

# 第2次つくばみらい市男女共同参画計画

基本計画・後期実施計画（2024年度～2028年度）

～ 誰もが尊重され、個性と能力を発揮できるまち ～



**I LIVE IN  
TSUKUBA  
MIRAI.**

つくばみらい市  
令和6年3月



## つくばみらい市男女共同参画都市宣言

美しい自然に囲まれ、豊かな伝統文化を育み、  
発展していく私たちのまち、つくばみらい市  
私たちは、つくばみらい市をさらに輝きあふれるまちとするため、  
男女がともに性別にかかわらず、夢や希望を持って、  
ともに幸せを実感できる社会の実現に向け、  
ここに「男女共同参画都市」を宣言します。

- 1 私たちは、男女が互いに人権を尊重し、個性と能力を生かして、  
自分らしく生きることのできるまちをめざします。
- 1 私たちは、男女がともに対等な構成員として、  
社会のあらゆる分野において参画できるまちをめざします。
- 1 私たちは、男女が互いに協力することにより、  
家庭、職場、地域等における活動が両立できるまちをめざします。
- 1 私たちは、男女がともに互いの性を理解し、尊重することで、  
心身ともに健康な生活を営むことができるまちをめざします。

2011年（平成23年）3月27日

つくばみらい市

# 目次

## I 基本計画

<b>第1章 計画の背景・位置づけ</b> .....	<b>2</b>
1. 計画の背景と趣旨 .....	2
2. 計画期間 .....	2
3. 計画の位置づけ .....	3
4. 計画の策定体制 .....	3
<b>第2章 男女共同参画をめぐる近年の動向等</b> .....	<b>4</b>
1. 男女共同参画をめぐる世界や国、県の動向 .....	4
2. 総合計画後期基本計画における目標 .....	6
<b>第3章 男女共同参画をとりまく現状</b> .....	<b>7</b>
1. 本市の概況 .....	7
2. 第2次つくばみらい市男女共同参画計画 前期実施計画の評価 .....	10
3. 意識調査からみる男女共同参画の状況【概要】 .....	12
4. インタビュー結果からみる男女共同参画の状況【概要】 .....	21
<b>第4章 後期期間に向けた課題の抽出</b> .....	<b>23</b>
1. つくばみらい市の男女共同参画をとりまく現状の整理 .....	23
2. 前期の基本目標に対する課題の整理 .....	24
<b>第5章 計画の理念とテーマ、目標</b> .....	<b>28</b>
1. 基本理念 .....	28
2. 後期期間のテーマ .....	28
3. 基本目標と主要課題 .....	29
4. 後期期間の重点課題 .....	30



## II 後期実施計画

後期期間の体系図 .....	32
<b>基本目標Ⅰ 男女共同参画社会への意識づくり .....</b>	<b>33</b>
主要課題1. 男女共同参画（ジェンダー平等）意識の推進 .....	33
主要課題2. 男女共同参画を推進する教育・学習 .....	35
<b>基本目標Ⅱ 多様な働き方のための環境づくり .....</b>	<b>37</b>
主要課題1. 家庭と仕事の両立支援〈重点課題〉 .....	37
主要課題2. 雇用や職業の場における男女共同参画の推進〈重点課題〉 .....	41
<b>基本目標Ⅲ あらゆる分野における男女共同参画の推進 .....</b>	<b>44</b>
主要課題1. 政策・方針決定過程への女性の参画、登用の理解促進 .....	44
主要課題2. 地域における身近な男女共同参画の推進 .....	46
<b>基本目標Ⅳ 誰もが自分らしく安心して暮らせるまちづくり .....</b>	<b>48</b>
主要課題1. あらゆる暴力の根絶 .....	48
主要課題2. 多様性を認め合う社会の実現 .....	51
主要課題3. 生涯を通じた健康づくりの推進 .....	54
<b>市役所における男女共同参画の推進 .....</b>	<b>56</b>
<b>目標値の設定 .....</b>	<b>58</b>
<b>計画の推進 .....</b>	<b>59</b>
1. 計画の推進体制 .....	59
2. 計画の進行管理 .....	60

## 資料編

1. 計画策定の経過 .....	62
2. 諮問書 .....	63
3. 答申書 .....	64
4. つくばみらい市男女共同参画推進条例 .....	65
5. つくばみらい市男女共同参画推進委員会条例 .....	69
6. つくばみらい市男女共同参画推進委員会委員 .....	71
7. 用語集 .....	72



# I 基本計画

# 第1章 計画の背景・位置づけ

## 1. 計画の背景と趣旨

近年、少子高齢化の進展に加え、家族形態の多様化や社会の意識・価値観の変化などにより、従来の男性・女性の枠に捉われない、多様な生き方やジェンダー平等などへの意識が高まり、誰もが個性と能力を發揮し活躍できる新たな社会づくりが求められています。

本市においては2010年（平成22年）3月に、市、市民及び事業者が、それぞれの立場に課されている責務と役割を果たし、積極的に協働して、男女共同参画社会の実現を総合的かつ計画的に推進することを定めた「つくばみらい市男女共同参画推進条例」を制定しました。

この条例の基本理念に基づく、男女の自立と共同参画社会の実現、さらには近年の女性の地位向上についての国の対策に基づく施策の新たな指針として、2018年（平成30年）3月に「第2次つくばみらい市男女共同参画計画」を策定しています。

## 2. 計画期間

本計画では、11年間の基本的な方向と施策を定めた「基本計画」を見直し、2024年度（令和6年度）から2028年度（令和10年度）までの期間に実施する具体的な施策等を「後期実施計画」として定めるものとします。

### 【本計画の計画期間】

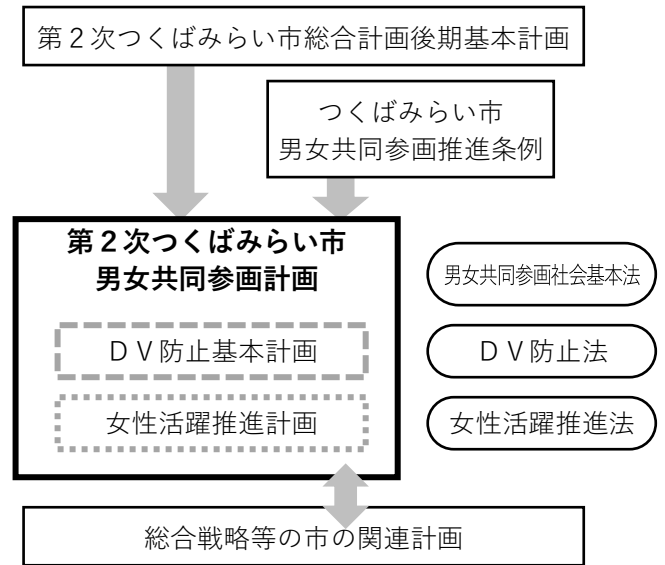
2018 (H30)	2019 (R1)	2020 (R2)	2021 (R3)	2022 (R4)	2023 (R5)	2024 (R6)	2025 (R7)	2026 (R8)	2027 (R9)	2028 (R10)
基本計画（2018年度～2028年度）										
前期実施計画（2018年度～2023年度）					見直し	後期実施計画（2024年度～2028年度）				

### 3. 計画の位置づけ

国の「男女共同参画社会基本法」、「第5次男女共同参画基本計画」及び「茨城県男女共同参画推進条例」、「茨城県男女共同参画基本計画」を踏まえつつ、「第2次つくばみらい市総合計画後期基本計画」及び「つくばみらい市男女共同参画推進条例」に基づく計画とします。

また、本計画は「DV防止基本計画」「女性活躍推進計画」を含む計画とします。

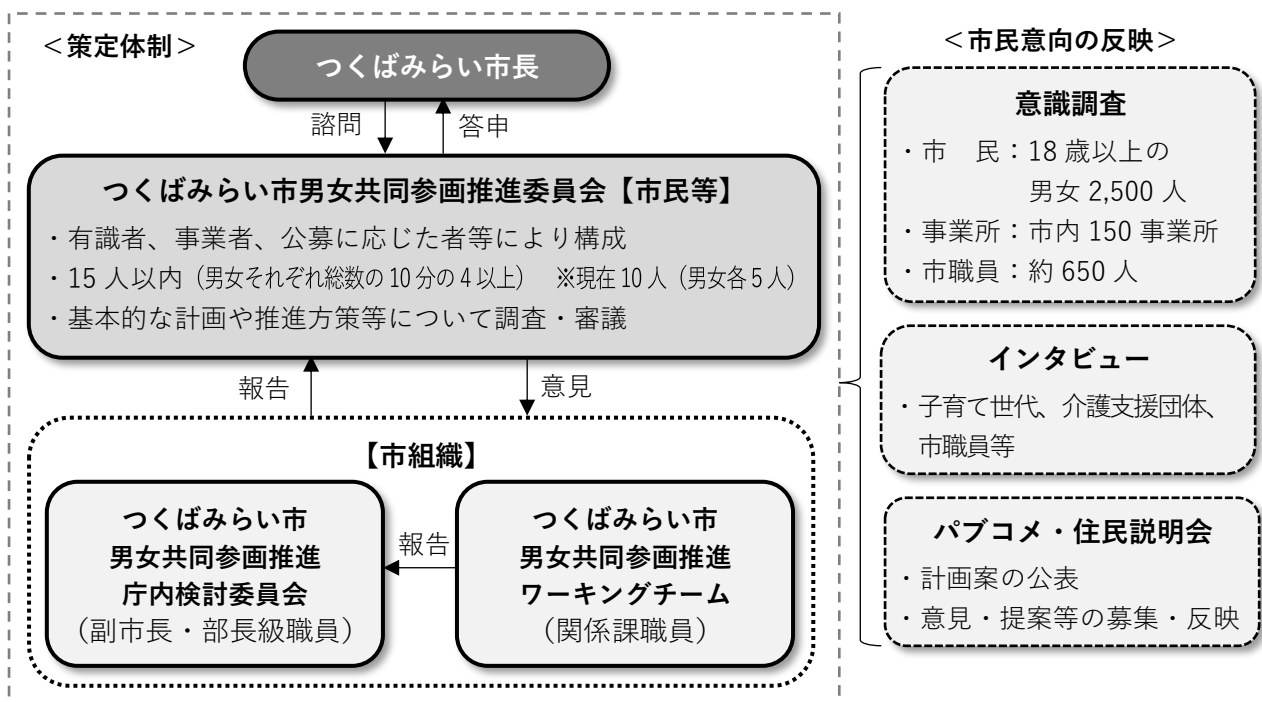
#### 【本計画の位置づけ】



### 4. 計画の策定体制

計画の策定にあたっては、市民等の代表である男女共同参画推進委員会を中心に検討を進めました。また、意識調査とインタビューにより市民や事業所等の意向や課題を把握し、計画に反映しました。

#### 【本計画の策定体制】



## 第2章 男女共同参画をめぐる近年の動向等

### 1. 男女共同参画をめぐる世界や国、県の動向

#### (1) 世界の動向

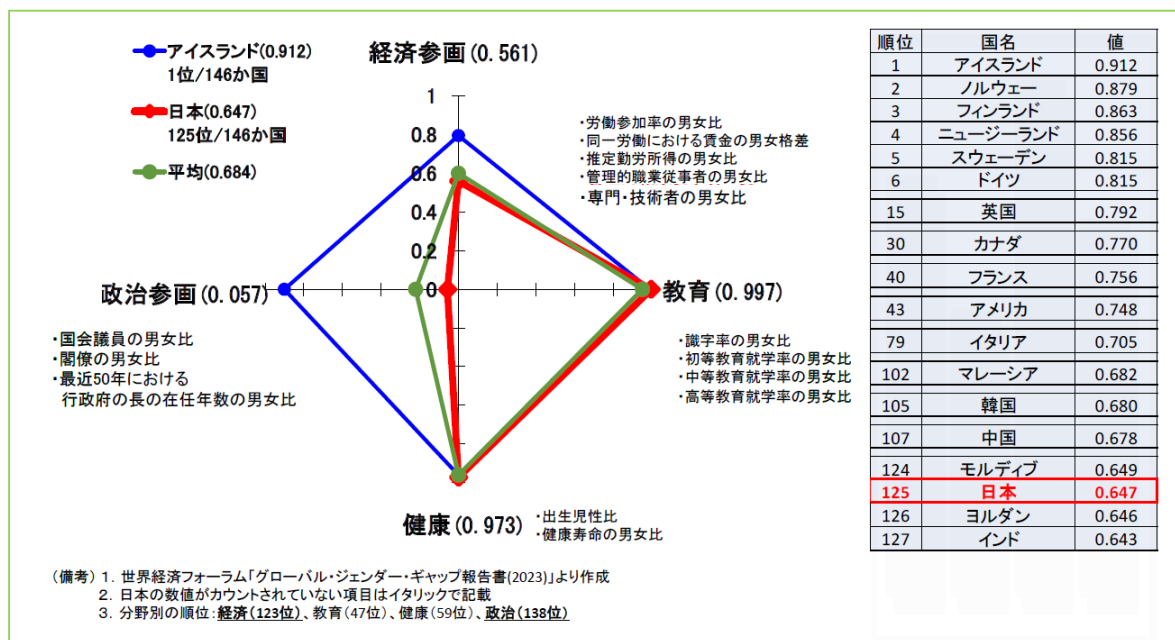
世界が掲げる共通の目標である持続可能な開発目標（SDGs）では、2030年（令和12年）を達成期限として、17のゴールと169のターゲットに取り組むことが示されています。17のゴールのうち、ゴール5は「ジェンダー平等を達成し、すべての女性と女児のエンパワーメントを図る」ことを目標としており、ジェンダー平等の実現は、世界共通の重要なテーマの一つとされています。

また、ジェンダー平等の国際的な指数として、「世界経済フォーラム」が、経済、教育、健康、政治の分野ごとにデータをウェイト付けして、ジェンダーギャップ指数を算出（女性の数値／男性の数値、「0」が完全不平等、「1」が完全平等）し、発表しています。これによると、2023年（令和5年）、日本は146か国中125位となっており、「教育」と「健康」に関しては世界のトップクラスですが、「政治」と「経済」の値が低くなっています。

#### 【SDGs ゴール5 （アイコン）】



#### 【ジェンダーギャップ指数（GGI）2023年】



資料：男女共同参画に関する国際的な指数（内閣府 男女共同参画局）

## (2) 国の動向

国内での動きをみると、国は、男女共同参画社会基本法に基づき、施策の総合的かつ計画的推進を図るため、2020年（令和2年）12月に第5次男女共同参画基本計画～すべての女性が輝く令和の社会へ～を閣議決定しています。この計画では、2030年度（令和12年度）末までの「基本認識」、並びに2025年度（令和7年度）末までを見通した「施策の基本的方向」及び「具体的な取組」が11の分野でそれぞれ定められています。

また、女性活躍・男女共同参画の取り組みを加速するため、毎年6月を目途に「女性版骨太の方針（女性活躍・男女共同参画の重点方針）」が政府決定されています。「女性版骨太の方針2023」では、プライム市場上場企業について、「2025年を目途に、女性役員を1名以上選任するよう努める」「2030年までに、女性役員の比率を30%以上にするをを目指す」といった目標を掲げ、そのための行動計画の策定を推奨しています。

2023年（令和5年）6月には、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に寛容な社会の実現に資することを目的として、「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」が公布・施行されています。

### 【第5次男女共同参画基本計画における11の分野】

<b>I あらゆる分野における女性の参画拡大</b>
第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大
第2分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和
第3分野 地域における男女共同参画の推進
第4分野 科学技術・学術における男女共同参画の推進
<b>II 安全・安心な暮らしの実現</b>
第5分野 女性に対するあらゆる暴力の根絶
第6分野 男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備
第7分野 生涯を通じた健康支援
第8分野 防災・復興、環境問題における男女共同参画の推進
<b>III 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備</b>
第9分野 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備
第10分野 教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進
第11分野 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献

### (3) 茨城県の動向

県では、男女共同参画社会基本法及び茨城県男女共同参画推進条例に基づく基本計画として、2021年（令和3年）3月に「茨城県男女共同参画基本計画（第4次）」を策定しています。計画期間は2021年度（令和3年度）から2025年度（令和7年度）までの5年間で、3つの基本目標に沿った計画を定めています。

同じ2021年（令和3年）3月には「茨城県女性活躍推進計画(第2次)」を策定し、「女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置」や「職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境整備」といった施策展開を図っています。

また、県では2019年（令和元年）7月に、都道府県では初となる「いばらきパートナーシップ宣誓制度」を導入しているほか、性的マイノリティに関する相談窓口なども開設しています。

#### 【茨城県男女共同参画基本計画（第4次）の基本的方向】

<b>基本目標Ⅰ あらゆる分野における男女共同参画の推進</b>	
施策の方向性1	政策・方針決定過程への女性の参画拡大
施策の方向性2	雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和
施策の方向性3	地域・農山漁村における男女共同参画の推進
施策の方向性4	科学技術・学術における男女共同参画の推進
<b>基本目標Ⅱ 安全・安心な暮らしの実現</b>	
施策の方向性1	あらゆる暴力の根絶
施策の方向性2	男女共同参画の視点に立った生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備
施策の方向性3	生涯を通じた健康支援
施策の方向性4	防災・復興における男女共同参画の推進
<b>基本目標Ⅲ 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備</b>	
施策の方向性1	男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備
施策の方向性2	教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進

## 2. 総合計画後期基本計画における目標

本計画の上位計画となる第2次つくばみらい市総合計画後期基本計画（2023年度（令和5年度）～2027年度（令和9年度））の「施策23 男女共同参画の推進」では、目指す姿を「誰もが個性と能力を十分に発揮することのできるまち」としています。

施策の取組方針として、「男女平等の意識啓発」「ワーク・ライフ・バランスの推進」「審議会などにおける女性委員登用の推進」「DVなど困難な立場にある方の支援」が掲げられているほか、目標指標として、「男女共同参画推進講座の参加者数（年）」「ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる事業所の割合」「審議会などにおける女性委員の割合」が設定されています。

また、関連する施策として「施策22 多様性を尊重した社会の実現」があり、目指す姿として「人権意識や国際理解を高めることによって、誰もが個人として尊重されるまち」が掲げられており、本計画においても配慮していく必要があります。

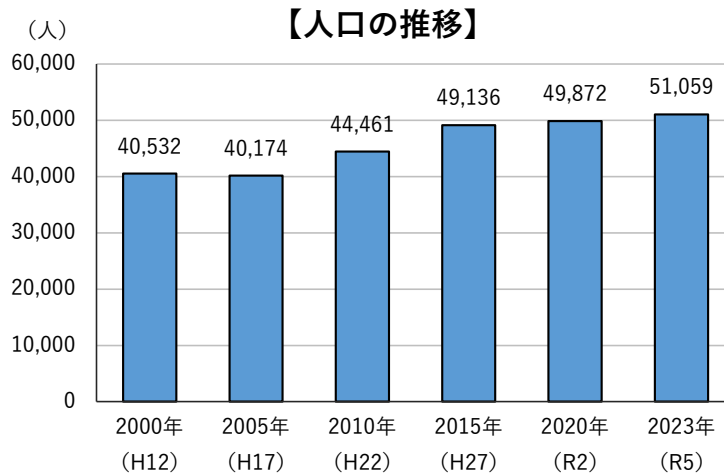


## 第3章 男女共同参画をとりまく現状

### 1. 本市の概況

#### (1) 人口の状況

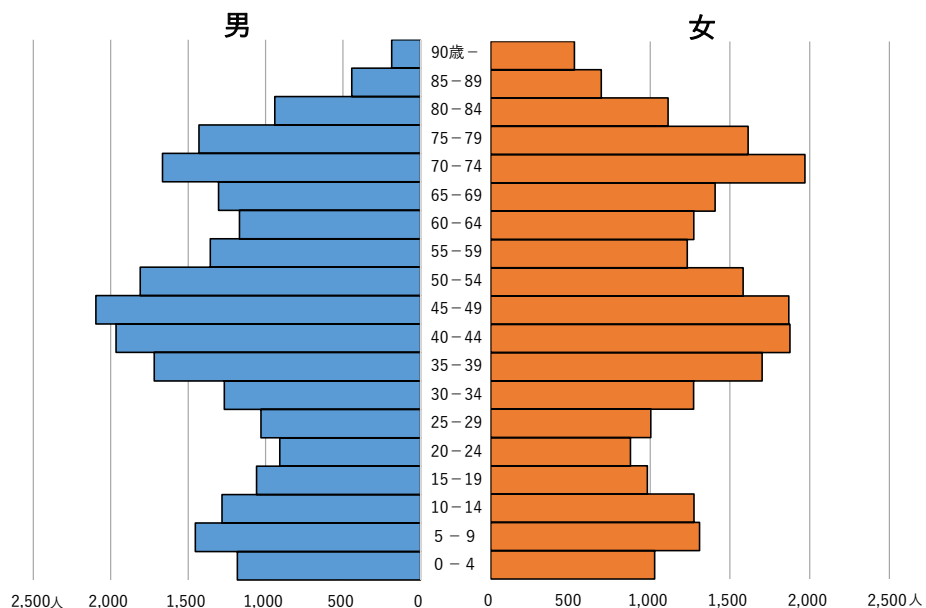
本市の人口は、2006年（平成18年）の合併以降増加を続けており、2020年（令和2年）には49,872人となり、2023年（令和5年）4月の常住人口調査では、51,059人まで増加しています。



資料：国勢調査（各年10月1日現在）、2023年は常住人口調査（4月1日現在）  
2000年、2005年は旧伊奈町と旧谷和原村の合計

年齢5歳階級別人口をみると、30歳代後半から50歳代前半、その子どもの世代となる0歳から10歳代前半、70歳代の高齢者が多くなっており、高齢化は進んでいるものの、特に働く世代の男性が多い人口構成となっています。

#### 【年齢5歳階級別人口（2023年4月1日現在）】



資料：常住人口調査（4月1日現在）、年齢不詳は除く

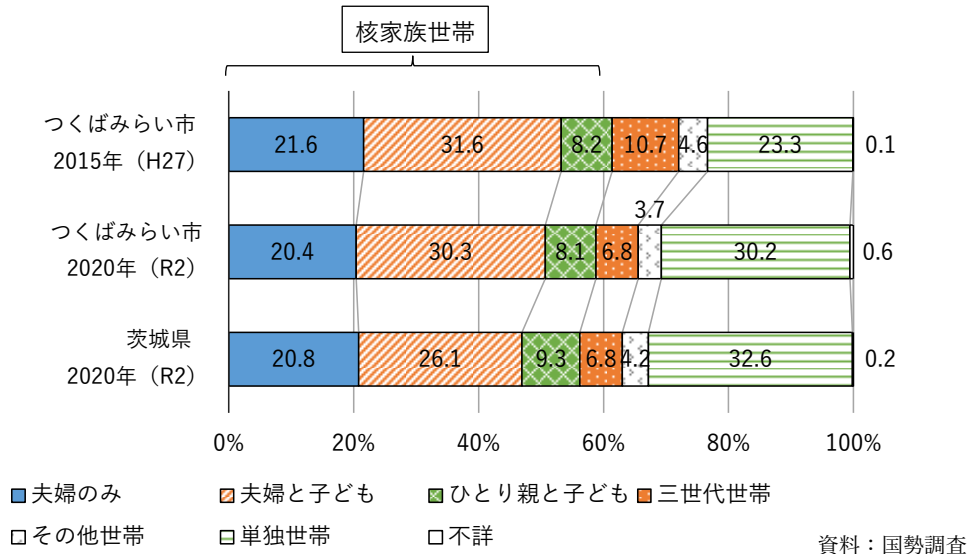
## (2) 世帯の状況

本市の世帯数は、人口と同様に増加しており、2020年（令和2年）の国勢調査では、一般世帯が19,955世帯となっています。

一般世帯について、2015年（平成27年）から2020年（令和2年）の家族類型別構成比の推移をみると、核家族の割合や三世帯世帯などの割合が減少し、単独世帯の割合が3割にまで増加し、世帯の多様化が進んでいます。

