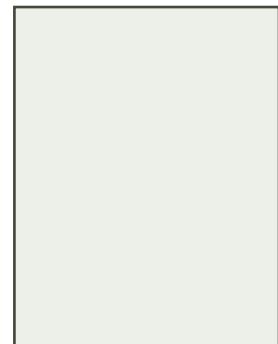


(仮称) 白井市男女共同参画計画
〈2026~2035〉
計画素案

令和7年12月4日時点
白井市

はじめに



白井市長

目次

(仮称) 白井市男女共同参画計画	1
第1章 計画策定にあたって	1
1 計画策定の趣旨	1
2 計画の位置づけ	2
3 計画期間	3
4 計画の方針	4
第2章 市を取り巻く状況及び課題	5
1 男女共同参画を取り巻く状況	5
2 統計等から見る白井市の現状	8
3 アンケート調査から見る現状	14
4 ワークショップ結果から見る現状	31
5 今までの市の取り組みから見る現状	32
6 課題のまとめと方向性	35
第3章 計画の体系	39
1 目指す姿	39
2 計画の基本目標	40
3 計画の施策項目・具体的な施策	41
4 計画の体系	42
5 計画の評価指標	43
第4章 施策項目の内容	44
基本目標1 誰もがその人らしさを尊重できる環境づくり	44
基本目標2 性別にとらわれず活躍できる環境づくり	48
基本目標3 誰もが安心して暮らせる環境づくり	52
庁内における男女共同参画の推進	55
第5章 推進体制	56
1 計画の推進体制	56
2 計画の点検・評価	57
資料編	58
1 計画の策定体制	58
2 策定スケジュール	60

第1章 計画策定にあたって

1 計画策定の趣旨

国は、平成11（1999）年6月に「男女共同参画社会基本法」を制定しました。法律では男女が社会の対等な構成員として、自らの意思によりあらゆる分野に参画する機会を確保し、政治的・経済的・社会的・文化的利益を均等に享受し、共に責任を担う社会である男女共同参画社会の形成は、21世紀の我が国の最重要課題として位置付けています。また、平成27（2015）年には国連サミットで「SDGs（持続可能な開発目標）」が採択され、17の目標のうちの1つに「ジェンダー平等の実現」が掲げられました。

しかし、ジェンダー・ギャップ指数¹における令和7（2025）年の日本の順位は、148か国中118位と依然として低い状況にあり、改善しつつあるものの、政治分野や意思決定層における女性比率の向上、男女間賃金格差の是正、地域や家庭における役割分担の見直しなど、多くの課題が残されています。さらに、近年ではDVの深刻化や非正規雇用、ひとり親世帯等の女性・子どもの窮状、女性の貧困等といった課題への対応も重要となっています。

誰もが性別の隔てなく個性と能力を發揮し、互いに人権を尊重する男女共同参画社会の実現に向けて、持続可能で国際社会に調和した男女共同参画社会を実現し、官民一体となった取組の一層の充実が求められます。

市では、平成10（1998）年度の「『男女共生』に関する住民意識調査」を踏まえ、「人権が尊重される真の男女平等社会の実現」を基本理念とする「白井市男女平等推進行動計画ステッププラン21」（第1次：平成13～22年度）を策定しました。平成23（2011）年には第2次計画である「白井市男女平等推進行動計画（第2次）」を策定し、平成28（2016）年度には、第3次計画である「白井市男女平等推進行動計画＜2016～2025＞」を策定しました。

この度、第3次計画の計画期間が終了することから、今後の本市における男女共同参画に関する取組を総合的かつ計画的に推進するための計画として「（仮称）白井市男女共同参画計画＜2026～2035＞」（以下「本計画」という。）を策定します。なお、従来の「男女平等」の視点に加え、「協働・参画」を重視する考え方方が一層重要となっていることから、本計画より名称を「男女平等推進行動計画」から「男女共同参画計画」としています。

¹ 世界経済フォーラム（World Economic Forum）が平成18（2006）年より毎年公表している指標で、経済・教育・健康・政治の4分野における男女格差を数値化したもの。

2 計画の位置づけ

(1) 法的根拠

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「男女共同参画計画」をはじめ、第3次計画と同様、女性活躍推進法（第6条第2項）に基づく「市町村女性活躍推進計画」、DV防止法（第2条の3第3項）に基づく「市町村配偶者暴力対策基本計画（DV防止基本計画）」を一体的に位置づけるものです。

さらに、令和6（2024）年に施行された困難女性支援法（第8条第3項）に基づく「市町村困難女性支援基本計画」を本計画から新たに加えたものです。

◆計画の位置づけ

男女共同参画計画

男女共同参画を推進していくための施策の基本的方向や具体的な内容を定める計画

国：第6次男女共同参画基本計画

県：第6次千葉県男女共同参画計画

女性活躍推進計画

女性の職業生活における活躍を進めるための計画（推進計画・事業主行動計画）

国：女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針

県：千葉県職員仕事と家庭の両立・女性活躍推進プラン

DV基本計画

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計画

国：配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等のための施策に関する基本的な方針

県：千葉県DV防止・被害者支援基本計画（第5次）

困難女性支援

基本計画

困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する基本的な計画

国：困難な問題を抱える女性への支援のための施策に関する基本的な方針

県：千葉県困難な問題を抱える女性支援基本計画

4つの計画を一体的に策定

（仮称）白井市男女共同参画計画

（2026～2035）



(2) 他計画との関係

本計画は、市の最上位計画である白井市第6次総合計画の下に位置づけられる計画となります。総合計画の将来像である「世代を超えた 笑顔と豊かさを 未来へつなぐまち」の実現に向け、男女共同参画の視点を取り入れた施策を展開していきます。

また、本計画は関連する他分野の計画との整合性を図りながら、市における男女共同参画を総合的かつ計画的に推進します。

(3) 実施計画

本計画で定める施策の実現に向けた具体的な施策及び事業を推進するため、計画期間を前期（令和8年度から令和12年度）と後期（令和13年度から令和17年度）に分けた各5年間の実施計画を策定し、実施計画については、具体的な施策を推進するための各事業について、実施内容及び実施時期を定めることとし、計画期間の各年度に実施する計画の点検・評価に基づき、適宜見直しすることとします。

3 計画期間

本計画の計画期間は、令和8（2026）年度から令和17（2035）年度までの10年間とします。また、本計画で定める施策の実現に向けた具体的な内容を定めるために、実施計画を策定します。

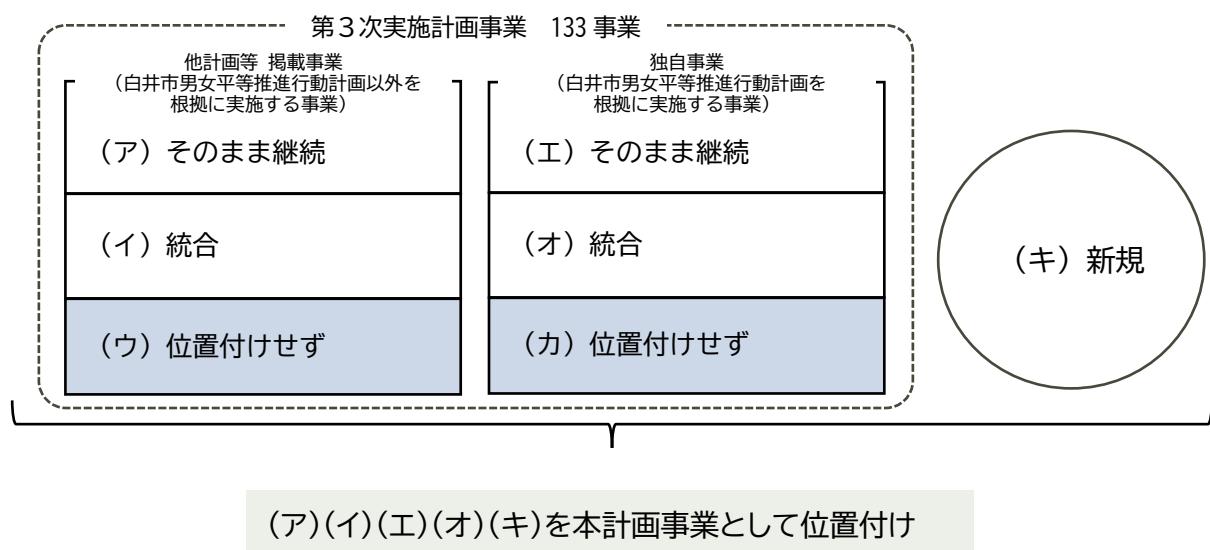
なお、国・県の動向や社会情勢の変化などを踏まえ、中間年の令和12（2030）年度に計画を見直すほか、必要に応じて計画の見直しを行います。

◆計画期間



4 計画の方針

本計画では、第3次実施計画事業で位置付けられていた取組のうち、近年の男女共同参画に関する動向や実績を踏まえ、特に関連性の高い事業を整理・集約して位置づけました。国際交流に関する事業については、第3次実施計画事業として実施していたところですが、改めて白井市第6次総合計画において取り組むこととします。また、本計画で位置付けを行わない事業については、一部の事業を除き、原則として市の関連計画において引き続き取り組みます。



第2章 市を取り巻く状況及び課題

1 男女共同参画を取り巻く状況

(1) 国際社会と日本の状況

昭和 20（1945）年に設立された国際連合（国連）は、その活動の主要目的の一つとして、「人種・性・言語又は宗教による差別なくすべての者のために人権及び基本的自由を尊重するように、助長奨励することについて国際協力を達成すること」（国連憲章第1条3）を掲げ、男女平等の実現について取り組みを進めてきました。

しかし、女性への差別が依然として存在していることから、昭和 42（1967）年の国連総会において「女子に対する差別を撤廃する宣言」が採択されました。また、昭和 54（1979）年の国連総会では、「女子に対する差別を撤廃する条約（女子差別撤廃条約）」が採択され、男女の平等を実現するためには伝統的な性別役割の変更が不可欠であることから、法の整備に加え、女性に対する差別となるようなあらゆる慣行・慣習の見直し、修正が求められました。

さらに、国連は昭和 50（1975）年を国際婦人年と定め、メキシコ・メキシコシティで「第1回世界女性会議」を開催し、「世界行動計画」を採択しました。また、平成 7（1995）年の第4回世界女性会議では、国際社会における男女平等に関する国際的基準として、「北京宣言」と「行動綱領」を定めました。「北京宣言」及び「行動綱領」の採択以後節目ごとに、国際社会の取り組み状況を検討する会議を開催しています。

日本においても、平成 11（1999）年に男女共同参画社会基本法を制定しました。また、基本法に基づく「男女共同参画基本計画」を平成 12（2000）年に策定し、男女共同参画社会の実現に向けて、政策決定過程への女性参画拡大や雇用分野の機会均等の法改正、仕事と育児の両立支援、女性に対する暴力の防止等に取り組みました。

令和 7（2025）年 12 月には、第6次計画となる「男女共同参画基本計画」が閣議決定され、テクノロジーの進歩を活かした参画推進、仕事と健康課題の両立支援、災害対応への男女双方の視点の反映、地域での取組強化などを通じて、誰もが自分らしく安心して暮らせる社会と多様な幸せ（well-being）²の実現を目指すこととしています。

² 身体的・精神的・社会的に良好な状態にあることを意味する概念で、人々の満足度や充実、幸せなどを表すもの。

(2) 千葉県の状況

県は、平成 13（2001）年に「千葉県男女共同参画計画」を策定し、以後改定を重ね、令和 8（2026）年3月には、令和 12（2030）年度までを計画期間とする「第6次千葉県男女共同参画計画」を策定しました。

第6次計画では、「男女のいずれもが、互いに個人として尊重され、社会の対等な構成員として、あらゆる分野に参画し、共に活躍できる社会」を目指し、働く場における女性活躍の一層の推進や、あらゆる分野における男女共同参画の視点の反映、困難な問題を抱える女性等への支援に関する施策等が新たに盛り込まれました。

また、令和 4（2022）年度には、「千葉県DV防止・被害者支援基本計画（第5次）」が策定されたほか、令和 6（2024）年度には「千葉県困難な問題を抱える女性支援基本計画」、令和 7（2025）年度には「千葉県職員仕事と家庭の両立・女性活躍推進プラン」がそれぞれ策定しました。

さらに、令和 6（2024）年6月には、多様性尊重条例の趣旨を広く共有するとともに、多様性が尊重され、誰もがその人らしく個性と能力を発揮することができる千葉県の実現を目指すことを目的とした「ちばダイバーシティ宣言」を行いました。

(3) 白井市の状況

市は、平成 10（1998）年度に実施した「『男女共生』に関する住民意識調査」を踏まえ、「人権が尊重される真の男女平等社会の実現」を基本理念とする「白井市男女平等推進行動計画 ステッププラン 21」（第1次計画：平成 13（2001）年度～平成 22（2010）年度）を策定しました。

また、平成 23（2011）年度から平成 27（2015）年度までの5か年の計画として「白井市男女平等推進行動計画」（第2次計画）を策定し、人権尊重と多様な個性が認められる社会、家庭・地域・職場で多様な能力や考え方方が生かされる社会の実現を目指して各種施策を展開しました。この第2次計画では、男女平等の達成に向けて取り組むということを表すため計画名称に引き続き「男女平等」を盛り込み、人権が尊重される真の男女平等社会の実現と多様な個性が認められる社会、みんなが協力し家庭や地域、職場に多様な能力や考え方を生かせる社会の実現を目指し、さまざまな取組みを行ってきました。

そして、平成 28（2016）年度には令和 7（2025）年度までの10か年の計画期間とする「白井市男女平等推進行動計画<2016～2025>」を策定しました。この計画では、ワーク・ライフ・バランスの推進や、女性の就労支援・キャリア形成の支援、地域活動への男女の参画促進、DVの防止と相談支援体制の強化等の取組を展開してきました。

◆男女共同参画をめぐる動き（概要）

昭和 50 (1975) 年	国連「国際婦人年」制定を契機に、婦人問題企画推進本部が設置
昭和 52 (1977) 年	「国内行動計画」策定（国連「世界行動計画」に基づく）
昭和 60 (1985) 年	「女性差別撤廃条約」批准
昭和 61 (1986) 年	「男女雇用機会均等法」施行
平成 7 (1995) 年	「育児・介護休業法」施行（介護休業制度追加）
平成 11 (1999) 年	「男女共同参画社会基本法」施行
平成 12 (2000) 年	「第1次男女共同参画基本計画」策定／「ストーカー規制法」施行
平成 13 (2001) 年	「DV防止法」施行（配偶者からの暴力対策） 「千葉県男女共同参画計画」策定 ◆「白井市男女平等推進行動計画 ステッププラン 21」策定
平成 23 (2011) 年	◆「白井市男女平等推進行動計画」（第2次計画）策定
平成 27 (2015) 年	「女性活躍推進法」施行（就労・社会参画の支援）
平成 28 (2016) 年	◆「白井市男女平等推進行動計画<2016～2025>」策定
平成 30 (2018) 年	「政治分野における男女共同参画推進法」施行（候補者の男女均等目標）
令和 2 (2020) 年	「第5次男女共同参画基本計画」策定／DV防止法改正（児童相談所との連携強化など）
令和 3 (2021) 年	「政治分野における男女共同参画推進法」改正（政党、国・地方自治体の取組強化）
令和 4 (2022) 年	「女性活躍推進法」改正（女性特有の健康課題、ハラスメント対策） 「千葉県DV防止・被害者支援基本計画（第5次）」策定
令和 5 (2023) 年	「LGBT理解増進法」施行（性的指向、多様性への対応）
令和 6 (2024) 年	「DV防止法」改正（保護命令の対象拡大、罰則の強化） 「困難女性支援法」施行（多様な困難を抱える女性への支援） 「千葉県困難な問題を抱える女性支援基本計画」策定 「ちばダイバーシティ宣言」実施
令和 7 (2025) 年	「育児・介護休業法」改正（柔軟な働き方の実現、介護離職防止） 「千葉県職員仕事と家庭の両立・女性活躍推進プラン」策定

2 統計等から見る白井市の現状

(1) 人口の状況

◆年齢3区分別人口の実績と目標値

総人口は令和2（2020）年まで増加傾向となっており、令和2（2020）年では62,441人となっています。年齢3区分別にみると、15歳未満と15-64歳が減少し、65歳以上が増加しています。

今後は、総人口は令和17（2035）年までは緩やかに減少していくと予想されていますが、白井市第6次総合計画では、6万人を維持していきます。



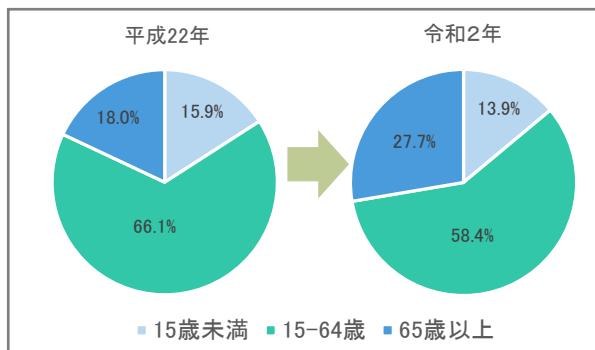
資料：国勢調査（目標値は令和6年度人口推計報告書）

◆年齢3区分別人口構成割合の実績と推計値

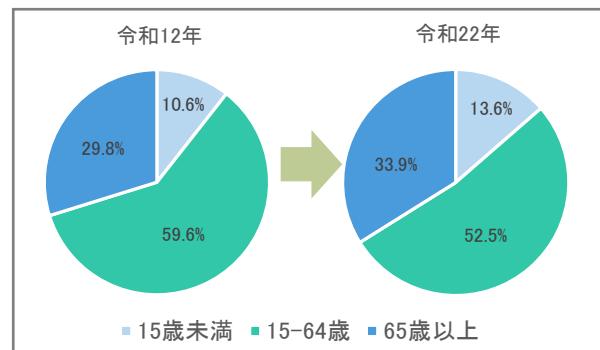
平成22（2010）年と比較すると、令和2（2020）年では15歳未満と15-64歳の割合が減少し、65歳以上の割合が増加しています。

