

# 第4次 銚田市男女共同参画計画

互いを尊重し、誰もが活躍できる共生社会づくり



～銚田の新しい「意識」「暮らし」「働き方」～

令和5年3月

銚田市



ごあいさつ

近年、我が国では、人口減少や少子高齢化の急速な進行、さらには新型コロナウイルス感染症の感染拡大等により、社会情勢が大きく変化する中、人々の暮らしや価値観も大きく変化してきております。

国連においては、「SDGs（持続可能な開発目標）」が採択され、その目標の1つに「ジェンダー平等の実現」が掲げられるなど、国際的に男女共同参画社会の実現に向けた動きが加速しており、我が国においても、誰もが性別を意識することなく活躍できる社会を目指すことがより一層求められております。

本市では、平成30年に「第3次銚田市男女共同参画計画」を策定し、計画に掲げた目標達成のため、様々な施策を推進してまいりました。しかしながら、令和4年度に実施いたしました市民意識調査において、若い世代では男女の固定的な役割分担意識は薄らいでいるものの、高齢化が進む本市では、世代間での意識の差が生じており、従来 of 社会通念や慣行が依然として残っていることが課題として読み取れます。

こうした調査結果や、変化する社会情勢を踏まえ、「第4次銚田市男女共同参画計画」を策定いたしました。本計画では、これまでの成果と課題を整理し、「互いを尊重し、誰もが活躍できる共生社会づくり ～ 銚田の新しい『意識』『暮らし』『働き方』へ～」を基本理念として掲げ、性別や年齢、国籍等の違いによらず互いを尊重し、個性や能力を生かして、あらゆる分野で「誰もが活躍できる」共生社会の実現を推進することとしました。

今後も、本計画に掲げた施策を推進し、男女共同参画社会の実現を目指してまいりますので、市民の皆様をはじめ、各分野の関係者の方々のご理解とご協力を賜りますようお願い申し上げます。

結びに、本計画の策定にあたり、貴重なご意見・ご提案をいただきました市民の皆様をはじめ、銚田市男女共同参画推進委員の皆様並びに関係各位に対しまして、心から感謝を申し上げ、ご挨拶とさせていただきます。



令和5年3月

銚田市長 岸田一夫

- 目 次 -

序 章 計画の策定にあたって.....	1
序-1 計画策定の趣旨・位置づけ.....	1
序-2 計画の期間.....	2
序-3 計画の策定体制等.....	2
第1章 銚田市の現状.....	3
1-1 人口の状況.....	3
1-2 世帯の状況.....	7
1-3 婚姻等の状況.....	8
1-4 就業の状況.....	10
第2章 市民及び事業所等の意識調査.....	14
2-1 市民意識調査【概要】.....	14
2-2 事業所意識調査【概要】.....	24
2-3 団体ヒアリング【概要】.....	31
第3章 第3次計画の評価と今後の課題.....	33
3-1 第3次計画の評価.....	33
3-2 男女共同参画における社会の潮流.....	37
3-3 銚田市の男女共同参画における課題.....	38
第4章 基本計画.....	40
4-1 基本理念.....	40
4-2 基本目標.....	41
4-3 計画の体系.....	42
4-4 施策の展開.....	44
基本目標Ⅰ 多様な生き方を尊重し共生する新しい「意識」づくり.....	44
基本目標Ⅱ 性別等に関わりなく誰もが安心して過ごせる新しい「暮らし」づくり.....	54
基本目標Ⅲ 多様な選択ができ誰もが活躍できる新しい「働き方」づくり.....	69
第5章 計画の推進.....	83
5-1 計画の推進体制.....	83
5-2 計画の進行管理.....	83

資料編	84
1 銚田市男女共同参画推進委員会	84
2 計画策定の経緯	87
3 成果指標一覧	88
4 施策一覧	89
5 用語集	92
6 男女共同参画に関する国内外と市の動き	98



## 序章

## 計画の策定にあたって

## 序－1 計画策定の趣旨・位置づけ

## (1) 計画策定の趣旨

銚田市においては、平成30年3月に「あなたと私のチャレンジプラン ～男女共同参画社会への道標(みちしるべ)～」と名付けた「第3次 銚田市男女共同参画計画」を策定し、男女が平等な立場に立ち、充実した生き方を選択できる社会の実現に向けて事業を推進してきました。

本計画は、第3次計画が令和4年度をもって終了することから、これまでの取組状況の検証や社会の潮流、市民や事業所の意識調査等を踏まえ、本市の課題を明らかにし、より一層の男女共同参画社会の実現を目指し、「第4次銚田市男女共同参画計画」として策定するものです。

## (2) 計画の位置づけ

本計画は、本市の男女共同参画の推進に関わる施策を総合的かつ計画的に進めていくための基本計画として、次のように位置づけます。

## ■計画の位置づけ

- 
- [男女共同参画社会基本法](#)第14条第3項に基づく「市町村男女共同参画計画」とします。
  - [女性活躍推進法](#)第6条第2項の規定に基づく「市町村推進計画」を包含した計画とします。
  - 国の「男女共同参画基本計画（現：第5次）」及び県の「茨城県男女共同参画基本計画（現：第4次）」を踏まえたものとします。
-

## 序－2 計画の期間

本計画の期間は、2023（令和5）年度から2032（令和14）年度までの10年間とします。

### ■計画の期間

【年度】	2023 (R5)	2024 (R6)	2025 (R7)	2026 (R8)	2027 (R9)	2028 (R10)	2029 (R11)	2030 (R12)	2031 (R13)	2032 (R14)
銚田市総合計画	基本構想(2017~2026年度)/ 後期基本計画(2022~2026年度)						次期計画			
銚田市男女共同 参画計画	第4次銚田市男女共同参画計画(2023~2032年度)									
					見直し					

## 序－3 計画の策定体制等

本計画の策定にあたっては、市民による「男女共同参画推進委員会」において課題や目指す方向性を中心に協議し、庁内において具体的な取組や事業の調整を行いました。

また、市民や事業所を対象とした意識調査、団体へのヒアリング等を通じて、市民・事業所等の意向を把握しました。

市民との協議や意向を踏まえてまとめた計画の素案については、広く市民に公表し、パブリックコメントを実施しました。

### ■策定にあたっての市民参画、市民意向の反映

【男女共同参画推進委員会】市内外で活躍する各年代の男女12名で構成し、銚田市の課題や計画案について協議。

【市民意識調査】市民2,000人（男性1,000人、女性1,000人）を対象として郵送によるアンケート調査を実施。

【事業所意識調査】概ね20人以上の従業員のいる市内全事業所を対象に郵送によるアンケート調査を実施。

【団体ヒアリング】ほこた農業協同組合、茨城旭村農業協同組合、銚田市商工会の各女性部を対象にヒアリングを実施。

【パブリックコメント】計画素案について市民に公表し、意見・提案を募集。



# 第1章 銚田市の現状

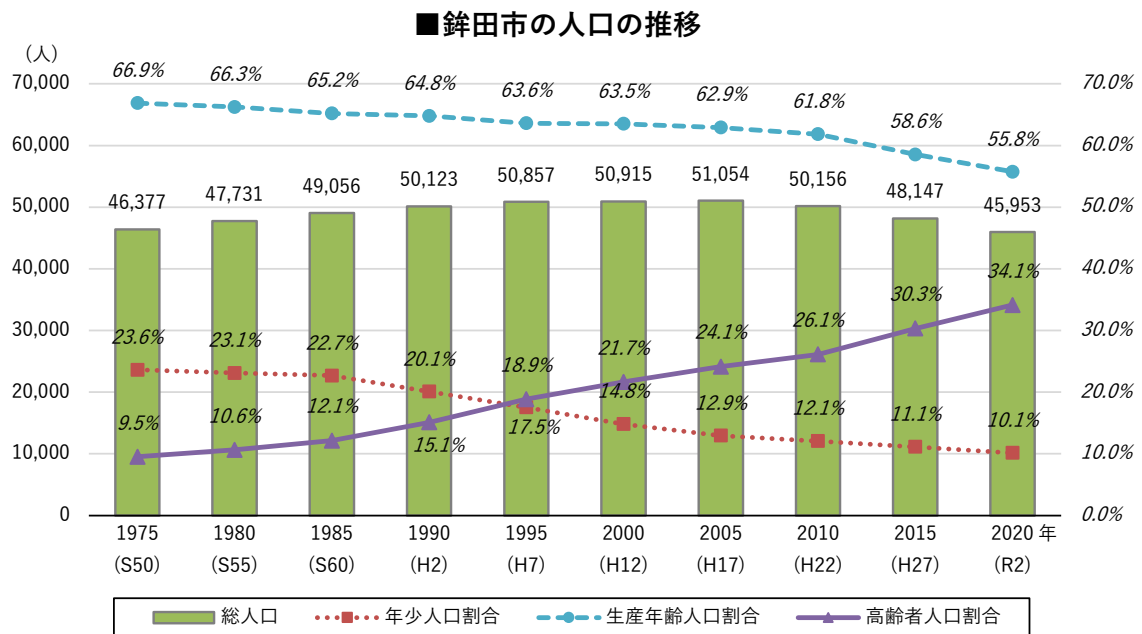
## 1 - 1 人口の状況

### (1) 人口の推移

#### ◆少子高齢化が益々進行している

本市の人口の推移をみると、概ね2005（H17）年をピークに、近年は減少傾向にあり、2020（R2）年は45,953人となっています。

また、人口構成をみると、年少人口割合（15歳未満）は年々減少し、2020（R2）年には10.1%まで低下している一方、高齢者人口割合（65歳以上）は年々増加し、2020（R2）年には34.1%に達しており、少子高齢化が年々進行しています。



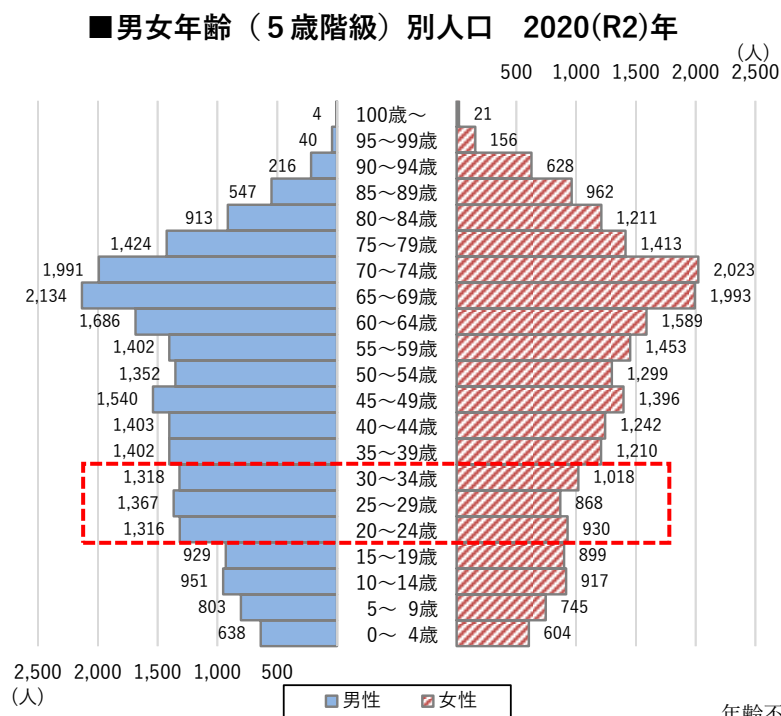
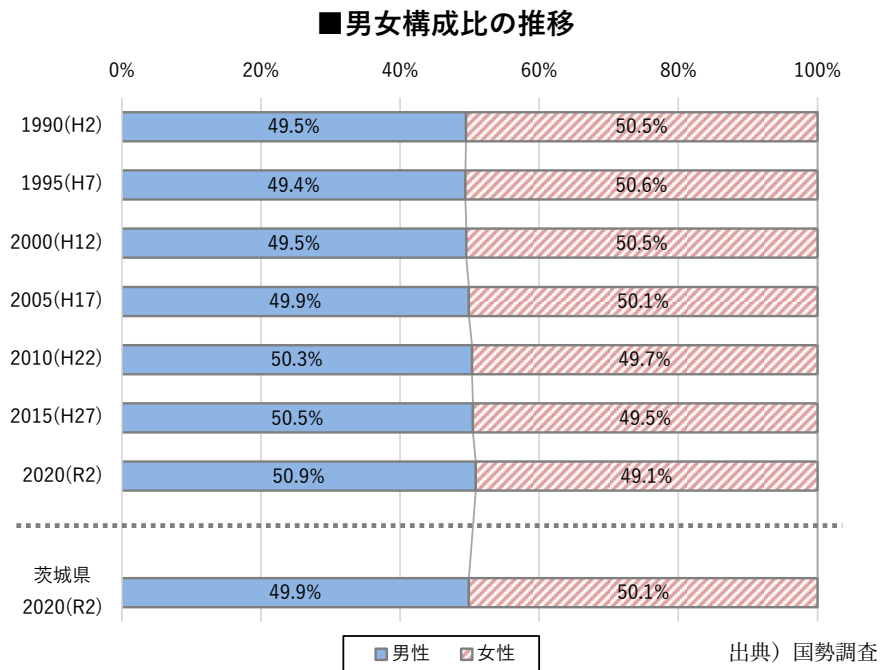
出典) 国勢調査  
人口割合は年齢不詳を除く割合。2015(H27)、2020(R2)年は不詳補充結果を採用

## (2) 男女別人口

### ◆男性の割合が若干増加。近年は若い世代の女性が少なくなっている

本市の男女構成比の推移をみると、およそ30年前の1990(H2)年は女性のほうが男性の割合を上回っていましたが、2020(R2)年は、男性50.9%、女性49.1%で、男性の割合が若干高くなっています。

また、男女の年齢(5歳階級)別人口をみると、70歳以上の年齢層では概ね女性が多くなっていますが、それ以下の年齢層では全般的に男性が多くなっています。特に、20~24歳、25~29歳、30~34歳の各年齢層では、概ね300~500人ほど女性が少なくなっています。



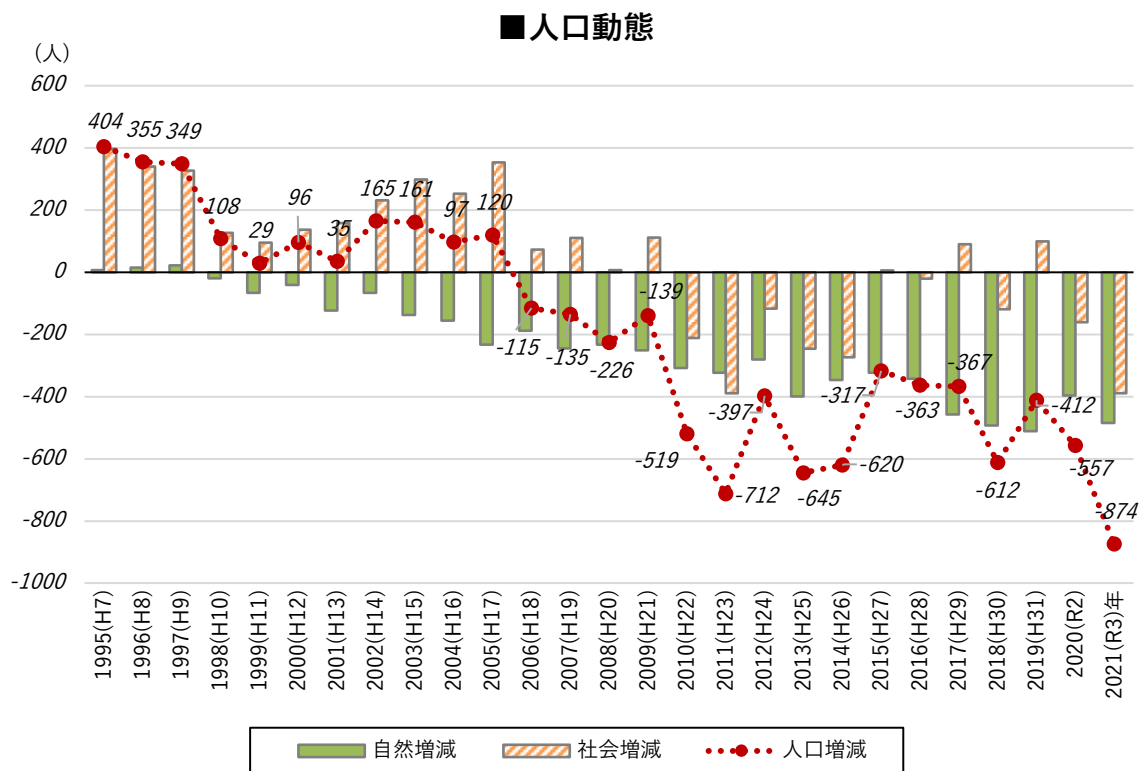
### (3) 人口動態

#### ◆自然減（出生数－死亡数）が大きくなり、人口の減少傾向が続いている

本市の人口動態をみると、自然増減（出生数－死亡数）は1995（H7）年頃はプラスでしたが、1998（H10）年にはマイナスに転じ、減少傾向が進んでいます。

一方、社会増減（転入数－転出数）は2009（H21）年頃まではプラスでしたが、2010（H22）年からはマイナスに転じ、2015（H27）年頃から近年はマイナスとプラスを行き来しています。

このため、市の人口は2006（H18）年頃から減少傾向となり、近年も減少傾向が続いており、2021（R3）年には874人減少と、約25年で最も大きな減少幅となっています。



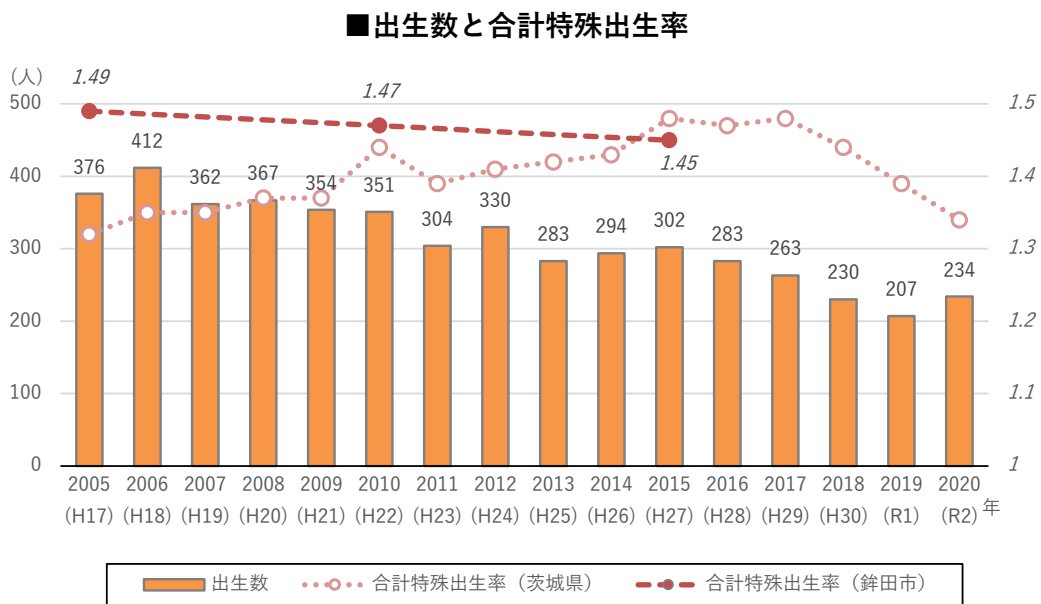
出典) 茨城県常住人口調査

#### (4) 出生数の推移

##### ◆出生数が減り、一人の女性が産む子どもの数も減少傾向にある

本市の出生数は減少傾向にあり、2020（R2）年は234人で若干回復したものの、15年前の2005（H17）と比較すると4割減となっています。

また、本市の合計特殊出生率\*は2013（H25）～2017（H29）年に1.45で、10年ほど前と比較すると減少傾向となっています。ちなみに、茨城県では、合計特殊出生率が一時1.48まで回復したものの近年は減少傾向にあり、2020（R2）年の値は1.34となっています。



出典) 茨城県人口動態統計

- ・茨城県の合計特殊出生率：「人口動態統計」より
- ・市の合計特殊出生率（ベイズ推定値）：5年毎の「人口動態統計特殊報告」より。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、ベイズ統計による推定の適用を行って算出

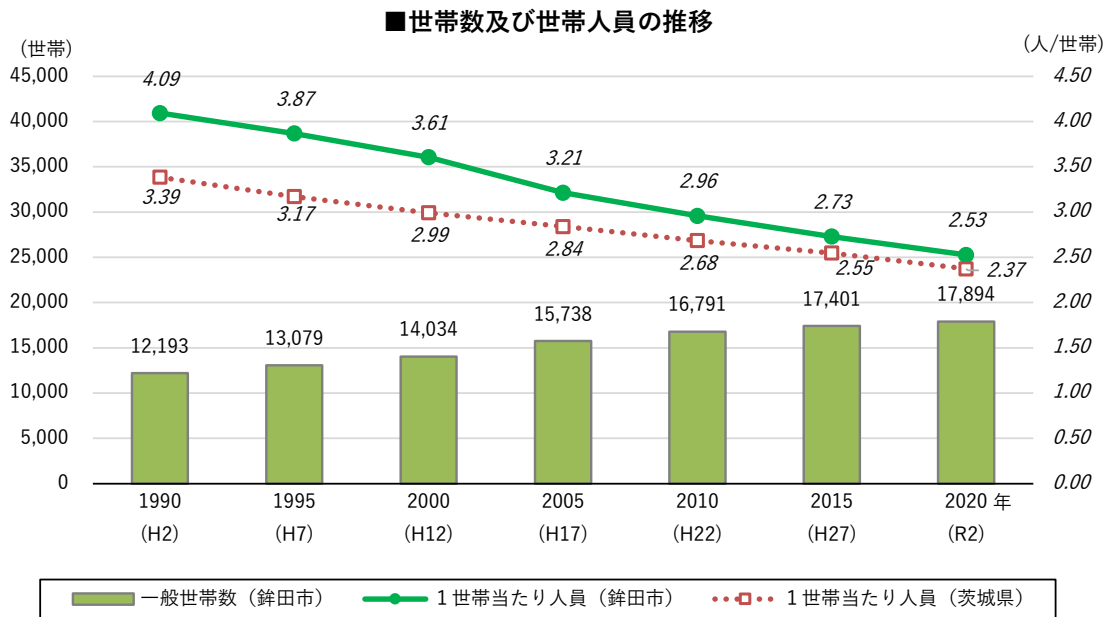
\* 合計特殊出生率：「15～49歳までの女性の年齢別出生率を合計したもの」で、一人の女性が仮にその年次の年齢別出生率で一生の間に生むとしたときの子どもの数に相当

## 1 - 2 世帯の状況

### (1) 世帯数及び世帯人員の推移

#### ◆世帯数は増加傾向だが、世帯の小家族化が進んでいる

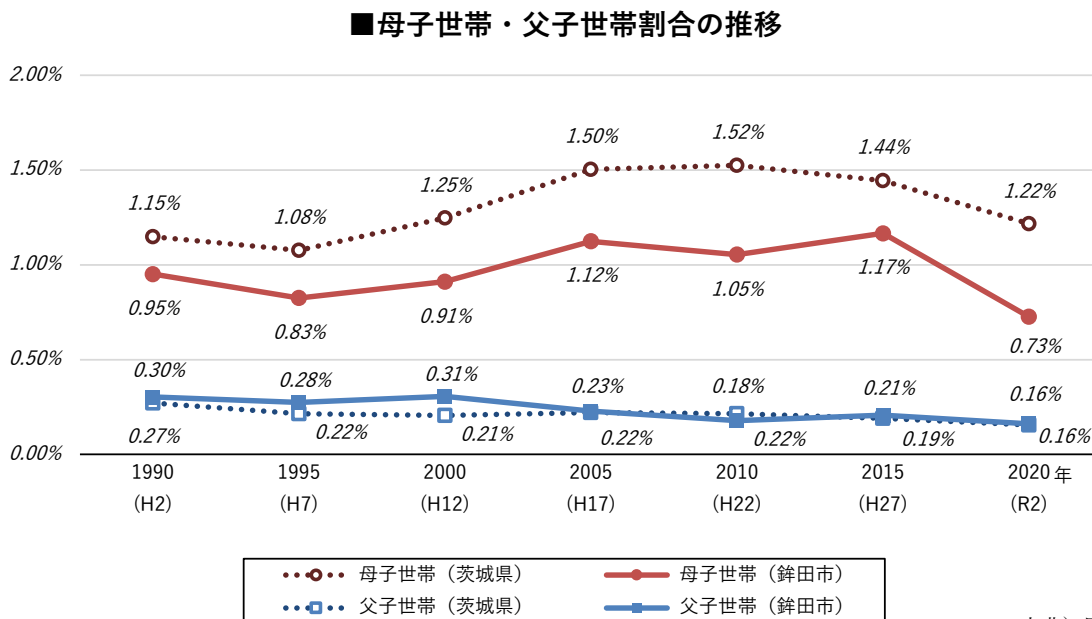
本市の世帯数は年々増加し、2020（R2）年には17,894世帯となっていますが、一世帯当たりの人員は年々減少し、2020（R2）年には2.53人で、世帯の小家族化が進んでいます。



出典) 国勢調査

#### ◆母子世帯の割合は近年減少しているものの、父子世帯の4.5倍

母子世帯・父子世帯の状況をみると、父子世帯の割合はほぼ横ばいの傾向にあります。母子世帯は2020（R2）に一気に減少しているものの、父子世帯の約4.5倍の割合となっています。



出典) 国勢調査

母子・父子世帯割合：母子・父子世帯数÷一般世帯数で算出

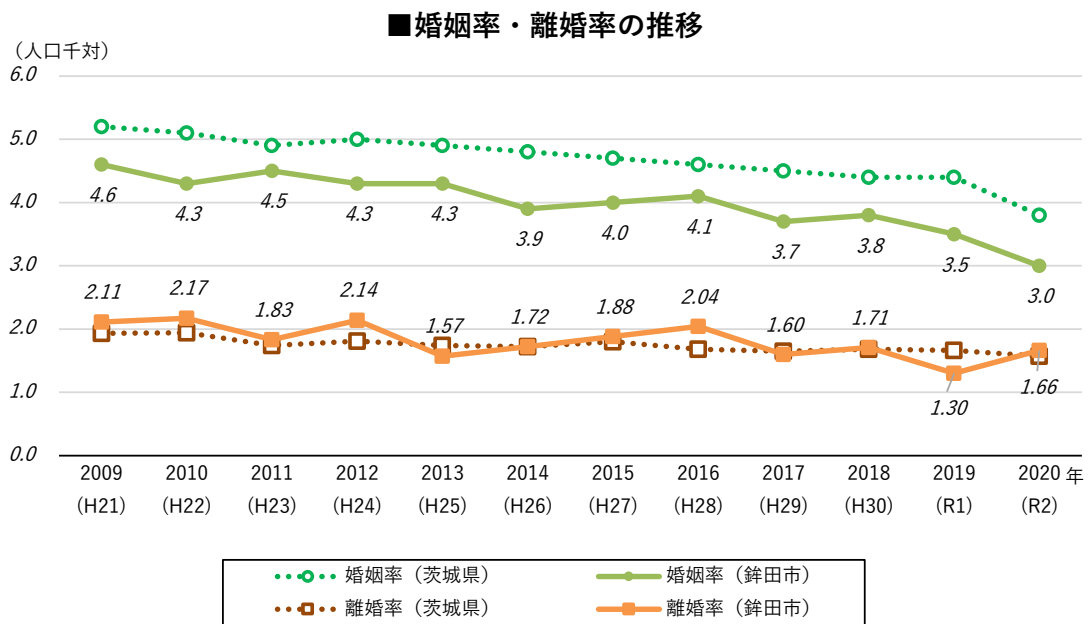
## 1 - 3 婚姻等の状況

### (1) 婚姻率・離婚率の推移

#### ◆婚姻率は減少傾向にあり、茨城県の値を下回っている

本市の婚姻率は年々減少し、2020（R2）年に3.0（人口千対）となっており、10年以上前から茨城県の値を下回っています。

一方、離婚率は概ね横ばい傾向で、2020（R2）年に1.66（人口千対）となっており、茨城県と同様の値となっています。



出典) 茨城県人口動態統計

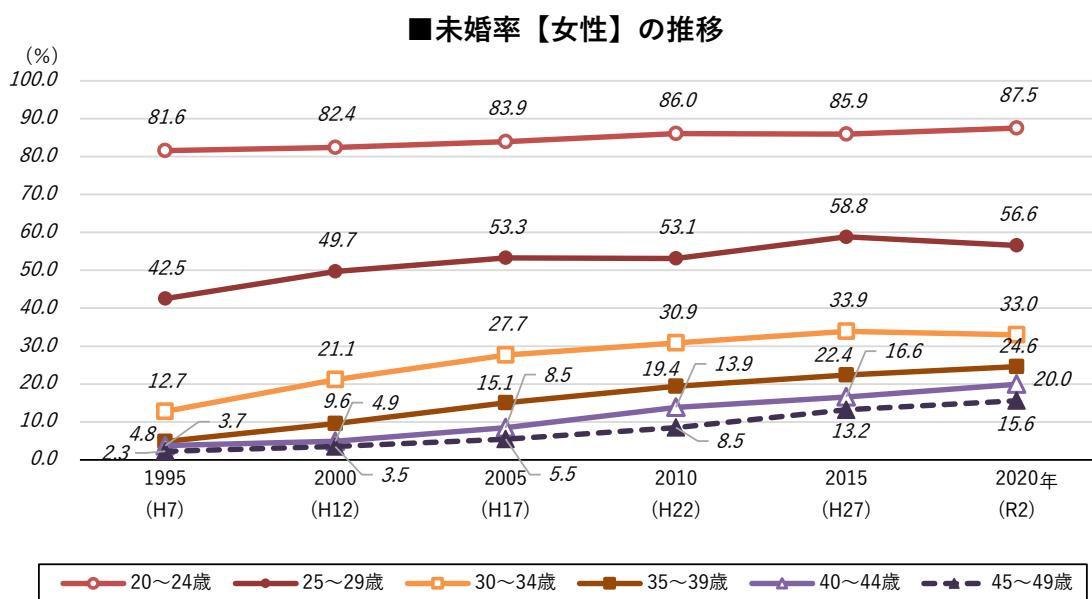
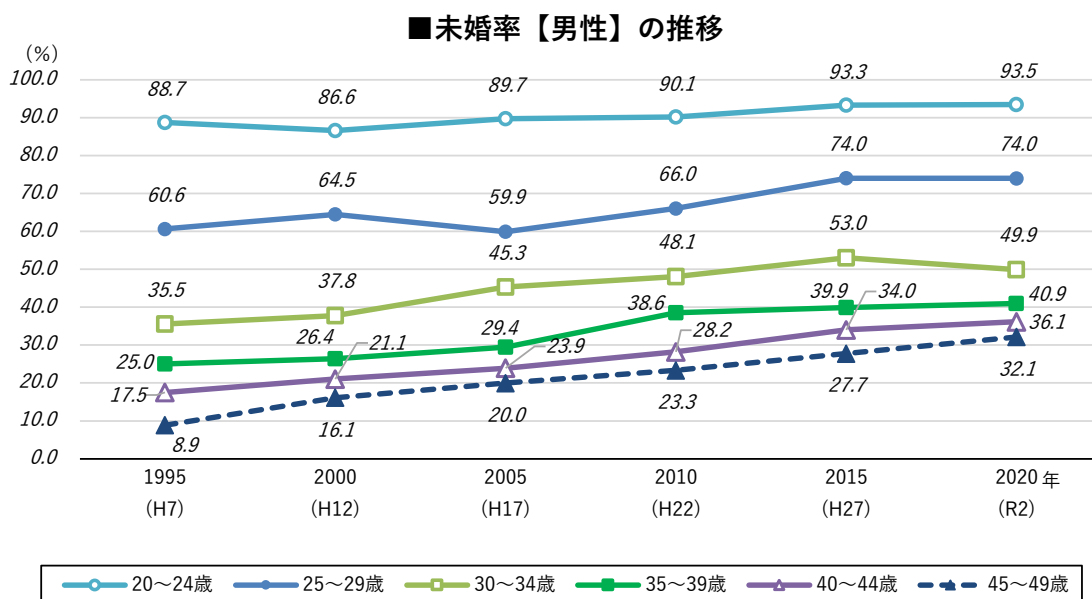
## (2) 未婚率の推移

### ◆未婚率は男女ともに各年代で上昇。男性の30代の未婚率は4～5割に達している

本市の未婚率について、男女別及び年齢別（20歳以上50歳未満を5歳階級別）に推移をみると、男性女性ともに、各年齢層で未婚率が上昇しています。

特に、男性の30代以上の年齢層では未婚率が大幅に上昇しており、2020（R2）年には30～34歳の未婚率は5割、35～39歳で4割に達しています。

一方、女性の30代以上の年齢層でも未婚率は大幅に上昇しており、特に30代は25年前から2割も上昇しています。



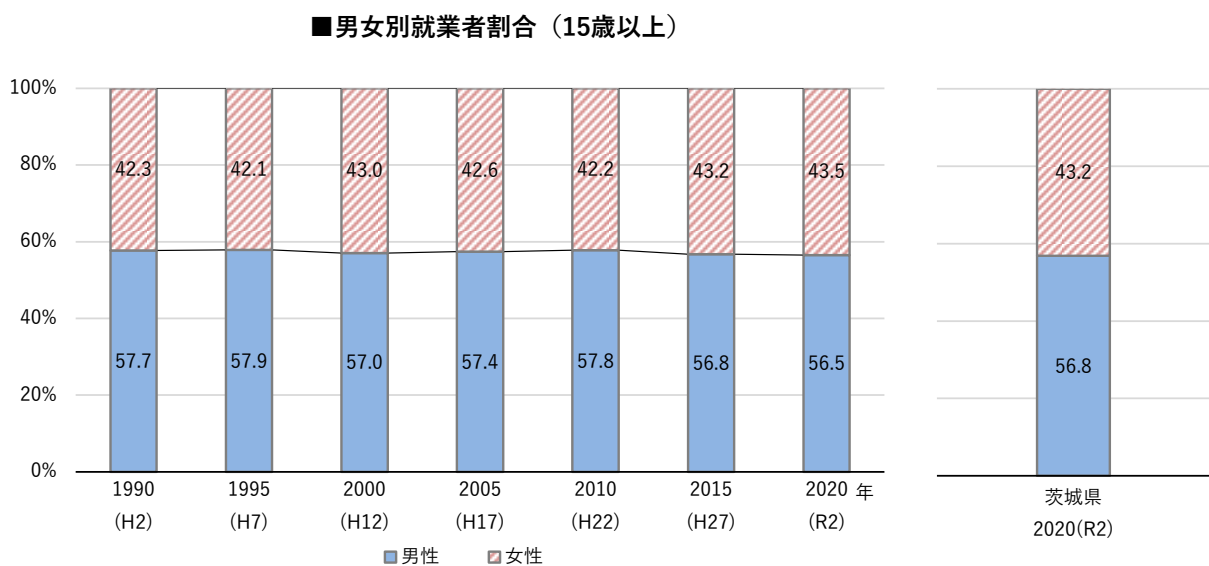
出典) 国勢調査  
2010(H22)年は配偶関係不詳を除いて算出。2015(H27)、2020(R2)年は不詳補充結果を採用

## 1 - 4 就業の状況

### (1) 男女別就業者割合の推移

#### ◆女性の就業者割合は少しずつ増加している

本市の就業者（15歳以上）について、男女別割合の推移をみると、大きくは変化していないものの、男性就業者の割合は近年若干減少し、2020（R2）年には56.5%となっています。一方で女性就業者の割合が少しずつ上昇し、2020（R2）年には茨城県全体よりも女性の割合が0.3ポイント高くなっています。



