

# かみすハートフルプラン

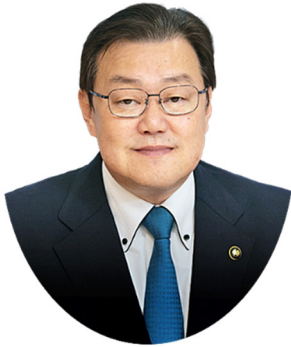
～ 第2次神栖市男女共同参画計画 ～



令和5年3月改訂

神 栖 市

## はじめに



人口減少や少子高齢化が急速に進行しており、産業構造・社会経済情勢が大きく変化しています。さらには新型コロナウイルス感染症拡大によるさまざまな社会問題は、私たちの生活に大きな影響をもたらしています。

このような中、人々の価値観やライフスタイルは多様化し、誰もが自分らしく生きることのできる社会への変革が求められています。性別で生じる不平等をなくし、男女平等の考え方のもと、人権や可能性、選択肢が尊重される「男女共同参画社会」を進めていくことは、大変重要です。

市では、平成18年12月に制定した「神栖市男女共同参画推進条例」に基づき、「ひとにやさしくできるまち・かみす」を推進するため、平成30年3月に「かみすハートフルプラン（第2次神栖市男女共同参画計画）」を策定し、このたび、社会情勢の変化や、多様化する市民ニーズに対応するため、計画内容の見直しを行いました。

今回の計画の見直しにあたっては、国・県の基本計画との整合性を図りながら、新たな視点や考え方を整理し、「女性リーダーの発掘と活躍推進」・「企業との連携」を重点的な課題といたしました。

今後は、この計画に基づき、男女共同参画社会の実現に向けた施策の推進に力を注いでまいりますので、一層のご理解とご協力をお願い申し上げます。

本計画の策定にあたりまして、意識調査やパブリックコメントを通じてご協力いただきました市民の皆様をはじめ、貴重なご意見やご提言をいただきました神栖市男女共同参画審議会委員の皆様、関係各位に対し、心から感謝を申し上げます。

令和5年3月

神栖市長 石田 進

# も く じ

第1章 計画の概要 .....	1
1 計画策定の趣旨と背景 .....	1
2 計画の位置づけ .....	4
3 計画期間と進行管理 .....	5
第2章 神栖市における現状と課題 .....	6
1 統計からみる市の現状 .....	6
2 アンケート結果からみる市の現状 .....	9
3 計画の体系 .....	24
第3章 計画の内容 .....	28
基本目標Ⅰ 男女共同参画を推進する意識と環境づくり .....	28
重点課題1 男女の平等を目指した意識づくりの推進 .....	28
重点課題2 政策・方針決定過程への女性参画の促進 .....	34
重点課題3 男女共同参画を推進する体制の充実 .....	35
基本目標Ⅱ 男女がともに活躍できる環境づくり .....	36
重点課題1 ワーク・ライフ・バランスが実現できる働き方の促進 .....	36
重点課題2 家庭や地域における男女共同参画の促進 .....	38
重点課題3 活躍するための意識・能力向上とチャレンジの支援 .....	45
基本目標Ⅲ 男女がともに安心して生活できる環境づくり .....	47
重点課題1 男女間の暴力の根絶 .....	47
重点課題2 妊産婦の健康の保持・増進の支援 .....	49
重点課題3 男女共同参画の視点に立った防災の推進 .....	50
第4章 計画の推進体制 .....	52
1 推進体制の強化 .....	52
2 計画の進行管理 .....	53
附属資料 .....	54

# 第1章 計画の概要

## 1 計画策定の趣旨と背景

### (1) 計画策定の趣旨

男女が共に家庭や職場、地域社会等の様々な分野において活躍できる環境を整えるため、近年、様々な法や制度の整備が図られてきています。しかしながら、現状としては、固定的性別役割分担意識の解消までに至っていない中、女性の職業生活や地域社会への参画、男性の家事における役割等の実態において、未だ様々な課題が存在しています。

また、新型コロナウイルス感染症の対応をする中において、内閣府の調査によると、非正規雇用が多い女性の雇用環境が悪化するとともに、在宅勤務の増加等によるDV被害の深刻化や女性の家庭生活における負担が増大するなど、ぜい弱な生活基盤や固定的性別役割分担意識による女性の負担等、男女共同参画に関わる課題が顕在化したとされています。

さらに、今後急速に進行することが予測される人口減少、少子高齢化に備え、持続可能な社会の形成が重要であり、男女共同参画に関する取り組みの充実がより一層求められているところであります。そのような中、国は、女性の活躍推進や働き方改革など新たな目標を立て、男女共同参画にかかる取り組みを進めています。

神栖市では、平成20年に「かみすハートフルプラン（神栖市男女共同参画計画）」を策定し、市民一人ひとりが自分らしく生き、男女が互いに尊重しあい、あらゆる分野において積極的にまちづくりに参画できる「男女共同参画社会」の実現に向けて取り組んできました。また、社会情勢の変化や本市の現状等を踏まえ、男女共同参画に関する取り組みを市民・事業者・市民団体・行政等が連携し、総合的かつ計画的に進めるため、平成30年に「かみすハートフルプラン（第2次神栖市男女共同参画計画）」を策定しました。この計画が令和4年度に計画期間の前半が終了することから、計画の改訂を行い、新たに後期基本計画（以下、本計画）として策定するものです。

本計画の改訂にあたっては、令和3年度に市民2,000人を対象としたアンケートを実施し、男女共同参画に対する市民の意識や取り組みへの意見などを把握したほか、男女共同参画審議会での協議、庁内各課へのヒアリングなどを行い、できる限り計画に反映させました。

また、前期計画における施策や事業の進捗状況を検証するとともに、国の「第5次男女共同参画基本計画」や茨城県の「茨城県第4次男女共同参画基本計画」との整合性を図りながら作成します。





## (2) 計画策定の背景

### ①国の動き

昭和50年の国際婦人年を契機に、男女平等に関する国内の法律や制度の整備が進められ、我が国は昭和60年に「女子差別撤廃条約」を批准しました。平成11年には「男女共同参画社会基本法」が制定され、翌年にこれに基づく計画として、「男女共同参画基本計画」が策定されました。

平成27年には、働く場面で活躍したいという希望を持つ全ての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が成立し、国や地方公共団体、企業において、女性活躍に関する状況の把握や「事業主行動計画」の策定・公表等が義務づけられています。令和元年に一部改正され、令和4年4月から「一般事業主行動計画」の策定義務が、労働者301人以上から101人以上に拡大され、中小企業でも女性活躍の動きは加速していくことになります。

平成30年には、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が施行されました。衆議院、参議院および地方議会の選挙において、男女の候補者の数をできる限り均等にすることを目指すこと等を基本原則としています。

令和2年には、「第5次男女共同参画基本計画」が閣議決定されました。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を30%にすることを引き続き目指しているほか、新型コロナウイルス感染症の拡大による、配偶者暴力の増加や深刻化の懸念、社会情勢や雇用への不安などがあり、こうした状況を踏まえ、課題を把握し、今後の政策に向けての方針や取り組みが述べられています。

### ②県の動き

令和3年3月、令和3年度から令和7年度を計画期間とする「茨城県男女共同参画基本計画（第4次）」が策定されました。第4次計画では「茨城県男女共同参画推進条例」第3条に規定する基本理念に基づき、以下5つを目指すべき社会の姿として定めています。

- ①男女が、性別により差別されることなく、その人権が尊重される社会
- ②男女一人ひとりが、個人として能力を十分に発揮する機会が確保され、多様な生き方が選択できる社会
- ③男女が社会の対等な構成員として、政策・方針の立案及び決定に共同参画する社会
- ④男女が家庭生活と社会活動を両立でき、対等な立場で参画し、責任を分かちあう社会
- ⑤国際社会の男女共同参画の取り組みを踏まえ、国際的協調のもとで男女共同参画が推進される社会

また、新たにSDGsの視点も踏まえ、多様な主体との連携のもと、男女共同参画社会の実現に向けて取り組むための指針となる計画であることが明記されました。

### ③国際的な動き

昭和 50 年、国連が開催した国際婦人年世界会議において、今後 10 年の行動指針を示す「世界行動計画」が採択され、昭和 51 年から昭和 60 年までの 10 年間で女性の地位向上を目指す国連婦人の 10 年と決定されました。その後、昭和 54 年に、「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」（以下「女子差別撤廃条約」という。）が採択され、「女子に対する差別」を定義するとともに、締約国に対し、適当な措置を執ることが求められました。

平成 7 年、北京での「第 4 回世界女性会議」では、女性の権利の実現とジェンダー平等の推進を目指す「北京宣言」および「行動綱領」が採択され、これにより、各国政府は、平成 8 年末までに自国の行動計画を開発し終えることが求められました。

「第 4 回世界女性会議」の 10 年目に当たる平成 17 年には、「北京+10」（第 49 回国連婦人の地位委員会）が開催され、女性の自立と地位向上に向けた取り組みの継続が求められ、20 年目に当たる平成 27 年に開催された「北京+20」（第 59 回国連婦人の地位委員会）では、「北京宣言」および「行動綱領」の進捗が遅く、不均衡であることから、具体的な行動を起こすことが表明されました。

また、平成 27 年には、「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」が採択され、持続可能な開発目標（SDGs）の 1 つに、「ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行う」ことが示されています。

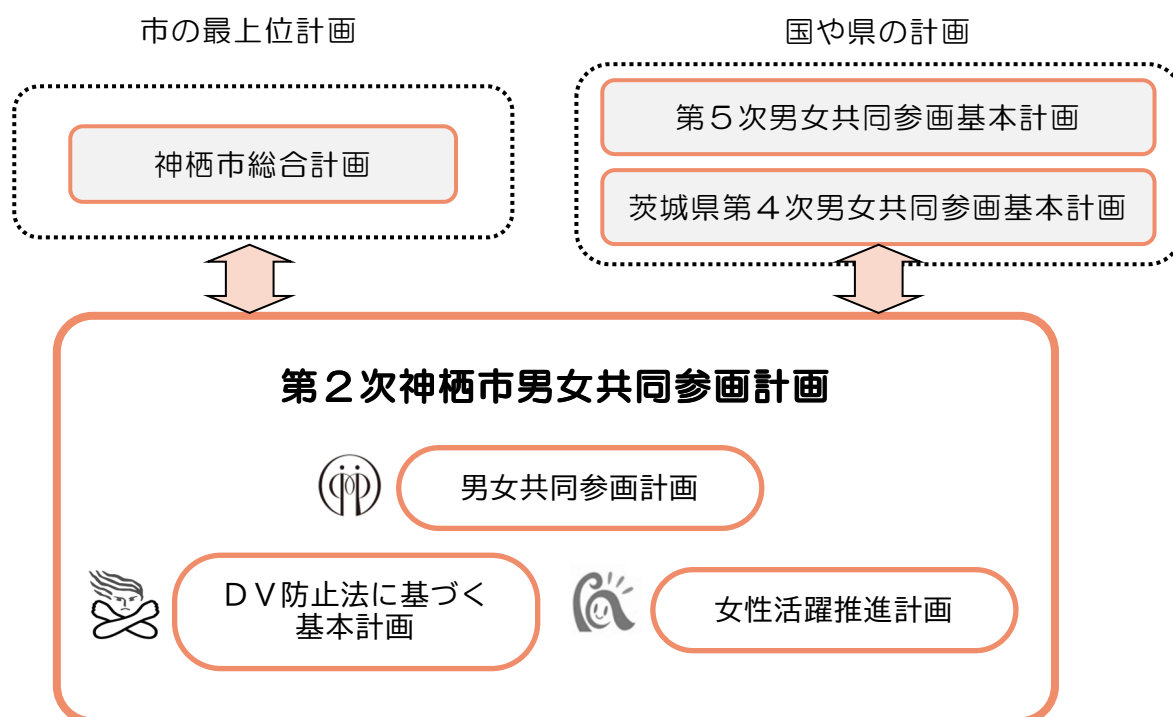
平成 31 年 3 月には「第 5 回国際女性会議WAW!」「W20 (Women 20)」が日本において同時に開催され、日本および国際社会が抱える今日的課題について、包括的かつ多角的に議論されました。



## 2 計画の位置づけ

本計画は、市の最上位計画である「神栖市総合計画」の個別計画です。  
また、本計画は、国の「男女共同参画社会基本法（第14条第3項）」及び市の「神栖市男女共同参画推進条例」に規定される「市町村男女共同参画計画」であり、国の「第5次男女共同参画基本計画」や茨城県の「茨城県第4次男女共同参画基本計画」と同様に、男女共同参画社会の形成促進に関する基本的な計画として位置づけます。

なお、本計画は、女性活躍推進法第6条に基づく「市町村女性活躍推進計画」及びDV防止法第2条に基づく「市町村における配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本的な計画」を包含した計画としても位置づけます。

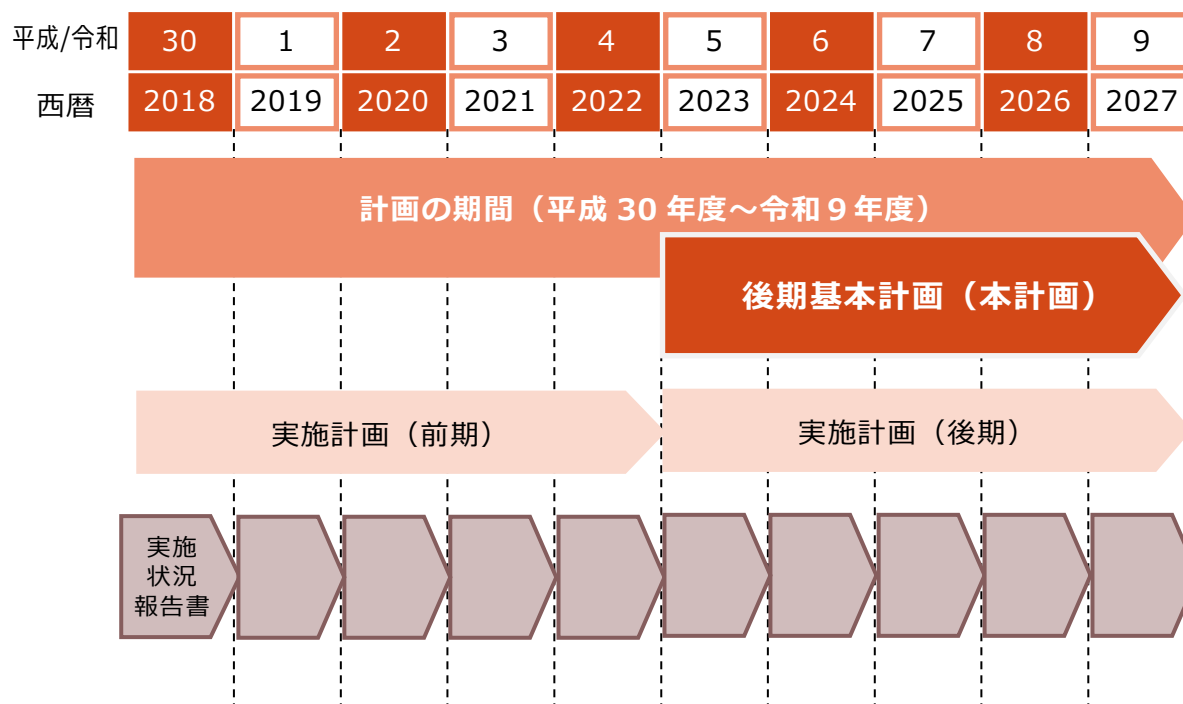


### 3 計画期間と進行管理

本計画は、平成30年度から令和9年度までの10年間を計画期間としていますが、国や県の動きや社会情勢の変化にあった計画とするため、計画期間の前半が終了する令和4年度に見直しを行い、後期基本計画を策定します。

計画終了前には、施策の進捗状況を確認して新たな計画の策定を行います。

なお、本計画に記載している、取り組み内容の具体的な進め方については、前期5年、後期5年を期間とする「実施計画」を策定し、取り組みを行う関係課等から、毎年、実施状況を報告してもらい、「実施状況報告書」としてまとめ、進捗を管理していくこととします。



