

# 第2章 計画策定の背景

## 1 世界・日本・茨城県の男女共同参画の歩み

### (1) 国際婦人年世界会議（世界）

世界の男女共同参画への動きは、国連における取組から始まりました。国連は昭和 50 年（1975）を「国際婦人年」とし、「国際婦人年世界会議」で各国がとるべき措置のガイドラインとして「世界行動計画」が採択されました。また、翌年からの 10 年間を「国連婦人の 10 年」と定め、女性の地位向上と差別解消に向けての取組を進めました。

### (2) 女子差別撤廃条約（世界）、男女雇用機会均等法（日本）

昭和 54 年（1979）、国連総会で「女子差別撤廃条約\*」を採択、我が国では昭和 60 年（1985）に、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保に関する法律」（以下「男女雇用機会均等法」という。）などの国内法の整備を進めた後、批准しました。

### (3) 第4回世界女性会議＝北京会議（世界）

平成 7 年（1995）、北京で世界女性会議が開催され、女性に対する暴力や意思決定への女性参画などの課題を示した「行動綱領」と、平等・開発・平和のためのあらゆる分野における女性の参画を求めた「北京宣言」が採択されました。

### (4) 男女共同参画社会基本法（日本）、茨城県男女共同参画推進条例（県）

平成 11 年（1999）、国は「男女共同参画社会基本法」を制定し、男女共同参画社会の実現が 21 世紀の我が国の最重要課題であると位置付けられました。

茨城県においても、平成 13 年（2001）、「茨城県男女共同参画推進条例」が制定されました。

### (5) 配偶者暴力防止法（日本）

平成 13 年（2001）、国は「配偶者暴力防止法」を制定し、DVの防止及び被害者の保護を図りました。

### (6) 女性のチャレンジ支援策（日本）

平成 15 年（2003）、国は社会のあらゆる分野において指導的地位に女性が占める割合が令和 2 年（2020）までに少なくとも 30%程度になることを目標に、女性のチャレンジ支援策に取り組むことを閣議決定しました。

\* 用語の解説は、資料編の用語解説 参照（p.86）

## (7) UN Women 発足 (世界)

平成 23 年 (2011)、ジェンダー※<sup>1</sup>平等と女性のエンパワーメント※<sup>2</sup>のための国連機関 (UN Women) が発足しました。

## (8) 女性の活躍推進 (日本)

平成 25 年 (2013)、「日本再興戦略」が閣議決定され、その中核に女性の活躍推進が位置付けられました。平成 27 年 (2015) には「女性活躍推進法」が制定されました。

## (9) 持続可能な開発のための 2030 アジェンダ採択 (世界)

平成 27 年 (2015)、国連で採択された「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」における持続可能な開発目標 (SDGs) の一つに、「ジェンダーの平等を達成し、すべての女性と女児のエンパワーメントを図る」と示されました。

## (10) 政治分野における男女共同参画の推進 (日本)

平成 30 年 (2018)、政治分野における男女共同参画を推進するため、国及び地方公共団体の責務等を定めた「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が制定されました。

## (11) 男女共同参画基本計画 (日本)、茨城県男女共同参画基本計画 (県)

平成 12 年 (2000)、国は「男女共同参画基本計画」を策定しました。その後 5 年ごとに更新され、令和 2 年 (2020) には、「第 5 次男女共同参画基本計画」が策定されました。

茨城県においても、平成 14 年 (2002)、「茨城県男女共同参画基本計画」が策定され、第 2 次計画を経て、平成 28 年 (2016) に「第 3 次茨城県男女共同参画基本計画」、令和 3 年 (2021) に「第 4 次茨城県男女共同参画基本計画」が策定されました。

### 用語の説明

※1 ジェンダー……………「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 (セックス/sex) がある。一方、社会通念や慣習の中には、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、女性の別をジェンダー (gender) という。それ自体に良い、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われている。

※2 エンパワーメント…力をつけること。また、自ら主体的に行動することによって状況を変えていこうとする考え方のこと。

## 2 日立市男女共同参画の取組の歩み

### (1) 男女共同参画担当セクションの変遷

本市は、昭和55年(1980)、婦人青少年課内に女性政策の専門的なセクションとして「婦人問題担当」を設置し、翌年には婦人相談窓口開設や婦人情報紙創刊など、数々の事業を始めました。

その後、平成4年(1992)、「女性課」として独立させ、平成12年(2000)、「女性政策課」に名称変更した後、平成22年(2010)、「女性青少年課男女共同参画推進係」へ、令和2年(2020)、「女性若者支援課男女共同参画推進室」へ組織変更しました。

### (2) 明日をひらくひたち女性プランの策定

本市は、昭和60年(1985)、市民からの提言を受け、県内他市町村に先駆けて女性行動計画「明日をひらくひたち女性プラン」を策定し、全庁的な取組を始めました。平成7年(1995)には、市民による改訂委員会からの提言を受けて、「第2次明日をひらくひたち女性プラン」を策定しました。

### (3) 市民意識調査の実施

本市は、昭和56年(1981)及び平成元年(1989)に女性2,000人を対象とした生活実態調査、平成4年(1992)に男性3,000人を対象とした意識調査を実施し、その後定期的に、男女各2,000人を対象とした意識調査を実施してきました。令和2年(2020)に実施した意識調査「日立市に住む男女の生活と意識の調査」は、この「第4次ひたち男女共同参画計画」策定の基礎資料となっています。

### (4) 日立市男女共同参画社会基本条例の制定

本市は、平成13年(2001)、男女共同参画社会の形成に関する市、市民及び事業者の責務や市の施策の基本的事項を定めた「日立市男女共同参画社会基本条例」を制定しました。

### (5) 男女共同参画強調月間事業の実施

本市は、日立市男女共同参画社会基本条例に基づき、男女共同参画強調月間を10月と定めて、平成14年(2002)から各種事業を実施してきました。その一つである「男女共同参画をすすめるつどい」は、広く市民の皆さんに男女共同参画を知ってもらおうと、昭和58年(1983)に始まった「婦人のつどい」から形を変えて、毎年開催しています。

### (6) ひたち男女共同参画計画の策定

本市は、日立市男女共同参画社会基本条例に基づき、平成14年(2002)に「ひたち男女共同参画計画」を策定し、平成24年(2012)の「第2次ひたち男女共同参画計画」、平成29年(2017)の「第3次ひたち男女共同参画計画」を経て、令和4年(2022)に、この「第4次ひたち男女共同参画計画」を策定しました。

### 3 男女を取り巻く社会情勢と意識の変化

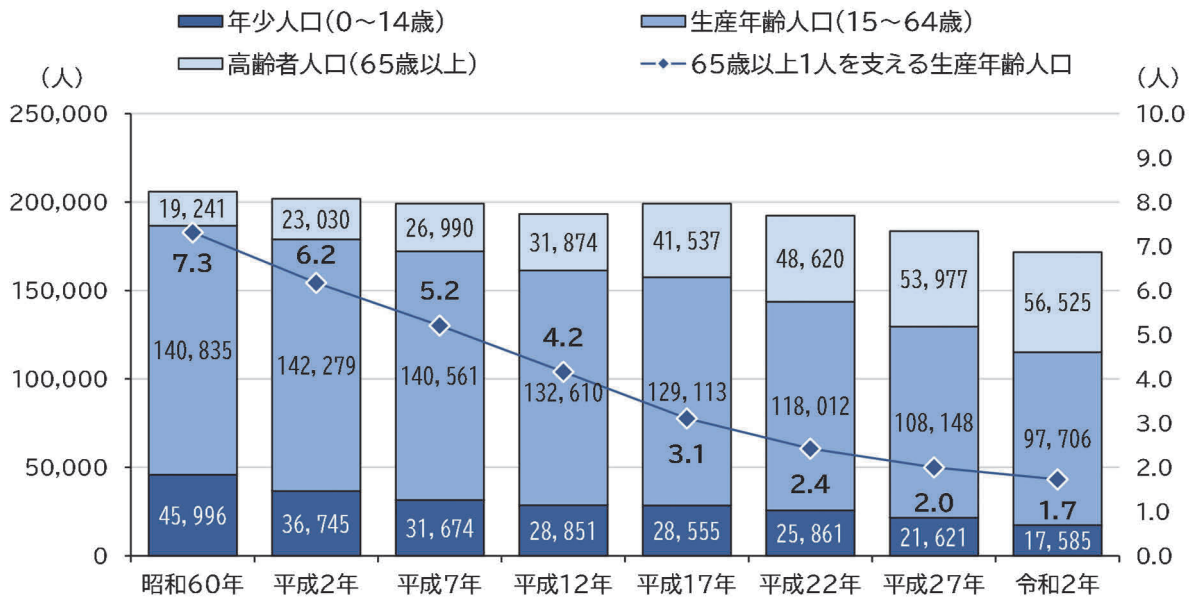
#### (1) 少子・高齢化の進行

##### ①人口構造の変化

我が国では、人口減少とともに超高齢社会を迎える中、本市でも人口減少が課題となっています。

年齢構成を見ると、年少人口は約30年で半数以下に減少する一方、高齢者人口は約3倍に増加しています。また、生産年齢人口も減少傾向で推移し、令和2年には生産年齢にある人1.7人で65歳以上1人を支えていることになり、この数値は、全国の2.1人、茨城県の2.0人を下回る数値になっています。

<年齢階級別人口の推移>

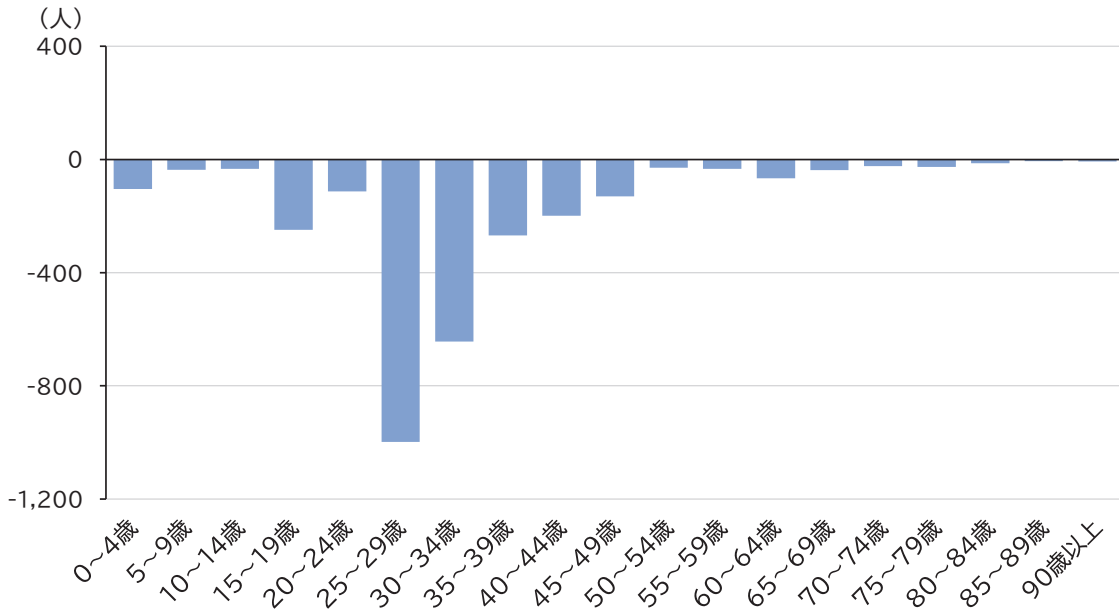


資料：国勢調査

## ②年齢別の社会動態（平成28年～令和2年【累計】）

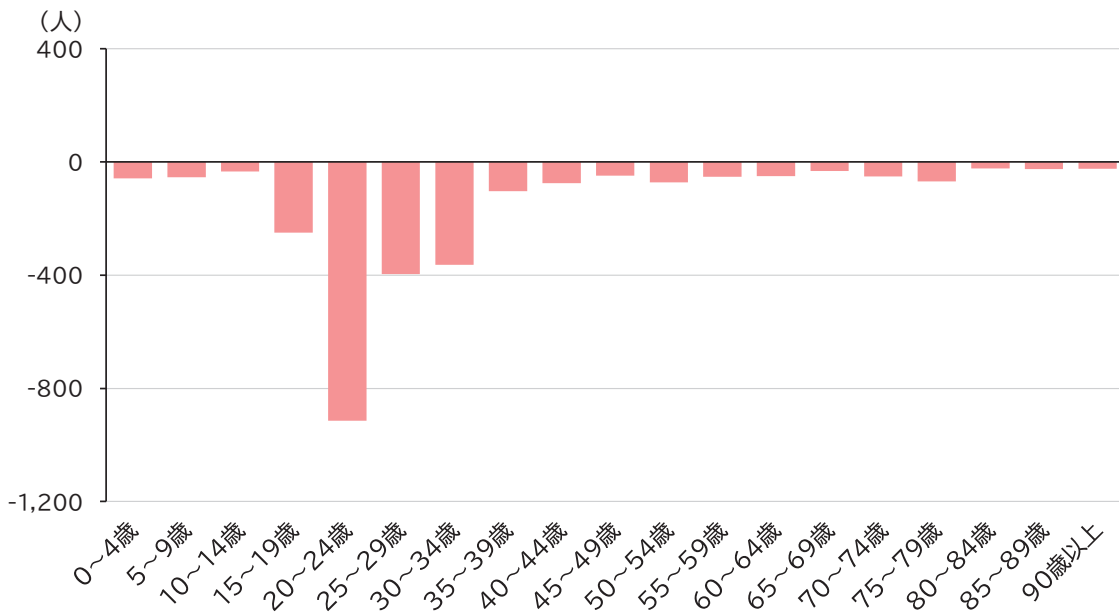
本市の社会動態（転入・転出による人口動態）は、平成23年以降マイナスで推移しています。平成28年～令和2年【累計】の年齢別の社会動態をみると、男女ともに、全ての世代で転出超過となり、男性では25～29歳、女性では20～24歳の転出超過が著しく、若い世代の転出が多いまちであることが分かります。

### <年齢別の社会動態（男性）>



資料：茨城県常住人口調査

### <年齢別の社会動態（女性）>



資料：茨城県常住人口調査

### ③合計特殊出生率の変化

合計特殊出生率<sup>※1</sup>は、全国では減少傾向にありましたが、平成17年以降、増加に転じています。

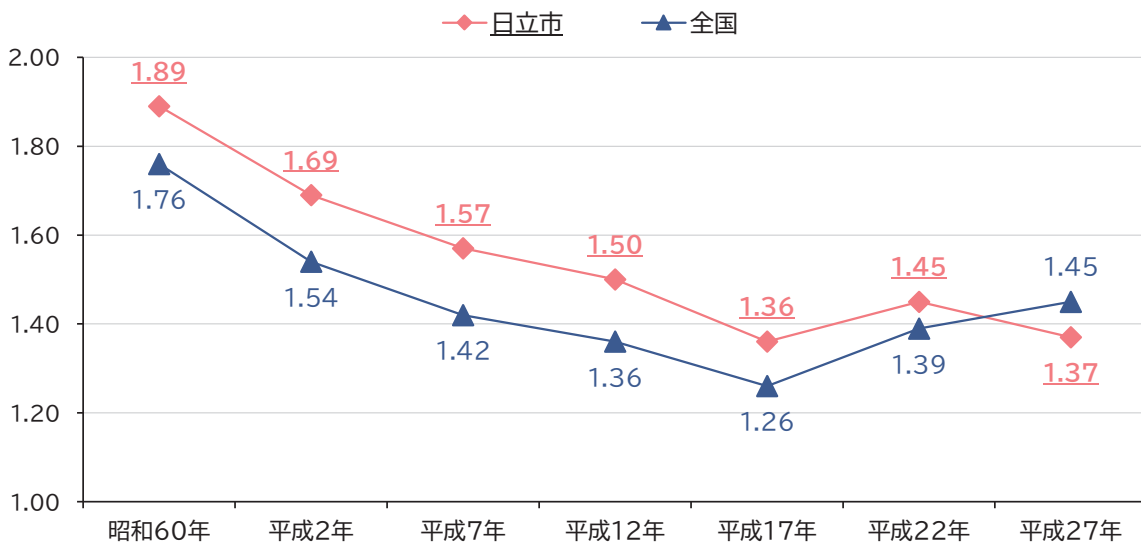
本市では、全国を上回る値で推移してきましたが、平成27年には全国を下回る値となりました。なお、人口を維持するには2.07が必要と言われており、全国的に人口減少が問題視されています。

合計特殊出生率が低下している原因としては、結婚・出産に対する価値観の変化による未婚率の上昇、晩婚化・晩産化のほか、様々な理由により出産や子どもの数を制限する家庭の増加が考えられます。

その理由としては、子育て費用の増加や非正規雇用者の増加などによる経済的事情、住宅事情、核家族化で子どもの面倒を見てくれる祖父母等がない、長時間労働等により夫が育児に協力しにくい、女性の就業と育児の両立が困難である、といった問題があることが指摘されています。

なお、大学生アンケートの調査結果をみると、「経済的な負担が増える」、「身体的・精神的な負担が増える」、「協力者がいないと育てるのが難しい」、「ちゃんと育てられるか不安だ」の項目では、男性に比べて女性の割合が大きく上回ることから、子どもを持つことに対する不安は、男性に比べて女性のほうが大きいことが伺えます。

