

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)、「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づけられました。

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)、「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)、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平成32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。

(7) UN Women 発足（世界）

平成23年(2011)、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関(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づけられました。平成 27 年（2015）には「女性活躍推進法」が制定されました。

(9) 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）、「男女共同参画基本計画」が策定され、その後 5 年ごとに更新され、平成 27 年（2015）には、「第 4 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」が策定されました。

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 人対象の生活実態調査、平成 4 年（1992）に男性 3,000 人対象の意識調査を実施し、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。平成 27 年（2015）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 3 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。そのひとつである「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)、「第2次ひたち男女共同参画計画」を経て、平成29年(2017)、この「第3次ひたち男女共同参画計画」を策定しました。

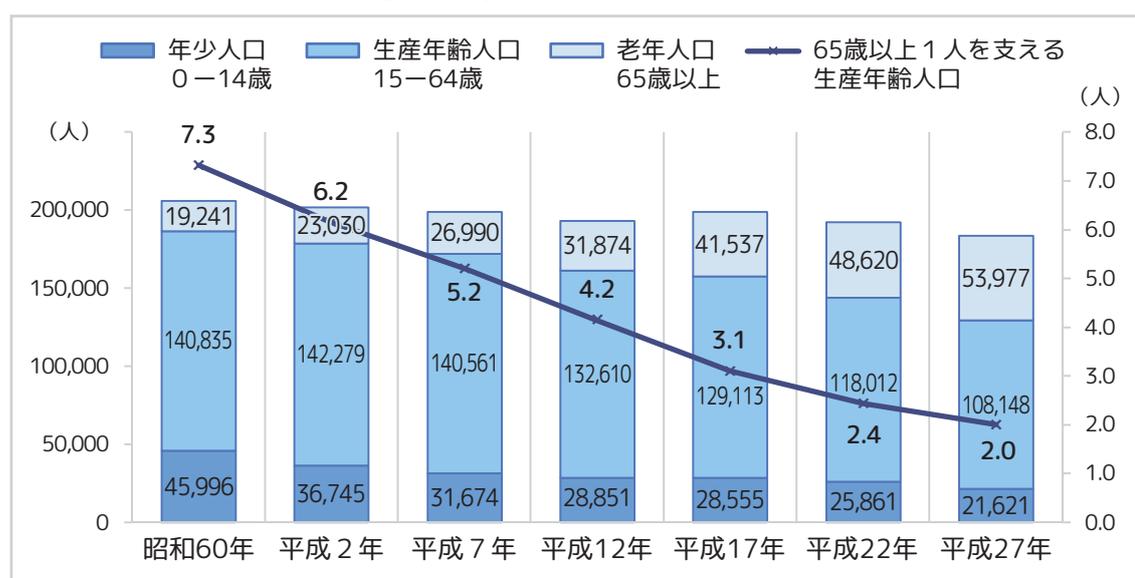
3 男女を取り巻く社会情勢と意識の変化

(1) 少子・高齢化の進行

ア 人口構造の変化

日本全体で人口減少と少子高齢化が進む中、本市でも人口の減少が問題となっています。年齢構成を見ると、この30年で年少人口が半数以下に減少し、老年人口は3倍近く増加しています。生産年齢人口は、平成27年(2015)では約11万人に減少しており、単純計算では、生産年齢にある人2.0人で高齢者1人を支えていることになり、この数値は、全国平均の2.3人、茨城県の2.3人を下回る数値になっています。(図-1)

図-1 日立市 年齢階級別人口の推移



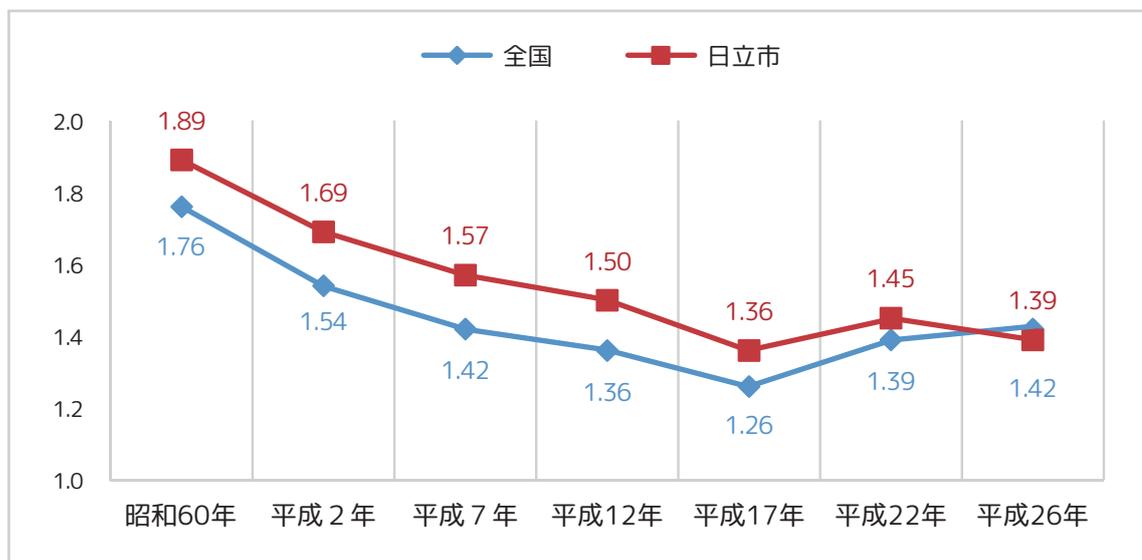
資料：国勢調査（総務省統計局）

1 合計特殊出生率の変化

合計特殊出生率^{※1}は、全国的に低下傾向にありましたが、平成17年（2005）以降、少しずつ上昇してきています。本市は、全国平均を上回る値で推移してきましたが、平成26年（2014）では1.39と、全国平均の1.42を若干下回っています。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。（図－2）

合計特殊出生率が低下している原因としては、若い女性の減少、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、核家族化で子供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。

図－2 合計特殊出生率の推移



資料：人口動態調査（厚生労働省）

用語の説明

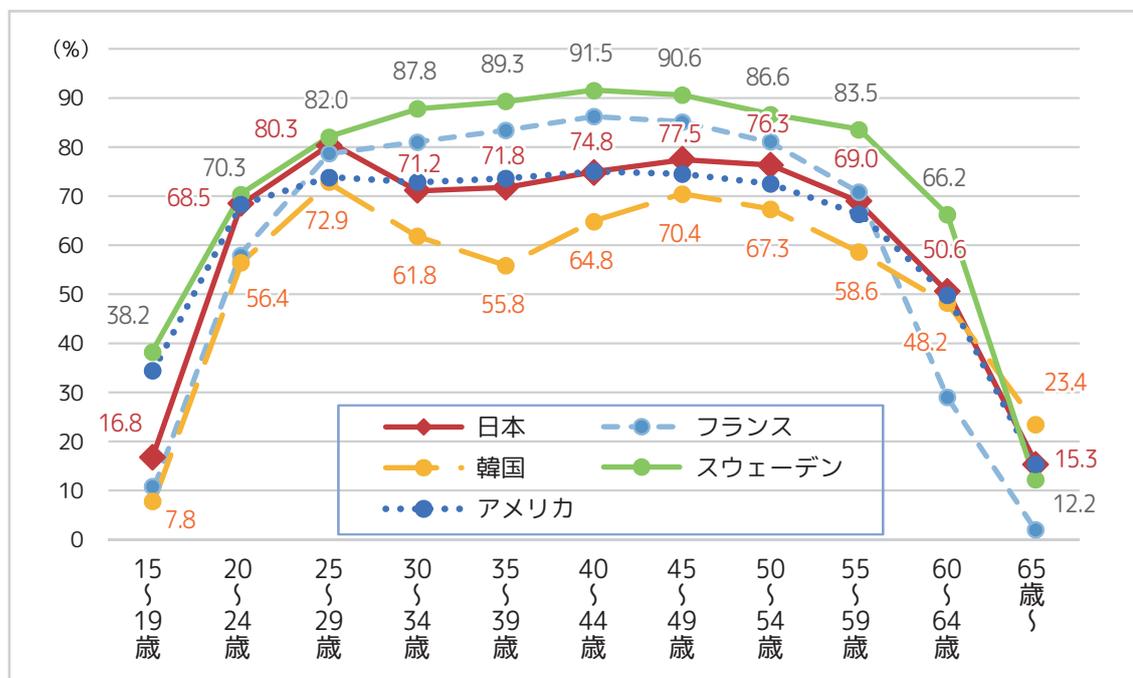
※1 合計特殊出生率：15歳から49歳までの女性の年齢別出生率を合計したもので、女性が一生に産む子どもの数に相当する。

