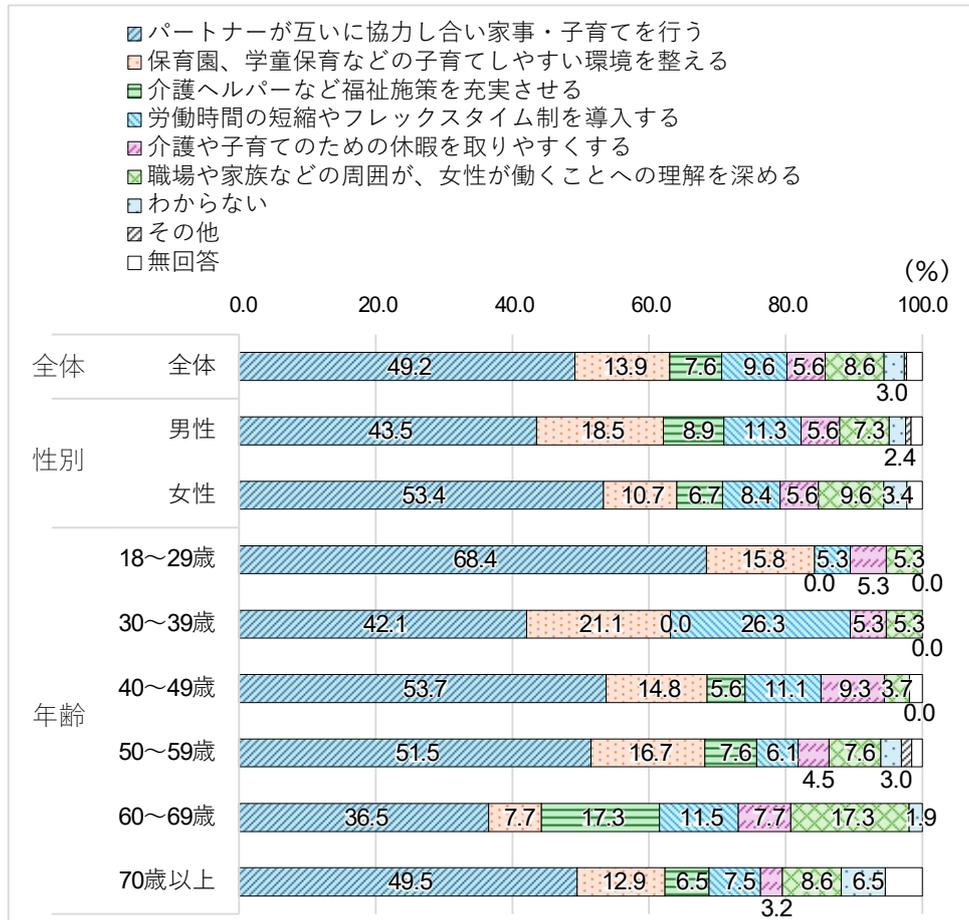
女性が職業を持つことについては、「結婚や出産にかかわらず職業を持つ方がよい」が59.7%、「子育ての時期だけは一時やめて、その前後は職業を持つ方がよい」が22.8%となっています。

令和元年度調査と比較すると、「結婚や出産にかかわらず職業を持つ方がよい」が増加し、「子育ての時期だけは一時やめて、その前後は職業を持つ方がよい」が減少しています。



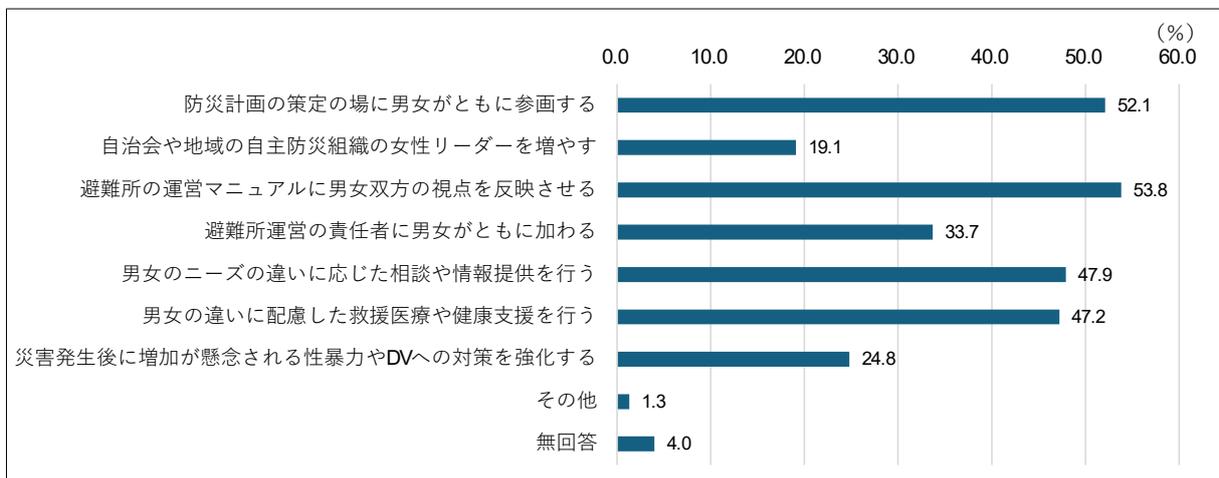
○ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)について

男女が共に仕事と家庭を両立するために必要なことについては、「パートナーが互いに協力し合い家事・子育てを行う」が49.2%、「保育園、学童保育などの子育てしやすい環境を整える」が13.9%となっています。「パートナーが互いに協力し合い家事・子育てを行う」の割合を性別で見ると、男性が43.5%、女性が53.4%で、女性のほうが多くなっています。



○防災について

防災・災害対策で男女共同参画を推進するためには、「避難所の運営マニュアルに男女双方の視点を反映させる」が53.8%、「防災計画の策定の場に男女がともに参画する」が52.1%となっています。



○DVについて

パートナーにDV（ドメスティック・バイオレンス）をしたこと、されたことの有無について、「そのようなことはない（まったくない）」が79.2%、「DVを受けたことがある」が8.3%、「DVをしたことがある」が2.3%となっています。

問27 DVを受けたこと、したこと	1 るDVをしたことがある	2 あるDVを受けたことがある	3 いそのようなことはない（まったくくない）	4 わからない	5 その他	無回答	回答者数
全体	2.3	8.3	79.2	6.9	0.7	3.0	303
性別	男性	4.0	0.0	84.7	8.1	0.8	124
	女性	1.1	14.0	75.8	6.2	0.6	178
	その他	-	-	-	-	-	0

