

**かすみがうら市**  
**第4次男女共同参画計画（案）**

**令和6年1月**

# 目 次

## 第1章 計画の基本的な考え方

1 計画策定の趣旨 .....	2
2 男女共同参画を取り巻く現況 .....	5
3 課題等の整理 .....	22

## 第2章 推進計画

1 計画策定の方向 .....	26
2 施策の展開 .....	30
基本目標1 あらゆる分野における男女共同参画の推進 .....	31
基本目標2 男女共同参画の視点に立った安全・安心な暮らしの実現 .....	49
基本目標3 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備 .....	63

## 第3章 推進体制と進行管理

1 推進体制の充実 .....	78
2 進行管理 .....	78

## 資料編

資料編1 具体的な取組内容一覧 .....	80
資料編2 目標指標一覧 .....	91
資料編3 策定経緯 .....	92
資料編4 男女共同参画推進委員会 .....	94
資料編5 男女共同参画推進会議 .....	96

### ●男女共同参画社会とは●

「男女が、社会の対等な構成員として、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する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会。(男女共同参画社会基本法第2条抜粋)」のことです。

かすみがうら市では、だれもがあらゆる分野に参画し、責任を担い、「女性」や「男性」というイメージにあてはめず、すべての人々が個性や能力を十分に発揮し、よりよく生きる、より幸せに生きることができると目指しています。

The background features several decorative elements: a large light gray circle at the top left, a medium light blue circle at the top left, a small dark blue circle at the top right, a medium light blue circle at the middle right, a vertical grid of small dark blue dots on the left side, a small light blue circle at the bottom right, a small dark blue circle at the bottom right, a small light blue circle at the bottom left, a small green circle at the bottom left, and a large blue circle at the bottom right.

## 第1章

# 計画の基本的な考え方

# 第1章 計画の基本的な考え方

## ● 1 計画策定の趣旨

### (1) 計画の目的

本市では、平成31年に「かすみがうら市第3次男女共同参画計画」を策定し、「男女(ひととひと)共に生き ふれあい育む豊かなまち」を目指して、だれもがあらゆる分野に参画し、個々の個性や能力を発揮して、豊かな地域社会が形成されるよう、各施策に取り組んできました。

しかしながら、この間に流行した新型コロナウイルスの感染拡大により、非正規雇用やサービス業に従事する女性の雇用、所得に強く影響が表れるなど様々な女性を取り巻く困難な問題が浮き彫りになりました。また、「誰一人取り残さない」持続可能な社会に向けたSDGs\*(持続可能な開発目標)やダイバーシティ&インクルージョン\*、グローバル化や自治体DX\*など、社会情勢の変化により、本計画においても対応していくべき新たな取組課題が顕在化しました。

さらに、政治分野においても男女共同参画が推進されてきており、令和4年度実施の市民意識調査においても「市政に女性の意見が反映されていない理由」に、議員や審議会委員などへの「女性の参画が少ないこと」が挙げられています。その他、市への意見としても、女性や子育て世代が働きやすい環境、男女共同参画の情報提供等の周知・啓発について求める声も多く挙がりました。

これら様々な課題に着実に取り組むとともに、これまで計画に掲げてきた目標について、より一層の実現を目指して、新たに「かすみがうら市第4次男女共同参画計画」を策定するものとします。

### (2) 計画期間

本計画の期間は、令和6年度から10年度の5年間とします。

	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	R8年度	R9年度	R10年度
市	●かすみがうら市第4次男女共同参画計画	かすみがうら市第3次男女共同参画計画	第4次男女共同参画計画 R6～R10年度(5年間)				
	●第2次かすみがうら市総合計画	後期基本計画 R4～R8年度(5年間)				第3次かすみがうら市総合計画	
県	第4次 R3～R7年度(5年間)				茨城県男女共同参画基本計画(第5次)		
国	第5次男女共同参画基本計画 基本認識 R2～R12年度末(11年間)						
	施策の基本的方向・具体的施策 R2～R7年度末(6年間)				施策の基本的方向・具体的施策 R8～R12年度末(5年間)		

\*SDGs:持続可能な開発目標(SDGs:Sustainable Development Goals)は、2015年9月の国連サミットで採択された2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標のこと。17のゴール・169のターゲットから構成され、地球上の「誰一人取り残さない」ことを誓っている。(外務省)

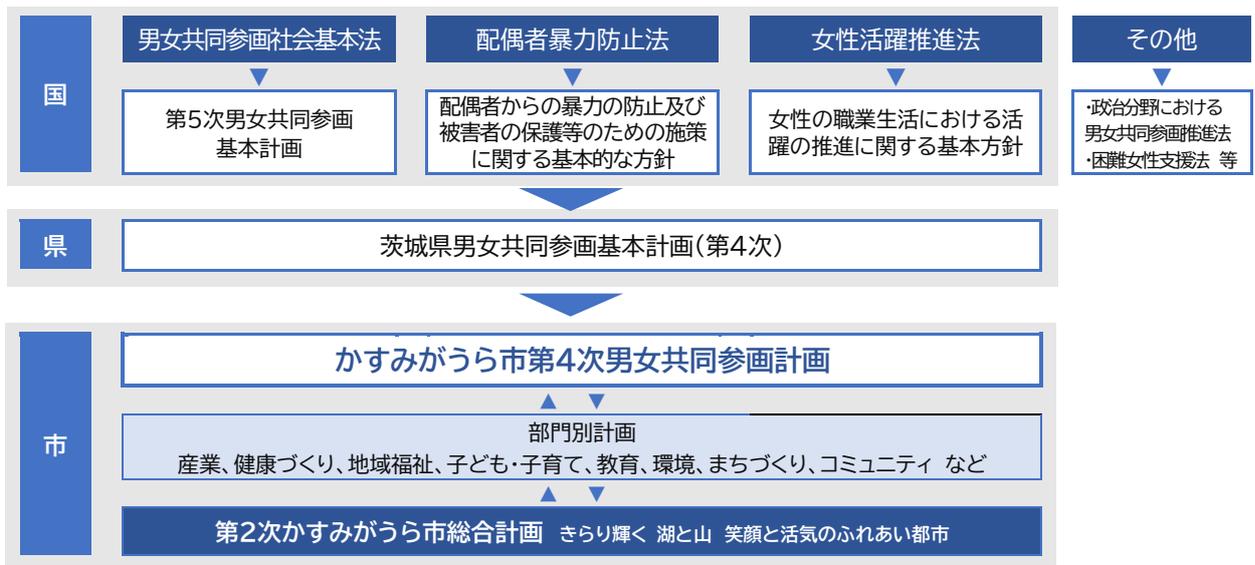
\*ダイバーシティ&インクルージョン:ダイバーシティとは「多様性」、インクルージョンとは「包摂」することを指し、性別や年齢、国籍、障害の有無、価値観、ライフスタイルなどのあらゆる違い受け入れ、それぞれの個性を発揮して活躍できる社会の実現を目指す考え方のこと。

\*DX(デジタル・トランスフォーメーション):ICTの浸透(デジタル技術を用いることで)が人々の生活をあらゆる面でより良い方向に変化させること。

### (3) 計画の位置づけ

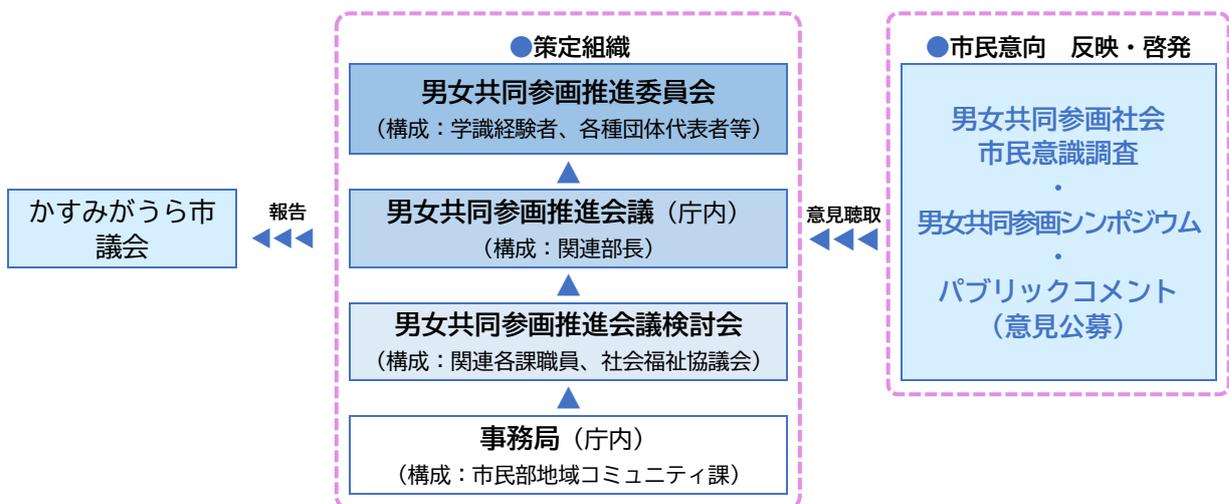
本計画は、「男女共同参画社会基本法」に基づく市の男女共同参画社会形成の促進に関する施策の基本的な計画であり、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」や「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」などを踏まえたDV\*対策の強化や女性の働く環境の整備に向けた取組等に対応した計画です。

計画の策定にあたっては、国の「第5次男女共同参画基本計画」及び「茨城県男女共同参画基本計画(第4次)」を踏まえるとともに、「第2次かすみがうら市総合計画」や関連計画と整合を図ります。



### (4) 策定体制

本計画は、庁内組織の「男女共同参画推進会議」と、その下部組織である「男女共同参画推進会議検討会」で調査・検討を行い、外部の学識経験者、各種団体の代表者等で組織する「男女共同参画推進委員会」の意見を伺いながら策定するものです。また、市民参画においては市民意識調査、男女共同参画シンポジウム、パブリックコメント(意見公募)を実施し、市民意向を計画に反映します。



\*DV:ドメスティック・バイオレンス(domestic violence)の略称で、夫婦や恋人など親密な関係にある間柄で行使される暴力。

## (5) 策定方針

本計画の策定にあたっては、以下の視点や考え方に立って取り組むものとし、かすみがうら市独自の計画づくりを目指します。

### ●かすみがうら市の「今」を知り、方向性を明確化する

- 市民意識調査の結果や地域のデータなどから本市の置かれている現状を整理して、「今」を知ること、取り組むべき方向性を明確化します。
- 様々なデータを活用し本市の強みや弱みを分析することにより、本市に最も適した計画となるように留意します。

### ●市民への啓発を促進する

- 市民にとってわかりやすい計画づくりを意識するとともに、「ジェンダー平等」の意識を啓発する計画を目指します。
- 市民一人ひとりが「アンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)\*」に気づききっかけとなるような計画を目指します。

### ●求められる新しい課題に対応する

- SDGsのゴール(目標)5「ジェンダー\*平等」の課題について積極的に取り組む計画を目指します。
- ダイバーシティ&インクルージョンを推進し、性的指向・性自認\*など性的マイノリティ\*への配慮、あらゆる差別の是正など新たな課題に取り組む計画を目指します。
- デジタル化、DXの推進によって広がる働き方や暮らし方を推進します。
- 新型コロナウイルス感染拡大により顕在化した困難な問題を抱える女性に対して、DV対策や貧困対策などの課題解決に向けた取組を盛り込みます。

### ●計画の継続性と上位計画等と整合性を図る

- 計画の継続性の観点から計画の達成状況を踏まえるとともに、国・県の男女共同参画基本計画の方向性や目標を踏まえた計画づくりを進めます。
- 具体的な施策等については、本市の上位・関連計画との整合を図りながら立案を進めます。

### ●プランの実現化・共有のしかけをつくる

- 施策のシンプル化を図り、実現化できる計画を目指します。
- 本市の取組や男女共同参画の情報を市民と共有する場づくりなど、共有化に向けた「しかけづくり」を並行して進めます。

\*アンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み):無意識に持っている、偏見や思い込みのこと。経験則によって、気づかないうちに身につけたもので、本人が意識しないところで、行動や意思決定に影響を与えることもある。

\*ジェンダー:「社会的・文化的に形成された性別」のこと。人間には生まれつきの生物学的性別(セックス/sex)がある一方、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別をジェンダーと言う。

\*性的指向・性自認、性的マイノリティ:性的指向(Sexual Orientation)とは、人の恋愛・性愛がどのような対象に向かうのかを示す概念のこと。性自認(Gender Identity)とは、自分の性をどのように認識しているのか、どのような性のアイデンティティ(性同一性)を自分の感覚として持っているかを示す概念のこと。性的マイノリティはレズビアン(女性の同性愛者)、ゲイ(男性の同性愛者)といった性を表す言葉。

## ● 2 男女共同参画を取り巻く現況

### (1) 世界・国内・県及びかすみがうら市の動き

#### 世界の動き

##### ●世界水準と日本の格差～ジェンダー・ギャップ指数～

ジェンダー・ギャップ指数（GGI）はスイスの世界経済フォーラムが独自に算定する4分野（経済、教育、健康、政治）の指標から構成された、男女格差を図る指数です。

2023年、日本は総合125位（146か国中）で、前年（116位/146）から下がり、先進国の中では非常に低く、特に経済・政治分野が課題となっています。

（右図：内閣府男女共同参画局HPを参考に作成）

ジェンダー・ギャップ指数

日本のGGI **125位** ↓ / 146か国

経済	123位
教育	47位
健康	59位
政治	138位

労働参加率の男女比  
賃金の男女格差  
管理職の男女比

国会議員/  
官僚の男女比  
行政府長の  
在任年数の男女比

##### ●G7栃木県・日光男女共同参画・女性活躍担当大臣会合

令和5年（2023年）5月のG7広島サミット（首脳国会議）開催に合わせて、6月24日（土）・25日（日）にはG7栃木県・日光男女共同参画・女性活躍担当大臣会合が開催されました。国際社会が直面する男女共同参画や女性活躍等に関する様々な課題や各国の取組について議論を行いました。

#### 国内の動き

##### ●女性デジタル人材育成プラン

DXを推進している中で、新型コロナウイルス感染拡大下における女性の就労支援や女性の経済的自立、デジタル分野におけるジェンダー・ギャップの解消等を目的に令和4年4月26日に「女性デジタル人材育成プラン」が決定されました。スキル向上、就労支援の両面から今後3年間集中的に女性デジタル人材育成に取り組むとしています。

##### ●こども家庭庁の創設

子どもに関する取組・政策を真ん中に据えた社会の実現を目指し、新たな推進体制としてこども家庭庁が令和5年4月1日に創設されました。令和5年6月13日に閣議決定された「こども未来戦略方針」では、基本理念として「社会全体の構造・意識変革」などがあげられ、子育て世代の働き方改革の推進と育休制度等の強化に取り組むとしています。

また、今後3年間で取り組む加速化プランでも、「共働き・共育での推進」などがあげられ、育休制度の制度と給与面を抜本強化し、男性の育休取得を促進するとしています。（右図：ロゴ こども家庭庁HPより）

こどもまんなか  
こども家庭庁

##### ●2025年大阪・関西万博と女性活躍推進

SDGs達成を目指す上で女性活躍や多様性の実現は重要なテーマと捉え、「2025年大阪・関西万博」では「女性活躍推進館（仮称）」が設置されます。出展は官民共同参画プロジェクトとし、女性活躍の状況を発信するほか、ジェンダー平等に関する展示を行う予定となっています。

## 県の動き

### ●いばらきダイバーシティ宣言

県では令和2年4月に男女共同参画センター（茨城県ダイバーシティ推進センター「ぼらりす」）を新設し、情報公開や講座・イベント、各種相談、活動支援（出前講座・研修等）を行っています。

令和3年7月には、県内関係団体等と共に「いばらきダイバーシティ宣言」を発表し、多様性を認め合う社会の実現のためにはダイバーシティ（多様性）の考えをだれもが共有することが重要とし、賛同、宣言する企業・事業所・団体等を募集しています。

### ●パートナーシップ宣誓制度の連携協定

令和元年に「いばらきパートナーシップ宣誓制度\*」を施行後、各自治体とパートナーシップ制度による連携協定を結んでいます。令和5年11月現在、佐賀県、栃木県、群馬県、三重県、富山県の5県、笠岡市、指宿市、さいたま市の3市との協定を結んでいます。協定関係の自治体間では引越の際の再宣誓の手続きが軽減されるなどのメリットがあり、今後も広域連携を推進するとしています。

## かすみがうら市の動き

### ●男女共同参画社会の推進に向けての歩み

平成16年の市政施行後、平成17年に関係課で「男女共同参画行政の課題について」検討を行い、平成18年には「男女共同参画推進委員会」、「男女共同参画推進会議・検討会」を設置し、総合的な推進に向けて一歩踏み出しました。その後、市民意識調査を経て平成20年に本計画の第1次計画である「かすみがうら市男女共同参画基本計画」を策定しました。策定後は社会情勢に合わせながら5年毎に見直し、令和6年3月には「かすみがうら市第4次男女共同参画基本計画」を策定します。

### ●男女共同参画の取組

現在、男女共同参画講座を実施している他、女性に対する暴力をなくす運動期間（11月12日～25日）には、あじさい館で「パープルリボン運動\*」を実施しています。また、生理の貧困対策として生理用品の配布を行うなど、各種啓発・支援を実施しています。さらに、教育現場におけるジェンダー平等の啓発として各小・中・義務教育学校での出前講座を実施しているほか、令和元年～令和2年度は中・高校生対象に「デートDV講座」を実施し、啓発を図りました。

### ●男女共同参画シンポジウムの開催と職員啓発セミナーの実施

令和5年2月には、市内外に広く「ジェンダー平等」の機運を醸成し、あらゆる分野でだれもが自分らしく活躍できる社会を目指して、「かすみがうら市第3次男女共同参画計画シンポジウム～ダイバーシティのまちづくり～」を開催しました。講師による基調講演、市長と本市で活躍されている女性によるパネルディスカッションの他、参加型のチェックボードイベント（▶P.14）を実施しました。

また、同2月には庁内職員向けに若手職員向けセミナーと管理職向けのセミナーを実施するとともにアンケートを実施し、啓発を図りました。（▶P.17）



\*いばらきパートナーシップ宣誓制度:「一方又は双方が性的マイノリティである2人の者が、互いの人生において、互いに協力して継続的に生活を共にすることを約した」ことを宣誓し、パートナーシップの関係にある者同士がそろって宣誓書を県に提出し、県が受領証等を交付する制度のこと。

\*パープルリボン運動:パープルリボンプロジェクト。DVや虐待など、個人間の暴力防止とその啓発を目的とした運動。

## (2) 上位関連計画等

### ●国 第5次男女共同参画基本計画 計画期間 令和2年度～令和7年度

- 前計画期間で実現できなかった課題、様々な社会経済状況の変化やSDGsなど、新型コロナウイルス感染拡大による女性への影響などを踏まえつつ、若者の意向を多く取り入れ策定されました。
- 特に政策・方針決定過程への女性の参画拡大として「2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるよう目指して取組を進める」ことを目標としています。
- 「4つの目指すべき社会」のもと、「基本的な視点及び取り組むべき事項」を踏まえ、「I あらゆる分野における女性参画の拡大」、「II 安全・安心な暮らしの実現」、「III 男女共同参画の実現に向けた基盤の整備」のI～IIIの政策とIVの推進体制を設定しています。
- 政策には重点的に取り組む11分野が設定、各分野と推進体制には令和12年度末までの「基本認識」、令和7年度末までの「施策の基本的方向」及び「具体的な取組」と「成果目標」を定めています。

#### ◆新しい関連法整備などの動きも

令和4年 5月成立、令和6年度施行予定 「困難女性支援法」(新)

6月成立・施行 「AV出演被害防止・救済法」(新)

### ●県 茨城県男女共同参画基本計画(第4次) 計画期間 令和3年度～令和7年度

- 男女共同参画を取り巻く社会情勢の変化や様々な課題に対応し、男女共同参画社会を実現するために策定されました。第4次計画では、新型コロナウイルス感染拡大下での対応や、科学技術・学術における男女共同参画、多様性を認め合うダイバーシティ社会などの視点が新しく加わりました。
- 3つの基本目標「I あらゆる分野における男女共同参画の推進」、「II 安全・安心な暮らしの実現」、「III 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備」のもと、中長期的な展望に立った取組の方向性が示されています。

### ●本市 第2次かすみがうら市総合計画 後期基本計画 計画期間 令和4年度～令和8年度

- 平成29年度に策定した前期基本計画の施策・取組を検証しながら、ゼロカーボンシティ\*の推進や持続可能な開発目標(SDGs)への対応、新型コロナウイルス感染拡大などの社会状況を踏まえた、後期基本計画が令和3年度に策定されました。
- 後期基本計画では、基本理念3「ともに支え 成長する 人財あふれる安心なまち」における基本目標7「みんなでつくる連携と協働のまちづくり<<協働・行財政>>」の「2 男女共同参画の推進」において、男女共同参画についての意識啓発やワーク・ライフ・バランス\*(仕事と生活の調和)に向けた支援、多文化共生などに取り組むと示しています。

\*ゼロカーボンシティ:2050年に二酸化炭素を実質ゼロにすることを旨とする、首長自らがまたは地方自治体として公表した地方自治体を指す。

\*ワーク・ライフ・バランス:仕事と生活を調和させること。

#### SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

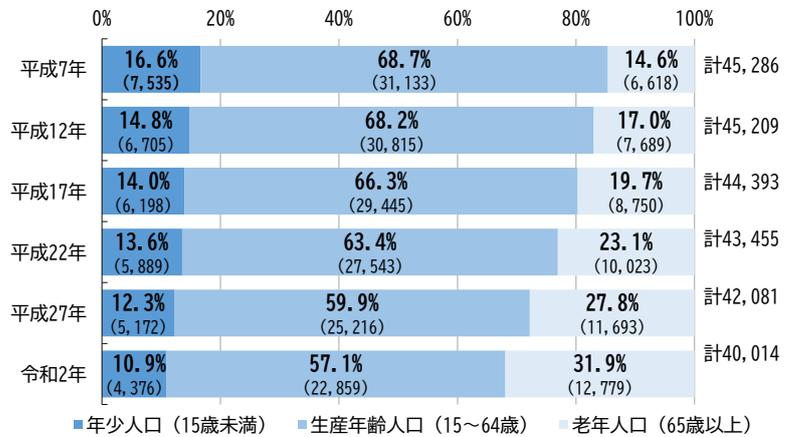


### (3) 本市の現状

#### 人口などに関すること

##### ●年齢3区分別人口・割合の推移

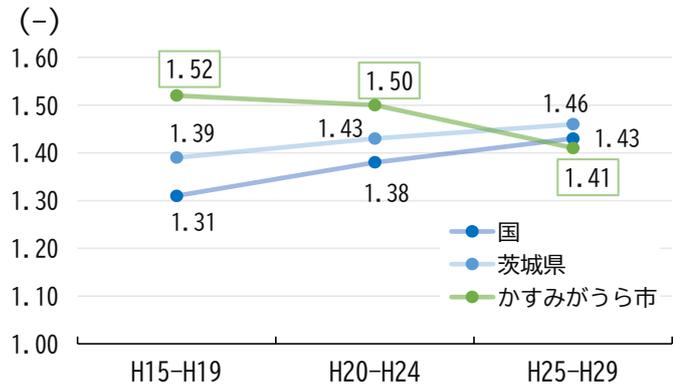
年少人口と生産年齢の割合は減少傾向、老年人口は増加傾向で推移しています。令和2年の老年人口の割合は3割以上で、平成7年と比べると2倍以上増加しており、少子高齢化が加速しています。



出典：国勢調査(各年10月1日現在) ※年齢不詳者は含まない ※( )内は人数

##### ●合計特殊出生率の推移(国・県・市)

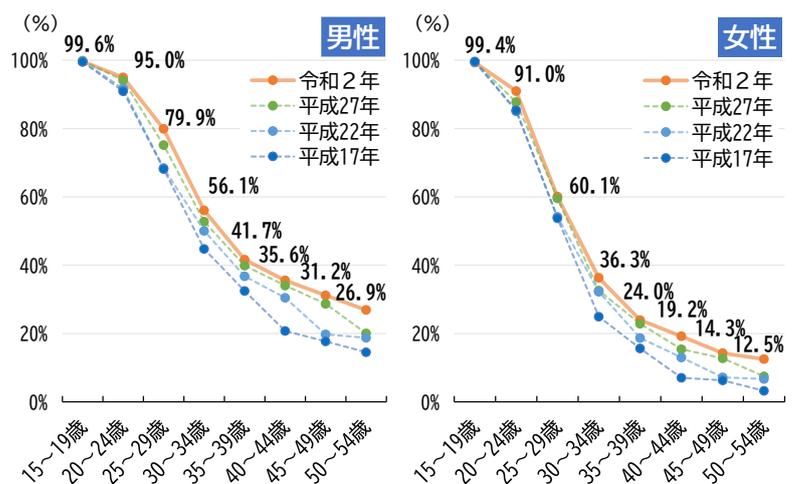
本市は国や県より多い数値で推移してきましたが、平成25年～平成29年までの5年間の数値は、国や県を下回っており、減少傾向で推移しています。



