

# 第4次鹿嶋市男女共同参画計画

2026年度～2030年度



鹿嶋市



## はじめに



本市では、平成18年に第1次男女共同参画計画を策定し、その目指す姿を「輝いて 自分らしく生きられるまち 鹿嶋」と掲げ、取り組みを続けてまいりました。今般、その歩みを引き継ぎ、第4次計画を新たにスタートいたします。

近年、社会全体では、働き方改革の進展や多様性を尊重する機運が高まっています。一方で、本市においては、地域の風土に根ざした価値観や性別による役割分担意識などが今なお残り、個人の選択や活躍の機会に影響を及ぼすことが懸念される状況にあります。これらは、誰もが安心して暮らし、能力を發揮できる地域社会を実現するうえでの課題であるとともに、本市の目指す持続可能なまちづくりを妨げる要因にもなり得るものと認識しております。

今回の計画では、意識改革を基盤に据え、新たに個人・家庭・教育・地域活動等の各分野における「多様な幸せーwell beingー」の向上を新たな柱として位置づけました。あわせて、誰もが安心して挑戦でき、自分らしいキャリアや生活をデザインできる環境づくりを、市民・事業者・行政が一体となって推進してまいります。

さらに、あらゆる場面において多様性を尊重する文化を育み、個人の幸福感と地域の活力が好循環する仕組みを構築することで、組織や地域コミュニティが持つポテンシャルを引き出し、誰もが輝き、自分らしく生きられるまちの実現を目指してまいります。より良い未来の共創と次世代につなぐ持続可能なまちづくりのため、市民の皆さまにおかれましては、今後とも変わらぬご理解とご協力をお願い申し上げます。

結びに、本計画の策定にあたり、ご助力をいただいた鹿嶋市男女共同参画推進委員とアドバイザーの皆さまをはじめ、市民意識調査等を通じ貴重なご意見・ご提言をいただきました市民の皆様に、心より感謝申し上げます。

令和8年3月

鹿嶋市長

田口伸一

# 目 次

第1章 男女共同参画の概要	
1 計画の趣旨	2
2 男女共同参画の現況	3
第2章 計画の視点と基本目標	
1 計画の視点	9
2 基本目標と施策の体系	24
基本目標1	25
男女共同参画・ダイバーシティ社会の実現を目指した意識づくり	
基本目標2	27
誰もがあらゆる分野に参画し活躍できるまちづくり	
基本目標3	31
生涯を通して誰もが健康で安心して暮らせるまちづくり	
第3章 推進体制と進行管理・評価指標	
1 推進体制	34
2 計画の進行管理	34
3 計画の成果指標	35
■ 用語解説	37
■ 鹿嶋市男女共同参画推進委員会委員名簿	41

<別冊資料> 鹿嶋市男女共同参画に関する市民意識調査 実施報告

# 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。

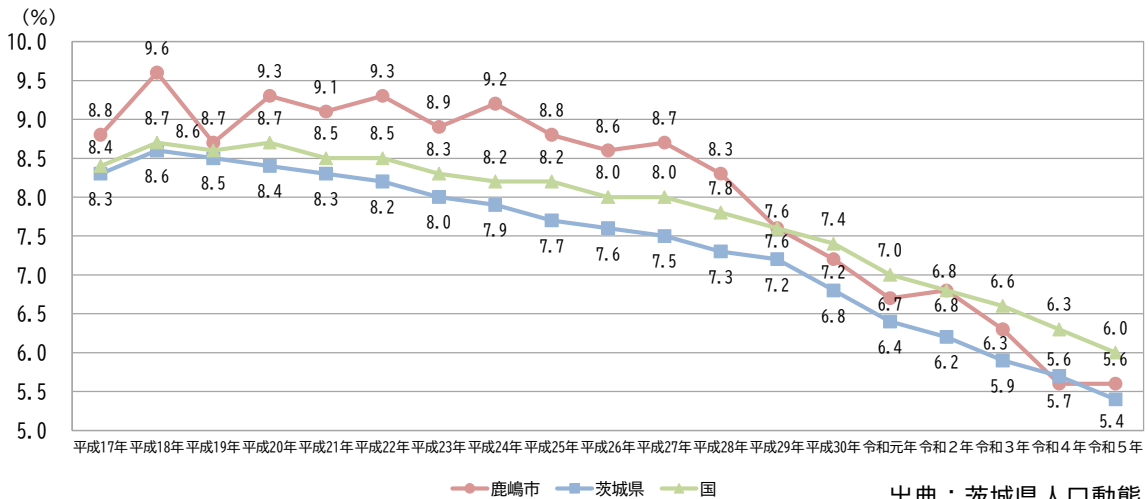
○茨城県の第5次計画では、計画を推進するための基本的方向として、「男女共同参画の推進による多様な幸せ（well-being）の実現」、「男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備・強化」を掲げ、総合的・計画的に推進していくための推進体制の整備・強化を図っています。

○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。

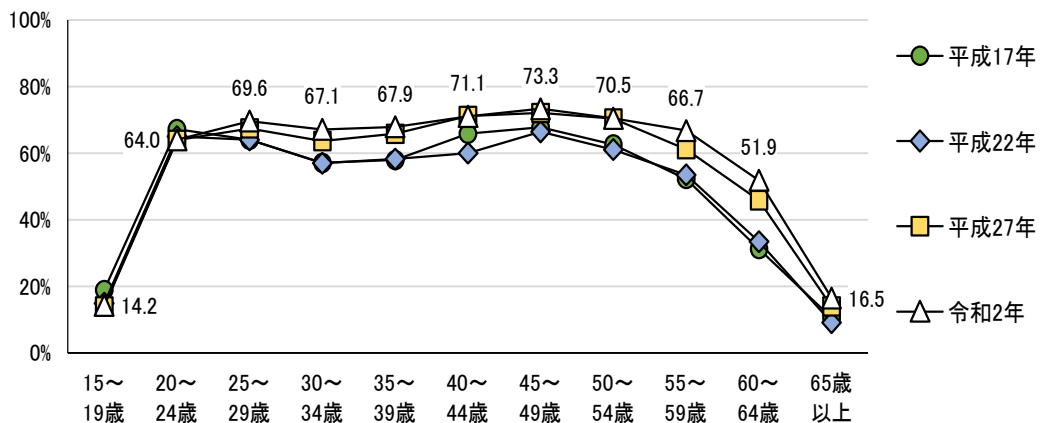
#### ■出生率の推移



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<sup>ポイント</sup>減少し、「平等になっている」との意識は7.9<sup>ポイント</sup>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<sup>ポイント</sup>減少し、「平等になっている」との声は2.0<sup>ポイント</sup>増加しているものの、「わからない」とした回答も13.4<sup>ポイント</sup>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<sup>ポイント</sup>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<sup>ポイント</sup>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<sup>ポイント</sup>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。

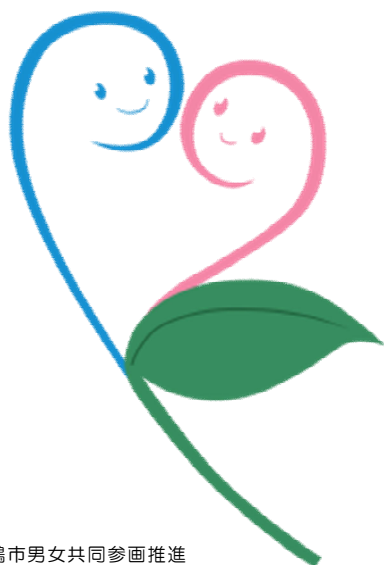
## 第2章 計画の視点と基本目標

### 1 計画の視点

将来のあるべき姿

「輝いて 自分らしく生きられるまち 鹿嶋」

本市の男女共同参画計画が目指すのは、市民一人一人が多様性を認め、尊重し合い、年齢、性別、国籍等の様々な違いによる差別や区別なく、人と違うからと排除されないこと。個性と持てる力を発揮し、自らの意思で自分らしい生き方を選択し、その生き方に自信と誇りを持ち、誰もが生き生きとあらゆる分野で活躍できることです。



鹿嶋市男女共同参画推進  
シンボルマーク

さらに、互いに支え合い、多様性に富んだ豊かで活力あふれる、持続可能なまちづくりのため、前計画から引き継ぐ下記の視点に基づき、様々な取り組みをすすめていく必要があります。

推進にあたっては、市民・事業者・行政がそれぞれの役割を担い、ともに男女共同参画を進めていくことが重要です。コミュニケーションと相互の信頼を深めながら、それぞれができることから行動を起こす、一つ一つのこの行動で「輝いて 自分らしく生きられるまち」を一緒に創っていきましょう。

#### < 視 点 >

- 1 男女共同参画社会の実現に向けた意識改革
- 2 多様な幸せ（well-being）につながる「ワーク・ライフ・バランス」の推進
- 3 多様な人材の参画による地域社会の活性化
- 4 生涯に渡る健康支援
- 5 あらゆる暴力の根絶
- 6 生活上の様々な困難を抱えた人に対する支援と多様性の尊重

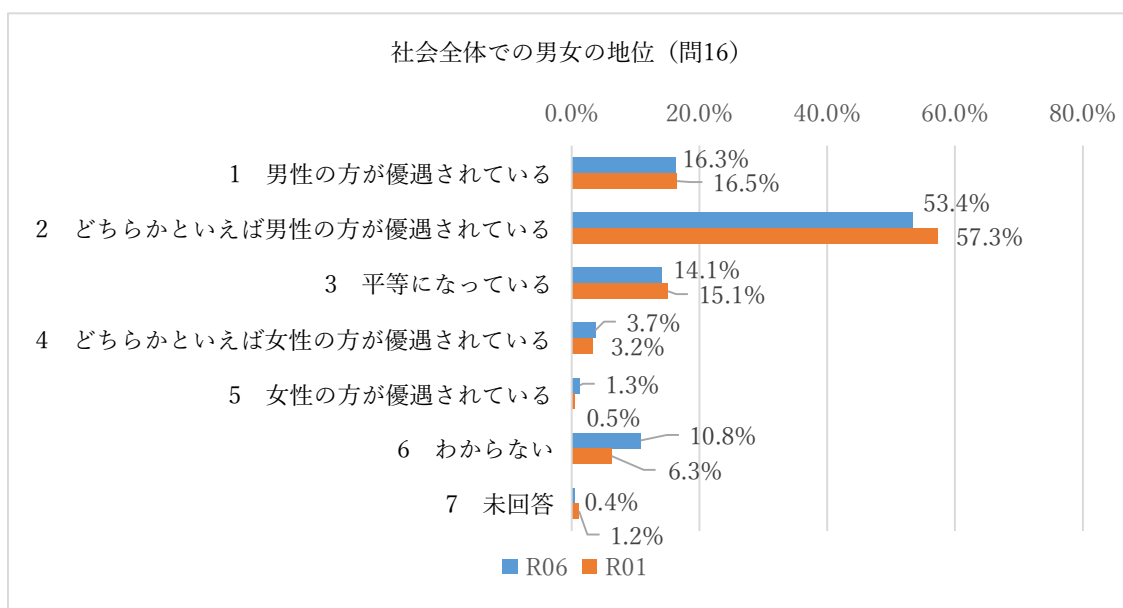
## 視点 1 男女共同参画社会の実現に向けた意識改革

男女の地位に関する質問では、家庭や職場などをはじめとして、全体的に前回調査（令和元年度）に比べて男性優遇の意識は減少傾向にあります。意識としては、依然として不平等感が強く残っていることがわかります。

