


# 第1章 計画の概要

---



---

 「※」印が付いている用語は、巻末で解説しています。



## 1 計画策定の趣旨

新座市では、男女共同参画社会の実現に向けて、平成6年に第1次計画となる「にいざ男女平等行動プラン」を策定して以降、各計画に基づき、これまでに各種の施策を積極的に推進してきました。近年では、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律<sup>※</sup>（女性活躍推進法）」が制定されるなど、女性が活躍できる環境が整ってきています。

しかしながら、家庭や地域・職場などあらゆる場面において依然として固定的な性別役割分担<sup>※</sup>意識や無意識の思い込み<sup>※</sup>が根強く残っており、自己の能力や個性を發揮できないと感じている人や不平等を感じている人などがいます。

これまでの成果や社会情勢の変化などを踏まえ、「女性の職業生活における活躍についての推進計画」を包括した新たな計画として「第4次にいざ男女共同参画プラン」を策定するものです。

なお、第4次にいざ男女共同参画プランの策定については、令和2年度に策定予定であった本市の最上位計画「第5次新座市総合計画」が新型コロナウイルス感染症等の影響で策定が2年延期になったことに伴い、当該計画と整合性を図る必要がある本計画についても、策定が2年延期となりました。計画休止期間中（令和3年度～4年度）は、新型コロナウイルス感染症等の影響で様々な制限があることを考慮しつつ、引き続き可能な範囲で「第3次にいざ男女共同参画プラン」に沿った各種事業を実施し、男女共同参画の推進を図りました。

### 《新座市の男女共同参画計画の推移》

第1次計画	にいざ男女平等行動プラン	(計画期間：平成 6年度～12年度)
第2次計画	第2次にいざ男女平等行動プラン	(計画期間：平成13年度～17年度)
第3次計画	にいざ男女共同参画プラン	(計画期間：平成18年度～22年度)
第4次計画	第2次にいざ男女共同参画プラン	(計画期間：平成23年度～27年度)
第5次計画	第3次にいざ男女共同参画プラン	(計画期間：平成28年度～32年度)

### 【本計画】

第6次計画	第4次にいざ男女共同参画プラン	(計画期間：令和5年度～9年度)
-------	-----------------	------------------

## 2 計画の基本理念

新座市男女共同参画推進条例<sup>※</sup>においては、女性も男性も平等にいきいきと暮らすことができる豊かで活力あるまちを目指して、以下の6つの基本理念を掲げています。

- (1) 社会のあらゆる分野において、男女が個人としての尊厳が重んじられ、差別的取扱いを受けず、個人として能力が發揮できる機会を確保すること。
- (2) 性別による役割分担等に基づく社会の制度や慣行が、社会における男女の自由な選択に影響を及ぼさないように配慮すること。
- (3) 施策や方針の立案・決定に、男女が共同して参画する機会が確保されること。
- (4) 男女が相互の協力と社会の支援の下、家庭生活における活動と社会生活における活動に同等に参画することができるようにすること。

- (5) 生涯にわたる性と生殖に関する健康と権利が尊重されること。
- (6) 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考慮し、施策を推進していくこと。

### 3 計画の基本目標

新座市男女共同参画推進条例<sup>※</sup>第3条の基本理念や社会情勢の変化、働く場面において女性の力がいまだに潜在化していることなどを踏まえ、以下の3つの基本目標を設定し、施策を推進していきます。

- 基本目標1 あらゆる分野で男女共同参画を進める意識づくり
- 基本目標2 誰もが安全・安心に暮らせるまちづくり
- 基本目標3 男女ともに働きやすい環境づくり

### 4 計画の位置付け

- この計画は、新座市男女共同参画推進条例第9条の規定に基づく基本計画であり、かつ、「第5次新座市総合計画」や諸関連計画との整合性を図った計画です。
- この計画は、男女共同参画社会基本法<sup>※</sup>第14条第3項に規定される「市町村男女共同参画計画」です。
- この計画の「基本目標3 男女ともに働きやすい環境づくり」は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律<sup>※</sup>第6条第2項に規定される「市町村推進計画」です。