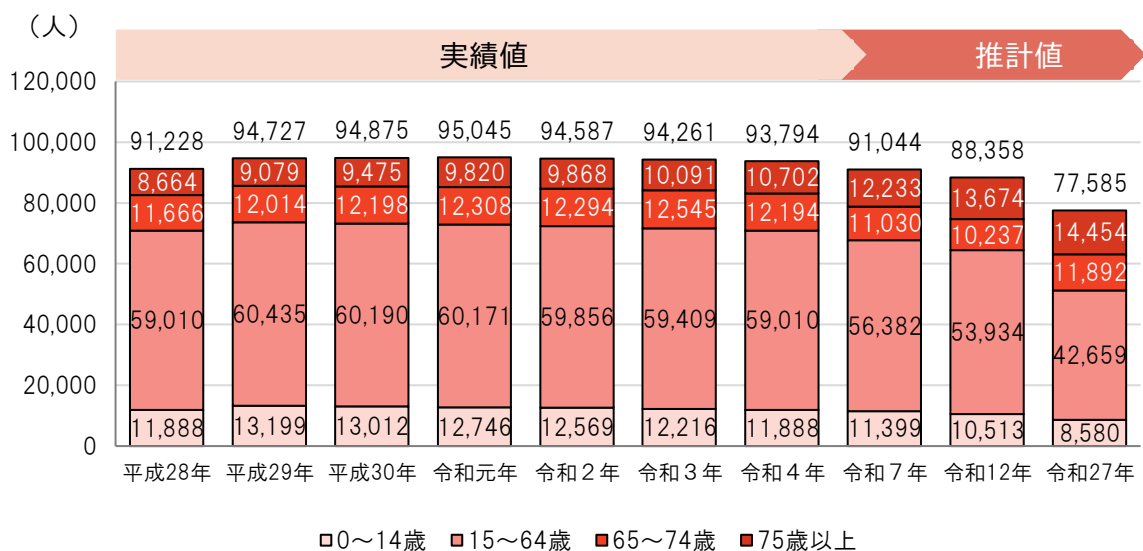
## 第2章 神栖市における現状と課題

### 1 統計からみる市の現状

#### (1) 人口の推移

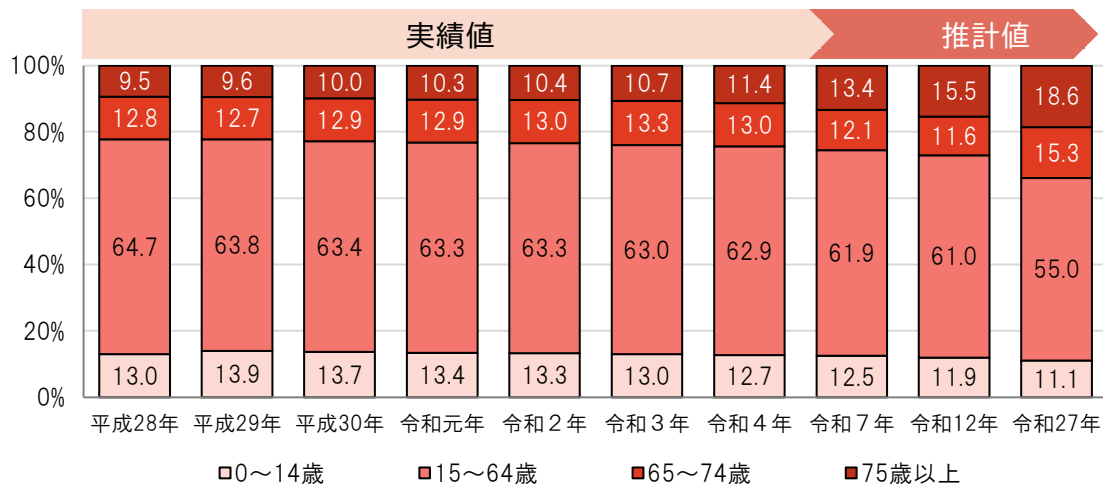
人口の推移をみると、総人口は令和元年をピークに減少傾向にあります。年齢4区別にみると、0～14歳と15～64歳が減少しており、65～74歳と75歳以上が増加傾向にあります。推計値をみると人口は今後も減少で推移する見込みとなっており、令和27年では77,585人になると推計されています。

#### ● 年齢4区別人口の実績と推計値



年齢4区別人口構成割合の推移をみると、平成28年から令和3年にかけて65～74歳と75歳以上が増加傾向にあり、今後の推計でも一貫して増加することが見込まれています。

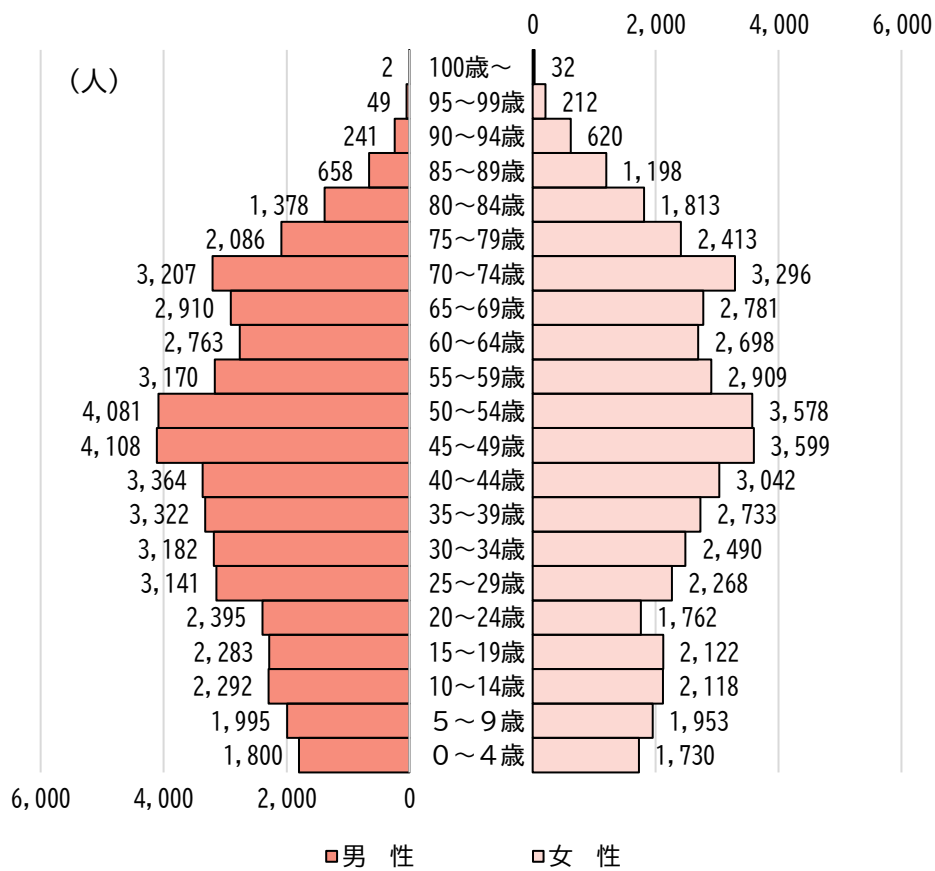
#### ● 年齢4区別人口構成割合の推移



資料：実績値は茨城県常住人口調査（各年10月1日現在）、令和2年のみ国勢調査※不詳除く  
推計値は社人研推計（平成30年）

## ●●人口ピラミッドの状況（令和4年）

人口ピラミッドの状況を見ると、男女ともにいわゆる「65～74歳」の団塊世代と「45～54歳」の団塊ジュニア世代が多くなっています。

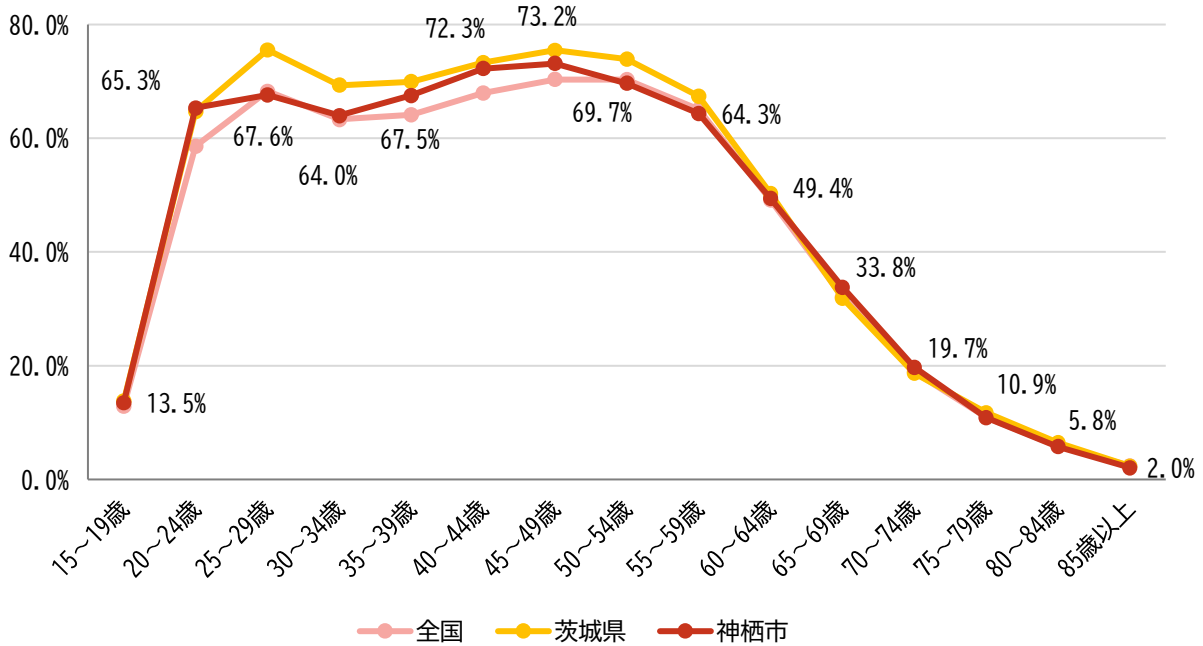


資料：茨城県常住人口調査（令和4年10月1日現在）



## ● 女性の就業率

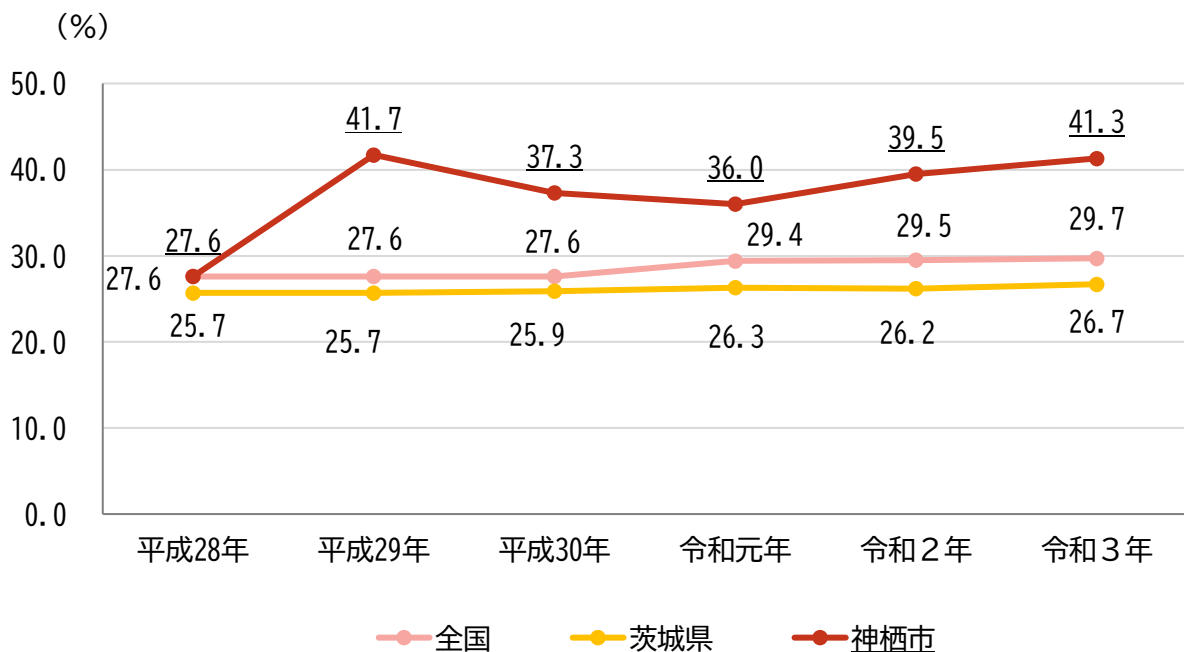
女性の就業率についてみると、神栖市では県と比較すると 25-29 歳と 30-34 歳で就業率が低く、全国平均と同等になっています。



資料：国勢調査（令和2年）

## ● 審議会における女性の登用率

審議会における女性の登用率をみると、国や県よりも高い水準で推移しており、令和3年では41.3%となっています。



資料：地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況（令和3年度）

## 2 アンケート結果からみる市の現状

### (1) 調査の概要

令和4年度の第2次男女共同参画計画の前期終了に伴う見直しとして、市民の男女共同参画に関する意識や実態を把握し、今後の男女共同参画行政を推進していくための基礎資料とするため、アンケート調査を実施しました。

実施時期	令和3年10月上旬～11月上旬	
実施地域	神栖市全域	
対象・配布数	市内に居住する満20歳以上の方から2,000人の方々を、年代ごとに無作為抽出	
調査方法	郵送にて配布・回収、インターネットによる回収も併用して実施(回答は無記名)	
配布数	回収数	
2,000票	813票 (回収率 40.7%)	調査票による回答：707票 インターネットによる回答：106票

#### ※報告書を読む際の留意点

- ・調査結果の比率は、その設問の回答者を基数として、小数点以下第2位を四捨五入して算出しています。そのため、合計が100%にならない場合があります。
- ・複数回答形式の場合、回答比率の合計は通常100%を超えます。
- ・図表中の「(n= )」とは、回答者数を表します。性別、年齢別など属性ごとの回答者数は、それぞれの属性が「無回答」だった方の人数を除いて示しているため、合計が全体数(813人)にはなりません。
- ・選択肢の語句が長い場合、本文中や表・グラフでは省略した表現を用いることがあります。

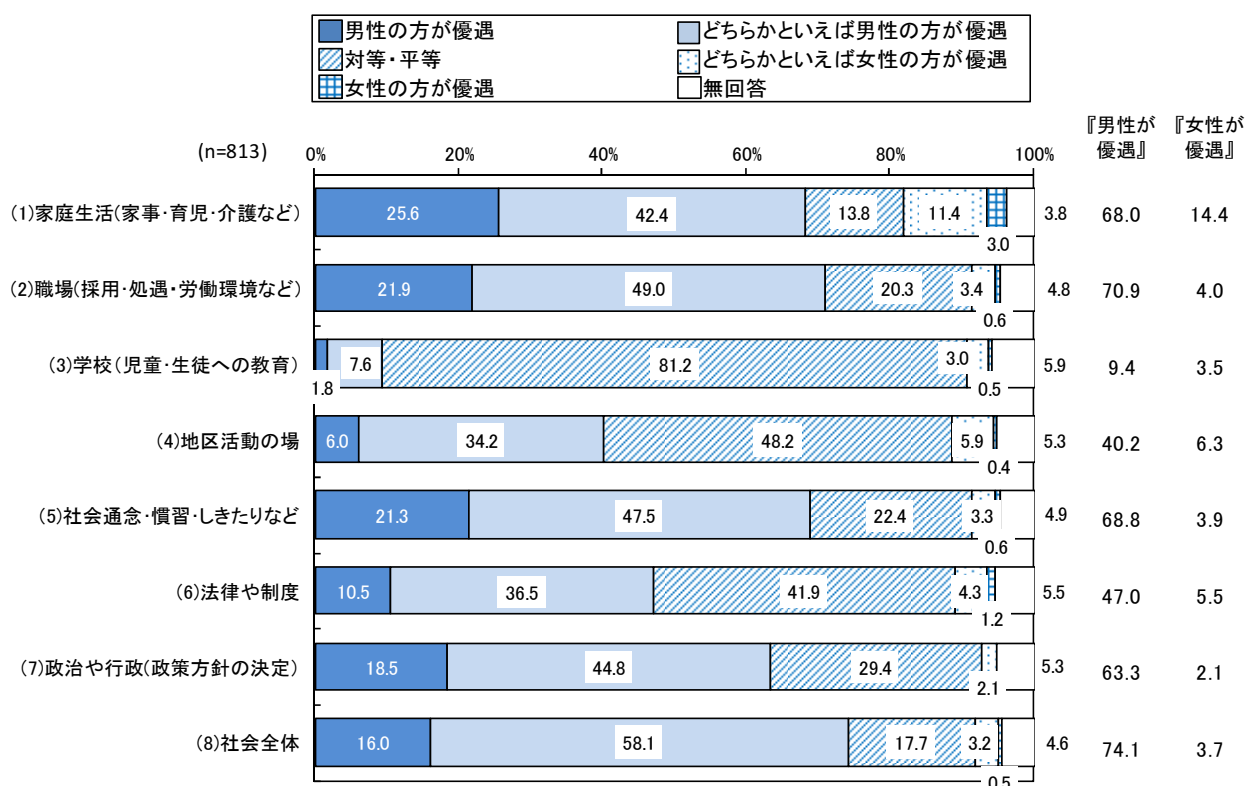
## (2) 調査結果

### ■男女平等や人権の尊重について

問3 あなたは、(1)～(8)について、男女が対等になっていると思いますか。(それぞれ1つだけ選び、番号に○を)

各分野における男女の地位の平等意識については、「家庭生活(家事・育児・介護など)」、「職場(採用・処遇・労働環境など)」、「社会通念・慣習・しきたりなど」、「政治や行政(政策方針の決定)」、「社会全体」で『男性の方が優遇』が多くなっています。

