

## 会 議 録

会議の名称	令和5年度 第1回つくば市男女共同参画審議会		
開催日時	令和5年(2023年)6月26日 13時30分～15時30分		
開催場所	つくば市役所 202会議室		
事務局(担当課)	市民部市民協働課男女共同参画室		
出席者	委員	生田目 美紀委員(会長)、土井 隆義委員(副会長)、石川 龍元委員、浦里 晴美委員、鈴木 彩加委員、鷹巣 加代子委員、高野 文男委員、長 卓良委員、永瀬 大紀委員、野澤 洋夫委員、福濱 明子委員、間野 聡子委員、柳下 英子委員、山田 美代子委員、山中 真弓委員	
	事務局	市民部：大久保部長、池畑次長、市民協働課：美野本課長、男女共同参画室：横田室長、軽部係長、水谷主任主査、国際都市推進課：村山課長補佐、危機管理課：登坂課長補佐、人事課：高橋係長、関根主査、ワークライフバランス推進課：松崎係長、契約検査課：石田課長、科学技術振興課：東泉係長、高齢福祉課：石田係長、介護保険課：齊藤課長補佐、健康増進課：小池係長、久保田保健係長、こども政策課：飯塚係長、馬場主任主査、幼児保育課：濱谷係長、根田係長、こども育成課：渡辺係長、産業振興課：寺田係長、甲斐係長、農業政策課：西村課長、学び推進課：関指導主事、生涯学習推進課：川津係長	
公開・非公開の別	<input checked="" type="checkbox"/> 公開	<input type="checkbox"/> 非公開	<input type="checkbox"/> 一部公開
傍聴者数	2名		
非公開の場合はその理由			
議題	協議事項 (1) つくば市男女共同参画推進基本計画(2018～2022)の2022年度施策実施状況について		

		(2) つくば市男女共同参画推進基本計画(2023~2027)の 2023年度施策実施計画について		
会議録署名人		確定年月日		平成 年 月 日
会 議 次 第	1 開会 2 部長あいさつ 3 委嘱状交付 4 委員紹介 5 会長、副会長選出 6 議事 7 その他 8 閉会			

<審議内容>

(1) つくば市男女共同参画推進基本計画(2018~2022)の2022年度施策実施状況について

会長：議事(1)つくば市男女共同参画推進基本計画(2018~2022)の2022年度施策実施状況について、事務局からご説明をお願いいたします。

事務局：(配布資料に基づき説明)

会長：本日の審議では、施策一覧表中の施策番号2と19について審議したいと思います。事前に委員の皆様からいただいた御意見を各施策の審議会意見(案)として仮置きしております。施策番号2の男女共同参画を推進するセミナー開催について審議を進めていきたいと思ひます。こちらは山田委員のご意見を仮置きしております。補足等ありましたらお願いいたします。

委員：男女共同参画のテーマの中の一部だけのセミナーが多かったかなと思うところがあるのと、男性の参加が少ない状況の中で、どなたでも男女が一緒に興味を持てる、取り組みやすいテーマのセミナーも開催できると参加いただける方が増えるのではないかというふうに考えて書かせていただきました。

会長：皆様、意見あるいは質問、感想などでもよろしいのでお願いします。

委員：ここに、当てはまるかどうか分からないのですが、仕事をしていた現役の頃は、仕事に夢中になって家庭の中で、妻のことを手伝うようなことができなかった。それが退職して、自分でも半分ぐらいはやれるようになってきたと思っています。職場で男性女性の仕事がある程度余裕が出てくることがこの男女共同参画の趣旨に合うのではないかと思います。親の仕事ぶりを見てれば子供にも影響を与えるのではないかと思いますし、職場で負担が少なくなるように考えなきゃいけないことかなと思います。

委員：個人的に男女共同参画セミナーはとても好きで、興味があるテーマの時は参加しています。確かに参加しやすいテーマって結構難しいだろうなと思っていて、男女共同参画というところで、セミナー的には、私は今のままだもいいのかなという意見です。

副会長：間野委員の意見とほぼ同じなのですが、山田委員がおっしゃったように、最初はきっかけとして、男女共同参画に関係なくても良いので、いわば生活改善に役立つようなテーマで参加いただいて、そこで男女共同参画のお話を少しさせていただいて、その意識を広げていくっていうご趣旨だと思うのですが、市としては多分それもやってこられたのだろうと思います。私自身も参加したことがあって、そのセミナーの講師はボイストレーナーの方で発声練習をしようっていう内容でした。これは男女共同参画とは関係なく見えますが、例えば話すときになかなか声が出ないとかあってあるので、そういうのは参加してみようかなって思うわけです。セミナーでボイストレーニングをしてもらう中で、男女共同参画のチラシを配られて、興味を持つということもあると思います。この審議会意見として賛成ですが、書き方としては、これまでもやってこられてはいるので、そういうものはさらに増やし、とかというふうにしてあげた方が、正当に市の活動を評価することになるのかなと思います。機会をさらに増やすことによって、この考える機会も育てていくというような内容に若干修正されたらどうかなっていう意見です。

会長：それでは、具体的な修正は事務局にお願いして、審議会意見として掲載し

てまいりたいと思います。

次の施策番号 19 女性職員の管理職等登用の推進について、山田委員からご意見がありました。補足等ありましたらお願いいたします。

委員：戦後の、専業主婦が家庭にいて、男性が働いてきたような日本社会が、まだちょっと残っている状況の中で、やっぱり男性も、柔軟な勤務時間や育児休暇を取りやすい体制にして、女性管理職を支えるっていうこともできるのではないかと思います。また、男性職員の負担が重くなるような形ってというのは良くないと思います。あと、先週もちょっと 50 歳前後の方とお話をしたら、その会社は、育児休暇を男性社員がいっぱい取って困るんですよっておっしゃっていました。やっぱり自分たちが取ってないものを取られるってというのが、前向きな会社ですけど、やはりそう思うところもあるのかなと思うので、少しでもそういう経験のある方達が男性職員に増えていただくことで、男女が平等で働きやすい環境にしていくという、ワークライフバランスの観点も重要なんじゃないかなと思います。また、私は古い時代の人なので、女性はどんどん男性と負けずに働くみたいな時代ですけど、もうちょっと下の方になると、そこまで働きたくないっていう女性も増えてくると思うので、管理職になった方達の無理な負担にならないような働き方ってなると、男女平等でやりやすい環境という二つの点からお話書かせていただきました。

委員：市の職員の管理職に対して女性職員の割合がなんか 23.5%と書いてありますよね。これまだ半分にも行ってないのですよね。一応家庭でもテレビニュースとか見ても、政府とかで岸田政権でも女性職員とかジェンダーとか子供とかいろいろ言ってるんですけども、こういう会議とかいろいろやってってもあんまり効果がないんだと思います。率直に言えば、市の女性職員になる、何かこのルールがあるんだと思いますけれども。これをああだこうだ言う意見よりもいずれも大切なことなんだと思いますけれども。この女性管理職になるのはつくば市役所です、大体半分 50%とか、男性 50%女性 50%にすれば、女性の中でも 50%に達すると思いますし、男性も 50%に達すると思いますよ

ね。いろいろ様々な問題があると思います。給料の件とかいろいろあると思いますけれども。この大きな問題は、年間女性職員が管理職に上がることが50%と決めておけば、そんな差が落ちないんだと思います。その中できっきのどなたかおっしゃったけど、私はなりたくない、このぐらい給料もらえばいいから管理職になる方がいいかもしれないけど、ここまで自分で頑張って、女性とこの問題というのはいつもパーセンテージが足りないんですよ。だから、市の中で、いろいろ産業界ではできないかもしれないけど、市役所の中で50%はやりますと、パーセンテージで決めておけば大きな問題ではないし、男女平等になると思いますね。僕は個人的に思いますけども、政府でもおっしゃってるけど、いろいろ聞いてますけれども、ああだこうだいろんな意見があるんで大学教授さんもいらっしゃるんだけど、この話よりも、これパーセンテージがいつも足りないと感じています。だから、これはやりたくない方もいらっしゃるかもしれないけども、市役所だけでも女性職員も、管理職員50%内と決めれば、全国でテレビ取材に来ると思います。こういう問題はいかがでしょうか。

もう一つなんですけど、諸外国よりこの日本でやっていくのはですね、いつも遅いなと感じていますね。話は変わって30年間給料もそのまま座ったままで上がってないし、今やっと政府でもそれを分かって、諸外国が昔は日本が経済大国で、今だって世界3位ですけども、アジアでどんどん発展していく国々の給料は、韓国・台湾をはるかに上回ってる。上からの目線で見ることではできなくなったという事態になってしまったんですね。スピード感がないですよ。そういうのをちょっと考えていただければ、子供のことやジェンダーの問題、給料の問題、女性の平等に行きましょうっていう問題にも結構迫いついていくと思いますので、そういうのを提案するなり何とかした方が時代に合う。そういう社会、またその社会の中でも、実際つくば市なんですけども、市でも上がっていくだろうと思っています。

会長：ありがとうございます。その他意見等ある方はお願いします。

委員：こちらについては、本当に今、男の人の育休をとっている人が大分増えて

きているなどというのは感じています。ままと一人で子育て支援拠点っていう広場を開けてるんですけども、前は本当にママさんばかりだったんですが、最近そんなに多くはないですが、パパさんがお母さんとお子さんと一緒に来たりとか、本当にたまにですけど、単独でパパさんと赤ちゃんで来るっていうようなこともなくはないという話も聞いているので、パパさんで育休を取る人が増えてきているし、パパさんも育児を結構楽しいとか楽しみたいとか、そういう感じの方もいらっしゃるし、あとちょうど今日午前中にちょっと別の話し合いで出てきた意見で、子供がせっかく生まれたけど、保育園に預けて自分は働きに出なくちゃいけない。子供の成長が見られないのはとても悲しいと。保育園に預けていて、そこで例えば初めて今日寝返り打ちましたとか、ハイハイしましたとか、そういうのを保育園の先生から言われるっていうのは、とても悲しい、本当は自分が見たいと。だから子供を連れて働ける場があればいいのになとか、もうちょっと柔軟な働き方、例えば時間を短くとか、そういうのがあればいいのにな、とか、そういう話がすごく出てきていて、そういうところってやっぱり育児をしてみないとそういった気持ちとかっていうのはなかなかわからないかもしれないし、実感としてそうだよなって言えないかもしれない。そうなった時に多分、今の会社とかの上立つ方たちっていうのはまさに、先ほど野澤さんが仰ってましたが、本当に団塊の世代といいますが、もう本当にお仕事一生懸命やって、おうちのことはお母さんに任せて、本当はパパさんも見たかったかもしれないけど、それはもう全部投げ捨てて社会のためにがんばっていたみたいな、そういう人がすごく多かったところから今やっぱりだんだん働き方も、会社のためにとか社会のためにももちろん大事だけど、自分のこともちゃんと考えたいっていう人がすごく増えているっていう印象は持ちます。ちょうどこの間テレビで管理職になりたくない人が今増えているという話題も出ていたりとかありましたし、これは本当にとっても大事な部分かなっていうのはとても感じます。なので、意見として、市職員の女性の管理職登用によって、男性職員にもより良い。それこそ育児している男性職員さ

んも、何かこう働き方として良い働き方ができるみたいな、納得できる働き方っていうんですか。良い悪いというよりは、自分のワークライフバランスのところで納得できるっていうそういうところに本当につながっていく話じゃないかなって思いますので、この意見を私は本当に賛成といいますか、是非にとおりましたのでお願いします。

委員：この女性職員の管理職登用と管理職等登用の推進に関して思ったことなんですけれども、まず旧姓使用の取扱いは継続して運用していただきたいというのは是非強く思っています。それから、この実施計画と実績の中で、女性職員が持つ不安を払拭するために研修を実施、というふうに書かれておりますが、これは多分女性職員を対象にした研修なのかなというふうに読ませていただいたんですけれども、多分こういった研修って男性管理職も対象にして実施した方がより効果的かなというふうに思います。結局男性の方が管理職の割合としては多いわけで、でもその人たちが女性の有能な方を引っ張り上げていかなければいけないわけですけど、その女性職員の方が昇進とか昇給にあたって、どういった不安を持っているのか、どこら辺がこう引っかかってしまうのかっていうことがそもそも知られていないというか、共有されていないのではないかと思いますので、女性職員を対象にした研修だけでなく、男性職員も対象にした研修といったものを実施していくと良いのではないかと思います。そして審議会意見に関してなんですけれども、私も基本的にはこの意見に賛成しております。女性職員の管理職登用によって、また管理職登用を推進する中で、職場全体の柔軟な勤務時間、育児休暇の利用のしやすきの向上を目指すみたいな形で書き直していくといいのかなというふうに個人的には思いました。

会長：ありがとうございます。審議会意見については賛成です。

副会長：今伺っていたご意見、私も全く賛成なのですが、ならばこそ、私はこの意見の方はギャップの方がいいのかなと思っています。計画をつくり直す時に毎回、市民意識調査と同時に市の職員意識調査もやっているんですけども、そこでやっぱり問題となってくるのは、仮に枠を作っても、そこに手を挙げてく

れる、その職員の方がいらっしゃらないというか、先ほど出ていましたように、いや自分は管理職にはなりたくないんだっていう方が結構いらっしゃって、なかなかそれが結局は増えていかない大きな理由になっていると思うんです。その背後にあるのは、今ご意見出たように、例えば女性にとって柔軟な勤務時間とか、あるいは育児休業が多分ないから、そういう制度になっていないからこそ、そういう枠があっても多分手を挙げられないんだと思うんです。当然、女性の管理職が増えれば、そういう制度は変わっていくんだろけれども、逆にここは堂々めぐりというか、その女性管理職が増えなければ、そういう制度は充実をしていかないことになってしまうわけで、なぜ増えないかという、今そういう制度がないからなので、ここはむしろ逆で、男性職員よりも柔軟な勤務時間や育児休暇等の制度を作ることによって、結果的に女性職員の管理職の登用を増やすというふうな書き方をした方が、私はいいのかなと思います。今のこの書き方だと。女性の管理職を登用することによって、女性にとって仕事しやすいような制度というふうに読めてしまうので、むしろ逆であり、今先ほど鈴木委員からもありましたけども、まずは今いる管理職、男性職員等の啓発活動をする中で、女性にとって仕事しやすいような制度を作る。そのことによって、女性の管理職を増やしてってもらいたいという書き方をしないと、多分、例えば 50%っていう枠を設定したところで、今の制度のもとではとてもやってられないって、手を挙げる職員の方は多分増えていかないんだろかなと思ってますので、書き方は逆に遠いのかなと私は思います。