### 5 計画の期間

この計画の期間は、令和5年度（2023年度）から令和9年度（2027年度）までの5年間とし、社会情勢の変化に的確に対応するため、5年後に見直しを行います。

令和5年度 (2023年度)	令和6年度 (2024年度)	令和7年度 (2025年度)	令和8年度 (2026年度)	令和9年度 (2027年度)
				
				計画の見直し

### 6 計画の推進に当たっての市民、事業者、市の役割

この計画の推進に当たっては、市民、事業者、市のそれぞれが役割と責任を持って、協働して取り組むことが重要です。市民、事業者、市のそれぞれが次の役割を果たすこととします。

#### 市民

- 一人ひとりが、家庭や職場、学校、地域、その他の社会のあらゆる分野において相互に協力し、主体的かつ積極的に男女共同参画の推進に努めます。
- 女性も男性も、固定的な性別役割分担<sup>※</sup>意識や無意識の思い込み<sup>※</sup>にとらわれず、家庭生活や

職場、地域活動などにおいて、それぞれの能力を発揮して共に責任を担い、また、権利を分かち合います。

- 男女共同参画社会の形成に向けた各主体の取組について理解し、積極的に協力していきます。

### 事業者

- 職場において男女の均等な機会を確保するなど、事業活動における男女共同参画を主体的かつ積極的に推進するように努めます。
- 女性も男性も、職業生活と家庭や地域の活動を両立できるよう、職場環境の整備に努めます。
- 男女共同参画社会の形成に向けた各主体の取組について理解し、積極的に協力していきます。

### 市

- 市民や事業者に対する、男女共同参画社会の基本理念の浸透を図るため、啓発活動等を実施していきます。
- 市民一人ひとりが能力を発揮することができ、性別にとらわれない多様な生き方が選択できるような環境の整備を進めます。
- 国や県と十分な連携を図り、市民や事業者と協働して、男女共同参画社会の形成に向けた施策を実施します。

