

令和5年度 第3回 水戸市男女平等参画推進委員会

日 時 令和6年2月16日（金）午後3時～
場 所 水戸市役所7階全員協議会室

次 第

1 開 会

2 あいさつ

3 議 題

(1) 水戸市男女平等参画推進基本計画（第4次）素案について

(2) 各委員からの意見について

(3) その他

4 閉 会

水戸市男女平等参画推進委員会委員名簿

(50 音順)

氏 名	区 分	役職名等
朝日 広一	行政機関	水戸市学校長会(赤塚小学校校長)
飛鳥 斗亜	女性団体等	NPO法人 RAINBOW 茨城会長
飯島 清光	農業団体	水戸農業協同組合代表理事組合長
打越 美和子	議会	市議会議員
江嶋 大祐	商工業団体	水戸商工会議所青年部理事
兼子 千恵子	女性団体	NPO法人M・I・T・O21副理事長
小島 智史	公募	
後藤 玲子	学識経験者	茨城大学人文社会科学部教授
澤畑 英史	商工業団体	茨城県経営者協会事務局長
鹿倉 よし江	女性団体	水戸女性会議会長
鈴木 壮一郎	商工業団体	水戸青年会議所副理事長
住谷 知衣子	公募	
高倉 富士男	議会	市議会副議長
高村 浩子	女性人材バンク	ファイナンシャルプランナー(日本 FP 協会認定 CFP®)
田山 知賀子	女性人材バンク	水戸市消費生活センター長
寺田 智子	行政機関	茨城県県民生活環境部女性活躍・県民協働課長
北條 てるよ	地域団体	水戸市住みよいまちづくり推進協議会常任理事
松橋 裕子	商工業団体	水戸商工会議所女性会副会長
水嶋 陽子	学識経験者	常磐大学人間科学研究科長
山口 京子	行政機関	茨城労働局雇用環境・均等室長
吉澤 智也	公募	

委員の任期 令和4年8月25日から令和6年8月24日まで

水戸市男女平等参画推進基本計画(第4次)素案

水 戸 市

目 次

第1章 計画の基本的事項

1	計画策定の趣旨	1
2	計画の位置付け	2
3	計画の期間	2

第2章 本市の男女平等参画を取り巻く現状

第1 国の現状

1	社会情勢の変化	3
2	世界の中の日本	3

第2 男女平等参画に関する水戸市の状況

1	人口の推移	5
2	年齢3区分人口の推移	5
3	年代別男女構成比	6
4	女性年齢階級別労働力率（M字カーブ）の状況	6

第3 男女平等参画に関する調査結果から見える水戸市の現状

1	男女の優遇度に関する認識	7
2	普段の主な仕事	8
3	男女別の年収	8

第4 水戸市男女平等参画推進基本計画（第3次）の取組と達成状況

1	主な施策と成果	9
2	第3次計画の成果指標の達成状況	11
3	本市における現状と課題	12

第3章 計画の基本的な考え方

1	基本理念	13
2	目指す姿	13
3	基本方針	14
4	施策の体系	15

第4章 施策の展開

基本方針1 男女平等参画社会の実現に向けた意識の醸成及び行動の促進	16
基本施策 1-1 市民意識の醸成と意識変革の促進	16
基本施策 1-2 あらゆる分野での男女平等参画の推進	22
基本方針2 女性が活躍できる就業環境づくり【水戸市女性活躍推進計画（第3次）】	24
基本施策 2-1 働く場における男女平等の実現	24
基本施策 2-2 女性の就業支援	33
基本方針3 性別にかかわらず人権が尊重される環境づくり	36
基本施策 3-1 性的マイノリティの人権が尊重される環境づくり	36
基本施策 3-2 性別に起因する人権侵害の根絶	41
基本施策 3-3 互いの性への理解と健康づくりの推進	44

第5章 計画の推進体制と進行管理

1 計画の推進体制	47
2 計画の進行管理	48

第 1 章 計画の基本的事項

1 計画策定の趣旨

本市においては、男女平等参画による豊かで活力ある地域社会を目指し、1996（平成 8）年度に「男女共同参画都市宣言」を行い、2001（平成 13）年 3 月に水戸市男女平等参画基本条例を制定しました。この条例に基づき、2004（平成 16）年度に「水戸市男女平等参画推進基本計画」を策定し、2016（平成 28）年度には、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進するため、「水戸市女性活躍推進計画」を策定しました。その後、2019（令和元）年度に女性活躍推進計画（第 2 次）を包含した男女平等参画推進基本計画（第 3 次）を策定し、多岐にわたる施策を総合的に推進してきたところです。

しかし、今なお家庭や地域社会、職場等において固定的性別役割分担意識が残っており、男女の賃金格差や職業における男女の地位の格差などは依然として存在しています。

また、性的マイノリティ¹の権利擁護、DV²や性暴力等の人権侵害などへの取組も求められています。

このような状況から、性別にかかわらず個性と能力を十分に発揮できる社会の実現に向け、国、県の方針やSDGs³の理念を踏まえるとともに、水戸市第 7 次総合計画や関連計画との整合を図りながら、女性活躍推進計画（第 3 次）を包含した男女平等参画推進基本計画（第 4 次）を策定するものです。

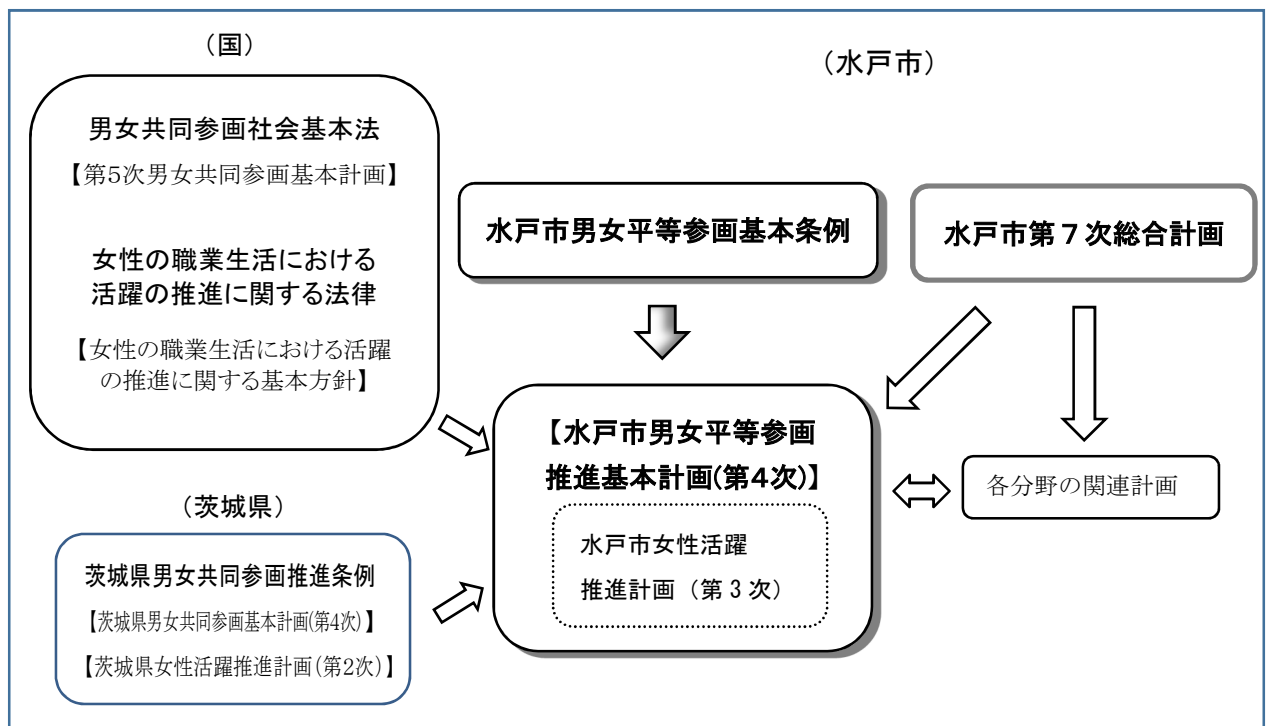
¹ 性的マイノリティ：性自認や性的指向など、性及び性別には多様な性の態様があり、一般的に典型的と言われている態様でない人達をLGBT(Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender)と表現することもある。本計画では、そうした多様な性及び性別の態様を「性的マイノリティ」と表現する。また、性的指向と性自認のことをSOGI(Sexual Orientation and Gender Identity)と表現することもある。

² DV：ドメスティック・バイオレンス。配偶者や恋人など親密な関係にある、又はあった者からの身体に対する暴力又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動(精神的暴力や性暴力など)をいう。

³ SDGs：持続可能な社会の発展を目指す国際社会の目標。経済、社会及び環境の 3 側面を不可分のものとし、先進国と開発途上国がともに取り組むべき総合的取組として、17 のゴール（目標）と 169 のターゲットが掲げられている。

2 計画の位置付け

- (1) この計画は、男女共同参画社会基本法第14条第3項の規定による「市町村男女共同参画計画」として策定し、男女共同参画社会基本法及び第5次男女共同参画基本計画、茨城県男女共同参画推進条例及び茨城県男女共同参画基本計画(第4次)との整合を図っています。
- (2) この計画は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第6条第2項の規定による「市町村推進計画」としての「水戸市女性活躍推進計画(第3次)」を包含して策定するものです。
- (3) この計画は、水戸市男女平等参画基本条例第9条第1項に規定する「男女平等参画の推進のための基本計画」として策定するものです。



3 計画の期間

新たな計画の期間は、水戸市第7次総合計画の計画期間を踏まえ、2024（令和6）年度から2028（令和10）年度までの5年間とします。

※社会情勢の変化等を踏まえ、必要に応じて計画の見直しを行います。

第2章 本市の男女平等参画を取り巻く現状

第1 国の状況

1 社会情勢の変化

近年、人口減少、少子高齢化の進展に加え、家族のあり方や個人の価値観の多様化、働き方の変容など、社会状況は著しい変化を続けています。このような中、持続可能な社会への取組、多様性（ダイバーシティ）を尊重する社会への変革を継続して進めるとともに、お互いを尊重し、一人一人の個性と能力を十分に発揮できる男女平等参画社会の実現は、社会全体で取り組むべき重要な課題となっています。

2 世界の中の日本

2015（平成27）年の国連サミットにおいて採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」では「持続可能な開発目標（Sustainable Development Goals:SDGs）」として17の目標が掲げられています。その5番目には「ジェンダー平等⁴を実現し、すべての女性と女児のエンパワーメント⁵を行う」が掲げられ、2030（令和12）年までに「誰一人取り残さない」ことを目指して取り組むことが宣言されています。



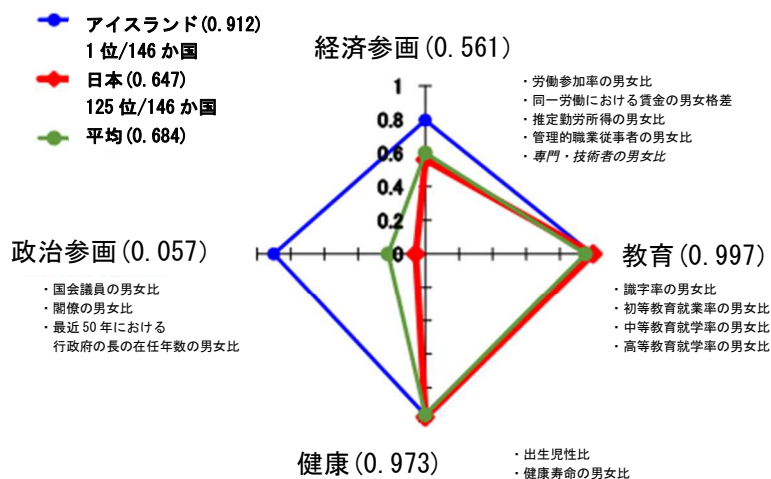
〔図1〕SDGsの17の目標

（資料 国際連合広報センターHPより）

⁴ ジェンダー平等：社会的・文化的に形成された性別による不平等や差別をなくすこと。ジェンダーとは、生物学的又は生理学的な性別とは異なり、社会的又は文化的に培われてきた性別をいう。

⁵ エンパワーメント：一人一人が持つ本来の能力を十分に発揮できる環境や仕組みを実現すること。

世界経済フォーラムが 2023（令和 5）年に発表したジェンダー・ギャップ指数(GGI)⁶2023 によると、国際的に見た日本の社会進出における男女格差は、146 か国中 125 位（前年は 146 か国中 116 位）とここ数年で一番低い結果となり（表 1）、特に、「政治」及び「経済」における順位で世界各国と比較して低い状況が続いています〔図 2〕。



〈備考〉 1. 世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書（2023）」より作成
2. 日本の数値がカウントされていない項目はイタリックで記載
3. 分野別の順位 経済(123 位)、教育(47 位)、健康(59 位)、政治(138 位)

順位	国名	値
1	アイスランド	0.912
2	ノルウェー	0.879
3	フィンランド	0.863
4	ニュージーランド	0.856
5	スウェーデン	0.815
6	ドイツ	0.815
15	英国	0.792
30	カナダ	0.770
40	フランス	0.756
43	アメリカ	0.748
79	イタリア	0.705
102	マレーシア	0.682
105	韓国	0.680
107	中国	0.678
124	モルディブ	0.649
125	日本	0.647
126	ヨルダン	0.646
127	インド	0.643

（表 1）ジェンダー・ギャップ指数における日本の順位

〔図 2〕 各分野の比較

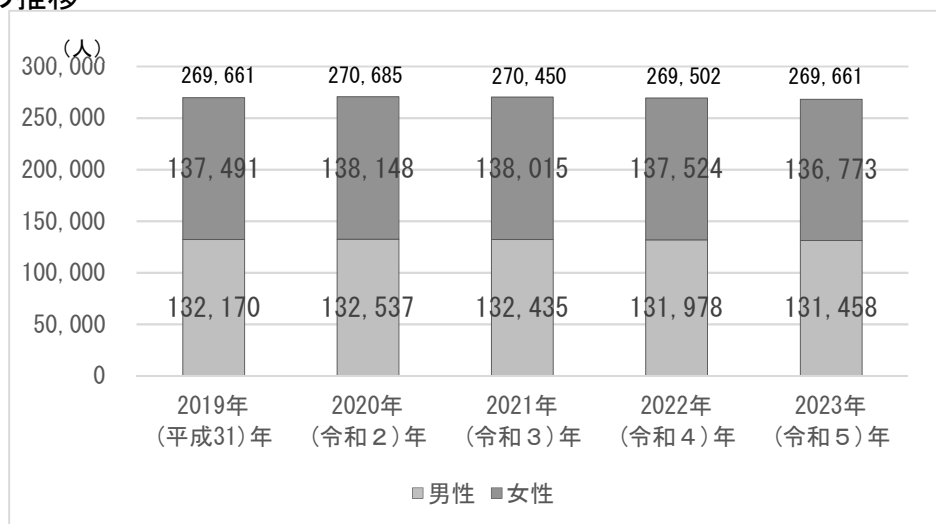
（資料 内閣府男女共同参画局ホームページデータから引用，追加作成）

⁶ ジェンダー・ギャップ指数（GGI）：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付けしたもので、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いる。

第2 男女平等参画に関する水戸市の状況

水戸市の人口は、2023(令和5)年10月1日現在、268,231人で、男女構成比をみると、女性の割合が男性の割合を上回っています[図3]。また、年齢3区分人口割合の推移は、年少人口(0～14歳)、生産年齢人口(15歳～64歳)はともに減少しているのに対し、老年人口(65歳以上)は増加しています[図4]。年代別に見ると50代までは男性の割合が高く、60代以降は女性の割合が高くなっています[図5]。また、女性の労働力率については、25～29歳が75.4%と最も高く、次いで45～49歳が74.7%と高くなっています[図6]。

1 人口の推移

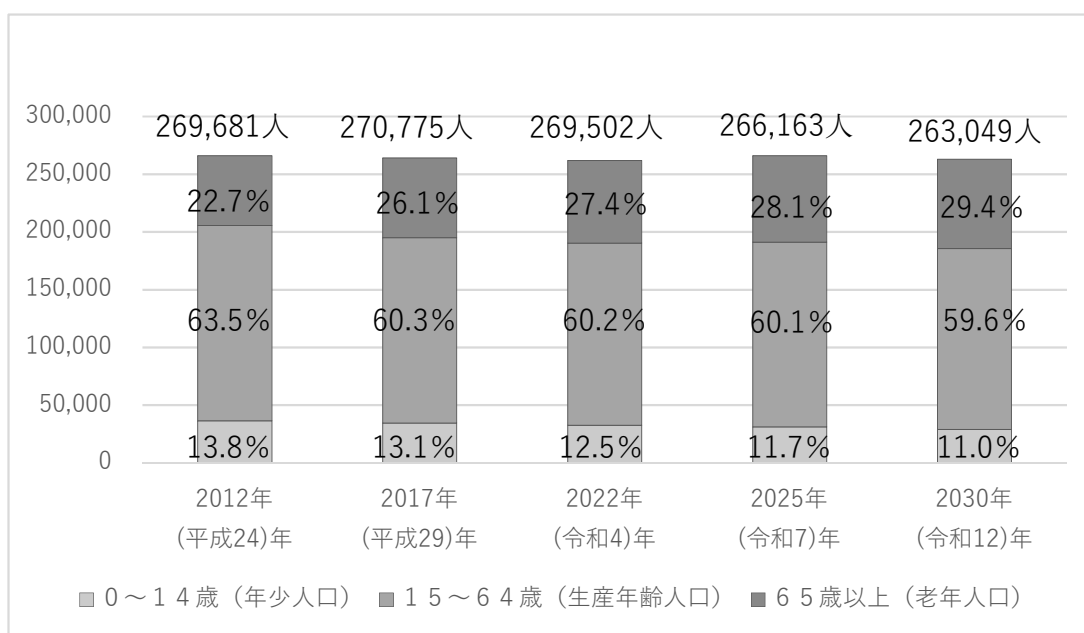


〔図3〕男女別人口の推移

各年10月1日現在

(資料 水戸市常住人口より)

2 年齢3区分人口割合の推移



〔図4〕年齢3区分人口割合の推移

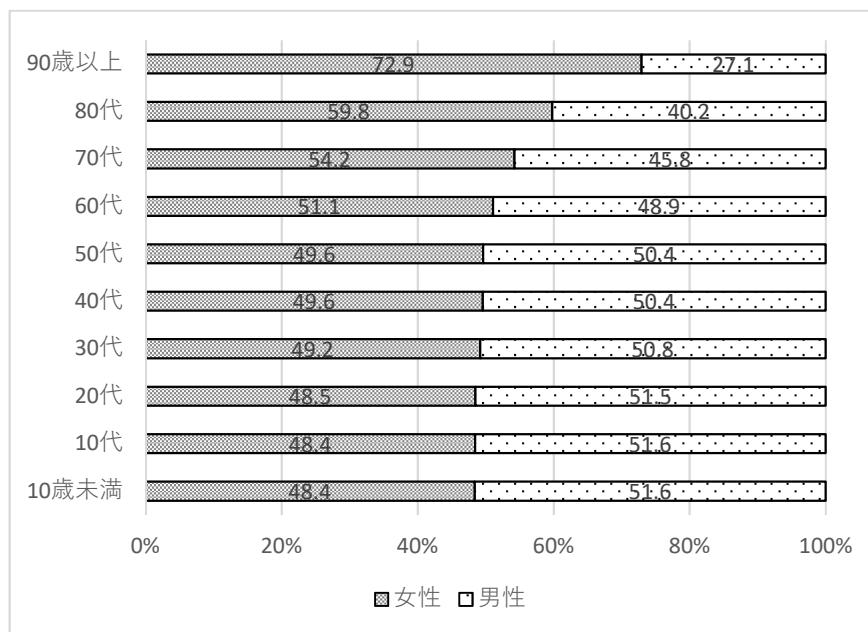
各年10月1日現在

※2025(令和7年)、2030(令和12年)の総人口は国立社会保障・人口問題研究所による推計

※総数には、年齢不詳を含むため、年齢別構成の合計は100%に一致しない場合があります。

(資料 水戸市常住人口より)