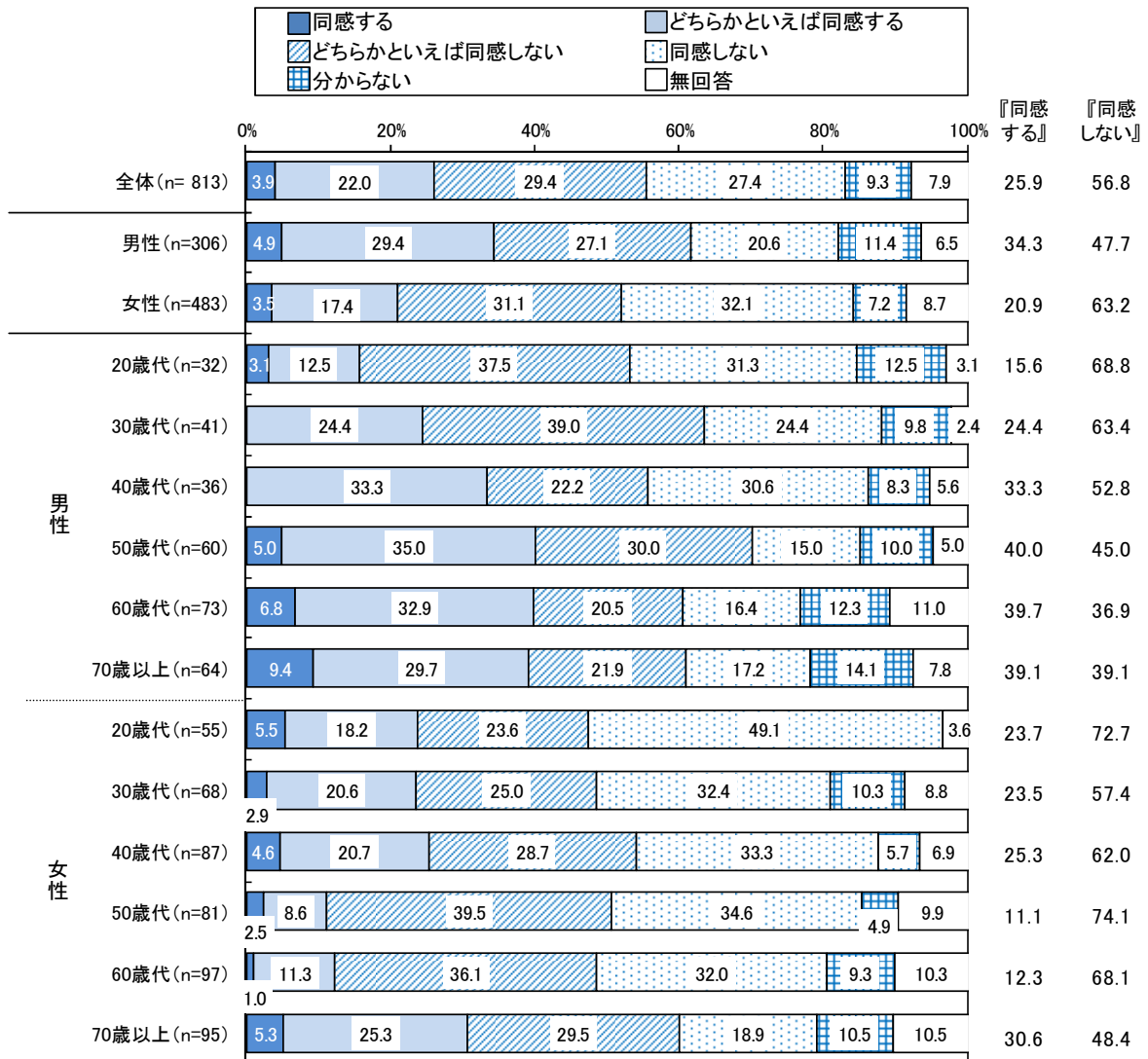
【全体】各分野での男女の地位の平等



問4 「男は仕事、女は家庭」という考え方について、あなたはどのように思いますか。  
 (1つだけ選び、番号に○を)

全体で見ると、「同感する」と「どちらかといえば同感する」を合わせた『同感する』が25.9%となっています。性別にみると、女性に比べ男性で『同感する』が多くなっています。年齢別にみると、男性では年代が上がるにつれて『同感する』の割合が多くなっています。

【全体／性別／性・年代別】「男は仕事、女は家庭」という考え方に同感するか

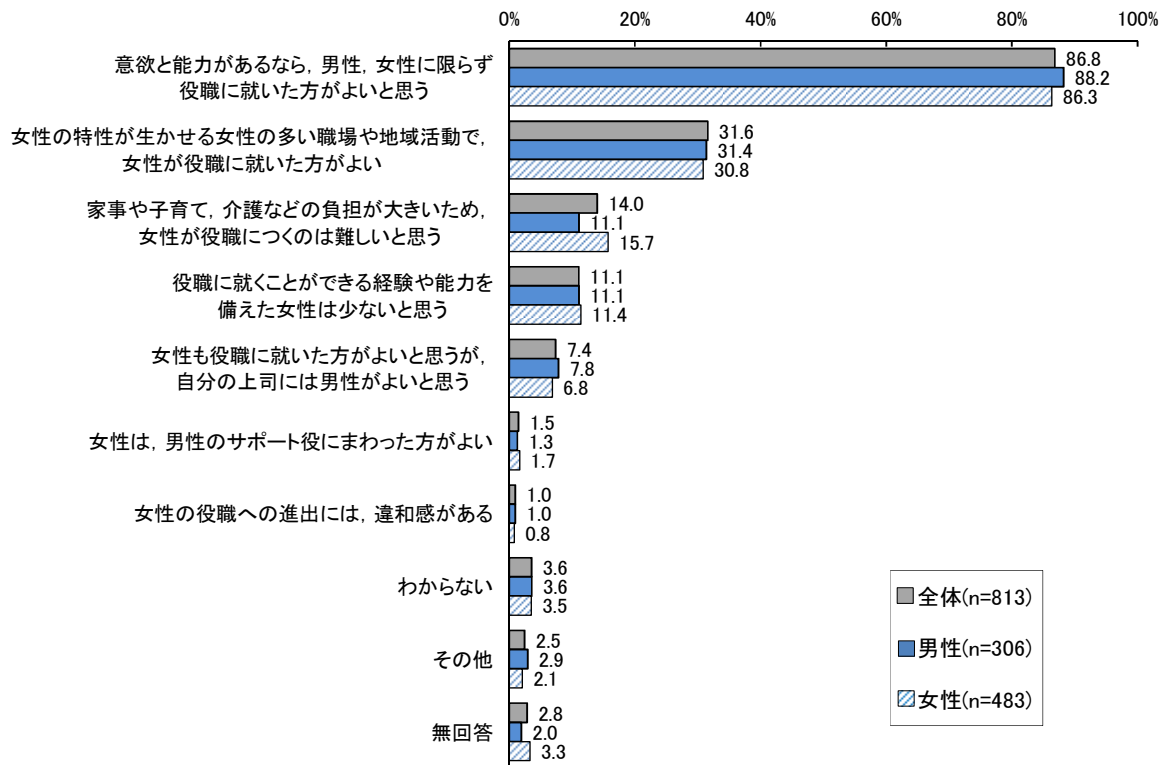


## ■あらゆる分野における女性の参画について

問 15 企業の管理職や、行政の審議会委員など政策・方針を決定する場に占める女性の割合は依然として低い状態です。あなたは、こうした場に女性が進出することについて、どのように思いますか。（あてはまるものすべてを選び、番号に○を）

全体／性別ともに、「意欲と能力があるなら、男性、女性に限らず役職に就いた方がよいと思う」が最も多くなっています。

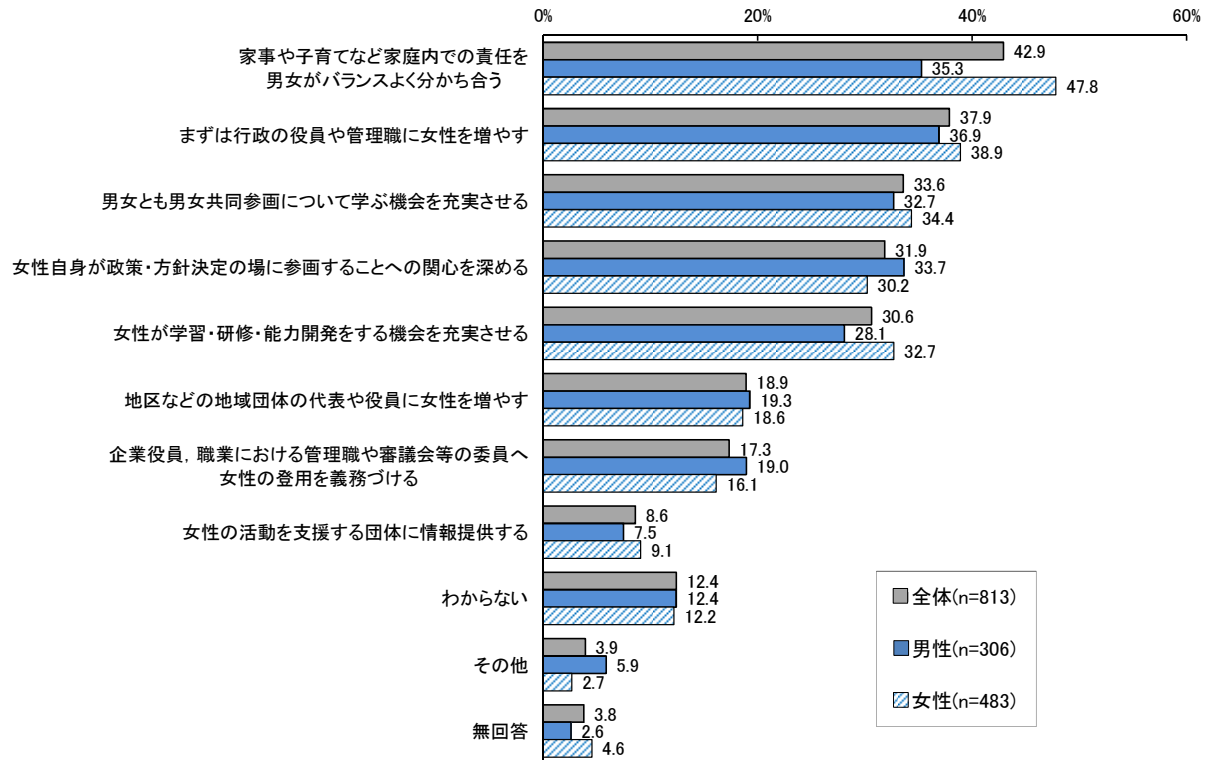
【全体／性別】管理職や政策・方針決定の場への女性の進出について



問 16 あなたは、女性が政策・方針を決定する場に進出するためには、どのようなことが必要だと思いますか。(あてはまるものすべてを選び、番号に○を)

全体では、「家事や子育てなど家庭内での責任を男女がバランスよく分かち合う」が最も多くなっています。

【全体／性別】政策・方針決定の場へ女性が進出するために必要なこと



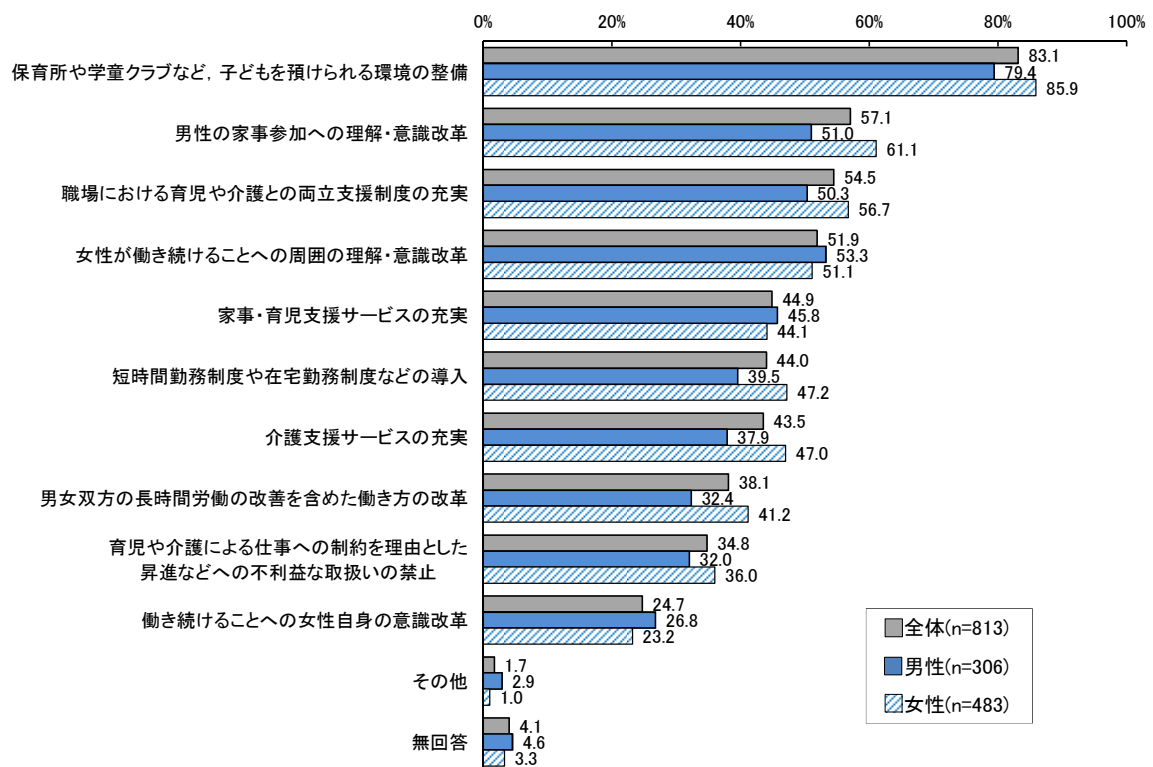


## ■働きやすい環境づくりについて

問 12 あなたは、女性が出産後も離職せずに同じ職場で働き続けるために、家庭・社会・職場において必要なことは何だと思えますか。（あてはまるものすべてを選び、番号に○を）

全体では、「保育所や学童クラブなど、子どもを預けられる環境の整備」が最も多くなっています。

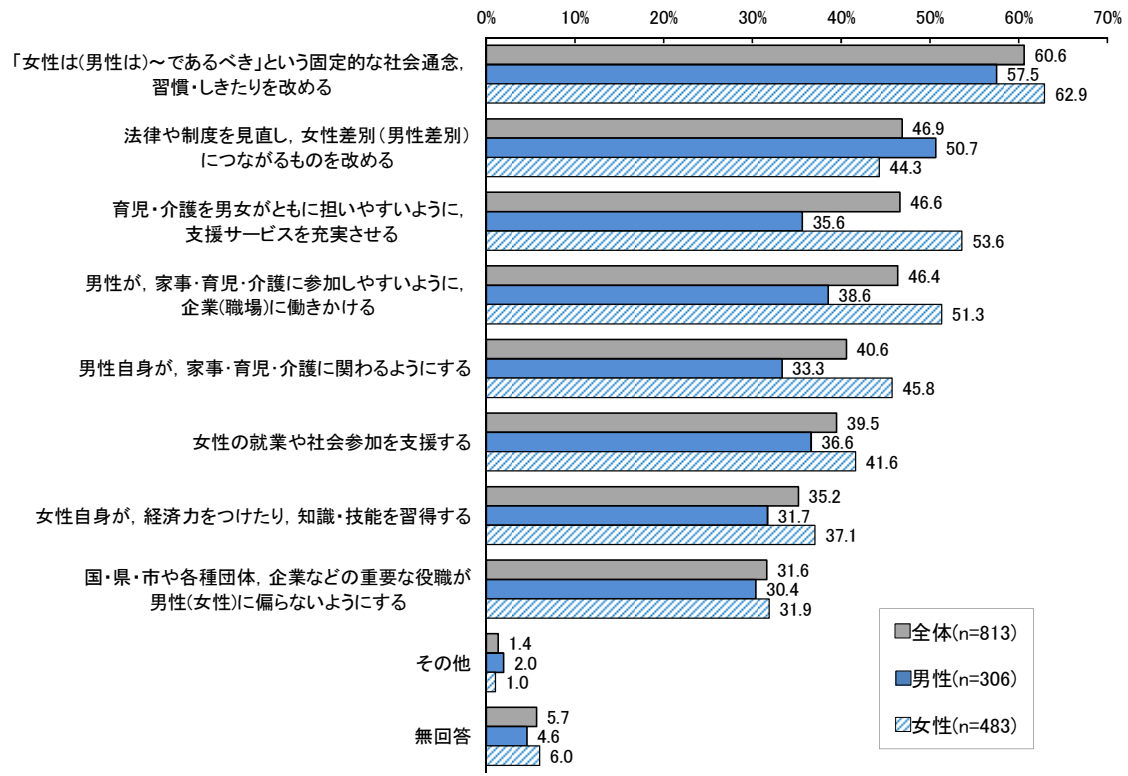
【全体／性別】女性が働き続けるために必要なこと



問 26 あなたは、男女が、あらゆる分野に参画しやすい社会にするには何が重要だと思いますか。（あてはまるものすべてを選び、番号に○を）

全体では、「女性（男性）は～であるべき」という固定的な社会通念、習慣・しきたりを改める」が最も多くなっています。性別にみると、「法律や制度を見直し、女性差別（男性差別）につながるものを改める」以外で、男性に比べ女性が多くなっています。

