

## **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

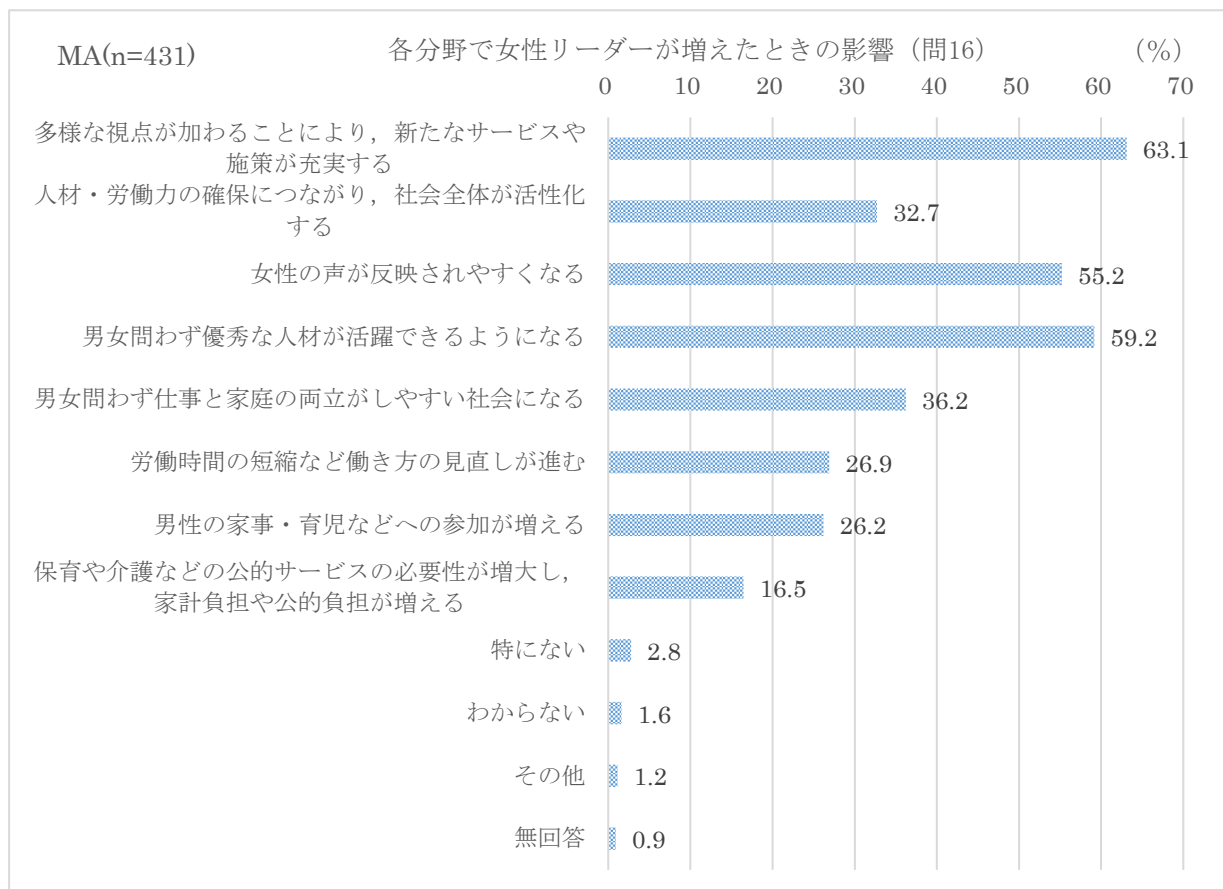
※一般行政職

…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

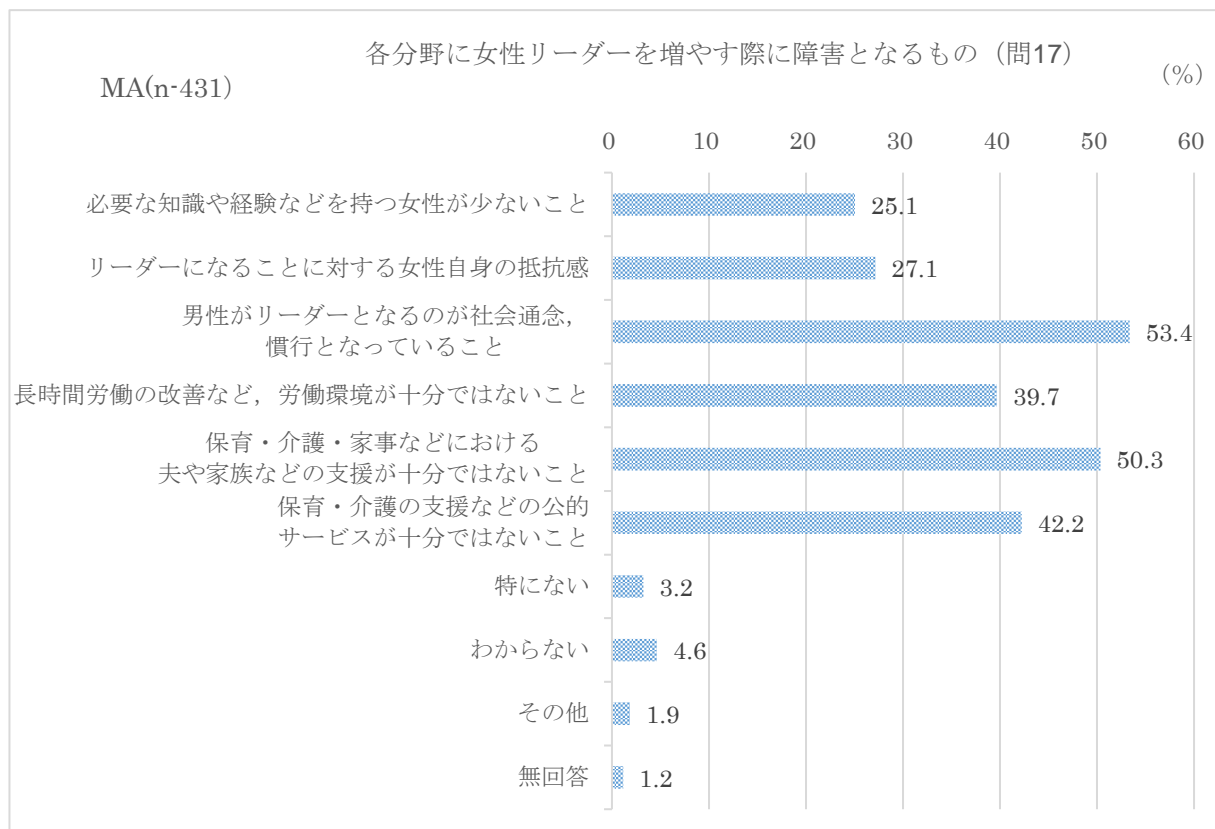
【人事課調べ】