3 年代別男女構成比

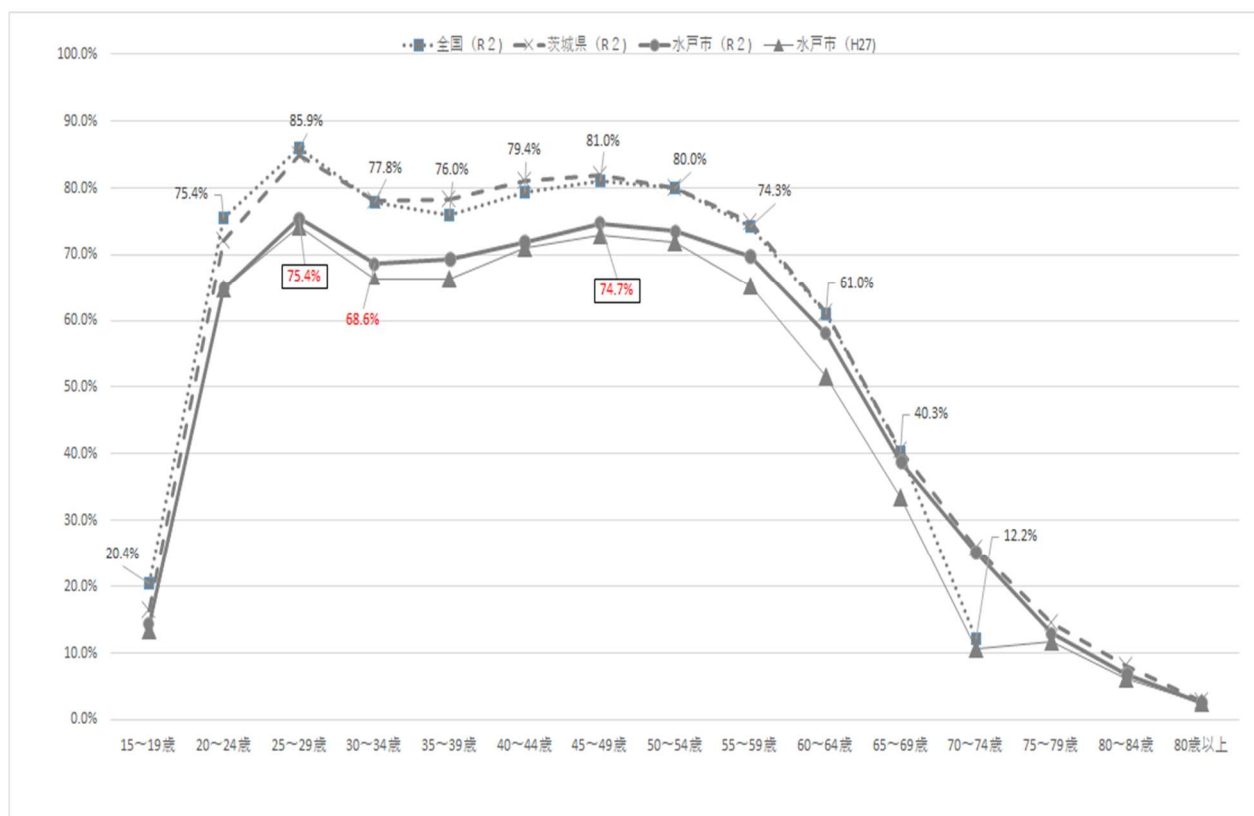


〔図5〕年代別男女構成比

令和5年10月1日現在

(資料 総務省統計局「令和2年度国勢調査」より水戸市作成)

4 女性の年齢階級別労働力率（M字カーブ⁷）の状況



〔図6〕年齢階層別労働力率

(資料 総務省統計局「国勢調査」より水戸市作成)

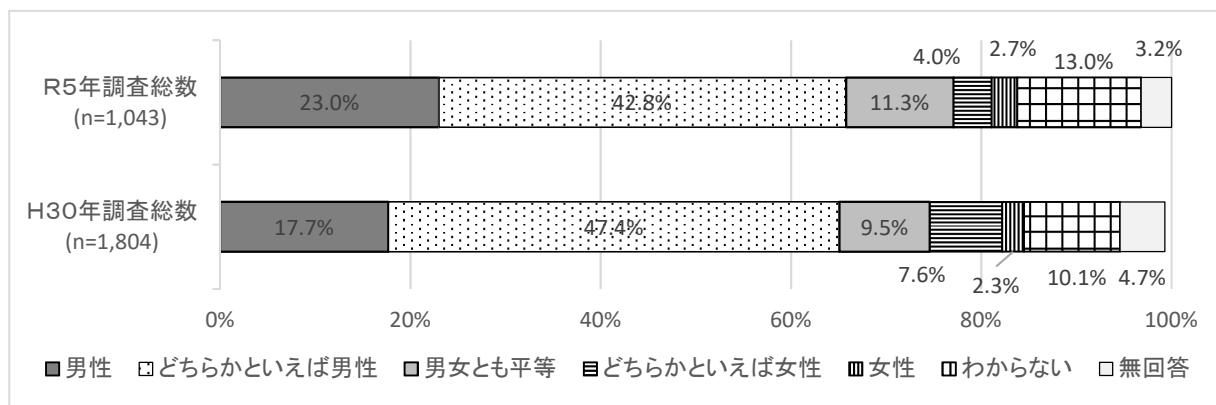
⁷ M字カーブ：日本の女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代が谷となり、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になることをいう。これは、結婚や出産を機に労働市場から退出する女性が多く、子育てが一段落すると再び労働市場に参入するという特徴があるためである。なお、国際的に見ると、欧米諸国では「M字カーブ」は見られない。

第3 男女平等参画に関する調査結果から見える水戸市の現状

本計画の策定に当たり、「水戸市男女平等参画に関する市民調査」（以下、「市民調査」といいます。）及び「水戸市男女平等参画に関する事業所調査」（以下、「事業所調査」といいます。）を実施しました。調査結果から読み取れる市民意識等の現状は次のとおりです。

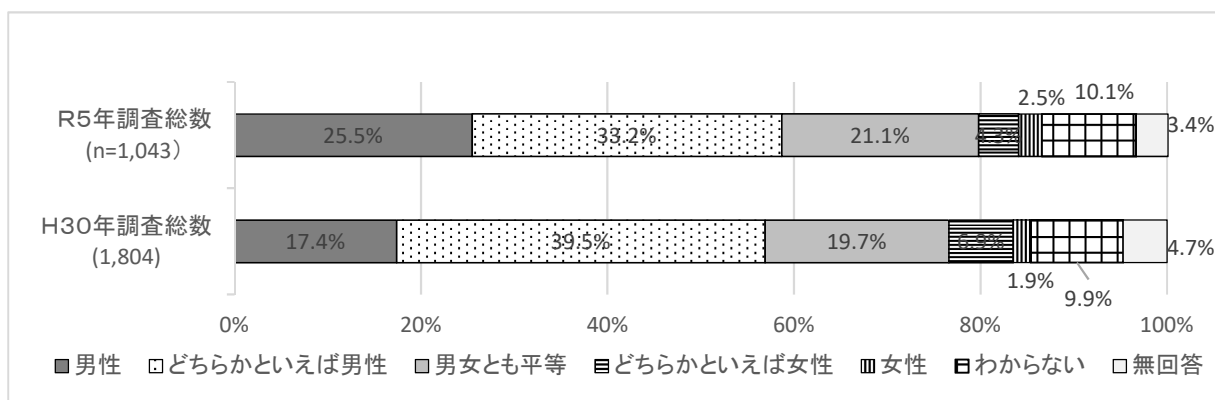
1 男女の優遇度に関する認識

市民調査において、2018（平成30）年と2023（令和5）年を比べると、社会全体における男女の優遇度は、「男女とも平等」と回答した割合が9.5%から11.3%、職場における男女の優遇度も19.7%から21.1%と微増しています。また、いずれの調査においても、「男性」が優遇されていると回答した割合が、前回よりも増加しています〔図7，8〕。社会全体及び職場において、過半数が「男性」又は「どちらかといえば男性」が優遇されていると回答している状況にあります。



〔図7〕男女どちらが優遇されていると思うか（社会全体）

（資料 平成30年，令和5年 市民調査より作成）

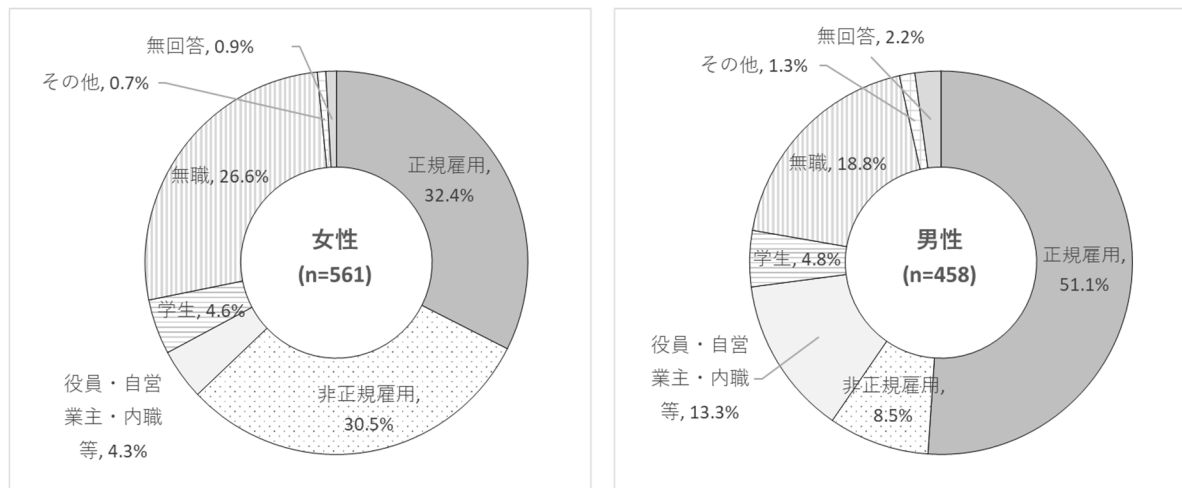


〔図8〕男女どちらが優遇されていると思うか（職場）

（資料 平成30年，令和5年 市民調査より作成）

2 普段の主な仕事

「普段の主な仕事」は、女性は「正規雇用」が3割、「非正規雇用」3割であり、男性は「正規雇用」が最も多く約5割、「非正規雇用」は1割弱という状況にあります[図9]。

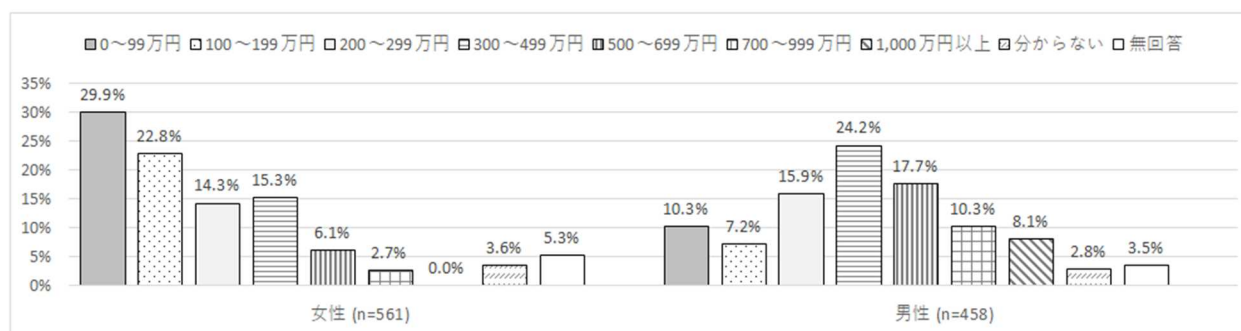


[図9] 普段の主な仕事

(資料 令和5年 市民調査)

3 男女別の年収

2022（令和4）年の年収について、女性は「0～99万円」が最も多く、次は「100～199万円」で、年収200万円未満の人が5割強という状況にあります。男性は「300～499万円」が最も多く、「500～699万円」、「200～299万円」と続いています。「0～99万円」と回答したのは、女性では約3割、男性は約1割です。500万円以上と回答したのは、女性は1割強で、男性は約4割という状況にあります[図10]。



[図10] 収入の男女別分布

(資料 令和5年 市民調査)

第4 水戸市男女平等参画推進基本計画（第3次）の取組と達成状況

水戸市男女平等参画推進基本計画（第3次）（以下、「第3次計画」といいます。）の実施期間である2020（令和2）年度から2023（令和5）年度の4年間では、「女性の活躍推進」、「性的マイノリティの人権が尊重される環境づくり」、「男女平等参画の意識の醸成」の施策を重点的に進め、市民の意識の醸成を図りました。

1 主な施策と成果

＜女性の活躍推進＞

事業所向け人材不足解消セミナー

- （1）女性が活躍できる職場環境及び働きやすい職場環境の実現に向けた取組を促進するため、業種や業界の実態に応じたセミナー等を実施

- ・ これからの介護を考える ケアカンファレンス水戸（R3）
参加事業所数 301 事業所
- ・ 建設業事業者向けセミナー（R5）
参加者 18 人



就業支援講座

- （1）自分に合ったライフプランやキャリアを選択できるよう、知識や情報を得るための講座を実施

- ・ 復職支援（子育て、ミドル、シニア世代）（R2～R5）
参加者 61 人



- （2）起業に必要な基礎知識を学ぶことで、起業に対する抵抗をなくし、働くことの選択肢の一つと捉えられるような講座等を実施

- ・ 起業支援（R2～R5）
参加者 65 人

学生向けキャリアセミナー

- （1）若者世代が、今後の人生の選択時に十分な知識や情報を基にして、固定的性別役割分担意識にとらわれずに自分自身やパートナーのキャリアビジョンを描けるよう、事業者と連携したセミナーを実施

- ・ 茨城大学「わたしのキャリアとワーク・ライフ・バランス」（R2～R5）
参加者 346 人
- ・ 常磐大学「仕事と家庭の両立プログラム」（R2～R5）
参加者 128 人



政策・方針決定過程への女性の参画推進

- （1）ワーク・ライフ・バランスや働きやすい環境等について、女性が活躍するためには何が必要か、働く女性と行政との懇談会を実施

- ・行政懇談会 「専門職の女性と市長との懇談会」(R3)

(2) 若者や女性が市の執行部に対し直接政策提言をする場を体験することで、市の政策・方針決定過程への参画拡大となるよう発表会を実施

- ・学生によるエビデンスに基づく政策提言発表会 (R2, R4)

参加者 109 人



＜性的マイノリティの人権が尊重される環境づくり＞

(1) 性的マイノリティであることを理由に差別や偏見に苦しむ当事者、その家族や友人等の悩みに寄り添い解決に導けるよう相談窓口を開設

- ・性的マイノリティに関する電話・メール相談の開設 (R1～R5)

電話 100 件 (R4 まで)、メール 10 件 (R4 まで)



(2) 性的マイノリティについて誤解や偏見をなくすために、市民や事業者向けの講座等を市民団体や関係機関と連携して実施

- ・市民、事業所向け性的マイノリティに関する講座等の開催 (R3～R4)

参加者 延べ 1, 129 人、参加事業所数 3 事業所



(3) 市民や事業者に向けた性的マイノリティへの正しい理解促進のための意識啓発を実施

- ・市民、事業者向けパンフレットの作成、レインボーフラッグを持った水戸市公式マスコットキャラクター「みとちゃん」の作成

＜男女平等参画の意識の醸成＞

(1) 男女平等参画社会の形成に向け、他の模範となる先駆的な実績を残した個人・団体・事業所へ功労賞を授与

- ・男女平等参画社会づくり功労賞の表彰 (R2～R5)

個人の部 4 人、団体の部 4 団体、事業所の部 5 事業所



(2) 性別にかかわらず個性と能力を発揮できる社会の実現に向けて、誰もが自分らしく輝くことのできる生き方を市民とともに考えるシンポジウムを実施

- ・ヒューマンライフシンポジウムの開催 (R3～R5)

参加者 1, 126 人



(3) 市民や事業者等の理解と関心を深めるため、男女平等参画推進月間の趣旨を広く浸透させるための標語・写真の募集を実施

- ・男女平等参画推進月間映画祭、市民企画講座の開催 (R3～R5)

参加者 197 人、市民企画講座実施数 13 回 392 人

- ・男女平等参画推進月間標語・写真コンテストの募集 (R2～R5)

応募数 標語 940 件、写真 79 件

2 第3次計画の成果指標の達成状況

第3次計画で掲げた成果指標と現況の比較については次のとおりです。

No.	指標	計画策定時 (令和元年度)	目標値 (令和5年度)	現状値 (令和5年)
1	「えるぼし ⁸⁾ 」「くるみん ⁹⁾ 」認定取得数	11 社	20 社	14 社 (令和5年3月31日)
2	一般事業主行動計画の新規の策定数	111 社	100 社 (令和2～5年度累計)	113 社 (令和2～4年度累計)
3	女性の正規雇用比率	49.8%	65%	51.6%
4	女性活躍・両立支援に関する有用な知識を得た事業者の割合	—	70%	—
5	雇用区分の転換に関する知識を得た女性の割合	—	70%	93.3%
6	未子6歳未満の女性の就業率	61.6%	70%	75.7%
7	入門講座から創業支援塾等へ進んだ人数	34 人	48 人 (令和2～5年度累計)	17 人 (令和2～5年度累計)
8	就業に関する市民の知識	—	50%	79.2%
9	DVの相談窓口があることを知っている市民の割合	32.4%	60%	34.7%
10	性的マイノリティについての市民、事業者の知識の向上度	—	90%	82.2%
11	市民の男女平等感	9.5%	30%	11.3%
12	男女平等参画の認識を新たにした人数	—	4800 人 (令和2～5年度累計)	528 人 (令和2～4年度累計)
13	審議会等における女性委員割合	35.0%	40%	33.5% (令和5年1月1日)
14	女性委員がいない審議会等の数	7/64	0	6/60 (令和5年1月1日)

⁸ えるぼし：女性活躍推進法に基づく行動計画を策定し届け出た事業者のうち、優良な事業者が受けられる、国の認定制度。企業の従業員規模が101人以上の企業には、同法に基づく行動計画の策定、届出、公表・周知が義務づけられている。

⁹ くるみん：次世代育成支援対策推進法（以下「次世代育成法」という。）に基づく、国の認定制度。企業の従業員規模101人以上の企業には、同法に基づく一般事業主行動計画の策定、届出、公表・周知が義務づけられている。行動計画の目標を達成するなど一定の要件を満たした場合に認定を受けることができる。

3 本市における現状と課題

第3次計画の前半に当たる2020（令和2）年度以降、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、講座や講演会の開催を中心とした啓発事業の多くが、中止・規模縮小を余儀なくされました。そのような中においても、オンライン会議等による講座開催や女性の就労に関する情報発信及び「女性のための労働相談」の開始など、運営の工夫をしながら、男女平等参画推進に向けた様々な事業を実施しました。また、男女平等参画や女性活躍推進に取り組む事業所等を表彰・周知するなど、働きやすい職場環境づくりへの社会的機運の醸成を図りました。さらに、性的マイノリティに関する正しい理解の促進のため、市民団体と協働で啓発資料を作成するなど、意識啓発に取り組みました。

第3次計画において掲げた施策の取組の結果については、「一般事業主行動計画の新規策定数」や「就業に関する市民の知識」などにおいて目標以上の成果を上げていますが、「市民の男女平等感」や「審議会等における女性委員割合」など、達成できていない目標もあります。

これまで様々な取組を行ってきたことで、市民の男女平等参画に関する認識は徐々に変化しておりますが、家庭や地域、職場においては固定的性別役割意識が未だに残っていることが伺えます。女性にとっても男性にとっても自分らしく生きやすい社会を目指すためには、固定的性別役割分担意識などの固定観念や、無意識の思い込みによる悪影響が生じないように、男女双方の意識改革と理解の促進を図ることが重要となります。このため、男女平等参画の意義や必要性について理解を促し、行動につながる学習機会の提供や意識啓発に取り組んでいく必要があります。

このような状況から、本計画については、第3次計画における施策を継続して取り組んでいくとともに、第3次計画の施策の実施に見えた課題や問題について解消に向けた改善を図りながら、施策を展開していきます。

第3章 計画の基本的な考え方

1 基本理念

「水戸市男女平等参画基本条例」を踏まえた本計画の基本理念は、次のとおりです。

（１）性別による差別の根絶と人権の尊重

性別を理由にした差別を受けず、一人一人の個性や尊厳が重んじられ、能力を発揮する機会が確保され、男女の人権が尊重されること。

（２）多様な生き方を選択する権利の確立

各人が自立した個人として、自らの意思と責任において、自らの生き方を選択できること。

（３）性と生殖に関する健康と権利の尊重

妊娠や出産、避妊、月経、生殖医療等における負担の大きい女性の心身の健康が配慮され、一人一人の生涯にわたる性と生殖に関する健康と権利が、大切に守られ尊重されること。

（４）あらゆる場や分野での男女平等参画

男女が家庭、学校、地域、職場等のあらゆる場での活動において、また、福祉、教育、防災、環境、科学等のあらゆる分野での取組において、平等に参画し、責任を分かち合えること。

（５）政策、方針や計画の決定過程への平等な参画

男女が等しく利益を享受することができ、ともに責任を担うために、政策、方針及び計画の立案から決定まで、平等な立場で主体的に関わるための機会が確保されること。

（６）国際的協調を踏まえた多様な価値観の形成と尊重

国際社会の一員として、多様な文化・価値観を持った人々との相互理解を深めながら、国際的協調を踏まえ、男女平等参画の状況が国際的な水準に達成するように努力すること。

2 目指す姿

性別にかかわらず、市民一人一人が自らの意思で社会のあらゆる分野に参画し、個性と能力を十分に発揮できる男女平等参画社会を目指し、次のとおり定めます。

認めあい 助けあい 一人一人が輝く 男女平等参画のまち・みと

3 基本方針

男女平等参画社会を目指し、現計画での取組の成果等を検証しながら、次の三つを重点項目として、新たな計画を策定します。

基本方針 1 男女平等参画社会の実現に向けた意識の醸成及び行動の促進

市民の男女平等参画社会の実現を目指す意識を醸成するとともに、実践のための教育や啓発の推進など、行動に移しやすい環境づくりに取り組みます。

また、各種調査から得られたデータを活用し、家庭や地域社会、職場等における男女間の意識の偏り、格差や不平等の状況把握に努めながら、本市のあらゆる政策・施策に男女平等参画の視点を一層取り入れていきます。

