行方市男女共同参画推進計画

平成 25 年 3 月

行方市　企画政策課

～男女共同参画社会の実現に向けて～

国内の男女共同参画社会へ向けた動きは，徐々に成果を出しつつありますが，政治や経済への女性参画が進んでいないこと等により，世界経済フォーラムが毎年発表している「ジェンダー・ギャップ指数」等の国際比較においては，先進国として低いランキング結果が続いています。

我が市においては，今年度，初めて女性農業委員が誕生しました。しかし，未だ議会や市職員幹部に女性が不在であり，暮らしや仕事，そして，子育て環境の更なる向上を図るために，女性の意見が反映されやすい環境整備を行う必要があります。

平成 24 年 3 月に策定いたしました，「行方市総合計画後期基本計画（2012～2016 年）」においても第一の重点目標として「少子化対策」を掲げました。この主な要因としては，我が市における若者の地域離れが大きな課題があり，この対策の一つとして，主産業の農業を活かした 6 次産業化による雇用創出と子育て環境の充実化を図る必要があります。そのためには，女性の意見を多く取り入れ，更に実践していく事で，市民にとって働きやすさ暮らしやすさの向上に繋がること考えております。

当計画は，平成 20 年に作成しました 10 年計画「男(ひと)と女(ひと)みんな生き生き なめがたプラン」の後期計画にあたり，女性が重要な決議の場に参加しやすい環境を整備することで，女性の社会的な進出を促進する条件づくりを進め，更に女性の意見を反映することで，市民が暮らしやすく働きやすい環境の向上に繋げるという，良いサイクルを創り出すための一つのきっかけになると確信しております。この度，男女共同参画推進計画策定委員会設置要綱を一部改訂し，策定委員会の皆さまをはじめ，庁内連絡会議委員である多数の女性職員と共に真剣に取り組ませていただきました。

この計画により，男女ともに皆が生き活きと，地域，団体・事業所等，家庭などで自分の個性を最大限に発揮できる行方市に成長できることを期待しております。

平成 25 年 3 月

行方市長　伊藤　孝一

目次

第１章　男女共同参画についての現状と課題 ……1
　１．市内企業における女性の働き方 ……1
　２．家庭内の男女の役割 ……6
　３．地域内における女性の立場 ……7
　４．その他の人権侵害 ……10
第２章　基本構想 ……11
　１．男女共同参画社会の実現に取り組む必要性 ……11
　２．計画の背景 ……13
　３．計画の基本理念 ……24
　４．計画の目標 ……25
　５．計画の性格 ……26
　６．計画の期間 ……27
第３章　基本計画 ……29
　１．施策体系化の方向 ……29
　２．重点項目 ……31
　３．行方市男女共同参画推進計画の体系 ……32
　４．行方市男女共同参画推進計画の展開 ……34
参考資料 ……71
　１．市民アンケート調査 ……71
　２．市民アンケート調査（追加調査） ……101
　３．企業アンケート調査 ……126
　４．企業アンケート調査（追加調査） ……138
　５．家族的経営者調査 ……142
　６．策定体制 ……163
　７．用語の解説 ……166

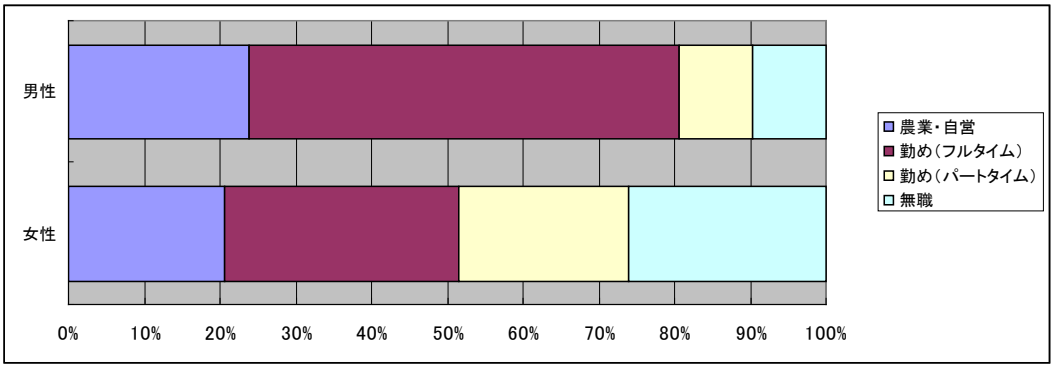
第１章　男女共同参画についての現状と課題

第１章　男女共同参画についての現状と課題

１．市内企業における女性の働き方

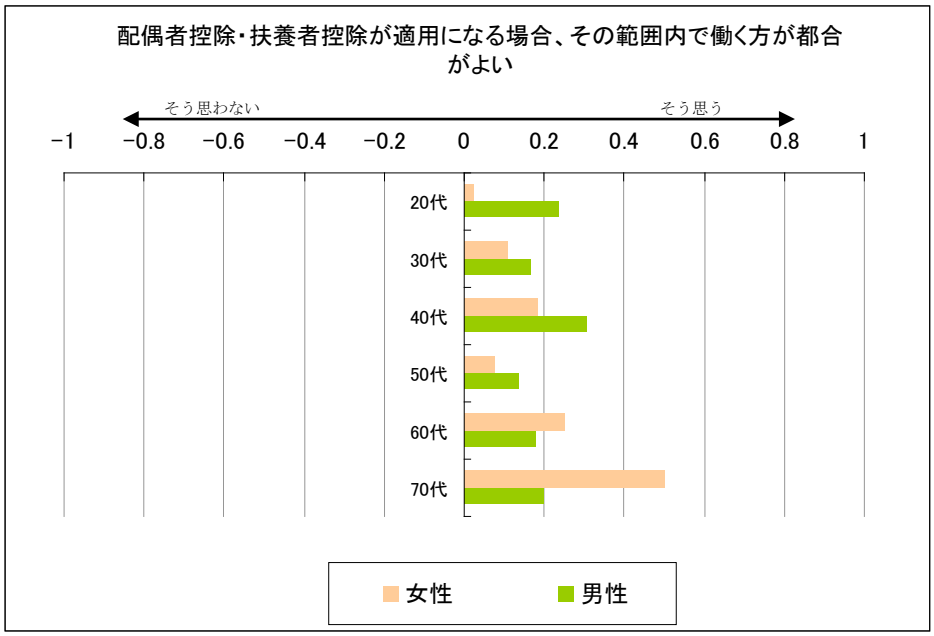
近年、仕事を持つ女性が増え続け、専業主婦は減少傾向にあり、行方市においても、約 7 割の女性が仕事をしているという結果が出ています。しかし、男性と異なり、パートタイム勤務の比率が高くなっている傾向があります。

なお，各アンケートの回答者の内訳は，男性 138 名，女性 165 名です。



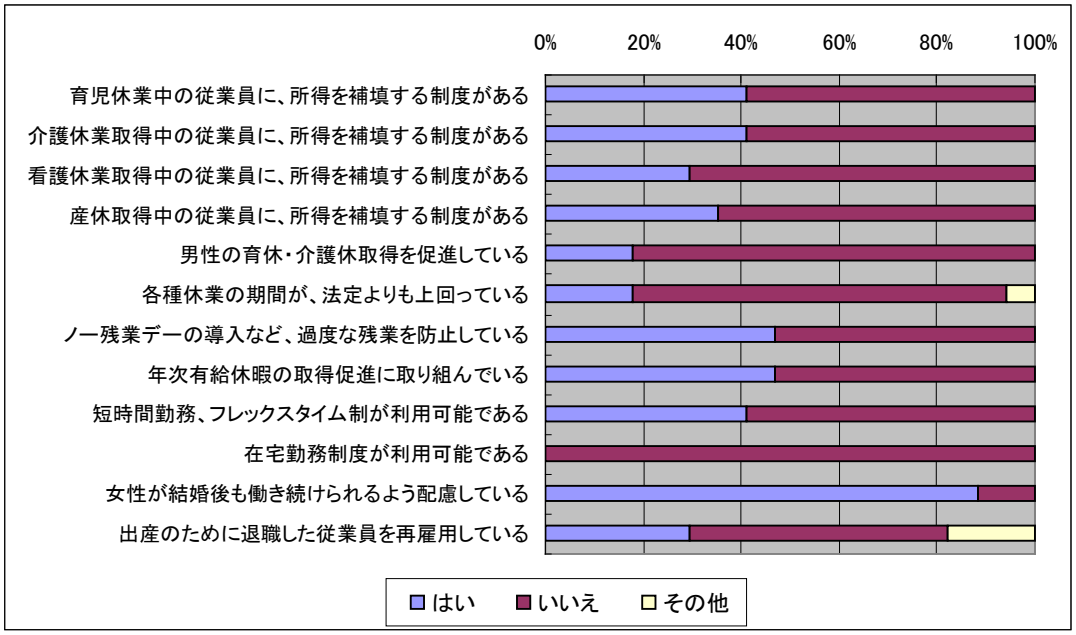
出典：協働のまちづくりアンケート（2012）

女性がパートタイム勤務を選ぶ理由の一つに、配偶者控除の制度があります。フルタイム勤務では、女性自ら社会保険を担う、男性は税金の控除が受けられなくなる、というデメリットがあり、このことから、配偶者控除内で働くことを希望する人々は、男性全般や年配の女性に多く見られる傾向です。



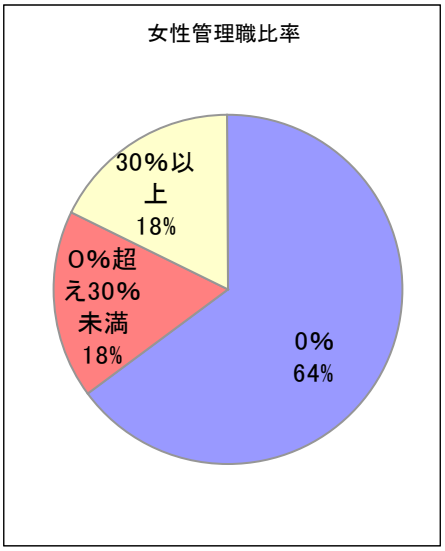
出典：協働まちづくりアンケート（2012）

しかし、税制の変更や廃止によって配偶者控除内で働いた方が良いという利点が無くなった場合、市内の企業について社員の育児や介護を考慮している企業は半数にも満たない状況であるため、女性が活躍できる労働環境の整備が課題となります。



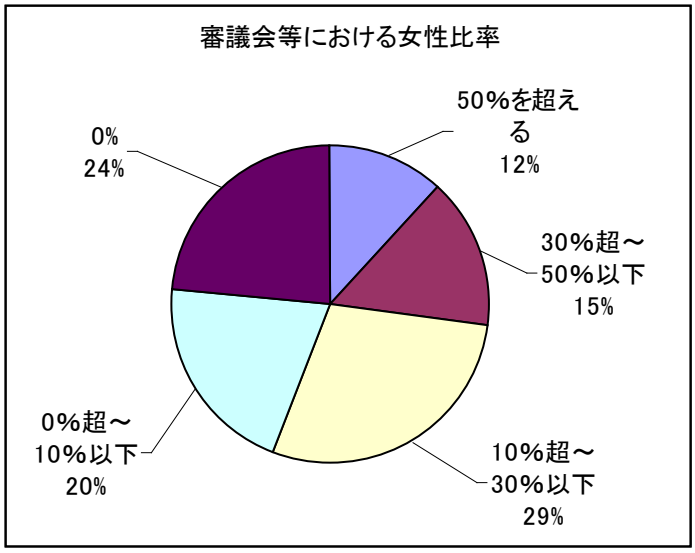
出展：男女協働のための企業アンケート（2012）

この現状を改善するために、会社方針などの決定権を持つ「女性の管理職」が重要な鍵となりますが、1 人も在籍しない企業が約 6 割という結果が出ています。



出展：男女協働のための企業アンケート（2012）

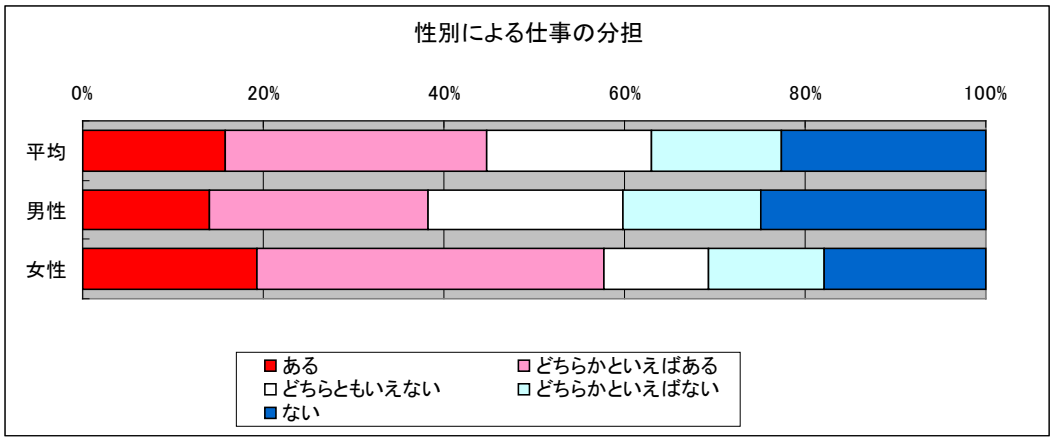
このような現状は、行方市役所においても同様の傾向が見られます。現在、審議会や委員会における女性比率の目標値は 30%ですが、その目標値を超えている組織は約 3 割であり、女性不在の組織が約 2 割存在しているのが実態です。また、市職員にて課長以上の役職に就いている女性や女性議員は 0 人、全審議会等の女性比率平均は 21.5%となっています。



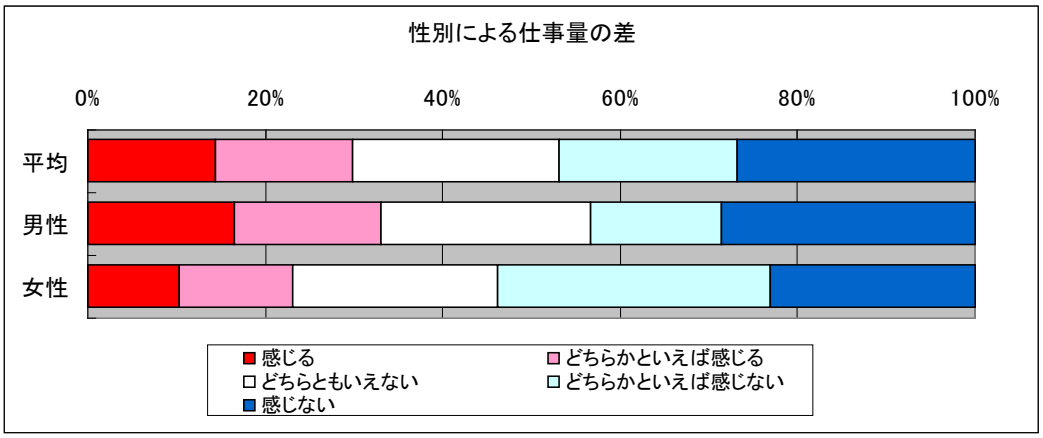
出典：行方市企画政策課（2012）

このように、女性が決定権を持たないという現状は、制度の遅れを招くばかりではなく、男女双方にとって働きやすさを損ねていく可能性があると考えられます。

例えば、女性は、女性故にお茶出しや職場清掃を担わざるを得ないと感じ、男性は、仕事全体量が男女で差があると感じてしまうことも少なくありません。仕事の分担や仕事量の差は、性別ではなく立場、キャリア、家庭の事情等を考慮することが理想的です。

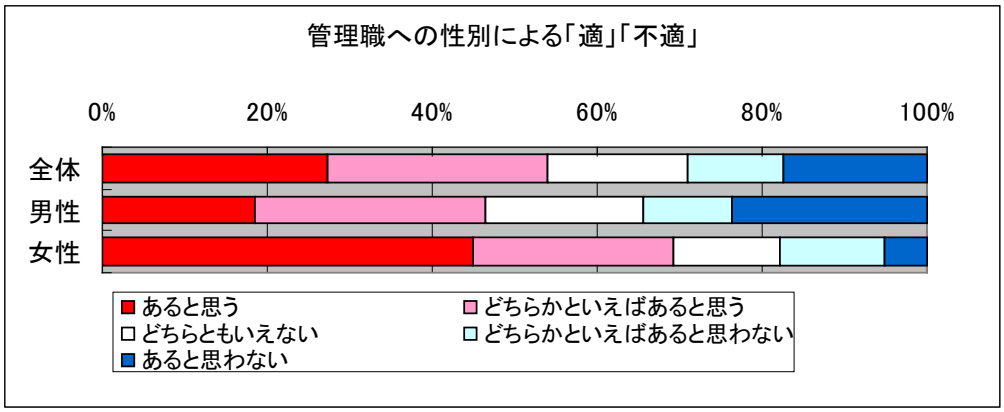


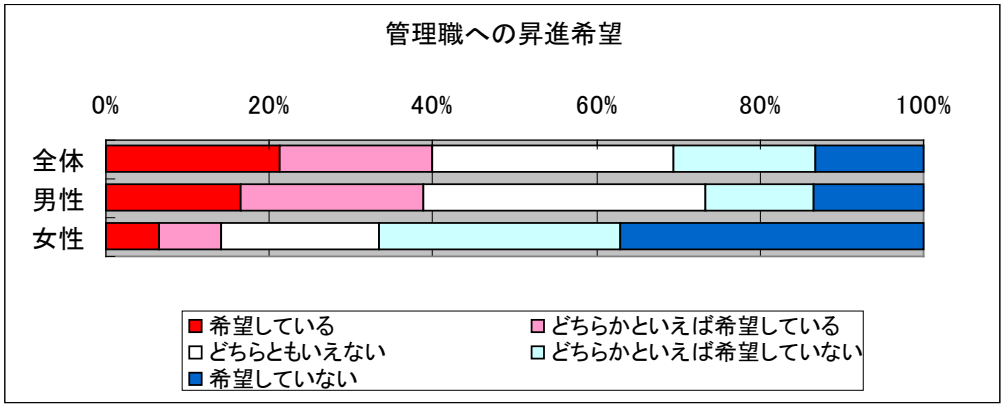
出典：男女協働のための市民アンケート（2012）



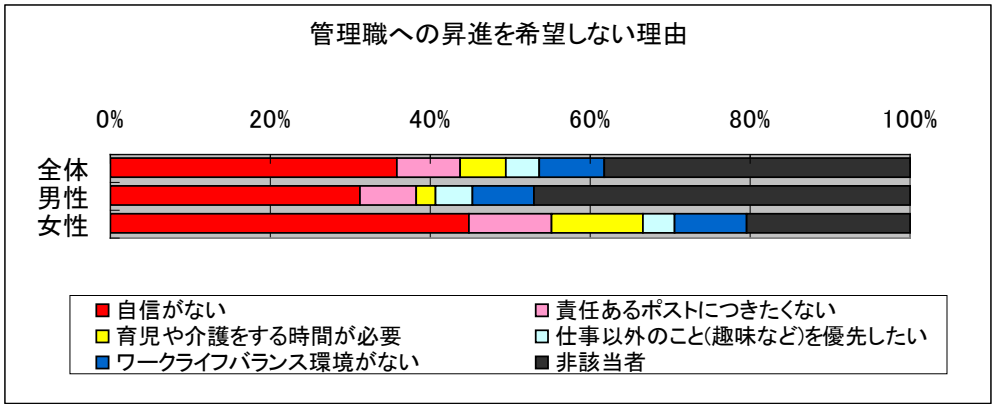
出典：男女協働のための市民アンケート（2012）

一方で、女性管理職が誕生しにくい理由の一つに、女性自身が女性は管理職に向かないと考え、昇進を希望しない傾向が挙げられます。その原因としては、育児・介護等の家庭事情の負担から、昇進を希望できないという点もあるため、女性のキャリアサポートと、福祉サービスの双方からの支援が必要となります。





出典：男女協働のための市民アンケート（2012）

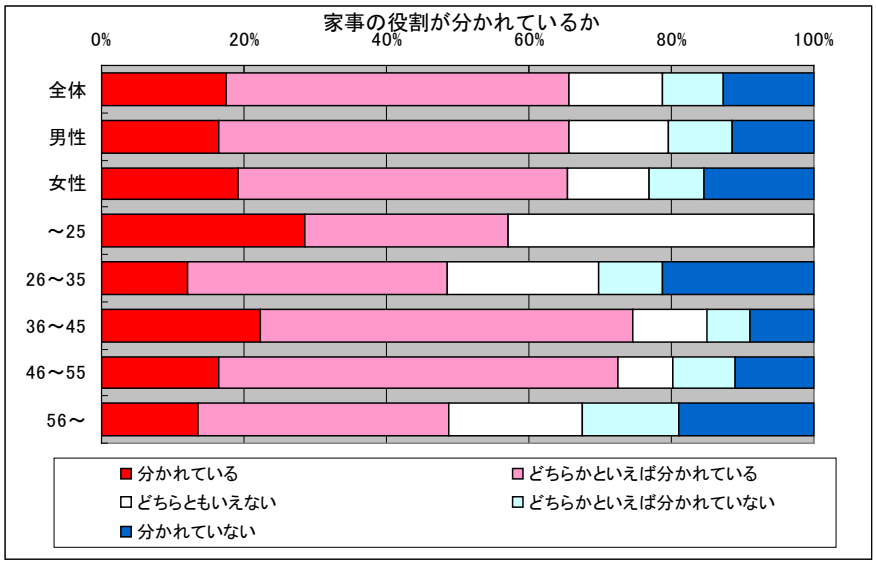


出典：男女協働のための市民アンケート（2012）

２．家庭内の男女の役割

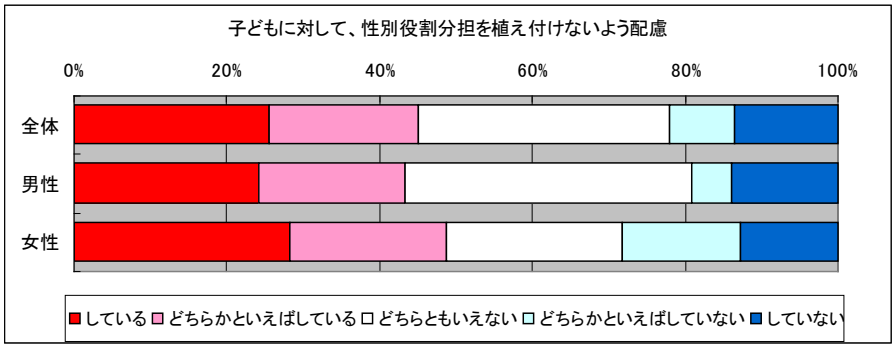
家庭内において家事の分担を性別によって分けている場合は多く、特に子育て期間中に相当する層で顕著です。女性の年代別で見ると 36～55 歳の 7 割を超える女性が家事・育児を担っており，また現在その傾向が一般的となっています。

女性への家庭での役割の負担が、職場での仕事量・仕事時間に影響を及ぼし、管理職への昇進を妨げる一つの要因となり、更に女性管理職が不在である場合、このような女性への配慮に遅れが生じていることも考えられます。そのため、家庭と職場の双方から改善を図ることが重要です。



出典：男女協働のための市民アンケート（2012）

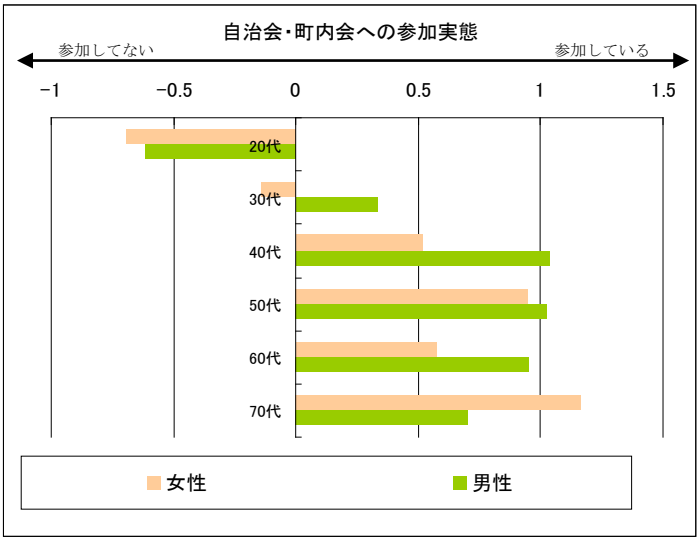
男女協働参画を推進する上で、子供に対して性別的な役割分担を意識させないように配慮することは重要ですが、約 2 割程度の人が配慮しておらず、また、女性に多い傾向となっています。子供への教育に対して、現在の性別的な役割分担の意識を改善することが課題です。



出典：男女協働のための市民アンケート（2012）

３．地域内における女性の立場

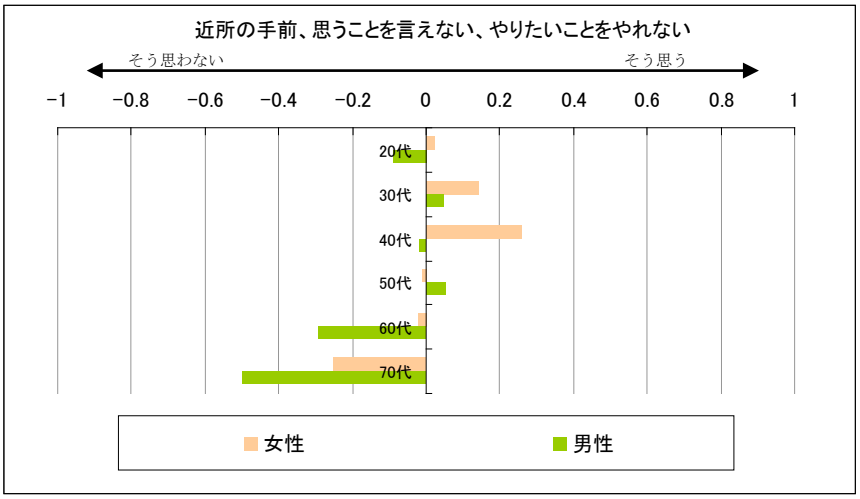
女性の自治会などへの参加率は、概ね男性より低い傾向があります。これは世帯主であることが多い男性が、自治会活動等に代表として参加する習慣があるためと考えられます。一方、男性であっても世帯代表ではない若い男性の参加率は低くなっています。女性が地域の決め事に対し、決定権を持つことが出来れば、女性が住み良い地域づくりへの歩みを進めることが出来ると考えられます。



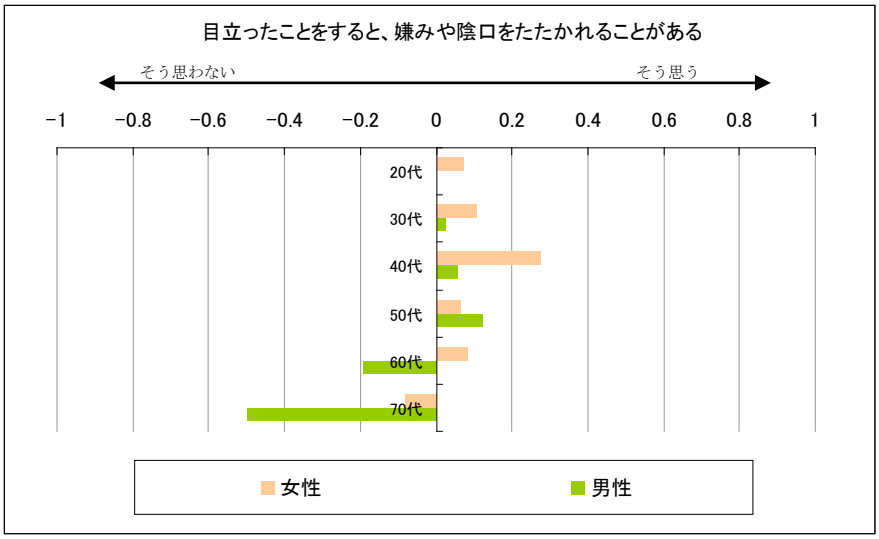
出典：協働まちづくりアンケート（2012）

女性から見て、自分の住む地域が住みやすさについて、「言いたいことが言えるか」「目立った行動の代償を感じるか」という視点から見ると、女性にとって、地域で他人と異なる行動を取ることは、男性よりもストレスを感じやすいことが分かります。また、女性は「見直した方がよい時代錯誤な習慣が地域にある」など、地域の課題に関心を持っている場合が多く、住みやすい環境を構築するためには、女性が馴染みやすい地域コミュニティの改善が求められます。

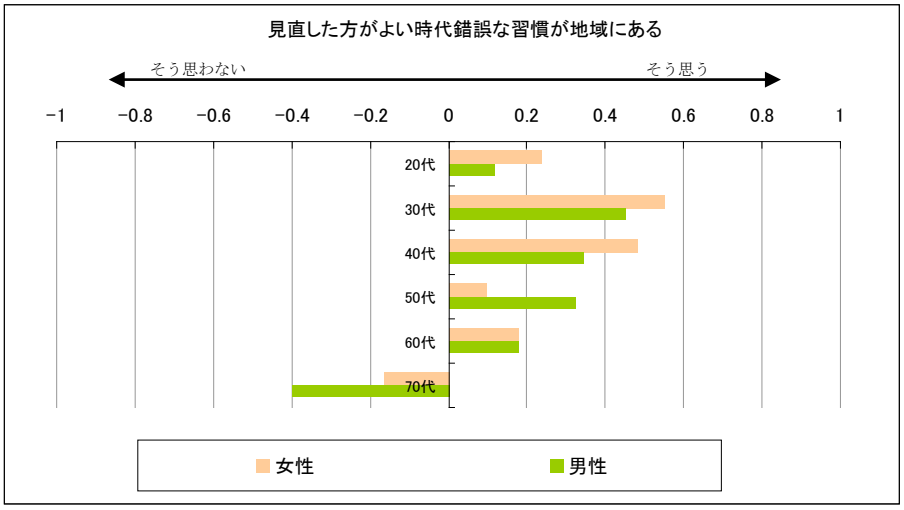
学校再編に伴うコミュニティの変化や、東日本大震災を契機とした暮らし方の見直し等が進む今こそ、男女が共に生き活きと活躍できる地域づくりを目指した取組みを始める良い機会であると考えられます。



出典：協働まちづくりアンケート（2012）

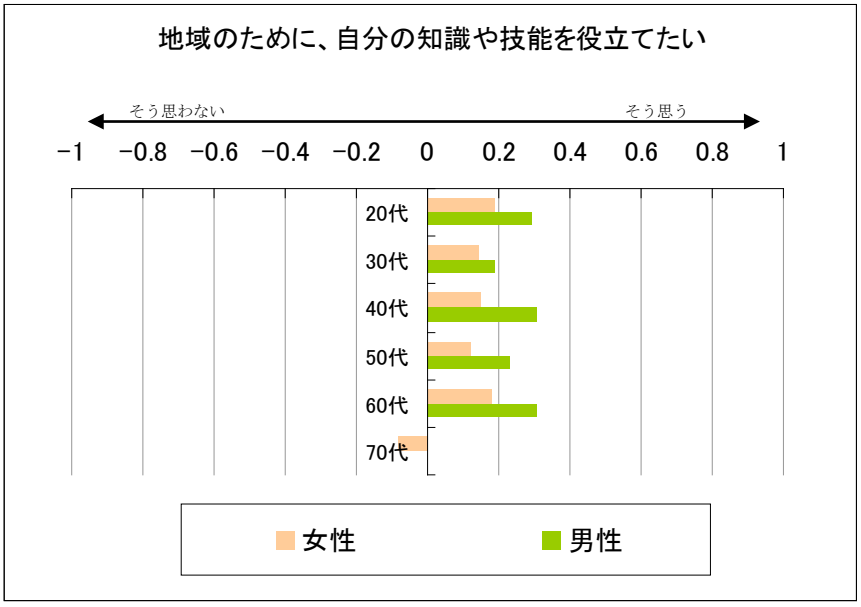


出典：協働まちづくりアンケート（2012）



出典：協働まちづくりアンケート（2012）

一方で、企業内における女性と同様、地域内における女性自身にも、地域のために自分の知識や技能を役立てたいという意識は低く、男性の半分程度にとどまっています。



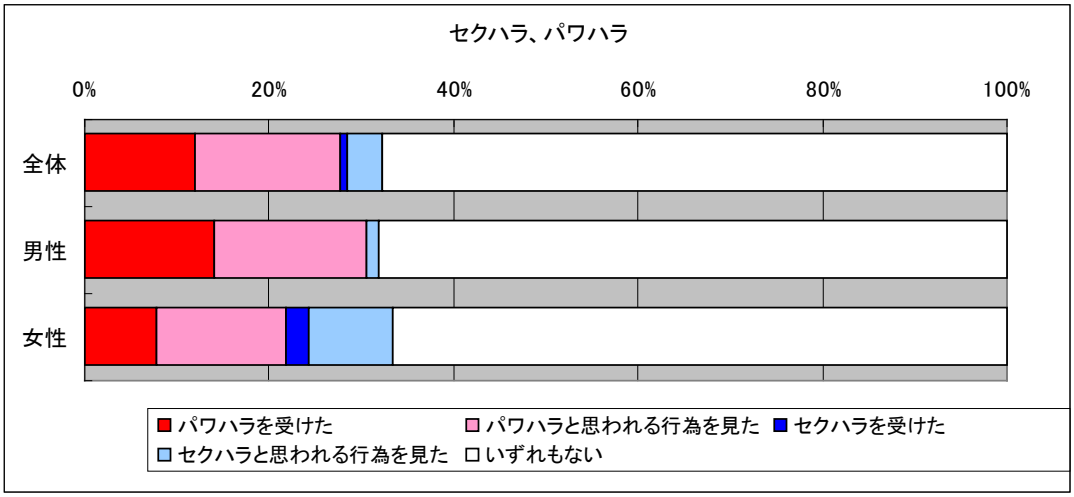
出典：協働まちづくりアンケート（2012）

４．その他の人権侵害

セクシャルハラスメントについては、国内全体で意識改革が大きく進み、被害の発生率は以前より減少したと想定されるものの、根絶までには至っていないのが現状です。また、場合によっては、女性側が「この言動・行為は、セクシャルハラスメントである」と感じても、男性側では気が付いていないこともあります。

一方、パワーハラスメントについては、男性側に被害者が多く、総件数もセクシャルハラスメントの被害件数と比較すると非常に多くなっています。また近年、パワーハラスメントに似た、モラルハラスメントも問題として取り上げられる気概が多くなっています。モラルハラスメントの特徴として、パワーハラスメントと比較すると周囲の人々に気づかれにくいことから 1 人で悩むケースも多いとされ、隠れた案件が多く存在している可能性もあります。

セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、モラルハラスメントは、いずれも人権を侵害する行為であり、個々人が生き活きと家庭や社会で活躍するための弊害となるため、今後は、セクシャルハラスメント同等の対策が求められます。



出典：男女協働のための市民アンケート（2012）

第 2 章　基本構想

第２章　基本構想

１．男女共同参画社会の実現に取り組む必要性

今まで男性と女性は、伝統や効率性から様々な役割分担を行って来ました。しかし、電化製品の普及による家事負担軽減に始まり、家事の社会化が進んだこと、国内産業が力と体力による一次産業、二次産業から知識・サービス主体の三次産業にシフトした事による男女能力差の縮小などにより、性別役割分担制の効率性がこの 50 年間で大きく失われました。加えて、グローバル化や価値の多様化の進展により、企業においても同一性の高い従業員ばかりでは競争に勝ち抜くことが厳しくなり、ダイバーシティ化(多様化)が進められてきました。この一環で女性採用が進み、一生仕事を持ち続けたいと願う女性も増加傾向にあります。教育費の高騰や給与所得の低下は、夫婦の共働きを推し進める結果となり、現在専業主婦よりも仕事を持つ女性の方が多くなっています。

一方で、伝統的な価値観に基づく性別的役割分担により、女性は、仕事と家庭を両立しなければならない現状が続いています。家事の社会化は大きく進んだものの、育児や介護の社会化は国内の実態に対応できていない状況が続き、仕事を通して自己実現を図りたい女性にとって子育て期間の仕事や育児の両立は大変な負担となります。多くの女性が、能力を存分に発揮出来る仕事に就くことが出来る社会となれば、生産人口が減少している日本にとって大きな利益となると考えられます。そのためには、企業内で意思決定の場に参加できる女性管理職を増やし、さらに女性管理職の視点を活かした女性が働きやすい環境づくりを行うことが必要です。

また、女性を取り巻く環境は、地域社会でも同様のことが言えます。育児や介護等の支援において、本来、支援の主体となるのは地域であるが、その地域への女性参画の機会が少ない状態が続いています。自治会などの地域活動において、男性が決定権を持っている場合が多く、アンケートの結果、女性は近所の評判等を気にすることが多く、地域活動に対し控えめな態度を取っている場合も見受けられました。これまで、男性に比べ育児や介護等を多く担ってきた女性の意見を積極的に地域に取り込むことが出来れば、女性にとって住み良い地域となり、結果的に定住促進等に繋がるでしょう。

今後、人口減少が進むと予想される行方市では、働きやすく住み良い地域づくりに取り組むことは喫緊の課題であり、当計画書は、そのような地域社会づくりを目指し、今後 5 年間を目標に、行方市として取組むべき事業等をまとめたものです。

当計画書実現のためには、男(ひと)と女(ひと)がともに時代変化に合わせた新しい価値を取り込み、男女が共に新たな責任分担を担っていく必要があり、これは市民協働によって取り組むことが効果的であると考えられます。

２．計画の背景

（１）世界の動き

①女子差別撤廃委員会

女子差別撤廃委員会（Committee on the Elimination of Discrimination against Women）は、女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃を目的とした組織であり、国連総会によって 1979 年に採択され、1981 年 9 月 3 日に発行した女子差別撤廃条約に基づいています。

2009 年 8 月には、「日本国内のビデオゲームと漫画が、児童売春と児童ポルノを禁止すべき児童ポルノの法による定義から外れている点に懸念を表明する」とした見解の表明がありました。また、2011 年 11 月には、男女の婚姻適齢を 18 歳に設定すること、選択的夫婦別姓制度の導入、婚外子の相続の同等化、女性のみに課せられている 6 ヶ月の再婚禁止期間の撤廃等の取組みについて今後 1 年以内に国連に報告するよう勧告がありました。

②国連婦人の地位委員会

国連婦人の地位委員会は、1946 年 6 月に、国連経済社会理事会の機能委員会の一つとして設置されました。政治・市民・社会・教育分野等における女性の地位向上に関し、委員会に勧告・報告・提案等を行い、委員会は、これを受けて総会に対して勧告を行う。年次会合は、ニューヨークの国連本部で行われています。

2012 年の第 56 回国連婦人の地位委員会では、東日本大震災を経験した我が国が主導して提案した「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案が採択され、より女性に配慮した災害への取組みを促進することを目指しています。

③ジェンダー不平等指数

2011 年に国連開発計画（UNDP）が発表したジェンダー不平等指数によると、日本は 146 カ国中 14 位（2010 年：12 位/138 カ国）でした。これは、１）妊産婦死亡率、２）若年（15～19 歳）女性 1、000 人あたりの出産数、３）国会議員女性割合、４）中等教育以上の教育を受けた人の割合、５）労働力率を指標に、男女の格差を数値化したものであり、健康面や教育の指標により、先進国が有意となる傾向があります。

④ジェンダー・ギャップ指数

スイスのジュネーブに本部を置く民間団体「世界経済フォーラム」が、各国内の男女格差を数値化しランク付けしました。１）経済：労働人口、所得、管理職、専門職の男女比、２）教育：識字率、初中高等教育への進学率の男女比、３）健康：出生時、平均寿命の男女比、４）政治：議会議員、大臣職の人数の男女比が基準でとなっています。

日本は、寿命の延びから「健康」では１位、「教育」の小中高進学率は１位であるが、高等教育進学率の差が大きく順位が伸び悩んでいます。「経済」、「政治」は世界水準に全く届かない状態であり、総じて、発展途上国以下の評価となっています。日本女性が、発言権を持つ立場にいないことが浮き彫りにされたランキングである。

2010 年：134 カ国中 94 位（健康 1 位、教育 82 位、経済 101 位、政治 101 位）
2011 年：135 カ国中 98 位（健康 1 位、教育 80 位、経済 100 位、政治 101 位）
2012 年：1355 カ国中 101 位（健康 34 位、教育 81 位、経済 102 位、政治 110 位）

⑤APEC の取組み

2011 年 9 月に、米国にて「APEC 女性と経済サミット（WES)」が開催され、女性の経済への完全参加を妨げる４つの主要課題を克服すべきとする「サンフランシスコ宣言」が採択されました。主要課題とは次の通りです。

１）資本へのアクセス：所有権等に関する女性の法的地位の検証、金融サービスへのアクセスの促進等
２）市場へのアクセス：女性経営者の障壁を取り除く、ビジネス関係と流通経路へのアクセスを支援する等
３）能力技能形成：女性の能力向上を阻害する差別的慣行の排除、好事例の共有等
４）女性のリーダーシップ：次世代女性のリーダーの後押し等

2012 年には「APEC 横浜フォーラム：女性とリーダーシップ」が我が国主催で開催され、会社や組織のマインドセットと個人のマインドセットの両方を前向きに代えていくことが必要であり、次の 3 点を含む取組みを進めることが重要であると確認されました。

１）多様な価値観が広く存在することが新しい発想の源泉となり、経済成長を勢いづけるための鍵となることの認識の共有
２）女性のリーダーシップ発揮に向けた成功事例・調査研究結果の共有
３）企業・組織や国境の枠を超えたネットワーキング

⑥各国の取組み

1)　クオータ制

ノルウェーにて 1978 年に制定された男女平等法にて、「公的機関が 4 名以上の構成員をおく委員会、執行委員会、審議会、評議会などを任命または選任するときは、それぞれの性が構成員の 40%以上選出されなければならない」と定めました。その後、デンマークやスウェーデンなどの北欧諸国を皮切りに、世界各国へと普及しています。ルワンダでは、50%クオータ制の導入により、女性議員率世界一を達成し、インドでは、1993 年よりカースト制度是正のため、あらかじめ国民各層に議席を割り当てるリザーブシート制を導入、韓国では、2000 年および 2004 年に法改正を行い、クオータ制を導入しました。

2)　男女同一賃金の普及

EU では、「男女平等のための欧州委員会戦略 2010-2015」において、男女同一賃金を重点項目の一つと定め、欧州委員会の主導により、様々な取組み行われています。スウェーデンでは、1990 年代半ばより、従業員の賃金分析を義務づけ、一定規模以上の企業には賃金平等計画を策定させ、その履行状況をオンブズマンが監査していま。また、「同一価値労働・同一賃金」が基本となっています。オーストリアでは、一定規模の企業に対する従業員所得報告書の提出の義務づけを行っています。

3)　国内政策への女性意見反映

カナダでは、憲法の一部である「権利と自由の憲章」にて、性、階級、年齢、人種、民族等の差別の無い法の下での平等と恩恵を補償しています。これに基づき、1995 年に「ジェンダー平等化のための連邦計画」にて、連邦省庁および関連機関がジェンダー分析の結果を法律や政策に反映させること及び、カナダがジェンダー平等の推進のために国際社会でリーダーシップを発揮していくこととなっています。カナダの女性の地位庁では、法律、政策、プログラムなどでジェンダー平等の推進、ジェンダー分析適用の推進、ジェンダー平等実現のために活動している団体や女性組織への資金、技術、専門知識の提供を行っています。

スウェーデンでは、全ての公式統計でジェンダー別に数値を出すこと、全ての調査委員会の提言案にジェンダーの観点を取り入れること、国家予算配分にジェンダーの観点を入れて平等を促進することなどが義務づけられています。男女平等のためのオンブズマンは、独立した機関として、法令が社会や職場における男女平等をチェックしています。

4)　働き方の改善

イギリスでは、「柔軟な働き方」を推進しており、2000 年からのブレア政権のもとで、「ワークライフバランス・キャンペーン」が展開され、様々な勤務形態を導入して、雇用主と労働者が話し合いによって勤務形態を変更することができるようになりました。これにより、働く人のライフスタイルに合わせた制度の導入がなされ、企業におっても、ストレス軽減による生産性向上や優秀な人材の定着において評価されています。

5)　育児休業支給への工夫

ドイツでは、男性の育児休業取得率を上げるため、合計 14 ヶ月の両親手当（本人の月給の 67%）の支給を開始しましたが、片方の親に付き 12 ヶ月の制限を設けました。ドイツの学校は午前中のみであるため、従来は昼食準備のために母親はフルタイム勤務につきづらく、パート勤務に就くことが多く、2008 年時点で 14 ヶ月分の手当をもらうためには、父親も 2 ヶ月以上の育児休業を取得せざるを得ず、取得率は 2%から約 3 倍に増え、父親の割合も 20%に達しました。

6)　パート労働者の待遇改善

オランダにおけるパート労働者の待遇改善は、1980 年代の歴史的大不況がきっかけとなっています。当初は不況を乗り切るためにワークシェアリングを推進し、パート労働者の雇用を進め、この一環として、パート労働者の待遇改善が促進された後、政府、労働組合、労働者の努力により、1990 年代に法制度が整備され、具体的には、福利厚生の充実化、一定期間働いた労働者が正規労働者として契約を結ぶ権利などが確立されました。

2000 年代には、労働者のライフスタイルに合わせて、フルタイムからパートへ、またパートからフルタイムへの転換を、雇い主は原則として認める義務も発生し、労働者が週間労働時間を決定できるようになりました。

日本においても、徐々に制度が整いつつあり、パート労働者の待遇は良くなってきましたが、フルタイムからパートへ、パートからフルタイムへの転換への対応には、依然各企業の努力が必要となっています。

⑦参考資料

〇世界の女性国会議員比率ランキング

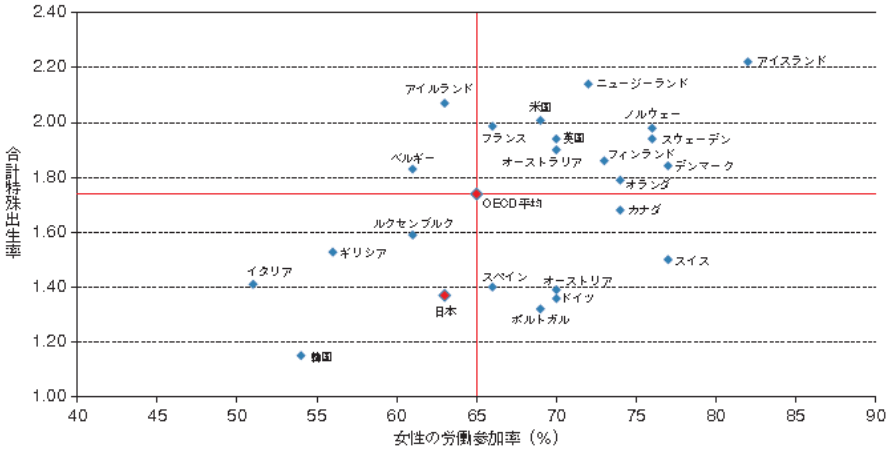
日本は、直近の選挙の結果が 145 カ国中 122 位と低く、隣国の中国や韓国などと比較すると、大きな差が付いていることが確認できます。

順位	国	下院(衆議院相当)				上院(参議院相当)			
		選挙日	議席数	女性数	女性比率	選挙日	議席数	女性数	女性比率
1	ルワンダ	2008年9月	80	45	56.30%	2011年9月	26	10	38.50%
2	アンドラ	2011年4月	28	14	50.00%	---	---	---	---
3	キューバ	2008年1月	586	265	45.20%	---	---	---	---
4	スウェーデン	2010年9月	349	156	44.70%	---	---	---	---
5	セーシェル	2011年9月	32	14	43.80%	---	---	---	---
6	セネガル	2012年7月	150	64	42.70%	---	---	---	---
7	フィンランド	2011年4月	200	85	42.50%	---	---	---	---
8	南アフリカ	2009年4月	400	169	42.30%	2009年4月	53	17	32.10%
9	ニカラグア	2011年11月	92	37	40.20%	---	---	---	---
10	アイスランド	2009年4月	63	25	39.70%	---	---	---	---
⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮				
64	中国	2008年3月	2978	635	21.30%	---	---	---	---
⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮				
87	大韓民国	2012年4月	300	47	15.70%	---	---	---	---
⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮				
122	ボツワナ	2009年10月	63	5	7.90%	---	---	---	---
"	日本	2012年12月	480	38	7.90%	2010年7月	236	43	18.20%
123	ガンビア	2012年3月	53	4	7.50%	---	---	---	---
⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮				
最下位	ミクロネシア他	-	-	-	0.00%	---	---	---	---

出典：IPU（列国議会同盟）による月別データ　2012 年 12 月 31 日公開分

〇女性労働力率と合成特殊出生率

2009 年の OECD 加盟 24 カ国における女性労働力と、合計特殊出生率の関係を見ると、女性が労働し収入を得ることが、子どもを産み育てることに繋がっているという関係が確認できます。



図：OECD 加盟 24 カ国における女性労働力率と合計特殊出生率

出典：中小企業白書 2012 年版

しかし、他国と比較して、日本女性の労働力率に対する合計特殊出生率は高いとは言えません。これは、女性の収入が男性と比較して少ないため、労働力としての参加率が反映されにくいという、男女間の給与格差が起因であると考えられます。

この格差の理由の一つに、日本女性が非正規雇用の立場となることが多いということが挙げられます。日本には、配偶者控除の制度があり、これが主に世帯主（男性）の税金に影響を与えるために、女性があえて収入の高い正規雇用やフルタイム勤務を控える現象が見受けられます。

昨今、男女共同参画社会の形成と同等以上に少子化対策への必要性・重要性が叫ばれています。そこで、女性が十分な収入を得ることができ、安心して子育てができる環境を整えることや、女性の勤務時間内に、安全に子どもを預けることが出来る場所の確保などに取り組むことは、少子化対策と男女共同参画社会の双方の実現化に向けて大きく前進することに繋がります。

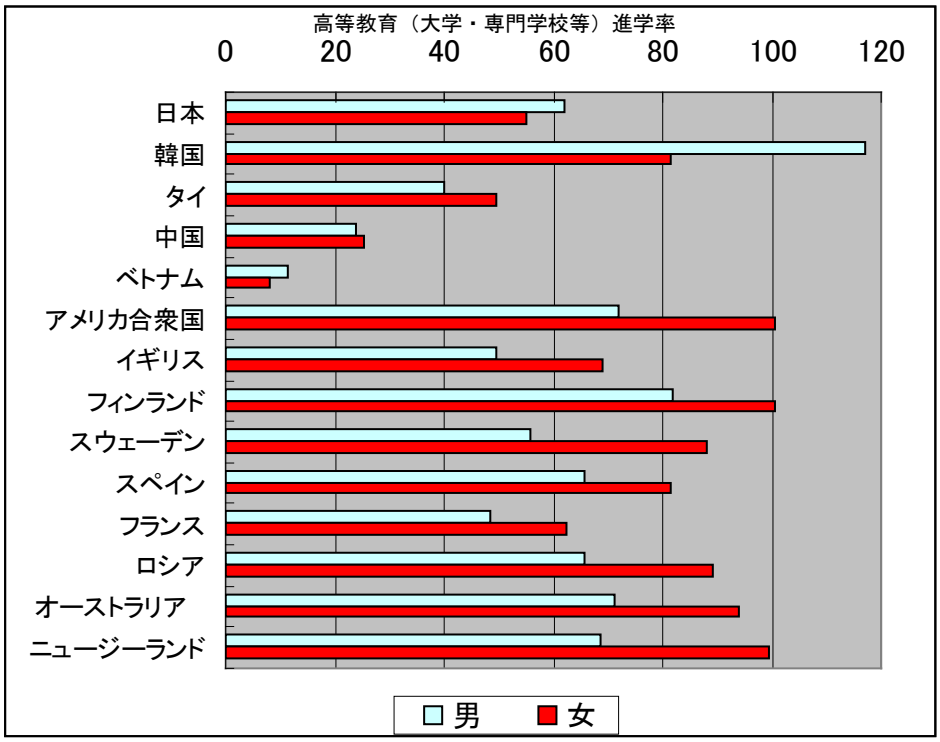
○高等教育（大学・専門学校等）進学率における男女格差

下の統計は、高等教育機関に在籍人数を、一般的な在籍年齢層の総数で割る方法によって集計されている統計であるため、通常と異なる年齢にて在籍している人や複数回入学している人が全てカウントされている場合があり、実際よりは大きな値となっているものの、高等教育を考える上で参考となります。

欧米諸国では、女性の高等教育進学率が男性よりも高い傾向にあり、アジア諸国では、韓国を除いて男女ともに進学率が低い傾向にあります。一方、日本男性は、欧米水準に達しているが、日本女性は、欧米諸国より低い進学率であることが分かります。

これは、日本女性が生涯にわたってキャリアを築くことが一般化していないこと、国内の教育費が高いこと等が原因として考えられます。また、日本において、男女ともに一度社会へ出た後に大学への再入学をする習慣が根付いていないことも理由の一つです。

また、日本の利点としては、他国と比較すると男女間の学歴差が他国より小さいことが挙げられますが、男性は 4 年生大学への進学率が高く、また大学院まで進む人も女性より多いなど、厳密には質の差があるのも現状です。



出典：総務省統計局のデータより（株）ミカミが作成

（２）国や県の動き

①日本から世界へ

我が国では、2003 年 8 月に改訂された ODA 大綱の基本方針において、「男女共同参画の視点」を取り入れ、開発途上国の女性の地位向上に取り組むことを明確にしました。また、2005 年 2 月に新たに策定された ODA 中期政策においては、開発として取り組むに当たって反映すべき理念として「ジェンダーの視点」が規定されました。こうした状況を踏まえ、日本は 2005 年に「ジェンダーと開発（GAD：Gender and Development）イニシアティブ」を新たに策定し、第 49 回国連婦人の地位委員会において発表しました。その他、次にあげるような海外に向けの協力を行っています。