## 7 計画の推進

本計画を推進するに当たっては、以下の点に留意するものとします。

### (1) 計画推進体制の充実

#### ア 庁内推進体制の充実

関連各課と課題を共有し、相互に連絡調整を図りながら、総合的・計画的に施策を推進していきます。

#### イ 市民・事業者との連携

計画の推進に当たっては、市民や事業者と市の協力体制が重要であるため、新座市男女共同参画審議会等との連携を図ります。

### (2) 国・県・関係機関との連携

計画を推進するに当たって、国や県の男女共同参画関係機関と連携したり、他市町村との情報交換を行います。

### (3) 計画の進行管理

#### ア 進捗状況の管理

毎年度、計画の進捗状況を把握して年次報告書を作成の上、新座市男女共同参画審議会による評価・点検を行います。

#### イ 計画の基本目標に関する情報の収集・調査研究

計画を効果的に推進するため、新座市市民意識調査や新座市男女平等意識・実態調査などの各種調査や男女共同参画に関する情報収集、調査及び研究を行います。

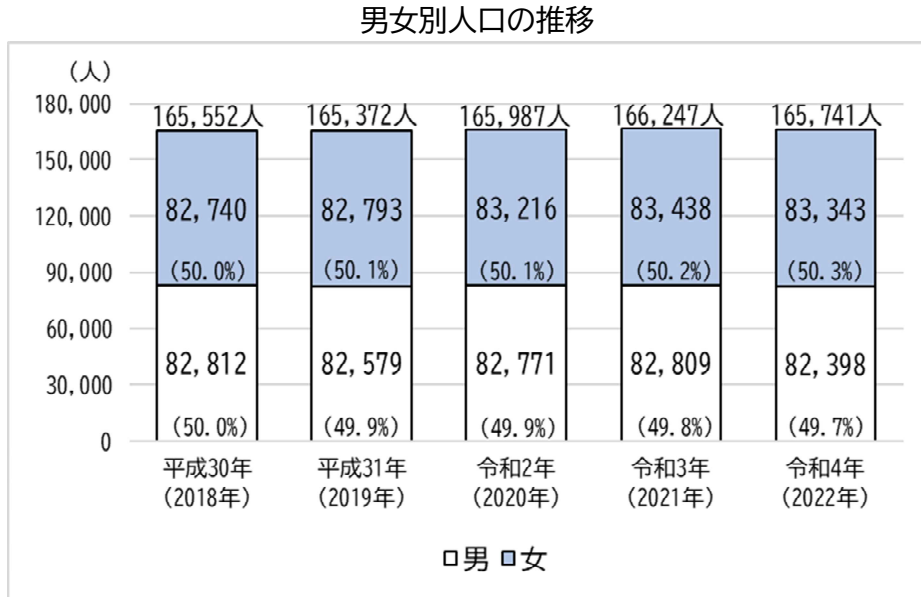
#### ウ 情報公開の推進

計画の進捗状況や男女共同参画審議会の審議内容などの情報公開を進めます。

## 8 統計からみる新座市の現状

### (1) 人口の推移

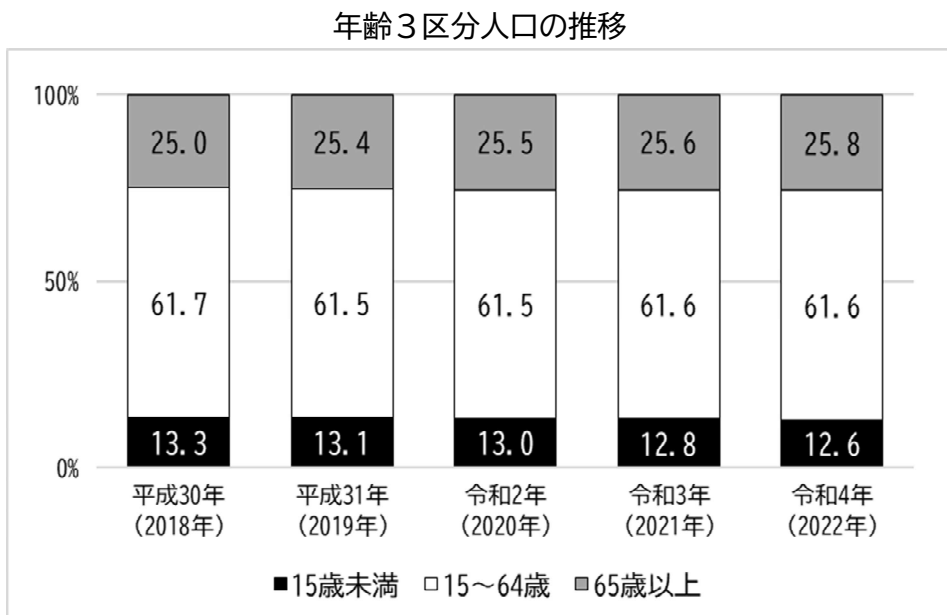
本市の人口は、令和4年（2022年）4月1日現在、165,741人です。人口に占める男女の比率に大きな変化はありません。