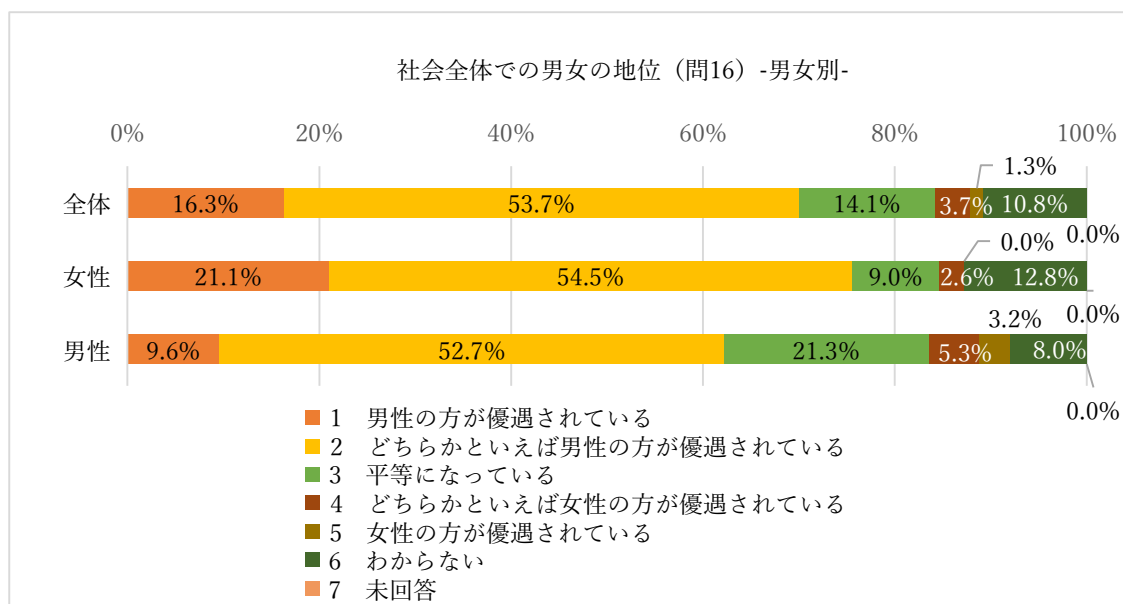
### 問 16：社会全体での男女の地位

「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」と感じる回答は 73.8%から 69.7%に減少しました。

なお、この設問は年齢層が上がるほど男性優位であるとの認識が高くなっています。



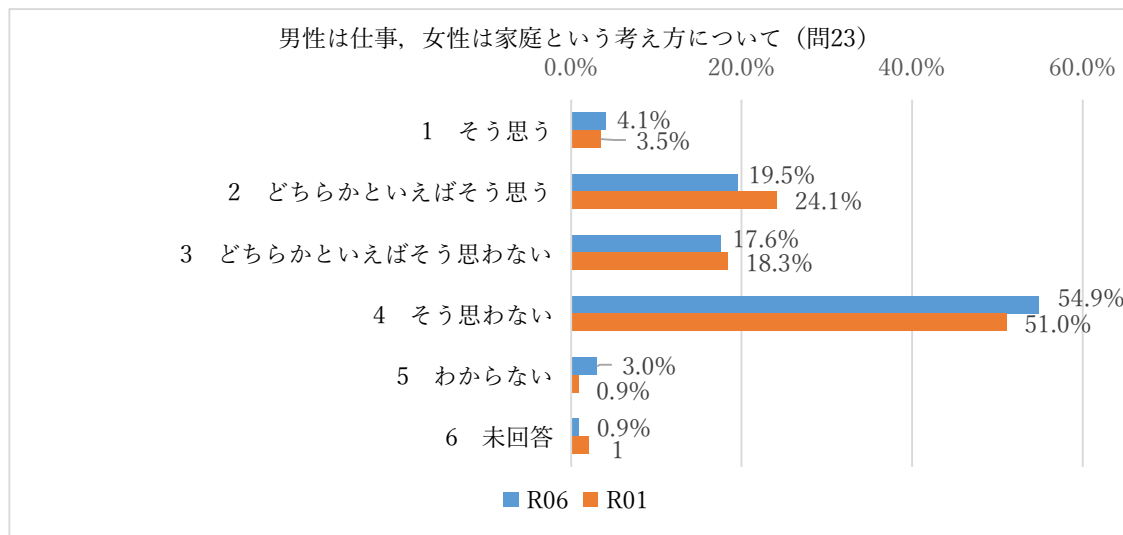
【令和6年（2024年）市民意識調査】



【令和6年（2024年）市民意識調査】

### 問 23：男性は仕事，女性は家庭という考え方について

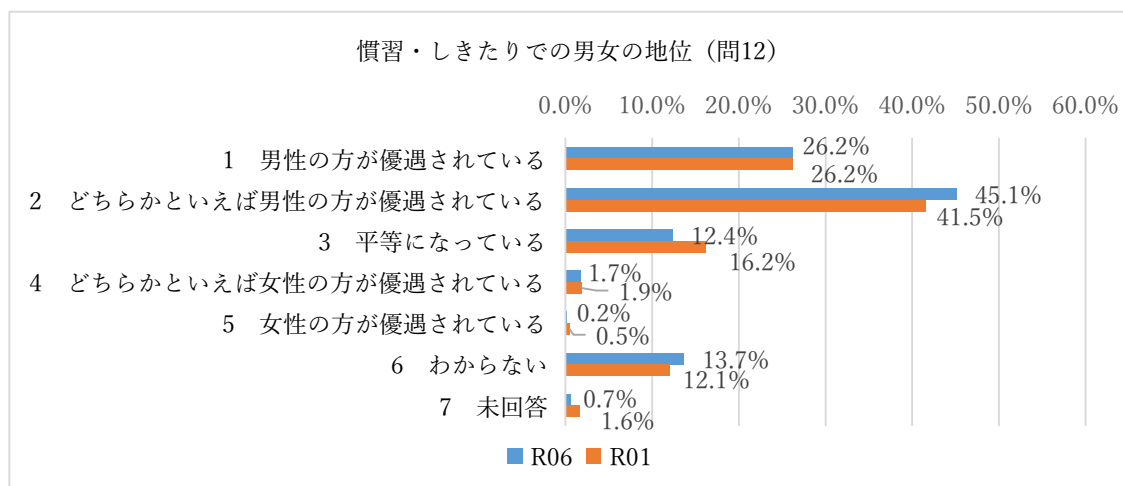
男性は仕事，女性は家庭という考え方について，「そう思わない」との回答が54.9%と，前回の51.0%より増加しており，男女共同参画の意識が徐々に浸透してきています。



【令和6年（2024年）市民意識調査】

### 問 12：慣習・しきたりにおける男女の地位

71.3%の方が「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」と感じています。



【令和6年（2024年）市民意識調査】

「男性は仕事・女性は家庭」などの意識は徐々に変化しつつある一方，根強い思い込みや区別・差別が残っているのも事実です。これらは，意識的・無意識的にかかわらず，これまでの経験や育った環境，受けた教育に深く根差しており簡単に変えられるものではないことから，長期的・継続的に取り組むべき課題となります。

特に，昔からの習慣等は無意識に行なっていることであるため，改めてそ

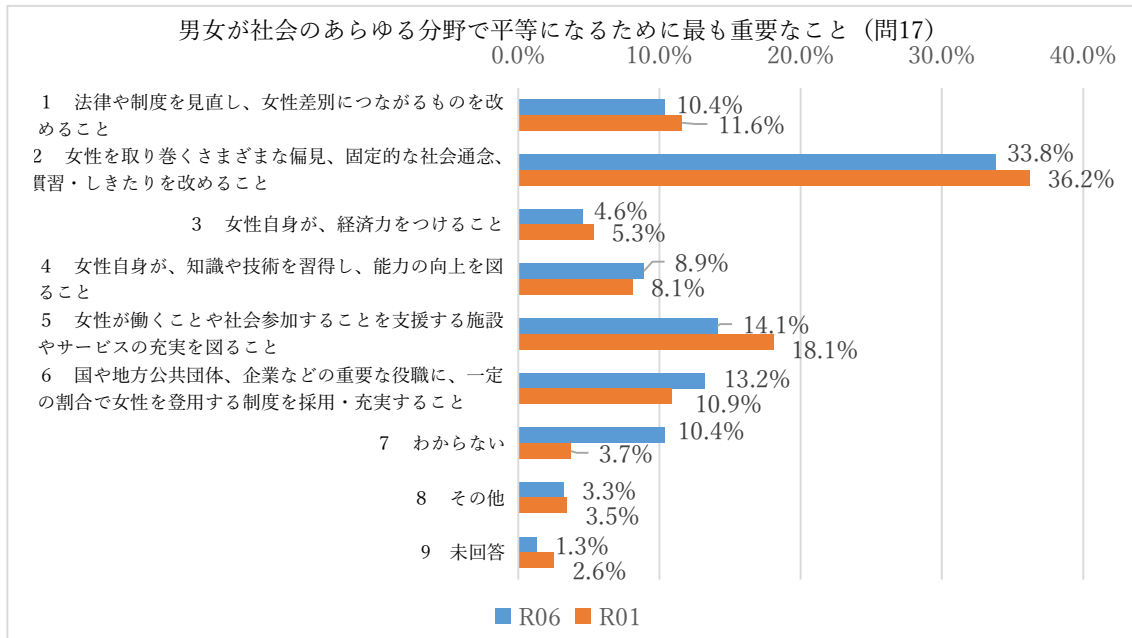
の意識や行動が差別につながっていると認識しづらく、自分には関係ないと感じていることも多いと思われます。

男女共同参画は誰もが関係することであり、日ごろから自分事として関心を持ち、男女双方の意識改革として協力しながら取り組むことが必要です。男女だけでなく、性の自認、性的指向、年齢、障がいの有無、国籍や文化等の背景の違いなど、あらゆる「違い」があります。この違いを認め合い、尊重することは、多様な人々の能力や考え方を受け入れ、協力しながら、暮らしやすいまち・自分らしく生きられるまちをつくることにつながります。

問 17：男女が社会のあらゆる分野で平等になるために最も重要なこと

前回調査と変わらず「女性を取り巻く様々な偏見、固定的な社会通念、慣習・しきたりを改めること」とする回答が 33.8%と最も多いものの、比較すると 2.4 ポイント減、次いで「女性が働くことや社会参加をすることを支援する施設やサービスの充実を図ること」は 14.1%で 4.0 ポイント減少しました。

「女性自身が知識や技術を習得し、能力の向上を図ること」と回答した方は 8.9%と 0.8 ポイント増、「国や地方公共団体、起業などの重要な役職に、一定の割合で女性を登用する制度を採用・充実する」という回答は 13.2%と 2.3 ポイント増加しました。



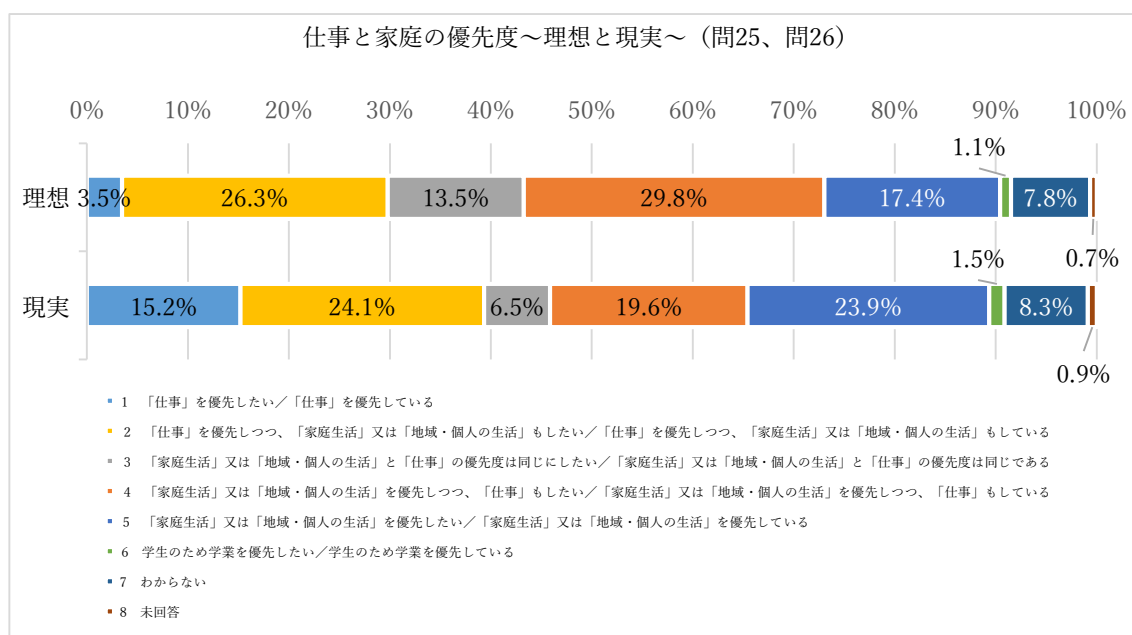
【令和6年（2024年）市民意識調査】

## 視点2 多様な幸せ（well-being）につながる「ワーク・ライフ・バランス」の推進

well-being とは身体的・精神的・社会的に「良い状態」を表し、確立した定義のない幅広い概念で、幸せは人それぞれ、そのときの状況によっても異なるなど、多様な幸せがあります。

