

第4次 太田市男女共同参画基本計画

令和5年度～令和9年度
(2023年度～2027年度)



令和5年3月

太田市

はじめに



太田市では、平成30年3月に策定した「第3次太田市男女共同参画基本計画」に基づき、男女共同参画社会の実現に向けて様々な施策を総合的・計画的に推進してまいりました。

この間、急速に進む少子高齢化や人口減少に加え、新型コロナウイルス感染症の拡大による「新しい生活様式」の実践など新たな課題が生じ、幅広い分野に大きな影響が生じております。また、DV等の増加、非正規雇用等の割合が高い女性の就労状況、家事や育児負担の女性への偏りなど問題が山積し、これまで以上に男女共同参画社会の実現が求められております。

このような社会情勢の変化やこれまでの計画の成果と課題を踏まえ、男女共同参画のより一層の推進を図るため、「第4次太田市男女共同参画基本計画」を策定いたしました。

本計画を実効性のあるものとして実施していくためには、行政はもとより、市民の皆様を始め、地域社会が一体となって取り組んでいくことが重要です。今後も皆様とともに男女共同参画社会づくりを推進してまいりますので、ご理解、ご協力をお願いいたします。

終わりに、本計画の策定にあたりまして、貴重なご意見・ご提言をいただきました太田市男女共同参画推進協議会委員の皆様、市民・企業意識調査等にご協力いただいた皆様を始め、関係各位の皆様方に心から感謝申し上げます。

令和5年3月

太田市長

清水聖義

目 次

計画総論

1	基本理念	1
2	計画の目的	1
3	計画の期間	1
4	計画の位置付け	1
5	計画の進行管理	2
6	計画の背景	3
	（1）男女共同参画に関する年表	
	（2）ジェンダーギャップ指数	
	（3）女性参画の状況	
	（4）SDGsとジェンダー平等	
7	男女共同参画とは	7
8	計画の体系	9

計画各論

基本方針Ⅰ	あらゆる分野における男女共同参画の推進	
基本目標1	男女共同参画の意識づくり	10
基本目標2	男女平等教育の推進	13
基本目標3	政策・方針決定過程への女性の参画拡大	14
基本方針Ⅱ	仕事と家庭生活の調和	
基本目標4	ワーク・ライフ・バランスの推進	17
基本目標5	就労の平等	20
基本方針Ⅲ	人権を尊重し、安心・安全な暮らしの実現	
基本目標6	女性に対する暴力の防止	22
基本目標7	防災分野における男女共同参画	25
基本目標8	安心して暮らせる環境の整備	26

資 料

太田市男女共同参画推進協議会設置要綱	28
太田市男女共同参画推進協議会委員名簿	29
太田市男女共同参画推進会議設置要綱	29
太田市男女共同参画推進会議担当課連絡会議運営基準	30

計画総論

1 基本理念

男女が社会の対等な構成員としてお互いを尊重し、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画し責任を負い、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。

2 計画の目的

これまでの取り組みを継承、発展させ、男女共同参画社会の実現に向けた施策を総合的かつ計画的に推進することを目的として策定するものです。

3 計画の期間

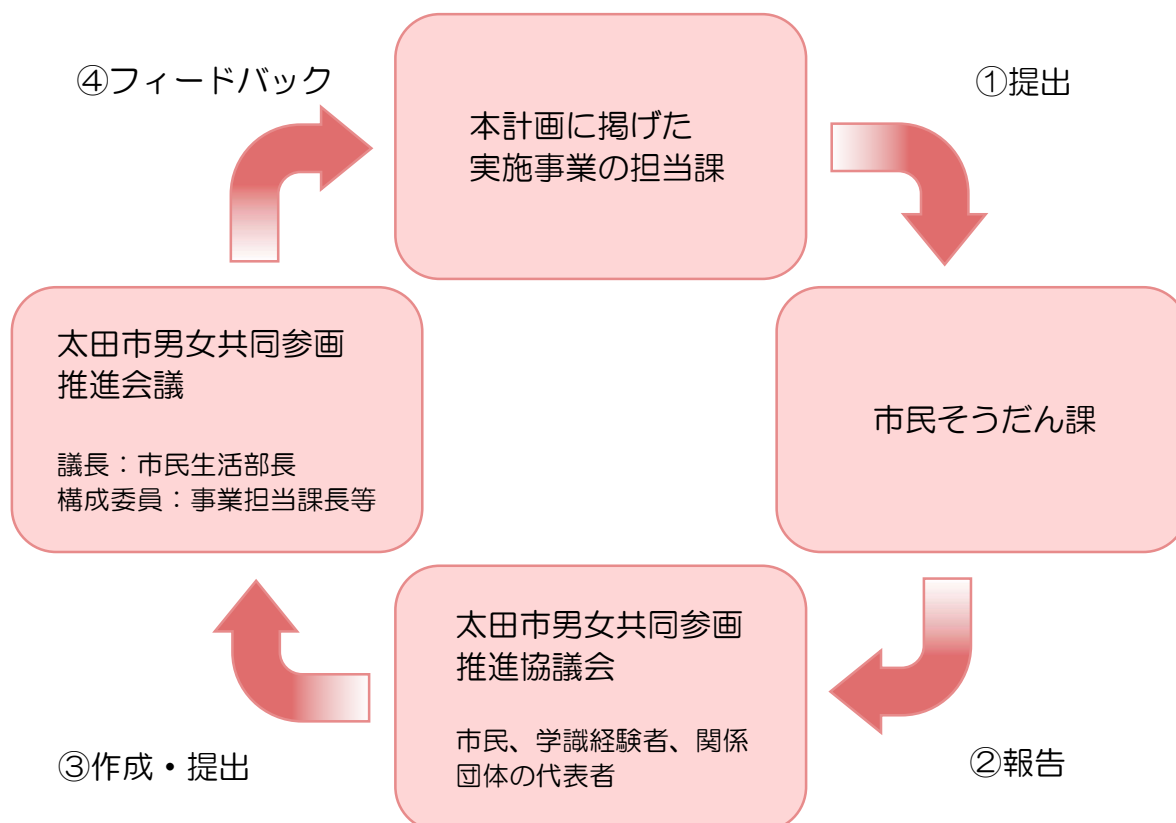
令和5（2023）年4月から令和10（2028）年3月までの5年間とします。

4 計画の位置付け

- (1) 「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に規定する「市町村男女共同参画計画」として策定するものです。
- (2) 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」第6条第2項に規定する「市町村推進計画（＝基本方針Ⅰ・Ⅱ）」を含みます。
- (3) 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（DV防止法）」第2条の3第3項に規定する「市町村基本計画（＝基本方針Ⅲ）」を含みます。
- (4) 「第5次男女共同参画基本計画（国）」及び「第5次群馬県男女共同参画基本計画」を勘案します。
- (5) 「太田市まちづくり基本条例」に基づくとともに、「第2次太田市総合計画」との整合性を図ります。

5 計画の進行管理

本計画の施策における実施事業について、「太田市男女共同参画基本計画進行管理シート」（以下「進行管理シート」という。）により、毎年度、施策・指標に関する進捗状況を確認し、太田市男女共同参画推進協議会（以下「協議会」という。）で成果の評価を行います。



①事業担当課は「進行管理シート」に前年度の実施内容・評価・課題等を記入し、市民そうだん課に提出します。

②市民そうだん課は「進行管理シート」を集約して、協議会に報告します。
協議会は進捗状況を確認し、「事業評価結果報告書」を作成します。

③市民そうだん課は、協議会から提出された「事業評価結果報告書」を庁内組織である太田市男女共同参画推進会議に報告し、事業の進捗状況等について協議します。

④市民そうだん課は、推進会議の結果を事業担当課にフィードバックし、事業担当課は事業方針や進め方の見直しを図ります。

6 計画の背景

(1) 男女共同参画に関する年表

年	国際社会	国	群馬県(年度表記)	太田市(年度表記)
1975 (S50)	<ul style="list-style-type: none"> 国際婦人年 国際婦人年世界会議(メキシコシティ) 「世界行動計画」採択 	<ul style="list-style-type: none"> 婦人問題企画推進本部設置 「国際婦人年」日本会議 		
国連婦人の10年	1976 (S51)	<ul style="list-style-type: none"> 「国連婦人の10年」開始(～昭和60年) 	<ul style="list-style-type: none"> 民法改正(離婚復氏制度)、戸籍法公布、施行 	
	1977 (S52)		<ul style="list-style-type: none"> 「国内行動計画」策定 国立婦人教育会館設置 	
	1979 (S54)	<ul style="list-style-type: none"> 国連総会「女子差別撤廃条約」採択 	<ul style="list-style-type: none"> 「国内行動計画前期重点目標」策定 	
	1980 (S55)	<ul style="list-style-type: none"> 「国連婦人の10年」中間年世界会議(コペンハーゲン) 	<ul style="list-style-type: none"> 「女子差別撤廃条約」署名 	<ul style="list-style-type: none"> 「新ぐんま婦人計画」策定
	1981 (S56)	<ul style="list-style-type: none"> ILO156号条約(家族的責任条約)採択 	<ul style="list-style-type: none"> 「国内行動計画後期重点目標」策定 	
	1984 (S59)		<ul style="list-style-type: none"> 国籍法、戸籍法改正(父母両系主義) 	
	1985 (S60)	<ul style="list-style-type: none"> 「国連婦人の10年」世界会議開催(ナイロビ)「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択 	<ul style="list-style-type: none"> 「女子差別撤廃条約」批准 国民年金法改正(専業主婦の基礎年金保証) 「男女雇用機会均等法」公布 	<ul style="list-style-type: none"> 国連婦人の10年最終年記念群馬県大会
1987 (S62)		<ul style="list-style-type: none"> 「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定 		
1991 (H3)		<ul style="list-style-type: none"> 「新国内行動計画」(第1次改定)策定 	<ul style="list-style-type: none"> 「女性に関する意識調査」実施 	
1992 (H4)		<ul style="list-style-type: none"> 第2回アジア女性会議開催 		
1993 (H5)		<ul style="list-style-type: none"> 「パートタイム労働法」公布 	<ul style="list-style-type: none"> 「新ぐんま女性プラン」策定 	
1994 (H6)		<ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画室、男女共同参画審議会(政令)、男女共同参画推進本部設置 		
1995 (H7)	<ul style="list-style-type: none"> 第4回世界女性会議(北京)「北京宣言及び行動綱領」採択 			
1996 (H8)		<ul style="list-style-type: none"> 「男女共同参画2000年プラン」策定 	<ul style="list-style-type: none"> 「男女共同参画社会をきずくための意識調査」実施 	
1997 (H9)		<ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画審議会設置(法律) 		
1999 (H11)		<ul style="list-style-type: none"> 「男女共同参画社会基本法」公布、施行 	<ul style="list-style-type: none"> 「男女共同参画社会に関する県民意識調査」実施 	<ul style="list-style-type: none"> 「太田市女性プラン」策定(旧太田市)
2000 (H12)	<ul style="list-style-type: none"> 国連特別総会「女性2000年会議」(ニューヨーク) 	<ul style="list-style-type: none"> 「男女共同参画基本計画」策定 		
2001 (H13)		<ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画会議、男女共同参画局設置 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」(DV防止法)施行 	<ul style="list-style-type: none"> 「ぐんま男女共同参画プラン」策定 女性に対する暴力実態調査実施 	
2003 (H15)		<ul style="list-style-type: none"> 「少子化社会対策基本法」公布、施行 「次世代育成支援対策推進法」公布、施行 		
2004 (H16)		<ul style="list-style-type: none"> DV防止法改正 	<ul style="list-style-type: none"> 「群馬県男女共同参画推進条例」制定 	
2005 (H17)	<ul style="list-style-type: none"> 国連「北京+10」世界閣僚級会合(第49回国連婦人の地位委員会(ニューヨーク)) 	<ul style="list-style-type: none"> 「男女共同参画基本計画」(第2次)閣議決定 		<ul style="list-style-type: none"> 太田市、尾島町、新田町、藪塚本町合併(平成17年3月28日)

