会　議　録

会議の名称		令和８年度第１回つくば市男女共同参画審議会			
開催日時		令和８年(2026 年)６月 24 日　開会 13:30　閉会 15:30			
開催場所		つくば市役所本庁舎２階　防災会議室(2)(3)			
事務局（担当課）		市長公室ダイバーシティ推進室			
出席者	委員	会長：鈴木 彩加　副会長：大倉　沙江 委員：石黒 澄子、浦里 晴美、川勝 博司、川上 千夏、佐野 麻衣子、鈴木 朱里、塚本 明、津野 義章、幅　昌子、張元 政治、本田 晃一、柳下 浩一朗、渡辺 峰子			
	その他				
	事務局	市長公室長：塚本　浩行　市長公室次長：伊藤 尚美 ダイバーシティ推進室:室長　梅田 祐里、係長　岩永 妹子、係長　花田 大宜、主査　小倉　絢加、主事　上岡 巧			
公開・非公開の別		■公開　□非公開　□一部公開		傍聴者数	１名
非公開の場合はその理由					
議題		審議 （1）　つくば市男女共同参画推進基本計画（2023～2027）の令和７年度（2025 年度）施策実施状況及び令和８年度（2026 年度）施策実施計画について			
会議録署名人			確定年月日	年　月　日	

会議次第	1　開会 2　任命書交付 3　市長挨拶 4　副会長選出 5　諮問 6　事務局紹介 7　事務局説明 （1）令和７年度男女共同参画審議会付記に対する市の見解及び今後の対応方針について （2）諮問事項について 8　審議 （1）つくば市男女共同参画推進基本計画（2023～2027）の令和７年度（2025年度）施策実施状況及び令和８年度（2026年度）施策実施計画について 9　閉　会

1　開会

事務局：それでは、定刻となりましたのでただいまから令和８年度つくば市男女共同参画審議会を開会いたします。本日はご多忙のところご出席くださいまして、誠にありがとうございます。

私は本日の司会進行を担当いたします、市長公室ダイバーシティ推進室の花田と申します。よろしくお願いいたします。ここからは着座にて失礼いたします。

本日の審議会は、委員16名中15名で、過半数以上が出席していますので、つくば市男女共同参画社会基本条例施行規則第７条第３項により、本日の会議が成立いたしますことをご報告いたします。また、本会議は、「つくば市附属機関の会議及び懇談会等の公開に関する条例」第３条により公開となります。会議録を作成しますので、ご発言の際は必ず

マイクをお使いください。マイクのスイッチは、マイクの持ち手の底を押して切り換えてください。

２　任命書交付

３　市長挨拶

４　副会長選出

事務局：ありがとうございました。続きまして、前副会長である土井隆義委員が退任されましたので、副会長を選出いたします。

　つくば市男女共同参画社会基本条例施行規則第６条第２項により、副会長は委員の互選で定めることとなっております。どなたかご推薦などございますか。

A 委員：はい。

事務局：A 委員お願いします。

A 委員：事務局案があれば、事務局案でよろしいかと思います。

事務局：はい、ありがとうございます。事務局案の提示についてご発言をいただきました。事務局といたしましては、円滑な議事進行を進めるためには、男女共同参画に関して豊富な知識や経験をお持ちの方が副会長に適任だと考えます。ジェンダーに関する研究をされており、前副会長の後任として委員にご就任いただきました大倉委員にお願いしたいと思いますが、いかがでしょうか。

　はい、ありがとうございます。異議のある方はいないようですので副会長を大倉委員にお願いいたします。それでは大倉副会長は、副会長席への移動をお願いいたします。

５　諮問

６　事務局紹介

〔職員紹介〕

事務局：それではここからは条例施行規則第７条第２項に従いまして鈴木会長に議事の進行をお願いいたします。会長、よろしくお願いいたします。

会長：はい。それでは次第に従い進めて参ります。

「７事務局説明(１)令和７年度男女共同参画審議会付記に対する市の見解及び今後の対応方針」について、事務局より説明等をお願いします。

７　事務局説明

事務局：では事務局から説明をさせていただきます。お手元の資料１、令和７年度男女共同参画審議会付記に対する市の見解及び今後の対応方針についてという資料についてご説明をさせていただきます。

令和８年２月 27 日付で、審議会から提出された付記では、男女共同参画と性の多様性を、それぞれ専門的、集中的に扱うための組織体制の強化についてご意見をいただきました。市としても、ご指摘の重要性は認識しているところです。

しかしながら、令和８年４月に、配偶者暴力相談支援センターの機能を持つ「まんまるつくば」という相談体制を新たに開設したことに伴い、まずは、DV などの相談支援を安定的に運営する体制を確立することを優先した人員配置を行っているところです。

実際、４月に「まんまるつくば」を開設して以来、相談件数は、４月、５月ともに、昨年度の同月比で約 2.5 倍となっており、こちらについてさらなる体制強化の検討が必要な状況となっております。

こうした状況に加えて市役所全体として限られた人的リソースを、緊急度ですとか、重要度を踏まえて、どのように配置していくのかを検討した結果、付記にありますとおりの組織体制の強化については、現時点で直ちに整えるということは難しいと考えております。

しかしながら、性の多様性に関する施策は、一人一人の人権を尊重するという観点から、引き続き取り組む必要性があるということは事実です。つくば市において、性、ジェンダーといったセクシャリティについて、専門的な見地からご審議いただいている会議体は、この男女共同参画審議会だけでありますので、市としましては、当面の間、性の多様性に関するテーマについても、引き続きこの男女共同参画審議会でご審議いただきたいと考えております。

また、こうした審議体制を踏まえて、本日諮問いたしました次期の男女共同参画推進基本計画においても、現行の計画と同様に、性の多様性に関する施策をこちらに位置付けていただくことで、着実に市として推進して参りたいと考えております。

なお、現行の計画では、男女共同参画との関連性はあまり高くはないものの、人権施策の１つとして、多文化共生に関するような施策も、一部含まれておりますが、こちらについては、市の方で「グローバル化基本指針」という別途の計画を定めて対応しておりますので、次期の男女共同参画各推進基本計画には、この多文化共生に関する分野は、対象に含めない予定でおります。

今後も、男女共同参画や性の多様性の施策を着実に進めていくとともに、より効果的な推進体制のあり方について、国や県の動向も注視しながら、引き続き検討して参りたいと考えております。事務局からは以上です。

会長：事務局から説明がありましたがご意見ご質問等のある委員は挙手をお願いします。よろしいでしょうか。はい、ありがとうございました。

すぐに体制を整えるのが難しいというのは現状では致し方ないと思いますが、性の多様性については、つい先日国から基本計画が示されたりなどの動きがありますので、そうしたものを踏まえながら組織体制の強化について、引き続きお願いしたいと思います。

では続きまして、(２)諮問事項について、事務局より説明等をお願いいたします。

事務局：続きまして、「（２）諮問事項について」説明いたします。

まず、諮問とは何かということですが、諮問とは、市長が計画の策定や重要事項について、審議会に意見を求めることを言い、諮問を受けた審議会は、諮問事項について調査審議を行い、その結果を答申として市長に報告します。

先ほど市長から、つくば市男女共同参画推進基本計画の次期計画の策定についての諮問がありましたが、表のスケジュールに記載した通り、今年度から二年度をかけて審議をしていただく予定です。今年度は９月に第２回審議会を開催し、市民等意識調査の設問について審議をしていただく予定です。それ以降のスケジュールはおおよその目安としてお示ししていますので、ご確認いただければと思います。

事務局からの説明は以上です。

会長：はい、ありがとうございました。

ここまでの事務局からの説明でご意見ご質問等のある委員は挙手をお願いします。よろしいでしょうか。ありがとうございました。

８　審議

会長：では続きまして、「８審議(１)つくば市男女共同参画推進基本計画（2023～2027）令和７年度（2025 年度）施策実施状況及び令和８年度（2026 年度）施策実施計画について」の審議をしていきたいと思います。

まずは事務局から説明をお願いします。

事務局：（配布資料に基づき説明）

会長：はい、ありがとうございました。

審議を行う流れですけれども、はじめに資料４に掲載されているような、事前に各委員から意見等のあった施策について審議します。

続いて事前の意見はなかったものの、令和７年度施策実施状況がＢ評価となっている施策についての審議をして、最後にその他の施策について、もし何かご意見等ございましたら、それもあわせて審議を行うという順番で実施します。施策ごとに令和７年度実施状況と、令和８年度実施計画の両方についてまとめて審議をするので、どちらに対する意見なのかということを述べていただいていただくようにお願いします。はじめに、事前に各委員から意見等のあった施策について審議を行います。

各委員の皆様から事前にいただいたご意見は資料４として配付されておりますので、今ご案内がありましたがご確認ください。

では早速ですが、資料４の１番目、施策番号４「学校での男女共同参画の視点に立った教育」について、事前にご意見をいただいておりますので、審議をしていきます。

この施策は、令和７年度施策実施状況について、B 委員から意見が出されておりますので、まず、B 委員から補足説明があれば、簡潔にお願いいたします。

B 委員：７ページの施策４についてですが、学校には対象者の子どもたちとか生徒が必ずいるので、相当の人数にお話が波及していくため、とても価値があると思っています。

令和７年度施策実施状況を見たときに、各学校の人権担当職員のみなさんが集まって協議をされたということで、いろいろなケースやご意見が出ると思いますので、みなさんが集まることはとてもいいと思います。学校はどうしても学校の限られた中で考えてしまうので、その協議の中で出た実態とか課題がわかれば、こういった審議会の場などで共有すると多方面からの意見が出て、実際市でやるとなると学校以外のことにも生かせると思いますので、もし可能でしたら協議の中での何か大切な要素があれば教えていただければと思います。

会長：はい、ありがとうございました。では B 委員から出された意見について事務局から補足説明があればまずはお願いします。

事務局：はい。こちらについて施策担当課である学び推進課に確認した内容をお答えいたします。

当会議では、各学校で実施されている人権教育について、授業や行事での具体的な内容を協議しました。課題としては、性的マイノリティを含む様々な人権課題に対する教員の知識や理解、実際の対応の仕方、発達段階に応じた授業の組み立て方などが挙げられたとのことでした。以上です。

会長：ありがとうございました。今の補足説明等をいただきましたけれども、それも踏まえまして施策番号４について、その他ご意見のある方がいらっしゃれば、挙手をお願いしたいと思います。

C 委員お願いします。

C 委員：学校の方では、人権教育が今すごく大事になっていて、各学校で集会等を行っていますが、どの学校でも行われていることは、まずは思いやり、特にいじめに関しての人権集会的なものが多いかと思います。また、校長会の方でも、研修会の検討の際に挙げられる人権教育の課題としましては、性的マイノリティ、外国人の子どもたちが増えてきているというようなこともあって、その辺りの教育をきちんとしていく必要があるという認

識のもとで、今動いている学校が多いかなと思います。以上でございます。

会長：はい、追加で説明をしていただきありがとうございました。その他何かご意見とご質問等ありますでしょうか。いらっしゃらないようですので、それでは施策番号４についての審議会意見を決めていきたいと思いますが、皆さんからのご意見ご質問それから補足状況等を踏まえていきたいと思います。当初、事前にご意見いただいたように、有意義ですばらしいので継続していただきたいという意見にするか、それともご質問もいただいておりますので、例えば市民向けに実施状況を何か報告等していただきたいみたいなところまで踏み込むか、どちらかかなという感じがしますが、いかがでしょうか。

B 委員：C 委員に言っていただいたように学校の方々は一生懸命やっていただいて本当にありがたいと思います。極端に言うともう間に合わないんですよ。外国人がいっぱいになっていることや、性に関しても、もう喫緊に迫られるようなレベルまで来ているんじゃないかなと思うので、そういう意味では、先生方がもっと安心してそういうことに対応できるような相談体制、学校は学校の中だけでやろうと思ってしまうので、市の方で例えば「ここに相談したらとってもいい集会ができるよ」とかサポートをしてもらえるとよいと思います。もっとバックボーンが豊かにならないといけない。先生方は日々追われていると思います。だから、経験しながら、課題を出しながら、１歩１歩前進してると思うんですけど、そういう喫緊の課題に関して、市ができることを増やしていただいて、相談体制の面で言えば、例えば私が学校にいたときは、トラブルが起きると校長先生には相談するけど、市のダイバーシティ推進室でそういうことをやっていると全く知らないでいましたので、せっかく一生懸命やってることがあるのであれば、学校にもっと役に立つような流れになったらいいなと思います。

　公表までする必要はないかなと思いますので、引き続き困っていることは、きっと学び推進課には行くとは思いますが、できたら教育以外の方の意見もあるような場所にも繋がっていくといいなと思いました。以上です

会長：ありがとうございます。審議会としては、有意義ですばらしい取り組みなので、学校それから先生たちを支えるために市としても情報提供を積極的に実施していっていただ

きたいというような内容でまとめようと思います。

では、事務局は今のような形で令和７年度施策実施状況の審議会意見としてまとめていただければと思います。

続きまして資料４の２番目、施策番号 14 男性の家庭生活への参画促進について審議します。これらの施策については令和７年度施策実施状況について、B 委員から意見が出されておりますので補足説明がございましたら簡潔にお願いいたします。

B 委員：はい、11 ページですね。施策番号 14 番ですが、先ほど五十嵐市長が言われたように、男女平等という意味では、ここに男性が参加して数が増えていくということが目に見えて、男女の育児参画が同じようなレベルに繋がるのではないかと思うので、もし可能だったらどのぐらい数が増えたのかとか、初めての事業であれば、どのくらいの数なのかっていうのがわかれば教えていただきたいし、参加した男性の方の様子がわかると嬉しいなと思いました。

会長：はい、ありがとうございます。では事務局から補足説明をお願いします。

事務局：はい、こちらの施策担当課である生涯学習推進課に確認した内容をお伝えいたします。乳幼児家庭教育学級の参加者総数は 822 人で、そのうちの約 11%にあたる 94 人が男性の参加者とのことでした。参加者からは、「育児は母親だけでなく、夫婦で一緒にやるものという意識がより強くなった」などのお声をいただいているとのことでした。以上です。

会長：はい、ありがとうございました。こちらに関して引き続き意見のある方がいらっしゃいましたら挙手をお願いいたします。

B 委員：経年変化、増えているかどうかはわからないですよね。これは市から発信していただきたいなと思います。特に、男性からの「やってみてよかった」というご意見を市民へどんどん発信していかないと男性の参加者は増えないかなと思うので、これはぜひ何かの手段でどんどん発信をしていただきたいなと思います。

会長：はい、ありがとうございます。その他、ご意見ある委員の方いらっしゃいますでしょうか。

D 委員：話が戻ってしまって申し訳ありませんが、資料の見方として、各施策ごとに上から施策の内容、令和７年度の実施計画、３段目が令和７年度実施状況で、そこに課題と今後の方向性が書かれていることになっています。そうしますと、先ほどの施策番号４番の学校での男女共同参画の視点に立った教育のところについても、３段目に先ほど B 委員が気にしていた課題とかがここに書かれているはずですよね。課題として書いてないということは課題がなかったという解釈でよろしいんですかね。

会長：事務局その点についていかがでしょうか。

事務局：今ご質問があったのはこの表の書き方の部分で、上から３段目にどういう内容が書いてあるべきか、というところをお答えすればよろしいでしょうか？

D 委員：そうですね。もし課題があったとするとどこに書かれてあって、３段目に課題が書かれてないということは、課題がなかったということかなと。

事務局：はい。上から３段目に書いてある令和７年度実施状況には、課題と今後の方向性について各課に書いていただくように依頼をしておりますので、何か課題感を感じている部署については３段目のところに記載が一部あるかと思いますが、そこが明確に書かれていないものも中にはあると思います。課題が全くないから書いてないと断言はしかねるところですが、そのように各課には依頼をしたものでございます。

