

## 基本目標 2 あらゆる分野において誰もが平等に自分らしく 生きられる社会づくり

行政を取り巻く社会経済情勢は、めまぐるしく変化しており、求められる課題は高度化・多様化しています。これらの地域課題を解決し、将来にわたって、活力ある持続可能な地域社会を構築していくためには、あらゆる分野において様々な立場の視点や考え方を反映していくことが重要です。

これまでの男性中心型の社会において、女性の社会参画は進んできているものの、多くの分野において女性の不平等感が存在し、また、政策・方針決定過程における女性の参画の機会は、依然として限られたものとなっています。あらゆる分野に女性の参画が進んでいくことは、女性だけではなく、男女が共に仕事と生活の両立ができる暮らしやすい社会の実現につながります。

男女が共に働き方や暮らし方、意識を見直し、互いに責任を分かち合いながらあらゆる分野に参画し、活躍できる社会を実現していくためには、意識を変えるだけでなく、それらを行動に移していくことが大切です。行動によって得られる多様な経験は、その人自身を豊かにし、また多くの意識を変え、更には社会を変えていくことにつながります。

一人一人があらゆる分野において活躍することができるよう行動に移すことのできる環境づくりを推進します。

## 重点目標1 働く場における女性の社会参画への支援

- 施策の方向
- 1 積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の推進に向けた働きかけ
  - 2 働く女性，働きたい女性に対する支援
  - 3 農業・漁業・商工業等自営業分野における女性参画の推進

## 重点目標2 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

- 施策の方向
- 1 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた意識啓発
  - 2 家庭における男女共同参画の推進
  - 3 職場における環境づくり
  - 4 多様なライフスタイルに対応した子育て支援の充実
  - 5 男性の子育てや介護，地域活動への参加支援

## 重点目標3 地域における男女共同参画の推進

- 施策の方向
- 1 生涯学習の充実と参加しやすい環境の整備
  - 2 地域人材の活用と人材の育成

## 重点目標4 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

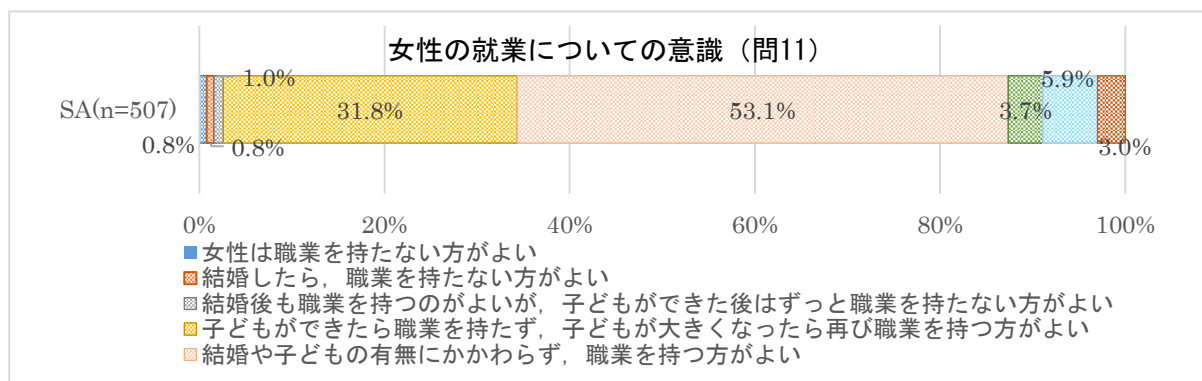
- 施策の方向
- 1 地方自治体における政策・方針決定過程への女性の参画促進
  - 2 女性の人材育成

## 重点目標 1 働く場における女性の社会参画への支援

### ◆◆◆ 現状と課題 ◆◆◆

働くことは、私たちの暮らしを大きく支える経済的な基盤であるとともに、社会への貢献や個人としての自己実現を達成するための一つの要素でもあります。少子高齢化の進展、人口減少による生産年齢人口の減少や経済社会のグローバル化が進展する中で、働きたい人が性別にかかわらずその能力を十分に発揮できる社会づくりは、将来にわたって持続可能な経済社会の発展や地域経済の活性化につながります。そのため、潜在的な能力を有し、働きたいとの意欲を持ちながらも就業につながらない、女性、若者、高齢者などの労働市場への参加促進が不可欠となっています。

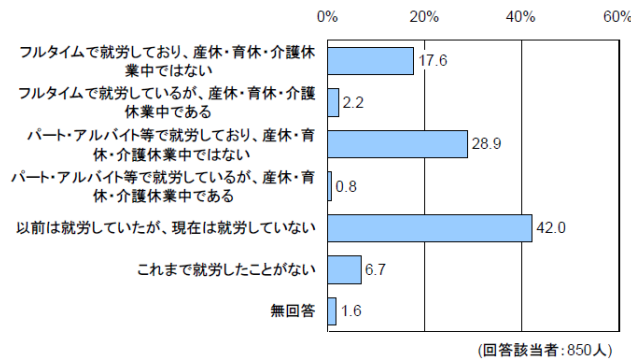
市民意識調査において、「女性の就業についての意識」についてたずねたところ、「結婚や子どもの有無にかかわらず、職業を持つ方がよい」が概ね 5 割で最も多く、次いで「子どもができたら職業を持たず、子どもが大きくなったら再び職業を持つ方がよい」が概ね 3 割でした。平成 15 年 3 月男女共同参画市民意識調査（以下「平成 15 年市民意識調査」という。）においては、「職業を持つことについてどう思うか」をたずねたところ、「ずっと継続するのがよい」が 30.7% でしたので、女性が仕事を持つことへの意識は変化してきていることがうかがえます。



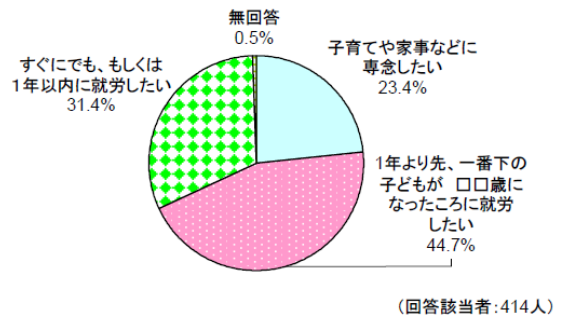
【平成 27 年市民意識調査】

平成 26 年 3 月市子ども・子育て調査（以下「平成 26 年市子ども・子育て調査」という。）において、「母親の就労状況」をたずねたところ、「以前は就労していたが、現在は就労していない」が最も高く 42.0%、次いで「パート・アルバイト等で就労しており、産休・育休・介護休業中ではない」が 28.9% でした。また、現在就労していない方の内 76.1% の方が就労を希望し、そのうち、「すぐにでも、もしくは 1 年以内に就労を希望する」と回答した方（31.4%）の内 86.2% の方が「パートタイムやアルバイト等」を希望しています。また、現在パートタイムやアルバイト等で就労している方の内「フルタイムへの転換希望はあるが、実現できる見込みはない」が 31.2% で、実現できる見込みがあると答えた 6.7% とあわせて、37.9% の方がフルタイムへの転換を希望しています。

