

第4次笠間市男女共同参画計画

(令和 5 年度～令和 9 年度)

素 案

令和4年 11 月
(2022年月)

笠間市

男女共同参画社会とは・・・

男女共同参画説明

はじめに

市長あいさつ

目次

第1章 計画策定の基本的な考え方	3
1 計画策定の趣旨	3
2 計画の位置づけ	7
3 計画期間	8
4 計画の基本理念	9
1 男女の人権の尊重と平等の確保	9
2 性別にかかわらず多様な生き方を選択できる社会づくり	9
3 男女が社会の対等な構成員として共同して参画する機会の確保	9
4 家庭生活における役割の共有と職場・地域活動との両立支援	9
5 国際的協調のもとにおける男女共同参画の推進	9
5 笠間市が目指す将来の姿	10
1 家庭生活においては、	10
2 職業生活においては、	10
3 地域社会においては、	10
6 笠間市の現状と課題	11
(1) 少子高齢化と人口減少	11
(2) 令和4年市民意識調査の結果	13
(3) 今後の課題（検討中）	29
第2章 計画の内容	31
1 基本目標（検討中）	31
(1) 男女共同参画社会の実現に向けた意識づくり	31
(2) だれもが安心して健康に暮らせるまちづくり	31
(3) すべての女性が輝く社会づくり	31
(4) ダイバーシティ社会の実現	31
2 重点的に推進する視点（検討中）	31
(1) 固定的性別役割分担意識の解消に向けた啓発	31
(2) 女性の活躍と社会への参画促進	31
(3) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進	31
(4) 男女間におけるあらゆる暴力の根絶	31
(5) 多様性を認め合える社会の醸成	31
本計画と関連のあるSDGSの目標	32

3	計画の体系（検討中）	33
基本目標 1	男女共同参画社会の実現に向けた意識づくり	34
基本目標 2	だれもが安心して健康に暮らせるまちづくり	39
基本目標 3	すべての女性が輝く社会づくり	46
基本目標 4	ダイバーシティ社会の実現	53

第1章 計画策定の基本的な考え方

- 1 計画策定の趣旨
- 2 計画の位置づけ
- 3 計画期間
- 4 計画の基本理念
- 5 笠間市が目指す将来の姿
- 6 笠間市の現状と課題

第1章 計画策定の基本的な考え方

1 計画策定の趣旨

笠間市では、平成 18 年 3 月に「笠間市男女共同参画推進条例」を策定し、性別にとらわれることなく、全ての個人がお互いにその人権を尊重しつつ責任を分かち合い、その個性と能力を十分発揮することができる社会の実現を目指すための5つの基本理念に基づき、さまざまな取り組みを進めてきました。

その取組の指針となる「笠間市男女共同参画計画」については、平成 20 年 3 月に策定され、以後 5 年ごとに内容の見直しを行い、取り組みの効果検証と市民意識調査の結果などを踏まえ、国や県の動向なども見据えながら、現状に即した計画になるようこれまで2度の改定を行い、さまざまな分野における計画に基づく施策を総合的に推進してきました。

一方、我が国に目を向けると、この間、急速な人口減少・少子高齢化社会の進行、社会・経済のグローバル化の進展、また、AIなどの情報技術の進歩、SDGs（持続可能な開発目標）の達成に向けた世界的な取組が進むなど、社会情勢は大きく変化してきました。

加えて、今日の新型コロナウイルス感染症の世界的流行や国際情勢の不安定さは、これまでの生活様式を一変させるほどの、非常に大きな影響をもたらしました。

これらの変革はこれまで潜在的であったさまざまな課題を浮き彫りにさせることになり、特に人口減少と少子高齢化がもたらす「労働力不足」「担い手不足」は地域の活力に深刻な影響をあたえ、持続可能な社会を築くうえで大きな課題となっています。

まさに、今ほど男女がそれぞれに持てる能力を発揮し、活躍できる社会の実現が求められている時代もありますが、国際的視点から見た我が国の状況については、例えば、世界経済フォーラムが発表した 2022 年のジェンダー・ギャップ指数において日本は 146 か国中 116 位となっており、更なる男女共同参画の取り組みが求められるところであります。

このことから、本市においては「第 3 次笠間市男女共同参画計画」の見直しを行い、中長期的な展望に立って、目指すべき社会の実現に向けた取り組みを進めることとしました。しかしながら、持続可能な社会を築くための取り組みにおいては、「男女」の性別の違いだけでなく、社会を構成する多様な人々が、それぞれ持てる個性や能力の違いを存分に発揮し、いきいきと活躍できる「ダイバーシティ」の観点が必要です。

「第 4 次笠間市男女共同参画計画」は、新たな令和の時代に即した計画とするため、「男女」という性別の枠だけにとどまらず、年齢、国籍、性的指向・性自認、障がいの有無に関すること等も含め、幅広く多様性（ダイバーシティ）が尊重され、全ての人が活躍し、幸福を感じられる包摂（インクルーシブ）社会の実現を目標として策定しました。

■ SDGs（持続可能な開発目標）

SDGsとは、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です。17のゴール・169のターゲットから構成され、地球上の「誰一人取り残さない」ことを誓っています。



■ SDGs（持続可能な開発目標）ランキング

日本は163か国中、**19位**

順位	国名	%
1	フィンランド	86.5
2	デンマーク	85.6
3	スウェーデン	85.2
4	ノルウェー	82.3
5	オーストリア	82.3
6	ドイツ	82.2
7	フランス	81.2
8	スイス	80.8
9	アイルランド	80.7
19	日本	79.6
20	ポルトガル	79.2

※Sustainable Development Report 2022 より

2022年6月に公開されたSDGsの達成度・進捗状況に関する国際レポート Sustainable Development Report 2022（持続可能な開発レポート）では、日本が163か国中19位と前回より順位を1位下げています。

達成状況として、日本は、「ジェンダー平等」「気候変動への対策」「グローバル・パートナーシップ（世界平和・環境問題など世界的問題の解決のため提携）」などの達成率が低いため、今後の課題であると考えられます。

■ 2022年の日本のSDGs 17目標別の達成度



【日本のSDGs 目標達成度と進捗】

■：緑【アイコン+上向きの矢印 (On track or maintaining SDG achievement)】

2030年までの目標達成に向けて順調な割合でスコアが増加している
／目標達成値を超えている

■：黄【アイコン+右斜め上向きの矢印 (Moderately improving)】

適度に改善している。2030年までに目標達成するために必要なペースは下回っているが、必要なペースの50%は超えている。

■：オレンジ【アイコン+右向きの矢印 (Stagnating)】

停滞している。2030年までに目標達成するために必要なペースの50%を下回っている。

■：赤【アイコン+右向きの矢印 (Stagnating)】

スコアが減少している。取り組みが悪い方向に向かっている。

■：横棒 (●) データなし

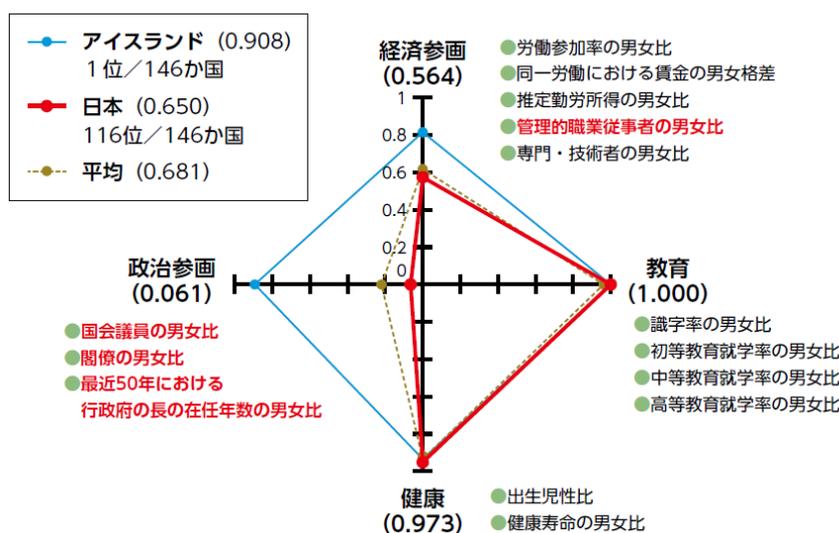
データがなし。

■ ジェンダー・ギャップ指数 (Gender Gap Index : GGI)

世界経済フォーラムが発表した2022年のジェンダー・ギャップ指数の総合順位において日本は116位(146か国中)で特に『政治』と『経済』における値が低くなっています。

特に順位の低かった経済、政治分野について、「女性版骨太の方針2022」においては「女性の経済的自立」、「女性の登用目標達成」等、政府全体として今後重点的に取り組むべき事項を定めています。

経済分野については、「女性の経済的自立」を「新しい資本主義」の中核と位置付け、男女間賃金格差に係る情報開示の義務付け、女性デジタル人材の育成、看護・介護・保育など女性が多い分野の現場で働く方々の収入の引上げ等の取組を進めています。政治分野については、2022年4月に公表した政治分野におけるハラスメント防止研修教材の積極的な活用、各議会における取組の「見える化」等の取組を通じて、男女共同参画の取組を後押ししています。



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

順位	国名	値
1	アイスランド	0.908
2	フィンランド	0.860
3	ノルウェー	0.845
4	ニュージーランド	0.841
5	スウェーデン	0.822
10	ドイツ	0.801
15	フランス	0.791
22	英国	0.780
25	カナダ	0.772
27	米国	0.769
63	イタリア	0.720
79	タイ	0.709
83	ベトナム	0.705
92	インドネシア	0.697
99	韓国	0.689
102	中国	0.682
115	ブルキナファソ	0.659
116	日本	0.650
117	モルディブ	0.648

分野	スコア	スコア変動	昨年のスコア
経済	0.564	↓	0.604
政治	0.061	—	0.061
教育	1.000	↑	0.983
健康	0.973	—	0.973

※経済、教育、保健、政治の各分野毎に各使用データをウェイト付けして総合値を算出。その分野毎総合値を単純平均してジェンダー・ギャップ指数を算出。0が完全不平等、1が完全平等。

2 計画の位置づけ

● 男女共同参画社会基本法に定める市町村計画

この計画は、「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に基づく市町村男女共同参画計画であり、笠間市における男女共同参画社会の形成を促進するための基本となる計画です。

● 笠間市総合計画の個別計画

この計画は、国の「第5次男女共同参画基本計画」及び県の「第4次茨城県男女共同参画基本計画」の方針を踏まえ、笠間市第2次総合計画との整合性を図りながら、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に促進していくための計画です。

● DV防止対策市町村基本計画

この計画は、「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」（DV防止法）第2条の3第3項に基づく配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する市町村基本計画としても位置づけます。

● 女性活躍推進のための市町村推進計画

この計画は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）第6条第2項に基づく、女性の職業生活における活躍に関する施策についての市町村推進計画としても位置付けます（該当部分は、「基本目標3 すべての女性が輝く社会づくり」）。

キラリかさまプラン(仮称) 第4次笠間市男女共同参画計画 (基本法第14条第3項・条例第8条)

DV防止法（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）
市町村基本計画

男女共同参画社会基本法
市町村男女共同参画計画

女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）
市町村推進計画

その他関連計画

国：【関連計画・第5次男女共同参画基本計画】

県：【関連計画・茨城県男女共同参画基本計画（第4次）】

市：【関連条例・笠間市男女共同参画推進条例】

市：【関連計画・笠間市第2次総合計画】

3 計画期間

本計画は、令和5年度（2023年度）から令和9年度（2027年度）までの5カ年を計画期間とします。

<計画の期間>

R3年度 (2021)	R4年度 (2022)	R5年度 (2023)	R6年度 (2024)	R7年度 (2025)	R8年度 (2026)	R9年度 (2027)	R10年度 (2028)	R11年度 (2029)	R12年度 (2030)
第5次男女共同参画基本計画(国計画) 基本認識: 令和3年度(2021)～令和12年度(2030) 施策の基本的方向及び具体的な取組: 令和3年度(2021)～令和7年度(2025)									
茨城県男女共同参画基本計画 (第4次) 令和3年度(2021)～令和7年度(2025)									
第3次笠間市 男女共同参画 計画		キラリかさまプラン(仮称) 第4次笠間市男女共同参画計画 令和5年度(2023)～令和9年度(2027)							

4 計画の基本理念

本計画は、「笠間市男女共同参画推進条例」に基づき以下の5つを基本理念として掲げ、男女共同参画社会の実現に向けた施策の推進を図ります。

1 男女の人権の尊重と平等の確保

男女の差別をなくし、一人ひとりの能力を發揮できる機会を確保するとともに、お互いの性を尊重しながら、生涯にわたる健康と権利を確保する必要があります。

2 性別にかかわらず多様な生き方を選択できる社会づくり

固定的な役割分担意識にとらわれず、男女が自立した個人として多様な活動や生き方ができるように、社会の制度や慣行のあり方を考える必要があります。

3 男女が社会の対等な構成員として共同して参画する機会の確保

男女が、社会の対等な構成員として、あらゆる分野における意思決定の場に、平等な立場で共同して参画する機会を確保する必要があります。

4 家庭生活における役割の共有と職場・地域活動との両立支援

家族を構成する男女が家庭の重要性を認識し、相互の協力と社会の支援のもとに、家族としての役割を果たしながら、仕事や地域活動等が両立できるようにする必要があります。

5 国際的協調のもとにおける男女共同参画の推進

国際社会におけるさまざまな取組みを考慮し、国際的な視点を持って男女共同参画の施策を推進する必要があります。

5 笠間市が目指す将来の姿

基本理念に基づいた男女共同参画社会が推進された笠間市の将来の姿として、家庭生活、職業生活、地域社会において、以下のような姿を目指していきます。

【笠間市が目指す将来の姿】

「ダイバーシティ&インクルージョン社会」の実現

1 家庭生活においては、

- 性別による固定的役割分担意識が解消されます。
- 家事、育児、介護など生活の場面において、家族が互いに分担・協力し合います。
- 一人ひとりがお互いを尊重しあい、心身ともに安心して暮らせます。

2 職業生活においては、

- 性差による不当な差別や、職場における固定的役割分担意識が解消されます。
- 性別・国籍・障がいの有無などにかかわらず、その人の多様性を認め合い、個々の意欲と能力が十分に発揮されます。
- ワーク・ライフ・バランスに配慮した充実した職場環境を実現します。

3 地域社会においては、

- 社会におけるあらゆる場面で、一人ひとりが能力を発揮し活躍します。
- 多様性を尊重し、誰もが孤立することなく、安心・安全に暮らせます。
- 一人ひとりの個性を認め合い、多様な視点を持った、創造性豊かな地域社会を実現します。

6 笠間市の現状と課題

(1) 少子高齢化と人口減少

■ 人口の推移（3区分）

笠間市の令和2年10月1日現在の総人口は72,294人（世帯数28,871世帯）となっており、近年減少傾向にあります。年齢別では、15歳未満の年少人口及び15歳～64歳までの生産年齢人口は減少していますが、65歳以上の高齢者人口は増加しており少子高齢化が年々進行しています。