＜合計特殊出生率の推移＞

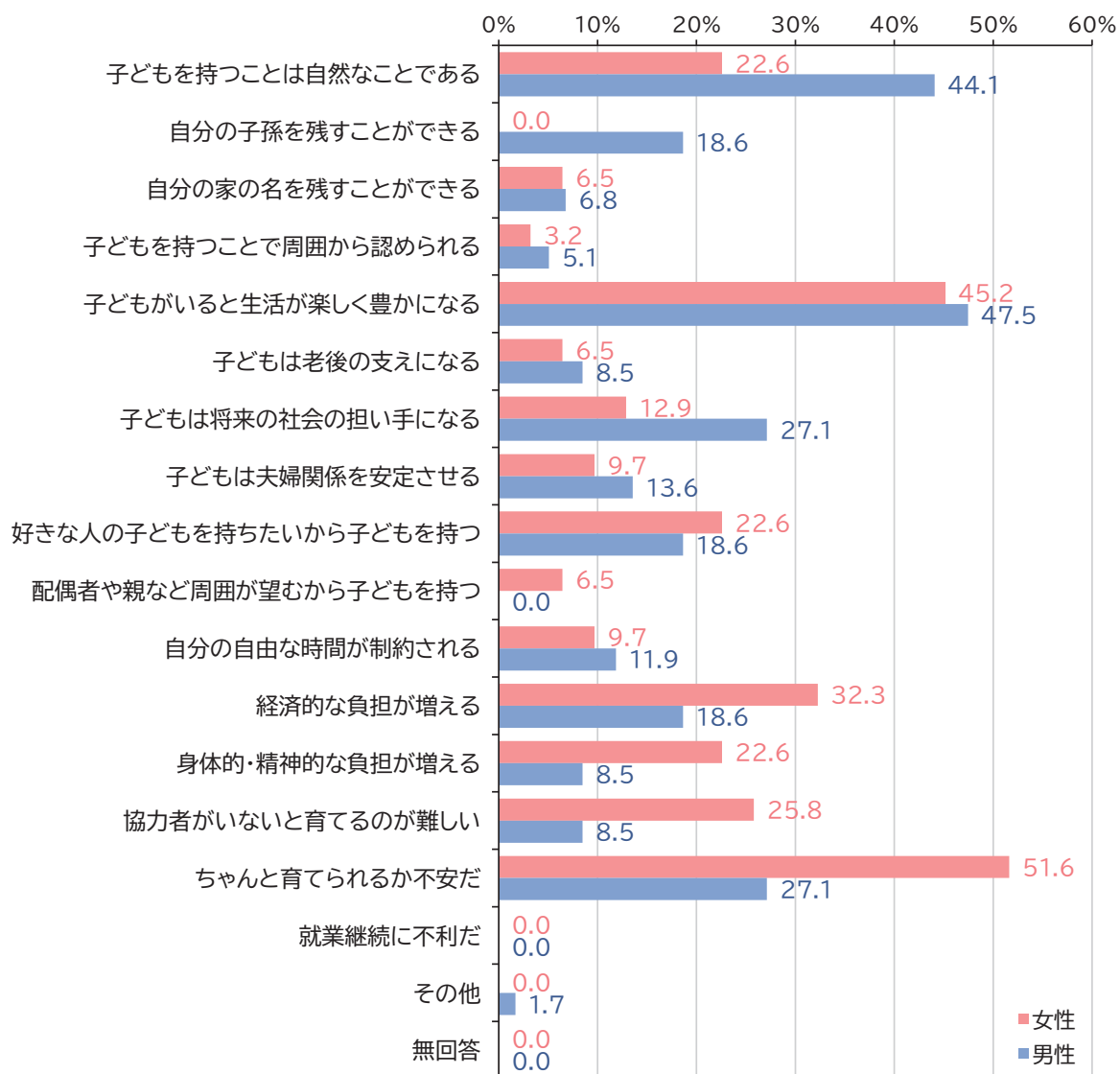


資料：人口動態統計

#### 用語の説明

※1 合計特殊出生率…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、女性が一生に産む子どもの数に相当する。

### <日立市 子どもを持つことに対して感じる事>



資料：令和3年 大学生アンケート調査



## (2) 女性の就労の変化

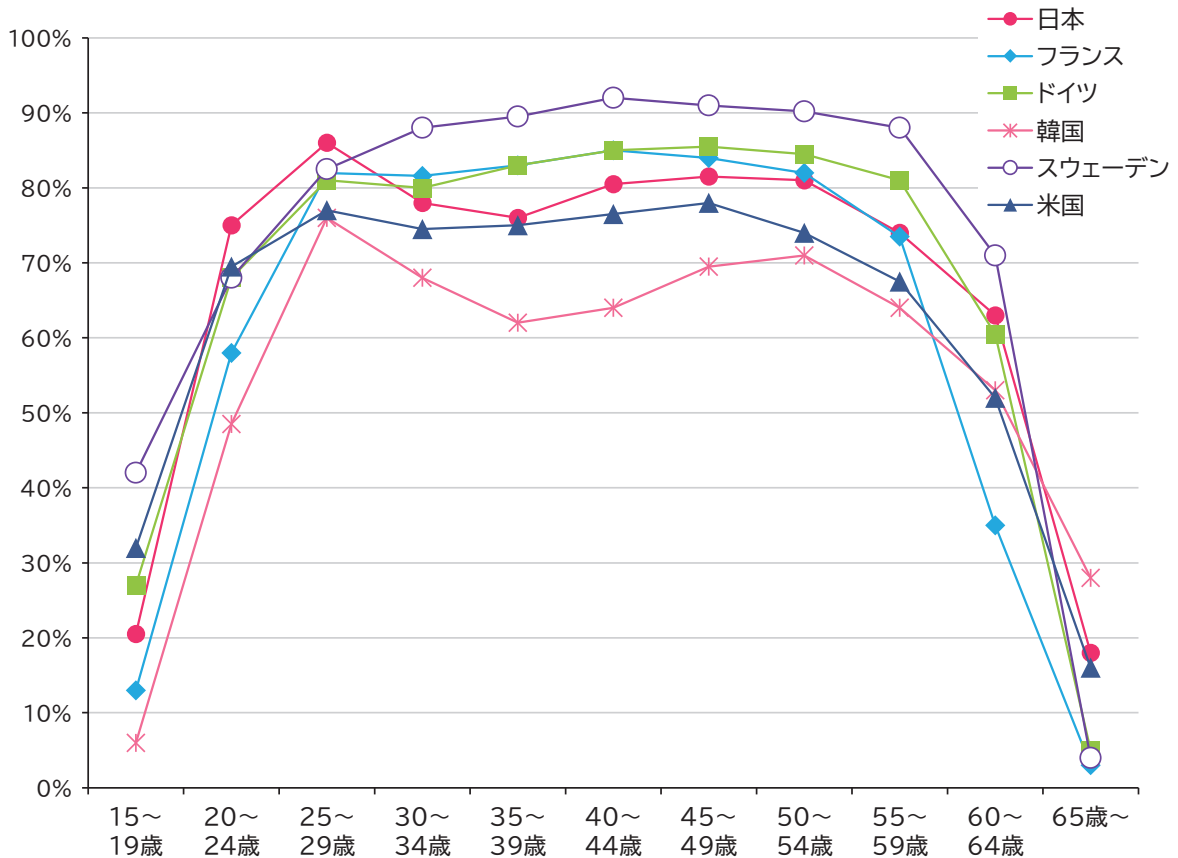
### ① 女性の労働力率の変化

我が国の女性の年齢階級別労働力率<sup>※1</sup>を見ると、30代を底としたM字型のカーブを描いており、出産・育児により就労を中断し、その後再就職する女性が多いことを示しています。M字カーブ<sup>※2</sup>は日本や韓国に特有のもので、欧米諸国には見られないものです。

日立市（女性）の年齢階級別労働力率の推移を見ると、M字カーブの底は次第に上昇していますが、これは、未婚化・晩婚化が進み未婚の労働者が増加していることや、結婚や出産を機に退職する女性が減り、就労を継続する女性が増えていることが影響していると考えられます。

ただし、全国、茨城県のM字カーブはなだらかに見える一方で、本市のM字カーブは依然として、はっきりと見られることから、他の地域と比較すると、結婚や出産などを機に退職する女性が多い傾向にある地域であると考えられます。

＜女性の年齢階級別労働力率の国際比較＞



資料：令和3年版 男女共同参画白書

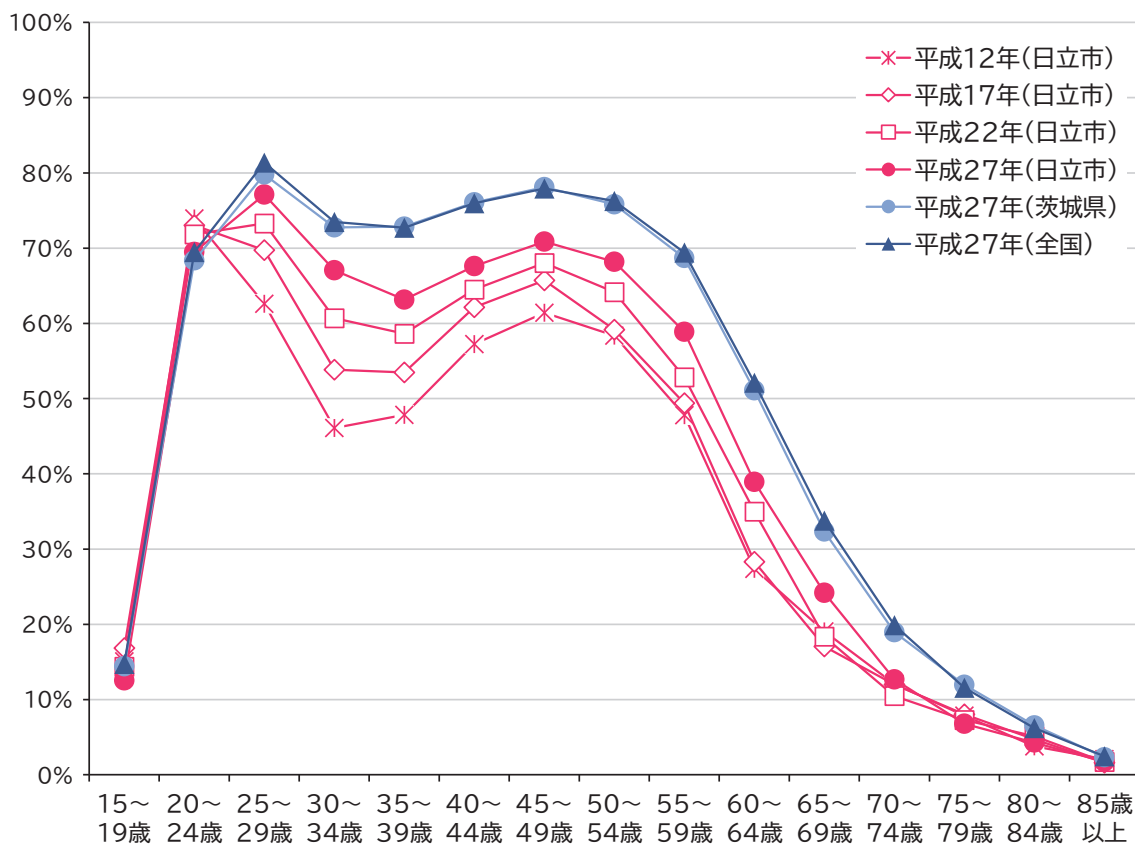
### 用語の説明

※1 **労働力率**……15歳以上人口に占める労働力人口の割合。労働力人口は、就業者（休業者を含む）と完全失業者（収入になる仕事を少しもしなかった人のうち、職業安定所に申し込むなど積極的に仕事を探していた人）の合計。

※2 **M字カーブ**…日本の女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を底とし、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をいう。これは、結婚や出産を機に労働市場から退出する女性が多く、子育てが一段落すると再び労働市場に参入するという特徴があるためである。アメリカやスウェーデン等の欧米先進諸国では、子育て期における就業率の低下は見られない。



<日立市（女性）の年齢階級別労働力率の推移>

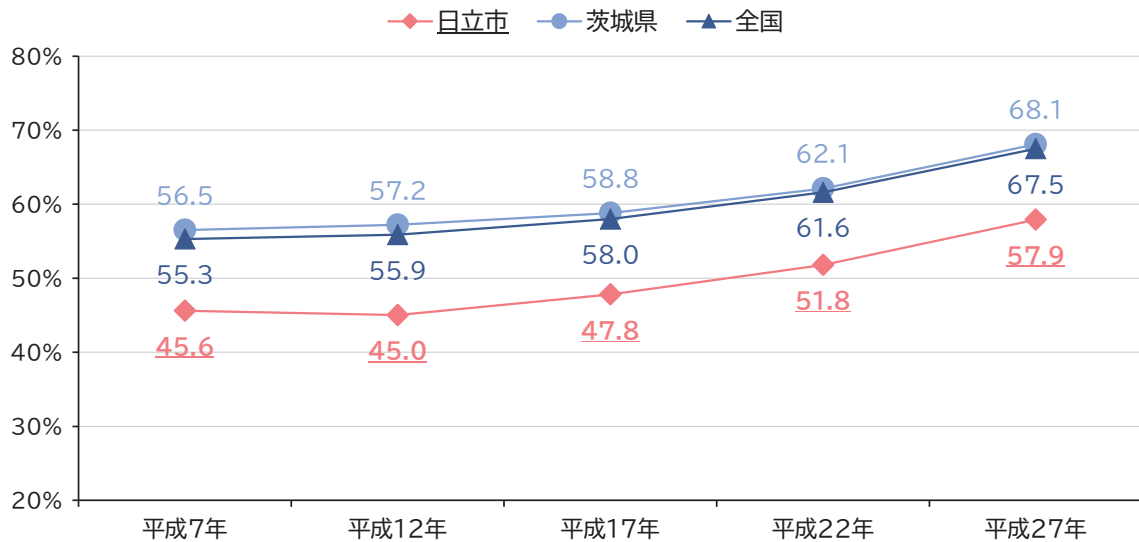


資料：国勢調査

## ②結婚した女性の就業率の変化

配偶者のいる女性の就業率<sup>※1</sup>はゆるやかに増加していることから、専業主婦は減少傾向にあります。なお、全国、茨城県と本市を比較すると、本市の配偶者のいる女性の就業率は低いことから、専業主婦の割合が多い地域であると考えられます。

＜有配偶女性（60歳未満）の就業率の推移＞



資料：国勢調査

### 用語の説明

※1 就業率…15歳以上人口に占める就業者（休業者を含む）の割合。

### ③女性の就労に関する考え方

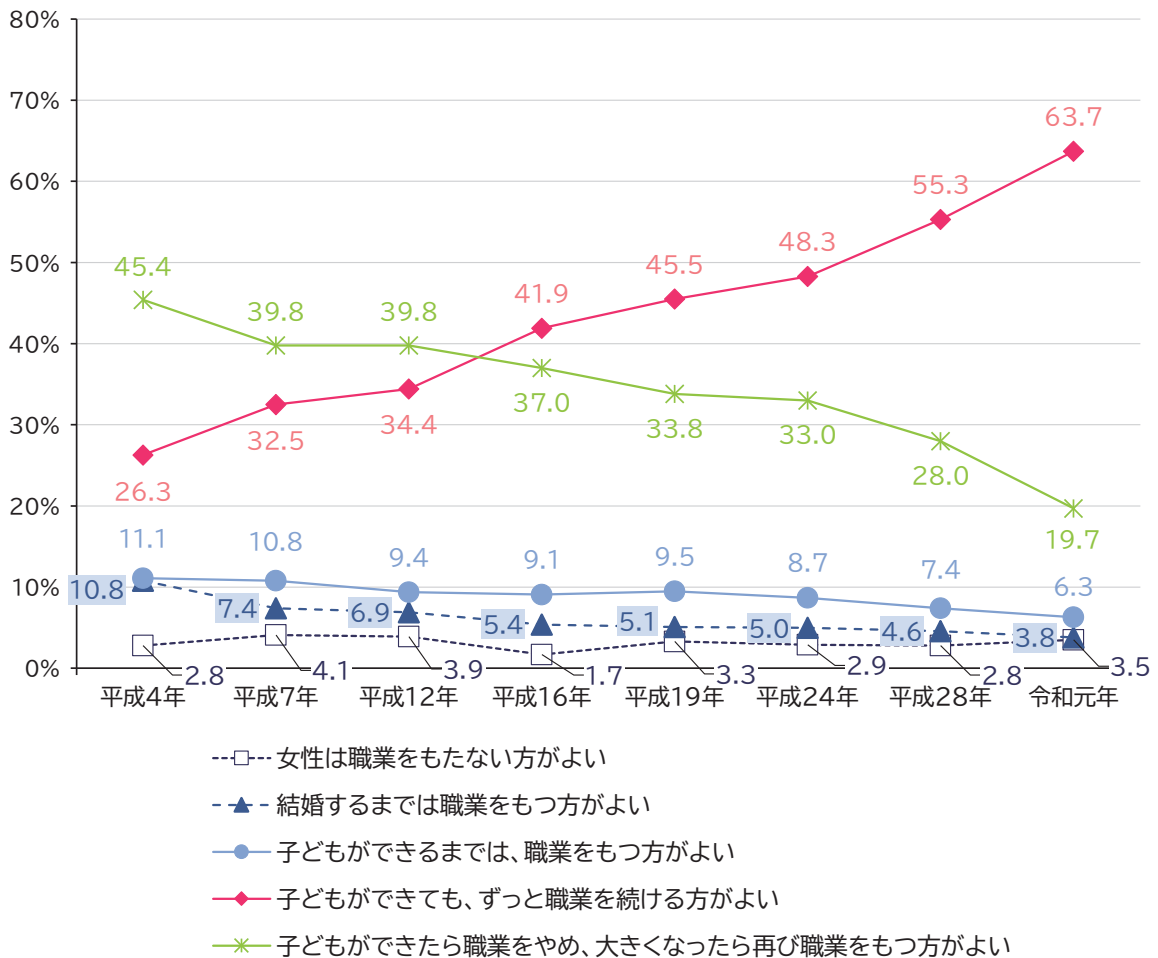
女性の労働力率、就業率の変化には、女性の就労に関する考え方も影響しています。

国の平成4年の調査では、「子どもができれば職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」と考える女性が半数近くいましたが、令和元年には2割を下回る結果となっています。一方で、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」の割合は増加を続け、令和元年には6割を超える結果となっています。

