

第1章 男女共同参画の概要

1 計画の趣旨

本市の男女共同参画社会を目指すあゆみは、男女共同参画基本法（平成11年法律第78号）第14条に規定される市町村基本計画として、平成18年（2006年）に10年計画で策定した第1次男女共同参画計画から始まりました。

本計画は目指す姿を「輝いて 自分らしく生きられるまち 鹿嶋」と定め、その後5年ごとに、平成28年（2016年）に第2次計画、令和3年（2021年）に第3次計画を策定し、社会的気運の醸成や行動変容につながる取り組みを進めてきました。しかし、家庭や地域、職場などに依然として残る性別に基づく固定的な役割分担意識や、性差への偏見に由来する社会通念・慣行・慣習など解消すべき課題はなお残っています。

また、上位計画である第四次鹿嶋市総合計画の基本政策「多様性を理解し共に生きる」の下、近年の個人の価値観の変化やジェンダー多様化等に対応するためには、様々な違いを尊重し、多様な視点をまちづくりに生かすことが重要です。このような状況を踏まえ、第3次男女共同参画計画で掲げた施策に継続して取り組む必要があります。

そのため、第4次鹿嶋市男女共同参画計画では、同第3次計画を引き継ぐとともに、下記の法に基づく各種計画を包括して作成します。

- ◎「女性活躍推進法第6条第2項に基づく市町村女性活躍推進計画」
- ◎「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（DV防止法）第2条の3第3項に基づく市町村配偶者等からの暴力対策基本計画」
- ◎「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律第8条第3項に基づく市町村基本計画」

【計画期間】 令和8年度（2026年度）から令和12年度（2030年度）の5年間



2 男女共同参画の現況

(1) 世界・国内・県内の動き

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」と、平成 11 年（1999 年）に制定された男女共同参画社会基本法第 2 条に定義されています。

以来、我が国は、平成 25 年（2013 年）6 月の「日本再興戦略」から始まった女性活躍推進法の制定やワーク・ライフ・バランスの推進、企業への女性役員の登用の働きかけなどに取り組み、さらに平成 27 年（2015 年）には、国連において、SDGs と呼ばれる世界共通の持続可能な開発目標などが採択されました。

その中の 1 つに「持続可能な開発のための 2030 アジェンダーあらゆる分野における女性の参画、平等なリーダーシップの機会を確保すること」があり、これらの目標に向かって世界的な取り組みが加速することになりました。

しかしながら、取り組みの成果指標ともいえる「ジェンダー・ギャップ指数」においての日本の評価としては、令和元年（2019 年）に 153 か国中 121 位、令和 4 年（2022 年）146 か国中 116 位、令和 7 年（2025 年）148 か国中 118 位と、先進国の中でも低水準が続いています。とりわけ、経済分野や政治分野での改善の遅れが指摘されています。

一方で、「ジェンダー不平等指数」では、令和 7 年（2025 年）に 172 か国中 22 位となるなど、一定の評価が見られる側面もあります。

県内では、男女共同参画に対する県民の理解が進み、社会の様々な分野への女性の参画は進んでいます。また、女性の有業率は上昇傾向にあり、女性の年齢階級労働力率を示す「M 字カーブ」も以前に比べて浅くなってきています。

しかし、地域における固定的な性別役割分担意識やジェンダー・ギャップはいまだ根強く残っており、なかでも職業生活においては、女性の正規雇用比率が「L 字カーブ」を描くなど、就業継続や処遇の面で課題が見られます。

男女の賃金格差も依然として大きく、また、女性に対する暴力やハラスメント、性的指向や性自認を理由とする不当な扱いなど、様々な問題が引き続き存在しています。

将来にわたり持続可能なまちづくりを進めるためには、年齢や性別、国籍や障がいの有無、性的指向・性自認などにかかわらず、一人一人が尊重され、能力を発揮できる「ダイバーシティ社会」の実現が重要であり、男女共同参画や女性の活躍は、その基盤となる重要な要素となります。

また、市民生活の基盤となる地域コミュニティに目を向けると、その生活様式は時代とともに変化し、自治会・子ども会などの地域コミュニティ会員の減少に表れているほか、世界的な感染症の流行の影響も続き、社会や生活環境は、個を中心としたものへ変化しています。