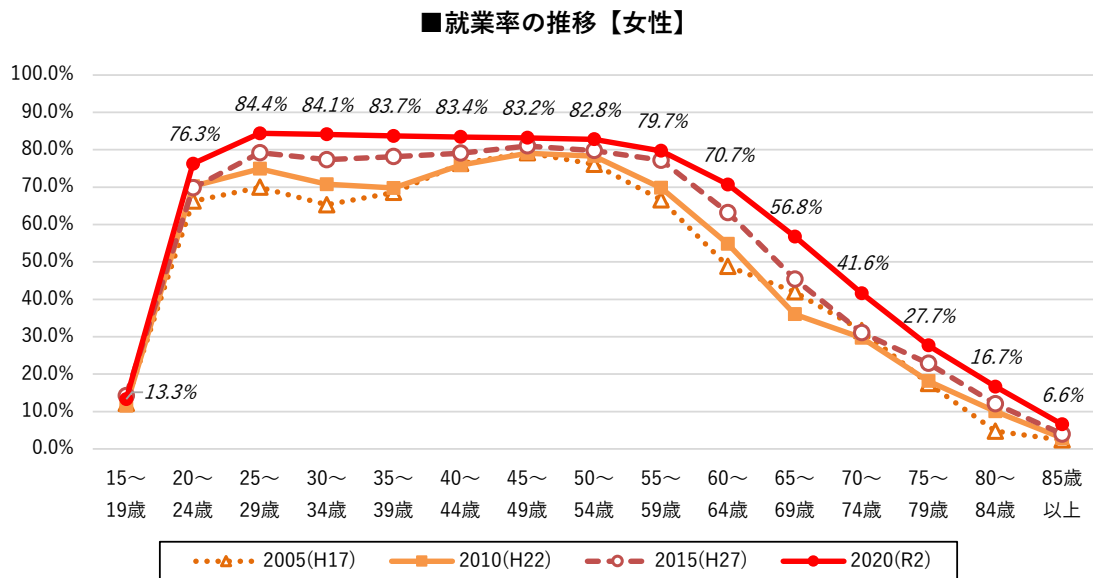
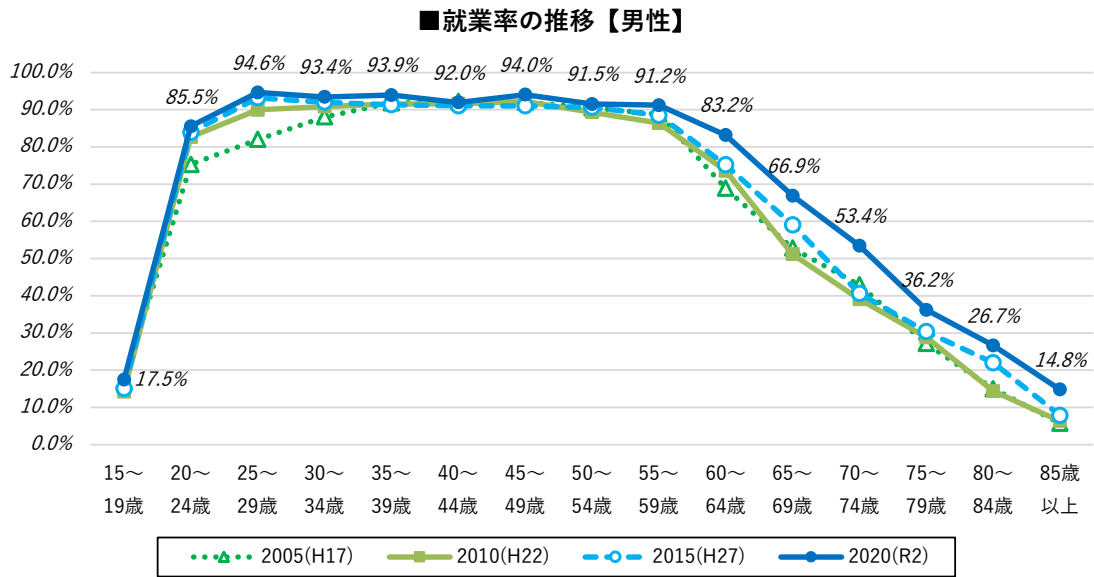
出典) 国勢調査  
2015(H27)、2020(R2)年は労働力状態不詳補完結果を採用して算出

#### ◆女性における結婚・出産期にあたる就業率の一時低下がなくなっている

本市の就業者数（15歳以上）について、年齢別の就業率の推移をみると、男性では、年々60歳以上の就業率が上昇していることがうかがえます。

一方、女性について、2010（H22）年頃まで見られたいわゆる「[M字カーブ](#)」（結婚・出産期に当たる年代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇）がほとんどなくなり、男性と同様の曲線を描くように変化しています。また、女性においても、年々60歳以上の就業率が上昇していることがうかがえます。



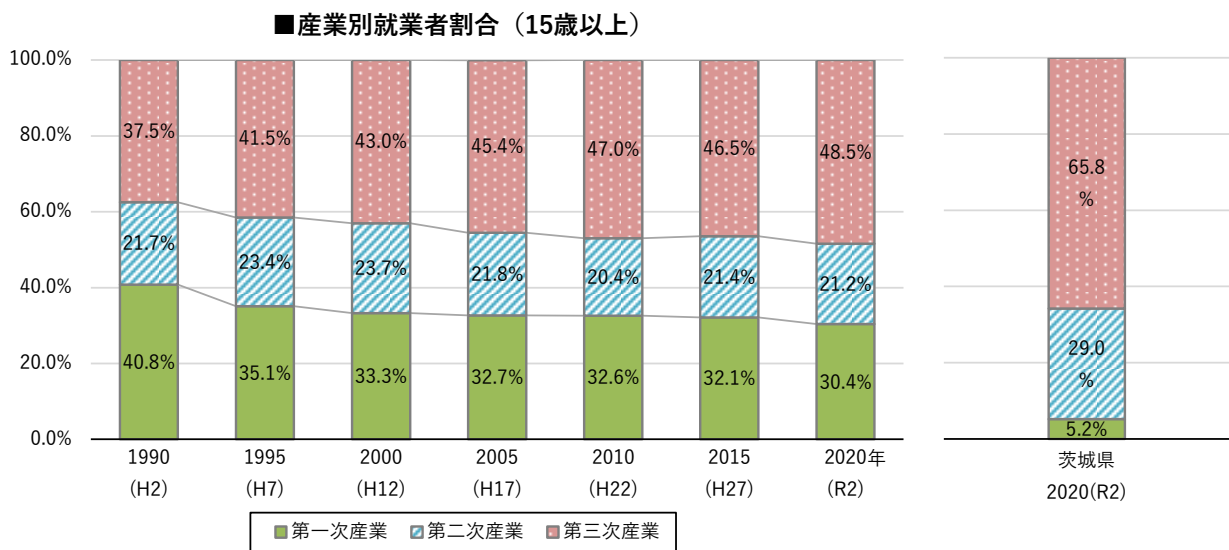


出典) 国勢調査  
 2010(H22)年は労働力状態不詳を除いて算出。2015(H27)、2020(R2)は不詳補完結果を採用して算出

## (2) 産業別就業者数の推移

### ◆第一次産業人口割合は減少しているが、現在も全体の3割を占める

本市の就業者割合（15歳以上）の推移を産業三区分別にみると、1990（H2）年頃までは第一次産業（農業、林業、漁業）の割合が4割で最も高くなっていましたが、年々割合が減少し、2020（R2）年には第一次産業が3割で、第三次産業（サービス業等）が全体の半数近くを占めています。一方で、茨城県全体の割合と比較すると、本市は依然として第一次産業の占める割合がかなり高く、現在も農業が盛んなまちとなっていることがうかがえます。



出典) 国勢調査

1990(H2)～2010(H22)年は「分類不能」を除いて算出。2015(H27)、2020(R2)は不詳補完結果を採用して算出

## ◆女性の就業者は、「医療、福祉」「宿泊業、飲食サービス業」などに多い

本市の就業者数（15歳以上）について、産業大分類別及び男女別に割合をみると、第一次産業の「林業」「漁業」、第二次産業全般、第三次産業の「電気・ガス・熱供給・水道業」「運輸業、郵便業」などの分野で、男性の割合が高くなっています。

一方、「医療、福祉」「宿泊業、飲食サービス業」「金融業、保険業」などの分野では、女性の割合が高くなっています。「宿泊業、飲食サービス業」については、コロナ禍で多大な影響を受けている分野でもあり、女性の就業環境への影響が懸念されます。

本市の主要産業でもある「農業」分野については、男性のほうが多いものの、他の分野に比べて男女比の割合が近くなっています。

■産業大分類別就業者数【男女別割合】

		全就業者数	男性	(割合)	女性	(割合)
総数		26,458	14,959	56.5%	11,499	43.5%
第一次	農業	7,995	4,570	57.2%	3,425	42.8%
	林業	4	3	75.0%	1	25.0%
	漁業	40	32	80.0%	8	20.0%
第二次	鉱業、採石業、砂利採取業	8	6	75.0%	2	25.0%
	建設業	2,468	2,052	83.1%	416	16.9%
	製造業	3,122	2,011	64.4%	1,111	35.6%
第三次	電気・ガス・熱供給・水道業	88	80	90.9%	8	9.1%
	情報通信業	130	91	70.0%	39	30.0%
	運輸業、郵便業	1,367	1,184	86.6%	183	13.4%
	卸売業、小売業	3,374	1,501	44.5%	1,873	55.5%
	金融業、保険業	242	89	36.8%	153	63.2%
	不動産業、物品賃貸業	197	123	62.4%	74	37.6%
	学術研究、 専門・技術サービス業	506	336	66.4%	170	33.6%
	宿泊業、飲食サービス業	809	260	32.1%	549	67.9%
	生活関連サービス業、娯楽業	888	347	39.1%	541	60.9%
	教育、学習支援業	816	318	39.0%	498	61.0%
	医療、福祉	2,205	487	22.1%	1,718	77.9%
	複合サービス事業	298	165	55.4%	133	44.6%
	サービス業（他に分類されないもの）	1,159	780	67.3%	379	32.7%
公務（他に分類されるものを除く）	742	524	70.6%	218	29.4%	

出典) 国勢調査  
不詳補完結果を採用して算出

## 第2章 市民及び事業所等の意識調査

### 2-1 市民意識調査【概要】

#### (1) 調査の方法等

本計画の策定や今後の施策の実現にあたって、市民の意識を把握するため、市内に在住する方を対象として市民意識調査を実施しました。

#### ◆調査対象

- ・市内に在住する18歳以上の方の中から2,000人を無作為抽出  
(男性：1,000人、女性：1,000人)

#### ◆実施方法

- ・返信用封筒を同封し、郵送配布、郵送回収
- ・実施時期：発送 令和4年8月2日(火)  
回収 令和4年8月19日(金) (最終締め切り：令和4年8月26日(金))

#### ◆回収状況

配布数	回収数	回収率	有効回収数	有効回収率
2,000件	700件	35.0%	700件	35.0%

#### ◆主な内容

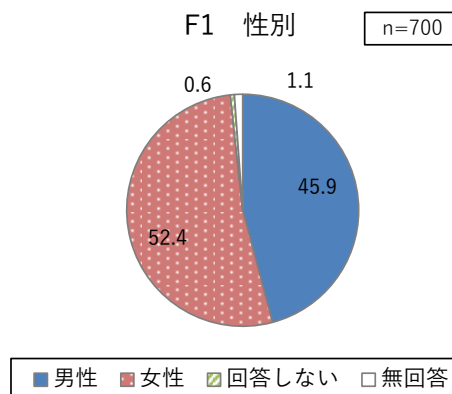
回答者の属性

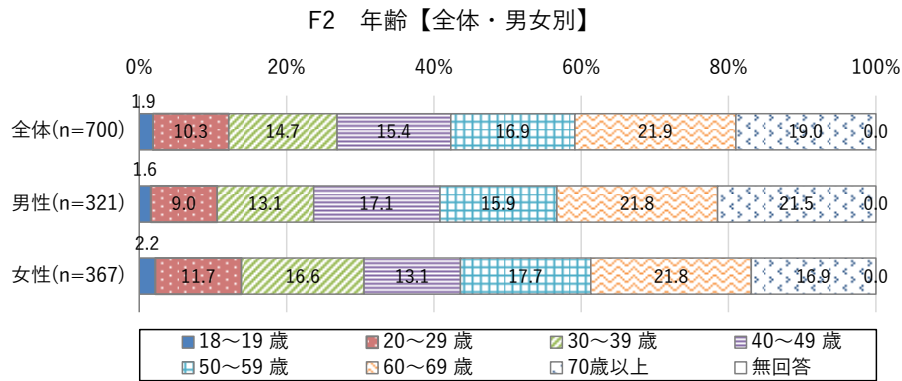
- ①男女共同参画意識について
- ②家庭生活等について
- ③仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス) 等について
- ④就業について
- ⑤ドメスティック・バイオレンス (配偶者・恋人等からの暴力) について
- ⑥市の施策について

#### (2) 市民意識調査結果の概要

##### ◆回答者は女性が多く、年齢では60歳未満が6割

今回の市民意識調査の回答者については、女性の割合が若干高く、年齢については、18～59歳が男女ともに約6割となっています。



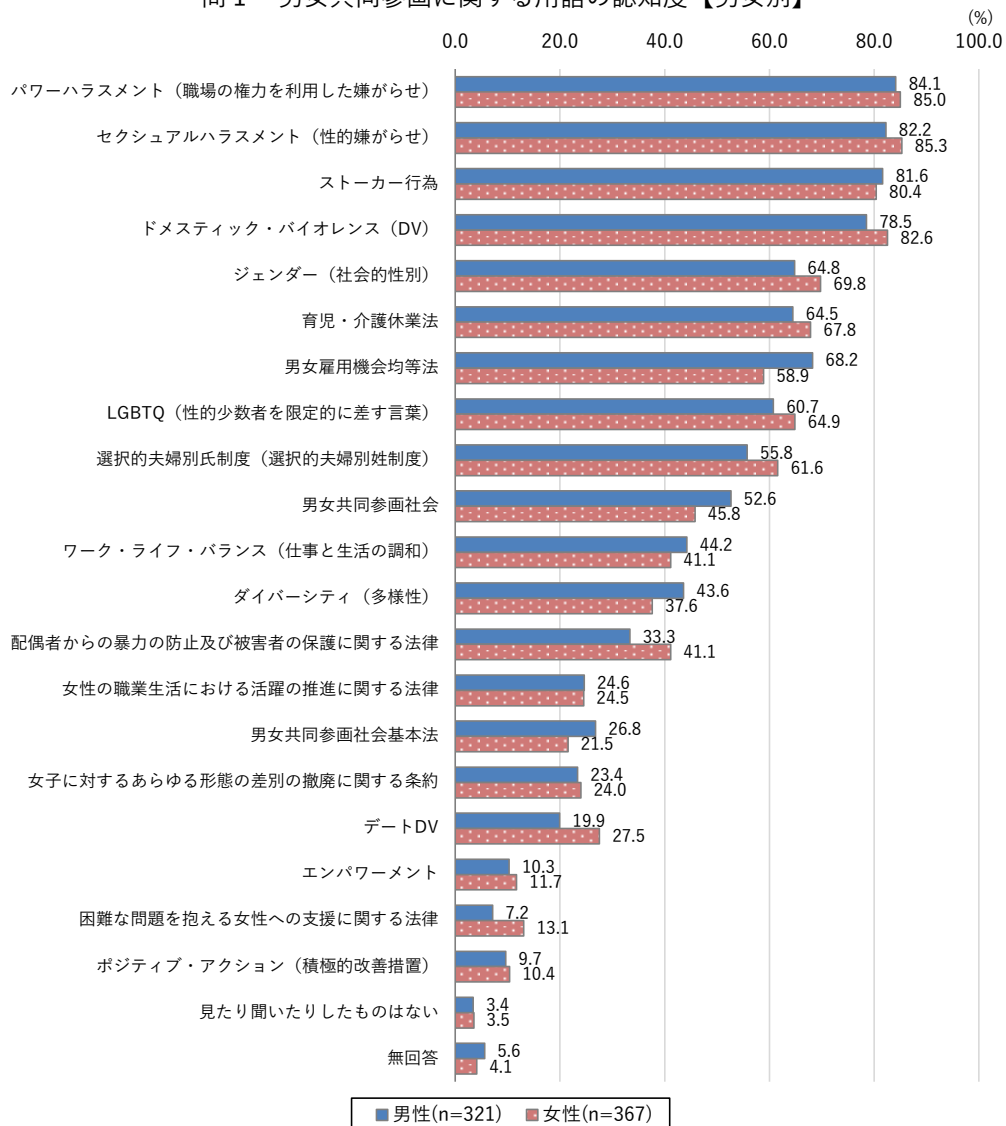


①男女共同参画意識について

◆男女共同参画に関する用語で「ジェンダー」の認知度が上昇している

男女共同参画に関する用語の認知度をみると、男女ともに「パワーハラスメント」「セクシュアルハラスメント」「ストーカー行為」「ドメスティック・バイオレンス」等の認知度が高くなっています。前回調査と比較して、今回は特に「ジェンダー」の認知度が上昇しており（男性：41.8%→64.8%、女性：47.5%→69.8%）、言葉が浸透してきたことがうかがえます。

問1 男女共同参画に関する用語の認知度【男女別】

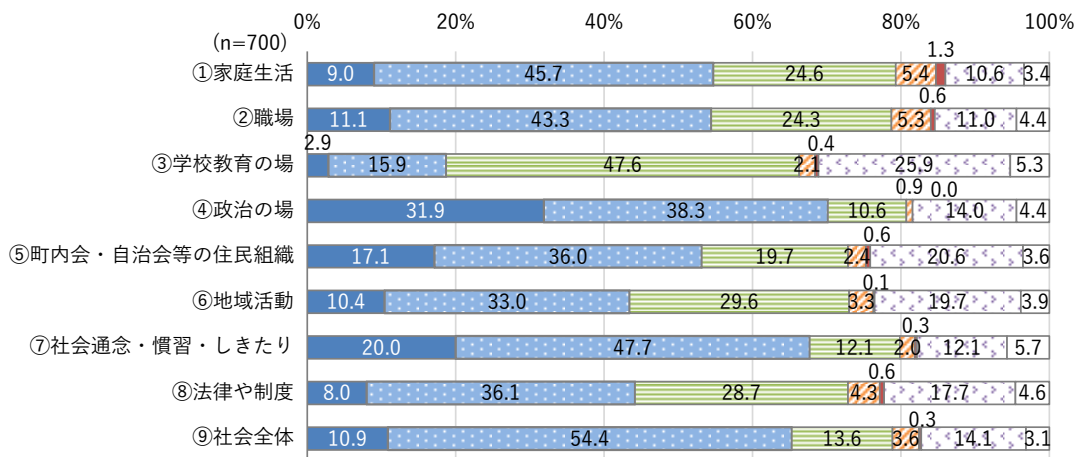


◆男女の地位は、「社会全体」で相変わらず『男性優遇』と感じる傾向が強い

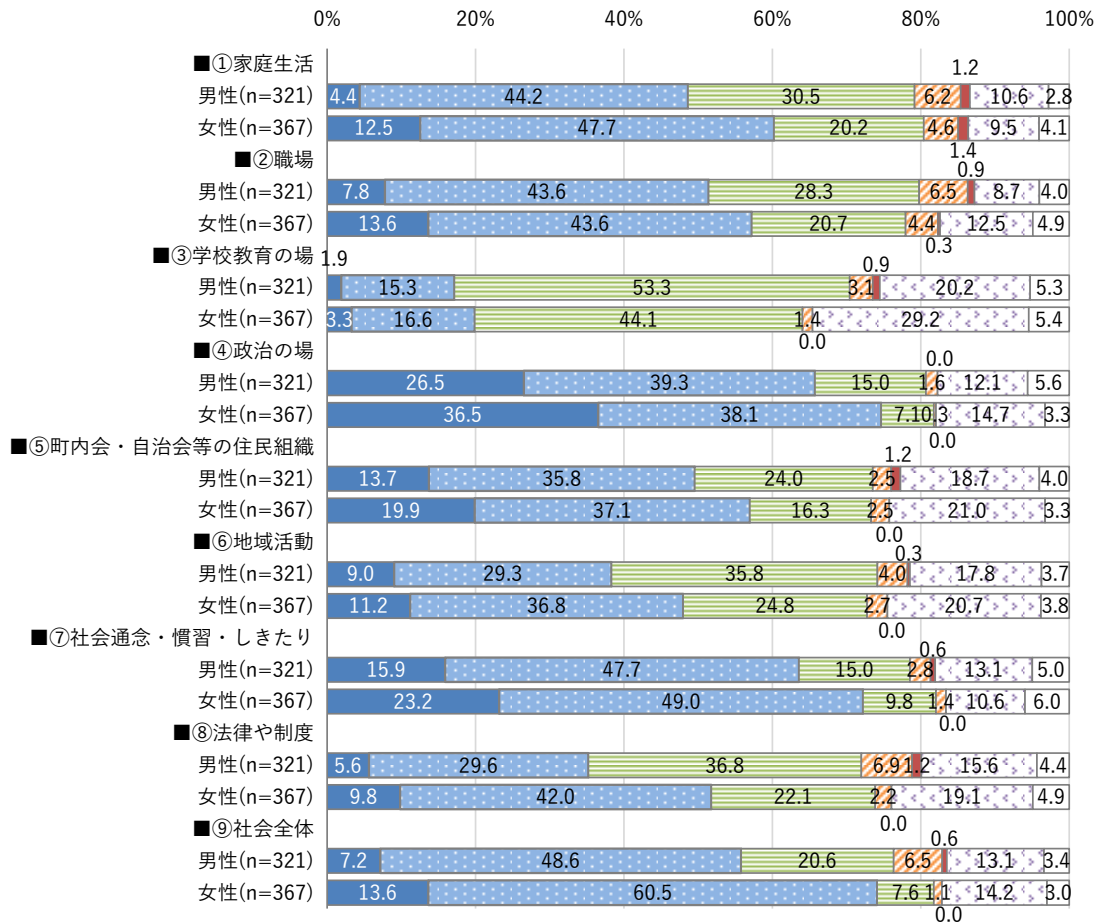
男女の地位については、「学校教育の場」では『平等』と思う割合が高いものの、学校以外の分野では相変わらず『男性優遇』と思う割合が高くなっており、特に「政治の場」「社会通念・慣習・しきたり」「社会全体」でその傾向が強くなっています。

男女別にみると、どの分野においても女性は『男性優遇』と感じる傾向が強く、「社会全体」では7割以上の女性が『男性優遇』と感じています。

問2 男女の地位【全体】



【男女別】



■ 男性の方が非常に優遇されている  
 ■ どちらかといえば男性の方が優遇されている  
 ■ 平等である  
 ■ どちらかといえば女性の方が優遇されている  
 ■ 女性の方が非常に優遇されている  
 □ わからない  
 □ 無回答

②家庭生活等について

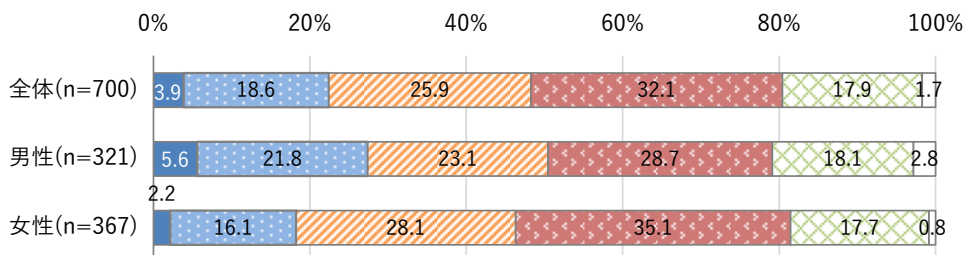
◆「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方には若い人ほど『反対』が多い

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方については、全体として『反対』の回答が6割で、特に女性では『反対』の割合が高くなっています。

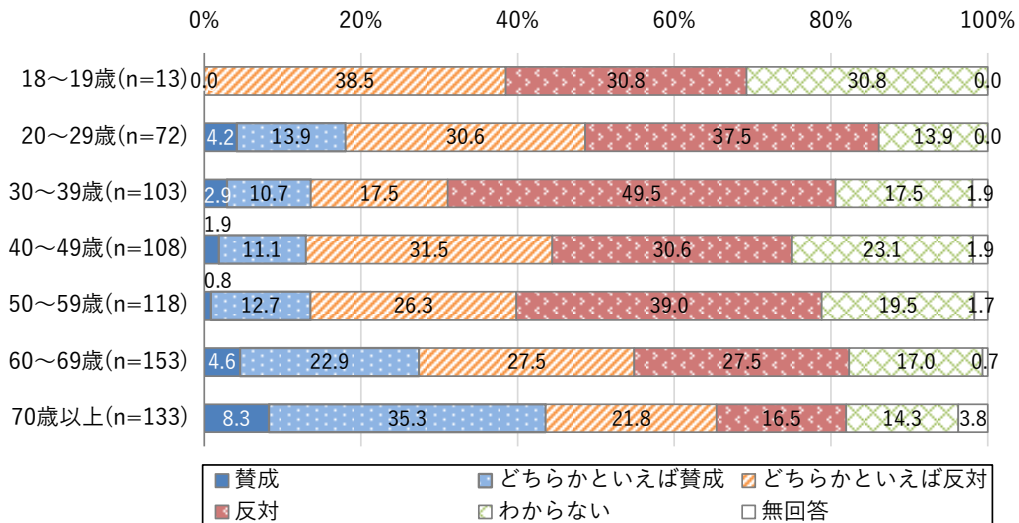
年齢別にみると、30代以下の若い年齢層では『反対』が概ね7割となっており、特に10代では『賛成』の回答がゼロとなっています。一方で、70歳以上では4割以上が『賛成』と回答しており、世代による意識の違いが明確になっています。

問3 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方

【全体・男女別】



【年齢別】

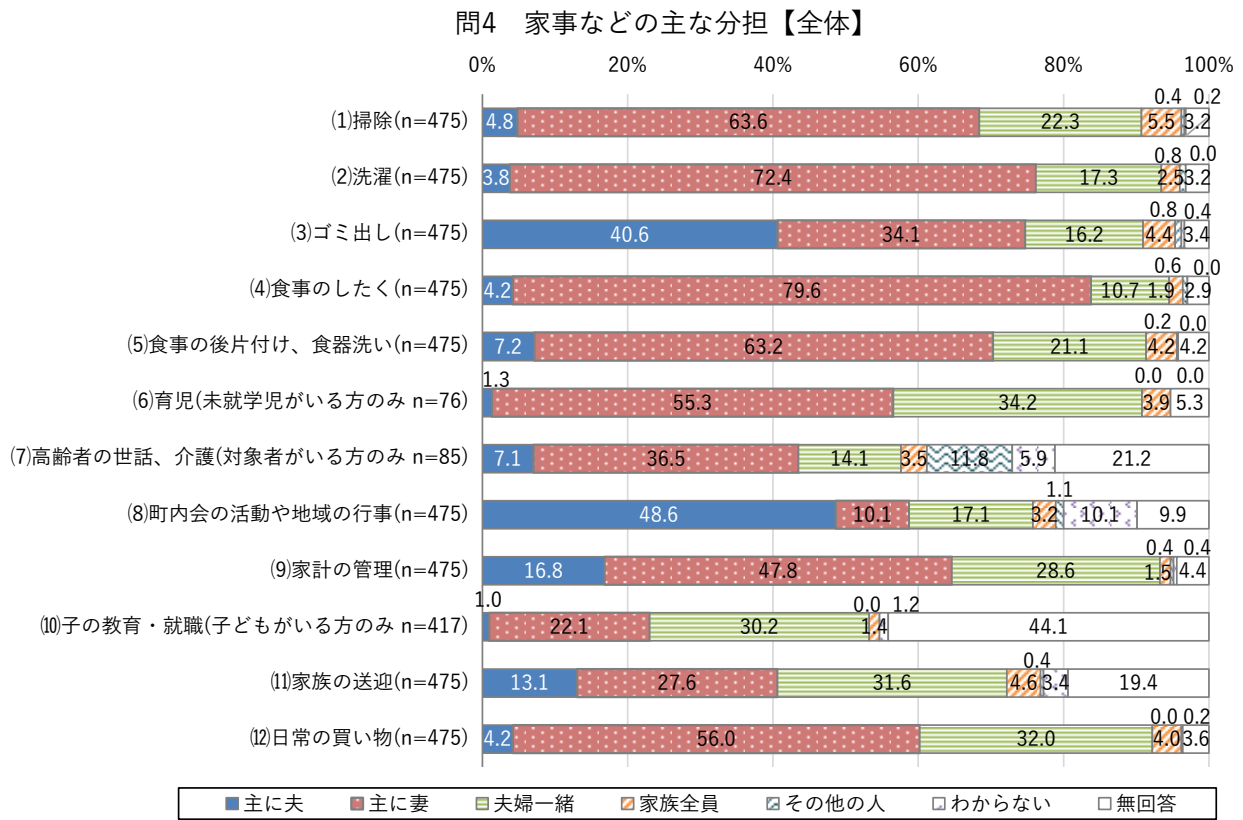


◆女性の家事の負担は全般的に大きい。育児については「夫婦一緒」も3割程度ある

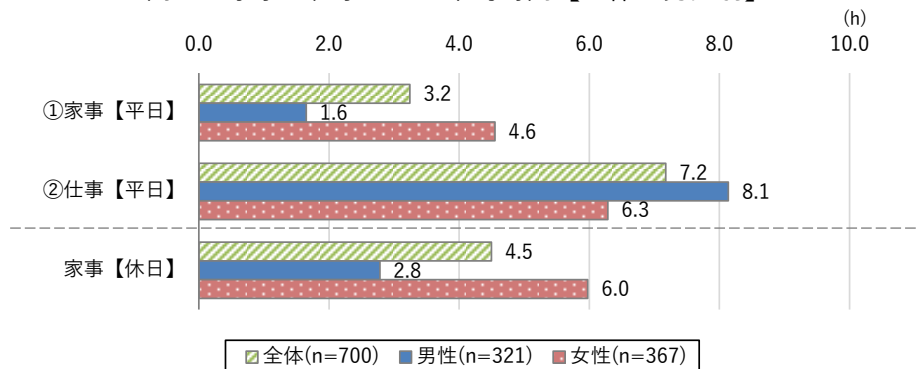
家事の主な分担状況を見ると、全般的に「主に妻」の割合が高く、特に「食事のしたく」「洗濯」「掃除」といった代表的な家事を妻が担っている状況となっています。一方、「ゴミ出し」「町内会の活動や地域の行事」は、「主に夫」の割合が高くなっています。

「育児」「家族の送迎」「日常の買い物」等については、「夫婦一緒」の割合も3割以上と比較的高く、特に「育児」については、「夫婦一緒」又は「家族全員」で概ね4割となっています。

家事（育児や介護を含む）や収入を伴う仕事の1日平均時間をみると、平日の家事は女性が3時間多く、平日の仕事は男性が2時間多くなっています。また、休日の家事は女性が3時間多くなっており、平日、休日ともに女性の家事の負担の大きさがうかがえます。



問5 家事や仕事の1日平均時間【全体・男女別】





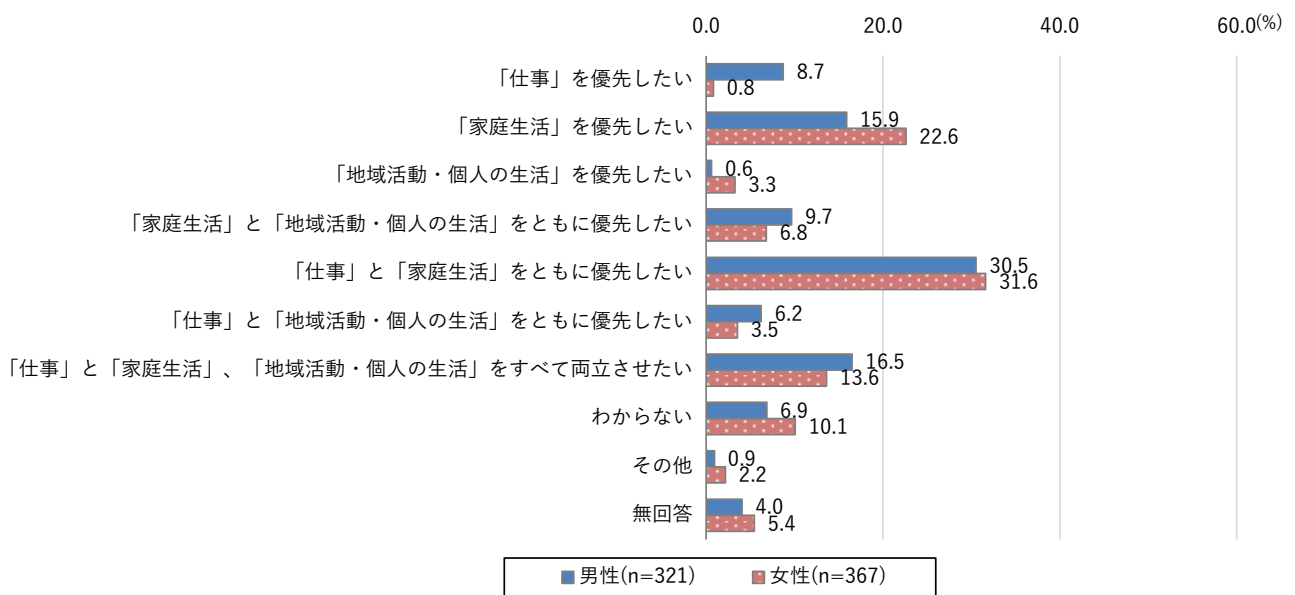
③仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について

◆『家庭生活』を優先したい」人が男女ともに増えてきている

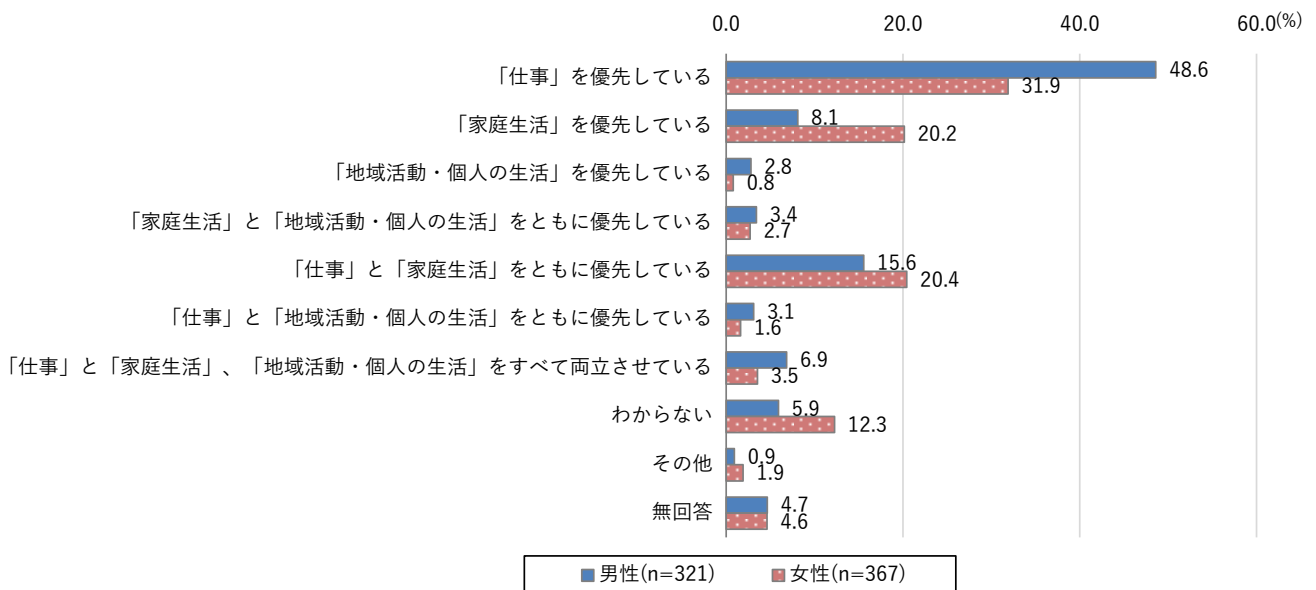
仕事、家庭生活、地域活動・個人の生活の理想については、『仕事』と『家庭生活』をともに優先したい」割合が男女ともに最も高く、前回調査と比較すると、『家庭生活』を優先したい」割合が男女ともに上昇しています（男性：8.5%→15.9%、女性 13.9%→22.6%）。

仕事、家庭生活、地域活動・個人の生活の現実については、『仕事』を優先している」割合が男女ともに最も高くなっていますが、前回調査と比較すると、男女ともに低下しており（男性：53.3%→48.6%、女性：35.1%→31.9%）、コロナ禍を経て、仕事や生活に対する意識や価値観が変化してきていることがうかがえます。