年	国際社会	国	群馬県(年度表記)	太田市(年度表記)
2006 (H18)		・「男女雇用機会均等法」改正(間接差別禁止、男性へのセクハラ禁止)	・「第2次群馬県男女共同参画基本計画」「ぐんまDV対策基本計画」策定	・「太田市まちづくり基本条例」施行
2007 (H19)		・「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定		・男女共同参画に関する市民・企業意識調査実施 ・「太田市男女共同参画基本計画」策定
2008 (H20)		・DV防止法改正	・「ぐんまDV対策基本計画(改定版)」策定	
2009 (H21)			・「ぐんま男女共同参画センター」設置	
2010 (H22)	・国連「北京+15」記念会合(第54回国連婦人の地位委員会(ニューヨーク))	・「第3次男女共同参画基本計画」閣議決定		
2011 (H23)	・「ジェンダー平等と女性のエンパワメントのための国連機関(UN Women)」発足		・「第3次群馬県男女共同参画基本計画」策定 ・男女間の暴力に関する調査実施	
2012 (H24)	・第56回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワメント」決議案採択	・「女性の活躍促進による経済活性化行動計画」策定		・男女共同参画に関する市民・企業意識調査実施 ・「第2次太田市男女共同参画基本計画」策定
2013 (H25)		・DV防止法改正 ・「ストーカー行為等の規制等に関する法律」改正		
2014 (H26)	・第58回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワメント」決議案採択		・「第3次ぐんまDV対策推進計画」策定 ・男女共同参画社会に関する県民意識調査実施	
2015 (H27)	・国連「北京+20」記念会合(第59回国連婦人の地位委員会(ニューヨーク)) ・「持続可能な開発のための2030アジェンダ」(SDGs)採択	・女性活躍加速のための重点方針2015」策定(以降毎年策定) ・「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(女性活躍推進法)公布 ・「第4次男女共同参画基本計画」閣議決定		
2016 (H28)		・「育児・介護休業法」及び「男女雇用機会均等法」等の改正	・「第4次群馬県男女共同参画基本計画」策定	
2017 (H29)		・刑法改正(強姦罪の構成要件及び法定刑の見直し等)		・男女共同参画に関する市民・企業意識調査実施 ・「第3次太田市男女共同参画基本計画」策定
2018 (H30)		・「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」公布、施行		
2019 (R1)	・G20大阪首脳宣言	・女性活躍推進法改正 ・DV防止法改正	・「第4次ぐんまDV対策推進計画」策定	
2020 (R2)	・国連「北京+25」記念会合(第64回国連女性の地位委員会(ニューヨーク))	・「第5次男女共同参画基本計画」閣議決定		
2021 (R3)			・「第5次群馬県男女共同参画基本計画」策定	・男女共同参画に関する市民・企業意識調査実施
2022 (R4)		・「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」「AV出演被害防止・救済法」成立		・「第4次太田市男女共同参画基本計画」策定

(2) ジェンダーギャップ指数

ジェンダーギャップ指数とは、経済／教育／健康／政治の4分野において、各国の男女格差を数値化したものです。

国際機関の「世界経済フォーラム」が平成18(2006)年から毎年「世界男女格差レポート」で公表しています。

指数は「0」が完全不平等、「1」が完全平等を意味し、数値が低いほど男女の格差があることを示しています。総合スコアは4分野の平均値です。

令和4(2022)年版において日本は146か国中116位と、主要先進国では前年に続き最下位となっています。分野別にみると、「教育」の順位は146か国中1位、「健康」は63位と世界トップクラスの値である一方、「経済」は121位、「政治」は139位と順位が低くなっており、総合順位を引き下げています。

ジェンダーギャップ指数① 主な国の抜粋

国名	令和4年(2022)		令和3年(2021)	
	順位	指数	順位	指数
アイスランド	1	0.908	1	0.892
フィンランド	2	0.860	2	0.861
ノルウェー	3	0.845	3	0.849
ドイツ	10	0.801	11	0.796
米国	27	0.769	30	0.763
韓国	99	0.689	102	0.687
中国	102	0.682	107	0.682
日本	116	0.650	120	0.656

ジェンダーギャップ指数② 日本の分野別

分野	令和4年(2022)		令和3年(2021)	
	順位	指数	順位	指数
政治	139	0.061	147	0.061
経済	121	0.564	117	0.604
教育	1 (21カ国同率)	1.000	92	0.983
健康	63	0.973	65	0.973

令和2(2020)年版までの「世界男女格差レポート」には、「男女格差は100年以内に解消される」と記載されていました。

しかしコロナ禍など、世界が直面する課題がますます複雑化する中、ジェンダー平等への歩みが停滞していることから、令和4(2022)年版では「現在のペースのままでは完全なジェンダー平等を実現させるには132年かかる」と修正されています。

(3) 女性参画の状況

群馬県は「市区町村の審議会等委員」「自治会長」に占める女性の割合が全国最下位であり、特に自治会長に占める女性の割合は全国唯一の1%未満(0.9%)となっています。

内閣府 男女共同参画社会「都道府県別全国女性の参画マップ」

指 標	群馬県	全国順位		
		うち女性	女性割合	
都道府県議	47人	5人	10.6%	22
市区議	287人	37人	12.9%	31
町村議	271人	26人	9.6%	32
都道府県の地方公務員管理職	924人	97人	10.5%	26
都道府県の審議会等委員	662人	230人	34.7%	16
市区町村の審議会等委員	10,544人	2,315人	22.0%	47
自治会長	2,431人	22人	0.9%	47
都道府県防災会議の委員	48人	7人	14.6%	22

都道府県議・市区議・町村議は2021年12月31日現在、その他は原則2021年4月1日現在

(4) SDGsとジェンダー平等

SDGs(エス・ディー・ジーズ)は、平成27(2015)年9月の国連サミットで加盟国の全会一致で採択された「持続可能な開発目標」で、令和12(2030)年を達成期限としています。

「ジェンダー平等」とは性別に関わらず、平等に責任や権利や機会を分かちあい、あらゆる物事を一緒に決めてゆくことを意味しています。

SDGsには、世界を変えるための17のゴールがあり、ゴール5に「ジェンダー平等の実現」が掲げられています。また前文に「すべての人の人権を実現し、ジェンダーの平等、そしてすべての女性と女児の能力を引き出すことを目指す」とあることから、ジェンダー平等の実現はすべてのゴールに関わっており、SDGs全体の目的でもあります。



7 男女共同参画とは

◆は、R3意識調査「自由意見」より

- ◆女性は力や出産等、男性とは体のつくりや能力が異なるため、同じ土俵での評価の仕方では平等を考えるには無理があると思う。(女性 18-29 歳)
- ◆平等という言葉は、男女の体のつくりや体力差などを考慮せずに、男女同一に扱うことであり、男のための〇〇、女のための〇〇といった考えがある時点で男女平等という考え方は難しいと考えている。(男性 18-29 歳)
- ◆「男女共同参画社会」の言葉は社会に浸透していても、実感することはありません。自分たちのこととして捉えるための情報もあまり目にしません。(女性 60 歳代)
- ◆すべてにおいて男女平等、ジェンダーも関係ないといった世界的な世論の動きに違和感しか感じられない。人類はどこに向かいたいのか。(企業)

男女共同参画社会

近年「性の多様性」という考え方が広まるにつれて、男女共同参画の「男女」はもう古いのではないかという意見があります。

しかし男女共同参画の「男女」は、私たちの体の性別のことではありません。

男女共同参画の「男女」は、ジェンダーを指しています。

私たちは生まれた時から「男らしさ」「女らしさ」を社会から押し付けられます。この社会的に作られた性別をジェンダー（社会的性別）といいます。ジェンダーは、社会や民族の数だけあり、教育としつけによって絶えず強化されます。

男女共同参画は「男らしさ」「女らしさ」によって私たちの行動範囲・思考範囲が限定されることがない社会の実現を目指しています。

- ◆「力仕事は男性がするもの」「女性は事務職」などという考え方を男性も女性も払拭する必要があると考える。(企業)
- ◆力仕事＝男性の仕事という意識が日本では男女共にある、払拭されない。(企業)
- ◆家事は女性がやるという固定概念が強いと思う。(女性 18-29 歳)
- ◆親や家庭を見て育ってきてそれが普通と思い込んでいるのもあると思う(無記入)
- ◆私達の若い頃には「女は家、男は仕事」ということで育ってきて、私はとてもくやしい思いでした。(女性・70 歳代)

性別役割分担意識

ジェンダーはそもそも不平等に作られています。

ジェンダーに基づく男女の線引きは、男性が中心となって社会を動かしていく「男性中心社会」を構築してきたといえます。

「男は仕事、女は家庭」など、性別を理由として固定的に役割を分ける考え方を、性別役割分担意識といいます。

例えば、子を生む機能をもつ女性が、子育てから介護まで、あらゆる無償の奉仕活動をし、男性が外で働き経済的に支えるのが自然だという考え方があります。

しかし、これは決して自然ではありません。

女性が子を産むことと、女性が家事や子育て、親の介護をすることの間には、何の必然的な関係もありません。

この性別役割分担意識は家庭や職場など、日常生活のあらゆる場面にあふれているため、自分が差別したり、偏見を持っている当事者であるということをなかなか自覚できません。

- ◆「男女共同参画」という言葉自体、セクシュアルマイノリティ（性的少数者）にひっかかって失礼だと思う。今回の調査は矛盾していると思う。（企業）
- ◆「男女共同参画」と言う言葉を変えてみては。「男」「女」の性別だけでは多様性を受け入れられないのではないのでしょうか。（男性 30 歳代）

ジェンダーとセクシュアリティ

世の中の大半は、「性別二元論（性別には男女の2つしかない）」や「異性愛」を前提としたものが占めています。

しかし私たちが持っているセクシュアリティ（性のあり方）は、4つの要素（体の性、心の性、好きになる性、表現する性）のかけ合わせで決まるとも言われています。

また、それぞれの要素は必ずしも0か100かに当てはまるものではないので、その組み合わせは無数になります。

最近「多様性を認め合う」ことの必要性が社会に広まり、性別についても、申請書の性別欄の廃止や、制服の自由選択など、多様な性を認め合うための様々な配慮が図られています。

しかし「男らしさ」「女らしさ」を測るジェンダーのものさしがある限り、「男らしくない」「女らしくない」という差別や偏見は生じます。

ジェンダーを解消しない限り、性の多様性を認め合うことは困難で、また性の多様性を認め合えばジェンダーが自然に解消するというものでもありません。

8 計画の体系

基本方針	基本目標	施策
I あらゆる分野における男女共同参画の推進	1 男女共同参画の意識づくり	1 男女共同参画に関する広報・啓発の推進
		2 男女共同参画推進に関する学習機会の提供
		3 市職員への男女共同参画研修の充実
		4 庁内推進体制の強化
	2 男女平等教育の推進	5 学校における男女平等教育の推進
	3 政策・方針決定過程への女性の参画拡大	6 市政における女性の能力発揮の推進
		7 地域活動における男女共同参画の推進
II 仕事と家庭生活の調和	4 ワーク・ライフ・バランスの推進	8 ワーク・ライフ・バランスに関する学習機会の提供
		9 市職員のワーク・ライフ・バランスの推進
		10 ワーク・ライフ・バランスの推進のための働きかけ
	5 就労の平等	11 女性の就労支援
		12 家庭生活と両立しやすい環境整備の推進
III 人権を尊重し、安心・安全な暮らしの実現	6 女性に対する暴力の防止	13 女性に対する暴力の相談・支援体制の充実
		14 女性に対する暴力防止のための啓発活動
	7 防災分野における男女共同参画	15 男女共同参画の視点を踏まえた防災対策の推進
	8 安心して暮らせる環境の整備	16 男女が自立するための生活支援
		17 多様性が尊重される社会づくりの推進