会長：女性職員の管理職登用ありきの書き方ではなくて、いろいろと整えて女性管理職が増える可能性を上げるという内容に変えようという意見ですが、よろしいでしょうか。

委員：私もこの意見を書かせていただきましたが、他にたくさん意見出ているので、ちょっと別な視点かなと思ってこういう書き方をしてしまったので、今ご意見いただいているのは、主なところだなと思ったんですけど、一つちょっと考えていかなくちゃいけないのが、私もいろんな所で男女共同参画含めて、女



性としていろいろなチャンスを与えられてきたなっていうのが実態だと思うんですけど、一方で、男性が本当にこの男女共同参画について、同じように平均的に女性と変わらず考えているのかなっていうのがあったので、女性だけをとってというようなところではなく男女ともに柔軟な勤務時間、育児休暇ということだったらいいのかなとは思いますが、女性だけにそういった機会を与えて男性にはそうはならないみたいになると、ちょっとバランスを欠くんじゃないかなって気がするので、その辺の書き方についてはちょっと配慮しなくちゃいけないのが、ある意味で男女共同参画っていう制度そのものなのかなっていう感じはしますので、その辺りは書き方を注意していただければと思います。先生がおっしゃるように、ただ、ちょっとだけ女性には有利な点を入れていただくようなところがないと、やっぱり引っ張っていただけるチャンスが持ってくれないのかなというふうには思いますので、その辺も配慮して、上手に文章書いていただけるといいかなと思いますのでよろしくお願いします。

会長：柔軟な勤務時間や育児休暇の取りやすさとか、女性に限ったことではないので、男性でも女性でも取得しやすいということを踏まえた上での書き方にいただければと思います。

委員：今日は担当課の職員さんも来ているので、実際ちょっと聞いてみたいかなと思っていて、例えば女性の管理職を希望されない方はどういった理由で、希望されていないのかとか、人事課の方では、例えばこういうふうに変えていったらもうちょっと女性の管理職も増えていくんじゃないか、男性はこういうふうな希望を持っている方が多いよとか、女性はこういう希望を持っている方が多いよとか、もし傾向とかがあったり意見があったら教えてください。

担当課：先ほどご質問があった内容なんですけど、やはり女性が管理職を目指したくないとする理由の一番大きいところは、やはり労働の負荷の部分になります。昨年度に、管理職を目指したいと思いますかという趣旨のアンケートを全庁的に取らせていただいていたので、その中でやっぱり圧倒的に多かったのは、管理職に上がるとそれだけ責任も上がりますし、労働の負荷が高くなる。そのた

め希望しないという声が多かったというふうに認識をしております。そのアンケートに限らず、毎年度、年1回自己申告という形で、全職員から今後のキャリアですとか、昇格の意向ですとかそういったものを問う機会を設けておるんですが、その中でもやはり昨今は、先ほど各委員さんのお話もありましたが、全体として管理職を望まないという強い声を上げる方は男女問わず出ていますので、我々が課題意識を持っているのは、目標値としてパーセンテージを明確に提示して、それを達成するというだけではなく、まず環境の部分で全職員が管理職目指したいと思えるような、そういった職場環境を整備することが先決だろうというところで、先ほど休暇制度のお話など出てきましたが、そういうものとあわせて、ロールモデルですとか、目標になるようなところで管理職を目指したいと思えるような環境を作っていくことが大事だというところで取り組んでいきたいと思っています。

委員：そうすると、この責任の所在がやはりプレッシャーとしてあるっていうことが結構大きいのかなっていうのも感じました。例えば、その仕事の責任のあり方とかを管理職だけに求める体制を変えていくとか、実際問題、やっぱり責任っていうのは上の者が取るというのは、職場体制としてあるんでしょうけれども、そういったものを分散させるような人事体系を作っていくとか、もちろん目標はこういうところで立てていくことも大事なんですけれども、仕事のやり方であったりとか、人員の配置であったりとか、そういうところで改善できることがもしあるのであれば、もちろん育児時間とかを取りやすくしていくことも大事ですけれども、今はそういうことって割と福利厚生をしっかりとしていると思うので、やっぱり気持ち的な問題が大きいのかなっていうのをすごく今感じたので、市役所としてのその責任の取り方の体制とかもちょっと見直していくことも、何か今必要なのかなっていうのを感じました。

副会長：今出ました、責任の取り方みたいなことは文言で追加してもいいのかなと思います。1点ここで意見すり合わせをしておいた方がいいかなと思ったのは、先ほど伺っていて、例えば管理職になりたくないっていうのは、これは多

分男性女性とも限らず、若い人に増えている傾向だろうと思うし、仕事のしやすさというのは、女性に限らず男性もなので、そこは等しくというような文言にするのか、あるいは、今現に男女間で不平等があるわけだから、そうではなくてやはり女性により積極的に優遇するような措置をとるべきだというふうな書き方にするのか、そこは意見をそろえた方がいいのかなと思います。つまり男女問わず、そういう柔軟な措置を作っていくべきだというふうにするのか、あるいはやはり今ある不平等を前提として、女性にとって、いわゆるアフーマティブアクションみたいに、とりあえず、今現に不平等あるわけですから、当面は女性にとって積極的に優遇措置をとるべきだという書き方をするのか、ここは多分意見が分かれるかもしれないので。でも皆さんの意見をそろえておいたほうがいいかなと思います。

会長：ありがとうございます。せっかくですのでまだご発言いただいてない方、ご発言いただいてよろしいでしょうか。

委員：子育て支援組織を運営しています。メンバーの年齢層が幅広いために、時々、価値観などの違いでトラブルが発生することがあります。

男女共同参画というのは、それぞれの違いを認め合うことだと思います。しかし、時代に沿わない価値観や発言等が、ことごとく否定や批判されてしまう事が悲しいです。世の中が、もう少し寛容になって、いろんな人々が安心して過ごせるようになるといいと思います。

委員：男女関係なく、柔軟な働き方ができるような環境であるということがベストなのかなと思っております。女性を優遇すると言った場合に、女性が登用されたときに、自分は優遇されたのかと、自分も思ってしまいますし、周りからもそういう目で見られる。そういったことはちょっと避けたいというのが私の印象です。

委員：この分野で私が感じたことを少しお話させていただきます。女性職員の管理職の責任ということだと思うんですが、これは年々管理職になる女性が増え、その方たちの輝いて働いている姿を見る場面が多ければ、もちろんそうい

った責任という言葉が減ってくるのだろうと思ってます。また、私の家族も男女共同参画に対する意識の変化を感じられるようですし、男女共同参画はもうどんどんそういう方向に流れていくんだなと感じています。やはり企業も市役所もこういう問題に取り組んで行く中で、これから我々より若い世代がもっともっと変えてくれるんじゃないのかなという風を感じています。

委員：二段階あるような気がします。今、現状として男女間に不平等感があるというのが、つくば市役所の状況なんだと思うんですね。これは数字に出ていますので、まずはそこを解消するっていうのが、第1ステップだと思ってます。ですので、先ほど人事の方から話があったように、負担感があるという、その負担を解消するような取り組みを、まずはうたって、それで数字的に解消できるような数字になった時に、改めて男女同じような優遇措置があるような、そんな流れになっていかないと、まずは女性が不平等感を解消することが先決なのかなという気はしました。

委員：男女に関係なく、しっかり認められて欲しいなって思います。

委員：皆様の意見を聞いていて私自身がすごく刺激されています。今、長委員がおっしゃったように数値目標として、男女の差がはっきりと表れているという現実があるのであれば、女性職員の管理職登用っていうものを目指すのもすごく意味があるなと思います。話がそれるかもしれないんですけども、大学キャリア相談の相談員もやっておりまして、そこで学部生や大学院生修士課程博士課程の方の相談を受けているんですけども、院生になってもやはり仕事でマネジメントやリーダーシップを求められるっていうことを男女ともに若い方は、今、非常に嫌うって言ったら語弊があるかもしれないんですけども、ためらう方が非常に多いという印象を受けています。組織というところに入ってから研修、あるいは意識向上っていうのも大切だと思いますし、制度も非常に大切だと思いますし、理想としては、小さい頃からの教育、小中高大と続けて、誰もが何かリーダーシップがとれる。誰もが自分の力を生かして一緒に良い環境、組織社会を作っていけるんだよっていうことを、何か理想と、ちょ

っとこの話とは外れてしまうと思うんですけど、何かやっていけたらいいなっていうようなことを考えました。

委員：私もお話を聞かせていただいて、同じ思いでしたところなんです。どこが同じかと言いますと、まず数値目標を掲げるということについて、これは明らかに数値上は、男女不平等です。これがなぜ改善されないか。日本が非常に遅れているというデータも、つい先頃報道されたところです。こんなに遅れた国になってしまった。それはなぜかと考えたときに、不安や継続性の問題があると思いますね。一つは、もしかしたらここに書いてありますように、配偶者同行休業とか、それから旧姓使用とか、もろもろな影響があると思います。その中で、やはり出産も大きいかなと思います。休んでる間に、私も頑張れば昇格できるんだという思いが継続していけるかっていうところに鍵があるような気がします。少しの時間・時期ならば継続できるんですけども、それが何度も繰り返されることによって、やはり諦めてしまう女性がこれまで多かったのではないかなというふうに見ています。そういう意味では、女性の不安を払拭させるという、この最初に書かれてある計画っていうのは、大變的を射ているなというふうに思いました。その上で、あえて 50%という数値目標を掲げてそれを目指してやって欲しいなというのが一点目です。それから二点目に、女性だけ優位に働くような研修っていうことについては、私はそう思っていません。むしろ育児休業を男性が取りやすい環境にしていくこと、つまり男女ともに、人として、ワークライフバランスが必要であり、柔軟な働き方改革に向けて、取りやすい制度があるならばそれを利用できる、利用してその人を責めたりする人はいないと思いますが、職場環境の中でとっていいんだよっていう取りやすい環境を作っていくことが非常に大切だと思います。現在、学校現場でも男性の育児休業を取得する人が増えています。その時の問題点は、やはり後釜がないというか、その先生の後任になる人が圧倒的に少ないことです。これは職業柄免許を持っていないと人を付けられないという理由もあるかと思うんですが、せっかく本人が取りたいと言ってるのに、実際問題としては取れない、

取ったとしてもそのあとに来る先生がいないので、職場環境としては非常に忙しくなってしまうという現実が見られています。そういうことも含めて、職場の環境整備が求められているんだという思いがあります。これが二点目。そして三点目ですが、先ほどありましたように、大人になってからリーダーを育てようと思っても難しいわけで、これは小さいうちから、リーダーを育てていく必要性を感じています。そのために学校現場では何をしてるかというのと、同じように男女平等で人として活動ができるように、グループを作ったりします。グループの中でリーダーを決める際には、男女問わず、誰でもやりたいと思ったお子さんがいたら、すかさずその子をきちっとリーダーに据える、司会もさせるというふうな教育を行っていきたいなと思っております。そのための教育としては、まだまだ先生の中に、普通に意図しないでいると、男と女が完全に分かれてるんですね。ここから学校教育は変えていかなければならないかなと、まだそういうふうに分かれてしまうんだっていうことに、私は非常にそこが問題だと思ってます。自分の職場からも、本当にみんなにとって活動しやすい、みんなが分かち合えるような環境を小さいうちから整えるということも必要だと思いました。

会長：皆さんありがとうございました。一応このテーマについて皆さんからご意見を伺うことができたと思います。お話を伺っていて思ったのは、ツーステップかスリーステップというフェーズになっている。まず一つ目は、女性は、人生設計の中で、どうしても決まってる時間というものがあると思います。例えば60歳になったら赤ちゃん産めない。そう考えると、赤ちゃんを産むと考えたところだけはどうしても時間が、あるスパンで取られてしまったりする。その中でキャリアを諦めてしまうようなこともあるっていうようなことを考えると、今回のこの書き方としては最低2パターンあって、一つは女性の立場になって、管理職をやっていけるっていうような気持ちになれる、そして本当にできるという制度に新たに見直しを考えるとということを実施するという内容をお願いしたい。もう一つは柔軟な勤務時間や育児休暇というのは、男性も同

じように関わってもらわなくちゃいけないことなので、そこは男女をどうこうと言わずに、誰もがという形で書いていただくってことで、ここは二つの視点から少し書き直してはどうかというふうに思いました。三つ目として大事な意見が出ていて、小さいときから、人として、自分らしく生きられる自由な気持ち、リーダーにもなりたければなれるというような気持ちを持つ教育ってのは一体どこに入れたらいいかはちょっと分からなくて、少なくともここにはちょっと入らない感じがするので、どこにちょっと入れたらいいのか分かりませんが、極端な話がさっきの誰もが参加しやすいセミナーみたいなところに、子供の未来みたいなセミナーが入ってもいいのかなっていう気もします。学校教育5番ですか。まずこの今 24 ページ目の施策番号 19 は、今のような感じで、ちょっとツーステップに分けたような書き方にさせていただくことにして、施策番号の4か5のところ。5 ページから6 ページのどこかに、施策番号5のページの審議会の意見としては、より一層力を入れて欲しいみたいな書き方で、未来の男女共同参画を作る子供たちに、このような今までやってきたようなキャリア教育をより一層推進してもらいたいってようなことを書き加えていただくことにして、それでは一応今この審議会意見のところ、3ヶ所大体まとまってきたんですけれども、その他、審議会意見を付け加えたいところはないでしょうか。

委員：今ちょうどうちの息子が小学校5年生で、つくばスタイル科でオンラインで工場見学をしていました。先程のお話の、男性でも女性でもみんながいろいろやりたいことやっていいというのは、施策番号の4番か5番かっていうことだと、5番だとキャリアの方になってしまうので、4番かなと思います。息子の学校でのそういった話を聞いた限りでは、印象としては、みんながそれぞれ本当に平等だし、それぞれの人権が尊重されてるっていうことは、キャリア教育のところというよりは、学校全体の取り組みの方が適してるのかなと感じたので、意見として言わせていただきます。

会長：ありがとうございます。今お話を伺っていて、どちらにも入れたらいいで

すね。私たちの気持ちとしては、是非そういうことをきちんと推進して、未来を作って欲しいということなので、少し書き方をキャリアよりか、それともみんな誰もがというふうに寄せるか、ちょっとだけ書き方を変えていただいて、両方に是非そうして欲しいということではいかがでしょうか。貴重なご意見ありがとうございます。それでは施策番号4と5に、より一層推進して欲しいというような内容で書き加えていただきたいと思います。施策の計画実施度がC評価の中で御意見ございませんか。

委員：9番の就労支援のことなんですけれども。これがCになっているのって、現在のその指標の項目が女性正規雇用の就業者数に限っているから、もうちょっと数値としては下がるって理解なんですかね。それでしたら成果課題のところにその非正規雇用を希望している求職者もいるっていうふうに何か書かれているので、この指標で挙げている項目の見直しみたいなのところも、もうこれを達成したいというのであれば入ってくるのかなという気はしました。