問8 仕事、家庭生活、地域活動・個人の生活 -理想- 【男女別】



問8 仕事、家庭生活、地域活動・個人の生活 -現実- 【男女別】



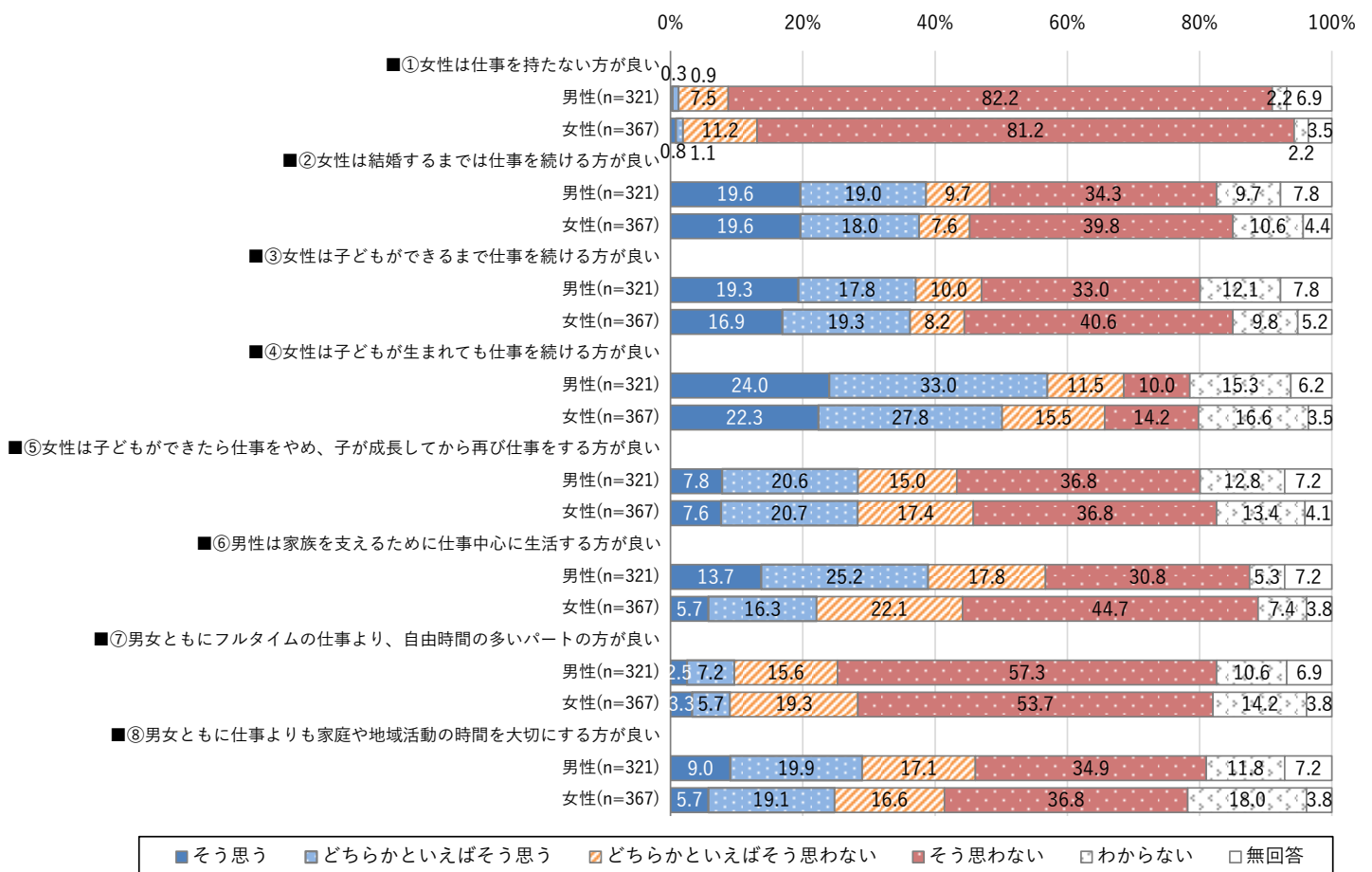
④就業について

◆「男性が家族を支えるため仕事中心に生活」という考えは当たり前ではなくなっている

男女が働くことに関する考え方については、「女性は仕事を持たない方が良い」という考え方に否定的な人は男女ともに9割となっており、特に「そう思わない」割合は男女ともに前回よりも高くなっています（男性：75.8%→82.2%、女性：77.2%→81.2%）。

また、「男性は家族を支えるために仕事中心に生活する方が良い」という考え方に否定的な人は男性5割、女性7割弱となっており、特に「そう思わない」割合は男女ともに前回よりも高くなっています（男性：25.5%→30.8%、女性：32.2%→44.7%）。

問11 男女が働くことに関する考え方【男女別】

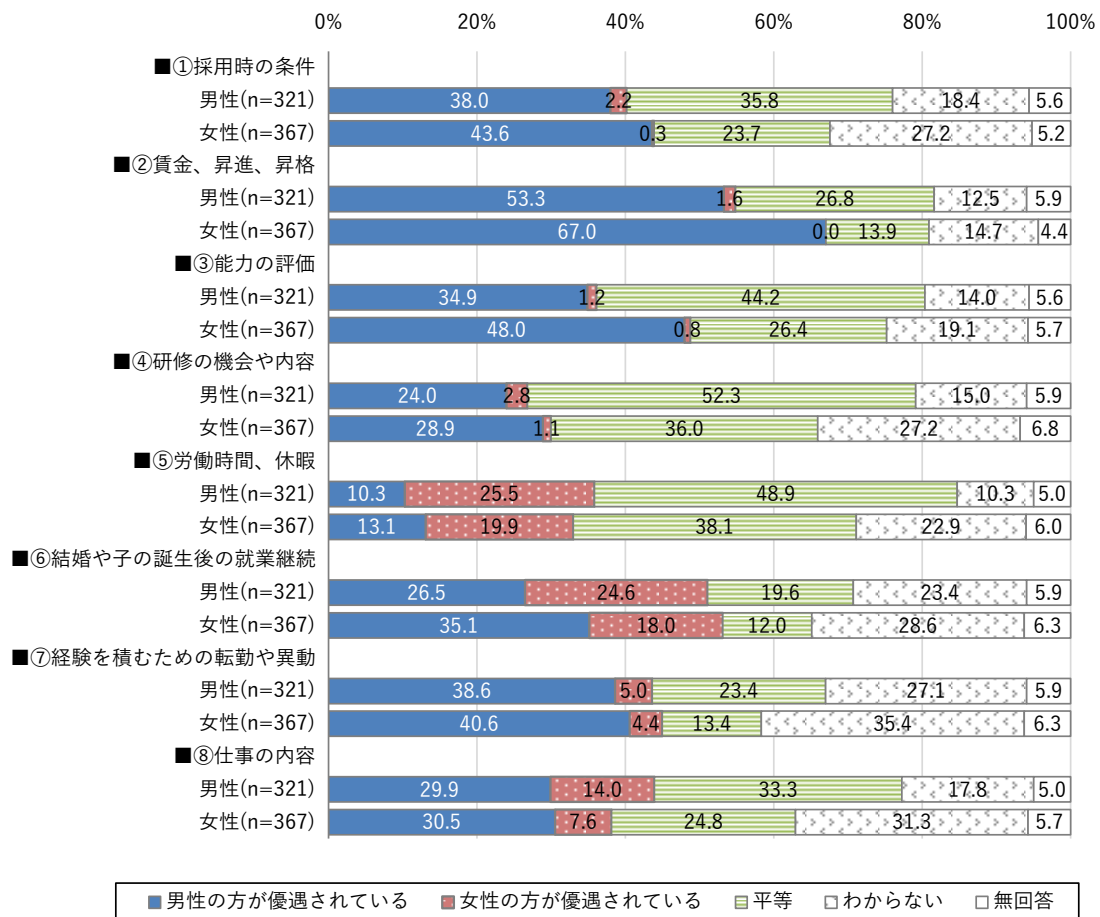


◆「賃金、昇進、昇格」等で「男性優遇」、「労働時間、休暇」等で「女性優遇」と感じている

職場における男女平等の感じ方については、男女で違いが大きく、「賃金、昇進、昇格」については女性の7割、「能力の評価」については女性の5割が「男性の方が優遇されている」と感じています。

一方、「労働時間、休暇」「結婚や子の誕生後の就業継続」については、「女性の方が優遇されている」と感じる人も多く、特に男性では「女性の方が優遇されている」と感じる割合が高くなっています。

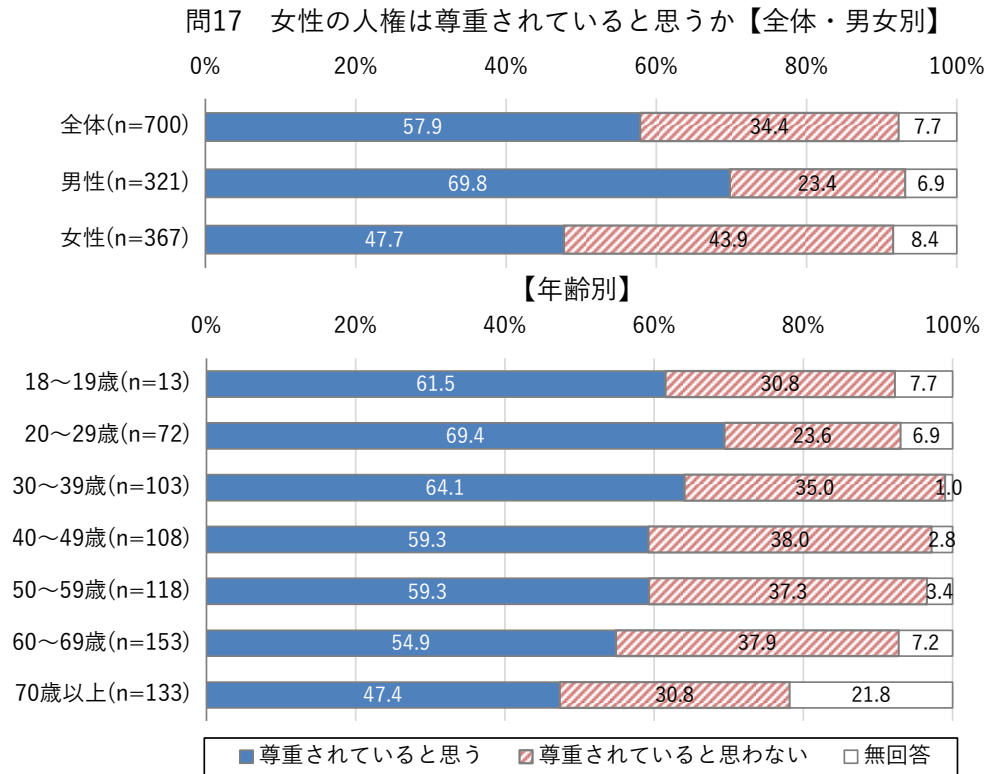
問12 職場における男女平等の感じ方【男女別】



⑤ **ドメスティック・バイオレンス（配偶者・恋人等からの暴力）等**について

◆ **女性、特に年長者の人権尊重が課題**

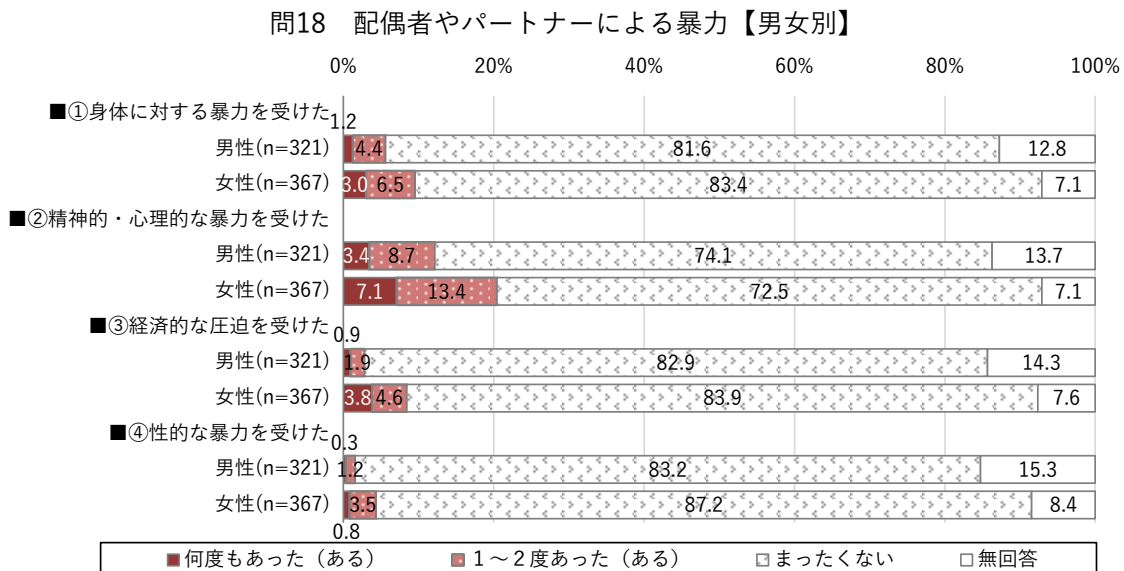
女性の人権の尊重について、男性は「尊重されていると思う」人が7割ですが、女性は5割で前回調査よりは向上（40.1%→47.7%）しているものの、意識の差が大きくなっています。また、年齢別では、年代が上がるほど「尊重されていると思う」割合は低くなっています。



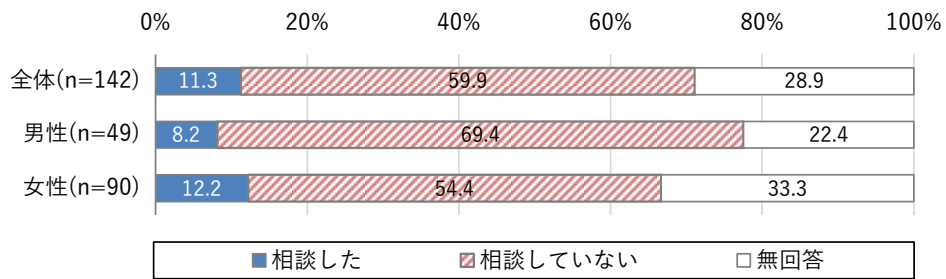
◆ **女性へのDV被害対策とともに、男性に対する相談対策も必要になってきている**

配偶者やパートナーによる暴力については、全般的に女性が暴力を受けた割合が高く課題となっていますが、前回調査と比較すると、「身体に対する暴力を受けた」割合（2.4%→5.6%）や「精神的・心理的な暴力を受けた」割合（10.9%→12.1%）が、男性で上昇しています。

特に男性は「相談していない」割合が7割と女性よりも高く、今後の課題と考えられます。



問18-1 電話や窓口での相談【全体・男女別】



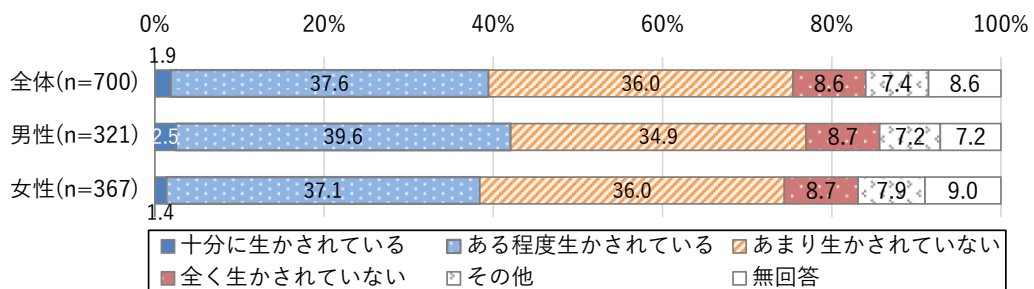
⑥市の政策について

◆女性の視点や意見を生かし、DV対策や家庭生活、差別のない働き方等の更なる取組が必要

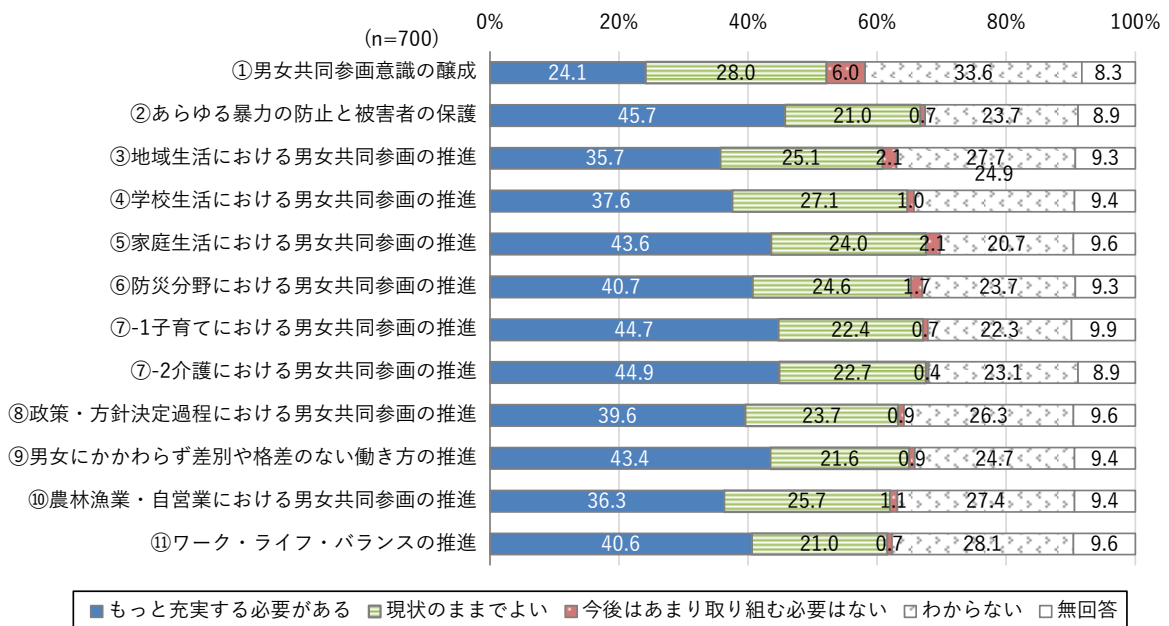
市政運営における女性の意見や視点については、全体として『生かされていない』と感じる割合が4割を超えており、特に女性で高くなっています。

また、男女共同参画に関する取組について市民の視点からみると、「もっと充実する必要がある」割合が高いのは、「あらゆる暴力の防止と被害者の保護」「家庭生活における男女共同参画の推進」「子育てにおける男女共同参画の推進」「介護における男女共同参画の推進」「男女にかかわらず差別や格差のない働き方の推進」などとなっており、施策評価とあわせて、これまでの取組を見直していく必要があると考えられます。

問19 市政運営における女性の意見や視点【全体・男女別】



問20 市の男女共同参画に関する取組【全体】



## 2-2 事業所意識調査【概要】

### (1) 調査の方法

本計画の策定や今後の施策の実現にあたって、今回は、市民に加えて事業所における意識を把握するため、市内事業所を対象として意識調査を実施しました。

#### ◆調査対象

- ・従業員数が概ね 20 名以上の市内事業所全てを対象（131 社）

#### ◆実施方法

- ・返信用封筒を同封し、郵送配布、郵送回収
- ・実施時期：発送 令和 4 年 8 月 10 日（水）  
回収 令和 4 年 8 月 31 日（水）（最終締め切り：令和 4 年 9 月 7 日（水））

#### ◆回収状況

配布数	回収数	回収率	有効回収数	有効回収率
131 件	63 件	48.1%	63 件	48.1%

#### ◆主な内容

- ①事業所の概要
- ②雇用の状況について
- ③ワーク・ライフ・バランスについて
- ④育児や介護と仕事の両立について
- ⑤女性の活躍について
- ⑥ハラスメントについて
- ⑦市の施策について

### (2) 事業所意識調査結果の概要

#### ①事業所の概要

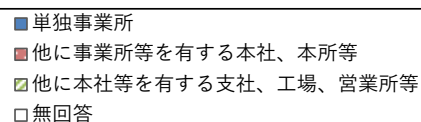
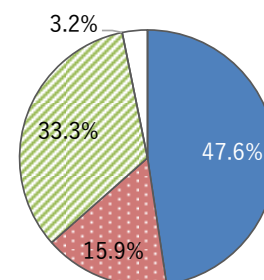
##### ◆回答事業所は単独事業所、医療・福祉分野が多い

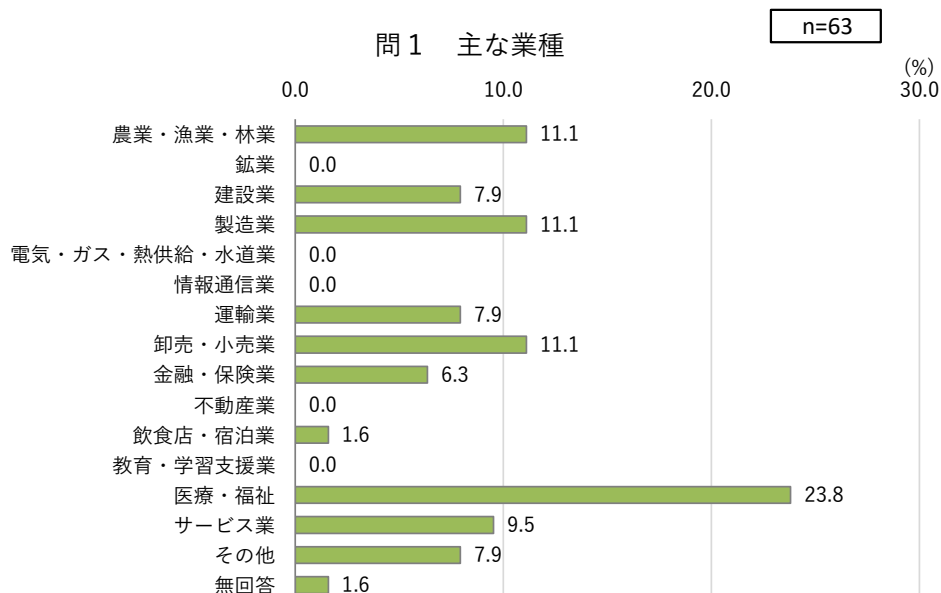
今回回答のあった事業所については、「単独事業所」が約半数となっています。

主な業種については、「医療・福祉」が最も多く、次いで「農業・漁業・林業」「製造業」「卸売・小売業」が多くなっています。

問1 事業所の形態

n=63



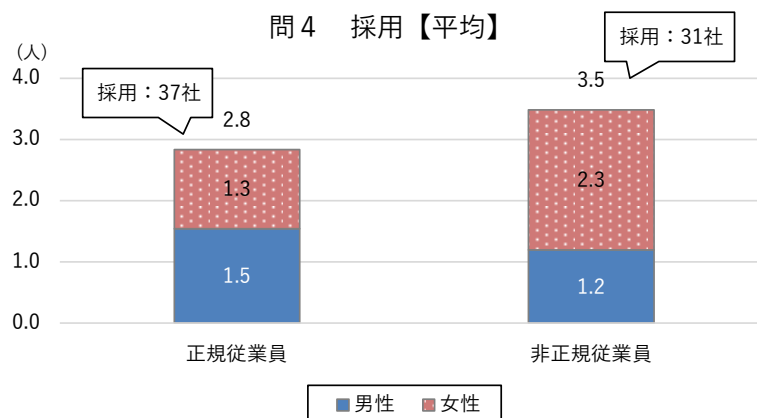
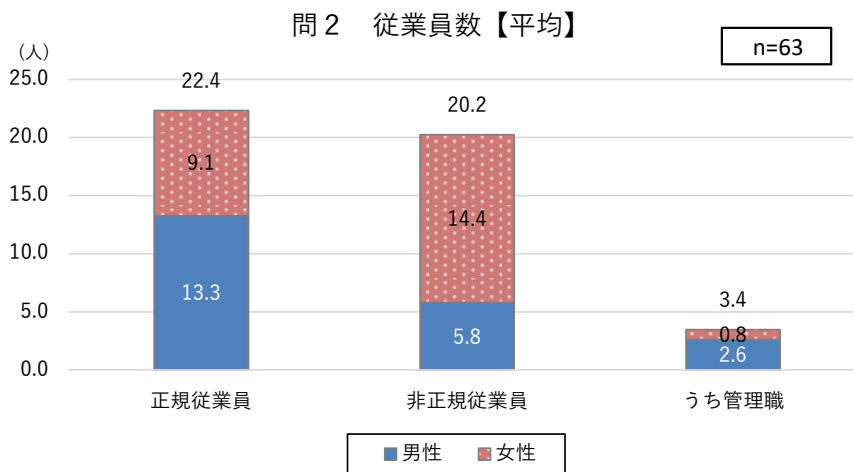


②雇用の状況について

◆正規従業員の採用は概ね男女半々だが、非正規従業員は雇用及び採用ともに女性が多い

従業員数【平均】をみると、「正規従業員」は 22.3 人で、うち男性が 6 割、「非正規従業員」は 20.2 人で、うち女性が 7 割、「管理職」は 3.5 人で、うち男性が 7 割となっています。

また、最近 1 年間で採用のあった事業所の採用状況【平均】をみると、「正規従業員」は 2.8 人で、概ね男女半々となっていますが、「非正規従業員」は 3.5 人で、うち女性が 6 割以上を占めています。





③ ワーク・ライフ・バランスについて

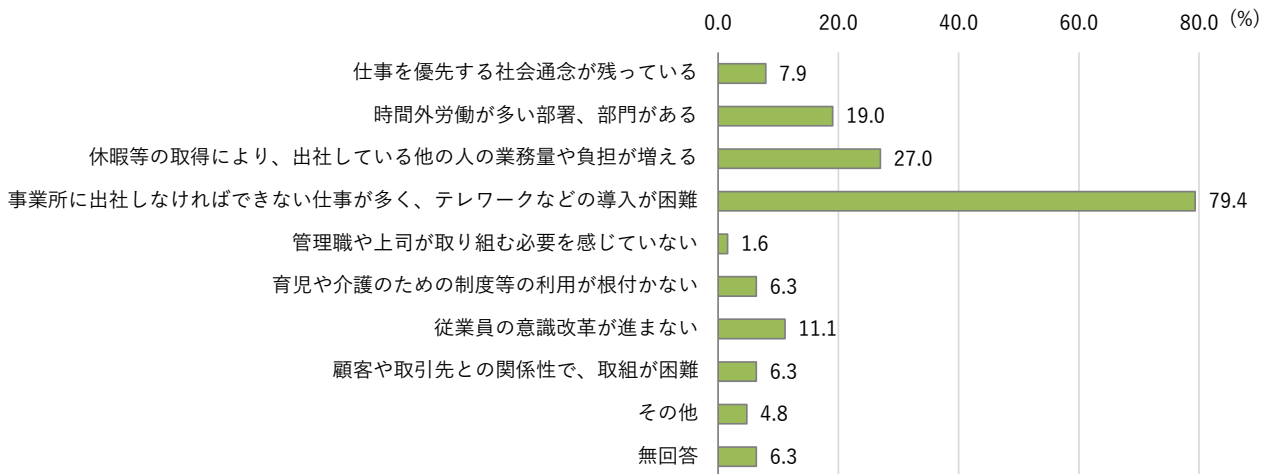
◆ テレワークなどの導入が困難だが、ワーク・ライフ・バランスの研修等に関する関心は高い

ワーク・ライフ・バランスの課題をみると、「事業所に社しなければできない仕事が多く、テレワークなどの導入が困難」が8割と最も多く、「休暇等の取得により、出社している他の人の業務量や負担が増える」も3割と比較的多くなっています。

ワーク・ライフ・バランスに関する取組では、「①時間外労働を減らす取組」や「②有給休暇の取得を促進する取組」、「⑤従業員の健康確保対策」は7割の事業所で既に「実施」されています。また、「実施」は少ないものの、「⑩従業員に対するワーク・ライフ・バランスの研修や話し合い」「⑪管理職に対するワーク・ライフ・バランスの研修」を「今後予定」している事業所はそれぞれ4割を超え、関心が高くなっています。

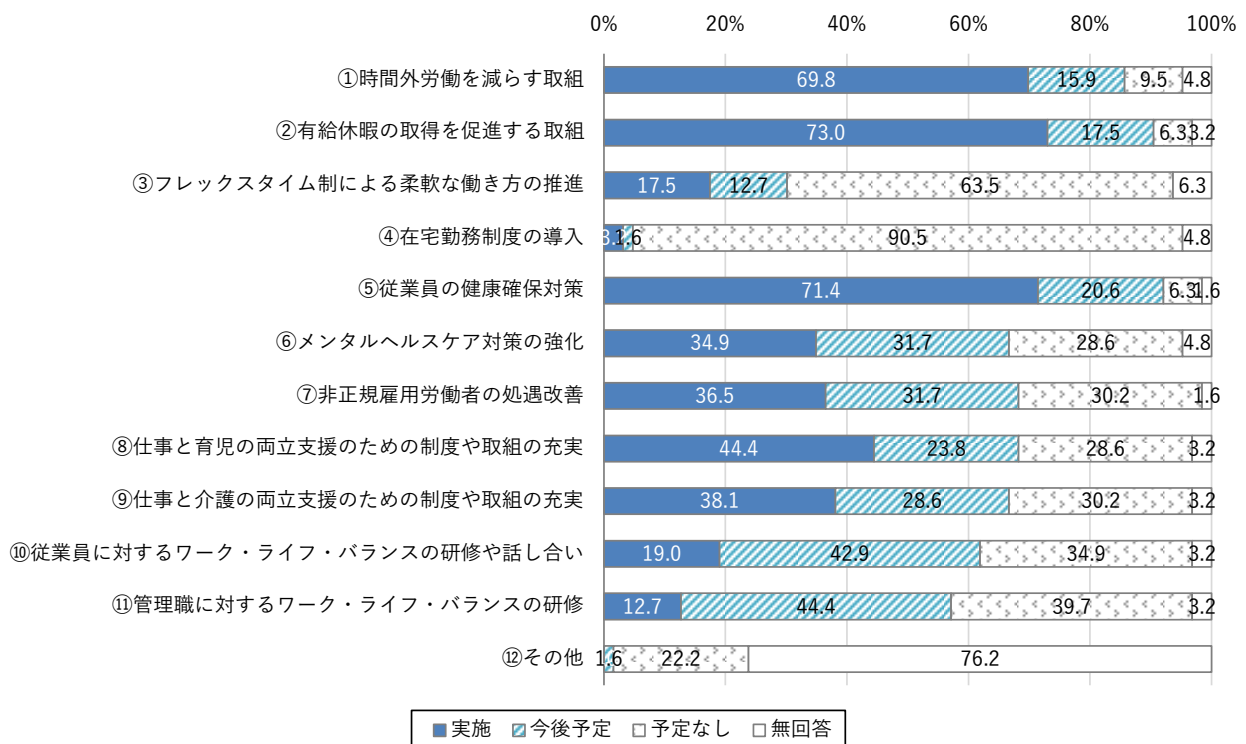
問6 従業員のワーク・ライフ・バランスの課題

n=63



問7 ワーク・ライフ・バランスに関する取組

n=63



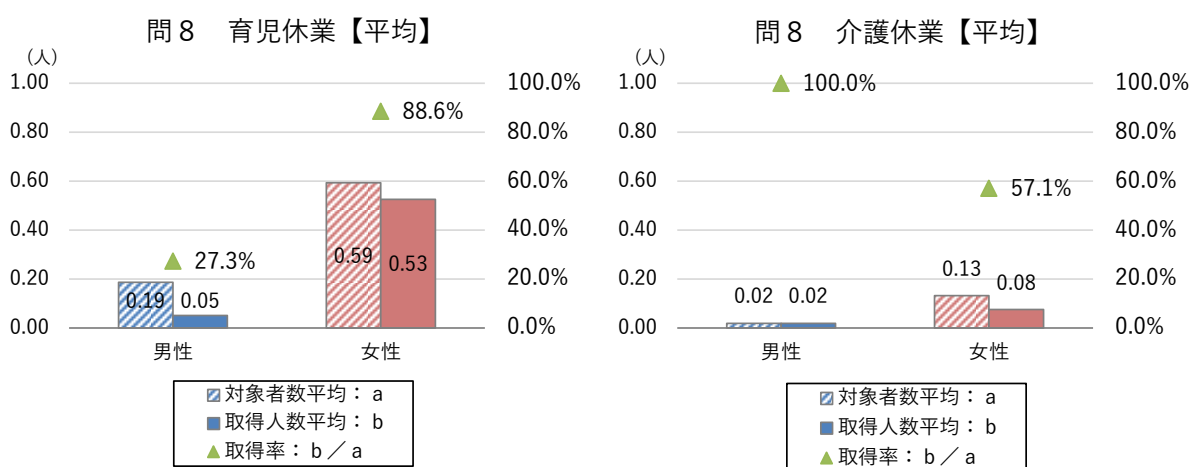


④育児や介護と仕事の両立について

◆男性の育児・介護休業取得は少ない。両立に関する取組では全体的に「予定なし」も多い

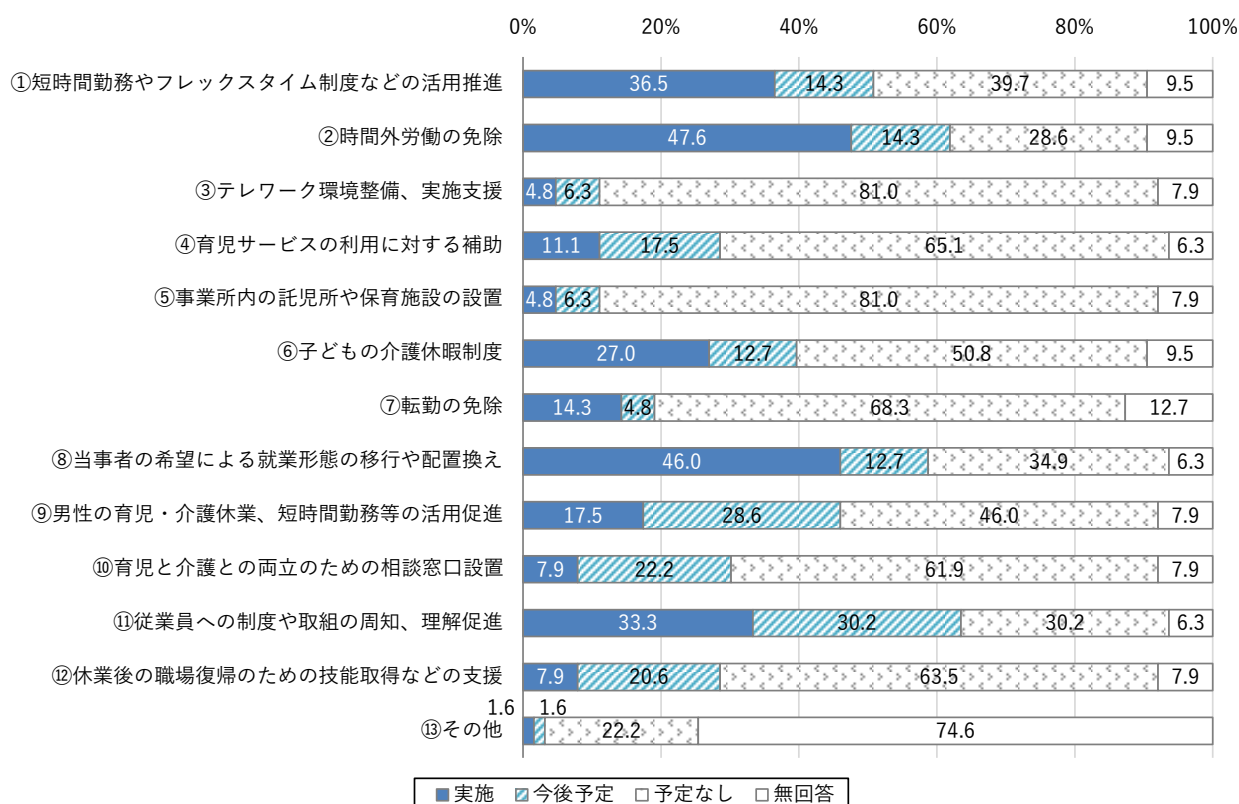
育児・介護休業の取得状況をみると、最近1年間の育児休業の取得人数【平均】は、男性が0.05人（取得率23.7%）、女性が0.53人（取得率88.6%）で、男性は女性の1/10程度となっています。介護休業の取得人数【平均】は、男性が0.02人（取得率100.0%）、女性が0.08人（取得率57.1%）で、やはり女性が多いものの、取得率は6割程度となっています。