D 委員：基本的には先ほど委員が知りたかった課題というのは、もしある場合にはここに書かれてあるべきであるということですね。

事務局：はい、おっしゃる通りです。課題があると認識しているのであれば、ここに書いていただくべきものと認識しています。

D 委員：ありがとうございました。

会長：ありがとうございます。その意味では、こちらから審議会の場で「こういう課題があるのではないか」と、指摘していくということはとても大事なのではないかなと思います。

　では施策番号 14 に戻りますが、男性の家庭生活への参画促進について、その他の委員の皆様から何かご意見等ございますでしょうか。

はい。いらっしゃらないようですので、施策番号 14 の令和７年度施策実施状況と令和８年度実施計画について、審議会の意見をまとめていきたいと思います。

B 委員のご意見、ご提案等を含めまして、評価としてはＡとなっていますが、事務局からの回答としては、乳幼児家庭教育学級の参加者総数が 822 人でそのうち、男性だけに限定すると 11%で 94 人だったということでしたので、乳幼児家庭教育学級への男性参加というのは大変意義があるので、令和８年度の計画の中で男性参加者数を増やすための情報発信をしていただきたいというようにまとめる形ではいかがでしょうか。

B 委員：少し辛口になると、例えば、男性もぜひ参加をしてもらいたいという意図があれば、男性の目標人数が生まれるわけですよね。現在のＡ評価は令和７年度実施状況で参加人数の総数だけの評価だと思いますが、「多くの男性にも参加してもらう」という実施計画だとしたら、本当はＡではない評価もあり得るわけですよね。現状、どこを見て評価をＡって言ったのかというと、参加総数でしかないと思うんです。

生涯学習推進課の中では「男性が参加してくれたらいいな」というレベルでいいのか、本当に男女でレベルを同じにしたいのであれば、男性の人数も目標としてぜひ挙げていって欲しいと思います。１歩踏み込むならというところですが、経年変化がわからなかったので、そこは事前に言いませんでしたが、生涯学習推進課がいらっしゃらないので何とも言えませんが、もし本気でもっと男性の参加を増やしたいのであれば男性の目標人数が必要だと思います。

会長：はい。ありがとうございます。この施策がＡ評価になっているのは、おそらく活動目標量が設定されてないからということですよね。

事務局：はい、おっしゃる通りで、こちらの 14 番の施策は活動目標量を設定していない施策となりますので、この評価の方法としては、令和７年度の実施計画の通りに施策を実施できたかどうかというところで、担当課の方で評価をしているというような形になります。

会長：はい、ありがとうございます。そうしますと、もう少し踏み込んで意見をつけるのであれば、例えば次期計画では活動目標量として、乳幼児家庭教育学級への男性の参加率、参加人数を入れ込むことを検討していただきたいみたいな形にしましょうか。よろしいで

しょうか。はい、ありがとうございます。

では、このような形で令和７年度施策実施状況だけでなく、令和８年度計画にも関わってきてしまいますが、審議会意見としてまとめていただければと思います。

では、続きまして資料４の３番目と４番目について、施策番号 21「女性職員の管理職等登用の推進について」の審議に移りたいと思います。

この施策については、令和７年度施策実施状況について E 委員から、そして令和７年度施策実施状況と令和８年度実施計画について F 委員から意見が出されております。まず３番目のご意見について、E 委員から補足説明があれば簡潔にお願いします。

E 委員：はい、ありがとうございます。令和７年度の実施状況についてお聞きいたします。女性職員の活躍推進に関する施策について、様々な取り組みが挙げられていますが、全体の評価がＢとなっております。どの取り組みが十分実施できなかったことにより、Ｂ評価になったのかということをお聞きできればと思います。よろしくお願いいたします。

会長：ありがとうございます。では、このご意見、ご質問について事務局から補足説明をお願いします。

事務局：はい、ありがとうございます。本施策は、資料３の 13 ページにあります施策番号 21 番の活動目標量として「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」を設定している施策になりまして、令和９年度時点での目標値が 50％と定められており、それに対する令和７年度の達成度が 37.6％でありましたので、資料３の４ページの活動目標量の達成度評価方法の上の表に照らし合わせて評価をすると、Ｂ評価となるということです。以上です。

会長：はい、ありがとうございました。施策番号 21 については E 委員の方からも、事前意見が出ておりますので、続いて F 委員からも補足説明をお願いしてもよろしいでしょうか。

F 委員：はい、ありがとうございます。私も E 委員と同様にＢ評価だったというところでこの施策に着目をいたしました。制度というところでは、配偶者同行休業とか旧姓の使用というところは、職員の皆様が利用しやすい環境で制度が行き渡っているということがわかりやすかったので、こちらは評価できるのかなと思いましたが、先ほどおっしゃってい

た統計やアンケートを取るときに、管理職を目指したいと思える職場環境はどのような状態・目標とされているのかという点、なおかつ、この答えはなかなか曖昧で定義がしづらいんじゃないかなと思うところで、評価をするというのがすごく疑問に感じましたので、こちらの質問をさせていただきました。よろしくお願いします。

会長：はい、ありがとうございます。では、続いてF委員から出された意見についても事務局から補足説明をお願いしたいと思います。

事務局：はい。こちら施策担当課である人事課に確認した内容をお答えいたします。

管理職を目指したいと思える職場については、職員から毎年提出されます「自己申告書」というものがありまして、そちらに記載されたキャリアプランなどを見ますと、管理職に対する考え方、捉え方は非常に多様であり、一律に定義することは難しいと考えているとのことです。そのため現段階で明文化したものを職員間で共有することはしていませんが、自己申告書に記載された組織課題等を参考に、研修や意見交換会などを実施し、それぞれの職員が管理職を目指せる環境整備に努めているとのことでした。

会長：はい、ありがとうございます。ではこの施策番号21について、その他のご意見がある方がいらっしゃいましたら挙手をお願いしたいと思います。

F委員：ご回答いただきありがとうございました。その自己申告ですけれども、こちらの研修では、課長補佐級の男女職員15名っていうことで対象になっていますけれども、アンケートの方は、この15名以外にもされているっていうことでよろしいんでしょうか。

事務局：はい、ありがとうございます。アンケートの対象は全職員になっておりまして、こちらの「つくば市において管理職を目指したいと思える環境が整っていると思いますか」という問いに対しての回答数にはなりますが、合計で1,005人が回答しているような状況になります。

F委員：承知しました。その中で管理職を目指したい人を対象に研修をするとかそういった施策というよりは、今現在、課長補佐級の方のみを対象とされているという認識でよろしいでしょうか。

事務局：資料３の施策21の「課長補佐級の男女職員15名に女性活躍推進のための職場づ

くり研修を実施し」という部分に関しては、あくまで課長補佐級に当該年度に昇格した職員を対象にした研修という意図で記載しているものですので、人数が 15 人になっていますが、先ほどお答えした管理職を目指したいと考えているかどうかというようなアンケートは、この研修の受講とは関わりなく、全職員に対象にアンケートとして尋ねているものになります。

F 委員：はい、ありがとうございます。こちらの実施計画が令和７年度と８年度のどちらも同じ内容だったので、何か取り組みに工夫だったり改善することがあるようであれば、引き続き検討していただければと思います。ありがとうございました。

会長：はい。B 委員、どうぞ。

B 委員：基本的なことですみません。つくば市の職員において、管理職となる職層を私は課長補佐からと認識していますが、つくば市職員の管理職と言われる切りどころはどこでしょうか。それともう 1 つは、全職員の管理職割合はどんな感じなんでしょうか。よろしくお願いします。

会長：はい、ありがとうございます。では事務局からご回答いただいてもよろしいでしょうか。

事務局：管理職は課長補佐級以上となりますので、ご認識の通りです。管理職の割合については確認いたします。

会長：はい、ありがとうございます。確認ができ次第ご回答いただくということでよろしいでしょうか。それまで他に、施策番号 21 について、ご意見等がある方はいらっしゃいますでしょうか。

　いらっしゃらないようですので、皆さんのご意見を踏まえて審議会の意見を決めていきたいと思います。施策番号 21 は、F 委員もおっしゃっていましたが毎年Ｂ評価なので、どう改善されているのかよくわからないという点と、どういう指標を用いてこのＢ評価になったのかという質問も毎年出されているような印象があるので、実施状況か実施計画かはわかりませんがＢ評価とした根拠を示していただけると審議会としては考えやすいのかなと思いますので、まずそれを 1 つ意見にしたいと思います。

また、昨年度の状況を踏まえてどのように改善したのかという痕跡がよくわからないので、これは令和８年度の計画の方の意見になるのかと思いますが、Ａ評価になるように取り組んでいっていただきたいみたいな感じでしょうか。

B 委員：このＢ評価は目標値の 50%に対して実績値が 37.6%というのが根拠ですが、そもそもなぜ 50%としたかが全くわかりません。現実に達成できる数字なのか、そもそも管理職になりたくないから駄目ということではないと思います。もともと別に管理職を目指してないという人に管理職になってくれということがいいこととは思えないので、本当はこの 50%の根拠を聞かないと何とも言いがたいところです。Ｂ評価の意味があまり無いとも考えられます。根拠がなければ、目標が 40%でもいいですし、それであればＡ評価になると思います。

会長：そうしましたら、活動目標量の次期計画での見直しについても意見としてつけておこうと思います。審議会として、施策 21 に関しては、Ｂ評価の根拠となる活動目標量の目標値を達成できなかった具体的な要因等をもう少しわかりやすく示していただきたいということと、Ｂ評価がずっと続いておりますので、その改善をしていただきたいということを次年度の計画に対する意見として付ける。さらに、次期計画では施策の評価をより正確に行えるように活動目標量や指標の見直しをしていただきたい、という３点を審議会の意見として付けさせていただきます。

事務局：管理職の割合がわかりましたので報告いたします。全正職員のうち課長補佐級以上の職員が約 15%となっています。男女合わせた割合になります。以上です。

会長：はい、ありがとうございました。続いて資料４の５番目、施策番号 23 職場におけるハラスメント防止対策の推進についての審議に移りたいと思います。

この施策については令和８年度施策実施計画に B 委員から意見が出されておりますので、補足説明がございましたら簡潔にお願いできればと思います。

B 委員：ありがとうございます。教育局、市長部局、消防本部２名ずつの６名の方がいらっしゃるという認識で間違っていなければ、これはいつ頃からスタートして、件数は増えているのかということと、量的には十分なのかと思いますが、そうなると次は質だと思っ

ているので、ぜひどんな事で質の担保をなされているかを教えていただければと思います。
会長：はい。ありがとうございます。では、今の点について事務局から補足説明があればお願いします。
事務局：はい、ありがとうございます。いつから始まったかという部分と、相談件数の推移については担当部署に確認ができていないところですが、事前にいただいたご質問のハラスメント相談員の選び方と、相談員の研修について施策担当課の総務課に確認した内容をお答えいたします。
　ハラスメント相談員は、公平中立な立場で対応できることを前提に、性別によって相談内容や心理的な負担が異なる可能性を考慮した上で、総務部、消防本部、教育局から、部局長の指名により２名ずつ選定しています。令和８年度においては、各部局から男女を１名ずつ、合計６名の相談員が配置されています。また、新たに指名された相談員は、ロールプレイ等を用いた実践的な対応方法について外部講師による研修を受講しているとのことでした。以上です。
会長：はい。ありがとうございました。ではこちらに関して、ご意見がある方がいらっしゃいましたら、挙手をお願いしたいと思います。
　特にございませんでしょうか。ないようでしたら、施策番号 23 の令和８年度施策実施計画についての審議会意見を決定していきたいと思います。出されたご意見を踏まえますと、引き続きハラスメント相談員への研修とか、情報提供などを中心に進めていっていただきたいというような形になるかと思いますが、よろしいでしょうか。
　はい。このような形で、審議会の意見としてまとめていただければと思います。
　では続きまして、資料４の６番目、施策番号 25 女性のための相談室の実施について審議を行います。この施策については令和７年度施策実施状況について E 委員から意見が出されておりますので、まず、簡潔に補足説明いただければと思います。
E 委員：はい、ありがとうございます。施策番号 25 の女性のための相談室の実施の令和７年度の実施内容についてお尋ねさせていただきます。すごくたくさんの相談を受けた、ということは本当に素晴らしいことだなと思っております。次期計画の検討にあたって参考

になると考えられますので、可能な範囲で相談者の属性、例えば国籍や障害の有無、就業状況等について、共有いただけると大変ありがたいと思っております。以上です。
会長：はい。ありがとうございます。では事務局から、この点について説明があればお願いしたいと思います。
事務局：はい。補足説明に入る前に、まずはデータの集計基準についてご説明をいたします。相談者の属性や世帯状況の割合については、総件数621件のうち、継続相談による重複が少なく、より実数に近い傾向を把握できる電話相談180件と、面接相談259件の合計439件を抽出して集計をしています。心と生き方相談120件、及び法律相談62件は、集計の対象から除外しています。

始めに相談者の特性についてお答えします。まず、国籍についてですが、外国籍の方からの相談は９件ありました。パキスタン、タイ、中国、台湾、スリランカ、スイス、フランスなど、多岐にわたる国籍の方から相談が寄せられました。この他、国際結婚により、パートナーが外国籍である方からの相談も２件ありました。
続いて障害、心身の不調についてですが、障害者手帳の所持につきましてはプライバシーへの配慮から厳密な聞き取りを行っていないため、正確な数は把握しておりません。一方で、相談者本人や配偶者、子どもなどの家族がうつ病や発達障害といった心身の不調を抱えているケースが多く見受けられました。傾向として相談者自身が心身の不調を訴える割合は約68%、相手方に心身の不調やその疑いが見られる割合は約34%でした。

次に、年齢、就業状況についてです。年齢層は30代から50代が中心となっています。就業状況別では、無職の割合が40%を超えて最も多く、次いで、パート・アルバイトが約26%、フルタイムが約24%の順になっています。

次に相談内容の傾向についてです。主な相談内容、いわゆる主訴としましては、養育費や財産分与などを含む離婚や別居に関する相談が120件と最も多く、次いで夫などからのDVが83件、夫婦のあり方が62件となっています。
最後に、世帯の状況についてですが、約７割にあたる297件で相談者に子どもがおり、そのうち約25%の75件は親と同居しているケースを含むひとり親世帯からの相談でした。

以上です。

会長：ありがとうございます。こちらに関して、ご意見、ご質問がある方がいらっしゃれば挙手をお願いしたいと思いますがいかがでしょうか。

B 委員：確認ですが、施策番号 25 では延べ 621 件と書いてありますが、22 ページだと、653 件となっており数字が違うので、どこかがずれてしまっているのかと思います。

会長：本当ですね。22 ページの女性のための相談室相談件数だと 653 件となっていて、15 ページだと 621 件、数字が違っているということですね。

事務局：22 ページの 653 件の方が誤りで、621 件が正しいため、22 ページの方のこの女性のための相談室相談件数の部分は後ほど訂正させていただきたいと思います。大変失礼いたしました。

会長：はい。ご指摘いただきありがとうございます。その他、ご意見等いかがでしょうか。事務局への質問ですが、相談に来られる方が、どのような媒体を見て、相談窓口を知ったかというデータは取っていますか。

事務局：はい。事務局です。正確にとっているかと言われると正確な数は出してはいませんが、多くはホームページや広報紙、チラシなどを目にしてご連絡をくださる方が多いと認識しています。

会長：はい、ありがとうございます。

B 委員：はい。辛口かもしれませんが、Ｓ評価ということで、目標を大幅に超えていて大事なことだと思いますが、前にも言ったかもしれませんが、参考値一覧のところで、男性のための電話相談件数は 10 件なんですよね。ないからいいということではないと思っています。自殺者は男性の方が多いという結果であったはずですから、男性は抱え込んで相談をできないということが想像されるので、男性の相談件数も目標値として掲げる段階に入っていくのではと思います。