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

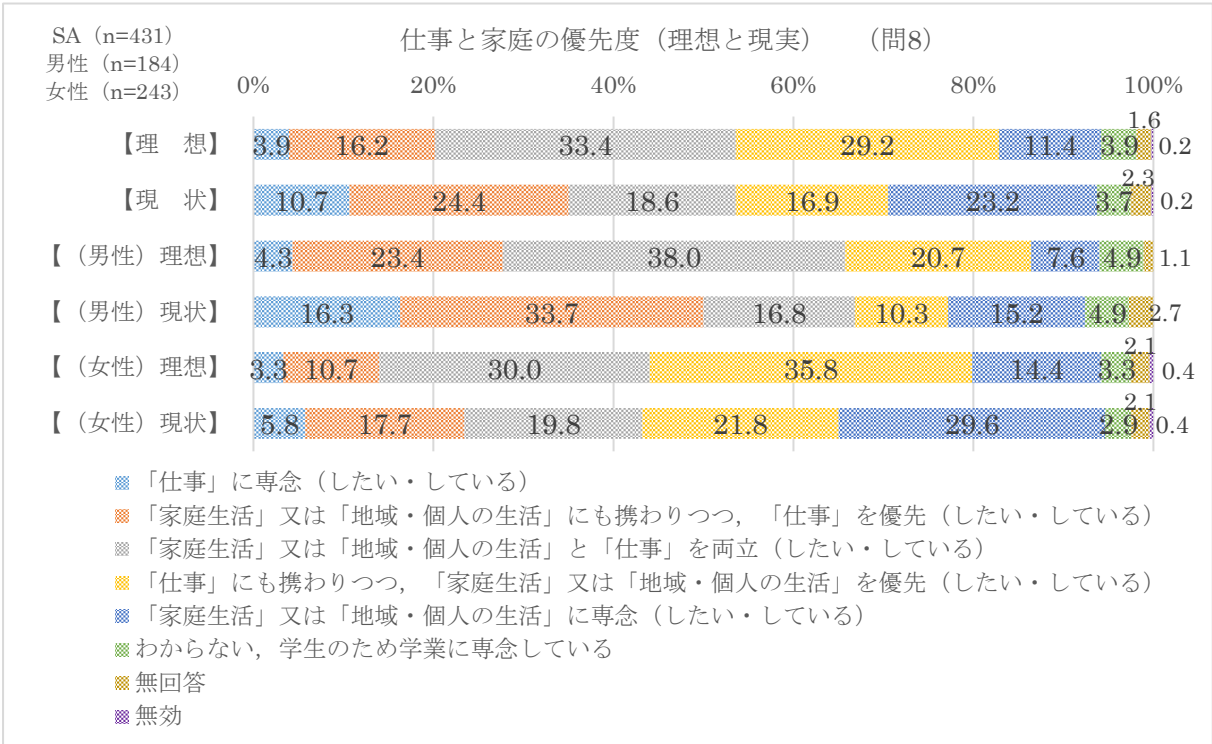
### ◆◆◆ 現状と課題 ◆◆◆

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。

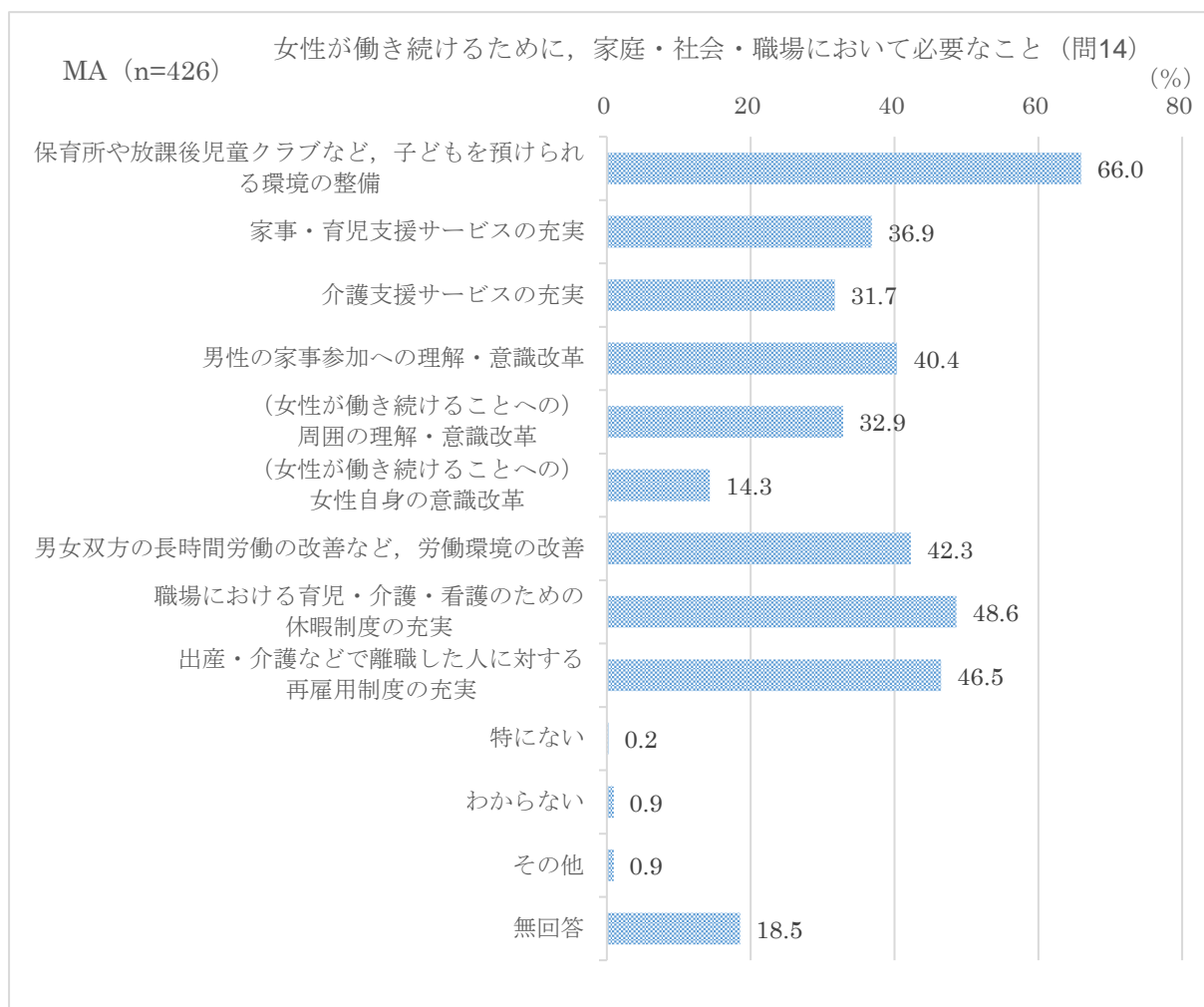
長時間労働を削減し柔軟な働き方が可能となるなど、働き方改革が進むことにより、女性をはじめとする多様な人材の参画が実現するとともに、仕事以外の家庭、地域、趣味や学びなどの個人生活を充実させていくことは、生涯にわたって人生を豊かなものにするにもつながります。さらに、そうした仕事以外の多様な経験により得られた知識や価値観、豊かな発想力は、仕事に対する意欲や創造性を高めるなどの効果が期待されるなど、事業者におけるイノベーションの促進にもつながります。