(2) 女性の就労の変化

女性の労働力率^{※1}

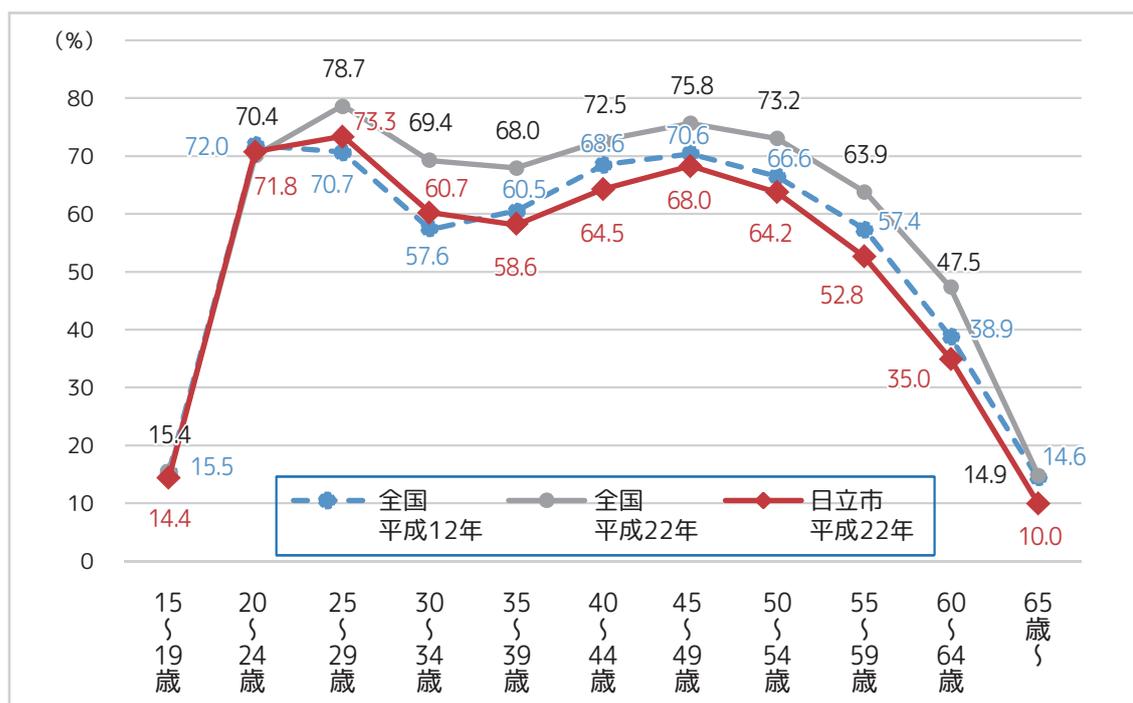
我が国の女性の年齢階級別労働力率を見ると、30歳代を底としたM字型のカーブを描いており、出産・育児により就労を中断し、その後再就職する女性が多いことを示しています。M字カーブは日本や韓国に特有のもので、欧米諸国には見られないものです。(図-3)

図-3 女性の年齢階級別労働力率の国際比較



資料：日本は平成27年総務省労働力調査、その他の国はILO“ILOSTAT”より
スウェーデンは平成26年(2014)、その他は平成27年(2015)値

図-4 日本女性の年齢階級別労働力率



資料：国勢調査(総務省)

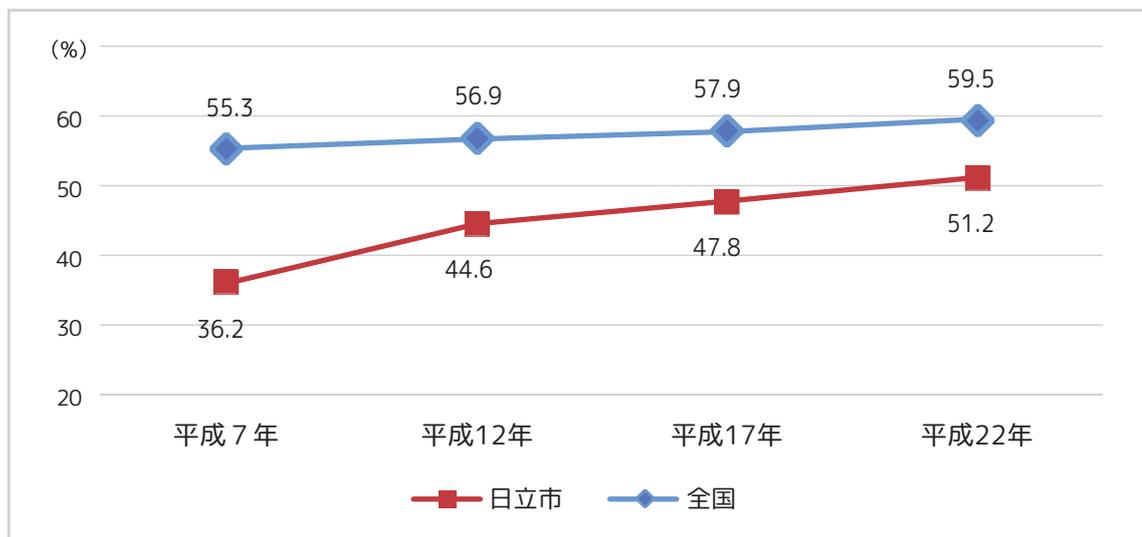
近年、我が国の女性の年齢階級別労働力率のM字の底は、次第に上がってなだらかになってきています。これは、未婚化・晩婚化が進んで未婚の労働者が増加していることと、結婚や出産を機に退職する女性が減り、就労する女性が増えてきていることが影響していると考えられます。(図-4、図-12)

本市の女性の年齢階級別労働力率もM字カーブを描いていますが、M字の底が深いという特徴があります。平成22年(2010)のデータでも、全国ではなだらかになってきたM字カーブが、本市ではいまだはっきりと見られ、ほとんどの年齢階級で10年前の全国の労働力率よりも低い値となっています。(図-4)

1 結婚した女性の就業率^{※2}

全国的に専業主婦は減少する傾向にあり、配偶者のいる女性の就業率は、ゆるやかに増加しています。本市では専業主婦が全国平均よりも多く、配偶者のいる女性の就業率が低いという特徴があり、近年就業率が伸びてきているものの、まだ全国平均には達していません。(図-5)

図-5 有配偶女性(60歳未満)の就業率の推移



資料：国勢調査(総務省)

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 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。

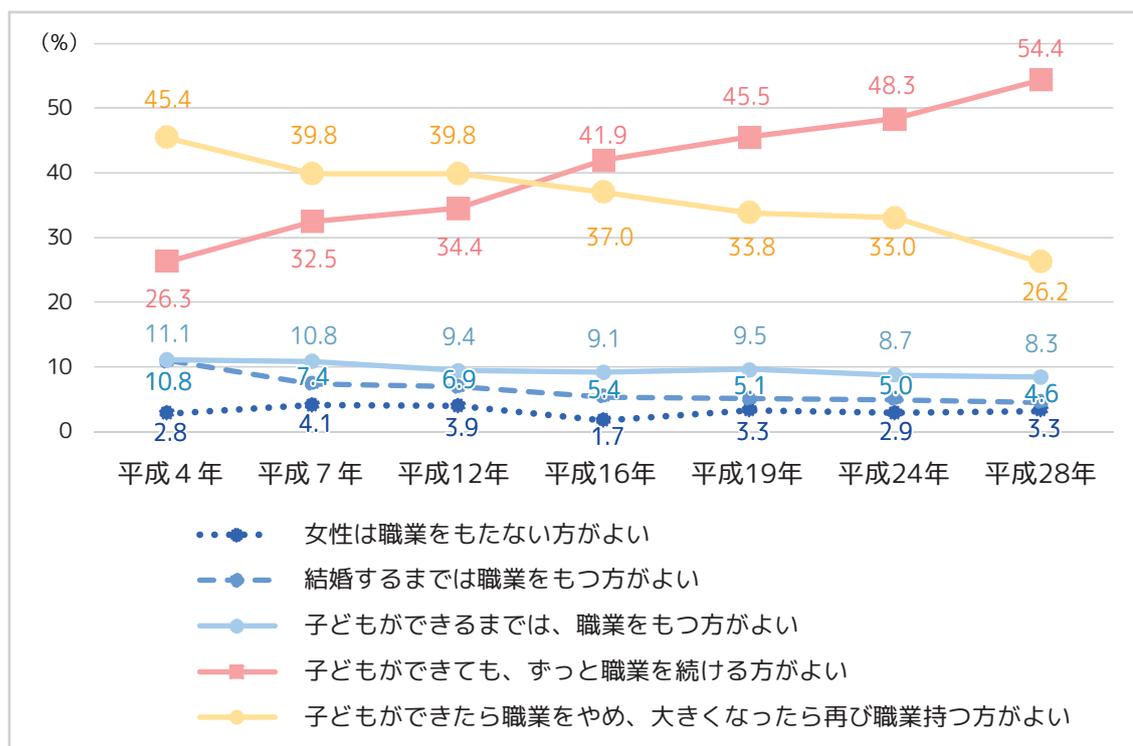
女性就労に関する考え方

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

平成4年（1992）の全国調査では、「子どもができたらやめ、大きくなったら再び職業を持つほうがよい」と考える女性が半数近くいましたが、次第に「ずっと職業を続ける」の割合が増加し、平成16年（2004）には「子どもが大きくなったら復職」と逆転しました。平成28年（2016）の調査では「ずっと職業を続ける」が5割を超え、「子どもが大きくなったら復職」は3割を下回っています。（図－6）

平成4年（1992）の育児休業法施行によって育児休業制度が利用できるようになったこともあり、出産後も職業を続けることを肯定的に考える人が増えてきたものと思われます。