ワーク・ライフ・バランスの推進により、育児休業制度や介護休業制度などの制度が利用しやすくなったことや、出産後も職業を続けることができるよう子育て支援施策の一つである保育施設の拡充などにより、職業を続けることに対して、肯定的に考える人が増えてきたものと考えられます。

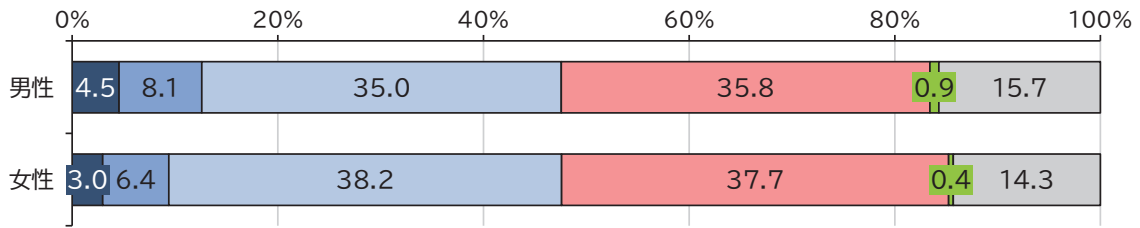
なお、本市では、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」と考える女性の割合は約4割と、全国と比較すると、平成16年の割合に相当する結果となっています。「子どもができれば職業をやめ、子どもが大きくなったら再び職業を持つ方がよい」が同程度の割合を占めていることが本市の大きな特徴です。

＜日本 女性の就労に関する考え方の変化（女性）＞



資料：男女共同参画社会に関する世論調査

<日立市 女性の就労に関する考え方>



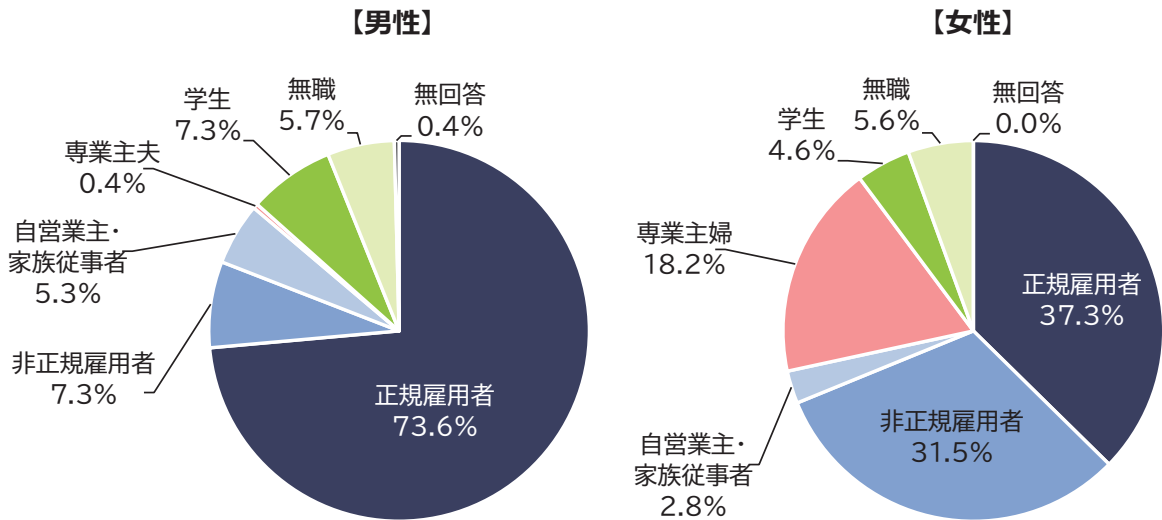
- 結婚するまでは職業を持つ方がよい
- ▣結婚して子どもができるまでは職業を持つ方がよい
- 子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい
- ▣子どもができたら職業をやめ、子どもが大きくなったら再び職業を持つ方がよい
- 女性は職業を持たない方がよい
- その他、わからない、無回答

資料：令和2年 日立市に住む男女の生活と意識の調査

④男女の就労の実態

本市では、50歳未満の男性の約9割、女性の約7割の人が就労していますが、その働き方は男女で大きく異なります。男性の多くは正規雇用者であり、非正規雇用者が1割未満である一方、女性の非正規雇用者は約3割となっています。

<日立市（50歳未満） 男女の就労状況>



資料：令和2年 日立市に住む男女の生活と意識の調査

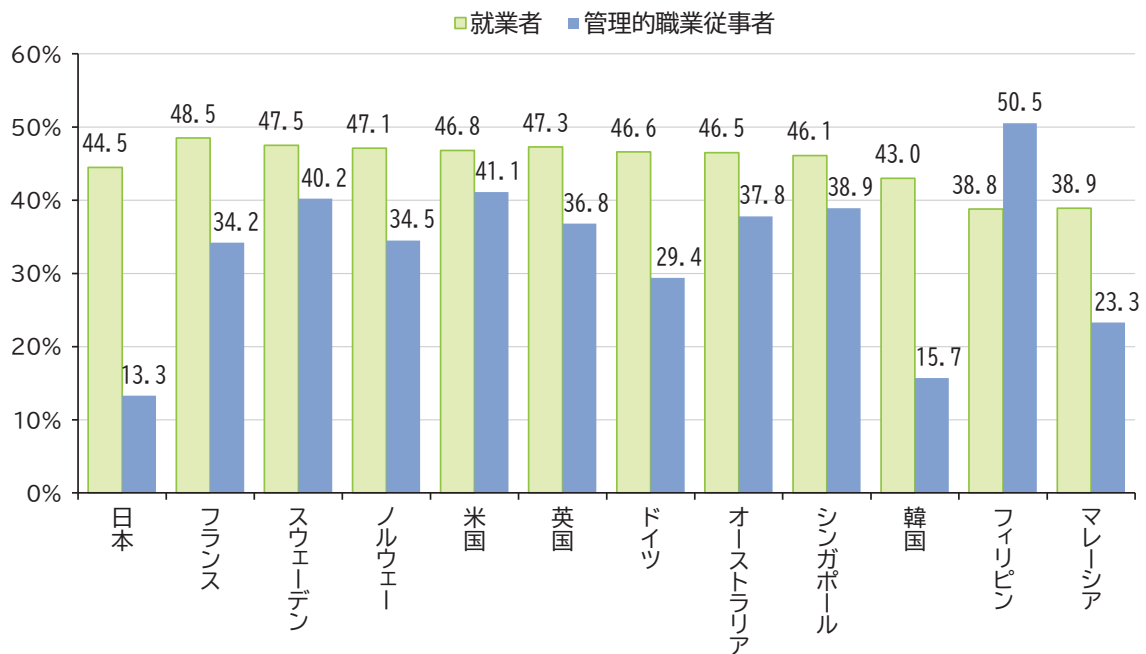
### ⑤ 管理的職業従事者

我が国の就業者全体に占める女性の割合は4割を超え、諸外国との大きな差は無いものの、管理的な立場の女性は約1割と、諸外国との差は大きなものとなっています。

なお、本市では、就業者に占める管理職の割合は、男性が31.0%、女性が9.3%でした。

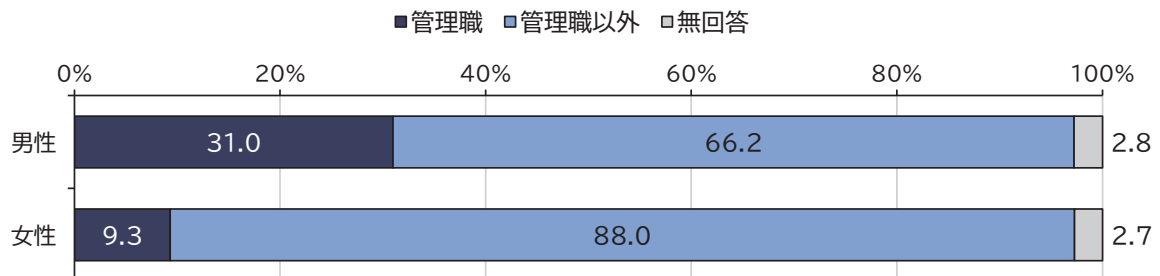
事業所アンケートの調査結果をみると、事業所における女性管理職の割合は、「10%未満」、「まったくいない」の合計で約7割を占めている状況であり、女性管理職の割合が低い理由としては、「管理職にふさわしい人材が育っていない」、「管理職になるまでに退職してしまう」、「女性自身が管理職になることを希望しない」が上位に挙げられています。

#### <就業者及び管理的職業従事者に占める女性の割合（国際比較）>



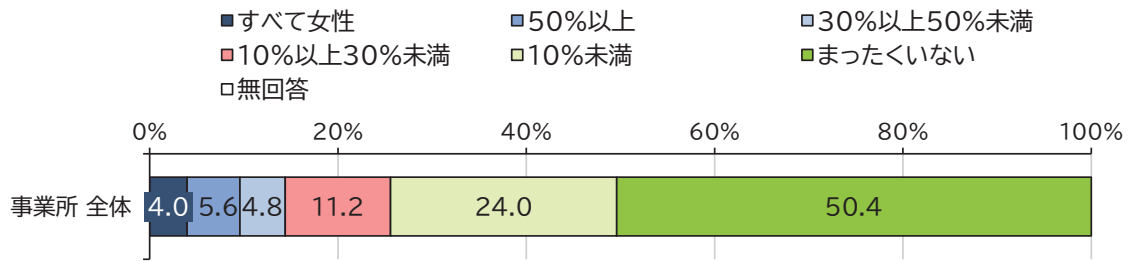
資料：令和3年版 男女共同参画白書

#### <日上市 就業者に占める管理職の割合>



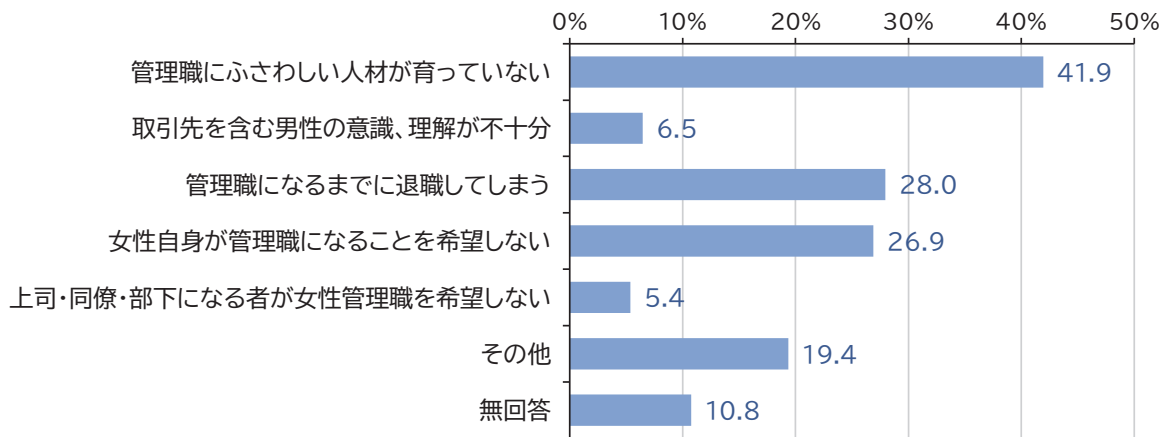
資料：令和2年 日上市に住む男女の生活と意識の調査

### <日上市 事業所における女性管理職の割合>



資料：令和3年 事業所アンケート調査

### <日上市 女性管理職の割合が低い理由>



資料：令和3年 事業所アンケート調査

### (3) 育児と介護

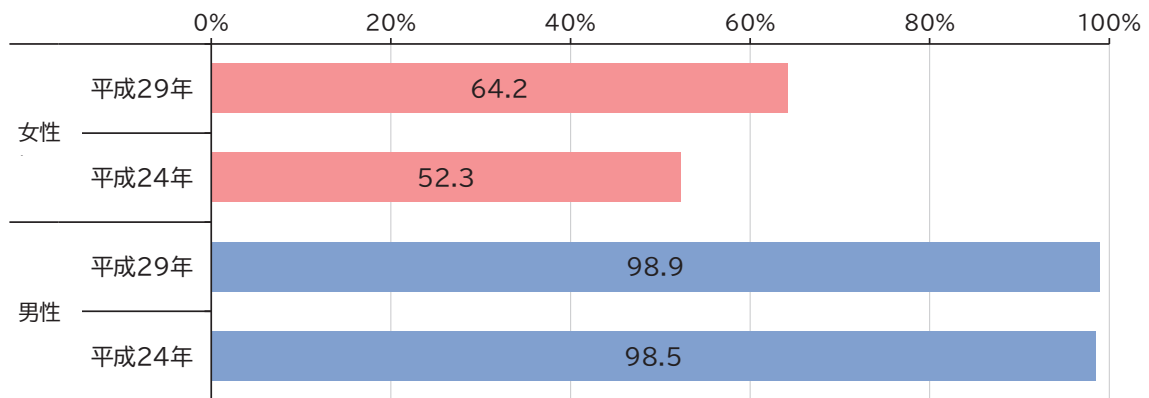
#### ① 育児をしている人の就労

育児をしている人に占める就労者の割合は、平成24年と平成29年を比較すると、男性には変化が見られないものの、女性は11.9ポイントの増加となっています。

本市では、就学前の子どもを持つ母親がフルタイムで就労している割合は、増加傾向で推移し、平成30年には約3割となっています。一方で、専業主婦の割合は減少傾向で推移し、平成20年の約6割から平成30年には約4割まで減少しています。

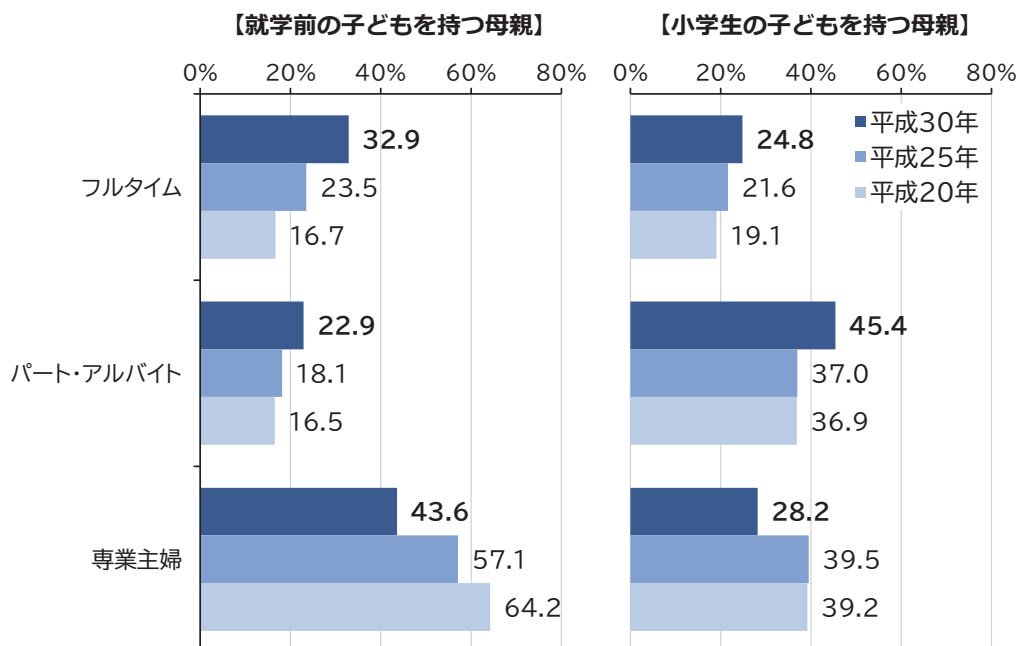
また、小学生の子どもを持つ母親では、就学前の子どもを持つ母親と比べて、フルタイム及び専業主婦の人は少なく、パート・アルバイトで就労している人が多いことがわかります。

