


第3次鹿嶋市男女共同参画計画



鹿嶋市男女共同参画推
シンボルマーク

令和3年3月

茨城県鹿嶋市

はじめに



鹿嶋市では、平成 18（2006）年に「第 1 次鹿嶋市男女共同参画計画」、平成 27（2006）年に第 2 次計画を策定し、同計画に基づき、市民・事業者の皆様と共創により、男女共同参画社会の実現を目指し、取り組みを進めてまいりました。

しかしながら、依然として、家庭における女性の負担は大きく、あらゆる分野で性別に基づく固定的な役割分担意識や偏見が根強く残っており、男女の仕事と生活を取り巻く状況、さらには大規模災害など非常時に一層顕在化してきたジェンダー諸課題など、様々な側面からの課題が数多く存在しています。

今般、第 2 次計画期間満了にあたり、第 2 次計画における取り組みの評価・検証及び市民意識調査を行い、市の男女共同参画を取り巻く状況・課題を整理し、令和 3（2021）年度から令和 7（2025）年度までの 5 か年を計画期間とする「第 3 次鹿嶋市男女共同参画計画」を策定しました。

本計画では、鹿嶋市の目指す将来のあるべき姿として、第 2 次計画を継承し「輝いて 自分らしく生きられるまち 鹿嶋」掲げ、男女共同参画は「すべての人の問題」であることを改めて強調しました。

男女共同参画が実現した社会は、性別や世代を問わず、誰もが一人の個人として尊重され、自分らしく生きることができるとともに、社会の対等なパートナーとして共に参画し、互いに支え合い、多様性に富んだ豊かで活力あふれる社会です。男女共同参画社会の実現には、行政の取り組みだけではなく、市民・事業者のみなさんが自らのこととして、行政と共に取り組んでいただくことが大切です。今後は、本計画に基づき、誰もが生き生きと活躍し、幸せを享受できる男女共同参画社会の実現を目指し、取り組みを進めてまいり所存でございます。皆様方には、なお一層のご支援・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熱心にご審議を賜りました鹿嶋市男女共同参画推進委員の皆様をはじめ、市民意識調査等により貴重なご意見・ご提言をいただきました市民の皆様にご心より感謝申し上げます。

令和 3 年 3 月

鹿嶋市長 錦織 孝一

目次

■□	第1章 計画の策定にあたって	2
1	計画策定の趣旨	3
2	計画の位置づけ	5
3	計画の期間	6
4	計画の策定体制	6
■□	第2章 鹿嶋市の男女共同参画を取り巻く現状等	7
1	人口の状況	8
2	世帯の状況	13
3	婚姻、出生等の状況	14
4	就業の状況	17
5	高校卒業後の進路の状況	19
6	男女共同参画を取り巻く現状等における考察	21
■□	第3章 計画の基本的な考え方	28
1	計画策定の基本理念	29
2	第3次計画において強調すべき視点	30
3	施策の体系	34
4	基本目標ごとの重点的に取り組む施策	36
5	計画の推進における市民・事業者・行政の役割	37
□■	第4章 基本計画	38
	基本目標1 男女共同参画・ダイバーシティ社会の実現を目指した意識づくり	39
	重点目標1 男女共同参画に関する正しい理解と意識改革	40
	重点目標2 男女共同参画社会の実現に向けた人づくり	46
	基本目標2 誰もがあらゆる分野に参画し、活躍できる社会づくり	50
	重点目標1 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大	51
	重点目標2 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進	59
	重点目標3 働く場における女性の社会参画への支援	66
	重点目標4 地域における男女共同参画の推進	73
	基本目標3 生涯を通して、誰もが健康で安心して暮らせる社会づくり	79
	重点目標1 生涯を通じた心身の健康支援	80
	重点目標2 人権を侵害するあらゆる暴力の根絶	84
	重点目標3 様々な生活上の困難や課題を抱える方への対応	89
■□	第5章 推進体制	94
1	総合的な推進体制の整備	95
2	計画の進行管理	96
■□	第6章 評価指標	97
《	用語解説	》 101
《	鹿嶋市男女共同参画推進委員会委員名簿	》 108

■□ 第1章 計画の策定にあたって

1 計画策定の趣旨

男女が互いに人権を尊重し、性別にかかわらず、あらゆる分野において、対等な立場で、それぞれの個性と持てる能力を十分に発揮し、喜びも責任も分かち合い、生き生きと生きられる「男女共同参画社会」は、私たちが目指すべき社会です。

我が国では、女性の力を「我が国最大の潜在力」と捉え、その力を最大限に発揮できるようにしていくことが重要として、「日本再興戦略（平成 25（2013）年 6 月）」以降、女性活躍の旗を高く掲げ、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号。以下「女性活躍推進法」という。）」の制定、仕事と家庭の両立に向けた環境の整備、女性役員の登用に向けた企業への働きかけなどの取り組みが加速的に進みました。

一方で、平成 27（2015）年には、国連において、持続可能な開発目標（SDGs）を含む「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」が採択され、あらゆる分野における女性の参画、平等なリーダーシップの機会を確保することが掲げられました。これに沿って世界的な取り組みが加速する中で、我が国における男女共同参画の推進状況は、世界経済フォーラム（World Economic Forum）が毎年公表する「ジェンダーギャップ指数（経済、政治、教育、健康の 4 分野の女性の地位分析）」2019 年において、153 か国中 121 位で、政治分野、経済分野をはじめ非常に遅れたものとなっており、先進国でも低水準となっています。

本市においては、平成 18（2006）年 3 月に第 1 次男女共同参画計画（10 か年計画）、平成 27（2015）年 3 月に第 2 次男女共同参画計画（5 か年計画）を策定し、男女共同参画社会の実現に向け、男女共同参画の視点から横断的に推進事業に取り組むとともに、社会的機運醸成や行動変容につながるよう取り組みを進めてまいりました。

しかしながら、男女共同参画に関する市民の理解は深まりつつあるものの、依然として、家庭、地域、職場など、あらゆる分野で性別に基づく固定的な役割分担意識や性差に対する偏見、またそれらに起因する社会通念や慣行・慣習などは根強く残っており、女性の社会進出が進む一方で、非常時に一層顕在化してきたジェンダー諸課題など、緊急かつ重要な課題が散見されています。

ジェンダーによる格差が依然として大きい中においては、「男女」という枠組みでその解消を目指していくことが必要ですが、さらに進めて、ダイバーシティ*の視点から課題を認識していくことも求められています。

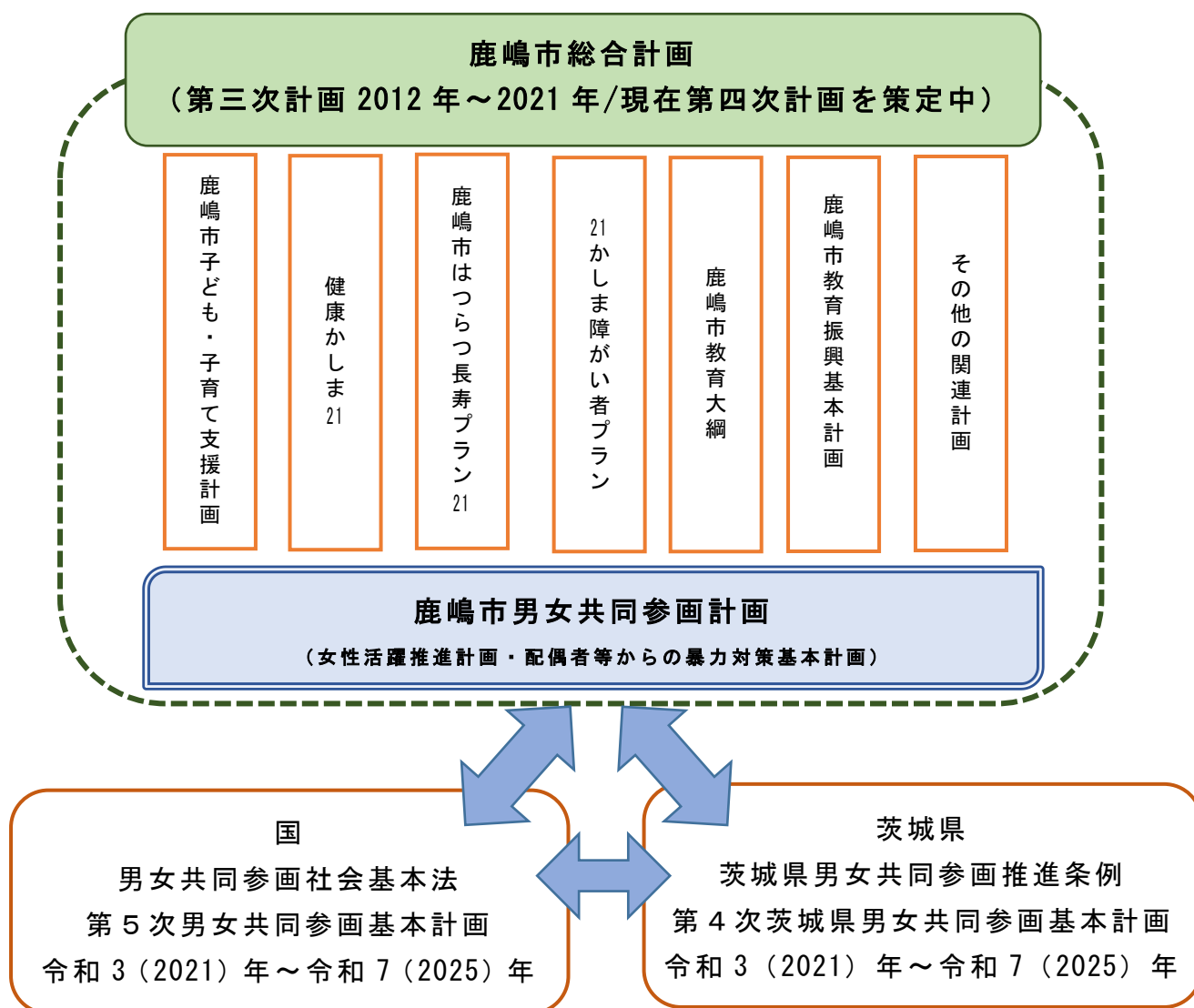
今後さらに人口減少が進み，社会経済情勢が急激に変化する中においては，将来にわたって，多様性に富んだ豊かで活力あふれる鹿嶋らしいまちづくりを実現していくために，男女共同参画社会，ダイバーシティ社会に対するなお一層の取り組みが必要です。

このため，国内外の状況や社会的潮流，法律に基づいた視点，上位計画である「鹿嶋市総合計画」を踏まえ，市の目指すべき姿と施策の方向性を示した「第3次鹿嶋市男女共同参画計画」を策定するものです。

* ダイバーシティ：「多様性」のこと。性別や国籍，年齢などにかかわらず，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。

2 計画の位置づけ

この計画は、男女共同参画社会基本法（平成 11 年法律第 78 号）第 14 条第 3 項に基づく「市町村男女共同参画計画」として位置付け、「鹿嶋市総合計画」を上位計画とし、その他の関連する計画に係る男女共同参画の取り組みの方向性を示し、男女共同参画に関する施策が総合的かつ計画的に推進されるよう策定するものです。さらに、女性活躍推進法第 6 条第 2 項に基づく「市町村女性活躍推進計画」及び「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（平成 13 年法律第 31 号。以下「DV 防止法」という。）」第 2 条の 3 第 3 項に基づく「市町村配偶者等からの暴力対策基本計画」を包含した計画として位置づけます。

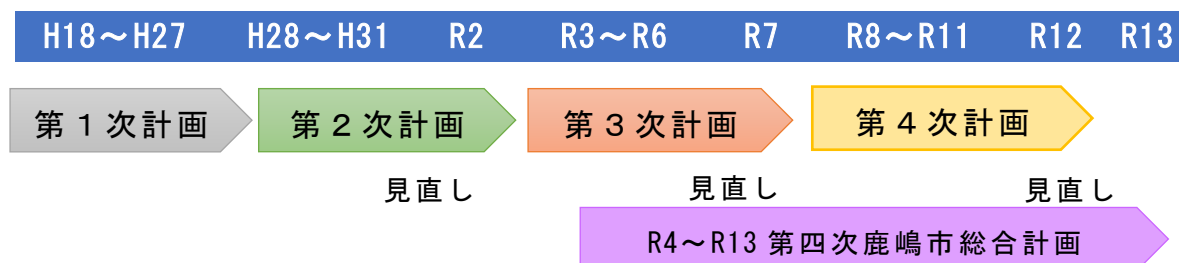


関連法：

「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（男女雇用機会均等法。昭和 47 年法律第 113 号）」 / 「次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）」

3 計画の期間

本計画は、令和3（2021）年度を初年度とし、令和7（2025）年度までの5か年を計画期間とします。



4 計画の策定体制

本計画の策定にあたっては、第2次計画の進捗状況を検証するとともに、男女共同参画に関する市民意識調査を実施し、男女共同参画の推進状況を分析するとともに、鹿嶋市の男女共同参画に関するご意見・ご要望をうかがい、策定の基礎資料としました。

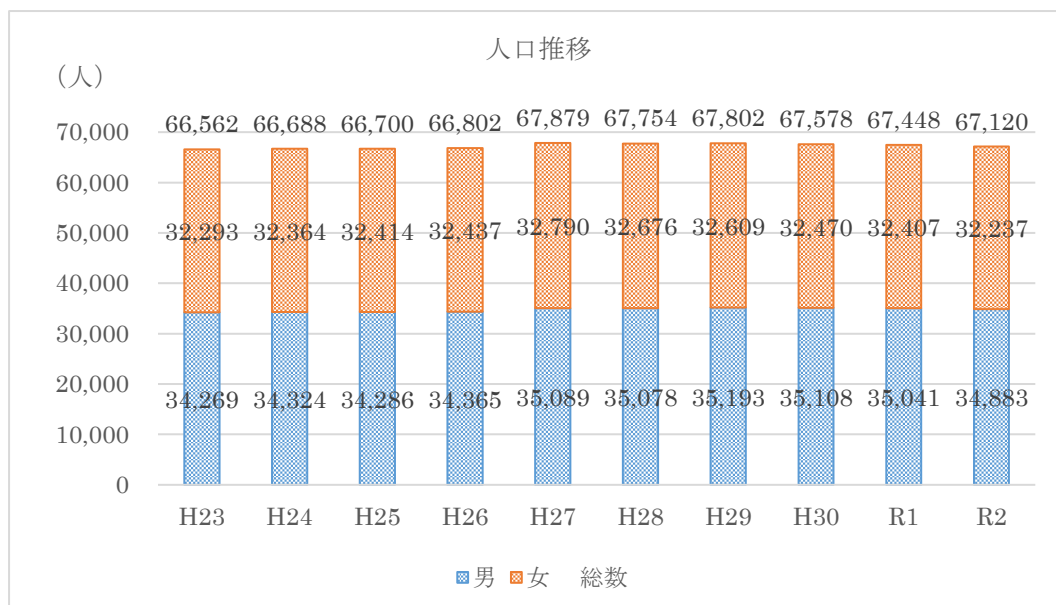
これらの資料をもとに、国、県の方向性を踏まえ、市の課題を整理した上で、男女共同参画の推進を図ることを目的に設置する『鹿嶋市男女共同参画推進委員会』において計画内容の審議を進めました。

■□ 第2章 鹿嶋市の男女共同参画を取り巻く現状等

1 人口の状況

(1) 人口の推移

本市の総人口は、67,000人前後で推移し、令和2(2020)年10月1日現在で67,120人です。過去10年間の人口推移をみると、平成27(2015)年をピークに緩やかに減少傾向にあります。なお、鹿嶋市人口ビジョン(2020年改訂版)の推計値では、2060年の鹿嶋市の総人口は51,106人まで減少するとの分析がされています。



【茨城県常住人口調査(各年10月1日現在)】

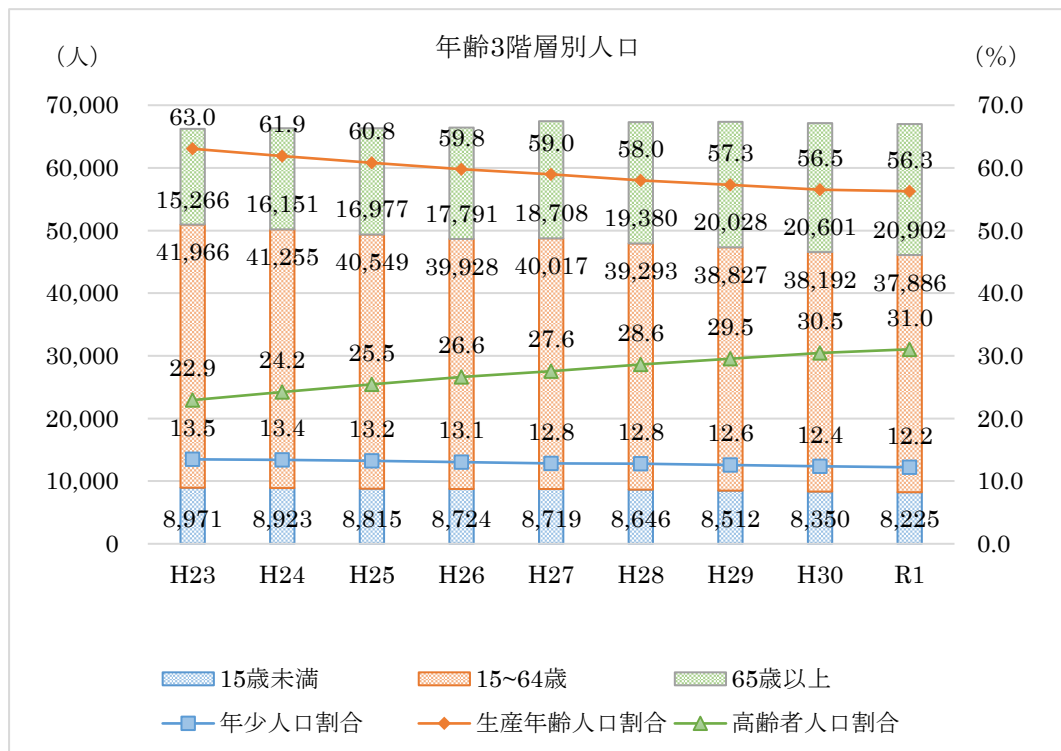
【2060年までの鹿嶋市の人口推計(2015人口ビジョン推計値)】

	2015年	2020年	2025年	2030年	2035年	2040年	2045年	2050年	2055年	2060年
2015人口ビジョン (中位予測)	67,879	67,197	65,973	64,162	62,016	59,720	57,542	55,443	53,324	51,106
2015社会保障・人口問題 研究所推計 (上位予測)	67,879	68,223	67,810	66,730	65,206	63,495	61,737	59,955	58,012	55,808

(2) 人口構成

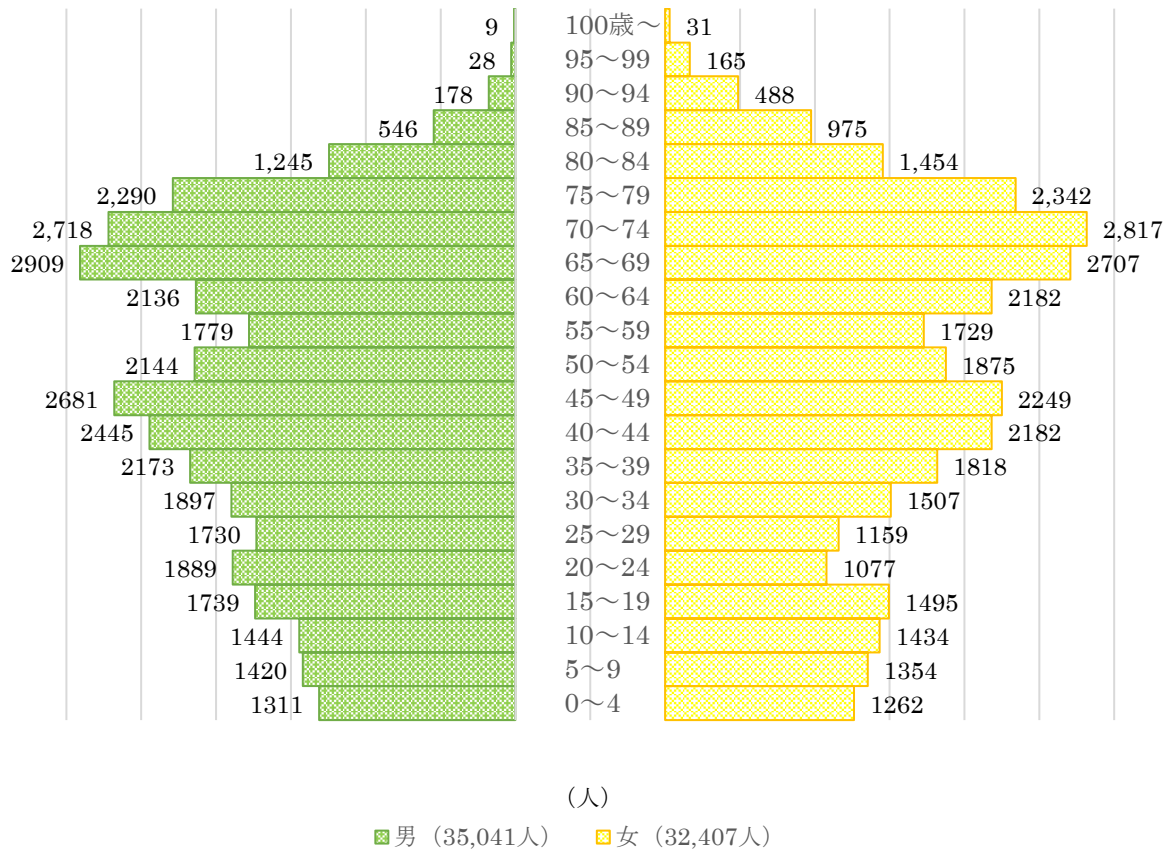
本市の年齢3階層別人口の推移をみると、年少人口（15歳未満）、生産年齢人口（15～64歳未満）の割合は減少傾向にあり、一方で、高齢者人口（65歳以上）の割合は増加傾向で、令和元（2019）年10月1日現在の人口割合は、年少人口12.2%、生産年齢人口56.3%、高齢者人口31.0%となっています。

本市の3.2人に1人が高齢者となっており、平成21（2009）年以降、超高齢社会へ移行し、少子高齢化の進行が継続しています。



【茨城県常住人口調査（各年10月1日現在）】

人口ピラミッド

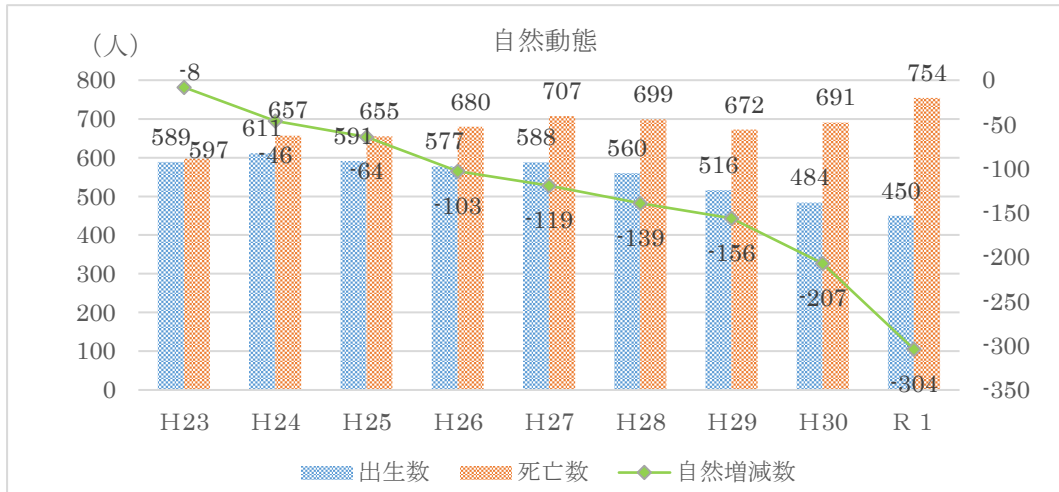


【茨城県常住人口調査（令和元年10月1日現在）】

(3) 自然動態

本市では、平成 23（2011）年以降、死亡数が出生数を上回り、自然減の状況が続いています。

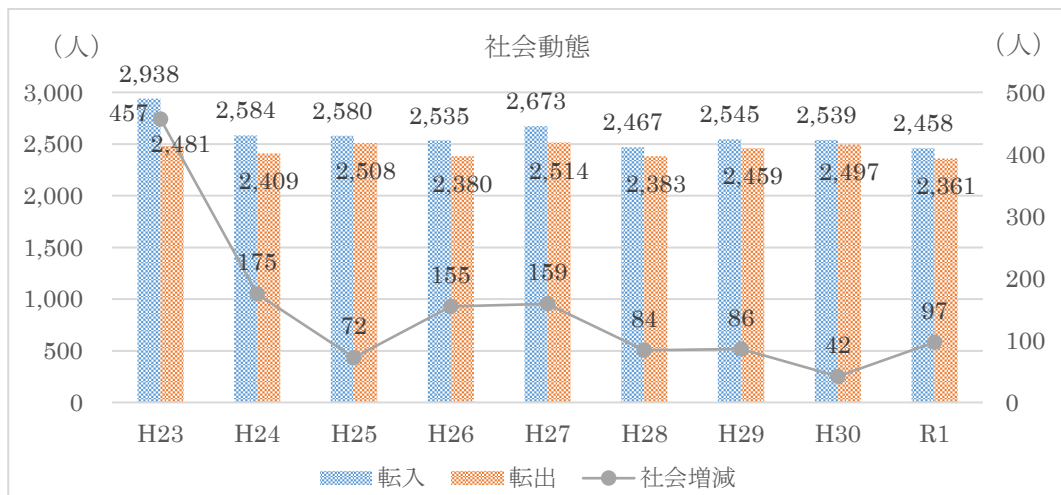
緩やかに推移していた出生数については、平成 29（2017）年以降大きく減少し、一方で死亡数は年々増加傾向にあり、令和元（2019）年における自然増減は、マイナス 304 人になっています。今後も、自然増減の減少幅は拡大する傾向にあります。



【茨城県常住人口調査】

(4) 社会動態

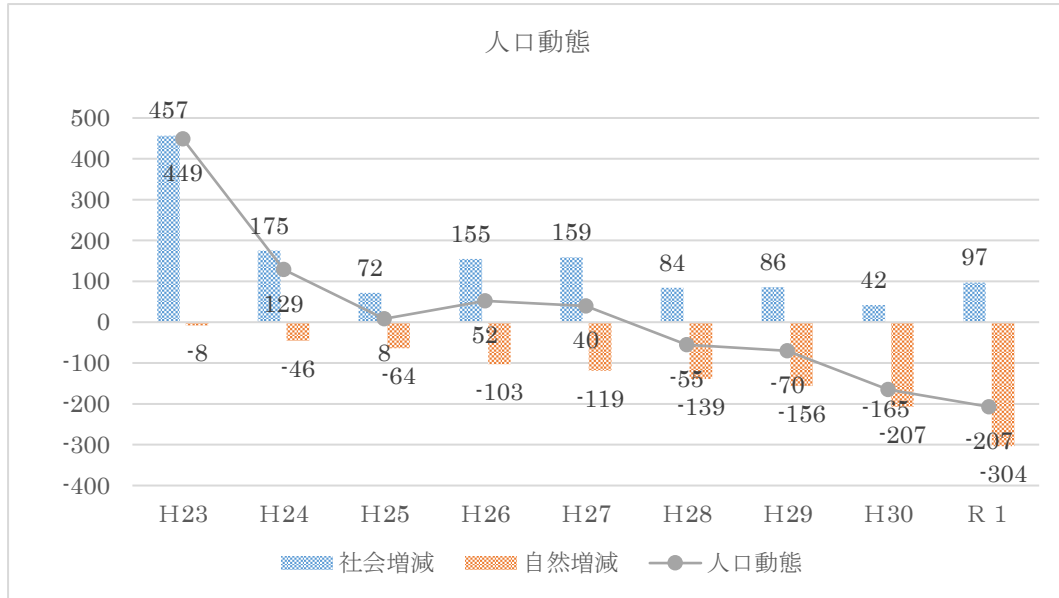
本市では、社会増とはなっているものの、平成 23（2011）年をピークに年々社会増減の減少幅は拡大しています。鹿嶋市人口ビジョン（2020 年改訂版）では、大学進学時に住民票を異動せず、就職時に異動させていることが推察される 20～24 歳の転出傾向、定年退職後の移住の影響による 60 歳代の転入傾向が依然として見られ、近年では原因は不明だが 30 歳代の転出傾向が指摘されています。



【茨城県常住人口調査】

(5) 人口動態

自然動態と社会動態を合わせた人口動態でみると、平成 28(2016)年以降純増減は減少(マイナス)しています。

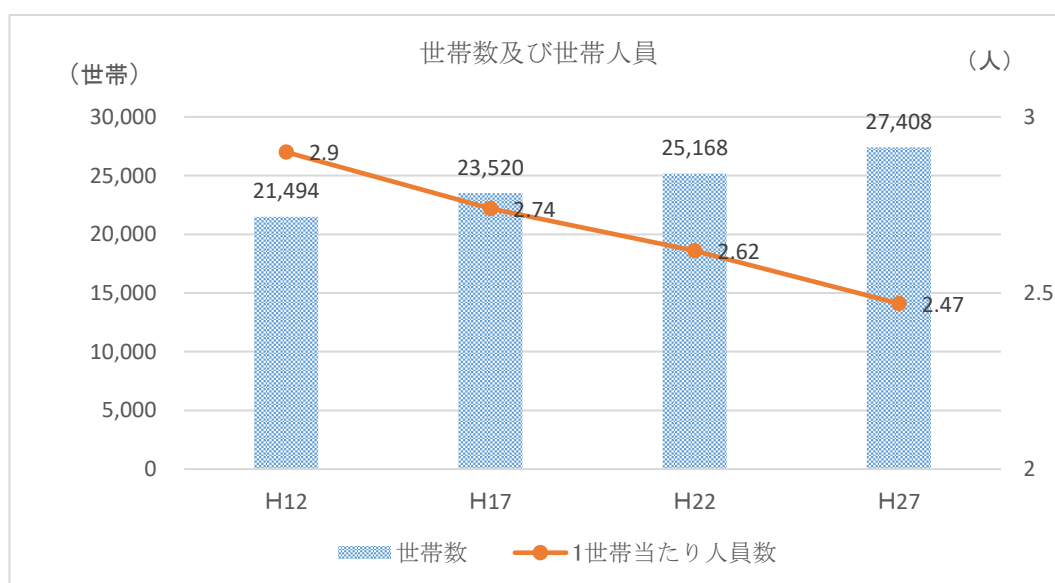


【茨城県常住人口調査】

2 世帯の状況

(1) 世帯数及び世帯人員

本市の世帯数は、年々増加傾向にあり、平成27(2015)年には、27,408世帯になっています。一方で、人口を世帯数で除した1世帯あたりの人員については緩やかに減少傾向にあり、平成27(2015)年には、2.47人となっています。本市においても、確実に核家族化が進行しています。