あわせて、意思決定過程への女性の参画を更に拡大することにより、地域コミュニティ活動をはじめ、あらゆる分野での男女平等参画を推進します。

基本方針 2 女性が活躍できる就業環境づくり【水戸市女性活躍推進計画（第3次）】

女性の活躍推進のため、事業者が労働環境の改善や一般事業主行動計画¹⁰の策定等の取組を加速させる仕組みづくりを進めるとともに、ワーク・ライフ・バランス¹¹の実現が可能な、働きやすい職場を目指した取組を促進します。

さらに、働きたいと希望する女性の就業継続や再就職に向けた支援を強化するとともに、女性起業家の育成など、女性が生き生きと活躍できる働き方を推進します。

本項目を、水戸市女性活躍推進計画（第3次）と位置付けます。

基本方針 3 性別にかかわらず人権が尊重される環境づくり

性別にかかわらず、お互いを認め合い活躍できる社会の実現に向けて、性的マイノリティも含め、人権が尊重される環境づくりを推進します。

あわせて、DVやセクシュアル・ハラスメント、性暴力など、男女平等参画を阻害する人権侵害の根絶に向けた取組を推進します。

¹⁰ 一般事業主行動計画：事業主が策定すべき行動計画。女性活躍推進法に基づくものと、次世代育成法に基づくものがある。女性活躍推進法では、①状況把握と課題分析②行動計画の策定と従業員への周知③労働局への届け出④情報の公表 を一定規模以上の事業主に義務付けている。

¹¹ ワーク・ライフ・バランス：誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発等、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。

4 施策の体系

目指す姿 「認めあい 助けあい 一人一人が輝く 男女平等参画のまち・みと」

基本方針

基本施策・具体的施策

1 男女平等参画社会の実現に向けた意識の醸成及び行動の促進

基本施策 1－1 市民意識の醸成と行動変化の促進

施策① 男女平等参画の「見える化¹²」と意識変革の促進

施策② アンコンシャス・バイアス¹³の気づきと見直し

基本施策 1－2 あらゆる分野での男女平等参画の推進

施策① 地域の活性化やまちづくりへの女性の参画拡大

2 女性が活躍できる就業環境づくり 【女性活躍推進計画（第3次）】

基本施策 2－1 働く場における男女平等の実現

施策① 女性が活躍できる職場環境の実現

施策② 働きやすい職場環境の実現

基本施策 2－2 女性の就業支援

施策① 希望する時期に希望する形態で再就職できる環境の実現

3 性別にかかわらず人権が尊重される環境づくり

基本施策 3－1 性的マイノリティの人権が尊重される環境づくり

施策① 性的マイノリティの方が困難を抱えずに生活できる環境づくり

基本施策 3－2 性別に起因する人権侵害の根絶

施策① DV等の人権侵害を容認しない社会の実現

基本施策 3－3 互いの性への理解と健康づくりの推進 新

施策① 生涯を通じた健康支援 新

¹² 見える化：関連する情報やデータを公開することにより、各主体の気づきを促し、問題意識を高め、自ら改善する努力を促進する取組のこと。

¹³ アンコンシャス・バイアス：無意識の思い込み、偏見（自分が気づいていない、ものの見方や捉え方のゆがみや偏り）のこと。

第4章 施策の展開

基本方針1 男女平等参画社会の実現に向けた意識の醸成及び行動の促進

基本施策 1-1 市民意識の醸成と行動変化の促進

《基本施策 1-1 の指標》

◎成果指標：市、市民、事業者による取組の成果を測る指標

No.	指標	現状値 現状値の算定等	目標値 (令和10年度)	事業主体
1	市民の男女平等感	11.3% (R5 市民調査)	35%	市
2	男女平等参画の認識を新たにした人数 (市の講座等の受講により、男女平等参画の認識が積極的に変化した人数)	528人 (R2～R4 年度累計)	6,000人 (R6～R10 年度累計)	市

○活動指標：成果指標を達成するための活動実績

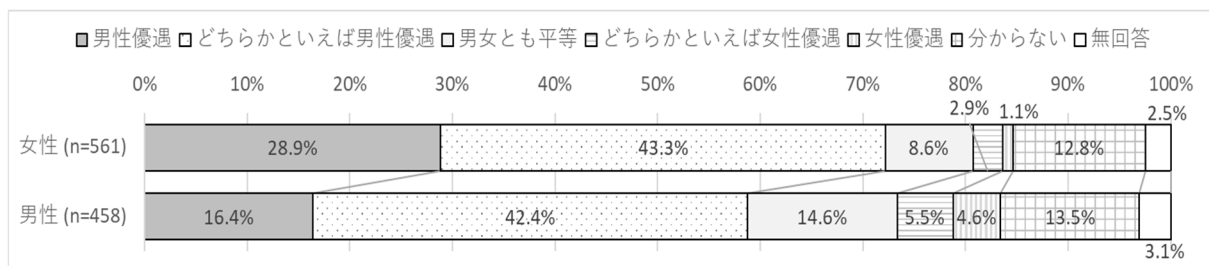
No.	指標	現状値 現状値の算定等	目標値 (令和5年度)	事業主体	対応する 成果指標
a-1	男女平等参画に関する 事業の新規参加率	63.4% (令和4年度)	75%	市	1, 2

施策①男女平等参画の「見える化」と意識変革の促進

【現状】

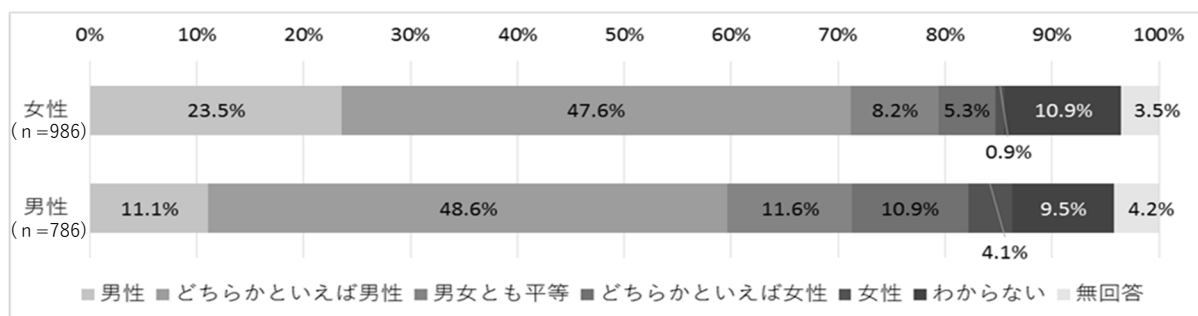
(1) 男女の平等感

社会全体における男女の優遇度について、「男女とも平等」と回答した人の割合は、2018（平成30）年に実施した前回調査から1.8ポイント増加しています（前出7頁 [図7]）。「男性優遇」又は「どちらかといえば男性優遇」という回答の割合が大きく、女性では7割強、男性では約6割もいたのに対して、「女性優遇」又は「どちらかといえば女性優遇」と回答した人は、女性では4.0%、男性では約1割しかいません。また、前回調査 [図12] と比較して、「男女とも平等」については、男性は3ポイント増加していますが、女性はほぼ変わらない状況にあります [図11]。



[図 11] 2023(令和 5)年 社会全体における男女の優遇度に関する認識(n=1,019)

(資料 令和 5 年 市民調査)

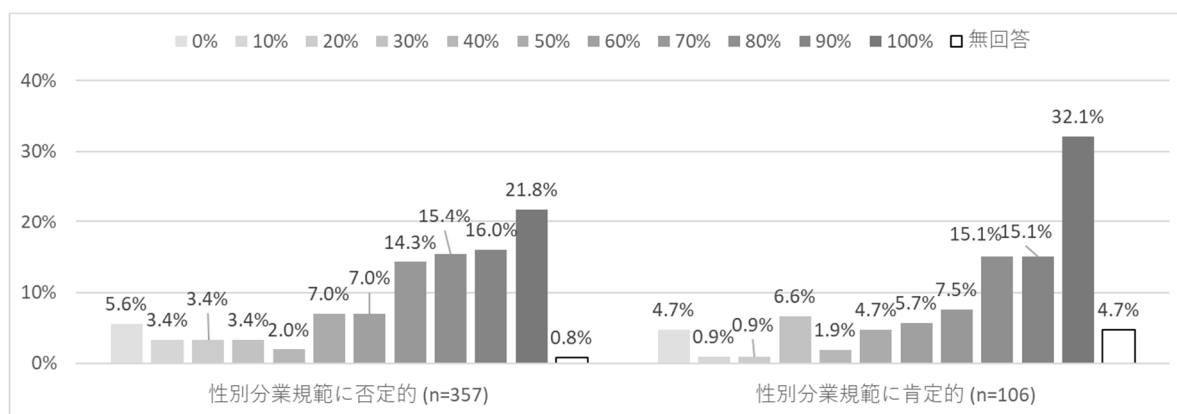


[図 12] 2018(平成 30)年 社会全体における男女の優遇度に関する認識(n=1,772)

(資料 平成 30 年 市民調査)

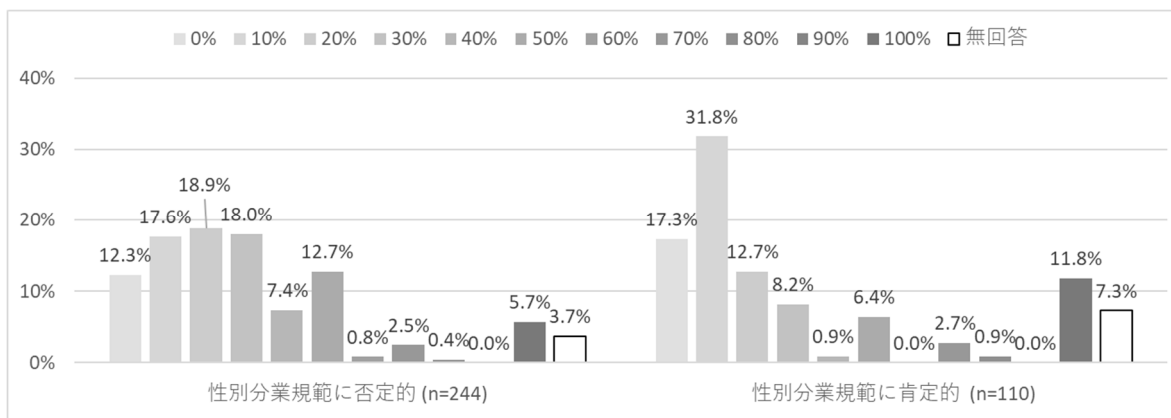
(2) 家事・育児・介護分担の男女差

18 歳未満の子と同居する有配偶女性について、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という伝統的な性別分業規範に否定的な女性は、伝統的な性別分業規範に肯定的な女性よりも、家庭での家事・育児・介護分担度が低いと回答する傾向がみられます。しかし、伝統的な性別分業規範に否定的な女性でも、80%以上の家事・育児・介護を行っているという人は5割を、60%以上行っていると回答した人は7割を超えています[図 13]。それに対して、18 歳未満の子と同居する有配偶男性では、伝統的な性別分業規範に否定的な男性は、伝統的な性別分業規範に肯定的な男性よりも、家庭での家事・育児・介護分担度が高いと回答する傾向がみられます。しかし、伝統的な性別分業規範に否定的な男性でも、家庭での家事・育児・介護を 60%以上行っていると回答した人は約 1 割しかいない状況にあります[図 14]。



[図 13] 性別分業意識と家庭での家事・育児・介護分担度との関係 (18 歳未満の子と同居する有配偶女性)

(資料 令和 5 年 市民調査)



〔図 14〕 性別分業意識と家庭での家事・育児・介護分担度との関係（18 歳未満の子と同居する有配偶男性）

（資料 令和 5 年 市民調査）

【課題】

- ①男性や若年層を含めた、あらゆる層の男女平等参画社会の実現に向けた行動を促すための更なる周知・啓発
- ②男性が家事・育児・介護に積極的に参画するための環境整備

【主な取組】

取組 1 ジェンダー統計 ¹⁴ の充実と活用		
具体的取組	内容	事業主体
① 男女の状況の差異を示すデータの収集・分析と活用	市が実施する調査やオープンデータの男女別データを収集し、男女の状況の差異を様々な側面から分析し、活用を図ります。	市(デジタルイノベーション課, 男女平等参画課, 関係各課)
② 市が策定する各種計画や施策等への反映	市が策定する各個別計画や政策立案において、ジェンダー統計に基づく男女平等参画の視点を取り入れ、施策へ反映します。	市（関係各課）
③ 男女の状況を示すデータの市民への発信	男女の状況や男女差を示す様々なデータを、市民に分かりやすく発信し、男女平等参画の意識啓発を行います。	市（男女平等参画課）

¹⁴ ジェンダー統計：男女間の意識による偏り，格差や差別の現状及びその要因，現状が生み出す影響を客観的に把握するための統計

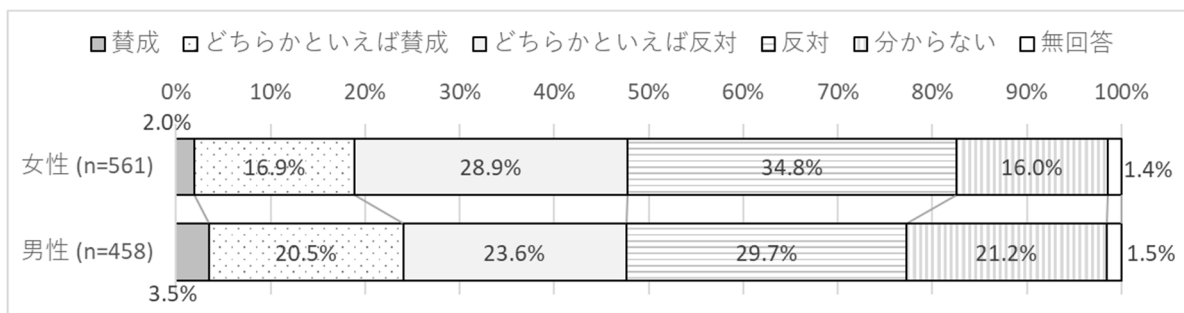
取組 2 男性の家事，育児，介護への参加促進		
具体的取組	内容	事業主体
① 固定的な性別役割分担意識の払拭に向けた取組	性別役割分担の固定観念に縛られないロールモデルの提供や家事，育児，介護等のスキルアップのための講座を開催します。	市（男女平等参画課）
② 表彰制度等の充実	表彰制度や月間事業のコンテスト等の啓発を一層推進し，市民や事業者の男女平等参画社会の実現のための機運醸成を図ります。	市（男女平等参画課）
③ 男性の育児等への参画機会の創出	父子手帳の配布や，配偶者が出産予定の男性を対象にした講座の開催等により，男性の育児参画を促進します。	市（子育て支援課）

施策②アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み，偏見）の気づきと見直し

【現状】

（１）固定的な性別役割分担意識について

伝統的な性別分業規範に賛成か反対かを問う質問では，女性の６割強，男性の５割強が「反対」又は「どちらかといえば反対」と回答しています。それに対して，「賛成」又は「どちらかといえば賛成」と回答した人は，女性の約２割，男性の２割強です。伝統的な性別分業意識に賛成する人は男女共に少数派で，伝統的な性別分業規範に反対する人は，賛成する人に比べて，女性では３倍以上，男性では２倍以上多い状況にあります[図 15]。



[図 15] 「夫は外で働き，妻は家庭を守るべきである」という考え方について (n=1,091)

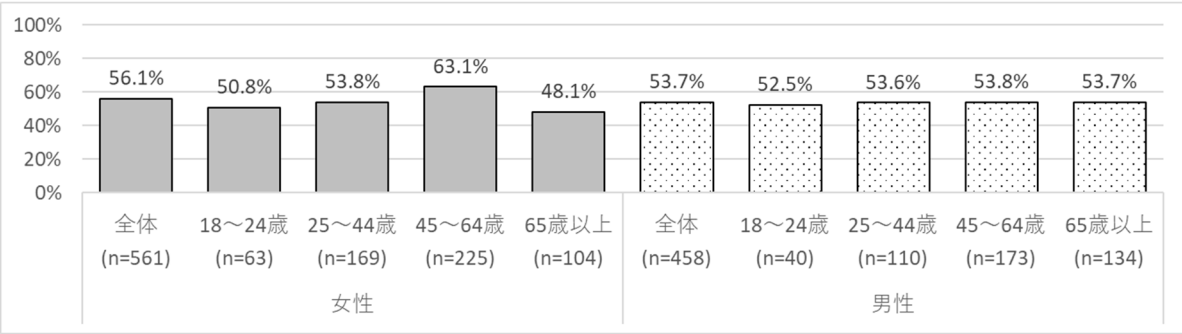
(資料 令和 5 年 市民調査)

（２）女性の社会進出に関する考え方

現時点で，「女性は，こどもができてみずっと職業を続ける方がよい」と考える人の割合は，男性では年齢階層による違いがほぼなく，どの年齢階層でも５割強となっています。女性は年齢階層によって割合が異なり，18～24 歳と 65 歳以上の年齢階層では，男性よりも「女性は，こどもができてみずっと職業を続ける方がよい」と考える人の割合が低い状況にあります。25～44 歳の女性の割合は男性とほぼ同じで，45～64 歳

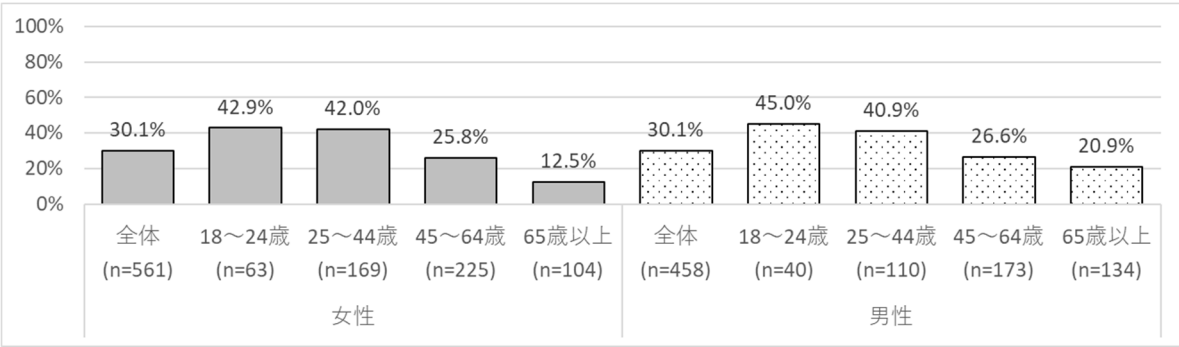
の女性の割合は、男性よりも高い状況にあります[図 16]。

男女共に、女性の社会進出に関する考え方が変わり、学卒直後より年齢を重ねた現時点のほうが「女性は、こどもができてでもずっと職業を続ける方がよい」と考える人の割合が増えています [図 16, 17]。



[図 16]現時点で「女性は、こどもができてでもずっと職業を続ける方がよい」と考える人の性別年齢階層別割合

(資料 令和 5 年 市民調査)



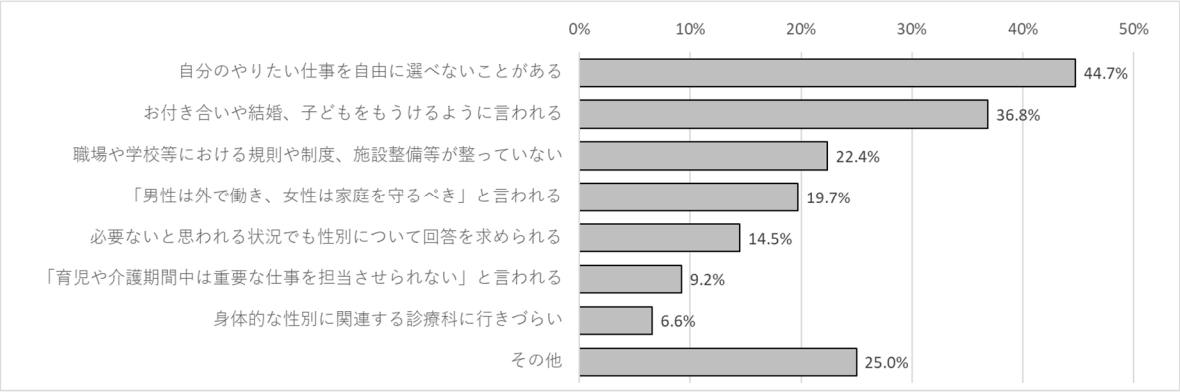
[図 17]学卒直後に「女性は、こどもができてでもずっと職業を続ける方がよい」と考えていた人の性別年齢階層別割合