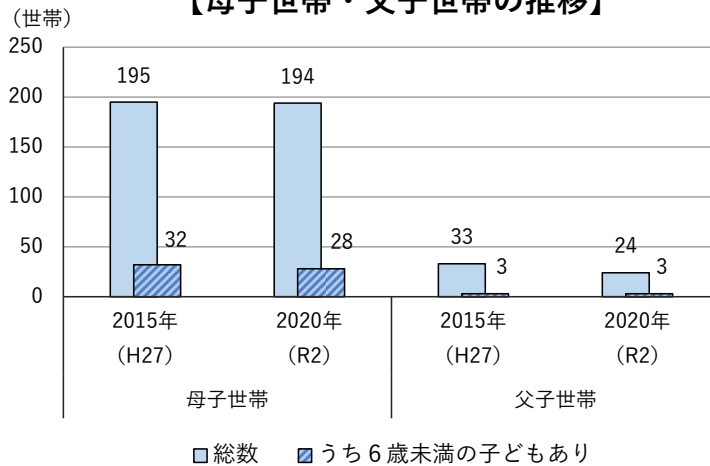
一方で、県と比較すると、夫婦と子どもの割合は4.2ポイント高くなっています。

【一般世帯における家族類型別構成比の推移】



ひとり親世帯の状況を見ると、2020年（令和2年）は、母子世帯が194世帯、父子世帯が24世帯で母子世帯のほうが多く、5年前の2015年（平成27年）と比較すると、母子世帯はほぼ変わらないものの、父子世帯は9世帯減少しています。

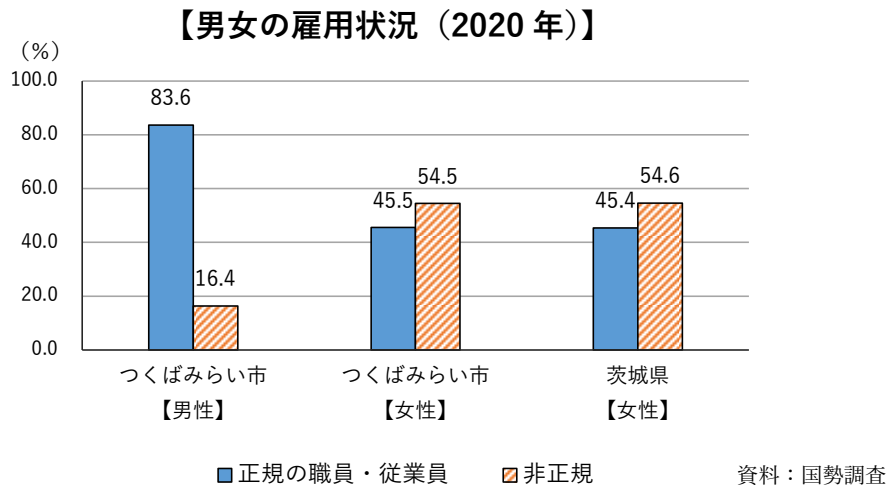
【母子世帯・父子世帯の推移】



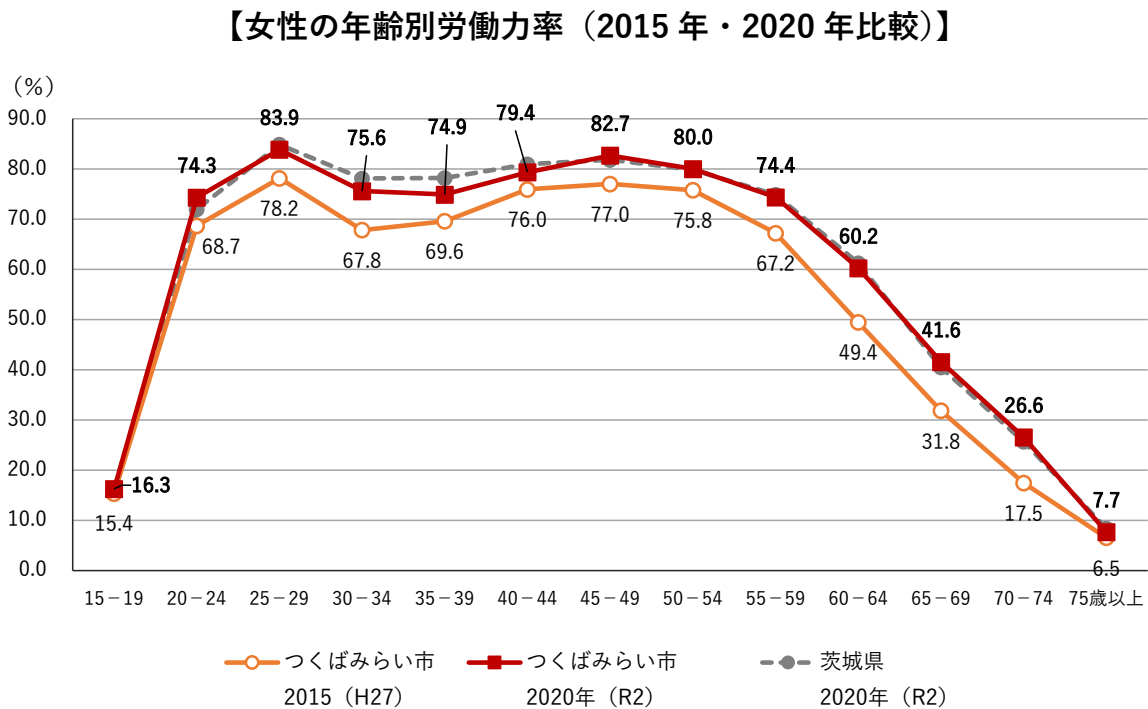
### (3) 就労の状況

本市の雇用者について、性別で雇用形態をみると、男性の正規雇用は 83.6%、非正規雇用は 16.4%であるのに対して、女性の正規雇用は 45.5%、非正規雇用は 54.5%であり、女性の正規雇用の割合は男性の半分ほどとなっています。

一方、女性の正規雇用の割合を県と比較すると、ほぼ同じ割合となっています。



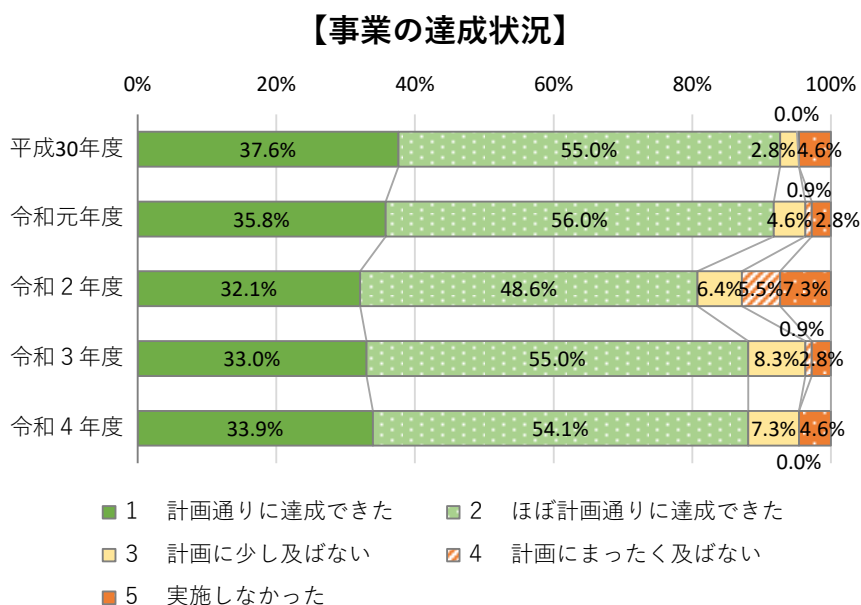
また、女性の労働力率を 2015 年（平成 27 年）と 2020 年（令和 2 年）で比較すると、5 年間で各年代の労働力率は上昇しており、出産・育児と重なる 20 歳代後半から 40 歳代前半で女性が離職することによって生じる M 字カーブの底は浅くなりつつあります。



## 2. 第2次つくばみらい市男女共同参画計画 前期実施計画の評価

### (1) 事業実施状況の評価

対象事業 90（課ごとで 109）について事業の実施状況をみると、2020 年度（令和 2 年度）はコロナ禍により、「計画通りに達成できた」と「ほぼ計画通りに達成できた」の割合が約 8 割になっていますが、2022 年度（令和 4 年度）は約 9 割が計画通りに達成されています。



### (2) 目標値の評価

数値目標については、2022 年度（令和 4 年度）の結果でみると、15 項目のうち 7 項目が目標を達成し、2 項目で数値が向上しています。

一方、「社会全体中で、男女の地位が平等になっていると思う市民の割合」「再就職支援セミナーの回数」「新規就農女性者数」「女性消防団員数」「自治会などの地域活動に夫婦分担で参加」「市の管理職のうち、女性職員の割合（課長以上）」の 6 項目では、開始時よりも評価値が低下して目標を達成しておらず、数値目標からみると、特に「雇用や職業の場における男女共同参画の推進」や「地域における身近な男女共同参画の促進」の評価が低くなっています。

【前期実施計画 目標値の達成状況】

主要課題	No	項目	開始時 2018年度 (H30)	目標値 2022年度 (R4)	実績値 2022年度 (R4)	開始時 との比較	目標 達成度	目標 の評価
<b>基本目標Ⅰ 男女共同参画社会への意識づくり ～人が変わる～</b>								
1. 男女平等意識の推進	1	家庭教育学級における啓発活動	0 学級	13 学級	1 学級	+1 学級	7.7%	△
	2	男性は仕事、女性は家庭という考えに同感しない市民の割合	56.9 %	60 %	66.1 % ※	+9.2 %	110.2%	○
	3	社会全体中で、男女の地位が平等になっていると思う市民の割合	13.5 %	17 %	13.4 % ※	-0.1 %	78.8%	×
3. あらゆる暴力の根絶	4	DVに関する啓発活動の実施回数	1 回	2 回	2 回	+1 回	100.0%	○
<b>基本目標Ⅱ 多様な働き方のための環境整備 ～組織が変わる～</b>								
1. 家庭と仕事の両立支援	5	ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる事業所	49.9 %	55 %	86.7 %	+36.8 %	157.6%	○
2. 雇用や職業の場における男女共同参画の推進	6	再就職支援セミナーの回数	2 回	3 回	0 回	-2 回	0.0%	×
	7	新規就農女性者数	0 人	1 人	0 人	±0 人	0.0%	×
	8	家族経営協定実施数	9 経営体	10 経営体	11 経営体	+2 経営体	110.0%	○
<b>基本目標Ⅲ 多様な分野における男女共同参画 ～社会が変わる～</b>								
1. 政策・方針決定の過程への女性の参画	9	女性人材登録者数	7 人	15 人	17 人	+10 人	113.3%	○
	10	審議会等における女性委員の割合	22.8 %	30 %	28.2 %	+5.4 %	94.0%	△
2. 地域における身近な男女共同参画の促進	11	女性消防団員数	13 人	15 人	12 人	-1 人	80.0%	×
	12	自治会などの地域活動に夫婦分担で参加	26 %	41 %	24.7 % ※	-1.3 %	60.2%	×
<b>基本目標Ⅳ 誰もが安心して暮らせる社会づくり</b>								
2. 困難な立場にある男女の支援	13	介護予防事業への参加者数	5,728 人	5,900 人	12,375 人	+6,647 人	209.7%	○
<b>庁内における男女共同参画の推進</b>								
ワーク・ライフ・バランスの推進	-	市の男性職員の育児休業取得率	0 %	5 %	16.7 %	+16.7 %	334.0%	○
女性職員の職域の拡大	-	市の管理職のうち、女性職員の割合（課長以上）	13.3 %	20 %	8.3 %	-5.0 %	41.5%	×

※ R 5 意識調査結果

※評価の基準

- ：目標を達成したもの
- △：目標を達成できなかったが、数値は向上したもの
- ×：目標を達成できず、計画開始時より数値が下がったもの

### 3. 意識調査からみる男女共同参画の状況【概要】

#### (1) 意識調査の概要

計画の評価と見直しを行うにあたり、数値目標の達成状況、社会的潮流やコロナ禍により生まれた意識の変化と新たな課題、市が取り組むべき施策などを探るため、市民、市内事業所、市職員の意識を調査しました。

#### 【意識調査の概要】

	①市民意識調査	②事業所意識調査	③職員意識調査
調査対象	市内在住 18 歳以上 男女 2,500 人	市内事業所 150 事業所	市職員 681 人
配布・回収方法	・配布：郵送 ・回収：郵送及びインターネット	・配布：郵送 ・回収：郵送及びインターネット	・配布・回収： グループウェア及び紙面による
調査期間	2023 年（令和 5 年）6 月末～ 2023 年（令和 5 年）7 月末	2023 年（令和 5 年）6 月末～ 2023 年（令和 5 年）8 月上旬	2023 年（令和 5 年）6 月末～ 2023 年（令和 5 年）7 月末
回収数(率)	723 人（28.9%）	43 事業所（28.7%）	570 人（83.7%）

前回調査との比較を行うため、前回の調査項目を基本としながら、それぞれ部分的に変更や設問を加えて、調査項目を設定しました。

#### 【主な調査項目】

計画分野等	①市民意識調査	②事業所意識調査	③職員意識調査
属性	・回答者の属性	・事業所の属性	・回答者の属性
基本目標Ⅰ	・男女の地位の平等に関する意識	—	・男女の地位の平等に関する意識
基本目標Ⅱ	・男女の生き方や家庭生活	・計画策定について ・ワーク・ライフ・バランスに関する取り組み	・ワーク・ライフ・バランスに関する取り組み
基本目標Ⅱ・Ⅲ	・女性の活躍推進	・女性の活躍推進	・女性の活躍推進
基本目標Ⅰ・Ⅳ	・人権、DV ・性的マイノリティ	・ハラスメント対策	・ハラスメント対策
全体	・男女共同参画社会（市の取り組み）	・男女共同参画社会（市の取り組み）	・男女共同参画社会（市の取り組み）

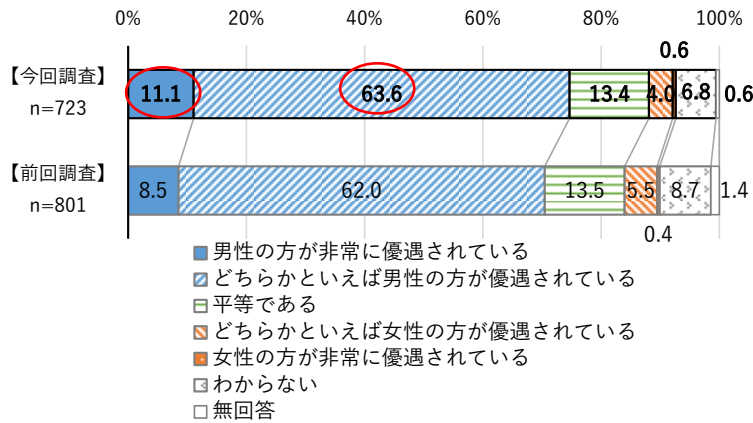
(2) 意識調査結果の概要

① 男女の地位の平等や意識【基本目標Ⅰ関連】

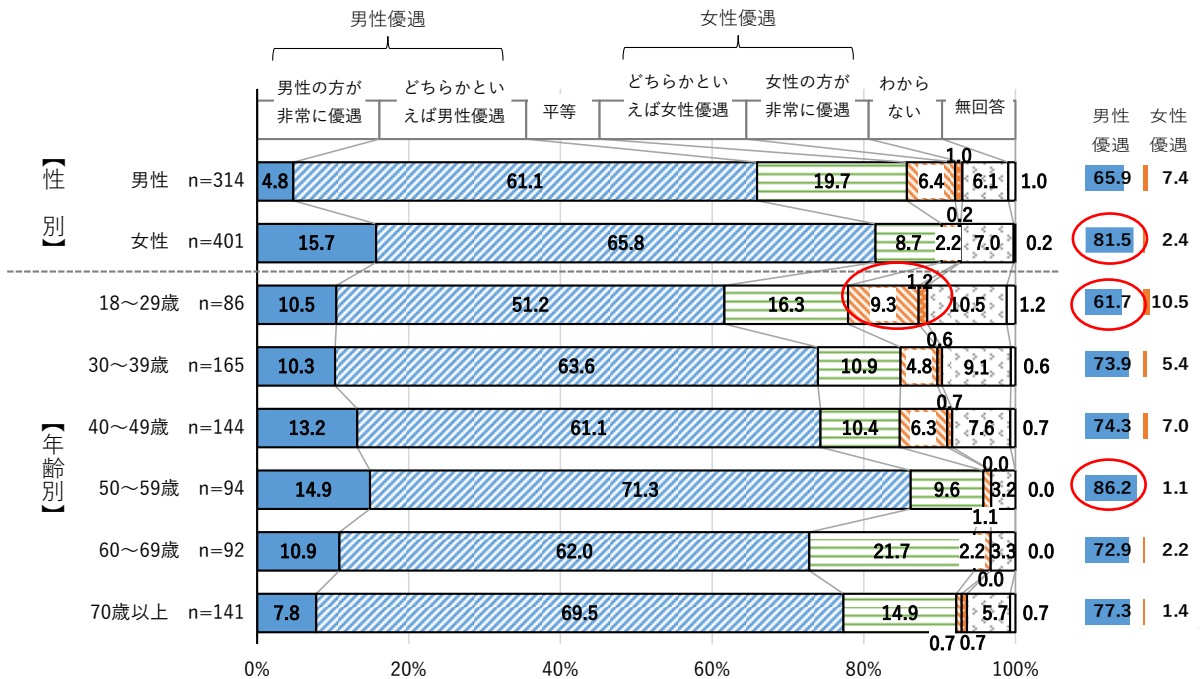
市民は依然として男性優遇と感じる割合が高いが、若い世代では考え方が異なってきている

社会全体でみた男女の地位の平等については、市民が『男性優遇』と感じる割合は7割以上で、特に女性や50歳代で8割以上と高くなっています。一方、10～20歳代の若い世代では比較的低く、『女性優遇』と感じる割合も約1割あります。

【市民：社会全体でみた男女の地位の平等（前回調査との比較）】



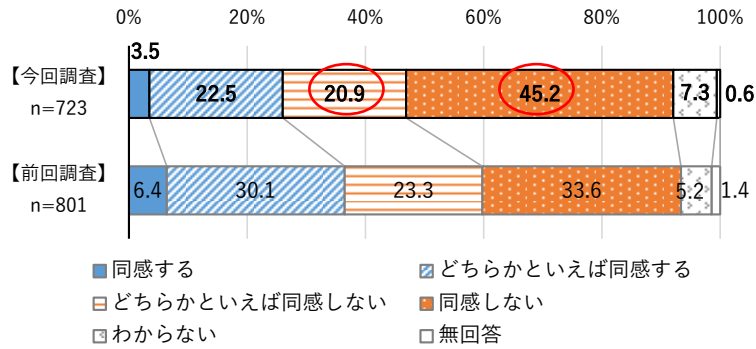
【市民：社会全体でみた男女の地位の平等（性別・年齢別）】



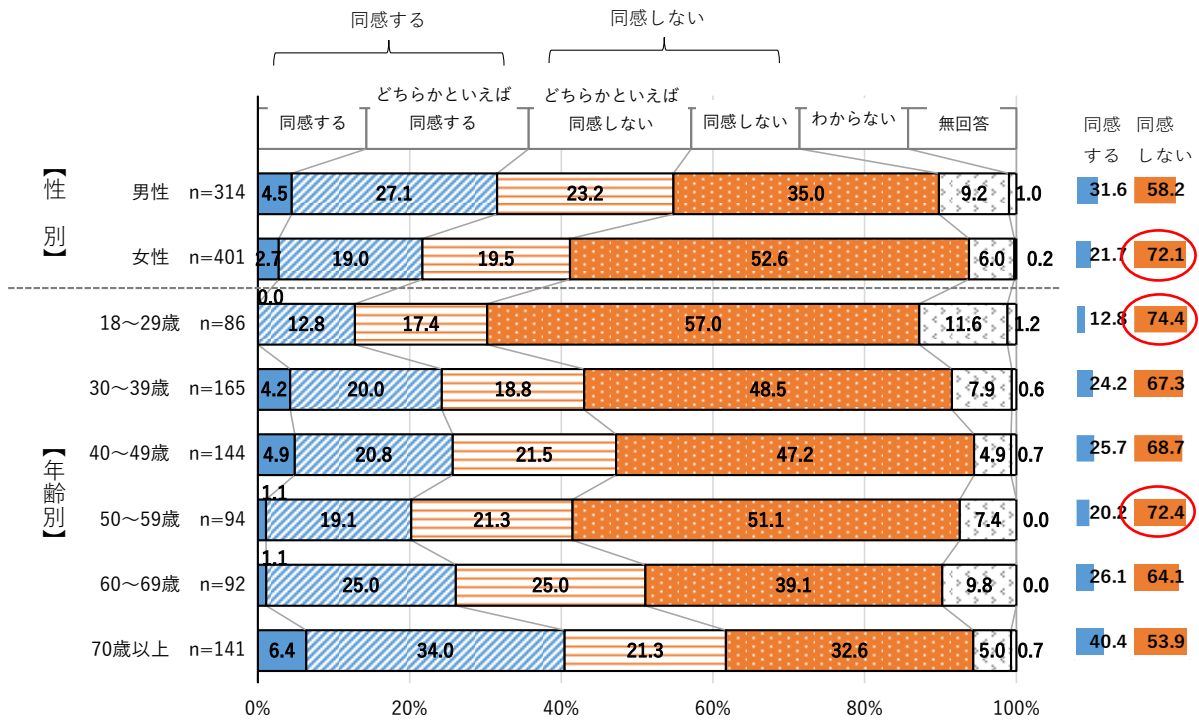
## I 基本計画

また、「男性は仕事、女性は家庭」という考え方について、市民が『同感しない』割合は6割以上で前回よりも10ポイント近く増加しており、女性や10～20歳代、50歳代で7割を超えています。

