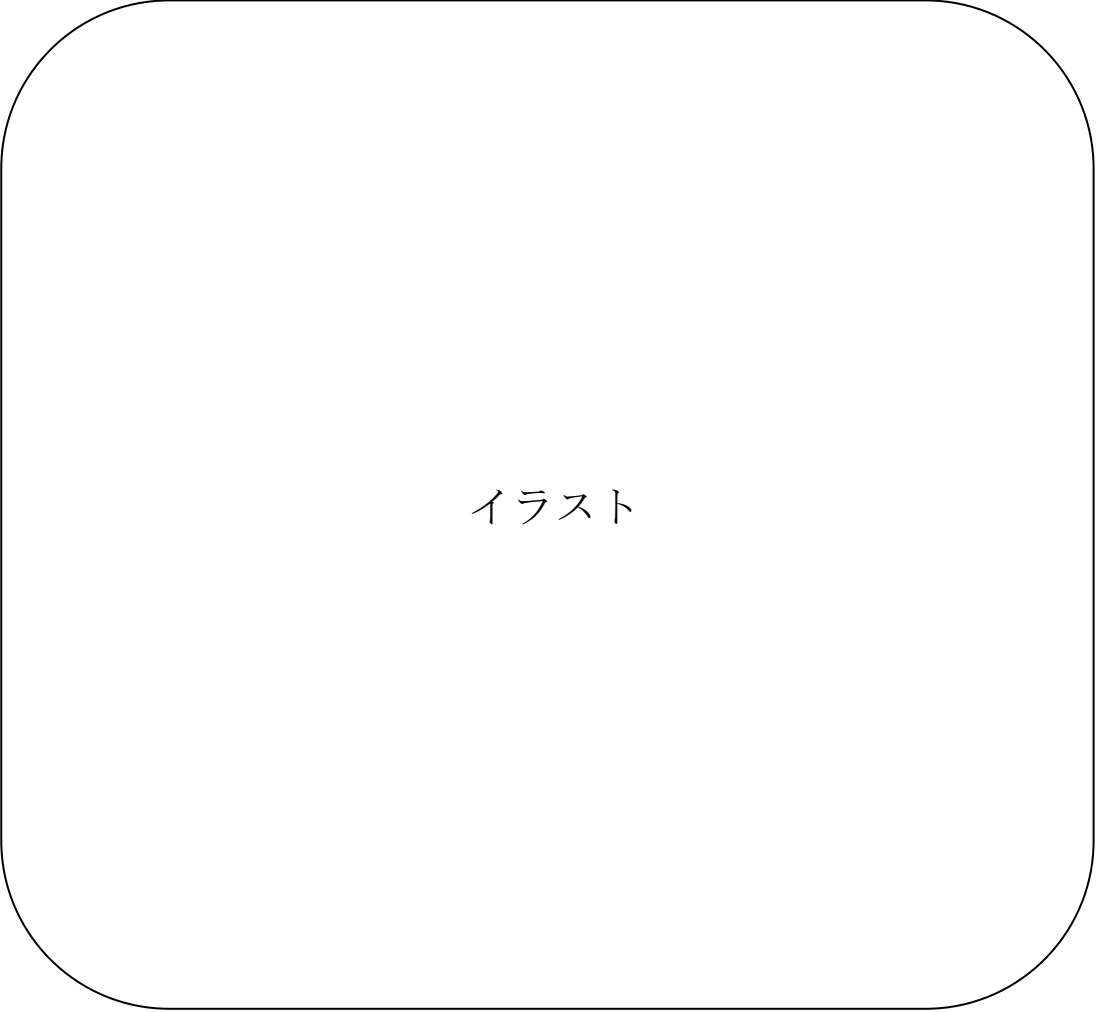


第三次守谷市男女共同参画推進計画（案）



イラスト

平成 29 年（2017 年）11 月

守 谷 市

市長あいさつ

市長あいさつ文

【目次】

第1章	はじめに	1
第1節	策定の趣旨と背景	1
第2節	計画の性格と位置付け	2
第3節	計画の期間	2
第4節	計画の策定体制	3
第5節	国・県の動き	4
第2章	守谷市の現状	5
第1節	人口の様子	5
第2節	世帯の様子	7
第3節	婚姻・離婚の様子	8
第4節	就業の様子	10
第5節	市民意識調査概要	15
第6節	第二次守谷市男女共同参画推進計画の評価	17
第3章	計画の基本的事項	21
第1節	計画の基本理念	21
第2節	計画の基本目標	23
第3節	計画の体系	24
第4章	基本計画	エラー! ブックマークが定義されていません。
基本目標Ⅰ	男女が互いに認め合い、尊重しあえるまちづくり	25
主要課題1	男女共同参画への啓発・教育の推進（重点課題Ⅰ）	25
主要課題2	メディアを活用した男女共同参画の推進	27
主要課題3	男女間におけるあらゆる暴力の根絶（重点課題Ⅱ）	29
主要課題4	性と生殖の健康・権利（リプロダクティブ・ヘルス／ライツ）に関する意識の浸透	31
主要課題5	男女共同参画の視点からの国際的協調の促進	33
基本目標Ⅱ	男女があらゆる分野で輝けるまちづくり	35
主要課題1	家庭生活における男女共同参画の促進（重点課題Ⅲ）	35
主要課題2	地域活動における男女共同参画の促進	37
主要課題3	政策・方針決定過程への女性の参画の促進	39
基本目標Ⅲ	男女が元気でいきいきと働けるまちづくり	41
主要課題1	働く場における男女平等の実現	41
主要課題2	生涯にわたる雇用・就業の支援	43
主要課題3	ワーク・ライフ・バランスの推進（重点課題Ⅳ）	45
【数値目標一覧】		47

第5章 計画の推進	50
第1節 計画の推進体制	50
第2節 各主体の役割	50
第3節 計画の進行管理	52
用語集	53

文中の「※」印が付いた単語は，巻末に用語説明があります。

第1章 はじめに

第1節 策定の趣旨と背景

男女共同参画社会とは、男女がお互いの人権を尊重しつつ責任も分かち合い、女性にとっても男性にとっても性別にかかわらず生きやすい社会を実現することです。

また、日本国憲法の第14条第1項には「すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない」と明記されています。この憲法のもと、昭和61年（1986年）4月の「男女雇用機会均等法^{*}」、平成11年（1999年）6月の「男女共同参画社会基本法^{*}」、平成28年（2016年）4月の「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律^{*}」などの法律や制度が整備され、全国的な男女共同参画の推進が図られてきました。

現在の我が国は、少子高齢化の進行と人口減少時代の到来に加え、核家族化が進み、子育てや介護等、家庭や地域でお互いに助け合い支え合う機能が弱まるなど社会環境が変化する一方で、労働力人口の減少や非正規労働者の増加、経済格差の拡大といった現代社会の課題を解決するためには、男女共同参画社会の実現が必要不可欠になっています。

また、配偶者等からの暴力（DV：ドメスティック・バイオレンス）などの被害や、児童・高齢者等への虐待などが増加し、女性や子どもの人権が侵害されている問題が深刻化しており、それらの根絶に向けた社会的な取組が重要になっています。

守谷市においては、平成27年（2015年）に「守谷市男女共同参画推進条例」に掲げた、7つの基本理念と3つの基本目標から構成される、「第二次守谷市男女共同参画推進計画（以下、第二次計画という。）」を策定し、男女共同参画社会の実現に向けて取り組んでまいりました。

本計画は、第二次計画の計画期間が、平成29年度（2017年度）で終了するため、これまでの取組の検証、市民意識及び社会経済状況の変化等を踏まえて、新たな課題への取組を示すため、「第三次守谷市男女共同参画推進計画」として策定するものです。

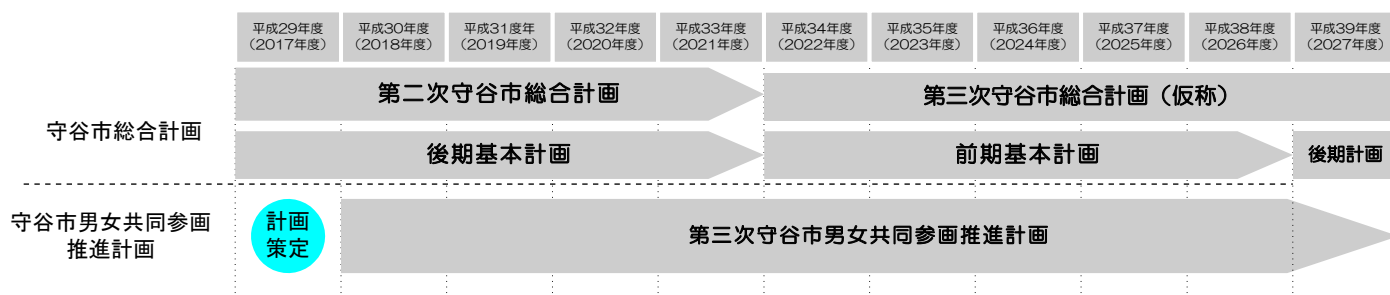
第2節 計画の性格と位置付け

- (1) 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」として位置付けられるものであり、本市の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進めていくための基本計画です。
- (2) この計画は、国の「男女共同参画基本計画」や県の「茨城県男女共同参画基本計画（第3次）」を勘案した計画です。
- (3) この計画は、「第二次守谷市総合計画後期基本計画」の部門別計画の一つであり、関連する市の部門別計画と整合性を図り策定します。
- (4) この計画は、平成19年（2007年）に改正された「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※」第2条の3第3項に基づく、本市における「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基本的な計画（市町村DV防止基本計画）」を含みます。
- (5) 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」第6条第2項に基づく「市町村推進計画」を含みます。

第3節 計画の期間

この計画の期間は、平成30年度（2018年度）～平成39年度（2027年度）までの10年間とし、平成39年度（2027年度）に見直しを行い、「第四次守谷市男女共同参画推進計画」を策定します。

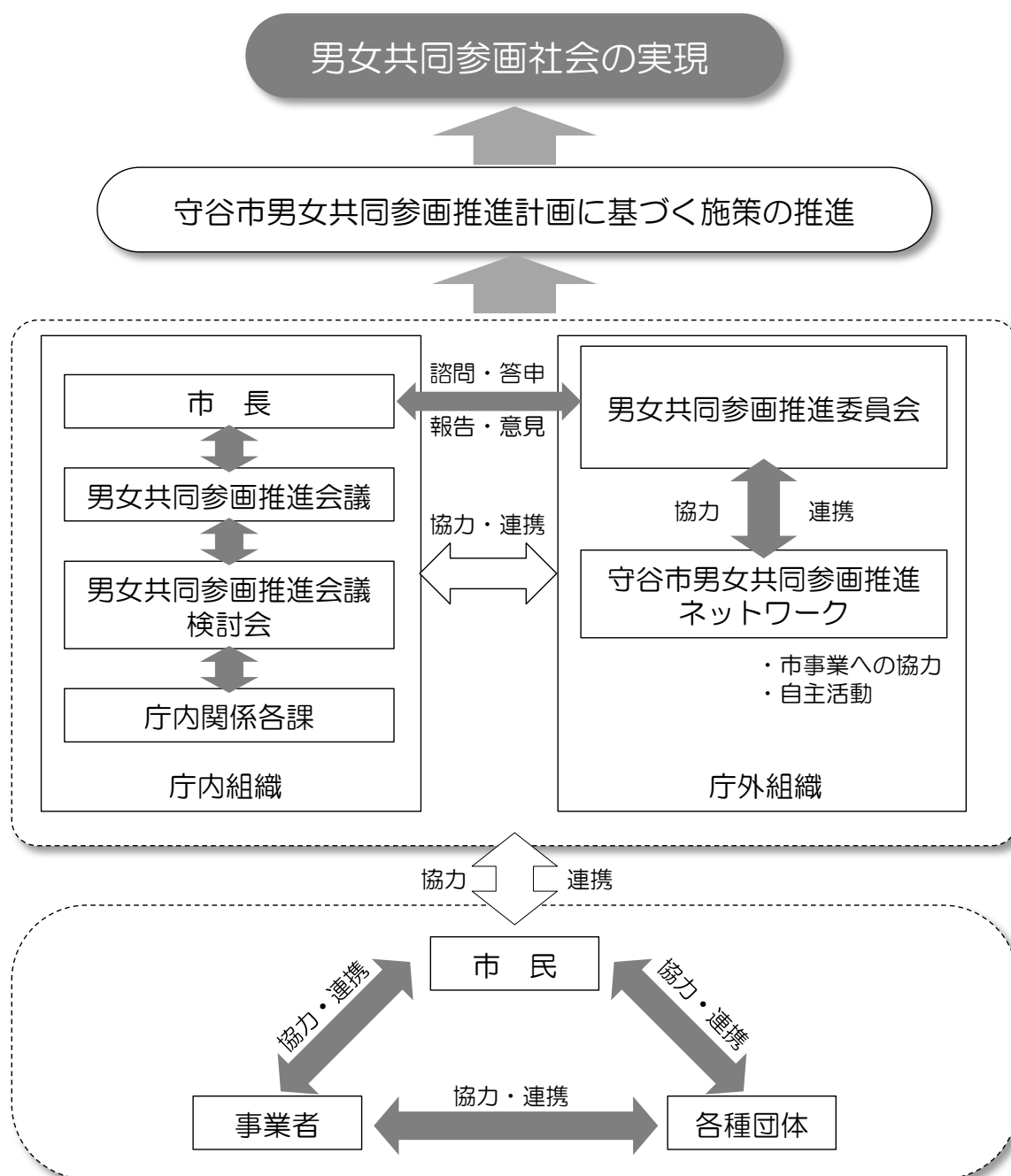
また、法律の改正等男女共同参画をとりまく情勢が大きく変化した場合は、随時見直すものとしします。



第4節 計画の策定体制

本計画は、市民意識調査である「第三次守谷市男女共同参画推進計画策定のためのアンケート調査」を平成28年度(2016年度)に実施し、学識経験者をはじめ、議会代表者、関係機関代表者、各種団体の代表者等からなる「守谷市男女共同参画推進委員会」や、庁内検討組織である「守谷市男女共同参画推進会議」、「守谷市男女共同参画推進会議検討会」などにおいて協議し、策定しました。

また、計画案に対する市民の意見公募として、平成29年(2017年)〇月〇日～〇月〇日までパブリックコメントを行いました。



第5節 国・県の動き

国においては、平成26年（2014年）に閣議決定した『「日本再興戦略」改訂2014』において、わが国最大の潜在力である「女性の力」を最大限発揮できるようにすることは、人材の確保にとどまらず、企業活動、行政、地域等の現場に多様な価値観や創意工夫をもたらし、家庭や地域の価値を大切にしつつ社会全体に活力を与えるものと位置付け、女性の更なる活躍推進に向けた施策を示しました。