(資料 令和 5 年 市民調査)

(3) 女性が生きづらさを感じた経験

市民調査によると、自分の認識する性別を理由に生きづらさを感じた経験が「ある」と回答した割合は、男性より女性の方が多くいます。生きづらさを感じた具体的な内容は、「自分のやりたい仕事を自由に選べないことがある」、「お付き合いや結婚、こどもをもうけるように言われる」という選択肢を選んだ人が多くいます[図 18]。

生きづらさを感じた経験が「ある」と回答した人の割合は、特に若年女性で大きく、18 歳～44 歳の女性の 2 割が、自分の認識する性別を理由に生きづらさを感じたことが「ある」と回答しています。



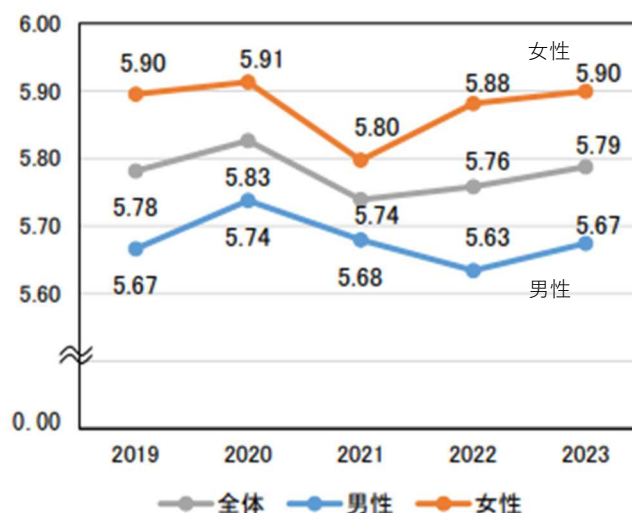
[図 18]生きづらさを感じた具体的な内容(女性, n=76)

複数回答あり

(資料 令和 5 年 市民調査)

（４）男性の生活満足度

国の満足度・生活の質に関する調査では、総合的な生活満足度について、女性より男性が低い状況です[図19]。男性の生活満足度には、社会とのつながり、雇用環境、ワーク・ライフ・バランスの実現など、仕事との関わりが大きく影響しています。



[図19]生活満足度の推移（男女別）

（出典：内閣府 満足度・生活の質に関する調査報告書 2023）

【課題】

- ①日常生活における性別によるアンコンシャス・バイアスの認識の向上
- ②先入観にとらわれない職業選択のための若年層からの意識づけ

【主な取組】

取組１ キャリア ¹⁵ やワーク・ライフ・バランスに関する情報提供		
具体的取組	内容	事業主体
① インターンシップの実施や仕事と家庭の両立に関する情報の提供	大学、事業者と連携し、職場体験やロールモデルの提供等を通し、具体的なイメージが持てるよう、仕事と家庭の両立についての情報や知識を提供します。	市(男女平等参画課、商工課) 事業者 関係機関
取組２ こどもや若者の先入観を変えるきっかけづくり		
具体的取組	内容	事業主体
① 性別にとらわれない職業選択講座の実施	小中学生向けに、ロールモデルの紹介など、性別にとらわれない職業選択を促す講座を実施します。	市(男女平等参画課) 関係機関
② 理工系分野、専門的・技術的分野への女性の参画促進	中高生やその家族に向け、理工系分野等、女性が少ない分野で活躍しているロールモデルを紹介します。	市(男女平等参画課、関係各課) 関係機関 事業者

¹⁵ キャリア：働くことのプロセス、また働くことにまつわる生き方のこと。過去の職務経験やそれに伴う計画的な能力開発連鎖のこと。

基本施策 1－2 あらゆる分野での男女平等参画の推進

《基本施策 1－2 の指標》

◎成果指標：市，市民，事業者による取組の成果を測る指標

No.	指標	現状値	目標値 (令和 10 年度)	事業主体
3	審議会等における女性委員割合	33.5% (令和 5 年 1 月 1 日)	40%以上	市 事業者
4	女性委員がいない審議会等の数	6/60 (令和 5 年 1 月 1 日)	0	市 事業者

施策①地域の活性化やまちづくりへの女性の参画拡大

【現状】

(1) 水戸市の女性参画状況

本市の審議会等への女性の参画状況は、2022（令和 4）年度は 33.5%と、40%の目標には至っておらず、6 審議会等においては、女性が 0 人の状況にあります。一方、管理職への登用について、市の管理職（課長補佐級以上）への女性職員の登用状況は上昇傾向であり、市議会の女性議員は、2023（令和 5）年度に 8 人となり、市議会議員に占める女性議員の割合は 28.6%の状況にあります。また、自治会長に占める女性の割合は、過去 5 年間でほぼ横ばいの約 1 割という状況にあります（表 2）。

	審議会等に占める女性委員の割合					市管理職に占める女性職員の割合			市議会議員に占める女性議員の割合			自治会長に占める女性の割合		
	審議会等数		委員数		女性比率(%)	職員数		女性比率(%)	議員数		女性比率(%)	自治会長数		女性比率(%)
	(件)	女性を含まない審議会等数(件)	(人)	女性委員数(人)		(人)	女性職員数(人)		(人)	女性議員数(人)		(人)	女性自治会長数(人)	
H31年度	65	7	1,020	347	34.0	348	50	14.4	28	4	14.3	1,299	142	10.9
R2年度	57	6	1,069	357	33.4	356	55	15.4	28	4	14.3	1,283	154	12.0
R3年度	57	6	1,029	337	32.8	356	54	15.2	28	4	14.3	1,264	162	12.8
R4年度	60	6	1,085	364	33.5	362	59	16.3	26	4	15.4	1,277	166	13.0
R5年度						364	63	17.3	28	8	28.6	1,266	150	11.8
休止の審議会は数に含まない														
各1月1日現在					各4月1日現在				各6月1日現在				6月現在	
平成31年,令和2年は4月現在														

（表 2）水戸市の審議会等，議員，管理職，自治会長等の女性割合

【課題】

政策や意思決定の方針決定過程から、男女の意見等が反映できるための機運の醸成及び女性の参画機会の拡大

【主な取組】

取組 1 政策決定過程での女性の参画を推進		
具体的取組	内容	事業主体
① 市の審議会等の女性委員の拡大	女性の委員がいない審議会等について、女性の選任に取り組みます。	市（行政経営課，男女平等参画課，関係各課）
② 法令等の市民への周知・啓発	「政治分野における男女共同参画に関する法律」等の趣旨や重要性を周知・啓発します。	市（男女平等参画課） 関係機関
取組 2 商業・農業等における男女平等の推進		
具体的取組	内容	事業主体
① 商業関係団体との連携による啓発	啓発セミナーや勉強会の開催を支援し、商業等の経営における男女平等を進めます。	市（商工課，男女平等参画課） 関係機関
② 家族経営協定の普及促進	農家の家族間で経営方針や役割分担などを取り決める家族経営協定の普及を図り、農業経営における男女平等を進めます。	市（農業委員会事務局） 関係機関
③ 女性農業士 ¹⁶ の育成と支援	農業の担い手，農村の中核となる女性農業士を育成します。	市（農政課）
取組 3 地域における男女平等参画の推進		
具体的取組	内容	事業主体
① 地域の女性リーダーの養成	地域の方針決定の場への女性の参画を推進します。	市（市民生活課）
② まちづくりに関する女性の参画の推進	まちづくりに関して、女性が積極的に情報を共有できるよう、情報提供の強化に努めます。	市（男女平等参画課，関係各課）
取組 4 防災施策への男女平等参画の推進		
具体的取組	内容	事業主体
① 地域の防災活動や避難所運営等における女性	消防団など、地域において防災を担う女性リーダーを養成するとともに、防災	市（防災・危機管理課，消防救助課）

¹⁶ 女性農業士：県知事が認定する、農業経営と農村生活の向上に意欲的に取り組み、次の世代の担い手育成、地域農業の振興等について、女性リーダーとして活躍できる女性農業者

	の参画の促進	マニュアル等において、避難所運営に女性が参画する仕組みをつくります。	
②	水戸市消防吏員に占める女性の割合を高める取組	水戸市女性消防吏員活躍推進計画に基づき、女性吏員の一層の活躍と新たな人材確保に計画的に取り組めます。	市(消防総務課)

基本方針 2 女性が活躍できる就業環境づくり【水戸市女性活躍推進計画（第3次）】

基本施策 2-1 働く場における男女平等の実現

《基本施策 2-1 の指標》

◎成果指標：市、市民、事業者による取組の成果を測る指標

No.	指標	現状値 現状値の算定等	目標値 (令和10年度)	事業主体
5	「えるぼし」「くるみん」認定取得数	16社 〔えるぼし6 くるみん10〕 (令和5年12月31日)	25社	事業者 市
6	一般事業主行動計画の新規の策定数	113社 〔女性活躍推進法20社 (令和5年3月31日) 次世代育成法93社 (令和5年3月31日)〕	120社 (R6～R10年度累計)	事業者 市
7	女性の正規雇用比率	51.6% (R5市民調査)	70%	事業者
8	女性活躍・両立支援に関する有用な知識を得た事業者の割合 (事業者向けセミナーに参加した結果、自社の女性活躍、両立支援につながる有用な知識を得た事業者の割合)	—	70%	事業者 市

○活動指標：成果指標を達成するための活動実績

No.	指標	現状値 現状値の算定等	目標値	事業主体	対応する 成果指標
a-2	事業者向けセミナーへの参加事業者数	— (動画配信のため集計なし)	300事業者 (R6～R10年度累計)	事業者 市	5, 6, 7, 8

<参考>国が地方自治体に求めている水準

	現状値	目標値(令和7年度) 国が、地方自治体に求めている水準値
--	-----	---------------------------------

	令和 5 年 4 月 1 日現在 (水戸市) ※本庁以外も含む	(第 5 次男女平等参画基本計画)
本庁係長相当職に占める女性の割合	15.8%	40%
本庁課長相当職に占める女性の割合	8.9%	22%
本庁部局長・次長相当職	8.6%	14%

施策①女性が活躍できる職場環境の実現

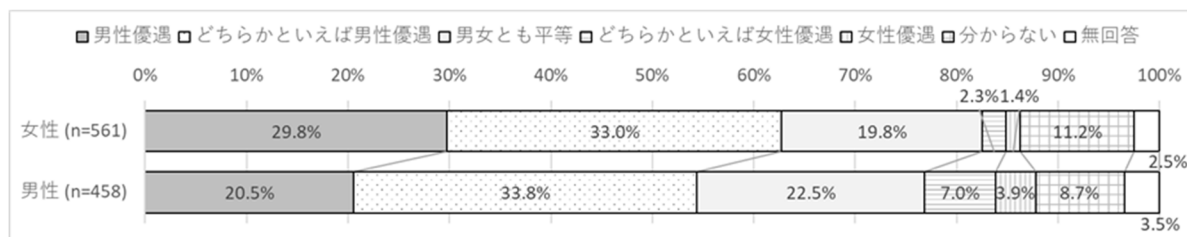
【現状】

(1) 職場における男女の平等感

職場における男女の優遇度について、男女共に「男性優遇」又は「どちらかといえば男性優遇」という回答の割合が、「女性優遇」又は「どちらかといえば女性優遇」という回答の割合を大きく上回り、女性では 6 割強、男性では 5 割強となっています。一方「女性優遇」又は「どちらかといえば女性優遇」と回答した人は、女性では 3.7%，男性では約 1 割しかいない状況です。[図 20]

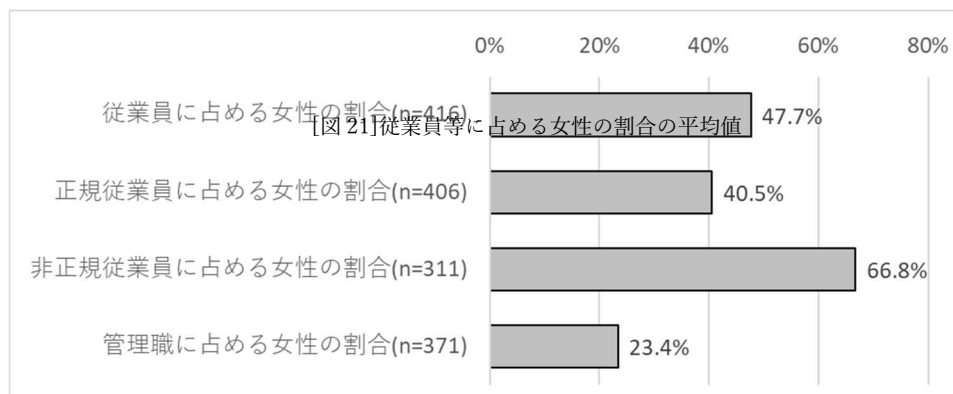
[図 20]職場における男女の優遇度に関する認識

(資料 令和 5 年 市民調査)



(2) 雇用形態

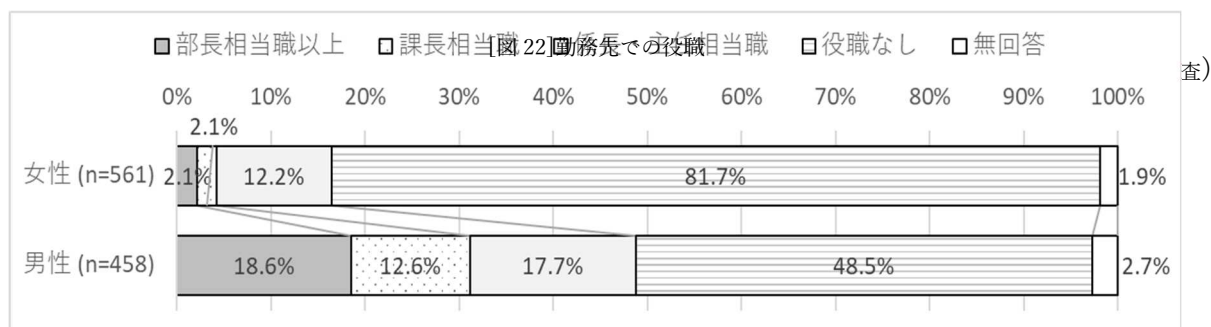
事業所で働く従業員、正規従業員、非正規従業員及び管理職に占める女性の割合を見ると、全体では、従業員に占める女性の割合は平均 5 割弱で、男女比（男性：女性）は約 1：1 です。しかし、正規従業員の男女比（男性：女性）は約 3：2、管理職の男女比（男性：女性）は約 3：1 で、男性より女性の方が少ない状況です。それに対して、非正規従業員の男女比（男性：女性）は約 1：2 で、男性より女性の方が多い状況にあります [図 21]。



(令和 5 年 事業所調査)

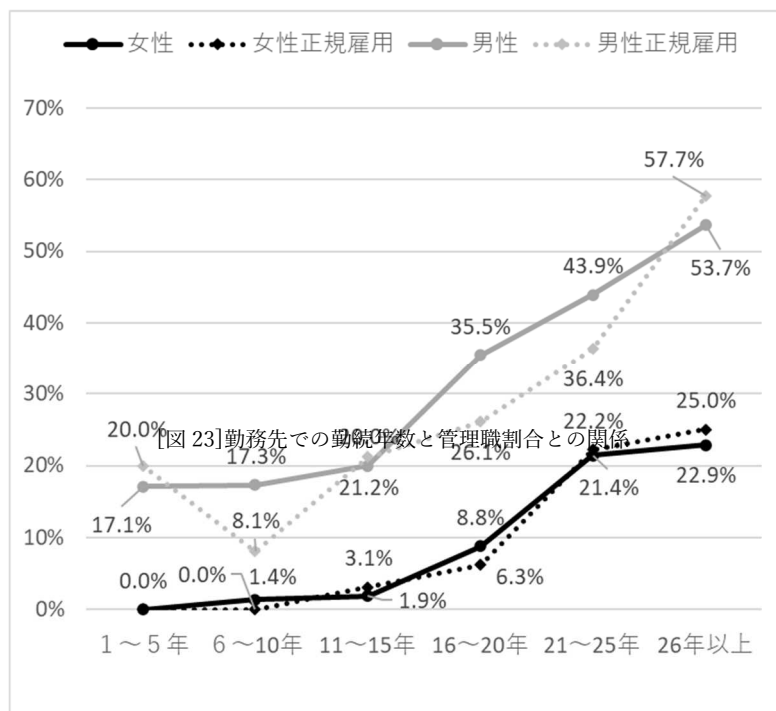
(3) 勤務先での役職について

勤務先での役職は、女性では約8割が「役職なし」と回答し、「係長・主任相当職」も1割強しかおらず、「部長相当職以上」又は「課長相当職」と回答した人はそれぞれ2.1%しかいない状況です。それに対して男性では、「部長相当職以上」が約2割、「課長相当職」が1割強、「係長・主任相当職」が2割弱で、「役職なし」は5割未満という状況にあります〔図22〕。



(4) 勤続年数と管理職割合との関係

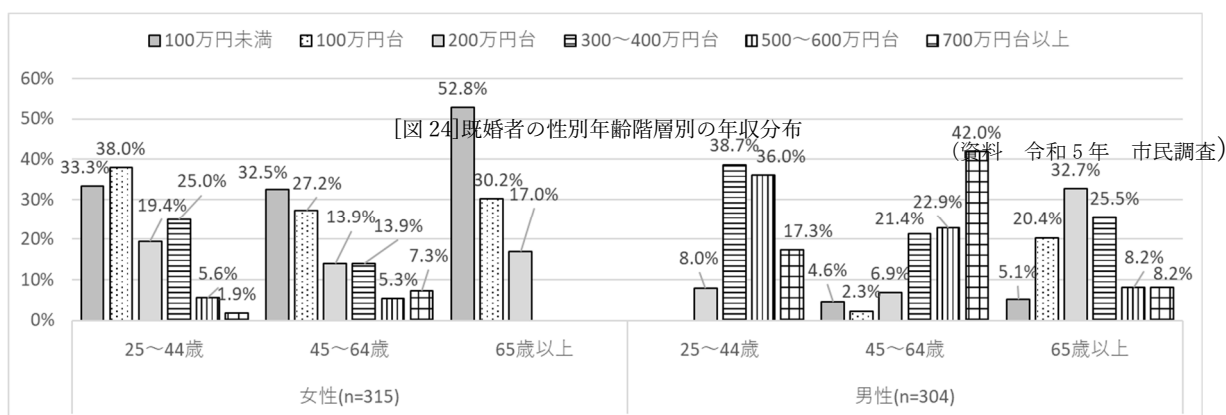
勤続26年以上の男性は5割強が課長相当職以上の役職に就いていますが、勤続26年以上の女性は2割強しか課長相当職以上の役職に就いていない状況にあります。同じ勤続年数の正規雇用の男女間でも、管理職割合は男女で大きく異なっています〔図23〕。



令和5年 市民調査

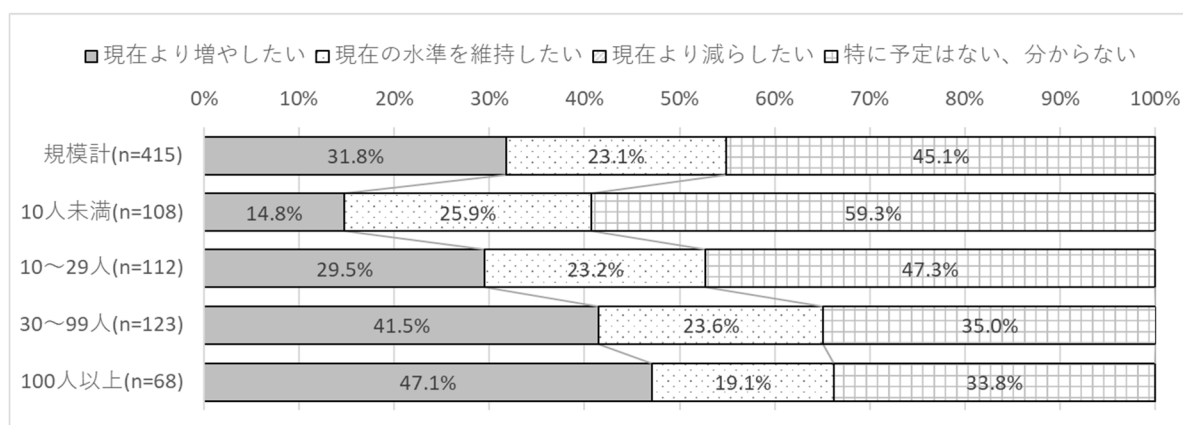
（５）性別による年収の状況

自分の年収について、既婚の男女で比べると、すべての年齢階層で女性は男性よりも年収が低く、25～44歳の女性の約7割、45～64歳の女性の約6割が、年収200万円未満という状況にあります[図24]。



（６）事業所の管理職に占める女性割合に関する予定

3年後までの管理職に占める女性割合に関する予定の質問に、2018（平成30）年前回調査では、「現在より増やす」という回答が、従業員30人未満事業所の1割弱、30～99人事業所の2割弱、100人以上事業所の4割弱という状況でした。今回の調査では、従業員30人未満事業所の約2割、30～99人事業所の約4割、100人以上事業所の5割弱が「現在より増やしたい」と回答しています[図25]。