会長：はい。その他ご意見いかがでしょうか。

副会長：令和７年度の実施状況ではなく、令和８年度の計画に係る内容かもしれませんが、２点だけ申し上げます。本当に素晴らしい施策だと思いますが、相談者の属性、特に国籍

について、つくば市は人口に占める外国籍の方が多いので、もう少し外国籍の方からの相談があるのかなと思っておりました。本当に相談がないのであればいいんですけれども、会長からご指摘があったように、もしアクセスができてないのであれば問題かなと思いますので、外国籍の方もアクセスできるような、周知の方法は必要かなと思いました。

２点目としまして、やはり心身に不調を抱える方が多いということで、脆弱な立場の方から相談が寄せられておりますので、そういった方の相談を受けるにあたって相談員の方の研修等も、すでにされているかもしれませんが、あったほうがいいのかなとお聞きしながら思いました。以上になります。

会長：ありがとうございます。その他ご意見等ありますでしょうか。

ではいらっしゃらないようですので、施策番号 25 についての審議会意見を決めていきたいと思いますが、皆さんからの意見を踏まえますと、令和７年度の実施状況に関しては評価をする。令和８年度の実施計画に関しては、外国籍の住民の方への周知方法についても考えていただきたいこと、それから心身の不調を抱えて相談に来られる方への対応について相談員の研修なども充実させていただきたいということでよろしいでしょうか。

また、Ｓ評価ということなんですが、男性のための相談室の方は、利用者数が経年で見ても 10 件から 20 件の間での推移となっていますので、評価項目に男性のための相談室窓口の利用者数も入れていただきたいとするか、それとも男性のための相談室の周知活動を引き続き行っていただきたいとするかのどちらかかと思っていますが、いかがでしょうか。

事務局：事務局から 1 点よろしいですか。先ほど B 委員からご指摘いただいた男性相談については、施策番号 26 に記載しており、施策番号 25 の女性のための相談室の事業とは分けて掲載しています。また、男性のための電話相談の実施に関しても、相談事業の周知活動を数値目標としており、目標を上回る回数を実施しているため、評価としては自動的にＳ評価がついているというのが現状です。

ご指摘にあったような男性相談件数自体の少なさへの課題感について、ご意見をつけていただくとすれば、施策番号 26 につけていただいた方が的確かなと考えたところです。

会長：ありがとうございます。そのようにしていただければと思います。それでは事務局

はこのような形で審議会の意見としてまとめていただければと思います。

　では続いて資料４の７番目、施策番号 37 つくばこどもの青い羽根学習会の実施について、ご意見をいただいておりますので、これについて審議をしたいと思います。

　この施策は令和８年度施策実施計画について、B 委員から意見が出されておりますので、まずは補足説明について簡潔にお願いできればと思います。

B 委員：この無料の学習支援や居場所の提供には、私も関わっていて、大変価値があるものだと思いますし、青い羽根募金の使い方として、本当にありがたいなと思っています。困っている子どもたちは、障害者もそうなんですが、近くにないと行けません。大きな課題である送迎に一歩踏み込むということはありがたい話なので、ぜひわかる範囲で内容を教えていただければと思います。

会長：はい、ありがとうございます。ではご質問について事務局から説明等ございましたらお願いします。

事務局：はい、ありがとうございます。こちらの施策担当課であるこども未来課に確認した内容をお答えいたします。児童生徒の送迎については、今年度４月から学校外で事業を実施している７か所で実施しています。利用にあたって、年齢や距離等の制限はなく、保護者と事業者間での調整により利用が決定されています。

　また、高校生世代を対象にした学習支援については、学習会の利用について、これまでは９年生のときに利用していた者に限定して、高校生になってからの利用を認めていたところですが、今年度から対象を拡大しまして、９年生のときの利用の有無にかかわらず、世帯の所得条件等を満たす方は、利用できるようになったとのことでした。以上です。

会長：はい、ありがとうございます。こちらに関して、ご意見等ございますでしょうか。

B 委員：その７か所では業者に頼んだのかと思うんですが、送迎は無料でしょうか。

事務局：そちらは確認できていないため、お調べして後ほどご報告いたします。

会長：はい。その他ご意見等ございますでしょうか。

　いらっしゃらないようですので、施策番号 37 の令和８年度施策実施計画についての審議会意見を決定したいと思います。無料学習支援の居場所提供はとても価値があるので頑張

っていただきたい、着実に実施していただきたいというようなところでしょうか。あとは、児童生徒の送迎についても、高く評価しますというような形で意見をつけようかなと考えておりますがいかがでしょうか。

B 委員：理想的には、近くにあって通える子どもが増えていくということが大変ありがたいので、それが難しいから送迎をすることになったと思いますが、できればなるべく身近にあるようなものに広げていって欲しいと思います。

会長：わかりました。そうしましたら、学習支援、居場所の提供はとても価値が高いので、より多くの児童生徒が利用できるような形で実施していっていただきたい、というような形でよろしいでしょうか。

B 委員：一言補足させていただきますと、学習支援や居場所提供に参加しているときに、第三者の関わりが豊かだと感じます。ボランティアの方とか、ボランティア以外の方もいらっしゃるかもしれませんが、その関わりが、恵まれてないところがある子どもたちにとっては、第３の居場所になっていて、信頼できる大人が増えていく、この価値が大変あるんじゃないかなと思います。勉強のやる気が全然なかった子が、勉強を頑張って高校に入ったという事例がたくさん出ているんですよね。もう目の輝きが変わるので、本当にそのような場を増やしていっていただければと思います。よろしくお願いします。

会長：はい、わかりました。ありがとうございます。

では、審議会としましては、より多くの子どもたち児童生徒が利用できるように学習支援居場所の提供を引き続きしていっていただきたいという形でまとめたいと思います。

事務局：申し訳ございません、事務局からよろしいでしょうか。先ほど B 委員からご質問のありました送迎について、無料ということを確認いたしましたのでご報告いたします。

会長：はい、ありがとうございます。では以上で事前に各委員から意見等をいただいた施策についての審議は終了としたいと思います。

　続いて、事前に各委員から意見等が寄せられていない施策のうち、Ｂ評価となっている施策の令和７年度施策実施状況及び令和８年度施策実施計画についての審議に移りたいと思います。

なお、Ｂ評価になっている施策で施策番号 21 の女性職員の管理職等登用の推進がありますが、先ほど審議を行いましたので割愛いたします。

初めに資料３の 12 ページ、施策番号 18 育児介護を行う労働者が働き続けやすい環境づくりがＢ評価になっており、かつ事前に意見等を出されておりません。

審議会としてはＢ評価に関しては基本的に意見をつけたほうがよいと考えておりますので、何かご意見のある方は挙手をお願いできればと思います。

副会長：この施策がなぜＢ評価になっているかをお聞きしてもよろしいでしょうか。

事務局：はい、ありがとうございます。こちらの施策担当部署である高齢福祉課に確認をしたところ、事業所の整備は、整備を行う事業者を公募して行うようなんですけれども、整備を予定していた事業所の一部に事業者の応募自体がなく、整備が進められなかったというところでＢ評価となっているとのことでした。

会長：事業者の応募がないってどういうことなんですか。

副会長：公募の条件とかがあまりよくなかったということですか。

事務局：少し補足をさせていただきます。どういう公募をしているかということですが、例えば特定施設入居者生活介護の何十床分の施設を建てたい、今市で必要としている施設はこういうものなので、介護福祉事業の事業者で整備をする事業者は応募してくださいというような形で、種類ごとに実施していると認識をしています。何年度に何施設募集します、という形で公募をかけており、その公募に応じた事業者が足りなかったことで、今回Ｂ評価にしていると聞いています。詳細まではわかりませんが、イメージとしては今のような形になります。

会長：はい、ありがとうございます。介護サービスのニーズについてアンケート調査を実施されているそうなので、それらを踏まえて、ニーズに合うような形で引き続き事業所等の整備について取り組んでいただきたいというような形にしましょうか。いかがでしょうか。

特にご意見はないですかね。なければ、施策番号 18 に関してはそのような形で、審議会の意見としてつけたいと思いますので記録しておいていただければと思います。

続いて資料19ページ、施策番号32女性特有のがん検診事業の推進について、これもＢ評価になっておりますので、何かご意見がある方がいらっしゃれば、挙手をお願いいたします。

G委員：こちらについて、受診できなかった、受診しなかった原因みたいなものの調査はされているのでしょうか。

会長：事務局からお願いします。

事務局：担当部署に確認できていませんので、改めて確認させていただければと思います。

G委員：おそらく受診券が届いて、その場ですぐに日程を決めて行こうという判断ができずに、後回しになってしまうという人も多いと思うので、個人的なアイディアとしてはリマインドを送れるようなシステムを作ることで、受診券が手元になくても、リマインドに気づいたときに思い出して予約するというようなことができるといいかなと思っています。

会長：リマインドはメール配信みたいな感じですかね。

G委員：そうですね。おそらく今ははがきが手元にあって、その時点で予約をしないといけなくて、はがきがどこかにいったらもう予約できなくなって忘れるという形になっていると思うので、例えばメールなりなんなりで月に1回でもリマインドを設定して、メールから予約ができるようにするなどができたらいいかなと思います。

会長：はい、ありがとうございます。その他ご意見はありますでしょうか。

H委員：昨年も質問をさせていただいたのですが、受診券を利用している人とそうでない人がいると思うので、受診券を利用しないで受診した人は市の方ではカウントされていないということでしたので、今年何か取組で変えたことがあったのかということをお聞きしたいです。

会長：はい。事務局から何かこの点について補足等ございますでしょうか。

事務局：昨年度、クーポンを使わずに自主的に受診した方について、受診したかどうかの捕捉ができているかという点について、ご意見をいただいたと認識しております。それについては担当課に確認をしていますが、把握する手段が今のところないというような回答

でしたので、令和７年度の受診率にもクーポンなどで市を介して受診した方しか含まれていないというところが現状でございます。

H 委員：そうなってきますと、やはりこの受診率だけで評価を決めるというところがどうなのかなと思います。

事務局：ご指摘はごもっともな部分があると認識しています。この受診率は、男女共同参画の計画にかかわらず、地域の保健や健康増進事業として国に報告している率を、そのまま準用しているようです。受診率の算出方法は、母数が対象となる年齢の女性、分子が受診者数と国で指定されており、あくまでこちらで把握している受診者数で回答するようになってしまっているというところがございます。正確な数が把握できていないという課題感は残ってしまいますが、受診率の出し方がそのようになっているという点はご報告させていただきます。

念のため補足をいたしますが、子宮頸がんと乳がんに関しては子宮頸がんが 21 歳、乳がんが 41 歳にクーポンをお送りしているということで、クーポンの対象者のうち未受診者に対しては、９月ごろの受診勧奨通知を送っているということは確認しております。全年齢ではありませんが、クーポン対象年齢の方にはこういった取組をしているというところは、あわせてご報告させていただきます。以上です。

会長：卵巣がんは対象になっていないのでしょうか。子宮頸がんと乳がんだけを見ているという形だったんですかね。

事務局：受診券の送付対象が、子宮頸がんと乳がんなので、別な種類のがんは、ここの対象には入ってきておりません。

会長：はい。わかりました。

B 委員：国の目標があって、いろんな数字が出てくるということで、どうしても市の方で把握できないのはもうどうしようもないことだと思うので、１つの案ですが、つくば市で何かのアンケートのときに、女性だけにがいいかどうかわかりませんが、がんの検診はしていますかと聞くのはどうでしょうか。全体のうちの何割というのが見えるだけでも、少し違うような気がします。ずっと把握できないと言っているよりは、他でどうにか見えな

いか、病院から数字が出てこないということなんでしょうから、個人情報で難しい可能性はあるかもしれませんが、できる範囲だけでも受診率を把握できたらいいなと思います。

会長：はい、ありがとうございます。その他いかがでしょうか。そうしましたら、審議会でどのような意見をつけていくかということを決めていきたいと思います。先ほどのご意見は実施計画についてかと思いますが、今はがき等を紛失された方への対応は何かされていますか。

事務局：がん検診について、受診を勧めるような通知を送付していることは把握しておりますが、受診券を紛失した場合の対応については、詳細にわかりかねますが、紛失した場合であっても再交付の申請は電子での申請などでも対応しています。ただ紛失してしまうとそもそも自分が対象者なのかわからなくなってしまうとか、そういう問題もあると思いますので、先ほどＧ委員がリマインドの部分を課題として挙げてくださって、忘れないようにする仕組みの部分をどう工夫すべきというようなご意見をいただいたと認識しています。

会長：はい。ありがとうございます。対象者に対して繰り返し受診を促すような工夫をしていただきたいというところと、この施策に関しても、どういう評価でＢ評価としているのかという話はずっと続けていると思うので、子宮頸がん、乳がん検診の受診率が国の方で統一されている指標を活動目標にしているということでしたので、次期計画では市独自の指標みたいなものを作っても良いのかなというふうに思いました。この２つを審議会として意見をつけておきたいと思います。何かご異論ある方いらっしゃいますでしょうか。はい、ありがとうございます。事務局はこのように意見をまとめていただければと思います。

　これでＢ評価になっている施策番号に関してはいずれも審議していただいたということになりますので、この他、意見が出されていない施策で審議会として何か意見をつけたいと考えておられる、施策番号がありましたら挙手の上ご発言ください。いかがでしょうか。

Ｉ委員：聞き逃してしまったのかもしれないんですが、ハラスメント相談員の選出の仕方をもう一度お伺いしてもいいですか。

事務局：はい。ハラスメント相談員は、公平中立な立場で対応できるということを前提に、性別によって相談内容や心理的な負担が異なるという可能性を考慮した上で、総務部、消防本部、教育局から、部局長の指名により各男女１名ずつ選定しているという形です。

I 委員：それは同じ職場内で相談員を選出しているということでいいんですか。

事務局：市職員が指名されてハラスメント相談員に任命されているということです。

I 委員：そうなると利害関係がある相談員というのは、相談しにくいのではないでしょうか。外部の全く利害関係のない人でしたら相談はしやすいと思いますが、やはり同じ職場内だと相談はしにくいと思います。

事務局：その他にも外部の相談窓口も設けておりまして、職員が受けない形での相談もできるような体制をとっております。

会長：はい。外部の相談窓口も利用できるという話でしたけれども、何か今の点について追加で審議会の意見としてつけたほうがよろしいですか。

B 委員：どのくらい実績があるか数字が出てきたらありがたいけど、なかなか出せないかもしれませんが、外部の相談窓口は、外部に相談しやすい雰囲気があるかということと、相談したことで不利になることがないという担保があれば相談できると思います。職員が相談員をしているメリットが２つあると思っています。ハラスメント的な視点を持った方が増えることがとても大事で、ハラスメント相談員の質が良くなれば、同じ職場であの人に言えば改善できるという相談する側が信頼できる方が相談員になれば違うと思います。職員のことを職員が助けていくということを狙っているのではないかと思うので、職場内の場合には質が大変重要だと思ったので、質問させていただきました。

会長：相談を希望する職員の意向に応じて、各部局から選ばれた内部の相談窓口か、外部の相談窓口なのかを柔軟に選べるような体制を引き続き実施していただきたいというような形で意見を追加で記録しておいていただければと思います。

　その他の施策について、何か気になる点などございますでしょうか。

J 委員：男性のための電話相談がなかなかないということですが、これも多分ジェンダー平等の視点から考えると、おそらく男は相談してはいけない、男は泣くなみたいな考え方

が、いまだに刷り込まれているのではないかなと。あとDVは、女性が被害者で男性が加害者という何となく決めつけ的なものがあるかなと。女性の加害も、無視したりとか精神的なDVは起こりがちなんですね。そこで男性も相談していいんだという考え方に持っていくためには、もしかしたら義務教育、要するに子どもの時代から男女平等の精神を理解することが重要かなと思います。