区分	平成12年(世帯)		平成17年(世帯)		平成22年(世帯)		平成27年(世帯)	
親族のみの世帯数	16,048	74.7%	17,299	73.6%	17,850	70.9%	18,518	67.6%
核家族世帯数	12,437	77.5%	13,711	79.3%	14,462	81.0%	15,457	56.4%
非親族を含む世帯	114	0.5%	121	0.5%	398	1.6%	196	0.7%
単身世帯	5,332	24.8%	6,100	25.9%	6,920	27.5%	8,674	31.6%
計(一般世帯数)	21,494	100.0%	23,520	100.0%	25,168	100.0%	27,408	100.0%
親族のみの世帯に占めるひとり親世帯数(再掲)	382	2.4%	443	2.6%	482	2.7%	427	1.6%
単身世帯に占める高齢単身世帯(再掲)	810	15.2%	1,200	19.7%	1,860	26.9%	2,747	10.0%

【国勢調査】

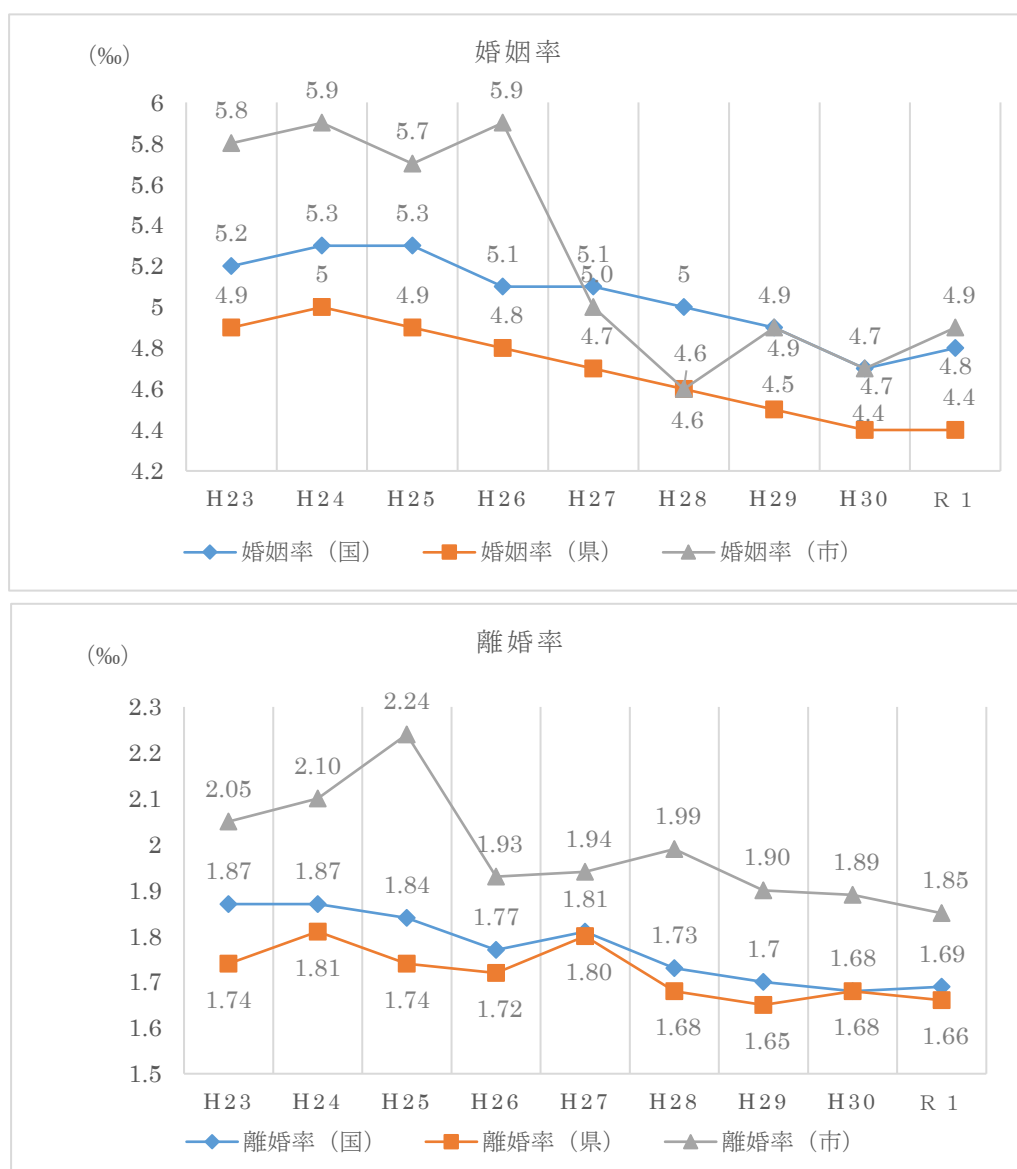
3 婚姻，出生等の状況

(1) 婚姻・離婚の状況

本市の婚姻率については，緩やかに推移していましたが，平成 27（2015）年以降減少し，一時増加に転じたものの，令和元（2019）年には 4.9‰*まで落ち込んでいます。

離婚率については，平成 24（2012）年以降増加傾向にありましたが，平成 25（2013）年の 2.24‰をピークに減少に転じ，緩やかに推移し，令和元（2019）年度は 1.85‰でした。

* ‰…1000 分の 1 を 1 とする単位。ここでは，人口 1,000 人あたりの件数のこと。

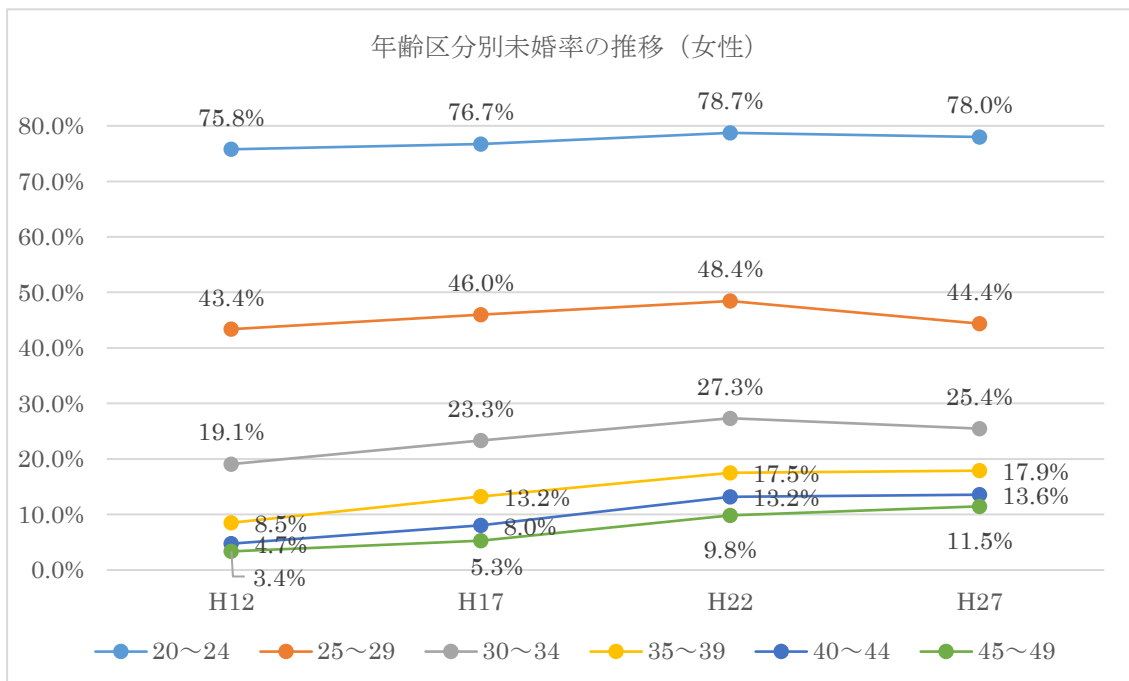
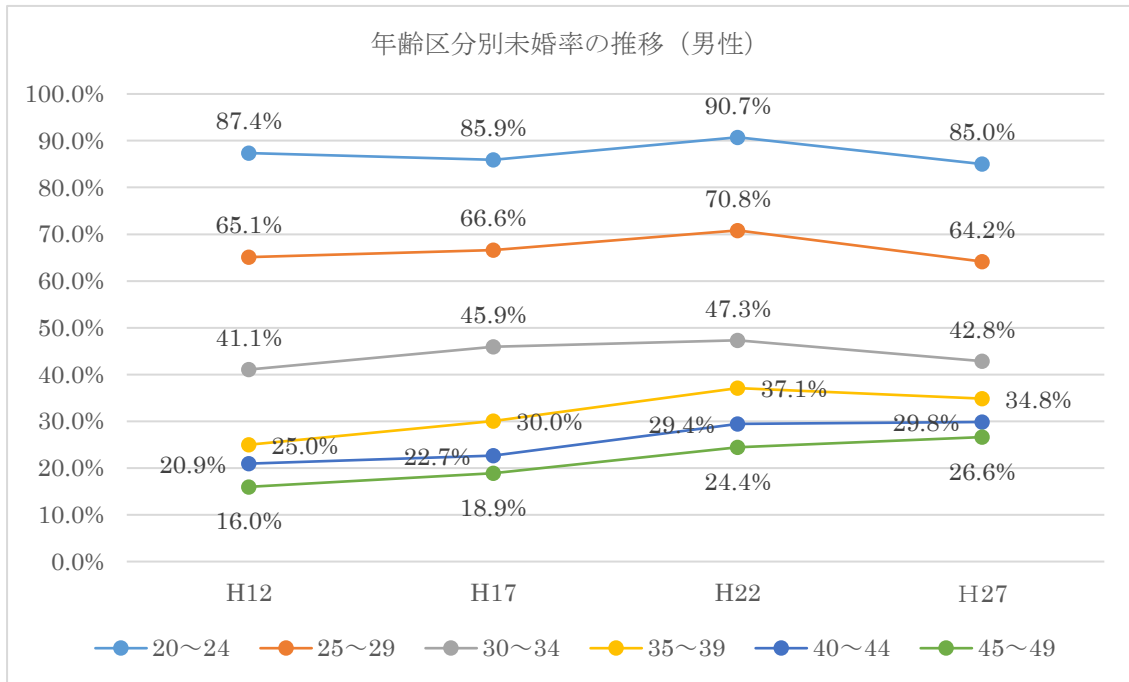


【人口動態統計】

(2) 未婚率

本市の未婚率については、男女ともに上昇傾向にありましたが、平成27(2015)年調査では、男女ともに20代、30代で減少しています。

一方で、平成12(2000)年調査と平成27年調査を比較すると、男女ともに30代後半の年代で8.1~10.6ポイント増加しています。

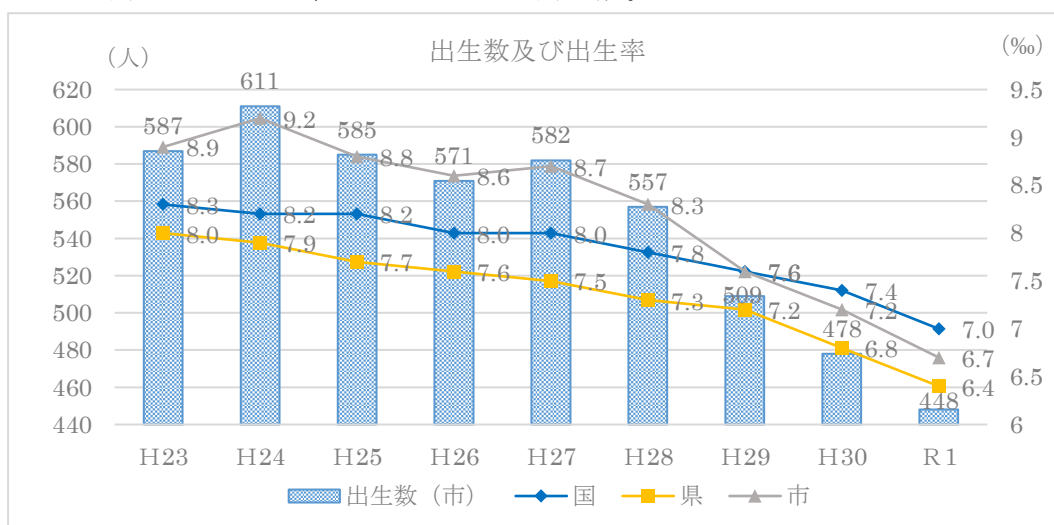


【国勢調査】

(3) 出生率と合計特殊出生率

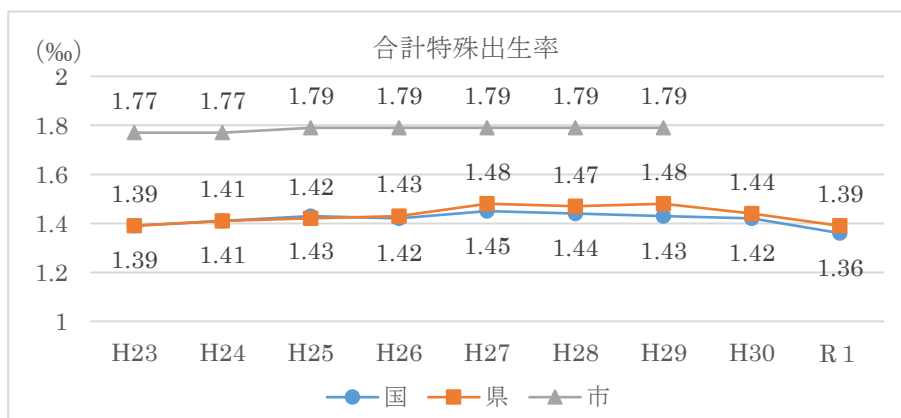
出生数については、概ね 580 人前後で推移していましたが、平成 28 (2016) 年以降年々減少し、令和元 (2019) 年には、448 人となっています。出生率*でみると、平成 29 (2017) 年までは、国、県の数値を上回っていましたが、平成 30 (2018) 年以降、県数値は上回っていますが、国の数値を下回り、令和元 (2019) 年は 6.7%となっています。

* 出生率：人口 1,000 人あたりの出生数。



【人口動態統計】

また、本市の合計特殊出生率*(ベイズ推定値*)は、平成 25(2013)年から平成 29 (2017) 年の期間では、1.79 で、国・県の数値を上回っています。しかしながら、人口を維持するのに必要な水準(人口置換水準)である 2.07 を下回っている状況です。



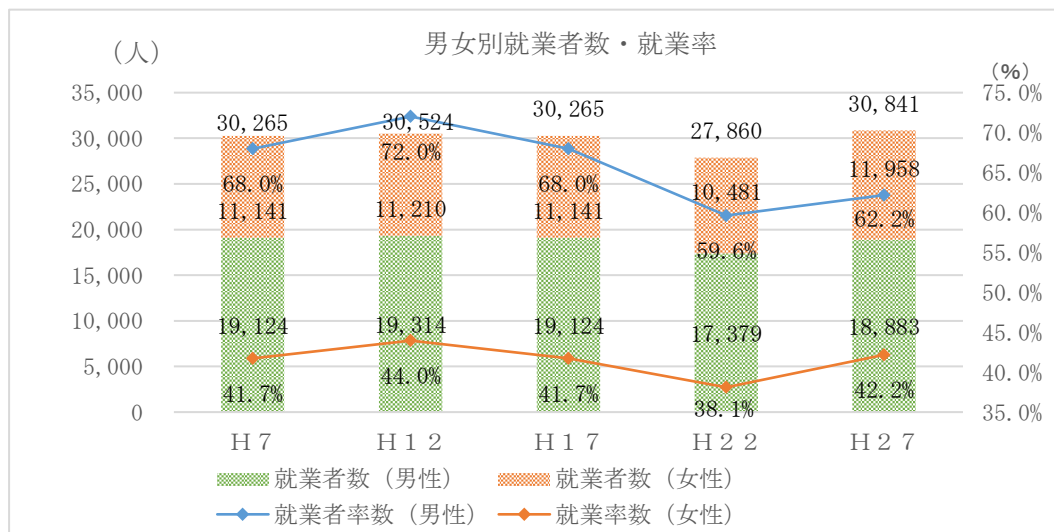
【人口動態統計】

- * 合計特殊出生率：その年次の 15 歳から 49 歳までの女子の年齢別出生率を合計したもので、1 人の女子が仮にその年次の年齢別出生率で一生の間に子どもを生むとしたときの子ども数に相当する。
- * ベイズ推定値：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した数値。

4 就業の状況

(1) 男女別就業者数

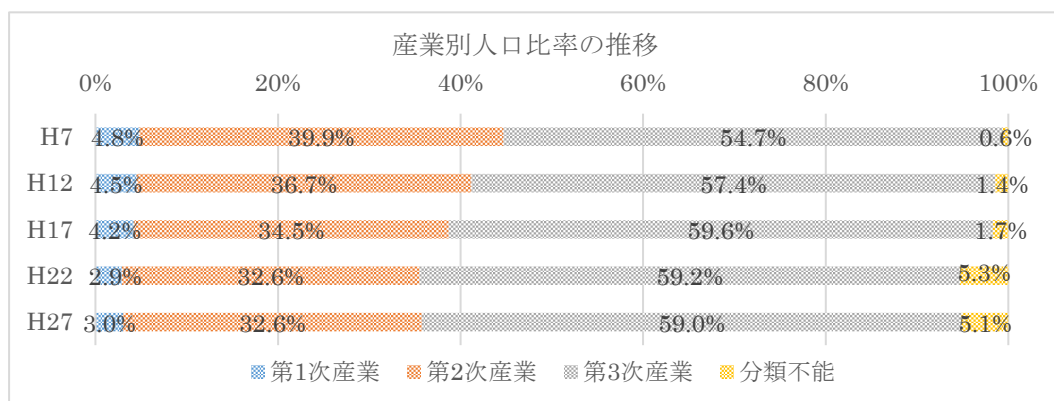
本市の就業者数及び就業率は、平成12(2000)年から平成22(2010)年まで減少傾向にありましたが、平成27(2015)年には増加に転じています。



(2) 産業別就業人口

【国勢調査】

産業別就業人口で見ると、およそ6割が第3次産業に従事し、第1次産業、第2次産業は減少傾向にあります。



※男女別産業別就業者職業分類上位5分類

産業別就業者(女:11,958人)	
卸売業, 小売業	19.3%
医療, 福祉	19.1%
製造業	10.0%
宿泊業, 飲食サービス業	9.3%
教育, 学習支援業	6.6%

産業別就業者(男:18,883人)	
製造業	27.3%
建設業	16.3%
運輸業, 郵便業	10.6%
卸売業, 小売業	8.9%
サービス業(他に分類されないもの)	6.3%

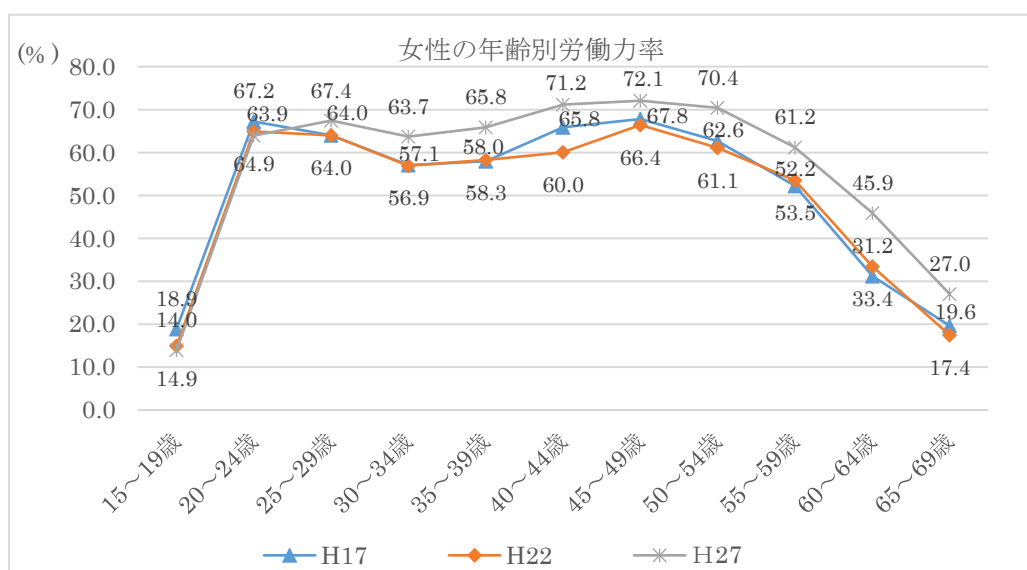
【国勢調査】

(3) 女性の年齢階級別労働力率・労働力状態 (15歳～69歳)

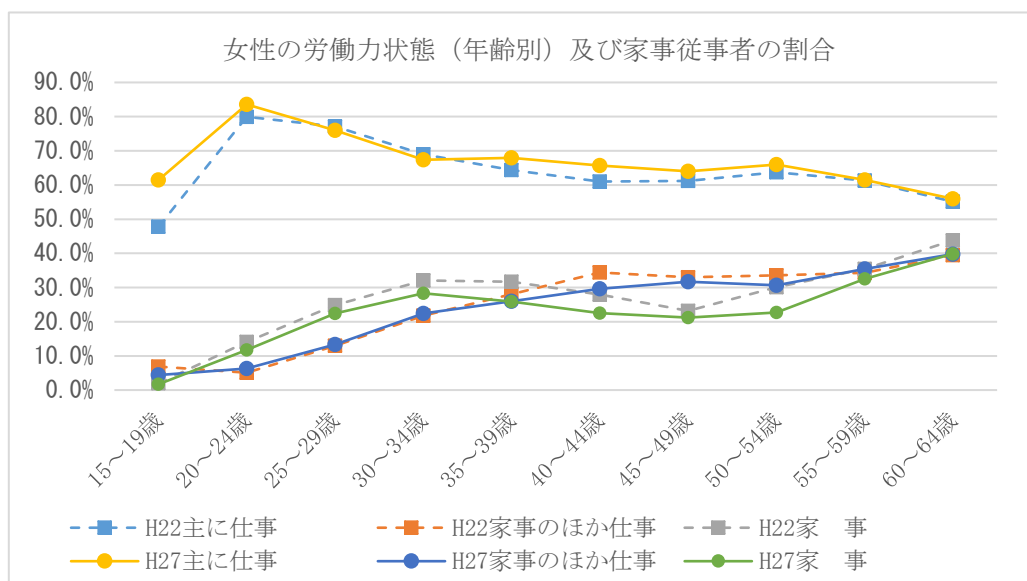
女性の年齢階級別労働力率*は、平成27(2015)年においても、30代前半を底に緩やかな「M字カーブ」を示しているものの、カーブは以前に比べて浅く、より「台形」に近い形状になっており、M字の底となる年齢階級も上昇しています。

女性の労働力人口のうち、主に仕事をしている方の割合は、20代後半～30代前半を除き年々上昇しています。一方で家事のほか仕事をしている方の割合は、30代後半から50代前半で減少しています。また、家事(就労していない者)の割合については、どの年代でも減少しています。

*労働力率=労働力人口(就業者+完全失業者)/15歳以上人口



【国勢調査】



注1)「主に仕事」「家事のほか仕事」については、労働力人口における割合。

注2)「家事」については、年齢別人口における割合。

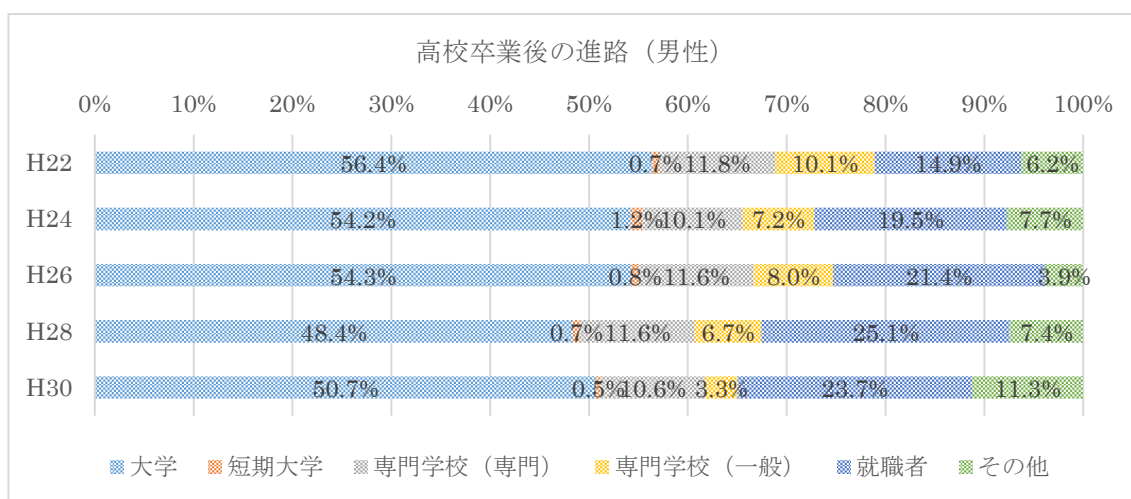
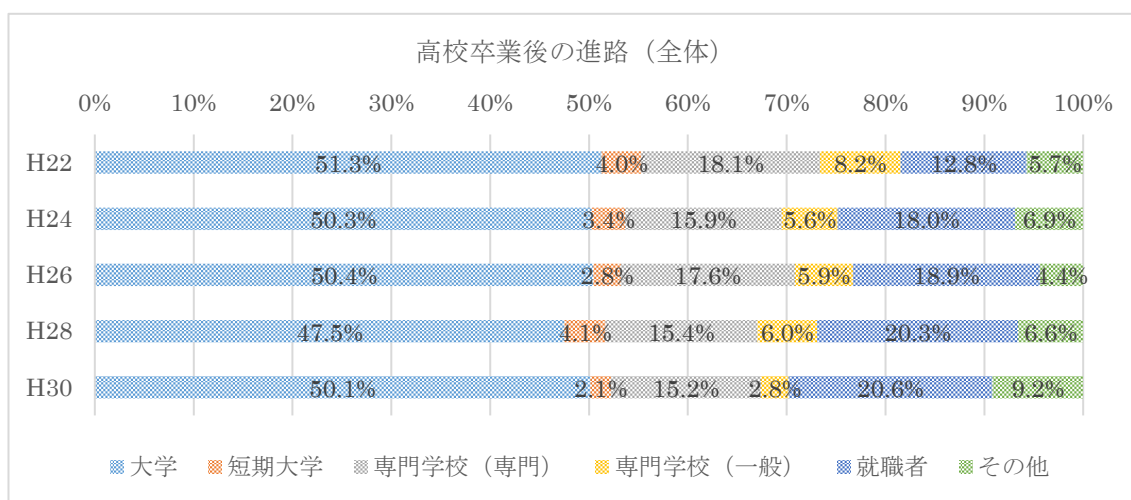
【国勢調査】

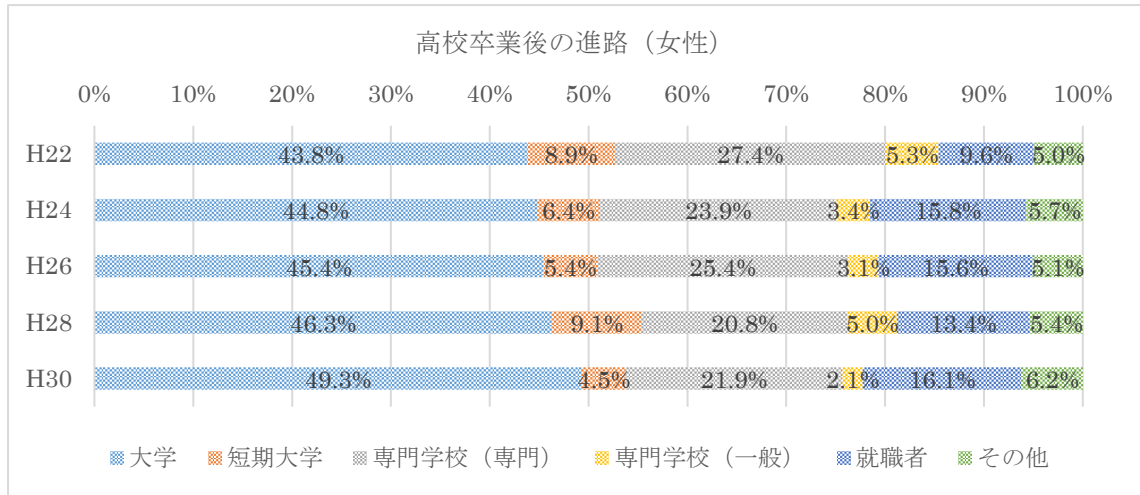
5 高校卒業後の進路の状況

高校卒業後の大学等進学率は、ここ数年ほぼ 50%で横ばいとなっており、専門学校まで含めると、平成 30（2018）年では 70.2%となっています。また、就職率については、ほぼ 20%で横ばいとなっています。

男女別では、男性の進学率は、緩やかに減少傾向にあり、一方で就職率が増加傾向にあります。

女性の進学率は、ほぼ横ばいですが、その内訳は、短期大学等が減少し、大学への進学が僅かですが増加の傾向にあります。また、専門学校への進学が減少し、就職率は 15%前後で推移しています。





※短期大学には、大学・短期大学の通信教育部及び放送大学を含む。

※その他は、公共職業能力開発施設等入所者、一時的な仕事についた者、死亡・不詳など

【茨城の学校統計】

6 男女共同参画を取り巻く現状等における考察

(1) 少子化・人口減少社会の進行

本市の総人口は、これまで「社会増」が「自然減」を上回り、増加傾向でしたが、平成 28（2016）年以降、「自然減」が「社会増」を上回り、減少傾向にあります。

本市における合計特殊出生率は 1.79（平成 25（2013）年～平成 29（2017）年）で、県内で比較すると高い水準を保っているものの、人口置換水準（現在の人口を維持し、親の世代と同数で置き換わるために必要な合計特殊出生率のレベルのこと。）である 2.07 を下回っています。

