

第 4 次

高萩市 男女共同参画プラン

2026 ▶ 2030

令和8年 3月
高萩市

目次

【第1章】 計画の策定について	1
1 計画の背景と目的	1
2 計画の位置づけ	2
(1) 計画の法的根拠	2
(2) 他の計画との関係性	2
3 計画の期間	3
4 本計画とSDGsについて	3
5 計画の策定体制	4
(1) 策定委員会の設置	4
(2) アンケート調査の実施	4
(3) パブリックコメントの実施	4
【第2章】 高萩市の現状	5
1 人口と世帯	5
(1) 人口	5
(2) 人口構成	6
(3) 世帯数	7
2 婚姻、出生の状況	8
(1) 婚姻・離婚	8
(2) 平均初婚年齢	9
(3) 出生率	9
3 就業の状況	10
(1) 就業者数と就業率	10
(2) 産業別就業割合	12
4 政策・方針決定過程への参画状況	13
(1) 意思決定過程における女性の参画状況	13
(2) 市職員における女性管理職の状況	13
5 健診受診率	14
6 市民の意識	15
(1) 市民アンケートの主な結果	15
(2) 中学生アンケートの結果	23
(3) 企業アンケートの結果	26
7 第3次高萩市男女共同参画プランの評価	28
(1) プラン全体の施策・事業の実施状況	28
(2) 基本目標毎の実施状況	29
(3) 重点施策の実施状況	33
8 それぞれの視点からみえる課題	34
(1) 統計・市民意識からみた課題	34
(2) 取組評価・成果目標達成状況等からみた課題	35

【第3章】 第4次高萩市男女共同参画プランの目指す姿	36
1 基本理念	36
2 計画の基本目標	36
3 施策の体系	38
【第4章】 基本施策	40
基本目標1 誰もが性別にかかわらず、尊重され自分らしい生き方を実現できる	40
・基本施策1-1 男女共同参画意識の改革、理解促進	40
・基本施策1-2 多様な生き方を可能とする環境づくり	43
・基本施策1-3 男女の人権の尊重と暴力の根絶 【DV対策基本計画】	46
基本目標2 誰もが性別にかかわらず、新たなライフスタイルを確立できる	48
・基本施策2-1 家庭生活における男女共同参画の推進	48
・基本施策2-2 子育てにおける男女共同参画の推進	50
・基本施策2-3 介護における男女共同参画の推進	52
基本目標3 誰もが性別にかかわらず、多様な働き方を選択し活躍できる	54
・基本施策3-1 雇用等における男女共同参画と仕事と生活の調和 【女性活躍推進計画】	54
・基本施策3-2 多様な働き方を可能にする環境づくり 【女性活躍推進計画】	56
・基本施策3-3 仕事における女性の活躍推進、チャレンジの支援 【女性活躍推進計画】	58
基本目標4 誰もが性別にかかわらず、高萩に誇りをもち地域で活躍できる	60
・基本施策4-1 地域における男女共同参画の推進と地方創生	60
・基本施策4-2 社会の意思決定過程等での女性の参画促進と人材育成	62
・基本施策4-3 女性の視点を生かした防災体制や地域福祉等の充実	64
【第5章】 計画の推進	66
1 計画の進行管理	66
2 計画の推進方策	66
3 目標値の設定	67
資料編	68
1 策定経過	68
2 策定体制	69
(1) 策定委員会設置要項	69
(2) 策定委員名簿	71
3 計画策定の社会的背景	72
(1) 世界の動き	72
(2) 国の動き	73
(3) 茨城県の動き	75
4 用語説明	77

【第1章】 計画の策定について

1 計画の背景と目的

少子高齢化や本格的な人口減少の進行に伴う社会経済の低迷など、私たちを取り巻く社会環境は大きく変化しています。このような社会の大きな変化に柔軟に対応していくためには、全ての人の人権を尊重しつつ、責任を分かち合い、性別に関わりなく、個性と能力を十分に発揮することができるような多様性を認め合う社会の実現が求められます。

国では、男女共同参画社会※の実現に向け、平成 11（1999）年 6 月に「男女共同参画社会基本法」^{〔→1〕}を制定し、平成 12（2000）年 12 月には「男女共同参画基本計画」を策定しました。その後、5 年ごとに見直しが行われ、現在は令和 2（2020）年 12 月に策定された「第 5 次男女共同参画基本計画」に基づき、男女共同参画社会の実現に向けて様々な施策が進められています。

高萩市（以下、「本市」という。）では、男女がともに自分らしくいきいきと暮らせる社会の実現を目指し、これまで男女共同参画の推進に向けて、意識啓発や環境整備など様々な取組を進めてきました。これらの取組により一定の成果が見られる一方で、依然として固定的な性別役割分担意識^{〔→2〕}が社会の中に根強く残っており、女性の職業生活における活躍の推進や、男女共同参画の視点に立った防災対策、さらにはあらゆる暴力の根絶など、引き続き取り組むべき課題が存在しています。

こうした状況を踏まえ、令和 7（2025）年度で第 3 次高萩市男女共同参画プラン（第 3 次プラン）の計画期間が終了することから、本市では、これまでの取組や課題に加え、刻々と変化する社会情勢や市民の意向を的確に捉えながら、すべての人が性別にかかわらず、互いの個性と能力を認め合い、尊重し合える社会の実現に向けて、男女共同参画の取組を総合的かつ計画的に推進するための指針として、第 4 次高萩市男女共同参画プラン（以下、「本計画」という。）を策定します。

※「男女共同参画社会」とは：

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

【→番号】については、巻末の資料編「用語説明」に記載

2 計画の位置づけ

(1) 計画の法的根拠

本計画は、「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に基づく「市町村男女共同参画基本計画」であり、本市が男女共同参画社会の実現に向けた施策を総合的、計画的に進めていくために、施策の方向性を具体的に示す基本計画です。

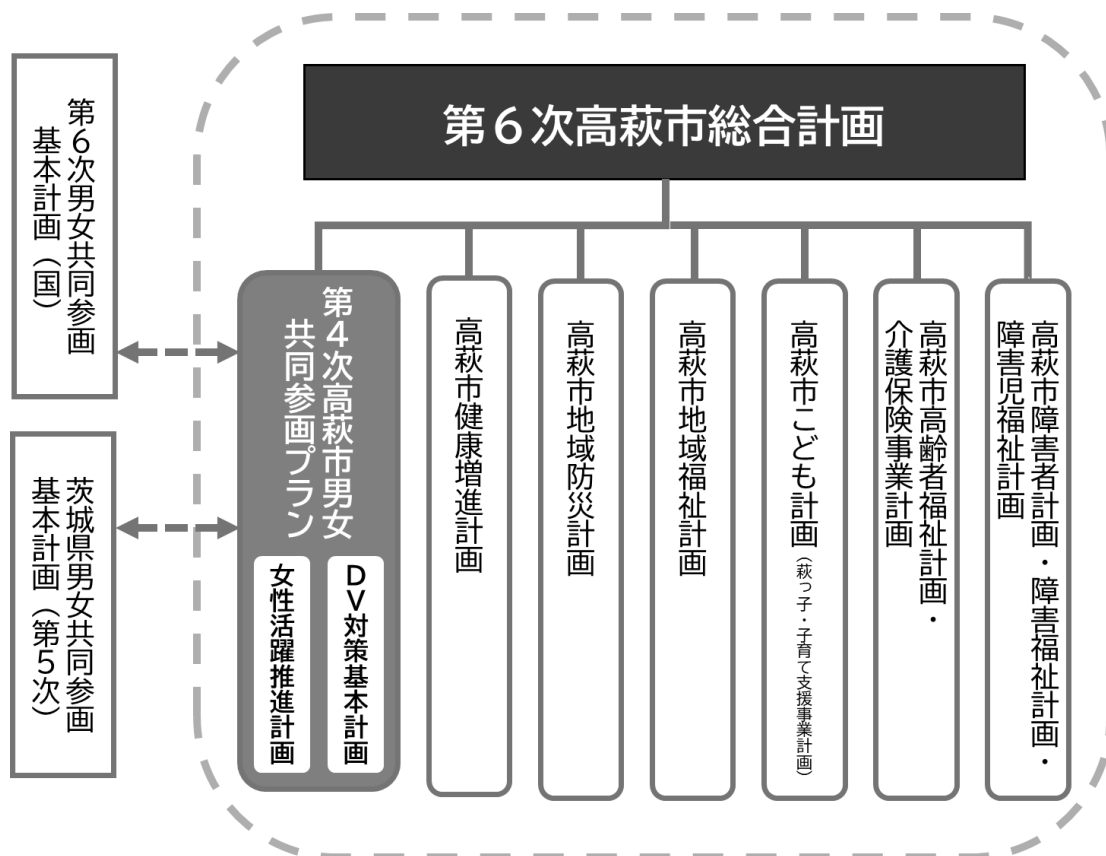
また、以下の2計画を一体的に策定します。

- ・「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）^{〔→3〕} 第6条第2項に基づく「市町村推進計画」である「女性活躍推進計画」
- ・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」（配偶者暴力防止法）^{〔→4〕} 第2条の3第3項に基づく「市町村基本計画」である「DV対策基本計画」

(2) 他の計画との関係性

本計画は、「高萩市総合計画」をはじめ、「高萩市地域福祉計画」「高萩市地域防災計画」など本市の他の関連計画との整合を図りながら策定しています。

また、子育て支援や高齢者施策、災害時の対応といった分野においても、男女共同参画の視点は不可欠であり、本計画の施策はそれらの分野における推進力の一部として機能します。



3 計画の期間

本計画の計画期間は、令和8（2026）年度から令和12（2030）年度までの5年間とします。

なお、社会情勢の変化や国・県の方針との整合等を踏まえ、必要に応じて計画内容の見直しを行います。

令和8（2026）年度～令和12（2030）年度 ： 5年間

4 本計画とSDGsについて

SDGs（エスディー・ジーズ：持続可能な開発目標）は、平成27（2015）年9月の国連サミットで採択された、持続可能でより良い社会の実現を目指す国際目標です。SDGsでは、「誰一人として取り残さない」社会の実現を目指し、「貧困をなくそう」「飢餓をゼロに」「すべての人に健康と福祉を」「質の高い教育をみんなに」など、17のゴール（目標）とそれを達成するための169のターゲットが設定されています。

この中の1つである「目標5 ジェンダー平等を実現しよう」は、全てのSDGsを達成するために不可欠な視点であるとされています。



国では、平成28（2016）年に、内閣に「持続可能な開発目標（SDGs）推進本部」を設置し、実施指針として、地方自治体の計画等にSDGsの要素を最大限反映することを奨励しています。

本計画においては、本市における男女共同参画を取り巻く現状や課題を踏まえるとともに、SDGsの視点を取り入れながら、男女共同参画社会の実現に関する施策を総合的かつ計画的に進めます。



※「ジェンダー」とは：

「社会的・文化的に形成された性別」のこと。人間には生まれつきの生物学的性別がある一方、社会通念や慣習のなかには、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別」（ジェンダー／gender）という。

5 計画の策定体制

(1) 策定委員会の設置

本計画の策定にあたっては、学識経験者、関係団体、市民代表などで構成する「高萩市男女共同参画プラン策定委員会」を設置し、計画内容の検討・助言を受けながら策定作業を進めました。

(2) アンケート調査の実施

本計画について、様々な年齢層の考え方や意識の違い、実態等を把握するため、市民と中学生に対してアンケート調査を実施しました。

また、市内に事業所を置く企業（各種法人を含む）を対象に、女性活躍等についてのアンケート調査を実施しました。

① 市民アンケート調査

調査対象	市内にお住まいの18歳以上の方2,000人（無作為抽出）
調査方法	郵送による配布・回収
調査期間	令和7（2025）年9月10日（水）～令和7（2025）年9月30日（火）
回収数・回収率	回収数：821件 有効回答数：818件（回収率41.1% 有効回収率40.9%）

② 中学生アンケート調査

調査対象	市内の中学校に通う生徒（3年生）全員（189人）へ学校配布
調査方法	学校にて配布・回収
調査期間	令和7（2025）年9月10日（水）～令和7（2025）年9月30日（火）
回収数・回収率	回収数：171件 有効回答数：168件（回収率90.5% 有効回収率88.9%）

③ 企業アンケート調査

調査対象	市内企業38社
調査方法	郵送による配布・回収
調査期間	令和7（2025）年9月10日（水）～令和7（2025）年9月30日（火）
回収数・回収率	回収数：19件 有効回答数：19件（回収率50.0% 有効回収率50.0%）

(3) パブリックコメントの実施

本計画（案）について、市民の皆さまからのご意見を反映するため、パブリックコメント^{【→5】}を実施し、提出されたご意見を踏まえて最終案を取りまとめました。

【第2章】 高萩市の現状

1 人口と世帯

(1) 人口

本市の総人口は、平成7（1995）年の35,604人をピークに減少傾向にあり、令和2（2020）年には27,699人となっており、25年間で約22.2%の人口減少が見られます。

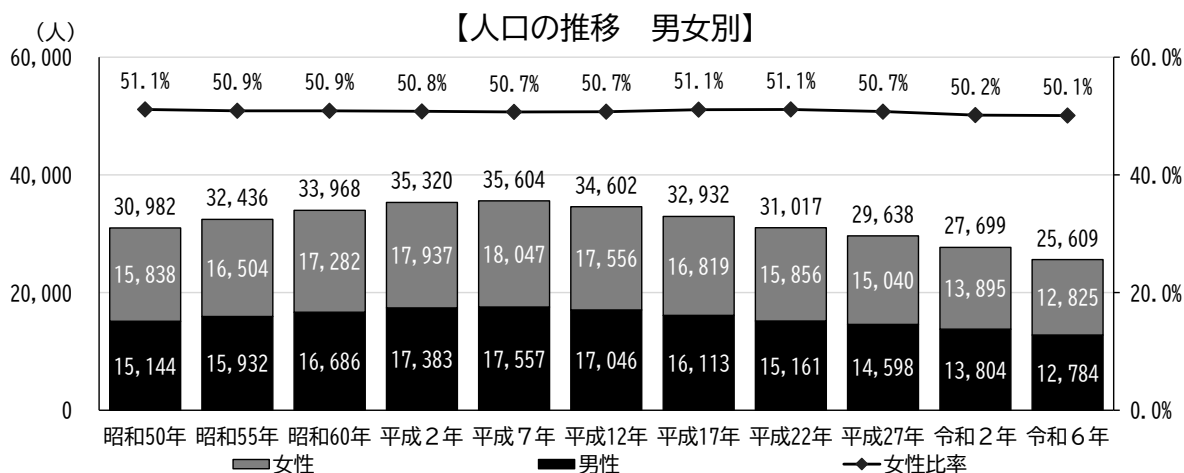
この背景には、出生数より死亡数が多い「自然減」と、転出超過による「社会減」の双方が継続していることがあり、特に平成16年（2004）年以降はこの傾向が顕著です。令和元（2019）年以降は年間400人以上の減少が続き、令和4（2022）年には548人、令和5（2023）年には551人と減少幅が拡大しています。

男女別では、男性・女性ともに人口減少傾向です。

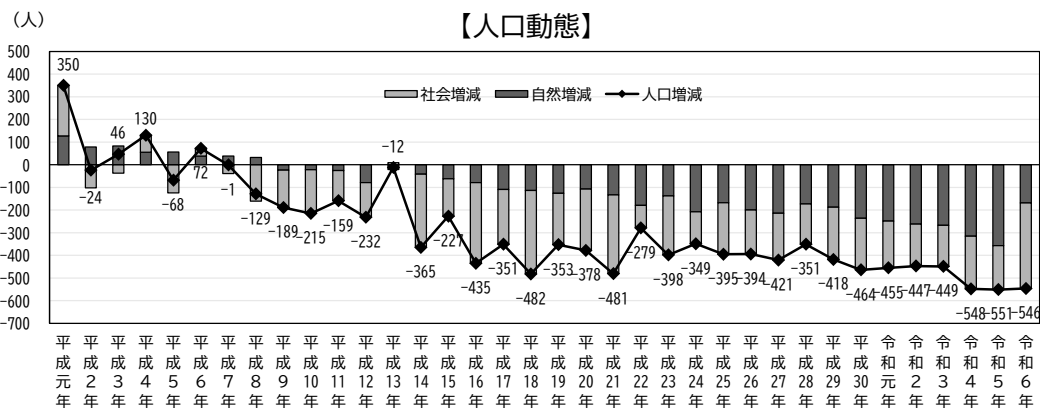
男女の割合では、昭和50（1975）年より女性がやや多い割合で推移しており、令和2（2020）年の女性割合は50.2%となっています。

人口減少の進行は、地域の活力や担い手の多様性確保に大きな影響を及ぼしており、男女が安心して働き、暮らし、地域で役割を果たせる環境づくりが求められます。

今後は、こうした人口の減少傾向を見据え、若年層や子育て世代の定着支援に加え、性別にかかわらず多様な人々がライフステージに応じて活躍できる社会の実現に向けた継続的な取組が必要です。



資料：国勢調査（昭和50年～令和2年）茨城県常住人口動態（令和6年10月1日）



資料：茨城県常住人口動態（各年1月1日現在）

(2) 人口構成

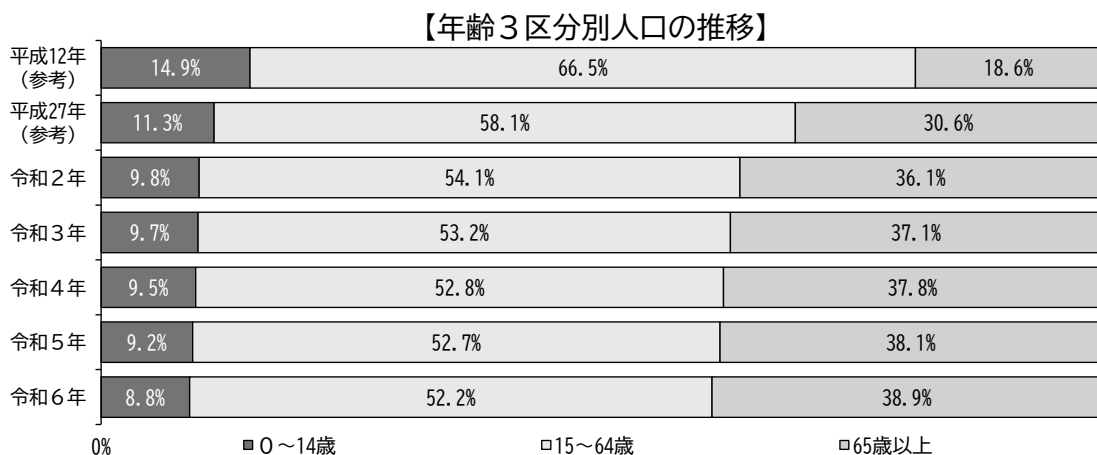
本市の年齢3区分別人口をみると、平成12（2000）年以降、年少人口と生産年齢人口の割合は減少を続ける一方、老年人口は増加を続け、令和2（2020）年には36.1%に達し、3人に1人以上が高齢者となりました。

特に平成12（2000）年から平成27（2015）年にかけては少子高齢化の進行が著しく、高齢者の割合は18.6%から30.6%へと急速に上昇しました。その後の5年間では増加ペースはやや鈍化したものの、高止まりの状態が続いています。今後も年少人口と生産年齢人口の減少が進行すると見込まれ、世代間のバランス維持が大きな課題です。

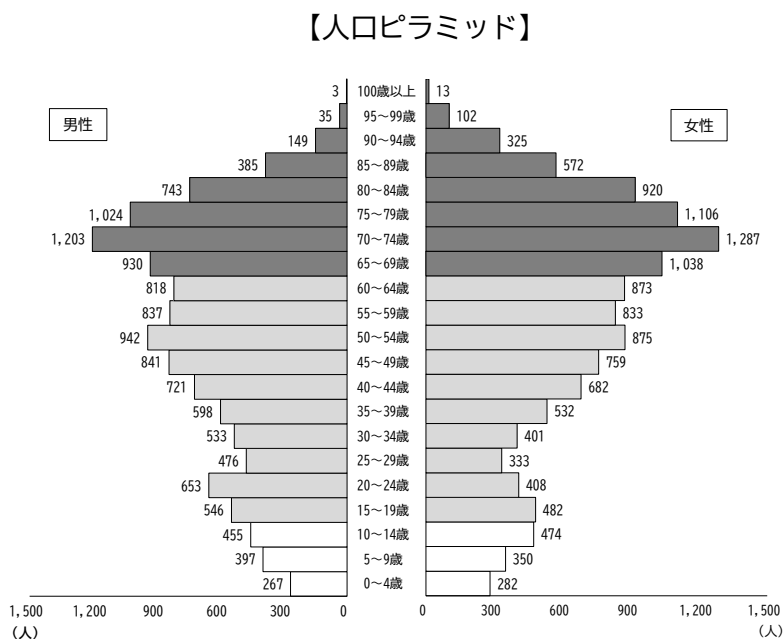
人口ピラミッドをみると、「70～74歳」が最も多く、今後5～10年で後期高齢者が急増する見通しであり、医療・介護体制の強化が求められます。

また、25～29歳層は令和元（2019）年・令和6（2024）年ともに少なく、この傾向は出生数の問題だけでなく、進学や就職等による市外流出といった社会動態の影響が大きいと考えられます。

若年世代がライフイベントに左右されず働き続けられる環境整備が必要です。



資料：国勢調査（平成12年～令和2年）、茨城県常住人口調査（令和6年10月1日）、年齢不詳は除く



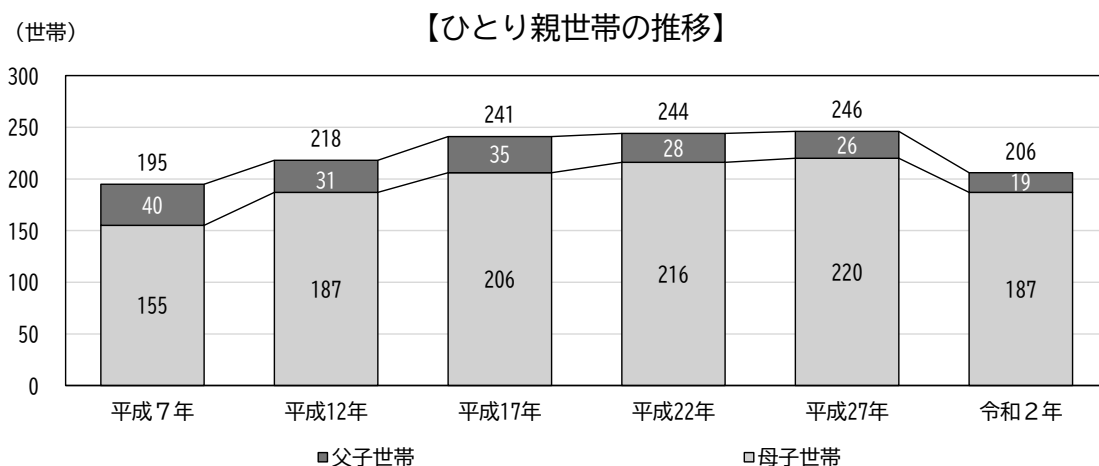
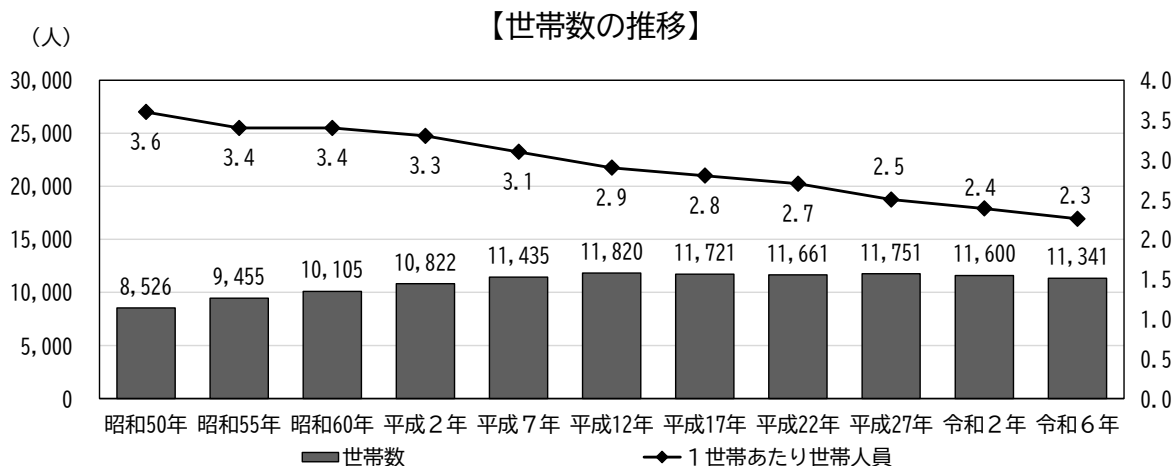
資料：茨城県常住人口調査（令和7年1月1日）、年齢不詳は除く