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

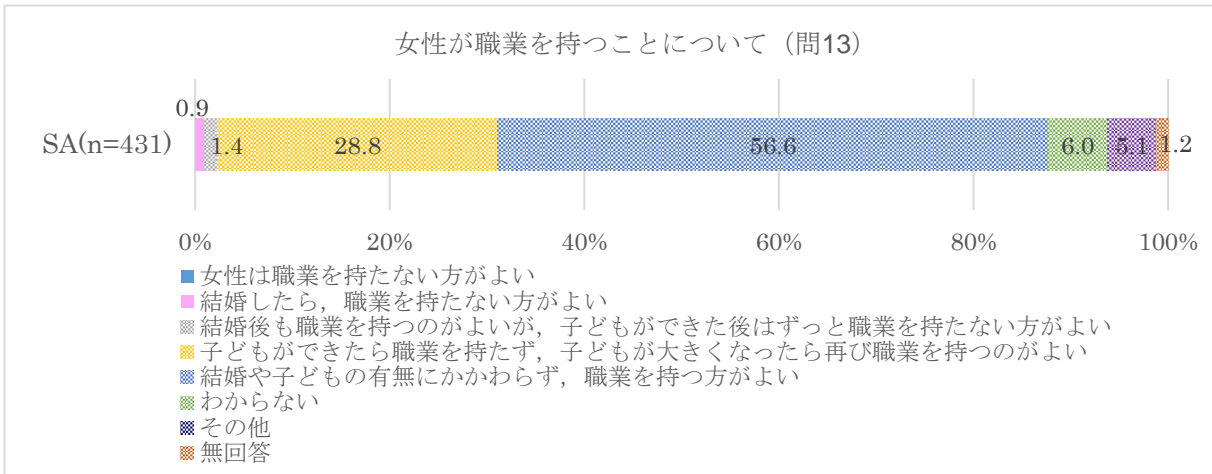


## 重点目標3 働く場における女性の社会参画への支援

### ◆◆◆ 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。



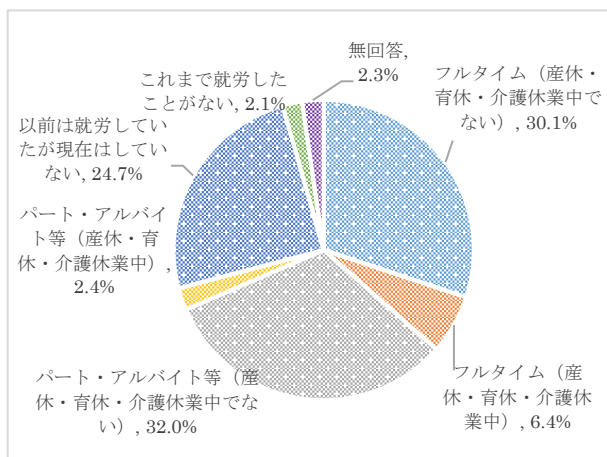
【令和2年市民意識調査】

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）

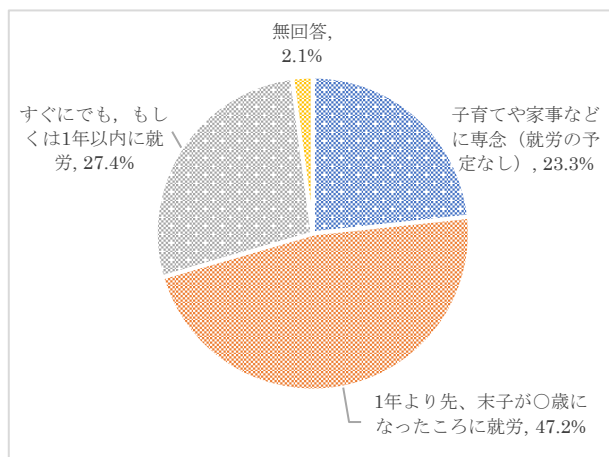