【課題】

- ①事業所における女性活躍促進のための制度整備など、働きやすい職場環境づくり
- ②女性の管理職比率の向上に向けた取組

【主な取組】

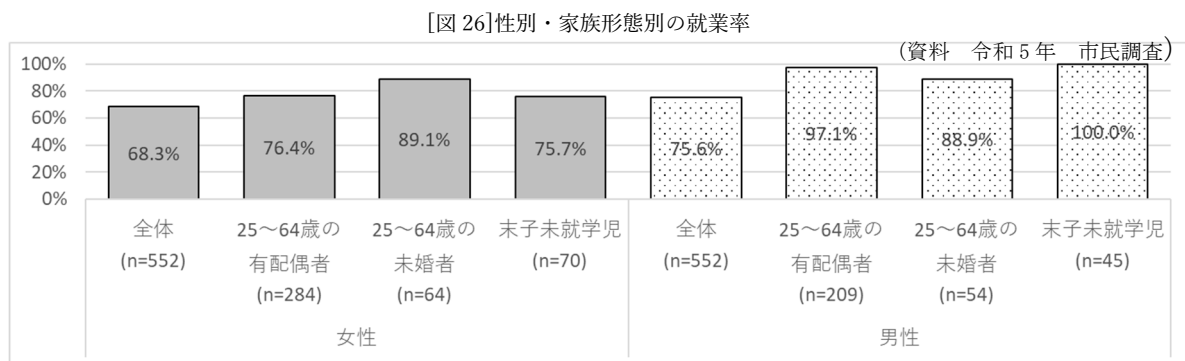
取組 1 柔軟な働き方への支援		
具体的取組	内容	事業主体
① 雇用管理区分の転換制度導入等の取組の促進	制度を導入した事業者の事例・効果を紹介するとともに、従業員の制度活用に向けた周知を図ります。	市(男女平等参画課、商工課) 事業者
取組 2 女性のスキルアップ支援		
具体的取組	内容	事業主体
① 知識やスキルの習得の支援	業務上必要な知識・スキルを習得するためのセミナーの開催、情報提供をします。	市(男女平等参画課) 関係機関
取組 3 女性が管理職を希望しやすい職場環境の実現		
具体的取組	内容	事業主体
① 職場環境に関する調査、改善の促進	女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定を促進します。また、女性が管理職を希望しやすい職場環境になっているかを調査し、改善に取り組むよう働きかけます。	市(男女平等参画課) 事業者
② 業種全体での情報の共有	研修等の機会をとらえ、問題点や改善の手法等の情報の共有を図ります。 [図 25] 2023(令和5)年 令和5年度の管理職に占める女性割合に関する調査	市(男女平等参画課、商工課) 事業者 (資料 令和5年 事業所調査)
③ 女性管理職や管理職を目指す女性の支援	管理職にある女性や管理職を目指す女性が必要とする知識や情報の提供をします。	市(男女平等参画課)

施策② 働きやすい職場環境の実現

【現状】

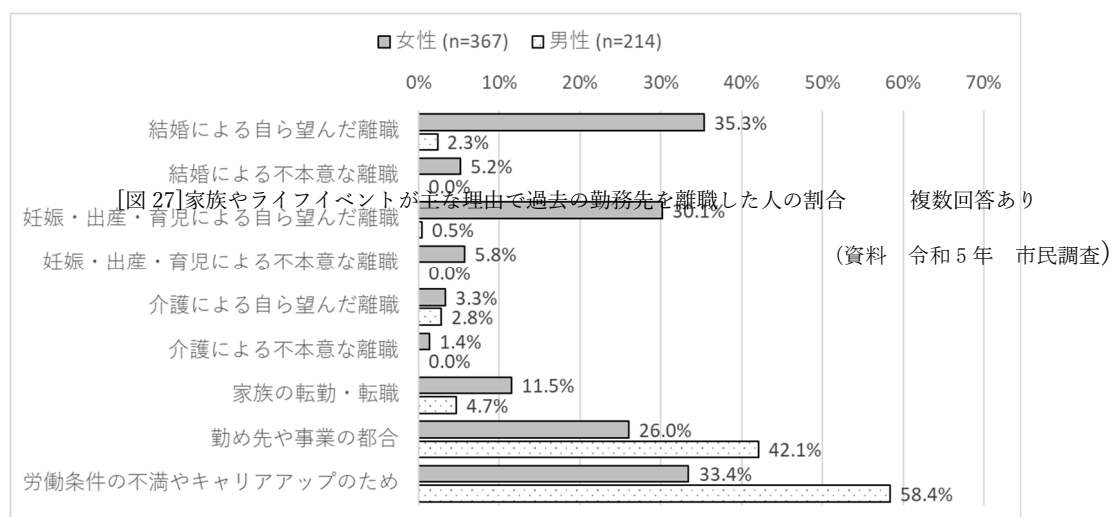
(1) 家族形態による就業率の男女差

25～64歳の未婚者の就業率は男女でほぼ差がなかったのに対して、25～64歳の有配偶男女の就業率及び未子未就学児男女の就業率を見ると、男性はほぼ全員が収入を得られる仕事をしているのに対して、女性は約4人に3人が収入を得られる仕事をしている状況にあります[図26]。



(2) ライフイベントによる女性の働き方への影響

過去の離職の主な理由として、女性では「結婚による自ら望んだ離職」を選んだ人が最も多く、次に「結婚・出産・育児による自ら望んだ離職」を選んだ人が多い状況です。他方で男性では、「労働条件の不満やキャリアアップのため」と回答した人が最も多く、次に多いのは、「勤め先や事業の都合」となっています。ライフイベントを理由にした離職は、ほぼ女性特有の現象であり、男性ではほとんどいない状況にあります [図27]。

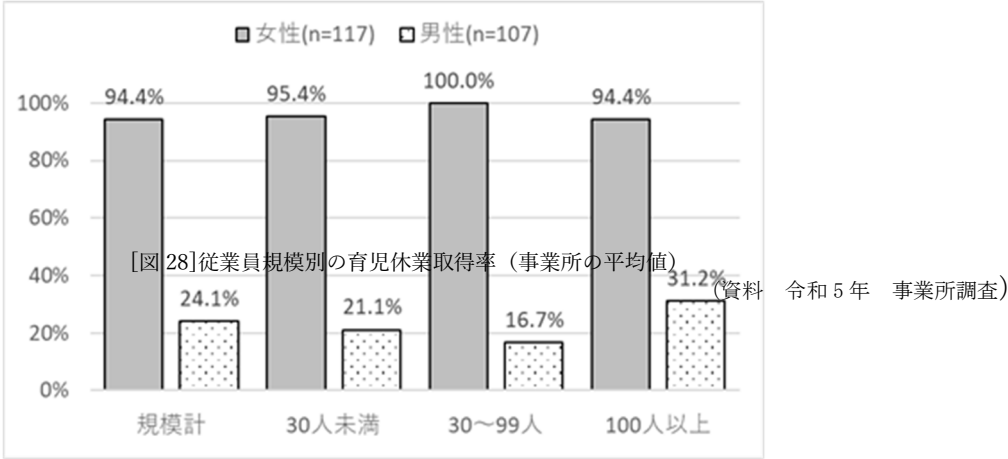


(3) 育児休業の取得状況

2021（令和3）年度中に出生した子を持つ従業員数に対する育児休業を取得した従業員数（予定者を含

む)を育児休業取得率と定義し、事業所の平均値を計算すると、規模計では女性は事業所平均9割強、男性は事業所平均2割強で、女性はほとんどの人が育児休業を取得しているのに対して、男性は約4人に1人しか育児休業を取得していない状況にあります〔図28〕。

また、全国の育児休業取得率と比較してみると、事業所の従業員規模や性別にかかわらず、全国よりも水戸市の方が、育児休業取得率が高くなっています(表3)。



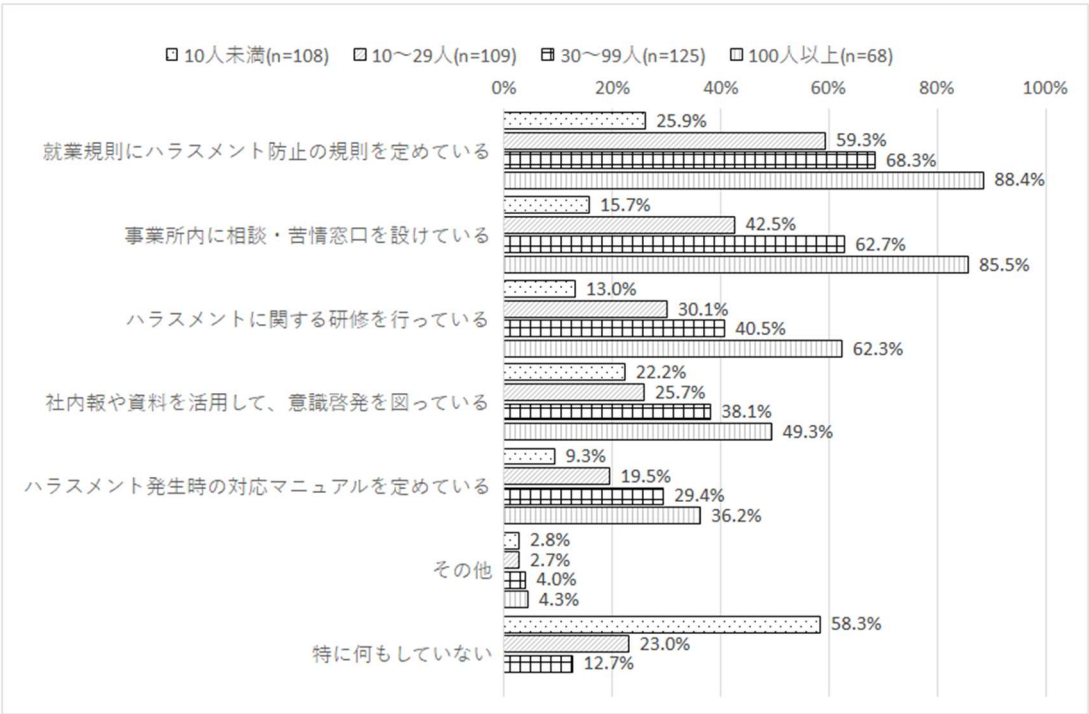
事業所規模	水戸市		全国	
	女性	男性	女性	男性
規模計	95.4%	27.4%	80.2%	17.1%
30人以上	97.6%	27.7%	90.6%	21.1%

(資料 令和5年 事業所調査)

(表3) 従業員規模別の育児休業取得率（事業所の平均値）

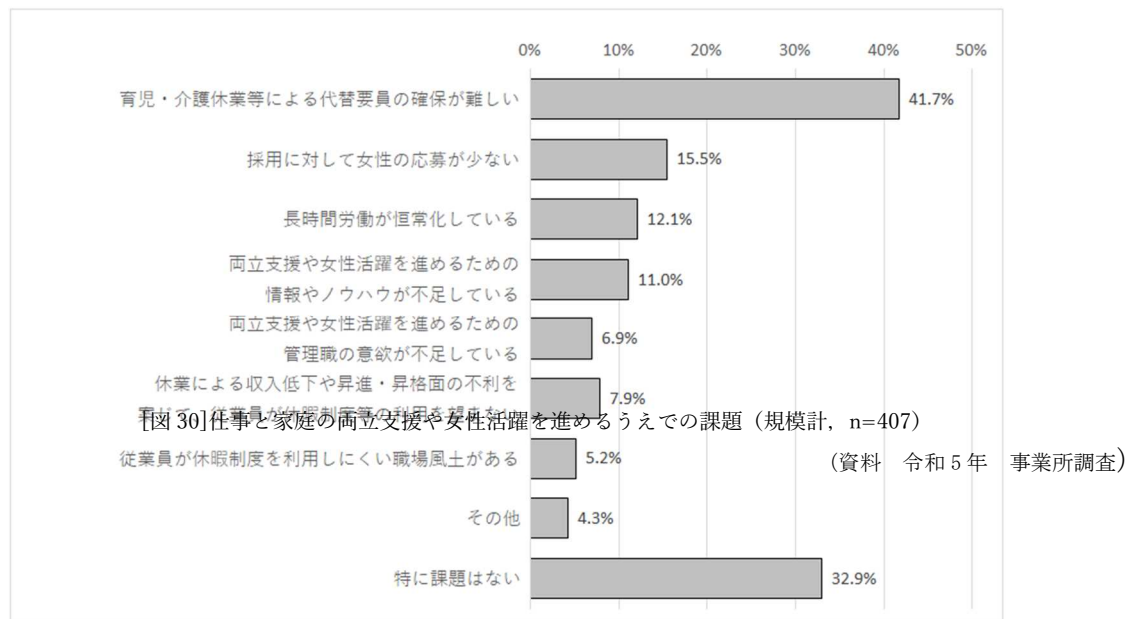
(4) 事業所におけるハラスメント防止のための取組状況

従業員規模の大きい事業所ほど、取組を行っていると回答した割合が大きい状況にあります。それに対して、特に従業員10人未満の事業所では、各種取組を行っているという回答した割合が少なく、「特に何もしていない」と回答した事業所が約6割という状況です〔図29〕。



（５）事業所における仕事と家庭生活の両立支援や女性の活躍推進を進めるうえでの課題

規模計では、「育児・介護休業等による代替要員の確保が難しい」と回答した事業所が約４割で最も多い状況です。「特に課題はない」と回答した事業所も３割強という状況にあります〔図 30〕。「その他」の回答には、「人員不足」、「女性が従事する業務領域拡大に向けた体制整備」、「性別にかかわらず採用に課題」等が挙げられています。



【課題】

- ①結婚や子育てなどのライフイベントによる離職を回避できる支援体制の充実
- ②男性の育児休業取得に向けた職場の環境・制度整備
- ③小規模事業者のハラスメント防止に向けた取組促進

【主な取組】

取組 1 働き方改革の促進		
具体的取組	内容	事業主体
① 事業者や市民に向けたワーク・ライフ・バランスの啓発	業種や性別，年代，世帯の形態に応じてきめ細かくセミナーを開催します。 〔図 29〕従業員規模別の，ハラスメント防止のための取組	市(男女平等参画課，商工課) 事業者

（資料 令和 5 年 事業所調査）

② デジタル技術の活用による仕事の効率化の促進	デジタル技術を活用した労働時間の短縮や仕事の効率化を促進します。また、市の業務等において、モデル的に率先して取り組みます。	市(デジタルイノベーション課、商工課、男女平等参画課) 事業者
③ 時間外労働縮減等の働き方の見直しの促進	労働局等の関係機関と連携し、時間外労働の上限規制の周知を図るなど、労働時間縮減等の働き方の見直しを促進します。	市(男女平等参画課、商工課) 事業者 関係機関

取組 2 育児・介護休業等取得の推進

具体的取組	内容	事業主体
① 休暇制度や休業制度、労働時間等に関する関係法令の理解の促進	男性の育児休業取得の促進など、すべての従業員が安心して働き続けられるよう、年次有給休暇や看護休暇、育児・介護休業、労働時間等、従業員の権利に関わる関係法令の内容について、中小規模の事業者に向けた理解促進を強化します。	市(男女平等参画課)
② 各種制度の整備に向けた支援	中小規模の事業者が、次世代育成法に基づく一般事業主行動計画の策定や育児・介護休業制度の整備に取り組めるよう、情報提供等の支援をします。また、「くるみん」、「えるぼし」の認定取得を働きかけます。	市(商工課、男女平等参画課、関係各課) 関係機関
③ 事業者の模範となる市の取組と情報共有	庁内ネットワークや職員研修等を通じて育児・介護休業制度等の周知や取得促進等、市において、モデル的に率先して取り組みます。また、事業者と取組の方法や効果に関する情報を共有し、地域での取組の拡大につなげます。	市(男女平等参画課、人事課、商工課) 事業者

取組 3 ハラスメント防止と対策

具体的取組	内容	事業主体
① ハラスメント防止に向けた啓発	事業者に対し、ハラスメントの事例等を防止マニュアル等で分かりやすく啓発します。	市(男女平等参画課、関係各課) 事業者
② 従業員がハラスメントについて学ぶ機会の提供	従業員がハラスメントについて理解を深め、対処法を知るための研修会を開催するほか、職場における研修等を実施します。	市(商工課、男女平等参画課、関係各課) 事業者

基本施策２－２ 女性の就業支援

《基本施策２－２の指標》

◎成果指標：市，市民，事業者による取組の成果を測る指標

No.	指標	現状値 現状値の算定等	目標値 (令和 10 年度)	事業主体
9	末子 6 歳未満の女性の就業率	75.7% (R5 市民調査)	85%	事業者 市
10	入門講座から創業支援塾等へ進んだ人数	34 人 (R2～R5 年度累計)	45 人 (R6～R10 年度累計)	市
11	就業に関する市民の知識 (就業支援講座によって、自らの就業につながる有用な知識を得た市民の割合)	79.2%	80%	市

○活動指標：成果指標を達成するための活動実績

No.	指標	現状値 現状値の算定等	目標値	事業主体	対応する 成果指標
a-3	就業支援講座の受講者数	82 人 (R2～R4 年度累計)	400 人 (R6～R10 年度累計)	市	9, 10, 11
a-4	キャリアアップセミナー 参加者数	49 人 (R2～R4 年度累計)	150 人 (R6～R10 年度累計)	市	11

施策①希望する時期に希望する形態で再就職できる環境の実現

【現状】

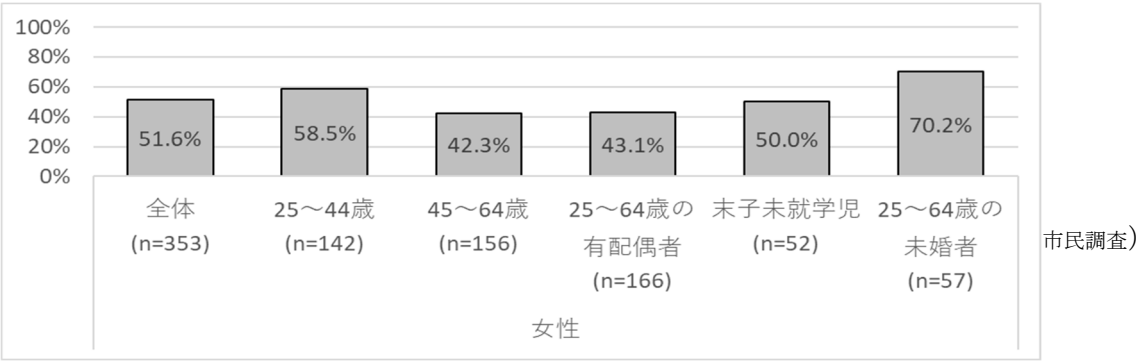
(1) 女性の労働力率の状況

本市の女性の労働力率は、国や県の水準を下回っておりますが、5 年前と比べると全体的に高くなっています。また、50 歳代以降の労働力率が高くなっている状況です（前出 6 頁[図 6]）。

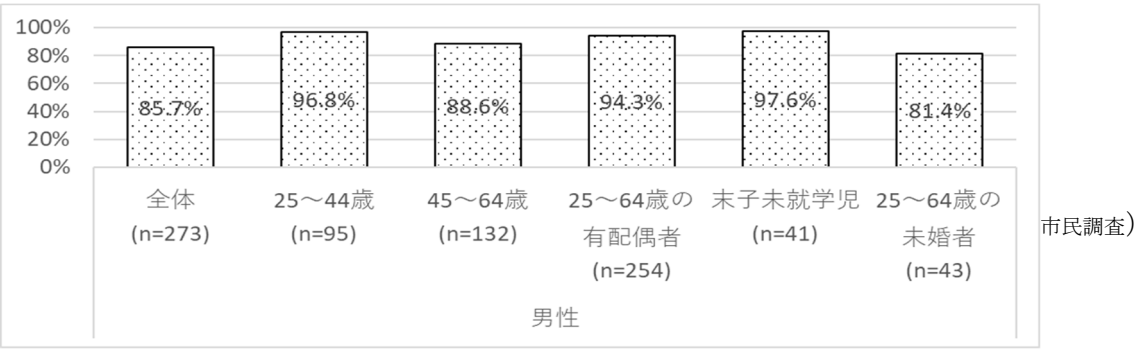
(2) 正規雇用比率の男女差

「正規雇用」と「非正規雇用」の合計に占める「正規雇用」の割合を正規雇用比率と定義すると、全体

では女性が約 5 割，男性が 9 割弱という状況です。年齢階層別でも家族形態別にみても，男性より女性の方が，正規雇用比率が低い状況にあります。25～64 歳の未婚の男女に就業率の差はほぼありませんが（前出 29 頁[図 26]），正規雇用比率では 10 ポイント以上の差があり，男性よりも女性の方が低い状況にあります [図 31，図 32]。