### 【市民：「男性は仕事、女性は家庭」という考え方（前回調査との比較）】



### 【市民：「男性は仕事、女性は家庭」という考え方（年齢別・男女別）】



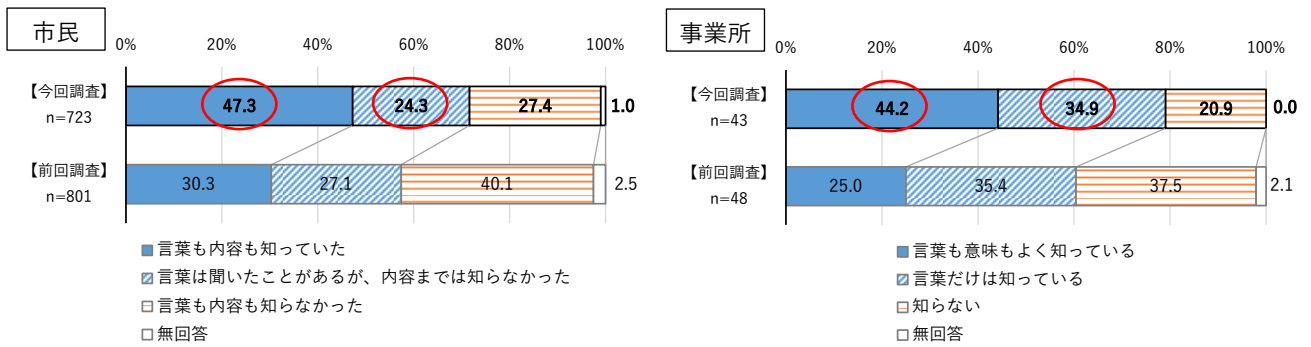
## ②ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）【基本目標II関連】

市民・事業所共に、ワーク・ライフ・バランスの認知度が向上したが、環境整備はこれから

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の認知度についてみると、市民が7割、事業所が約8割で、前回調査よりも認知度が向上し、言葉が一般に浸透してきていることがうかがえます。



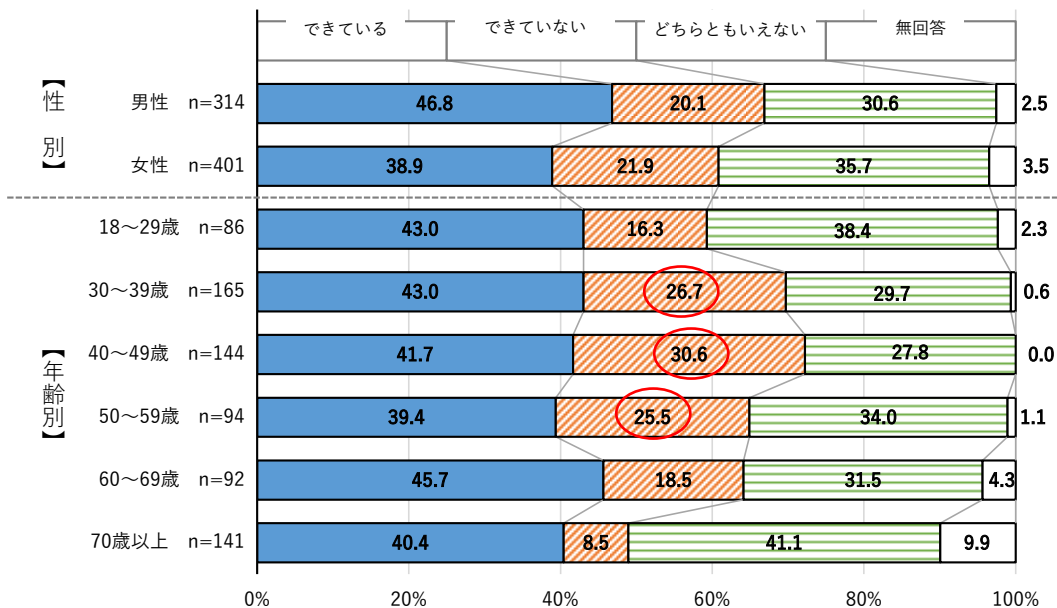
【市民・事業所：ワーク・ライフ・バランスの認知度（前回調査との比較）】



一方、市民の仕事と生活の調和をみると、年齢別では働き盛りである30～50歳代で、仕事と生活の調和のとれた暮らしが「できていない」割合が2割を超えており、仕事と生活のバランスの難しさがうかがえます。

1日の家事と仕事の平均時間をみると、女性は平日・休日ともに男性の家事時間を4時間ほど上回り、また30～40歳代で家事時間が長くなるなど、子育て期の家事負担の大きさがうかがえます。

【市民：仕事と生活の調和（性別・年齢別）】



【市民：1日の家事と仕事の平均時間（性別・年齢別）】

単位：時間、5時間以上網掛け

	【全体】	【性別】		【年齢別】					
		男性 n=314	女性 n=401	18～29歳 n=86	30～39歳 n=165	40～49歳 n=144	50～59歳 n=94	60～69歳 n=92	70歳以上 n=141
平日の家事（育児・介護含む）	3.6	1.4	5.3	2.8	4.4	3.9	2.9	2.9	3.6
平日の仕事（通勤時間を含む）	8.0	9.1	7.1	8.8	8.1	9.3	8.5	7.5	4.2
休日の家事（育児・介護含む）	5.2	2.9	7.0	4.9	6.9	6.0	3.7	4.0	3.4

### ③女性の活躍推進【基本目標II関連】

#### 女性の活躍推進は進展しているが、仕事と家事の両立の難しさや休暇の充実、男性参加等が課題

本市の女性の労働力率は全体的に上昇していますが、意識調査では、市民・市職員ともに女性が働き続けるうえでの障害として、「長く働き続けられるような職場の条件や制度が不十分なこと」や「仕事と家事の両立が難しいこと」などが課題となっています。

また、女性が働くうえで必要なこととして、市民・職員ともに「フレックスタイム制やテレワークの導入を促進」「労働時間の短縮や休日の増加」といった柔軟な働き方、「育児・介護のための休暇制度の充実、男性も取得しやすい環境の整備」などが必要とされています。

#### 【市民・市職員：女性が働き続けるうえでの障害（市民と職員との比較）】

単位：％、40％以上網掛け

	市民	職員
長く働き続けられるような職場の条件や制度が不十分なこと	44.8	47.0
仕事と家事の両立が難しいこと	43.3	55.1
保育施設や保育サービスが不十分なこと	40.1	32.6
職場での結婚や出産、育児を支援する制度や雇主の理解が不十分なこと	38.2	29.8
子どもや病人、高齢者の世話が女性だけに任されていること	30.4	33.0
女性の雇用機会や採用数が男性より少ないこと	14.8	13.9
家族の理解が得られないこと	7.3	9.5

#### 【市民・市職員：女性が働くうえで必要なこと（市民と職員との比較）】

単位：％、30％以上網掛け

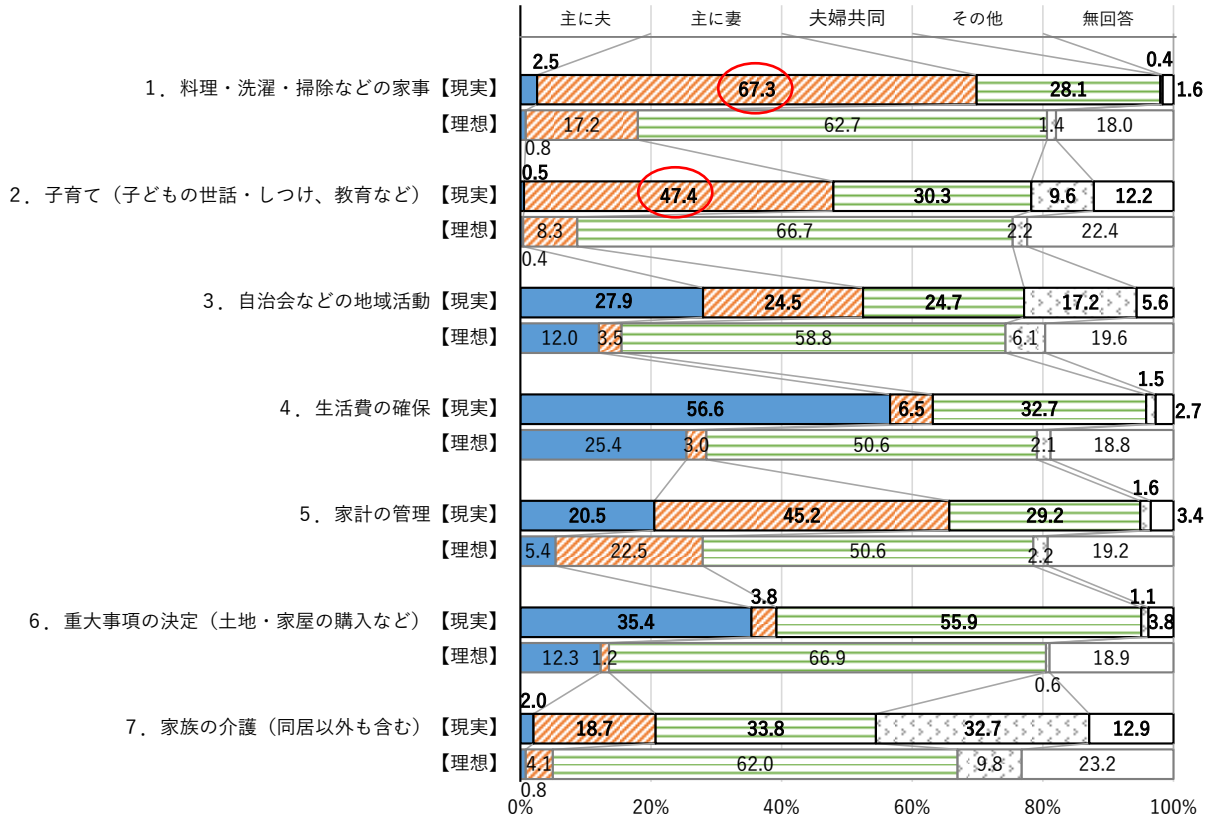
	市民	職員
フレックスタイム制やテレワーク（在宅勤務等）の導入を促進する	35.0	33.2
労働時間の短縮や休日の増加を促進する	34.9	39.5
育児・介護のための休暇制度を充実するとともに、男性も取得しやすい環境整備を図る	34.3	47.9
保育・介護のための施設やサービスを充実する	33.3	32.3
女性が働くことに対し、家族や職場の理解と協力がある	30.3	27.5
出産・介護などで退職した女性の能力を生かした再雇用制度を充実する	26.3	25.3
昇進・昇格や賃金、仕事内容など労働条件面での男女間格差を是正する	24.9	16.5
職場でハラスメントに該当する言動や行為がないか、意識啓発を行う	12.6	9.8
女性の再就職や起業を支援する施策を充実する	11.8	9.8
各種研修や職業訓練などの機会を充実する	2.4	3.2

### ④家庭などにおける男女共同参画【基本目標Ⅲ関連】

家事や子育ては現在も主に妻が負担しているが、特に若い世代の理想は「夫婦共同」

家庭の役割分担について、現実では「料理・洗濯・掃除などの家事」や「子育て」などで主に妻が担当している割合が高いものの、理想は夫婦共同の割合が高く、特に「家事」や「子育て」、「重大事項の決定」などでは、30歳代以下の若い世代で夫婦共同が望まれています。

【市民：家庭の役割分担（現実と理想との比較）】

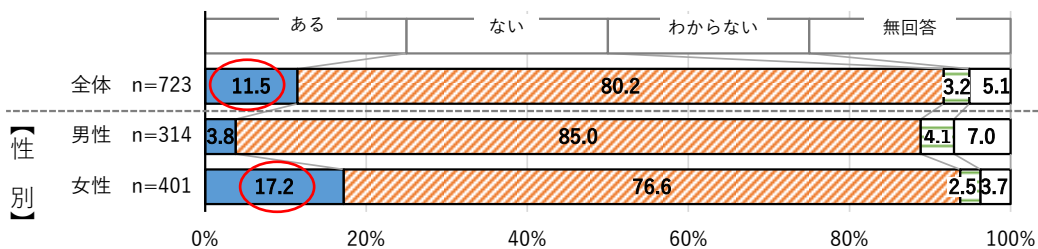


### ⑤人権、ドメスティック・バイオレンス、性的マイノリティなど【基本目標Ⅳ関連】

DVは女性の2割が経験しており、若い世代や女性からは自立支援が望まれている

ドメスティック・バイオレンスの状況を見ると、市民の1割、性別でみると、女性の約2割が「ある」と回答しています。市の支援としては、「緊急避難所や警察による緊急保護などの安全確保」のほか、女性や30～40歳代では「自立に向けた住居や仕事のあっせんなどの生活支援」が必要とされています。

【市民：配偶者や恋人から暴力を受けた経験（性別）】



I 基本計画

【市民：暴力に対する市の支援（性別・年齢別）】

単位：％、40％以上網掛け

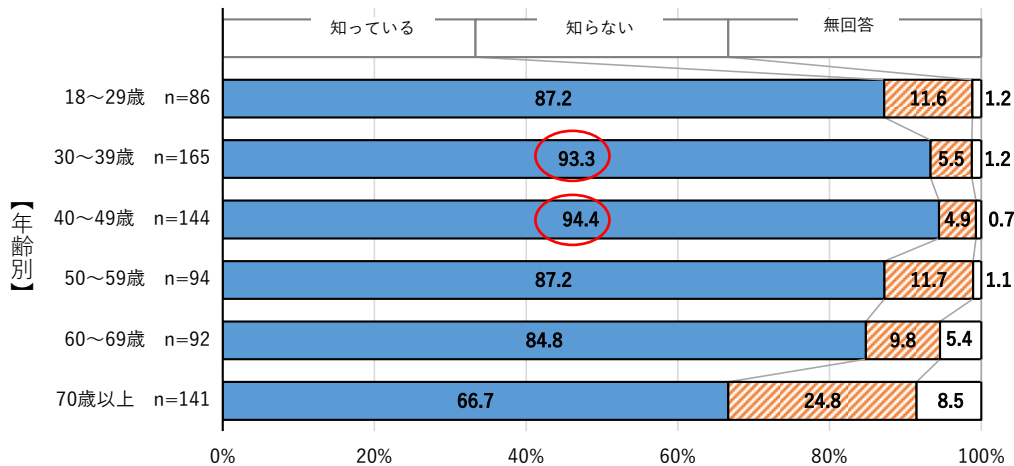
	【性別】		【年齢別】					
	男性 n=314	女性 n=401	18～29歳 n=86	30～39歳 n=165	40～49歳 n=144	50～59歳 n=94	60～69歳 n=92	70歳以上 n=141
緊急避難所（シェルター）や警察による緊急保護などの安全確保	66.9	65.6	79.1	69.7	72.9	66.0	64.1	49.6
保護命令・離婚に関する相談などの法的支援	54.1	54.9	67.4	63.0	60.4	53.2	47.8	38.3
自立に向けた住居や仕事のあっせんなどの生活支援	30.9	50.1	38.4	45.5	46.5	40.4	35.9	38.3
カウンセリングや日常的な相談などの精神的な支援	40.8	41.4	34.9	41.8	36.1	45.7	46.7	41.1
加害者の更正に関する相談などの対応	10.8	9.7	15.1	7.9	9.7	9.6	13.0	9.9
身近な人や同ような体験をした人からの助言・援助	8.0	10.5	9.3	9.7	13.2	3.2	8.7	9.9
その他	3.8	2.7	0.0	4.2	4.2	3.2	3.3	2.8
無回答	5.7	6.2	0.0	3.0	2.1	5.3	8.7	15.6

性的マイノリティ(LGBTなど)の言葉は定着し、60歳代以下の認知度が大幅に向上している

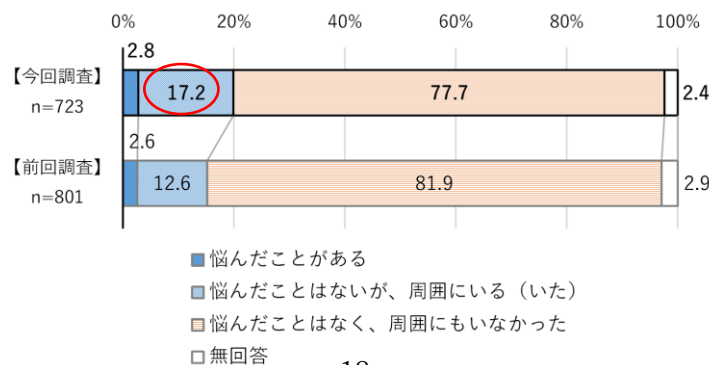
性的マイノリティ（LGBTなど）の認知度について、市民で「知っている」割合は60歳代以下の年代で8割以上、30～40歳代では9割以上となっており、言葉の定着がうかがえます。

性別等の悩みについては、「悩んだことがある」割合は低いものの、「悩んだことはないが、周囲にいる（いた）」を含めると2割で、前回調査と比較して増加しています。

【市民：性的マイノリティ（LGBTなど）の認知度（性別・年齢別）】



【市民：性別等の悩み（前回調査との比較）】



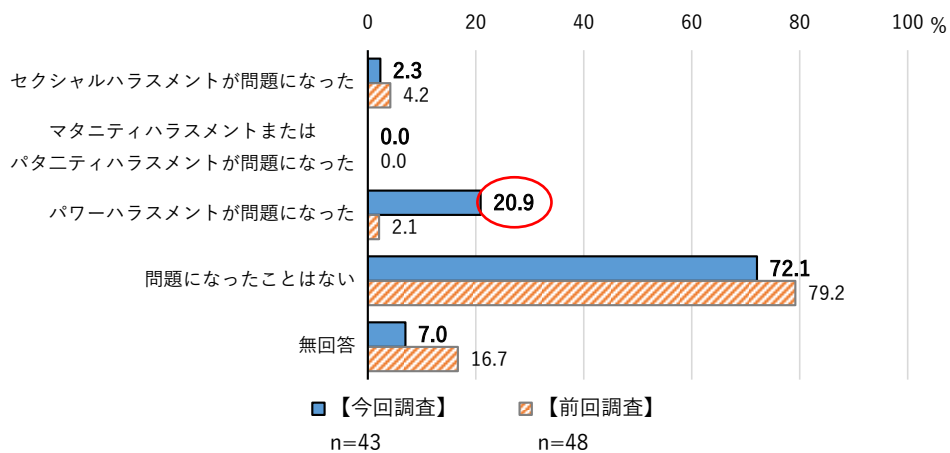
## ⑥ハラスメント【基本目標Ⅳ関連】

現在はセクハラよりもパワハラが課題となっており、事業所の半数以上は対策を実施または検討

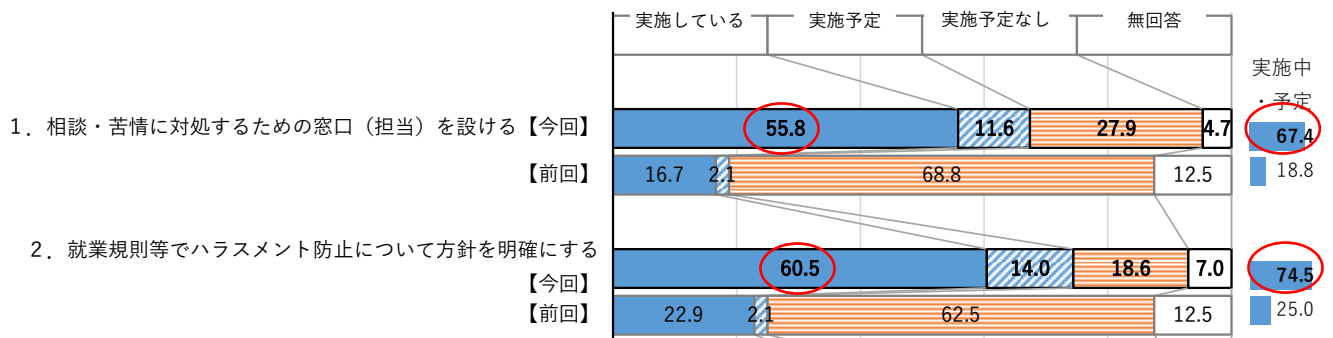
事業所におけるハラスメント問題についてみると、「問題になったことはない」が7割であるものの、「パワーハラスメントが問題になった」が2割となっています。

また、実際の取り組みでは、「窓口（担当）を設ける」「方針を明確にする」など、実施している割合が半数以上、予定も含めて約7割となっており、前回調査と比べると、対策が進んでいます。

【事業所：ハラスメントが問題になったこと】



【事業所：ハラスメントへの取り組み状況】



## ⑦市の取り組みの重点課題【重点施策関連】

市の取り組みへの積極性評価は、市職員(2.5割)、事業所(1.5割)、市民(1割)の順

市の取り組みが積極的かどうかについて「はい」(肯定)とする回答は、市職員が2.5割あるものの、事業所は1.5割、市民は1割となっており、せっかくの取り組みが事業所や市民に届いていない可能性があります。