出典：人口動態保健所・市区町村別統計

##### ●未婚率の推移(男女別)

男女共に年々未婚率は高くなっており、特に25歳以降からこの傾向がみられます。また、特に男性は女性よりも未婚率が高い傾向にあり、令和2年において、25歳～29歳で19.8ポイント、30歳～34歳で19.7ポイント高くなっています。



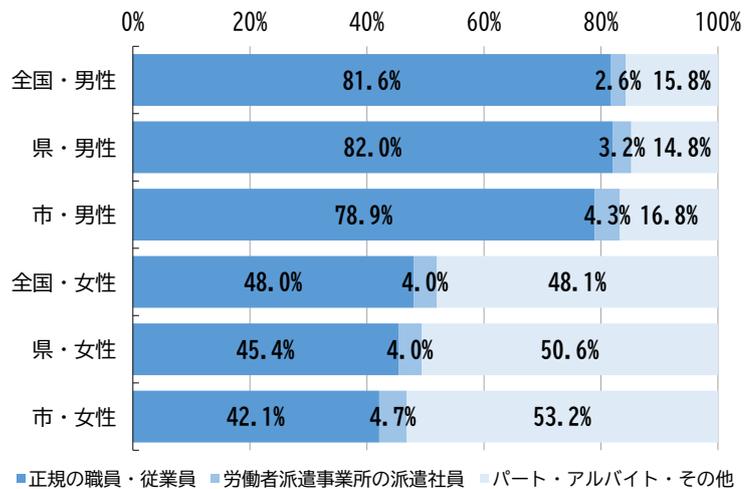
出典：国勢調査(各年10月1日現在)

\* 合計特殊出生率：人口に対して生まれた子どもの数を表す指標の一つで、出産可能な年齢を15～49歳までの女性と規定し、年齢階級ごとの出生率を求め、それを合計することで1人の女性が一生に産む子どもの数の平均を出す。なお、市区町村単位では出生数などの標本数が少なく、偶然変動の影響を受けて数値が不安定な動きを示すことから、バイス統計による推定の適用を行って算出している。

仕事に関すること

●15～64歳従業者の正規・非正規雇用者割合(全国・県・男女別)

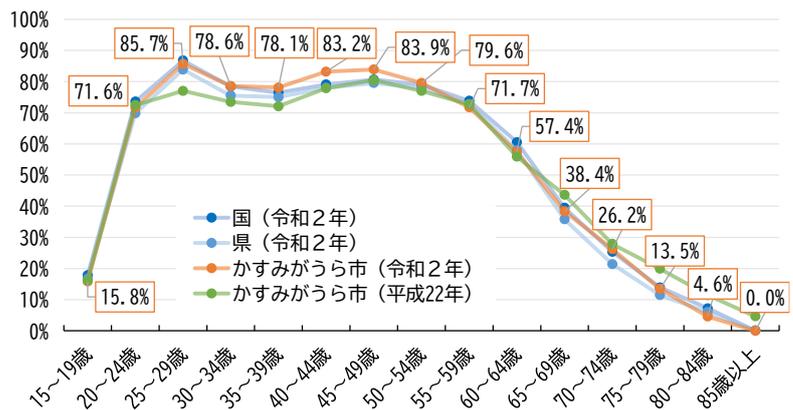
雇用状態をみると、全国的に同じ傾向を示しており、正規雇用は男性が約8割、女性が4割程度となっており、男女の差があることがわかります。特に、本市では女性は半数以上が非正規雇用の状態にあり、正規雇用が全国や県と比べて低い割合です。



出典：国勢調査（令和2年）

●女性の年齢別労働力率

女性の労働力は、全国的に出産や子育て期に低くなる「M字」カーブを描く傾向にあります。本市は40歳代において全国、県よりも労働力率が高くなっています。また、平成22年と比べて令和2年ではM字の谷が小さくなっており、出産後や子育て中でも仕事をしている女性が増加しています。

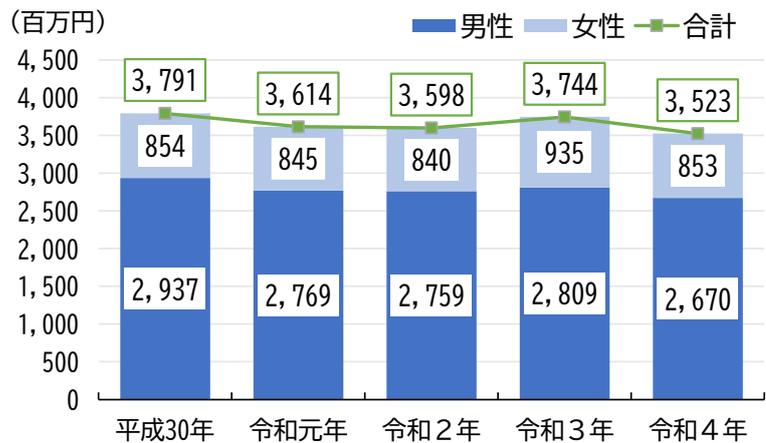


出典：国勢調査（各年10月1日現在）※年齢不詳者は含まない

●市・県民税課税の状況(男女別)

市・県民税課税額の推移をみると、男性と女性の課税額には3倍以上の差がある状況です。

本市の雇用状態からみても、男女間での所得に格差がある事が考えられます。

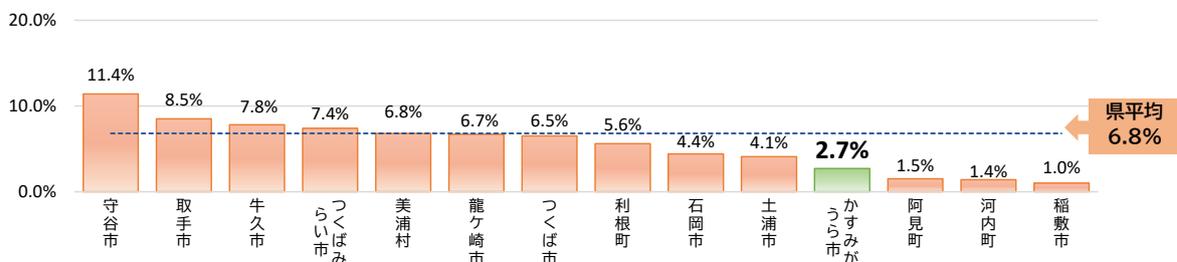


出典：税務課

## 地域活動などに関すること

### ●自治会長に占める女性比率(県南地域における本市の位置)

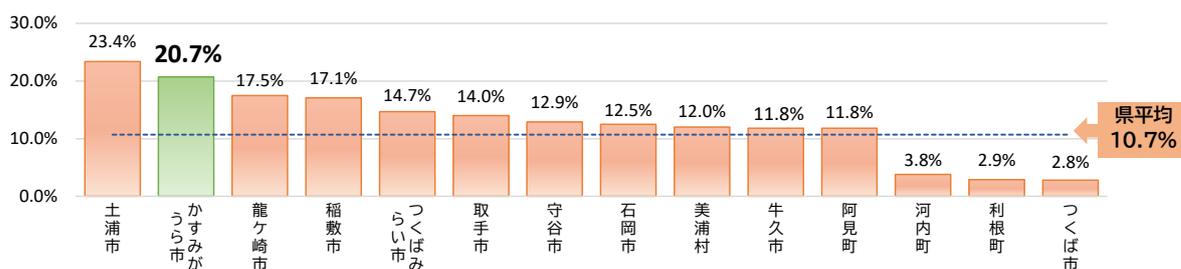
本市の自治会長の女性比率は2.7%（自治会長186人中/5人）で県の平均より低く、県南地域（14市町村）では11位となっています。



出典：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(令和4年度)

### ●防災会議(会長含む)の委員に占める女性比率(県南地域における本市の位置)

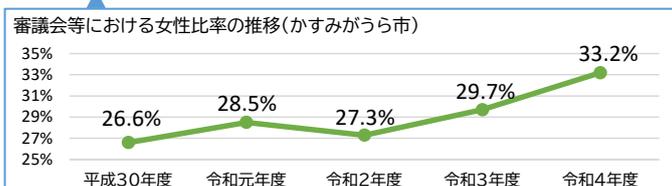
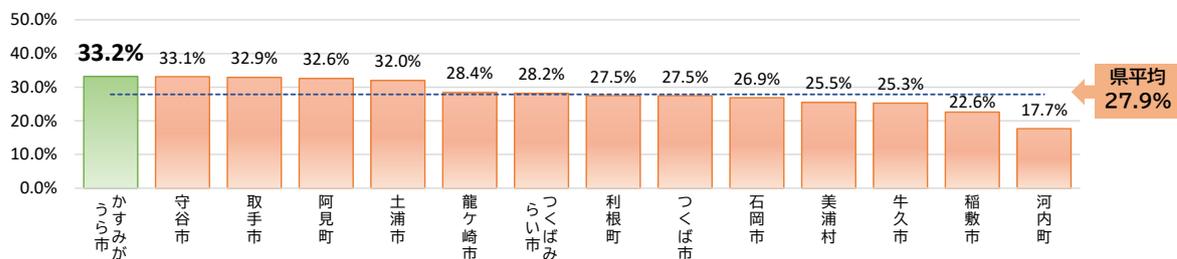
本市の防災会議委員の女性比率は20.7%（29人中/6人）と県平均より大幅に高くなっており、県南地域では2位となっています。



出典：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(令和4年度)

### ●審議会等の委員に占める女性比率(県南地域における本市の位置)と推移

本市の審議会等委員の女性比率は33.2%（総委員301人中/100人）と県平均より高くなっており、県南地域では1位となっています。また、平成30年度から概ね増加傾向で推移しており、第3次男女共同参画計画の目標値を達成しています。

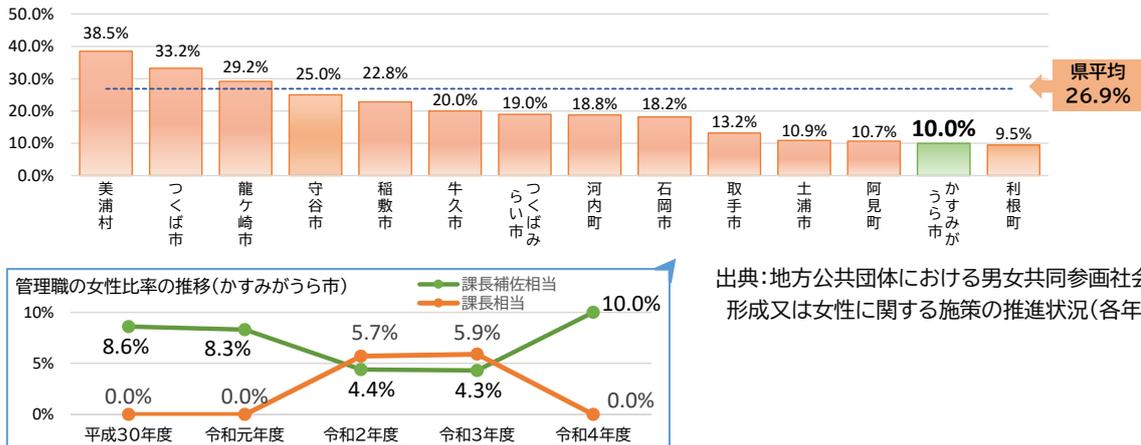


出典：地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況(各年度)

市職員などに関すること

●管理職(課長補佐相当職)の女性比率(県南地域における本市の位置)と推移

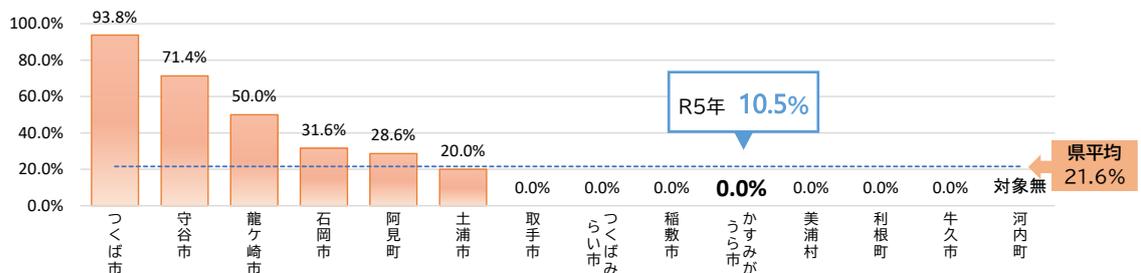
本市の管理職(一般行政職の課長補佐相当職)の女性比率は10.0%(50人中/5人)で県の平均より低く、県南地域では12位となっています。また、課長補佐相当職の割合は平成30年度から減少傾向にありましたが、令和4年度に増加に転じています。一方課長相当職以上は0%となっています。



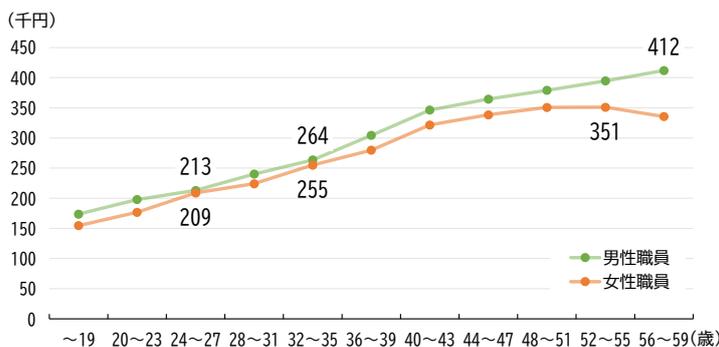
●男性の育児休業の取得状況(県南地域における本市の位置)

本市の男性職員の育児休業取得は0%(13人中/0人)となっています。県南地域では取得状況には差があり0%の市町村も多い状況です。

また、令和5年10月現在では10.5%(19人中/2人が取得)で増加傾向となっています。



●令和5年 市職員の年代別平均月額給与額(男女別)



年代別平均月額給与額(消防職含む)は、概ね男性の方が高い割合で推移しており、男性は56~59歳で最も多く、女性は52~55歳で給与額が最も多くなっています。また、24歳~35歳では差はあまりないものの、36歳以降で差が大きくなっています。

出典: 総務課

## (4) 男女共同参画社会 市民意識調査

調査期間 令和4年12月8日(木)～令和4年12月25日(日)  
調査方法 郵送による配布 / 郵送またはWEBサイトでの回収(どちらか選択)  
調査対象者 市内在住の18歳以上の市民 2,000名(無作為抽出)  
回収数・率(有効回収数・率) 517票(516票) / 25.9%(25.8%)  
※職員意識調査、中学生意識調査も実施しています。

### 調査結果

#### ●男女平等や家庭生活などに関する意識について

- ・「学校教育の場」は「平等である」割合が5割と最も多く、男女平等が進んでいることがうかがえる。
- ・「政治の場」、「社会通念・慣習・しきたり」、「社会全体」については、7割以上が「男性が優遇(優遇+どちらかといえば優遇)」と感じている。
- ・「男性は仕事、女性は家庭」という性別による固定的な役割分担意識について「同感する(どちらかといえば同感も含む)」は約2割、「同感しない(どちらかといえば同感しないも含む)」は7割以上。
- ・新型コロナウイルス感染拡大下における家事・育児に費やす時間の変化は「変わらない」が約6割。

#### ●働き方や就業等について

- ・理想の生活は「家庭」、「地域・個人生活」、「仕事」すべて両立したいと考える人が多いが、実際の生活では「家庭」または「地域・個人生活」に携わりつつも「仕事を優先」の人が多くなっている。
- ・家庭での家事分担について、理想は夫と妻が概ね半々で多くなっているが、実際は夫が2～3割、女性は7～9割が多く、家事分担には偏りがある。
- ・男性の家事等への積極的な参加のために必要なことは、「夫婦間での家事等の分担についての話し合い・協力」が6割以上、次いで「労働時間短縮や休暇制度の普及」が4割以上で多い。
- ・職場では、「幹部職員の人数比」、「仕事の内容」、「賃金・昇進・昇給」に男女差があると感じている人が3割以上となっている。その他、女性は育児等との両立の上で勤務時間や給料などに制約があること、パワーハラスメントがあったことなどがみられた。
- ・育児休業については、取得機会がない人が多く、「機会があれば取得したい」が4割以上で最も多い。一方、取得機会があった人の中では「制度を知らなかった・制度がなかった」が1割以上で最も多く、実際に自身またはパートナーが取得した人は合計して2割弱と少なくなっている。
- ・介護休業についても、取得機会がない人が多く、「機会があれば取得したい」が6割以上で最も多い。一方、取得機会があった人の中では「制度を知らなかった・制度がなかった」が1割で最も多く、実際に自身またはパートナーが取得した人は合計して1割に満たない。

#### ●地域活動について

- ・女性が地域活動のリーダーになるために必要なことは、「男性の抵抗感の解消」が5割以上と多く、「女性の抵抗感の解消」も約4割で続いている。その他、性別関わらず能力を重視すべきといった意見やリーダーを複数人とする、女性が活動しやすくなる環境づくりという意見もみられた。
- ・災害に備えるために必要な施策は、「日ごろからコミュニケーションをとれる地域づくり」が5割以上で多く、「女性、乳幼児、介護が必要な人、障害者、外国人などの視点をいれた備蓄品等を準備する」、「すべての人が安全に過ごせる避難所マニュアルの作成」と続いている。

### ●ドメスティック・バイオレンス（配偶者・恋人等からの暴力）について

- ・最も必要な暴力への対策については、「配偶者や交際相手などからの暴力（DV）」が2割以上で最も多くなっている。その他として、すべてが必要であるという意見が多くみられた。
- ・政府設置の相談窓口の認知度については「こころの健康相談統一ダイヤル」、「自殺対策相談窓口」が4割以上で多くなっているが、「特になし」、「わからない」も合わせて2割以上と多い。また、「性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センター」は認知度が最も少ない。

### ●性の在り方や多様性について

- ・「LGBT\*」の用語の認知度については、「内容を知っている」が5割以上と最も多くなっている。
- ・「パートナーシップ制度」の用語の認知度については、「聞いたことはあるが内容は知らない」が4割以上で最も多い。知らない人（内容は知らない・知らないを含む）は7割以上と多くなっている。
- ・「パートナーシップ制度（ファミリーシップ制度）」の必要性については、「必要だと思う」が4割以上と最も多く、「どちらかといえば必要」を合わせると8割以上の人が必要性を感じている。

### ●男女共同参画社会の推進について

- ・見聞きしたことがある用語・施策については、「男女雇用機会均等法」が7割以上と最も多く、一方で「アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）」、「ポジティブ・アクション（積極的改善措置）」は1割未満となっており、周知度に差が出ている。また、1割未満ではあるものの「見たり聞いたりしたものはない」人もいる。
- ・教育の現場で進めるべき取組は、「進路指導は性別に関係なく、個人の能力、個性、希望を大切にする」が約7割で最も多く、「男女平等意識を育む授業を行う」も5割以上で多くなっている。その他としては、子どもだけではなく、保護者の教育や教職員への教育についての意見もみられた。

### ●市政に女性の意見は反映されているか

- ・市政への女性の意見の反映は「わからない」が5割以上で最も多い。反映されているかについては、「あまり」、「全く」反映されていないが合わせて2割強と「反映されていない」と感じる人がやや多くなっている。
- ・「十分に反映されていない」と感じる理由としては「女性の市議会議員が少ない」が5割以上で最も多く、次に「審議会などに女性委員が少ない」が続いている。

### ●かすみがうら市で力を入れて進めていくべきこと

- ・本市で力を入れるべきことは、「男女が共に働きやすい就業環境の整備」が4割以上で最も多く、「子どもの頃からの男女共同参画教育」、「女性に不利な慣習の見直し」も3割以上で多くなっている。

### ●自由回答について（男女平等や男女共同参画について感じていること、ご意見・ご要望）

- ・女性が働きやすい環境、子育てしやすい環境を求める意見が最も多くなっている。
- ・全体として、「男女」にこだわることなく、一個人としての権利や権限を尊重するべきであり、互いを尊重し、高め合う環境が必要であるという意見も多くなっている。
- ・啓発部分では、男女共同参画の用語や考えを知らない人やアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）解消のために情報提供（広報誌の活用や説明会の開催、PR活動）など市全体への啓発を求めようという意見もみられた。

\*LGBT:多様な性の在り方として、性的指向(恋愛等の対象)は、例えばレズビアン(女性の同性愛者)、ゲイ(男性の同性愛者)、バイセクシュアル(両性愛者)等がある。性自認(自身の性の認識)は、トランスジェンダー(心と身体の性に違和感を持つ者)がある。これらの頭文字を取った「LGBT」という用語が、性的マイノリティ(性的少数者ともいう)を表す言葉の一つとして使われることがある。

## (5) 第3次男女共同参画計画シンポジウム～ダイバーシティのまちづくり～

開催日時 令和5年2月12日(日) 13:30～16:00  
会場 千代田公民館 講堂

令和5年に市民への男女共同参画の啓発活動としてシンポジウムを開催しました。結果の概要は以下の通りです。

### 第1部 基調講演

#### ●すべての人々のよりよく生きる《well-being》を求めて –男女共同参画社会とは何か–

講師 長田華子氏(茨城大学准教授)

##### ■男女共同参画社会とは何か

「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意志によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう」

男女共同参画社会基本法第2条1項の定義

○男女共同参画社会とは、ジェンダーに縛られず、個性と能力を存分に発揮して輝く社会とも言える。

##### ■なぜ男女共同参画を進めないといけないのか

日本は「人々にとってとにかく生きづらい社会である」

○日本社会の課題の解決策として有効と考えられるのは「男女共同参画社会の実現」で、性別による偏りのない社会のシステムをどう構築できるかがキーポイントとなる。

日本が世界と経済と政治の分野での格差が縮まらない理由は2つ。

アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）と日本社会にある仕組み自体の問題

○社会や家族モデルが変化してきて、これまでの制度と慣行が機能しなくなってきている現在、様々な制度・慣行を性別に偏りのないまま「変換」していくことが重要で、これこそが男女共同参画社会の中核になる。

##### ■男女共同参画を進めると、どんないいことがあるのか

- ・性別だけではなく、人種、民族、障害の有無、年齢、そういうものにとらわれず多様な声が発揮される社会が実現できれば、地域や社会の持続可能な発展に繋がる。
- ・人口流出、少子高齢化、担い手不足、地元文化の継承の不足などが本市の課題である。
- ・進学や就職だけが理由ではなく、地元の文化、閉鎖的な価値観、慣習に対する窮屈さから逃れたいと思う若い女性が大都市圏へ流出している。

これらの課題を解決する鍵は男女共同参画の推進

○若い女性に対して、安心して暮らすための十分な所得とやりがいを得られる仕事を、そして、家族を形成しやすく、暮らしやすい「女性にとって魅力的な地域」づくりを行うことが、かすみがうら市の課題解決へつながる。

## 第2部 パネルディスカッション

## ●男女共同参画に根差したまちづくり —魅力あふれるかすみがうら市にするために—

コーディネーター 長田華子氏(茨城大学准教授)

パネリスト 宮嶋 謙市長(かすみがうら市長)、藤井 圭子氏(女性農業士)、田澤 良子氏(ハニ一薬局 薬剤師)、伊藤 しのぶ氏(弁護士)

## ■自身の活動を通じて、男女共同参画で感じること

- ・農業の分野では男女共同参画はあまり浸透していない。
- ・薬剤師は女性が多い職場なので不便を感じたことはない。
- ・女性から相談を受ける時に、共働き世帯が増えており、家事育児を担うのは妻の方が多いと感じる。
- ・女性も男性も生きづらさを感じていると思う。
- ・この地域は、まだ体質に封建的な部分があるという印象がある。
- ・心の奥深くに根付いている部分の思い込みを払拭するのはそう簡単ではない。

## ■閉鎖的な価値観や慣習というものに窮屈さを感じたこと

- ・子どもの頃から閉鎖的な価値観、慣習にモヤモヤとした。
- ・仕事をしてから感じる閉鎖的な価値観、慣習は結婚・出産の時。

## ■アンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)について

- ・農業では女性には簡単な仕事を願うという傾向、女性には男性のサポートとして仕事を任せることが多い現状。
- ・農業の課題は無意識の思い込みや、女性の働きやすい環境を整えること、固定的な性別役割分担を消していくことが大事。