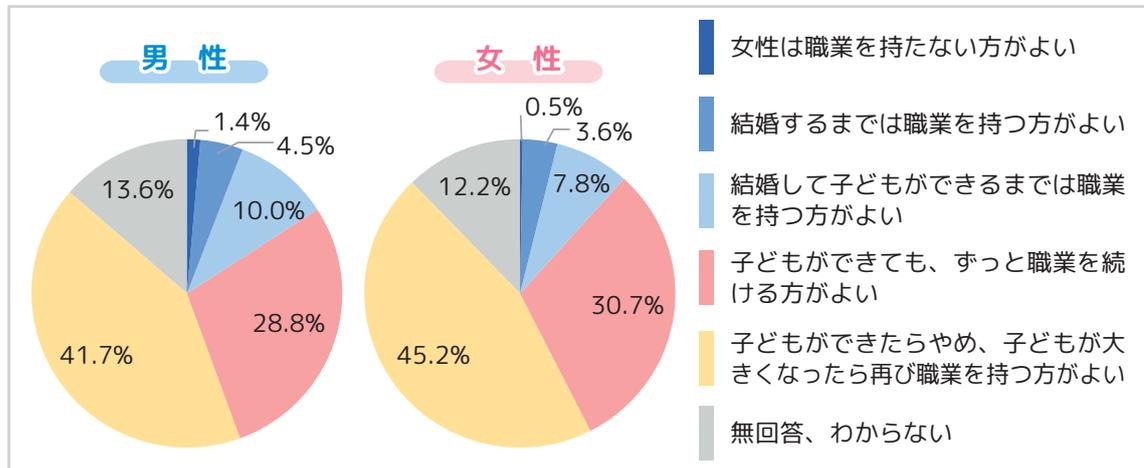
図－6 全国調査 女性の就労に関する考え方の変化（女性）



資料：内閣府「男女共同参画に関する世論調査」

これに比べ、本市の平成27年（2015）の調査では、「子どもができたらやめ、大きくなったら再び職業を持つほうがよい」と考える女性が4割以上で最も多く、「子どもができてずっと職業を続けるほうがよい」の約3割を上回っています。これは、全国調査と比較してみると、平成4年（1992）の割合に相当します。（図-7、図-6）

図-7 日立市 女性の就労に関する考え方

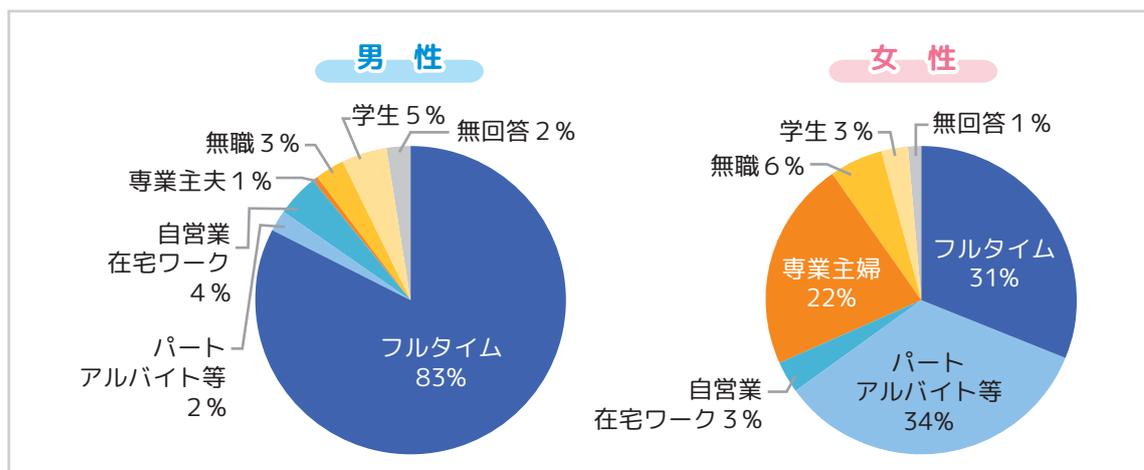


資料：平成27年（2015）「日立市に住む男女の生活と意識の調査」

四 女性の就労の実態

平成27年（2015）の「日立市に住む男女の生活と意識の調査」の結果では、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。男性の多くはフルタイムですが、女性の約半数はパート・アルバイト等として就労しています。（図-8）現在就労していない人も、男女とも50歳未満では約9割の人が「今後就労したい」と答えています。

図-8 日立市 男女の就労状況（50歳未満）



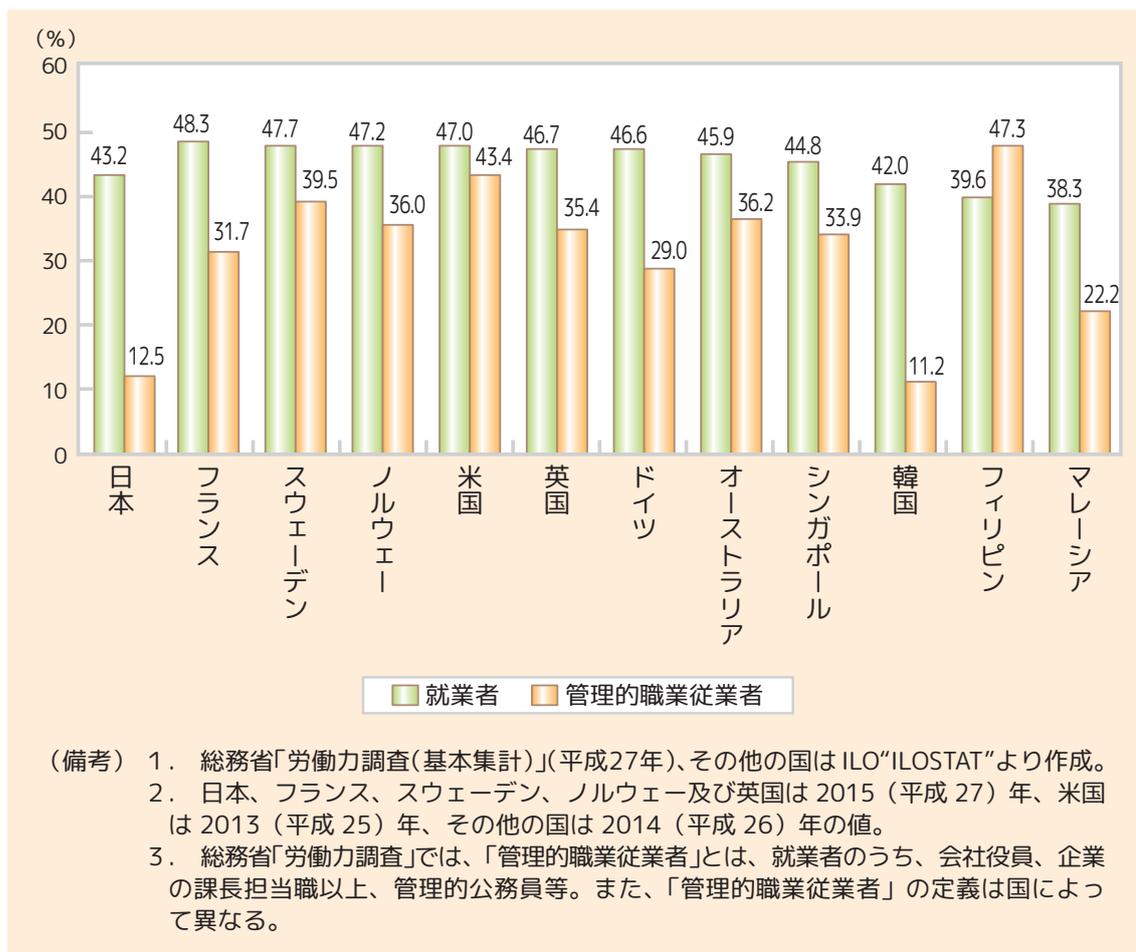
資料：平成27年（2015）「日立市に住む男女の生活と意識の調査」

㊦ 管理的職業従事者

我が国の就業者全体の中の女性の割合は4割を超え、諸外国と大きな差はありませんが、管理的な立場の女性は約1割であり、低い水準となっています。(図-9)

平成27年(2015)の「日立市に住む男女の生活と意識の調査」の結果では、管理職の割合は、男性就業者の19%、女性就業者の2%でした。

図-9 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：「平成28年版 男女共同参画白書」

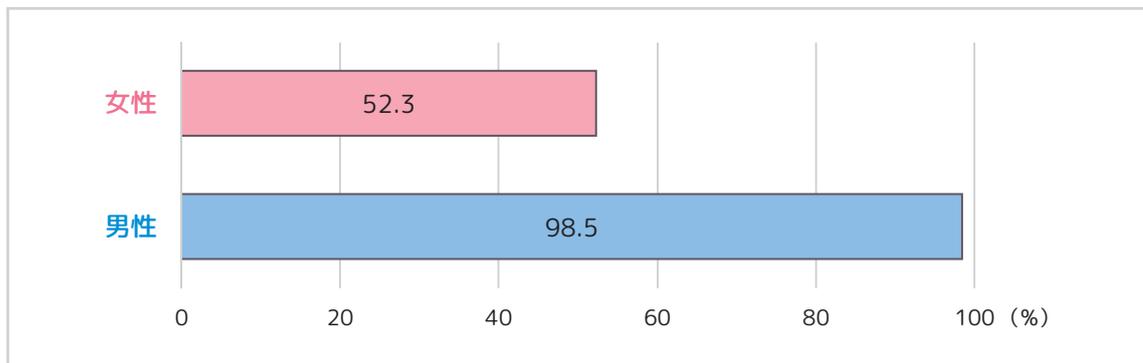
(3) 育児と介護

ア 育児をしている人の就労

平成24年(2012)の国の調査では、未就学児の育児を行っている男女のうち、ほとんどの男性が就労しているのに対し、女性は就労している人が約半数と、大きな差があります。(図-10)