未婚率は男女ともに上昇傾向にあり、30 代後半の年代で増加幅が大きくなっています。平均初婚年齢は、平成 30（2018）年に、男性 30.9 歳、女性 29.6 歳（人口動態統計。平成 24（2012）年：男性 29.4 歳、女性 27.8 歳）で上昇傾向にあり、晩婚化が進行しています。未婚化、晩婚化は少子化を進める要因の一つとなっています。

社会動態における年齢階級別人口移動状況（平成 22（2010）年→平成 27（2015）年国勢調査）は大きな変化が見られず、男女ともに 10 代、20 代で進学・就職等により東京圏への転出超過が目立っています。一方で、男性は東京圏以外の県外からは転入超過となっており、鹿島臨海工業地帯等への就職による影響が考えられます。また、60 歳代における定年退職後の移住と考えられる転入超過は継続しています。

20 代、30 代の女性の人口推移（国勢調査）をみると、平成 7（1995）年から平成 17（2005）年はほぼ横ばいで推移しましたが、平成 22（2010）年に大きく減少に転じて以降、減少傾向にあります。このことは、出生数の減少に大きな影響を与えていることが考えられます。

将来的な人口予測については、平成 27（2015）年国勢調査結果をもとに時点修正されたものの、2060 年の鹿嶋市の総人口は 51,106 人に減少するとの厳しい予測がされており（2015 国立社会保障・人口問題研究所推計を高位予測とし市において中位予測を設定。）、この予測に対し、令和 2 年 3 月に「鹿嶋市人口ビジョン」及び「鹿嶋市まち・ひと・しごと創生総合戦略」を改訂、若者、特に女性が働きやすい就業環境を整えるとともに、共働きでも安心して子育てできる環境を整え、また、まちの魅力を高める様々な施策を展開することにより、U I J ターンなど新たな人の流れをつくりだし、まちの活性化を目指すとなりました。

（２）働き方の変化

少子化、人口減少の影響を受け、生産年齢人口が減少し就業者数も減少しています。特に中小企業等では、人材不足への対応が喫緊の課題となっており、人材獲得競争が激化しています。一方で、技術革新による急速なデジタル化が進んでおり、個人の働き方・社会参加の在り方も多様化してきています。

地域企業の持続的成長、発展は、地域経済の活性化に大きな影響を与えます。このため、地域特性を生かすとともに社会的ニーズに基づく将来予測も視野に、これまでのやり方や事業内容を見直したり、IoT（Internet of Things：モノのインターネット）やAI（人工知能）など新たな技術の活用、潜在力である女性や高齢者をはじめとする多様な人材がその能力を十分に発揮できる環境づくりなど、戦略的に取り組みを進めていくことが重要です。

平成 25（2013）年「日本再興戦略」において、女性の力をわが国最大の潜在力として捉え、あらゆる分野における「女性の活躍推進」が成長戦略の中核に位置付けられ、法制度の整備など、経済や社会のあらゆる分野における女性の活躍促進に対する機運の醸成が進みました。

本市の女性の就業状況をみると、平成 27（2015）年国勢調査における労働力率は 45.6%（県内 44 市町村中 39 位）、就業率は 42.2%（県内 42 位）、共働き率は 41.5%（県内 40 位）となっており、その割合はいずれも平成 22（2010）年国勢調査から上昇しているものの、県内で比較すると、女性の就業割合は従来から比較的低い地域となっています。

また、本市の女性の年齢階級別労働力率をみると、結婚・妊娠・子育てを機に就労を中断する M 字カーブが指摘されていましたが、平成 27（2015）年国勢調査では 30 代前半を底に緩やか M 字カーブを描いているものの、より「台形」に近い形状となっています。さらに、平成 29（2017）年就業構造基本調査において、鹿行圏域における女性の雇用形態は、15 歳から 30 代前半では正規雇用者がおよそ 6 割であるのに対し、30 代後半以降では非正規雇用労働者がおよそ 6 割に逆転している状況です。男性の若年層においても、平成 24（2012）年就業構造基本調査と比較すると 20 代後半から 30 代前半でおよそ 1 割が正規雇用から非正規雇用に移行している状況です。

女性の多くが非正規雇用の働き方を選択する背景には、家事や育児、あるいは介護の多くを女性が担っていること、家計の補助的な役割として働く方が多いこと、税制、社会保障制度、配偶者の勤務先で支給される「配偶者手当」等を意識し、就業調整していることなどが要因として考えられます。パートや派遣社員など、いわゆる非正規雇用の働き方は多様な就業ニーズに

えるというプラスの面もありますが、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の待遇差が、全ての年代の女性の貧困の背景になっているとの指摘もされています。

平成31（2019）年3月「鹿嶋市子ども・子育て支援計画」策定のためのアンケート調査（以下「平成31年子ども・子育て調査」という。）では、非正規雇用で働く母親（616名）のフルタイムへの転換希望の設問（P.67）に対し、およそ3割が「転換を希望するものの、実現できる見込みはない」と回答しています。

令和2（2020）年男女共同参画に関する市民意識調査（以下「令和2年市民意識調査」という。）では、女性が働き続けるために必要なこと（P.60）として、「保育所や放課後児童クラブなど、子どもを預けられる環境の整備」がおよそ7割で最も高く、次いで「職場における育児・介護・看護のための休暇制度の充実」、「出産・介護などで離職した人に対する再雇用制度の充実」がおよそ5割、「男女双方の長時間労働の改善など、労働環境の改善」、「男性の家事参加への理解・意識改革」がおよそ4割の方から上げられました。女性の社会参画を促進していくためには、安心して子どもを預けられる環境の整備、離職後の社会復帰のための支援制度といった公的な支援サービス、働く場における労働環境の改善、家庭における役割分担と理解の促進が求められています。また、その根底にある人の意識、ジェンダー・バイアス*やアンコンシャス・バイアス*（無意識の偏見）を解消するための取り組みを進めることも必要です。

さらに、人生100年時代が到来する中で、息の長い現役生活を送っていくことが今後ますます重要となってきます。これまでの「教育、仕事、老後」という単線型の人生設計ではなく、性別を問わず人生のあらゆる段階に応じて、長時間労働などの働き方が改善され、それぞれの希望に応じた様々な働き方、学び方、生き方を選べるようになることが求められています。

* ジェンダーバイアス…社会のあらゆる場面に存在する、ジェンダーに関わる偏りをいう。社会の仕組みや人々の行動様式、意識など、様々なレベルにおいて、明示されたものであれ、暗黙のものであれ、性による区別や男女の非対称的な扱いがなされている。

* アンコンシャス・バイアス…無意識の偏見。人が過去の経験や知識、習慣や価値観を基にして認知や判断を行う際に、素早く判断できるよう無意識のうちに持ってしまう偏見や固定観念のこと。

(3) 暮らしの変化

令和 2 年市民意識調査における、仕事と家庭生活等の優先度（P.59）については、依然として男女ともに理想より、男性は仕事、女性は家庭生活に軸足を置いている状況です。

令和 2 年市民意識調査において、男性が家庭生活（家事・育児・介護など）や地域活動等に参加するために必要なこと（P.42）については、家庭内における家事などの分担に対する家族間の協力、職場の上司や同僚の理解、労働環境の改善、男性の仕事中心の生き方、考え方などの意識改革があげられました。ワーク・ライフ・バランスを実現していくためには、職場における環境づくりと両輪で、家庭や社会における意識と行動を変えていくための取り組みが必要です。

令和 2 年市民意識調査において、家庭生活における男女の地位の平等感（P.40）については、「男性優遇」がおよそ 7 割で、家庭における男女の不平等感は解消されていない状況です。男女別では、男性のおよそ 6 割、女性のおよそ 8 割が「男性優遇」、男性のおよそ 1 割、女性のおよそ 0.5 割が「平等」と回答しており、男女間の意識の差も見られています。このことは、いわゆる「見えない家事」など、家事における男女の認識に違いがあることや家庭での役割分担が進んでいないことも要因の一つにあると考えられます。家事や育児などについて、家庭内でコミュニケーションを図り、協力しあい共に責任と役割を果たしていくことが必要です。

一方で、子育て支援については、働くための子どもの預かり支援の視点だけでなく、子どもの育ち、親子関係づくりの観点から、親として成熟する機会や親子の信頼関係が十分に形成できるような家庭支援を充実させ、すべての親に子育てを楽しむ余裕と自己実現できる生き方を保障し、子育てに参加する時間と喜びを親から奪わない社会を実現していくことも大切な視点です。

(4) 男女共同参画に関する意識

令和2年市民意識調査における男女の地位の平等感(P.40)は、「社会全体」、「家庭」、「職場」において、およそ7割が「男性優遇」と考えています。平成15年市民意識調査においては、「家庭」、「職場」においてはおよそ6割が「男性優遇」と感じると回答しており、1次計画から2次計画を経ても、男女の不平等感は変化せず、むしろ増している状況です。

一方で、「男性は仕事、女性は家庭という考え方(固定的な性別役割分担意識)」について(P.40)は、およそ7割の方が「そう思わない」と答えており、意識としては浸透しつつあるものの、家庭や職場などあらゆる分野において不平等感が残っているという結果になっています。

男性が家事・育児を行うことに対するイメージについて(P.41)は、「男性も家事・育児を行うことは当然である」がおよそ6割、「子どもにいい影響を与える」がおよそ5割、「仕事と両立させることは難しい」がおよそ3割でした。家庭に関わることへの理想を持ちながらも、仕事の忙しさなどが課題となって、家庭と仕事の両立を阻んでいることが伺えます。

一方で各分野において女性リーダーが増えたときの影響(P.55)では「多様な視点加わることにより、新たなサービスや施策が充実する」がおよそ6割となっており、平成27年市民意識調査から上昇しています。しかしながら、女性のリーダーを増やそうとする際に障害となることの間(P.56)に対しては、およそ5割の方が「男性がリーダーとなるのが社会通念、慣行となっていること」、「保育・介護・家事などにおける夫や家族などの支援が十分ではないこと」と答えており、固定的な性別役割分担意識等に起因する社会通念、慣習・しきたりは女性の社会参画を阻害する要因の一つとなることがわかります。同項目で女性のおよそ3割が「必要な知識や経験などを持つ女性が少ないこと」と回答しており、それらの阻害要因の解消と同時に、女性が自信をもって、かつ自由に様々な分野で自らの希望を叶えることができるよう、エンパワーメント(一人一人が本来持つ素晴らしい潜在能力を能動的に沸き出させ、顕在化させること)を生み出すための支援を図っていくことも必要です。

（５）非常時に一層顕在化するジェンダー諸課題

近年頻発する大規模災害や感染症の流行などは、全ての人の生活を脅かすと同時に、女性や脆弱な状況にある人々がより深刻な影響を受けます。このような非常時は、平時における固定的性別役割分担意識を反映して、負担の多くが女性に集中しがちです。

新型コロナウイルス感染症の影響が長期化する中で、立場の弱い、特に女性の非正規雇用労働者が職を失っている現状やパートなどで就業調整をしながら働く女性の場合、雇止めで失業しても失業保険が受け取れないケースがあるなど、経済的に不安定な状況に置かれています。また、感染拡大により余儀なくされた休校や休園、外出自粛、在宅勤務などにより家族が家にいる時間が長くなるなど、生活環境が変わる中で、家事や育児・介護などの家庭責任の多くを担う女性に負担が集中したり、DV（ドメスティック・バイオレンス）や性暴力の増加が懸念されるなど、ジェンダーに起因する諸課題がより一層顕在化しました。そうした中、女性の自殺者が、令和2（2020）年10月における前年同月比で1.8倍と大きく増加していることも明らかになっています。

また、東日本大震災をはじめとする過去の災害においては、様々な意思決定過程への女性の参画が十分に確保されておらず、女性と男性のニーズの違いなどが配慮されないといった課題が生じました。

災害時など非常時における困難は、性別や年齢、障がいの有無など様々な社会的状況によって影響が異なります。このため、社会的要因による非常時の困難を最小限にしていくことが重要であることから、平時からあらゆる施策に女性の参画を推進し、男女共同参画の視点を組み込んでいくとともに、多様性を受容し、配慮していくことが必要です。

（６）SDGsの達成と鹿嶋版地方創生に向けた取り組み

SDGs（持続可能な開発目標）とは、国連サミットで採択された持続可能な世界を実現するための17の目標から成る国際目標であり、「誰一人取り残さない」社会を理念に、経済・社会・環境の各分野の課題について統合的な解決を図っていくものです。この目標のうち、目標5「ジェンダー平等を実現しよう」は、17すべての目標達成の礎であるとともに、本市における持続可能なまちづくりにつながる地域の好循環・相乗効果を生み出す礎でもあります。あらゆる分野において、多様な人材が参画し、認め合い、受け入れ合う機会と風土を作り出していく、ダイバーシティ&インクルージョン（多様性の包摂）の実現に向けた取り組みが大変重要となっています。この

ため、その実現を阻害するジェンダー・バイアスやアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）に配慮し、ダイバーシティ&インクルージョンや男女共同参画の視点が全ての施策や事業に反映されるよう取り組みを推進するとともに、それらを点検し、その実現に向けて着実に各種施策や事業を推進・展開していくことが必要です。

■□ 第3章 計画の基本的な考え方

1 計画策定の基本理念

将来のあるべき姿

『 輝いて 自分らしく生きられるまち 鹿嶋 』

市民一人一人が多様性を認め合い、尊重し、誰もが男だから女だからと差別や区別されたり、人と違うからと排除されることなく、その個性と持てる力を発揮し、自らの意思で自分らしい生き方を選択し、その生き方に自信と誇りを持ち、誰もが生き生きと活躍できるまちを目指します。

そうして鹿嶋に生まれ育ち、暮らし、集う多様な人の中に「まち」への愛着と誇れる気持ちを育み、さらには、一人一人が社会の対等なパートナーとして、あらゆる分野に参画し、互いに支え合い、多様性に富んだ豊かで活力あふれる鹿嶋らしいまちづくりの実現を目指します。

男女共同参画社会とは…

～国第5次男女共同参画基本計画の基本的な考え方より～

男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）では、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」（第2条第1号）と定義しています。

国の第5次男女共同参画基本計画では、目指すべき男女共同参画社会として、以下の4つの社会が提示されています。

- ▶ 男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会
- ▶ 男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会
- ▶ 仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会
- ▶ あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、SDGsで掲げられている包摂的かつ持続可能な世界の実現と軌を一にした取組を行い、国際社会と協調する社会

2 第3次計画において強調すべき視点

本計画の策定に当たり、以下の6つの視点を強調すべき視点として掲げます。なお、ここに掲げる強調すべき視点とは、本計画におけるすべての目標や施策の方向性の前提となる共通の考え方を示しています。

視点1 男女共同参画社会の実現に向けた意識改革と環境の整備

性別に基づく固定的な役割分担意識（「男性は仕事，女性は家庭」など。）は，男性にも女性にも根強く残っており，そうした意識や性差に対する偏見，また，それらに起因する社会制度や慣行・慣習などは，依然として家庭や職場，地域など，社会のあらゆるところに存在しています。幼少期から長年にわたって形成されてきた，ジェンダー・バイアスやアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）による区別や差別は男女共同参画社会を実現しようとするときの大きな障壁となっています。

男女共同参画社会の実現は，女性の地位向上や差別撤廃を起点に取り組みが進められてきたため，女性の問題として捉えられがちですが，同時に「男らしさ」によって縛られてきた，男性にとっての生きづらさを解消しようとするものでもあります。つまり，性別やその置かれている環境にかかわらず，その時々ライフステージにおいて，全ての人それぞれがそれぞれの希望に応じた自分らしい生き方が選択できること，誰にとっても暮らしやすい社会を実現しようとするものです。

このため，男女共同参画の推進においては，自分には関係がないという人を作らないこと，性別や世代，同性間であってもその置かれている立場や状況によって課題が異なるということを認識し，あらゆる人が共感し正しい理解のもとそれらの解消が進むよう，それぞれに向けた啓発を推進し，市民一人一人が身近な問題として，自分の暮らしや働き方，意識を見つめなすとともに，社会全体として男女共同参画推進の意義が浸透し，行動に移していけるような環境づくりを推進していくことが重要です。

視点2 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進

仕事は、暮らしを支えるとともに、社会への貢献や個人としての自己実現につながるなど、生きがいや喜びをもたらします。と同時に、家庭生活や地域社会との関わりなど、仕事以外の活動の場や役割を持つことは、生涯にわたり人生を豊かなものにします。

働く場では、依然として、雇用の不安定化による経済的リスクやキャリアの不安定化、長時間労働等により心身の健康を害したり、仕事と家庭の両立に悩むなど、仕事と生活の間で問題を抱える人が多く見られます。また、地域経済を支える多くの中小企業は、人手不足が喫緊の課題となっています。労働人口が減少し、大介護時代を迎える今、これまでの無制約的な働き方ができる人材だけでは、事業運営は成り立たなくなります。ワーク・ライフ・バランスを重視する求職者が増えている中、中小企業の多くでは、ワーク・ライフ・バランスを推進しようとしても、人手不足やコスト面での課題により取り組みが進んでいない現状もあります。人材が採用できない、採用できても定着しない、技術やノウハウの継承ができないなどの悪循環、その間にベテランが退職してしまうなど、企業の存続を脅かす重大な経営課題であるとともに、地域の衰退にも関わる重大な問題でもあります。

ワーク・ライフ・バランスの推進には、企業における環境の整備だけではなく、そこで働く人や家庭などにおける固定的性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）も大きな障壁となっています。

このため、誰もがその時々のライフステージにおいて、それぞれの希望に応じた柔軟な働き方、暮らし方が選択できるよう、働く場における環境の整備を推進するとともに、男女が働き方、暮らし方の意識を見直し、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて行動に移していくことができるよう、意識啓発を促進するなど、働く場と生活の場の両輪で取り組みを促進していく必要があります。

視点3 多様な人材の参画による地域社会の活性化

「まち」の最も大切な財産は、「人」です。性別や世代を超え多様な人材の参画が社会のあらゆる分野において進むことは、企業活動、行政、地域社会等に多様な視点や創意工夫が生まれることにより、すべての人に暮らしやすい社会をもたらすとともに、将来にわたって、活力ある持続可能な地域社会の構築につながります。

このため、多様性を認め、受け入れる風土を醸成し、誰もが自分らしく生きられる社会を目指し、あらゆる分野において多様な人材の参画が進むこと、さらにそれらの分野の政策・方針決定過程において、性別などの偏りなく多様な人材の参画を拡大していくことが重要です。

また、地域コミュニティにおいては、多様な人材がつながり、地域課題の解決や新たな価値の創造など、市民が主体的に活躍できる環境づくりを推進するとともに、家庭における役割を果たし、趣味に仕事に自己実現に、充実した生き方を重ねる「かっこいいオトナ」の存在を、次世代を担う子どもたちに見せていくことも大切です。

視点4

生活上の様々な困難を抱えた人に対する支援と多様性を尊重する環境の整備

単身世帯やひとり親世帯の増加等に伴う家族形態の多様化、非正規雇用労働者の増加などの就業構造の変化、経済社会の急速なグローバル化が進展する中で、貧困に陥る層が増加するなど、様々な生活上の困難を抱える人が増加しています。

特に女性は、出産・育児などによる就業の中断や非正規雇用に就きやすい就業構造、賃金や待遇などの男女間格差により、経済的な支援が必要となるリスクが懸念されます。貧困などによる生活上の様々な困難な状況は、次世代に連鎖し、未来を担う子どもたちの健やかな成長と社会へ参加する機会を奪うことにつながります。

また、障がい者や外国人、セクシュアル・マイノリティ（性的少数者。LGBTQ*）など、社会的マイノリティは、固定的性別役割分担意識や性差に関する偏見等を背景に、多くの困難を複合的に抱えることがあります。

さらに、近年頻発する大規模災害や感染症の流行などの非常時は、すべての人々の生活を脅かすと同時に、平時における固定的性別役割分担意識を反映して、増大する家事や育児等の家庭責任が女性に集中しがちであること、女性や社会的弱者がより職を失いやすいこと、DV（ドメスティック・バイオレンス）の増加など、ジェンダーに起因する諸課題がより一層表面化しています。

そのため、多様性を認め、あらゆる人権に配慮し、生活上の様々な困難を抱える人々が直面する問題を解決していくとともに、今後も大規模災害等が発生する可能性が高いことを見据え、非常時に備え、「平時にできないことは非常時にはできない」「平時に起きることは非常時にも起きる」ということを念頭に、平時から男女共同参画の視点をもって取り組みを進めることが重要です。

* LGBTQ：Lesbian（レズビアン：同性を好きになる女性）、Gay（ゲイ：同性を好きになる男性）、Bisexual（バイセクシュアル：男性も女性も好きになる人）、Transgender（トランスジェンダー：心と体の性が一致しない人）、Questioning（クエスチョニング：自分の性別がわからない・意図的に決めていない・決まっていない人）の頭文字をとった言葉で、セクシュアル・マイノリティ（性的少数者）の総称のひとつとして使われている。

視点5

あらゆる暴力の根絶

男女間におけるDV（ドメスティック・バイオレンス）やストーカー行為、セクシュアル・ハラスメントなどのハラスメントなど、あらゆる人権侵害による暴力が顕在化し多様化してきています。その被害者の多くは女性で、その背景には、女性に対する人権の軽視や社会的・経済的な男性の優位性があるなど、貧困等生活上の困難と暴力被害が複合的に発生している場合もあります。これらの人権侵害による暴力は、男女共同参画社会の形成を著しく阻害するものであり、社会全体で克服すべき重大な課題です。

自らの生き方を自らで選び豊かに生きるといった基本的な人権を大きく侵害する、男女間のあらゆる暴力と人権侵害の根絶をめざし、そうした暴力や人権侵害を容認しない社会風土の醸成を推進するとともに、一人一人が自分の身を守るために、被害を未然に防ぐための知識と意識を高めるための取り組みを一層強めていく必要があります。また、被害にあわれた方に対する相談体制の充実、保護から自立支援に至る各段階における切れ目のない支援など、あらゆる暴力の形態に応じた根絶のための総合的な取り組みが必要です。

視点6 生涯を通じた健康支援

心身の健康は、社会的要因に大きく影響を受ける面があります。その背景となる社会的課題を解消するとともに、健康に影響を与える社会的要因とその影響が男女で異なることや男女の異なる健康課題など、性差に応じた的確な健康支援と理解の促進が必要です。

とりわけ女性は、就業等の増加、生涯出生数の減少による月経回数の増加、晩婚化等による初産年齢の上昇等、近年のライフスタイルの変化により女性の健康を脅かす疾病構造が変化しています。

誰もが自立して、自分らしく豊かな生き方を実現するためには、健康であることが前提となります。若年世代から高齢世代まで、性差により異なる健康課題やライフステージ特有の健康課題など、一人一人が健康について最低限知っておくべき知識を向上させ、健康に対する意識が持てるよう啓発を図るとともに、男女が互いの性差に応じた健康について理解を深めるなど、男女の健康を生涯にわたり包括的に支援するための取り組みが必要です。



SDGs（持続可能な開発目標）の視点

目標5「ジェンダー平等の実現」は、全ての目標の進展において、死活的に重要な貢献を果たすとされています。

男女共同参画の取り組みは、横断的に取り組むべき課題です。多様性を受容し、女性をはじめ、すべての人が参画できる土台をつくること、意思決定におけるプロセスに多様な人の英知を結集することで、前例にとらわれず、様々な社会変化に柔軟に対応できるしなやかなまちづくりを目指します。

* SDGs Sustainable Development Goals(持続可能な開発目標)の略。2001年に策定されたミレニアム開発目標(MDGs)の後継として、2015年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」にて記載された2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標。地球上の「誰一人取り残さない(leave no one behind)」という理念のもと、人類、地球およびそれらの繁栄のために設定された行動計画であり、17のゴール・169のターゲットから構成される。

【17の目標】 1. 貧困をなくそう / 2. 飢餓をゼロに / 3. すべての人に健康と福祉を / 4. 質の高い教育をみんなに / 5. ジェンダー平等を実現しよう / 6. 安全な水とトイレを世界中に / 7. エネルギーをみんなにそしてクリーンに / 8. 働きがいも経済成長も / 9. 産業と技術革新の基盤をつくろう / 10. 人や国の不平等をなくそう / 11. 住み続けられるまちづくりを / 12. つくる責任つかう責任 / 13. 気候変動に具体的な対策を / 14. 海の豊かさを守ろう / 15. 緑の豊かさを守ろう / 16. 平和と公正をすべての人に / 17. パートナリシップで目標を達成しよう

3 施策の体系

将来のあるべき姿

P.29

『輝いて 自分らしく生きられるまち 鹿嶋』

市民一人一人が多様性を認め合い、誰もが、その個性と持てる力を発揮し、自分らしい生き方を選択し、その生き方に自信と誇りを持ち、誰もが生き生きと活躍できる社会を目指します。

強調すべき視点

P.30

- 視点 1 男女共同参画社会の実現に向けた意識改革と環境の整備
- 視点 2 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進
- 視点 3 多様な人材の参画による地域社会の活性化
- 視点 4 生活上の様々な困難を抱えた人に対する支援と多様性を尊重する環境の整備
- 視点 5 あらゆる暴力の根絶
- 視点 6 生涯を通じた健康支援

基本目標

重点目標と施策の方向

基本目標 1

男女共同参画・ダイバーシティ社会の実現を目指した意識づくり

P.39



1 男女共同参画に関する正しい理解と意識改革

P.40

- (1) 男女共同参画の理解を深めるための広報・啓発の推進
- (2) 男女共同参画の視点に立った意識改革・慣行の見直し
- (3) メディアにおける男女の人権の尊重
- (4) 男女共同参画に関する調査・研究・情報収集・提供

2 男女共同参画社会の実現に向けた人づくり

P.46

- (1) 家庭や地域における男女共同参画の視点に立った教育・学習の充実
- (2) 学校における男女共同参画の視点に立った教育・学習の充実

基本目標

重点目標と施策の方向

基本目標 2

誰もがあらゆる分野
に参画し、活躍でき
る社会づくり

P.50



1 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大 ★

P.51

- (1) 市政における政策・方針決定過程への女性の参画促進
- (2) 女性のエンパワーメントと人材活用

2 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進 ★

P.59

- (1) ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた意識啓発
- (2) 家庭生活における男女共同参画の推進
- (3) 職場における環境づくり
- (4) 多様なライフスタイルに対応した子育て支援の充実
- (5) 男性の子育てや介護、地域活動への参加支援

3 働く場における女性の社会参画への支援 ★

P.66

- (1) 働く場における環境の整備と風土改革
- (2) 女性のキャリア形成、復職・再就職に向けた支援
- (3) 女性の起業に対する支援の強化
- (4) 農林水産業分野における女性参画の推進

4 地域における男女共同参画の推進

P.73

- (1) 生涯学習の充実と参加しやすい環境の整備
- (2) 地域人材の育成と活動支援

基本目標 3

生涯を通して、誰も
が健康で安心して暮
らせる社会づくり

P.79



1 生涯を通じた心身の健康支援 ★

P.80

- (1) 生涯を通じた健康の保持・増進支援の推進
- (2) 性と生殖に関する健康支援

2 人権を侵害するあらゆる暴力の根絶 ☆

P.84

- (1) 暴力の根絶に向けた意識啓発
- (2) 被害者相談・支援体制の充実

3 様々な生活上の困難や課題を抱える方への対応

P.89

- (1) ユニバーサルデザインによる環境整備の推進
- (2) 生活困窮者やひとり親家庭等生活上の困難を抱える方に対する自立支援の充実
- (3) 地域や社会全体で支える福祉の充実
- (4) 多様な性に関する理解と正しい知識の普及・啓発
- (5) 男女の特性、視点を生かした地域防災・防犯の推進

★女性活躍推進法に基づく「鹿嶋市女性活躍推進計画」

☆DV防止法に基づく「鹿嶋市配偶者等からの暴力対策基本計画」

4 基本目標ごとの重点的に取り組む施策

【 基本目標 】

男女共同参画・
ダイバーシティ社会の
実現を目指した
意識づくり



【 重点的に取り組む施策 】

- ★若い世代に向けたライフキャリアデザインに関する学習機会の提供
- ★世代や性別によって異なる課題の調査・研究と、それらの解消に向けた対象別啓発事業の実施
- ★行政が発信する情報における男女共同参画の視点に立った表現の促進

誰もが
あらゆる分野に参画し、
活躍できる社会づくり



- ★市政における政策・方針決定過程への女性の参画促進
- ★ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた事業者への支援
- ★家庭生活における固定的な性別役割分担意識を解消するための啓発事業の実施
- ★女性の起業、復職・再就職に向けた支援
- ★市民活動団体等のネットワークづくり支援

生涯を通して、
誰もが健康で安心して
暮らせる社会づくり



- ★女性のヘルスリテラシー*向上のための取り組み
- ★男女共同参画の視点に立った防災・避難・復興体制におけるマニュアルの点検

*ヘルスリテラシー…健康や医療に関する情報を入手、理解、評価、活用するための知識、意欲、能力のこと。それによって、日常生活におけるヘルスケア、疾病予防、健康増進について、判断・意思決定をし、生涯を通じて生活の質を維持・向上につなげていくことが期待される。



5 計画の推進における市民・事業者・行政の役割

《 市民・事業者・行政の役割分担と連携・協力による計画の推進 》

将来像『輝いて 自分らしく生きられるまち 鹿嶋』の実現に向け、本計画を推進していくにあたっては、市民・事業者・行政がそれぞれの役割を担い、十分にコミュニケーションを深めながら、相互の信頼と合意のもとに、一人一人ができることから行動を起こし、ともに男女共同参画を進めていく必要があります。そのため、それぞれの役割を次のようにすることとします。

市民・市民団体

《日常生活での推進》

- ★自分らしさを大切にしよう
- ★ジェンダーバイアス（社会的・文化的につくられた性差による偏見）やアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）に気づき、それらの解消に向け意識と行動を見直そう
- ★職場や家庭、地域などあらゆる場面において、多様な人の考えを尊重し、対等な立場で協力し合える関係を築こう
- 《まちづくりへの積極的な参加》
- ★一人一人が積極的にまちづくりや地域活動に参加しよう