とりわけ、出産、子育て等による離職を減少させるとともに、指導的地位に占める女性の割合の増加を図り、女性の中に眠る高い能力を十分に開花させ、活躍できるようにすることは、成長戦略の柱であると位置付けています。

これらを踏まえ、「第4次男女共同参画基本計画」が平成27年（2015年）12月に閣議決定されました。国の計画としては、1 あらゆる分野における女性の活躍、2 安全・安心な暮らしの実現、3 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備という3本柱を設定し、施策の選択と集中、推進体制の強化により、真に実効性のある計画としています。

さらに、平成27年（2015年）8月には、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が制定されています。

茨城県においては、平成26年度（2014年度）に県民意識調査を実施し、平成28年（2016年）3月に三つの基本目標と10の重点課題からなる「茨城県男女共同参画基本計画（第3次）～人が変わる 組織が変わる 社会が変わる～」を策定しました。

第2章 守谷市の現状

第1節 人口の様子

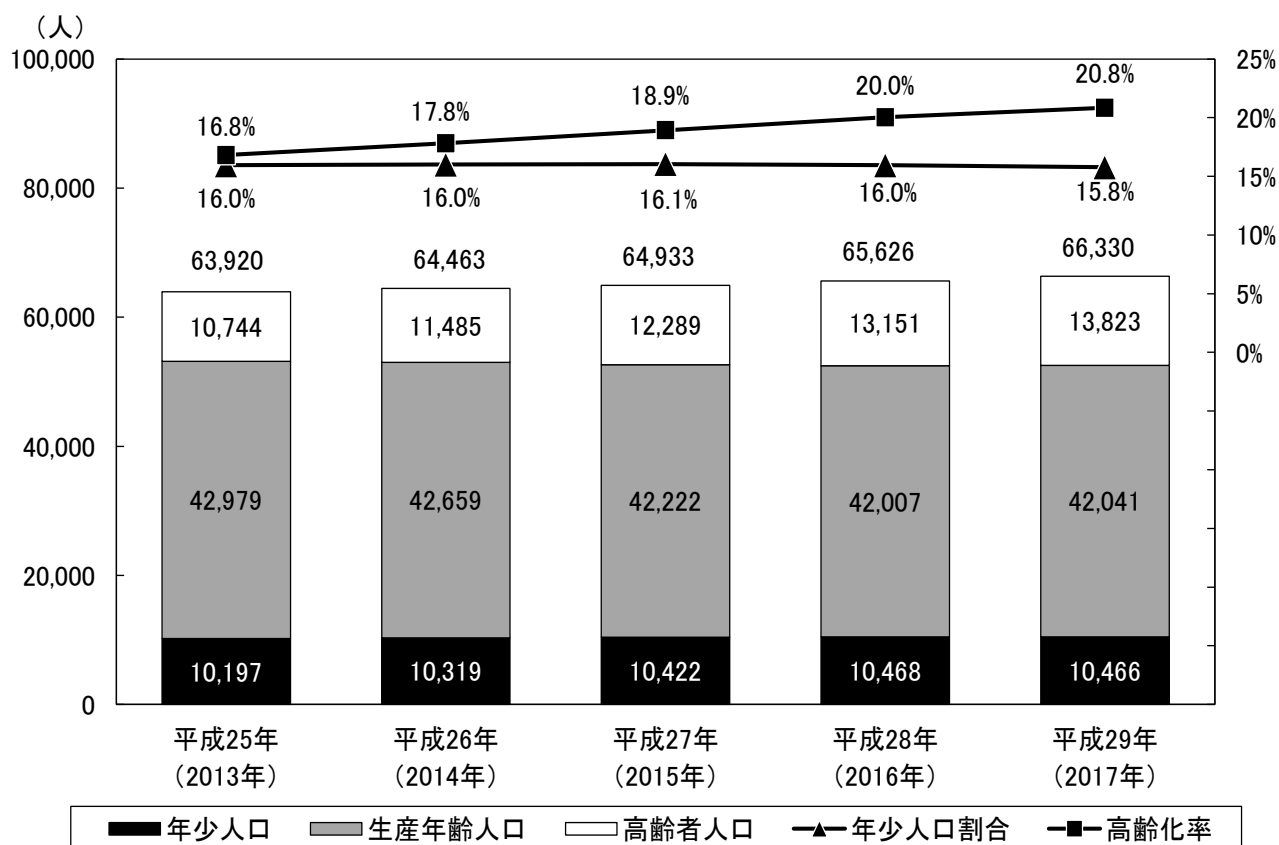
本市の人口推移を見ると、増加傾向となっており、平成29年（2017年）では、平成25年（2013年）に比べ2,410人の増加となっています。

高齢者人口割合（65歳以上）が上昇を続けており、平成29年（2017年）には20.8%と、約5人に1人が65歳以上となっています。

一方、年少人口割合（15歳未満）は平成25年（2013年）で16.0%だったものが、平成29年（2017年）では15.8%とやや減少しています。

なお、「守谷市人口ビジョン」によると、今後も人口は増加傾向を示しますが、平成47年（2035年）をピークに減少に転じると予測されています。

人口の推移

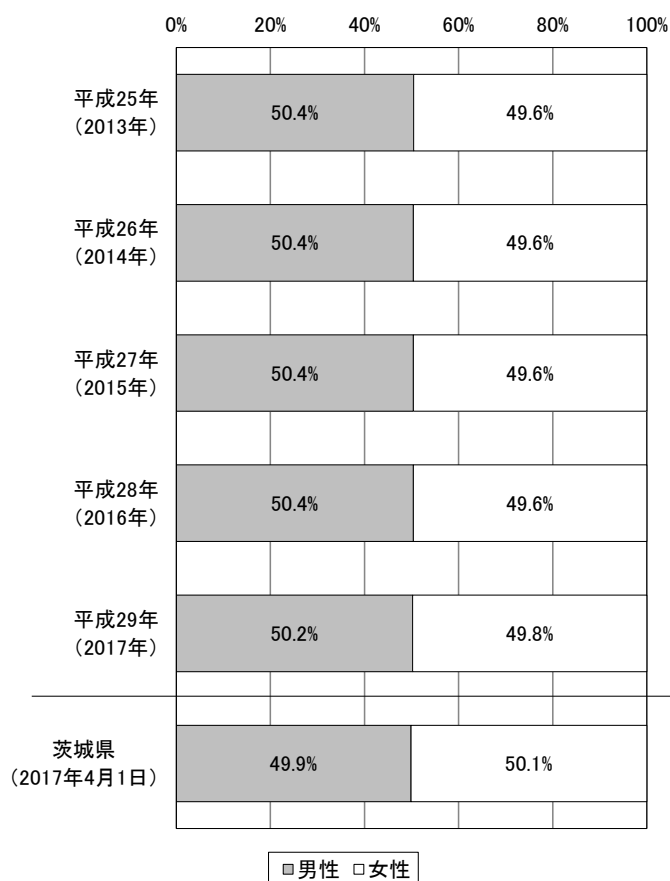


（資料：住民基本台帳，各年4月1日現在）

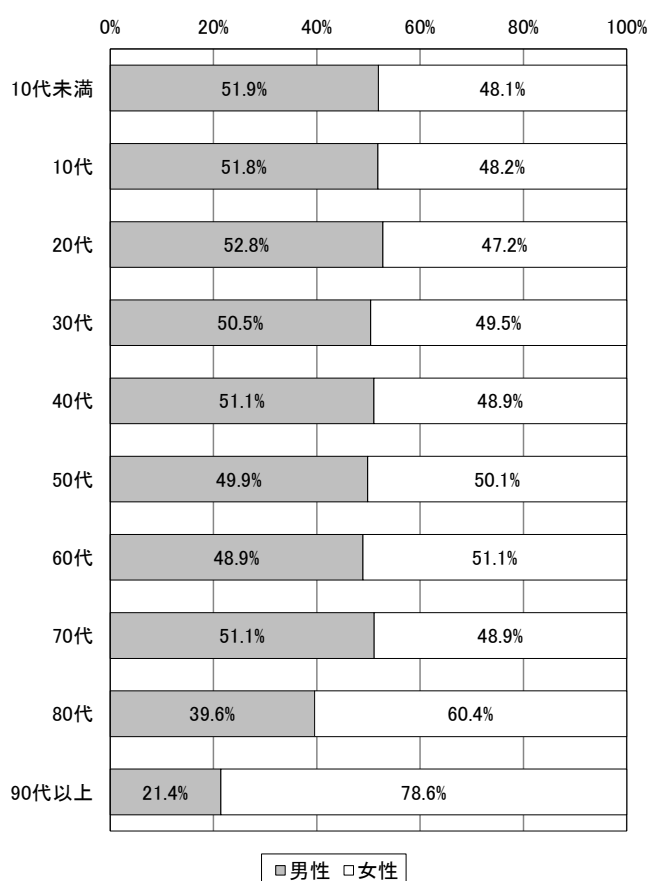
男女構成比では、わずかに男性の割合が女性の割合を上回ったまま推移しています。
なお、茨城県全体で見ると、やや女性の方が多くなっています。

一方、世代別に見ると、40代までは男性の割合が高く、50代、60代では女性の割合が男性の割合を上回りますが、70代は再び男性の割合が多くなっています。しかし、80代以上では男性より女性の割合が多くなる傾向があります。

男女構成比の推移



世代別の男女構成比[平成29年(2017年)]



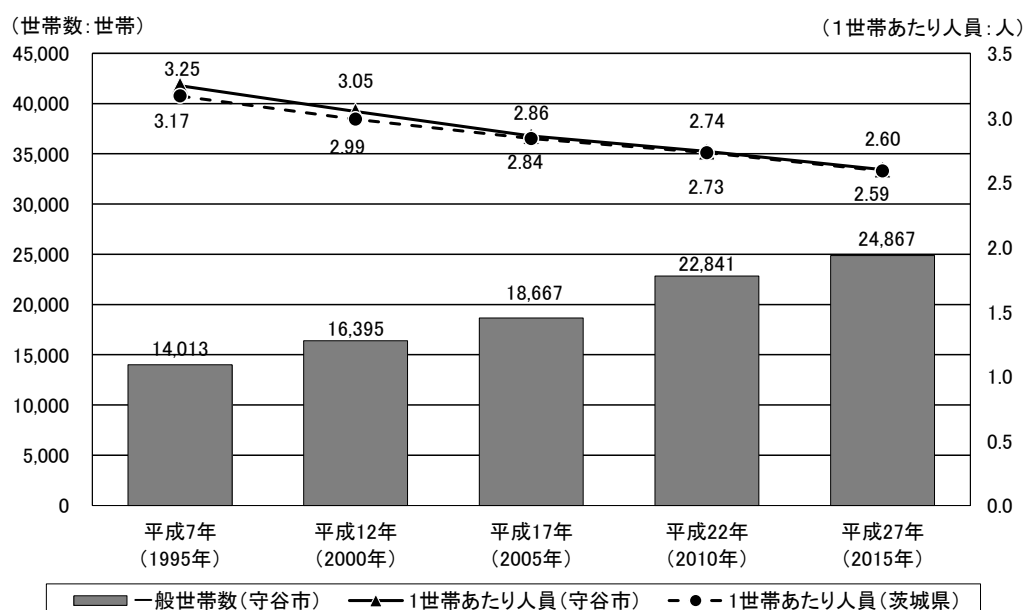
(資料：住民基本台帳各年4月1日現在)

第2節 世帯の様子

本市における一般世帯※数は増加傾向にありますが、1世帯あたり人員は県平均と同様に減少傾向にあり、平成27年（2015年）時点で2.60人と、世帯の小規模化（単身世帯など）が進行しています。

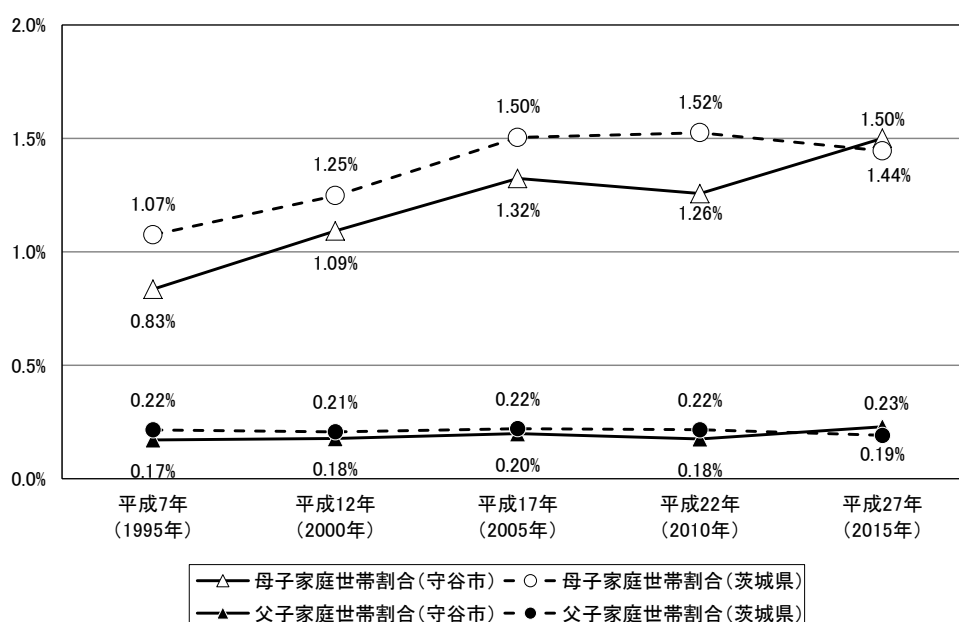
一方、父子世帯及び母子世帯の状況を見ると、父子世帯割合はほぼ横ばいの傾向にありますが、母子世帯割合は増加傾向となっており、平成22年（2010年）までは県平均を下回っていましたが、平成27年（2015年）では県平均を上回っています。

世帯数及び1世帯あたり人員の推移



(資料：国勢調査)