という結果でした。また、現在パートタイムやアルバイト等で就労している方のうち、「フルタイムへの転換希望はあるが見込みがない」と答えた方はおよそ3割で、見込みがある方を含めておよそ4割の方がフルタイムへの転換を希望しています。

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。

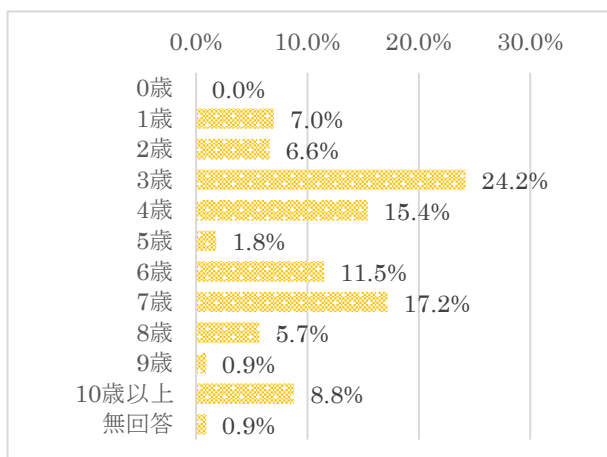
(母親の就労状況/n=1,792)



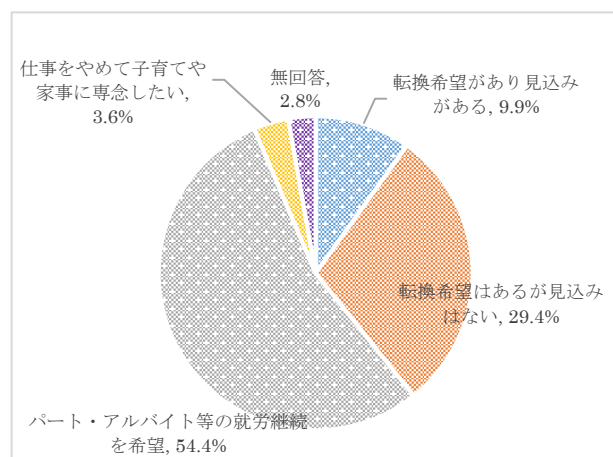
(現在就労していない人の就労希望/n=481)



(就労の目安になる末子の年齢/n=227)



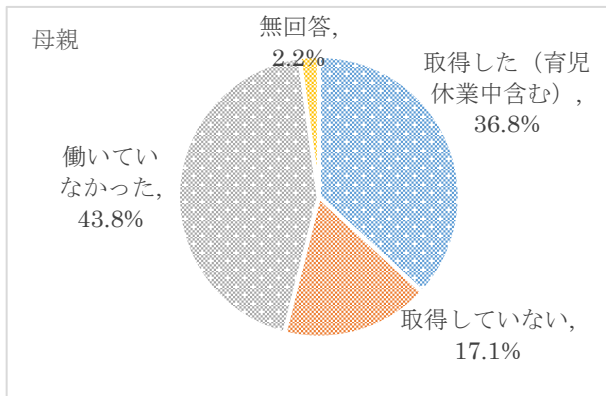
(フルタイムへの転換希望/n=616)