## ■地元の女性が抱える問題

- ・女性は結婚・出産によりそれまでのキャリアを手放してしまっている。育児と仕事を両立するために、女性が家事育児を担うことが多く、夫の扶養というところで女性の収入に制限を設けてしまうことに大きな問題がある。
- ・結婚したら夫婦どちらかの名字を名乗るが、現状は男性側の名字を選ぶ方が大多数になっており、夫の家に入るという意識がある。

## ■現在の市議会や、市政の男女共同参画の実状

- ・今年1月の選挙で女性候補者がゼロで、結果的に現在、女性議員がいないという残念な状況である。
- ・議員の仕事そのものはやりがいがあり魅力的だとは思いますが、それに見合う報酬の問題と家庭との両立ができるかという問題が大きいと思う。
- ・サラリーマンをやりながら議員ができるような、例えば議会は夕方、土日に開催するなどの制度の改革も必要になってくると考えている。
- ・市職員に関しては、一般職に限ると女性の比率が33.2%、管理職となると、課長補佐級では女性は1割、課長、部長の女性はゼロで、管理職は極端に女性の割合が少ないのが現状。
- ・仕事の在り方、責任と権力をセットにした組織の組み立て自体を変えていかないと女性の活躍するポストは増えていかない。

## チェックボードでめぐる市民参加型イベント

シンポジウムの来場者が会場に設置したチェックボードにシールや意見を書いた付箋を貼って参加するイベントでの結果を以下にまとめました。

### ●DV・デートDVチェックボード

集計結果	DVだと思う	DVだと思わない
①たたく、殴る、蹴る、髪をひっぱる、物を投げつける	23	0
②怒鳴る、無視する、容姿を罵る、別れたら死ぬ等と脅す	22	0
③デート費用を毎回払わせる、高額品を買わせる、生活費を渡さない	23	0
④無理やり性行為をする、避妊しない、わいせつな動画を無断で撮る	24	0
⑤スマホやSNS等をチェックする、服装や遊び相手等を制限する	22	0

### ●アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）チェックボード

A 職場に関すること 集計結果	そう思う	そう思わない
①仕事より育児を優先する男性は仕事へのやる気が低い	0	21
▶ ②男性なら残業や休日出勤するのは当たり前だ	1	19
③組織のリーダーは男性の方が向いている	0	20
④女性の上司には抵抗がある	0	22
⑤同程度の実力なら、まず男性から昇進させたり管理職に登用するものだ	0	22
▶ ⑥育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない	4	18
▶ ⑦女性は正規雇用にこだわらなくともよい	2	21
▶ ⑧女性社員の昇格や管理職への登用のための特別な教育・訓練は必要ない	1	21
⑨大きな商談や大事な交渉事は男性がやる方がいい	0	21
⑩事務作業などの簡単な仕事は女性がするべきだ	0	19
B 家庭に関すること 集計結果	そう思う	そう思わない
①親戚や地域の会合で食事の準備や配膳をするのは女性の役割だ	0	23
②女性に理系の進路(学校・職業)は向いていない	0	22
③男性は人前で泣くべきではない	0	22
▶ ④女性には女性らしい感性があるものだ	4	17
▶ ⑤PTAには、女性が参加するべきだ	2	21
▶ ⑥実の親、義理の親に関わらず、親の介護は女性がするべきだ	1	22
▶ ⑦男性は結婚して家庭をもって一人前だ	2	19
⑧家事・育児は女性がするべきだ	0	23
⑨共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ	0	21
▶ ⑩女性は感情的になりやすい	5	16
▶ ⑪男性は仕事をして家計を支えるべきだ	4	16
⑫女性には高い学歴やキャリアは必要ない	0	22
▶ ⑬自治会や町内会の重要な役職は男性が担うべきだ	1	21

▶ :肯定的な回答(そう思う)があった項目

## (6) 男女共同参画 職員向け啓発セミナー

開催日時 令和5年2月28日(火) 10:00~11:30/13:30~15:30  
 会場 霞ヶ浦庁舎 会議室

令和5年に市職員への男女共同参画の啓発活動としてセミナーを開催しました。結果の概要は以下の通りです。

10:00~11:30 対象者：主事級から主任級の職員

### ●多様性理解の推進

気付こう！身近にある『ダイバーシティ』とあなたの中の『アンコンシャス・バイアス』

若手の職員を対象にセミナーを実施した。受講後のアンケートでは、セミナーの満足度は大変高くなっており、「ダイバーシティ(多様性)」や「アンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)」についての理解が参加者全員で深まる結果となった。また、多くの職員がセミナーで学んだ内容が自身の仕事に生かせると感じている。

13:30~15:30 対象者：係長級以上の職員

### ●多様な視点を持つ管理職の育成

あなたのマネジメントは、どのスタイル？～ダイバーシティ推進5つのポイント～

係長以上の役職の職員を対象にセミナーを実施した。受講後アンケートでは、セミナーの満足度は大変高くなっており、多くの職員で「ダイバーシティ(多様性)」や「アンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)」についての理解が深まる結果となった。また、セミナーの内容は、多くの職員が自身の管理能力向上に生かせると感じている。

### 職員向け啓発セミナーのまとめ

- 若手職員のセミナーでは、「ダイバーシティ(多様性)」や「アンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)」の理解が深まり、自身の中にある「思い込み」に気づききっかけとなった。
- 係長級以上の職員のセミナーは、グループワークが多く組み込まれており、違う部署の職員と意見交換をしながら課題に取り組む機会となった。
- セミナーについては、ほとんどの職員が有意義であったと感じており、今後も同様のセミナーの開催を望む声もあった。



## (7) 男女共同参画施策の推進状況

### 達成度評価 調査結果

#### 達成度評価調査の実施

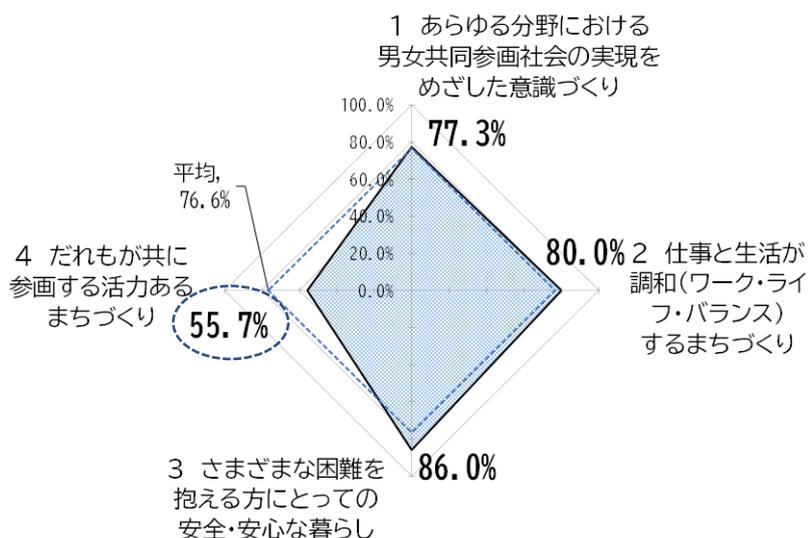
第3次男女共同参画計画の計画期間5年間の事業項目の達成度、次期計画への意向などについて関係各課へ調査を実施しました。

#### 評価(5段階評価)

1. 達成できた、2. 概ね達成できた、3. どちらとも言えない、4. ほとんど達成できなかった、5. 達成できなかった の評価を数値換算(100%、80%、50%、20%、0%)し、「施策の方向性」、「基本施策」、「基本目標」ごとに平均を出し、施策の達成率を算出しました。

#### ●基本目標ごとの評価

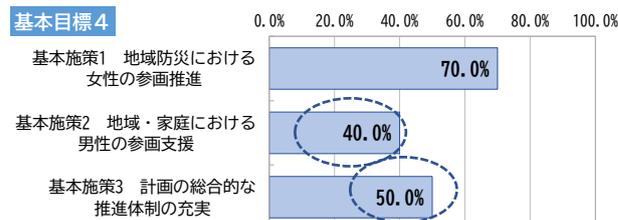
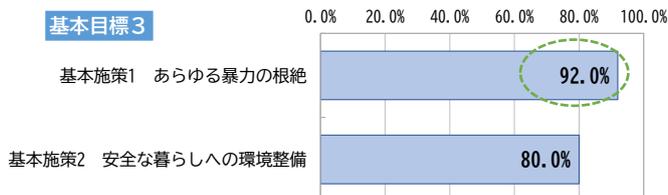
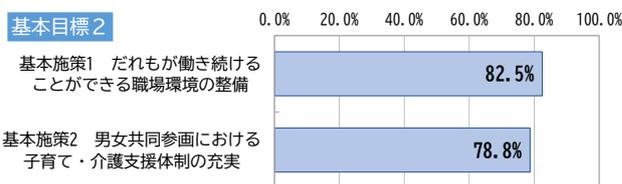
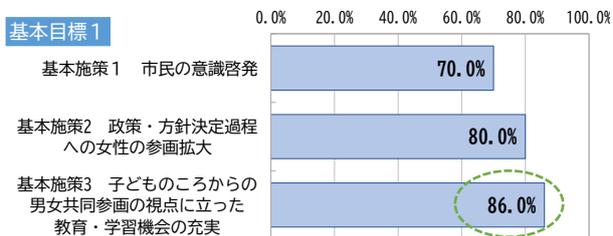
「基本目標」ごとに達成率をみると、「3 さまざまな困難を抱える方にとっての安全・安心な暮らし」が86%で最も高くなっており、「4 だれもが共に参画する活力あるまちづくり」が55.7%で最も低くなっています。



#### ●基本施策ごとの評価

さらに、「基本施策」ごとに達成率をみると、**子どものころからのジェンダー平等教育や、あらゆる暴力の根絶**において85%以上の達成度となっており、**評価が高い傾向**にあります。

一方、**地域・家庭における男性の参画や、本計画の推進部分**については40~50%の達成度と、非常に評価が低くなっています。



## ●達成状況一覧表

「施策の方向性」ごとに達成率をみると、概ねの項目で80%以上と高い傾向となっていますが、基本目標4では達成率が0%の項目がみられるほか、世代やターゲットに応じた講座についても達成率が低くなっています。これらは、未着手の取組があることが原因となっています。また、保育サービスなども新型コロナウイルス感染拡大による事業中止の影響を受け、達成率が低くなっています。

一方で、女性を含む防災組織の設立・育成促進については、入団促進の活動に取り組んでいるものの、進捗には課題があり、達成率が低くなっています。

第3次計画達成状況		評価 項目数	達成率
基本目標1 あらゆる分野における男女共同参画社会の実現をめざした意識づくり			77.3%
基本施策1 市民の意識啓発			70.0%
施策の方向性1	世代やターゲットに応じた意識改革のための講座等の開催	5	66.0%
施策の方向性2	男女共同参画に関する調査の実施及び情報提供	1	80.0%
施策の方向性3	わかりやすい言葉を使った広報・啓発活動	1	80.0%
基本施策2 政策・方針決定過程への女性の参画拡大			80.0%
施策の方向性1	政策・方針決定過程への女性の積極的な登用	1	80.0%
施策の方向性2	地域・団体のリーダーや役員への女性の参画促進	1	80.0%
施策の方向性3	行政への参画機会の拡充	1	80.0%
基本施策3 子どものころからの男女共同参画の視点に立った教育・学習機会の充実			86.0%
施策の方向性1	子どものころからの男女共同参画視点に立った教育・学習機会の充実	5	86.0%
基本目標2 仕事と生活が調和（ワーク・ライフ・バランス）するまちづくり			80.0%
基本施策1 だれもが働き続けることができる職場環境の整備			82.5%
施策の方向性1	女性の就業・活躍の支援	1	80.0%
施策の方向性2	ワーク・ライフ・バランスの意識啓発	1	80.0%
施策の方向性3	職場環境整備のための情報提供・意識啓発	2	85.0%
基本施策2 男女共同参画における子育て・介護支援体制の充実			78.8%
施策の方向性1	保育サービスの充実	2	65.0%
施策の方向性2	地域で支え合う子育て環境の整備	3	86.7%
施策の方向性3	子育てにかかる相談支援体制の拡充	2	80.0%
施策の方向性4	介護にかかわる相談支援体制の充実	1	80.0%
基本目標3 さまざまな困難を抱える方にとっての安全・安心な暮らしづくり			86.0%
基本施策1 あらゆる暴力の根絶			92.0%
施策の方向性1	家庭内暴力の発生を防ぐ体制づくり	1	80.0%
施策の方向性2	相談・支援体制の充実	2	90.0%
施策の方向性3	関係機関との連携強化	2	100.0%
基本施策2 安全な暮らしへの環境整備			80.0%
施策の方向性1	生活困窮者やひとり親家庭等への支援の充実	2	80.0%
施策の方向性2	高齢者・障害者・外国人等が安心して暮らせる環境の整備	1	80.0%
施策の方向性3	ライフステージを通じた女性の健康支援	1	80.0%
施策の方向性4	各種ハラスメントの防止	1	80.0%
基本目標4 だれもが共に参画する活力あるまちづくり			55.7%
基本施策1 地域防災における女性の参画推進			70.0%
施策の方向性1	女性を含む防災組織の設立・育成促進	2	65.0%
施策の方向性2	女性の視点を盛り込んだ防災計画づくり	1	80.0%
基本施策2 地域・家庭における男性の参画支援			40.0%
施策の方向性1	家事・育児・介護等に対する男性の参画促進	1	80.0%
施策の方向性2	地域活動における男女共同参画の推進	1	0.0%
基本施策3 計画の総合的な推進体制の充実			50.0%
施策の方向性1	庁内における男女共同参画の推進	1	20.0%
施策の方向性2	計画の円滑な進行管理	1	80.0%

※施策の方向性について、達成度が低かった項目

達成状況について

達成 … 目標値を達成している

未達成(向上) … 目標値は未達成だが、平成 28 年実績値より向上している

未達成(低下) … 目標値は未達成であり、平成 28 年実績値より低下している

－ … 達成状況が不明のもの

※活動指標は目標値がないため、達成(実施している)か、未達成(未実施)としています。

第3次男女共同参画計画に位置づけた成果指標及び活動指標の達成状況については、以下の通りです。達成率が低い傾向にあった基本目標4については、未達成の指標が多くなっています。

●成果指標

項目名			実績値		目標値	達成状況
			平成28年	令和4年	令和4年	
基本目標Ⅰ	1-1	「男は仕事、女は家庭」という考え方に賛成する人の割合(減少)※	30.8%	20.2%	25.0%	達成
	1-2	市の審議会における女性委員の割合	31.4%	33.2%	33.3%	達成
	1-3	男女に仕事の差別はないと感じる人の割合※(出前講座終了後、講座受講小中学生を対象としたアンケートを実施する)	-	40.8%	75.0%	未達成(向上)
基本目標Ⅱ	2-1	「ワーク・ライフ・バランス」という言葉を知っている人の割合	22.6%	40.5%	30.6%	達成
	2-2	ファミリーサポートセンター援助活動件数	12件	20件	200件	未達成(向上)
基本目標Ⅲ	3-1	「DV防止法」という言葉を知っている人の割合	49.9%	44.8%	60.0%	未達成(低下)
	3-2	セクハラという言葉の定義を理解している人の割合	-	-	50.0%	-
基本目標Ⅳ	4-1	女性消防団員数	18人	19人	25人	未達成(向上)
	4-2	地域活動へ参加する人の割合	39.3%	-	45.0%	-
	4-3	「かすみがうら市男女共同参画計画」という言葉を知っている人の割合	20.6%	16.3%	35.6%	未達成(低下)

※1-1の令和4年度実績値は「同感」、「やや同感」を足した割合

※1-3の令和4年度実績値は中学生アンケートの「職業を選ぶ時に男女平等だと思うか」に「平等」と答えた中学生の割合

## ●活動指標

項目名			担当課	達成状況
基本目標Ⅰ	1-1	本市オリジナルの男女共同参画普及啓発チラシの作成及び配付。	地域コミュニティ課	達成
	1-2	毎年度末に男女共同参画担当部署から庁内各課に翌年度以降の審議会委員の選出がある場合は、その委員の1/3以上に女性を登用してもらうよう呼び掛ける。	地域コミュニティ課	達成
	1-3	市内小・中学生対象の男女共同参画出前講座や子供ミライ学習の継続実施。	地域コミュニティ課	達成
基本目標Ⅱ	2-1	チラシ、HPなどで女性就業支援のための情報提供を積極的に行う。	地域コミュニティ課	達成
	2-2	地域で支えあう子育て体制整備の一環としてファミリーサポートセンター援助活動事業を拡充推進する（場所の確保、講習会の定期開催による援助会員の育成、依頼会員の希望に沿った援助会員の紹介など）。	子ども家庭課	達成
基本目標Ⅲ	3-1	毎年、1回以上のDV防止に関する催しの実施。	地域コミュニティ課	達成
	3-2	チラシやHP、広報誌などにより、セクハラ、マタハラ、パワハラ等ハラスメント防止の理解を促進する。	地域コミュニティ課	達成
基本目標Ⅳ	4-1	イベント、行事の際など、女性消防団員の入団を積極的に呼びかける。	消防総務課	達成
	4-2	HP、チラシ、広報誌等で男性の家庭・地域等での参加事例を紹介する。	地域コミュニティ課	未達成
	4-3	計画策定後も推進委員会による進行管理を毎年行い、その施策の進捗状況をHP等で公表する。	地域コミュニティ課	未達成

## 各結果から

- 学校現場でのジェンダー平等教育は進んでおり、市民アンケートからも「平等」であることがうかがえる施策である。一方、DV対策等については制度・体制面では整いつつあるものの、市民アンケートでは平成28年度からDV防止法の認知度が下がっており、周知面で課題があるものと思われる、総合的な検証が必要と考えられる。
- 市民の意識啓発について、講座に活用できる講師の発掘やプログラム作成などが未実施(0%)であり、限られた人員の中で、情報収集の手法などの工夫が必要と考えられる。
- 基本目標4 だれもが共に参画する活力あるまちづくりについては、「地域活動における活動の支援」について未実施(0%)であり、取組を阻害する原因について検証が必要と考えられる。
- 庁内の推進機関である男女共同参画推進会議は、現状は計画策定時に開催するのみ。定期的開催による庁内の推進体制の強化と、担当課調査で留まっている進行管理の公表が求められる。

### ● 3 課題等の整理

社会情勢や上位計画、本市の現況や調査結果からの課題や留意点を以下に整理します。

#### 世界、国内、県の動きからみえること

- 日本のジェンダー・ギャップ指数はOECD加盟 146 か国中 125 位と低迷。特に経済・政治分野が低い。
- デジタル分野におけるジェンダー・ギャップ解消が求められる。(女性デジタル人材育成プラン策定)
- 子どもに関する取組を真ん中に据える社会の実現を目指した取組が始まっている。(こども家庭庁)
- いばらきダイバーシティ宣言、いばらきパートナーシップ宣誓制度を踏まえた取組の検討が必要。

#### 上位関連計画からの留意事項

- 国の計画では、特に政策・方針決定過程への女性の参画拡大を目標としている。(2020 年代早期に指導的地位に占める女性の割合 30%程度を目指すような取組を進める)
- 県の計画では科学技術・学術における男女共同参画、多様性を認め合うダイバーシティ社会などの新しい視点が示されている。
- 市総合計画では、新たにゼロカーボンシティやSDGs への対応などを示し、男女共同参画推進の視点からは意識啓発やワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の支援、多文化共生社会の構築の必要性を示している。

#### かすみがうら市の現状からみえること

- 人口は一貫して減少傾向で、老年人口割合は 25 年間で 2 倍に増加、年少人口割合は 1 割まで減少。
- 合計特殊出生率は国・県では上昇しているが、本市では減少傾向が続く。また、未婚率は上昇傾向が続く。
- 女性の正規雇用は約 4 割、課税額は全体の僅か 24%だが、出産・子育て期の労働力率は 75%を超える。
- 令和 4 年度の自治会長に占める女性比率は僅か 2.7%と県平均 6.8%を大きく下回る。一方、防災会議の委員では 20.7%、審議会等の委員では 33.2%と県平均を上回り、県南地域でも高い割合。
- 令和 4 年度の庁内女性管理職の割合は課長職以上で 0%、課長補佐相当職では 10.0%で、県平均を大きく下回る。一方、平成 30 年から課長補佐相当職の割合は上昇傾向。
- 令和 3 年度の庁内男性職員の育児休業取得率は 0%。令和 5 年度は 2 名が取得中で 10.5%となっており、割合が増加。
- 職員の平均月額給与は 36 歳以降、次第に男女間の差が拡大する。

## 市民意識からみえること

- 社会全体について「男性が優遇されている」と感じている人が7割以上。「男性は仕事、女性は家事」に同感する人が約2割。
- 「仕事と家事の両立」の働き方を望むも実際は「仕事を優先」。家事分担は女性が7～9割を担う状況。
- 職場では「幹部職員の人数比」、「仕事の内容」、「賃金・昇進・昇給」に男女差を感じている人が3割。
- 育児休業について取得機会があった人の中では「制度を知らない・なかった」が1割で最も多く、自身・パートナーのどちらかが取得した割合は合計して2割で、それぞれ1割に満たない。
- 地域活動において女性がリーダーになるためには男性・女性の「抵抗感の解消」が重要と考える人が多い。
- 求められるDV対策については「配偶者や交際相手からのDV」への対応が2割と多い。
- 用語の認知度について「LGBT」は「知っている」が5割、「パートナーシップ制度」は「聞いたことがあるが知らない」が4割で最多。
- 「アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）」、「ポジティブ・アクション（積極的改善措置）」などの用語の認知度は1割と低い。
- 市政へ女性の意見が反映されているかについては、「反映されていない」と感じている人がやや多い。十分に反映されていないと感じる理由としては「女性の議員が少ない」が5割以上で最多。
- 本市が力を入れるべきことは、「男女が共に働きやすい就業環境の整備」、「子どもの頃からの男女共同参画教育」、「女性に不利な慣習の見直し」。
- 自由意見では「女性が働きやすい環境」、「子育てしやすい環境」や「市全体への啓発」を求める声。全体として、「男女」にこだわらず、個人の権利や能力を尊重すべきという意見も多い。

## 男女共同参画施策の推進状況からみえること

- DV対策等については達成率が高い。制度や体制面では整っているものの、「DV防止法」の用語の市民認知度が5年前より減少しており、周知手法等の見直しが求められる。
- 市民の意識啓発については、講師の発掘やプログラム作成等の取組や地域活動における活動の支援についての取組が未実施であり、原因検証と手法の見直しが求められる。
- 男女共同参画推進会議の定期開催による庁内の推進体制の強化と進行管理の公表が求められる。

各項目から導き出される、本市の男女共同参画推進における課題については、次の通りとなります。

## 主要課題

### 1. だれもがともに活躍できるまちの実現が求められている

そのためには…

- 女性の声が市政に反映され、女性の視点が政策に盛り込まれることが重要
- 政治や経済の分野で女性が活躍できる環境づくりが重要
- ポジティブ・アクションなど、積極的な是正措置による女性が活躍できる仕組みづくりが重要
- 女性デジタル人材をはじめ、幅広い分野での女性の人材育成が重要
- 家事・育児における女性の負担の軽減、育児休業制度の取得促進や子育て支援の充実が重要
- 男女ともにワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）が実現できる環境整備が重要
- 地域社会において「女性が不利な慣習（男性が優遇されていると感じる）」の見直しが重要
- 女性が地域リーダーになることへの抵抗感（男女とも）をなくしていくことが重要

### 2. だれもが安心して暮らすことができるまちの実現が求められている

そのためには…

- 配偶者や交際相手からのDVに対して、あらゆる啓発・予防・支援が重要
- 男女ともに市民が生涯を通じて健やかに生活するための様々な支援が重要
- 雇用において女性の正規率を上げることや、男女の所得格差を縮めていくことが重要
- 女性の貧困対策（子どもの貧困対策もあわせて連携）の取組が重要
- 女性の視点に立った防災対策の強化・防災分野での意思決定に女性の参画が重要

### 3. だれもが自分らしく生きることができるまちの実現が求められている

そのためには…

- アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）解消のため、多様な機会を通じた啓発が重要
- 子どもの頃からの男女共同参画教育、ジェンダー平等の意識づくりが重要
- 多様性を認め合い（ダイバーシティ）、受容する（インクルージョン）の理念の浸透が重要
- SDGsのゴール5「ジェンダー平等」を実現するための世界的な潮流を受けた取組の強化が重要

## 当面の課題

あらゆる場面で市民の意識啓発を  
総合的に進めていくことが重要

The background features several decorative elements: a large light gray circle at the top left, a medium light blue circle at the top left, a small dark blue circle at the top right, a medium light blue circle on the right side, a vertical grid of 20 small dark blue dots on the left side, a small light blue circle at the bottom right, a small dark blue circle at the bottom right, a small light blue circle at the bottom left, a small green circle at the bottom left, and a large blue circle at the bottom right.