母子・父子世帯割合の推移

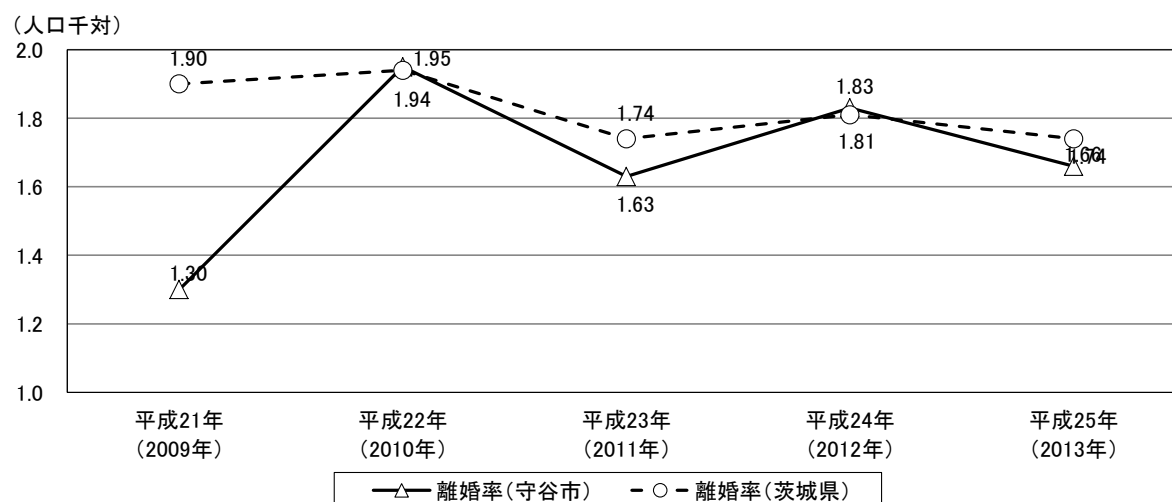
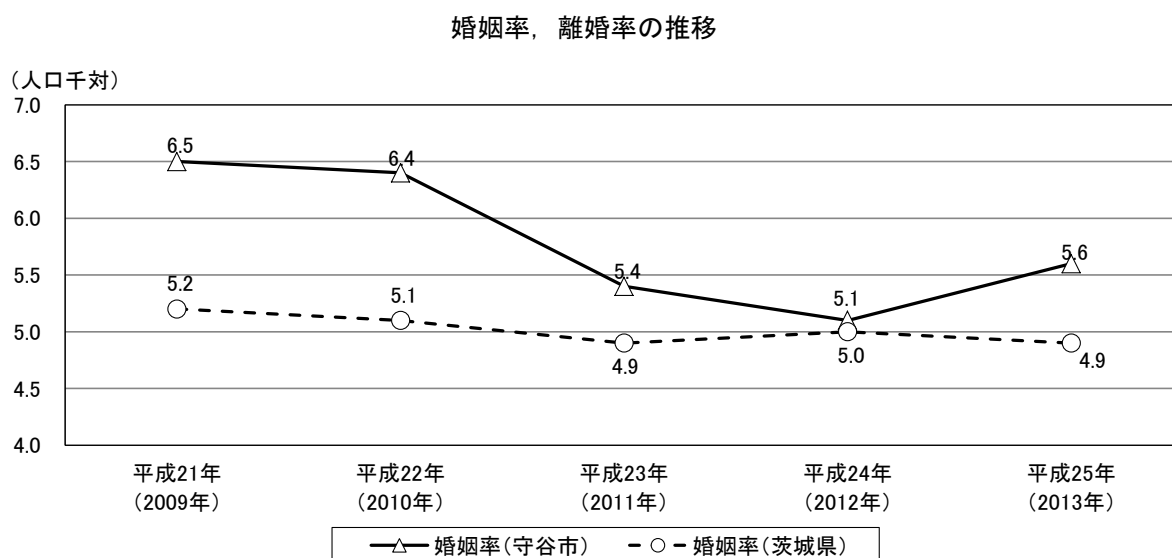


(資料：国勢調査)

第3節 婚姻・離婚の様子

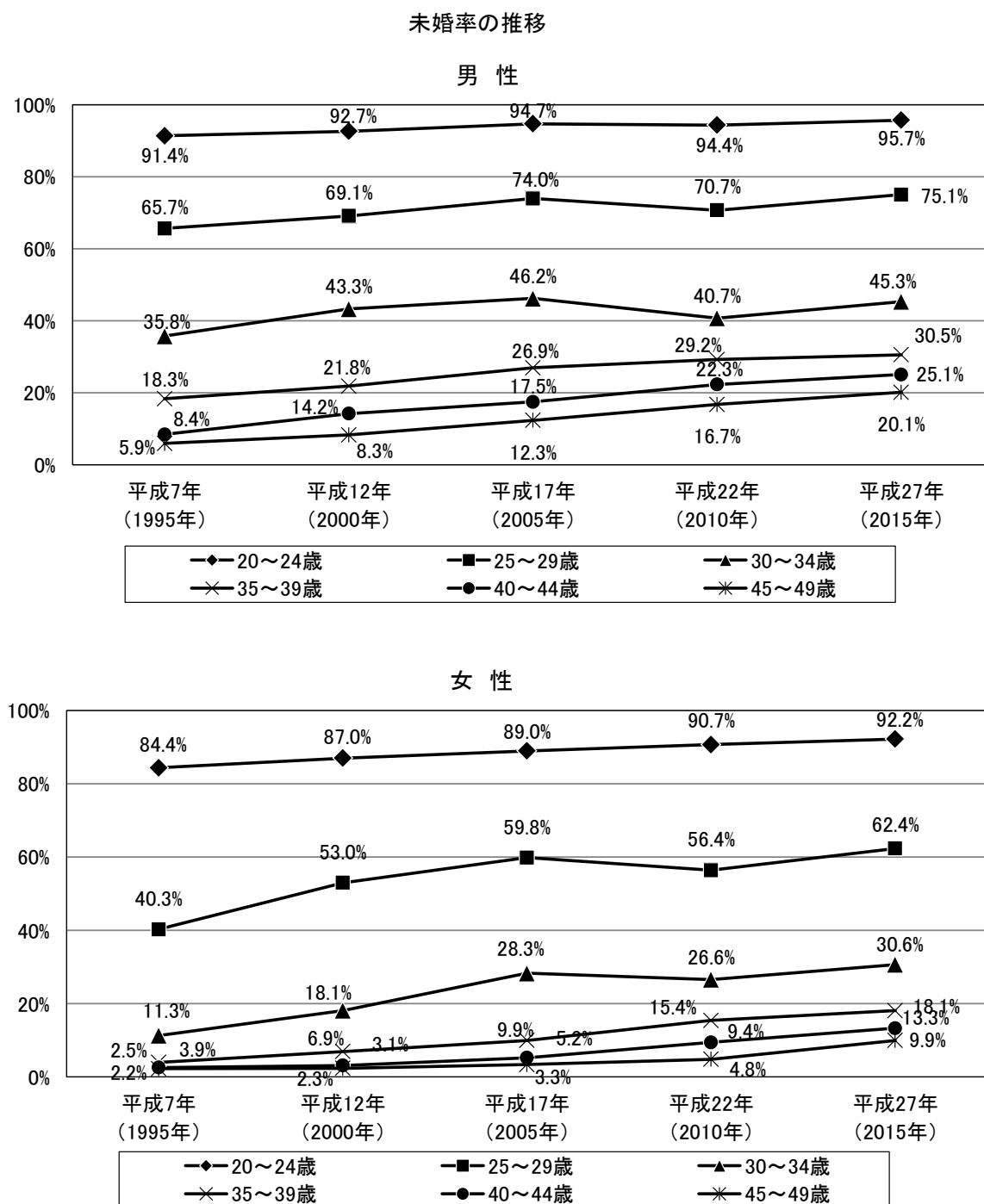
本市における婚姻率はやや減少傾向となっていますが、県平均を上回っています。

離婚率については、平成21年（2009年）から平成22年（2010年）にかけ増加しましたが、その後はほぼ横ばいの傾向となっています。



(資料：茨城県保健福祉統計年報)

本市の年齢別未婚率の推移を見ると、35 歳以上での上昇は依然として続いており、非婚化・晩婚化の進行が伺えます。



(資料：国勢調査)

第4節 就業の様子

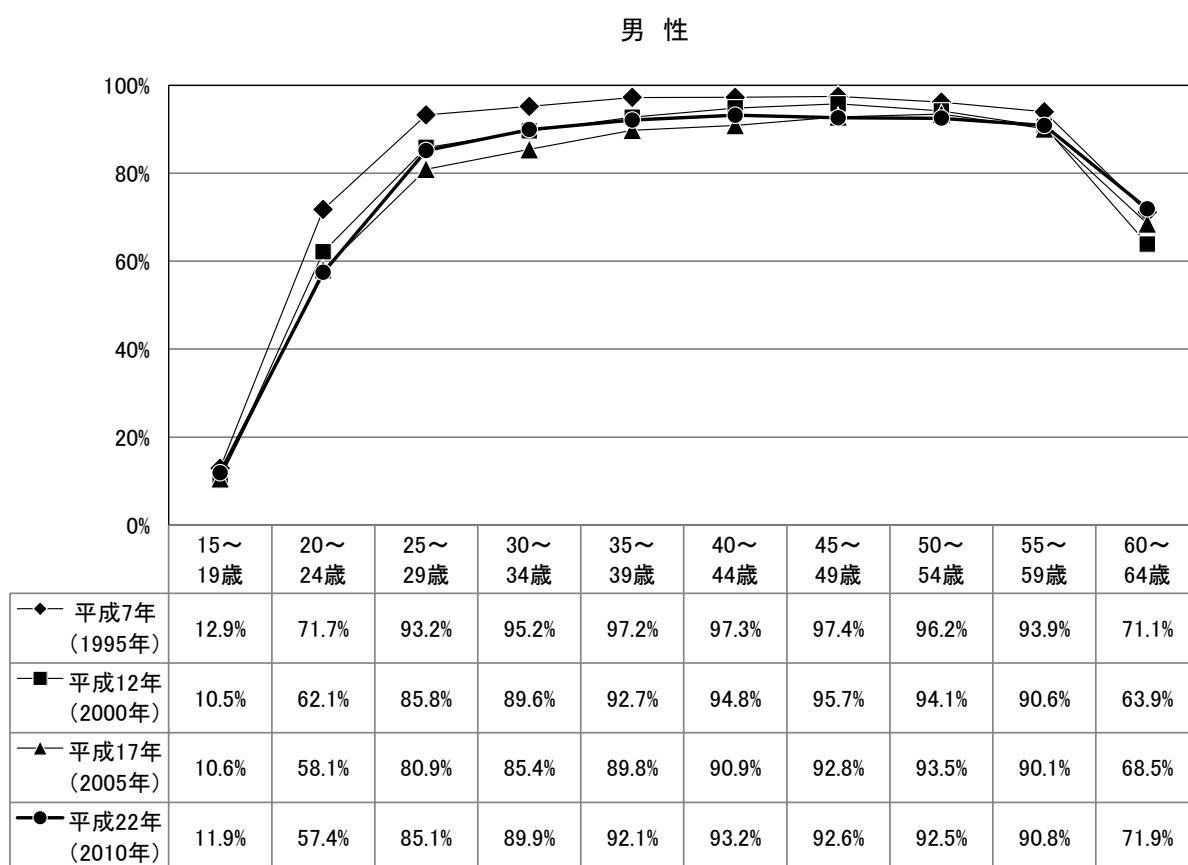
(1) 就業率の推移

本市における男性の就業率は、25歳から59歳までで80%以上となっており、女性は、特に25歳以上で就業率の上昇が見られ、働く女性の割合が増えたことを示しています。

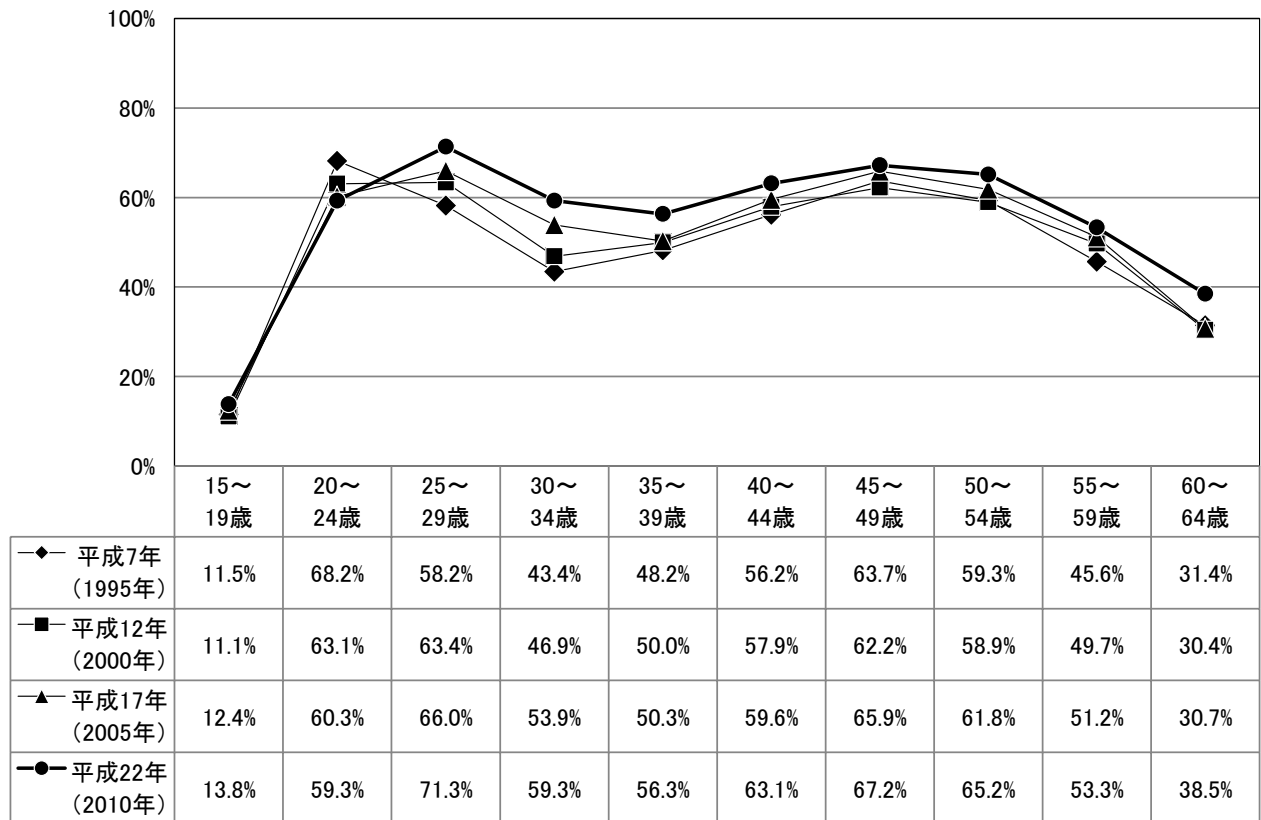
また、女性の就業率を年齢に沿ってみていくと、いわゆる「M字型曲線※」を示しており、30歳前後で結婚や出産のため離職する傾向があることが分かります。

しかし、平成22年（2010年）では30歳前後でのカーブが緩やかになっており、女性の就業率が高まっています。なお、県の「平成27年度（2015年）男女共同参画年次報告書」には、「M字カーブの底に当たる30歳台の労働力人口に占める未婚者の割合は、30～34歳で平成17年（2005年）39.8%だったのに対し、平成22年（2010年）は41.8%、35～39歳で平成17年（2005年）20.1%だったのに対し、平成22年（2010年）は25.7%となっており、未婚の労働力人口が増えている。」（数値は県の値）とあり、カーブが緩やかになった理由として未婚者の増加を示唆しています。