○人権について

性犯罪やDV等の行為をなくすために必要なことについては、「法律、制度の制定や見直し」が44.2%、「犯罪の取り締まりの強化」が43.9%となっています。

性別では、男性は「犯罪の取り締まりの強化」が52.4%、女性は「法律、制度の制定や見直し」が41.0%で、それぞれ多くなっています。

問33 人権を無視した行為をなくすため	1 し法律、制度の制定や見直し	2 犯罪の取り締まりの強化	3 の整備者の増や相談窓口に被害者難施の設	4 識啓発の根絶に向けての意	5 教育の充実に性差別についての	6 の強化や貸し出しの制限	7 特に対策の必要はない	8 わからない	9 その他	無回答	回答者数
全体	44.2	43.9	29.7	11.6	22.4	10.9	1.0	5.3	2.6	4.6	303
性別	男性	49.2	52.4	25.0	11.3	17.7	1.6	7.3	0.8	2.4	124
	女性	41.0	38.2	33.1	11.8	25.8	0.6	3.9	3.9	5.6	178
	その他	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
年齢	18～29歳	47.4	68.4	52.6	0.0	15.8	0.0	0.0	0.0	0.0	19
	30～39歳	57.9	31.6	42.1	0.0	26.3	0.0	5.3	10.5	0.0	19
	40～49歳	59.3	51.9	27.8	18.5	13.0	5.6	0.0	3.7	0.0	54
	50～59歳	51.5	47.0	30.3	9.1	25.8	6.1	1.5	3.0	4.5	66
	60～69歳	38.5	44.2	30.8	17.3	28.8	7.7	0.0	1.9	5.8	52
	70歳以上	30.1	34.4	22.6	10.8	22.6	21.5	1.1	10.8	0.0	10.8

3 第6次志木市男女共同参画基本計画の評価

本市では、男女共同参画社会の実現を目指し、第6次志木市男女共同参画基本計画に基づきさまざまな施策に取り組んできました。計画期間の5年間では、男女共同参画についての市民意識が向上（女性が職業を持つこと、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）という言葉の認知度など）するなどの成果は見られましたが、数値が低下した項目（育児・介護休業法、DV防止法、男女共同参画基本法などの認知度低下など）もありました。また、多くの指標は目標値の達成は厳しい状況です。

第6次志木市男女共同参画基本計画における基本目標ごとの評価結果は以下のとおりです。

基本目標 I : あらゆる人権が尊重されるまち

	現状値 (令和元年度)	令和6年度実績	目標値 (令和7年度)
固定的な性別役割分担に同感しない人の割合	66.8%	65.7%	75.0%
セクシュアル・マイノリティ(性的少数者)という言葉を知っている人の割合	69.4%	75.2%	80.0%
男性が育児・介護休暇を取得すべきと考える人の割合	82.7%	86.1%	100.0%
男性が家庭内で家事を「いつもしている」と回答した人の割合	27.7%	30.8%	35.0%
市役所における男性職員の育児休業取得率	9.0%	40.0%	15.0%

● 基本目標 I についての評価

この目標においては、市民の男女共同参画や性の多様性に関する意識啓発が進んでいます。市民意識調査では「ジェンダー」という言葉の認知度が令和元年の39.3%から令和6年には65.0%へと大幅に向上しており、基本的な概念の浸透が見られます。また、子育てや介護の女性負担について「おかしいと思う」と回答する割合も増加し、固定的な性別役割分担意識の是正に向けた意識変革が進んでいると評価できます。男女共同参画推進月間事業におけるパネル展示や特別図書展、人権研修会、「広報しき」での記事掲載など、多岐にわたる啓発事業のほとんどが「課題解決に値する成果が得られた」とされています。小・中学校での教職員や児童・生徒への男女平等教育・性の多様性に関する研修も積極的に行われています。

基本目標Ⅱ：だれもが安心して暮らせるまち

	現状値 (令和元年度)	令和 6 年度実績	目標値 (令和 7 年度)
パートナーから DV を受けた経験が「まったくくない」と回答した人の割合	73.5%	79.2%	80.0%
パートナーから DV を受けたあと、相談した人の割合 ※令和6年度は、「したこと、受けたことを相談した人の割合」	40.0%	38.7%	50.0%
乳がん検診の受診率	18.7%	令和 5 年度 23.1%	50.0%
子宮頸がん検診の受診率	11.2%	令和 5 年度 11.4%	50.0%

● 基本目標Ⅱについての評価

「だれもが安心して暮らせるまち」を目指すこの目標では、DV 防止の啓発や相談・支援体制の充実が進んでいます。DV 防止に関する啓発活動は、庁内などの関係機関への研修、企業人権問題研修会など多角的に実施されています。特に、パートナーから DV を受けた経験が「まったくくない」と回答した人の割合は 82.7%と高く、良好な状態にあることが示唆されます。また、生涯を通じた健康づくりにおいては、各種がん検診事業や特定健康診査、母子保健事業などが充実しており、志木市の女性の健康寿命が埼玉県内で常に上位である点は特筆すべき成果です。

しかし、安心して暮らせるまちの基盤となる法律に関する市民の認知度には大きな課題が見られます。市民意識調査では、「育児・介護休業法」「DV 防止法」「男女共同参画社会基本法」の認知度が大幅に減少しており、特に「育児・介護休業法」は令和元年の 46.8%から令和 6 年には 24.4%へ、「DV 防止法」は 35.0%から 18.2%へと大きく低下しています。これは、法制度の周知が不十分である現状を示しており、普及啓発の強化が喫緊の課題です。

基本目標Ⅲ：あらゆる分野で男女が活躍できるまち

	現状値 (令和元年度)	令和 6 年度実績	目標値 (令和 7 年度)
職場の中で男女の地位が平等であると感じている人の割合	28.3%	36.0%	40.0%
「ワーク・ライフ・バランス」(仕事と生活の調和)について知っている人の割合 ※「言葉や内容、意味も知っている」と「聞いたことはある」の計	63.2%	70.3%	80.0%
保育園の待機児童数	47 人	4 人	0 人
学童保育クラブの待機児童数	18 人	29 人	0 人

	現状値 (令和元年度)	令和 6 年度実績	目標値 (令和 7 年度)
市役所における女性の役付職員(主査相当職以上)の割合	40.1%	36.5%	42.0%
審議会等における女性委員の割合	27.5%	29.0%	40.0%

● 基本目標Ⅲについての評価

この目標では、男女がともに働きやすい環境づくりと子育て支援体制の充実が進んでいます。就労支援では「ジョブスポットしき」での職業紹介や就職相談、キャリアカウンセリング、障がい者等就労支援センター事業など、多角的な取組が高い評価を得ています。特に、保育園の待機児童数は目標値の「0人」をおおむね達成しており、民設民営保育園支援事業や保育時間の延長、乳児保育の充実、学童保育クラブの充実など、多様なニーズに対応した子育て支援策が高く評価できます。

しかし、政策・方針決定における女性の参画推進には依然として大きな課題が残されています。市議会における女性議員の割合は、平成 16 年度の 31.6%をピークに減少し、令和 2 年度時点で 14.3%と低い水準であり、市民意識調査の結果「女性議員が少ない」という認識とも一致しています。また、法令や条例に基づき設置されている審議会等における女性委員の割合も、令和 6 年度は 29.0%と 30%未満で推移しています。

基本目標Ⅳ：男女共同参画を連携して進めるまち

	現状値 (令和元年度)	令和 6 年度実績	目標値 (令和 7 年度)
男女共同参画に関する企業研修会への参加事業者数	11 社	16 社	17 社
男女共同参画に関する職員研修会への参加者数	15 人	40 人	40 人

● 基本目標Ⅳについての評価

この目標は、市民・事業者等との連携強化と市の推進体制の充実を図ることを目的としており、多くの点で成果を上げています。志木市民まつりでの人権啓発活動や広報しきでの男女共同参画に関する記事掲載など、多岐にわたる市民・事業者等との協働事業はすべて「A 評価」となっています。公募市民や事業者等を含む「志木市男女共同参画審議会」が設置されており、年次報告書の作成や計画の進捗管理を通じて、市民や事業者の意見を市の男女共同参画推進に反映させる体制が構築されています。