## 第2章

# 推進計画

## 第2章 推進計画

### ● 1 計画策定の方向

#### (1) 基本理念

本計画においては、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的として、男女共同参画基本法に掲げる基本理念に基づいた5つの「基本理念」掲げることとします。





### ●男女の人権の尊重

男女の個人としての尊厳を重んじ、男女の性別による差別をなくし、男女が個人として個性や能力を発揮できる機会が確保されること。

### ●社会制度・慣行への配慮、多様な生き方の選択

性別による固定的な役割分担意識にとらわれず、社会の制度や慣行が中立なものとなるよう配慮されること。

### ●政策等の立案及び決定への共同参画

男女が、社会の対等なパートナーとして、あらゆる分野において方針の立案及び決定に参画する機会が確保されること。

### ●家庭生活における活動と他の活動との両立

家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援のもとに、子育てや介護など家族としてその役割を果たしながら、仕事や学習、地域活動などができるようにすること。

### ●国際的な問題(課題への対応)

男女共同参画社会の形成の促進が国際社会における取組と密接に関係していることをうけ、男女共同参画に関連する条約や国際会議等における議論等を周知・啓発し、国際的協調のもとに相互に協力しながら、男女共同参画社会を形成していくこと。



## (2) 目指す将来像

### これまでのかすみがうら市

本市では、2008年(平成20年)に「男女(ひととひと)共に生き ふれあい育む豊かなまちをめざして」を基本理念とした「かすみがうら市男女共同参画計画」を策定し、社会潮流や新たな課題に対応するべく、見直しを重ねながら、様々な男女共同参画の取組を推進してきました。

この間、SDGs やダイバーシティ(多様性)など国連を通じた世界的な流れや、様々な法改正等を経て、本市においても女性の社会進出が進み、結婚や出産後も働き続ける女性が増加し、男性の家事・育児への参加も以前より進んでいます。また、審議会における女性委員の割合は33%を超え、現計画の目標を上回りました。

さらに、「教育分野」では、男女平等教育の積み重ねにより、多くの市民が平等であると感じています。

一方で、「政治の場」や「社会通念・慣習・しきたり」、そして「社会全体」については、依然として多くの市民が平等でないと感じている状況です。それを裏付けるように、市議会議員、自治会長における女性の割合は非常に低く、様々な機会を通して、政治の場や社会を動かしていくことが求められています。

これまでの様々な取組により成果が実現しつつあるにも関わらず、多くの市民が「平等意識」を実感できないのはなぜでしょうか。



### なぜ平等だと感じないのか

それは、日々の生活の中での小さな差別や偏見、自分自身も気づいていない固定観念や「アンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)」があるからかもしれません。また、外部環境の変化にも要因があるかもしれません。予測困難な時代の中で、一人ひとりの違いを認識し、理解しあうことはなかなか難しい状況であり、暮らしの中で一人ひとりが感じる生きづらさを解消していかなければなりません。

そのためには、男女はもとより、すべての人々がよりよく生きる、より幸せに生きることができると社会をつくっていくことが大切です。

それは例えば、女性が様々な制限などを受けることなく能力を発揮し、社会のあらゆる分野で活躍できること、また、性別や国籍などにかかわらず一個人としての権利を尊重しあい、互いに高め合える環境であること、多様な声を社会の仕組みづくりに活かせる環境であることなどです。

### 幸せになる社会づくりのために

幸せに生きることができると社会づくりのためには、一人ひとりが意識を変革すること、すなわち「アンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)」に気づくことが重要です。子どもの頃からの教育を強めとしつつ、子どもから大人まで、まち全体へ啓発し、「気づき」を促していくことが求められます。そのためには、かすみがうら市全体でサポートしていくことも大きな役割です。

まずは、気づくことから、そして少しずつ意識を変えていくこと。さらに、一歩踏み出し、行動で変えていければ、ひとからひとへ伝播し、よりよいまちへと変わっていきます。

このような考えから、本計画では「目指す将来像」を以下のように定めます。

**意識を変える 行動で変える みんなが変わる**

～みんなが幸せになるまちを目指して～

## ● 2 施策の展開

### 施策の体系

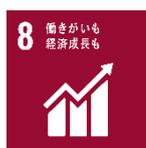
基本目標	施策	施策の方向性
<b>基本目標 1</b> ●● あらゆる分野における 男女共同参画の推進    	<b>施策 1</b> 政策・方針決定過程への女性の参画拡大	1 行政分野における女性の参画拡大 2 政治分野における女性の参画拡大 3 地域・団体のリーダーや役員への女性の参画促進
	<b>施策 2</b> だれもが働き続けることができる職場環境の整備	1 女性の就業・活躍の支援 2 ワーク・ライフ・バランスの意識啓発 3 職場環境整備のための情報提供・意識啓発
	<b>施策 3</b> 男女共同参画における子育て・介護支援体制の充実	1 子育て支援の充実 2 安心して子どもを産み育てるための支援の充実 3 介護に対する支援の充実
	<b>施策 4</b> 地域・家庭における男女共同参画の推進	1 家事・育児・介護等に対する男性の参画促進 2 地域活動における男女共同参画の推進
<b>基本目標 2</b> ●● 男女共同参画の視点に 立った安全・安心な暮らしの実現      	<b>施策 1</b> あらゆる暴力の根絶	1 配偶者等からの暴力の発生を防ぐ意識づくり 2 相談・支援体制の充実 3 関係機関との連携強化
	<b>施策 2</b> 安全な暮らしへの環境整備	1 生活困窮者やひとり親家庭等への支援の充実 2 高齢者・障害者・外国人等が安心して暮らせる環境の整備 3 ライフサイクルを通じた男女の健康支援 4 セクシュアルハラスメントの防止
	<b>施策 3</b> 地域防災における女性の参画推進	1 防災活動への女性の参画拡大 2 防災における男女共同参画の視点の強化
<b>基本目標 3</b> ●● 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備    	<b>施策 1</b> 意識啓発・参画機会の充実	1 市民に向けた意識啓発活動 2 世代やターゲットに応じた意識改革のための講座等の開催 3 庁内における推進体制の強化
	<b>施策 2</b> 教育・学習機会の充実	1 子どもの頃からの男女共同参画の視点に立った教育・学習機会の充実 2 多様な選択を可能にする教育・学習の充実
	<b>施策 3</b> 人権尊重・国際的協調の推進	1 人権の尊重と多文化共生・国際交流の推進 2 国際的な潮流を受けた取組の推進

# 基本目標 1

## あらゆる分野における 男女共同参画の推進

- 施策1 政策・方針決定過程への女性の参画拡大
- 施策2 だれもが働き続けることができる職場環境の整備
- 施策3 男女共同参画における子育て・介護支援体制の充実
- 施策4 地域・家庭における男女共同参画の推進

### 目指すゴール（SDGs）



# 施策1

## 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

「まずは“市役所”が実践すること」



### 施策1 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

まずは、「かすみがうら市役所」が積極的に女性の参画拡大に取り組むことが大切です。市役所が男女共同参画社会実現をけん引するためには、「かすみがうら市特定事業主行動計画」に基づき、職員を対象とした意識啓発研修の実施や、女性職員にキャリアアップに必要な職務経験を積ませて将来的に女性管理職比率の向上を図るなどの男女共同参画施策の推進が不可欠です。また、政策・方針決定の場への女性の参画拡大を図るため、審議会等の委員の選任の際に女性の参画を積極的に働きかけます。

市職員管理職の女性割合の拡大を目指します（課長補佐以上）

**R5年度 6.0% ▶ R10年度 10.0%**

#### 施策の方向性

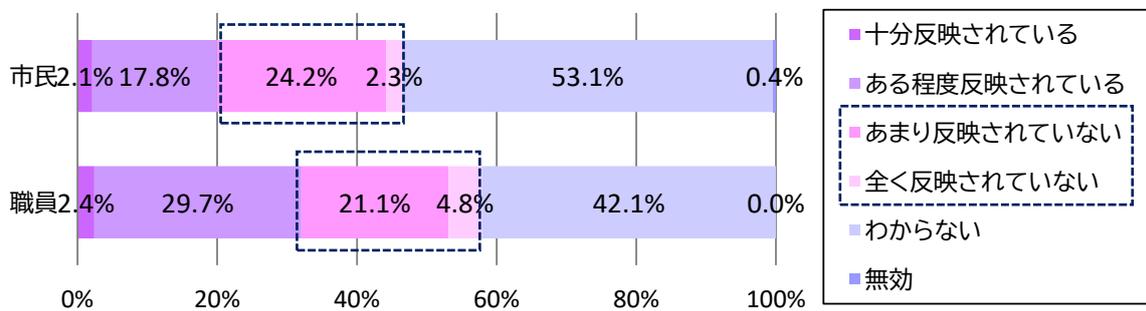
- 1 行政分野における女性の参画拡大
- 2 政治分野における女性の参画拡大
- 3 地域・団体のリーダーや役員への女性の参画促進

## 現状と課題

審議会等の委員に占める女性比率は、庁内で積極的な女性登用を働きかけた結果、令和5年現在30%を超えており、茨城県平均を上回っています。しかし、本市の政策に対して、女性の意見が反映されていないと思う市民、職員が2割程度いること、また、市議会議員に女性が1人もいないことが課題となっています。

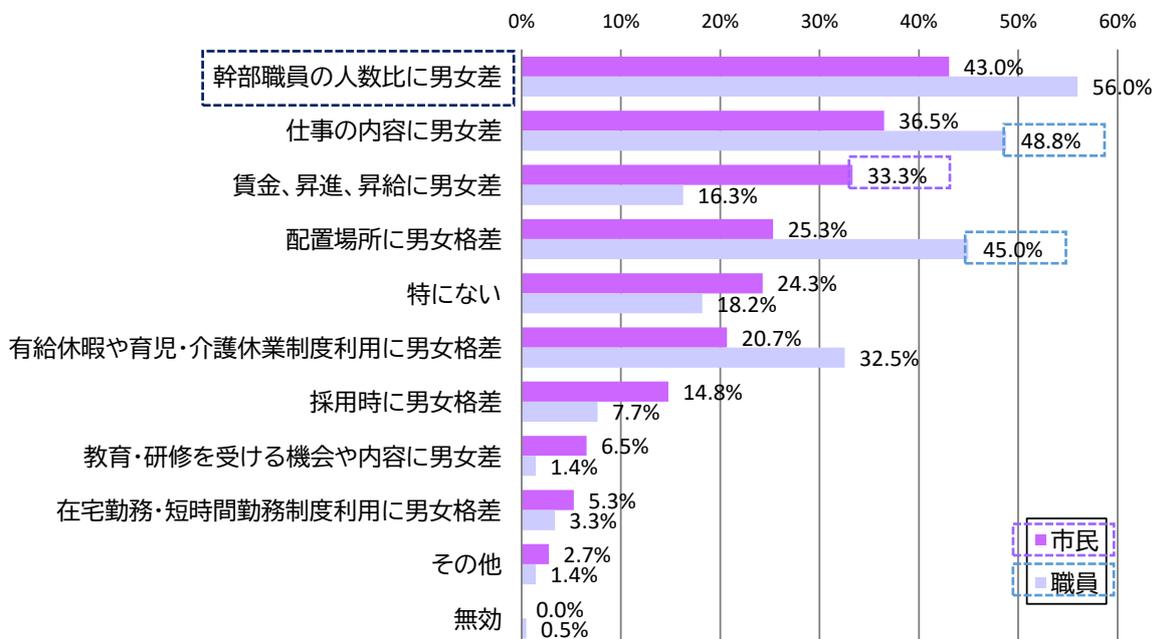
意識調査からは市役所も民間事業所も幹部への女性の登用が進んでいない状況で、さらに仕事の内容や賃金・昇進、配置場所等に男女差があると感じている人は多く、女性職員の育成や地域の女性リーダーの育成に力を入れる必要があります。

### ◆かすみがうら市の政策に女性の意見が反映されていると思うか



出典: 令和4年度 かすみがうら市男女共同参画社会市民意識調査

### ◆職場における男女格差について(市民は就業経験がある人が回答)



出典: 令和4年度 かすみがうら市男女共同参画社会市民意識調査

## 施策の方向性

### 1 行政分野における女性の参画拡大 ●●

本市の審議会等委員の女性登用拡大を図り、政策・方針に女性の視点を取り入れるとともに、庁内においても女性の活躍の場を広げ、職員が個性と能力を十分に発揮できる環境づくりに努めます。また、各種計画策定時の市民意見の募集など市民が行政へ参画する機会を提供します。

#### 市が具体的に行うこと

- 審議会等委員への女性の参画拡大
- 女性職員の育成強化による管理職登用の拡大
- 市民意見の募集、聴取などによる行政への参画機会の提供

### 2 政治分野における女性の参画拡大 ●●

政治分野への女性の参画拡大を目指し、男女共同参画に関する研修を行うなど議員活動と家庭生活との両立支援策の更なる充実を図り、市議会議員が活躍しやすい環境整備を促進します。

#### 市が具体的に行うこと

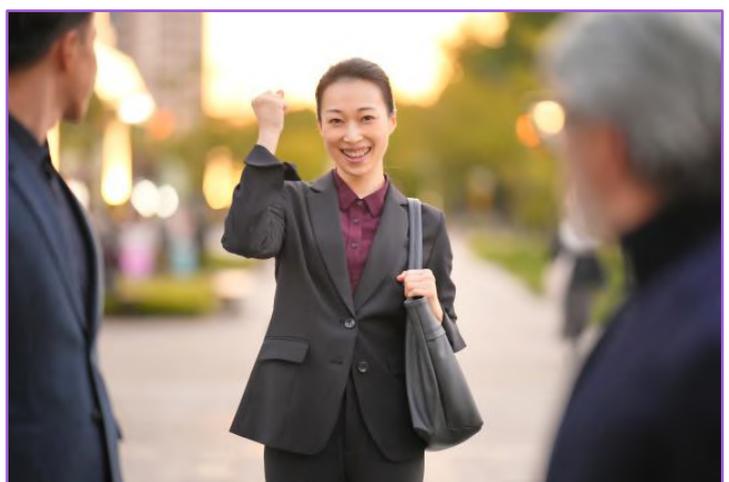
- 議員活動と生活の両立支援体制の充実（議会中の保育の支援など）
- ハラスメントなど男女共同参画の視点に立った勉強会の実施

### 3 地域・団体のリーダーや役員への女性の参画促進 ●●

勉強会や連携を深める機会の提供など地域の課題に取り組む人々や団体の活動を支援するとともに、次代の地域のリーダーを育成するため、女性を含む若者を対象とした講座の開講を検討します。

#### 市が具体的に行うこと

- 女性の参画促進に資する講座や情報提供の実施
- 住民主体の地域活動への支援
- 地域産業（農業）における女性参画の拡大



## 施策2

# だれもが働き続けることができる職場環境の整備

「働き方改革でワーク・ライフ・バランスの実現」



### 施策2 だれもが働き続けることができる職場環境の整備

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）\*を実現するには、働くことを希望するすべての人がその能力を十分に発揮し、やりがいや充実感を持って仕事を続けられる職場環境の整備が必要です。これまでの男性中心型労働慣行\*や固定的性別役割分担意識\*によって家事・育児・介護等の多くを女性が担っている現状を改善するために、雇用する側もされる側も意識を変えていくことが重要です。

職場における男女の地位が平等と思う市民の割合の増加を目指します

**R4年度 24.8% ▶ R10年度 50.0%**

#### 施策の方向性

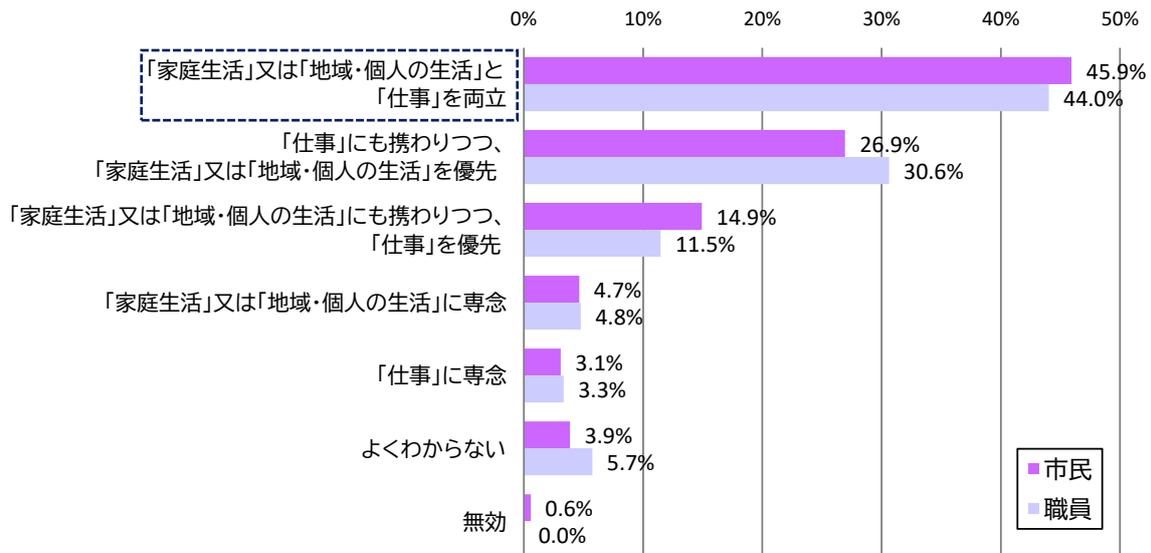
- 1 女性の就業・活躍の支援
- 2 ワーク・ライフ・バランスの意識啓発
- 3 職場環境整備のための情報提供・意識啓発

## 現状と課題

ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の理想は「仕事」と「家庭生活」や「地域・個人の生活」を両立することですが、現実には「仕事」優先になっているのが現状です。理想に近づくためには、だれもが能力を十分発揮しながら多様で柔軟な働き方ができることが重要です。

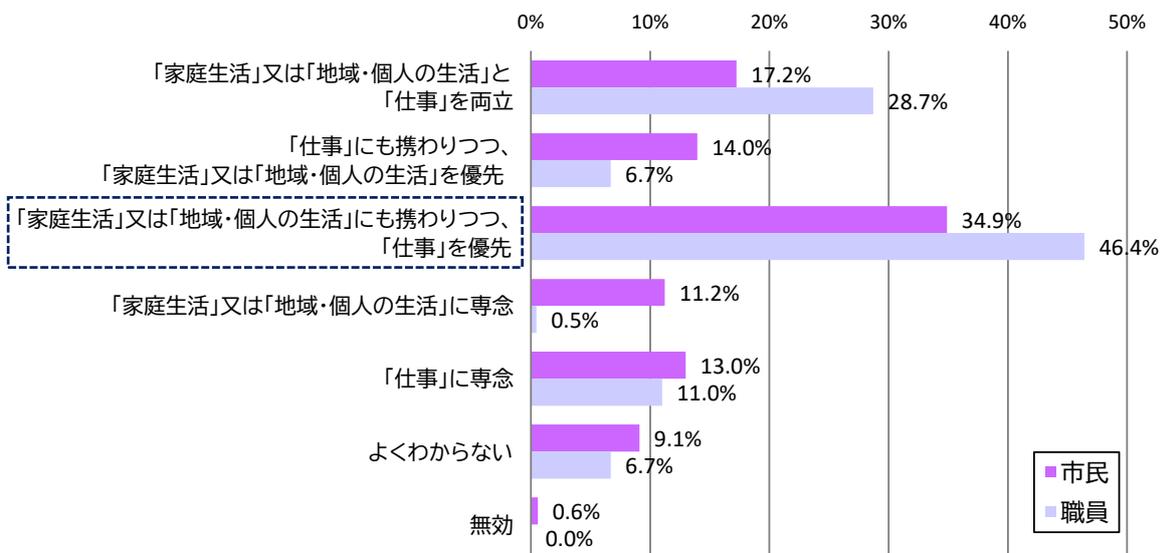
職場環境の改善を促進するために市内事業所への情報提供や市民へのワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の意識啓発が望まれます。

### ◆「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の状況について ①理想



出典: 令和4年度 かすみがうら市男女共同参画社会市民意識調査

### ◆「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の状況について ②現実



出典: 令和4年度 かすみがうら市男女共同参画社会市民意識調査

## 施策の方向性

### 1 女性の就業・活躍の支援 ●●

女性が就業しやすく、結婚や出産後も希望通り働き続けることができる職場環境の整備を促進するとともに、女性の起業・創業を支援します。また、女性のキャリア形成を支援するため、学び直しなど情報提供を行います。

#### 市が具体的に行うこと

- 女性の就職支援
- 女性起業家への支援
- 企業における女性の参画拡大の促進
- 女性の能力の開発・発揮のための支援

### 2 ワーク・ライフ・バランスの意識啓発 ●●

働くことを希望するすべての人が、仕事と生活の二者択一を迫られることなく、能力を十分発揮しながら多様で柔軟な働き方ができるよう、市内において働き方改革を推進するとともに、市内事業所への情報提供に努めます。

#### 市が具体的に行うこと

- 企業への育児・介護休暇制度や多様な勤務形態の導入などの情報提供
- 市職員の働き方改革
- 多様で柔軟な働き方の実現についての情報提供

### 3 職場環境整備のための情報提供・意識啓発 ●●

「かすみがうら市特定事業主行動計画」に基づき、職員が仕事と生活を両立し活躍できる環境整備の充実を図るとともに、市内事業所においても本市と同様に取り組んでもらえるよう情報提供に努め、事業主行動計画の策定を促進します。また、職場における各種ハラスメントの防止について広報・啓発を推進します。

#### 市が具体的に行うこと

- 事業者等における先進事例や事業者向け支援制度等の紹介
- 事業主行動計画\*に基づく施策の推進
- 市内事業所の「えるぼし」、「くるみん」認定\*の促進
- 職場における各種ハラスメント防止の啓発



#### 【用語解説】

- \* **ワーク・ライフ・バランス**: 仕事と生活を調和させること。「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」(内閣府)では、ワーク・ライフ・バランスが実現した社会とは、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」と定義される。
- \* **男性中心型労働慣行**: 正社員の男性を中心とした労働の在り方。高度経済成長期以降、男性は長時間労働をいとわず働くことが求められ、女性は補助的な業務や非正規雇用職に携わったり専業主婦になって家庭のことを一手に引き受けたりする役割分担が前提とされた。
- \* **固定的性別役割分担意識**: 男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」などのように、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方のこと。
- \* **事業主行動計画**: 事業主が従業員の仕事と子育ての両立を図るため、雇用環境の整備等を具体的に定める計画のこと。一定規模以上の民間事業主にとっては「一般事業主行動計画」を、国や地方公共団体にとっては「特定事業主行動計画」を策定し、具体的な目標や取組を位置づける。
- \* **えるぼし**: 「女性活躍推進法に基づく行動計画」の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍に関する取組の実施状況が優良な企業が申請することで受けることができる認定。認定を受けた企業は「女性が活躍できる企業」であることがアピール可能となり、人材確保等におけるメリットがある。
- \* **くるみん**: 「次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画」を策定し、その行動計画に定めた目標の達成など一定の基準を満たした企業が申請することで受けることができる認定。認定を受けた企業は「子育てサポート企業」であることがアピール可能となり、人材確保等におけるメリットがある。

## 施策3

# 男女共同参画における子育て・介護支援体制の充実

「育児・介護の支援基盤の充実で多様な選択を可能に」



### 施策3 男女共同参画における子育て・介護支援体制の充実

夫婦共働き世帯は年々増加しており、平成9年以降は夫が働き、妻は専業主婦の世帯を上回っている状況です。そのような中、未だに家事や育児、介護の多くを女性が担っている現状があります。女性が個性と能力を発揮し、あらゆる分野で活躍できる男女共同参画社会を実現するために、多様な選択を可能にする育児や介護の支援体制の充実を図っていきます。