就業率



女 性



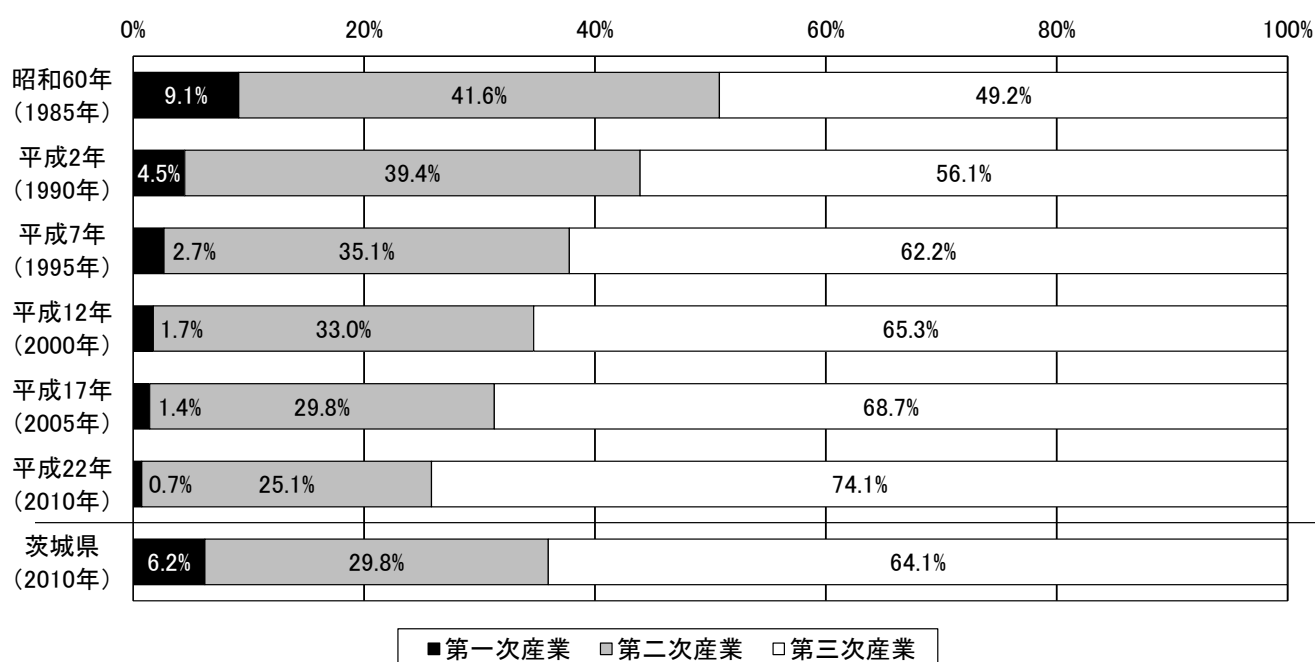
(資料：国勢調査)

(2) 産業別就業率

産業別就業者の割合の推移を見ると、第一次産業及び第二次産業の減少と第三次産業の増加傾向が見られます。

平成22年(2010年)では、全就業者の74.1%が第三次産業、25.1%が第二次産業に従事しており、第二次産業は県平均と比較するとやや低く、第三次産業は県平均より10ポイント高い割合となっています。

産業別就業者割合の推移



(資料：国勢調査)

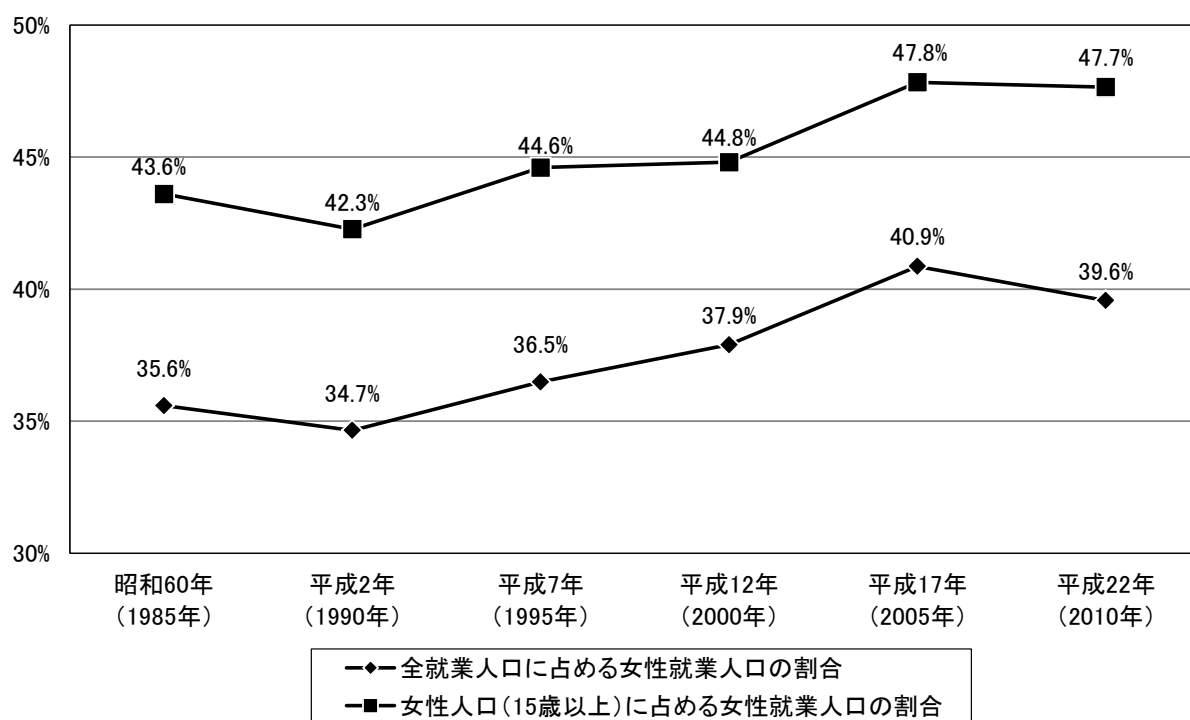
(3) 女性の就業率

本市での全就業人口は、増加傾向となっており、平成 22 年（2010 年）においては、昭和 60 年（1985 年）と比べると約 3 倍に増加しており、女性の就業人口も同様に増加傾向にあります。また、全就業人口に占める女性の割合も約 4 割になっており、女性の社会進出が伺えます。

なお、女性人口（15 歳以上）に占める就業割合では、平成 17 年（2005 年）までは増加傾向でしたが、平成 17 年（2005 年）から平成 22 年（2010 年）まではほぼ横ばいとなっています。

女性就業人口の推移

	昭和 60 年 (1985 年)	平成 2 年 (1990 年)	平成 7 年 (1995 年)	平成 12 年 (2000 年)	平成 17 年 (2005 年)	平成 22 年 (2010 年)
全就業人口	10,652	16,627	22,112	24,609	26,404	31,291
女性人口（15 歳以上）	8,694	13,631	18,088	20,814	22,557	25,982
女性就業人口	3,791	5,762	8,068	9,326	10,789	12,381
全就業人口に占める女性 就業人口の割合	35.6%	34.7%	36.5%	37.9%	40.9%	39.6%
女性人口（15 歳以上）に占 める女性就業人口の割合	43.6%	42.3%	44.6%	44.8%	47.8%	47.7%



(資料 国勢調査)

(4) 業種別就業率

平成 22 年（2010 年）の産業別（大分類）就業状況を見ると、就業者全体では「製造業」に従事する人の割合が 19.2%を占め最も多く、次いで「卸売業，小売業」（16.2%），「医療，福祉」（8.1%）と続きます。

一方，女性の産業別就業状況を見ると，業種ごとの就業者に占める女性の割合は「宿泊業，飲食サービス業」，「生活関連サービス業，娯楽業」や「教育，学習支援業」，「医療，福祉」で 50%を超えています。こうした業種では，就業者の半数以上を女性が占め，女性労働力が重要なポイントを占めていることが分かります。

産業別就業者数と女性就業者数

人口区分 産業区分		全就業人口		女性就業人口			
		人数 (人) (A)	全就業人口に占める割合(%) (A/AC)	人数 (人) (B)	全就業人口に占める割合(%) (B/AC)	女性就業人口に占める割合(%) (B/BC)	業種別総数に占める割合(%) (B/A)
総 数(C)		31,291	100.0	12,381	39.6	100.0	39.6
第一次	農業	233	0.7	85	0.3	0.7	36.5
	林業	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	漁業	1	0.0	0	0.0	0.0	0.0
第二次	鉱業	5	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	建設業	1,840	5.9	281	0.9	2.3	15.3
	製造業	6,010	19.2	1,555	5.0	12.6	25.9
第三次	電気・ガス・熱供給・水道業	179	0.6	20	0.1	0.2	11.2
	情報通信業	1,411	4.5	270	0.9	2.2	19.1
	運輸業，郵便業	1,844	5.9	470	1.5	3.8	25.5
	卸売業，小売業	5,072	16.2	2,452	7.8	19.8	48.3
	金融業，保険業	1,013	3.2	475	1.5	3.8	46.9
	不動産業，物品賃貸業	600	1.9	202	0.6	1.6	33.7
	学術研究，専門・技術サービス業	1,656	5.3	517	1.7	4.2	31.2
	宿泊業，飲食サービス業	1,471	4.7	886	2.8	7.2	60.2
	生活関連サービス業，娯楽業	1,095	3.5	631	2.0	5.1	57.6
	教育，学習支援業	1,594	5.1	938	3.0	7.6	58.8
	医療，福祉	2,529	8.1	1,955	6.2	15.8	77.3
	複合サービス事業	90	0.3	41	0.1	0.3	45.6
	サービス業(その他)	1,520	4.9	470	1.5	3.8	30.9
	公務	1,167	3.7	323	1.0	2.6	27.7
	その他	1,961	6.3	810	2.6	6.5	41.3

注）網掛けの業種は，業種別の総数に占める女性の割合が 50%以上の業種

（資料 平成 22 年（2010 年）国勢調査）

第5節 市民意識調査概要

(1) 調査の目的

この調査は、「第三次守谷市男女共同参画推進計画」を策定するに当たって、男女共同参画に係る市の現況、問題点の把握、課題の整理等の基礎的な調査及び分析を行うため、実施しました。

(2) 調査の種類

調査名	調査対象
1. 市民意識調査	守谷市在住 20 歳以上の男女を無作為に抽出
2. 事業者意識調査	守谷市内に立地する事業所から抽出

(3) 調査方法と回収状況

調査期間：平成 28 年（2016 年）11 月 1 日（火）～11 月 15 日（火）

調査名	調査方法	調査対象数	回収数	回収率
1. 市民意識調査	郵送調査	3, 000	963	32. 1%
2. 事業者意識調査		300	95	31. 7%

※アンケートの詳細な結果は、別冊「第三次守谷市男女共同参画推進計画策定のためのアンケート調査報告書」をご覧ください。

第6節 第二次守谷市男女共同参画推進計画の評価

(1) 具体的な事業の評価

平成27年(2015年)3月に策定した「第二次守谷市男女共同参画推進計画」には、評価指標の他に具体的な事業として56の事業を掲げており、各事業については、毎年度担当課において評価を行い、「第二次守谷市男女共同参画推進計画実施状況調査結果」として取りまとめています。この調査結果は、主に、前年度の実績に対する担当課の自主的評価となり、評価基準は以下のとおりとなります。

この結果を見ると、「十分な効果があった」、「一定の効果があった」という評価が平成27年度(2015年度)、28年度(2016年度)ともに、9割以上となっており、順調に事業が推進されていることを表しています。しかし、平成27年度(2015年度)、28年度(2016年度)ともに、「E」評価となっている事業が、「ハーモニーフライトいばらきへの参加促進」、「防災会議の運営」、「市職員への育児・介護休業制度の活用と復帰に向けての研修の実施」となっています。このうち、「ハーモニーフライトいばらきへの参加促進」については、広報等で周知していますが、県全体で参加者が減少していることから、市では市民及び事業者対象にフォーラム、研修を実施し、地域における女性リーダーの育成に努めています。また、「防災会議」の運営については、災害時の女性の視点での活動が重要となっていることから、引き続き女性委員の確保に努める必要があります。

また、平成28年度(2016年度)では、「地域における女性リーダーの育成」が「C」評価となっています。女性に特化した研修が年々減少していることから、女性リーダー育成に関する各種研修の周知は減少傾向にあるのが現状です。今後は、性別にかかわらず男女共同参画に関する研修を周知し、市民活動における男女共同参画の促進に努める必要があります。

【評価基準】

- | |
|------------------------------|
| A 十分な効果があった |
| B 一定の効果があった |
| C あまり効果がなかった |
| D ほとんど効果がなかった |
| E その他(事業終了、事業を予定どおり実施しなかった。) |

【平成 27 年度（2015 年度）の各担当課自主評価】

基本目標	主要課題	A	B	C	D	E	計
Ⅰ 男女が互いに認め合い、尊重しあえるまちづくり	1. 男女共同参画への啓発・教育の推進	2	3	0	0	0	5
	2. メディアにおける男女共同参画の推進	3	2	0	0	0	5
	3. 男女間におけるあらゆる暴力の根絶	0	5	0	0	0	5
	4. ライフステージに応じた女性の健康支援	4	5	0	0	0	9
	5. 男女共同参画の視点からの国際的協調の促進	1	0	0	0	1	2
Ⅱ 男女があらゆる分野で輝けるまちづくり	1. 家庭生活における男女共同参画の促進	2	2	0	0	0	4
	2. 地域活動における男女共同参画の促進	0	4	0	0	1	5
	3. 政策・方針決定過程への女性の参画の促進	0	4	0	0	0	4
Ⅲ 男女が元気でいきいきと働けるまちづくり	1. 働く場における男女平等の実現	0	4	0	0	0	4
	2. 生涯にわたる雇用・就業の支援	0	2	0	0	0	2
	3. ワーク・ライフ・バランス※（仕事と生活の調和）の推進	5	5	0	0	1	11
計		17	36	0	0	3	56
構成比		30.4%	64.2%	0.0%	0.0%	5.4%	100.0%