仕事や家庭、個人や地域も含めどの分野においても良い状態とは何かを意識し、誰もが、どのライフステージにおいても、心豊かな人生・多様な幸せが実感できる社会の創造を目指す取り組みが求められています。

### 問 25、問 26：仕事と家庭の優先度～理想と現実～



【令和6年（2024年）市民意識調査】

「仕事と家庭の優先度」の調査において、理想では、「仕事を優先しつつ、家庭生活又は地域・個人の生活もしたい」が26.3%、「家庭生活又は地域・個人の生活と仕事の優先度は同じにしたい」が13.5%、「家庭生活又は地域・個人の生活を優先しつつ、仕事もしたい」が29.8%と回答しており、約7割にあたる69.6%の市民が「ワーク・ライフ・バランス」を理想としています。

しかし現実には、「仕事を優先しつつ、家庭生活又は地域・個人の生活もしている」が24.1%、「家庭生活又は地域・個人の生活と仕事の優先度は同じである」が6.5%、「家庭生活又は地域・個人の生活を優先しつつ、仕事もしている」が19.6%となっています。両立できている割合は50.2%と約5割にとどまっており、多くの市民が、希望するワーク・ライフ・バランスの実現ができていない状況です。

特に、その時々事情や生活に柔軟に対応できる働きやすい職場・仕事は、社会への貢献に対する生きがいや喜びとともに、個人の自己実現にもつながっていきます。

暮らしを支える仕事や社会貢献・生きがいとして取り組む仕事、FIRE（経済的自立を実現して早期退職をすること）など、近年、仕事・労働や暮らし、人生などに対する様々な価値観が変化し、人生における仕事とそれ以外の時間等のバランスに価値を置く意識が高まっています。このような状況の中、企業・事業所などに求められるのは、雇用の安定・柔軟な働き方・健康的に働ける環境の整備だけでなく、働く人に対する固定的な性別役割分担意識や無意識の偏見がないこと、そして誰もがやりがいを持って働ける環境です。特に固定的な性別役割分担意識は、働く意欲の低下につながりやすいことから、企業・事業所と働く人の調和を隔てる大きな壁になっています。

### 視点3 多様な人材の参画による地域社会の活性化

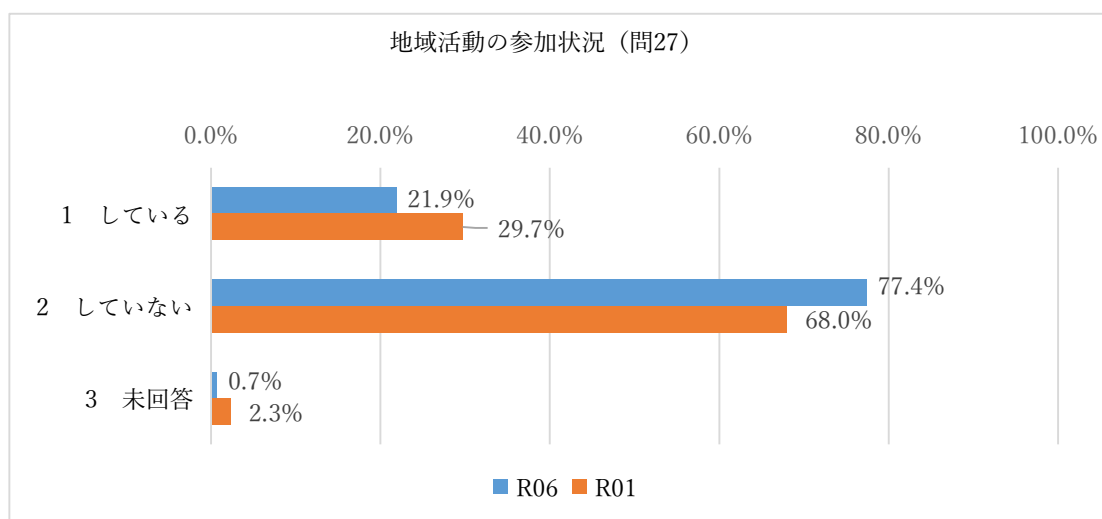
「まち」の最も大切な財産は「人」です。

性別や世代を超え多様な人材の参画が社会のあらゆる分野において進むことは、企業活動、行政、地域社会等に多様な視点と創意工夫が生まれ、すべての人に暮らしやすい社会をもたらすとともに、将来にわたって活力ある持続可能な地域社会の構築につながります。

また、地域コミュニティにおいては、多様な人材がつながり、地域課題の解決や新たな価値の創造など、住民たちが主体的に活躍できる環境づくりを推進することや、大人たちが趣味や仕事、自己実現のための様々な活動を行なうなどの充実した生活スタイルを実践し、次世代を担う子どもたちに見せていくことも大切です。

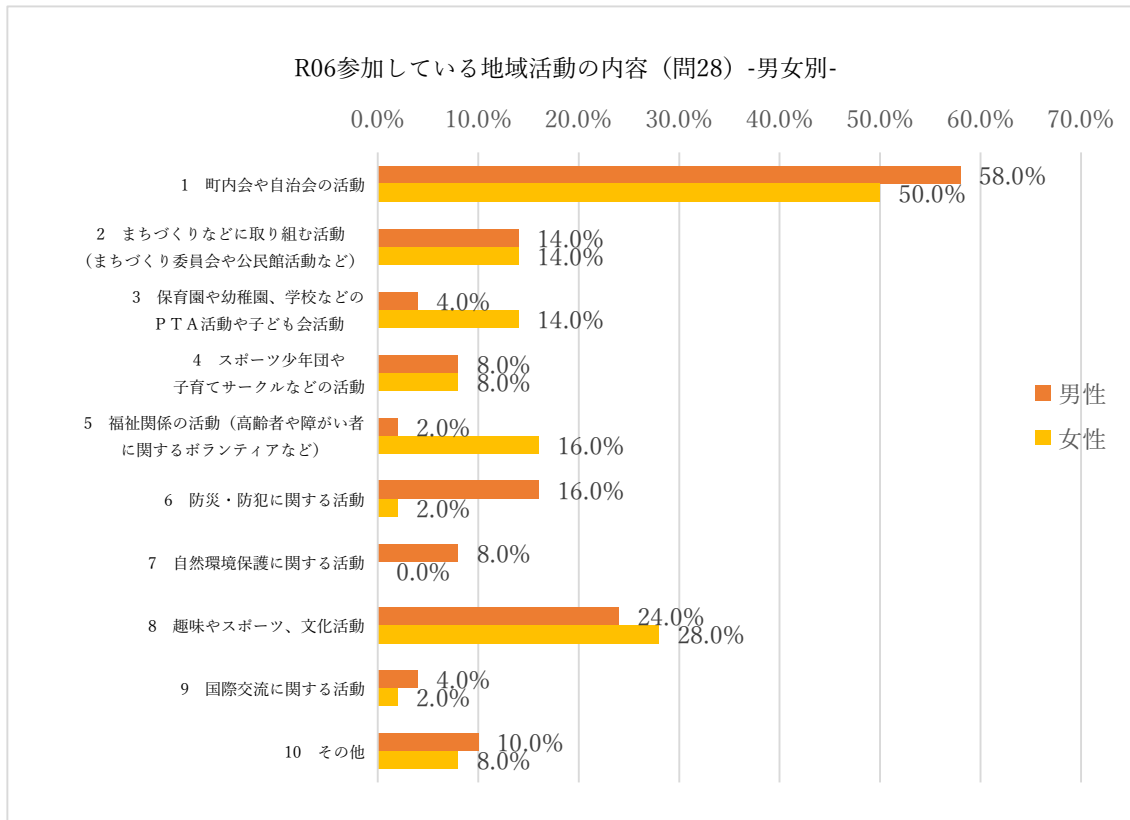
しかしながら、令和6年（2024年）市民意識調査によると、地域活動に参加されている方は21.9%と、前回の29.7%から減少しており、地域コミュニティの希薄化がさらに進んでいることがわかります。

#### 問27：地域活動の参加状況

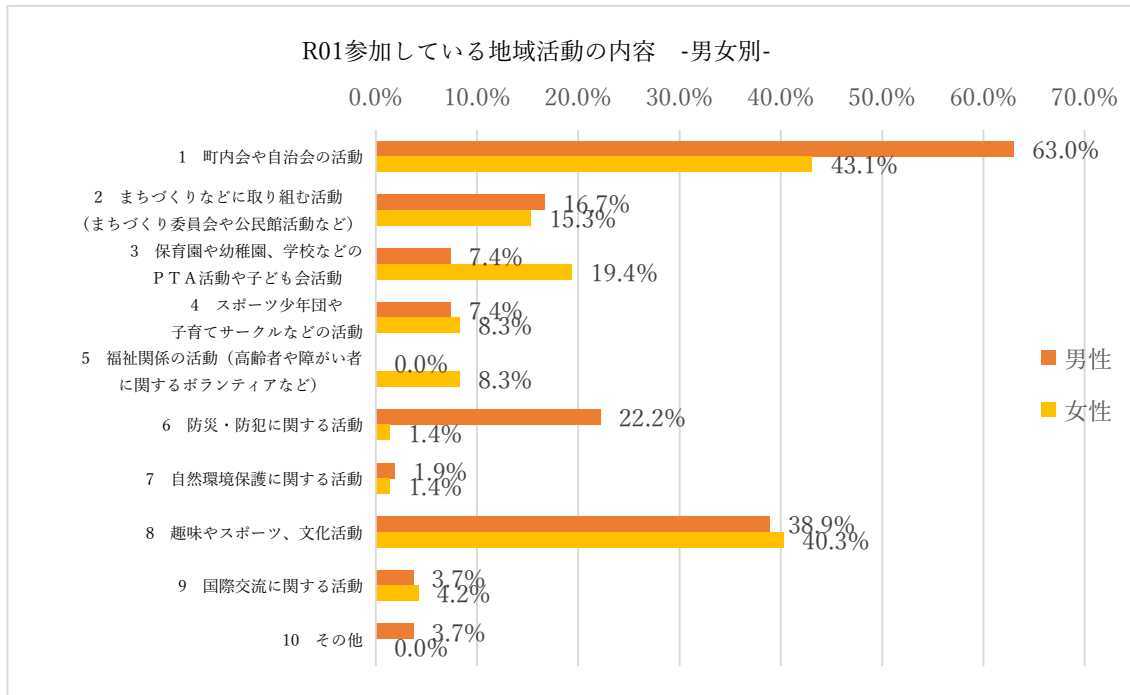


【令和6年（2024年）市民意識調査】

参加している地域活動の内容をみると、男女とも「町内会や自治会の活動」が最も多く、前回と比較して男性は63.0%から58.0%へ低下した一方、女性は43.1%から50.0%へ増加しており、男女差は縮小しています。「福祉関係の活動」や「PTA活動・子ども会活動」は女性の割合が高く、「防災・防犯に関する活動」や「自然環境保護に関する活動」は男性の割合が高い傾向があります。