今後の推計では、65歳以上の割合は、今後も増加傾向が続くと見込まれています。

【年齢3区分別人口構成割合の実績】



【年齢3区分別人口構成割合の推計値】

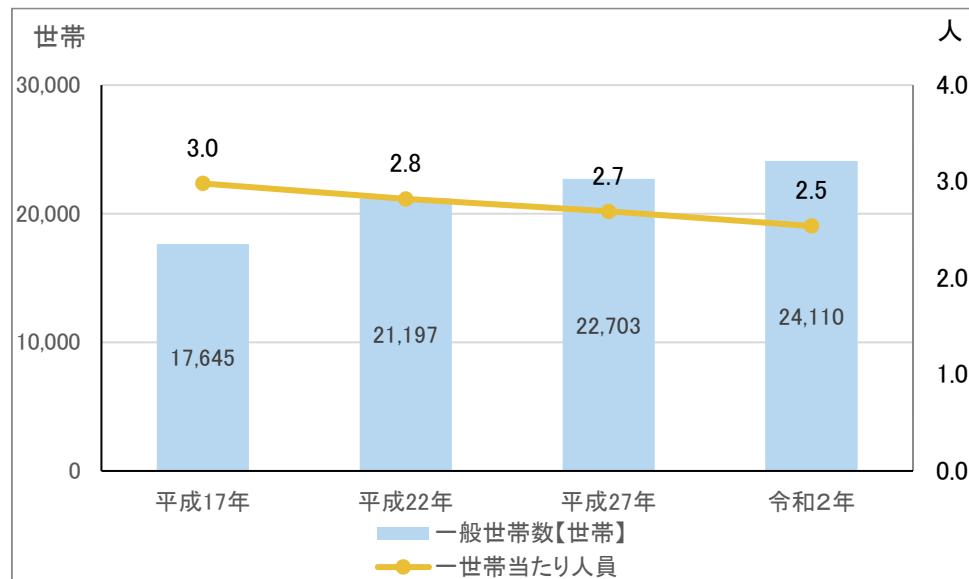


資料：国勢調査（推計値は人口推計報告書）

(2) 世帯の状況

◆一般世帯数と一世帯当たり人員の推移

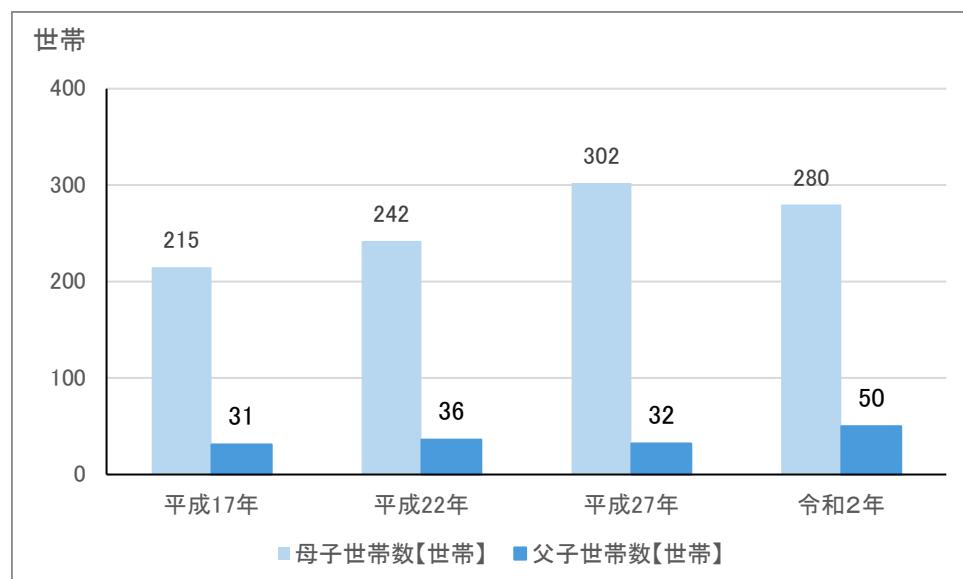
世帯数は増加で推移している一方、一世帯当たり人員は減少傾向となっています。



資料：国勢調査

◆母子世帯・父子世帯数の推移

母子世帯数は平成 27（2015）年に 302 世帯となりましたが、令和 2（2020）年では 280 世帯とやや減少しました。父子世帯数は令和 2（2020）年で 50 世帯と増加傾向となっています。

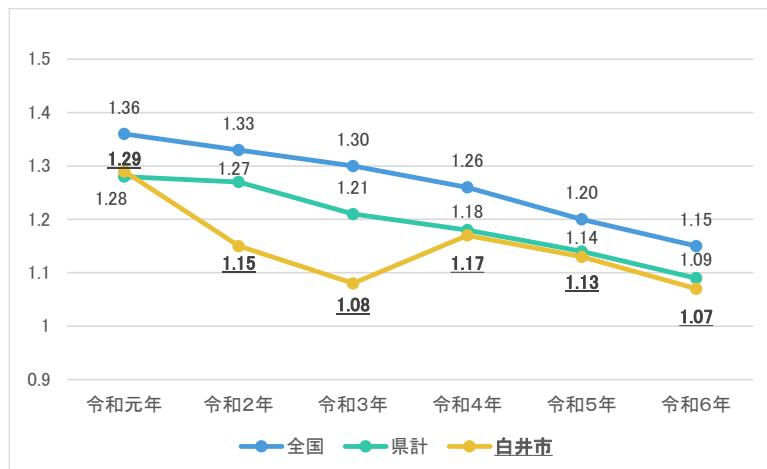


資料：国勢調査

(3) 出生の状況

◆合計特殊出生率³の推移

平成 30 (2018) 年以降減少傾向で推移しており、令和 6 (2024) 年では 1.07 となっています。近年は全国や県を下回って推移しています。

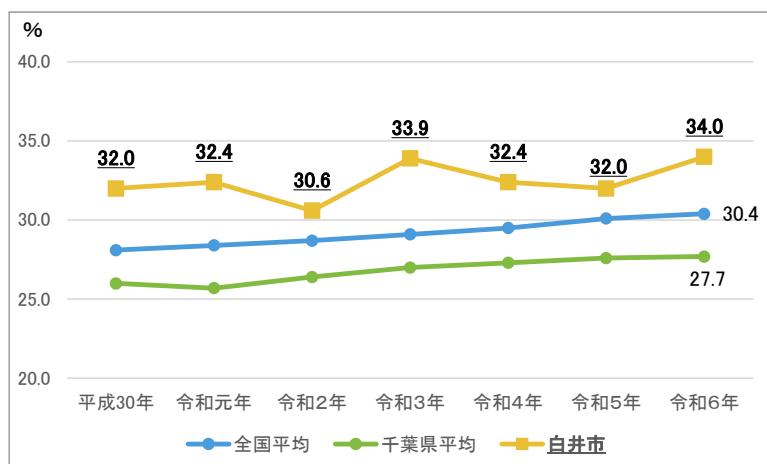


資料：千葉県

(4) 審議会における女性の登用率の状況

◆審議会における女性の登用率

全国平均や県平均よりも高い水準で推移しており、令和 6 (2024) 年では 34.0% となっています。



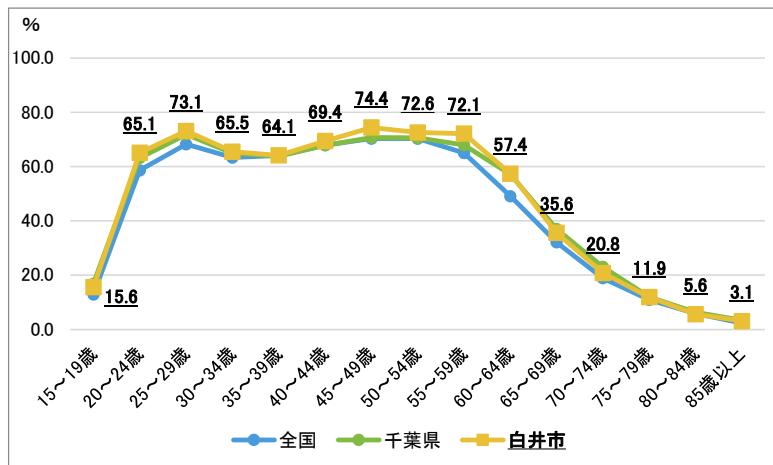
資料：地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況

³ 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、一人の女性が、その年次の年齢別出生率で一生の間に子どもを生むと仮定した場合の子どもの数。

(5) 就業率の状況

◆女性の就業率

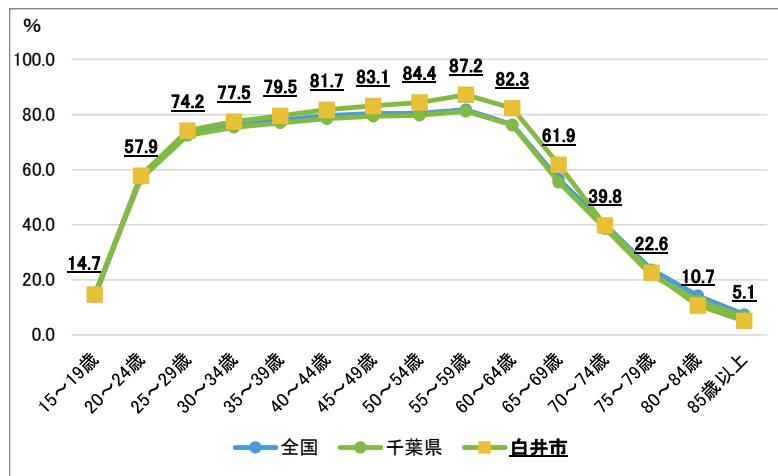
国や県と比較すると、概ね同水準で推移していますが、20～29歳で全国よりも高い水準となっています。



資料：国勢調査（令和2年）

◆男性の就業率

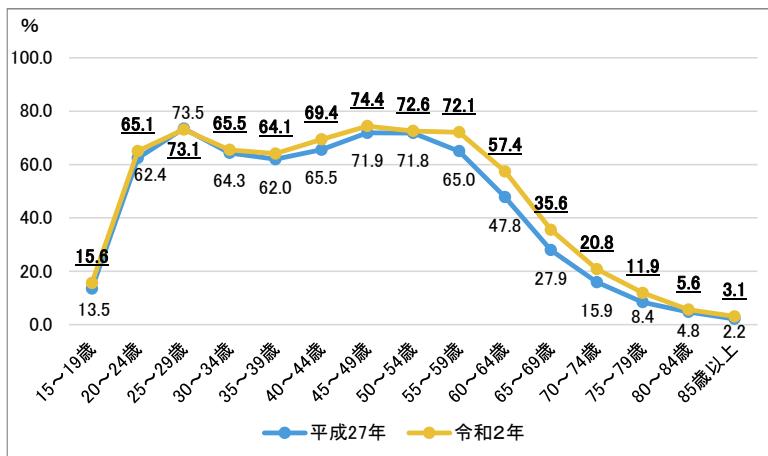
15～24歳を除き、各年代の男性の就業率は、女性に比べ高くなっています。国や県と比較すると、概ね同水準で推移していますが、50～69歳で全国・千葉県よりも高い水準となっています。



資料：国勢調査（令和2年）

◆白井市の女性の就業率の推移

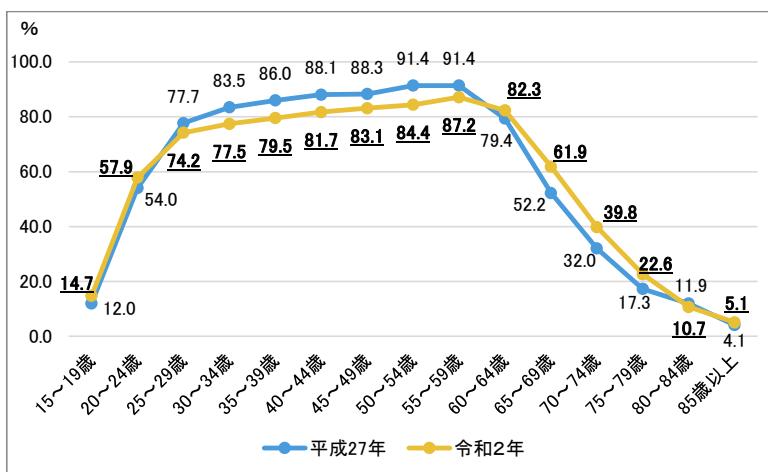
いわゆる「M字カーブ⁴」の状況は、平成 27 (2015) 年と比較すると緩やかになっています。また、55 歳以降の就業率が増加しています。



資料：国勢調査（令和2年）

◆白井市の男性の就業率の推移

男性の就業率の推移をみると、いわゆる「M字カーブ」の状況は見られず、25~64 歳では 7 割台から 8 割台となっています。また、平成 27 (2015) 年と比較すると、新型コロナウイルス感染症による影響等で 25~59 歳の就業率が減少していますが、60 歳以上の就業率が概ね増加しています。



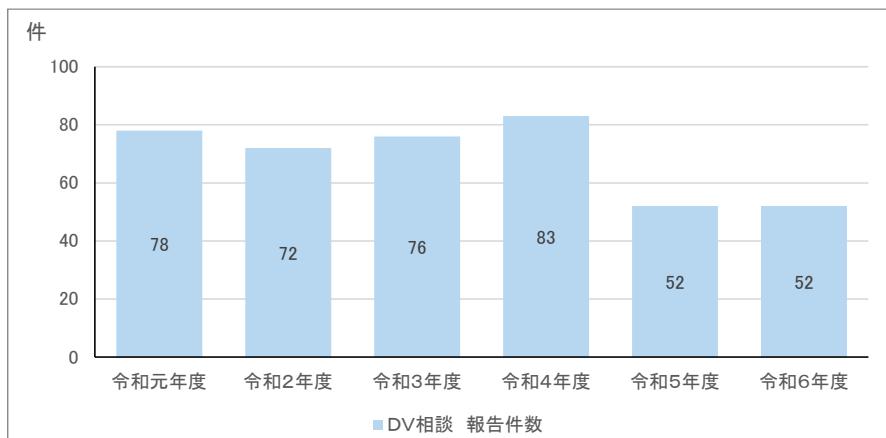
資料：国勢調査（令和2年）

⁴ 女性の年齢別就業率をみると、結婚出産期に当たる 20 歳代後半から 30 歳代にかけて一時低下し、その後上昇し、グラフを描くと M 字のカーブになることからこう呼ばれている。

(6) 相談の状況

◆DV（ドメスティックバイオレンス）⁵相談

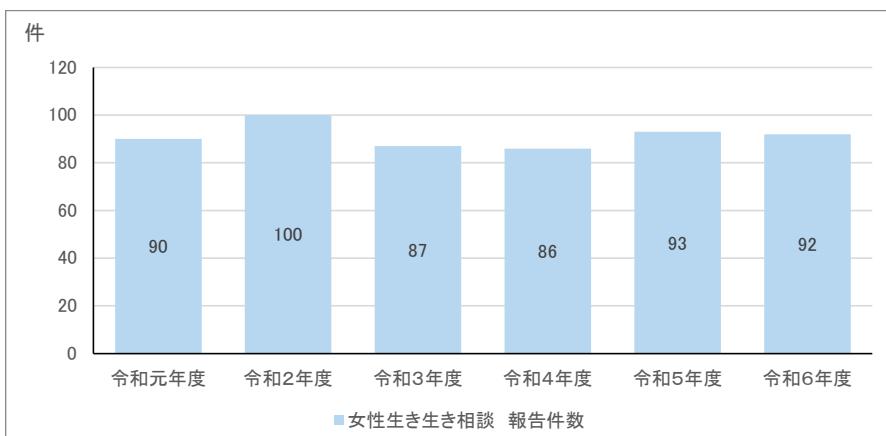
市が行うDV（ドメスティックバイオレンス）相談は、令和5（2023）年度以降50件程度で推移しています。



資料：子育て支援課

◆女性生き生き相談⁶件数

平成14（2002）年度から団体が市と協力して行う女性生き生き相談は、令和元（2019）年度以降、毎年80～100件程度で推移しています。



資料：子育て支援課

⁵ 配偶者や恋人など親密な関係にある、又はあった男女間における暴力のこと。殴る、蹴るといった「身体的暴力」だけでなく、交友関係やメールの内容を細かく監視するといった「精神的暴力」、いやがっているのに性行為を強要するといった「性的暴力」、生活費を渡さないといった「経済的暴力」なども含まれる。

⁶ ドメスティック・バイオレンス（DV）やセクシュアル・ハラスメント、仕事、家族関係、人間関係などに関する相談を、専門の女性カウンセラーが対応している。特にDVは身体的・心理的・経済的・性的暴力など多様な形態があり、不安や恐怖から気持ちの整理や判断が難しくなることがあることから、こうした状況にある方が一人で抱え込まず、心を開くきっかけとして利用できる。

3 アンケート調査から見る現状

(1) 調査概要

性別にとらわれず誰もが自分らしく輝ける白井市を実現するために、市民の皆様のご意見やニーズをお伺いし、男女共同参画に関する計画の見直しのための基礎資料とすることを目的にアンケートを実施しました。

◆調査概要

項目	一般市民調査	市内在勤者調査	中学生調査
調査対象者	市内在住の満18歳以上の方（無作為抽出）	市内在勤者	白井市立中学校2年生
調査期間	令和6年11月15日（金）～12月6日（金）		令和6年12月13日（金）～12月21日（土）
調査方法	郵送配布・郵送回収、及びWEBによる本人回答方式		WEBによる本人回答方式
配布数	2,000件	500件	655件
有効回収数	950件	230件	531件
有効回収率	47.5%	46.0%	81.1%

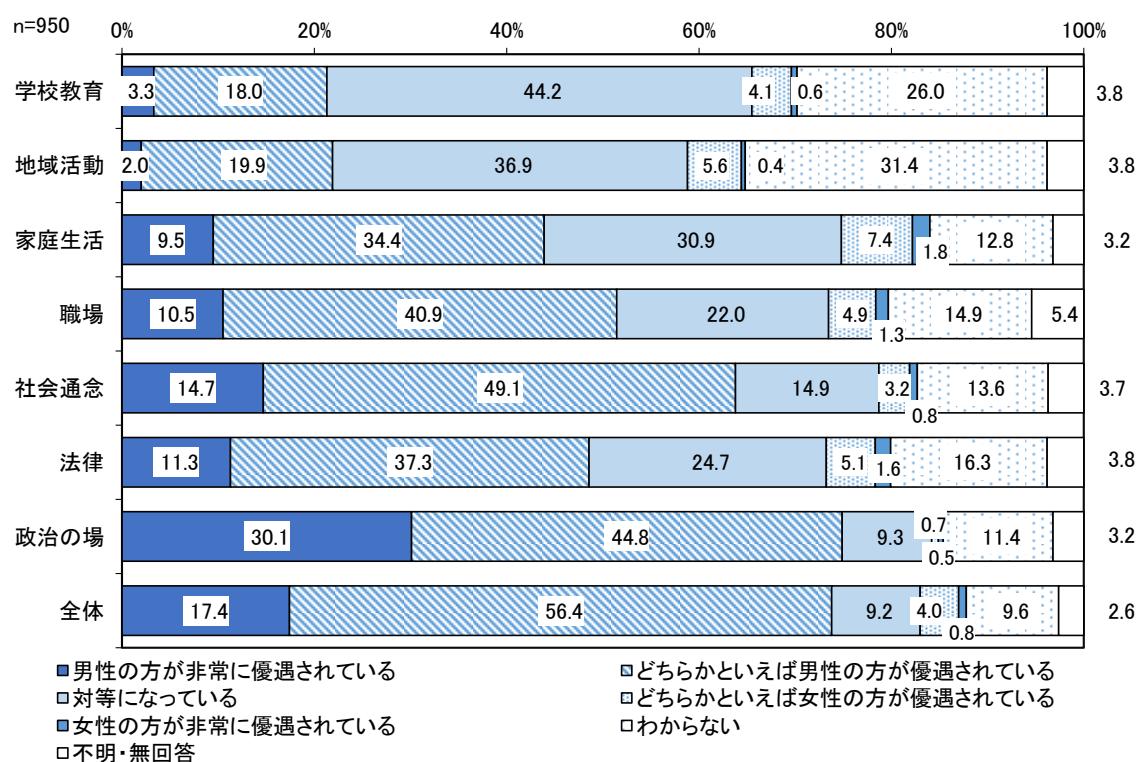
(2) 調査結果概要

◆男女共同参画に関する意識について

- ・〈職場〉 〈社会通念〉 〈政治の場〉 〈全体〉において、『男性優遇評価』の割合がいずれも半数以上と高くなっています。
- ・〈ポジティブ・アクション⁷〉 〈アンコンシャス・バイアス⁸〉 〈デートDV⁹〉で「知らない」がいずれも半数以上となっています。
- ・アンコンシャス・バイアスの経験（今までに「女の子だから～しなさい（しちゃダメ）」「男の子だから～しなさい（しちゃダメ）」と言われた経験）について、中学生調査では「言われたことはない」が52.5%と最も高く、次いで「ときどきいわれる」が37.7%、「よく言われる」が9.0%となっています。