育児や介護との両立に関する取組については、「②時間外労働の免除」や「⑧当事者の希望による就業形態の移行や配置換え」では「実施」が4割以上を占めていますが、全体として「予定なし」が多くなっています。「⑨男性の育児・介護休業、短時間勤務等の活用促進」や「⑪従業員への制度や取組の周知、理解促進」では、「今後予定」が3割となっています。



問9 育児や介護との両立に関する取組

n=63



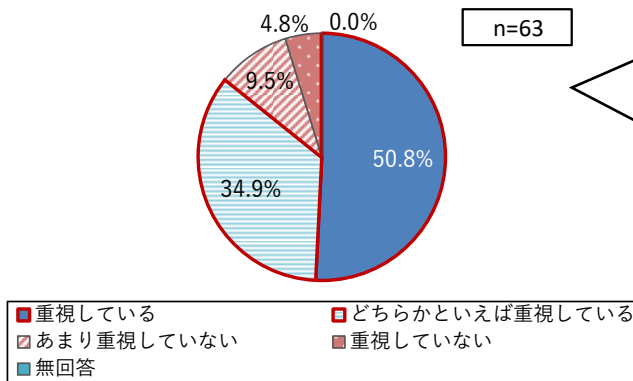
⑤女性の活躍について

◆女性の活躍を重視している事業所が8割以上。就業環境づくりにも積極的に取り組んでいる

女性の活躍を重視しているかをみると、『重視』（「重視している」又は「どちらかといえば重視」）の割合が8割を超えています。理由として、「女性従業員の活躍により、職場全体の労働意欲が高まる」が7割となっています。

女性の活躍できる就業環境づくりの取組では、「①様々な職域について、性別や年齢を問わず積極的に配置」や「③勤務時間や業務内容、勤務地などの希望の反映」、「⑤能力や成果に応じた処遇」、「⑥資格取得や能力開発、研修参加などの支援」について「実施」割合が6割と高くなっています。「実施」が4割未満の項目でも、「今後予定」が概ね3割以上となっており、女性が活躍できる環境づくりへの積極的な取組姿勢がうかがえます。

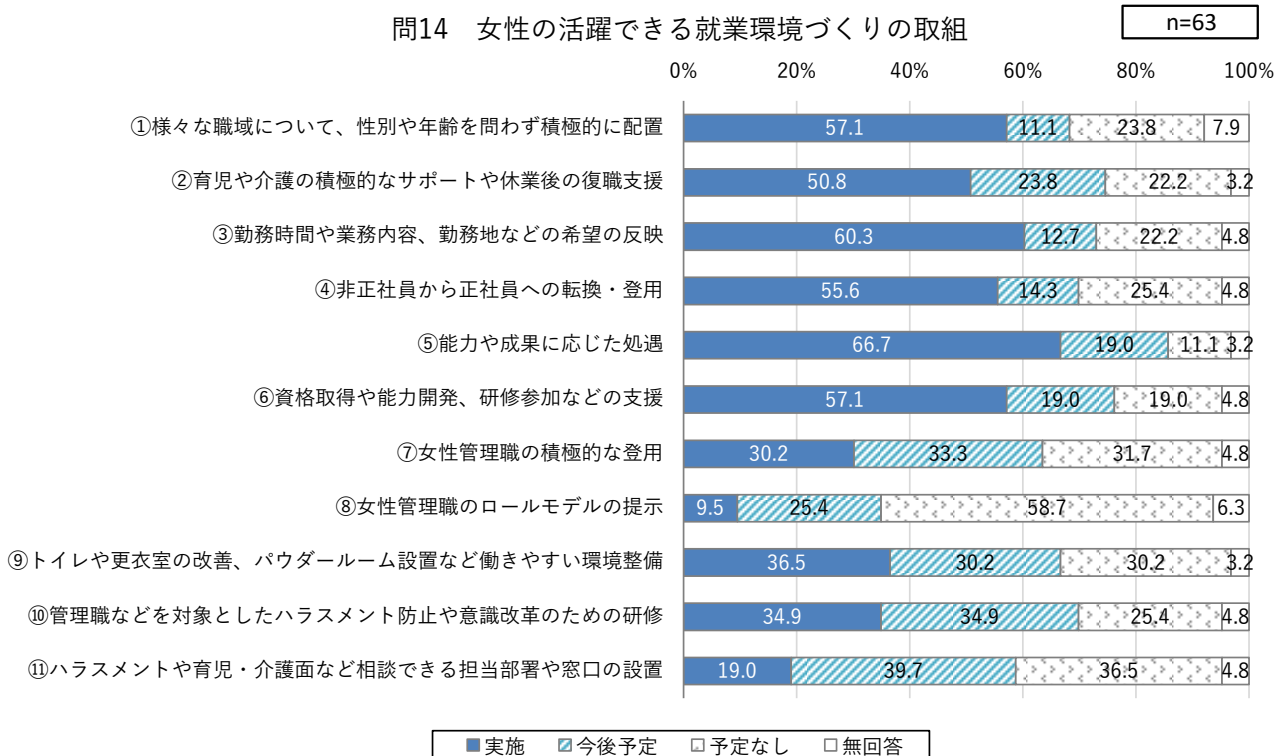
問11 女性の活躍を重視しているか



問 11-1 女性活躍を重視する理由 (n=54)

1位	女性従業員の活躍により、職場全体の労働意欲が高まる	70.4%
2位	優秀な人材を幅広く確保できる	46.3%
〃	女性従業員のための環境を整えることで、職場全体の環境も向上する	〃
4位	商品やサービスの開発において、女性の視点や考え方は重要である	40.7%

問14 女性の活躍できる就業環境づくりの取組



⑥ハラスメントについて

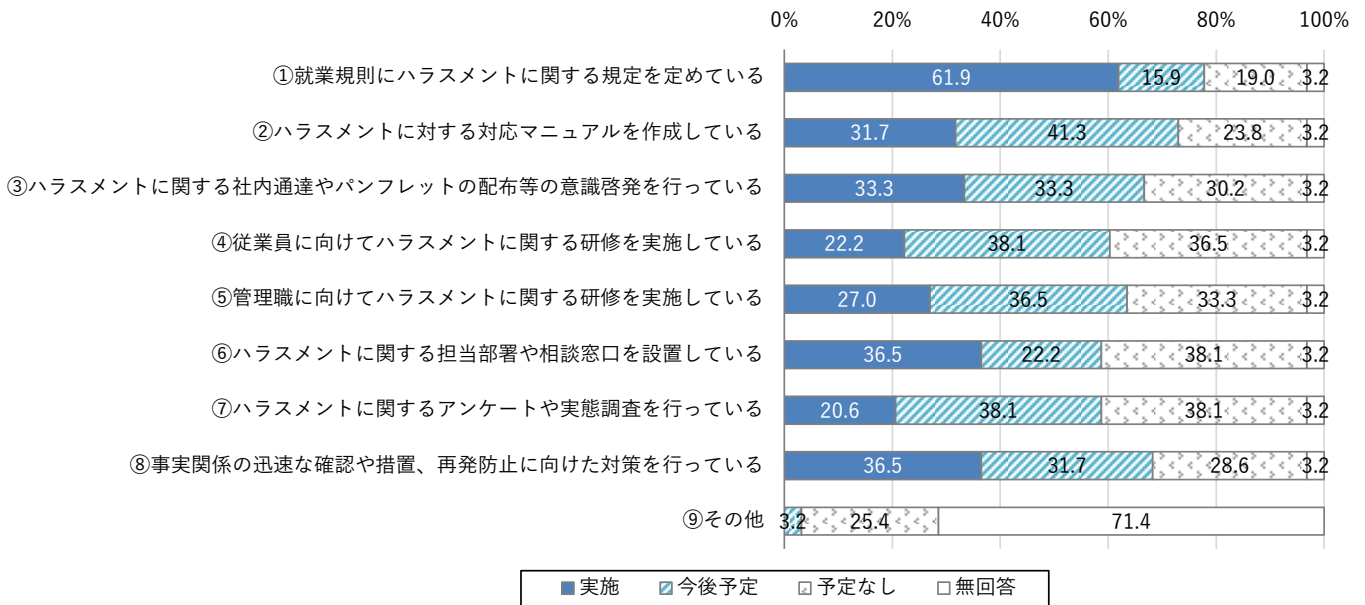
◆ハラスメント対策は、多くの事業所が必要を感じており、今後取り組む事業所も多い

ハラスメントに関する取組については、「①就業規則にハラスメントに関する規定を定めている」を「実施」している割合が6割となっています。その他の項目については、「実施」が2～3割程度となっているものの、「今後予定」の割合も概ね3～4割となっています。

ハラスメント防止への取組については、「既に積極的に取り組んでおり、今後も必要と捉えている」または「今後は取組が必要と捉えている」が7割となっています。一方「今後必要性はあるが、取組が進んでいない」も2割近くあり、ほとんどの事業所が取組の必要性を感じています。

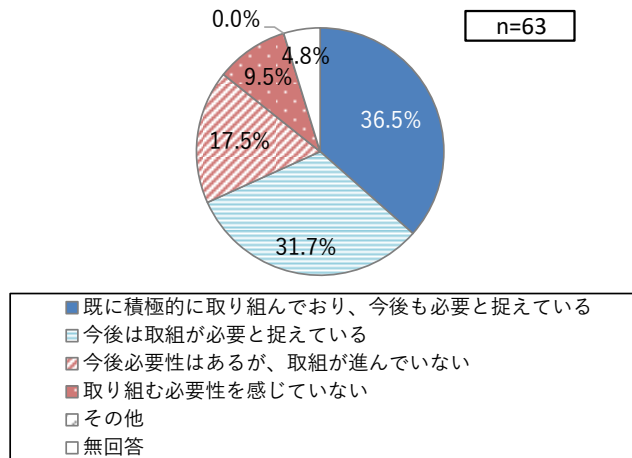
問15 ハラスメントに関する取組

n=63



問16 ハラスメント防止への取組

n=63

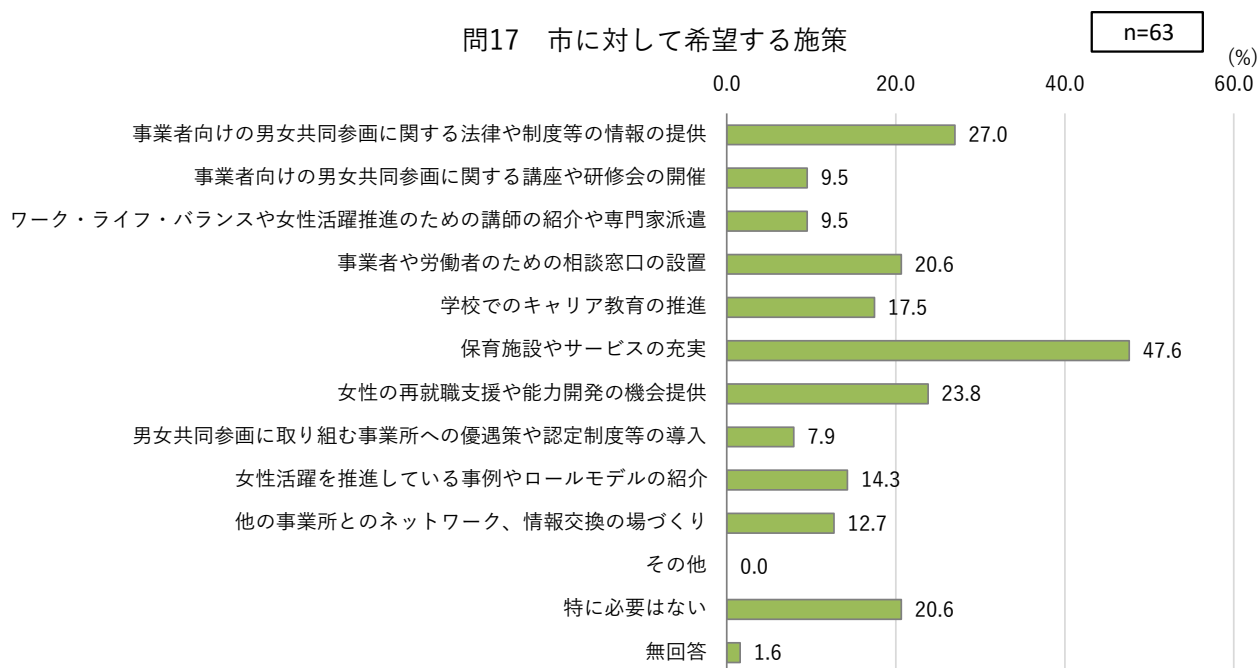


⑦市の施策について

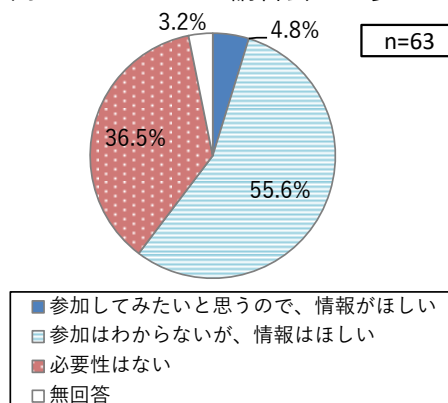
◆保育施設やサービスの充実のほか、事業者向けの情報提供や講習会等への関心は高い

市に対して希望する施策をみると、「保育施設やサービスの充実」が最も多く、次いで、「事業者向けの男女共同参画に関する法律や制度等の情報の提供」、「女性の再就職支援や能力開発の機会提供」などとなっています。

また、市の行うセミナーや講習会への参加については、「参加はわからないが、情報はほしい」という回答が5割を超えており、今後は関係機関と連携して、積極的な情報提供も必要であると考えられます。



問18 セミナーや講習会への参加



## 2-3 団体ヒアリング【概要】

### (1) 調査の方法

本計画の策定や今後の施策の実現にあたって、農業関係者や自営業者について、団体における女性部の活動や意向等を通じて男女共同参画における実態や課題を把握するため、ヒアリング調査を実施しました。

#### ◆調査対象

- ・ほこた農業協同組合、茨城旭村農業協同組合、銚田市商工会の女性部及び事務局

#### ◆実施方法

- ・それぞれの団体の事務所において、女性部のメンバー（役員）と事務局の方々に集まっていただき、ヒアリングを実施。

対象	実施日時	実施場所	参加者
ほこた農業協同組合	令和4年11月14日 13:30~14:30	ほこた農業協同組合 営農情報センター	女性部：3名 事務局：1名
茨城旭村農業協同組合	令和4年11月18日 11:00~12:00	茨城旭村農業協同組合 営農情報支援センター	女性部：5名 事務局：1名
銚田市商工会	令和4年11月14日 15:30~16:30	銚田市商工会	女性部：4名 事務局：1名

### (2) 団体ヒアリング結果の概要

#### ①女性部の概要について

- ◆各女性部では会員を広く募集し、それぞれ80名以上で活動  
通年で様々な活動を行い、女性の交流の機会を創出

項目	結果の概要
人数、入部の条件・きっかけ	<ul style="list-style-type: none"> <li>○各女性部では、年齢制限などを設けず、会員を広く募集。（JAでは農家に限らず募集）</li> <li>○入部するきっかけは様々であり、自らの希望や近所の方からの勧誘、地域の先輩や親からの引き継ぎ、子どもの親同士での勧誘など。</li> <li>○各女性部は80名以上の会員で構成。</li> </ul>
主な活動内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>○主には、視察を兼ねた研修旅行や体験教室（花植え、味噌づくり、他）など、女性の関心が高い活動や会員同士の親交を深める活動を実施。</li> <li>○その他、JAでは部会で作物のPR活動、商工会では市との協賛事業などを実施。</li> </ul>

## ②農業・自営業の実態について

- ◆昔は役割分担等がなく、全て女性が負担していたが、若い後継者等の考え方は異なる  
 仕事の環境や技術は、近年の気象状況やIT化、外国人技能実習生の増加等により大きく変化

項目	結果の概要
仕事と家庭の決め事・役割分担	○農業も自営業も、昔は仕事と家庭での決め事・役割分担等は基本的にはなく、女性が子育ても介護も仕事も行うことが当たり前だった。 ○農業の場合、天候次第で定休日や就業時間等を決めるのが難しいため、若い人の中には、 <a href="#">家族経営協定</a> を結んで休みや給料等を決めている例も出てきている。
後継者	○農業では、後継者がいる農家も結構あり、法人も増えている。規模が大きい農家では、外国人実習生が5~10人と多いところもある。若い人の場合、配偶者は農業以外の仕事をしているケースもある。 ○自営業では、業態が変わってきていて、仕事の進め方も合理的になっている。
仕事の変化	○農業では、最近の気候の変動（夏の暑さ、冬の厳しさ、台風など）が仕事に影響しているが、機械化されて作業が昔より軽減している部分もある。 ○自営業でも、仕事で使う道具は、以前と比べると進化しているが、（デジタル化で）パソコン操作に慣れていないと仕事にならないという面も出てきている。
女性の活躍等	○女性部の方々をはじめ、それぞれの分野で女性が積極的に取り組んでいる。 ○商工会では、市と一緒に「創業セミナー」を行っている。（カフェや飲食店等の問い合わせは女性が多い傾向）

## ③女性部の課題や今後について

- ◆コロナ禍で活動が縮小し、やめてしまう人も多く、部員を勧誘しても近年は固定化しがち  
 他団体や市と連携しながら、PR等により活動を盛り上げていくことが課題

項目	結果の概要
現在の課題	○各女性部がコロナ禍の影響により、以前行われていたイベントや研修等の行事ができず、活動縮小を余儀なくされ、辞めてしまう人もいる。 ○これまで女性部として積極的なPRは行われず、参加している人が固定化し、若い人の入部者数が減っている状況。各会とも、活動を知ってもらう機会や幅広い女性の参加が必要。
他団体との連携	○各女性部では、地域や県での女性部活動に参加しているものの、市内で分野の枠を超えた他団体との交流や連携は今まで行われていない。 ○各々枠組みができてしまっているため、今まで機会がなかったが、女性の集まる場所を増やし、交流会のような企画を行ってもよいのでは。
市への要望・連携等	○各女性部の活動を幅広くPRしていくため、市の広報紙などに女性部の活動紹介や部員の募集を掲載するのはどうか。 ○若い人向けに、 <a href="#">SNS</a> を使ってPRしていくとよいのでは。



## 第3章 第3次計画の評価と今後の課題

### 3-1 第3次計画の評価

#### (1) 成果指標の評価

第3次計画では、3つの基本目標について、それぞれの成果指標を掲げています。ここでは、それらの成果指標について、市民アンケート等より達成度を評価します。

#### 第3次計画の成果指標の達成状況

成果指標	基準値 2017 (H29)	目標値 2022 (R4)	実績値 2022 (R4)	基準値 との差	目 標 達成率	判定
基本目標Ⅰ 「男女（ひと）」と「意識」をつむぐ						
1 「社会全体」において男女の地位は平等になっていると思っている人の割合	15.2%	30.0%	13.6%	▲1.6	45.3%	C
2 配偶者（元配偶者も含む）や親密な関係にあるパートナー、恋人から暴力を受けたが、電話や窓口で相談していない人の割合	57.3%	30.0%	59.9%	▲2.6	50.1%	C
基本目標Ⅱ 「男女（ひと）」と「社会」をつむぐ						
1 「家庭生活」において男女の地位は平等になっていると思っている人の割合	26.1%	35.0%	24.6%	▲1.5	70.3%	B
2 「育児」について主に妻が担当している家庭の割合	14.7%	10.0%	18.7%	▲4.0	53.5%	C
3 市が主催する各種審議会等における女性委員の割合	25.8%	40.0%	22.6%	▲3.2	56.5%	B
基本目標Ⅲ 「男女（ひと）」と「働き方」をつむぐ						
1 「職場」において男女の地位は平等になっていると思っている人の割合	20.9%	35.0%	24.3%	3.4	69.4%	B
2 個人の生活において「仕事」と「家庭生活」をともに優先している人の割合	20.1%	30.0%	17.9%	▲2.2	59.7%	B

【判定基準】 A：順調（基準値より改善及び目標達成率 80%以上）  
 B：概ね順調（基準値より改善または目標達成率 55%～80%未満）  
 C：順調ではない（基準値より後退▲及び目標達成率 55%未満）

今回の評価では、成果指標が全体的に高い目標値であったことから、2017（H29）年の基準値からの改善と、目標達成率によって判定を行いました。

全体としては、B判定が4つ、C判定が3つという結果となりました。

### ①基本目標Ⅰ（「男女（ひと）」と「意識」をつむぐ）の評価

#### ◆ジェンダー平等の実現に向けた男女共同参画意識の啓発やDV相談業務等の対策強化が必要

基本目標Ⅰの2つの成果指標については、いずれもC判定という結果となりました。

我が国は、諸外国に比べてジェンダー指数が低いといった課題を抱えており、市民意識調査でも、特に「政治の場」や「社会通念・慣習・しきたり」で『男性優遇』という認識が強くなっています。今後も、「社会全体」の男女平等に向けた男女共同参画意識の啓発や、DV防止と被害者の保護に向けた相談業務等の強化など、ジェンダー平等の実現に向けて、引き続き取り組んでいく必要があると考えられます。

### ②基本目標Ⅱ（「男女（ひと）」と「社会」をつむぐ）の評価

#### ◆家庭生活は重視傾向。家庭の役割分担での男女共同参画に向けた意識改革や支援が課題

基本目標Ⅱの3つの成果指標については、B判定が2つ、C判定が1つとなりました。

新型コロナウイルスの感染拡大により人々の価値観も変化し、「家庭生活」を重視する傾向は強くなったと考えられる一方で、育児や介護を含む家事については、未だ女性の担う役割が大きいことがうかがえます。既に時代は変化し、家事や育児は男女で協力して担うものであり、今後は、意識の醸成や積極的な支援に一層取り組むことが必要であると考えられます。

また、国全体でも政策・方針決定過程における女性参加の低さが課題となる中、本市での成果指標の評価はBではあるものの、これまで以上に女性参加の推進を重視し、積極的に取り組むことが必要となっています。

### ③基本目標Ⅲ（「男女（ひと）」と「働き方」をつむぐ）の評価

#### ◆働く場での男女共同参画が進みつつある一方、仕事と家庭生活の調和の重要性が増している

基本目標Ⅲの2つの成果指標については、B判定が2つという結果となりました。

職場においては時代の要請や法整備が進み、性別にかかわらず能力や成果で判断するといった取組が進められていることから、少しずつ就業環境の改善が進んでいるものと考えられます。

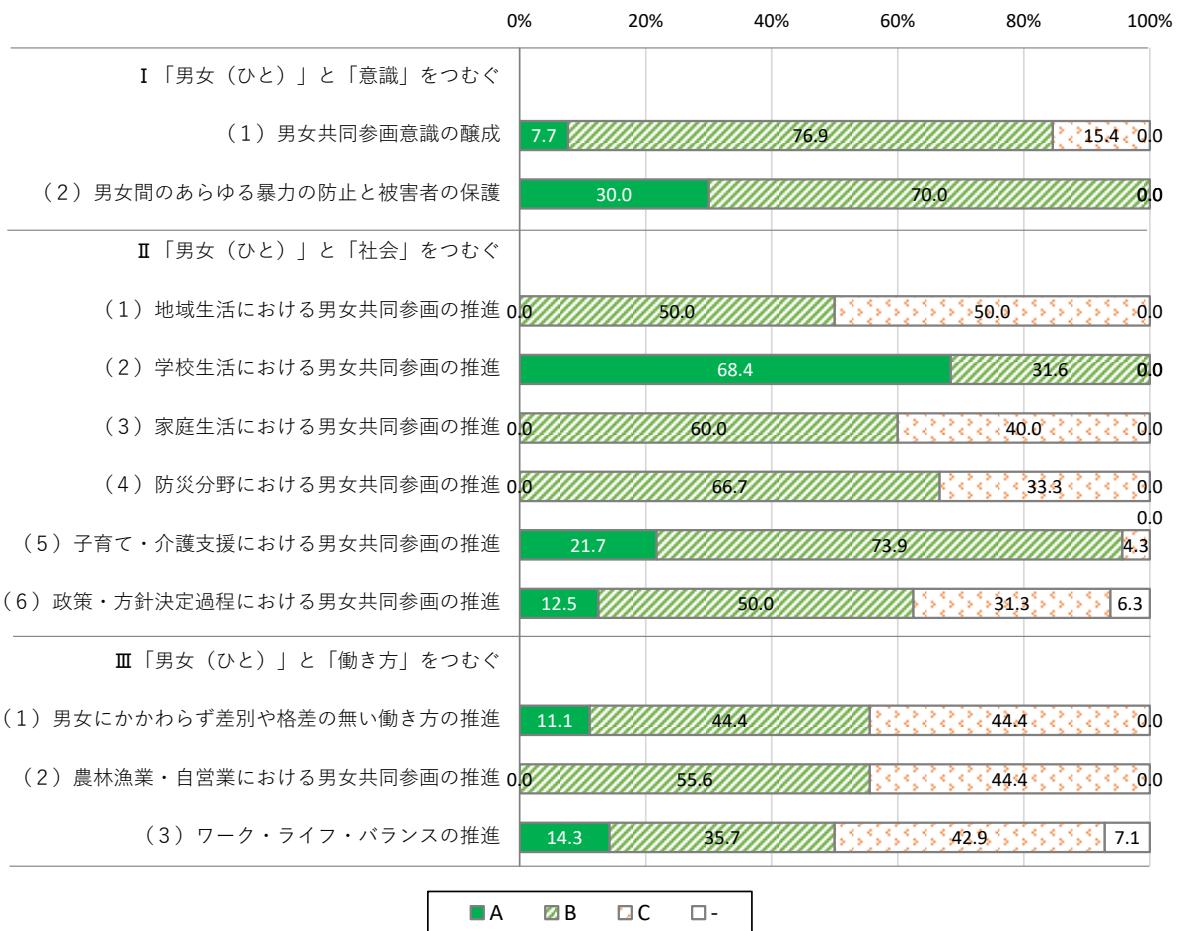
また、「仕事」だけでなく「家庭生活」を重視する傾向は、若い年齢層を中心に、男性にも広がりがつつあります。一方で、女性の就業者が増加し、これまで以上に仕事と家庭生活の調和は重要性を増すものと考えられ、今後は、事業所等のワーク・ライフ・バランスへの取組に対する支援はさらに重要となるものと考えられます。



(2) 施策の取組状況

第3次計画では、3つの基本目標を達成するため、それぞれ主要施策と具体的な取組を設定しています。ここでは、担当課の具体的な取組(110)に対する進捗状況の評価【2018(H29)～2021(R3)年度の評価の平均】を、主要施策ごとに集計し、分析を行いました。

第3次計画の主要施策の取組状況



【判定基準】 A：順調                      B：概ね順調  
 C：順調ではない                      -：取り組んでいない(中止等)

①基本目標Ⅰ（「男女（ひと）」と「意識」をつむぐ）に向けた施策の取組状況

◆目標Ⅰは概ね順調だが、「男女共同参画意識の醸成」では一部取り組めていない部分もある

基本目標Ⅰの取組については、概ね順調に取り組まれています。「男女共同参画意識の醸成」については、商工分野における「[家族経営協定](#)の推進」などで取組が順調に進んでおらず、今後の課題と考えられます。

②基本目標Ⅱ（「男女（ひと）」と「社会」をつむぐ）に向けた施策の取組状況

◆「学校生活」での取組は概ね順調だが、「地域生活」「家庭生活」等での工夫や見直しが必要

基本目標Ⅱの取組については、「学校生活における男女共同参画の推進」で7割がA判定となり順調に進んでいますが、「地域生活」「家庭生活」「防災分野」「政策・方針決定過程」分野においては3～5割がC判定となっています。

「地域生活」分野では「女性参加を促すための意識の啓発」など、「家庭生活」分野では「[ワーク・ライフ・バランス](#)に関する情報提供と推進」「男性の育児・介護休暇取得の推進」などで取組が順調に進んでおらず、今後、取組方の工夫や内容の見直しが必要と考えられます。

③基本目標Ⅲ（「男女（ひと）」と「働き方」をつむぐ）に向けた施策の評価

◆関係機関と連携して、事業所等への働きかけや支援の強化が必要

基本目標Ⅲの取組については、全ての施策で5割以上が概ね順調であるものの、4割以上がC判定となっています。

「差別や格差の無い働き方の推進」では「市内事業所との連携」「男性の理解促進」など、「農林漁業・自営業」分野では「女性農業者の育成と連携」「自営業者への情報提供と周知」など、「ワーク・ライフ・バランスの推進」では「事業者に対する情報提供および啓発活動の推進」「多様な労働環境の整備促進」などで取組が順調に進んでおらず、今後、取組方の工夫や内容の見直しが必要と考えられます。

特に就業環境での取組については、事業所等に向けた働きかけや支援が必要であり、今後は行政だけでなく関係機関と連携した取組を強化することが必要と考えられます。

## 3-2 男女共同参画における社会の潮流

本市の課題を分析するに当たり、社会情勢の変化や時代の潮流を3つの視点で整理します。

### ①人生、家族や暮らしの多様化

令和に入り、我が国では「人生100年時代」とも言われ、夫婦と子どもの典型的な核家族や3世代家族は減少し、全年齢層で単独世帯が増加するなど、一人ひとりの生き方や家族の形態も多様化しています。今後は、多様な人生の選択をサポートし、より良い社会とするため、実態にあわせた制度の見直しや、固定的な性別役割分担意識を解消し、多様性を認め合う意識づくりが重要となっています。

特に女性は、結婚だけではない人生の選択肢が広がってはいるものの、それを支える社会制度や環境の整備が追い付いていないという課題があり、特に地方においては、若い女性の人口流出を止めるため、女性の就業や活躍の場を確保することが大きな課題となっています。

### ②新型コロナウイルス感染拡大による影響

新型コロナウイルス感染拡大は、国の経済に大きな影響を及ぼし、特に宿泊業や飲食サービス業等は大きな影響を受け、雇用情勢が悪化しました。これらの業種では女性就業者の割合が高く、女性の暮らしに大きな影響を及ぼしました。

また、テレワークやオンライン会議等の急速な拡大は、出勤せずとも働けるという新たな働き方の可能性を広げたものの、一方で、家庭生活や育児・介護での男女共同参画がなかなか進んでいない我が国では、女性の家事負担の更なる増加や、DV相談件数の増加等といった新たな問題も生まれました。

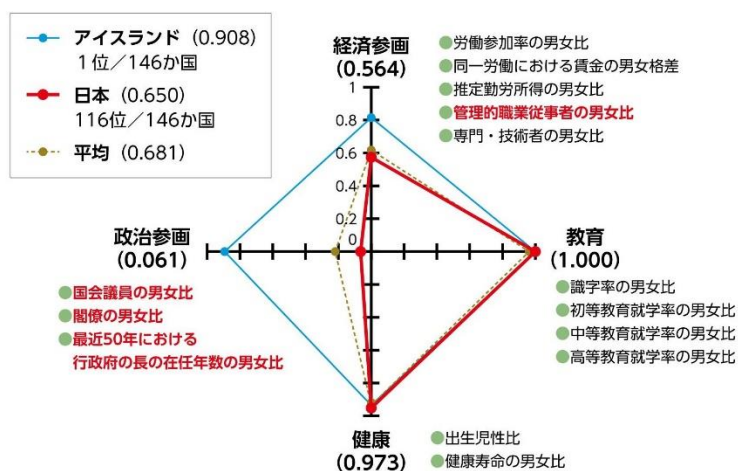
ポスト・コロナの時代には、これらを教訓として、時代に即した新たな暮らし方や働き方を構築していくことが必要となっています。

### ③世界的なジェンダー平等への動き

世界が掲げる持続可能な開発目標である SDGs では、17の目標の一つに「目標5：ジェンダーの平等を達成し、すべての女性と女児のエンパワーメントを図る」ことが掲げられています。

また、2022年7月、世界経済フォーラムが公表した「ジェンダー・ギャップ指数2022」によると、我が国の総合スコアは0.650、順位は146か国中116位となっています。「教育」や「健康」の値は非常に高いものの、「政治」「経済」の順位が低く、国として今後重点的に取り組むべき事項となっています。

ジェンダー・ギャップ指数 2022 における日本のスコア



(備考) 1. 世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書(2022)」より作成  
2. スコアが低い項目は赤字で記載  
3. 分野別の順位：経済(121位)、教育(1位)、健康(63位)、政治(139位)

出典)「共同参画」2022年8月号  
(内閣府男女共同参画局)

### 3-3 銚田市の男女共同参画における課題

これまでの本市の現状、市民及び事業所の意識調査と団体ヒアリング、第3次計画の評価、社会の潮流から、本市の男女共同参画における主な現状・課題は以下のようになります。

銚田市の現状	
人口の状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆少子高齢化が益々進行している</li> <li>◆男性の割合が若干増加。近年は若い世代の女性が少なくなっている</li> <li>◆出生数が減り、一人の女性が産む子どもの数も減少傾向にある</li> </ul>
世帯の状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆世帯数は増加傾向だが、世帯の小家族化が進んでいる</li> <li>◆母子世帯の割合は近年減少しているものの、父子世帯の4.5倍</li> </ul>
婚姻等の状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆婚姻率は減少傾向にあり、茨城県の値を下回っている</li> <li>◆未婚率は男女ともに各年代で上昇。男性の30代の未婚率は4～5割に達している</li> </ul>
就業の状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆女性の就業者割合は少しずつ増加している</li> <li>◆女性における結婚・出産期にあたる就業率の一時低下がなくなってきた</li> <li>◆第一次産業人口割合は減少しているが、現在も全体の3割を占める</li> <li>◆女性の就業者は、「医療、福祉」「宿泊業、飲食サービス業」などに多い</li> </ul>
市民意識調査	
男女共同参画意識	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆男女共同参画に関する用語で「ジェンダー」の認知度が上昇している</li> <li>◆男女の地位は、「社会全体」で相変わらず『男性優遇』と感じる傾向が強い</li> </ul>
家庭生活等	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方には若い人ほど『反対』が多い</li> <li>◆女性の家事の負担は全般的に大きい。育児については「夫婦一緒」も3割程度ある</li> </ul>
ワーク・ライフ・バランス	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆『家庭生活』を優先したい人が男女ともに増えてきている</li> </ul>
就業	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆「男性が家族を支えるため仕事中心に生活」という考えは当たり前ではなくなってきた</li> <li>◆「賃金、昇進、昇格」等で「男性優遇」、「労働時間、休暇」等で「女性優遇」と感じている</li> </ul>
ドメスティック・バイレンス	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆女性、特に年長者の人権尊重が課題</li> <li>◆女性へのDV被害対策とともに、男性に対する相談対策も必要になってきている</li> </ul>
市の政策	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆女性の視点や意見を生かし、DV対策や家庭生活、差別のない働き方等の更なる取組が必要</li> </ul>
事業所意識調査	
雇用の状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆正規従業員の採用は概ね男女半々だが、非正規従業員は雇用及び採用ともに女性が多い</li> </ul>
ワーク・ライフ・バランス	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆テレワークなどの導入が困難だが、ワーク・ライフ・バランスの研修等に関する関心は高い</li> </ul>
育児や介護との両立	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆男性の育児・介護休業取得は少ない。両立に関する取組では全体的に「予定なし」も多い</li> </ul>
女性の活躍	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆女性の活躍を重視している事業所が8割以上。就業環境づくりにも積極的に取り組んでいる</li> </ul>
ハラスメント	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ハラスメント対策は、多くの事業所が必要性を感じており、今後取り組む事業所も多い</li> </ul>
市の施策	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆保育施設やサービスの充実のほか、事業者向けの情報提供や講習会等への関心は高い</li> </ul>
団体ヒアリング	
女性部の概要	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆各女性部では会員を広く募集し、それぞれ80名以上で活動</li> <li>◆通年で様々な活動を行い、女性の交流の機会を創出</li> </ul>
農業・自営業の実態	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆昔は役割分担等がなく、全て女性が負担していたが、若い後継者等の考え方は異なる</li> <li>◆仕事の環境や技術は、近年の気象状況やIT化、外国人技能実習生の増加等により大きく変化</li> </ul>
女性部の課題や今後	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆コロナ禍で活動が縮小し、やめてしまう人も多く、部員を勧誘しても近年は固定化しがち</li> <li>◆他団体や市と連携しながら、PR等により活動を盛り上げていくことが課題</li> </ul>
第3次計画の評価・社会の潮流	
成果指標の評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ジェンダー平等の実現に向けた男女共同参画意識の啓発やDV相談業務等の対策強化が必要</li> <li>◆家庭生活は重視傾向。家庭の役割分担での男女共同参画に向けた意識改革や支援が課題</li> <li>◆働く場での男女共同参画が進みつつある一方、仕事と家庭生活の調和の重要性が増している</li> </ul>
施策の取組状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆目標1は概ね順調だが、「男女共同参画意識の醸成」では一部取り組めていない部分もある</li> <li>◆「学校生活」での取組は概ね順調だが、「地域生活」「家庭生活」等での工夫や見直しが必要</li> <li>◆関係機関と連携して、事業所等への働きかけや支援の強化が必要</li> </ul>
社会の潮流	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆人生、家族や暮らしの多様化により、人々の価値観が大きく変化している</li> <li>◆新型コロナウイルス感染拡大により、女性の就業環境等への影響が大きくなっている</li> <li>◆世界的なジェンダー平等への動きがある中、我が国は政治や経済分野で後れを取っている</li> </ul>