【平成 28 年度（2016 年度）の各担当課自主評価】

基本目標	主要課題	A	B	C	D	E	計
Ⅰ 男女が互いに認め合い、尊重しあえるまちづくり	1. 男女共同参画への啓発・教育の推進	2	3	0	0	0	5
	2. メディアにおける男女共同参画の推進	2	3	0	0	0	5
	3. 男女間におけるあらゆる暴力の根絶	0	5	0	0	0	5
	4. ライフステージに応じた女性の健康支援	4	5	0	0	0	9
	5. 男女共同参画の視点からの国際的協調の促進	0	1	0	0	1	2
Ⅱ 男女があらゆる分野で輝けるまちづくり	1. 家庭生活における男女共同参画の促進	3	1	0	0	0	4
	2. 地域活動における男女共同参画の促進	0	3	1	0	1	5
	3. 政策・方針決定過程への女性の参画の促進	0	4	0	0	0	4
Ⅲ 男女が元気でいきいきと働けるまちづくり	1. 働く場における男女平等の実現	0	4	0	0	0	4
	2. 生涯にわたる雇用・就業の支援	0	2	0	0	0	2
	3. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進	6	4	0	0	1	11
計		17	35	1	0	3	56
構成比		30.4%	62.4%	1.8%	0.0%	5.4%	100.0%

(2) 評価指標

第二次守谷市男女共同参画推進計画では、計画の成果指標として 22 項目を設定しました。それぞれについて平成 29 年度（2017 年度）の目標値を設定し、目標達成に向かって各種事業を推進してきました。

その結果、平成 28 年度（2016 年度）の段階で目標値を達成した項目は、13 項目で達成率は 59.1%となりました。また、目標を達成していませんが、基準値より数値が改善している項目が 6 項目、平成 28 年度（2016 年度）の時点で目標を達成しておらず、平成 29 年度（2017 年度）においても達成は困難と考えられる項目が 3 項目となっています。

目標を達成できなかった項目としては、「女性消防分団の活動回数」、「市男性職員の育児休業取得状況」、「市職員の介護休暇取得状況」となっています。このうち、特に「女性消防分団の活動回数」については、基準値の半数以下となっていますが、幼児対象の防火教室開催や普通救命講習の指導員資格取得等、活動内容の充実へと変化しています。また、市職員が積極的に育児休業や介護休暇を取得することが、市民への周知につながることから、制度の周知や取得に向けた研修等を行い、理解を深めていく必要があります。

【平成 28 年度（2016 年度）成果指標評価】

基本 目標	主要課題	指標項目	担当課	基準値 平成 25 年度 (2013 年)	実績値 平成 28 年度 (2016 年)	目標値 平成 29 年度 (2017 年)	評価
I	男女共同参画への啓発・教育の推進	男女共同参画推進事業への参加者数	市民協働推進課	1,350 人	1,660 人	1,500 人	○
		男女共同参画についての H P 閲覧回数	市民協働推進課	726 回	1,991 回	800 回	○
		性別を理由とした固定的な役割分担*に同感しない市民の割合	市民協働推進課	75.2%	76.1%	75.0%	○
	メディアにおける男女共同参画の推進	小中学校における児童・生徒・保護者を対象とする携帯電話・スマートフォン等の I C T*使用に関する啓発事業開催数	指導室	22 回	26 回	24 回	○
	男女間におけるあらゆる暴力の根絶	D V が人権侵害だと理解している市民の割合	市民協働推進課	82.2% (平成 27 年度)	83.4%	100.0%	△
	ライフステージに応じた女性の健康支援	生後 4 か月までの乳児家庭の全戸訪問実施率	保健センター	87.3%	95.0%	100.0%	△
		子宮がん・乳がん検診受診率	保健センター	10.0%	子宮がん： 65.4% 乳がん： 61.1%	50.0%	○
	男女共同参画の視点からの国際的協調の促進	男女共同参画に関する国際的情報の提供回数	市民協働推進課	0 回	3 回	3 回	○
		女子差別撤廃条約*を知っている市民の割合	市民協働推進課	—	68.8%	50.0%	○

基本 目標	主要課題	指標項目	担当課	基準値 平成 25 年度 (2013 年)	実績値 平成 28 年度 (2016 年)	目標値 平成 29 年度 (2017 年)	評価
Ⅱ	家庭生活における男女 共同参画の 促進	家庭生活に関する教室・講座等への 男性参加者の割合	保健センター 児童福祉課	26.9%	27.8%	30.4%	△
		性別を理由とした固定的な役割分 担に同感しない市民の割合	市民協働推進課	75.2%	76.1%	75.0%	○
	地域活動における男女 共同参画の 促進	自治会活動等の地域活動に参加し ている女性の割合	市民協働推進課	54.9%	57.9%	55.0%	○
		女性消防分団の活動回数 ¹	交通防災課	17 回	7 回	13 回	×
	政策・方針 決定過程へ の女性の参 画の促進	審議会等における女性委員の割合	総務課	32.2%	35.7%	34.0%	○
		管理職につく市女性職員の割合	総務課	17.3%	21.1%	30.0%	△
		女性委員ゼロの審議会等の割合	総務課	18.0%	14.3%	14.0%	△
Ⅲ	働く場にお ける男女平 等の実現	「職場における男女の地位の平等 感」について平等と感じる市民の割 合	市民協働推進課	—	26.0%	25.0%	○
	生涯にわた る雇用・就 業の支援	ハローワーク等からの求人情報提 供数	経済課	59 回	92 回	65 回	○
	ワーク・ラ イフ・バラ ンス（仕事 と生活の調 和）の推進	市男性職員の育児休業取得 状況 ²	総務課	0%	0%	10.0%	×
		市職員の介護休暇取得状況 ³	総務課	0%	0 人	3.0%	×
		保育所入所待機児童数	児童福祉課	6 人	2 人	0 人	△
		ワーク・ライフ・バランスという言 葉を知っている市民の割合	市民協働推進課	—	72.3%	50.0%	○

*平成 29 年度（2017 年度）目標値は平成 26 年度（2014 年度）の計画策定時に設定されたものです。

*評価指標基準

○：目標値を達成している

△：目標値を達成していないが、基準値より数値が改善している

×：平成 28 年度（2016 年度）の時点で目標値達成に至らず、平成 29 年度（2017 年度）の目標達成が困難である

【目標を達成できなかった項目について】

- 1：「女性消防分団の活動回数」については、設立当初に活動内容の検討会議等により活動回数が多く計上されました。しかし、設立から一定期間経過し、女性消防分団の活動は団体の特性を活かした内容に定まったため、平成 28 年度（2016 年度）の数値の時点で目標値達成に至りませんでした。
- 2：「市男性職員の育児休業取得状況」については、平成 27 年度（2015 年度）及び平成 28 年度（2016 年度）は子が生まれた男性職員は少数であり、配偶者出産休暇（最大 2 日）や年次休暇の取得はありましたが、育児休業取得には至らなかったため、0%となっています。なお、平成 29 年度（〇月〇日現在）で 3 人が育児休業を取得しており、平成 29 年度（2017 年度）は目標値の 10%を上回る見込みです。
- 3：「市職員の介護休暇取得状況」については、平成 28 年度（2016 年度）は 0 人だったため、平成 28 年度（2016 年度）の時点で目標値達成に至っていません。

第3章 計画の基本的事項

第1節 計画の基本理念

本計画は、「守谷市男女共同参画推進条例」第3条に定めた7つの基本理念を掲げ、男女共同参画社会の実現を目指すものとします。

(1) 男女の人権の尊重

全ての人が、性別によって差別的な取扱いを受けることなく、自らの意思と権利が尊重され、個性や能力を発揮できる社会を築いていくことが大切です。

(2) 社会における制度及び慣行についての配慮

全ての人が、性別による固定的な役割分担意識にとらわれた社会制度や慣行に影響されず、自分らしい生き方を選択できる社会を築いていくことが大切です。

(3) 政策等の立案及び決定への共同参画

全ての人が、市や事業者・市民活動団体など、自分の関与する団体等において運営等の方針を立案・決定する際に、対等な立場で意見を言える社会を築いていくことが大切です。

(4) 家庭生活と社会活動の両立

全ての人が、子どもの養育や家族の介護など、家族の一員としての役割を協力して行い、仕事や地域活動などの社会活動にも対等に参画できる社会を築いていくことが大切です。

(5) あらゆる教育の機会における男女共同参画の推進

全ての人が、性別による固定的な役割分担意識を持つことがないよう、あらゆる教育の機会において、男女共同参画の推進に配慮した教育が行われる社会を築いていくことが大切です。

（６）生涯にわたる健康への配慮

全ての人が，互いの身体的特徴を理解した上でいたわりあい，妊娠・出産においても互いの意思を尊重し，生涯にわたって健康で健全な生活ができるよう配慮しあえる社会を築いていくことが大切です。

（７）国際的視野での協調

男女共同参画の取組は，国際社会の取組と密接な関係にあることと，今後の地域の国際化の進展を考慮し，世界や国，県の動向に留意した広い視野に立って，「男女共同参画社会」を築いていく必要があります。

第2節 計画の基本目標

本計画では、「守谷市男女共同参画推進条例」で定められている 7 つの基本理念を実現するために、以下に示す 3 つのまちづくりの目標を設定します。

I 男女が互いに認め合い、尊重しあえるまちづくり

男女平等に関する意識啓発分野です。社会を構成する一人ひとりに対して、男女平等や、あらゆる分野における男女共同参画に関する理解を促すことで、男女共同参画社会実現のための基盤づくりに努めます。

また、女性が生涯を通じて、女性自らが心と身体の状態を自己管理できるように、指導体制の整備や健康管理に対して啓発・普及活動に努めます。

さらに、女性に対する心身の暴力の防止に向けて啓発を促進するとともに、その保護について支援していきます。

II 男女があらゆる分野で輝けるまちづくり

家庭生活・地域活動の場及び市政運営における男女平等の取組分野です。男性の家庭参画、地域活動への参画機会の提供や女性の登用促進を通して、誰もが男女共同参画の視点を持って主体的に活躍できる社会の構築を目指します。

また、家庭や地域、個々の職場や日常生活など、様々な環境や場面で男女共同参画の理念が反映されるよう、意識の啓発や情報発信を行います。

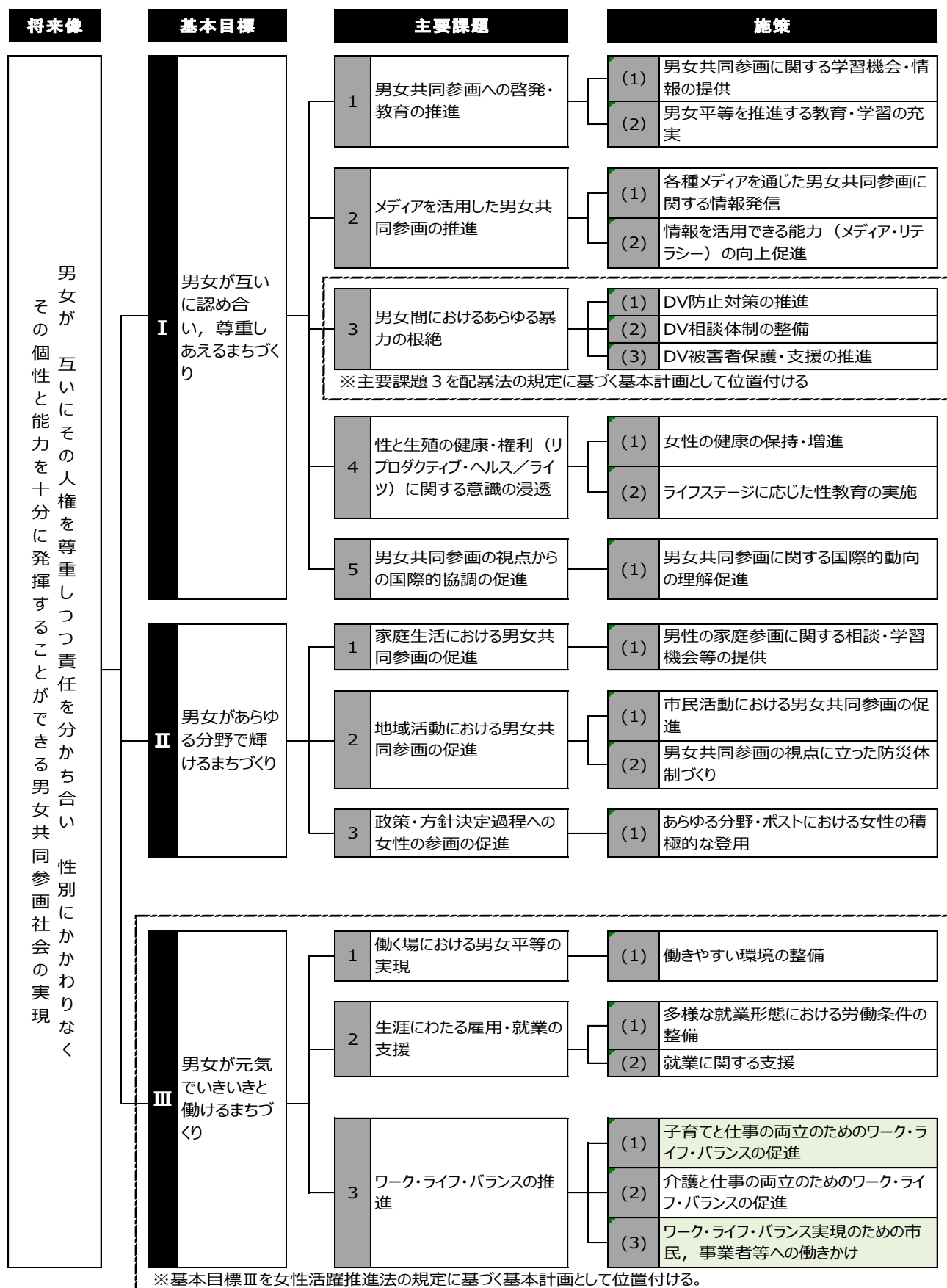
III 男女が元気でいきいきと働けるまちづくり

雇用・就業の場での男女平等の取組分野です。性別により差別されることのない職場環境づくりや、多様な働き方を可能とする情報提供、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の周知を促すことで、誰もが意欲を持って就労することのできる社会を目指します。

また、女性の参画拡大や、女性の活躍に向けた人材の育成に取り組むとともに、男女が余裕を持ってワーク・ライフ・バランスについての意識啓発を推進します。

第3節 計画の体系

本計画の体系を以下に示します。



第4章 基本計画

基本目標Ⅰ 男女が互いに認め合い、尊重しあえるまちづくり

主要課題Ⅰ 男女共同参画への啓発・教育の推進（重点課題Ⅰ）

【現状】

社会の制度や慣行には、性別による区別が明示されていなくても、実質的に男性が優遇されていたり、女性の参画が阻まれていたりするものがあります。

第三次守谷市男女共同参画推進計画策定のためのアンケート調査（以下、市民意識調査という。）では、「男は仕事、女は家庭」という男女の役割分担の考え方については、26.5%の方が「同感する（どちらかといえば同感する）」と回答しています。また、男女の地位については、ほとんどの項目で「男性が優遇されている」という回答となっています。

【課題】

「男は仕事、女は家庭」という性別を理由とした固定的な役割分担意識は、女性の経済的自立や社会への参画を妨げてきました。男女共同参画社会は、女性のための取組だけでなく、性別にかかわらず誰もが自分らしく生きていける、男性にとっても暮らしやすい社会であると言われています。そのため、市民の男女共同参画意識を浸透させていくことが求められます。