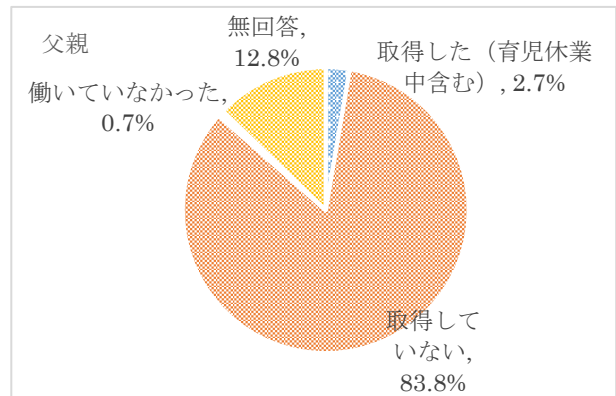
【平成31年子ども・子育て調査】

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。

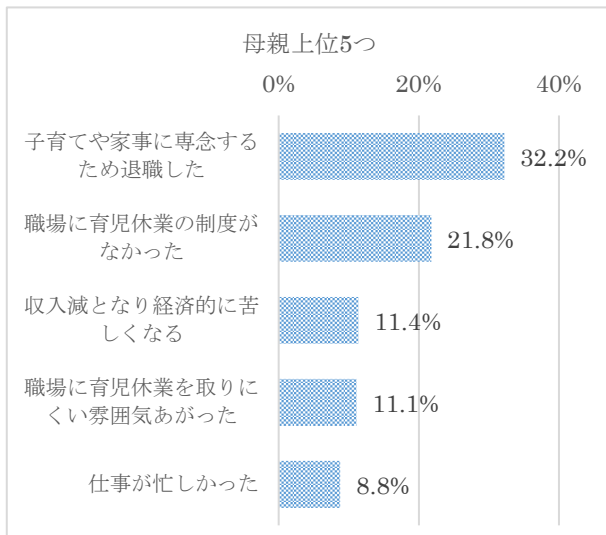
（母親の育児休業取得状況/n=1,792）



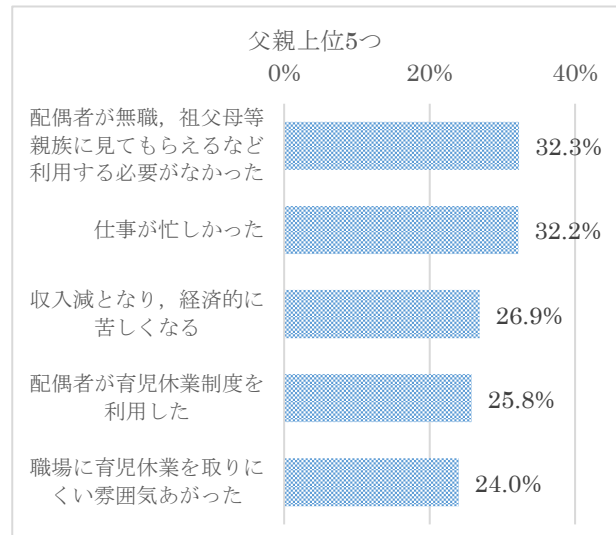
（父親の育児休業取得状況/n=1,792）



（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。

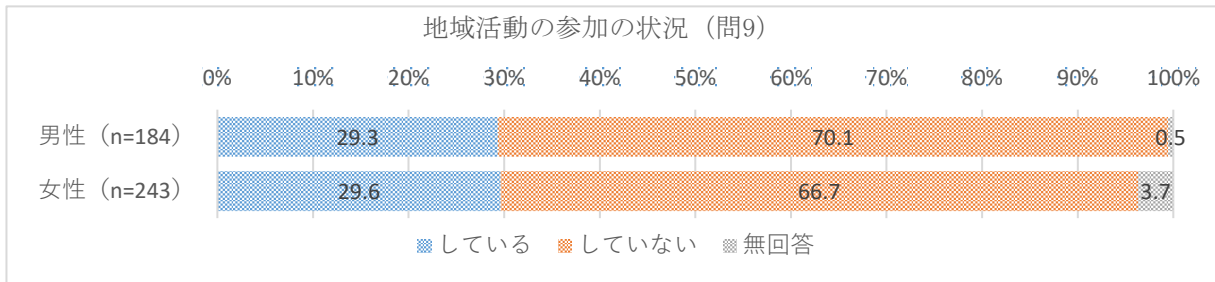
## 重点目標 4 地域における男女共同参画の推進

### ◆◆◆ 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

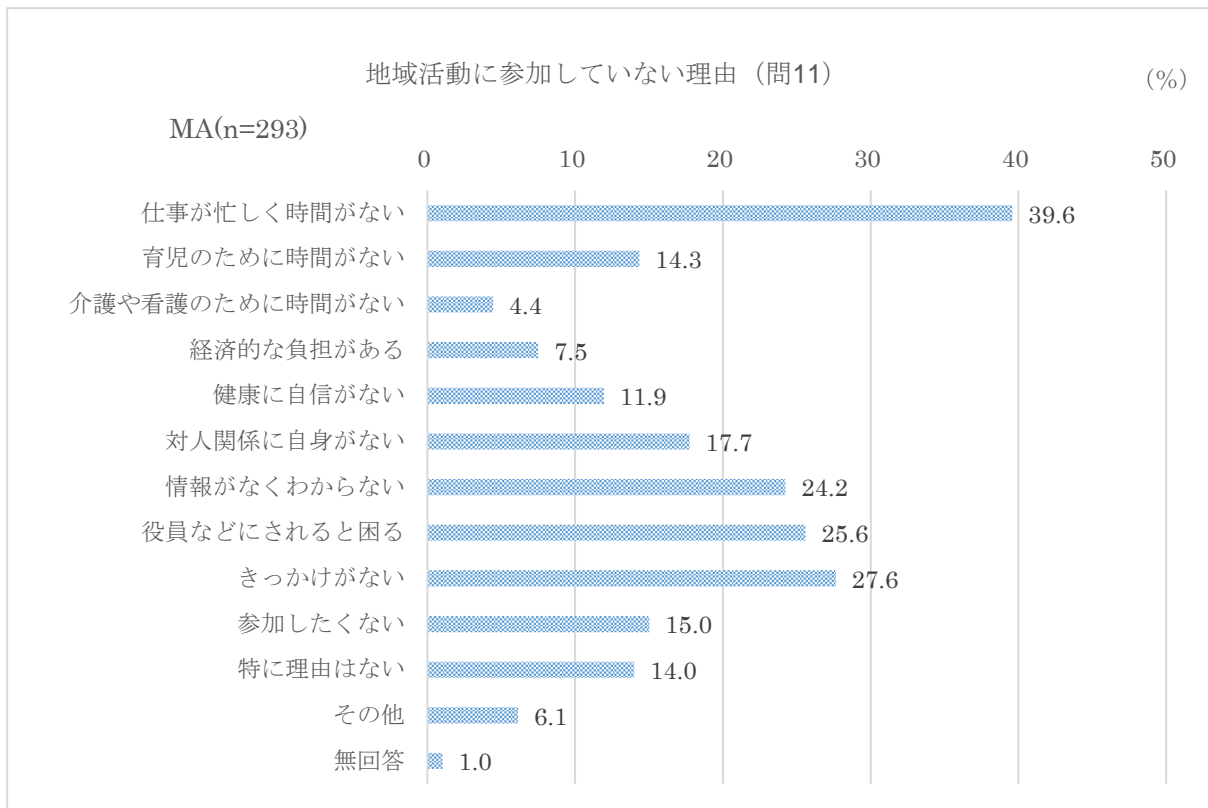
令和2年4月1日現在		まちづくり連絡協議会	地区まちづくり委員会
役員	男性	17人(81.0%)	143人(80.8%)
	女性	4人(19.0%)	34人(19.2%)
	計	21人(100%)	177人(100%)
(再掲)会長 委員長	男性	1人(100%)	10人(100%)
	女性	0人(0%)	0人(0%)
	計	1人(100%)	10人(100%)
(再掲)副会長 副委員長	男性	2人(67%)	19人(82.6%)
	女性	1人(33%)	4人(17.4%)
	計	3人(100%)	23人(100%)
(再掲)専門部長	男性		39人(88.6%)
	女性		5人(11.4%)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