(3) 世帯数

本市の世帯数をみると、およそ20年前の平成12（2000）年をピークに減少傾向が見られており、令和6（2024）年には11,341世帯となっています。

また、1世帯あたりの世帯人員（人口／世帯数）は、多世代世帯の減少や核家族化の進行、単独世帯の増加などにより減少傾向にあります。世帯数の減少が人口減少と同じペースでは進んでおらず、令和6（2024）年には1世帯あたりの人員が2.3人まで減少しており、世帯構成の変化がうかがえます。

一方、市内におけるひとり親世帯は、令和2（2020）年には206世帯で、20年前（平成12年）に比べるとわずかに減少しています。しかし、同期間に総人口は約2割減少しているので、総人口に占めるひとり親世帯は増加しています。



2 婚姻、出生の状況

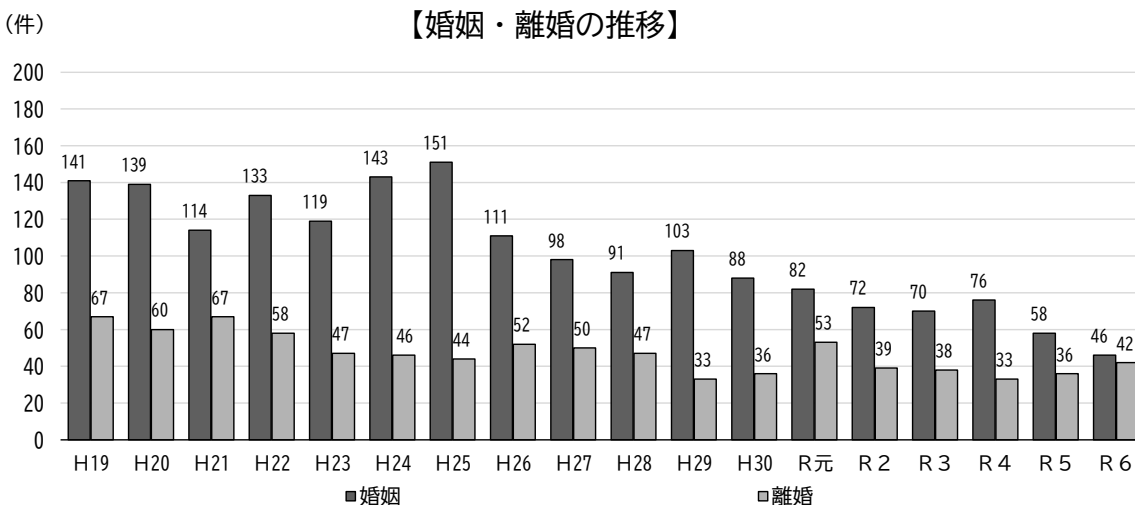
(1) 婚姻・離婚

本市の婚姻件数をみると、平成19（2007）年の141件以降、年により増減はあるものの、全体として減少傾向にあり、令和に入ってからはその傾向に加速が見られ、令和6（2024）年は46件となっています。

一方、離婚件数は年間40～50件程度で推移しており、令和元年には53件と一時的に増加したものの、その後は概ね30～40件台で推移し、令和6（2024）年は42件となっています。

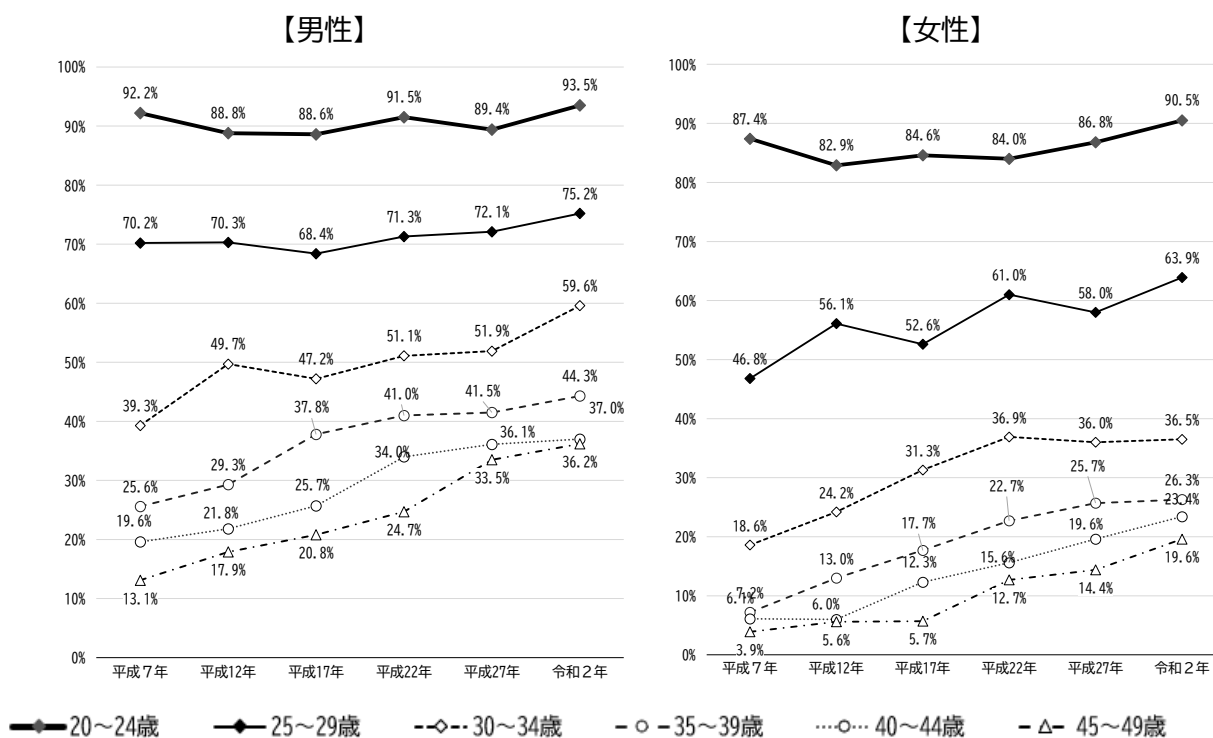
また、未婚率の推移をみると、男女とも全体的に上昇傾向が見られ、特に、男性では30歳～34歳、女性では25歳～29歳で大きく未婚率が上昇するなど、晩婚化・未婚化の進行がみられます。

【婚姻・離婚の推移】



資料：市民課

【未婚率の推移】（男女別・年齢別）

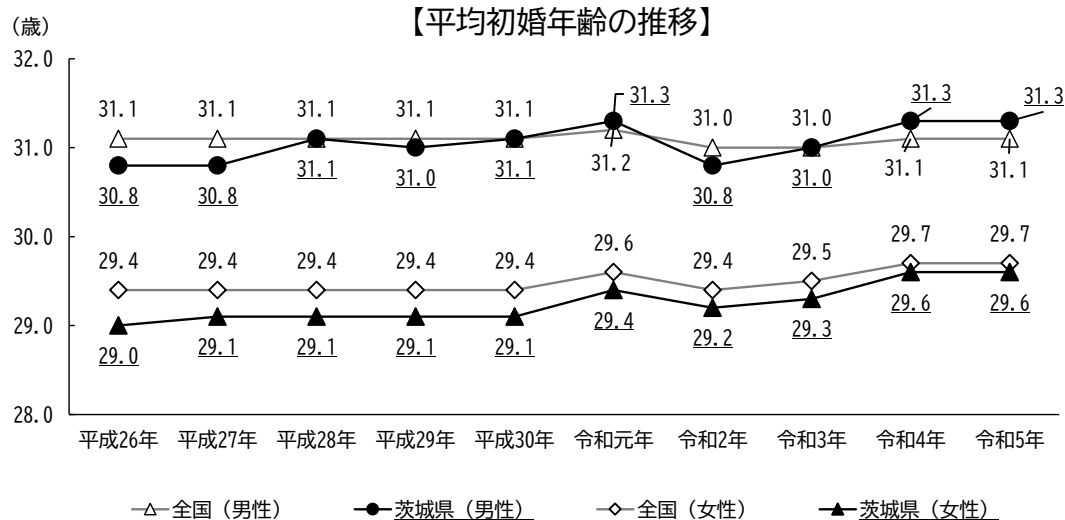


資料：国勢調査

(2) 平均初婚年齢

全国の平均初婚年齢は、男性ではほぼ横ばいとなっていますが、女性では、上昇傾向となっています。

一方、茨城県の平均初婚年齢は、男女とも上昇傾向となっています。平成26（2014）年には男女とも全国を下回っていましたが、令和5（2023）年には男性は全国を上回り、女性も全国とほぼ同等となっています。

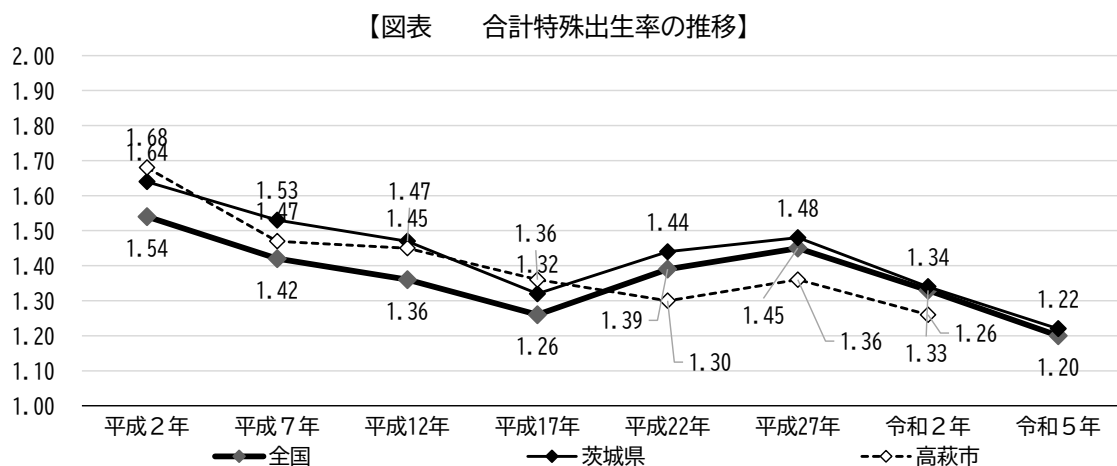


資料：人口動態調査

(3) 出生率

合計特殊出生率※の推移をみると、全国および茨城県では、平成17（2005）年頃まで減少が続いた後、平成22（2010）年から平成27（2015）年にかけて1.39～1.48程度まで回復しました。しかし、その後は再び低下傾向となり、令和5（2023）年には全国1.20、茨城県1.22となっています。

本市においても、平成2（1990）年の1.68をピークに低下が続き、平成22（2010）年には1.30まで下がりました。その後、平成27（2015）年には1.36まで一時的に回復したものの、令和2（2020）年には1.26、となり、引き続き低い水準で推移しています。



資料：人口動態統計

※「合計特殊出生率」とは：

人口に対して生まれた子どもの数を表す指標の一つ。その年次の15歳から49歳までの女性の年齢別出生率を合計したもので、1人の女性が仮にその年次の年齢別出生率で一生涯の間に子どもを生むとしたときの子どもの数に相当。

3 就業の状況

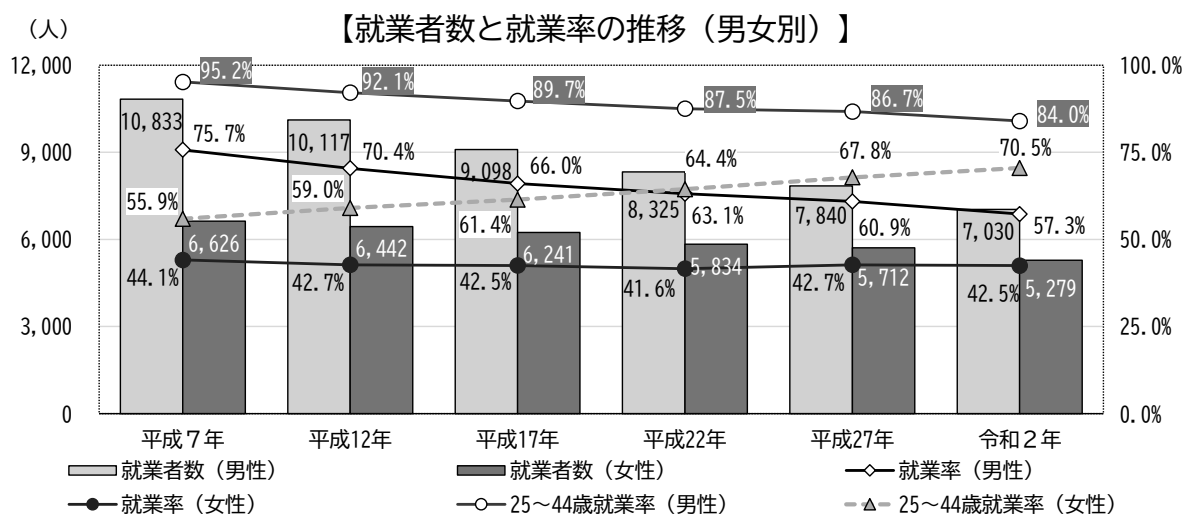
(1) 就業者数と就業率

就業者数の推移をみると、男性の就業者数は令和2（2020）年時点で7,030人となり、生産年齢人口の減少や高齢化に伴い、平成7（1995）年と比較して3,803人減少しています。

一方、女性の就業者数は令和2（2020）年時点で5,279人となり、平成7（1995）年と比較すると減少はしているものの、1,347人の減少にとどまっています。

また、25～44歳の就業率をみると、男性の就業率が以前は9割以上であったものが徐々に減少し、令和2（2020）年時点で84.0%となっています。

一方、女性の就業率は年々上昇し、令和2（2020）年時点では70.5%に達しています。

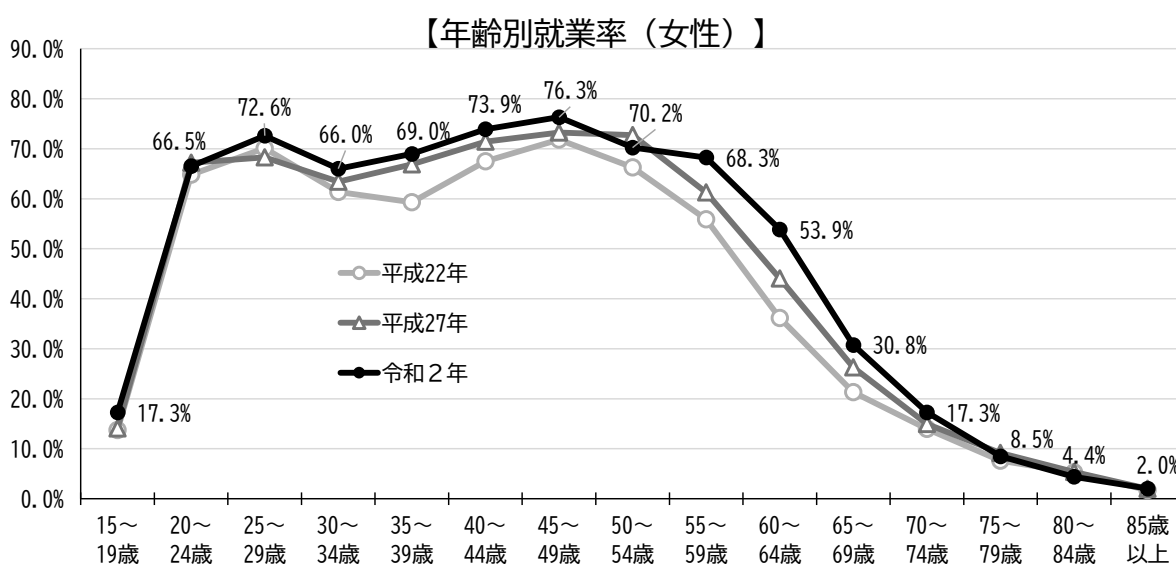
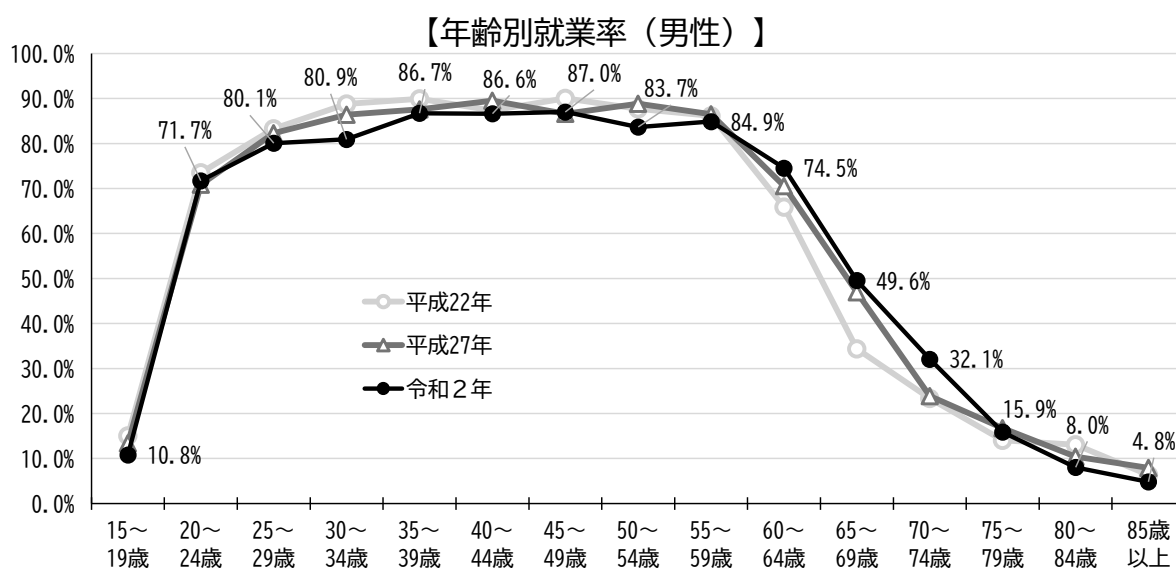


資料：国勢調査

本市の就業率を男女別・年齢別（5歳階級別）にみると、男性では、30～34歳を中心に各年齢層で就業率が低下しており、特に20代後半から30代前半では平成22（2010）年と比較して令和2（2020）年の就業率が大きく低下しています。

一方、高年齢者雇用安定法の改正により就業機会が確保されたこともあり、60～64歳では平成22（2010）年の65.9%から令和2（2020）年の74.5%へと上昇するなど、60歳代前半の就業率が高まっています。

女性では、20代後半から60代前半の各年齢層において就業率が上昇しており、平成22（2010）年と比較すると多くの層で就業率が伸びています。また、子育て期と重なる30～34歳での就業率の一時的な低下（いわゆるM字カーブ※）は、平成22（2010）年時点の61.3%から令和2（2020）年には66.0%となるなど、20年前と比べてその落ち込みが緩和しており、働く女性の割合が増加している状況がみられます。



資料：国勢調査

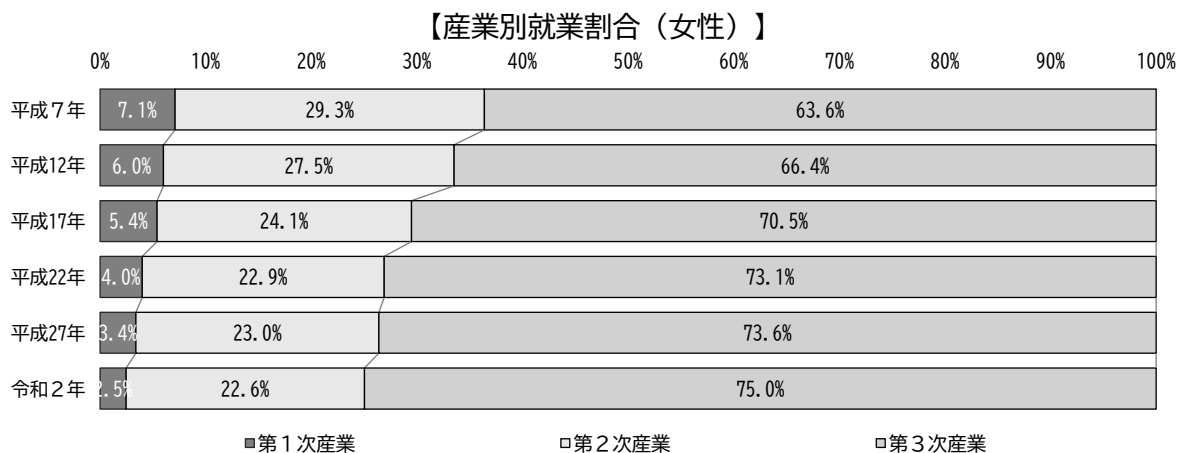
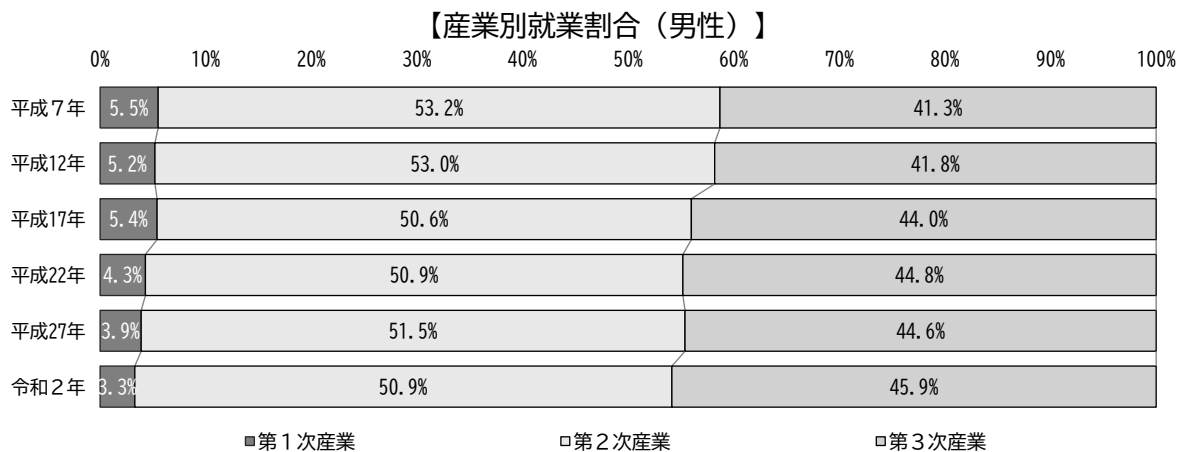
※「M字カーブ」とは：

女性の労働力人口比率（労働力率、労働参加率）又は就業率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になること。

(2) 産業別就業割合

本市の産業別就業割合を男女別にみると、男性では第2次産業就業割合が最も高く、令和2（2020）年時点において50.9%となっており、次いで第3次産業が45.9%、第1次産業が3.3%となっています。

一方、女性では第3次産業の割合が最も高く、年々増加して令和2（2020）年時点において75.0%に達しており、第2次産業・第1次産業割合は減少して第2次産業22.6%、第1次産業2.5%となっています。



資料：国勢調査

4 政策・方針決定過程への参画状況

(1) 意思決定過程における女性の参画状況

本市の審議会・行政委員会等における女性委員の割合は、平成30年度以降、審議会等では24.0%から24.4%、行政委員会等では9.1%から14.8%へ推移しています。