ソーシャルディスタンスを補うデジタルツールが普及し、AI（人工知能）も身近になったことで、私たちの暮らしはさらに便利になり、仕事の効率化が進めば進むほどワーク・ライフ・バランスも向上し、より人生の充実が期待されます。一方で、デジタル活用による孤立や、利用格差による情報ギャップなど、新たな課題の発生にも注意が必要です。

（２）上位の関連計画の方針等

○国は、第6次男女共同参画基本計画に「女性も男性も暮らしやすい多様な幸せ（well-being）を実現する社会の形成」を掲げて、改正女性活躍推進法に基づく情報公表の取り組みの充実、各種ハラスメント対策の強化、仕事と健康課題の両立支援、テクノロジーの進展と利活用の広がりを踏まえた男女共同参画の推進、災害対応への男女共同参画の視点導入、地域における男女共同参画の取り組みなどを強化しながら、取り組みをすすめています。

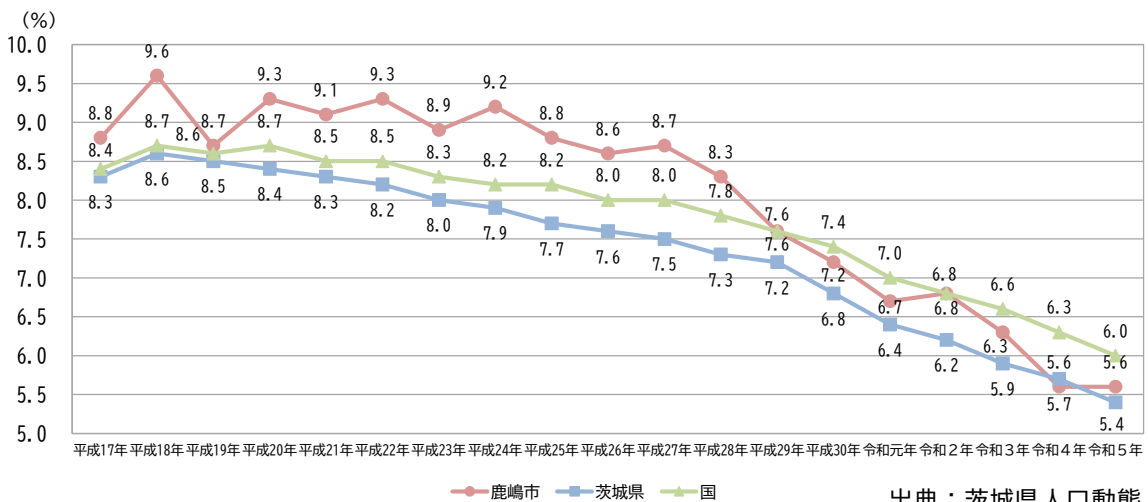
○茨城県の第5次計画では、計画を推進するための基本的方向として、「男女共同参画の推進による多様な幸せ（well-being）の実現」、「男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備・強化」を掲げ、総合的・計画的に推進していくための推進体制の整備・強化を図っています。

○鹿嶋市の第四次総合計画においては、市の将来像の1つに「多様性を理解し個性を尊重するまち」を掲げ、ワーク・ライフ・バランスの推進、女性活躍の推進を施策の方向性として位置づけています。