事業者

《事業活動での推進》

- ★職域や採用、昇進などにおける男女の実質的な格差を解消するとともに、働く誰もが不当な取り扱いやハラスメントを受けることなく、持てる能力を十分に発揮できる働きがいのある職場づくりを実現しよう
- ★従業員に対し、男女共同参画の考え方の重要性を浸透させよう
- ★仕事と生活を両立できるよう、職場における環境づくりに努めよう
- 《市との連携》
- ★事業者にとっての男女共同参画、ダイバーシティ&インクルージョンを推進する意義を正しく理解し、市と協調して取り組みを推進しよう

行政

《施策の推進》

- ★市が実施するあらゆる施策に男女共同参画の視点が反映され、市民一人一人が個性と能力を発揮し、多様な生き方が選択できるよう、社会環境や条件の整備を進めます。
- 《市民・事業者との連携》
- ★市民・事業者と、共に男女共同参画のまちづくりのあり方を考え、連携・協力し、それらの実現に向けた施策を実施します。
- 《国・県との連携》
- ★国・県など関係機関と十分に連携を図り、協調して男女共同参画の推進を図ります。

将来のあるべき姿

『 輝いて 自分らしく生きられるまち 鹿嶋 』

□■ 第4章 基本計画

基本目標 1

男女共同参画・ダイバーシティ社会の実現を目指した意識づくり

重点目標 1 男女共同参画に関する正しい理解と意識改革

- 施策の方向
- 1 男女共同参画の理解を深めるための広報・啓発の推進
 - 2 男女共同参画の視点に立った意識改革・慣行の見直し
 - 3 メディアにおける男女の人権の尊重
 - 4 男女共同参画に関する調査・研究・情報収集・提供

重点目標 2 男女共同参画社会の実現に向けた人づくり

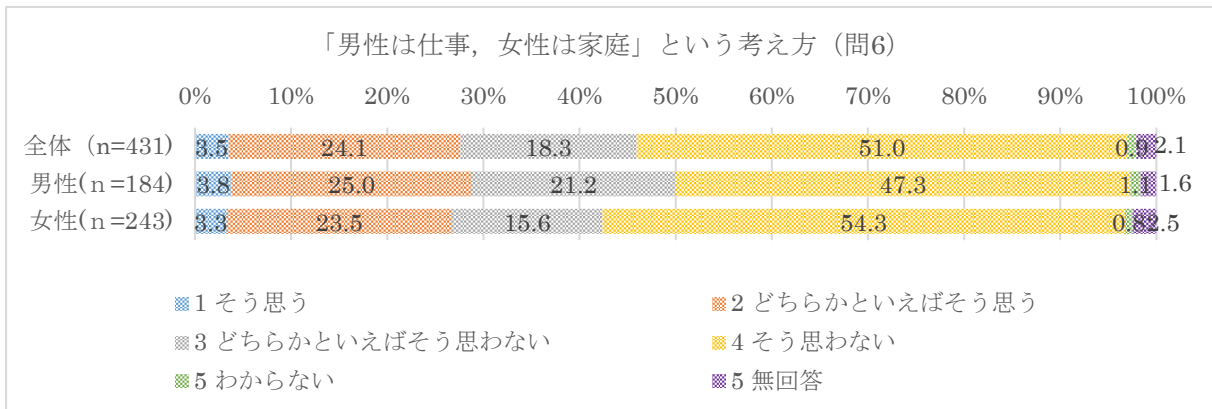
- 施策の方向
- 1 家庭や地域における男女共同参画の視点に立った教育・学習の充実
 - 2 学校における男女共同参画の視点に立った教育・学習の充実

重点目標 1 男女共同参画に関する正しい理解と意識改革

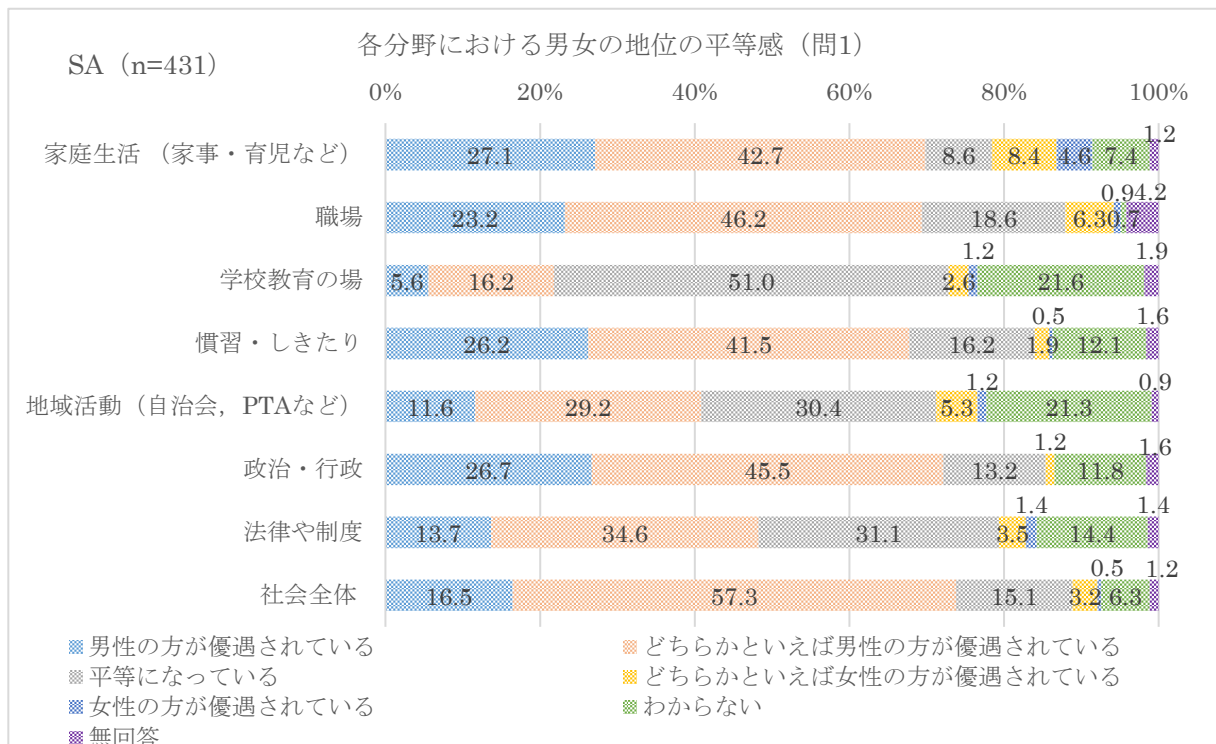
◆ 現状と課題 ◆◆◆

令和2年市民意識調査において、「男性は仕事，女性は家庭」という考え方について、「そう思う（「どちらかといえばそう思う」を含む）」と答えた方は，男性がわずかに上回っていますがおよそ3割で，「そう思わない（「どちらかといえばそう思わない」を含む）」と答えた方はおよそ7割でした。一方で，各分野における男女の地位の平等感については，「家庭生活」，「職場」，「慣習・しきたり」，「政治・行政」の分野で「男性が優遇されている（※「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を含む）」と答えた方が7割を超え，依然として不平等感が解消されていません。

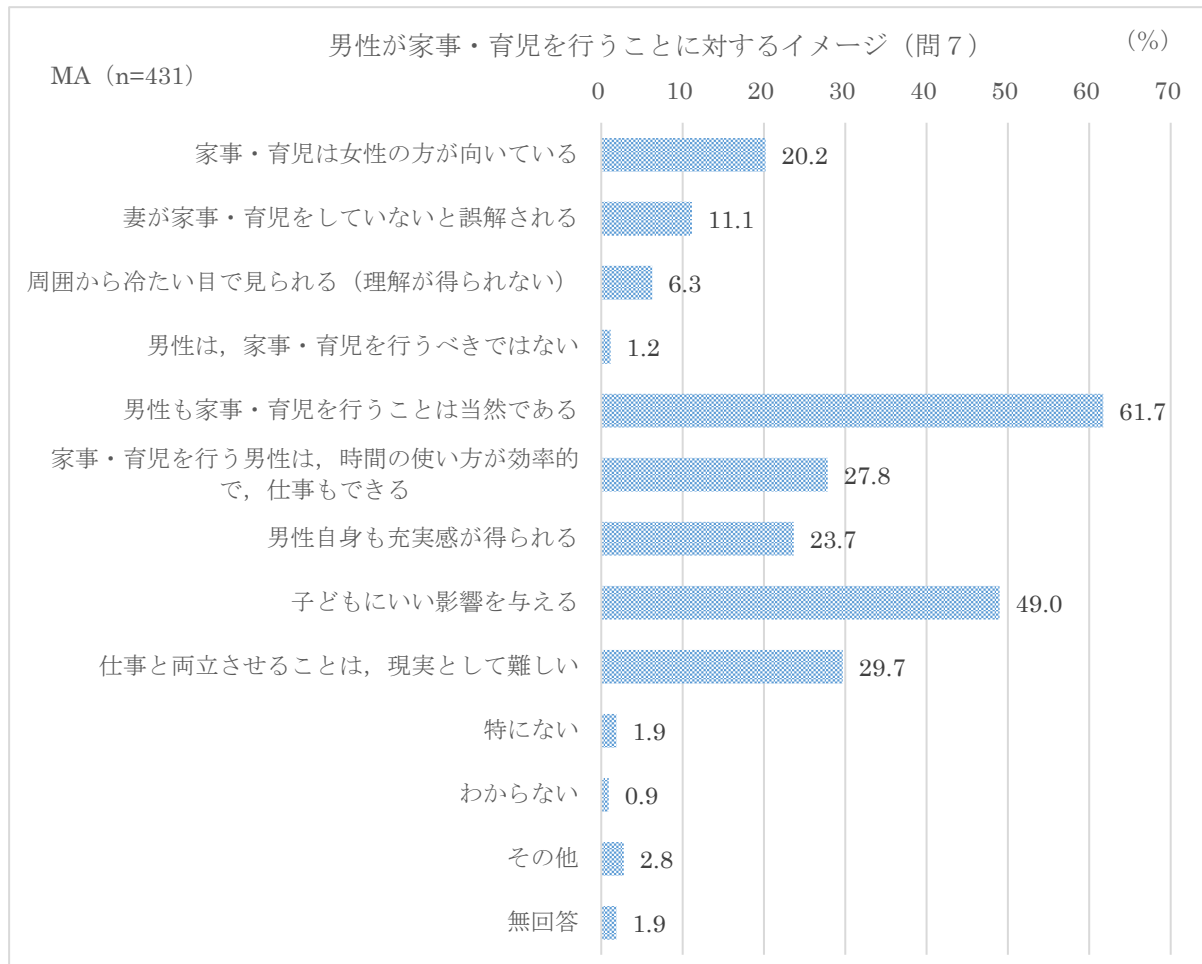
意識としては，これまでの男性，女性の固定的な役割にとらわれることはないという考えが浸透してきているものの，家庭や職場，社会などにおいては，慣行や慣習，固定観念，あるいは置かれている環境などにより行動を変えていくことが難しく，依然として男女の不平等感が強く残っていることがわかります。



【令和2年市民意識調査】

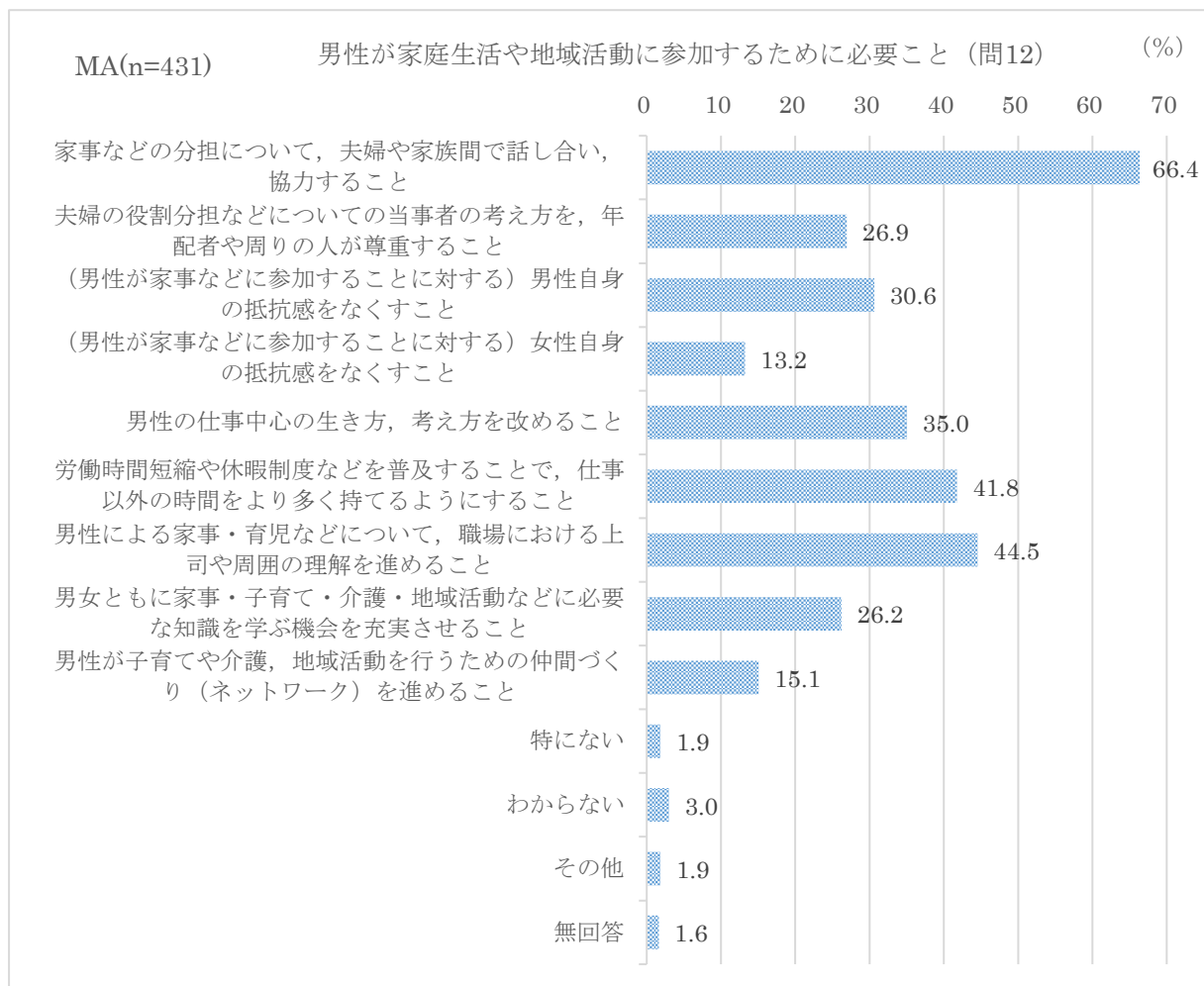


「男性が家事・育児を行うことに対するイメージ」については、「男性も家事・育児を行うことは当然である」が最も高くおよそ6割、「子どもにいい影響を与える」がおよそ5割、「仕事と両立させることは、現実として難しい」がおよそ3割でした。特に女性は、「子どもにいい影響を与える」と考えている割合が男性よりもおよそ2割高く、「家事・育児は女性の方が向いている」については年代が上がるにつれて、「仕事と両立させることは、現実として難しい」については30代後半～50代の現役世代で、高い傾向となっています。



【令和2年市民意識調査】

「男性が家庭生活(家事, 育児, 介護等)や地域活動に参加するために必要なこと」については、「家事などの分担について、夫婦や家族間で話し合い、協力すること」がおよそ6割で最も高く、次いで「男性による家事・育児などについて、職場における上司や周囲の理解を進めること」、「労働時間短縮や休暇制度などを普及することで、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること」がおよそ4割、「男性の仕事中心の生き方、考え方を改めること」がおよそ3割でした。



【令和2年市民意識調査】

男性は、固定的な性別役割分担意識や長時間労働などにより仕事中心の生き方となる方が多く、夫婦や家族で過ごす時間が少なかったり、地域社会との関わりを持つ機会が少ないことから、いざ仕事から離れたときに、孤立しがちになることが多いといわれています。一方で、社会変化等により、「家事は気づいた方がやればよい」と考える人も増えてきていますが、根本的な意識は、男女ともに大きく変化していません。

また、男性が家庭生活においていざ行動に移そうとしたときには、周囲の理解が得られなかったり、家庭内においても「見えない家事」の存在や育児負担などの男女の認識の違いが、女性の不満やストレスにつながっているということもいわれています。家事・育児の分担は、互いに当事者意識をもつこと、見えない家事も含めて家庭内で確認し合い、役割分担を見直す機会をつくる必要があります。

男女共同参画の推進は、女性だけや子育て世帯だけなど、特定の人を優遇しようとするものではありません。また、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定観念、アンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)は、幼少の頃から長年にわたり形成され、女性にも男性にも存在していることから、どちらか一方の意識を変えていけばよいということでもありません。世代によっても、固定的な性別役割分担意識の中で生活してきた年配の世代と男女平等に対する教育が取り入れられてきた若い世代とでは、意識や課題に違いがありますし、同性の間においてでさえも、その置かれ

ている環境によって異なっています。人の中に形成された意識や無意識の行動は、それまでの経験や育った環境、受けた教育に深く根ざしているため、すぐに変えていくことは容易ではありません。

男女共同参画を推進する上では、自分には関係ないという人を作らないことが大切です。誰もが自分事として関心を持ち協力して取り組めるよう、男女双方の意識改革に取り組むとともに、性別や世代によって異なる意識や課題に対し、訴えかける対象を設定し、効果的に啓発活動を図っていくことも必要です。

さらに進めて、年齢、障がいの有無、国籍・文化的背景の違いや性別、性自認や性的指向の違いなど、あらゆる「違い」を認め合い、お互いの人権を尊重し、多様な人々の能力や考え方を受け入れ、積極的に生かしていく「ダイバーシティ（多様性）社会」の視点をまちづくりに取り入れ、様々な社会変化に柔軟に対応できる豊かでしなやかなまちづくりが重要です。

■□■ 目 標 ■□■

男女共同参画社会を正しく理解し、一人一人が自分自身のこととして関心を持ち、多様性を認め尊重しあえる社会、誰もが自分らしく生きられる社会を目指します。

施策の方向1 男女共同参画の理解を深めるための広報・啓発の推進

男女共同参画について、誰もが身近な問題として意識を高め、また、その意義があらゆる世代に正しく理解されるよう、わかりやすい言葉を用い、広く普及・啓発活動を推進します。

【具体的な施策】

- 男女共同参画の推進に関する各種イベントや講座など、啓発事業の実施
- 男女共同参画情報紙「ウィング」の発行
- 男女共同参画に関する市ホームページの充実
- 市広報紙、FMかしま、インターネット、イベント時における展示など、様々な媒体や機会を活用した普及・啓発活動の実施

施策の方向2 男女共同参画の視点に立った意識改革・慣行の見直し

男女共同参画の視点に立ち、あらゆる分野において根強く残っている男性優遇の社会通念や慣行等を見直すとともに、すべての人が心豊かに暮らしていける社会を目指し、性別や世代、あるいはその置かれている環境によって異なる様々な課題を調査・研究し、それらの解消に向け、事業者や教育機関、市民活動団体等と連携し、対象に応じた効果的な啓発活動を展開し、それぞれにとっての男女共同参画を推進する意義についての理解促進を図ります。

【具体的な施策】

- 世代や性別など異なる課題についての情報収集・調査、対象別啓発事業の実施
- 若い世代に向けたライフキャリアデザインに関する情報・学習機会の提供
- 男性の家事や育児への参画を推進するための各種講座の開催
- （家事や育児、介護、地域活動に参加する男女双方にとっての）ロールモデル*の情報収集と提供

*ロールモデル…具体的な行動や考え方の模範となる人物のこと。

施策の方向3 メディアにおける男女の人権の尊重

様々なメディアから発信される情報は、一人一人の人生観や価値観などに影響を与えます。また、日常的に見聞きする表現が無意識のうちに人々の意識形成に影響を及ぼしています。そのため、そうした影響を、情報を発信する側が自覚し、性別によって偏った表現や固定的な男女の役割をイメージさせる表現となっていないかなど、人権を尊重し、男女共同参画の視点に立った表現となるよう配慮する必要があります。

とりわけ、行政が作成する広報紙やホームページ、掲示物等は、公共性が高いため、男女共同参画の視点に立った表現となるよう意識し、点検していくことは当然のことですが、表現の自由を尊重した上で、団体や学校、事業所など、あらゆる主体が発行する刊行物等についても、そうした取り組みが継続・拡大するよう働きかけを行います。

一方で、市民一人一人が、メディアからもたらされる情報をそのまま受け止めるのではなく、主体的に読み解き、情報を活用し、自己発信する能力を育成していくことも必要です。

【具体的な施策】

- 広報紙等、市が発信する文書等における男女共同参画の視点に立った表現の促進
- あらゆる主体が情報を発信する際における、男女共同参画の視点に立った表現の自主的な取り組みを促進するための情報提供と働きかけ
- 学校等におけるメディア・リテラシー*向上のための情報教育の推進

*メディア・リテラシー…メディア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を構成要素とする複合的な能力のこと。

施策の方向4 男女共同参画に関する調査・研究・情報収集・提供

男女共同参画・ダイバーシティ社会の実現に向けて、それらに関するデータや資料等の情報収集をするとともに、わかりやすく興味を持ってもらえるように情報提供をします。また、実現性の高い事業を行っていくため、男女共同参画・ダイバーシティに関する現状を把握できるよう随時調査を行い、施策に反映します。

【具体的な施策】

- 男女共同参画に関するデータや資料の収集及び情報の提供
- 男女共同参画に関する調査の実施(市民意識調査・講座等開催時のアンケート調査等)

重点目標 2 男女共同参画社会の実現に向けた人づくり

◆◇◆ 現状と課題 ◆◇◆

人は、家庭・学校・地域・職場などあらゆる場面において、様々な人と関わり、多くの影響を受け、気づきや学びを繰り返しています。なかでも、人の意識は、乳幼児期からの関わりの中で育まれていくものであり、男女共同参画社会の実現のためには、家庭はもちろんのこと、子どもの成長を取り巻く地域社会すべての人が男女共同参画の視点を持ち、行動していることが必要です。

特に子どもにとっての家庭は、最も身近なロールモデルになります。しかしながら、令和2年市民意識調査の結果では、「家庭生活」において「平等」と思う割合は、男性12.5%、女性5.8%と低く、「男性の方が優遇されている」と思う割合は、男性62.5%、女性75.0%と高くなっていると同時に男女の差も見られ、固定的な性別役割分担意識などを根底に不平等感が根強く存在しています。このため、家庭内において、固定的な性別役割分担意識を受け継ぐことがないよう、保護者をはじめとする周囲の大人の男女共同参画意識の向上を図り、男女が、家事や育児・介護、働くことなど、ともに責任を分かち合い、協力し合うことの大切さを子どもたちに伝え、行動で見せていくことが必要です。また、固定観念などによって、無意識のうちに子どもたちの将来や可能性を狭めることがないよう意識することも必要です。

学校教育においては、教育活動全体を通じて、児童生徒の発達段階に応じ、男女の参画の平等や人権の尊重など、男女共同参画の視点に立った教育の充実を図るとともに、夢を持ち、性別によって個人の可能性を制限されることなく、主体的に自分らしい生き方が選択できる力を身に付けることができるよう、総合的なキャリア教育を推進しています。

しかしながら市民意識調査の結果では、「学校教育の場」では、男女平等が最も進んでいるという結果でしたが、「地域社会」や「働く場」では男女の不平等感が強い状況で、多くの女性が就職など学校を卒業後に不平等な現実と直面しています。

人づくり、次世代を担う鹿嶋っ子の育ちを考えるとときには、仕事をはじめ、家庭生活や地域社会との関わり、個人の活動（自己啓発や趣味など）など、生涯にわたって自分らしい生き方、豊かな人生をデザインする力を持つことができるよう「ライフキャリア教育」の視点が必要です。そして、そのすべてを学校教育の中で教員が指導することは困難です。そのため、学校教育においては、大学や企業等事業所、関係機関をはじめ、社会人・職業人としての知識や経験豊富な地域人材など、多様な主体と連携し、子どもたちが進路選択や職業選択などにおいて、将来のイメージができるような取り組みの充実を図るとともに、家庭や地域コミュニティにおいては、家庭での役割を果たしながら、仕事に趣味に自己実現に、充実した生き方を重ねる「かっこいいオトナ」の存在を見せていくこと、そうしたオトナとの関わりを

持つ機会をつくっていくことも大切です。

さらに、人生 100 年時代が到来する中で、「教育、仕事、老後」という単線型の人生設計ではなく、若いときから人生のどの段階においても、それぞれの働き方、学び方、生き方が選択できるよう意識の醸成を図るとともに、自分らしく生き生きと生きていくための力を身に付けることができる学びの充実を図っていくことが必要です。

■□■ 目 標 ■□■

男女共同参画の意識を育むため、将来に向かって自立し、個人の能力や個性を活かし、自分らしい生き方が選択できる力が身につくよう、家庭・地域・学校など、あらゆる場面における教育や学習の充実を図ります。

施策の方向1 家庭や地域における男女共同参画の視点に立った教育・学習の充実

子どもの手本となる家庭や身近な地域社会の中に根強く残っている固定的な性別役割分担意識などのジェンダー・バイアスを解消し、誰もが人権を尊重し、男女共同参画を正しく理解し、行動することができるよう、学習の機会や情報を提供します。

また、子どもたちの未来のために、ジェンダー視点を踏まえ、子どもたちが家庭や地域において、様々な経験や役割を通じて、しなやかに自分らしく生きていく力を身につけることができるよう、家庭や地域における男女共同参画の普及啓発を図るとともに、子どもと大人がともに学び活動する機会の充実を図ります。

【具体的な施策】

- 男女共同参画についての学習機会・情報の提供
- 家庭や地域における教育力を養うための学習機会・情報の提供
- 子どものエンパワーメント向上のための支援

施策の方向2 学校における男女共同参画の視点に立った教育・学習の充実

学校教育において、子どもを指導する立場にある教育に携わる者が男女共同参画の理念を正しく理解した上で指導にあたるよう、意識啓発や研修の機会の確保等に努めるとともに、児童生徒に対し、人権の尊重、男女の平等、相互理解・協力など、男女共同参画の理解促進を図るための教育・学習の一層の充実を図ります。

また、将来に向けて、自己肯定感を高め、自立の意識を育み、一人一人の個性や能力を尊重し、児童生徒が主体的に学び、考え、行動する姿勢を育むなど、自らの生き方を自らの力で選択することができるよう、学校内外におけるライフキャリア教育を推進します。

【具体的な施策】

- 教職員等に対する人権尊重や男女共同参画に関する研修等の取り組みの推進
- 児童生徒の発達段階に応じた男女共同参画の視点に立った道徳教育・学習の充実
- 児童生徒の発達段階に応じた職場体験活動の実施
- 多様性を認める意識の醸成

≪指標項目≫

1. 「男性は仕事, 女性は家庭」といった考え方について, 「そう思わない」と回答する人の割合

現状		5年後
69.3%	→	80.0%

2. 社会全体で「男女の地位は平等」と感じる人の割合

現状		5年後
15.1%	→	30.0%

基本目標 2 誰もがあらゆる分野に参画し，活躍できる社会づくり

重点目標 1 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

- 施策の方向
- 1 市政における政策・方針決定過程への女性の参画促進
 - 2 女性のエンパワーメントと人材活用

重点目標 2 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進

- 施策の方向
- 1 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた意識啓発
 - 2 家庭生活における男女共同参画の推進
 - 3 職場における環境づくり
 - 4 多様なライフスタイルに対応した子育て支援の充実
 - 5 男性の子育てや介護，地域活動への参加支援

重点目標 3 働く場における女性の社会参画への支援

- 施策の方向
- 1 働く場における環境の整備と風土改革
 - 2 女性のキャリア形成，復職・再就職に向けた支援
 - 3 女性の起業に対する支援の強化
 - 4 農林水産業分野における女性参画の推進

重点目標 4 地域における男女共同参画の推進

- 施策の方向
- 1 生涯学習の充実と参加しやすい環境の整備
 - 2 地域人材の育成と活動支援

重点目標 1 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

◆◆◆ 現状と課題 ◆◆◆

政治、経済、社会など、あらゆる分野における政策・方針決定過程に、様々な立場、考え方を持つ人の声を反映させていくことは、急激な少子高齢化・人口減少の進展、人々の価値観やライフスタイルの多様化が進む中で、そうした社会経済情勢の変化に対応できるしなやかで活力ある社会につながるとともに、あらゆる人にとって暮らしやすい社会を実現することにつながります。

本市の女性は、市の人口のおよそ半数、労働力人口の4割弱を占めており、地域社会のあらゆる分野において社会活動し、様々な役割を担っています。しかしながら、政策・方針決定過程における女性の参画状況は、男性に比べ依然として低い水準です。

令和2（2020）年4月1日現在における本市の審議会等（地方自治法第202条の3に基づく審議会等）の女性委員の割合は35.0%で、国が2020年までに目指すとした目標値の30%を現時点で超えているものの、第2次計画で目標とした40%には達していません。また、女性がいない委員会はありませんが、女性が多く参画している分野には偏りが見られ、あらゆる分野に均等に参画しているとはいえない状況です。委員会等（地方自治法第180条の5に基づく委員会等）の女性委員の割合については17.9%、市議会議員については15.0%となっており、第2次計画時点からわずかながら女性の参画が進んでいるもののまだまだ十分とはいえない状況です。また、若年世代（20代～40代）の審議会等への参画もおよそ2割と低い状況です。

市職員の管理職に占める女性の割合については、令和元（2019）年度、34.1%で全国8位、県内1位の結果でしたが、令和2（2020）年度については32.5%でわずかながらポイントが下がっています。