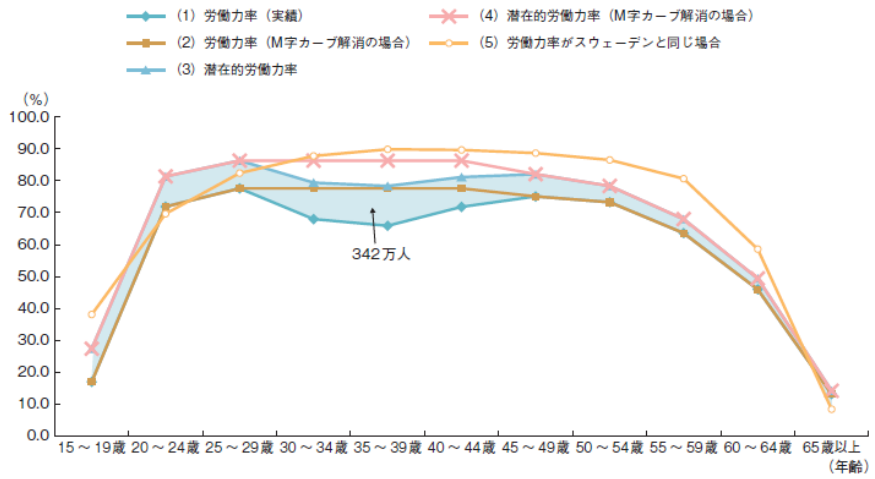
- 国連難民高等弁務官事務所（UNHCR）：協力
- 国連児童基金（UNICEF）：協力
- 国連婦人開発基金（UNIFEM、 現在は UN Women）：執行理事国として会合へ参加。資金拠出。コロンビアにおいて実施する女性を含む脆弱なグループの人間の安全保障状況を改善するプロジェクトの支援
- 国際平和協力活動：女性の自衛官及び事務官等の現場への派遣
- 国際平和協力隊：内閣府国際平和協力本部事務局による隊員派遣前研修にて、ジェンダーに関する一般的な知識から派遣先国のジェンダー特性までを伝え、現地での効果的な活動に向けて教育
- 第 56 回国連婦人の地位委員会：農山漁村女性のエンパワーメント及び貧困・飢餓撲滅・開発・強敵課題における役割」にて、我が国からステートメントを実施
- 国連教育科学文化機関（UNESCO）：信託基金を設置し、女性に対する教育の普及に協力

②国内の取組み

男女共同参画社会基本法（平成 11 年法律第 78 号）は、男女がお互いに人権を尊重しつつ、能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現のために作られました。現在は、第 3 次男女共同参画基本計画（平成 23 年）が発行されており、喫緊の課題の一つとされた「ポジティブ・アクションの推進」や、国際的にも高い関心を集めている「女性の活躍による経済社会の活性化」「女性に対する暴力をなくすための啓発」などに重点的に実施した結果、国家公務員採用にて女性の割合が向上するなど、一定の成果が得られています。

ワーク・ライフ・バランスについては、平成 19 年 7 月に「ワーク・ライフ・バランス憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定されています。

また、同年、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム労働法）」が改正され公正な待遇の実現に向けて前進がありました。その他、各省庁の個別取組みは次の通りです。なお、女性採用における各省庁の取組みは省略しています。

● **復興庁**：復興計画の策定において男女共同参画を推進。また、被災地における女性の起業支援セミナーを開催し、女性の就業・起業支援を実施。
● **総務省**：女性国家公務員の活躍事例集を発行し、女性国家公務員として様々な働き方やキャリア形成に応じたロールモデルを公開することにより、現役職員はもちろん、国家公務員を目指す女子学生への参考資料として活用。
● **文部科学省**：女性が主体的な働き方・生き方を選択していくことができるように多様な選択肢の存在や、ワーク・ライフ・バランスに関する情報を提供し、女性が自己の可能性やライフステージ別の自己イメージを持てるよう支援。
● **厚生労働省**：平成 15 年 7 月に成立した「次世代育成支援対策推進法」に則り、子育てサポート企業の認定を実施。認定企業には次世代認定マーク「くるみん」の使用許可が与えられ、建物の取得・新築・増改築に対する一部の税制優遇制度が適用される。
● **農林水産省**：女性経営者同士のネットワーク形成支援や、地域づくりへの参画や 6 次産業化関連の起業支援を実施。
● **中小企業庁**：中小企業の成長に向けた施策として、女性起業家による内需掘り起こしに着目。平成 22 年 6 月に閣議決定された中小企業憲章において、政府は「起業を増やす」ことを中小企業政策の基本原則としており、起業促進のための金融環境の整備、マッチングの場の提供、再チャレンジ支援等を実施。    出典：中小企業白書 2012 年版

③県内の取組み

○青少年婦人課の設置

昭和 53 年に、婦人問題を担当する課として、生活福祉部に青少年婦人課が設置され、男女共同参画への取組みが始められました。その後、昭和 55 年に、担当課が婦人児童課となり、第二次県民福祉基本法において「婦人の福祉向上」として位置づけられました。以後担当課は、平成 6 年に福祉部女性青少年課に、平成 11 年には女性青少年課が福祉課から知事公室へ改編され、現在に至っています。

○「いばらきローズプラン 21」の策定

昭和 61 年の新県民福祉基本計画においては、「女性の地位向上と社会参画の促進」として位置づけられ、平成 2 年の婦人問題推進有識者会議から女性プラン策定に関する提言を受けて、平成 3 年 3 月に「いばらきローズプラン 21」が策定されました。そして、いばらきローズプラン 21 推進委員会を設置するとともに、庁内の推進体制として「茨城県女性対策推進本部」が設置され、女性行政施策の推進を図るための体制が整備されました。

○「いばらきハーモニープラン」の策定

平成 7 年の「茨城県長期総合計画」の中に、「男女共同参画社会の形成」が初めて位置づけられ、翌年 2 月に県が取り組むべき女性施策の指針として、男（ひと）と女（人）のよりよいパートナーシップの確立を基本理念とした「いばらきハーモニープラン」が策定されました。

このプランは、平成 8 年度から 17 年度までの基本構想、基本計画と、平成 11 年度までの実施計画を定めたものであったため、平成 12 年 3 月に、少子・高齢化への対応等を盛り込んだ「後期実施計画」（平成 12 年度から 17 年度）が策定されました。

○茨城県男女共同参画推進条例の制定

平成 13 年 3 月には、男女共同参画社会基本法の理念を受けて、県、県民、事業者が一体となって取組みを推進する「茨城県男女共同参画推進条例」が制定され、同時に「茨城県男女共同参画審議会」が設置され、行政内組織の「茨城県女性対策推進本部」を「茨城県男女共同参画推進本部」に名称変更するなど、推進体制の整備が図られました。

○「茨城県男女共同参画基本計画（新ハーモニープラン）」の策定

平成 14 年 3 月に、「茨城県男女共同参画基本計画（新ハーモニープラン）」が策定され、国の男女共同参画社会基本法、県の男女共同参画推進条例に掲げられた理念の実現に向けて、新たな歩みが始められました。

平成 18 年 3 月には、平成 18 年度から平成 22 年度を計画期間とした「実施計画」が策定され、男女共同参画社会の実現に向け、取組みが進められています。

○「いばらきの快適な社会づくりの基本方針」の策定

平成 19 年 12 月に、県民誰もが快適な生活を享受できる社会づくりを目指し、他人への思いやり及び譲り合う精神に満ちた社会の形成などを基本理念として定めた「いばらきの快適な社会づくり基本条例」が制定され、平成 22 年 3 月、「いばらきの快適な社会づくりの基本方針」が策定されました。

（３）行方市の取組み

平成 17 年 9 月、旧麻生町、旧北浦町、旧玉造町の 3 町が合併しました。これに伴い、今後の市の総合的かつ計画的なまちづくりの指針となる「行方市総合計画『市民と創るなめがた活力プラン』」が平成 19 年 3 月に策定されました。

その中で基本構想の第 5 章　政策目標・政策大綱　第 2 節「男女共同参画の推進」について位置付けており、主な施策として「男女共同参画の意識づくり」と「男女共同参画の環境づくり」、「男女共同参画のシステムの構築」を指針として示しています。

合併前の平成 13 年 7 月には、玉造町男女共同参画プランの策定に関する調査・研究のため、「玉造町男女共同参画プラン策定委員会」、「玉造町男女共同参画プランワーキングチーム」が設置され、それらの活動を経て、平成 14 年 3 月に「玉造町男女共同参画推進計画書『わくわくプラン』」を策定しています。

新生、行方市としてこれらの合併前の取組みを尊重しながら、新市にふさわしい男女共同参画推進計画書「男と女　みんな生き生き　なめがたプラン」を平成 20 年に策定しました。前期計画（平成 20 年度から 24 年度）に基づき、男女共同参画推進活動を推進してきましたが、実践を通して様々な課題が明らかになりました。これらの課題解決とよりよい男女共同参画社会の実現のため、これまで以上に積極的かつ効果的な継続性の高い推進活動を展開していきます。

３．計画の基本理念

人権及び両性を尊重し、個人が生き生きとして輝けるまちづくり

(1) 男性と女性が自分らしく生きるための男女平等社会の実現

本計画では、誰もが生き生きと自分らしく生きていける男女平等な社会の実現を目指し、「男らしさ、女らしさ」という従来の性別役割の考え方にとらわれず、「自分らしさ」を尊重していくことを目指します。

そして、あらゆる場に男女を問わず参加することができ、共に協力しあいながら、一人ひとりが生き生きと生活できるようなまちを築いていきます。

(2) 男女平等社会とは

〇性別により差別されない、個人の人権が尊重される社会
〇多様な生き方を選択でき、自己決定できる社会
〇家族的責任・社会的責任を男女がともに担う社会

(3) 男女共同参画社会の形成とは

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、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に担うべき社会を形成すること

（男女共同参画社会基本法　第２条）

本計画においては、「女性差別撤廃条約」の理念に基づき、人権や基本的自由の認識を害する性に基づく不条理な区別、排除または制限のことを「差別」ととらえます。

固定的な役割を強制したり、差別するつもりがなくとも不必要に男女を区別したりすることにより、結果的に差別の状態をもたらすのであれば、それも差別といえるのです。

ただし、男女の事実上の平等を推進することを目的とした一時的で積極的な改善措置（ポジティブ・アクション）や、母性保護を目的とした特別措置をとることは差別とは考えられていません。

４．計画の目標

この行動計画では、男女平等社会、男女共同参画社会の実現に向けて、次の４つの目標を設定し、積極的に施策を推進し、あらゆる分野での男女共同参画を進めます。

①人権を尊重した男女共同参画社会形成のための意識づくり

これまでの性別役割分担意識に基づく制度・慣行や慣習を見直し、男女平等の意識形成を進めます。

また、人権を尊重した男女共同参画の意識づくりを進めます。

さらに、子どもたちがジェンダーにとらわれない、人権を尊重する大人に成長するように、あらゆる場における男女平等教育を進め、男女共同参画社会の形成に努めます。

②社会生活における男女共同参画の推進

男女があらゆる場に平等に参画できるように環境整備を進めます。働く場における男女平等を進める一方、誰もが子育てや介護という家族的責任を果たせるよう、社会的な支援に努めます。そして誰もが安全でかつ快適な生活ができるよう、こころ豊かなまちづくりを進めます。

③男女の健康保持・増進と自立促進

生涯にわたる健康づくりの促進のため、食育の推進や、スポーツを楽しめる機会の提供、及び高齢者・障害者などの要支援者の自立促進、不登校・ニート等の青少年層への心身の状況や環境等に応じた自立支援に努めます。

また、子育ての社会的支援として、地域の子育てネットワークづくり等のサービスの充実を図ります。

④計画を積極的に進める推進体制の整備・充実

庁内に男女平等、男女共同参画の意識を浸透させ、関連部局が密接な連携をして目標達成を可能にする推進体制を築き、計画を総合的に推進していきます。

そして、課題によっては国や、県、民間企業等と連携してその解決に努めていきます。

５．計画の性格

(1) 時代と社会の変化に対応した計画

この計画は、少子・高齢社会の進展、成長時代から熟成化時代への移行、国際化の進展など、大きく変化する時代に対応するとともに、「男女共同参画社会基本法（平成11年)」「男女共同参画基本計画（平成12年)」「茨城県男女共同推進条例（平成13年)」や、社会全体の動向を踏まえて策定されています。

男女が互いに認め合い、支え合い、高め合いながら、すべての人が自己実現に向けて個性と能力を生かすことができる社会づくりを進めます。

(2) 生活のあらゆる場面をフォローした計画

男女共同参画は、家庭、学校、地域、職場などあらゆる場面に関連する問題です。そのため、この計画は行方市長期総合計画を上位計画とし、男女共同参画の視点に基づいて他の全ての部門別計画と整合性を保ちつつ、横断的連携を図っていく総合的な計画とします。

(3) 地域に根差した計画

この計画は、「行方市男女共同参画社会を目指す市民意識調査（平成19年)」の結果や、行方市男女共同参画推進計画策定委員会、行方市男女共同参画研究会など、市民の声を最大限に反映して策定されています。

それにより、行方市固有の地域性や地域課題に対応した「地域に根差した計画」としています。

(4) 効率的に施策を実施する計画

この計画では、多岐にわたる関連施策を体系的に整理するとともに、具体的な目標を掲示します。施策の目指す方向を明確にすることで、効率的な施策実施と、男女共同参画社会のできるだけ早期の実現を目指しています。

(5) 自立とパートナーシップによる計画

この計画は、行方市に暮らし、働き、学ぶ全ての人々を対象としています。またこの計画は、男女間だけでなく大人も子どもも、障害者も健常者も、行政も市民も、全ての人が「依存」ではなく「自立」を目指しています。また、「上下関係（タテの関係)」ではなく、「平等なパートナーシップ（ヨコの関係)」に基づいて推進、実現していくことを志向しています。

６．計画の期間

「男と女　みんな生き生き　なめがたプラン」の期間は、平成 20 年度から平成 29 年度までの 10 年間です。そのうち、当計画では、後期に相当する平成 25～29 年度までの 5 年間を期間とします。なお、今後の社会経済情勢の変化や市民のニーズを柔軟に対応していくために、必要に応じて適宜、見直しを行います。

第 3 章　基本計画

第３章　基本計画

１．施策体系化の方向

（１）目標設定の視点

男女共同計画の施策を展開（働きかける）する計画の４つの目標（方向）は、主に次の３つの側面に働きかけるものであり、これらを主要な目標の視点としてします。

A.　人々の意識に働きかける施策展開
B.　環境や条件の整備に働きかける施策展開
C.　社会のシステムの変革に働きかける施策展開

（２）ステージの設定

施策の方向を、家庭や学校、地域、職場といった市民の生活ステージからの視点で捉え、どのような取組みが必要であるのかを明らかにします。

ステージ１　家庭

家族は、その性別にかかわらず、家庭生活について共に責任を分かち合い、支え合い、互いの人格と人権を尊重しあって暮らすのが理想の姿です。

これまでは、家庭での仕事の多くは主として女性が担っていました。しかし、これからは男女共同参画の視点から、家族を構成する一人ひとりが、互いに尊重し合い、対等な人間関係を形成し、十分な対話を通じて、家庭生活の喜びも苦労も等しく分かち合うことが望まれます。家族それぞれが「男らしく・女らしく」ではなく「人間らしく・自分らしく」、個性と能力を十分に発揮して、生き生きと暮らしていけるようにすることが求められます。

ステージ２　学校

学校は、家族と共に未来を担う子供たちを育む、大切な場所であることは言うまでもありません。

男女共同参画社会を実現するには、幼少期から男女平等に関する理解を深める教育が大切です。学校教育を通して、互いに尊重することができる人間形成こそが必要です。そのためには、まず男女共同参画社会に関する教職員への研修を行うなど、教育現場での男女共同参画への理解と認識を深めることが重要です。また、地域の教育力も活用しながら、学校、家庭、地域が一体となって男女平等教育の充実を図ることがとても重要です。

ステージ３　地域社会

地域社会は、男女が共に支え合い、助け合って運営し、子育て世帯や高齢者世帯への配慮を忘れない温もりある地域社会が理想の姿です。

また、町内会、自治会などの地域における諸活動を通して、地域の人々が連帯感を持つことは、心豊かに暮らしていく上で欠くことのできないものです。こうした地域活動の方針決定の場にも男女共同参画の場を広げ、固定的な性別役割分担意識にとらわれた古いしきたりや習慣を見直すことは重要な課題です。

ステージ４　職場

職場は、生活の経済的基盤を形成すると共に、自己実現の場であることから、ライフステージにおいて極めて重要な意味を持っています。雇用条件などの男女間の不平等については、各種法律等の整備によって、制度面では改善がなされてきました。

しかし、実質的には男女平等とは言い切れない部分が数多く残っていると言われています。職場では男女の区別なく、公平にその能力・意欲等が評価されなければなりません。

男女が家庭と仕事を両立させ、障害を通じて充実した職業生活を送ることができるようにするためには、保育サービスの充実、男女双方の育児休暇取得などの支援体制や、母性の保護、働きやすい職場環境の整備等が重要です。

２．重点項目

目標設定の視点施策の方向や、市民生活の各ステージにおける取組みを踏まえ、今後行方市の男女共同参画社会の実現に向け、庁内において率先した取組みを行う事が必要であると考え、以下に特に取り組むべき重点項目を５つ掲げます。

これらの重点項目には明確な目標値を定め、それらを確実に実行していくことで、行方市における男女共同参画社会の実現に一歩ずつ繋がることを期待します。

重点項目

1. **庁内連絡会議及び研修会の実施**（目標値：年間３回実施）
2. **行政委員会・審議会における女性構成員増加**　（目標値：構成員における女性比率 30%以上）
3. **キャリア教育の実践**　（目標値：年間５回以上実施）
4. **男女共同参画研修会の実施**　（目標値：年間３回以上実施）
5. **男女共同参画における優良企業の紹介と啓発事業**　（目標値：年間６回以上の市報「なめがた」及び市公式 HP 等に掲載）

３．行方市男女共同参画推進計画の体系

基本理念	目標	事業を進める方針	事業の方策
○人権及び両性を尊重し、個人が生き生きとして輝けるまちづくり キーワード　Ⅰ　人権の尊重　Ⅱ　パートナーシップ　Ⅲ　エンパワーメント	【1】 人権を尊重した男女共同参画社会形成のための意識づくり	1．男女共同参画社会の意識づくり	1．男女共同参画の視点による社会制度及び慣習の見直しと意識の形成 2．市民の意識改革のための啓発・市報 3．男女共同参画に関する情報収集と提供 4．市民と市職員の男女平等意識の向上
		2．男女平等教育の推進	1．学校における男女平等教育の推進と意識形成 2．児童期からの男女平等意識の形成 3．社会教育における男女平等教育の推進 4．教育関係者への研修
		3．人権としての世代・男女間の尊重	1．世代・男女間を問わない人格の尊重 2．女性に対するあらゆる暴力の根絶 3．児童・高齢者に対する暴力の根絶
		4．男女の人権を守る基盤としての国際理解・交流の推進	1．多文化共生社会での男女共同参画推進 2．国際社会及び地域社会での相互理解・交流の推進
	【2】 社会生活における男女共同参画の推進	1．政策・方針決定への共同参画	1．審議会等の委員における両性の意見の反映 2．事業所・人材養成・団体の女性活躍の紹介
		2．男女が平等に働くことのできる労働環境・条件の整備	1．仕事と暮らしの調和（ワークライフバランス）の推進 2．女性自立への職業教育・訓練機会の提供 3．女性の労働条件向上と職場での平等推進 4．高齢者・障害者の就労支援
		3．地域活性化における男女共同参画	1．変貌する社会に即した女性リーダーの育成 2．多くの市民が参加しやすい地域活動の促進 3．仕事をもつ男性や女性の地域活動の促進
		4．家庭での男女共同参画の推進	1．母性・父性を活かした家庭生活の確立 2．男性の家事・育児・介護参加の促進
	【3】 男女の健康保持・増進と自立支援	1．老若男女の健康保持・増進と母性の保護	1．母子保健の保持と増進 2．生涯にわたる健康づくりの促進

		２．高齢者・障害者など要支援者への自立促進と生活の安定の働きかけ	１．総合的福祉サービスの充実 ２．不登校・ひきこもり・ニート等青年層への支援 ３．高齢者の自立と介護者への支援、介護予防の推進 ４．障害者の自立と介護者への支援 ５．多様な課題を有する家庭への支援
		３．子そだち・子育てへの社会的支援	１．幼稚園・保育事業の充実と連携、地域の子育てネットワークづくり ２．子育て相談事業の充実 ３．放課後児童への支援
	【４】 計画を積極的に進める推進体制の整備・充実	１．計画の実行推進体制の充実	１．行方市男女共同参画庁内連絡会議の運営 ２．事業実施計画の進行管理 ３．男女共同参画推進を含めたサービス提供の窓口の設定 ４．継続的な男女平等に関する意識調査の実施
		２．市民との協働による推進	１．市民との協働によるネットワークづくり
		３．他団体の機関との連携と推進	１．男女共同参画推進 NPO・団体等との連携 ２．国・県・市町村との連携 ３．企業への働きかけ

４．行方市男女共同参画推進計画の展開

目標1　人権を尊重した男女共同参画社会形成のための意識づくり

方針1　男女共同参画社会の意識づくり

方策1　男女共同参画の視点による社会制度及び慣習の見直しと意識の形成

事業1　男女共同参画の視点による社会制度・慣行の点検・研究事業

【事業概要】
法例や条例、あるいは社会保障制度等の中における男女共同参画に関する社会的問題点について点検し研究するとともに、家庭・地域・職場等さまざまな場に置ける慣行についても、性別による偏りなどにつながる問題がないか点検し改善を働きかけます。

達成率	実施した事業内容等	担当課
5%	人事配置については、性別等に関係なく、職員個々の能力と適性にあった職員配置を実施 今後、女性管理職の積極的な登用が課題	総務課
30%	男女共同参画研究会を中心に講演会を実施 関連事業等の委員として活動し、男女共同参画を主体的に研究推進	企画政策課

【改善策】
○男女共同参画に関する情報収集
■目標値：新聞記事など各種情報収集を常に行い、市HPや市報などに定期的に掲載
□担当課：企画政策課

○進捗状況の調査
■目標値：市内の各実態における全国との格差是正結果等を庁内連絡会議において成果を確認（1回以上/年）
積極的に女性職員の能力開発と責任ある管理職への登用を実施
□担当課：企画政策課、総務課：人事配置における男女比率の注視

方策2　市民の意識改革のための啓発・市報

事業2　男女共同に関する市報活動事業

【事業概要】
市報「なめがた」への啓発記事の継続的な記事掲載と内容の充実を図ります。また、随時啓発チラシやパンフレットの作成・配布など、他の啓発媒体を駆使して市民参画による情報提供に努めます。

達成率	実施した事業内容等	担当課
50%	市報において団体等の活動を個別に掲載 今後、特集記事等の掲載を図る	秘書課
50%	男女共同参画研究会を開催 講演会の市報掲載 市報への男女共同参画啓発記事の掲載	企画政策課

【改善策】
○心理的側面からの改善を目指す男女共同参画啓発記事の市報への掲載
■目標値：啓発記事の掲載（1回以上/年）
□担当課：企画政策課:作成、秘書課:発行

○ワークライフバランスが実践されている企業や事業所の紹介記事の掲載
■目標値：啓発記事の掲載（6回以上/年）
□担当課：企画政策課:作成、秘書課:発行

事業3

男女共同参画社会へ向けた啓発事業

【事業概要】
男女平等や男女共同参画社会に向けた講演会、研修会等のイベント等啓発事業を、関係機関やパートナーシップ推進団体と連携して実施し、研究協議を重ねより一層充実させていきます。

達成率	実施した事業内容等	担当課
50%	平成24年度に全国女子力まちづくりフォーラムを実施 各事業の共催等の協力を実施	企画政策課
50%	一斉退庁日を設け、ワークライフバランスの推進を実施 今後、積極的な啓発が課題	総務課
70%	啓発パンフレット等の配布を実施	学校教育課
40%	男女共同参画研究会と共催で、青少年健全育成講演会や家庭のきずなを深めよう集い講演会を実施	生涯学習課

【改善策】
○女子力シリーズの関連事業（シンポジウム、交流会、展示会、祭り、研究会等）の継続
■目標値：関連事業を実施（1回以上/年）
□担当課：各課連携して事業を実施

○企業や事業所などのへ啓蒙訪問及び顕彰の導入検討
■目標値：または定期的な報告を推奨し、優良事例に対しては顕彰することを検討（1回/数年）、各課及び関係機関は企画政策課に推薦
□担当課：企画政策課、各課及び関係機関

○庁内における情報周知の徹底
■目標値：男女共同参画に係る各事業等を庁内掲示板へ事前に掲載
□担当課：関係各課、総務課：庁内啓発の推進

事業4

男女共同参画啓発コーナー設置と展開事業

【事業概要】
市内の各地域施設に男女共同参画に関する情報提供や市民のパートナーシップ活動のすがたを紹介するブースや掲示板等を設置し、市民の男女共同参画の意識向上に努めます。

達成率	実施した事業内容等	担当課
30%	窓口カウンターにて男女共同参画に係る啓発パンフレット等の配布を実施	企画政策課
30%	ポスターや市報掲載等による女性消防団活動の啓発を実施 今後、団員の更なる確保や活動拡大が課題	総務課
70%	技術・家庭科やキャリア教育授業の充実を図った	学校教育課
30%	成人式式典において、リーフレット等の男女共同参画啓発品の配布を実施	生涯学習課

【改善策】
○学校と連携したライフキャリア教育の充実
○集会施設へ掲示板を2か所以上設置
○ワークライフバランスが円滑に行われている企業や地域活動組織の紹介や市HP、なめがた日和への掲載
■目標値：市報に記事を掲載（1回以上/年）
□担当課：企画政策課、学校教育課、秘書課、

○男女共同参画相談室の開設
■目標値：開設を目指す（2年以内）
□担当課：企画政策課

方策3　男女共同参画に関する情報収集と提供				
事業5	男女共同参画に関する国内及び世界の情報収集と提供事業			
	【事業概要】 国内外の男女共同参画に関する情報を新聞、雑誌、あるいは専門HP等のマスメディアから収集し、市報「なめがた」や市の公式HPを利用して情報を提供していきます。	達成率	実施した事業内容等	担当課
		30%	市報作成の際の情報収集、各種情報の掲載を実施	秘書課
		50%	国際交流協会等と連携し、各事業や日本語教室時に情報収集・提供を実施	企画政策課
	【改善策】 ○各種研修会への参加 ■目標値：研修会への参加（2回/年） □担当課：企画政策課、総務課 ○新聞記事や資料の収集と整理を行い、市による記事として市報やHPに掲載 ■目標値：市報に記事を掲載（6回以上/年） □担当課：企画政策課、秘書課			

事業6	男女共同参画に関する社会課題に対する各種調査事業			
	【事業概要】 時代や地域性などから生まれる男女共同参画に関する社会課題に対する実態について、必要に応じて市民・事業所・団体の意識や現況を的確に把握します。また、男女共同参画推進の実施計画に基づく事業展開の基礎資料として活用していきます。	達成率	実施した事業内容等	担当課
		90%	各種アンケート調査等よる市内事業所等の実態を把握し、計画策定や施行時に活用	企画政策課
	【改善策】 ○関係団体へのヒアリング調査 ■目標値：ヒアリング調査を実施（20箇所/年） □担当課：企画政策課			

方策4　市民と市職員の男女平等意識の向上				
事業7	全職員を対象とする男女共同参画研修事業			
	【事業概要】 　地域での男女共同参画の推進支援を担う職員の資質の向上とパートナーシップ等の能力開発を進めるための協議や研修を開催します。また、ジェンダーに敏感な感覚を養い、男女平等意識を高める男女共同参画社会の実現に努めます。	達成率	実施した事業内容等	担当課
		40%	業務量の増大等を一因とした精神的負荷を軽減することを目的に「メンタルヘルス研修」を全職員対象に実施 今後、　男女共同参画研修会等の実施を検討	総務課
		50%	男女共同参画に係る庁内連絡会議を実施	企画政策課
	【改善策】 ○ワークライフバランスを市職員が率先して実施 ○ワークライブバランス実践のための研修会を実施 ■目標値：男性職員の育児休暇、介護休暇の取得率、代休取得率の向上 □担当課：総務課 ■目標値：女性職員および幹部職員による能力開発研修の実施 □担当課：総務課、企画政策課、社会福祉課			

事業8	女性職員の総合職としての政策形成能力の発揚事業			
	【事業概要】 　女性の特性や生活経験等を活かした職能での政策決定への参画を促すため、ファシリテーター能力や政策形成能力を高める各種研修を充実させ、積極的な施策展開への取組み姿勢を養成します。	達成率	実施した事業内容等	担当課
		40%	女性職員がその能力を十分に活かし、さまざまな職務に意欲的に取組みために積極的な研修会への参加を実施	総務課
		25%	男女共同参画に係る研修の情報収集、提供及び発信	企画政策課
	【改善策】 ○とりまとめる力、組織間調整力、リーダーシップ等の訓練、具体的な実践の場の提供 ○女性職員のリーダー研修 ■目標値：意思決定できる管理職員の比率を15%まで向上（5年以内） □担当課：総務課			

方針2　男女平等教育の推進				
方策1　学校における男女平等教育の推進と意識形成				
事業9	一人ひとりの個性と能力を尊重した指導の推進事業			
	【事業概要】 児童・生徒の男女共同参画社会に向けた意識を育てるため、性別による固定的な役割分担意識にとらわれない、個々に応じた指導を進めます。	達成率	実施した事業内容等	担当課
		90%	固定的な役割分担意識にとらわれない、個々に応じた指導の実施	学校教育課
	【改善策】 ○「道徳」「生活科」などの授業を通した啓発や「技術・家庭科」の授業を活かした啓発 ■目標値：年2回程度、男女共同参画に関する出前講座による授業を実施 □担当課：学校教育課			

事業10	男女共同参画の視点に立った学校運営の推進事業			
	【事業概要】 各教科の教育課程に基づき、男女共同参画の視点による学校経営に努めます。また、各学校に置かれる学校評議員やPTAなどの機関においても男女共同参画の推進を呼びかけ地域と一体となった啓発活動に努めます。	達成率	実施した事業内容等	担当課
		90%	「技術・家庭科」や「道徳」などの授業の拡充	学校教育課
	【改善策】 ○学校評議員とPTAの意見交換会を開催し、家庭教育との連携を図る ■目標値：モデル学校を指定し、学校評議会議やPTAで協議 □担当課：学校教育課			

事業11	男女平等理念に基づく教育相談内容の充実推進事業			
	【事業概要】 学校での各種相談に加え教育相談の中に、児童生徒を取り巻く多様な問題を解決するための相談を通した支援を行います。特に、この中で人間尊重に基づいた性や性感染症、及び避妊等に関する正しい理解を深める指導を推進します。	達成率	実施した事業内容等	担当課
		80%	性に関する正しい知識を深める機会を「保健体育」等の授業において実施	学校教育課
		50%	健康教室において、性教育、子宮頸がん予防などの健康講話を実施 女子中学生に対し、子宮頸がんワクチンの予防接種説明会に際し、性に関する正しい知識を深める機会を提供	健康増進課
		80%	学校での相談や教育相談について、虐待や家庭問題が含まれている場合は学校等と協力して対応	社会福祉課
	【改善策】 ○性教育の充実 ■目標値：性教育の教室を年１回実施 □担当課：健康増進課 ○相談しやすい環境づくりの向上 ■目標値：養護教諭と連携を図る連携会議の創出 □担当課：健康増進課、社会福祉課、学校教育課			

方策2　児童期からの男女平等意識の形成

事業12　保育園・幼稚園における男女平等意識の啓発事業

【事業概要】
子どもの性差や個人差に留意し、性別による固定的な分担意識を植え付けないよう配慮します。また、性について男女平等の視点から児童の成長段階に応じた指導を行います。

達成率	実施した事業内容等	担当課
80%	園児は性差をそれほど意識する年齢ではないため、男女平等の意識より、個人差に留意した保育を実施 今後、指導方法や指導計画を男女平等の視点で見直す作業が課題	幼稚園
80%	個人差に留意した指導の実施	学校教育課
80%	保育活動において、園児の差別や個人差に留意するとともに、性別による固定的な分担意識を持たないように配慮した保育を推進	保育園
80%	就学前児童であり、性別による固定的な分担意識のないように指導	社会福祉課

【改善策】
○保育園、幼稚園との連携強化
■目標値：個人差に留意した指導実施の研修会実施
□担当課：保育園、幼稚園、学校教育課、社会福祉課

事業13　子育て支援事業における男女平等意識の啓発事業

【事業概要】
子育て支援センターや親子健康づくり事業を通して、児童の性差や個人差に留意し、性について男女平等の視点から児童の成長段階に応じた指導を行います。

達成率	実施した事業内容等	担当課
80%	子育て支援としての親子教室やス・トミック講座は２－３歳児が中心で、性差なく対応	社会福祉課
80%	子どもの個人差に留意した指導を実施	健康増進課
0%	父母（保護者）に対しての啓発を実施	企画政策課

【改善策】
○親を対象とした啓発事業
■目標値：子育て支援事業を利用する父母(保護者)に対し、意識の向上に努める
□担当課：企画政策課、社会福祉課

○育メン実習の充実
○出産を控えた家族を対象とした「明日の親」研修の開催
■目標値：関連事業の実施（合計で3回/年）
□担当課：社会福祉課、健康増進課

方策3　社会教育における男女平等教育の推進				
事業14	生涯学習指導者への男女共同参画推進研修会事業			
	【事業概要】 社会教育委員会、公民館運営推進員会委員等の生涯学習推進関係者や生涯学習事業の企画・運営に当たる指導者を対象とする男女共同参画研修を実施するとともに、事業の実施に当たっては、男女共同の参画を促す内容による企画運営を行います。	達成率	実施した事業内容等	担当課
		60%	社会教育委員会・公民館運営推進委員会委員等については、県主催の研修会や講演会に積極的に参加し、地域指導者となるよう企画運営を実施	生涯学習課
		10%	まちづくり関連事業を実施 生涯学習分野でのパートナーシップ推進や、新たなリーダーとなる人材育成が課題	企画政策課
	【改善策】 ○家庭や事業所の協力を得て、研修に参加する女性の支援に努める ■目標値：男女共同参画推進研修会における参加者率30%以上 □担当課：生涯学習課、企画政策課			

事業15	パートナーシップの土台づくりとなる生涯学習事業			
	【事業概要】 生涯学習事業推進に当たっては、男女平等や女性参画の意識の高揚を図るために、男性や若年層、そして働く女性などが参加しやすく興味を持つ学習内容に改善し、学習情報の積極的提供を実施します。	達成率	実施した事業内容等	担当課
		20%	商工会との連携による産業振興事業の展開	商工観光課
		70%	公民館において「アフター5ヤングレディー教室」として、時代に即した課題を取り上げた、男女平等意識の高揚や主体的な生き方ができるよう女性のための学習機会を提供	生涯学習課
		40%	農業女性団体・後継者団体等を対象に、家族経営協定の意義等を学ぶ機会を提供	農林水産課
		10%	まちづくり関連事業を実施 性別や世代を特定した事業の展開が課題	企画政策課
	【改善策】 ○女性や退職した男性の社会参加を促す事業の強化 （まちづくり入門講座、産業振興に繋がる内容、まちづくり活動に繋がる内容など具体的な実践の知恵などを学ぶ） ■目標値：関連事業を実施（3回以上/年） □担当課：生涯学習課、商工観光課、農林水産課、企画政策課			

事業16	家庭教育・男女共同参画に関する学習の地域推進事業			
	【事業概要】 子育てに男女共同参画推進の視点を取り入れ、子どもの発達段階に応じた長期的な子育てと親としての意識改革を促すために、保育所・幼稚園・放課後児童クラブ・PTAなどの保育・教育機関、あるいは企業・事業所への派遣・出前学習会等を実施します。	達成率	実施した事業内容等	担当課
		20%	他事業との連携による関連事業の実施 今後、独自の啓発学習活動の機会提供を図る	商工観光課
		60%	社会教育指導員による就学前児童父兄を対象として、家庭教育学級を実施	生涯学習課
		20%	他事業との連携による関連事業の実施 今後、独自の啓発学習活動の機会提供を図る	農林水産課
		20%	他事業との連携による関連事業の実施 今後、独自の啓発学習活動の機会提供を図る	企画政策課
	【改善策】 ○他の関連事業と連携 ■目標値：関連事業を実施（1回以上/年）　各課は、生涯学習課に受入れ団体を紹介 □担当課：生涯学習課、関係各課			

事業17	パートナーシップ活動団体・事業所等の活用と支援事業			
	【事業概要】 男女共同参画に積極的に取組み、また地域活動や事業所内でパートナーシップの優れた団体・事業所等を優良顕彰や市民への情報提供をするとともに、今後、取り組もうとする団体事業所等への先進団体指導者の派遣や活動支援をします。	達成率	実施した事業内容等	担当課
		20%	情報提供と協議を継続	商工観光課
		25%	市民・地域団体等への情報提供や活動相談等への支援を実施	生涯学習課
		40%	農業女性団体・後継者団体等を対象に、家族経営協定の意義等を学ぶ機会を提供	農林水産課
		10%	市報への市民団体等の活動紹介を実施 今後、男女共同参画に特化した記事の掲載を行う	企画政策課
	【改善策】 ○情報提供等は継続 ○「輝いているひと」個々人を男女平等参画時代のモデルとしてPR ■目標値：表彰システムを研究し、その後、表彰の成果を検証（3年以内を目途）、各課及び関係機関は企画政策課に推薦 □担当課：企画政策課、各課及び関係機関 ○企業や事業所などへの啓蒙訪問＆表彰や先進事例の紹介を行う ■目標値：数年に1回、または定期的な報告を推奨し、表彰することを検討 各課及び関係機関は企画政策課に推薦 □担当課：企画政策課、各課及び関係機関			

方策4　教育関係者への研修				
事業18	男女平等の視点に立った職場作り推進事業			
	【事業概要】 　各学校において、男女共同参画社会を実現する視点にたった学校運営、職務内容、役割分担が確立できる環境づくりに努めます。また、引き続きセクシュアル・ハラスメントの研修等を実施し、パートナーシップに基づく職場づくりを行います。	達成率	実施した事業内容等	担当課
		90%	研修会等への参加を促進	学校教育課
		30%	男女共同参画に係る各種研修の情報提供を実施	企画政策課
	【改善策】 ○啓発の徹底 ○定期的な職場環境の見直しと改善 ■目標値：成果を周知（1回/年） □担当課：学校教育課			

事業19	教育委員及び学校教育関係者等研修事業			
	【事業概要】 　男女共同参画社会づくりの理念と実践の指導者でもある教育関係者の意識を高め、リーダーとしての自覚と資質を高めるために、男女平等教育に関する情報提供と研修を行います。	達成率	実施した事業内容等	担当課
		90%	研修会等への参加を促進	学校教育課
	【改善策】 ○主体的な研究会の開催 ■目標値：研究会開催（1回/年） □担当課：学校教育課			

方針3　人権としての世代・男女間の尊重

方策1　世代・男女間を問わない人格の尊重

事業20　個人を尊重し世代・男女が認め合える環境整備事業（市民憲章・条例づくり）

【事業概要】
憲法で保障されている基本的人権を尊重し、男性、女性の性別や老若など世代にとらわれない社会や、個人がひとつの人格として尊重され、個性と能力を発揮できる地域環境づくりを市民憲章や条例等の制定を通して整えます。

達成率	実施した事業内容等	担当課
50%	男女共同参画推進計画策定委員会にて協議中	企画政策課

【改善策】
○協議の継続
■目標値：条例制定の必要性検討（5年以内を目途）
□担当課：企画政策課

方策2　女性に対するあらゆる暴力の根絶

事業21　DV(ドメスティック・バイオレンス）の根絶に向けた取り組み推進事業

【事業概要】
DV防止法が改正され、心身に有害な影響を及ぼす言動に対し、保護命令制度の拡充、被害者の自立支援強化、外国人や障害者等への対応を進めるため、相談と自立支援を促す「配偶者暴力相談支援センター」機能を設け、関連機関との連携を図り、対策推進にあたります。

達成率	実施した事業内容等	担当課
50%	DV根絶に向けての啓発パンフレット等の配布を実施 現在、相談窓口開設を整備中	企画政策課
30%	DVに関する相談は家庭相談員等が対応 「配偶者暴力相談支援センター」機能は、警察及び県の専門機関での対応	社会福祉課

【改善策】
○モラルハラスメント(精神的な暴力、嫌がらせ)への理解促進
■目標値：アンケート調査による配偶者や恋人から人格を否定する言葉をかけられた人0%
□担当課：企画政策課

○相談事業の充実と関連機関との連携強化
■目標値：潜在的課題の掘り起こし
□担当課：企画政策課、各課及び関連機関

事業22　セクシャル・ハラスメント防止に向けた啓発推進作業

【事業概要】
セクシャル・ハラスメントについての市報事業や学習活動を通して市民の理解を図るとともに、事業所に対しても資料提供やパンフレットの配布等を通して、セクシャル・ハラスメント防止や啓発の働きかけに努めます。

達成率	実施した事業内容等	担当課
30%	意識啓発のアンケート調査を実施	企画政策課

【改善策】
○広報活動の推進
■目標値：市報及びHPへの掲載（1回以上/月）
□担当課：秘書課、企画政策課

事業23	性の商品化の排除と売買春防止の啓発活動事業			
	【事業概要】 性の商品化や性犯罪に結びつくような女性の性的側面のみを強調した表現や女性への暴力的表現を行わないよう団体・事業所に働きかけます。また、各種市報・啓発活動を通して、性をめぐる環境浄化活動を展開します。	達成率	実施した事業内容等	担当課
		10%	関連事業等での啓発を実施	企画政策課
		10%	市報において関連項目を掲載 今後、特集記事の掲載により啓発を促進	秘書課
	【改善策】 〇学校及び各講座等を活用した、スマートホンやパソコンの使い方講座等の開催 ■目標値：関連事業実施（1回以上/年） □担当課：学校教育課、企画政策課、秘書課			

方策3　児童・高齢者に対する暴力の根絶

事業24　子どもの権利と夢を保障するための推進事業

【事業概要】
家庭環境によることなく次代を担う児童が、その基本的人権と多くの権利をはく奪されることなく、己の目標に向かって活き活きと成長できる環境を築くための相談や経済的支援活動を実施します。

達成率	実施した事業内容等	担当課
10%	学校や地域、病院や警察等関係機関との連携による相談体制の整備	社会福祉課
80%	就学援助、幼稚園授業料等減免など法に則った支援を実施	学校教育課

【改善策】
〇進学したくともできない生徒など、支援が必要な生徒に関する調査
■目標値：関係各課との連携による対象者リストアップ
□担当課：学校教育課

〇低所得者層他、支援が必要なの子どもの注視
■目標値：該当者への対応100%
□担当課：社会福祉課

〇放課後や休日を活用した学習支援（学生ボランティアや時間が空いている主婦などを先生としたNPOの設立支援）と、高等教育機関への学資支援
■目標値：格差縮小のための低所得者層の子どもの進学率向上
□担当課：学校教育課、生涯学習課、企画政策課

事業25　児童虐待を防止するための啓発と保護活動事業

【事業概要】
民生委員児童委員や医師・保健師を中心とした関係諸機関などで構成する児童虐待対策のネットワーク化を図り、児童虐待の予防・早期発見・迅速で的確な対応を図ります。また、子育てや家庭内のトラブルの相談や情報提供等に積極的に取り組みます。

達成率	実施した事業内容等	担当課
90%	要保護児童対策地域協議会の設置及び家庭相談員・母子自立支援員の配置 関係機関のネットワークの構築 早期相談体制の確立	社会福祉課
75%	健康相談を実施し、心身の健康に関する相談事業を実施	健康増進課
75%	学校や関係課との連携や特別支援教室の開設	学校教育課
90%	民生委員・児童委員及び児童相談所との連携や啓発を実施	社会福祉協議会

【改善策】
〇ネグレクト、心理的虐待の把握強化
（服の汚れ、栄養状態、不安定な感情、無表情、等）
■目標値：発見された被害児童の100%保護
□担当課：社会福祉課、健康増進課、学校教育課、社会福祉協議会

事業26　地域における在宅高齢者の予防と保護事業

【事業概要】
独居や高齢者世帯の厳しい生活から発生する社会的暴力や介護疲れから来る暴力を防ぐために、高齢者をめぐる環境を関係諸機関で協力把握し、介護者へのカウンセリングと休息等の支援に努めます。また、虐待の早期発見と高齢者の保護対策に努めます。

達成率	実施した事業内容等	担当課
90%	民生委員、介護・養護施設等と連携を図り、高齢者虐待の早期発見・保護の実施	介護福祉課
90%	民生委員、介護・養護施設等と連携を図り、高齢者虐待の早期発見・保護の実施	社会福祉協議会

【改善策】
〇老老介護の見守りと支援
〇在宅介護が長期化している家庭の見守りと支援
〇介護者へのリフレッシュ機会の社会的提供
■目標値：発見された事案の100%対応
□担当課：介護福祉課、社会福祉課、社会福祉協議会

方針4　男女の人権を守る基盤としての国際理解・交流の推進

方策1　多文化共生社会での男女共同参画推進

事業27　グローバル社会での自立、地域生活支援と環境整備

【事業概要】
少子化等で担い手の少なくなった産業分野への外国人人材の導入緩和により、本市でも見込まれる外国人生活者の増大に合わせた多言語対応の情報提供、日本語指導や相談事業等により不具合の無い日常生活のできる多文化が共生する地域づくりを推進します。

達成率	実施した事業内容等	担当課
10%	行政運営において、外国人も含めた行事（防災訓練など）の実施が課題	総務課
25%	国際交流協会等との連携による日本語教室を実施	企画政策課
90%	外国人配偶者の子の就学希望者の受け入れと指導	学校教育課

【改善策】
○市報・各種パンフレットの外国語版作成と活用
■目標値：3カ国語対応パンフレットの防災訓練等での活用（1回以上/年）
□担当課：企画政策課、総務課

事業28　定住配偶者の地域生活コミュニケーション総合支援事業

【事業概要】
外国から嫁がれ日本人の妻となった女性の中で、精神的にも不安定で引きこもりや家庭での孤立傾向にある方に対して、カウンセリングや日本語指導によりコミュニケーション能力を発揚し、一般的な地域での生活が確立されるよう総合的な支援を行います。

達成率	実施した事業内容等	担当課
25%	外国人妻などを含む家庭の問題は、家庭相談として対応	社会福祉課
0%	外国人妻に特化した事業は未実施	健康増進課
0%	外国人妻に特化した事業は未実施	総合窓口課
25%	国際交流協会にて日本語教室や料理教室などの交流の場を提供	企画政策課
0%	外国人妻に特化した事業は未実施	学校教育課
10%	今後、定住配偶者の支援については、実態の把握に努め、地域での生活が確立されるような総合支援が課題	生涯学習課

【改善策】
○市民の異文化及び他言語への理解を深める教育活動の実施、国際交流協会との連携強化
○定住配偶者及びその子どもの社会活動への参加促進（学校などで出身地域の話をする機会を設けるなど）や、日本語の勉強が出来る環境づくりの支援
■目標値：定住配偶者へ相談事業と各課の連携強化
□担当課：生涯学習課、企画政策課、総合窓口課

○国際交流の推進
■目標値：年間で市民の国際交流事業への参加率50%
□担当課：企画政策課

方策2　国際社会及び地域社会での相互理解・交流の推進

事業29　平和の楚を築く多文化理解及び国際理解推進

【事業概要】
人類共通の願いである恒久平和の実現と平和で安全な市民生活を確保するための啓発を推進し、身近な外国人やその子弟への理解と支援、あるいは行政・関係団体等の国際交流事業を通して、市民が国際的理解を深め国際社会の一員としての自覚を促します。

達成率	実施した事業内容等	担当課
60%	国際交流協会への支援を実施	企画政策課

【改善策】
○交流会の開催
■目標値：国際交流イベントの実施（1回以上/年）
□担当課：企画政策課

目標2　社会生活における男女共同参画の推進				
方針1　政策・方針決定への共同参画				
方策1　審議会等の委員における両性の意見の反映				
事業30	審議会・委員会等委員への女性参加促進			
	【事業概要】 審議会・委員会等の委員の選任にあたり、合併前の旧町割の意識が強いことから、女性の構成比率が低い状態にあります。今後、新規あるいは改正時には女性比率を30%以上確保するとともに、女性委員のいない審議会・委員会の解消を図ります。	達成率	実施した事業内容等	担当課
		50%	各課へ啓発を実施	企画政策課
	【改善策】 ○女性比率0%の審議会・委員会への提案 ■目標値：審議会等の女性比率30%以上 □担当課：企画政策課			

事業31	地域市民活動組織におけるパートナーシップの促進			
	【事業概要】 地域の市民活動を実践する住民組織に男女共同参画の意識の浸透を図り、男女が役職や活動において平等かつ協働して取り組むパートナーシップを根付かせるための啓発及び事例紹介など情報提供並びに呼びかけを積極的に行います。	達成率	実施した事業内容等	担当課
		50%	各課へ啓発を実施	企画政策課
		50%	市報にて掲載 今後、特集を掲載し啓発促進を図る	秘書課
	【改善策】 ○女性参加の推進のための環境改善と広報強化 ■目標値：市報へ女性が主体の組織の活躍を掲載（1回以上/年） □担当課：企画政策課			

事業32	行政及び各種機関の公募等による女性参画機会推進			
	【事業概要】 行政による検討協議や各種機関及び団体の研究会などを設置する際、公募や積極的な推薦などにより女性の参画を促します。また、参加条件を整え特定の人に偏らないように幅広い女性人材の掘り起しと参画できる環境整備を行います。	達成率	実施した事業内容等	担当課
		50%	積極的に女性を採用しているが、各委員会等の構成員に少し偏りが見られ、新たな人材の掘り起しが課題	企画政策課
		0%	未実施	議会事務局
	【改善策】 ○男性議員と女性市民と政策実現のための意見交換を行う機会の創出 ■目標値：対談を実施（3年以内）し、その後に検証を加え、結果を次期計画へ反映 □担当課：企画政策課、議会事務局			

方策2　事業所・人材養成・団体の女性活躍の紹介

事業33　パートナーシップ及び女性参画推進事業所の推奨

【事業概要】
男女共同参画の視点で運営され女性の管理職登用等に積極的に取り組む事業所を市独自の立場で推奨し情報を提供する事で、市内の事業所や団体パートナーシップや女性参画の啓発と取組みを促します。

達成率	実施した事業内容等	担当課
10%	アンケート調査を実施	企画政策課
0%	未実施	商工観光課
0%	未実施	農林水産課
10%	女性参画の啓発と取り組みを促進するため、女性管理職登用に取り組む事業所の実態把握と情報提供に努める	生涯学習課

【改善策】
○先進的な取り組みをおこなう企業や事業所の表彰
■目標値：数年に1回、または定期的な報告を推奨し、表彰することを検討
□担当課：企画政策課

○起業推進、NPO設立等の相談とアドバイザーの紹介
○企業化に向けた学習協議環境の整備(①コワーキングスペース、②ワーカーズコレクティブの推進)
■目標値：起業支援体制の構築
□担当課：商工観光課

事業34　パートナーシップ推進女性団体・グループ活動の支援

【事業概要】
男女共同参画の視点で活動あるいは推進の研究にあたる女性団体やグループが、質の高い事業や円滑な運営ができるように、環境の整備に努めます。また、団体・グループの交流機会を設けパートナーシップの推進支援にあたります。

達成率	実施した事業内容等	担当課
40%	コミュニティ関連事業による相談事業を実施 市民活動基金を整備中	企画政策課
30%	他課、他団体と連携し、パートナーシップの推進支援を図る	商工観光課
30%	他課、他団体と連携し、パートナーシップの推進支援を図る	農林水産課
40%	環境保護活動をおこなっており、研修会や環境保護キャンペーンなどの実施	環境課
40%	女性団体等に質の高い事業や円滑な運営を行えるよう、推進支援や事業相談、補助金の支援等を実施	生涯学習課

【改善策】
○コワーキングスペースや機会の提供
（作業場、机・椅子、自由に使えるパソコン類・コピー機・スキャナー、会議室、等）
■目標値：コワーキングスペース設置可能性の検討
□担当課：企画政策課、商工観光課

○元気補助金の利用案内
■目標値：1団体の参画（1年以内）
□担当課：企画政策課、関係団体

<table>
<tr><td rowspan="3">事業35</td><td colspan="4">地域の女性人材の情報収集と提供</td></tr>
<tr><td rowspan="2">【事業概要】
市在住在勤の各分野の広い立場からの女性参画を図るため、各種経験や知識を有する女性の人材リストを整備するとともに、行方市個人情報保護条例の規定に基づき行政及び関係機関への情報提供を通して参画を促します。</td><td>達成率</td><td>実施した事業内容等</td><td>担当課</td></tr>
<tr><td>25%</td><td>男女共同参画研究会や策定委員会にて情報提供を実施
関連事業や簡易調査による状況把握を実施</td><td>企画政策課</td></tr>
<tr><td colspan="4">【改善策】
〇市内及び行方市出身の経営者や研究者などを紹介することで、女性の社会参加を促進
■目標値：市報への掲載（1人以上/年）
□担当課：企画政策課</td></tr>
</table>