【令和6年（2024年）市民意識調査】

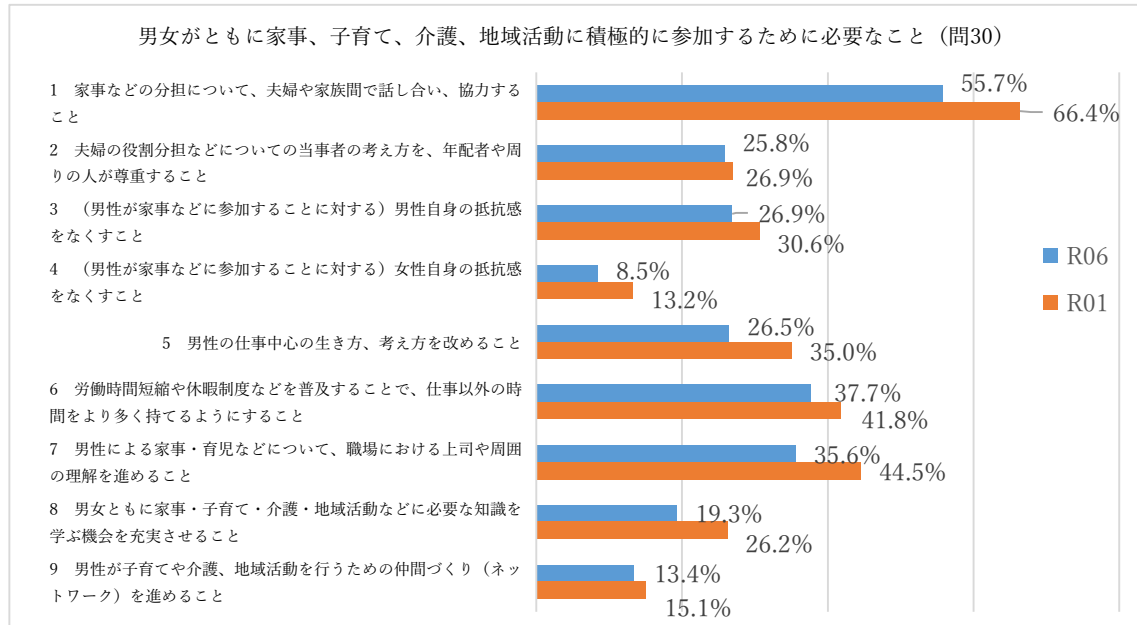


【令和元年（2019年）市民意識調査】

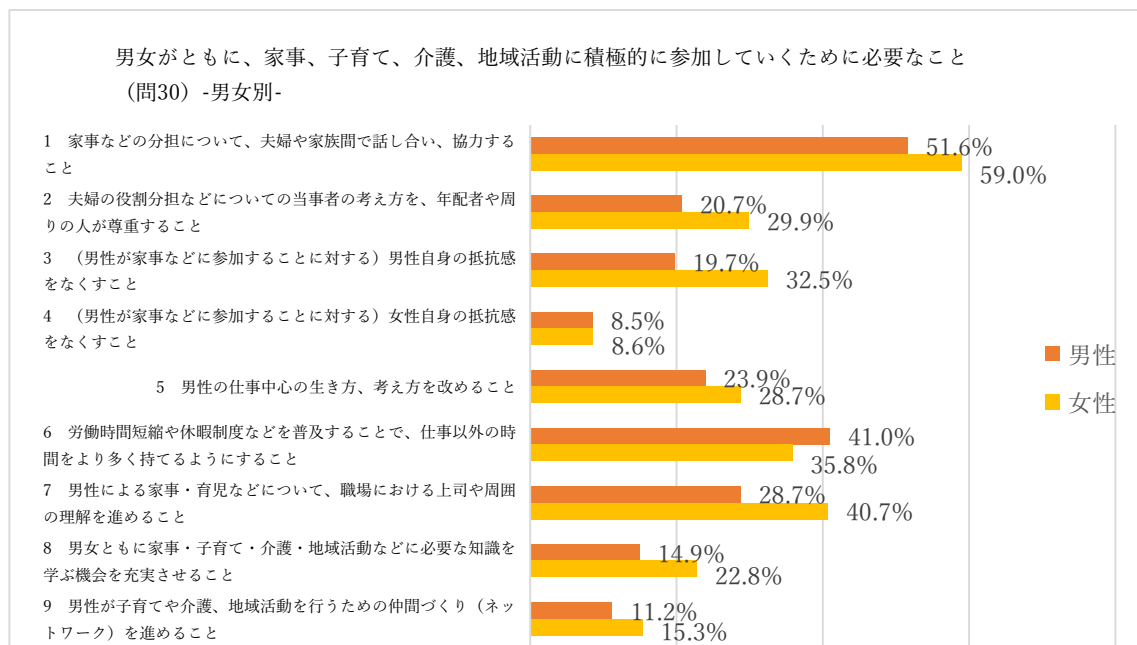
また、「男女がともに家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加するために必要なこと」として、最も多かった意見は、「家事などの分担について、夫婦や家族間で話し合い、協力すること」が55.7%、次いで「労働時間短縮や休暇制度などの普及により時間に余裕を持てるようにすること」が37.7%、「男性の家事参加等に対し、職場での上司や周囲の理解を進めるこ

と」が35.6%と続きました。

男女別でみると、「家事などの分担について、夫婦や家族間で話し合い、協力すること」が男女とも最も多く（男性55.7%、女性66.4%）、次いで多かった意見は、男性が「労働時間短縮や休暇制度などの普及により時間に余裕を持てるようにすること」（41.0%）であったのに対し、女性は「男性の家事参加等に対し、職場での上司や周囲の理解を進めること」（40.7%）と分られました。



【令和6年（2024年）市民意識調査】

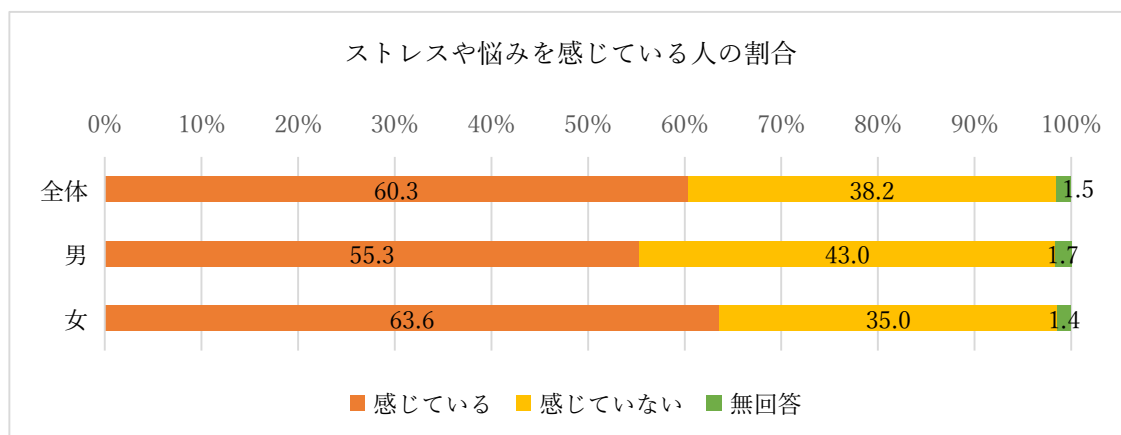


【令和6年（2024年）市民意識調査】

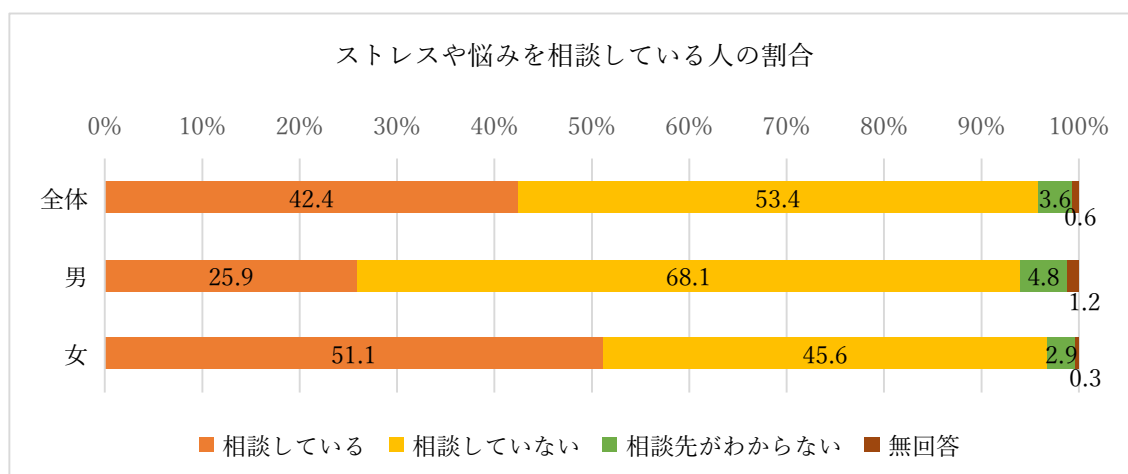
## 視点4 生涯に渡る健康支援

誰もが、自立して自分らしく豊かな生き方を実現し、生涯を通して良い状態で暮らすためには、「健康であること」が前提となりますが、心身の健康は、仕事・生活の環境や人間関係等の外的・社会的要因に大きく影響を受ける場合があります。

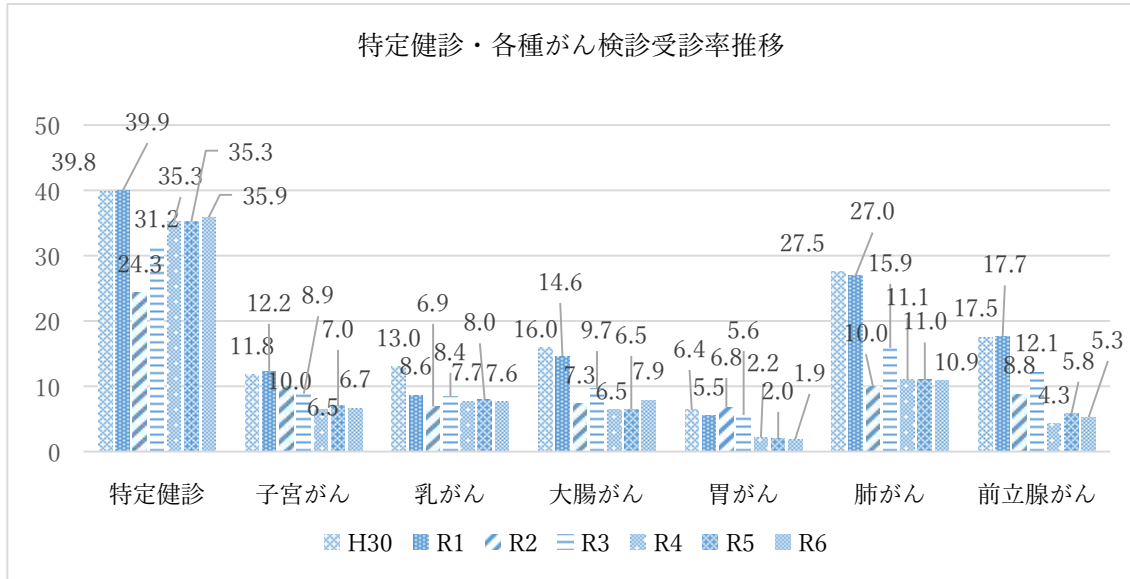
若年世代から高齢世代まで、性差により異なる健康課題やライフステージ特有の健康課題など、一人一人が健康について最低限知っておくべき知識や健康に対する意識の向上、性差による健康についての理解を深めるための取り組みが、多様化するライフスタイルの中で生涯を通して必要になっています。



【令和6年度（2024年度）市健康づくりに関するアンケート調査】



【令和6年度（2024年度）市健康づくりに関するアンケート調査】



【市保健センター事業実績】

ストレスや悩みを感じている人の割合は、令和2年（2020年）調査では60.4%、令和6年（2024年）調査では60.3%とほぼ変化が見られない一方で、ストレスや悩みを感じた際に「相談している人」の割合は、32.5%から42.4%へと9.9ポイント増加しており、相談行動が広がっていることがみられます。ストレスを感じる人の割合は依然として高い水準にあるものの、相談環境が整備されてきたこともあり、支援を求める行動が促進されています。