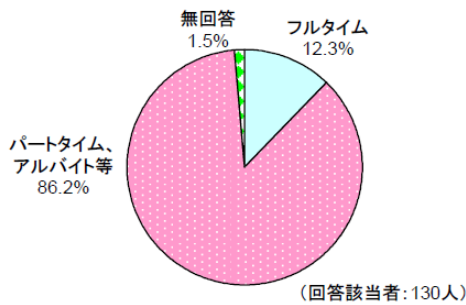
(母親の就労状況)



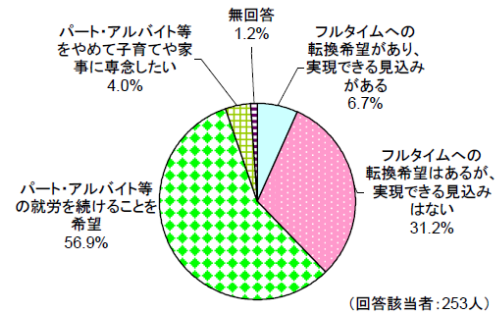
(現在就労していない人の就労希望)



(早い時期に働きたい母親が希望する就労形態)



(フルタイムへの転換希望)



【平成 26 年市子ども・子育て調査】

制度上では、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法の改正など、女性等の就業支援に関する法制度は整備されてきましたが、依然として職場における不平等感は強く、また、そうした制度も十分には活用されていないのが現状です。

生産年齢人口が益々減少していく中であって、地域経済の活性化と労働力の確保のために、女性をはじめとする多様な人材の活用が必要となっています。近年、女性の社会参画は進みつつありますが、高度経済成長期を通じて形成された、年功的な処遇、男性社員を前提とした長時間労働、既婚女性の家計補助的な非正規雇用などを特徴とする働き方など、男性を中心とした労働慣行が依然として根付いており、女性の社会参画を阻害する要因となっています。性別に関係なく、働きたいとの意欲を持った方がその個性と能力を十分に発揮し、仕事と生活のバランスをとりながら、ライフスタイルに応じて、多様な働き方ができるようなお一層の取り組みが必要です。そのため、雇用の場における男女の均等な機会と待遇が確保されるよう関係法令等の幅広い周知に努めるとともに、特に、結婚や出産、育児、介護などにより仕事を中断した女性が復職や再就職する際の不安がなくなるよう職業訓練や再教育訓練の充実など支援制度の充実が求められています。

## ■□■ 目 標 ■□■

働きたい、キャリアアップや社会貢献をしたいとの意欲がある女性が社会参画できるよう、働く場における環境の整備を図るとともに、再就職や能力開発のための学習の機会を提供するなど、女性が社会参画するための総合的な支援を充実します。

### 施策の方向1 積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の推進に向けた働きかけ

働く場においては、法制度は整備されてきているものの、固定的な性別役割分担意識や性差に対する偏見、慣行などにより、性別によって職域や採用、登用などにおいて、実質的な男女間の格差が生じていた側面があります。

このような状況や慣行を見直し、男女の差を解消しようとする企業の自主的かつ積極的な取り組み（ポジティブ・アクション）を推進することは、男女の雇用の実質的な均等の実現につながります。そのため、関係機関と連携し、事業者に対しポジティブ・アクションの推進について働きかけを行います。

#### 【具体的な施策】

- 事業所に対するポジティブ・アクション推進の働きかけ
- 公共調達※において男女共同参画等の推進に関する取り組みを行う企業等を評価する制度の調査・研究

※公共調達…市民の福祉の増進に寄与する資産を形成するための工事の完成、役務の提供、物件の納入等、市が自ら契約に基づき行う調達のこと。

## 施策の方向2 働く女性、働きたい女性に対する支援

キャリアアップや起業など、様々な分野にチャレンジしようとする女性に対して、また結婚や妊娠、出産などで就業が中断した方で、就職・再就職を希望する女性に対して、チャレンジや再チャレンジに向けた能力開発のための支援や不安を取り除くための支援を推進します。

### 【具体的な施策】

- 女性の職業能力や適切な職業選択のための情報と学習機会の提供
- 復職・再就職に向けた情報と学習機会の提供
- 女性のライフプランニング支援のための情報と学習機会の提供
- 起業に関する各種セミナー等の情報提供
- 働く女性のロールモデルの情報収集と提供

## 施策の方向3 農業・漁業・商工業等の自営業分野における女性参画の推進

農業・漁業・商工業等の自営業分野においては、家族従業者として働く女性が果たしている役割の重要性が適正に評価されるよう、家族経営協定※づくりの推進を図るなど、待遇の確保を図るとともに、性別にとらわれない能力活用や職域拡大のため、職業選択としての魅力の発信や能力向上、起業のための支援を推進します。

### 【具体的な施策】

- 家族経営協定締結の推進及び意識啓発の促進
- 自営業分野における女性のロールモデルの情報収集と提供
- 起業に関する各種セミナー等の情報提供（再掲）

※家族経営協定…農家等における家族員の平等な経営参画を保障するため、家族員相互間で話し合いによって合意されるルールのこと。



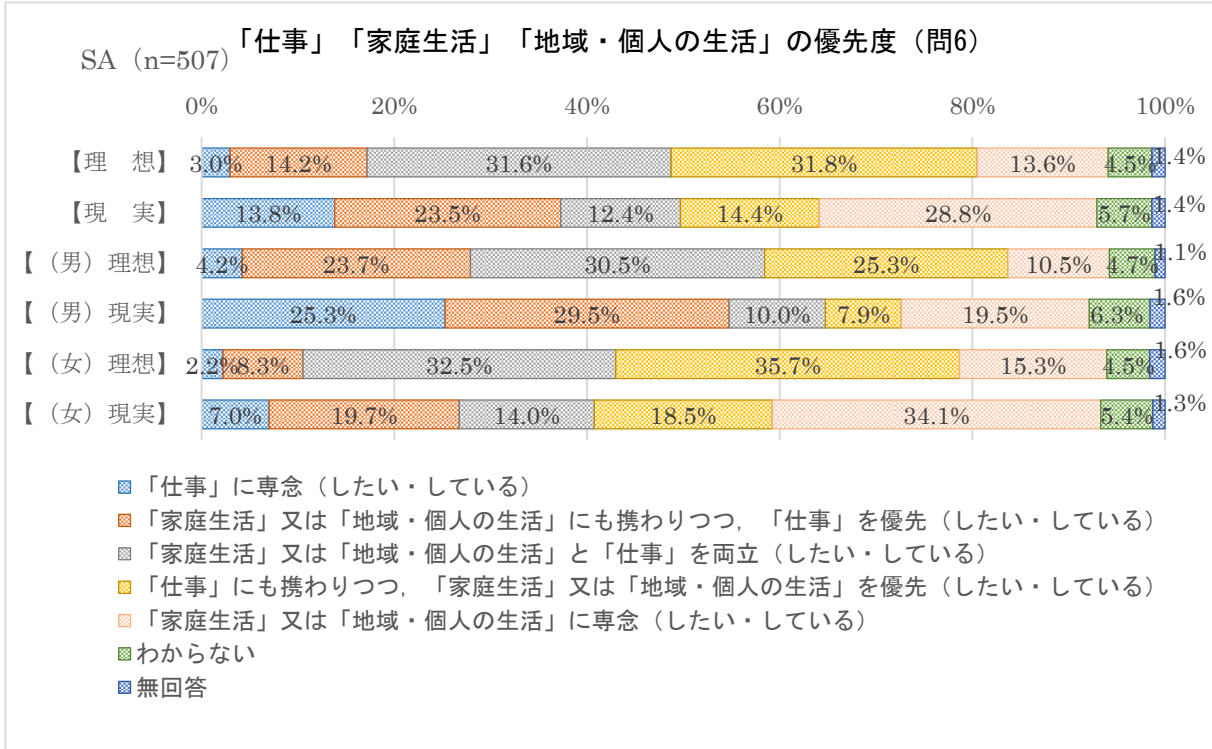
## 重点目標 2 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