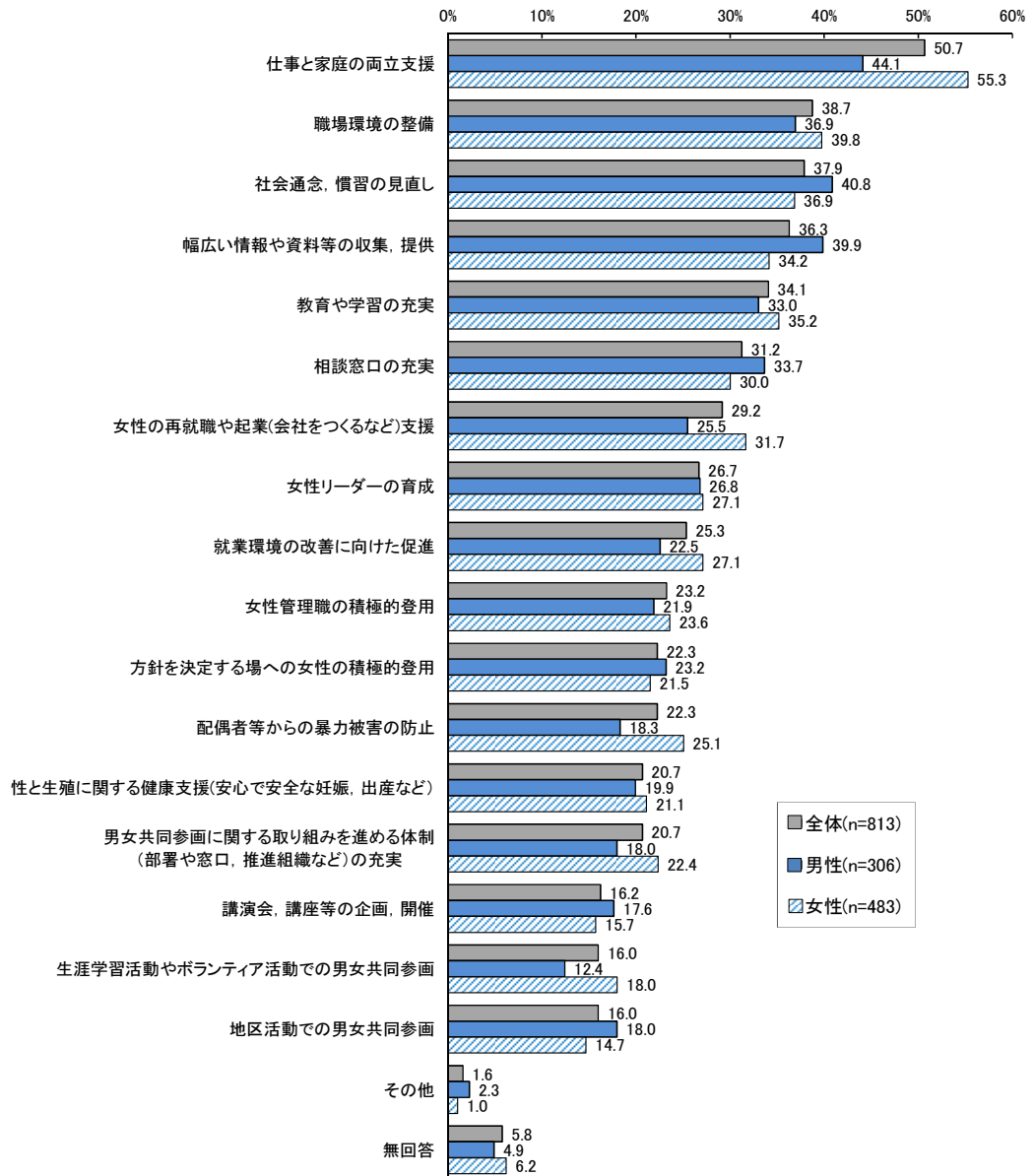
【全体／性別】男女共同参画社会の実現に必要なこと



問 27 あなたは、男女共同参画社会を実現するために、市は今後どのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。（あてはまるものすべてを選び、番号に○を）

全体では「仕事と家庭の両立支援」が最も多くなっています。性別にみると、男性に比べ女性で多くなっています。

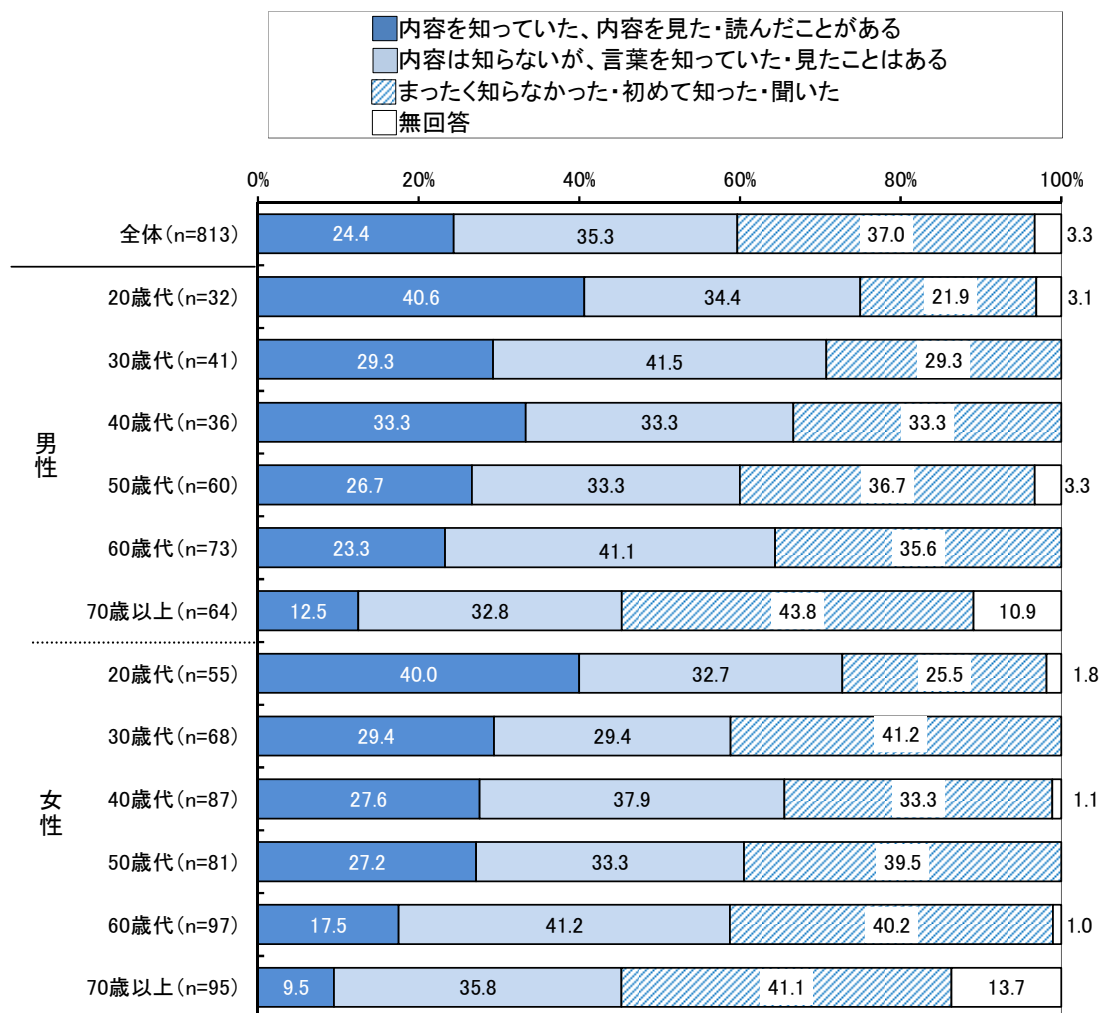
【全体／性別】男女共同参画社会を実現するために市が力を入れるべきこと



## ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の認知度

全体では、「まったく知らなかった、初めて知った・聞いた」が最も多くなっています。  
年代別にみると、若い年代で認知度が高くなっています。

【性・年代別】ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の認知度

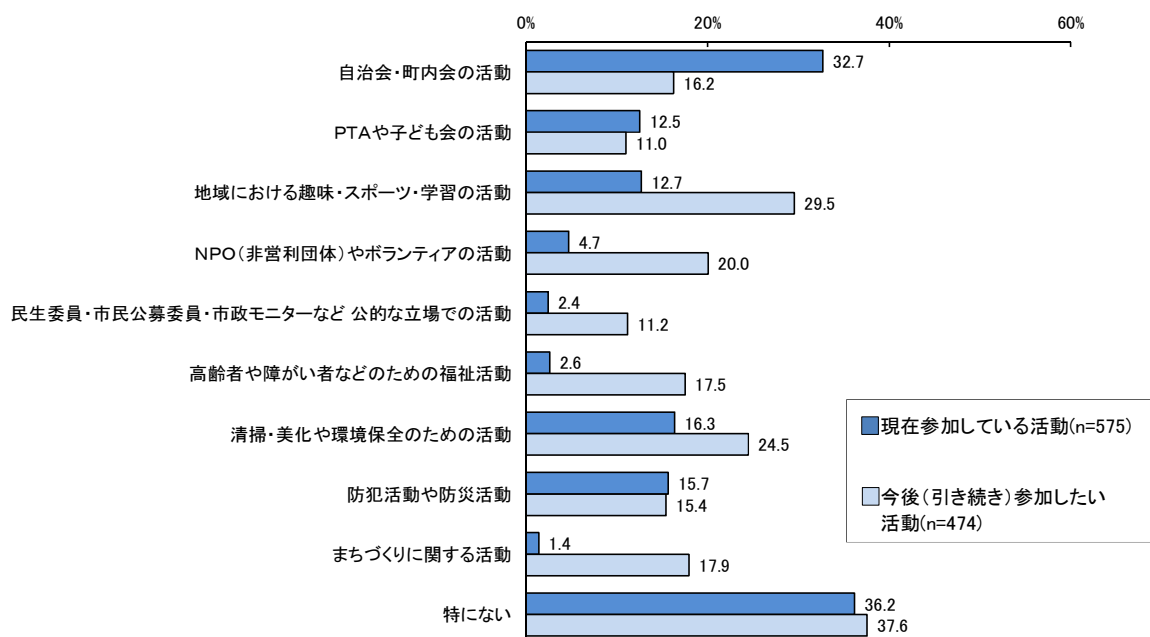


## ■ 地区活動について

問 13 次の地区活動について、①現在参加している活動と、②今後（または引き続き）参加したい活動を、それぞれすべてお選びください。（あてはまるものすべてを選び、番号に○を）

「自治会・町内会の活動」で現在が 32.7%である一方、今後の意向については 16.2%となっています。また、「地域における趣味・スポーツ・学習の活動」「まちづくりに関する活動」「NPO（非営利団体）やボランティアの活動」「高齢者や障がい者などのための福祉活動」については、今後の意向が現在よりも 10 ポイント以上多くなっています。

【全体】地区活動の参加状況（現在・今後）

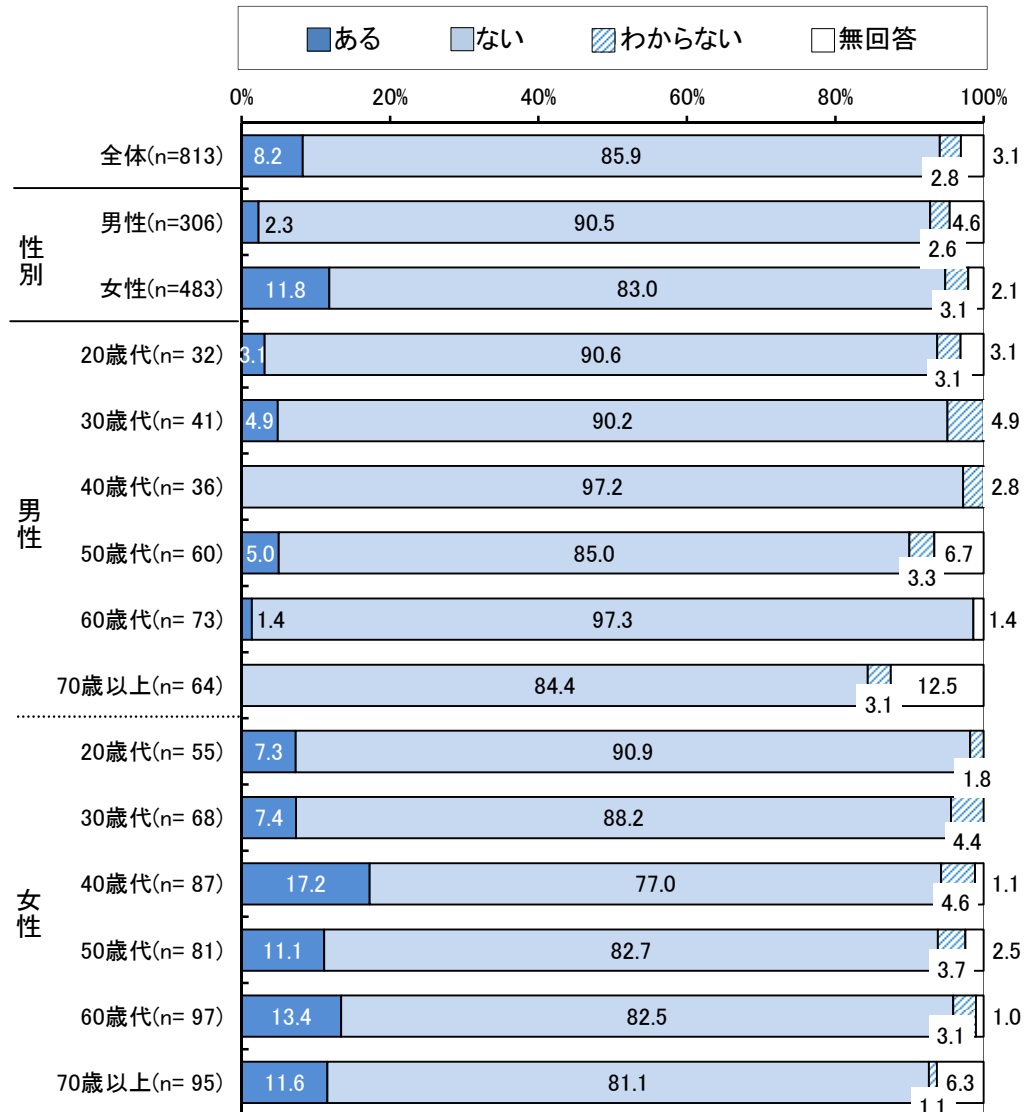


※現在と今後の比較のため、無回答を除き集計している。

## ■DV等に関する状況について

問 18 あなたは、配偶者（元配偶者を含む）や恋人から暴力を受けた経験はありますか。（1つだけ選び、番号に○を）

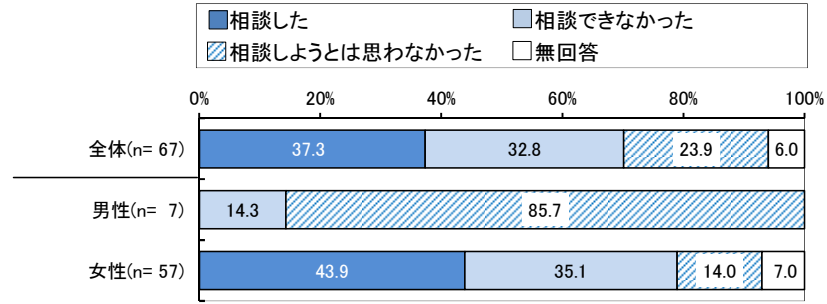
暴力を受けた経験については、全体の 8.2%で「ある」となっています。性別にみると、女性で約1割が「ある」となっています。性別にみると、女性の40歳代で最も多く17.2%となっています。





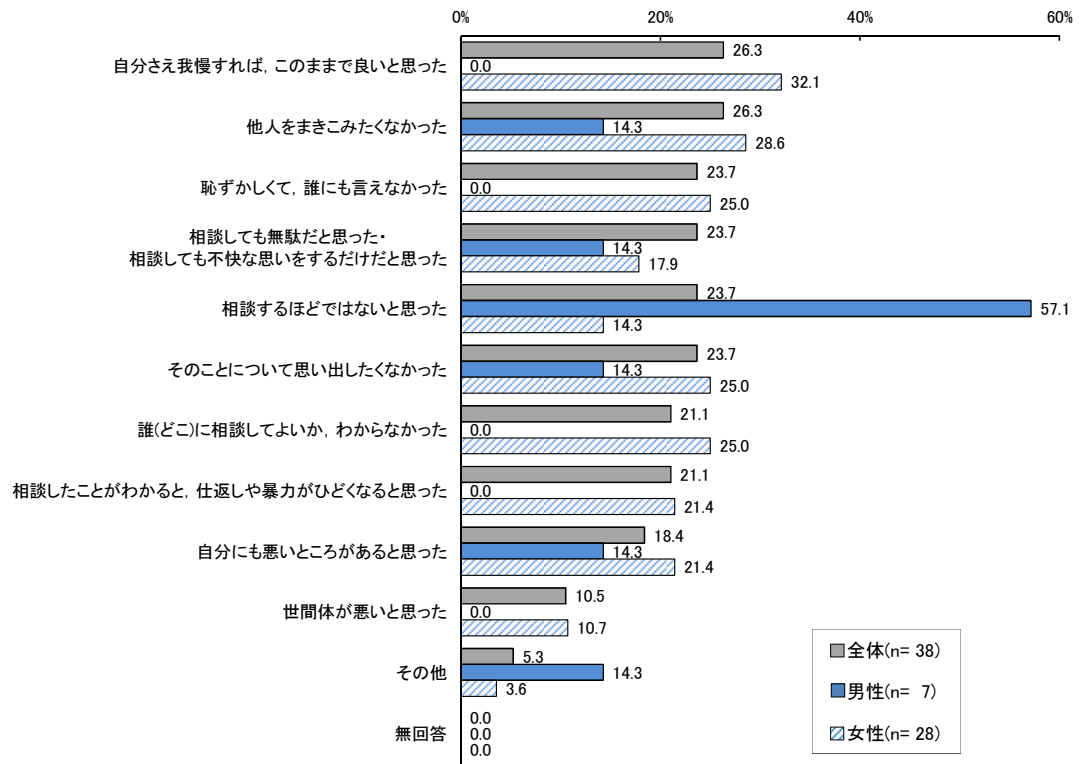
問 19 【問 18で「1. ある」とお答えの方におうかがいします。】あなたが受けた行為について、誰かに打ち明けたり、相談したりしましたか。(1つだけ選び、番号に○を)

全体では、暴力を受けた経験がある方が、誰かに打ち明けたり相談したりしたかについては、「相談した」が37.3%となっています。また、「相談できなかった」が32.8%、「相談しようとは思わなかった」が23.9%となっています。



問 19-3 【問 19で、「2. 相談できなかった」または「3. 相談しようとは思わなかった」に、○をつけた方におうかがいします。】相談しなかった(しない)理由を教えてください。(あてはまるものすべてを選び、番号に○を)

全体では、「相談できなかった」または「相談しようとは思わなかった」理由については、「自分さえ我慢すれば、このままで良いと思った」「他人をまきこみたくなかった」が多くなっています。



### (3) 課題のまとめ

#### ■ 男女平等や人権の尊重について (P. 10, P. 11 参照)

アンケート調査の結果をみると、各分野での男女の地位の平等をみると、「学校（児童・生徒への教育）」や「地区活動の場」を除き、男性の方が優遇されていると感じており、今もなお男性優遇の意識は残っていることが伺えます。