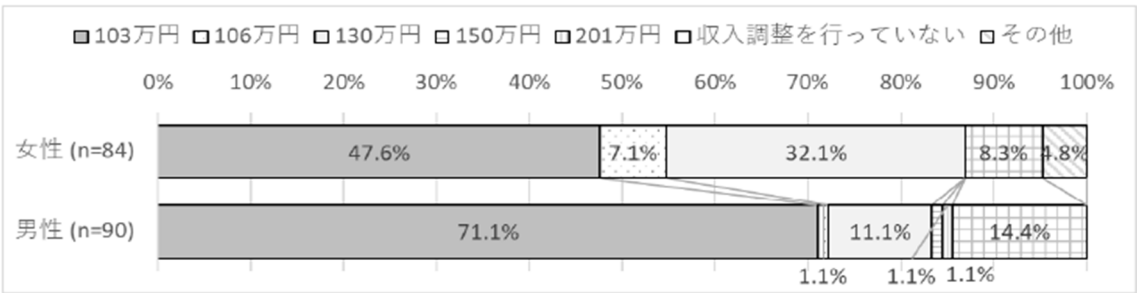
※「全体」には，年齢階層が 18～24 歳及び 65 歳以上の人数を含みます。



※「全体」には，年齢階層が 18～24 歳及び 65 歳以上の人数を含みます。

(3) 扶養内で働く場合の収入調整

有配偶者に，自分が扶養内で働いているか，又は扶養内で働く配偶者がいるか質問したところ，年齢計では女性の 2 割強，男性の約 3 割が，45～64 歳では女性の約 3 割，男性の 3 割強が，自分又は配偶者が扶養内で働いていると回答しています。また，自分又は配偶者が扶養内で働いている男女に，超えないようにしている収入の上限額を聞いたところ，男女共に，所得税や勤務先の配偶者手当の年収の壁である「103 万円」が最も多い状況です。女性では，社会保険料の被扶養配偶者から外れる年収の壁である「130 万円」という回答も多い状況にあります [図 33]。



【課題】

- ①女性の就業継続，再就職や起業が実現できる環境整備
- ②女性が自立した生活を送るための，就業やライフプランに関わる様々な知識や情報の提供

【主な取組】

取組 1 女性の就業・再就職支援		
具体的取組	内容	事業主体
① 就業や再就職に必要な知識や情報，スキルアップの機会の提供	ハローワーク等との連携によるセミナーの実施や職業訓練等の機会，事業者との交流等による情報提供に努めます。	市(男女平等参画課，商工課)関係機関
② ニーズに応じたきめ細かな支援策の検討，実施	社会，経済情勢を踏まえ，ニーズを把握し，きめ細かな支援策を実施します。	市(男女平等参画課，関係各課)
取組 2 働きながら子どもを安心して育てられる環境の確保		
具体的取組	内容	事業主体
① 幼児教育・保育環境の充実	計画的に保育の受け皿の拡大を進めます。	市(幼児保育課)事業者
② 総合的な放課後児童対策の推進	就労等により昼間家庭に保護者のいない児童が，安全・安心に過ごせるよう，放課後学級・学童クラブの運営の充実に努めます。	市(こども政策課)
③ 子育て支援サービスの充実	子育て支援施設や地域との連携を強化し，一時預かり事業，病児保育事業，ファミリー・サポート・センター事業を推進します。	市(こども政策課)
④ ひとり親家庭の親への就業支援	高等職業訓練促進給付金の支給等，就職に有利となる資格の取得支援や，ハローワーク等との連携による就業支援を推進します。	市(こども政策課) (資料 令和5年 市民調査)
取組 3 女性の起業への支援		
具体的取組	内容	事業主体

①	起業に関する学習機会の充実と総合的な仕組みづくり	起業の入門から創業支援塾等、さらに起業後の経営まで、関係機関が連携し、各段階に応じた一体的なサポートを実施します。	市(男女平等参画課、商工課) 関係機関
---	--------------------------	---	------------------------

基本方針３ 性別にかかわらず人権が尊重される環境づくり

基本施策 ３－１ 性的マイノリティの人権が尊重される環境づくり

《基本施策 ３－１の指標》

◎成果指標：市、市民、事業者による取組の成果を測る指標

No.	指標	現状値	目標値 (令和 10 年度)	事業主体
12	性的マイノリティについての市民、事業者の知識の向上度 (市が実施する市民向け、事業者向け啓発の講座により、性的マイノリティについての理解が深まった人の割合)	82.2%	90%	市 事業者

○活動指標：成果指標を達成するための活動実績

No.	指標	現状値 現状値の算定等	目標値 (令和 10 年度)	事業主体	対応する 成果指標
a-5	性的マイノリティに関する啓発のための情報発信をした件数	934 件 (R2～R4 年度累計)	1,500 件 (R6～R10 年度累計)	市 事業者	12

施策① 性的マイノリティの方が困難を抱えずに生活できる環境づくり

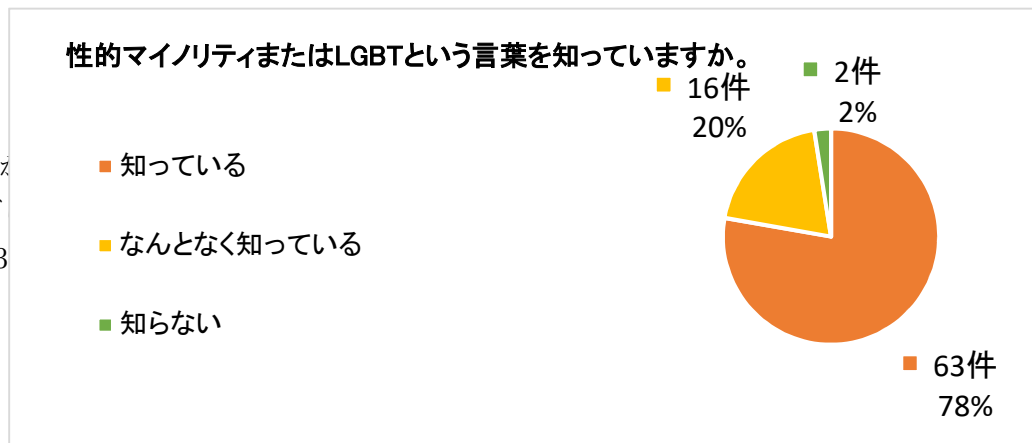
【現状】

(１) 性的マイノリティへの理解

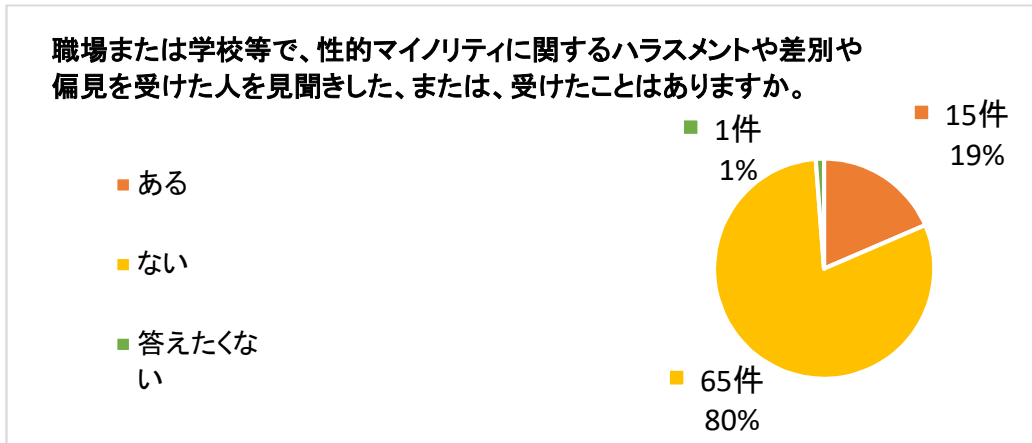
性的マイノリティやLGBTという言葉や意味を知っている人は多くいますが[図 34]、職場や学校等で性的マイノリティに関するハラスメントや差別、偏見等を見聞きした、又は受けたことがあるかについては、

8割が
らよい
いば
す[図 3

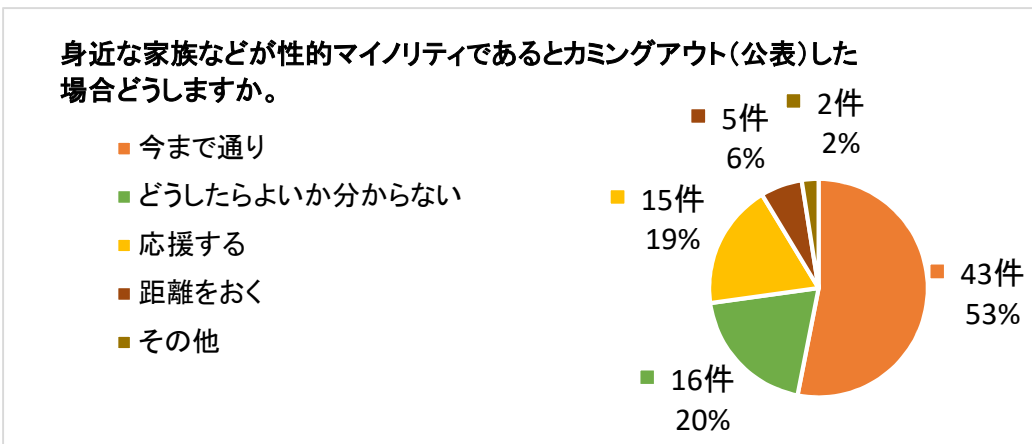
合、「どうした
回答していま



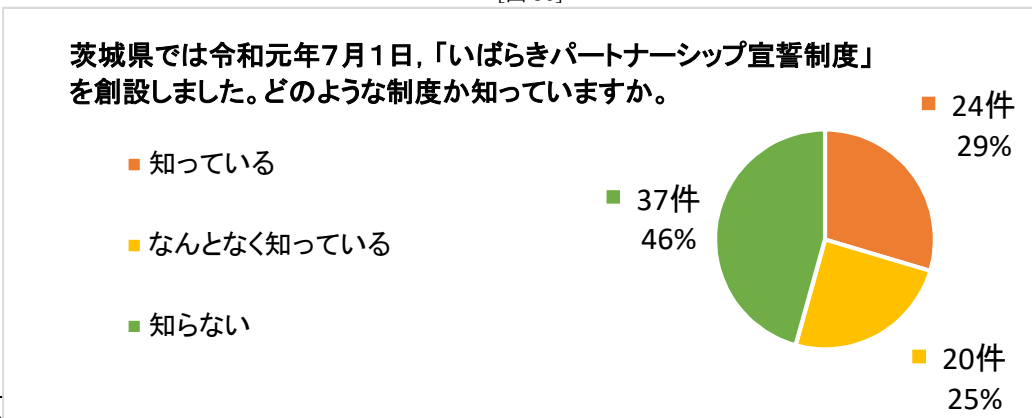
[図 34]



[図 35]



[図 36]

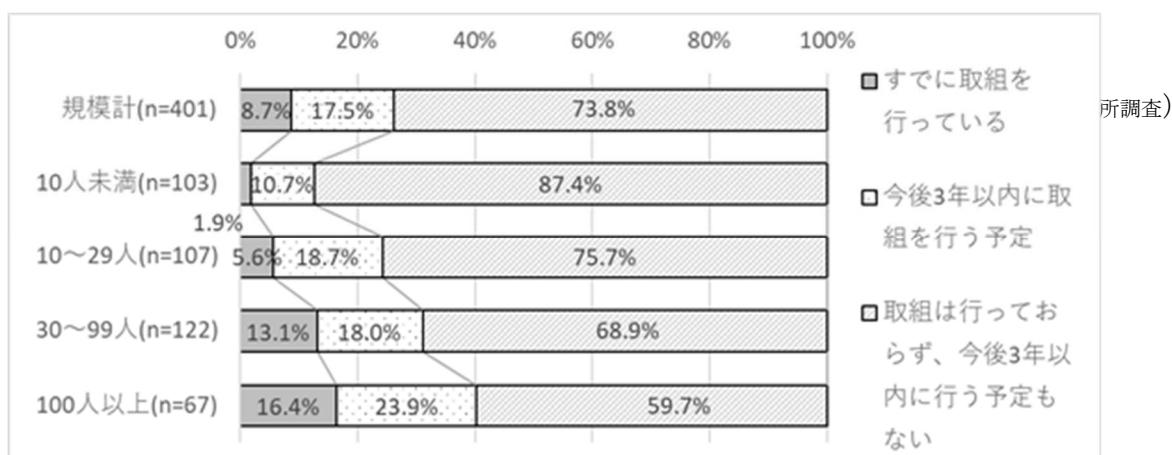


¹⁷ カミングアウト

¹⁸ いばらきパートナーシップ宣誓制度：茨城県が、性的マイノリティの方の生活上の困難の解消と理解増進を図ることを目的に、パートナーシップの宣誓をした方に受領証を交付することにより、パートナーを家族同様に取扱うこととしたもの。民法上の婚姻制度とは異なる。

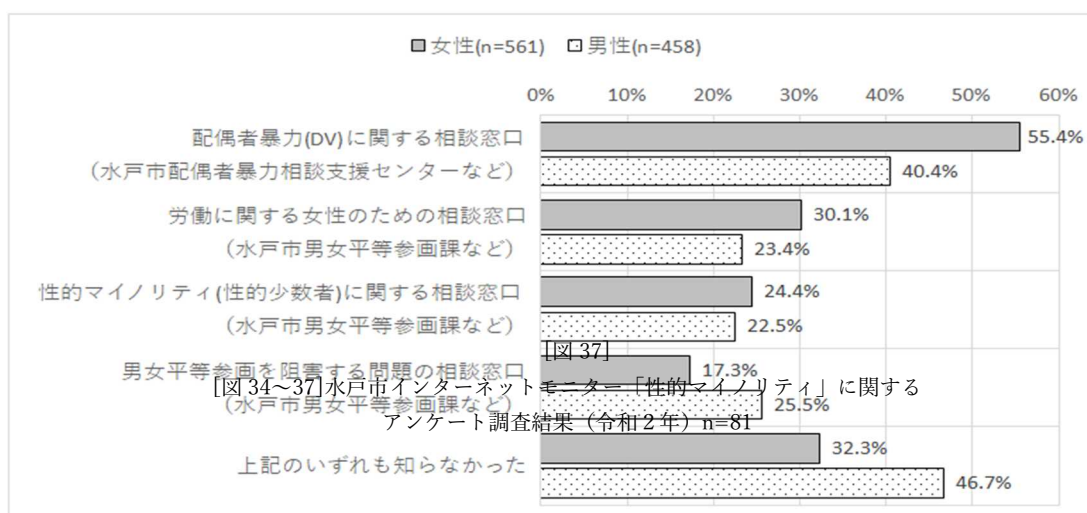
（２）事業所における性的マイノリティへの配慮

性的マイノリティに配慮した働きやすい職場づくりについては、従業員規模にかかわらず、「取組は行っておらず、今後３年以内に行う予定もない」という回答の割合が最も大きい状況にあります。しかし、従業員１００人以上の事業所では、「すでに取組を行っている」又は「今後３年以内に取組を行う予定」と回答した事業所が４割を超えています〔図 38〕。



（３）相談窓口の認知度

性的マイノリティに関する相談窓口について、「知っている」割合は男女ともに約２割強という状況にあります〔図 39〕。



【課題】

- ①性的マイノリティの正しい理解促進に向けた啓発の強化
- ②事業所における性的マイノリティへの取組に向けた連携
- ③相談窓口の更なる周知

【主な取組】

取組 1 市民や事業者への啓発		
具体的取組	内容	事業主体
① 誤解や偏見をなくすための取組の推進	市民や事業者に向け、講演会等を開催するほか、啓発資料等を活用し、人権擁護委員等と連携して性的マイノリティに関する誤解や偏見をなくす啓発を進めます。	市（福祉総務課、男女平等参画課） 関係機関
取組 2 事業者と連携した取組		
具体的取組	内容	事業主体
① 性的マイノリティの方が働きやすい職場環境に向けた啓発	事業者に向け、誤解や偏見のない、性的マイノリティの方が働きやすい職場環境づくりを啓発します。	市（男女平等参画課） 事業者
② いばらきパートナーシップ宣誓制度の周知	いばらきパートナーシップ宣誓制度を事業者にも周知し、社会生活の様々な場面における適用の検討を促します。	市（男女平等参画課、商工課、関係各課） 事業者
取組 3 市の行政サービスにおける対応の推進		
具体的取組	内容	事業主体
① 性別にかかわらず誰もが抵抗なく利用できる設備等の整備	図 39 誰もが相談できる相談窓口の認知度 公共施設の下等トイレ等の整備に当たっては、性的マイノリティの方も抵抗なく利用できるよう配慮します。	市（関係各課） （資料 令和 5 年 市民調査）

② 市職員向け研修の実施	市の職員が性的マイノリティに関して適切に対応できるよう、研修を実施します。	市(人事課)
③ いばらきパートナーシップ宣誓制度の適用拡大の検討・実施	市の行政サービスにおける制度の適用拡大について引き続き検討し、実施していきます。	市(男女平等参画課, 関係各課)
④ 相談体制の充実	様々なツールを検討し、相談者が一層利用しやすい相談体制を目指します。	市(男女平等参画課)

取組 4 学校における理解や対応の推進

具体的取組	内容	事業主体
① 教職員への研修の充実	性的マイノリティの児童・生徒への対応等について、教職員への研修の充実を図ります。	市(教育研究課) 関係機関
② 学校における性的マイノリティに配慮した支援や対応の推進	性的マイノリティの児童・生徒に寄り添い、その心情や発達段階等に応じたきめ細かな対応に努めるとともに、保護者への意識啓発を図ります。	市(教育研究課) 関係機関

取組 5 医療に関する情報提供の推進

具体的取組	内容	事業主体
① 医療関係機関等との連携強化	性同一性障害 ¹⁹ の方等に、必要に応じて医療情報の提供を行うほか、医療関係機関と勉強会を開催するなど、性的マイノリティに関する理解を促進をし、医療情報の充実を図ります。	市(男女平等参画課, 保健総務課) 関係機関

¹⁹ 性同一性障害(性別違和, 性別不合): 医学の専門用語で、性別違和感(出生時の性別に対する拒否感・嫌悪感や、出生時とは異なる性自認に沿った性別になりたいという願望)により、生きることそれ自体や日常社会生活に困難が生じているときに診断される。

基本施策 ３－２ 性別に起因する人権侵害の根絶

《基本施策 ３－２ の指標》

◎成果指標：市、市民、事業者による取組の成果を測る指標

No.	指標	現状値	目標値 (令和 10 年度)	事業主体
13	DV の相談窓口があることを知っている 市民の割合	30.5% (R5 市民調査)	60%	市

○活動指標：成果指標を達成するための活動実績

No.	指標	現状値 現状値の算定等	目標値	事業主体	対応する 成果指標
a-6	DV についてのセミナー参加者数	207 人 (R2～R4 年度累計)	600 人 (R6～R10 年度累計)	市	13

施策① DV 等の人権侵害を容認しない社会の実現

【現状】

(１) 配偶者暴力の被害経験

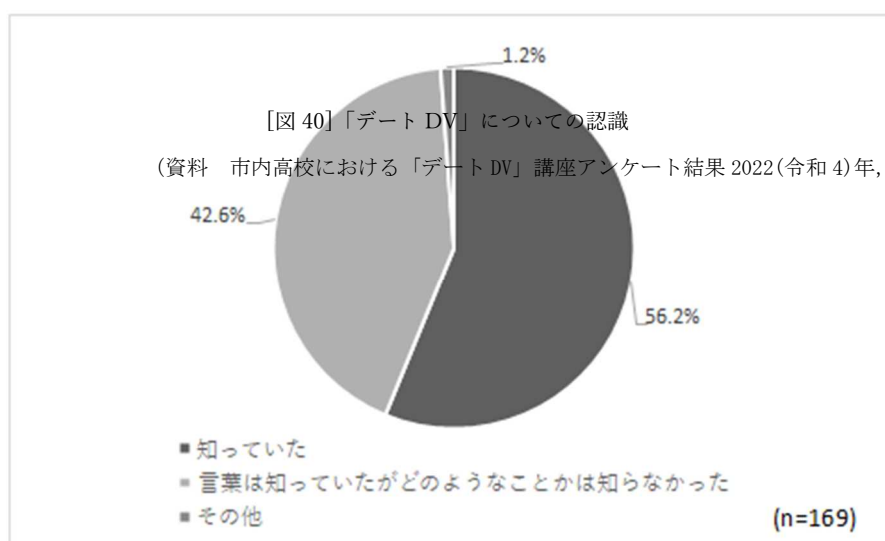
2019 (令和元) 年 12 月に水戸市が実施した「DV 対策に関する意識調査」では、DV (身体的、精神的、経済的、性的等) を受けたことがあるかどうかについて、総数では 14.7% が受けたことが「ある」と回答しており、男女別では、男性では 8.3%、女性では 18.9% が「ある」と回答しています (水戸市 DV 対策基本計画 (第 2 次) より)。

(２) DV 相談窓口の認知度

悩みを相談できる相談窓口を知っているかを複数回答で質問したところ、女性の5割強、男性の約4割が「配偶者暴力（DV）に関する相談窓口」を知っていると選択しています（令和5年市民調査 前出 38 頁 [図 39]）。