### ◆◆◆ 現状と課題 ◆◆◆

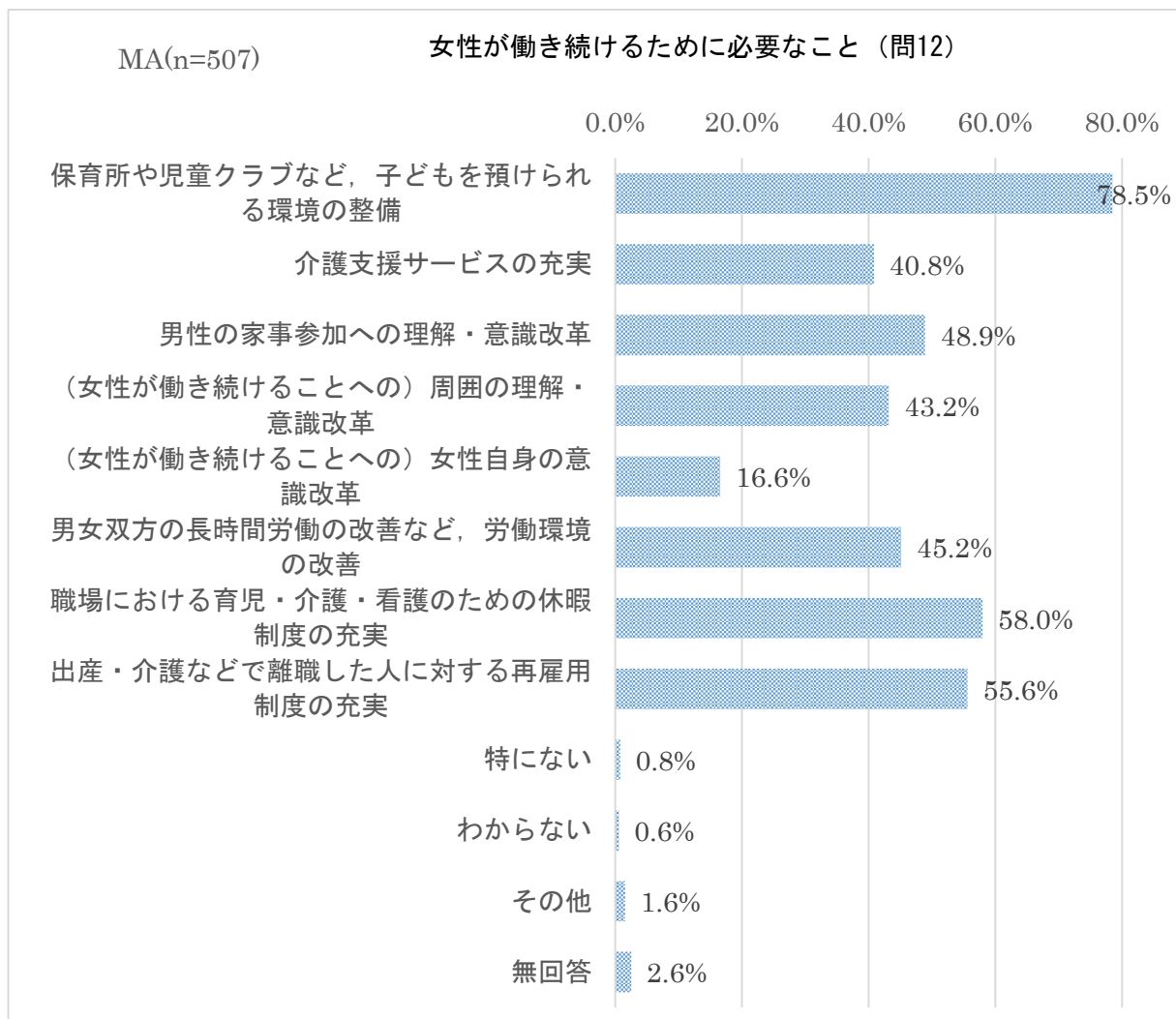
仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進は、働き方を見直し、仕事の効率化を図ることにより生まれる時間で、家庭、地域生活、個人の自己啓発など様々な活動を可能にします。そうした様々な活動により多様な経験をする事は、働くことにおけるマネジメント力の向上や多様な価値観の醸成などに通じ、就労における視野を広げるなど、キャリア形成にもつながります。

市民意識調査において、「仕事と生活の優先度における理想と現実」についてたずねたところ、男性は、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30.5%で最も高くなっていますが、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29.5%で、次いで『仕事』に専念しているが25.3%となっています。女性は、理想では『仕事』にも携わりつつ、『家庭生活』又は『地域・個人の生活』を優先したいが35.7%で最も高く、次いで『家庭生活』又は『地域・個人の生活』と『仕事』を両立したいが32.5%でしたが、現実では『家庭生活』又は『地域・個人の生活』に専念しているが34.1%でした。

現実には、男性は仕事、女性は家庭生活等に軸足を置いています。理想は、男女ともに、仕事と家庭の両立を求めており、男性は家庭へ、女性は仕事へと意識が変化してきていることがうかがえます。



また、「女性が働き続けるために必要なこと」をたずねたところ、育児などの社会的支援サービスの充実、周囲の理解・意識改革、労働環境の改善など、全般にわたって支援や改善が必要との回答が多くありました。



【平成 27 年市民意識調査】

平成 26 年市子ども・子育て調査において、「母親の育児休業の取得状況」をうかがったところ、取得した割合は、働いている女性のおよそ半分でした。「子どもが生まれたときに就労していたが、育児休業を取得しなかった母親に取得しなかった理由」をうかがったところ、「子育てや家事に専念するため退職した」が 46.1%で最も多く、次いで「職場に育児休業を取りにくい雰囲気があった」(16.7%)、「職場に育児休業の制度がなかった」(15.0%)、「仕事が忙しかった」(13.3%)があげられました。また、「育児休業からの職場復帰時の短時間勤務制度の利用状況」をうかがったところ、「利用した」が 20.4%でしたが、「利用したかったが利用しなかった」が 51.9%で最も多くあげられました。「育児休業取得後、職場復帰時に短時間勤務制度を利用したかったが利用しなかった母親にその理由」をうかがったところ、「職場に短時間勤務制度を取りにくい雰囲気があった」(52.1%)、「仕事が忙しかった」(49.3%)