	平成 30年度	令和 元年度	令和 2年度	令和 3年度	令和 4年度	令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度
審議会等	24.0%	24.1%	25.5%	25.5%	24.5%	24.5%	23.5%	24.4%
行政委員会等	9.1%	11.1%	11.1%	11.1%	11.1%	11.1%	11.1%	14.8%

資料：環境市民協働課

(2) 市職員における女性管理職の状況

本市一般管理職員（課長補佐相当職以上）における女性の割合をみると、平成30年度の25.3%から上昇し、令和7年度時点で31.1%となっています。

国は、男女間の実質的な機会の平等を確保するため、意思決定過程における女性の参画を一層加速させる必要があるとして、2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合を30%程度とすることを目標に掲げています。さらに、この水準を通過点として、誰もが性別にかかわらず活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りが無い社会の実現を目指としています。これらの実現に向けて、男女共同参画社会基本法第2条第2号に定められている積極的改善措置（ポジティブ・アクション※）も含め、人材の登用・育成を強化することが求められています。本市においても、国の方針を踏まえ、より一層の女性登用と人材育成の推進に取り組んでいきます。

	平成 30年度	令和 元年度	令和 2年度	令和 3年度	令和 4年度	令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度
女性管理職の割合	25.3%	25.9%	28.0%	24.1%	30.6%	25.8%	29.2%	31.1%

資料：総務課

※「ポジティブ・アクション」とは：

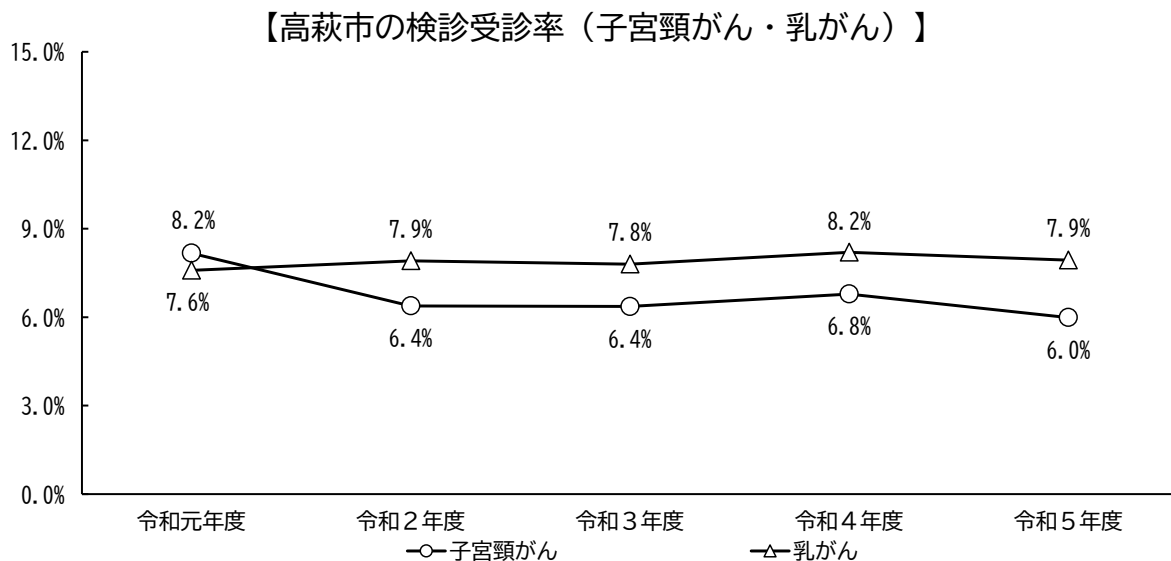
積極的な改善措置。一般的には、社会的・構造的な差別によって不利益を被っている者に対して、一定の範囲で特別の機会を提供することなどにより、実質的な機会均等を実現することを目的として講じる暫定的な措置のこと。

5 健診受診率

国の男女共同参画基本計画では、女性の心身に大きな影響を及ぼす社会的要因と疾患との関連を明らかにし、女性の生涯にわたる健康を維持するための保健医療の在り方を強化していくことが示されています。

特に、科学的知見に基づき、女性の負担にも配慮した乳がん検診の推進や、子宮頸がん・乳がん検診の受診率向上に向けた取組を進めることが明記されています。

本市における受診率は、子宮頸がん検診では6.0～8.2%、乳がん検診では7.6～8.2%の範囲で推移しており、今後も一層の受診の普及が必要です。



資料：健康づくり課

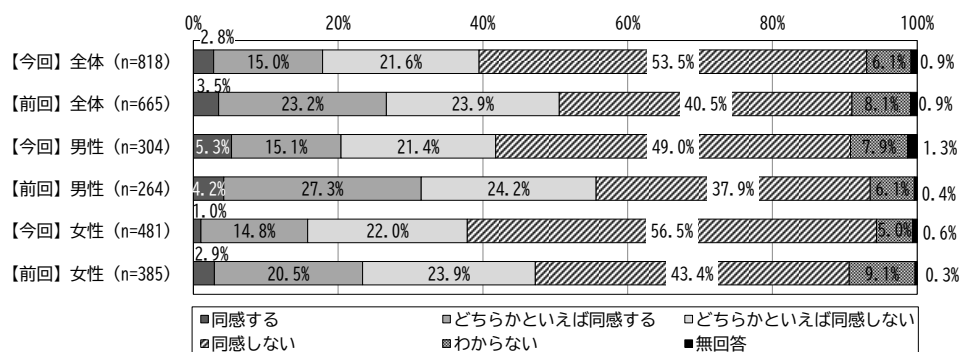
6 市民の意識

(1) 市民アンケートの主な結果

① 「男性は仕事、女性は家庭」という考えがありますが、あなたはこの考えに同感しますか。

「男性は仕事、女性は家庭」という考え方には同感するかでは、「同感しない」が53.5%と最も多く、次いで「どちらかといえば同感しない」が21.6%、「どちらかといえば同感する」が15.0%となっています。

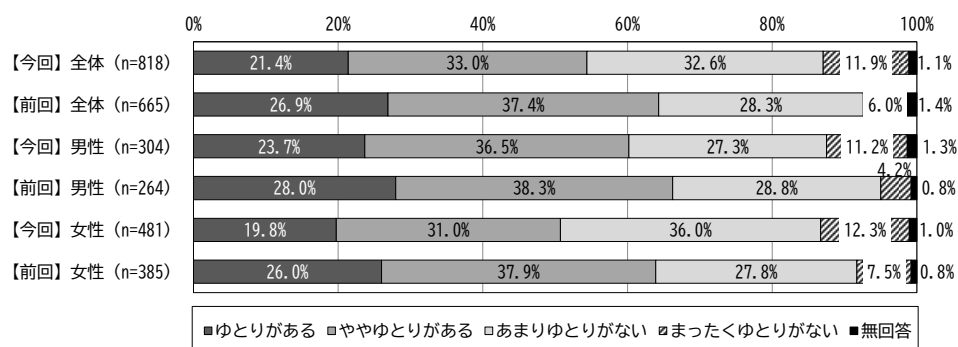
経年比較を男女別に見ますと、「同感しない」と「どちらかといえば同感しない」を合わせた『同感しない（計）』が男性で8.3ポイント、女性で11.2ポイント増加しています。



② あなたは日々の生活の中で「時間的」ゆとりがありますか。

日々の生活の中で「時間的」ゆとりがあるかでは、「ややゆとりがある」が33.0%と最も多いが、「あまりゆとりがない」が32.6%と非常に僅差でした。

前回調査と比較すると、それぞれを合わせた『ゆとりがある（計）』と『ゆとりがない（計）』の差が、30.0ポイントから9.9ポイントとゆとりがない方へシフトしており、近年の物価上昇や世界の情勢等の社会問題が反映していると思われます。



③ 次にあげるような家事等を主に誰が分担していますか。

家事の分担について「夫(パートナー)」では、『(5)ゴミ捨て』が27.5%と最も多く、次いで、『(4)食事の後片付け、食器洗い』が6.4%、『(2)洗濯』が4.0%となっています。

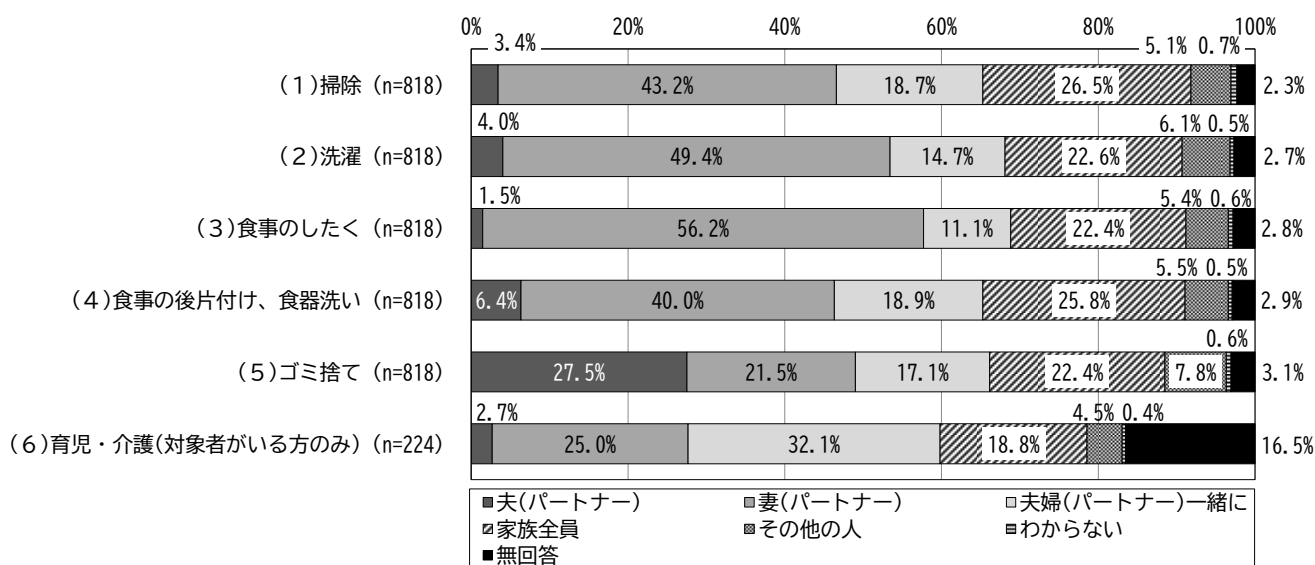
「妻(パートナー)」では、『(3)食事のしたく』が56.2%と最も多く、次いで、『(2)洗濯』が49.4%、『(1)掃除』が43.2%となっています。

「夫婦(パートナー)一緒に」では、『(6)育児・介護(対象者がいる方のみ)』が32.1%と最も多く、次いで、『(4)食事の後片付け、食器洗い』が18.9%、『(1)掃除』が18.7%となっています。

「家族全員」では、『(1)掃除』が26.5%と最も多く、次いで、『(4)食事の後片付け、食器洗い』が25.8%、『(2)洗濯』が22.6%となっています。

「その他の人」では、『(5)ゴミ捨て』が7.8%と最も多く、次いで、『(2)洗濯』が6.1%、『(4)食事の後片付け、食器洗い』が5.5%となっています。

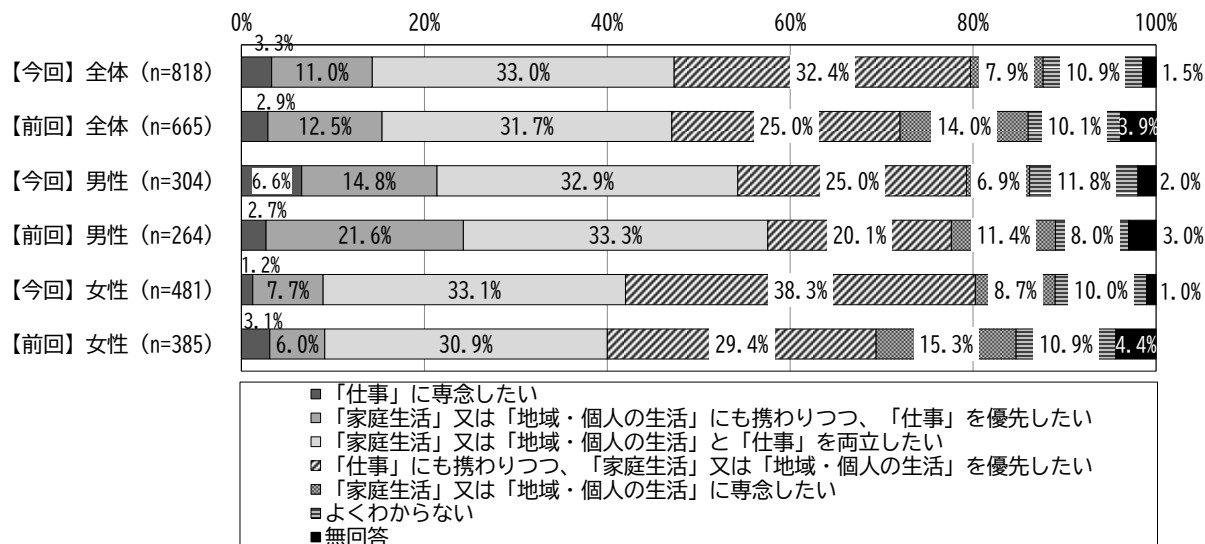
また「わからない」では、『(1)掃除』が0.7%と最も多く、次いで、『(3)食事のしたく』、『(5)ゴミ捨て』がともに0.6%となっています。



④ 「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の状況について、理想はどうあるべきだと思いますか。また、現実はどうですか。

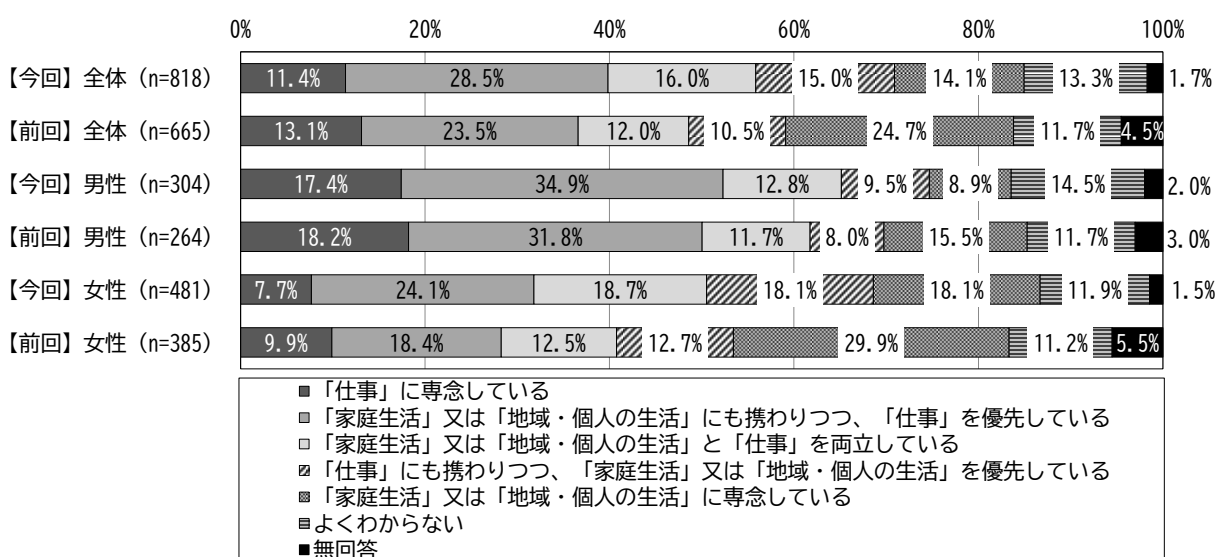
【理想】

理想は、『「家庭生活」又は「地域・個人の生活」と「仕事」を両立したい』が33.0%と最も多く、次いで、『「仕事」にも携わりつつ、「家庭生活」又は「地域・個人の生活」を優先したい』が32.4%、『「家庭生活」又は「地域・個人の生活」にも携わりつつ、「仕事」を優先したい』が11.0%となっています。



【現実】

現実では、『「家庭生活」又は「地域・個人の生活」にも携わりつつ、「仕事」を優先している』が28.5%と最も多く、次いで、『「家庭生活」又は「地域・個人の生活」と「仕事」を両立している』が16.0%、『「仕事」にも携わりつつ、「家庭生活」又は「地域・個人の生活」を優先している』が15.0%となっています。



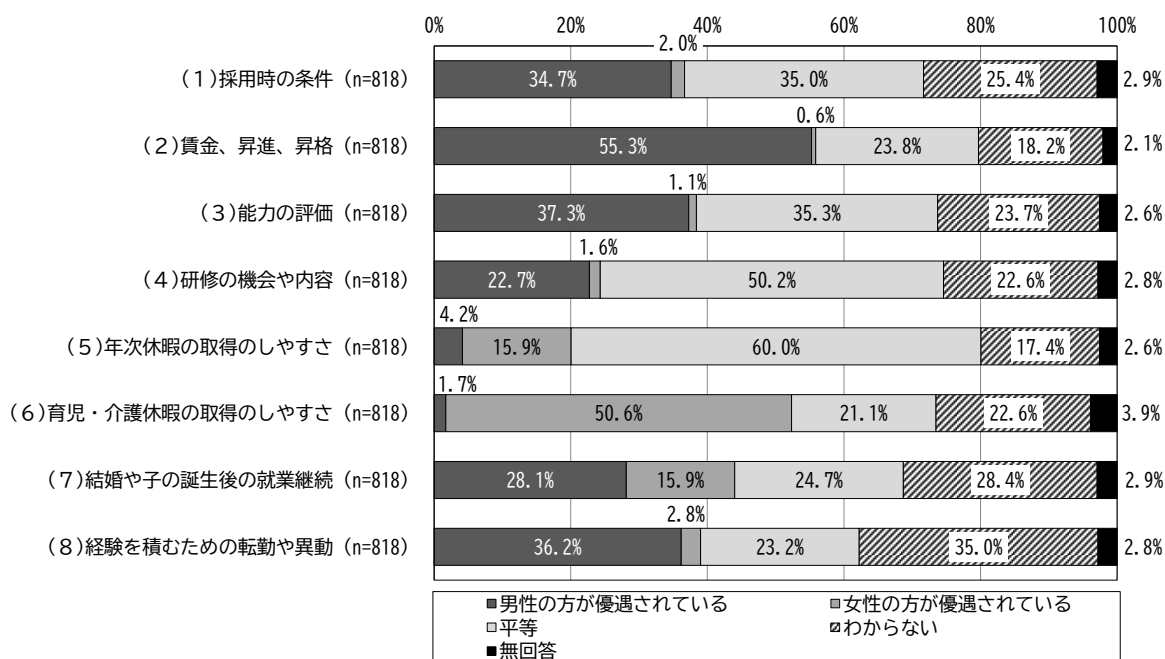
⑤ 職場において一般的には男性と女性のどちらが優遇されていると思いますか。

職場における男性と女性の優遇について、「男性の方が優遇されている」では、『(2)賃金、昇進、昇格』が55.3%と最も多く、次いで、『(3)能力の評価』が37.3%、『(8)経験を積むための転勤や異動』が36.2%となっています。

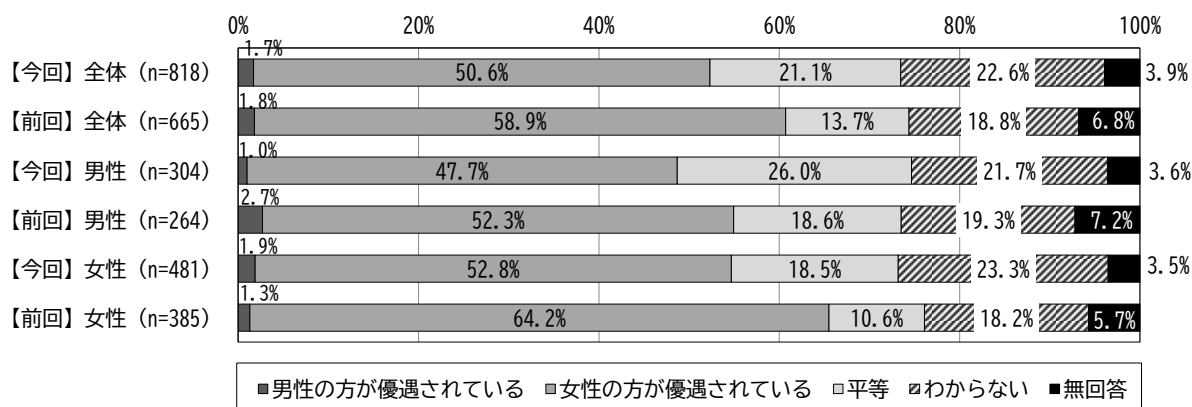
「女性の方が優遇されている」では、『(6)育児・介護休暇の取得のしやすさ』が50.6%と最も多く、次いで、『(5)年次休暇の取得のしやすさ』、『(7)結婚や子の誕生後の就業継続』がともに15.9%となっています。

「平等」では、『(5)年次休暇の取得のしやすさ』が60.0%と最も多く、次いで、『(4)研修の機会や内容』が50.2%、『(3)能力の評価』が35.3%となっています。

「わからない」では、『(8)経験を積むための転勤や異動』が35.0%と最も多く、次いで、『(7)結婚や子の誕生後の就業継続』が28.4%、『(1)採用時の条件』が25.4%となっています。

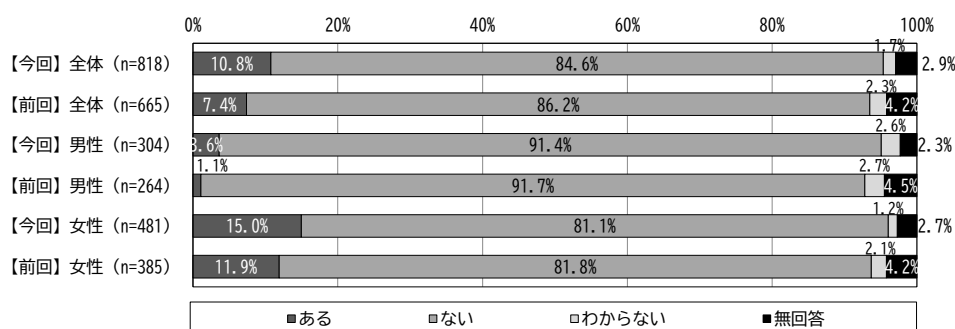
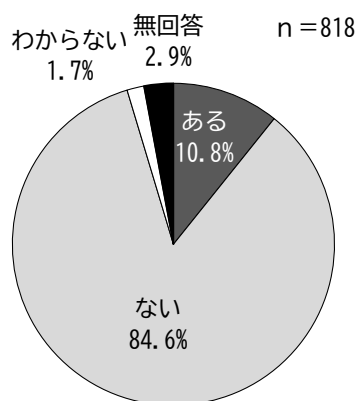


(6) 育児・介護休暇の取得のしやすさの年次・男女比較



⑥ 配偶者（元配偶者を含む）や恋人から暴力を受けたことはありますか。

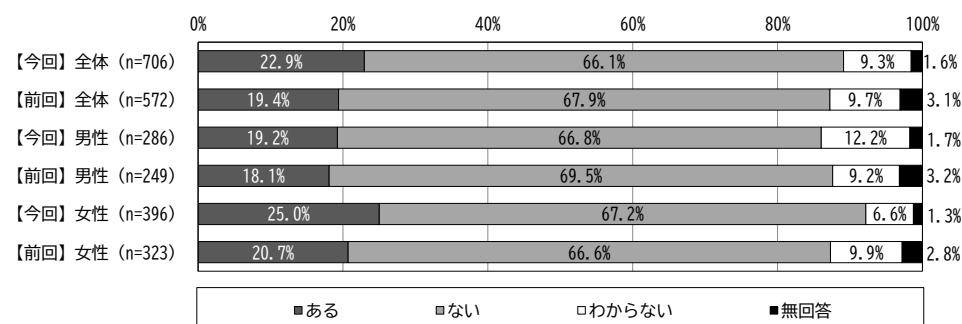
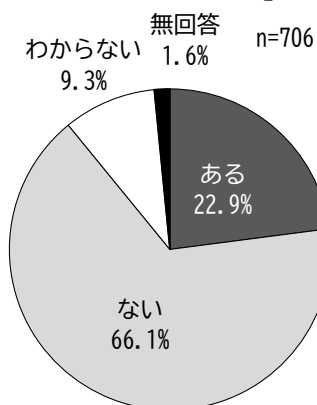
「ある」が10.8%に対し、「ない」が84.6%となっています。また「わからない」が1.7%となっています。