ファミリーサポートセンター\*援助活動件数の増加を目指します

R4年度 20件 ▶ R10年度 40件

#### 施策の方向性

- 1 子育て支援の充実
- 2 安心して子どもを産み育てるための支援の充実
- 3 介護に対する支援の充実

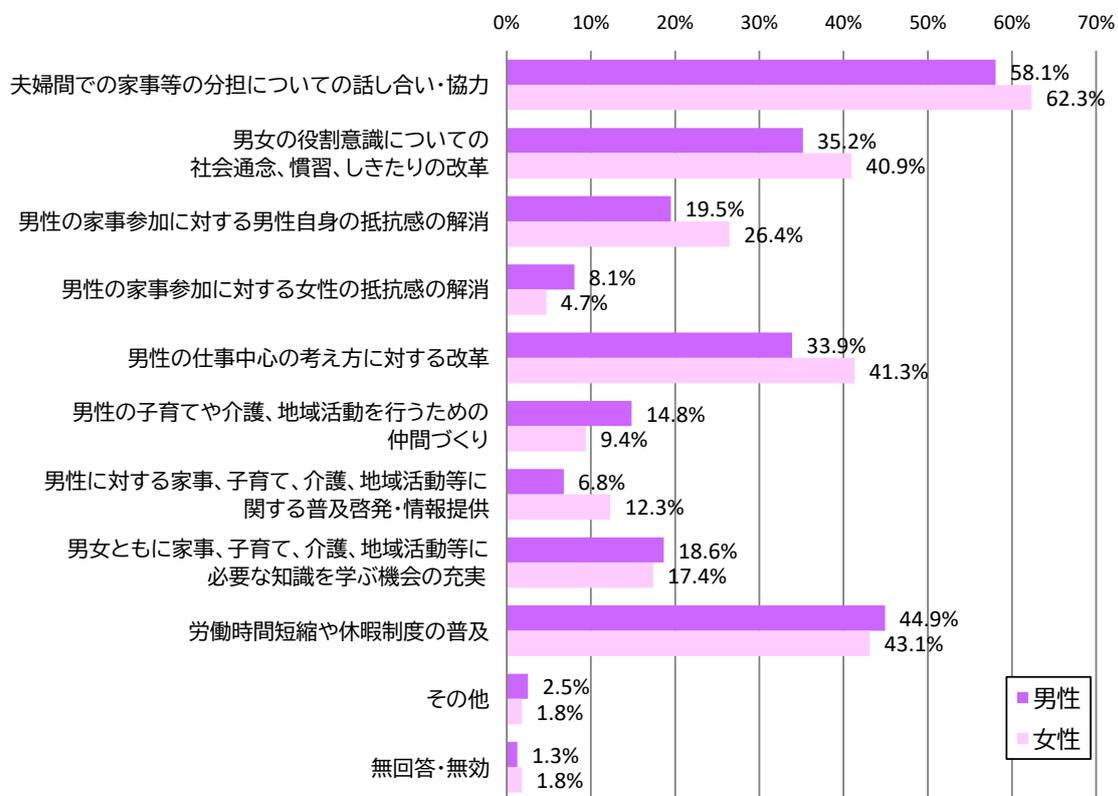
## 現状と課題

男性が女性とともに家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加していくためには、「夫婦間での話し合いや協力」が必要だという意見が多い一方、「労働時間短縮や休暇制度の普及」が必要という意見も多くなっています。

「男性中心型労働」によって男性が家庭にいる時間が短いことも、家事や子育て、地域活動に参加できない要因のひとつと考えられます。

男女ともに仕事と生活の両立を目指すならば、子育て支援や介護に対する支援の充実が必要です。

### ◆男性が女性とともに家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加していくためには、どのようなことが必要と思うか



出典: 令和4年度 かすみがうら市男女共同参画社会市民意識調査

## 施策の方向性

### 1 子育て支援の充実 ●●

多様化する子育て家庭のライフスタイルに対応し、安心して子育てをしながら仕事を続けられるよう、多様な選択を可能とする育児支援を提供します。

#### 市が具体的に行うこと

- 乳幼児期の教育・保育ニーズに対する環境整備
- 地域子ども・子育て支援事業の充実（ファミリーサポートセンター等）

### 2 安心して子どもを産み育てるための支援の充実 ●●

育児に悩みを抱える子育て家庭を支えるための子育て相談や、妊娠から出産、子育て期の親子の健康や子どもの発育・発達に関する相談など、安心して出産・育児できるよう支援を行う環境の整備・充実に努めます。

#### 市が具体的に行うこと

- 子育て支援センター\*における相談体制の充実
- 子育て世代包括支援センター\*の充実

### 3 介護に対する支援の充実 ●●

介護する家族の悩みや高齢者の認知症、権利擁護\*等についての相談を実施し、家族の負担を軽減します。また、働く人の希望に応じた介護休業の取得を促進し、介護と仕事の両立を支援します。

#### 市が具体的に行うこと

- 介護に取り組む家族の悩みなどに対する相談・支援体制の充実
- 介護と仕事の両立のためのサポート体制



#### 【用語解説】

- \* **ファミリーサポートセンター**: 子育ての援助を受けたい人(依頼会員)と子育ての援助を行いたい人(援助会員)がそれぞれ会員となって、保育園等への送迎や一時的に子どもの預かりをするなどの子育て支援を行う有償のボランティア活動。
- \* **子育て支援センター**: 乳幼児の子どもと子どもを持つ親が交流を深める場。市区町村ごとに、公共施設や保育所、児童館等の地域の身近な場所で、乳幼児のいる親子の交流や育児相談、情報提供等を行っている。
- \* **子育て世代包括支援センター**: 母子保健法に基づき市町村が設置するもので、保健師等の専門スタッフが妊娠・出産・育児に関する様々な相談に対応し、必要に応じて支援プランの策定や地域の保健医療福祉の関係機関との連絡調整を行うなど、妊娠期から子育て期にわたる切れ目のない支援を一体的に提供する。
- \* **権利擁護**: 認知機能の低下などのために、自分で判断する能力が不十分だったり、意志や権利を主張することが難しい人たちのために、代理人が権利の主張や自己決定をサポートしたり、代弁して権利を擁護したり表明したりする活動のこと。

## 施策4

# 地域・家庭における男女共同参画の推進

「男性も家庭の一員であること」



### 施策4 地域・家庭における男女共同参画の推進

男性だけでなく女性も固定的性別役割分担意識を解消することが重要です。核家族化が進み、女性の社会進出も増加している現在、男性も家族の一員であり家庭での役割を受け持たなくては家庭生活が維持できません。これまでの男性中心の働き方を見直し、希望する人が育児や介護のための休業を取得し、仕事と生活を両立していけるよう支援していきます。また、自治会、PTAなどの地域活動に男女共同参画の視点を取り入れるなど、男女の意識改革に努めます。

市男性職員の育児休業取得率拡大を目指します

R5年度 10.5% ▶ R10年度 25.0%

#### 施策の方向性

- 1 家事・育児・介護等に対する男性の参画促進
- 2 地域活動における男女共同参画の推進

## 現状と課題

家事分担割合についての理想は、男女ともに「夫と妻が半々で分担すること」と思っていますが、現実の家事分担の割合は妻に大きく偏っています。偏りを減らしていくには、根深く残る固定的性別役割分担意識を解消することが重要です。

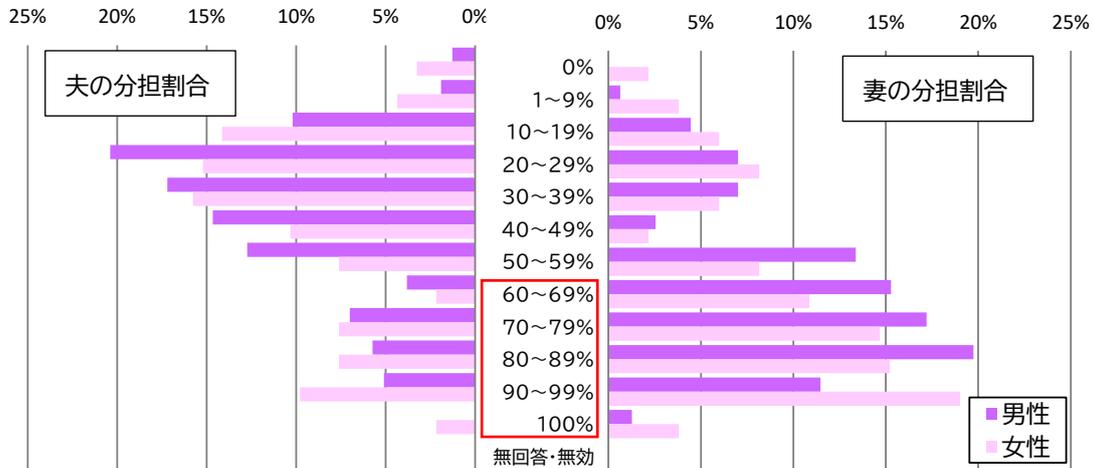
また、男性は育児休業・介護休業ともに機会があれば取得したいという意見が多く、労働者が希望する育児や介護休業を取得できるよう、事業所等への働きかけも望めます。

### ◆夫婦の家事分担割合についての理想と現実

#### 【理想とする家事分担割合】

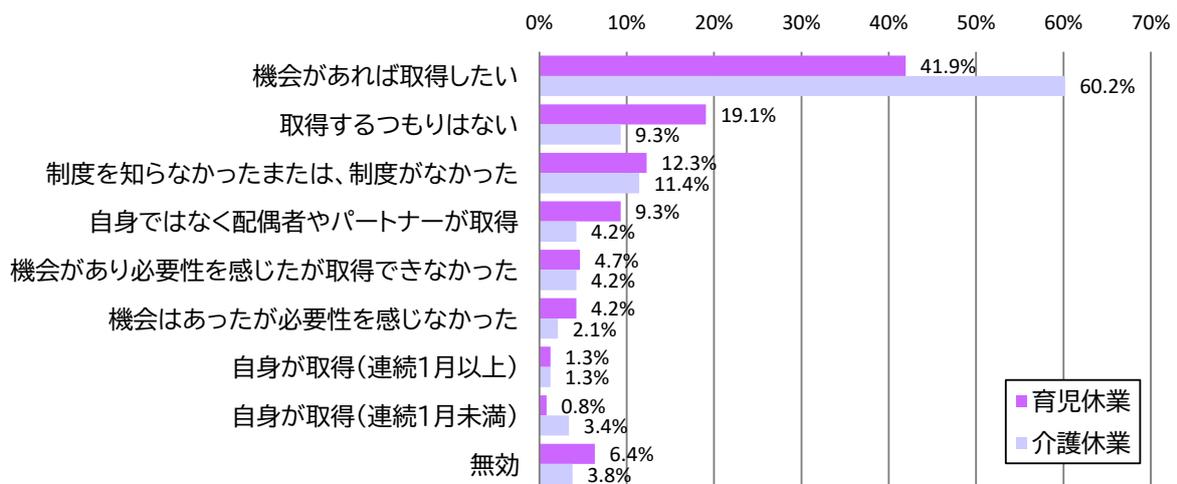
理想は男女ともに夫と妻が半々で分担すること(回答は50～59%に集中)

#### 【現実の家事分担割合】



出典: 令和4年度 かすみがうら市男女共同参画社会市民意識調査

### ◆男性の育児休業・介護休業の取得の状況について



出典: 令和4年度 かすみがうら市男女共同参画社会市民意識調査

## 施策の方向性

### | 1 家事・育児・介護等に対する男性の参画促進 ●●

市民の固定的性別役割分担意識の解消を促進し、男女問わず労働者が希望する育児・介護休業を取得し、仕事と生活を両立するための支援に努めます。

#### 市が具体的に行うこと

- 男性に対する男女共同参画意識の啓発
- 男性の育児休業取得の促進

### | 2 地域活動における男女共同参画の推進 ●●

だれもが地域活動に参画できるような雰囲気づくりを促し、市民のコミュニティ活動の活性化を促進します。また、地域活動に根強く残る固定的性別役割分担意識の解消についての啓発に努めます。

#### 市が具体的に行うこと

- 地域における活動への支援と意識啓発
- 男女の意識改革の促進





## 基本目標 2

# 男女共同参画の視点に立った 安全・安心な暮らしの実現

- 施策1 あらゆる暴力の根絶
- 施策2 安全な暮らしへの環境整備
- 施策3 地域防災における女性の参画推進

### 目指すゴール（SDGs）



# 施策1 あらゆる暴力の根絶

「暴力はすべて絶対ダメだと知ること」



## 施策1 あらゆる暴力の根絶

女性に対する暴力は、重大な人権侵害です。

暴力の当事者とならないための教育や、暴力を許さない地域づくりに向けた啓発を推進します。また、だれもが相談しやすい体制づくりと、被害の潜在化の防止に重点をおき、本市の相談体制の強化と相談対応の質の向上を図ります。さらに、関係行政機関や医療機関、弁護士、民間支援団体等との更なる官民連携強化により、被害者支援の拡充を図ります。

パープルリボン運動\*の活動参加者数の拡大を目指します

**R4年度 50人/年 ▶ R10年度 1,000人/年**

### 施策の方向性

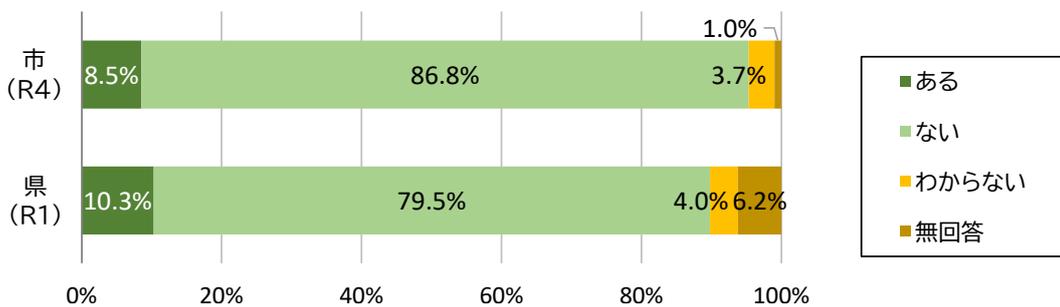
- 1 配偶者等からの暴力の発生を防ぐ意識づくり
- 2 相談・支援体制の充実
- 3 関係機関との連携強化

## 現状と課題

配偶者等からの暴力の経験については、茨城県全体と比較すると、割合が低い傾向にあります。が、暴力の被害にあっている市民は様々な状況の中で支援を求めていると考えられます。一人ひとりの状況に応じて、迅速かつ適切な対応が必要です。

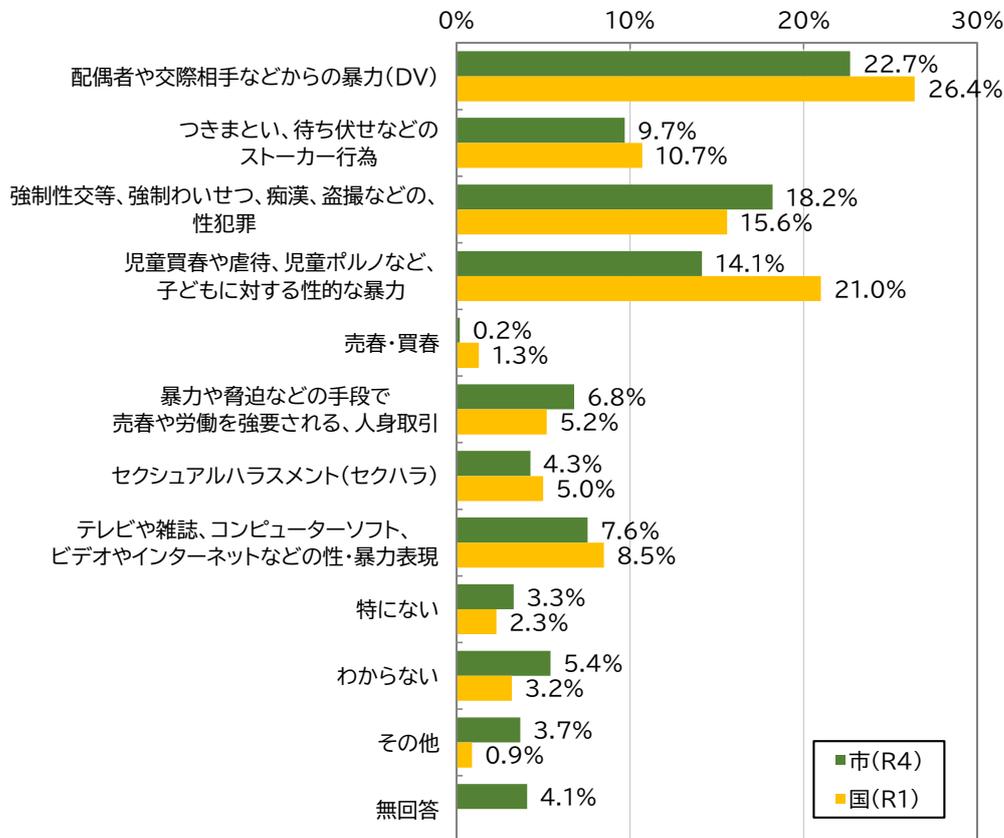
本市では暴力を許さない意識づくりを図るため、「パープルリボン運動」を展開していますが、このような取組を着実に進めていくことが重要です。また、配偶者等からの暴力のほか、性犯罪や子どもに対する性暴力に対する対策が求められており、様々な機会を通じた相談体制の充実が大切です。各種支援の充実にあたっては、関係機関と密接に連携していく必要があります。

### ◆配偶者(元配偶者も含む)や恋人から暴力を受けた経験はあるか



出典: 令和4年度 かすみがうら市男女共同参画社会市民意識調査、令和元年度茨城県男女の働き方と生活に関する調査

### ◆様々な暴力行為の中で最も対策が必要だと考えるもの



出典: 令和4年度 かすみがうら市男女共同参画社会市民意識調査

## 施策の方向性

### 1 配偶者等からの暴力の発生を防ぐ意識づくり ●●

「暴力を断じて許さない」という社会規範の醸成を図るため、配偶者等からの暴力防止について、啓発の強化を図ります。

#### 市が具体的に行うこと

- 暴力防止についての広報・啓発の拡充
- 市内中学校・義務教育学校での出前講座の充実
- 幼保小中の保護者を対象とした啓発講座
- パープルリボン運動の拡充
- 各種広報・啓発資料等の配布・活用

### 2 相談・支援体制の充実 ●●

多様化、複雑化した緊急性の高い相談内容の増加に対応し、相談したい時にいつでも相談できるように、相談・支援体制の充実を図ります。特に暴力をふるわれる対象になりやすい子ども、高齢者、女性、障害者などが助けを求めやすい体制となるよう配慮します。

#### 市が具体的に行うこと

- 専門の相談員による相談・支援体制の充実（家庭相談員等）
- 配偶者暴力相談支援センターの設置
- こども家庭センターの設置
- 市内各保育所（園）・認定こども園での保育支援相談
- 乳幼児健診における相談体制の充実
- 子育て世代包括支援センターへの専門職の配置
- 男性被害者に対応した支援体制の整備検討

### 3 関係機関との連携強化 ●●

DV\*対策の強化においては、庁内関係部局、関係機関や医療機関、民間支援団体等との連携が重要であることから、官民連携の強化に努めます。

#### 市が具体的に行うこと

- 配偶者暴力相談支援センター、警察、児童相談所等との連携及び情報の共有化
- 要支援・要保護児童の支援体制の強化



▲パープルリボン運動（かすみがうら市あじさい館での取組）

#### 【用語解説】

- \* **パープルリボン運動**:パープルリボンプロジェクト。DV や虐待など、個人間の暴力防止とその啓発を目的とした運動。
- \* **DV**:ドメスティック・バイオレンス(domestic violence)の略称で、夫婦や恋人など親密な関係にある間柄で行使される暴力。

## 施策2

# 安全な暮らしへの環境整備

「だれもが安全に暮らす権利があること」



### 施策2 安全な暮らしへの環境整備

だれもが地域の中で安全な暮らしを享受できるよう、生活困窮者やひとり親家庭等への支援が行き届き、高齢者・障害者・外国人・性的マイノリティ\*が差別されることなく暮らせる環境づくりを目指します。また、生涯を通じた男女の健康支援の充実を目指すとともに、セクシュアルハラスメント\*被害のない社会づくりに取り組んでいきます。

子宮がん検診、乳がん検診受診率の向上を目指します

R4 年度 子宮がん 9.5% ▶ R10 年度 15.0%  
R4 年度 乳がん 11.7% ▶ R10 年度 15.0%

#### 施策の方向性

- 1 生活困窮者やひとり親家庭等への支援充実
- 2 高齢者・障害者・外国人等が安心して暮らせる環境の整備
- 3 ライフサイクルを通じた男女の健康支援
- 4 セクシュアルハラスメントの防止

## 現状と課題

日本の「ひとり親世帯の貧困率」(相対的貧困)は国際的にみても非常に高く、経済面、生活面で厳しい状況に置かれています。また、家にも学校にも居場所がない若年女性は、犯罪、性被害にあらうリスクが高いことから、本市においてもきめ細かな支援を図っていく必要があります。さらに、高齢者や障害者、外国人などが女性であることで更に困難な状況に置かれることがないよう、だれもが安全に暮らせる、多様性を尊重する環境づくりが求められており、根気強い啓発を進めていくとともに、支援体制を整える必要があります。

ライフサイクルを通じた男女の健康については、検診等の受診をはじめ、学童・思春期、成年期、更年期、老年期それぞれのライフステージに応じた健康支援を図っていく必要があります。

セクシュアルハラスメントは深刻な人権侵害であることから、相談窓口の設置や広報・啓発を行っているところですが、県などの関係機関との連携を図りながら適切に対応していくことが求められています。

### ◆ひとり親貧困率の国際比較(子どもがいる世帯(大人が一人)) —数値のある OECD 加盟国 36 か国中、日本は最下位

順位	国名	貧困率
1	デンマーク	9.7
2	フィンランド	16.3
3	アイスランド	18.9

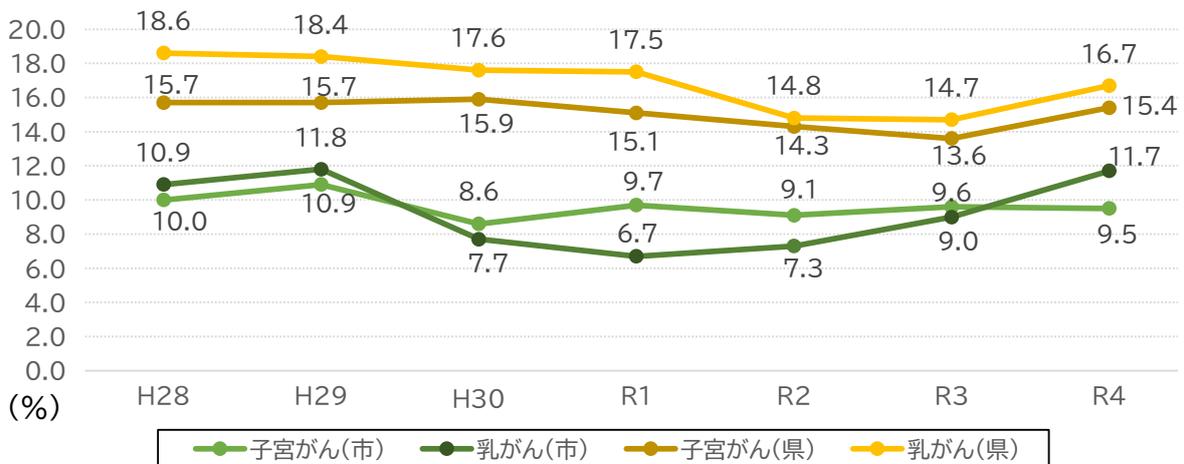
日本は最下位

順位	国名	貧困率
34	コスタリカ	47.4
35	韓国	47.7
36	日本	48.3

貧困率は、等価可処分所得(世帯の可処分所得を世帯人員の平方根で割って調整した所得)の中央値の半分に満たない世帯員の割合を算出したものを用いて算出(相対的貧困率)/主に平成 30 年データ

資料:令和 5 年男女共同参画白書より作成(厚生労働省子ども家庭局福祉課)

### ◆子宮がん検診、乳がん検診受診率の推移



資料:市町村の住民健診におけるがん検診の受診率(茨城県)※R4は速報値

## 施策の方向性

### 1 生活困窮者やひとり親家庭等への支援の充実 ●●

だれもが貧困等、生活上の困難に陥ることなく暮らせるよう、生活困窮者やひとり親家庭、困難を抱える若年女性等への支援充実を図るとともに、貧困の連鎖を断ち切るための取組を促進します。

#### 市が具体的に行うこと

- 生活困窮者へのきめ細かい支援（就労支援等の自立支援・生活支援）
- 困窮者支援に係る情報提供の強化
- ひとり親家庭等へのきめ細かい支援（ワンストップ相談など）
- 困難を抱える若年女性への支援充実
- 貧困の連鎖を断ち切るための支援強化