一方で、市民・事業者等との連携においては、男女共同参画に関する企業研修会への参加事業者数は目標を達成しておらず、男女共同参画意識の啓発や具体的な取組への参加を促す上で、さらなる周知や工夫が必要です。広報活動は積極的に行われているものの、企業へのアプローチや連携を深めるための具体的な取組が求められています。

第3章 計画の概要

1 計画の基本理念

本計画は、男女共同参画社会推進の基本となる「志木市男女共同参画推進条例」（平成14年6月制定）に定められた基本理念に基づいて策定し、推進するものです。

～ 志木市男女共同参画推進条例の基本理念 ～

すべての市民が性別に関わらず、
互いの人権を尊重し、
その個性と能力を十分に発揮できる
「男女共同参画社会」の実現を目指します

○6つの重点事項

志木市男女共同参画推進条例第3条から第8条に規定する内容を重点事項とします。

1 男女の人権の尊重

性別により差別を受けることなく、個性を尊重し、能力を発揮する機会を確保し、それぞれの人権を尊重しようとするものです。

2 社会における制度又は慣行についての配慮

性別による固定的な役割分担などを反映した社会の制度や慣行をなくすよう努めるとともに、自らの意思に基づき多様な生き方を選択することができる社会を目指そうとするものです。

3 政策等の立案及び決定への共同参画

男女が共に社会の対等な構成員として、方針や政策決定の場に共同して参画する機会を確保しようとするものです。

4 家庭生活における活動と社会生活における活動への共同参画

子育て、家族の介護などの家庭生活と職場、地域などの社会生活において、男女が互いに協力し、対等に参画できるようにするものです。

5 生涯にわたる性と生殖に関する健康と権利の尊重

男女の対等な関係の下、互いの性に関するその特性を理解し、妊娠や出産などに関する生涯にわたる健康の保持と自己決定を尊重しようとするものです。

6 国際的協調

日常生活における男女共同参画のための取組が、国際社会における取組と密接な関係を有していることを認識し、国際社会と協調して推進を図るものです。

○私たちの責務

市・事業者等・市民がそれぞれ協力しあい、男女共同参画社会の推進に向けて果たすべき責務を定めています。

市の責務（第9条）

基本理念を踏まえた施策の策定と実施の責務
施策の策定や実施における男女共同参画推進の配慮
市民・事業者等との協力及び国・他の地方公共団体との連携
施策を推進するために必要な財政上等の措置

事業者等の責務（第10条）

基本理念を踏まえた事業活動における体制整備の責務及び市の施策への協力

市民の責務（第11条）

基本理念を踏まえた社会のあらゆる分野への積極的な参画及び市の施策への協力

2 計画の体系

本計画は、志木市男女共同参画推進条例の基本理念の実現のため、4つの基本目標を計画の柱として設定し、関係する各施策を位置付け、総合的かつ計画的に推進します。課題のうち、新とあるのは、本計画において新たに設定した課題を示しています。

基本目標	課題	施策の方向性	
I あらゆる人権が尊重され認め合えるまち	1 男女共同参画及び性の多様性に関する意識啓発	① 男女共同参画に関する意識啓発 ② 性の多様性についての理解促進 ③ 男女平等教育の充実 ④ 国際理解の推進	
	【女性活躍推進計画】 2 男性の家庭参画の促進	① 男性の家庭・地域活動等への参画促進 ② 男性の育児・介護休業制度などの活用促進	
II だれもが安全・安心に暮らせるまち 【困難な問題を抱える女性支援計画】	新 1 貧困対策と生活困窮者支援	① 経済的自立の支援と雇用環境の整備 ② ひとり親家庭等への支援 ③ 重層的な支援の推進 ④ 若年層への包括的支援の推進	
	【DV防止基本計画】 2 あらゆる暴力の根絶	① DVやストーカー行為防止の啓発 ② ハラスメント防止・暴力根絶の啓発	
		3 DV被害者等に対する相談・支援体制の充実	① 相談体制の充実 ② 志木市配偶者暴力相談支援センター事業の周知への取組 ③ 被害者の安全確保と自立支援 ④ 関係機関との連携
		4 生涯を通じた健康づくり	① ライフステージに沿った健康づくりのための各種事業の充実 ② 母子保健事業等の推進
	新 5 男女共同参画の視点に立った防災対策の推進	① 地区災害対策本部における男女共同参画の推進 ② 避難所班等への女性職員の配置拡大	
III あらゆる分野でだれもが活躍できるまち 【女性活躍推進計画】	1 男女がともに働きやすい環境づくり	① 企業等における女性の活躍促進 ② 男女の均等な雇用機会の確保と就業環境の待遇改善への取組 ③ 子育てや介護を支援する体制の充実	
	2 政策・方針等の決定における女性の参画推進	① 審議会委員や市職員管理職等への女性の登用推進 ② 地域活動における女性参画の促進 ③ 女性の人材発掘・育成・活躍の推進	
IV 男女共同参画を連携して進めるまち	1 市民・事業者等との連携	① 男女共同参画のための多様な活動の促進 ② 計画推進に関する市民・事業者等との連携	
	2 市の推進体制の充実	① 庁内の計画推進体制の充実 ② 年次報告書の作成 ③ 男女共同参画に関する実態調査の実施	

3 計画の指標

基本目標を達成するため、課題ごとに指標を次のように設定します。指標のうち指標欄に

新規 とあるものは、本計画において新たに設定した指標を示しています。

なお、これらの指標については、進捗状況を毎年度調査し、調査結果をホームページに公表します。

基本目標	指標	基準値 (令和6年度)	目標値 (令和12年度)
I あらゆる人権が尊重され認め合えるまち	固定的な性別役割分担に同感しない人の割合	65.7%	75.0%
	セクシュアル・マイノリティ(性的少数者)という言葉を知っている人の割合	75.2%	85.0%
	男性が育児・介護休暇を取得すべきと考える人の割合	86.1%	95.0%
	男性が家庭内で家事を「いつもしている」と回答した人の割合	30.8%	40.0%
	市役所における希望する男性職員の育児休業取得率	100%	100%
II だれもが安全・安心に暮らせるまち	新規 高等職業訓練促進給付金による就業実績件数	4人	5人
	新規 ヤングケアラー家事支援事業におけるヘルパーを派遣した世帯数	1カ所	10カ所
	パートナーにDVをしたこと、されたことが「そのようなことはない(まったくない)」と回答した人の割合	79.2%	90.0%
	パートナーにDVをしたこと、受けたことについて、相談した人の割合	38.7%	50.0%
	乳がん検診の受診率	令和5年度 16.3%	60.0%
	子宮頸がん検診の受診率	令和5年度 11.3%	60.0%
	新規 健康寿命(65歳に達した方が介護保険制度の「要介護2以上」になるまでの期間)	男 18.48年 女 21.58年	男 18.85年 女 22.13年
	新規 地区災害対策本部の女性職員の人数	各1人(5人中)	各1人以上
	新規 災害対策本部の避難所班及び医療班の女性職員の構成率	各50%カ所 (13カ所)	各50%以上
III あらゆる分野でだれもが活躍できるまち	職場の中で男女の地位が平等であると感じている人の割合	34.0%	40.0%
	「ワーク・ライフ・バランス」(仕事と生活の調和)について知っている人の割合	70.3%	80.0%
	市役所における女性の役付職員(管理監督職)の割合	30.9%	35.0%
	審議会等における女性委員の割合	29.0%	40.0%
IV 男女共同参画を連携して進めるまち	企業向け人権研修会への参加者数	16社40人	20社50人
	新規 市民向け人権研修会への参加者数	147人	160人
	職員向け人権研修会での理解率(新人研修)	50.0%	70.0%