⇒一部の用語や概念の認知度が低く、特にポジティブ・アクションやアンコンシャス・バイアス等の重要なトピックが浸透していないことが見受けられます。

Q. 次の各項目で、男女は対等な立場にあると思いますか。 (一般市民調査)

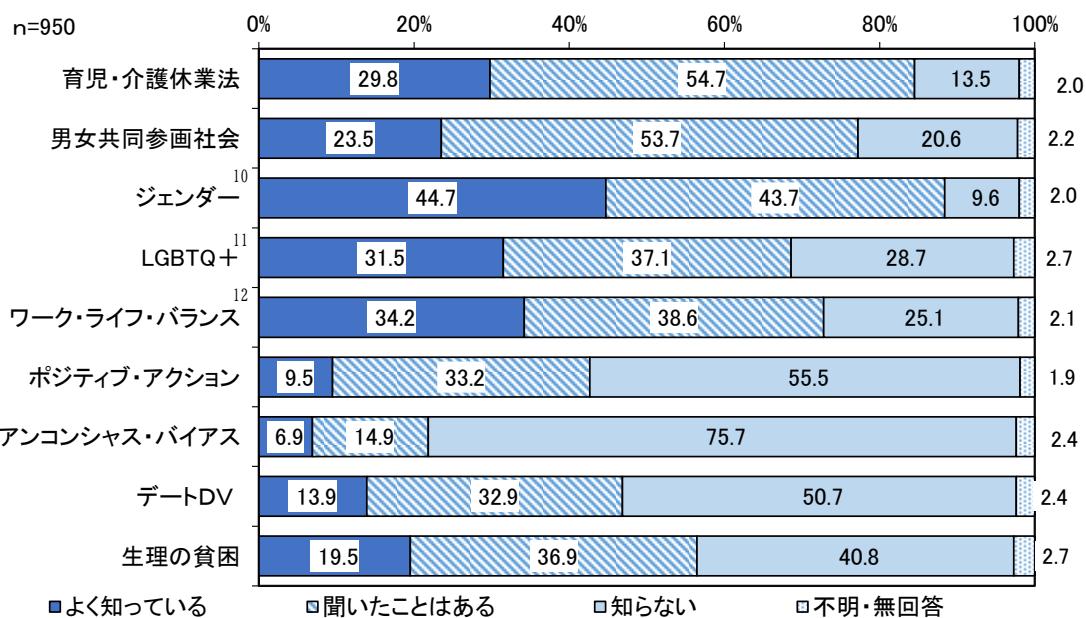


⁷ 家庭、職場、学校、地域その他の社会のあらゆる分野における活動に参画する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、その機会を積極的に提供すること。

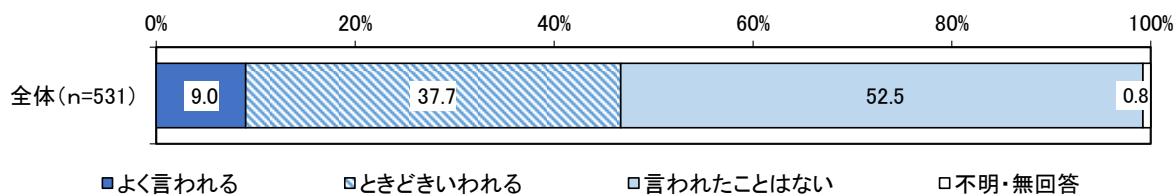
⁸ 固定的な性別役割分担意識や、無意識の思い込みのこと。

⁹ 交際中またはかつて交際していた恋人から振るわれる暴力のこと。身体的暴力のみならず、心理的・経済的・性的な暴力を含む。

Q. 次の言葉を知っていますか。 (一般市民調査)



Q. 今までに「女の子だから～しなさい（しちゃダメ）」「男の子だから～しなさい（しちゃダメ）」のように言われたことはありますか。 (中学生調査)



¹⁰ 生物学的な性別に対し、社会的・文化的に形成された性別を指す用語である。社会通念や慣習に基づく「男性像」「女性像」などが含まれるが、それ自体に良し悪しの価値判断を含むものではなく、国際的にも広く用いられている。

¹¹ 性的少数者を表す総称であり、一般的にレズビアン(Lesbian)、ゲイ(Gay)、バイセクシュアル(Bisexual)、トランスジェンダー(Transgender)、クエスチョニング(Questioning)の頭文字を組み合わせたものであり、「+」にはそれ以外の多様な性のあり方を含むとされている。

¹² 「仕事と生活の調和」と訳され、働き方の見直しなどにより、多様な選択が可能な社会をつくり、働く方一人ひとりが意欲を持って、働きながら豊かさを実感して暮らせるようになること。

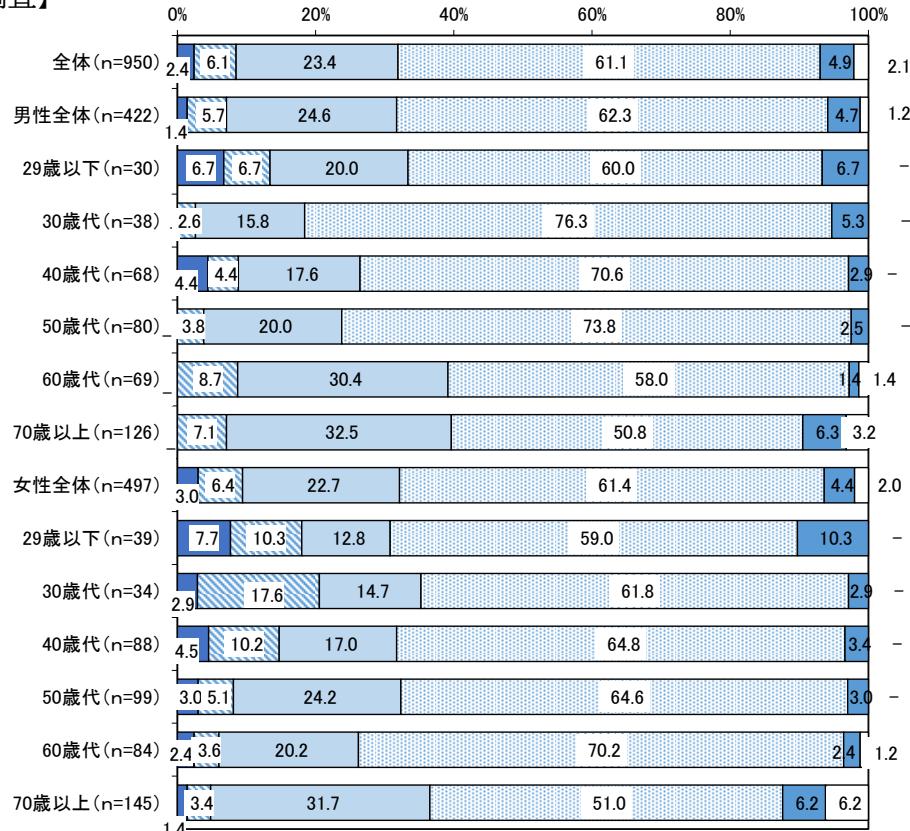
◆性と生殖に関する健康・権利について

- 性や妊娠・出産に関して女性自身で決めるうえで特に必要だと思うことについて、一般市民調査では「子どもの成長と発育に応じた男女平等に基づく性教育・人権教育」が50.9%、次いで「性や妊娠・出産についての情報提供・相談体制の充実」が45.9%となっています。
- 身体の性別や心の性について悩んだ経験について、一般市民調査・中学生調査では「ほとんどない」が23.4%（市民）、32.8%（中学生）となっており、「多少ある」が6.1%（市民）、12.8%（中学生）となっています。

⇒成長段階に応じた性教育・人権教育への要望が高くなっています。また、性の多様性に関する悩みを抱える人が一定数みられます。

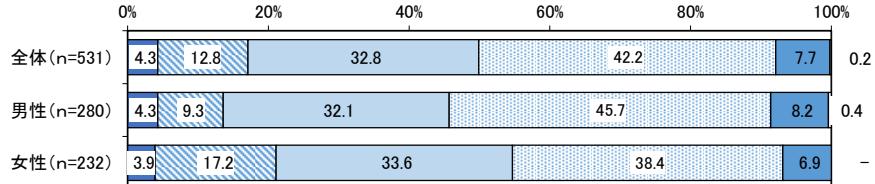
Q. あなたは、自分の身体の性別や心の性について悩んだりしたことはありますか。（一般市民調査、中学生調査）

【一般市民調査】



■ある □多少ある □ほとんどない □まったくない(一度もない) □わからない(どちらとも言えない) □不明・無回答

【中学生調査】



■ある □多少ある □ほとんどない □まったくない(一度もない) □わからない(どちらとも言えない) □不明・無回答

◆学校教育について

- ・学校教育の中で男女平等の意識を深めるために特に大切だと思うことについて、一般市民調査では「男性女性が共に、身の回りのことが自分でできるよう学べる機会を設ける」が53.6%と最も高く、次いで「相手へのいたわりや理解が増すような性教育をする」が45.5%、「男性女性が共に、経済的に自立できるような職業訓練や進路指導を受けられるようにする」が40.8%なっています。
- ・また、体や心について学んでいきたいことについて、中学生調査では「特に知りたいことはない」が30.1%と最も高く、次いで「ジェンダーの多様性、LGBTQ+について」が27.1%、「思春期の心理について」が26.9%となっており、特に男性は女性に比べて「特に知りたいことはない」が高くなっています。

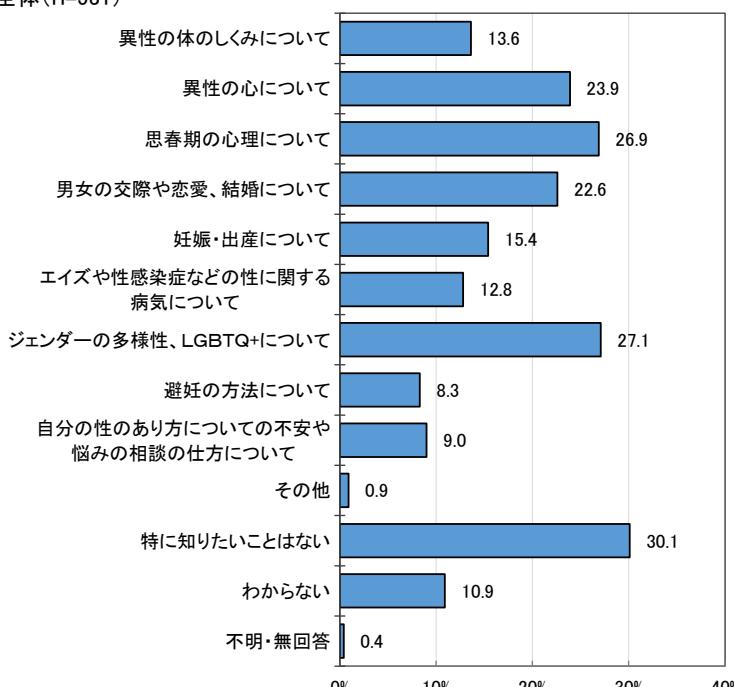
⇒体や心について学んでいきたいことについては、「ジェンダーの多様性」や「思春期の心理」への関心が高くなっています。

Q. 学校教育の中で男女平等の意識を深めるためには、特に何が大切だと思いますか。 (一般市民調査)

単位：%	学の男 べこ性 ると女 機会が性 会自分が を分共 設でに けで、 るき身 るの よ回 うり	うや自男 に進立性 す路で女 る指き性 導るが をよ共 受うに けな、 ら職經 れ業濟 る訓的 よ練に る解が	増相 すよへ うの ない 性教 育や わりを 理を する解 が	題性 差識 をや 持た 種差 せる など に問	をに国 際化 ばせ る他國 やの 交換 事例 や留學 価値 研修 観発	充教 実職 する 員への 男女 平等 研修 を	のて保 理、保 解を護 者会を 深者を やめへ 講ての演 も男会 ら女を う平通 等し へ	その 他	今 のま まで よい	わ か ら な い	不 明 ・ 無 回 答
全体(n=950)	53.6	40.8	45.5	36.2	18.0	16.7	10.9	1.9	1.8	7.1	2.7
男性全体(n=422)	51.2	35.8	40.3	40.0	15.9	19.0	12.3	2.4	2.8	6.6	1.2
女性全体(n=497)	56.5	45.9	51.1	33.8	19.5	14.9	9.9	1.4	1.0	7.0	2.6

Q. あなたが、体や心について、学んでいきたいことは何ですか。 (中学生調査)

全体(n=531)



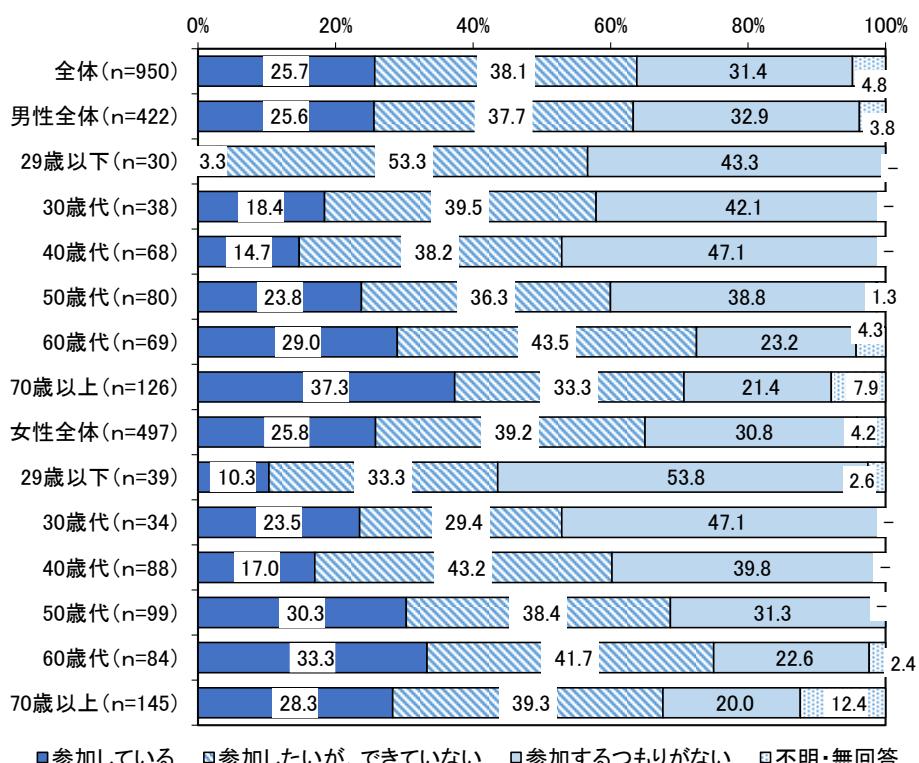
◆地域の活動や防災・避難について

- ・地域活動への参加状況については、一般市民調査では、性別による差は少ないものの、若い世代で参加意向の割合が低くなっています。
- ・地域活動に女性がリーダーとして参画することについて、一般市民調査では男女ともに「女性も積極的に参画するほうがよい」が最も高く、女性で60.2%、男性で74.6%となっています。また、女性は男性に比べて「女性が参画することには賛成だが、現実には難しい」が高くなっています。
- ・防災活動における男女共同参画の推進に必要だと思うことについて、一般市民調査では「女性や乳幼児等に配慮した避難所機能の確保」や「男女別のニーズに配慮した避難所などの支援マニュアルの充実」で「必要」が5割以上と特に高くなっています。

⇒「女性も積極的に参画するべき」という意識は高いものの、現実的なハードルを感じている人も多くなっています。

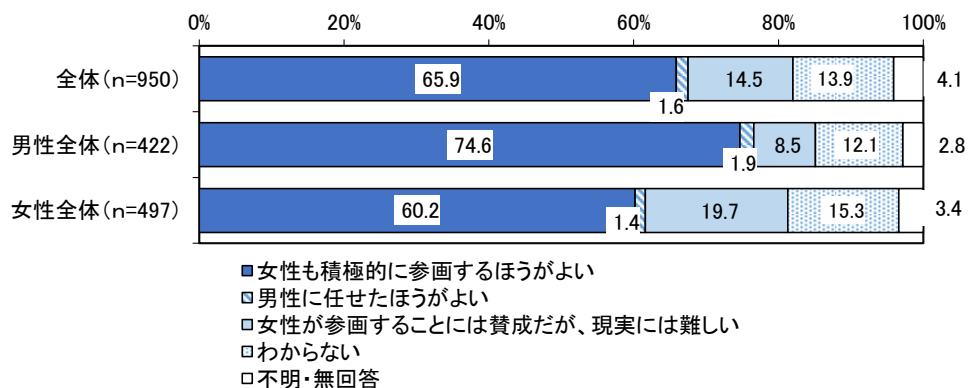
⇒性別や乳幼児等に配慮した避難所機能の確保や、避難所支援マニュアルの充実等へのニーズが特に高くなっています。

