

第 1 章 計画策定に当たって

1 計画策定の趣旨

市は、性別にかかわらず人権が尊重され、固定的性別役割分担意識をなくした男女平等の社会や、男女が個性と能力を発揮することによる、多様性に富んだ活力ある社会の実現を目指して、様々な施策を推進しています。

具体的には、平成 17（2005）年に「野田市男女共同参画計画」、平成 22（2010）年に「第 2 次野田市男女共同参画計画」、平成 27（2015）年に現行の「第 3 次野田市男女共同参画計画」を策定し、また、平成 28（2016）年には現行の計画を「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」）」に基づく「市町村推進計画」として位置付け、男女共同参画施策の総合的かつ計画的な推進を図ってまいりました。

これまでの取組により、固定的な性別役割分担を見直そうとする市民意識の高まりや市内における男女共同参画の推進やワーク・ライフ・バランスの普及促進等の男女共同参画社会の実現や女性活躍推進に向けて、着実な進展が図られています。

こうした状況の中、現行計画の期間が令和元（2019）年度で終了することに合わせ、新たな課題や社会経済情勢の変化に的確に対応した一層の施策展開を図るため、また、児童虐待事件の再発防止対策を包含するとともに、あわせて、女性（異性）に対するあらゆる暴力の根絶を目指した「第 4 次野田市男女共同参画計画（以下「第 4 次計画」）」を策定するものです。

2 計画の位置付け

第 4 次計画は、「男女共同参画社会基本法（以下「基本法」）第 14 条第 3 項」に基づく「市町村男女共同参画計画」です。

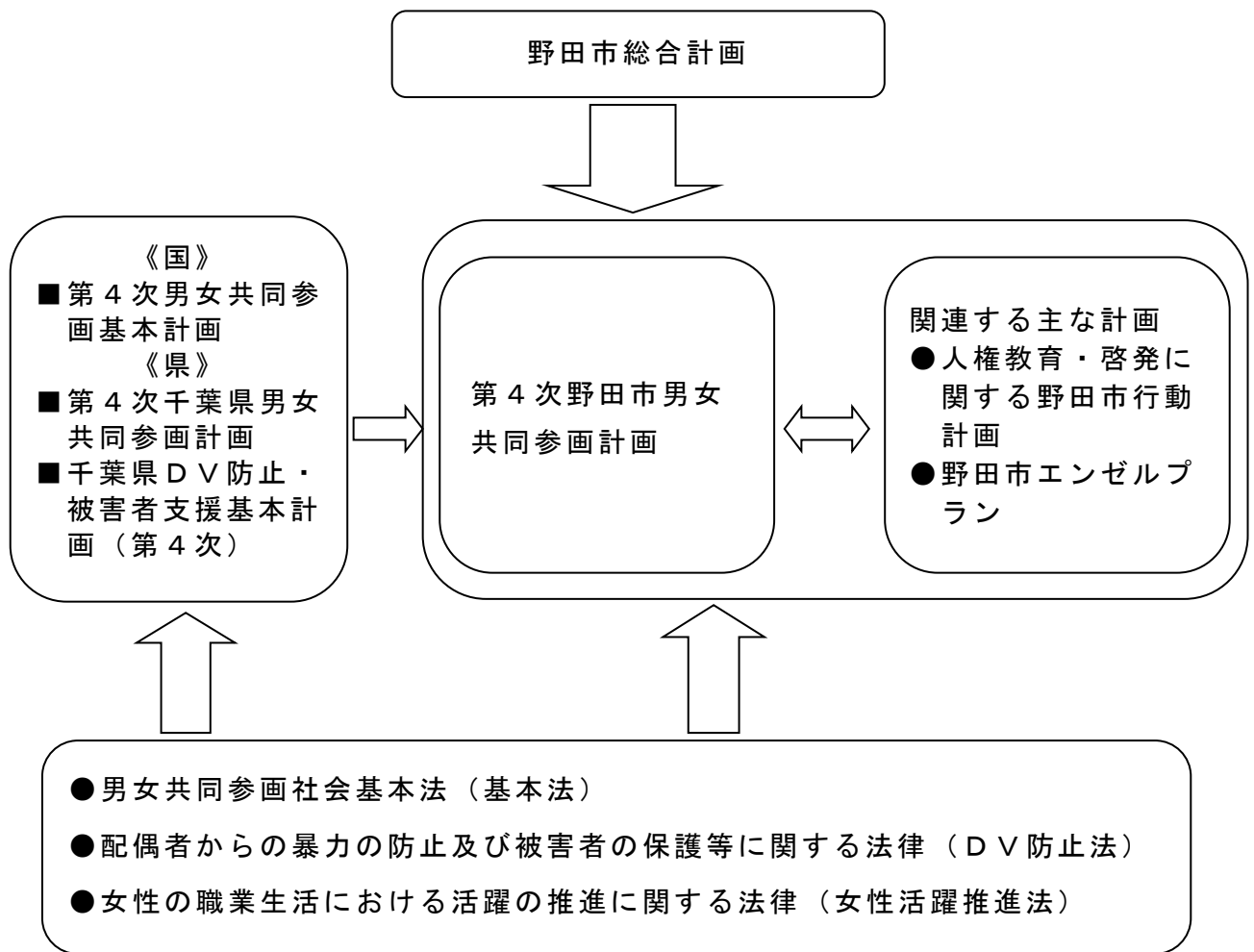
また、第 4 次計画は、「女性活躍推進法第 6 条第 2 項」に基づく「市町村推進計画」としても位置付けます。