例えば、女性は働かなくてもいい、男性は働くべきであるみたいになると、男性ばっかり苦しんで、でもこういうことは当たり前だから相談なんてできないというような人も中にはいらっしゃるかなと。先ほど自殺者は男の人の方が多いとおっしゃっていましたけれども、そうならないためにジェンダー平等教育を浸透させることがすごく重要かなと思いました。年齢に応じて、様々な人権に関する学びをしていくことで、刷り込まれていくと思いますので、是非とも、そういうような施策ができたらいいなと思っております。

会長：はい、ありがとうございます。

K委員：この男性のための電話相談というのは、昨年度で終了していますよね。多分まんまるつくばに含まれたと思うんですけれども、実際に令和８年度は男性のための電話相談の実施という施策の欄は令和８年度としてはそのまま残していくようになるんですか。

事務局：おっしゃられた通り、相談体制が今年の４月から大きく変わりました。これまで男性のための電話相談ということで、２か月に１回の電話相談事業を木曜日の夜間に実施していたところですが、まんまるつくばになってからは、それをより拡充させるため第１、第３金曜日は男性相談の日ということで、平日の日中いつでも電話や面接での相談を受け付けるという形にしています。DVに関する相談については、緊急性が高い場合もございますので、性別を問わず、平日はいつでも受け付けているということで、男性が相談できる機会も増やしている状況でございます。

この施策26の評価がどうなっていくのかというところは、体制は変わりますが、電話相談と面談相談の件数を経年変化で追っていくことは可能だと考えています。ただ、相談体制が大幅に変わってしまったので、その経年変化を見たときに施策がうまくいっているかの評価に繋がるかと言われると、少し難しさがあるかもしれないというところはございま

す。

施策 26 は相談事業の周知活動の回数で評価をしており、周知活動自体はかなりまめにやっていますので、その数値だけで見れば良い評価をつけられるような形で実施できるとは思いますが、それが実態に合った評価になるのかというようなご指摘を受けるとすると、そこは来年度の審議会でご審議いただくところかなと考えております。明瞭な回答にならずに申し訳ございません。

K 委員：ありがとうございました。確認ですが、DV に関しては、女性相談支援員が対応するということかと思いますが、電話相談の場合は男性相談員でしょうか。

事務局：これまでの男性のための電話相談は委託事業として実施しており、産業カウンセラーの男性の相談員の方に受けていただいていたというのが実態です。今年度からは女性の女性相談支援員が男性も含めた DV 相談や男性相談の対応をしている状況でございます。男性相談員は現状配置しておりません。

会長：はい、ありがとうございます。質問です。まんまるつくばは配偶者暴力相談支援センターですが、それまで来ていたような、養育費や離婚、夫婦のあり方などの相談をしてもよいということでしょうか。

事務局：今おっしゃられたような相談内容、いわゆる女性相談と呼ばれるようなものも含めて、まんまるつくばで相談ができます。配偶者暴力相談支援センターという、DV に関する専門的な相談機能は持っていますが、まんまるつくばという大きい傘の中では、性別を問わず、DV の相談も受けますし、DV 以外の離婚や親子間の問題など、幅広くパートナーや家族間の相談を受けるようなものとして設置しております。

会長：施策 26 も審議会として何か意見をつけた方がよいと思いますが、例えば、25 もそうですが、相談事業が今年度から変わったということを踏まえて、それぞれの件数や相談内容の推移を確認していただきたいっていうことをそれぞれの施策につけた方がよいかなと、個人的には思った次第ですけれどもこの点について、委員の皆さんはいかがでしょうか。

特にご異論なければ、25 と 26 それぞれにつけていただければと思います。

その他の施策番号で何かご意見、ご質問等ある方はいらっしゃいますでしょうか。

D 委員：令和７年度実施状況の書き方の話ですが、こういうことを実施しましたということが書いてありますが、ここに課題も書くことになっているので、課題が書いてあると私どもも令和８年度の実施計画がその課題を解決するために適当かという審議ができるのでわかりやすいなと思っています。課題がない場合は書けないでしょうが、できるだけ書くようにしてもらうといいなと思います。

会長：どの施策がということではなく、全体的な書き方としてということでしょうか。

D 委員：そうですね。全体的に課題があって令和８年度はその課題を解決するために実施計画のとおりやっていきますという方が、審議会委員として審議しやすいような気がしました。

会長：はい、わかりました。施策番号に限らず全体として意見を付すっていう形で審議会の意見として出させていただこうかなと思います。

K 委員：施策番号６番ですが、学校での男女共同参画の視点に立った教育ということで、学校における生徒の健康に関する教育については、「はどめ規定」という点から、なかなか性教育に踏み切った教育が難しいので、外部講師を活用した性に関する学習をぜひ各学校で行っていただきたいなということをすごく感じております。本当に子どもたちが自分もそうですし、他者の心と体を大切にするという、そういう意識を育むことがすごく重要だと思っているので、一部の学校では外部講師を呼んで性教育を行っているところもありますが、これを全校に広げて、性加害、性暴力が増えている昨今、性教育をしっかりやっていただきたいなと思っております。

会長：はい。ありがとうございます。今のご意見も大事な点かなと思いました。施策番号６に関して、命の尊さや正しい性の知識に関して、より多くの学校で外部講師等を招いて学べるようにしていただいきたいという意見をつける形でいかがでしょうか。

ご異論ある方がいらっしゃらなければ、施策番号６番についてもそのように審議会の意見として付していただければと思います。

その他の施策番号について意見がなければ、その他の施策について、審議会としては意

見なしということになりますけども、よろしいでしょうか。

はい。その他の施策については審議会としては意見なしとしたいと思います。

では、つくば市男女共同参画推進基本計画の令和７年度施策実施状況及び令和８年度施策実施計画についての審議は、これで終了とさせていただきます。

なお、各施策につける審議会の意見のまとめ方についてですが、後ほど委員の皆さんにメール等で資料を共有してご確認いただくことになりますが、事務局との調整に関しては、会長に一任という形にさせていただいてもよろしいでしょうか。

はい。どうもありがとうございます。

では、本日予定しておりました案件は以上となりますので、これで審議を終了させていただきます。慎重な審議を進めていただくとともに、様々なご意見を出していただいたり、円滑な議事運営にご協力いただきまして、ありがとうございました。進行を事務局にお返ししたいと思います。

事務局：はい。鈴木会長ありがとうございました。

また、委員の皆様におかれましても長時間にわたりご審議いただきましてありがとうございました。

本日の会議録と審議内容を反映した、令和７年度施策実施状況及び令和８年度施策実施計画については、後日メール等で送付いたしますのでご確認をいただければと思います。

なお、令和７年度施策実施状況及び令和８年度施策実施計画については、今後、庁内の男女共同参画推進本部会議において、審議会からいただいたご意見を踏まえた審議を行いまして年次報告として公表する予定です。

以上をもちまして令和８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。

令和８年度第１回つくば市男女共同参画審議会次第

日時　令和８年(2026 年)６月 24 日(水)
13:30-16:00（終了予定）
場所　防災会議室２・３

１　開会
２　任命書交付
３　市長挨拶
４　副会長選出
５　諮問
６　事務局紹介
７　事務局説明
(1)令和７年度男女共同参画審議会付記に対する市の見解及び今後の対応方針について
(2)諮問事項について
８　審議
(1)つくば市男女共同参画推進基本計画（2023～2027）の令和７年度（2025 年度）施策実施状況及び令和８年度（2026 年度）施策実施計画について
９　閉　会

＜配布資料＞
資料 1　令和７年度男女共同参画審議会付記に対する市の見解及び今後の対応方針について
資料２　諮問事項について
資料３　つくば市男女共同参画推進基本計画（2023～2027）令和７年度（2025 年度）施策実施状況及び令和８年度（2026 年度）施策実施計画
資料４　事前意見・質問一覧

資料１

令和７年度男女共同参画審議会付記に対する市の見解及び今後の対応方針について

令和８年（2026 年）２月 27 日付けで審議会から提出された付記については、市としてその趣旨を重く受け止め、慎重に検討を重ねてまいりました。

現段階における市の見解及び今後の対応方針を次のとおり御報告します。

１ 組織体制の強化に関する検討状況について

「男女共同参画」と「性の多様性」をそれぞれ専門的・集中的に扱う体制の構築については、課題の重要性に鑑み、将来的な目標として検討をする必要があると認識しています。しかしながら、以下の理由により、直ちにこれらを整えることは困難な状況にあります。

- DV等の相談支援体制(まんまるつくば)の確立

  令和８年４月に開設した相談体制「まんまるつくば(配偶者暴力相談支援センター)」の安定的な運営は、現在最優先で取り組むべき喫緊の課題となっています。そのため、現時点では、ここに重点的に人員を配置し、相談体制の基礎を固める必要があると考えます。

２ 次期計画の策定における「性の多様性」の取扱いについて

上記のように組織体制の即時の対応は困難ですが、「性の多様性」に関する施策については、人権尊重の観点から、市として引き続き取り組んでいく必要があります。

現在、市の審議会において、性・ジェンダーに関する専門的な見地から審議を行っている会議体は本審議会のみであることから、施策の連続性を担保し、実効性を高めるため、当面の間は、引き続き「性の多様性」に関するテーマについても本審議会において審議をいただきたいと考えます。

また、このような審議体制を前提として、次期計画においても現行計画と同様に「性の多様性」に関する施策を計画内に明確に位置付け、着実に推進してまいりたいと考えます。

なお、これまで「一人一人の人権の尊重」の観点から含めていた「多文化共生」に関する施策については、市の「グローバル化基本指針」で対応しているため、次期計画では対象外とする予定です。これにより、次期計画では性に関する課題（男女共同参画および性の多様性）により注力できる構成とする予定です。

今後も、「男女共同参画」や「性の多様性」の施策を効果的に推進できるよう、国や県の動向を注視しながら、引き続き組織体制の強化について検討していきます。

資料２

諮問事項について

つくば市男女共同参画社会基本条例の前文では、男女共同参画社会の実現を「市政の最重要課題の一つ」として位置付けています。市長は、本条例第７条第３項及び第22条第１項に基づき、計画の策定や重要事項について、専門的かつ客観的な意見を求めるため、審議会に「諮問」を行います。

これを受けて審議会では、諮問された事項について調査審議を行い、その結果を「答申」として市長に報告します。

今年度の男女共同参画審議会では、諮問のあった以下の項目について審議を進めていただきます。

１　つくば市男女共同参画推進基本計画（2028～2037）の策定について

現行計画である「つくば市男女共同参画推進基本計画（2023～2027）」が令和９年度に計画期間が満了することから、令和８年度から２か年度かけて、新たに令和10年度を初年度とする次期計画を策定します。

令和８年６月	令和８年度第１回審議会（諮問）
９月	第２回審議会（市民等意識調査について）
10月	市民等意識調査実施
令和９年５月	令和９年度第１回審議会（市民等意識調査結果報告等）
８月	第２回審議会（計画骨子）
10月	第３回審議会（計画素案）
12月	パブリックコメント
令和10年１月	第４回審議会（パブリックコメント結果報告・答申）
３月	策定

※　スケジュールは予定のため、変更の可能性があります。

資料３

つくば市男女共同参画推進基本計画
（2023～2027）

令和７年度（2025年度）施策実施状況
令和８年度（2026年度）施策実施計画

目　次

各項目の見方　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　3

評価方法について　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　4

施策一覧表　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　5

基本目標Ⅰ　男女共同参画に向けた基盤の整備・・・・・・・　6～8

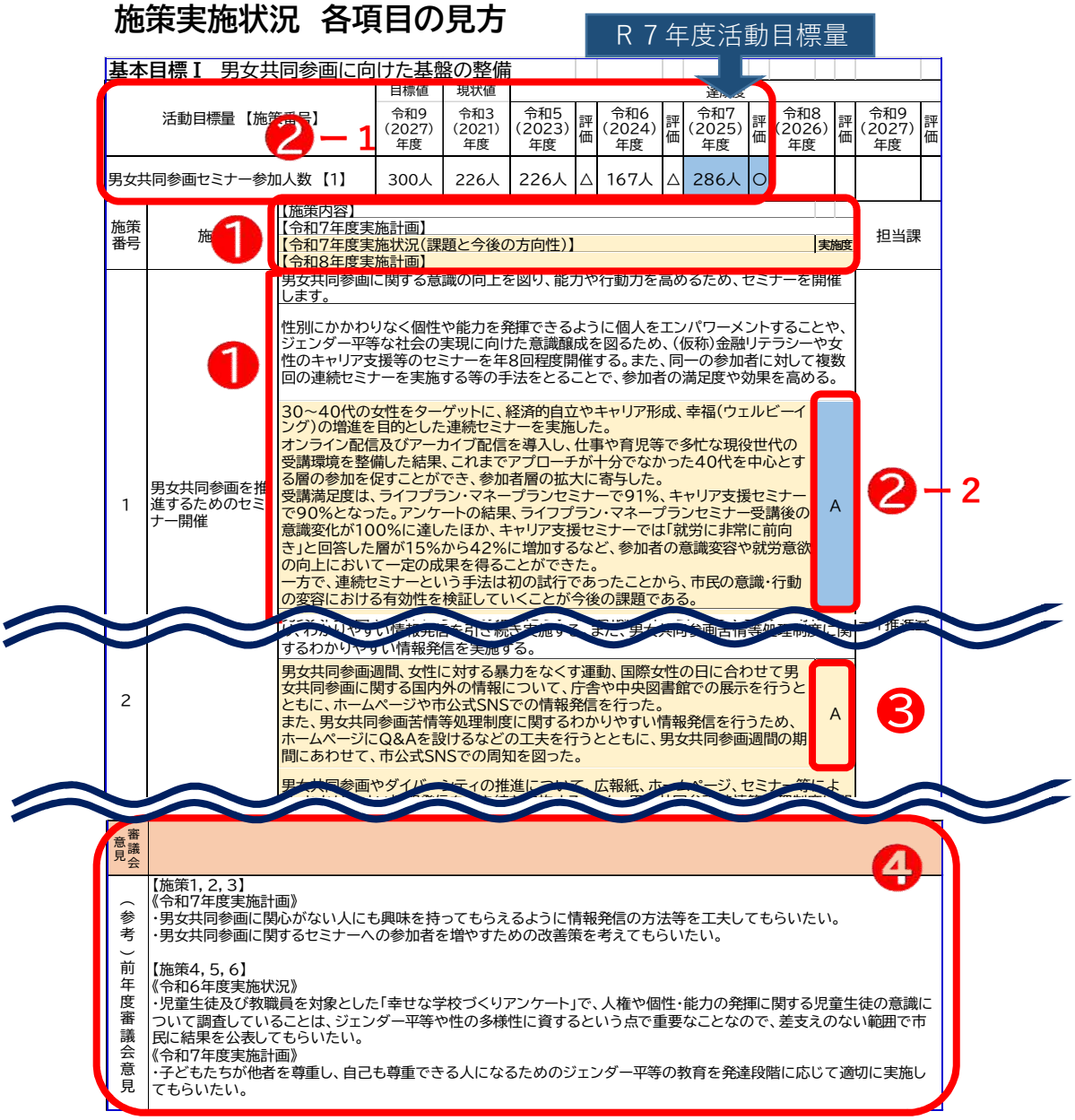
基本目標Ⅱ　あらゆる分野における男女共同参画の推進・・・　9～14

基本目標Ⅲ　一人一人の人権の尊重・・・・・・・・・・・・　15～18

基本目標Ⅳ　安全・安心な暮らしの実現・・・・・・・・・・　19～21

参考値一覧　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　22

施策実施状況　各項目の見方



❶上段から【施策内容】【令和７年度実施計画】【令和７年度実施状況（課題と今後の方向性）】【令和８年度実施計画】

令和７年度実施状況（黄色の欄、上段）は、令和７年度実施計画に対して、実際に令和７年度実施した内容や具体的な数値等を記載しています。
令和８年度実施計画（黄色の欄、下段）は、今年度行う内容を記載しています。