前述の現状・課題を踏まえて、第4次男女共同参画計画の課題を次の3つに集約して整理します。

#### 課題-1 令和の時代に沿った男女の意識改革や多様性の理解・互いの尊重が必要

- 令和の時代に入り、人々の意識は大きく変化しています。男女平等の教育は着実に進み、特に若い世代で、男女の固定的な役割分担の意識は薄らいでいます。
- 一方で、高齢化がますます進行する本市では、世代間の意識の差もあり、「社会全体」で『男性優遇』と感じる傾向は未だに強いと考えられます。
- 本市においても世帯は小家族化し、未婚率は男女ともに上昇するなど、市民の暮らしや人生は多様化しています。今後は、あらゆる世代の人々が多様性を理解し、性別や年代等を問わず、互いの生き方を認め合い、尊重できるよう、意識の醸成や教育を進めることがこれまで以上に重要となっています。

#### 課題-2 男女が互いに協力し、家庭や地域で安心して暮らせる仕組みづくりが必要

- 時代の流れに加えて、コロナ禍の影響により、人々の暮らしや価値観が大きく変化しつつあります。女性が仕事を持つことへの抵抗感が少なくなっただけでなく、仕事よりも家庭生活を優先したい男女は若い世代を中心に増加しています。
- 一方で、育児や介護を含む家事において、女性の分担は多岐にわたり、負担が大きい状況が相変わらず続いており、市の政策に対して、子育てや介護、家庭生活における男女共同参画の推進が望まれています。
- 女性の就業率が上昇する中、従来の「社会通念・慣習・しきたり」に捉われず、男女が協力して家庭生活や地域づくりに取り組むことが重要となっています。

#### 課題-3 生き方に即した多様な働き方や社会参加を選択できるようにすることが必要

- 本市においては、基幹産業である農業分野で男女の就業割合が同率に近く、全般的に若い女性の就業率や高齢世代の男女の就業率は増加しており、職場での男女平等感は少しずつですが改善しています。
- 事業所では女性の活躍を重視しており、就業環境づくりにも積極的に取り組んでいるものの、育児や介護との両立、[ワーク・ライフ・バランス](#)、[ハラスメント](#)対策で積極的な取組はこれからという事業所が多く、情報提供も望まれています。
- 今後は、関係機関と協力し、事業所や団体への情報提供やセミナー、交流などの機会提供を行い、市民の多様な働き方や社会参加、女性の活躍を支援していくことが必要となっています。



## 第4章 基本計画

### 4 - 1 基本理念

ここまでの現状や課題を踏まえて、第4次計画の根幹となる基本理念について定めます。  
性別や年齢、国籍等の違いによらず互いを尊重し、個性や能力を生かして、あらゆる分野で「誰もが活躍できる」共生社会の実現を目指すということを意図とした基本理念とし、これまでの慣習やしきたり等に捉われない、次の世代が暮らしやすい新しい「意識」「暮らし」「働き方」づくりを進めます。

互いを尊重し、誰もが活躍できる共生社会づくり  
～ 銚田の新しい「意識」「暮らし」「働き方」へ ～

#### 【参 考】

##### 【第1次計画の基本理念】

一人ひとりの『らしさ』が輝き、男女（ひと）が響き合うまち ほこた

##### 【第2次計画の基本理念】

一人ひとりの『らしさ』が輝き、男女（ひと）が響き合うまち ほこた

##### 【第3次計画の基本理念】

「意識」がかわる、「社会」がかわる、「働き方」がかわる、「銚田」がかわる

～ 男（ひと）と女（ひと）の想いを紡ぐまち ～

## 4 - 2 基本目標

3つの課題を受け、次代に向けた「意識」づくり、「暮らし」づくり、「働き方」づくりを3つの基本目標とします。

### 基本目標Ⅰ 多様な生き方を尊重し共生する新しい「意識」づくり

社会情勢の急激な変化や、インターネット、[SNS](#)等の情報手段の発達により、人々の意識や価値観は刻々と変化しています。また、人々の暮らしや人生は多様化し、一人の人生もライフステージによって様々に変化していきます。

この多様で不安定な時代を生き抜くためには、常に柔軟な見方で時々の「新しさ」を捉える「意識」を持って自分なりの理解を導き出し、様々な人と共生していく努力が必要です。

基本目標Ⅰでは「多様な生き方を尊重し共生する新しい『意識』づくり」を掲げ、性別や年代等を問わず、互いの生き方を認め合い、人権を尊重できるよう、男女共同参画意識の醸成や[ジェンダー](#)平等の教育、[ダイバーシティ](#)（多様性）社会づくり等を目指します。

### 基本目標Ⅱ 性別等に関わりなく誰もが安心して過ごせる新しい「暮らし」づくり

もはや女性だけが「家庭生活」を担い、そして男性だけが「仕事」を担う時代ではなくなりました。若い世代ほど時間的・経済的に余裕はなく、男女が協力して「家庭生活」や「地域生活」に取り組まなければ、安心な理想とする暮らしが送りにくい時代となりました。

今こそ、これまで以上に従来の「社会通念・慣習・しきたり」に捉われず、男女が協力して家庭生活や地域づくりに取り組むことが必要となっています。

基本目標Ⅱでは、「性別等に関わりなく誰もが安心して過ごせる新しい『暮らし』づくり」を掲げ、家事や子育て・介護、地域社会での男女共同参画の推進やセーフティネットの構築を目指します。

### 基本目標Ⅲ 多様な選択ができ誰もが活躍できる新しい「働き方」づくり

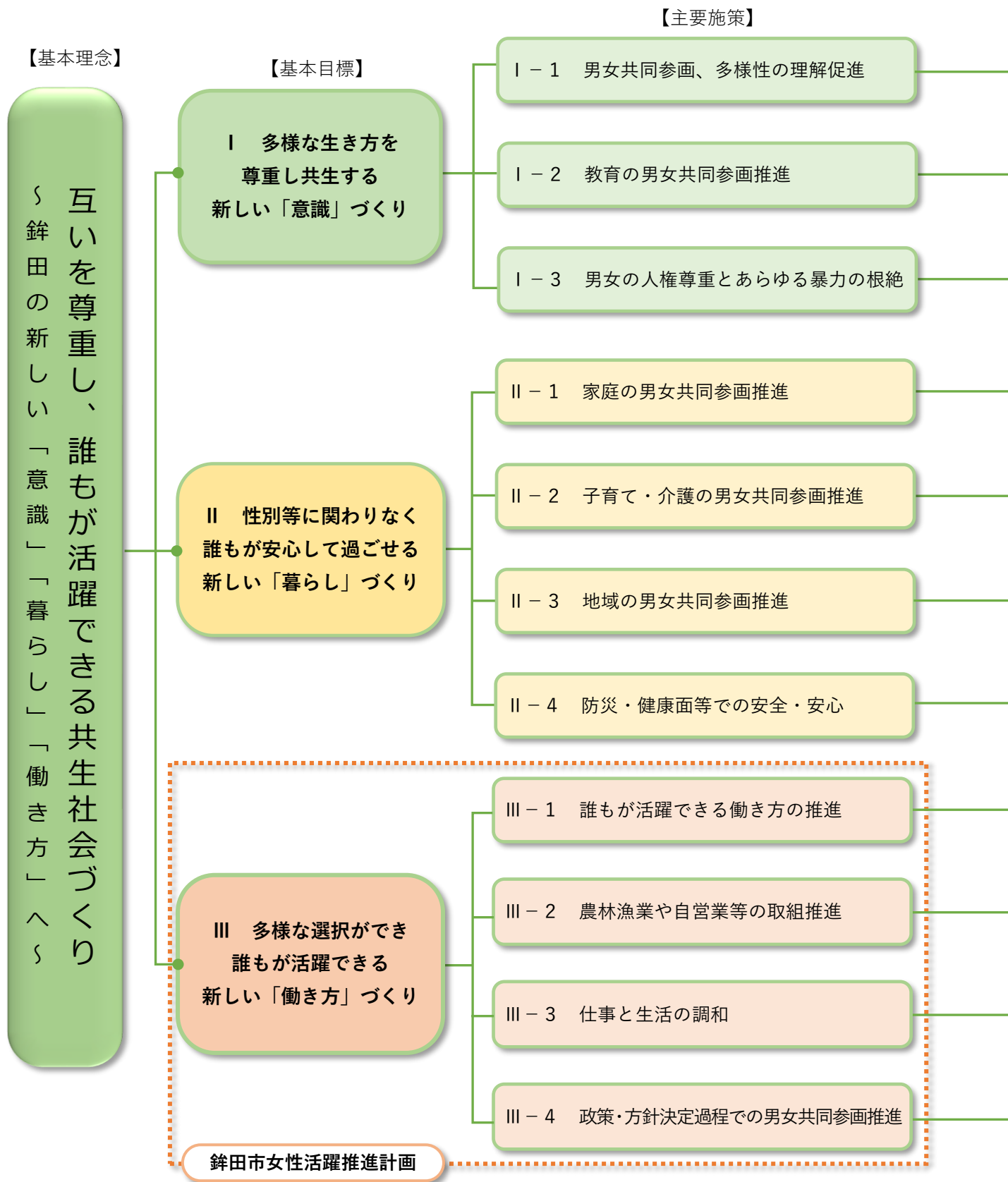
少子高齢化が進む中で、本市に限らず、地方は人口減少の問題を抱えています。老若男女を問わず、あらゆる分野での市民の活躍が地域の活力を支える源です。

中でも若い世代、特に女性の市外流出に対して、基幹産業である農業をはじめあらゆる分野で生き生きと活躍できるよう、時代に沿った就業環境や社会参加のしくみを整え、若者や女性の活躍が市の産業や経済、ひいては地域全体を牽引するような、持続可能なまちづくりにつなげていくことが必要となっています。

基本目標Ⅲでは、「多様な選択ができ誰もが活躍できる新しい『働き方』づくり」を掲げ、関係機関と協力して、市民が選択できる多様な働き方の実現や仕事と生活の調和、あらゆる分野で男女が活躍し、銚田を活性化するまちづくりを目指します。

## 4-3 計画の体系

課題をもとに、計画の体系を提示します。





## 【主な取組】

I-1	I-1-1	幅広い世代への男女共同参画の広報・啓発活動
	I-1-2	<a href="#">ジェンダー</a> 平等やライフスタイル等に関する学習機会の提供
	I-1-3	多様な人・文化への理解促進
I-2	I-2-1	一人ひとりの個性を生かした指導、選択を広げる <a href="#">キャリア教育</a> の推進
	I-2-2	ジェンダー平等や多様性理解のための教職員研修の充実
	I-2-3	多文化共生教育の推進
	I-2-4	性に対する理解と配慮
I-3	I-3-1	男女間のあらゆる暴力に対する意識啓発の推進
	I-3-2	被害者が相談しやすい体制と支援の充実
	I-3-3	男女の人権に関する教育推進
	I-3-4	高齢者や児童等の虐待防止の推進
II-1	II-1-1	「銚田市パパ・ママ感謝の日運動」の取組推進
	II-1-2	家庭の男女共同参画のための生活セミナー等の開催
	II-1-3	家庭教育支援の充実
II-2	II-2-1	子育て支援体制及び環境の充実
	II-2-2	結婚支援の充実、妊娠期からの男性参加の促進
	II-2-3	地域包括ケアシステムの充実
	II-2-4	男女共同の視点に立つ家族介護教室の開催
II-3	II-3-1	青少年の健全育成、 <a href="#">情報モラル教育</a> の充実
	II-3-2	まちづくりやコミュニティ活動への女性の参画推進
	II-3-3	地域における女性人材やリーダーの育成
	II-3-4	生涯にわたる学びの機会の提供
II-4	II-4-1	男女の違いに配慮した地域防災活動の推進
	II-4-2	男女の生活習慣病予防の推進、妊娠・出産等の女性の健康支援
	II-4-3	生活上の困難を抱える子どもやひとり親家庭への支援
III-1	III-1-1	<a href="#">男女雇用機会均等法</a> や <a href="#">ハラスメント</a> 防止法等の情報提供、意識啓発
	III-1-2	地域職業相談室の充実、 <a href="#">U I J ターン</a> の促進
	III-1-3	女性のチャレンジやキャリアアップの支援
III-2	III-2-1	農林漁業や自営業等における女性の労働に対する理解促進
	III-2-2	次代を担う女性や若者の交流・連携、人材育成
	III-2-3	農業の魅力発信、農業を通じた出会いの場の創出
III-3	III-3-1	<a href="#">ワーク・ライフ・バランス</a> に関する情報提供、意識啓発
	III-3-2	事業所に向けた多様な勤務形態の導入促進
	III-3-3	<a href="#">育児・介護休業法</a> 等の広報・啓発
III-4	III-4-1	各審議会等への女性の参画促進
	III-4-2	市職員における女性の積極的な登用や職域拡大
	III-4-3	女性団体等の活動支援

## 4-4 施策の展開

### 基本目標 I

#### 多様な生き方を尊重し共生する新しい「意識」づくり

性別や年代等を問わず、互いの生き方を認め合い、人権を尊重できる社会づくりを目指し、男女共同参画や多様性の理解促進、教育分野の男女共同参画推進、男女の人権尊重とあらゆる暴力の根絶に取り組みます。

#### 【主要施策】

I-1 男女共同参画、多様性の理解促進

I-2 教育の男女共同参画推進

I-3 男女の人権尊重とあらゆる暴力の根絶

#### 【成果指標】

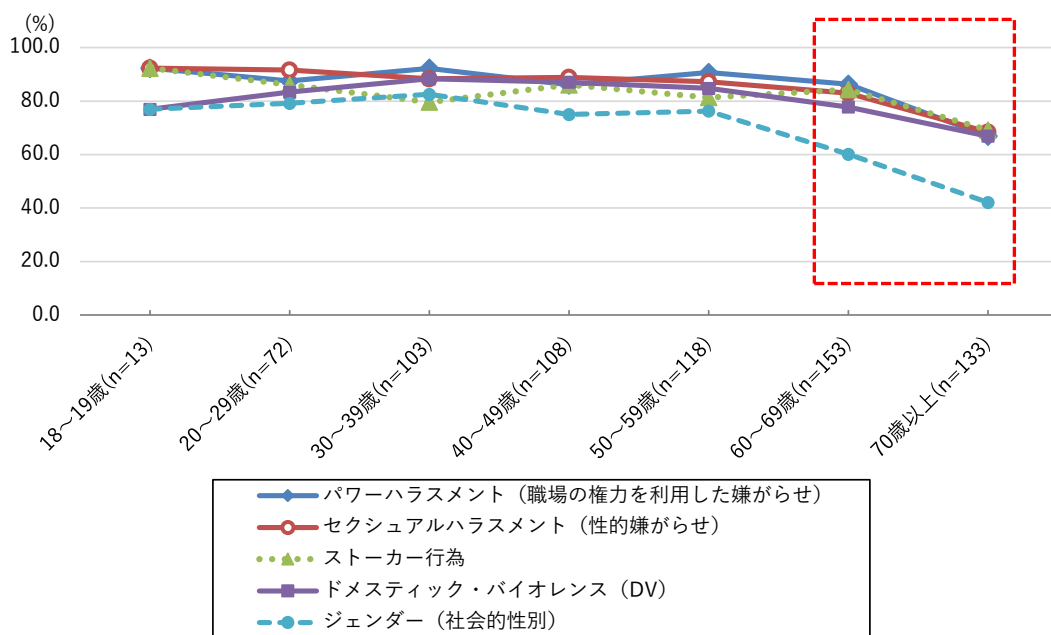
	成果指標	基準値 2022年度 (R4年度)	中間値 2027年度 (R9年度)	目標値 2032年度 (R14年度)	データ ソース
1	「社会全体」男女の地位は平等になっていると思っている人の割合	13.6%	20.0%	<b>30.0%</b>	市民意識調査
2	配偶者（元配偶者も含む）や親密な関係にあるパートナー、恋人から暴力を受けたが、電話や窓口で相談していない人の割合	59.9%	45.0%	<b>30.0%</b>	市民意識調査

主要施策Ⅰ-1 男女共同参画、多様性の理解促進

【現状と課題】

- 本市では、男女共同参画意識の醸成を図るため、広報紙やホームページ、SNS、リーフレット等のあらゆる媒体を通じて、市民に向けて情報を発信するとともに、各種イベントや大人だけでなく中学生に向けた講座等を実施してきました。
- 一方で、市民意識調査の結果をみると、社会通念・慣習・しきたり等における男女の地位では、相変わらず『男性優遇』と感じる人が多く、あまり進展していない状況にあります。また、男女共同参画に関する用語の認識等では年代別でも差があり、若年層では浸透しつつある「ジェンダー」や「LGBTQ」等の新たな概念が年配層には浸透しておらず、若年層の地域での生きづらさにつながることも懸念されます。
- 世界的にはジェンダー平等や多様性社会への意識が高まっています。年齢や性別、国籍等に捉われず様々な人が共生し、暮らしやすいまちとなるよう、意識啓発や理解促進に取り組むことが必要となっています。

市民意識調査：問1 男女共同参画に関する用語の認知度【年齢別】



**【基本的な方向性】**

これまで進めてきた男女の固定的な社会通念、慣習・しきたりを改めるための様々な意識啓発に加えて、ジェンダー（社会的性別）に捉われない意識改革への取組を進め、さらには市民や市に関わる様々な人々の多様性を認め、共生できるダイバーシティ社会づくりを目指します。

**【主な取組】**

**Ⅰ-1-1 幅広い世代への男女共同参画の広報・啓発活動**

男女の格差をなくし、市全体で誰もが暮らしやすいまちづくりを推進するため、広報紙やホームページだけでなく、SNSやリーフレット等の様々な媒体によりあらゆる世代に向けて男女共同参画の意識の啓発や情報提供を行います。

**<具体的な取組・事業>**

	取組項目	内 容	担当課
①	意識調査や情報資料の収集・提供	市民意識調査を定期的実施することで、市民の意識を把握するとともに、リーフレットの作成やあらゆる媒体を通じて広く情報の提供を行います。	まちづくり推進課
②	市広報紙やSNSを活用した啓発	市広報紙やホームページのほか、若者世代を対象としたSNSの利用などを通し、市民、企業、事業者などへ男女共同参画の意識啓発を行うとともに、男女共同参画に係るイベント情報などを発信します。	まちづくり推進課
③	情報発信事業の充実	男女共同参画の視点に立ち、偏見・固定的な社会通念に捉われず、全ての市民に伝わるような周知を行います。	政策秘書課
④	第4次銚田市男女共同参画計画の活用	第4次銚田市男女共同参画計画を職員全体に周知し、市全体を先導して市内の男女共同参画の取組を進めるため、活用を促進します。	まちづくり推進課
⑤	男女共同参画に関する図書資料の収集と提供	男女共同参画について理解を深めるため、様々な角度からとらえた資料を収集し、啓発活動の推進に寄与します。	図書館

### Ⅰ-1-2 ジェンダー平等やライフスタイル等に関する学習機会の提供

社会通念・慣習・しきたり等にとらわれず老若男女が暮らしやすいまちにするため、ジェンダー平等や多様性社会といった新しい概念や社会の変化について学習できる機会を提供し、若者のライフスタイルや意識等への理解促進を図ります。

#### <具体的な取組・事業>

	取組項目	内容	担当課
①	各年代に対応した講演会・講座等の開催	ジェンダー平等やダイバーシティ等の新たな考え方について、各年代に応じた講演会や講座等の学習機会を提供することで、市民全体の意識啓発を図るとともに、様々な場面で世代間の交流や意見交換の機会創出を図ります。	まちづくり推進課

### Ⅰ-1-3 多様な人・文化への理解促進

たくさんの在留外国人等が暮らす本市において、年齢や性別、国籍等に捉われず様々な人が共生し誰もが暮らしやすいまちとするため、国際交流活動等によるお互いの理解促進を図ります。

#### <具体的な取組・事業>

	取組項目	内容	担当課
①	国際交流による多彩な価値観の理解促進	市民レベルでの自主的な国際交流活動を支援し、訪日外国人等が安心して暮らせる住みやすい環境を構築していくことで、多彩な価値観に対する理解を促進します。	まちづくり推進課
②	性の多様性への理解と配慮【新規】	誰もが自分の性的指向・性自認を尊重され、自分らしく生きることのできる社会を目指し、多様な性についての認識を深める機会づくりや理解促進を図ります。	まちづくり推進課 健康増進課

※【新規】：本市の男女共同参画分野で、第4次計画から新たに位置付けた取組。

## 主要施策Ⅰ-2 教育の男女共同参画推進

### 【現状と課題】

- 本市では、次世代を担う子どもたちに向けて男女共同参画を推進するため、学校教育において、人権尊重を基盤とした男女平等教育や、男女を問わず一人ひとりの個性を生かす教育、中学生・高校生に向けた講演会活動等を進めてきました。
- 市民意識調査の結果をみると、学校教育の場における男女の地位については、約半数が「平等である」と回答しており、他の分野に比べて特に40代以下で男女共同参画の推進が順調に進んでいることがうかがえます。
- 一方で、我々を取り巻く社会は急激に変化しており、先を予測するのが困難な時代となっています。この変化に対応できるたくましい人材を育むためには、子どもの頃から性別に関わらず柔軟に自分の将来を切り開く能力を育むことが重要です。市民意識調査によると、子どもの教育やしつけについて、「女の子も男の子と同等に経済的に自立できるよう育てる」「男の子にも炊事・掃除・洗濯など、生活に必要な技術を身につけさせる」という考えは全世代で支持される一方、「女の子は女の子らしく、男の子は男の子らしく育てる」という考えは、30代以下と40代以上で捉え方に差があり、大人が柔軟な考え方をもち、子どもに様々な選択肢を与えられる教育環境が必要となっています。
- また、教育の分野でもDX化が進み、あらゆる情報を得られやすく、世界と直接つながることができる時代になりました。子どものうちから多様な人や文化を受け入れ理解することを学ぶとともに、性に関する正しい情報や知識を持ち、互いの人権を尊重する教育がこれまで以上に重要となっています。

市民意識調査：問2 男女の地位が『平等』と回答した割合【年齢別】

【「平等である」の割合】	18~19歳 (n=13)	20~29歳 (n=72)	30~39歳 (n=103)	40~49歳 (n=108)	50~59歳 (n=118)	60~69歳 (n=153)	70歳以上 (n=133)
①家庭生活	0.0	26.4	32.0	21.3	25.4	20.9	26.3
②職場	30.8	22.2	31.1	28.7	24.6	21.6	18.8
③学校教育の場	23.1	61.1	55.3	60.2	46.6	38.6	37.6
④政治の場	7.7	13.9	8.7	14.8	8.5	9.2	10.5
⑤町内会・自治会等の住民組織	7.7	19.4	20.4	22.2	16.9	17.0	24.1
⑥地域活動	23.1	40.3	23.3	29.6	24.6	24.8	39.1
⑦社会通念・慣習・しきたり	0.0	15.3	10.7	14.8	9.3	9.8	15.8
⑧法律や制度	23.1	31.9	26.2	34.3	24.6	27.5	30.1
⑨社会全体	15.4	16.7	13.6	19.4	9.3	8.5	16.5

※30%以上を網掛け

市民意識調査：問9 子どもの教育・しつけ【年齢別】

(肯定的な割合)

【「そのとおりだと思う」 「どちらかといえばそう思う」割合】	18~19歳 (n=13)	20~29歳 (n=72)	30~39歳 (n=103)	40~49歳 (n=108)	50~59歳 (n=118)	60~69歳 (n=153)	70歳以上 (n=133)
①女の子も男の子と同等に経済的に自立できるよう育てる	92.3	98.6	95.1	96.3	97.5	87.6	74.4
②男の子にも炊事・掃除・洗濯など、生活に必要な技術を身につけさせる	92.3	97.2	96.1	94.4	94.1	83.7	71.4
③女の子は女の子らしく、男の子は男の子らしく育てる	7.7	27.8	35.9	50.9	55.1	51.6	48.1
④男の子は理系、女の子は文系に進学させる	0.0	2.8	2.9	1.9	3.4	4.6	3.8
⑤出席簿の順番などを「男子が先」という習慣をなくし男女混合にする	76.9	63.9	72.8	66.7	66.9	55.6	51.9

※50%以上を網掛け

**【基本的な方向性】**

次世代を担う子どもたちに対して、男女共同参画教育を引き続き推進するとともに、主体的な学びによって、性別や家庭環境、国籍、障がいの有無などの多様性について考え、受け入れ、互いに共生していくための基盤となる教育を推進します。

**【主な取組】**

**Ⅰ-2-1 一人ひとりの個性を生かした指導、選択を広げるキャリア教育の推進**

性別に関わらず柔軟に自分の将来を切り開く能力を育むため、ジェンダー平等の視点に立った教育・保育を進めるとともに、一人ひとりの個性を生かした学習・指導や将来の目標について選択の幅を広げるキャリア教育を推進します。

**<具体的な取組・事業>**

	取組項目	内容	担当課
①	ジェンダー平等の視点に立った教育・保育の充実	幼少期からの教育・保育等を通じて、性別の固定意識の解消を図り、ジェンダー平等の意識をもった次世代の育成を進めます。	子ども家庭課 教育総務課 指導課
②	男女が協力し合って活動する場の創出	児童・生徒会やPTAの活動など、男女が協力して活動できる場を創出することで、学校生活における児童・生徒や保護者の男女共同参画の機運を高めます。	指導課 生涯学習課
③	個性を生かした指導の推進	性別にかかわらず、本人の個性や能力を生かし、希望を尊重した学習や指導を行うことで、男女共同参画を推進します。	指導課
④	キャリア教育の推進【新規】	様々な職業観を学ぶことで、性別によらず将来の職業に対する目標が描けるよう、キャリア教育を推進します。	指導課

**Ⅰ-2-2 ジェンダー平等や多様性理解のための教職員研修の充実**

子どもたちに様々な選択肢を与えると同時に、子どもたちの悩みに寄り添い適切に対応できる教育環境を整えるため、教職員に対してジェンダー平等や多様性を理解し意識を向上するための研修の充実を図ります。

**<具体的な取組・事業>**

	取組項目	内容	担当課
①	保育所(園)・認定こども園・幼稚園・学校における教職員研修の充実	子どもたちを指導・保育する立場である教職員や保育士自身が、様々な研修を通して、男女共同参画の理念、ジェンダー平等や多様性などについて認識を深め、意識向上を図ります。	総務課 子ども家庭課 指導課



## Ⅰ 新しい「意識」づくり

### <主要施策Ⅰ-2 教育の男女共同参画推進>

#### Ⅰ-2-3 多文化共生教育の推進

児童や生徒が多様な人や文化を受け入れ、お互いを理解することを学べるよう、学習機会を提供するとともに、在留外国人等の様々な人と積極的に交流できる場を設け、多文化への理解促進とコミュニケーション能力の向上を図ります。

##### <具体的な取組・事業>

	取組項目	内容	担当課
①	中学生や高校生を対象とした講演会・講座等の開催	中学、高校生を対象にした講演会の開催や体験学習等の機会を提供することで、 <u>ジェンダー</u> 平等への理解や人々の多様性を尊重する意識を育みます。	まちづくり推進課
②	国際理解教育の推進	A L T (外国語指導助手) の活用・交流により、児童・生徒の国際理解や異文化への理解を推進します。	指導課
③	中学生海外派遣事業の推進	中学生を対象とした海外派遣などを通して、異文化に触れ、コミュニケーション能力を高めるとともに、国際感覚を養い、国際社会に貢献できる人材の育成を進めます。	生涯学習課

#### Ⅰ-2-4 性に対する理解と配慮

子どもの頃から様々な情報に捉われることなく性に関する正しい情報や知識を持ち、男女の互いの人権を尊重することができる人格に成長するよう、学校における思春期保健や相談業務、学校と連携して家庭における性教育を充実します。

##### <具体的な取組・事業>

	取組項目	内容	担当課
①	思春期保健の充実	学校や家庭、関係機関と連携し、早い段階から性に関する知識や男女間の性差及び性の多様性を正しく認識できるよう、指導・相談体制の充実を図ります。将来の豊かな人生計画のため、健康な生活を送ることで次世代につなぐ <u>プレコンセプションケア</u> *の周知啓発を図ります。	健康増進課 指導課 生涯学習課
②	学校における相談業務の強化	適応指導教室設置や、スクールカウンセラー、ソーシャルワーカーの派遣など児童・生徒の心のケア、保護者や教職員に対して男女共同参画の視点に立った相談業務を行います。	指導課

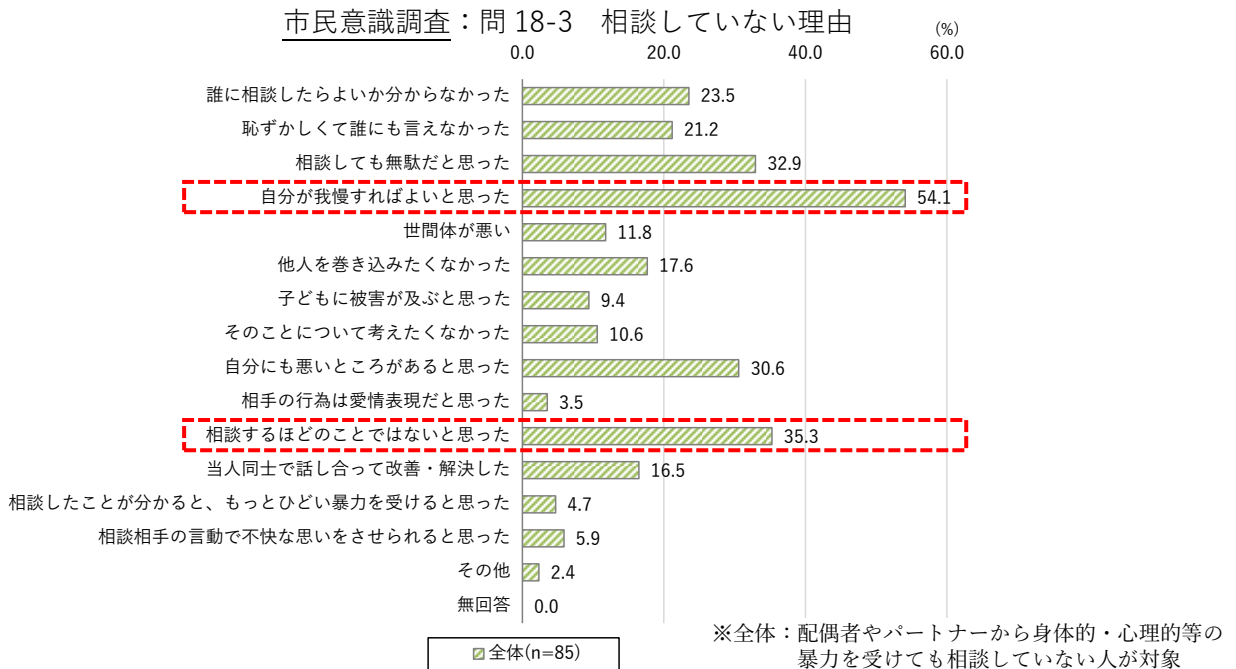
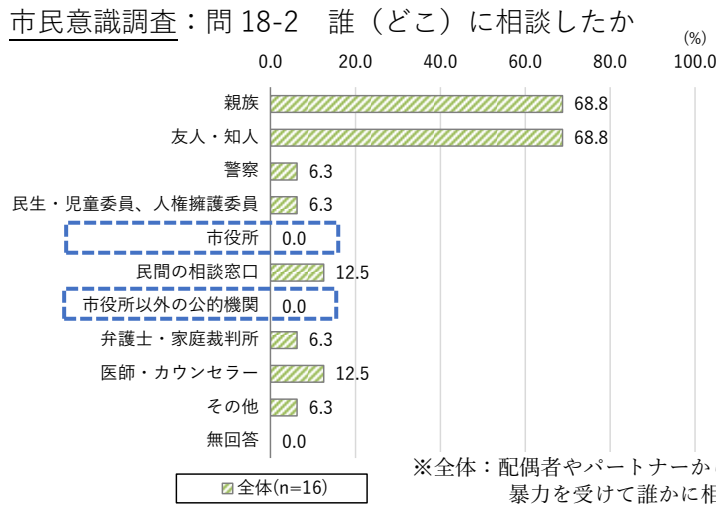
\*プレコンセプションケア：女性やカップルを対象として将来の妊娠のための健康管理を促す取組。



主要施策1-3 男女の人権尊重とあらゆる暴力の根絶

【現状と課題】

- ▶ 本市では、広報紙やホームページ、SNS等を通じて、DVに対する意識啓発を行うとともに、被害にあってしまった場合の相談体制の充実を進めてきました。
- ▶ 一方で、市民意識調査の結果をみると、市民の8割以上が「ドメスティック・バイオレンス（DV）」という言葉を知っているものの、配偶者やパートナーから何らかの暴力を受けたことがある人は全体の2割に達しています。DVを受けた人のうち、相談した割合は1割程で、特に公的な機関への相談が少ないことは課題と考えられます。
- ▶ DVを受けても相談していない理由として、「自分が我慢すればよいと思った」「相談するほどのことではないと思った」等の理由が挙げられており、今後は、男女を問わず相談しやすい体制づくりや窓口周知の強化が必要です。
- ▶ DVを未然に防ぐためには、日頃より男女間の暴力に対する認識や人権に関する意識を高めることが重要です。また、DVと密接に関わりのある児童虐待や、高齢化が急速に進む中で課題となっている高齢者のDVや権利擁護についても対応が必要とされています。



**【基本的な方向性】**

男女が互いの人権を尊重し合い、男女間の精神的・肉体的なあらゆる暴力を防止できるよう、引き続き意識の啓発を行うとともに、被害にあってしまった人が必要な時に適切な支援を受けられるよう、相談しやすい体制づくりや広報の充実を図ります。

**【主な取組】**

**Ⅰ-3-1 男女間のあらゆる暴力に対する意識啓発の推進**

すべての市民に「DVは重大な人権侵害である」という認識が共有されるよう、様々な媒体を通じてDV等の男女間のあらゆる暴力に対する意識啓発や制度の周知を図ります。

<具体的な取組・事業>

	取組項目	内容	担当課
①	男女間の暴力に対する意識啓発の推進	様々な媒体を活用し、DVに関する啓発に取り組むとともに、DVやストーカー、セクシュアルハラスメント防止など、男女間の暴力に関する制度の周知を図ることで、暴力に対する意識啓発を図ります。	介護保険課 子ども家庭課

**Ⅰ-3-2 被害者が相談しやすい体制と支援の充実**

DVの被害にあってしまった場合にも男女を問わず安心して気軽に相談ができるよう、相談窓口の周知や体制の充実に取り組むとともに、被害者の保護や自立支援の充実等、適切な対応ができるよう関係機関との連携強化を進めます。

<具体的な取組・事業>

	取組項目	内容	担当課
①	DV相談事業の充実	男女共同参画の視点に立った相談の助言・指導を行います。また、関係機関と連携を図り、早期の問題解決につながるよう、相談窓口情報の周知徹底を図るとともに、女性のみならず男性も相談しやすい体制の整備を進めます。	介護保険課 子ども家庭課
②	被害者保護および自立支援	相談員による電話及び面接相談により、家庭内における問題の状況を把握し、対応や解決方法などを指導・助言することにより、被害者情報の早期収集および被害拡大の防止を図ります。	子ども家庭課