⑦ あなたは、⑥のようなことを周囲の人が受けているのを見聞きしたことはありますか。

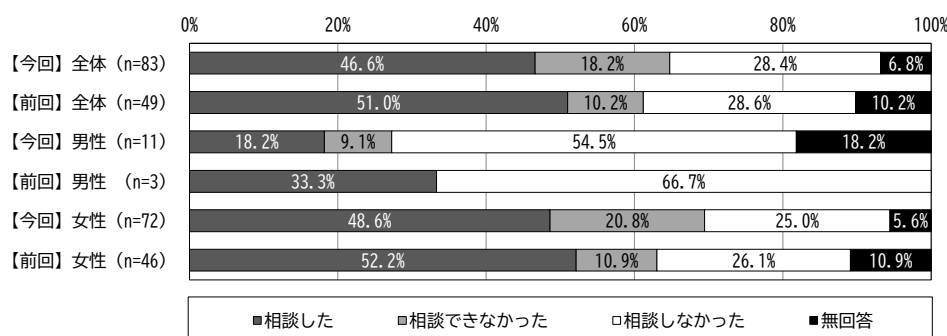
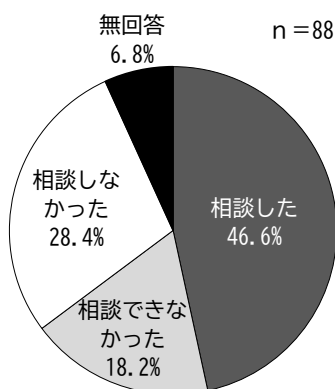
配偶者（元配偶者を含む）や恋人から暴力を周囲の人が受けているのを見聞きしたことはあるかについては、「ある」が22.9%に対し、「ない」が66.1%となっています。

また「わからない」が9.3%となっています。



⑧ あなたは、DV^{〔→6〕}を受けたことを誰かに打ち明けたり、相談したりしましたか。

配偶者（元配偶者を含む）や恋人から受けた暴力を誰かに打ち明けたり、相談したりしたかについては、「相談した」が46.6%と最も多く、次いで、「相談しなかった」が28.4%、「相談できなかった」が18.2%となっています。



⑨ あなたが相談した人（場所）を教えてください。

相談した人（場所）については、「周囲の人（家族や親戚、友人、知人など）」が39件と最も多く、次いで、「民間の専門機関（弁護士や医師・カウンセラーなど）」が6件、「警察」が5件となっています。

（上段：度数、下段：比率）

		知人や周囲の人（家族、親戚、友人、知人など）	暴力相対関係（暴力相対関係者）	公的機関（警察、消防、保健所、福祉センターなど）	警察	民間の専門機関（NPOなど）	弁護士・医師・カウンセラーなど	民間の専門機関	その他	無回答	回答者数	非該当
全体		39 95.1%	1 2.4%	5 12.2%	1 2.4%	6 14.6%	0 0.0%	0 0.0%	41	777		
性別（経年比較）	【今回】男性	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2	302		
	【前回】男性	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1	263		
	【今回】女性	33 94.3%	1 2.9%	5 14.3%	1 2.9%	5 14.3%	0 0.0%	0 0.0%	35	446		
	【前回】女性	24 100.0%	1 4.2%	0 0.0%	0 0.0%	4 16.7%	0 0.0%	0 0.0%	24	361		
年代別	10代	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0	7		
	20代	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1	46		
	30代	9 100.0%	1 11.1%	3 33.3%	0 0.0%	3 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	9	112		
	40代	13 86.7%	0 0.0%	2 13.3%	1 6.7%	2 13.3%	0 0.0%	0 0.0%	15	205		
	50代	9 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 11.1%	0 0.0%	0 0.0%	9	174		
	60代	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1	138		
	70代	3 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3	56		
	80代以上	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1	30		

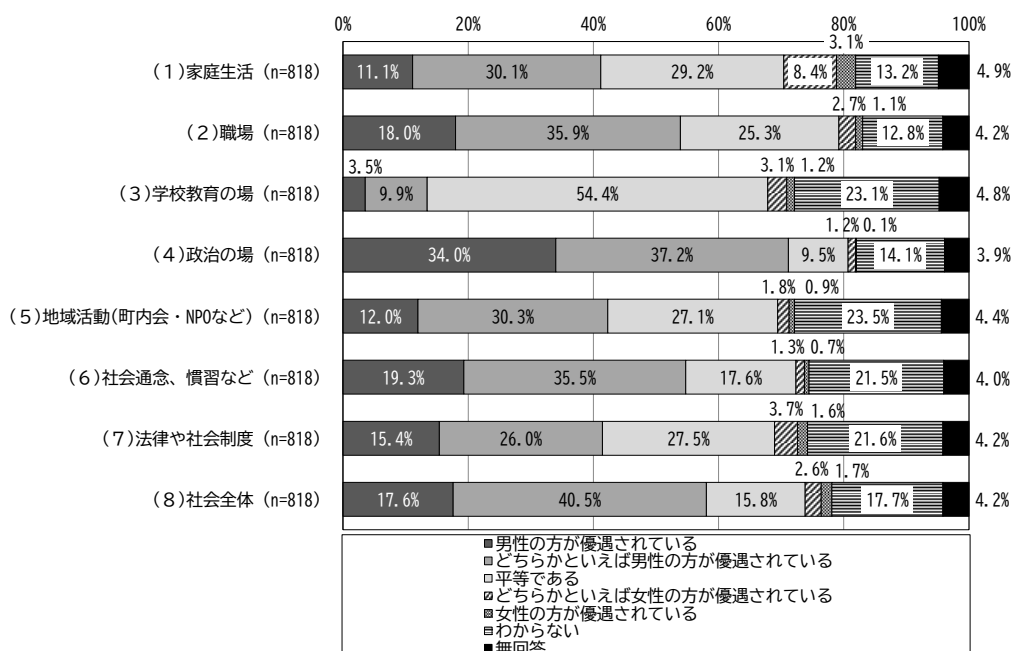
⑩ 各分野における男女の地位の平等について

各分野における男女の地位の平等について、全体としては『(4)政治の場』では男性優遇の傾向が続いています。各分野における男女の地位の平等について「男性の方が優遇されている」、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合わせた『男性の方が優遇されている(計)』では、『(4)政治の場』が71.2%と最も多く、次いで、『(8)社会全体』が58.1%、『(6)社会通念、慣習など』が54.8%となっています。

対して「どちらかといえば女性の方が優遇されている」、「女性の方が優遇されている」を合わせた『女性の方が優遇されている(計)』では、『(1)家庭生活』が11.5%と最も多く、次いで、『(7)法律や社会制度』が5.3%、『(3)学校教育の場』、『(8)社会全体』がともに4.3%となっています。

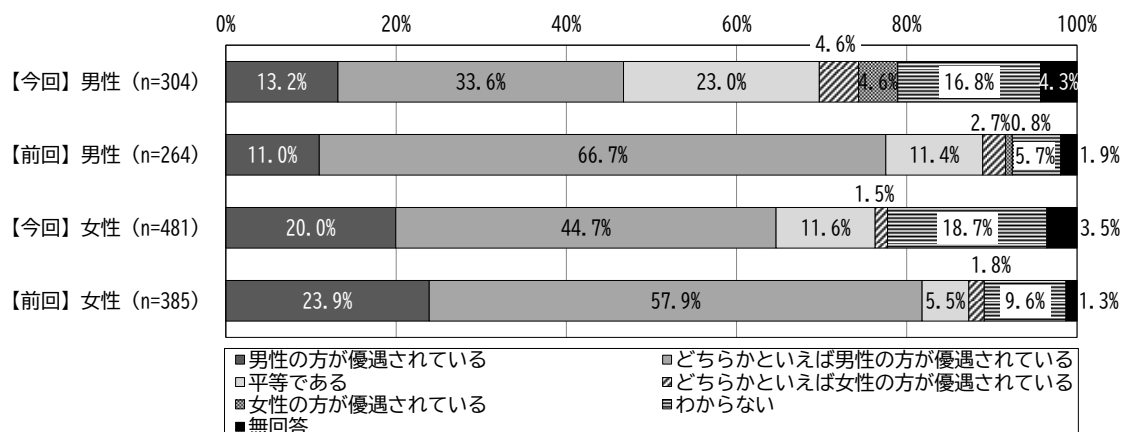
「平等である」では、『(3)学校教育の場』が54.4%と最も多く、次いで、『(1)家庭生活』が29.2%、『(7)法律や社会制度』が27.5%となっています。

また「わからない」では、『(5)地域活動(町内会・NPOなど)』が23.5%と最も多く、次いで、『(3)学校教育の場』が23.1%、『(7)法律や社会制度』が21.6%となっています。



社会全体を男女別に見ますと、男女ともに減少しており、特に男性で『男性の方が優遇されている(計)』が30.9ポイント減少しています。

(8) 社会全体 男女比較

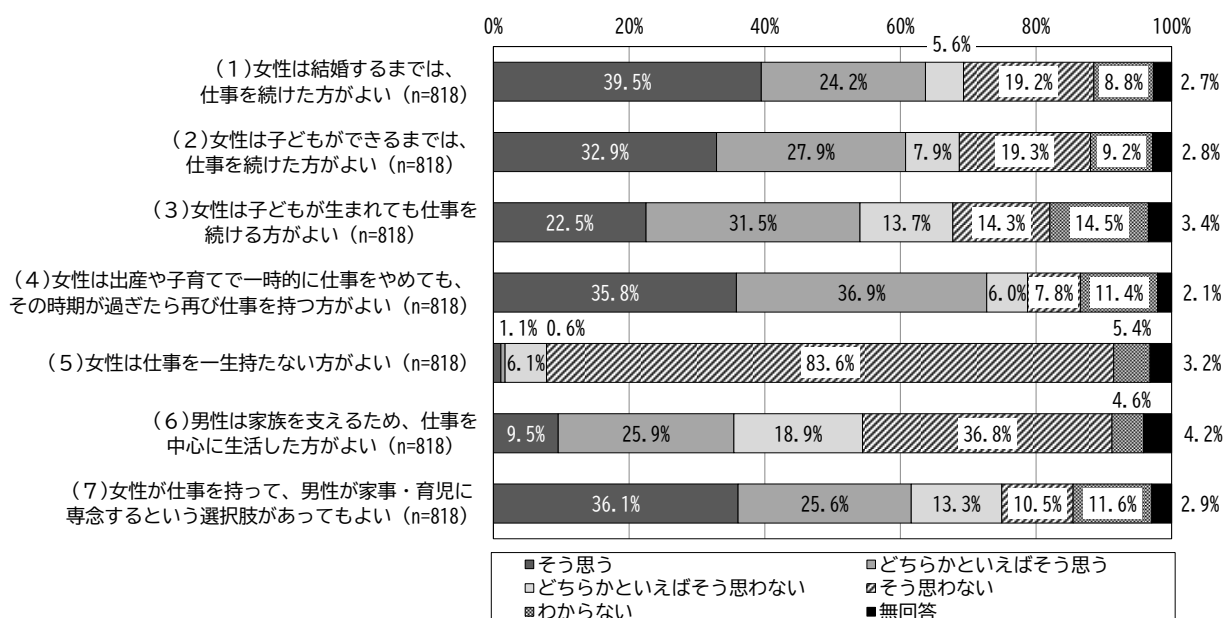


⑪仕事へのかかわり方について

仕事へのかかわり方について、「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」を合わせた『そう思う(計)』では、『(4)女性は出産や子育てで一時的に仕事をやめても、その時期が過ぎたら再び仕事を持つ方がよい』が72.7%と最も多く、次いで、『(1)女性は結婚するまでは、仕事を続けた方がよい』が63.7%、『(7)女性が仕事を持って、男性が家事・育児に専念するという選択肢があってもよい』が61.7%となっています。

対して「どちらかといえばそう思わない」、「そう思わない」を合わせた『そう思わない(計)』では、『(5)女性は仕事を一生持たない方がよい』が89.7%と最も多く、次いで、『(6)男性は家族を支えるため、仕事を中心に生活した方がよい』が55.7%、『(3)女性は子どもが生まれても仕事を続ける方がよい』が28.0%となっています。

また「わからない」では、『(3)女性は子どもが生まれても仕事を続ける方がよい』が14.5%と最も多く、次いで、『(7)女性が仕事を持って、男性が家事・育児に専念するという選択肢があってもよい』が11.6%、『(4)女性は出産や子育てで一時的に仕事をやめても、その時期が過ぎたら再び仕事を持つ方がよい』が11.4%となっています。

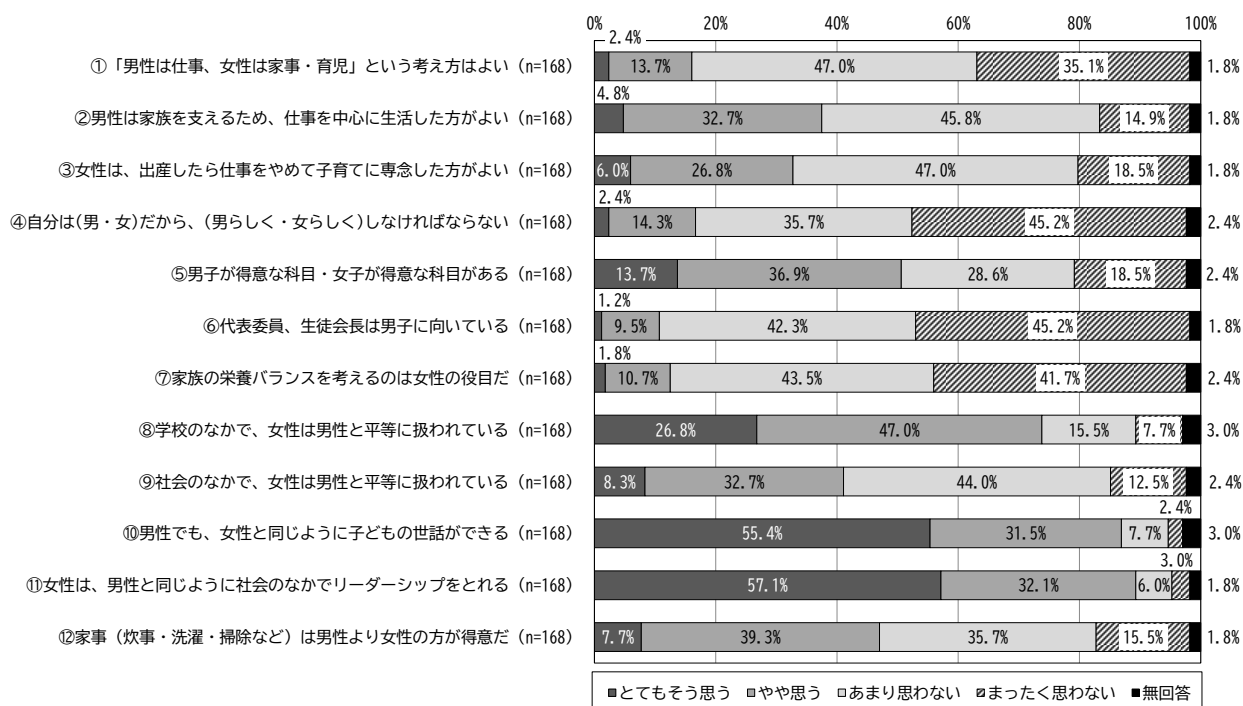


(2) 中学生アンケートの結果

① 以下の考え方について、どのように考えていますか。

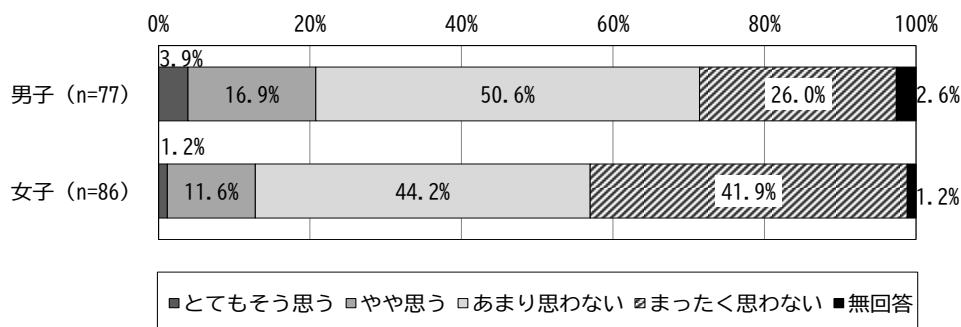
考え方について「とてもそう思う」、「やや思う」を合わせた『思う(計)』では、『⑪女性は、男性と同じように社会のなかでリーダーシップをとれる』が89.2%と最も多く、次いで、『⑩男性でも、女性と同じように子どもの世話ができる』が86.9%、『⑧学校のなかで、女性は男性と平等に扱われている』が73.8%となっています。

対して「あまり思わない」、「まったく思わない」を合わせた『思わない(計)』では、『⑥代表委員、生徒会長は男子に向いている』が87.5%と最も多く、次いで、『⑦家族の栄養バランスを考えるのは女性の役目だ』が85.2%、『①「男性は仕事、女性は家事・育児」という考え方はよい』が82.1%となっています。



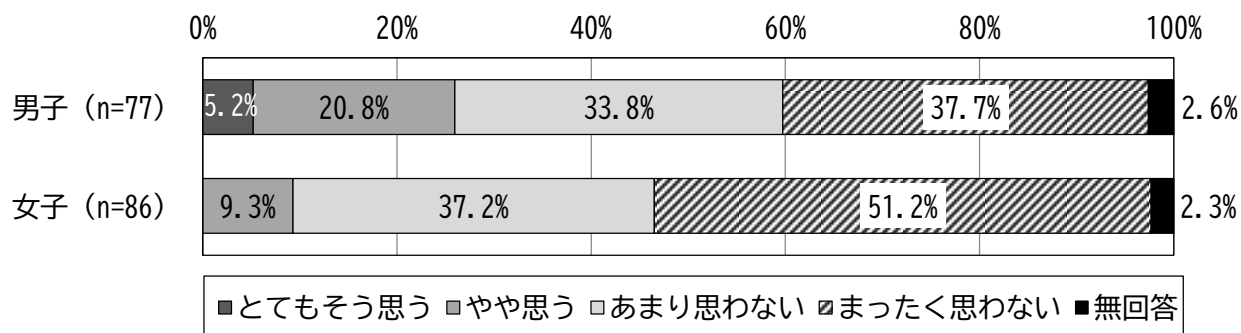
①-1 「『男性は仕事、女性は家事・育児』という考え方は良い」

男女で比較しますと、男子では「あまり思わない」「まったく思わない」が約7割、女子では9割弱が同意しないという回答が多くなっています。



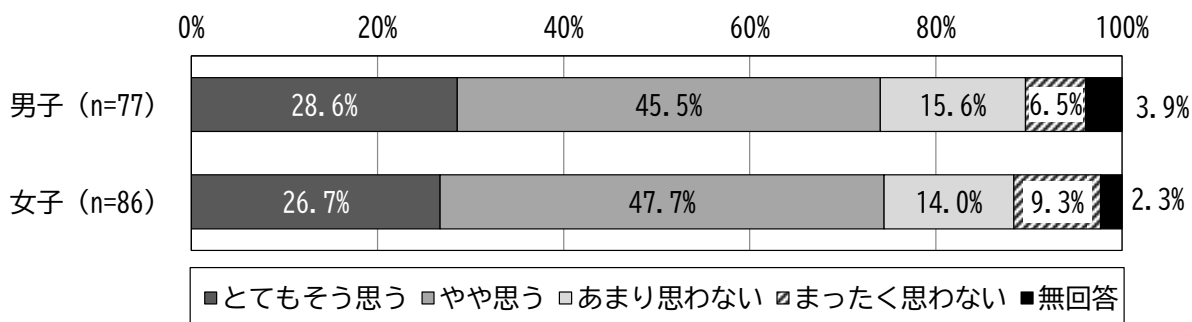
①-2 自分は(男・女)だから、(男らしく・女らしく)しなければならない

男女で比較しますと、男子のほうが性別による固定的な考え方を肯定する割合が高く、性別に応じた振る舞いを求められるという意識が強くみられました。女子では「あまり思わない」「まったく思わない」が9割弱を占め、男子と比較して性別による固定的な考え方にとらわれない回答が多くなっていました。



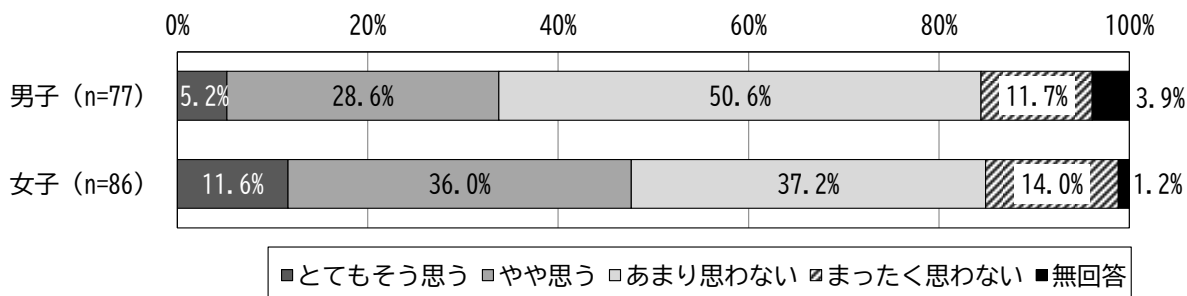
①-3 学校のなかで、女性は男性と平等に扱われている

男女差はほぼありませんでした。



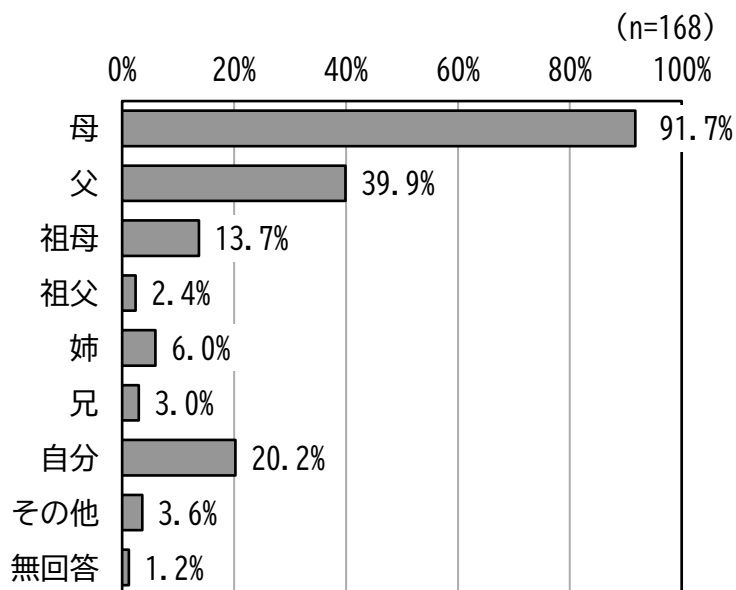
①-4 社会のなかで、女性は男性と平等に扱われている

男女差で見ますと、男子の方が女子に比べて男女が平等に扱われていないと感じている様子が伺えます。



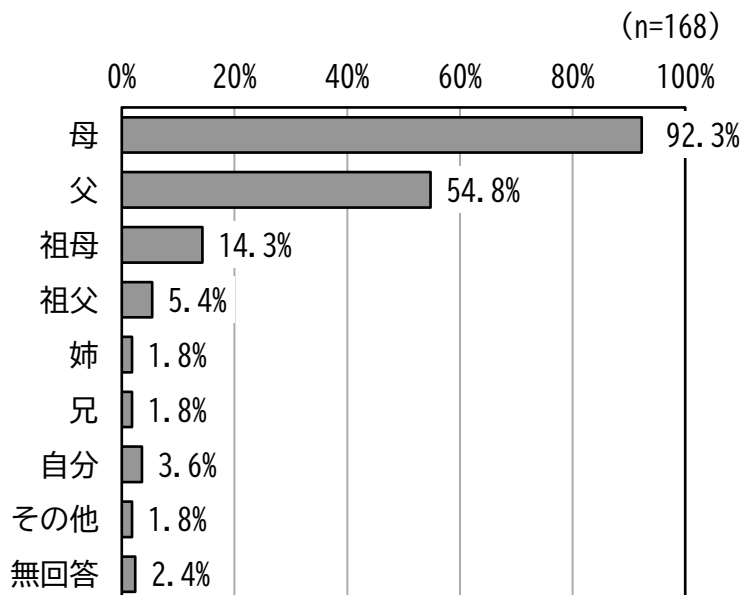
② あなたの家庭では、家事（炊事・洗濯・掃除など）を主に担当しているのは誰ですか。