### 2 高齢者・障害者・外国人等が安心して暮らせる環境の整備 ●●

男女共同参画の視点で、困難な状況に置かれている高齢者、障害者、外国人、性的マイノリティ等が安心して暮らせる環境整備を進めます。そのため多様性に配慮し、市民にとってわかりやすく身近で相談しやすい相談体制をつくります。

#### 市が具体的に行うこと

- 高齢者（高齢女性）への支援
- 障害者への支援
- 外国人等への支援
- 性的指向・性自認\*など性的マイノリティへの支援

### 3 ライフサイクルを通じた男女の健康支援 ●●

生涯を通じた健康の保持のため、男女のライフサイクルを通じて、その時々々のライフステージに応じた適切な保健・医療を受けることができるよう取り組みます。

#### 市が具体的に行うこと

- 男女のライフステージに応じた健康支援（学童・思春期、成年期、更年期、老年期）
- 妊娠・子育て等に必要な情報提供

## 4 セクシュアルハラスメントの防止 ●●

重大な人権侵害であるセクシュアルハラスメントを防止するため、広報・啓発を推進するとともに相談体制の充実、関係機関の連携の強化に取り組みます。

### 市が具体的に行うこと

- セクシュアルハラスメントの防止対策の推進
- 相談窓口の情報提供

【参考】困難な問題を抱える女性への支援が必要と考えられる若年女性のおかれている状況

#### 「家」にも「学校」にも「居場所」がない若年女性

- 親からの虐待、家族との不和、生活困窮、食事等もない など
- 学校でのいじめ、教師との不和、不登校

#### 家出・繁華街での彷徨など

- ▶多くのリスク
  - ・未成年、身分証やお金がない
  - ・居場所がない(特に新型コロナウイルス感染拡大の影響で、夜間の閉店等)
  - ・公的な支援や相談機関を知らない、公的支援機関利用の抵抗感
  - ・SNS等に潜む危険

#### 孤独感などから、SNSで居場所を求める、声をかけられた人についていくなど

▶その結果…

犯罪被害

性被害・性的搾取

希死念慮

出典:「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」について(厚生労働省 子ども家庭局家庭福祉課)  
令和4年10月27日

### 【用語解説】

- \*性的マイノリティ:性的マイノリティはレズビアン(女性の同性愛者)、ゲイ(男性の同性愛者)といった性を表す言葉。
- \*セクシュアルハラスメント:職場における性的嫌がらせのこと。セクハラはその俗称。
- \*性的指向・性自認:性的指向(Sexual Orientation)とは、人の恋愛・性愛がどういう対象に向かうのかを示す概念のこと。性自認(Gender Identity)とは、自分の性をどのように認識しているのか、どのような性のアイデンティティ(性同一性)を自分の感覚として持っているかを示す概念のこと。

# 施策3

## 地域防災における女性の参画推進

「地域防災では女性の活躍が重要と認識すること」



### 施策3 地域防災における女性の参画推進

**防**災現場における女性の参画拡大や女性消防団の活動の拡大を図ります。また、国の「男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン」\*の活用や、各種イベントを通して、防災意識の啓発を図ります。さらに、防災に係る意思決定に女性が関わるために、防災会議への女性委員の登用や女性の視点を取り入れた計画策定などに取り組みます。

防災会議の委員に占める女性割合の拡大を目指します

**R4 年度 20.7% ▶ R10 年度 25.0%**

#### 施策の方向性

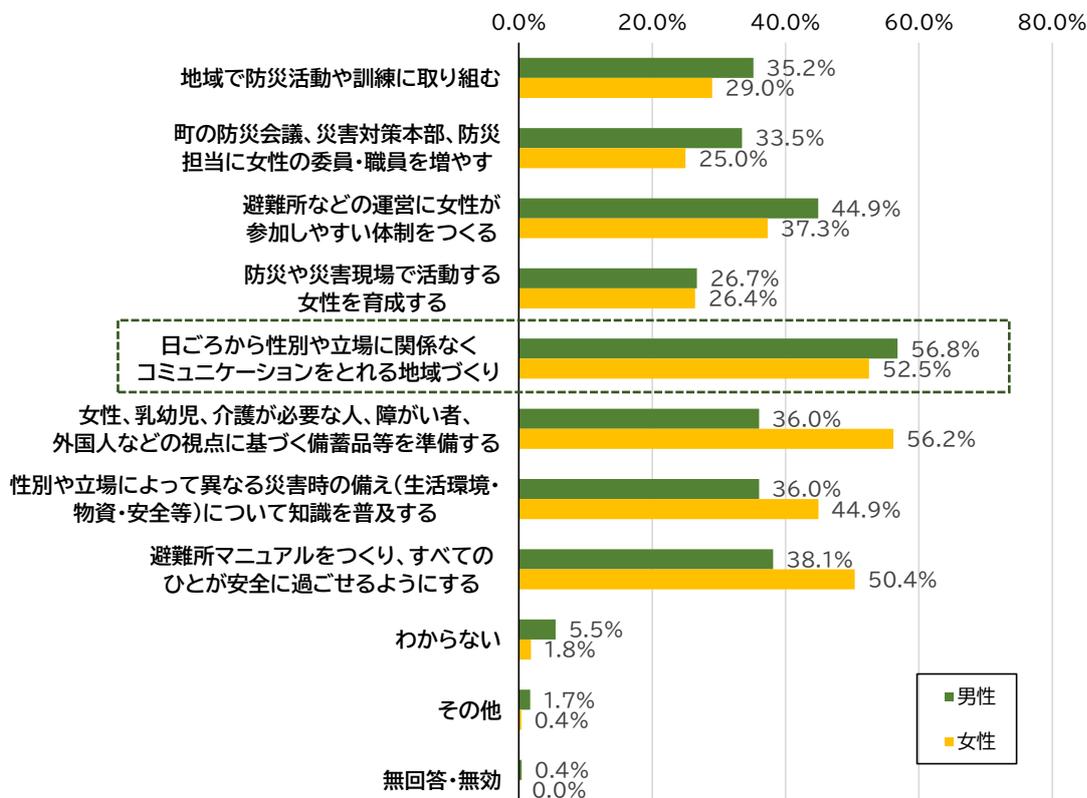
- 1 防災活動への女性の参画拡大
- 2 防災における男女共同参画の視点の強化

## 現状と課題

大規模な災害の発生は、多くの人々の生活を脅かすものですが、女性や子どもなどにとって、その影響はより大きいとされています。市民が災害への備えとして重要だと感じていることは、男女とも、「日ごろから性別や立場を越えてコミュニケーションのとれる地域づくり」でした。

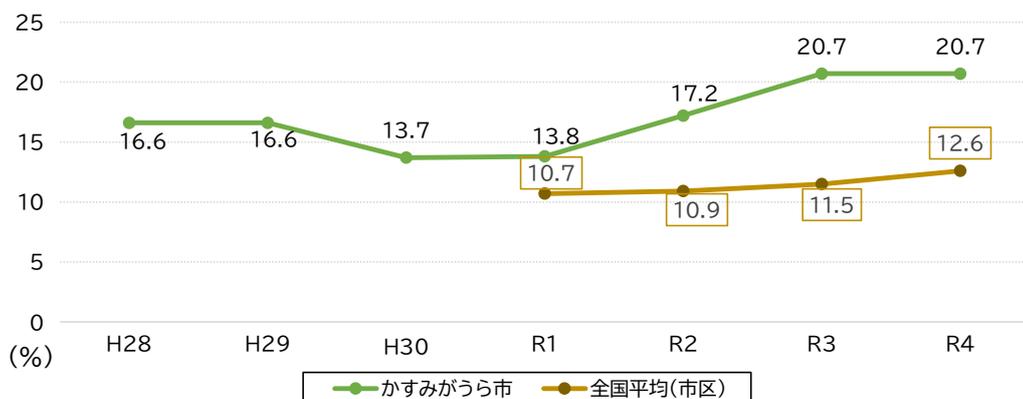
女性団体等への働きかけなど、女性委員登用に向けた取組を進めてきた結果、本市の地域防災会議委員の割合は令和元年以降、全国平均と比べて高い割合を維持しており、その成果があらわれています。女性の視点を大切にしながら防災施策を展開していく必要があります。

### ◆災害に備えるため、今後どのような施策が重要だと思うか



出典：令和4年度 かすみがうら市男女共同参画社会市民意識調査

### ◆かすみがうら市防災会議の委員に占める女性の割合の推移



資料：地方公共団体における男女共同参画の視点からの防災・復興に係る取組状況について(男女共同参画局)  
 ※H28～H30の全国平均(市区)の数値は不明

## 施策の方向性

### 1 防災活動への女性の参画拡大 ●●

災害対応においては、女性消防団員の活動促進、防災現場における女性の参画拡大を図ります。また、各種行事・イベントを通じた、女性による女性の視点に立った啓発を図ります。さらに、大規模災害時には、国のガイドラインの活用を図ります。

#### 市が具体的に行うこと

- 女性消防団員による防災活動の促進
- 防災現場における女性の参画拡大
- ガイドラインの活用の徹底
- 各種行事・イベントへの参加を通じた普及啓発活動の実施
- 防災訓練への女性の参加拡大

### 2 防災における男女共同参画の視点の強化 ●●

防災対策において女性を含む市内の連携を強化するとともに、防災会議等意思決定の場への女性の参画を積極的に進めます。また、女性の視点を取り入れた防災計画づくりに取り組みます。

#### 市が具体的に行うこと

- 防災会議への女性委員の登用
- 女性の視点を取り入れた防災計画づくり



#### 【用語解説】

\*男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン:地方公共団体が災害対応にあたって取り組むべき事項をまとめたガイドライン。「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組に関する検討会」で案を作成し、内閣府男女共同参画局が決定。災害時に活用できるチェックシートなども作成されている。



## 基本目標 3

# 男女共同参画社会の実現に向けた 基盤の整備

- 施策1 意識啓発・参画機会の充実
- 施策2 教育・学習機会の充実
- 施策3 人権尊重・国際的協調の推進

### 目指すゴール（SDGs）



# 施策1

## 意識啓発・参画機会の充実

「皆がいきいきしてるね”って言われるまち」



### 施策1 意識啓発・参画機会の充実

一人ひとりが男女共同参画について正しく理解し、その必要性を認識することが男女共同参画社会を実現する上では必要不可欠です。庁内における啓発を進め、男女共同参画を推進する体制を強化するとともに、市民に対しては意識啓発の機会の提供や情報発信を積極的に行うなど、だれもが幸せになるまちづくりに向けた各種取組の充実を図ります。

「男性は仕事、女性は家庭」の考え方に同感しない市民割合の増加を目指します

**R4年度 76.6% ▶ R10年度 80.0%以上**

#### 施策の方向性

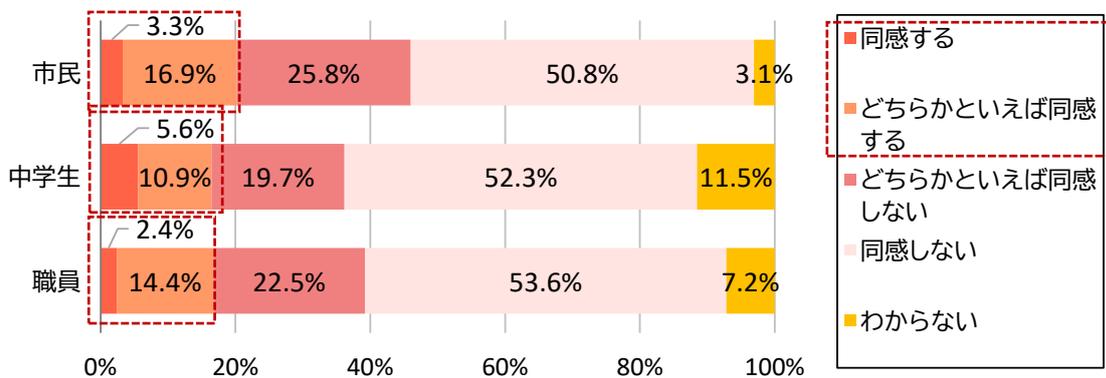
- 1 市民に向けた意識啓発活動
- 2 世代やターゲットに応じた意識改革のための講座等の開催
- 3 庁内における推進体制の強化

## 現状と課題

本市では、市民への意識啓発として、男女共同参画講座(令和4年度はシンポジウムを開催)などを実施し、意識啓発の取組を推進しています。しかしながら、依然として「男性は仕事、女性は家庭」という考えに「同感」と思う市民が2割以上いることなどをみると、更なる意識啓発を推進する必要があることがわかります。また、世代やターゲットに応じた効果的な啓発を図ることが有効であることから、アンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)解消に向けて、取組の充実が必要です。

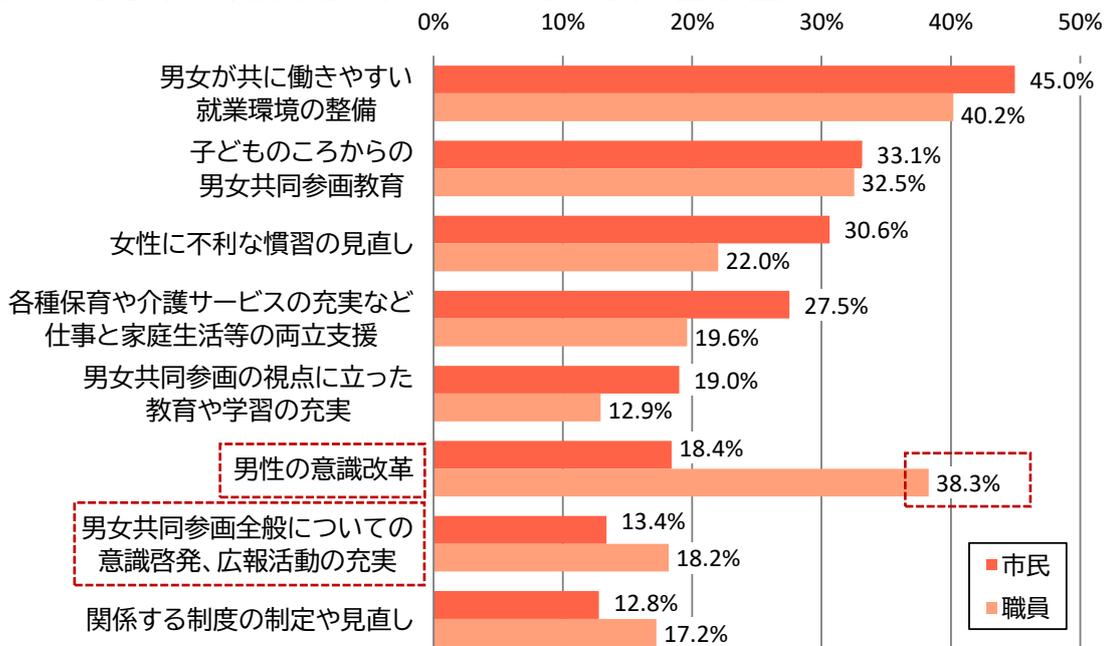
一方、市内においては「男性の意識改革」が必要との意識が強くあらわれており、職員セミナー等の継続的な実施により、意識改革を推進していくことが求められています。

### ◆「男性は仕事、女性は家庭」という考え方について



出典: 令和4年度かすみがうら市男女共同参画社会市民意識調査・中学生アンケート・職員意識調査  
 ※無回答・無効を除くグラフのため100%とならない場合がある(以後無回答・無効を除く)

### ◆かすみがうら市が今後力を入れていくべきこと(上位8位)



出典: 令和4年度 かすみがうら市男女共同参画社会市民意識調査・職員意識調査

## 施策の方向性

### 1 市民に向けた意識啓発活動 ●●

男女共同参画について正しい理解・認識を持ち、家庭や職場、学校、地域、社会のあらゆる場においてだれもが個性や能力を發揮できるよう、男女共同参画の推進に向けた市民への意識啓発と情報発信を強化します。

#### 市が具体的に行うこと

- 市民意識調査の実施と調査結果の公表
- 団体等との連携や女性人材リストなどを活用した人材の発掘
- 多様なメディア・コンテンツを活用した情報提供
- 男女共同参画等に関する相談・支援体制等の強化
- 計画の推進と情報発信（概要版や出前講座等を活用した啓発）

### 2 世代やターゲットに応じた意識改革のための講座等の開催 ●●

各世代やターゲットに応じた講座やセミナー等の機会の充実より、男女共同参画社会についての理解の深化やアンコンシャス・バイアス（無意識な思い込み）への気づき、固定的な性別役割分担意識の解消に向けた意識啓発を図ります。

#### 市が具体的に行うこと

- 男性の参加を促進する教室の開催（料理教室・介護教室等）
- 妊婦教室・乳幼児健診における父親の参加の推進
- 児童生徒を対象とした男女共同参画に関する講座やセミナーの開催
- 男女共同参画に関するセミナーやイベントの定期的な開催
- 国・県のセミナー等の紹介

### 3 庁内における推進体制の強化 ●●

職員研修等を通じて、庁内における男女共同参画推進体制を充実させるとともに、市の取組等において積極的にジェンダー主流化\*の視点を取り入れるよう促すなど、だれもが個性や能力を發揮できる、幸せになれるまちづくりを全庁的に推進します。

#### 市が具体的に行うこと

- 庁内推進体制の充実
- ジェンダー主流化の視点に立った施策立案の推進
- 定期的な職員研修の実施



▲令和4年度実施 男女共同参画計画シンポジウム

**【用語解説】**

- \* **ジェンダー主流化**:ジェンダーとは社会的・文化的に形成された性別のことで、ジェンダー平等の達成のため、政策全般にかかわるすべての領域や政策分野にジェンダーの視点を入れていくこと。すべての政策や事業策定などのプロセスにその視点を取り入れ、男女が関わり共に平等に恩恵を受けるための戦略。

## 施策2

## 教育・学習機会の充実

「子どもの頃から育まれる固定観念に気づくこと」



### 施策2 教育・学習機会の充実

学校・家庭・地域等のあらゆる場における教育・学習は、男女共同参画について正しく理解するために大きな役割を担っています。特に「男性は仕事、女性は家庭」などの様々な固定観念は幼少期から育まれるため、子どもの頃からの男女平等の視点に立った教育を推進していくことが重要であり、その担い手である教職員の意識醸成も重要です。また、だれもが生涯にわたり、多様な学びや働き方、生き方を選んでいけるよう、学習機会の充実を図ります。

将来だれもが平等に職業を選択できると考える生徒の割合の増加を目指します

**R4年度 40.8% ▶ R10年度 50.0%以上**

#### 施策の方向性

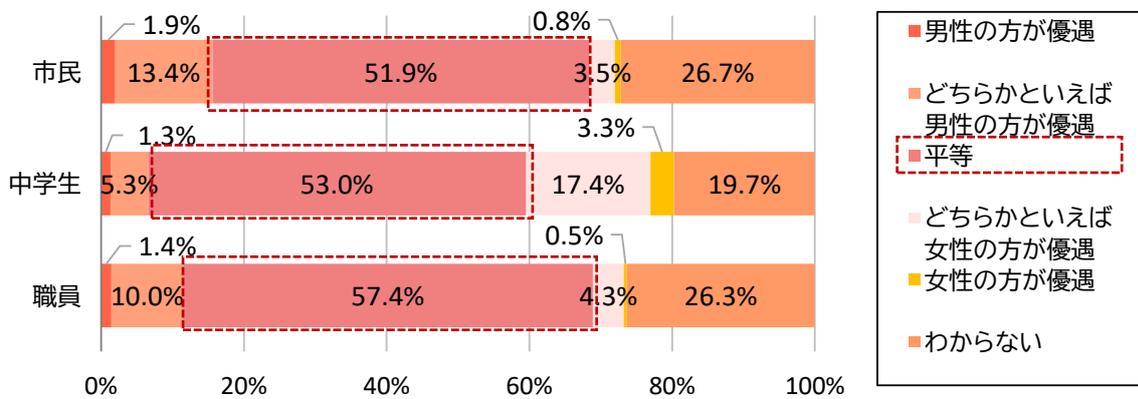
- 1 子どもの頃からの男女共同参画の視点に立った教育・学習機会の充実
- 2 多様な選択を可能にする教育・学習の充実

## 現状と課題

市民の意識では、「学校教育の場」では男女は平等であると感じており、教育の場においては男女平等が進んでいることがわかります。今後も、教育を通じて男女共同参画意識を浸透させていくことが重要です。若い世代への意識啓発として、本市では児童生徒を対象とした出前講座等を実施していますが、中学生では、男女平等は進んでも将来の職業を平等に選択できないと感じる割合が3割となっており、職業選択などに際しての意識啓発を行っていく必要があります。

また、市民の多様な選択を可能にするため、様々な取組を進めていますが、各種講座や学び直しなどの学習機会を通して、男女平等意識の醸成を進めていくことが求められています。

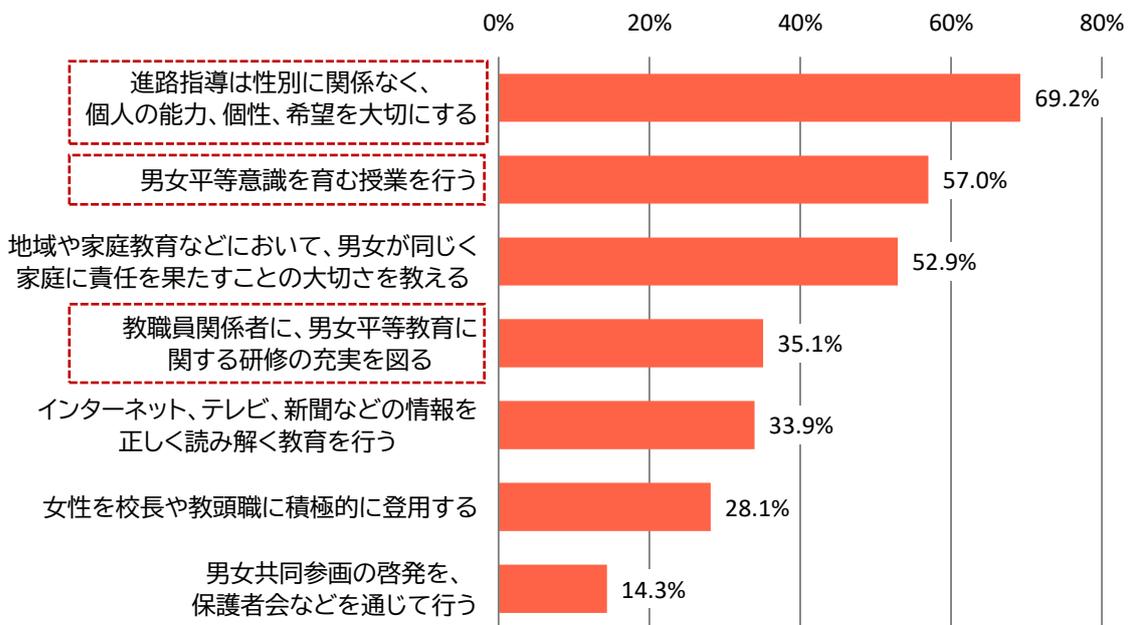
### ◆ 学校教育の場で男女の地位は平等になっているか



出典：令和4年度 かすみがうら市男女共同参画社会市民意識調査・中学生アンケート・職員意識調査

※無回答・無効除く

### ◆ 男女共同参画社会の実現のために教育の現場で進めるべき取組について



出典：令和4年度 かすみがうら市男女共同参画社会市民意識調査

※特になし、無回答・無効除く

## 施策の方向性

### 1 子どもの頃からの男女共同参画の視点に立った教育・学習機会の充実 ●●

子どもの頃から男女平等意識を育み、互いが個性を尊重し認め合い、だれもが適性や希望を踏まえて多様な選択ができるよう、学校教育における学びの機会を充実させていくとともに、教師の研修等を通じた教育現場におけるキャリア形成や指導的地位における女性の登用を推進するなど、働きやすい環境づくりと意識改革を図ります。

#### 市が具体的に行うこと

- 学校教育を通じた人権教育の推進
- 人権教育に関する内容・指導の充実
- 児童生徒の道徳性の育成
- 自らの意思で進路を選択する能力・態度を身に付けるための進路指導の推進
- 教職員の意識改革と指導的地位における女性の参画拡大

### 2 多様な選択を可能にする教育・学習の充実 ●●

予測困難な時代の中で、自ら多様な生き方を選択できるよう、男女共同参画の視点を踏まえた講座や、リカレント教育\*・リスクリング\*等の多様な分野の講座を開催するなど学びの機会の充実に努めます。