計画各論

基本方針Ⅰ あらゆる分野における男女共同参画の推進

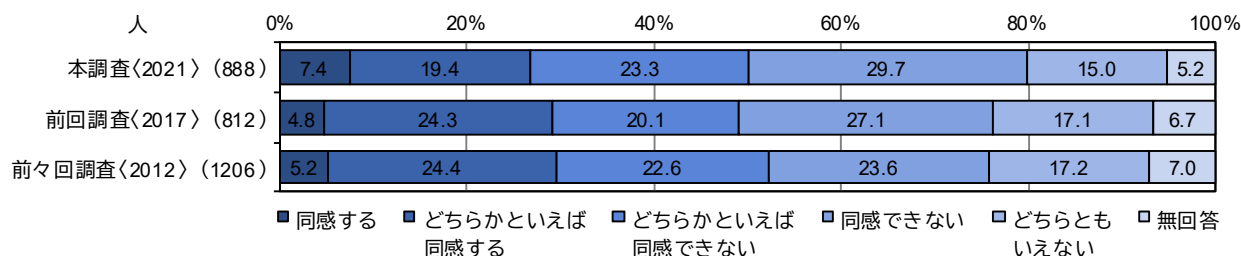
基本目標1 男女共同参画の意識づくり



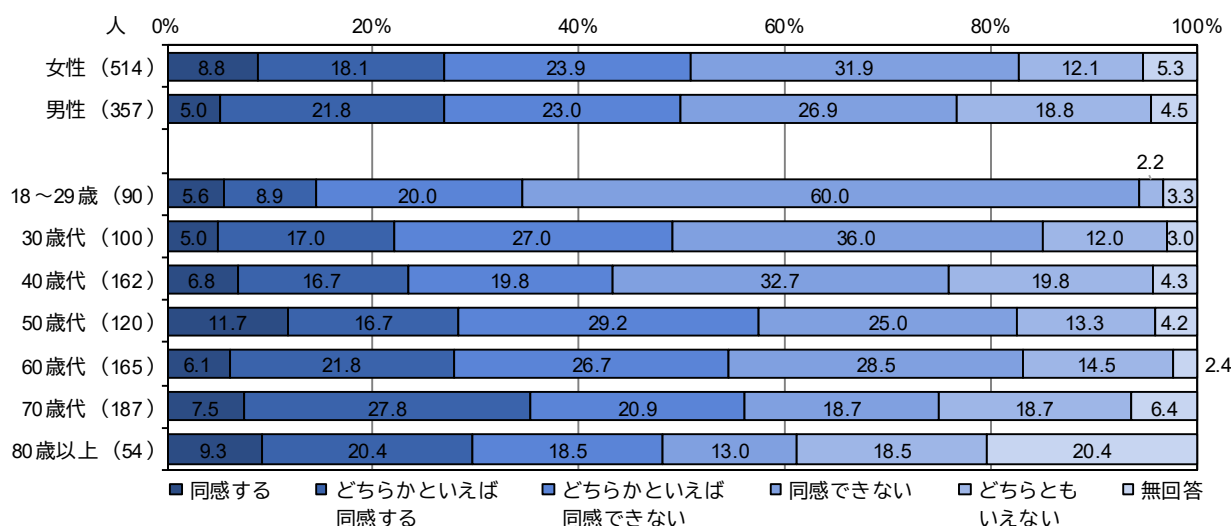
現状

性別役割分担意識（市民意識調査 問1）

性別役割分担に「同感できない」「どちらかといえば同感できない」と回答した人の割合は50%以上で、過去2回の調査より高くなっています。

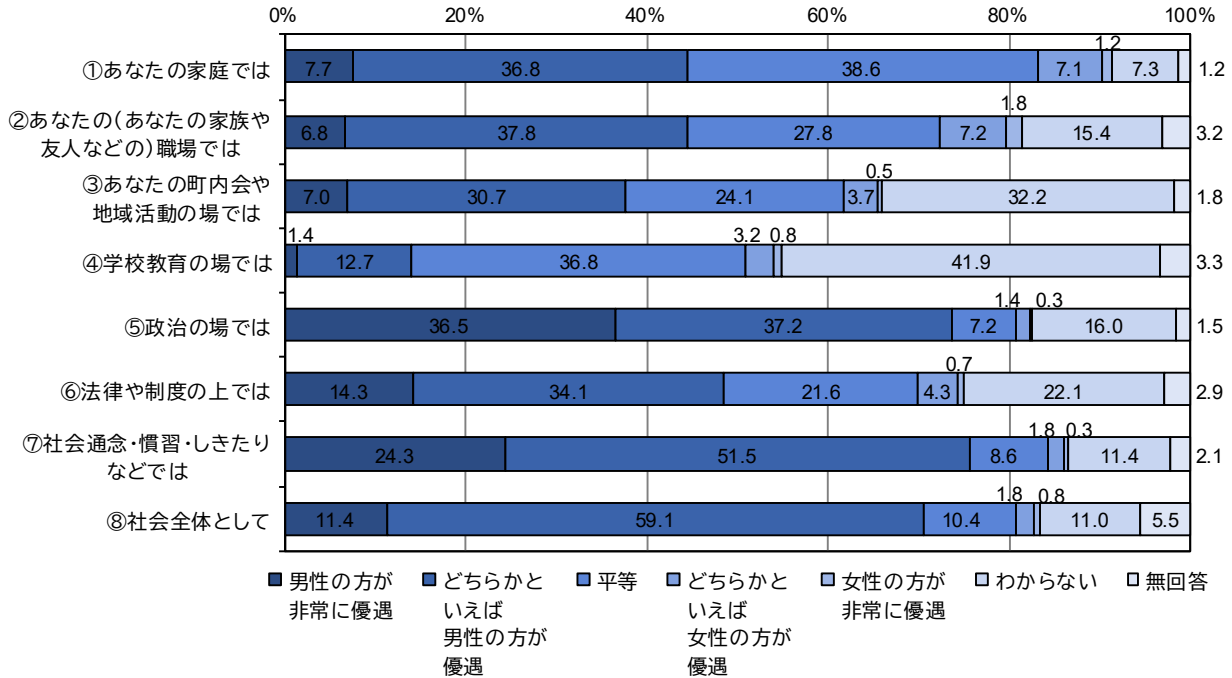


年代別では、年代による違いが大きく、「同感できない」「どちらかといえば同感できない」と回答した人の割合は概ね若い年代ほど高くなっています。

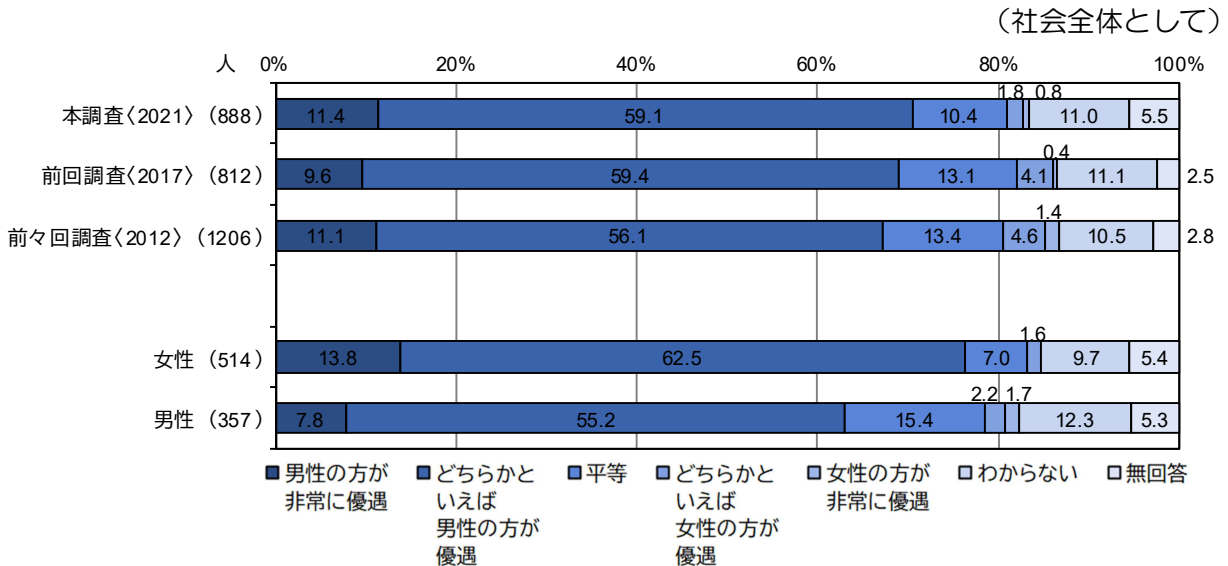


男女の地位は平等になっていると思うか（市民意識調査 問2）

「女性の方が非常に優遇」「どちらかといえば女性の方が優遇」の計はいずれの項目でも10%未満、「男性の方が非常に優遇」「どちらかといえば男性の方が優遇」の計は、⑤政治、⑦社会通念、⑧社会全体で70%以上になっています。



「⑧社会全体として」の項目は、過去2回の調査と比較して、大きな変化は見られません。性別では、「男性の方が非常に優遇」「どちらかといえば男性の方が優遇」の計は、女性が男性より高く、「平等」は男性が女性より若干高くなっています。



課題

性別役割分担意識が未だに根強く残っており、女性の自立や社会への参画を妨げています。男女共同参画社会の実現は、女性に限らず男性にとっても暮らしやすい社会につながることにいて理解を深めてもらうことが重要です。

施策

市民一人ひとりが男女共同参画について正しい知識を得られるよう、情報の発信や多様な学習機会の提供に努めます。

また、市職員がより深い理解のもと、全ての事業に男女共同参画の視点を反映できるよう、研修等の充実を図ります。

施策 1 男女共同参画に関する広報・啓発の推進

事業名	事業内容	担当課
男女共同参画推進に関する広報啓発活動	広報紙やホームページ、コミュニティ放送の活用により、意識啓発のための情報提供を実施します。	市民そうだん課

施策 2 男女共同参画推進に関する学習機会の提供

事業名	事業内容	担当課
男女共同参画講演会の開催	男女共同参画講演会を開催し、意識改革と理解の促進に努めます。	市民そうだん課
地域における学習機会の提供	男性の参加を配慮し、男女共同参画を視点に入れた事業を実施します。	各地区振興課

施策 3 市職員への男女共同参画研修の充実

事業名	事業内容	担当課
男女共同参画職員セミナーの開催	新規採用職員、一般職員を対象に男女共同参画の意識啓発研修を実施します。	市民そうだん課

施策 4 庁内推進体制の強化

事業名	事業内容	担当課
男女共同参画の視点に立った業務遂行	太田市役所全課において、「男女共同参画の視点を踏まえて業務が行われているか」について、実態を継続的に把握します。	市民そうだん課