Q. あなたの地域活動（自治会やボランティア等）への参加状況は、どれですか。（一般市民調査）

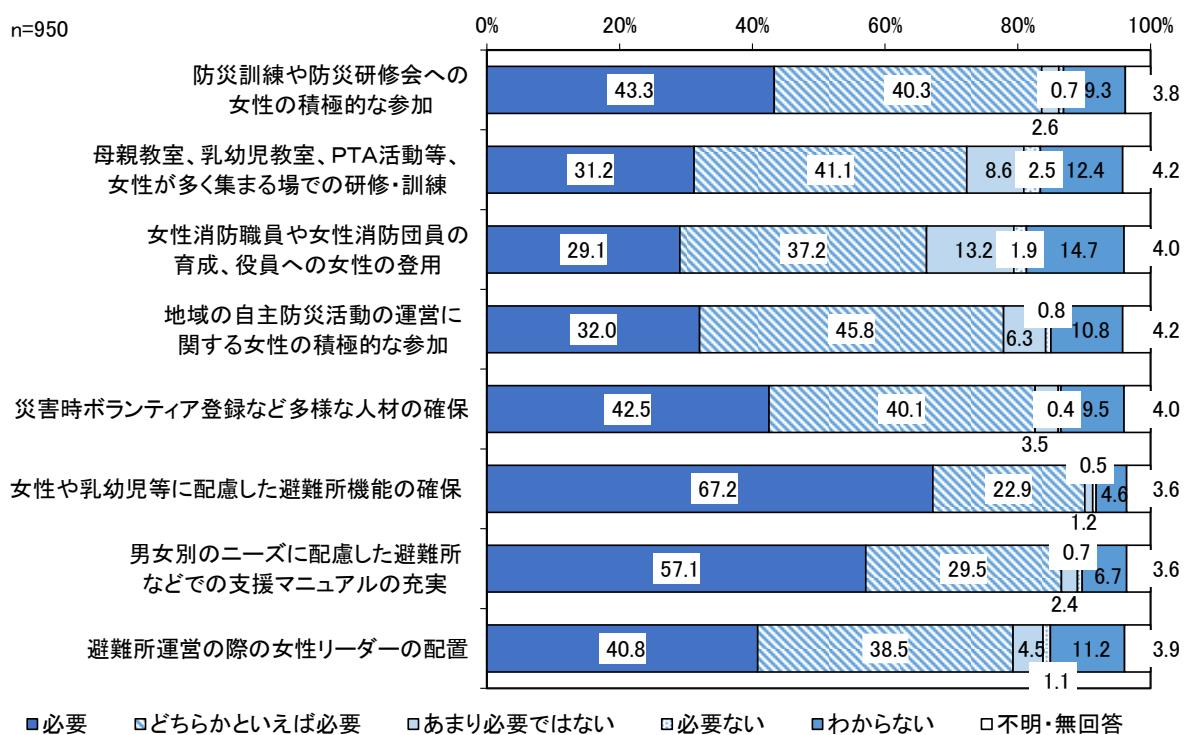


■参加している □参加したいが、できていない □参加するつもりがない □不明・無回答

Q. 地域活動（自治会やボランティア等）に、女性がリーダーとして参画することについてどのようにお考えですか。（一般市民調査）



Q. 防災（災害復興も含む）活動に関して男女共同参画を推進していくために、必要だと思うことはどれですか。（一般市民調査）



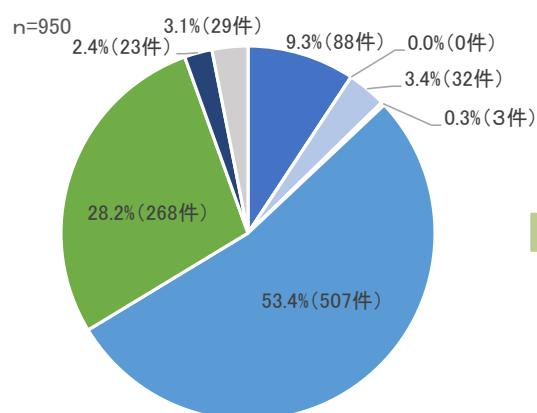
◆家庭生活について

- ・家庭における男女の役割分担について、一般市民調査、市内在勤者調査ともに、理想は「男性女性が共に働き、家事全般も男性女性が共にする」が53.4%（一般市民）、59.6%（在勤者）と最も高いものの、現実では「男性女性が共に働き、家事全般は主として女性がする」が37.5%（一般市民）、53.0%（在勤者）と最も高くなっています。

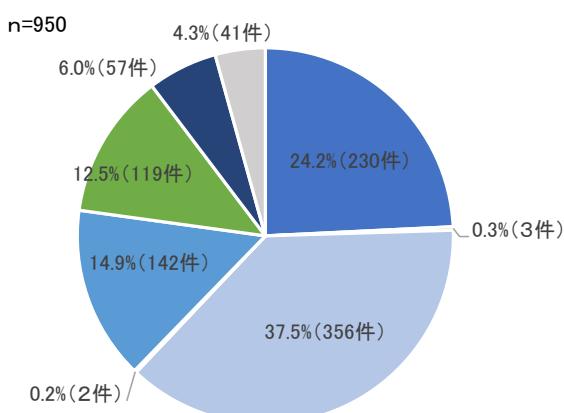
⇒家庭生活において、理想と現実とのギャップが依然として大きくなっています。

Q. あなたが理想とする男女の役割分担に、最も近いものはどれですか。また、現在のご家庭の状況（一人暮らしの人は、これまでの家庭での状況）に、最も近いものはどれですか。

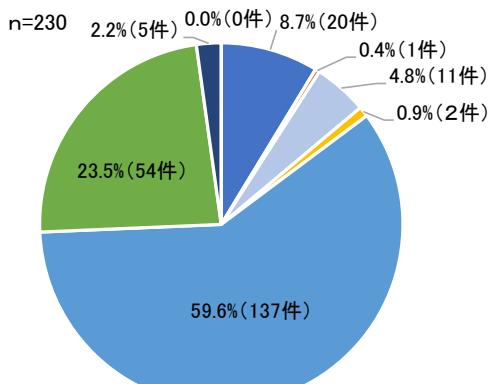
【理想】（一般市民調査）



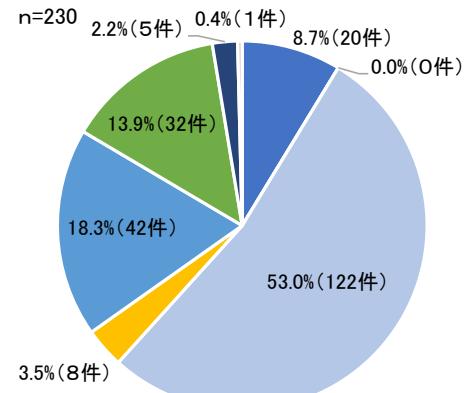
【現実】（一般市民調査）



【理想】（在勤者調査）



【現実】（在勤者調査）



- 男性が働き、女性が家事全般をする
- 女性が働き、男性が家事全般をする
- 男性女性が共に働き、家事全般も男性女性が共にする
- 男性女性が共に働き、家事全般は主として女性がする
- 男性女性が共に働き、家事全般は主として男性がする
- 特に何も決めず、できる人ができることをする
- わからない
- 不明・無回答

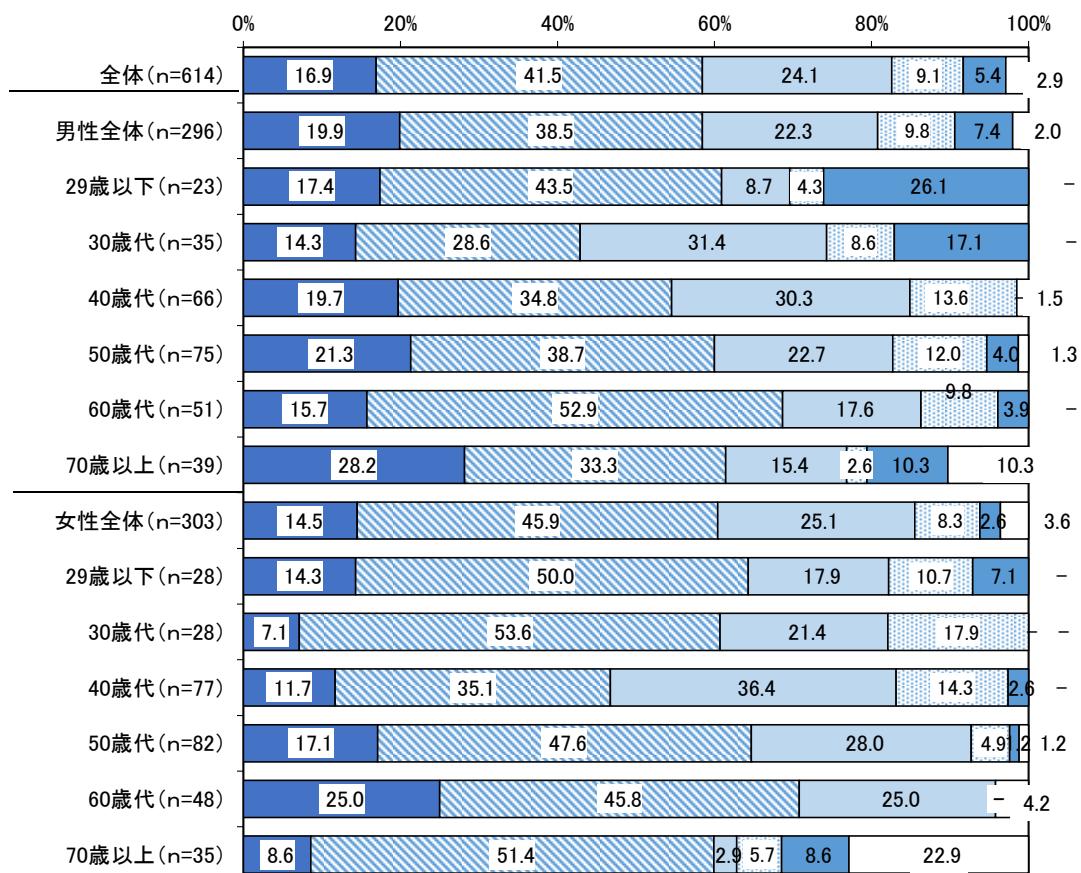
◆ワーク・ライフ・バランスについて

- ・ワーク・ライフ・バランスがうまくとれていると思うかについて、一般市民調査、市内在勤者調査とともに、全体では「ややとれている」が最も高いものの、性・年代別にみると、40歳女性と30歳代男性（一般市民）、30歳代男女と60歳以上男女（在勤者）で「あまりとれていない」が最も高くなっています。
- ・うまくとれない理由は、一般市民で「仕事が忙しい、残業が多い、休めない、通勤時間がかかる等の理由で、時間がないから」が最も高くなっています。

⇒ワーク・ライフ・バランスを保ちたいという希望は高いものの、仕事等が忙しく現実ではうまく保てていないことが伺えます。

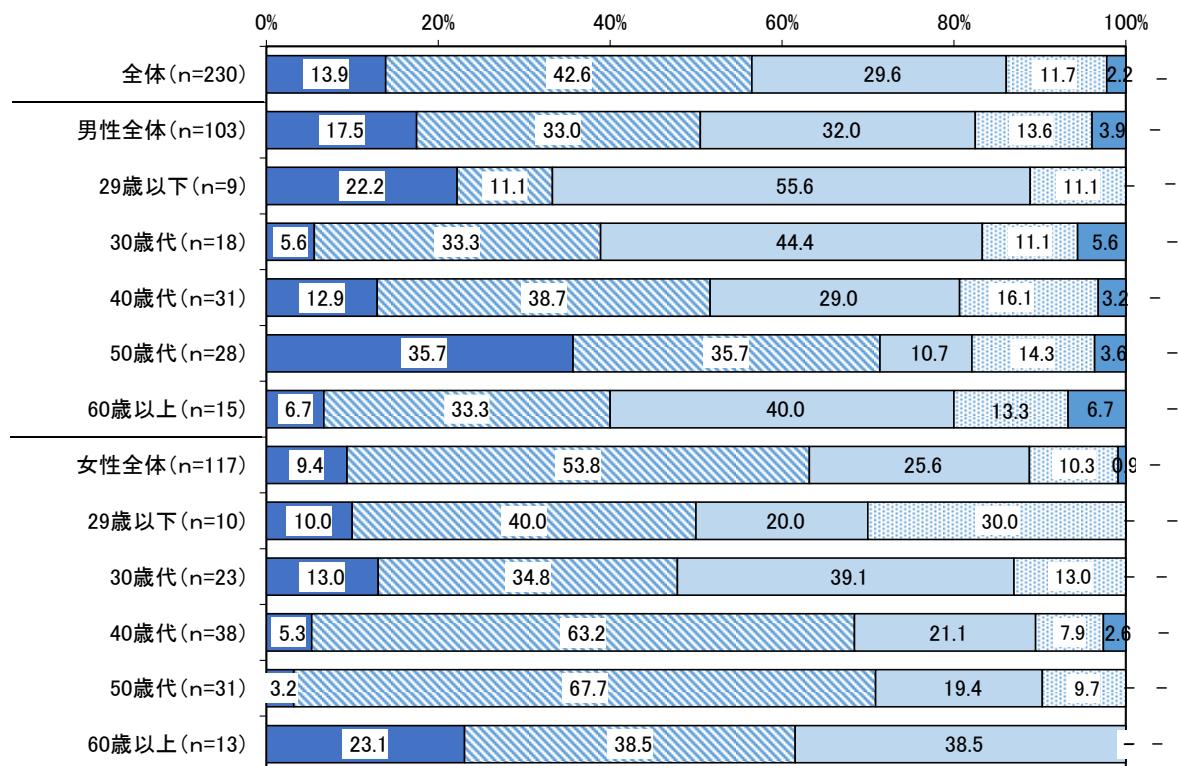
Q. あなたにとって、仕事・家事（育児・介護を含む）・プライベートな時間のバランスは、うまくとれていると思いますか。（一般市民調査、在勤者調査）

【一般市民調査】



■うまくとれている □ややとれている □あまりとれていない □まったくとれていない □わからない □不明・無回答

【在勤者調査】



■うまくとれている □ややとれている □あまりとれていない □まったくとれていない ■わからない □不明・無回答

Q. 仕事・家事（育児・介護を含む）・プライベートな時間のバランスがうまくとれていない理由は何だと思いますか。 （一般市民調査）

【一般市民調査】

単位：%	なういまから時間配分ができる	し必要以上に一時間なを時間やに	られ家族の理解や協力が得	られ職場の理解や協力が得	るう事世と風潮女にじや性、る固定は「観家庭性」はがと仕あい	らしな事、け育児、なら介護等をかを	りな子しかどてつもいたを預けられながら不る足場所したが	な入生で時多仕い活かをの優先めかを休忙がかめしなるない等い、ざ仕事の理通業由勤が	で時多仕い活かをの優先めかを休忙がかめしなるない等い、ざ仕事の理通業由勤が	施設くがに少ボスないから・文化	て社会制度や環境が整つ	その他	わからぬ	不明・無回答	
全体(n=204)	22.5	4.9	12.3	11.3	10.3	25.5	5.4	48.0	50.0	2.9	11.3	5.4	2.0	0.5	
男性	男性全体(n=95)	18.9	5.3	6.3	11.6	7.4	8.4	4.2	55.8	52.6	1.1	11.6	5.3	2.1	1.1
	29歳以下(n=3)	33.3	-	-	33.3	-	33.3	-	33.3	33.3	-	-	-	-	-
	30歳代(n=14)	-	7.1	7.1	21.4	21.4	28.6	14.3	71.4	64.3	-	35.7	7.1	-	-
	40歳代(n=29)	27.6	10.3	6.9	17.2	3.4	3.4	6.9	44.8	69.0	-	10.3	-	3.4	3.4
	50歳代(n=26)	15.4	-	7.7	3.8	7.7	7.7	-	57.7	46.2	-	-	3.8	3.8	-
	60歳代(n=14)	21.4	7.1	7.1	-	-	-	-	71.4	35.7	7.1	21.4	7.1	-	-
女性	70歳以上(n=7)	28.6	-	-	14.3	14.3	-	-	42.9	28.6	-	-	28.6	-	-
	女性全体(n=101)	26.7	4.0	16.8	9.9	11.9	40.6	5.9	39.6	46.5	5.0	8.9	5.9	2.0	-
	29歳以下(n=8)	37.5	12.5	-	12.5	-	-	-	12.5	75.0	-	-	-	-	-
	30歳代(n=11)	27.3	-	9.1	18.2	18.2	54.5	27.3	45.5	63.6	18.2	9.1	9.1	-	-
	40歳代(n=39)	25.6	5.1	23.1	10.3	15.4	46.2	7.7	43.6	46.2	2.6	10.3	5.1	2.6	-
	50歳代(n=27)	18.5	-	22.2	7.4	11.1	44.4	-	48.1	48.1	-	14.8	3.7	-	-
	60歳代(n=12)	33.3	8.3	-	-	33.3	-	33.3	25.0	16.7	-	-	8.3	-	-
	70歳以上(n=3)	66.7	-	-	-	33.3	33.3	-	-	-	-	-	66.7	-	-

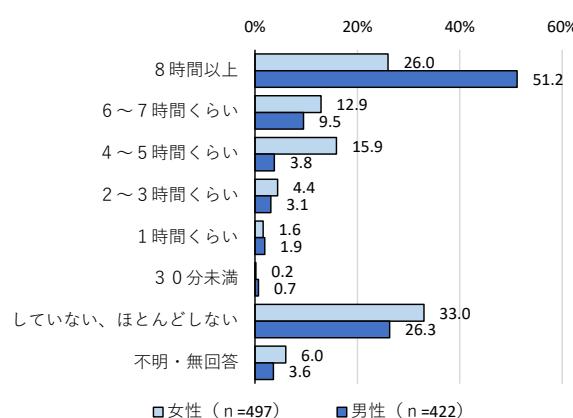
◆仕事について

- ・1日に家庭内の家事（育児・介護を含む）をどのくらい担っているかについて、一般市民調査、市内在勤者調査ともに、【平日】【休日】に関わらず、男性に比べ女性で家事の負担が多くなっています。一方、【平日】の男性については、前回調査では「していない、ほとんどしていない」が最も高くなっていましたが、今回調査では減少しており、男性の家事等への参加が進んでいる状況が見られます。
- ・将来の昇進の希望について、一般市民調査では女性は男性に比べて「昇進したくない」が高く、27.9%となっています。また、「既に管理職以上である」の割合が、いずれの年代でも男性に比べ女性で低くなっています。
- ・将来的にはどのような職層で働きたいかについて、市内在勤者調査では女性は男性に比べて「管理職（管理職手当がある者）」の割合が17.9%と低くなっています。管理職になりたくない理由については、「管理職になると、責任が重くなるから」「現在の地位が自分に適しているから」が43.5%と最も高くなっています。

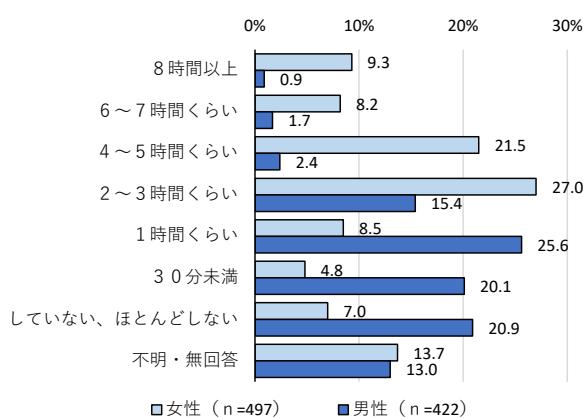
⇒女性の働き方の状況やキャリア選択において、制約や課題があることが見受けられます。