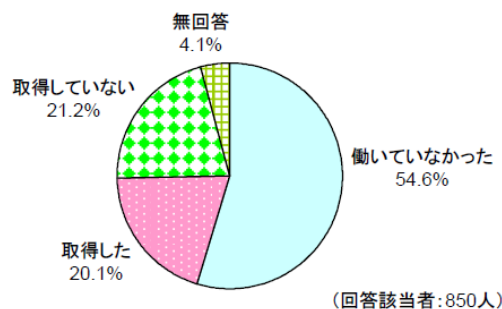


が多くあげられ，以下「職場に短時間制度がなかった」（29.6%），「短時間勤務にすると給与が減額される」（25.4%）でした。

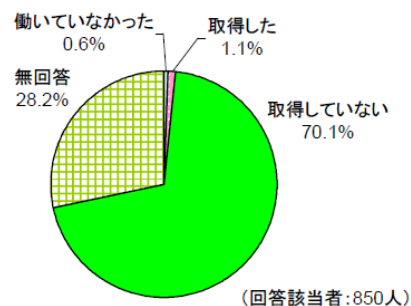
育児休業や短時間勤務制度については，制度として整備されていても職場等に取得しにくい雰囲気があり，取得したくても取得できていない状況がうかがえます。仕事と子育てを両立しやすい職場環境を作っていくためには，管理職や監督者，周りの職員の理解や協力が必要です。

【 父母の育児休業の取得状況 】

(母親)

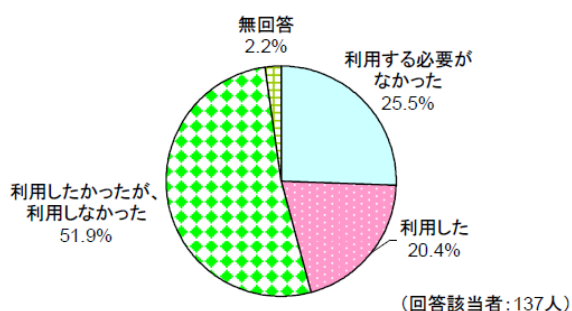


(父親)

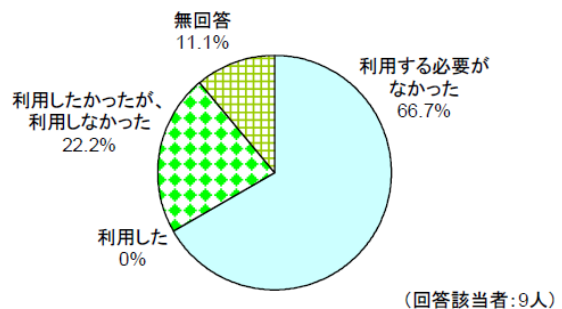


【 育児休業取得後の父母の短時間勤務制度の利用状況 】

(母親)



(父親)



【平成 26 年市子ども・子育て調査】

市保健センターでは，初めて子どもを持つ父親に対して，妊娠期からの父性の形成と育児への積極的な参加を促す機会として，妊娠中の夫婦を対象としたペアコース（両親学級）などを実施しています。

市民意識調査では，男女が共に，家事，子育て，介護，地域活動に参加していくために必要なこととして，「家事などの分担について，夫婦や家族間での話し合い，協力すること」（57.2%）が最も多くあげられました。子育てについても，固定観念や型にとらわれることなく，夫婦でどのように子育てしていきたいか，働き方や暮らし方をどうしていきたいのか，男女が共に考え，よく話し合っておくことが大切です。

ワーク・ライフ・バランスを実現していくためには、就労者の意識や行動だけではなく、雇用の場において、性差を理由とする差別的扱いや妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益な取扱い（マタニティ・ハラスメント）等の根絶、男女間格差の是正など、男女の均等な雇用機会の確保が不可欠であり、多様な働き方、生き方が可能となるよう、企業、経済団体、労働組合、行政が連携し、就業環境の整備を進めていくことも必要です。

仕事は、暮らしを支えるとともに、社会への貢献や個人としての自己実現につながるなど、生きがいや喜びをもたらしますが、同時に家庭生活や地域社会とのかかわりも暮らしに欠かすことのできないものであり、その充実があってこそ、さらに人生を豊かなものにしていきます。しかしながら、現実社会では、雇用の不安定化や長時間労働等により心身の健康を害したり、仕事と家庭の両立に悩むなど、仕事と生活の間で問題を抱える人が多く見られます。

ワーク・ライフ・バランスを実現していくことは、一人一人が自分らしくいきいきと生活できる男女共同参画社会の実現にとって必要不可欠です。また、仕事のあり方や業務改善により仕事の効率が高まることによる生産性の向上や多様な経験により得られた知識や価値観、豊かな発想力が仕事に対する意欲や創造性を高め、更なる仕事の充実につながるなどの好循環が期待され、企業にとっても有益なものです。

そのため、長時間労働を削減するとともに、多様で柔軟な働き方が選択できるよう従来の働き方改革を推進し、男女が働き方、暮らし方、意識を見直し、仕事と生活の調和の実現に向けて行動に移していくことができるよう、意識啓発と環境の整備を促進していく必要があります。

## ■□■ 目 標 ■□■

すべての人が、自らの意思で働き方や暮らし方を選択し、その生き方に自信と誇りを持ち、共に責任を分かち合いながら、家庭生活や就労の場、地域社会への貢献や自己啓発など、あらゆる場面において活躍することができる社会の実現を目指します。

### 施策の方向1 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた意識啓発

男女が働き方や暮らし方を見直し、将来にわたって、生きがいを持って生活できるよう、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）についての意識を高めるため、意識啓発を促進します。

また、働く場である事業者や事業主等にその経営上のメリットを周知し、それぞれに応じた、主体的なワーク・ライフ・バランスを推進することの理解促進を図ります。

#### 【具体的な施策】

- 国などが発行するポスターやパンフレットの掲示・配布
- 広報かしまや男女共同参画情報紙「ウイング」、市ホームページを活用した広報・啓発
- 市民、事業者に対する仕事と家庭生活の両立支援に関する情報や育児・介護休業等各種休暇制度の取得促進のための関係法令や諸制度に関する情報の提供

#### ≪指標項目≫

5. 「ワーク・ライフ・バランス」という言葉を知っている人の割合を増やします。

現状		5年後
21.1%	→	35.0%

## 施策の方向2 家庭生活における男女共同参画の推進

家庭生活と他の活動を両立させるためには、日常生活の基盤となる家庭において、これまでの女性に偏った固定的な役割ではなく、男女が共に家族の一員として役割と責任を担い、互いに理解し合い、大事な物事の決定についてもそれぞれの意思が尊重されることが大切です。そのため、家庭生活における男女共同参画の推進に向けた啓発活動を行うとともに、育児や介護、家事等家庭生活への男性の参画を促進するため学習の機会を提供します。