また、令和2年には生産年齢にある人が1.7人で65歳以上1人を支えていることになり、この数値は、全国の2.1人、茨城県の2.0人を下回る数値になっています。

【総人口及び年齢3区分の人口推移】

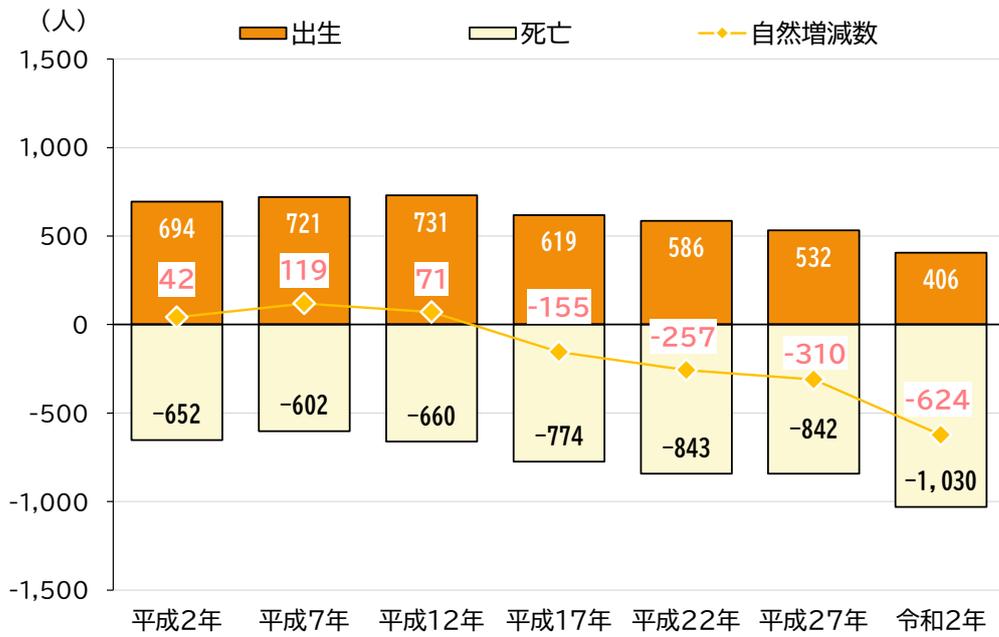


※国勢調査（総数は年齢不詳を含む）

■ 自然増減、社会増減の推移

自然動態（出生・死亡による人口動態）は、平成7年以降マイナスで推移しており、令和2年は624人のマイナスとなっています。

【出生数及び死亡数の推移】



※令和2年国勢調査

社会動態（転入・転出による人口動態）は、平成12年以降マイナスで推移していたが、令和2年は平成27年より175人のプラスとなっております。

【転入者数及び転出者数の推移】

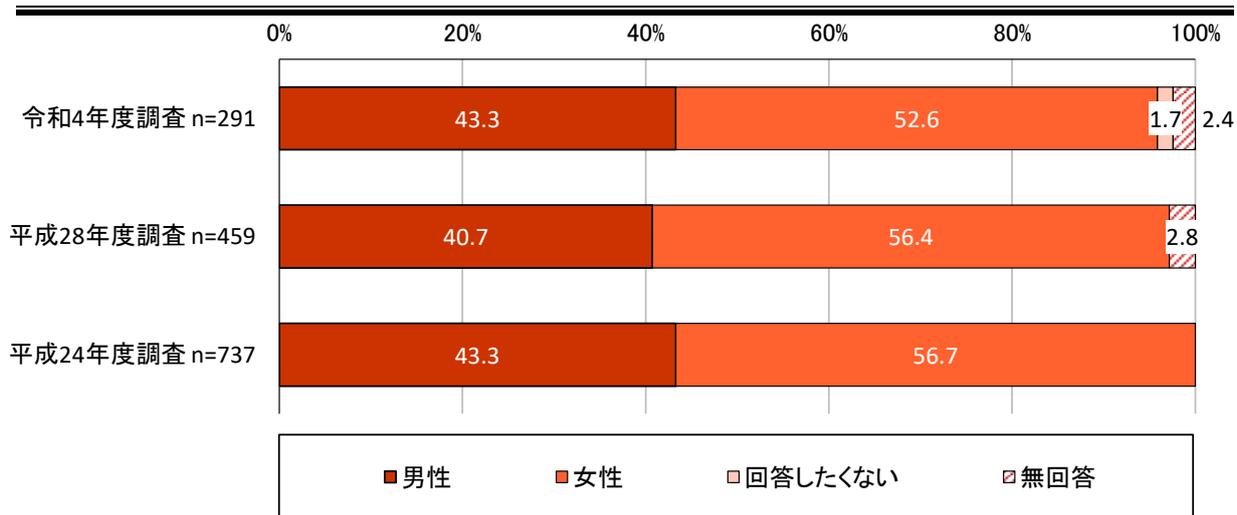


※令和2年国勢調査

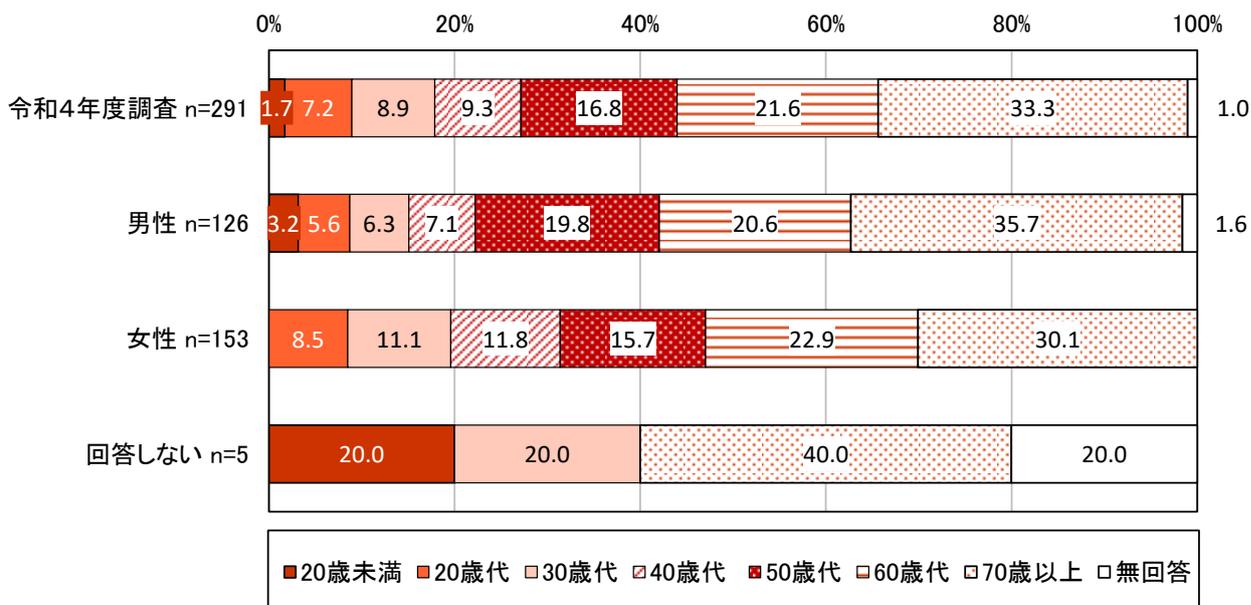
(2)令和4年市民意識調査の結果

調査対象：笠間市内に住む18歳以上の男女対象者数：1,000人
 調査方法：郵送・オンラインによる配布、回収
 調査期間：令和4年7月15日～8月1日 回収数：291人（回収率29.1%）

性別

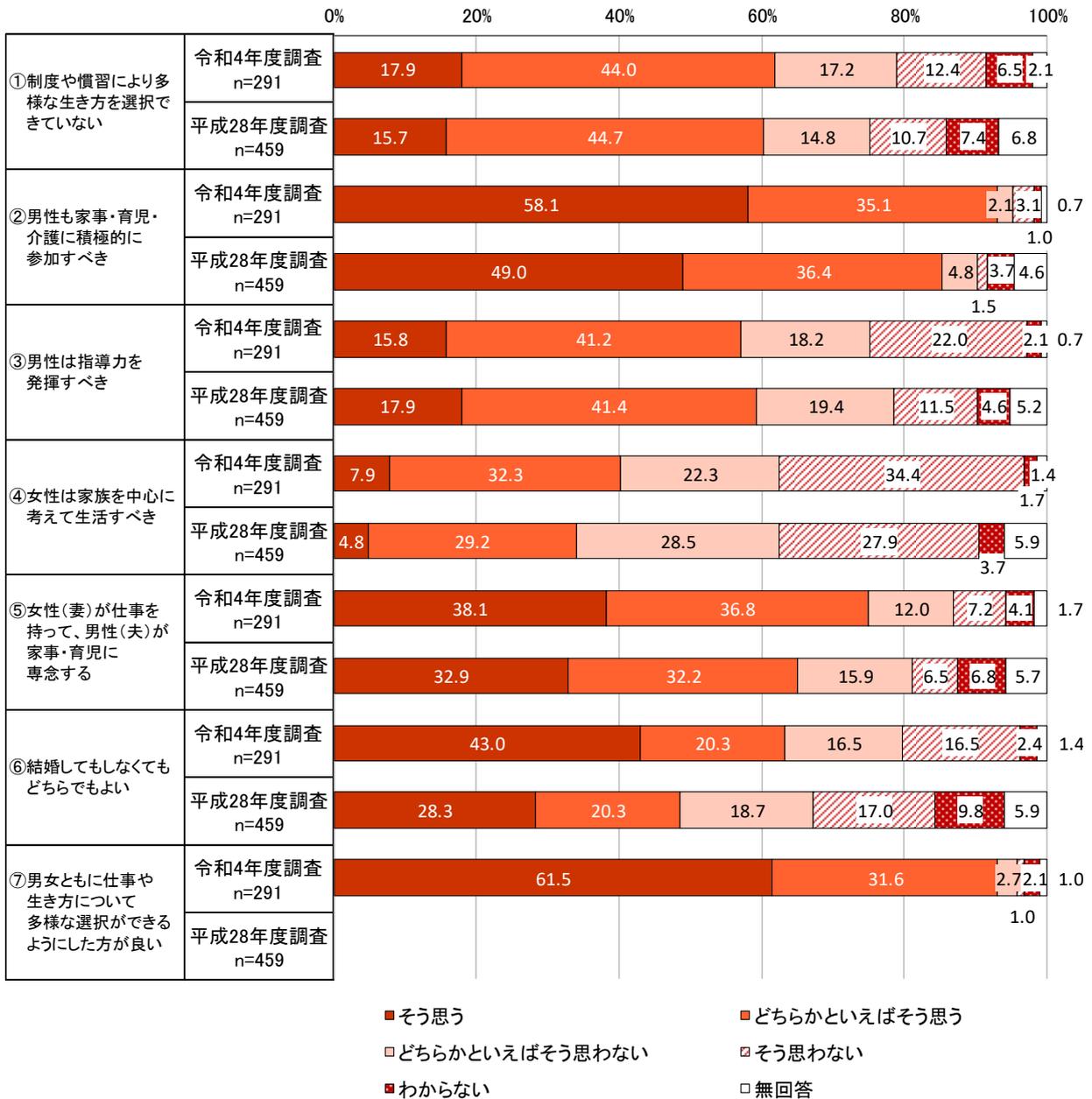


年齢



【家庭生活に関する状況】

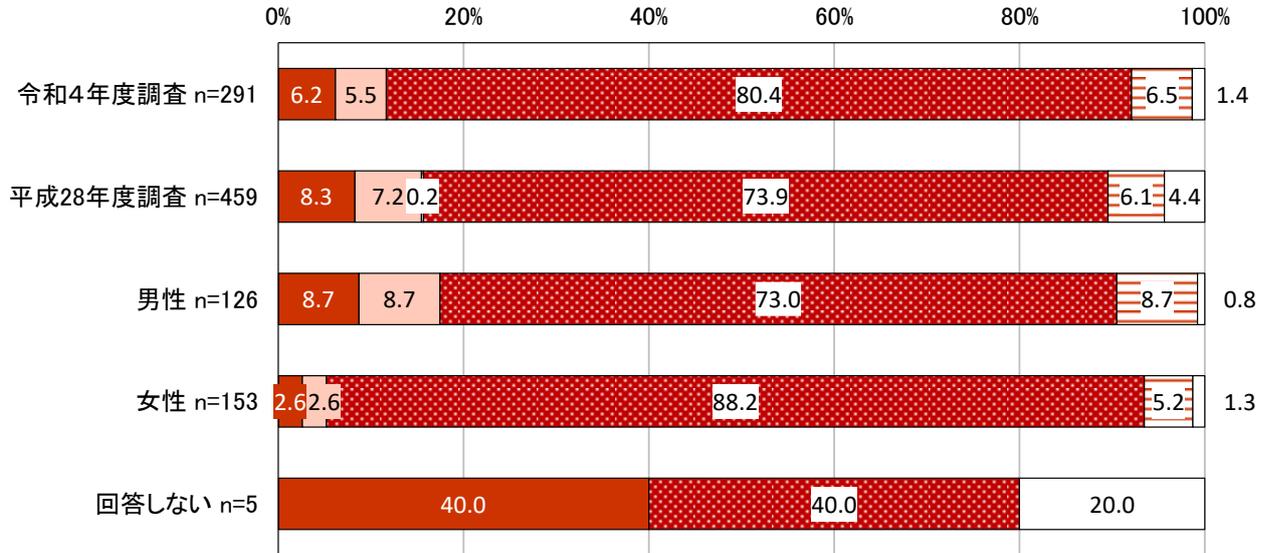
男女の生き方や価値観などに関する考え



「そう思う」割合は、「③男性は指導力を発揮すべき」を除いて全体的に過去調査より増加傾向となっています。

特に、今回調査から追加された「⑦男女ともに仕事や生き方について多様な選択ができるようにした方がよい」は、「そう思う」の割合がすべての項目の中で最も高くなっているため、仕事や生き方について多様な選択ができる取組みを進めることが重要です。

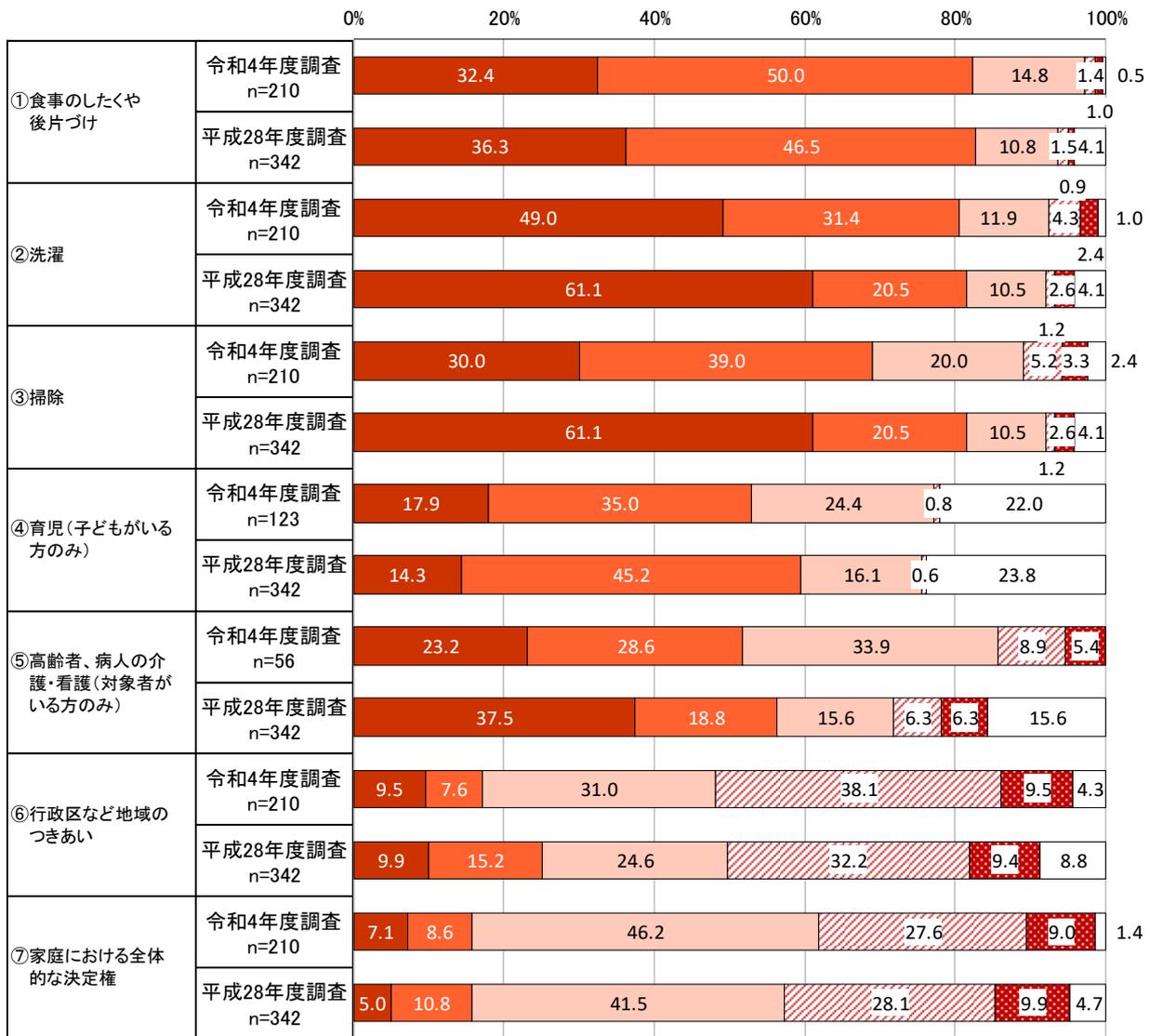
男女の役割分担のあり方についての考え



- 男性は仕事、女性は家事・育児をする
- 女性は仕事、男性は家事・育児をする
- 男女ともに仕事をし、家事・育児は主に女性が行う
- 男女ともに仕事をし、家事・育児は主に男性が行う
- 男女ともに仕事をし、家事・育児も分担する
- その他
- 無回答