会長：この数値について担当課から説明をお願いします。

担当課：産業振興課です。指標の項目が、つくば市ふるさとハローワークでの女性正規雇用の就業者数ということなので、こちらの記載どおりです。つくば市では、つくば市の吾妻に国との共同で、ハローワークの出張所のような、つくば市ハローワークというものを設けております。そこを利用して、正規雇用となった就業者数ということで、女性の人数を目標値として、2017年が273人でしたので、今後そこの数字を上げていこうということで、2018年から2022年度にかけて、年次目標値を掲げているような状況です。ただ、実績値としてはこちらに記載のとおり、減少傾向でもあります。また土浦地区のハローワークは土浦にあるのですが、土浦地区の有効求人倍率は常に、2を超えてるような状況ですので、そういったことから、実績値の方、このふるさとハローワークを利用した就業者数っていうのは減少傾向にあるのかなという認識しております。課題のところは、男性もそうなんですけれども、今非正規雇用っていう方を望んでる方もいらっしゃいますので、いかに正規に限らず、この非正規



雇用とかを希望している方に対しても、求職者のニーズに合った情報発信を行っていく必要があるということで、課題の方を記載させていただいております。

今、インターネットを活用される状況で、おそらく、ふるさとハローワークで職を探す方ってというのは、だんだん少なくなっているように思います。その分インターネットなどを使って自分で職探しとかもできるような状況です。そもそも利用者数が減少していつている。そういったところからも、必然的にといえますか、利用者数の減少に伴って、ハローワークを活用して職に就いたという人数も減少していつているのではないかという認識でおります。

会長：ご提案いただいた指標の見直しを検討してもよいかもしれないですね。意見としてはなしでよいでしょうか。

副会長：今いただいた意見を踏まえるならば、絶対数で出してるから問題なので、例えば割合で出すとか、つまり相談の中でどのぐらいがという割合にするとか、さっきの非正規も、例えば非正規を望んでいるのか或いは正規につきたいけれども、非正規につかざるをえなかったのか、これも割合の問題と思うんですよね。指標の作り方を、今後再検討していく必要があるんじゃないかっていうぐらい書いておいたらどうかと思います。

会長：ありがとうございます。それではその内容を書いておいた方が次に繋がっていきますね。それでは次の施策番号 10 はこれで大丈夫そうでしょうか。

施策番号 18 はいかがでしょうか。

委員：外部委員の登用なので、やる気があれば上がると思いますので、取組だけでいいのではないのでしょうか。

会長：ありがとうございます。あとは施策番号 22 番ですが、20 番と同じく、より一層推進していただきたいと一言入れていただくということにしたいと思います。

実施度がC評価で、達成度が△評価の施策について、ひととおり意見をいれ

ることができたと思うんですけども、その他の部分は意見なしということでもよろしいでしょうか。それではその他の施策については意見なしとすることといたします。

会長：議事2つくば市男女共同参画推進基本計画 2023 年度の施策実施計画について、事務局からご説明をお願いします。

事務局：（2023 年度施策実施計画について説明）

会長：ありがとうございます。ただいまご説明いただいた 2023 年度施策実施計画についてご意見ありますでしょうか。

副会長：1 ページの評価方法が従来のもので今回変わっているので、この変わった理由簡単に背景を少しご説明いただいた方がいいのかなと思います。

事務局：（評価方法について説明）

会長：前年度の評価方法は、100%達成しても B 評価の「おおむね順調」だったのを見直したということでした。今度はフォーマットも一覧で見られるようになって、今日のように、何ページかなっていうことをじゃなく、審議していけるかなと思いますのでありがたいなと思います。ご意見がないようでしたら、この計画に沿って各施策を進めていただきたいと思います。

では以上をもちまして審議を終了させていただきます。本日は貴重な審議、そして円滑な議事運営にご協力いただきありがとうございました。それでは、進行を事務局にお返ししたいと思います。

事務局：本日の会議録および修正した実施計画書は、後日郵送いたしますので、御確認をお願いいたします。

なお、今年度の審議会は、突発的に諮問がなければ、本日で終了となります。次回は、来年に予定しておりますので、よろしくをお願いします。

これをもちまして、令和5年度第1回つくば市男女共同参画審議会を閉会いたします。ありがとうございました。 以上

令和5年度 第1回つくば市男女共同参画審議会次第

日時 令和5年(2023年)6月26日(月)

13:30~15:30

場所 市役所2階 会議室202

1 開 会

2 部長あいさつ

3 委嘱状交付

4 委員紹介

5 会長、副会長選出

6 議 事

(1) つくば市男女共同参画推進基本計画(2018~2022)の2022年度施策実施状況  
について

(2) つくば市男女共同参画推進基本計画(2023~2027)の2023年度施策実施計画  
について

7 その他

8 閉 会

<配布資料>

資料1 つくば市男女共同参画推進基本計画(2018~2022)2022年度施策実施状況

資料2 つくば市男女共同参画推進基本計画(2018~2022)指標一覧、参考値、  
実績値

資料3 つくば市男女共同参画推進基本計画(2023~2027)2023年度施策実施計画

## つくば市男女共同参画推進基本計画（2018～2022）

令和 4（2022）年度施策実施状況

令和4年度（2022年度）つくば市男女共同参画推進基本計画（2018～2022）評価一覧表

施策番号	施策内容	計画実施度	指標達成度	施策担当課
1	男女共同参画意識の幅広い啓発と、市民の交流促進を図るため、男女共同参画会議を開催します。	B	-	男女共同参画室
2	男女共同参画に関する意識の向上を図り、能力や行動力を高めるため、セミナーを開催します。	C	△	男女共同参画室
3	男女共同参画に関する取組や関係法令について、広報紙・ホームページ・イベント等で意識啓発や情報提供を行います。	B	-	男女共同参画室
4	学校教育全体を通じて、人権の尊重、男女平等、相互理解・協力について指導を行います。	B	-	学び推進課
5	小中学校において、児童生徒が将来社会の一員として役割を果たしていくため、それぞれの個性や能力が発揮でき、自立して生きていくためのキャリア教育を行います。	B	-	学び推進課
6	災害時における女性のニーズに対応できるよう、女性の視点を取り入れた防災計画・防災体制づくりに努めます。	B	-	危機管理課
7	各国の男女共同参画の取組情報を収集し、紹介します。	B	-	男女共同参画室
8	女性活躍推進法により、一般事業主行動計画策定が努力義務となっている事業主に対し、策定・推進のための情報提供を行います。	B	-	男女共同参画室
9	国・県等と連携し、新しい就業形態などに関する情報の収集・提供を行います。また、つくば市ふるさとハローワークにおいて、職業相談、職業紹介を行い、再就職及び職場復帰を支援します。	C	△	産業振興課
10	各種セミナーや支援制度の情報提供を行います。また、各支援機関と連携し、相談業務を行います。	A	◎	産業振興課
11	家族経営協定の普及啓発を行い、快適な労働環境づくりを促進します。また、女性の能力・感性等を生かした新しい産業の創出が図れるよう、6次産業化のためのセミナー等を開催します。	A	◎	農業政策課
12	大学・研究機関・企業等と連携し、女子生徒や保護者等に対し、科学技術を身近なものとする取組を進めるとともに、ロールモデル（具体的な行動や考え方の模範となる人物）の紹介等を通じ、理工系女性の人材育成を推進します。	B	-	科学技術振興課
13	市内事業者に対し、国や県の支援・助成制度や優良事例などの情報を提供し、制度利用を促進します。	B	-	産業振興課
14	妊娠・出産・育児について、家族で正しい知識を持ち、積極的な育児参加ができるよう、講座を開催します。	A	◎	健康増進課
15	両親子育て教室を開催し、家庭における男女の役割分担などについて考える機会を提供します。	B	-	生涯学習推進課
16	子育て家庭が外出しやすい環境を整備するため、授乳やおむつ替えスペースを設置した施設をあかちゃんの駅として登録し、情報提供を行います。	B	-	こども政策課
	仕事と育児の両立を支援するため、保育ニーズに即した保育体制の強化等サービスの充実を図ります。（「つくば市子ども・子育て支援プラン」により推進）		△	幼児保育課
	仕事と育児の両立を支援するため、保育ニーズに即した保育体制の強化等サービスの充実を図ります。（「つくば市子ども・子育て支援プラン」により推進）		◎	幼児保育課
	仕事と育児の両立を支援するため、児童の遊びと生活の場を提供する放課後児童クラブの活動を推進します。（「つくば市子ども・子育て支援プラン」により推進）		◎	こども育成課
	仕事との両立や介護離職を防止するため、ニーズに応じた介護サービスの充実を推進します。（「つくば市高齢者福祉計画」により推進）			高齢福祉課／介護保険課
17	仕事と家庭生活を両立するため、長時間労働の是正や年次有給休暇取得の促進、さらにハラスメントの防止等の労働環境改善のための情報提供を行います。	B	-	産業振興課
18	市政運営において、女性が自らの能力を十分に生かし、様々な分野で政策や方針決定に関わり、意見や考え方を反映させることができる環境づくりを進めます。	C	△	男女共同参画室
19	女性が管理職を目指せるような職場環境の整備に努め、能力と適性に応じ、管理職登用・昇任を進めます。	C	△	人事課
20	男女がともに育児休業、介護休暇及び看護休暇制度を活用することができる職場の雰囲気づくりに努めます。	B	-	ワークライフバランス推進課
21	職場等におけるセクシャルハラスメント・パワーハラスメントに関し、研修を通して職場単位での防止に努めます。また、相談員を配置し、相談体制の充実にも努めます。	B	-	ワークライフバランス推進課
22	男性職員の育児休業取得を奨励し、2週間以上100%の取得を目指します。	C	△	ワークライフバランス推進課
23	配偶者・パートナー等からの暴力は犯罪であるという意識の浸透と理解の促進を図るため、セミナーやホームページ等において、啓発活動を行います。	B	-	男女共同参画室
24	夫婦・親子の問題、人間関係、DV（配偶者・パートナー等からの暴力）、生き方などについて、必要な情報を提供するとともに、女性が主体的に思考・行動できるよう、女性相談員が相談・支援を行います。	B	-	男女共同参画室
25	相談業務についての必要な知識や能力を身に付け、相談者のニーズに即した対応ができるよう相談員の資質を高めます。	B	-	男女共同参画室
26	夫婦関係や家族、人間関係、仕事、生き方などの問題や悩みを抱えている男性に対し、男性相談員が相談・支援を行います。	B	○	男女共同参画室
27	DV被害者への的確な支援を図るため、相談事例の情報交換を行うなど、関係機関相互による連携を強化します。	B	-	男女共同参画室
28	性的指向や性同一性障害の理解を深めるための情報発信を行います。また、このことで、悩み・問題を抱えている方に対し相談支援を行います。	B	-	男女共同参画室

【計画実施度】

- A：順調（当初の計画以上に施策を実施した）
- B：おおむね順調（当初の計画どおり施策を実施した）
- C：遅れ（当初計画した施策を一部実施できなかった）
- D：未実施（当初計画した施策を全部実施できなかった）
- ：終了（計画年度（2018～2022）途中で終了した施策）

【指標達成度】

- ◎：実績値が年次目標値を上回った
- ：実績値が年次目標値どおり
- △：実績値が年次目標値を下回った
- ：指標のない施策

令和4年度（2022年度）つくば市男女共同参画推進基本計画（2018～2022）評価一覧表  
 令和4年度（2022年度）施策実施状況

担当課	男女共同参画室			施策番号	1	
基本目標	1	男女共同参画社会の基盤整備				
施策の方向	1	広報・啓発のさらなる推進				
施策名	1	男女共同参画会議の開催				
施策内容	男女共同参画意識の幅広い啓発と、市民の交流促進を図るため、男女共同参画会議を開催します。					
指標	項目	-			基礎となった数値（2017年4月1日又は2016年度末）	-
		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度（将来指標）
	年次目標値	-	-	-	-	-
	実績値	-	-	-	-	-
2022年度実施計画（予定）			2022年度実施状況（実績）			
会議内容・構成等の検討を行うため、実行委員会を設置する。 ミンナのつどい開催：12月4日（日）10：00～13：00 市役所2階 男女共同参画社会づくりに関する基調講演 男女共同参画推進団体による活動紹介及びパネル展示			ミンナのつどいを12月4日（日）に開催した。男性学の視点から考える講演及び創作落語、男女共同参画活動団体等によるパネル展示を実施した。（参加者数：53人）また、講演会はオンラインでも配信した。配信期間：2023年1月6日～19日 申込者数：52人（延べ101回視聴） 実行委員会については、平成12年から21回会議を開催し、つくば市の男女共同参画推進に関する活動に一定の効果を上げることができたとして解散することになった。			
成果・課題	令和5年度から、男女共同参画フォーラム「つくばミンナのつどい」を男女共同参画セミナー特別講座として開催するにあたり、通常セミナーとの差別化を図り、ターゲット層やテーマ等の絞り込みなど、企画内容について検討を図る。			計画実施度	B	
				指標達成度	-	
審議会意見						

令和4年度（2022年度）つくば市男女共同参画推進基本計画（2018～2022）評価一覧表  
 令和4年度（2022年度）施策実施状況

担当課	男女共同参画室			施策番号	2	
基本目標	1	男女共同参画社会の基盤整備				
施策の方向	1	広報・啓発のさらなる推進				
施策名	2	男女共同参画を推進するためのセミナー開催				
施策内容	男女共同参画に関する意識の向上を図り、能力や行動力を高めるため、セミナーを開催します。					
指標	項目	男女共同参画セミナー参加者数			基礎となった数値（2017年4月1日又は2016年度末）	男42人 女509人
		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度（将来指標）
	年次目標値	男53人 女500人	男64人 女500人	男76人 女350人	男88人 女350人	男100人 女350人
	実績値	男97人 女212人	男100人 女322人	男17人 女112人	男75人 女151人	男46人 女262人
2022年度実施計画（予定）			2022年度実施状況（実績）			
男女共同参画に関する意識の向上を図り、能力や行動力を高めるため、男女共同参画セミナーを年10回開催する。 開催にあたっては、オンラインの導入や男性・勤労者も参加しやすいよう、セミナー内容や開催日時等にも配慮し、企画実施する。			離婚、DV、ワークライフバランス、再就職等に関するセミナーを年12回開催し、308人（男性46人、女性262人）の参加があった。 定員を超えた参加者数のセミナーが5つあったが、2つのセミナーで荒天により多くのキャンセルがあり予定の参加者数を下回った。			
成果・課題	社会的性別（ジェンダー）に敏感な視点を持ち、自身の気づきや学びの機会となるよう、様々なテーマでセミナーを開催していく。			計画実施度	C	
				指標達成度	△	
審議会意見	興味のない人でも、参加しやすいテーマから男女共同参画について考えることも必要ではないかと考えます。					