そのため、第 4 次計画の策定に当たり、国の男女共同参画基本計画、千葉県の男女共同参画計画を勘案するとともに、野田市総合計画及び人権教育・啓発に関する野田市行動計画、並びに野田市エンゼルプラン等の他分野の計画との整合に留意します。

なお、本市では、平成 20（2008）年に「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」）」が改正されたことを受けて、同法の施行日に合わせ、市町村の努力義務とされた「市町村基本計画」として「第 2 次野田市ドメスティック・バイオレンス総合対策大綱（以

下「第2次野田市DV大綱」)」を策定しております。

このことから、第4次計画基本目標Ⅱにおける女性（異性）に対するあらゆる暴力の根絶に向けた、ドメスティック・バイオレンス（以下「DV」）の防止及び被害者支援に関する取組については、第2次野田市DV大綱に基づき、策定いたします。



3 計画の期間

計画期間は、令和2（2020）年度から令和6（2024）年度までの5年間とします。

ただし、この間、国、県を始め社会経済情勢の変化等に適切に対応し、施策を効果的に進めるため、必要に応じて計画の見直しを行います。

4 計画の推進

(1) 推進の考え方

本計画の推進に当たっては、市、市民及び事業者等がそれぞれの役割を担い、連携、協働して取り組みます。

(2) 推進の具体的方法

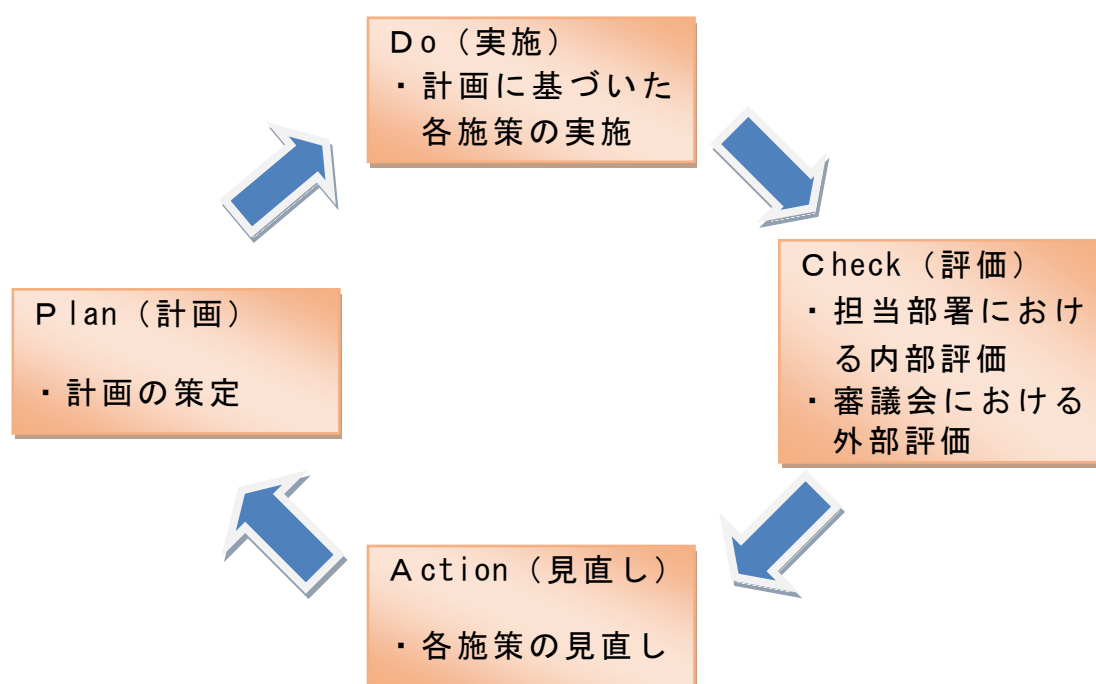
次のとおり計画を推進します。

- 野田市男女共同参画審議会の意見を伺い、適宜計画の達成状況のフォローアップを行いつつ、市民及び事業者等の理解と協力を仰ぎながら、計画を推進していきます。
- この計画の推進に当たっては、野田市男女共同参画推進庁内連絡会を中心に、各部局間相互の連絡を密にし、全庁的に取り組んでいきます。
- この計画の推進に当たり、市民や企業、関係団体等に対する確かな情報提供を行い、その取組を促します。
- 本計画は、国や県等の関係機関との連携を密にしながら推進します。

(3) 計画の効果的な進行管理

次の「PDCAサイクル」を確立、活用して計画の進行管理を行います。

さらに、進行管理の精度を上げるために、「計画の成果目標」を設定し、その達成に向けて施策を推進していきます。



5 計画策定の背景

(1) 国の主な動向