多くの人が「男女ともに仕事をし、家事・育児も分担する」が理想のあり方だと考えています。市民が潜在的に「男女で」という意識を持っていることから、対策を講じていくことにより、理想像に近づけていく余地は十分にあると考えられます。

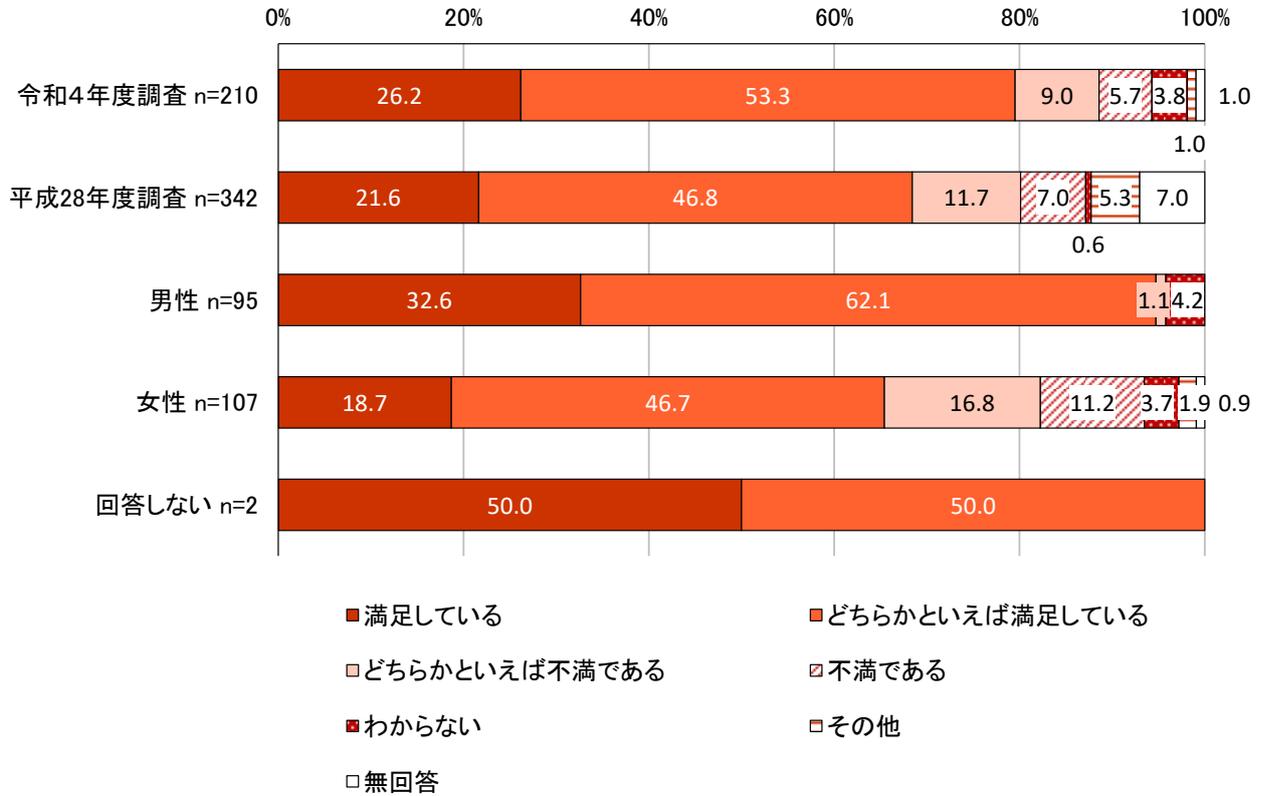
■ 配偶者・パートナー間の役割分担について



- すべて妻(女性)が担当している
- 主に妻(女性)が担当し夫(男性)は手伝う程度
- 平等に分担している
- 主に夫(男性)が担当し妻(女性)は手伝う程度
- すべて夫(男性)が担当している
- 無回答

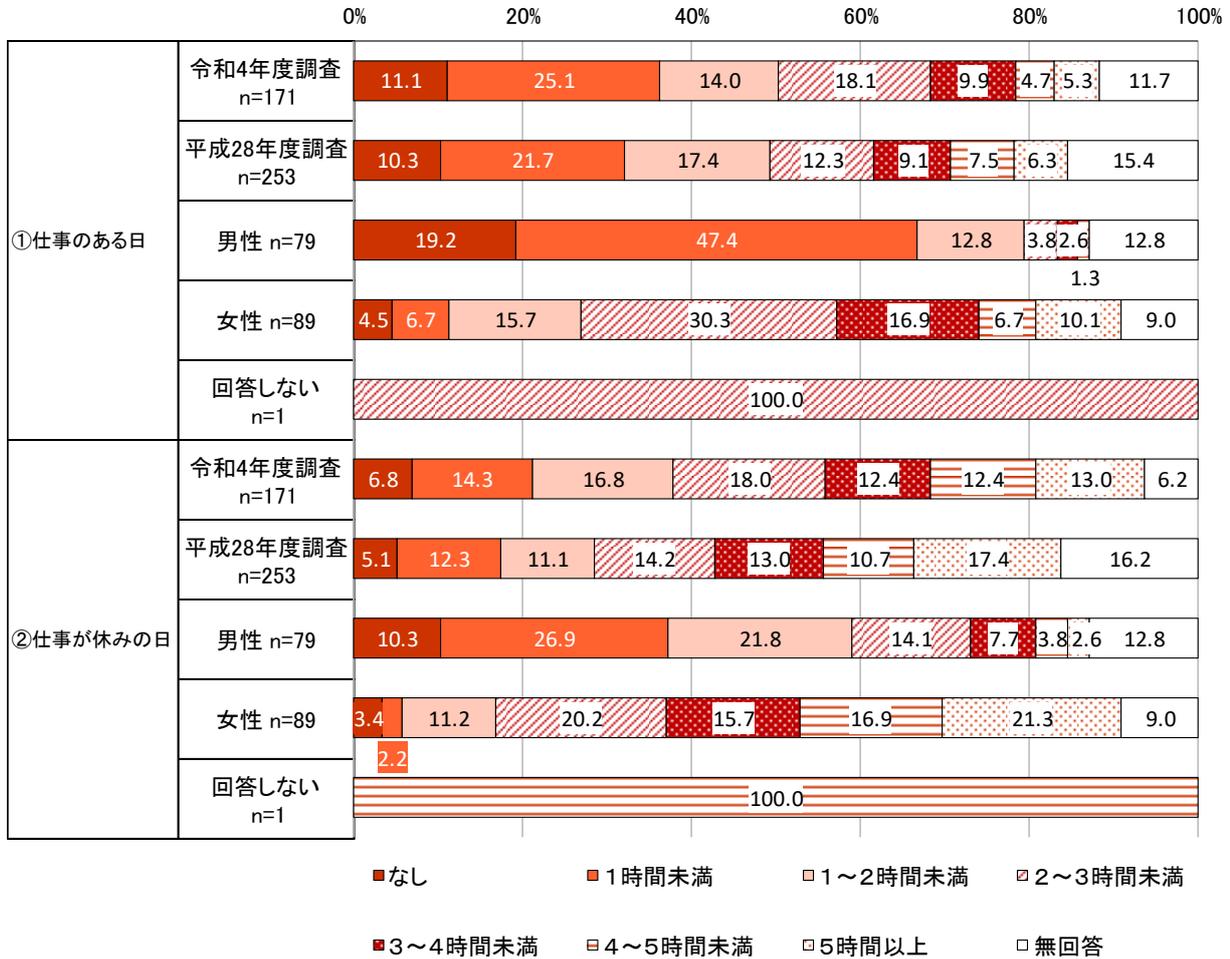
男女の役割分担は、前回調査と比較して「食事のしたくや後片づけ」「洗濯」「掃除」「高齢者、病人の介護・看護(対象者がいる方のみ)」が「すべて妻(女性)が担当」の割合が減少し、「主に妻(女性)が担当し夫(男性)は手伝う程度」と「平等に分担」の割合が増加している傾向があり、暮らしの中で、家事等については、平等に進んでいると考えられます。

■ 家庭内の夫婦・パートナーとの役割分担についての満足度



家庭内の役割分担の満足度は男女で差が出ているが、前回調査から『満足している』（満足している+どちらかといえば満足している）の割合が高くなっているため、市民の家庭での役割分担が理想像に近づけていると考えられます。

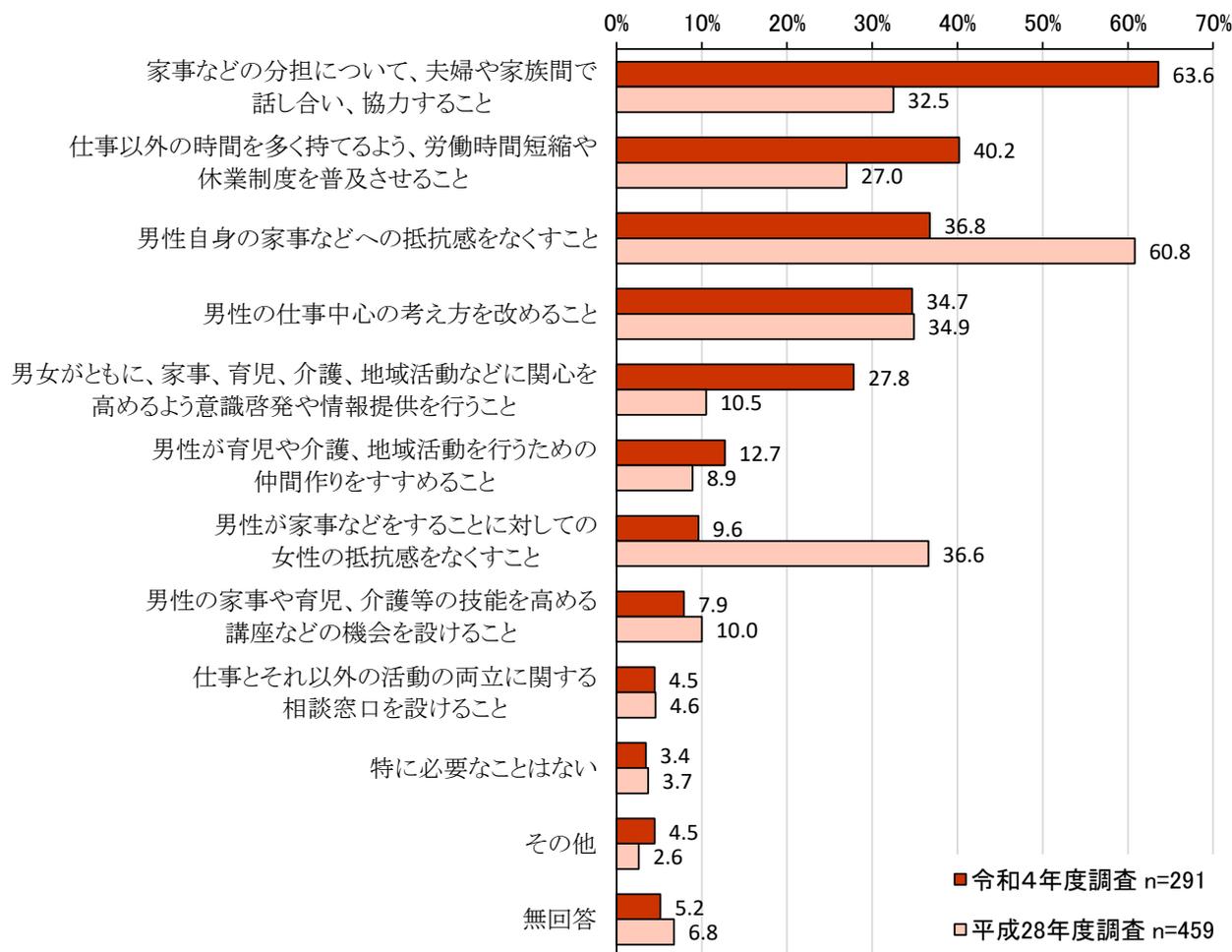
■ 1日のうち、家事に要する平均時間



仕事の有無にかかわらず、家事に要する平均時間は女性の方が長くなっており、家庭内の役割分担が不平等であることが読み取れます。

しかし、前回調査と比較して、②仕事が休みの日は、女性の家事に要する時間が短縮化されている傾向があります。その要因としては、男性の約4割の方が、家事に要する平均時間を1時間以上確保していることが考えられます、今後、男性が家事などの時間を十分に確保できるよう、ワーク・ライフ・バランスを意識していくことが重要です。

■ 家事、育児、介護、地域活動に積極的に参画していくために必要だと思うことについて



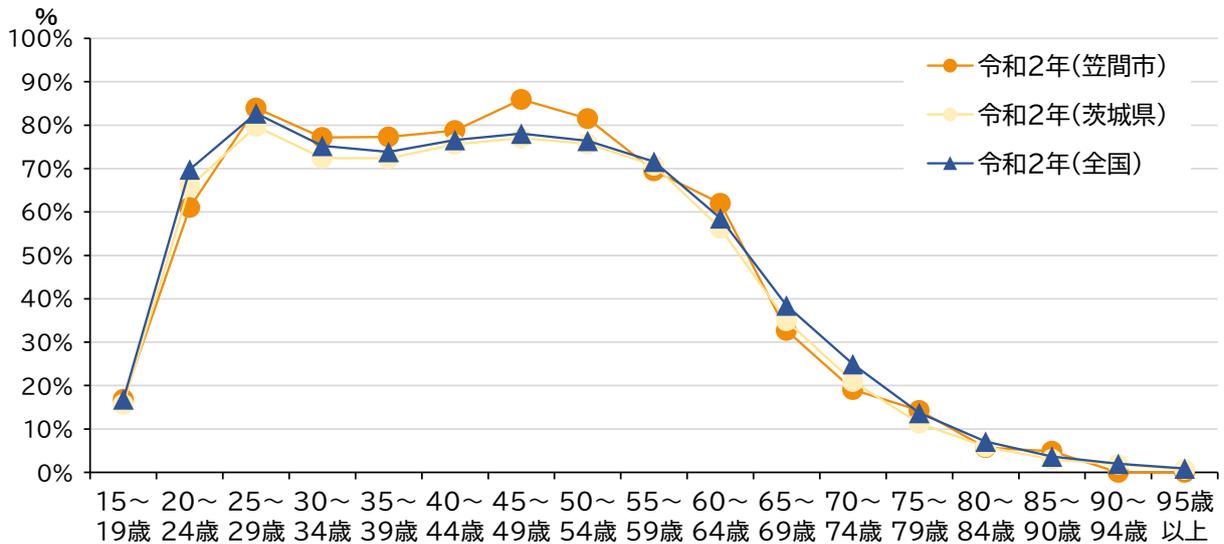
「家事などの分担について、夫婦や家族間で話し合い、協力すること」が特に多くなっており、前回調査の結果から市民の意識が変わってきていることが読み取れます。男性自身の抵抗感が緩和されてきていることから、今後は実際に協力しあっていくための支援を行っていくことが求められます。

【職業生活に関する状況】 修正前

男女別就業率

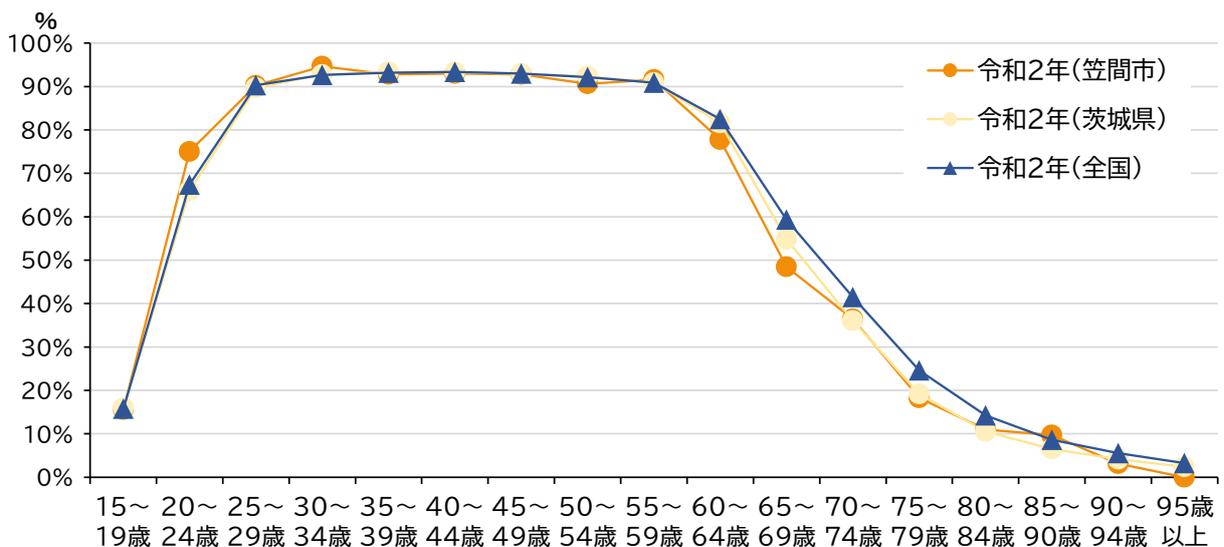
女性の年齢階層別の就業率は、30歳代で低下し40歳代以降に再び上昇する「M字カーブ」となっています。出産・育児により就労を中断し、その後再就職する女性が多いことを示しています。全国及び茨城県と比較して結婚・出産後も働く女性が多い状況ですが、M字カーブの解消には至っていません。