【市民・事業所・市職員：市は積極的か】

単位：%

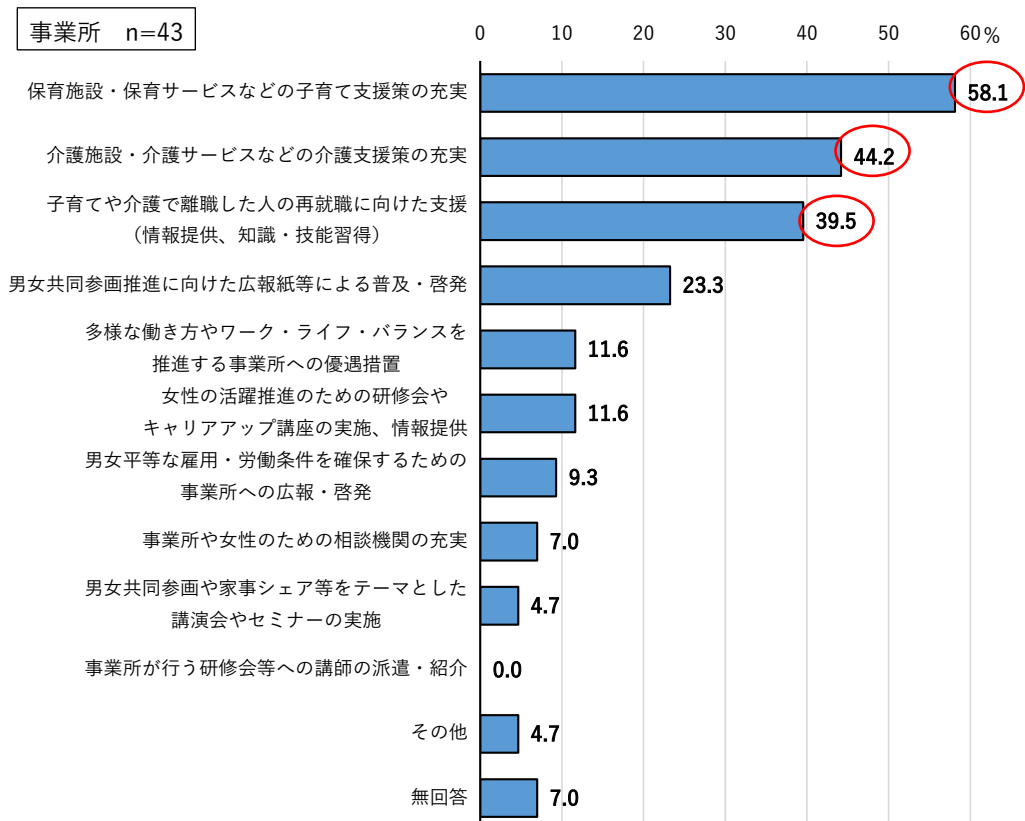
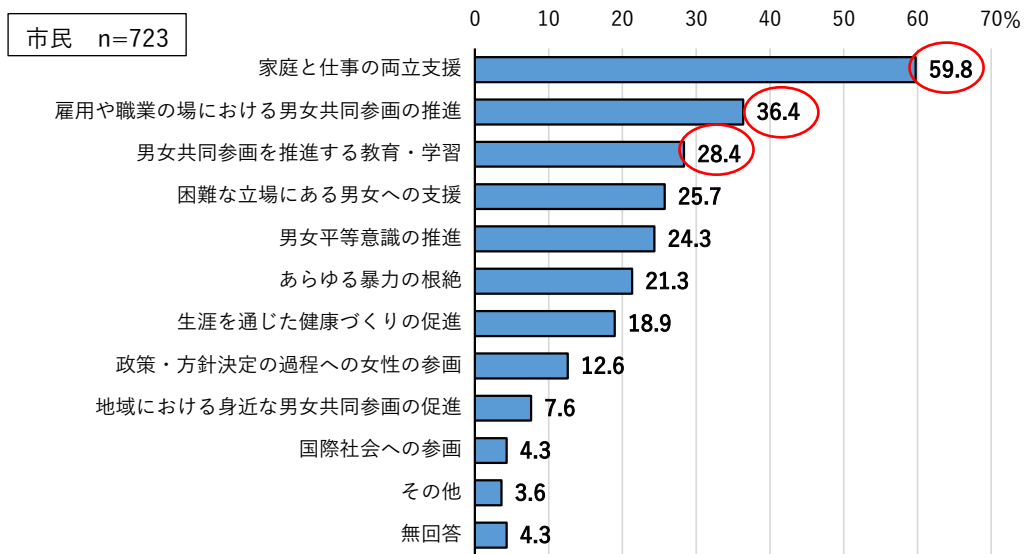
	市民	事業所	職員
はい	13.3	16.3	24.7
いいえ	16.3	14.0	11.1
どちらともいえない	67.5	67.4	63.9

## I 基本計画

### 注力すべき施策は、家庭と仕事の両立支援(子育て・介護等)、雇用や職業の場での男女共同参画

市が力を入れるべき施策についてみると、市民では、「家庭と仕事の両立支援」が約6割で、そのほか「雇用や職業の場における男女共同参画の推進」や「男女共同参画を推進する教育・学習」が多くなっています。一方、事業所では、「保育施設・保育サービスなどの子育て支援策の充実」が最も多く、次いで「介護施設・介護サービスなどの介護支援策の充実」や「子育てや介護で離職した人の再就職に向けた支援」となっています。

#### 【市民・事業所：市が力を入れるべき施策】



## 4. インタビュー結果からみる男女共同参画の状況【概要】

### (1) インタビュー調査の概要

基本計画の中間見直し及び後期実施計画の策定にあたり、市の男女共同参画の課題を抽出するため、子育て世代、介護関係者、高校生、市職員を対象に、インタビュー調査を実施しました。

対 象	日 時	場 所
<input type="checkbox"/> 子育て世代 子育て支援室来訪者	2023年(令和5年)8月2日(水) 13時30分~14時30分	みらい平市民センター2階 子育て支援室 BLOOM
<input type="checkbox"/> 介護支援団体 傾聴ほほえみ (ボランティア団体)	2023年(令和5年)8月2日(水) 13時30分~14時30分	みらい平市民センター3階 市民活動まちづくりセンター
<input type="checkbox"/> 高校生 伊奈高等学校	2023年(令和5年)8月2日(水) 11時00分~12時00分	伊奈庁舎3階大会議室
<input type="checkbox"/> 市職員 ワーキングチーム	2023年(令和5年)8月2日(水) 9時30分~11時00分	伊奈庁舎3階大会議室

### (2) インタビュー結果の概要

<input type="checkbox"/> 子育て世代	<p><b>【子どもの年齢や現在の仕事】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>対象者：子どもは1~2人で、1歳児くらいまでの年齢の人が多く。現在、育休中と退職した方がおり、都内勤務の方もいる。</li> </ul> <p><b>【家事や育児の分担】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>家事や育児の分担は、それぞれ協力してうまくいっている。平日は昼間、妻がメインで、帰宅後夫が子をお風呂に入れる、休日には夫が料理するなど協力的。</li> <li>言えばやってくれるが、できれば言う前にやってほしいといった意見もある。</li> </ul> <p><b>【子育て支援サービスの利用】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>子育て支援室、ファミリーサポートなど、様々なサービスが利用されており、市の子育て支援室の評価は高いが、仕事復帰に向けては、希望する保育施設に入れないことが課題。</li> <li>ファミリーサポートも良い制度だが、急な利用ができないことなどが課題。</li> <li>子育ての大変な時期、実家も遠い場合、情報交換や相談等ができる支援室は重要。</li> <li>土日に父親が子育て支援室を利用できる点も非常に評価されている。</li> </ul> <p><b>【コロナ禍による影響】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>在宅勤務の増加等がある。会社が多様な働き方(フレックスタイム制やテレワーク等)を導入していると、子育てしながらも働きやすい。</li> </ul>
--------------------------------	---

## I 基本計画

<p>□介護支援 団体</p>	<p><b>【活動の内容や対象者】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・相手の話に耳を傾ける活動。高齢者宅や施設を訪問し、約1時間話を聴く。</li> <li>・ひとり暮らしや孤独な方、広範な年齢層が対象。「我がまちウォーク」という企画では、高齢者以外も対象で、年齢層に関わらず街の散策と傾聴の機会を提供。</li> </ul> <p><b>【コロナ禍による影響】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・施設訪問が制約され、活動に影響。孤立感を抱える人が増加。</li> <li>・コロナ禍でも電話や手紙で活動。手紙が特別な気持ちを伝える手段となる。</li> </ul> <p><b>【対象者の性別や年齢など】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性が多く、男性より話好きな傾向。女性はコミュニケーションを重視。</li> <li>・悩んでいる人への接し方に気をつける。傾聴はアドバイスよりも共感重視。</li> </ul>
<p>□高校生</p>	<p><b>【学校生活や社会生活での男女平等】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・学校生活では、男女差がある場合もあるが、普段は平等でもある。</li> <li>・社会生活では、建築・土木の仕事などで男性優位のイメージがあるほか、電車の専用車両の差異や権力の偏りなどを感じることもある。</li> </ul> <p><b>【家事と男性の参加】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・父親等が家事を行っている場合、男性の家事参加に違和感は少ない。</li> <li>・家で男性が家事を行っていない場合、男性の家事参加に違和感が生じやすい。</li> </ul> <p><b>【進学・就職における男女の差】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・進学や就職などあまり男女差は感じないが、土木や医者等は男性のイメージ。</li> <li>・学校はほぼ大学か、専門学校への進学。就職は10人前後。公務員講座もある。</li> <li>・進学・就職で、一人暮らしを希望する学生もいるが、実家暮らしを希望する学生が多い。つくばエクスプレスもあり、東京・千葉等であれば通うことができ、堅実志向。</li> </ul>
<p>□市職員</p>	<p><b>【職場の男女の役割分担と男女共同参画の変化】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・男性の育休や特別休暇取得率が上昇し、男性の育児参加意識は高まっている。</li> <li>・女性の正規職員や管理職、技術職等が増加。在宅勤務等の働き方が選択できる。</li> <li>・一方で、建設系や保育関係、窓口など、仕事の内容により男女比に偏りがある。</li> </ul> <p><b>【職場での女性の活躍】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・セミナーへの自主的な参加や新たな事業提案で、女性が積極的に参加し、発信。</li> <li>・男女関係なく意見や提案が行える環境であり、女性も能動的に参加している。</li> <li>・事務職やみらいこども課など、女性が活躍しやすい職種や部署が存在するほか、窓口に女性がいると話しやすく、安心感をもたらすといった利点がある。</li> </ul> <p><b>【ワーク・ライフ・バランス】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・育休取得が一般的になった現代では、管理職にも理解が進んでいる印象。</li> <li>・時差出勤制度の活用や定時退社をポジティブに受け入れる環境の整備が望ましい。一方で、管理職は課内の業務分担などのバランス調整も課題。</li> </ul> <p><b>【ハラスメント対策】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ハラスメントの加害者は意図的ではなく、被害者の受け取り方が影響する。</li> <li>・ハラスメントが多様化し、自分も加害者になっているのではという不安がある。</li> <li>・研修の実施と相談しやすい環境整備、互いを理解するコミュニケーションが必要。</li> </ul>



## 第4章 後期期間に向けた課題の抽出

### 1. つくばみらい市の男女共同参画をとりまく現状の整理

総合計画後期基本計画における目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女共同参画分野は「誰もが個性と能力を十分に発揮することのできるまち」</li> <li>・関連分野は「人権意識や国際理解を高めることによって、誰もが個人として尊重されるまち」</li> </ul>
本市の概況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・本市の人口は合併以降増加し、2023年の常住人口調査では、51,059人</li> <li>・高齢化が進行。働く世代の男性が多い人口構成となっている</li> <li>・核家族の割合や三世帯世帯などの割合が減少し、単独世帯の割合が3割にまで増加</li> <li>・女性の正規雇用の割合は男性の半分ほど</li> <li>・各年代の労働力率は上昇、20歳代後半から40歳代前半で女性が離職することによって生じるM字カーブの底は浅くなっている</li> </ul>
前期実施計画の評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業の実施状況で、令和4年度は約9割が計画通りに達成</li> <li>・数値目標からみると、特に「雇用や職業の場における男女共同参画の推進」や「地域における身近な男女共同参画の促進」の評価が低い</li> </ul>
意識調査結果の概要	<ul style="list-style-type: none"> <li>・市民は依然として男性優遇と感じる割合が高いが、若い世代では考え方が異なってきている</li> <li>・市民・事業所共に、ワーク・ライフ・バランスの認知度が上昇したが、環境整備はこれから</li> <li>・女性の活躍推進は進展しているが、仕事と家事の両立の難しさや休暇の充実、男性参加等が課題</li> <li>・家事や子育ては現在も主に妻が負担しているが、特に若い世代の理想は「夫婦共同」</li> <li>・DVは女性の2割が経験しており、若い世代や女性からは自立支援が望まれている</li> <li>・性的マイノリティ（LGBTなど）の言葉は定着し、60歳代以下の認知度が高くなっている</li> <li>・現在はセクハラよりもパワハラが課題、事業所の半数以上は対策を実施または検討</li> <li>・市の取り組みへの積極性評価は、市職員（2.5割）、事業所（1.5割）、市民（1割）の順</li> <li>・注力すべきは、家庭と仕事の両立支援（子育て・介護等）、雇用や職業の場での男女共同参画</li> </ul>
インタビュー結果の概要	<ul style="list-style-type: none"> <li>・子育て世代では、家事や育児の分担は、それぞれ協力してうまくいっている</li> <li>・市の子育て支援室の評価は高いが、仕事復帰に向けては、希望する保育施設への入所が課題</li> <li>・コロナ禍の影響により、在宅勤務の増加等がある</li> <li>・介護支援団体によると、コロナ禍で孤立感を抱える人（特に女性）が増加し、活動ではまず話を聴くことを重視している</li> <li>・高校生は、学校や進学・就職においてあまり男女差を感じていないが、社会生活には一部の仕事などに男性優位のイメージがある</li> <li>・父親等が家事を行っている場合、男性の家事参加に違和感は少ない</li> <li>・市役所で女性の正規職員や管理職、技術職等が増加、女性が活躍しやすい職種や部署が存在</li> <li>・市職員で男性の育児参加意識は高まっており、育休取得などは管理職にも理解が進んでいる印象だが、環境整備や業務分担などのバランス調整も課題</li> <li>・ハラスメントは被害者の受け取り方が影響、互いを理解することが大事</li> </ul>

## 2. 前期の基本目標に対する課題の整理

### (1) 男女共同参画社会への意識づくり【前期基本目標Ⅰ】に関する課題

#### 人口構成や家族の変化、価値観の多様化に対応した意識づくりが必要

2022年（令和4年）版の男女共同参画白書では、人生100年時代を迎え、結婚や家族の姿が多様化したことを「もはや昭和ではない」と表現し、話題となりました。さらに2023年（令和5年）版の白書では、「全ての人々が希望に応じて、家庭でも仕事でも活躍できる社会への変革が実現した姿」を「令和モデル」とし、「昭和モデル」から「令和モデル」への転換を提言しています。

本市は、合併以降人口が増加しており、高齢化が進行する一方で周辺からの人口流入により働く世代も増加し、従来のような三世帯世帯などは減少して、核家族や単独世帯が多くの割合を占めるなど、市民の家族の姿や価値観は多様化しています。

市民意識調査の結果をみると、依然として社会全体に対して男性優遇と感じる割合が高くなっていますが、学校などの教育分野で「平等」とすることが定着してきた結果、若い世代では性別に捉われない考え方や価値観が広がってきています。今後は、若い世代だけでなく、中高年以上にも従来の男女の役割分担意識などの固定概念に捉われることなく、時代に合った意識づくりを進め、性別や年齢などにかかわらず誰もが活躍しやすいまちにすることが必要であり、それが更なるまちの発展や可能性につながっていくと考えられます。

## (2) 多様な働き方のための環境整備【前期基本目標II】に関する課題

### ワーク・ライフ・バランスの改善、職場などでの男女共同参画推進は後期の重要なテーマ

2015年（平成27年）から2020年（令和2年）の5年間で、本市の女性の労働力率は上昇し、出産・育児と重なる20歳代後半から40歳代前半で就労する女性が増えてきていると考えられる一方で、女性の正規雇用の割合は男性の半分ほどとなっています。

意識調査によると、ワーク・ライフ・バランスという言葉が市民や事業所に定着してきているものの、働く世代の30～40歳代では、特に男性の平日の平均労働時間が女性より3～4時間上回り、女性の家事負担も大きくなっています。仕事と生活の調和を実現するためには、休暇の充実や労働時間の短縮、男性の家事参加など、まだ多くの課題を抱えています。今後、家庭でも仕事でも活躍できる「令和モデル」を実現するためには、家庭と仕事の両立支援が最も重要となっています。

育休後、働くことを希望する女性は、仕事復帰に向けて、多様な働き方の充実とともに、保育施設の充実が必要とする意見があります。一方で、家族に介護の必要性が発生する50歳代などでは、男性優遇と感じる意見も多く、若い世代が多い本市でも、今後に向けては介護と仕事の両立支援策が必要となると考えられます。

また、コロナ禍の影響により、在宅勤務等、多様な働き方が広がっています。市内の事業所でもワーク・ライフ・バランス実現のメリットは理解されてきており、育児・介護休暇制度などの環境整備には取り組まれているものの、課題も多く、市の施策として、子育て支援・介護支援策の充実や、子育て・介護で離職した人の再就職支援などが求められています。

## (3) 多様な分野における男女共同参画【前期基本目標Ⅲ】に関する課題

## 女性登用への理解促進と課題解決の支援、世代や地域を超えた男女共同参画が必要

市職員の意識調査やインタビュー結果によると、市役所内では女性の正規職員や管理職、技術職等が増加し、女性が活躍しやすい職種や部署が存在するなど、女性の活躍が進んできており、女性職員の手本となるロールモデルが出来つつある状況がうかがえます。今後、市役所内でも女性活躍を後押しするため、制度を活用しやすい環境づくりや業務分担をどのように行って、全体のバランスを取っていくかが大きな課題となっています。

一方で、ジェンダーギャップ指数が示すように、現状、我が国では他国と比較して女性の政治や経済分野での参画は低く、人口減少・少子高齢社会の進行する我が国において、これらの分野で、女性の活躍を進めることはますます重要となっています。市内事業所の意識調査において、回答のあった事業所の中でも、女性管理職がほとんどいない事業所が約6割となっており、様々な分野での女性登用に対する理解促進や、課題解決のための支援策が必要となっています。

また、多くの市民が、社会通念、習慣、しきたりなどについて現在も男性優遇と感じており、家庭生活や自治会など地域での活動について、夫婦またはパートナーが共同で取り組むことを望んでいます。特に、若い世代ではそれが一般化してきていることから、家庭や地域での男女共同参画を進めることが必要です。本市は、昔からある地域と新しくできた地域があり、習慣やしきたり、地域に対する考え方なども大きく異なると考えられることから、互いの地域や世代を理解するため、地域や世代を超えた交流や活動などを行うことも必要であると考えられます。

(4) 誰もが安心して暮らせる社会づくり【前期基本目標Ⅳ】に関する課題

DV対策、性的マイノリティ支援、ハラスメント対策など、多様性や人権を尊重する対策が必要

総合計画後期基本計画の施策の一つである「多様性を尊重した社会の実現」のためには、人権意識や国際理解を高め、性別や年齢、国籍などにかかわらず、誰もが個人として尊重されるよう、各分野で多様性を尊重し、人権を守るための対策を進めることが必要となっています。

意識調査の結果によると、ドメスティック・バイオレンスの被害経験者は1割ですが、女性では2割と高くなっており、女性の人権を守っていくことは引き続き必要です。市の支援策として、シェルターなどの安全確保や法的支援のほか、自立に向けた生活支援が必要とされています。性的マイノリティ（LGBTなど）については、言葉に対する認知度も若い世代を中心に高まっており、人権尊重の観点から理解促進や支援などの取り組みが必要となっています。

また、事業所や市などの職場では、近年、セクシュアルハラスメント以上にパワーハラスメントが課題となっています。それぞれ、窓口の設置や研修などの対策や取り組みは進められているものの、ハラスメントの種類も多様化しており、今後は対策のための啓発なども必要になってくると考えられます。

また、国際理解の観点からみると、市内に暮らす外国人は2022年（令和4年）で755人となっています。今後は、本市に在住する外国人が暮らしやすいまたは来訪する外国人が滞在しやすいまちづくりに向けて、多文化共生を図る施策が必要です。

## 第5章 計画の理念とテーマ、目標

### 1. 基本理念

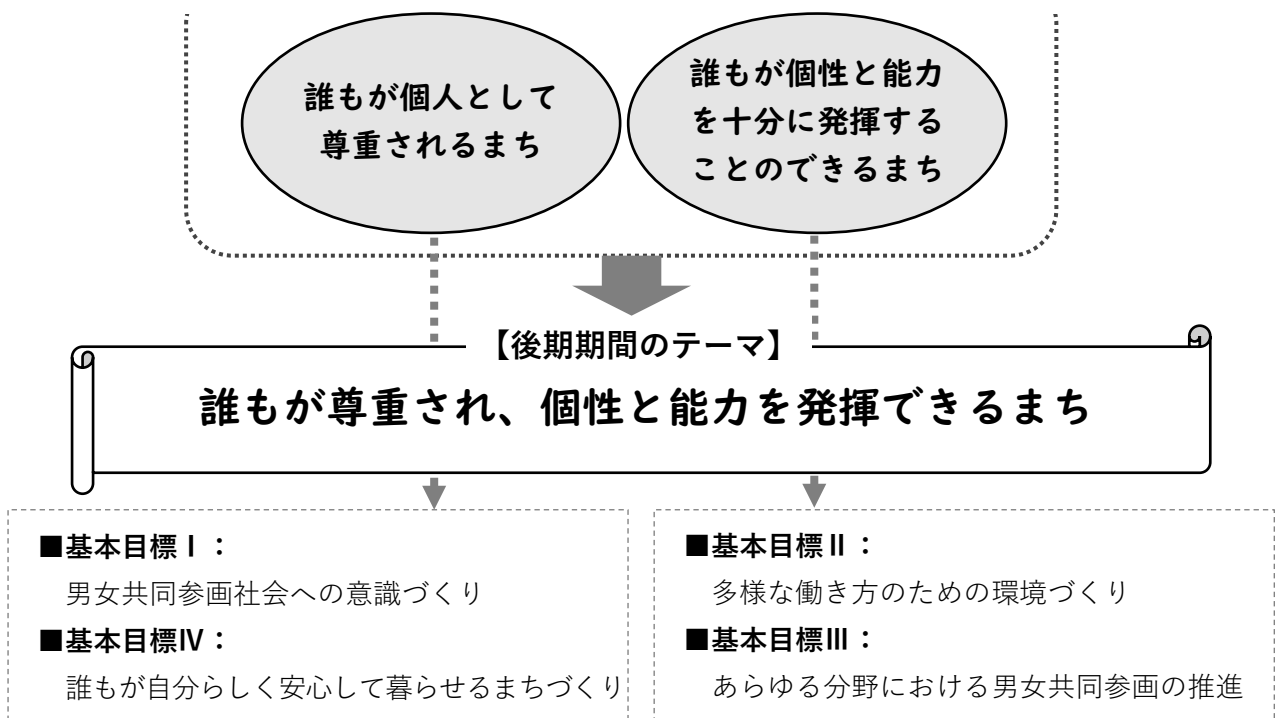
本計画の基本理念は、「つくばみらい市男女共同参画推進条例」第3条に定められている6つの基本理念に基づき、引き続き以下のように設定します。

1. 男女の人権の尊重
2. 社会における制度又は慣行についての配慮
3. 政策等の立案及び決定への共同参画
4. 家庭生活における活動と他の活動との両立
5. 生涯にわたる健康への配慮
6. 国際的協調

### 2. 後期期間のテーマ

2024年度（令和6年度）～2028年度（令和10年度）の後期期間では、本市の男女共同参画における現状と課題とともに、上位計画である総合計画後期基本計画での男女共同参画における目標などを踏まえて、以下のようなテーマを設定します。

#### 【男女共同参画に係る2つの目指す姿（総合計画後期基本計画）】



■基本目標Ⅰ：

男女共同参画社会への意識づくり

■基本目標Ⅳ：

誰もが自分らしく安心して暮らせるまちづくり

■基本目標Ⅱ：

多様な働き方のための環境づくり

■基本目標Ⅲ：

あらゆる分野における男女共同参画の推進

### 3. 基本目標と主要課題

基本目標については、「第2次つくばみらい市男女共同参画計画」の基本計画で定める4つの目標について、後期期間も引き続き達成を目指すものとします。

また、前期期間に定められた「主要課題」については、後期期間の現状と課題と各基本目標に合わせて一部見直し、次のように設定します。

#### ■基本目標Ⅰ：男女共同参画社会への意識づくり

本市の人口構成や家族の変化、価値観の多様化に対応し、全ての市民が希望に応じて、活躍できる社会の実現を図るため、男女共同参画（ジェンダー平等）意識の推進を図ります。