国では、昭和 50（1975）年の「国際婦人年」を契機に、男女平等に関する法律や制度の整備が進み、平成 11（1999）年 6 月に「基本法」が制定され、「基本法」に基づく男女共同参画基本計画や成長戦略等を通じたポジティブ・アクション（積極的改善措置）を始めとする様々な取組が進められてきました。その結果、社会全体で女性の活躍の動きが拡大し、社会は大きく変わってきました。

平成 27（2015）年には、女性活躍推進法が施行され、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進する取組が進められています。

また、同年に「第 4 次男女共同参画基本計画」が策定され、「男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍」を女性の活躍推進とともに、男女ともに暮らしやすい社会を実現するために特に必要な要素とし、計画全体にわたる横断的視点として位置付けました。

さらに、令和元（2019）年 5 月に、女性活躍推進法の一部が改正され、「女性の職業生活における活躍の推進に関する一般事業主行動計画」の策定義務の対象拡大や情報公表の強化等を行いました。この女性活躍推進法の改正に加え、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、介護休業法等の改正により、ハラスメントの防止対策等の強化も行いました。

また、女性（異性）に対するあらゆる暴力の根絶を目指し、平成 13（2001）年には、「DV 防止法」が施行され、その後、支援すべき対象や適用が拡大されるなど、その後の社会の要請に応じた法改正を重ねています。

さらに、令和元（2019）年 6 月には「児童虐待防止対策の強化を図るための児童福祉法等の一部を改正する法律」が成立し、DV 防止法についても、DV 被害者保護のために連携・協力すべき関係機関として児童相談所を明記するなどの改正がなされ、令和 2（2020）年 4 月からの施行を予定しています。

また、平成 30（2018）年 5 月には国会や地方議会の選挙での男女の候補者の数ができる限り「均等」になることを目指す「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」がされるなど、あらゆる分野において女性の活躍に向けた施策が推進されています。