（３）デートDV²⁰についての認識

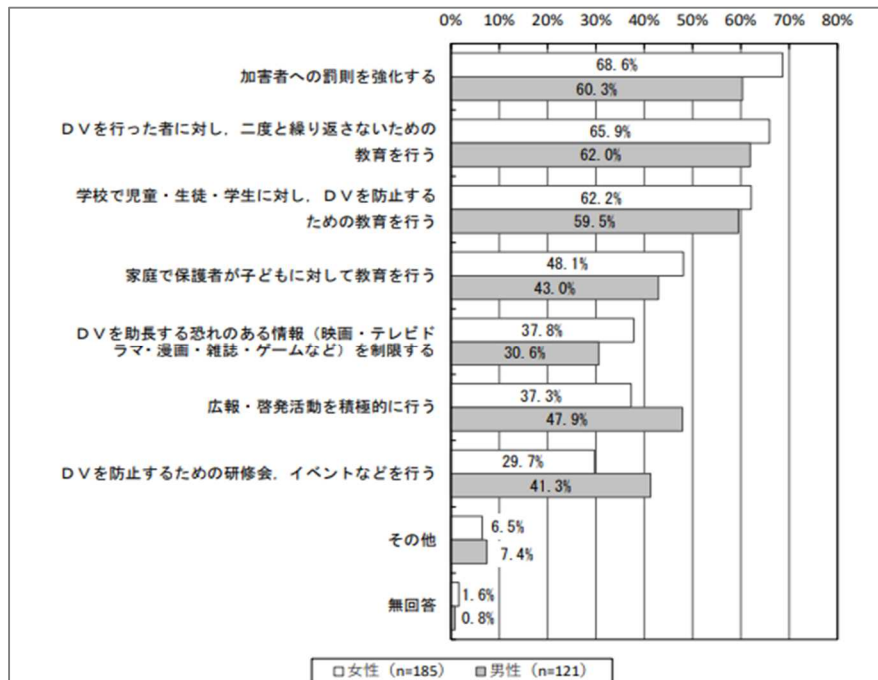
市内の高校において、「デート DV」について質問したところ、言葉は知っているがどのようなことか知らない割合が4割強という状況です[図 40]。



（４）社会全体でDVをなくすために必要だと思うこと

「水戸市 DV 対策に関する意識調査」において、社会全体で DV をなくすために必要だと思うことを質問したところ、女性では「加害者への罰則を強化する」が 68.6%と最も高く、次いで「DVを行った者に対し、二度と繰り返さないための教育を行う」が 65.9%, 「学校で児童・生徒・学生に対し、DVを防止するための教育を行う」が 62.2%となっています。一方、男性では「DVを行った者に対し、二度と繰り返さないための教育を行う」が 62.0%と最も高く、次いで「加害者への罰則を強化する」が 60.3%, 「学校で児童・生徒・学生に対し、DVを防止するための教育を行う」が 59.5%となっています[図 41]。

²⁰ デートDV：生活の本拠を共にしない交際相手間の暴力のこと。



【課題】

- ①DVやデートDV等に関する認識や相談窓口の認知度の向上
- ②子どもなど、若年層に対するDVを防止するための更なる周知・啓発

【主な取組】

取組１ 市民へのDV等の理解の促進			
	具体的取組	内容	事業主体
	① DV防止に向けた意識啓発と情報発信	DVが人権侵害であることはもとより、どのような行為がDVに当たるのかについて周知を図り、その防止に努めます。	市(男女平等参画課、子育て支援課)関係機関
	② 若年層へのデートDV、JKビジネス ²¹ 等の予防啓発	デートDVやJKビジネス等についての情報収集と防止に向けた若年層への啓発を進めます。	市(男女平等参画課)関係機関
	③ 性暴力等に関する予防啓発	性暴力の予防や対応に関する研修等の取組の充実を図ります。	市(男女平等参画課)関係機関
取組２ 被害者の保護と自立支援に向けた体制の強化			
	具体的取組	内容	事業主体

【図41】社会全体でDVをなくすために必要だと思うこと

(資料 水戸市DV対策基本計画(第2次)から引用))

²¹ JKビジネス：女子高校生(JK)など、児童・生徒の性を売り物とする営業のこと。

① DV相談窓口の周知	あらゆる機会をとらえて相談窓口の周知を図るとともに、相談しやすい環境づくりに努めます。	市(男女平等参画課、子育て支援課)
② 被害者の早期発見・安全確保と自立支援に向けた関係機関との連携	市の窓口や電話相談等を通じた被害者の早期発見と安全確保、その後の自立への切れ目ない支援に向け、関係機関との連携を強化します。	市(子育て支援課、関係各課)関係機関

基本施策 3-3 互いの性への理解と健康づくりの推進

《基本施策 3-3 の指標》

◎成果指標：市、市民、事業者による取組の成果を測る指標

No.	指標	現状値	目標値 (令和 10 年度)	事業主体
14	性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス／ライツ ²² ）についての市民の知識の向上度	—	50%	市

○活動指標：成果指標を達成するための活動実績

No.	指標	現状値 現状値の算定等	目標値 (令和 10 年度)	事業主体	対応する 成果指標
a-7	性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス／ライツ）に関する啓発のための情報発信をした件数	—	500 件 (R6～R10 年度累計)	市 事業者	14

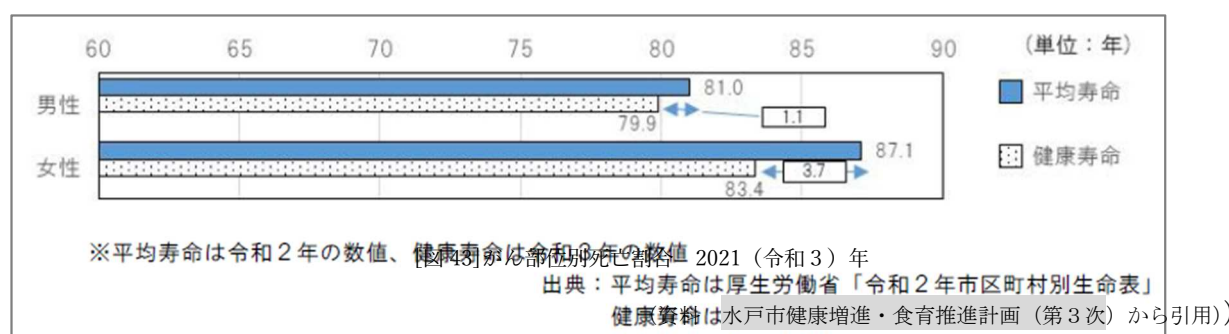
²² リプロダクティブ・ヘルス／ライツ：「性と生殖に関する健康と権利」と訳され、1994 年にエジプト・カイロで開催された国際人口開発会議において提唱された概念。具体的な課題として、いつ何人子どもを産むか産まないかを選ぶ自由、安全で満足のいく性生活、安全な妊娠・出産、子どもが健康に生まれ育つこと等が含まれる。

施策① 生涯を通じた健康支援

【現状】

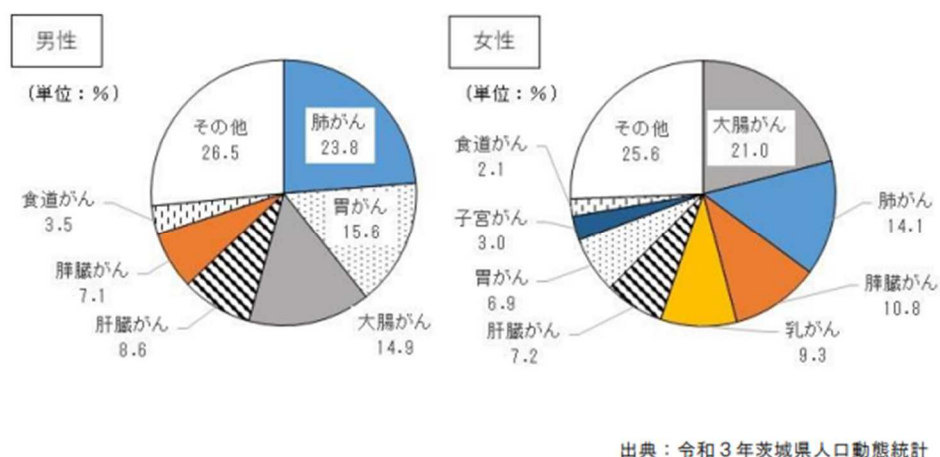
(1) 「人生 100 年時代」における平均寿命と健康寿命

本市においては、「日常生活動作が自立している期間の平均」を指標として健康寿命を算定し、平均寿命との差は、男性が 1.1 年、女性が 3.7 年となっています [図 42]。



(2) がんの現状

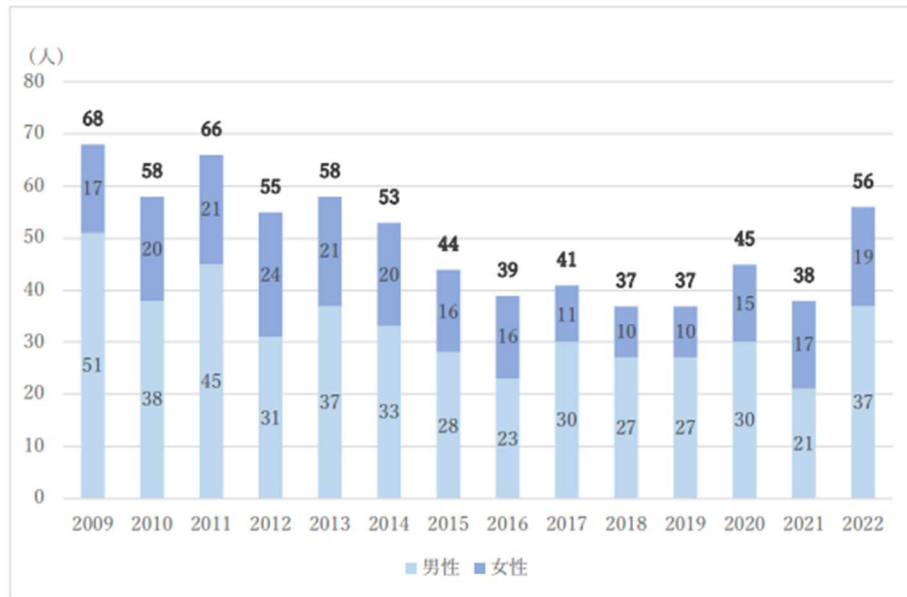
全国的に死因の第一位であるがんについて、肺がん、胃がん、大腸がんが多いですが、女性に着目すると、乳がんが部位別の上位に位置しています[図 43]。



(3) 自殺をめぐる現状

[図 42]平均寿命と健康寿命の差（水戸市）

本市の年間自殺者数を男女別で見ると、男性が多い傾向にあるが、2020（令和 2）年以降は女性の割合が増加しています[図 44]。



資料：地域における自殺の基礎資料／厚生労働省

【課題】

- ① ライフステージに応じた健康づくりと生涯を通じた健康維持の推進
- ② 女性、男性それぞれの悩み、状況やニーズに応じた相談・支援体制の充実
- ③ 母子保健医療の充実に努めるとともに、不妊に悩む市民への支援など、安心して子どもを生み育てることができ環境づくり

【主な取組】

取組 1 性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス／ライツ）の確立 新			
	具体的取組	内容	事業主体
	① 性と生殖に関する健康と権利の理解促進 新	性と生殖に関する健康と権利を重要な視点（女性の人権）として、女性の生涯を通じた健康づくりの情報や学習機会を提供します。	市(男女平等参画課，地域保健課)
	② 学校における性教育の充実 新	小中学生を対象とした性教育の充実を図ります。 [図 44]自殺者数の推移（2009（平成 21）～2022（令和 4）年）（水戸市）	市(教育研究課) 関係機関
取組 2 性別に応じた健康支援 新 （資料 水戸市自殺対策計画（第 2 次）から引用）			
	具体的取組	内容	事業主体

①	女性，男性それぞれのライフステージを通じた健康支援 新	女性，男性特有のがん検診の実施を推進します。また，心の健康づくりに関して，男女別の現状にも観点をおいた情報提供や相談・支援を行います。	市(地域保健課，保健予防課) 関係機関
取組３ 妊娠・出産等に関する健康支援の充実 新			
	具体的取組	内容	事業主体
①	母子保健医療の充実 新	妊娠期から子育て期の包括的な切れ目のない支援を行います。	市(子育て支援課) 関係機関
②	働く女性の母性健康管理の啓発 新	関係法令や制度の周知及び啓発により，女性が働きやすい職場環境づくりを促進します。	市(人事課，男女平等参画課，関係各課) 事業者 関係機関
③	不妊治療への助成金等の支援 新	助成金による経済的負担を軽減するとともに，不妊治療に関する情報の提供や相談等の支援を行います。	市(子育て支援課)

第５章 計画の推進体制と進行管理

１ 計画の推進体制

本計画は，市民，事業者，関係機関，各種団体との連携，協働により推進します。また，関係各課長から構成される「水戸市男女平等参画推進連絡会議」等により情報を共有しながら，全庁的に推進します。

（１）市の責務

市は，男女平等参画の推進のため，市の進めるすべての施策に男女平等参画の視点を導入するとともに，男女平等に関する施策を実施するよう努める。

（２）市民の責務

市民は，家庭，学校，地域，職場等のあらゆる分野で男女平等参画の推進に努めるとともに，市が実施する男女平等参画に関する施策に協力するよう努める。

市民は，家庭，学校，地域，職場等において，DV又は虐待の事実を知った場合には，関係機関へ通報するよう努める。

（３）事業者の責務

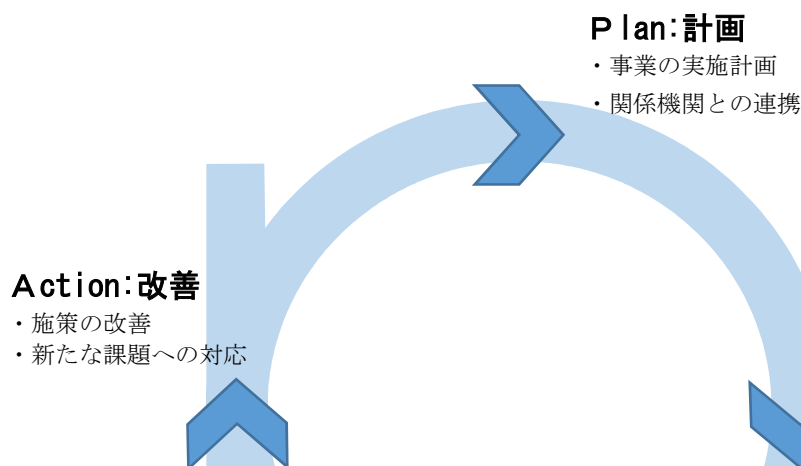
事業者は、その事業活動に関し、基本理念にのっとり、男女平等参画の推進に自ら努めるとともに、市が実施する男女平等参画に関する施策に協力するよう努める。

事業者は、男女平等参画社会の推進のため、その事業活動に関し、積極的格差是正措置を講じるよう努める。

(水戸市男女平等参画基本条例より)

2 計画の進行管理

計画の進行に当たっては、E B P M²³の視点で各施策の実施状況を把握し、P D C Aサイクルの手法による進行管理を行います。そして、水戸市男女平等参画推進委員会において施策の実施状況をチェックするとともに、市民に公表することにより、行政と市民とが一体となって計画の進行管理に当たります。



²³ E B P M (Evidence-Based Policy Making) : 証拠に基づく政策形成のこと。政策目的の達成にしたいうえで、信頼できるデータやエビデンスに基づいて政策を実行して、結果としてより、政策の有効性を高め、行政への信頼を醸成する狙いがある。

Do: 実行

- ・ 施策の推進
- ・ 関係機関との連携



Check: 評価

- ・ 実施状況の把握
- ・ 社会情勢の分析

指 標 一 覧

◎成果指標：市，市民，事業者等による取組の成果を測る指標

頁	No.	指標	指標が示すもの	現状値	目標値 (令和 10 年度)	目標値の考え方	事業主体	その理由
16	1	市民の男女平等感	社会全体において男女とも平等と感じている市民の割合	11.3% (R5 市民調査)	35%	R5 市民調査における「男性の方が優遇」と「女性の方が優遇」の割合が、次回調査において「男女とも平等」になることを目指す。	市	・全体像の指針として重要である。 ・水戸市に限ったことではないが、その権利を有する市民の感情が目標値の 3 分の 1 以下の状況にあることは、真摯に受け止める必要がある。短期間で目標値を達成することは困難であるが、そもそも論として何がネックになっており、それを回避するには何が必要なのかを再議論する必要性がある。 ・社会全体における平等と感じる割合が少ないため。 ・まだまだ意識醸成のムードも低く、理想と現実のギャップが大きい部分だと感じる。女性はもとより、男性の意識改革も必要ではあるが、男性が大きく負担を感じることがないように、平等というなかでも、「共同」の意識をアピールされたい。 ・市民調査は標本調査で欠落バイアスが大きいため、単純集計結果を成果指標に用いることには慎重であるべきではないか（指標 7， 9， 13 も同様）。 ・事実ではなく意識に関する調査結果は、バイアスだけではなくノイズも大きいので、成果指標に用いることには、さらに慎重であるべきではないか（指標 13 も同様）。 ・市民の男女平等感が低い理由は何が考えられるのか。
16	2	男女平等参画の認識を新たにした人数	市の講座等の受講により、男女平等参画の認識が積極的に変化した人数	528 人 (R2～R4 年度累計)	6,000 人 (R6～R10 年度累計)	講座等の年間受講者数約 1,500 人のうち約 80%に認識の変化を目指す。 1200 人×5 年＝6,000 人	市	・男女平等参画社会の実現のためには、一人一人の意識醸成が根本である。周知・啓発のために継続的な取組が必要（講座・研修等の具体的な支援）である。 ・男性の意識向上のために重要である。 ・認識が変化した人数がかなり少ないため。 ・現状値と目標値の幅が大きいので、成果の出る取り組みをされたい。様々な切り口、視点からの講座を開催することで、参加人数の向上を期待したい。 ・一人一人が、社会課題である理由を捉え認識できなければ目的の共有や自分ごととしての意識変化へ進むことが出来ないと考えるため。 ・男女平等参画への機会の創出は、大変重要であるとする。事業参加者（受講者）の認識の変化を促すためにも、より有意義な事業を進められたい。 ・より高い目標値を設定するとよいのではないか。 ・目標値と現状値の乖離の理由は何が考えられるのか。
22	3	審議会等における女性委員割合	本市の審議会等における女性委員の割合	33.5% (令和 5 年 1 月 1 日)	40%以上	水戸市第 7 次総合計画における目標指標と同水準を目指す。	市 事業者	・組織の中で対応できる意識の向上として重要である。
22	4	女性委員がいない審議会等の数	女性委員がいない本市の審議会等の数	6 / 60 (令和 5 年 1 月 1 日)	0	全ての審議会等に女性委員が参画することを目指す。	市 事業者	・あらゆる分野において政策・方針決定過程へ女性が参画することは、女性ならではの経験に基づく視点を取り入れる上で重要であるため。

24	5	「えるぼし」「くるみん」認定取得数	女性活躍推進法に基づく「えるぼし」及び、次世代育成法に基づく「くるみん」の認定を取得した市内の事業者数	16 社 えるぼし 6 社 くるみん 10 社 (令和 5 年 12 月 31 日)	25 社	近隣中核市と同程度を目指す。 ○高崎市 29 社(えるぼし 7 社くるみん 22 社) ○前橋市 21 社(えるぼし 5 社くるみん 16 社) ○宇都宮市 30 社 (えるぼし 12 社くるみん 18 社)	事業者市	・基本方針 2 の推進のためには、市内事業者に、より積極的な就業環境づくり、改善に取り組んでいただくことが必要である。 ・女性活躍や両立支援の取組の証としての認定企業を増やすことは人材確保に苦慮する中、差別化にもつながり有用である。なお、近隣中核市の現状値を目指す設定ではいつまでも後塵を拝するのではないか。また、認定取り消しによる減少も想定される。どのような水戸市を目指すのかで目標値の在り方が変わるのではないか。 ・指標 No1 に関連する項目で、市民が実感をわからない背景に日常の社会生活における不平等感も要因だと考える。これまでの委員会でも述べさせていただいた通り、構造の問題が非常に大きく、それらを回避するには企業（事業者）が変わらなければと感じている。本認定に留まらず、如何に企業（事業者）が男女という隔たりを捨てれるかが問われている。 ・標的集団に対する割合で定めるとよいのではないか。 ・女性の活躍や働きやすい環境づくりに先進的に取り組む企業を増やすことで、モデル企業として市内企業に横展開することができるため。
24	6	一般事業主行動計画の新規の策定数	市内の、従業者数 100 人以下の事業者で、新たに、女性活躍推進法及び次世代育成法に基づく一般事業主行動計画を策定した事業者数	113 社 女性活躍推進法 20 社 (令和 5 年 3 月 31 日) 次世代育成法 93 社 (令和 5 年 3 月 31 日)	120 社 (R6～R10 年度累計)	新たに 120 社以上の策定を目指す。	事業者市	・中小の事業所が多い本市の産業構造においては、こうした取組を進めていくことで、女性が働きやすく活躍できる環境づくりが進んでいくと考える。 ・経営者が能動的に就業環境を整える取組のきっかけとして適切である。なお、義務企業ではないため、計画期間満了などによる自然減が想定されるので、貴市としてのインセンティブが必要ではないか。 ・標的集団に対する割合で定めるとよいのではないか。 ・女性の活躍に取り組み始める企業を増やすことで、市内企業の取組の底上げを図ることができるため。
24	7	女性の正規雇用比率	働く女性のうち、正社員・正職員の割合	51.6% (R5 市民調査)	70%	働く女性のうち、正規雇用比率が最も高い 25 歳～64 歳未婚者の 70.2%に近い比率を目指す。	事業者	・男女の賃金格差は明確に示されており、その背景に女性の正規雇用者が少ないことが挙げられる。正規雇用者が少ないということは、管理職等を担う女性も少なく、決定権を持つポジションにないということになる。 そのことから、女性の正規雇用比率は重要である。
24	8	女性活躍・両立支援に関する有用な知識を得た事業者の割合	事業者向けセミナーに参加した結果、自社の女性活躍、両立支援につながる有用な知識を得た事業者の割合	—	70%	参加者の 3 分の 2 が、有用な知識を得ることを目指す。	事業者市	・法律に実態が伴っていないと感じており、啓発のために有用であると考え る。なお、トップセミナーであればより効果的である。 ・中小企業が多い地方においては事業者の取組と個々の意識改革は一体である と考えるため。 ・より高い目標値を設定するとよいのではないか。 ・目標値に達していない理由は何が考えられるかの
33	9	末子 6 歳未満の女性の就業率	末子が 6 歳未満の女性総数に占める就業者の割合	75.7% (R5 市民調査)	85%	R5 市民調査において、女性で最も就業率が高い年齢区分（25～29 歳女性 86.1%）の水準を目指す。	事業者市	