第4章 計画の内容

基本目標 I あらゆる人権が尊重され認め合えるまち

固定的な性別役割分担意識が解消され、性の多様性を含むあらゆる人権が尊重される社会の実現を目指し、男女共同参画についての意識啓発や人権教育に取り組むとともに、男女が互いに協力し合い、家庭や社会において対等に参画できる社会の実現を目指します。

課題 1 男女共同参画及び性の多様性に関する意識啓発

《現状と課題》

「男性は仕事、女性は家庭」という固定的な性別役割分担意識は、人々の意識や行動、慣習などの中には、依然として、男女の不平等感が残っていると考えられ、引き続き、すべての世代を対象に、男女平等意識を持つことの重要性についての啓発が求められます。

また、男女という性別に捉われず、誰もが自分らしく暮らすことができるよう、性の多様性を理解し、尊重する意識の醸成も重要です。

男女平等意識や性の多様性を含むあらゆる人権を尊重する意識の浸透と定着を図るためには、子どもの頃からの教育が重要であり、発達段階に応じた教育を充実させていく必要があります。

《具体的取組》

施策の方向性	主な取組内容	主な推進担当
①男女共同参画に関する意識啓発	毎年6月に開催している志木市男女共同参画推進月間事業など、各種啓発事業、研修会を通じ、アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）解消など男女共同参画に関する意識啓発を図ります。 また、「広報しき」、市ホームページなどの各種媒体を活用し、広報啓発活動を推進するとともに、「男女共同参画の視点から考える表現ガイド」（埼玉県）の活用に努めます。	人権推進室 生涯学習課
②性の多様性についての理解促進	性の多様性についての理解促進を図るため研修会を開催するとともに、「広報しき」、市ホームページなどの各種媒体を活用し、性的志向・性自認に関するハラスメント防止のため、意識啓発を図ります。	人権推進室 生涯学習課

施策の方向性	主な取組内容	主な推進担当
③男女平等教育の充実	男女共同参画に関する正しい理解を浸透させるため、教育関係者に対する研修等の充実を図るとともに、学校などにおいて、男女平等教育を推進します。	保育課 学校教育課 いろは遊学図書館 柳瀬川図書館
④国際理解の推進	男女共同参画に関する国際的な情報や資料を収集し、市民への情報発信に努めます。	人権推進室

※アンコンシャス・バイアス：無意識のうちに抱く思い込みや偏見のこと。性別・年齢・職業などに基づく先入観が判断や行動に影響するため、その存在に気づき、適切に対処することが重要。

《指標》

	現状値	目標値
固定的な性別役割分担に同感しない人の割合 (市民意識調査 問9)	令和6年度 65.7%	令和12年度 75.0%
セクシュアル・マイノリティ(性的少数者)という言葉の意味を知っている人の割合 (市民意識調査 問34)	令和6年度 75.2%	令和12年度 85.0%

《関連データファイル》

「男性は仕事、女性は家庭」という考え方についての市民意識の変化

- 令和6年度に実施した市民意識調査の結果では、「男性は仕事、女性は家庭」という考え方について、「そうは思わない」が65.7%で最も割合が高く、次いで「どちらともいえない」が26.7%となっています。
- 令和元年度の調査と比較すると「そう思う」の割合が減少、「そうは思わない」の割合も減少しています。
- 「そうは思わない」の回答を男女別に見ると(令和6年度)、男性が59.7%、女性が70.2%であり、男性の割合が低くなっています。

(%、人)

問9 「男性は仕事、女性は家庭」について	1 そう思う	2 そうは思わない	3 どちらともいえない	4 わからない	無回答	回答者数
令和元年度調査	6.7	66.8	24.9	0.8	0.8	389
令和6年度調査	5.0	65.7	26.7	1.7	1.0	303
性別						
男性	8.1	59.7	29.0	2.4	0.8	124
女性	2.8	70.2	25.3	1.1	0.6	178
その他	-	-	-	-	-	0

課題 2 男性の家庭参画の促進

《現状と課題》

男女共同参画社会の実現に向けた取組を推進していますが、実際の行動においては、依然として女性が家事を担う割合が高いという状況が見られます。このことは、共働き家庭が増加するなか、女性の活躍を阻害する要因にもなっています。

「意識の改善」をさらに進めるとともに、「行動の改善」へとつなげていくためには、男性が積極的に家庭参画できるよう、具体的な場面や取組方法をわかりやすく発信するなど、実践的な行動に結び付く啓発が必要です。

また、家庭において、男性が家事や育児などの責任を共有していくためには、休暇の積極的な取得や長時間労働の改善など、働き方の見直しも重要であり、育児・介護休業制度の活用促進と事業所の理解促進が求められます。

《具体的取組》

施策の方向性	主な取組内容	主な推進担当
①男性の家庭・地域活動等への参画促進	男性向けの啓発資料の作成・配布のほか、父親の育児参加を促す機会や場づくり、実践的な学習の場となる講座の開催など、家庭に関する学習機会の充実を図ります。 また、男性の地域活動への参加を促進します。	人権推進室 子ども支援課（子育て支援センター） 健康増進センター
②男性の育児・介護休業制度などの活用促進	職場や家庭における男女の役割分担の見直しを図りつつ、市役所をはじめ、市内事業所への啓発や情報提供を通じて、男性が積極的に育児や介護に関わるための環境を整備するとともに、意識の転換と制度の利用促進を進めます。	人事課 人権推進室

《指標》

	現状値	目標値
男性が育児・介護休暇を取得すべきと考える人の割合（市民意識調査 問11）	令和6年度 86.1%	令和12年度 95.0%
男性が家庭内で家事を「いつもしている」と回答した人の割合（市民意識調査 問12） ※「掃除」、「洗濯」、「買い物(日用品)」、「食事のしたく」、「食事の後片付け(食器洗いなど)」の平均	令和6年度 30.8%	令和12年度 40.0%
市役所における希望する男性職員の育児休業取得率	令和6年度 100%	令和12年度 100%

《関連データファイル》

男性が育児・介護休暇を取得することについての市民意識の変化

- 令和6年度に実施した市民意識調査の結果では、男性が育児休業や介護休業を取得することについて、「どちらかといえば取得した方がよい」が44.2%で最も割合が高く、次いで「取得すべきだ」が41.9%となっています。
- 令和元年度の調査と比較すると「取得すべきだ」の割合が増加しており、男性の育児・介護への参加を肯定する意識が高まりつつあります。

(%、人)

問11 男性の育児休業、介護休業取得	1 取得すべきだ	2 どちらかかといえ ば取得	3 どちらかかといえ ば取得	4 取得すべきではない	5 わからない	6 その他	無回答	回答者数
令和元年度調査	32.6	50.1	4.4	0.5	8.0	3.6	0.8	389
令和6年度調査	41.9	44.2	3.0	0.3	7.9	2.0	0.7	303
性別								
男性	43.5	41.1	5.6	0.0	7.3	0.8	1.6	124
女性	41.0	46.6	1.1	0.0	8.4	2.8	0.0	178
その他	-	-	-	-	-	-	-	0