(2) 千葉県の主な動向

県では、平成 13（2001）年 3 月に国の基本法の趣旨を踏まえた「千葉県男女共同参画計画」を策定しました。

その後、第 2 次、第 3 次計画を経て、平成 28（2016）年 3 月に「第 4 次

千葉県男女共同参画計画」を策定しました。この計画は、千葉県総合計画の「新 輝け！ちば元気プラン」との整合を図るとともに、「女性活躍推進法」に基づく「都道府県推進計画」としても位置付け、それらの視点に基づいた重点施策を設定し、男女共同参画社会の実現に向けた各種取組を総合的に推進しています。

また、平成18（2006）年には、DV防止法の施行に基づき「千葉県DV防止・被害者支援基本計画」を策定しました。その後、第2次、第3次計画を経て、平成29（2017）3月に第4次計画を策定し、DVを許さない社会と被害者の立場に立った支援の実現を目指して取り組んでいます。

（3）野田市のこれまでの取組

市の男女共同参画計画は、男女共同参画社会を実現するため、基本法（平成11（1999）年）に基づく「市町村男女共同参画計画」及び女性活躍推進法に基づく「市町村推進計画」として位置付けられています。

【主な取組】

年度	取組内容
平成5 (1993)年	企画財政部に女性政策担当、庁内に女性政策推進庁内連絡会設置
平成8 (1996)年	女性行動計画「フレッシュプランのだ」策定 市の今後の女性政策の指針となる女性行動計画「フレッシュプランのだー男女共同参画社会の実現に向けてー」を9年の計画期間として策定しました。
平成12 (2000)年	保健福祉部に男女共同参画担当を設置 担当部署として、それまでの企画財政部女性政策担当を保健福祉部に「男女共同参画担当」として新たに設置しました。
平成13 (2001)年	女性行動計画「フレッシュプランのだー後期推進計画」策定 男女共同参画に関する市民意識調査の結果を踏まえ、「基本法」に基づき、深刻な社会問題となっているドメスティック・バイオレンス対策を盛り込んだ「フレッシュプランのだー後期推進計画」を策定しました。
平成14 (2002)年	「野田市ドメスティック・バイオレンス総合対策大綱」を策定、野田市緊急一時保護施設の設置 平成13(2001)年の「DV防止法」の施行を受けて、今後取

	<p>り組む方向性を体系的・総合的にまとめた「野田市ドメスティック・バイオレンス総合対策大綱」を策定するとともに、野田市緊急一時保護施設（公設、一部民営）を設置しました。</p>
平成15 (2003)年	<p>保健福祉部に男女共同参画課を設置 保健福祉部「男女共同参画担当」を新たに「男女共同参画課」として組織改正しました。</p>
平成17 (2005)年	<p>「野田市男女共同参画計画」策定 「フレッシュプランのだー後期推進計画」の計画期間の終了を受けて、新たに「野田市男女共同参画計画」を策定し、「家庭」、「職場」、「地域活動」を基本的視点として取り上げ、それぞれの場面において男女共同参画施策を推進しました。</p>
平成20 (2008)年	<p>「第2次野田市ドメスティック・バイオレンス総合対策大綱」策定 平成20(2008)年の改正「DV防止法」の施行を受けて、同法の施行日に合わせ、市町村の努力義務とされた「市町村基本計画」として「第2次野田市ドメスティック・バイオレンス総合対策大綱」策定するとともに、男女共同参画課に配偶者暴力相談支援センターを位置付けました。</p>
平成22 (2010)年	<p>「第2次野田市男女共同参画計画」策定 「野田市男女共同参画計画」の計画期間の終了を受けて、新たに「第2次野田市男女共同参画計画」を策定し、「女性（異性）に対するあらゆる暴力の根絶」を新たな基本目標として位置付けました。</p>
平成26 (2014)年	<p>「第3次野田市男女共同参画計画」策定 「野田市男女共同参画計画」の計画期間の終了を受けて、新たに「第3次野田市男女共同参画計画」を策定し、社会経済情勢等を踏まえて優先的に取り組むべき重点項目を設定しました。</p>
平成27 (2015)年	<p>「人権・男女共同参画推進課」新設 機構改革により、男女共同参画課と人権施策推進課を統合しました。</p>
平成27 (2015)年	<p>「第3次野田市男女共同参画計画」改訂 「女性活躍推進法」の施行を受け、「第3次野田市男女共同参画計画」を女性活躍推進法に基づく「市町村推進計画」として位置付けました。</p>