また、若い世代での性別に捉われない考え方や価値観など、新しい意識をさらに広めていくため、学校、家庭、社会における教育などで時代に合った意識づくりを進めます。

- ・ 主要課題1：男女共同参画（ジェンダー平等）意識の推進
- ・ 主要課題2：男女共同参画を推進する教育・学習

#### ■基本目標Ⅱ：多様な働き方のための環境づくり

働く世代のワーク・ライフ・バランスを改善し、家庭でも仕事でも活躍できる「令和モデル」を実現するため、家庭での家事や子育て、介護などと仕事の両立支援について積極的に取り組みます。

また、雇用や職業の場での男女共同参画を推進し、女性の活躍を推進するため、必要とされる職場環境の整備促進や多様な働き方への支援に取り組みます。

- ・ 主要課題1：家庭と仕事の両立支援
- ・ 主要課題2：雇用や職業の場における男女共同参画の推進

#### ■基本目標Ⅲ：あらゆる分野における男女共同参画の推進

あらゆる分野において、性別や年齢などによらず多様な意見を反映し、男女共同参画社会を実現するため、政策・方針決定過程への女性の参画や、地域活動のリーダー、企業・団体等の役員・管理職について、意欲や能力のある女性の登用に対する理解促進を図ります。

また、昔から暮らす人、最近移住してきた人など様々な人が暮らす本市において、地域や世代を超え、様々な場面で互いが支え合うまちづくりを進めます。

- ・ 主要課題1：政策・方針決定過程への女性の参画、登用の理解促進
- ・ 主要課題2：地域における身近な男女共同参画の推進

## ■基本目標Ⅳ：誰もが自分らしく安心して暮らせるまちづくり

誰もが個人として尊重され、安心して暮らすことができるよう、DV 対策やハラスメント対策などのあらゆる暴力の根絶に取り組みます。

また、ひとり親家庭や若者、性的マイノリティなどの困難な立場にある人々への支援を進めるとともに、急激に変化する国際情勢が、政治や経済、文化、日常生活に様々な影響を及ぼしている中で、国際的な視野を持った人材を育むための国際理解教育や、近年増加する在住外国人等に対して、互いの文化を理解し共生する地域づくりを進めます。

さらに、人生 100 年時代に、若者から高齢者まで市民が元気に活躍し続けられるまちを目指して、心身の健康についての正しい知識の普及や、妊娠や出産など女性の生涯を通じた健康支援に取り組みます。

- ・ 主要課題 1：あらゆる暴力の根絶
- ・ 主要課題 2：多様性を認め合う社会の実現
- ・ 主要課題 3：生涯を通じた健康づくりの推進

## 4. 後期期間の重点課題

意識調査やインタビューなどの結果を踏まえて、主要課題のうち、次の 2 つを後期期間で重点的に取り組む課題として設定します。

重点課題 1 としては、市民意識調査等で最も必要とされている「家庭と仕事の両立支援」を設定します。この課題に対し、誰もが家庭生活や仕事を両立していけるよう、市民や事業所に向けたワーク・ライフ・バランスの普及・啓発の充実を図ります。また、子育てや介護に直面する人々が自分に合った働き方やライフスタイルを選択できるよう、情報提供、相談、サービス提供といった支援について、様々な面からの充実に取り組みます。

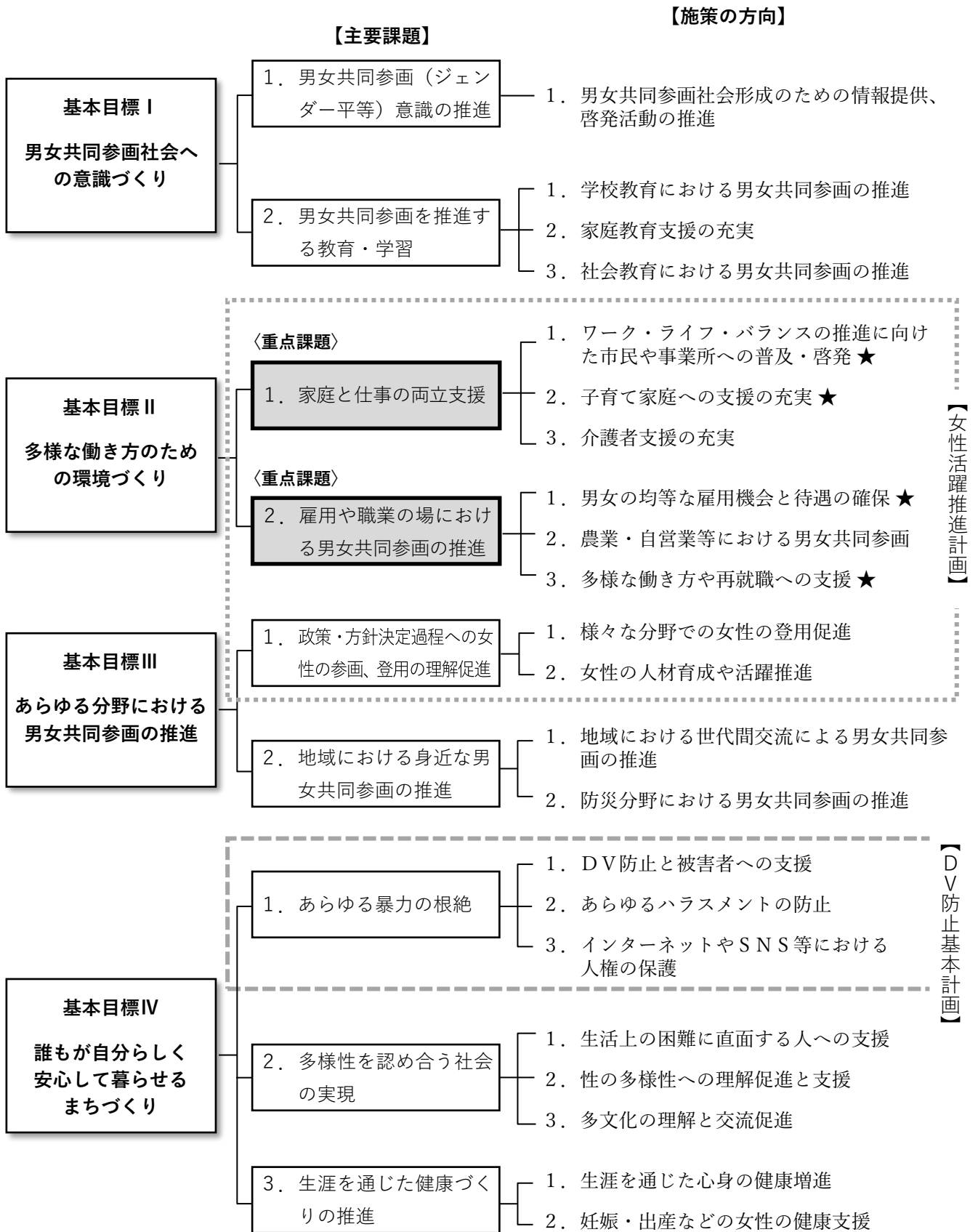
重点課題 2 としては、市民意識調査等で 1 に次いで必要とされている「雇用や職業の場における男女共同参画の推進」を設定します。この課題に対し、様々な雇用や職業の場で、性別や年齢によらず、意欲や能力を持った人材が適切に評価され、活躍できるよう、職場における均等な雇用機会と待遇の確保、男女共同参画の推進に取り組みます。また、多様な働き方や再就職に関して、情報や学習機会の提供等の充実に、積極的に取り組みます。

- ◎重点課題 1：家庭と仕事の両立支援【基本目標Ⅱ－1】
- ◎重点課題 2：雇用や職業の場における男女共同参画の推進【基本目標Ⅱ－2】



## II 後期実施計画

# 後期期間の体系図



★：重点課題のうち、特に力を入れる施策の方向

# 基本目標Ⅰ 男女共同参画社会への意識づくり

## 主要課題1. 男女共同参画（ジェンダー平等）意識の推進

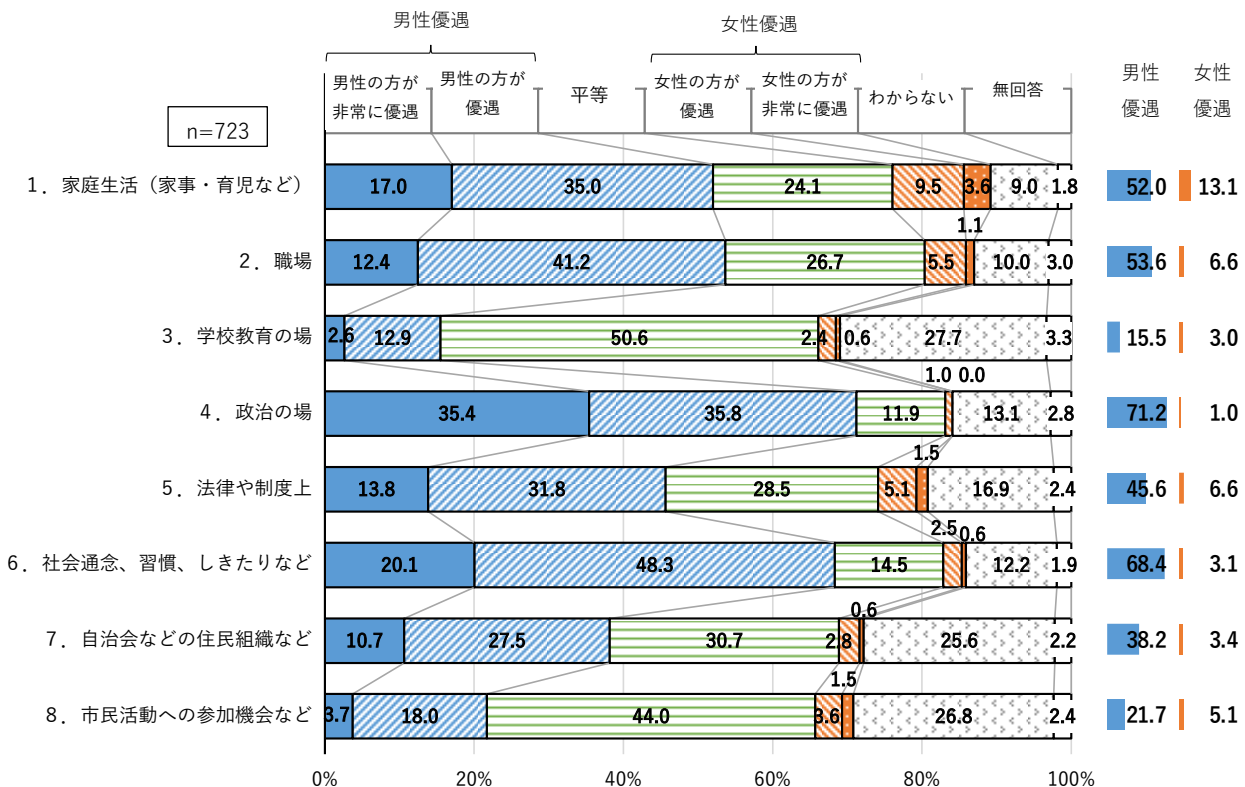
### 【現状と課題】

前期期間では、男女平等意識の推進を図るため、広報紙、市ホームページ、SNS等の様々な媒体による情報提供や講座等による啓発活動に取り組んできました。

一方で、市民意識調査の結果をみると、男女の地位の平等については、「学校教育の場」や「市民活動への参加機会など」の分野で「平等」と感じる割合が高いものの、その他の多くの分野では依然として『男性優遇』と感じる割合が概ね4割以上と高くなっています。特に、「政治の場」や「社会通念、習慣、しきたり」では、『男性優遇』と感じる割合が約7割となっています。

今後、社会の変化により、少しずつこのような意識も変化していくものと予想されますが、次世代を担う市民が暮らしやすく活躍しやすいまちを目指すためには、これまでの男女不平等の解消という意識から進んだ概念も必要です。今後は、社会的・文化的に形成された性別にかかわらず、誰もが平等に機会を与えられる「男女共同参画（ジェンダー平等）」を、全世代に根付かせていくことが必要となっています。

【市民意識調査：男女の地位の平等について】



【施策の方向】 .....

1. 男女共同参画社会形成のための情報提供、啓発活動の推進

全ての市民が希望に応じて、活躍できる社会の実現に向けて、男女共同参画（ジェンダー平等）意識の理解を深めるよう、情報提供や啓発活動に取り組みます。

また、様々な機会や媒体を通じて、「男女共同参画都市宣言」や市の取り組みについて、PRしていきます。

番号	施策名	概要	担当課
1	男女共同参画に関する啓発活動の実施	男女共同参画に関する意識の向上を図るため、啓発活動を実施します。	地域推進課
2	男女共同参画に関する情報の提供	男女共同参画に関する情報を、広報紙や市ホームページ等において市民に提供します。	地域推進課
3	男女共同参画都市宣言の周知	本市が「男女共同参画宣言都市」であることを周知し、男女共同参画への理解を促進します。	地域推進課

## 主要課題2. 男女共同参画を推進する教育・学習

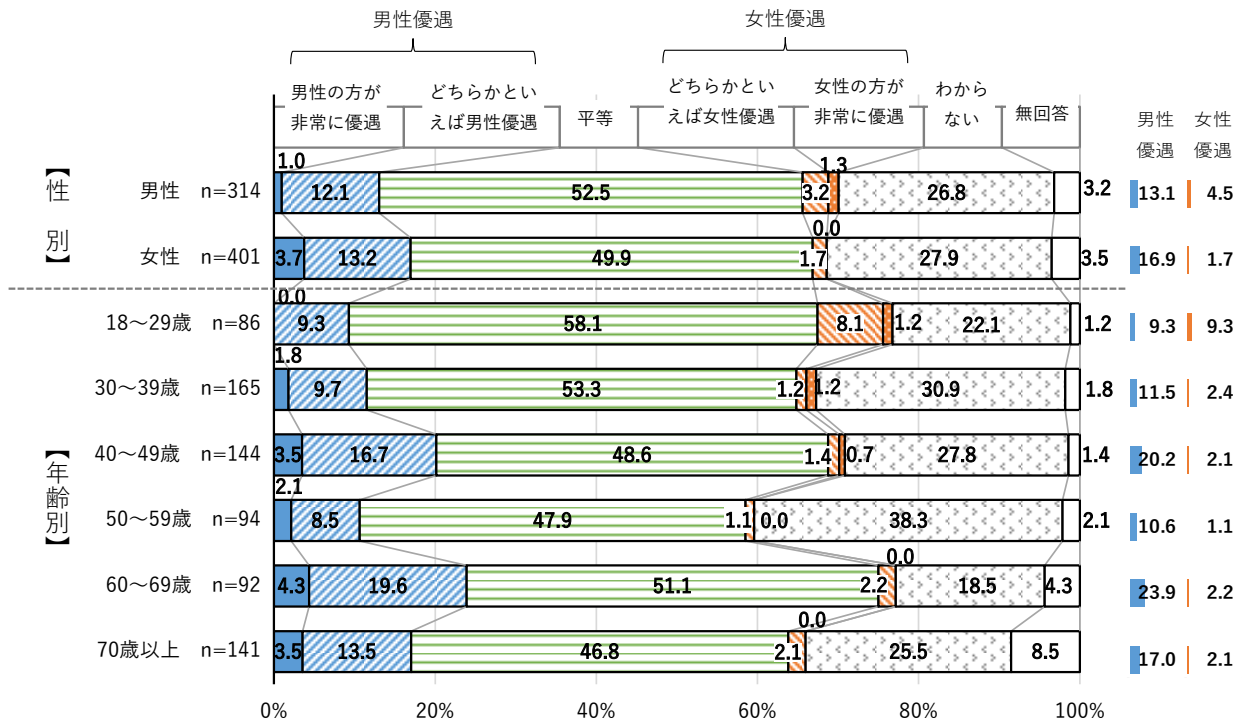
### 【現状と課題】

前期期間では、学校教育をはじめ、家庭教育や社会教育の場で、それぞれ男女共同参画を推進する活動に取り組んできました。

市民意識調査の結果によると、「学校教育の場」では、男女ともに約5割は「平等」と感じており、他の分野と比較して、男女共同参画意識に基づく教育が着実に推進されています。また、年齢別にみると、10～30歳代では「平等」の割合が5割以上と高く、『男性優遇』と感じる割合が低くなっています。特に、10～20歳代では「平等」の割合が6割近くとなっており、若い世代で男女共同参画の教育が定着しつつあることがうかがえます。

このため、「学校教育の場」での性別に捉われず、お互いの人権を尊重する教育を推進しつつ、依然として『男性優遇』の傾向がみられる家庭や社会の中で、新しい意識や価値観を広め、定着させていくための教育・学習が必要となっています。

【市民意識調査：学校教育の場における男女の地位の平等について】



【施策の方向】 .....

1. 学校教育における男女共同参画の推進

子どもたちがお互いの人権を尊重し、性別役割分担意識に捉われない価値観を身に着けられるよう、教育活動全体を通して人権を尊重する意識や態度を育てる人権教育に取り組みます。

また、子どもたちが性差に関する無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）によらず、将来の選択ができるよう教育・学習機会の充実に取り組みます。

番号	施策名	概要	担当課
4	教育活動全体を通じた人権教育の実施	各教科の指導、学級活動、その他の教育活動全体を通して、人権を尊重する意識や態度を育てます。	教育指導課
5	多様な選択を可能とする教育・学習機会の充実〈新規〉*	固定的な性別役割分担意識や性差に関する無意識の思い込み等によらず、自分らしい生き方を選択できるよう、キャリア教育等の充実に図ります。	教育指導課

\* 〈新規〉：後期から実施計画に加えた施策

2. 家庭教育支援の充実

家庭での役割分担や家族の人間関係は、子どもの価値観に影響を与えるものであり、保護者が子育てについてお互いに協力し助け合っ取り組むことができるよう、家庭教育支援の充実に図ります。

番号	施策名	概要	担当課
6	家庭教育支援講座の実施〈新規〉	子どもを持つ親のための学習会を開催し、学ぶことを通して親同士の仲間意識を高め、交流を深めるとともに、家庭教育力の向上を図ります。	生涯学習課

3. 社会教育における男女共同参画の推進

性別に捉われない考え方や価値観などを様々な世代に広めていくため、時代に合った男女共同参画の視点で、生涯学習機会の提供を図ります。

番号	施策名	概要	担当課
7	各種講座の実施	各種講座等に男女共同参画の視点を取り入れ、男女がともに学ぶ機会を提供します。	地域推進課 生涯学習課

## 基本目標Ⅱ 多様な働き方のための環境づくり

### 主要課題1. 家庭と仕事の両立支援 〈重点課題〉

#### 【現状と課題】

前期期間では、家庭と仕事の両立を支援するため、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた普及啓発、市内事業所等との連携、子育て家庭への支援や介護支援の充実に取り組んできました。

市民意識調査の結果をみると、「ワーク・ライフ・バランス」という言葉の認知度は向上していますが、仕事と生活の調和について、理想では「家庭生活」や「個人・地域の生活」を両立または優先したい人が多いものの、現実では「仕事」を優先している人が約3割いる状況となっています。その理由としては、「仕事が忙しい」「経済的余裕がない」等となっています。

事業所意識調査における休業・休暇制度の状況を見ると、『制度がある』割合は7～8割であるものの「該当者がいない」割合が4～5割となっています。また、男性の出生時育児休業（産後パパ育休）や育児休業は「該当者のほとんどが取得していない」割合が2割で、介護休業や介護休暇では男女ともに1～2割となっています。

また、ワーク・ライフ・バランスのための職場づくりに必要なこととして、市民、事業所ともに「管理職の理解」や「業務分担の工夫」、「職場の同僚の理解」が上位となっています。

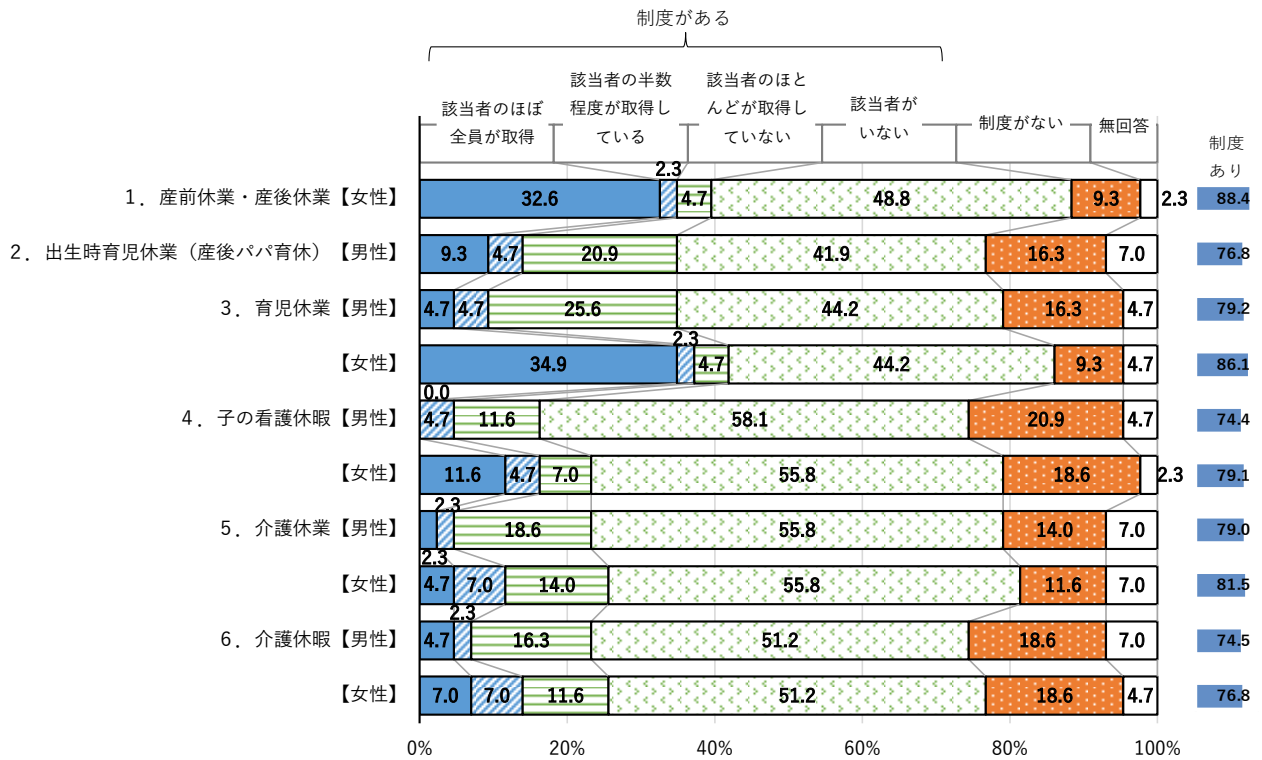
今後は、誰もが家庭生活等と仕事を両立していけるよう、市民や事業所への情報提供等を適切に行い、ワーク・ライフ・バランスを推進するとともに、子育てや介護に直面する人が多様な働き方やライフスタイルを選択できるよう、支援を充実していく必要があります。