#### 市が具体的に行うこと

- 男女共同参画の視点に立った講座等の開催
- まちづくり出前講座の開催



▲男女共同参画事業「小学校出前講座」

**【用語解説】**

- \***リカレント教育**:社会人の学び直しを指し、学校教育から離れて社会に出た後も、必要なタイミングで、再び学びを受け、仕事に生かすための知識やスキルを得て、仕事に戻り、更に教育と繰り返していくこと。
- \***リスキリング**:デジタル化等の技術革新や経済・社会の変化に対応するために、業務上で必要とされる新しい知識やスキルを学ぶこと。あるいは、新しい職業に就くために必要なスキルを学ぶこと。

## 施策3

# 人権尊重・国際的協調の推進

「世界的な視野でジェンダー平等を意識すること」



### 施策3 人権尊重・国際的協調の推進

「誰一人取り残さない」社会の実現はSDGs\*の原則であり、障害の有無や外国籍、性的指向・性自認に関することなどへの正しい知識を取得し、多様性を尊重しあう意識の醸成が求められています。また、男女共同参画を推進する上では国際社会と共に歩み、国際的な視点を持つことが重要です。G7やG20、APEC、OECD等の国際会議での動き、SDGs（ジェンダー平等と女性の能力強化）やGGI\*、ジェンダー主流化等の国際的潮流を捉え、本市においても男女共同参画の視点に立った取組を推進します。

ダイバーシティ（多様性）\*の用語の認知度の向上を目指します

R4年度 62.2% ▶ R10年度 70.0%

#### 施策の方向性

- 1 人権の尊重と多文化共生・国際交流の推進
- 2 国際的な潮流を受けた取組の推進

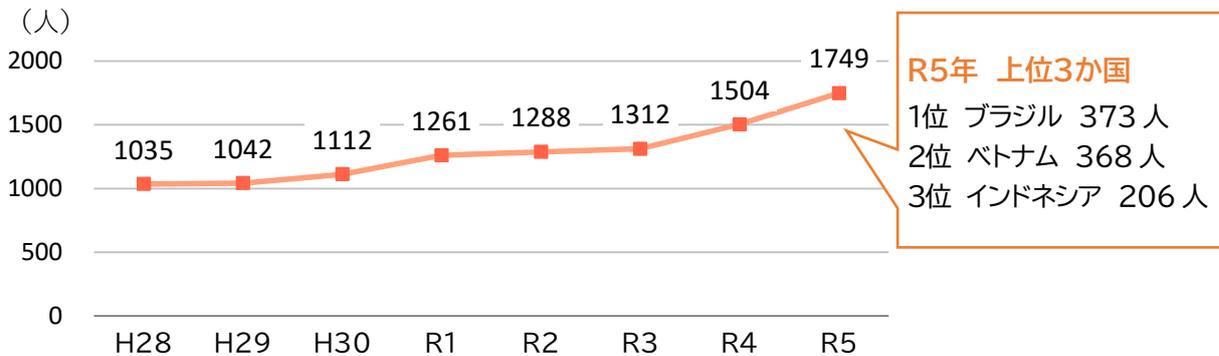
## 現状と課題

SDGsでは、「誰一人取り残さない」、「すべての人々の人権を実現」するものとしており、ゴール5には「ジェンダー平等」が位置づけられています。また、近年では年代や性別、文化、国籍等に関わらず、だれもが過ごしやすいまちづくりを地域において展開していくことが重要となっています。

このような中、「LGBT」\*という用語の認知度は市民で5割以上・中学生では6割以上となっており、関心の高まりがうかがえるところです。また、本市の外国人数は年々増加傾向にあり、各種行政支援が実施されています。このような状況を踏まえて、本市では、各分野において多様性を受け入れながら取組を推進するとともに、より一層啓発を進めていく必要があります。

一方、日本のジェンダー・ギャップ指数\*は 125 位となっており、OECD加盟国の中でも大変低い状況です。(経済・政治分野が特に低い。) 今後は、その要因の把握に努めるとともに、啓発を強化していくことが求められます。

### ◆かすみがうら市内の外国人数の推移



出典:茨城県 市町村別 国籍・地域別 在留外国人数(出入国在留管理庁「在留外国人統計」)各年6月末

### ◆「LGBT」の用語の認知度について



出典:令和4年度 かすみがうら市男女共同参画社会市民意識調査・中学生アンケート・職員意識調査  
 ※無回答・無効除く

## 施策の方向性

### 1 人権の尊重と多文化共生・国際交流の推進 ●●

家庭や地域等あらゆる場において人権尊重の理解促進に努めるとともに、性別や国籍・人種、年齢、価値観、性的指向・性自認などの多様性を受け入れ、認め合うための意識啓発の取組を進め、ダイバーシティ（多様性）のまちづくりを推進します。

#### 市が具体的に行うこと

- 子育て世代等を対象とした人権意識の啓発
- 高齢者を対象とした人権意識の啓発
- 外国人市民に対する交流機会や情報提供
- いばらきダイバーシティ宣言\*への登録促進
- 多様な性の在り方への理解促進と情報提供

### 2 国際的な潮流を受けた取組の推進 ●●

国際的な潮流である、SDGsの達成やジェンダー・ギャップ解消の現状について市民に共有を図り、意識啓発を行うとともに、その実現に向けて、あらゆる分野における取組を推進します。

#### 市が具体的に行うこと

- SDGs（ゴール5）の達成を目指した取組の推進（講座や広報誌での啓発等）
- ジェンダー・ギャップの解消を目指した取組の推進（広報誌での啓発等、庁内での女性参画推進の働きかけなど）



▲日本語ボランティア養成講座

#### 【用語解説】

- \* **SDGs**:持続可能な開発目標(SDGs:Sustainable Development Goals)は、2015年9月の国連サミットで採択された2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標のこと。
- \* **GGI・ジェンダー・ギャップ**:GGIはGender Gap Indexの略字でジェンダー・ギャップ指数を指し、4分野の指標から構成された男女格差を図る指数。ジェンダー・ギャップは、男女の違いにより生じる格差のこと。
- \* **ダイバーシティ**:「多様性」を指し、性別や年齢、国籍、障害の有無、価値観、ライフスタイルなどのあらゆる違いを受け入れ、共存している状態のこと。(ダイバーシティ&インクルージョン(包摂)ともいう。)
- \* **LGBT**:多様な性の在り方として、性的指向(恋愛等の対象)は、例えばレズビアン(女性の同性愛者)、ゲイ(男性の同性愛者)、バイセクシュアル(両性愛者)等がある。性自認(自身の性の認識)は、トランスジェンダー(心と身体の性に違和感を持つ者)がある。これらの頭文字を取った「LGBT」という用語が、性的マイノリティ(性的少数者ともいう)を表す言葉の一つとして使われることがある。
- \* **いばらきダイバーシティ宣言**:県と県内関係団体等で発表した「年齢や性別、国籍や障害の有無、性的指向などにかかわらず、一人ひとりが尊重され、だれもが個々の能力を発揮できる社会の実現」を目的とした宣言のこと。当理念を広く共有するため、各企業・事業所・団体に対して登録制度を設けている。





## 第3章

# 推進体制と進行管理

# 第3章 推進体制と進行管理

## ● 1 推進体制の充実

### (1) 計画の周知と啓発

本計画の推進にあたっては、市のホームページや計画の概要版など様々な媒体を活用するほか、イベント等を通じて市民に広く周知・啓発を行い、男女共同参画に対する意識醸成や興味関心を高めるとともに、男女共同参画の理解増進を図り、計画の円滑な推進に努めます。

### (2) 市職員の意識向上と啓発

本計画の目指す将来像「みんなが幸せになるまち」の実現に向けては、男性職員の育児休業取得促進や女性職員の管理職登用など庁内の意識を変えることが重要です。あらゆる施策に多くの意見やジェンダー主流化などの様々な視点を反映させていくため、本市職員の男女共同参画意識の向上と啓発を進めます。

### (3) 計画の推進体制

#### ● 市民や団体、事業所等との連携・協働

市民一人ひとりが男女共同参画の意義を理解し、他人事ではなく自分事として取り組むとともに、市内関係団体や事業所等の様々な主体と行政とが計画の目標等を共有しながら事業を実施するなど、連携・協働を図ることにより、みんなが幸せになるまちづくりを推進します。

#### ● 関係部局・関係機関との連携

事業の実施や計画の推進にあたっては、庁内関係部局との連携を強化するとともに、国や県、関係機関等と適宜連携を図ります。また、庁内推進組織として関係部長で構成される「男女共同参画推進会議」及び関係各課職員から成る「検討会」により男女共同参画計画の推進を図ります。

さらに、学識経験者等で構成される「かすみがうら市男女共同参画推進委員会」により、男女共同参画計画の施策の審議や実施状況の把握、評価を行います。

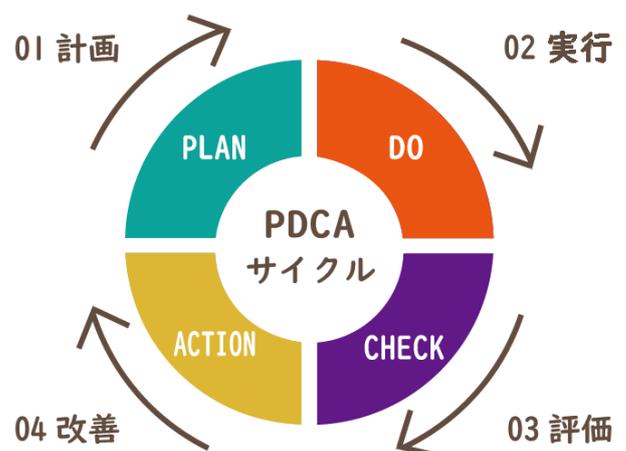
## ● 2 進行管理

### (1) 進行管理

本計画の将来像を実現するためには、計画の着実な進行管理が重要です。PDCA（Plan:計画、Do:実行、Check:評価、Action:改善）サイクルの考え方に基づいて適切な進行管理を図ります。

計画の進行管理や評価等については、「かすみがうら市男女共同参画推進委員会」において実施し、関係各課で取組等の管理や進捗の把握に努めます。

また、計画策定時には、アンケート調査等を実施し広く意見聴取に努めるとともに、幅広い視点の評価を行います。





資料編

# 資料編 1 具体的な取組内容一覧

## 基本目標 1 あらゆる分野における男女共同参画の推進

施策1	政策・方針決定過程への女性の参画拡大		
施策の方向性	市が具体的に行うこと	取組内容	担当課
1 行政分野における女性の参画拡大	審議会等委員への女性の参画拡大	審議会等委員の女性登用状況を把握し、登用が少ない審議会等については庁内関係各課に積極的な登用を働きかけ、女性の参画拡大を推進する。	総務課 地域コミュニティ課
	女性職員の育成強化による管理職登用の拡大	女性職員に対し、研修や多様な職務機会の付与により育成を図るとともに、状況に応じて将来のキャリアアップに必要な職務経験を積ませるなど、女性職員の活躍を促進する。	総務課 地域コミュニティ課
	市民意見の募集、聴取などによる行政への参画機会の提供	計画策定時にパブリックコメントを実施するなど、市の政策に市民の意見を反映させる機会の提供を行うとともに、実施の周知に努める。	地域コミュニティ課
2 政治分野における女性の参画拡大	議員活動と生活の両立支援体制の充実(議会中の保育の支援など)	議員活動と家庭生活との両立支援策など女性を含めたより幅広い層が議員として参画しやすい環境整備について更なる充実を検討する。	議会事務局 地域コミュニティ課
	ハラスメントなど男女共同参画の視点に立った勉強会の実施	各種ハラスメントに関する研修やアンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)など男女共同参画の視点に立った勉強会等の実施を検討する。	議会事務局 地域コミュニティ課
3 地域・団体のリーダーや役員への女性の参画促進	女性の参画促進に資する講座や情報提供の実施	女性団体等を所管している部署と連携を図り、地域・団体のリーダーや役員への女性の参画促進に資する講座等を開講する。	地域コミュニティ課
	住民主体の地域活動への支援	地域で活動している人々や団体との連携を深める集まりや勉強会等の機会を提供し、地域住民が主体的に取り組む地域活動を支援する。	地域コミュニティ課
	地域産業(農業)における女性参画の拡大	農業後継者等として女性の担い手を育成する。	農林水産課
施策2	だれもが働き続けることができる職場環境の整備		
施策の方向性	市が具体的に行うこと	取組内容	担当課
1 女性の就業・活躍の支援	女性の就職支援	「雇用促進奨励金制度」の周知徹底を進め、市内の女性の雇用促進・雇用機会の増大を図る。 女性活躍推進に関するチラシ配布やポスター掲示など情報提供を行い、市民への周知・啓発を図る。	地域未来投資推進課 地域コミュニティ課
	女性起業家への支援	市内で起業・創業する女性起業家への情報提供や相談等の支援を行い、育成・支援につながる事業を推進し、女性活躍の呼び水となる機会創出に努める。	地域未来投資推進課
	企業における女性の参画拡大の促進	事業主行動計画の策定、女性の活躍状況に関する情報公開、企業が女性活躍推進に向けて行う積極的改善措置等の取組を促進する。	地域コミュニティ課

施策の方向性	市が具体的にを行うこと	取組内容	担当課
1 女性の就業・活躍の支援	女性の能力の開発・発揮のための支援	DXの推進に対応するための新たなスキルの習得や女性人材発掘・育成のセミナーなど茨城県ダイバーシティ推進センター「ぼらりす」の講座やイベント情報を提供するとともに、市においてもセミナーなどの開催を検討する。	地域コミュニティ課
2 ワーク・ライフ・バランスの意識啓発	企業への育児・介護休暇制度や多様な勤務形態の導入などの情報提供	就労支援・企業情報発信サイト「ビズ・ワーク・かすみがうら」や課窓口等において育児・介護休業法改正のお知らせや認定制度情報の啓発活動を進め、情報発信に努めるとともに、企業訪問を実施するなど、育児・介護休暇制度等の活用拡大を図る。	地域未来投資推進課
	市職員の働き方改革	時間外勤務の縮減や各種休暇の取得促進など、すべての市職員の働き方改革を推進する。	総務課
	多様で柔軟な働き方の実現についての情報提供	市内事業所に対し、育児・介護休業からの復職支援、テレワークの普及促進など多様で柔軟な働き方についての情報提供に努める。	地域コミュニティ課
3 職場環境整備のための情報提供・意識啓発	事業者等における先進事例や事業者向け支援制度等の紹介	就労支援・企業情報発信サイト「ビズ・ワーク・かすみがうら」や課窓口等において女性活躍推進法改正のお知らせや認定制度情報の案内など情報発信に努めるとともに、企業訪問を実施するなど啓発活動を進め、さらなるワーク・ライフ・バランスに関する意識の醸成を図る。	地域未来投資推進課
	事業主行動計画に基づく施策の推進	年次有給休暇の取得促進を図り、ワーク・ライフ・バランスの観点からも、時間外勤務の縮減に関する周知を徹底する。 市内の民間事業所でも市と同様に取り組んでもらえるよう働きかけていく。	総務課 地域未来投資推進課 地域コミュニティ課
	市内事業所の「えるぼし」、「くるみん」認定の促進	一般事業主行動計画の策定・届出を行った事業所で、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等の一定の要件を満たした場合に認定される「えるぼし」によるメリットを周知し、取得を促進する。 一般事業主行動計画の策定・届出を行った事業所で、一定の基準を満たした場合に子育てサポート企業として認定される「くるみん」によるメリットを周知し、取得を促進する。	地域未来投資推進課 地域コミュニティ課
	職場における各種ハラスメント防止の啓発	市内事業所に対し、労働施策総合推進法に基づく「パワーハラスメント防止措置」が中小企業の事業主にも義務化されたことについて周知を図る。 職員に対し、「職場のハラスメント防止」について啓発を行う。	総務課 地域コミュニティ課

施策3			
男女共同参画における子育て・介護支援体制の充実			
施策の方向性	市が具体的に行うこと	取組内容	担当課
1 子育て支援の 充実	乳幼児期の教育・保育ニーズに対する環境整備	子育て家庭のライフスタイルや希望に応じて十分な教育・保育施設の定員の確保に努める。	子育て支援課
	地域子ども・子育て支援事業の充実(ファミリーサポートセンター等)	安心して子育てと仕事を両立できるように、あらゆるニーズを満たせるよう子育て支援事業の充実に努める。	子育て支援課
2 安心して子どもを産み育てるための支援の充実	子育て支援センターにおける相談体制の充実	育児に悩みを抱える親が孤立しないよう、地域の子育て拠点において交流の機会の提供や子育て相談を行う。	子育て支援課
	子育て世代包括支援センターの充実	母子保健法に基づき、保健師等の専門スタッフが妊娠・出産・育児に関する様々な相談に対応し、妊娠期から子育て期にわたる切れ目のない支援を一体的に提供する。	健康増進課
3 介護に対する支援の充実	介護に取り組む家族の悩みなどに対する相談・支援体制の充実	介護保険・認知症・成年後見制度・高齢者虐待等の総合相談を実施し、介護に取り組む家族の負担を軽減し、支援体制の充実に努める。	介護長寿課
	介護と仕事の両立のためのサポート体制	労働者が介護に直面したときに、相談や迅速な支援サービスの充実に努め、介護と仕事の両立を支援する。介護休業に対する職場の理解や相談しやすい職場環境など介護と仕事の両立に対する理解促進を図る。	介護長寿課 地域コミュニティ課
施策4			
地域・家庭における男女共同参画の推進			
施策の方向性	市が具体的に行うこと	取組内容	担当課
1 家事・育児・介護等に対する男性の参画促進	男性に対する男女共同参画意識の啓発	男性の料理教室を開催し、家庭生活参画への意識啓発に努める。あらゆる媒体を活用し、男性の家庭での役割についての啓発を行う。	地域コミュニティ課
	男性の育児休業取得の促進	男性職員の育児に係る状況を把握し、サポート体制の強化を図るなど環境を整備し、庁内における男性職員の育児休業等取得を推進する。市内事業所等に対し、育児等を理由にした男性に対する不利益な取扱いや育児休業に関するハラスメントの防止などの啓発を行い、男性社員の育児休業等取得を促進する。	総務課 地域コミュニティ課
2 地域活動における男女共同参画の推進	地域における活動への支援と意識啓発	積極的に啓発活動を行うことで女性の意識改革を促し、女性が区長会やPTA等の地域活動のリーダーとなることへの抵抗感をなくし、だれもが参加しやすい地域コミュニティづくりに努める。	地域コミュニティ課
	男女の意識改革の促進	地域に根強く残る「固定的性別役割分担意識」の解消を図るため、あらゆる媒体を活用して市民の意識改革を促す。	地域コミュニティ課

## 基本目標2 男女共同参画の視点に立った安全・安心な暮らしの実現

施策1			
あらゆる暴力の根絶			
施策の方向性	市が具体的に行うこと	取組内容	担当課
1 配偶者等からの暴力の発生を防ぐ意識づくり	暴力防止についての広報・啓発の拡充	DV防止の啓発事業については、様々な立場の市民を対象に質・量の確保を図りながら、効果的に実施する。	地域コミュニティ課
	市内中学校・義務教育学校での出前講座の充実	市内中学校・義務教育学校(後期課程)でのDVに関する出前講座を継続して実施する。	地域コミュニティ課
	幼保小中の保護者を対象とした啓発講座	DV当事者の早期発見、未然防止につながるよう、市内幼保小中の保護者を対象とした啓発を行う。(冊子配布などを利用した定期的な啓発等)	地域コミュニティ課
	パープルリボン運動の拡充	現在、あじさい館で実施しているパープルリボン運動について、市内2箇所の庁舎、やまゆり館など実施箇所の拡大を図るとともに、より効果的な実施内容となるよう工夫を行う。	地域コミュニティ課
	各種広報・啓発資料等の配布・活用	国・県、その他の関係機関からのリーフレット等の配布及び効果的な活用に努める。	地域コミュニティ課
2 相談・支援体制の充実	専門の相談員による相談・支援体制の充実(家庭相談員等)	虐待予防・早期発見に努め、専門的な助言や指導を行う家庭児童相談員等による相談体制の充実に努める。	子育て支援課
	配偶者暴力相談支援センターの設置	DV 被害者が相談しやすい体制を住民に最も身近な機関として整える必要があることから、配偶者暴力相談支援センターの設置を目指す。	子育て支援課
	こども家庭センターの設置	こども家庭センターを設置し、関係機関と連携しながら、児童虐待予防及び早期発見に努める。	子育て支援課
	市内各保育所(園)・認定こども園での保育支援相談	市内各保育所等を訪問し、発達相談や健康に関する個別相談、その他各種相談に対応する。	子育て支援課
	乳幼児健診における相談体制の充実	乳幼児健診では、様々な相談に応じられるよう保健師、歯科衛生士、管理栄養士、公認心理師、助産師、看護師等を配置し、安心して相談できる場を提供する。	健康増進課
	子育て世代包括支援センターへの専門職の配置	子育て世代包括支援センターへも専門職を配置し、妊娠期から子育て期まで対応できる体制を整備する。	健康増進課
	男性被害者に対応した支援体制の整備検討	支援が届きにくい男性被害者に対する必要な配慮がはかれるよう、相談及び支援体制の整備を検討する。	社会福祉課 健康増進課 地域コミュニティ課

施策の方向性	市が具体的に行うこと	取組内容	担当課
3 関係機関との 連携強化	配偶者暴力相談支援センター、警察、児童相談所等との連携及び情報の共有化	配偶者暴力相談支援センターが、DV被害者支援の中心的役割となり、関係機関等へ連絡調整を行い、DV被害者の問題解決に向けて支援する。	子育て支援課
	要支援・要保護児童の支援体制の強化	DVや虐待に関しては、家庭環境等複雑な要因があることから、母子等を安全に保護できるよう、関係機関との更なる連携強化に努める。 要保護児童対策地域協議会を通じて、関係機関との連携強化を図り、情報共有、役割分担を行い、虐待の予防・早期発見・解決に努める。	子育て支援課
施策2	安全な暮らしへの環境整備		
施策の方向性	市が具体的に行うこと	取組内容	担当課
1 生活困窮者や ひとり親家庭 等への支援の 充実	生活困窮者へのきめ細かい支援（就労支援等の自立支援・生活支援）	生活困窮者自立支援制度により、生活困窮者に対して各種支援事業（総合相談・就労準備等）を実施するとともに、関係機関との連携により包括的に個々の困窮状態に応じた支援に取り組む。	社会福祉課 社会福祉協議会
	困窮者支援に係る情報提供の強化	広報誌や市ホームページ等を利用して情報提供を行い、生活困窮者やひとり親家庭等に対する相談支援を行う。	社会福祉課 子育て支援課 社会福祉協議会
	ひとり親家庭等へのきめ細かい支援（ワンストップ相談など）	ひとり親家庭等に対して、相談窓口のワンストップ化の推進、子どもの学習支援、居場所づくり、親の資格取得支援、養育費の確保のための取組など、世帯や子どもの実情に応じたきめ細かな自立支援を行う。	子育て支援課
	困難を抱える若年女性への支援充実	茨城県と連携を図りながら、困難を抱える若年女性を対象とする支援の機運情勢に努めるとともに、対象となる若年女性の居場所づくり、相談体制の構築、啓発の充実に取り組む。	子育て支援課
	貧困の連鎖を断ち切るための支援強化	貧困の次世代への連鎖を断ち切るため、学習支援など、貧困の状況にある子どもへの支援強化を図る。	社会福祉課 子育て支援課
2 高齢者・障害者・外国人等 が安心して暮 らせる環境の 整備	高齢者(高齢女性)への支援	高齢者(特に高齢期の女性)は低年金・無年金者問題など貧困のリスクが高いことから、その実態の把握に努め、高齢者福祉サービスによるきめ細かな支援に繋げていく。	社会福祉課 介護長寿課
	障害者への支援	障害のある方は複合的な困難を抱えている場合があることから、障害を理由とする差別の解消、障害者の虐待防止などについて理解醸成を図るとともに、障害者が地域の中で安心して暮らせるよう、生活支援や自立支援など障害者福祉サービスの充実に努める。	社会福祉課
	外国人等への支援	外国人の方は、言葉や文化、価値観の違い、地域における孤立などの困難に加え、女性であることによる複合的な困難におかれている場合があることから、適切な支援が得られるよう情報提供に努める。	社会福祉課 地域コミュニティ課