家庭で家事（炊事・洗濯・掃除など）を主に担当しているの人については、「母」が91.7%と最も多く、次いで、「父」が39.9%、「自分」が20.2%となっています。



③ あなたの家庭では、子育てを主に担当しているのは誰ですか。

家庭で子育て（あなたやきょうだいを育てること）を主に担当している人については、「母」が92.3%と最も多く、次いで、「父」が54.8%、「祖母」が14.3%となっています。



(3) 企業アンケートの結果

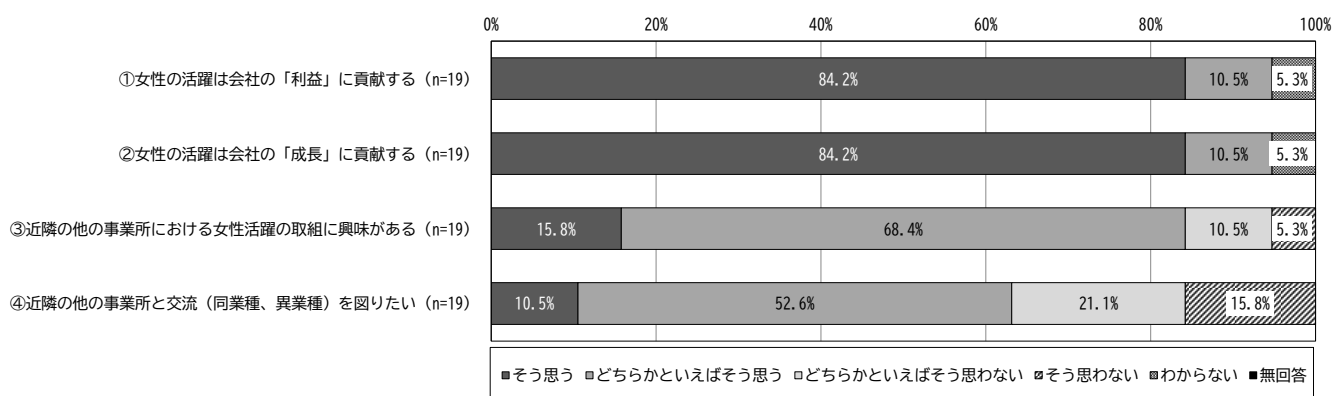
① 女性の活躍等に関する各社の見解や担当者の意見について

「①女性の活躍は会社の「利益」に貢献する」では、「そう思う（16件）」と「どちらかといえばそう思う（2件）」を合わせた『そう思う（計）』が18件となっています。また、『わからない』が1件となっています。

「②女性の活躍は会社の「成長」に貢献する」では、「そう思う（16件）」と「どちらかといえばそう思う（2件）」を合わせた『そう思う（計）』が18件となっています。また、『わからない』が1件となっています。

「③近隣の他の事業所における女性活躍の取組に興味がある」では、「そう思う（3件）」と「どちらかといえばそう思う（13件）」を合わせた『そう思う（計）』が16件となっており、「どちらかといえばそう思わない（2件）」と「そう思わない（1件）」を合わせた『そう思わない（計）』が3件となっています。

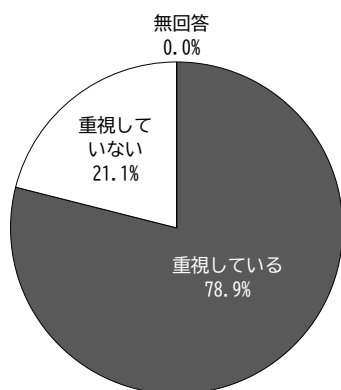
「④近隣の他の事業所と交流（同業種、異業種）を図りたい」では、「そう思う（2件）」と「どちらかといえばそう思う（10件）」を合わせた『そう思う（計）』が12件となっており、「どちらかといえばそう思わない（4件）」と「そう思わない（3件）」を合わせた『そう思わない（計）』が7件となっています。



項目（度数）	そう思う	どちらか といえば そう思う	どちらか といえば そう思わ ない	そう思わ ない	わからな い	無回答	合計
①女性の活躍は会社の「利益」に貢献する	16	2	0	0	1	0	19
②女性の活躍は会社の「成長」に貢献する	16	2	0	0	1	0	19
③近隣の他の事業所における女性活躍の取組に興味がある	3	13	2	1	0	0	19
④近隣の他の事業所と交流（同業種、異業種）を図りたい	2	10	4	3	0	0	19
項目（構成比）	そう思う	どちらか といえば そう思う	どちらか といえば そう思わ ない	そう思わ ない	わからな い	無回答	合計
①女性の活躍は会社の「利益」に貢献する (n=19)	84.2%	10.5%	0.0%	0.0%	5.3%	0.0%	100.0%
②女性の活躍は会社の「成長」に貢献する (n=19)	84.2%	10.5%	0.0%	0.0%	5.3%	0.0%	100.0%
③近隣の他の事業所における女性活躍の取組に興味がある (n=19)	15.8%	68.4%	10.5%	5.3%	0.0%	0.0%	100.0%
④近隣の他の事業所と交流（同業種、異業種）を図りたい (n=19)	10.5%	52.6%	21.1%	15.8%	0.0%	0.0%	100.0%

② 貴社では、女性活躍を事業活動において重視していますか。

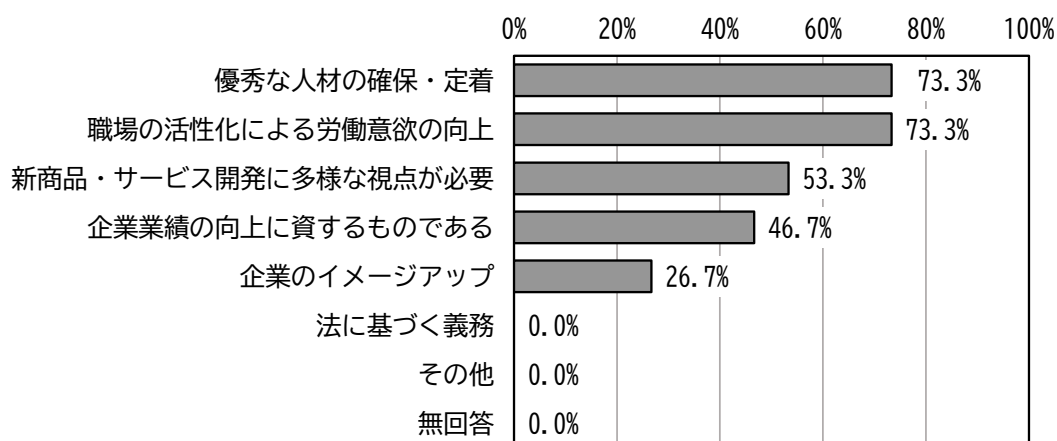
女性活躍を事業活動で重視しているかについては、「重視している」が15件に対し、「重視していない」が4件となっています。



項目	度数	構成比
重視している	15	78.9%
重視していない	4	21.1%
無回答	0	0.0%
合計	19	100.0%

②-1 女性活躍を重視する理由は何ですか。

女性活躍を重視する理由については、「優秀な人材の確保・定着」「職場の活性化による労働意欲の向上」がともに11件と最も多く、次いで、「新商品・サービス開発に多様な視点が必要」が8件となっています。



項目	度数	比率
優秀な人材の確保・定着	11	73.3%
職場の活性化による労働意欲の向上	11	73.3%
新商品・サービス開発に多様な視点が必要	8	53.3%
企業業績の向上に資するものである	7	46.7%
企業のイメージアップ	4	26.7%
法に基づく義務	0	0.0%
その他	0	0.0%
無回答	0	0.0%
回答者数	15	
非該当	4	
合計	19	

7 第3次高萩市男女共同参画プランの評価

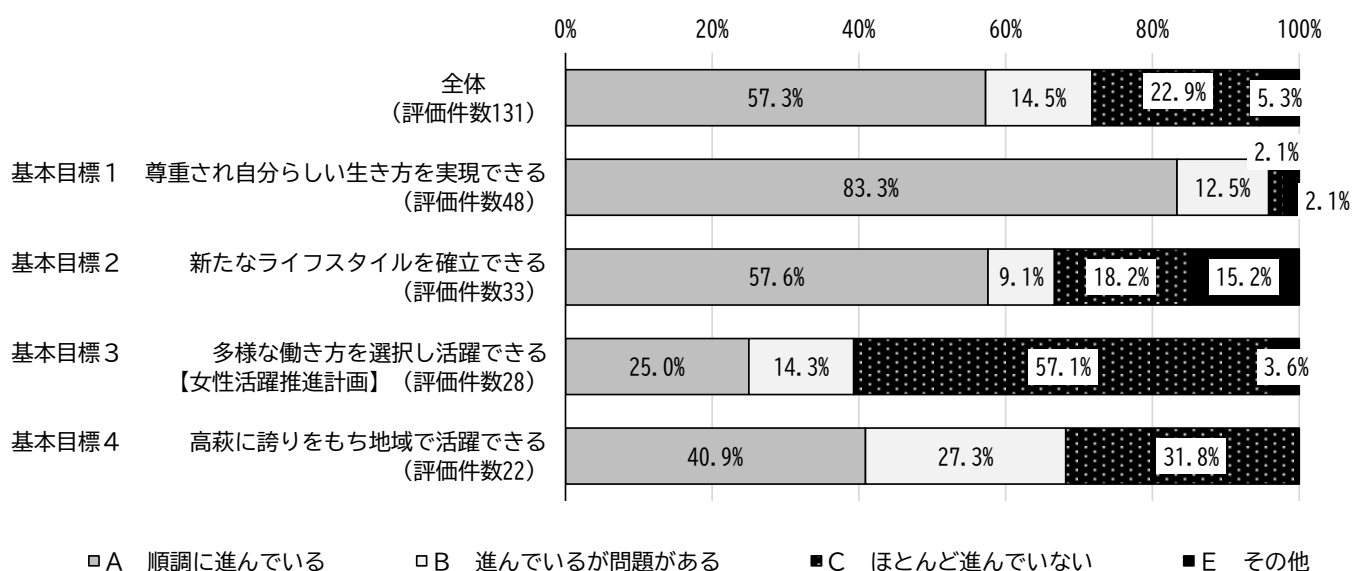
(1) プラン全体の施策・事業の実施状況

第3次プランの施策数は90施策で、評価件数は131事業となっています。

全体として、A評価の「とても・概ね順調に進んでいる」は57.3%であり、多くの取組が一定の成果を挙げています。一方で、B評価の「進んでいるが問題がある」は14.5%となっており、進捗はあるものの改善すべき課題が存在する取組も少なくありません。

またC評価の「ほとんど進んでいない」は22.9%となり、分野間で到達度に差があることが明らかとなりました。

	A とても・概ね順調に進んでいる B 進んでいるが問題がある C ほとんど進んでいない E その他	施策数	評価件数	A 評価	B 評価	C 評価	E 評価
基本目標1	尊重され自分らしい生き方を実現できる	31	48	40	6	1	1
基本目標2	新たなライフスタイルを確立できる	21	33	19	3	6	5
基本目標3	多様な働き方を選択し活躍できる 【女性活躍推進計画】	18	28	7	4	16	1
基本目標4	高萩に誇りをもち地域で活躍できる	20	22	9	6	7	0
	合計	90	131	75	19	30	7



※D評価（事業が完了している）は回答0件

(2) 基本目標毎の実施状況

①基本目標1 尊重され自分らしい生き方を実現できる

基本目標1では、男女共同参画に関する講座や研修、啓発事業が継続的に実施され、市民の意識づくりや理解促進につながってきました。

市報やホームページ等を通じた情報発信や、ロールモデル^{〔→7〕}の紹介についても、目標値を達成するなど、取組は着実に進められています。

評価結果としては、A評価が40件で、取組は概ね順調に進んでいる状況でした。一方で、B評価は6件、C評価は1件、E評価が1件となっており、一部には課題が残る取組もみられました。

施策別では、「男女共同参画意識の改革、理解促進」でA評価18件、「多様な生き方を可能とする環境づくり」でA評価13件、「男女の人権の尊重と暴力の根絶」でA評価9件が付され、いずれも一定の成果が確認されました。

今後は、広報・啓発活動において、若年層や働く世代など幅広い世代に効果的に届けるための発信方法の工夫が求められています。

また、一部の取組については情報提供にとどまっていることから、実施方針を整理することで、より効果的な展開につなげていくことが必要とされています。

	A とても・概ね順調に進んでいる B 進んでいるが問題がある C ほとんど進んでいない E その他	施策数	評価件数	A 評価	B 評価	C 評価	E 評価
基本目標1	尊重され自分らしい生き方を実現できる	31	48	40	6	1	1
基本施策1	男女共同参画意識の改革、理解促進	15	22	18	4	0	0
基本施策2	多様な生き方を可能とする環境づくり	9	15	13	2	0	0
基本施策3	男女の人権の尊重と暴力の根絶 【DV対策基本計画】	7	11	9	0	1	1

成果指標の達成状況については、『「男性は仕事、女性は家庭」という考えに同感しない市民の割合」では、男性70.4%、女性78.5%となり、男女ともに上昇傾向にあり、女性については目標値を達成しています。

「広報紙やホームページでのロールモデルの紹介数」について目標値10件（累計）に対し評価値13件となっており、目標を上回る実績が得られています。

「DVを受けたことがある人のうち、自分以外の人や機関等に相談をした市民の割合」は46.6%で、相談をした市民割合が下がっており、また、アンケート結果では男女差があり、女性が5割を超えて相談しているのに対し、男性は2割弱程度にとどまっていました。

基本目標1「尊重され自分らしい生き方を実現できる」 成果目標達成状況

項目	現状値 (計画時)	目標値	評価値
「男性は仕事、女性は家庭」という考えに同感しない市民の割合（「同感しない」「どちらかといえば同感しない」の合計）	男性 62.1% 女性 67.3%	75%	男性 70.4% 女性 78.5%
広報紙やホームページでのロールモデルの紹介数	0件	10件（累計）	13件
DVを受けたことがある人のうち、自分以外の人や機関等に相談をした市民の割合	51.0%	70%	46.6%

②基本目標2 新たなライフスタイルを確立できる

基本目標2では、男女共同参画の視点を踏まえて実施されたかという点に着目した評価が行われ、A評価が19件、B評価は3件、C評価は6件、E評価が5件となっています。

施策別にみると、「家庭生活における男女共同参画の推進」でA評価3件、「子育てにおける男女共同参画の推進」でA評価11件、「介護における男女共同参画の推進」でA評価5件となっており、いずれの分野においても一定の成果が確認されました。

介護保険事業等については、事業の性質上、健康づくりや介護予防といった本来の目的が中心となるため、男女共同参画の視点が直接的に表れにくい分野でもあります。

そのため、男女がともに家事や介護を担う意識づくりと結びつけるためには、事業の目的を損なわずに、関連する場面で男女共同参画の視点を補完的に取り入れていく工夫が求められます。

今後は、育児や介護を男女がともに担う社会づくりに向けて、各事業の特性に応じた形で、意識啓発や情報提供を進めていくことが期待されます。

また、高萩市総合福祉センターに設置されている「萩っ子つどいの広場」を中心に親子交流は活発に行われていることから、こうした既存の基盤を生かし、子育て講座等への展開を図っていくことが求められています。

事業自体は継続して実施されていることから、今後は周知方法や情報提供の工夫を図り、企業や働く世代にとってより活用しやすい形で制度を伝えていく取組が求められます。

また、病児・病後児保育の拡充など制度整備が進められている点が評価される一方、利用のしづらさや受入枠の不足が指摘されるなど、整備状況と利用者の実感との間に差がみられました。

今後は、利用状況やニーズの把握を進めるとともに、利用者の声を踏まえた子育て環境全体の整備を段階的に進めていくことが期待されます。

	A とても・概ね順調に進んでいる B 進んでいるが問題がある C ほとんど進んでいない E その他	施策数	評価件数	A 評価	B 評価	C 評価	E 評価
基本目標2	新たなライフスタイルを確立できる	21	33	19	3	6	5
基本施策1	家庭生活における男女共同参画の推進	5	8	3	2	0	3
基本施策2	子育てにおける男女共同参画の推進	10	17	11	1	3	2
基本施策3	介護における男女共同参画の推進	6	8	5	0	3	0

成果目標の達成状況については、「家庭生活において男女が『平等である』と感じる市民の割合」が男性37.2%、女性24.7%で、目標値には届いていませんが、数値の上昇は見られています。

「市男性職員の育児参加による休暇取得割合」については目標値（50%）を達成しています。

「いきいき応援サポーター（旧：介護サポーター）の登録者数」は31人となっており、目標値（70人）には達していません。

基本目標2「新たなライフスタイルを確立できる」 成果目標達成状況

項目	現状値 (計画時)	目標値	評価値
家庭生活において男女が「平等である」と感じる市民の割合	男性 34.8% 女性 22.3%	50%	男性 37.2% 女性 24.7%
市男性職員の育児参加による休暇取得割合	12.5%	50%	50%
いきいき応援サポーター（旧：介護サポーター）の登録者数	40 人	70 人	31人

③基本目標3「多様な働き方を選択し活躍できる」

基本目標3では、A評価は7件となり、取組の進捗がみられた事業もある一方で、C評価が16件と半数以上を占めており、取組が十分に進んでいない事業が多い結果となりました。

求人情報の提供や再就職支援などについては、着実に取組が進められており、A評価がみられました。一方で、男女間格差の是正に向けた啓発については、事業の周知が中心となり、改善の余地が見られました。

また、多様な働き方を可能にする環境づくりに関しても、事業の周知や窓口案内などの情報提供が中心となり、市としてどのように企業や関係団体へ働きかけていくか、具体的なアプローチの検討が今後の課題として挙げられています。

茨城県が行う研修情報や表彰制度の紹介など一定の取組は行われているものの、企業との連携や女性のキャリア形成^{〔→8〕}を支援するための仕組みづくりについても、引き続き工夫の余地があります。

これらを踏まえ、今後は情報提供を基盤としつつ、関係団体との連携強化や企業への働きかけの方法を整理し、より実効性のある支援へと発展させていくことが期待されます。

	A とても・概ね順調に進んでいる B 進んでいるが問題がある C ほとんど進んでいない E その他	施策数	評価件数	A 評価	B 評価	C 評価	E 評価
基本目標3	多様な働き方を選択し活躍できる 【女性活躍推進計画】	18	28	7	4	16	1
基本施策1	雇用等における男女共同参画と 仕事と生活の調和	8	15	2	1	11	1
基本施策2	多様な働き方を可能にする環境づくり	5	7	4	0	3	0
基本施策3	仕事における女性の活躍推進、 チャレンジの支援	5	6	1	3	2	0

成果指標の達成状況については、いずれも目標値には届いていないものの、現状値からは改善がみられ、取組が着実に前進している状況が確認されました。「家庭生活」又は「地域・個人の生活」と「仕事」を両立している市民の割合」では男性12.8%、女性18.7%、「女性が仕事をもち、男性が家事・育児に専念する選択肢への賛同」は61.7%、「女性の就業率（25～44歳）」は70.5%となり、いずれも現状値を上回りました。今後の取組の積み重ねにより、さらなる向上が期待されます。

基本目標3「多様な働き方を選択し活躍できる」 成果目標達成状況

項目	現状値 (計画時)	目標値	評価値
「家庭生活」又は「地域・個人の生活」と「仕事」を両立している市民の割合	男性 11.7% 女性 12.5%	30%	男性 12.8% 女性 18.7%
「女性が仕事をもって、男性が家事・育児に専念するという選択肢があってもよい」に同意する市民の割合（「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計）	55.9%	70%	61.7%
女性の就業率（25～44歳）	67.8%	82%	70.5%

④基本目標4 「高萩に誇りをもち地域で活躍できる」

基本目標4では、A評価が9件となっており、一定の進捗が確認されました。一方で、B評価は6件、C評価は7件となっており、取組の内容によって結果に幅が見られました。

地域活動や意思決定の場への女性の参画促進に向けた取組は、意識的に進められており、一定の改善がみられています。今後は、女性の参画がより進むよう、体制の見直しや意見を述べやすい環境づくりなど、登用の機会を広げるための工夫が重要となります。

若年層に向けた出前授業やポスター展、地域で活躍する女性ロールモデルを講師としたセミナーなど、意識啓発に向けた取組は継続的に実施されています。

防災分野では、女性防災士を対象とした研修の実施や、避難所運営に女性職員が関わる体制整備など、男女共同参画の視点を踏まえた取組が着実に進められており、自主防災組織等への女性の参画についても今後の広がりが期待されます。

このように分野ごとに進捗に差はあるものの、意識的な改善がみられます。国や茨城県の計画でも重視されている「固定的な性別役割分担意識」の解消や地域活動における女性の活躍推進に向けては、これまでの啓発の継続に加え、研修機会の創出など、情報提供にとどまらない取組を段階的に進めていくことが期待されます。

	A とても・概ね順調に進んでいる B 進んでいるが問題がある C ほとんど進んでいない E その他	施策数	評価件数	A 評価	B 評価	C 評価	E 評価
基本目標4	高萩に誇りをもち地域で活躍できる	20	22	9	6	7	0
基本施策1	地域における男女共同参画の推進と地方創生	4	4	1	3	0	0
基本施策2	社会の意思決定過程等での女性の参画促進と人材育成	10	12	6	2	4	0
基本施策3	女性の視点を生かした防災体制や地域福祉等の充実	6	6	2	1	3	0

成果指標は、緩やかな改善がみられたものの、依然として課題が残る状況です。市の審議会等における女性委員の割合は24.4%で、現状値（24.1%）からわずかに増加しました。市職員の女性管理職割合は31.1%で、目標値には僅かに届いていないものの、確実な上昇が見られています。

全体として、地域や組織の意思決定層への女性の参画は限定的であり、引き続き積極的な取組が求められます。国は「2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となることを目指し、取組を強化させる。」としており、本市においても人材登用・育成の取組を継続的に強化し、女性の参画を着実に拡大していく必要があります。

基本目標4「高萩に誇りをもち地域で活躍できる」の 成果目標達成状況

項目	現状値 (計画時)	目標値	評価値
自治会長に占める女性の割合	6.8%	10%	12.6%
市の審議会等における女性委員の割合	24.1%	40%	24.4%
市職員の女性管理職（課長補佐相当職以上）の割合	25.9%	33%	31.1%
自主防災組織の女性役員の割合	10.2%	15%	6.1%

(3) 重点施策の実施状況

重点施策の実施状況を見ると、A評価が多くを占める一方で、C評価となった施策も一定数みられ、分野によって進捗状況に差が生じています。

情報発信については、市報やホームページ、SNSなど多様な手段を活用した発信が行われており、継続的な取組が進められています。ただし、受け手のニーズとの間に認識の差が生じている可能性もあり、より効果的な伝え方を検討する余地があると考えられます。