指標

項目	令和3年度 (現状値)	令和8年度 (目標値)	根拠
性別役割分担意識に「同感できない」「どちらかといえば同感できない」と回答した人の割合	53.0%	60.0%	意識調査
「男女の地位は平等になっていると思うか」(社会全体として)で「平等」と回答した人の割合	10.4%	15.0%	意識調査

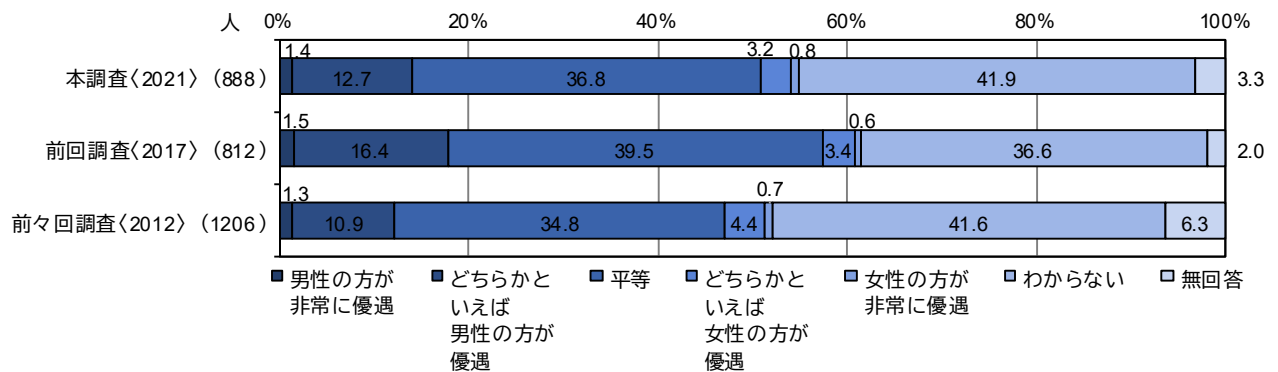
基本目標2 男女平等教育の推進



現状

学校教育の場で男女の地位は平等になっていると思うか（市民意識調査 問2）

「わからない」が41.9%で最も高く、次に「平等」が36.8%で、過去2回の調査からの大きな変化は見られませんでした。



課題

大人たちの考えや言動の影響により、次世代を担う子どもたちの将来が固定化されることのないよう、大人たちが日常におけるアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）等に気づき、見直しを図るとともに、子どもたちが性別を問わず、さまざまな活動に積極的に参画していけるよう支援していくことが求められます。

施策

子どもたちが性別にとらわれず、それぞれの個性と能力を十分に発揮できるよう男女平等教育を推進します。

また、学校教育など、教育関係者に対する研修を実施します。

施策5 学校における男女平等教育の推進

事業名	事業内容	担当課
学習指導要領に基づく男女平等教育の推進	発達段階に応じて、人権尊重、男女の相互理解と協力の重要性、家庭生活の大切さなどについての指導の充実を図ります。	学校教育課
教職員研修の充実	男女平等について、正しい理解と認識を深め、男女平等を積極的に推進するための自覚と実践的指導力の向上を図ります。	学校教育課

基本目標 3 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

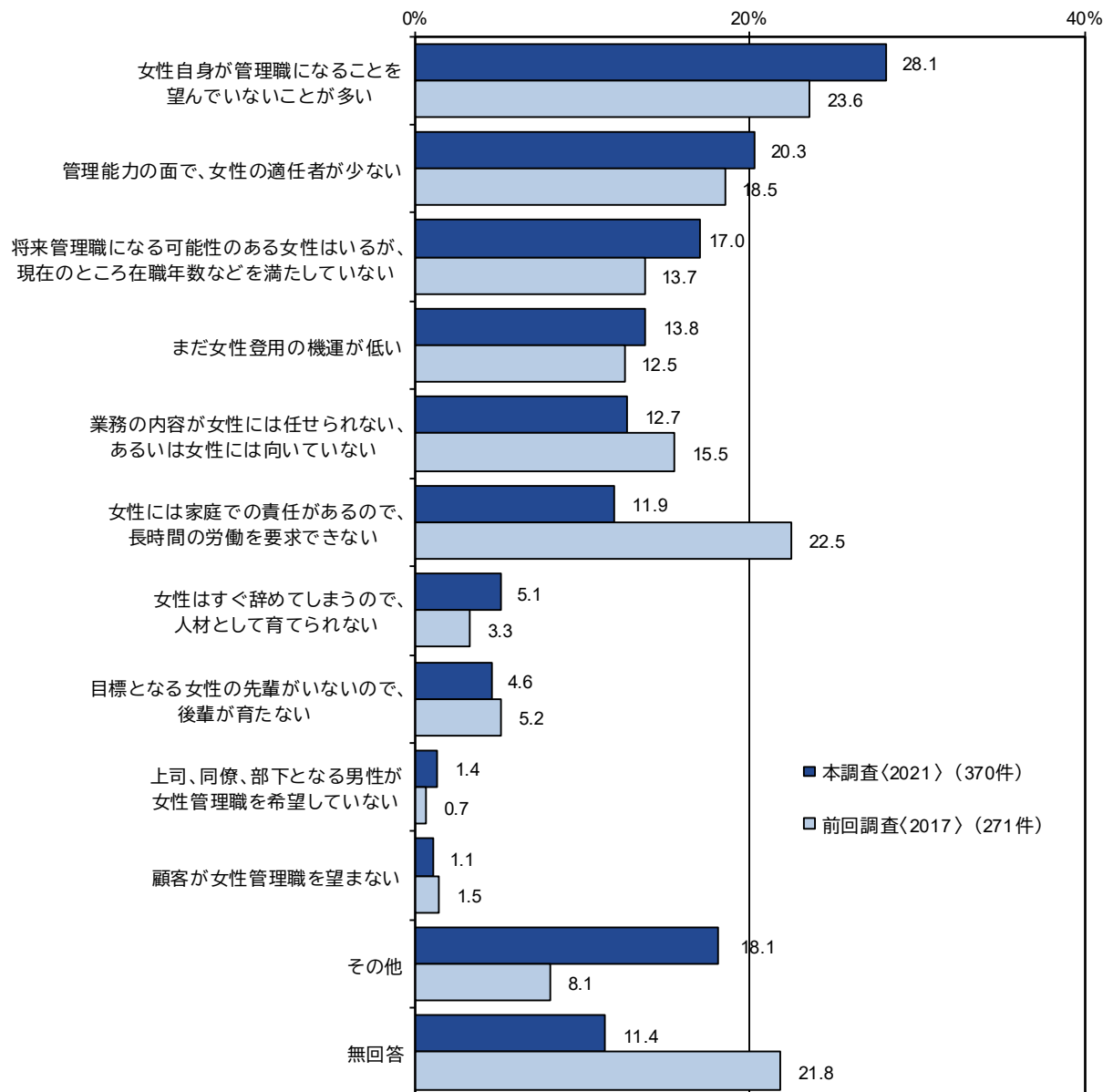


現状

女性管理職が少ない・いない理由（企業意識調査 問 25）

「女性自身が管理職になることを望んでいないことが多い」が28.1%で最も高く、次いで「管理能力の面で、女性の適任者が少ない」が20.3%となっています。

「女性には家庭での責任があるので、長時間の労働を要求できない」は前回調査より10.6%低くなっています。



従業員規模別では「女性自身が管理職になることを望んでいないことが多い」「管理能力の面で、女性の適任者が少ない」に違いが見られ、いずれも概ね従業員数が多いほど高くなっています。

【従業員規模別】（複数回答）

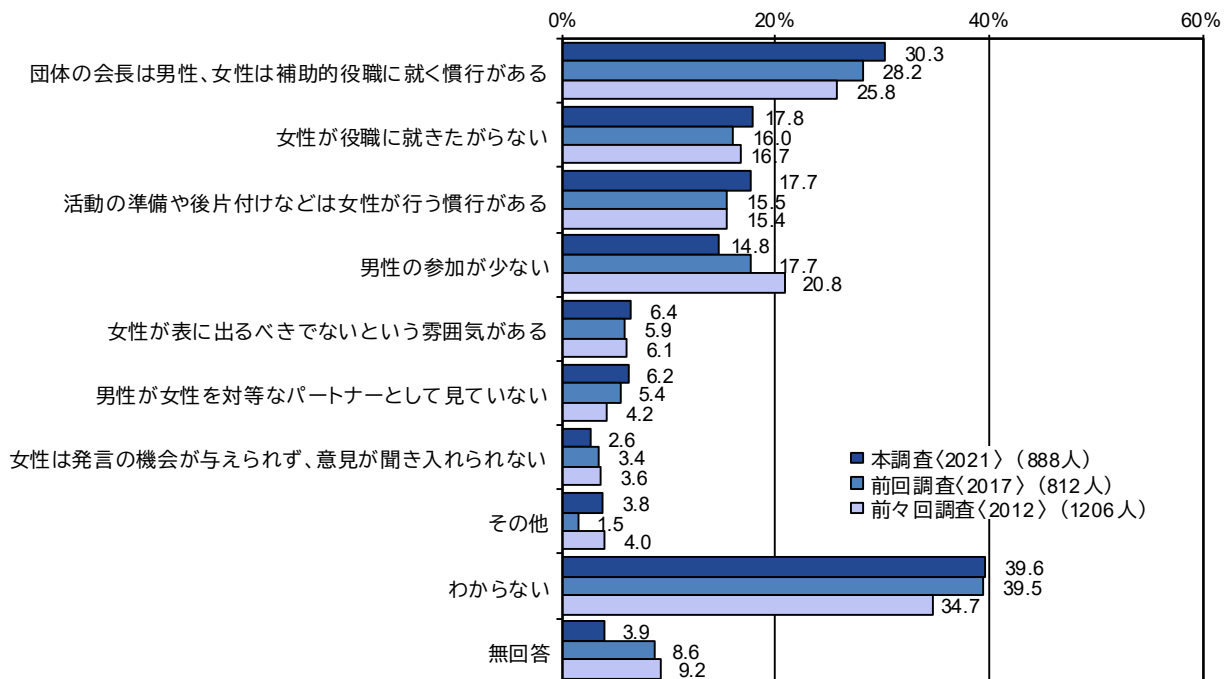
※色表示は各従業員規模で最も高い値

従業員数	従業員規模			
	10名未満	10名以上 50名未満	50名以上 100名未満	100名以上
件	67	234	33	33
女性自身が管理職になることを望んでいないことが多い	16.4	28.6	39.4	39.4
管理能力の面で、女性の適任者が少ない	4.5	21.8	21.2	39.4
将来管理職になる可能性のある女性はあるが、現在のところ在職年数などを満たしていない	7.5	16.7	27.3	27.3
まだ女性登用の機運が低い	10.4	15.0	9.1	18.2
業務の内容が女性には任せられない、あるいは女性には向いていない	11.9	16.2	3.0	0.0
女性には家庭での責任があるので、長時間の労働を要求できない	11.9	10.7	27.3	6.1
女性はすぐ辞めてしまうので、人材として育てられない	3.0	5.1	12.1	3.0
目標となる女性の先輩がいないので、後輩が育たない	3.0	3.0	6.1	18.2
上司、同僚、部下となる男性が女性管理職を希望していない	1.5	1.3	3.0	0.0
顧客が女性管理職を望まない	3.0	0.0	0.0	6.1
その他	35.8	14.5	12.1	12.1
無回答	14.9	11.1	9.1	9.1