令和4年度（2022年度）つくば市男女共同参画推進基本計画（2018～2022）評価一覧表  
令和4年度（2022年度）施策実施状況

担当課	男女共同参画室			施策番号	3	
基本目標	1	男女共同参画社会の基盤整備				
施策の方向	1	広報・啓発のさらなる推進				
施策名	3	男女共同参画情報発信				
施策内容	男女共同参画に関する取組や関係法令について、広報紙・ホームページ・イベント等で意識啓発や情報提供を行います。					
指標	項目	-			基礎となった数値（2017年4月1日又は2016年度末）	-
		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度（将来指標）
	年次目標値	-	-	-	-	-
	実績値	-	-	-	-	-
2022年度実施計画（予定）			2022年度実施状況（実績）			
<p>「男女共同参画室だより」を年4回発行し、男女共同参画意識の普及啓発を図る。また、国の男女共同参画週間(6月)及び県の男女共同参画推進月間(11月)に合わせ、庁舎展示コーナーや中央図書館において啓発のための展示を行う。</p>			<p>職業選択におけるジェンダーバイアスの気づきになるような内容等の男女共同参画室だよりを年4回発行した。 国の男女共同参画週間（6月）、県の男女共同参画推進月間（12月）に合わせて中央図書館に特設掲示板を設け、関連図書やポスターを展示した。 市内小・中・義務教育学校の児童生徒に、男女共同参画推進標語「愛ことば」を募集し、269件の応募があった。</p>			
成果・課題	男女共同参画社会の実現のため、様々な取組や考え方に関する啓発活動を行っていく。			計画実施度	B	
				指標達成度	-	
審議会意見						



令和4年度（2022年度）つくば市男女共同参画推進基本計画（2018～2022）評価一覧表  
令和4年度（2022年度）施策実施状況

担当課	学び推進課			施策番号	4	★重点施策
基本目標	1	男女共同参画社会の基盤整備				
施策の方向	2	男女共同参画意識醸成のための教育の充実				
施策名	1	学校での男女共同参画の視点に立った教育				
施策内容	学校教育全体を通じて、人権の尊重、男女平等、相互理解・協力について指導を行います。					
指標	項目	-			基礎となった数値（2017年4月1日又は2016年度末）	-
		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度（将来指標）
	年次目標値	-	-	-	-	-
	実績値	-	-	-	-	-
2022年度実施計画（予定）			2022年度実施状況（実績）			
児童生徒の発達段階に応じて人権の尊重、男女の平等、相互理解・協力についての学習を行う機会を設定することで、実践力を育成する。			道徳及び特別活動、その他教科領域の学習及び学校行事等の学校教育活動全体を通じて、人権の尊重や男女の平等などについて学習を行った。つくばスタイル科において学園内で計画を立て、系統的に学ぶ機会を設けた学園もあった。			
成果・課題	学校の教育活動全体を通して、人権意識の育成を図ることができた。コロナ対策が緩和されたことにより、対面での人権集会やフォーラムが開催され、人権の尊重、男女平等、相互理解・協力等について活発な意見交流が実現した。			計画実施度	B	
				指標達成度	-	
審議会意見						

令和4年度（2022年度）つくば市男女共同参画推進基本計画（2018～2022）評価一覧表  
令和4年度（2022年度）施策実施状況

担当課	学び推進課			施策番号	5	★重点施策
基本目標	1	男女共同参画社会の基盤整備				
施策の方向	2	男女共同参画意識醸成のための教育の充実				
施策名	1	学校での男女共同参画の視点に立った教育				
施策内容	小中学校において、児童生徒が将来社会の一員として役割を果たしていくため、それぞれの個性や能力が発揮でき、自立して生きていくためのキャリア教育を行います。					
指標	項目	-			基礎となった数値（2017年4月1日又は2016年度末）	-
		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度（将来指標）
	年次目標値	-	-	-	-	-
	実績値	-	-	-	-	-
2022年度実施計画（予定）			2022年度実施状況（実績）			
つくばスタイル科キャリア単元において、1年生から9年間かけて系統的にキャリア教育を実施する。1・2年は「人との関わり」、3・4年は「つくばの魅力」、5・6年は「社会との関わり」、7・8年は「共存する社会」、9年は「未来をつくるもの」という課題について学習する。道徳や特別活動においても、児童生徒の個性や能力が発揮できるような題材で実践を図る。			特別活動において係活動の活性化を図ったり、つくばスタイル科においてキャリア教育を実施したりした。キャリア教育では、オンラインで外部人材とつながったり、実際の体験活動を通じた学習を実施した学校もあった。道徳や特別活動において児童生徒の個性や能力が発揮できるような題材での実践もあった。			
成果・課題	職場訪問がオンラインから体験に切り替わるなど、実社会とのつながりをもち、それぞれの個性や能力が発揮でき、自立して生きていくための主体性や社会力を高めることができた。			計画実施度	B	
				指標達成度	-	
審議会意見						

令和4年度（2022年度）つくば市男女共同参画推進基本計画（2018～2022）評価一覧表  
令和4年度（2022年度）施策実施状況

担当課	危機管理課			施策番号	6	
基本目標	1	男女共同参画社会の基盤整備				
施策の方向	3	男女共同参画の視点に立った防災体制の確立				
施策名	1	女性の視点を取り入れた防災計画・防災体制づくり				
施策内容	災害時における女性のニーズに対応できるよう、女性の視点を取り入れた防災計画・防災体制づくりに努めます。					
指標	項目	-			基礎となった数値（2017年4月1日又は2016年度末）	-
		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度（将来指標）
	年次目標値	-	-	-	-	-
	実績値	-	-	-	-	-
2022年度実施計画（予定）			2022年度実施状況（実績）			
女性やこどもに配慮した備蓄品（ミルクや授乳服等）を継続的に整備を行う。また、新設する研究学園地区、香取台地区の学校にも、他の防災倉庫を整備している学校と同様に備蓄品を整備を行う。			粉ミルク、液体ミルク、おむつ、生理用品（昼用・夜用）、授乳服等を購入し、備蓄した。既存の粉ミルク、液体ミルクのうち、保存期限が近いものについては、期限前に市立保育所に配付し、利用した。 特に女性に知っておいてほしい災害への備えについて、市ホームページへの掲載や商業施設でのパネル展示を行った。 商業施設での防災イベントにおいて、災害用授乳服の展示を行った。 11月に国が主催する男女共同参画の視点を取り入れた防災研修会に参加した。			
成果・課題	災害時における女性のニーズを想定した備蓄品を整備することができた。なお、粉ミルク、液体ミルクについては、保存期間が短いため、毎年入れ替える必要がある。 特に女性に知っておいてほしい災害への備え等について周知することができた。 男女共同参画の視点を取り入れた防災にかかる知見を得ることができた。			計画実施度	B	
				指標達成度	-	
審議会意見						

令和4年度（2022年度）つくば市男女共同参画推進基本計画（2018～2022）評価一覧表  
 令和4年度（2022年度）施策実施状況

担当課	男女共同参画室			施策番号	7	
基本目標	1	男女共同参画社会の基盤整備				
施策の方向	4	国際的な男女共同参画の動向理解				
施策名	1	各国の男女共同参画施策の情報収集・紹介				
施策内容	各国の男女共同参画の取組情報を収集し、紹介します。					
指標	項目	-			基礎となった数値（2017年4月1日又は2016年度末）	-
		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度（将来指標）
	年次目標値	-	-	-	-	-
	実績値	-	-	-	-	-
2022年度実施計画（予定）			2022年度実施状況（実績）			
「男女共同参画室だより」を発行し、諸外国の男女共同参画の取組状況や先進事例等を取り上げ、国際的な男女共同参画の動向について紹介する。			「男女共同参画室だより」第4号において生活時間の国際比較から見えることと題し、各国の男女別生活時間を比較し、日本人男性の有償労働時間が他国より長いこと。また、各国の夫婦の家事・育児時間を比較し、日本人女性の家事・育児時間が夫より長い結果となり長時間労働の見直しが必要であることを記事にした。			
成果・課題	引き続き諸外国の男女共同参画の取り組み状況や先進事例等を取り上げ、国際的な男女共同参画の動向について紹介する。			計画実施度	B	
				指標達成度	-	
審議会意見						

令和4年度（2022年度）つくば市男女共同参画推進基本計画（2018～2022）評価一覧表  
 令和4年度（2022年度）施策実施状況

担当課	男女共同参画室			施策番号	8	★重点施策
基本目標	2	あらゆる分野での活躍推進				
施策の方向	1	職業生活における活躍推進				
施策名	1	一般事業主行動計画に関する啓発				
施策内容	女性活躍推進法により、一般事業主行動計画策定が努力義務となっている事業主に対し、策定・推進のための情報提供を行います。					
指標	項目	-			基礎となった数値（2017年4月1日又は2016年度末）	-
		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度（将来指標）
	年次目標値	-	-	-	-	-
	実績値	-	-	-	-	-
2022年度実施計画（予定）			2022年度実施状況（実績）			
男女共同参画室だよりを発行し、「女性活躍推進法」の改正内容など、一般事業主行動計画策定推進のための情報提供を行う。また、男女共同参画センターにおいて、ワーク・ライフ・バランスや再就職応援講座等を企画・開催する。			女性活躍推進法の改正により、一般事業主行動計画策定の適用範囲が変わったことを周知するチラシを庁舎に設置し、情報提供を行った。			
成果・課題	一般事業主行動計画については、令和4年度から101人以上の事業主にも義務化されたことにより、茨城労働局が対象企業に個別に調査、指導しており、市による情報提供は不要となった。			計画実施度	B	
				指標達成度	-	
審議会意見						

令和4年度（2022年度）つくば市男女共同参画推進基本計画（2018～2022）評価一覧表  
令和4年度（2022年度）施策実施状況

担当課	産業振興課			施策番号	9	
基本目標	2	あらゆる分野での活躍推進				
施策の方向	1	職業生活における活躍推進				
施策名	2	就業関連情報提供及び再就職・職場復帰の支援				
施策内容	国・県等と連携し、新しい就業形態などに関する情報の収集・提供を行います。また、つくば市ふるさとハローワークにおいて、職業相談、職業紹介を行い、再就職及び職場復帰を支援します。					
指標	項目	つくば市ふるさとハローワークでの女性正規雇用の就業者数			基礎となった数値（2017年4月1日又は2016年度末）	273人
		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度（将来指標）
	年次目標値	290人	305人	320人	335人	350人
	実績値	244人	213人	146人	143人	125人
2022年度実施計画（予定）			2022年度実施状況（実績）			
引き続き、関係機関と連携し、新しい就業形態などに関する情報の収集・提供を行っていく。 また、つくば市ふるさとハローワークにおいて、求職者のニーズに合わせた情報発信コーナー等を充実させていく。			つくば市ふるさとハローワークにおいて、国・県等が実施している事業を周知するなど、求職者のニーズに合った情報発信を行った。 また、市の会計年度任用職員を配置し、職業相談や職業紹介の補助及び雇用制度や職業情報の周知等を行った。			
成果・課題	女性347人（正規雇用125人、非正規雇用222人）が就職することができた。非正規雇用を希望している求職者もいるため、求職者のニーズに合った情報発信を行う必要がある。			計画実施度	C	
				指標達成度	△	
審議会意見						

令和4年度（2022年度）つくば市男女共同参画推進基本計画（2018～2022）評価一覧表  
 令和4年度（2022年度）施策実施状況

担当課	産業振興課			施策番号	10	
基本目標	2	あらゆる分野での活躍推進				
施策の方向	1	職業生活における活躍推進				
施策名	3	起業・創業を目指す人への情報提供・資金面の援助				
施策内容	各種セミナーや支援制度の情報提供を行います。また、各支援機関と連携し、相談業務を行います。					
指標	項目	特定創業支援事業による女性の創業件数			基礎となった数値（2017年4月1日又は2016年度末）	11人
		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度（将来指標）
	年次目標値	11人	12人	13人	14人	15人
	実績値	26人	22人	20人	21人	39人
2022年度実施計画（予定）			2022年度実施状況（実績）			
引き続き、産業競争力強化法により国から認定を受けた「創業支援等事業計画」に基づき、支援機関（商工会、研究支援センター、筑波大学、産総研、日本政策金融公庫等）と共に、幅広い創業支援事業を実施し、創業時の資金面の援助策として、法人設立時の登録免許税及び定款認証手数料を最大125,000円補助する。また、創業啓発セミナー等において、先輩創業者などにも参加いただき、創業希望者に経験談などの伝える機会を検討していく。			国の認定を受けた創業支援等事業計画に基づき、「つくば市創業啓発セミナー」を1回実施。加えて、創業支援の総合相談窓口を前年度に引き続き常設し、創業に関する制度や支援メニューを紹介することで、女性起業に関する支援を行った。 また、法人設立時の登録免許税の補助及び定款認証手数料補助を8件交付決定した。			
成果・課題	創業希望者に対して、実施計画に基づき円滑に支援を実施することができた。引き続き、女性創業希望者に対し、創業機運の醸成を図る必要がある。			計画実施度	A	
				指標達成度	◎	
審議会意見						

令和4年度（2022年度）つくば市男女共同参画推進基本計画（2018～2022）評価一覧表  
 令和4年度（2022年度）施策実施状況

担当課	農業政策課			施策番号	11	★重点施策
基本目標	2	あらゆる分野での活躍推進				
施策の方向	1	職業生活における活躍推進				
施策名	4	女性の参画が少ない分野での支援				
施策内容	家族経営協定の普及啓発を行い、快適な労働環境づくりを促進します。また、女性の能力・感性等を生かした新しい産業の創出が図れるよう、6次産業化のためのセミナー等を開催します。					
指標	項目	家族経営協定締結累計			基礎となった数値（2017年4月1日又は2016年度末）	193件
		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度（将来指標）
	年次目標値	200件	201件	202件	203件	205件
	実績値	203件	206件	206件	209件	212件
2022年度実施計画（予定）			2022年度実施状況（実績）			
引き続き女性の能力・感性等を生かした新しい産業の創出が図れるよう、6次産化のためのセミナーを年1回以上実施する。			関係機関の茨城県と連携した女性のための6次産業化セミナーを1回開催し、5名が参加した。			
成果・課題	セミナーの参加者は5人だった。今後は、セミナーを中心に据えた上で広報媒体を利用して、より広範に家族経営協定の普及啓発を行っていく。			計画実施度	A	
				指標達成度	◎	
審議会意見						