### 【具体的な施策】

- 家事、育児、介護等家庭生活を担うために必要な情報と学習機会の提供
- 固定的役割分担意識の解消を図るための広報・啓発

### 《指標項目》

6. 家庭生活中で「男女の地位は平等」と感じる人の割合を増やします。

現状		5年後
40.2%	→	50.0%

### 施策の方向3 職場における環境づくり

仕事と生活のバランスをとり、積極的に、家事や子育て、介護、地域活動などに参画するなど、自分らしいライフスタイルの選択が尊重されることは、本人の自己実現や生きがいにつながるだけでなく、そうした仕事以外の多様な経験は、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成などを通じ職務における視野を広げるなど、職業人としてのキャリア形成にもつながります。

女性だけではなく、男性も労働時間の短縮や各種休暇制度の利用ができるよう事業所に働きかけるとともに、こうした制度が利用しやすい環境づくりを推進します。

#### 【具体的な施策】

- 市民、事業者に対する仕事と家庭生活の両立支援に関する情報や育児・介護休業等各種休暇制度の取得促進のための関係法令や諸制度に関する情報の提供（再掲）
- 労働時間短縮やフレックスタイムなど多様な働き方の普及に向けた情報の提供
- 公共調達において男女共同参画等の推進に関する取り組みを行う企業等を評価する制度の調査・研究（再掲）

### 施策の方向4 多様なライフスタイルに対応した子育て支援の充実

妊娠・出産・育児期の家庭において、特に女性は、産前産後の心身の不調や妊娠・出産・子育てに関する悩みを抱え、周囲の支えを必要としている場合があります。そのため、子育ての段階にに応じて、気軽に悩みや不安を相談できる体制を充実させ、必要な知識を得ながら、自信を持ち安心して子育てができるよう支援します

また、就労の有無にかかわらず、安心して子どもを産み、育てることができる環境の整備など、多様な子育て支援の充実を図ります。

#### 【具体的な施策】

- 多様化するニーズに応じた保育サービスの充実
- 子育て支援の拠点となる地域子育て支援センター等の機能の充実
- 子育て等に関する相談体制の充実
- 放課後子ども総合プランの更なる充実（子どもの多様な居場所づくり）

## 施策の方向5 男性の子育てや介護，地域活動への参加支援

子育てや地域活動などへの男性の参加を促進するため，セミナーや講座などを開催するとともに，子育てや地域活動など仕事と生活の調和を実践している男性ロールモデルなどについての情報提供をします。また，民間企業のモデルとなるよう，市においても率先して働き方の見直しを推進します。

### 【具体的な施策】

- 男性の家事や育児への参画を推進するための各種講座の開催（再掲）
- 家事や育児，介護，地域活動に参加する男性ロールモデルの情報収集と提供  
（再掲）

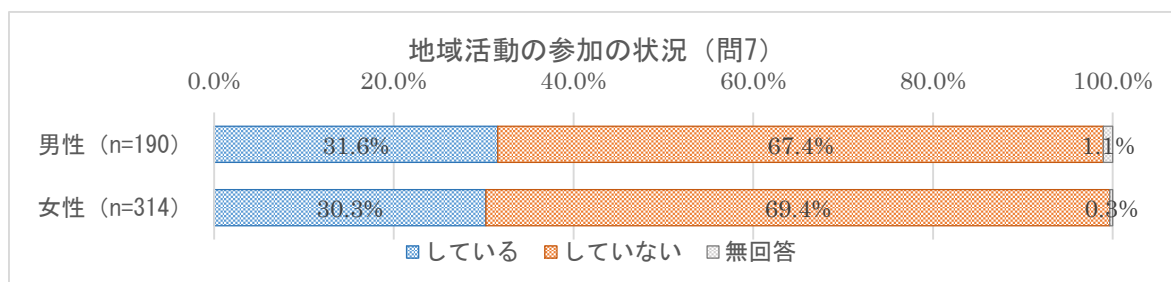


## 重点目標 3 地域における男女共同参画の推進

### ◆◆◆ 現状と課題 ◆◆◆

市民意識調査によると、地域活動に参加されている方は、男女問わず概ね 3 割の方で、また、年代が上がるにつれて活動している方の割合が高くなっています。活動内容としては、「町内会や自治会の活動」(48.7%)、「趣味やスポーツ、文化などのサークル活動」(40.4%)、「保育園や幼稚園、学校などのPTA活動や子ども会活動」(17.9%)、「まちづくりなどに取り組む活動(まちづくり委員会や公民館活動など)」(14.1%)となっています。活動内容を男女別で見ると、「町内会や自治会の活動」においては男性の参加割合が高く、「保育園や幼稚園、学校などのPTA活動や子ども会活動」、「まちづくりなどに取り組む活動(まちづくり委員会や公民館活動など)」においては、女性の参加割合が高いなど、男女によって差が見られます。

また、町内会や自治会の活動、まちづくりなどに取り組む活動など地域に根ざした活動において、男女が共に参画している状況ですが、方針決定の場における役員や代表者などへの女性の参画状況はまだまだ少ない状況です。



【平成 27 年市民意識調査】

参加している地域活動の内容(問 8)	男 (n=60)	女 (n=95)
町内会や自治会の活動	53.3%	46.3%
まちづくりなどに取り組む活動(まちづくり委員会や公民館活動など)	8.3%	17.9%
保育園や幼稚園、学校などのPTA活動や子ども会活動	6.7%	25.3%
スポーツ少年団や子育てサークルなど	11.7%	7.4%
福祉関係の活動(高齢者や障がい者に関するボランティアなど)	10.0%	10.5%
防災関係	8.3%	4.2%
自然環境保護関係	3.3%	5.3%
趣味やスポーツ、文化などのサークル活動	41.7%	40.0%
国際交流関係	5.0%	1.1%
その他	3.3%	2.1%
無回答	0.0%	1.1%