方針2　男女が平等に働くことのできる労働環境・条件の整備				
方策1　仕事と暮らしの調和（ワークライフバランス）の推進				
事業36	ライフスタイルに即した働き方の選択肢の拡大支援			
	【事業概要】 老若男女誰もが、仕事を核と捉えた家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など様々な活動について、個人の人生設計とライフスタイルに合った働き方が選択できるような能力開発や相談活動の機会を設け、その啓発と心豊かな生活確立のための支援を推進します。	達成率	実施した事業内容等	担当課
		0%	相談事業を実施 ライフスタイルに合った生活確立のための支援体制づくりが今後の課題	企画政策課
		80%	無料職業紹介所を通して、老若男女誰もがライフスタイルに合った働き方を選択できるような支援体制を整備	商工観光課
		10%	女性団体の研修機会に情報提供を実施	農林水産課
		40%	公民館講座において、生涯にわたって学び、心豊かに生きる暮らしづくりを目指し、教養・趣味・健康を通した仲間の輪を広げられるよう支援を実施	生涯学習課
		70%	学童保育の実施	社会福祉課
	【改善策】 ○ワークライフバランスの啓発活動推進のための広報や事業所の事例紹介 ■目標値：ワークライフバランスの推進企業や事業所の取り組み紹介資料の作成・配布 □担当課：企画政策課 ○放課後児童クラブの預かり時間の延長及び休日の対応検討 ■目標値：利用者から預かり時間延長要請を受けられるような体制づくり □担当課：社会福祉課 ○家族に要支援者がいる場合、仕事と介護時間のバランスが上手く取れるような支援 ■目標値：介護休暇の取得率の向上 □担当課：社会福祉課			

方策2　女性自立への職業教育・訓練機会の提供

事業37　女性の職業能力開発の支援

【事業概要】
女性が自分の能力を社会や労働の場で十分活かすことが出来るように、各種技術講習会や就労基本研修会を開催します。また、能力開発等に関係する情報を収集し市民への情報提供に努めます。

達成率	実施した事業内容等	担当課
0%	未実施	企画政策課
50%	無料職業紹介所において、性別を問わず社会や労働の場で能力を活かせるような対応を図る 研修会等に参加する女性が少なく、女性が参加しやすい環境づくりを行うことが課題	商工観光課
20%	6次産業への取り組みなど、担当者の派遣や市内農業生産法人等との連携を模索	農林水産課
10%	女性の職業能力開発の支援のための能力開発等に関する情報の収集、情報提供を図る	生涯学習課

【改善策】
〇女性に対し求職者支援訓練への参加を推奨
〇市内企業に対し、求職者支援訓練の実施と女性受入を推奨
■目標値：求職者支援訓練を実施する企業や事業所の確保
□担当課：商工観光課、農林水産課

〇生涯学習との連携
■目標値：職業訓練に繋がる講座を開催（1回以/年）
□担当課：生涯学習課

事業38　女性の労働に関する情報収集と提供

【事業概要】
女性の働く権利を保障する条件整備や就労時の労働条件の改善等の基本的なデータバンク機能を持たせるために、女性の労働に関する様々な制度や法令をはじめとする情報収集を行い、ニーズに即した情報の提供に努めます。

達成率	実施した事業内容等	担当課
50%	情報収集を実施	企画政策課
75%	無料職業紹介所を通し、労働条件の情報収集等を実施	商工観光課

【改善策】
〇多様な働き方について情報収集
■目標値：商工会や各種法人へ多様な働き方を調査・整理し、無料職業紹介への活用を図る（1年以内）
□担当課：企画政策課、商工観光課

事業39　女性の就労機会の拡大支援

【事業概要】
ハローワーク機能を関係機関と共に設置運営し、女性の能力開発及び就労相談に対応します。また、雇用の場の確立のため市内事業所等の雇用情報についても関係機関との連携を図り、女性に多い再就職にあたっての情報の収集、提供に努めます。

達成率	実施した事業内容等	担当課
90%	無料職業紹介所において、性別を問わず社会や労働の場で能力を活かせるような対応を図る	商工観光課

【改善策】
〇起業支援
〇ハローワークの能力開発事業への参加促進と市単独能力開発事業の取組み推進
■目標値：能力開発事業への参加者の確保（20人以上/年）
□担当課：商工観光課

方策3　女性の労働条件向上と職場での平等推進

事業40　地域産業を支える女性の労働条件の改善

【事業概要】
　仕事と生活の両面において長時間労働が多くなる商工自営業や農偉業従事者である女性の労働条件が改善されるような啓発活動を実施します。また、家族経営協定などの締結による女性労働の評価と待遇改善を促進させます。

達成率	実施した事業内容等	担当課
20%	各課への啓発を実施	企画政策課
50%	商工会との連携事業を実施	商工観光課
90%	家族経営協定の啓発・推進	農林水産課

【改善策】
○家族経営協定の推進及び商工事業者での取組み研究
■目標値：家族経営協定締結件数の増加（5件以上）
□担当課：農林水産課、商工観光課

○男女共同参画における啓発事業と優良企業の紹介
■目標値：啓発事業と優良企業の紹介（6回以上/年）
□担当課：企画政策課、農林水産課、商工観光課

事業41　パートタイマーや派遣労働者の労働条件改善啓発活動

【事業概要】
　女性労働者が大半を占めるパートタイマーあるいは近年増加傾向にある非正規労働者の雇用条件を向上し、また労働条件も改善されるような情報提供と啓発に努めます。

達成率	実施した事業内容等	担当課
50%	無料職業紹介所の求人情報開拓に当たり、非正規労働雇用を中心に労働条件を改善できるよう事業所に啓発	商工観光課

【改善策】
○情報提供と啓発の継続
■目標値：様々な労働形態や就労形態を活かす就労方法の紹介（1回以上/年）
□担当課：商工観光課

事業42　新しい就労形態や起業に対する支援

【事業概要】
　グローバルで高度情報化の時代にあり、在宅勤務やSOHO※あるいはNPO※などの新しい就業形態についての情報提の充実を図るとともに、多様なニーズ把握とアイディアを持つ女性起業家への法制度・経営・財務等の学習機会を関係機関とともに提供します。

達成率	実施した事業内容等	担当課
50%	無料職業紹介所における職業の斡旋事業を実施	商工観光課

【改善策】
○起業推進、NPO設立等の相談とアドバイザーの紹介
○企業化に向けた学習協議環境の整備(①コワーキングスペース、②ワーカーズコレクティブの推進)
■目標値：起業支援体制の構築
□担当課：商工観光課

方策4　高齢者・障害者の就労支援

事業43　高齢者の就労支援

【事業概要】
高齢者の生きがいと社会参画を確立させるための関係機関との連携による就労相談等の機会を設けます。また、経済基盤を引き上げ自立を支援するため、シルバー人材センターにおける女性会員の加入促進と、就労先の開拓促進支援を行います。

達成率	実施した事業内容等	担当課
70%	無料職業紹介所を運営し、高齢者が生き甲斐を持ち働けるよう、民間事業所の求人開拓及びシルバー人材センターと連携した支援の実施 無料職業紹介所での職業斡旋事業の実施	商工観光課
70%	シルバー人材センターの支援等を実施	社会福祉課
70%	行方市シルバー人材センターの支援 会員数は男女とも減少傾向にあり（女性会員数は全体の41.6%）加入促進が今後の課題	介護福祉課

【改善策】
○起業推進、NPO設立等の相談とアドバイザーの紹介
○企業化に向けた学習協議環境の整備(①コワーキングスペース、②ワーカーズコレクティブの推進)
■目標値：シルバー人材センター登録人材の女性比率を10%向上
□担当課：介護福祉課

事業44　障害者の就労支援

【事業概要】
障害者の雇用促進法の啓発を進めるとともに、障害者に対しても作業所での研修や技術講習等を実施し就労機会の拡大に努めます。また、特別支援教育関係機関やハローワークとの連携を図りながら情報提供や就労の場の確保などにも努めます。

達成率	実施した事業内容等	担当課
60%	商工観光課と連携を図った、障害者本人の希望に添えるよう就労支援の実施	商工観光課
60%	商工観光課と連携を図った、障害者本人の希望に添えるよう就労支援の実施	社会福祉課

【改善策】
○身体障害：社屋のバリアフリー改修への補助や起業支援の検討
○精神障害：就労支援事業所の利用促進
■目標値：障害者の就労率10%向上
□担当課：社会福祉課、商工観光課

事業45　女性の労働相談体制の充実

【事業概要】
女性を含めた勤労者の労働諸問題の解決のために、顧問弁護士等を活用した専門性の高い充実した労働相談を行います。また、国や茨城県の関係機関との連携を図り、幅広く効果的な相談体制を推進します。

達成率	実施した事業内容等	担当課
80%	無料職業紹介所を通した就労相談への対応 労働問題においては県関係機関との連携をとり、女性だけに限らない労働相談の体制を整備中	商工観光課

【改善策】
○就労支援の中で確認された労働問題について、労働基準局等の関係機関への相談あっせんを実施
■目標値：相談内容の解決率90%
□担当課：商工観光課

方針3　地域活性化における男女共同参画				
方策1　変貌する社会に即した女性リーダーの育成				
事業46	女性を対象とした学習の充実			
	【事業概要】 女性を取りまく問題は社会の変化に伴い新たな課題が生まれるなど変化に富んでいることから、時代に即した課題を取り上げ、男女平等などの意識の高揚や主体的な生き方が出来るよう女性のエンパワーメント※のための学習機会を提供します。	達成率	実施した事業内容等	担当課
		40%	公民館において「アフター5ヤングレディー教室」として、時代に即した課題を取り上げた、男女平等意識の高揚や主体的な生き方ができるよう女性のための学習機会を提供	生涯学習課
	【改善策】 ○女性の起業や市民活動を促すための学習機会や研修交流の機会を設ける ○研修事業への取り組み（数回/年） ■目標値：女性向け講座の導入 □担当課：生涯学習課			

方策2　多くの市民が参加しやすい地域活動の促進				
事業47	コミュニティ活動の推進			
	【事業概要】 地域活動に男女が積極的に参加し、その活動が有効に機能するような人と人のつながりを創り出す情報ネットワークを市民団体やNPO等と連携・構築してコミュニティ活動を推進します。	達成率	実施した事業内容等	担当課
		35%	はつらつ市民活動交流事業による調査とモデル事業を実施	企画政策課
		40%	青少年育成行方市民会議の各地区協議会において、三世代交流の事業を展開	生涯学習課
	【改善策】 ○はつらつ市民活動交流事業の継続や市民活動センターなど活動拠点を設け、活動への参加機会の提供や、活動相談を行う ■目標値：まちづくりセンター等の設立の研究協議 □担当課：企画政策課 ○地域担当職員の活動の活性化 ■目標値：地域活動への助言、企画運営の支援 □担当課：総務課			

事業48	自治能力の養成とその機会の充実			
	【事業概要】 女性が自治会や地縁団体等の運営に関わる機会の啓発や情報提供に努めます。	達成率	実施した事業内容等	担当課
		25%	平成23年度に女性消防団員3名が入団し、防火啓発活動等を実施、現在も広く団員を募っており、今後も拡充を図る	総務課
		25%	はつらつ市民活動交流事業によるモデル事業を実施 今後は、既存の行政区・班とは違う継続的なまちづくりグループの育成や目的別団体の活動支援を行う	企画政策課
	【改善策】 ○行政区運営とは独立したまちづくり地域グループの育成と女性のリーダーシップ醸成 ■目標値：人材育成講座や研修会の開催 □担当課：企画政策課 ○これまでの班や行政区の枠を超えた新たな自治組織研究 ■目標値：新たな自治組織やまちづくりグループの育成支援 □担当課：企画政策課、総務課			

事業49	地域活動団体やNPOなどへの支援と紹介			
	【事業概要】 男女共同参画の視点で、地域活動に積極的に関わるように消費者問題、環境問題、平和、福祉、文化活動等の団体やNPOを支援するとともに、市報やHPを利用してその活動を紹介します。	達成率	実施した事業内容等	担当課
		50%	積極的な相談体制に加えＮＰＯの許認可権限移譲を推進	企画政策課
		50%	市民活動の支援強化	社会福祉課
		60%	市報やホームページのほか、青少年育成行方市民会議の市報誌「かけはし」を年２回発行し、活動団体等の紹介を実施	生涯学習課
	【改善策】 ○まちづくりセンターや市民活動センターなどを開設し、活動への参加機会の提供や活動に対する相談応対を実施 ○NPO設立相談の体制づくりとNPO設立支援 ■目標値：支援体制の創設 □担当課：企画政策課、生涯学習課、社会福祉課			

方策3　仕事をもつ男性や女性の地域活動の促進

事業50	地域社会への共同参画を促すための機会の創出			
	【事業概要】 働く男女や定住配偶者など、日頃地域活動に参加しにくい市民の地域参加を促すためのイベントや学習会等を設けるとともに、地域団体と連携により活動へのチャレンジ体験機会などの創出に努めます。また、活動時の保育環境の整備に努めます。	達成率	実施した事業内容等	担当課
		40%	はつらつ市民活動交流事業によるモデル地区での実践活動や、生涯学習課との連携事業を実施	企画政策課
		60%	講演会と並行し地域ボランティアによる「子ども読み聞かせ」やレクリエーション等開催時に保育会場を設置し、子育て中の女性が講演会を鑑賞出来る場の提供	生涯学習課
	【改善策】 ○転入手続き時の地域活動紹介資料配布 ■目標値：新規転入者を対象とした地域イベントや交流機会情報資料の提供 □担当課：企画政策課、生涯学習課			

方針4　家庭での男女共同参画の推進				
方策1　母性・父性を活かした家庭生活の確立				
事業51	パートナーシップに基づく家庭づくりと家庭教育推進			
	【事業概要】 男女共同参画の意識に基づく家庭での役割分担による生活の確立と子育てにおける家庭内での男女共同参画の理念に基づくしつけや教育の推進を図ります。	達成率	実施した事業内容等	担当課
		30%	啓発事業を実施	企画政策課
		50%	家庭教育学級等の開設支援を実施	学校教育課
		70%	休日、公民館において「親子巻き寿司教室」「親子パティシエ教室」「親子サイクリング教室」等を開き、男女共同参画の理念に基づいた子育て教育の推進を図った	生涯学習課
	【改善策】 ○育児休業や介護休暇の男性取得の奨励 ■目標値：男性職員の育児休暇・休業、介護休暇の取得率前年比5%向上 □担当課：総務課、生涯学習課、企画政策課 ○就労男性が子育て参画化のための休日相談の環境整備 ■目標値：育メン支援休日相談窓口の設置 □担当課：健康増進課、企画政策課			

方策2　男性の家事・育児・介護参加の促進

事業52　男性の家事参加の促進

【事業概要】
　家事は女性の役割との性別役割分担意識の是正を促すとともに、男性の生活的自立を促すための学習機会の提供に努めます。

達成率	実施した事業内容等	担当課
40%	男女共同参画啓発アンケートの実施	企画政策課

【改善策】
○広報啓蒙活動の継続（家事参加率は向上している）
○婚活イベント時における効率的な家事分担方法等の紹介
■目標値：婚活イベント等で男性の家事参加を紹介
□担当課：企画政策課

事業53　男性の育児参加の促進

【事業概要】
　子育ては男女がともに関わることが人格形成上重要であることを認識するために、父性の育成を図り父と子がともに参加できる学習内容と機会を提供します。

達成率	実施した事業内容等	担当課
40%	男女共同参画啓発アンケートの実施	企画政策課
60%	子育ては男女がともに関わる観点から、　父性の育成向上を図り、父と子がともに参加できる教室として　「パパと一緒にクッキングin行方」を開催	生涯学習課

【改善策】
○就労男性が子育て参画化のための休日相談の環境整備
■目標値：育メン支援休日相談窓口の設置
□担当課：健康増進課、企画政策課

○婚活イベント時に、効率的な育児分担方法等を紹介
■目標値：育児分担の紹介を含む婚活イベントを実施（1回以上/年）
□担当課：企画政策課、農林水産課

事業54　男性の介護参加の促進

【事業概要】
　休日・夜間など男性も参加できる介護研修会やホームヘルパー養成講座などを開設し、男性も介護に積極的に参加し、あるいは介護者への理解と協力を深めるような環境作りに努めます。また、介護は男女が共に担うという意識の高揚に努めます。

達成率	実施した事業内容等	担当課
40%	男女共同参画啓発アンケートの実施	企画政策課
80%	老老世帯増加に伴い、男女が共に介護を担うという意識啓発を図る	介護福祉課

【改善策】
○男性の育児休業や介護休暇取得の奨励
■目標値：男性職員の介護休暇の取得率前年比5%向上
□担当課：総務課、生涯学習課、企画政策課

目標3　男女の健康保持・増進と自立支援				
方針1　老若男女の健康保持・増進と母性の保護				
方策1　母子保健の保持と増進				
事業55	女性のライフサイクルに基づいた健康教育の実施			
	【事業概要】 思春期から老年期に至る女性のライフサイクルに基づいた健康教育を実施します。	達成率	実施した事業内容等	担当課
		80%	マタニティ教室や育児相談を通して、妊娠期や出産後の健康づくりを支援 思春期から老年期に至るまでの健康教育が今後の課題	健康増進課
		80%	『保健体育』等の授業での実施	学校教育課
	【改善策】 ○不妊の要因となる病気の回避や高齢出産のリスク等に関する健康教育の充実 （高校生～結婚前、男女とも） ■目標値：成人式や婚活イベントと合わせた啓発資料の配布 □担当課：健康増進課、学校教育課 ○子宮頸がんや乳がん検診の推奨 ○個々人で時間や検診先を決定できる体制整備 ■目標値：受診率30%向上 □担当課：健康増進課			

事業56	女性の健康に対応した相談機能の充実			
	【事業概要】 女性のライフサイクルに応じた健康の保持・増進、そして子育てを含めた家族の健康について、休日・夜間並びに訪問・電話等の相談体制を整えます。また専門分野や緊急時にも対応できるように充実を図ります。	達成率	実施した事業内容等	担当課
		60%	随時、訪問や電話等による相談への対応 母乳育児支援訪問事業による、乳児の発達状況の把握や育児相談への対応 休日夜間の相談体制整備が今後の課題	健康増進課
	【改善策】 ○継続実施 ○農業等自営を含め働く女性増加を考慮し夜間休日の相談事業の取り組み検討 ■目標値：休日夜間の相談体制整備（5年以内） □担当課：健康増進課			

方策2　生涯にわたる健康づくりの促進

食生活をとおしての健康づくり

事業57

【事業概要】
各家庭で「栄養バランスがとれ、おいしく楽しい食事」環境を推進し、家族の健康増進を図ります。望ましい食生活習慣の形成に努めます。また、給食センターや管理栄養士を核とする健やかで生きがいのもてる生活の安定をはかるため食育推進にも努めます。

達成率	実施した事業内容等	担当課
75%	学校との連携による食育教育や、食生活改善推進連絡協議会とともに健診時の予防食提供、親子食育教室、伝統食教室等を実施し、食育推進を実施 H24年度に食育推進計画を策定し、総合的な推進を図る	健康増進課
80%	栄養教諭等による栄養指導等の実施 農業振興ｾﾝﾀｰとの連携による食育教育の実施	学校教育課
100%	学校給食を通しての男女の健康保持と増進を目的とした栄養教諭・学校栄養職員による学校訪問し、栄養指導を実施 給食だよりを発行し食と健康についての啓発を実施	給食センター

【改善策】
○栄養指導の継続実施
○安全安心で地場食材を多用した給食や6次産業化による総菜や加工品の利用
○学校給食のみならず地産地消による消費活動のできるシステムづくり
■目標値：家庭向け総菜や加工品を取り扱う企業・店舗の育成
□担当課：農林水産課、商工観光課、企画政策課

訪問指導の充実

事業58

【事業概要】
心身の状況や環境等に応じて、療養上の保健指導を必要としている人やその家族に対して、保健師・助産師・看護師・管理栄養士・ケアマネージャー等が訪問して必要な健康介護等指導を実施します。

達成率	実施した事業内容等	担当課
90%	訪問指導を必要としている障害者等に対しては、他の関係機関と連携を取り訪問 必要とあれば障害福祉相談員（嘱託職員）が帯同し指導	社会福祉課
90%	他機関との連携し、訪問指導を必要としている高齢者等に対する訪問の実施	介護福祉課
80%	母乳育児支援訪問事業やハイリスク者訪問事業を通して保健指導を実施 全てのライフステージへの訪問指導が今後の課題	健康増進課

【改善策】
○社会的な弱者・家族の注視
■目標値：社会的弱者への適切な対応100%
□担当課：社会福祉課、介護福祉課、健康増進課

事業59	心身をリフレッシュするスポーツを楽しめる機会の提供			
	【事業概要】 生涯を通し健康であるための市内の体育・運動施設を活用し、関係各課連携の下に各種スポーツ教室やレクリエーション等を開催します。また、本市のまちづくりの特徴を活かし、ヨット・カヌーやサイクリング等への地域・家族ぐるみでの参加を促します。	達成率	実施した事業内容等	担当課
		40%	ウォーキング大会や、けんこう応援教室によるウォーキングの機会創出	健康増進課
		60%	市内の体育施設などを活用した、市民の交流の場・心身のリフレッシュの場としてスポーツ教室やレクリエーション等の開催	スポーツ振興課
		40%	観光協会を通し、地域・家族ぐるみで取り組めるサイクリング、鯉釣り、フラワーアレンジメント等を開催	商工観光課
	【改善策】 ○継続実施 ■目標値：無理なく取り組める軽スポーツやレクリエーションの参加者１０％向上 □担当課：スポーツ振興課、健康増進課、商工観光課 ■目標値チャレンジデー（笹川平和財団）における成績10%向上 □担当課：スポーツ振興課			

方針2　高齢者・障害者など要支援者への自立促進と生活の安定の働きかけ
方策1　総合的福祉サービスの充実

事業60　福祉情報提供の充実

【事業概要】
市民が必要とする相談窓口の開設と充実に努めます。

達成率	実施した事業内容等	担当課
80%	相談者が来た場合、関係機関と連携をとり、情報を提供	社会福祉課
75%	相談者が来た場合、関係機関と連携をとり、情報を提供	介護福祉課
50%	情報は、市報紙、ホームページやメルマガ等により各種事業や健康情報を周知 各種乳幼児健診時等を相談窓口とし対応	健康増進課
50%	相談者が来た場合、関係機関と連携をとり、情報を提供	包括支援センター

【改善策】
○継続実施
■目標値：相談内容の分析を実施し、総合窓口化やプラットホーム化の検討
□担当課：社会福祉課、介護福祉課、包括支援センター、社会福祉協議会

事業61　地域福祉活動の推進

【事業概要】
行政で策定する『地域福祉計画』と社会福祉協議会で策定する『地域福祉活動計画』に基づき、民生委員・児童委員並びに地区社会福祉協議会役員等による地域福祉コミュニティの活動支援と関係機関との連携を強化し福祉の充実に努めます。

達成率	実施した事業内容等	担当課
50%	H24年度に地域福祉活動計画の策定を予定	社会福祉課
25%	はつらつ市民活動交流事業によるモデル事業を実施	企画政策課
50%	地域福祉活動推進のきっかけとなった地域福祉計画を策定	社会福祉協議会

【改善策】
○他事業と連携し、継続実施
■目標値：活動計画達成率70%
□担当課：社会福祉課、社会福祉協議会

方策2　不登校・ひきこもり・ニート等青年層への支援

事業62　社会生活を営めない青少年の把握と相談活動の対応

【事業概要】
　不登校児、ひきこもりの青少年、あるいはニート等、学校や社会になじめない次代をを担う青少年の増加は、本市のまちづくりの福祉や産業面においても大きな損失であり、早急な実態調査が必要であるとともに、対策の基本として相談活動の充実に努めます。

達成率	実施した事業内容等	担当課
30%	随時、不登校、ひきこもり、ニート等の相談は個別に対応 不登校、ひきこもり、ニート等の実態調査は未実施	社会福祉課
90%	授業での実施	学校教育課

【改善策】
〇家族のケア体制を整えるとともに、心身の状況に応じた個々の対応と地域全体での支援を推進
■目標値：該当者の把握と相談事業内容の広報の徹底
□担当課：社会福祉課、学校教育課

事業63　ニート等への社会復帰訓練及び就労支援の促進

【事業概要】
　健全な社会生活を営めないニートなどに対して、社会的に再チャレンジし易い青少年に社会復帰の交流訓練や就労支援の体験活動などの機会を設け、自立支援を促します。

達成率	実施した事業内容等	担当課
15%	関連機関団体での支援	社会福祉課
15%	関連機関団体での支援	農林水産課
15%	関連機関団体での支援	商工観光課

【改善策】
〇社会復帰及び就労に向けてのプログラムづくりと家族を通した取り組み支援
■目標値：社会復帰プログラムや就労支援事業内容の広報の徹底
□担当課：社会福祉課、商工観光課（無料職業紹介所）、農林水産課

方策3　高齢者の自立と介護者への支援、介護予防の推進

事業64　高齢者の社会参加の促進と生活安定への支援

【事業概要】
高齢者が、社会で自立した一員として生きがいを持って活動できるよう支援します。また、女性の必要が圧倒的に大きい後期高齢者への交流訪問や在宅福祉サービスなどを通した生活安定の確立に向けた支援に努めます。

達成率	実施した事業内容等	担当課
60%	高齢者の自立支援のための在宅福祉サービスの充実	介護福祉課
50%	相談事業の実施	健康増進課
50%	相談事業の実施	社会福祉課

【改善策】
○家族に過度の負担が行かないよう、地域全体で支援を実施
○共同生活施設の設営を推進
○独り暮らし高齢者の見守りの強化
■目標値：はつらつ市民活動交流事業における3箇所以上のモデル地区の実践
□担当課：企画政策課
■目標値：既存団体及び新規目的団体等との連携による就労支援の確立
□担当課：商工観光課、介護福祉課、社会福祉課

事業65　介護予防の推進と介護者への支援

【事業概要】
高齢期を心身ともに健康に過ごせるように疾病予防や悪化防止、介護を必要とする状態に移行することを未然に防ぐための相談や教室を開催し、早期からの健康づくりや介護予防を推進します。また、介護予防者へのケア活動の取組みも充実させます。

達成率	実施した事業内容等	担当課
90%	介護予防サービスの提供	介護福祉課

【改善策】
○シルバーリハビリ体操の推進や傾聴ボランティアなどによる体力維持や心身の安定を図る
■目標値：シルバーリハビリ体操指導者の養成強化と実践地区の拡大
□担当課：介護福祉課、包括支援センター、社会福祉課

方策4　障害者の自立と介護者への支援

障害者の社会活動の促進と生活自立への支援

事業66

【事業概要】
障害者自立支援法の規定に基づき、障害者の生活安定を図り、社会活動の機会の提供、医療費の助成、生活環境の整備、介護する家族の経済的負担の軽減、そして精神的な支援など障害者の生活自立への支援をします。

達成率	実施した事業内容等	担当課
75%	障害者自立支援法の緩和により、障害程度にかかわらず法に添ったサービス支援を実施 難病患者等に対する支援の環境整備が今後の課題	社会福祉課
75%	介護保険サービスの提供	介護福祉課
60%	他課とも連携しながら、機能訓練事業により心身機能の維持、回復を図るための自立支援を実施	健康増進課

【改善策】
○家族に過度の負担が行かないよう、地域全体での支援を推進
○共同生活施設の設営を推進
■目標値：はつらつ市民活動交流事業における3箇所以上のモデル地区の実践
□担当課：企画政策課
■目標値：既存団体及び新規目的団体等との連携による就労支援の確立
□担当課：商工観光課、社会福祉課

在宅の障害者の社会参加促進と介助者等への支援

事業67

【事業概要】
特別支援教育を受けた後に家庭に引きこもらないように、障害者の社会参加や社会的自立を促すためのサービスを提供するとともに、家族との協働によりグループホームや就労場所の確保などの支援に努めます。

達成率	実施した事業内容等	担当課
50%	障害者の雇用相談	商工観光課
50%	啓発事業の実施	介護福祉課
75%	市内に就労支援事業所が出来たことにより、障害者が就労を通しての社会参加が可能となった 今後は自立した生活の場（障害者グループホーム等）の提供が課題	社会福祉課

【改善策】
○障害者の雇用枠を最大限に生かした就労支援
○重度の障害者については、福祉サービスを活用し自立支援を継続
■目標値：障害者の雇用枠の法定基準を超える事業所の拡大
□担当課：商工観光課、社会福祉課

方策5　多様な課題を有する家庭への支援

ひとり親家庭、独り家庭等のある家庭への支援

事業68

【事業概要】
経済的・社会的に不安定な状態にあるひとり親家庭や地域においてコミュニケーションが希薄な外国人の母親等に対して、安定した生活が送れるような就労や低利の貸付制度の情報提供等の自立支援を行います。

達成率	実施した事業内容等	担当課
60%	ひとり親家庭に対する情報提供については随時対応	社会福祉課

【改善策】
○国の制度の周知及び相談事業の充実や就学支援等情報の提供
■目標値：ひとり親家庭福祉サービス情報の定期的提供
□担当課：社会福祉課

方針3　子そだち・子育てへの社会的支援				
方策1　幼稚園・保育事業の充実と連携、地域の子育てネットワークづくり				
事業69	保育の充実			
	【事業概要】 保護者及び祖父母等の総家族就労家庭が増加等、労働環境や社会構造の変化によるさまざまな保育ニーズに対応するために、子育てサービスの充実を図り、子育て世代の社会参加を支援します。また、健常児と障害児がともに育ち合う保育環境づくりをします。	達成率	実施した事業内容等	担当課
		90%	現状で認可保育園７園、定員525名、入所児童は576名 園で通常の生活ができる障害児を受け入れ中	社会福祉課
	【改善策】 ○家庭の就労形態や児童の個性課題に即した保育サービス提供の相談 ■目標値：出産から就学までの子育て環境の把握と相談体制の構築 □担当課：社会福祉課			

事業70	在宅福祉サービスや保育サポーターの運営の充実			
	【事業概要】 保育所や幼稚園などの児童福祉・教育施設以外の制度として、幼児の保育を補完するサービスとして在宅福祉サービスの保育サービスや保育サポーター制度の活用を図り、保護者が保育できない緊急性のある際等に活用できる環境を充実させます。	達成率	実施した事業内容等	担当課
		75%	委託業務の運営・独自事業化	社会福祉協議会
	【改善策】 ○現状のサービスの見直し ○託児サポートの導入検討 ■目標値：子育て支援サービスのニーズの把握調査の実施 □担当課：社会福祉課、社会福祉協議会			

事業71	ファミリーサポートセンターへの取り組み導入検討			
	【事業概要】 保育を補完するサービスとして、育児経験者の能力を活かし育児支援をしたい方と育児の援助を受けたい方を会員として、登録した館員の相互援助活動を行い、多様な保育要望に応えられるファミリーサポートセンターの導入の検討をします。	達成率	実施した事業内容等	担当課
		50%	同様の事業として子育てサポート事業を実施 ファミリーサポートセンター設置条件未達成	社会福祉課
	【改善策】 ○現状サービスの見直し ■目標値：子育て支援サービスのニーズの把握調査の実施 □担当課：社会福祉課、社会福祉協議会			

方策2　子育て相談事業の充実

事業72　各種子育て相談及び訪問指導事業の充実

【事業概要】
子育ての孤立やマニュアル化などの弊害を防ぎ、保護者及び児童にとっても心豊かな育児環境となるよう相談事業を充実させます。また。諸事情により移動の困難な方や診察等への案内にも応じない親子のために訪問指導を積極的に取り組みます。

達成率	実施した事業内容等	担当課
50%	育児相談や訪問指導は未実施 保育をしながら母親同士の意見交換等が出来る子育て広場を開催	社会福祉課
75%	育児相談・乳幼児健診において栄養や健康相談、幼稚園保育園への巡回相談 母乳育児支援訪問やハイリスク者訪問事業による訪問指導	健康増進課

【改善策】
○現状サービスの見直し
○父親の子育て参加促進のための休日父母相談機会の検討
■目標値：子育て支援サービスのニーズの把握調査の実施
■目標値：出産から就学までの子育て環境の把握と相談体制の構築
□担当課：健康増進課、社会福祉課、社会福祉協議会

事業73　地域の子育て支援の促進

【事業概要】
地域の児童を持つ保護者の育児や子育てニーズに応えられるような育児相談、子育てサークルの運営支援、交流ふれあいイベントなどを子育て支援センターを中心に企画・実施します。

達成率	実施した事業内容等	担当課
50%	育児支援のためのわんぱくキッズ（子育てサークル）、なめがたサクランボの会（双子の会）等を開催	健康増進課
75%	親子教室（未就学児童対象）を開催し親子のふれあいを実施（音楽会、親子体操、さつまいも掘り、クリスマス会等年間１３回開催）	社会福祉課

【改善策】
○子育て支援センター事業での父親の参加を促す休日事業の展開
■目標値：父親対象の事業の実施（2回以上/年）
□担当課：健康増進課、社会福祉課

○自主的な子育てサークルの設立支援と会場の提供
■目標値：自主的な子育てサークル支援相談窓口のオープン化
□担当課：社会福祉課、社会福祉協議会

事業74　子どもを取り巻く課題解決への関係機関の連携促進

【事業概要】
『次世代育成支援行動計画』の後期計画策定検討を進めるとともに、「仮称：子どもの夢と権利を保障する協議会」などの関係機関との連携組織機構を活用しながら、児童の人権侵害の防止や健全育成の推進に努めます。

達成率	実施した事業内容等	担当課
30%	関連団体への連絡調整	学校教育課
50%	乳幼児期における発達支援を行い、児童期における支援・連絡のため保育園・幼稚園の巡回相談、小中学校との養護教諭会議・障害児就学指導委員会（教育委員会）や要保護児童対策協議会（福祉部門）等実施	健康増進課
75%	「次世代育成支援行動計画」の後期計画について実績報告を受け内容の確認	社会福祉課

【改善策】
○出産から就学までの育児環境の把握
○子育てのストレス回避のための訪問相談の充実や子育てサークルへの参加啓発
○「仮称：子どもの夢と権利を保障する協議会」の再設置と横断的協議機会の検討
■目標値：「仮称：子どもの夢と権利を保障する協議会」設置と運用
□担当課：社会福祉課、社会福祉協議会

方策3　放課後児童への支援

事業75　放課後児童クラブや長期休暇児の保護活動の充実

【事業概要】
　保護者及び祖父母等の総家族就労家庭が増加等により、放課後や長期休暇時の児童の安全で健全な生活の確保と健全育成を図るために、児童の地域活動の場として充実を図ります。

達成率	実施した事業内容等	担当課
75%	長期休暇児・生徒を特別支援での指導	学校教育課
90%	全小学校児童、全幼稚園児を対象に、市内１４ヶ所で放課後児童クラブ、降園後保育を実施	社会福祉課

【改善策】
○学校統廃合による送迎負担の軽減のための放課後児童クラブ、降園後保育の柔軟運営の検討
○民間運営の検討
■目標値：時間延長30分
□担当課：社会福祉課

事業76　公共施設を利用した児童館等機能整備の検討

【事業概要】
　地域の子どもたちの健やかな育ちと安心安全な子育て環境を整え、創造的な遊び空間とするために、既存の公共施設や公園等施設の児童館機能課に向けて検討します。

達成率	実施した事業内容等	担当課
40%	H19年度より、週末等の子どもたちの適切な遊びや生活の場を確保するため小学校や地区公民館を活用した「放課後子ども教室」「伝統文化活性化事業」等を運営	生涯学習課
0%	未実施	社会福祉課

【改善策】
○まちづくりの観点からの検討
○現況利用調査と計画的な環境整備の推進
■目標値：学校統廃合に合わせた計画の策定
□担当課：企画政策課、社会福祉課、生涯学習課、学校教育課

目標4　計画を積極的に進める推進体制の整備・充実

方針1　計画の実行推進体制の充実

方策1　行方市男女共同参画庁内連絡会議の運営

事業77　庁内連絡会議の継続活動の運営

【事業概要】	達成率	実施した事業内容等	担当課
男女共同参画の推進にあたる行政が率先して男女共同参画に取り組むため、推進計画の進行管理を含め、施策の総合的、効果的な推進を図るために、庁内連絡会議を運営します。	15%	平成24年度より庁内連絡会議を実施	企画政策課（関係課）

【改善策】
○継続実施
■目標値：庁内連絡会議（調整機能の強化・庁内研修会の開催）の開催（3回以上/年）
□担当課：企画政策課・関係課

方策2　事業実施計画の進行管理

事業78　男女共同参画の視点による事務事業評価

【事業概要】	達成率	実施した事業内容等	担当課
総合計画及び振興計画等、男女共同参画の施策に関してその計画に基づく進捗状況と成果などを点検し、事務事業の見直しと事業の再構成などについて検討します。	90%	事務事業評価の実施	企画政策課

【改善策】
○当計画の84事業の全てを事務事業評価に反映
■目標値：事務事業評価への反映率50%
□担当課：企画政策課

方策3　男女共同参画推進を含めたサービス提供の窓口の設定

事業79　仮称：市民満足度向上総合窓口（CS室）の運営検討

【事業概要】	達成率	実施した事業内容等	担当課
男女共同参画の理念や意識高揚については、各種施策で常時啓発を続けることになりますが、市民生活全般を通して具体的アクションを起こすための総合相談と情報提供あるいは各種支援について対応できる窓口の設置と人材配置について検討します。	10%	総合相談と情報提供に対応可能な窓口は未設置	企画政策課

【改善策】
○行政改革の基本である市民満足度向上のためのチェックシステム導入の検討
■目標値：市民満足度を意識した行政改革や行政評価の導入
□担当課：企画政策課、秘書課

方策4　継続的な男女平等に関する意識調査の実施				
事業80	計画進行管理の研究			
	【事業概要】 　男女共同参画庁内連絡会議や男女共同参画研究会など、継続して推進計画の進捗状況についての評価の手法検討し、具体的な評価を実施し、地域の変化や社会の動きに即して見直しを実施します。	達成率	実施した事業内容等	担当課
		75%	事務事業評価による進行管理	企画政策課
	【改善策】 ○継続実施 ■目標値：独自の進行管理のチェック組織の設置、行政評価への反映 □担当課：企画政策課			

方針2　市民との協働による推進				
方策1　市民との協働によるネットワークづくり				
事業81	男女共同参画のネットワークづくり			
	【事業概要】 　行政区や地域の市民活動団体、企業などとの意見交換・情報交換の場を設け、男女共同参画の意識の高揚やパートナーシップの協働事業を推進します。	達成率	実施した事業内容等	担当課
		10%	関連事業内での交流機会の提供	企画政策課
	【改善策】 ○関係団体の協議の場を設置 ■目標値：交流機会を開催（1回以上/年） □担当課：企画政策課			

方針3　他団体の機関との連携と推進				
方策1　男女共同参画推進NPO・団体等との連携				
事業82	市内の男女共同参画を意識したNPO・団体との連携			
	【事業概要】 パートナーシップを運営の基本理念として活動するNPOや団体との協力関係を密にして、情報提供や男女共同参画意識の高揚に係る啓発事業等を推進します。	達成率	実施した事業内容等	担当課
		10%	関連事業内での交流機会の提供	企画政策課
	【改善策】 ○継続実施 ■目標値：交流機会を開催（1回以上/年） □担当課：企画政策課			

方策2　国・県・市町村との連携				
事業83	国・県・市町村との情報交換や共同事業の展開推進			
	【事業概要】 厚生労働省、女性プラザ男女共同参画支援室や県内市町村の男女共同参画推進機関、あるいは関連民間団体などの事業や情報を適切に活用し、市民向けの男女共同参画に係る啓発・支援事業を共同で実施するなど広域有効化を図ります。	達成率	実施した事業内容等	担当課
		80%	県（レイクエコー）との共催事業を実施 今後も連携を図りながら実施していく予定	企画政策課
	【改善策】 ○継続実施 ■目標値：関連事業のレイクエコーとの連携事業を開催（年1回以/年） □担当課：企画政策課			

方策3　企業への働きかけ				
事業84	企業との情報交換や推薦事業所への啓発活動			
	【事業概要】 男女が共に仕事を続けながら、育児・介護など家庭責任を果たすことが出来るよう、市内事業所・企業に対し、周知を図るとともに、推薦事業所との男女共同参画に係る啓発・事業などの情報交換を行います。	達成率	実施した事業内容等	担当課
		20%	男女共同参画啓発アンケート調査を実施	企画政策課
	【改善策】 ○継続実施 ■目標値：ヒアリング調査を実施（20箇所/年） □担当課：企画政策課			

参考資料

1. 市民アンケート調査

① アンケート概要

- 調査目的：男女共同参画計画策定にあたり、男女の意識差を把握するためのもの。
- 調査方法：調査シートおよび調査対象者は「市民協働まちづくりアンケート（当該報告書の第５章参照）」と同一。この結果の内、男女共同参画に関係する項目のみを抽出し、男女別に集計したもの。
- 調査対象：20 代から 70 代までの市民を対象に、無作為 1,000 名（居住地に対し正分布抽出）。郵送配布、郵送回収による。
- 調査期間：2012 年 6 月 18 日～7 月 2 日
- 回収数：303。内有効回答数 303（有効回答率 100%）

② とりまとめに際しての特記事項

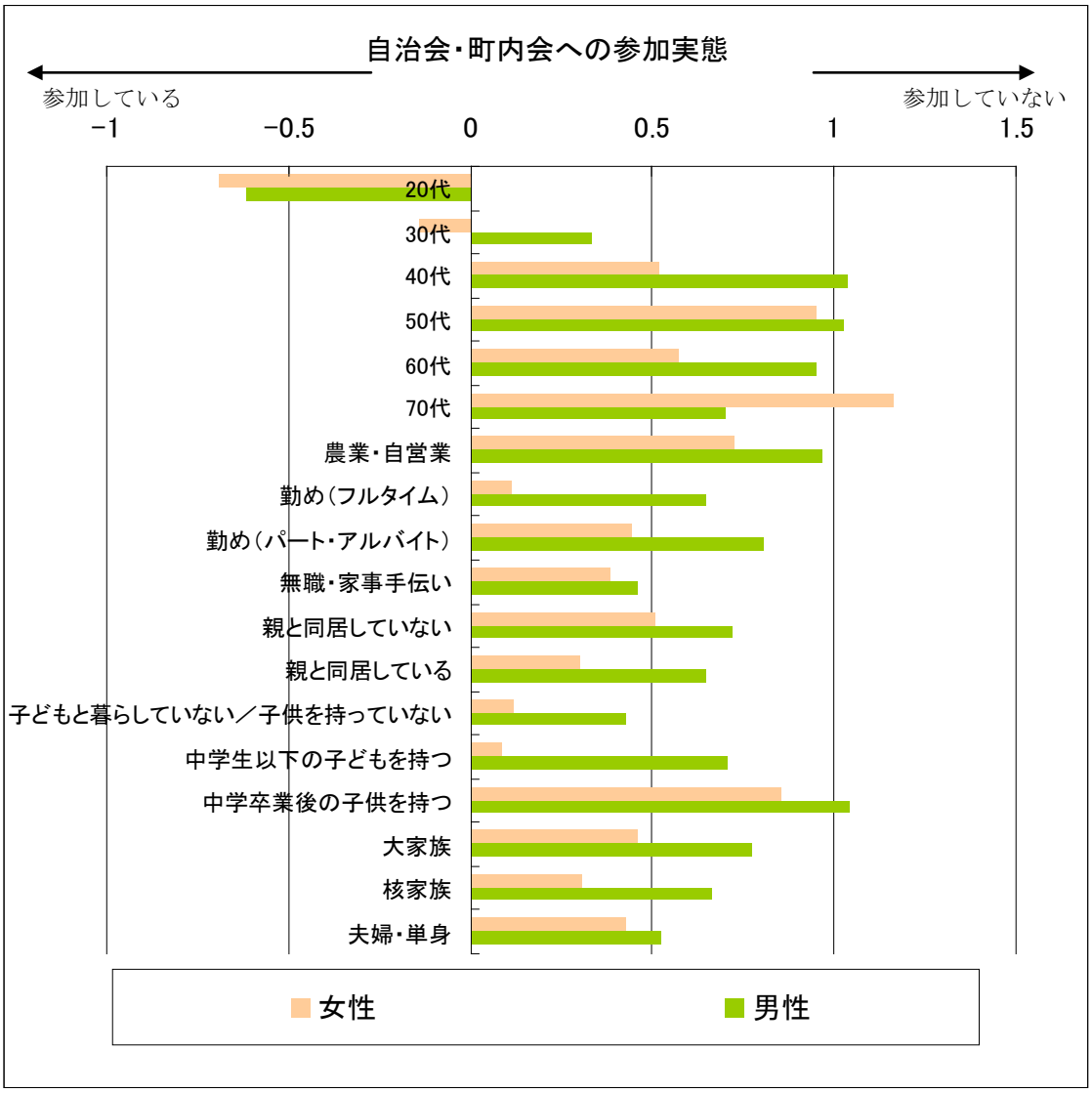
- 次頁からのとりまとめは、各回答を点数化（-1～1、-1.5～2 等）して属性事に平均値を取った結果を表したグラフを元にしている。グラフでは、マイナス点が大きいほど、否定的、プラス点が大きいほど肯定的回答が多いことが表現されている。
- 無回答および「どちらとも言えない」について「０点」として集計しているため、これらの回答が多かった項目は、値が「０点」に近くなっている。否定・肯定で意見が割れた場合にも値が「０点」に近づくことがあり、グラフの読み取りには注意が必要である。
- 70 代からの回答が 11 名と少なく、クロス集計にあたり値が大きく振れる傾向がある（極端に大きな数値や小さな数値が出やすい）。

1）自治会・町内会への参加実態

男性は 30 代から参加する人が増え始め 40 代でピークとなったのち、徐々に減り始める傾向があります。それに対し女性は、40 代から参加が多く，50 代で一度目のピークを迎えた後に減少し、70 代に再度ピークとなっています。これは、男女の平均寿命の差により、女性が最後に世帯主となることが多いためと想定されます。

男女ともに、農業・自営業者の参加は多く，フルタイム勤務の女性の参加は、極端に少ない状態です。

親と同居していると、参加状態が悪くなっており，特に女性の場合に顕著であり，親世代が家を代表して自治会活動をしていることが想定されます。男性は、家族規模が大きいほど、参加状態が良いという結果となりました。女性の場合は、核家族の場合、参加状態が悪くなっており，子どもがいない（独立後含む）人、中学生以下の子どもを持つ人は、参加状態が悪く，特に女性の場合には顕著です。

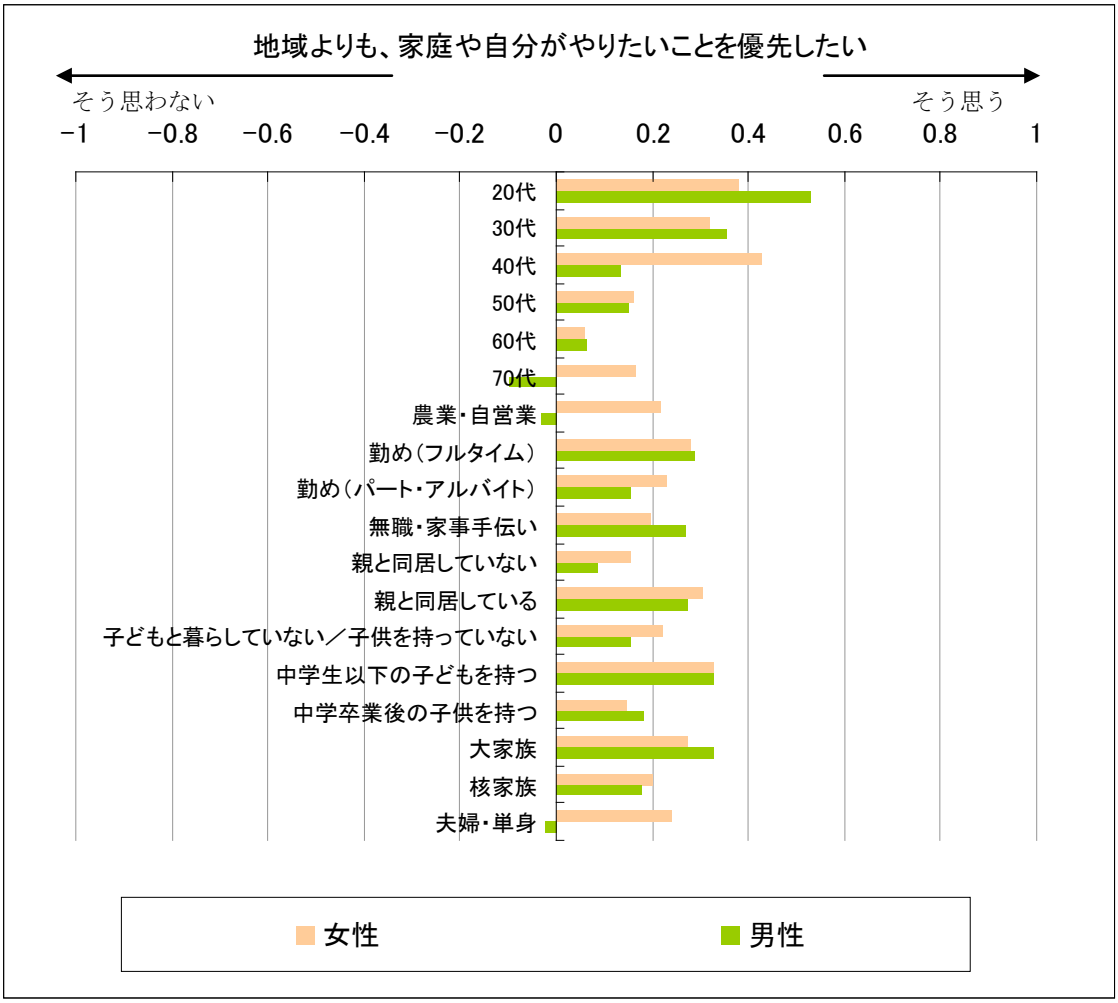


２）地域よりも、家庭や自分がやりたいことを優先したい

男性は年を重ねるごとに、「地域よりも，家庭や自分がやりたいことを優先したい」と思わないと考える人が増えますが、一方，女性の場合は、50 代を境に 2 つの場合に分かれました。年齢が若い間は、家庭や自分のことを優先し、50 代になってからは、中立よりに落ち着く傾向が見られます。年齢による男女差が最も現れているのは 40 代です。

男性の農業・自営業従事者は、家庭や自分を優先したいと思わない人が多く，女性は職業によって大きな差はありませんが、フルタイム勤務の人にやや家庭や自分を優先したい人が多くなっています。

また，親と同居している人、中学生以下の子どもを持つ人、大家族の人は、家庭や自分を優先したいと思う人が多い傾向が見られます。家族構成による差違は、男性の方に強く出ており、女性は比較的どのようなタイプの人も家庭や自分を優先したい傾向が高いと言えます。家族構成による男女差が最も現れているのは、単身夫婦世帯となっています。

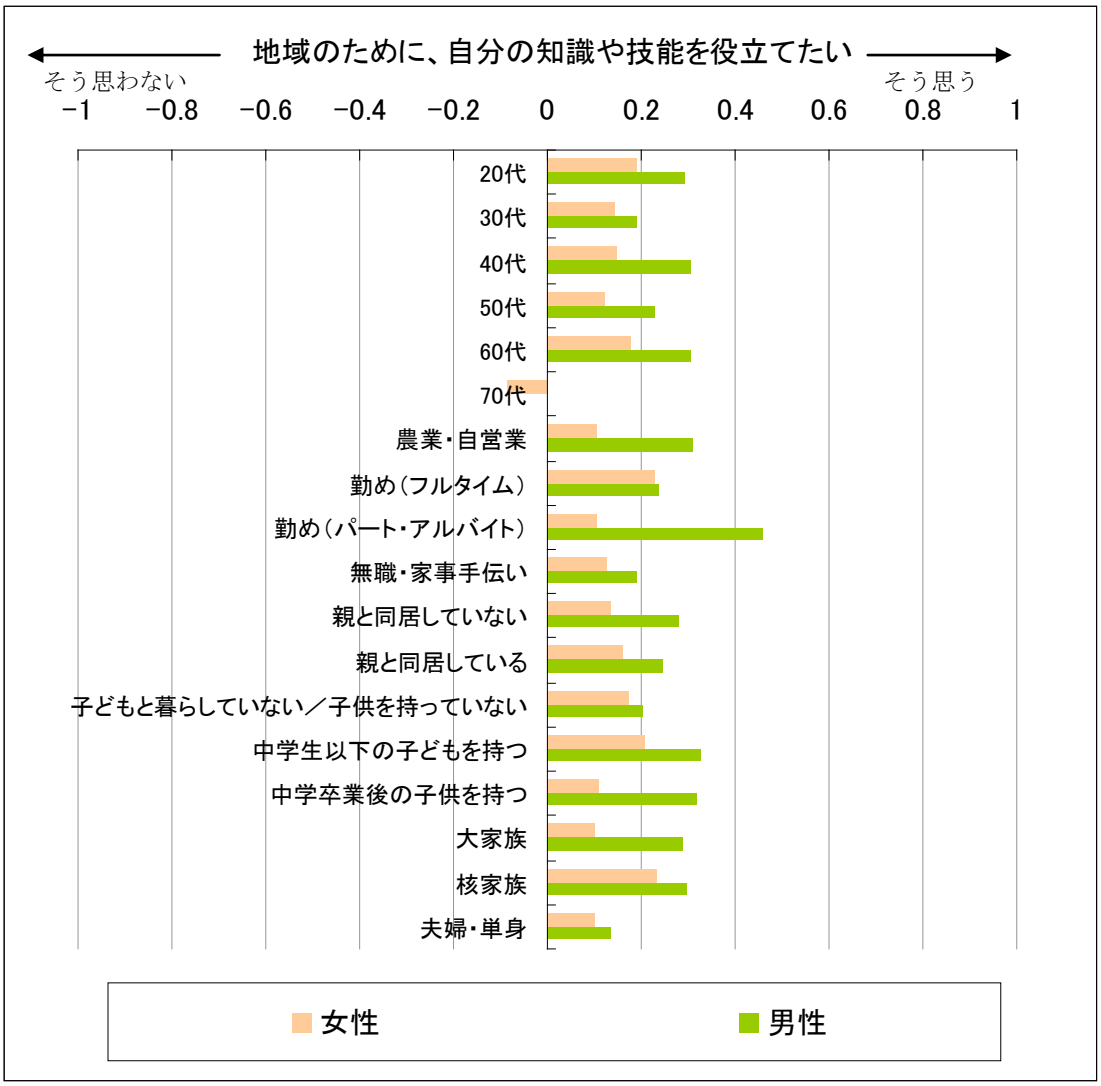


３）地域のために、自分の知識や技能を役立てたい

全体的に、女性は地域のために自分力を役立てたいという意識が男性より低い傾向が見られ，年齢による差違は小さくなっています。

職業別では、パートタイム勤務と農業・自営業の男性の意識が特に高く，一方女性は、フルタイム勤務の女性に、自分の力を役立てたいと考えている人が若干多くなっています。男女で意識差が顕著に表れているのは、パートタイム勤務の男女です。男性は一般的にはフルタイム勤務のケースが多く、そうでない立場にいるために、自分の力を役立てたいと考える人々が多いのではないかと考えられます。