【成果指標】

	成果指標名	平成28年度 (2016年度) 基準値	平成39年度 (2027年度) 目標値	担当課
①	男女共同参画事業への参加者数	1,660人	2,000人	市民協働推進課
②	性別を理由とした固定的な役割分担に同感しない市民の割合	76.1%	85.0%	市民協働推進課

【施策】

- (1) 男女共同参画に関する学習機会・情報の提供
- (2) 男女平等を推進する教育・学習の充実

【具体的な施策】

(1) 男女共同参画に関する学習機会・情報の提供

	具体的施策	内容	担当課
1	男女共同参画に関する講座等の開催	男女共同参画に関する講座等を開催する。	市民協働推進課
2	L G B T※等多様性に配慮する意識の普及	性的指向や性自認に関すること等の多様性の理解促進のための啓発等を実施する。	市民協働推進課

(2) 男女平等を推進する教育・学習の充実

	具体的施策	内容	担当課
1	教育活動を通じた男女平等教育の実施	一貫教育の重要な視点の一つとして、性差も含め、一人ひとりの個性を受容し尊重しあう人間関係づくりに関する教育活動を実施する。	指導室
2	キャリア教育等の充実	守谷市の一貫教育により、児童生徒の発達段階に合わせ、自分らしさを大切にする姿勢を育むキャリア教育を行う。	指導室
3	行政と学校が連携した啓発活動の実施	行政が主体となり、学校における年齢に応じた男女共同参画に関する啓発等を実施する。	市民協働推進課

主要課題２ メディアを活用した男女共同参画の推進

【現状】

最近では、高度情報通信社会が進展する中で、メディアによる情報が人々に大きな影響を与えています。メディアを通じて人権に対する意識や男女共同参画の重要性が広く周知される可能性がある一方で性別を理由とした固定的な役割分担意識を前提とした表現、女性の身体的・性的側面だけを強調した表現、暴力を助長するような表現、インターネットによる犯罪などが、メディアによってもたらされる状況が見受けられます。

市民意識調査においても、メディアにおける性・暴力表現について、感じる事としては、「そのような表現を望まない人や子どもの目に触れないような配慮が不足している」という回答が最も多くなっています。

【課題】

今後も、メディアから発信される情報が社会に与える影響はさらに拡大するものと予想されます。そのため、広報もりや等の紙媒体のみならず、市HP等を活用し、男女共同参画に関する情報を発信するとともに、各人が情報を選択し、主体的に読み解き、自己発信する能力（メディア・リテラシー※）を向上するための学習機会を提供することが必要です。

【成果指標】

	成果指標名	平成28年度 (2016年度) 基準値	平成39年度 (2027年度) 目標値	担当課
①	各種メディアを通じた男女共同参画に関する 情報提供回数	11回	18回	市民協働推進課
②	メディア・リテラシーの向上促進に関する事業 の開催数	26回	42回	指導室 市民協働推進課 生涯学習課

【施策】

- (1) 各種メディアを通じた男女共同参画に関する情報発信
- (2) 情報を活用できる能力（メディア・リテラシー）の向上促進

【具体的な施策】

（１）各種メディアを通じた男女共同参画に関する情報発信

	具体的施策	内容	担当課
①	広報もりや，市HP，SNS※，紙媒体の冊子等のメディアを活用した男女共同参画に関する情報発信	男女共同参画に関する情報発信を様々な媒体を通じて実施する。	市民協働推進課

（２）情報を活用できる能力（メディア・リテラシー）の向上促進

	具体的施策	内容	担当課
1	学校を中心とした児童・生徒・その保護者に対するICT使用等の教育の実施	充実したICT環境のもとで，ICTを有効に活用できる能力の育成とともに，安全に活用することの重要性も指導する。	指導室
2	市民対象のメディア・リテラシーの向上促進に関する講座等の実施	家庭教育講座やその他の市民を対象とした事業において，メディア・リテラシーの講座の実施に努める。	市民協働推進課 生涯学習課

主要課題3 男女間におけるあらゆる暴力の根絶（重点課題Ⅱ）

（守谷市DV防止基本計画）

復

【現状】

暴力は、重大な人権侵害であり、男女を問わず決して許されるものではありません。

また、デートDV*を含むDV*（ドメスティック・バイオレンス）、ストーカー行為、性犯罪など、性に関連した暴力が問題となっており、被害者の多くが女性となっています。

市民意識調査では、「精神的・心理的な暴力を受けた」と回答した方は17%にのぼり、そのうち、約7割の方は誰にも相談していないと回答しています。

【課題】

一人ひとりの人権が尊重され、心身ともに健康であることは、私たちの目指す男女共同参画社会の基本となるものです。男女共同参画社会の実現のためには、男女ともに人権が尊重されることが不可欠です。近年、DVなどの被害が社会問題となっており、暴力被害の防止が求められています。

なお、このことに伴い、本節を「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」第2条の3第3項の規定に基づく基本計画（DV防止基本計画）として位置付け、暴力防止のための啓発や被害者に対する相談など支援の充実に取り組みます。

【成果指標】

	成果指標名	平成28年度 (2016年度) 基準値	平成39年度 (2027年度) 目標値	担当課
①	DVが人権侵害だと理解している市民の割合	83.4%	95.0%	市民協働推進課

【施策】

- (1) DV防止対策の推進
- (2) DV相談体制の整備
- (3) DV被害者保護・支援の推進

【具体的な施策】

（１）ＤＶ防止対策の推進

	具体的施策	内容	担当課
1	ＤＶ防止に関する啓発活動の実施	配偶者等に対する暴力が犯罪であることの社会的認識を徹底する。	市民協働推進課
2	ＤＶ相談窓口の周知	ＤＶ相談に関する窓口を記載したチラシ等を活用し、相談窓口の周知に努める。	市民協働推進課

（２）ＤＶ相談体制の整備

	具体的施策	内容	担当課
1	庁内関係部署との連携体制の強化	ＤＶ対応がスムーズにいくよう、関係する部署と連携し、早期発見、早期対応につなげる。	市民協働推進課
2	ＤＶ被害者に接する職員の研修への参加	県等が主催するＤＶ関連研修へ積極的に参加し、職員の意識向上を図る。	市民協働推進課

（３）ＤＶ被害者保護・支援の推進

	具体的施策	内容	担当課
1	緊急保護を求めるＤＶ被害者への支援	被害の拡大を防ぐため、各種関連機関と連携を取り、被害者支援に努める。	市民協働推進課

主要課題 4 性と生殖の健康・権利（リプロダクティブ・ヘルス／ライツ※）に関する意識の浸透
--

【現状】

女性は、妊娠や出産など、各年代において男性とは異なる健康上の問題に直面することがあります。安全な性生活を営み、出産等について、女性自らが選択し自己決定できるように、男女ともに性と生殖の健康・権利（リプロダクティブ・ヘルス／ライツ）について理解した上で、男女がともに尊重しあい、この権利について認識を深めることが求められる社会になりつつあります。

【課題】

男女が、生涯にわたり健康でいきいきと自らの個性や能力を発揮するためには、女性も男性も互いの身体的特徴を十分に理解し、人権を尊重しつつ、女性の健康の保持や性と生殖に関する健康・権利等に配慮する必要があります。また、男女が互いの性と健康を尊重できるような教育・啓発は緊急の課題であり、ライフステージに応じた性教育も必要となります。

【成果指標】

	成果指標名	平成28年度 (2016年度) 基準値	平成39年度 (2027年度) 目標値	担当課
①	子宮がん検診受診率	35.6%	50.0%	保健センター
②	乳がん検診受診率	40.6%	50.0%	保健センター
③	発達段階に応じた適切な性教育の実施回数	11回	39回	指導室

【施策】

- | |
|--|
| (1) 女性の健康の保持・増進
(2) ライフステージに応じた性教育の実施 |
|--|

【具体的な施策】

（１）女性の健康の保持・増進

	具体的施策	内容	担当課
1	各種がん検診事業の実施	り患者数・死亡者数が多く、女性特有の子宮がん及び乳がんについて、予防策として検診の周知を強化し、女性の受診を促す。	保健センター

（２）ライフステージに応じた性教育の実施

	具体的施策	内容	担当課
1	発達段階に応じた適切な性教育の実施	行事等の教育活動に応じて、必要とされる性差への理解や受容へ向けた指導を全小中学校で積極的に実施する。	指導室

主要課題5 男女共同参画の視点からの国際的協調の促進

【現状】

国内外の男女共同参画に関する動向や女性問題など，国際的な取組について理解を深めていくことが男女共同参画を推進するに当たって大切ですが，現在までは，国際的な取組についての動向の把握は進んでいないのが現状です。また，平成29年（2017年度）4月末現在，本市に居住する外国人は798人となっており人口の1.4%を占め，本市にも多くの外国人が居住しています。

【課題】

今後は，男女共同参画に関する国際的動向を理解するための学習機会の充実や交流を促進し，国際的な視野を広げていく必要があります。

【成果指標】

	成果指標名	平成28年度 (2016年度) 基準値	平成39年度 (2027年度) 目標値	担当課
①	男女共同参画に関する国際的情報の提供回数	3回	8回	市民協働推進課

【施策】

（1）男女共同参画に関する国際的動向の理解促進

【具体的な施策】

（1）男女共同参画に関する国際的動向の理解促進

	具体的施策	内容	担当課
1	国際的な男女共同参画に関する情報収集と提供	男女共同参画に関する国際的な動向について理解を促進する。	市民協働推進課

イラスト

基本目標Ⅱ 男女があらゆる分野で輝けるまちづくり

主要課題 1 家庭生活における男女共同参画の促進（重点課題Ⅲ）

【現状】

最も身近な家庭等で男女共同参画を推進することが、男女共同参画が社会全体に広がる第一歩となります。学校や家庭、地域においてお互いを思いやることのできる心を育み、支え合うことが男女共同参画社会の実現には不可欠です。

市民意識調査では、日常の家事などの分担については、「家事（掃除、洗濯、食事の支度、後片付け）」や「育児（世話・看護等）」、「家計費管理」について、「主として妻が行っている」という回答が多くなっており、依然として女性の負担が大きくなっています。

【課題】

ジェンダー※（社会的性別）による性別役割分担意識を見直し、男女が協力して家事・育児・介護等を担う必要性と責任の重要性の啓発を推進します。また、子育て家庭に対しては、各種教室や講座等の学習機会の提供を行い、父親の育児参加への促進を図る必要があります。

【成果指標】

	成果指標名	平成28年度 (2016年度) 基準値	平成39年度 (2027年度) 目標値	担当課
①	結婚や育児をきっかけに家庭内で家事等の役割分担をするようになった市民の割合	— (平成29年度(2017年度)より調査開始)	平成29年度 (2017年度) の数値+10%	市民協働推進課
②	性別を理由とした固定的な役割分担に同感しない市民の割合（再掲）	76.1%	85.0%	市民協働推進課

【施策】

（１）男性の家庭参画に関する相談・学習機会等の提供

【具体的な施策】**(1) 男性の家庭参画に関する相談・学習機会等の提供**

	具体的施策	内容	担当課
1	両親学級の実施	妊婦とその家族を対象とした妊娠・出産・育児に関する講義や実習を行い、パートナーとの関係を見つめ直し、尊重し合うことの大切さや夫婦の協力について妊娠中から考える機会を提供する。	保健センター
2	家庭教育講座の実施	幼稚園・保育所（園）から中学校まで連携した子育て支援や家庭教育に関する学習会を実施する。	生涯学習課
3	父親が参加できる場の提供	父と子のふれあいや男性の家庭への参画を促進するための機会を提供する。	児童福祉課

主要課題2 地域活動における男女共同参画の促進

【現状】

男女があらゆる分野で輝ける社会を実現するには、男女が家庭や地域における責任を果たしながら、ともにその個性と能力を発揮し、支え合いの意識を確立することが必要となっています。

また、少子高齢社会、核家族・共働き家庭などを支える上でも、地域コミュニティや市民活動団体、NPO*などの果たす役割が重要であり、女性、男性双方の力が必要不可欠となっています。

市民意識調査においては、「町内会やボランティア活動等の地域活動」に参加していると回答した方は約40%に留まっています。しかし、参加していない人のうち、「参加したいが、仕事が忙しい」、「関心はあるが、活動に参加するきっかけがない」と、地域活動に前向きな回答も多くあります。

【課題】

男女ともに家庭、職場、地域活動のバランスがとれた生活は、どこかに特化した生活よりも心豊かになるものと考えられています。また、地域の活性化や課題解決に向けた取組に多様な視点を導入するためには、地域における男女共同参画を促進することが必要です。

さらに、近年の大災害をきっかけに、隣近所等の共助の大切さが改めて認識され、災害復旧や避難所運営には、女性の視点と行動力が欠かせないものとなっています。災害に対しては、日頃からの協力体制を構築し、男女のニーズの違いを考慮した防災対策を推進することが必要です。

なお、国において災害対策基本法が改正され、災害対策に多様な主体の参画を推進する規定が盛り込まれました。

【成果指標】

	成果指標名		平成28年度 (2016年度) 基準値	平成39年度 (2027年度) 目標値	担当課
①	自治会活動や地域コミュニティの活動に参加している市民の割合	男性	40.4%	55.0%	市民協働推進課
		女性	43.1%	55.0%	
②	女性防災士の人数		9人	19人	交通防災課

【施策】

- (1) 市民活動における男女共同参画の促進
- (2) 男女共同参画の視点に立った防災体制づくり

【具体的な施策】

(1) 市民活動における男女共同参画の促進

	具体的施策	内容	担当課
1	市民活動等への参加促進	多様化する地域の課題等に的確に対応することができ、持続可能な地域づくりの支援に努める。	市民協働推進課
2	市民活動等の周知	自治会活動・市民活動支援センターの登録団体等の地域コミュニティに関する活動を紹介し、地域活動への周知に努める。	市民協働推進課

(2) 男女共同参画の視点に立った防災体制づくり

	具体的施策	内容	担当課
1	自主防災組織等による防災活動への女性参画の促進	地域における自主防災組織等による防災活動への女性の参画を促進する。	交通防災課
2	防災会議の運営	会議構成員に女性委員が入ることで、女性の視点を取り入れた地域防災計画の策定・見直しを行っていく。	交通防災課

主要課題3 政策・方針決定過程への女性の参画の促進

【現状】

男女共同参画社会の実現には、男女を問わず市民が政策や方針決定の過程に参画することが不可欠です。男女が社会の対等な構成員として、市における政策又は企業や団体における方針の立案及び決定に参画することが求められています。

なお、国の第4次男女共同参画基本計画の平成32年度（2020年度）の成果目標において、市町村の審議会等に占める女性の割合は30%以上と定められていますが、市が設置する審議会等における女性委員の登用率はその目標値を上回る35.7%という状況です。