**I-3-3 男女の人権に関する教育推進**

全ての市民が日頃から人権に対する高い意識を持ち、男女や年齢等の違いを意識することなく、地域の中で安心して暮らしていけるよう、人権教育を推進します。

**<具体的な取組・事業>**

	取組項目	内容	担当課
①	人権教育の推進	幼児から高齢者まで、全ての市民を対象として、性別や年齢、国籍、障がい等の人権問題に対する正しい認識と理解を深めるための啓発活動を推進します。	社会福祉課 生涯学習課

**I-3-4 高齢者や児童等の虐待防止の推進**

高齢者や児童等の社会的弱者に対する身体的・心理的虐待や性的虐待、世話の放棄（ネグレクト）等を防ぐため、関係機関と協力し、虐待防止や権利擁護の推進、被害者の適切な支援に取り組みます。

**<具体的な取組・事業>**

	取組項目	内容	担当課
①	高齢者における権利擁護と虐待防止の推進	いつまでも高齢者が男女で協力して尊厳のある生活を維持し、安心して生活を営むことができるよう、高齢者への身体的・心理的・性的等の虐待について研修会・情報提供を行うとともに、虐待を受けた者に対する適切な支援を行います。	介護保険課
②	児童虐待防止の推進	児童の健全育成と福祉の増進を援護するため、家庭児童相談員等が電話・来室相談、家庭や学校訪問などを通じて児童相談を行い、関係機関と連携し児童虐待の防止に取り組みます。	子ども家庭課

## 基本目標 II

### 性別等に関わりなく誰もが安心して過ごせる新しい「暮らし」づくり

性別等に関わりなく、誰もが安心して過ごせる家庭生活や地域づくりを目指し、家庭生活、子育て・介護分野、地域生活での男女共同参画推進、防災・健康面等での安全・安心づくりに取り組めます。

#### 【主要施策】

II - 1 家庭の男女共同参画推進

II - 2 子育て・介護の男女共同参画推進

II - 3 地域の男女共同参画推進

II - 4 防災・健康面等での安全・安心

#### 【成果指標】

	成果指標	基準値 2022年度 (R4年度)	中間値 2027年度 (R9年度)	目標値 2032年度 (R14年度)	データ ソース
3	「家庭生活」において男女の地位は平等になっていると思っている人の割合	24.6%	30.0%	<b>35.0%</b>	市民意識調査
4	「育児」について夫婦（またはパートナー）と一緒に取り組んでいる家庭の割合	34.2%	40.0%	<b>45.0%</b>	市民意識調査
5	「高齢者の世話、介護」について主に妻が担当している家庭の割合	36.5%	32.0%	<b>28.0%</b>	市民意識調査

主要施策Ⅱ-1 家庭の男女共同参画推進

【現状と課題】

- ▶ 本市ならではの取組として、家庭生活内において男女がお互いに感謝する「銚田市パパ・ママ感謝の日運動」を設置し、広報やチラシの配布、フォトコンテストの実施等を展開したほか、家庭の生活セミナーや男性の料理教室等を開催し、家庭における男女共同参画に積極的に取り組みました。
- ▶ しかし、市民意識調査の結果をみると、家庭生活における男女の地位は、未だ半数以上の人が「男性優位」と回答しています。掃除や洗濯などの家事の主な分担状況においては、20代・30代の若い世代で「夫婦一緒」に行っている割合が比較的高いものの、それ以上の世代では割合が低くなっており、結婚や子育て等に関わる若い世代だけでなく、仕事を定年退職した高齢世代も含めた様々な世代に向けて、家庭における固定的な役割分担意識の解消に取り組むことが必要となっています。
- ▶ また、「銚田市パパ・ママ感謝の日」に関しては、言葉を「知っている」人が4割と定着が進んできているものの、内容まで知っている人は1割程であり、「パパ・ママ感謝の日運動」に実際に取り組んでいる人はさらに少ないことから、今後は本来の意味が理解されるよう取組内容を見直したうえで、活動を推進していく必要があります。

市民意識調査：問4 家事などの主な分担【年齢別】  
 (夫婦一緒に行っている割合)

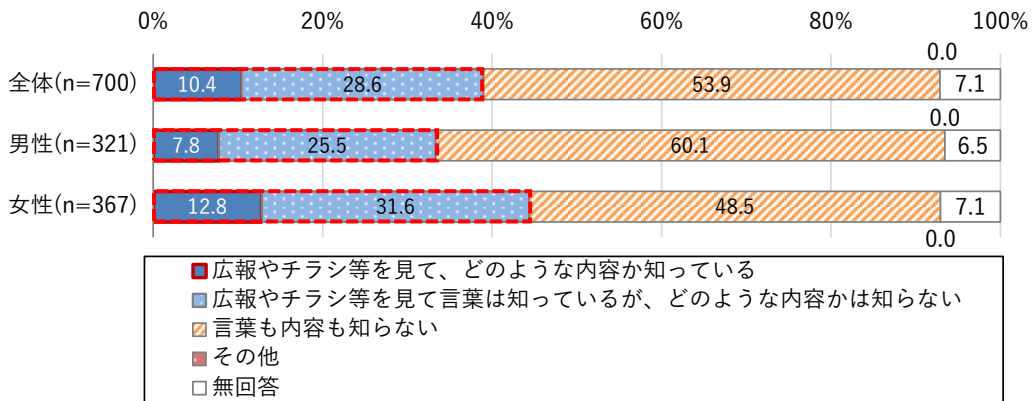
【「夫婦一緒」の割合】	20~29歳 (n=72)	30~39歳 (n=103)	40~49歳 (n=108)	50~59歳 (n=118)	60~69歳 (n=153)	70歳以上 (n=133)
(1)掃除(n=475)	26.3	30.6	22.2	17.6	20.3	22.6
(2)洗濯(n=475)	31.6	30.6	16.0	19.8	11.0	10.8
(3)ゴミ出し(n=475)	15.8	19.4	18.5	16.5	14.4	14.0
(4)食事のしたく(n=475)	26.3	12.5	8.6	8.8	7.6	14.0
(5)食事の後片付け、食器洗い(n=475)	31.6	31.9	24.7	13.2	22.9	12.9
(6)育児(未就学児がいる方のみ n=76)	30.8	38.8	21.4	-	-	-
(7)高齢者の世話、介護(対象者がいる方のみ n=85)	0.0	9.1	0.0	19.0	19.4	10.0
(8)町内会の活動や地域の行事(n=475)	10.5	15.3	19.8	22.0	19.5	9.7
(9)家計の管理(n=475)	31.6	27.8	21.0	26.4	31.4	34.4
(10)子の教育・就職(子どもがいる方のみ n=417)	35.7	46.8	60.0	35.0	15.7	6.0
(11)家族の送迎(n=475)	47.4	41.7	42.0	30.8	30.5	14.0
(12)日常の買い物(n=475)	47.4	29.2	24.7	25.3	38.1	36.6
(6)	n=13	n=49	n=14	n=0	n=0	n=0
(7)	n=2	n=11	n=10	n=21	n=31	n=10
(10)	n=14	n=62	n=70	n=80	n=108	n=83

※30%以上を網掛け

## II 新しい「暮らし」づくり

### <主要施策II-1 家庭の男女共同参画推進>

#### 市民意識調査：問 21 「パパ・ママ感謝の日」を知っているか【全体・男女別】



#### パパ・ママ感謝の日 PR用チラシ

**鉾田市 パパ・ママ感謝の日運動**  
**今月第2日曜日は**  
**ママ感謝の日**  
 Day of thanks

**鉾田市**  
**パパ・ママ感謝の日運動とは?**  
 偶数月の第3日曜日を「パパ感謝の日」  
 奇数月の第2日曜日を「ママ感謝の日」  
 家庭生活における男女がお互いに感謝する日として「パパ・ママ感謝の日」を設けました! 年間を通して家庭における男女共同参画を推進します!

毎日、家族のために一生懸命な妻やお母さん、おばあちゃん、お姉ちゃんに感謝の気持ちを込めて「ありがとう」を伝えよう!  
 そして「感謝のこトバ」だけでなく、日ごろから家族のために自分ができることを実践してみよう。

鉾田市男女共同参画推進委員会  
 鉾田市役所 まちづくり推進課 TEL.0291-36-7154

**家庭の中の男女共同参画**  
 男女共同参画とは、性別に関係なく平等に個性と能力を発揮することです。固定的な役割分担意識がありませんか? 家族みんなで見直しましょう!

**家事は家族みんなでやりましょう!**  
 家事は私たちの生活に欠かせない仕事です。家事は家族みんなでやることと考え、無理なく分け合うのが「家事シェア」。各自の負担が減ることで、快適に過ごすことができます。どんな家事があるのか? どんなルールがあるのか?話し合ってみましょう。

**育児はみんなで協力・分担しましょう!**  
 育児は男女が共に責任を持ち、協力・分担しましょう。こ風呂やミルクをあげたり、おむつを替えたり、子どもとふれ合うひとときは、かけがえない時間になります。育児は手伝うのではなく、一緒に参加しましょう。

**「みんなで」や「ありがとう」がおふたりの家庭に!**  
 日頃から感謝の気持ちを伝えられていますか?  
 月1回からはじめましょう!

感謝のこトバ



**【基本的な方向性】**

家庭生活に関する認識や価値観の変化に対応し、家事等の男女の固定的な役割分担意識を今一度見直す機会を提供し、家庭においても男女が協力し暮らしやすいよう男女共同参画を進めます。

**【主な取組】**

**II-1-1 「銚田市パパ・ママ感謝の日運動」の取組推進**

「パパ・ママ感謝の日運動」については、家庭生活内において男女がお互いに協力し感謝する日であるという趣旨が伝わるよう改善・工夫をしながら、市独自の活動として取組を推進します。

**<具体的な取組・事業>**

	取組項目	内容	担当課
①	「銚田市パパ・ママ感謝の日運動」の推進	「パパ・ママ感謝の日運動」について、これまでの取組内容を見直し、さらなる認知度の向上や本来の趣旨についての理解促進、参加率の向上を図るためのPR方法等を改善・工夫したうえで、取組を推進します。	まちづくり推進課

**II-1-2 家庭の男女共同参画のための生活セミナー等の開催**

家庭における男女の固定的な役割分担意識の解消に向けて、様々な世代を対象とした家庭の生活セミナーや男性の家事への参加のきっかけをつくる料理教室等の開催を推進し、家庭における男女共同参画を推進します。

**<具体的な取組・事業>**

	取組項目	内容	担当課
①	家庭の生活セミナーの開催	家庭における男女共同参画推進のため、家事育児等の家庭生活に関する講座を結婚適齢期の世代や定年後の世代等を対象に開催し、 <u>固定的性別役割分担意識</u> の解消を図ります。	まちづくり推進課
②	男性の料理教室の開催	男性を対象に、食生活改善推進員と連携し、健康に配慮した家庭で簡単にできる料理教室を開催し、食事の健康に及ぼす影響を学ぶとともに、味わう喜び、作る楽しみを学ぶことで家庭における男女共同参画を推進します。	健康増進課
③	<u>ワーク・ライフ・バランス</u> に関する情報提供と推進	仕事と生活の調和についての実現を図るため、市民に対してワーク・ライフ・バランスに関する情報の提供や、啓発活動を充実します。	まちづくり推進課 商工観光課

## II 新しい「暮らし」づくり

### <主要施策II-1 家庭の男女共同参画推進>

#### II-1-3 家庭教育支援の充実

子どもの基本的な生活習慣や社会的マナーなど、家庭での生活を通じて身に着ける教育について、保護者が、性別や職業の有無等にかかわらず安心して取り組めるよう、学校や地域が協力して、学習機会や情報の提供等の家庭教育支援に取り組みます。

##### <具体的な取組・事業>

	取組項目	内 容	担当課
①	家庭教育支援の充実	幼稚園及び小・中学校ごとに家庭教育学級を開設し全ての保護者を対象として家庭教育を支援します。また、ボランティアの協力のもと託児等に取り組むことで、働いている父親や母親が参加しやすい環境をつくり、誰もが子どもの教育に携わる機会を提供するとともに、父親の積極的な参加を促します。	生涯学習課

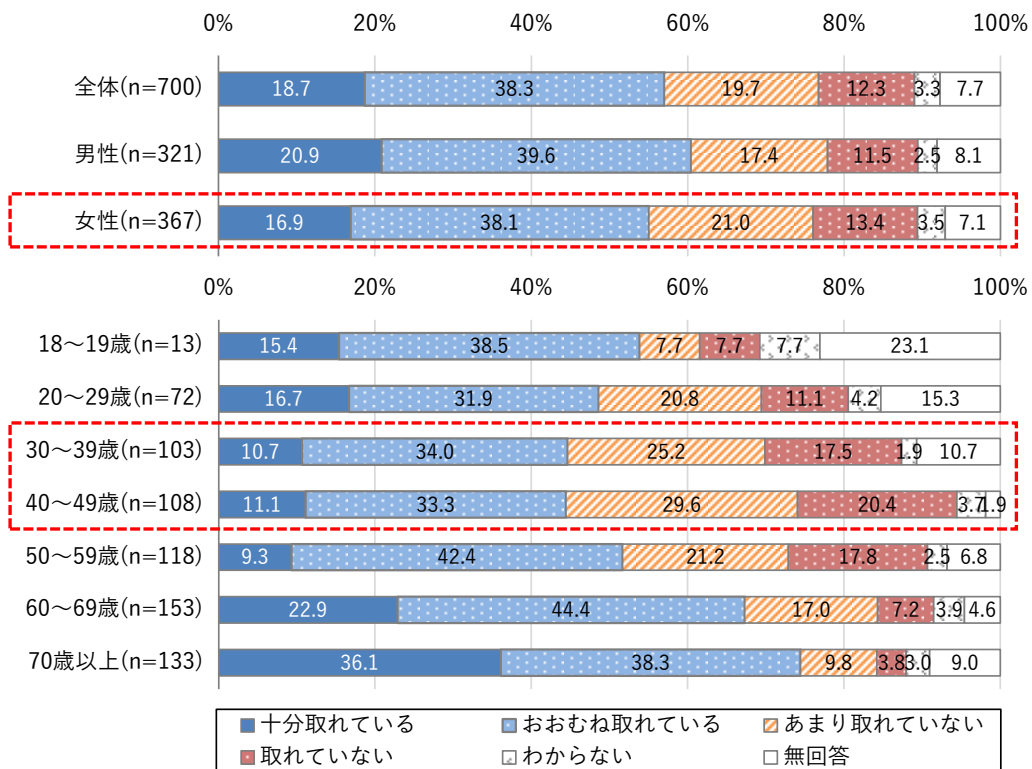


主要施策II-2 子育て・介護の男女共同参画推進

【現状と課題】

- ▶ 少子高齢化が進行する中、子育てについては、子育て家庭や子どもを地域全体で支えていくため、「銚田市子ども・子育て支援事業計画」に基づき、各種サービスの充実を進めるとともに、男性の育児や子育てへの参加を促進してきました。また、未婚率の上昇に対しては、婚活イベントや交流会の開催等の結婚支援事業に取り組みました。
- ▶ 介護については、高齢者が住み慣れた地域で自分らしい暮らしを続けていけるよう、「銚田市高齢者福祉計画・介護保険事業計画」に基づき、介護サービスの充実とともに介護予防や生活支援等の地域包括ケア体制の充実を進めてきました。
- ▶ 一方で、市民意識調査の結果によると、育児や介護を含む家事の1日平均時間は、平日・休日ともに女性のほうが3時間長く、年齢別では未就学児の子育て期と重なる30代での平均時間が最も長くなっています。個人の生活や休養のための時間をみると、「取れている」割合は女性のほうが低く、年齢別では30代・40代で最も低くなっています。
- ▶ また、女性の就業率が上昇する一方で、女性が仕事を続けていく上での特に大きな障害では「家事・育児との両立が難しい」が最も多く、子育て支援策のみならず、男女が協力して取り組む結婚生活や育児に対して若い世代に魅力を感じてもらうことが必要とされています。「高齢者や病人の介護は女性がするのが当然とされている」ことについても、女性は課題として捉えており、介護についても男女で取り組む姿勢が必要となっています。

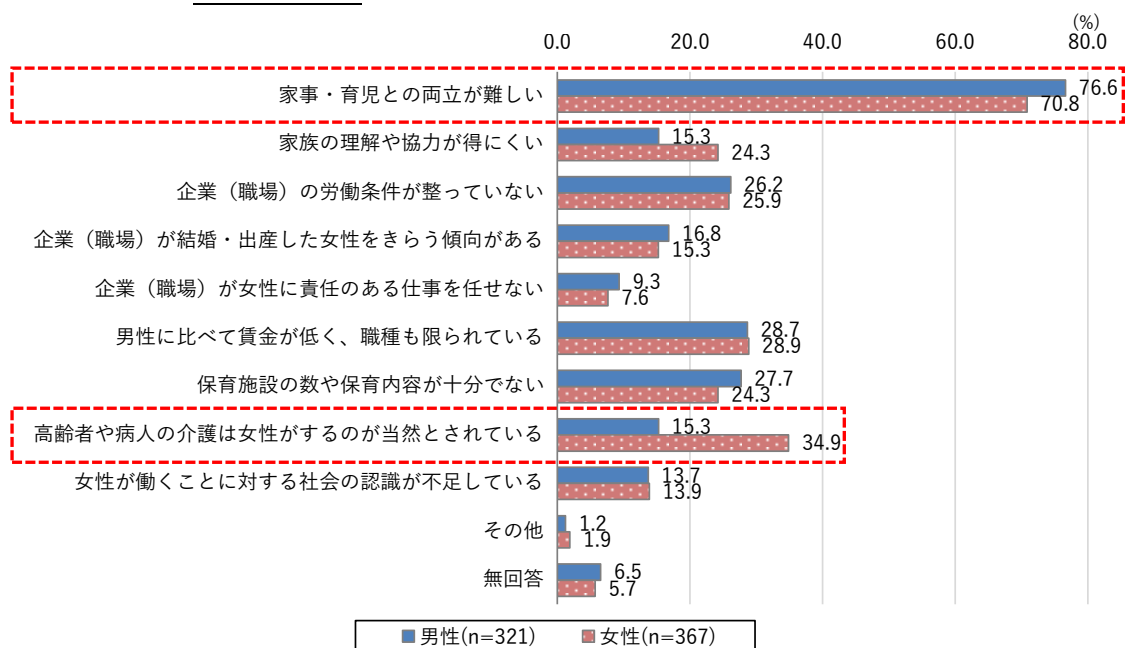
市民意識調査：問7 個人の生活や休養のための時間【男女別・年齢別】



## II 新しい「暮らし」づくり

<主要施策II-2 子育て・介護の男女共同参画推進>

### 市民意識調査：問 15 女性が仕事を続けるうえでの障害【男女別】



#### 【基本的な方向性】

子育て・介護について、男女が共に担うものであるという認識に立ち、女性が仕事や家事をこなしつつ多くの時間を費やして様々な役割を担っている現状を見直し、男性の育児・介護に対する意識改革や参加の促進を図ります。

#### 【主な取組】

##### II-2-1 子育て支援体制及び環境の充実

本市に暮らす男女が協力し、安心して子育てを行えるよう、地域ぐるみで子育て環境の充実や子育て支援体制の充実を図ります。

#### <具体的な取組・事業>

	取組項目	内容	担当課
①	(仮称) 銚田市子育て・コミュニティセンターの整備【新規】	市有地を有効活用し、子育て中の親子が交流でき、子どもが安心して遊べる子育て支援機能、幅広い世代が集い交流できるコミュニティ活動機能、銚田の魅力を伝える情報発信機能等を兼ね備えた施設の整備を目指します。	まちづくり推進課
②	地域子育て支援センターの充実	子育て中の親子に交流の場を提供し交流を促進するとともに、子育て等に関する相談や支援を行います。また、子育て支援に関する講習等への父親の積極的な参加を促します。	子ども家庭課

③	ファミリーサポートセンター事業の充実	児童の預かりの支援を受けたい方と当該援助を行いたい方との相互援助活動により、子育て支援及び女性の就労を支援することで女性の活躍を推進します。	子ども家庭課
④	保育事業の充実	一時保育や延長保育など各種事業の周知を図ることで、保護者の多様なニーズに応え、女性の就労を支援し、女性の活躍を推進します。	子ども家庭課
⑤	ニーズに対応した保育環境の整備	保育ニーズの多様化及び効率的な保育サービス環境の充実を図るため、公立保育所のあり方及び幼保一元化について検討します。	子ども家庭課 教育総務課
⑥	安全で安心できる居場所の提供	両親が働いている児童や子どもたちが放課後等において、安心できる居場所を提供することで、子どもたちの健やかな成長と健全育成を図ります。	子ども家庭課 生涯学習課
⑦	子育てしやすい環境の充実	公共施設や商業施設等について、オムツ替え台・授乳室の設置など、男女が共に子育てに取り組みやすい環境づくりを促進します。	子ども家庭課 都市計画課
⑧	保育を支える人材の育成	保育を担う人材を育成するとともに、学んだ知識を活かせる機会の充実を図ります。	子ども家庭課
⑨	子育て相談事業の充実	子育て、就労、生活、家庭内の男女共同参画等について適切に対応していけるよう、男女を問わず気軽に相談できる体制の充実に努めます。	子ども家庭課

### II-2-2 結婚支援の充実、妊娠期からの男性参加の促進

晩婚化や未婚率の上昇が進む中、若年層を中心として結婚支援事業を展開するとともに、男女が協力して、共に結婚生活や育児に取り組めるよう、妊娠・出産の段階から男性の積極的な参画を促します。

#### <具体的な取組・事業>

	取組項目	内容	担当課
①	結婚支援事業の充実	銚田市出会いコーディネートセンターを設置し、若年層に対して結婚の意欲を醸成するための情報発信や、婚活イベントの開催や交流会等による出会いの場を創出するとともに、いばらき出会いサポートセンターの利用促進等の結婚支援を行います。	まちづくり推進課
②	子育てに係る各種健診・講座への男性の参加促進	妊娠・出産・育児・家庭内での男女共同参画に関する学習の機会を提供するとともに、男性の育児・健診等への参加を促すことで、家庭における男性の参画を促します。	子ども家庭課 健康増進課 まちづくり推進課

## II 新しい「暮らし」づくり

<主要施策II-2 子育て・介護の男女共同参画推進>

### II-2-3 地域包括ケアシステムの充実

高齢者が可能な限り住み慣れた地域の中で、自分らしい暮らしを続けていくことができるよう、また、介護者が必要なサービスを活用し、介護者自身の快適な暮らしを維持できるよう、地域の包括的な支援・サービス提供体制を充実し、必要な情報を発信します。

#### <具体的な取組・事業>

	取組項目	内容	担当課
①	地域包括支援センターの充実	高齢者の支援を長期的に行える専門職を配置し、高齢者の総合相談窓口の機能を高め、何歳になっても男女が協力して生活を送ることができる環境づくりを支援します。	介護保険課
②	地域ケア体制の充実	関係機関等と連携しながら、要援護者の見守り活動等、地域での生活支援のためのネットワークづくりに取り組みます。	介護保険課
③	介護サービス提供の充実	介護する人・される人が、必要なサービスを選択し利用しながら、個々の尊厳や快適な暮らしが維持できるよう、サービスの充実とともに必要な情報を発信します。	介護保険課

### II-2-4 男女共同の視点に立つ家族介護教室の開催

家族に介護が必要になった場合に、男女の固定的役割分担意識に捉われず、男女が協力して介護に取り組むことができるよう、介護の知識や情報等を得られる場の提供や、相談体制の充実等に取り組めます。

#### <具体的な取組・事業>

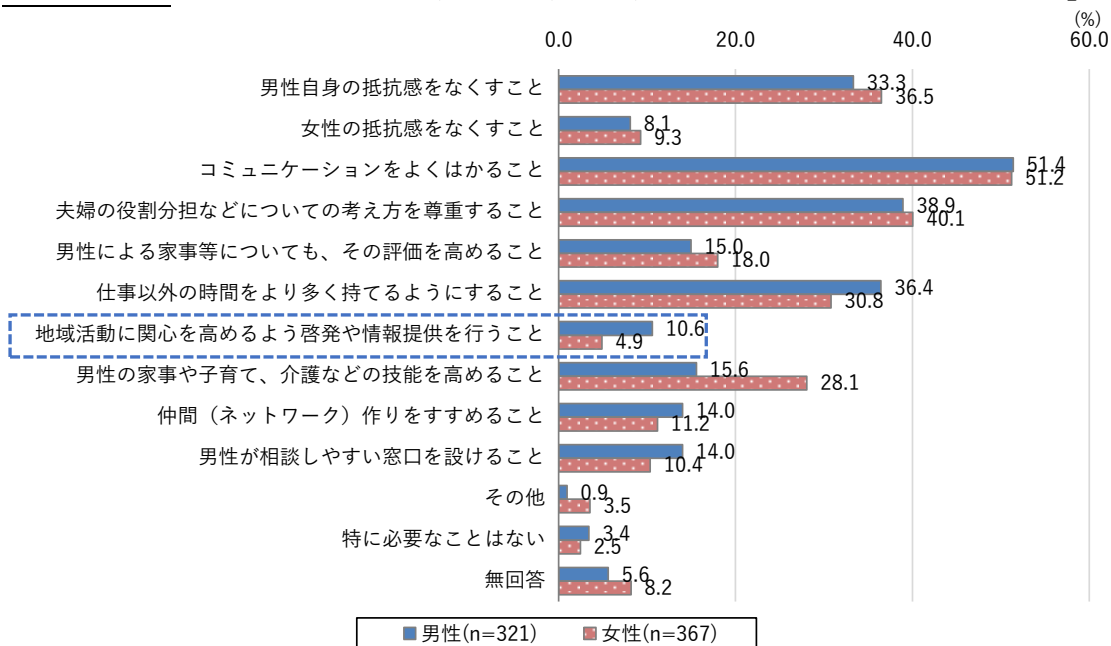
	取組項目	内容	担当課
①	介護教室等の開催	男女の固定的役割分担意識にとらわれることなく男女ともに介護支援できるよう、介護方法や介護予防の知識、介護技術の習得のための介護教室や講座を開催し、介護支援の充実に努めます。	介護保険課
②	介護相談事業の充実	介護が必要となった際に、男女を問わず介護サービスの利用や就労の継続、介護者自身の生活の維持等について適切に対応していけるよう、気軽に相談できる体制の充実を図ります。	介護保険課
③	介護を支える人材の育成	介護を担う人材を育成するとともに、学んだ知識を活かせる機会の充実を図ります。	介護保険課
④	介護しやすい環境の充実	住環境や、公共施設・商業施設等をはじめ道路等の公共空間等について、高齢者、障がい者等の移動等を円滑にするバリアフリー化を推進し、誰もが介護しやすい環境の充実を図ります。	都市計画課

主要施策Ⅱ-3 地域の男女共同参画推進

【現状と課題】

- ▶ 本市では、男女が地域活動の中でそれぞれの力を十分に発揮し、まち全体の活性化に資するよう、青少年の健全育成事業や様々な市民主体のまちづくり活動の支援を進めてきました。また、地域活動への女性の参加を促すため、市民への意識啓発や団体・グループ等の交流事業を推進してきました。一方で、女性リーダーの育成や活動拠点づくり等の取組については、今後の取組課題となっています。
- ▶ 市民意識調査の結果をみると、地域活動における男女の地位では『男性優遇』と感じる割合が4割程であるものの、町内会・自治会等の住民組織では『男性優遇』が5割以上とさらに高くなっています。また、家事などの主な分担において、「町内会の活動や地域の行事」は「主に夫」が担っている割合が5割近くと高くなっています。一方で、男性が家事、子育て、介護、地域活動等に積極的に参加していくために必要なことをみると、「地域活動に関心を高めるよう啓発や情報提供を行うこと」は男女とも低くなっており、現代社会での地域活動への関心の低さとともに、家事等と比較して地域活動は男性が担うものという慣習が身につけていることがうかがえます。
- ▶ 今後は、まちづくり活動やボランティア等の社会活動においてもジェンダー平等を目指し、これまで以上に男女共同参画の意識を高めるとともに、積極的な女性人材の活用や女性リーダーの育成等の女性活躍を促進する取組が必要とされています。
- ▶ また、人生100年時代の到来といわれる長寿社会で、性別や年齢を問わず、誰もがICT化等の時代の変化に柔軟に対応し、人生をより豊かなものにできるようチャレンジできる機会を提供することが必要です。

市民意識調査：問10 男性の家事、子育て、介護、地域活動への参加で必要なこと【男女別】



**【基本的な方向性】**

地域社会において男女が活躍し、銚田市全体を活性化していけるよう、男女共同参画の視点をもった活動の支援や環境整備を進めるとともに、性別や年齢を問わず、希望する誰もが学び直しができる機会を提供します。

**【主な取組】**

**II-3-1 青少年の健全育成、情報モラル教育の充実**

次代を担う若者の健やかな成長を育むため、青少年の健全育成に取り組むとともに、社会のICT化が進展する中、青少年の適切な情報活用能力や態度等を育成する情報モラル教育を推進し、犯罪被害等を防ぎます。

**<具体的な取組・事業>**

	取組項目	内容	担当課
①	青少年の健全育成	青少年が男女を問わず互いに協力し合い、健やかに活動し成長できるように、学校、地域、家庭が連携し各種事業に取り組むことで、青少年の健全育成を図ります。	教育総務課 生涯学習課
②	情報モラル教育の推進	学校教育や生涯学習において、情報活用能力を育成するなかで、情報社会で適正な活動を行うための基になる考え方や態度を学ぶ情報モラル教育を推進します。自他の権利を尊重し情報社会での行動に責任をもち、適切な情報を主体的に選択できる判断力の養成を図ります。	指導課 生涯学習課

**II-3-2 まちづくりやコミュニティ活動への女性の参画推進**

多様なまちづくり活動や地域社会活動を活性化するため、男女の固定的な役割分担意識に捉われず男女共同参画を推進するとともに、団体やグループ等の連携により情報を共有し、女性人材の活用を促進します。

**<具体的な取組・事業>**

	取組項目	内容	担当課
①	多様な主体によるまちづくりの推進	誰もが暮らしやすいまちをつくるため、性別や年齢を問わず様々な市民が参加して行われるよう多様なまちづくり活動を支援し、市民協働のまちづくりを進めます。	まちづくり推進課
②	地域社会活動への女性参加を促す意識の啓発の推進	女性が活躍できる地域社会活動を進めるため、地域における男女共同参画意識の啓発に取り組めます。誰でも参加しやすいボランティア活動により、女性の地域社会活動への参加意欲の向上を図ります。	まちづくり推進課 社会福祉課

③	団体・グループ等のネットワーク化の促進	様々な団体・グループ等の男女共同参画や <u>ダイバーシティ</u> 社会づくりへの取組を推進する地域社会活動を活性化するため、相互の情報交換および交流を推進します。	まちづくり推進課
---	---------------------	---	----------

### II-3-3 地域における女性人材やリーダーの育成

地域活動において、男性に偏ることなく女性も積極的に活躍できるよう、女性人材やリーダーの育成を進めるとともに、今後地域で活躍する女性のお手本となるロールモデル\*の発掘や周知を図ります。

#### <具体的な取組・事業>

	取組項目	内容	担当課
①	女性リーダーの育成・支援	地域の中で男女が平等に活躍できるよう、女性リーダーの育成や支援を図るための学習機会を提供し、あらゆる分野に女性の活躍の場が広がるよう配慮します。	まちづくり推進課
②	ロールモデルとなる女性人材の周知 【新規】	銚田市で暮らす女性が地域での活躍をイメージできるよう、仕事や地域活動、趣味等で活躍する女性を広報紙等で紹介し、女性人材の周知や活用を図ります。	まちづくり推進課

### II-3-4 生涯にわたる学びの機会の提供

性別や年齢を問わず、誰もが人生をより豊かなものにできるよう、生涯学習活動を推進するとともに、学び直しを希望する人に向けて支援制度等の情報提供を図ります。

#### <具体的な取組・事業>

	取組項目	内容	担当課
①	シニアクラブの活動促進	シニアクラブで行っているスポーツ活動事業の魅力向上につながる支援を実施し、男女ともに高齢者の生きがいづくりや健康づくりの促進を図ります。	介護保険課
②	生涯学習の推進	生活のICT化や働き方の多様化が加速する中、性別や年齢等によらず誰もがより良い暮らしを送れるよう、新しい趣味や生きがいを見つけることのできる各種教室の開催に取り組むとともに、関係機関等と連携し、生涯学習関連事業や学び直しに関する支援制度等の情報提供に取り組みます。	生涯学習課 関係各課

\* ロールモデル：将来において目指したいと思う、模範となる人物。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。



## 主要施策II-4 防災・健康面等での安全・安心

### 【現状と課題】

- 本市では、2011年の東日本大震災発生時の教訓を生かしつつ、男女のニーズの違いに配慮した防災対策を進めるため、女性の視点を生かした避難所運営の構築や女性消防団員の加入促進等を進めてきました。また、男女を問わず誰もが安全・安心な暮らしを維持できるよう、健康診査・健康相談の充実や地域福祉の推進に取り組んできました。
- 近年は、地球温暖化がもたらす異常気象により、世界各地で豪雨災害等の気象災害が激甚化・頻発化しており、日頃から災害リスクへの備えが重要となっています。いざというときの災害対応能力を強化するため、平常時から男女共同参画の視点で地域防災に取り組んでいくことが重要となっています。
- また、健康面においては、男女を問わず生活習慣病予防への取組が重要であるとともに、特に女性は、妊娠や出産等の可能性により男性とは異なる健康上の問題を抱えていることから、生涯を通じた女性の健康支援が必要です。
- さらに、長引くコロナ禍の影響もあり、社会全体で家庭や子どもの貧困が課題となっており、ひとり親家庭への支援や家族の介護をするヤングケアラー等の困難を抱える子どもたちへの支援が必要となっています。



**【基本的な方向性】**

災害や病気等の予期せぬ出来事に遭遇した場合にも適切に対応できるよう、男女が互いの違いやニーズを理解し合い、平常時から情報や知識を共有して安全・安心な暮らしを築くため、防災面や健康面等での予防策やセーフティネットの構築を図ります。

**【主な取組】**

**II-4-1 男女の違いに配慮した地域防災活動の推進**

男性と女性が災害から受ける影響の違いやニーズ等に十分に配慮し、平常時からの地域防災活動の推進や、災害が起こってからの避難行動・避難生活等への対応をスムーズに行うための災害対応力の強化に取り組みます。

**<具体的な取組・事業>**

	取組項目	内容	担当課
①	女性分団の充実	女性消防団員の加入を促進するとともに、平時より女性の視点での防災活動を推進するため女性分団の充実を図ります。	危機管理室
②	男女共同による自主防災組織の運営支援	災害時に被害を最小限に抑えるため、共助の観点から、地域の自主防災組織の組織化を図るとともに、平時より地域における男女の役割分担を明確にし、災害時に落ち着いて行動ができるよう体制整備を支援します。	危機管理室
③	女性の視点を取り入れた避難所運営の構築	地域防災計画に基づき、男女のニーズの違いに考慮した備蓄品の整備や、女性の視点からの避難所環境の改善点等を取り入れ、避難所運営を図ります。	危機管理室

**II-4-2 男女の生活習慣病予防の推進、妊娠・出産等の女性の健康支援**

誰もが健やかで豊かな人生を送ることができるよう生活習慣病の予防等の年代に応じた健康対策を推進するとともに、[リプロダクティブ・ヘルス/ライツ\\*](#)の視点から、生涯を通じた女性の健康支援に取り組みます。

**<具体的な取組・事業>**

	取組項目	内容	担当課
①	生活習慣病予防のための健康診査・健康相談の充実	男女それぞれが健康状態を維持し、健やかな人生を送ることができるよう、生活習慣病予防のための健康診査や健康相談の充実を図るとともに、女性特有の疾患である乳がん・子宮がん等の婦人科検診の受診を促進します。	健康増進課

\*リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）：性や妊娠・出産など生殖に関わることに、身体的、精神的、社会的に良好な状態、さらに性や生殖に関することを差別や強要をされことなく当事者自身が決定できる権利。