地方自治法（第 202 条の 3）に基づく審議会等における登用状況

（令和 2 年 4 月 1 日現在）

	項目	総数 (人)	女性		若年世代(20代~40代)	
			人数 (人)	割合 (%)	人数 (人)	割合 (%)
1	市町村防災会議（会長含む）	30	5	16.7%	0	0.0%
2	民生委員推薦会	10	3	30.0%	0	0.0%
3	国民健康保険運営協議会	12	3	25.0%	3	25.0%
4	土地区画整理審議会	12	1	8.3%	0	0.0%
5	介護認定審査会	30	12	40.0%	11	36.7%
6	環境審議会	13	1	7.7%	3	23.1%
7	廃棄物減量等推進審議会	15	5	33.3%	3	20.0%
8	公民館運営審議会	9	3	33.3%	1	11.1%
9	社会教育委員会議	9	4	44.4%	1	11.1%
10	スポーツ推進審議会	12	4	33.3%	2	16.7%
11	図書館協議会	10	7	70.0%	2	20.0%
12	市町村都市計画審議会	19	7	36.8%	3	15.8%
13	障害程度区分認定審査会	5	1	20.0%	3	60.0%
14	鹿嶋市入札契約制度評価委員会	5	1	20.0%	0	0.0%
15	情報公開審査会	5	2	40.0%	1	20.0%
16	個人情報保護審査会	5	2	40.0%	1	20.0%
17	青少年センター運営協議会	7	3	42.9%	0	0.0%
18	鹿嶋市学校給食運営委員会	10	7	70.0%	3	30.0%
19	鹿嶋市行財政審議会	10	2	20.0%	4	40.0%
20	鹿嶋市公共下水道事業審議会	8	3	37.5%	0	0.0%
21	鹿嶋市いじめ問題等対策委員会	7	3	42.9%	3	42.9%
22	鹿嶋市文化財保護審議会	7	1	14.3%	0	0.0%
23	鹿嶋市教育支援委員会	16	13	81.3%	6	37.5%
	合 計	266	93	35.0%	50	18.8%

地方自治法(第 180 条の 5) に基づく委員会等における登用状況 (令和 2 年 4 月 1 日現在)

	項目	総数(人)	女性(人)	割合(%)
1	教育委員会	5	3	60.0
2	選挙管理委員会	4	0	0
3	監査委員	2	0	0
4	農業委員会	14	2	14.3
5	固定資産評価審査委員会	3	0	0
		28	5	17.9

市町村議会議員の状況

(令和 2 年 4 月 1 日現在)

議員数(人)	うち女性議員数(人)	女性比率(%)
20	3	15

※参考 鹿嶋市の管理職の在職状況（令和2年4月1日現在）

管理職総数		83
うち 管理職数女性		27
女性比率(%)		32.5
うち一般行政職	管理職総数	72
	うち 女性管理職数	18
	女性比率(%)	25.0
部局長相当職		9
うち 女性数		2
女性比率(%)		22.2
うち一般行政職	部局長相当職	9
	うち 女性管理職数	2
	女性比率(%)	22.2
次長相当職		14
うち 女性数		0
女性比率(%)		0
うち一般行政職	次長相当職	14
	うち 女性数	0
	女性比率(%)	0
課長相当職		60
うち 女性数		25
女性比率(%)		41.7
うち一般行政職	課長相当職	49
	うち 女性数	16
	女性比率(%)	32.7
課長補佐相当職		48
うち 女性数		22
女性比率(%)		45.8
うち一般行政職	課長補佐相当職	34
	うち 女性数	14
	女性比率(%)	41.2
係長相当職		45
うち 女性数		16
女性比率(%)		35.6
うち一般行政職	係長相当職	32
	うち 女性数	6
	女性比率(%)	18.8

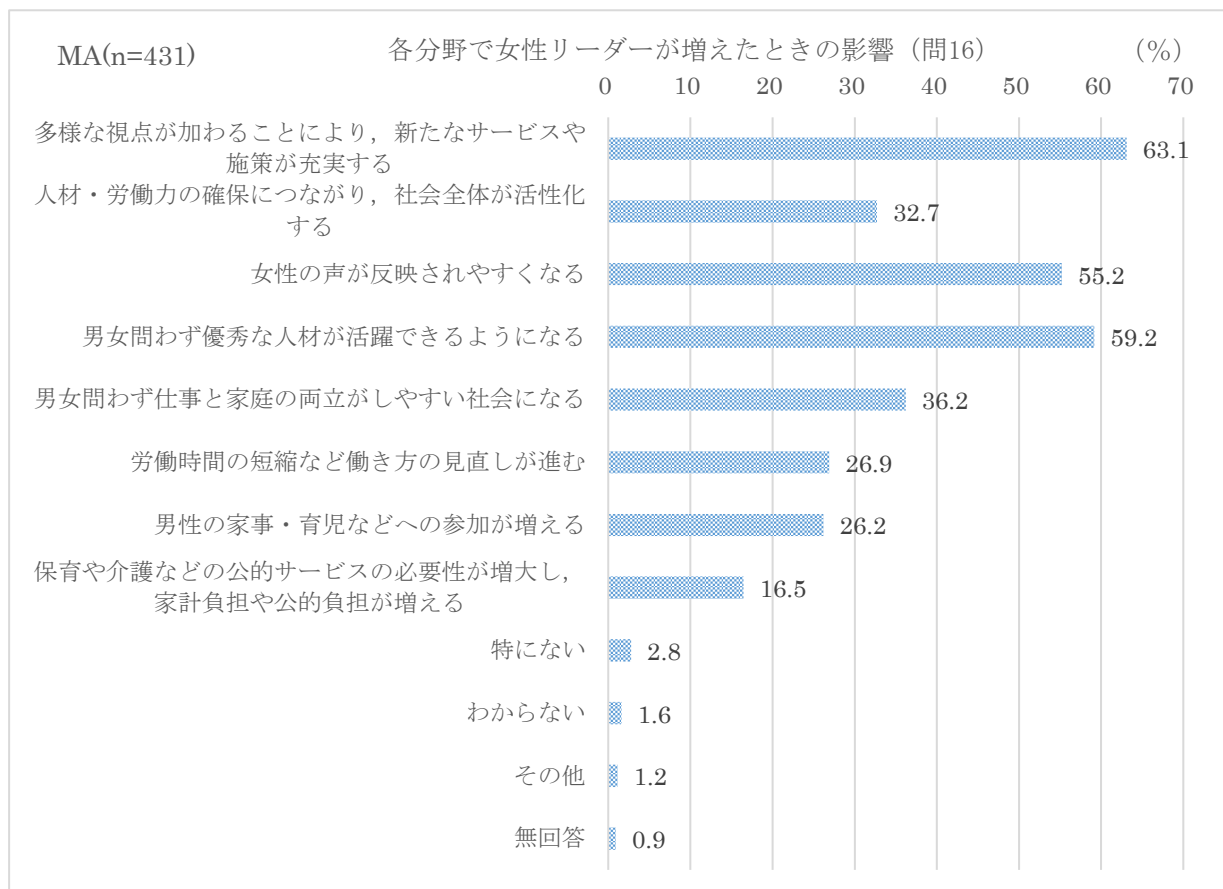
※一般行政職

…税務職，海事職（一）（二），研究職，医師・歯科医師職，薬剤師・医療技術職，看護・保健職，福祉職，消防職，企業職，技能労務職，任期付研究員，特定任期付職員，大学（短大）教育職，高等（特殊・専修・各種）学校教育職，小・中学校（幼稚園）教育職，高等専門学校教育職，その他の教育職，警察職，臨時職員，特定地方独立行政法人職員，特定地方独立行政法人臨時職員に該当しない職員

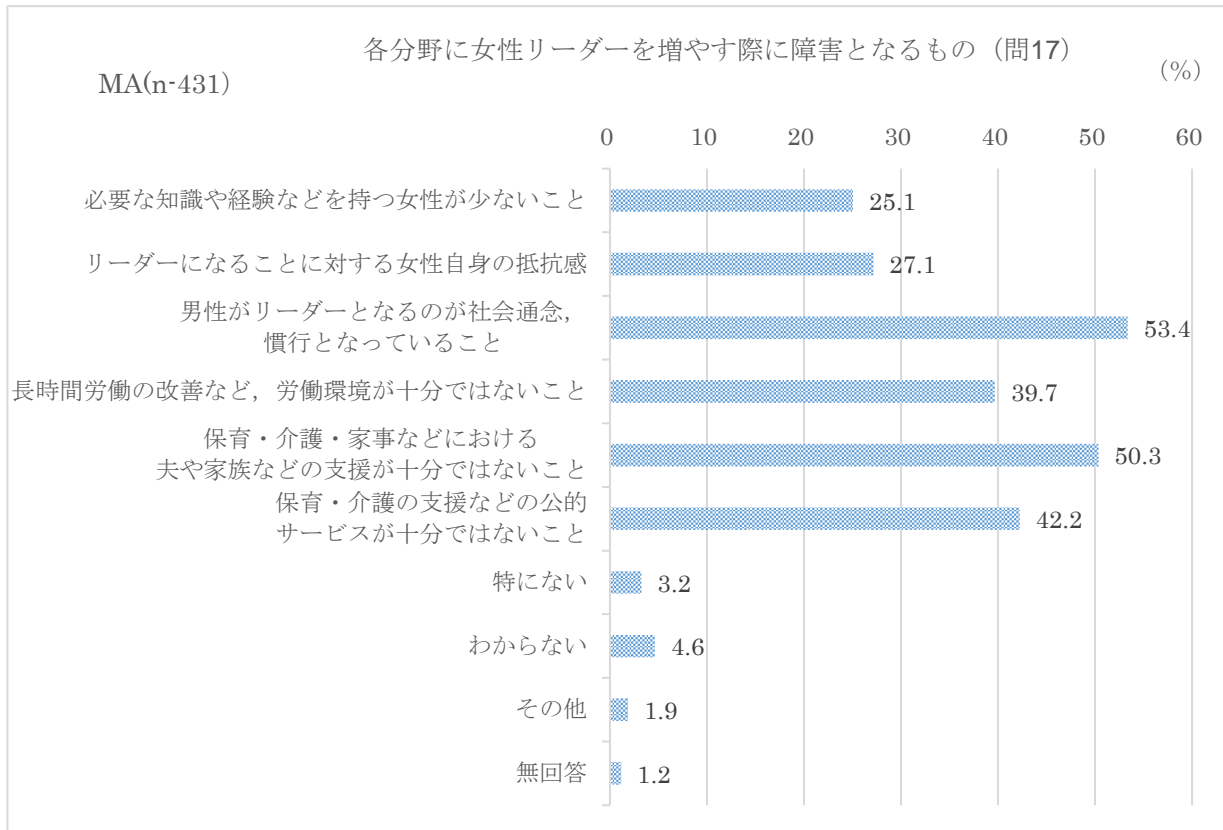
【人事課調べ】

令和2年市民意識調査において、「各分野において女性の参画が進み、女性リーダーが増えるとどのような影響があるか」の問いに対し、「多様な視点が加わることにより、新たなサービスや施策が充実する」、「男女問わず優秀な人材が活躍できるようになる」がおよそ6割、「女性の声が反映されやすくなる」がおよそ5割でした。「多様な視点が加わることにより、新たなサービスや施策が充実する」は平成27年市民意識調査からおよそ1割増加しています。

また、「政治・経済・地域などの各分野で女性のリーダーを増やすときに、障害となるもの」については、「男性がリーダーとなるのが社会通念、慣行となっていること」、「保育・介護・家事などにおける夫や家族などの支援が十分ではないこと」がおよそ5割で高く、次いで「保育・介護の支援などの公的サービスが十分ではないこと」、「長時間労働の改善など労働環境が十分ではないこと」がおよそ4割でした。



【令和2年市民意識調査】



【令和2年市民意識調査】

社会経済情勢の変化にしなやかに対応し、将来にわたり活力ある社会を実現するためには、男女共同参画・ダイバーシティの考え方にに基づき、あらゆる分野の政策・方針決定過程に女性をはじめとする多様な人材の参画を促進していくことが重要です。

しかしながら、家庭生活の多くを女性が担っていること、長時間労働などの労働慣行や責任ある地位は男性といった社会通念など、固定的な性別役割分担意識や性差に対する偏見に起因する様々な社会通念や慣行が存在するために、なかなか進んでいない状況があります。

こうした社会通念や慣行を解消し、多様な人材の参画が進むよう機運醸成、環境の整備を図るとともに、特定の分野でどちらか一方に多くの責任を負わせるのではなく、男女双方の意識改革を促進し、性別に左右されることなく、生涯にわたって多様な選択や行動を主体的に行うことができるよう、あらゆる人のエンパワーメントを高めていくことが必要です。

■□■ 目 標 ■□■

社会のあらゆる分野において、女性の更なる参画を推進し、男女が共に責任を担うとともに、性別にかかわることなく、多様な視点や意見が公平・公正に反映されるよう、女性人材の掘り起こしと人材育成のための取り組みを推進するとともに、女性の社会参画の理解促進のための意識啓発を推進します。

施策の方向1 市政における政策・方針決定過程への女性の参画促進

行政のあり方、市の政策・方針は、市民生活に大きな影響を及ぼすとともに、男女共同参画社会を実現する基盤となるものです。このため、それらの決定過程において、これまで十分ではなかった女性をはじめとする多様な人材の参画を積極的に進め、あらゆる分野に多様な視点を生かしていく、ダイバーシティ・マネジメントを推進します。

【具体的な施策】

- ポジティブ・アクション（積極的改善措置）による各種審議会等における女性や若年世代の参画の推進
- 女性人材等人材リストによる情報提供
- 市職員における管理職への女性登用の推進（機会の均等や成果主義の原則に留意）
- 女性の参画状況の「見える化（情報提供）」の推進

《指標項目》

3. 各種審議会等（地方自治法第202条の3）に占める女性委員の割合

（参考）市規定に基づく委員会を含む割合

現状		5年後
35.0%	→	45.0%
(35.5%)		(45.0%)

4. 各種審議会等における女性委員の割合が30%以上の委員会の割合

（参考）市規定に基づく委員会を含む割合

現状		5年後
65.2%	→	75.0%
(65.0%)		(75.0%)

施策の方向2 女性のエンパワーメントと人材活用

様々な分野に女性の社会参画を拡大するためには、女性自身がそれに対応した力を身につけるとともに、多くの女性が自信を持って、様々な分野に主体的かつ積極的に参画し、高いパフォーマンスを発揮できるよう、女性のエンパワーメント支援や能力開発のための取り組みを推進する必要があります。

【具体的な施策】

- 女性の活躍を阻害する個人の内面的要因等阻害要因の情報収集・調査
- 女性リーダーに必要な力を獲得するための学習機会の提供
- 女性のキャリア形成、復職・再就職に向けた情報と学習機会の提供
- （様々な分野で活躍する女性の）ロールモデルの情報収集と提供（再掲）
- 若い世代に向けたライフキャリアデザインに関する情報・学習機会の提供（再掲）
- 女性に関わる団体・個人のネットワークづくり

重点目標2 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進

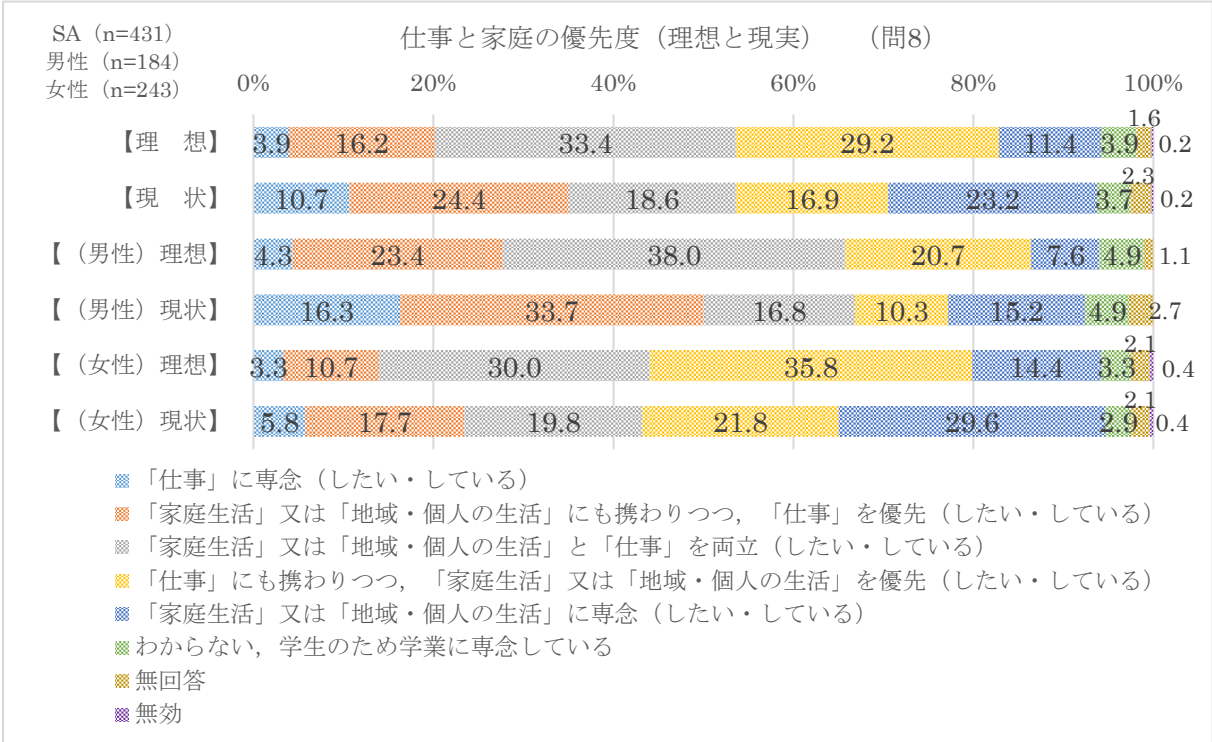
◆◆◆ 現状と課題 ◆◆◆

ワーク・ライフ・バランスの実現は、その時々のライフスタイルやライフステージにおいて、それぞれの希望に応じた働き方、学び方、生き方の選択を可能にするなど、一人一人の働きがいや生きがいにつながります。

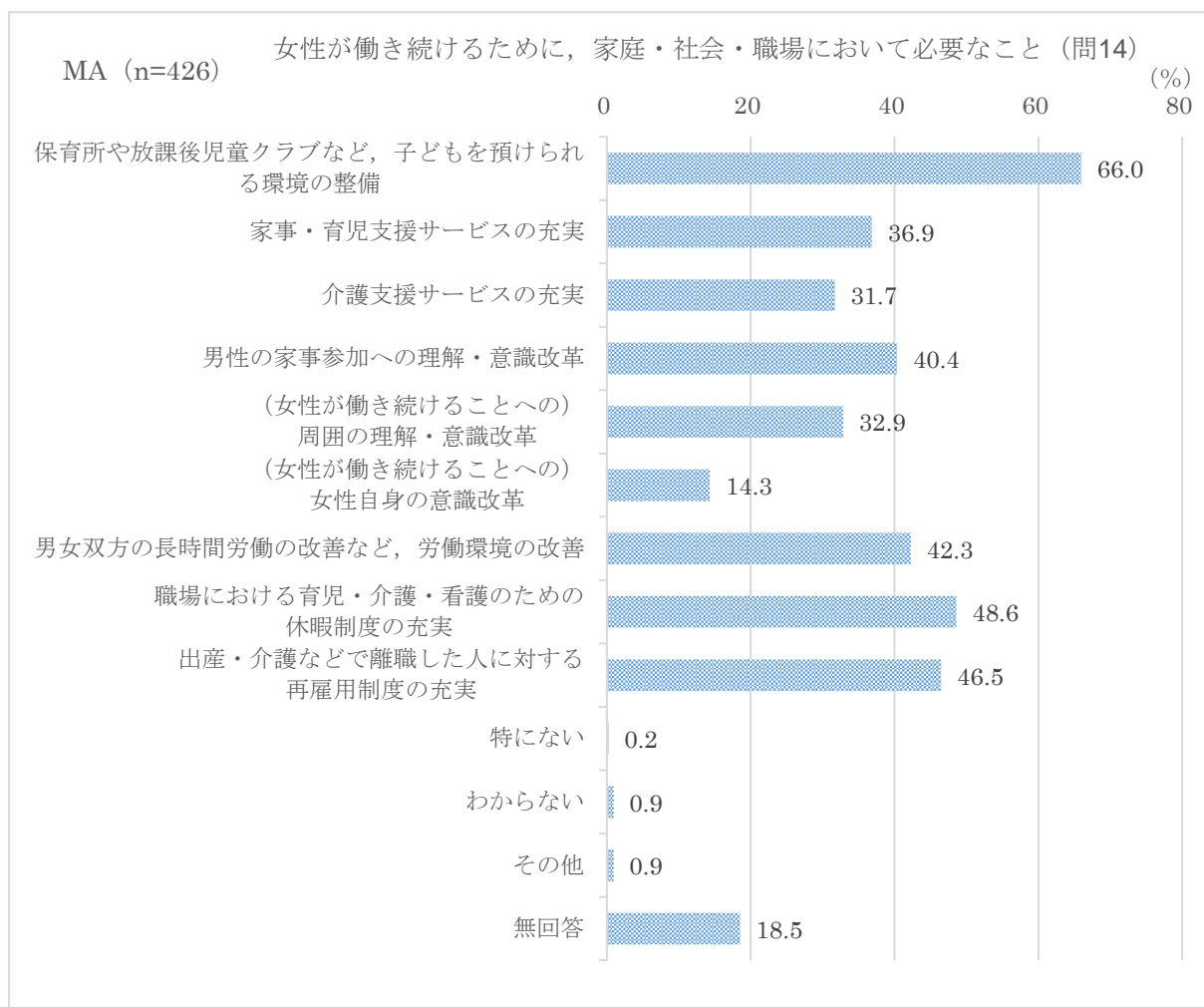
長時間労働を削減し柔軟な働き方が可能となるなど、働き方改革が進むことにより、女性をはじめとする多様な人材の参画が実現するとともに、仕事以外の家庭、地域、趣味や学びなどの個人生活を充実させていくことは、生涯にわたって人生を豊かなものにするにもつながります。さらに、そうした仕事以外の多様な経験により得られた知識や価値観、豊かな発想力は、仕事に対する意欲や創造性を高めるなどの効果が期待されるなど、事業者におけるイノベーションの促進にもつながります。

令和2年市民意識調査において、「仕事と生活の優先度における理想と現実」の問いに対し、男性は、理想は「生活と仕事の両立」がおよそ4割で最も高くなっていますが、現実では「生活にも携わりつつ、仕事を優先」がおよそ3割で、次いで「仕事に専念」がおよそ2割となっています。女性は、理想では「仕事にも携わりつつ、家庭生活を優先」がおよそ4割で最も高く、次いで「生活と仕事の両立」が3割でしたが、現実では「生活に専念している」がおよそ3割、「仕事にも携わりつつ、家庭生活を優先」、「生活と仕事の両立」がおよそ2割でした。

現実には、男性は仕事、女性は家庭生活等に軸足を置いています。理想は、男性は、家庭生活等を仕事と同等以上にしたいという傾向にあり、女性は、仕事と家庭生活等を希望するバランスで両立したいという傾向にあります。



また、「女性が働き続けるために必要なこと」をたずねたところ、子どもを預けられる公的サービスの充実，労働環境の改善，周囲の理解・意識改革など，全般にわたって支援や改善が必要との回答が多くありました。



共働き家庭が増えてきている中、どちらか一方が負担したり、あきらめるということではなく、固定観念や型にとらわれることなく、それぞれの家庭で働き方や暮らし方をそれぞれがどうしていきたいのか、どのように子育てしていきたいか、日頃からコミュニケーションを図り、お互いの考えや思いを理解し、共に協力し合うことは、家庭における不平等感の解消につながることを期待されます。

仕事は、暮らしを支えるとともに、社会貢献や個人としての自己実現につながるなど、生きがいや喜びをもたらしますが、同時に家庭生活や地域社会との関わりも暮らしに欠かすことのできないものであり、その充実があってこそ、さらに人生を豊かなものにしていきます。しかしながら、雇用の不安定化や長時間労働等により心身の健康を害したり、仕事と家庭の両立に悩むなど、仕事と生活の間で問題を抱える人が多く見られます。人生100年時代が到来する中、若いときからその時々的人生のステージにおいて、すべての人が健康を享受し、それぞれの希望に応じた働き方、生き方が選択できるなど、生涯にわたって豊かな人生が送れるよう、一人一人の働き方・暮

らし方を見直していくことが求められています。

また、働く場においては、長時間労働の是正、子育てや介護世代だけでなく、すべての人に柔軟な働き方を可能とする取り組みを進め、誰もが働きやすい環境を実現していくこと、性別における職域や採用、昇進などにおける男女間の実質的な格差の是正、妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益な取扱いなどの根絶を進め、誰もが働きがいのある職場環境を実現することは、多様な人材の確保、多様化する市場ニーズへの対応、業務プロセスの見直しによる生産性の向上などが期待され、事業者にとっても有益なものです。このため、経営者の強い信念とそこで働くすべての人の理解と協力のもと、事業者でこれらの取り組みが主体的かつ積極的に進んでいくことが重要となっています。

■□■ 目 標 ■□■

生涯にわたって豊かな人生が送れるよう、一人一人の働き方・暮らし方の意識を変革し、仕事と家庭において、男女が共に責任を分かち合いながら、趣味や学び、社会貢献などの自己実現など、多様なライフステージに応じた働き方・暮らしが実現できるよう、個人・社会・事業者が一体となって、ワーク・ライフ・バランスの実現を目指します。

施策の方向1 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた意識啓発

男女が働き方や暮らし方を見直し、生涯にわたって、生きがいを持ち豊かな人生が送れるよう、ワーク・ライフ・バランスについての意識を高めるため、広く意識啓発を促進します。

また、ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、働く場である事業者や事業主等にその経営上のメリットを周知し、それぞれに応じ、主体的な取り組みが進むよう、理解促進を図ります。

【具体的な施策】

- あらゆる媒体を活用したワーク・ライフ・バランスの普及・啓発の促進
- 市民、事業者に対する仕事と家庭生活の両立支援に関する情報の提供
- 事業者における取り組みを促進するためのセミナーの開催や相談窓口の紹介

≪指標項目≫

5. 「ワーク・ライフ・バランス」という言葉を知っている人の割合

現状		5年後
44.5%	→	55.0%

6. 職場で「男女の地位は平等」と感じる人の割合

現状		5年後
18.6%	→	25.0%

施策の方向2 家庭生活における男女共同参画の推進

家庭生活における「仕事は男性、家事や育児、介護は女性の役割である」といった固定的な性別役割分担意識や慣習・慣行を改め、家族全員が共に暮らす一員として、それぞれの立場で役割分担し責任を分かち合うなど、ジェンダーの視点に立ち、それぞれの家庭にあった取り組みが進むよう、普及・啓発を図ります。

【具体的な施策】

- 家庭生活における固定的性別役割分担意識の解消を図るための広報・啓発
- 見えない家事を含め、家庭生活の役割分担を進めるための講座等の開催

＜指標項目＞

7. 家庭生活中で「男女の地位は平等」と感じる人の割合

現状		5年後
8.6%	→	15.0%

施策の方向3 職場における環境づくり

事業者において、それぞれの価値観やライフスタイル、ライフステージに応じた多様で柔軟な働き方を可能とする、働きやすい職場環境づくりや、職域や採用、昇進など、評価や待遇における男女間の実質的な格差の是正、妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益な取扱いなどの根絶など、働きがいのある職場環境づくりが進むことが必要です。このため、経営者による強い信念とそこで働くすべての人の理解のもと、それらの取り組みが主体的かつ積極的に進むよう、関係機関と連携し、事業者、事業主に対する意識啓発、各種支援策や情報の提供を図ります。

【具体的な施策】

- （男女雇用機会均等法、パートタイム・有期雇用労働法*、労働者派遣法*など）関係法令や諸制度の周知
- 事業者におけるワーク・ライフ・バランスやダイバーシティ推進などの好事例の情報収集と提供
- 事業者における各種ハラスメントの防止に向けた啓発の促進
- 「茨城県働き方改革優良（推進）認定企業」の申請支援、認定企業への公共調達等における評価等のインセンティブの付与

*パートタイム・有期雇用労働法…短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）

*労働者派遣法…労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）

≪指標項目≫ ※再掲

6. 職場で「男女の地位は平等」と感じる人の割合

現状		5年後
18.6%	→	25.0%

施策の方向4 多様なライフスタイルに対応した子育て支援の充実

妊娠・出産・育児期の家庭において、特に女性は、産前産後の心身の不調や妊娠・出産・子育てに関する悩みを抱え、周囲の支えを必要としている場合があります。そのため、子育ての段階に応じて、気軽に悩みや不安を相談できる体制を充実させ、必要な知識を得ながら、自信を持ち安心して子育てができるよう支援します

また、就労の有無にかかわらず、安心して子どもを産み、育てることができる環境の整備など、多様な子育て支援の充実を図ります。

【具体的な施策】

- 教育・保育定員の拡充（待機児童ゼロ）への取り組み
- 多様化するニーズに応じた教育・保育等の提供体制の確保
- 子育て等に関する相談・サポート体制の充実
- 新放課後子ども総合プラン（子どもの多様な居場所づくり）事業の充実
- 子育てサークル、子育て支援団体等の活動支援・ネットワークづくり

施策の方向5 男性の子育てや介護、地域活動への参加支援

男女共同参画社会の実現は、男性にとっても生涯にわたって生きがいのある豊かな人生を目指そうとするものです。仕事以外の家庭や地域、自己実現など様々な個人生活を充実させていくことは、豊かな発想力につながるとともに、家族の絆や仕事以外の社会とのつながりを深いものにします。特に家庭生活における家事、育児や介護は男女がともに担うべき役割と責任です。

このため、家庭や地域活動などへの男性の参加を促進するため、セミナーや講座などを開催するとともに、子育てや地域活動など仕事と生活の調和を実践している男性ロールモデルについての情報を収集し提供します。また、民間企業のモデルとなるよう、市においても率先して働き方の見直しを推進します。

【具体的な施策】

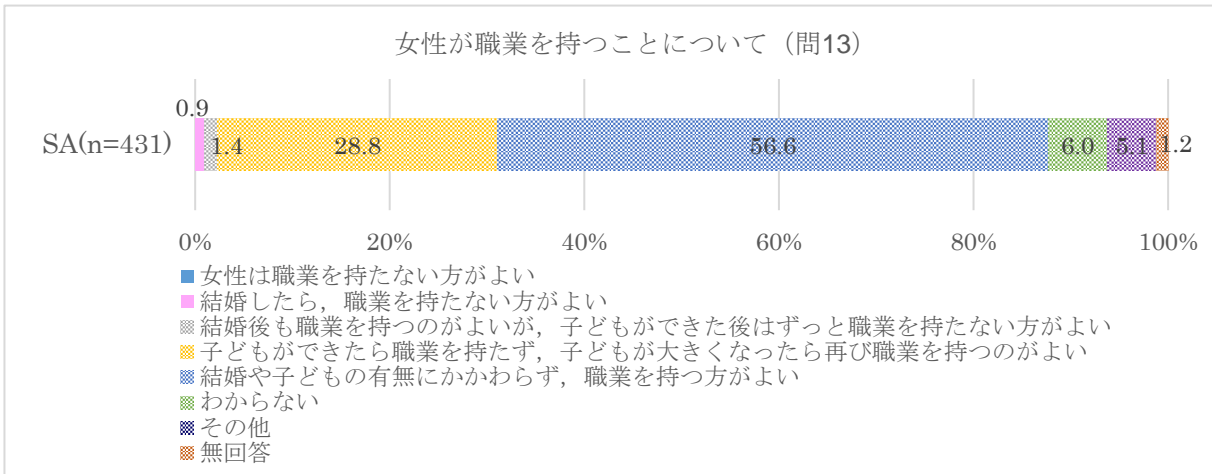
- 男性の家事・育児への参画を推進するための各種講座の開催
- （家事や育児、介護、地域活動に参加する男性）ロールモデルの情報収集と提供（再掲）
- 市男性職員における育児休業等の取得促進