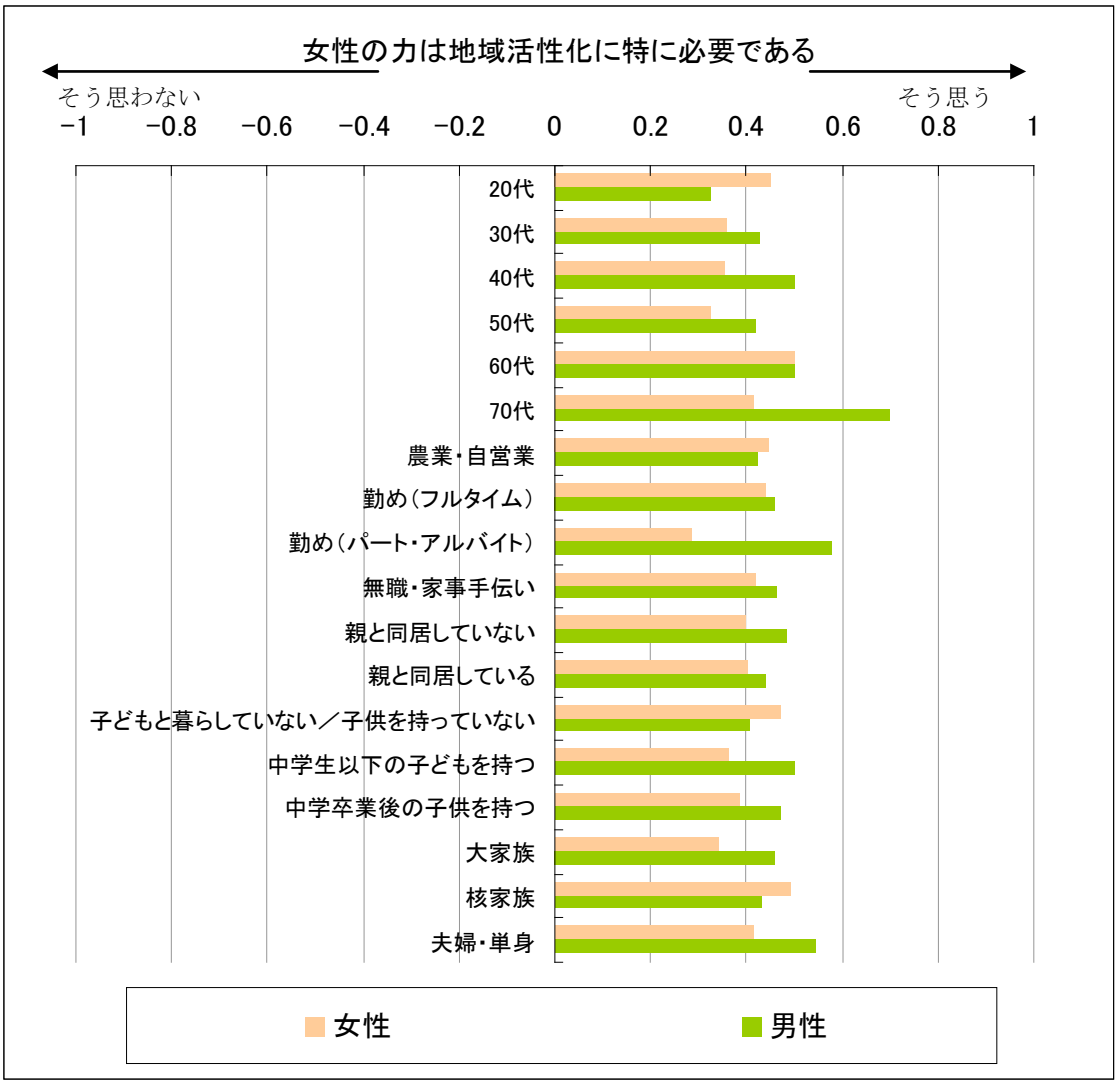
親との同居による差異はなく，子どもがいない（独立後含む）男性と、中学卒業後の子を持つ女性は、若干低くなっています。核家族の女性は意識が高く、単身世帯の男女は共に意識が低い結果となりました。



４）女性の力は地域活性化に必要である

概ね、男性の方が肯定的な意見を持っています。男性は、年齢を重ねる毎に女性の力が必要である人が増えてきますが、女性は、30 代から 50 代に否定的な人が多くなっています。これは，嫁としての立場が強調される年代と重なりますが、女性だけの力が必要なのではなく、男女双方の力が必要なのだという意味合いで肯定していない層も少なからずいることも、考慮する必要があります。また，職業別では、パートタイム勤務の女性に否定的な傾向が見られます。

中学生以下の子を持つ男女では意識差が大きく，ちょうど母親としての立場が強調される時期と重なっています。理由としては、子育て中の女性は、地域活性化へ力を向ける余力があまりないこと、男性が子育て中の女性を見ていることなどが考えられます。また，大家族や夫婦・単身では、男性の方が肯定的な意見が多く、核家族では女性の方に肯定的な意見が多くなる傾向が見られます。



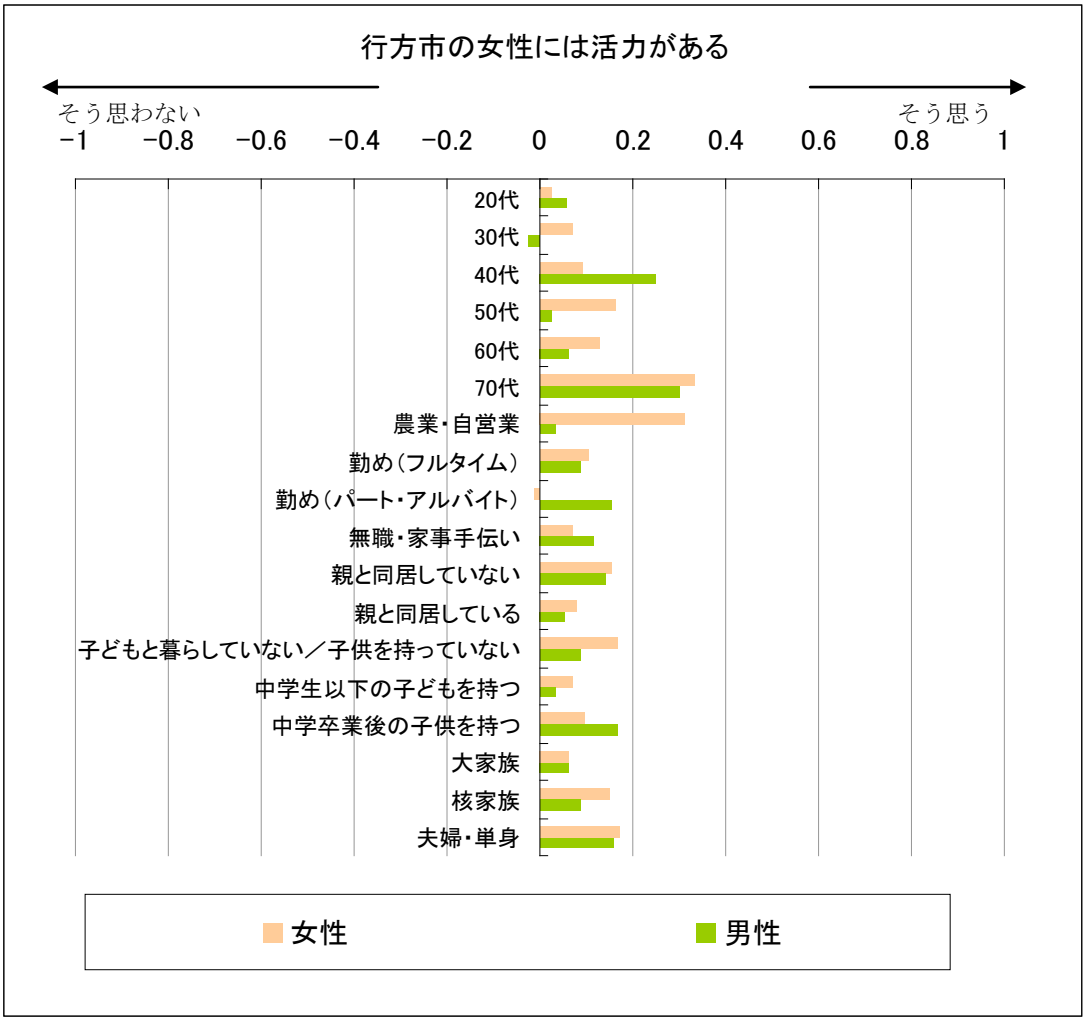
５）行方市の女性には活力がある

概ね、女性の方に肯定的な意見が多い傾向はあるものの、他の設問と比較して全体的に点数が０に近くなっていますが，意見が割れたのではなく、「どちらとも言えない」と回答した人数が多かったためです。

年齢別では、女性は年齢を重ねる毎に肯定的な意見が多くなっています。40 代、70 代の男性が飛び抜けて肯定的である理由は分かりませんが，70 代は、回答者数が少ないことに起因する誤差と思われます。

職業別では、パートタイム勤務の女性に、否定的な意見が多く，逆に、農業・自営業の女性に肯定的意見が非常に多くなっており，自立的な仕事に就いている女性は活力があると言えます。

家族構成別では、男女ともに、親と同居していない場合、家族が小さいほど、女性に活力があると思う人が多くなっていおり，同居家族によって、女性の活力が十分に発揮できていない可能性も考えられます。

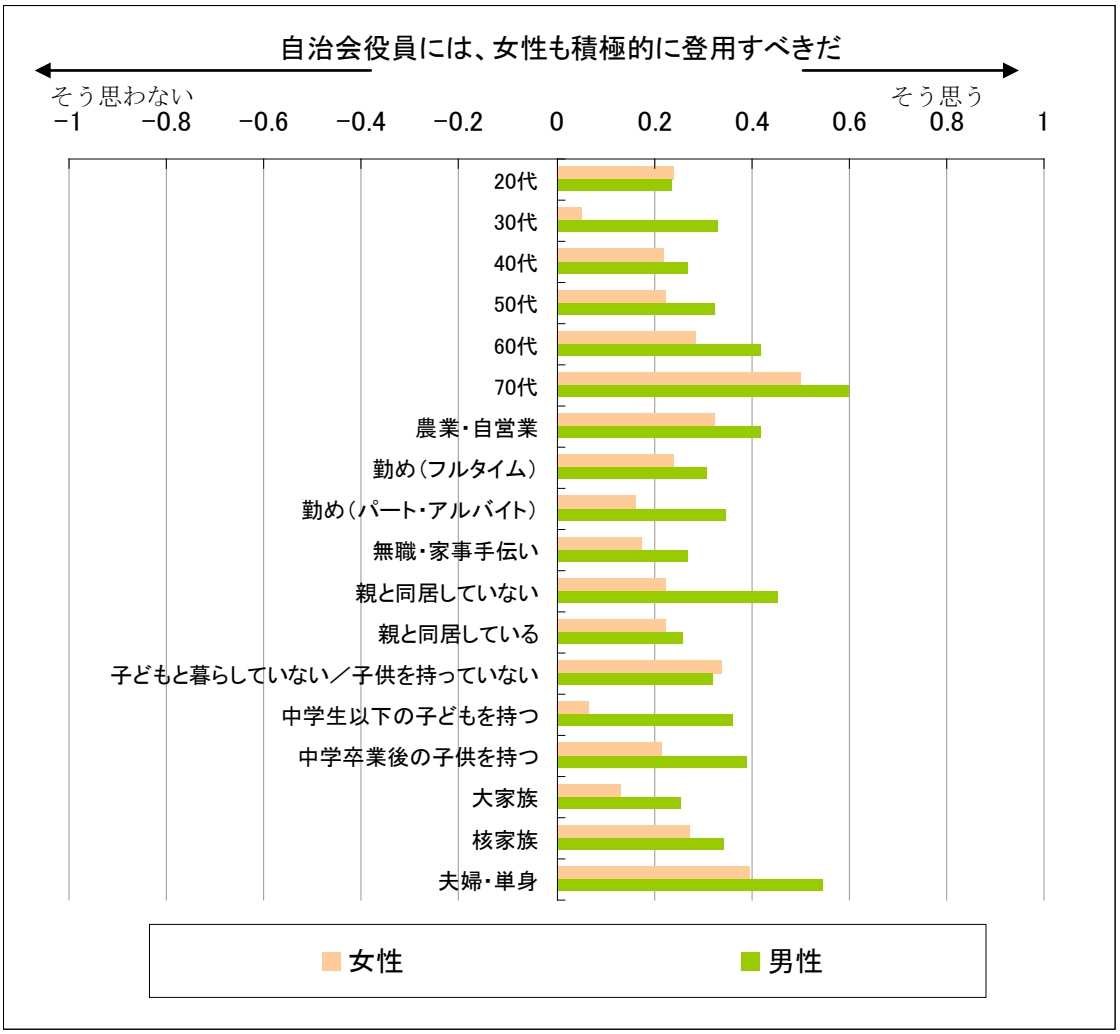


６）自治会役員には、女性も積極的に登用すべきだ

全体的に、女性の方の点数が低い傾向が見られます。年齢別では、男女ともに年齢を重ねる毎に，肯定的な意見が多くなりますが、30 代女性のみは、極端に点数が低い結果になっています。これは、育児中で忙しいため、自治会役員どころではないという意識があることが理由として考えられます。

職業別では、農業・自営業の男性が比較的肯定的な意見を持っています。一方女性は、農業・自営業、フルタイム勤務の人が比較的肯定的であり、パートタイム勤務や無職（主婦）はそうでない傾向があります。

親との同居によって女性の意識変化が見られませんが、男性の方は、親と同居していない方が肯定的な意見が出ています。子どもの有無については，男性には変化が見られず、女性は子どもが小さいほど否定的意見が強い結果となりました。家族の大きさでは、男女ともに家族が大きくなるほど、否定的な傾向が見られました。結果，家族構成によって女性の役員登用への意見が変化すると言えます。

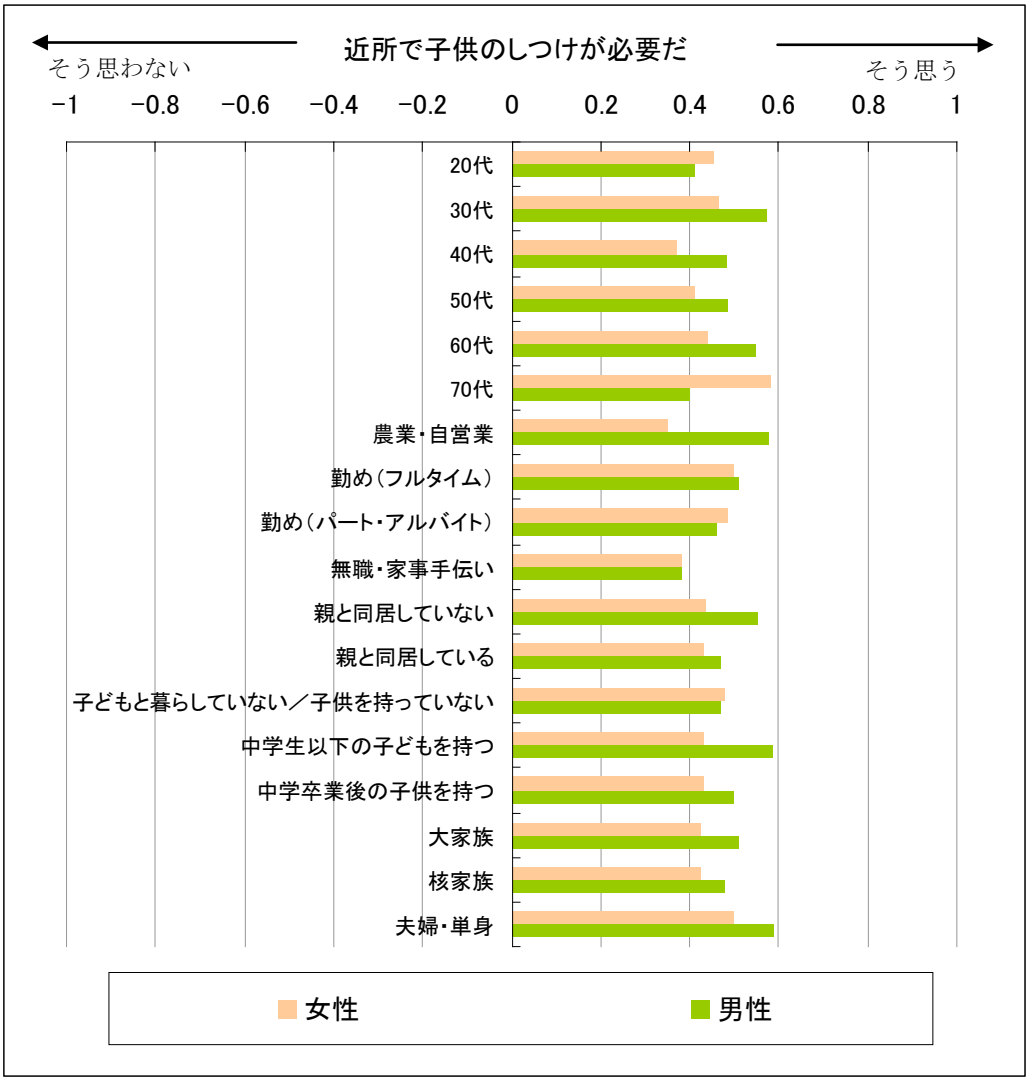


７）近所で子供のしつけが必要だ

年齢別では、女性が 40 代を底に V 字型に肯定意見が多くなっています。男性では30代で肯定的意見が若干多いほかに目立った傾向はありません。一般的に男性30代は、子供がまだ小さい時期であり、女性 40 代は子供がある程度分別がつく年齢に達しており，このライフステージを受け、30 代男性は近所でのしつけに肯定的な意見が増加し、40 代女性で減少したと思われます。

職業別では、農業・自営業の男性は最も肯定的な意見が多く、女性は最も否定的な意見が多く、男女差の開きが最も大きく出た属性となっています。フルタイム・パートタイム問わず、勤めている女性は，近所での子供のしつけに比較的肯定的な意見を示しています。

家族構成の差による女性の意識の差は無く，男性では、親と同居していない人、中学生以下の子供を持つ人、夫婦・単身家族の人でやや肯定的な意見が多くなっています。

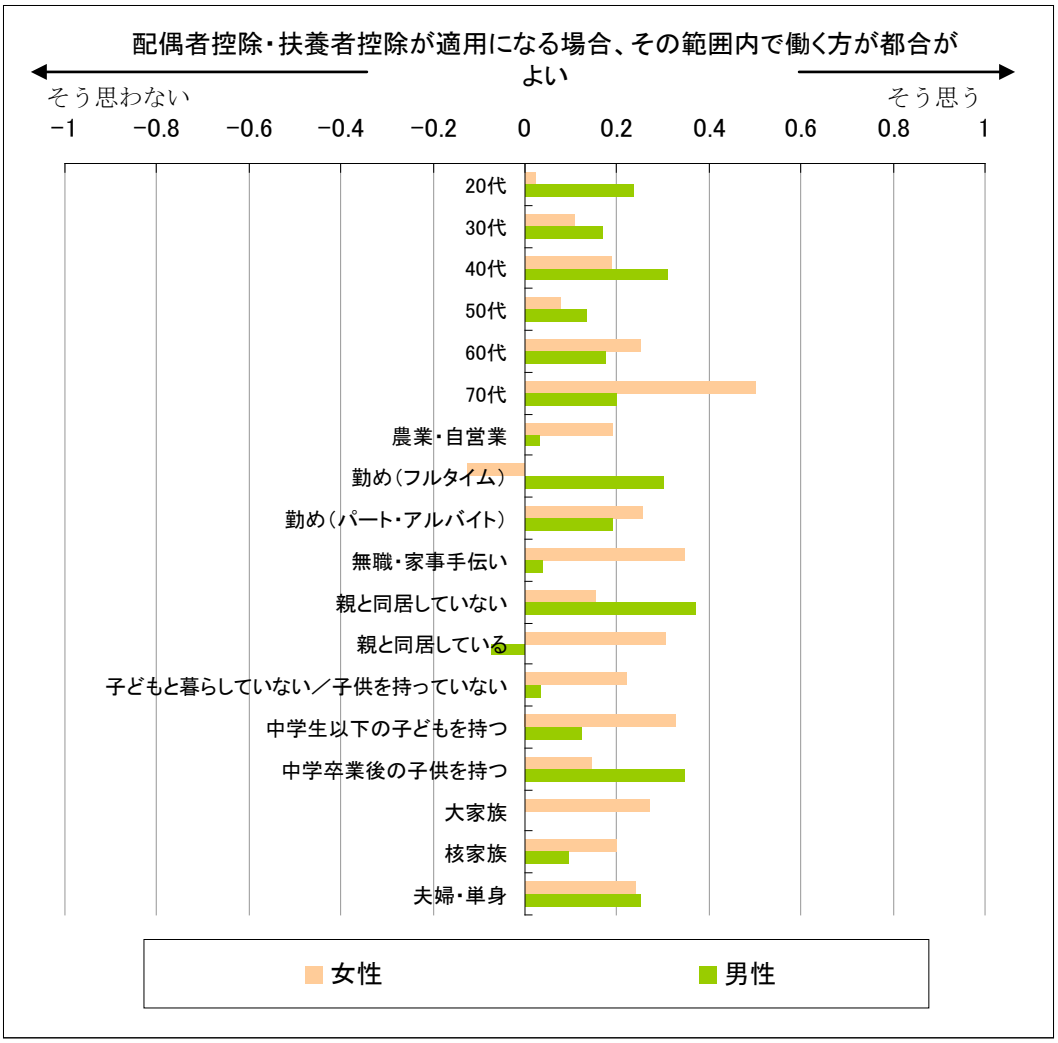


８）配偶者控除・扶養者控除が適用にある場合、その範囲内で働く方が都合がよい

年齢別では、女性はおおむね年を重ねる毎に配偶者控除等について，肯定的な意見が多く，男性は、20 代と 40 代で肯定的な意見が多くなっています。40 代は子育て世代が多いことが影響していると考えられます。

職業別では、男女に大きな差違が現れ，フルタイム勤務の女性は，最も配偶者控除に否定的ですが、同じ男性は最も肯定的です。また，パートタイム勤務や無職（主婦含む）の女性は肯定的で、農業・自営業や無職の男性は否定的となっており，このことから、フルタイム勤務でない女性は、一定以上の勤務を希望しないことが分かり、家庭状況次第によっては，地域活動やボランティアへの協力を期待できる層と言えます。

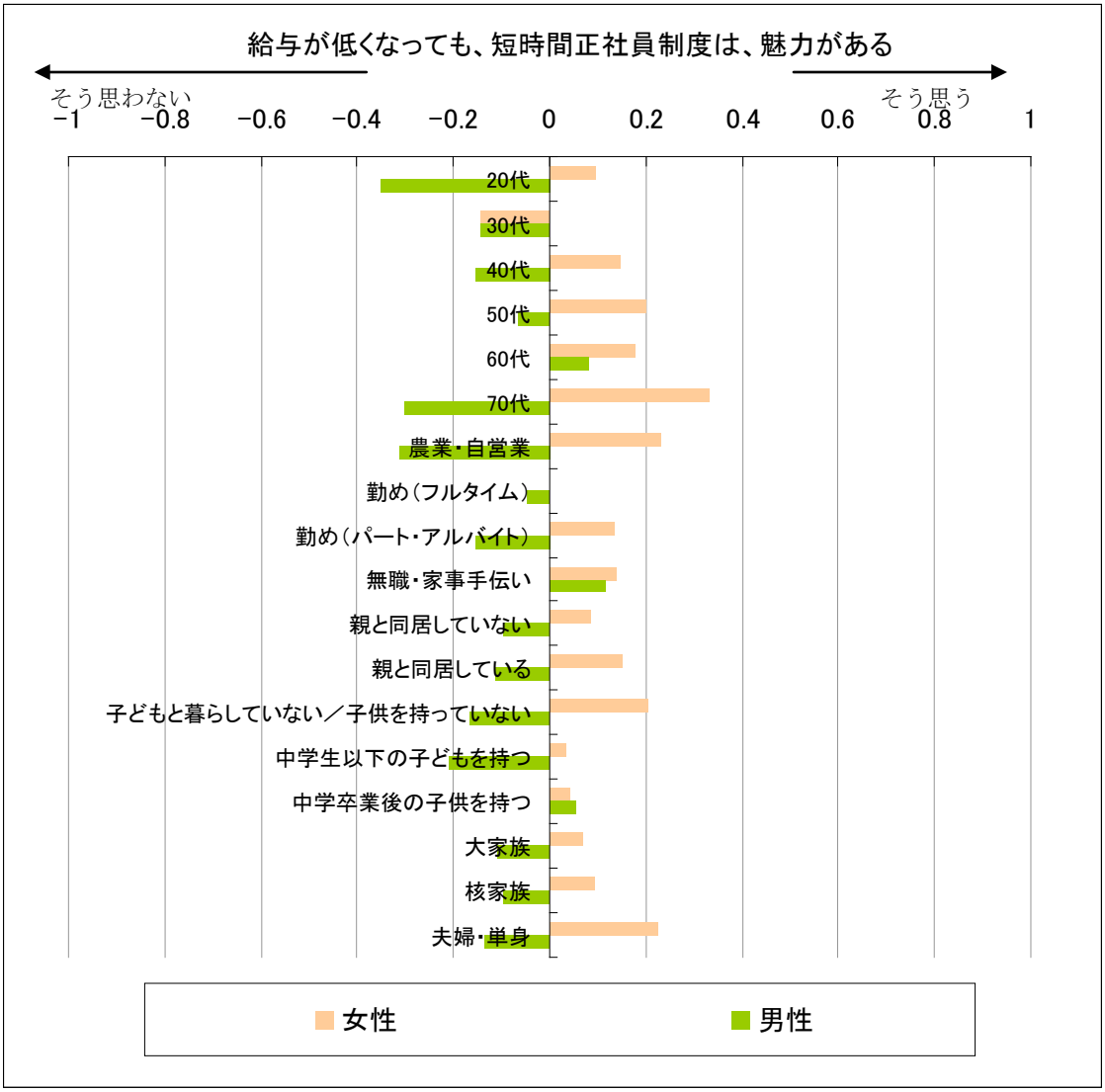
男性は，親と同居していない場合に配偶者控除に肯定的であり，女性は，逆に同居している場合に肯定的です。また，中学生以下の子供を持つ場合は，女性の方が肯定的であるが、男性は中学卒業後の子供を持つ場合に肯定的です。大家族の場合に女性は最も肯定的で、男性は最も否定的になることから，家族構成によって女性の働き方が大きく左右されていると言えます。



９）給与が低くなっても、短時間正社員制度は、魅力がある

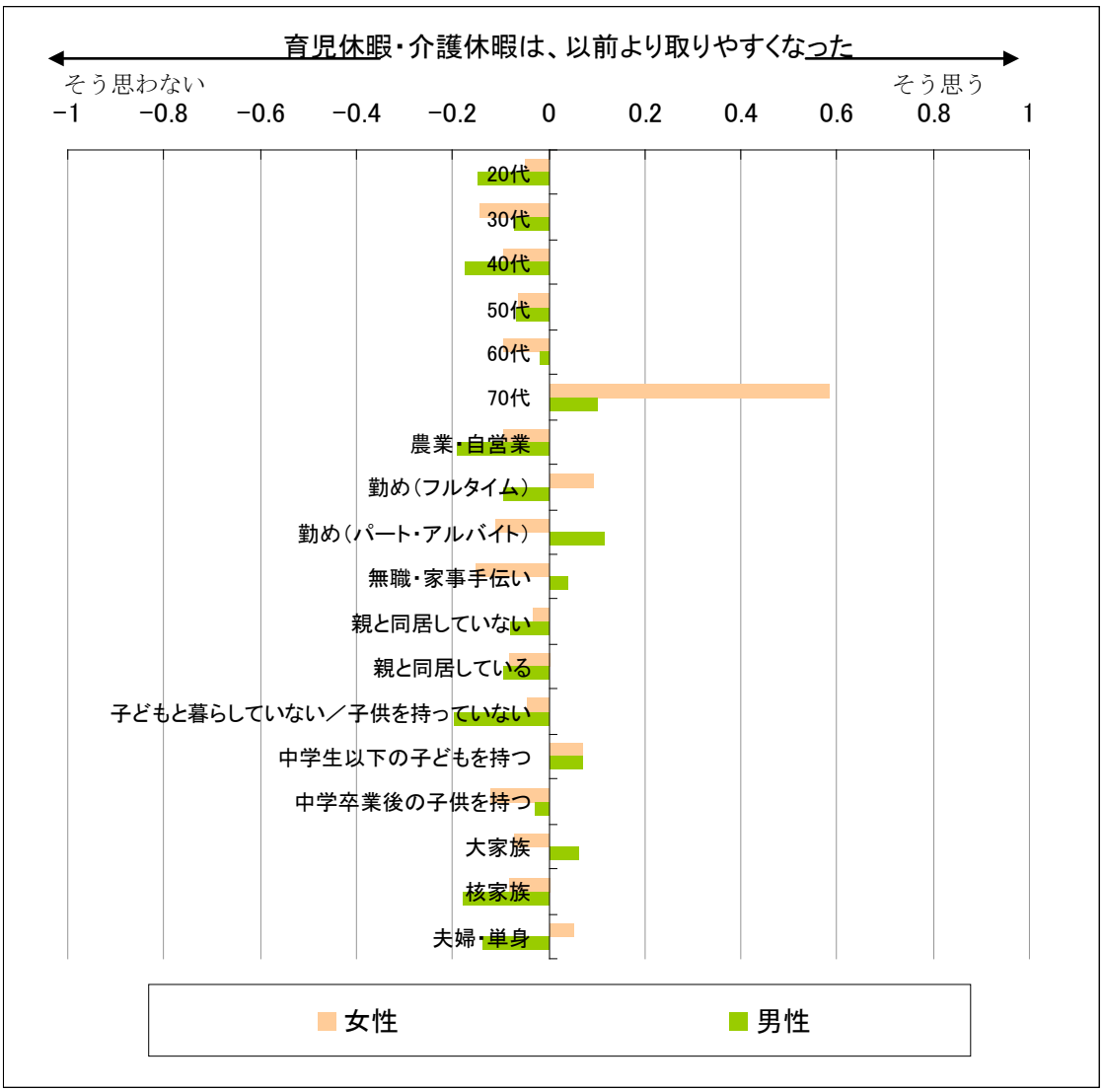
一般的な社会通念に従い、男性は否定的ですが、年齢が上がるにつれ，男女とも肯定的な人が増加傾向にあります。特に女性は 40 代以降で肯定的な意見が増加しています。

職業別では、農業・自営業、パートタイム勤務、無職（主婦含む）に肯定的な意見が多い傾向があり、家庭事情に合わせた働き方の多様性を求める声として受け止めることが可能であると考えられます。男性でも、60 代、無職、中学卒業後の子供を持つ人などに、肯定的な意見を持つ人が多い傾向にあります。これは、男性における定年退職後の働き方の一つとして想定された結果であると考えられます。



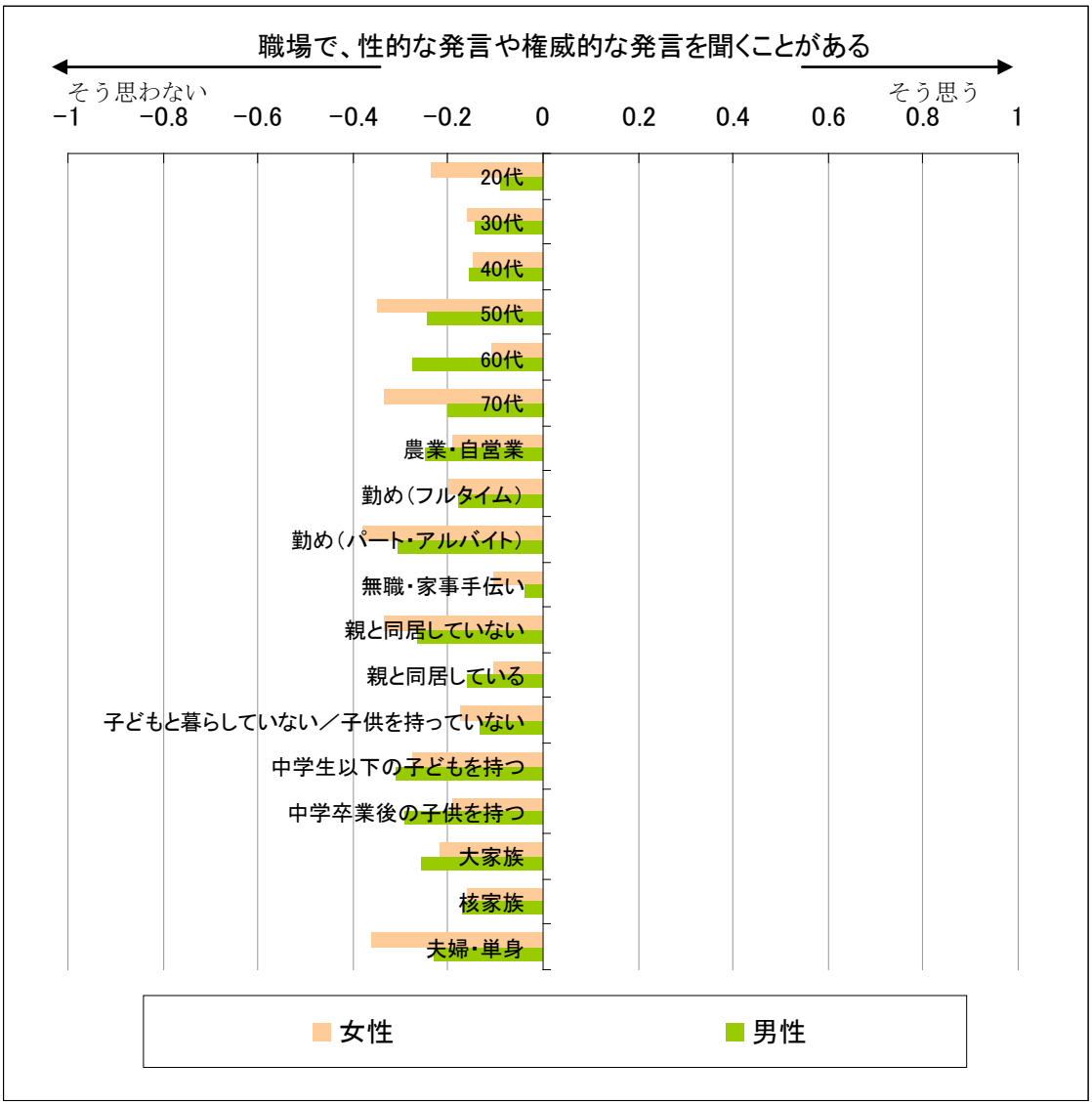
10）育児休暇・介護休暇は、以前より取りやすくなった

概ね、男女ともに否定的であるが、70 代男女、フルタイム勤務の女性、中学生以下の子供を持つ男女、大家族の男性で、相対的に肯定的です。70 代男女は比較対象にしている時代にかなり昔を想定しての回答と思われます。フルタイム勤務の女性や中学生以下の子供を持つ男女は、実際に育児休暇等を活用している人々である可能性が高く、年々充実度が増していく実態を見ての回答と想定されます。



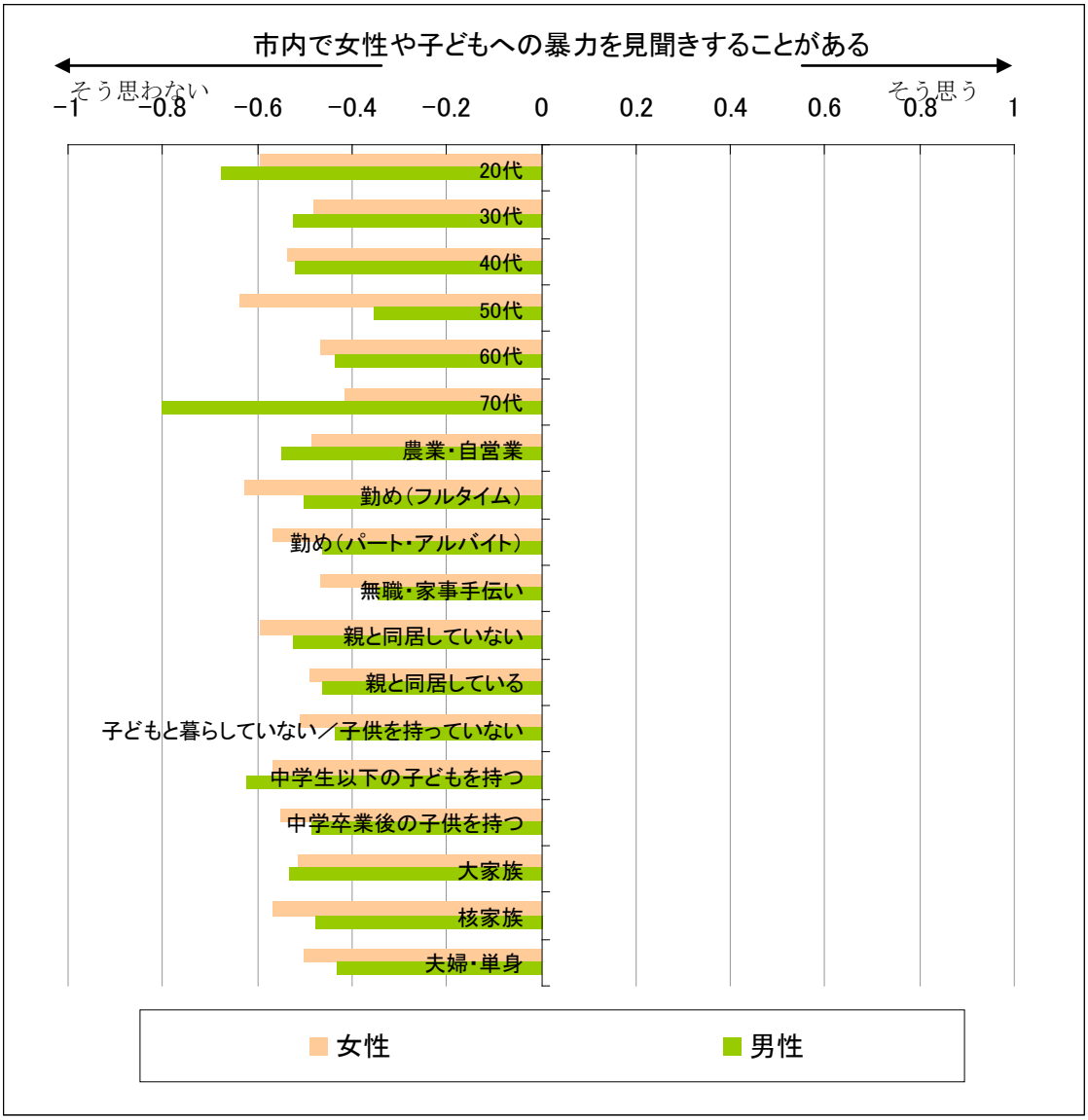
11）職場で、性的な発言や権威的な発言を聞くことがある

概ね、性的な発言や権威的な発言は聞かないとの結果であるが、値が-0.5以下に届いていないため、「全くそう思わない」とは言い切れない境界例が多く存在している可能性があります。特に値が0に近い若い男女、無職（主婦含む）の男女、親と同居している男女、子供と暮らしていない男女、核家族の男女では、「全くそう思わない」とする回答が少ないため注意が必要です。



12）市内で女性や子供への暴力を見聞きすることがある

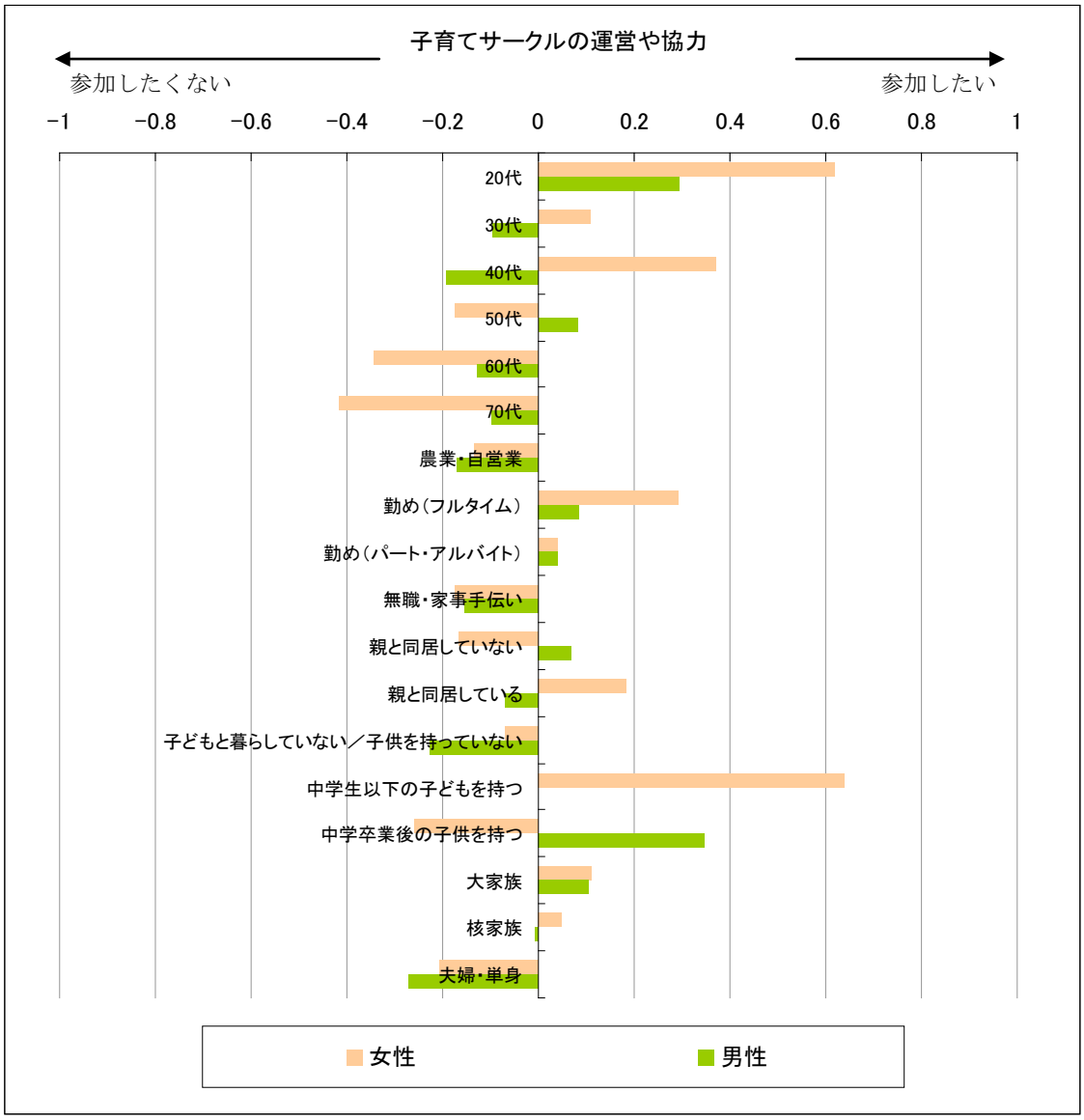
概ね，否定的な結果となっているため、女性や子供への暴力は少数であると言えます。



13）子育てサークルの運営や協力

属性により、大きく差が出た結果となりました。女性は、年齢が若いほど、子育てサークルの運営・協力に興味が高く、年齢が上がるにつれて低くなります。職業では、フルタイム勤務の女性の関心が高く，家族構成では、親と同居している、中学生以下の子供を持つ、大家族の女性の関心が高くなっています。男性では、20 代、フルタイム勤務、親と同居していない、中学卒業後の子供を持つ、大家族の人々に、関心を持つ人が多くなっています。

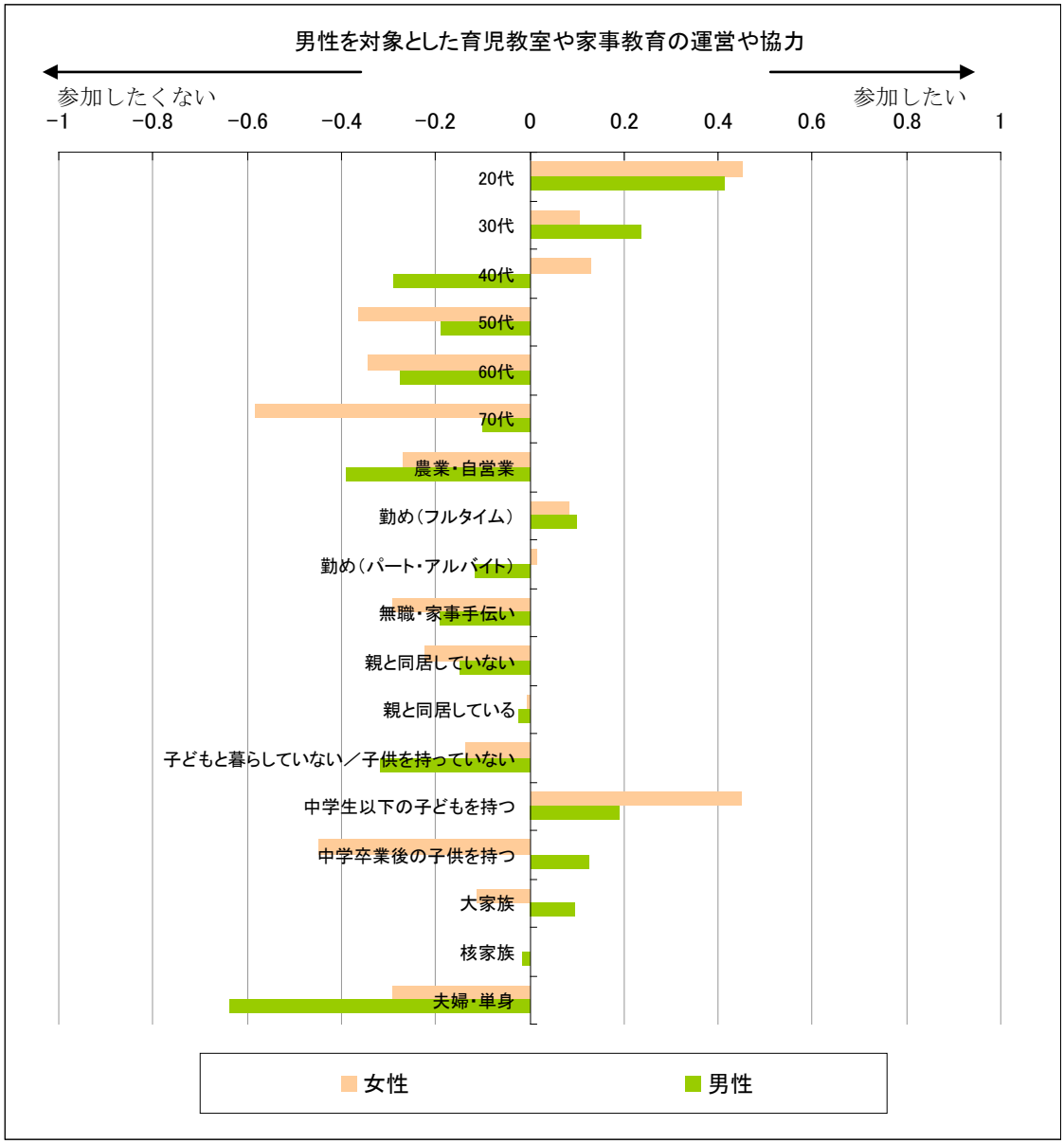
男女差では、子育てサークルに関心を持つ時期が大きく異なることが特徴としてあげられます。男性は、子供が中学卒業後、女性は、子供が中学生以下の時に関心が非常に高くなっています。



14）男性を対象とした育児教室や家事教育の運営や協力

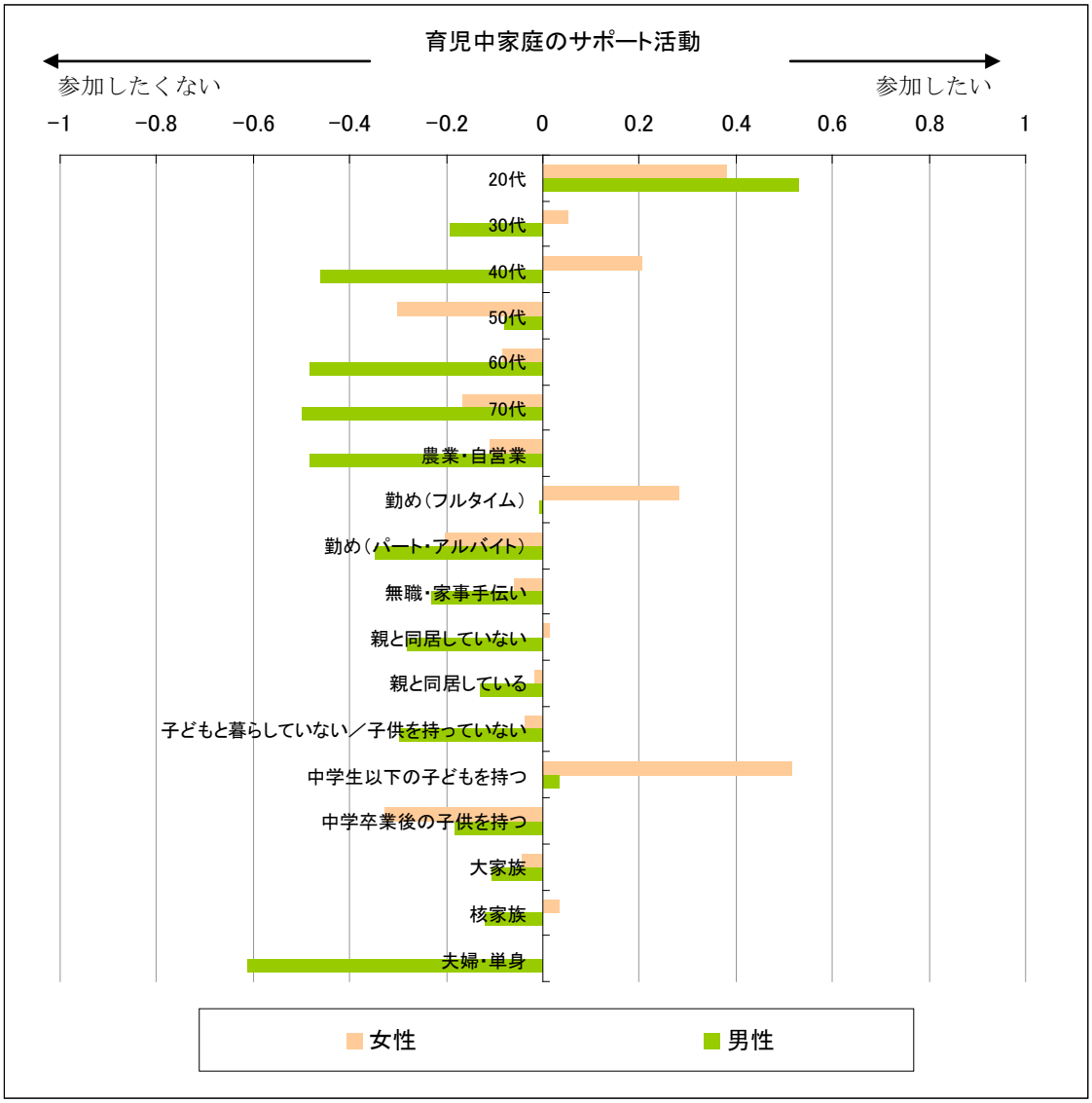
属性によって、大きく差異が生じた結果となりました。男性は、30 代以下で関心が高く、女性は 40 才以下で関心が高くなっています。男女ともに、農業・自営業従事者は関心が低く、フルタイム勤務の人々は若干興味があると見られます。

女性は、中学生以下の子供を持つ場合に関心が高く、男性は、子供がいれば関心を持つ層がある程度存在していることが分かります。女性は核家族の場合に無関心層が少なくなりますが、男性は、大家族の場合に無関心層が少なくなります。