資料：統計にいざ（各年4月1日現在）

### (2) 年齢3区分人口の推移

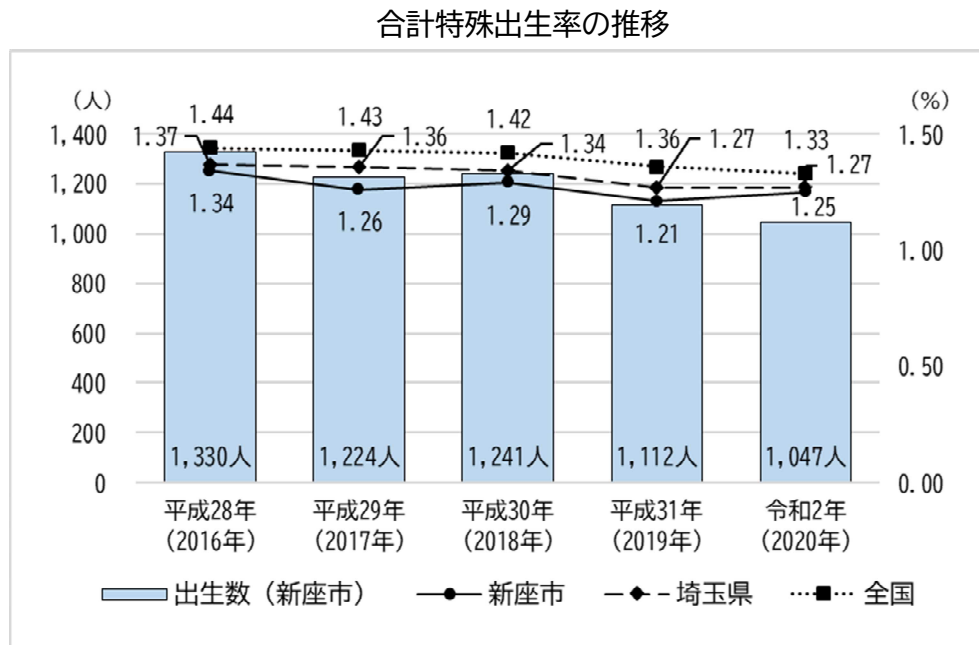
本市の年齢3区分人口は、平成30年（2018年）からの5年間は、大きな変化はありません。



資料：統計にいざ（各年4月1日現在）

(3) 合計特殊出生率

本市における令和2年（2020年）の合計特殊出生率（一人の女性が一生の間に生む子どもの平均数を示す指標。15歳から49歳までの女性の年齢別出生率を合計することによって求める。）は、1.25となっています。