<p>令和元 (2019)年10 月</p>	<p>「子ども家庭総合支援課」新設 虐待対応の主担当である児童家庭課児童相談係を課に格上げし、「子ども家庭総合支援課」を設置しました。初動・集中支援を行う支援一係と集中支援を終了したケースの継続支援を行う支援二係の2つの係を設置し、全ての虐待案件にもれなく対応する体制としております。また、児童福祉法に規定される子ども家庭総合支援拠点として位置づけ、18歳までの全ての子どもとその家庭や妊産婦を切れ目なく継続的に支援するとともに、児童虐待と密接な関係性があるDV相談につきましても、子ども家庭総合支援課で対応しています。</p>
--------------------------------	---

(4) 男女共同参画をめぐる新たな動き

1) 女性活躍推進法の成立及び一部改正

①女性活躍推進法成立の背景

女性活躍推進法が制定された背景には、依然として解消されない就労分野における男女格差の問題があり、国の「社会のあらゆる分野において、令和元（2019）年までに指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%程度になるよう期待する」といった目標が平成15（2003）年に国から示されましたが、10年以上が経過しても行政、経済等の各分野において女性の参画は十分でなく、国際社会からも大きく後れをとっています。

また、就労を希望していても、育児や介護を理由に働いていない女性が300万人に上り、子育て期の女性では約6割が第1子の出産を機に離職する現状があり、急速な人口減少による、将来の労働力不足への対応の点からも、国は、女性の力を我が国最大の潜在力であるとして、この力を十分発揮すべく「すべての女性が輝く社会づくり」を最重要課題の一つとして取組を進めてきました。

平成26（2014）年秋の臨時国会において「女性活躍推進法」を提出したものの、衆議院の解散に伴い廃案となったため、その後、平成27（2015）年8月の国会（第189回国会）で再提出され、成立したものです。

②女性活躍推進法と基本法との関係及び位置付け

女性活躍推進法は、基本法（平成11（1999）年）の5つの基本理念

にのっとった実施法として位置付けられるものです。基本理念として、「男女の人権の尊重」、「社会における制度又は慣行についての配慮」、「政策等の立案及び決定への共同参画」、「家庭生活における活動と他の活動の両立」、「国際的協調」となります。

また、女性活躍推進法の対象は、「女性の職業生活」に関連する分野に範囲を限定しています。

主な特徴としては、女性の採用・登用・能力開発等のための「事業主行動計画」の策定が、国及び地方公共団体、労働者の数が300人を超える民間事業主に義務付けられ、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進する取組が進められています。また、地方公共団体は、女性の職業生活における活躍を推進するための環境整備等の取組事項を記載した「推進計画」等の策定が努力義務とされています。

③市町村推進計画の策定

市では、平成27(2015)年3月に策定された「第3次野田市男女共同参画計画」を国の「基本方針」に盛り込まれた施策と整合を勘案した上で、「第3次野田市男女共同参画計画」と一体として、女性活躍推進法に基づく「市町村推進計画」と位置付けました。

④「女性活躍推進法」の一部改正

「女性活躍推進法の一部を改正する法律（以下「改正法」）」が、第198回国会において、令和元(2019)年5月29日に可決・成立し、同年6月5日に公布されました。

◆女性活躍の現状

近年の女性就業状況は、女性の就業者数が増加し、子育て世代の女性の就業率も上昇し、女性の年齢階級別の労働力率における、いわゆる「M字カーブ」が以前に比べて緩やかになってきました。また、平均勤続年数も長くなり、女性管理職の割合も上昇傾向にあります。しかしながら、年齢階級別に女性の就業形態を見ると、正規雇用の就業率は第1子出産の平均年齢より手前の「25～29歳」層でピークを迎え、その後は年齢とともに減少しています。また、管理的職業従事者に占める女性割合は諸外国と比べて低い水準にあるなど、女性活躍を更に推進していくことが必要です。

女性活躍推進法は、職業生活における女性の活躍を迅速かつ重点的に推進するための時限立法（10年間）として平成27(2015)年9月に施行され、平成28(2016)年4月には民間事業主に対する一般事業主