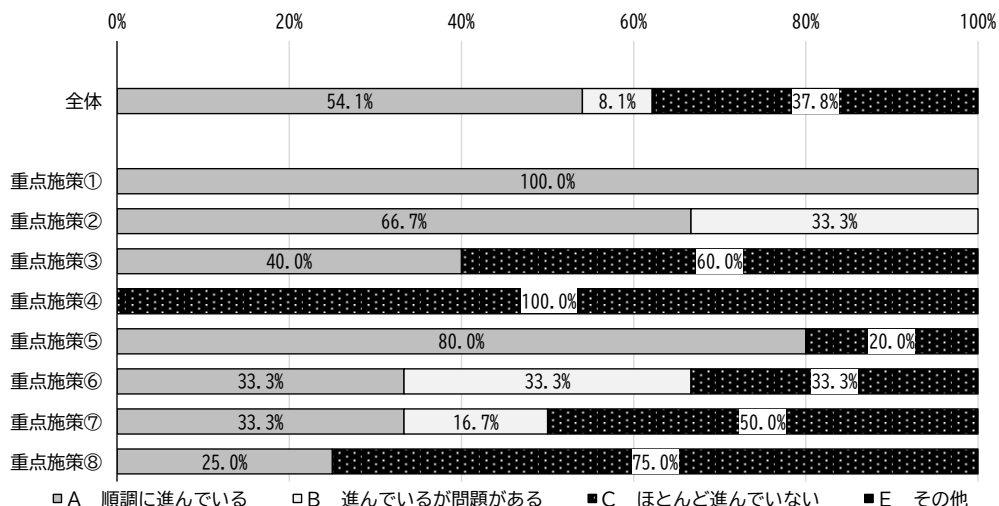
重点施策別にみると、重点施策①「子どものころからの男女共同参画教育・学習の推進」では、学校教育の中で、男女共同参画の視点が定着しつつあり、ランドセルの色の統一やジェンダーレス^{〔9〕}に配慮した中学校制服の採用、男女共通の体操服の導入など、日常的な環境づくりにも取組が進んでいます。これらの取組は着実に実施され、すべての取組がA評価となっています。

一方、重点施策④「男女でともに取り組む介護の促進」では、介護休業制度等に関する情報提供は行われているものの、掲示や資料配布が中心となっており、取得につながる具体的な働きかけが行われていないことからC評価となりました。

また、地域活動や防災分野、意思決定過程への女性参画の促進についても、案内等にとどまっており、参加しやすい環境づくりに向けた工夫が今後求められています。

全体として、重点施策は概ね計画どおり実施されているものの、実際の利用や参加につながりにくい施策も見られました。今後は、新たな取組を追加するだけでなく、既存事業の中でも男女共同参画の視点を踏まえた説明や相談対応を行うなど、事業運営の工夫により取組の充実を図っていくことが求められます。

		施策数	評価件数	A 評価	B 評価	C 評価	E 評価
	A とても・概ね順調に進んでいる B 進んでいるが問題がある C ほとんど進んでいない E その他						
重点施策全体評価		28	38	21	3	14	0
重点施策①	子どものころからの男女共同参画教育・学習の推進	6	9	9	0	0	0
重点施策②	魅力的な生き方、働き方等のロールモデルの提示	2	3	2	1	0	0
重点施策③	男女でともに取り組む育児の促進、仕事との両立支援	3	5	2	0	3	0
重点施策④	男女でともに取り組む介護の促進	2	3	0	0	3	0
重点施策⑤	女性や若者等の地元就職及び再就職の支援	3	5	4	0	1	0
重点施策⑥	女性のキャリア形成、創業支援等の充実	3	3	1	1	1	0
重点施策⑦	女性のリーダー等の人材発掘・育成支援	5	6	2	1	3	0
重点施策⑧	女性の視点を生かした防災等の取組	4	4	1	0	3	0



※D評価（事業が完了している）は回答0件

8 それぞれの視点からみえる課題

(1) 統計・市民意識からみた課題

本市の人口は長期的に減少傾向が続いており、生産年齢人口の割合も低下しています。出生数や婚姻件数も減少するなか、将来の地域活力の維持に向けて、男女ともに働きやすく暮らしやすい環境づくりが一層重要になっています。

市民意識では、固定的な性別役割分担に「同感しない」とする割合が増えている一方、家庭生活で「平等である」と感じる市民は男性37.2%、女性24.7%にとどまり、家事・育児・介護の負担偏在は依然として課題です。中学生でも「家事・育児は母が担う」と捉える傾向がみられ、次世代への意識の再生産が懸念されます。

また、市の審議会の女性委員割合（24.4%）や女性管理職割合（31.1%）は改善してきたものの、国は「2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となることを目指し、取組を強化させる。さらに、その水準を通過点として、男女が社会の対等な構成員として政策・方針決定過程に共同して参画する機会が確保され、女性の参画拡大が継続的に進展するよう取組を進める。」としており、現在の水準を通過点として、地域社会や行政組織における継続的な女性参画の拡大と人材育成の強化が引き続き求められます。

就業面では、女性活躍を重視する企業は増加しており、女性の就業率（25～44歳）も上昇傾向にありますが、70.5%にとどまっています。管理職比率や両立支援制度の浸透には差があることから、多様な人材が活躍できる職場環境の整備が一層必要です。加えて、DVの相談割合が低下するなど暴力の潜在化も懸念され、未然防止と相談・支援体制の強化が引き続き重要な課題です。

【本市の現状の主な結果】

		第3次策定時	第4次策定時
市の現状	総人口	27,863人	25,609人
	人口動態	-452人	-546人
	人口構成（生産年齢人口割合）	54.4%	52.2%
	婚姻件数・離婚件数	103件 33件	46件 42件
	出生率（市の出生率）	1.36	1.26
	市の審議会における女性委員の割合	24.1%	24.4%
	市の行政委員会等における女性委員の割合	11.1%	14.8%
	市職員の女性管理職（課長補佐相当職以上）の割合	25.9%	31.1%
市民の意識	「男性は仕事、女性は家庭」という考え方に同感しない市民の割合	男性62.1% 女性67.3%	男性70.4% 女性78.5%
	「男性は仕事、女性は家庭」という考え方に同感しない市民の割合（中学生）	男子50.4% 女子74.7%	男子76.6% 女子86.1%
	「家庭生活」又は「地域・個人の生活」と「仕事」を両立している市民の割合	男性11.7% 女性12.5%	男性12.8% 女性18.7%
	DVを受けたことがある人のうち、自分以外の人や機関等に相談をした市民の割合	51.0%	46.6%
	家庭生活において男女が「平等である」と感じる市民の割合	男性34.8% 女性22.3%	男性37.2% 女性24.7%
	社会全体において男女が「平等である」と感じる市民の割合	7.7%	15.8%
	「女性が仕事をもって、男性が家事・育児に専念するという選択肢があってもよい」に同意する市民の割合	55.9%	61.7%
企業の意識	女性の活躍は会社の「利益」に貢献する（そう思うの割合）	52.2%	84.2%
	女性の活躍は会社の「成長」に貢献する（そう思うの割合）	60.9%	84.2%
	女性活躍を事業活動で重視しているか（重視しているの割合）	78.3%	78.9%

（２）取組評価・成果目標達成状況等からみた課題

第３次プランにおける各施策の進捗を総合すると、男女共同参画の基盤づくりに向けた取組は着実に積み重ねられており、意識啓発、子育て・介護支援、地域活動の促進など、多くの領域で一定の成果がみられました。一方で、分野によって進展の度合いには差があり、特に働き方の多様化や女性の活躍推進、意思決定過程への参画拡大といった社会構造に関わる領域では、制度整備や啓発にとどまり、取組の効果が十分に発揮されていない側面もみられました。

重点施策の評価結果からは、多くの取組が実施されている一方で、制度や支援内容が市民に十分に伝わっていない、あるいは男女共同参画の視点が必ずしも明確に反映されていない施策もみられ、事業の運用や進め方に改善の余地があることが確認されました。

また、固定的な性別役割分担意識の解消や男女がともに家庭生活を担う環境づくりについては一定の前進がみられるものの、家事・育児・介護の負担偏在や、若年層における性別役割分担意識の残存など、次世代に連鎖する課題も浮き彫りとなっています。さらに、地域活動への女性の参加促進やリーダー育成については取組が進みつつあるものの、地域組織・企業・行政が一体となって、その裾野を広げていく体制は十分とはいえません。

働き手不足や人口減少、少子高齢化といった社会課題が深刻化するなか、本市が持続的に発展していくためには、性別にとらわれることなく、多様な人材が能力を発揮できる環境を整え、家庭・職場・地域のすべての場面で男女が協力し合う社会構造を構築していくことが不可欠です。加えて、国は「2030年代には、誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りがないような社会となることを目指し、あらゆる分野での女性の参画拡大を進めていく」としており、現在の水準を通過点として、行政組織や地域団体、企業等が連携し、女性の参画拡大が継続的に進展するよう取組を進めていく必要があります。

今後の男女共同参画の推進にあたっては、これまで進めてきた啓発や周知を基盤としつつ、既存の施策や事業の中で、生活・就労・地域参画を支える支援の在り方や運用を見直し、その質を高めることが求められます。また、多様な主体が連携しながら、誰もが安心して生活し、自分らしい生き方や働き方を選択できる環境を、市民と共につくり上げていく姿勢が重要となります。

こうした課題や社会環境の変化を踏まえ、本計画では、男女がともに尊重され、自分らしい生き方を実現できるまちを目指し、目指す方向性をより明確にするとともに、施策の効果を高める実行力のある体制づくりを進めていきます。

【第3章】 第4次高萩市男女共同参画プランの目指す姿

1 基本理念

前章までの評価結果や市民意識、統計データから、本計画で重点的に取り組むべき課題が改めて明確になりました。こうした課題に加え、人口減少・少子高齢化、働き方改革など社会環境が大きく変化するなかで、誰もが自分らしく生き、働き、地域で活躍できる基盤を整える必要性が高まっています。

本市はこれまで、第3次プランにおいて多様な生き方が尊重され、誰もが自分らしく輝き活躍できる社会を目指し、意識改革や環境整備を進めてきました。これらの理念は現在においても有効であり、本計画においても継承すべき重要な方向性です。そのうえで、前計画の成果と課題、そして新たな社会的潮流を踏まえ、多様性を一層尊重し、市民一人ひとりが自分らしさを発揮できるまちづくりへと発展させていくことが求められています。

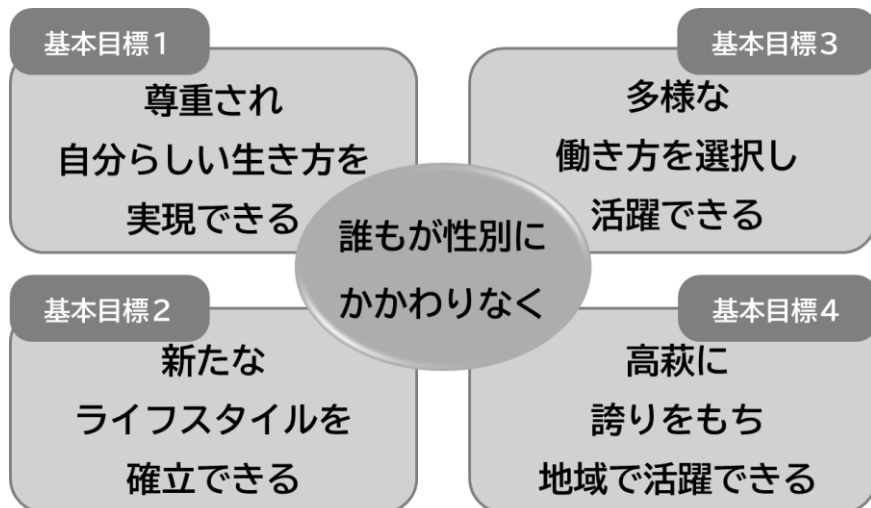
こうした視点から、本計画で掲げる基本理念を、次のとおり設定します。

多様な生き方を認め合い、 誰もが自分らしく輝けるまち たかはぎ

2 計画の基本目標

基本理念を実現するため、第3次プランで示した方向性を継承しつつ、本市が今後重点的に取り組むべき課題を踏まえ、4つの基本目標を設定します。これらの基本目標は、多様な生き方や働き方を尊重し、市民一人ひとりが自分らしく輝ける社会を実現するための柱となるものです。

なお、本計画で掲げた基本理念を受け、すべての基本目標は「誰もが性別にかかわらず」達成されることを前提として設定しています。性別によらず、あらゆる市民が公平に参画し、力を発揮できる環境づくりを本計画の根幹として位置づけるものです。



基本目標1：誰もが性別にかかわらず 尊重され自分らしい生き方を実現できる

【関連するSDGs】



人々が互いの価値観や人権を尊重し合い、多様な生き方を実現するための意識改革や環境づくりを進め、次世代を担う子どもたちが「自分らしい」生き方を実現でき、未来への希望がもてるまちを目指します。

基本目標2：誰もが性別にかかわらず 新たなライフスタイルを確立できる

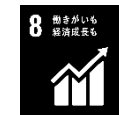
【関連するSDGs】



出産、子育て、介護などは「男女ともに当事者である」という意識をもち、誰もが暮らしやすい環境を実現できるよう家庭生活の様々な場面での男女共同参画や支援の充実を進め、新たなライフスタイルを確立できるまちを目指します。

基本目標3：誰もが性別にかかわらず 多様な働き方を選択し活躍できる

【関連するSDGs】



性別や年齢、置かれている環境等に合わせて、必要な収入や生きがいを得ることができるよう雇用環境の改善や創業支援等を進め、誰もが多様な働き方で活躍し、地域経済が活性化するまちを目指します。

基本目標4：誰もが性別にかかわらず 高萩に誇りをもち地域で活躍できる

【関連するSDGs】



昔ながらの固定的な性別役割分担意識に捉われず地域活動や社会活動における女性の活躍推進やリーダー育成等の男女共同参画を積極的に進め、誰もが高萩に誇りをもって活躍し、地域力が向上するまちを目指します。

3 施策の体系

基本理念	基本目標		基本施策	
多様な生き方を認め合い、誰もが自分らしく輝けるまち たかはぎ	誰もが性別にかかわらず	基本目標 1 尊重され 自分らしい 生き方を 実現できる	【1】 男女共同参画意識の改革、理解促進	
		基本目標 2 新たな ライフスタイルを 確立できる	【2】 多様な生き方を可能とする環境づくり	
			【3】 男女の人権の尊重と暴力の根絶 【DV対策基本計画】	
			基本目標 3 多様な 働き方を選択し 活躍できる 【女性活躍推進計画】	【1】 家庭生活における男女共同参画の推進
【2】 子育てにおける男女共同参画の推進				
【3】 介護における男女共同参画の推進				
基本目標 4 高萩に 誇りをもち 地域で活躍できる	基本目標 4		【1】 雇用等における男女共同参画と仕事と生活の調和	
			【2】 多様な働き方を可能にする環境づくり	
			【3】 仕事における女性の活躍推進 チャレンジの支援	
			【1】 地域における男女共同参画の推進と地方創生	
			【2】 社会の意思決定過程等での女性の参画促進と人材育成	
			【3】 女性の視点を生かした防災体制や地域福祉等の充実	

取組の方向性	成果指標
● 男女共同参画意識の改革促進 ● 子どものころからの男女共同参画教育・学習の推進 ● 性の多様性への理解と配慮	◆ 「男性は仕事、女性は家庭」という考えに同感しない市民の割合
● 結婚、妊娠・出産等、ライフデザインに対する支援 ● 魅力的な生き方、働き方等のロールモデルの提示 ● 多様な人々の社会参加を可能とする環境の整備	◆ 広報誌やHPでのロールモデルの紹介数
● DV等に対する理解と認識の向上 ● DV等の被害に対する相談・支援体制の充実	◆ DVを受けたことがある人のうち、自分以外の人や機関等に相談した市民の割合
● 男性の家庭生活や地域への参画、家事シェアの促進 ● 学校教育での啓発	◆ 家庭生活において男女が「平等である」と感じる市民の割合
● 男女でともに取り組む育児の促進、仕事との両立支援 ● 保育・子育てを支援する環境の充実	◆ 市男性職員の育児参加による休業取得割合
● 男女でともに取り組む介護の促進 ● 家族の介護等を支える環境の充実	◆ いきいき応援サポーターの登録者数
● 男女の均等な機会と公平な待遇の確保 ● 仕事と生活の両立に関する意識啓発と支援	◆ 「ワーク・ライフ・バランスについて、理想と現実が一致している市民の割合
● ICT^{〔→10〕}等を活用したテレワーク^{〔→11〕}、短時間勤務等の多様な働き方の支援 ● 女性や若者等の地元就職及び再就職の支援	◆ 「女性が仕事をもって、男性が家事・育児に専念するという選択肢があってもよい」に同意をする市民の割合
● 女性のキャリア形成、創業支援等の充実 ● 第1次・第2次産業等での女性活躍による産業活性化	◆ 女性の就業率(25～44歳)
● 地域社会における男女平等意識の啓発とシビックプライド^{〔→12〕}の醸成 ● 地域活動における女性の積極的登用	◆ 市の審議会等における女性委員の割合
● 政策・方針決定過程への女性参画促進 ● 女性のリーダー等の人材発掘・育成支援	◆ 市一般管理職員（課長補佐相当職以上）における女性の割合
● 女性の視点を生かした防災等の取組 ● 男女共同参画による様々な地域福祉課題への取組支援	◆ 自主防災組織の女性役員割合

【第4章】 基本施策

【関連するSDGs】



基本目標1

誰もが性別にかかわらず、尊重され自分らしい生き方を実現できる

・基本施策1－1 男女共同参画意識の改革、理解促進

■ 現状

市民アンケートでは、社会全体について「男性の方が優遇されている」と感じている人が約6割に上り、性別による地位の格差を意識する市民が多い状況にあります。

一方、「男性は仕事、女性は家庭」という考え方には、否定的な回答が増え、意識の変化が進みつつあります。

中学生アンケートでは、「男女共同参画社会」という言葉については一定程度認知されています。また、性別にとらわれない価値観が広がっていることもうかがえました。

一方で、現実の家事・育児の担い手は「母・妻」に偏り、意識と実際の状況には乖離が見られます。

■ 課題

意識の変化は進む一方、市民・若年層ともに、性別による役割意識や固定的なイメージは依然としてあり、多様な生き方への理解が十分に広がっていないことが課題です。

また、若年層や働き盛り世代、男性層への浸透が十分とは言えず、性の多様性や暴力防止に関する理解についても、世代や属性による差がみられており、より幅広い層に届く情報提供や学習機会の充実が求められています。

□ 取組の方向性

性別にかかわらず多様な価値観を認め合い、誰もが「自分らしい生き方」を実現できるよう、世代や属性に応じた効果的な啓発を進めます。市報やSNS、学校教育や地域活動と連動した取組を通じて、幅広い層に届く情報発信と体験的な学習機会の充実を進めていきます。

- ①男女共同参画意識の改革促進
- ②子どものころからの男女共同参画教育・学習の推進
- ③性の多様性への理解と配慮

① 男女共同参画意識の改革促進

固定的な性別役割分担意識を解消し、これまで以上に男女が暮らしやすくするため、様々なメディア等を活用し、男女共同参画の意識改革を促進します。

主な事業	担当課
幅広い世代への広報・啓発活動	環境市民協働課 秘書広報課
男性や若者世代を対象とした広報・啓発活動	環境市民協働課
メディアを活用した効果的な広報戦略の実行	環境市民協働課 秘書広報課
男女共同参画に関する情報の収集・提供	環境市民協働課
男女共同参画の視点での公共刊行物・出版物の表現の見直し	環境市民協働課 秘書広報課
市民による自発的な情報交換等の促進	環境市民協働課 秘書広報課

② 子どものころからの男女共同参画教育・学習の推進

次世代を担う子どもや若者が、性別に捉われず将来様々な分野にわたり活動しやすくするため、男女共同参画教育や学習機会の充実を図ります。

主な事業	担当課
男女共同参画教育プログラムの開発・推進	学校教育課 生涯学習課 環境市民協働課
幼少期からの男女平等を推進する教育・学習の推進	学校教育課 教育総務課
多様な選択を可能にする指導の充実	学校教育課
個性を生かした進路指導	学校教育課
男女共同参画に関する講座の開催	生涯現役推進課 環境市民協働課
学校教育における女性参画の促進	学校教育課
性的マイノリティ ^{【→13】} に関する学習	学校教育課

③ 性の多様性への理解と配慮

男女が互いの違い等を認めて理解を深めるための性教育や、「自分らしい」生き方を実現できるよう、性の多様性への理解と配慮に取り組みます。

主な事業	担当課
リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康と権利）※の視点に基づいた性教育の推進	学校教育課
生を尊重する教育の推進	健康づくり課
同性愛、両性愛、性別違和 ^{〔→14〕} 等に対する配慮	市民課

※「リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康と権利）」とは：
性や子どもを産むことにかかわるすべてにおいて、身体的にも精神的にも社会的にも自分の意思が尊重される良好な状態であること（リプロダクティブ・ヘルス）、自分の身体に関することを自分自身で決められる権利（リプロダクティブ・ライツ）。

■ 現状

市民アンケートでは、家事や育児の担い手が「妻」に偏っており、掃除・洗濯・食事のしたくなど多くの項目で、妻が主に担う割合が高くなっています。

中学生アンケートでも、「主に家事や子育てを担当している人」として約8割が「母」と回答しており、家庭内の役割分担が子ども世代にも強く認識されている状況がみられます。

また、介護においても家族介護者の負担感が高く、とくに中高年層の女性が介護を担う割合が大きくなっています。

働き盛りの世代では、仕事と家庭の両立に十分な余裕を持っていないとの回答も多く、多様な働き方や支援制度が十分に浸透していない状況がうかがえます。

市ではこれまで、ライフステージに応じた支援に取り組んできましたが、誰もが希望に応じた生き方を選びやすい環境を作るには、さらなる取組が必要です。

■ 課題

家事・育児・介護が特定の性別に集中するなど、それぞれが希望する働き方や生き方を思い通りに選びにくい状況は依然としてあります。

市内では高齢化率が4割に迫る中、今後は家族の介護負担が一層増加することが見込まれ、家族だけで対応することが難しい場面も増えることから、地域で支え合う仕組みや相談体制の充実が求められています。

また、若い世代が将来の生活や子育てに対し不安を持ちやすく、定住意向や家庭形成への影響も懸念されます。より幅広い層に届く情報提供や学習機会の充実が求められています。

□ 取組の方向性

誰もがライフステージに応じて、自分らしい生き方や働き方を選べるよう、家事・育児・介護を男女が協力して担う意識づくりと、仕事と生活の両立を支える環境整備を進めます。あわせて、多様な働き方の促進や地域の支え合い体制の充実を図り、家庭だけに負担が集中しない仕組みづくりを推進します。

- ①結婚、妊娠・出産等、ライフデザインに対する支援
- ②魅力的な生き方、働き方等のロールモデルの提示
- ③多様な人々の社会参加を可能とする環境の整備

① 結婚、妊娠・出産等、ライフデザインに対する支援

ライフステージに応じて安心して生活を築けるよう、プレコンセプションケア※の考え方に基づき、結婚、妊娠・出産等に関する正しい理解や認識をもち、若者や女性等が主体的にライフデザインを描けるよう支援に取り組みます。

主な事業	担当課
女性の健康のための総合的な支援 (不妊・不育含む相談支援・健診支援・費用助成等)	環境市民協働課 健康づくり課 子育て支援課
スポーツ・レクリエーション活動の推進	生涯学習課
リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康と権利）に関する正しい理解と認識の浸透	健康づくり課

② 魅力的な生き方、働き方等のロールモデルの提示

魅力的な生き方や働き方を実践している人や企業の事例紹介や講座開催等を行い、若者や女性への多様な生き方の可能性の提示や高萩市をけん引する人材の育成を図ります。

主な事業	担当課
広報紙や市ホームページ等での市民の取組や成果の紹介	環境市民協働課 秘書広報課
多様な生き方、ライフデザイン講座の開催	環境市民協働課

※「プレコンセプションケア」とは：

性別を問わず、適切な時期に、性や健康に関する正しい知識を持ち、妊娠・出産を含めたライフデザインや将来の健康を考えて管理を行うこと。

③ 多様な人々の社会参加を可能とする環境の整備

高齢者、障がいのある人、外国人等、様々な人々が置かれている立場や性別等にかかわらず、安心して暮らせるダイバーシティ※社会を目指し、相談・支援体制を整えるとともに、多様な人の参加を促す活動の支援や支援体制の整備を進めます。