また、市が実施した各種検診の受診率をみると、特定健診の受診率は平成30年度（2018年度）の39.8%から令和6年度（2024年度）には35.9%と、概ね横ばいの状況にあります。一方で、子宮がん・乳がん・大腸がんなどのがん検診については、感染症の影響などもあってか令和2年度（2020年度）に低下がみられ、その後も全体的に受診率は伸び悩みの傾向が続いています。このほか各医療機関において、自主的に受診しているケースもありますが、今後もがん検診の啓発を強化するとともに、受診しやすい環境整備を進めるなど、受診率の向上に向けた取り組みが必要です。

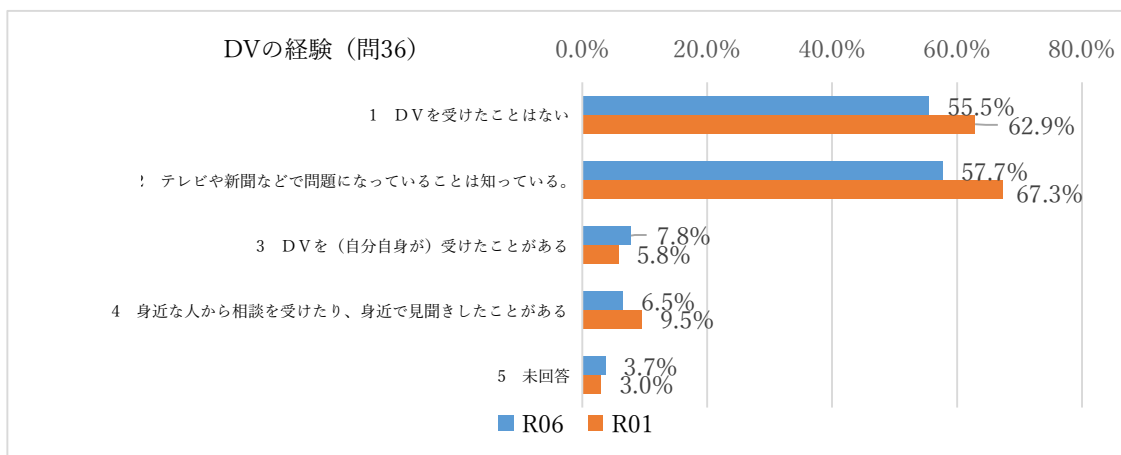
## 視点5 あらゆる暴力の根絶

夫婦に限らず、男女間等における暴力行為やストーカー行為、セクシャル・ハラスメントなどの嫌がらせ行為・言葉での暴力など、あらゆる暴力による人権侵害が顕在化し、多様化してきています。

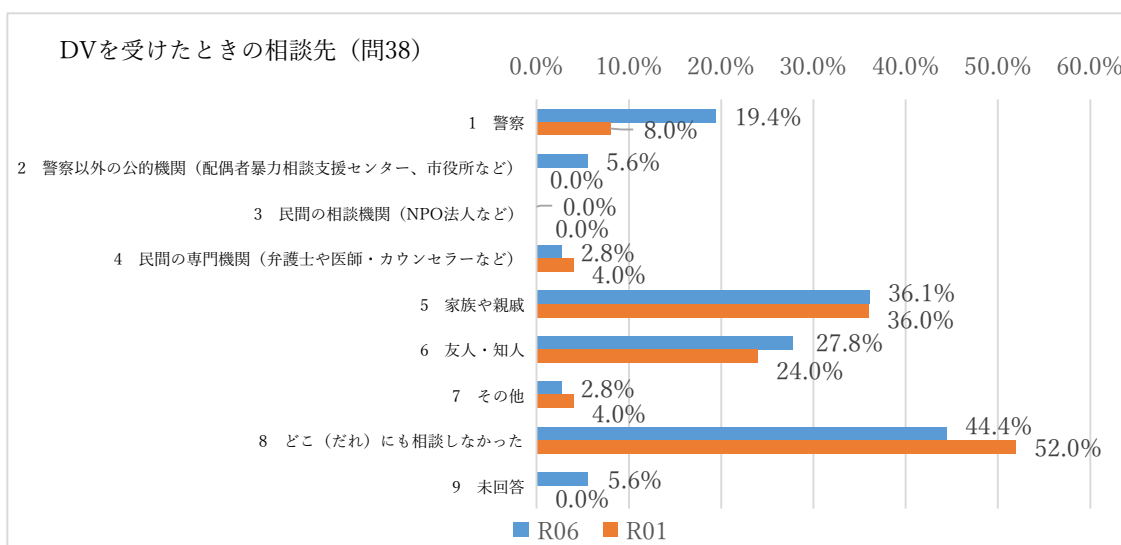
その被害者の多くは女性で、その背景には女性の人権の軽視や社会的・経済的な男性の優位性があるなど、貧困などの生活上の困難と暴力被害が複合的に発生している場合もあります。

自らの生き方を自らで選び豊かに生きることは、基本的な人権として何よりも尊重されるべきであることから、あらゆる暴力と人権侵害を容認しない意識醸成を推進し、一人一人が、自分の身を守る術・被害を未然に防ぐための知識と意識を高めるための取り組みを一層強めていくことが大切です。同時に、被害にあってしまった場合の相談先の情報を効果的に周知し、問題を一人で抱え込まない意識も醸成していく必要があります。

### 問36、問38：ドメスティック・バイオレンスの経験と相談先



【令和6年(2024年)市民意識調査】

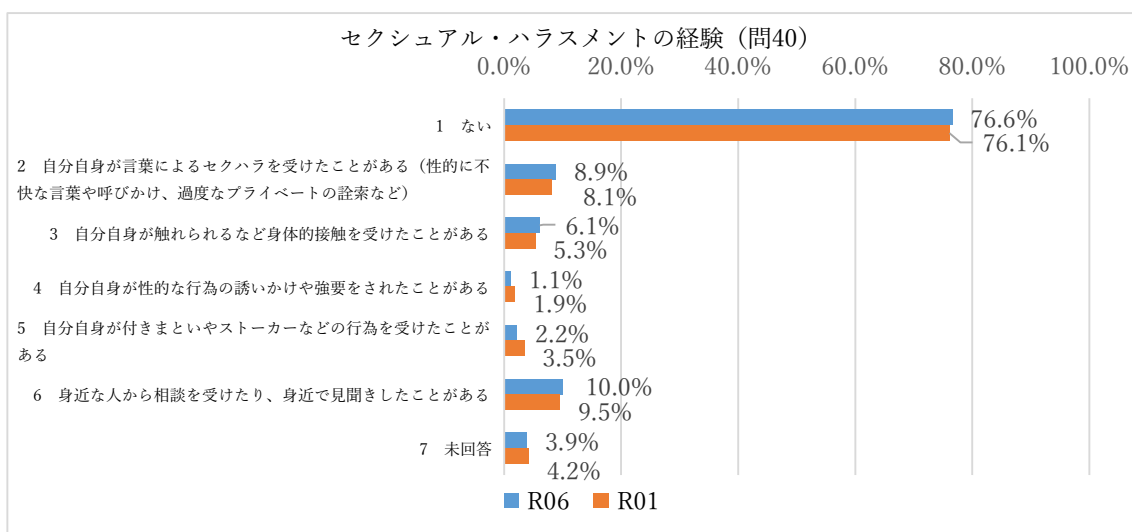


【令和6年(2024年)市民意識調査】

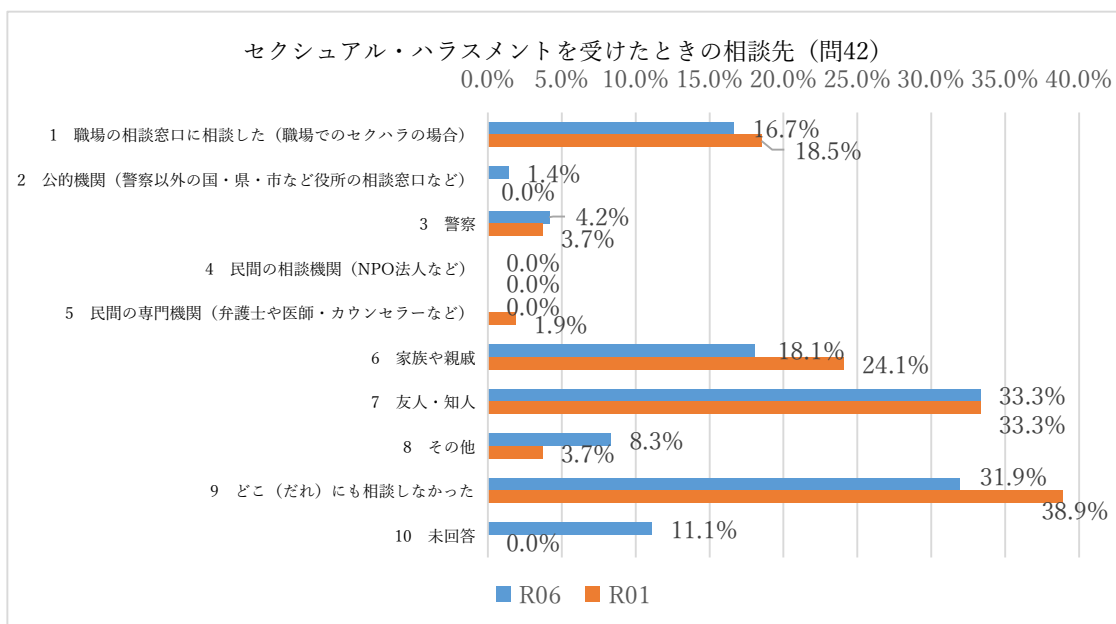
市民意識調査において、「DV を（自分自身が）受けたことがある」と回答した割合は 7.8%となり、前回調査の 5.8%から増加しています。

DV を受けた際の相談先については、「家族や親戚」が 36.1%、「友人・知人」が 27.8%など身近な人へ相談していることがわかります。また、「警察」が 19.4%、「警察以外の公的機関」が 5.6%と前回調査より大きく増加しており、専門機関へ支援を求める行動の変化が見られます。

#### 問 40、問 42：セクシュアル・ハラスメントの経験と相談先



【令和6年（2024年）市民意識調査】



【令和6年（2024年）市民意識調査】

セクシュアル・ハラスメントの経験については、「自分自身が付きまといやストーカーなどの行為を受けたことがある」が前回調査の 3.5%から

2.2%と減少がみられる一方で、「自分自身が言葉によるセクハラを受けたことがある」8.9%、「自分自身が触れられるなど身体的接触を受けたことがある」6.1%と、受けたことがある割合が微増しています。

被害を受けた際の相談先は、「友人・知人」が33.3%、「家族や親戚」が18.1%と上位を占めています。「どこ(だれ)にも相談しなかった」は31.9%と前回調査の38.9%から減少していますが、「職場の相談窓口相談した」は16.7%にとどまっています。身近な人への相談にとどまり、根本的な解決に向けた公的な相談窓口や職場への相談に結びついていないケースが多いことがわかります。