【年齢階級別労働力率_女性】



※令和2年国勢調査より

【年齢階級別労働力率_男性】



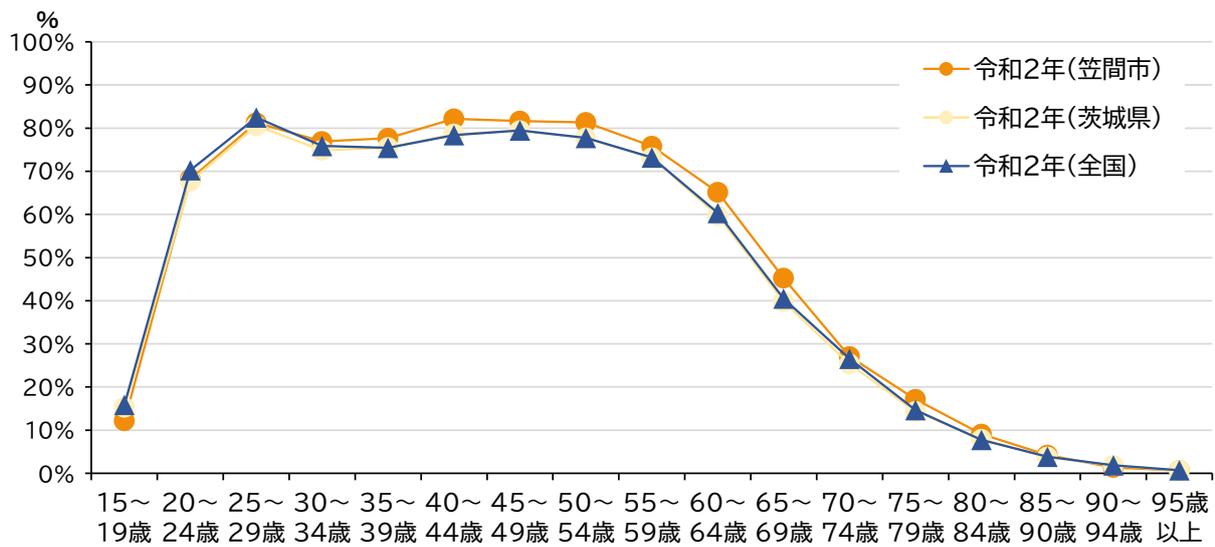
※令和2年国勢調査より

【職業生活に関する状況】 修正後

男女別就業率

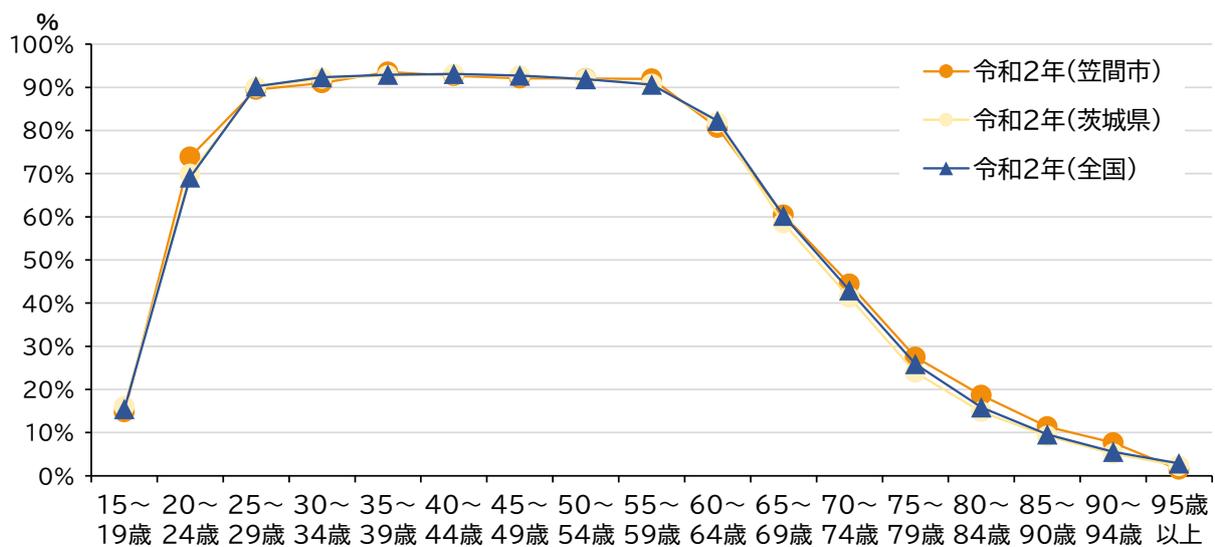
女性の年齢階層別の就業率は、30歳代で低下し40歳代以降に再び上昇する「M字カーブ」となっています。出産・育児により就労を中断し、その後再就職する女性が多いことを示しています。全国及び茨城県と比較して結婚・出産後も働く女性が多い状況ですが、M字カーブの解消には至っていません。

【年齢階層別就業率_女性】



※令和2年国勢調査より

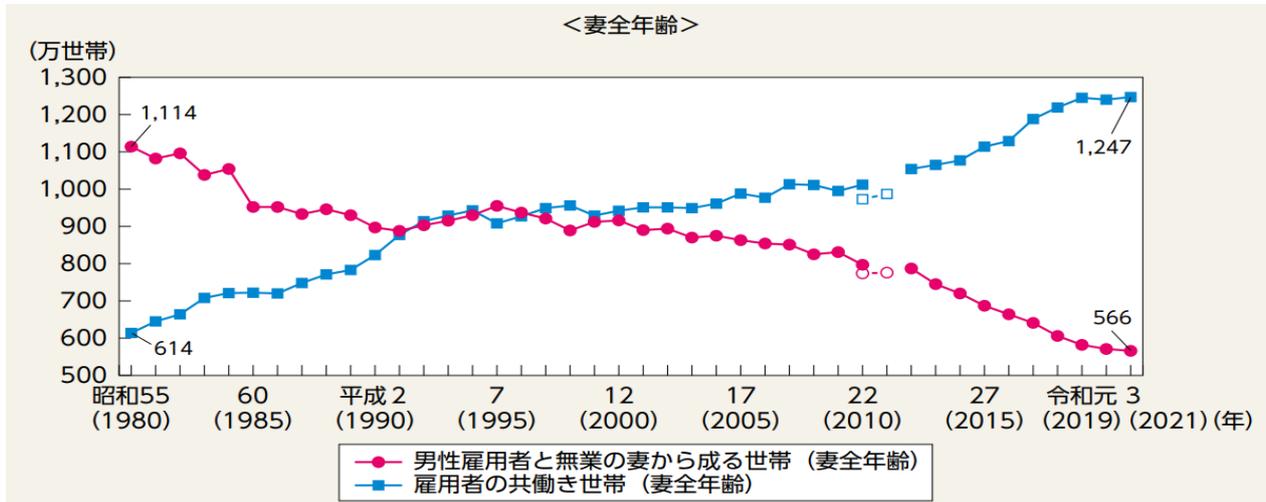
【年齢階層別就業率_男性】



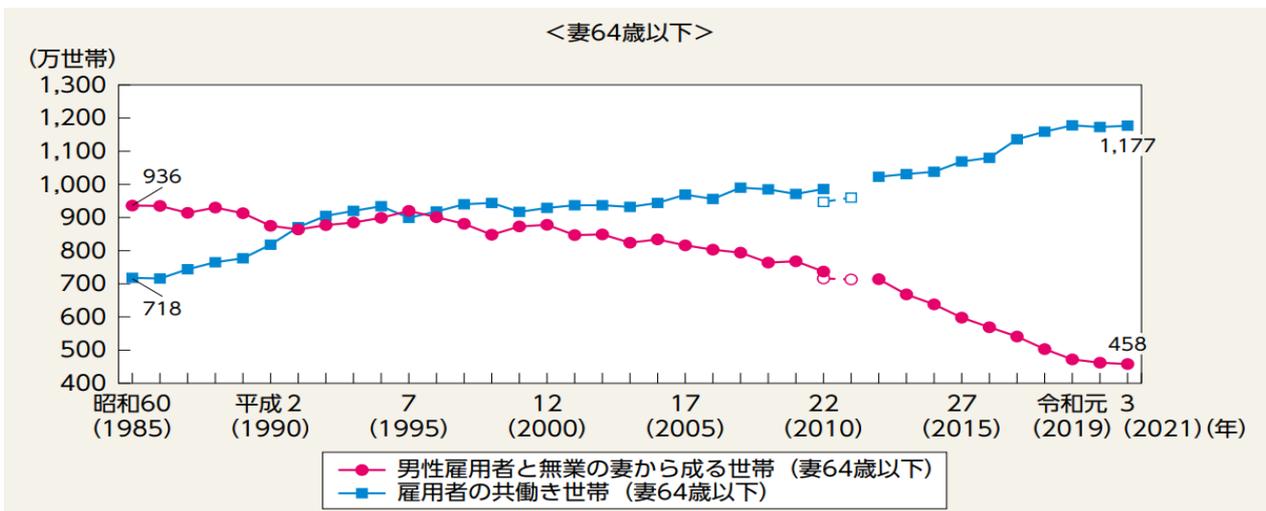
※令和2年国勢調査より

■ 共働き世帯の推移（国）

国全体での共働き世帯は増加傾向であり、男性雇用者と無業の妻から成る世帯（いわゆるサラリーマンの夫と専業主婦の世帯）は減少傾向となっています。



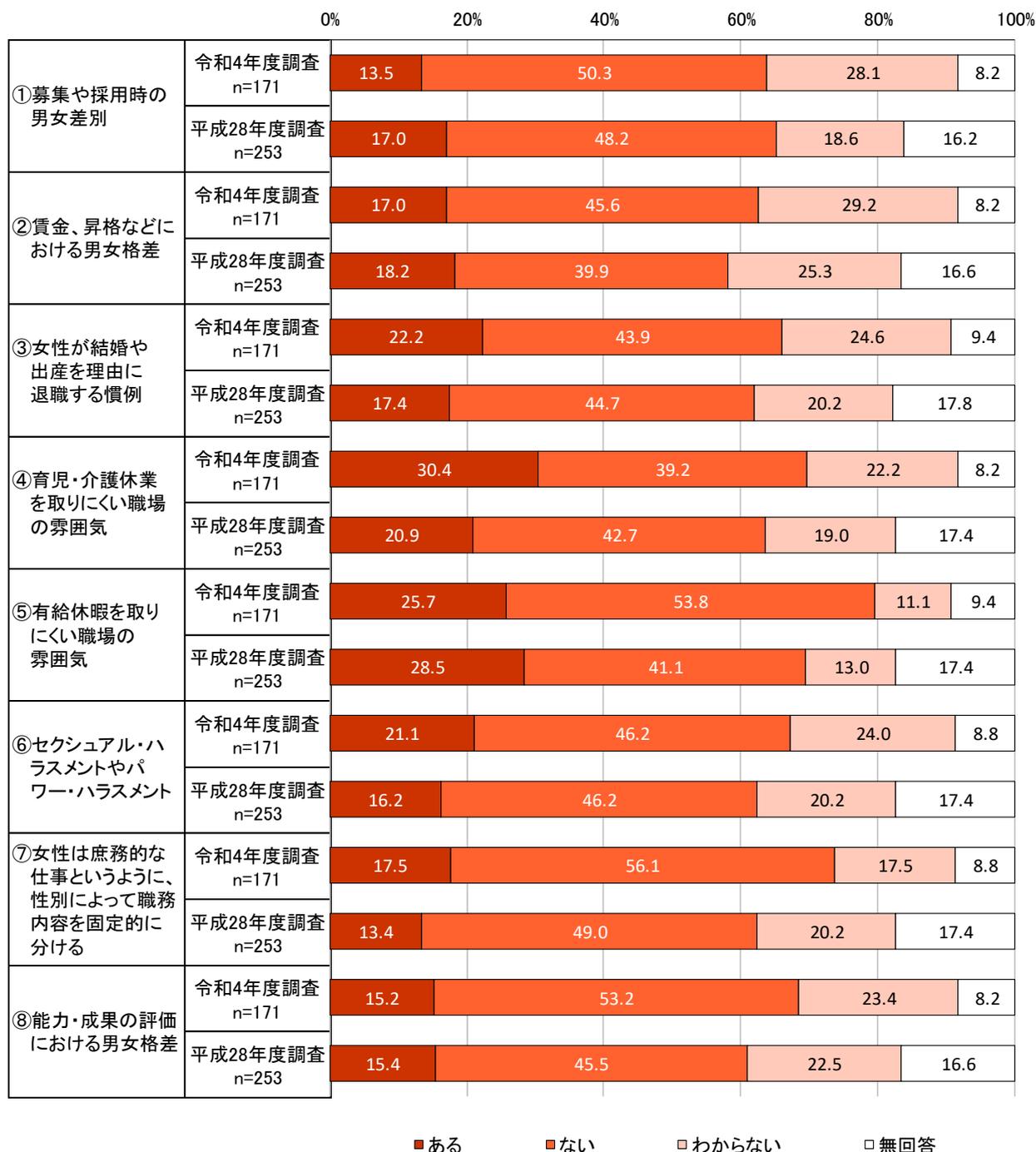
- （備考）1. 昭和55（1980）年から平成13（2001）年までは総務庁「労働力調査特別調査」（各年2月。ただし、昭和55（1980）年から57（1982）年は各年3月。）、平成14（2002）年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」より作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査（詳細集計）」とは、調査方法、調査月等が相違することから、時系列比較には注意を要する。
2. 「男性雇用者と無業の妻から成る世帯」とは、平成29（2017）年までは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び完全失業者）の世帯。平成30（2018）年以降は、就業状態の分類区分の変更に伴い、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び失業者）の世帯。
3. 「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林業雇用者（非正規の職員・従業員を含む）の世帯。
4. 平成22（2010）年及び23（2011）年の値（白抜き表示）は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。



- （備考）1. 昭和60（1985）年から平成13（2001）年までは総務庁「労働力調査特別調査」（各年2月）、平成14（2002）年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」より作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査（詳細集計）」とは、調査方法、調査月等が相違することから、時系列比較には注意を要する。
2. 「男性雇用者と無業の妻から成る世帯」とは、平成29（2017）年までは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び完全失業者）かつ妻が64歳以下の世帯。平成30（2018）年以降は、就業状態の分類区分の変更に伴い、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び失業者）かつ妻が64歳以下の世帯。
3. 「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林業雇用者（非正規の職員・従業員を含む）かつ妻が64歳以下の世帯。
4. 平成22（2010）年及び23（2011）年の値（白抜き表示）は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