❷活動目標量のある施策実施度（青色の欄）

各施策において、活動目標量が定められているものは達成度（青色の欄❷-１）に応じて施策の実施度（青色の欄❷-２）が自動入力されます。評価方法については４ページを参照してください。

❸活動目標量のない施策実施度（黄色の欄）

令和７年度実施計画に対する、令和７年度実施状況で施策実施度を評価しました。評価方法については４ページを参照してください。

❹男女共同参画審議会意見欄

（上段：今年度審議会意見　下段：（参考）前年度審議会意見）

上段は今年度の審議会にて出された意見を掲載します。
下段は令和７年度に開催した男女共同参画審議会で【令和６年度実施状況】【令和７年度実施計画】を報告した際に出された意見を掲載しています。

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
◎	目標値を上回った	X＞100%	S
○	おおむね目標値どおり	100%≧X≧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
－	計画年度途中に終了した施策

つくば市男女共同参画推進基本計画（2023～2027）施策一覧表

基本目標	施策番号	施策内容	施策実施度	活動目標量	担当課
Ⅰ男女共同参画社会に向けた基盤の整備					
	1	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。	A	○	ダイバーシティ推進室
	2	国内外における男女共同参画推進の取組みについて、先進事例等の情報を収集し、広報紙やホームページ、セミナー等で情報提供を行います。	A		ダイバーシティ推進室
	3	つくばセンタービル内に設置される、市政情報コーナー（仮称）に、男女共同参画関連情報の掲示等を行います。	A		ダイバーシティ推進室
	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。	A		学び推進課
	5	小・ 中 ・義務教育学校において、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。	A		学び推進課
	6	生命の尊さや正しい性の知識を身に付けることを目的に、発達段階に応じた性に関する学習を行います。	A		学び推進課
Ⅱあらゆる分野における男女共同参画の推進					
	7	就労を希望する人に対し、つくば市ふるさとハローワークに市職員を配置し、就労に関する情報提供及び職業相談や職業紹介の補助を行います。	A		産業振興課
	8	起業・創業を目指す人に対し、創業支援セミナー等や創業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
	9	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ます。	A		農業政策課
	10	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。さらに、ワーク・ライフ・バランスの向上に取り組むつくば女性研究者支援協議会の支援を通じて、研究活動に集中しやすい環境整備を推進します。	A		科学技術戦略課
	11	市の調達が総合評価落札方式による場合、評価項目の技術者の配置に「女性技術者」を設定し、女性活躍促進の一環としての取組みを進めます。	A		契約検査課
	12	国の支援・助成制度の情報提供を行い、中小企業における男性の育児休業取得を促進させるため、市独自の助成制度の創設について検討します。	A		産業振興課/ダイバーシティ推進室
	13	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。	S	◎	健康増進課（R7はこども未来センター）
	14	男女がともに家族の一員として家庭生活に参画できるよう、社会教育講座において、子育てに関する講座を実施し、男性の積極的な参画を推進します。	A		生涯学習推進課
	15	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。	A		こども政策課
	16	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	A	○	幼児保育課
	17	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	S	◎	こども育成課
	18	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	B		高齢福祉課/介護保険課
	19	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。	A		産業振興課
	20	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。	A	○	ダイバーシティ推進室
	21	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。	B	△	人事課
	22	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しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。	A	○	人事課
	23	職場等における様々なハラスメントに関し、研修等を通して防止に努めます。また、相談員を配置し、相談体制の充実に努めます。	A		総務課
Ⅲ一人一人の人権の尊重					
	24	ＤＶ防止法や相談窓口の周知など、ＤＶに関する正しい理解の促進を図るため、セミナーやホームページ等で普及啓発を行います。	A		ダイバーシティ推進室
	25	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。	S	◎	ダイバーシティ推進室
	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。	S	◎	ダイバーシティ推進室
	27	相談業務に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研修を行い、女性のための相談員の資質向上を図ります。	A		ダイバーシティ推進室
	28	ＤＶ被害者への迅速かつ適切な対応・支援に向け、庁内及び関係機関との情報交換や課題共有等を行い、連携強化を図ります。	A		ダイバーシティ推進室
	29	性の多様性や性的少数者への理解促進のため、セミナー等を行い、意識啓発を図ります。また、県のパートナーシップ宣誓制度をはじめ、性的少数者に関する情報発信に努めます。	S	◎	ダイバーシティ推進室
	30	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します。	A		ダイバーシティ推進室/人事課
	31	国籍や民族等の文化的背景を踏まえた上で、外国人市民の相談に適切に対応できるよう、相談体制の充実を図ります。	A		国際都市推進課
Ⅳ安全・安心な暮らしの実現					
	32	がん予防の意識を高め、健康管理に役立たせるとともに、子宮がん・乳がん検診の受診を促すことでがんを早期発見し、適切な医療に結び付けます。	B	△	健康増進課
	33	女性の体に多くの変動を伴う妊娠・分娩・産じょくの経過を不安なく送れるように、妊産婦健康診査の受診率向上を図ります。	A		健康増進課（R7はこども未来センター）
	34	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。	A		危機管理課
	35	イベントや出前講座等の実施を通して、防災意識を高めると同時に、防災分野における女性の視点や参画の必要性等について考える機会となるよう啓発を行います。	A		危機管理課
	36	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する。諸手当の支給により、ひとり親家庭等の経済的、精神的負担の軽減に寄与します。	A		こども政策課
	37	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。	A	ー	こども未来課

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 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
男女共同参画セミナー参加人数 【1】	300人	226人	226人	△	167人	△	286人	○				

施策番号	施策	【施策内容】 【令和7年度実施計画】 【令和7年度実施状況（課題と今後の方向性）】 実施度 【令和8年度実施計画】	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。 性別にかかわりなく個性や能力を発揮できるように個人をエンパワーメントすることや、ジェンダー平等な社会の実現に向けた意識醸成を図るため、（仮称）金融リテラシーや女性のキャリア支援等のセミナーを年8回程度開催する。また、同一の参加者に対して複数回の連続セミナーを実施する等の手法をとることで、参加者の満足度や効果を高める。 30～40代の女性をターゲットに、経済的自立やキャリア形成、幸福（ウェルビーイング）の増進を目的とした連続セミナーを実施した。 オンライン配信及びアーカイブ配信を導入し、仕事や育児等で多忙な現役世代の受講環境を整備した結果、これまでアプローチが十分でなかった40代を中心とする層の参加を促すことができ、参加者層の拡大に寄与した。 受講満足度は、ライフプラン・マネープランセミナーで91%、キャリア支援セミナーで90%となった。アンケートの結果、ライフプラン・マネープランセミナー受講後の意識変化が100%に達したほか、キャリア支援セミナーでは「就労に非常に前向き」と回答した層が15%から42%に増加するなど、参加者の意識変容や就労意欲の向上において一定の成果を得ることができた。 一方で、連続セミナーという手法は初の試行であったことから、市民の意識・行動の変容における有効性を検証していくことが今後の課題である。　A 昨年度実施した連続セミナーの参加者を対象とした追跡調査を実施し、中長期的な意識・行動変容の測定を通じて、連続セミナーという手法の有効性を検証しながら令和9年度以降の最適なプログラム構成を検討する。 あわせて、今年度も目的やターゲットを明確化した複数回のセミナー（子ども向けのアンコンシャスバイアス（無意識の思い込み）に関するセミナー等を予定）を実施し、性別にかかわらず誰もが個性と能力を十分に発揮できるようエンパワーメントを図ることにより、男女共同参画の推進を図る。	ダイバーシティ推進室
2	男女共同参画情報発信	国内外における男女共同参画推進の取組みについて、先進事例等の情報を収集し、広報紙やホームページ、セミナー等で情報提供を行います。 男女共同参画やダイバーシティの推進について、広報紙、ホームページ、セミナー等により、わかりやすい情報発信を引き続き実施する。また、男女共同参画苦情等処理制度に関するわかりやすい情報発信を実施する。 男女共同参画週間、女性に対する暴力をなくす運動、国際女性の日に合わせて男女共同参画に関する国内外の情報について、庁舎や中央図書館での展示を行うとともに、ホームページや市公式SNSでの情報発信を行った。 また、男女共同参画苦情等処理制度に関するわかりやすい情報発信を行うため、ホームページにQ&Aを設けるなどの工夫を行うとともに、男女共同参画週間の期間にあわせて、市公式SNSでの周知を図った。　A 男女共同参画やダイバーシティの推進について、広報紙、ホームページ、セミナー等により、わかりやすい情報発信を引き続き実施する。また、男女共同参画苦情等処理制度に関する周知を図る。	

3	男女共同参画情報発信	つくばセンタービル内に設置される、市政情報コーナー（仮称）に、男女共同参画関連情報の掲示等を行います。		ダイバーシティ推進室
		つくば市民センター内のダイバーシティ推進室専用のラックに男女共同参画やダイバーシティの推進に関する資料、パンフレット、チラシ等の配架を行う。また、ダイバーシティ推進室専用のラックをより活用してもらえるよう設置に関する情報発信をする。		
		男女共同参画・ダイバーシティ推進に関する資料（パンフレット、チラシ）を随時配架し、啓発期間には専用ラックの設置場所をホームページで周知した。また、「男女共同参・ダイバーシティ推進NEWS」を2種作成し、つくば市民センター等の市内施設に配架した。 ①DVの事例や「思い込み」の解消、セルフチェックリスト、相談窓口に関する内容 ②厚労省の認定制度や数値データに基づき企業のワーク・ライフバランスを可視化し、適切なキャリア形成や企業選びを支援する内容	A	
		つくば市民センター内のダイバーシティ推進室専用ラックでの資料配架を継続するとともに、本年度はより手に取ってもらいやすい工夫を検討する。具体的には、テーマ別の分類や定期的なメンテナンスを行うことで、「必要な情報が整理され、手に取りやすい状態」を目指す。あわせて、設置場所に関する情報発信を継続し、さらなる利用促進を図る。		
4	学校での男女共同参画の視点に立った教育	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。		学び推進課
		引き続き、人権意識を育み、児童生徒が多様性を尊重し、互いの違いを理解しあう力を育てるための学習活動を計画的に実施する。人権集会やフォーラムについても昨年度の成果を踏まえ、より活発な意見交流ができる形で実施する。		
		学校の教育活動全体を通して児童生徒の人権意識の育成に努めた。学校や学園では人権集会やフォーラムを開催し、人権の尊重、男女平等、相互理解・協力といったテーマについて活発な意見交換が行われた。 令和7年度においては、各学校の人権担当職員が一堂に会し、各学校での人権教育の実態や課題について協議を行った。この協議では、より充実した人権教育が展開できるよう活発な意見交換がなされ、今後の教育活動の方向性を深めることができた。	A	
		引き続き、児童生徒が多様性を尊重し、互いの違いを理解しあう力を育むため、人権意識を育む学習活動を計画的に実施していく。人権集会やフォーラムについても、昨年度の成果を踏まえ、より活発な意見交流ができる形で実施する。		
5		小・ 中 ・義務教育 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。		
		つくばスタイル科や道徳、特別活動などを中心に、職場体験や探究的な学びを通して、児童生徒が自己を理解し、他者を尊重し、協力しあう態度を育成する。個性や強みを生かせる場を設定し、自己有用感やキャリア意識の向上を図っていく。		
		つくばスタイル科における職場訪問や、道徳、特別活動などを中心に、児童生徒が実社会とのつながりを実感できる学習活動を展開した。それぞれの個性や能力が発揮される場を設けることで、自立して生きていくための主体性や社会力の育成を図った。	A	
		つくばスタイル科や道徳、特別活動などを中心に、職場体験や探究的な学びを通して、児童生徒が自己を理解し、他者を尊重し、協力しあう態度を育成する。個性や強みを生かせる場を設定し、自己有用感やキャリア意識の向上を図っていく。		

6	学校での男女共同参画の視点に立った教育	生命の尊さや正しい性の知識を身に付けることを目的に、発達段階に応じた性に関する学習を行います。		学び推進課
		昨年度に引き続き、児童生徒の発達段階に応じて、生命の尊さや性について正しく理解できるよう、保健体育科や道徳等の授業を中心とした学ぶ機会を設定したり、専門的な知識を持つ外部講師を招いた講演会を実施したりする。		
		市内全中学校および義務教育学校後期課程では、専門的な立場にある医師(産婦人科医等)、看護師、保健師、助産師等の外部講師を招いた講演会を実施した。「性」に関する正しい知識の普及を図るとともに、「自分や他者を尊重し、相手を思いやる心」を育む機会を設定した。小学校においては、発達段階に応じた保健体育科や道徳等において、生命尊重や性について学ぶ機会を設けた。	A	
		昨年度に引き続き、児童生徒の発達段階に応じて、生命の尊さや性について正しく理解できるよう、保健体育科や道徳等の授業を中心とした学ぶ機会を設定する。また、専門的な知識を持つ外部講師を招いた講演会も実施する。その際、各学校での実践事例などを共有できる協議の場を設け、実践的な学びの場となるような研修の機会を設ける。		
審議会意見				
(参考)前年度審議会意見	【施策1, 2, 3】 《令和7年度実施計画》 ・男女共同参画に関心がない人にも興味を持ってもらえるように情報発信の方法等を工夫してもらいたい。 ・男女共同参画に関するセミナーへの参加者を増やすための改善策を考えてもらいたい。 【施策4, 5, 6】 《令和6年度実施状況》 ・児童生徒及び教職員を対象とした「幸せな学校づくりアンケート」で、人権や個性・能力の発揮に関する児童生徒の意識について調査していることは、ジェンダー平等や性の多様性に資するという点で重要なことなので、差支えのない範囲で市民に結果を公表してもらいたい。 《令和7年度実施計画》 ・子どもたちが他者を尊重し、自己も尊重できる人になるためのジェンダー平等の教育を発達段階に応じて適切に実施してもらいたい。			

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 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
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%	90.7%	◎	94.2%	◎	93.5%	◎				
保育所待機児童数 【16】	0人 R9.4.1時点	3人 R4.4.1現在	1人 R5.4.1現在	△	0人 R6.4.1現在	○	0人 R7.4.1現在	○	0人 R8.4.1現在	○		
放課後児童クラブ受け入れ児童員数【17】 ※「第3期つくば市子ども・子育て支援プラン」の策定に合わせて目標値を見直した。（令和6年度までの目標値6,870人→令和9年度までの目標値6,175人）	6,175人 R9.4.1時点	5,276人 R4.4.1現在	5,586人 R5.4.1現在	△	5,938人 R6.4.1現在	△	6,172人 R7.4.1現在	○	6,367人 R8.4.1現在	◎		
審議会等委員（附属機関）の女性委員の割合 【20】	40%以上 R9.4.1時点	27.5% R4.4.1現在	29.1% R5.4.1現在	△	30.6% R6.4.1現在	△	38.7% R7.4.1現在	○	38.3% R8.4.1現在	○		
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%	40.5%	△	34.3%	△	37.6%	△				
男性職員の育児休業取得率（2週間以上）【22】 ※「つくば市職員のワークライフバランス推進プラン（2026～2030）」の策定に合わせて目標値を再設定した。（令和7年度までの目標値100%→令和9年度までの目標値100%）	100%	89.6%	100.0%	○	85.2%	△	98.1%	○				