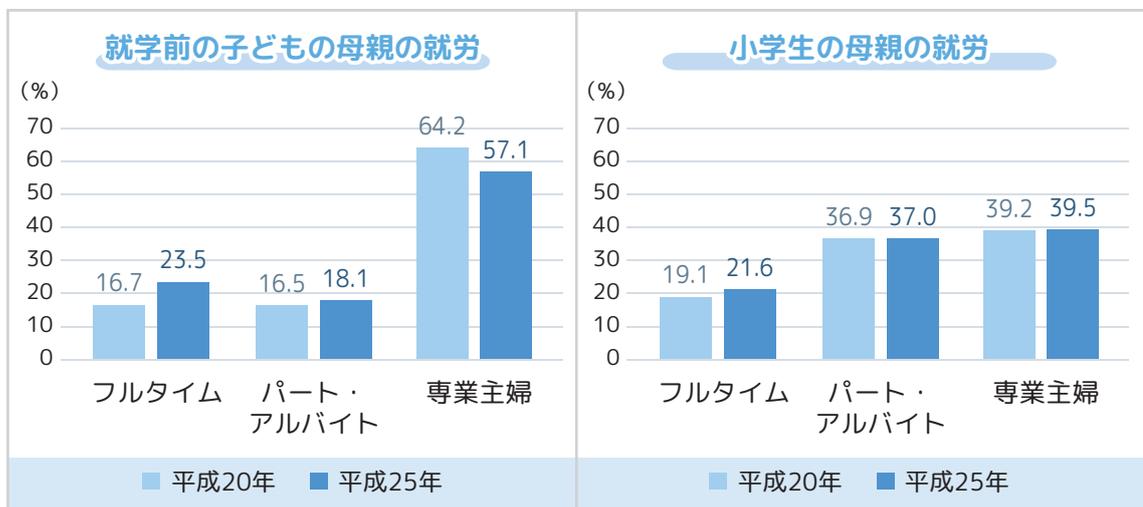
「日立市子育て支援に関するアンケート調査」では、就学前の子どもの母親の約6割が、専業主婦として育児に専念していますが、平成25年(2013)では平成20年(2008)よりもフルタイムで就労する母親が増え、専業主婦が減少しています。また、小学生の母親では、就学前と比べて専業主婦が少なく、パート・アルバイトとして就労する人が多いことがわかります。(図-11)

図-10 日本 育児を行っている人に占める就労者の割合



資料：平成24年(2012)総務省「就業構造基本調査」

図-11 日立市 子どものいる母親の就労状況

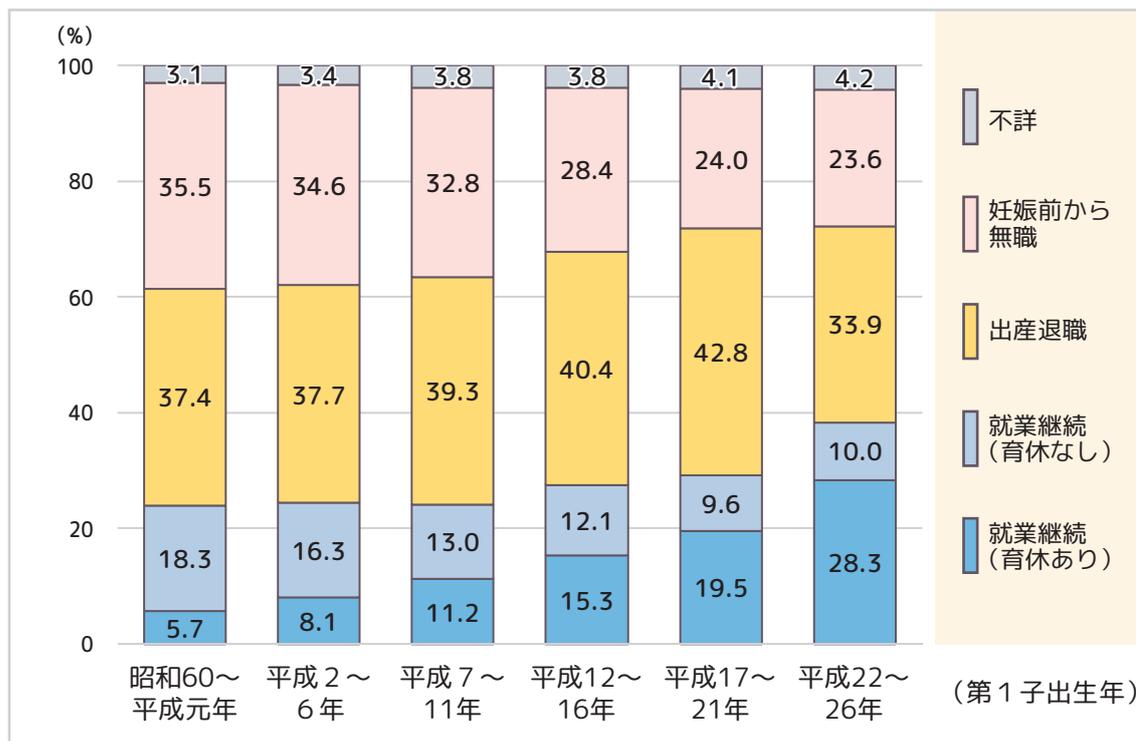


資料：平成25年(2013)「日立市子育て支援に関するアンケート調査」

1 出産による離職

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、妊娠前から無職の女性の割合は減少を続けています。また、出産退職は増加していましたが、平成22年（2010）～26年（2014）の調査では減少に転じました。育児休業制度を利用する女性の割合は増えてきて、平成22年（2010）から26年（2014）では約3割、育児休業なしを含めると、出産後も就業を継続している女性は約4割になっています。（図-12）

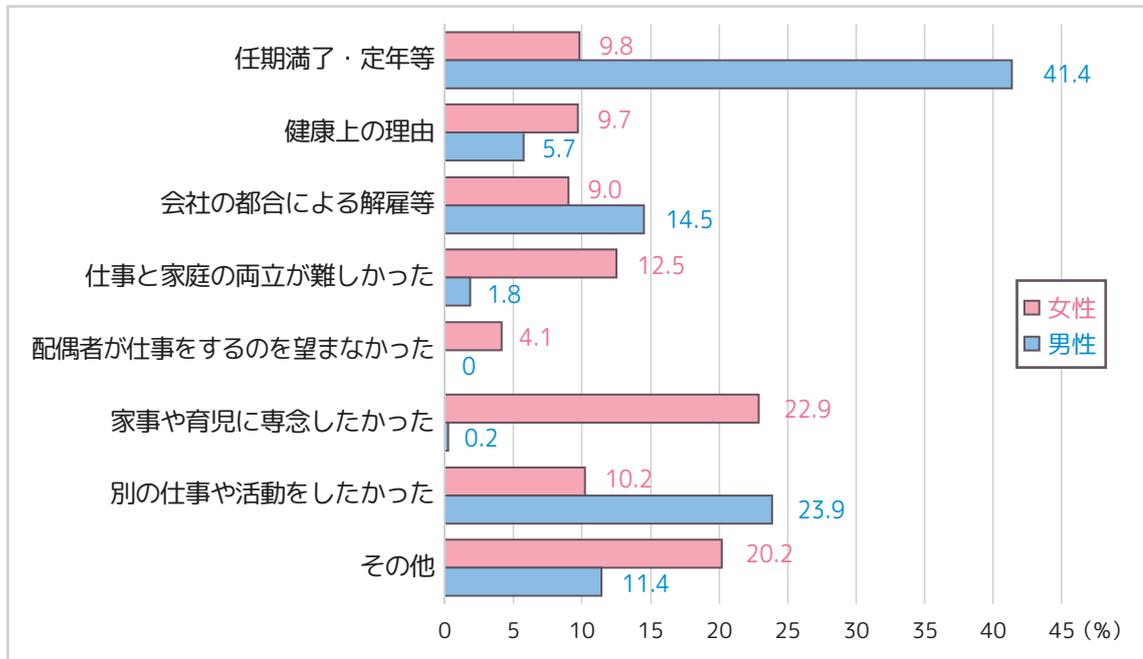
図-12 日本 第1子出産前後の妻の就業変化（第1子出生年別）



資料：国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」

本市の平成27年（2015）調査では、約7割の女性に離職経験がありました。離職理由としては、「家事や育児に専念したかった」が約2割、「仕事と家庭の両立が難しかった」が約1割などとなっており、「任期満了・定年等」が多い男性とは異なる理由が上位を占めています。（図-13）

図-13 日立市 離職経験がある人の離職理由



資料：平成27年（2015）「日立市に住む男女の生活と意識の調査」

☑ 介護・看護のための離職

全国的には、介護・看護を理由として離職する人は、毎年10万人前後いますが、その約8割は女性で、増加傾向にあります。（図-14）

図-14 日本 介護・看護を理由とした離職者の推移



資料：平成24年（2012）総務省「就業構造基本調査」

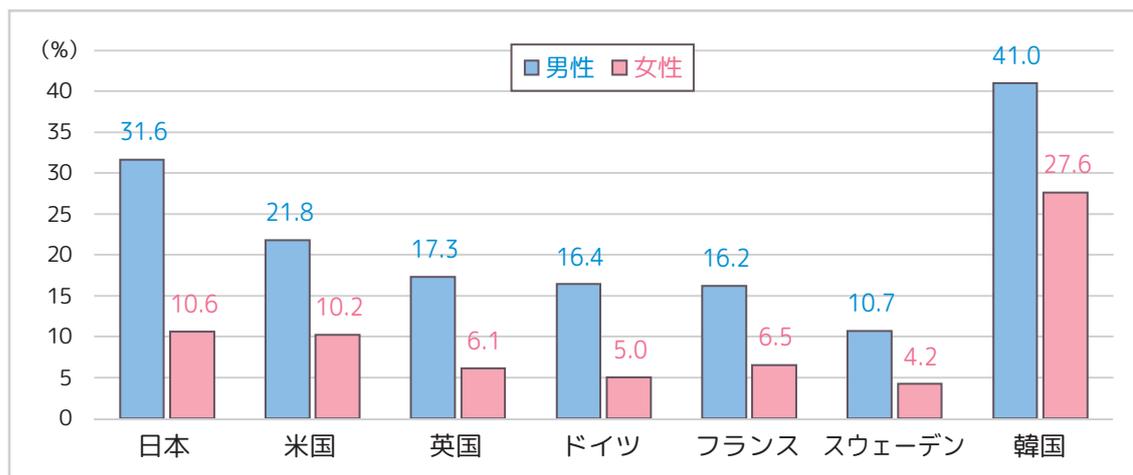
(4) ワーク・ライフ・バランス*

長時間労働

日本は長時間労働をする人が多いと言われていたとおり、平成 24 年（2012）の調査では、週 49 時間以上勤務する男性は 3 割以上、女性でも 1 割以上と、韓国を除く諸外国と比べて高い割合となっています。（図－15）