また、市職員においては、平成28年（2016年）の女性管理職割合が21.1%となっており、職種によって男女職員の構成比が偏っている場合もあります。

市民意識調査では、市議会議員、市の幹部や管理職、市の審議会等の各種委員において約2割の方が「もっと増やす必要がある」と回答しています。

【課題】

職員や市議会議員、市の管理職や審議会等の委員においては、単に女性の比率を高めるだけではなく、女性自身が政策・方針の決定過程に参画していくためのエンパワーメント※（力をつける）を促進していくとともに、政策・方針決定過程の場へ女性が積極的に参画していくことが必要です。

また、市職員においても、国が掲げる「2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%」という目標達成に向けて、採用後の職員配置や能力の活用といった、職員の任用や研修の実施、仕事の管理及び指導する立場である管理職の意識改革、審議会等の委員を選定する場合に女性を起用するような配慮など、さまざまな角度からの取組が必要です。

【成果指標】

	成果指標名	平成28年度 (2016年度) 基準値	平成39年度 (2027年度) 目標値	担当課
①	審議会等における女性委員の割合	35.7%	40.0%	総務課
②	管理職に占める市女性職員の割合	21.1%	33.3%	総務課

【施策】

(1) あらゆる分野・ポストにおける女性の積極的な登用

【具体的な施策】

(1) あらゆる分野・ポストにおける女性の積極的な登用

	具体的施策	内容	担当課
1	審議会等への女性の積極的な登用	市の政策・方針決定の場へ女性を積極的に登用し、女性の参画を拡大する。	総務課
2	市女性職員の職域の拡大	職域にこだわることなく、幅広い分野に女性職員を配置する。	総務課
3	男女均等な職員研修の実施	男女均等に研修への参加を進め、男女ともに自己啓発を積極的に推進する。	総務課
4	女性の人材発掘と活用	幅広い分野からの女性の登用を図るため、女性の人材の発掘と情報を収集し、活用する。	市民協働推進課 総務課 秘書課

基本目標Ⅲ 男女が元気でいきいきと働けるまちづくり

主要課題 1 働く場における男女平等の実現

【現状】

女性を取り巻く就労環境については、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法^{*}等の改正、子育て環境の充実等により、出産・結婚等を理由とした30歳前後での離職を示す「M字型曲線」がなだらかになってきたほか、企業における女性管理職の割合が徐々に増えるなど一定の改善は図られています。

市民意識調査では、職場における男女平等について、「男性の方が優遇されている」、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」という回答が約7割となっており、職場における男女間の格差は依然として残っているようです。

【課題】

持続可能な社会経済を構築するためには、男女がともに能力を発揮できる就労環境づくりが必要です。

また、企業等においては、男女間の格差をなくし、職場におけるハラスメント防止対策を推進し、働きたい女性が働き続けられるようにするための支援や、男性も含めた働き方の見直しの理解や積極的な取組が不可欠です。そのためには企業等に対し男女共同参画に関する啓発、支援を効果的に推進していくことが重要です。

なお、基本目標Ⅲの部分を「守谷市女性活躍推進計画（「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」第6条第2項に基づく市町村推進計画）」として位置付け、社会における女性の活躍を支援します。

【成果指標】

	成果指標名	平成28年度 (2016年度) 基準値	平成39年度 (2027年度) 目標値	担当課
①	職場における男女の地位が平等であると感じている市内事業所等で働く市民の割合	38.7%	48.0%	経済課

【施策】

(1) 働きやすい環境の整備

【具体的な施策】**(1) 働きやすい環境の整備**

	具体的施策	内容	担当課
1	事業所等に対する各種ハラスメント防止の普及啓発	市内事業所等に対して、セクシュアル・ハラスメント※防止及びパワー・ハラスメント※防止に関する情報提供を行う。	経済課
2	事業所・団体への職場内慣行見直しのための情報提供	市内事業所等における職場内慣行や性別による固定的な役割分担意識見直しのための啓発活動を行う。	経済課

主要課題２ 生涯にわたる雇用・就業の支援

【現状】

市民意識調査における男女が働くことに関する問いについては「女性は子どもが生まれても仕事を続ける方が良い」という項目で「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」という回答が最も多くなっていることから、女性は働き続けた方が良いという意識が高いことが伺えます。

また、仕事を辞めた経験では、女性の８割が「辞めた経験」があると回答し、その理由としては、「結婚」、「出産」という回答がそれぞれ41.6%、35.0%と多くなっています。

【課題】

育児等により離職する女性が少なくない状況においては、育児等で離職しなくてもよいよう、認可保育所（園）等の待機児童を解消するとともに、育児を終えて再び就職しようとする方や離職者・転職者が再チャレンジできるよう支援していく必要があります。

また、女性が社会のあらゆる分野における活動に参画していくためには、仕事、家庭生活、地域生活等に男女が平等に参画できる機会が確保されるとともに、女性自身がエンパワーメントする必要があります。

【成果指標】

	成果指標名	平成28年度 (2016年度) 基準値	平成39年度 (2027年度) 目標値	担当課
①	女性の就業率	47.1%	52.0%	市民協働推進課 経済課
②	保育施設への入所を希望しているが、入所できない児童数 ※保護者の私的な理由により待機している児童数は除く	106人	0人	児童福祉課

【施策】

- (1) 多様な就業形態における労働条件の整備
- (2) 就業に関する支援

【具体的な施策】

（１）多様な就業形態における労働条件の整備

	具体的施策	内容	担当課
1	労働関係法や労働条件向上に関する情報提供	雇用の安定・労働時間短縮等の労働条件向上を目指し、国・県等の機関とも連携し、事業所等に働きかけるとともに、労働関係法の周知を含め、労使双方に情報の提供を行う。	経済課

（２）就業に関する支援

	具体的施策	内容	担当課
1	保育所（園）事業内容の充実	多様で質の高い保育サービスを確保し、待機児童解消に向け、子育て期の家庭の社会生活を支援する。	児童福祉課
2	幼稚園における預かり保育の実施	幼稚園における預かり保育を実施する。	児童福祉課
3	放課後子ども総合プラン事業の充実	【放課後子ども教室】 地域の大人と子どもとの交流を図るため、地域住民の参加・協力により、子ども達が放課後安全に過ごせる居場所を提供する。 【放課後児童クラブ】 保護者の就労等により、放課後に家庭が留守になる小学１年生から６年生の児童を対象に、遊びや集団生活の場を提供する。	生涯学習課
4	もりやファミリーサポートセンター事業の充実	サービスメニューの充実や会員の確保を行うとともに、研修内容の充実を図る。	児童福祉課
5	女性の再チャレンジ支援体制の整備	出産・育児等を機に就労から離れている女性に対し、再就職に向けた支援を行う。	経済課
6	ひとり親家庭への支援及び情報提供	ひとり親家庭に対し、児童扶養手当等の経済的支援を行うとともに、茨城県県南県民センターとの連携を図り、各種制度の案内や情報提供を行う。	児童福祉課

主要課題3 ワーク・ライフ・バランスの推進（重点課題Ⅳ）

【現状】

個人のライフスタイルは、複雑化した社会とともに多様化しており、男女の個性と能力が発揮できる社会の実現のためには、仕事と家庭・地域活動等の両立支援が欠かせません。

そのためには、男性が地域・家庭生活を充実させ、女性が仕事で能力を発揮できるように、ワーク・ライフ・バランスの重要性が大きくなっています。

市民意識調査によると、仕事、家庭生活、地域活動、個人の生活について、「理想」では、男女とも「仕事と家庭生活をともに優先したい」という回答が最も多く、「仕事と家庭生活、地域の活動、個人の生活をすべて両立させたい」という回答が続いていますが、「現実」では、男性は「仕事を優先」、女性は「家庭生活を優先」という回答が最も多くなっています。

なお、「ワーク・ライフ・バランス」という言葉の認知度は約7割に留まっています。

【課題】

仕事と家庭を両立することができ、個人のライフスタイルに応じた自由な働き方ができる社会は、生活に潤いと豊かさをもたらすと考えられます。あらゆる職場において、男女の雇用の均等な機会と待遇の確保が図られるとともに、個人の意欲や生活の優先度に応じて働くことができる環境づくりを促進することが重要です。

また、ワーク・ライフ・バランスについて啓発を行い、性別にとらわれることなく、職場での働き方や家庭・地域活動での役割分担を選択できるような意識の形成が求められています。

【成果指標】

	成果指標名	平成28年度 (2016年度) 基準値	平成39年度 (2027年度) 目標値	担当課
①	ワーク・ライフ・バランスという言葉を知っている市民の割合	72.3%	85.0%	市民協働推進課
②	該当年度に子どもが生まれた男性職員の育児休業取得状況	0%	50.0%	総務課

【施策】

- (1) 子育てと仕事の両立のためのワーク・ライフ・バランスの促進
- (2) 介護と仕事の両立のためのワーク・ライフ・バランスの促進
- (3) ワーク・ライフ・バランス実現のための市民、事業者等への働きかけ

【具体的な施策】

(1) 子育てと仕事の両立のためのワーク・ライフ・バランスの促進

	具体的施策	内容	担当課
1	子育て相談・家庭児童相談の実施	0～18歳までの子ども及びその子どもに関わる保護者等の相談に応じる。	児童福祉課

(2) 介護と仕事の両立のためのワーク・ライフ・バランスの促進

	具体的施策	内容	担当課
1	介護に関する支援体制の充実	介護についての相談対応、情報提供、家族介護支援事業等により、介護者への支援体制の充実を図る。	介護福祉課
2	介護に関する講座の実施	介護の基礎知識、介護保険制度等について理解を深めるための講座を実施する。	介護福祉課

(3) ワーク・ライフ・バランス実現のための市民、事業者等への働きかけ

	具体的施策	内容	担当課
1	育児・介護休業制度の周知と普及・啓発	育児・介護休業制度について労使双方に十分周知されるよう、国・県等の情報等を活用し、情報提供を行う。	経済課 市民協働推進課
2	市職員への育児・介護休業制度の活用と取得者に対する支援体制の充実	男性も女性も不安なく育児・介護休業が取得できる環境をつくるとともに、休業取得中の情報提供や、スムーズに職場復帰ができるよう必要なサポートを行う。	総務課

【数値目標一覧】

基本目標Ⅰの成果指標

指標No.	成果指標名		平成28年度 (2016年度) 基準値	平成30年度 (2018年度)	平成31年度 (2019年度)	平成32年度 (2020年度)	平成33年度 (2021年度)	平成34年度 (2022年度)	平成35年度 (2023年度)	平成36年度 (2024年度)	平成37年度 (2025年度)	平成38年度 (2026年度)	平成39年度 (2027年度) 目標値	担当課
I-1-①	男女共同参画事業への参加者数		1660回	1700回	1730回	1760回	1800回	1830回	1860回	1900回	1930回	1960回	2000回	市民協働推進課
I-1-②	性別を理由とした固定的な役割分担に同感しない市民の割合		76%	77%	78%	79%	80%	81%	82%	83%	84%	84.5%	85%	市民協働推進課
I-2-①	各種メディアを通じた男女共同参画に関する情報提供回数		11回	11回	11回	12回	12回	13回	14回	15回	16回	17回	18回	市民協働推進課
I-2-②	メディア・リテラシーの向上促進に関する事業の開催数		26回	26回	28回	30回	30回	30回	32回	35回	36回	40回	42回	指導室 市民協働推進課 生涯学習課
I-2-②	メディア・リテラシーの向上促進に関する事業の開催数	全体	26回	26回	28回	29回	31回	34回	34回	35回	37回	38回	42回	指導室 市民協働推進課 生涯学習課
		小中学校	26回	26回	27回	29回	30回	32回	33回	35回	36回	38回	39回	
		その他	0回	0回	1回	0回	1回	2回	1回	0回	1回	0回	3回	
I-3-①	DVが人権侵害だと理解している市民の割合		83.4%	84.0%	85.5%	87.0%	88.5%	90.0%	91.0%	92.0%	93.0%	94.0%	95.0%	保健センター
I-4-①	子宮がん検診受診率		35.6%	37.0%	38.5%	40.0%	41.5%	43.0%	44.5%	46.0%	47.5%	49.0%	50.0%	保健センター
I-4-②	乳がん検診受診率		40.6%	41.0%	42.0%	43.0%	44.0%	45.0%	46.0%	47.0%	48.0%	49.0%	50.0%	指導室
I-4-③	発達段階に応じた適切な性教育の実施回数		11回	13回	13回	13回	13回	26回	26回	26回	26回	39回	39回	市民協働推進課

基本目標Ⅱの成果指標

指標No.	成果指標名		平成28年度 (2016年度) 基準値	平成30年度 (2018年度)	平成31年度 (2019年度)	平成32年度 (2020年度)	平成33年度 (2021年度)	平成34年度 (2022年度)	平成35年度 (2023年度)	平成36年度 (2024年度)	平成37年度 (2025年度)	平成38年度 (2026年度)	平成39年度 (2027年度) 目標値	担当課
Ⅱ-1-①	結婚や育児をきっかけに家庭内で家事等の役割分担をするようになった市民の割合		— ※注	平成29年度 (2017年度) の数値 +1%	平成29年度 (2017年度) の数値 +2%	平成29年度 (2017年度) の数値 +3%	平成29年度 (2017年度) の数値 +4%	平成29年度 (2017年度) の数値 +5%	平成29年度 (2017年度) の数値 +6%	平成29年度 (2017年度) の数値 +7%	平成29年度 (2017年度) の数値 +8%	平成29年度 (2017年度) の数値 +9%	平成29年度 (2017年度) の数値 +10%	市民協働推進課
Ⅱ-1-②	性別を理由とした固定的な役割分担に同感しない市民の割合 (再掲)		76.1%	77.0%	78.0%	79.0%	80.0%	81.0%	82.0%	83.0%	84.0%	84.5%	85.0%	市民協働推進課
Ⅱ-2-①	自治会活動や地域コミュニティの活動に参加している市民の割合	男性	40.4%	41.0%	44.0%	47.0%	50.0%	50.8%	51.7%	52.5%	53.3%	54.2%	55.0%	市民協働推進課
		女性	43.1%	44.0%	46.0%	48.0%	50.0%	50.8%	51.7%	52.5%	53.3%	54.2%	55.0%	
Ⅱ-2-②	女性防災士の人数		9人	10人	11人	12人	13人	14人	15人	16人	17人	18人	19人	交通防災課
Ⅱ-3-①	審議会等における女性委員の割合		35.7%	36.1%	36.6%	37.0%	37.4%	37.9%	38.3%	38.7%	39.1%	39.6%	40.0%	総務課
Ⅱ-3-②	管理職に占める市女性職員の割合		21.1%	22.0%	22.6%	24.0%	25.4%	26.8%	28.1%	29.4%	30.7%	32.0%	33.3%	総務課