施策番号	施策	【施策内容】 【令和7年度実施計画】 【令和7年度実施状況（課題と今後の方向性）】 実施度 【令和8年度実施計画】	担当課
7	女性の多様な働き方に関する支援	就労を希望する人に対し、つくば市ふるさとハローワークに市職員を配置し、就労に関する情報提供及び職業相談や職業紹介の補助を行います。 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く。 つくば市ふるさとハローワークに会計年度任用職員3名を配置し、職業相談等の補助及び就労に関する各種情報提供等を行った。 A 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く。	産業振興課
8		起業・創業を目指す人に対し、創業支援セミナー等や創業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。 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。 創業啓発セミナーの実施、窓口において創業支援セミナー、創業支援制度の情報提供等を行った。また、創業サポートにあたり、各支援機関と適切な連携を図った。 A 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ます。 窓口等で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する。 家族経営協定について、窓口での紹介等の普及啓発を行い、家族経営農家において家族経営協定の締結を促進し、新規で3件協定を締結した。 A 引き続き、窓口等で家族経営協定の普及啓発を行うとともに、協定締結を希望する農業者に対して、記載案内等締結支援を実施し、家族経営農家において快適な労働環境づくりを促進する。	農業政策課

10	女性の参画が少ない分野での支援	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。さらに、ワーク・ライフ・バランスの向上に取り組むつくば女性研究者支援協議会の支援を通じて、研究活動に集中しやすい環境整備を推進します。		科学技術戦略課
		(1) ・引き続き女性研究者5名のインタビュー記事を作成し、ロールモデルとして発信。 ・令和6年度作成の「つくばで輝く研究者」を増刷し、進路選択の参考資料として市内中学生向けに配布予定。 (2) ・7.8月（日付未定）「（仮）自分の興味がある理系分野について深堀して、進路選択のヒントになるテーマをみつけよう」 女子中高生向けに、自身の進路と向き合う機会の提供と、理系には興味があるが具体的に研究したい分野は未定という学生へ理系進路選択につながるような探究学習イベントを実施予定。大学院生などをメンターとしてグループ学習を行う。 (3) 学生と研究者が対談できるイベントをオンライン開催予定。（詳細未定）		
		(1)・女性研究者4名、男性研究者1名のインタビュー記事を作成し、ロールモデルとして発信した。 ・令和6年度作成の「つくばで輝く研究者」を増刷し、進路選択の参考資料として市内中学生1年生向けに配布した。 (2) ・7/19（土）「はじめてラボ～あなたの興味を見つける2日間のキャンパスライフ～」として、中高生向けに、自身の進路と向き合う機会の提供と、理系には興味があるが具体的に研究したい分野は未定という学生へ理系進路選択につながるような探究学習イベントを実施した。 (3)2026/1/24（土）「文理選択で理系を選んだその先の人生を見てみよう」として、中高生向けにインタビューした5名の研究者と参加者が対面で対談をするイベントを実施した。	A	
		(1)女性研究者5名（男性含む可能性有）のインタビュー記事を作成し、ロールモデルとして発信。 (2)学生と研究者が対談できるイベントを開催。（時期・内容詳細未定）		
11	女性活躍促進に向けた公共調達の評価項目の設定	市の調達が総合評価落札方式による場合、評価項目の技術者の配置に「女性技術者」を設定し、女性活躍促進の一環としての取組みを進めます。		契約検査課
		HPへの掲載等を通じて、引き続き広く事業者に周知を図っていく。		
		令和6年3月改定の「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」に基づき、評価項目の一つである技術者の配置に「女性技術者」を対象とした評価を実施した。評価の結果、該当の評価項目において加点となる案件があり、女性技術者の活躍促進に寄与する成果が得られた。	A	
		HPへの掲載等を通じて、引き続き広く事業者に周知を図り、女性技術者の活躍促進の取組みを進める。		

12	男性の育児休業取得を促進するための企業への 支援	国の支援・助成制度の情報提供を行い、中小企業における男性の育児休業取得を促進させるため、市独自の助成制度の創設について検討します。		産業振興課/ダイバーシティ推進室
		令和7年度から「つくば市男性育児休業取得促進奨励金」のさらなる制度拡充を行い、引き続き、市内立地企業における男性の育児休業取得を促進する。		
		【産業振興課】市独自の助成制度である「つくば市男性育児休業取得促進奨励金」の交付事業を実施し、令和7年度の交付実績は30事業者であった。また、制度改善として、奨励金対象の育児期間に「7日以上～14日未満」の新設及び奨励金の交付金額の上乗せを行い、より多くの市内立地企業における男性の育児休業取得を促進した。 【ダイバーシティ推進室】男性の育児休業の取得率向上や残業時間削減への取組等の子育て支援に積極的な「子育てサポート企業」の証である「くるみん認定」など、多様な働き方を支える厚生労働省の認定マークを紹介する「男女共同参画・ダイバーシティ推進NEWS」を2026年3月に発行した。また、その中で、「つくば市男性育児休業取得促進奨励金」について取り上げ、制度の周知を行った。	A	
		引き続き、「つくば市男性育児休業取得促進奨励金」の広報周知を行い、市内立地企業における男性の育児休業取得を促進する。		
13	男性の家庭生活への参画促進	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。		健康増進課（R7はこども未来センター）
		○マタニティサロン育児編を年24回開催。内容は、妊婦疑似体験・沐浴体験・あかちゃんの泣きの特徴や出産に向けての準備。つくば子育てハンドブック、市ホームページ等で周知する。 ○マタニティ講演会を年3回（平日1回、休日2回）オンラインで開催。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。つくば子育てハンドブック、市ホームページ等で周知する。		
		マタニティサロン育児編、マタニティ講演会ともに計画通りに実施した。マタニティ講演会の周知は、上記方法のほか、市公式SNSでも周知を行った。事業の夫婦参加割合は昨年度比横ばいだが、R7年度は父親のみで参加されるケースもあった。 【実施状況】マタニティサロン育児編:実施回数年26回、参加組数431組、参加人数:妊婦413人、夫またはパートナー390人、アンケート結果:満足91．0%、やや満足8．7%	S	
		マタニティ講演会は、時間や場所にとらわれずに夫婦で育児の知識が得られるよう、これまでの対面方式から、申込制の動画配信に変更する。市子育てアプリ「母子モ」での周知回数を増やす。		
14		男女がともに家族の一員として家庭生活に参画できるよう、社会教育講座において、子育てに関する講座を実施し、男性の積極的な参画を推進します。		生涯学習推進課
		保育所に通う子を持つ保護者を対象にした社会教育講座や乳児家庭教育・幼児家庭教育学級を開催し、男性にも参加を促し子育てについて学ぶ機会を提供する。		
		乳児家庭教育学級・幼児家庭教育学級に男性の参加を促し、育児や家事を主体的に担う喜びを伝え、意識の向上を図った。また、乳幼児期に大切な情報を祖父母を対象に提供する短期開催講座として、祖父母のための家庭教育学級をつくば市コミュニティ棟で開催した。	A	
		保育所に通う子を持つ保護者を対象にした家庭教育学級や乳児家庭教育・幼児家庭教育学級を開催し、男性にも参加を促し子育てについて学ぶ機会を提供する。		
15		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。		こども政策課
		引き続き、あかちゃんの駅の新規登録、おむつ替えテント一式の貸し出しを行うとともに、市ホームページや子育てハンドブック等での施設情報の周知、利用者が情報収集しやすい方法の検討を行っていく。		
		庁内各課や、こども政策課の業務受託事業者に働きかけ、あかちゃんの駅として2か所を新規登録した。また、他部署のイベントへの移動型のあかちゃんの駅（おむつ替えテント一式）の貸し出しを行った。	A	
		引き続き、あかちゃんの駅の新規登録、おむつ替えテント一式の貸出しを行うとともに、市ホームページや子育てハンドブック等での施設情報の周知、利用者が情報収集しやすい方法の検討を行っていく。		

16	育児・介護を行う労働者が働き続けやすい環境づくり	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
		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付け、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8年4月の新規開園（6か所）により市全体の受入れ枠を拡大することで、待機児童対策を行うとともに、引き続き加配が必要な児童の受け入れがしやすい環境を維持していく。		
		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、1件について受け入れを行っている。 民間保育所については、新規開園（5か所）により受け入れ枠を拡大し、待機児童対策を推進した。	A	
		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付け、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9年4月の新規開園（2か所）により市全体の受入れ枠を拡大することで、待機児童対策を行うとともに、引き続き加配が必要な児童の受け入れがしやすい環境を維持していく。		
17		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
		令和7年（2025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。		
		子ども・子育て支援施設整備交付金を活用し、民営の新設児童クラブ（定員40名）を開設するとともに、小学校の空き教室を活用した公営児童クラブ（定員143名）を開設した。	S	
		令和8年（2026年）度においても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。		
18		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
		つくば市高齢者福祉計画（第9期）に基づき、仕事との両立や介護離職を防止するため、引き続き、ニーズに応じた適切な介護サービスの整備を推進する。また、次期計画策定に向け、高齢者の生活上の課題やニーズを把握するためにアンケート調査を実施する。		
		つくば市高齢者福祉計画（第9期）に基づく事業所の整備を一部完了した。また次期計画策定に向け、高齢者の生活上の課題やニーズを把握するためにアンケート調査を実施した。	B	
		つくば市高齢者福祉計画（第9期）に基づく事業所の整備について、未完了分の整備を引き続き実施する。また、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10期）を策定する。		
19	労働環境改善のための情報提供・啓発	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。		産業振興課
		引き続き、市内立地企業に対し、労働環境の現状把握・情報提供に努めるとともに、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。		
		前年度に引き続き経営支援ワンストップ窓口を常設し、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、施策番号12と関連し、奨励金を交付した事業者へのヒアリングを実施し、奨励金取得企業の取組事例集を市HPで公開した。（令和7年度末時点：26件公開）。	A	
		引き続き、市内立地企業に対し、労働環境の現状把握・情報提供に努めるとともに、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。		

20	審議会等委員の女性委員の登用	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。		ダイバーシティ推進室
		審議会等における女性委員の割合40%以上の達成及び女性委員長の積極的な登用について、全庁的な周知と状況調査を引き続き行う。この際、数値目標の達成だけでなく、施策の目的について各部署がより深く理解することができるように通知文の内容の見直しを行う。また、各部署からの女性委員の登用に関する相談については、適宜対応を継続していく。		
		全庁的な状況調査を年2回(年度当初・10月)実施し、進捗の可視化と結果公表による啓発を行った。通知文の見直しにおいては、施策の背景や目的を詳述することで各部署の理解深化を図った。また、女性委員の割合40%以上の達成や女性委員長の登用に関する各部署からの相談に適宜対応し、全庁的な登用促進を継続的に支援した。	A	
		審議会等における女性委員の割合40%以上の達成及び女性委員長の積極的な登用について、引き続き年2回の調査・結果公表及び通知内容の工夫を行う。また、各部署からの相談に対応し、女性委員登用に関する庁内のさらなる機運醸成に努める。		
21	女性職員の管理職等登用の推進	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。		人事課
		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。		
		課長補佐級の男女職員15名に「女性活躍推進のための職場づくり研修」を実施し、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。 制度利用実績:配偶者同行休業1件、旧姓使用17件	B	
		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。		
22	育児休業・介護休暇等が取得しやすい環境づくり	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しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。		人事課
		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、必要に応じて出産・育児、介護に関する制度について広く周知するとともに、個別説明を行う。 また、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う。		
		職員向けの「ワークライフバランスハンドブック」及びその他啓発資料を発行し、出産・育児、介護に関する制度について広く周知するとともに、必要に応じて個別説明を行った。 また、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他、育児と仕事の両立に関する不安の払拭と経験者への相談の機会として育児と仕事の両立に関する制度説明会及び座談会を実施した。 【令和7年度男性職員の育児休業取得者内訳】 2週間未満1人、2週間以上～1月未満17人、1月以上～3月未満16人、3月以上～6月未満11人、6月以上～1年未満9人、1年以上0人	A	
		職員向けの「ワークライフバランスハンドブック」及びその他啓発資料を発行し、必要に応じて出産・育児、介護に関する制度について広く周知するとともに、個別説明を行う。 また、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う他、育児と仕事の両立に関する不安の払拭と経験者への相談の機会として育児と仕事の両立に関する制度説明会及び座談会を実施する。		

23	職場におけるハラスメント防止対策の推進	職場等における様々なハラスメントに関し、研修等を通して防止に努めます。また、相談員を配置し、相談体制の充実に努めます。		総務課
		教育局、市長部局、消防本部にハラスメント相談員を2名ずつ配置し、職員用掲示板に各種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う。		
		教育局、市長部局、消防本部にハラスメント相談員を2名ずつ配置したほか、職員用掲示板に各種ハラスメントに関する注意喚起及び相談窓口の周知を年4回行った。	A	
		教育局、市長部局、消防本部にハラスメント相談員を2名ずつ配置し、職員用掲示板に各種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う。		
審議会意見				
（参考）前年度審議会意見	【施策17, 20】 《令和6年度実施状況》 ・令和7年4月1日時点の実績を見ると改善が見受けられるので、引き続き目標値達成に向けた取組を進めてもらいたい。 【施策21】 《令和6年度実施状況》 ・性別にかかわりなく管理職を目指したいと思えるような待遇を実現してもらいたい。 ・活動目標量に設定している「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」については、男女別に集計をして結果を精査してもらいたい。 【施策22】 《令和6年度実施状況》 ・部署によって育児休業の取得状況に差があるので、取得を希望する職員が部署にかかわらず取得できる職場環境を整えてもらいたい。			

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】【26】	90か所（年10回周知）	82か所（年6回周知）	81か所（年7回周知）	○	175か所（年36回周知）	◎	188か所（年40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	41人／回	△	52人（2回）	△	112人／回	◎				

施策番号	施策	【施策内容】 / 【令和7年度実施計画】 / 【令和7年度実施状況（課題と今後の方向性）】	実施度	【令和8年度実施計画】	担当課
24	DV防止のための広報・啓発	DV防止法や相談窓口の周知など、DVに関する正しい理解の促進を図るため、セミナーやホームページ等で普及啓発を行います。 各種相談機関のチラシ等の市内各施設等への配架、ホームページや市公式 SNS による広報、庁舎や中央図書館における DV に関する基礎知識や相談先等に関するパネル展示等を引き続き実施する。また、チラシ等の効果的な配布方法について検討する。		DVに対する市民の意識醸成を図り、DV防止の土壌を構築するため、HPや市公式SNS、庁舎でのパネル展示等を通じてDVの基礎知識や相談先等に関する情報発信を行う。また、早期の相談・支援につながるよう配偶者暴力相談支援センターの機能や役割、相談体制について周知する。	ダイバーシティ推進室
		各種相談機関のチラシ配布（市公共施設36か所、公立・民間保育所117か所、公立幼稚園15か所、包括連携協定を締結している事業者、区会回覧等）及び広報紙・市公式SNS・アプリ等による情報発信を計40回実施し、幅広い層への周知を図った。「女性に対する暴力をなくす運動」の期間中には、庁舎や中央図書館でのパネル展示や関連図書の紹介、庁舎ライトアップ、DV・ハラスメントへの「気づき」を促す啓発物の発行など、様々な手法により啓発を実施した。	A		
25	女性のための相談室の実施	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。 今年度から女性相談支援員を新たに配置することで、相談の機会を確保し、困難な問題を抱える女性の発見及び支援につなげる。緊急性の高いケースや複合的な課題があるケースについては、女性相談支援員と職員で対応を協議し、支援にあたる。また、令和8年度の配偶者暴力相談支援センター設置に向けて準備を進める。		まんまるつくば（配偶者暴力相談支援センター）の開設に伴い、これまでの女性のための相談事業の見直しを行い、より多くの相談に対応できる体制へ移行する。 具体的には、DV相談及び女性相談の窓口を開庁日の全日（月～金曜日）に拡充して実施する。女性相談支援員の専門的知見を活用することで、困難な問題を抱える女性への支援を強化するとともに、相談者（DV被害者を含む）の安全確保及び自立に向けた継続的な支援を図る。	
		女性のための相談室において、延べ621件（電話相談180件、面接相談259件、心と生き方相談120件、法律相談62件）の相談に対応した。 相談者の状況に応じた庁内への同行支援や関係各課との連携をすることで、個々のニーズに適した支援へのつなぎや調整を適切に実施した。	S		