(3) 鹿嶋市の現状からみえること

○鹿嶋市の出生率は、平成28年までは国・県よりも高い値を示していましたが、それ以降は、国よりも低い値となっており、令和5年には5.6となっています。

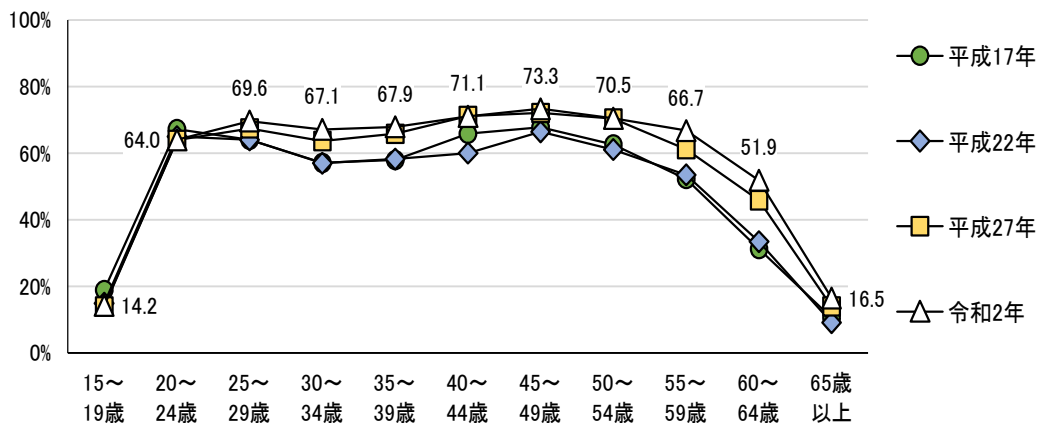
■出生率の推移



出生率は、当該年における「出生数/総人口」に1,000をかけたもの（人口千対）。

○年齢別の労働力率をみると、女性は上昇傾向にあり、働く女性の割合が増えています。また、女性の年齢別の労働力率を年齢に沿ってみると、25～29歳をピークに30～34歳、35～39歳で落ち込み、40歳以降で上昇するなど、「M字曲線」を示していますが、年々落ち込みの差は小さくなっています。

■女性の年齢別労働力率



労働力率は、労働力人口（就業者と完全失業者を合わせたもの）を15歳以上人口（労働力人口と非労働力人口を合わせたもの）で除したもの。

○「各審議会等（地方自治法第202条の3）に占める女性委員の割合」は、令和7年度の目標値である45.0%に対し、令和6年（2024年）4月時点では34.1%となっています。目標には達していないものの、県内44市町村中4番目に高い数値であり、女性の参画促進に向けた取組の成果が一定程度表れています。（出典：市区町村女性参画状況見える化マップ〔2024年〕）

○「市職員の管理職員（一般行政職）に占める女性の割合（課長相当職以上の者）」は、令和2年（2020年）の25.0%から令和7年（2025年）の32.4%へと増加しており、女性の登用が進展しています。こうした動きは、性別による格差是正および組織のダイバーシティ推進に寄与しています。

○庁内男性職員の育児休業取得率は、令和2年度の第3次計画策定時の実績は0%だったものの、令和6年度（2024年度）では44.4%と大きく向上しました。制度整備や職場風土の改善、上司・同僚の理解促進などにより、男性職員の育児休業取得が定着しつつあります。取得期間は、「二週間以上一月未満が50.0%」、「一月以上半年未満」が25.0%、「半年以上一年未満」が25.0%となっています。

（出典：女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の取組の実施状況等に関する調査「育児休業取得率及び取得期間の分布状況」）

○茨城県が取り組む「いばらきダイバーシティ宣言」に賛同し、多様性が受容されるダイバーシティ社会の実現に向けてその取り組むべき方針や内容を定め、令和4年2月1日に登録しました。

【いばらきダイバーシティ宣言（本文）】

1. 年齢や性別、国籍、障がいの有無などにかかわらず、一人一人が社会の対等なパートナーとして、それぞれがもつ個性やその人らしさを発揮し、だれもが活躍できる環境をつくります。
2. それぞれがもつ「価値観」「考え方」「ライフスタイル」「能力」「経験」などの違いを認め、尊重し合い、仕事と生活のバランスに配慮した働きやすい環境整備をすすめ、多様な働き方を促進します。
3. 様々な機会を通じて、多様性を生かした地域づくりに向けた意識啓発をすすめるとともに、自らの意思で自分らしい生き方を選択し、新たな価値観を創出できる人材を育成することで、多様性に富んだ豊かで活力あふれる「ダイバーシティかしま」の実現を目指します。