基本目標Ⅱ だれもが安全・安心に暮らせるまち

貧困対策や男女間のあらゆる暴力の根絶、身体的・精神的に健康で安心して暮らせる社会の実現を目指し、相談体制の充実やDV被害者へのきめ細かな対応を進めるとともに、性差に配慮した健康づくりを支援します。

課題1 貧困対策と生活困窮者支援

《現状と課題》

雇用の分野において、女性は男性に比し非正規雇用労働者の割合が高く、賃金、採用、昇進における男女間の不合理な待遇格差が依然として残っており、これが高齢期を含めた女性の経済的自立を妨げる一因とされています。未婚・離婚による単身世帯や非正規雇用者の増加といった社会環境の変化も、女性が直面する経済的な困難を複合的に深化させています。

ひとり親家庭が安心して子育て・生活できるよう、経済的支援、自立支援を含む総合的な支援が必須です。生活の安定には、就業による経済的自立が不可欠です。

また、高齢、障がい、子ども、生活困窮などの各分野において実施している相談支援などの既存の取組を活かしつつ、市民の複雑化・複合化した狭間にある支援ニーズに対応するなど、包括的な支援体制の構築が求められます。

さらに、家庭内ケアによる心身の負担が子どもや若者に及ぼす影響（ヤングケアラー問題）について、その実態把握と早期発見、切れ目のない支援体制の構築が求められています。また、困難を抱える女性（児童を含む）へは、関係機関と連携して、制度の狭間に落ちることのない包括的な支援が求められます。

《具体的取組》

施策の方向性	主な取組内容	主な推進担当
①経済的自立の支援と雇用環境の整備	女性の就労と経済的自立を図るため、「ジョブスポットしき」と連携を図りながら、就労環境の改善に向けた企業への啓発や就労支援を促進します。	産業観光課
②ひとり親家庭等への支援	ひとり親家庭の自立のため、資格取得などのスキルアップを支援します。	子ども支援課
③重層的な支援の推進	高齢、障がい、子ども、生活困窮といった既存の福祉サービスでは対応が難しい重層的な課題について、新たな体制により、分野横断的な支援を切れ目なく提供し、包括的な相談・支援を推進します。	共生社会推進課 子ども支援課 長寿応援課

施策の方向性	主な取組内容	主な推進担当
④若年層への包括的支援の推進	ヤングケアラーの実態把握に努め、ニーズに合わせた支援を推進します。また、若年女性を含む、困難な問題を抱える女性等への支援を充実します。	子ども支援課

《指標》

	現状値	目標値
高等職業訓練促進総合給付金による就業実績件数	令和6年度 4人	令和12年度 5人
ヤングケアラー家事支援事業におけるヘルパーを派遣した世帯数	令和6年度 1カ所	令和12年度 10カ所

課題 2 あらゆる暴力の根絶

《現状と課題》

暴力は、犯罪となる行為を含む深刻な人権侵害であり、特に女性に対する暴力は男女共同参画社会を実現する上で根絶すべき重要な課題です。しかしながら、社会の理解は依然として不十分であり、個人的な問題や家庭内の問題として捉えられてきました。

固定的な性別役割分担、経済的格差、上下関係といった構造的な要因に根差した暴力の背景を理解し、社会全体でその是正に取り組む必要があります。こうした背景のもと、DV やセクシュアル・ハラスメント等の防止には、人権を尊重する意識の醸成が不可欠です。

また、DV やセクシュアル・ハラスメント、ストーカー行為は、親しい関係の中で発生することが多く、被害者が声を上げにくいという特性があります。外部に相談することに抵抗を感じる人もおり、事態の深刻化や長期化する恐れがあることから、被害の早期発見と対応が求められます。

地域や職場など様々な場面において、暴力を許さないという社会的意識を高めるため、継続的な意識啓発を進める必要があります。

《具体的取組》

施策の方向性	主な取組内容	主な推進担当
①DV やストーカー行為防止の啓発	市民一人ひとりがDV やストーカー行為を正しく理解し、身近な問題として捉えることが重要であり、そのため、講座や広報を通じた啓発を行うとともに、被害を受けた人が早期に相談・支援につながるような環境づくりを進めます。	子ども支援課 人権推進室
②ハラスメント防止・暴力根絶の啓発	ハラスメントやあらゆる暴力の根絶に向けて、市民の理解促進と意識啓発を図ります。講座や広報活動などを通じて、誰もが安心して暮らせる地域社会の実現を目指します。また、職場でのセクシュアル・ハラスメント、パワーハラスメント等の各種ハラスメントの根絶に向けた啓発を推進します。	人事課 産業観光課 人権推進室

《指標》

	現状値	目標値
パートナーにDVをしたこと、されたことが「そのようなことはない（まったくない）」と回答した人の割合（市民意識調査 問27）	令和6年度 79.2%	令和12年度 90.0%

《関連データファイル》

パートナーにDVをしたこと、されたこと

- 令和6年度に実施した市民意識調査の結果では、パートナーにDVをしたこと、されたことの有無について、「そのようなことはない（まったくない）」が79.2%、「DVを受けたことがある」が8.3%、「DVをしたことがある」が2.3%となっています。
- 「DVを受けたことがある」を性別で見ると、女性は14.0%、男性は0%となっています。

(%、人)

問27 DVを受けたこと、したこと	1 るDVをしたことがある	2 あるDVを受けたことがある	3 いそのようなことではない（まったくない）	4 わからない	5 その他	無回答	回答者数
全体	2.3	8.3	79.2	6.9	0.7	3.0	303
性別							
男性	4.0	0.0	84.7	8.1	0.8	2.4	124
女性	1.1	14.0	75.8	6.2	0.6	2.8	178
その他	-	-	-	-	-	-	0

課題3 DV 被害者等に対する相談・支援体制の充実

《現状と課題》

本市では、平成13年から女性相談、平成29年から男性相談を開始し、広く悩み相談を受け付け、潜在化しやすいDVなどの被害者支援に取り組んできました。平成21年には志木市DV対策ネットワーク及び志木市DV対策庁内連携会議を設置し、市内外の関係機関における切れ目のない連携支援体制を組織しています。

また、平成25年から志木市配偶者暴力相談支援センターを設置し、市の相談窓口などに寄せられた相談情報を集約するとともに、被害者の安全を確保しながら、安心して自立に向かえるよう、迅速な対応に努めています。令和5年のDV防止法改正や「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」の施行を受けて、支援の実効性や包括性がより一層求められる中、本市でも相談者の意思や状況に配慮した柔軟な対応を行っています。

緊急に避難が必要な場合には、市が埼玉県男女共同参画推進センターや児童相談所などと連携し、シェルターなどに安全に避難することができるよう支援しています。また、自立した生活を望むDV被害者には、警察や避難先の自治体、あるいは健康保険、保育園、福祉制度などの利用に向け、関係課や市社会福祉協議会などと緊密な連携をし、安全を確保しながら自立への支援を行っています。

今後とも、すべての人にとって安全で安心なまちづくりを推進するため、志木市配偶者暴力相談支援センターを広く市民に周知するとともに、DV被害者の相談・支援体制のさらなる充実が求められます。