26	男性のための電話相談の実施	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。		ダイバーシティ推進室
		つくば市在住、在勤、在学の男性を対象として年6回の電話相談を継続して実施する。より多くの利用につなげられるように従前の周知方法に加えて、包括連携協定を締結している企業への周知等を検討する。		
		男性のための電話相談を年6回実施し、10件の相談に対応した。本相談窓口の周知を図るため、市公共施設（36か所）や区会回覧、保育所・幼稚園にチラシを配布したほか、広報紙やホームページ、市公式SNS等を活用した定期的な広報活動を実施した。	S	
		まんまるつくば（配偶者暴力相談支援センター）の開設に伴い、男性のための相談事業の見直しを行い、より相談しやすい体制への拡充を図る。 具体的には、これまでの年6回の実施から、毎月第1・第3金曜日に電話・面談での相談日を設ける定期的な実施体制へと移行し、家庭やパートナーに関する悩み等に対応するとともに、DVに関する相談にも対応する。実施にあたっては、女性相談支援員の専門的知見を活用し、相談者（DV被害者を含む）の安全確保や自立に向けた継続的な支援を図る。		
27	相談員研修の充実	相談業務に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研修を行い、女性のための相談員の資質向上を図ります。		
		今年度新たに配置した女性相談支援員の幅広い知識の習得及び相談援助技術の向上を図るため、内部研修（事例検討含む）を随時実施するとともに、国・県主催の外部研修やeラーニングを受講できる機会を確保する。		
		女性相談支援員の専門知識の習得と相談援助技術の向上を目的として、国・県主催の外部研修（eラーニング含む）を7回受講したほか、事例検討を交えた庁内研修を8回実施した。 また、配偶者暴力相談支援センターの設置を見据え、庁内の円滑な連携・協働体制を構築するため、関係部署との協議の機会を増やし、支援内容に関する理解を深めた。	A	
		まんまるつくば（配偶者暴力相談支援センター）の開設にあたり、これまで以上に高度かつ専門的な支援が求められることから、引き続き国・県主催の外部研修や事例検討を中心とした庁内研修を継続的に実施する。 これにより、相談員のさらなる知識習得と相談援助技術の向上を図るとともに、多様化する相談ニーズに対し的確かつ迅速に対応できる支援体制の強化を目指す。		
28	関係機関との連携強化	DV被害者への迅速かつ適切な対応・支援に向け、庁内及び関係機関との情報交換や課題共有等を行い、連携強化を図ります。		
		DV 被害者からの相談対応や一時保護所への移送、自立支援等において、県の女性相談センター、警察、民間支援団体、庁内関係課等と連携し、支援を行う。配偶者暴力相談支援センター設置に向け、庁内関係各課と連携のあり方を確認し、体制を強化する。		
		県女性相談センター主催の「困難な問題を抱える女性支援調整会議（実務者会議）兼DV対策協議会」に出席し、関係機関との緊密な情報共有を行った。また、配偶者暴力相談支援センターの開設準備として、保護命令申立支援における円滑な連携体制を構築するため、地方裁判所との実務的な打ち合わせを実施し、市の役割や連携手順の確認を行った。	A	
		まんまるつくば（配偶者暴力相談支援センター）の開設に伴い、これまで以上に関係機関（県女性相談センター、警察、裁判所、民間団体、庁内関係各課等）との連携・協働を強化する。 複合的な課題を抱える相談者に対し、各分野の専門機関が情報を共有し、一体となって支援を行う重層的な支援体制を確立することで、相談者の安全の確保と、その後の自立に向けた継続的な支援を図る。		

29	性的少数者に関する情報の発信と啓発	性の多様性や性的少数者への理解促進のため、セミナー等を行い、意識啓発を図ります。また、県のパートナーシップ宣誓制度をはじめ、性的少数者に関する情報発信に努めます。		ダイバーシティ推進室
		【ダイバーシティ推進室】市民向けセミナーを実施するとともに、引き続き県のパートナーシップ宣誓制度についてホームページ等で情報発信を行う。また、パートナーシップを形成した二者だけでなく、その子も含めた家族の関係を宣誓に基づき証明する制度（ファミリーシップ制度）について、検討項目の整理等を進める。 【人事課】主任及び主事級の職員を対象とした「LGBTQ の人権課題研修」を引き続き実施し、性的少数者への理解を進める。 【学び推進課】人権意識を育み、児童生徒が多様性を尊重し、互いの違いを理解しあう力を育てるための学習活動を計画的に実施する。		
		【ダイバーシティ推進室】市民協働課との共催により「性の多様性に関するオンラインセミナー」を開催し、112人の申込みを得るなど、市民の理解促進を図った。また、ホームページや市公式SNSを通じて、相談窓口や茨城県のパートナーシップ宣誓制度に関する情報発信を実施した。 行政における課題への対応として、全庁的な性別記載欄に関する実態調査を行い、法令等の定めがあるものを除き、不要な記載欄の見直しを行うよう周知した。 加えて、他自治体におけるパートナーシップ・ファミリーシップ制度の先行事例を調査し、本市における制度構築に向けた情報の整理を進めた。 【人事課】令和7年度の「LGBTQ+の人権課題研修」は、対象を主任級及び主事級として実施した（受講者359名）。 【学び推進課】性的マイノリティ理解促進に関する研修を教職員に対して実施し、学校現場における適切な配慮と支援の意識向上に努めた。また、県より通知のあった視聴覚教材を活用し、全学校において関連した授業を実施することで、多様性の理解促進を図る取り組みを行った。	S	
		【ダイバーシティ推進室】「男女共同参画・ダイバーシティ推進NEWS」の発行や市民向けセミナーの実施に加え、6月のプライド月間に合わせた広報活動を行うなど、様々な媒体を通じた性的少数者に関する啓発を展開する。 また、パートナーシップを形成した二者のみならず、その子等も含めた家族の関係を市が証明する「パートナーシップ・ファミリーシップ制度」について、本市の実情に応じた具体的な制度設計及び運用に向けた検討を推進し、誰もが自分らしく安心して暮らせる多様性を認め合う社会の実現を目指す。 【人事課】令和8年度の「LGBTQ+の人権課題研修」は、対象を主事級として実施する予定。 【学び推進課】性的マイノリティ理解促進に関する研修については、単なる知識の伝達に留まらず、教職員が実際の対応例や授業での展開例を共有し、協議できるような参加型の内容となるよう工夫をし、学校現場における実践的な配慮と支援の質を一層高めていくことを目指す。		
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します。		ダイバーシティ推進室/人事課
		令和6年度に実施した職員アンケートの結果を踏まえた構成や内容を検討し、職員向けハンドブックを作成する。		
		すべての職員が互いの違いを尊重し、安心して本来持っている能力を発揮できる職場環境を目指すための行動指針として、「つくば市職員のためのインクルーシブな職場環境づくりガイドライン（性の多様性編）」を策定した。	A	
		庁内イントラネットでのガイドラインの抜粋の掲載や、職員研修などの取組を通じ、ダイバーシティ推進室と人事課が連携してガイドラインの浸透を図る。性の多様性を「自分ごと」として捉え、日々の業務や市民対応において「気づき」を実践できる環境づくりを推進する。		

31	つくば市外国人相談窓口の設置	国籍や民族等の文化的背景を踏まえた上で、外国人市民の相談に適切に対応できるよう、相談体制の充実を図ります。		国際都市推進課
		英語・中国語の国際交流員のほか、新たに相談窓口相談員（英語）を配置する。テレビ通訳システム及び電話通訳システムを活用して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。		
		英語・中国語の国際交流員のほか、新たに相談窓口相談員を配置した。テレビ通訳システム及び電話通訳システムを活用して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した。	A	
		引き続き、職員、国際交流員、相談員がテレビ通訳システム及び電話通訳システム活用して、外国人市民からの相談に対応する。		
審議会意見				
（参考）前年度審議会意見	【施策24】 《令和7年度実施計画》 ・将来的には、DV加害者更生プログラムの実施を検討してもらいたいが、それまでの間、DVやハラスメント全般について市民の「気づき」を促す情報発信をしてもらいたい。 【施策25】 《令和6年度実施状況》 ・これまでの取組や、令和8年度の配偶者暴力相談支援センターの設置に向けた準備が進められていることを評価する。 【施策26】 《令和6年度実施状況》 ・男性のための電話相談の周知活動については、引き続き活動目標量を上回る活動量を維持してもらいたい。 【施策27】 《令和7年度実施計画》 ・令和8年5月までに施行される離婚後の共同親権制度について、相談員が必要な知識を習得できるように、専門家による研修機会を設けて理解を深めてもらいたい。 【施策29】 《令和6年度実施状況》 ・学校教育での取組は評価する。 ・性的マイノリティに関するセミナーの参加者は徐々に増えてきているが、市民向けの意識啓発や情報提供に引き続き取り組んでもらいたい。		

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】 ※「第5期健康つくば21プラン」の策定に合わせて目標値を見直した。（令和7年度までの目標値当面50%→令和9年度までの目標値当面60%）	当面60%	子宮がん19.3% 乳がん19.2%	子宮がん20.2% 乳がん20.0%	△	子宮がん21.2% 乳がん20.3%	△	子宮がん21.6% 乳がん20.4%	△				
つくばこどもの青い羽根学習会開設か所数 【37】※令和7年度以降は「開設か所数」を目標として設定していないため、活動目標量のない施策として評価する。	18か所 （令和6年度までの目標値）	16か所	18か所	○	20か所	◎	21か所	―				

施策番号	施策	【施策内容】 【令和7年度実施計画】 【令和7年度実施状況（課題と今後の方向性）】	実施度	担当課
32	女性特有のがん検診事業の推進	がん予防の意識を高め、健康管理に役立たせるとともに、子宮がん・乳がん検診の受診を促すことでがんを早期発見し、適切な医療に結び付けます。 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～1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・乳がん検診を実施する。受けやすい検診の体制づくりと効果的な受診勧奨を行い、受診率向上を目指す。	B	健康増進課
		受診率向上のため、ナッジを利用した効果的な勧奨通知を個別に送付した。また、引き続き、受診券の送付と未受診者への再勧奨通知を送付し、受診率向上を図る。乳がん検診について、市役所庁舎の女性トイレ個室のドアに「ブレストアウェアネス（乳房の自己認識）」に関する啓発ポスターを貼付し、啓発活動を実施した。		
		【令和8年度実施計画】 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～1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・乳がん検診を実施する。受けやすい検診の体制づくりと効果的な受診勧奨を行い、受診率向上を目指す。		
33	妊産婦の健康診査及び保健指導の推進	女性の体に多くの変動を伴う妊娠・分娩・産じょくの経過を不安なく送れるように、妊産婦健康診査の受診率向上を図ります。 男女共同参画やダイバーシティの推進について、広報紙、ホームページ、セミナー等により、わかりやすい情報発信を引き続き実施する。また、男女共同参画苦情等処理制度に関するわかりやすい情報発信を実施する。	A	健康増進課（R7はこども未来センター）
		妊娠届出時の面談では、各種資料を使用しながら個々の状況に沿った対応について妊婦と検討し、妊婦健診の必要性等も併せて説明している。妊娠8か月アンケートでは出産～産後にかけての不安や課題について確認し必要時個別に支援している。妊娠期から産後まで切れ目なく支援を行うため、医療機関等と連携し支援していく。		
		【令和8年度実施計画】 引き続き、妊娠期から産後にかけて面談やアンケートを通して、健診の必要性等について情報提供すると共に、個々の状況に合った保健指導を実施する。良い支援体制の構築について検討する。		

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。		危機管理課
		災害時の女性のニーズに対応可能な備蓄品について継続して整備する。また、防災会議の委員の女性の割合を増やす。		
		避難所用の備蓄品として、粉ミルク、液体ミルク、授乳服、防犯ブザー等を備えているほか、新たに避難所掲示用に性犯罪予防ポスターを各防災倉庫に整備した。また、新設校のさくら小学校に設置した防災倉庫には、既存の防災倉庫と同様に生理用品を整備した。今後も女性のニーズに対応可能な備蓄品の整備を継続していく。	A	
		災害時の女性のニーズに対応可能な備蓄品について継続して整備する。		
35	地域防災における女性の参画促進	イベントや出前講座等の実施を通して、防災意識を高めると同時に、防災分野における女性の視点や参画の必要性等について考える機会となるよう啓発を行います。		
		出前講座やイベント出展等の機会に、携帯トイレの実演をはじめ、女性に知っておいてほしい災害への備えに関する啓発を行う。		
		イベント・出前講座等を計22回実施し、避難所環境の説明のほか生理用品や携帯トイレ等の備蓄の必要性を啓発した。ベビー用防災グッズを利用し、乳幼児をもつ女性等に向けて展示するほか当課の出前講座にも活用した。また、携帯トイレについては、出前講座やイベント実施時に実演による使い方の説明を行った。今後も継続して女性に知っておいてほしい災害への備えに関する啓発を行っていく。	A	
		出前講座やイベント出展等の機会に、携帯トイレの実演をはじめ、女性に知っておいてほしい災害への備えに関する啓発を行う。		
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する。諸手当の支給により 、ひとり親家庭等の経済的 、精神的負担の軽減に寄与します。		こども政策課
		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。また、支援を必要としている市民へ適切に支給できるよう引き続き広報等の周知活動を行う。		
		新規で児童扶養手当を202名、ひとり親家庭等児童福祉金を271名、高等職業訓練促進給付金を14名に支給した。また、支援を必要としている市民へ適切に支給するため、ホームページやチラシでの案内を行い、高等職業訓練促進給付金については広報紙に年6回掲載するなど広く周知活動を行った。	A	
		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。また、支援を必要としている市民へ適切に支給できるよう引き続き広報等の周知活動を行う。		
37	つくばこど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
		令和7年度は計21か所（学校外14か所、学校内7か所）で開催予定。令和8年度に向けて、拠点数の増加だけでなく、受入れ人数の拡充や利用率の向上に努めると共に、高校生世代を対象にした学習支援について検討を進める。		
		令和7年度は社会福祉法人、NPO法人等の学習支援団体と協働事業として21か所（学校外14か所、学校内7か所）で学習会を実施した。令和7年度の利用登録者数は355人（年度末時点）。学習会支援団体との連絡会議3回、研修を2回実施し、学習会運営向上と学習会支援団体同士の連携強化を図った。	A	
		令和8年度は計22か所（学校外14か所、学校内8か所）で開催予定。受入れ人数の拡充や利用率の向上を図るべく、児童生徒の送迎を一部の教室で実施する。		

審議会意見	
前年度審議会意見（参考）	【施策32】 《令和6年度実施状況》 ・市の受診券を利用して子宮頸がん・乳がん検診を受診することのメリットをアピールする発信をしてもらいたい。 ・活動目標量としている受診率は、受診券を利用しないで受診した人を含まないので、活動目標量の設定方法は今後検討してもらいたい。