令和4年度（2022年度）つくば市男女共同参画推進基本計画（2018～2022）評価一覧表

令和4年度（2022年度）施策実施状況

担当課	科学技術振興課			施策番号	12	★重点施策
基本目標	2	あらゆる分野での活躍推進				
施策の方向	1	職業生活における活躍推進				
施策名	4	女性の参画が少ない分野での支援				
施策内容	大学・研究機関・企業等と連携し、女子生徒や保護者等に対し、科学技術を身近なものとする取組を進めるとともに、ロールモデル（具体的な行動や考え方の模範となる人物）の紹介等を通じ、理工系女性の人材育成を推進します。					
指標	項目	-			基礎となった数値（2017年4月1日又は2016年度末）	-
		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度（将来指標）
	年次目標値	-	-	-	-	-
	実績値	-	-	-	-	-
2022年度実施計画（予定）			2022年度実施状況（実績）			
引き続き、仕事と家庭生活を両立しやすい就労形態に関する周知、啓発を行うとともに、新型コロナウイルス感染症の影響による労働環境の変化や改善について現状把握に努める。			<p>つくばで輝く研究者の紹介 2022年8月から2022年12月まで毎月1回、主に理工系分野で活躍する計5人の研究者を市ウェブサイトで紹介した。（女性：4名 男性：1名）記事は常陽リビングでも掲載された。研究内容だけでなく、進路選択や家族との休日の過ごし方を掲載し、研究者のロールモデルを紹介した。毎回の記事掲載のタイミングで、市SNS及びつくばスマートフォンにて情報発信を行ったほか、約2か月に1回の頻度で、計3回、Instagram及びFacebookに事業広告を掲載した。</p> <p>中高生理工学進学応援事業 全国の女子中高生及び保護者を対象に、筑波大学の理系大学院生や研究機関などで働いている女性研究者が、研究や仕事内容を紹介し、その魅力を伝える「リケジョサイエンスフォーラム-2022-」を、筑波大学と共催で、オンラインにて実施した。 日時：2022/8/10 13:00～17:00 参加人数：246名</p>			
成果・課題	市HPに加え、SNS等での情報発信を積極的に行い、主として理工系人材のロールモデルを継続的に紹介することができた。 成果の数値化、可視化が難しい性質の事業ではあるものの、認知度、読者層、要望などがある程度把握し、他事業との連携も視野に入れた、より効果的な内容にしていく必要がある。 以前のように中高生理工学進学応援シンポジウムとリケジョサイエンス合宿のような対面で行う事業が難しい状況の中、効果的に体験型のイベントを企画していく必要がある。			計画実施度	B	
				指標達成度	-	
審議会意見						

令和4年度（2022年度）つくば市男女共同参画推進基本計画（2018～2022）評価一覧表  
 令和4年度（2022年度）施策実施状況

担当課	産業振興課			施策番号	13	★重点施策
基本目標	2	あらゆる分野での活躍推進				
施策の方向	2	仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の環境整備				
施策名	1	男性の育児・介護休業取得を促進するための企業への情報提供				
施策内容	市内事業者に対し、国や県の支援・助成制度や優良事例などの情報を提供し、制度利用を促進します。					
指標	項目	-			基礎となった数値（2017年4月1日又は2016年度末）	-
		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度（将来指標）
	年次目標値	-	-	-	-	-
	実績値	-	-	-	-	-
2022年度実施計画（予定）			2022年度実施状況（実績）			
引き続き、市内立地企業へのフォローアップ訪問の際、男性の育休取得に関する情報提供や、国、県の支援、助成制度等のワークライフバランスに関する情報について周知、啓発を行っていく。 また、男性の育休取得状況等についてのヒアリング等を実施し、現状の把握に努める。			国、県の支援、助成制度やワークライフバランスに関する情報について周知、啓発を行った。 また、市内立地企業へのフォローアップ訪問時に、男性の育児休業制度に関するヒアリングを実施した(24社)。			
成果・課題	訪問した企業のうち23社が男性の育児休業制度を設けており、実際に当該制度を利用した従業員も多く見られた。引き続き、普及啓発を推進していく。			計画実施度	B	
				指標達成度	-	
審議会意見						

令和4年度（2022年度）つくば市男女共同参画推進基本計画（2018～2022）評価一覧表  
 令和4年度（2022年度）施策実施状況

担当課	健康増進課			施策番号	14	★重点施策
基本目標	2	あらゆる分野での活躍推進				
施策の方向	2	仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の環境整備				
施策名	2	男性の家庭生活への参画促進				
施策内容	妊娠・出産・育児について、家族で正しい知識を持ち、積極的な育児参加ができるよう、講座を開催します。					
指標	項目	マタニティサロンの夫又はパートナーの参加者の割合			基礎となった数値（2017年4月1日又は2016年度末）	41.5%
		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度（将来指標）
	年次目標値	42.1%	42.7%	43.3%	43.9%	44.4%
	実績値	44.0%	45.4%	42.8%	46.3%	47.4%
2022年度実施計画（予定）			2022年度実施状況（実績）			
マタニティサロン育児編 【開催回数】年23回（土日に18回開催） 【内容】妊婦疑似体験、沐浴体験 マタニティブルーズについて 赤ちゃんの泣きの特徴について学ぶ マタニティ講演会 【開催回数】年4回 【内容】歯科医師講話、小児科医師講話 先輩パパからの経験談 ライフプランすこやかやつくば市子育てハンドブック、HP、つくっこすくすくアプリ等で周知				【マタニティサロン育児編】 開催回数：年28回（定期開催23回、臨時開催5回） 参加人数：妊婦315人、夫等310人 アンケート結果：満足81.7%、やや満足15.0% 【マタニティ講演会】 開催回数：年4回（うちオンライン併用開催3回） 参加人数：妊婦74人、夫等41人 アンケート結果：満足68.9%、だいたい満足25.7%		
成果・課題	【マタニティ講演会】9月よりオンライン参加も可能にした。これまで平日開催のため参加できなかった夫・パートナーのオンライン参加が可能になった。昨年と比較し夫等の参加人数が増加した。マタニティ講演会の夫等の参加を増やすため、周知方法の検討や、参加しやすい参加方法での実施を推進していく。 【育児編】できる限り参加希望者が希望する日時に参加できるよう臨時開催可能な体制を整えた。			計画実施度	A	
				指標達成度	◎	
審議会意見						

令和4年度（2022年度）つくば市男女共同参画推進基本計画（2018～2022）評価一覧表

令和4年度（2022年度）施策実施状況

担当課	生涯学習推進課			施策番号	15	★重点施策
基本目標	2	あらゆる分野での活躍推進				
施策の方向	2	仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の環境整備				
施策名	2	男性の家庭生活への参画促進				
施策内容	両親子育て教室を開催し、家庭における男女の役割分担などについて考える機会を提供します。					
指標	項目	—			基礎となった数値（2017年4月1日又は2016年度末）	—
		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度（将来指標）
	年次目標値	—	—	—	—	—
	実績値	—	—	—	—	—
2022年度実施計画（予定）			2022年度実施状況（実績）			
講演会を開催予定。 講演内容、会場、開催方法は現在検討中。 家庭の日講座を開催予定。 講座内容、会場、開催方法は現在検討中。			令和4年度「家庭の日」社会教育講座 「笑っている父親になろう！～子育ては夫婦協働プロジェクト～」 開催日 11月5日（土） 講師 安藤哲也氏（11組24人） 令和4年度第1回つくば市社会教育講演会「いじめ予防最前線～大人も子どもと共に学びましょう～」 開催日 10月22日（土） 講師 二井矢旬子氏（38人）（動画配信1人） 社会教育講演会「子育てたの（しく）・らく（な）セミナー@くきざき」 講師 穂積妙子氏 第1回開催日 12月6日（火）（大人12人うち子ども12人） 第2回開催日 12月13日（火） 大人12人うち子ども12人） 令和4年度第2回つくば市社会教育講演会 「その瞬間、生き残れるか。」 開催日 3月4日（土） 講師 仲西宏之氏（25人）（オンライン配信 20人）			
成果・課題	子育て世代に関心が高いテーマと講師を選び、親子一緒に聞ける講演会にすることができた。学びの機会がとぎれることがないようにと動画配信等も行った。 動画視聴は隙間時間で家庭教育情報が得られるメリットがあった一方、保護者間のつながりの希薄化から子育ての不安やストレスを共有できる仲間づくりができず子育てが孤立するデメリットが浮き彫りになった。			計画実施度	B	
				指標達成度	—	
審議会意見						

令和4年度（2022年度）つくば市男女共同参画推進基本計画（2018～2022）評価一覧表

令和4年度（2022年度）施策実施状況

担当課	こども政策課			施策番号	16	★重点施策
基本目標	2	あらゆる分野での活躍推進				
施策の方向	2	仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の環境整備				
施策名	2	男性の家庭生活への参画促進				
施策内容	子育て家庭が外出しやすい環境を整備するため、授乳やおむつ替えスペースを設置した施設をあかちゃんの駅として登録し、情報提供を行います。					
指標	項目	-			基礎となった数値（2017年4月1日又は2016年度末）	-
		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度（将来指標）
	年次目標値	-	-	-	-	-
	実績値	-	-	-	-	-
2022年度実施計画（予定）			2022年度実施状況（実績）			
<p>令和3年度に行ったあかちゃんの駅の状況調査に基づき、児童館等のあかちゃんの駅の整備を進める。</p> <p>また、子育てハンドブックの配布や子育て総合支援センター、各地域子育て支援拠点、民間支援団体等を通じて広く情報を提供し、安心して子育て世代が外出できるよう整備と情報提供を図る。</p> <p>移動型のあかちゃんの駅としておむつ替えテント一式を貸し出し、市主催のイベントのほか共催、後援イベントでも活用してもらう。</p>			<p>あかちゃんの駅として専用の部屋のなかった児童館について、専用の部屋の確保や授乳用いす、おむつ交換台を設置した。また、和室等でもおむつ交換等ができるよう、多目的型のおむつ交換マットを設置し、安全、安心して利用できるよう整備を進めた。</p> <p>民間施設に登録のあるあかちゃんの駅については、視察等をして状況の確認を行った。その中の大型商業施設では、施設の協力により、目印となるステッカーの掲示を増やし、利用者に設置場所をわかりやすくするなどの取り組みをした。</p> <p>その他、移動型のあかちゃんの駅として、おむつ替えテント一式を貸し出しており、令和4年度はその中の移動型おむつ交換台を市主催のイベント等で貸し出し、子育て親子に活用された。</p> <p>情報提供については、子育てハンドブックの配布やホームページ、子育て総合支援センター、各地域子育て支援拠点、民間支援団体等を通じて広く周知した。</p>			
成果・課題	児童館等の整備を行い、利用者が一層利用しやすい環境を整えた。今後も整備等を行いながら、利用者が利用したい時に、直ぐにあかちゃんの駅の場所が把握できるような情報提供の方法を検討する。			計画実施度	B	
				指標達成度	-	
審議会意見						

令和4年度（2022年度）つくば市男女共同参画推進基本計画（2018～2022）評価一覧表  
 令和4年度（2022年度）施策実施状況

担当課	幼児保育課			施策番号		
基本目標	2	あらゆる分野での活躍推進				
施策の方向	2	仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の環境整備				
施策名	3	育児・介護を行う労働者が働き続けやすい環境づくり				
施策内容	仕事と育児の両立を支援するため、保育ニーズに即した保育体制の強化等サービスの充実を図ります。					
指標	項目	保育所待機児童数*			基礎となった数値（2017年4月1日又は2016年度末）	114人
		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度（将来指標）
	年次目標値	0人	30人	0人	0人	0人
	実績値	116人	131人	42人	2人	3人
2022年度実施計画（予定）			2022年度実施状況（実績）			
（※）「つくば市子ども・子育て支援プラン」により施策を実施し、子ども子育て会議が評価を実施。						
成果・課題	待機児童数は計画当初より111人減少しており、仕事と育児の両立を支援できている。 加配が必要な児童が待機児童となる傾向が続いているため、そのような児童の入所調整が課題である。			計画実施度	—	
				指標達成度	△	
審議会意見						

令和4年度（2022年度）つくば市男女共同参画推進基本計画（2018～2022）評価一覧表  
 令和4年度（2022年度）施策実施状況

担当課	幼児保育課			施策番号		
基本目標	2	あらゆる分野での活躍推進				
施策の方向	2	仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の環境整備				
施策名	3	育児・介護を行う労働者が働き続けやすい環境づくり				
施策内容	仕事と育児の両立を支援するため、保育ニーズに即した保育体制の強化等サービスの充実を図ります。					
指標	項目	病児・病後児保育実施施設数			基礎となった数値（2017年4月1日又は2016年度末）	3施設
		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度（将来指標）
	年次目標値	4施設	4施設	4施設	4施設	4施設
	実績値	4施設	4施設	5施設	8施設	8施設
2022年度実施計画（予定）			2022年度実施状況（実績）			
(※)「つくば市子ども・子育て支援プラン」により施策を実施し、子ども子育て会議が評価を実施。						
成果・課題	病児保育事業所が目標値を超えて増加したことにより、仕事と育児の両立に貢献し、男女共同参画社会の形成に資する。 利用者にとってより利用しやすいように事業の質を上げていくのが課題である。			計画実施度	-	
				指標達成度	◎	
審議会意見						

令和4年度（2022年度）つくば市男女共同参画推進基本計画（2018～2022）評価一覧表  
令和4年度（2022年度）施策実施状況

担当課		こども育成課			施策番号				
基本目標		2		あらゆる分野での活躍推進					
施策の方向		2		仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の環境整備					
施策名		3		育児・介護を行う労働者が働き続けやすい環境づくり					
施策内容		仕事と育児の両立を支援するため、児童の遊びと生活の場を提供する放課後児童クラブの活動を推進します。							
指標	項目	放課後児童クラブ受け入れ児童数				基礎となった数値（2017年4月1日又は2016年度末）		3,090人	
		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度（将来指標）			
	年次目標値	3,287人	3,490人	3,686人	3,874人	4,028人			
	実績値	3,801人	4,312人	4,746人	5,013人	5,276人			
2022年度実施計画（予定）					2022年度実施状況（実績）				
(※)「つくば市子ども・子育て支援プラン」により施策を実施し、子ども子育て会議が評価を実施。					/				
成果・課題		児童クラブ室の設置や学校施設等の借用により、受け入れ児童数の拡充を図ることができた。 一方、TX沿線開発地区の急激な人口増やライフスタイルの変化に伴う保護者等のニーズ等により、一部で待機児童が発生しており、さらに、床面積要件超過の状況で受け入れ対応をしている既存施設もあるため、これらの課題に対応していく必要がある。				計画実施度		-	
						指標達成度		◎	
審議会意見									