施策の方向性	市が具体的に行うこと	取組内容	担当課
2 高齢者・障害者・外国人等が安心して暮らせる環境の整備	性的指向・性自認などの性的マイノリティへの支援	性的マイノリティであることにより、社会に受け入れられず、進学や正規雇用において不利な状況におかれることがないように相談体制の充実、徹底した意識啓発をあらゆる世代で展開するなど、多様性に配慮した取組を推進する。	社会福祉課 地域コミュニティ課
3 ライフサイクルを通じた男女の健康支援	男女のライフステージに応じた健康支援(学童・思春期、成年期、更年期、老年期)	女性の生涯を通じた包括的な健康支援が重要であることから、それぞれのライフステージに応じた健康支援について、保健医療サービスを通して、きめ細かく取り組む。 男性については生活習慣病のリスクが女性と比較して高いこと、孤立のリスクが高いことなどを踏まえ包括的な観点からの健康支援に努める。	健康増進課
	妊娠・子育て等に必要な情報提供	女性が地域において安心安全に子どもを産み育てることができるよう、すべての妊婦と面談し関係機関と連携しながら対応していくなど、妊娠から子育てにわたり、切れ目のない支援体制の充実を図る。また、妊産婦の身体的、精神的な支援に対応する専門職を配置する。	健康増進課
4 セクシュアルハラスメントの防止	セクシュアルハラスメントの防止対策の推進	チラシやHP、広報などにより、継続して市民や企業に対してハラスメント防止についての理解の促進を図る。特に加害者の多くを占める男性への意識改革に向けた取組を強化する。	地域コミュニティ課
	相談窓口の情報提供	緊急性の高い事案について、国や県の相談窓口の情報提供に努め、早期対応に繋げる。	地域コミュニティ課
施策3 地域防災における女性の参画推進			
施策の方向性	市が具体的に行うこと	取組内容	担当課
1 防災活動への女性の参画拡大	女性消防団員による防災活動の促進	応急手当等の普及啓発活動推進を図るため、女性消防団員の普通救命講習会の受講、応急手当指導員資格取得を促進する。 保育園・幼稚園児等に防火教室を開催し、子どもたちの防災意識の高揚を図る。	消防総務課
	防災現場における女性の参画拡大	避難所運営マニュアル等において男女共同参画の視点が位置づけられるよう配慮するとともに、避難所運営等に積極的に女性の参画を促進し、女性と男性のニーズ等の違いに配慮した運営に努める。	警防課 危機管理課
	ガイドラインの活用の徹底	大規模な災害においては、「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」に基づいた取組を促進する。	危機管理課

施策の方向性	市が具体的に行うこと	取組内容	担当課
1 防災活動への 女性の参画拡大	各種行事・イベントへの参加を通じた普及啓発活動の実施	各行事、イベント等に参加し、住宅用火災警報器設置推進広報活動を実施する。また、春季・秋季全国火災予防運動期間中に広報物品、パンフレット等の街頭配布を実施し、普及啓発を図る。	警防課
	防災訓練への女性の参加拡大	防災訓練等には、多くの女性団体や女性消防団、女性防火・防災クラブなどの参加を促進する。	警防課 危機管理課
2 防災における 男女共同参画 の視点の強化	防災会議への女性委員の登用	防災に関する政策決定に女性のニーズが反映されるよう、女性団体代表者や女性消防団、女性防火クラブなどの代表者等を、防災会議の委員に委嘱する。	危機管理課
	女性の視点を取り入れた防災計画づくり	災害対応の現場への女性の参画や、避難場所における女性の安全の確保、男女の違いに配慮した取組など、女性の視点を反映させた地域防災計画の作成に取り組む。	危機管理課

### 基本目標3 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備

施策1	意識啓発・参画機会の充実		
施策の方向性	市が具体的に行うこと	取組内容	担当課
1 市民に向けた 意識啓発活動	市民意識調査の実施と調査結果の公表	計画策定時など経年で意識調査を実施し、調査結果を反映した計画づくりと策定後の指標等の進行管理に努めるとともに、調査結果を市HPに掲載し、本市の現状について市民への意識啓発と情報提供を図る。	地域コミュニティ課
	団体等との連携や女性人材リストなどを活用した人材の発掘	県男女共同参画推進員や市男女共同参画推進協力委員、女性団体等との連携を図るとともに、女性人材リストや人材バンク等を活用して、意識啓発講座に活用できる人材の発掘を進める。	地域コミュニティ課
	多様なメディア・コンテンツを活用した情報提供	各部署で取り組む男女共同参画に関する事業、本市を取り巻く男女共同参画の実情や統計資料・関連情報、市内外の事例などを掌握し、広報やホームページ等の多様なコンテンツで積極的に紹介し、市民へ情報提供を図る。	地域コミュニティ課
	男女共同参画等に関する相談・支援体制等の強化	男女共同参画に関する各種相談先についてホームページ等で情報提供するとともに、相談者については関係機関などへ適切に繋ぎ、支援体制の強化を図る。また、相談窓口の構築について検討を行う。	地域コミュニティ課
	計画の推進と情報発信(概要版や出前講座等を活用した啓発)	男女共同参画計画の概要版を活用して市民への情報提供と啓発を進めていくほか、出前講座等を活用して本計画と男女共同参画について広く意識啓発を行う。	地域コミュニティ課
2 世代やターゲットに応じた意識 改革のための 講座等の開催	男性の参加を促進する教室の開催(料理教室・介護教室等)	家事・介護における男女共同参画の必要性・知識を学べるよう、男性の料理教室や介護予防教室、からだ改善教室等の開催と、情報発信等により男性の参加を促進するとともに、他課と連携して新たなプログラムの検討を行う。	地域コミュニティ課 介護長寿課
	妊婦教室・乳幼児健診における父親の参加の推進	妊娠、出産、育児について正しい知識を夫婦で学び、父親の積極的な参加を推進するため、父親が参加できる教室等を実施するとともに情報発信により参加を促進する、また、リーフレット等を利用した意識啓発に努める。	健康増進課
	児童生徒を対象とした男女共同参画に関する講座やセミナーの開催	児童生徒を対象とした男女共同参画出前講座を継続実施し、子どもの頃から固定観念や性差にとらわれることなく、個性と能力を活かし、幅広い視野を持てるよう意識の醸成を図る。	地域コミュニティ課

施策の方向性	市が具体的に行うこと	取組内容	担当課
2 世代やターゲットに応じた意識改革のための講座等の開催	男女共同参画に関するセミナーやイベントの定期的な開催	男女共同参画に関するセミナー等の定期的な開催に努めるとともに、市内の関連団体等と連携し、市のイベント等に合わせて、様々な偏見や固定的な性別役割分担意識の解消に向けた啓発を行うなど、より広く市民への意識啓発を図る。また、5年に一度、計画策定と合わせたシンポジウム等のイベント開催を検討し、継続的に市民の意識醸成を図る。	地域コミュニティ課
	国・県のセミナー等の紹介	男女共同参画に関するセミナーについて、国立女性教育会館や国で実施するセミナーや講座、茨城県ダイバーシティ推進センター「ぼらりす」の講座やイベント情報などをHP等で情報提供を行う。	地域コミュニティ課
3 庁内における推進体制の強化	庁内推進体制の充実	幅広い分野にわたる男女共同参画の推進に向け全庁的に取り組んでいくため、関係部長で構成される男女共同参画推進会議や関係各課代表職員から構成される検討委員会での進行管理に努めるとともに、男女共同参画に関する事例や制度の情報提供を行うなど庁内推進体制の充実を図る。	地域コミュニティ課
	ジェンダー主流化の視点に立った施策立案の推進	職員研修等による意識改革のもと、市の政策決定過程やあらゆるレベルの政策及びシステムをジェンダー平等にすることを目指し、取組や事業等の立案時においてジェンダーの主流化を図るよう庁内に促す。	地域コミュニティ課
	定期的な職員研修の実施	茨城県ダイバーシティ推進センター「ぼらりす」や各関連機関・団体と連携して、男女共同参画等に関する職員研修を実施、または研修テーマの一つに男女共同参画を取り入れるなど、定期的な職員研修の実施により意識改革や意識醸成を図る。	地域コミュニティ課 総務課
施策2	教育・学習機会の充実		
施策の方向性	市が具体的に行うこと	取組内容	担当課
1 子どもの頃からの男女共同参画の視点に立った教育・学習機会の充実	学校教育を通じた人権教育の推進	子ども達が人権尊重や多様性、性の在り方等について理解を深め、人権意識を高めていけるよう、各学校において、県の指導資料を活用した人権教育を推進する。また、資料を効果的に活用できるよう人権教育担当教職員向けの研修会を開催する。	学校教育課
	人権教育に関する内容・指導の充実	人権教育を担当する教職員が、正しい知識を持ち、子どもへ指導を行えるよう、また人権意識を高めていけるよう、市教育委員会主催の人権教育研修会を開催する。	学校教育課
	児童生徒の道徳性の育成	児童生徒や保護者、教職員を対象にいじめに対する知識、情報、サポート方法を学ぶ「いじめ防止プログラム」を継続実施するとともに、道徳教育の推進により、児童生徒の道徳性の育成を図る。	学校教育課

施策の方向性	市が具体的に行うこと	取組内容	担当課
1 子どもの頃から の男女共同 参画の視点に 立った教育・学 習機会の充実	自らの意思で進路を選択する能力・態度を身に付けるための進路指導の推進	将来を見通した自己形成が図れるよう、出前授業(子どもミライ学習)を実施し、個性や適性、能力を生かせる職業観を育む教育を推進する。	学校教育課
	教職員の意識改革と指導的地位における女性の参画拡大	関係機関と連携して、教育現場における固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)の解消、教職員の働き方改革やキャリア形成等に関して教職員の意識改革を図る。	学校教育課
2 多様な選択を 可能にする教 育・学習の充実	男女共同参画の視点に立った講座等の開催	リカレント教育等の時代やニーズに合った講座や男女共同参画をテーマとして取り入れた講座を開催する。	地域コミュニティ課
	まちづくり出前講座の開催	市民への情報提供と学びの場として、男女平等や男女共同参画に関するまちづくり出前講座を開催する。また、広く啓発を進めていくために市のイベント等において出張講座の開催を検討する。	地域コミュニティ課
施策3	人権尊重・国際的協調の推進		
施策の方向性	市が具体的に行うこと	取組内容	担当課
1 人権の尊重と 多文化共生・国 際交流の推進	子育て世代等を対象とした人権意識の啓発	小・中・義務教育学校で開講する家庭教育学級等において、子どもの人権について保護者が学べる機会を提供することで、家庭での人権意識の醸成を図る。また、幼児教育施設においても家庭教育学級を開講できるよう努めていく。	生涯学習課
	高齢者を対象とした人権意識の啓発	高齢者大学内で実施している人権教室を継続実施し、高齢者世代の人権意識の改革を図る。また、家庭教育学級の対象を保護者のみならず祖父母等まで広げるなど、高齢世代が学べる機会も提供するように努め、地域全体での意識醸成を図る。	生涯学習課
	外国人市民に対する交流機会や情報提供	かすみがうら市国際交流協会と連携し、外国人市民に対する各種支援や交流機会、相談の場を提供するとともに、窓口申請や手続き等に訪れた際には積極的に情報提供を行うなど、その他生活ガイドブックの周知、広報やホームページでの情報発信に努める。	地域コミュニティ課
	いばらきダイバーシティ宣言への登録促進	県の取組である「いばらきダイバーシティ宣言」に登録し、性別等にかかわらず、一人ひとりが尊重され、だれもが個々の能力を發揮できる社会、多様性が受容されるダイバーシティ社会の実現に取り組んでいく。また、積極的に情報周知を行い、市内企業や団体へ登録を促進する。	地域コミュニティ課
	多様な性の在り方への理解促進と情報提供	性的マイノリティへの理解を深めるため、市職員や市内企業、市民に対し、各種メディア等による継続的な啓発を推進する。また、窓口申請や手続き等のあらゆる業務において、十分な配慮がされるよう検証を進めるとともに、相談窓口等について情報提供に努める。	地域コミュニティ課

施策の方向性	市が具体的に行うこと	取組内容	担当課
2 国際的な潮流 を受けた取組 の推進	SDGs(ゴール5)の達成を目指した取組の推進(講座や広報誌での啓発等)	SDGsのゴール5「ジェンダー平等」の達成に向けて、市民と共有を図り、理解を促進するため、出前講座等におけるSDGsの講座や、広報誌等を活用した啓発を進める。	地域コミュニティ課
	ジェンダー・ギャップの解消を目指した取組の推進(広報誌での啓発等、庁内での女性参画推進の働きかけなど)	ジェンダー・ギャップ(男女の違いにより生じる格差)の解消に向けて、市民と共有を図り、理解を促進するため、広報誌等を活用した啓発を進める。また、関連して政策決定過程への女性参画推進の働きかけをしていくなど、全庁的な取組を検討し、進める。	地域コミュニティ課 総務課

## 資料編 2 目標指標一覧

### ● 第4次男女共同参画計画の目標指標一覧

指標内容		実績値	目標値
		令和4年度	令和10年度
<b>基本目標1 あらゆる分野における男女共同参画の推進</b>			
施策1	市職員管理職の女性割合の拡大を目指します（課長補佐以上）	6.0% （令和5年度）	10.0%
施策2	職場における男女の地位が平等と思う市民の割合の増加を目指します（市民意識調査）	24.8%	50.0%
施策3	ファミリーサポートセンター援助活動件数の増加を目指します	20件	40件
施策4	市男性職員の育児休業取得率拡大を目指します	10.5% （令和5年度）	25.0%
<b>基本目標2 男女共同参画の視点に立った安全・安心な暮らしの実現</b>			
施策1	パープルリボン運動の活動参加者数の拡大を目指します	50人/年	1,000人/年
施策2	子宮がん検診、乳がん検診受診率の向上を目指します	子宮がん：9.5% 乳がん：11.7%	子宮がん：15.0% 乳がん：15.0%
施策3	防災会議の委員に占める女性割合の拡大を目指します	20.7%	25.0%
<b>基本目標3 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備</b>			
施策1	「男性は仕事、女性は家庭」の考え方に同感しない市民割合の増加を目指します（市民意識調査）	76.6%	80.0%以上
施策2	将来だれもが平等に職業を選択できると考える生徒の割合の増加を目指します（中学生意識調査）	40.8%	50.0%以上
施策3	ダイバーシティ（多様性）の用語の認知度の向上を目指します（市民意識調査）	62.2%	70.0%

\*実績値については、最新の実績値を掲載しています。意識調査からの数字については、アンケートの実施年度の実績値となっています。

## 資料編 3 策定経緯

### ● 令和4年度

年月日	会議等	内容
令和4年 12月8日 ～12月25日	男女共同参画社会 市民意識調査	<ul style="list-style-type: none"> <li>■アンケート調査の実施</li> <li>・市内在住の18歳以上の方 2,000人(無作為抽出)</li> <li>・回収 517票 (回収率 25.9%)</li> </ul>
令和5年 2月12日	第3次男女共同参画計画シンポジウム ～ダイバーシティのまちづくり～	<ul style="list-style-type: none"> <li>■市民への啓発活動としてシンポジウムの開催</li> <li>・第1部基調講演(講師 長田華子氏)</li> <li>第2部パネルディスカッション (コーディネーター長田華子氏、パネリスト宮嶋謙市長、藤井圭子氏、田澤良子氏、伊藤しのぶ氏)</li> <li>・チェックボードイベント</li> </ul>
2月28日	男女共同参画職員向け啓発セミナー	<ul style="list-style-type: none"> <li>■職員向けの啓発セミナーの開催</li> <li>・主事級から主任級の職員対象セミナー</li> <li>・係長級以上の職員対象セミナー</li> <li>※ダイバーシティ推進センター「ぼらりす」出前講座</li> </ul>

### ● 令和5年度

年月日	会議等	内容
令和5年 4月24日 ～5月10日	第3次男女共同参画計画の達成度評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・第3次男女共同参画計画達成度評価調査</li> <li>・指標達成度調査</li> </ul>
6月29日	第1回 かすみがうら市男女共同参画推進会議	<ul style="list-style-type: none"> <li>・令和4年度実施 市民・市職員に向けた啓発活動について(報告)</li> <li>・計画の基本的な考え方(計画策定の趣旨、現況等)</li> <li>・計画策定の方向①(基本理念、目指す将来像)</li> </ul>
7月10日 ～7月28日	第4次男女共同参画計画の各課原案調査	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各課原案調査</li> </ul>
7月13日	第1回 かすみがうら市男女共同参画推進委員会	<ul style="list-style-type: none"> <li>・令和4年度実施 市民・市職員に向けた啓発活動について(報告)</li> <li>・計画の基本的な考え方(計画策定の趣旨、現況等)</li> <li>・計画策定の方向①(基本理念、目指す将来像)</li> </ul>
9月26日 ～10月3日	第1回 男女共同参画検討会	<ul style="list-style-type: none"> <li>・文書協議</li> <li>施策の展開(推進計画)の確認・検討</li> </ul>
10月3日	第2回 かすみがうら市男女共同参画推進会議	<ul style="list-style-type: none"> <li>・計画策定の方向②(基本理念、目指す将来像)</li> <li>・施策の展開(基本目標1～基本目標3)</li> </ul>
10月16日	第2回 かすみがうら市男女共同参画推進委員会	<ul style="list-style-type: none"> <li>・計画策定の方向②(基本理念、目指す将来像)</li> <li>・施策の展開(基本目標1～基本目標3)</li> </ul>



年月日	会議等	内容
11月21日 ～11月30日	第2回 男女共同参画検討会	・文書協議 かすみがうら市第4次男女共同参画計画（素案） 推進計画の確認
12月11日 ～12月15日	第3回 かすみがうら市男女共同参画推進会議	・文書協議 かすみがうら市第4次男女共同参画計画（素案）
12月21日	庁議	・かすみがうら市第4次男女共同参画計画（案）について
令和6年 1月30日	文教厚生委員会	・かすみがうら市第4次男女共同参画計画（案）について
1月30日 ～2月13日	パブリックコメント	・かすみがうら市第4次男女共同参画計画（案） ご意見 件
2月20日	第3回 かすみがうら市男女共同参画推進委員会	・パブリックコメント結果報告 ・かすみがうら市第4次男女共同参画計画
3月	計画策定	



# 資料編 4 男女共同参画推進委員会

## ● かすみがうら市男女共同参画推進委員会設置要項

平成 18 年 6 月 1 日訓令第 53 号

(設置)

第 1 条 本市における男女共同参画社会の実現を目指し、男女共同参画に関する施策の総合的な推進を図るため、地方自治法(昭和 22 年法律第 67 号)第 138 条の 4 第 3 項の規定により、かすみがうら市男女共同参画推進委員会(以下「委員会」という。)を設置する。

(所掌事項)

第 2 条 委員会は、市長の諮問に応じ、本市の男女共同参画計画の策定に関する事項を審議し、その結果を市長に答申する。

(組織)

第 3 条 委員会は、委員 10 人以内で組織する。

2 委員の選任にあたっては、男女のいずれか一方の委員の数が委員総数の 10 分の 4 未満とならないようにしなければならない。

3 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) 関係機関及び団体の構成員
- (3) その他市長が特に必要と認める者

(任期)

第 4 条 委員の任期は、2 年とする。ただし、委員が欠けた場合における補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(委員長及び副委員長)

第 5 条 委員会に、委員長 1 人及び副委員長 1 人を置く。

- 2 委員長及び副委員長は、委員の互選により選出する。
- 3 委員長は、委員会の会務を総理する。
- 4 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故あるとき、又は委員長が欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

第 6 条 委員会は、委員長が招集し、委員長が会議の議長となる。ただし、委員の委嘱後最初に開かれる会議は、市長が招集する。

- 2 委員会は、委員の半数以上の出席がなければ開くことができない。
- 3 委員会の議事は、出席委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。
- 4 委員長は、必要があると認めるときは、委員以外の者に対し、委員会への出席又は資料の提出若しくは調査を求めることができる。

(庶務)

第 7 条 委員会の庶務は、市民部地域コミュニティ課において処理する。

(その他)

第 8 条 この訓令に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、委員長が委員会の会議に諮って定める。

附 則

この訓令は、平成 18 年 6 月 1 日から施行し、平成 18 年 4 月 1 日から適用する。

附 則(平成 24 年 3 月 8 日訓令第 8 号)

この訓令は、平成 24 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(平成 26 年 3 月 31 日訓令第 3 号)

この訓令は、平成 26 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(平成 27 年 3 月 31 日訓令第 4 号抄)

この訓令は、平成 27 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(平成 30 年 3 月 30 日訓令第 7 号)

この訓令は、平成 30 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(令和 5 年 3 月 31 日訓令第 2 号)

この訓令は、令和 5 年 4 月 1 日から施行する。

## ● かすみがうら市男女共同参画推進委員会 委員名簿

任期：令和4年4月1日から令和6年3月31日まで

敬称略

	氏名	所属等	備考
1	林 寛 一	元茨城県男女共同参画審議会 副委員長（元常磐大学教授）	委員長
2	間 山 泰 子	茨城県男女共同参画推進員	副委員長
3	長 峰 一 男	元高等学校長	
4	中根美枝子	茨城県男女共同参画推進員	
5	藤井美江子	かすみがうら市地域女性団体連絡会	
6	坂 部 幸 子	かすみがうら市男女共同参画推進協力委員	
7	樽 見 映 美	かすみがうら市社会福祉協議会事務局	
8	塩 谷 二 郎	NPO法人かすみがうら陸上クラブ	
9	貝 塚 康 博	かすみがうら市商工会	
10	櫻 井 繁 行	かすみがうら市議会議員（議会推薦）	

# 資料編 5 男女共同参画推進会議

## ● かすみがうら市男女共同参画推進会議設置要項

平成 18 年 6 月 1 日訓令第 54 号

(趣旨)

第 1 条 本市における男女共同参画社会の実現を目指し、男女共同参画に関する取組みを総合的かつ効果的に推進するため、かすみがうら市男女共同参画推進会議（以下「推進会議」という。）を設置する。

(所掌事務)

第 2 条 推進会議は、次の各号に掲げる事務を所掌する。

- (1) 男女共同参画計画の策定及び推進に関すること。
- (2) 男女共同参画に関する施策の企画及び推進に関すること。
- (3) 男女共同参画に関する関係部課間の連絡調整に関すること。
- (4) その他男女共同参画の推進に必要な事項に関すること。

(構成)

第 3 条 推進会議は、会長、副会長及び推進委員で構成する。

2 会長には市民部長を、副会長には市長公室長を、推進委員にはその他の部長職をもって充てる。

(会議)

第 4 条 推進会議は、会長が招集し、これを主宰する。

(検討会)

第 5 条 推進会議に検討会を置く。

2 検討会は次の各号に掲げる事務を所掌する。

- (1) 男女共同参画に関する施策の調査、検討
- (2) その他推進会議に付議する事項の整理

3 検討会は、委員長及び検討委員で構成する。

4 委員長には、市民部地域コミュニティ課長を充て、検討委員は、各課、局の職員のうちから市長が任命し、かすみ  
がうら市社会福祉協議会から検討委員を委嘱することができる。

5 検討会は、委員長が招集し、これを主宰する。

(庶務)

第 6 条 推進会議の庶務は、市民部地域コミュニティ課において処理する。

(その他)

第 7 条 この訓令に定めるもののほか、推進会議の運営に関し必要な事項は、会長が別に定める。

附 則

この訓令は、平成 18 年 6 月 1 日から施行し、平成 18 年 4 月 1 日から適用する。

附 則（平成 24 年 3 月 8 日訓令第 8 号）

この訓令は、平成 24 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（平成 26 年 3 月 31 日訓令第 3 号）

この訓令は、平成 26 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（平成 27 年 3 月 31 日訓令第 4 号抄）

この訓令は、平成 27 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（平成 30 年 3 月 30 日訓令第 7 号）

この訓令は、平成 30 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（平成 30 年 10 月 31 日訓令第 20 号）

この訓令は、平成 30 年 10 月 31 日から施行し、この訓令による改正後のかすみがうら市男女共同参画推進会議設置要項の規定は、平成 30 年 4 月 1 日から適用する。

附 則（令和 5 年 3 月 31 日訓令第 2 号）

この訓令は、令和 5 年 4 月 1 日から施行する。



## ● かすみがうら市男女共同参画推進会議 委員名簿

敬称略

	氏名	役職名	備考
1	根本 和幸	市民部長	会長
2	横田 茂	市長公室長	副会長
3	中泉 栄一	総務部長	
4	幕内 浩之	保健福祉部長	
5	松延 孝之	産業経済部長	
6	高井 淳	産業経済部理事	
7	廣原 正則	都市建設部長	
8	槌田 浩幸	上下水道部長	
9	坂本 重男	教育部長	
10	金子 俊文	議会事務局長	
11	齊藤 健	農業委員会事務局長	
12	片岡 修	消防長	