また、「男は仕事、女は家庭」という考え方については、『同感しない』が最も多いものの、女性に比べ男性で『同感する』割合が10ポイント以上高く、年齢別にみると男性で『同感する』の割合が、年齢が上がるにつれて高くなっています。

後期基本計画では、講座やイベントの開催による男女共同参画の普及啓発や、固定的な性別役割分担意識の解消に向けた取り組みが求められます。

また、男女平等意識の形成には、学校での教育だけではなく、保護者が性別に関係なく協力して家事・子育てを行うなど、家庭の環境も重要です。固定的な役割分担意識にとらわれない家庭教育が行われるよう、子育て家庭に向けた男女共同参画の意識・啓発を図る必要があります。

#### ■ あらゆる分野における女性の参画について (P. 12, P. 13 参照)

アンケート調査の結果をみると、管理職や政策・方針決定の場への女性の進出については、「意欲と能力があるなら、男性、女性に限らず役職に就いた方がよいと思う」が8割以上となっています。また、政策・方針決定の場へ女性が進出するために必要なこととして、「家事や子育てなど家庭内での責任を男女がバランスよく分かち合う」「まずは行政の役員や管理職に女性を増やす」などが多くあげられています。

また、男女共同参画審議会のグループワークでは、女性リーダーに求められるものとして、女性ならではの視点を持っていることや、全体的な配慮ができるといった意見がありました。地域や職場、災害時等において女性の意見や考え方を発信していくことは、男女がともに暮らしやすいまちづくりを推進する上で重要な視点となることから、女性の管理職や女性防災士など、あらゆる場面で女性リーダーが活躍できる環境づくりが求められています。

後期基本計画では、市のあらゆる施策に男女共同参画の視点が反映されるよう、男女共同人材バンクの活用による審議会の女性委員参画や、女性職員の職域の拡大に向けた全庁的な取り組みの推進、女性ならではの視点を踏まえた避難所の運営ができる女性防災士の育成等に取り組んでいくことが重要です。



●● 男女共同参画審議会でのグループワークの様子

## ■働きやすい環境づくりについて（P. 14～P. 17 参照）

アンケート調査の結果をみると、男女共同参画社会の実現や女性の活躍に向けて必要なこととして、いずれも男性の家事・育児等への参加に関する回答が、男性と比較して女性で特に高くなっています。また、ワーク・ライフ・バランスの認知度については、全体で5割を超えているものの、年齢が上がるにつれて低くなっており、世代により認知度に差があることが伺えます。

女性の働き方については、妊娠・出産後も働き続けることが一般化しつつありますが、女性がライフステージのどの段階にあっても、希望する働き方を実現することができるよう、職場・環境づくりに向けた取り組みを周知・啓発し、推進に向けて取り組む必要があります。

後期基本計画では、子どもを預けることのできる環境整備のほか、職場における育児・介護との両立支援制度の充実等、女性の活躍推進に向けた企業の理解を促進し、ワーク・ライフ・バランスを実現できる環境づくりが求められます。

また、家事や子育てなど家庭内での責任を男女がバランスよく分かち合う意識の醸成や、男性の家事・育児・介護等への主体的な参加に向けた意識づくりが重要です。

## ■地区活動について（P. 18 参照）

アンケート調査の結果をみると、「PTAや子ども会の活動」を除いては、いずれも男性に比べ女性の参加者が少なくなっています。

後期基本計画では、若い世代の担い手づくりとともに、地区活動の分野においても女性の参画や活躍を推進していく必要があります。

また、防災・災害対応における男女共同参画の視点を反映するため、防災に関する地区活動に女性が参加することの重要性について改めて啓発を行い、自主防災組織等地区活動への女性・若い世代の参加を促すことが求められます。

## ■DV等に関する状況について（P. 19, P. 20 参照）

アンケート調査の結果をみると、DVに関する状況について、配偶者や恋人等から暴力を受けた経験をみると、男性に比べ女性で経験が「ある」方が多くなっています。一方、「相談した」方は全体で37.3%にとどまり、多くの方が相談に至っていない現状があります。また、「相談した」と回答した方がすべて女性であることから、男性が相談しづらい現状があることが伺えます。

後期基本計画では、男女の間でDVの被害を相談しやすい体制づくりの他、国・県、民間団体等の多様な相談窓口等の情報の周知、被害者の保護・支援に向けて関係機関・庁内における情報共有・連携強化を行うことが重要です。また、男性でも相談しやすい環境についても検討していく必要があります。

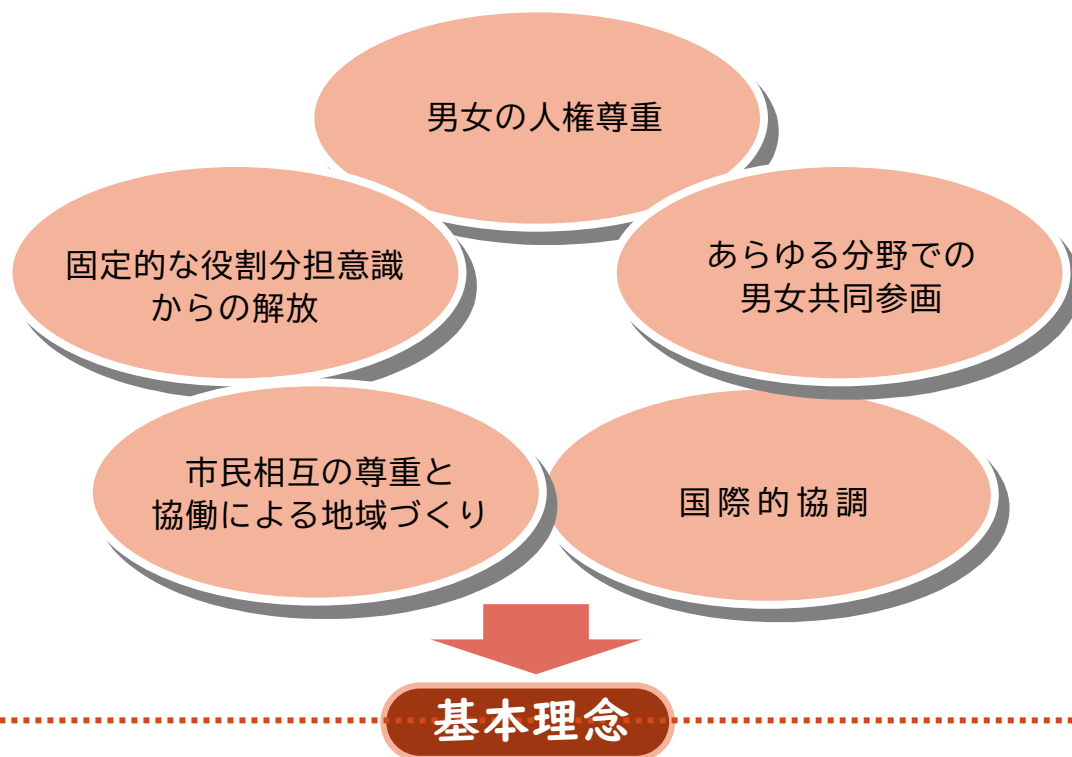
また、どのようなことがDV・暴力にあたるのかということをはじめ、あらゆる暴力・ハラスメントの根絶に向けて、引き続き周知・啓発を図る必要があります。



### 3 計画の体系

#### (1) 基本理念

神栖市男女共同参画推進条例第3条に基づき、「男女の人権尊重」「固定的な役割分担意識からの解放」「あらゆる分野での男女共同参画」「市民相互の尊重と協働による地域づくり」「国際的協調」の5つの事項を推進するとともに、「ひとにやさしくできるまち・かみす」を目指します。



ひとにやさしくできるまち・かみす





## (2) 基本目標

本計画は「男女共同参画を推進する意識と環境づくり」「男女がともに活躍できる環境づくり」「男女がともに安心して生活できる環境づくり」の3つの基本目標に沿って取り組みを定め、進めていくこととします。

### 基本目標Ⅰ

#### 男女共同参画を推進する意識と環境づくり

アンケートによると、「男は仕事、女は家庭」という考え方が年齢が上がるにつれて多い現状や、学校や地区活動において男性が優遇されていると感じている現状があります。

男女共同参画社会を実現するためには、家庭や地域、学校などあらゆる場面において男女平等や男女共同参画についての意識啓発を推進し、市民の意識の醸成を図ることが重要です。また、多様な性のあり方について認識を高める教育や普及啓発を進め、男女平等の視点に立った教育を推進するとともに、性別により進路や職業の選択肢を制限されることのないよう、情報提供や意識啓発に取り組みます。

さらに、あらゆる場面で男女の考えが平等に反映されるよう、リーダーシップを発揮する場に占める女性を増やすことや、政策・方針決定過程への女性の参画を進めます。

### 基本目標Ⅱ

#### 男女がともに活躍できる環境づくり

性別によって制限されることがないように、本人の意思が尊重され、職場・家庭・地域で男女がともに活躍できる社会をつくるため、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を実現させることが大切です。

アンケートによると、家事や育児等に参加している男性は女性と比較して少ない現状が見られることから、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けて、男性も家庭に積極的に参画するための基盤整備や情報の周知を進めるとともに、子育て支援や介護支援の充実を図ります。

### 基本目標Ⅲ

#### 男女がともに安心して生活できる環境づくり

男女共同参画社会を推進していくためには、身体的・精神的な安心・安全が必要不可欠です。特に男女間の暴力の根絶は引き続き課題であるとともに、近年ではコロナ禍において外出自粛等による在宅時間の増加や精神的ストレスを起因とした配偶者暴力の増加が顕在化しています。

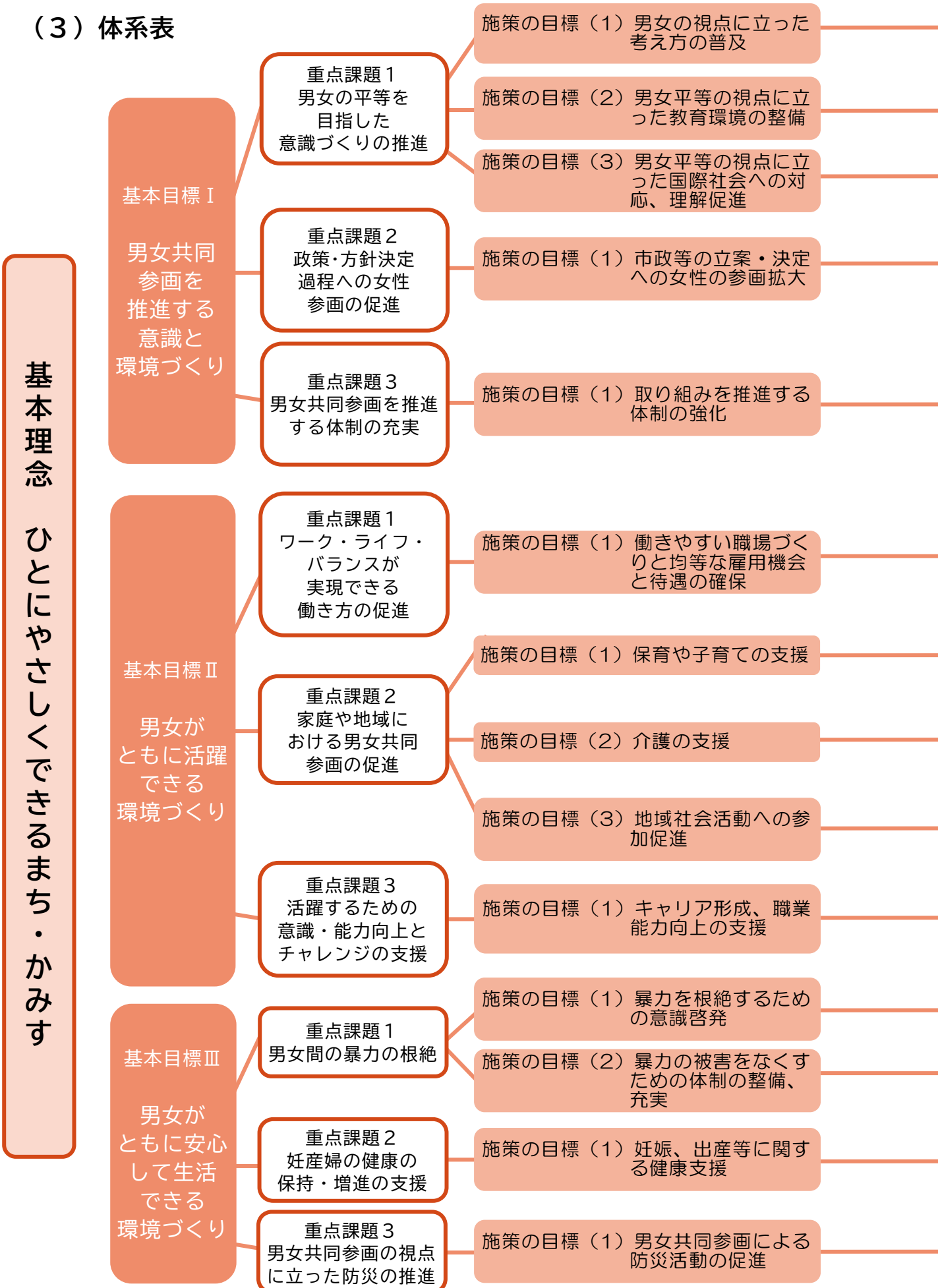
一方で、アンケートによると、DVの経験がある方が誰かに相談したケースは4割弱に留まっています。あらゆる暴力の根絶に向けた意識づくりに加え、被害を受けた方の相談や心身の安全確保に向けて、相談体制の整備に取り組んでいく必要があります。

また、だれもが働きやすい職場環境づくりを推進するため、セクハラやパワハラ等あらゆるハラスメント防止に向けた意識啓発を行います。

さらに、災害時の備えとして、避難所における様々なニーズに対応するため、男女双方の視点を取り入れた安全・安心の確保が重要となります。関係課と連携しながら、日頃から災害時における男女共同参画の視点を意識して備えを進めるなど、地域の中での協力体制を築いていきます。



### (3) 体系表



施策① 男女共同参画を進める意識の普及  
施策② 女性の理工系分野への関心・理解の促進

施策① 男女平等の視点に立った家庭教育の整備

施策① 多文化共生に向けた支援の充実

施策① 審議会等への女性の積極的登用  
施策② 職員への研修機会の充実と職域拡大

施策① 男女共同参画を推進する組織の運営  
施策② 男女共同参画に関する支援体制の充実

施策① 職場での男女共同参画を促進する情報提供、意識啓発  
施策② 農林水産業における男女共同参画の推進

施策① 多様なニーズに対応した保育・子育て支援サービスの充実  
施策② 子育てに関する相談支援体制の整備、充実  
施策③ 子育てに関する情報・学習機会の提供  
施策④ ひとり親家庭への支援

施策① 高齢者の介護の支援  
施策② 障がい者の介護の支援

施策① さまざまな地域社会活動への参加促進  
施策② 各種団体の活動における支援  
施策③ シニア世代の社会参加活動の促進

施策① 就業に必要な技術習得や能力向上の支援  
施策② 起業を促す情報提供や支援  
施策③ キャリア形成に向けた教育や支援

施策① DVやハラスメント等の防止に向けた情報提供、啓発

施策① 被害者のための相談体制の充実

施策① 妊産婦を対象とした健康支援

施策① 防災活動に対する男女双方の参画促進  
施策② 誰もが安心できる避難所運営

## 第3章 計画の内容

### 基本目標 I

#### 男女共同参画を推進する意識と環境づくり

#### 重点課題1 男女の平等を目指した意識づくりの推進

アンケート結果を見ると、性別による役割の分担意識は依然として残っており、その程度は年齢や男女により大きく違いが見られます。

性別による役割分担意識は、個々の立場によって意識の差があることから、性別や年代等に  
応じたアプローチの方法を検討していくとともに、家庭環境においても男女平等の視点に  
立った教育の推進が求められます。

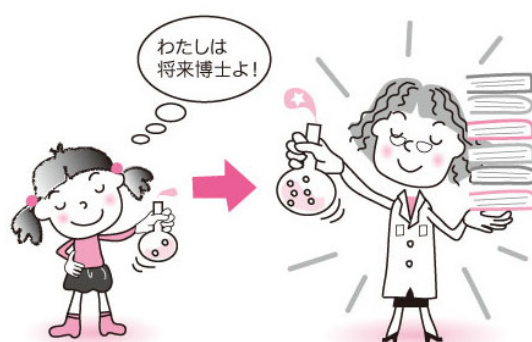
また、「男性の仕事」「女性の仕事」といった無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が見られ、進路や職業におけるジェンダー・ギャップ※が課題となっています。特に世界経済フォーラム（World Economic Forum：WEF）が2022年7月に発表した「ジェンダー・ギャップ指数※（Gender Gap Index：GGI）」で、日本は先進国の中で低い水準となっています。

固定的な性別役割分担にとらわれずに個性が発揮できる進路や職業を選択できるよう、ジェンダー・ギャップの解消に向けた取り組みが求められます。

さらに、国籍や民族による多様な価値観があることから、それらを理解し、認め合いながら、多文化共生を推進していくことが重要です。

※ジェンダー・ギャップ：男女間における違いで生じる格差のこと。

※ジェンダー・ギャップ指数：世界経済フォーラムが各国内の男女間の格差を数値化しランクづけしたもので、経済分野、教育分野、政治分野及び健康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。



## 施策の目標（１）男女の視点に立った考え方の普及

- 男女共同の意識を普及・啓発し、性別による役割の分担意識やジェンダー・ギャップを解消する。

### 施策① 男女共同参画を進める意識の普及

男女共同参画に関する情報誌「ハートフルかみす」の発行や、意識啓発につながるセミナーなどを通して、男女共同参画を進める意識の普及に努めます。

また、「ハートフルかみす」を市民とともに編集したり、男女共同参画を推進する事業者を表彰するとともに、市職員に対する意識啓発も行い、より多くの人々が男女共同参画に関する取り組みに関わりを持てるようにします。