《具体的取組》

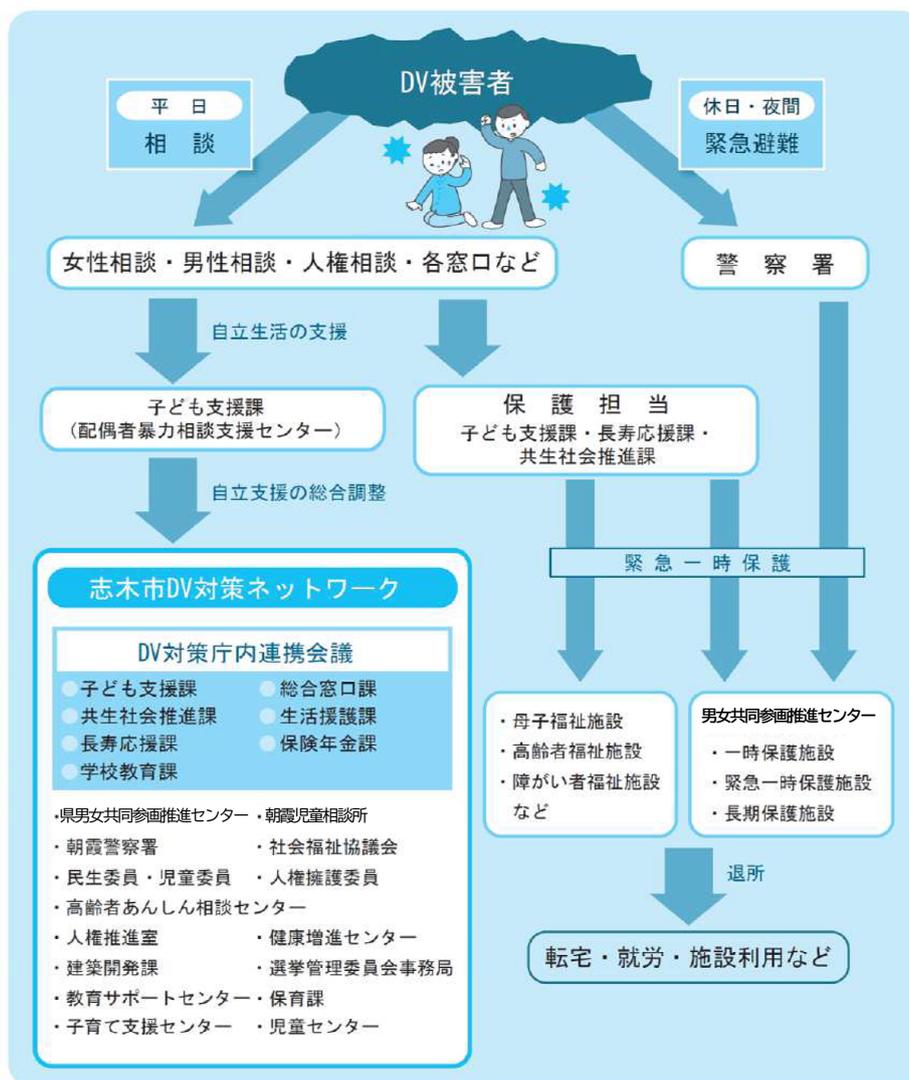
施策の方向性	主な取組内容	主な推進担当
①相談体制の充実	配偶者暴力相談支援センターを中心に、性別を問わずDV等の相談に対応し、被害者の安全確保と自立支援に取り組めます。庁内外の関係機関と連携した切れ目のない支援体制を整備します。	子ども支援課 総合窓口課 生活援護課 健康増進センター
②志木市配偶者暴力相談支援センター事業の周知への取組	「広報しき」や市ホームページなどを活用し、志木市配偶者暴力相談支援センターなどの周知を行います。	子ども支援課
③被害者の安全確保と自立支援	DV対策ネットワークを活用し、関係部署が連携しながら、DV被害者の自立した生活を支援します。	子ども支援課 総合窓口課 生活援護課 保険年金課
④関係機関との連携	DV被害者が緊急に避難を要する場合に保護担当を中心に連携し、安全な対応を図ります。	子ども支援課

《指標》

	現状値	目標値
パートナーにDVをしたこと、受けたことについて、相談した人の割合（市民意識調査 問28）	令和6年度 38.7%	令和12年度 50.0%

《関連データファイル》

志木市のDV被害者支援体制



課題 4 生涯を通じた健康づくり

《現状と課題》

女性の心身の状態は、思春期、妊娠・出産期、更年期、老年期といったライフステージごとに大きく変化するという特性から、男性とは異なる健康上の問題に直面することがあります。そのため、リプロダクティブ・ヘルス/ライツ[※]の観点を踏まえつつ、各ライフステージに応じて、女性が自らの性と健康に関する正確な知識・情報を入手できるよう支援するとともに、心身の健康管理の支援や母子保健医療体制の整備を行うことが重要です。また、健康はウェルビーイング[※]に大きな影響を持つ要素の一つです。健康寿命日本一を目指した施策を推進するとともに、男女が互いの身体的特性を十分に理解し、互いに尊重しあえるよう、学校や地域における健康教育の充実が求められます。

※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こと。自分の身体や妊娠・出産に関する選択を自ら決定し、必要な情報と医療サービスを受けられる権利を含む。
※ウェルビーイング：身体的・精神的・社会的にすべてが満たされた状態。

本市においては、女性特有のがんリスクの早期発見・早期治療を推進することを目的に、一定の年齢を対象として子宮頸がん及び乳がん検診を無料化するなど受診率の向上を目指しており、令和6年度からは、30歳から65歳までの女性に対して、子宮頸がん検診をHPV単独法で実施しています。

また、平成22年7月に開設した健康増進センターを保健活動の拠点として、乳幼児期から高齢期までの健康支援が総合的に行える体制を整えており、今後も、性差を踏まえた保健・予防・医療分野の取組を始め、母子の健康づくりのさらなる支援の拡充などを総合的に推進することが必要です。

さらに、健康相談などの機会を捉えたDV被害者の発見・支援や、精神的な悩みへの支援など、関係課と連携した包括的な対応強化が重要です。

《具体的取組》

施策の方向性	主な取組内容	主な推進担当
①ライフステージに沿った健康づくりのための各種事業の充実	女性のライフステージに応じた健康課題に対応するため、思春期から老年期までの各段階に応じた健康づくり事業の充実を図ります。がん検診の受診促進や、母子保健、性に関する正しい情報提供、メンタルヘルスケアの強化などを推進します。	健康政策課 健康増進センター
②母子保健事業等の推進	不妊・不育症への支援や健康診査、パパママ学級、訪問指導など、妊娠・出産・子育て期における女性の心身の健康のため、母子保健事業を推進します。	健康増進センター

《指標》

	現状値	目標値
乳がん検診の受診率	令和5年度 16.3%	令和12年度 60.0%
子宮頸がん検診の受診率	令和5年度 11.3%	令和12年度 60.0%
健康寿命（65歳に達した方が介護保険制度の「要介護2以上」になるまでの期間）	令和5年 男 18.48年 女 21.58年	令和12年 男 18.85年 女 22.13年

《関連データファイル》

がん検診受診率

	R元年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度
乳がん	18.8%	16.0%	14.9%	15.6%	16.3%
子宮頸がん	11.2%	7.3%	8.9%	10.1%	11.3%