#### 【市民意識調査：「仕事」「家庭生活」「個人・地域の生活」の理想と現実】

(単位：%)

n = 723	【理想】	【現実】
「仕事」に専念	3.0	10.0
「家庭生活」または「個人・地域の生活」にも携わりつつ、「仕事」を優先	8.2	29.0
「家庭生活」または「個人・地域の生活」と「仕事」を両立	23.0	12.7
「仕事」にも携わりつつ、「家庭生活」または「個人・地域の生活」を優先	25.2	13.1
「家庭生活」または「個人・地域の生活」に専念	7.7	15.5
「家庭生活」及び「個人・地域の生活」と「仕事」を両立	21.2	5.5
よくわからない	9.1	11.1
無回答	2.6	3.0

【事業所意識調査：休業・休暇制度の取得状況】



【施策の方向】

1. ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた市民や事業所への普及・啓発 ★

働く世代のワーク・ライフ・バランスを改善し、家庭でも仕事でも活躍できる「令和モデル」を実現するため、家事シェア等の家庭生活における男女共同参画を推進するとともに、事業所に対する多様な働き方の推進を図るため、事例紹介や情報提供等に取り組みます。

番号	施策名	概要	担当課
8	家庭生活における男女共同参画の推進	家庭における家事や子育てなどへの男性の参画を促すため、講座を実施します。	地域推進課
9	マタニティ教室の実施	妊婦とその家族を対象とした妊娠・出産・育児に関する講義や実習を行い、パートナーを尊重し合うことの大切さや家族の協力について考えるきっかけづくりを実施します。	おやこ・まるまるサポートセンター
10	男女共同参画に関する事業所調査の実施	事業所におけるワーク・ライフ・バランスの推進などの実態について、定期的に調査します。	地域推進課
11	事業所への多様な働き方の推進	ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、在宅勤務等の多様な働き方を推進するための啓発活動を行います。	地域推進課 産業経済課



## 2. 子育て家庭への支援の充実 ★

安心して子どもを産み育てることができるよう、情報提供や相談体制等の充実を図ります。

また、仕事と子育てを両立できるよう、子どもを安心して預けられる環境の整備や延長保育等のサービス提供、居場所づくりなど、支援の充実に取り組みます。

番号	施策名	概要	担当課
12	子育て世代に届く情報発信	子育てに関する様々な情報を、市ホームページ、SNS、子育て関連アプリ、みらいっこ通信などで積極的に周知します。	おやこ・まるまるサポートセンター
13	延長保育・一時預かりの充実	保育施設の延長保育や保護者の疾病、冠婚葬祭、介護等の理由により、児童の保育が困難になったときの一時預かりの充実を図ります。	みらいこども課
14	放課後子ども総合プランの推進	保護者等の監護を受けられない児童を対象に生活の場を提供する「放課後児童クラブ」と、すべての児童を対象に、体験活動・交流活動等を実施する「放課後子ども教室」を一体的または、連携して実施します。	生涯学習課
15	ファミリーサポートセンター事業の充実	市民同士の助け合いにより、子育て家庭を支援するファミリーサポートセンター事業の充実を図ります。	おやこ・まるまるサポートセンター
16	子育て相談の充実	乳幼児・児童のあらゆる問題に対し、専門職の立場で相談や指導を行うとともに、必要な情報や関係機関の紹介・連絡、関係各課との連携を図ります。	おやこ・まるまるサポートセンター 教育指導課
17	こども家庭センターの充実	妊娠や出産、子育て期にわたる切れ目ない支援を目指し、関係機関と連携し、個別ニーズに対する適切な支援を提供します。	おやこ・まるまるサポートセンター
18	地域子育て支援拠点事業の充実	子育て支援室を拠点に、各種イベント、相談、交流事業などを積極的に展開します。	おやこ・まるまるサポートセンター
19	児童虐待防止と支援・対応	虐待を防止するため、子育て世代包括支援事業や地域子育て支援拠点事業と連携を取りながら親子を「ひとりぼっちにしない」取り組みを行うとともに、虐待に対する啓発活動を行い、早期対応と支援を実施します。	おやこ・まるまるサポートセンター

### 3. 介護者支援の充実

介護者が、家族や地域と協力し、サービスを利用しながら仕事を継続できるよう、介護に関する知識習得や情報提供等の支援に取り組みます。

また、高齢者の独居世帯や夫婦世帯の増加に対し、地域の中でできる限り自立した生活が送れるよう、生活を支援します。

番号	施策名	概要	担当課
20	<b>介護に関する講座の実施</b>	介護の知識習得のため、介護に関する講座を実施します。	介護福祉課
21	<b>生活援助事業の実施</b>	掃除、洗濯、買い物、理髪や介護用品の支給など日常生活の支援を行い、高齢者の自立と生活の質の確保を図ります。	介護福祉課

## 主要課題 2. 雇用や職業の場における男女共同参画の推進 〈重点課題〉

### 【現状と課題】

前期期間では、雇用や職業の場における男女共同参画を推進するため、雇用の分野における均等な機会と待遇の確保、農業・商工自営業における男女共同参画、女性の再就職や多様な働き方への支援に取り組んできました。

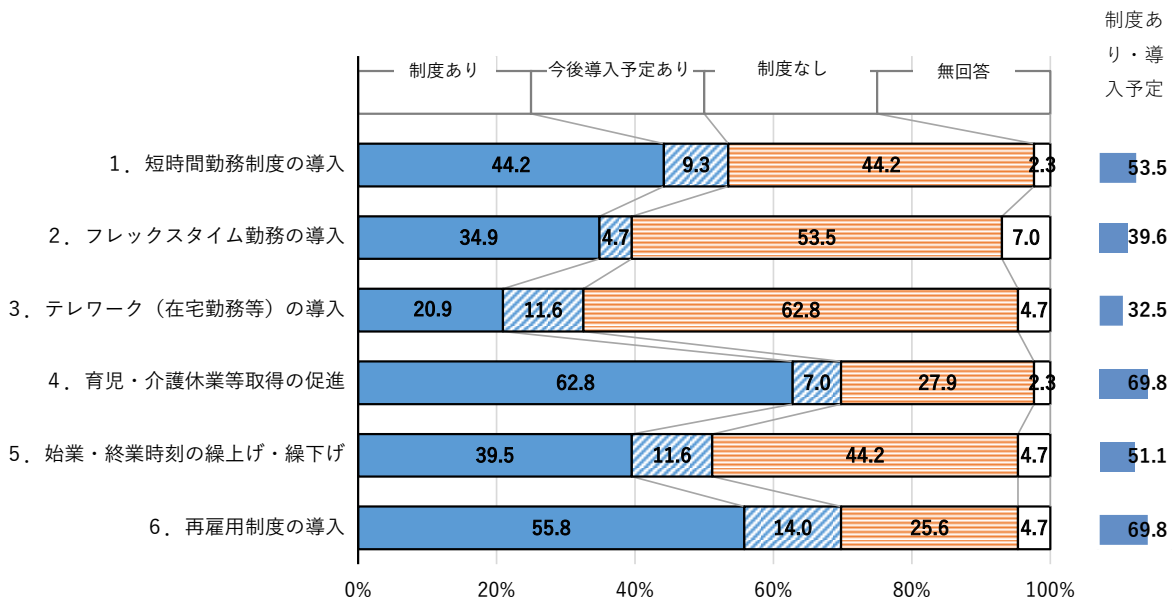
この間、雇用を取り巻く法制度の改正等も進んでおり、2020年（令和2年）4月には公正な待遇の実現を目的とした「パートタイム・有期雇用労働法」が施行され、2021年（令和3年）4月1日から中小企業にも適用になりました。また、育児・介護休業法が改正され、2022年（令和4年）10月から新たに「産後パパ育休（出生時育児休業）」や「育児休業の分割取得」等が施行されており、雇用を取り巻く環境は大きく変化しています。

事業所意識調査の結果から、多様な働き方への取り組み状況をみると、「育児・介護休業制度」や「再雇用制度」について『制度あり・予定あり』の割合は7割と高いものの、コロナ禍の影響もあり定着しつつある「フレックスタイム勤務」や「テレワーク（在宅勤務等）」の割合は、全体の4割以下となっています。

一方、市民意識調査の結果では、女性が働きやすくするために必要なこととして、「フレックスタイム制やテレワーク（在宅勤務等）の導入促進」や「労働時間の短縮や休日の増加促進」などが求められており、多様な働き方を可能とする環境整備がさらに求められています。

今後は、様々な職業の場で、性別や年齢によらず、意欲や能力を持った人材が適切に評価され、活躍できるような環境づくりとともに、多様な働き方を支援していくことが必要です。

【事業所意識調査：多様な働き方への取り組み状況】



【施策の方向】 .....

1. 男女の均等な雇用機会と待遇の確保 ★

労働者が性別により差別されることなく、誰もが働きやすい雇用環境の整備を促進するため、市民や事業所に向けての広報・啓発活動により関係法令や制度等の周知を図り、均等な雇用機会と待遇の確保に取り組みます。

番号	施策名	概要	担当課
22	均等な雇用機会等の確保に向けた広報・啓発の推進	男女雇用機会均等法、労働基準法などの関係法令や、各種助成金・補助金などの制度について県との連携のもと周知を図ります。	地域推進課 産業経済課
23	「パートタイム・有期雇用労働法」等の普及啓発の推進	事業所に対し、短時間労働者や非正規労働者の労働条件が向上するよう「パートタイム・有期雇用労働法」等の普及を図ります。	地域推進課 産業経済課

2. 農業・自営業等における男女共同参画

農業や自営業等の分野において、意欲のある多様な人材が活躍できるよう、家族経営における働きやすい就業環境づくりや、女性や若者等の少ない分野での経営参画の促進、次代を担うリーダーの育成支援に取り組みます。

番号	施策名	概要	担当課
24	家族経営協定の周知・締結促進	農業での家族経営における構成員の役割分担、給料制、休日労働時間等の意識啓発を図り、協定の締結を促進します。	産業経済課
25	商工会活動の推進	商工業に従事する女性の経営能力の向上や地域リーダーの育成を図るための研修等への支援を行います。	産業経済課

### 3. 多様な働き方や再就職への支援 ★

子育てや介護等に直面している方が、多様な働き方を選択できるよう、また、子育てや介護等の理由で離職した方が、再就職の機会を得られるよう、事業所や関係機関と連携して就業に関する情報の提供を行います。

また、新たな分野でも活躍できるよう、情報提供や学習機会の提供等の支援に取り組みます。

番号	施策名	概要	担当課
26	<b>再就職に関する情報の提供と支援</b>	ハローワークや県と連携し、再就職に関する情報を収集・提供するとともに、再就職に向け、講座の開催などの支援を行います。	地域推進課 産業経済課
27	<b>起業等に関する講座の情報提供</b>	起業の手助けを図るため、関係機関で開催する講座等の情報を収集・提供します。	産業経済課

## 基本目標III あらゆる分野における男女共同参画の推進

### 主要課題1. 政策・方針決定過程への女性の参画、登用の理解促進

#### 【現状と課題】

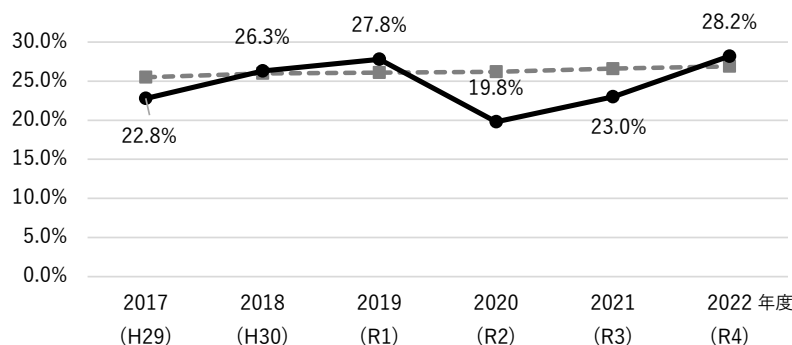
前期期間では、政策・方針決定過程への女性の参画、登用を図るため、審議会・委員会等への女性の登用促進や、女性の人材育成のための学習機会の提供等に取り組んできました。

審議会委員に占める女性の割合について近年の推移をみると、本市では、コロナ禍の2020年度（令和2年度）と2021年度（令和3年度）に一時減少しているものの、2022年度（令和4年度）には28.2%まで上昇し、県内各市町村の平均値を上回っています。県内他市町村では、女性の割合が4割近くまで達している自治体もあり、様々な意見を反映したバランスのよいまちづくりを進めるためには、政策・方針決定過程で、女性のさらなる登用促進を図っていく必要があります。

また、政治や経済分野のジェンダー平等で世界に後れを取る我が国では、2022年（令和4年）4月から、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出が、常時雇用する労働者101人以上300人以下（以前は301人以上）の中小企業にも義務化されるなど、女性の活躍に力を入れていますが、事業所意識調査の結果においては、女性管理職がない（または1割未満）の割合は約6割、役員相当職以上がない（または1割未満）の割合は7割以上となっています。

少子高齢化が進む社会で、人口の半分を占める女性の活躍は、事業所、さらには地域経済の発展にとってますます重要であることから、将来活躍する女性人材の育成支援とともに女性の活躍に取り組む事業所等を支援していく必要があります。

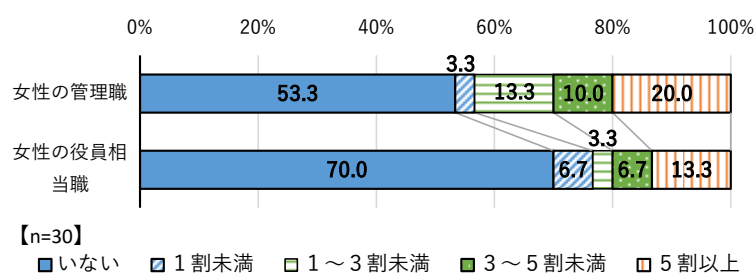
【審議会の委員に占める女性の割合】



資料：内閣府男女共同参画局

「市区町村女性参画状況 見える化マップ」

【事業所意識調査：女性管理職の割合】



【n=30】

■ ない □ 1割未満 □ 1~3割未満 ■ 3~5割未満 □ 5割以上

【施策の方向】 .....

1. 様々な分野での女性の登用促進

性別や年齢などによらず多様な意見を反映し、男女共同参画社会を実現するため、審議会等の政策・方針決定過程において、女性の登用を促進し、幅広い分野での男女のバランスの取れた活躍を促します。

番号	施策名	概要	担当課
28	審議会等への女性委員の登用促進	すべての審議会等の女性委員構成割合30%以上を目標とし、女性の積極的登用について働きかけ、女性委員のいない審議会の解消を図ります。	地域推進課 総務課
29	女性人材の情報提供	各課からの要請に応じて、女性人材の情報を提供し、幅広い分野からの女性の登用を図ります。	地域推進課

2. 女性の人材育成や活躍推進

事業所における女性の活躍を推進するため、関係する法制度や支援制度等の情報提供、事例の紹介のほか、意欲のある女性に対し学習機会の提供や手本となるロールモデルの紹介等を行い、あらゆる分野で活躍する女性人材の育成と活躍推進を図ります。

番号	施策名	概要	担当課
30	女性活躍推進法の普及・啓発	「女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画策定の普及促進と女性活躍推進に関する啓発を図ります。	地域推進課
31	女性の人材育成のための学習機会の提供	仕事への意欲を持った女性の人材を育成し、能力発揮を支援するため、関係機関等で実施する講座等への参加を促します。	地域推進課

## 主要課題 2. 地域における身近な男女共同参画の推進

### 【現状と課題】

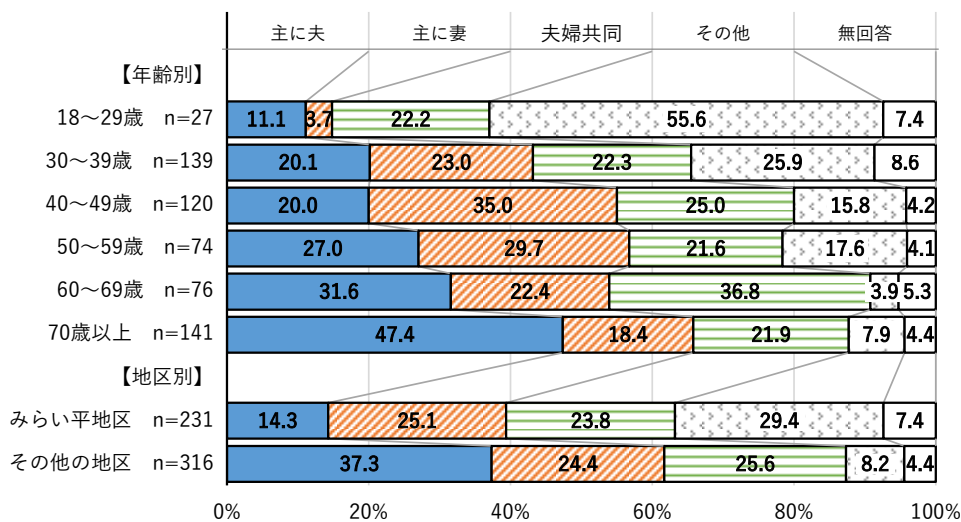
前期期間では、地域における身近な男女共同参画を進めるため、地域参加の少ない若者や女性に対する参加促進やコミュニティ活動等で活躍する女性人材の育成、防災分野における男女共同参画に取り組んできました。

市民意識調査の結果において、自治会などの地域活動に対する家庭での役割分担は、年齢別にみると、年齢が高いほど「主に夫」の割合が高く、40歳代では「主に妻」、10～30歳代では「その他」の割合が高くなっています。また、地区別にみると、みらい平地区は「主に妻」の割合が高い一方、その他の地区では「主に夫」の割合が高く、役割分担の傾向が大きく異なります。

このように、地域における活動に対する意識は、年齢や居住する地区によっても大きな違いがあることから、今後は、世代等を超えて互いに交流し、理解を促進しながら、様々な人が身近なまちの課題に協力して取り組んでいく必要があります。

特に、近年は地震や気候変動による豪雨災害等の自然災害が頻発しており、日頃からの災害対策が重要になっています。災害から受ける影響は、男性と女性では異なり、男女のニーズの違いに配慮した災害対応を進めることが地域防災力の向上につながるため、日頃から男女が共に参加して防災対策を強化することが必要となっています。

【市民意識調査：家庭での役割分担の現状（自治会などの地域活動）】





【施策の方向】 .....

1. 地域における世代間交流による男女共同参画の推進

昔から暮らす人、最近移住してきた人など様々な人が暮らす本市において、年齢や地域、性別等にかかわらず誰もが参加しやすく、活躍できるよう地域における様々な活動を支援し、男女共同参画を推進します。

番号	施策名	概要	担当課
32	コミュニティ・スクールの推進〈新規〉	学校・地域が協働して子どもたちを育む「地域とともにある学校」の実現に向け、学校と地域住民等が年齢や性別にかかわらず力を合わせて学校運営に取り組むコミュニティ・スクールの市立小中学校への導入を進めます。	教育指導課 生涯学習課
33	地域で活動する団体等の支援	自治会など地域で活動する団体等に対して、活動に関する情報の収集や提供などの支援に努め、男女共同参画を推進します。	地域推進課

2. 防災分野における男女共同参画の推進

子どもや高齢者、障がい者等の多様なニーズに対応した防災・減災、災害に強いまちづくりを進めるため、女性が防災の意思決定過程等に参画し、男女が災害から受ける影響の違いなどに十分に配慮した災害対策に取り組みます。

番号	施策名	概要	担当課
34	男女のニーズの違いを踏まえた災害支援の充実	地域への情報提供・情報収集を迅速かつ的確に行い、女性の意見を取り入れるなど、災害時のニーズに対し円滑な支援を行います。	防災課
35	女性消防団への加入促進	女性消防団の活動を市民に周知し、女性消防団への加入を促進します。	防災課

## 基本目標Ⅳ 誰もが自分らしく安心して暮らせるまちづくり

### 主要課題1. あらゆる暴力の根絶

#### 【現状と課題】

前期期間では、あらゆる暴力の根絶に向けて、DV防止と被害者への支援、あらゆるハラスメントの防止、様々なメディア等における人権の尊重に取り組んできました。

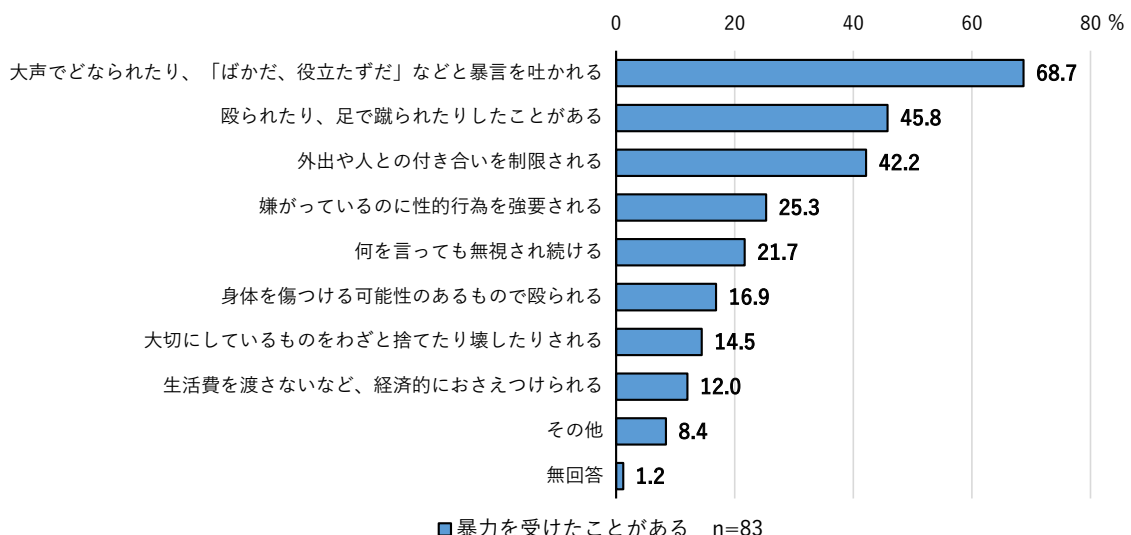
市民意向調査の結果をみると、配偶者や恋人から暴力を受けたことが「ある」人が1割で、性別でみると女性の約2割が「ある」と回答しています。また、DVの内容では、「暴言を吐かれる」が7割で最も多く、次いで「殴られたり、足で蹴られたり」といった身体的暴力、「外出や人との付き合いを制限される」が4割以上と多くなっています。

コロナ禍においては、生活不安やストレス、在宅時間の増加等により、DVが増加、深刻化するといった現象が起これ、社会問題となりました。特に、暴言などの精神的な暴力は、被害者自身がDVと気づきにくいといった側面もあり、DV防止に関する啓発活動や相談支援体制について充実を図る必要があります。