No.	取り組みの内容	関係課など
1	男女共同参画を推進するための普及啓発	市民協働課
2	ハートフルかみすの発行	市民協働課
3	職員の意識の啓発	市民協働課
4	男女共同参画推進事業者の表彰	市民協働課
5	男女共同セミナーの開催	市民協働課
6	男女共同参画に関する資料の紹介	中央図書館



- 男女共同参画情報誌「ハートフルかみす」



- 市民編集委員と「ハートフルかみす」編集会議の様子



●● 男女共同セミナー



●● 男女共同参画推進事業者の表彰





## 施策② 女性の理工系分野への関心・理解の促進

理工系分野にかかる仕事に就く女性が少ない現状を踏まえ、子どもの頃から、性別に関わらずに理工系分野への関心や理解を高めていくことができるよう、企業との連携やイベントの開催、STEM教育※等に取り組みます。

No.	取り組みの内容	関係課など
7	企業との連携による理工系分野への関心を高めるための理解促進	市民協働課
8	青少年のための科学の祭典	文化スポーツ課
9	サイエンス講座等の開催	中央公民館

※STEM教育：Science（科学）、Technology（技術）、Engineering（工学）、Mathematics（数学）の頭文字を合わせた造語で、科学技術の分野で活躍する人材を育成するための教育のこと。



● ● サイエンス講座の様子

## 施策の目標（２）男女平等の視点に立った教育環境の整備

- 家庭教育学級や講座等の教育環境を整備し、子どもの頃から男女共同参画に対する正しい理解を促進する。

### 施策① 男女平等の視点に立った家庭教育の整備

家庭教育学級や各種講座、相談事業などを通して、家庭での男女共同参画の重要性を普及させます。

No.	取り組みの内容	関係課など
10	家庭教育学級への支援	文化スポーツ課
11	教育に関する悩みの相談	教育指導課
12	誰もが参加しやすい講座の開催	中央公民館



●●家庭教育学級（子育て講座）

## 施策の目標（3）男女平等の視点に立った国際社会への対応、理解促進

- 外国にルーツを持つ市民も暮らしやすい多文化共生社会を実現し、多様な価値観を認め合う社会を目指す。

### 施策① 多文化共生に向けた支援の充実

外国にルーツを持つ市民の方を含め、誰もが暮らしやすいまちづくりに向けて、国際交流や国際理解を推進するとともに、日本語を母語としない方にも分かりやすい「やさしい日本語」の普及など、多文化共生に向けた取り組みを推進していきます。

No.	取り組みの内容	関係課など
13	外国人相談センターの周知と利用の促進	政策企画課
14	神栖市国際交流協会の運営	政策企画課
15	国際理解の推進	政策企画課
16	やさしい日本語の普及	政策企画課



●●「日本語ひろば」の様子



## 重点課題２ 政策・方針決定過程への女性参画の促進

市では、各種まちづくり分野を審議する審議会などにおいて、現状として少ない女性委員の割合を高めていくことに努めています。その結果、平成20年には女性の登用率は約20%でしたが、令和3年には41.3%と、国や県の平均を上回っています。今後も適正な委員構成を目指し、男女共同人材バンクを活用しながら、男女がともに政策・方針決定に参画する体制づくりを進めていくことが必要です。

また、神栖市の管理職に占める女性の割合は、令和3年度で18.8%と、全国平均(16.8%)をやや上回っています。今後も男女共同の視点を持った市政運営を推進するため、職員を対象としたスキルアップに関する研修等を実施し、庁内における女性職員の職域拡大や多様な働き方を推進します。

### 施策の目標（1）市政等の立案・決定への女性の参画拡大

- 男女共同人材バンク等を活用した女性委員の登用や、職員のスキルアップを支援し、様々な方針決定過程の場において女性参画を推進する。

#### 施策① 審議会等への女性の積極的登用

審議会など市政等の立案・決定の場において男女共同参画を促進するため、男女共同人材バンクの登録者を中心に女性委員を登用し、適正な男女構成比を確保します。

No.	取り組みの内容	関係課など
17	適正な委員の男女構成比の確保	市民協働課
18	男女共同人材バンクの整備	市民協働課

#### 施策② 職員への研修機会の充実と職域拡大

市政運営における男女共同参画を促進するため、職員のスキルアップに向けた研修を行います。

No.	取り組みの内容	関係課など
19	職員のスキルアップ支援	職員課

## 重点課題3 男女共同参画を推進する体制の充実

市では、市民等で構成される「男女共同参画審議会」を毎年定期的に開催し、関連事業の進捗報告とともに、それらに対する意見を受けながら、より良い事業の推進に努めています。特に、男女共同参画を取り巻く環境の変化に対応するため、審議会において事業の検証や見直し等について検討を行います。

また、近年はコロナ禍に起因する相談のニーズが増加していることから、相談や困りごとに適切に対応するため、男女共同参画に関する相談体制の充実や適切な支援につなぐための連携体制の構築、拠点整備等を進めていくことが重要です。

### 施策の目標（1）取り組みを推進する体制の強化

- 男女共同参画審議会や相談体制を充実し、男女共同参画の視点で適切に支援できる体制を整備する。

### 施策① 男女共同参画を推進する組織の運営

庁内各課が連携し、市民の参加を得ながら、市民等で構成される「男女共同参画審議会」の効果的な運営に努めます。

No.	取り組みの内容	関係課など
20	男女共同参画審議会の運営	市民協働課

### 施策② 男女共同参画に関する支援体制の充実

男女共同参画に関する困りごとに対応するため、女性総合相談員による相談窓口を設置し、今後のニーズに応じて実施体制の充実に取り組みます。また、相談内容に応じて適切な相談先につなげるよう、各課との連携を行います。

No.	取り組みの内容	関係課など
21	男女共同参画に関する相談体制の充実	市民協働課
22	男女共同参画拠点施設の機能充実	市民協働課

## 基本目標Ⅱ

### 男女がともに活躍できる環境づくり

#### 重点課題1 ワーク・ライフ・バランスが実現できる働き方の促進

男女共同参画社会の実現に向けて、女性の活躍に必要なこととして、アンケートを見ると男性の家事・育児等への参加や、職場における育児・介護の両立支援等に関する回答が多く挙げられています。仕事と生活の両立支援や、男女平等に関する意識の啓発に取り組み、ワーク・ライフ・バランスを実現できる環境づくりが重要です。

会社においては、「賃金、昇格などにおける男女格差」や「育児・介護休暇を取りにくい職場の雰囲気」、「有給休暇を取りにくい職場の雰囲気」があると答えた方が3割台となっています。ワーク・ライフ・バランスを実現するためには、個人への意識啓発だけでなく、企業や関係機関との連携による職場環境の改善や意識改革が求められます。

市内の企業に向けたワーク・ライフ・バランスの推進や育児休業・介護休業等に関する情報提供を行うとともに、男女共同参画に積極的に取り組んでいる事業者（個人・企業・団体等）を表彰するなど、企業への働きかけを推進することが重要です。

また、コロナ禍においてオンラインを活用したテレワークやサテライトオフィスなどの多様な働き方が広がっています。このような取り組みは時間の有効活用や多様な働き方の実現に大きく寄与することから、先進事例についての情報提供を行います。



## 施策の目標（１） 働きやすい職場づくりと均等な雇用機会と待遇の確保

- ワーク・ライフ・バランスや育児休業・介護休業等の促進や多様な働き方を促進し、働きやすい職場環境づくりを支援する。

### 施策① 職場での男女共同参画を促進する情報提供、意識啓発

男女雇用機会均等法など労働関連法の周知徹底に努めるとともに、男女共同参画の視点から労働環境の改善や多様な働き方を周知・促進します。

No.	取り組みの内容	関係課など
23	働きやすい事業所づくりの推進	企業港湾商工課
24	ワーク・ライフ・バランスの普及・啓発	市民協働課
25	多様な働き方の情報提供	市民協働課
26	職員の育児参加	職員課

### 施策② 農林水産業における男女共同参画の推進

「農山漁村男女共同参画推進指針」に基づき、家族経営協定の周知や、農林業分野、水産業分野における男女共同参画を総合的に推進します。

No.	取り組みの内容	関係課など
27	家族経営協定制度の周知	農林課
28	女性農業従事者の活動支援	農林課
29	女性水産業従事者の活動支援	水産・地域整備課



## 重点課題2 家庭や地域における男女共同参画の促進

男女がともに希望する働き方を実現しながら、家事や育児をするためには、安心して子どもを預けることのできる環境が必要不可欠です。女性が働き続けるために必要なことについては、「保育所や学童クラブなど、子どもを預けられる環境の整備」が最も多く挙げられています。特に女性の働き方については、妊娠・出産後も働き続けることが一般化しつつあることから、多様なニーズに対応した保育や子育て支援の充実が求められています。

また、出産や子育てへの不安を軽減するため、子育てカウンセラーや子育てコンシェルジュによる相談体制の充実や、マタニティセミナーやニューファミリーセミナー等による育児不安の解消、各種媒体を活用した情報提供に努めます。

さらに、市では各地域でコミュニティ活動などが行われていますが、地域によっては活動の担い手が不足している状況も見られます。地区活動に参加できない理由については、「参加したいが、きっかけがつかめない」が大きく増加していることから、性別やライフステージに応じた対策を推進することが重要です。

### 施策の目標（1）保育や子育ての支援

- 子育て中の男女が安心して仕事や家庭生活等に参加できるよう、保育・教育環境の整備や子育て支援の充実を図る。

### 施策① 多様なニーズに対応した保育・子育て支援サービスの充実

保育園や幼稚園における各種保育サービスの提供やファミリーサポートセンターによる地域ぐるみの子育て支援など、多様なニーズに対応した保育・子育て支援サービスの充実に努めます。

No.	取り組みの内容	関係課など
30	多様化するニーズに対応した保育の充実	子育て支援課
31	幼稚園での保育環境の充実	学務課
32	ファミリーサポートセンターの運営	こども福祉課
33	放課後児童クラブや児童館の運営	こども福祉課





● ● 市内の幼稚園



● ● 児童館の運営



## 施策② 子育てに関する相談支援体制の整備、充実

子育てカウンセラーや子育てコンシェルジュによる子育てに関する相談対応をはじめ、乳幼児を対象とした健康診査などを通して、育児や教育への不安の解消と子どもに対する虐待の早期発見、早期防止に努めます。

No.	取り組みの内容	関係課など
34	母子保健訪問指導等の充実	健康増進課
35	子育て相談の実施	こども福祉課
36	乳幼児の育児相談	健康増進課 子育て支援課
37	子育てコンシェルジュ相談（利用者支援事業）	子育て支援課



### 施策③ 子育てに関する情報・学習機会の提供

子育て便利帳をはじめ、子育て支援を行うアプリやWeb等により、子育てに関する情報を提供します。また、子育てに関する学習機会を提供し、産前・産後における育児不安の解消や、家事・育児の両立支援を行います。

No.	取り組みの内容	関係課など
38	「子育て便利帳」や「子育てタウンアプリ」の充実	子育て支援課
39	マタニティセミナーの開催	健康増進課
40	ニューファミリーセミナーの開催	健康増進課
41	乳幼児をもつ保護者への育児講話等の開催	健康増進課
42	家事・育児参画や両立支援に関するセミナーの開催	子育て支援課



●● 家事育児セミナー



●● 子育てタウンアプリ「ママフレ」



●● マタニティセミナー





## 施策④ ひとり親家庭への支援

相談や交流、経済負担軽減などを通して、ひとり親家庭や両親のいない家庭に対する健全な子育てと自立生活を支援します。また、安定的な収入の確保に向けた高等職業訓練促進給付金等の制度を周知します。

No.	取り組みの内容	関係課など
43	児童扶養手当の支給	こども福祉課
44	母子父子自立支援事業の充実	こども福祉課
45	ひとり親家庭の交流	こども福祉課
46	神栖市高等職業訓練促進給付金等の利用促進	こども福祉課

## 施策の目標（２）介護の支援

- 住み慣れた地域で安心して生活できるよう、男女共同参画の視点を踏まえたサービスの提供体制を整備する。

## 施策① 高齢者の介護の支援

家族介護の支援による介護者の負担軽減のための施策を推進します。

No.	取り組みの内容	関係課など
47	家族介護教室の開催	長寿介護課
48	地域支援サポーターの養成	長寿介護課
49	地域包括支援センターの運営	長寿介護課

## 施策② 障がい者の介護の支援

障がい者の自立や日常生活を支援する取り組みを通して、介護者の負担を軽減します。

No.	取り組みの内容	関係課など
50	障がい者の社会参加支援	障がい福祉課

## 施策の目標（3）地域社会活動への参加促進

- 市内で活動する地域活動団体に向けた支援を行い、地域活動における女性の参画を推進する。

### 施策① さまざまな地域社会活動への参加促進

市民活動団体やボランティア団体など地域社会活動に関する情報提供を行いつつ、神栖市で行われているさまざまな地域社会活動に男女ともに参加しやすいよう配慮し、活動への参加を促進します。

No.	取り組みの内容	関係課など
51	地区活動への参加促進	市民協働課
52	市民活動の情報提供	市民協働課
53	市民活動人材バンクの充実	市民協働課



●●市民活動人材バンクの活動(おりがみ倶楽部)



●●市民活動人材バンクの活動(フラワーノート)

## 施策② 各種団体の活動における支援

市内で活動している様々な活動団体の支援を行うとともに、地域活動における女性の参加や女性活躍の促進、新たな担い手の確保や育成の支援を行います。

No.	取り組みの内容	関係課など
54	女性団体の育成やネットワーク化の促進	市民協働課
55	更生保護女性会の活動支援	社会福祉課
56	家庭排水連絡協議会の活動支援	環境課
57	交通安全母の会の活動支援	防災安全課
58	青少年相談員の活動支援	文化スポーツ課



●● 家庭排水連絡協議会の水質調査



●● 家庭排水連絡協議会の廃棄油石鹸作り



●● 女性団体連絡会の衣類支援事業

## 施策③ シニア世代の社会参加活動の促進

シルバー人材センターの活動支援やシニア世代の経験やノウハウを活かした人材登用などを通して、高齢者の社会参加を促します。

No.	取り組みの内容	関係課など
59	シルバー人材センターの活動支援	長寿介護課
60	地域支援サポーターの活動支援	長寿介護課

## 重点課題3 活躍するための意識・能力向上とチャレンジの支援

近年では結婚や子育てをしながら仕事を継続する女性も増えている一方、子育てや介護等を理由に一度離職した方が、再度就業を希望しながらも就職につなげていない女性は少なくありません。アンケートにおいても、男女共同参画を実現する上で市が力を入れるべきことについて「女性の再就職や起業(会社をつくるなど)支援」が若い世代で多くなっています。

性別に関わりなく、働きたい人が働き続けられることは、就業の場における男女共同参画を進めるうえで重要な視点であり、育児や介護を理由に仕事を辞めざるを得ない女性が多いなか、再就職も含めた就業の支援や、キャリアプランについて相談できる体制等の整備を行っていくことが必要です。

また、女性の活躍を推進する上で、男女が互いの性について正しい認識を持ち、理解を深めることが重要であることから、リプロダクティブ・ヘルス/ライツ<sup>※</sup>の周知・啓発に取り組んでいく必要があります。

### 施策の目標（1）キャリア形成、職業能力向上の支援

●性別に関わらず、個性が発揮できる働き方が選択できるよう支援する。

### 施策① 就業に必要な技術習得や能力向上の支援

出産や育児、介護等で一度離職した方の再就職・復職を支援するため、技能取得や能力向上などにつながる研修の情報提供を行います。

No.	取り組みの内容	関係課など
61	技能向上研修等の情報提供	市民協働課
62	再就職のための情報提供	企業港湾商工課

※リプロダクティブ・ヘルス/ライツ：平成6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で、重要な人権の1つとして認識されている。リプロダクティブ・ヘルス/ライツは、個人の健康の自己決定権を保障する考え方で、いつ何人の子どもを産むか産まないかを選ぶ自由、安全で満足のある性生活、安全な妊娠・出産、子どもが健康に生まれ育つこと等が含まれている。また、これらに関して、思春期や更年期における健康上の問題等、生涯を通じての性と生殖に関する課題が含まれる。



## 施策② 起業を促す情報提供や支援

多様な働き方を支援するために、市内で新たに起業を考えている方に向けた制度の周知や補助を行います。

No.	取り組みの内容	関係課など
63	創業者に対する支援	企業港湾商工課

## 施策③ キャリア形成に向けた教育や支援

女性のライフステージに対応した健康づくりを支援するとともに、性や子どもを産むことにおいて女性の意思が尊重されるよう、リプロダクティブ・ヘルス／ライツに関する意識を、家庭や学校、職場等に向けて普及・啓発を行います。また、自らがキャリアを形成し、生き方を選択できるよう、キャリア教育の充実に取り組みます。

No.	取り組みの内容	関係課など
64	リプロダクティブ・ヘルス／ライツの普及、意識啓発	健康増進課 教育指導課 市民協働課
65	キャリア教育の充実	教育指導課



●● 思春期講座

## 基本目標Ⅲ

### 男女がともに安心して生活できる環境づくり

#### 重点課題1 男女間の暴力の根絶

アンケートによると、配偶者等や恋人から暴力を受けた経験が「ある」との回答は全体で1割未満となっていますが、性別にみると、男性に比べ女性が多くなっています。

一方で、近年では新型コロナウイルス感染症の拡大によって、外出自粛や休業等による生活不安・ストレスから、家庭内DVや児童虐待、デートDV等の増加・深刻化が全国的に浮き彫りになってきています。