主な事業	担当課
高齢者、障がいのある人、外国人等が安心して暮らせる環境の整備	高齢福祉課 社会福祉課 市民課 教育総務課
人権・多様性の尊重に関する学習・啓発活動の推進	市民課
ひとり親家庭の自立支援	子育て支援課 教育総務課 市民課
国際理解の促進（外国人のコミュニティ形成支援）	生涯学習課

※「ダイバーシティ」とは：

多様な人材を積極的に活用しようという考え方。性別や人種の違いに限らず、年齢、性格、学歴、価値観などの多様性を受け入れ、広く人材を活用するという考え方のこと。

■ 現状

市民アンケートでは、「DVを受けたことがある」と回答した人が約1割、「周囲で被害を聞いたことがある」が約2割あり、DVが身近な問題として一定数発生している状況が示されています。一方、DV被害を受けた人のうち、相談につながった割合は5割程度にとどまっています。

また、DVや性暴力に関する正しい知識や判断力については、若年層や男性層で理解が十分ではない傾向がみられます。

■ 課題

DV被害が潜在化しやすく、相談や支援につながりにくい状況が依然として続いていることが課題となっています。特に、若年層や男性層において、相談行動に結びつきにくい傾向がみられます。

また、DV被害について、相談先が家族や友人など身近な人にとどまる傾向が強く、警察や行政機関、専門機関等につながりにくく、必要な支援が十分に活用されていないことが課題です。

さらに、啓発の対象や内容に偏りがあり、性の多様性に配慮した支援の視点が十分に浸透していないことも、相談や支援につながりにくい要因となっています。

□ 取組の方向性

暴力の根絶と人権の尊重を最優先とし、未然防止から早期発見、支援までを切れ目なく行う体制を強化します。相談窓口の周知や関係機関との連携を進めるとともに、正しい知識の普及と性の多様性に配慮した対応を通じて、被害を確実に支援につなげる環境づくりを推進します。

- ①DV等に対する理解と認識の向上
- ②DV等の被害に対する相談・支援体制の充実

【DV等相談窓口】

<https://www.city.takahagi.ibaraki.jp/kurashi/news/page008045.html>

（市ホームページ内「女性や若年層に対する暴力の根絶」）



① DV等に対する理解と認識の向上

DV等の被害を未然に防止するため、DV等に関する知識や認識の向上とともに根絶に向けた啓発を図り、潜在的な被害や人権侵害を防止します。

主な事業	担当課
DV等の根絶に向けた啓発	子育て支援課 環境市民協働課
暴力を生まないための予防教育の推進	学校教育課
女性の人権を侵害する情報の取扱いの啓発	環境市民協働課

② DV等の被害に対する相談・支援体制の充実

DVやストーカー等から被害者を守るため、関係機関との連携により相談・支援体制の充実を図り、対策や再発防止策、被害者のケアを講じます。

主な事業	担当課
人権侵害に関する知識の普及	市民課
DV被害者に対する相談・支援体制の整備	子育て支援課
DV等事案への適切な対応	子育て支援課 市民課
セクシュアル・ハラスメント防止対策の推進	学校教育課 観光商工課



基本目標2

誰もが性別にかかわらず、新たなライフスタイルを確立できる

・基本施策2－1 家庭生活における男女共同参画の推進

■ 現状

市ではこれまで、家事・育児・介護に関する啓発や支援に取り組んできましたが、家庭内の負担状況や役割分担の実態が十分に見える化されていない状況がみられます。

市民アンケートでは、働き盛りの世代では、仕事と家庭の両立にゆとりがないとの回答が多く、家庭生活の負担が一部の人に集中しやすい傾向が続いています。

また、高齢化率が4割に迫る中、今後は介護を担う家族の負担が一層増加することが見込まれます。

親子料理教室や介護予防講座、父親支援事業など、家庭生活に関わる取組を行っていますが、家庭参画の意識づくりのため、さらなる取組が求められます。

■ 課題

家庭内の負担や役割分担の実態が十分に共有されておらず、具体的な行動変容につながりにくいことが課題となっています。特に、男性向け講座への参加が少なく、広報方法や働きかけの手法に、工夫が必要です。

また、年1回程度の開催であることから、参加者が限定され男性の家庭生活への参画、意識の向上までは繋がっていないことも課題です。

□ 取組の方向性

家庭生活における負担の偏りを解消するため、家事・育児・介護に男女がともに関わる意識づくりと、家庭参画を後押しする取組を進めます。あわせて、地域の支え合いや制度活用の促進により、家族だけに負担が集中しない環境を整備します。

- ①男性の家庭生活や地域への参画、家事シェアの促進
- ②学校教育での啓発

① 男性の家庭生活や地域への参画、家事シェアの促進

従来仕事を中心であった男性の意識改革を進め、家事等の家庭生活への参画や地域活動等への参画を積極的に支援します。

主な事業	担当課
家庭をともに担うための男性の意識啓発	環境市民協働課
男性を対象とした家庭生活等への参画を促進する講座の開催	環境市民協働課
男性の生活・自活能力向上の促進	高齢福祉課 健康づくり課
男性の両立支援制度活用促進	総務課 環境市民協働課

② 学校教育での啓発

家事や出産・子育て、介護などの家庭生活全般について、「男女ともに当事者である」という意識を定着させるため、学校教育等での啓発に取り組みます。

主な事業	担当課
家庭科教育での家事シェア学習の導入	学校教育課

■ 現状

市民アンケートでは、育児について、「夫婦（パートナー）と一緒に」行っていると回答する割合が高く、家庭内で協力しながら子育てに取り組む意識が広がっています。

一方で、育児休暇等の取得のしやすさでは、女性取りやすく、男性取りにくいという状況が見られ、制度の活用に男女差が見られます。

妊娠期から子育て期にかけては、助産師相談や子育て講座など、さまざまな支援の機会が用意されています。今後は周知方法などに工夫が求められます。

■ 課題

育児休業制度や両立支援制度について、職場における理解や浸透が十分でなく、父母双方が育児に参画しやすい環境づくりにつながっていないことが課題です。

また、父親支援や父子交流の取組が、育児参加の広がりとして実感されにくく、家庭内で協力して取り組む意識が広がる一方で、育児の担い手が母親に偏る傾向も依然として見られます。

相談支援や講座に関する情報発信等にも課題があり、制度の周知、父親への支援、参加しやすい環境整備を一体的に進める必要があります。

□ 取組の方向性

子育てに男女がともに関わることを前提に、父子交流や男性向け育児参加の機会を充実させ、参加しやすい場づくりと情報発信を進めます。あわせて、育児休業制度の普及啓発や相談支援体制の周知を強化し、父母双方が安心して育児に参画できる環境整備を図ります。

- ①男女でともに取り組む育児の促進、仕事との両立支援
- ②保育・子育てを支援する環境の充実

① 男女でともに取り組む育児の促進、仕事との両立支援

男女で協力して育児に取り組む社会にするため、男性の出産・子育ての当事者意識を高め、働き方改革や育児休業制度の活用等を促進し、子育てへの積極的な参画を促進します。

主な事業	担当課
育児休業制度の普及啓発	観光商工課
育児休業の取得の促進	観光商工課 総務課
父子交流・育児参加機会の提供	子育て支援課 健康づくり課

② 保育・子育てを支援する環境の充実

男女が協力して子育てに取り組めるよう、地域や市全体で保育や子育てを支援する体制の充実を図り、子どもの成長に応じた切れ目のない支援ができる環境づくりを進めます。

主な事業	担当課
子育てに関する相談体制の整備	子育て支援課 健康づくり課
多様なニーズに応える保育の充実	子育て支援課
学童保育の充実	子育て支援課
子育て世帯を支援する事業の充実	子育て支援課 健康づくり課
子育て講座の開催	生涯学習課 子育て支援課 健康づくり課
講座や催事中の託児（乳幼児保育）の実施	環境市民協働課
子育てサークルのネットワークづくりの推進	子育て支援課 健康づくり課

■ 現状

本市では、高齢化率が4割に迫る中、家族介護の負担が増大しており、特に女性に介護が集中しやすい状況が続いています。市民アンケートでも、介護の担い手が女性に偏る傾向が確認され、介護と仕事の両立が難しいとの声が多くみられます。

介護休業制度については、事業主向けの周知が行われていますが、制度の理解や活用には差があり、より多くの人を知り、活用するための工夫が求められています。

一方、介護予防については、シルバーリハビリ体操指導士やいきいき応援サポーター（旧：介護サポーター）など、多様な主体による取組が展開されています。

また、地域包括支援センターを中心に、家族介護の状況把握や相談対応が行われています。

■ 課題

介護休業制度や支援制度の認知・利用にはばらつきがあり、介護負担が特定の性別や家族に集中しやすい状況が課題となっています。仕事と介護の両立や男女がともに介護に参画しやすい環境づくりには、制度の理解促進や働きかけの工夫が求められています。

必要な支援に早期につながるための情報提供や相談の流れを分かりやすく整えていくことも重要です。

□ 取組の方向性

介護と生活を両立できるよう、介護休業制度の周知や相談体制の充実を図り、家族だけに負担が集中しない支援環境を整備します。あわせて、地域包括支援センターを中心とした早期相談や介護予防との連携により、男女が協力して介護に向き合える地域づくりを進めます。

①男女でともに取り組む介護の促進

②家族の介護等を支える環境の充実

① 男女でともに取り組む介護の促進

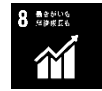
男性の介護における当事者意識を高め、働き方改革や介護休業制度の活用等を促進し、介護への積極的な参画を促進します。

主な事業	担当課
介護休業制度の普及啓発	観光商工課
介護休業の取得の促進	観光商工課 総務課

② 家族の介護等を支える環境の充実

男女が協力して介護等に取り組めるよう、地域や市全体で家族介護を支える体制の充実を図ります。

主な事業	担当課
高齢者の社会参画の推進	高齢福祉課 生涯現役推進課 生涯学習課
介護予防・生活支援の推進	高齢福祉課
介護サービス等の充実	高齢福祉課
障害福祉サービス等の充実	社会福祉課



基本目標3

誰もが性別にかかわらず、多様な働き方を選択し活躍できる

・基本施策3－1 雇用等における男女共同参画と仕事と生活の調和【女性活躍推進計画】

■ 現状

働き方改革やワーク・ライフ・バランス^{〔→15〕}の取組が進められているものの、市民アンケートでは、男女間の働き方の格差が依然として残っている状況が示されています。女性は出産や育児を機に就業継続が難しくなりやすく、非正規雇用への移行やキャリアの中断が生じる傾向がみられます。

一方、男性においても、家事・育児・介護への参画が十分に進まず、長時間労働や固定的な性別役割分担意識が、仕事と生活の両立を妨げる要因となっています。

育児・介護休業制度などの両立支援制度は整備されており、市では事業所への制度周知や相談対応を行っており、制度活用を促すための工夫が求められています。

■ 課題

両立支援制度について、市内事業所での理解や活用が十分に進んでおらず、企業規模や働き方によって取得しにくい環境が残っていることが課題です。制度周知がパンフレット掲示や情報提供にとどまり、事業者への主体的な働きかけや継続的な相談支援が十分とは言えません。

男女雇用機会均等法やポジティブ・アクション、ハラスメント防止に関する取組が広まるよう、事業所への働きかけやさらなる啓発が求められます。

さらに、非正規雇用労働者の処遇改善や柔軟な働き方の導入が市内全体に広がっておらず、男女双方が仕事と家庭を両立しながら働き続けられる環境整備が十分に進んでいないことが課題となっています。

□ 取組の方向性

性別にかかわらず安心して働き続けられるよう、事業所への働きかけや啓発を通じて、雇用環境の改善と意識改革を一体的に進めます。あわせて、両立支援制度や多様な働き方の普及、ハラスメント防止の取組を強化し、誰もが能力を発揮できる職場環境づくりを推進します。

- ①男女の均等な機会と公平な待遇の確保
- ②仕事と生活の両立に関する意識啓発と支援

① 男女の均等な機会と公平な待遇の確保

職場において男女の格差を是正し、均等な雇用機会と公平な待遇・評価を確保できるよう、企業における意識啓発や支援の充実を図ります。

主な事業	担当課
男女雇用機会均等法の浸透を図るための啓発活動	観光商工課 環境市民協働課
男女間格差の是正の促進（ポジティブ・アクションの促進）	観光商工課 環境市民協働課
経営者等に対する啓発活動	観光商工課 環境市民協働課
（女性活躍につながる）人事評価制度の導入促進	観光商工課 環境市民協働課
ハラスメントのない職場の実現に向けた啓発活動	観光商工課 環境市民協働課
非正規雇用労働者の労働条件向上を図る支援	観光商工課

② 仕事と生活の両立に関する意識啓発と支援

働き方に対する意識や企業の意識を改革し（特に男性）、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた支援を進めます。

主な事業	担当課
働き方見直しの啓発	観光商工課
仕事と家庭の両立支援制度活用の促進	高齢福祉課 子育て支援課

■ 現状

全国的にテレワークや短時間勤務、副業・兼業など多様な働き方が広がる中、市内では事業所規模や業種によって制度の導入や活用状況に差があり、柔軟な働き方が十分に普及していない状況がみられます。市民アンケートでも、家庭の事情に応じて働き方を選択できていないケースが一定数みられ、子育てや介護と就業の両立が難しいとの声が寄せられています。

市では、新しい働き方に関するセミナーや就職面接会、求人情報の提供などを通じて情報発信を行ってきました。また、ハローワークと連携した女性の再就職準備セミナーや、学生・若者への地元就職情報の提供も行われています。

■ 課題

これまでの取組は、パンフレット掲示やイベント周知など情報提供が中心で、制度導入や職場環境の改善を後押しする支援に十分つながっていないことが課題です。特に、中小企業においては、制度導入のノウハウ不足や人員配置の難しさから、柔軟な働き方の導入が進みにくい状況があります。

また、女性の再就職やキャリア形成に関する支援についても、個々の状況に応じたきめ細かな支援や、働き方の改善と結びつく仕組みが弱く、ライフステージに応じて無理なく働き続けられる地域環境が十分に整っていないことが課題となっています。

□ 取組の方向性

ライフステージに応じて柔軟に働けるよう、多様な働き方に関する情報提供と企業への支援を強化し、制度導入や職場環境の改善を後押しします。あわせて、女性の再就職支援や若者への就業情報の充実を図り、誰もが地域で働き続けられる選択肢を広げます。

- ① ICT等を活用したテレワーク、短時間勤務等の多様な働き方の支援
- ② 女性や若者等の地元就職及び再就職の支援

① ICT等を活用したテレワーク、短時間勤務等の多様な働き方の支援

テレワークや短時間勤務等の多様な働き方を可能とするための情報提供や環境づくりの支援を行います。

主な事業	担当課
新しい働き方についての情報提供	観光商工課
新しい働き方を可能とする環境づくりの支援	観光商工課

② 女性や若者等の地元就職及び再就職の支援

女性や若者等が高萩市で自分の望むライフスタイルに合った働き方を見つけ、地域経済が活性化するように、様々な情報提供や支援を行います。

主な事業	担当課
女性の労働に関する情報収集と提供	観光商工課
地元就職に関する情報収集と提供	観光商工課
ハローワークとの連携による女性の再就職支援	観光商工課 子育て支援課 環境市民協働課

■ 現状

女性の就業継続やキャリア形成を支援する取組は進められているものの、出産・育児期に離職するケースが依然として多く、非正規雇用にとどまる割合も高い状況がみられます。市内企業アンケートでは、女性活躍の必要性について一定の認識はある一方で、管理職登用やスキル向上の機会提供には課題が残ります。

市では、女性活躍推進セミナーやロールモデル紹介、男性向けの家事・育児参加セミナーなどを実施しています。また、起業支援や再就職支援についても、起業塾や創業プログラムの紹介、ハローワークと連携した取組が行われています。

「高萩市女性活躍推進協議会」の設置や、農業分野における家族経営協定^{〔→16〕}の推進など、分野ごとの取組も進められています。

■ 課題

これまでの取組は、単発的なセミナーや情報提供が中心で、キャリアの継続や再構築につながる継続的・実践的な支援が十分でないことが課題です。特に、管理職登用やスキル向上、再チャレンジに結びつく支援の充実が求められています。

また、起業支援や再就職支援については、参加者の裾野を広げ、必要な支援がより多くの人に届く工夫が重要です。「高萩市女性活躍推進協議会」についても、分野横断的な課題解決の場として、課題提案や連携の深まりが期待されます。

さらに、農業分野を含め、女性の参画やチャレンジを後押しする取組についても、情報提供に加えて、実践的な支援につなげていく必要があります。

□ 取組の方向性

女性が希望するキャリアや働き方を実現できるよう、セミナーやロールモデル紹介等を通じた継続的なキャリア形成支援と、企業への働きかけによる女性登用・育成の促進を進めます。あわせて、起業や再就職へのチャレンジ支援、分野横断的な連携強化により、地域のさまざまな分野で女性が活躍できる基盤づくりを推進します。

①女性のキャリア形成、創業支援等の充実

②第1次・第2次産業等での女性活躍による産業活性化

① 女性のキャリア形成、創業支援等の充実

女性のキャリア形成や起業等、様々な分野で自立して活躍する女性を支援し、相乗効果によるまち全体の活力形成を図ります。

主な事業	担当課
女性活躍推進のための啓発	環境市民協働課
女性起業家に対する支援	観光商工課
「高萩市女性活躍推進協議会」の活動推進	環境市民協働課

② 第1次・第2次産業等での女性活躍による産業活性化

工業や農業等の従事する女性が少ない分野での働きやすい環境づくりや新たなチャレンジを積極的に支援し、市内産業全体の活性化を図ります。

主な事業	担当課
工業や農業等に従事する女性の労働環境の整備	観光商工課 農林課
女性農業者に対する6次産業化 ^{〔→17〕} 参入の支援	農林課



基本目標4

誰もが性別にかかわらず、高らかに誇りをもち地域で活躍できる

・基本施策4－1 地域における男女共同参画の推進と地方創生

■ 現状

地域活動や自治会運営など、地域の基盤を支える場面では、依然として男性中心の参画構造が残っており、女性が意思決定の場に参画したり、役割を担ったりする機会が十分に確保されていません。市民アンケートでも、地域活動の担い手が固定化していることや、家庭・仕事との両立の難しさから参加しにくい状況が示されています。

市では、女性ロールモデルの講師起用やポスター展などを通じて、地域で男女共同参画への理解を広げる啓発に取り組んできました。また、地域団体への働きかけや研修も一部で実施されています。

■ 課題

啓発や研修の取組を、地域に根付いた意識改革や性別役割分担意識の見直しにつながるよう発展させていくことが課題です。地域の慣例やしきたりが残る場面もあり、女性や若者が参画しにくさを感じるため、男女共同参画の視点を地域運営に取り入れていく工夫が求められます。

地域横断的に理念を共有し、継続的な実践につながる仕組みづくりが期待されます。

□ 取組の方向性

地域活動において性別にかかわらず参画しやすい環境づくりを進め、役割分担の見直しや研修等を通じて、女性や若い世代の参画と意思決定への関与を促進します。あわせて、地域団体や関係機関との連携を強化し、多様な人材が地域づくりに関わることで、地域の活力向上と地方創生につなげます。

- ①地域社会における男女平等意識の啓発とシビックプライドの醸成
- ②地域活動における女性の積極的登用

① 地域社会における男女平等意識の啓発とシビックプライドの醸成

地域において、男女が固定的な性別役割分担意識に捉われず、対等な関係で活動できるよう意識の浸透や啓発を図り、高萩への愛着や誇り（シビックプライド）をもって多様な人々が地域づくりに参画できるようにします。

主な事業	担当課
地域社会での男女平等意識の啓発	環境市民協働課
男女共同参画の視点での地域の慣例やしきたりの見直し	環境市民協働課

② 地域活動における女性の積極的登用

市内の各種団体や自治会等の地域活動を主体的に行う団体に対して、定期的な情報提供や講座等を開催し、男女共同参画とともに女性の積極的な登用を働きかけます。

主な事業	担当課
地域活動における男女共同参画の促進	環境市民協働課
市内のあらゆる活動における女性の積極的登用の環境づくり	環境市民協働課

■ 現状

市の審議会・協議会や地域団体など、政策形成や意思決定に関わる場における女性の参画は徐々に増加しているものの、割合は十分とは言えず、特にリーダー層や重要な役職での登用は限定的です。構成委員の男女比に配慮した委嘱は行われていますが、目標値には達していません。

また、女性職員の育成・登用に向けて、外部研修への参加や管理職比率の公表、政策形成分野への配置などの取組が進められています。市内事業者や地域に対しても、県が実施する研修・セミナー情報の提供や、ロールモデル講師を活用した啓発が行われています。

■ 課題

意思決定の場における女性の参画が継続的な活躍や発言につながりにくく、特にリーダー層の育成や登用が十分に進んでいないことが課題です。女性職員向け研修では、参加者層の広がりや、研修成果を職場で活かすためのフォローアップを充実させることが、組織全体の底上げにつなげていくためには重要です。

また、事業者や地域向けの研修・啓発については、情報が十分に届いていない場合があり、地域全体で男女共同参画の視点を共有し、女性リーダーの育成や活躍機会の創出につなげる仕組みづくりが求められます。

□ 取組の方向性

政策・方針決定の場における女性の参画拡大に向け、審議会等での登用方針の明確化や、意見を述べやすく継続的に参画できる体制整備を進めます。あわせて、研修やフォローアップを通じた女性リーダーの育成と、事業者・地域への働きかけにより、多様な人材が意思決定に参画できる基盤づくりを推進します。

①政策・方針決定過程への女性参画促進

②女性のリーダー等の人材発掘・育成支援

① 政策・方針決定過程への女性参画促進

市において、男女が平等に活躍しやすい職場のモデルとなる取組や女性の管理職への登用を今後も進めるとともに、政策・方針決定過程への女性のさらなる参画を促進します。

主な事業	担当課
市全職員を対象とした男女共同参画研修会の実施	総務課
審議会・委員会等への女性の参画の促進	関係各課 教育総務課
市女性職員の積極的育成・登用	総務課
市女性職員の政策形成能力を高める各種研修の充実	総務課
市女性職員の管理職への積極的登用	総務課

② 女性のリーダー等の人材発掘・育成支援

女性自身や組織の意識を改革し、地域のあらゆる分野において男性優位にならず、女性が積極的に活躍できるよう、人材育成の支援や人材活用の推進を図ります。

主な事業	担当課
地方創生における女性の活躍推進	環境市民協働課
女性自身の意識改革の促進	環境市民協働課
女性の人材育成に関する情報提供及び人材育成の支援	関係各課
民間企業及び各種団体等への意識啓発	観光商工課 環境市民協働課
地域における女性リーダーの育成支援	環境市民協働課

■ 現状

防災分野では、防災士資格を持つ女性職員を対象とした「女性視点の避難所運営」に関する講座の実施や、避難所対応職員に女性を配置した班編成などにより、女性の視点を生かした取組が進められてきました。これにより、避難所運営において一定の成果がみられています。

また、地域福祉分野では、男女共同参画ネットワーク組織（ハーモニーたかはぎ）への活動支援を行い、男女共同参画の視点を踏まえた取組が進められています。

■ 課題

防災分野における女性視点の取組は、一定の成果がある一方で、企画・立案段階から女性が参画する仕組みには課題があります。自主防災組織においても人員不足が指摘されており、男女双方が参画しやすい体制づくりが求められています。

また、地域福祉分野では、男女共同参画の視点を地域福祉課題の解決に十分に生かしていくため、団体間の連携強化や具体的な協働取組の推進が必要となっています。

□ 取組の方向性

防災の企画・立案段階から女性が参画できる体制を整え、女性視点の避難所運営や多様なニーズに配慮した防災体制を継続的に推進します。あわせて、地域福祉分野においても関係団体との連携を強化し、男女双方が参画する仕組みづくりを通じて、誰もが安心して暮らせる地域づくりを進めます。