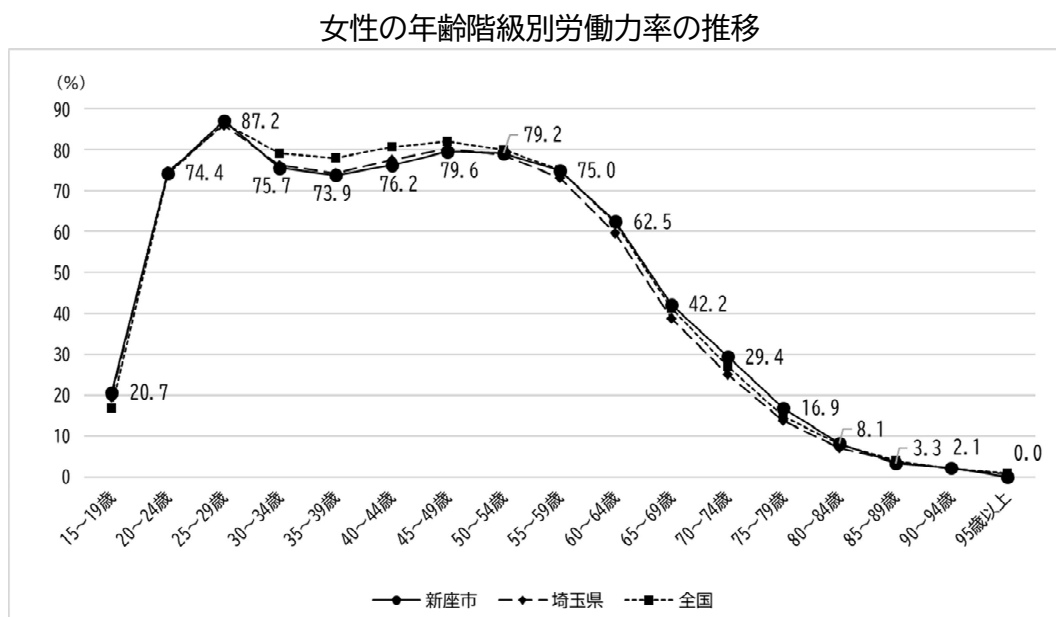


資料：埼玉県の人口動態概況（埼玉県保健政策課）

(4) 女性の年齢階級別労働力率（国・県・新座市）

本市の女性の労働力率※（15歳以上人口に占める労働人口）の推移を見ると、25～29歳が87.2%と最も高く、次いで45～49歳が79.6%と高くなっています。

一方で30～39歳では労働力率の低下が見られます。埼玉県や国と比べると、若干低い状況にあります。

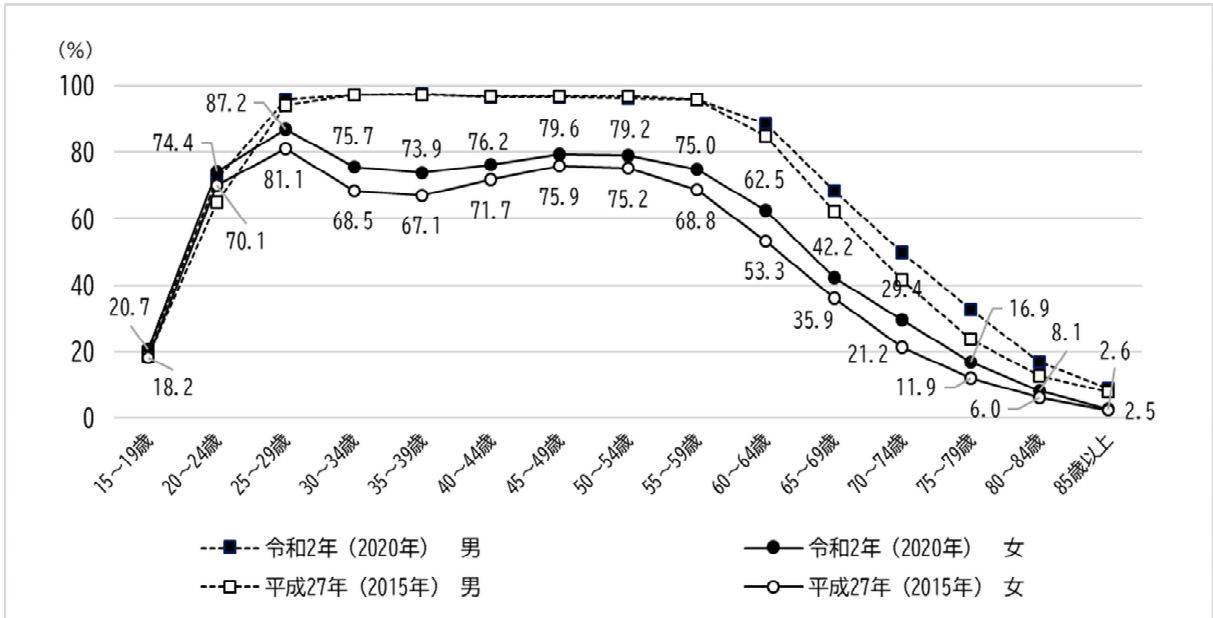


資料：総務省統計局「令和2年国勢調査」  
 ※労働力率については、労働力状態「不詳」の者を除いて算出

(5) 年齢階級別労働力率（新座市男女別）

本市の令和2年（2020年）の女性の労働力率（15歳以上人口に占める労働人口）は、平成27年（2015年）と比べるとM字カーブの底が上昇しています。これは、未婚化の進展だけでなく、結婚・出産を経ても就業を希望する層が増えていることなどが要因として考えられます。男性の労働力率については、女性に見られるような労働力率の低下は見られません。