重点目標3 働く場における女性の社会参画への支援

◆◆◆ 現状と課題 ◆◆◆

働くことは、私たちの暮らしを大きく支える経済的な基盤であるとともに、社会への貢献や個人としての自己実現を達成するための一つの要素でもあります。少子高齢化の進展、人口減少による生産年齢人口の減少や経済社会のグローバル化が進展する中で、働きたい人が性別にかかわらずその能力を十分に発揮できる社会づくりは、将来にわたって持続可能な経済社会の発展や地域経済の活性化につながります。そのため、潜在的な能力を有し、働きたいとの意欲を持ちながらも就業につなげていない、女性、若者、高齢者などの労働市場への参加促進が不可欠となっています。

令和2年市民意識調査において、「女性の就業についての意識」についてたずねたところ、「結婚や子どもの有無にかかわらず、職業を持つ方がよい」がおよそ6割で最も多く、次いで「子どもができたなら職業を持たず、子どもが大きくなったら再び職業を持つ方がよい」がおよそ3割でした。



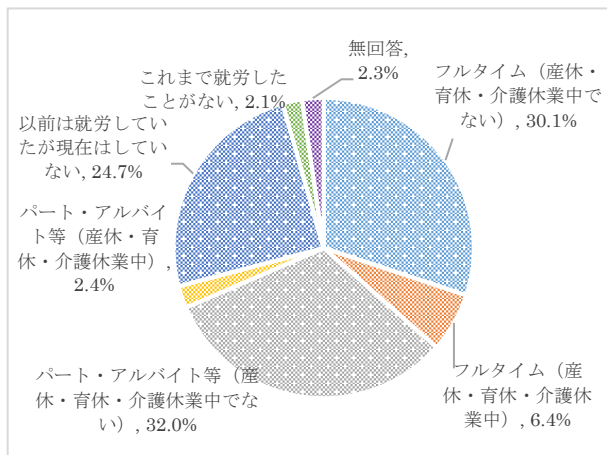
【令和2年市民意識調査】

平成31年子ども・子育て調査において、「母親の就労状況」をたずねたところ、「パートタイムやアルバイト等（各種休業中を含まない）」、「フルタイム勤務（休業中を含まない）」がおよそ3割でした。平成26年子ども・子育て調査で最も高かった「以前は就労していたが、現在は就労していない」はおよそ2割で前回からおよそ2割減少しています。また、現在就労していない方のうち、およそ2割が「子育てや家事に専念」、およそ7割が「就労を希望」しており、「すぐにでも、もしくは1年以内に就労を希望する」と回答した方は就労希望者のおよそ3割、「末子が一定の年齢になったら就労したい」がおよそ5割でした。就労の目安になる末子の年齢は、3歳がおよそ2割で最も多く、次いで7歳、4歳となっており、平成26年子ども・子育て調査よりも早い段階で就労したい（3歳でおよそ1割増、7歳でおよそ1割減）

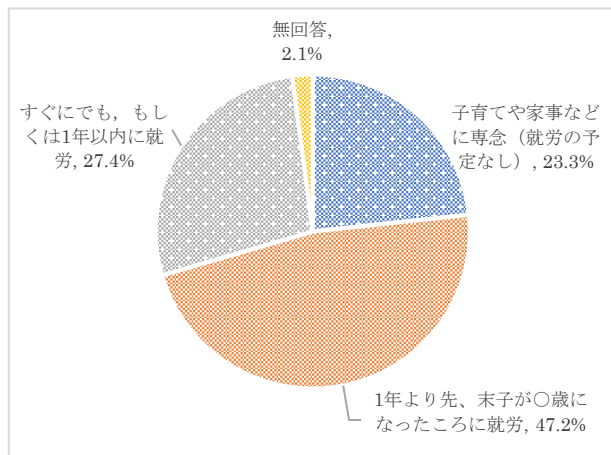
という結果でした。また、現在パートタイムやアルバイト等で就労している方のうち、「フルタイムへの転換希望はあるが見込みがない」と答えた方はおよそ3割で、見込みがある方を含めておよそ4割の方がフルタイムへの転換を希望しています。

女性の就業者の中には、家計の補助的な役割や家庭と両立するためにパートなどの非正規雇用で働く方が多くいます。このことは「家計を支えるのは男性、家事や育児を担うのは女性」ということを前提とした性別役割分担意識が大きく作用していることが考えられます。一方で、フルタイムへの転換希望をしながらも実現できていない女性も一定数存在しています。非正規雇用の働き方は、多様な就業ニーズに応えるというプラスの面もありますが、女性の経済的自立を阻害してきた一面もあります。特に今般の新型コロナウイルス感染症の感染が拡大する中において、フルタイム、パートを問わず、多くの非正規雇用の女性が失職し、貧困の危機にさらされていること、様々な負担が女性に集中したことなどを背景に、女性の自殺者数が急増するなど、女性の窮状が様々な場面で顕在化してきています。

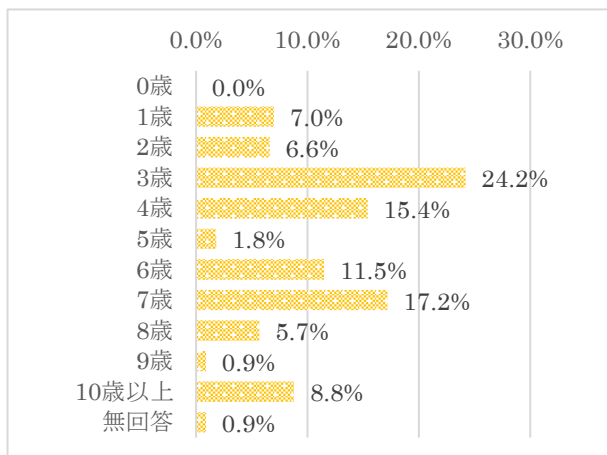
(母親の就労状況/n=1,792)



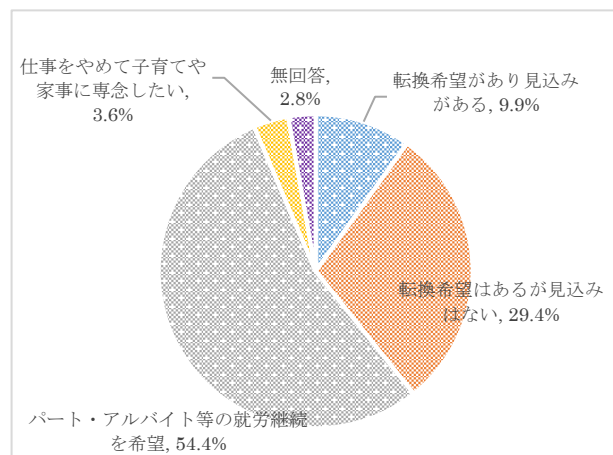
(現在就労していない人の就労希望/n=481)



(就労の目安になる末子の年齢/n=227)



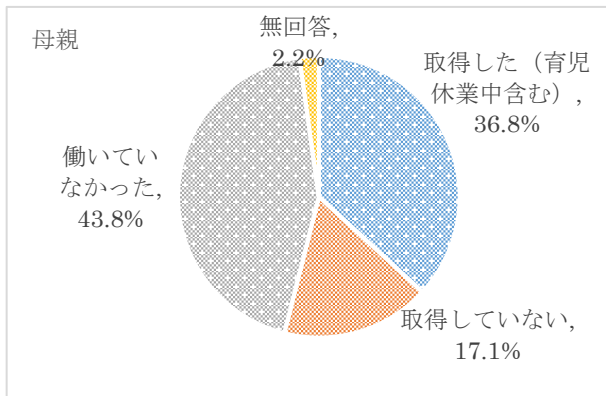
(フルタイムへの転換希望/n=616)



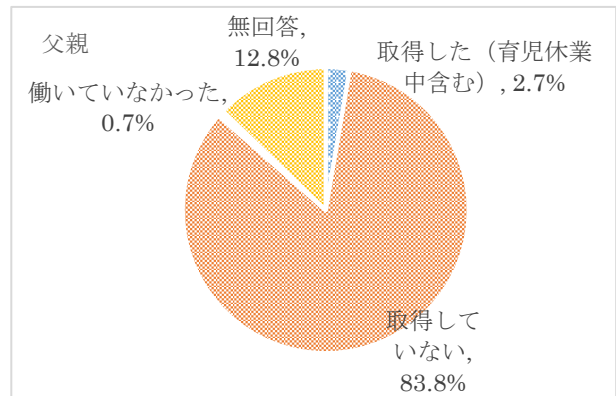
【平成31年子ども・子育て調査】

平成31年子ども・子育て調査において、子どもが生まれたときの父母の育児休業の取得状況と取得していない理由を聞いたところ、働いていた母親（全体のおよそ5割）のおよそ7割が取得し、およそ3割が取得していないと答え、父親では2.7%が取得し、およそ8割が取得していないと回答しました。平成26年子ども・子育て調査から男女ともに取得した割合は増加しています。また、母親の取得していない理由は、「子育てや家事に専念するため退職した」がおよそ3割で、平成26年子ども・子育て調査からおよそ1割減少し、次いで「職場に育児休業の制度がなかった」がおよそ2割、「収入減など経済的理由」がおよそ1割でした。一方父親は「配偶者が無職、祖父母等親族に見てもらえるなど利用する必要がなかった」、「仕事が忙しかった」「収入減となり、経済的に苦しくなる」がおよそ3割、「配偶者が育児休業制度を利用した」、「職場で取りにくい雰囲気」がおよそ2割でした。また、同調査において、子どもが病気やケガで通常の教育・保育事業を利用できなかった方は、全体のおよそ8割で、そのうちのおよそ8割が「母親が休むことで対応している」と回答しました。制度上では、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法の改正など、就業支援に関する法制度は整備され、男性にもその広がりがみられてきているところですが、制度としてあっても、依然として仕事の忙しさや経済的理由、職場の無理解などにより、十分には活用されていない状況です。

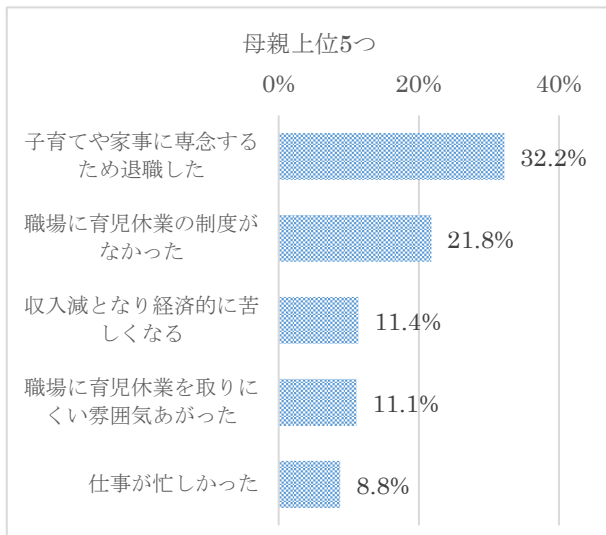
(母親の育児休業取得状況/n=1,792)



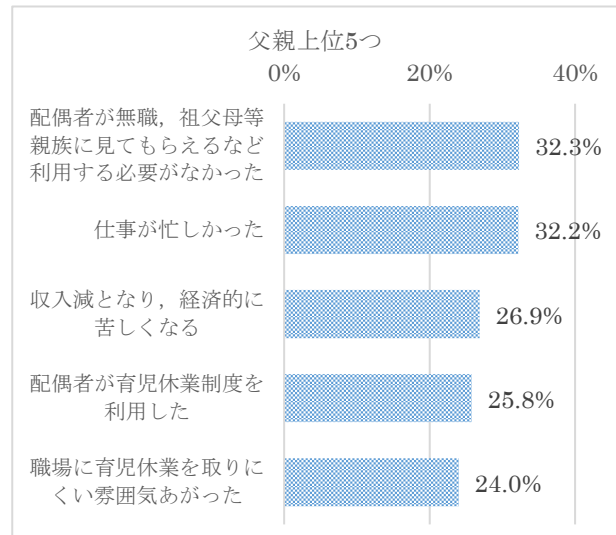
(父親の育児休業取得状況/n=1,792)



(母親：取得していない理由/n=307)



(父親：取得していない理由/n=1,502)



生産年齢人口が年々減少していく中において、地域経済の活性化、労働力の確保をしていくためには、女性をはじめとする多様な人材の活用が必要となっています。近年、女性の社会参画は進みつつありますが、高度経済成長期を通じて形成された、年功的な処遇、男性社員を前提とした長時間労働、既婚女性の家計補助的な非正規雇用などの働き方などを特徴とする働き方など、男性を中心とした労働慣行が依然として根付いており、女性の社会参画を阻害する要因となっています。性別に関係なく、働きたいとの意欲を持った方がその個性と能力を十分に発揮し、ライフスタイルなどに応じ、多様で柔軟な働き方が可能となるよう、また、働く場における性別を理由とする差別的取扱いや不利益的取扱いの解消、雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保など、事業所におけるなお一層の主体的な取り組みが重要です。また、結婚や出産、育児、介護などにより仕事を中断した女性が復職や再就職する際の不安がなくなるよう、就労を希望しながらも悩みを抱えた女性を後押しする支援も必要となっています。

■□■ 目 標 ■□■

働きたい、キャリアアップや社会貢献をしたいなど、働く場面におけるすべての女性の思いが実現できるよう、働く場における環境の整備を図るとともに、再就職や能力開発のための学習の機会を提供するなど、女性が社会参画するための総合的な支援を充実します。

施策の方向1 働く場における環境の整備と風土改革

働きたい、キャリアアップしたいとの意欲ある女性の社会参画を実現するためには、働く場における長時間労働の是正や柔軟な働き方を可能にするなどの働き方改革が進み、女性だけではなく誰もが働きやすい環境を実現すること、職域や採用、昇進などにおける男女間の実質的な格差を解消し、働きがいのある職場づくりの実現が必要です。さらに、これらの取り組みを事業者において推進しようとするときには、経営者の強い信念とそこで働くすべての人の理解と協力などの意識改革が欠かせません。

このため、職場における環境の整備と就労者の意識改革に向けた取り組みが両輪となって、事業者において主体的かつ積極的に進むよう、関係機関と連携し、事業者や事業主に対しての情報提供や働きかけ、相談の機会の充実を図ります。

【具体的な施策】

- ポジティブ・アクション（積極的改善措置）の推進に向けた働きかけ
- 事業者におけるワーク・ライフ・バランスやダイバーシティ推進などの好事例の情報収集と提供（再掲）
- 事業者における女性活躍の推進に対する取り組みを支援する助成制度やその他の制度に関する情報の提供
- 事業者における各種ハラスメントの防止に向けた啓発の促進（再掲）
- 「茨城県働き方改革優良（推進）認定企業」の申請支援、認定企業へのインセンティブの付与（再掲）
- （男女雇用機会均等法、パートタイム・有期雇用労働法、労働者派遣法など）関係法令や諸制度の周知（再掲）

施策の方向2 女性のキャリア形成，復職・再就職に向けた支援

働く，働きたい女性のキャリア形成，結婚や妊娠，出産などで就業が中断した女性の復職・再就職の促進に資するため，関係機関と連携して，能力開発のための支援や不安を取り除くための支援など，情報と学びの機会を提供します。

【具体的な施策】

- 女性の職業能力の向上や職業選択のための情報と学習機会の提供
- 復職・再就職に向けた情報と学習機会の提供
- ライフプランニング支援のための情報と学習機会の提供
- キャリア形成に関する各種セミナー等の情報提供
- （働く女性の）ロールモデルの情報収集と提供（再掲）

施策の方向3 女性の起業に対する支援の強化

一般的に，男性と比較して女性はビジネス経験が少なく，経営の相談ができる相手がいないなどにより，起業する女性は孤立しがちな傾向にあります。また，男性に比べ，キャリアや起業目的が多種多様であり，仕事と家庭の両立への不安など，女性特有の悩みや課題を抱えていることがあります。

このため，関係機関と連携し，起業に関する各種セミナー等を実施するとともに，同じような立場や先輩起業家との交流の機会を創出し，情報や意見交換を通じたネットワーク形成のための支援を推進します。

【具体的な施策】

- 起業に関する各種セミナー等学びの機会と情報の提供
- 起業する女性のネットワークづくりのための支援

施策の方向 4 農林水産業分野における女性参画の推進

農業や漁業などの就業人口のおよそ半分を女性が占めており、近年では、単なる労働力としてではなく、女性ならではの感性や視点、アイデアを活かすなど、女性の経営参画により、生産性や収益性の向上、経営の多角化が図られるなど、産業の振興と地域の活性化に大きな期待が寄せられているところです。このため、関係機関と連携し、女性の待遇の確保を図るとともに、女性の職業選択肢としての魅力の発信や能力向上のための支援を推進します。

【具体的な施策】

- 家族経営協定*の普及・啓発の促進
- 農林水産業・商業分野における方針決定過程への女性の参画の拡大
- (働く女性の) ロールモデルの情報収集と提供(再掲)

* 家族経営協定…農家等における家族員の平等な経営参画を保障するため、家族員相互間で話し合いによって合意されるルールのこと。

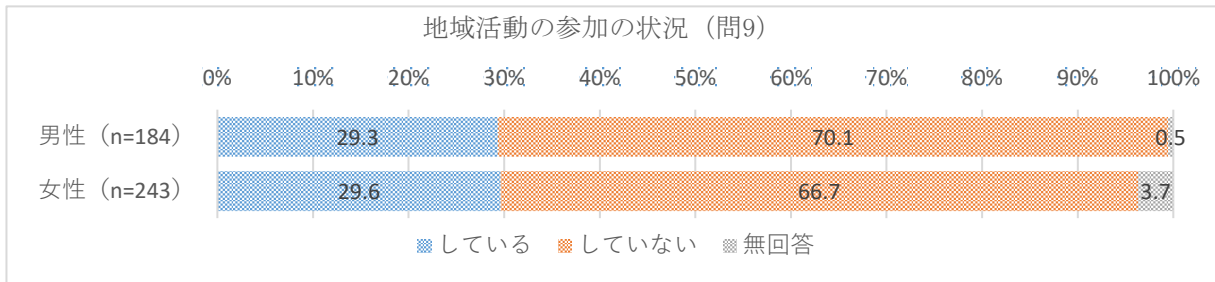
重点目標 4 地域における男女共同参画の推進

◆◆◆ 現状と課題 ◆◆◆

令和2年市民意識調査によると、地域活動に参加されている方は、男女問わずおよそ3割の方で、年代が上がるにつれて活動している方の割合が高くなっています。活動内容としては、「町内会や自治会の活動」がおよそ5割、「趣味やスポーツ、文化などのサークル活動」がおよそ4割、「保育園や幼稚園、学校などのPTA活動や子ども会活動」、「まちづくりなどに取り組む活動(まちづくり委員会や公民館活動など)」「防災・防犯に関する活動」がおよそ1割となっています。

活動内容を男女別で見ると、「町内会や自治会の活動」、「防災・防犯に関する活動」においては男性の参加割合が高く、「保育園や幼稚園、学校などのPTA活動や子ども会活動」は女性の参加割合が高いなど、男女によって違いが見られます。

また、町内会や自治会の活動、まちづくり活動など、地域に根ざした活動においては、男女が共に参画している状況ですが、方針決定の場における役員や代表者などへの女性の参画はまだまだ少ない状況です。



【令和2年市民意識調査】

参加している地域活動の内容 (問10)	男性(n=54)	女性(n=72)	全体(n=128)
町内会や自治会の活動	63.0%	43.1%	52.3%
まちづくりなどに取り組む活動(まちづくり委員会や公民館活動など)	16.7%	15.3%	15.6%
保育園や幼稚園、学校などのPTA活動や子ども会活動	7.4%	19.4%	14.8%
スポーツ少年団や子育てサークルなどの活動	7.4%	8.3%	7.8%
福祉関係の活動(高齢者や障がい者に関するボランティアなど)	0.0%	8.3%	4.7%
防災・防犯に関する活動	22.2%	1.4%	10.2%
自然環境保護に関する活動	1.9%	1.4%	1.6%
趣味やスポーツ、文化活動	38.9%	40.3%	38.3%
国際交流に関する活動	3.7%	4.2%	3.9%
その他	3.7%	0.0%	1.6%
無回答	0.0%	0.0%	0.0%

【令和2年市民意識調査】

まちづくり連絡協議会・地区まちづくり委員会(10地区)役員等男女構成

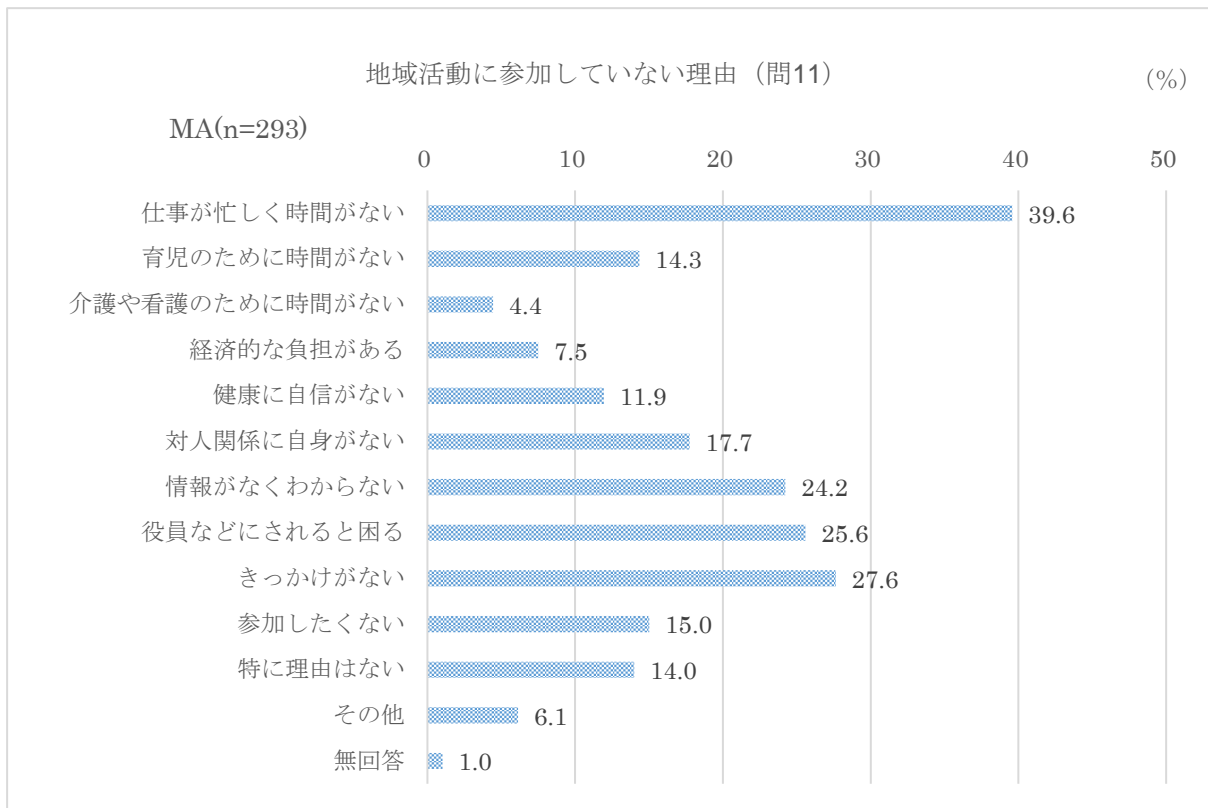
令和2年4月1日現在		まちづくり連絡協議会	地区まちづくり委員会
役員	男性	17人(81.0%)	143人(80.8%)
	女性	4人(19.0%)	34人(19.2%)
	計	21人(100%)	177人(100%)
(再掲)会長 委員長	男性	1人(100%)	10人(100%)
	女性	0人(0%)	0人(0%)
	計	1人(100%)	10人(100%)
(再掲)副会長 副委員長	男性	2人(67%)	19人(82.6%)
	女性	1人(33%)	4人(17.4%)
	計	3人(100%)	23人(100%)
(再掲)専門部長	男性		39人(88.6%)
	女性		5人(11.4%)
	計		44人(100%)

【まちづくり市民センター調べ】

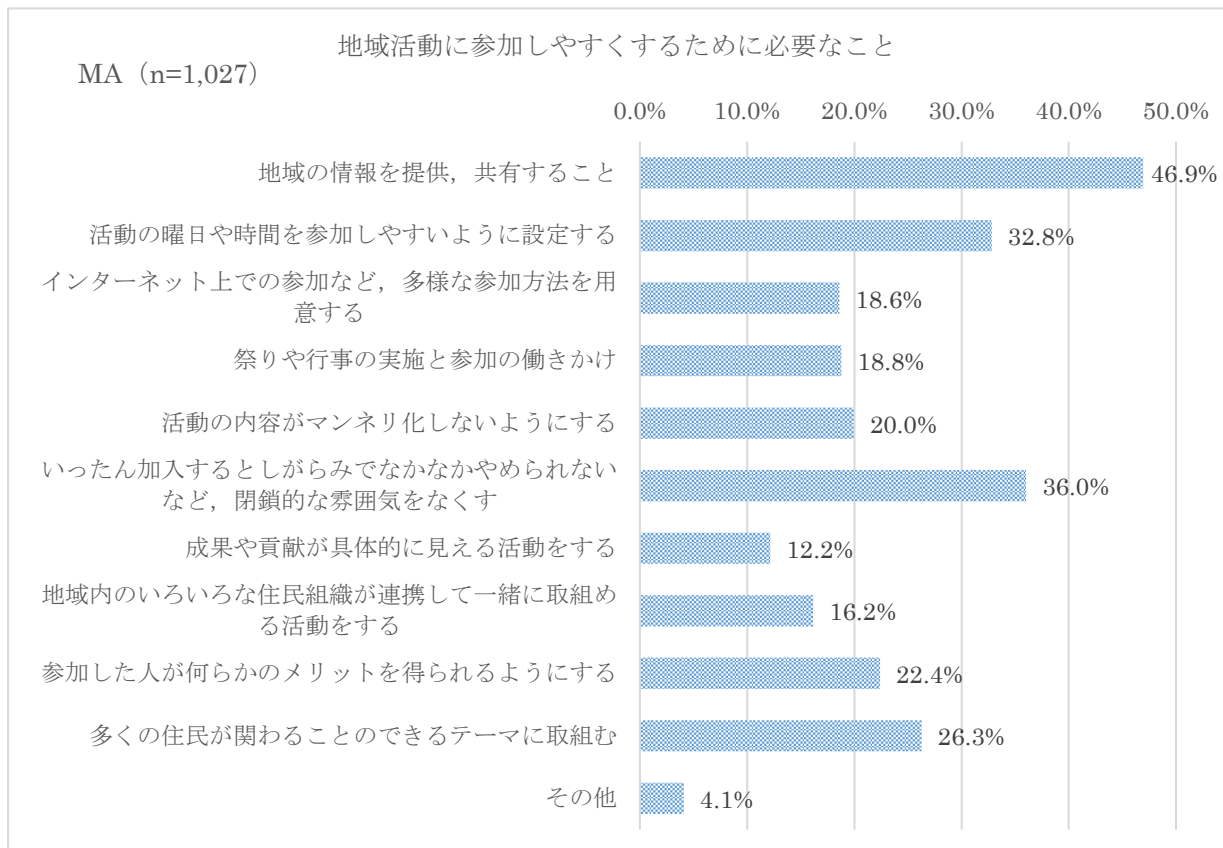
地域活動に参加していない方にその理由についてたずねると、男女ともに、「仕事が忙しく時間がない」が最も高くおよそ4割、次いで「きっかけがない」がおよそ3割、「役員にされると困る」「情報がなくわからない」がおよそ2割でした。男女差が見られたのは、「育児のために時間がない」で女性が、「仕事に忙しく時間がない」で男性が、それぞれおよそ1割高い結果でした。

令和2年鹿嶋市地域コミュニティに関するアンケート調査では、「地域活動に参加しやすくするために必要なこと」として、「地域の情報を提供、共有すること」がおよそ5割、「いったん加入するとしがらみでなかなかやめられないなど、閉鎖的な雰囲気をつくす」がおよそ4割、「活動の曜日や時間を参加しやすいように設定する」がおよそ3割でした。

余暇を充実させることは、自己を高めるだけにとどまらず、豊かな地域型コミュニティの形成につながります。そのため、仕事に生活を制限されることがないように、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みを推進するとともに、参加しやすい環境づくりや情報提供など、自主的かつ活発に活動が行われるような支援が必要です。



【令和2年市民意識調査】



【令和2年地域コミュニティに関するアンケート調査】

市民の意識や価値観、生活様式が多様化していく中において、少子高齢化社会の急速な進展、生産年齢人口の減少、単身世帯の増加、家庭での介護や育児困難、自治会加入率の低下、減災・防災・防犯や地域コミュニティの在り方など、新たな課題や従来から継続している課題が複雑に絡み合い、多様化しています。これら地域課題を解決し、新たなまちの魅力や地域価値を創造し、地域の活性化を図っていくためには、より一層市民目線で市民と行政が「協力して創るまちづくり」が求められています。

このため、家庭や地域社会、学校や職場など様々なコミュニティにおいて、男女共同参画の視点に立ち、まちづくりに主体的に関わる人づくりを進めるとともに、まちづくりの担い手となる市民活動団体や自治会、まちづくり委員会などの市民活動を支援し、そうした活動に、男女がパートナーとして共に参画できるよう意識啓発を図るなど、地域における男女共同参画を推進するための基盤づくりがますます重要となっています。

また、あらゆる年代において、男女がそれぞれの個性と能力を発揮することができ、社会のあらゆる分野に参画できるよう、それぞれの段階ごとのニーズに即したライフプランニングや能力開発など、生涯にわたる多様な学習機会の確保と提供が必要です。