＜日本 育児を行っている人に占める就労者の割合＞



資料：就業構造基本調査

＜日立市 子どものいる母親の就労状況＞



資料：ひたち子どもプラン2020

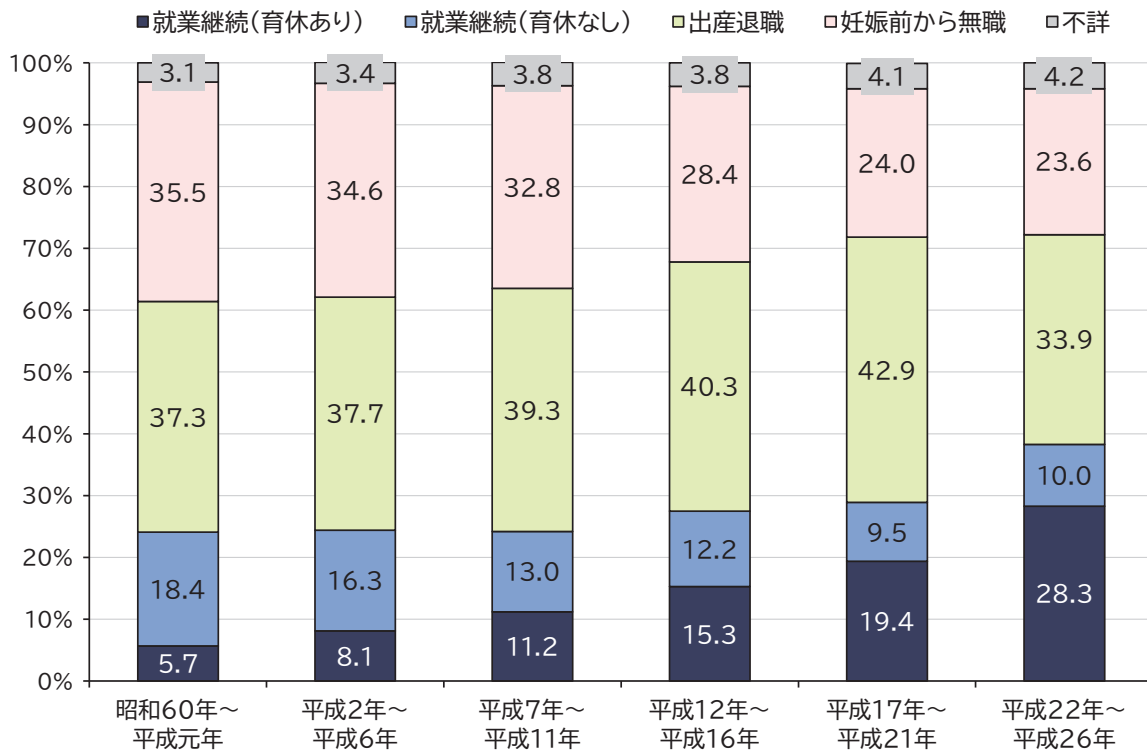


## ② 出産前後の就業状況

国の夫婦対象の調査で、第1子出産前後の就業継続状況の推移を見ると、「妊娠前から無職」の割合は減少を続けています。また、「出産退職」は増加で推移していたものの、平成22年～平成26年の調査では減少に転じています。

なお、「就業継続（育休あり）」の割合は増加し、平成22年～平成26年には約3割、「就業継続（育休なし）」が1割と、出産後の就業継続は約4割となっています。

＜日本 第1子出産前後の妻の就業変化（第1子出生年別）＞



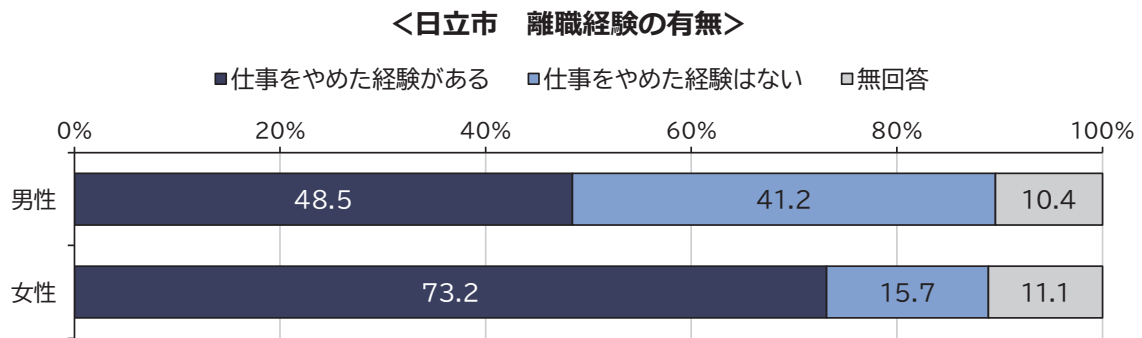
資料：国立社会保障・人口問題研究所 出生動向基本調査

### ③ 離職の状況

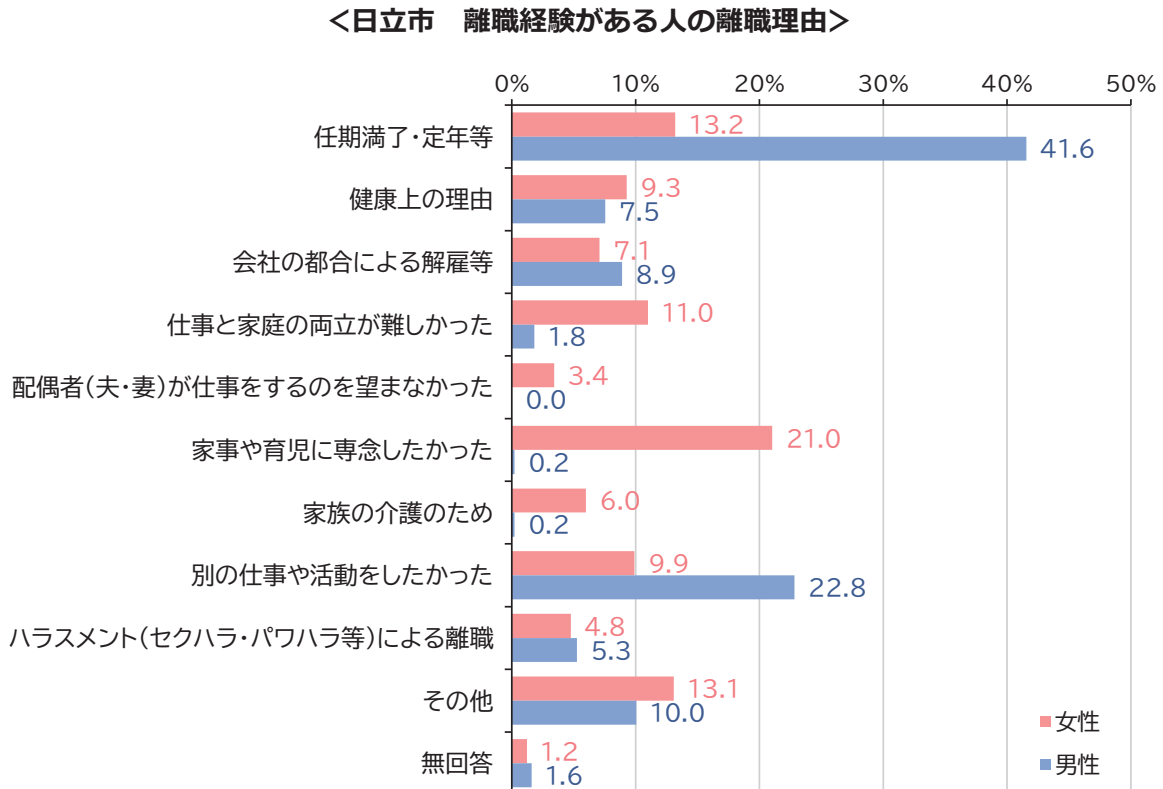
本市では、離職経験がある人は男性が約5割、女性が約7割となっています。

離職理由として、男性では、「任期満了・定年等」、「別の仕事や活動をしたかった」で約6割を占めている一方で、女性においては、離職理由が分散している傾向が見られますが、「家事や育児に専念したかった」が約2割と、最も多い離職理由となっています。

また、女性の他の離職理由を見ると、「仕事と家庭の両立が難しかった」、「家族の介護のため」が約1割と、男性の離職理由としては低い割合でも、女性で見ると一定の割合で存在していることが分かります。なお、女性では、「配偶者（夫・妻）が仕事をするのを望まなかった」と回答している方もわずかではあります存在していることが分かります。



資料：令和2年 日上市に住む男女の生活と意識の調査

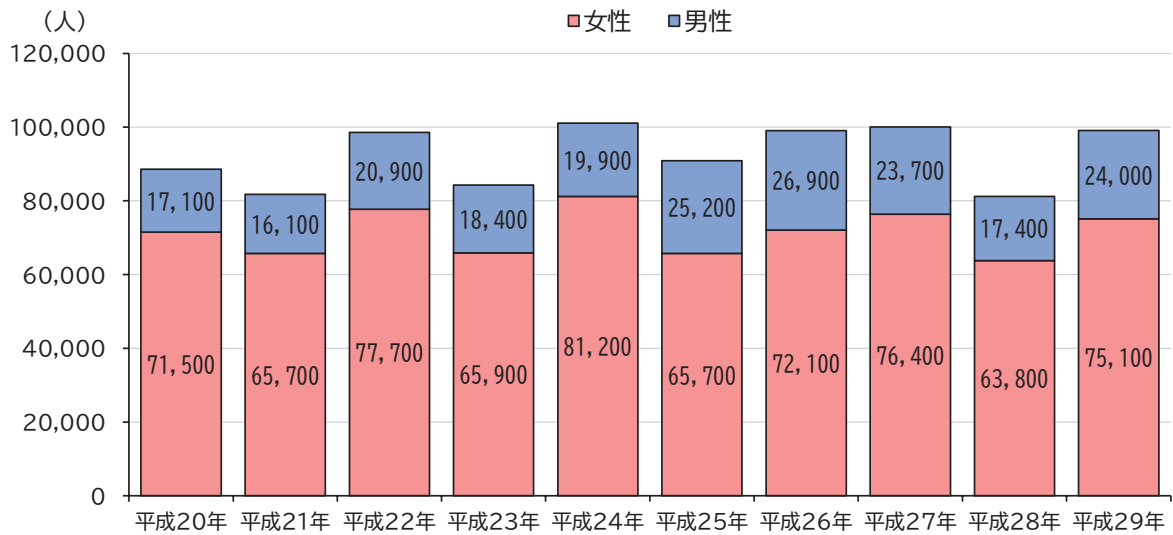


資料：令和2年 日上市に住む男女の生活と意識の調査

#### ④介護・看護のための離職

全国では、介護・看護を理由に離職する人は、毎年8万人から10万人程度で推移しています。平成29年には、男性の離職者数が24,000人である一方、女性は75,100人と、男性の約3倍の離職者数となっています。

＜日本 介護・看護を理由とした離職者の推移＞



資料：就業構造基本調査

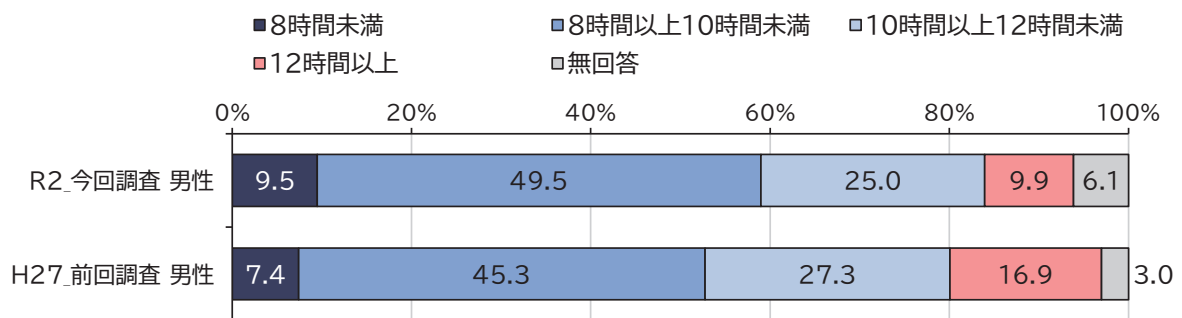
## (4) ワーク・ライフ・バランス

### ①長時間労働

本市では、1日当たり10時間以上働いている人の割合は、男性が34.9%、女性が11.6%となっています。

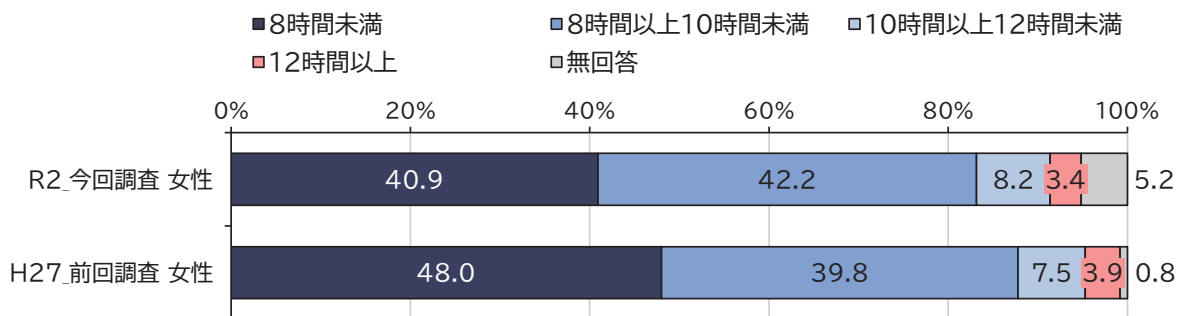
前回調査と比較すると、男性では、1日当たりの勤務時間が「10時間以上」の割合が9.3ポイント減少し、「8時間未満」、「8時間以上10時間未満」の割合が増加していることから、長時間労働の改善が図られていることが伺えます。女性では、1日当たり10時間以上の勤務時間の割合に大きな変化は見られません。

#### <日立市（50歳未満） 男性就労者の1日の勤務時間>



資料：令和2年 日立市に住む男女の生活と意識の調査

#### <日立市（50歳未満） 女性就労者の1日の勤務時間>



資料：令和2年 日立市に住む男女の生活と意識の調査

## ②男性の家事・育児時間

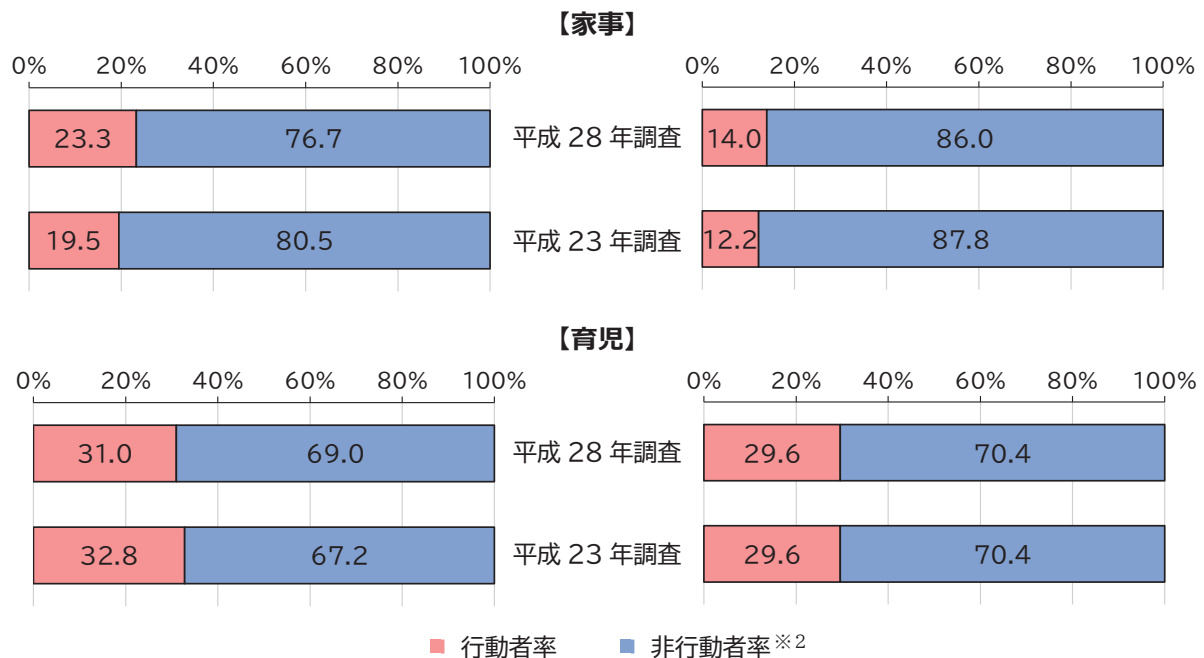
6歳未満の子どもを持つ夫の家事関連行動者率<sup>※1</sup>は、妻・夫共に有業（共働き）の世帯が約2割と、夫が有業で妻が無業の世帯に比べて、割合が高くなっています。また、平成23年調査と比較すると、妻が有業、無業ともに、行動者率は増加していることから、夫の家事参加が若干ではあるものの、進んでいる状況が伺えます。