令和4年度（2022年度）つくば市男女共同参画推進基本計画（2018～2022）評価一覧表  
令和4年度（2022年度）施策実施状況

担当課	高齢福祉課/介護保険課			施策番号		
基本目標	2	あらゆる分野での活躍推進				
施策の方向	2	仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の環境整備				
施策名	3	育児・介護を行う労働者が働き続けやすい環境づくり				
施策内容	仕事との両立や介護離職を防止するため、ニーズに応じた介護サービスの充実を推進します。					
指標	項目	-			基礎となった数値（2017年4月1日又は2016年度末）	-
		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度（将来指標）
	年次目標値	-	-	-	-	-
	実績値	-	-	-	-	-
2022年度実施計画（予定）			2022年度実施状況（実績）			
(※)「つくば市高齢者福祉計画」により施策を実施し、高齢者福祉推進会議が評価を実施。						
成果・課題	介護を必要とする方が必要なサービスを利用できるように、適切な介護サービス事業所の整備の推進と質の向上を図った。介護を必要とする方や介護する方が適切な介護サービスを選択できるように、介護サービスに関する情報の広報・周知の充実を推進する。				計画実施度	-
					指標達成度	-
審議会意見						

令和4年度（2022年度）つくば市男女共同参画推進基本計画（2018～2022）評価一覧表  
 令和4年度（2022年度）施策実施状況

担当課	産業振興課			施策番号	17	★重点施策
基本目標	2	あらゆる分野での活躍推進				
施策の方向	2	仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の環境整備				
施策名	4	労働環境改善のための情報提供・啓発				
施策内容	仕事と家庭生活を両立するため、長時間労働の是正や年次有給休暇取得の促進、さらにハラスメントの防止等の労働環境改善のための情報提供を行います。					
指標	項目	-			基礎となった数値（2017年4月1日又は2016年度末）	-
		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度（将来指標）
	年次目標値	-	-	-	-	-
	実績値	-	-	-	-	-
2022年度実施計画（予定）			2022年度実施状況（実績）			
引き続き、仕事と家庭生活を両立しやすい就労形態に関する周知、啓発を行うとともに、新型コロナウイルス感染症の影響による労働環境の変化や改善について現状把握に努める。			経営支援ワンストップ窓口を前年度に引き続き常設し、社会保険労務士による労働環境改善のための相談環境を整えた。 また、市内立地企業へのフォローアップ訪問時に、テレワークの利用に関するヒアリングを実施した(25社)。			
成果・課題	訪問した企業のうち15社がテレワークを活用しながら業務を行っていた。 新型コロナウイルス感染症が5類に移行することから、移行後の労働環境の把握に努めていく。			計画実施度	B	
				指標達成度	-	
審議会意見						

令和4年度（2022年度）つくば市男女共同参画推進基本計画（2018～2022）評価一覧表  
 令和4年度（2022年度）施策実施状況

担当課	男女共同参画室		施策番号	18	★重点施策	
基本目標	2	あらゆる分野での活躍推進				
施策の方向	3	市政における女性の参画促進				
施策名	1	審議会等委員の女性委員の登用				
施策内容	市政運営において、女性が自らの能力を十分に生かし、様々な分野で政策や方針決定に関わり、意見や考え方を反映させることができる環境づくりを進めます。					
指標	項目	審議会等委員の女性委員の割合*（女性委員が30%以上の会の割合）/ 審議会等委員の女性の長の割合* * = R4年4月1日の値			基礎となった数値（2017年 4月1日又は2016年度末）	全体で30.0%/ 全体で9.4%
		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度（将来指標）
	年次目標値	60.0%/ 10.0%	70.0%/ 15.0%	80.0%/ 20.0%	90.0%/ 25.0%	100.0%/ 30.0%
	実績値	62.5%/ 12.5%	61.8%/ 11.8%	54.5%/ 12.1%	47.1%/ 8.8%	48.5%/ 6.1%
2022年度実施計画（予定）			2022年度実施状況（実績）			
附属機関委員等を新たに任命・改選する際の女性委員の積極的な登用の推進について、全庁に周知を行う。また、審議会・委員会等における女性委員の登用率について調査を実施し、結果を公表・報告する。			4月に審議会等における女性委員の参画状況を調査し、登用率について全庁に周知した。 また、7月に実施した庁議構成員で組織されている男女共同参画推進本郡会議で、本部員に対し、女性委員の登用について積極的に取り組むよう依頼をした。 5年間の女性委員の登用率調査から、登用率が低い審議会等の洗い出しを行った。			
成果・課題	5年間の審議会等委員の女性比率調査の洗い出しにより、登用率の低い審議会等の傾向が分かったことを受け、次年度は、状況報告の際に新たに委嘱期間や選考方法を調査し、課題を整理する。また、改選の際には、女性委員の登用率を向上させるため、担当課と協議する。			計画実施度	C	
				指標達成度	△	
審議会意見						

令和4年度（2022年度）つくば市男女共同参画推進基本計画（2018～2022）評価一覧表  
令和4年度（2022年度）施策実施状況

担当課	人事課		施策番号	19		★重点施策
基本目標	2	あらゆる分野での活躍推進				
施策の方向	4	市と市職員が率先して行う取組				
施策名	1	女性職員の管理職等登用の推進				
施策内容	女性が管理職を目指せるような職場環境の整備に努め、能力と適性に応じ、管理職登用・昇任を進めます。					
指標	項目	市職員（行政職）の管理職に占める女性の割合（課長補佐職以上）＊/ 市職員（行政職）の係長職に占める女性の割合＊ ＊＝R4年4月1日の値			基礎となった数値（2017年 4月1日又は2016年度末）	23.5%/ 19.1%
		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度（将来指標）
	年次目標値	24.0%/ 20.0%	25.0%/ 27.5%	26.0%/ 35.0%	27.0%/ 42.5%	28.0%/ 50.0%
	実績値	20.9%/ 20.9%	21.7%/ 21.2%	24.2%/ 27.6%	23.4%/ 30.2%	24.4%/ 40.3%
2022年度実施計画（予定）			2022年度実施状況（実績）			
<p>女性職員が持つ不安を払しょくし、昇格することに対する意欲を高めるため、研修へ継続して職員を派遣する、課長補佐級の階層研修にて「女性活躍推進のための職場づくり研修」を実施、女性が活躍しやすい職場環境のづくりのための意見交換会を継続する。 「配偶者同行休業」や「旧姓使用」を継続して運用し、女性が活躍しやすい職場環境づくりを進めていく。</p>			<p>女性職員が持つ不安を払しょくし、昇格することに対する意欲を高めるため、研修を実施、派遣を行った。 また、「つくば市職員の配偶者同行休業に関する条例」（H30.4.1施行）、「つくば市職員旧姓使用取扱要項」（H30.4.1施行）を継続して運用し、女性職員の離職抑制や働きやすい職場環境づくりに努めた。</p>			
成果・課題	<p>課長補佐級職員25名に「女性活躍推進のための職場づくり研修」を実施、茨城県自治研修所「女性職員キャリアデザイン講座」に女性職員1名を派遣し、自身の能力開発や、長期的視野でキャリアアップを目指すための意識啓発を行い、意欲の向上を図った。 また、配偶者同行休業を1件、旧姓使用を12件承認し、女性が活躍しやすい職場環境づくりに寄与した。</p>			計画実施度	C	
				指標達成度	△	
審議会意見	女性職員の管理職登用によって、男性職員もより柔軟な勤務時間や育児休暇などの制度を利用しやすくなってほしい					

令和4年度（2022年度）つくば市男女共同参画推進基本計画（2018～2022）評価一覧表  
令和4年度（2022年度）施策実施状況

担当課	ワークライフバランス推進課		施策番号	20		
基本目標	2	あらゆる分野での活躍推進				
施策の方向	4	市と市職員が率先して行う取組				
施策名	2	育児休業・介護休暇等が取得しやすい環境づくり				
施策内容	男女がともに育児休業、介護休暇及び看護休暇制度を活用することができる職場の雰囲気づくりに努めます。					
指標	項目	-			基礎となった数値（2017年4月1日又は2016年度末）	-
		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度（将来指標）
	年次目標値	-	-	-	-	-
	実績値	-	-	-	-	-
2022年度実施計画（予定）			2022年度実施状況（実績）			
<p>啓発のため、イントラ掲示板等において、育児や介護等に関する制度や情報を定期的に掲載する。 職場復帰面談シートの活用を促進させ、職員が仕事と家庭生活とのバランスを保ちながら、意欲をもって職務に専念できるような職場環境づくりに努める。</p>			<p>職員向けの「ワークライフバランスハンドブック」を発行し、出産・育児、介護に関する制度について、イントラ掲示板等で情報提供を行った。 育児休業から復職予定の職員に対して、復職後の働き方や職場での配慮希望等の確認のため、「職場復帰面談シート」を活用して復職面談を行うよう所属長に通知を行った。</p>			
成果・課題	<p>女性職員の育児休業取得率は100%を達成。男性職員の育児休業取得率も年々高くなっている。（2022年度実績41人中34人取得82.9%） 男性職員の長期的な育児休業取得のための方策（代替職員の確保、ワークシェアリングの導入等）について検討が必要である。</p>			計画実施度	B	
				指標達成度	-	
審議会意見						

令和4年度（2022年度）つくば市男女共同参画推進基本計画（2018～2022）評価一覧表  
令和4年度（2022年度）施策実施状況

担当課	ワークライフバランス推進課		施策番号	21		
基本目標	2	あらゆる分野での活躍推進				
施策の方向	4	市と市職員が率先して行う取組				
施策名	3	職場におけるハラスメント防止対策の推進				
施策内容	職場等におけるセクシャルハラスメント・パワーハラスメントに関し、研修を通して職場単位での防止に努めます。また、相談員を配置し、相談体制の充実に努めます。					
指標	項目	-			基礎となった数値（2017年4月1日又は2016年度末）	-
		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度（将来指標）
	年次目標値	-	-	-	-	-
	実績値	-	-	-	-	-
2022年度実施計画（予定）			2022年度実施状況（実績）			
外部相談窓口をより効果的なものにできるよう定期的に周知する。また、ハラスメント防止に向けた啓発として、具体的なハラスメント事例・判例を掲示板に掲載する。			教育局、市長部局、消防本部にハラスメント相談員を各2名ずつ配置したほか、職員用掲示板にパワーハラスメント及びセクシュアルハラスメントに関する注意喚起及び相談窓口の周知を行った。			
成果・課題	職場での様々なハラスメントをなくすため、定期的な啓発活動を行うとともに、被害を受けた職員に対しては適切な相談に繋がるよう継続的な情報提供を行う。			計画実施度	B	
				指標達成度	-	
審議会意見						

令和4年度（2022年度）つくば市男女共同参画推進基本計画（2018～2022）評価一覧表  
 令和4年度（2022年度）施策実施状況

担当課	ワークライフバランス推進課			施策番号	22	★重点施策
基本目標	2	あらゆる分野での活躍推進				
施策の方向	4	市と市職員が率先して行う取組				
施策名	4	男性職員の育児休業取得促進				
施策内容	男性職員の育児休業取得を奨励し、2週間以上100%の取得を目指します。					
指標	項目	男性職員の2週間以上の育児休業取得			基礎となった数値（2017年4月1日又は2016年度末）	5.4%
		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度（将来指標）
	年次目標値	20.0%	40.0%	60.0%	80.0%	100.0%
	実績値	28.9%	41.9%	74.5%	89.6%	82.9%
2022年度実施計画（予定）			2022年度実施状況（実績）			
今年度も引き続き、年度中に子どもが生まれる男性職員とその所属長に制度等の個別説明を実施する。また、男性職員には、育児休業の大切さを説明し、2週間にとらわれず、長期的な育児休業の取得促進に繋げる。			育児休業制度の個別説明実施のほか、職員向け「ワークライフバランスハンドブック」の発行等により、男性の育児休業に対する理解も広く浸透してきており、取得率は高い数値で維持できているが、目標値を達成することはできなかった。			
成果・課題	引き続き、男性職員が希望する形で育児休業が取得できるよう、取得しやすい環境の整備に向けて取り組みを行うことが必要である。			計画実施度	C	
				指標達成度	△	
審議会意見						

令和4年度（2022年度）つくば市男女共同参画推進基本計画（2018～2022）評価一覧表  
 令和4年度（2022年度）施策実施状況

担当課	男女共同参画室			施策番号	23	
基本目標	3	一人ひとりの人権の尊重				
施策の方向	1	配偶者等暴力（DV）根絶のための啓発				
施策名	1	DV防止のための広報・啓発				
施策内容	配偶者・パートナー等からの暴力は犯罪であるという意識の浸透と理解の促進を図るため、セミナーやホームページ等において、啓発活動を行います。					
指標	項目	-			基礎となった数値（2017年4月1日又は2016年度末）	-
		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度（将来指標）
	年次目標値	-	-	-	-	-
	実績値	-	-	-	-	-
2022年度実施計画（予定）			2022年度実施状況（実績）			
各種相談機関のチラシ等を庁内掲示コーナーに配置する。また、11月12日～25日の「女性に対する暴力をなくす運動」期間に、庁舎1階展示コーナーにおいて関連ポスターの掲示及び女性のための相談室など、各種相談窓口等の周知を行う。			11月12日～25日の「女性に対する暴力をなくす運動」期間に合わせ、11月8日～12月4日まで庁舎1階展示コーナーにおいて、DV防止に関する特別展示を行った。			
成果・課題	DV被害に対する社会的認知度を高めるために啓発活動や情報提供を継続的に実施する。			計画実施度	B	
				指標達成度	-	
審議会意見						



令和4年度（2022年度）つくば市男女共同参画推進基本計画（2018～2022）評価一覧表  
 令和4年度（2022年度）施策実施状況

担当課	男女共同参画室			施策番号	24	
基本目標	3	一人ひとりの人権の尊重				
施策の方向	2	相談体制の充実と被害者の保護				
施策名	1	女性のための相談室の実施				
施策内容	夫婦・親子の問題、人間関係、DV（配偶者・パートナー等からの暴力）、生き方などについて、必要な情報を提供するとともに、女性が主体的に思考・行動できるよう、女性相談員が相談・支援を行います。					
指標	項目	-			基礎となった数値（2017年4月1日又は2016年度末）	-
		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度（将来指標）
	年次目標値	-	-	-	-	-
	実績値	-	-	-	-	-
2022年度実施計画（予定）			2022年度実施状況（実績）			
女性が抱える様々な悩みに、女性のための相談員やフェミニストカウンセラー、女性弁護士による「女性のための相談室」を実施する。 相談にあたっては、庁内関係課と連携を図りながら、必要な情報提供等が行えるよう支援を行う。			女性のための相談室実績 相談件数：延べ560件（電話相談：155件、一般相談169件、心と生き方相談193件、法律相談43件） また、市の関連施設や広報紙、HP、セミナー等で、相談窓口の周知を行った。			
成果・課題	相談事業を充実させるために、庁内関係各課との連携、情報提供等を高めていく。			計画実施度	B	
				指標達成度	-	
審議会意見						