地域活動での男女共同参画について（市民意識調査 問17）

「わからない」が39.6%で最も高く、次いで「団体の会長は男性、女性は補助的役職に就く慣行がある」が30.3%となっています。

過去2回の調査からの大きな変化は見られませんでした。



課題

本市では、組織の代表や役員、管理職等への女性登用を推進してきましたが、令和4（2022）年4月時点における審議会等委員の女性の割合は19.5%（第3次計画策定時点と変わらず）、市役所における課長職以上の女性の割合は9.9%（3.3%上昇）、区長・区長代理に占める女性の割合は、区長1.5%（1.0%上昇）、区長代理2.8%（1.0%上昇）であり、一定の改善が見られたものの、未だ代表や役員等の多くを男性が占めており不十分な状況です。

施策

市の施策展開に多様なニーズを反映するため、意思決定の場への女性の積極的な登用と、それを実現するための環境づくりを進めます。

施策6 市政における女性の能力発揮の推進

事業名	事業内容	担当課
審議会等への女性委員参画の推進	「太田市審議会等の取り扱いに関する指針」に基づき、審議会等の所管課に働きかけ、女性委員の参画を推進します。	行革推進課
女性職員の管理職等への登用推進	性別に関わりなく職員が能力を最大限に発揮できる組織を作るため、適材適所の人員配置に努めます。	人事課
女性職員のリーダー育成支援	女性職員のロールモデルの育成や職員の意識変容及びスキルアップを図るため、職員の意見交換会や外部派遣研修を積極的に行います。	人事課
女性人材リストの活用促進	市の政策や方針の立案・決定の場への女性の参画を促進するため、審議会や委員会等への女性委員の積極的登用を推進します。	市民そうだん課
女性教職員の管理職等への登用推進	多様な視点や能力を学校経営に活かすことを鑑み、ミドルリーダーの育成に力を入れ、登用の推進を図ります。	学校教育課

施策7 地域活動における男女共同参画の推進

事業名	事業内容	担当課
自治会における役員等の女性登用推進	自治会において男女共同参画の推進が図れるよう女性役員等の登用について区長会に協力を求めます。	地域総務課
P T A、学校評議員への男女共同参画推進	P T Aの女性会長職及び男性役員が増加と、学校評議員に占める女性の割合の増加に向けて、男女共同参画が促進されるよう働きかけます。	学校教育課

指標

項目	令和4年度 (現状値)	令和9年度 (目標値)	担当課
審議会等委員の女性の割合 ※1	19.5%	33%	行革推進課
市役所における課長職以上の女性の割合 ※2	9.9%	20%	人事課
区長・区長代理に占める女性の割合	区 長	1.5%	地域総務課
	区長代理	2.8%	

※1 審議会等委員の女性の割合のみ、令和3年度（現状値）、令和8年度（目標値）

※2 目標値20%は早期の達成をめざすものとして設定

基本方針Ⅱ 仕事と家庭生活の調和

基本目標4 ワーク・ライフ・バランスの推進

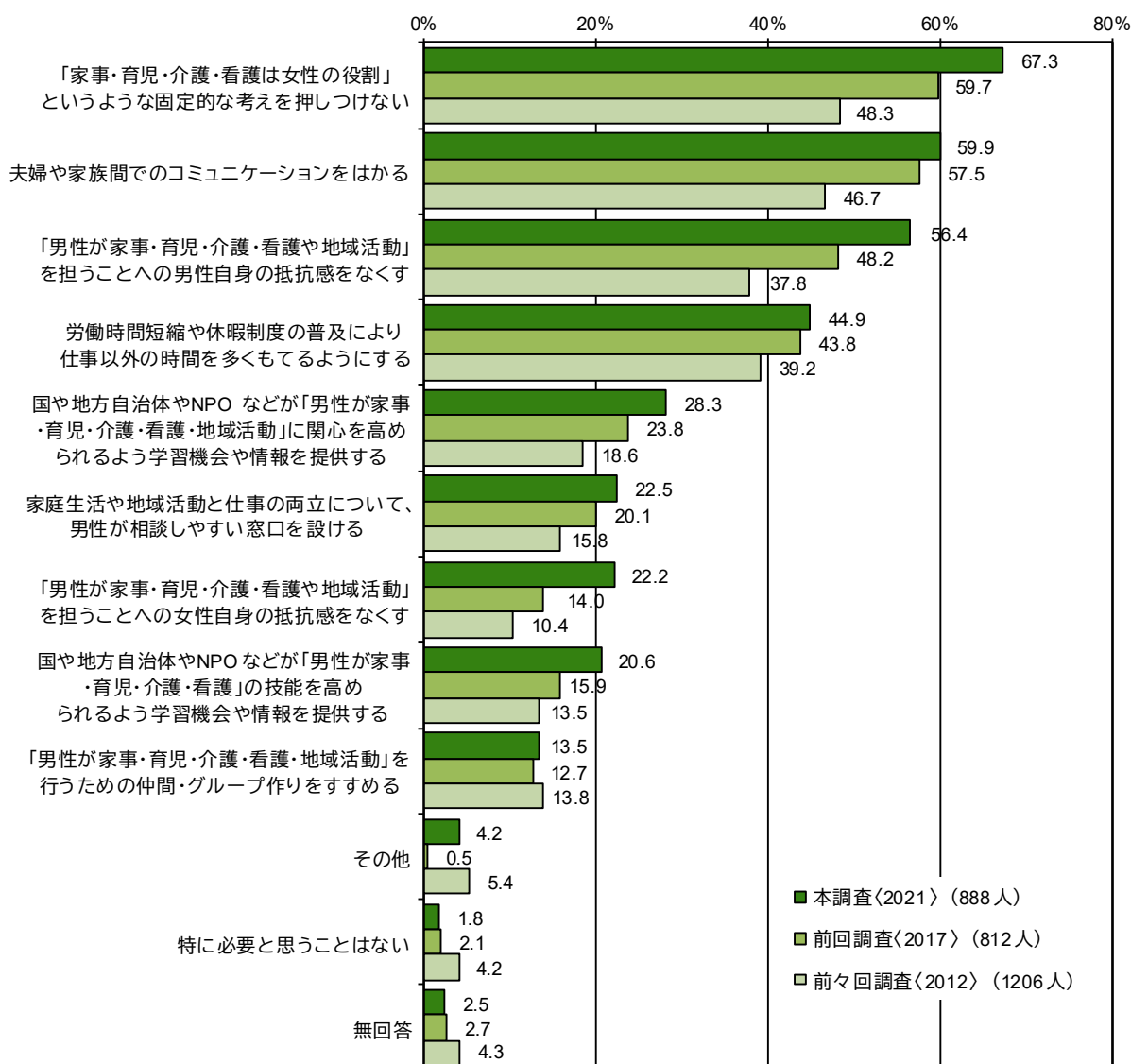


現状

今後、男性が女性とともに家事・育児・介護・看護、地域活動などをより積極的に担っていくために必要だと思うこと（市民意識調査 問6）

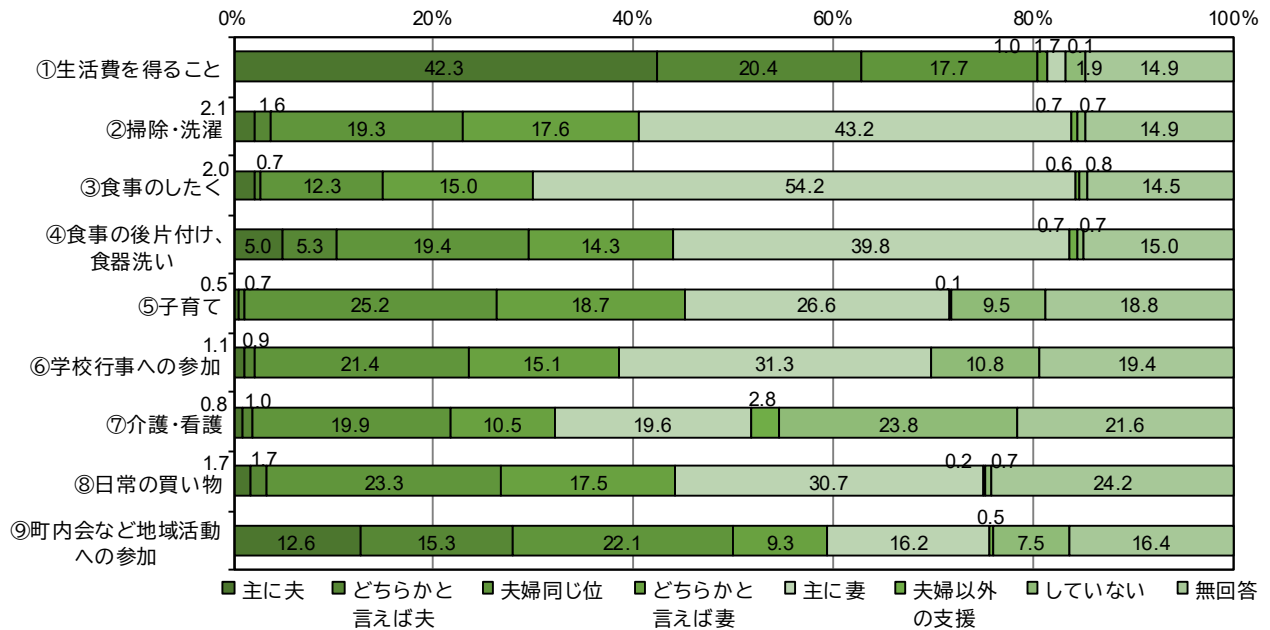
「固定的な考えを押しつけない」が67.3%で最も高く、次いで「夫婦や家族間でのコミュニケーション」が59.9%となっています。

【全体／前回・前々回との比較】（複数回答）



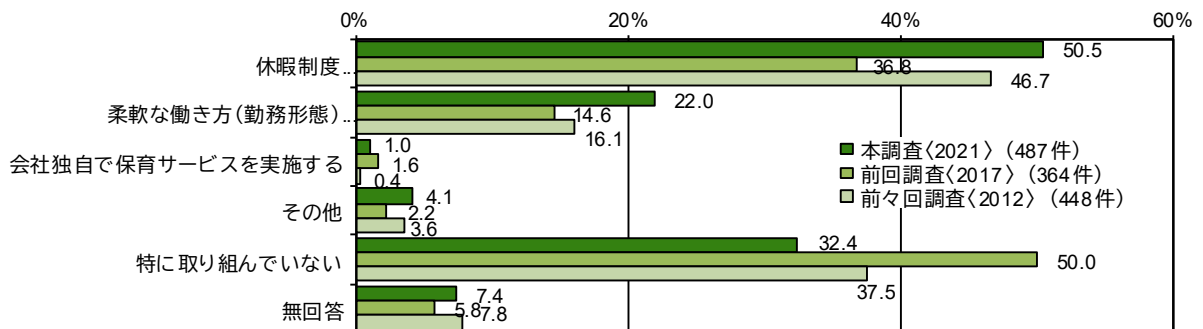
家庭における役割分担（市民意識調査 問7）

「主に夫」「どちらかと言えば夫」の計は「①生活費を得ること」が60%以上で高く、「主に妻」「どちらかと言えば妻」の計は「③食事のしたく」が約70%、「②掃除・洗濯」が60%以上で高くなっています。



ワーク・ライフ・バランスの取組状況（企業意識調査 問35）

「休暇制度」が50.5%で最も高く、次いで「特に取り組んでいない」が22%となっています。



課題

市民意識調査では、依然として家事の多くが女性に偏っている状況がうかがえます。その背景には家庭や職場における固定的な性別役割分担意識が強く存在していることや、男性の長時間労働などが考えられます。