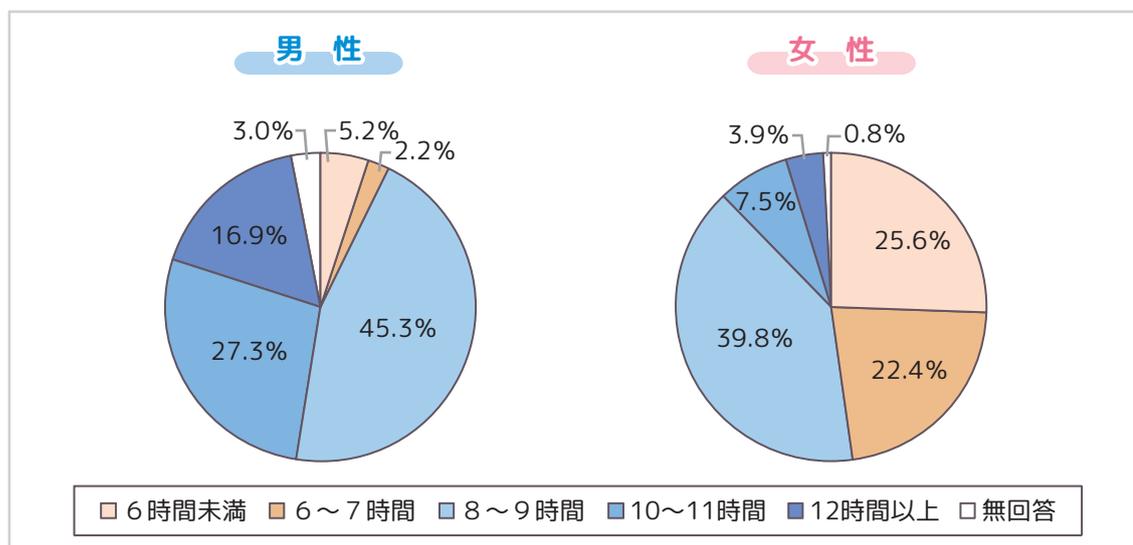
本市でも、50 歳未満では、1 日の勤務時間が 10 時間以上の男性が 4 割以上、女性が 1 割以上と、長時間労働をする人の多さがうかがえます。（図－16）

図－15 長時間労働者の割合の国際比較



資料：日本＝総務省 労働力調査、その他＝ILOSTAT Database

図－16 日立市 50 歳未満の就労者の日常的な 1 日の勤務時間（残業を含む）



資料：平成 27 年（2015）「日立市に住む男女の生活と意識の調査」

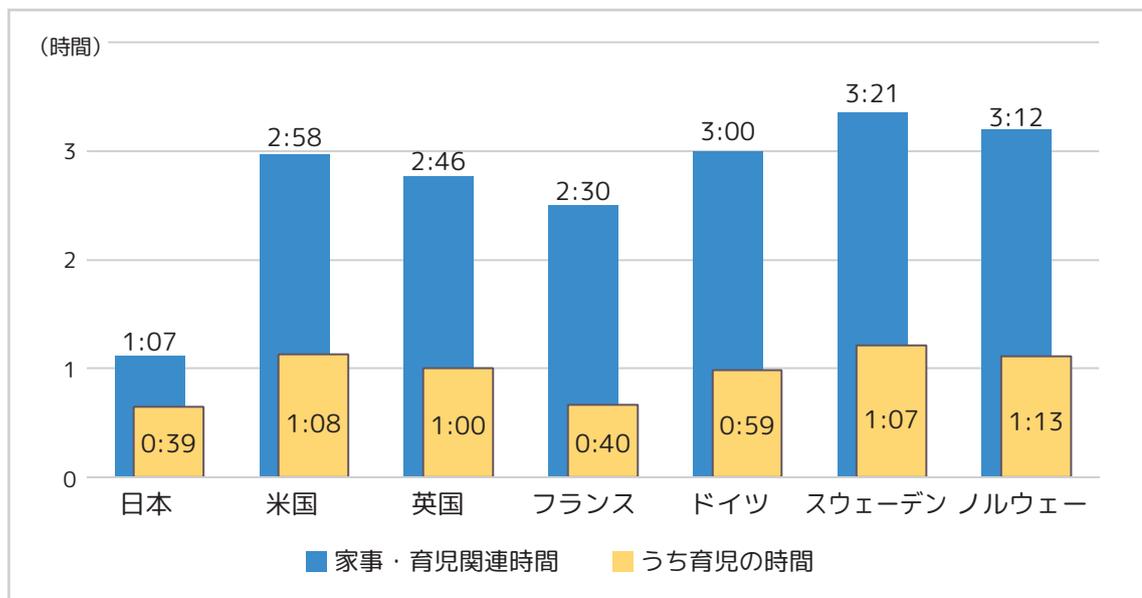
* 用語解説は p.109 参照

1 男性の家事・育児時間

我が国の、平成23年（2011）における6歳未満の子どもを持つ夫の家事・育児時間の平均は、1日当たり1時間7分と、他の先進国と比べて極めて低水準となっています。（図-17）

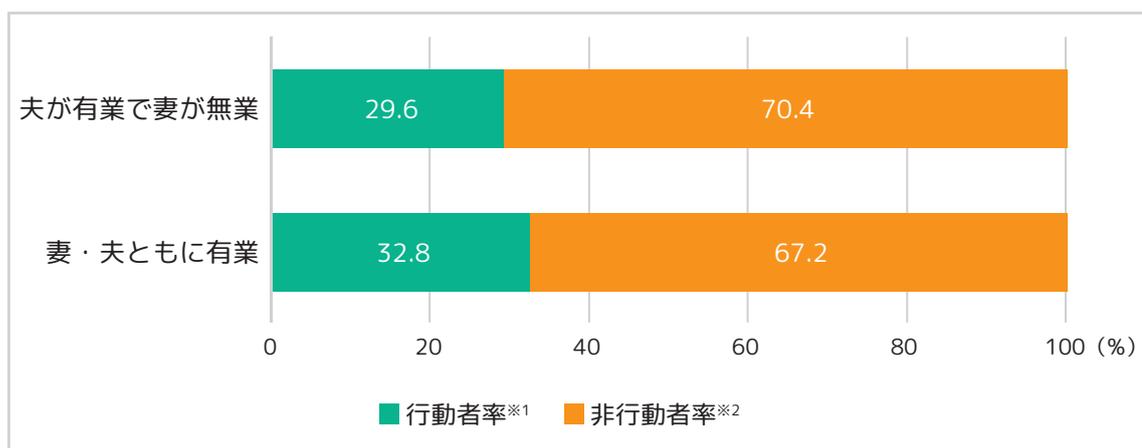
また、6歳未満の子どもを持つ夫の1日の時間の使い方を見ると、妻が有業でも無業でも、育児をしている人は約3割であり、約7割の夫は、育児をほとんどしないという結果が出ています。（図-18）