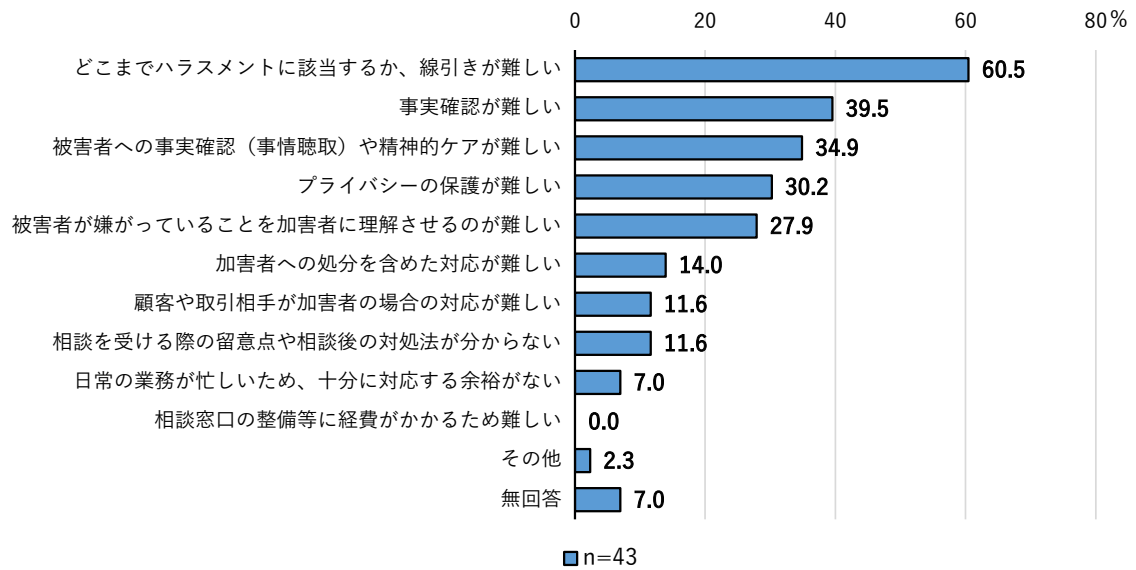
また、労働施策総合推進法の改正によりハラスメント防止対策が強化され、2022年（令和4年）4月からはパワーハラスメント防止措置が全企業に義務化されています。事業所意識調査の結果をみると、ハラスメントに対する取り組みを実施または予定している事業所は半数以上ですが、「線引きが難しい」、「事実確認が難しい」といった対応の困難さを感じている事業所も多く、ハラスメント防止や課題解決に向けた情報提供等が必要となっています。

さらに、コロナ禍をきっかけとして、学校や職場、買い物等の日常生活のあらゆる場面でのデジタル化が急速に進み、インターネットやSNS等を介したトラブルも増加しており、被害者や加害者にならないために、これらの活用における人権への配慮や、そのための情報モラル教育が重要となっています。

#### 【市民意識調査：DVの内容】



【事業所意識調査：ハラスメントについて対応が困難と感じること】



【施策の方向】

1. DV防止と被害者への支援

配偶者やパートナー等に対する暴力は犯罪であり、精神的な暴力もDVであるということに被害者自身が気づけるよう啓発活動を推進し、関係機関と連携して、相談体制や支援体制の充実を図ります。

番号	施策名	概要	担当課
36	DV防止に関する啓発活動	DVは人権侵害であり、防止に向けて被害者自身が気づけるよう啓発活動を行うとともに、市ホームページ等でDV相談支援の窓口の明確化を図ります。	地域推進課 おやこ・まる まるサポート センター
37	DV相談支援体制の充実	昨今のデジタル化に伴い新たに必要とされるDV支援内容に対応するため、関係機関との連携や相談業務に携わる相談員のスキルアップにより、相談体制の充実を図ります。	おやこ・まる まるサポート センター
38	被害者の住民票及び戸籍の附票の交付制限	警察等で被害者に対して支援が必要と認められた場合に限り、加害者への住民票及び戸籍の附票の交付を制限します。	市民窓口課

## II 後期実施計画

### 2. あらゆるハラスメントの防止

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等をはじめ、あらゆるハラスメントが「人権侵害」を意味するということを、市民や事業所に広く啓発しハラスメントの防止に努め、その対応や解決に向けた相談窓口の周知と情報提供の充実を図ります。

番号	施策名	概要	担当課
39	ハラスメント防止に関する啓発	あらゆるハラスメントが人権侵害であるという認識を徹底するため、啓発活動を実施します。	地域推進課
40	相談窓口の周知	迅速な対応、解決に向けて、相談窓口の周知を行います。	地域推進課 社会福祉課 おやこ・まる まるサポート センター

### 3. インターネットやSNS等における人権の保護

インターネットやSNS等の活用之际し、男女共同参画をはじめ、あらゆる人権に配慮した情報発信への啓発など、情報を正しく読み解き、正しく活用するメディアリテラシーの向上を図るとともに、子どもたちに対する情報モラル教育を推進します。

番号	施策名	概要	担当課
41	人権を尊重した表現の推進	男女共同参画の視点に立った公的広報における表現に関するガイドラインを活用し、人権を尊重した適切な表現を行うよう働きかけます。	秘書広報課 地域推進課
42	メディアリテラシー向上のための情報教育等の推進	インターネットをはじめとする様々なメディアが社会や生活に及ぼす影響を理解し、情報を安全に活用するための情報モラル教育を実施し、情報活用能力の育成に努めます。	産業経済課 教育指導課

## 主要課題 2. 多様性を認め合う社会の実現

### 【現状と課題】

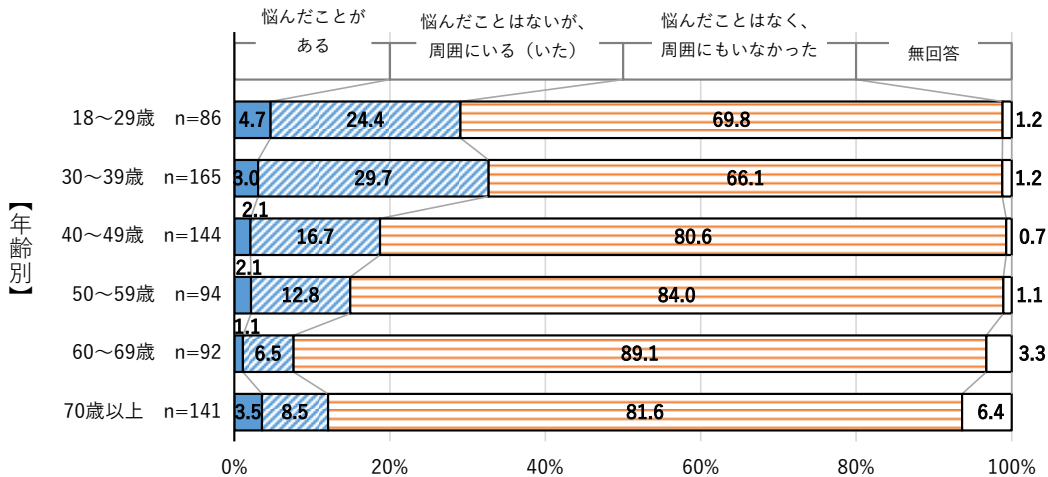
前期期間では、ひとり親家庭や若者への自立支援、高齢・障がい等により生活上の困難に直面する人への支援、性的マイノリティへの理解促進など、困難な立場にある男女への支援に取り組んできました。

市内のひとり親世帯の状況を見ると母子家庭が圧倒的に多く、子どもの貧困対策も重要となってきたことから、ひとり親家庭に対する子育てや生活、就業などの総合的支援や、女性が抱える多様な困難や不安への支援が必要とされています。今後は、生活上の困難を抱える若者や高齢者、障がい者等も含めて、困難な立場にある人々が地域の中で安心して暮らしていけるよう、必要な支援やサービスを充実していく必要があります。

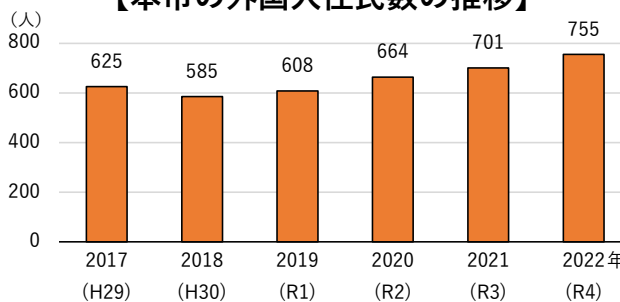
市民意識調査の結果から、自分の性別や恋愛対象などについて悩んだことがある人は少ないものの、「周囲にいる（いた）」という割合は10～20歳代や30歳代で2割以上みられます。令和5年には「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」が施行されており、性的マイノリティの方々の人権尊重の観点から、県などの関係機関と連携し、多様な性に対する理解促進に取り組むことが必要となっています。

また、市内には、2022年（令和4年）12月時点で755人の外国人がおり、5年前と比較して100人以上増えていることから、在住及び訪日外国人に対し、互いの文化を理解し共生する地域づくりを進める必要があります。

### 【市民意識調査：自分の性別や恋愛対象などについての悩み】



### 【本市の外国人住民数の推移】



資料：在留外国人統計  
(各年12月末現在)

【施策の方向】 .....

1. 生活上の困難に直面する人への支援

誰もが個人として尊重され、地域の中で安心して暮らすことができるよう、生活上の困難を抱える若者や高齢者、ひとり親家庭、障がい者、性的マイノリティなどの人々に対し、関係機関と連携し、適切な支援や相談体制の充実を図ります。

番号	施策名	概要	担当課
43	ひとり親家庭に対する支援の充実	母子・父子自立支援員による相談体制を充実させ、必要に応じた総合的な支援を行います。	おやこ・まるまるサポートセンター
44	女性相談事業の実施 〈新規〉	関係機関と連携し、女性が抱える多様な困難や不安に関する相談事業を実施するとともに、相談窓口の周知を行います。	地域推進課 おやこ・まるまるサポートセンター
45	医療福祉費支給制度	18歳未満の児童を養育するひとり親家庭・妊産婦・重度心身障がい者に対し、医療保険により受給した場合の医療費を助成します。	国保年金課
46	若者の就労支援	ニートや引きこもりなどの若者の自立に向けて、関係機関と連携した支援を行います。	産業経済課
47	地域包括支援センター事業の実施	高齢者が安心して暮らしていけるよう、様々な相談を幅広く受け付け、制度の垣根にとらわれない支援を行います。	介護福祉課
48	地域活動支援センター事業の実施	障がい者等が有する能力や適性に応じ、自立した社会生活を営むことができるよう活動場所の提供、交流の促進等を図ります。	社会福祉課
49	民生委員・児童委員の地域活動の実施	民生委員・児童委員が、担当地域内の高齢者や障がい者への見守りを通じて、日常生活への支援を図ります。	社会福祉課 介護福祉課

## 2. 性の多様性への理解促進と支援

人権尊重の観点から、多様な性に対する理解を促進するための啓発活動を進め、関係機関と連携して、相談窓口の周知等に取り組みます。

番号	施策名	概要	担当課
50	<b>性の多様性への理解促進と相談体制の整備</b>	性の多様性への理解を促進するため、情報提供や啓発活動を実施するとともに、相談体制を整備し、相談窓口の周知徹底を図ります。	地域推進課 社会福祉課

## 3. 多文化の理解と交流促進

市民の多文化への理解向上を図るため、小・中学校等での国際理解教育を推進するとともに、市民に向けた啓発活動や在住外国人の生活支援、交流促進等に取り組み、多文化共生社会の実現を目指します。

番号	施策名	概要	担当課
51	<b>国際理解教育の推進</b>	小・中学校に外国語指導助手（ALT）を配置し、国際理解教育の充実や児童生徒の英語のコミュニケーション能力の充実を図ります。	教育指導課
52	<b>多文化共生の推進</b>	市民の多文化共生意識の醸成を図るための情報提供や啓発活動とともに、在住外国人の生活支援や交流促進を図ります。	地域推進課

## 主要課題3. 生涯を通じた健康づくりの推進

### 【現状と課題】

前期期間では、男女がお互いの身体的性差を理解し、相手に思いやりを持って生きていくことができるよう、生涯を通じた女性の健康増進や妊娠・出産等に関する健康支援に取り組んできました。

人生 100 年時代に直面し、生涯を通じた健康づくりは今後の重要な課題であり、心身の健康について正しい知識を身に付け、自己管理を行っていくことが必要となっています。特に女性は、妊娠や出産をする可能性があり、ライフサイクルを通じて男性とは異なる健康上の問題に直面することがあることから、若い世代から男女の違いや性について正しく理解し、健康管理を促す取り組みを図っていく必要があります。

また、女性のライフステージで大きな節目である妊娠、出産期から子育て期において、母子が心身ともに健康に安心して暮らしていけるよう、切れ目ない支援を行っていく必要があります。

### 【施策の方向】

#### 1. 生涯を通じた心身の健康増進

人生 100 年時代に、若者から高齢者まで市民が元気に活躍し続けられるまちを目指して、心身の健康についての正しい知識の普及や健康増進を図るとともに、若い世代からの健康教育や女性特有の健康課題への支援に取り組めます。

番号	施策名	概要	担当課
53	健康づくりの充実	健康診査、健康教室、健康相談等の実施により、一人ひとりの健康の増進を図ります。	健康増進課
54	こころの健康相談	精神科医、精神保健福祉士等による「こころの健康相談」を実施するとともに、相談窓口を周知し、関係機関との連携を図ります。	健康増進課
55	小・中学校における健康教育の推進	小・中学校において健康に関する問題についての正しい知識の普及啓発を図ります。	教育指導課
56	若い世代への健康づくりの普及啓発	若い世代への健康づくりの推進を図ります。	健康増進課
57	女性特有のがん検診事業の推進〈新規〉	子宮がん検診・乳がん検診の受診を促すことでがんの早期発見・早期治療につなげるとともに、健康への意識を高めます。	健康増進課



番号	施策名	概要	担当課
58	<b>介護予防事業の実施</b>	高齢者が、健康でいきいきとした生活を送れるよう、介護予防事業を実施します。	介護福祉課

## 2. 妊娠・出産などの女性の健康支援

母子の心身ともに健康な暮らしを支えるため、妊娠や出産、子育て期にわたる健康診査や病気の予防、相談体制の充実等、継続的な支援に取り組めます。

番号	施策名	概要	担当課
17 再	<b>こども家庭センターの充実</b>	妊娠や出産、子育て期にわたる切れ目ない支援を目指し、関係機関と連携し、個別ニーズに対する適切な支援を提供します。	おやこ・まるまるサポートセンター

## 市役所における男女共同参画の推進

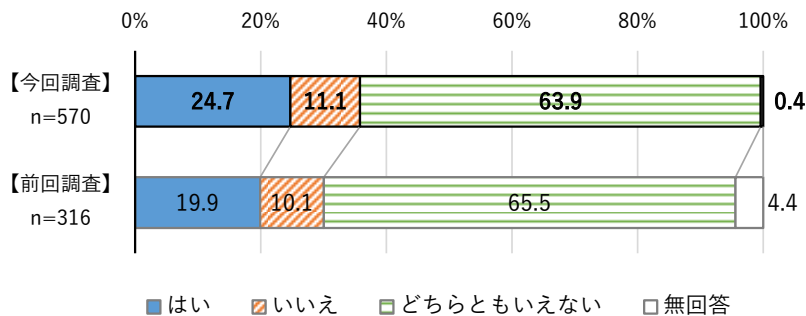
### 【現状と課題】

前期期間では、つくばみらい市男女共同参画推進条例第 20 条第 2 項に基づき、庁内の男女共同参画の推進に取り組んできました。

職員意識調査によると、市における男女平等・男女共同参画の推進に関する取り組みを積極的だと思うかについては、今回の調査で「はい」と回答した割合は、若干上昇したものの 2.5 割で、「どちらともいえない」が 6 割以上となっています。

今後は、市内の一事業所として、モデルケースとなるべく、引き続き職員の働きやすい環境づくりやワーク・ライフ・バランスの実現、女性の活躍推進に取り組む必要があります。

### 【職員意識調査：男女共同参画の推進に関する取り組みを積極的だと思うか】



### 【施策の方向】

#### 1. ハラスメント対策

多種多様なハラスメントに対する意識を高め、ハラスメントの加害と被害を防止するため、職員の研修を行うとともに、ハラスメントの解決に向けて相談窓口の周知を図ります。

番号	施策名	概要	担当課
1	職員研修の実施	職員に対し、ハラスメント防止のための研修を実施します。	総務課
2	相談窓口の周知	職員に対し、ハラスメントの相談窓口の周知を図ります。	総務課

## 2. ワーク・ライフ・バランスの推進

男性の育児休業等の取得促進や長時間勤務の改革など、職員全体の意識改革や理解促進に引き続き取り組み、ワーク・ライフ・バランスの推進を図ります。

番号	施策名	概要	担当課
3	<b>ワーク・ライフ・バランスの推進</b>	特定事業主行動計画に基づき、男性の育児休業取得促進やノー残業デーの徹底を図り、ワーク・ライフ・バランスを推進します。	総務課

## 3. 男女の職域拡大の推進

性別や年齢等に関わりなく、意欲や能力がある人が活躍できるよう、また、様々な分野や立場で男女の視点が活かせるよう、男女の職域拡大を図ります。

番号	施策名	概要	担当課
4	<b>男女の職域拡大の推進</b>	性別に関わりなく、幅広い分野に職員を配置するとともに、その能力や意欲に応じて管理職への登用を図ります。	総務課

## 目標値の設定

後期実施計画の推進にあたっては、次のような目標値を設定します。

基本目標	主要課題	No	数値目標	開始時	目標値 2028年度 (R10)	担当課
基本目標Ⅰ 男女共同参画社会への意識づくり	主要課題1 男女共同参画（ジェンダー平等）意識の推進	1	社会全体で、男女の地位が平等になっていると思う市民の割合	13.4% (2023年度)	20%	地域推進課
	主要課題2 男女共同参画を推進する教育・学習	2	家庭教育支援講座の参加者数	— (2022年度)	620人	生涯学習課
基本目標Ⅱ 多様な働き方のための環境づくり	主要課題1 家庭と仕事の両立支援	3	仕事と生活の調和がとれた暮らしができている市民の割合	42.0% (2023年度)	50%	地域推進課
		4	待機児童数	0人 (2023年度)	0人	みらいこども課
	主要課題2 雇用や職業の場における男女共同参画の推進	5	創業セミナーの参加者数	6人 (2022年度)	10人	産業経済課
		6	家族経営協定実施数	11経営体 (2022年度)	12経営体	産業経済課
基本目標Ⅲ あらゆる分野における男女共同参画の推進	主要課題1 政策・方針決定過程への女性の参画、登用の理解促進	7	審議会等における女性委員の割合	26.8% (2023年度)	30%	地域推進課
		8	女性人材登録者数	17人 (2022年度)	25人	地域推進課
	主要課題2 地域における身近な男女共同参画の推進	9	女性消防団員数	14人 (2023年度)	16人	防災課
基本目標Ⅳ 誰もが自分らしく安心して暮らせるまちづくり	主要課題1 あらゆる暴力の根絶	10	これまでに配偶者や恋人等からDVを受けた市民の割合	11.5% (2023年度)	0% (2024年度～2028年度)	地域推進課
	主要課題2 多様性を認め合う社会の実現	11	ハローワークを通じて市内の事業所に就職した若者（34歳以下）の数	64人 (2022年度)	85人	産業経済課
	主要課題3 生涯を通じた健康づくりの推進	12	子宮がん・乳がん検診受診率	子宮がん 139% 乳がん 132% (2022年度)	15%	健康増進課

### 市役所における男女共同参画の推進

ワーク・ライフ・バランスの推進	1	時間外勤務 360 時間超過者数	11人 (2022年度)	0人	総務課
男女の職域の拡大	2	管理職のうち、女性職員の割合（課長補佐以上）	19.6% (2022年度)	30%	総務課

# 計画の推進

## 1. 計画の推進体制

後期期間については、つくばみらい市男女共同参画推進条例第 19 条に基づき、前期期間に引き続いて、次のような体制で計画を推進します。

### (1) 市民・団体・事業所との協働

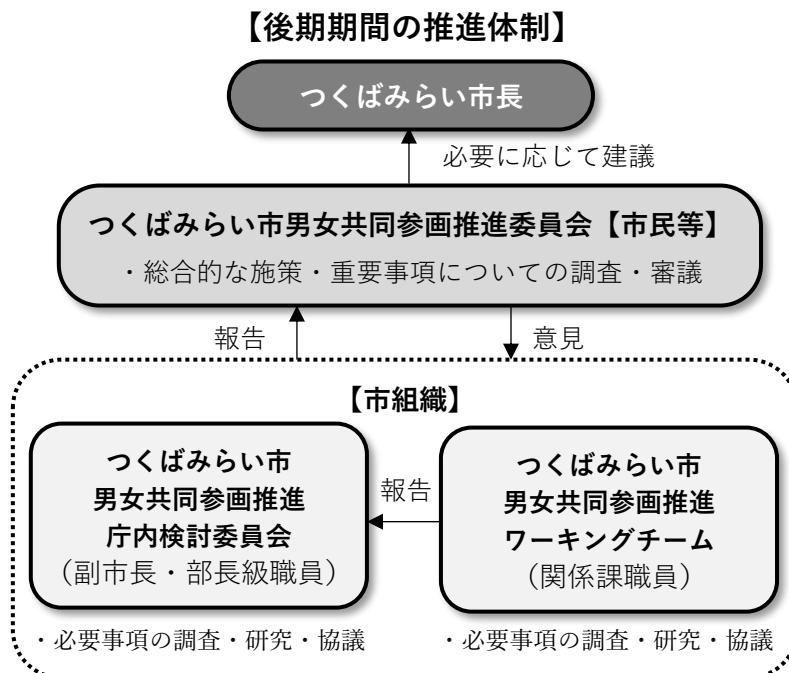
男女共同参画の推進に向けて、市民や事業所等に対して必要な情報提供や支援を行うとともに、市民等の代表で構成される「つくばみらい市男女共同参画推進委員会」をはじめ、各種団体、事業所等と行政が協働で、本計画に位置づけた様々な施策に取り組みます。

### (2) 組織の連携強化

引き続き「つくばみらい市男女共同参画推進庁内検討委員会」と「つくばみらい市男女共同参画推進ワーキングチーム」を組織し、関係各課の一層の連携を図り、各施策について、総合的かつ効果的に推進します。

### (3) 関係機関との連携

男女共同参画を巡る多様なニーズに適切に対応するため、茨城県及び近隣自治体、関係機関等との連携により、推進体制の強化を図ります。



## 2. 計画の進行管理

計画の推進にあたっては、関係する情報の収集及び定期的な評価により、各施策を取り巻く状況の変化や施策の進捗状況を適切に把握し、市民等に公表して、取り組みの改善につなげます。