Q. あなたは、収入の得られる仕事や、家庭内における家事（育児・介護を含む）などに1日平均どのくらい時間をおいていますか。（一般市民調査）

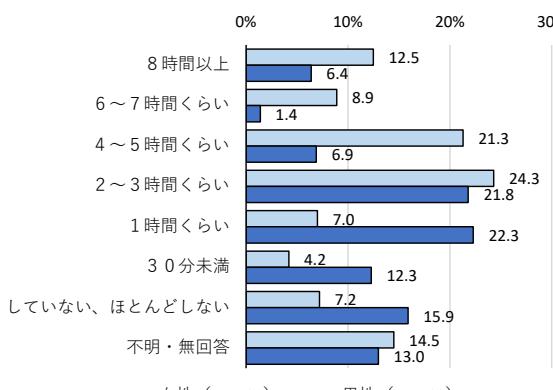
【収入の得られる仕事】



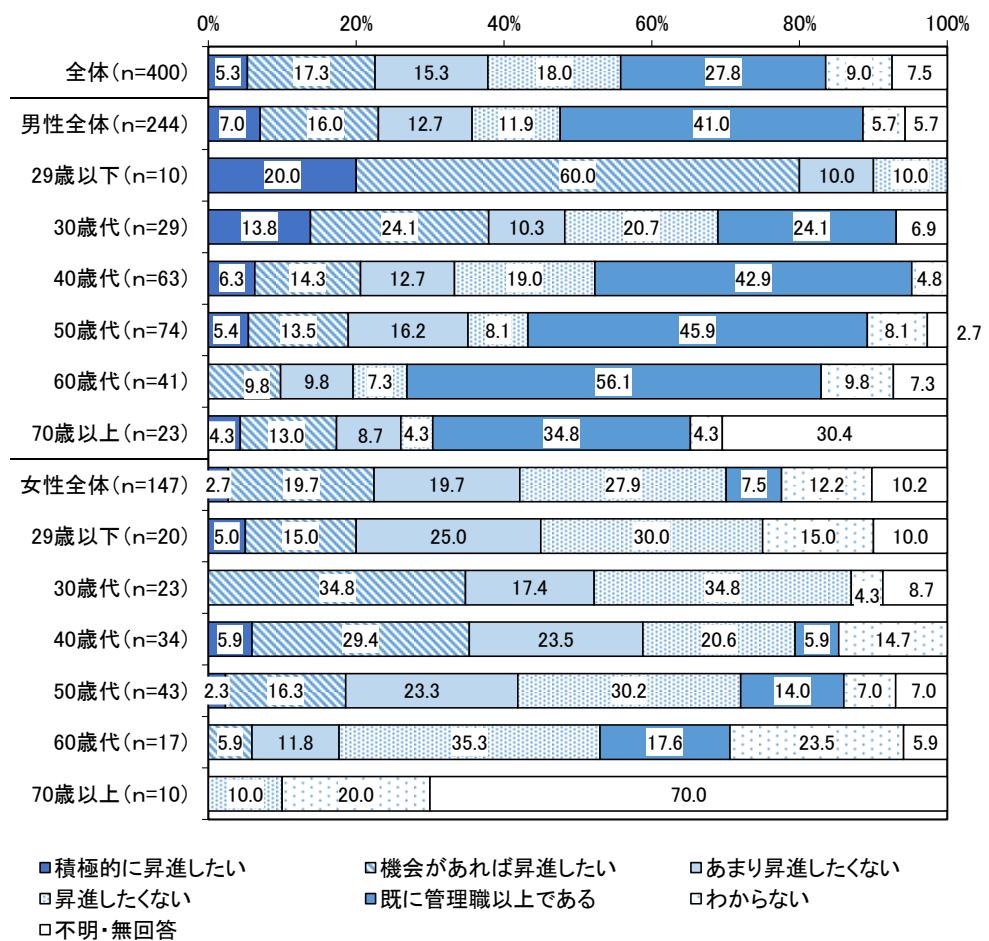
【家庭内の家事（育児・介護等含む）●平日】



【家庭内の家事（育児・介護等含む）●休日】



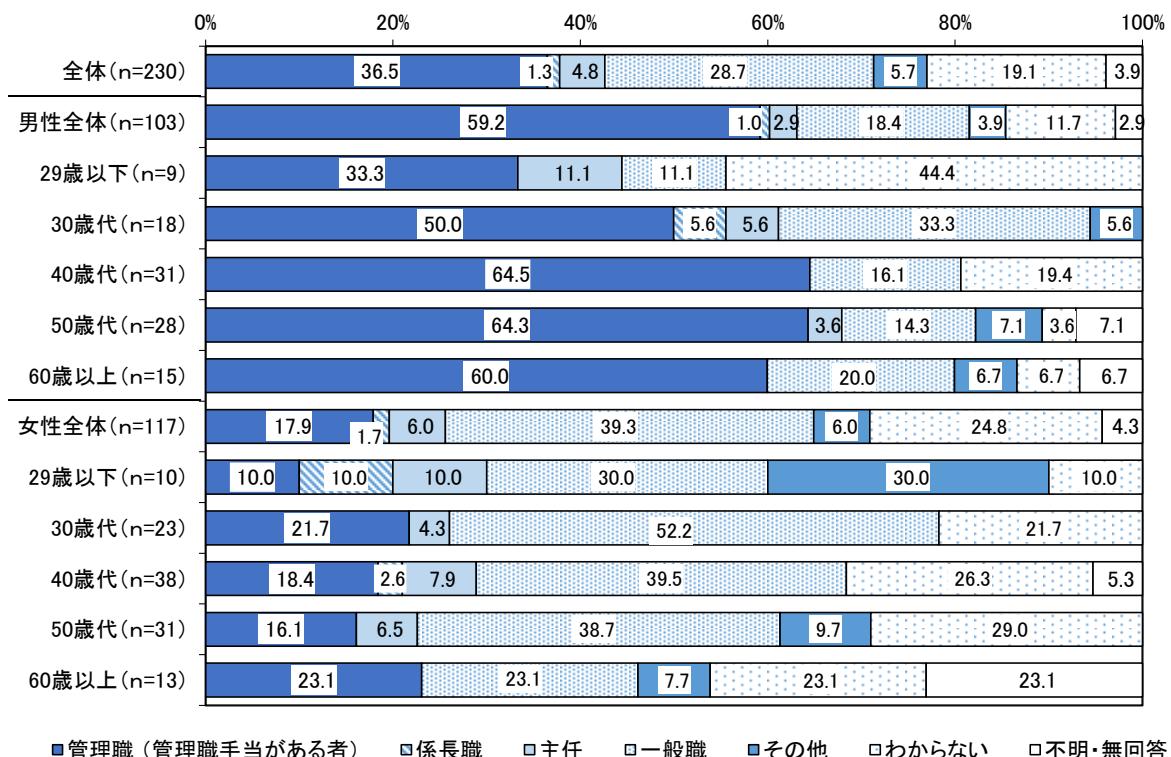
Q. あなたは、管理職以上に昇進したいと思いますか。 (一般市民調査) ※パート等のぞく



Q. 昇進したくないと思う理由は何ですか。 (一般市民調査) ※パート等のぞく

単位: %		が自分 く自身 でから 決定 する 事柄	らや るべき 仕事 が増 える か	責 任 が重 く なる か	張 ね られ るや か嫉 妬 で足 を引 っ	困 難 事 と な る家 庭 か 生 活 の 両 立 が	そ の 他	特 に 理 由 は な い	わ か ら な い	不 明 ・ 無 回 答
全体(n=232)		16.4	49.1	54.3	9.9	48.3	13.8	3.9	-	0.4
男 性	男性全体(n=69)	10.1	50.7	53.6	15.9	31.9	21.7	5.8	-	-
	29歳以下(n=3)	-	100.0	100.0	33.3	33.3	33.3	-	-	-
	30歳代(n=11)	-	72.7	54.5	-	36.4	27.3	-	-	-
	40歳代(n=21)	14.3	52.4	57.1	28.6	42.9	23.8	9.5	-	-
	50歳代(n=18)	5.6	50.0	55.6	11.1	27.8	16.7	5.6	-	-
	60歳代(n=9)	11.1	22.2	22.2	11.1	11.1	22.2	11.1	-	-
	70歳以上(n=5)	40.0	20.0	40.0	-	40.0	20.0	-	-	-
女 性	女性全体(n=160)	19.4	47.5	55.0	7.5	55.6	10.0	3.1	-	0.6
	29歳以下(n=15)	40.0	40.0	60.0	20.0	46.7	6.7	13.3	-	-
	30歳代(n=17)	17.6	70.6	52.9	5.9	76.5	-	-	-	-
	40歳代(n=38)	28.9	52.6	60.5	7.9	71.1	2.6	2.6	-	-
	50歳代(n=50)	12.0	36.0	52.0	2.0	40.0	16.0	2.0	-	2.0
	60歳代(n=32)	15.6	56.3	56.3	9.4	59.4	15.6	-	-	-
	70歳以上(n=6)	-	16.7	16.7	-	33.3	16.7	16.7	-	-

Q. あなたは、将来的にはどのような職層で働きたいと思いますか。 (在勤者調査)



Q. 管理職になりたくない理由は何ですか。 (在勤者調査)

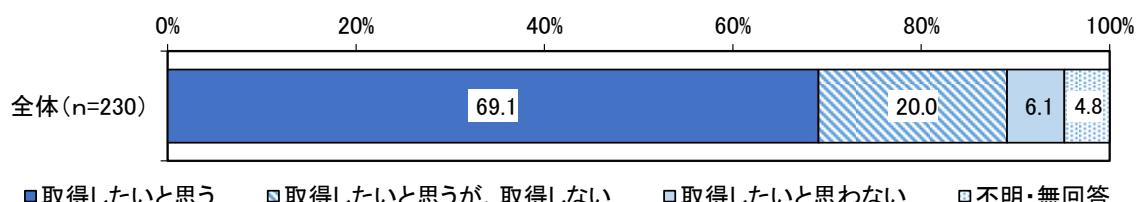
単位：%		い頻異 や繁動 だにの かな幅 らつが た広 りが すつ るた りが 、	も勤務 取り時 間に くが い安 か定 らせ ず休 暇	理管 理が 理職 わに しな いと るか と、 人事管	重管 く理 なる 職に なる から と、 責 任が	わ第 一線 な るか から 活躍 し た いと 思	て現 いの かの 地 ら か ら 活 躍 し た いと 思	から 家 庭 生 活 と 両 立 し に く い	両 地 域 活 動 と 両 立 し に く い	か 自 ら の 能 力 に 不 安 が あ る	き 配 偶 者 よ り 高 い 地 位 に つ	そ の 他	特 に 理 由 は な い	わ か ら な い	不 明 ・ 無 回 答
全体(n=93)		12.9	33.3	26.9	43.0	20.4	35.5	39.8	15.1	29.0	2.2	5.4	10.8	-	3.2
男 性	男性全体(n=27)	14.8	37.0	37.0	40.7	18.5	18.5	33.3	25.9	29.6	3.7	7.4	22.2	-	-
	29歳以下(n=2)	50.0	50.0	50.0	50.0	-	-	50.0	50.0	100.0	-	-	-	-	-
	30歳代(n=9)	11.1	33.3	33.3	33.3	33.3	11.1	44.4	22.2	44.4	11.1	22.2	22.2	-	-
	40歳代(n=5)	-	60.0	40.0	80.0	-	-	40.0	20.0	-	-	-	20.0	-	-
	50歳代(n=7)	28.6	28.6	42.9	28.6	14.3	28.6	14.3	28.6	14.3	-	-	42.9	-	-
	60歳以上(n=4)	-	25.0	25.0	25.0	25.0	50.0	25.0	25.0	25.0	-	-	-	-	-
女 性	女性全体(n=62)	11.3	32.3	24.2	43.5	22.6	43.5	40.3	8.1	30.6	1.6	4.8	6.5	-	4.8
	29歳以下(n=8)	25.0	50.0	25.0	62.5	50.0	25.0	75.0	12.5	37.5	-	12.5	-	-	-
	30歳代(n=13)	7.7	53.8	30.8	69.2	38.5	61.5	69.2	7.7	61.5	-	-	-	-	-
	40歳代(n=19)	10.5	26.3	26.3	31.6	10.5	42.1	21.1	5.3	15.8	5.3	-	10.5	-	10.5
	50歳代(n=17)	11.8	23.5	23.5	35.3	11.8	41.2	29.4	11.8	23.5	-	11.8	5.9	-	-
	60歳以上(n=4)	-	-	-	-	-	-	50.0	25.0	-	-	-	25.0	-	25.0

◆育児・介護について

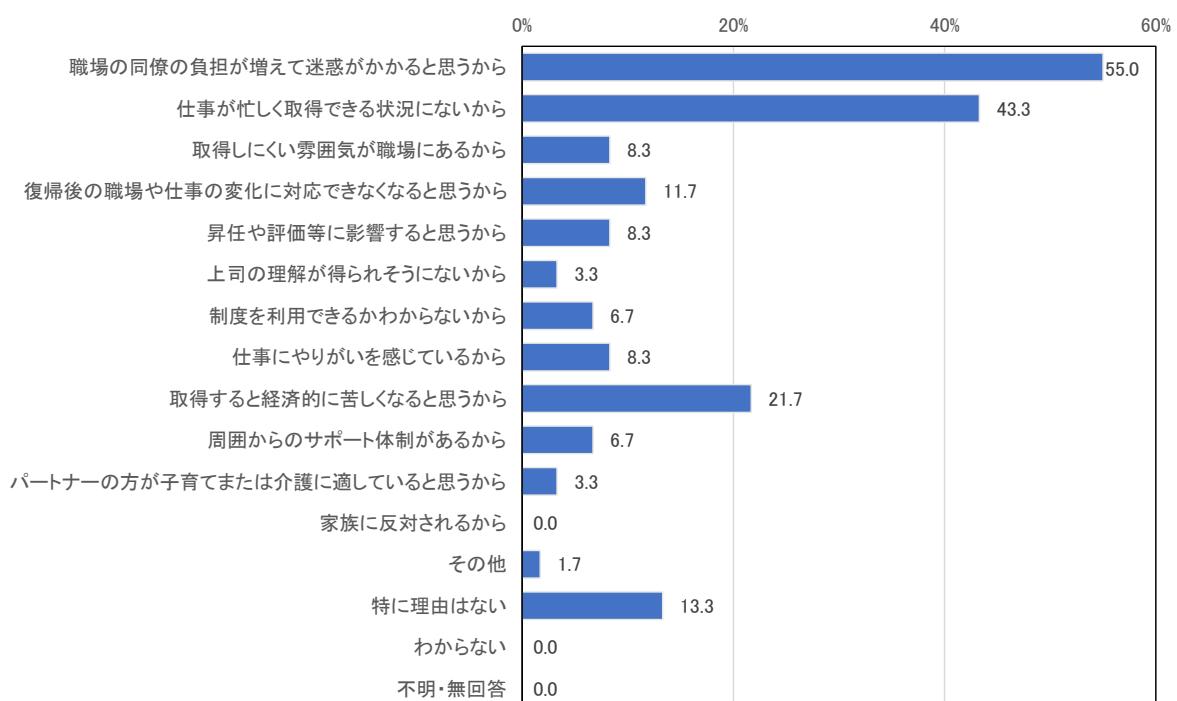
・育児・介護をする立場になったら育児・介護休業を取得したいかについて、市内在勤者調査では「取得したいと思う」が69.1%と最も高くなっています。取得しないと答えた主な理由については、「職場の同僚の負担が増えて迷惑がかかると思うから」が55.0%と最も高く、「仕事が忙しく取得できる状況にないから」も43.3%と高くなっています。

⇒市内在勤者の多くが育児・介護休業の取得を希望している一方で、職場への負担感や業務多忙を理由に取得をためらう傾向が見られます。

Q. 今、あなたに子どもが生まれたとしたら、育児休業を取得したいと思いますか。また、家族等の介護が必要になったとしたら、介護休業を取得したいと思いますか。（在勤者調査）



Q. 育児休業および介護休業を取得しない主な理由は何ですか。（在勤者調査）

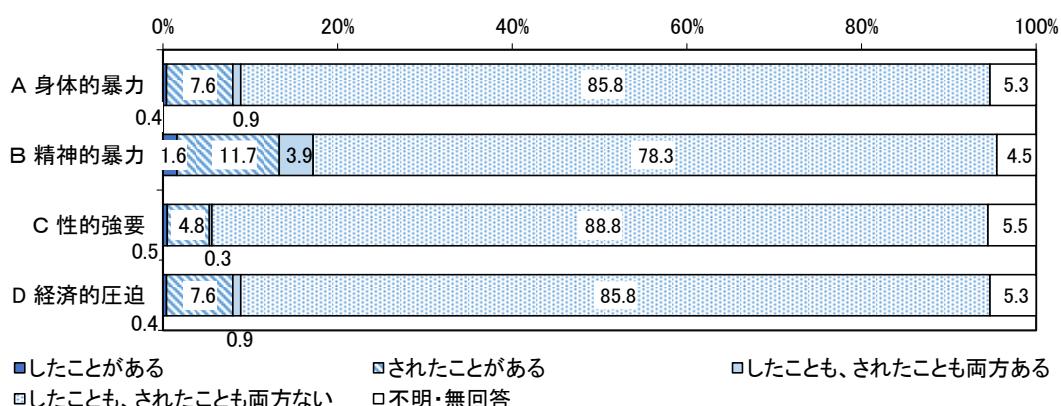


◆ハラスメント・DVについて

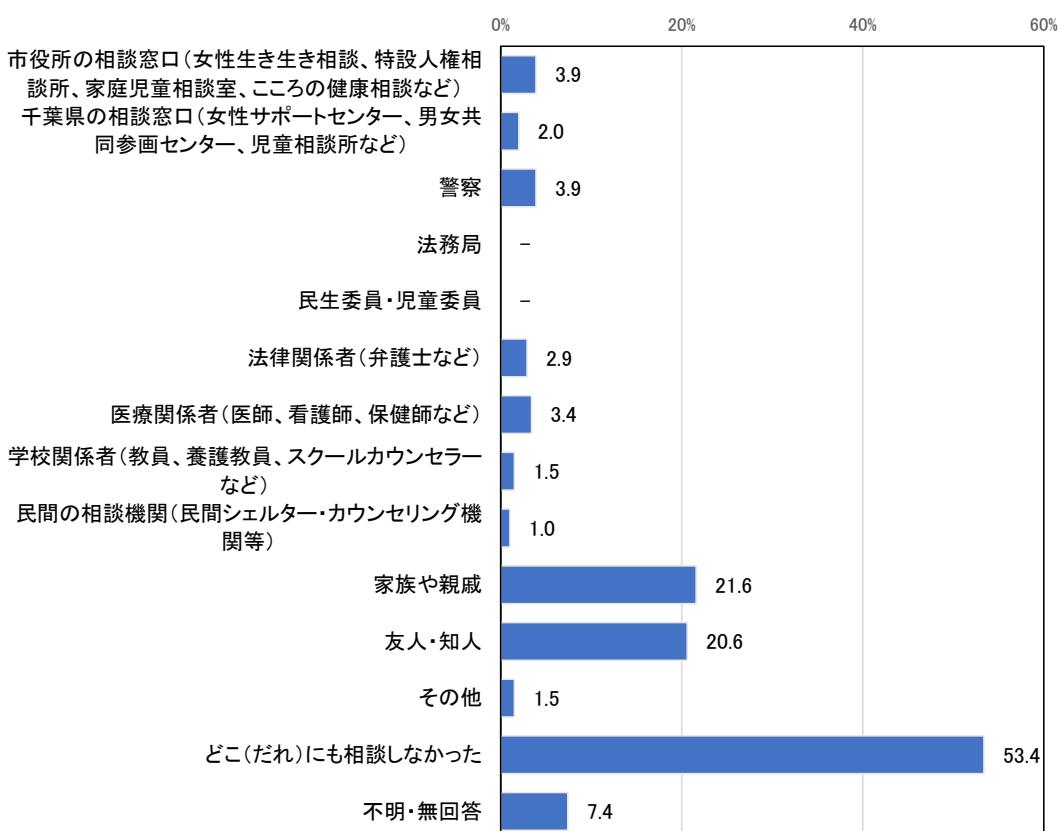
・配偶者や恋人等パートナーからのDV（身体的暴力、精神的暴力、性的強要、経済的圧迫）の状況について、一般市民調査では「したことがある」「されたことがある」「したことある、されたことも両方ある」経験のある方はいずれも1割前後となっています。また、そのことについて「どこ（だれ）にも相談しなかった」が53.4%と半数以上となっています。