ハラスメントを許さない社会気運の醸成と安心して相談・解決できる仕組みづくりが必要です。

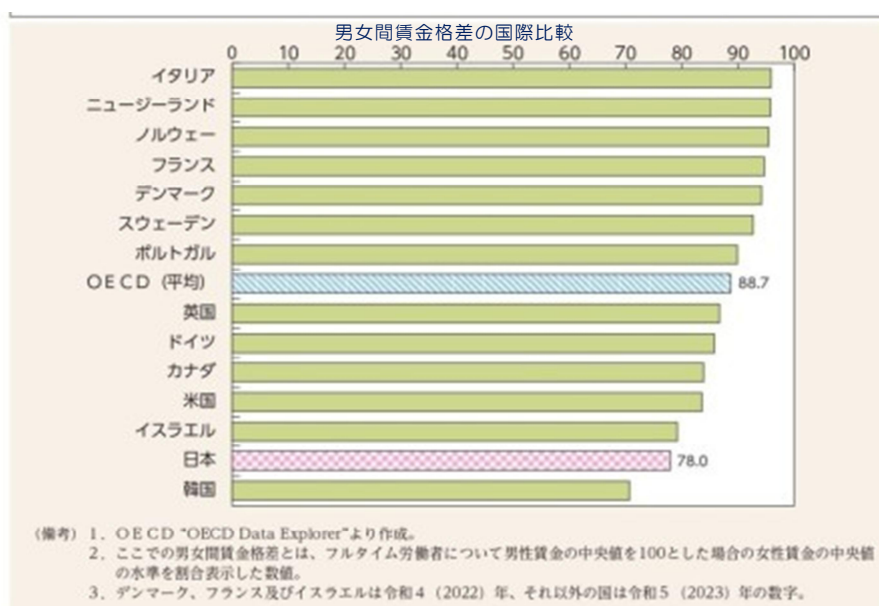
## 視点6 生活上の様々な困難を抱えた人に対する支援と多様性の尊重

単身世帯やひとり親世帯の増加に伴う家族形態の多様化、非正規雇用労働者の増加などの就業構造の変化、経済的余裕の格差拡大などから貧困に陥る層が増加するなど、様々な理由によって生活上の困難を抱える人が増加しています。

特に女性は、出産・育児などによる就業の中断や非正規雇用に就きやすい傾向が見られるほか、家庭生活上でも困難な状況を抱えるなど、問題が複合化する場合も少なくありません。そしてこれらの問題は次世代に連鎖しやすく、未来を担う子どもたちの健やかな成長と社会へ参加する機会を奪うことにつながります。また、障がいのある方や外国にルーツのある方も社会的に弱い立場になりやすいほか、LGBTQなどの性的マイノリティの方などは固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見等により、複数の困難を抱えることがあります。

さらに、近年頻発する大規模災害や感染症の流行などの非常時はすべての人々の生活を脅かすと同時に、平時における性別役割分担意識がより顕著に現れやすく、家事や育児の負担が女性に集中しがちであったり、女性や社会的弱者がより職を失いやすくなることのほか、様々な制限から受けるストレスから家庭内暴力（ドメスティック・バイオレンス）が増加するなど、社会的な問題となっています。

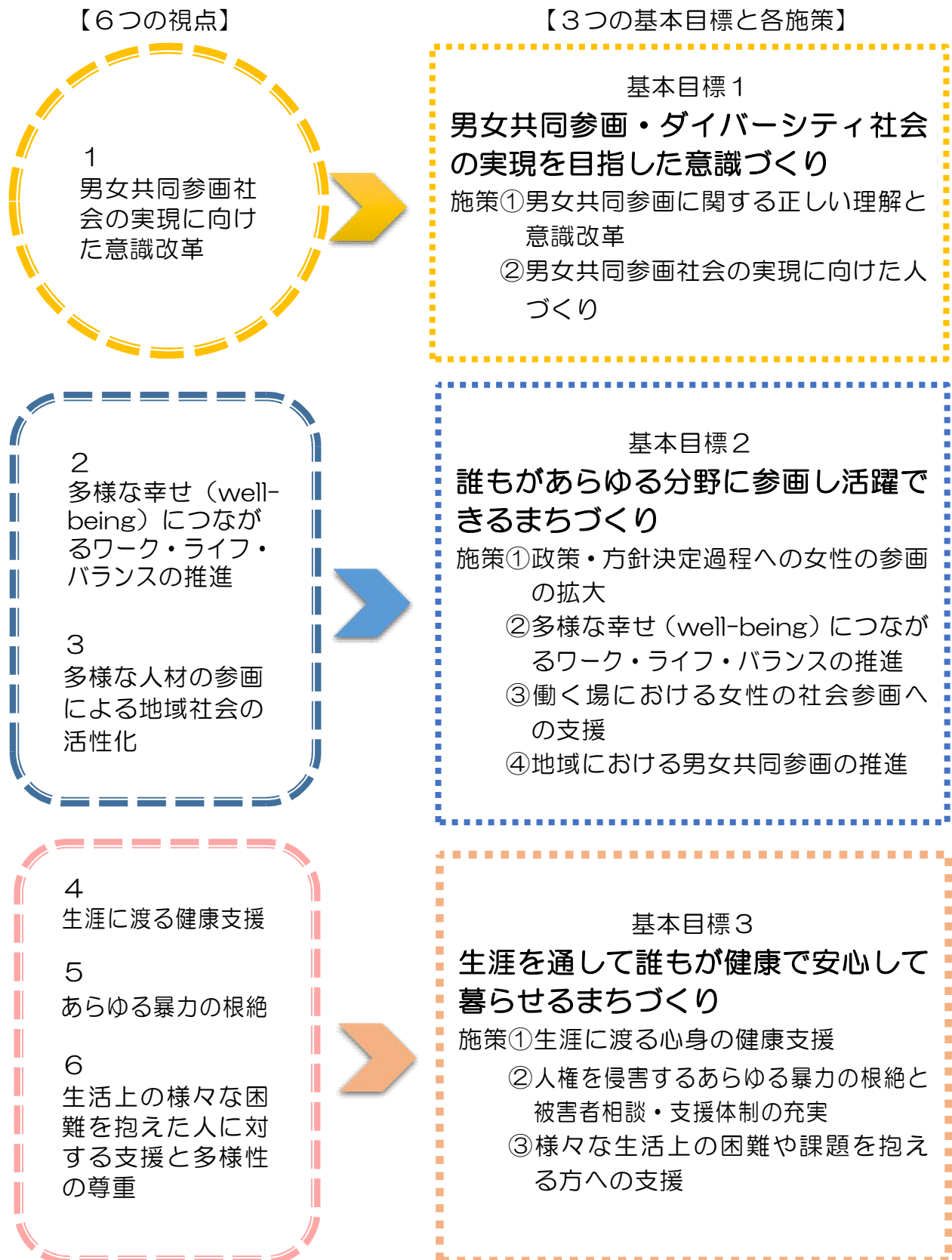
安定した生活を支える収入について、令和5年度（2023年度）の男女間賃金格差を国別に比較すると、男性のフルタイム労働者の賃金の中央値を100とした場合の女性のフルタイム労働者の賃金の中央値は、OECD諸国の平均値が88.7であるのに対し、我が国は78.0であり、我が国の男女間賃金格差は国際的にみて大きい状況にあります。



【内閣府「令和7年度男女共同参画白書」】

## 2 基本目標と施策の体系

これらの6つの視点に基づく3つの基本目標と、今後5年間で取り組む具体的な施策は次の通りです。



## <基本目標 1>

### 男女共同参画・ダイバーシティ社会の実現を目指した意識づくり

#### 施策 1 男女共同参画に関する正しい理解と意識改革

男女共同参画社会・ダイバーシティ社会の実現を目指すにあたっては、誰もが身近な問題として意識を高め、その意味があらゆる世代に正しく理解され、広く普及することが大切ですが、令和6年に実施した市民意識調査結果において、平成18年から制定している男女共同参画や令和4年に行ったダイバーシティ宣言に関する各種用語等の認知度は、その多くが50%に届いていません。

また「男性は仕事、女性は家庭」という役割分担意識に、そう思わないと回答する人の割合は前回調査時より約4<sup>ポイント</sup>増加し、男女ともに意識の浸透がみられたものの、男性が家事育児を行なうことへのネガティブな回答は30%で、さらに家庭生活、職場、慣習・しきたりの場においての不平等感は、どちらかというとな性のほうが優遇されている意識が男女ともに最多でした。

これらのことから、性別や世代、あるいは置かれている環境によらずすべての人が尊重され、心豊かに暮らしていける社会を目指すにあたって、男女共同参画・ダイバーシティ社会を推進する意義のより一層の理解促進が求められていることがわかり、引続き事業者や教育機関、市民活動団体等と連携しながら取り組みを推進していきます。

#### 【主な取り組み】

- ①男女共同参画に関するイベントや講座等による啓発・学習機会の創出
- ②男女共同参画情報紙「ウィング」の発行による情報提供
- ③市内の各種イベント、市広報紙、FMかしま、ホームページ、SNSなど様々な媒体や機会を活用した普及・啓発活動の実施
- ④多文化共生・価値観の多様化についての理解促進のための啓発・学習機会の創出

#### 施策 2 男女共同参画社会の実現に向けた人づくり

人は家庭・学校・地域・職場などあらゆる場面において様々な人と関わり、多くの影響を受け、気づきや学びを繰り返しています。なかでも人の意識は、

乳幼児期からの関わりの中で育まれていくものであり、この時期に形成された意識が大人になってからの価値観に大きな影響を及ぼします。

このことから、男女共同参画社会の実現のためには、家庭はもちろんのこと、子どもの成長を取巻く地域社会すべての人が男女共同参画の視点を持ち、行動していることが必要です。

さらに、人生100年といわれる時代においては、「教育・仕事・老後」という単線型の人生設計ではなく、若いときから人生のどの段階においても、それぞれの働き方、学び方、生き方が選択できるように、自分らしく生きていくための力を身につけることができる学びやライフプランニング意識の形成を図っていくことも必要です。

### 【主な取り組み】

- ①世代や性別など異なる課題についての情報収集・調査、対象別啓発事業の実施
- ②若い世代に向けた男女共同参画・ダイバーシティ社会・ライフキャリアデザイン等に関する情報・学習機会の提供
- ③男性の家事や育児への参画を推進するための各種講座・啓発事業等の実施
- ④男女共同参画の取り組み実践者などの情報収集や実践状況の情報提供

## ＜基本目標２＞

### 誰もがあらゆる分野に参画し活躍できる社会づくり

#### 施策１ 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

急激な少子高齢化・人口減少の進展，人々の価値観やライフスタイルの多様化が進む中で，政治・経済・社会などあらゆる分野における政策・方針決定過程に，様々な立場，考え方を持つ人の声を反映させていくことは，社会経済情勢の変化に対応できるしなやかで活力ある社会，あらゆる人にとって暮らしやすい社会づくりにつながります。

本市の審議会・委員会等における女性委員の割合は増加傾向にはありますが，女性が多く参画している分野には偏りがみられ，あらゆる分野において均等に参画しているとはいえない状況です。

今後も女性人材の掘り起こしや人材育成，女性の社会参画促進のための意識啓発に継続的に取り組むとともに，男女が共に責任を担うことや性別や年齢にかかわらず，多様な視点や意見が公平・公正に反映される機会の創出を推進していきます。

#### 【主な取り組み】

- ①各種審議会等における女性や若年世代の参画の推進
- ②女性人材とのつながりづくりや協働による課題解決
- ③市職員における管理職への女性登用の推進
- ④女性の起業やキャリア形成，自己実現等に向けた学習機会等の提供
- ⑤男性の家事や育児への参画の取り組みを推進するための各種講座・啓発事業等の実施（再掲）
- ⑥男女共同参画に関するイベントや講座等による啓発・学習機会の創出（再掲）

#### 施策２ 多様な幸せ（well-being）につながるワーク・ライフ・バランスの推進

ワーク・ライフ・バランスの実現は，その時々のライフスタイルやライフステージにおいて，それぞれの希望に応じた働き方，学び方，生き方の選択を可能にするなど，一人一人の働きがいや生きがい，仕事と家庭生活・健康課題の両立につながります。

具体的には，長時間労働の削減や柔軟な働き方を可能とする働き方改革が

進むことによって、女性をはじめとする多様な人材が参画しやすくなります。また、時間のゆとりが心のゆとりを生み、自分の人生や自己実現の道を探ることにつながります。その結果、家庭、地域、趣味、学びなどの活動や、自分の健康状態も考慮した生活をより充実させて生きることができ、多様な幸せの実現を促します。さらに、仕事以外の経験から得られる知識や価値観、豊かな発想力は、仕事に対する意欲や創造性を高め、イノベーションにもつながると考えられます。