また、DV被害を受けた女性のうち、「相談した」方の割合は約4割であるが、男性では「相談しようとは思わなかった」が8割以上となっており、相談先の周知が不十分であることや、相談をためらってしまう等の課題が想定されます。

あらゆる暴力やハラスメントは重大な人権侵害であり、早急な対策が必要なことから、DVの被害を相談しやすい体制づくりの他、国や県、民間団体等の多様な相談窓口等の情報の周知、被害者の保護・支援に向けて関係機関・庁内における情報共有・連携強化を行うことが重要です。またDVは身体的なものだけでなく、精神的なものや、経済的なもの等さまざまな種類があるので、これらのことについての認識を持ってもらうことと同時に、女性だけでなく、男性も相談しやすい環境を整備する必要があります。



## 施策の目標（１）暴力を根絶するための意識啓発

- 家庭や職場等に向けた情報提供や意識啓発を行い、あらゆる暴力や人権侵害を防止する。

### 施策① DVやハラスメント等の防止に向けた情報提供、啓発

DV等の暴力やハラスメント、性別による不当な扱い等を防止するため、家庭や職場等に向けて情報提供や啓発を行います。また、性の商品化の防止に向けた意識啓発を行います。

No.	取り組みの内容	関係課など
66	DV等の根絶や性の商品化等の防止	市民協働課
67	職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止	職員課
68	教職員に対する意識啓発	教育指導課



●デートDV防止出前講座

## 施策の目標（２）暴力の被害をなくすための体制の整備、充実

- 相談体制や関係機関との連携体制を強化し、DV等による被害者を支援する。

### 施策① 被害者のための相談体制の充実

DV被害者が安心して相談できる体制の充実に努めます。

また、市以外で相談や一時避難ができる場などに関して情報提供を行うなど、被害者への多様な相談支援に努めます。

No.	取り組みの内容	関係課など
69	女性総合相談体制の充実	市民協働課
70	DV被害者の包括的支援	社会福祉課 市民課
71	民生委員・児童委員による相談支援体制の充実	社会福祉課
72	福祉総合相談ケアシステム	社会福祉課

## 重点課題2 妊産婦の健康の保持・増進の支援

市では子育て支援の一環として、妊娠期間中の妊婦と胎児が安全で快適な生活を送れるよう、妊産婦や乳児の一貫した健康管理に努めています。

核家族やひとり親世帯が多いこともふまえ、各種検診や指導などを通じ健康管理を支援していくことが必要です。

### 施策の目標（1）妊娠、出産等に関する健康支援

- 妊娠から出産にいたるまで、安心して子どもを生み、育てることができるよう支援する。

### 施策① 妊産婦を対象とした健康支援

妊産婦を対象とした健康診査や訪問指導を行うとともに、医療費を助成します。

No.	取り組みの内容	関係課など
73	妊産婦を対象とした一般健康診査・指導	健康増進課 子育て支援課
74	妊産婦への医療費助成	国保年金課





### 重点課題3 男女共同参画の視点に立った防災の推進

国は、女性と男性では災害から受ける影響に違いが生じることに配慮し、男女共同参画の視点から、事前の備えや避難所運営、被災者支援等を実施することを定めています。

男女共同参画を実現するためにも、防災に関する地区活動に女性が参加することの重要性について改めて啓発を行い、自主防災組織等の地区活動への女性・若い世代の参加を促すことが重要です。日頃からの防災活動に加え、災害時における救護や避難の場において、男女の支援ニーズに沿った対応が行えるよう、体制を整えておく必要があります。

特に、避難所運営マニュアルの見直しに当たっては、女性をはじめ子どもや高齢者、障害者等の要配慮者への対応や、感染症への対策など、平時から様々なケースを想定し、災害時においても誰もが安心して避難所を利用できるよう備えを進めていく必要があります。

#### 施策の目標（1）男女共同参画による防災活動の促進

- 災害時においても、誰もが安心して生活できるよう、男女共同参画の視点を持った防災活動や避難所運営を支援する。



●●総合防災訓練での婦人防火クラブの活動の様子



## 施策① 防災活動に対する男女双方の参画促進

地域での防火・防災に関する活動において、男女双方の参画を促進するとともに、有事の際に適切に対応できるよう、体制整備を行います。

No.	取り組みの内容	関係課など
75	地域防災活動への女性の参画	防災安全課
76	女性消防団員の活動支援	防災安全課



● 防災士 初期消火訓練



● 総合防災訓練での女性消防団の活動の様子

## 施策② 誰もが安心できる避難所運営

女性や乳幼児、高齢者や障害者等、配慮が必要な方も安心して避難所を利用できるよう、避難所の運営やマニュアルの整備を行います。

No.	取り組みの内容	関係課など
77	女性や乳幼児にも配慮した避難所の運営	防災安全課
78	要配慮者に優しい避難所運営マニュアルの整備	社会福祉課

# 第4章 計画の推進体制

## 1 推進体制の強化

---

### (1) 庁内推進体制の充実

男女共同参画の施策推進にあたっては、行政の役割は大きく、すべての市職員が男女共同参画への意識をもつことが大切です。また、取り組む施策が多岐にわたるため、総合的かつ計画的に施策を展開する必要があります。市職員一人ひとりが男女共同参画社会の実現を目指すという共通認識をもって業務にあたるとともに、必要に応じて横断的な連携に取り組みます。

### (2) 神栖市男女共同参画審議会

学識経験者や公募委員、関係機関・団体の代表等により構成される「神栖市男女共同参画審議会」において、本計画の策定に関することについて、様々な立場からの意見を広く聴取し、必要な調査、審議及び検討を行います。

また、本計画に基づく施策の推進については、毎年計画の進捗状況を報告するとともに、男女共同参画に関わる苦情や相談の状況を報告し、本市における男女共同参画について、その実態の把握と調査及び研究を行います。

### (3) 関係機関等との連携の推進

本計画の推進にあたり、国や県等の関連機関と連携を図り、最新の動向や情報等を入手するとともに、他自治体の先進事例等を収集し、本市の施策に活用できるよう調査研究していきます。

また、事業者に対しては、職場における男女共同参画の推進に向けた働きかけを行います。

さらに、男女共同参画に関する活動を行う団体との連携を図るとともに、必要に応じて関係機関と連携して対応します。

## 2 計画の進行管理

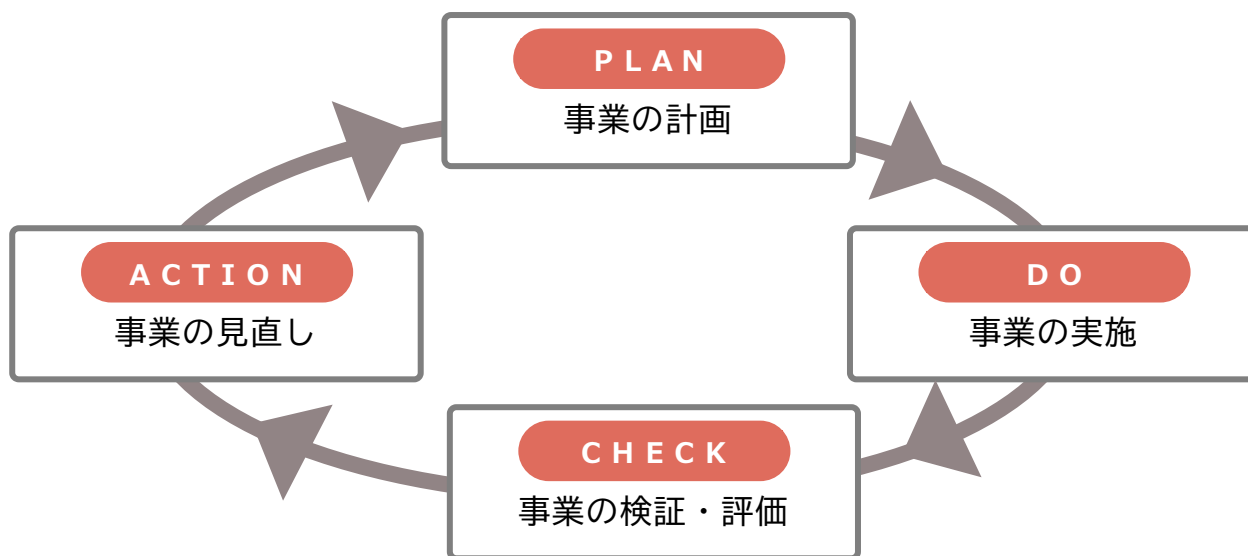
### (1) 実施状況の把握

本計画の施策の実施状況を把握するため、庁内の各課が実施する男女共同参画における関連事業について毎年調査を行います。

### (2) 施策の検証・評価

本計画を着実に推進するため、実施状況の把握を踏まえ、施策の検証・評価を行います。結果については、「神栖市男女共同参画審議会」で報告するとともに、市ホームページ等で公開し、市民に対しても周知します。また、P D C A サイクルに基づき、検証・評価によって改善の必要性があると判断された施策については、「神栖市男女共同参画審議会」や事務局、庁内での検討により見直しを行います。

#### ●● 進行管理のイメージ図



# 附属資料

## ○神栖市男女共同参画推進条例

### 目次

- 前文
- 第1章 総則（第1条－第9条）
- 第2章 市が行う基本的施策（第10条－第20条）
- 第3章 神栖市男女共同参画審議会（第21条）
- 第4章 雑則（第22条）
- 付則

日本国憲法では、個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、男女平等に向けた取組がさまざまな形で行われてきているが、性別による固定的な役割分担意識やそれに基づく社会の慣行があらゆる分野に根強く存在し、今なお真の男女平等社会の実現には多くの課題が残されている。

わたしたちの神栖市は、豊かな自然に恵まれ、古くから農業と漁業のまちとして栄え、住民が力を合わせ、これを支えながら鹿島開発という時代の変遷を経て、国内有数の工業都市へと発展を遂げてきた。

これまで、男女共同参画社会の形成に向けての取組を進めてきているところではあるが、さまざまな形態の暴力による人権侵害や社会的性別の視点に対する正確な理解の推進等、課題の解決に向けなお一層の努力が必要となっている。

ここに神栖市は、男女共同参画社会の実現を目指し、市民、事業者、市が互いの違いを認め合い、個性と能力を発揮し、ともに責任を担い、協働して豊かで活力のある社会を実現するため、「女男ひとにやさしくできるまち・かみす」の推進に取り組むことを決意し、この条例を制定する。

### 第1章 総則

#### （目的）

第1条 この条例は、男女共同参画の推進に関し、基本理念を定めるとともに、市民、事業者及び市の責務を明らかにし、男女共同参画の推進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の実現を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

#### （定義）

第2条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 男女共同参画社会 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をいう。
- (2) 積極的改善措置 男女平等の参画に係る男女間の格差を改善するため、必要な範囲において、男女の格差が生じていると認められている部分について積極的に機会を提供することをいう。
- (3) ドメスティック・バイオレンス 配偶者等に対する身体的暴力、精神的暴力（中傷、脅迫等をいう。）、経済的暴力（生活費を渡さないこと等をいう。）又は性的な暴力行為及び当該暴力的行為に付随して生じる子への暴力的な行為をいう。
- (4) セクシュアル・ハラスメント 相手の意に反した性的な言動（不必要な身体への接触、性的関係の強要、性的なうわさの流布等をいう。）又は性別の違いによる社会的な慣行に基づく言動により、当該言動を受けた個人の生活環境を害し、又は当該個人に不利益を与える行為をいう。
- (5) 市民 市内に居住し、又は勤務し、若しくは在学する者をいう。
- (6) 事業者 市内において、公的・私的機関又は営利・非営利を問わず、事業又は活動を行う個人及び法人その他の団体をいう。



## (基本理念)

第3条 市民、事業者及び市は、男女共同参画社会の実現を目指し、次に掲げる事項を基本理念として、「女男にやさしくできるまち・かみす」を推進するものとする。

- (1) 男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が直接的にも間接的にも性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として性別にとらわれることなく能力を發揮できる機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることに配慮されなければならない。
- (2) 性別による固定的な役割分担による社会の制度又は慣行が男女共同参画を阻害する要因となるおそれがあることを考慮し、社会のあらゆる分野における活動の選択に関して、男女が、制度又は慣行によって直接的又は間接的に差別されないよう配慮されなければならない。
- (3) 男女が、社会の対等な構成員として、市又はその他の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されなければならない。
- (4) 家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活において家族の一員としてその役割を担い、かつ、地域、職場、学校その他の社会における活動が円滑に行われなければならない。
- (5) 国際社会における取組と密接な関係を有していること及び地域における国際化の進展にかんがみ、国際的協調の下に行われなければならない。

## (目指すべき目標)

第4条 市民、事業者及び市は、次に掲げる事項を「女男にやさしくできるまち・かみす」の目指すべき目標とし、この達成に努めるものとする。

### (1) 家庭において目指すべき目標

- ア 家族のだれもが、「男性らしさ」又は「女性らしさ」という固定観念にとらわれることなく、互いの個性及び違いを認め合い、良好なパートナーシップを築くこと。
- イ 性別による固定的な役割分担がなくなり、家事、介護、育児等に家族がみんなでかかわり、喜び及び責任を分かち合い、家族のつながりが深まること。
- ウ 家族それぞれが多様な生き方を選択でき、これをみんなで認め合う家庭生活が営まれること。

### (2) 地域において目指すべき目標

- ア 男女が協働して地域活動又はまちづくりに参画することにより、連帯感又は満足感が得られるとともに、豊かで住みよい地域づくりに貢献できること。
- イ 家族の理解及び協力の下に、男女が共にボランティア、NPO（民間非営利組織をいう。）活動等に積極的に参加し、その中から多くのリーダーが育まれること。
- ウ 男女共同参画の推進を妨げる慣習又はしきたりにとらわれず、人権が尊重され、差別なく諸活動に参加し、それぞれの意思又は行動の決定が互いの理解により尊重され、心豊かな地域社会がつくられること。

### (3) 職場において目指すべき目標

- ア 採用、配置、賃金、昇進等の男女格差が解消されることにより、個人の能力、個性、意欲等を十分に發揮できるとともに、適切に評価され、生き生きとした職場になること。
- イ 育児又は介護のための時間又は休業を男女がともに積極的に取得し、仕事及び家庭生活、仕事及び地域社会活動等がゆとりをもって両立できるようになること。
- ウ 管理職の男女比が均衡し、行政における政策決定及び農業、商工業等のあらゆる産業分野における方針決定に男女の共同参画が進んでいくこと。
- エ 営利・非営利を問わず、積極的な起業が男女によって行われ、豊かで活力あるまちづくりが着実に進むこと。
- オ セクシュアル・ハラスメントがなく、安心して働ける環境が保証される職場であること。

### (4) 学校において目指すべき目標

- ア 誰もが個性又は能力を最大限に發揮できるよう、互いを信頼し、かつ、尊重する教育が進むこと。
- イ 人権教育及び道徳教育を大切にし、思いやりの心が育つこと。
- ウ 進学又は就職においては、男女の役割を固定的にとらえることなく、能力又は適性を考慮した指導がなされるとともに、個人の意思で自由な選択が可能となるよう配慮されること。

### (5) 人権擁護において目指すべき目標

- ア 男女が互いの性に関する理解を深め、性に関する個人の意思が生涯にわたり尊重されるこ

と。

イ ドメスティック・バイオレンスを含むさまざまな形態の暴力を防止し、被害者を安全に保護すること。

ウ 誰もが社会的性別の存在に気づく視点を持ち、性別を理由とする差別を受けないこと。

#### (市民の責務)

第5条 市民は、男女共同参画に関する理解を深め、家庭、職場、学校、地域その他の社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、自ら積極的に参画するよう努めなければならない。

2 市民は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）に積極的に協力するよう努めなければならない。

#### (事業者の責務)

第6条 事業者は、その事業又は活動を行うに当たっては、基本理念にのっとり、男女が平等に能力を発揮できるよう必要な措置（積極的改善措置を含む。）を行うとともに、個人としての能力を適正に評価するよう努めなければならない。

2 事業者は、男女が、職業生活における活動、家庭生活における活動、地域生活における活動等を両立できるよう就労環境の整備に努めなければならない。

3 事業者は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に積極的に協力するよう努めなければならない。

#### (市の責務)

第7条 市は、基本理念にのっとり、男女共同参画の推進を市の主要施策と位置づけ、地域の実情を踏まえ、男女共同参画の推進に関する総合的な施策を策定し、実施するものとする。

2 市は、男女共同参画の推進に関する総合的な施策を実施するにあたり、国、県及び他の自治体と連携を図るとともに、市民及び事業者との協働に努めるものとする。

#### (性別による権利侵害の禁止)

第8条 何人も、社会のあらゆる分野において、直接的又は間接的にも性別を理由とする権利侵害又は差別的扱いを行ってはならない。

2 何人も、社会のあらゆる分野において、セクシュアル・ハラスメントを行ってはならない。

3 何人も、社会のあらゆる分野において、配偶者等に対する身体的又は精神的な苦痛を与える暴力的行為その他の男女共同参画を阻害する暴力的行為又は虐待を行ってはならない。

#### (情報表示の留意)

第9条 何人も、公衆に表示するすべての情報において、次に掲げる表現を行わないよう努めなければならない。

(1) 性別による固定的な役割分担又はあらゆる暴力及び性の商品化を助長し、若しくは連想させる表現

(2) 過度の性的な表現

## 第2章 市が行う基本的施策

### (男女共同参画計画)

第10条 市長は、男女共同参画の推進に関する施策の総合的かつ計画的な実施を図るため、男女共同参画に関する基本的な計画（以下「男女共同参画計画」という。）を定めるものとする。

2 男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

(1) 男女共同参画の推進に関する長期的な目標

(2) 男女共同参画の推進に関する長期的かつ総合的な施策の大綱

(3) 前2号に掲げるもののほか、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に実施するために必要な事項