15）育児中家庭のサポート活動

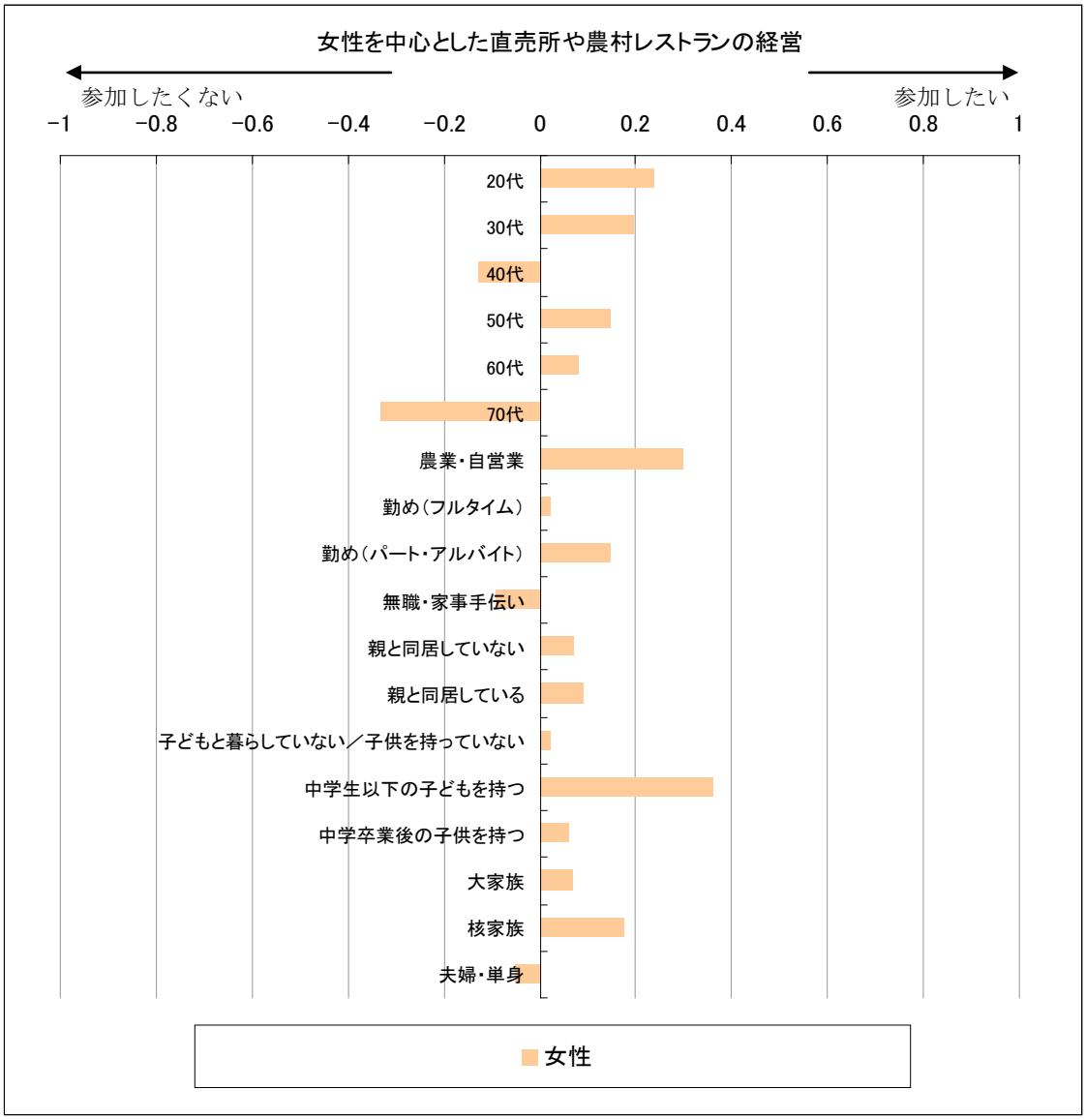
男性は、20 代以外では興味がなく，女性は 40 代以下の層、フルタイム勤務、中学生以下の子供がいる層において関心が高くなっています。



16）女性を中心とした直売所や農村レストランの経営（女性のみ集計）

若い世代ほど、関心がある結果となりました。職業では，農業・自営業およびパートタイム勤務の人々の関心が比較的高く，家族構成では、中学生以下の子供を持つ層、核家族層に関心がある人々が多い傾向にあります。

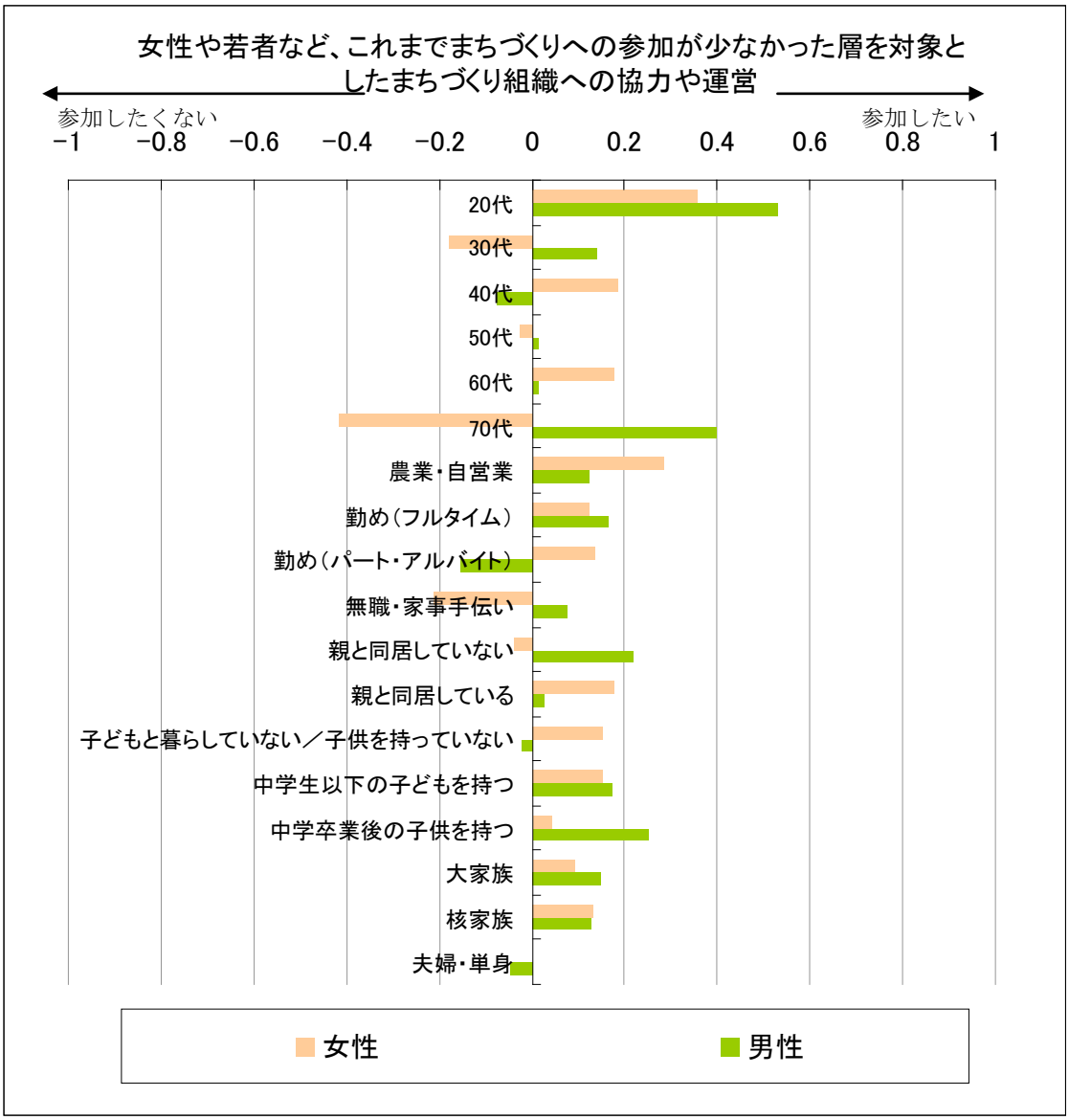
この結果は、扶養者控除等の条件をクリアしながら，自由な形態で働きたい女性の働き口を設け、定住化促進を図る際に有効な資料となるでしょう。



17）女性や若者など、これまでまちづくりへの参加が少なかった層を対象とした，まちづくり組織への協力や運営

男女ともに､20代の関心は高いが､他の年代層にはそのような傾向は見られません。職業では、農業・自営業の女性に関心が高く、無職（主婦含む）の女性で関心が低くなっています。

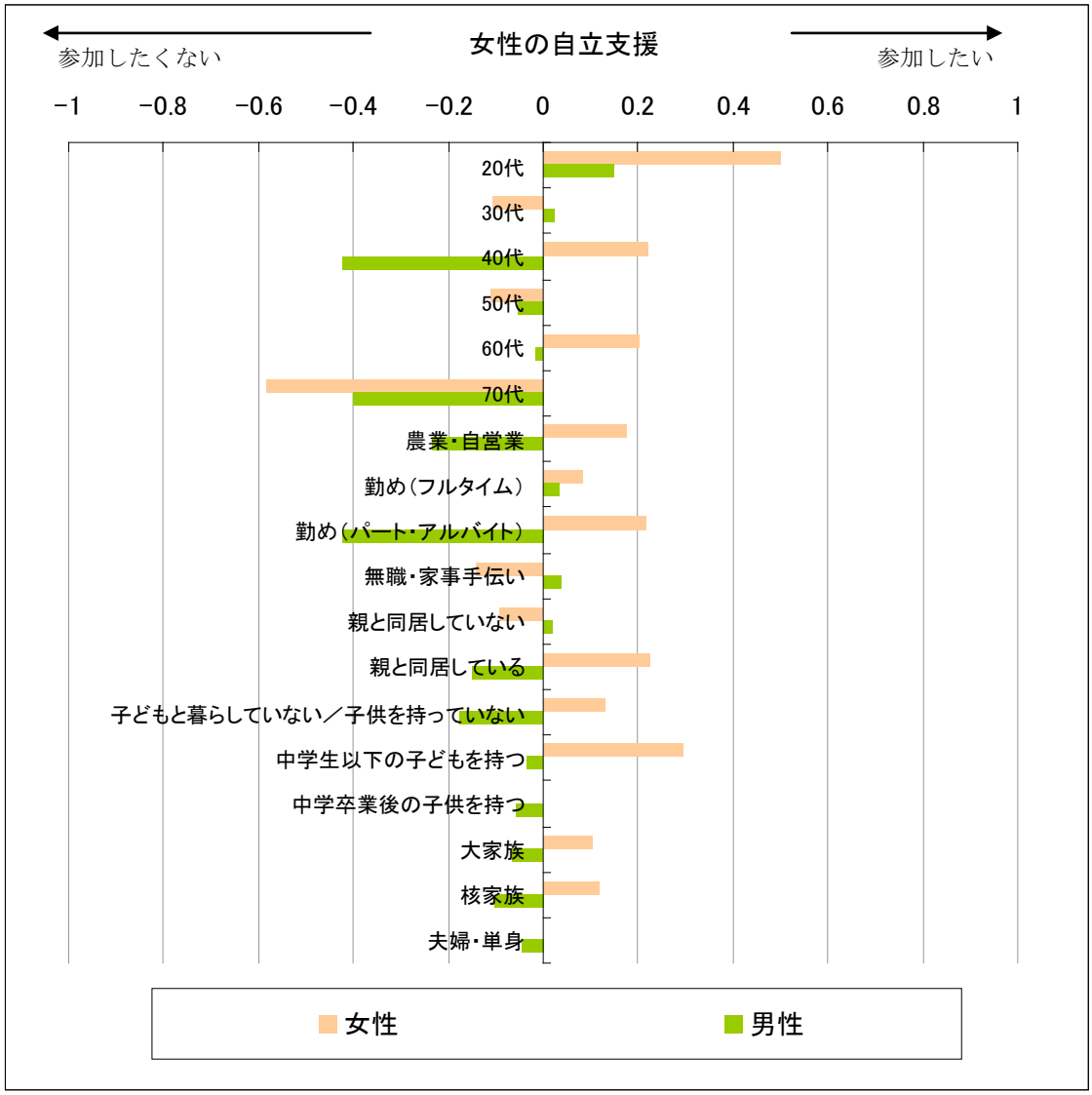
家族構成では、親と同居していない男性と親と，同居している女性に関心が高く、中学生以下の子供を持つ女性と、中学生卒業後の子供を持つ男性に関心が高くなっています。



18）女性の自立支援

全体的に、女性の関心は高く、男性の関心は低く，年齢別では 20 代の関心が非常に高くなっています。職業別では、農業・自営業とパートタイム勤務の女性に比較的関心が高い傾向が見られます。

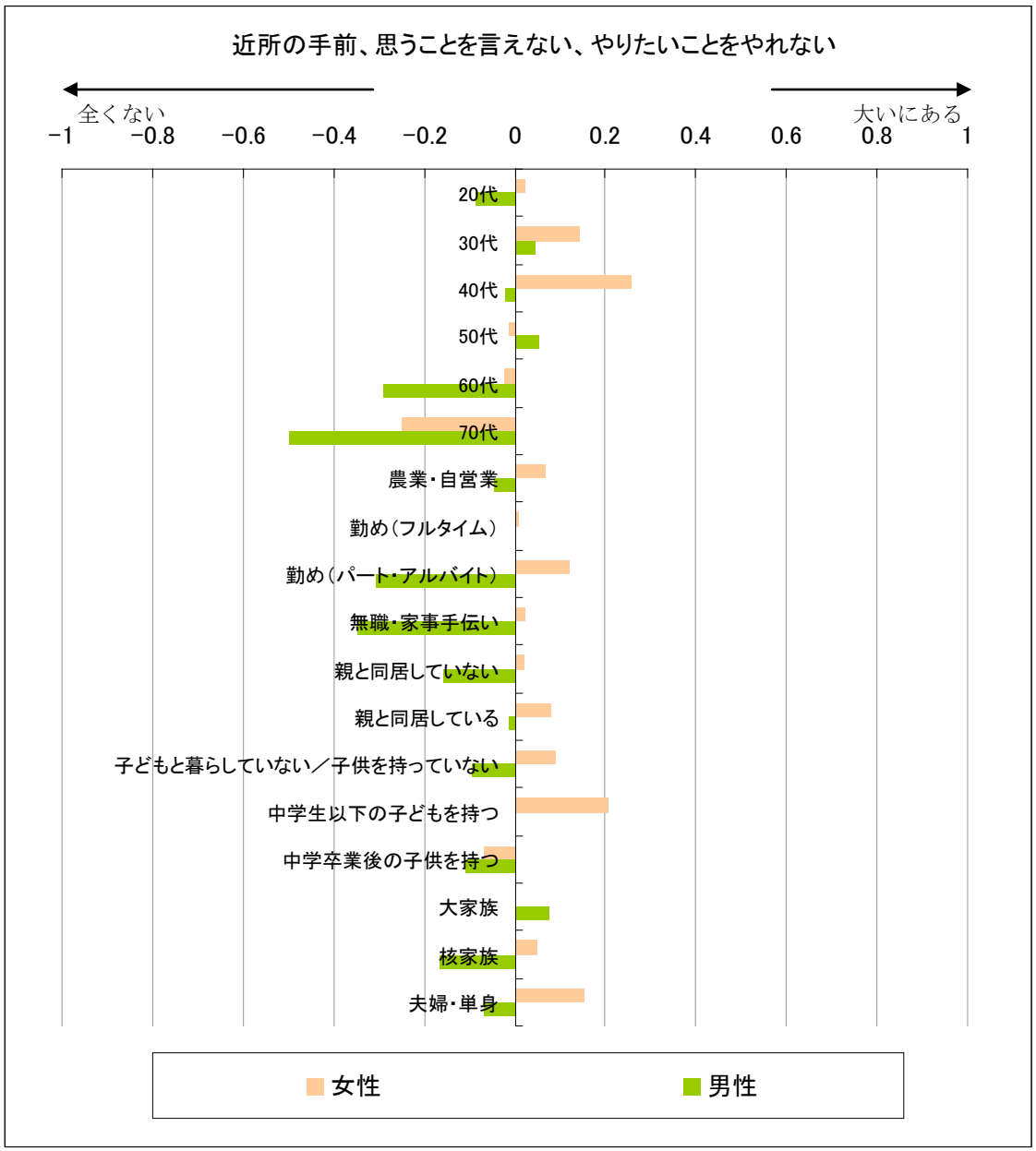
家族構成では、親と同居している女性と、中学生以下の子供を持つ女性の関心が高くなっています。



19）近所の手前、思うことを言えない、やりたいことをやれない

女性には近隣への配慮をした経験がある場合が多く、男性には無い場合が多くなっている。女性では 20 代から 40 代にかけて増加し、50 代になると減少しています。これにより，女性が自由に思うことを言えるようになるのは、50 代に入ってからである状況が分かります。逆に、60 代以上の男性は、自由な言動を取れる環境であることが分かります。

職業別では、パートタイム勤務の人々に遠慮する場合が多く，家族構成では、親と同居している女性、中学生以下の子供を持つ女性、夫婦・単身家族の女性、大家族の男性に、思うことを言えない層が比較的多い結果となっています。

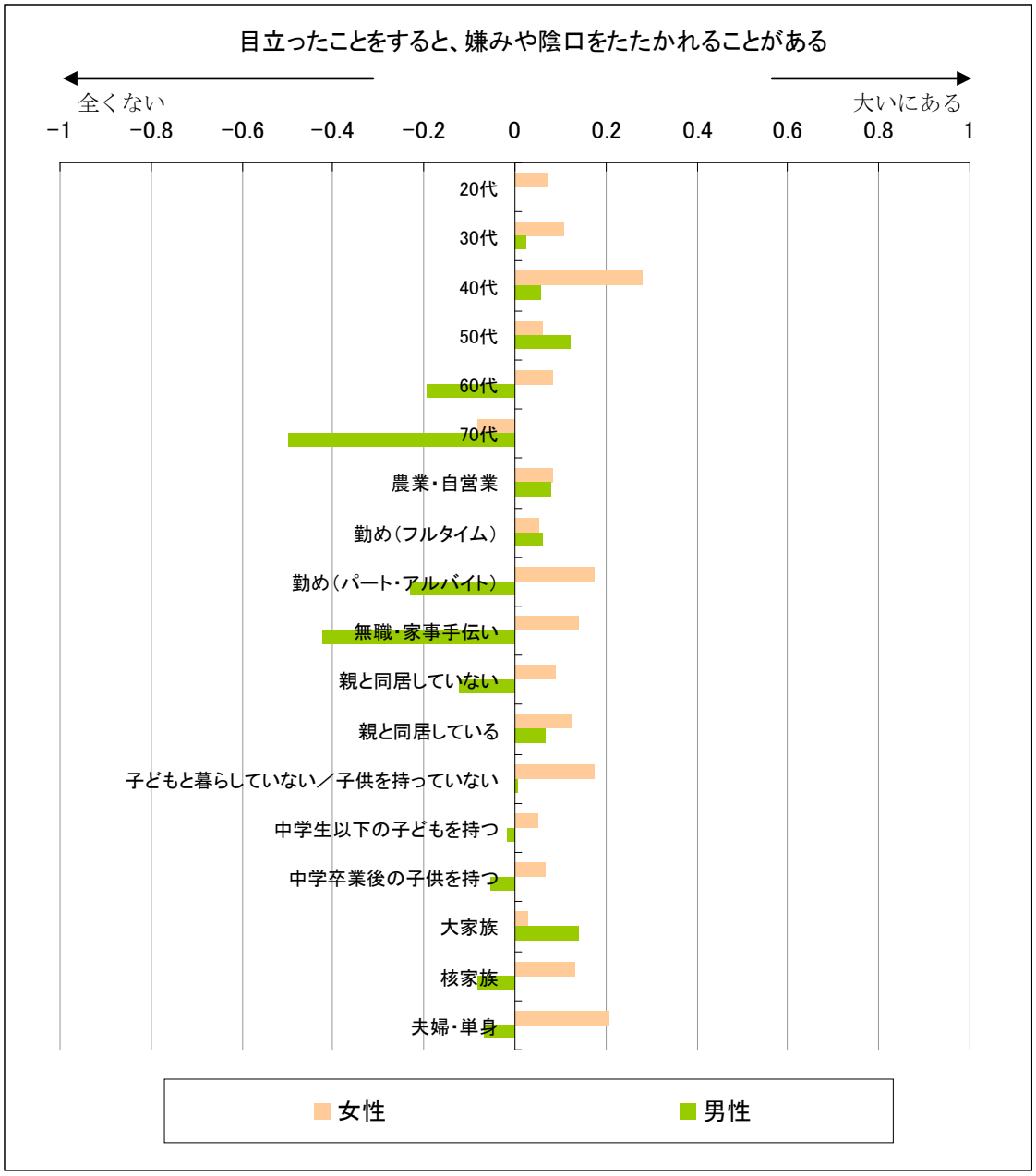


20）目立ったことをすると、嫌みや陰口をたたかれることがある

女性はそのように思う人が多く、男性には少ない傾向にあります。年齢別では 40 代女性が最も感じており、高齢の男性は感じていないことが分かります。

農業・自営業やフルタイム勤務では、男女ともにやや同意していますが、パートタイム勤務や無職（主婦含む）の女性ほど感じてはいません。

家族構成別では、子供がいない（もしくは独立して別居している）女性、夫婦・単身世帯の女性が感じやすい状態となっており，男性は、大家族の場合、嫌みや陰口をたたかれるとの回答が多い結果となりました。

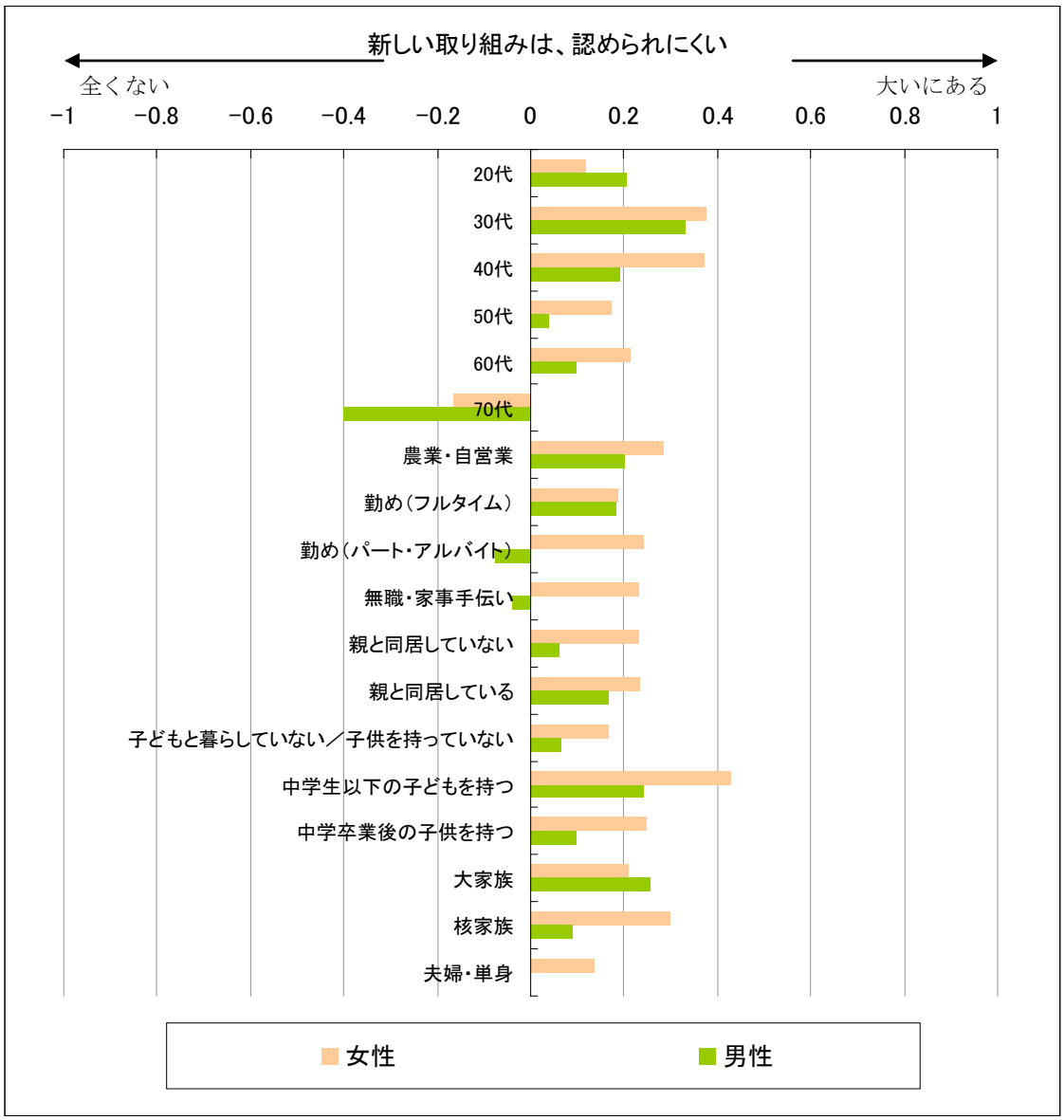


21）新しい取り組みは、認められにくい

概ね、ぎ，女性の方が強く感じている傾向が見られます。これは，女性による社会的活動が少なかった時代を引き継いだ形であると想定されます。

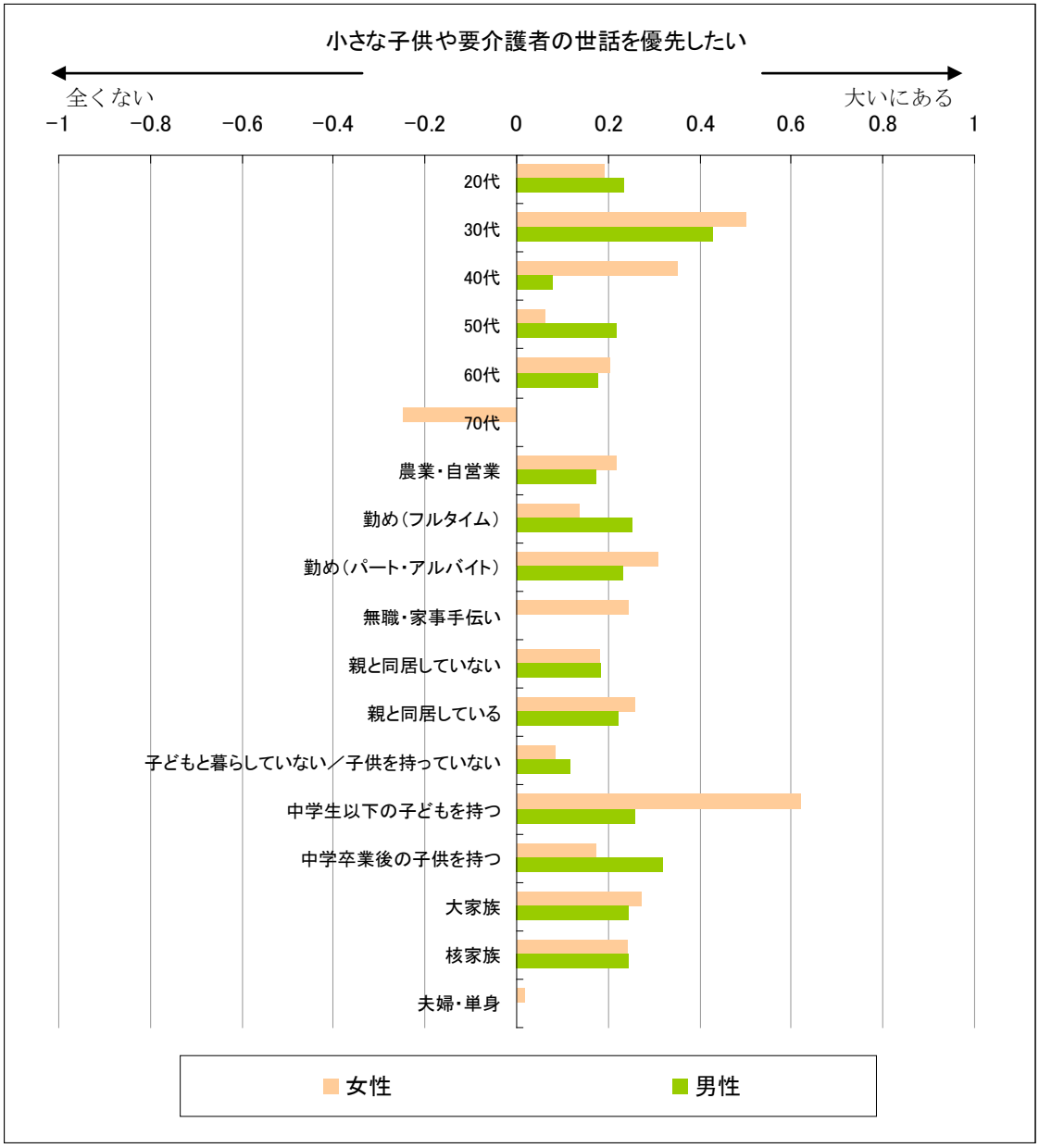
女性は 30 代、40 代をピークに認められにくいと感じる人が多く、男性は 30 代に多くなっており，20 代では、男性の方が女性よりも強く感じている結果となりました。

職業別では、農業・自営業に従事する女性が，新しい取り組みは認められにくいと感じる場合が多いものの、他の職業との差違は男性と比較して小さくなっています。男性は、農業・自営業とフルタイム勤務の人が認められにくいと感じやすく、その他ではあまり感じていません。家族構成では、中学生以下の子供を持つ男女と、大家族の男性が認められにくいと感じやすい傾向にあり，男性の方が、総じて家族構成によって差違が生じやすい傾向にあります。



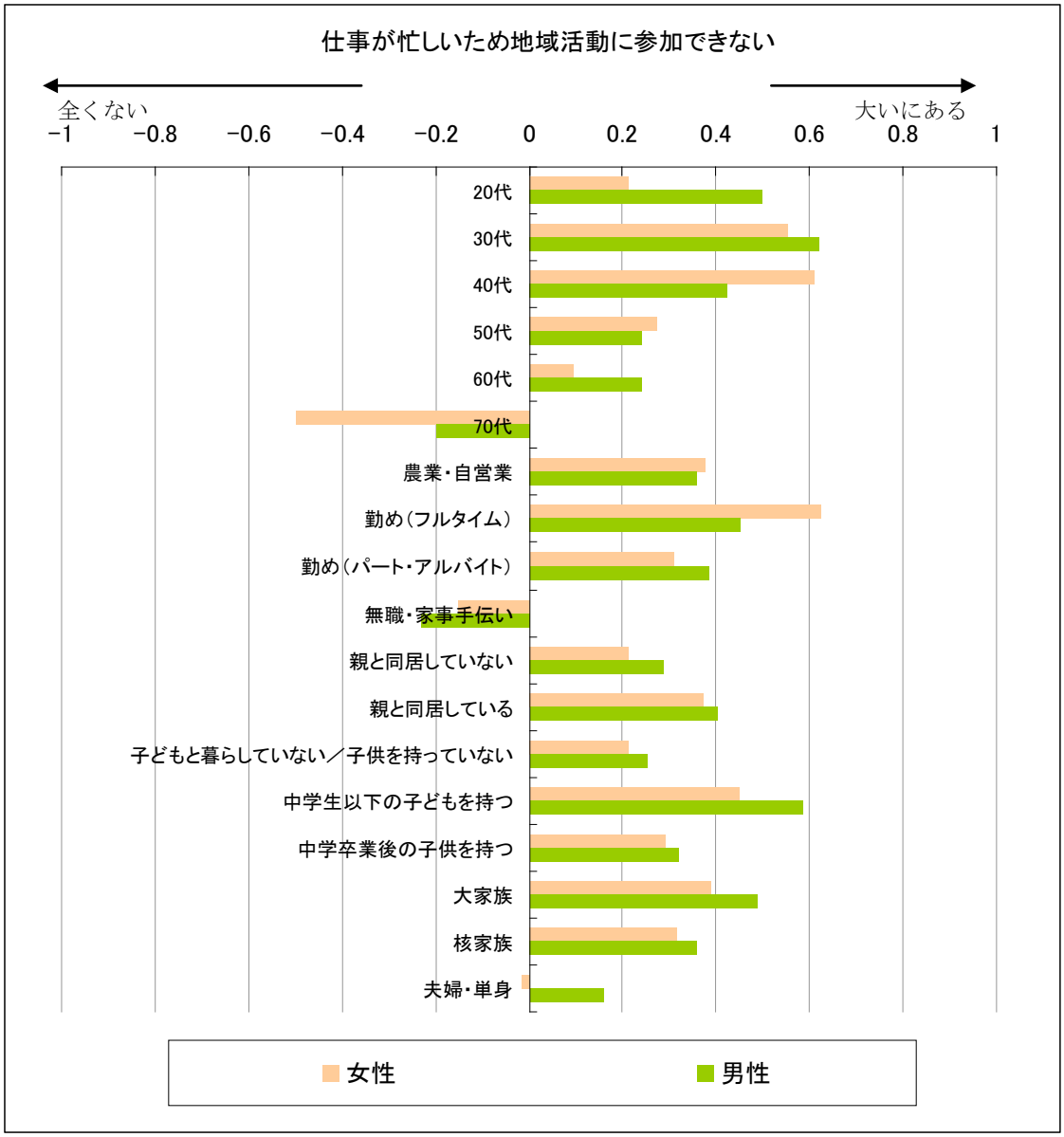
22）小さな子供や要介護者の世話を優先したい

30 代男女、40 代女性、中学生以下の子供を持つ女性、中学生卒業後の子供を持つ男性に、比較的ゆとりが無いと想定される場合が多いことが明らかとなりました。特に、40 代と、中学生以下の子供を持つ層は男女差が大きいため，女性に過度の負担がかかっている可能性があると考えられます。



23）仕事が忙しいために地域活動に参加できない

仕事の忙しさについて比較すると、男性は 30 代に、女性は 40 代にピークが来ています。職業別では、フルタイム勤務の女性が特に忙しい状態である。男性側は、職業の差と忙しさの差に連動は見られず，また，家族構成別による男女差に大きな違いもありません。

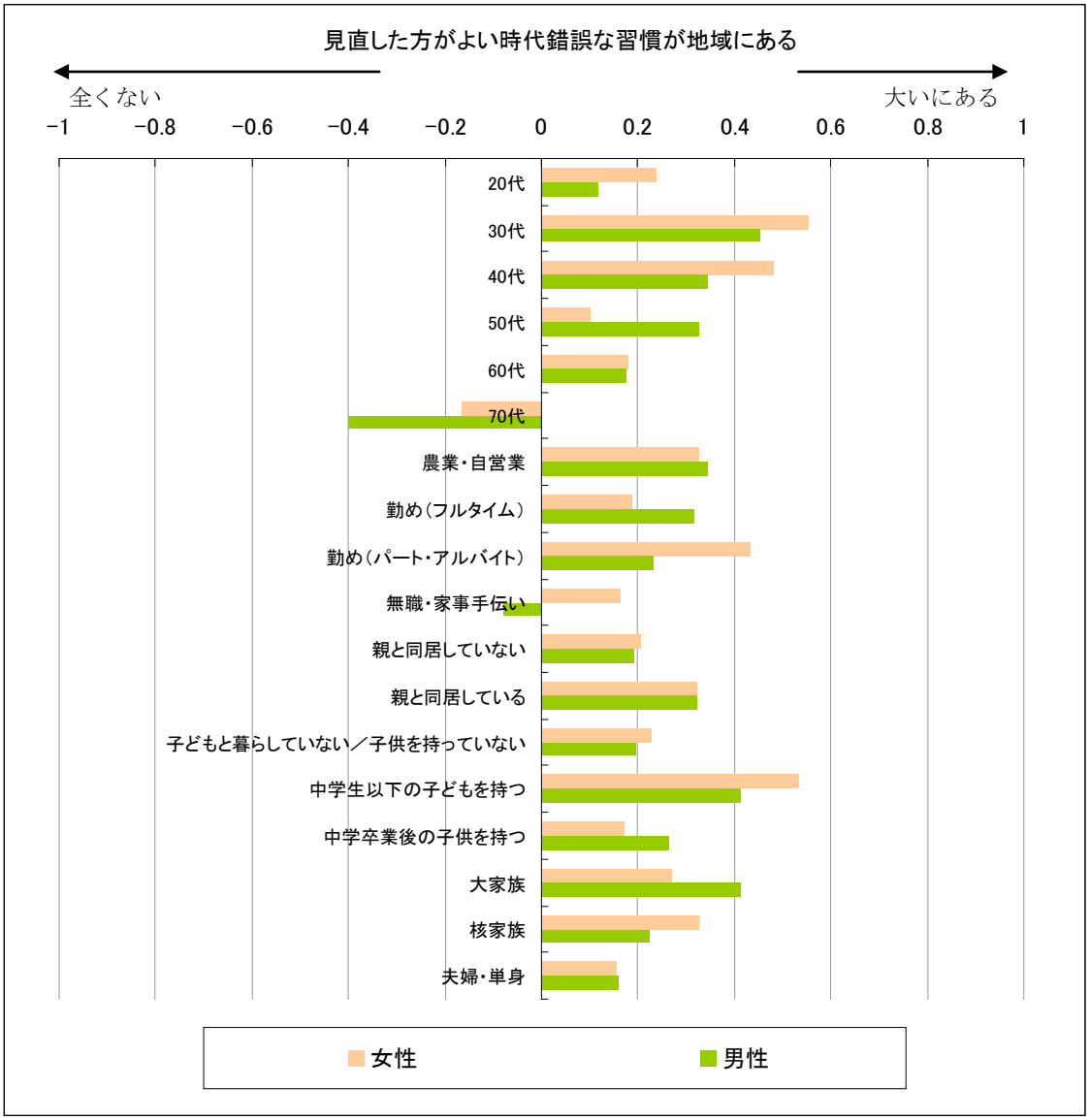


24）見直した方がよい時代錯誤な習慣が地域にある

男女ともに 30 代で最も強く時代錯誤性を感じ、年齢と共に弱くなる傾向があります。

職業別では、男性は、自主・自立的な仕事に就いているほど時代錯誤性を感じ、女性は、パートタイム勤務の人に多く見られます。パートタイム勤務の女性の場合、女性が市外出身である確率が高く、かつ市内勤務が比較的多いことから、最も地域性を感じやすいためと想定されます。

家族構成別では、中学生以下の子供を持つ男女と、大家族の男性が強く感じやすい傾向にあります。

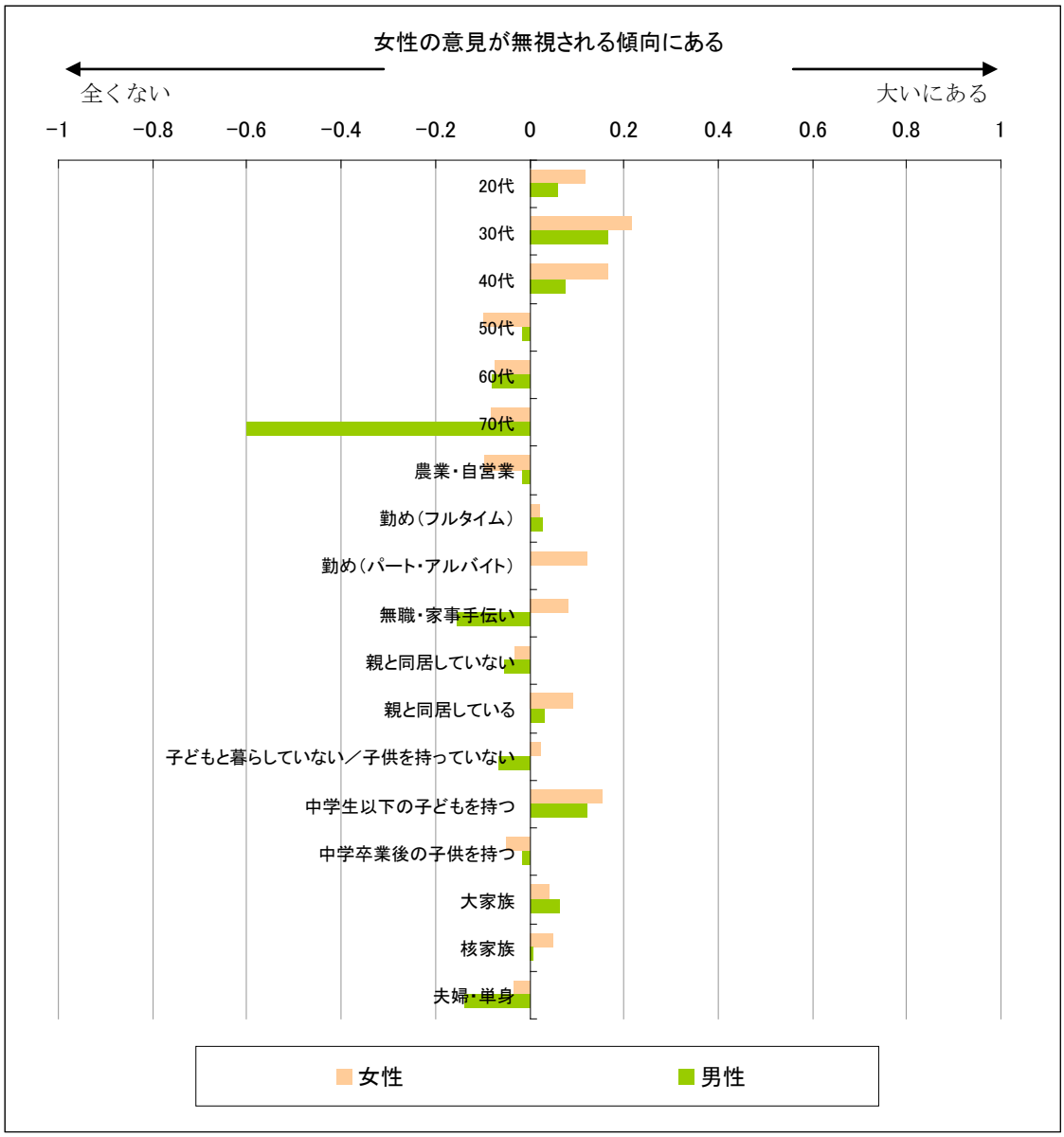


25）女性の意見が無視される傾向にある

当設問では、無回答数が多かったため、０軸に寄った結果となっています。

女性の方が「女性の意見が無視される傾向にある」と，やや強く感じており，男女ともに、特に 40 歳以下の若い層に多く見られます。

職業別では、パートタイム勤務の女性が意見を無視されていると感じている傾向があります。また，家族構成では、中学生以下の子供を持つ男女が、比較的意見を無視されていると感じている結果となりました。

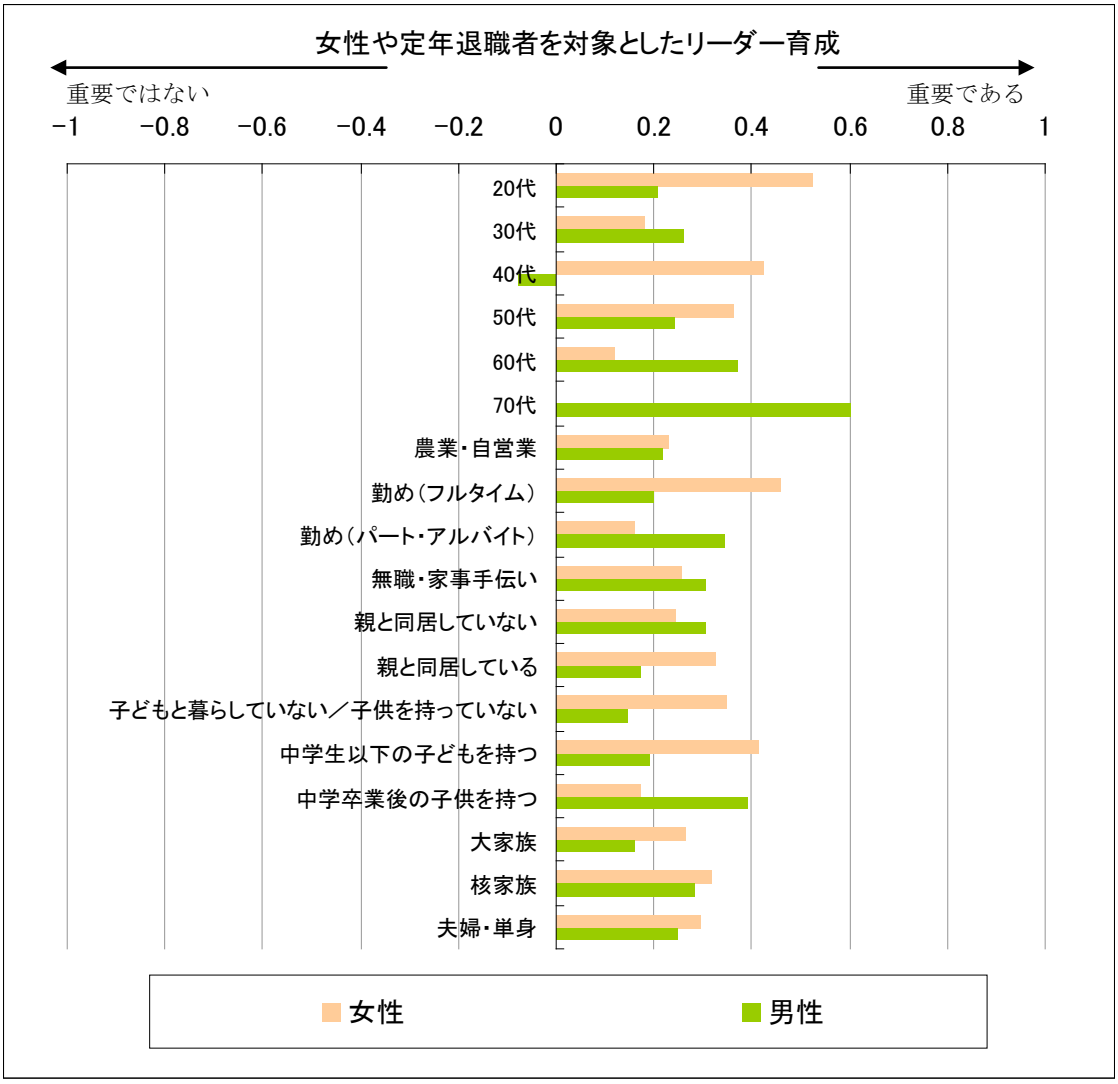


26）女性や定年退職者を対象としたリーダー育成

男性は年齢が上がるにつれて，リーダー育成への関心が高まる傾向にあるが、女性は逆の傾向が見られます。

職病別では、フルタイム勤務の女性と，パートタイム勤務の男性において，関心が高くなっており，それぞれ自分の立場を想定した回答と思われます。

家族構成では、親と同居していない男性と、親と同居している女性において関心が高くなっています。親と同居していない男性は，年齢層が高いことが想定され、定年退職後を意識している可能性があります。また，中学生以下の子供を持つ場合は女性，卒業後の子供を持つ場合は男性の関心が高くなっており，これも同様の理由であると想定されます。

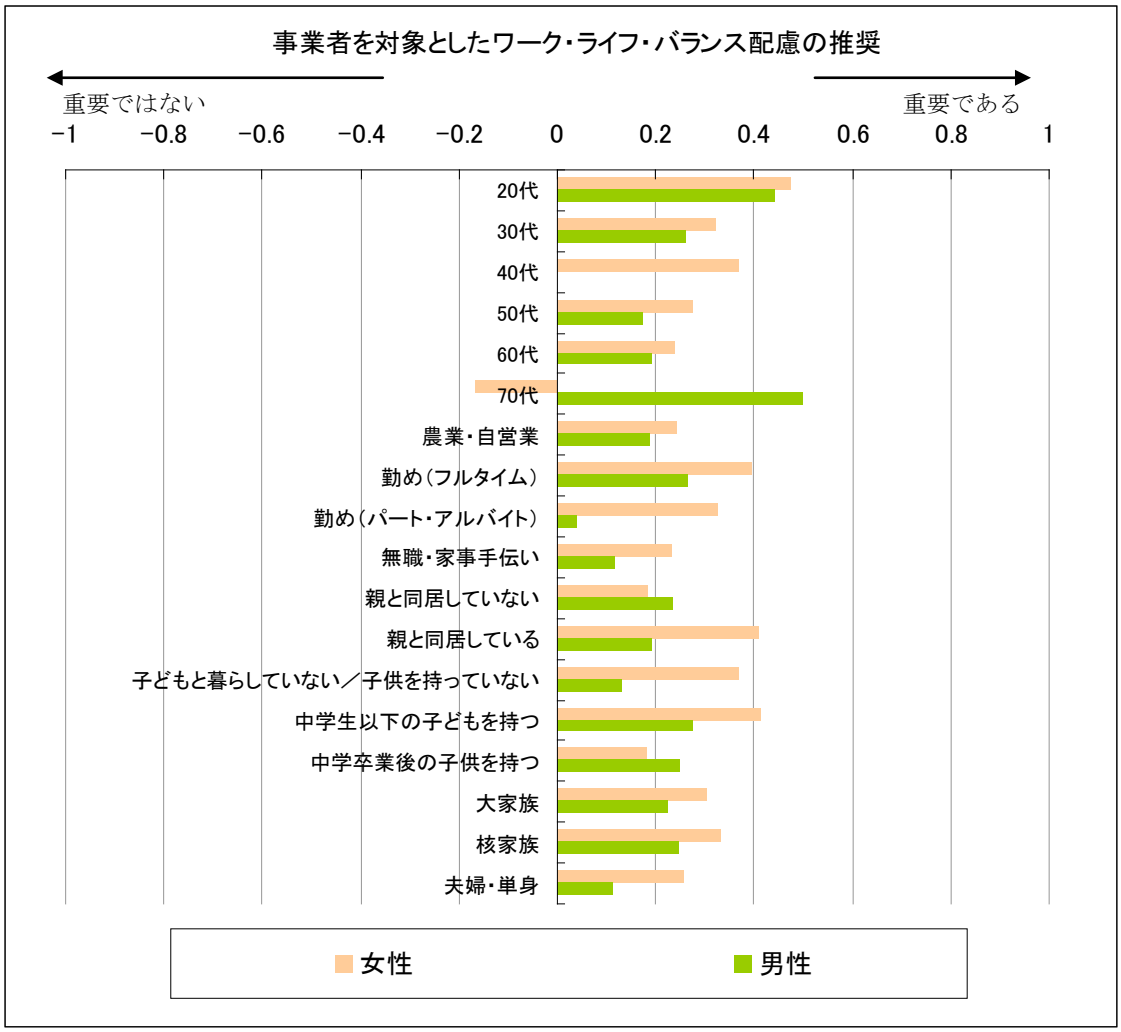


27）事業者を対象としたワーク・ライフ・バランスへ配慮の推奨

概ね、女性の方がワーク・ライフ・バランスへ配慮の推奨は重要と回答しており，男女ともに，年齢が若いほど強く感じる傾向があります。

職業別では、パートタイム勤務の女性からも重要と回答する場合が比較的多くなっています。

男性は、親と同居していない層の方に、重要と回答した人が多く、女性では逆に、親と同居している層に多い傾向が見られ，これは，介護と関係があると想定されます。

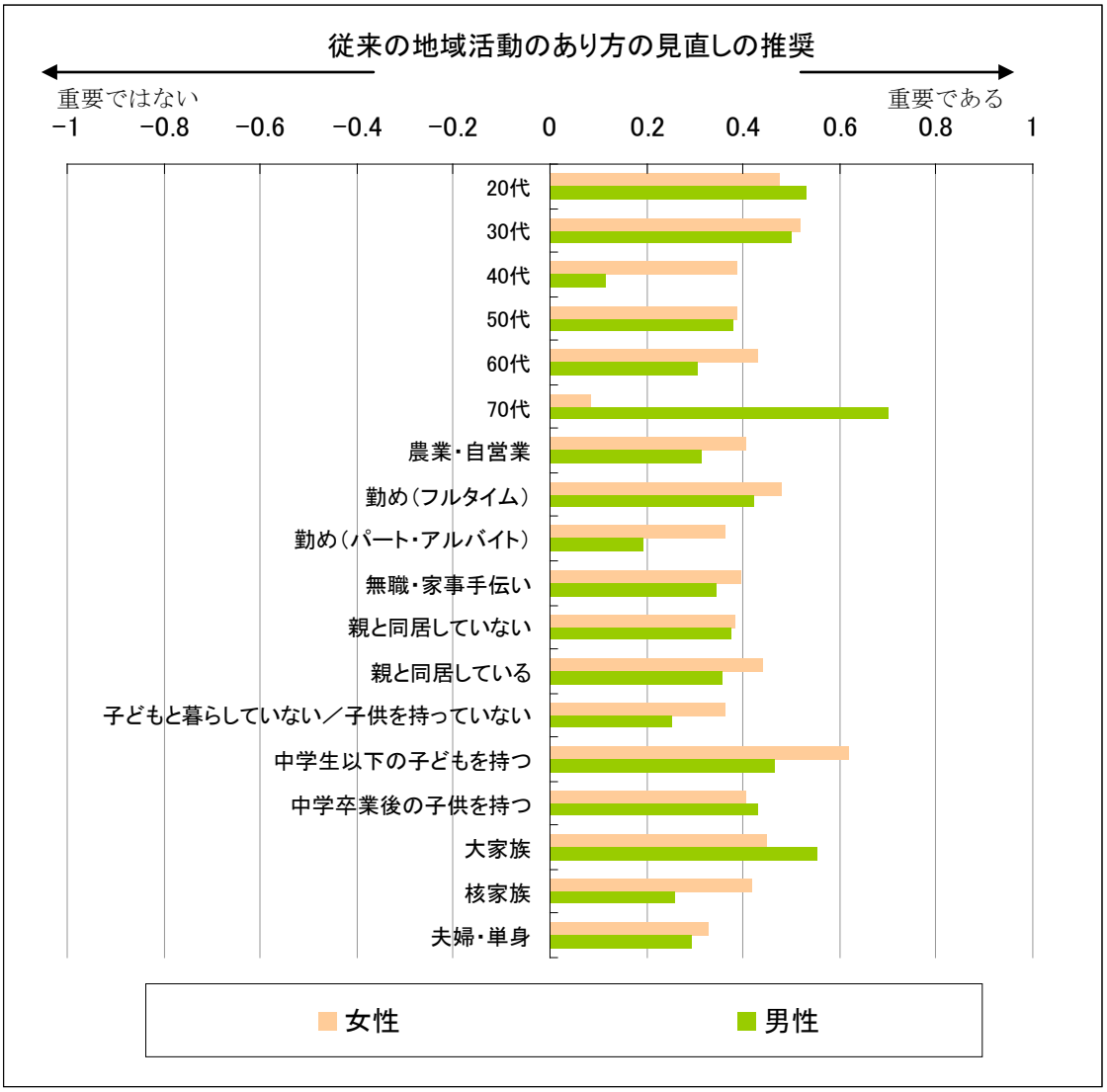


28）従来の地域活動のあり方の見直しの推奨

女性は、若い層ほど見直しが重要と回答し、年齢を重ねる毎にやや減少していく傾向があります。男性は、40 代において最も関心が低く、その前後の年齢層では高くなっています。