33	10	入門講座から創業支援塾等へ進んだ人数	市が実施する起業支援講座を受講した後、水戸市商業・駐車場公社が実施する創業支援塾等を申し込んだ人数	13 人 (R2～R4 年度累計)	45 人 (R6～R10 年度累計)	市が実施する起業講座を年間 30 人受講すると想定し、そのうち 3 割が次のステップへ進むことを目指す。	市	
33	11	就業に関する市民の知識	就業支援講座によって、自らの就業につながる有用な知識を得た市民の割合	79.2%	80%	受講生の 8 割が有用な知識を得ることを目指す。	市	・人生 100 年時代と言われる現在において個々が自身のキャリア醸成に対する意識を高めることが経済発展からくる豊かさを育むと考えるため。 ・より高い目標値を設定するとよいのではないか。
36	12	性的マイノリティについての市民、事業者の知識の向上度	市が実施する市民向け、事業者向け啓発の講座により、性的マイノリティについての理解が深まった人の割合	82.2%	90%	市職員研修における「性的マイノリティに関する認識が変わった割合」の 92%と同程度の割合を目指す。	市 事業者	・女性支援施策と比べ性的マイノリティ施策については、制度や法律など当事者を保障するものが著しく少なく、地方自治体の支援が必要不可欠である。また、シスジェンダー（性別に違和感を抱かない方）でヘテロセクシュアル（異性愛者）の方々に比べ、性的マイノリティ当事者は自死願望や自死率も高い傾向にある。そして、性的マイノリティ当事者内でも男女不平等や男女格差が生じていることや、シスジェンダー女性のための支援ではなく、トランスジェンダー女性も併せて「女性」として支援する必要があることから、時代に合わせた指標として最も重要と考える。
41	13	DVの相談窓口があることを知っている市民の割合	行政等にDVの相談をできる窓口があることを知っている市民の割合	30.5% (R5 市民調査)	60%	市民が孤立することなく相談できることで、潜在化しやすいDV被害の深刻化を防ぐことから、相談窓口の認知度を上げる。	市	・女性が弱者におかれる社会を変えるべく、本指標が目指す目標値は達成する必要が必然的にある。一方で、相談のみでは解決に至らないという諦め感も強いことから、単純に相談だけではなく、それらを如何に改善（解決）できるかを示すことで、認知度も高まると考える。 ・DVの相談は非常にデリケートで周りに知られたくない思いと現状を変えたい思いがある中で、電話のみでなく市のDXの推進と併せLINEやメールを活用し、相談のはじめの一步を踏み出せるような体制を構築されたい。
44	14	性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス／ライツ）についての市民の知識の向上度	「性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス／ライツ）」という言葉や意味を知っている市民の割合	—	50%	さまざまな機会を捉えて、意識啓発を図ることで、市民が関心を持ち、正しい知識や認識が深まることを目指す。	市 事業者	・老若男女を問わず「人生 100 年時代」への目標が重要であり、小学生からの学校教育が重要であるため。

水戸市男女平等参画推進基本計画（第4次）素案に対する意見等

・指標について

資料2

番号	頁	該当箇所	意 見	対 応
1	16	指標 1	水戸市に限ったことではないが、その権利を有する市民の感情が目標値の3分の1以下の状況にあることは、真摯に受け止める必要がある。短期間で目標値を達成することは困難であるが、そもそも論として何がネックになっており、それを回避するには何が必要なのかを再議論する必要性がある。	伝統的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）が未だ社会に根付いていることが数字として表れていると考えられますが、本市におきましても課題として捉えておりますので、今後、基本方針1に基づき様々な施策を進めていく中で、随時、推進委員会でも御意見をいただきながら、目標値の達成に努めてまいります。
2	16	指標 1	市民の男女平等感が低い理由は何が考えられるのか。	
3	16, 24, 33, 41	指標 1, 7, 9, 13	市民調査は標本調査で欠落バイアスが大きいため、単純集計結果を成果指標に用いることには慎重であるべきではないか。	
4	16, 41	指標 1, 13	事実ではなく意識に関する調査結果は、バイアスだけではなくノイズも大きいので、成果指標に用いることには、さらに慎重であるべきではないか。	
5	16, 24, 33	指標 2, 8, 11	より高い目標値を設定すると良いのではないか。	指標2につきましては、現状値を割合に直しますと55.6%となり想定より低い状況にあることから、まずは前計画と同じ目標割合である80%を基にして、6,000人を目標値に設定したいと考えております。その後、目標を達成したうえで、更なる上積みを図ってまいります。 指標8につきましては、御指摘のとおり目標値を80%に、考え方を「参加者の8割が」に訂正いたします。 指標11につきましては、御指摘のとおり目標値を90%に、考え方を「受講者の9割が」に訂正いたします。
6	16	指標 2	目標値と現状値の乖離の理由は何が考えられるのか。	令和2年度から4年度にかけて、新型コロナウイルス感染症の影響で事業の中止が続いたため、現状値が低くなっております。
7	24	指標 5（No.～9にも関連）	指標No1に関連する項目で、市民が実感をわかない背景に日常の社会生活における不平等感も要因だと考える。これまでの委員会でも述べさせていただいた通り、構造の問題が非常に大きく、それらを回避するには企業（事業者）が変わらなければと感じている。本認定に留まらず、如何に企業（事業者）が男女という隔たりを捨てれるかが問われている。	個人への取組に併せて、事業者向けの啓発にも努めてまいります。
8	24	指標 5	女性活躍や両立支援の取組の証としての認定企業を増やすことは人材確保に苦慮する中、差別化にもつながり有用である。なお、近隣中核市の現状値を目指す設定ではいつまでも後塵を拝するのではないか。また、認定取り消しによる減少も想定される。どのような水戸市を目指すのかで目標値の在り方が変わるのではないか。	現計画の目標値として定めた20社に到達していないため、まずは目標を達成したうえで上積みを図るよう現計画と同じ25社に設定しようと考えておりますが、他に何か適正な数値の算出方法についてございましたら、御教示お願いいたします。
9	24	指標 5, 6	標的集団に対する割合で定めるとよいのではないか。	
10	24	指標 6	経営者が能動的に就業環境を整える取組のきっかけとして適切である。なお、義務企業ではないため、計画期間満了などによる自然減が想定されるので、貴市としてのインセンティブが必要ではないか。	本市におきましては、現在、事業者に対するインセンティブとして、 ①企業規模にかかわらず他の模範となる先駆的な功績のあった事業者等に対しての表彰及び市報等での公表 ②入札参加資格申請における格付等級の審査において、えるばしやくるみんな認定された企業に対しての加点を行っており、このことについて、今後更なる周知を図ってまいります。
11	24	指標 8	目標値に達していない理由は何が考えられるのか。	事業が令和3年度から開始（令和4年度は新型コロナウイルス感染症の影響で中止）となったため、現状値に記載をしておりません。
12	41	指標13（No.12とNo.14にも関連）	女性が弱者におかれる社会を変えるべく、本指標が目指す目標値は達成する必要が必然的にある。一方で、相談のみでは解決に至らないという諦め感も強いことから、単純に相談だけではなく、それらを如何に改善（解決）できるかを示すことで、認知度も高まると考える。	庁内他課と連携のうえ、相談窓口や支援体制の周知に努めてまいります。

・その他意見等

番号	頁	該当箇所	意見	対応
1	全体		セミナーや講座などは啓発としての役割以外に効果が弱いことから、現状以上に力を入れる必要性はないと感じる。第4次では、これまでの結果を基に、セミナーや講座の内容と手法も変える必要があると考える。	より実践的な講座にシフトできるよう、内容については今後検討してまいります。
2	全体		なんでも女性比率を高めれば良いという訳ではなく、適材適所において男女のバランスと比率を考えることが重要であり、単に管理職や委員のメンバーに女性を入れていき、比率を高めるのには大反対である。例として、県の女性管理職を毎年増やしているアプローチは、単純に数値化をPRしているだけで、何も変化としてインパクトをもたらしていない。逆に、適材適所を崩している恐れもある。	適材適所の配置は重要であると考えますが、現状では、女性の割合があまりに少ないため、一定数の割合は必要であると考えております。

3	全体		あまり国や県、周辺の自治体は何をしているかに捉われず、独自の施策を打ち出していくことの方が、時に、効果として現れることもある。目新しくないスローガンやアクション項目のみでは、話題性としても弱く、何かを変えたいという気持ちが喚起されない。	P2に記載のとおり、国・県の法令や計画との整合を図りながら実施してまいります。 なお、効果的な手法や事業につきましては、施策を展開していく中で、今後検討してまいります。
4	全体		委員会の中に、既に成功している事業者を加えることを推奨する。それが全てではないが、委員が感想だけを述べ合っているだけでも何も変わらない。実践的な意見が自然に出る委員会として機能する必要がある。（委員長が意見が出るように工夫をし、回収データを加工してクイズ形式で委員に問いかけている運営に、一員として申し訳なさを感じた。）	委員の構成につきましては、更新の時期にあわせて、御意見をもとに検討させていただきます。
5	7, 17, 27	平成30年, 令和5年調査結果	市民調査は標本調査で欠落バイアスが大きいと、平成30年の単純集計結果と令和5年の単純集計結果を何の補正もせず、何の留保条件も付けずに比較することは、できるだけ避けたほうが良いのではないかと。	前回調査との比較として、調査結果を用いたいと考えております。 補正等の記載について、より良い方法がありましたら、御教示お願いいたします。
6	14	基本方針2	P14「基本方針2」に係る就業環境づくりは、構造的な壁を取り払う意味でも重要なポイントになると感じる。一方で、女性起業家の育成や女性のスキルアップなどのセミナーや講座は従来以上に必要性があるものとは思えない。理由として、その部分は女性に限ったものではなく、若年層やシニア層など幅広く通じるものであり、効果としてもインパクトが弱い。	女性に向けての取組も進めながら、事業者に対して、ワーク・ライフ・バランスの啓発や、休暇・休業・労働時間等関係法令の理解促進の取組も併せて進めてまいります。
7	19	取組2①	取組2の①は、固定的な性別役割分担意識の払拭について示されているので、以降の施策②の取組に入ってくるのではないかと考える。	固定的な性別役割分担意識の払拭については、基本施策1-1全体をとおり取り組むべき内容であります が、男性の家事、育児、介護への参加を促すため、この計画では施策①の中に含めております。
8	21		アンコンシャス・バイアスについて示されているが、図で示す内容と課題、取組がリンクしていないと感じる。なぜ取組が若年層に限るのか。全ての世代への取組が重要と考える。	御指摘のとおりすべての世代への取組が重要であります が、施策②においては、先入観の少ない若年層への気づきを促す取り組みを位置付け、施策①において男性やすべての市民への行動を促す取組を位置付けております。
9	22	表2	審議会等に占める女性委員の割合について、H31年度から毎年低下しているが、関係課は女性委員の積極的な選任について意識しているのか。	毎年2回、任期切れが近づいた審議会の担当課あてに、積極的な女性委員の登用を文書にてお願いしております。 専門性が高い特定の審議会において女性委員が増えない傾向にありますが、引き続き女性委員の登用を呼びかけてまいります。
10	24～35	基本方針2	労働行政が所管する法律に関わる取組が挙げられておりますが、取組推進に資する貴市としてのインセンティブや、具体的取組はどのようにお考えでしょうか。 例えば、一般事業主行動計画や、えるぼし・くるみんなどは、自然体で増えるものではなく、さらには、積み増しどころか、減ることも想定される数値ですので、貴市から当室に対し実績を求められる度に心苦しい思いをしています。	本市におきましては、現在、事業者に対するインセンティブとして、 ①企業規模にかかわらず他の模範となる先駆的な功績のあった事業者等に対しての表彰及び市報等での公表 ②入札参加資格申請における格付等級の審査において、えるぼしやくるみん認定された企業に対しての加点を行っており、このことについて、今後更なる周知を図ってまいります。
11	36	現状	【現状】の箇所に「職場や学校等で性的マイノリティに関するハラスメントや差別、偏見等を見聞きした、又は受けたことがあるかについては、8割が「ない」と回答しています」とあるが、書き方が逆であると感じる。この書き方の場合、ハラスメントや差別は概ね「ない」と捉えられてしまう。現状から課題を抽出するためにも、「2割もある」と記載するのが正しいのではないかと。	御指摘のとおり「約2割が『ある』と回答しています〔図35〕。」に訂正いたします。
12	39	取組2	性的マイノリティの方が困難を抱えずに生活することができる環境とは「保障」があること。その次に「理解促進」と考える。そのことから、まずはパートナーシップ宣誓制度の適応拡大に力を入れ進められたい。 1 【課題】①に「啓発の強化」とあるが、取組1の内容が前回と変わっていない。 2 取組2の②「いばらきパートナーシップ宣誓制度」について、適用の検討を促すのではなく、適用を促されたい。	1 取組1①内容の最後に、「さらに、ホームページやSNSなど、あらゆる媒体をとおりした情報発信に取り組めます。」を追加いたします。 2 取組2②内容「適用の検討を促します。」⇒「適用に向けた取組を促します。」に訂正いたします。 取組3③内容「引き続き検討し、実施していきます。」⇒「取り組めます。」に訂正いたします。
13	40	取組4	取組4について、教職員等への取組のみであるため、児童・生徒への理解促進に関する取組も必要と考える。学年に応じた啓発冊子の作成を図られたい。	取組4②の中で取り組んでまいります。
14	45	(3)自殺をめぐる現状	(3)自殺をめぐる現状の説明文として「本市の年間自殺者数を男女別で見ると、男性が多い傾向にありますが、2020（令和2）年以降は女性の割合が増加しています」とあるが、この書き方の場合、男性より女性の方が多いと捉えられてしまうため、「本市の年間自殺者数を男女別で見ると、男性が多い傾向にあります。」で一度区切り、その後に「2020（令和2）年以降は女性の割合が増加していますが、男女比でみると男性が多い現状が続いています。」等の文に修正するべきと考える。	御指摘のとおり訂正いたします。

★

・指標について

番号	頁	該当箇所	意 見
1	16	指標 1	全体像の指針として重要である。
2	16	指標 1	社会全体における平等と感じる割合が少ないため。
3	16	指標 1	まだまだ意識醸成のムードも低く、理想と現実のギャップが大きい部分だと感じる。女性はもとより、男性の意識改革も必要ではあるが、男性が大きく負担を感じることがないように、平等というなかでも、「共同」の意識をアピールされたい。
4	16	指標 1	明治・大正期に育てられた年代が、社会家庭で交代された今こそ意識改革の絶好機である。これからの流れを見つめつつ後戻りしないよう常に啓蒙活動を継続していきたい。
5	16	指標 2	男女平等参画社会の実現のためには、一人一人の意識情勢が根本である。周知・啓発のために継続的な取組が必要（講座・研修等の具体的な支援）である。
6	16	指標 2	男性の意識向上のために重要である。
7	16	指標 2	認識が変化した人数がかなり少ないため。
8	16	指標 2	現状値と目標値の幅が大きいので、成果の出る取り組みをされたい。様々な切り口、視点からの講座を開催することで、参加人数の向上を期待したい。
9	16	指標 2	一人一人が、社会課題である理由を捉え認識できなければ目的の共有や自分ごととしての意識変化へ進むことが出来ないと考えるため。
10	16	指標 2	男女平等参画への機会の創出は、大変重要であると考え。事業参加者（受講者）の認識の変化を促すためにも、より有意義な事業を進められたい。
11	22	指標 3	組織の中で対応できる意識の向上として重要である。
12	22	指標 4	あらゆる分野において政策・方針決定過程へ女性が参画することは、女性ならではの経験に基づく視点を取り入れる上で重要であるため。
13	24	指標5	基本方針 2 の推進のためには、市内事業者に、より積極的な就業環境づくり、改善に取り組んでいただくことが必要である。
14	24	指標5	女性の活躍や働きやすい環境づくりに先進的に取り組む企業を増やすことで、モデル企業として市内企業に横展開することができるため。
15	24	指標 6	中小の事業所が多い本市の産業構造においては、こうした取組を進めていくことで、女性が働きやすく活躍できる環境づくりが進んでいくと考える。
16	24	指標 6	女性の活躍に取り組み始める企業を増やすことで、市内企業の取組の底上げを図ることができるため。
17	24	指標 7	男女の賃金格差は明確に示されており、その背景に女性の正規雇用者が少ないことが挙げられる。正規雇用者が少ないということは、管理職等を担う女性も少なく、決定権を持つポジションにないということになる。そのことから、女性の正規雇用比率は重要である。
18	24	指標 8	法律に実態が伴っていないと感じており、啓発のために有用であると考え。なお、トップセミナーであればより効果的である。
19	24	指標 8	中小企業が多い地方においては事業者の取組と個々の意識改革は一体であると考えため。
20	33	指標11	人生100年時代と言われる現在において個々が自身のキャリア醸成に対する意識を高めることが経済発展からくる豊かさを育むと考えるため。
21	36	指標12	女性支援施策と比べ性的マイノリティ施策については、や法律など当事者を保障するものが著しく少なく、地方自治体の支援が必要不可欠である。また、シスジェンダー（性別に違和感を抱かない方）でヘテロセクシュアル（異性愛者）の方々に比べ、性的マイノリティ当事者は自死願望や自死率も高い傾向にある。そして、性的マイノリティ当事者内でも男女不平等や男女格差が生じていることや、シスジェンダー女性のための支援ではなく、トランスジェンダー女性も併せて「女性」として支援する必要があることから、時代に合わせた指標として最も重要と考える。
22	41	指標13	D Vの相談は非常にデリケートで周りに知られたくない思いと現状を変えたい思いがある中で、電話のみでなく市のD Xの推進と併せL I N Eやメールを活用し、相談のはじめの一步を踏み出せるような体制を構築されたい。
23	44	指標14	老若男女を問わず「人生100年時代」への目標が重要であり、小学生からの学校教育が重要であるため。
24	その他		指標について優先順位をつける目的が分からない。各有識者が集まる審議会なので、委員それぞれの特化した分野が上位にくることだろう。指標とは、それぞれの背景や現状を踏まえ課題があった上での取組なので、どの指標も課題をクリアするためにも大切な指標である。お示しの通り、上記に3点挙げたが、全ての指標が重要であると考えている。

・その他意見等

番号	頁	該当箇所	意 見
2	全体		全体を確認させていただき、それぞれの立場で発信することへの重要性を改めて感じた。
3	全体		全体として、個を対象にしていくのではなく、組織や団体を対象にアクションを実施していく必要があると考える。既に、個の意識や感覚は、周囲からの影響によって変わるものである。事象者（企業や団体）を対象にアクションすることを推奨する。
1	7, 8 及び 全体	図 7～10	調査にみられるように、依然として男女の優遇度や就業における格差は明らかであり、こうした現状が改善されなければ男女平等社会の進展はない。 基本方針 1～3 に沿った総合的な施策展開となる様お願いいたします。
4	19	施策 2	伝統的なアンコンシャス・バイアスは、なかなかぬぐいされないために、それによる女性の生きづらさに結び付くので、その認識の向上は重要だと感じました。
11	24	基本方針 2	女性が活躍出来る就業環境づくり ①女性が管理職を希望しやすい職場づくり。事業主・全労働者の意識の底上げ。特に業種全体での情報の共有。 ②柔軟な再就職できる環境づくり