図-17 6歳未満の子どもを持つ夫の家事・育児関連時間の国際比較（1日当たり）



資料：平成28年（2016）男女共同参画白書より
（日本データは平成23年（2011）総務省「社会生活基本調査」）

図-18 日本 6歳未満の子どもを持つ夫の育児関連行動者率



資料：平成23年（2011）総務省「社会生活基本調査」

用語の説明

※1 行動者率…該当する種類の行動をした（15分単位）人の割合（%）

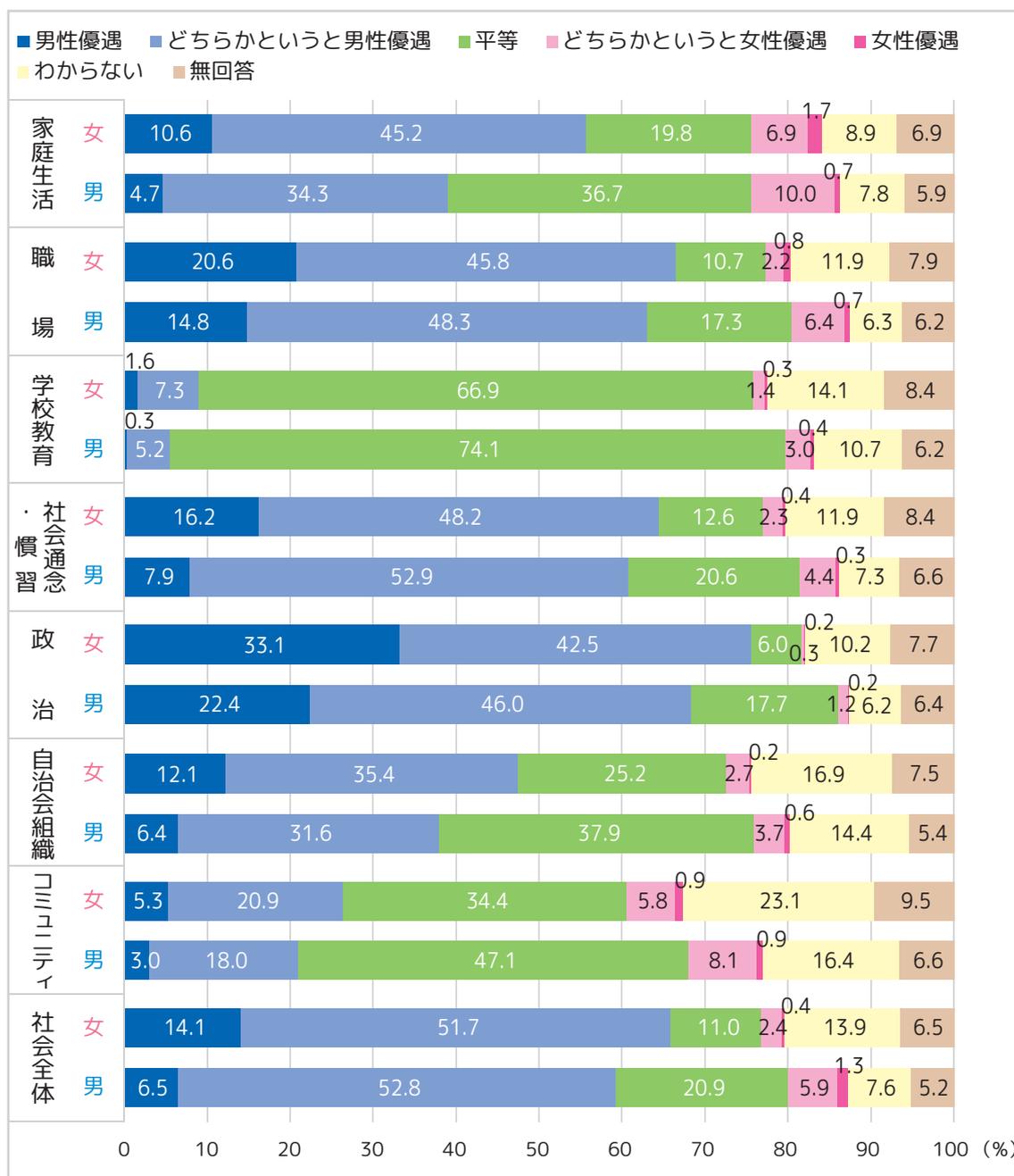
※2 非行動者率…100%－行動者率

(5) 市民の生活と意識の変化

男女の地位の平等感

本市で男女の地位が平等になっているかどうか聞いたところ、社会全体については、男女とも約6割が男性優遇（男性のほうが非常に優遇されている・どちらかといえば男性のほうが優遇されている）と感じており、平等と答えたのは、男性の約2割、女性の約1割に過ぎませんでした。どの分野でも、女性のほうが男性優遇と感じる人が多く、特に政治の分野と職場の分野では男性優遇と感じています。また、家庭生活については、男性の半数近くが平等または女性優遇と感じているのに対し、女性の半数以上が男性優遇と感じており、男女の感じ方の違いが浮き彫りになっています。（図－19）

図－19 日立市 男女の地位の平等感（分野別）



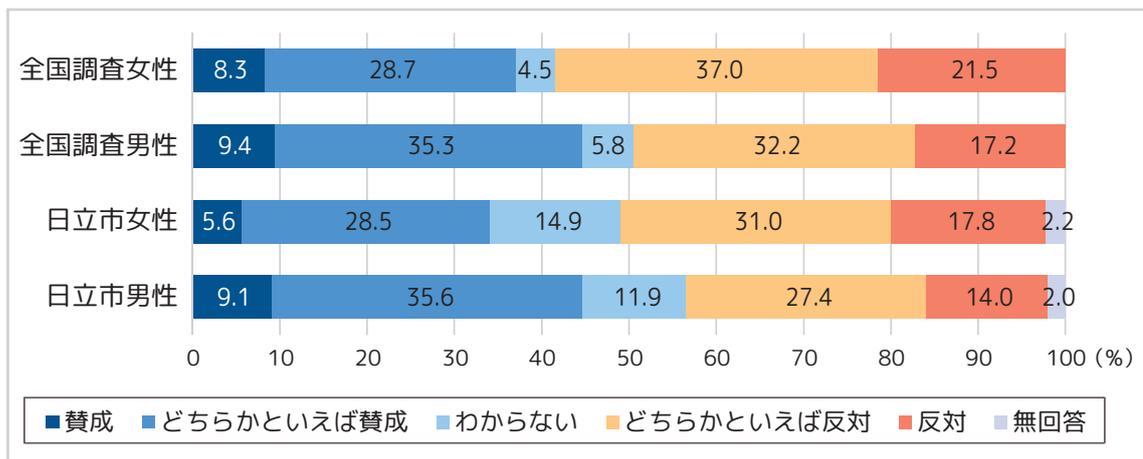
資料：平成27年（2015）「日立市に住む男女の生活と意識の調査」

1 性別役割分担意識*

「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、全国調査では、男女ともに反対派（反対・どちらかといえば反対）のほうが賛成派（賛成・どちらかといえば賛成）を上回っています。

本市では、全国と同様、女性は男性に比べて賛成派が少なく反対派が多いという男女差が見られますが、反対派は全国に比べて男女ともに少ない割合です。（図－20）

図－20 日本「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：平成28年（2016）内閣府「男女共同参画に関する世論調査」、
平成27年（2015）「日立市に住む男女の生活と意識の調査」

（注）全国調査は調査員による個別面接聴取法で実施しており、「わからない」の回答が少ない。日立市調査は郵送による質問紙法。

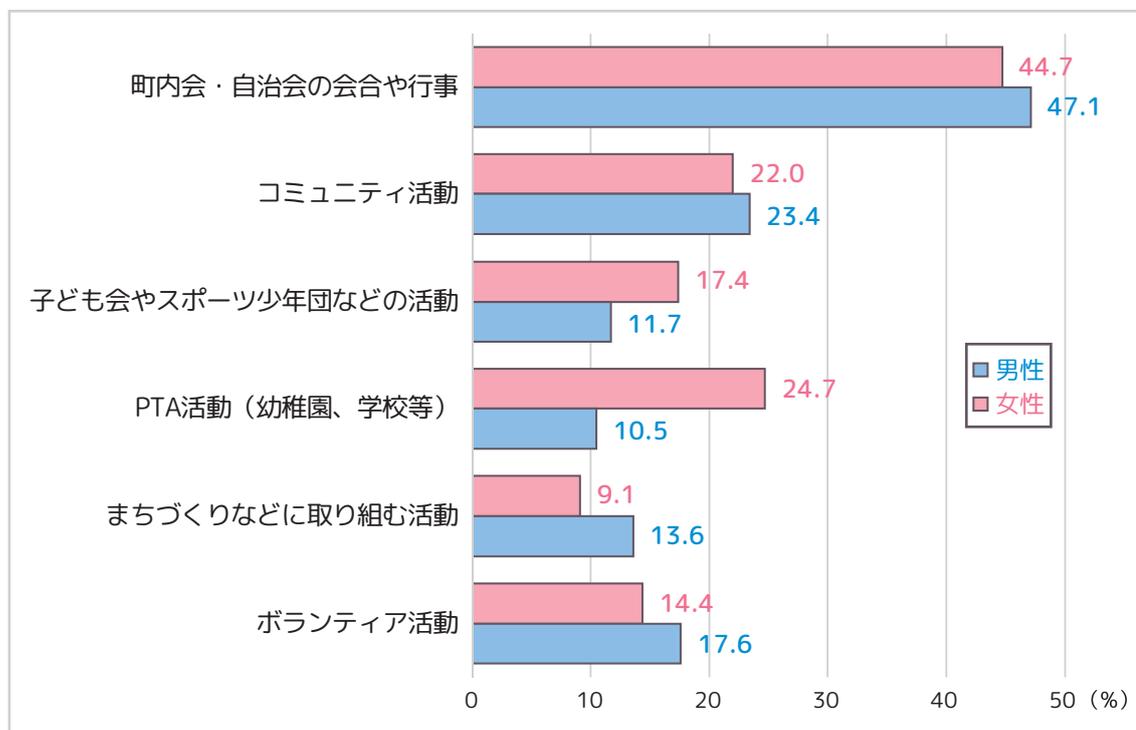


* 用語解説は p.109 参照

地域活動への参加

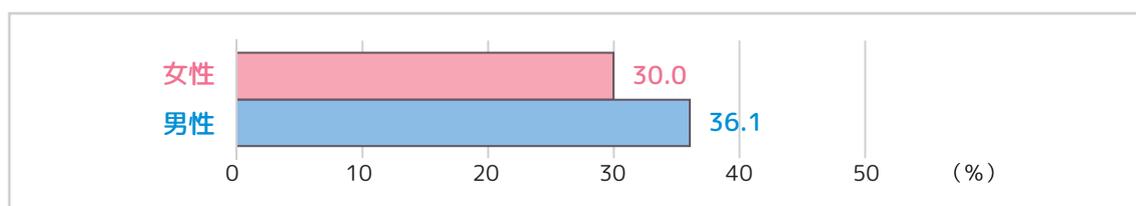
本市では、この3年間に何らかの地域活動に「頻繁に参加」、あるいは「ある程度参加した」人が約7割おり、特に町内会・自治会の会合や行事には、半数近くの人に参加しています。(図-21) どの地域活動にも「まったく参加しなかった」、あるいは「あまり参加しなかった」人は約3割で、男性がやや多くなっています。(図-22)

図-21 日立市 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：平成27年(2015)「日立市に住む男女の生活と意識の調査」

図-22 日立市 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)