長時間労働は、男女ともに家事、育児、介護などへの参画を困難にするものであり、女性の活躍の大きな障壁となるだけでなく、男性の生活の豊かさを奪うものでもあります。



ワーク・ライフ・バランス

仕事と私生活との調和をとり、その両方を充実させる働き方・生き方のことです。メリットは、私生活の充実による仕事の生産性向上です。

施策

長時間労働の抑制について積極的に推進するとともに、育児・介護に係る休暇等について性別にかかわらず取得しやすい環境の整備を進めます。

また事業者・労働者等に対し、学習機会の提供や働きやすい職場環境づくりのための啓発を推進します。

施策 8 ワーク・ライフ・バランスに関する学習機会の提供

事業名	事業内容	担当課
「妊娠中のセミナー」において男性の家事や育児への参画推進	出産・育児の準備や心構えができるよう、「妊娠中のセミナー」において男性の育児や家事への参画を推進します。	健康づくり課

施策 9 市職員のワーク・ライフ・バランスの推進

事業名	事業内容	担当課
育児・介護休業制度を取得しやすい職場環境の整備	育児・介護休暇及び休業の取得に向け、制度の周知と休暇の取りやすい環境づくりを推進します。	人事課

施策 10 ワーク・ライフ・バランスの推進のための働きかけ

事業名	事業内容	担当課
農家の家族経営協定の締結促進	家族経営協定についての理解を図り、締結農家の育成・増加に努めます。	農業委員会事務局
企業へのワーク・ライフ・バランスの普及推進	企業に対するワーク・ライフ・バランスの普及を進め、各企業での取組が進むよう努めます。	市民そうだん課
家庭の相互扶助及び協働の推進	「おた家庭の日」の周知等を行い理解を図ります。	生涯学習課

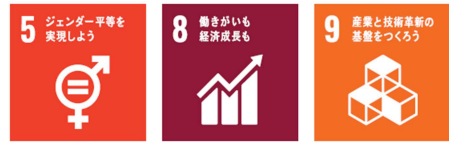
指標

項目		令和3年度 (現状値)	令和8年度 (目標値)	根拠・担当課
家庭における役割分担が「夫婦同じ位」と回答した人の割合 ※1		16.4%	30.0%	意識調査
市役所職員の性別育児休業取得率 ※2	男性	26.8%	30.0%	人事課
	女性	81.8%	100%	
家族経営協定締結農家数		163戸	190戸	農業委員会事務局

※1 「生活費を得ること」「掃除・洗濯」「食事のしたく」の平均値

※2 1月1日から12月31日までの間で子が出生した職員のうち、新規に育児休業を取得した職員

基本目標5 就労の平等

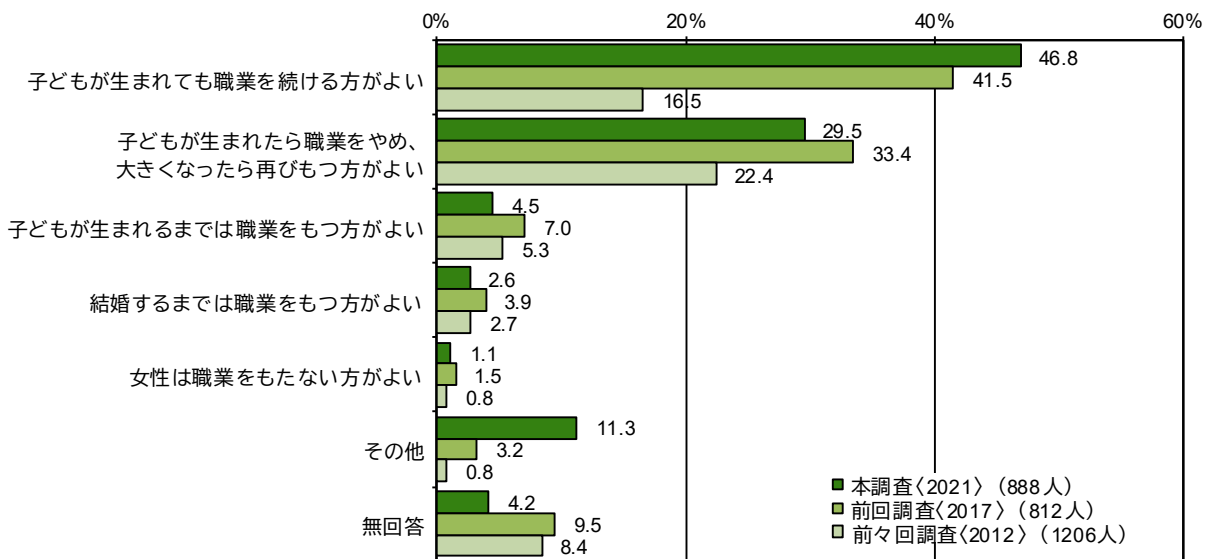


現状

女性が職業をもつことについて（市民意識調査 問 14）

「子どもが生まれても職業を続ける方がよい」が46.8%で最も高く、次いで「子どもが生まれたら職業をやめ、大きくなったら再びもつ方がよい」が29.5%となっています。

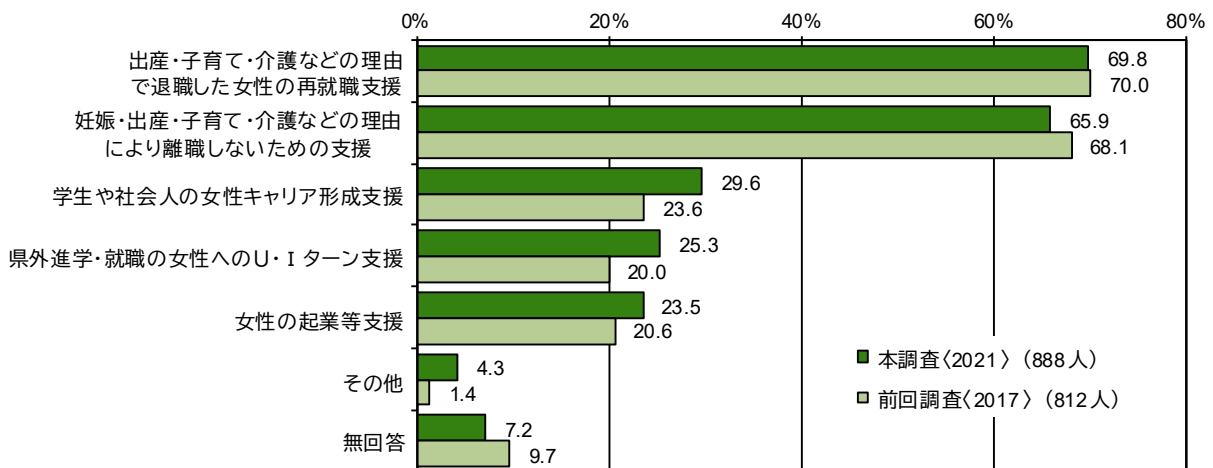
「子どもが生まれても職業を続ける方がよい」は前回調査より若干高く、前々回より30.3%高くなっています。



※前々回調査では本調査で未設定の「人によって違うので、一概には言えない」が43.1%で最も高い

「女性が輝く社会」を実現するために太田市に望むこと（市民意識調査 問 24）

「出産・子育て・介護などの理由で退職した女性の再就職支援」「妊娠・出産・子育て・介護などの理由により離職しないための支援」が69.8%で同程度に高くなっています。



課題

今回の市民意識調査でも育児休業を取得して就業を継続する女性の割合は増加傾向にあり、女性が職業を続けたいという意識が高くなっています。人口減少時代に入り、社会経済的にみても労働力確保が求められ、女性の就業継続、再就職や起業が実現できる環境整備が必要となっています。

施策

働きたい女性がライフスタイルやライフステージに応じた多様な働き方ができるよう、関係機関と連携し、就業や再就職の支援を行うとともに、女性の起業を支援します。また、保育サービスなど地域における子育て支援や、介護支援を充実させ、誰もが安心して仕事と育児や介護を両立できる環境の整備を進めます。

施策 11 女性の就労支援

事業名	事業内容	担当課
お仕事相談パークの利用促進	お仕事相談パークの周知を進め、女性の就業機会の拡大を目指します。	産業政策課
再就職支援講座の開催	再就職に必要なスキルを身につけるため、就業支援及びパソコン・ビジネスマナーの講座を開催します。	産業政策課
女性の創業支援	女性のための起業セミナー・起業家講演会・テレワーカー養成講座・講演会・交流会を実施します。	産業政策課

施策 12 家庭生活と両立しやすい環境整備の推進

事業名	事業内容	担当課
幼稚園・保育園等の整備充実	希望者全員の入所に努めるため、施設の整備など働く男女の子育てを支援します。	こども課
放課後児童対策の充実	施設利用希望者全員の入所及び運営の充実に努めます。	児童施設課

基本方針Ⅲ 人権を尊重し、安心・安全な暮らしの実現

基本目標6 女性に対する暴力の防止

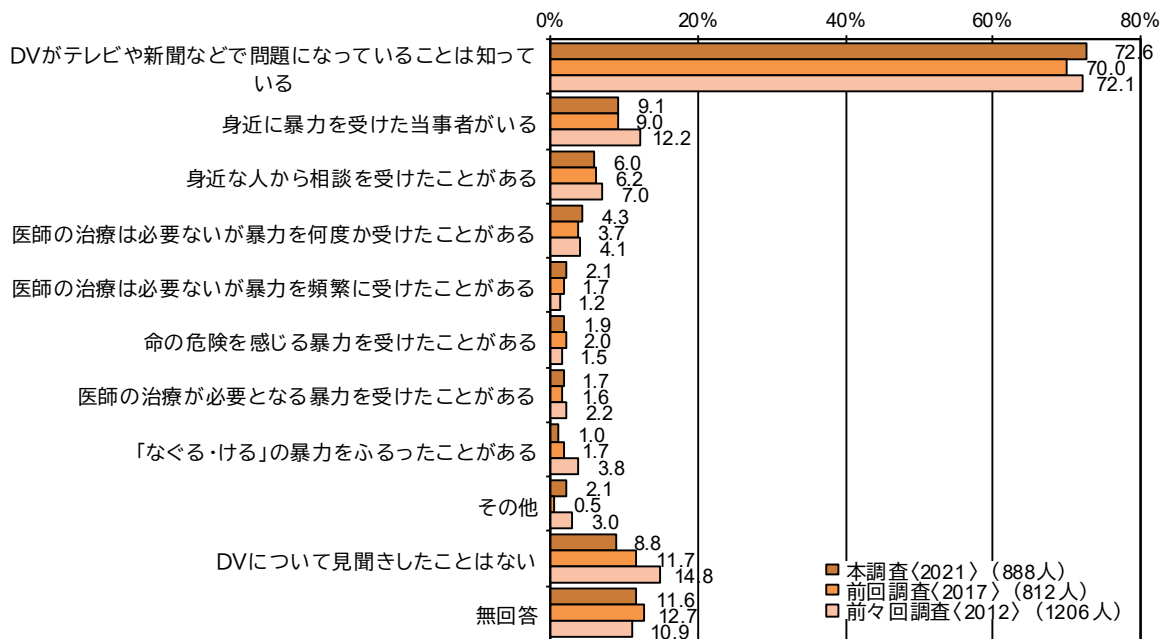


現状

DV経験・身近で見聞き等の有無（市民意識調査 問19）

「DVがテレビや新聞などで問題になっていることは知っている」が72.6%で特に高く、次いで「身近に暴力を受けた当事者がいる」が9.1%となっています。

過去2回の調査からの大きな変化は見られませんでした。



DV（ドメスティック・バイオレンス）

主に「配偶者や恋人など親密な関係にある、またはあった者から振るわれる暴力」という意味で使用されます。身体的暴力に限らず、精神的、経済的、性的などあらゆる形の暴力が含まれます。また、カップル間で起こる暴力のことをデートDVといいます。