行動計画の策定の義務付け等が施行されました。

同法の施行以降、民間企業における女性活躍の取組は着実に進展していますが、今後、社会全体で女性活躍を一層推進するためには、計画的なPDCAサイクルを促す行動計画の策定や、求職者の職業選択に資する情報公表等に、より多くの企業が取り組むことが必要です。

◆改正法の概要

改正法には、主に以下の3点が盛り込まれています。

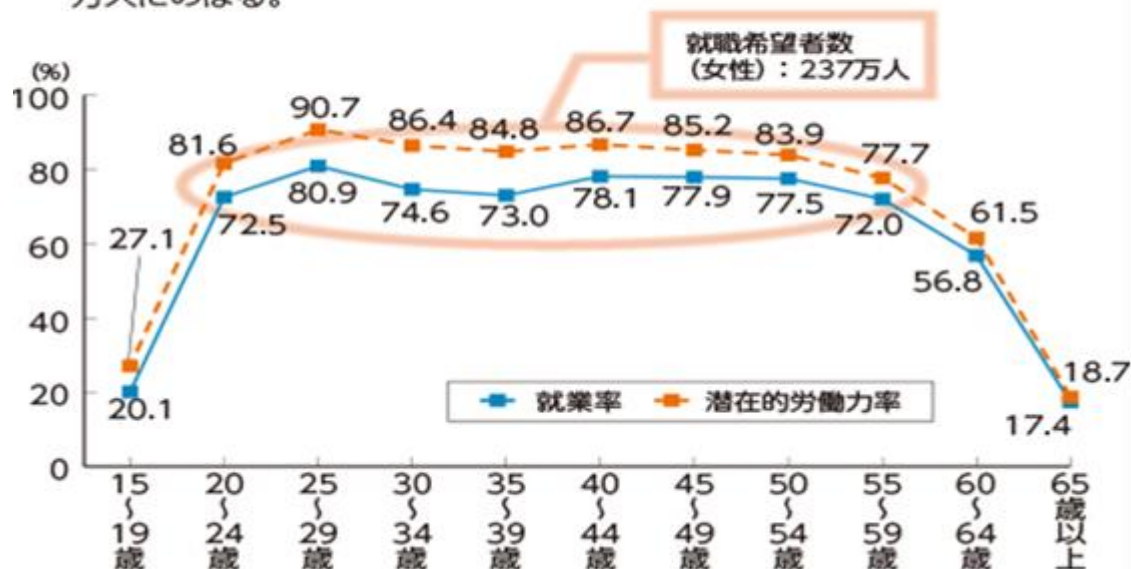
- 一般事業主行動計画の策定義務の対象事業主の拡大
- 女性の職業生活における活躍に関する情報公表の強化
- 女性活躍に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度創設

項目	目的	変更内容
1 一般事業主行動計画の策定義務の対象事業主の拡大	事業主における女性活躍に関する計画的なPDCAサイクルを広く促すため	一般事業主行動計画の策定義務の対象事業主を、現行の常時雇用する労働者が300人を超える一般事業主から、常時雇用する労働者が100人を超える一般事業主へ拡大。
2 女性の職業生活における活躍に関する情報公表の強化	(1) 情報公表義務の対象事業主の拡大	情報公表の対象事業主の範囲を、行動計画策定義務の対象事業主と同様とする。
	(2) 情報公表項目の見直し	情報公表項目を「①職業生活に関する機会の提供に関する実績」及び「②職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境の整備に関する実績」に区分し、当該区分毎に、1項目以上の公表義務付け。
	(3) 履行確保の強化	求職者の職業選択に影響を与える情報公表義務違反や虚偽の情報公表に関して勧告に従わない企業については、企業名を公表できることとした。 行動計画策定や情報公表が努力義務である100人以下のえるぼし認定及びプラチナえるぼし(仮称)認定取得企業に対しても、報告徴収等を行えることとした。
3 女性活躍に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度(プラチナえるぼし(仮称))の創設	事業主に対するインセンティブを強化するため	現行の「えるぼし認定」よりもさらに基準の高い認定制度として、「プラチナえるぼし(仮称)」制度を創設。 認定を取得した事業主は、行動計画の策定義務を免除。 
4 中小企業に対する配慮		2(2)は、常時雇用する労働者が300人を超える一般事業主に限る。 改正法の施行日は、原則として公布の日から1年以内の政令で定める日とするが、常時雇用する労働者が100人を超え300人以下である一般事業主に対する一般事業主行動計画の策定や情報公表の義務付けは、公布の日から3年以内の政令で定める日とした。