## II 新しい「暮らし」づくり

<主要施策II-4 防災・健康面等での安全・安心>

②	シルバーリハビリ体操教室の推進	加齢に伴う筋力や活力の低下等のフレイル（虚弱状態）を予防することにより、健康寿命を延ばし、高齢になってもできる限り自立した生活が営めるよう、介護予防教室「シルバーリハビリ体操」を推進します。	介護保険課
③	妊娠・出産への支援体制の充実【新規】	子どもを希望する方が安心して妊娠・出産できるよう相談体制や情報発信の強化を図るとともに、不妊 <u>不育治療</u> や妊 <u>よう性温存療法</u> に対する支援について、医療機関と連携し、周知徹底を図ります。	子ども家庭課 健康増進課

### II-4-3 生活上の困難を抱える子どもやひとり親家庭への支援

地域全体で、日常生活上の困難を抱える子どもや家庭を支えるため、ひとり親家庭の自立支援や家庭の事情を抱える子どもたちの支援に取り組みます。

#### <具体的な取組・事業>

	取組項目	内 容	担当課
①	ひとり親家庭や困難を抱える子どもたちへの支援【新規】	ひとり親家庭の社会・職業への円滑な移行を支援するため、母子・父子自立支援プログラムに取り組むとともに、家庭の貧困や家族の介護等の生活上の困難を抱える子どもたちへの支援に取り組みます。	子ども家庭課

## 基本目標III

### 多様な選択ができ誰もが活躍できる新しい「働き方」づくり

あらゆる分野で男女が活躍し、銚田を活性化するまちづくりを目指し、関係機関と協力して、誰もが活躍できる多様な働き方の推進、農林漁業や自営業等の男女共同参画推進、仕事と生活の調和、政策・方針決定過程での男女共同参画推進に取り組みます。

#### 【主要施策】

III-1 誰もが活躍できる働き方の推進

III-2 農林漁業や自営業等の取組推進

III-3 仕事と生活の調和

III-4 政策・方針決定過程での男女共同参画推進

#### 【成果指標】

	成果指標	基準値 2022年度 (R4年度)	中間値 2027年度 (R9年度)	目標値 2032年度 (R14年度)	データ ソース
6	「職場」において男女の地位は平等になっていると思っている人の割合	24.3%	30.0%	<b>35.0%</b>	市民 意識調査
7	個人の生活において「仕事」と「家庭生活」をともに優先、または「仕事」「家庭生活」「地域活動・個人の生活」をすべて両立している人の割合	22.9%	26.5%	<b>30.0%</b>	市民 意識調査
8	<a href="#">ワーク・ライフ・バランス</a> の研修や話し合いに取り組んでいる事業所の割合	従業員： 19.0% 管理職： 12.7%	従業員： 25.0% 管理職： 20.0%	従業員： <b>30.0%</b> 管理職： <b>25.0%</b>	事業所 意識調査
9	市が主催する各種審議会等における女性委員の割合	22.6%	30.0%	<b>40.0%</b>	各課資料

### III 新しい「働き方」づくり

<主要施策III-1 誰もが活躍できる働き方の推進>

## 主要施策III-1 誰もが活躍できる働き方の推進

### 【現状と課題】

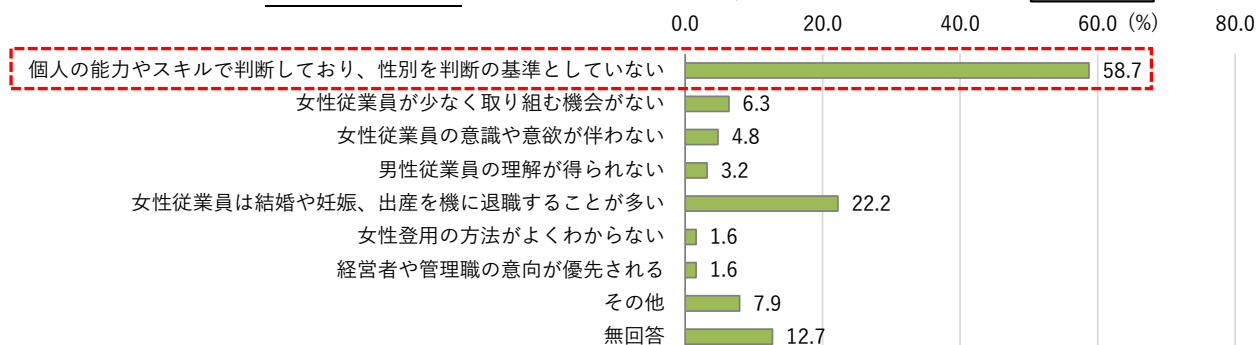
- 本市では、男女にかかわらず差別や格差の無い働き方を推進するため、男女雇用機会均等の周知徹底や地域職業相談、女性が個性と能力を発揮できる就業機会を確保するための研修会や情報提供の充実、起業意欲のある方へのチャレンジ支援等を進める一方、女性の活躍を推進するための男性の理解促進等を図ってきました。
- 市民意識調査の結果をみると、職場における男女平等の感じ方について、「賃金、昇進、昇格」は『男性優遇』と感じる人が全体の6割であるものの、「採用時の条件」や「能力の評価」、「仕事の内容」については、20代・30代・40代といった比較的若い世代の3割以上が「平等」と回答しており、近年は職場における男女平等が浸透しつつあることがうかがえます。
- また、事業所意識調査において、女性の活躍を重視している事業所の割合は8割を超えており、女性活躍の課題についても「個人の能力やスキルで判断しており、性別を判断の基準としてしない」事業所が6割となっています。一方で、女性管理職の登用については、「女性自身が管理職を希望していない」といった課題も挙がっており、女性リーダーの育成とともに女性自身の意識改革も必要となっています。
- 今後は、市内事業所との連携を強化し、法制度の周知や女性の活躍支援に加えて、様々なハラスメント対策等の取組を支援し、男女が共に働きやすい職場環境づくりを進めることで、若者や女性の市外流出を抑えることが必要となっています。

市民意識調査：問12 職場における男女平等の感じ方【年齢別】（「平等」の割合）

【「平等」の割合】	18～19歳 (n=13)	20～29歳 (n=72)	30～39歳 (n=103)	40～49歳 (n=108)	50～59歳 (n=118)	60～69歳 (n=153)	70歳以上 (n=133)
①採用時の条件	15.4	37.5	37.9	35.2	29.7	26.1	24.0
②賃金、昇進、昇格	7.7	25.0	21.4	26.9	18.6	17.6	19.0
③能力の評価	23.1	52.8	44.7	40.7	28.8	22.2	43.0
④研修の機会や内容	38.5	61.1	56.3	57.4	39.8	36.6	31.0
⑤労働時間、休暇	30.8	44.4	42.7	48.1	40.7	47.1	50.0
⑥結婚や子の誕生後の就業継続	7.7	12.5	21.4	20.4	15.3	14.4	15.0
⑦経験を積むための転勤や異動	0.0	26.4	27.2	20.4	18.6	12.4	14.0
⑧仕事の内容	23.1	38.9	34.0	32.4	28.0	25.5	28.0

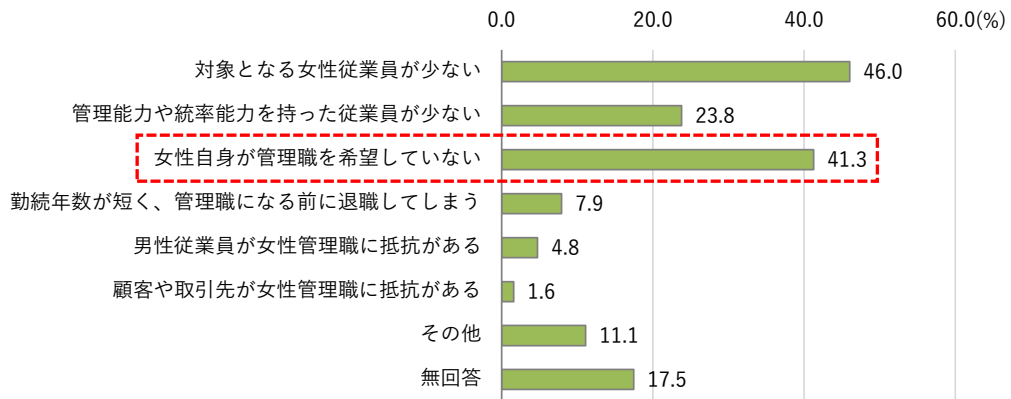
※30%以上を網掛け

事業所意識調査：問12 女性の活躍推進に関する課題



事業所意識調査：問 13 女性管理職の登用に関する課題

n=63



【基本的な方向性】

男女を問わず、銚田市で働きたいと希望する人が、自分に合った職業を選択でき、職場の『男性優遇』感がなくなるよう取り組むとともに、女性自身が力を身に着け活躍できるよう、女性のチャレンジを支援します。

【主な取組】

Ⅲ-1-1 男女雇用機会均等法やハラスメント防止法等の情報提供、意識啓発

市民や団体、市内事業所等に向けて、男女雇用機会均等法やハラスメント防止法に関する意識啓発や情報提供を行い、地域全体で男女が共に働きやすい職場づくりを推進します。

<具体的な取組・事業>

	取組項目	内容	担当課
①	男女雇用機会均等に関する周知徹底	市民や団体等に対して、男女雇用機会均等の理念を周知徹底するため関係法令等の周知を図り、男女共同参画に向けた意識醸成を行います。	総務課 まちづくり推進課
②	市内事業所等との連携強化	関係機関と連携を図りながら、市内事業所等に向けて男女雇用機会均等法やハラスメント防止法等の各種法制度の啓発や各種講習会等の情報提供を行い、 <u>固定的性別役割分担</u> 意識にとられない男女平等な職場環境づくりを図ります。	商工観光課

### III 新しい「働き方」づくり

<主要施策III-1 誰もが活躍できる働き方の推進>

#### III-1-2 地域職業相談室の充実、U I Jターンの促進

市内で活躍する若者や女性等の人材を確保していくため、「銚田市地域職業相談室」の充実や銚田市への移住促進に取り組むとともに、高齢者が性別にかかわらず生きがいを持って活躍できる場を確保していくため、シルバー人材の活用を図ります。

##### <具体的な取組・事業>

	取組項目	内容	担当課
①	地域職業相談室の充実	ハローワーク常陸鹿嶋と銚田市が共同で運営する「銚田市地域職業相談室」において、関係機関と連携しながら、再就職に対する情報提供や相談の充実を図ります。	商工観光課
②	U I Jターンの促進 【新規】	就学・就業で市から離れた若者や女性、首都圏の地方移住希望者等に対して、銚田市への移住を促進するための情報発信や支援を行います。	まちづくり推進課
③	シルバー人材センターの充実	男女ともに健康で働く意欲のある高齢者の就労の機会及び生きがいづくりを支援するため、シルバー人材センター事業の充実に向けた支援を行います。	介護保険課

#### III-1-3 女性のチャレンジやキャリアアップの支援

女性の活躍を推進するため、就業機会の情報提供や起業支援等により女性のチャレンジを支援するとともに、商工会等の関係機関と連携して、事業所における女性の意識改革や人材育成を支援します。

##### <具体的な取組・事業>

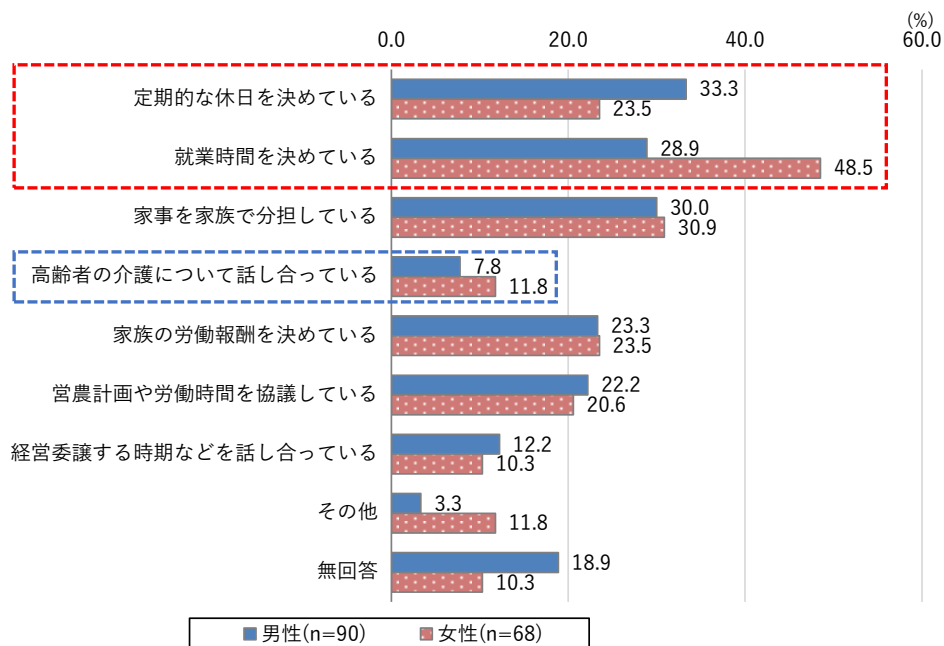
	取組項目	内容	担当課
①	女性のチャレンジ支援	女性はその個性と能力を發揮できる就業機会の確保を図るため、各種研修会の開催や情報提供の充実を図るとともに、補助金を活用し起業意欲のある女性を支援します。	商工観光課
②	職場における女性管理職等の育成支援 【新規】	事業所が女性のキャリアアップや女性管理職等のリーダー育成に取り組みやすいよう、関係機関と連携し、国・県での取組や各種講習会等の情報提供を行い、事業所における女性の活躍を推進します。	まちづくり推進課
③	<u>ロールモデル</u> となる女性人材の周知 【新規】(再掲)	銚田市で暮らす女性が地域での活躍をイメージできるよう、仕事や地域活動、趣味等で活躍する女性を広報紙等で紹介し、女性人材の周知や活用を図ります。	まちづくり推進課

主要施策Ⅲ-2 農林漁業や自営業等の取組推進

【現状と課題】

- 農林漁業といった第一次産業や自営業においては、家族単位で経営している場合も多く、家族間で話し合い、働きやすい就業環境を整えていくことが必要となっています。このため、本市では基幹産業である農業分野を中心として、女性の労働に対する理解促進や家族経営協定の締結を推進してきました。また、農業分野の人材を確保し、農業や地域そのものを活性化させるため、女性農業士の育成や交流事業を進めてきました。
- 市民意識調査の結果から、農林漁業や自営業で女性が参画して実践していることをみると、「就業時間を決めている」「定期的な休日を決めている」等が多くなっていますが、男女で意識の違いが大きいことがうかがえます。また、「高齢者の介護について話し合っている」という回答は男女とも少なくなっています。今後は、家族経営的な環境でも、女性の仕事や家事等の労働に対して正しい認識や適正な評価が行われるよう、対策を進めていく必要があります。
- また、農業の盛んな本市においても、高齢化と人口減少により、農業者の減少や後継者不足は課題となっており、若者や女性に向けて農業の魅力を発信し、将来を担う人材の確保を図ることが地域経済の維持・活性化を図る上でも喫緊の課題となっています。

市民意識調査：問 13 農林漁業や自営業で実践していること【男女別】



※「農林漁業」「自営業（小売業、サービス業、製造業など）」の人が対象



### III 新しい「働き方」づくり

<主要施策III-2 農林漁業や自営業等の取組推進>

#### 【基本的な方向性】

農林漁業や自営業において、家族経営的な環境でも女性の労働が正当に評価されるよう取組を進め、同業者の連携や交流により働きやすい職場環境づくりに取り組むとともに、次代を担う女性や若者の人材の育成・支援を図ります。

#### 【主な取組】

##### III-2-1 農林漁業や自営業等における女性の労働に対する理解促進

女性の労働に対して正しい認識や適正な評価が行われるよう、農業分野における[家族経営協定](#)の締結を推進するとともに、その他の自営業者等の家族経営的な環境にある方々に対しても、情報提供や意識の啓発を図ります。

##### <具体的な取組・事業>

	取組項目	内容	担当課
①	農林漁業における女性の労働に対する理解促進	農林漁業における女性の役割に対する正しい認識と適正な評価への機運の醸成を図り、この分野で働く女性の活躍を支援します。	農業委員会 農業振興課
②	家族経営協定の締結促進	農業者・自営業者等を中心に家族経営協定の締結を促進し、家庭での就業環境を話し合い見直すことで、男女共同参画に対する意識の醸成を図ります。	農業委員会 商工観光課
③	自営業者への情報提供と周知	自営業者へ採用や労働条件について、関係機関と連携して男女共同参画に係る情報の提供・周知を行い、男女が共に働きやすい環境づくりを支援します。	商工観光課

##### III-2-2 次代を担う女性や若者の交流・連携、人材育成

農林漁業や自営業等において、女性や若者の交流や連携を促進し、活動の活性化や技術向上を図るとともに、次代を担う人材の育成や活躍支援に取り組みます。

##### <具体的な取組・事業>

	取組項目	内容	担当課
①	女性団体等の活動支援	女性団体・各種団体の女性部等に対して、男女共同参画・女性活躍に関する講座や講演会等の情報提供、広報紙や <a href="#">SNS</a> 等を通じた活動内容のPR、団体同士の交流活動などの支援を行い、活動促進のための環境整備に取り組みます。	まちづくり推進課

②	女性農業委員の交流事業の促進	女性農業委員の活躍の場を広げるための相互研鑽、交流会等への参加を促進します。	農業委員会
③	女性農業委員の登用の推進	女性農業委員の登用を積極的に推進し、女性の声がより反映される体制づくりを図ります。	農業委員会

### Ⅲ-2-3 農業の魅力発信、農業を通じた出会いの場の創出

市内外の若者や女性に向けて、広く農業の魅力を発信するとともに、農作業を通じたイベントの開催や交流会等による出会いの場の創出を図ります。

#### <具体的な取組・事業>

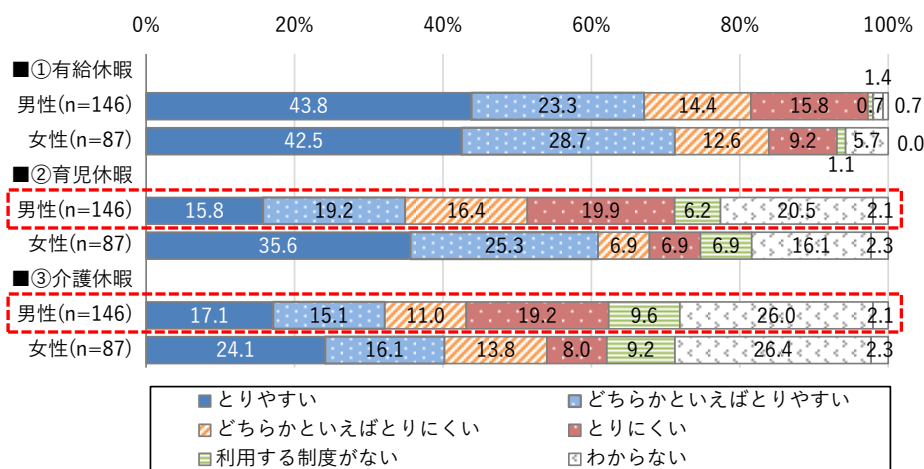
	取組項目	内容	担当課
①	結婚支援事業の充実(再掲)	銚田市出会いコーディネートセンターを設置し、若年層に対して結婚の意欲を醸成するための情報発信や、婚活イベントの開催や交流会等による出会いの場を創出するとともに、いばらき出会いサポートセンターの利用促進等の結婚支援を行います。	まちづくり推進課

主要施策III-3 仕事と生活の調和

【現状と課題】

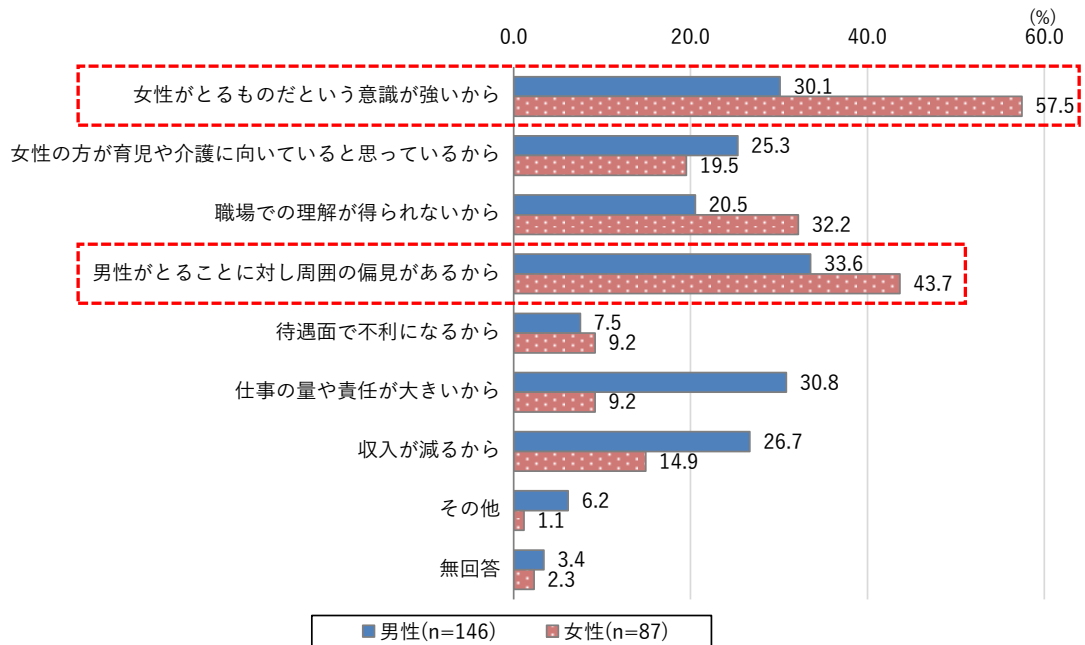
- 本市では、市民が仕事と家庭生活を両立し、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を実現できるよう、市内事業所に対して、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法の制度に関する広報や啓発を進めてきました。また、個人のライフスタイルに応じた自由な働き方ができるよう、事業所に対して多様な就労形態の導入に向けた情報提供や制度の周知等を行ってきました。
- 一方、市民意識調査の結果をみると、仕事、家庭生活、地域活動・個人の生活において、理想としては「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい人が多いものの、現実では「仕事」を優先している人が多く、特に20代から50代の現役世代ではそれぞれ半数近くとなっています。人口減少による労働力不足が懸念される中、今後は、働く人たちの家族構成や個人のライフスタイル、価値観の変化に即して働き方を選択できるよう、従来の勤務形態の見直しやDX化の推進等により、就業環境を時代に合わせて整えていくことが必要となっています。
- また、市民意識調査では、会社員等の男性では育児休暇や介護休暇が「とりにくい」という回答が多く、理由として「女性がとるものだという意識が強いから」「男性がとることに對し周囲の偏見があるから」等が上がっています。女性の活躍に必要なことでは、「育児・介護等との両立について職場の支援制度が整っていること」や「職場の上司・同僚が、女性が働くことについて理解があること」等が求められています。
- これに対し、事業所意識調査では、男性の育児・介護休業について、「制度の対象となる従業員が少ない」のほかに、「業務を代替できる体制になっていない」や「男性が制度を利用することに抵抗がある」といった課題が挙がっており、男性が仕事とバランスを取り育児や介護に参加しやすいよう職場環境を整えるためには、制度等の積極的な活用を促進していくことが重要となっています。

市民意識調査：問 14(2) 休暇のとりやすさ【男女別】



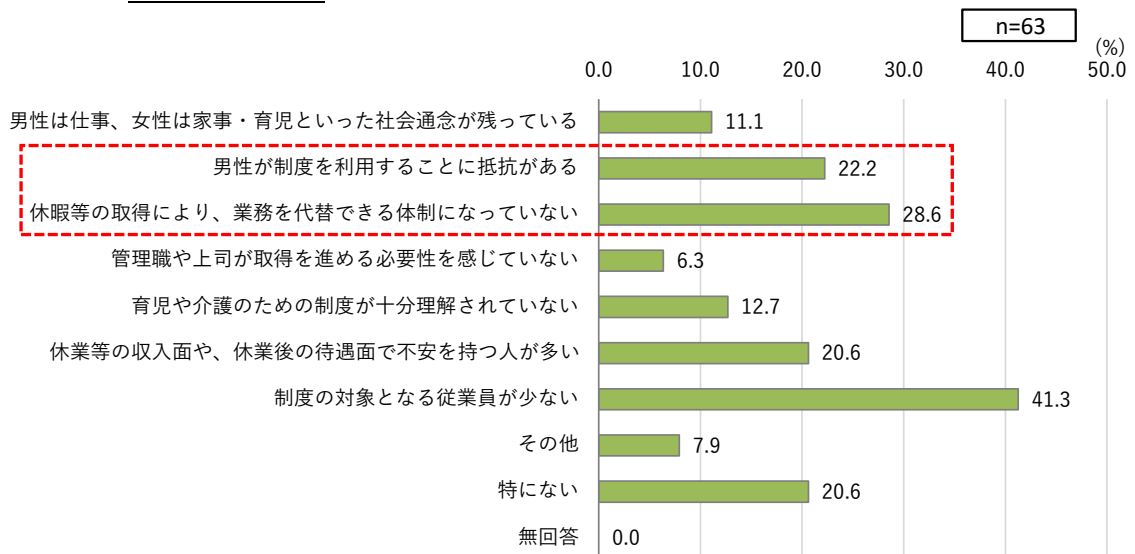
※「会社員」「公務員」「団体職員」の人が対象

市民意識調査：問 14(2) 育児休業・介護休業をとる男性が少ない理由【男女別】



※「会社員」「公務員」「団体職員」の人が対象

事業所意識調査：問 10 男性の育児休業、介護休業取得に関する課題



**【基本的な方向性】**

家庭生活の優先度の高まりやテレワーク普及等による勤務形態の多様化といった時代の変化に対応するとともに、仕事と育児・介護との両立を積極的に支援し、事業所等と連携してワーク・ライフ・バランスを推進します。

**【主な取組】**

**Ⅲ-3-1 ワーク・ライフ・バランスに関する情報提供、意識啓発**

仕事と家庭生活を両立することができるよう、働く市民に対してワーク・ライフ・バランスに関する情報を提供し支援するとともに、市内の事業所等に対して情報提供や啓発活動を推進します。

**<具体的な取組・事業>**

	取組項目	内容	担当課
①	ワーク・ライフ・バランスに関する情報提供と推進（再掲）	仕事と生活の調和についての実現を図るため、市民に対してワーク・ライフ・バランスに関する情報の提供や、啓発活動を充実します。	まちづくり推進課 商工観光課
②	事業者に対する情報提供および啓発活動の推進	市内事業所等に対し、従業員が仕事や家庭で男女共同参画を推進し、互いの能力を発揮しやすいよう、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた情報提供を行い、啓発活動を推進します。	商工観光課

**Ⅲ-3-2 事業所に向けた多様な勤務形態の導入促進**

市内で働く人たちが、自身の家族構成やライフスタイル等に合わせて働き方を選択できるよう、事業所等に対して、多様な勤務形態の導入を促進し、柔軟な働き方への改革を目指すことで仕事と家庭の調和を図ります。

**<具体的な取組・事業>**

	取組項目	内容	担当課
①	多様な労働環境の整備促進	事業所等に対し、ライフスタイルや価値観に応じた多様な勤務形態の導入に向けた情報提供や、各種助成制度の周知を行い、柔軟な働き方を可能にする就労環境の整備を支援します。	商工観光課

**Ⅲ-3-3 育児・介護休業法等の広報・啓発**

育児や介護を必要とする人が、男女で協力して育児・介護に取り組み、仕事と両立することができるよう、市民や事業者等に対して制度の周知や活用促進を図るとともに、男性の育児・介護休業取得を推進し、家庭生活への積極的な参画を促します。

**<具体的な取組・事業>**

	取組項目	内容	担当課
①	仕事と育児・介護の両立に関する制度の周知	市民や事業所等に対し、育児・介護休業制度の周知徹底や制度の活用に向けた働きかけを行い、男女が共に育児・介護に参画できる環境づくりを支援します。	総務課 商工観光課
②	男性の育児・介護休業取得の推進	育児・介護休業制度の周知を図るとともに、事業所に対し働きかけを行い、男性の制度利用の拡大を促すことで、仕事と生活の調和を図ります。	総務課 商工観光課

### III 新しい「働き方」づくり

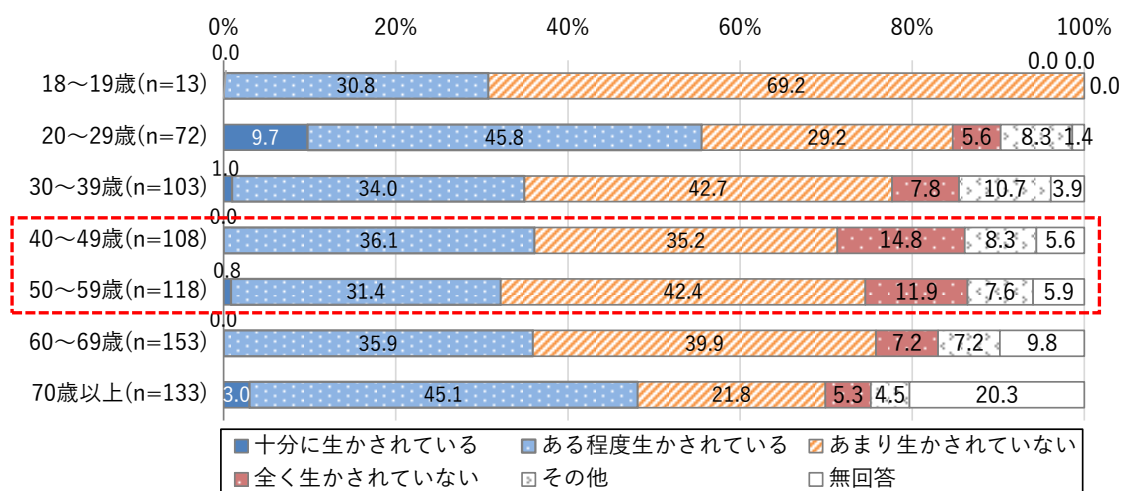
<主要施策III-4 政策・方針決定過程での男女共同参画推進>

## 主要施策III-4 政策・方針決定過程での男女共同参画推進

### 【現状と課題】

- 本市では、政策や方針決定過程での男女共同参画を進めるため、あらゆる分野の審議会や委員会等において、女性委員の登用や女性が会議に参加しやすい環境づくりを進めてきました。また、市役所内における女性職員の積極的な登用や職域拡大を進めてきました。
- 一方で、市民意識調査の結果をみると、男女の地位について、政治の場では全体の8割が『男性優遇』と回答しており、これは我が国全体でも大きな課題とされています。また、市政運営における女性の意見や視点については、全体として『生かされていない』と感じる割合が4割で、さらに年齢別では40代・50代で「全く生かされていない」と感じる割合が高くなっており、様々な年代に配慮した女性参画が課題となっています。
- 現在、市が主催する各種審議会等の女性委員の割合は、ある程度慣例化・固定化され維持されてきているものの、全体として未だ男性の割合が大幅に高く、男女比には偏りがみられます。市民や事業所等に男女共同参画を広めるためには、市が先導的に、政策・方針決定過程で活躍できる新たな女性の人材発掘や育成に取り組み、積極的な登用を図ることが必要です。

市民意識調査：問19 市政運営における女性の意見や視点【年齢別】





**【基本的な方向性】**

市の政策や方針決定の場面で積極的な男女共同参画に取り組み、市全体にジェンダー平等の意識を広めるため、審議会等への女性参画を着実に促進するとともに、市における女性職員の積極的な登用や職域拡大を推進します。

**【主な取組】**

**Ⅲ-4-1 各審議会等への女性の参画促進**

市の各種審議会や委員会等において、男女の格差を解消してジェンダー平等を実現できるよう、女性委員の参加を拡大しながら、あらゆる分野の政策・方針決定過程で、性別や年齢を問わず誰もが参加しやすい環境づくりに取り組みます。

**<具体的な取組・事業>**

	取組項目	内容	担当課
①	議会報告会の充実	議会報告会に女性の参加を促し、女性ならではの視点から将来のまちづくりや福祉、教育、環境に関する多くの意見を聴取し、市政への反映に努めます。	議会事務局
②	各審議会等への女性の参加促進	市の審議会及び委員会等において女性委員を積極的に登用し、女性の声により反映される体制づくりに取り組みます。	全課
③	誰もが決定過程に参加しやすい環境づくり	会議については、実施時間帯や開催場所等、多くの市民等が参加しやすいように配慮するとともに、男女を問わず意見・提案しやすいような場づくりを工夫します。	全課

**Ⅲ-4-2 市職員における女性の積極的な登用や職域拡大**

まち全体における男女共同参画推進の手本となるよう、市職員において、女性の積極的な登用及び職域の拡大、将来を見据えた女性職員並びに若手職員のキャリア支援等に先導的に取り組みます。

**<具体的な取組・事業>**

	取組項目	内容	担当課
①	市職員における女性の積極的な登用及び職域の拡大	市職員における女性の積極的な登用や、性別にかかわらず職員配置を行うために、男女の職務内容や配置を見直し、女性の職域の拡大を推進して、男女がより平等に働くことのできる体制づくりを進めます。	総務課

### III 新しい「働き方」づくり

<主要施策III-4 政策・方針決定過程での男女共同参画推進>

②	市職員における女性・若手職員のキャリア形成支援	市職員における女性・若手職員について、必要なスキルや経験を積み、能力を高められる機会を提供し、人材育成を進めるとともに、出産・育児後の復職における相談体制づくりや <a href="#">メンター制度</a> の導入検討等、キャリア継続に向けた支援を行います。	総務課
---	-------------------------	--	-----

#### III-4-3 女性団体等の活動支援

市内の女性団体や各種団体の女性部等に対して、男女共同参画や女性活躍に関わる情報提供を行うほか、活動のPRや交流を支援するなど、団体と市が連携して女性活躍を推進します。

##### <具体的な取組・事業>

	取組項目	内容	担当課
①	女性団体等の活動支援（再掲）	女性団体・各種団体の女性部等に対して、男女共同参画・女性活躍に関する講座や講演会等の情報提供、広報紙や <a href="#">SNS</a> 等を通じた活動内容のPR、団体同士の交流活動などの支援を行い、活動促進のための環境整備に取り組みます。	まちづくり推進課

## 第5章 計画の推進

### 5 - 1 計画の推進体制

#### (1) 全庁的な取組

男女共同参画社会さらには多様な人々が共生する社会の実現に向けて、本計画に位置づけた様々な施策や事業をあらゆる分野で総合的かつ効果的に展開していくことが必要です。このため、計画の推進にあたっては、庁内各課との連携・調整を図りながら全庁的に取り組みます。

#### (2) 関係機関との連携強化

本計画の実現には、市が行う施策や事業の遂行のみではなく、関係機関や各種団体の協力が不可欠であり、積極的に連携して、市民や事業所等の理解促進や意識向上、様々な取組への参加促進を図ります。

#### (3) 銚田市男女共同参画推進委員会の開催

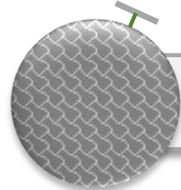
本計画に位置づけた取組を着実に実行するため、引き続き「銚田市男女共同参画推進委員会」を開催し、計画の進捗管理において、市民や事業所等の客観的な視点を反映します。

### 5 - 2 計画の進行管理

毎年度、各施策の実施状況について関係各課に調査するとともに、指標等により定量的に推移を確認して、施策・事業の進捗管理を行います。また、これらについては「銚田市男女共同参画推進委員会」に諮り、評価を行って、次年度の改善につなげます。

計画期間中（2023年度～2032年度）の中間年次には、市民や事業者等に向けた意識調査等のモニタリング調査を実施し、成果指標の達成状況を評価し、必要に応じて施策や取組・事業、担当課等の見直しを行います。また、最終年度には施策や成果指標に対する最終評価を行い、改善点を次期計画に反映します。

【年度】	2023 (R5)	2024 (R6)	2025 (R7)	2026 (R8)	2027 (R9)	2028 (R10)	2029 (R11)	2030 (R12)	2031 (R13)	2032 (R14)
施策の進捗 状況の評価	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
成果指標の 評価					◎ 中間 評価					◎ 最終 評価