令和4年度（2022年度）つくば市男女共同参画推進基本計画（2018～2022）評価一覧表  
令和4年度（2022年度）施策実施状況

担当課	男女共同参画室			施策番号	25	
基本目標	3	一人ひとりの人権の尊重				
施策の方向	2	相談体制の充実と被害者の保護				
施策名	2	相談員研修の充実				
施策内容	相談業務についての必要な知識や能力を身に付け、相談者のニーズに即した対応ができるよう相談員の資質を高めます。					
指標	項目	-			基礎となった数値（2017年4月1日又は2016年度末）	-
		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度（将来指標）
	年次目標値	-	-	-	-	-
	実績値	-	-	-	-	-
2022年度実施計画（予定）			2022年度実施状況（実績）			
相談員に必要とされる資質向上を図ることを目的に、相談員研修会を年2回実施する。また、相談員の情報共有及び意見交換の場として、年2回事例検討会を実施する。			相談員の能力向上のため、「弁護士による離婚に関わるお金の問題」及び「DVと虐待」についての講演会や相談対応ロールプレイなど実施した。			
成果・課題	相談者の立場に立って対応することが、女性のための相談員にとって重要な役割となるため、適切なアドバイスや情報提供をするために、常に最新の情報を収集する。			計画実施度	B	
				指標達成度	-	
審議会意見						

令和4年度（2022年度）つくば市男女共同参画推進基本計画（2018～2022）評価一覧表  
 令和4年度（2022年度）施策実施状況

担当課	男女共同参画室			施策番号	26	
基本目標	3	一人ひとりの人権の尊重				
施策の方向	2	相談体制の充実と被害者の保護				
施策名	3	男性のための電話相談の実施				
施策内容	夫婦関係や家族、人間関係、仕事、生き方などの問題や悩みを抱えている男性に対し、男性相談員が相談・支援を行います。					
指標	項目	男性のための電話相談			基礎となった数値（2017年4月1日又は2016年度末）	4回
		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度（将来指標）
	年次目標値	5回	5回	6回	6回	6回
	実績値	6回	6回	6回	6回	6回
2022年度実施計画（予定）			2022年度実施状況（実績）			
男性が抱える悩みや問題等について、男性の産業カウンセラーによる電話相談を年6回実施する。 相談の実施にあたっては、市関連施設や広報紙、HP、セミナー、Twitter等で、相談日の周知を図る。			市内在住・在勤・在学の男性を対象に電話相談を年間6回実施し、14件の相談を受けた。 広報紙・ホームページ、回覧板、SNS、つくスマ、公共施設、ドラッグストア・スーパーでのチラシ掲示などで周知を行った。			
成果・課題	男性専用の相談窓口があること、どのような問題に対応しているか、安心して相談できる雰囲気をアピールする周知を図る。			計画実施度	B	
				指標達成度	○	
審議会意見						

令和4年度（2022年度）つくば市男女共同参画推進基本計画（2018～2022）評価一覧表  
 令和4年度（2022年度）施策実施状況

担当課	男女共同参画室			施策番号	27	
基本目標	3	一人ひとりの人権の尊重				
施策の方向	2	相談体制の充実と被害者の保護				
施策名	4	保護のための関係機関との連携強化				
施策内容	DV被害者への的確な支援を図るため、相談事例の情報交換を行うなど、関係機関相互による連携を強化します。					
指標	項目	-			基礎となった数値（2017年4月1日又は2016年度末）	-
		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度（将来指標）
	年次目標値	-	-	-	-	-
	実績値	-	-	-	-	-
2022年度実施計画（予定）			2022年度実施状況（実績）			
DV被害者の相談対応や一時保護所への移送、自立支援といった切れ目のない支援等が行えるよう、県の女性相談センターをはじめ、警察、民間支援団体、庁内関係課等との情報共有・連携を密に行う。			茨城県女性相談センター主催のDV対策ネットワーク会議に出席し、警察署、市町村、県南県民センター、児童相談所、福祉相談センターとの婦人保護事業に関することについて協議、情報共有を行った。			
成果・課題	庁外の関係機関と連携体制が図れるよう、定期的に情報共有を行う。			計画実施度	B	
				指標達成度	-	
審議会意見						

令和4年度（2022年度）つくば市男女共同参画推進基本計画（2018～2022）評価一覧表  
 令和4年度（2022年度）施策実施状況

担当課	男女共同参画室			施策番号	28	★重点施策
基本目標	3	一人ひとりの人権の尊重				
施策の方向	3	性に関する差別の解消				
施策名	1	性的指向や性同一性障害の理解を深めるための情報発信や相談支援				
施策内容	性的指向や性同一性障害の理解を深めるための情報発信を行います。また、このことで、悩み・問題を抱えている方に対し相談支援を行います。					
指標	項目	-			基礎となった数値（2017年4月1日又は2016年度末）	-
		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度（将来指標）
	年次目標値	-	-	-	-	-
	実績値	-	-	-	-	-
2022年度実施計画（予定）			2022年度実施状況（実績）			
性的マイリティ等に対する理解を深めるため、男女共同参画セミナーや男女共同参画室だより等で啓発活動を行う。また、性的マイリティに関する相談について、県の相談窓口の情報提供を行う。			男女共同参画セミナー「性別で見る多様性と人権」—LGBTだけじゃない！あなたの性のあり方は？—を実施し、15名の参加者があった。性的少数者当事者から、経験談を聞く機会を設けることができた。			
成果・課題	セミナーの参加者アンケートでは、9割以上の方が良い内容であったと回答しており、満足度の高いセミナーを実施することができた。今後も、参加者のニーズに応えるためのセミナーを検討する。			計画実施度	B	
				指標達成度	-	
審議会意見						

## つくば市男女共同参画推進基本計画（2018～2022）

指標一覧 参考値 実績値

つくば市男女共同参画推進基本計画（2018～2022）指標一覧

施策番号	項目	現状値（平成28年度未または平成29年4月1日現在）		平成30 （2018）年度	令和元 （2019）年度	令和2 （2020）年度	令和3 （2021）年度	令和4 （2022）年度	将来指標 （2022年度）	担当課
1	男女共同参画セミナー参加者数	男42人 女509人	実績値	男97人 女212人	男100人 女322人	男17人 女112人	男75人 女151人	男46人 女262人	男100人 女350人	男女共同参画室
			目標値	男53人 女500人	男64人 女500人	男76人 女350人	男88人 女350人	男100人 女350人		
			指標達成度	△	△	△	△	△		
9	つくば市ふるさとハローワークでの女性の正規雇用の就業者数	273人	実績値	244人	213人	146人	143人	125人	350人	産業振興課
			目標値	290人	305人	320人	335人	350人		
			指標達成度	△	△	△	△	△		
10	特定創業支援事業による女性の創業件数	11人	実績値	26人	22人	20人	21人	39人	15人	産業振興課
			目標値	11人	12人	13人	14人	15人		
			指標達成度	◎	◎	◎	◎	◎		
11	家族経営協定締結累計	193件	実績値	203件	206件	206件	209件	212件	205件	農業政策課
			目標値	200件	201件	202件	203件	205件		
			指標達成度	◎	◎	○	◎	◎		
14	マタニティサロンの夫またはパートナーの参加者の割合	41.5%	実績値	44.0%	45.4%	42.8%	46.3%	47.4%	44.4%	健康増進課
			目標値	42.1%	42.7%	43.3%	43.9%	44.4%		
			指標達成度	◎	◎	△	◎	◎		

つくば市男女共同参画推進基本計画（2018～2022）指標一覧

施策番号	項目	現状値（平成28年度未または平成29年4月1日現在）		平成30（2018）年度	令和元（2019）年度	令和2（2020）年度	令和3（2021）年度	令和4（2022）年度	将来指標（2022年度）	担当課
	保育所待機児童数	114人 （平成29年4月1日現在）	実績値	116人	131人	42人	2人	3人	0人	幼児保育課
			目標値	0人	30人	0人	0人	0人		
			指標達成度	△	△	△	△	△		
	病児・病後児保育実施施設数	3施設	実績値	4施設	4施設	5施設	8施設	8施設	4施設	幼児保育課
			目標値	4施設	4施設	4施設	4施設	4施設		
			指標達成度	◎	○	○	◎	◎		
	放課後児童クラブ受け入れ児童数	3,090人	実績値	3,801人	4,312人	4,746人	5,013人	5,276	4,028人	こども育成課
			目標値	3,287人	3,490人	3,686人（推計値）	3,874人（推計値）	4,028人（推計値）		
			指標達成度	◎	◎	◎	◎	◎		
18	審議会等委員の女性委員の割合	全体で30.0% （平成29年4月1日現在）	実績値	62.5%	61.8%	54.5%	47.1%	48.50%	各審議会等毎に30.0% （女性委員が30%を超える附属機関の割合）	男女共同参画室
			目標値	60.0%	70.0%	80.0%	90.0%	100.0%		
			指標達成度	◎	△	△	△	△		
18	審議会等委員の女性の長の割合	9.4% （平成29年4月1日現在）	実績値	12.5%	11.8%	12.1%	8.8%	6.1%	全体で30.0%	男女共同参画室
			目標値	10.0%	15.0%	20.0%	25.0%	30.0%		
			指標達成度	◎	△	△	△	△		



つくば市男女共同参画推進基本計画（2018～2022）指標一覧

施策番号	項目	現状値（平成28年度未または平成29年4月1日現在）		平成30 （2018）年度	令和元 （2019）年度	令和2 （2020）年度	令和3 （2021）年度	令和4 （2022）年度	将来指標 （2022年度）	担当課
19	市職員（行政職）の管理職に占める女性の割合（課長補佐職以上）	23.5% （平成29年4月1日現在）	実績値	20.9%	21.7%	24.2%	23.4%	24.4%	28.0%	人事課
			目標値	24.0%	25.0%	26.0%	27.0%	28.0%		
			指標達成度	△	△	△	△	△		
19	市職員（行政職）の係長職に占める女性の割合	19.1% （平成29年4月1日現在）	実績値	20.9%	21.2%	27.6%	30.2%	40.3%	50.0%	人事課
			目標値	20.0%	27.5%	35.0%	42.5%	50.0%		
			指標達成度	◎	△	△	△	△		
22	男性職員の2週間以上の育児休業取得	5.4%	実績値	28.9%	41.9%	74.5%	89.6%	82.9%	100.0%	ワークライフバランス推進課
			目標値	20.0%	40.0%	60.0%	80.0%	100.0%		
			指標達成度	◎	○	◎	◎	△		
26	男性のための電話相談	4回	実績値	6回	6回	6回	6回	6回	6回	男女共同参画室
			目標値	5回	5回	6回	6回	6回		
			指標達成度	◎	◎	◎	○	○		

## 男女共同参画社会の形成状況を把握するための参考値

参考値は、男女共同参画社会の形成の状況を把握するため、計画期間終了時の数値と比較するための値です。

No.	項目	前計画終了時 2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
1-3	消防吏員に占める女性の割合	2.0%	2.2%	3.1%	3.1%	3.7%	4.0%
1-3	消防団員に占める女性の割合	2.8%	2.9%	3.1%	3.0%	3.1%	2.9%
2-1	女性の認定農業者数	9人	16人	15人	14人	15人	16人
2-1	農村女性起業数	個人 14人 グループ3団体	個人 14人 グループ3団体	個人 15人 グループ2団体	個人 16人 グループ2団体	個人 17人 グループ2団体	個人18人 グループ2団体
2-2	地域子育て支援拠点施設数	8 施設	9施設	9施設	9施設	9施設	10施設
2-3	区長に占める女性の割合	4.1%	4.6%	5.8% (35/604)	6.1% (37/603)	6.5% (39/602)	6.5% (39/601)
2-3	市議会議員の女性の割合	25.0%	25.0%	25.0%	25.0%	28.6%	28.6%
2-4	市職員（行政職）の課長補佐職に占める女性の割合	35.5% (54/152)	31.1% (59/190)	31.7% (63/199)	33.8% (70/207)	33.3% (68/204)	33.2% (64/193)
2-4	市職員（行政職）の課長職に占める女性の割合	10.0% (8/80)	6.4% (5/78)	6.4% (5/78)	10.5% (8/76)	11.6% (10/86)	17.0% (17/100)
2-4	市職員（行政職）の次長職に占める女性の割合	10.3% (4/39)	2.4% (1/38)	2.4% (1/38)	0% (0/34)	0% (0/35)	6.1% (2/33)
2-4	市職員（行政職）の部長職に占める女性の割合	7.1% (1/14)	16.7% (2/12)	15.4% (2/13)	15.4% (2/13)	6.3% (1/16)	6.3% (1/16)

## 男女共同参画に関する市民意識調査における実績値

No.	項目	令和3年(2021年) 実績値	令和3年(2021年) 目標値
1	市民意識調査 家庭生活において男女平等になっていると思う割合	37.3%	50.0%
2	市民意識調査 社会通念、慣習、しきたりにおいて男女平等となっていると思う割合	13.3%	50.0%
3	市民意識調査 仕事と家庭生活を優先することを希望する人の割合と現実に仕事と家庭生活を優先している人の割合の差	4.4%	3.0%
4	市民意識調査 DV相談した人の割合 (DV相談した人/DV受けたことがある人)	43.3% (26/60)	50.0% (20/40)
5	市民意識調査 「つくば市女性のための相談室」を知っている割合	35.6%	50.0%
6	市民意識調査 女性活躍推進法の認知度	37.4%	50.0%
7	事業所調査 雇用機会における均等の実態：採用が均等になっている割合	74.0%	80.0%
8	事業所調査 ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる事業所の割合	71.6%	70.0%
9	職員意識調査 男女共同参画の視点を持って事業・業務を行っている人の割合	65.9%	90.0%
10	職員意識調査 ワーク・ライフ・バランスに対する職場の理解度	81.0%	90.0%

# つくば市男女共同参画推進基本計画 (2023～2027)

令和5（2023）年度施策実施計画

つくば市男女共同参画推進基本計画（2023～2027）の取組分野における  
各施策実施度、活動目標量の評価について

活動目標量の達成度評価方法

活動目標量のある施策実施度は達成度評価により決まります。

活動目標量の達成度		目標値に対する評価方法	施策実施度
◎	目標を上回った	$X > 100\%$	S
○	おおむね目標値どおり	$100\% \geq X \geq 90\%$	A
△	目標値を下回った	$90\% > X$	B
—	未実施	0	C

活動目標量のない施策実施度評価方法

施策実施度	施策実施度の評価内容
A	当初の計画どおり施策を実施した
B	当初計画した施策を一部実施できなかった
C	当初計画した施策を全部実施できなかった
—	計画年度途中で終了した施策