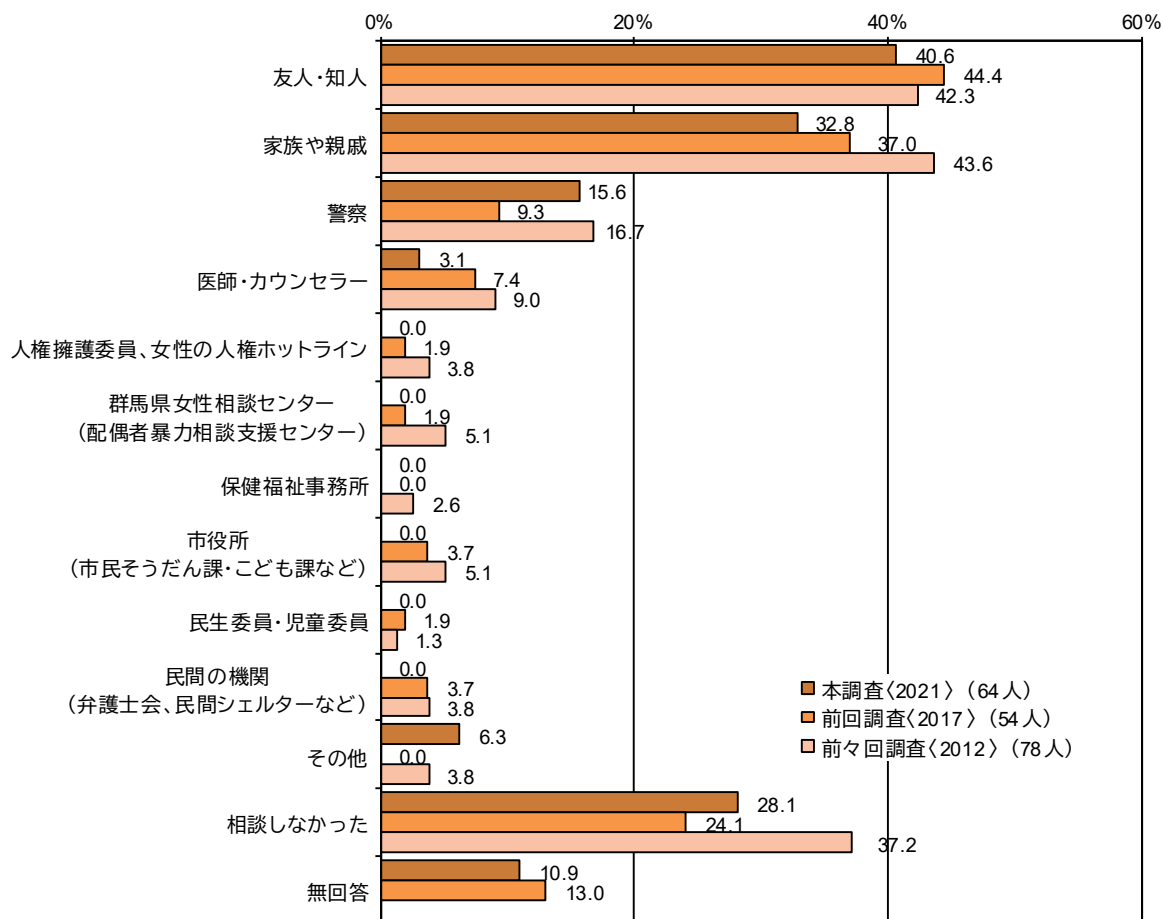
セクシュアル・ハラスメント

職場において行われる性的嫌がらせのことです。性的な言動によって、仕事をする上で一定の不利益を与えたり、職場の環境を悪化させたりします。

配偶者や恋人等から受けた暴力について相談の有無（市民意識調査 問20）

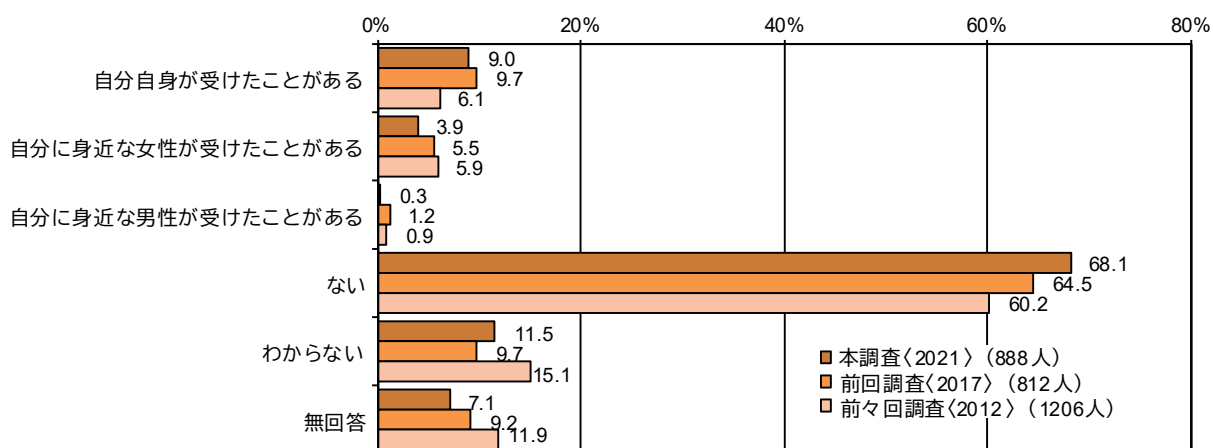
「友人・知人」が40.6%で最も高く、次いで「家族や親戚」が32.8%、「相談しなかった」が28.1%となっています。

過去2回の調査からの大きな変化は見られませんが、「人権擁護委員、女性の人権ホットライン」など前回まで回答があった複数の項目は、本調査では回答がありませんでした。



セクシュアル・ハラスメントの有無（市民意識調査 問22）

セクシュアル・ハラスメントの被害経験は「ない」が68.1%で最も高く、次いで「わからない」が11.5%、「自分自身が受けたことがある」9.0%となっています。



課題

暴力は決して許されません。性別に関係なく、被害者には支援の必要があります。

しかし、DV や性的被害等の多くは女性が占めている状況にあり、社会に依然として残る男性優位の考え方や、男女の体力の差等が主な要因であると考えられています。

また、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴う外出自粛など、社会環境の変化は、様々な生活不安やストレスが増大する要因となっており、DV や児童虐待の深刻化が懸念されています。

施策

配偶者等からの暴力を受けた被害者の相談窓口の周知を図ります。また、暴力の未然防止のため、若年層を含むあらゆる世代に対して暴力防止啓発の取組みを充実します。

施策 13 女性に対する暴力の相談・支援体制の充実

事業名	事業内容	担当課
相談体制の充実	配偶者等からの暴力や離婚などの相談を受ける職員の資質向上に努め、相談体制の充実を図ります。	市民そうだん課
DV被害者に対する支援	市関係課及び女性相談所・警察等関係機関と連携し、被害者が安全に生活するための支援を行います。	市民そうだん課

施策 14 女性に対する暴力防止のための啓発活動

事業名	事業内容	担当課
女性に対する暴力防止のための啓発活動	被害防止のため、広報等により啓発を実施し、周知を図ります。	市民そうだん課
若年層へのデートDV防止セミナーの開催	若年層へのデートDV予防啓発教育のためのセミナーを実施します。	市民そうだん課

指標

項目	令和3年度 (現状値)	令和8年度 (目標値)	根拠
DV被害経験のある人の割合 ※	10.0%	着実に減少	意識調査
配偶者や恋人等から受けた暴力について誰にも相談しなかった割合	28.1%	22.5%	意識調査
セクシュアル・ハラスメント被害経験のある人の割合	9.0%	着実に減少	意識調査

※「医師の治療は必要ないが暴力を何度か受けたことがある」「医師の治療は必要ないが暴力を頻繁に受けたことがある」「命の危険を感じる暴力を受けたことがある」「医師の治療が必要となる暴力を受けたことがある」の計

基本目標7 防災分野における男女共同参画



現状

東日本大震災をはじめとするこれまでの災害においては、様々な意思決定過程への女性の参画が十分に確保されず、女性と男性のニーズの違い等に対する配慮がなされない状況が多く発生しました。

避難所においては、男女別トイレ、更衣室の設置、授乳スペース等の確保等、男女共同参画の視点に立った対応が求められています。

課題

「太田市地域防災計画」では、平成27年度に「男女共同参画の視点を取り入れた防災対策」の項目を追加し、防災会議における女性委員の割合は令和4（2022）年4月時点で15.9%に増加しましたが、女性の意見を防災に関する施策等へより広く反映するため、体制を整備する必要があります。

施策

防災に関するさまざまな施策において、男女共同参画の視点が十分に確保されるよう、防災会議における女性委員の登用を進めます。

施策 15 男女共同参画の視点を踏まえた防災対策の推進

事業名	事業内容	担当課
防災分野への女性の参画推進	防災会議への女性委員の参画を拡大し、男女共同参画の視点を取り入れた防災計画、防災体制づくりに努めます。	危機管理室

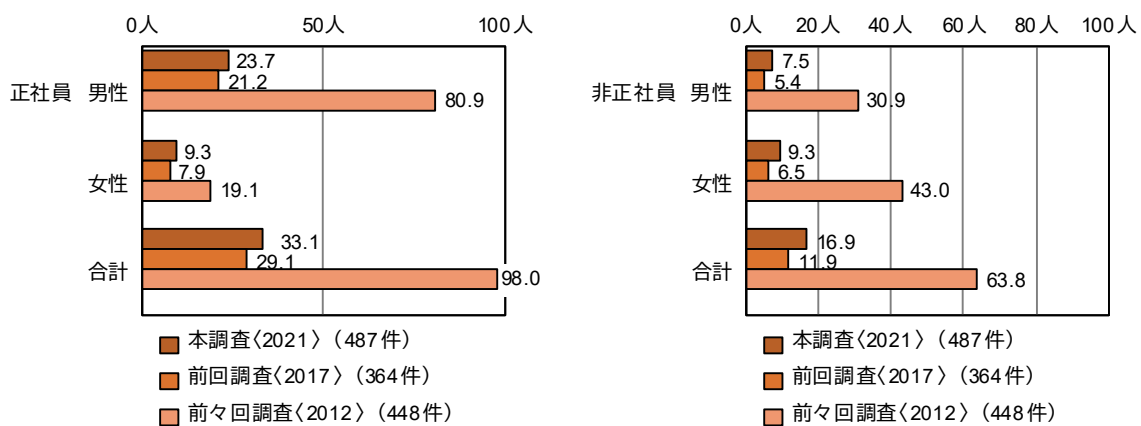
基本目標8 安心して暮らせる環境の整備



現状

正社員・非正社員平均人数（企業意識調査 問2）

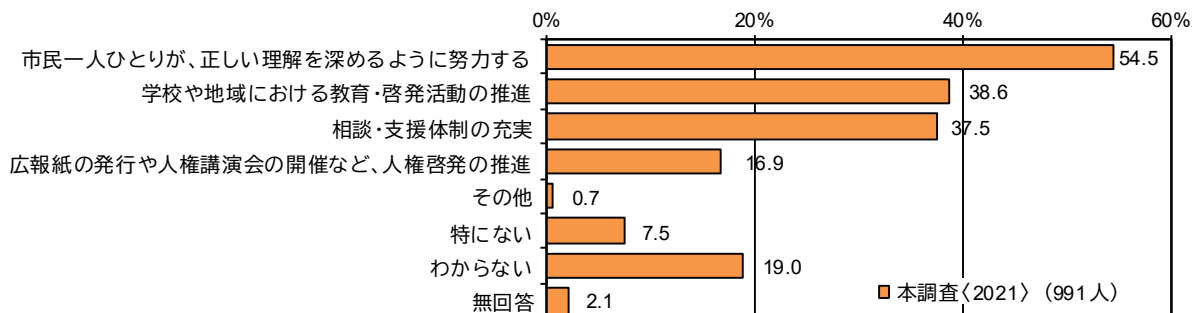
正社員は男性が女性より多く、非正社員は女性が男性より若干多くなっています。
過去2回の調査と比較すると、正社員、非正社員のどちらも男女とも前回と同程度で、前々回より少なくなっています。