職業別では、男女ともにフルタイム勤務の層において関心が高く、パートタイム勤務層では低い結果となっています。

家族構成別では、男女ともに、中学生以下の子供を持つ層に関心が高く、特に男性は大家族の場合関心が高まる傾向にあります。

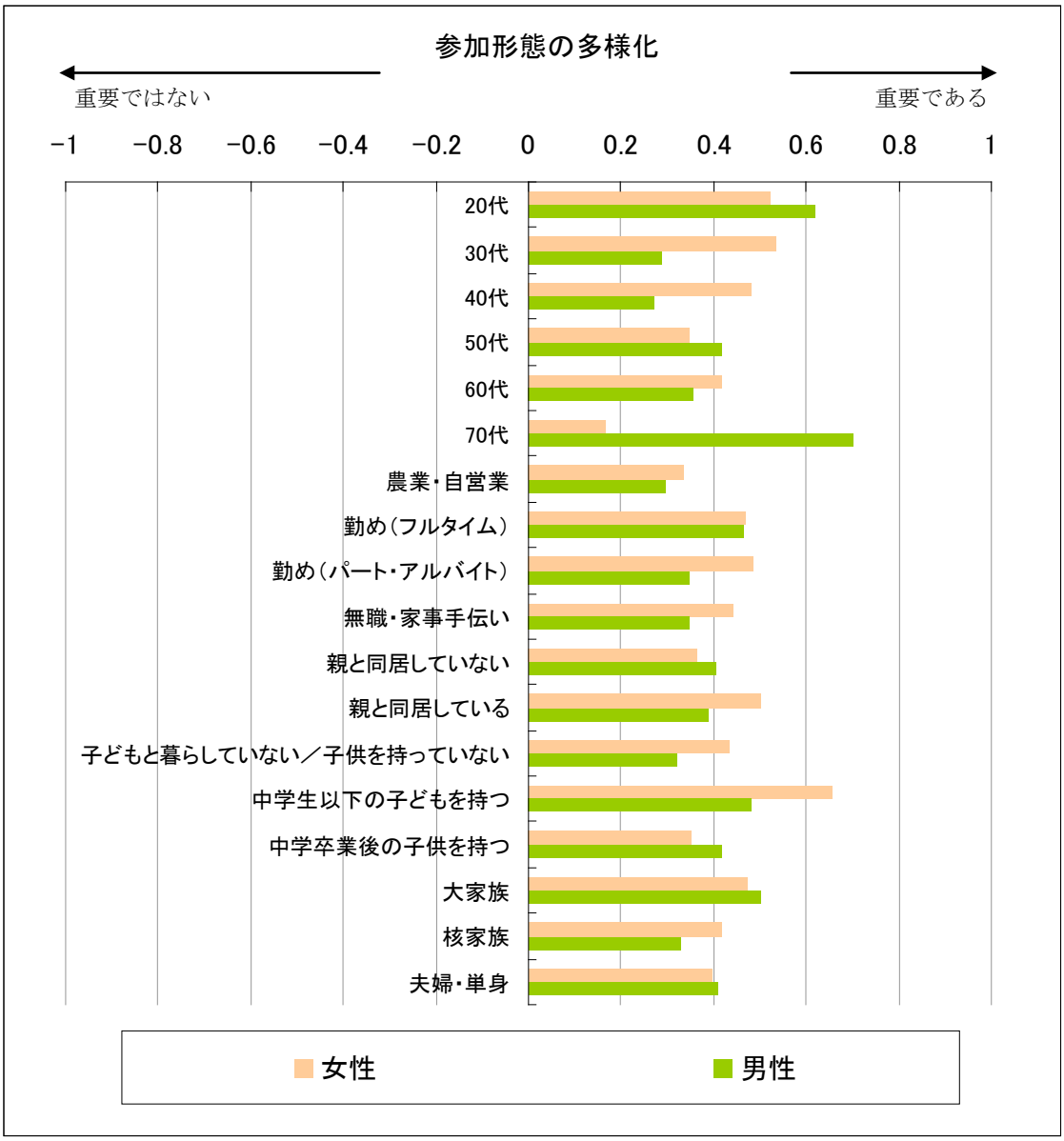


29）参加形態の多様化

40 代以下の女性で関心が高く，男性は特に 20 代で関心が高くなっています。

男性は，フルタイム勤務の人に参加形態の多様化を重要とする人が多く、一方女性は、どの職業層においても関心が高い傾向があります。

男性は親と同居していない場合、女性は同居している場合に，参加形態の多様化がやや重要とする傾向があります。また，中学生以下の子供を持つ層は，男女ともに関心が高くなっています。さらに男女ともに、大家族の層が多様性の重要度が高くなる結果となっています。



2. 市民アンケート調査（追加調査）

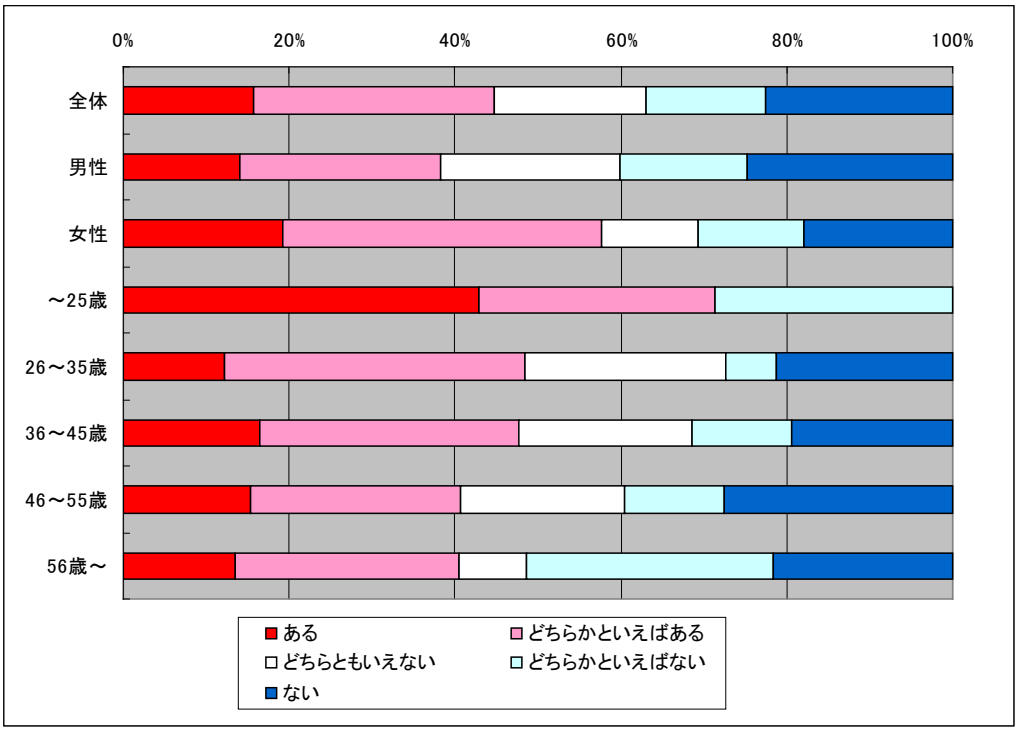
①アンケート概要

- 調査目的：男女共同参画計画策定にあたり、男女の意識差を把握するためのもの。特に、職場環境や家庭における役割分担について追加調査を行った。
- 調査方法：インターネットを活用したウェブ調査
- 調査対象：20 代から 60 代までの市民を対象に、ウェブ調査に対応している有職者 390 名。
- 回収数：235。内有効回答数 235（有効回答率 100%）

②調査結果

1）あなたの職場では、性別によって分担する仕事（環境精兵、来客時のお茶出し）などがありますか？

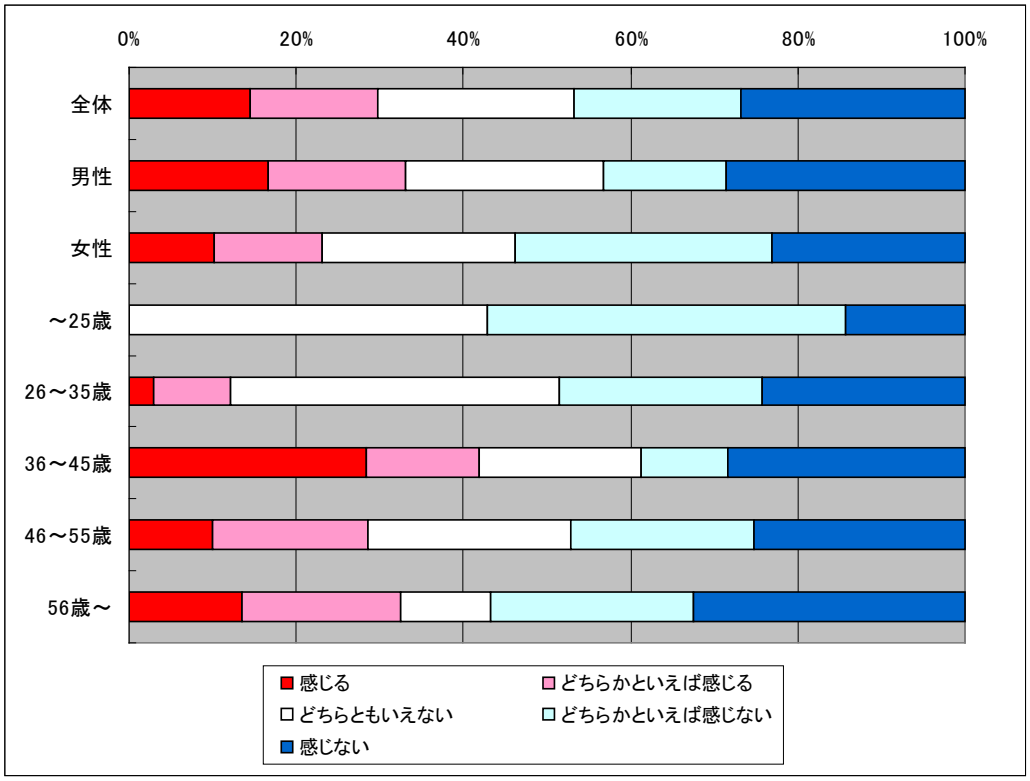
	ある	どちらかといえばある	どちらともいえない	どちらかといえばない	ない	計
平均	37	68	43	34	53	235
男性	22	38	34	24	39	157
女性	15	30	9	10	14	78
～25 歳	3	2	0	2	0	7
26～35 歳	4	12	8	2	7	33
36～45 歳	11	21	14	8	13	67
46～55 歳	14	23	18	11	25	91
56 歳～	5	10	3	11	8	37



女性の方が、性別による役割分担があると感じ，若い人ほど、性別による役割分担があると感じています。年齢が上がるにつれ、雑用は「若い人」が担っているものという認識に変化し、仕事分担の偏りを感じにくくなっている可能性があります。

2）あなたの職場では、性別によって実質的な仕事量に差があると感じますか？

	感じる	どちらかといえば感じる	どちらともいえない	どちらかといえば感じない	感じない	計
全体	34	36	55	47	63	235
男性	26	26	37	23	45	157
女性	8	10	18	24	18	78
～25 歳	0	0	3	3	1	7
26～35 歳	1	3	13	8	8	33
36～45 歳	19	9	13	7	19	67
46～55 歳	9	17	22	20	23	91
56 歳～	5	7	4	9	12	37

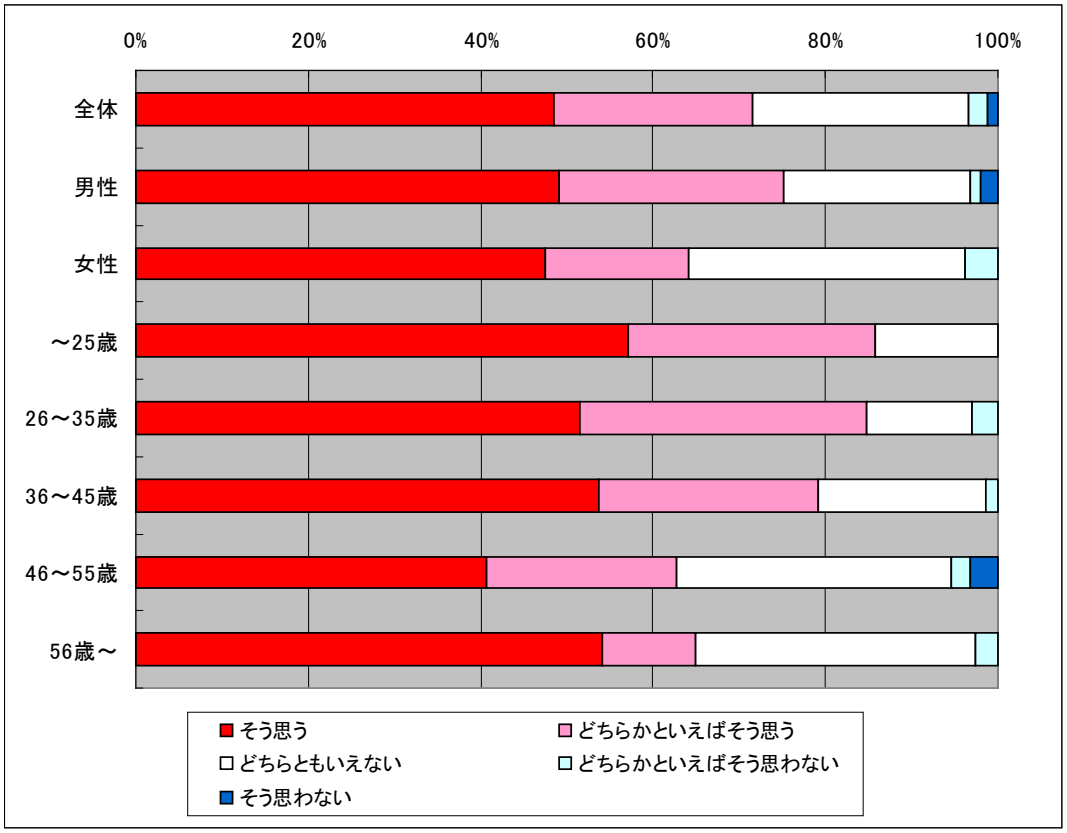


男性の方が、性別による業務量の違いがあると感じる傾向がありますが，35 歳以下ではこの傾向が弱く、36 歳から 45 歳の層で強いという差が見られました。これは，育児期間中に女性が担える仕事量の減少が原因と想定されます。

また、女性は途中で昇進が止まりやすい（管理職就任を望まないケースを含む）ため、中堅以降では男女で業務の差が生じることも大きな要因であると考えられます。しかし、仕事量を作業量とみるか責任量と見るかによって受け取り方が変化することも考慮が必要です。女性は、男性と変わらないだけの作業量/勤務時間を担っていると感じ、男性は女性以上に責任量を担っていると感じているという意識差がある可能性もあります。

3）女性の管理職登用は、あなたの職場にとって必要なことだと思いますか？

	そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらともいえない	どちらかといえばそう思わない	そう思わない	計
全体	114	54	59	5	3	235
男性	77	41	34	2	3	157
女性	37	13	25	3	0	78
～25 歳	4	2	1	0	0	7
26～35 歳	17	11	4	1	0	33
36～45 歳	36	17	13	1	0	67
46～55 歳	37	20	29	2	3	91
56 歳～	20	4	12	1	0	37

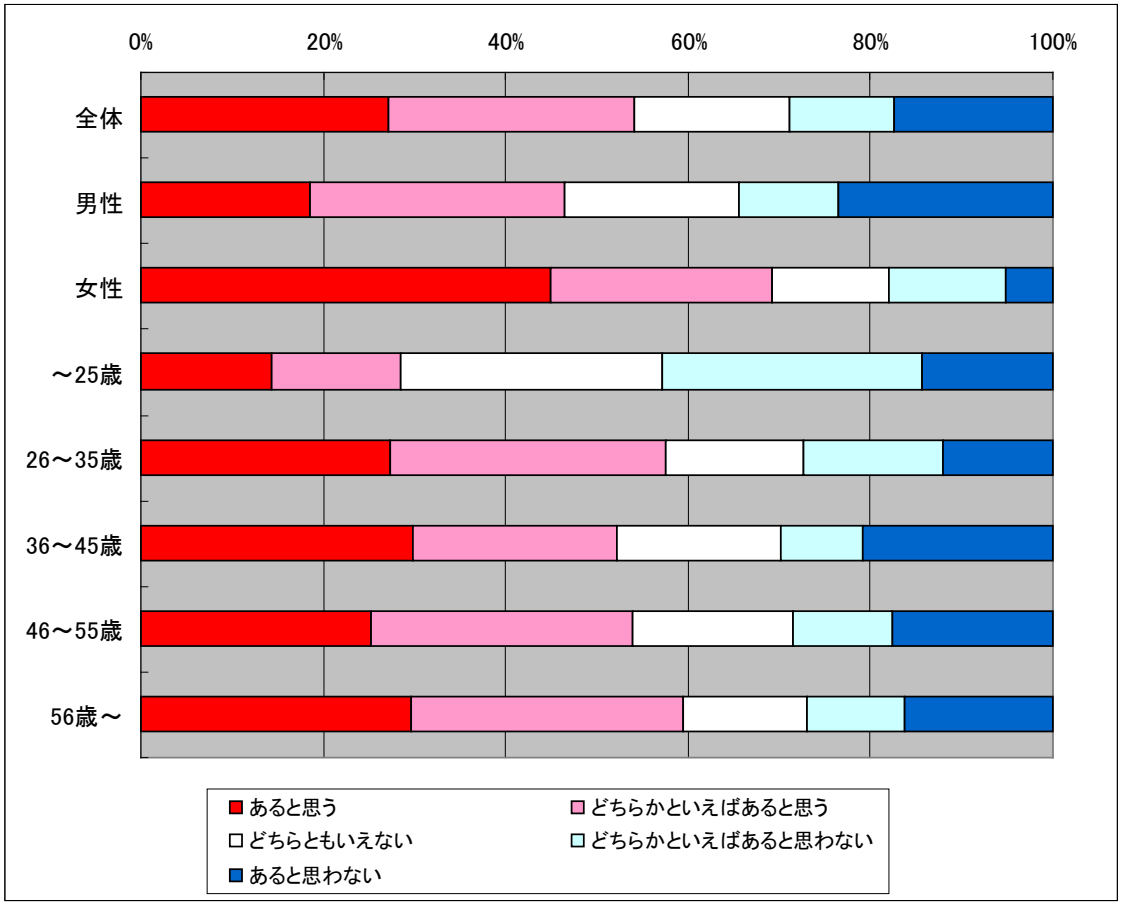


女性は、管理職登用は必要と思う人がやや少数であり，46 歳以上で減少しますが，女性の管理職登用は必要ではないとの回答も少数となっています。

女性の数値が低いことは、後の質問項目の結果でも明らかなように、管理職を遂行する自信が無いというが主因と考えられます。女性管理職登用は、女性自身の意志が大きな壁になることがあるため、今後、実力と昇進の意志があれば，男女問わず管理職へ進んでいくことに違和感のない職場環境を実現することで，この問題は解決するものと思われます。

4）管理職などの重要なポストについて、性別によって「適」「不適」があると思いますか？

	あると思う	どちらかといえばあると思う	どちらともいえない	どちらかといえばあると思わない	あると思わない	計
全体	64	63	40	27	41	235
男性	29	44	30	17	37	157
女性	35	19	10	10	4	78
～25 歳	1	1	2	2	1	7
26～35 歳	9	10	5	5	4	33
36～45 歳	20	15	12	6	14	67
46～55 歳	23	26	16	10	16	91
56 歳～	11	11	5	4	6	37



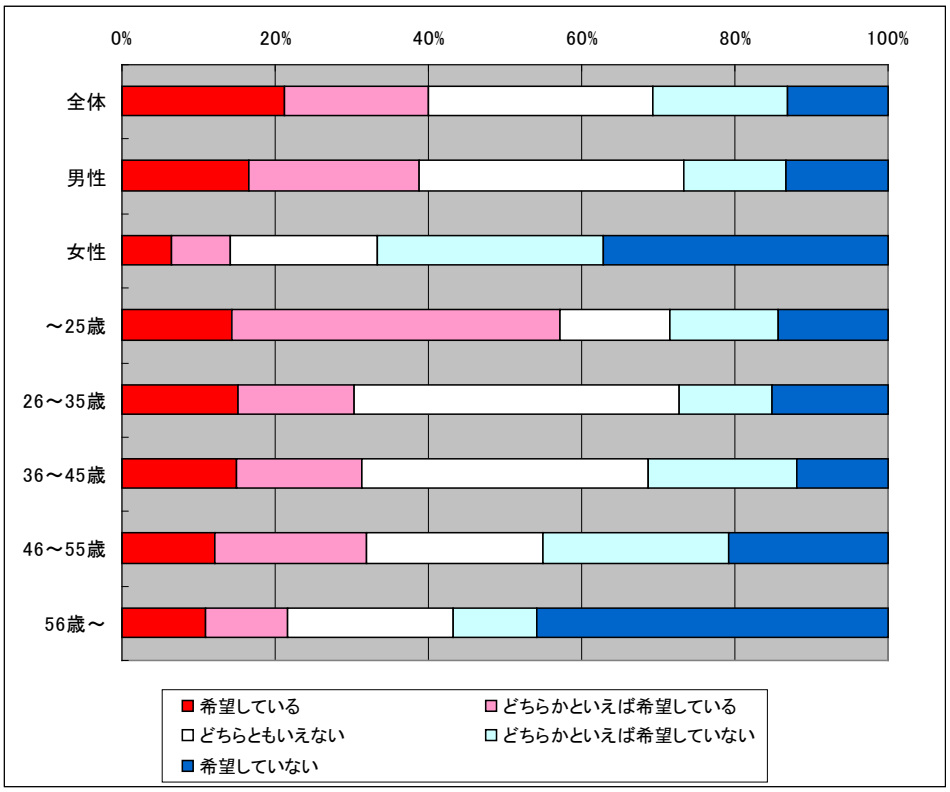
女性は、男性よりも非常に強く、「適」「不適」があると感じていることが分かり，年齢別では 25 歳以下で否定派が多くなっています。25 歳以下の女性に強く性的役割分担意識が現れていることは、女性自身に、何らかのリーダーとして不向きであるとの自覚が少なからずあるからと考えられます。

5）あなたは、管理職への登用（既に管理職の場合は今以上の昇進）を希望していますか？
また、希望していない場合、そう思う要因は何ですか？

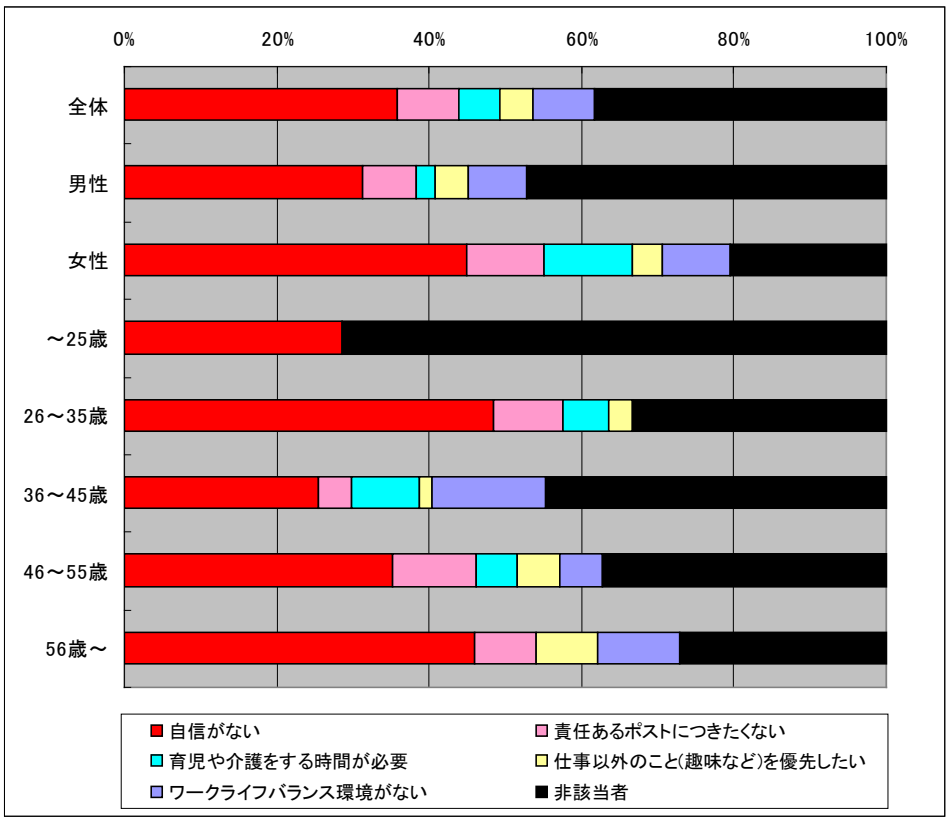
	希望している	どちらかといえば希望している	どちらともいえない	どちらかといえば希望していない	希望していない	計
全体	50	44	69	41	31	235
男性	26	35	54	21	21	157
女性	5	6	15	23	29	78
～25 歳	1	3	1	1	1	7
26～35 歳	5	5	14	4	5	33
36～45 歳	10	11	25	13	8	67
46～55 歳	11	18	21	22	19	91
56 歳～	4	4	8	4	17	37

●管理職を希望していない要因

	自信がない	責任あるポストにつきたくない	育児や介護をする時間が必要	仕事以外のことを優先したい	ワークライフバランス環境がない
全体	84	19	13	10	19
男性	49	11	4	7	12
女性	35	8	9	3	7
～25 歳	2	0	0	0	0
26～35 歳	16	3	2	1	0
36～45 歳	17	3	6	1	10
46～55 歳	32	10	5	5	5
56 歳～	17	3	0	3	4


0%
20%
40%
60%
80%
100%
全体
男性
女性
～25歳
26～35歳
36～45歳
46～55歳
56歳～
希望している
どちらかといえば希望している
どちらともいえない
どちらかといえば希望していない
希望していない

●希望していない理由


0%
20%
40%
60%
80%
100%
全体
男性
女性
～25歳
26～35歳
36～45歳
46～55歳
56歳～
自信がない
責任あるポストにつきたくない
育児や介護をする時間が必要
仕事以外のこと(趣味など)を優先したい
ワークライフバランス環境がない
非該当者

女性は，管理職を希望する人が少なく，希望しない人（どちらかといえば希望していない含む）が約７割と非常に多く存在しています。その理由は、「自信がない」に加え、「育児や介護をする時間が必要」と考える女性が多いことが考えられます。また，男性は、女性より多くの人々が管理職を希望しているものの、「どちらともいえない」とする中庸な回答も多くなっています。

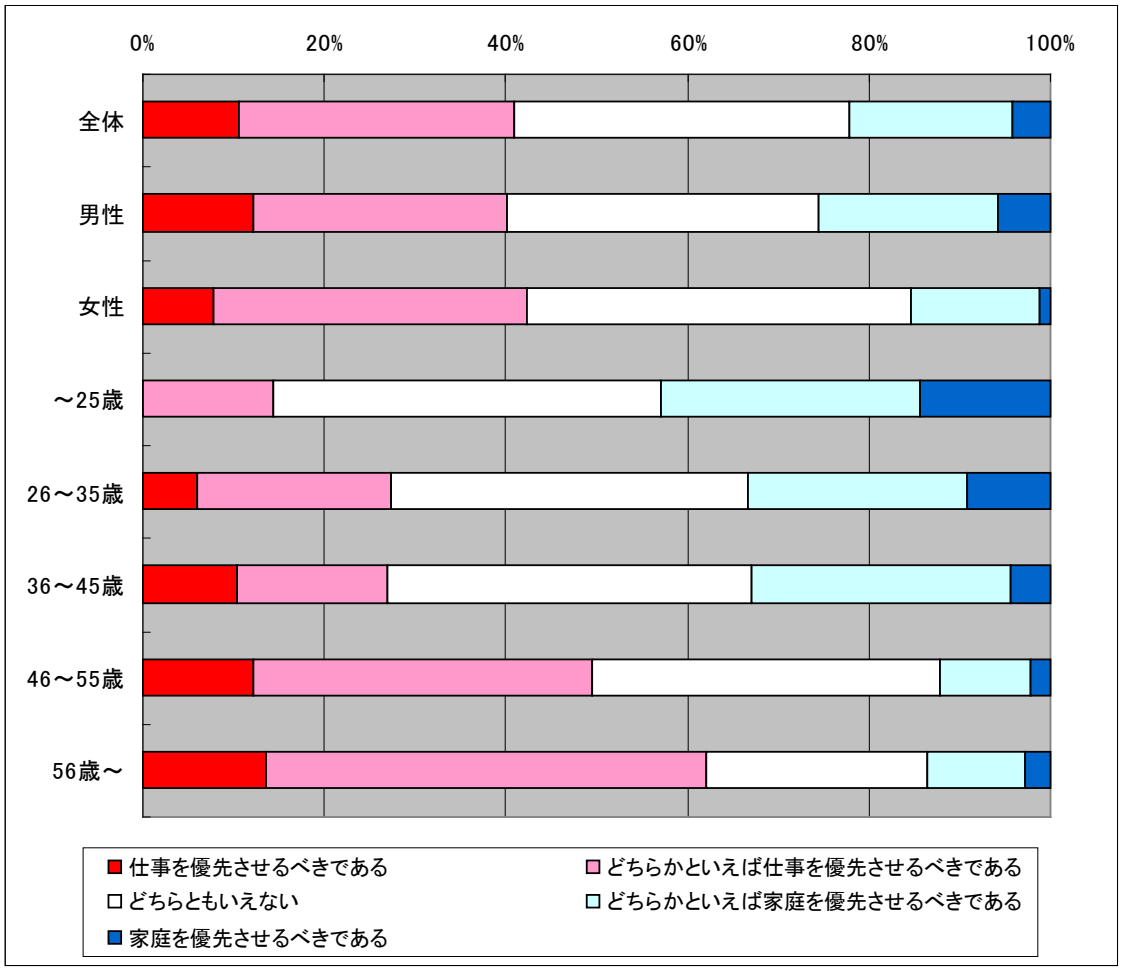
年齢別では、25 歳以下までは，管理職を希望する人が半数以上となりますが，26 歳以上では半減する結果となっています。26 歳から 35 歳において、「管理職への登用の自信がない」と回答した人が非常に多く、この年代において，何らかの心境変化があるものと考えられます。

希望する人の比率は，26 歳以上では変化が現れないものの、希望しない人の比率が増加しています。36 歳から 45 歳では「育児や介護をする時間が必要」「ワーク・ライフ・バランス環境がない」とする比率が増加し、子育てと仕事の両立の厳しさをうかがい知ることが出来ます。，また，46 歳を超えると「責任あるポストに就きたくない」や「仕事以外のことを優先したい」人の比率が増加する傾向にあります。

現時点において、管理職を希望する女性は１割程度存在することから、これらの女性に対し，確実にリーダーとして育成していくことが重要です。女性管理職が誕生し、女性リーダーにとって快適な職場環境を築き上げていくことによって、自信が無いと思っていた女性の管理職進出も決意しやすくなり、その結果、各組織において適正人数の女性管理職が揃うのではないかと思われます。

6）あなたは、職業人として、仕事と家庭のどちらを優先させるべきだと感じますか？

	仕事を優先させるべきである	どちらかといえば仕事を優先させるべきである	どちらともいえない	どちらかといえば家庭を優先させるべきである	家庭を優先させるべきである	計
全体	25	71	87	42	10	235
男性	19	44	54	31	9	157
女性	6	27	33	11	1	78
～25 歳	0	1	3	2	1	7
26～35 歳	2	7	13	8	3	33
36～45 歳	7	11	27	19	3	67
46～55 歳	11	34	35	9	2	91
56 歳～	5	18	9	4	1	37



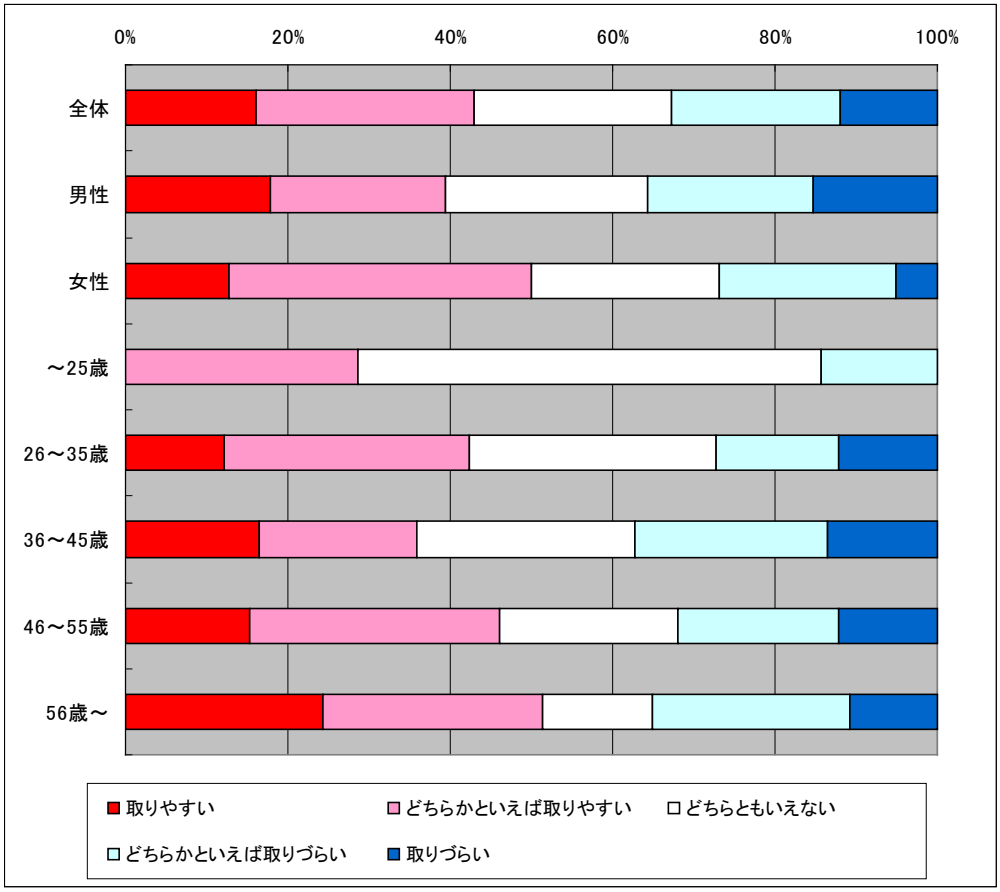
男女差よりも、年齢差の方が大きい結果となり，年齢が上がるにつれ、仕事優先派の比率が上がることが分かりました。

男女差では、特に「家庭を優先させるべきである」との回答者比率で、女性の回答者が非常に少なくなっています。女性は、家庭の事情により，仕事に融通が利かないという考え方に反発した結果とも想定され、考察には注意が必要です。

概ね、若い世代ほど、家庭を重要とする人の比率が高いため、ワーク・ライフ・バランスの推進は、年々受け入れられやすくなるものと考えられます。ただし、意識の上では，ワーク・ライフ・バランスの方向へ向いていても、職場環境が整っていなければ、ワーク・ライフ・バランスは実現しないため、過度な残業の削減や、単純作業の外注、会議の効率化等の対策をとることにより状況が改善されるのではないかと考えられます。

7）あなたは、介護休暇や育児休暇など、とりやすいと感じますか？

	取りやすい	どちらかといえば取りやすい	どちらともいえない	どちらかといえば取りづらい	取りづらい	計
全体	38	63	57	49	28	235
男性	28	34	39	32	24	157
女性	10	29	18	17	4	78
～25 歳	0	2	4	1	0	7
26～35 歳	4	10	10	5	4	33
36～45 歳	11	13	18	16	9	67
46～55 歳	14	28	20	18	11	91
56 歳～	9	10	5	9	4	37

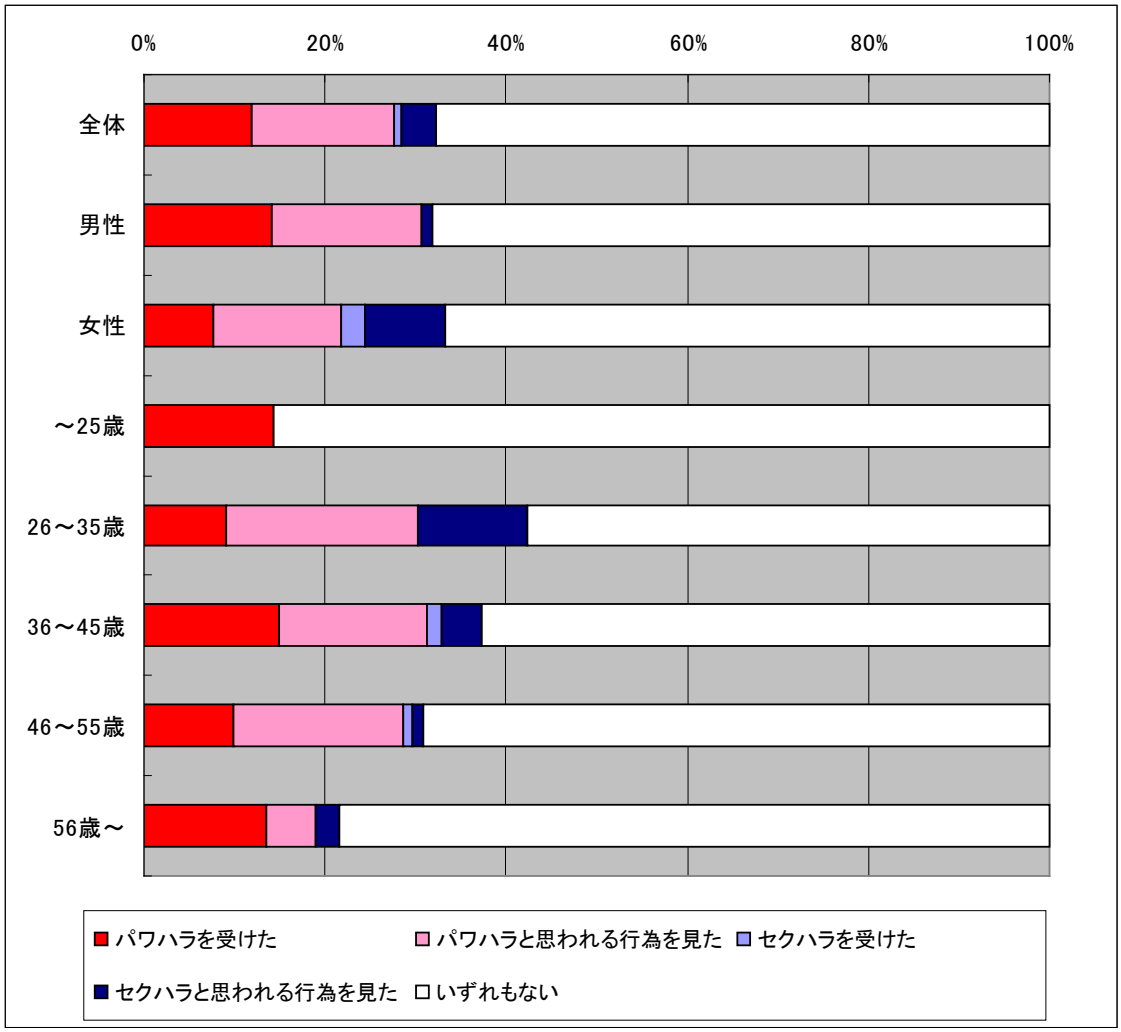


女性の方が、若干介護休暇や育児休暇などを取得しやすいと感じている傾向があります。年齢が上がるにつれ、「どちらかといえば取りやすい」「取りやすい」人と「取りづらい」人の双方が増加しています。

制度として使いやすいか，という視点と、職場の雰囲気として取りやすいかどうか，という視点の双方から考えることが望ましく、また，「取りにくい」と感じている人が、「取りやすい」と感じている人と同程度近く存在しており，対策を講じうることが必要です。

8）あなたは、「パワハラ」及び「セクハラ」を受けた、又はそう思われる行為を見たことはありますか？

	パワハラを受けた	パワハラと思われる行為を見た	セクハラを受けた	セクハラと思われる行為を見た	いずれもない	計
全体	28	37	2	9	159	235
男性	22	26	0	2	107	157
女性	6	11	2	7	52	78
～25 歳	1	0	0	0	6	7
26～35 歳	3	7	0	4	19	33
36～45 歳	10	11	1	3	42	67
46～55 歳	9	17	1	1	63	91
56 歳～	5	2	0	1	29	37



択一式の設問であるため断言はできないが、セクハラよりもパワハラに関する被害率、目撃率が圧倒的に多く結果となっています。パワハラの裏にはモラルハラスメント（精神的いやがらせ）も多く隠れていると想定されるため、今後、セクハラ対策と同等以上に、パワハラやモラハラ対策に努め、職場環境の向上を図る意義は大きいと思われます。

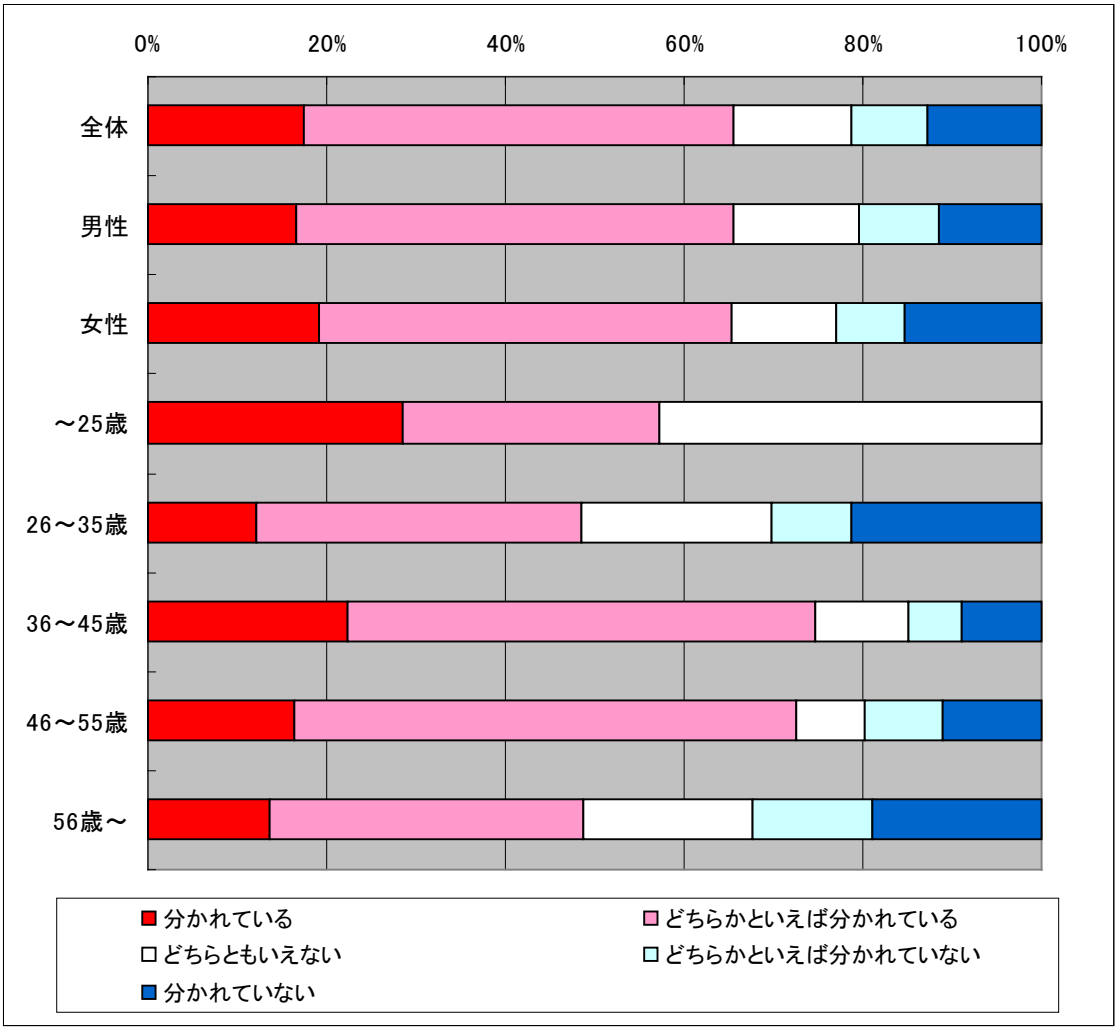
女性に比べ，男性側にパワハラの被害を受けた人が多く，「男性には強く言っても大丈夫」という風潮から出ている結果と想定されるが、これも、一種の性差による指導であり、改善が求められる要素です。パワハラの目撃比率については，男女同程度となっています。

女性では，セクハラの目撃者が男性より非常に多くなっており，被害者も少数ですが存在しています。セクハラは、男性側が気づきにくい可能性があり，モラハラは、セクハラ以上に第三者から気づかれにくいので注意が必要です。

年齢別で見ると、パワハラの被害率は、各年代で同程度確認することが出来ますが，目撃率は 26 歳以上 55 歳以下の層に偏っています。また，セクハラの目撃は 26 歳以上 35 歳以下に集中しており、被害者は 36 歳以上 55 歳以下の層であるという結果になりました。

9）あなたの家庭では、仕事（家事・環境整備など）の分担は性別によりはっきり分かれていますか？

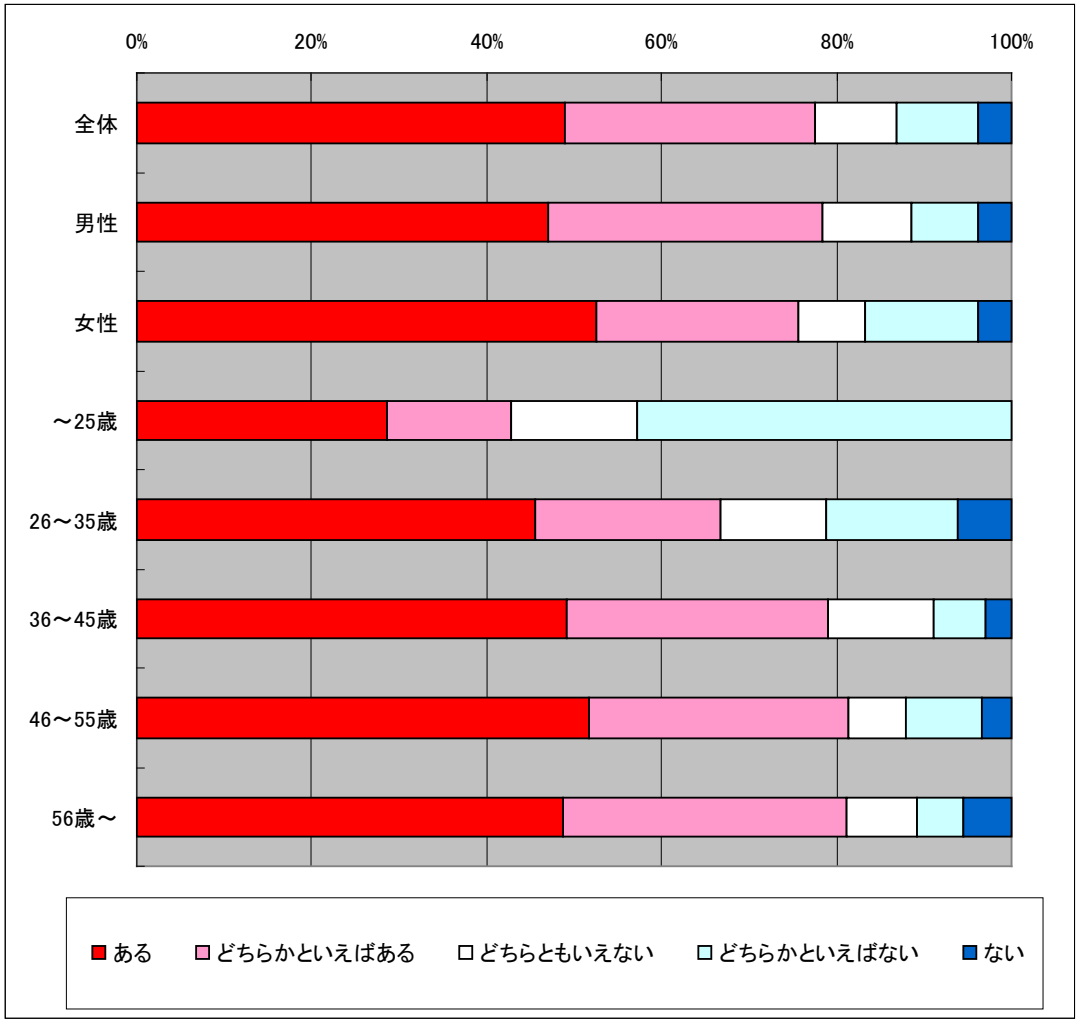
	分かれている	どちらかといえば分かれている	どちらともいえない	どちらかといえば分かれていない	分かれていない	計
全体	41	113	31	20	30	235
男性	26	77	22	14	18	157
女性	15	36	9	6	12	78
～25 歳	2	2	3	0	0	7
26～35 歳	4	12	7	3	7	33
36～45 歳	15	35	7	4	6	67
46～55 歳	15	51	7	8	10	91
56 歳～	5	13	7	5	7	37



男女でほぼ同様の結果となり，年齢別では 36 歳以上 55 歳以下で性別役割分担が強い傾向が見られました。この世代は、子どもが教育年齢に達しており、子どもに合わせた規則正しい生活を守るために，性別分業が取られやすいためと考えられます。また，35 歳以下では、子どもが幼く、臨機応変な対応が求められるために，男女協力して家事・育児をしている可能性があり，さらに若い 25 歳以下については、未婚者も多く、親の生活スタイルについて回答したものと想定されます。

10）あなたの家庭では、パートナーや家族で協力して行っている仕事（家事・環境整備など）はありますか？

	ある	どちらかといえばある	どちらともいえない	どちらかといえばない	ない	計
全体	115	67	22	22	9	235
男性	74	49	16	12	6	157
女性	41	18	6	10	3	78
～25 歳	2	1	1	3	0	7
26～35 歳	15	7	4	5	2	33
36～45 歳	33	20	8	4	2	67
46～55 歳	47	27	6	8	3	91
56 歳～	18	12	3	2	2	37



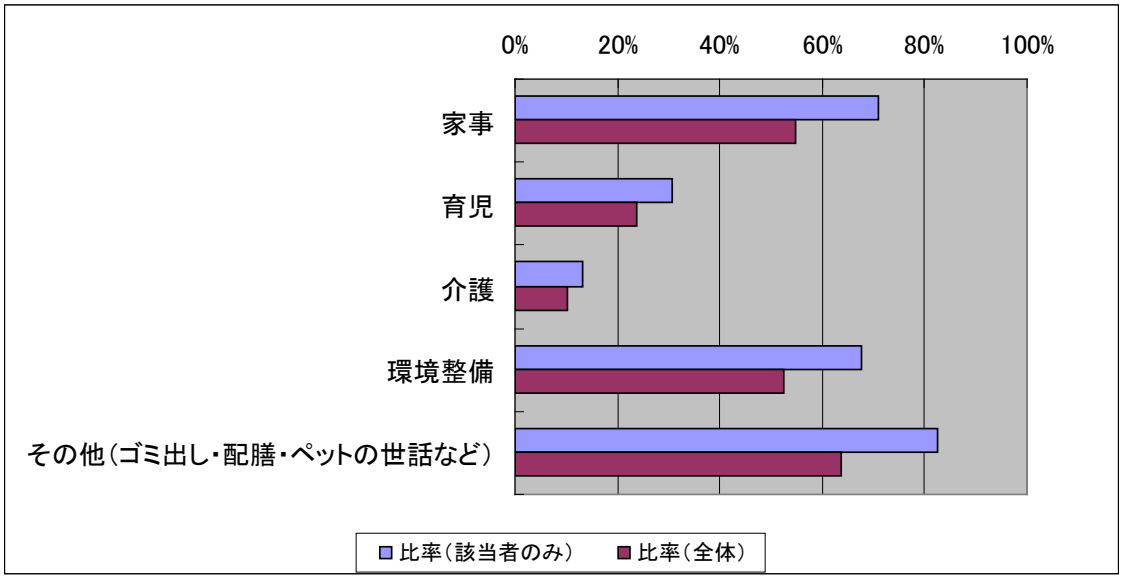
8 割程度の人々は、協力して行っている家事があると回答しているが、35 歳以下、特に 25 歳以下では、その比率は低くなっています。これは、未婚者の比率が多いことが要因であると考えられます。