3 市長は、男女共同参画計画を定めるに当たっては、第21条に規定する神栖市男女共同参画審議会（以下第12条第2項及び第17条第2項において「審議会」という。）の意見を聴かななければならない。

4 市長は、男女共同参画計画を定めるに当たっては、市民及び事業者の意見を反映させることができるよう適切な措置を講じなければならない。

5 市長は、男女共同参画計画を定めたときは、遅滞なく、これを公表するものとする。

6 前3項の規定は、男女共同参画計画の変更について準用する。

(施策の策定等に当たっての配慮)

第11条 市は、男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、実施するに当たっては、男女共同参画の推進に配慮しなければならない。

(実施状況の公表)

第12条 市長は、毎年、市が行った男女共同参画の推進に関する施策の実施状況について、これを公表するものとする。

2 市長は、前項に規定する施策の実施状況を審議会に報告するものとする。

3 市長は、毎年、第1項に規定する施策の実施状況を市民及び事業者に周知するものとする。

(調査研究等)

第13条 市は、男女共同参画の推進に関する情報の収集、分析及び調査研究を行うものとする。

(教育及び学習の充実)

第14条 市は、男女共同参画の推進に関する教育及び学習の充実に努めるものとする。

(広報啓発活動)

第15条 市は、男女共同参画の推進に関して、市民及び事業者が関心及び理解を深めるために必要な広報啓発活動を行うものとする。

(附属機関等における積極的改善措置)

第16条 市は、附属機関(地方自治法(昭和22年法律第67号)第138条の4第3項の規定に基づく附属機関をいう。)その他これに準ずるものにおける委員の委嘱又は任命に当たっては、積極的改善措置を講ずるよう努めるものとする。

(報告及び表彰)

第17条 市長は、男女共同参画の推進に関し必要があると認めるときは、事業者に対し、男女共同参画の状況について報告を求めることができる。

2 市長は、男女共同参画の推進に関する取組を積極的に行っていると認められる事業者に対し、審議会の意見を聴いて、これを表彰することができるものとする。

(苦情及び相談への対応)

第18条 市長は、市民又は事業者から、市が行う男女共同参画の推進に関する施策又は男女共同参画の推進を阻害すると認められる施策に関し苦情の申出を受けたときは、関係機関と連携を図り、適切な措置を講ずるよう努めるものとする。

2 市長は、市民から性別による権利侵害に関する相談の申出を受けたときは、関係機関と連携を図り、適切な措置を講ずるよう努めるものとする。

(市民等に対する支援)

第19条 市は、市民又は事業者が行う男女共同参画の推進に関する活動を支援し、連携し、及び協働するため、必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(推進体制の整備等)

第20条 市は、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に実施するため、必要な体制を整備するとともに、財政上の措置を講ずるよう努めるものとする。

2 市は、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に実施し、及び市民又は事業者が行う男女共同参画の推進に関する活動の総合的な拠点となる施設を整備するよう努めるものとする。

### 第3章 神栖市男女共同参画審議会

(男女共同参画審議会の設置等)

第21条 男女共同参画の推進に資するため、神栖市男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)を置く。

2 審議会は、市長の諮問に応じ、男女共同参画の推進に関する基本的かつ総合的な施策に関する事項について調査審議し、及び意見を述べる。

3 審議会は、男女共同参画の推進に関する施策の実施状況について調査審議し、及び意見を述べる。

4 審議会は、市長が委嘱する委員15人以内をもって組織する。この場合において、委員の一部は、公募した市民の中から委嘱しなければならない。

5 男女のいずれか一方の委員の数は、委員の総数の10分の4未満であってはならない。



6 委員の任期は、2年とする。ただし、委員が欠けた場合における補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

7 委員は、再任されることができる。

8 前各項に定めるもののほか、審議会の組織及び運営に関し必要な事項は、市長が規則で定める。

#### 第4章 雑則

##### (委任)

第22条 この条例の施行に関し必要な事項は、市長が定める。

##### 付 則

##### (施行期日)

1 この条例は、平成19年1月1日から施行する。

##### (経過措置)

2 平成16年に策定した神栖町男女共同参画計画かみすハートフルプランは、第10条第1項の規定により策定した男女共同参画計画とみなす。

# ○神栖市男女共同参画審議会規則

平成18年12月21日

規則第64号

(趣旨)

第1条 この規則は、神栖市男女共同参画推進条例(平成18年神栖市条例第41号。以下「条例」という。)第21条第8項の規定に基づき、神栖市男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)の組織及び運営に関し必要な事項を定めるものとする。

(委員の委嘱)

第2条 審議会の委員(以下「委員」という。)のうち条例第21条第4項後段の規定により公募した市民の中から委嘱する委員(以下「公募委員」という。)以外の委員は、次に掲げる者のうちから委嘱する。

- (1) 知識経験を有する者
- (2) その他市長が適当と認める者

2 公募委員の公募方法、委員の選考基準その他委員の委嘱に関し必要な事項は、市長が別に定める。

(会長及び副会長)

第3条 審議会に会長及び副会長1人を置き、委員の互選によってこれを定める。

2 会長は、審議会を代表し、会務を総理する。

3 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるときは、その職務を代理する。

4 会長及び副会長ともに事故があるときは、あらかじめ会長の指名する委員が、その職務を代理する。

(会議)

第4条 審議会の会議は、会長が招集する。ただし、委員の委嘱後最初に開かれる会議は、市長が招集する。

2 会長は、審議会の会議の議長となる。

3 審議会は、審議会の委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

(審議会への協力)

第5条 審議会は、必要があると認めるときは、調査審議する事項に関する意見若しくは説明を聴き、又は情報を収集するため、関係者に対し、審議会への出席、資料の提出その他必要な協力を求めることができる。

(庶務)

第6条 審議会の庶務は、男女共同参画主管課において行う。

(委任)

第7条 この規則に定めるもののほか、審議会の運営に関し必要な事項は、会長が審議会に諮って定める。

付 則

(施行期日)

1 この規則は、平成19年1月1日から施行する。

(神栖市行政組織規則の一部改正)

2 神栖市行政組織規則(平成17年神栖町規則第21号)の一部を次のように改正する。

[次のよう]略

## ○神栖市男女共同参画審議会委員名簿

任期（令和4年8月1日～令和6年7月31日）

番号	氏名	所属		備考
1	なかむら ひろし 中村 宏	企業関係者	鹿島臨海工業地帯企業連絡協議会 東部地区	
2	うえだ つよし 上田 剛		鹿島臨海工業地帯企業連絡協議会 西部地区	
3	まつい みきお 松井 幹夫		波崎地区企業連絡会	
4	もりぐち みつえ 守口 光枝	福祉関係者	民生委員児童委員協議会	副会長
5	すがや ひさこ 菅谷 久子		人権擁護委員	
6	きしね ゆうた 岸根 裕太	商業関係者	神栖市商工会青年部	
7	こはま さちえ 小浜 幸江	漁業関係者	はさき漁業協同組合	
8	せ お よしのが 瀬尾 佳伸	教育関係者	子ども会育成連合会	
9	のむら みさ子 野村 美さ子	その他団体	女性団体連絡会	
10	はら のりこ 原 範子	公募		会長
11	みなみ しげこ 南 成子			
12	おおつか ゆきこ 大塚 由紀子			

## ○策定経過

年月日	項目	内容
令和3年10月上旬 ～11月上旬	男女共同参画に関する 市民意識調査	回収率 40.7%
令和4年 8月23日(火)	第1回神栖市男女共同参画 審議会	(1) 会長・副会長の選任 (2) 神栖市男女共同参画推進事業 の概要 (3) 第二次神栖市男女共同参画計 画の改訂について
11月21日(月)	第2回神栖市男女共同参画 審議会	(1) 神栖市男女共同参画推進事業 者表彰対象者の選定 (2) 男女共同参画に関する作品(デ ジタルフォト)の選考 (3) 男女共同参画計画(改訂)素案 の確認・検証
12月12日(月)～ 令和5年 1月10日(火)	パブリックコメント	パブリックコメントの実施
1月30日(月)	第3回神栖市男女共同参画 審議会	(1) 第2次男女共同参画計画パブ リックコメントの報告 (2) 第2次男女共同参画計画(改 訂)に対する意見 (3) 審議会等の女性登用状況

## ○男女共同参画に関する国内外の動き

年号	国際連合	日 本	茨 城 県	神 栖 市
昭和21年 (1946)	「婦人の地位委員会」 を発足			
昭和47年 (1972)	1975年を「国際婦人 年」とすることを宣言			
昭和50年 (1975)	「国際婦人年世界会 議」を開催(メキシコシ ティ) テーマ：平等・発展・ 平和 「世界行動計画」を採 択	総理府に「婦人問題企 画推進本部」を設置 「総理府婦人問題担当 室」を設置		
昭和51年 (1976)	「国連婦人の10年」 (1976~1985年)	民法(離婚複氏制度) を改正		
昭和52年 (1977)		「国内行動計画」を策 定 「国立女性教育会館」 を設置		
昭和53年 (1978)			婦人問題を担当する課 として、生活福祉部に 青少年婦人課を設置	
昭和54年 (1979)	「女子に対するあらゆる 形態の差別の撤廃に 関する条約(女子差別 撤廃条約)」を採択			
昭和55年 (1980)	「国連婦人の10年中 間年世界会議」を開催 (コペンハーゲン)	「女子差別撤廃条約」 に署名 「民法・家事審判法」 を改正	婦人児童課において婦 人問題を担当 第2次県民福祉基本計 画に「婦人の福祉の向 上」を位置づけ	
昭和59年 (1984)		「国籍法」を改正		
昭和60年 (1985)	「国連婦人の10年最 終年世界会議」を開催 (ナイロビ) 「西暦2000年に向け ての婦人の地位向上の ためのナイロビ将来戦 略」を採択	「男女雇用機会均等 法」を交付 「女子差別撤廃条約」 を批准		
昭和61年 (1986)			新茨城県民福祉基本計 画に「女性の地位向上 と社会参加の促進」を 位置づけ	
昭和62年 (1987)		「西暦2000年に向け ての新国内行動計画」 を策定		
平成元年 (1989)				(神栖町) 「神栖町婦人活動振興 懇談会」を設置

年号	国際連合	日 本	茨 城 県	神 栖 市
平成2年 (1990)	「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論」を採択		婦人問題推進有識者会議より「女性プラン策定に関する提言」を提出 茨城県女性対策推進本部を設置	
平成3年 (1991)		「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画」を改訂（第一次）	「いばらきローズプラン21」を策定 婦人児童課内に女性対策推進室を設置	
平成4年 (1992)		「育児休業法」を施行		
平成5年 (1993)	「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」を採択	「パートタイム労働法」を施行	児童福祉課女性青少年室を設置	(神栖町) 女性行政の担当を社会教育課から生涯学習課に組織替え
平成6年 (1994)	「国際人口開発会議（カイロ）行動計画」を採択	男女共同参画推進本部，男女共同参画室，男女共同参画審議会を設置 家庭科の男女必修を完全実施	女性青少年課を設置	(波崎町) 企画課内に女性行政係を設置 「女性行政懇話会」を発足
平成7年 (1995)	「第4回世界女性会議」を開催(北京) テーマ：平等・開発・平和への行動 「北京宣言」「北京行動綱領」を採択	「育児休業法」を改定 「ILO第156号条約(家族的責任を有する労働者条約)」を批准	茨城県長期総合計画に「男女共同参画社会の形成」を位置づけ 「男と女ハーモニー週間」を設定	(神栖町) 総合計画に「女性プランの策定」を位置づけ (波崎町) 「女性行政研究会」を発足 「波崎町女性団体連絡会」を発足
平成8年 (1996)		男女共同参画推進連携会議（えがりてネットワーク）を発足 「男女共同参画 2000年プラン」を策定	「いばらきハーモニープラン」を策定	(波崎町) 総合計画に「女性行動計画の策定」を位置づけ 男女共同参画に関する意識調査を実施 「女性行動計画策定委員会」を設置
平成9年 (1997)		「男女雇用機会均等法」を改正		(波崎町) 「波崎町女性行動計画（はさき・サンサンプラン）」を策定 「男女共同参画都市（女性いきいきのまち）」を宣言 (神栖町) 「神栖町婦人会連絡協議会」を「神栖町女性の会連絡協議会」に改名
平成10年 (1998)				(神栖町) 「神栖町女性団体連絡会」を発足



年号	国際連合	日本	茨城県	神栖市
平成11年 (1999)		「男女共同参画社会基本法」を公布	女性青少年課を福祉部から知事公室に組織替え	
平成12年 (2000)	特別総会「女性2000年会議」を開催(ニューヨーク) テーマ:21世紀に向けての男女平等・開発・平和 「政治宣言」「北京宣言及び行動綱領のための更なる行動とイニシアティブ(成果文書)」を採択	「男女共同参画基本計画」を策定 「ストーカー規制法」を施行	「いばらきハーモニープラン後期実施計画」を策定	(神栖町) 女性行政の担当を教育委員会生涯学習課から企画部企画課に組織替え
平成13年 (2001)		男女共同参画会議, 男女共同参画局を設置 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律(DV法)」を施行	「茨城県男女共同参画推進条例」を施行 男女共同参画推進本部, 男女共同参画審議会を設置	(神栖町) 男女共同参画に関する意識調査を実施
平成14年 (2002)			「茨城県男女共同参画基本計画(新ハーモニープラン)」を策定 「茨城県男女共同参画苦情・意見処理委員会」を設置	(波崎町) 「波崎町男女共同参画推進条例」を施行
平成15年 (2003)		「次世代育成支援対策推進法」を施行 「女性のチャレンジ支援策の推進について」決定		(神栖町) 女性総合相談窓口を開設 (波崎町) 女性・子どもセンター竣工
平成16年 (2004)		「DV法」を改正(暴力の定義拡大等) 「育児・介護休業法」を改正(育児休業期間の延長等)		(神栖町) 「かみすハートフルプラン(神栖町男女共同参画計画)」を策定
平成17年 (2005)	「第49回国連婦人の地位委員会」の開催(ニューヨーク)	「第2次男女共同参画基本計画」を策定 「育児・介護休業法」を改正(対象労働者の拡大等) 「女性の再チャレンジ支援プラン」を策定	「女性プラザ男女共同参画支援室」を設置	
平成18年 (2006)		「男女雇用機会均等法」を改正 女性の再チャレンジ支援プラン」を改定	「茨城県男女共同参画計画実施計画(平成18年度~平成22年度)」を策定	男女共同参画推進担当を企画部市民協働課に組織替え 男女共同参画に関する意識調査を実施
平成19年 (2007)		「DV法」を改正 「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」を改正 「仕事と生活の調和		「神栖市男女共同参画推進条例」を施行 「神栖市男女共同参画審議会」を設置

年号	国際連合	日 本	茨 城 県	神 栖 市
		(ワーク・ライフ・バランス) 憲章」「仕事と生活の調和推進のための行動指針」を策定		
平成20年 (2008)		「次世代育成支援対策推進法」を改正(一般事業主行動計画の公表義務化等)		「かみすハートフルプラン(神栖市男女共同参画計画)」を策定
平成21年 (2009)		「育児・介護休業法」を改正(短時間勤務制度の義務化等)	「茨城県男女共同参画推進状況調査」を実施	
平成22年 (2010)	「第54回国連婦人の地位委員会記念会合」の開催(ニューヨーク)	「ワーク・ライフ・バランス憲章」「仕事と生活の調和推進のための行動指針」を改定 「第3次男女共同参画基本計画」を策定		
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)発足		「茨城県男女共同参画基本計画(第2次)」を策定	男女共同参画に関する市民意識調査を実施
平成24年 (2012)		「子ども・子育て関連3法」を公布 「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画」を策定		
平成25年 (2013)		「DV法」を改正		「かみすハートフルプラン(神栖市男女共同参画計画)」の中間見直しを実施
平成26年 (2014)	第58回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案を採択			
平成27年 (2015)	「第59回国連婦人の地位委員会記念会合」の開催(ニューヨーク) 「持続可能な開発のための2030アジェンダ」(SDGs)採択	「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」を公布 「第4次男女共同参画基本計画」を策定 「女性・平和・安全保障に関する行動計画」を策定		
平成28年 (2016)		「女性の活躍推進のための開発戦略」を策定 「ストーカー規制法」を改正	「茨城県男女共同参画基本計画(第3次)～人が変わる 組織が変わる 社会が変わる～」を策定	男女共同参画に関する市民意識調査を実施
平成29年 (2017)		「育児・介護休業法」の改正		「かみすハートフルプラン(第2次神栖市男女共同参画計画)」を策定

年号	国際連合	日 本	茨 城 県	神 栖 市
平成30年 (2018)		「働き方改革関連法」を公布 「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」を公布		
令和元年 (2019)		「女性活躍推進法等一部改正法」を公布		
令和2年 (2020)	「第64回国連婦人の地位委員会(CSW)」	「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」を策定 「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン」の策定 「第5次男女共同参画基本計画」を策定		
令和3年 (2021)	「第5回国際女性会議 WAW!」「W20(Women20)」の日本同時開催		「茨城県男女共同参画基本計画(第4次)」を策定	「男女共同参画に関する市民意識調査」を実施
令和4年 (2022)		「育児・介護休業法」の改正		「かみすハートフルプラン(第2次神栖市男女共同参画)」の中間見直しを実施



## ●イラスト作者の紹介●

この計画書のイラストは、  
神栖市在住のイラストレーター  
かわしまえみさんの作品です。

### かみすハートフルプラン

[第2次神栖市男女共同参画計画]

令和5年3月改訂

発行：茨城県 神栖市 企画部 市民協働課  
〒314-0192 茨城県神栖市溝口 4991-5

TEL 0299-90-1178

FAX 0299-95-9920

E-mail [kyodo@city.kamisu.ibaraki.jp](mailto:kyodo@city.kamisu.ibaraki.jp)