- ①女性の視点を生かした防災等の取組
- ②男女共同参画による様々な地域福祉課題への取組支援

① 女性の視点を生かした防災等の取組

近年多発する豪雨災害や地震災害、コロナ禍のような緊急事態に対し、女性ならではの視点や配慮を生かせるよう、地域の防災活動等への女性の参画を促進します。

主な事業	担当課
防災の企画・立案における女性の参画促進	危機対策課
自主防災組織等への女性の参画促進	危機対策課
避難所の設置・運営への女性の参画促進	危機対策課

② 男女共同参画による様々な地域福祉課題への取組支援

男女共同参画により、誰もが安心して暮らせるよう様々な地域福祉課題に取り組む市民団体やNPO、地域活動等に対して積極的な支援を行い、高萩市で誇り高く活躍する人の育成と、本市のさらなる魅力向上を図ります。

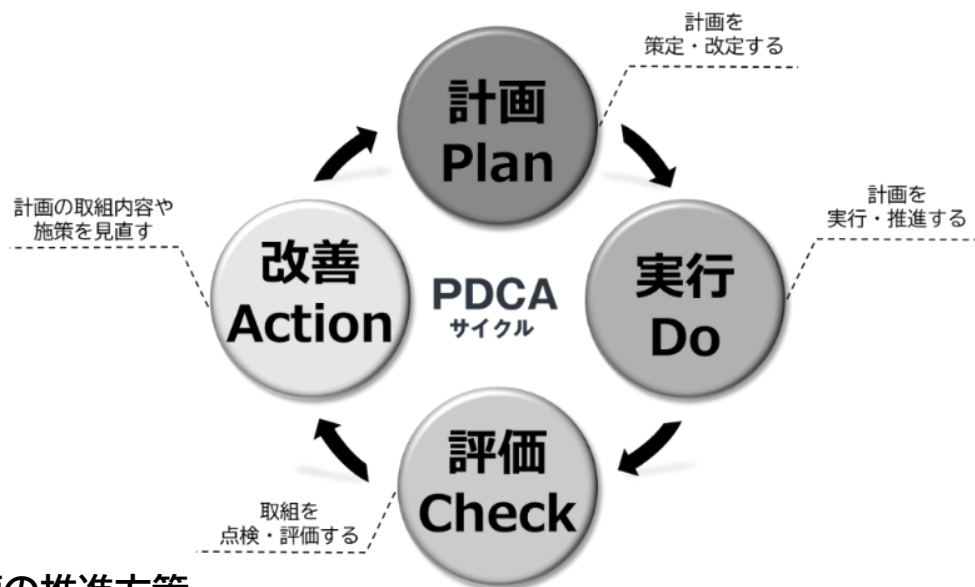
主な事業	担当課
男女共同参画ネットワーク組織の自主活動の促進	環境市民協働課
男女共同参画により地域福祉課題に取り組む団体・グループ活動への支援	環境市民協働課

【第5章】 計画の推進

1 計画の進行管理

計画のテーマや目標を達成するため、本計画に位置づけた施策や取組について、進捗状況の評価やそれを踏まえた改善等、PDCAサイクル^{〔→18〕}による計画の進行管理を行います。

計画期間中は、年度ごとに各課の施策や取組の進捗状況を確認し、中間及び最終年次には成果指標の達成状況の確認や効果の検証を行います。さらに検証結果を踏まえて、目標達成に必要な施策や取組の改善等を図ります



2 計画の推進方策

計画テーマである「多様な生き方を認め合い、誰もが自分らしく輝けるまち たかはぎ」を実現するため、庁内関係課が連携した横断的な施策展開を図るとともに、関係機関や団体の代表、有識者、地域住民、企業等の様々な立場の人々と連携・協力し、本計画を推進します。

また、本計画について広報や市ホームページ、パンフレット等により広く市民や企業への周知を図るとともに、本計画の進捗状況や評価の公表や定期的な推進会議の開催等に努めます。

年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度
施策・取組の推進	本計画策定	➡				
進捗状況の確認		●	●	●	●	●
指標達成の状況・効果の確認、改善				○		◎

➡ 次期プラン

3 目標値の設定

基本 目標	項目	現状値 (計画策定時)	目標値 (令和12年度)
1	「男性は仕事、女性は家庭」という考えに同感しない市民の割合 (「同感しない」「どちらかといえば同感しない」の合計)	男性 70.4% 女性 78.5%	80.0%
	広報紙やホームページでのロールモデルの紹介数	13 件	15 件
	DVを受けたことがある人のうち、自分以外の人や機関等に相談をした市民の割合	46.6%	70.0%
2	家庭生活において男女が「平等である」と感じる市民の割合	男性 37.2% 女性 24.7%	50.0%
	市男性職員の育児参加による休業取得割合	42.9%	85.0% (2 週間以上)
	いきいき応援サポーター (旧：介護サポーター) の登録者数	31 人	40 人
3	ワーク・ライフ・バランスについて、理想と現実が一致している市民の割合	男性 30.9% 女性 25.8%	50.0%
	「女性が仕事をもって、男性が家事・育児に専念するという選択肢があってもよい」に同意する市民の割合 (「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計)	61.7%	70.0%
	女性の就業率 (25～44 歳)	70.5%	82.0%
4	市の審議会等における女性委員の割合	24.4%	30.0%
	市一般管理職員 (課長補佐相当職以上) における女性の割合	31.1%	40.0%
	自主防災組織の女性役員の割合	6.1%	15.0%

1 策定経過

期日	項目	内容
令和7年8月21日	第1回策定委員会	・ 現行計画について ・ アンケート案提示 ・ 今後のスケジュール
令和7年9月10日～ 令和7年9月30日	市民アンケート調査	・ 市内18歳以上男女2,000人（郵送） ・ 有効回答数：818件（有効回収率：40.9%） ・ 家事分担の理想と現実、仕事と家庭の調和、男女の地位等
	中学生アンケート調査	・ 市内中学校3年生全員（189人）対象（学校配布） ・ 有効回答数：168件（有効回収率：88.9%） ・ 家庭での家事分担、男女の意識等
	企業アンケート調査	・ 市内事業所38社（郵送） ・ 有効回答数：19件（有効回収率：50.0%） ・ 女性活躍推進の意識、状況等
令和7年12月24日	第2回策定委員会	・ アンケート調査の結果について ・ 第3次プランの評価について ・ 第4次プラン（案）について
令和8年2月4日	第3回策定委員会	・ 本計画（案）について
令和8年2月19日～ 令和8年3月4日	パブリックコメント	・ 本計画（案）について市民の意見を募集

2 策定体制

(1) 策定委員会設置要項

○高萩市男女共同参画プラン策定委員会設置要項

平成 17 年 6 月 7 日告示第 54 号

改正

平成23年 3 月31日告示第30号

平成27年 3 月31日告示第14号

平成29年 3 月31日告示第22号

令和 4 年 3 月31日告示第25号

高萩市男女共同参画プラン策定委員会設置要項

(設置)

第1条 男女共同参画社会の実現に向けて、本市における男女共同参画の指針となる高萩市男女共同参画プラン（以下「男女共同参画プラン」という。）を策定するため、高萩市男女共同参画プラン策定委員会（以下「委員会」という。）を置く。

(協議事項)

第2条 委員会は、次に掲げる事項を協議する。

- (1) 男女共同参画プランの策定に関すること。
- (2) その他目的達成のため必要と認めること。

(構成)

第3条 委員会は、15 人以内の委員をもって組織する。

2 委員は、次に掲げる者のうちから、市長が委嘱又は任命する。

- (1) 関係する機関及び団体の代表者
- (2) 学識経験者
- (3) 前2号に掲げる者のほか、市長が必要と認めた者

(政策アドバイザー)

第4条 委員会に、男女共同参画プラン策定に関する指導、助言を行うアドバイザー（以下「政策アドバイザー」という。）を置くことができる。

2 政策アドバイザーは、市長が委嘱する。

(任期)

第5条 委員の任期は、男女共同参画プランが策定されるまでとする。ただし、欠員を生じた場合の補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(委員長及び副委員長)

第6条 委員会に委員長及び副委員長各1人を置き、委員の互選によってこれを定める。

2 委員長は、委員会を代表し、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は、その職務を代理する。

(会議)

第7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、委員の過半数が出席しなければ開くことができない。

3 会議の議事は、出席委員の過半数で決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

4 委員長は、必要があると認めるときは、会議に関係者の出席を求め、その意見を聴くことができる。

(庶務)

第8条 委員会の庶務は、市民生活部環境市民協働課において処理する。

(その他)

第9条 この要項に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

この告示は、公布の日から施行する。

附 則（平成23年告示第30号）

この告示は、平成23年4月1日から施行する。ただし、第11条から第16条までの改正規定は、平成23年5月1日から施行する。

附 則（平成27年告示第14号）

(施行期日)

1 この告示は、平成27年4月1日から施行する。

(経過措置)

2 この規則施行の際、この規則による改正前の規則により作成されている帳票で現に残存するものは、所要の修正を加え、なお使用することができる。

附 則（平成29年告示第22号）

この告示は、平成29年4月1日から施行する。

附 則（令和4年告示第25号）

この告示は、令和4年4月1日から施行する。

(2) 策定委員名簿

	氏名	団体名	備考
1	中島 美那子	茨城キリスト教大学 教授	委員長
2	梶山 宏子	ハーモニーたかはぎ 副会長	副委員長
3	喜古 朋幸	高萩公共職業安定所 所長	
4	田村 きみ恵	高萩市学校長会（高萩小学校 校長）	
5	岡部 晃美	たかはぎ認定こども園 園長	
6	仲山 郁夫	NPO法人ウィメンズネット「らいず」会員	
7	坪 美悠	茨城キリスト教大学 学生	
8	後藤 諒平	茨城キリスト教大学 学生	
9	生田目 雅之	常陽銀行高萩支店 支店長	
10	村田 浩一	高萩市商工会青年部 部長	
11	福士 圭子	高萩市企画総務部総務課 課長	

3 計画策定の社会的背景

(1) 世界の動き

年月	内容
昭和 50(1975)年	国際婦人年世界会議開催 ガイドラインとして「世界行動計画」が採択され「国連婦人の 10 年」の設定「平等・開発・平和」を目標に女性の地位向上のための取組が開始
平成 7(1995)年	第 4 回世界女性会議(平等、開発、平和のための行動)開催 各国政府の女性政策の指針を示した北京宣言及び行動綱領が採択
平成 12(2000)年	国連特別総会(女性 2000 年会議)開催 「政治宣言」「北京宣言及び行動綱領実施のためのさらなる行動とイニシアティブ(成果文書)」が採択 平成 18(2006)年 東アジア男女共同参画担当大臣会合開催(東京) 「東京閣僚共同コミュニケ」が採択
平成 19(2007)年	第 2 回東アジア男女共同参画担当大臣会合開催 「ニューデリー閣僚共同コミュニケ」が採択
平成 22(2010)年 3 月	第 54 回国連婦人の地位委員会(北京+15 記念会合)開催 「北京宣言及び行動綱領」と第 23 回国連特別総会「女性 2000 年会議」成果文書の実施状況の評価について、宣言及び決議が採択
平成 22(2010)年 7 月	新たな機関(UN Women)を設置する決議が、国連総会で採択 国連婦人開発基金(UNIFEM)、女性の地位向上部(DAW)、ジェンダー問題と女性の地位向上に関する事務総長特別顧問室(OSAGI)国際婦人調査訓練研修所(INSTRAW)を統合
平成 23(2011)年	ジェンダー平等と女性のエンパワーメント ^{【→19】} のための国連女性機関(UN Women)が発足第 58 回国連婦人の地位委員会
平成 26(2014)年	第 58 回国連婦人の地位委員会 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
平成 27(2015)年	国連で持続可能な開発サミット開催 国連で持続可能な開発のための 2030 アジェンダ(SDGs)採択。ジェンダー平等が目標 5 に掲載
平成 28(2016)年	G7 伊勢・志摩サミット開催 女性の能力開発のための G7 行動指針、女性の理系キャリア促進のためのイニシアティブ(WINDS)に合意
平成 31(2019)年	W20 サミット開催 「女性の経済的エンパワーメントの促進」をテーマにセッション

年月	内容
令和3(2021)年	Generation Equality Forum」(ジェンダー平等を目指す全ての世代フォーラム) 開催
令和5(2023)年	「G7 栃木県・日光男女共同参画・女性活躍担当大臣会合」開催

(2) 国の動き

年月	内容
昭和50(1975)年	総理府に「婦人問題企業推進」「婦人問題担当室」設置
昭和60(1985)年	「男女雇用機会均等法」「女子差別撤廃条約」批准 国民年金法改訂(女性の年金権保証する国民年金法改訂)
平成6(1994)年	総理府に「男女共同参画室」「男女共同参画審議会」 「男女共同参画推進本部」設置
平成11(1999)年	「男女共同参画社会基本法」公布、施行 男女共同参画社会の実現が重要な課題として位置づけ
平成12(2000)年	「男女共同参画基本計画」策定 基本法の理念を達成するための施策や取組を推進するために策定
平成13(2001)年	「男女共同参画局」「男女共同参画会議」内閣府に設置 基本的な政策及び重要事項の調査審議を行う等推進体制が強化 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」(DV防止法)制定
平成15(2003)年	「少子化社会対策基本法」「次世代育成支援対策推進法」制定 国、県、市町村及び事業主が一体となって、少子化対策を集中的、計画的に推進
平成16(2004)年	「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策に関する基本的な方針」策定
平成17(2005)年	「男女共同参画基本計画(第2次)」策定 平成32(2020)年までを見通した施策の基本的方向と平成22(2010)年度末までに実施する具体的施策の内容が提示 「改正育児・介護休業法」施行 契約社員ら有期雇用労働者も育児・介護休業の対象
平成19(2006)年	「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」策定 「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定 「改正男女雇用機会均等法」が施行
平成21(2009)年	「育児・介護休業法」改正
平成22(2010)年	「男女共同参画基本計画(第3次)」策定

年月	内容
平成 24(2012)年	『『女性の活躍推進による経済活性化』行動計画～はたらくなでしこ大作戦』決定
平成 26(2014)年	「すべての女性が輝く社会づくり本部」を設置、「すべての女性が輝く社会づくり本部会合」開催 様々な状況に置かれた女性が自らの希望を実現して輝くことにより、我が国最大の潜在力である「女性の力」が十分に発揮され、社会の活性化につながる。
平成 27(2015)年	「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(女性活躍推進法) 公布・施行 自らの意志で働くことを希望するすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するため、「女性が仕事で活躍する」といった内容を事業主に対して義務化
平成 27(2015)年	「男女共同参画基本計画(第4次)」閣議決定
平成 28(2016)年	改正「男女雇用機会均等法」公布
平成 28(2016)年	G7伊勢・志摩サミット開催 「女性の能力開発のためのG7行動指針」及び「女性の理系キャリア促進のためのイニシアティブ(WINDS)」に合意
平成 28(2016)年	「国際女性会議(WAW!)」(WAW! 2016)開催
平成 29(2017)年	「育児・介護休業法」が改正 育児休業時間の延長や男性の育児参加を促進するための育児目的休暇の新設が規定
平成 29(2017)年	刑法改正 強姦罪の構成要件及び法定刑の見直し等
平成 30(2018)年	「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」公布・施行 「セクシュアル・ハラスメント対策の強化について～メディア・行政間での事案発生を受けての緊急対策～」策定
令和元(2019)年	「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」等改正
令和2(2020)年	「第5次男女共同参画基本計画～すべての女性が輝く令和の社会へ～」閣議決定 「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」策定
令和3(2021)年	「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」改正 国・地方公共団体は、セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントへの対応など環境整備の施策強化

年月	内容
令和4(2022)年	「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」公布、「ＡＶ出演被害防止・救済法」公布・施行 様々な困難を抱えた女性が、その人権を尊重され、安心かつ自立して暮らせるように、国及び地方公共団体が関係機関及び民間の団体との協働により、必要な支援
令和5(2023)年	「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」公布、施行 性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に寛容な社会の実現が目的 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」改正 接近禁止命令の対象拡大（精神的なＤＶ）、接近禁止命令違反の厳罰化、等
令和6(2024)年	「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」施行

(3) 茨城県の動き

年月	内容
昭和 53(1978)年	「茨城県生活福祉部青少年婦人課」設置 男女共同参画への本県の取組開始
昭和 55(1980)年	「第2次県民福祉基本計画」に「婦人の福祉の向上」を位置づけ
平成 2(1990)年	知事を本部長とする「女性対策推進本部」設置
平成 3(1991)年	「いばらきローズプラン 21」を策定 「いばらきローズプラン 21 推進委員会」と庁内の「茨城県女性対策推進本部」を設置
平成 6(1994)年	県庁に「女性青少年課」設置
平成 8(1996)年	「いばらきハーモニープラン」策定 男女のよりよいパートナーシップ確立が基本理念
平成 12(2000)年	「いばらきハーモニープラン後期実施計画」策定
平成 13(2001)年	「茨城県男女共同参画推進条例」 ^{【→20】} 施行 「茨城県男女共同参画審議会」設置、「茨城県男女共同参画推進本部」とする推進体制が整備
平成 14(2002)年	「茨城県男女共同参画基本計画」「茨城県男女共同参画実施計画」策定 苦情やその他の意見を処理するために「男女共同参画苦情・意見処理委員会」設置
平成 16(2004)年	「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本的な計画」策定
平成 17(2005)年	「女性プラザ男女共同参画支援室」開設

年月	内容
平成 18(2006)年	「茨城県男女共同参画実施計画」策定
平成 23(2011)年	「茨城県男女共同参画基本計画（第2次）いきいきいばらきハーモニープラン」策定
平成 28(2016)年	「茨城県男女共同参画基本計画（第3次）」策定
平成 29(2017)年	「茨城県女性活躍推進計画」策定
平成 30(2018)年	女性青少年課を女性活躍・県民協働課に再編、知事公室から県民生活環境部に組織替
令和元(2019)年	「茨城県男女共同参画推進条例」一部改正 性的少数者への不当な差別的取扱いの禁止等 「いばらきパートナーシップ宣誓制度」 ^{【→21】} 施行
令和 2 (2020)年	「女性プラザ」と「女性プラザ男女共同参画支援室」の機能を一元化し「男女共同参画センター」を設置 「男女共同参画センター」を「ダイバーシティ推進センター」に改称
令和 3 (2021)年	「茨城県男女共同参画基本計画（第4次）」を策定
令和 4 (2022)年	「茨城県性暴力の根絶を目指す条例」を制定
令和 6 (2024)年	「茨城県困難な問題を抱える女性支援基本計画」を策定

4 用語説明

No	用語	説明	掲載頁
1	男女共同参画社会基本法	基本法では、男女共同参画社会を実現するための5本の柱（基本理念）を掲げ、行政（国、地方公共団体）と国民それぞれが果たすべき役割（責務、基本的施策）を定めている。平成11年6月公布・施行。	1、2 13、73
2	固定的な性別役割分担意識	男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、「男性は仕事・女性は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等のように、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方のこと。	1、32 35、37 41、61
3	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）	平成27年8月に国会で成立。働く場面で活躍したいという希望をもつすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するために、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業生活における活躍に関する情報の公表が事業主（国や地方公共団体、民間企業等）に義務付けられた。近年の法改正のうち、令和7年の法改正では、法律の有効期限が令和18年3月31日まで延長されるとともに、情報公表項目の拡充などが行われ、女性活躍の推進に向けた取組が一層強化された。	2
4	配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（配偶者暴力防止法）	配偶者からの暴力にかかわる通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備し、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図ることを目的とする法律。「配偶者」には、いわゆる「事実婚」を含み、男性、女性の別を問わない。また、「暴力」は、身体に対する暴力又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動を指す。	2、73
5	パブリックコメント	公的な機関が規則や計画等を制定しようするときに、広く公に意見・情報・改善案などを求める手続き。その影響が及ぶ対象者などの意見を事前に聴取し、その結果を反映させることによって、よりよい行政を目指すもの。	4、68
6	DV（ドメスティック・バイオレンス）	日本では「配偶者や恋人など親密な関係にある、又はあった者から振るわれる暴力」という意味で使用される。	19、29 34、39※ 46、47 67
7	ロールモデル	自分にとって、具体的な行動や考え方の模範となる人物のこと。	29、32 33、39※ 43、44 58、60 62、67

※印のページは施策の体系図中の表示

No	用語	説明	掲載頁
8	キャリア形成	社会的及び職業的自立を図るために、必要な経験や能力を培うこと。	31、33 39※、56 58、59
9	ジェンダーレス	「男女の区別をなくす」「男女の境界がない」という意味。「社会的性別＝ジェンダー」に接尾辞の「～がない＝レス」がついた言葉。 生まれつきの性や、男らしいとか女らしいという周囲の思い込みよりも、自分らしい服装やメイク、言動を大切にしたいという考え方。	33
10	I C T	Information and Communication Technologyの略。 情報(information)や通信(communication)に関する技術の総称。日本では同様の言葉としてIT(Information Technology：情報技術)の方が普及していたが、国際的にはICTがよく用いられ、近年日本でも定着しつつある。	39※、57
11	テレワーク	情報通信技術を活用し時間や場所の制約を受けずに、柔軟に働く形態。	39※、56 57
12	シビックプライド	まちへの「誇り」「愛着」「共感」をもち、「まちのために自らかかわっていこうとする気持ち」のこと。	39※、60 61
13	性的マイノリティ	性的指向（どの性別の人を好きになるか）や性自認（自分の性をどのように認識しているか）が多数派と異なる人々を広く表す総称。「レズビアン」「ゲイ」「バイセクシュアル」「トランスジェンダー」など、さまざまな性のあり方が含まれ、LGBTQ+やセクシュアルマイノリティとも呼ばれる。	41
14	性別違和	生まれたときに指定された身体的性別と、自らの性別に対する認識が不一致で、違和感を覚えること。	42
15	ワーク・ライフ・バランス	仕事と生活の調和。国民一人一人がやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会。	54、55 67、73
16	家族経営協定	家族農業経営にたずさわる各世帯員が、意欲とやり甲斐を持って経営に参画できる魅力的な農業経営を目指し、経営方針や役割分担、家族みんなが働きやすい就業環境などについて、家族間の十分な話し合いに基づき取り決めるもの。	58

※印のページは施策の体系図中の表示

No	用語	説明	掲載頁
17	6次産業化	1次産業としての農林漁業と、2次産業としての製造業、3次産業としての小売業等の事業との総合的かつ一体的な推進を図り、農山漁村の豊かな地域資源を活用した新たな付加価値を生み出す取組。 「6次産業」という言葉の6は、「1次産業の1」×「2次産業の3」×「3次産業の3」のかけ算の6を意味する造語。	59
18	P D C A サイクル	Plan（計画）→Do（実行）→Check（評価）→Act（改善）の4段階を繰り返すことによって、業務を継続的に改善すること。	66
19	エンパワーメント	自ら主体的に行動することによって状況を変える力をつけること。	72
20	茨城県男女共同参画推進条例	平成13年4月1日から施行。男女共同参画の推進について五つの基本理念を定めるほか、「県及び県民、事業者の責務」「県が取り組む基本的施策」「配偶者に対する暴力の禁止など性別による権利侵害の禁止」等を定め、職域・学校・家庭・地域など社会のあらゆる分野において、男女共同参画の推進に努めることとしている。	75
21	いばらきパートナーシップ宣誓制度	婚姻制度とは異なり、「一方又は双方が性的マイノリティである2人の者が、互いの人生において、互いに協力して継続的に生活を共にすることを約した」ことを宣誓し、パートナーシップの関係にある者同士がそろって宣誓書を県に提出し、県が受領証等を交付する制度。	76



第4次高萩市男女共同参画プラン

令和8年 3月

発 行 高萩市

編 集 高萩市 市民生活部 環境市民協働課

〒318-8511 茨城県高萩市本町1丁目100-1

TEL:0293-23-7031(直通) / FAX:0293-22-0106