■□■ 目 標 ■□■

いつでも、どこでも、誰もが、主体的に学びの機会を得ることができ、その成果と持てる能力を発揮しながら、あらゆる分野に参画することができるよう必要な支援を行うとともに、地域の多様な人材と共に、豊かで活力ある地域づくりを進めます。

施策の方向1 生涯学習の充実と参加しやすい環境の整備

生活や職業能力の向上、自己実現を目指し、個人に適した手段や方法を選び、いつでも、どこでも、誰もが、主体的に学びの機会を得て、その成果を発揮することができるよう、学習機会の充実を図るとともに、参加しやすい環境を整備します。また、こうした学習活動は、自己を高めるだけにとどまらず、豊かなコミュニティの形成にもつながるため、活発に活動が行われるよう必要な支援を行います。

【具体的な施策】

- 公民館機能の充実
- 生涯学習団体等自主的な活動の支援の充実
- 生涯学習に関する情報収集と提供の充実
- ライフプランニング支援のための情報と学習機会の提供（再掲）

施策の方向2 地域人材の育成と活動支援

様々な地域課題を解決していくためには、性別や世代を超えた多様な人々の視点を取り入れ、地域の多様な主体とともに連携・協力し、多面的に取り組んでいくことが必要です。地域において、豊富なスキル・経験、意欲を持った多様な人材が、地域を支えるまちづくりの担い手として活躍できるよう、また、そうした活動を推進していく力を持った地域活動のリーダーとなる人材の発掘・育成・支援を一層進めるとともに、活動の大小に関らず、自主的かつ自発的な地域づくり活動を支援します。

また、自治会をはじめとする地域活動や地域づくりのプロセスに、ジェンダーの視点を取り入れ、女性の参画が進むよう意識啓発を図るとともに、新しい地域コミュニティの在り方を提示するなど、必要な情報の提供と支援に取り組みます。

【具体的な施策】

- まちづくり委員会、区・自治会における方針決定過程への女性登用の働きかけ
- まちづくり委員会活動、区・自治会活動などの地域活動や市民活動における支援の充実
- 多様な市民が参加しやすい地域活動の在り方や優良事例等の調査・研究、情報の提供
- 地域活動や市民活動を行う様々な団体等のネットワーク支援
- 市民活動に関する情報収集と提供の充実
- まちづくり出前講座の充実
- 学校支援ボランティア制度*の充実

*「学校支援ボランティア制度」…学校と地域の連携として、各小学校区にある公民館に「学校支援コーディネーター」を配置し、学校が支援を必要とすることについて、地域の方々（保護者を含む）をボランティア派遣するもので、これまで各学校で行われてきた地域ボランティア活動の取り組みを更に組織的にし、学校の求めと地域の力を結びつけ、より効果的な学校支援を行おうとするもの。

≪指標項目≫

8. 「まちづくり連絡協議会及び地区まちづくり委員会における女性役員の割合

現状		5年後
19.2%	→	30.0%

基本目標 3 生涯を通して、誰もが健康で安心して暮らせる社会づくり

重点目標 1 生涯を通じた心身の健康支援

- 施策の方向
- 1 生涯を通じた健康の保持・増進支援の推進
 - 2 性と生殖に関する健康支援

重点目標 2 人権を侵害するあらゆる暴力の根絶

- 施策の方向
- 1 暴力の根絶に向けた意識啓発
 - 2 被害者相談・支援体制の充実

重点目標 3 様々な生活上の困難や課題を抱える方への対応

- 施策の方向
- 1 ユニバーサルデザインによる環境整備の推進
 - 2 生活困窮者やひとり親家庭等生活上の困難を抱える方に対する自立支援の充実
 - 3 地域や社会全体で支える福祉の充実
 - 4 多様な性に関する理解と正しい知識の普及・啓発
 - 5 男女の特性，視点を活かした地域防災・防犯の推進

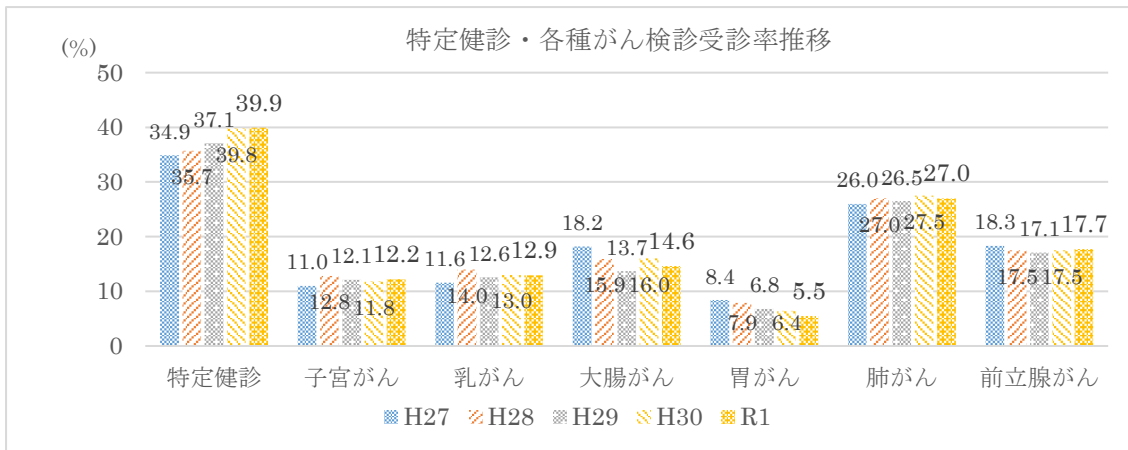
重点目標 1 生涯を通じた心身の健康支援

◆◆◆ 現状と課題 ◆◆◆

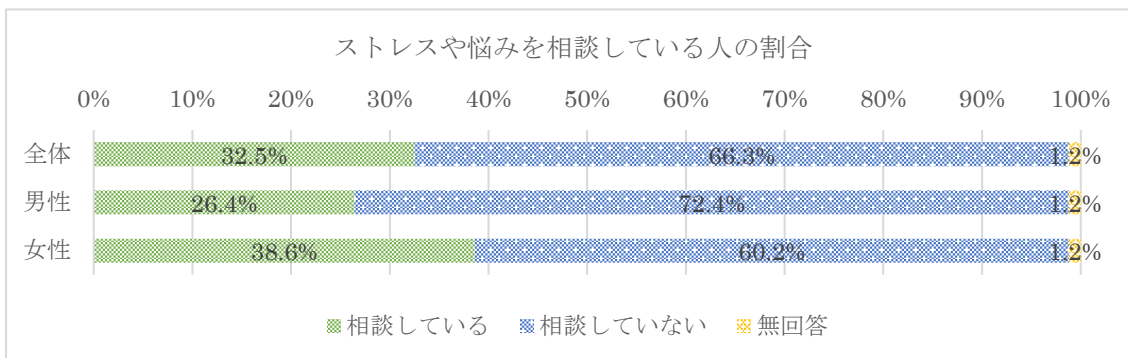
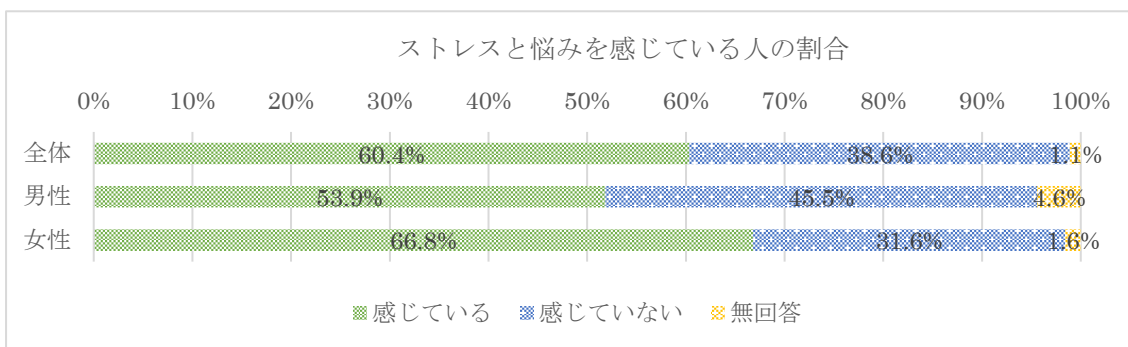
男女共同参画社会の実現の根底に関わるものとして、男女が互いの身体的性差を理解し、尊重し、相手に対し思いやりの意識を持つことは大変重要です。心身の健康は、幸せで質の高い生活を送るためには欠くことのできないものです。また、男女がともに生涯を通じ健康を享受していくためには、疾患の罹患状況や健康の社会的決定要因とその影響が男女で異なることなどを踏まえ、自身の健康に関心を持ち、性差とライフステージに応じた正確な知識と情報を入手し、主体的に健康づくりに取り組んでいくことが重要です。

女性は、その心身の状況が、思春期、妊娠・出産期、更年期など、女性ホルモンの影響を受け、人生の各段階に応じて大きく変化することから、生涯を通じて男性とは異なる身体的、精神的、社会的な健康上の変化や問題に直面することがあります。近年は、若い頃の無理なダイエット等痩せすぎに伴う骨量不足や月経トラブル、働く女性の増加、晩産化や少産化、平均寿命の伸長など、社会状況やライフスタイルの変化による女性の健康に対するリスクが高まっています。自分の心身に起こる変化を知らずに過ごすことと、自分の心身に向き合いケアしながら過ごすことでは、将来に大きな違いが現れます。このため、妊娠や出産などによる母性保護の充実を図ることはもとより、女性自らが、心と身体の健康について主体的に判断し、自己決定できる（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）ように、正しい知識の普及を図るとともに、家庭・職場・地域において、パートナーである女性が抱える健康上の困難等に対する男性の理解促進を図るなど総合的な支援の推進が必要です。

一方で、男性は、特に中高年になると、加齢による男性ホルモンの減少、全身的機能低下、精神、心理的ストレス状態を背景に心身の不調が見られるなど、女性と同様の更年期障害があることが指摘されています。また、女性に比べ、生活習慣病の原因となる喫煙や飲酒の習慣、メタボリックシンドローム該当者の割合が高く、自死も多い傾向があります。特に本市では、30代、40代、60代の男性の自死の割合が高い傾向にあります。一般的に、自殺理由として、「経済・生活問題」、「勤務問題」が要因となっているといわれています。「稼ぎ手は男性」とあるとか、「男らしさ」として強くあるべきという中で育ってきた男性は、弱音を吐けず、人に助けを求めるのを避ける傾向があるなど、男女の固定的な性別役割分担意識や固定観念が影響して、男性の生きづらさにつながっていることが指摘されています。このため、男性についても身体的特性のみならず、健康の社会的決定要因に着目し、包括的な観点に立って健康増進のための取り組みを推進していくことが必要です。



【市保健センター事業実績】



【令和元年度市健康づくりに関するアンケート調査】

生涯を通じた健康の保持増進のためには、若い世代から、個人が将来のライフデザインを描き、その希望を実現できるよう、早い段階から妊娠・出産の知識を持ち、自身の身体への健康意識を高めていけるよう、学校や行政、家庭や地域が連携し、包括的な教育・啓発を実施することが必要です。また、性に関する価値観の多様化や情報の氾濫、性犯罪の増加など、児童生徒を取り巻く環境の変化や児童生徒自身の性的早熟の早まりなどを背景に、性的逸脱行動や望まない妊娠、性感染症の増加などの問題も一層深刻化しています。児童生徒がその発達段階や状況に応じて、生命と性の尊さについての学びを深め、性についての正しい自己決定ができる力を身に付けていくことも必要です。

■□■ 目 標 ■□■

自らの健康は自らの力で守るとの自覚を持ち、市民一人一人が主体的に健康づくりに取り組むことができるよう、生涯を通じた包括的で総合的な健康支援の取り組みを推進します。特に、女性特有の様々な疾患や健康上の問題については、リプロダクティブ・ヘルス/ライツの視点に立ち、あらゆる場面において配慮されるよう意識啓発を推進します。

施策の方向 1 生涯を通じた健康の保持・増進支援の推進

一人一人が生涯を通じて、心身とその健康について、主体的に判断し、その状態に応じて適切に自己管理し、健康でいられるために、性別に応じた的確な医療や健康支援が受けられるよう総合的な取り組みを推進します。

特に女性は、妊娠や出産、女性特有の更年期疾患などを経験する可能性があるなど、生涯にわたって男性とは異なる女性特有の健康上の問題に直面することについて、リプロダクティブ・ヘルス/ライツの視点に立ち、家庭や地域、職場などにおいて配慮されるよう、広く正しい知識の普及・啓発を行います。

【具体的な施策】

- 生活習慣病予防や重症化予防のため取り組みの充実
- 心の健康づくりなど自殺予防のための総合的な取り組みの推進
- 生涯にわたる女性特有の健康上の課題とセルフケアに関する情報・学習機会の提供
- 女性特有の疾病に対する検診、相談の充実
- 男女で異なる健康課題への理解を促進するための啓発の推進
- 健康増進に資する運動習慣に関する知識の普及・啓発の推進

《指標項目》

9. 女性のがん検診等の受診率の向上

	現状※		5年後
乳がん検診	44.3%	→	50.0%
子宮がん検診	41.0%	→	50.0%

10. ストレスや悩みを感じているときに相談している人の割合

現状※		5年後
32.5%	→	35.0%

※ 現状：令和元年度健康づくりアンケート調査結果

施策の方向2 性と生殖に関する健康支援

リプロダクティブ・ヘルス/ライツを尊重し、次世代を担う健やかな子どもを安心・安全に生み育てることができるよう、早い段階から妊娠・出産の知識を持ち、妊孕性を意識したうえで、将来のライフデザインを描き、多様な希望を実現できるよう、学童・思春期から働きかけていくとともに、妊娠を希望しながら不妊で悩む方々に対する支援や産後うつや子育てに関する悩みや不安を抱えた保護者への支援など、妊娠期から子育て期に渡る切れ目のない支援体制を構築します。

【具体的な施策】

- 「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」についての広報・啓発
- 発達段階に応じた包括的性教育の充実
- 産前産後の相談・サポート体制の充実
- 不妊治療を受けている夫婦の経済的・精神的負担の軽減のための施策の実施

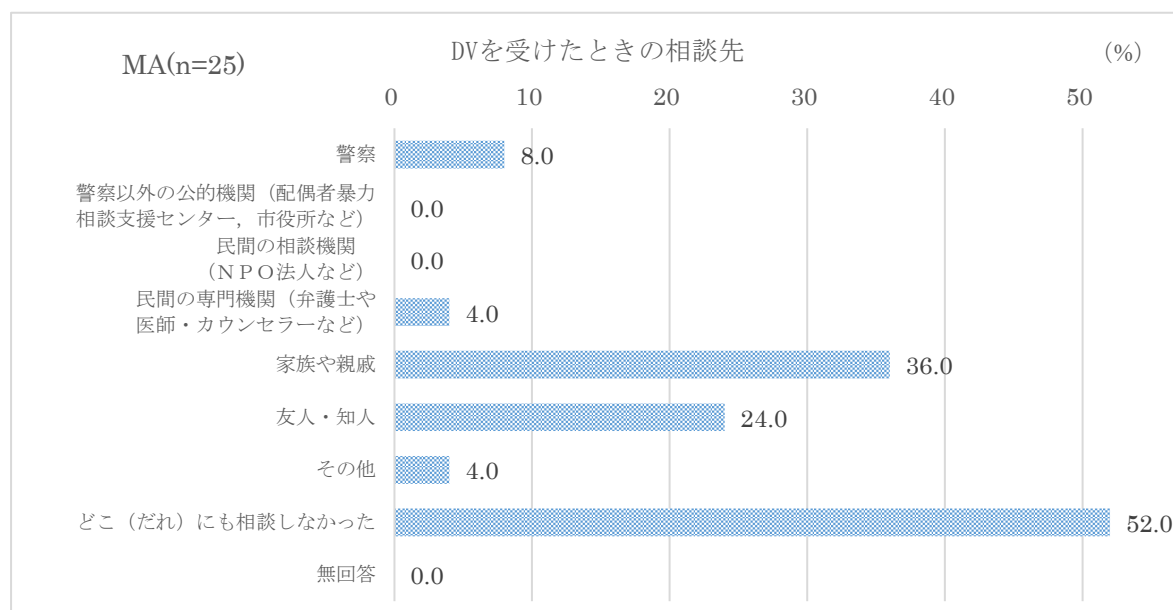
重点目標 2 人権を侵害するあらゆる暴力の根絶

◆◆◆ 現状と課題 ◆◆◆

すべての人は、安全・安心に暮らし、自分の生き方を自分で選び、豊かに生きる権利を持っています。しかしながら、その人権を侵害するものとして、配偶者等からの暴力（ドメスティック・バイオレンス：DV）やストーカー行為等の被害は年々増加傾向にあり、依然として深刻な社会問題となっています。さらに、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、外出自粛や在宅勤務、休業が余儀なくされる中、生活への不安やストレスによって、その増加がさらに深刻化しています。また、近年におけるSNSなどのインターネット上の新たなコミュニケーションツールの広がりに伴い、これらを利用した交際相手からの暴力や性犯罪等の発生など、その内容もさらに多様化し、若年世代におけるデートDVやリベンジポルノなどにも広がりを見せています。

令和2年市民意識調査において、「ドメスティック・バイオレンスの経験」をうかがったところ、5.8%の方が「受けたことがある」と答え、「身近な人から相談を受けたり身近で見聞きしたりしたことがある」と答えた方がおよそ1割いました。またその暴力の内容も、身体的暴力、心理的暴力、経済的圧迫、性強要など複合的な場合が多く、問題をさらに深刻化させています。

「受けたことがある」と答えた方のうち、どこかに相談したかについては、「どこ（だれ）にも相談しなかった」がおよそ5割で最も高く、次いで「家族や親戚」がおよそ4割で、「警察に連絡・相談した」がおよそ1割でした。どこにも相談しなかった方にその理由をたずねると、「相談しても無駄だと思ったから」、「自分さえ我慢すれば何とかこのままやっているとあったから」でおよそ5割、「どこ（誰）に相談してよいかわからなかったから」「自分にも悪いところがあると思ったから」でおよそ3割でした。

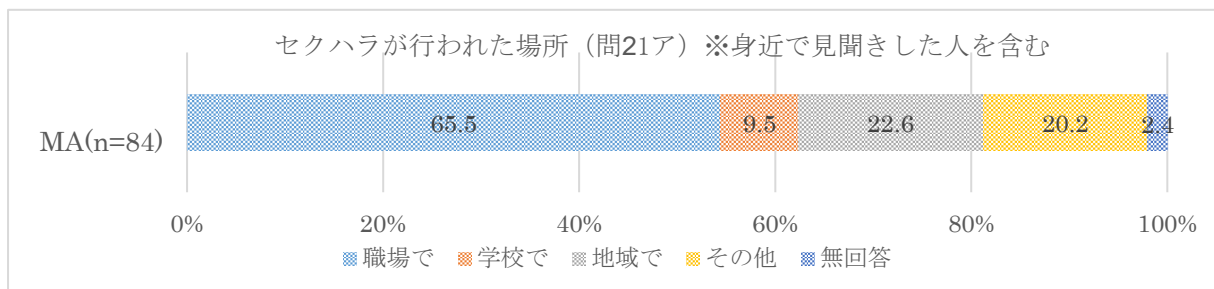


ドメスティック・バイオレンスについては、配偶者や交際相手など、親しい人から行われる暴力で、犯罪行為をも含む人権侵害であるにもかかわらず、その多くが家庭内で起こっていたり、個人的な問題としてとらえられがちで、表面化しにくい傾向があります。また、表面化したときには、すでに問題が深刻化しており、緊急な対応が求められる場合があります。そのため、こうした暴力を防止するための啓発を図るとともに、若年世代から教育・学習の充実を図っていく必要があります。また、被害者に対しては、相談しやすい体制の整備を進めるとともに、精神的な支援を含め、適切な支援が行えるよう関係機関との連携を強化していくことが必要です。

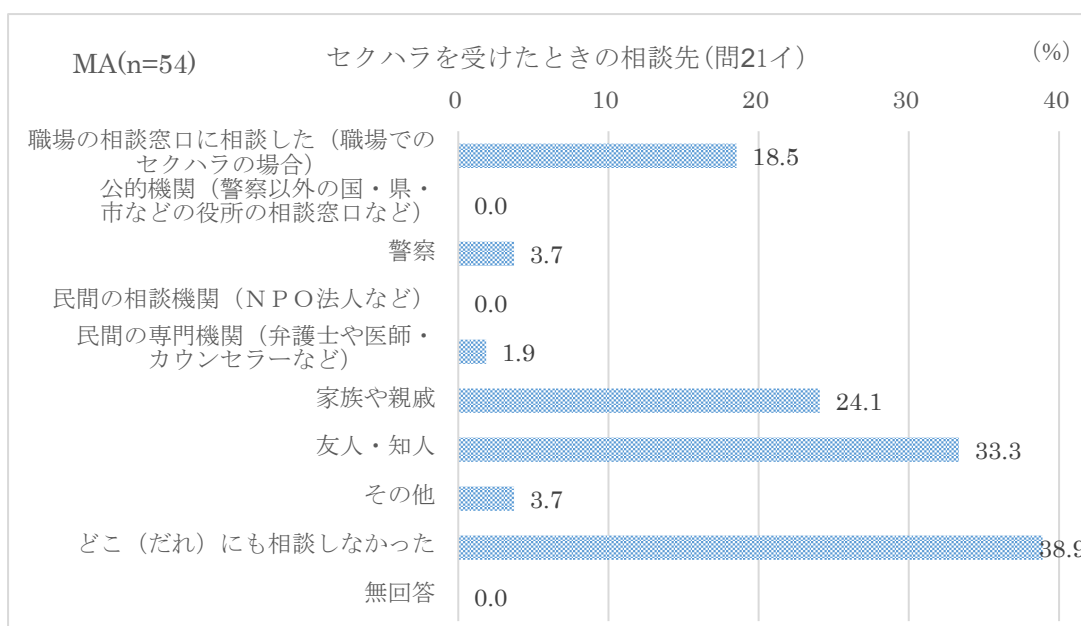
令和2年市民意識調査において「セクシュアル・ハラスメントの経験」をうかがったところ、およそ1割の方が「何らかのセクハラを受けたことがある」と答えました。その内容については、「言葉」によるセクハラがおよそ6割で最も多く、次いで「身体的接触」がおよそ4割、「付きまといやストーカー」がおよそ3割、「性的誘いや強要」がおよそ1割でした。「受けたことがある」と答えた方に対し、その場面をうかがったところ、「職場」がおよそ7割、「地域」「(通勤、通学途中など) その他」がおよそ2割、「学校」がおよそ1割でした。相談先についてたずねたところ、「どこ(誰)にも相談しなかった」がおよそ4割、「友人・知人」がおよそ3割、「家族や親戚」がおよそ2割でした。一方で「職場の相談窓口」が前回の2.4%から増加しおよそ2割でした。どこにも相談しなかった方の理由については、「相談しても無駄だと思った」「相談するほどのことではないと思った」がおよそ4割で最も高く、「相談したことがわかると、解雇や降格など不利益を受けると思った」、「相談したことがわかると仕返しを受けたり、もっとひどい嫌がらせを受けると思った」「どこ(だれ)に相談してよいかわからなかった」がおよそ2割の方からあげられました。

(セクハラの内容/問20)

(セクハラの内容)	件数 (件)	割合 (%)
言葉	35	64.8%
身体的接触	23	42.6%
性的誘いや強要	8	14.8%
付きまといやストーカー	15	27.8%
回答者数(セクハラを自分が受けたことがあると答えた人)	54	100.0%



【令和2年市民意識調査】



【令和2年市民意識調査】

働く場においては、性別を理由とする差別的取り扱いやセクシュアル・ハラスメントが依然として存在しており、妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益な取り扱い(マタニティ・ハラスメント)や育児のための休暇、時短勤務を希望する男性社員に対する嫌がらせ(パタニティ・ハラスメント)など、ハラスメントも多様化しています。これらの根絶を図り、どのような立場、背景を持った人でも、それぞれの人権が尊重され、互いを思いやり、差別を許さない意識や職場風土の醸成が求められています。また、被害者が、相談することにより不利益を被るかもしれないといった不安からどこにも相談できず泣き寝入りすることのないよう配慮されるとともに、相談しやすい窓口の整備と周知が必要です。

男女の人権の尊重は、男女共同参画の根底をなすものです。しかしながら、男女間におけるドメスティック・バイオレンスやストーカー行為、リベンジポルノ、セクシュアル・ハラスメントなど、あらゆる人権侵害による暴力が顕在化し多様化してきています。その被害者の多くは女性です。これらの人権侵害による暴力は、男女共同参画社会の形成を著しく阻害するものです。そのため、男女の人権を侵害するあらゆる暴力の根絶に向け、それらを容認しない社会風土を醸成するとともに、被害を未然に防止するため、そうした暴力に対する正しい知識と認識を深めるための取り組みを一層強めていくことが必要です。また、被害に遭われた方の保護や相談などの支援体制の充実を図り、保護から自立支援に至る各段階における切れ目のない支援などあらゆる暴力の形態に応じた根絶のための総合的な取り組みが必要です。

■□■ 目 標 ■□■

互いを思いやり、あらゆる暴力と人権侵害を許さない意識を醸成するため、関係機関と連携・協力し、啓発活動と防止対策を推進するとともに、被害に遭われた方に対し、相談支援体制の充実と保護から自立に至るまでの切れ目ない支援体制づくりを推進します。

施策の方向1 暴力の根絶に向けた意識啓発

ドメスティック・バイオレンスや多様化するハラスメントなど、男女間における暴力は、社会における男女の不平等な構造や固定的性別役割分担意識、慣習などに起因する深刻な人権侵害であり、社会的な問題です。このため、市民一人一人が男女間のあらゆる暴力に関して関心と知識を持ち、社会が一体となって暴力を許さない取り組みを推進します。

【具体的な施策】

- 男女間におけるあらゆる暴力の根絶に向けた正しい知識と認識のための啓発の推進
- 若い世代に対する、デートDVやリベンジポルノなど性暴力の予防啓発教育の推進
- 事業者における各種ハラスメントの防止に向けた啓発の促進（再掲）

施策の方向2 被害者相談・支援体制の充実

男女間における暴力は、被害が表面化しにくいものもあり、被害者の尊厳を深く傷つけ、心身に大きなダメージを与えるなど、問題をより一層困難なものにします。また、被害者が子ども、高齢者、障がい者、外国人等である場合には、その背景事情に十分に配慮し、被害者の属性等に応じてきめ細かく対応する必要があります。こうした行為には、関係法令に基づき適切に対処するとともに、相談員や関係機関等支援者における二次的被害が生じないように、被害者の置かれている立場や心情に配慮した適切な対応を推進します。

また、子どもが同居する家庭における配偶者等からの暴力は、子どもに対して著しい心理的外傷を与え、その心身の成長及び人格の形成に重大な影響を与えるなど、児童虐待の一つとされています。そうした被害者の子どもに対する支援についても適切な対応を推進します。

【具体的な施策】

- 被害者が相談しやすい体制づくり
- 被害者保護機関（配偶者暴力相談センター、婦人相談所、警察、児童相談所、茨城労働局雇用均等室など）との連携強化
- 児童相談所等関係機関と連携した被害者の子どもに対する心理的ケア等支援の推進
- 研修等による相談員等支援者の資質の向上

＜指標項目＞

11. DVを受けた経験があると回答した人の割合

現状	5年後
5.8%	→ 目標値は設定せず、根絶を目指す

12. DVを受けた経験がある人のうち、どこ（だれ）にも相談しなかった人の割合

現状	5年後
52.8%	→ 20%以下

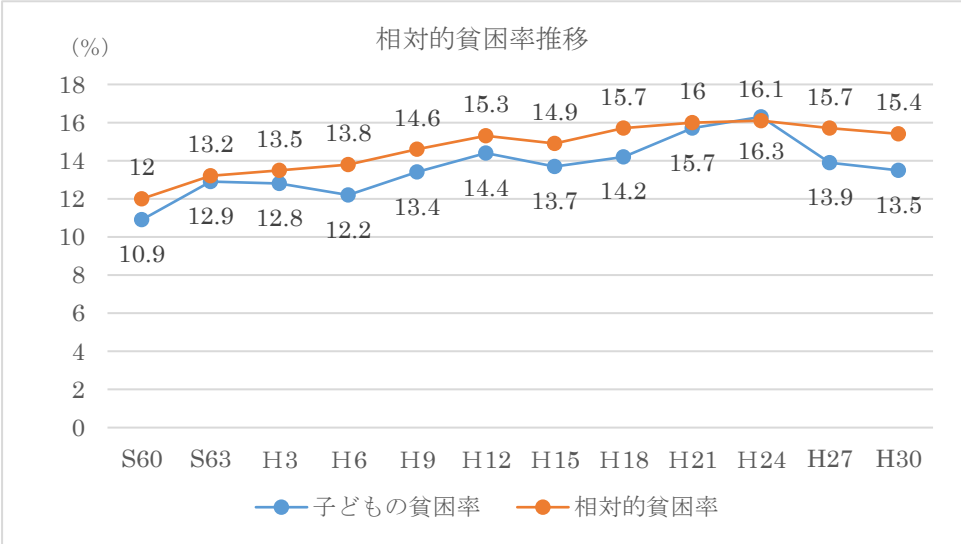
重点目標 3 様々な生活上の困難や課題を抱える方への対応

◆◆◆ 現状と課題 ◆◆◆

単身世帯やひとり親世帯の増加等に伴う家族形態の多様化、非正規雇用労働者の増加など、就業構造の変化、経済社会の急速なグローバル化が進展する中で、貧困に陥る層が増加するなど、様々な生活上の困難を抱える人の増加が見られます。

特に、ひとり親家庭や障がいのある方、高齢者、女性は、厳しい生活環境や雇用環境に置かれやすい状況にあります。とりわけ女性は、出産・育児等により就業を中断したり、非正規雇用に就きやすい就業構造や賃金等の男女間格差、女性に対するあらゆる暴力等を背景に、社会生活に支障をきたすなど、男性に比べ、貧困に陥りやすい傾向があります。また、様々な生活上の困難が複合的に影響し、そうした状況が固定化し、さらには次世代に連鎖している実態も明らかになってきています。