※内閣府発行広報誌「共同参画」9月号(2019年)引用
(以下のグラフも同様)

女性の年齢階級別労働力率と潜在的労働力率(2018年)

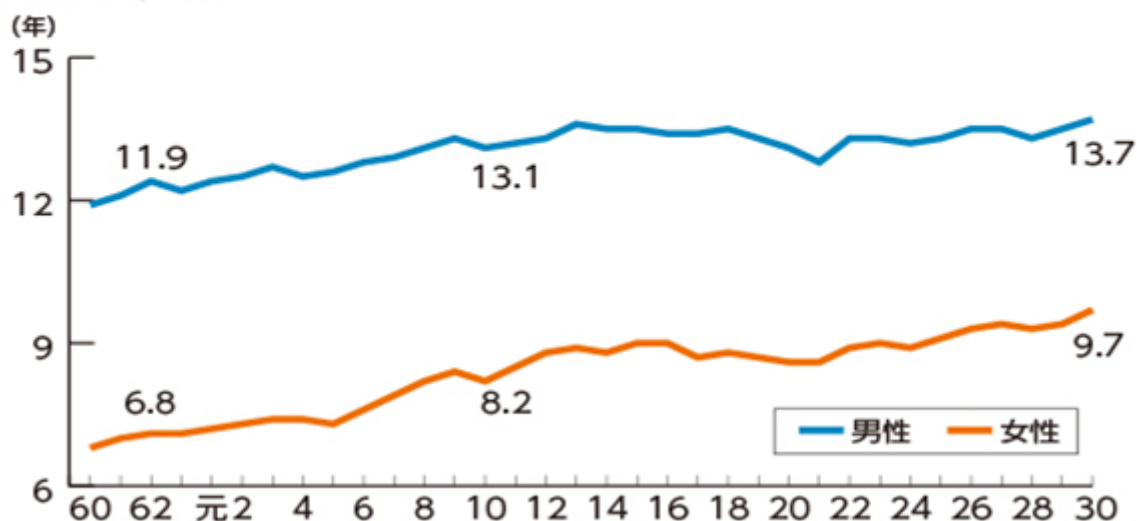
女性の年齢階級別労働力率はM字カーブを描いている。また、労働力率と潜在的労働力率の差は大きく、就業を希望する女性の数は237万人にのぼる。