【平成 27 年市民意識調査】

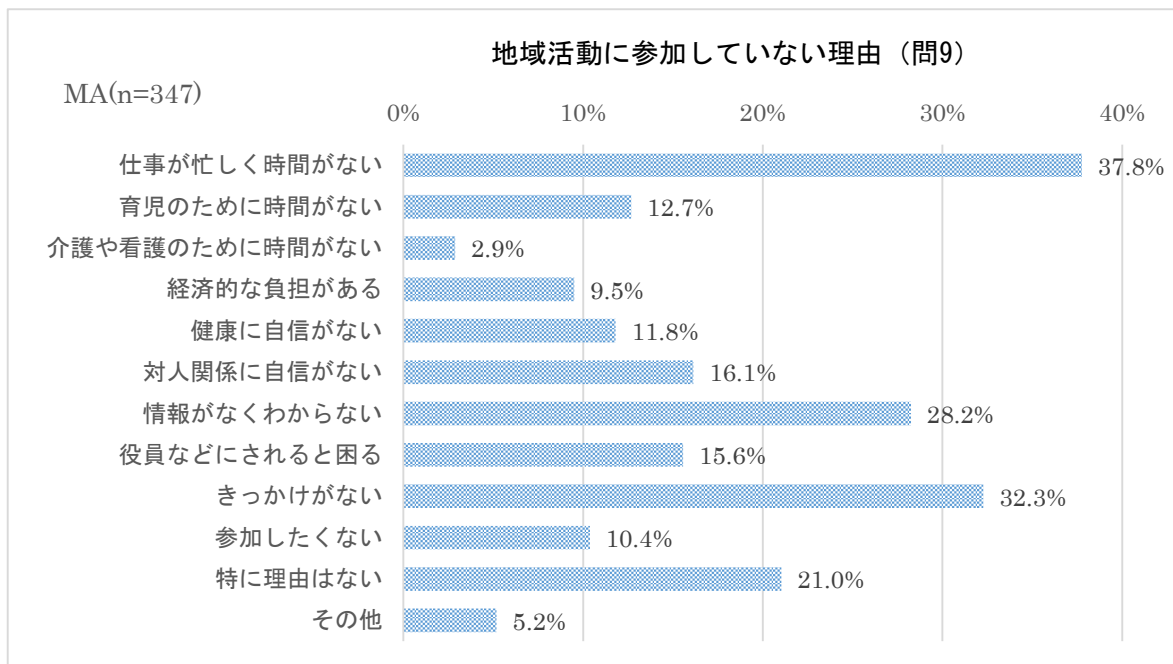
まちづくり連絡協議会・地区まちづくり委員会(10地区)役員等男女構成

平成 27 年 10 月 1 日現在		まちづくり連絡協議会	地区まちづくり委員会
役員	男性	18 人(85.7%)	146 人(77.2%)
	女性	3 人(14.3%)	43 人(22.8%)
	計	21 人(100%)	189 人(100%)
(再掲)会長 委員長	男性	1 人(100%)	10 人(100%)
	女性	0 人(0%)	0 人(0%)
	計	1 人(100%)	10 人(100%)
(再掲)副会長 副委員長	男性	3 人(100%)	19 人(86.4%)
	女性	0 人(0%)	3 人(13.6%)
	計	3 人(100%)	22 人(100%)
(再掲)専門部長	男性		37 人(86.0%)
	女性		6 人(14.0%)
	計		43 人(100%)

【まちづくり市民センター調べ】

「地域活動に参加していない方にその理由」についてたずねると、男女ともに、「仕事が忙しく時間がない」(37.8%)、「きっかけがない」(32.3%)、「情報がなくわからない」(28.2%)が多くあげられました。女性では、「育児のために時間がない」をあげた方が17.4%いました。

余暇を充実させることは、自己を高めるだけにとどまらず、豊かな地域型コミュニティの形成につながります。そのため、仕事に生活を制限されることがないように、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みを推進するとともに、参加しやすい環境づくりや情報提供など、自主的かつ活発に活動が行われるような支援が必要です。



【平成 27 年市民意識調査】

市を取り巻く環境は、少子高齢化社会の急速な進展、生産年齢人口の減少、単身世帯の増加、家庭での介護や育児の困難、自治会加入率の低下など様々な課題が複雑に絡み合い多様化・高度化しています。これら地域課題を解決し、地域の特性を踏まえ、地域を活性化していくためには、行政だけで対応することは困難な状況です。こうした課題を解決していくためには、家庭や友人、学校、会社や地域社会など様々なコミュニティにおいて、男女共同参画の視点に立ち、市民がまちづくりの主角となり、いきいきと活動し、行政と共に考え、それぞれの役割分担のもと、連携・協力し合いながら共にまちづくりを進めていく必要があります。

そのため、男女共同参画の意識の醸成を図り、まちづくりの担い手となる市民活動団体や自治会、まちづくり委員会などの市民活動を支援するとともに、そうした活動に男女が共に同じ立場で参画できるよう意識啓発するなど、地域における男女共同参画を推進するための基盤づくりを推進します。

また、あらゆる年代において、男女がそれぞれの個性と能力を発揮することができ、社会のあらゆる分野に参画できるよう、それぞれの段階ごとのニーズに即したライフプランニングや能力開発など、生涯にわたる多様な学習機会の確保と提供に努めます。

## ■□■ 目 標 ■□■

いつでも、どこでも、誰もが、主体的に学びの機会を得ることができ、その成果と持てる能力を発揮しながら、あらゆる分野に参画することができるよう必要な支援を行うとともに、地域の多様な人材と共に、豊かで活力ある地域づくりを進めます。

### 施策の方向1 生涯学習の充実と参加しやすい環境の整備

生活や職業能力の向上、自己実現を目指し、自分に適した手段や方法を選び、いつでも、どこでも、誰もが、主体的に学びの機会を得て、その成果を発揮することができるよう、学習機会の充実を図るとともに、参加しやすい環境を整備します。また、こうした学習活動は、自己を高めるだけにとどまらず、豊かなコミュニティの形成にもつながるため、活発に活動が行われるよう必要な支援を行います。

#### 【具体的な施策】

- 生涯学習団体等自主的な活動における支援の充実
- 生涯学習情報の収集と情報提供の充実

## 施策の方向2 地域人材の活用と人材の育成

様々な地域課題を解決していくためには、性別や世代を超えた多様な人々の視点を取り入れ、地域の多様な主体とともに連携・協力し、多面的に取り組んでいくことが必要です。地域において、豊富なスキル・経験、意欲を持った多様な人材が、地域を支えるまちづくりの担い手として活躍できるよう、また、そうした活動を推進していく力を持った地域活動のリーダーとなる人材の発掘・育成・支援を一層進めるとともに、活動の大小に関らず、自主的かつ自発的な地域づくり活動を支援します。

### 【具体的な施策】

- 公民館・まちづくり委員会活動の支援
- 市民活動支援制度※を通じた自主的かつ自発的な活動の支援
- まちづくり出前講座の充実
- 学校支援ボランティア制度※の充実

※「市民活動支援制度」…鹿嶋市独自の制度で、市民のアイデアや発想、行動力などをまちづくりへ反映させるため、市民から事業を公募し、提案者と市や関係者が協議・検討しながら事業を実施する「協働提案事業」と、市内における公益的な課題に対して市民が自主的に取り組む活動を支援するための「ボランティア活動交付金」の、2事業から構成されています。

※「学校支援ボランティア制度」…学校と地域の連携として、各小学校区にある公民館に「学校支援コーディネーター」を配置し、学校が支援を必要とすることについて、地域の方々（保護者を含む）をボランティア派遣するもので、これまで各学校で行われてきた地域ボランティア活動の取り組みを更に組織的にし、学校の求めと地域の力を結びつけ、より効果的な学校支援を行おうとするもの。

## 重点目標 4 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

### ◆◆◆ 現状と課題 ◆◆◆

地域における経済の発展や多様化する課題を解決するためには、地域のあらゆる分野における政策・方針決定の場に様々な立場、考え方を持つ人や生活者の声を反映していくことが重要です。

本市の女性は、市の人口のおよそ半数、労働力人口の4割弱を占めており、地域社会のあらゆる分野において社会活動し、様々な役割を担っています。しかしながら、あらゆる分野において政策・方針決定過程における女性の参画状況は、男性に比べ依然として低い水準です。

平成27年4月1日現在における本市の審議会等（地方自治法第202条の3に基づく審議会等）への女性委員の割合は30.1%で、国が2020年（平成32年）までに目指すとした目標値の30%を現時点で超えているものの、参画分野に偏りが見られ、あらゆる分野に均等に参画しているとはいえない状況です。また、委員会等（地方自治法第180条の5に基づく委員会等）については7.9%、市議会議員については18%（平成27年4月30日現在）となっており、第1期計画時点から政策・方針決定過程への女性の参画はわずかながら進んでいるもののまだまだ十分とはいえない状況です。