※注…平成29年度（2017年度）から市民アンケートで調査開始予定。平成28年度（2016年度）中の基準値は調査不可のため「—」で表記。

基本目標Ⅲの成果指標

指標No.	成果指標名	平成28年度 (2016年度) 基準値	平成30年度 (2018年度)	平成31年度 (2019年度)	平成32年度 (2020年度)	平成33年度 (2021年度)	平成34年度 (2022年度)	平成35年度 (2023年度)	平成36年度 (2024年度)	平成37年度 (2025年度)	平成38年度 (2026年度)	平成39年度 (2027年度) 目標値	担当課
Ⅱ-3-①	審議会等における女性委員の割合	35.7%	36.1%	36.6%	37.0%	37.4%	37.9%	38.3%	38.7%	39.1%	39.6%	40.0%	経済課
Ⅱ-3-②	管理職に占める市女性職員の割合	21.1%	22.0%	22.6%	24.0%	25.4%	26.8%	28.1%	29.4%	30.7%	32.0%	33.3%	市民協働推進課 経済課
Ⅲ-1-①	職場における男女の地位が平等であると感じている市内事業所等で働く市民の割合	38.7%	39.0%	40.0%	41.0%	42.0%	43.0%	44.0%	45.0%	46.0%	47.0%	48.0%	児童福祉課
Ⅲ-2-①	女性の就業率	47.1%	47.5%	48.0%	48.5%	49.0%	49.5%	50.0%	50.5%	51.0%	51.5%	52.0%	市民協働推進課
Ⅲ-2-②	保育施設への入所を希望しているが、入所できない児童数※保護者の私的な理由により待機している児童数は除く	106人	100人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	総務課
Ⅲ-3-①	ワーク・ライフ・バランスという言葉を知っている市民の割合	72.3%	73.0%	74.3%	75.7%	77.0%	78.3%	79.7%	81.0%	82.3%	83.6%	85.0%	
Ⅲ-3-②	該当年度に子どもが生まれた男性職員の育児休業取得状況	0.0%	20.0%	20.0%	20.0%	30.0%	30.0%	30.0%	40.0%	40.0%	40.0%	50.0%	総務課
		取得者：0人 対象者：1人	実績報告では各年度の目標値の下に【取得者と対象者の人数】を記載する。 (平成28年度(2016年度)基準値参照)										

第5章 計画の推進

第1節 計画の推進体制

男女共同参画社会の形成を図るためには、男女を取り巻く社会的背景を踏まえた上で、あらゆる分野での取組を展開することが重要であり、第4章において述べた取組において、総合的かつ計画的に施策の推進を図ることが必要です。

また、市が直接行う施策だけではなく、関係機関、事業者、市民等がそれぞれの立場で本計画の目的を理解し、主体的な取組を展開することが期待されており、男女共同参画に関する施策を着実に推進するために、その基盤となる推進体制のより一層の充実が求められています。さらに、本計画に掲げる施策は、多くの分野にわたっていることから、本計画の事業を確実に推進するため、事業担当部署との連携を図り推進体制を強化し、全庁をあげて取り組むとともに、「守谷市男女共同参画推進ネットワーク」と連携し各事業を推進します。

第2節 各主体の役割

守谷市が目指す男女共同参画社会の実現及び主要課題の解決、基本目標の達成に向け、市民、事業者、市民活動団体、行政がそれぞれの役割を担い、協働による計画推進を図ります。

(1) 市民の役割

一人ひとりが男女共同参画に対する理解を深め、身近な生活の中における固定的な性別役割分担や人権侵害の存在に気づき、これをなくしていくことが必要であり、男女とも、互いの違いを尊重し、家庭、職場、地域生活等において、責任を分かち合いながら協力していくことが求められています。

また、男女共同参画の形成に向けた各主体（事業者・各種団体・行政）が行う取組に積極的に協力していくことが必要です。

（２）事業者の役割

就労者が適切なワーク・ライフ・バランスを推進することができるような体制づくりに努めるとともに、職場における不当な差別や格差，人権侵害をなくし，個性と能力を十分発揮できる職場環境を整備することが必要です。

また，男女共同参画の形成に向けた各主体（各種団体や行政）が行う取組に積極的に協力していくことも必要です。

（３）各種団体の役割

守谷市男女共同参画推進ネットワークをはじめとする各種団体は，ネットワークの輪を広げていきながら，自主的な活動ができる団体として発展していくことが必要です。

また，団体内の人々や市民の方々に男女共同参画の大切さや市が実施している事業を啓発していくとともに，今後も活動の裾野を広げていくことが必要です。

（４）行政の役割

市民，事業者，各種団体等に対し，守谷市の基本理念の浸透を図るとともに，自ら率先して男女共同参画を推進します。

また，市民，事業者，各種団体や，国及び県との十分な連携・協力体制のもと，男女共同参画社会の形成に向けた施策を実施します。

さらに，市民及び事業者，各種団体等の男女共同参画社会の形成に向けた主体的な取組に対し，積極的に協力していくとともに，取組を促す環境を整備します。

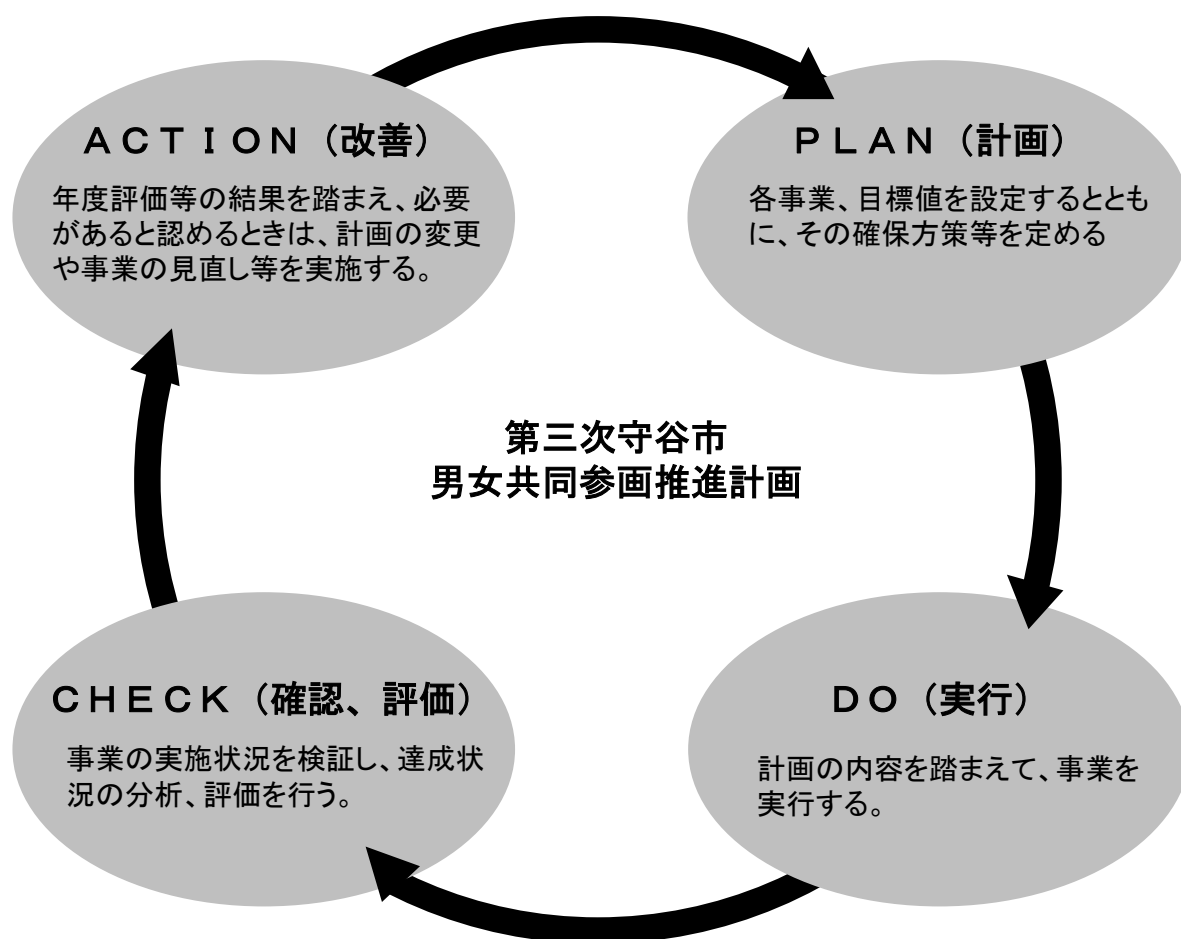
第3節 計画の進行管理

毎年度各施策の進捗状況を調査し、各施策の進行管理を行います。

また、守谷市男女共同参画推進会議等において、各担当課で設定した目標値・評価の視点を用いてそれら进行评估し、次年度の改善へつなげていきます。

なお、各担当課での事業実施については、「PDCA（Plan：計画，Do：実行，Check：確認・評価，Action：改善）サイクル」を構築し、計画の評価・改善を行っていきます。

■PDCAサイクルのイメージ図



用語集

用 語	解 説
【あ行】	
I C T	Information and Communication Technology(インフォメーション・アンド・コミュニケーション・テクノロジー)の略で、日本ではすでに一般的となったI Tの概念をさらに一歩進め、「I T＝情報技術」に通信コミュニケーションの重要性を加味した言葉です。
育児・介護休業法	仕事と家庭の両立支援対策を充実するため、平成3年(1991年)5月に施行された法律です。同法では、労働者が退職せずに育児や介護を行うことができるよう、休業、時間外労働の制限、勤務時間短縮制度等の措置について定められています。
一般世帯	住居と生計を共にしている人の集まり又は一戸を構えて住んでいる単身者を指します。ただし、これらの世帯と住居を共にする単身の住み込みの雇人については、人数に関係なく雇主の世帯に含めています。また、上記の世帯と住居を共にし、別に生計を維持している間借りの単身者又は下宿屋などに下宿している単身者、さらに会社・団体・商店・官公庁などの寄宿舍、独身寮などに居住している単身者を一般世帯といいます。
S N S (Social Networking Site)	人と人とのつながりを促進・サポートする、コミュニティ型のWebサイトです。友人・知人間のコミュニケーションを円滑にする手段や場を提供したり、趣味や嗜好、居住地域、出身校、あるいは「友人の友人」といったつながりを通じて新たな人間関係を構築する場を提供します。
N P O (Non Profit Organization)	ボランティア活動などの社会貢献活動を行う営利を目的としない団体の総称です。
M字型曲線	女性の年齢別就労率(労働力人口比率、労働力率)を折れ線グラフでみた場合、学卒後と子育て後終了後を2つの山とし、その間の子育て期が谷のようになって、ちょうどMの字のような形になっていることをいいます。
L G B T	女性同性愛者(レズビアン, Lesbian)、男性同性愛者(ゲイ, Gay)、両性愛者(バイセクシュアル, Bisexual)、性同一性障害を含む性別越境者など(トランスジェンダー, Transgender)の人々を意味する頭字語(LGBT)です。
エンパワーメント	力(パワー)をつけることの意です。女性のエンパワーメントは、男女共同参画社会の実現のため、女性が自らの意識と能力を高め、社会のあらゆる分野で、政治的、経済的、社会的及び文化的に力を持った存在となり、力を発揮し、行動していくことです。
【か行】	
固定的役割分担意識	「男は仕事、女は家庭」というように、性別を理由として役割を固定的に分ける考えのことをいいます。女性が「固定的性別役割分担意識」によって社会進出を阻まれてきた、ということはよく言われますが、男性も「男は仕事」、「男は強くなければならない」など、性別による役割の固定化を受けてきたと言えます。

用 語	解 説
【さ行】	
ジェンダー	「社会的・文化的に形成された性別」のことです。人間には生まれつきの生物学的性別（セックス／sex）があります。一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作られた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別」（ジェンダー／gender）といいます。「社会的・文化的に形成された性別」は、それ自体に良い、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われています。
女子差別撤廃条約	正式名称は「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」と言います。あらゆる分野において女性差別を撤廃し、男女平等な権利の確立をめざして、昭和 54 年（1979 年）に国連総会で採択され、日本は国籍法の改正や男女雇用機会均等法の公布、家庭科男女共修等の措置を講じた後の昭和 60 年（1985 年）に批准しました。
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）	女性が、職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、平成 27 年（2015 年）8 月に成立した法律です。この法律により、平成 28 年（2016 年）4 月 1 日から、国、地方自治体や労働者 301 人以上の大企業は、女性の活躍推進に向けた行動計画の策定などが新たに義務づけられました。
セクシュアル・ハラスメント	性的いやがらせのことで、雇用の場においては、「相手の意に反した性的な言動を行い、それに対する対応によって、仕事をする上で一定の不利益を与えたり、またはそれを繰り返すことによって就労環境を著しく悪化させること」と考えられています。
【た行】	
男女共同参画社会基本法	男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的として、平成 11 年（1999 年）6 月に公布、施行されました。
男女雇用機会均等法	正式名称は「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」と言います。雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保を目的として、昭和 61 年（1986 年）4 月から施行された法律です。同法では労働者の募集、採用、配置・昇進、福利厚生、定年・退職などにおいて男女間の差別の禁止などが規定されています。
デートDV	恋人や交際相手などの親密な関係にある者（配偶者等を除く）の一方から他方に対してふるわれる身体的、精神的及び性的暴力のことです。
DV（ドメスティック・バイオレンス）	一般的には「配偶者や恋人など親密な関係にある、又はあった者からふるわれる暴力」のことを示すとされます。「暴力」とは、身体に対する暴力又はこれに準ずる有害な影響を及ぼす言動を指します。

用 語	解 説
【は行】	
配偶者からの暴力防止及び被害者の保護等に関する法律	DVは家庭内の問題として捉えられ、被害者の救済が必ずしも十分に行われていませんでしたが、平成13年（2001年）10月に施行された同法により、DV加害者に対して被害者への接近禁止命令や住居からの退去命令などを発することができるようになりました。
パワー・ハラスメント	同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為のことを言います。
【ま行】	
メディア・リテラシー	情報が流通する媒体（メディア）を使いこなす能力です。メディアの特性や利用方法を理解し、適切な手段で自分の考えを他者に伝達し、あるいは、メディアから流れる情報を取捨選択して活用する能力のことをいいます。
【わ行】	
ワーク・ライフ・バランス	国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる状態のことを言います。
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」と訳されます。個人、特に女性が生涯に渡って、主体的に自らの身体について自己決定を行い、健康を享受する権利のことを言います。身体的・精神的・社会的な諸権利が基本的人権として保障されるとして、子どもを産む、産まない、いつ何人産むかなどを選ぶ自由、安全で満足のいく性生活、安全な妊娠・出産、子どもが健康に生まれ育つことなどが含まれます。