我が国における子ども（17歳以下）の相対的貧困率*は、平成30（2018）年は13.5%で、わずかながら改善したものの、およそ7人に1人が貧困ライン*を下回っています。このような経済的に困窮した状態は、保護者に精神的・身体的・社会的余裕がなくなるために、子どもの成長・発達や学習意欲、生活習慣、交友関係に大きく影響し、成長し社会に参加する機会を奪うことにもつながります。また、若年世代においても、社会的孤立化やニート、非正規雇用による貧困の問題が深刻化しており、男性にも厳しい雇用環境が拡大しています。直面する生活上の困難を軽減するため、経済的自立、生活自立が図られるよう、また、貧困等の世代間連鎖を断ち切るため、多方面から支援を展開していく必要があります。



* 相対的貧困・貧困ライン・相対的貧困率
「相対的貧困」とは、一定基準（貧困ライン）を下回る等価可処分所得（「世帯の可処分所得（収入から税金・社会保険料等を除き、児童手当などの政府からの公的な援助を加えた所得）」を世帯人員の平方根で割って調整した所得）しか得ていない状況をいい、「貧困ライン」とは、日本の等価可処分所得の中央値の半分の値をいい、「相対的貧困率」は貧困ラインに満たない世帯員の割合のことをいう。

男性の単身世帯や父子世帯は、生活面や育児などの悩みを一人で抱えやすい傾向にあり、女性よりも経済的水準が高いものの、周囲に相談者がいないことや公的支援の対象になりにくいなど、地域から孤立化することが懸念されます。それらの背景には、固定的な性別役割分担意識などによる家庭や地域との関わりの希薄さや「男性だから」といった重圧などから他人に弱音を吐くことが難しく、精神面で孤立する傾向があることなどがあります。

また、日本におけるセクシュアル・マイノリティ（性的少数者。LGBTQ*）の方の割合は、人口のおよそ8%、13人に1人と、ごく身近に存在していることを指摘する調査結果があります。異性愛を前提とし、依然として男（女）はこうあるべきといった固定観念が根強く残る、性の多様性への理解が十分とは言えない現代の日本社会では、セクシュアル・マイノリティの方々にとっては、周囲の好奇な目にさらされたり、不適切な取り扱いを受けるなど、日常生活や社会生活の中で生きづらさを感じる場面が数多く存在しています。「性的指向と性自認（SOGI*）」は、全ての人を持っている属性や特徴です。このため、SOGIによって差別や区別されたり、誰もが生きづらさを抱えることなく、平等な社会を実現していくことが大切です。また、ジェンダーによる格差が依然として大きい日本社会では、「男女」という枠組みでその解消を目指していくことが重要ですが、一方でそうした多様なセクシュアリティの視点から課題を認識していくことも必要となっています。

さらに、災害時などは、平時における社会の課題が一層顕著に現れます。東日本大震災の教訓として、男女のニーズの違いや多様な生活者の視点に配慮した防災・減災対策、地域住民の自助・共助の取り組みの重要性が指摘されました。災害時においては、性別やSOGI、年齢、障がいの有無や国籍、乳幼児や妊産婦など、あらゆる人のニーズや状況に配慮した支援が大切です。そのためには、平時からジェンダーや多様な視点に立った防災・減災の取り組みについて理解を深め、災害時にそれらを実践することが必要です。

*LGBTQとSOGI…「LGBTQ」は、L：レズビアン、G：ゲイ、B：バイセクシュアル、T：トランスジェンダー、Q：クエスチョニングの頭文字をとった言葉で、セクシュアル・マイノリティ（性的少数者）の総称のひとつであるのに対し、「SOGI」は「性的指向（Sexual Orientation：どの性を好きになるか）」と「性自認（Gender Identity：こころの性）」の頭文字で、すべての人が持っている属性や特徴のこと。

■□■ 目 標 ■□■

非正規雇用労働者やひとり親世帯など、生活上の困難に陥りやすい女性等が増加している中で、セーフティネットの機能として、貧困などの生活上の困難に対応するとともに、それらを防止するための取り組みを推進します。また、高齢者や障がい者、外国人などの社会的弱者が安心して暮らし、社会参画できるよう支援します。

施策の方向1 ユニバーサルデザインによる環境整備の推進

年齢や性別、障がいの有無や国籍などを問わず、可能な限りすべての人が人権と個性を尊重され、自由に社会に参画し、生き生きと安全・安心で豊かに暮らせる社会を構築するためには、はじめからあらゆる人のニーズに対応し、「どこでも、だれでも、自由に、使いやすく」というユニバーサルデザインの考え方を踏まえ、生活環境や連続した移動環境をハード・ソフトの両面から継続して改善していくことが必要です。そのため、これまでのバリアフリーの考え方に加え、ユニバーサルデザインの視点に立ち、多様な関係者と共に連携・協力し、安全・安心な生活環境の整備を推進していきます。

【具体的な施策】

- ユニバーサルデザインの考え方の普及・啓発
- ユニバーサルデザインの視点に立った公共施設、公共交通等社会環境の整備
- 事業者等に対する施設設備やサービス等のユニバーサルデザインの働きかけ

施策の方向2 生活困窮者やひとり親家庭等生活上の困難を抱える方に対する自立支援の充実

ひとり親世帯，とりわけ女性のひとり親世帯は，経済的な面や子育てなどの生活における不安が大きく，仕事と家庭の両立も難しいことなどから，社会的・精神的・経済的に不安定な状況に置かれがちのため，特段の配慮と支援が必要です。また，貧困の次世代への連鎖を断ち切るため，子どもたちの将来の生活基盤の確立も含めた支援も重要です。

このため，経済的困窮をはじめとして，様々な生活上の困難や課題を複合的に抱える方や世帯に対して，個々の状態に合わせて，生活支援や就業支援，経済的支援を行うとともに，情報の提供や相談支援体制の充実など，包括的な取り組みを推進します。

【具体的な施策】

- ひとり親世帯に対する各種支援制度の周知
- 母子・父子自立支援員による自立に向けた相談支援体制の充実
- ひとり親家庭等に対する医療費の助成や生活資金貸付などの経済的支援の充実
- 生活困窮者の自立に向けた支援の充実

施策の方向3 地域や社会全体で支える福祉の充実

高齢者，障がい者等が，住み慣れた家庭や地域で，健康で生きがいを持ちながら，生き生きと自分らしく充実した暮らしが送れるよう，地域や社会全体で支える地域づくりを推進します。

【具体的な施策】

- 地域包括ケア体制の強化
- 高齢者の生きがいづくりと社会参加の促進
- 地域における支え合い体制の充実
- 障がい者の地域生活移行の支援と就労の促進
- 介護・保健・医療・福祉等総合的な相談支援体制の充実

施策の方向4 多様な性に関する理解と正しい知識の普及・啓発

「性的指向と性自認（SOGI）」は、全ての人を持っている属性や特徴です。偏見や無知により、セクシュアル・マイノリティの方が不当な差別的取り扱いや無配慮のハラスメント、望まないアウティングをされることがないように、多様性が尊重され、誰もがありのままの自分で豊かに暮らすことができる社会を目指し、多様な性に関する正しい知識の普及と理解の促進を図ります。市役所の窓口業務等においては、一人一人が公務に従事する立場として、人権を尊重し、必要な配慮をするとともに、改正労働施策総合推進法により義務化された、職場等におけるパワーハラスメントの防止対策の一環としてSOGIハラスメントやアウティング防止への取り組みが進むよう、事業所等に対し啓発を図ります。

【具体的な施策】

- 多様な性についての理解促進のための啓発活動及び学習機会の提供
- 市職員に対する多様な性についての理解を深めるための研修の実施
- 事業者等におけるSOGIハラ、アウティング防止対策の普及・啓発

施策の方向5 男女の特性、視点を活かした地域防災・防犯の推進

女性と男性では災害で受ける影響に違いが生じることに配慮し、男女共同参画の視点から、事前の備えや避難所運営、被災者支援等を実施する必要があります。このため、市地域防災計画に男女共同参画の視点を取り入れるとともに、避難所運営マニュアルについても、男女共同参画の視点を踏まえた内容となるよう配慮が必要です。また、性の違いに配慮した防災対策を推進するため、防災分野における政策・方針決定過程における女性の登用に取り組むとともに、消防団等、防災活動の現場における女性の参画を拡大します。

【具体的な施策】

- 男女共同参画の視点に立った防災・災害復興体制の点検
- 男女共同参画の視点に立った避難所運営マニュアルの点検
- 災害時における女性に対する暴力等の予防のための取り組みと相談窓口の設置
- 防災・防犯分野における政策・方針決定過程における女性登用の推進
- 防災・防犯活動の現場における女性の参画の推進

■□ 第5章 推進体制

1 総合的な推進体制の整備

(1) 市民・地域・事業所・行政の連携と協力

男女共同参画社会の実現のためには、市民一人一人が、その意義を十分に理解し、自らのこととして、暮らしや働き方、意識を見つめ直し、行動に移していくことが大切です。また、そうした市民一人一人の取り組みとともに、市民が活動し参画していく地域や事業者等の主体的な取り組みも必要です。そのため、本計画の趣旨が、市民や市民団体、事業者等に広く浸透し、それぞれの役割分担のもと、共に連携し、協力し取り組みが進むよう普及・啓発を図ります。

市民の参画は、施策を推進しようとしていく上で大きな力となります。そうした参画が活発に行われるよう機運の醸成を図るとともに、市民からの意見や提言、ニーズを広く収集し、あらゆる施策に反映させていくことも重要です。

また、施策の総合的かつ効果的な推進を図るため、市民や事業者等、各団体の代表者等で構成する「鹿嶋市男女共同参画推進委員会」に対し、施策の進捗状況を報告するとともに、その評価、進行管理等を行い、意見や提言を踏まえながら、さらなる施策の充実を図ります。

(2) 庁内の推進体制

男女共同参画の推進は、市民生活のあらゆる分野に関わるものであることから、これらを着実に推進するためには、全庁的に行政課題として取り組み、施策の管理と評価を行うことが必要です。進捗状況を毎年把握するとともに、状況の変化に応じた見直しを行います。

(3) 市職員の意識向上

男女共同参画社会の実現のためには、あらゆる施策に男女共同参画の視点が反映されていることが必要です。そのため、全庁を対象にして、管理職及びその他の職員に対する男女共同参画に関する研修の機会を確保します。

また、市役所自身も一事業所として、就業環境の充実を図り、性別にとらわれない個人の評価に基づく登用などポジティブ・アクション(積極的改善措置)を推進するとともに、男女が共に働きやすい環境づくりとして、長時間労働の是正や各種休暇制度の取得率の向上に向けて、ワーク・ライフ・バランスの推進を図ります。

(4) 国・県・他市町村，関係機関との連携

本計画の効果的な推進を図るため，国・県・他市町村・関係機関や団体等の情報収集に努め，市民等に提供するとともに，連携を図りながら効果的に事業を実施していきます。

2 計画の進行管理

男女共同参画の推進に係る施策は広範囲に及ぶため，「鹿嶋市男女共同参画推進委員会」を中心として，関係各課が連携・調整を図りながら，男女共同参画推進施策を総合的かつ効果的に実施します。

また，それらの施策が確実に推進されるよう，年次評価において，男女共同参画の視点（配慮度評価）を組み込み，「当該年度の事業計画及び実績」「事業目標の達成度」「実施上の課題や反省」等を整理し，委員会にて評価し取り組みの改善に努めるとともに，評価結果をホームページ等で公開します。

あわせて，5年毎の計画見直しの際に，市民意識調査及び計画の総括的な最終評価を実施し，それらをもとに，次期計画の策定につなげていきます。

■□ 第6章 評価指標

(1) 成果指標

本計画で掲げた施策を実施することにより、市民や事業者の皆さんにどのように浸透したのか、どのような成果をもたらしたのか、その客観的な尺度となる評価指標項目を選定し、目標を設定しました。

なお、現状値は、市民意識調査の結果によるもの等(☆)は令和元(2019)年度とし、その他については令和2(2020)年度の結果となります。

目標年度は、次期計画策定年度により、市民意識調査の結果によるもの等(☆)については令和6(2024)年度、その他については、令和7(2025)年度とします。

基本目標1 男女共同参画・ダイバーシティ社会の実現を目指した意識づくり

	指標項目	現状値	目標
1	「男性は仕事、女性は家庭」といった考え方について、「そう思わない」と回答する人の割合 ☆	69.3%	80.0%
2	社会全体で「男女の地位は平等」と感じる人の割合 ☆	15.1%	30.0%

基本目標2 誰もがあらゆる分野に参画し、活躍できる社会づくり

	指標項目	現状値	目標
3	各種審議会等(地方自治法第202条の3)に占める女性委員の割合 (参考)市規定に基づく委員会を含む割合	35.0% (35.5%)	45.0% (45.0%)
4	各種審議会等における女性委員の割合が30%以上の委員会の割合 (参考)市規定に基づく委員会を含む割合	65.2% (65.0%)	75.0% (75.0%)
5	「ワーク・ライフ・バランス」という言葉を知っている人の割合 ☆	44.5%	55.0%
6	職場で「男女の地位は平等」と感じる人の割合 ☆	18.6%	25.0%
7	家庭生活で「男女の地位は平等」と感じる人の割合 ☆	8.6%	15.0%
8	まちづくり連絡協議会及び地区まちづくり委員会における女性役員の割合	19.2%	30.0%

基本目標3 生涯を通して、誰もが健康で安心して暮らせる社会づくり

	指標項目	現状値	目標
9	女性のがん検診等の受診率 ☆ 乳がん検診 子宮がん検診 <small>※現状値：令和元年度健康づくりアンケート調査結果</small>	44.3% 41.0%	50.0% 50.0%
10	ストレスや悩みを感じているときに相談している人の割合 ☆ <small>※現状値：令和元年度健康づくりアンケート調査結果</small>	32.5%	35%
11	DVを受けた経験があると回答した人の割合 ☆	5.8%	目標値は設定せず、根絶を目指す
12	DVを受けた経験がある人のうち、どこ(だれ)にも相談しなかった人の割合 ☆	52.8%	20.0%以下

(2) 参考指標

各分野において、男女共同参画にかかる事業の進捗状況を把握するため、参考とする指標項目を選定しました。

※現状値で特に表記のないものについては、令和2(2020)年4月1日現在となります。

	項 目	現状値
1	市職員に占める女性の割合	28.4%
2	市職員の管理職員（一般行政職）に占める女性の割合 （課長相当職以上の者）	25.0%
3	市職員の管理・監督職員に占める女性の割合 （係長職以上の者）	25.2%
4	市職員※の年次有給休暇の平均取得日数 ※令和元年中の全期間在職している者	12.9日(令和元年度)
5	市職員の男性の育児休業取得の割合	0.0%(令和元年度) 対象者10人
6	市職員の年間時間外勤務時間※1、一月あたり平均時間外勤務時間※2 ※1 週休日の振替の結果、法定労働時間を超えて勤務したときの時間数を含む。 ※2 年間時間外勤務時間÷時間外勤務者実数	49,468時間, 11.38時間(令和元年度)
7	委員会等（地方自治法第180条の5に基づく委員会等） に占める女性の割合	17.9%
8	自治会における女性の会長の割合	3.0%
9	市議会議員に占める女性の割合	15.0%
10	市の子育て環境や支援に満足している（やや満足を含む） 人の割合※平成31年子ども・子育て調査結果	11.7%
11	市内保育所待機児童数	0人
12	病児・病後児保育園数	1カ所
13	延長保育事業実施カ所数 ※通常の利用日及び利用時間外の日及び時間における保育の実施。	24カ所
14	幼稚園型一時預かり事業（旧預かり保育）実施カ所数	11カ所
15	地域子育て支援拠点事業設置カ所数	7カ所
16	放課後児童クラブ設置数、定員	35カ所 1,336人
17	マタニティクラス（母親学級）の開催回数、参加者延人数、受講率	15回、70人、17.3% (令和元年度)
18	ペアコース（両親学級）の開催回数、参加者実人数、受講率	6回、134人、33.2% (令和元年度)
19	妊産婦健康相談実施回数	57回 (令和元年度実施回数)

注) 表中における「市職員」は、常時勤務する一般職に属する者をいう。

《 用語解説 》

《あ行》

用語	解説
アンコンシャス・バイアス	人が過去の経験や知識、習慣や価値観を基にして認知や判断を行う際に、素早く判断できるよう無意識のうちに持ってしまふ偏見や固定観念のこと。「無意識の偏見」などと訳される。
IoT（アイ・オー・ティー）	Internet of Things（モノのインターネット）の略。自動車、家電、ロボット、施設などあらゆる「モノ」が「インターネット」につながり情報のやり取りをすることで、モノのデータ化やそれに基づく自動化等が進展し、新たな付加価値を生み出すというコンセプトを表した語。
インクルージョン	Inclusion（包括・包含）。ビジネスにおいては、ダイバーシティが性別や年齢、障がいや国籍など、多様な個性や背景を持つ人材を積極的に採用し、組織に様々な人材が存在している状態であるのに対し、インクルージョンは、あらゆる人材が、互いに個性を認め、受け入れ合い、持てる能力を最大限に発揮し相互に機能している状態を言う。
AI（エーアイ）	Artificial Intelligence（人工知能）の略。コンピュータを使って、学習・推論・判断など人間の知能のはたらきを人工的に実現するための技術。
M字カーブ	女性の労働力率（15歳以上人口に占める労働力人口（就業者＋完全失業者）の割合）は、20歳代で上昇し、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、アルファベットのM字のような曲線を描くことから「M字カーブ」と言われる。近年、そのカーブは以前に比べ浅くなってきている。
SNS（エスエヌエス）	Social Networking Service（Site）の略。個人間の交流を支援するサービス（サイト）で、友人・知人等の社会的ネットワークをインターネット上で提供することを目的とするコミュニティ型のサービスのこと。
SDGs（エスディー・ジーズ）	Sustainable Development Goals（持続可能な開発目標）の略。2001年に策定されたミレニアム開発目標（MDGs）の後継として、2015年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」にて記載された2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標。地球上の「誰一人取り残さない（leave no one behind）」という理念のもと、人類、地球およびそれらの繁栄のために設定された行動計画であり、17のゴール・169

	のターゲットから構成される。
LGBTQ(エルジービーティキュー)	「LGBTQ」とは、 <u>L</u> esbian(レズビアン)同性を好きになる女性、 <u>G</u> ay(ゲイ)同性を好きになる男性、 <u>B</u> isexual(バイセクシュアル)男性も女性も好きになる人、 <u>T</u> ransgender(トランスジェンダー)心と体の性が一致しない人、 <u>Q</u> uestioning(クエスチョニング)自分の性別がわからない・意図的に決めていない・決まっていない人の頭文字をとった言葉で、セクシュアル・マイノリティ(性的少数者)の総称のひとつとして使われている。 ※関連項目「セクシュアル・マイノリティ」参照。
エンパワーメント	一人一人が本来持つ素晴らしい潜在能力を能動的に沸き出させ、顕在化させること。

《か行》

用語	解説
核家族	夫婦のみ、夫婦と未婚の子のみ、ひとり親と未婚の子からなる世帯のこと。
鹿嶋っ子	鹿嶋市の地域性を活かして自分の生き方を創造し、それによって地域の人たちと豊かな生活を築いていこうとする人のこと。(「第2期鹿嶋市教育振興基本計画」より)
家族経営協定	農家等における家族員の平等な経営参画を保障するため、家族員相互間で話し合いによって合意されるルールのこと。
学校支援ボランティア制度	学校と地域の連携として、各小学校区にある公民館に「学校支援コーディネーター」を配置し、学校が支援を必要とすることについて、地域の方々(保護者を含む)をボランティア派遣するもので、これまで各学校で行われてきた地域ボランティア活動の取り組みを更に組織的にし、学校の求めと地域の力を結びつけ、より効果的な学校支援を行おうとするもの。
キャリア教育	一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度(①人間関係形成・社会形成能力②自己理解・自己管理能力③課題対応能力④キャリアプランニング能力など基礎的・汎用的能力。)を育てることを通して、キャリア発達(社会の中で自分の役割を果たしながら、自分らしい生き方を実現していくこと。)を促す教育のこと。
公共調達	市民の福祉の増進に寄与する資産を形成するための工事の完成、役務の提供、物件の納入等、市が自ら契約に基づき行う調達のこと。
合計特殊出生率	その年次の15歳から49歳までの女子の年齢別出生率を合計したもので、1人の女子が仮にその年次の年齢別出生率で一生の間に子どもを生むとしたときの子どもの数に相当す

	る。
高齢者人口	65歳以上の人口 ※関連項目「年齢3階層」参照のこと。
固定的な性別役割分担意識	「男性は仕事、女性は家庭」など性別で役割を押し付けたり、向き不向きを決めつけたりする意識のこと。
婚姻率・離婚率 単位：‰（パーミル）	人口1000人あたりの件数。 年間届出件数/10月1日現在の人口 ×1,000

《さ行》

用語	解説
ジェンダー	「女らしさ、男らしさ」といった社会的・文化的側面からみた性差のこと。これに対し、生物学的な性差をセックス(sex)という。ジェンダーは、男と女という生物学的な違いから必然的に生じるのではなく、社会が求める「らしさ」の教育やしつけによって後天的に形成される。
ジェンダー・バイアス	社会のあらゆる場面に存在する、ジェンダーにかかわる偏りをいう。社会の仕組みや人々の行動様式、意識など、さまざまなレベルにおいて、明示されたものであれ、暗黙のものであれ、性による区別や男女の非対称的な扱いがなされている。
自然動態	一定期間における出生・死亡に伴う人口の動きのこと。
社会動態	一定期間における転入・転出に伴う人口の動きのこと。
出生率	人口1,000人あたりの出生数。
人口置換水準	現在の人口を維持し、親の世代と同数で置き換わるために必要な合計特殊出生率のレベルのこと。
生産年齢人口	15～64歳の人口。 ※関連項目「年齢3階層」参照のこと。
セクシュアル・ハラスメント	「職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否するなどの対応により解雇、降格、減給などの不利益を受けること」又は「性的な言動が行われることで職場の環境が不快なものとなったため、労働者の能力の発揮に悪影響が生じること」をいう。男女雇用機会均等法により事業者はその対策が義務付けられている。
セクシュアル・マイノリティ	同性が好きな人や、自分の性に違和感を覚える人など、セクシュアリティ（性のあり方）において少数派とされる人々のこと。性的少数者、性的マイノリティともいわれる。 ※関連項目「LGBTQ（エルジービーティキュー）」。
積極的改善措置	いわゆる「ポジティブ・アクション」のこと。 あらゆる分野における活動に参画する機会の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、活動に参画する機会を積極的に提供すること。
セーフティネット	「安全網」と訳され、生活困窮者等に対し、網目のように救済策を講じることで、社会全体に対して、安全や安心を提供するための仕組みのこと。
相対的貧困・貧困ライン・相対的貧困率	「相対的貧困」とは、一定基準（貧困ライン）を下回る等価可処分所得（「世帯の可処分所得（収入から税金・社会保険料等を除き、児童手当などの政府からの公的な援助を加えた所得）」を世帯人員の平方根で割って調整した所得）しか得ていない状況をいい、「貧困ライン」とは、日本の等価可処分所得の中央値の半分の値をいい、「相対的貧困率」は貧困ラインに満たない世帯員の割合のことをいう。
SOGI（ソジ）	「性的指向（Sexual Orientation：どの性を好きになるか）」 「性自認（Gender Identity：こころの性）」の頭文字をとったもの。セクシャリティは一人一人異なり、多様な性のあり方が存在している。このため、すべての人が持っている属性や特徴であるという概念を表す言葉として使われている。

《た行》

用語	解説
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。
デートDV	恋人同士など親密な関係における暴力で、相手の交友関係や行動をしぼる、怒鳴ったり暴力をふるう、性行為を強要する、避妊に協力しないなど、様々な形の暴力を含む。若者の間で問題となっている。
転出超過・転入超過	転入超過とは、一定期間における転入数が転出数を上回っている状態をいい、一方で転出超過とは、一定期間における転出数が転入数を上回っている状態をいう。
ドメスティック・バイオレンス（DV）	「配偶者等からの暴力」の項を参照のこと。

《な行》

用語	解説
年少人口	0～14歳人口 ※関連項目「年齢3階層」を参照のこと。
年齢3階層（年少人口、生産年齢人口、高齢者人口）	年少人口：0～14歳人口 / 生産年齢人口：15～64歳人口 / 高齢者人口：65歳以上人口

《は行》

用語	解説
配偶者等からの暴力 (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人からふるわれる暴力の ことで、殴る、蹴るという「身体的暴力」だけでなく、言葉に よる「精神的暴力」、親・兄弟姉妹や友人との付き合いや行動 を制限する「社会的暴力」、生活費を渡さないといった「経済 的暴力」、避妊に協力しないなどの「性的暴力」も含まれる。 「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 (平成13年法律第31号)」では、配偶者(事実婚、元配偶 者を含む)、生活の本拠を共にする交際相手からの暴力を法の 適用対象としている。
パタニティ・ハラスメント	育児のために休暇や時短勤務を希望する男性社員に対する嫌 がらせ行為のこと。上司が社員の希望を妨げるパワーハラス メントの一種である。妊娠した女性社員に対する嫌がらせ行 為をさすマタニティ・ハラスメントに対し、父性を意味する 英語パタニティ「paternity」とハラスメントを組みあわせた 和製英語である。
バリアフリー	高齢者・障がい者等が社会生活をしていく上で障壁(バリア) となるものを除去(フリー)すること。物理的、社会的、制度 的、心理的な障壁、情報面での障壁など全ての障壁を除去す るという考え方のこと。
貧困ライン	※「相対的貧困・貧困ライン・相対的貧困率」を参照のこと。
ベイズ推定値	合計特殊出生率において、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し た数値のこと。
ヘルスリテラシー	健康や医療に関する情報を入手、理解、評価、活用するた めの知識、意欲、能力のこと。それによって、日常生活におけ るヘルスケア、疾病予防、健康増進について、判断・意思決定 をし、生涯を通じて生活の質を維持・向上につなげていくこ とが期待される。
放課後子ども総合プラン	「放課後子ども総合プラン」は、国において、共働き家庭等 の子どもが小学校に進学する際に、預けられる時間が短くな ることにより、働き方を変えなければならない状況(いわゆる 「小1の壁」)を打破するとともに、次代を担う人材を育成 するため、すべての児童が放課後等を安全・安心に過ごし、 多様な体験・活動を行うことができるよう、文部科学省と厚 生労働省が協力し、一体型を中心とした放課後児童クラブ及 び放課後子ども教室の計画的な整備を進めるため、策定され

	たものである。なお、放課後子ども総合プランに基づく取り組み等については、次世代育成支援行動計画に盛り込むこととされており、鹿嶋市においては、「鹿嶋市子ども・子育て支援計画」において、子ども子育て支援法に基づく「子ども・子育て支援事業計画」と一体的に策定をしている。
ポジティブ・アクション	「積極的改善措置」の項を参照のこと。

《ま行》

用語	解説
マタニティ・ハラスメント	働く女性が妊娠・出産・育児休業等を理由に職場で受ける精神的・肉体的な嫌がらせや不利益な取扱い（解雇・雇止め、降格・減給、心ない言葉かけ等）のこと。
まちづくり出前講座	市民からの要望に応じて、学習会等へ市担当職員を講師として派遣し、市の業務等に関する説明や職員が職務上習得した知識や技術を提供するもので、市政に関する理解を深めていただき、市民の皆さんとともにまちづくりを進めることを目的として実施する事業。
メディア・リテラシー	メディア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を構成要素とする複合的な能力のこと。

《や行》

用語	解説
ユニバーサルデザイン	あらかじめ、障がいの有無、年齢、性別、人種等にかかわらず多様な人々が利用しやすいよう都市や生活環境をデザインする考え方のこと。製品や建築デザインといったハードの整備にとどまらず、交通・サービス・情報・教育・まちづくり・コミュニティ・行政など、ハード・ソフト両面の幅広い分野を対象とする。

《ら行》

用語	解説
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」）	1994年にカイロで開催された国際人口・開発会議において提唱された概念。「リプロダクティブ・ヘルス」は、人間の生殖システムおよびその機能と活動過程のすべての側面において、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。「リプロダクティブライツ」は、すべてのカップルと個人が、自分たちの子どもの数、出産間隔、出産する時期を自由にかつ責任をもって決定でき、そのための情報と手段を得ることが

	<p>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およびリプロダクティブ・ヘルスを享受する権利のこと。これらに関連して、思春期や更年期における健康上の問題等生涯を通じての性と生殖に関する課題も含め幅広く議論されている。</p>
リベンジポルノ	<p>元交際相手の性的な写真等を嫌がらせ目的でインターネット上に公開することなどをいう。このような行為の多くは、私事性的画像記録の提供等による被害の防止に関する法律（平成26年法律第126号）による規制の対象となる。なお、同法の規制対象は必ずしもこのような行為に限定されるものではない。</p>
労働力率	<p>15歳以上人口に占める労働力人口（就業者＋完全失業者）の割合。</p> <p style="text-align: center;">労働力人口（就業者＋完全失業者） / 15歳以上人口</p>
ロールモデル	<p>具体的な行動や考え方の模範となる人物のこと。</p>

《わ行》

用 語	解 説
ワーク・ライフ・バランス	<p>仕事と生活の調和。老若男女誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態であること。仕事と生活の調和が実現した社会は、「就労による経済的自立が可能な社会」「健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会」「多様な働き方・生き方が選択できる社会」の3つの柱で構成される。</p>

◀ 鹿嶋市男女共同参画推進委員会委員名簿 ▶

(敬称略)

	区 分	氏 名	所 属 等	備 考
1	委員長	石津 和宏	鹿嶋市商工会青年部	
2	副委員長	五十嵐 榮子	茨城県男女共同参画推進委員 鹿嶋市ネットワークー連絡協議会会長	
3	委 員	植田 竜生	鹿嶋市商工会 経営指導員	
4	//	服部 亜樹子	女性就農者	
5	//	原 道子	一般公募 茨城県男女共同参画推進委員	
6	//	小畑 弘美	鹿嶋市立大野中学校 校長	前任
		札 敏夫	鹿嶋市立鹿島中学校 校長	後任
7	//	三次 義友	一般社団法人かしま青年会議所	
8	//	山形 慶子	子育て世代代表 公益財団法人鹿島病院	
9	//	山下 佳子	美空野保育園 理事長	
10	//	築瀬 剛	日本製鉄株式会社東日本製鉄所 総務部 上席主幹	

任期 令和元年7月1日～令和3年6月30日

第3次鹿嶋市男女共同参画計画

令和3年3月

発行 茨城県鹿嶋市

編集 市民生活部 市民活動支援課 女性支援室

〒314-8655

茨城県鹿嶋市平井1187番地1