地方自治法(第202条の3)に基づく審議会等における登用状況 (平成27年4月1日現在)

	項 目	総 数(人)	女 性(人)	割 合(%)
1	市町村防災会議(会長含む)	26	1	3.8
2	民生委員推薦会	14	2	14.3
3	国民健康保険運営協議会	12	5	41.7
4	介護認定審査会	30	12	40
5	廃棄物減量等推進審議会	15	1	6.7
6	公民館運営審議会	9	4	44.4
7	社会教育委員会	9	4	44.4
8	スポーツ推進審議会	12	3	25
9	図書館協議会	10	7	70
10	市町村都市計画審議会	20	6	30
11	市町村国民保護協議会	40	0	0
12	障害程度区分認定審査会	5	2	40
13	鹿嶋市入札契約制度評価委員会	5	1	20
14	特別支援教育推進会議	16	14	87.5
15	情報公開審査会	5	1	20
16	個人情報保護審査会	5	1	20
17	奨学生選考審査会	10	3	30
18	青少年センター運営協議会	7	1	14.3
19	鹿嶋市中小企業資金融資あっせん審査委員会	11	0	0
20	学校給食運営委員会	14	8	57.1
21	鹿嶋市行財政審議会	10	3	30
22	鹿嶋市公共下水道事業審議会	8	3	37.5
23	鹿嶋市いじめ問題等対策委員会	9	4	44.4
24	鹿嶋市文化財保護審議会	9	2	22.2
25	鹿嶋市教育支援委員会	16	11	68.8
26	鹿嶋市小中学校通学区域再編成検討委員会	5	1	20
		332	100	30.1

地方自治法(第 180 条の5)に基づく委員会等における登用状況

(平成 27 年 4 月 1 日現在)

	項 目	総 数 (人)	女 性 (人)	割 合 (%)
1	教育委員会	6	2	33.3
2	選挙管理委員会	4	0	0
3	監査委員	2	0	0
4	農業委員会	23	1	4.3
5	固定資産評価審査委員会	3	0	0
		38	3	7.9%

市町村議会議員の状況

(平成 27 年 4 月 30 日現在)

議員数 (人)	うち女性議員数 (人)	女性比率 (%)
22	4	18

※参考 鹿嶋市の管理職の在職状況（平成 27 年 4 月 1 日現在）

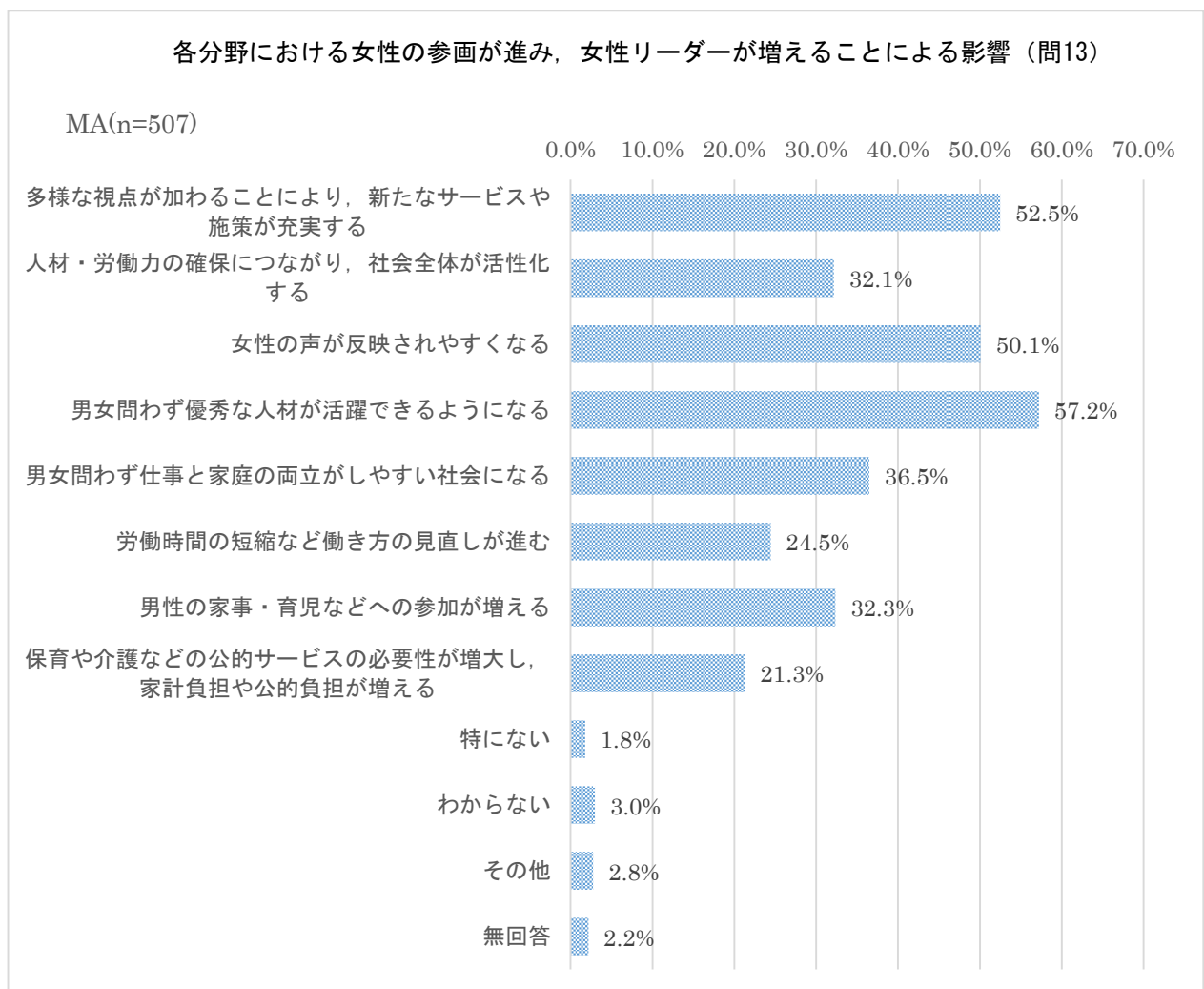
管理職総数		82
うち 管理職数女性		17
女性比率(%)		20.7
うち一般行政職	管理職総数	63
	うち 女性管理職数	4
	女性比率(%)	6.3
部局長相当職		9
うち 女性数		0
女性比率(%)		0.0
うち一般行政職	部局長相当職	9
	うち 女性管理職数	0
	女性比率(%)	0.0
次長相当職		24
うち 女性数		3
女性比率(%)		12.5
うち一般行政職	次長相当職	23
	うち 女性数	3
	女性比率(%)	13.0
課長相当職		49
うち 女性数		14
女性比率(%)		28.6
うち一般行政職	課長相当職	31
	うち 女性数	1
	女性比率(%)	3.2
課長補佐相当職		68
うち 女性数		33
女性比率(%)		48.5
うち一般行政職	課長補佐相当職	49
	うち 女性数	19
	女性比率(%)	38.8
係長相当職		44
うち 女性数		18
女性比率(%)		40.9
うち一般行政職	係長相当職	32
	うち 女性数	10
	女性比率(%)	31.3