一方で、6歳未満の子どもを持つ夫の育児関連行動者率は、妻が有業、無業ともに、行動者率は約3割となっています。また、平成23年調査と比較すると、大きな差が見られないことから、夫の育児参加は進んでいない状況が伺えます。

### <日本 6歳未満の子どもを持つ夫の家事・育児関連行動者率>

#### a. 妻・夫共に有業（共働き）の世帯

#### b. 夫が有業で妻が無業の世帯



資料：令和2年版 男女共同参画白書

### 用語の説明

※1 **行動者率**……該当する種類の行動をした人の割合。  
本調査は、15分単位で行動を報告することとなっているため、短時間の行動は報告されない可能性がある。

※2 **非行動者率**……100%－行動者率

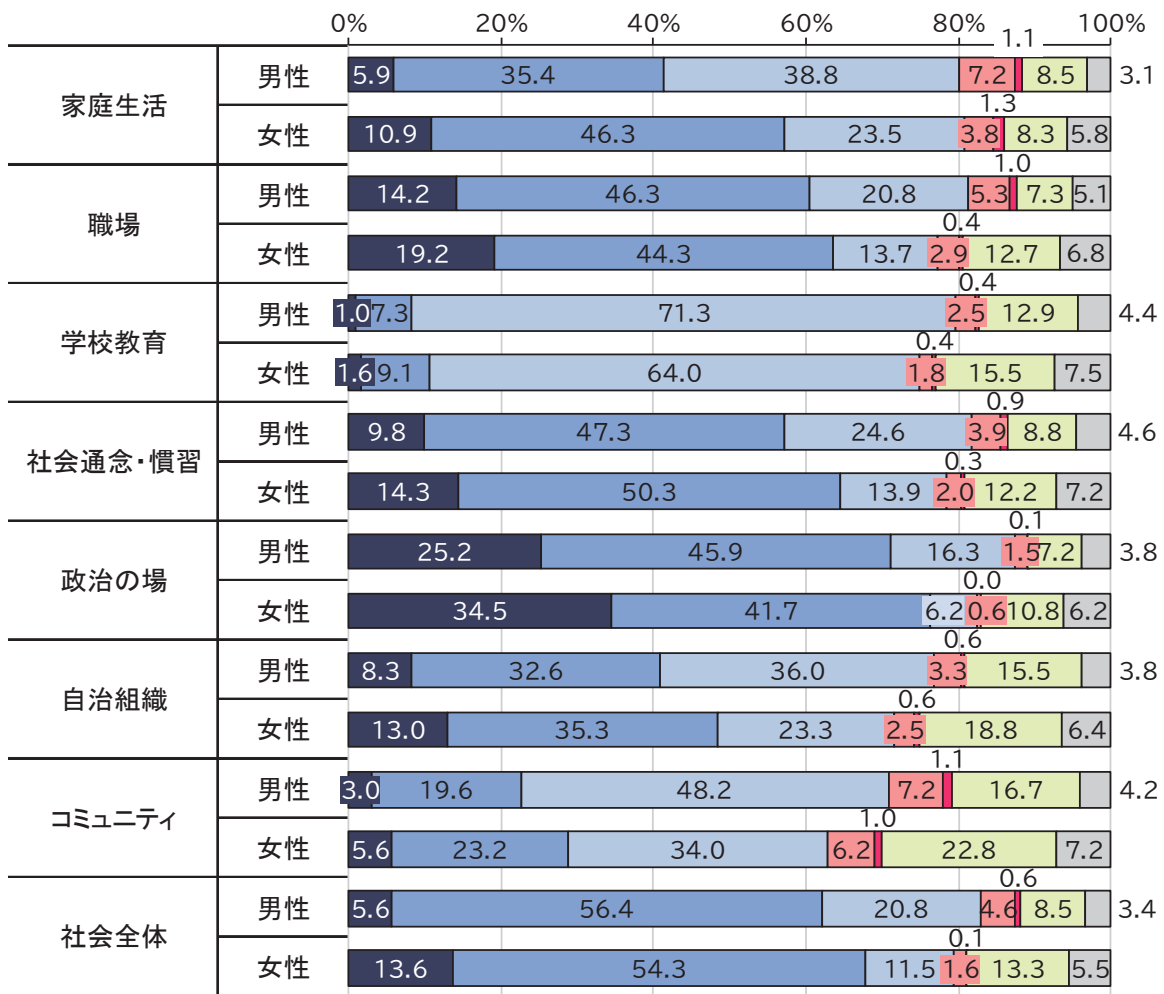
## (5) 市民の生活と意識の変化

### ① 男女の地位の平等感

本市における男女の地位の平等感については、全ての分野において、女性は男性に比べて、男性優遇と感じている割合が高く、特に『社会通念・慣習』、『政治の場』、『社会全体』の分野の割合が高くなっています。

また、『家庭生活』においては、男性の約4割が「平等」と感じている一方で、女性は約2割に留まるとともに、男性優遇と感じている割合では、男性が約4割である一方で、女性は約6割と、家庭生活における男女の感じ方の違いが浮き彫りとなる結果となっています。

＜日立市 男女の地位の平等感（分野別）＞



- 男性の方が非常に優遇されている
- どちらかといえば男性の方が優遇されている
- 平等
- どちらかといえば女性の方が優遇されている
- 女性の方が非常に優遇されている
- わからない
- 無回答

資料：令和2年 日立市に住む男女の生活と意識の調査

## ②性別役割分担意識

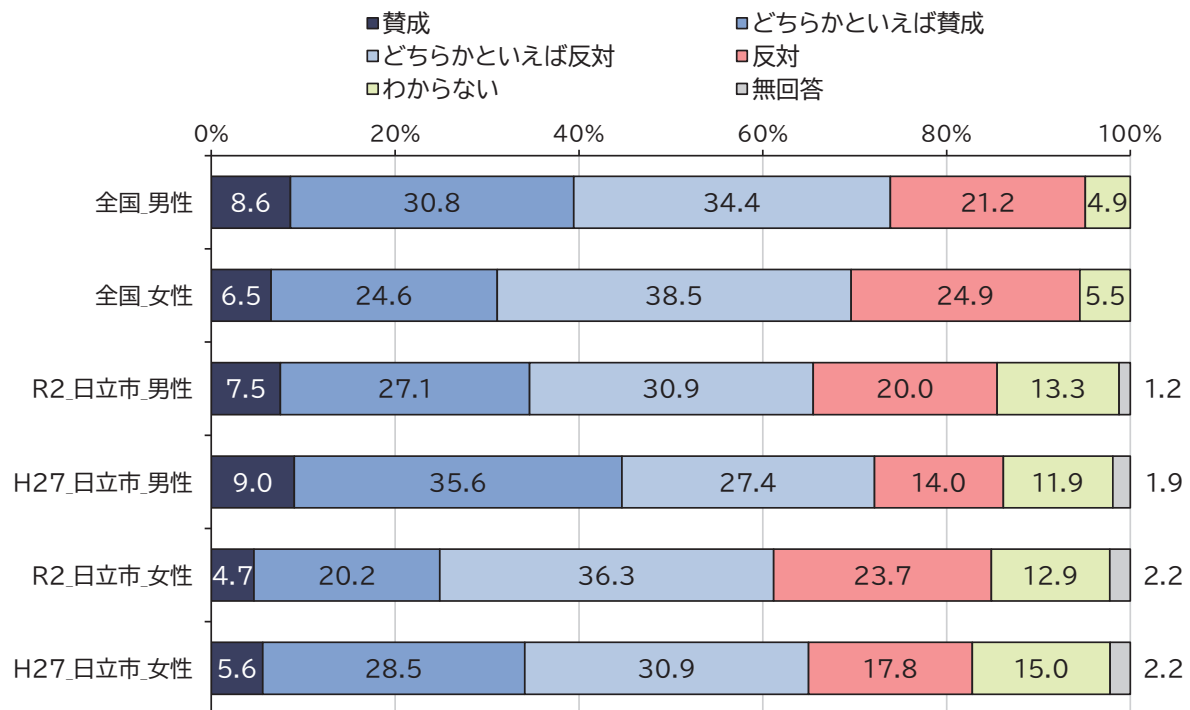
全国では、「男は外で働き、女は家庭を守るべき」という考え方について、男女ともに《反対》（反対・どちらかといえば反対）の方が、《賛成》（賛成・どちらかといえば賛成）を上回っています。

本市では、前回調査と比較すると、《反対》が男性で9.5ポイント、女性で11.3ポイント増加しているものの、全国と比べると、《反対》は男女ともに下回る割合となっています。

また、「男性だから」、「女性だから」という決めつけにより生きにくさを感じたことの有無については、生きにくいと感じたことが「ある」との回答は、男性が40.9%、女性が50.4%と、女性のほうが生きにくさを経験する割合が高くなっています。

なお、性別による生きにくさを感じることにについては、男性では、「経済力が求められる」、「家庭より仕事を優先しないとまらない風潮がある」、「力仕事や危険な仕事を任されることが多い」が上位に挙げられている一方で、女性では、「育児や介護等、家族の世話を担うことが多い」、「仕事より家庭を優先しないとまらない風潮がある」、「一度退職すると正社員（正規雇用）になりにくい」が上位に挙げられており、依然として、性別役割分担意識により、生きにくさを感じている人がいることが分かります。

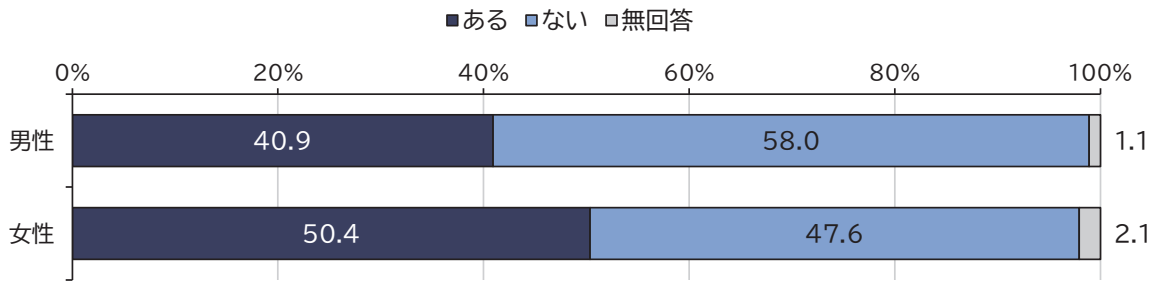
### <「男は外で働き、女は家庭を守るべき」という考え方について>



資料：全国は、令和元年 男女共同参画社会に関する世論調査  
日立市は、令和2年 日立市に住む男女の生活と意識の調査

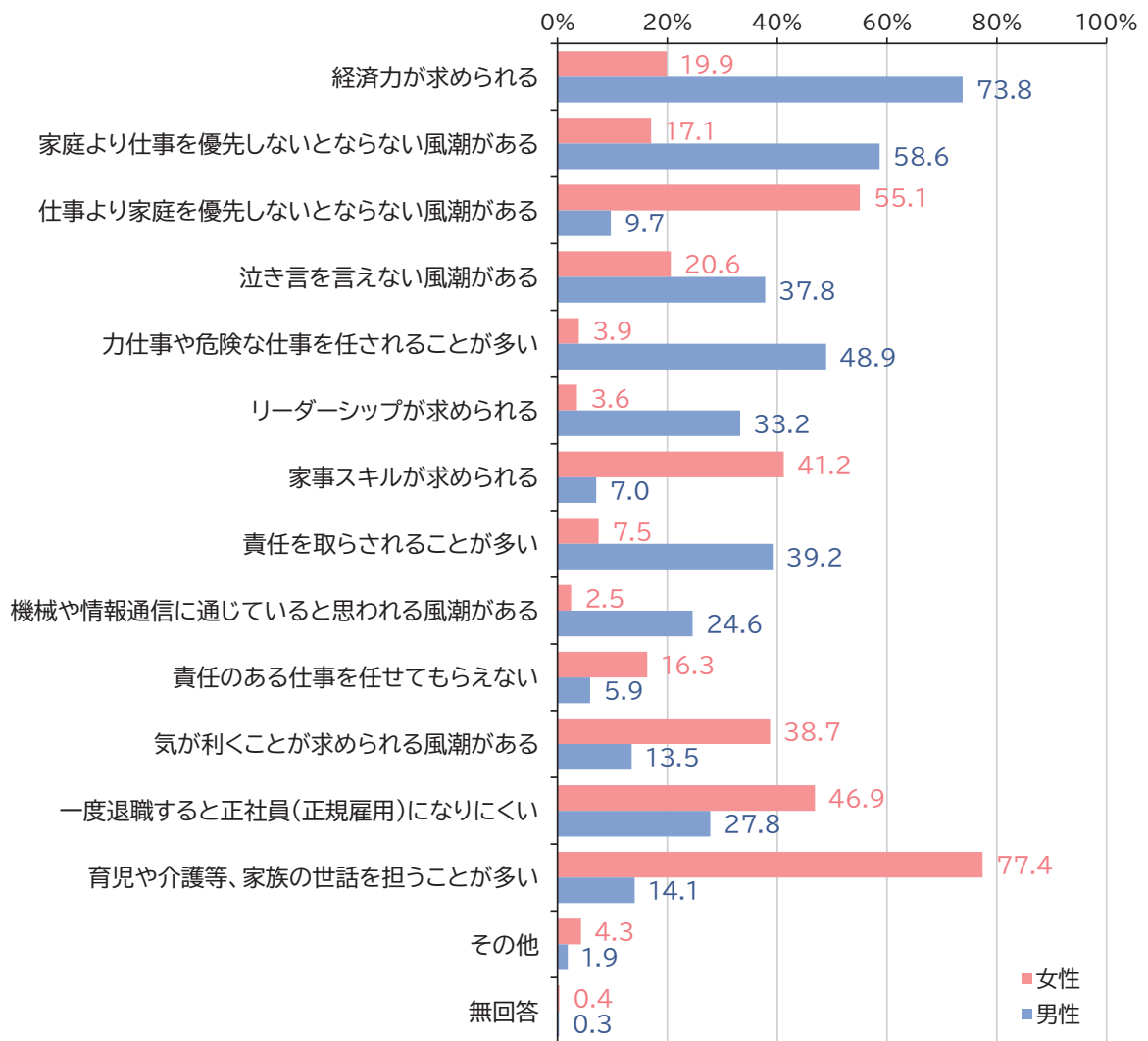


<日立市 「男性だから」、「女性だから」という決めつけにより生きにくさを感じたことの有無>



資料：令和2年 日立市に住む男女の生活と意識の調査

<日立市 性別による生きにくさを感じる事>



資料：令和2年 日立市に住む男女の生活と意識の調査

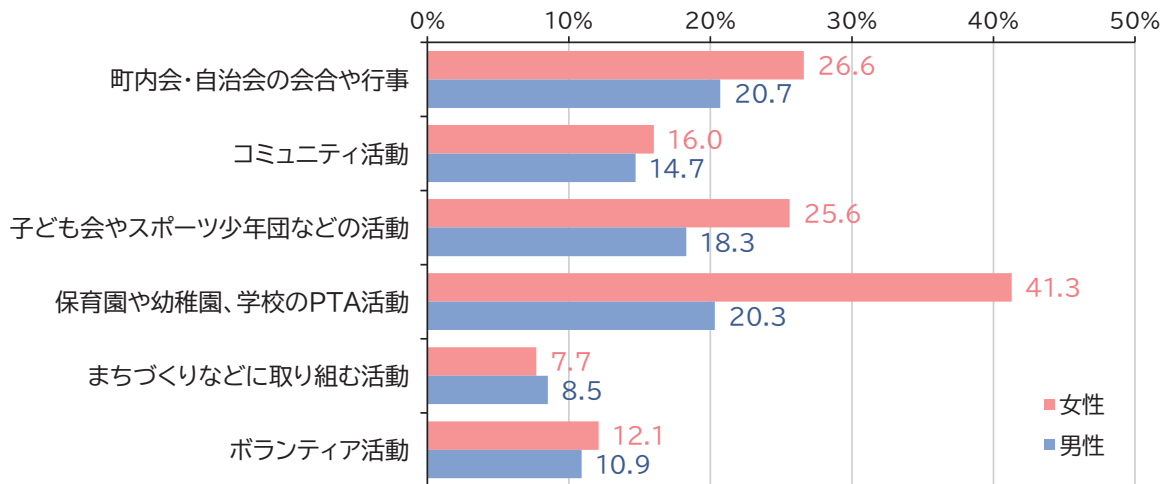
### ③地域活動への参加

本市では、50歳未満でこの3年間に何らかの地域活動に「頻繁に参加」、「ある程度参加」の合計を見ると、男性に比べて女性の参加割合が大きく上回る項目は、『町内会・自治会の会合や行事』、『子ども会やスポーツ少年団などの活動』、『保育園や幼稚園、学校のPTA活動』となっています。