年齢階級別労働力率の推移

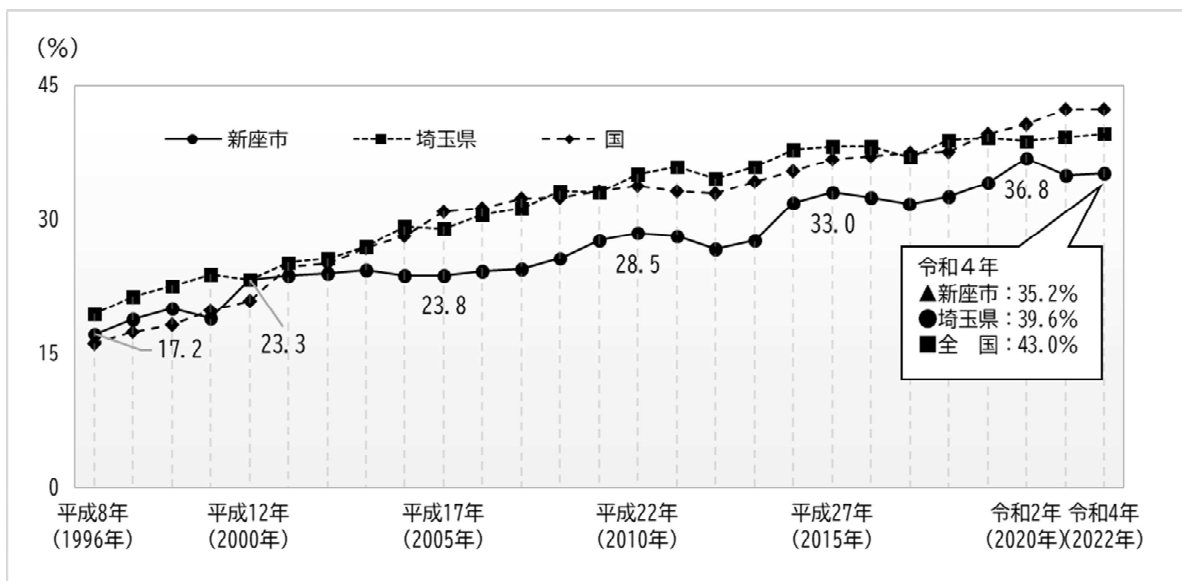


資料：総務省統計局「令和2年国勢調査」及び「平成27年国勢調査」  
\*労働力率については、労働力状態「不詳」の者を除いて算出

(6) 審議会等における女性の登用状況

新座市の審議会等における女性の登用状況は、令和4年（2022年）では35.2%となっており、近年はやや増加していますが、埼玉県や国と比べると、若干低い状況にあります。