【まちづくり市民センター調べ】

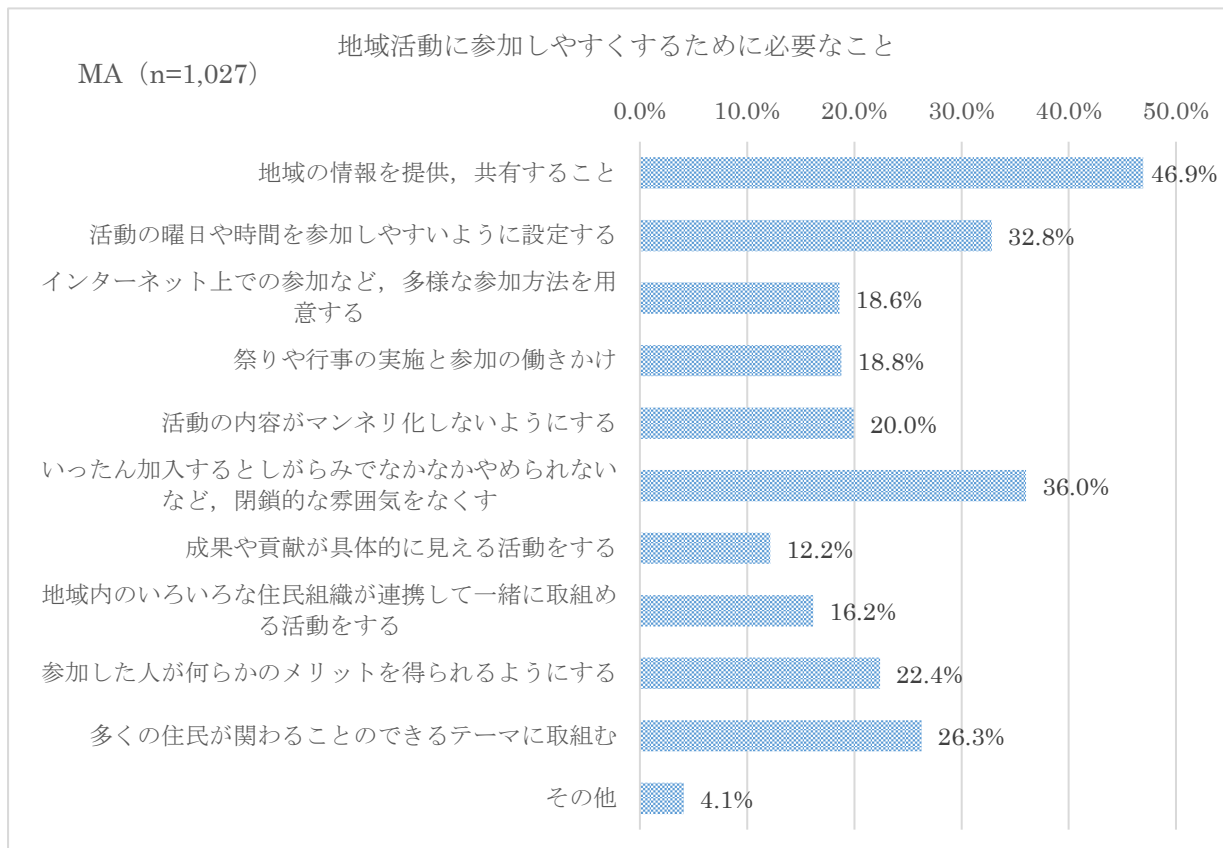
地域活動に参加していない方にその理由についてたずねると、男女ともに、「仕事が忙しく時間がない」が最も高くおよそ4割、次いで「きっかけがない」がおよそ3割、「役員にされると困る」「情報がなくわからない」がおよそ2割でした。男女差が見られたのは、「育児のために時間がない」で女性が、「仕事に忙しく時間がない」で男性が、それぞれおよそ1割高い結果でした。

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%