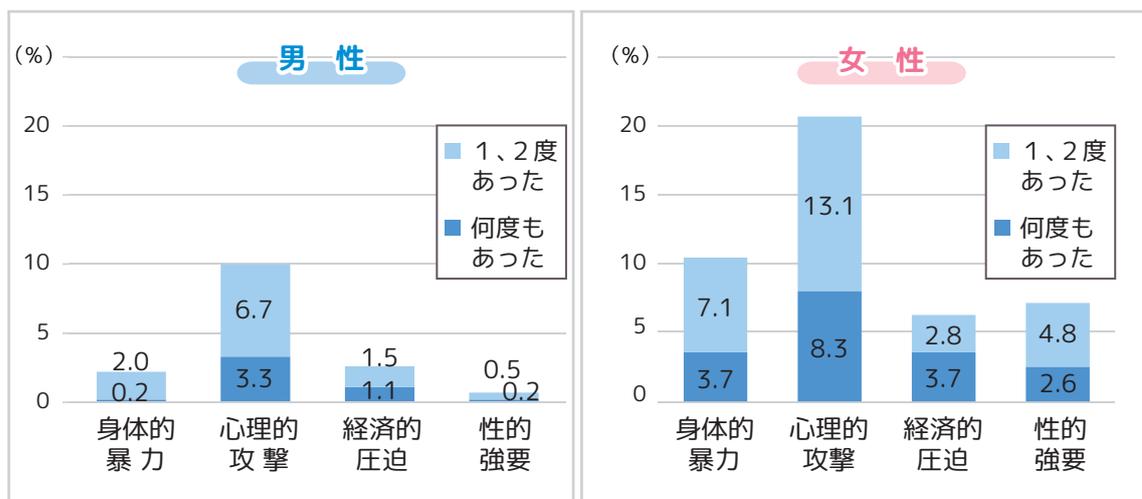
資料：平成27年(2015)「日立市に住む男女の生活と意識の調査」

(6) 女性に対する暴力

㊦ 配偶者等からの被害経験

我が国で、これまでに結婚したことがある人のうち、配偶者から暴力を受けたことのある女性はおよそ4人に1人、男性はおよそ6人に1人という調査結果があり、平成27年（2015）の本市調査でも、配偶者や恋人などのパートナーから何らかの暴力を受けたことのある女性の割合はほぼ同じでした。ドメスティック・バイオレンス（DV）*は、身体的暴力だけでなく、心理的攻撃、経済的圧迫、性的強要があり、特に心理的攻撃を受けた人が多くみられます。（図－23）

図－23 日立市 配偶者からの被害経験（男女別）

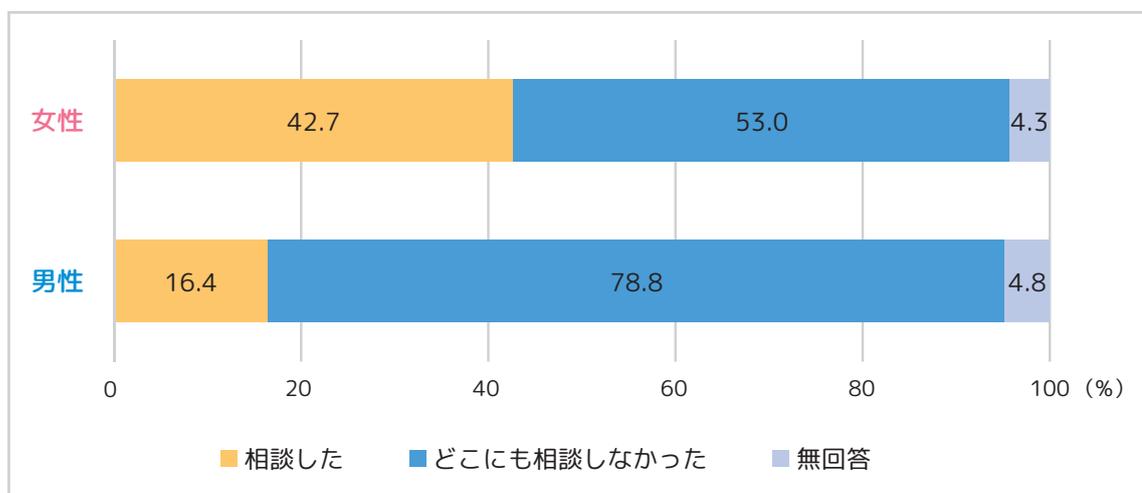


資料：平成27年（2015）「日立市に住む男女の生活と意識の調査」

㊦ 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、女性で約4割、男性では2割に満たない割合で、女性の約半数、男性の約8割は誰にも相談していません。（図－24）

図－24 日立市 被害経験のある人のうち、どこか（だれか）に相談をした人の割合



資料：平成27年（2015）「日立市に住む男女の生活と意識の調査」

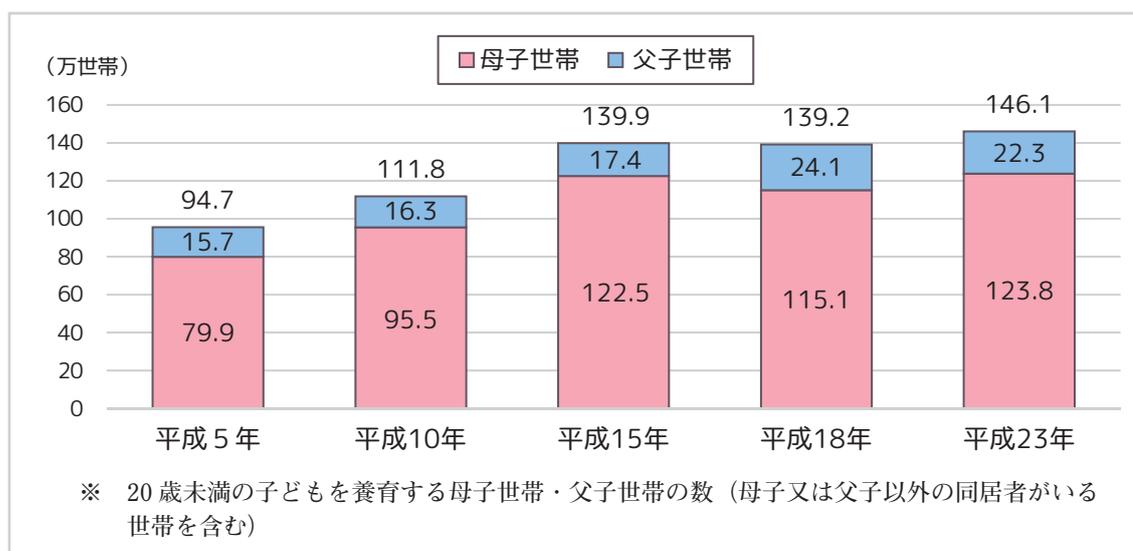
* 用語解説は p.109 参照

(7) ひとり親世帯の増加

厚生労働省の推計によると、平成5年（1993）から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倍に増えており、その8割以上が母子世帯です。（図－25）

ひとり親でも、祖父母など同居者がいる世帯もありますが、全国母子世帯等調査によると、未成年の子どもを養育する父子世帯の約4割は父子のみ、母子世帯の約6割は母子のみで生活しています。父子世帯の約9割、母子世帯の約8割は就業していますが、母子世帯の雇用者のうち約6割は非正規雇用です。非正規雇用の母子世帯の平均年間就労収入は125万円と、低い水準にあります。（図－26）

図－25 日本 ひとり親家庭の推移（推計値）



資料：厚生労働省「全国母子世帯等調査」

図－26 全国 未成年の子どもを養育するひとり親家庭の就業状況

	母子世帯	父子世帯
就業率	<u>80.6%</u>	91.3%
雇用者のうち 正規	43.0%	87.1%
雇用者のうち 非正規	<u>57.0%</u>	12.9%
平均年間 就労収入	<u>181万円</u> 正規：270万円 非正規：125万円	360万円 正規：426万円 非正規：175万円

資料：平成23年度全国母子世帯調査（厚生労働省「ひとり親家庭の現状について」より）

コラム

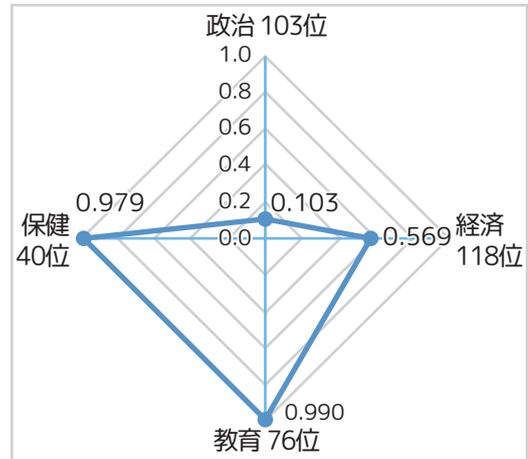
ジェンダー・ギャップ指数 (GGI)

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。

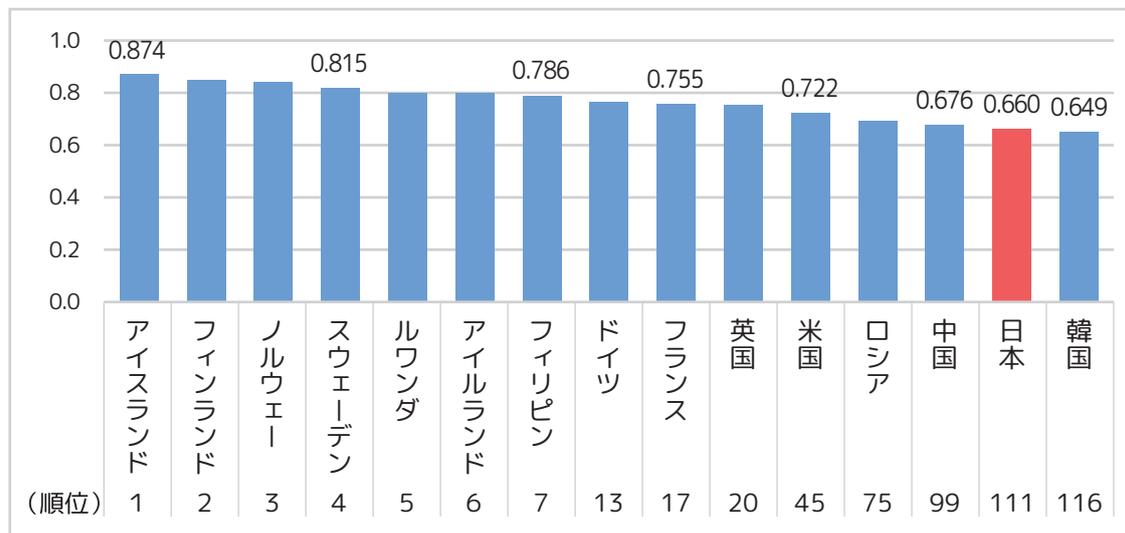
経済、教育、政治、保健の4つの分野のデータから算出され、0が完全不平等、1が完全平等を意味しており、性別による格差を明らかにできるものです。(男女ともに水準が低くても、男女差が少なければ高スコアとなります。)