(4) 市民意識からみえること

市民意識調査

【調査期間】 令和6年8月7日（水）から令和6年8月31日（土）まで

【調査方法】 郵送またはインターネット回答

【対象者】 本市在住の18歳以上の市民1,500人（無作為抽出）

【回答率】 30.7%（461/1,500）

- 家庭生活での男女の地位の平等に関しては、「男性のほうが優遇されている」という意識は17.1%で前回の27.1%から10.0^{ポイント}減少し、「平等になっている」との意識は7.9^{ポイント}増加して16.5%となっています。（問9）
男女別の回答では男女とも、「どちらかといえば男性のほうが優遇されている」と感じる声が最も多く、「男女は平等である」という意識は女性よりも男性のほうが高い傾向にあります。
- 職場での男女の地位の平等に関しては、「男性の方が優遇されている」との意識は17.4%で前回の23.2%から5.8^{ポイント}減少し、「平等になっている」との声は2.0^{ポイント}増加しているものの、「わからない」とした回答も13.4^{ポイント}増加しています。（問10）
また、男性は仕事、女性は家庭という考え方については、「どちらかといえばそう思わない」・「そう思わない」との回答は合わせて72.5%になり、前回の69.3%から3.2^{ポイント}増加しています。（問23）
- 学校教育の場での男女の地位の平等に関しては、「平等になっている」との回答は47.7%で、家庭や職場での評価よりも男女共同の意識は高いものの、前回の51.0%からは若干減少しています。（問11）
- 社会全体での男女の地位の平等に関しては、「男性の方が優遇されている」または「どちらかといえば男性の方が優遇されている」という意識は4.1^{ポイント}減少し、一方で「女性の方が優遇されている」という声は若干増加しています。（問16）
男女別の回答では、男女とも、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」という意識が50.0%を超えているほか、男女は平等であるとの意識は女性よりも男性の方が高い傾向にあります。
- 女性の活躍推進に関して必要な情報として、半数以上の方が保育サービスと放課後児童預かりに関する情報を挙げています。また、起業のための情報やワーク・ライフ・バランスに関する情報提供を求める声が増加しています。（問33）

○ドメスティック・バイオレンス（配偶者・恋人等からの暴力）を受けたことがあるかの質問に対し、受けたことがあると答えた回答は7.8%で、前回よりも2.0^{ポイント}増加しています。（問36）。また、暴力を受けたときに「誰にも相談しなかった」とする回答は、最多の44.4%となっています。（問38）

（5）男女共同参画施策の推進状況からみえること

○家庭生活で「男女の地位は平等になっている」と回答した人の割合は、令和2年（2020年）の8.6%から令和6年（2024年）には16.5%へ上昇し、目標値（15.0%）を達成しました。このように家庭にも少しずつ男女平等の意識が広がりはじめていますが、男女別の回答では、「どちらかといえば男性のほうが優遇されている」とした回答が男女ともに最も多く、男性も男性が優遇されがちであることを認識しているといえます。

○女性のがん検診等の受診率は、市検診（市保健センター事業実績）では令和6年度（2024年度）乳がん7.6%、子宮がん6.7%でした。一方、会社健診等も含む「市健康づくりに関するアンケート調査」では、令和2年度（2020年度）の乳がん44.3%、子宮がん41.0%に対し、令和6年度（2024年度）は乳がん47.7%、子宮がん43.5%となり、全体では受診が進んでいます。

○DVを受けたときに「どこ（だれ）にも相談しなかった」人の割合（44.4%）は目標値（20%以下）を達成しておらず、引き続きあらゆる暴力の根絶を目指すとともに、暴力を受けたときの相談等支援と必要な人に必要な情報が届くよう、取り組みを工夫する必要があります。

○「ストレスや悩みを（感じているときに）相談している人の割合」は、令和2年（2020年）調査の32.5%から令和6年（2024年）には42.4%となり、目標値（35.0%）を達成しました。相談しやすい環境の整備に加え、自身のメンタルヘルスへの関心と理解が広がっています。

（6）取り組む主要課題等

このように、少しずつ男女共同参画の施策が進んではいるものの、特に意識改革の面では継続した取り組みが必要です。そのほか、ワーク・ライフ・バランスの推進やあらゆる暴力の根絶、困難な問題を抱える方への支援など、第3次計画における主要な課題に引き続き取り組んでいくことが求められています。