⇒市民の約1割がDVの加害・被害の経験を有しており、留意すべき状況です。また、半数以上が「誰にも相談しなかった」と回答しています。

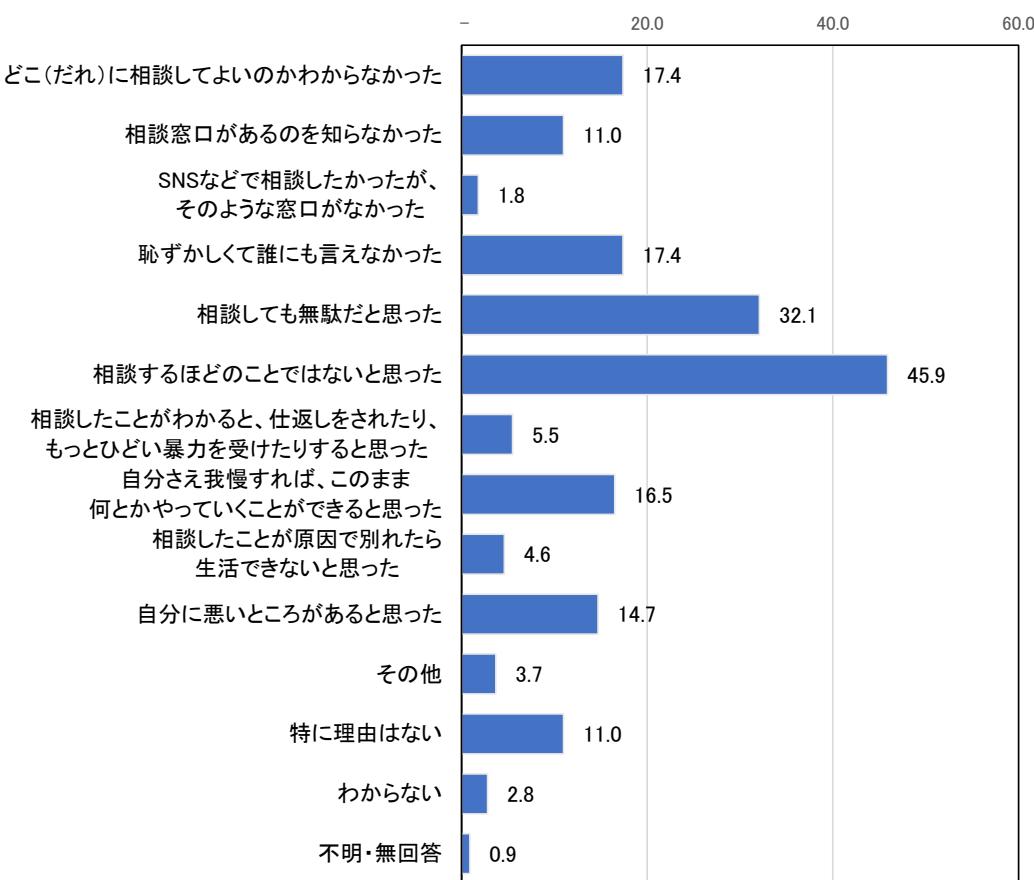
Q.これまでに配偶者（事実婚や別居、離別を含む）や恋人などのパートナーから、次にあげるA～Dのような経験がありますか。（一般市民調査）



Q. そのとき、だれ、もしくはどこに相談しましたか。（一般市民調査）



Q. どこ（だれ）にも相談しなかった（できなかった）理由は何ですか。（一般市民調査）



コ

ラ

ム

～DV等の暴力の悩みについて～



「どこ（だれ）にも相談しなかった（できなかった）理由」について、千葉県の「令和6年度男女共同参画社会の実現に向けての県民意識調査」の結果と比較すると、「相談するほどのことではないと思った」が45.1%と最も高くなっています。さらに、国の調査である「男女間における暴力に関する調査」（令和5年度）でも、配偶者から受けた被害について、「どこ（だれ）にも相談しなかった」理由として、「相談するほどのことではないと思ったから」が52.5%と最も多く、傾向としては県や国の調査と同様となっています。

DV等の暴力は、性別や加害者・被害者の関係性を問わず、被害者の尊厳を著しく傷つける重大な人権侵害であることから、この認識を広く周知することが重要です。さらに、ひとりで悩まず、まずは相談につなげられるよう、白井市では相談窓口の周知や相談のハードルを下げるとともに、「相談しても意味がある」と感じられるよう、相談対応の質の向上に取り組みます。

●● 主な相談先 ●●

◆千葉県女性サポートセンター

- ・電話相談：365日24時間 相談専用電話：043-206-8002
- ・面接相談（要予約）：平日9時00分から17時00分
- ・専門相談（要予約）：女性弁護士による法律相談（原則月2回）
女性精神科医師による心とからだの健康相談（原則月1回）

◆千葉県男女共同参画センター

- ・女性のための総合相談：火曜日から日曜日9時30分から16時00分
(月曜・祝日・年末年始・臨時休館日は休み※月曜が祝日の場合、翌日火曜日も休み)
相談専用電話：04-7140-8605
- ・男性のための総合相談：毎週火曜日・水曜日16時00分から20時00分
毎週土曜日12時30分から16時30分（月曜祝日の翌日火曜日・祝日・年末年始は休み）
相談専用電話：043-308-3421

◆女性生き生き相談

- ・日時：原則毎月第2、第4木曜日 10時00分から16時00分 【1人50分程度】
※相談日時は都合により変更する場合があります。
- ・場所：保健福祉センター（ウエルぷらっと）
- ・予約受付窓口：子育て支援課 家庭児童相談室 電話 047-497-3491
※相談を希望する人は事前に電話で予約をしてください。（無料）

4 ワークショップ結果から見る現状

白井市が目指す「性別にかかわらず誰もが暮らしやすい白井市！」の実現をテーマに、白井市や社会全体における現状や課題、「今後取り組んでいくべきだと思うこと」や「地域・自分たちでできそうなこと」などをお伺いするためのワークショップを実施しました。

日時	令和7（2025）年1月26日（日）
会場	白井市役所東庁舎会議室101
参加者	11名



◆ワークショップの主な意見

1. ジェンダーによる固定観念

- 「男は外、女は内」という風潮や、家事労働が平等でない。
- 固定観念が上の世代から引き継がれている。
- 「結婚しないと一人前ではない」という考え方がある。

2. 職場選択や待遇面での扱い

- 男女の給与や待遇に差がある。

3. 地域社会と意思決定への参加

- 一部の地域組織やボランティア活動において、女性の役割が軽視されている。
- 若い世代の声が取り上げられない現状がある。

4. 働き方改革とワーク・ライフ・バランス

- 育休取得の問題や、仕事と家庭の両立の難しさがある。
- 女性が育児・介護を主に担っており、キャリア構築が難しい。

⇒性別による固定観念や家事・育児の負担の偏りが依然として存在しているという意見がありました。

⇒職場においても性別で給与や待遇に差があるほか、地域社会でも女性や若者の意見が十分に反映されていないという意見がありました。

5 今までの市の取り組みから見る現状

(1) 第3次計画の主な成果

1 誰もがその人らしさを尊重できる社会をつくろう

●男女共同参画に関する学習機会の提供

⇒男女共同参画への理解、周知を図るため、各種講座や講演会の開催、啓発パネルの展示などを実施しました。

●教育現場での取り組み

⇒児童・生徒に向けて、男女平等意識の浸透や人権を尊重する意識を促進するため、人権教育やキャリア教育、ICT活用に関する指導を行いました。また、性教育や食育など多様な取組を通じて、子どもたちの人権意識や社会性を育む取り組みを実施しました。

2 誰もがさまざまな舞台で自分らしく輝ける社会をつくろう

●家庭における男女共同参画の促進

⇒保育サービスの拡充や学童保育の整備等を行ったほか、妊娠婦への健康支援や産後の家庭訪問、パートナーを含めた学習機会の提供などにより、安心して子育てに取り組める環境を整備しました。

⇒男性向けの健康講話や調理実習を通じ、家事・育児への理解促進を図ったほか、出産前から、子育てへの意識をもってもらうため、子育て応援講座等を開催し、父親の子育て参画を支援しました。

●地域における男女共同参画の促進

⇒まちづくり協議会や自治組織への支援、補助金交付を通じて地域運営の基盤整備に取り組んだほか、ボランティア養成講座や活動支援を実施し、地域における男女共同参画の推進に取り組みました。

●職場・労働における男女共同参画の促進

⇒事業主に対し、会議や講演会を通じた情報提供や意識啓発に取り組んだほか、育児・介護休業制度、ワーク・ライフ・バランス、メンタルヘルス対策等の周知を行い、働きやすい職場環境づくりを支援しました。

⇒女性の多様な働き方を支援するため、創業支援の啓発や相談窓口の設置を行い、中小企業や起業希望者を支援したほか、新規就農講座を開催し、地域農業の担い手育成に取り組みました。

●市政における男女共同参画の促進

⇒府内の審議会等における女性委員の登用を推進しました。また、公募による委員の就任や意見交換会・ワークショップ等を実施し、市民参加の機会を拡大しました。

3 誰もが安心して健やかに生きられる社会をつくろう

●DVや虐待・暴力、ハラスメントやいじめの防止・対策

⇒広報や講座を通じたDV防止の啓発に取り組みました。また、相談窓口を設置し、被害者の自立に向けた継続的な支援を行ったほか、県女性サポートセンターや警察と連携し、支援体制の強化を図りました。

⇒パンフレット配布や広報を通じた虐待防止の啓発や、暴力対策ネットワーク会議を開催し、関係機関との連携を強化しました。また、高齢者や障がい者への相談支援を実施し、虐待の解決や状況改善に取り組みました。

⇒人権週間に合わせた啓発活動や小学校での人権教室を実施し、ハラスメントやいじめの防止に向けた理解促進に取り組みました。また、市民に対する面接・訪問・電話による人権相談を定期的に実施しました。

●防災・災害対策に関する取り組み

⇒男女共同参画の視点を踏まえた防災・災害対策に向けて、周知啓発を図るため、防災訓練・講座等を実施しました。また、乳幼児や女性のニーズに対応するため、乳幼児用液体ミルクの備蓄や避難所への女性職員の配置等を実施しました。

●性差を踏まえた生涯にわたる健康支援

⇒子宮頸がん・乳がん・前立腺がん検診の受診勧奨や情報提供に取り組んだほか、窓口や電話、保健福祉センター等での健康相談を実施しました。

⇒母子健康手帳交付時における保健指導や、思春期につながる性教育のリーフレットの配布を実施し、性に関する知識の啓発を行いました。

●多文化共生の推進

⇒多文化理解と交流を促進するため事業を実施しました。外国人市民からの相談対応を行ったほか、日本語指導の補助教員を配置し、外国人や帰国子女の児童生徒の学校生活への適応を支援しました。

4 男女平等の達成のために市が取り組むこと

●推進体制の整備

⇒男女共同参画推進委員会や推進会議を開催し、男女共同参画施策について定期的な検討を行ったほか、事業の進行管理、アンケート調査等を実施しました。

⇒性の多様性に関するガイドラインを公開し、職員への理解促進に取り組みました。また、県や関係機関の会議に参加するとともに、県や他市町村との連携を図りました。

●庁内におけるワーク・ライフ・バランスと女性活躍の推進

⇒女性管理職の登用に向けた研修を実施しました。また、男性職員の育休取得等の促進を行いました。

●ハラスメント防止・対策

⇒ハラスメントの防止に向けた新人研修を実施するとともに、「職員ハラスメント対応マニュアル」の周知を行いました。

(2) 数値目標の達成状況から見る現状

第3次計画で設定された数値目標の達成状況については、庁内の女性管理職の登用や男性職員の育児休業取得率等で目標を達成しました。一方、男女共同参画に関する計画や用語、施設の周知度等で基準値を下回りました。

指標名	基準値 (H31)	目標値 (R7)	実績値 (R6)	達成 状況	測定方法
男女平等行動計画（2016～2025）の周知度	30.7%	50.0%	27.5%	■	市民調査
男女が対等と感じる割合	13.5%	25.0%	9.2%	■	市民調査
女子差別撤廃条約という用語の周知度	49.2%	60.0%	51.6%	△	市民調査
ワーク・ライフ・バランスという用語の周知度	74.7%	80.0%	72.8%	■	市民調査
青少年女性センターの周知度	33.4%	40.0%	32.3%	■	市民調査
積極的に育児をしている父親の割合（4か月育児相談・1歳6か月健診・3歳児健診時）	63.5%	70.0%	66.1%	△	年次進行管理
男性の家事・育児・介護の時間（平日していない人の割合）	30.4%	20.0%	20.9%	△	市民調査
自治会長に占める女性の割合	5.2%	10.0%	12.4%	○	年次進行管理
市が設置する審議会などにおける委員の男女比	31.4%	一方の性が33%以上	34.7%	○	年次進行管理
女性消防団員	1人	5人	1人	■	年次進行管理
配偶者からの被害を相談した人の割合：女性	46.6%	70.0%	48.5%	△	市民調査
配偶者からの被害を相談した人の割合：男性	19.8%	30.0%	21.1%	△	市民調査
女性生き生き相談の認知度	33.9%	45.0%	25.3%	■	市民調査
市役所内女性管理職（課長級）の割合	11.5%	15.0%	15.2%	○	年次進行管理
市役所内男性育児休業取得率	0.0%	30.0%	33.3%	○	年次進行管理

【達成状況の判定基準】○：目標値を上回る。△：目標値には達していないが、基準値からは改善。■：基準値と同じ、もしくは下回る。

6 課題のまとめと方向性

◆男女共同参画の意識について

- ・男性の家事等への参加は、以前に比べて増加してきましたが、アンケートでは、家庭における理想的な「男女共に働き、家事も分担する」姿と、実際に「家事は主に女性が担う」という現実に大きなギャップが見られ、特に男性や高齢層において女性への家事等の分担に対し、意識の偏りがみられます。（アンケート結果）
- ・市では、人権や男女共同参画をテーマとした講座やイベント等を開催していますが、募集定員に達していないなど、集客が伸び悩んでいることが課題です。（事業評価結果）
- ・中学生アンケートでは、今までに「女の子だから～しなさい（しちゃダメ）」「男の子だから～しなさい（しちゃダメ）」と言われた経験が、『ない』と回答した生徒が5割強であるものの、『ある』と回答した生徒が4割台半ばとなっています。（アンケート結果）
- ・教育現場における男女平等の理解促進に向けた取り組みを実施していますが、身体や心について学んでいきたいことについて、中学生アンケートでは、「ジェンダーの多様性、LGBTQ+について」が27.1%、「思春期の心理について」が26.9%などとなっています。（アンケート結果）

【今後の方向性】

- 人権・男女平等の推進に向けた事業を実施してきましたが、市民へ取組が十分伝わっていない現状がみられるところから、性別や年齢、ライフステージに応じた啓発や、講座内容の充実や見直し等を図る必要があります。
- 男女平等意識の醸成には、学校での教育だけではなく、保護者等の家庭の環境も重要です。固定的な役割分担意識にとらわれない家庭教育が行われるよう、子育て家庭に向けた男女共同参画の意識啓発を行う必要があります。また、ジェンダー平等教育の重要性について、更なる周知を図っていく必要があります。



◆職場環境について

- ・アンケートでは、生活の中における「理想」は「仕事・家事・プライベートを両立」が49.8%（市民）、59.6%（在勤者）と最も高いものの、「現実」では12.1%（市民）、14.3%（在勤者）と大きく乖離しています。（アンケート結果）
- ・「ワーク・ライフ・バランス」の認知度について「よく知っている」割合は29歳以下を除き65%を超えるものの、その他の世代では5割を下回っています。特に70歳以上の世代では10%以下と極めて低いことから、世代により認知度に差があります。（アンケート結果）
- ・市民や市内企業における女性の就業率は増加傾向にありますが、アンケートでは女性の昇進の希望が男性に比べ低く、管理職になりたいと答える割合も低くなっています。その背景には、責任が重くなることや、家事や育児、介護等との両立が難しいといった課題、女性管理職に対するジェンダー・バイアス¹³の存在等が考えられます。（アンケート結果）

【今後の方向性】

- 性別やライフステージにかかわらず希望する働き方を実現できるよう、市内企業等と連携して職場環境の整備を進める必要があります。また、女性活躍推進法が令和18（2036）年度まで延長されたことを踏まえ、国の制度的な支援や指針と連動しながら、長期的かつ計画的に取組を推進します。
- ワーク・ライフ・バランスの重要性の周知を進めるともに、職場における長時間労働の是正や働き方改革の推奨など、企業の理解を促進し、ワーク・ライフ・バランスを実現できる環境づくりが重要です。
- 教育の場面においても、性別にとらわれず希望する進路を選択できるよう、キャリア教育の充実等を推進することが重要です。



¹³ 社会的・文化的に形成された性別役割に基づき、特定の性に対して不利益や不当な期待を与える偏見のこと。

◆あらゆる分野における女性の参画について

- ・アンケートでは、地域活動に女性がリーダーとして参画することについて、男女ともに「女性も積極的に参画するほうがよい」が最も高いものの、女性は男性に比べて「女性が参画することには賛成だが、現実には難しい」と答える割合も高くなっています。（アンケート結果）
- ・女性の参画状況について、市町村議会における女性議員の状況（令和6年度）については 55.6%（10/18人）と全国トップとなっているほか、府内における審議会の女性の登用率は 34.7%と、国や県に比べ高くなっています。また、府内の管理職に占める女性の割合も令和6（2024）年度で 15.2%と、第3次計画の数値目標は達成したものの、全市区町村平均の 18.6%を下回っています。（統計結果）

【今後の方向性】

- 市の施策に男女共同参画の視点が反映されるよう、審議会の女性委員の参画をはじめ、市の職員が性別にとらわれず活躍できるよう、引き続き取り組んでいく必要があります。
- 男女がともに暮らしやすいまちづくりを推進する上で、地域や職場、災害時等の場面で女性の意見や考え方を取り入れていくことで、男性・女性ともに活躍できる環境づくりが求められます。



◆DVやハラスメントについて

- ・市は、庁内で連携して、DVやハラスメント等の防止に向けた啓発、被害者への相談支援に取り組んでいますが、アンケートでは、「被害者側にも原因の一端があると思う」という回答が四分の一程度も見られます。（アンケート結果）
- ・アンケートでは、配偶者や恋人等パートナーからのDV被害経験者が「どこ（だれ）にも相談しなかった」割合が半数以上となっています。相談しなかった理由については「相談するほどのことではないと思った」が45.9%と最も高いものの、前回調査時（63.5%）からは減少しています。しかしながら、「相談しても無駄だと思った」が32.1%と続いている一方で、前回調査時（22.2%）に比べ増加している状態です。また、男女別にみると、女性で「相談しても無駄だと思った」が42.1%、男性で「相談するほどのことではないと思った」が58.0%とそれぞれ最も高くなっています。（アンケート結果）
- ・DVの深刻化や貧困問題等が全国的な課題となっています。特に、望んでも正規雇用になれない非正規雇用の人や経済的な基盤の弱いひとり親世帯など、社会的に脆弱な立場にある人々への影響が顕著となっています。（統計結果）
- ・市は「女性生き生き相談」を実施し、DVやセクシャルハラスメント、仕事、家族関係など女性からの悩みに専門の女性カウンセラーが相談に対応していますが、認知度をみると25.3%にとどまっており、目標値（45%）に達していません。（アンケート結果）