※男女共同参画白書（令和4年版）

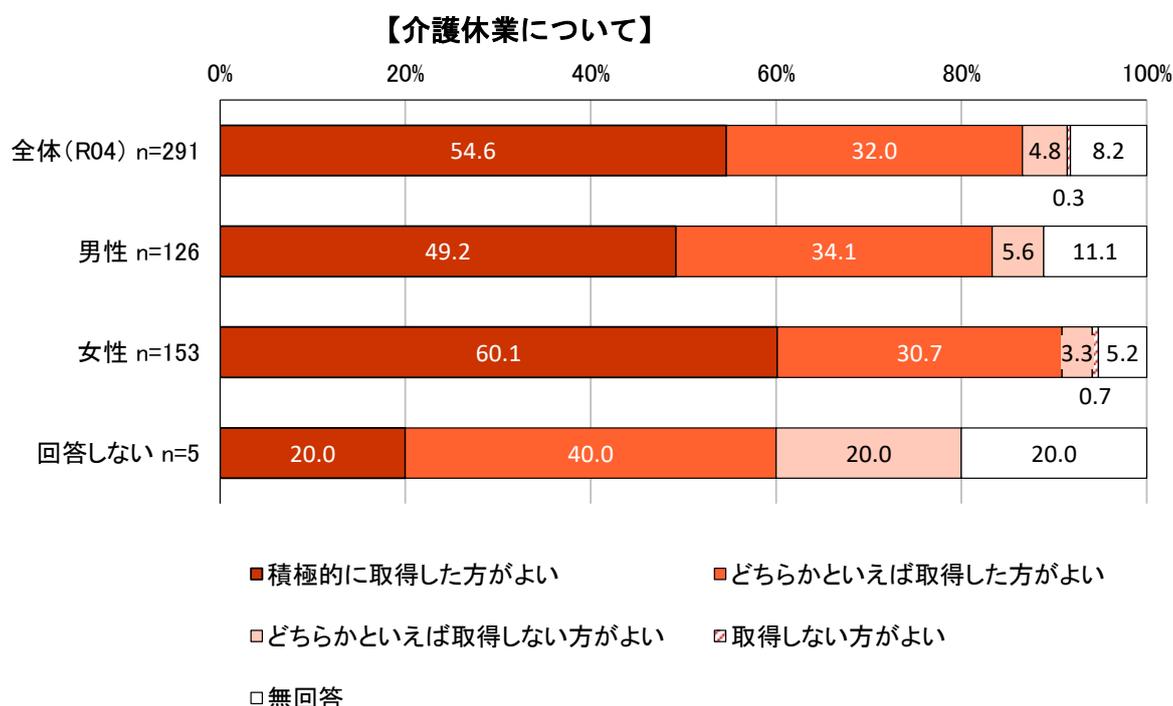
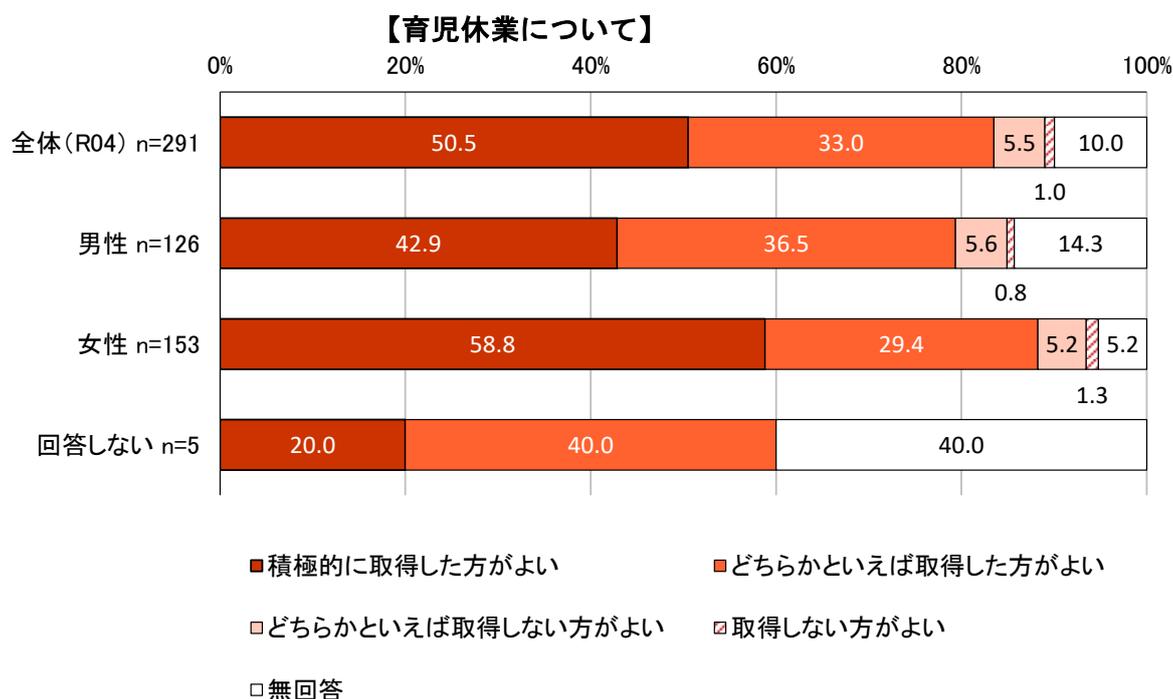
■ 職場内での意識について



現在の職場では、「育児・介護休業を取りにくい職場の雰囲気」「有給休暇を取りにくい職場の雰囲気」があると思っている人が多く、有給休暇や育児・介護休業制度を利用しやすい職場環境づくりを促進する必要があると考えられます。

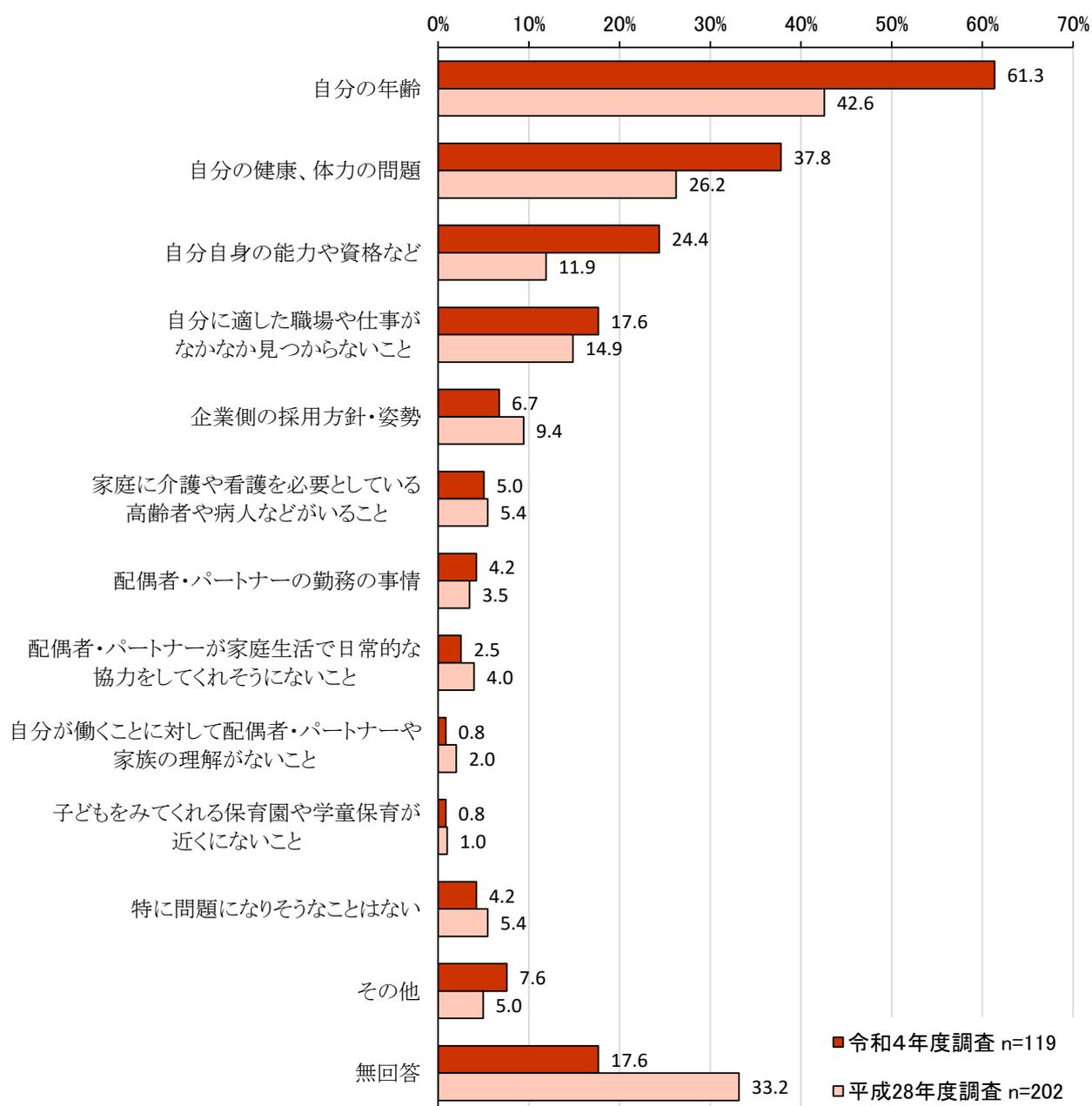
また、前回調査結果と比較すると、全体的に職場内での有給休暇を取りにくい割合が減少しているが、育児・介護休業を取得しにくい割合が増加していることから、長期的な休業を取りづらい職場環境となっていることが読み取れます。

■ 男性が育児休業や介護休業を取得することについて



「積極的に取得した方がよい」割合は、全体では「育児休業」「介護休業」ともに半数の回答結果となっているが、男女別での結果では、それぞれ女性の割合が高くなっていることから、休業制度の普及に向けてより周知・啓発活動が必要であると考えられます。

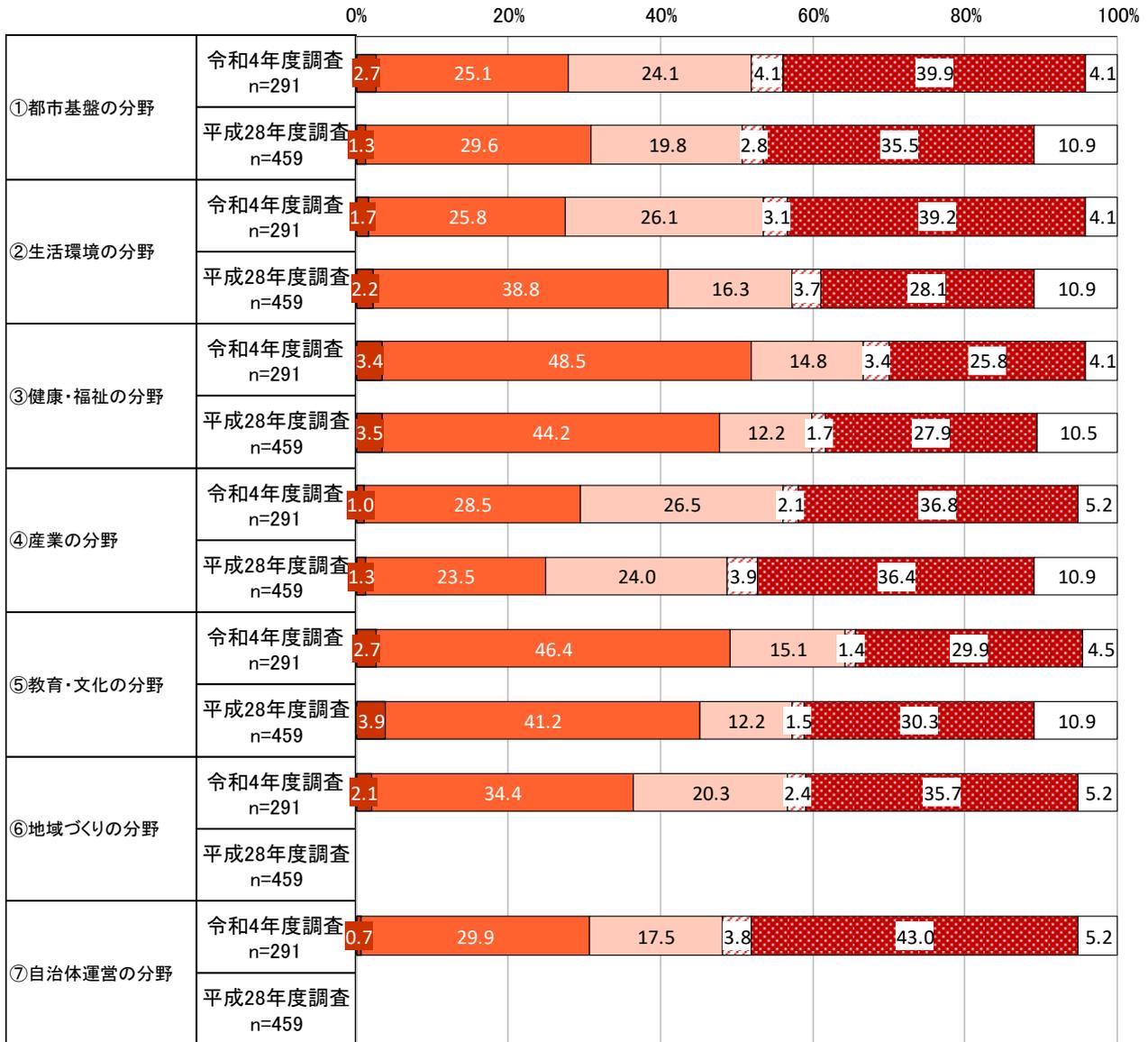
■ 今後、就職を考える上で問題になりそうなこと



現在働いていないと答えた方に聞いたところ、今後就職を考える上での問題について、「自分の年齢」が約6割で特に多く、再就職支援など事業所での制度の充実が求められています。