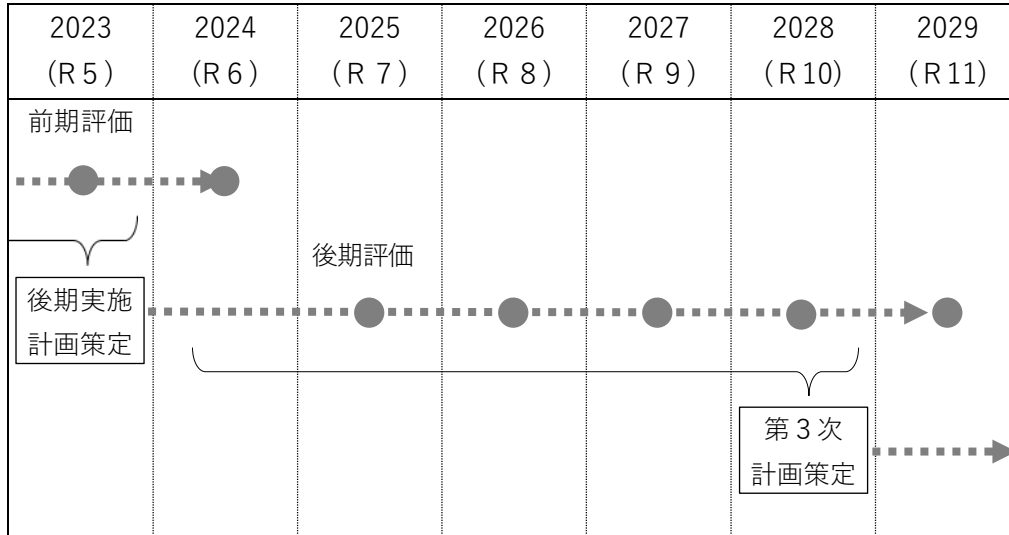
### (1) 情報収集と提供、ニーズ等の把握

男女共同参画に関する国や県等の情報を的確に捉え対応できるよう、情報収集を継続するとともに、市民、団体、事業所等に向けて、必要な情報を提供します。また、市民や事業所の現状、ニーズを把握するため、必要に応じて意識調査やヒアリング等の各種調査を実施します。

### (2) 定期的な評価の実施

前期期間と同様に、実施計画において施策の達成状況を測るため、わかりやすい数値目標を設定します。また、施策の進捗状況や目標の達成状況については、市民等の代表で構成される「つくばみらい市男女共同参画推進委員会」において定期的に評価・検証し、その結果を公表して、次の施策展開に活かします。

【定期的な評価の実施】



# 資料編

## 1. 計画策定の経過

実施日		会議等	概要
2023年 (令和5年)	6月1日	第1回庁内検討委員会	・計画策定業務の概要について ・意識調査について
	6月14日	第1回推進委員会	・諮問 ・計画策定について ・意識調査について
	6月末～ 7月末	市民意識調査	・市内在住18歳以上男女2,500人 対象（回収率：28.9%）
	6月末～ 8月上旬	事業所意識調査	・市内事業所150事業所対象 （回収率28.7%）
	6月末～ 7月末	市職員意識調査	・市職員681人対象 （回収率：83.7%）
	8月2日	第1回ワーキングチーム会議	・策定の概要について ・グループヒアリングについて
	8月2日	グループヒアリング	・子育て世代 ・介護支援団体 ・高校生 ・市職員
	9月4日	第2回庁内検討委員会	・意識調査等の結果について
	9月7日	第2回ワーキングチーム会議	・意識調査等の結果について ・計画の骨子（案）について
	9月20日	第2回推進委員会	・意識調査等の結果について
	9月27日	第3回ワーキングチーム会議	・基本計画（案）について ・後期実施計画（案）について
	10月11日	第3回庁内検討委員会	・基本計画（案）について
	10月17日	第3回推進委員会	・基本計画（案）について
	10月27日	第4回ワーキングチーム会議	・後期実施計画（案）について
	10月31日	第4回庁内検討委員会	・後期実施計画（案）について
	11月8日	第4回推進委員会	・後期実施計画（案）について
12月11日 ～	パブリックコメント	・計画案に対する意見募集	
2024年 (令和6年)	1月10日		
	1月30日	第5回庁内検討委員会	・最終案について
	2月9日	第5回推進委員会	・最終案について
	2月28日	答申	・推進委員会から市長への答申



## 2. 諮問書

みらい地第26号  
令和5年6月14日

つくばみらい市男女共同参画推進委員会  
委員長 高木 玲子 様

つくばみらい市長 小田川 浩

### 第2次つくばみらい市男女共同参画計画について（諮問）

つくばみらい市男女共同参画推進条例（平成22年つくばみらい市条例第5号）  
第10条第2項の規定に基づき、次の事項について諮問します。

1 諮問事項  
第2次つくばみらい市男女共同参画計画の策定に関する審議

#### 2 諮問理由

本市では、男女が互いに人権を尊重し、責任を分かち合い、性別に関わりなく、個性と能力を十分に発揮することのできる男女共同参画社会の実現に向けて、施策を総合的かつ計画的に推進するため、平成30年3月に「第2次つくばみらい市男女共同参画推進計画」策定し、各種施策を実施してきました。

つきましては、同計画策定後の男女共同参画社会の形成に関連する社会情勢の様々な状況の変化を考慮の上、基本計画の中間見直し並びに令和6年度から令和10年度までの5年間における後期実施計画の策定に関して諮問し、意見を求めるものです。

### 3. 答申書

令和6年2月28日

つくばみらい市長 小田川 浩 様

つくばみらい市男女共同参画推進委員会  
委員長 高木 玲子

#### 答 申 書

令和5年6月14日付けみらい地第26号をもって本委員会に諮問のあったこのことについては、慎重に審議した結果、別冊の「第2次つくばみらい市男女共同参画計画 基本計画・後期実施計画(案)」としてまとめましたので、答申します。

なお、本計画の推進にあたっては、下記の点に配慮されるよう要請いたします。

#### 記

1. 固定的な性別役割分担意識に捉われることなく、それぞれの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に向けた施策を推進すること。
2. 家庭と仕事の両立を支援するため、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進し、男性の家事・育児・介護への参画を促進すること。
3. 少子高齢化が進展するなか、人口の半分を占める女性の活躍は重要であり、人材育成等の活躍を推進する支援が必要である。また、様々な分野で男女の考えが平等に反映されるよう政策・方針決定過程への女性の参画、登用を推進すること。
4. 人権侵害やDVなどの暴力について、相談窓口などの情報が当事者に届くよう発信すること。また、関係機関と連携して再発防止等の対策を強化し、根絶を目指し取り組むこと。

## 4. つくばみらい市男女共同参画推進条例

平成 22 年 3 月 23 日

条例第 5 号

### 目次

#### 前文

#### 第 1 章 総則(第 1 条—第 9 条)

#### 第 2 章 男女共同参画の推進に関する基本的施策(第 10 条—第 21 条)

#### 第 3 章 補則(第 22 条)

#### 附則

男女が互いに人権を尊重し、責任を分かち合い、性別に関わりなく、個性と能力を十分に発揮することのできる男女共同参画社会の実現は、私たちみんなの願いです。

個人の尊重と法の下での平等がうたわれている日本国憲法の下で、国では男女平等に関する様々な取組が、国際社会と連動して進められてきました。

つくばみらい市においても、平成 20 年に男女共同参画計画を定め、男女共同参画社会の実現に向けた様々な取組を進めていますが、依然として、性別による固定的な役割分担意識やそれに基づく社会の制度又は慣行が根強く残っており、男女がともに多様な生き方のできる社会の実現には、一層の努力が必要です。

また、我が国は、少子高齢化、情報化及び国際化の進展や家族形態及び地域社会の変化などにより、大きな転換期を迎えています。そのような中、つくばみらい市が将来都市像として掲げている「活力に満ちたうらおいとやすらぎのまち」を創り育てるためには、この環境の変化に対応しつつ、男女が平等な立場に立って、個性と能力を活かし、生き生きとした生活を送れるよう、市全体で男女共同参画をより一層進めていく必要があります。

ここに、私たちは、市、市民及び事業者が、それぞれの立場に課されている責務と役割を果たし、積極的に協働して、男女共同参画社会の実現を総合的かつ計画的に推進することを決意し、この条例を制定します。

#### 第 1 章 総則

##### (目的)

第 1 条 この条例は、男女共同参画の推進についての基本理念を定め、市、市民及び事業者の責務を明らかにするとともに、男女共同参画に関する施策の基本となる事項を定め、これを総合的かつ計画的に推進し、もって男女共同参画社会を実現することを目的とする。

##### (定義)

第 2 条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- (1) 男女共同参画 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって、家庭、地域、職場、学校その他の社会のあらゆる分野(以下「社会のあらゆる分野」という。)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、共に責任を担うことをいう。
- (2) 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため、必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。
- (3) 市民 市内に居住し、又は勤務し、若しくは通学する者をいう。
- (4) 事業者 市内で事業を営むための事務所又は事業所を有する個人、法人その他の団体をいう。

### III 資料編

- (5) ドメスティック・バイオレンス 配偶者等に対する身体的、精神的、性的、経済的又は社会的暴力をいう。
- (6) セクシュアル・ハラスメント 性的な言動により、相手方の生活環境を害し、又は性的な言動に対する相手方の対応に起因し、当該相手方に不利益を与えることをいう。

(基本理念)

第3条 男女共同参画は、次に掲げる基本理念に基づき、推進されなければならない。

- (1) 男女の個人としての尊厳が重んぜられ、直接的であるか間接的であるかを問わず、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されること。
- (2) 社会における制度又は慣行が、男女の社会における活動に対して及ぼす影響をできる限り配慮し、男女が性別による固定的な役割分担にとらわれることなく、多様な生き方を選択することができること。
- (3) 男女が、対等な構成員として、社会のあらゆる分野において、政策等の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されること。
- (4) 男女が、子育て又は介護を始めとする家庭生活を行う上での様々な活動について、家族の一員として相互に協力し、お互いに家庭生活における活動及び職業生活、地域生活等における活動との両立が図られること。
- (5) 男女が、互いの性について、理解を深め、尊重し合うことにより、生涯にわたり健康な生活を営むことができるよう配慮されること。
- (6) 男女共同参画の推進が、国際社会における取組と密接な関係を有していること及び地域における国際化の進展にかんがみ、男女共同参画は、国際的協調の下に行われること。

(市の責務)

第4条 市は、前条に規定する基本理念(以下「基本理念」という。)にのっとり、男女共同参画の推進に関する施策(積極的改善措置を含む。以下同じ。)を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

2 市は、男女共同参画の推進に当たり、必要な体制の整備に努めるものとする。

3 市は、男女共同参画の推進に関する施策について、市民、事業者、国及び他の地方公共団体と相互に連携して取り組むよう努めるものとする。

(市民の責務)

第5条 市民は、基本理念にのっとり、社会のあらゆる分野において、積極的に男女共同参画の推進に努めなければならない。

2 市民は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

(事業者の責務)

第6条 事業者は、事業活動を行うに当たっては、基本理念にのっとり、男女共同参画の推進に努めなければならない。

2 事業者は、基本理念にのっとり、男女がともに職業生活における活動及び家庭生活、地域生活等における活動を両立できるよう就労環境の整備に努めなければならない。

3 事業者は、基本理念にのっとり、市、市民及び他の事業者が行う男女共同参画の推進に関する施策に、積極的に協力するよう努めなければならない。

(性別による権利侵害の禁止)

第7条 何人も、直接的であるか間接的であるかを問わず、性別を理由とする差別的取扱い及び人権の侵害を行ってはならない。

2 何人も、個人の尊厳を侵害するドメスティック・バイオレンスを行ってはならない。

3 何人も、あらゆる場において、セクシュアル・ハラスメントを行ってはならない。

(公衆に向けて情報を発信する場合の配慮)

第8条 何人も、公衆に表示する情報については、性別による固定的な役割分担意識、差別及び暴力を連想させ、又は助長させる表現並びに過度の性的表現を行わないよう配慮しなければならない。

(男女共同参画推進月間)

第9条 市は、男女共同参画の推進について、市民及び事業者の関心及び理解を深めるとともに、男女共同参画の推進に関する活動が積極的に行われるようにするため、男女共同参画推進月間を設けるものとする。

2 前項の男女共同参画推進月間は、毎年11月とする。

#### 第2章 男女共同参画の推進に関する基本的施策

(基本計画)

第10条 市長は、男女共同参画の推進に関する施策の総合的かつ計画的な実施を推進するため、男女共同参画の推進に関する基本的な計画(以下「基本計画」という。)を策定しなければならない。

2 市長は、基本計画を定めるに当たっては、つくばみらい市男女共同参画推進委員会の意見を聴くとともに、市民、事業者等の意見を反映することができるよう努めなければならない。

3 市長は、基本計画を定めたときは、これを公表しなければならない。

4 前2項の規定は、基本計画を変更する場合について準用する。

(施策の策定等に当たっての配慮)

第11条 市は、男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画の推進に配慮するものとする。

(市民等の理解を深めるための措置)

第12条 市は、男女共同参画に関する市民及び事業者の関心及び理解を深めるため、広報活動その他適切な措置を講ずるものとする。

(調査研究等)

第13条 市は、男女共同参画の推進に関する施策を効果的に実施するため、必要な情報の収集、分析及び調査研究を行うものとする。

(教育の場における男女共同参画の推進)

第14条 市は、市民の男女共同参画への関心及び理解を深めるため、学校教育又は社会教育において、男女共同参画に関する教育及び学習の機会を充実させる等必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

2 市は、男女が性別により差別されることなく、個人の能力及び個性に応じて、学校教育又は社会教育の場に参加することができるように必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

(健康の保持及び増進)

第15条 市は、男女が互いの性を理解し、尊重するとともに、妊娠及び出産について、相互の意思が尊重され、かつ、生涯を通じた男女の健康に配慮されるよう教育及び啓発に努めるものとする。

(市民等に対する支援)

第16条 市は、市民及び事業者が行う男女共同参画の推進に関する活動を支援するため、情報の提供その他必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

(家庭生活における活動とそれ以外の活動との両立支援)

第17条 市は、男女がともに育児、介護その他の家庭生活における活動及び職業生活、地域生活等における活動を両立することができるように必要な支援を行うよう努めるものとする。

(苦情等の申出及び申出の処理体制の整備)

第18条 市民及び事業者は、次に掲げる苦情等を市長に対して申し出ることができる。

### III 資料編

(1) 男女共同参画の推進に関する施策又は男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情

(2) 性別による差別的な取扱い等による人権侵害又はそのおそれがある場合の相談等

2 市長は、前項の規定による苦情等の申出があった場合は、関係機関と連携を図り、適切かつ迅速に対応するものとする。

(推進体制の整備)

第 19 条 市は、男女共同参画の推進を図るために必要な推進体制の整備に努めるものとする。

(附属機関等における積極的改善措置)

第 20 条 市は、附属機関(地方自治法(昭和 22 年法律第 67 号)第 138 条の 4 第 3 項に規定する附属機関をいう。)その他これに準ずるものにおける委員の任命又は委嘱に当たっては、積極的改善措置を講ずることにより、男女の均衡を図るよう努めるものとする。

2 市は、男女共同参画の推進のため、市の人事管理、組織運営、政策決定の機会等において、積極的改善措置を講ずることにより、男女の均衡を図るよう努めるものとする。

(年次報告等)

第 21 条 市長は、男女共同参画の推進に関する施策の実施状況を明らかにする年次報告書を作成し、これを公表しなければならない。

#### 第 3 章 補則

(委任)

第 22 条 この条例に定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、市長が定める。

附則

この条例は、公布の日から起算して 6 月を超えない範囲内において規則で定める日から施行する。

(平成 22 年規則第 36 号で平成 22 年 8 月 1 日から施行)

## 5. つくばみらい市男女共同参画推進委員会条例

平成 20 年 9 月 22 日

条例第 19 号

改正 平成 23 年 3 月 30 日 条例第 7 号

平成 24 年 3 月 31 日 条例第 16 号

平成 31 年 3 月 22 日 条例第 1 号

令和 2 年 7 月 16 日 条例第 24 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、男女共同参画の推進に関する総合的な施策及び重要事項について調査審議するため、地方自治法(昭和 22 年法律第 67 号)第 138 条の 4 第 3 項の規定に基づき、つくばみらい市男女共同参画推進委員会(以下「委員会」という。)を置く。

(所掌事務)

第 2 条 委員会は、次に掲げる事項について調査審議するとともに、必要に応じて市長に建議する。

- (1) 男女共同参画に係る基本的な計画に関すること。
- (2) 男女共同参画の推進方策に関すること。
- (3) その他男女共同参画の推進に関して必要な事項に関すること。

(委員)

第 3 条 委員会は、委員 15 人以内で組織する。

2 委員の選任に当たっては、男女のいずれか一方の委員の数が委員総数の 10 分の 4 未満に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) 識見を有する者
- (2) 公募に応じた者
- (3) その他市長が特に必要と認める者

(令 2 条例 24・一部改正)

(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。

2 委員は、再任されることができる。

(委員長及び副委員長)

第 5 条 委員会に委員長及び副委員長を置く。

2 委員長及び副委員長は、委員の互選により定める。

3 委員長は、委員会の会務を総理し、委員会を代表する。

4 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故があるとき、又は欠けたときは、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、委員長が議長となる。ただし、委員長が決定していないときに開かれる会議は、市長が招集する。

2 委員会は、委員総数の 2 分の 1 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、出席委員の過半数でこれを決し、可否同数のときは、委員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。

### III 資料編

(報酬及び費用弁償)

第7条 委員の報酬及び費用弁償については、つくばみらい市特別職の職員で非常勤のものの報酬及び費用弁償に関する条例(平成18年つくばみらい市条例第29号)の定めるところによる。

(庶務)

第8条 委員会の庶務は、市長公室地域推進課において処理する。

(平23条例7・平24条例16・平31条例1・一部改正)

(委任)

第9条 この条例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

(施行期日)

1 この条例は、公布の日から施行する。

(つくばみらい市男女共同参画計画策定委員会条例の廃止)

2 つくばみらい市男女共同参画計画策定委員会条例(平成19年つくばみらい市条例第2号)は、廃止する。

附 則(平成23年条例第7号)

この条例は、平成23年4月1日から施行する。

附 則(平成24年条例第16号)

この条例は、平成24年4月1日から施行する。

附 則(平成31年条例第1号)

この条例は、平成31年4月1日から施行する。

附 則(令和2年条例第24号)抄

(施行期日)

1 この条例は、公布の日から施行する。

(つくばみらい市男女共同参画推進委員会条例の一部改正に伴う経過措置)

8 この条例の施行の際現に在任する委員は、その任期満了の日までの間に限り、第10条の規定による改正後のつくばみらい市男女共同参画推進委員会条例の規定は適用せず、なお従前の例により在任するものとする。



## 6. つくばみらい市男女共同参画推進委員会委員

(敬称略)

	氏 名	備 考
1	高 木 玲 子	委員長
2	間 宮 正 孝	副委員長
3	磯 部 等	令和5年7月30日まで
4	太 田 真由美	
5	大 野 美 香	令和5年7月30日まで
6	川 上 佐知子	令和5年7月31日～
7	渋谷 透	令和5年7月31日～
8	高 田 新 二	
9	高 野 幸 江	
10	根 本 志 枝	
11	人 見 実 俊	
12	村 上 昇	

## 7. 用語集

用語	解説
<b>《あ 行》</b>	
アンコンシャス・バイアス	無意識の思い込み。自分自身は気づいていない「ものの見方やとらえ方のゆがみや偏り」のこと。
育児・介護休業法	正式名称は「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」といい、仕事と家庭の両立支援対策を充実するため、1991年（平成3年）5月に施行された法律。
一般事業主行動計画	2005年（平成17年）に施行された次世代育成支援対策推進法に基づき、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るため、雇用環境の整備などを具体的に定めた計画。
いばらきパートナーシップ宣誓制度	婚姻制度とは異なり、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。
S N S	Social Networking Service（会員制交流サイト）の略。登録された利用者同士で交流するWebサイトの会員制サービスのこと。
S D G s	Sustainable Development Goals（持続可能な開発目標）の略。2030年（令和12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。
エンパワーメント	自ら主体的に行動することによって状況を変える力をつけること。
<b>《か 行》</b>	
家族経営協定	家族農業経営にたずさわる各世帯員が、経営方針や役割分担、働きやすい就業環境等について取り決める協定のこと。
キャリア教育	児童生徒一人ひとりのキャリア発達を支援し、それぞれにふさわしいキャリアを形成していくために必要な意欲・態度や能力を育てる教育。
<b>《さ 行》</b>	
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、社会通念や慣習の中には、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「社会的・文化的に形成された性別」（ジェンダー／gender）という。
ジェンダーアイデンティティ	本人が自分自身の性別をどう認識しているかを表す用語。
ジェンダーギャップ指数	世界経済フォーラム（World Economic Forum）から毎年発表される、各国における男女格差を測る指数のこと。
情報モラル教育	情報に関する自他の権利を尊重して責任ある行動を取る情報社会の倫理、ルールやマナー、法律を理解し、適切に行動する態度を学ぶとともに、危険から身を守る知識や情報セキュリティ等について学ぶ教育。

用語	解説
女性活躍推進法	女性が、職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、2015年（平成27年）8月に成立した法律。
性的指向	人の恋愛・性愛がどういう対象に向かうのかを示す概念。
性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律	性的マイノリティに対する理解を広めるための施策の推進に関する基本理念などを定めた法律。
性的マイノリティ（LGBTなど）	生物学的な性と性の自己意識が一致しない人や、性的指向が同性や両性に向いている人など、社会的には少数派となる人たちのこと。
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。
<b>《た 行》</b>	
男女共同参画社会基本法	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、1999年（平成11年）6月に公布、施行された法律。
男女雇用機会均等法	正式名称は「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」といい、雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保を目的として、1986年（昭和61年）4月から施行された法律。
テレワーク	ICT（情報通信技術）を利用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方のこと。
ドメスティック・バイオレンス（DV）	配偶者や恋人など親密な関係にある、又はあった者からふるわれる暴力のこと。
<b>《は 行》</b>	
パートタイム・有期雇用労働法	不合理な待遇差をなくし、労働者がどのような雇用形態を選択しても、待遇に納得して働き続けることができるようにするための法律。
ハラスメント	特定、不特定を問わず、相手に対し意図的に不快にさせることや、実質的な害を与えるなど強く嫌がられる道徳（モラル）のない行為の一般的総称。近年はセクシャルハラスメント（性的な嫌がらせ）に加え、パワーハラスメント（地位や職権などを利用したもの）などがある。
フレックスタイム制	一定の期間、あらかじめ定められた総労働時間の中で、労働者が始業・終業時刻や働く時間を自由に決めることができる制度。
<b>《ま 行》</b>	
メディアリテラシー	メディアの情報を主体的に読み解く能力、メディアにアクセスし活用する能力、メディアを通じコミュニケーションする能力の3つを構成要素とする複合的な能力のこと。

### III 資料編

用語	解説
<b>《ら 行》</b>	
労働施策総合推進法	正式名称は「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」といい、労働者が生きがいをもって働ける社会の実現を目的とし施行された法律。
ロールモデル	将来において目指したいと思う、模範となる存在であり、そのスキルや具体的な行動を学んだり模倣をしたりする対象となる人材のこと。
<b>《わ 行》</b>	
ワーク・ライフ・バランス	仕事と仕事以外の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。





## 第2次つくばみらい市男女共同参画計画 基本計画・後期実施計画（2024年度～2028年度）

発行 令和6年3月  
発行者 つくばみらい市  
編集 つくばみらい市 市長公室 地域推進課  
〒300-2395 茨城県つくばみらい市福田195番地（伊奈庁舎）  
TEL 0297-58-2111（代表） FAX 0297-58-5611  
<http://www.city.tsukubamirai.lg.jp>