## 1 銚田市男女共同参画推進委員会

### (1) 銚田市男女共同参画推進委員会設置要綱

#### 銚田市男女共同参画推進委員会設置要綱

##### (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、銚田市男女共同参画計画（以下「計画」という。）を策定し、計画に基づく施策を総合的かつ効果的に推進するため、銚田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、次の各号に掲げる事項について所掌する。

- (1) 計画の策定に関すること。
- (2) 計画に基づく施策の総合的かつ効果的な推進に関すること。
- (3) 計画の進捗状況及び成果の評価に関すること。
- (4) その他委員会の目的を達成するために必要な事項に関すること。

##### (組織)

第3条 委員会は、委員12人以内で組織する。

- 2 委員は、市内に居住する者、市内に勤務する者のうちから、市長が委嘱する。
- 3 委員は、非常勤特別職とする。
- 4 委員会に、男女共同参画について専門的知識を有するアドバイザーを置くことができる。

##### (任期)

第4条 委員の任期は、2年とし、再任を妨げない。ただし、委員に欠員が生じ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、委員長及び副委員長各1人を置く。

- 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、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 委員会の会議（以下「会議」という。）は、必要に応じて委員長が招集する。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 委員長は、会議の議長となる
- 3 会議は、委員の過半数が出席しなければ開くことができない。
- 4 委員長は、会議を開催する時間的な余裕がないと判断した場合は、会議を書面協議に替えることができる。
- 5 委員長は、必要に応じて委員以外の者の出席を求め、意見を聴くことができる。
- 6 会議の議事は、出席した委員の過半数で決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

## (報償費及び実費弁償)

第7条 委員及び第6条第5項の規定に基づき会議への出席を求められた者が会議等に出席したときは、報償及び実費弁償を支給する。ただし、これに代わる対価を別に得ている者についてはこの限りではない。

- 2 前項の報償の額は、日額5,400円とする。
- 3 第1項の実費弁償の額は、日額500円とする。

## (庶務)

第8条 委員会の庶務は、政策企画部まちづくり推進課において処理する。

## (その他)

第9条 この要綱に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、委員長が委員に諮って定める。

## 附 則

- 1 この要綱は、平成30年6月1日より施行する。

## 附 則

- 1 この要綱は、令和2年4月1日より施行する。

## 附 則

- 1 この要綱は、令和4年4月1日より施行する。

## (2) 銚田市男女共同参画推進委員会委員名簿

(敬称略、順不同)

番号	氏名	経歴等	区分
1	土子 勝也	銚田市議会議員	
2	水上 美智子	銚田市議会議員	委員長
3	城田 美紀子	団体職員	
4	佐竹 真之	会社役員	
5	町島 結希	会社員	
6	加茂田 真広	ほこた農業協同組合職員	
7	柳橋 正英	茨城旭村農業協同組合職員 前任	
	長谷川 拓也	茨城旭村農業協同組合職員 後任	
8	大久保 兵子	自営業者	
9	浅倉 涼二	市内保育園長	副委員長
10	村田 正志	会社経営者	
11	田山 香奈子	会社員	
12	渡邊 東子	会社経営者	

## 2 計画策定の経緯

年	開催日・期間	会議等	概要
2022 (R4)	7月14日	第1回 推進委員会	<ul style="list-style-type: none"> <li>令和4年度推進事業スケジュールについて</li> <li>第4次計画策定スケジュールについて</li> <li>計画策定に係るアンケート内容について</li> </ul>
	8月2日～ 8月19日	市民意識調査	<ul style="list-style-type: none"> <li>市内に在住する18歳以上の方の中から2,000人を無作為抽出 (男性：1,000人、女性：1,000人)</li> </ul>
	8月10日～ 8月31日	事業所意識調査	<ul style="list-style-type: none"> <li>従業員数が概ね20名以上の市内事業所全てを対象(131社)</li> </ul>
	10月18日	第2回 推進委員会	<ul style="list-style-type: none"> <li>第4次計画策定に係るアンケート分析結果</li> <li>第3次計画の評価と今後の課題について</li> <li>基本計画案の骨子(基本理念、基本目標、計画の体系等)について</li> </ul>
	11月14日 11月18日	団体ヒアリング	<ul style="list-style-type: none"> <li>ほこた農業協同組合 女性部</li> <li>茨城旭村農業協同組合 女性部</li> <li>銚田市商工会 女性部</li> </ul>
	11月25日～ 12月27日	庁内ヒアリング	<ul style="list-style-type: none"> <li>施策体系案について各担当課での確認 主要施策・取組案の加除修正</li> </ul>
	12月28日～	素案に対する意見等の 事前調査(推進委員会)	<ul style="list-style-type: none"> <li>第3回推進委員会での協議前に、素案に対する意見書の提出</li> </ul>
2023 (R5)	1月10日	第3回 推進委員会	<ul style="list-style-type: none"> <li>団体ヒアリングの結果について</li> <li>第4次計画の素案について</li> <li>第4次計画のパブリックコメントについて</li> </ul>
	1月26日～ 2月24日	パブリックコメント	<ul style="list-style-type: none"> <li>計画の素案に対する意見の募集</li> </ul>
	3月1日	部長及び幹事課長等会 議	<ul style="list-style-type: none"> <li>計画案について</li> </ul>
	3月9日	第4回 推進委員会	<ul style="list-style-type: none"> <li>パブリックコメントへの対応について</li> <li>計画案の最終決定</li> </ul>



### 3 成果指標一覧

		成果指標	基準値 2022年度 (R4年度)	中間値 2027年度 (R9年度)	目標値 2032年度 (R14年度)	データ ソース
基本 目標 I	1	「社会全体」男女の地位は平等 になっていると思っている人の 割合	13.6%	20.0%	30.0%	市民 意識調査
	2	配偶者（元配偶者も含む）や親 密な関係にあるパートナー、恋 人から暴力を受けたが、電話や 窓口で相談していない人の割合	59.9%	45.0%	30.0%	市民 意識調査
基本 目標 II	3	「家庭生活」において男女の地 位は平等になっていると思っ ている人の割合	24.6%	30.0%	35.0%	市民 意識調査
	4	「育児」について夫婦（または パートナー）と一緒に取り組ん でいる家庭の割合	34.2%	40.0%	45.0%	市民 意識調査
	5	「高齢者の世話、介護」につい て主に妻が担当している家庭の 割合	36.5%	32.0%	28.0%	市民 意識調査
基本 目標 III	6	「職場」において男女の地位は 平等になっていると思ってい る人の割合	24.3%	30.0%	35.0%	市民 意識調査
	7	個人の生活において「仕事」と 「家庭生活」をともに優先、ま たは「仕事」「家庭生活」「地域活 動・個人の生活」をすべて両立 している人の割合	22.9%	26.5%	30.0%	市民 意識調査
	8	ワーク・ライフ・バランスの研 修や話し合いに取り組んでいる 事業所の割合	従業員： 19.0% 管理職： 12.7%	従業員： 25.0% 管理職： 20.0%	従業員： 30.0% 管理職： 25.0%	事業所 意識調査
	9	市が主催する各種審議会等にお ける女性委員の割合	22.6%	30.0%	40.0%	各課資料

## 4 施策一覧

### 基本目標Ⅰ 多様な生き方を尊重し共生する新しい「意識」づくり

主な取組	具体的な取組・事業
<b>主要施策Ⅰ－１ 男女共同参画、多様性の理解促進</b>	
Ⅰ－１－１ 幅広い世代への男女共同参画の広報・啓発活動	①意識調査や情報資料の収集・提供
	②市広報紙やSNSを活用した啓発
	③情報発信事業の充実
	④第4次銚田市男女共同参画計画の活用
	⑤男女共同参画に関する図書資料の収集と提供
Ⅰ－１－２ ジェンダー平等やライフスタイル等に関する学習機会の提供	①各年代に対応した講演会・講座等の開催
Ⅰ－１－３ 多様な人・文化への理解促進	①国際交流による多彩な価値観の理解促進
	②性の多様性への理解と配慮【新規】
<b>主要施策Ⅰ－２ 教育の男女共同参画推進</b>	
Ⅰ－２－１ 一人ひとりの個性を生かした指導、選択を広げるキャリア教育の推進	①ジェンダー平等の視点に立った教育・保育の充実
	②男女が協力し合って活動する場の創出
	③個性を生かした指導の推進
	④キャリア教育の推進【新規】
Ⅰ－２－２ ジェンダー平等や多様性理解のための教職員研修の充実	①保育所（園）・認定こども園・幼稚園・学校における教職員研修の充実
Ⅰ－２－３ 多文化共生教育の推進	①中学生や高校生を対象とした講演会・講座等の開催
	②国際理解教育の推進
	③中学生海外派遣事業の推進
Ⅰ－２－４ 性に対する理解と配慮	①思春期保健の充実
	②学校における相談業務の強化
<b>主要施策Ⅰ－３ 男女の人権尊重とあらゆる暴力の根絶</b>	
Ⅰ－３－１ 男女間のあらゆる暴力に対する意識啓発の推進	①男女間の暴力に対する意識啓発の推進
Ⅰ－３－２ 被害者が相談しやすい体制と支援の充実	①DV相談事業の充実
	②被害者保護および自立支援
Ⅰ－３－３ 男女の人権に関する教育推進	①人権教育の推進
Ⅰ－３－４ 高齢者や児童等の虐待防止の推進	①高齢者における権利擁護と虐待防止の推進
	②児童虐待防止の推進

## 基本目標Ⅱ 性別等に関わりなく誰もが安心して過ごせる新しい「暮らし」づくり

主な取組	具体的な取組・事業
<b>主要施策Ⅱ-1 家庭の男女共同参画推進</b>	
Ⅱ-1-1 「銚田市パパ・ママ感謝の日運動」の取組推進	①「銚田市パパ・ママ感謝の日運動」の推進
Ⅱ-1-2 家庭の男女共同参画のための生活セミナー等の開催	①家庭の生活セミナーの開催
	②男性の料理教室の開催
	③ワーク・ライフ・バランスに関する情報提供と推進
Ⅱ-1-3 家庭教育支援の充実	①家庭教育支援の充実
<b>主要施策Ⅱ-2 子育て・介護の男女共同参画推進</b>	
Ⅱ-2-1 子育て支援体制及び環境の充実	①(仮称)銚田市子育て・コミュニティセンターの整備【新規】
	②地域子育て支援センターの充実
	③ファミリーサポートセンター事業の充実
	④保育事業の充実
	⑤ニーズに対応した保育環境の整備
	⑥安全で安心できる居場所の提供
	⑦子育てしやすい環境の充実
	⑧保育を支える人材の育成
	⑨子育て相談事業の充実
Ⅱ-2-2 結婚支援の充実、妊娠期からの男性参加の促進	①結婚支援事業の充実
	②子育てに係る各種健診・講座への男性の参加促進
Ⅱ-2-3 地域包括ケアシステムの充実	①地域包括支援センターの充実
	②地域ケア体制の充実
	③介護サービス提供の充実
Ⅱ-2-4 男女共同の視点に立つ家族介護教室の開催	①介護教室等の開催
	②介護相談事業の充実
	③介護を支える人材の育成
	④介護しやすい環境の充実
<b>主要施策Ⅱ-3 地域の男女共同参画推進</b>	
Ⅱ-3-1 青少年の健全育成、情報モラル教育の充実	①青少年の健全育成
	②情報モラル教育の推進
Ⅱ-3-2 まちづくりやコミュニティ活動への女性の参画推進	①多様な主体によるまちづくりの推進
	②地域社会活動への女性参加を促す意識の啓発の推進
	③団体・グループ等のネットワーク化の促進
Ⅱ-3-3 地域における女性人材やリーダーの育成	①女性リーダーの育成・支援
	②ロールモデルとなる女性人材の周知【新規】
Ⅱ-3-4 生涯にわたる学びの機会の提供	①シニアクラブの活動促進
	②生涯学習の推進
<b>主要施策Ⅱ-4 防災・健康面等での安全・安心</b>	
Ⅱ-4-1 男女の違いに配慮した地域防災活動の推進	①女性分団の充実
	②男女共同による自主防災組織の運営支援
	③女性の視点を取り入れた避難所運営の構築
Ⅱ-4-2 男女の生活習慣病予防の推進、妊娠・出産等の女性の健康支援	①生活習慣病予防のための健康診査・健康相談の充実
	②シルバーリハビリ体操教室の推進
	③妊娠・出産への支援体制の充実【新規】
Ⅱ-4-3 生活上の困難を抱える子どもやひとり親家庭への支援	①ひとり親家庭や困難を抱える子どもたちへの支援【新規】

## 基本目標Ⅲ 多様な選択ができ誰もが活躍できる新しい「働き方」づくり

主な取組	具体的な取組・事業
<b>主要施策Ⅲ－１ 誰もが活躍できる働き方の推進</b>	
Ⅲ－１－１ 男女雇用機会均等法やハラスメント防止法等の情報提供、意識啓発	①男女雇用機会均等に関する周知徹底 ②市内事業所等との連携強化
Ⅲ－１－２ 地域職業相談室の充実、U I J ターンの促進	①地域職業相談室の充実 ②U I J ターンの促進【新規】 ③シルバー人材センターの充実
Ⅲ－１－３ 女性のチャレンジやキャリアアップの支援	①女性のチャレンジ支援 ②職場における女性管理職等の育成支援【新規】 ③ロールモデルとなる女性人材の周知【新規】(再掲)
<b>主要施策Ⅲ－２ 農林漁業や自営業等の取組推進</b>	
Ⅲ－２－１ 農林漁業や自営業等における女性の労働に対する理解促進	①農林漁業における女性の労働に対する理解促進 ②家族経営協定の締結促進 ③自営業者への情報提供と周知
Ⅲ－２－２ 次代を担う女性や若者の交流・連携、人材育成	①女性団体等の活動支援 ②女性農業委員の交流事業の促進 ③女性農業委員の登用の推進
Ⅲ－２－３ 農業の魅力発信、農業を通じた出会いの場の創出	①結婚支援事業の充実(再掲)
<b>主要施策Ⅲ－３ 仕事と生活の調和</b>	
Ⅲ－３－１ ワーク・ライフ・バランスに関する情報提供、意識啓発	①ワーク・ライフ・バランスに関する情報提供と推進(再掲) ②事業者に対する情報提供および啓発活動の推進
Ⅲ－３－２ 事業所に向けた多様な勤務形態の導入促進	①多様な労働環境の整備促進
Ⅲ－３－３ 育児・介護休業法等の広報・啓発	①仕事と育児・介護の両立に関する制度の周知 ②男性の育児・介護休業取得の推進
<b>主要施策Ⅲ－４ 政策・方針決定過程での男女共同参画推進</b>	
Ⅲ－４－１ 各審議会等への女性の参画促進	①議会報告会の充実 ②各審議会等への女性の参加促進 ③誰もが決定過程に参加しやすい環境づくり
Ⅲ－４－２ 市職員における女性の積極的な登用や職域拡大	①市職員における女性の積極的な登用及び職域の拡大 ②市職員における女性・若手職員のキャリア形成支援
Ⅲ－４－３ 女性団体等の活動支援	①女性団体等の活動支援(再掲)

## 5 用語集

用語	解説	掲載頁
【あ行】		
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（平成3）年5月に施行された法律。同法では、労働者が退職せずに育児や介護を行うことができるよう、休業、時間外労働の制限、勤務時間短縮制度等の措置について定められている。2021（令和3）年6月に法改正があり、出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるよう、子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設（「産後パパ育休」）、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け等の措置が新たに講じられた。	<a href="#">15</a> 、 <a href="#">43</a> 、 <a href="#">76</a> 、 <a href="#">79</a>
S N S	利用者同士が交流できるインターネット上の会員サービスのこと。ソーシャル・ネットワーキング・サービス（Social Networking Service）の略。	<a href="#">32</a> 、 <a href="#">41</a> 、 <a href="#">45</a> 、 <a href="#">46</a> 、 <a href="#">51</a> 、 <a href="#">74</a> 、 <a href="#">82</a>
S D G s	持続可能な開発目標。2015（平成27）年9月に国連で採択された、2016（平成28）年から2030年までの国際目標。「誰一人取り残さない」社会の実現を目指し、経済・社会・環境をめぐる広範な課題に総合的に取り組むため、先進国を含む国際社会全体の目標として、2030年を期限とする包括的な17の目標（Sustainable Development Goals: S D G s）を設定。	<a href="#">37</a>
M字カーブ	女性の年齢別就労率（労働力人口比率、労働力率）を折れ線グラフでみた場合、結婚・出産期に当たる年代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇するという、いわゆるM字カーブを描くこと。近年は日本でも、グラフの全体の形はM字型から欧米先進諸国で見られるような台形に近づきつつある。	<a href="#">10</a>
L G B T Q	L G B Tは性的少数者を指す言葉であり、レズビアン（女性同性愛者）、ゲイ（男性同性愛者）、バイセクシュアル（両性愛者）、トランスジェンダー（心と体の性の不一致）の頭文字をとった総称。クエスチョニング（性自認や性的指向が定まっていない、決めていない状態）やクィア（様々な性的指向・性自認の総称的な意味）の頭文字がついてL G B T Qとすることがある。	<a href="#">15</a> 、 <a href="#">45</a>
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。	<a href="#">15</a> 、 <a href="#">37</a>

用語	解説	掲載頁
<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、家族間の十分な話し合いに基づき、経営方針や役割分担、世帯員全員が働きやすい就業環境等について取り決める協定のこと。	<a href="#">32</a> 、 <a href="#">36</a> 、 <a href="#">73</a> 、 <a href="#">74</a>
キャリア教育	児童生徒一人一人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。端的には、児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てる教育のこと。	<a href="#">43</a> 、 <a href="#">49</a>
合計特殊出生率	「15～49歳までの女性の年齢別出生率を合計したもの」で、一人の女性が仮にその年次の年齢別出生率で一生の間に産むとしたときの子どもの数に相当する。(→*本文中の脚注に掲載)	<a href="#">6</a>
固定的性別役割分担	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」等のように、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。	<a href="#">37</a> 、 <a href="#">57</a> 、 <a href="#">71</a>
<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。「社会的・文化的に形成された性別」は、それ自体に良い、悪いといった価値を含むものではなく、国際的にも使われている。	<a href="#">15</a> 、 <a href="#">34</a> 、 <a href="#">37</a> 、 <a href="#">38</a> 、 <a href="#">41</a> 、 <a href="#">43</a> 、 <a href="#">45</a> 、 <a href="#">46</a> 、 <a href="#">47</a> 、 <a href="#">49</a> 、 <a href="#">50</a> 、 <a href="#">63</a> 、 <a href="#">81</a>
ジェンダー・ギャップ指数	ジェンダー・ギャップ指数（Gender Gap Index：GGI）とは、世界経済フォーラム（World Economic Forum）から毎年度発表される、各国における男女格差を測る指数のこと。本指数は、経済分野、教育分野、政治分野及び保健分野のデータから作成され、0が完全不平等、1が完全平等を意味する。	<a href="#">37</a>
情報モラル教育	「情報モラル」とは、情報社会で適正な活動を行うための基になる考え方と態度のこと。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。	<a href="#">43</a> 、 <a href="#">64</a>
女子差別撤廃条約（女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約）	1979（昭和54）年に国連総会で我が国を含む130か国の賛成によって採択され、1981（昭和56）年に発効。我が国は1985（昭和60）年に批准。女子に対するあらゆる差別を撤廃することを基本理念とし、具体的には、女子に対する差別を定義し、政治的及び公的活動、教育、雇用、保健、家族関係等あらゆる分野での男女の平等を規定する。	<a href="#">15</a>

用語	解説	掲載頁
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）	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（平成 27）年 8 月に成立した法律。この法律により、2016（平成 28）年 4 月 1 日から、国、地方自治体や労働者 301 人以上の大企業は、女性の活躍推進に向けた行動計画の策定などが新たに義務づけられた。	<a href="#">1</a> 、 <a href="#">15</a>
性的指向・性自認（性同一性）	性的指向（Sexual Orientation）とは、人の恋愛・性愛がどうい対象に向かうのかを示す概念。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。	<a href="#">47</a>
選択的夫婦別姓制度	結婚後に夫婦同姓か夫婦別姓かを自由に選べる制度のこと。	<a href="#">15</a>
<b>【た行】</b>		
ダイバーシティ	多様性のこと。性別や国籍、年齢などに関わりなく、多様な個性が力を発揮し、共存できる社会のことを「ダイバーシティ社会」という。	<a href="#">15</a> 、 <a href="#">41</a> 、 <a href="#">46</a> 、 <a href="#">47</a> 、 <a href="#">65</a>
男女共同参画社会基本法	男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、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（平成 11）年 6 月に公布、施行された。	<a href="#">1</a> 、 <a href="#">15</a>
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」と言い、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（昭和 61）年 4 月から施行された法律。同法では労働者の募集、採用、配置・昇進、福利厚生、定年・退職などにおいて男女間の差別の禁止などが規定されている。	<a href="#">15</a> 、 <a href="#">43</a> 、 <a href="#">71</a> 、 <a href="#">76</a>
D X	デジタル・トランス・フォーメーションのこと。ビジネスや社会のあらゆる場面で、デジタル技術を浸透させ、人々の生活の質を高めるものにまで発展させる変革のこと。	<a href="#">48</a> 、 <a href="#">76</a>
テレワーク	I C T（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。企業に勤務する被雇用者が行う在宅勤務やサテライトオフィス等を利用した施設勤務、モバイルワーク等、個人事業者や小規模事業者が行う S O H O（小さなオフィスや自宅兼仕事場）等の働き方がある。	<a href="#">26</a> 、 <a href="#">37</a> 、 <a href="#">38</a> 、 <a href="#">78</a>
ドメスティック・バイオレンス（D V）	一般的には「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」のことを示すとされ、「暴力」とは、身体に対する暴力又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動を指す。	<a href="#">14</a> 、 <a href="#">15</a> 、 <a href="#">22</a> 、 <a href="#">23</a> 、 <a href="#">34</a> 、 <a href="#">37</a> 、 <a href="#">38</a> 、 <a href="#">45</a> 、 <a href="#">51</a> 、 <a href="#">52</a>



用語	解説	掲載頁
<b>【な行】</b>		
妊よう性温存療法	がん治療によって将来的に妊よう性（妊娠する能力）が低下すると考えられる男女に対し、がん治療の前に、卵子や精子、受精卵、卵巣凍結を行い、がん治療後にこれらを用いて妊娠・出産を目指す治療法。	<a href="#">68</a>
<b>【は行】</b>		
配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（配偶者暴力防止法）	配偶者からの暴力に係る通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備し、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図ることを目的とする法律。「配偶者」には、いわゆる「事実婚」や、離婚後も暴力を受ける場合を含み、生活の本拠を共にする交際相手からの暴力等についても、法律を準用することとされている。DVは家庭内の問題として捉えられていたが、2001（平成13）年10月に施行された同法により、DV加害者に対して被害者への接近禁止命令や住居からの退去命令などを発することができるようになった。	<a href="#">15</a>
ハラスメント	<p>「嫌がらせ」や「いじめ」行為を指し、職場においては、上司や同僚の言動が本人の意図とは関係なく、相手を不快にさせたり、傷つけたり、不利益を与えたりすることで、就業環境を害する行為が該当。労働施策総合推進法の改正により、2020（令和2）年6月から職場におけるハラスメント防止対策が強化され、パワーハラスメント防止措置が事業主の義務となり、2022（令和4）年4月からは中小企業でも義務化されている。既に対策が義務化されていたセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントも男女雇用機会均等法、育児・介護休業法の法改正により防止対策が強化されている。</p> <p><u>職場における「パワーハラスメント」</u>：職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①～③までの要素を全て満たすもの。</p> <p><u>職場における「セクシュアルハラスメント」</u>：職場において行われる、労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応により、その労働者が労働条件について不利益を受けたり、就業環境が害されること。</p> <p><u>職場における「妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント」</u>：職場において行われる、上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動）により、妊娠・出産した女性労働者や育児休業等を申出・取得した男女労働者の就業環境が害されること。</p>	<a href="#">15</a> 、 <a href="#">24</a> 、 <a href="#">29</a> 、 <a href="#">38</a> 、 <a href="#">39</a> 、 <a href="#">43</a> 、 <a href="#">45</a> 、 <a href="#">52</a> 、 <a href="#">70</a> 、 <a href="#">71</a>

用語	解説	掲載頁
不育治療	「不育症」とは、妊娠はするものの、流産や死産を繰り返す状態のこと。不育症については、検査を行っても原因が特定できないことが多いものの、一定以上の頻度でみられる「リスク因子」があり、これに応じて治療を進めるといったもの。	<a href="#">68</a>
プレコンセプションケア	コンセプション (Conception) は受胎、すなわち新たな生命を授かること。プレコンセプションケア (Preconception care) とは、女性やカップルを対象として将来の妊娠のための健康管理を促す取組。(→*本文中の脚注に掲載)	<a href="#">50</a>
ポジティブ・アクション	積極的改善措置のこと。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(男女共同参画社会基本法第2条第2号)。	<a href="#">15</a>
<b>【ま行】</b>		
メンター制度	豊富な知識と職業経験を有した社内等の先輩(メンター)が、後輩(メンティ)に対して行う個別支援活動。キャリア形成上の課題解決を援助して個人の成長を支えるとともに、職場内での悩みや問題解決をサポートする役割を果たす。	<a href="#">82</a>
<b>【や行】</b>		
U I J ターン	U I J ターンとは、以下の3つの人口還流現象の総称。 Uターン現象：地方から都市へ移住したあと、再び地方へ移住すること。 Iターン現象：地方から都市へ、または都市から地方へ移住すること。 Jターン現象：地方から大規模な都市へ移住したあと、地方近くの中規模な都市へ移住すること。	<a href="#">43</a> 、 <a href="#">72</a>
<b>【ら行】</b>		
リプロダクティブ・ヘルス/ライツ(性と生殖に関する健康と権利)	性や妊娠・出産など生殖に関わることに於いて、身体的、精神的、社会的に良好な状態、さらに性と生殖に関することを差別や強要をされることなく当事者自身が決定できる権利。 (→*本文中の脚注に掲載) リプロダクティブ・ヘルス(性と生殖に関する健康)とは、1994(平成6)年の国際人口開発会議の「行動計画」及び1995(平成7)年の第4回世界女性会議の「北京宣言及び行動綱領」において、「人間の生殖システム、その機能と(活動)過程の全ての側面において、単に疾病、障害がないというばかりでなく、身体的、精神的、社会的に完全に良好な状態にあることを指す」とされている。 また、リプロダクティブ・ライツ(性と生殖に関する権利)は、「全てのカップルと個人が自分たちの子どもの数、出産間隔、並びに出産する時を責任をもって自由に決定でき、そのための情報と手段を得ることができる」という基本的権利、並びに最高水準の性に関する健康及びリプロダクティブ・ヘルスを得る権利」とされている。	<a href="#">67</a>

用語	解説	掲載頁
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。（→*本文中の脚注に掲載）	<a href="#">65</a> 、 <a href="#">72</a>
<b>【わ行】</b>		
ワーク・ライフ・バランス	「仕事と生活の調和」を意味。誰も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・実現できる状態のことを言う。	<a href="#">14</a> 、 <a href="#">15</a> 、 <a href="#">19</a> 、 <a href="#">23</a> 、 <a href="#">24</a> 、 <a href="#">26</a> 、 <a href="#">30</a> 、 <a href="#">34</a> 、 <a href="#">35</a> 、 <a href="#">36</a> 、 <a href="#">38</a> 、 <a href="#">39</a> 、 <a href="#">43</a> 、 <a href="#">57</a> 、 <a href="#">69</a> 、 <a href="#">76</a> 、 <a href="#">78</a>

## 6 男女共同参画に関する国内外と市の動き

年	世界の主な動き	国の主な動き	茨城県の主な動き	鉾田市の主な動き
1975 (S50)	・国際婦人年（目標：平等、発展、平和） ・国際婦人年世界会議（メキシコシティ） 「世界行動計画」採択	・「婦人問題企画推進本部」設置 ・「婦人問題企画推進会議」開催		
1976 (S51)	・「国連婦人の10年」スタート（1976～1985）	・「民法」改正（離婚後の氏を選択自由化）		
1977 (S52)		・「国内行動計画」策定 ・「国立婦人教育会館」（現・国立女性教育会館）設置		
1978 (S53)			・生活福祉部に「青少年婦人課」設置 ・「婦人問題対策連絡調整要綱」制定	
1979 (S54)	・国連第34回総会「女子差別撤廃条約」採択		・「婦人問題懇話会」設置	
1980 (S55)	・「国連婦人の10年」中間年世界会議（コペンハーゲン） 「国連婦人の10年後半期行動プログラム」採択	・「女子差別撤廃条約」署名		
1981 (S56)	・ILO「家族的責任条約」（第156号）採択	・「国内行動計画後期重点目標」策定		
1984 (S59)		・「国籍法」「戸籍法」改正（父母両系血統主義採用）		
1985 (S60)	・「国連婦人の10年」ナイロビ世界会議 「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択	・「男女雇用機会均等法」公布（翌年施行） ・「労働基準法」改正 ・「家庭科教育に関する検討会議」報告 ・「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」批准		
1987 (S62)		・「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定	・「茨城県立婦人教育会館」設置	
1989 (H1)		・新学習指導要領告示（高等学校家庭科男女必修等）		
1990 (H2)			・女性プラン策定に関する提言（婦人問題推進有識者会議） ・「茨城県女性対策推進本部」設置	
1991 (H3)		・「育児休業法」の公布（翌年施行）	・「いばらきローズプラン21」策定、「いばらきローズプラン21推進委員会」設置	

年	世界の主な動き	国の主な動き	茨城県の主な動き	銚田市の主な動き
1993 (H5)	・世界人権会議（ウィーン） 女性に対する暴力撤廃宣言	・「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（パートタイム労働法）の公布、施行		
1994 (H6)	・ILO「パートタイム労働に関する条約」（第175号）採択 ・国際人口開発会議（カイロ）行動計画採択	・「男女共同参画室」、「男女共同参画審議会」（政令）、「男女共同参画推進本部」設置		
1995 (H7)	・第4回世界女性会議－平等、開発、平和のための行動（北京） 「北京宣言及び行動綱領」採択	・「育児休業法」を「育児休業・介護休業法」への改正（介護休業制度の法制化）	・「男と女・ハーモニー週間」設定	
1996 (H8)		・「男女共同参画2000年プラン」策定	・「いばらきハーモニープラン」策定	
1997 (H9)		・「男女共同参画審議会設置」（法律） ・「男女雇用機会均等法」改正 ・「育児・介護休業法」改正	・茨城県立婦人会館を茨城県女性プラザに改称、茨城県鹿行生涯学習センターを併設	
1999 (H11)		・「男女共同参画社会基本法」公布、施行		
2000 (H12)	・国連特別総会「女性2000年会議」（ニューヨーク） ミレニアム開発目標（MDGs）設定 「女性・平和・安全保障に関する国連安保理決議第1325号」採択	・「男女共同参画基本計画」閣議決定	・「いばらきハーモニープラン後期実施計画」策定	
2001 (H13)		・「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」公布、施行 ・第1回男女共同参画週間（以降、毎年実施） ・「仕事と子育ての両立支援策の方針について」閣議決定	・「茨城県男女共同参画推進条例」施行 ・「男女共同参画審議会」設置 ・「茨城県女性対策推進本部」を「茨城県男女共同参画推進本部」に改称	
2002 (H14)			・「茨城県男女共同参画基本計画（新ハーモニープラン）」策定 ・「男女共同参画苦情・意見処理委員会」設置	
2003 (H15)		・「女性のチャレンジ支援策の推進について」男女共同参画推進本部決定 ・「少子化社会対策基本法」公布、施行 ・「次世代育成支援対策推進法」公布、施行		

年	世界の主な動き	国の主な動き	茨城県の主な動き	銚田市の主な動き
2004 (H16)		・「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」改正		
2005 (H17)	・第49回国連婦人の地位委員会記念会合「北京+10」(ニューヨーク)	・「男女共同参画基本計画(第2次)」閣議決定 ・「女性の再チャレンジ支援プラン」策定	・「女性プラザ男女共同参画支援室」設置	<銚田市発足>
2006 (H18)		・「男女雇用機会均等法」改正 ・「女性の再チャレンジ支援プラン」改定	・「茨城県男女共同参画実施計画(平成18年度～平成22年度)」策定	・「男女共同参画社会に向けての市民意識調査」の実施
2007 (H19)		・「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」改正 ・「パートタイム労働法」改正 ・「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定		
2008 (H20)				・「銚田市男女共同参画計画」策定
2009 (H21)		・「育児・介護休業法」改正		
2010 (H22)	・第54回国連婦人の地位委員会記念会合「北京+15」(ニューヨーク)	・「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」改定 ・「第3次男女共同参画基本計画」閣議決定		
2011 (H23)	・「ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関」(UN Women)正式発足		・「茨城県男女共同参画基本計画(第2次)いきいきいばらきハーモニープラン(平成23年度～平成27年度)」策定	
2012 (H24)	・第56回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案採択			
2013 (H25)		・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」改正		・「銚田市男女共同参画計画(改定版)」策定
2014 (H26)	・第58回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案採択	・「パートタイム労働法」改正	・「ウイメンズパワーアップ会議」設置	

年	世界の主な動き	国の主な動き	茨城県の主な動き	鉾田市の主な動き
2015 (H27)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・第59回国連婦人の地位委員会記念会合「北京+20」(ニューヨーク)</li> <li>・第3回国連防災世界会議(仙台)「仙台防災枠組」採択</li> <li>・「持続可能な開発のための2030アジェンダ」(SDGs)採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「女性活躍加速のための重点方針2015」策定(以降、毎年策定)</li> <li>・「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」公布(翌年、全面施行)</li> <li>・「第4次男女共同参画基本計画」閣議決定</li> </ul>		
2016 (H28)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「育児・介護休業法」及び「男女雇用機会均等法」等の改正</li> <li>・G7伊勢・志摩サミット「女性の能力開花のためのG7行動指針」及び「女性の理系キャリア促進のためのイニシアティブ(WINDS)」に合意</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「茨城県男女共同参画基本計画(第3次)～人が変わる 組織が変わる 社会が変わる～(平成28年度～平成32年度)」策定</li> </ul>	
2017 (H29)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・刑法改正(強姦罪の構成要件及び法定刑の見直し等)</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「男女共同参画社会に関する市民意識調査」の実施</li> </ul>
2018 (H30)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」公布、施行</li> <li>・「セクシュアルハラスメント対策の強化について～メディア・行政間での事案発生を受けての緊急対策～」の策定</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「第3次鉾田市男女共同参画計画」策定</li> </ul>
2019 (R1)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「女性活躍推進法」改正</li> <li>・「雇用対策法」を「労働施策総合推進法」に改正(パワーハラスメント防止措置義務化)(翌年施行)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「茨城県男女共同参画推進条例」一部改正</li> </ul>	
2020 (R2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・第64回国連女性の地位委員会記念会合「北京+25」(ニューヨーク)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「男女雇用機会均等法」改正(セクシュアルハラスメントに関する法、指針の改正)</li> <li>・「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～」閣議決定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「女性プラザ」と「女性プラザ男女共同参画支援室」の機能を一元化し「男女共同参画センター」を設置</li> <li>・「男女共同参画センター」を「ダイバーシティ推進センター」に改称</li> </ul>	
2021 (R3)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「育児・介護休業法」改正(「産後パパ育休」等の創設)</li> </ul>		

年	世界の主な動き	国の主な動き	茨城県の主な動き	鉾田市の主な動き
2022 (R4)	・G7 ドイツ・サミット 首脳宣言 「ジェンダー格差に関するG7ダッシュボード」を承認	・「女性版骨太の方針2022」決定		・「男女共同参画社会に関する市民意識調査」の実施 ・「男女共同参画社会に関する事業所意識調査」の実施 ・団体ヒアリングの実施
2023 (R5)				・「第4次鉾田市男女共同参画計画」策定



---

## 第4次 銚田市男女共同参画計画

---

互いを尊重し、誰もが活躍できる共生社会づくり  
～ 銚田の新しい「意識」「暮らし」「働き方」へ～

---

発行：銚田市  
編集：銚田市 政策企画部 まちづくり推進課  
〒311-1592 茨城県銚田市銚田 1444 番地 1  
TEL：0291-33-2111／FAX：0291-32-4443  
HP：<https://www.city.hokota.lg.jp/>

ホームページでの  
閲覧はこちらから