【今後の方向性】

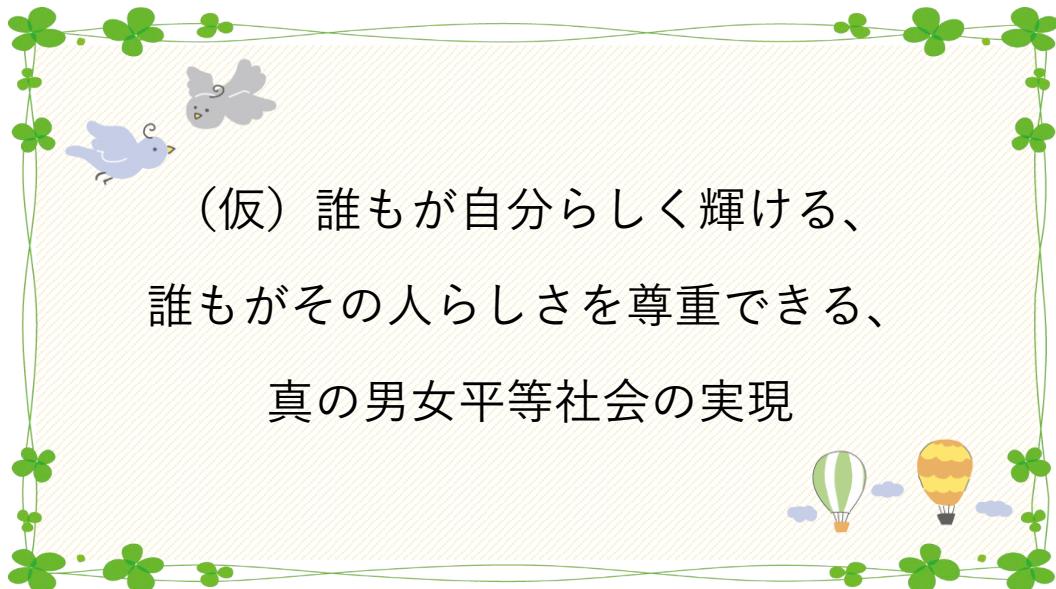
- 実際にDV被害経験者が「相談するほどのことではないと思った」や「相談しても無駄だと思った」ことを理由に相談を控えているケースがあり、困りごとを抱えた人が適切な相談機関につながるよう、相談先の周知啓発や、相談しやすい環境の整備等が重要です。特に「相談しても無駄だと思った」と回答する割合が前回調査から増加しており、こうした不信感を払拭するためにも、相談が解決につながると実感できるような相談対応や支援体制の充実が求められます。また、DVやハラスメントは被害者の人生に深刻な影響を及ぼす重大な人権侵害ですが、無意識のうちにってしまうケースもあることから、誰もが加害者となってしまう可能性があることを認識するとともに、家庭や地域、職場等に向けた啓発等のさらなる充実が必要です。
- 親しい間柄や恋人同士等で起こる「デートDV」については若年層でも起こりうる問題であることから、教育機関等と連携した知識の普及や啓発に取り組むことが重要です。
- 女性の抱える問題が多様化、複雑化しているなか、国では困難な問題を抱える女性を支援するための「困難女性支援法」が制定されたことから、行政と民間支援団体等が連携し、安心して自立した生活を送ることができるよう、市においても、困難な問題を抱える女性を包括的に支援する体制づくりが求められます。



第3章 計画の体系

1 目指す姿

白井市第6次総合計画のまちづくりの基本理念で掲げている理想「白井市に関わる全ての人々が豊かさと幸せを実感」を男女共同参画の視点から実現するため、この計画の目指す姿を以下のとおり定めます。



(仮) 誰もが自分らしく輝ける、
誰もがその人らしさを尊重できる、
真の男女平等社会の実現

白井市は、男女平等社会を「全ての人が性別にとらわれず、それぞれの意思と能力に応じて多様な生き方・働き方ができる社会、自分自身の自分らしさ（=それぞれの選んだ生き方・働き方）を肯定でき、かつ、他者の自分らしさを尊重できる社会」と定義し、その実現に向けて取り組みます。

2 計画の基本目標

基本目標1 誰もがその人らしさを尊重できる環境づくり

性別や年齢、国籍、障がいの有無などにかかわらず、誰もが自分らしく安心して暮らせる社会の実現を目指していくため、男女共同参画や人権意識についての講座の開催や情報発信を充実させるとともに、各種相談を通じて身近な不安や悩みに対応します。

また、男女共同参画の視点を踏まえた防災意識の向上や、誰もが安心できる避難所体制の整備等を進め、平時・災害時を問わず一人ひとりが尊重される環境づくりに取り組みます。

さらに、幼児期からの性教育や学校での人権・キャリア教育を推進し、多様性を尊重できる力を育みます。

基本目標2 性別にとらわれず活躍できる環境づくり

誰もが性別にとらわれず、その能力を十分に発揮できる社会の実現を目指すために、職場におけるワーク・ライフ・バランスの推進や、女性活躍に向けた各種研修・支援を進めるとともに、育児や介護を担う人への支援や保育環境の充実を図ります。

また、再就職を希望する女性や農業経営に携わる女性の活躍を後押しするための情報発信や相談体制を整備するとともに、方針決定の場への女性参加を広げていき、多様な人材が活躍できる環境づくりを進めます。

基本目標3 誰もが安心して暮らせる環境づくり

DVや虐待などの暴力を根絶し、誰もが安心して暮らせる地域社会を実現することを目指すために、情報発信や啓発活動を通じて市民の理解を深めるとともに、相談支援体制を整備し、関係機関と連携した切れ目のない支援を行います。

また、ひとり親家庭や生活困窮者への自立支援を充実させ、困難を抱える人々が地域で安心して生活できる環境づくりを進めます。

これらの取組は、計画の一部を「DV防止基本計画」及び「困難女性支援基本計画」として位置付け、国や県の方針とも連動しながら推進していきます。



3 計画の施策項目・具体的な施策

施策項目は、国や県、さらには法律で求められる事柄に加え、ヒアリングやアンケート調査の結果、社会情勢を踏まえたうえで、本市が今後目指す方向性に沿って位置付けるものです。

具体的な施策は、位置付けた施策項目に基づき、市が実際に何を行うのかを分かりやすく示すために、より具体的な内容として整理しています。

コ

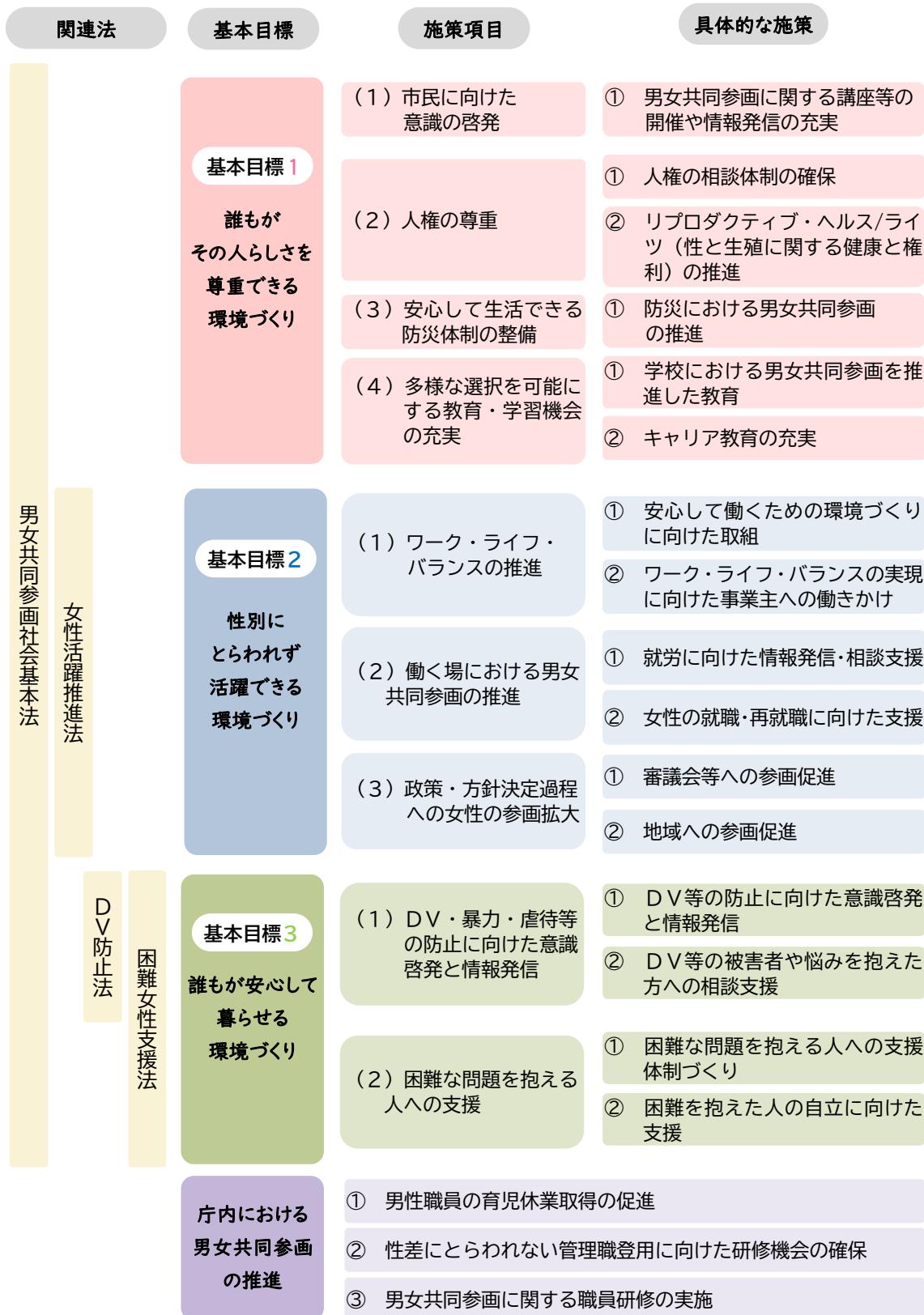
ラ

ム

～関連法と目標について～



4 計画の体系



5 計画の評価指標

市では、計画の目指す姿である「誰もが自分らしく輝ける、誰もがその人らしさを尊重できる、男女平等社会の実現」を達成するため、具体的に3つの基本目標を定めています。

この3つの基本目標から導き出される成果目標（アウトカム）の達成度合いを測るための具体的な数値（成果指標）を設定します。なお、本計画では、計画の中間年度である令和12年度を目標値とします。

この成果指標については、計画の中間年度である令和12年度において、前回計画開始時点及び今回計画開始時点の数値と照らし合わせながら、全ての取組みを総合的に実施した結果としての達成度の点検を行うことで、中間見直しの資料とします。

◆計画評価成果指標一覧

指標名	基準値 (H31)	実績値 (R 6)	目標値 (R12)	測定方法
男女が対等と感じる割合	13.5%	9.2%	増加	市民調査
ワーク・ライフ・バランスという用語の周知度	74.7%	72.8%	増加	市民調査
平日に家事・育児・介護に参加している男性の割合	-	79.1%	増加	市民調査
市が設置する審議会などにおける委員の男女比	31.4%	34.7%	全体の平均が50%に近い	年次進行管理
過去にDVを受けたことがある人の割合	-	52.8%	減少	市民調査
女性生き生き相談の認知度	33.9%	25.3%	増加	市民調査
市役所内女性管理職(課長級)の割合	11.5%	15.2%	増加	年次進行管理
市役所内男性育児休業取得率	0.0%	33.3%	増加	年次進行管理

第4章 施策項目と具体的な施策の内容

基本目標Ⅰ
誰もがその人らしさを尊重できる環境づくり

(1) 市民に向けた意識の啓発

男女共同参画の意識づくりについて、市民一人ひとりの男女共同参画の意識を高めることは、誰もが安心して暮らせる社会の基盤となります。このことから、性別や年齢、ライフステージに応じた啓発や、講座内容の充実・見直しを進め、性別による固定的な役割分担意識の見直しや、無意識の思い込みの解消を図り、多様な個性を認め合い、自分らしく最大限に力を発揮できる社会の形成を目指します。

具体的な施策① 男女共同参画に関する講座等の開催や情報発信の充実

市民一人ひとりが男女共同参画や人権について理解を深めることができるように、意識の醸成や学びの機会の充実を図ります。また、パートナーシップ制度等、男女共同参画に係る制度の理解促進等を図ります。

No.	事 業	内 容	担当課
1	男女共同参画に関する講座等の実施	男女共同参画に対する意識醸成のため、市民や事業者向けの講座等を実施します。	市民活動支援課 生涯学習課
2	男女共同参画や人権意識に関する情報発信	市民の誰もが男女共同参画や人権について理解を深めるため、広報・HP・SNS等による啓発や関連図書の企画展示を実施します。	市民活動支援課 文化センター(図書館)

コ

ラ

ム

～パートナーシップ制度・ファミリーシップ制度とは～



(2) 人権の尊重

近年、全国的にDVやハラスメント、差別的言動などの人権を侵害する問題が後を絶ちません。すべての人が尊厳をもって安心して暮らせる社会の実現を目指すため、迅速に対応できる相談体制を確保するとともに、地域社会全体で支える仕組みを構築し、誰一人取り残さない社会の実現を目指します。また、身体的な性差を理解し、認識を深めていくことは個々の健康と人権を守り、公平で効果的な施策や支援を行うために重要であることから、幼児期のうちから理解を深められるよう取り組みを推進します。

具体的な施策① 人権の相談体制の確保

人権擁護委員と連携した人権相談を実施するとともに、児童生徒や保護者・教師を対象としたスクールカウンセラー等によるきめ細やかな教育相談を行い、安心して相談できる体制を整えます。

No.	事 業	内 容	担当課
3	人権相談の実施	ハラスメント等で人権を侵害された市民の権利擁護を図るため、人権擁護委員と協力して人権相談を実施します。	市民活動支援課
4	スクールカウンセラー、教育相談員、職員による教育相談の実施	学校や家庭での不安や悩みに対し、人間関係の改善や生活の充実を図るために、児童生徒および保護者・教師を対象に面接・電話・訪問によるきめ細やかな教育相談を行います。	教育支援課

具体的な施策② 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)の推進

乳幼児期から性や身体への理解を深められるよう、リプロダクティブ・ヘルス／ライツの基盤づくりを進めます。

No.	事 業	内 容	担当課
5	幼児期からの性（生）教育の取り組み	乳幼児期から性（生）に対しての理解を促すため、幼児健診等で将来の思春期保健につながるよう性教育に関する情報を提供します。	健康課

(3) 安心して生活できる防災体制の整備

近年の自然災害の激甚化により、防災体制の強化は喫緊の課題となっており、避難所におけるプライバシーの確保や、避難時における女性・子ども・高齢者・障がいのある方など、多様な立場の人々への配慮が全国的にますます重要となっています。こうした現状を踏まえ、防災意識の向上と知識の普及を図るとともに、多様なニーズを的確に把握し、誰もが安心して過ごせる防災体制の整備に取り組みます。

具体的な施策① 防災における男女共同参画の推進

災害対応に関する意識と知識の向上を図るとともに、多様なニーズに配慮し、誰もが安心できる避難所運営を推進します。

No.	事 業	内 容	担当課
6	防災意識の向上と知識の普及	災害対応の周知啓発を図るため、男女共同参画の視点を踏まえた防災訓練・講習等を実施します。	危機管理課
7	誰もが安心できる避難所の体制強化	災害時に誰もが安心して避難生活が送れるようにするため、性別や年齢等の多様なニーズに配慮した避難所運営体制を整えます。	危機管理課

(4) 多様な選択を可能にする教育・学習機会の充実

社会の多様化が進む中で、子どもたちが将来に向けて自分らしい生き方を選択できるようになるためには、性別にとらわれない価値観や人権意識を育む教育が不可欠です。学校における男女共同参画教育を推進し、性や人権に関する学びを充実させるとともに、子どものうちから性別にとらわれず自らの進路を選択できるようなキャリア教育を推進します。

具体的な施策① 学校における男女共同参画教育を推進した教育

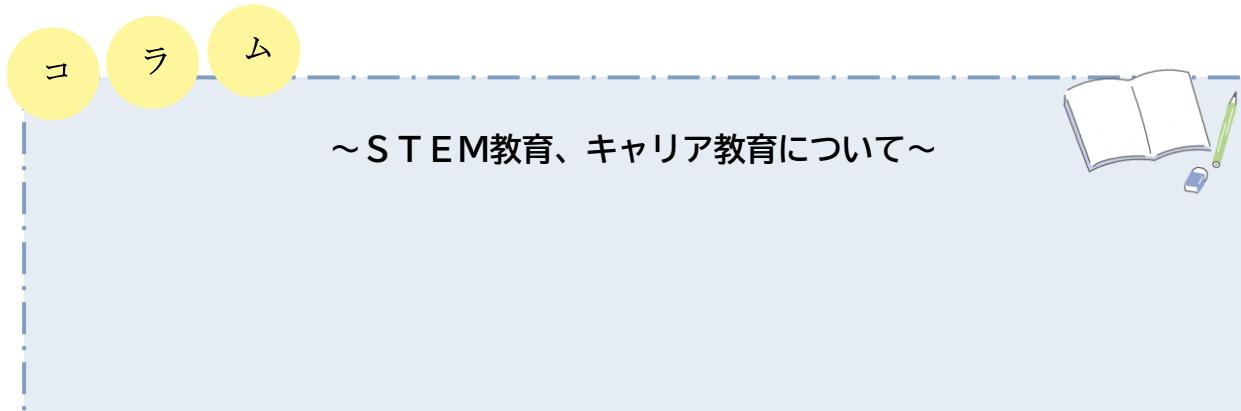
子どもたちが多様な価値観を尊重し、性別にとらわれず自分らしい進路を選択できるよう、学校における人権教育やキャリア教育の充実に取り組みます。

No.	事 業	内 容	担当課
8	学校における性や人権教育の推進	自分の大切さとともに他の人の大切さを認められる態度や力、技能を培い、人権尊重を体得できるようにするため、教育活動を推進します。	教育支援課

具体的な施策② キャリア教育の充実

子どもたちが性別にとらわれず自分の興味や能力に基づいて将来を選べるよう、学校教育におけるキャリア教育を充実させます。

No.	事 業	内 容	担当課
9	性別にとらわれないキャリア教育の推進	子どもたちが固定的性別役割分担にとらわれず、キャリア選択ができるようにするため、情報提供します。	教育支援課



基本目標2 性別にとらわれず活躍できる環境づくり

(1) ワーク・ライフ・バランスの推進

仕事と生活の調和を図ることは、誰もが安心して働き続けられる社会の実現に不可欠であることから、誰もが安心して働き続けられる環境づくりに取り組むとともに、ワーク・ライフ・バランスの重要性を周知し、職場における長時間労働の是正や働き方改革の推進を通じて、誰もが自分らしい働き方を選べる社会の実現を目指します。

具体的な施策① 安心して働くための環境づくりに向けた取組

誰もが仕事と生活を両立し、安心して働けるワーク・ライフ・バランスを実現するため、ライフステージに応じた支援制度の周知や介護者への支援、保育サービスの提供等に取り組みます。