図-27 日本の分野別スコア



2016年のジェンダー・ギャップ指数で、日本の順位は調査対象144か国中111位です。保健や教育の分野では高スコアですが、経済、政治分野のスコアが低く、総合で低い順位となっています。(2015年は145か国中101位)

図-28 主な国のジェンダー・ギャップ指数 (2016)



具体的には、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
- 保健分野** ・ 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2次ひたち男女共同参画計画の評価と今後の課題

平成24年(2012)3月に策定した第2次計画では、それまでの実績や社会情勢の変化を踏まえ、3つの基本方針に基づき、施策の方向を定めて、男女共同参画を主管する女性青少年課が実施する事業に集中して取り組んできました。

また、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、今後の課題は次のとおりです。

(1) 主な取組と成果

基本方針Ⅰ 男女共同参画社会の実現を目指した意識づくり

男女共同参画についての正しい理解を深め、意識を改革するために、男女共同参画をすすめるつどい開催、情報紙発行などにより、市民の意識高揚を図りました。また、女性生活相談や情報提供などにより、ドメスティック・バイオレンスに関する対策を充実させました。子どもに対しては、男女共同参画ハンドブックを作成するなど、教育・学習の充実に努めました。

男女共同参画をすすめるつどいには毎年多くの参加者が集まり、男女共同参画ハンドブックは、約9割の中学校で活用されています。

基本方針Ⅱ だれもが主役のまちづくり

男性、女性、子ども、シニア…、市民一人一人にとって身近な男女共同参画を進めて、社会の一員としてだれもが主役と感じられるように、政策・方針決定過程への女性の参画拡大や女性の社会参画支援のため、人材育成事業や就業支援講座などを実施しました。

また、カジダン・イクメン・イクジイ写真募集や各種講座、小中学生の男女共同参画に関する作品募集などにより、男性にとっての男女共同参画、子どもにとっての男女共同参画を推進しました。それらの作品は、市内を巡回展示して多くの方の目に触れ、男女共同参画を意識づけるきっかけとなっています。

基本方針Ⅲ 男女が働きやすい環境づくり

働くことを希望する人が、子育てや介護をしながら働き続けることができる環境づくりを目指して、市内先進企業の事例を紹介するなど、ワーク・ライフ・バランスを推進するとともに、就業を中断した女性の再チャレンジを支援しました。

就業支援の講座には年間延べ約500人が参加しており、意識調査では、ワーク・ライフ・バランスという言葉の認知度が高くなってきています。

(2) 第2次計画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.	項目	計画策定時の数値 (H23年度)	目標値 (H28年度)	実績 (H27年度)
意識づくり 男女共同参画社会の実現を目指した	市民の意識高揚	1	「男女共同参画社会」という言葉を知っている人の割合	50.6%	60.0%	52.1%
		2	「男女共同参画をすすめるつどい」の男性参加者の割合	15.6%	30.0%	24.7%
	固定的性別役割分担意識の解消	3	固定的性別役割分担意識（「男は仕事、女は家庭」という考え方）に反対の人の割合	31.3%	50.0%	44.8%
		4	健康教育事業、妊娠出産支援事業、プレパパ・ママの子育てスクールの参加人数	9回 329人 (H22年度)	9回 430人	9回 327人
	DV（ドメスティック・バイオレンス）に関する対策	5	DVという言葉を知っている人の割合	79.1%	100.0%	80.6%
	男女共同参画に関する教育・学習の充実	6	社会全体でみると男女の地位は平等と感じる人の割合	16.1%	20.0%	15.6%
だれもが主役のまちづくり	政策・方針決定過程への女性の参画拡大	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	27.8%	40.0%	28.8%
		8	女性人材リスト登録者数	58人	80人	61人
	女性の社会参画支援（女性の人材育成）	9	男女が平等になるために再就職や社会参加支援が必要だと感じる人の割合	56.5%	45.0%	68.4%
		10	ひたち生き生き百年塾における女性推進委員の割合	37.0%	45.0%	28.1%
	男性にとっての男女共同参画（子育て世代、シニア層）	11	家庭生活において男女の地位は平等と感じる人の割合	29.8%	40.0%	27.5%
	子どもにとっての男女共同参画（性別にとらわれない進路選択・キャリア教育）	12	小学生向け、中学生・高校生向け出前講座の回数	1回/年	5回/年	0回/年
	地域における男女共同参画	13	地域活動に参加したことがない理由が「仕事が忙しく時間がない」人の割合	34.4%	25.0%	32.7%
			地域活動に参加したことがない理由が「情報がなくわからない」人の割合	26.9%	15.0%	33.3%
			地域活動に参加したことがない理由が「きっかけがない」人の割合	33.9%	25.0%	43.5%
	環境づくり 男女が働きやすい	ワーク・ライフ・バランスの推進	14	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	37.2%	50.0%
M字カーブ問題解消に向けた取組		15	就業意欲を高めるための講座	1回/年	5回/年	6回/年

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.	項目	計画策定時の数値 (H23 年度)	実績 (H27 年度)
1	男女共同参画に関する作品募集事業応募数	301 点	391 点
2	市職員に占める女性の割合	28.0%	27.7%
3	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)	2.3%	4.8%
4	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)	13.8%	18.8%
5	市職員の男性の育児休業取得の割合	0.0%	0.0%
6	市議会議員に占める女性の割合	14.3%	14.3%
7	コミュニティに占める女性会長の割合	4.3%	4.3%
8	市立小学校の教頭以上の教員数に占める女性の割合	17.6%	19.6%
9	市立中学校の教頭以上の教員数に占める女性の割合	15.2%	9.1%
10	通常保育事業（待機児童の解消）	定員 1,644 人 保育園数 22 か所 (H22 年度)	定員 2,046 人 保育園・認定こども園数 28 か所
11	病児・病後児保育園数	2 か所	4 か所
12	地域子育て支援拠点事業	13 か所設置 (H22 年度)	20 か所設置

目標指標のうち、No. 3「男は仕事、女は家庭」という考え方に反対の人の割合は増えてきましたが、目標には届きませんでした。No. 6 社会全体で男女の地位は平等と感じる人の割合と、No. 7 各種審議会等に占める女性委員の割合は、ほとんど変わりませんでした。No.14 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は、目標には届かなかったものの、大きく伸びました。No.15 就業意欲を高めるための講座は、目標以上の回数を実施しています。

参考指標のうち、No. 3 市職員の管理職員に占める女性の割合は若干増えてきましたが、No. 6 市議会議員に占める女性の割合と No. 7 コミュニティに占める女性会長の割合は変化がありませんでした。No.10 から 12 の子育て支援関係の事業は、保育定員を大幅に増員するなど、力を入れてきました。

第 2 次計画では、様々な事業を実施してきましたが、指標だけを見ると、達成されなかった項目が多く、取組の見直しが必要と考えられます。また、指標の中には、事業の実施量などを示すものと、事業等による成果が混在していることから、今回、見直すこととしました。

(3) 今後の課題

データからわかる現状や第2次計画の推進状況から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。

ア 男女共同参画に関する理解の促進

全国や本市の意識調査から、「男は外で働き、女は家庭を守るべき」という考え方を持つ人は少なくなってきたものの、固定的性別役割分担意識がいまだ根強く残っていることがわかります。様々な分野で男性が優遇されていると感じられ、男女の地位の平等感が低いのは、固定的性別役割分担意識や性差に関する偏見が影響していると考えられます。

社会全体の流れやこれまでの取組により、男女共同参画の考え方は徐々に浸透してきていると思われませんが、長年の積み重ねの中で作られてきたこれらの意識を変えていくには、継続的な働きかけが必要です。今後とも、市民全体への働きかけのほか、子どもの頃からの教育や、家庭や地域での男女の協力に関する理解を深める取組が必要であると考えられます。

イ 女性の活躍推進

少子高齢化に伴い労働力人口が減少する中、女性の活躍が期待されており、仕事を持つ女性が増えています。しかし、育児や介護のために離職する女性はいまだに多く、再度就労するときには多くがパート・アルバイト等の非正規雇用労働者となるなど、その能力が十分に発揮されているとは言えない状況です。

本市では、「子どもが小さいうちは子育てに専念し、子どもが大きくなったら再び就労する」ことを希望する女性が多いため、本人の意思に基づき、それぞれのライフスタイルに応じて個性と能力を発揮できるよう支援する取組が必要となります。

また、男女の考えが平等にまちづくり等に反映されるよう、女性の参画拡大に向けた取組を進める必要があります。

ロ 暴力の廃絶と人権の尊重

配偶者等からの暴力は、2割以上の人を経験しているにもかかわらず、どこにも相談せずに被害者が我慢することが多く、深刻な犯罪に発展してしまうこともあります。被害を防止することと被害者への支援が重要です。

また、平成28年(2016)に男女雇用機会均等法が改正され、妊娠・出産等に関するハラスメント防止措置義務が新設されました。今後、職場で起こり得る各種ハラスメントをなくしていくための対策を検討していく必要があります。

一方、出産・育児等で一度離職した人は正規雇用につきにくく、ひとり親家庭、特に母子家庭においては生活上の困難に陥りやすい状況にあるため、ひとり親家庭への支援を行っていく必要があります。