また、この3年間に「まったく参加しなかった」、「あまり参加しなかった」の合計を見ると、女性が約4割、男性が約5割と、男性の方が地域活動へ参加していない割合が高くなっています。

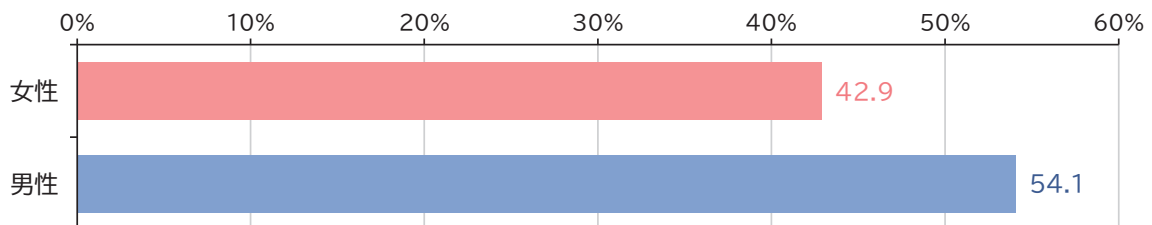
地域活動へ参加しない理由を見ると、男女ともに、『きっかけがない』の割合が最も高く、『仕事が忙しく時間がない』、『情報がなく分からない』の割合も高くなっています。男性では、『関心がない』との割合が約4割と、元々地域活動に対して関心がない人も多いことが伺えます。

#### <日立市（50歳未満） 地域活動への参加（この3年間「頻繁に参加」、「ある程度参加」の合計）>



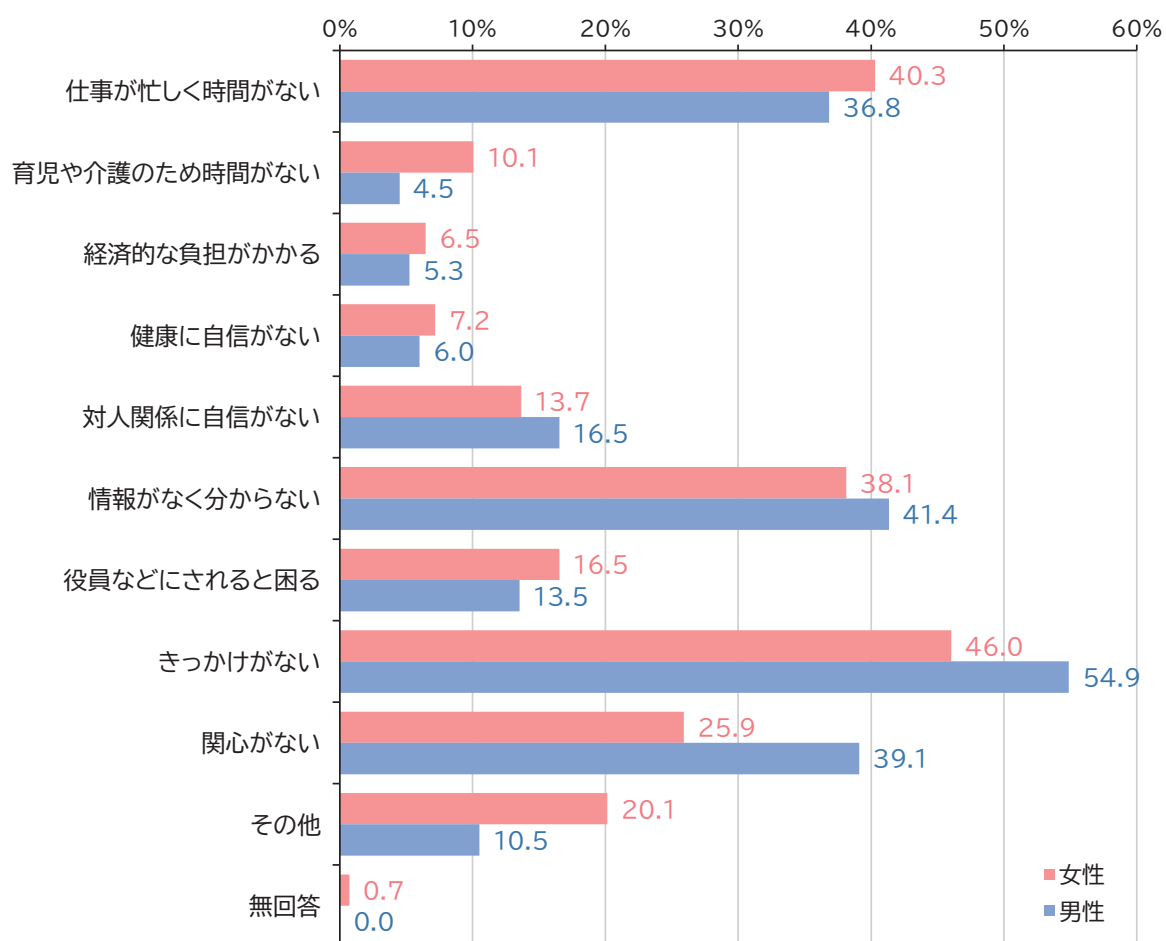
資料：令和2年 日立市に住む男女の生活と意識の調査

#### <日立市（50歳未満） 地域活動への不参加（この3年間「まったく参加しなかった」、「あまり参加しなかった」の合計）>



資料：令和2年 日立市に住む男女の生活と意識の調査

## ＜日上市（50歳未満） 地域活動へ参加しない理由＞



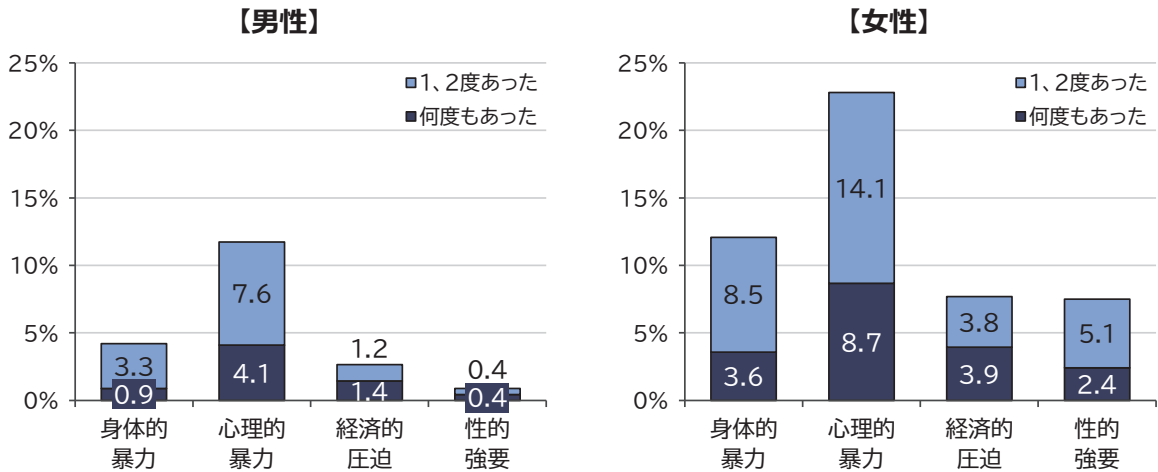
資料：令和2年 日上市に住む男女の生活と意識の調査

## (6) 女性に対する暴力

### ① 配偶者等からの被害経験

本市では、ドメスティック・バイオレンス（DV）※1は、身体的暴力だけでなく、心理的暴力、経済的圧迫、性的強要があり、特に心理的暴力を受けた人が多く見られます。

#### <日上市 配偶者や恋人などからの被害経験（男女別）>

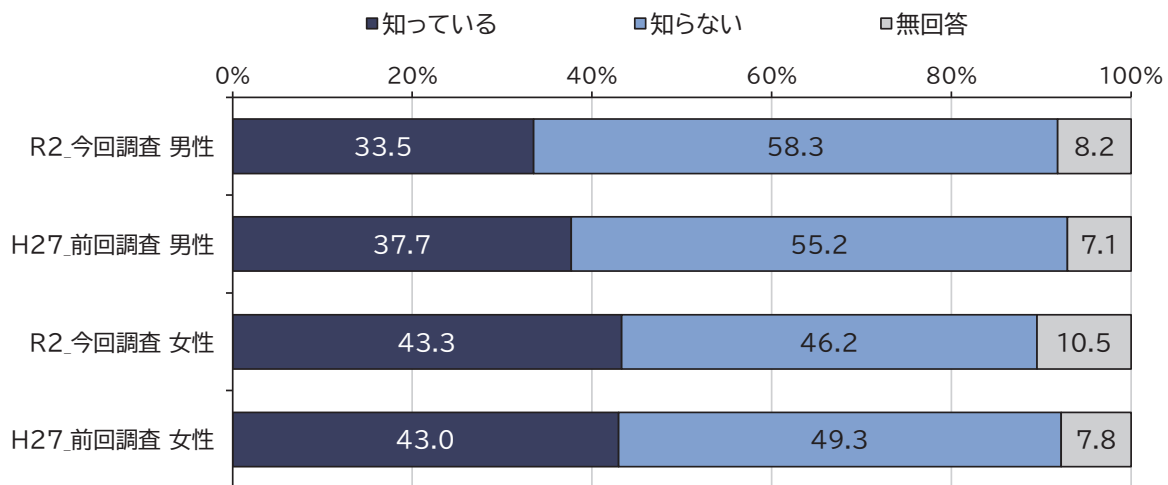


資料：令和2年 日上市に住む男女の生活と意識の調査

### ② DV相談窓口の認知度

本市では、DV相談窓口の認知度は、男女ともに、「知らない」の割合が上回っています。また、前回調査と比較すると、「知っている」の割合に大きな変化が見られないことから、周知が進んでいない状況が伺えます。

#### <日上市 DV相談窓口の認知度>



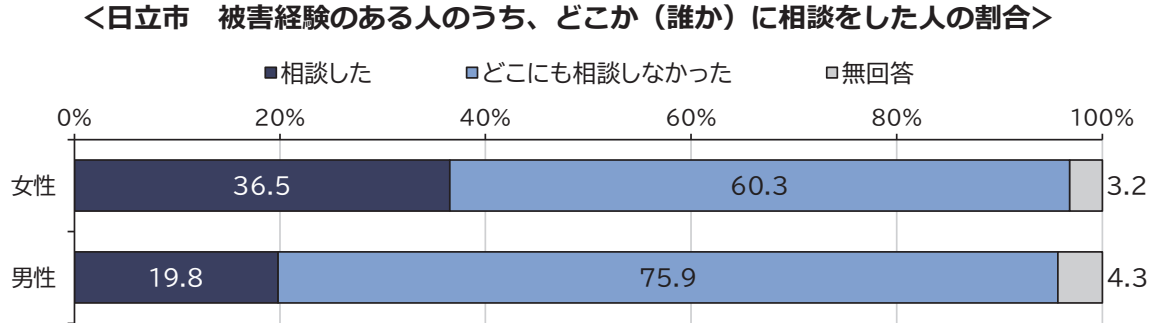
資料：令和2年 日上市に住む男女の生活と意識の調査

#### 用語の説明

※1 ドメスティック・バイオレンス（DV）…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。身体的暴行のほか、心理的暴力、経済的圧迫、性的強要を含む。

### ③ DV被害の相談

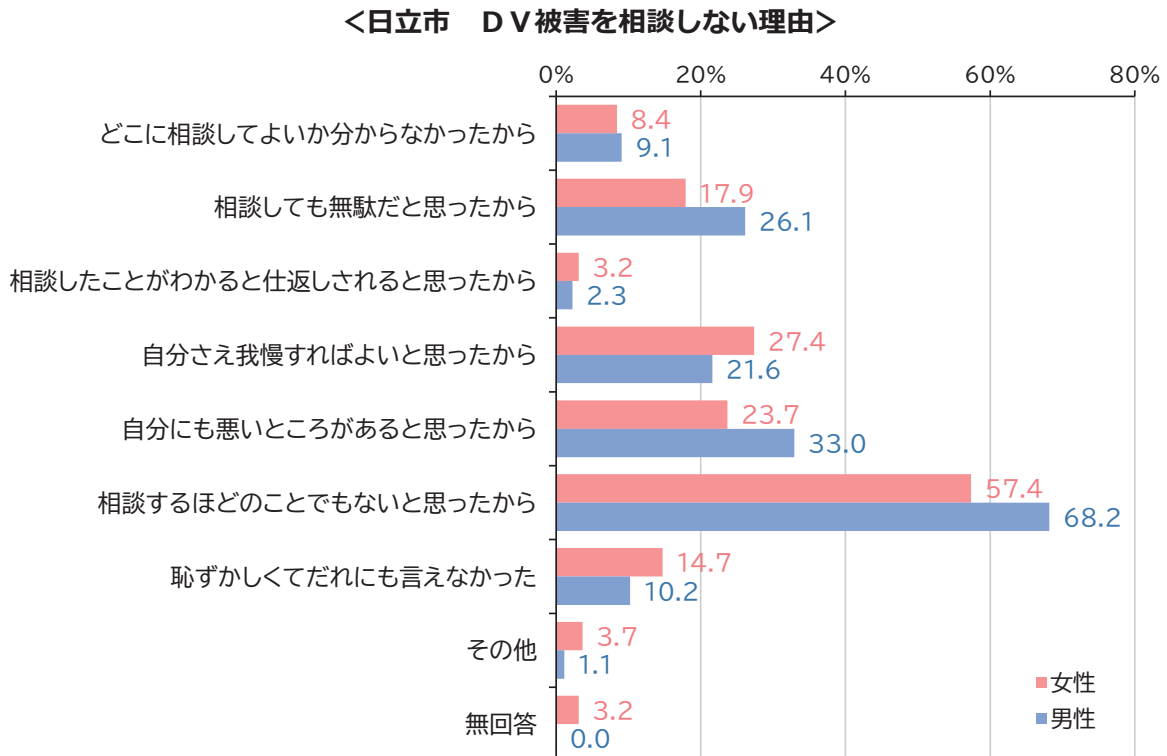
本市では、被害経験のある人のうち誰かに相談したのは、女性が約4割、男性が約2割となっていることから、半数以上が相談に至っていないことが分かります。



資料：令和2年 日立市に住む男女の生活と意識の調査

### ④ DV被害を相談しない理由

本市では、被害経験のある人のうちどこにも相談しなかった理由として、相談を希望しているにもかかわらず、「どこに相談してよいか分からなかったから」、「相談しても無駄だと思ったから」と、相談窓口や支援内容の周知が進むことにより、相談につながると考えられる割合は、女性が約3割、男性が約4割となっています。



資料：令和2年 日立市に住む男女の生活と意識の調査

## (7) 貧困等生活上の困難に直面する女性

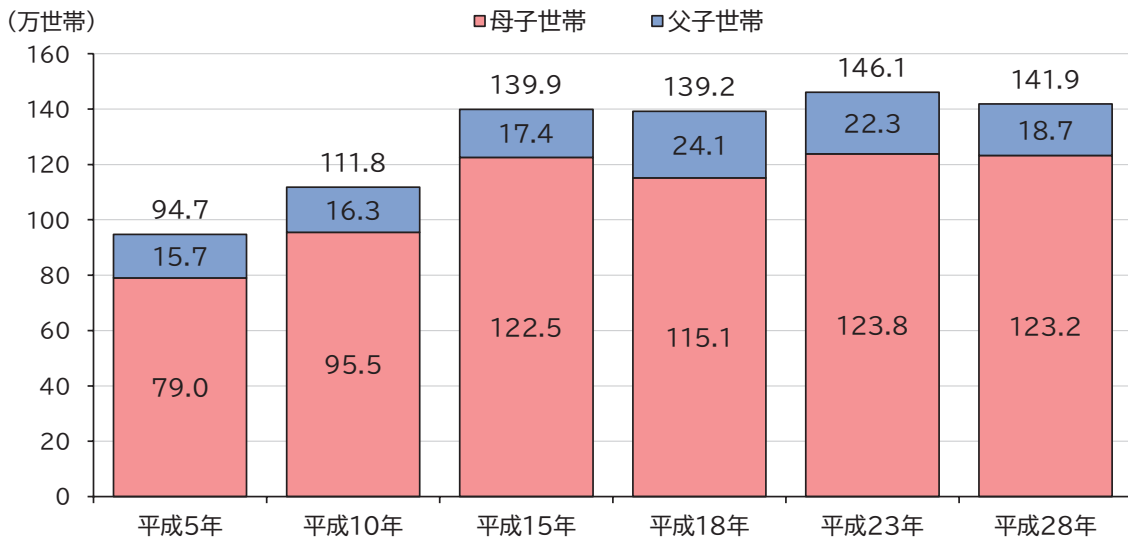
### ①ひとり親世帯の増加

全国では、平成5年から約20年足らずで、20歳未満の子どもがいるひとり親の世帯数は、約1.5倍に増加し、その8割以上が母子世帯となっています。

ひとり親世帯では、母子世帯の約8割、父子世帯の約9割が就業していますが、母子世帯の雇用者のうち約5割は非正規雇用者となっています。また、非正規雇用者の母子世帯の平均年間就労収入は133万円と、低い水準にあります。