11）10）にて「ある」「どちらかといえばある」「どちらともいえない」と答えた方に質問します。あなたの家庭での役割の中で「やっている」と覆う仕事は何ですか？

	家事	育児	介護	環境整備	その他（ゴミ出し・配膳・ペットの世話など）	計
全体	129	56	24	123	150	482
比率（該当者のみ）	70.9%	30.8%	13.2%	67.6%	82.4%	---
比率（全体）	54.9%	23.8%	10.2%	52.3%	63.8%	---

※　比率（該当者のみ）：当該設問に対して回答権がある人全員の中に占める割合

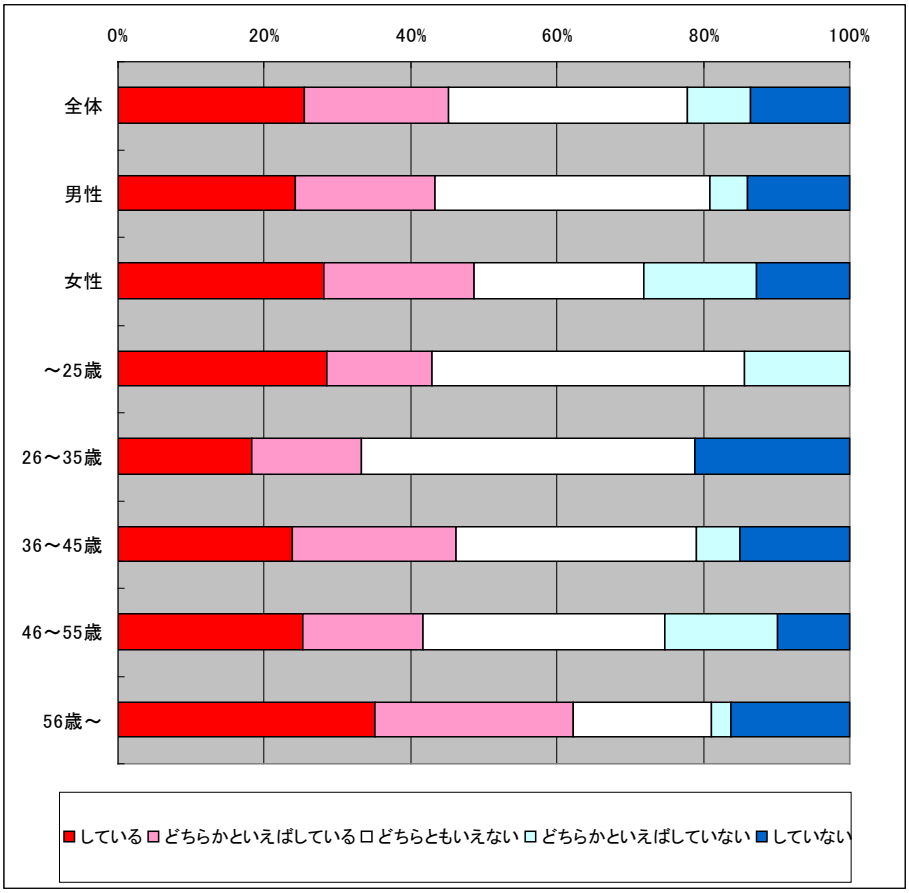
※　比率（全体）：当該アンケート回答者全員の中に占める割合



家事やその他、環境整備で分担している比率が高く、育児や介護での分担が少なくなっています。前者は、どの家庭においても仕事が発生しますが、後者は、全家庭に存在する仕事ではないため，一概にどの仕事を協力していることが多いとは言えません。しかし、その他の項目については、当該アンケート回答者全員（家事分担をしていない人を含む）と比較してでも、該当者が比較的多いため、役割分担が進みやすい項目であると言えます。

12）あなたの家庭では、子どもに対して、子供の性差や個人差に留意して、性別による分担意識を受け付けないよう配慮していますか？

	している	どちらかといえばしている	どちらともいえない	どちらかといえばしていない	していない	計
全体	60	46	77	20	32	235
男性	38	30	59	8	22	157
女性	22	16	18	12	10	78
～25 歳	2	1	3	1	0	7
26～35 歳	6	5	15	0	7	33
36～45 歳	16	15	22	4	10	67
46～55 歳	23	15	30	14	9	91
56 歳～	13	10	7	1	6	37

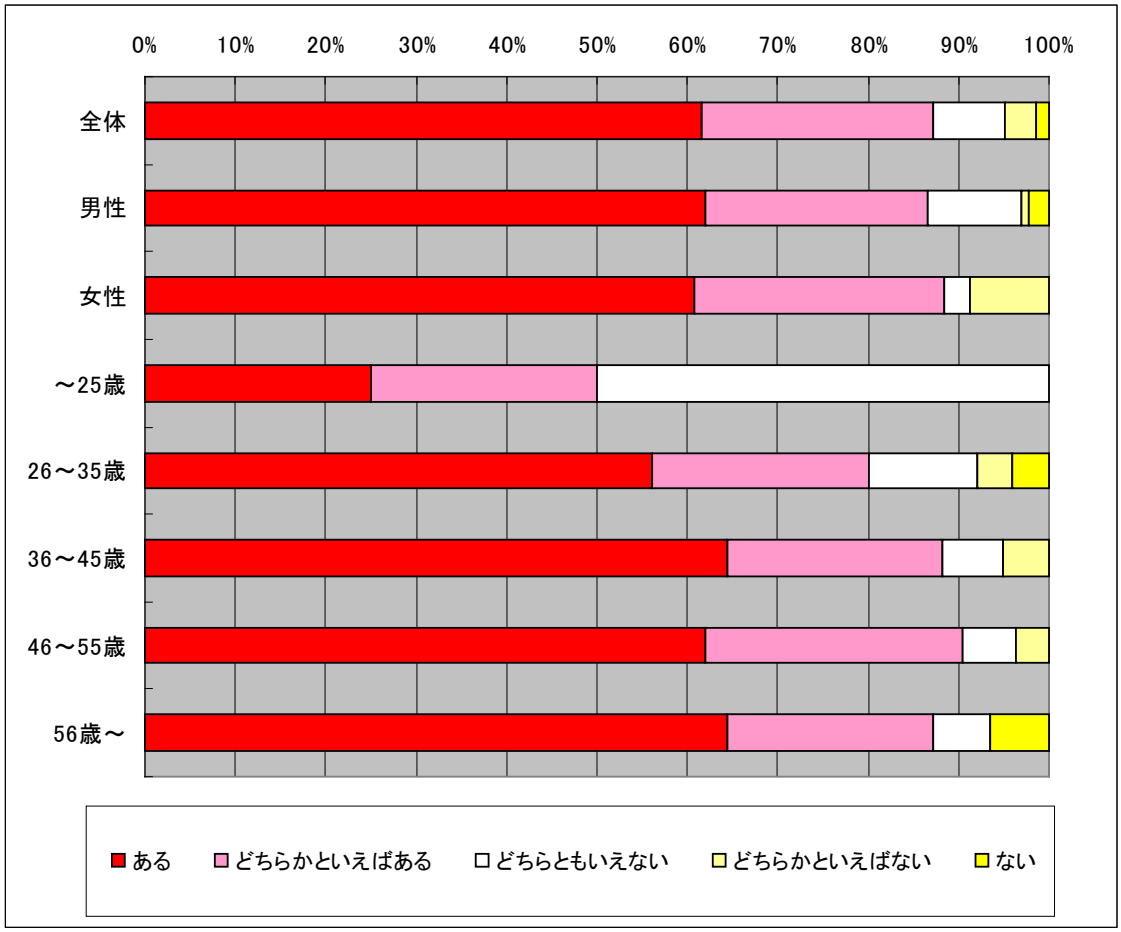


配慮している人の比率は男女に差はないが、配慮してない人は女性の方に多く，年齢別では、年齢が高い人ほど配慮している人が多くなる傾向があります。

性的役割分担を植え付けないように配慮している人が，若い世代ほど少ない傾向があります。子育ての性的役割分担が解消されつつあることに影響された場合も考えられるため，今後、この要因について詳細に分析する必要があると考えられます。

13）家族（回答者も含む）の中に共働き（パートも含む）の方がいる方に質問します。
あなたの家庭では、仕事をしていることに対して、理解や協力がありますか？

	ある	どちらかといえばある	どちらともいえない	どちらかといえばない	ない	共働きの家族はいない	計
全体	125	52	16	7	3	32	235
男性	83	33	14	1	3	23	157
女性	42	19	2	6	0	9	78
～25 歳	1	1	2	0	0	3	7
26～35 歳	14	6	3	1	1	8	33
36～45 歳	38	14	4	3	0	8	67
46～55 歳	52	24	5	3	0	7	91
56 歳～	20	7	2	0	2	6	37



理解があるとの回答は男女に差はないが、ない（どちらかといえばを含む）との回答は、少数ではあるものの，女性側に男性側の倍以上の比率で存在しています。

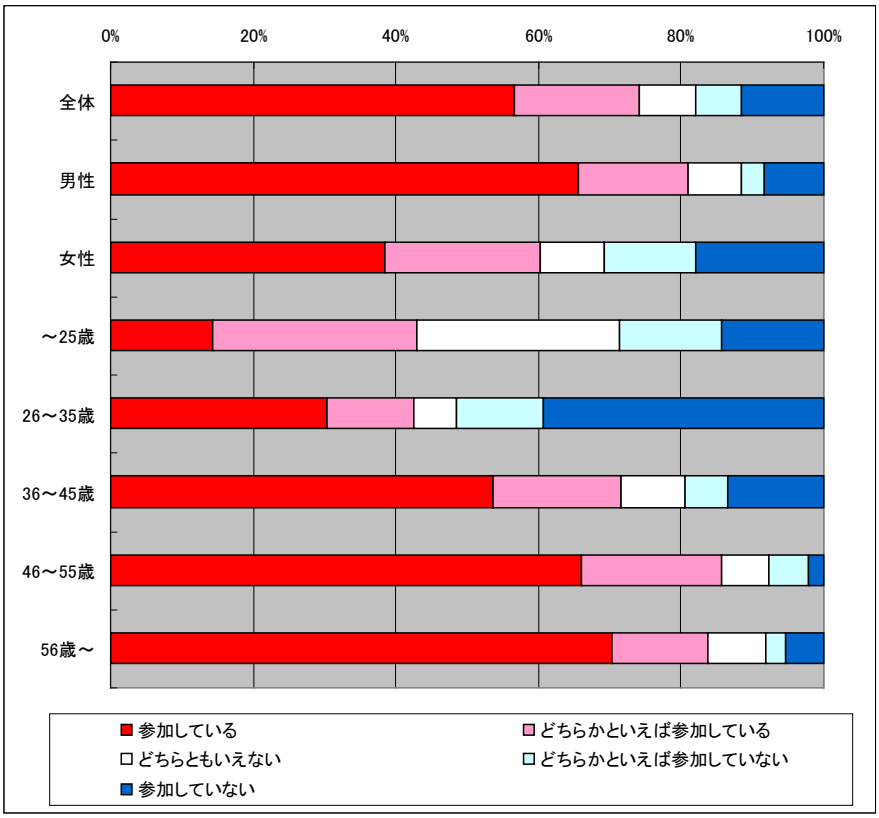
全国的に共働き世帯が主流となった現在、女性が働くことに理解を示さない人は少数派になっています。しかし、理解を示すことと、家事等を実際に男女共同で行うことは別であり、実体を伴った理解を推進することが、今後の課題です。

14）あなたは、地域活動（町内会など）に参加していますか？　また、「どちらかといえば参加していない」「参加していない」と回答した方は、参加しない理由は何ですか？

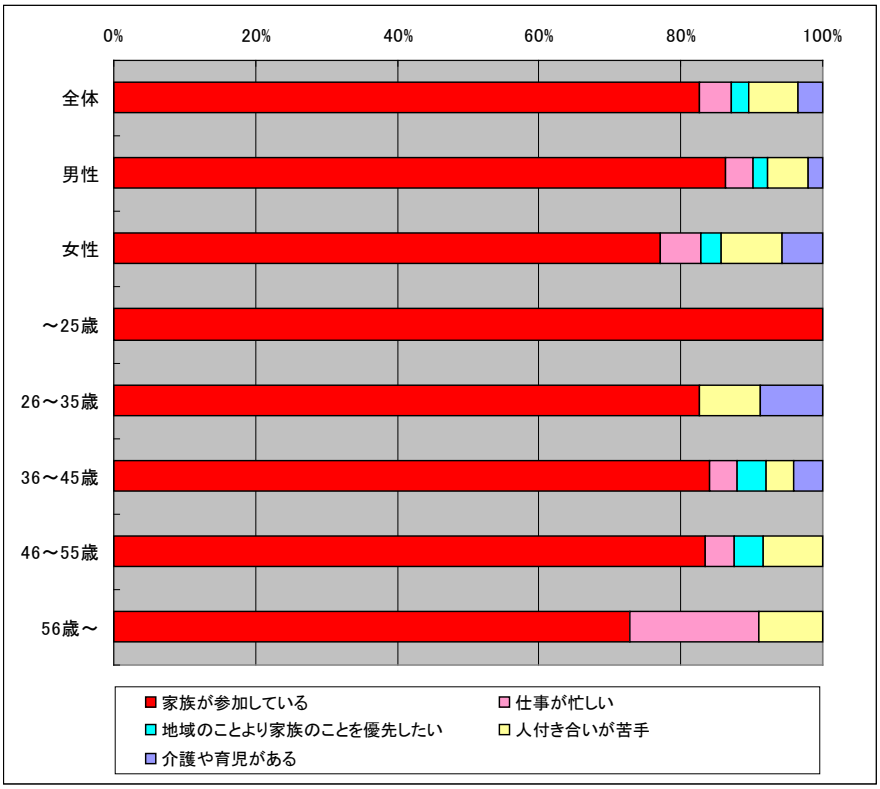
	参加している	どちらかといえば参加している	どちらともいえない	どちらかといえば参加していない	参加していない	計
全体	133	41	19	15	27	235
男性	103	24	12	5	13	157
女性	30	17	7	10	14	78
～25 歳	1	2	2	1	1	7
26～35 歳	10	4	2	4	13	33
36～45 歳	36	12	6	4	9	67
46～55 歳	60	18	6	5	2	91
56 歳～	26	5	3	1	2	37

●参加しない理由

	家族が参加している	仕事が忙しい	地域より家族を優先したい	人付き合いが苦手	介護や育児がある	非該当者	計
全体	71	4	2	6	3	149	235
男性	44	2	1	3	1	106	157
女性	27	2	1	3	2	43	78
～25 歳	3	0	0	0	0	4	7
26～35 歳	19	0	0	2	2	10	33
36～45 歳	21	1	1	1	1	42	67
46～55 歳	20	1	1	2	0	67	91
56 歳～	8	2	0	1	0	26	37


0%
20%
40%
60%
80%
100%
全体
男性
女性
～25歳
26～35歳
36～45歳
46～55歳
56歳～
参加している
どちらかといえば参加している
どちらともいえない
どちらかといえば参加していない
参加していない

●参加しない理由

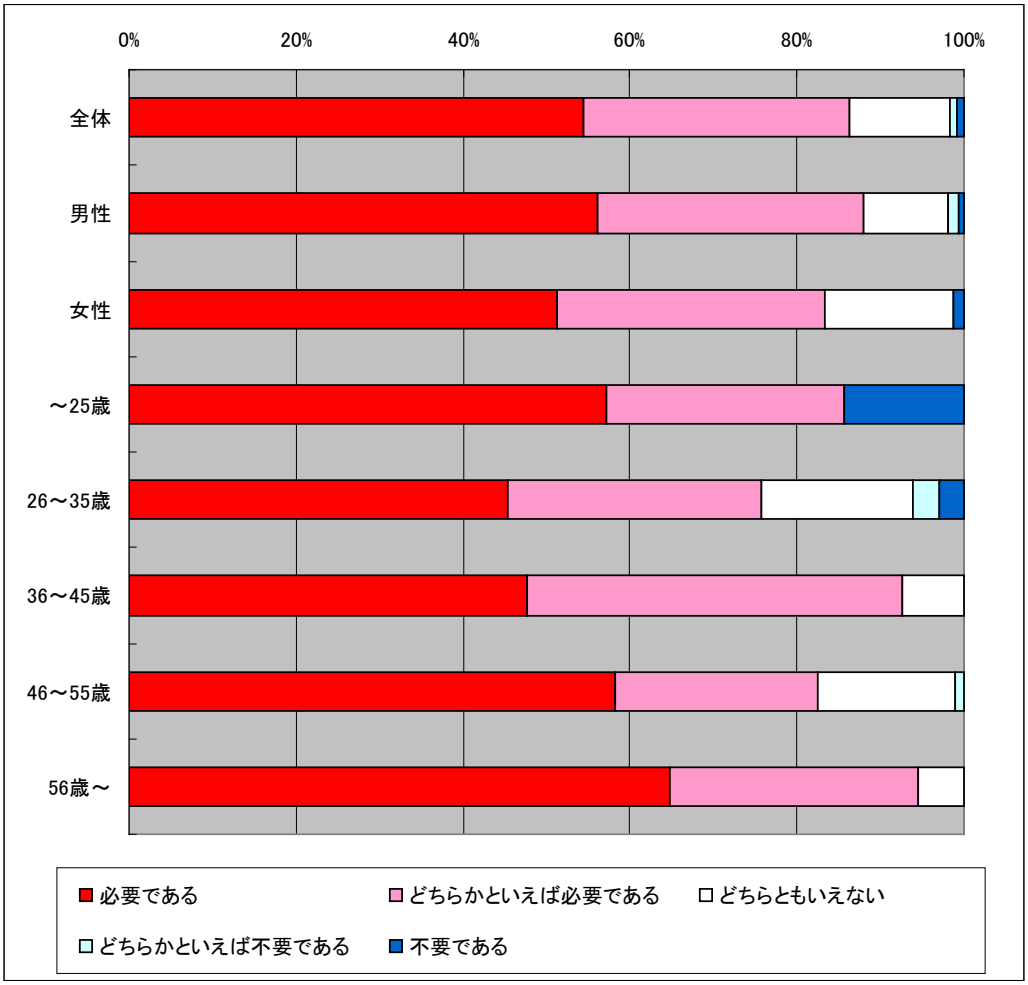

0%
20%
40%
60%
80%
100%
全体
男性
女性
～25歳
26～35歳
36～45歳
46～55歳
56歳～
家族が参加している
仕事が忙しい
地域のことより家族のことを優先したい
人付き合いが苦手
介護や育児がある

女性は、男性に比較すると参加者が 3 割程度少なく，年齢が上がるにつれ、参加する人が増加しています。参加しない人の理由のほとんどは、「家族が参加している」ことである。世帯主等、家族を代表する人が一名参加することが通例となっていることを反映した結果です。女性は、その他「仕事が忙しい」、「人付き合いが苦手」、「介護や育児」を挙げている比率が，男性よりやや高なっています。また，56 歳以上で「仕事が忙しい」ことを理由に挙げている人の比率が高くなっています。

多様な価値観を包括できる地域づくりを行うためには，世帯主以外の女性や若者が地域活動に参加していくことが、今後重要となるため、参画機会を設けていくことが望まれます。また、仕事が忙しい人々が無理なく参加できる地域活動のあり方を模索する必要もあり、今後は、モデル事例等を市が提供することも想定されます。

15）職場以外の地域や社会に関する活動において、女性や若者のリーダーを育成することは必要だと感じますか？

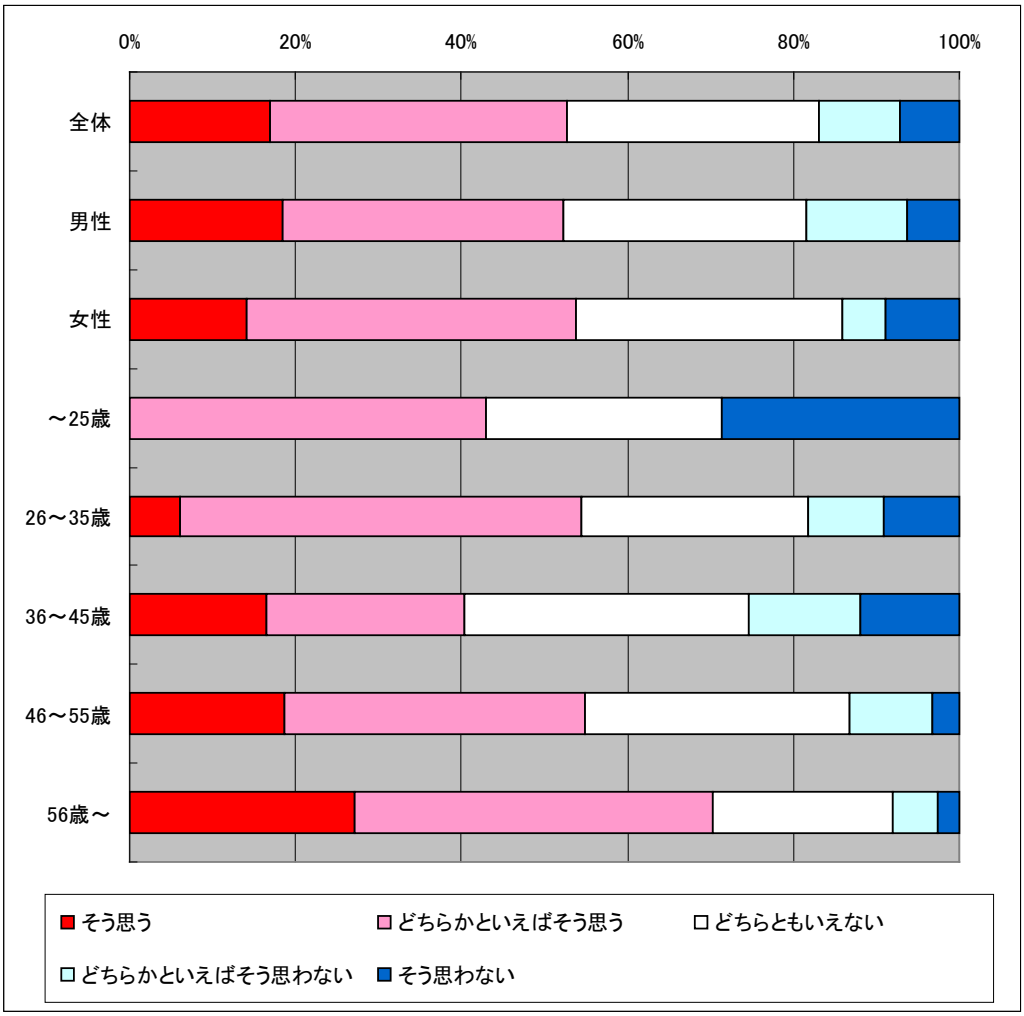
	必要である	どちらかといえば必要である	どちらともいえない	どちらかといえば不要である	不要である	計
全体	128	75	28	2	2	235
男性	88	50	16	2	1	157
女性	40	25	12	0	1	78
～25 歳	4	2	0	0	1	7
26～35 歳	15	10	6	1	1	33
36～45 歳	32	30	5	0	0	67
46～55 歳	53	22	15	1	0	91
56 歳～	24	11	2	0	0	37



概ね、賛成意見が主体で，年齢が上がるにつれて、賛成派が多くなる傾向があります。リーダーとしての成長を希望する人に対し，積極的に実績を上げる機会等を提供することや、女性や若者に対する能力発揮の呼びかけと啓発を行うことで改善されると考えられます。

16）あなたば、ボランティア活動に参画し、各種運営に今後関わろうと思いますか？

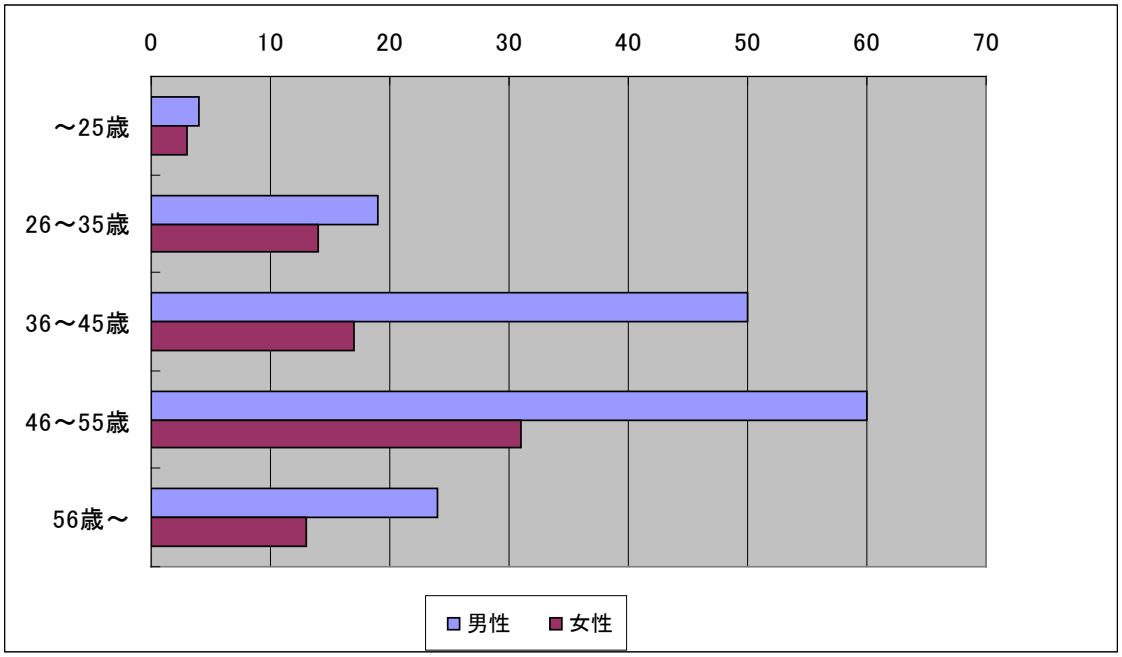
	そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらともいえない	どちらかといえばそう思わない	そう思わない	計
全体	40	84	71	23	17	235
男性	29	53	46	19	10	157
女性	11	31	25	4	7	78
～25 歳	0	3	2	0	2	7
26～35 歳	2	16	9	3	3	33
36～45 歳	11	16	23	9	8	67
46～55 歳	17	33	29	9	3	91
56 歳～	10	16	8	2	1	37



男女差は小さく，年齢別では、年代が上がるにつれ、積極派が多くなっています。半数を超える人々が関心を示しているため、多種多様な機会を設けることや、様々な参加方法を用意することによって、実際に参加できる人を増やしていくことが望まれます。

17）あなたの性別をお答え下さい。

	男性	女性	計
全体	157	78	235
～25 歳	4	3	7
26～35 歳	19	14	33
36～45 歳	50	17	67
46～55 歳	60	31	91
56 歳～	24	13	37



有職者に回答者を限定しているため、女性が少ない結果となっています。

3. 企業アンケート調査

① 調査概要

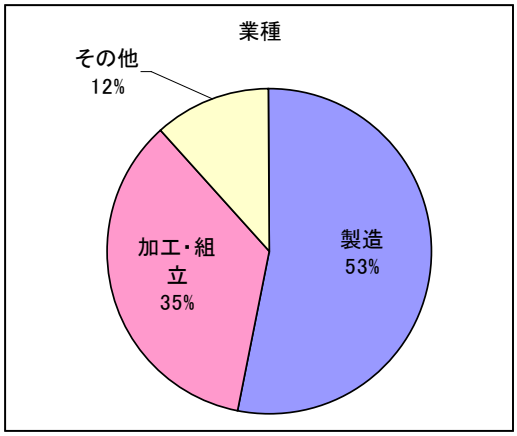
■ 配布方法：手渡し配布→郵送による回収

■ 回収数：17（有効回答数 17）

② 調査結果

１）企業概要

業種	社数
製造	9
加工・組立	6
その他	2
合計	17

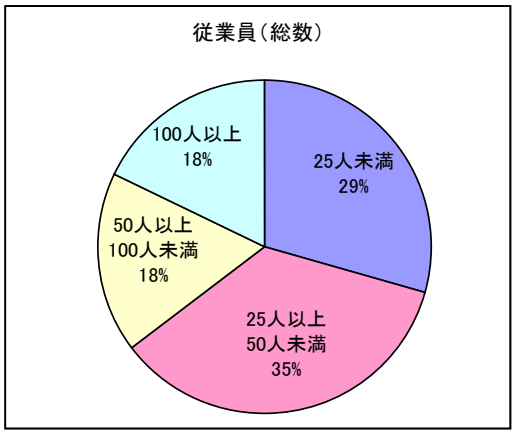


回答者の約半数が製造業，次に多い業種が加工・組立業（縫製含む）で 35%。製造業、加工・組立業のみで、全体の 9 割近くを占めています。

２）従業員数

【総数】

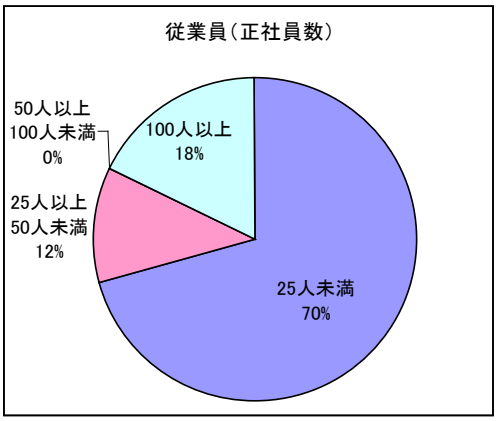
規模	社数
25 人未満	5
25 人以上 50 人未満	6
50 人以上 100 人未満	3
100 人以上	3
合計	17



平均従業員数は 73.6 人ですが、一部の大企業に影響を受けており、実際には 50 人以下の企業が 6 割を占めています。最も少ない企業は、製造業（金属部品）で 15 人，最も多い企業は、加工・組立（カーテン）の 364 人となっています。

【正社員数】

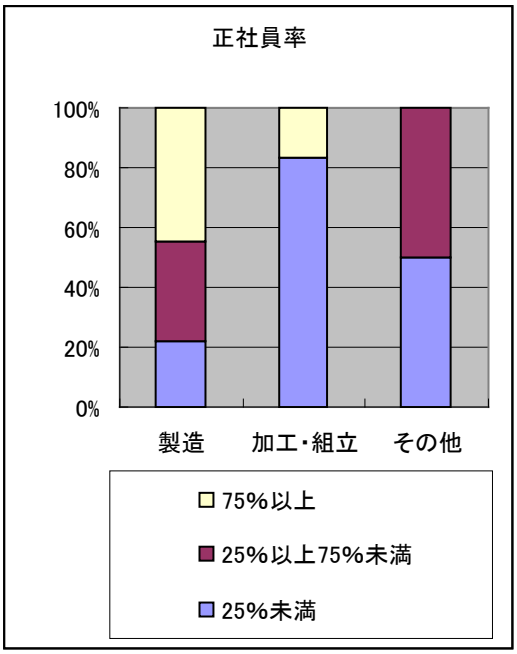
規模	社数
25 人未満	12
25 人以上 50 人以下	2
51 人以上 100 人未満	0
100 人以上	3
合計	17



正社員数で整理すると，25 人未満の企業が増加し，各社の従業員に占める正社員数の平均は、57.8%でした。

【正社員率と業種の関係】

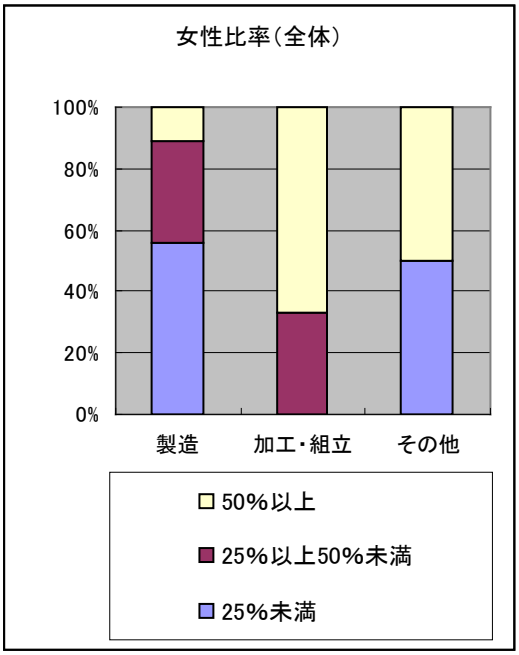
正社員率	製造	加工・ 組立	その他
25%未満	2	5	1
25%以上 75%未満	3		1
75%以上	4	1	
合計	9	6	2



正社員率と業種を比較すると、加工・組立業は正社員率が低く、製造業は高い傾向があります。

【女性比率（全体）】

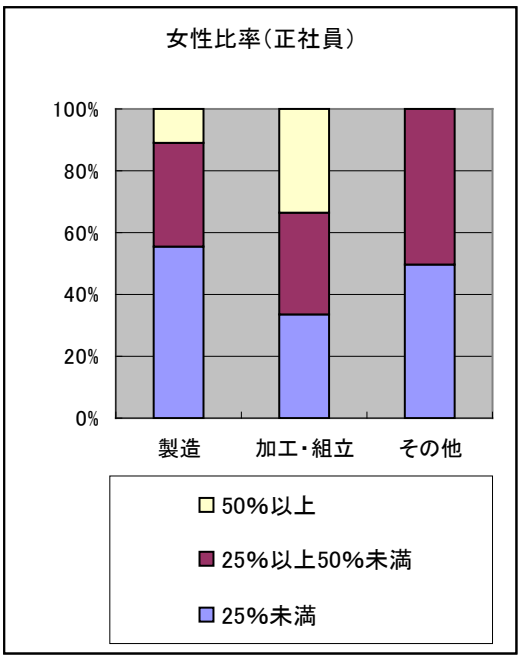
女性比率（全体）	製造	加工・組立	その他
25%未満	5		1
25%以上50%未満	3	2	
50%以上	1	4	1
合計	9	6	2
平均	22.2%	60.9%	44.7%



全従業員のうち、女性が占める割合は平均35.8%であり，特に、加工・組立業における女性比率は高く、平均 60.9%となっています。製造業では低く、平均 22.2%，その他の業種では、44.7%となっています。

【女性比率（正社員）】

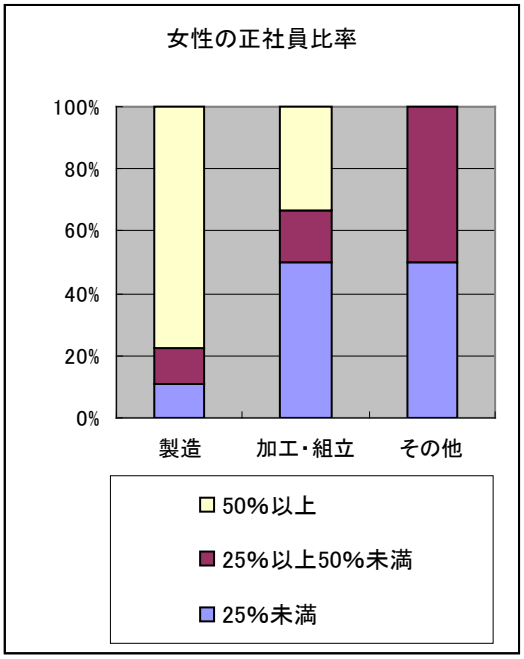
女性比率（正社員）	製造	加工・組立	その他
25%未満	5	2	1
25%以上50%未満	3	2	1
50%以上	1	2	
合計	9	6	2
平均	21.2%	44.0%	19.6%



正社員における女性比率は、製造業に大きな変化はないものの，加工・組立業については，比率が下がっています。しかし、それでも製造業よりは，約 2 倍の正社員率があります。

【女性の正社員率】

女性の正社員率	製造	加工・組立	その他
25%未満	1	3	1
25%以上50%未満	1	1	1
50%以上	7	2	
合計	9	6	2
平均	70.4%	39.7%	18.6%

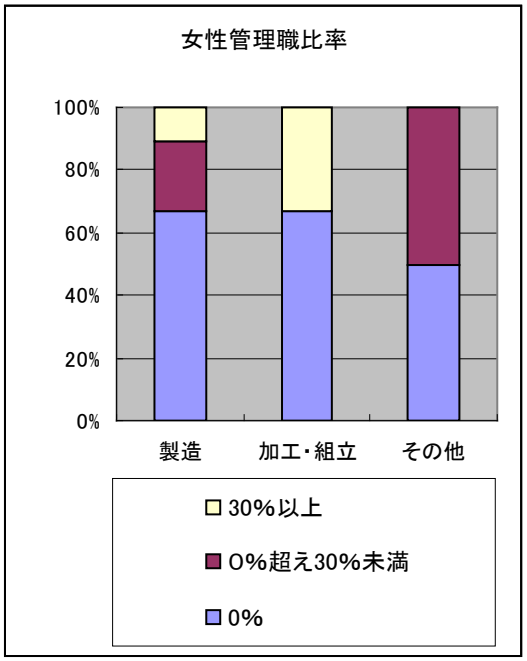


女性従業員における正社員の割合は，製造業は、女性従業員の約 70%が正社員であるが，加工・組立業では約 40%に過ぎません。

なお、男性の正社員率は、製造業で 75%、加工・組立業で 72.0%となっています。

【女性管理職比率】

管理職比率規模	製造	加工・組立	その他
0%	6	4	1
0%超え30%未満	2		1
30%以上	1	2	
合計	9	6	2
平均	5.8%	15.0%	10.0%

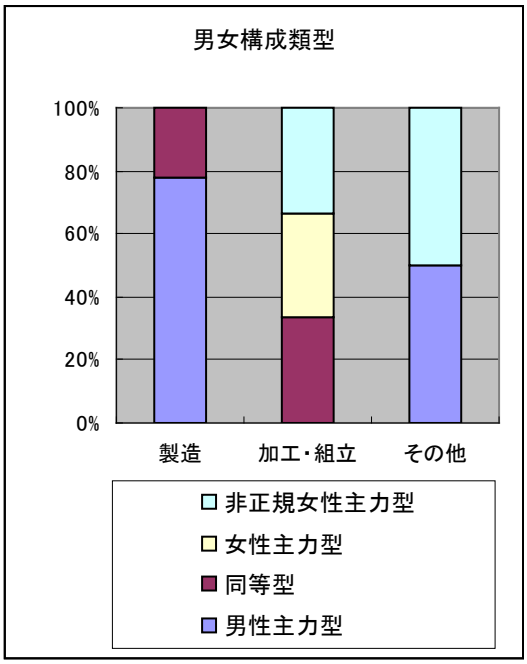


製造業、加工・組立業、共に、女性管理職がいない企業が多いが、加工・組立業では、30%を超える女性管理職がいる企業が 2 社あり、女性管理職の比率も、製造業の倍以上高くなっています。

以上により、女性従業員率や女性正社員率には、業種の差が大きく出ていることが明らかとなりました。製造業には、工学の知識が必要な場合が多く、そのような教育を受けた女性が少ないことが原因と考えられます。

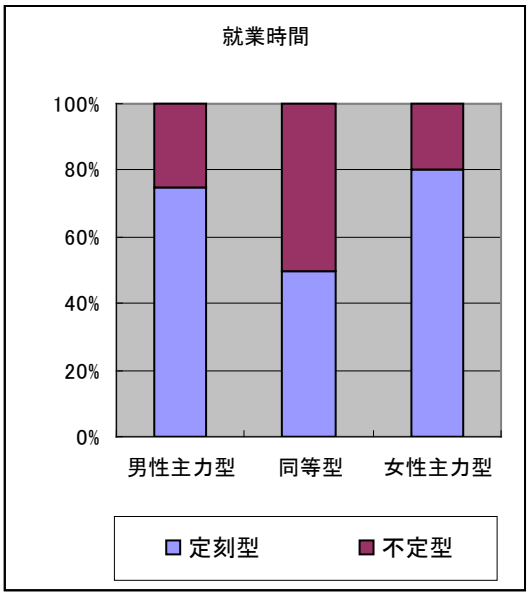
また，従業員数の比率によって、企業群を組み替えると次のようになります。

構成類型	製造	加工・組立	その他
男性主力型	7		1
同等型	2	2	
女性主力型（内、非正規女性が多い型）		4 (2)	1 （1）
総計	9	6	2



３）就業時間

構成類型改	定刻型	不定型
男性主力型	6	2
同等型	2	2
女性主力型	4	1
総計	12	5



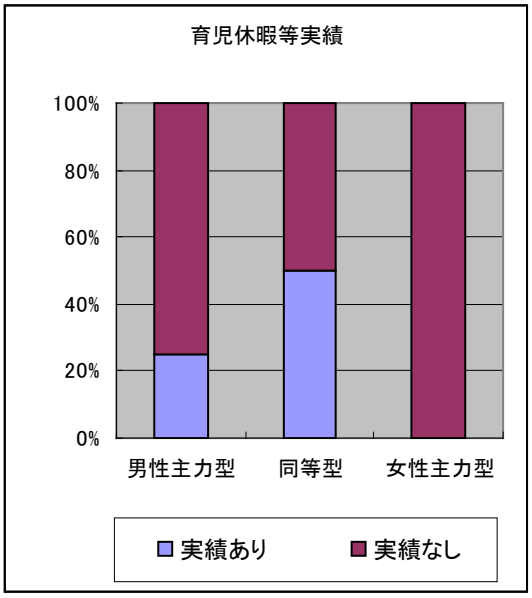
就業時間及び残業時間の規定が画一的な企業を定刻型、画一的でない企業を不定型としてを比較しました。

男性や女性に偏った従業員構成である場合は，比較的定刻型が多く、男女比率が同等の場合は、変則的な就業時間となっている傾向があります。

男性主力型に多い製造業は、大型動力を使用しているところも多く、稼働時間によって就業時間を定まりやすいことが一因であると考えられます。一方，女性主力型の場合、家事・育児・介護等の面から、定まった時間での帰宅することが，就労条件となる場合が多い事，加工・組立が流れ作業のスタイルを取ること等が考えられます。男女比率が近い同等型では、それぞれの特性に応じて、柔軟に営業時間を融通し合いやすい等の理由が考えられます。

４）過去 3 年間の育児休業等の取得状況

構成類型改	実績あり	実績なし
男性主力型	2	6
同等型	2	2
女性主力型		5
合計	4	13



従業員の女性比率が高い企業において，過去 3 年間における育児休暇等の取得実績はなく，同等型において比率は最も高くなっています。内訳としては，育休と産休の利用のみで、介護・看護休暇の事例はなく，また，利用者の全員が女性でした。

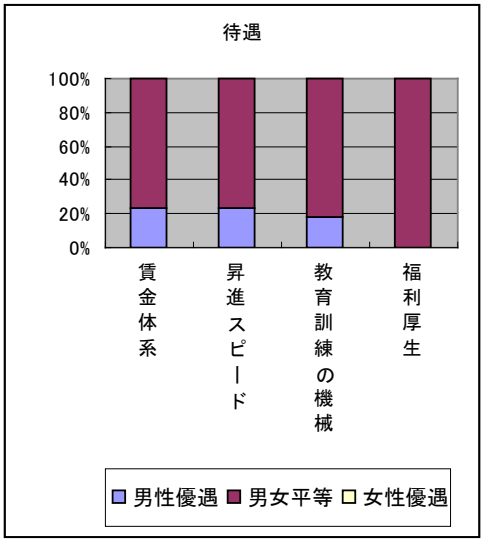
事例	業種	規模	構成類型	時間類型	実績
1	製造	25 人以上 50 人未満	同等型	定刻型	育休：女性 1 名（日数不明） 産休：女性 1 名（日数不明）
2	製造	100 人以上	同等型	不定型	育休：女性 7 名（最大 309 日） 産休：女性 7 名（最大 105 日）
3	製造	100 人以上	男性主力型	定刻型	産休：女性 2 名（日数不明）
4	製造	25 人未満	男性主力型	定刻型	育休：女性 1 名（日数不明） 産休：女性 1 名（日数不明）

なお、実績の有無は、女性従業員の正社員率に大きく影響を受けていることが，以下の表において明らかとなった。実績のある企業では、女性の正社員率が 7 割を超えています。

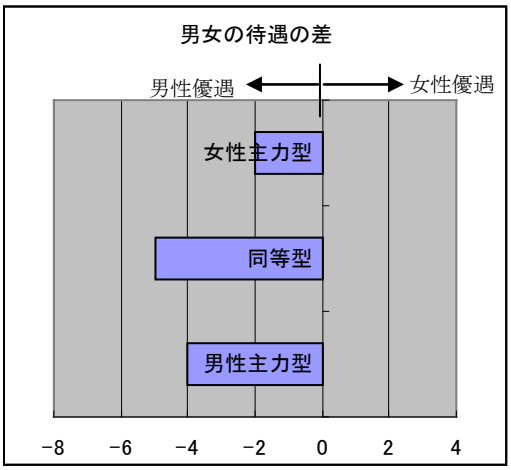
正社員率規模	実績あり	実績なし
25%未満		5
25%以上 50%未満	1	2
50%以上	3	6
合計	4	13
平均	70.9%	48.1%

５）待遇の男女平等

	男性優遇	男女平等	女性優遇
賃金体系	4	13	0
昇進スピード	4	13	0
教育訓練の機会	3	14	0
福利厚生	0	17	0



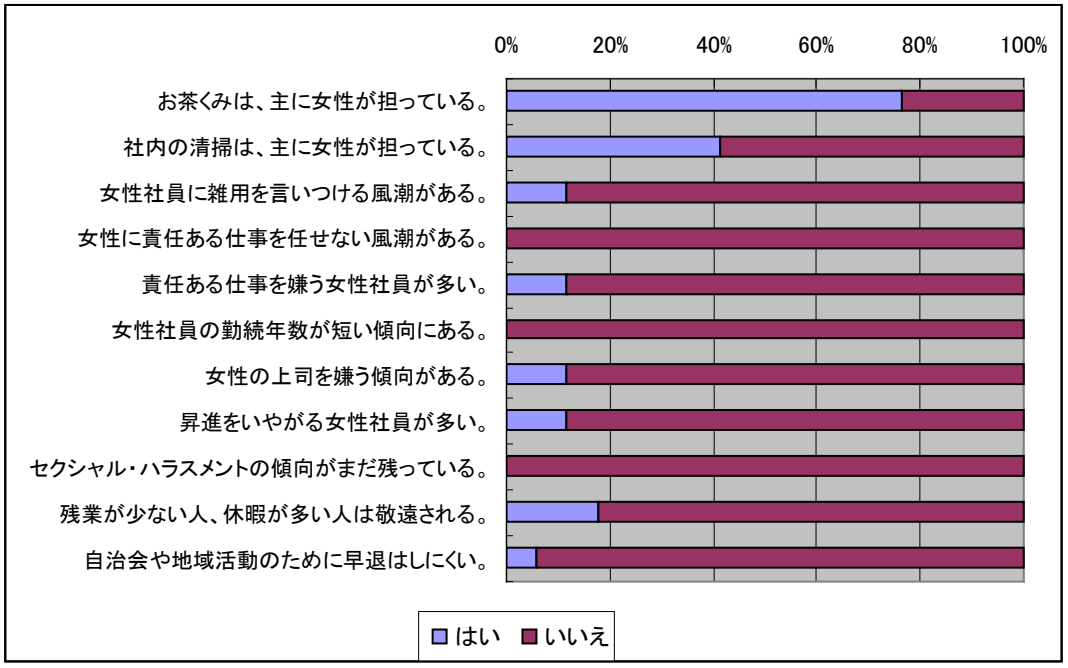
約２割の企業において、賃金体系や昇進スピードが男性優遇となっています。男女によって福利厚生の待遇を変えている企業はありませんでした。



男性優遇項目が１つある毎に-1 点、女性優遇項目が１つある毎に+1 点として４項目を合計し、従業員数の男女構成比別に分類したものが左図です。女性主力型の企業が最も男性優遇項目が少なく、同等型が最も多い結果となりました。

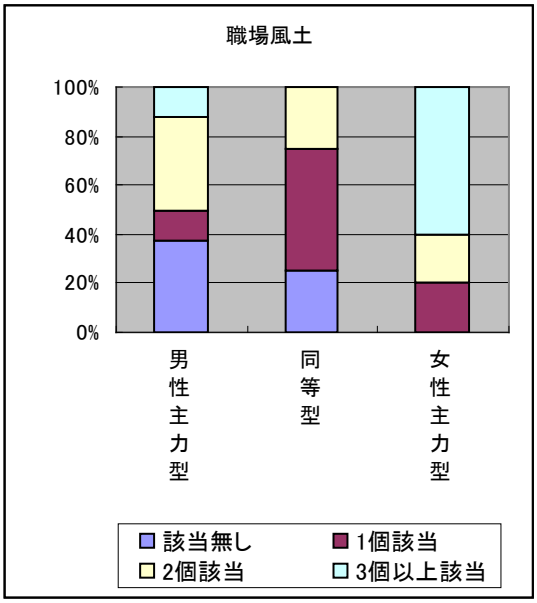
６）職場の風土

	はい	いいえ
お茶くみは、主に女性が担っている。	13	4
社内の清掃は、主に女性が担っている。	7	10
女性社員に雑用を言いつける風潮がある。	2	15
女性に責任ある仕事を任せない風潮がある。	0	17
責任ある仕事を嫌う女性社員が多い。	2	15
女性社員の勤続年数が短い傾向にある。	0	17
女性の上司を嫌う傾向がある。	2	15
昇進をいやがる女性社員が多い。	2	15
セクシャル・ハラスメントの傾向がまだ残っている。	0	17
残業が少ない人、休暇が多い人は敬遠される。	3	14
自治会や地域活動のために早退はしにくい。	1	16



職場風土では、未だ多くの企業において，お茶くみを女性が主に担っており、社内清掃も４割以上女性が担っていることが明らかになった。

	該当無し	１個該当	２個該当	３個以上該当
男性主力型	3	1	3	1
同等型	1	2	1	
女性主力型		1	1	3
合計	4	4	5	4



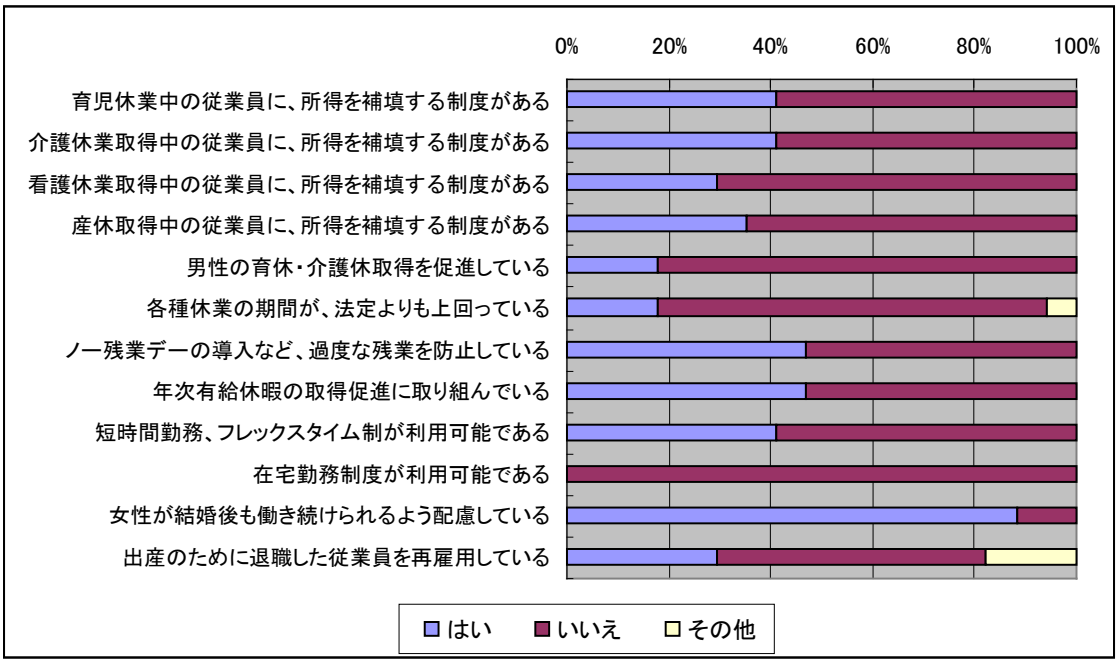
該当した項目の数を，従業員構成毎に比較した結果、女性主力型にて、男女平等を阻害する項目が多くなっていることが分かりました。これは，女性主力型の場合、必然的に女性がお茶くみ・清掃を担うことが多くなるための結果と想定されます。また、回答者も女性である場合が想定され、評価が他の構成型に比較して厳しくなっている可能性があります。

7）ワーク・ライフ・バランス

	はい	いいえ	その他
育児休業中の従業員に、所得を補填する制度がある	7	10	
介護休業取得中の従業員に、所得を補填する制度がある	7	10	
看護休業取得中の従業員に、所得を補填する制度がある	5	12	
産休取得中の従業員に、所得を補填する制度がある	6	11	
男性の育休・介護休取得を促進している	3	14	
各種休業の期間が、法定よりも上回っている	3	13	1※1
ノー残業デーの導入など、過度な残業を防止している	8	9	
年次有給休暇の取得促進に取り組んでいる	8	9	
短時間勤務、フレックスタイム制が利用可能である	7	10	
在宅勤務制度が利用可能である	0	17	
女性が結婚後も働き続けられるよう配慮している	15	2	
出産のために退職した従業員を再雇用している	5	9	3※2