【地域活動における状況】

■ 笠間市の市政分野において、男女共同参画の視点が十分に反映されていると思うか

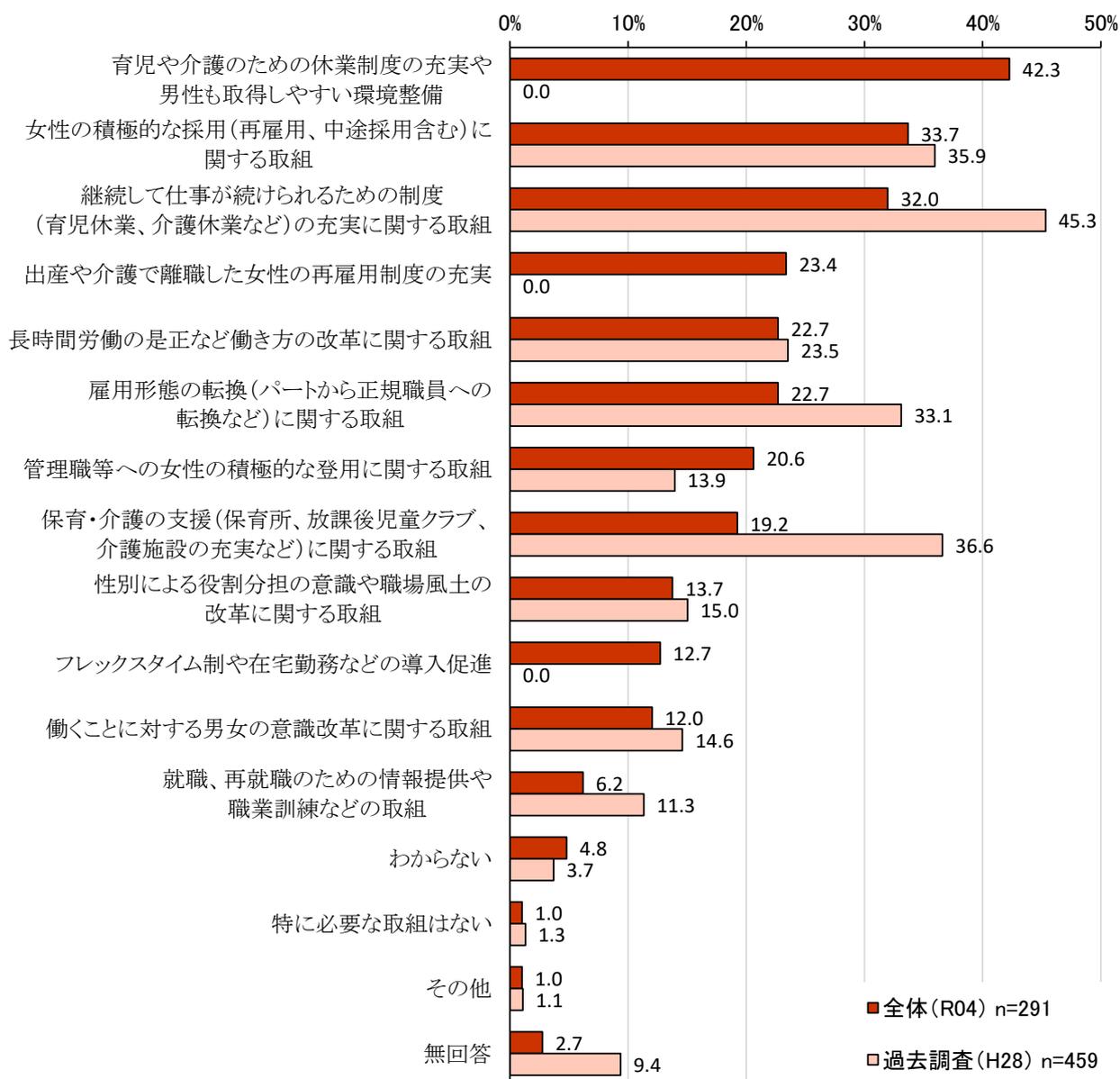


■ 十分に生かされている
 ■ ある程度生かされている
 ■ あまり生かされていない
■ そう思わない
 ■ 全く生かされていない
 □ わからない

※⑥地域づくりと⑦自治体運営の分野については、総合計画の分野区分が変更されたため、今回調査からの新規項目となります。

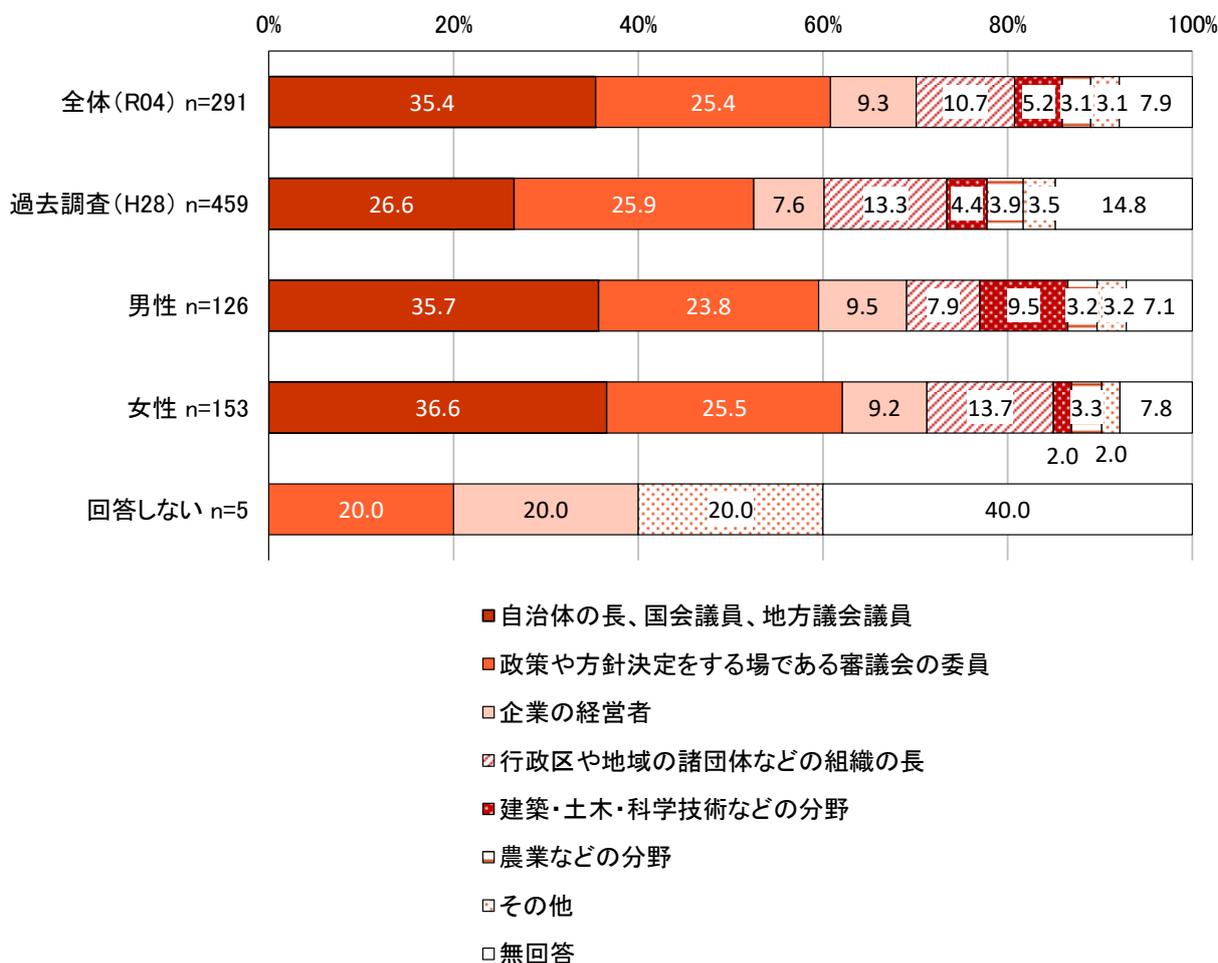
前回調査との比較で分野ごとに変化が分かれており、③健康・福祉、④産業、⑤教育・文化の分野では「生かされている」の割合が増加している一方、①都市基盤、②生活環境の分野では、「生かされている」の割合が減少しているため、今後の市政分野については、男女共同参画の視点を取り入れた生活環境分野での整備をより進める必要があります。

■ 社会における女性活躍を推進するために必要な取組



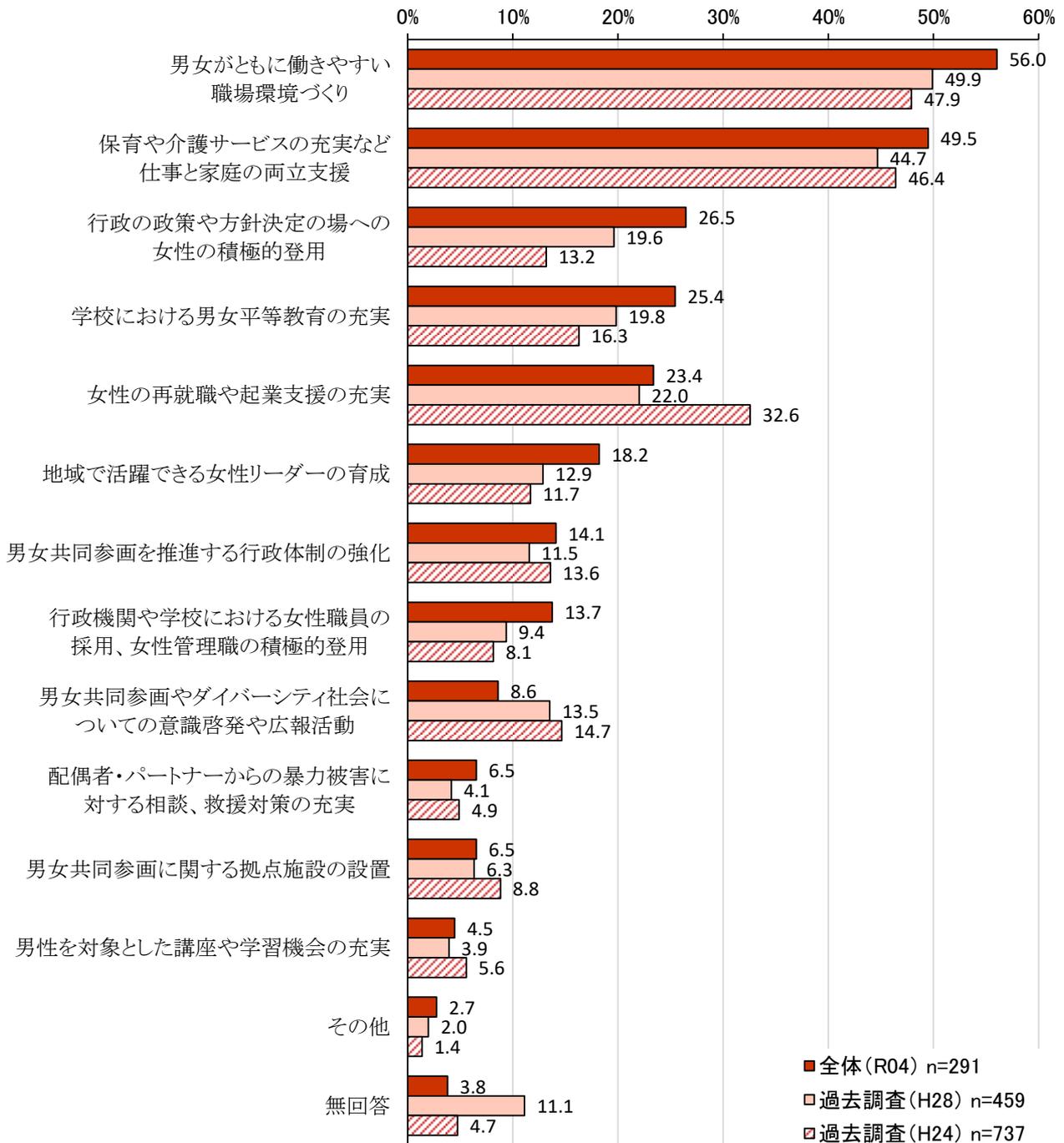
今回調査から追加している選択肢「育児や介護のための休業制度の充実や男性も取得しやすい環境整備」の回答結果が最も高くなってきていることから、今後女性活躍を推進していく上で、子育てや介護といった現実的な課題との両立のためにも、職場での「意識改革」や「環境づくり」を整備していく必要が急務であると考えられます。

■ 今後、女性の進出や登用が必要になると思う分野



今後、特に女性の参画が進むべき分野としては、「国・県・市町村議会の議員」、「政策や方針決定をする場である審議会の委員」が前回調査から続いて高くなっており、前回調査よりも政治分野の女性の進出・登用が求められていると考えられます。

■ 男女共同参画社会の実現に向けて市が力を入れたらよいと思うもの



前回調査と同様の回答結果となっていますが、全体的に選択肢ごとの割合が高くなってきており、男女共同参画の実現に向けて何に力を入れたらよいのか意識している傾向がみられます。

また、意識啓発や広報活動の回答割合が低い要因として、市民の男女共同参画への理解が浸透してきているともいえます。今後も、男女共同参画の啓発及び促進が重要であると推察されます。

(3)今後の課題(検討中)

■ 課題1 男女共同参画に関する理解の促進

■ 課題2 生涯を通して健康で暮らせる環境の整備

■ 課題3 女性活躍と働き方改革

■ 課題4 ダイバーシティ&インクルージョンの実現・包摂社会の実現(案)

第2章 計画の内容

- 1 基本目標
- 2 重点的に推進する視点
- 3 計画の体系

基本目標1

男女共同参画社会の実現に向けた意識づくり

基本目標2

だれもが安心して健康に暮らせるまちづくり

基本目標3

すべての女性が輝く社会づくり

基本目標4

ダイバーシティ社会の実現

第2章 計画の内容

1 基本目標(検討中)

男女を取り巻く社会情勢や意識の変化、第3次計画の進捗状況の検証などを踏まえ、男女共同参画社会の実現を目指していくため、第4次計画では以下の4つの基本目標を設定します。

(1)男女共同参画社会の実現に向けた意識づくり

(2)だれもが安心して健康に暮らせるまちづくり

(3)すべての女性が輝く社会づくり

(4)ダイバーシティ社会の実現

2 重点的に推進する視点(検討中)

基本計画に掲げた成果目標を着実に達成するため、国や県の考え方などを踏まえて次の4つの視点を掲げ取り組んでいきます。

(1)固定的性別役割分担意識の解消に向けた啓発

(2)女性の活躍と社会への参画促進

(3)仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進

(4)男女間におけるあらゆる暴力の根絶

(5)多様性を認め合える社会の醸成

本計画と関連のあるSDGsの目標

目標		内容	関連する基本目標	
【貧困】	 <p>1 貧困をなくそう</p>	あらゆる場所あらゆる形態の貧困を終わらせる	2	
【保健】	 <p>3 すべての人に健康と福祉を</p>	あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を促進する	1	2
			3	4
【教育】	 <p>4 質の高い教育をみんなに</p>	すべての人に包摂的かつ公 正な質の高い教育を確保し、生涯学習の機会を促進する	2	4
【ジェンダー】	 <p>5 ジェンダー平等を實現しよう</p>	ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児のエンパワーメントを行う	1	2
			3	4
【経済成長と雇用】	 <p>8 働きがいも経済成長も</p>	包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用（ディーセント・ワーク）を促進する	3	4
【不平等】	 <p>10 人や国の不平等をなくそう</p>	国内及び各国家間の不平等を是正する	1	2
			3	4
【持続可能な都市】	 <p>11 住み続けられるまちづくりを</p>	包摂的で安全かつ強靱（レジリエント）で持続可能な都市及び人間居住を実現する	4	
【平和】	 <p>16 平和と公正をすべての人に</p>	持続可能な開発のための平和で包摂的な社会を促進し、すべての人々に司法へのアクセスを提供し、あらゆるレベルにおいて効果的で説明責任のある包摂的な制度を構築する	1	2
			4	
【実施手段】	 <p>17 パートナーシップで目標を達成しよう</p>	持続可能な開発のための実施手段を強化し、グローバル・パートナーシップを活性化する	4	

3 計画の体系(検討中)

基本目標	施策名	取組み名
【基本目標1】 男女共同参画社会の実現に向けた意識づくり 	1 男女共同参画の意識啓発と情報提供	1 男女共同参画社会の実現に向けた意識啓発 2 男女共同参画推進に関する情報提供
	2 あらゆる場での男女共同参画意識の醸成	1 男性の理解促進・意識啓発事業 2 男性の子育てや介護、地域活動への参画支援 3 子どものころからの男女共同参画教育の充実
【基本目標2】 だれもが安心して健康に暮らせるまちづくり 	1 男女間におけるあらゆる暴力の根絶と人権の尊重	1 暴力の根絶に向けた意識啓発 2 被害者の保護及び自立に向けた支援
	2 各種ハラスメントの防止	1 セクシュアル・ハラスメント等防止対策の推進 2 相談体制の整備
	3 生涯を通じたところと身体の健康づくりの推進	1 女性の健康支援 2 妊娠・出産・育児等への正しい知識の普及・啓発事業
	4 安心して暮らせるまちづくりの実現	1 防災・消防分野における男女共同参画の促進 2 生活上の困難に対する支援
【基本目標3】 すべての女性が輝く社会づくり 	1 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進	1 ワーク・ライフ・バランスの意識定着と環境整備 2 仕事と子育て、介護との両立支援の推進 3 働き方改革の推進
	2 政策・方針決定過程への女性の参画	1 審議会等における女性委員の参画促進 2 女性人材バンク登録制度
	3 女性の職業生活における活躍支援	1 女性の人材育成 2 女性の就業支援
【基本目標4】 ダイバーシティ社会の実現 	1 ダイバーシティ意識の醸成	1 ダイバーシティ社会に関する情報発信 2 ダイバーシティ意識啓発の充実
	2 生活環境・職場環境の整備	1 生活環境の整備 2 職場環境の整備
	3 広い視野、多様な価値観を持つ人の育成	1 人財の育成 2 多文化共生の推進

基本目標1 男女共同参画社会の実現に向けた意識づくり

これまで、男女共同参画を推進するさまざまな取り組みが進められ、法制度の整備も進んできたものの、人々の意識の中に長い時間をかけて形成された固定的な性別役割分担やそれに基づく社会的な制度や慣習は依然として根強く残っています。長年の積み重ねの中で作られてきたこれらの意識を変えていくためには、幼少期から人権尊重や男女の相互理解、多様な価値観を認め合うダイバーシティへの理解を基盤とした男女共同参画について理解を深めることが重要です。

令和4年の市民意識調査では、社会全体における男女の地位の平等感について、『男性の方が優遇されている』（男性の方が非常に優遇されている+どちらかといえば男性の方が優遇されている）と回答した人の割合は61.6%である一方、「平等」と回答した人の割合は17.5%に過ぎません。

背景には、働き方・暮らし方の根底に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、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）があることが挙げられます。このような意識や固定観念は幼少のころから長年にわたり形成されてきており、女性・男性のいずれにも存在するため、子どもをはじめさまざまな世代で男女双方の意識を変えていく取り組みが必要です。

■ 関連するSDGs



◆男女の地位が平等と思う人の割合について

	男性の方が非常に優遇されている	どちらかといえば男性の方が優遇されている	平等である	どちらかといえば女性の方が優遇されている	女性の方が非常に優遇されている	わからない	無回答
家庭生活	11.0%	42.3%	17.5%	9.6%	3.4%	11.0%	5.2%
職場	7.2%	43.3%	26.5%	2.7%	0.7%	12.7%	6.9%
学校教育の場	3.4%	15.8%	43.3%	5.2%	0.3%	25.4%	6.5%
政治の場	24.1%	39.5%	14.4%	1.0%	0.7%	14.8%	5.5%
行政区、自治会などの住民組織	12.4%	39.9%	22.0%	1.0%	0.3%	21.0%	3.4%
市民活動やボランティア組織	2.1%	18.9%	44.7%	3.8%	1.0%	24.1%	5.5%
社会通念・慣習・しきたりなど	10.3%	50.9%	18.2%	0.7%	0.3%	15.8%	3.8%
法律や制度	7.6%	27.1%	34.0%	2.4%	0.7%	22.7%	5.5%
社会全体	10.7%	50.9%	17.5%	2.1%	0.7%	13.1%	5.2%