令和2年(2020)1月からの新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴う世帯への影響をみると、令和2年7～9月期平均の完全失業率への影響は、子どものいる有配偶の女性にはほとんど影響が見られない一方、母子世帯の親には約3%ポイントの押し上げとなっていることから、生活に困窮している家庭も増加しているものと予測されます。

<日本 ひとり親世帯の推移>



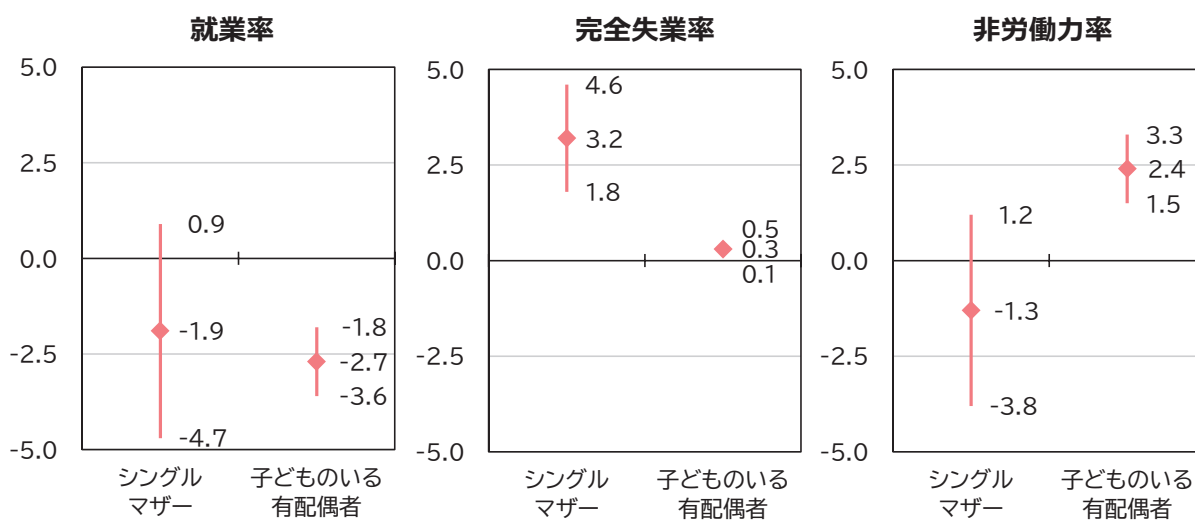
資料：厚生労働省 平成23年以前は「全国母子世帯等調査」、平成28年は「全国ひとり親世帯等調査」

### <日本 未成年の子どもを養育するひとり親世帯の就業状況>

平成 28 年	母子世帯	父子世帯	(参考)
就業率	81.8%	85.4%	(15~64歳の就業率) 女性:66.0% 男性:82.5%
雇用者のうち 正規雇用者	47.7%	89.7%	女性:45.9% 男性:82.1%
雇用者のうち 非正規雇用者	52.3%	10.3%	女性:54.1% 男性:17.9%
平均年間就労収入	200万 正規雇用者:305万円 非正規雇用者:133万円	398万円 正規雇用者:428万円 非正規雇用者:190万円	(平均給与所得) 女性:280万円 男性:521万円

資料：令和3年版 男女共同参画白書

### <日本 コロナ下の比較：子どものいる有配偶者とシングルマザー（令和2年7～9月期平均）>



資料：令和3年版 男女共同参画白書



## ②コロナ禍で顕在化した男女共同参画の課題

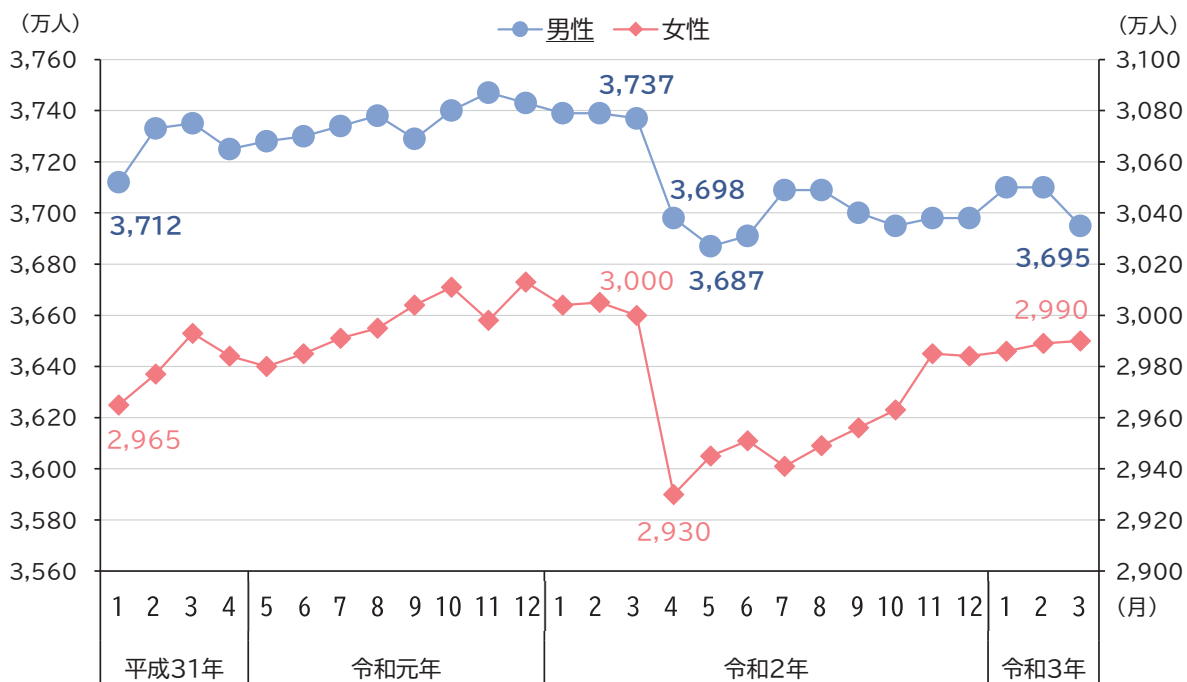
問題は、ひとり親世帯にとどまりません。コロナ禍における全国の就業者数は、緊急事態宣言が発出された令和2年4月には、前の月と比べて大幅に減少し、女性が70万人の減少、男性は39万人の減少と、女性の減少幅のほうが大きくなっています。

コロナ禍において様々な影響が見られる中、全国の自殺者数の前年同月差の推移では、令和2年10月に自殺者数が大幅に増加しており、男女で比較すると女性の自殺者数の増加幅が大きく、令和2年の自殺者数は、男性は前の年と比べて23人減少している一方で、女性は935人の増加となっています。

なお、「コロナ禍における自殺の動向に関する分析（緊急レポート）」（2020年10月 いのち支える自殺対策推進センター）によると、女性の自殺者の増加は、特に「無職の女性」、「同居人がいる女性」で目立つ状況であり、自殺の背景には、経済的問題やDV被害、育児の悩みや介護疲れなどの様々な問題が潜んでいるとされる中、これらの問題が深刻化したことが増加の要因と分析されています。

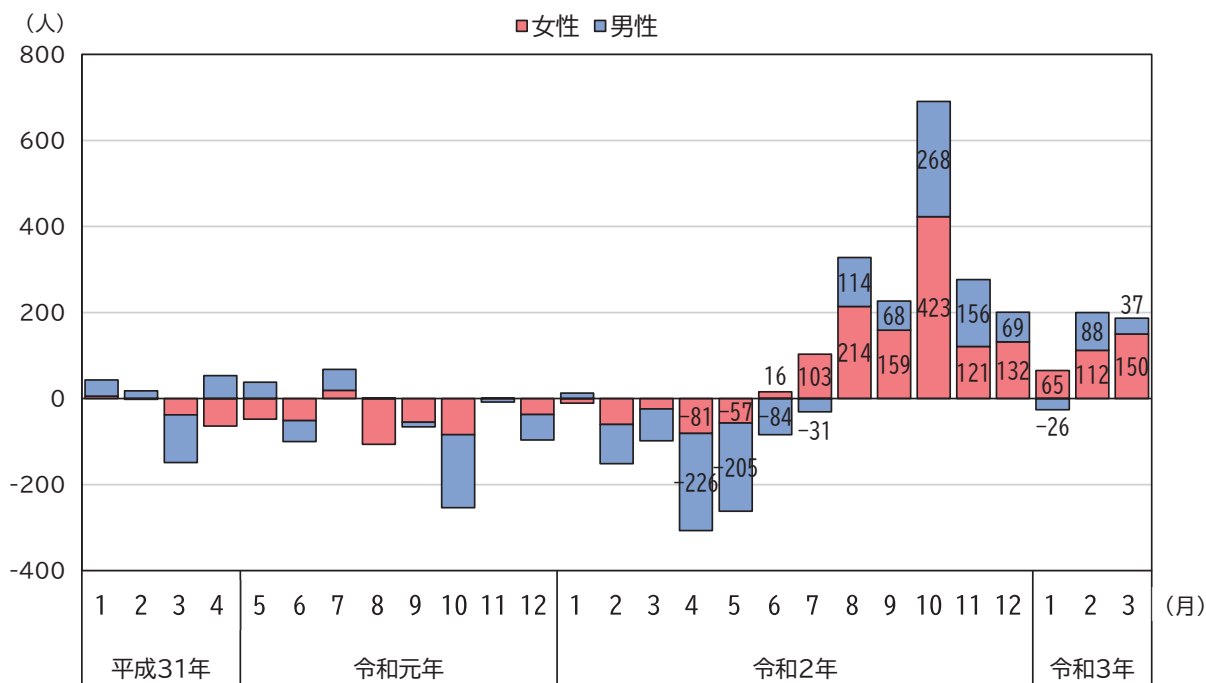
コロナ禍において、特に女性は、更なる困難に陥りやすい状況であることが伺えます。

<日本 就業者数の推移>



資料：令和3年版 男女共同参画白書

<日本 自殺者数の前年同月差の推移>



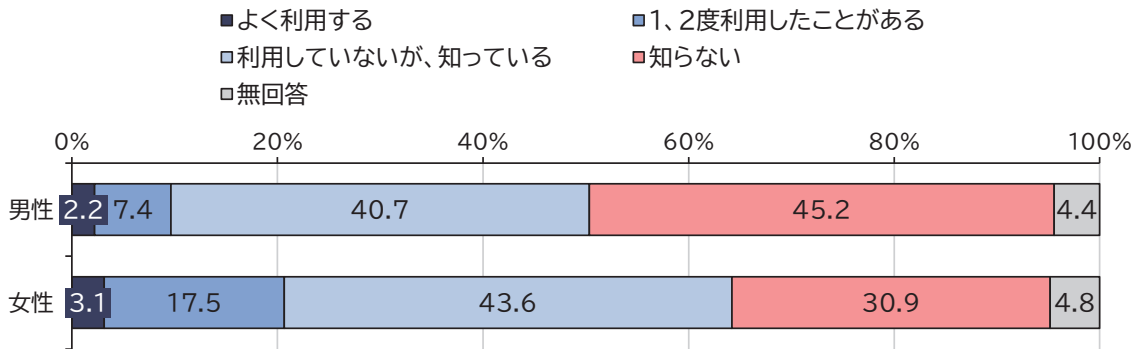
資料：令和3年版 男女共同参画白書

## (8) らぼーるひたち（女性センター）の役割

### ① らぼーるひたち（女性センター）の利用状況

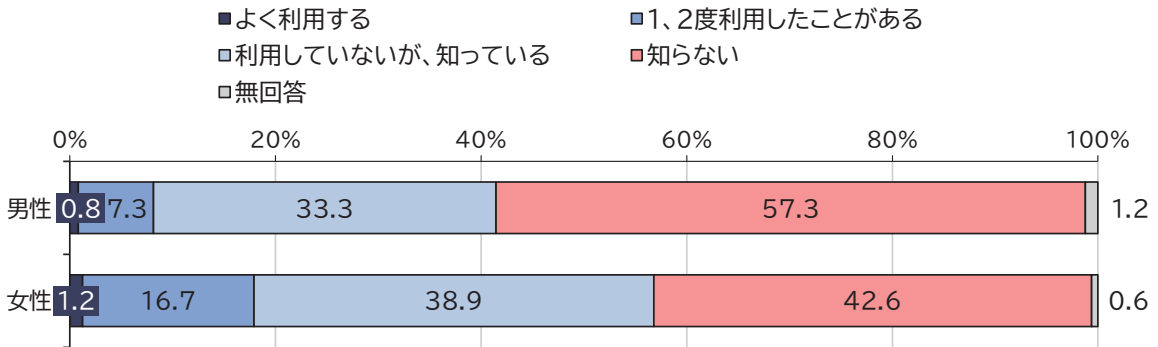
日立市の男女共同参画推進拠点施設であるらぼーるひたち（女性センター）の利用頻度は、「よく利用する」、「1、2度利用したことがある」は、男性が約1割、女性が約2割と、実際に利用している割合は低く、「知らない」は男性が約5割、女性が約3割となっています。また、50歳未満となると、「知らない」の割合は増加し、男性が約6割、女性が約4割となっています。

#### <日立市 らぼーるひたち（女性センター）の利用状況>



資料：令和2年 日立市に住む男女の生活と意識の調査

#### <日立市（50歳未満） らぼーるひたち（女性センター）の利用状況>



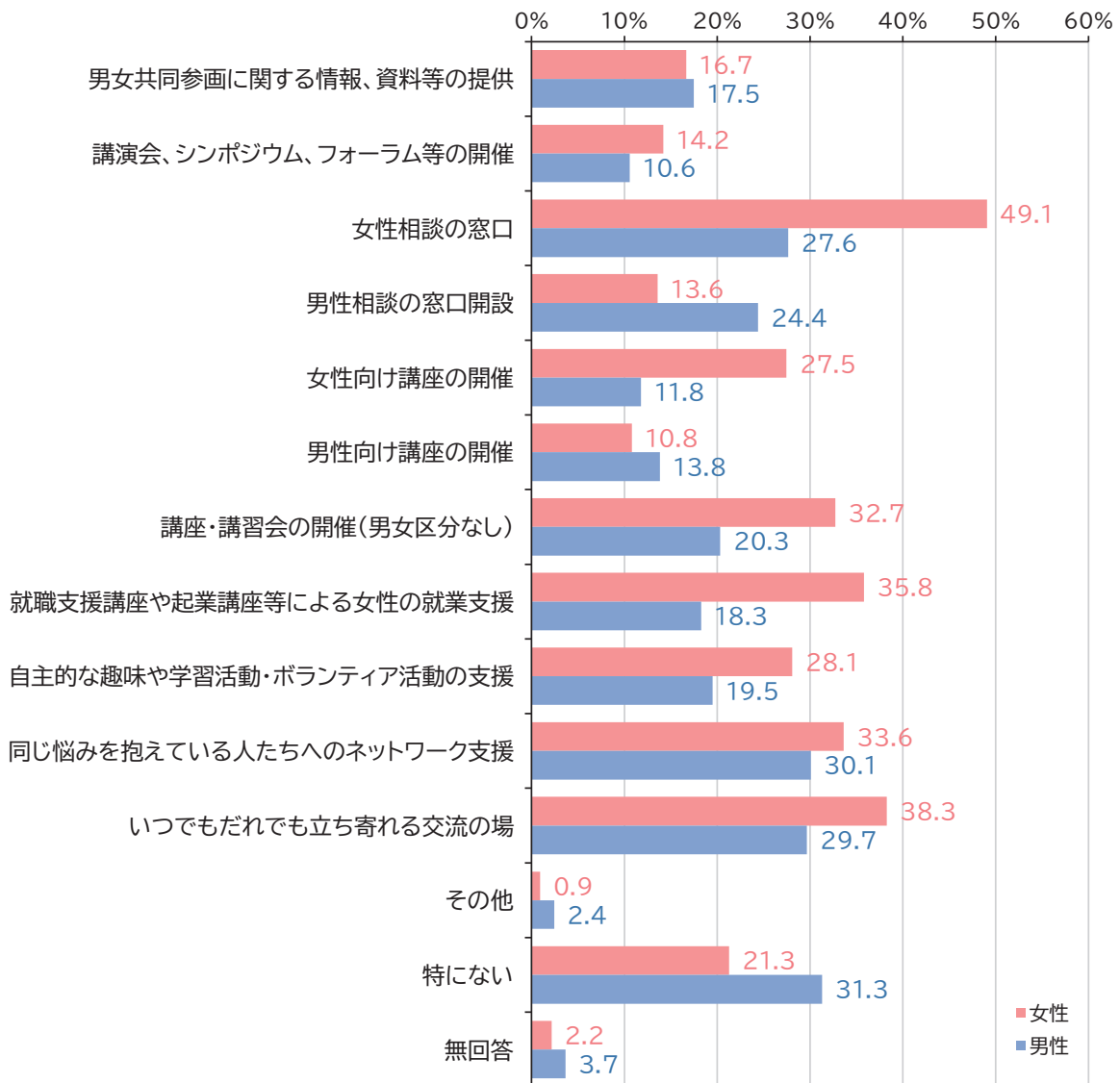
資料：令和2年 日立市に住む男女の生活と意識の調査

## ②らぼーるひたち（女性センター）に期待する役割

らぼーるひたち（女性センター）に期待する役割としては、相談窓口としての役割、同じ悩みを抱えている人たちへのネットワーク支援、交流の場としての役割と回答している人が男女ともに多い傾向が見られます。