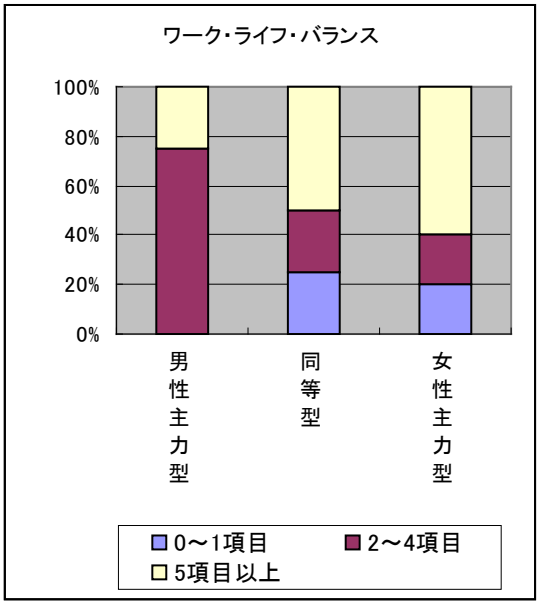
※　1：無効（2 重回答）

※　2：無回答 1 件、検討中 1 件、前例無し 1 件。検討中の 1 件は、後の点数化にて 0.5 点（通常 1 点）として取り扱った。



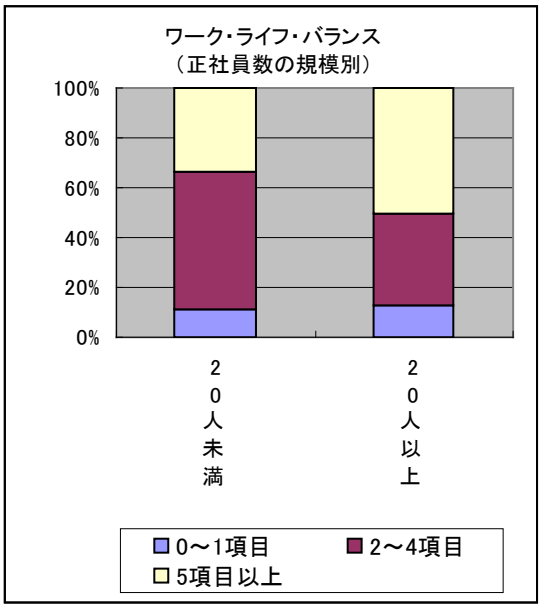
ワーク・ライフ・バランス関連項目では、「女性が結婚後も働き続けられるよう配慮している」企業が最も多く，次に多い項目として「ノー残業デー」や「年次有給休暇の取得促進」など働き過ぎ防止関連です。第 3 群は、「育児休業」や「介護休業」の所得補償ですが，「男性の育児休業・介護休業の取得促進」は，非常に低い値となっています。

男女構成比毎におけるワーク・ライフ・バランスは，未対応と対応と二極に分かれてはいるが，総じて女性主力型の企業が最もワーク・ライフ・バランスの対策が取られていおり，同等型も僅差の結果となりました。しかし、男性主力型では、最低限の対策にとどまっている場合が多くなっています。



WLB 得点類型	0～1 項目	2～4 項目	5 項目以上	平均
男性主力型		6	2	3.8
同等型	1	1	2	4.9
女性主力型	1	1	3	5.0
総計	2	8	7	4.4

WLB：ワーク・ライフ・バランスの略



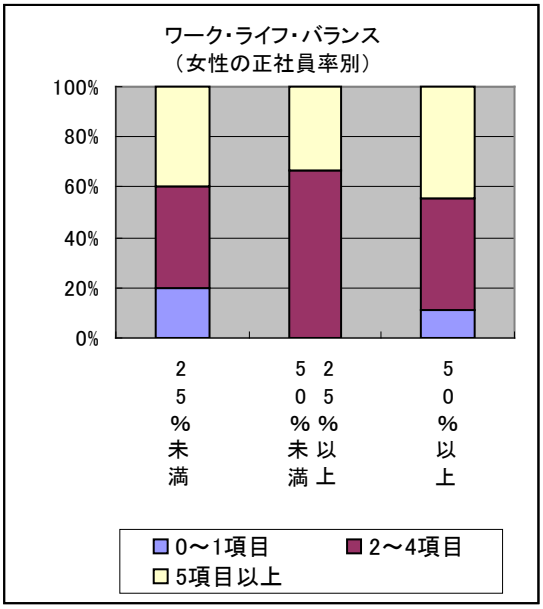
WLB 得点類型	正社員 20 人未満	正社員 20 人以上
0～1 項目	1	1
2～4 項目	5	3
5 項目以上	3	4
合計	9	8
平均	3.9	4.9

WLB：ワーク・ライフ・バランスの略

正社員数の規模毎にワーク・ライフ・バランスの取り組み項目数を比較すると、会社規模が大きい方が、若干多く取り組んでいる傾向が見られました。

WLB 得点類型	25%未満	25%以上 50%未満	50%以上
0～1 項目	1		1
2～4 項目	2	2	4
5 項目以上	2	1	4
総計	5	3	9
平均	4.2	3．7	4.7

WLB：ワーク・ライフ・バランスの略



女性従業員の内、正社員数の比率毎に比較すると、正社員の比率が 50%以上の企業において，ワーク・ライフ・バランスの対策が進んでいます。また，25%未満も平均点は中位にありますが，25%以上 50%未満の層に比較して、ワーク・ライフ・バランスへの対応の程度にばらつきが見られます。

８）自由回答

自由回答については、次の二件の回答がありました。

○　女性の活躍がどんどん増えていけば良いなと思います。（加工・組立業、同等型）

○　大学の理工学部の電気工学、機械工学、また工業高校の電気・機械の学生に女性が極端に少ないのと同様に弊社の男女バランスは極端であり、是正を求められたこともあるが、弊社のような企業への配慮もお願いしたい。（製造業、男性主力型）

4. 企業アンケート調査（追加調査）

① 調査概要

- ■ 調査主旨：製造業や加工業との比較対象として社会福祉施設の実態を把握するために実施。
- ■ 配布方法：面接によるヒアリング調査
- ■ 実施数：５

② 調査結果

		【A】	【B】	【C】	【D】	【E】
概要	概要	デイサービス	介護老人保健施設 デイサービス	グループホーム デイサービス	介護老人保健施設	介護老人保健施設 デイサービス
	従業員合計 （内管理職数）	男性 18 名 （1 名） 女性 45 名 （0 名）	男性 15 名 （不明） 女性 38 名 （不明）	男性 2 名 （1 名） 女性 15 名 （2 名）	男性 10 名 （2 名） 女性 51 名 （6 名）	男性 6 名 （1 名） 女性 33 名 （0 名）
	就業時間	08：30 ～17：30	09：00 ～18：00	08：30 ～17：30	08：45 ～17：15	08：30 ～17：30
	勤務体制	4 交代	6 交代	3 交代	2 交代	2 交代
休暇	育休実績	なし	8 名（現在 5 名），1 年間	1 名， 1 年間	5 名， 1 年間	1 名， 1 年間
	介休実績	なし	2 名， 3 日	なし	なし	なし
	看休実績	なし	なし	なし	なし	なし
	産休実績	なし	8 名，前 6 週・後 8 週	1 名，前 6 週・後 8 週	5 名，前 6 週・後 8 週	1 名，前 6 週・後 9 週
待遇	賃金	平等	平等	平等	平等	平等
	昇進	平等	平等	平等	平等	平等
	教育	平等	平等	平等	平等	平等
	福利厚生	平等	平等	平等	平等	平等
職場環境	お茶くみは女性	いいえ	はい	いいえ	いいえ	いいえ
	清掃は女性	はい	いいえ	いいえ	いいえ	いいえ
	雑用は女性	いいえ	はい	いいえ	いいえ	いいえ
	女性に責任を任せない	はい	いいえ	いいえ	いいえ	いいえ

	女性が責任を担わない	はい	いいえ	いいえ	はい	いいえ
	女性は勤続年数が短い	いいえ	はい	いいえ	いいえ	いいえ
	女性上司を嫌う	はい	いいえ	いいえ	いいえ	いいえ
	女性は昇進を拒否する	はい	いいえ	いいえ	はい	いいえ
	セクハラがある	はい（利用者から）	いいえ	いいえ	はい（利用者から）	いいえ
	休暇敬遠傾向あり	はい	いいえ	いいえ	はい	いいえ
	早退敬遠傾向あり	いいえ	いいえ	いいえ	はい	いいえ
ワーク・ライフ・バランス支援	育休時の給料補填あり	はい	はい	いいえ	いいえ	いいえ
	介護休時の給料休補填あり	はい	いいえ	いいえ	いいえ	いいえ
	看護休時の給料休補填あり	はい	いいえ	いいえ	いいえ	いいえ
	産休時の給料補填あり	はい	はい	はい	いいえ	いいえ
	男性の育休促進	いいえ	はい	いいえ	いいえ	はい
	休暇期間延長あり	いいえ	いいえ	いいえ	はい	いいえ
	残業防止推奨	はい	いいえ	はい	はい	いいえ
	休暇取得促進	はい	いいえ	はい	はい	はい
	時短勤務可能	はい	はい	はい	はい	いいえ
	在宅勤務可能	いいえ	いいえ	いいえ	いいえ	いいえ
	結婚後の配慮あり	はい	はい	はい	はい	はい
	出産後の再雇用あり	はい	いいえ	はい	はい	いいえ

１）民間企業との違い

- 女性管理職が、男性数より多い事例が 2 事例あるなど、民間企業より女性進出が進んでいます。
- 育児休暇や産休の取得者が多く、介護休暇取得事例が 2 事例見られました。事例 B では、妻が出産する男性については、出産前後 3 日間の特別休暇を設ける、各種休暇の延長に対応する，などの積極的な対応を取っています。
- 民間企業に見られた「男女の待遇差」は見受けられず，事例 C では、資格取得のための時間や費用の工面を支援しています。
- 職場風土に関しては、民間企業の女性主力型に近い傾向が見られるものの、女性従業員に対する福祉施設利用者からのセクハラや、人手不足に起因する休暇敬遠傾向など、福祉施設ならではの問題が指摘されました。
- ワーク・ライフ・バランスでは、民間企業より優れている項目が多く、特に、産休時の給与補填、残業防止、休暇取得促進、時短勤務可能、結婚後配慮、出産後再雇用などが挙げられます。また，事例 C では、定年者の再雇用も実施しています。
- 総じて、福祉系事業所では、人手不足が慢性化しており、有能なスタッフを結婚・出産・介護等で失うことがないよう、民間企業以上に積極的な対応を行っている事が明らかとなりました。それでも人手が不足する際の対策として、事例 C では，一時的に退職した職員にサポートを依頼することもあるようです。

２）家族環境や女性自身に起因する問題として指摘があった事項（自由意見より）

- やめないで欲しいと引き留めても、育児に専念するために退職する人は少なからず存在する。(事例 A,C)
- 責任ある仕事を嫌う女性が少なからず存在する。資格を取得していても昇進を拒否する事例がある。(事例 A,D)
- 家族の介護のために仕事を辞めてしまった女性がいる。(事例 E) S

３）男女共同社会が浸透していないことに起因する問題として指摘があった事項（自由意見より）

- 能力のある女性が、社会的な地位を守れるような支援が必要である。(事例 E)
- 女性が働きやすい環境を行政や民間が協力してサポートすることが必要。身内や身近にサポートがない人や、周りの理解がない人は、働き続けることは困難であると思う。(事例 E)

４）その他の有用な意見（自由意見より）

- 若い女性が働ける場所が少ない。専門的な仕事は都市部でしかできないので、WEBデザイナーやショップ定員などの友人は行方市に帰ってこない。(事例A,B.E)
- デイサービスは市の財政を圧迫する一つの要因であるが、認知症の症状を緩和させるためには有効な手段である。要支援者の状態が良好、または維持されることは、結果的に介護している家族の負担も軽減されることに繋がる。日曜日に営業しているデイサービスが少ないが需要はあるはずだ。しかし、女性が日曜日にデイサービスに働きに出ると家族に負担がかかる。要支援者もデイサービスに出かけられないので家族の負担が大きくなる。このような悪い状態を改善するためにも、子どもの託児サービスなどももっと行うべきだ。(事例E)

5. 家族的経営者調査

① 調査概要

- 調査主旨：女性に家事と家業の双方について大きな負担がかかっているとされる農家および個人商店について実態を把握する。
- 配布方法：面接によるヒアリング調査
- 実施数：19

② 調査対象者概要

ID	業種	備考
農1	野菜農家	40代。夫と義母の3名で経営
農2	野菜農家	50代。夫と義父母の4名で経営
農3	果物農家	40代。実父母と3名で経営。夫は会社員。
農4	果物農家	60代。夫と娘と3名で経営。
農5	花卉農家	50代。夫と2名で経営。従業員有り。企業的経営に近い。
農6	果物農家	40代。夫と2名で経営。
農7	野菜農家	40代。夫、義父母、長男の5名で経営。
農8	水稲・野菜農家	60代。夫と従業員2名の計4名で経営。
農9	果物農家	50代。夫と2名で経営。
農10	野菜農家	実父母と3名で経営。
商1	食品加工販売	40代。夫、従業員約20名で経営。
商2	飲食店	40代。夫、義父母と4名で経営。
商3	小売店	40代。夫、息子、従業員10名で経営。
商4	小売店	50代。夫、息子夫婦、従業員11名で経営。
商5	小売店	30代。夫、義父母、従業員11名で経営。
商6	小売店	40代。夫、義父母の4名で経営。
商7	運送業	40代。夫と従業員3名の計5名で経営。
商8	サービス業	40代。夫、義父、従業員6名の計9名で経営。
商9	小売店	40代。夫、義父、従業員6名で経営。

③　調査結果

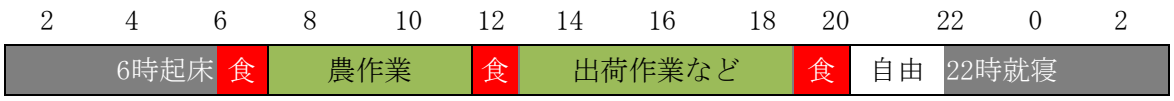
１）生活・就労時間

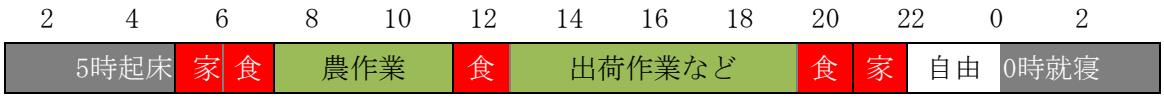
生活・就労時間の夫婦差を、次の4つに類型化することが出来ました。農業・商業による差異は見受けられませんでした。休業日の設定については、一部の商業者を除き年中無休体制が多く，従業員を雇用している農家は少数派であることが明らかとなりました。

①　類型1：夫もしくは経営者（義父等）と同等に働くケース

下記の生活グラフは「農６」のケースで、上段が経営者である夫、下段が回答者である妻の生活時間です。夫と同様に働き、家事も行っているため，その分のしわ寄せは、睡眠時間の違いとなっています。

●同様のケース：農2、農4、農7、商1



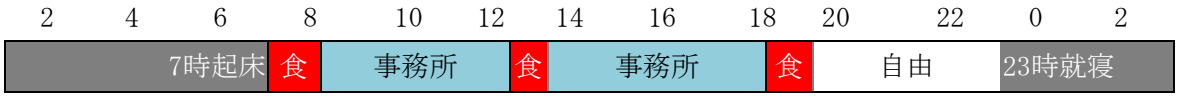


②　類型2：家事の時間分だけ、家業の時間が短くなっているケース

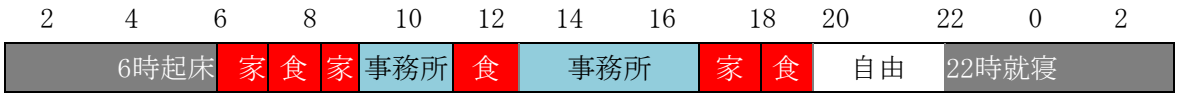
下図は「商8」の生活時間で，上段が経営者である夫、下段が回答者である妻の生活時間です。妻は夫と共に仕事をしているもの、妻は概ね家事労働時間分だけ、家業労働時間が短くなっています。その分、他のケースに比較して、自由時間があり、睡眠時間も夫と同程度である傾向があります。

●同様のケース：農1、農5、農8、農10、商4、商5、商6

【夫（経営者）】



【妻（回答者）】



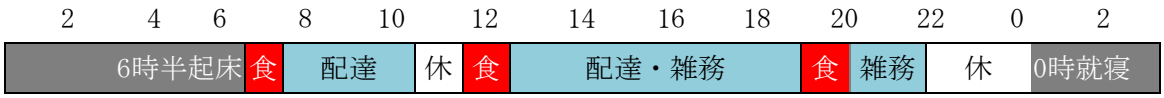
③ **類型3：夫婦で分業しているケース**

下図は「商３」の生活時間で、上段が経営者である夫、下段が回答者である妻であり，夫婦で分業体制を取っている。

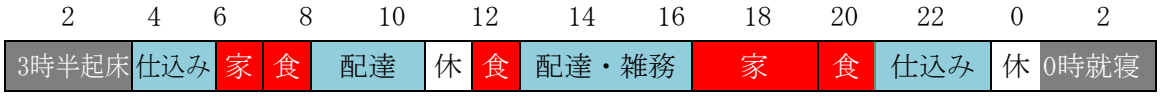
分業のあり方は回答者それぞれであるが、概ね妻側の睡眠時間や自由時間が短めになっている傾向にあります。

●同様のケース：農8、商2、商7、商9

【夫（経営者）】



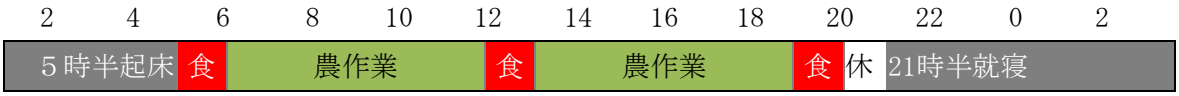
【妻（回答者）】



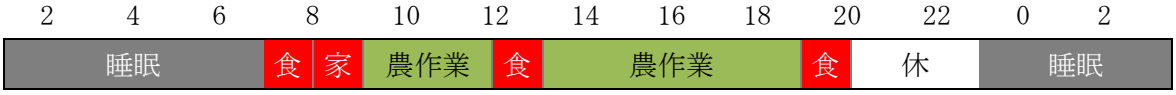
④ **類型4：家事と家業の時間を合わせても、夫や経営者の労働時間より少ないケース**

下図は「農3」のケースです。上段は経営者であり、夫ではなく実父，下段は回答者本人であり、経営者の実の娘の生活時間です。跡取りの候補として夫と共に実家に暮らしています。夫は勤めに出ており，本格的に農業経営を引き継いでいない環境下における例外的な事例であると想定されます。

【実父（経営者）】



【娘（回答者）】



⑤　休業日について

□　農家では休業日が不安定なケースが多いようです。農家の場合、天候によっ悪天候の日は，出荷が出来ない日となります。今回の調査では唯一、「農5」が定休日を定めているものの、定休日にも最低限の農作物管理はあります。例外的なケースでは、地域活動を活発に行っている「農10」にて、地域に出なくてはいけない日を休業日としています。しかし、従業員が存在しているため完全な休業日ではないのが現状です。

□　商業の場合では、定休日を定めているところもありますが、年中無休のところも多く，「商1」では、定休日を定めておらず、家族が交代で休みを取っているということでした。

□　休業日に家事をまとめて実施することがあるか確認したところ、休業日が定まっていないところが多いためか、少数派でした。また，「商6」では、休業日に一週間分の料理をまとめづくりしておくとの回答がありました。

⑥　従業員について

□　従業員の雇用については，農家は少数派、商業では多数派でした。全てのケースにおいて、従業員の労働時間は、経営者や回答者の労働時間を下回っていました。

２）事業費の管理や決定権について

夫が決定権を強く持つケースが多く、農家の方にその傾向は強く出ています。

① 義父母が決定権を持っているケース

□ 義父母が管理しているケース：商2

□ 妻が管理しているケース：農3

② 夫が決定権を持っているケース

□ 夫が管理しているケース：農1、農5、農6、農9、商6、商7

□ 妻が管理しているケース：農7、農8、商3、商8

□ その他のケース：農4（管理のみ娘に任せている）

③ 妻が決定権を持っているケース→なし

④ 夫婦で決定権持っているケース

□ 夫が管理しているケース：農2

□ 妻が管理しているケース：商1、商9

□ 部門ごとに分けているケース：商4、商5

□ 父母が管理しているケース：農10

⑤ その他の特記事項

□ 商1：税理士に管理を頼んでいる。また、事業費の用途については夫が全権を握っているものの、収支決算等の最終的な管理は妻が行っているため実質的な共同管理が成立していると言える。

□ 農10：事業費の用途については家族皆（2世帯）で協議している。

３）家計の管理や決定権

多くのケースで、妻が決定権をもっています。口座の管理を担っている妻も多いことが分かりました。

① 夫が決定権を持っているケース

□ 妻が管理しているケース：農8

② 妻が決定権をもっているケース

□ 夫が管理しているケース：農1、農6、商2

□ 妻が管理しているケース：農3、農7、農9、農10、商3、商6、商8、商9

③ 夫婦で決定権をもっているケース

□ 妻が管理しているケース：商1、商7

□ 夫婦で管理しているケース：農2

④ その他のケース

□ 農4：実の娘に全てを任せている。

□ 農5：光熱費や大きな買い物については夫が事業所得の中から支出。細かいものは妻が家業から得る給与で支払っている。

□ 商4、商5：家業の会計を複数部門に分け、家族がそれぞれの管理を担っている。よって、夫婦はそれぞれに収入を得ている。このため、家計費支出は夫婦で分担。例えば食費にかかる事は妻、子供の教育にかかる事は夫、など。

4. 小遣い（生活費、教育費を一切除く。パートナーに用途の承諾無く使えるお金）

小遣いについては、農家の場合、夫が事業収入のなから自分の取り分を抜いた後に妻に渡しているケースが多く、妻は家計費の中から必要に応じて小遣いを取っていることが多いようです。商業の場合は、妻が給与をもらっているところが比較的多い結果となっていますが、妻の給与が即ち家計費そのものという事例も見受けられ、妻が自由裁量で使える金銭が多くあるとは言い難い状況です。

また，妻の銀行口座については、農家の場合、家計の余剰や預金の意味合いが強く、商業の場合は給与振り込み口座の意味合いが強い傾向があります。妻名義の通帳を持っていないケースも1事例であるが存在しました。

① 妻の小遣いについて

□ 妻の小遣いが家計と同一になっているケース：農1、農2、農3、農6、農７、農8、農9、商2、商9

□ 妻の小遣いが定まっているケース：農5

□ 妻に家業以外の収入があるケース：農４、農10、商4、商5

② 夫の小遣いについて

□ 夫の小遣いが事業収入から直接取られているケース：農1、農2、農3、農４、農5、農6、農8、農9、農10、商2、商4、商5、商9

□ 夫が小遣い制をとっているケース：農７

③ 小遣いが協議制になっているケース

□ 出費がある都度、家計から支出しているケース：商１、商3、商6、商8

④ 妻の個人通帳について

□ へそくり系（家計の余剰を貯める口座）：農７、農9

□ 別収入系（家業以外の事業や年金）：農４、農8、農10、商5

□ 預金系（遺産、結婚前の収入等）：農1、農2

□ 家業からの直収入や給与系：農5、商１、商3、商4、商6、商7、商8

□ 通帳無し：農6

□ 有るが用途不明：農3、商2、商9

⑤ その他の特記事項

□ 自由意見として、「もし『家計費』と別に『好きに使って良いお金』として渡してもらえたら、実質は同じ事であれ、気持ちの上ではどんなに嬉しいか」というものがあった。

7）家事の分担

夫や夫婦以外で家事を分担している事例が少ないため、実例をそのまま列記します。

① 夫が担っている家事

- □ 農1：正月の雑煮づくり
- □ 農2：犬の散歩を分担
- □ 農5：ゴミ捨て、精米、灯油管理
- □ 農8：家の掃除（一部）
- □ 農10：買い物の手伝い
- □ 商1：換気扇やエアコンのフィルターの掃除
- □ 商4：ゴミ捨て、洗濯機のスイッチ押し（干すのは妻）
- □ 商5：ゴミ捨て
- □ 商7：外構整備、灯油の補給、掃除（一部）
- □ 商8：危険物の取り扱い
- □ 商9：ゴミ捨て

② 夫婦以外が担っている家事

- □ 農5：義母が風呂掃除と庭掃除を担当。妻が出かけるときは義母が家事全般を代行。
- □ 農6：娘（高校生）が時々料理をする。小学生の子供はお風呂掃除。義母は料理を時々手伝う。
- □ 農10：両親が犬の散歩を手伝う。妻が行事で出かけるときには実母(同居中)家事を代行。
- □ 商3：妻が家事をできないときのみ、子供らが協力する。
- □ 商4：嫁が妊娠中のため、食事関係全般を任せている。
- □ 商6：日曜日などには子供たちが手伝ってくれる。
- □ 商7：義母が料理をサポート。
- □ 商8：義父が住宅の維持管理（外構工事等）を、義母が料理の一部、洗濯物の取り込みを手伝う。
- □ 商9：夫が忙しくて帰宅する時間が取れないときの食事を義母が担当（義母宅の方が職場に近いため）

８）育児・介護

育児・介護を分担している事例は次の通りです。育児・介護とも、家事同様に多くは妻が担っているので、それ以外のケースについて記載してあります。

① 育児

- □ 夫が送迎を分担している：農5、農7、商8
- □ 夫が日常の世話やしつけを分担している：農7、農10、商1、商3
- □ 義父母が育児を大きくサポート：農2、農8、農10、商1、商7、商8、商9
- □ 実父母等が育児をサポート：農6、農9、商6

② 介護

- □ 夫が介護を担っている：農8、商5、商7
- □ 義父母がパートナーを介護している：農5、農10
- □ 義兄弟姉妹と協力し合って介護している：商3

③ 関連する自由意見

- □ 農2：介護は大変だろう。現在、義父母の通院等サポートしているが、これだけでも大変である。今後、介護が始まったら、子供に面倒をかけるよりはヘルパーを頼みたい。でも、ヘルパーはお金がかかるだろうから、結局は自分で全てやるだろう。
- □ 農2：介護等を近所で助け合って行うことについて、可能性はあると思う。だが、介護される方が、近所の人からの介護を嫌がるのではないか。
- □ 農2：自分が介護されるときのことを考えると、グループホーム等に入りたいと思う（子供に面倒をかけたくない）。
- □ 農４：介護が必要になったとき、公的なサービスを最大限活用したので、特に苦にはならなかった。
- □ 農5：義父の介護は義母が行っている。
- □ 農6：子育てをしていた頃、夫に手伝ってもらうという価値観はまだなかった。全て自分の責任だと思ってがんばってきた。
- □ 商3、商8：学校行事には夫婦で参加した。
- □ 商4、商5：育児と介護が重なった時期があって、とても大変だった。
- □ 商6：育児期間中に買い物を手伝ってもらった程度の育児参加であるが、時々、子どもたちをディズニーランドに連れて行くこともある。
- □ 商7：夫が、子供の運動会に参加した。

９）出産前後の妻や女性従業員への対応実態

出産前後の妻や女性従業員の様子について下記にまとめました。一人の女性が複数回出産しているケースもあるため、回答も複数回に及んでいる場合があります。

① 産休・育休について

- □ 出産直前まで働き体調復帰（約１ヶ月）と共に復職：農3、農4、農5、商4、商5、商7
- □ 出産直前まで働こうとして入院する結果に：農1
- □ 出産前後は仕事量を減らした：農2、商8
- □ 里帰り出産：商3、商7、商9
- □ ゆっくり休んだ：農1、農6、農7、農9、農10、商6、商8

② 産休・育休期間中の家業

- □ 家族内で負担：農4、農5、農7、農8、農10、商2、商4、商6
- □ 近所の親族に手伝ってもらう：農3、商5
- □ 育児が終わるまで家業に関わっていなかったので、家業への影響はなかった：農2、農9、商1
- □ 足りなくなる人手の分だけ経営規模を小さくする（予定）：農7
- □ 従業員数で対応：商7

③ 従業員の産休・育休

- □ 産休・育休が必要になりそうな人は雇っていない：商1、商4、商5
- □ 本人の意志を優先するが、雇用し続けるよう努力：商3
- □ 子どもの用事があれば、自由に休ませている：商7

④ 子育て中の家業

- □ 農6：子供をおんぶしながら農作業をした
- □ 農10：農作業が忙しいときは、親戚宅に子供を預けた
- □ 商1：家で経理の仕事をしながら子育てをした。
- □ 商8、商9：職場に子供を連れて行って仕事をした。

⑤ 自由意見

- □ 農2：出産・育児の頃は、農業ではなく結婚前からの仕事をしていた。自分の裁量で仕事量を調整できたので、体調や家庭事情に合わせて仕事することができた。
- □ 農3：私は昔の女性のように強くないので、もし妊娠したら仕事は休むだろう。
- □ 農3：産休・育休で臨時職員を雇うということは考えにくい。
- □ 農5：出産をきっかけに、従業員を雇うことを決めた。
- □ 農7：もし、産休など、家族の誰かがしばらく仕事をできなくなることがあれば、経営規模を小さくすることを考える。人を臨時雇用してまで経営を維持

する考えはない。

- □ 農10：子供を託児所に預けられるに様になってから仕事を再開した。
- □ 商1：産後3日目に、義母が牡丹餅（母乳促進のおまじない）を作ってくれた。
- □ 商7：介護について相談し合える場所があると良い。
- □ 商7：妻が家事や育児、介護をがんばっていても、夫から感謝やねぎらいの言葉をかけてもらえない。お疲れさまと一言かけて欲しい。お互いに感謝の言葉を言い合えたらいい。

10）子育てサークルや地域での子育てへの考え、活用歴

子育てサークル等は、回答者が育児をしていた頃には存在していなかった場合が多かったものの、活用したことがある世代からは良い評判を得ています。

託児や保育所の充実を望む声はあるものの、地域で子供預かりをする案については賛否が分かれています。預け中の子供が怪我をしたときなどの責任の所在が気にかかるという人などが多いためであると考えられます。

① 公的サービスの利用状況

- □ 当時はそういうサービスがなかった（存在を知らなかった）：農7、農8、農9、商2、商4、商5
- □ 必要性を感じなかった／興味がなかった：農4、商1、商6
- □ 活用した：農1、農6、農10、商3、商9

② 子育てサークル等に対する考え

- □ 農1：良いサービスである。今後も身近な場所でサービスを受けられると良い。小学校統廃合のように、育児サービスも集約化されると不便になるだろう。
- □ 農3：保育所があれば充分だと思う。
- □ 農4：昔はいつも畑に人がいて、子供達を見守ってきたが、今はいない。耕作放棄地も多い。子供達の安全を考えると、地域で子供を預かることも必要になるだろう。
- □ 農5：育児サポートよりもむしろ託児サービスが必要だと思う。それがボランティア団体のものであっても良いと思う。最近の核家族で小学生以下の子供を持つ人は特にそう思うのではないだろうか。
- □ 農6：玉造の「のびのび教室」へ友人同士で通っていた。平日の午前中だった。出席率が高かったのを覚えている。夫は参加したことはない。
- □ 農10：玉造町主催の子育てサークルの立ち上げを手伝った。この時の仲間とは、今もつきあいが続いている。
- □ 商1：義父母と同居で、実父母も近くにいるので、子育て支援サービス等はなくてもすんだ。核家族の人は利用した方が良いだろう。
- □ 商3：保健センターで開催していた子育て教室に参加した。気分も紛れたし、情報交換もすることができ、教室以外でも交流を深めた。難点は、保健センターに個別に相談をお願いしたくとも、そのような雰囲気がないこと。悪く言えば寒々しい。

③ 子育てのノウハウをどう学んだか

- □ 近所の人に教えてもらった：農7

□　義母の助けが大きい：農2、農7、農9
□　以前からの友人や実の家族：商6

④ 地域での子供預かりについて

□　介護等、家庭の事情で忙しく協力できない：農2
□　責任問題の発生が怖い：農3、農7
□　近所で子供を預かりあう習慣が元からない：農10
□　あっても良いと思う：農3、農5、商2
□　近所の高齢者が、時々子供の面倒を見てくれた：商6

⑤ 保育所について

□　農5：農家は、たとえフルタイムで働いていたとしても保育所へ入る順番が最後の方になる（不公平感を感じた）。

⑥ 自由意見

□　農2：今の子育て世代は恵まれている。お金はもらえるし、病院も近くにある。昔は、子供が急病すれば石岡まで連れて行った。
□　農2：義母の子育ての方法に疑問を感じることも多少はあったが、楽観的に考えることで乗り越えた。
□　農3：地域での子育ては、やってみたいと分からない部分が多い。需要があるのであればやってみると良いと思う。問題は色々と出てくるだろうが、その都度、調整していけばいいのではないか。
□　農8：女性には配偶者控除の壁があるので、自分で子供をみることが多くなるのだと思う。
□　商３：チャイルドシートやジュニアシートの貸し出しを市でやってみてはどうか。
□　商7：仕事が忙しく、子どものスポーツ試合の応援に行くこともろくにできない。
□　商8：十三参りは、各家庭で実施。

11）母親ネットワークの有無と、必要性

① **母親ネットワークはなかった**：農4、農9、商4、商5

□ 農9：近所で親同士が協力し合うようなことはなかった。

② **元からの友人同士のネットワークを持っていた**：農5、農10、商3

□ 商3：友人が参加しているママさんサークルに誘われたが、平日の昼間は仕事が忙しいため、参加することはなかった。

③ **子供が保育所や幼稚園に入ってからできた**：農１、農2、農6、農10、商1、商2、商3、商8、商9

□ 農1：子供が保育園に入るまでは、近所に相談できる友人がいなかった。義母がいたのでさほど苦痛は感じなかったが。

□ 農2：子供が幼稚園に入るまで母親ネットワークとは無縁だったが、子育てに悩む間もないほど忙しかったように記憶している。

□ 農10：学校を介して繋がったネットワークは強い。このネットワークが次のステップへ広がっていく。

④ **地域団体や活動を通して**

・ 婦人会、老人会、子供会等を介して：農8、商1、商8

・ 商工会婦人部や農協女性部を通して：農6、商1、商3

・ 観音講や犬供養を通して：農8、農10、商3

⑤ **その他**

・ 公園で子供を遊ばせていたら友達ができた：農7

・ 保健センターの子育て教室を通して：商9

⑥ **自由意見**

□ 農3：近所に嫁いできた女性とも会う機会がない。近所と言っても必ずしもつきあいがあるわけではなく、母親ネットワークは近所と言うだけではできにくいだろう。

□ 農10：観音講や犬供養に子供を連れて行くので、そこでネットワークができる可能性はあるが、あまり強い繋がりにはなりにくい。

・ 商2、商3：母親ネットワークづくりの行政支援は有っても良いと思う。子供が幼稚園や学校に入るまで、母親は孤独になりがちである。

□ 商3：核家族化が進んだ現代において、出産直後から数年間のサポートは重要

な課題である。お母さんたちが集まりやすい場所を作ってほしい。

- □ 商6：保育園や子供会の集まりだと、誹謗中傷の話が多く、そのような話は個人的に好きではない。また、商売をしていることもあり、地域の母親とは距離を置き、ママ友ではなく「お客様」として対応。また、子どもを中心に考えたいため。
- □ 商7：子供が学校を卒業してしまうと、母親ネットワークの縁が遠のくだろう。仕事での拘束時間が長く、自由時間がないため、あまり集まりに行くこともない。時間があれば集まりたいのだが、姑の目が怖い、食事の準備もしなくてはならない。子育てが終われば次は介護が待っている。
- □ 商8： 婦人会に参加している。年に一回、老人会との交流会があり、婦人会が老人会に接待をする。そのときに、色々と子育てについて教わった。今は、お嫁さんがなかなかいない。7月の第1土日に祇園祭がある。子供が小さいときには参加していたが、今は参加していない。

12）行方市の女性がもっとのびのびと自由に活躍するためには、何が必要か

① 現在の地域活動

- □ 農協女性部：農1、農2、農5、農7
- □ 観音講：農4、農9
- □ 農村女性地域活性化連絡会：農6
- □ その他の市民組織：農5、農10

② 昨今の近隣づきあい

- □ 農3：班の観音講には参加していない。同世代の女性で集まろうにも、近所にはあと一人しかいない。彼女と連絡を取り合っていれば、日常において困ることは少ない。
- □ 農4：班内のメンバーで観音講を毎月行っているが、若い人は入ってこない。若い人は若い人でネットワークを作るのだろうか？
- □ 農7：近所の子供が、どこの子か分からなくなってきた。住宅開発が進み、サラリーマンが増えたせいだろう。
- □ 農10：地域課題を近隣で話し合うことは、自治会ででもない。市役所でそういうことへの支援があるのであれば、ありがたい。（質問者より企画政策課の事業を紹介したことを受けて）
- □ 商6：婦人会等の集まりは苦手であり、避けている。

③ 自治会への女性の参画について

- □ 農4：かつて女性が自治区の副会長になったことはあったが･･･今後はどうだろうか。自治会での決めごとは専ら男性の役割だが、そもそも自治会での決めごとにたいした内容のことはないので、主体的に参加したいと思うものでもない。
- □ 農9：男性陣ががんばり、女性は従うだけであるが、それで問題を感じたことはない。
- □ 農10：自治会の役員は皆男だが、裏では強く女性が意見を出している。だから、間接的には自治会に参画していると言えるのではないか。
- □ 商9：夫が地域活動に出るときには、妻が家業をサポートする。

④ 今後の地域活動への女性の参画について

- □ 農1：（質問者が各地の農協女性部の起業活動を紹介したことを踏まえ）そういう話題は出たことがない。
- □ 農4：自治会活動で女性が担う部分（炊き出し等）も簡素化が進んできている

ので楽だ。当番も10年に一度程度しか回ってこないので、当たってもさほど苦痛にはならない。

- □ 農5：活動停止に陥った婦人会の代換え組織を結成した。花作りや清掃、お茶会をしている。いざというときの地域力になり得るかどうかは分からないが。
- □ 農6：婦人会が消滅してしまい、何人かの友人で会を作りたいとの話もしているが、時間が合わず未だ実現していない。
- □ 農6：現在、農業研修生の育成や休耕地の借り上げなど、今後の後継者づくりのための活動を行っている。
- □ 農7：いざとなれば近所の女性で集まって何かやることはできると思う。災害時にも皆で支え合うことができたのだから。
- □ 農10：様々なことをやるために、いろいろな組織を作り、活動してきたが「主力となるメンバー」が足りない（仲間はたくさんいる）。人手不足で限界が出てくる。なめがた日和で仲間募集をかけるなど努力しているところである。
- □ 商6：地域のお祭りでは、刺身や煮魚の仕出しを商売として行っているため、参加したことがない。地域内には料理が上手な人がたくさんいて、その方にレシピをもらっている。とても助かっている。［メモ：企業市民的立場］
- □ 商7：仕事がひと段落したら、地域活動に参加することも良いなと思える。しかし、今の状況で自由な時間を取ることは不可能。パートを雇う余裕もない。可能性としては、夫にすべてを任せるか、家業を辞めるときだろう。

⑤ 自己実現について

- □ 農2：農業技術を向上したい。研修に出るなど大げさな方法ではなく、近隣の巧い人から教えてもらいたい。今は子供も手を離れ、介護が始まるにはもう少し間がある。今が一番楽しい時期だと思う。
- □ 農5：近い将来に始まる介護のことを考えると、自己実現等は考えにくい。介護が終わったあとであれば、考える余裕も出てくるだろう。
- □ 農6：農村女性地域活性化連絡会でパソコン教室なども開催しているが、忙しくて参加できない。踏み出したい気持ちはある。また、将来、幼稚園などの子供に読み聞かせや人形劇を行いたい。昔からの夢である。
- □ 農7：女性の自己実現について考えたことはない。近所でそのような人もいない。もしいれば、かなり目立つだろうし、色々と大変だろうなと思う（噂が立つなど）。悪い噂を立てて困らせるようなことは決してしないが･･･。
- □ 商1：中学校の同窓会で、離婚と起業を同時に計画している女性の話を聞いたことがある。
- □ 商３：余裕ができたら、料理教室への参加や、レストランやカフェの開業が夢。子どもが小さい頃に、東京の料理教室に習いに行っていたが、とても刺

激的だった。今でも時間が許せば行きたい。

□　商6：料理学校に行ってみたい。

⑥ 趣味の充実について

□　農9：夢はいっぱいある。公民館の講座にも出てみたいし、旅にも出てみたい。趣味のお稽古ごともやってみたい。近所の友人と夢を語り合うこともある。だけど、公民館の講座は仕事時間と重複して参加できない。介護や仕事があるから旅行に出ることもできないのが現実。

□　商1：やりたいことは、なんでもやってしまう質である。今はバレーボールで忙しくしている。子供がいる仲間は、子供を寝かしつけたあと、もしくは家族に預けて参加している。

□　商1：班ごとにある女性会で日帰り旅行に行っている。

□　商7：仕事の有無にかかわらず、女性は自由な時間が細切れでしか得られない。

⑦ 昨今の価値観の変化について

□　農1：犬供養は、余所から見ると驚くかも知れないが、負担は一切感じない。炊き出しの当番も苦にならない。

□　農6：観音講は、いずれなくなるのではないだろうか。

□　農7：嫁は義理の親と一緒にいるべきという価値観がなくなった。自分の時にはそれが当たり前だから変だと思うことがあっても合わせてきた。でも今は、そういう考え方の若い人はいない。

□　農7：地域の慣習や価値観に困るかどうかは、地域に溶け込もうという意識があるかどうかだと思う。遠方から来た人でも溶け込もうという意志のある人は溶け込める。最近は、地域に溶け込もうとしない若者が多くなったので、慣習や価値観が問題になるのではないか。

□　農10：時代遅れになってしまった仕来たりは、徐々に改革を進めているようだ。伝統行事を残すためには、現代に合わせて改変していくことも仕方がないし、必要なことだと思う。

□　商1：息子は、妻と一緒に産婦人科に行っている。昔はそんなことはなかったのに、時代はどんどん変わっている。

□　商7：10年前までは、葬式があるたびに「組（25軒程度）」の半数が炊き出しに協力していた。

⑧ 変えた方が良いと思う慣習や価値観

□　農5：困っているほどではないが、冠婚葬祭や七五三が派手である。

□　農5：炊き出しを仕出しに変更することで手間を簡素化したのに、別に汁物を

作ることになった。これでは仕出しにした意味がない。

- □ 農5:観音講については、代替わりしたことをきっかけに、外食に切り替えた。
- □ 農9：家事は労働ではないという考え方。息子は労働だと言ってくれるが、夫は少しもそうは考えてくれない。家事の時間を、まるで遊んでいる時間化のように表現することに悲しくなる時もある。
- □ 農9：封建的なこと。枠に縛り付けないで欲しい。飛び出したい。決めつけられるのは嫌。
- □ 農9：観音講のしきたりやルール。外に食べに行けば済むじゃないかと提案してきているが、未だに変更されないままである。
- □ 商1：年配の世代には、まだまだ男尊女卑の傾向が残っているように感じる。「あま」や「いし」などの蔑称を聞くことがあるが、良い気分ではない。
- □ 商1：息子の妻は、県外出身なので何かと不便に感じているだろう･･･。

⑨ 女性が活き活きと活躍するために

- □ 農10：女性の意識を高めるべき。たとえば、地域活動を避けようとする傾向は良くないと思う。収入を得られる仕事にばかり自己実現方法を見出す傾向も強い。PTAでも高い意識を持って取り組めば達成感は得られるのに、やる気がないから興味もわかない。地道に呼びかけていくしかないのだろう。公報や市のホームページでも「何かやろうよ！」と呼びかけて欲しい。そういうことに参加することで達成感を得られるチャンスを高めていけば、もっと地域で活動していこうと考える女性も増えてくるかも知れない。

13）その他の参考意見

1　家業について

- □　農6：外国人は、正直なところ行動が読めない部分もあるので、雇うのであれば日本人のパートを、という思いがある。
- □　農8：農業法人を作らないと、農業の将来性は暗いのではないか。
- □　農8：山が削られた結果、水脈が弱まったので、農作物を代えた経緯がある。
- □　商7：サラリーマン世帯で育ったため、定休日なしの生活や、家業の合間に食事をとることなど不規則な生活にカルチャーショックを受けた。

2　定住対策

- □　農3：病院に医者がいないことが問題。医者にも子育てが必要であり、その要求水準は高いのだろう。行方市は医者の子供を教育できるような環境にないので、医者も引っ越してきたくはないのだろう。私は、市外の病院を使っている。
- □　商7：女性が働ける場所があるといい。東京の大学に行っても行方に帰ってこられる環境づくりが大切。
- □　商8：大学から戻ってきた人がすぐに働ける場所をつくるべき。採用人数が数人というような狭き門では意味がない。職種を選ばなければ仕事はあるだろうが、パート向けばかりでは･･･。
- □　商8：鉄道が廃線となり、不便である。

3　その他

- □　商1：鉾田出身の嫁が多い理由の一つは、高校が一緒になる場合が多いから
- □　商3：観音講や犬供養等は、当番になる前の年位から参加しないと段取り等が分からなくなってしまう。
- □　商7：義弟の嫁と、義母のことを相談できる環境であることがうれしい。もし、小姑が同居していたら、気を使っていただろう。
- □　商7：旧玉造町で行われていた組対抗の運動会に向けて、夜8時から半強制的に練習させられることに、最初はびっくりした。

6. 策定体制

○行方市男女共同参画推進計画策定委員会設置要綱

平成 24 年 3 月 28 日　告示第 37 号

(設置)

第 1 条　本市における男女共同参画社会の実現を目指し，行方市男女共同参画推進計画(以下「計画」という。)を策定するため，行方市男女共同参画推進計画策定委員会(以下「委員会」という。)を設置する。

(所掌事務)

第 2 条　委員会は，次に掲げる事項を所掌する。

(1)　計画の策定に関すること。

(2)　その他市長が計画の策定に関し必要と認めること。

(組織)

第 3 条　委員会は，委員 20 人以内をもって組織する。

2　委員は，市民及び学識経験を有する者のうちから市長が委嘱する。

3　委員の任期は，委嘱の日から計画の策定を終える日までとする。ただし，委員が欠けた場合における補欠の委員の任期は，前任者の残任期間とする。

4　委員会は，男女共同参画について専門的知識を有するアドバイザーを置くことができる。

(委員長及び副委員長)

第 4 条　委員会に委員長及び副委員長を置き，委員の互選によりこれを定める。

2　委員長は，会務を総理し，委員会を代表する。

3　副委員長は，委員長を補佐し，委員長に事故あるとき，又は欠けたときは，その職務を代理する。

(会議)

第 5 条　委員会の会議(以下「会議」という。)は，委員長が招集し，その議長となる。

2　会議は，委員の半数以上の出席がなければ開くことができない。

3　会議の議事において，議決をする必要があるときは，出席委員の過半数をもって決し，可否同数のときは，議長の決するところによる。

4　委員会は，必要があると認めるときは，会議に委員以外の者の出席を求め，その意見若しくは説明を聴き，又は資料の提出を求めることができる。

(庁内連絡会議)

第 6 条　委員会は，計画の内容，会議の運営等に関し，必要な事項を処理するため，庁内連絡会議を設置する。

2　庁内連絡会議は，庁内の関係課長(次項において「課長」という。)をもって組織する。

3　庁内連絡会議に委員長及び副委員長を置き，課長の互選によりこれを定める。

4　委員長は，会務を総理する。

5　副委員長は，委員長を補佐し，委員長に事故あるとき，又は欠けたときは，その職務を代理する。

6　庁内連絡会議の会議は，委員長が必要に応じて招集し，その議長となる。

(ワーキングチーム)

第 7 条　委員会は，所掌事務を円滑に処理するため，必要に応じてワーキングチームを置くことができる。

2　ワーキングチームに関し必要な事項は，市長が別に定める。

(庶務)

第 8 条　委員会の庶務は，市長公室企画政策課において処理する。

(その他)

第 9 条　この告示に定めるもののほか，委員会の運営に関し必要な事項は，委員長が会議に諮り別に定める。

附　則

この告示は，公表の日から施行する。

行方市男女共同参画推進計画策定委員会委員名簿

No.	氏名	種別	事業所名等	備考
1	中野和朗	行政団体	民生委員児童委員協議会	
2	金田弥生	農業	女性農業士　女性農業者団体　紅-KURENAI-	
3	渋谷泰正	農業	農業経営者　茨城県男女共同参画推進員	
4	松信晴美	商工業	有限会社マツヤ	
5	宮﨑定夫	企業	株式会社陸前織物	
6	長峰智子	企業	いばらきコープ生活協同組合	
7	田野中裕美子	市民活動	文化協会歌謡部会	
8	荒井一美	市民活動	NPO 法人霞ヶ浦アカデミー	
9	江原眞弓	行政団体	民生委員児童委員協議会	
10	永峯朱実	企業	有限会社三松運転代行	
11	出頭秀也	福祉	特別養護老人ホーム あそうの郷	
12	古谷悦男	警察	茨城県行方警察署	
13	山本将史	医療	なめがた地域総合病院	

行方市男女共同参画推進計画策定委員会庁内連絡会議名簿

No	所属課	役職	氏名	備考
1	総務課	課長補佐	河野　一郎	
2	総合窓口課	課長補佐	藤枝　初枝	
3	企画政策課	課長補佐	飯田　勉	
4	秘書課長	課長補佐	高野　裕	
5	健康増進課	参事	池畠　正夫	
6	社会福祉課	課長補佐	根本　光江	
7	介護福祉課 (地域包括支援センター)	所長	高柳　信哉	
8	学校教育課	課長補佐	岡田　和之	
9	生涯学習課（麻生公民館）	館長	早川　チエ	
10	商工観光課	課長補佐	森坂　政行	
11	農林水産課	課長補佐	河嶋　寛次	
12	農業委員会	局長補佐	宮本　聡	

○行方市男女共同参画推進計画策定委員会ワーキングチーム設置要綱

平成 24 年 3 月 28 日

訓令第 9 号

(設置)

第 1 条　行方市男女共同参画推進計画策定委員会設置要綱(平成 24 年行方市告示第 37 号)第 7 条の規定に基づき，行方市男女共同参画推進計画策定委員会(以下「策定委員会」という。)にワーキングチームを置く。

(所掌事務)

第 2 条　ワーキングチームは，次に掲げる事項を所掌する。

(1)　策定委員会の所掌事務に係る情報収集及び調査研究

(2)　その他策定委員会の委員長が指示する事項

(組織)

第 3 条　ワーキングチームは，庁内連絡会議に参加する課長が指定する職員(以下「委員」という。)をもって組織する。

(委員長及び副委員長)

第 4 条　ワーキングチームに委員長及び副委員長を置き,委員の互選によりこれを定める。

2　委員長は，会務を総理する。

3　副委員長は，委員長を補佐し，委員長に事故あるとき，又は欠けたときは，その職務を代理する。

4　ワーキングチームの会議は，委員長が必要に応じて招集し，その議長となる。

(庶務)

第 5 条　ワーキングチームの庶務は，市長公室企画政策課において処理する。

(その他)

第 6 条　この訓令に定めるもののほか，ワーキングチームに関し必要な事項は，市長が別に定める。

附　則

この訓令は，公表の日から施行する。

7.用語の解説

用語	意味
NPO Not-for-Profit Organization	民間非営利組織。福祉・医療，環境保護やリサイクル，災害復旧等の分野で活躍。私的利益を目的としない民間の非営利団体・組織のことで，NGO（Non-Governmental Organizations：非営利団体・組織）と意義の一部は重なるが，一般に NPO は営利企業・団体との区別を，NGO は政府機構との区別を強調する際に用いられることが多い。
エンパワーメント	自分らしい生き方を選択する自己決定力を見につけ，経済的・社会的な意思決定の場に参画する力（パワー）を身につけること。
合計特殊出生率	女性の年齢別出生率を合計した値で，一人の女性が，平均で一生の間に産む子供の数。
ジェンダー	「女らしさ」「男らしさ」のように，後天的に社会や文化が作り上げた性差のこと。生物学的な性差である「セックス」と区別して使う。
セクシャル・ハラスメント	相手の意思に反して不快や不安な状態に追いこむ性的なことばや行為であり，相手方の生活や仕事の環境を害することもある
SOHO Small ffice/ Home Office	会社と，自宅や小さな事務所をコンピューターネットワークで結び，仕事場としたもの。あるいは，コンピューターネットワークを活用し，自宅や小さな事務所で事業を起こすこと。
ダイバーシティ化	さまざまな違いを尊重して受け入れ、「違い」を積極的に活かすことにより、変化しつづけるビジネス環境や多様化する顧客ニーズに最も効果的に対応し、企業の優位性を創り上げること。
男女共同参画推進委員	男女共同参画社会の早期実現をめざし，市町村における男女共同参画施策の効果的な推進を図るため，その活動員として県が設置している。
ドメスティック・バイオレンス	夫・パートナーからの暴力を指し，単に殴る・蹴るなどの身体的暴力だけでなく，威嚇する・無視する・生活費を渡さない・望まない性行為を強要するなどの，心理的苦痛を与えることを含む。
バリアフリー	障害を持つ人でも地域の中で普通に暮らせる社会づくりを目指し，身体的・精神的な障害（バリア）を取り除こうという考え方。
ポジティブ・アクション	男女が社会のあらゆる分野において，実質的に機会均等となるように，必要な範囲内で，女性に対して特別な機会を提供する事。
モラル・ハラスメント	静かに・じわじわと・陰湿に行われる精神的ないじめ・嫌がらせとされ，ひとつひとつの行為自体は、他人から見ると微妙なもので、周囲にその感情を理解してもらえないこともある。

行方市男女共同参画推進計画書
平成 25 年 3 月

発行：行方市企画政策課

311-3892
茨城県行方市麻生 1561-9
Tel：0299-72-0811（代表）
FAX:0299-72-3226
http://www.city.namegata.ibaraki.jp/