■ 施策 1-1 男女共同参画の意識啓発と情報提供

男女共同参画社会を実現するためには、市民一人ひとりが男女共同参画について正しく理解し、男女平等の視点に立って行動することが重要です。笠間市では、これまで男女共同参画の意識啓発のためさまざまな啓発活動を推進してきました。

しかし、令和4年の市民意識調査では、男女共同参画社会が『実現されていないと思う』（男女共同参画社会は、あまり実現されていないと思う+全く実現されていないと思う）と回答した人は全体の62.2%であり、『実現されていると思う』（男女共同参画社会は、すでに実現されていると思う+ほぼ実現されていると思う）と回答した人は15.8%となっています。

また、男女共同参画に関する用語の認知度については、ワーク・ライフ・バランス、LGBT、ジェンダー、ダイバーシティと近年取り扱われることが増えた用語や市の取組みについて第3次計画策定時より認知度が高くなっています。今後も広報紙やホームページ、SNS等の様々な媒体を活用するとともに、各種講座の開催等を通して、あらゆる世代に向けた効果的な啓発活動を実施します。

■ 1 男女共同参画社会の実現に向けた意識啓発

事業No.	事業名	事業内容
1	男女共同参画社会の周知・啓発	男女共同参画についての正しい理解を深め、意識を改革するため、性別による固定的役割分担意識の解消に向けた周知・啓発活動を行います。
2	男女共同参画推進月間・いいパートナーの日の周知・啓発	男女のよりよいパートナーシップを築くための行動の日として笠間市が定めた「いいパートナーの日（11月11日）」や県の定める「男女共同参画推進月間（11月）」の趣旨に基づく事業の実施や、周知・啓発を図ります。
3	地域活動における男女共同参画の推進	地域活動の場における無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）を払しょくするための意識啓発を行います。

■ 2 男女共同参画推進に関する情報提供

事業No.	事業名	事業内容
4	デジタル媒体による情報発信	市公式SNSなどのデジタル媒体の活用により、市公式SNSなど男女共同参画推進に関する情報発信を行います。
5	男女共同参画に取り組む団体への情報提供	男女共同参画推進に取り組む団体等に、セミナーや各種制度に関する情報提供を行います。

【指標項目】

項目	実績（R3） （2021）	目標（R9） （2027）
男女共同参画社会について実現されていると思う人の割合	15.8%	30.0%
デジタル媒体による情報発信数	—	/年
いいパートナーの日認知度	10.7%	15.0%

■ 施策 1-2 あらゆる場での男女共同参画意識の醸成

男女共同参画社会を実現するためには、市民一人ひとりが男女共同参画について正しく理解し、男女平等の視点に立って行動することが重要です。女性の問題だけではなく、男性も男女共同参画を自分のこととして認識し、実現に向けて協力して取り組めるよう、男女双方の意識改革が必要になります。

令和4年の市民意識調査では、男女共同参画社会が『実現されていないと思う』（男女共同参画社会は、あまり実現されていないと思う+全く実現されていないと思う）の回答について、中高年世代の回答では実現されていないと感じる方が多く男女共同参画に関する理解が広まりつつあるが、実態としては、今後も普及が必要であると考えられます。

男女共同参画意識の形成には、幼少期に学習したことや、経験したことが大きく影響します。できるだけ早い時期から、互いの良さや多様性を認め合い、自分たちの能力を十分に発揮できる社会づくりを学び意識を醸成することは、性差別に関する偏見・固定観念、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の払拭につながると考えられます。こうした意識の形成は、自分や他人に対しても個人の尊厳を守るといった精神性の高さや豊かさの確立に加え、多様な人材の育成にも資すると考えられることから、子どもたちの男女共同参画意識を育む教育を推進します。

■ 1 男性の理解促進・意識啓発事業

事業No.	事業名	事業内容
6	男性の育児等参画促進講座の開催	男性に対して家事・育児・介護・地域活動の参画促進につながる講座を開催します。
7	家庭教育学級の開催	保護者が適切な子育てや教育、役割分担ができるよう、家庭教育学級を開催します。

■ 2 男性の子育てや介護、地域活動への参画支援

事業No.	事業名	事業内容
8	児童館事業の実施（父親を対象にした講座の開催）	仕事優先の考え方を見直し、男性の家事や育児、介護、地域活動への参画を進めるため、父親を対象にした講座を開催します。
9	マタニティクラス（ペアコース）の開催	妊娠、出産、育児について夫婦で学び、親としての意識の高揚を図ります。
10	父親の育児応援	父子健康手帳の交付など、父親の積極的な育児参画を応援します。

■ 3 子どものころからの男女共同参画教育の充実

事業No.	事業名	事業内容
11	男女共同参画の視点に立った教育・保育の実施	教育・保育分野のあらゆる分野において男女共同参画の視点に立った教育を推進します。
12	性感染症予防教育の推進	性または性感染症に関する正しい知識の普及を図ります。

【指標項目】

項目	実績（R3） （2021）	目標（R9） （2027）
学校教育の場において男女の地位が平等であると思う人の割合	61.9%	55%以下
男性の育児等参画促進講座開催数	1回	3回

基本目標2 だれもが安心して健康に暮らせるまちづくり

すべての市民が生涯にわたって安心して健康な生活を送り、それぞれが持つ個性やその人らしさの多様性を十分に理解し合い、思いやりをもって生きていくことは、男女共同参画社会の、前提となるものです。

配偶者やパートナーなど身近な人から受ける暴力（ドメスティック・バイオレンス：DV）は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であり、男女の平等や個人としての尊厳を重んじた対等な関係づくりを進める男女共同参画社会の形成を大きく阻害する要因となっています。今後、深刻化するDVやあらゆる暴力の被害者への支援に向けて、相談体制を含めた取り組みの充実が必要です。

さらに新型コロナウイルス感染症の影響によって、外出自粛や休業等による生活不安・ストレスによる配偶者等からのDV増加及び深刻化などのリスクの高まりが危惧されます。

本市では、暴力の予防と早期発見、根絶を図るとともに、重大な人権侵害である暴力は許される行為ではないという認識を広く浸透、徹底させるため、実態に即した相談や広報・啓発活動を行います。また、将来的にDVの被害者・加害者とならないよう、若年層への情報提供と意識啓発に努めます。

また、職場等におけるセクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント、さらにはマタニティ・ハラスメントといった様々なハラスメントの存在が社会問題となっていることを受けて、事業主に対してハラスメント防止対策を義務づける法改正が行われました。ハラスメントは、人としての尊厳を傷つけたり、不利益や脅威を与えたりする暴力でありどのような場面であっても起こることがないように、社会全体の意識づくりに向けた取り組みを進めます。

男女が互いの身体的な特徴について十分に理解を深め、思いやりを持って生きていくことは、男女共同参画社会形成にあたっての前提でもあり、性と生殖に関して正しく理解するための知識の普及・啓発が必要です。特に女性は、妊娠や出産をはじめとした身体的な特徴を有するため、思春期、妊娠・出産期、更年期、高齢期とライフステージにより大きく変化するという特性があります。

セクシュアル・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）の視点等を重視しつつ、女性がその健康状態に応じて的確に自己管理を行うことができるようにするための健康教育、相談体制を確立するとともに、思春期、妊娠・出産期、更年期、高齢期等各ステージに応じた課題に対応するための適切な体制を構築することにより、生涯を通じた女性の健康の保持増進を図ります。

また、だれもが安心して地域で暮らしていくためには、災害に強いまちづくりが重要となります。特に女性や子ども、脆弱な状況にある人々がより多くの影響を受けることが危惧されます。地域防災については、救援物資や避難所運営等で、女性や子育てなどのニーズに配慮した対応ができるよう男女共同参画の視点からの災害対応が行われることが必要であり、防災対策会議や自主防災組織などにおいて女性の参画を推進する必要があります。

■ 関連するSDGs



■ 施策 2-1 男女間におけるあらゆる暴力の根絶と人権の尊重

令和4年の市民意識調査の結果によると、配偶者や恋人等からの暴力被害について『(暴力が)あった』{何度もあった(ある)+1、2度あった(ある)}と答えた人の割合は、「身体的な暴力」(殴る、ける等)が4.1%、「精神的・心理的な暴力」(無視、暴言や大声、バカにする等)が13.8%、「経済的な暴力」(生活費を渡さない)が2.7%、「性的な暴力」(性行為の強制)が2.4%という結果でした。過去調査との比較から、全体的に被害の割合が減少していますが、「精神的・心理的な暴力」は増加しています。この結果は、新型コロナウイルス感染拡大防止のための外出自粛による、生活不安・ストレスによる配偶者等からのDV被害が考えられます。

また、DV被害者のうちそのことを誰かに相談したかについては、4人に1人が相談していない結果となっています。被害にあっても相談しなかった理由としては、「相談するほどのことではないと思ったから」、「自分さえ我慢すれば、何とかこのままやっていけると思ったから」が上位2項目となっており、前回調査から約2倍の回答であることから、被害者が問題を抱え込むことで解決しようという姿勢がより顕著にみられます。DV被害からの回復には、周囲が考える以上の時間が必要であることが多く、被害者の中には暴力から逃れたあとも、長期間にわたって精神的な不安定さ、身体の不調、経済的困難を抱えている場合も多いといわれています。

被害者が暴力から逃れ、安全で安心した生活を送れるように、相談体制の整備と、関係機関と連携した自立支援等の対策を進め、あらゆる暴力の根絶に向け、暴力を容認しない社会づくりや被害者の安全・安心の確保、暴力に対する正しい理解を深めるなど、幅広く取り組んでいく必要があります。

◆配偶者や恋人等からの暴力について

	令和4年度調査	平成28年度調査	平成24年度調査
身体的な暴力	4.1%	12.2%	6.8%
精神的・心理的な暴力	13.8%	12.2%	14.8%
経済的な暴力	2.7%	4.6%	5.0%
性的な暴力	2.4%	2.4%	2.7%

■ 1 暴力の根絶に向けた意識啓発

事業No.	事業名	事業内容
13	DV防止法の周知・啓発	DV防止法の周知・啓発や相談先の案内などにより市民や相談業務等に携わる関係者等に対し、DVの防止や対策に向けた啓発を充実させます。
14	人権教育講演会の開催	家庭や職場における男女差別や配偶者・パートナーからの暴力などの人権問題を含む様々な人権課題について、市民の意識高揚と理解促進を図るための講演会を実施します。

■ 2 被害者の保護及び自立に向けた支援

事業No.	事業名	事業内容
15	関係部署との連携体制の強化	関係機関と連携しDV等の相談受付や被害者の適切な保護、避難支援、自立支援を行います。
16	女性相談窓口の充実	子ども福祉課（子ども家庭総合支援拠点・家庭児童相談室）における相談支援、関係機関と連携した支援を実施します。
17	家庭児童相談事業の実施	家庭児童相談員、母子父子自立支援員による被害者とその家族への来所、電話、訪問、関係機関の連携による相談支援を行います。

【指標項目】

項目	実績（R3） （2021）	目標（R9） （2027）
配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（DV防止法）の認知度	56.0%	100.0%
配偶者・パートナー・恋人からの暴力等について相談したことあるという人の割合	25.0%	30.0%

■ 施策 2-2 各種ハラスメントの防止

ハラスメントは、職場だけではなく地域や学校等あらゆる場で起こる可能性があります。最近では、新たにパタハラ（パタニティ・ハラスメント）やケアハラ（ケア・ハラスメント）などの育児・介護休業等に関するハラスメントが問題となっています。

また、ストーカー行為等は、被害者に対する暴行、傷害、殺人等の凶悪犯罪にまで発展する恐れがあり、これらの防止に向けて関係法令等の周知・啓発を図ることが必要です。

安全で安心した生活を送れるように、相談体制の整備と、関係機関と連携した自立支援等の対策を進めます。

■ 1 セクシュアル・ハラスメント等防止対策の推進

事業No.	事業名	事業内容
18	セクハラなど各種ハラスメント防止対策の推進	市民や企業に対してハラスメント防止についての理解を促進するとともに、相談窓口や対応策についての情報提供を行います。
19	性犯罪、ストーカー被害防止対策等の推進	市民、特に若年層に対して性犯罪等被害防止についての理解を促進するとともに、相談窓口や対応策についての情報提供を行います。

■ 2 相談体制の整備

事業No.	事業名	事業内容
20	関係機関との連携	各種ハラスメント等に関し、必要に応じて関係機関と連携した相談体制を整備します。

■ 施策2-3 生涯を通じたところと身体の健康づくりの推進

生涯を通じて健康な生活を送るためには、誰もが自分の身体や性について十分に理解し自己決定をしていくことが大切です。生涯にわたって性と生殖に関わる心と体の健康が保たれる概念として、リプロダクティブ・ヘルスがあります。また、自分の体に関して自分の意思が尊重され、自己決定できるための権利が基本的人権として保障される概念として、リプロダクティブ・ライツがあります。それぞれ、女性のライフステージを通して、性と生殖に関する健康・生命の安全を権利としてとらえるもので、女性の人権の重要な概念の一つとして認識されています

ライフステージに応じた健康づくりへの支援や、女性特有の疾病予防に向けた各種検診や情報提供、相談体制の充実が必要です。また、子どもの頃から発達段階に応じた「性教育」が必要とされており、様々な機会をとらえた学習機会の提供が求められています。

■ 1 女性の健康支援

事業No.	事業名	事業内容
2 1	「女性特有のがん」についての普及啓発	正しい知識を普及するため、女性特有のがんに関する検診啓発リーフレットの配布や積極的な受診勧奨を図ります。
2 2	妊娠・出産に関する健康支援	妊婦・乳児の健康診査をはじめ、出産後間もない時期の産婦に対する健康診査を実施します。

■ 2 妊娠・出産・育児等への正しい知識の普及・啓発事業

事業No.	事業名	事業内容
2 3	児童、生徒に対する思春期教育	希望する市内小中高校を対象に、いのちの教育やリプロダクティブヘルス/ライツ等について講話を実施します。

【指標項目】

項目	実績 (R3) (2021)	目標 (R9) (2027)
高校生に対する思春期教育講座の回数	2回/年	3回/年

■ 施策 2-4 安心して暮らせるまちづくりの実現

誰もが生涯にわたって安全で安心な暮らしを送るためには、防災・消防分野においても男女共同参画の視点を導入していくことが重要となります。

防災分野として、女性と男性が災害から受ける影響の違いなどに十分に配慮した女性の視点からの災害対応が望まれます。今後の災害時の対応において、特に女性や子どもなど特に配慮が必要な人々脆弱な状況にある人々がより多くの影響を受けないよう、救援物資や避難所運営等で、女性や子育て中の方々などのニーズに配慮した対応を行うために、女性の参画を推進する必要があります。

また、消防分野として、様々な災害等の対応において多様性を持った視点が求められているなか、女性消防吏員は重要な役割を果たしています。特に女性救急隊員は傷病者に対する観察や処置において安心感を与えるなど、市民サービスの向上につながる存在です。今後、女性消防吏員の更なる活躍に向けた取組を強化していくために、女性の参画を推進する必要があります。

そして近年、少子高齢化による核家族化の進行や経済の低迷、新型コロナウイルス感染症の拡大など様々な要因により、高齢者や障がい者、ひとり親家庭、外国人居住者などは、貧困等生活上の困難に直面しています。とりわけ女性の貧困は、ひとり親をはじめ子育て世帯においては子が成人した後も続くことや、不安定な就業を継続せざるを得ない单身女性、高齢女性も含め、すべての年代に生じ得ることに留意する必要があります。

このため、生活上様々な立場の人々の人権が尊重されるよう理解を深めるとともに、自らの意思で多様な生き方を選択できる環境の整備が必要です。

■ 1 防災・消防分野における男女共同参画の促進

事業No.	事業名	事業内容
24	自主防災組織活動 充実	地域防災における女性の視点の重要性について周知を図り、地域における防災活動への女性の参画を推進します。
25	防災分野での男女共同 参画の視点の導入	女性と男性では災害から受ける影響に違いが生じることに配慮し、防災会議や避難所の運営管理等の女性の参画を推進し、防災に関するさまざまな場面において、男女共同参画の視点の導入を進めます。
26	消防分野における女性 の参画促進	さまざまな状況にある市民に対応するため消防分野における女性の参画を促進するとともに、女性消防吏員の更なる活躍に向けた取組を強化します。

※消防吏員とは・・・市町村の消防本部・消防署に勤務する職員のうち、階級を持ち、制服を着用して消防活動に従事する職員のことをいい、いわゆる消防士のことを指します。（総務省消防庁ホームページ）