審議会等における女性の登用状況

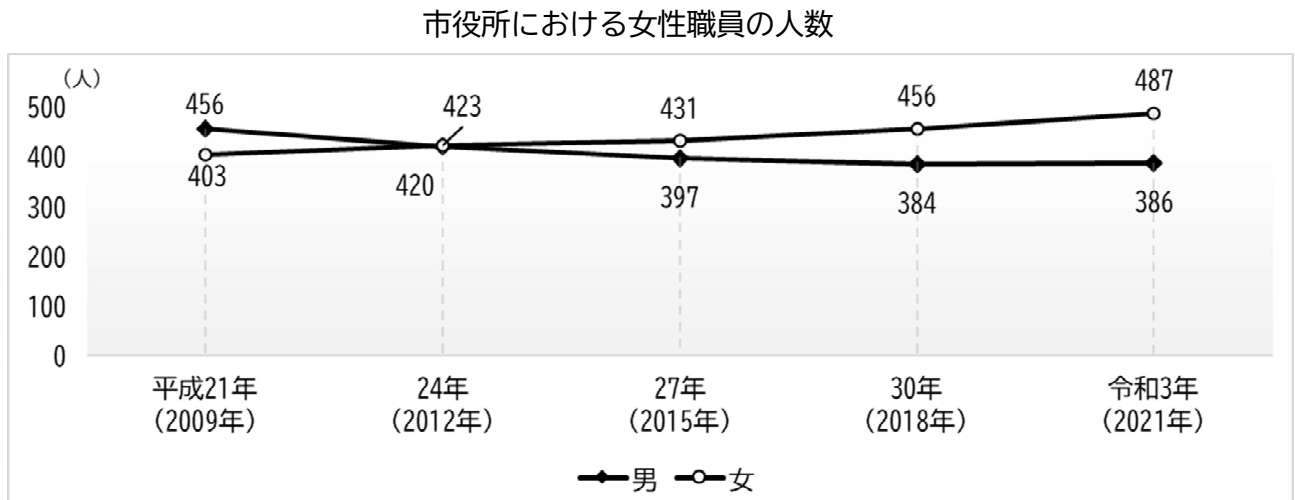


資料：人権推進室



(7) 市役所における女性職員の人数

市職員のうち女性職員の人数は、平成24年（2012年）を境に増加傾向にあります。

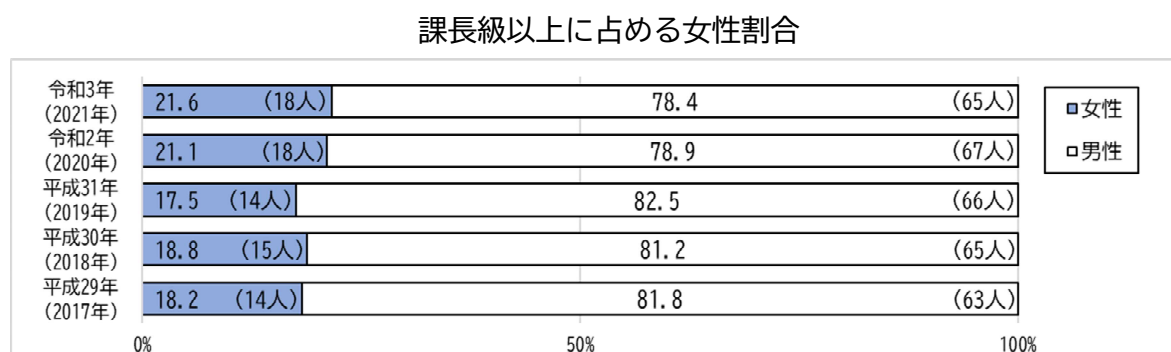
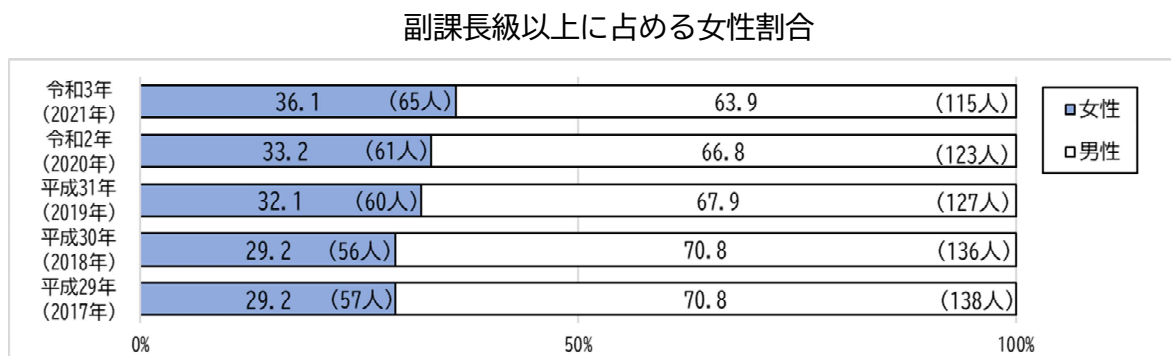