なお、「男性相談の窓口開設」が、男性で24.4%の結果であることから、男性向けの相談窓口に対するニーズも一定数あることが分かります。従来の女性の相談窓口としての役割に加え、男性も気軽に利用できる運営が求められていると考えられます。

＜日上市（50歳未満） らぼーるひたち（女性センター）に期待する役割＞



資料：令和2年 日上市に住む男女の生活と意識の調査

## (9) 様々な立場を通して見える男女共同参画に関する問題点(グループインタビューより)

### <大学生>

- 特に、高齢者から固定的性別役割分担意識\*のバイアス(偏見)を感じる。
- 子どもを持つことが制約になると感じている。「子どもを持つ=幸せ」とは感じられない。
- 男性が育児休業を取らないと女性は働けない。
- もっと起業しやすい環境を整えてほしい。

### <事業者(中小企業等)>

- 一般事業主行動計画の周知度が低い。
- 働き方改革は、働き方が平均化され、多様性が育たない(職人の働き方には合致しない)。
- 育児休業制度等の環境を整えると、事業主は補助金を受けられることが周知されていない。
- 地域が良くなると、暮らしやすくなるから地域活動も充実させたい。

### <地域活動をしている人>

- 周囲の理解がないと能力がある女性も力を発揮できない。一方、本人も意識を高く持つことが大切。
- 「誰が」より「何を」言っているかに視点を置くようにしている。
- 在職中に、定年後の地域活動に参加する仕組みをつくる。

### <女性活躍をサポートしている人>

- 社会復帰の足掛かりとして、地域活動(有償ボランティア)を活用する方法もある。
- 休みを取りやすいシステムづくりが必要。
- 地域活動においても、女性の視点を取り入れられるよう女性の登用を推進する必要がある。
- 子どもにとって、家庭が大切だということを親には理解してほしい。

### <働いている女性>

- 乳幼児を持つ母親の就業に対して社会の厳しい目がある。
- 起業する動機としては、一般企業での仕事では、対応しきれなくなるという理由がある。
- 起業について学べる場所の確保。情報が不足している。
- 共働きでは、男性は家事・育児をすると加点される一方で、女性はしないと減点されるイメージ。
- 家事・育児で孤立しない仕組みづくりが必要。

### <子育て中の女性>

- 国では、女性活躍を推進しているが、男性の働き方が変わらないことには女性の負担は減らない。
- 地域活動の内容は、共働きが参加しにくいものとなっている。
- 夫のために、自分の夢や社会活動を諦めざるを得ないというバイアス(偏見)を持つ女性が多い。

### <子育て中の男性>

- 働き方改革は推進されているが、職種や職場の雰囲気、上司の采配に左右される部分は大きい。
- 在宅勤務では、公私の時間の区別や家族の理解が必要。
- 市ホームページでは、公立保育園等以外に、認可外保育園も一緒に検索できると良い。

\* 用語の解説は、資料編の用語解説 参照 (p.86)

ジェンダー・ギャップ指数 (GGI)



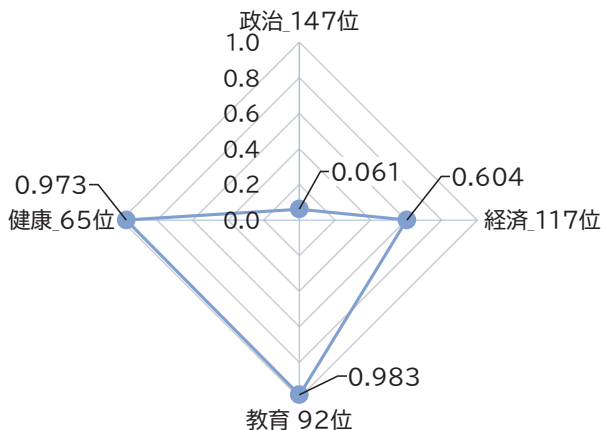
女性の社会進出が進み、男女の格差は縮小されてきていますが、世界の中では、日本はどのくらい平等と言えるのでしょうか。

世界経済フォーラムでは、各国内の男女間の格差を数値化した「ジェンダー・ギャップ指数」(Gender Gap Index: GGI) を毎年発表しています。

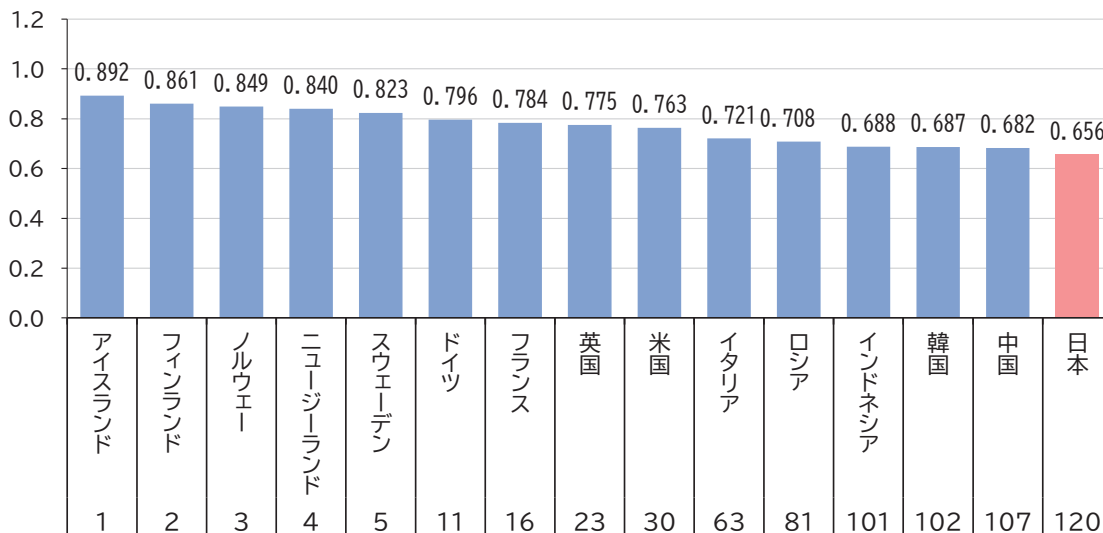
経済、教育、政治、健康の4つの分野のデータから算出され、0が完全不平等、1が完全平等を意味しており、性別による格差を明らかにできるものです(男女ともに水準が低くても、男女差が少なければ高スコアとなります)。

2021年のジェンダー・ギャップ指数では、日本の順位は調査対象156か国中120位(2020年は153か国中121位)となっています。教育や健康の分野では高スコアですが、経済、政治の分野はスコアが低く、総合で低い順位となっています。

＜日本の分野別スコア (2021)＞



＜主な国のジェンダー・ギャップ指数 (2021)＞



分野別スコアは、次のデータから算出されています。

- 【経済分野】 ・ 労働力率・同じ仕事の賃金の同等性・所得の推計値・管理職に占める比率・専門職に占める比率
- 【教育分野】 ・ 識字率・初等、中等、高等教育の各在学率
- 【健康分野】 ・ 新生児の男女比率・健康寿命
- 【政治分野】 ・ 国会議員に占める比率・閣僚の比率・最近50年の国家元首の在任年数

## 4 第3次ひたち男女共同参画計画の評価

平成29年(2017)3月に策定した第3次計画では、3つの基本方針に基づき、施策の方向を定めるとともに、計画推進の目標とする目標指標と、進捗状況を把握するための参考指標を設定して取り組みました。

基本方針ごとの主な取組と成果、数値目標の達成状況は次のとおりです。

### (1) 主な取組と成果

#### 基本方針Ⅰ 男女共同参画社会の実現に向けた理解の促進

男女共同参画についての正しい理解を深めるため、男女共同参画強調月間(10月)に講演会を開催したり、情報紙を発行するなど市民の意識高揚を図る取組の推進により、「男は仕事、女は家庭」というような固定的性別役割分担意識を持たない市民の割合が増加しました。また、この計画では、特に「子どもの頃からの男女共同参画教育の充実」に重点を置き、学校教育のみならず家庭生活において親子双方が男女共同参画の視点を持ち取り組むことができるような教材を配布するなどの啓発に努めました。

#### 基本方針Ⅱ あらゆる分野における女性の活躍推進

審議会のような市の政策決定の場へ女性の参画機会を拡大するため、参画意欲のある女性の情報を集約した女性人材リストを作成し充実に努めるとともに、子育て世代の女性の参画が可能となるよう会議に託児を用意する等環境整備に努めました。

また、一度仕事を離れた女性の再就職を促すことを目的に、体験型の講座を開催したり、女性が再就職を有利に進められるよう資格取得に対する補助を創設するなどの支援に取り組んだことにより、女性が希望の職に就くなど一定の成果を得られました。

#### 基本方針Ⅲ 一人一人の人権の尊重

女性に対する差別や暴力等重大な人権侵害を早期に発見できるよう、相談体制の充実を図ったほか、若年層からの意識啓発が重要なことから、市内高校生に対してライフプラン教育を行い、妊娠・出産に関する正しい知識を提供することに加え、デートDV<sup>※1</sup>などの被害を受けないための思春期教育の充実を図りました。一方、DV等の相談窓口の認知度が伸び悩んでおり、更に周知を図る必要があります。

また、ひとり親家庭等社会的に弱い立場に陥りやすい人が安心して暮らせるように、関係機関との連携を図り、相談支援や経済的負担の軽減など自立支援に取り組みました。

#### 用語の説明

※1 デートDV…交際中のカップル間に起こる暴力のこと。身体的暴力だけでなく、精神的暴力や経済的暴力、性的暴力などいろいろな形がある。



## (2) 第3次計画の数値目標の達成状況

## 目標指標（計画推進のため目標とする指標）

基本方針	施策の方向	No.	指標	計画策定時の数値 (H27年度)	目標値 (R3年度)	実績 (R2年度)
男女共同参画社会の実現に向けた理解の促進	市民の意識変革の推進	1	男女共同参画をすすめる つどい参加者数	292人	438人	372人 (参考値)
		2	女性センターの啓発支援 講座参加者数	488人	530人	177人 (参考値)
		3	性別による固定的役割分 担意識を持たない市民の 割合	男 41.0% 女 48.8%	男 49% 女 58%	男 50.9% 女 60.0%
	子どもの頃からの男女共 同参画教育の充実	4	「男女共同参画社会」と いう用語の周知度	男 56.1% 女 48.7%	男 67% 女 58%	男 63.6% 女 54.8%
		5	小中学生の男女共同参画 に関する作品応募数	391点	424点	53点 (参考値)
	家事・育児・地域活動等へ の男女平等な参画	6	家庭生活において男女の 地位が平等と感じる人の 割合	男 36.7% 女 19.9%	男 44% 女 23%	男 38.8% 女 23.5%
		7	プレパパ・ママの子育て スクールの参加率	29.1%	30%	16.7% (参考値)
あらゆる分野における女性の活躍推進	女性の参画拡大	8	審議会等に占める女性委 員の割合	28.8%	30%	28.2%
		9	女性人材リスト登録者数	60人	65人	32人
	女性の人材育成	10	女性の人材育成講座参加 者数	51人	72人	25人 (参考値)
		11	女性の就業支援補助利用 者数	—	10人	20人
	仕事と生活の両立（ワーク・ ライフ・バランス）の推進	12	週 60 時間以上就労する 雇用の割合	10.8%	8%	—
		13	25 歳から 44 歳までの女 性の就業率	65.7%	70%	72.4%
一人一人の人権の尊重	配偶者等からの暴力被害 者への支援	14	DV相談窓口の認知度	男 37.7% 女 43.0%	男 45% 女 51%	男 33.5% 女 43.3%
		15	配偶者等から暴力を受け た人のうち、被害を相談 した人の割合	男 16.4% 女 42.7%	男 19% 女 51%	男 19.8% 女 36.5%

※（参考値）はコロナ禍の影響が大きかった値

## 参考指標（男女共同参画の進捗状況を把握するため参考とする指標）

No.	指標	計画策定時の数値 (H27年度)	実績 (R2年度)
1	市職員に占める女性の割合	27.7%	29.1%
2	市職員の管理職員に占める女性の割合（課長相当職以上の者）	4.8%	11.1%
3	市職員の管理・監督職員に占める女性の割合（係長職以上の者）	18.8%	23.4%
4	市職員の男性の育児休業取得の割合	0.0%	2.3%
5	市職員の男性の配偶者出産休暇取得の割合	82.9%	63.6%
6	市職員の男性の育児参加休暇取得の割合	7.3%	11.4%
7	市議会議員に占める女性の割合	14.3%	21.4%
8	コミュニティに占める女性会長の割合	4.3%	4.3%
9	コミュニティ副会長・事務局長以上の役職に占める女性の割合	13.4% (H28年度)	14.3%
10	市立小学校の教頭以上の教員数に占める女性の割合	19.6%	27.5%
11	市立中学校の教頭以上の教員数に占める女性の割合	9.1%	20.6%
12	育児休業を取得した男性の割合	1.0% (H25子育て支援調査)	2.3% (H30子育て支援調査)
13	通常保育事業（待機児童の解消）	定員 2,046 人 保育園・ 認定こども園数 28 か所	定員 2,459 人 保育園・ 認定こども園数 32 か所
14	病児・病後児保育事業	4 か所	7 か所
15	地域子育て支援拠点事業	20 か所	21 か所

第3次計画では、参加型の目標指標は、新型コロナウイルス感染症の影響を受け、目標を大きく下回る結果となりました。第4次計画では、新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえながら、男女共同参画社会を推進するための指標を設定することとしました。

## 5 今後の課題と目指す方向性

各種統計データ及びアンケート調査結果等から分かる現状や、第3次計画の推進状況等を通して日立市の課題が浮かび上がり、今後取り組むべき方向性が見えてきます。

### ①男女の地位や役割について

<b>課題</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○固定的性別役割分担意識、偏見が根強い</li> <li>○家庭生活における男女の平等感に意識の差がある</li> <li>○子どもへの男女共同参画啓発が学校教育と家庭教育で整合性が取れていないことが多い</li> </ul>
<b>方向性</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○固定的性別役割分担意識の解消</li> <li>○無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス*）をなくす取組の強化</li> <li>○男女が共に活躍するためのサポート体制の充実</li> </ul>

### ②家庭生活・地域活動について

<b>課題</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○地域活動が現代の生活様式に合っていないため、地域で活躍する姿がイメージできない</li> <li>○市外からの転入者は特に地域活動につながりにくい</li> <li>○地域活動に関する情報の入手方法が不明瞭</li> </ul>
<b>方向性</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○様々な住民が活動に参加しやすい環境の整備</li> <li>○地域活動への参加に必要な情報が、必要としている人に容易に得られるようなシステムづくり</li> </ul>

### ③仕事と生活の両立について

<b>課題</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○女性の非正規雇用者の割合が高い</li> <li>○長時間労働を始めとした男性中心型労働慣行が改善されていない</li> <li>○ワーク・ライフ・バランスの理念が浸透しきれていない</li> </ul>
<b>方向性</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○働きたいと望む女性が仕事と子育て、介護の二者択一を迫られることがないようにする</li> <li>○働きたいと望む女性が就業のためにいつでも学び直しができるシステムをつくる</li> <li>○男性が育児休業等、家事・育児に参加する時間を取得しやすくする</li> <li>○子どもの頃からのライフプランニング教育を充実させる</li> </ul>

### ④配偶者・恋人などからの暴力について

<b>課題</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○DV被害等の相談窓口が認知されていない</li> <li>○DVに対する正しい理解が浸透していない</li> <li>○児童・生徒に対するDV及びデートDV等の正しい理解を得る啓発機会が少ない</li> </ul>
<b>方向性</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○DVは重大な人権侵害であり、我慢の対象ではないという認識を高める</li> <li>○身体的暴力以外のDVについても、特に若年層に周知する</li> </ul>

### ⑤コロナ禍における影響を受けやすい世帯への支援について

<b>課題</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○困難な状況下で、脆弱な状況にある女性が生活困窮に陥る事例が増加している</li> <li>○複合的な要因により、サポート機関につながりにくい人がいる</li> </ul>
<b>方向性</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ひとり親世帯等への支援を充実させること</li> <li>○貧困の連鎖を断ち切るため、子どもの教育が家庭環境の影響を受けないようにする</li> </ul>

### ⑥らぼーるひたち（女性センター）の役割について

<b>課題</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○男女共同参画推進拠点施設へのニーズが多様化している</li> <li>○らぼーるひたち（女性センター）が、全市民にとって身近で親しみやすい場となってほしい</li> </ul>
<b>方向性</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○多様性を意識した企画の提供や、相談体制の構築の検討等、市民が利用しやすい施設運営を進める</li> <li>○名称について、更に愛称のPRを強化するなど、男女が共に利用しやすい施設となるよう広報活動の充実を図る</li> </ul>

\* 用語の解説は、資料編の用語解説 参照（p.86）