いろは健康21プラン(第5期)

本市では、いろは健康21プラン(第5期)を策定し、すべての世代の市民が人生100年時代を見据え、自分らしく生き、健康で楽しくいきいきとかがやき活動できるよう「みんなで進める健康寿命日本一のまちづくり」を基本理念として、子どもや若者、高齢者までが、いつまでも健康に過ごせるまちづくりを推進しています。



計画の中身はこちら
(市ホームページ)



課題 5 男女共同参画の視点に立った防災対策の推進

《現状と課題》

近年、災害時における男女間のニーズの違いや、避難所での性別に起因する問題が顕在化しており、女性や子ども、高齢者、障がい者など、誰もが安全・安心に過ごせる避難所の環境整備が求められています。

このため本市では、令和7年3月に県の標準手引きを参考に、ジェンダー視点による避難所運営マニュアルを整備し、誰もが安全・安心に過ごせる避難所の運営に努めています。

今後は、地区災害対策本部への女性職員の1人以上の配置を継続するとともに、避難所班・医療班についても、女性職員を多く配置し、長期避難が必要な場合は、女性の視点を重視しながら、トイレ、更衣室、物干し場所など、ジェンダー視点に考慮した避難所レイアウトにするなど、実効性のある取組が求められます。

《具体的取組》

施策の方向性	主な取組内容	主な推進担当
①地区災害対策本部における男女共同参画の推進	地区災害対策本部においては、女性職員を1人以上配置し、各地区における防災訓練や意思決定の場に女性が積極的に関与できる体制を維持します。	防災危機管理課
②避難所班等への女性職員の配置拡大	避難所運営組織に女性職員を多く配置することにより、各地区における女性の視点を重視した避難所運営を図ります。また、防災訓練においても、女性の積極的な参加を促し、町内会と連携した防災訓練の充実・強化を図ります。	防災危機管理課

《指標》

	現状値	目標値
地区災害対策本部の女性職員の人数	令和6年度 各1人(5人中)	令和12年度 各1人以上
災害対策本部の避難所班及び医療班の女性職員の構成率	令和6年度 各50%以上 (13カ所)	令和12年度 各50%以上

《関連データファイル》

防災・災害対策における男女共同参画

防災・災害対策で男女共同参画を推進するためには、「避難所の運営マニュアルに男女双方の視点を反映させる」が53.8%、「防災計画の策定の場に男女がともに参画する」が52.1%などとなっています。

(%、人)

問26 防災・災害対策への男女共同参画	1 すに防 る男災 女計 画が との 策定 の 画場	2 ダ防自 1災治 を組会 増織や やの地 す女域 性の リ自 1主	3 点ア避 をル難 反に所 映男の さ女運 せ双管 る方マ のニユ 視	4 るに避 男難 女所 が運 と 営もの に責 加任 わ者	5 提に男 供に女 をじの 行たニ う相ー 談ズ やの 情違 報い	6 援た男 を救女 行援の う医違 療いに や配 健康慮 支し	7 すD懸 るV念 へさ災 のれ害 対の生 策る後 を暴に 強加 化やが	8 その他	無 回 答	回 答 者 数
全体	52.1	19.1	53.8	33.7	47.9	47.2	24.8	1.3	4.0	303
性別										
男性	57.3	25.8	50.0	33.1	47.6	46.0	21.0	0.8	4.8	124
女性	48.9	14.0	56.7	33.7	48.3	48.3	27.5	1.7	3.4	178
その他	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0

基本目標Ⅲ あらゆる分野でだれもが活躍できるまち

男女がともに社会で活躍し、様々な意思決定の場において、多様な価値観が反映される社会の実現を目指し、市民の多様な働き方を支援します。特に、意思決定過程における女性の参画を促進します。

課題1 男女がともに働きやすい環境づくり

《現状と課題》

超高齢社会における社会の活力維持や、多様な価値観を尊重し自己実現を追求する観点から、男女がともに職場や地域社会で活躍することの重要性は、今後ますます高まります。

男女雇用機会均等法などの法整備が進められていますが、企業の経営者や管理職など、働く場における重要な意思決定層は依然として男性が中心となっている傾向が見られます。このため、性別にかかわらず誰もが能力を最大限に発揮できるよう、職場における男女の対等なパートナーシップを促進し、多様な人材が参画できる環境づくりが不可欠です。

また、女性活躍推進法に基づき、結婚や出産といったライフイベントにかかわらず、女性が個性と能力を十分に発揮し活躍できるよう、就業や起業に対する支援体制のさらなる強化が求められます。女性活躍推進のため、市全体の取組として一層推進する必要があります。

さらに、仕事と家庭を両立するワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）に対する意識は、男女ともに高まっており、地域における子育てや介護に対する支援の充実が強く求められます。市役所におけるフレキシブルタイム制やテレワークの導入など、柔軟な働き方を進めており、これらを社会全体に波及させ、男性の育児休業取得促進や介護への家庭参画を一層推進していくことが重要です。

《具体的取組》

施策の方向性	主な取組内容	主な推進担当
①企業等における女性の活躍促進	企業の意思決定層への女性登用促進や、育児・介護と両立できる柔軟な働き方の普及が重要であり、企業支援や情報提供等による職場環境づくりを促進します。	人権推進室 産業観光課 共生社会推進課
②男女の均等な雇用機会の確保と就労環境の待遇改善への取組	継続就業支援や再就職・起業に対し、関係機関との連携による支援や情報提供を行い、キャリアアップや子育て支援につながる、性差による待遇格差のない多様な働き方を支援します。	産業観光課 人事課
③子育てや介護を支援する体制の充実	多様なニーズに応えることができる保育所の整備、放課後児童クラブの充実などの子育て支援や、介護サービス事業所と連携したサービスの充実を図ります。	保育課 生涯学習課 長寿応援課

《指標》

	現状値	目標値
職場の中で男女の地位が平等であると感じている人の割合（問 8-ウ）	令和 6 年度 34.0%	令和 12 年度 40.0%
「ワーク・ライフ・バランス」（仕事と生活の調和）について知っている人の割合（問 38） ※「言葉や内容、意味も知っている」と「聞いたことはある」の計	令和 6 年度 70.3%	令和 12 年度 80.0%

《関連データファイル》

職場では男女の地位は平等になっていると思うかどうか

令和 6 年度に実施した市民意識調査の結果では、職場で男女の地位が「平等になっている」と答えた人の割合は男性が多くなっています。全体では、「平等になっている」と「やや平等になっている」の合計が、34.0%となっています。

(%、人)

問8 ウ. 職場 の中では	1 平等 になっ ている	2 る やや や平 等 にな って い	3 ど ち ら と も い え な い	4 い や 不 平 等 に な っ て	5 不 平 等 に な っ て い る	6 わ か ら な い	無 回 答	回 答 者 数
全体	12.5	21.5	19.1	18.2	10.6	9.6	8.6	303
性 別								
男性	12.9	29.0	16.9	15.3	5.6	10.5	9.7	124
女性	12.4	16.3	20.8	20.2	14.0	9.0	7.3	178
その他	-	-	-	-	-	-	-	0