No.	事業	内容	担当課
10	職場におけるワーク・ライフ・バランスの推進と女性活躍に向けた支援	誰もが働きやすく、自らの仕事と生活を両立できる環境づくりのため、結婚・妊娠・出産・育児・介護等のライフステージに応じた各種支援制度について周知啓発を実施します。	産業振興課
11	介護者等への支援の充実	介護が必要な方や障がいのある方のため、サービスの提供を行うとともに各種制度の周知を行い、家族介護者等への支援による介護負担の軽減を図ります。	高齢者福祉課 障害福祉課
12	保育を必要とする家庭への支援	保護者が育児と仕事を両立できる環境を整えるため、保育所や学童保育所において保育の提供を行います。	保育課

具体的な施策② ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた事業主への働きかけ

事業主が性別にとらわれず働きやすい職場環境を整え、女性活躍やワーク・ライフ・バランスを推進できるようにするために、商工会や工業団地協議会との連携や、支援制度・融資制度に関する情報提供を行います。

No.	事 業	内 容	担当課
13	商工会や工業団地協議会との連携	市内各事業者の女性活躍推進等の取り組みを促すため、商工会や工業団地協議会と共に認識を持ち、意見交換や情報提供等を実施します。	産業振興課
14	働きやすい職場づくりの促進	性別にとらわれず働きやすい環境づくりを促すため、事業所・事業主に対して、女性活躍推進に関する支援制度や各種融資制度についての情報提供を行います。	産業振興課

(2) 働く場における男女共同参画の推進

育児・介護などによる離職や非正規就労への移行、職場での柔軟な働き方の選択肢の不足等が全国的な課題となっており、個々の能力が十分に生かされていない状況が続いています。多様な人材が安心して働き続けられる環境を整えることは、能力をより発揮できる社会の実現につながることから、性別やライフステージにかかわらず希望する働き方を実現できるよう、市内企業等と連携した職場環境の整備を推進します。また、女性活躍推進法の延長等を踏まえ、国の制度や指針と連動して長期的かつ計画的に就労に向けた情報発信・相談支援や、女性の就職・再就職支援を行い、働く場における男女共同参画の推進を図ります。

具体的な施策① 就労に向けた情報発信・相談支援

性別にとらわれず安心して働ける環境を整えるため、企業等に対し、労働制度に関する情報の提供やハラスメント防止に向けた啓発等を行います。

No.	事 業	内 容	担当課
15	働く人に向けた情報発信と相談体制の整備	性別にとらわれず働きやすい環境にするため、労働制度の情報提供や職場でのハラスメント防止に向けた啓発に努めます。	産業振興課

具体的な施策② 女性の就職・再就職に向けた支援

女性が自分らしい働き方を選択できるよう、就職や再就職、起業等に必要な知識や技術の習得を支援するとともに、農業分野における女性農業経営者の活躍を支援します。

No.	事 業	内 容	担当課
16	女性の再就職に向けた支援	自分らしい働き方を選ぶため、女性の就職や再就職、起業に必要な知識、技術取得に関する情報提供を行うとともに、就職支援セミナーを実施します。	産業振興課
17	女性の農業経営者が活躍できる環境整備	地域に根ざした農業経営者を育成するため、農業関係事業者と連携した就業支援講座の開催や、関係機関と連携した農地の斡旋や独立に向けた支援を行います。	産業振興課

(3) 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

政策や方針の決定過程においては、性別に関わらず、多様な視点を反映させることが公平で持続可能な社会を実現するために重要です。このことから、審議会等への女性の参画を促進するとともに、引き続き地域における意思決定の場への参画を推進します。

具体的な施策① 審議会等への参画促進

意思決定過程における女性の参画は重要な視点であることから、施策や方針決定の場に女性が参画しやすくなるよう、審議会等への参加に向けた支援とともに、充実を図ります。

No.	事 業	内 容	担当課
18	方針決定の場への女性参加の促進	施策や方針決定の過程への女性の参画拡大を図るため、無作為抽出制度を積極的に活用するとともに、審議会等開催時における一時保育の充実を図ります。	総務課 市民活動支援課

具体的な施策② 地域への参画促進

地域において女性や多様な世代が参画できるよう、自治会や民生委員・児童委員等と連携しながら、情報提供等を行います。

No.	事 業	内 容	担当課
19	自治組織との連携・支援	地域において女性や多様な世代の参加を促すため、情報提供等の多面的な支援を行います。	市民活動支援課

基本目標3 誰もが安心して暮らせる環境づくり

(1) DV・暴力・虐待等の防止に向けた意識啓発と情報発信

DVや虐待など人権を侵害する暴力は、被害者の心身に深刻な影響を及ぼし、家庭や地域社会の安全・安心を大きく損います。このことから、市では、引き続きDV等の暴力やハラスメントの予防と根絶に向け、意識啓発や情報発信、相談支援体制の強化を推進します。また、DVやハラスメントが無意識のうちに行われる場合があり、誰もが加害者となる可能性があることを踏まえ、家庭や地域、学校、職場等に向けた啓発を強化し、予防と被害後の包括的支援を両輪で推進します。

具体的な施策① DV等の防止に向けた意識啓発と情報発信

人権を侵害する暴力の予防と根絶に向けて、情報発信や意識啓発に取り組みます。

No.	事 業	内 容	担当課
20	DVや暴力、虐待等の防止に関する情報発信・啓発	人権を侵害するDV等の暴力や虐待を防止するため、配偶者間、親子間、男女間等における健全な関係構築に向けた多面的な情報発信と講座等による啓発を行います。	子育て支援課

具体的な施策② DV等の被害者や悩みを抱えた方への相談支援

DVや虐待などの被害に遭われた方が安心して避難・自立できるよう、相談支援を行うとともに、様々な困難を抱える女性に対し、各課で連携した相談支援体制を整備します。

No.	事 業	内 容	担当課
21	DVや暴力、虐待等に関する相談支援、関係機関との連携	DV等の暴力や虐待の早期発見・早期解決を図るため、関係部署や警察、児童相談所等、関係機関との連携による相談支援を行います。	子育て支援課 高齢者福祉課 障害福祉課

(2) 困難な問題を抱える人への支援

経済的困窮や暴力や性被害に遭われた方、ひとり親世帯や単身高齢者、外国人世帯など、複合的な課題を抱える人々に対し、切れ目のない支援体制と自立に向けた包括的な取組が求められています。このことから、困難を抱える女性をはじめとする多様な人々が安心して相談でき、必要な支援につながる体制を整備するとともに、自立に向けた支援を推進します。

具体的な施策① 困難な問題を抱える人への支援体制づくり

困難な状況にある女性を含む人々の自立と生活安定を図るため、相談支援体制を整備・強化するとともに、ひとり親家庭の自立促進や子どもの健全育成に向けた支援を行います。

No.	事 業	内 容	担当課
22	相談支援体制の整備	困難な問題を抱える女性への支援等、困難な状況にある人の相談に応じ、様々な機関と協力して包括的な支援をするため、相談支援体制の充実を図ります。	社会福祉課 子育て支援課 市民活動支援課 高齢者福祉課 障害福祉課 企画政策課
23	ひとり親家庭への自立支援	ひとり親家庭等の自立や生活の安定、子どもの健全育成のため、資格取得や就労の学習を支援する給付、医療費助成等を行います。	子育て支援課

具体的な施策② 困難を抱えた人の自立に向けた支援

困難を抱えても安心して暮らせるよう、生活困窮者等の課題の解決や自立に向けた包括的な支援を行います。

No.	事 業	内 容	担当課
24	生活困窮者等への自立支援	生活に困難を抱える市民が安心して生活できるようにするために、就労、家計改善、生活困窮など、相談内容に応じ自立のための様々な支援を行います。	社会福祉課

コ

ラ

ム

～困難女性支援について～



D Vの深刻化や女性の貧困問題等が全国的な課題となっており、特に望んでも正規雇用になれない非正規雇用の人や経済的な基盤の弱いひとり親など、社会的に脆弱な立場にある人々への影響が顕著になっています。こうした現状を受け、国では困難な問題を抱える女性を支援するための「困難女性支援法」が制定されました。

庁内における男女共同参画の推進

近年、男性の育児休業取得促進や多様な人材の活躍推進は社会全体の重要な課題となっており、国や企業においてもダイバーシティ経営やジェンダー平等の取組が加速しています。

こうした動向を踏まえ、市では、特定事業主行動計画の趣旨を踏まえながら、職員一人ひとりが性別にかかわらず能力を最大限に発揮できる、職場環境の整備を進めます。

No.	事 業	内 容	担当課
25	男性職員の育児休業取得の促進	男性職員の育児休業取得を推進し、性別関係なく、職員のワーク・ライフ・バランスへの理解と意識を高めていくため、制度の周知・説明の機会を設けます。	人事課
26	性別にとらわれない管理職登用に向けた研修機会の確保	管理職としての能力を備えた職員を育成するため、キャリア形成に向けた研修参加により、性別にとらわれず、職員の能力・意欲の向上を図ります。	人事課
27	男女共同参画に関する職員研修の実施	男女共同参画意識の普及浸透を図るため、男女共同参画に関する庁内外の課題に沿ったテーマを設定し職員を対象にした研修を行います。	市民活動支援課

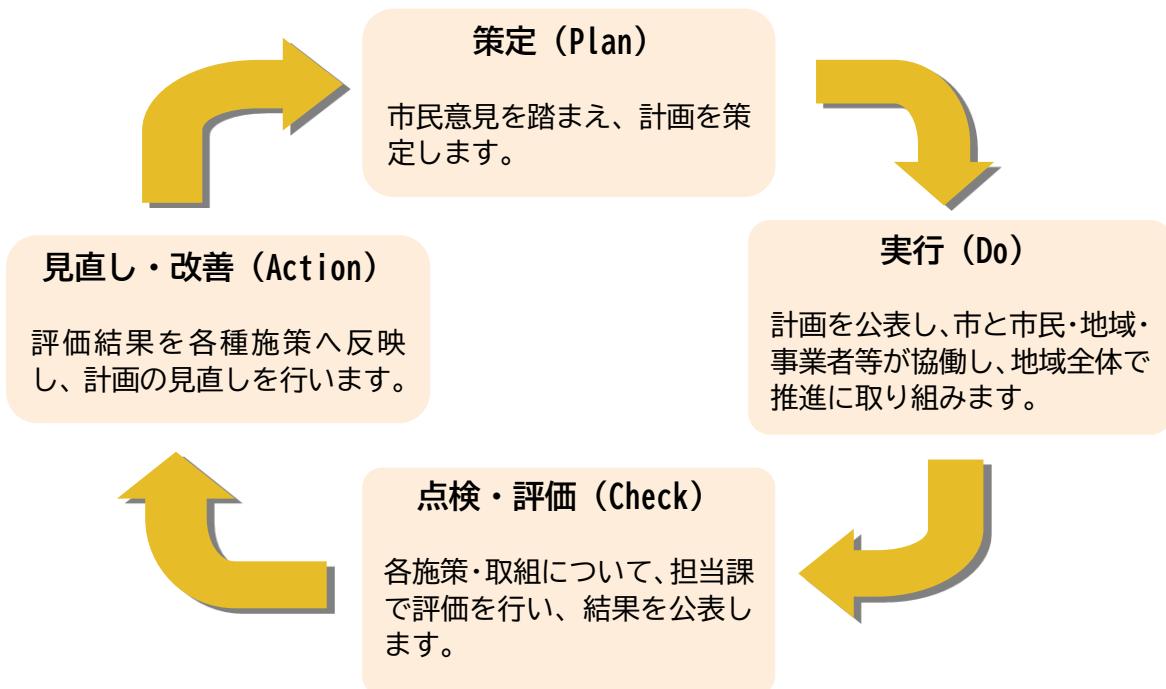
第5章 推進体制

1 計画の推進体制

本計画を実効性のあるものとして推進するためには、適切に進行管理を行う体制が必要です。そのため、進行管理は「P D C Aサイクル」の考え方に基づき、施策等の改善点を明らかにし、今後の施策の充実に生かします。

特に各施策については、関連計画と連携しながら各担当課における評価を行い、各年度の施策や、次期計画へ反映していきます。

◆ P D C Aサイクルのイメージ



2 計画の点検・評価

本計画の評価にあたっては、以下の推進体制のとおり実施するものとします。

各課は、各年度の男女共同参画に係る事業を実施した後に、事務局の市民活動支援課が照会する実施状況調査に回答します。

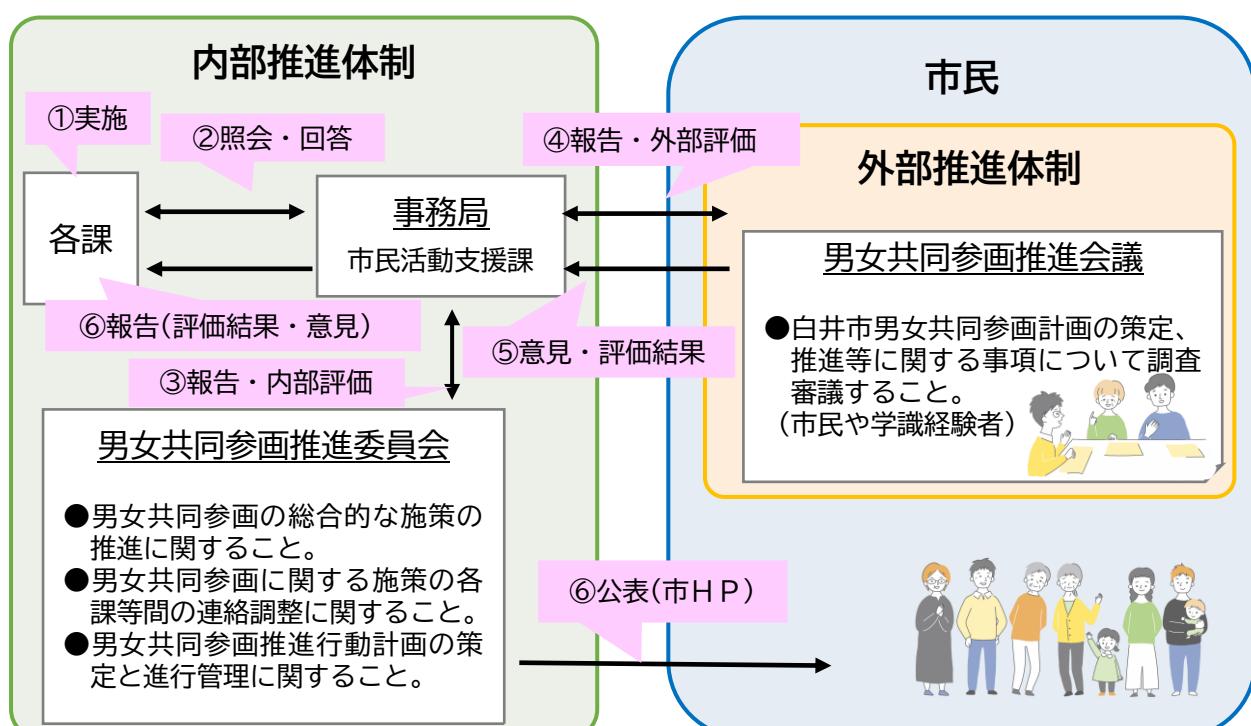
回答された資料をもとに市民活動支援課は、関係する各課の課長及び市民環境経済部長で構成する男女共同参画推進委員会に資料を提供し、男女共同参画推進委員会において、実績や推進状況について内部評価を行います。

また、市では、各課の実績及び内部評価の結果について、市民や学識経験者で構成される男女共同参画推進会議に提供するとともに、男女共同参画推進において、実績や推進状況について、幅広い視点で評価を行っていただきます。

男女共同参画推進会議の評価結果については、意見とともに、関係各課に提供されるとともに、市民に公表されます。

各課は、内部評価である男女共同参画推進委員会と外部評価である男女共同参画推進会議の結果を踏まえ、必要に応じて事業の見直しを行うことで、更なる男女共同参画の事業の推進に取組みます。

◆男女共同参画計画 推進体制図



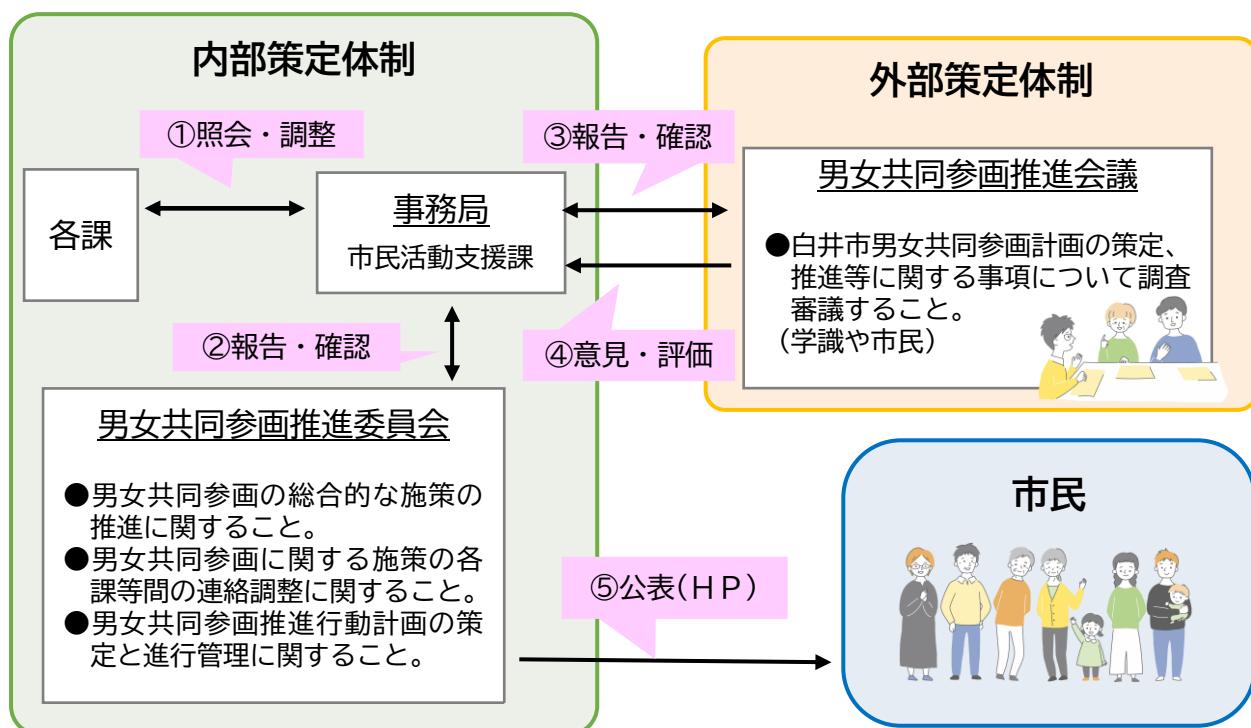
資料編

1 計画の策定体制

①策定体制について

本計画の策定にあたっては、内部の推進体制として関係部課長で構成する男女共同参画推進委員会および、その下部組織である関係課担当者による男女共同参画推進委員会研究会を設置しました。さらに、外部の推進体制として、学識経験者、関係団体代表、公募委員で構成する男女共同参画推進会議を開催しました。

◆ (仮称) 白井市男女共同参画計画 策定体制図



②男女共同参画推進会議設置条例

③男女共同参画推進会議委員名簿

④男女共同参画推進委員会設置条例

⑤男女共同参画推進委員会委員名簿

2 策定スケジュール

◆令和6年度

日時	内容

◆令和7年度

日時	内容