経営者や事業者の理解と信念、そこで働く全ての人の理解と協力のもと、ワーク・ライフ・バランスを考慮した労働環境の整備に向けた取り組みが、主体的かつ積極的に進んでいくことが重要であることから、継続的な推進の取り組みが必要です。

### 【主な取り組み】

- ①様々な媒体を活用したワーク・ライフ・バランスの普及啓発
- ②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提供
- ③事業者における取り組みを促進するための情報提供
- ④女性の起業やキャリア形成、自己実現等に向けた学習機会等の提供（再掲）
- ⑤ライフキャリアデザイン等に関する情報・学習機会の提供

### 施策3 働く場における女性の社会参画への支援

働きたい、起業・キャリアアップに挑戦したい、社会貢献をしたいなど、働く場における女性の思いや様々な意欲を実現するためには、働く場などにおける長時間労働の是正や柔軟な働き方を可能にするなどの働き方改革、職域や採用、昇進などにおける男女間の実質的な格差解消等、働きがいのある職場づくりの実現が必要です。また、これらが整えば女性だけではなく誰もが働きやすい環境が整いますが、この取り組みを事業者において推進しようとするときには、経営者の強い信念とそこで働くすべての人の理解と協力が欠かせません。

このため、職場における環境の整備と就労者の意識改革に向けた取り組みの双方が主体的かつ積極的に進むよう、事業者等への情報提供や働きかけに加え、女性の再就職や能力開発、起業のための学習の機会など、自身のスキルや特技、経験を生かしながら自己実現や社会参画するための総合的な支援や学び、交流の場を創出します。

## 【主な取り組み】

- ①女性の起業やキャリア形成、自己実現等に向けた学習機会等の提供（再掲）
- ②起業等を対象とした各種助成・交付金等の情報提供や申請の支援
- ③「茨城県働き方改革優良（推進）認定企業」の申請支援等
- ④事業者におけるワーク・ライフ・バランスやダイバーシティ推進などの好事例の情報収集と提供

## 施策4 地域における男女共同参画の推進

令和6年の市民意識調査において、参加している地域活動の内容をみると、前回調査時に引き続き男女ともに「自治会活動」とする回答が最も多く、前回調査時に比べて、男性は63.0%から58.0%の5ポイント減、女性は43.1%から50.0%の6.9ポイント増加しています。

一方、自治会やまちづくり委員会などの組織における方針決定の場（役員等）への女性の参加は増加傾向にはあるものの少数、という現状があります。

これは、組織の意思決定部門への参画は、本人からすると参加者として地域活動に協力すること以上に責任やプレッシャーを感じたり、本人や家族等を含めた性別による役割固定の意識の影響もあると考えます。

しかし、人々の意識や価値観、生活様式が多様化している現在、わたしたちを取り巻く状況は大きく変化しています。

とりわけ、次のような地域課題への対応が求められています。

- ・ 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
- ・ 家庭での介護や子育ての負担増
- ・ 自治会加入率の低下
- ・ 減災・防災・防犯への対応
- ・ 地域コミュニティのあり方

これらの課題に加え、新たなまちの魅力や地域価値を創造し、地域の活性化を図っていくことが求められています。

そのため、市民と行政が一層「協力して創るまちづくり」を進めることが大切です。また、その過程では、多様な人々の視点を取り入れながら、多面的に取り組んでいく必要があります。

このことから、家庭や地域社会、学校や職場など様々なコミュニティにおける男女共同参画の意識づくりや、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自主的・自発的に地域を支える担い手として活躍できるよう、働きかけていきます。

#### 【主な取り組み】

- ①生涯学習団体・市民活動団体等の自主的な活動の支援
- ②生涯学習に関する情報収集と提供
- ③ライフプランニング支援のための情報や学習機会の提供
- ④まちづくり委員会・自治会等における方針決定過程への女性参加の働きかけ
- ⑤様々な市民活動団体のネットワーク化支援やモデルケース等の情報提供
- ⑥学校支援ボランティア制度の充実

## ＜基本目標 3＞

### 生涯を通して誰もが健康で安心して暮らせるまちづくり

#### 施策 1 生涯に渡る心身の健康支援

誰もが幸せで質の高い生活を送るために心身の健康は欠くことのできないものであり、生涯に渡って健康な状態を享受していくためには、自身の健康に関心を持って性差やライフステージに応じた正しい知識と情報を入手し、主体的に健康づくりに取り組んでいくことが重要です。

生涯に渡る心身の健康は、人生の各ステージである幼少期・青年期・成人期・高齢期にわたる身体的精神的な健康を、総合的かつ継続的に支える取り組みが必要であることから、保健・医療・福祉・教育・行政などの様々な機関と連携しながら支援体制の充実を図ります。

#### 【主な取り組み】

- ①生活習慣病予防や重症化予防のための取り組みの充実
- ②心の健康づくりなど自殺予防のための総合的な取り組みの推進
- ③女性特有の疾病等に対する検診・相談の充実
- ④男女で異なる健康課題への理解を促進するための啓発の推進や情報提供
- ⑤健康増進に資する運動習慣に関する啓発や機会の創出
- ⑥発達段階に応じた包括的性教育の充実
- ⑦産前産後の相談・サポート体制の充実
- ⑧不育症治療を受けている夫婦の経済的・精神的負担軽減のための施策の実施

#### 施策 2 人権を侵害するあらゆる暴力の根絶と被害者相談・支援体制の充実

暴力に限らず、人々の意識や社会、環境等の変化に伴って、これまで見逃されがちだった日常にある言葉の暴力・ハラスメント等も多種多様な形で顕在化し、社会的な問題となっています。これらは家庭・職場・地域などあらゆる場に存在し、全ての人が持つ、安全・安心に暮らし、自分の生き方を自分で選び、豊かに生きるという権利を侵害して人の尊厳を奪うものであり、決して許されるものではありません。

令和6年の市民意識調査によると、DV やセクシュアル・ハラスメントの被害が前回調査から微増しているなど、依然として様々な形の暴力が起こっ

ており、より一層の暴力根絶への取り組みや、関係機関と連携・協力し被害を受けた方に寄り添う多面的な支援を推進します。

#### 【主な取り組み】

- ①あらゆる暴力の根絶に向けた正しい知識と認識のための啓発推進
- ②デートDVやリベンジポルノなど性暴力の予防啓発教育の推進
- ③事業者における各種ハラスメントの防止に向けた啓発推進
- ④被害者が相談しやすい体制づくり
- ⑤児童相談所等を含む被害者保護の関係機関との協力連携の強化
- ⑥研修等による相談員等支援者の資質の向上

### 施策3 様々な生活上の困難や課題を抱える方への支援

高齢における心身機能の低下や障がい、孤独、経済的困難、ひとり親家庭、外国籍市民の言語や文化の違いによる孤立、いじめなど、様々な生活上の困難を抱える人がいます。

中でも、ひとり親世帯、特に女性のひとり親世帯は経済的な面や子育て等の生活における不安が大きく、仕事と家庭の両立も難しいことなどから、社会的・精神的にも不安定な状況に陥りやすいと考えられます。

そのため、子どもたちの将来の生活基盤の確立も含めた支援が重要です。

このように、経済的困窮をはじめとする様々な生活上の困難や課題を複合的に抱える方や世帯に対し、個々の状態に合わせて生活支援や就業支援、経済的支援を行います。あわせて、情報の提供や相談支援体制の充実など、包括的な取組を推進します。

さらに、高齢者や障がいを持つ人などが住み慣れた家庭や地域で、健康で生きがいを持ちながら自分らしく充実した暮らしを送れるよう、地域で支える仕組みづくりを推進します。

#### 【主な取り組み】

- ①ひとり親家庭に対する各種支援制度の周知
- ②母子・父子自立支援員による自立に向けた相談支援体制の充実
- ③ひとり親家庭等に対する医療費の助成や生活貸付金などの経済的支援の充実
- ④地域包括ケア体制の強化
- ⑤高齢者の生きがいづくりと社会参加の促進

- ⑥地域における支え合い体制の充実
- ⑦障がい者の地域生活移行の支援と就労の促進
- ⑧介護・保健・医療・福祉・学校教育等の総合的な相談支援体制の充実
- ⑨多様な性についての理解促進のための啓発活動及び学習機会の提供
- ⑩男女共同参画の視点に立った地域防災・地域防犯・災害対応の推進

## 第3章 推進体制と進行管理・評価指標

### 1 推進体制

#### (1) 市民ぐるみの計画推進

本計画の推進にあたっては、市民一人一人が男女共同参画の意義を理解し、他人事ではなく自分事として取り組むとともに、市内関係団体や事業所等と行政とが計画の目標等を共有しながら事業を実施するなど、連携・協働を図りながら、「輝いて 自分らしく生きられるまち 鹿嶋」を目指して推進していきます。

特に市民の皆さんの参画は、施策に取り組む中で大きな推進力となります。そうした参画が活発に行なわれるよう機運の醸成を図りながら、意見や提言などを広く収集して施策に反映させていきます。

#### (2) 庁内の推進体制

市民や事業者、各団体の代表者の皆さんで構成する「鹿嶋市男女共同参画推進委員会」に施策の進捗状況を報告するとともに評価・進行管理を行なうことで、施策の充実を図ります。

また、庁内の推進に関しても、全庁的な取り組みとして、市職員の男女共同参画の視点による様々な施策への反映と合わせて施策の管理と評価を行なうとともに、状況の変化等に応じて見直しを行ないながら、本計画の目標達成を目指します。

### 2 計画の進行管理

庁内関係各課の取り組み状況について毎年調査を行ない、その結果に対し「鹿嶋市男女共同参画推進委員会」で評価・意見等を受けて、次回の事業に活かしていくことで、本計画の着実な進行を図っていきます。

あわせて、5年ごとの計画見直しの際には、市民意識調査を実施し広く意見聴取を行なうとともに、本計画で掲げた施策の推進が市民や事業者の皆さんにどのように浸透したのか、どれくらい成果があったのかなどを測るための客観的な尺度となる「成果指標・参考指標」を設定し、計画の総括的な評価の資料として次期計画の策定に役立てていきます。

### 3 計画の成果指標

#### 基本目標1 男女共同参画・ダイバーシティ社会の実現を目指した意識づくり

	指標項目	2020年 調査時値	2025年 調査時値	2030年 目 標	前回目標値
1	「男性は仕事, 女性は家庭」といった考え方について, 「(どちらかといえば) そう思わない」と回答する人の割合	69.3%	72.5%	80.0%	80.0%
2	社会全体で「男女の地位は平等」と感じる人の割合	15.1%	14.1%	30.0%	30.0%

#### 基本目標2 誰もがあらゆる分野に参画し活躍できるまちづくり

	指標項目	2020年 調査時値	2025年 調査時値	2030年 目 標	前回目標値
3	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(参考:市規定に基づく委員会を含む割合)	35.0% (35.5%)	33.8% (38.7%)	45.0% (45.0%)	45.0%
4	各審議会等における女性委員の割合が30%以上の委員会の割合(参考:市規定に基づく委員会を含む割合)	65.2% (65.0%)	64.0% (63.6%)	75.0% (75.0%)	75.0%
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	44.5%	48.6%	55.0%	55.0%
6	職場で「男女の地位は平等」と感じる人の割合	18.6%	20.6%	25.0%	25.0%
7	家庭生活上で「男女の地位は平等」と感じる人の割合	8.6%	16.5%	25.0%	15.0% 目標値再設定
8	まちづくり連絡協議会及び地区まちづくり委員会における女性役員などの割合 (令和7年4月調査)	19.2%	25.7%	30.0%	30.0%

#### 基本目標3 生涯を通して誰もが健康で安心して暮らせるまちづくり

	指標項目	2020年 調査時値	2025年 調査時値	2030年 目 標	前回目標値
9	女性のがん検診等の受診率	44.3%	47.7%	50.0%	50.0%
	・乳がん検診 ・子宮がん検診	41.0%	43.5%	50.0%	50.0%
10	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	32.5%	42.4%	50.0%	35.0% 目標値再設定
11	DVを受けた経験があると回答した人の割合	5.8%	7.8%	0	根絶を目指す
12	DVを受けた経験がある人のうち, どこ(だれ)にも相談しなかった人の割合	52.8%	44.4%	20%以下	20%以下
13	セクシュアル・ハラスメントを受けた経験があると回答した人の割合	8.1%	8.9%	0	新規追加項目