課題 2 政策・方針等の決定における女性の参画推進

《現状と課題》

男女共同参画をさらに推進するには、男性・女性双方があらゆる分野の政策・方針決定の場に参画することが不可欠です。

現在、市の審議会等では委員の男女構成に配慮しているものの、残念ながら女性委員は依然として男性委員よりも少ない状況です。多様な視点からの意見を市政に反映させ、より実効性の高い施策を推進するためには、女性委員の積極的な登用が喫緊の課題となっています。

市役所内においても、男女が共に政策・方針決定に参画し、多様な発想を取り入れた質の高い行政サービスを提供できるよう、女性職員のキャリア形成支援や管理職登用を促進する必要があります。

町内会やボランティア活動などの地域活動では、女性の参加率が高い一方で、会長や副会長といった重要な役職は男性が担うことが多い現状があります。地域活動の方針決定の場面においても、女性のリーダーシップを強化し、男女共同参画を推進することが求められます。

東日本大震災や熊本地震などの経験から、防災対策には避難所等における男女のニーズの違いを把握し、男女共同参画の視点を取り入れた防災体制の確立が不可欠であることが明らかになりました。そのため、防災に関する政策方針決定の場や、実際の防災現場における女性の参画を一層推進し、災害に強いまちづくりを進めていくことが重要です。

《具体的取組》

施策の方向性	主な取組内容	主な推進担当
①審議会委員や市職員管理職等への女性の登用推進	意思決定過程への多様な視点反映のため、審議会委員や市職員の管理職への女性登用を一層推進します。研修を通じたキャリア支援や、柔軟な働き方の普及により、女性が能力を最大限に発揮できる環境を整備し、実効性ある政策立案と質の高い行政サービスを目指します。	人権推進室 人事課
②地域活動における女性参画の促進	町内会やNPO活動等の地域において、女性がより積極的に参画し、リーダーシップを発揮できるよう支援します。	防災危機管理課 市民活動推進課
③女性の人材発掘・育成・活躍の推進	女性が活躍できるよう、潜在的な能力を持つ人材の発掘と育成を強化します。研修機会の提供やキャリア支援を通じて育成を進め、その能力が活かされる環境づくりを進めます。	人権推進室 人事課

《指標》

	現状値	目標値
市役所における女性の役付職員(管理監督者)の割合	令和6年度 30.9%	令和12年度 35.0%
審議会等における女性委員の割合 ※審議会等における女性委員数÷審議会等における全委員数	令和6年度 29.0%	令和12年度 40.0%

《関連データファイル》

市役所における女性役付職員(管理監督者)の割合

本市の市役所における女性職員の割合は、半数以下で推移しており、令和6年度には30.9%となっています。女性役付職員の割合をみると主査級以上は36.5%（69人）、管理監督者は30.9%（34人）となっており、女性職員の全体割合よりも低い割合になっています。

	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
女性管理監督者の数	28人	28人	28人	27人	34人
女性管理監督者の割合	26.4%	25.9%	26.2%	25.2%	30.9%

市の施策に女性の意見や考え方が反映されていると思うかどうか

令和6年度に実施した市民意識調査の結果では、市の施策における女性の意見や考え方の反映について、「わからない」が53.5%で最も割合が高く、次いで「ある程度反映されている」が16.5%となっています。

(%、人)

問25 市の施策への女性の意見の反映	1 十分反映されている	2 ある程度反映されている	3 あまり反映されていない	4 ほとんど反映されていない	5 どちらともいえない	6 わからない	無回答	回答者数
令和元年度調査	1.5	20.8	11.8	8.0	9.0	46.5	2.3	389
令和6年度調査	1.0	16.5	9.6	4.3	13.9	53.5	1.3	303
性別								
男性	1.6	23.4	13.7	2.4	8.1	49.2	1.6	124
女性	0.6	11.8	6.7	5.6	18.0	56.7	0.6	178
その他	-	-	-	-	-	-	-	0

基本目標Ⅳ 男女共同参画を連携して進めるまち

男女共同参画社会の実現に向けて、広範で多岐にわたる取組を市民・事業者等との連携・協働により推進します。併せて、全庁的に取組を推進するための体制と、計画に基づく施策の実施状況などの点検・評価と公表する仕組みを充実します。

課題 1 市民・事業者等との連携

《現状と課題》

男女共同参画の推進は、誰もが能力を発揮できる社会の実現に不可欠です。近年、社会が大きく変化する中で、行政だけでなく、市民・事業者・NPO など多様な主体との連携・協働がより一層重要になっています。

市民・事業者への積極的な情報提供と、アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）解消を含む意識啓発を通じて、多様な場面での男女共同参画の取組を推進しています。また、各主体が役割を明確にし、対話と協働を強化することで、実効性のある推進体制の構築に努めています。

計画の進行管理では、志木市男女共同参画審議会が施策を点検・評価・分析しますが、若年層や性的マイノリティなど多様な声を取り入れ、データに基づいた検証を行うことで、計画の実効性を高め、市民一人ひとりのウェルビーイング向上を目指す必要があります。

《具体的取組》

施策の方向性	主な取組内容	主な推進担当
①男女共同参画のための多様な活動の促進	情報提供や意識啓発を通じて、地域社会全体で多様な男女共同参画活動の促進を支援します。また、市民向け人権研修会を開催し、市民の人権意識向上を図ります。	人権推進室 生涯学習課
②計画推進に関する市民・事業者等との連携	公募市民、事業者などから構成される志木市男女共同参画審議会において、毎年計画の進捗状況の確認を行います。また、企業向け人権研修会を開催し、事業者の人権意識向上を図ります。	人権推進室

《指標》

	現状値	目標値
企業向け人権研修会への参加者数	令和 6 年度 16 社 40 人	令和 12 年度 20 社 50 人
市民向け人権研修会への参加者数	令和 6 年度 147 人	令和 12 年度 160 人

課題 2 市の推進体制の充実

《現状と課題》

男女共同参画社会の実現には、計画の進捗を多角的に確認し、社会変化に対応した実効性のある施策推進が不可欠です。近年、無意識の偏見や多様な性のあり方への理解促進が課題となっています。

市では、これまで男女共同参画審議会等と連携し、計画進捗を年次報告書で公表してきました。今後は、各部署においてデータに基づいた客観的評価指標（KPI）を導入するなど、より戦略的な進行管理の取組が求められます。評価方法については、外部知見を取り入れ、妥当性と透明性を高めた方法の検討が必要です。

また、施策評価には市民の意識・行動の実態把握が重要であることから、定期的な市民意識調査を実施し、調査の結果を計画の進行管理に生かす必要があります。さらに、SNS や市ホームページなど、多様な情報発信にも努めることが大切です。

《具体的取組》

施策の方向性	主な取組内容	主な推進担当
①庁内の計画推進体制の充実	男女共同参画庁内推進会議との連携により、本計画に基づく施策の着実な推進を図るとともに、進捗状況を庁内で共有し、施策評価に反映します。また、職員向け人権研修会を開催し、職員の人権意識の向上を図ります。	人権推進室 人事課
②年次報告書の作成	志木市男女共同参画推進条例に基づき、本計画の進行管理を行うため、関係する事業の進捗状況調査などを行い、年次報告書を作成・公表します。	人権推進室
③男女共同参画に関する実態調査の実施	定期的に市民意識調査を実施し、計画の進行管理に活用します。	人権推進室

《指標》

	現状値	目標値
職員向け人権研修会での理解率（新人研修）	令和 6 年度 50.0%	令和 12 年度 70.0%