資料：統計にいざ（各年1月1日現在）  
 ＊市長、副市長及び教育長を除く。  
 ＊再任用フルタイム職員を含む。

(8) 女性職員の管理職への登用率

市職員のうち副課長級以上に占める女性職員の割合は、平成29年（2017年）と令和3年（2021年）を比べると、6.9ポイント増加しています。

また、課長級以上に占める女性職員の割合は、平成29年（2017年）と令和3年（2021年）を比べると、3.4ポイント増加しています。

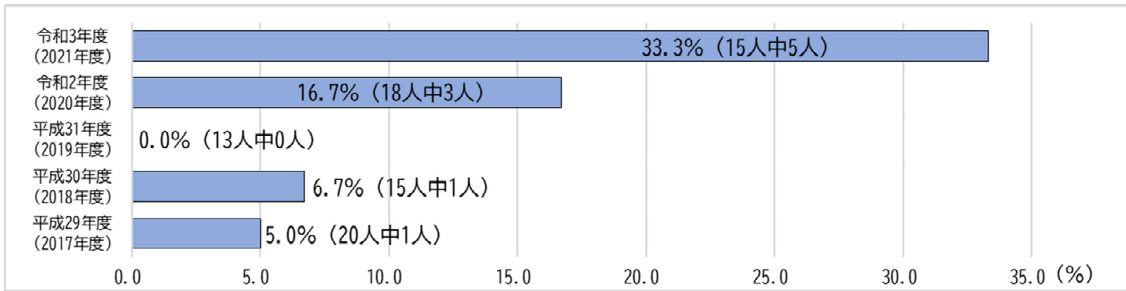


資料：人事課

(9) 男性職員の育児休業の取得率

市職員のうち男性職員の育児休業の取得率は、平成29年（2017年）と令和3年（2021年）を比べると、28.3ポイント増加しています。

男性職員の育児休業の取得率

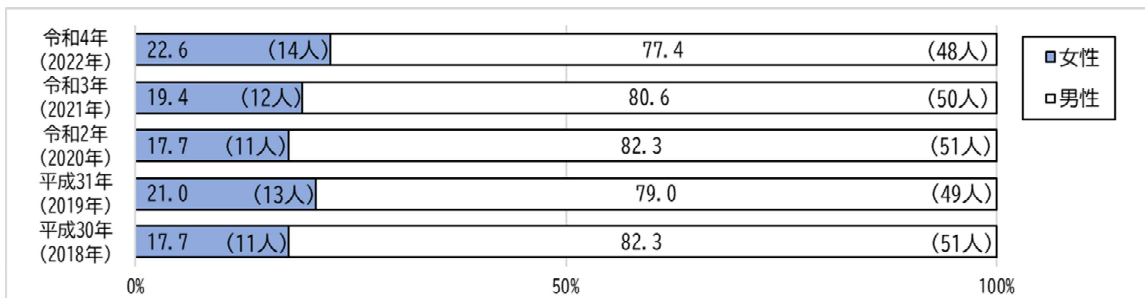


資料：第4次新座市特定事業主行動計画の進捗状況  
\* ( ) 内の数字は、その年度に子が出生した職員のうち育児休業を取得した職員数

(10) 町内会の方針決定への参画

町内会長等の地域活動では、方針決定に関わる役職である町内会長のうち、女性の占める割合は令和4年（2022年）では、22.6%となっています。

町内会における女性の会長の割合



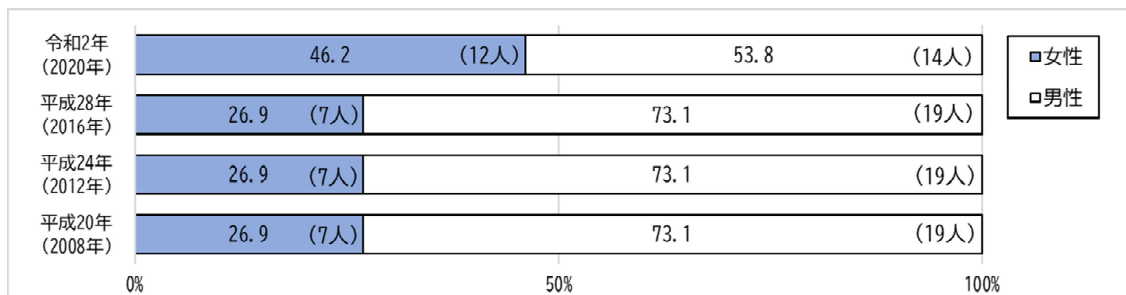
資料：地域活動推進課（各年6月1日）

(11) 市議会への参画

市議会における女性議員は、令和2年（2020年）は46.2%となっており、平成20年（2008年）と比べると19.3ポイントと大幅に増加しています。

なお、令和2年（2020年）は、埼玉県内で最も女性議員の多い市議会となっており、市区別の全国ランキングでは、3位（同率1位が2自治体）となっております。

市議会における女性議員の割合



資料：議会事務局、埼玉県統計年鑑

\* 全国ランキングについては、内閣府「市区町村女性参画状況見える化マップ」による