※一般行政職

…税務職、海事職（一）（二）、研究職、医師・歯科医師職、薬剤師・医療技術職、看護・保健職、福祉職、消防職、企業職、技能労務職、任期付研究員、特定任期付職員、大学（短大）教育職、高等（特殊・専修・各種）学校教育職、小・中学校（幼稚園）教育職、高等専門学校教育職、その他の教育職、警察職、臨時職員、特定地方独立行政法人職員、特定地方独立行政法人臨時職員に該当しない職員

市民意識調査において、「各分野における女性の参画が進み、女性リーダーが増えるとどのような影響があるか」についてたずねたところ、「男女問わず優秀な人材が活躍できるようになる」が57.2%で最も高く、次いで「多様な視点が加わることにより、新たなサービスや施策が充実する」(52.5%)、「女性の声が反映されやすくなる」(50.1%)との回答が多くありました。

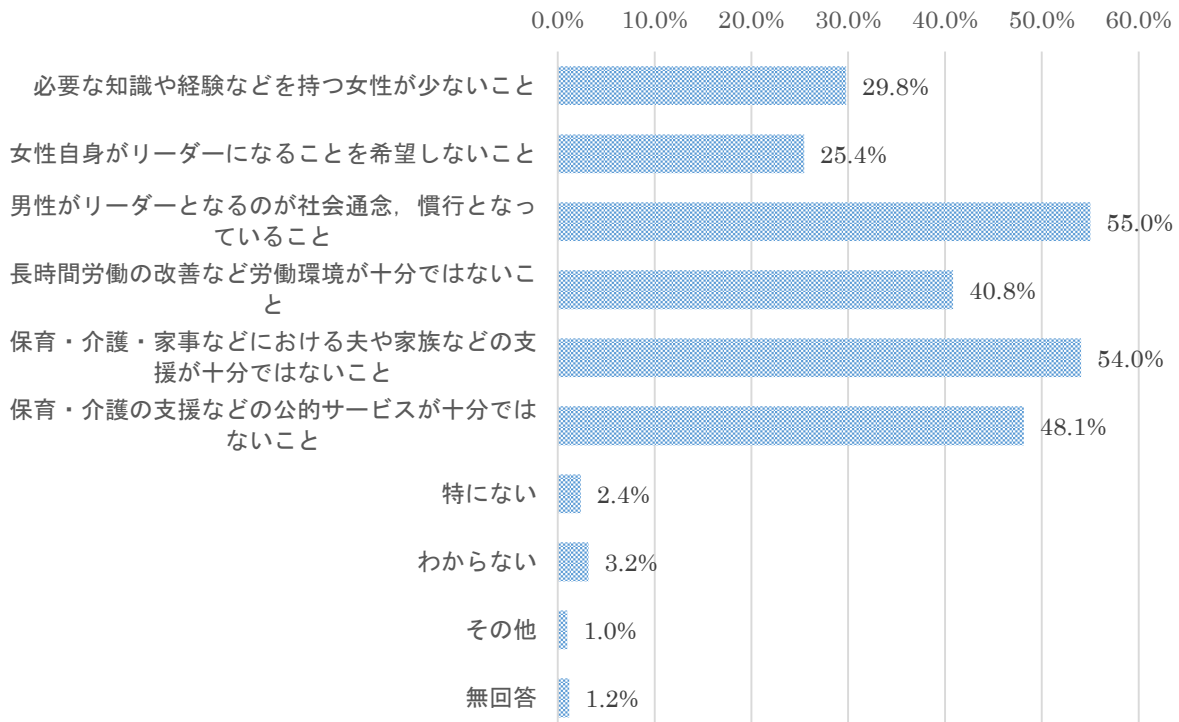
また、「政治・経済・地域などの各分野で女性のリーダーを増やすときに、一般的に障害となるもの」についてたずねたところ、「男性がリーダーとなるのが社会通念、慣行となっていること」(55.0%)、「保育・介護・家事などにおける夫や家族などの支援が十分ではないこと」(54.0%)がほぼ同割合で高く、次いで「保育・介護の支援などの公的サービスが十分ではないこと」(48.1%)、「長時間労働の改善など労働環境が十分ではないこと」(40.8%)でした。



【平成27年市民意識調査】

各分野で女性のリーダーを増やすときに、障害となるもの（問14）

MA(n=507)



【平成 27 年市民意識調査】

女性の、あらゆる分野における参画や政策・方針決定過程における登用については、家庭生活の多くを女性が担っていることや長時間労働などの労働慣行、責任ある地位は男性といった社会通念など、固定的な性別役割分担意識や性差に対する偏見に起因する様々な社会通念や慣行が存在するため、なかなか進んでいない状況があります。

こうした社会通念や慣行を解消し、政策・方針決定過程における女性の参画を増やし、多様な視点や意見を反映させていくと同時に、男女が平等に評価され、均等にその機会を与えられるということを実現していくことが重要です。

一方で、女性自身も男性に多くの責任を負わせるのではなく、生涯にわたって多様な選択や行動を主体的に行う意識と力を身につけていくことも必要です。

男女双方の意識改革と女性が社会へ参画していくための環境の整備とともに、女性が社会進出することへの理解促進や人材の掘り起こし、人材育成のための取り組みが必要です。

## ■□■ 目 標 ■□■

社会のあらゆる分野において、女性の更なる参画を推進し、男女が共に責任を担うとともに、性別にかかわることなく、多様な視点や意見が公平・公正に反映されるよう、女性の人材の掘り起こしと人材育成のための取り組みを推進するとともに、女性の社会参画の理解促進のための意識啓発を推進します。

### 施策の方向1 地方自治体における政策・方針決定過程への女性の参画促進

行政のあり方や政策・方針などは、市民の意識や生活に大きな影響を及ぼし、男女共同参画社会を実現する基盤となるものであるため、それらの決定過程等において、男女双方のニーズや意見など、多様な価値観がバランスよく適切に反映されるような環境づくりを推進します。

#### 【具体的な施策】

- 各種審議会等における女性登用の推進
- 市における管理職などへの女性の登用推進
- 女性の市政への提言などの機会の充実
- 女性の参画状況の「見える化（情報提供）」の推進

#### ≪指標項目≫

##### 7. 各種審議会等（地方自治法第202条の3）に占める女性委員の割合

現状		5年後
30.1%	→	40.0%



## 施策の方向2 女性の人材育成

女性の社会参画を推進するため、女性自身が主体的かつ積極的に社会参画することに対する意識の向上を図るとともに、そのような意欲を持った女性が社会参画することへの理解促進や人材の掘り起こし、人材育成のための取り組みを推進します。

### 【具体的な施策】

- 女性の職業能力や適切な職業選択のための情報と学習機会の提供（再掲）
- 復職・再就職に向けた情報と学習機会の提供（再掲）
- 働く女性のロールモデルの情報収集と提供（再掲）
- 女性団体等への活動支援
- 男女共同参画の視点に立った市職員研修の実施