# 基本目標 I 男女共同参画に向けた基盤の整備

活動目標量【施策番号】		目標値	現状値	達成度									
		令和9 (2027) 年度	令和3 (2021) 年度	令和5 (2023) 年度	評価	令和6 (2024) 年度	評価	令和7 (2025) 年度	評価	令和8 (2026) 年度	評価	令和9 (2027) 年度	評価
男女共同参画セミナー参加人数【1】		300人	226人	例 308人	◎								
施策 番号	施策	【令和5年度実施計画】 【令和5年度実施状況(課題と今後の予定)】							実施度	担当課			
1	男女共同参画を推進するためのセミナー開催	男女共同参画に関するセミナーを年に10回程度開催する。 仕事と家庭の両立支援をはじめ、再就職支援やキャリアアップ講座など、学習機会の充実を図る。							S				
		下段は令和6年度の進捗状況調査時に担当課が実施状況を入力 例：離婚、DV、ワークライフバランス等に関するセミナーを年11回開催し、 308人(男性46人、女性262人)の参加があった。											
2	男女共同参画情報発信	男女共同参画に関する市の取組の紹介や意識啓発のため、男女共同参画NEWS年4回発行する。窓口センター、交流センターなどの公共施設に設置したりHPIに掲載し、広く周知する。								男女共同参画室			
		男女共同参画に関するポスターの展示及び啓発チラシの準備を行う。											
3													
4	学校での男女共同参画の視点に立った教育	学校の教育活動全体を通して、男女平等の意識を醸成していく。一人一人の個性や能力を発揮できる学びの場の充実を図り、相互理解を深め、協力し合う態度も育成する。								学び推進課			
		教育大綱に示されている自己・他者・社会を探究する学びを教育活動全体を通して行うことで、自己を理解し、他者を尊重し、他者と協力し合う態度を育成する。児童生徒が自分の個性や能力を発揮できるような場を設け、集団の中で自らの役割を果たそうとする意欲や態度を育成する。											
5	学校での男女共同参画の視点に立った教育	保健体育科や道徳、特別活動、つくばスタイル科等において、生命尊重、性について学び、発達段階に応じて正しい知識を習得し、理解を深める。											
6													
審議会意見													

## 基本目標Ⅱ あらゆる分野における男女共同参画の推進

活動目標量【施策番号】	目標値	現状値	達成度									
	令和9 (2027) 年度	令和3 (2021) 年度	令和5 (2023) 年度	評価	令和6 (2024) 年度	評価	令和7 (2025) 年度	評価	令和8 (2026) 年度	評価	令和9 (2027) 年度	評価
家族で参加できるマタニティサロンにおいて、妊婦に対する夫またはパートナーの参加者の割合【13】	90%	86.3%										
保育所待機児童数【16】	0人	3人										
放課後児童クラブ受け入れ児童員数【17】	6,870人 (R6年度)	5,276人										
審議会等委員(附属機関)の女性委員の割合【20】	40%以上	27.5%										
管理職を目指したいと思える職場環境が整っていると思う職員の割合【21】	50%	41.4%										
男性職員の育児休業取得率(2週間以上)【22】	100%	89.6%										
施策番号	施策	【令和5年度実施計画】 【令和5年度実施状況(課題と今後の予定)】							評価	担当課		
7	女性の多様な働き方に関する支援	多様な人材の就労機会を創出するため、引き続き、ふるさとハローワークに会計年度任用職員を配置し、職業相談や職業紹介の補助及び雇用制度や職業情報の周知等を行っている。								産業振興課		
8		創業を検討している方に対する創業啓発セミナーや、創業希望者に対する、創業支援セミナー、創業支援制度の情報提供を行う。また、創業サポートにあたり、各支援機関と連携し、相談業務を行う。										
9	女性の参画が少ない分野での支援	家族経営協定の普及啓発を行い、家族経営農家において快適な労働環境づくりを促進していく。								農業政策課		
10		地域内連携による「科学技術の街つくば」を感じる機会創出に向けた筑波大学との共同事業 (1) 研究者ロールモデル発信事業 地域の研究者の人となり、研究者を志したきっかけ、学生時代の話等を記事及びマンガで発信することで、次世代を担う学生に対して、研究者という職業選択を考えるきっかけとしてのロールモデルを発信する。5月～3月まで隔月で計6回、市のHP、SNS及びアプリで情報発信を行う予定。 (2) リケジョサイエンスフォーラム 女子中高生に多様な理系分野の魅力及び女性研究者の活躍を発信し、理系分野への興味を促すことを目的としてフォーラムを開催する。 (3) 研究者とコミュニケーションができるイベント 研究者とのふれあい、コミュニケーションを重視したイベントを開催する。「研究者ロールモデル発信事業」で紹介した研究者とのトークイベントなど、同事業とリンクしたイベントを企画する。”								科学技術振興課		
11	女性活躍促進に向けた公共調達の評価項目の設定	技術者の配置に係る評価項目に「女性技術者」を設定するため、「つくば市における総合評価方式(特別簡易型)の試行に関する運用ガイドライン」を改定します。								契約検査課		

12	男性の育児休業取得を促進するための企業への支援	市内立地企業に対し、男性の育児休業取得に対する現状を把握し、育児休業取得を促進させるための施策を検討していく。	産業振興課 男女共同参画室
13	男性の家庭生活への参画促進	マタニティサロン育児編を年24回(土日に19回)開催。内容は、妊婦疑似体験・沐浴体験・マタニティブルーズについて・赤ちゃんの泣きの特徴について学ぶ。 マタニティ講演会を年4回(オンライン併用)開催。内容は、歯科医師講話・小児科医師講話・先輩パパからの経験談。 ライフプランすこやか、つくば市子育てハンドブック、つくば市HP、つくっこすくすくアプリ等で周知する	健康増進課
14		保護者を対象とした「社会力の育成」と、子供を取り巻く現代的課題について理解を深めるため、社会教育講演会を開催予定。講演内容、会場、開催方法については現在検討中。 子供たちの安らぎの場である家庭の温もりを感じ親子で過ごす時間を増やすことや、生活規範を親子で築くことを目的とした「家庭の日講座」を、毎月第3日曜の「家庭の日」に合わせ、11月18日に開催予定。講座内容については現在検討中。	生涯学習推進課
15	育児で親子の外出での利便性を図るため、あかちゃんの駅の登録施設を増やす取り組みを行う。また、利用したい時に直ぐに利用できるよう、情報収集しやすい方法を検討する。 移動型のあかちゃんの駅(おむつ替え Tent 一式)を貸し出し、市主催のほか共催、後援イベントでも活用してもらう。		こども政策課
16		公立保育所については、「保育所における医療的ケア児受入ガイドライン」に基づき、保護者からの相談を受け、医療的ケア児の円滑な受入れを行う。 民間保育所については、令和6年4月の新規開園(4か所)により市全体の受入れ枠を拡大することで、待機児童対策をするとともに、加配が必要な児童の受け入れがしやすい環境を構築する。	幼児保育課
17	育児・介護を行う労働者が働き続けやすい環境づくり	令和5年(2023年)度も、引き続き公営児童クラブの整備及び民間児童クラブの誘致を図り、増加する児童クラブ需要に対応していく。	こども育成課
18	労働環境改善のための情報提供・啓発	仕事との両立や介護離職を防止するため、ニーズに応じた、適切な介護サービスの整備を推進します。つくば市高齢者福祉推進会議を4回程度開催し、つくば市における高齢者施策と介護保険事業等について広く意見を聴取した上で、つくば市高齢者福祉計画(第9期)を策定します。	高齢福祉課 介護保険課
19		新型コロナウイルス感染症が5類に移行されることから、引き続き、市内立地企業に対し、労働環境の変化や改善について現状把握に努めるとともに、経営支援ワンストップ窓口での社会保険労務士による相談を継続していく。	産業振興課
20	審議会等委員の女性委員の登用	審議会等委員における女性委員の登用率について、男女共同参画推進本部会議において、登用率40%という目標値を明確に周知し、今後の方針について検討する。 委員改選の前に担当課と状況等協議する。また、毎年状況調査を行い、登用率だけでなく委嘱期間、選任状況等も含めた現状を把握し課題を整理する。 女性委員の登用率の低い担当部署とは具体的な措置を協議する。	男女共同参画室



21	女性職員の管理職等登用の推進	女性職員が持つ不安を払しょくし、昇格することに対する意欲を高めるため、研修へ継続して職員を派遣するとともに、課長補佐級の階層研修にて「女性活躍推進のための職場づくり研修」を実施し、女性が活躍しやすい職場環境の整備を図る。 また、「配偶者同行休業」や「旧姓使用」を継続して運用し、女性が活躍しやすい職場環境づくりを進めていく。	人事課
22	育児休業・介護休暇等が取得しやすい環境づくり	職員のワークライフバランス推進のためのハンドブックの周知を行い、必要に応じて個別説明を行う。	ワークライフバランス推進課
23	職場におけるハラスメント防止対策の推進	ハラスメント相談に応じるため、総務部、教育局、消防本部に相談員を各2名設置する。また、外部相談窓口についても案内を行う。ハラスメント防止対策として、イントラ掲示板に関連記事等を定期的に掲載し、職員の意識啓発を行う。	
審議会意見			

### 基本目標Ⅲ 一人一人の人権の尊重

活動目標量【施策番号】		目標値 令和9 (2027) 年度	現状値 令和3 (2021) 年度	達成度										
				令和5 (2023) 年度	評価	令和6 (2024) 年度	評価	令和7 (2025) 年度	評価	令和8 (2026) 年度	評価	令和9 (2027) 年度	評価	
相談事業の周知活動 (チラシ配布、SNS配信等)【25】		82か所 (年6回 周知)	90か所 (年10回 周知)											
性的マイノリティに関するセミナーの参加 人数【29】		60人 ／回	40人 ／回											
施策 番号	施策	【令和5年度実施計画】 【令和5年度実施状況(課題と今後の予定)】										評価	担当課	
24	DV防止のための 広報・啓発	11月12日～25日の「女性に対する暴力をなくす運動」期間に、庁舎1階展示コーナーにおいて関連ポスターの掲示及び女性のための相談室など、各種相談窓口等の周知を行う。また、男女共同参画セミナーでDV防止講座の開催や若い世代にDVについての正しい知識を身に付けてもらうためのチラシを配置する。												
25	女性のための相談 室の実施	女性が抱える様々な悩みに、女性のための相談員やフェミニストカウンセラー、女性弁護士による「女性のための相談室」を実施する。相談にあたっては、庁内関係課と連携を図りながら、必要な情報提供等が行えるよう支援を行う。												
26	男性のための電話 相談の実施	つくば市在住、在勤、在学の男性を対象に、年に6回実施し、産業カウンセラーの男性が対応する。市関連施設にチラシを設置し、広報誌、HP、Twitter等で周知する。											男女共同参画 室	
27	相談員研修の充実	相談員に必要とされる資質向上を図ることを目的に、相談員研修会を年2回実施する。また、相談員の情報共有及び意見交換の場として、年2回事例検討会を実施する。												
28	関係機関との連携 強化	DV被害者の相談対応や一時保護所への移送、自立支援といった切れ目のない支援等が行えるよう、県の女性相談センターをはじめ、警察、民間支援団体、庁内関係課等との情報共有・連携を密に行う。												
29	性的少数者に関する 情報の発信と啓 発	性的マイノリティ等に対する理解を深めるため、男女共同参画セミナーや男女共同参画室だより等で啓発活動を行う。また、県の性的マイノリティに関する相談窓口やパートナーシップ宣誓制度についても情報提供を行う。												
30	性的少数者に関する 職員ハンドブック の作成	性的少数者に関する正しい知識を持ち、行動することができるよう職員向けのハンドブックを作成する。											男女共同参画 室 人事課	
31	つくば市外国人相 談窓口の設置	英語・中国語の国際交流員を配置するほか、テレビ通訳システム及び電話通訳システムの導入により21言語での対応を可能とし、外国人市民からの相談に適切に対応する。また、相談件数の増加に伴い、テレビ通訳システムを入れたタブレット端末を2台に拡充する。											国際都市推進課	
審議 会 意 見														

## 基本目標Ⅳ 安全・安心な暮らしの実現

活動目標量【施策番号】		目標値	現状値	達成度												
		令和9 (2027) 年度	令和3 (2021) 年度	令和5 (2023) 年度	評価	令和6 (2024) 年度	評価	令和7 (2025) 年度	評価	令和8 (2026) 年度	評価	令和9 (2027) 年度	評価			
子宮がん・乳がん検診受診率【32】		当面 50%	子宮がん 19.3% 乳がん 19.2%													
つくばこともの青い羽根学習会開設か所数【37】		18か所	16か所													
施策番号	施策	【令和5年度実施計画】 【令和5年度実施状況(課題と今後の予定)】										評価	担当課			
32	女性特有のがん検診事業の推進	5月末に子宮頸がん検診または乳がん検診の受診券を対象者へ郵送し、受診者の検診費用助成を行う。12月～2月に集団検診(レディース検診)を実施、4月から2月まで市内及び市外の協力医療機関で子宮頸がん検診・乳がん検診を実施し、受けやすい検診の体制づくりで受診率向上を目指す。											健康増進課			
33	妊産婦の健康診査及び保健指導の推進	妊娠届出時の妊婦面談をもとに、支援プランを作成し、個々にあった保健指導を提供する。妊産婦健康診査の結果から対象者に合わせた支援を提供する。妊娠8か月アンケートの内容から、対象者に合わせた支援を担当保健センターで提供する。														
34	女性の視点を取り入れた防災計画・防災体制づくり	災害時における女性のニーズを想定した備蓄品(粉ミルク、液体ミルク、おむつ、生理用品(昼用・夜用)、授乳服等)の整備を行います。											危機管理課			
35	地域防災における女性の参画促進	イベント活動や出前講座「家庭ではじめる防災対策」を通じ、特に女性に知っておいてほしい災害への備えについて周知を図ります。														
36	ひとり親家庭に対する支援の充実	ひとり親家庭等の生活の安定と自立の促進を図ることを目的として、児童扶養手当、ひとり親家庭等児童福祉金、高等職業訓練促進給付金等を支給し、ひとり親家庭等の経済的、精神的負担の軽減に寄与する。 令和5年度から支給要件を緩和した高等職業訓練修業者支援給付金を始めとして、諸手当に関する広報等周知活動を徹底し、必要としている市民へ適切に支給する。											こども政策課			
37	つくばこともの青い羽根学習会の実施	経済的に困難を抱える子どもを対象に、安心できる居場所や学習環境で子どもを育むため、無料の学習支援や居場所の提供等を行います。											こども未来課			
審議会意見																