※調査票では「正社員」について「会社と雇用期限の定めがない雇用契約を結んだ従業員」、「非正社員」について「契約社員・派遣社員・パート社員」と注釈表示

性的指向・性自認に関することで必要なこと（人権市民意識調査 問28）

「市民一人ひとりが正しい理解を深めるように努力する」が54.5%で最も高く、次いで「学校や地域における教育・啓発活動の推進」が38.6%、「相談・支援体制の充実」が37.5%となっています。



性的指向（好きになる性） 「どのような性別の人を好きになるか」です。

性自認（心の性） 「自分の性をどのように認識しているか」です。

課題

単身世帯やひとり親世帯の増加、非正規雇用者の増加などによる雇用不安など、経済的に困難を抱えやすい人が増加しています。特に女性は非正規雇用の割合が高く、貧困など生活上の困難に陥りやすい傾向があります。

また、障害があること、外国人であることに加え、女性であることでさらに複合的に困難に置かれている方々や、性的マイノリティ（LGBTQなど）の方々などが自分らしく生きていけるよう、社会全体が多様性を尊重する環境づくりを進めることが求められています。

施策

日常生活における自立や社会参画を行う上で様々な困難な状況に置かれがちな方々が、その能力や意欲を発揮しながら活躍できるよう支援を行っていきます。

また、社会全体が多様性を尊重する環境づくりに資するよう、意識啓発や支援を進めます。

施策 16 男女が自立するための生活支援

事業名	事業内容	担当課
ひとり親家庭等への自立支援事業の充実	ひとり親家庭等の経済的自立に向けて、資格取得のための給付金支給などの支援を行います。	子育てそうだん課
養育費確保のための支援	養育費の取り決めに係る公正証書等の作成費用や養育費保証契約に係る保証料の一部を助成し、支援していきます。	子育てそうだん課

施策 17 多様性が尊重される社会づくりの推進

事業名	事業内容	担当課
性の多様性に関する市民や企業への啓発	市民や企業に対し啓発冊子を配付し、性の多様性への理解促進を図ります。	市民そうだん課
性的少数者やその家族への支援	市ホームページなどで、専門の相談窓口や支援団体の情報提供を行います。	市民そうだん課
市営住宅の入居	ぐんまパートナーシップ宣誓制度によりパートナーシップの宣誓をした方は、市営住宅に世帯で入居申込みをすることができます。	建築住宅課

資 料

太田市男女共同参画推進協議会設置要綱

平成18年9月22日

(設置)

第1条 市の男女共同参画社会の形成を総合的かつ効果的に推進するため、太田市男女共同参画推進協議会（以下「協議会」という。）を設置する。

(所掌事務)

第2条 協議会は、次に掲げる事項について協議する。

- (1) 男女共同参画に係る基本的事項に関する事。
- (2) 男女共同参画に係る施策の推進に関する事。
- (3) その他男女共同参画の推進に係る重要事項に関する事。

(組織)

第3条 協議会は、委員20人以内で組織する。

2 委員は、次に掲げる者のうちから市長が委嘱する。

- (1) 学識経験者
- (2) 関係団体の代表者
- (3) 市の公募に応じた者

3 市は、男女いずれか一方の委員の数については、委員の総数の10分の3未満とならないよう努めるものとする。

(任期)

第4条 委員の任期は、2年とする。ただし、再任を妨げない。

2 補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(会長及び副会長)

第5条 協議会に会長及び副会長を置く。

2 会長及び副会長は、委員の互選とする。

3 会長は、協議会を代表し、会務を総理する。

4 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるときは、その職務を代理する。

(会議)

第6条 協議会は、会長が招集し、その議長となる。

2 協議会の会議は、委員の過半数が出席しなければ開くことができない。

3 協議会の議事は、出席した委員の過半数で決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

(意見の聴取等)

第7条 会長は、協議会において必要があると認めるときは、第3条に定める委員以外の者を会議に出席させ、その説明又は意見を聴くことができる。

(部会)

第8条 協議会には、必要に応じ、部会を置くことができる。

2 部会に属する委員は、会長が指名する。

3 部会に部会長を置き、会長が指名する委員をもって充てる。

4 部会長は、部会を代表し、会務を総理する。

(幹事)

第9条 協議会に幹事若干人を置く。

2 幹事は、太田市男女共同参画推進会議の委員の職にある者をもって充てる。

3 幹事は、協議会の所掌事務について、委員を補佐する。

(庶務)

第10条 協議会の庶務は、市民そうだん課が行う。

(その他)

第11条 この要綱の施行に関し必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

この要綱は、平成18年9月22日から施行する。

附 則

この要綱は、平成22年7月23日から施行する。

附 則

この要綱は、平成23年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成28年4月1日から施行する。

太田市男女共同参画推進協議会委員名簿

令和4年9月30日現在

	所属・団体名	氏名	備考
1	群馬パース大学	坂本 祐子（会長）	学識経験者
2	太田市区長会	柴田 修司	関係団体の代表者
3	太田商工会議所	齊藤 もえ	
4	太田人権擁護委員協議会	大川 恭子	
5	太田市民生児童委員協議会	清水 眞知子	
6	日本労働組合総連合会 群馬県連合会太田地域協議会	森 仁志	
7	太田市農業委員会	片亀 昌子	
8	太田市国際交流協会	武正 真理子	
9	太田市小中学校校長会	高柳 浩和	
10	関東学園大学	海老野 夏波	
11	公募市民	栗田 政子（副会長）	
12	公募市民	大原 彩香	
13	公募市民	對比地 文男	
14	公募市民	池田 隆之介	

太田市男女共同参画推進会議設置要綱

平成18年9月22日

（設置）

第1条 男女共同参画に係る計画の策定及び施策の総合的かつ効果的な推進について、関係部局による密接な連絡調整等を図るとともに、男女共同参画に係る諸問題の迅速かつ確な対応を期するため、庁内に太田市男女共同参画推進会議（以下「推進会議」という。）を置く。

（構成）

第2条 推進会議は、別表に掲げる職にある者をもって構成する。
 2 推進会議に議長及び議長代行を置き、議長には市民生活部長を、議長代行には市民生活部副部長をもって充てる。
 3 議長は、会務を総理する。
 4 議長代行は、議長を補佐し、議長に事故があるときは、その職務を代理する。

（会議）

第3条 推進会議は、議長が招集し、主宰する。
 2 議長は、必要があると認めるときは、推進会議に前条第1項に定める者以外の者の出席を求め、説明又は意見を聴くことができる。

（付議事項）

第4条 推進会議に付議する事項は、次のとおりとする。
 (1) 男女共同参画に係る基本方針に関する事項
 (2) 男女共同参画に係る重要施策に関する事項
 (3) 男女共同参画に係る情報の交換及び連絡調整に関する事項
 (4) その他男女共同参画に係る諸問題に関する事項

（太田市男女共同参画推進会議担当課連絡会議）

第5条 推進会議に前条に定める付議事項の具体的な推進を図るため、太田市男女共同参画推進会議担当課連絡会議（以下「担当課連絡会議」という。）を置く。
 2 担当課連絡会議の運営に関して必要な事項は、推進会議で決定する。

（庶務）

第6条 推進会議の庶務は、市民そうだん課が行う。

（その他）

第7条 この要綱の施行に関し必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

この要綱は、平成18年9月22日から施行する。

附 則

この要綱は、平成22年7月23日から施行する。

附 則

この要綱は、平成23年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成24年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成25年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成26年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成28年4月1日から施行する。

附 則
この要綱は、平成29年4月1日から施行する。

附 則
この基準は、平成30年4月1日から施行する。

附 則
この要綱は、令和2年4月1日から施行する。

附 則
この要綱は、令和4年4月1日から施行する。

附 則
この要綱は、令和4年9月1日から施行する。

別表（第2条関係） 太田市男女共同参画推進会議構成委員

市民生活部長
市民生活部副部長
市民そうだん課長
行革推進課長
人事課長
危機管理室長
地域総務課長
こども課長
子育てそうだん課長
児童施設課長
健康づくり課長
産業政策課長
建築住宅課長
生涯学習課長
学校教育課長
農業委員会事務局次長

太田市男女共同参画推進会議担当課連絡会議運営基準

平成18年9月22日

（趣旨）

第1条 この基準は、男女共同参画に係る施策の具体的な推進を図るため、太田市男女共同参画推進会議設置要綱（平成18年9月22日太田市制定。以下「要綱」という。）第5条第1項の規定に基づき、太田市男女共同参画推進会議担当課連絡会議（以下「連絡会議」という。）の運営に関し、必要な事項を定めるものとする。

（構成及び主宰）

第2条 連絡会議は、別表に掲げる所属の長又は長の指名する職員で構成する。
2 連絡会議は、市民そうだん課長が主宰する。

（会議）

第3条 連絡会議は、要綱第4条に掲げる付議事項についての各所属の取組状況及び連携に関して審議検討する。

（報告）

第4条 連絡会議での決定事項は、太田市男女共同参画推進会議に報告する。

（その他）

第5条 この基準に定めるもののほか、連絡会議の運営に関し必要な事項は、要綱に準拠する。

附 則
この基準は、平成18年9月22日から施行する。

附 則
この基準は、平成22年7月23日から施行する。

附 則
この基準は、平成23年4月1日から施行する。

附 則
この基準は、平成24年4月1日から施行する。

附 則
この基準は、平成25年4月1日から施行する。

附 則
この基準は、平成28年4月1日から施行する。

附 則
この基準は、平成29年4月1日から施行する。

附 則
この基準は、平成30年4月1日から施行する。

附 則
この基準は、令和4年9月1日から施行する。

基本データ

「令和3年度 太田市男女共同参画に関する市民意識調査」

調査対象 満18歳以上の市民 2,000人

抽出方法 住民基本台帳より無作為抽出

回収結果 有効回収数 888件（有効回収率 44.4%）

「令和3年度 太田市人権に関する市民意識調査」（＝基本目標8）

調査対象 満18歳以上の市民 2,000人

抽出方法 住民基本台帳より無作為抽出

回収結果 有効回収数 991件（有効回収率 49.6%）

「令和3年度 太田市人権・男女共同参画に関する企業意識調査」

調査対象 市内に本社または事業所がある企業 1,000件

抽出方法 企業データより従業員数の多い順に抽出

回収結果 有効回収数 487件（有効回収率 48.7%）

調査期間 令和3年5月25日(火)～6月21日(月)

調査方法 郵送配布・郵送回収（督促はがき1回）

調査結果については太田市ホームページで公開しています。

第4次太田市男女共同参画基本計画

令和5年3月

発行 太田市

編集 太田市 市民生活部 市民そうだん課

〒373-8718 群馬県太田市浜町2番35号

TEL 0276-47-1111 FAX 0276-47-1866

E-mail 015100@mx.city.ota.gunma.jp

表紙イラスト 太田情報商科専門学校2年 仁後 千聖