(資料出所)総務省「労働力調査」、「労働力調査(詳細集計)」

一般労働者の平均勤続年数の推移

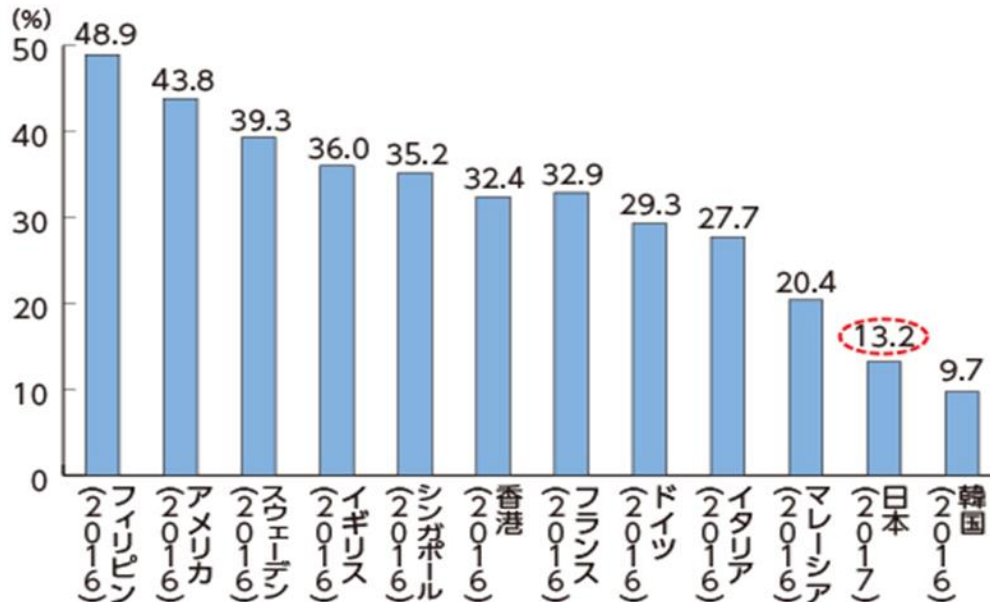
女性一般労働者の継続就業は進んでいるが、平均勤続年数は男性よりいまだ短い。



資料出所:厚生労働省「平成30年賃金構造基本統計調査」

管理的職業従事者に占める女性割合の国際比較

管理職に占める女性の割合は長期的には上昇傾向にあるが、国際的に見ると依然その水準は低い。



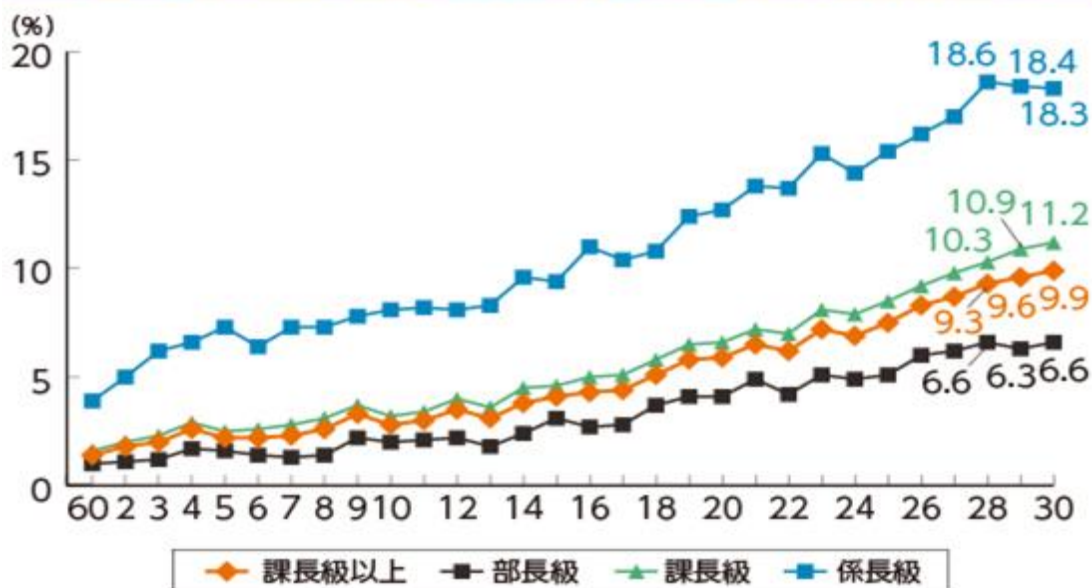
資料出所：日本；総務省統計局「平成29年労働力調査」、その他：(独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2018」

注1)日本の分類基準(日本標準職業分類)とその他の国の分類基準(ISCO-08)が異なるので、単純比較は難しいことに留意が必要。

2)ここでいう「管理職」は、管理的職業従事者(会社役員や企業の課長相当職以上や管理的公務員等)をいう。

3)割合は、管理的職業従事者のうち女性の占める割合。

役職別管理職に占める女性割合の推移(企業規模100人以上)



資料出所：厚生労働省「平成30年賃金構造基本統計調査」より、厚労省雇均局作成

2) 労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法等の改正

女性活躍推進法の改正に加え、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法等の改正により、パワーハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務等の新設、セクシュアル・ハラスメント等の防止対策の強化等の措置を講ずることとし、改正法の円滑な施行に向け、省令・指針等の整備や、改正内容の周知徹底、中小企業等への支援などの実施により、誰もが自らの個性と能力を十分発揮し、安心して働ける職場づくりを推進していきます。