出典: No1,2,5,6,7,11,12,13=男女共同参画市民意識調査(2019年度, 2024年度実施)  
 No3,4,8 =審議会等の女性の登用状況調査(2020年, 2025年4月現在)  
 No9,10 =健康づくりアンケート調査(2019年度, 2024年度実績)

## 【参考指標】

各分野における男女雇用同参画にかかる事業の進捗状況を把握するため、参考とする指標項目を選定しました。

	項目	2020年	2025年
1	市職員に占める女性の割合	28.4%	31.5%
2	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）	25.0%	32.4%
3	市職員の管理・監督職員（一般行政職）に占める女性の割合（係長職以上の者）	25.2%	27.6%
4	市職員※の年次有給休暇の平均取得日数 ※当該年度全期間在職している者を対象	12.9日 (2019年度)	15.5日 (2024年度)
5	市男性職員の育児休業取得の割合	0.0% (2019年度) 対象者10人	44.4% (2024年度) 対象者9人
6	市職員の年間時間外勤務時間（※1） 一月あたり平均時間外勤務時間（※2） ※1 週休日の振替の結果、法定労働時間を超えて勤務したときの時間数を含む。 ※2 年間時間外勤務時間÷時間外勤務手当支給対象者数	49,468時間 11.38時間/月 (2019年度)	28,669時間 7.56時間/月 (2024年度)
7	委員会等に占める女性の割合（地方自治法第180条の5に基づく委員会（監査委員等））	17.9%	22.2%
8	自治会における女性の会長の割合	3.0%	1.02%
9	市議会議員に占める女性の割合	15.0%	10.0%
10	市の子育て環境や支援に満足している（やや満足を含む）人の割合 ※子ども・子育て調査（5年に一度）から	11.7% (2018年度)	20.8% (2023年度)
11	市内保育所待機児童数	0人	0人
12	病児・病後児保育園数	1カ所	5カ所
13	延長保育事業実施カ所数 ※通常の利用日及び利用時間外の日及び時間における保育の実施。	24カ所	公立・私立全園 (25園)で実施
14	幼稚園型一時預かり事業（旧預かり保育）実施カ所数	11カ所	12カ所
15	地域子育て支援拠点事業設置カ所数	7カ所	4カ所
16	放課後児童クラブ設置数，定員	35カ所 1,336人	38カ所 1,461人
17	マタニティクラス（母親学級）の開催回数，参加者延人数	15回，70人 (2019年度)	12回，60人 (2024年度)
18	ペアコース（両親学級）の開催回数，参加者実人数	6回，67組 (2019年度)	6回，55組 (2024年度)
19	妊産婦健康相談実施回数	57回 (2019年度)	33回 (2024年度)

※特に表記のないものは、2020年調査時値は2020年4月1日現在、2025年調査時値は2025年4月1日現在

## ■ 用語解説

《あ行》

用語	解説
いばらきダイバーシティ宣言	茨城県では、活力があり、持続可能な地域社会をつくるため、令和3年7月2日に県内の関係団体等と、県をあげて「年齢や性別、国籍や障害の有無、性的指向などにかかわらず、一人一人が尊重され、誰もが個々の能力を発揮できる社会」を実現することを目的に「いばらきダイバーシティ宣言」を発表した。この趣旨に賛同して、宣言をする企業・事業所・団体等を募集している。
インクルージョン	Inclusion (包括・包含)。あらゆる人材が、互いに個性を認め、受け入れ合い、持てる能力を最大限に発揮し相互に機能している状態を言う。
well-being (ウェルビーイング)	確立された定義はないが、身体的・精神的・社会的に「良い状態」を表すといった考え方もあるように、幅広い概念。
AI (エーアイ)	Artificial Intelligence (人工知能) の略。コンピュータが人間のように学習、推論、判断などを行う技術のこと。
M字カーブ	女性の労働力率(15歳以上人口に占める労働力人口(就業者+完全失業者)の割合)は、結婚・出産期に当たる年代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇するという、アルファベットのM字のような曲線を描くことから「M字カーブ」と言われる。近年、そのカーブは以前に比べ浅くなってきている。
SNS (エスエヌエス)	Social Networking Service の略。個人間の交流を支援するサービスで、友人・知人等の社会的ネットワークをインターネット上で提供することを目的とするコミュニティ型のサービスのこと。
SDGs (エスディーゼーズ)	Sustainable Development Goals (持続可能な開発目標) の略。2015年(平成27年)9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」にて記載された2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標。地球上の「誰一人取り残さない(leave no one behind)」という理念のもと、人類、地球およびそれらの繁栄のために設定された行動計画であり、17のゴール・169のターゲットから構成される。
LGBTQ(エルジービーティキュー)	「LGBTQ」とは、Lesbian(レズビアン)同性を好きになる女性、Gay(ゲイ)同性を好きになる男性、Bisexual(バイセクシュアル)男性も女性も好きになる人、Transgender(トランスジェンダー)心と体の性が一致しない人、Queering/Questioning(クィア/クエスチョニング)自分の性別がわからない・意

	<p>図的に決めていない・決まっていな人の頭文字をとった言葉で、セクシュアル・マイノリティ（性的少数者）の総称のひとつとして使われている。</p> <p>※関連項目「セクシュアル・マイノリティ」参照。</p>
OECD（オーイーシーディー）	<p>OECDは「Organisation for Economic Co-operation and Development：経済協力開発機構」の略で、ヨーロッパ諸国を中心に日・米を含め38か国の先進国が加盟する国際機関。本部はフランスのパリに置かれている。国際マクロ経済動向、貿易、開発援助といった分野に加え、持続可能な開発、ガバナンスといった新たな分野についても加盟国間の分析・検討を行っている。</p>

《か行》

用語	解説
学校支援ボランティア制度	<p>学校と地域の連携として、各公民館に「地域コーディネーター」を配置し、小・中学校が支援を必要とする内容に応じて、地域の方々（保護者を含む）の協力を得られるよう連絡調整を行う制度。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。</p>
固定的な性別役割分担意識	<p>「男性は仕事、女性は家庭」など性別で役割を押し付けたり、向き不向きを決めつけたりする意識のこと。</p>

《さ行》

用語	解説
ジェンダー	<p>社会的・文化的に形成された性別（ジェンダー／gender）のこと。生まれつきの生物学的性別（セックス／sex）とは異なり、社会によって作り上げられた「男らしさ」「女らしさ」といった役割や期待、価値観によって形成される。</p>
ジェンダー・ギャップ指数	<p>スイスの非営利財団「世界経済フォーラム」が公表している。経済、教育、健康、政治の4分野において、男性に対する女性の割合（女性の数値／男性の数値）を示している。</p>
ジェンダー不平等指数	<p>リプロダクティブ・ヘルス（性と生殖に関する健康）、エンパワーメント、労働市場への参加の3つの側面における女性と男性の間の不平等による潜在的な人間開発の損失を映し出す指標。値は、0（女性と男性が完全に平等な場合）～1（すべての側面において、男女の一方が他方より不利な状況に置かれている場合）の間の数字で表され</p>

	る。
セクシュアル・ハラスメント	相手の意思に反して行われる性的な言動や行為のこと。雇用関係にある者の間のみならず、施設における職員と利用者との間や、団体における構成員の間など、様々な生活の場で起こりうるもの。

《た行》

用語	解説
ダイバーシティ	「多様性」のこと。人種、性別、年齢、国籍、宗教などに関わりなく、多様な個性が力を発揮し、共存できる社会のことをダイバーシティ社会という。
デートDV	恋人同士など親密な関係のなかで起こる暴力で、相手の交友関係や行動をしぼる、怒鳴ったり暴力をふるう、性行為を強要する、避妊に協力しないなど、様々な形の暴力を含む。
ドメスティック・バイオレンス（DV）	「domestic violence」をカタカナで表記したもので、略して「DV」と呼ばれる。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のこと。殴る、蹴るといった「身体的暴力」だけでなく、言葉による「精神的暴力」、親・兄弟姉妹や友人との付き合いや行動を制限する「社会的暴力」、生活費を渡さないといった「経済的暴力」、避妊に協力しないなどの「性的暴力」も含まれる。「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（平成13年法律第31号）」では、配偶者（事実婚、元配偶者を含む）、生活の本拠を共にする交際相手からの暴力を法の適用対象としている。

《は行》

用語	解説
配偶者等からの暴力	※関連項目「ドメスティック・バイオレンス（DV）」参照。
FIRE（ファイア）	「Financial Independence, Retire Early」を略した造語。資産運用で生活費をある程度確保できる仕組みを作ったところで、早期に仕事をリタイアするライフスタイルのこと。

《ま行》

用語	解説
マタニティ・ハラスメント	働く女性が妊娠・出産・育児休業等を理由に職場で受ける精神的・肉体的な嫌がらせや不利益な取扱い（解雇・雇止め、降格・減給、心ない言葉かけ等）のこと。

《ら行》

用語	解説
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」）	1994年にカイロで開催された国際人口・開発会議において提唱された概念。「リプロダクティブ・ヘルス」は、妊娠したい人、妊娠したくない人、産む・産まないに興味も関心もない人、アセクシャルな人（無性愛、非性愛の人）問わず、心身ともに満たされ健康にいられること。「リプロダクティブ・ライツ」は、産むか産まないか、いつ・何人子どもを持つかを自分で決める権利のこと。妊娠、出産、中絶について十分な情報を得られ、「生殖」に関するすべてのことを自分で決められる。
リベンジポルノ	元交際相手の性的な写真等を嫌がらせ目的でインターネット上に公開することなどをいう。このような行為の多くは、「私事性的画像記録の提供等による被害の防止に関する法律（平成26年法律第126号）」による規制の対象となる。
ロールモデル	具体的な行動や考え方の模範となる人物のこと。

《わ行》

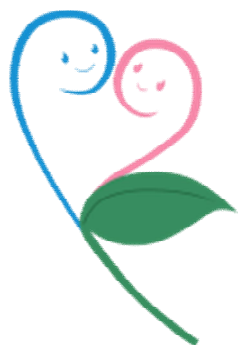
用語	解説
ワーク・ライフ・バランス	仕事と生活の調和。老若男女誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態であること。仕事と生活の調和が実現した社会は、「就労による経済的自立が可能な社会」「健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会」「多様な働き方・生き方が選択できる社会」の3つの柱で構成される。

## 【 鹿嶋市男女共同参画推進委員会委員名簿 】

委嘱期間：令和7年7月1日から令和9年6月30日まで

No.	役職名	氏 名	区 分	備 考
1	委員長	石津 和宏	個人事業主	
2	副委員長	阪口 美香	女性経営者	
3	委 員	榎本 幸	女性起業家	
4	委 員	河野 友紀	鹿嶋市社会福祉協議会	
5	委 員	高楠 香代子	鹿嶋市内小・中学校長研修会	
6	委 員	竹内 梨恵	一般	
7	委 員	長島 一樹	企業	
8	委 員	萩原 かなえ	一般	
9	委 員	三次 義友	鹿嶋市商工会青年部	
10	委 員	山本 主税	事業者	

(敬称略:氏名順)



### ■鹿嶋市男女共同参画推進シンボルマーク

シンボルマークは、鹿嶋市男女共同参画の推進を広く周知するため、一般公募及び公開選考会の結果、平成25年(2013年)6月にデザインが決定しました。

鹿嶋の「K」が盛り込まれ、互いに寄り添う形で協力を表しています。デザインにあしらわれた葉は、自然豊かな鹿嶋神宮の森をイメージしたものであり、曲線を多用することで、やさしさと温かみを表現しています。





輝いて 自分らしく生きられるまち 鹿嶋

第4次鹿嶋市男女共同参画計画  
令和8年3月

発行 茨城県鹿嶋市  
編集 市民生活部地域づくり推進課