【指標項目】

項目	実績（R3） （2021）	目標（R9） （2027）
自主防災組織における女性防災リーダーの割合	2.0%	4.0%
笠間市防災会議における女性委員の割合	15.6%	20%

■ 2 生活上の困難に対する支援

事業No.	事業名	事業内容
27	就業に係る情報提供の 充実	複合的な課題を抱える方向けの支援制度に関する情報提供や相談を行います。
28	困難を抱える子どもへの 対策	さまざまな事情から養育環境に課題やリスクを抱え不適切な養育状態にある家庭の子どもや、不登校など学校に居場所のない子どもに対し、安心して過ごせる居場所を提供などを行います。
29	ひとり親家庭への 支援	ひとり親家庭の生活の安定と自立を目指すための手当支給や就職につながる資格取得への支援を行います。

基本目標3 すべての女性が輝く社会づくり

急速な人口減少局面を迎え、地域の労働力不足が懸念される中、ニーズの多様化やグローバル化に対応するためにも、企業等における人材の多様性（ダイバーシティ）を確保する事が不可欠となっており、その中でも女性活躍の推進が重要となっています。

このような状況を踏まえ、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、女性の活躍推進に関する責務等を定めた「女性活躍推進法」が2016年4月に施行され、職業生活に関する機会の提供や仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の整備を推進しています。

しかし、家事・育児・介護等の多くを女性が担っている現状を踏まえれば、家事・育児・介護等を男女がともに担うべき共通の意識とし、パートナーである全ての男性が家事・育児・介護等に参画できるような環境整備を一層推進することが求められています。

また、長時間労働の削減や労働生産性の向上など働き方改革の推進や、男性の育児休業の取得促進、ライフスタイルに対応した多様で柔軟な働き方の導入の重要性等について関係機関と連携して周知するとともに、労働基準法、育児・介護休業法に基づく制度の定着と活用を促進するため、企業等におけるワーク・ライフ・バランスを実現するための取り組みが推進されるよう支援が必要となります。

■ 関連するSDGs



■ 施策3-1 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

働きたい人が性別に関わりなくその能力を十分に発揮するために、仕事と子育て・介護・社会活動等を含む生活との二者択一を迫られることなく働き続け、職業能力開発やキャリア形成の機会を得ながらその能力を十分に発揮するためには、ワーク・ライフ・バランスの推進が必要です。

令和4年度の市民意識調査において、生活の中での、「仕事」、「家庭生活」、「プライベート（仕事・家庭以外の自分の時間）」の優先度について、「希望の優先度」と「現実の優先度」それぞれの回答結果を見ると、「希望の優先度」は「仕事と家庭生活とプライベート」が21.3%と最も高く、「現実の優先度」では、「仕事」が26.1%と高くなっており、現実と希望に乖離が生じている結果となっています。

男女がともに仕事と子育て、介護などを調和させることができるよう、子育て支援や介護支援策を進めると同時に、行政、事業者、労働者が連携し、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組みを着実に進めていく必要があります。

■ 1 ワーク・ライフ・バランスの意識定着と環境整備

事業No.	事業名	事業内容
30	働きやすい職場づくりに取り組む事業者の認定	ワーク・ライフ・バランスの推進や女性の活躍推進などに積極的に取り組む企業をキラリかさま優良企業として認定します。
31	企業への情報発信	だれもが働きやすい職場環境整備を進めるため、企業・事業所に対しワーク・ライフ・バランス等の周知を図ります。

■ 2 仕事と子育て、介護との両立支援の推進

事業No.	事業名	事業内容
32	保育事業の充実	利用定員の見直し、保育士の確保などにより、待機児童の解消を図ります。
33	子育て支援の充実	子どもの一時預かりや病児・病後児保育、子育て支援センターなど、子育て家庭に対するさまざまな支援を充実させます。
34	介護サービスの充実	働きながら介護をする方の現状とニーズを介護保険事業計画に反映させ、計画に沿って介護予防サービス及び在宅福祉サービスを充実させていくことで、介護負担の軽減を図ります。
35	放課後児童クラブ事業の実施	保護者が労働等により昼間家庭にいない小学校に就学している児童に対し、授業の終了後に現在利用している小学校の教室、小学校敷地内専用施設、民間設置施設を利用して適切な遊び及び生活の場を与えて、その健全な育成を図ります。
36	ファミリーサポートセンター事業の実施	子育ての手助けをしてほしい方（利用会員）と手助けができる方（提供会員）が相互援助活動を行うための連絡、調整を行います。
37	育児・介護を行う労働者への情報提供	共働き家庭等の育児や介護の不安解消を図るため、関係機関と連携を図りながら個々のニーズに応じたアドバイスをを行います。また、支援体制及び各種制度等について情報提供を行います。
38	不妊治療と仕事の両立支援	不妊治療についての職場における理解を深め、不妊治療のための休暇制度等を利用しやすい環境整備に取り組む事業主を応援します。

■ 3 働き方改革の推進

事業No.	事業名	事業内容
39	企業等への啓発・情報提供	企業や事業所に向けて、長時間労働の削減や柔軟な働き方の推進に関する啓発を行います。
40	市職員の働き方改革の推進	時間外勤務の削減、テレワークをはじめとする柔軟な働き方により、仕事と生活の調和等を目指します。

【指標項目】

項目	実績（R3） （2021）	目標（R9） （2027）
キラリかさま優良企業認定数	5事業者	20事業者

■ 施策 3-2 政策・方針決定過程への女性の参画

2015年（平成27年）に国連で採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に含まれる持続可能な開発目標（SDGs）では、政治、経済、社会全体でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画および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ています。また、男女共同参画社会基本法でも、男女が社会の対等な構成員として、自らの意志によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保される社会をめざすとされています。

しかし、現在、世界経済フォーラム「ジェンダーギャップ指数2022」によれば、日本は146カ国中116位です。このように日本の実態は非常に後れており、将来にわたり持続可能な、多様性に富んだ活力ある地域社会を実現するためには、行政、企業、地域など、様々な分野の活動において、男女いずれか一方の性に偏ることなく方針決定の場に参画する機会を確保し、多様な視点からの意見を反映することが重要です。

笠間市の審議会は、令和4年4月1日現在、女性のいない審議会数は5、女性委員の比率については32.6%に留まり、引き続き女性登用の促進に向けた取り組みが必要です。

今後もあらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画の拡大に向け、審議会等の委員への女性の選任を進めるとともに、市役所内における女性の管理職への積極的な登用に努めます。

■ 1 審議会等における女性委員の参画促進

事業No.	事業名	事業内容
41	女性委員の登用推進	各種審議会等の委員改選にあたり、女性の登用を積極的に行います。

■ 2 女性人材バンク登録制度

事業No.	事業名	事業内容
42	人材バンク登録促進と活用	多様な技能や専門的知識を持つ女性に関する情報を収集、リストを作成し、審議会等への女性委員の推薦や講師派遣等へ活用を図ります。

【指標項目】

項目	実績（R3） （2021）	目標（R9） （2027）
審議会等における女性委員の占める割合	32.6%	40.0%
女性が一人もいない審議会の数	5	0
男女共同参画人材バンク登録者数	67人	80人
職場における男女の地位が平等と思う人の割合	26.5%	30.0%

■ 施策3-3 女性の職業生活における活躍支援

政策・方針決定過程への女性の参画を推進することは、行政や企業・団体等が多様な価値観や発想を施策の展開や組織運営・事業活動に反映させることでもあります。

誰もが暮らしやすい社会を形成するためには男女双方の視点が必要であり、まずは行政が率先して女性の登用に取り組み、女性の参画の重要性についての理解を促進することが必要です。

また、本市の女性管理職（課長級以上）は、令和4年4月時点で19.6%と目標値の12.0%に達成しておりますが、管理職（部長級以上）では5.6%と目標値の10.0%に達していない状況となっております。

市においても、女性職員の活躍を推進するための環境を整備するとともに、女性職員のキャリアアップのための人材育成を進めます。

また、女性が経済的に自立し、出産や子育て、介護等により就業を中断することなく継続できるよう、起業や再就職へのチャレンジの支援も必要です。

◆市職員の管理職に占める女性の割合

	H29	H30	R01	R02	R03
部長相当職	7.7%	15.4%	16.7%	15.4%	7.1%
課長相当職	11.5%	13.5%	17.7%	19.3%	17.1%

◆市職員に占める女性の割合

	H29	H30	R01	R02	R03
正職員 (消防含む)	34.19%	34.76%	35.09%	35.08%	35.15%

■ 1 女性の人材育成

事業No.	事業名	事業内容
43	女性リーダー育成の推進	地域や職場の女性リーダー育成を推進するため、意識啓発や情報提供を行います。
44	市職員の人材育成	管理職として活躍できる人材の育成を図ります。
45	女性のデジタル人材育成講座	女性の社会進出を支援するため、女性のデジタル人材育成のための情報提供を実施します。

■ 2 女性の就業支援

事業No.	事業名	事業内容
46	起業に向けた支援制度の情報提供	商工会等と連携し、起業・創業に関する情報提供を行うとともに、茨城県の各種支援制度活用を促進します。また、創業塾を開催します。
47	女性の人材育成講座	女性のキャリアアップセミナーや就業支援に関する講座の情報提供を実施します。
48	再就職に向けた就業支援	民間企業と連携しながら、女性の就職応援セミナーなどを開催し、女性の就業を支援します。また、マザーズコーナーと連携した就職応援セミナーを開催します。

【指標項目】

項目	実績（R3） （2021）	目標（R9） （2027）
市職員の管理職に占める女性の割合（部長級以上）	5.6%	10.0%
市職員の管理職に占める女性の割合（課長級以上）	19.6%	12.0%

基本目標4 ダイバーシティ社会の実現

ダイバーシティ&インクルージョン（多様な背景を持った人々や価値観を包含し受容する社会）の考えのもと、多様な人材が活躍できるダイバーシティ社会が世界的な関心を集めています。

人口減少や少子高齢化、グローバル化など、社会情勢が変化する中で、持続可能な地域社会を作るためには、誰もが活躍でき多様性が享受される社会の実現が求められています。

茨城県では、ダイバーシティ社会の実現を目指し、県内の企業や団体、県民が広くダイバーシティの考えを共有するため、それぞれの実情に応じた取り組みを進める「いばらきダイバーシティ宣言」を令和3年7月に発表しました。

笠間市も、「いばらきダイバーシティ宣言」の趣旨に賛同し、ダイバーシティ社会の実現のため、同年10月「いばらきダイバーシティ宣言」に登録し、「市民のダイバーシティ意識の醸成」「生活環境・職場環境の整備」「広い視野・多様な価値観を持つ人の育成」の3つを取り組むべき方針を宣言しました。

子どもや大人、高齢者、男性・女性、外国籍の方、心の性を尊重している方、障がいをもつ方など多様な人たちが暮らしやすい笠間市をつくるためには、市民・事業者・行政等が個々の特性を生かしながら、対等な立場で共に手を携え、知恵を出し合い、協力することが必要で、このことにより変化していく社会情勢の中で持続可能な地域社会を作ることにつながります。

■ 関連するSDGs



■ 施策４－１ ダイバーシティ意識の醸成

誰もが生涯にわたって健康な生活を送り、それぞれが持つ個性やその人らしさを発揮し、また、互いに思いやりをもって暮らしていくことは、ダイバーシティ社会の実現を目指す上で基本となるものです。

しかし、令和４年の市民意識調査では、「ダイバーシティまたはダイバーシティ&インクルージョンの認知度」について、『知っている』（言葉も内容も知っていた+言葉も内容もなんとなく知っていた）と回答した人の割合は 29.2%となっており、『内容を知らない』（言葉は聞いたことがあるが、内容までは知らなかった+言葉も内容も知らなかった）と回答した人の割合は 67.4%となっています。内容を知らない市民が半数以上いる結果となり、今後ダイバーシティに関する認識を広めていくことが必要です。

家庭・地域・職場などさまざまな場で、ダイバーシティ&インクルージョンの理解促進を進めていくため、あらゆる世代に向けた効果的な情報発信及び意識啓発の充実を図ります。

■ １ ダイバーシティ社会に関する情報発信

事業No.	事業名	事業内容
49	デジタル媒体を中心とした情報発信	ダイバーシティ社会への理解を深めるため、笠間市公式SNSなどのデジタル媒体を中心とした情報発信を行います。
50	多様性理解促進事業に関する情報提供	市民や事業者等に向けて多様性理解促進事業に関する先進事例等の情報提供を行います。

■ ２ ダイバーシティ意識啓発の充実

事業No.	事業名	事業内容
51	いばらきダイバーシティ宣言への登録勧奨	市内事業者や団体に対しいばらきダイバーシティ宣言への登録を勧めます。
52	多様性理解促進に関する講座の開催	ダイバーシティ社会への理解を深めるため、市民や事業者を対象とした多様性理解促進講座を開催します。

■ 施策 4-2 生活環境・職場環境の整備

ダイバーシティ社会実現のためには、誰もが暮らしやすく、働きやすい環境の整備が必要です。

笠間市ではすべての人のためのデザイン「ユニバーサルデザイン」に配慮したまちづくりを推進し、取り組みの一環として、「インクルーシブ遊具」や「みんなのトイレ（道の駅かさま）」など、誰もが利用しやすく、暮らしやすい社会となるよう環境整備を推進しています。

近年、性の多様性への理解は広がりつつあり、茨城県でも性的マイノリティへの支援として「いばらきパートナーシップ宣誓制度」を実施しており、笠間市も支援制度を行っています。しかし性的マイノリティへの周囲の理解不足から差別や偏見にさらされたり、社会生活を送る上での不利益を受けたりすることがあり、そのことが生きづらさにつながってしまう場合があります。生活上さまざまな立場の人の人権が尊重されるよう理解を深めるとともに、自らの意思で多様な生き方を選択できる環境の整備が必要です。

また、それぞれがもつ価値観や能力、ライフスタイルなどの違いを認め合い、多様な働き方を促進するとともに、仕事と生活のバランスに配慮した働きやすい環境整備を進めることが必要です。

■ 「いばらきパートナーシップ宣誓制度」とは ■

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

■ 1 生活環境の整備

事業No.	事業名	事業内容
53	多様性を尊重する地域づくりの推進	性的少数者またはLGBTなど性の多様性を尊重する地域づくりのための啓発に努めます
54	ユニバーサルデザインのまちづくり	誰もが暮らしやすいまちづくりのため、誰もが利用できる公共施設や公共交通の整備を進めます。
55	ユニバーサルマナーの推進	ユニバーサルデザインの考え方を市全体に広めていくため、市民等を対象にユニバーサルマナー講習会を開催します。

■ 2 職場環境の整備

事業No.	事業名	事業内容
56	多様な働き方の理解促進	多様な働き方への理解を促進するため、市民・企業等に対し講座の開催や情報提供を行います。
57	多様性を尊重する職場環境の整備促進	多様性を尊重する職場環境整備を進めるための情報提供を行います。

■ 施策4-3 広い視野、多様な価値観を持つ人の育成

令和4年の市民意識調査では、「ダイバーシティ社会実現のために必要だと思うこと」について、「多文化共生の推進」の割合が最も高くなっており、多様な人たちと共に暮らしていくことが重要視されています。

多様な人たちが集い、多様性を生かした地域づくりをすすめるため、広い視野をもち、新たな価値を創出できる人材の育成を行います。

取組の一環として、市職員に外国籍の方をはじめとする多様な人材を受け入れるとともに、広い視野をもつ人材の育成を進めます。またあらゆる人が交流し、活躍できる支援を行うことで、国籍や年齢、性別、文化など多文化で矯正できる環境を目指します。

これらの取り組みによりダイバーシティ社会の実現を目指します。

■ 1 人財の育成

事業No.	事業名	事業内容
58	市職員の多様な人材の受け入れによる多様性理解促進	市職員採用試験の国籍条項の廃止等により多様な人材の受け入れを進めるとともに、多様性の理解を深める研修会を開催します。
59	国際理解教育の推進	国際社会において広い視野を持ち、異文化を理解し、相手の立場を尊重できるように、小・中・義務教育学校に英語指導助手（AET）を配置し、国際コミュニケーション力の育成を図ります。

■ 2 多文化共生の推進

事業No.	事業名	事業内容
60	国際交流の活動の支援	国際交流員等を配置し、グローバルな視点を活かした市政運営を行います。
61	多文化共生によるあらゆる人が活躍できる環境の構築	国際交流活動への支援や、外国人窓口の設置、手話や外国語に対応できる通訳アプリの導入などにより、あらゆる人が活躍できる社会づくりを進めます。