参考値一覧

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

基本目標	項　目	令和3（2021）年度	令和４（2022）年度	令和５（2023）年度	令和６（2024）年度	令和７（2025）年度	担当課
Ⅰ	男女共同参画セミナー参加者満足度（アンケート実施）	93%	91%	87%	98%	94%	ダイバーシティ推進室
Ⅱ	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	143人	125人	116人	71人	55人	産業振興課
Ⅱ	特定創業支援事業による女性の創業者数	21人	39人	32人	21人	17人	産業振興課
Ⅱ	家族経営協定締結累計	209件	212件	215件	221件	224件	農業政策課
Ⅱ	女性の認定農業者数	15人	16人	21人	24人	30人	農業政策課
Ⅱ	地域子育て支援拠点施設数	10施設	10施設	11施設	10施設	11施設	こども政策課
Ⅱ	病児・病後児保育実施施設数	8施設	8施設	8施設	8施設	7施設	幼児保育課
Ⅱ	審議会等委員（附属機関）の女性の長の割合	6.1% 令和4年（2022年）4月1日現在	6.3% 令和5年（2023年）4月1日現在	11.4% 令和6年（2024年）4月1日現在	11.4% 令和7年（2025年）4月1日現在	15.0% 令和8年（2026年）4月1日現在	ダイバーシティ推進室
Ⅱ	区長に占める女性の割合	6.5% 令和4年（2022年）4月1日現在	7.0% 令和5年（2023年）4月1日現在	8.4% 令和6年（2024年）4月1日現在	9.3% 令和7年（2025年）4月1日現在	8.6% 令和8年（2026年）4月1日現在	市民協働課
Ⅱ	市議会議員の女性の割合	28.6% 令和4年（2022年）4月1日現在	26.9% 令和5年（2023年）4月1日現在	26.9% 令和6年（2024年）4月1日現在	28.6% 令和7年（2025年）4月1日現在	28.6% 令和8年（2026年）4月1日現在	議会総務課
Ⅱ	市職員（行政職）の係長職に占める女性の割合	40.3% 令和4年（2022年）4月1日現在	46.2% 令和5年（2023年）4月1日現在	46.2% 令和6年（2024年）4月1日現在	47.5% 令和7年（2025年）4月1日現在	47.2% 令和8年（2026年）4月1日現在	人事課
Ⅱ	市職員（行政職）の課長補佐職に占める女性の割合	33.2% 令和4年（2022年）4月1日現在	30.9% 令和5年（2023年）4月1日現在	32.8% 令和6年（2024年）4月1日現在	34.6% 令和7年（2025年）4月1日現在	35.3% 令和8年（2026年）4月1日現在	人事課
Ⅱ	市職員（行政職）の課長職に占める女性の割合	17% 令和4年（2022年）4月1日現在	18.8% 令和5年（2023年）4月1日現在	17.9% 令和6年（2024年）4月1日現在	17.5% 令和7年（2025年）4月1日現在	21.0% 令和8年（2026年）4月1日現在	人事課
Ⅱ	市職員（行政職）の次長職に占める女性の割合	6.1% 令和4年（2022年）4月1日現在	7.7% 令和5年（2023年）4月1日現在	9.4% 令和6年（2024年）4月1日現在	12.5% 令和7年（2025年）4月1日現在	15.6% 令和8年（2026年）4月1日現在	人事課
Ⅱ	市職員（行政職）の部長職に占める女性の割合	6.3% 令和4年（2022年）4月1日現在	14.3% 令和5年（2023年）4月1日現在	7.1% 令和6年（2024年）4月1日現在	14.3% 令和7年（2025年）4月1日現在	23.1% 令和8年（2026年）4月1日現在	人事課
Ⅱ	消防吏員に占める女性の割合	4.0% 令和4年（2022年）4月1日現在	4.6% 令和5年（2023年）4月1日現在	4.8% 令和6年（2024年）4月1日現在	3.3% 令和7年（2025年）4月1日現在	3.6% 令和8年（2026年）4月1日現在	人事課
Ⅲ	「女性のための相談室」相談件数	579件	503件	523件	617件	653件	ダイバーシティ推進室
Ⅲ	「男性のための電話相談」相談件数	10件	14件	19件	11件	10件	ダイバーシティ推進室
Ⅳ	防災対策出前講座等実施回数	15回	29回	30回	27回	22回	危機管理課
Ⅳ	消防団員に占める女性の割合	2.9% 令和4年（2022年）4月1日現在	3.0% 令和5年（2023年）4月1日現在	2.8% 令和6年（2024年）4月1日現在	3.0% 令和7年（2025年）4月1日現在	3.0% 令和8年（2026年）4月1日現在	地域消防課

資料４

事前意見・質問一覧

No	委員	施策番号等	意　見	質　問
1	柳下委員	施策№4 （令和7年度実施）	各学校の人権担当者が一堂に集まり協議を行ったのは、とても有意義で素晴らしいと思います。	その協議での人権教育の実態や課題について知りたいです。
2	柳下委員	施策№14 （令和7年度実施）	乳幼児家庭教育学級への男性参加は大変有意義であると感じます。	実際の男性参加の状況はどんな感じでしたか？
3	大倉委員	施策№21 （令和7年度実施）		女性職員の活躍推進に向けて、研修の実施、配偶者同行休業制度、旧姓使用制度等の取組が挙げられているが、施策達成度が B 評価となっている。どの取組が十分に実施できなかったことにより B 評価となったのかお聞きしたい。
4	佐野委員	施策№21 （令和7年度実施・令和8年度計画）	配偶者同行休業や旧姓使用などの制度が利用されていることは評価できると思います。一方で、制度の整備に加え、女性だけでなく男性も含めた職員一人ひとりが、働きやすさやキャリア形成のしやすさを実感できているかという視点も大切ではないかと考えます。	「管理職を目指したいと思える職場環境」とは、どのような状態を目標としているのでしょうか。また、その認識は職員間で共有されているのでしょうか。
5	柳下委員	施策№23 （令和8年度計画）	ハラスメント相談員の質が大切だと感じます。	ハラスメント相談員の２名はどんな感じで選ばれるのですか？相談員の研修等はありますか？
6	大倉委員	施策№25 （令和7年度実施）	女性のための相談室において、延べ 621 件の相談を受けたことは評価できる。	次期計画の検討に当たって参考になるため、可能な範囲で、相談者の属性（国籍、障害の有無、就業状況等）や相談内容の傾向について共有いただけるとありがたい。
7	柳下委員	施策№37 （令和8年度計画）	無料の学習支援や居場所の提供はとても価値が高いと感じます。	児童生徒の送迎を一部の教室で始めるとありますが、具体的に教えてほしい。 高校生世代を対象にした学習支援について、わかる範囲でよいので教えてください。

会　議　録

会議の名称		令和８年度第２回つくば市男女共同参画審議会		
開催日時		令和８年(2026 年)９月８日　開会 13:30　閉会 16:00		
開催場所		つくば市役所本庁舎２階　防災会議室(2)(3)		
事務局（担当課）		市長公室ダイバーシティ推進室		
出席者	委員	会長：鈴木 彩加　副会長：大倉　沙江 委員：石黒 澄子、浦里 晴美、川勝 博司、川上 千夏、鈴木 朱里、津野 義章、土井 裕人、幅 昌子、張元 政治、本田 晃一、渡辺 峰子		
	その他			
	事務局	市長公室長：塚本　浩行　市長公室次長：伊藤 尚美 ダイバーシティ推進室:室長　梅田 祐里、係長　岩永 妹子、係長　花田 大宜、主査　小倉　絢加、主任、尾形　里咲、主事　上岡 巧		
公開・非公開の別		■公開　□非公開　□一部公開	傍聴者数	０人
非公開の場合はその理由				
議題		審議 （1）　つくば市男女共同参画推進基本計画（2028～2037）の策定に係る市民等意識調査について		
会議録署名人			確定年月日	年　月　日
会議次第		１　開会 ２　審議 （1）　つくば市男女共同参画推進基本計画（2028～2037）の策定に係る市民等意識調査について ３　閉　会		

１　開会

事務局：それでは、ただ今から令和８年度第２回つくば市男女共同参画審議会を開会いたします。本日はご多忙のところご出席くださいまして誠にありがとうございます。本日の司会進行を担当いたします、市長公室ダイバーシティ推進室　花田と申します。よろしくお願いいたします。ここからは着座にて進行させていただきます。

本日の審議会は、委員 16 名中 13 名で、半数以上が出席していますので、つくば市男女共同参画社会基本条例施行規則第７条第３項により、本日の会議が成立いたしますことをご報告いたします。また本会議は、つくば市附属機関の会議及び懇談会等の公開に関する条例第３条により公開となります。会議録を作成しますので、ご発言の際は必ずマイクをお使いください。

マイクのスイッチは、マイクの持ち手の底を押して切り換えてください。

それでは開会にあたりまして市長公室長の塚本よりご挨拶申し上げます。

［市長公室長挨拶］

〇事務局

ありがとうございました。市長公室長は公務のため、ここで退席させていただきます。

それではここから、審議に移りますので、つくば市男女共同参画社会基本条例施行規則第７条第２項に従いまして、鈴木会長に議事の進行をお願いいたします。

鈴木会長よろしくお願いいたします。

〇会長

はい。それでは次第に従い進めて参ります。

「１　つくば市男女共同参画推進基本計画（2028～2037）の策定に係る市民等意識調査について」審議します。まずは事務局から説明をお願いします。

〇事務局

それでは資料１、つくば市男女共同参画推進基本計画（2028～2037）策定概要の「１　計画策定の趣旨」について説明いたします。

つくば市では、平成９年のつくば市女性行動計画の策定以降、男女共同参画社会の実現に向け、継続的に取り組みを進めてきました。近年では、国に於いて女性活躍や DV 防止に加

え、困難な問題を抱える女性への支援や、性の多様性に関する理解増進など、新たな法整備が進められています。その一方で、固定的な性別役割分担意識やアンコンシャスバイアスは依然として残っており、多様な性のあり方に対する理解が十分でないことなど、引き続き取り組むべき課題があります。こうした状況を踏まえ、次期計画においても、DE＆I、すなわち、多様性、公正性、包摂性の視点を取り入れながら、一人一人の多様な背景を認め合い、誰もが社会の一員として尊重される環境づくりを進めていく必要があると考えています。

これまでの取り組みを継承・発展させるとともに、新たな社会的要請に対応するため、複数の関連法に基づく法定計画を一体的に整理し、つくば市男女共同参画推進基本計画（2028～2037）を策定します。

続いて２ページ、「２　計画の位置付け」についてです。

次期計画は、（１）に記載した男女共同参画社会基本法に基づく市町村計画であるとともに、（２）に記載した、DV 防止法、女性活躍推進法、女性支援新法の３つの法定計画を兼ねるものとして策定します。また、法定計画ではありませんが、（３）の理解増進法の趣旨に基づいた性の多様性に関する理解増進の施策を位置づけるものとします。その他、国や県の計画、市の他分野計画等との関連については、下部の図のとおりです。

続いて３ページ、計画の期間についてです。現行計画の計画期間は５年間ですが、地域計画は、中長期的な視点から施策を推進するため、10 年間とします。

計画の体系については、10 年間を見通した基本的な視点を設定し、社会情勢の変化等に対応するため、令和 14 年度をめどに、必要に応じて施策等の中間見直しを行います。

続いて４ページ、「４　計画の計画策定のスケジュール」についてです。

令和８年度は、計画の骨子となる理念や目標体系等の検討を進めるとともに、現況を整理するための基礎的な調査やアンケート調査に加え、テーマや対象を絞った個別のヒアリング等を行い、課題の抽出整理を行います。

令和９年度は、現行計画の評価検証を行いつつ、次期計画に位置づける施策や指標設定の検討を進めます。

これらをもとに計画素案を作成し、令和９年 12 月ごろにパブリックコメントを実施しま

す。
その結果を反映した最終案を、令和 10 年１月に開催する審議会で審議し、同年３月に策定となります。資料１については以上です。
〇会長
はい、ありがとうございました。では、ここまでの事務局説明についてご質問がある方がいれば、挙手をお願いします。大丈夫でしょうか。
それでは、続きまして事務局から説明をお願いしたいと思います。
〇事務局
それでは続きまして、資料２つくば市男女共同参画推進基本計画策定に係るアンケート調査実施概要について説明いたします。
今回の調査は、令和 10 年度を初年度とする次期男女共同参画推進基本計画の策定に向け、その基礎資料とするため、市民、事業所、市職員の３者を対象に実施するものです。
市民調査では、男女共同参画の推進や、多様性が尊重された包摂的な社会の実現に向け、市民の意向やニーズを把握し、次期計画における具体的な施策の検討に活用いたします。
事業所調査では、職場における男女共同参画やワークライフバランスの実態などを把握し、今後の企業等への意識啓発や支援策の検討に活用します。
職員調査では、市役所が率先して、男女共同参画やダイバーシティを推進していく観点から、職員の認識や働き方の現状などを把握し、誰もが働きやすい職場環境づくりにつなげていきます。
続いて、アンケートの種類と実施概要についてです。市民調査については、調査対象を成人である 18 歳以上とし、上限はご自身での回答が比較的容易である 80 歳未満の 3,000 人としました。抽出方法は、市内を８地区に分け、人口比率に応じて、住民基本台帳から抽出します。
事業所調査については、調査対象を市内に事業所を有する企業・法人としており、支店や営業所等も対象としています。
抽出方法は、各種制度の実施状況や利用実態に関する回答の統計的安定性を確保するため、従業員数 30 名以上の事業所から 300 社を抽出します。

職員調査については、会計年度任用職員を除いた全職員約 2,000 人を対象として、庁内イントラネットのアンケート機能を使用した Web 形式での調査を実施します。
続いて資料２ページ「３　現行計画の評価検証のための設問の設定について」です。
計画冊子の 41 ページをご確認ください。現行計画の成果指標について、令和８年度の目標値を設定していることから、今回の市民調査においても、成果を測定できるよう対応する設問を必須項目として設定しています。
ただし、表の一番下にある「女性のための相談室」の認知度については相談体制の変更に伴い、この名称を使用しなくなったため、継続して測定することができません。
そのため、市民調査の問 17 で把握する「まんまるつくば」の相談機能の認知度を参考値として評価をしていただきたいと考えています。
続いて、市民調査の構成についてです。
こちらは６つの分野で構成しており、各分野の設問内容については、資料にお示ししているとおりです。
また、設問数については、回収率向上の観点から回答者の負担を考慮し、調査票は 12 ページ以内を目安として設問を設定しています。資料３が実際の調査票となりますが、現在の構成で概ね 12 ページとなっていることから、設問を追加する場合には全体の設問数を調整する必要があります。
そのため、新たな設問を追加すべきとのご意見があった場合には、設問の優先順位という観点から、あわせて削除すべき設問についてもご意見をいただければと思います。
続いて、市民調査における新規・強化項目の導入背景についてです。
今回の調査では、社会情勢の変化や国の第６次男女共同参画基本計画の施策動向、関連法令の制定などを踏まえ、新たな視点を設問に反映しています。
１点目は、「生涯を通じた男女の健康への支援」です。性別にかかわらず、健康課題を把握するとともに、月経や更年期など、女性特有の健康課題が就業等に及ぼす影響について把握します。
２点目は、「困難な問題を抱える女性への支援」です。DV 以外の日常生活における困りごとや相談に至らなかった要因を把握し、今後の相談支援体制や周知方法の検討に活用しま

す。
３点目は、「多様な性のあり方への理解」です。これまで把握してきた用語の認知度に加え、多様な性のあり方に関する市民の受けとめ方についても把握し、今後の教育・啓発活動の検討に活用します。
４点目は、「男性が抱える負担・生きづらさ」です。固定的な性別役割分担意識や社会通念、慣習などによって、男性が日常生活の中で感じている負担や生きづらさを把握し、性別にかかわらず、自分らしく生きられる社会づくりに向けた施策の検討に活用します。
以上を踏まえ、まずは市民調査の内容についてご審議いただきたいと思います。
〇会長
はい。ありがとうございました。
ではここから資料３の市民調査の設問について、章ごとに審議をしていきたいと思います。
〇A 委員
新しい質問以外は、前回５年前に実施した調査の質問と同じ文章と考えてよろしいですか。先ほど新しい設問の説明があったので、それ以外の設問は、前回調査と同じと思ってよろしいでしょうか。
〇会長
事務局から説明を行っていただいていいですか。
〇事務局
はい。市民意識調査について先ほどご説明したものは、代表的な新たな観点というところで、説明した設問以外がすべて前回調査と同じかという点については、そうではないものもございます。全部が全部一緒ではないというご認識で進めていただければと思います。
〇A 委員
それはこれから具体的に言うと思いますが、前回から変えたとしたら何か理由があると思うので、それも教えていただきたいと思います。もう１つが、根本的なことで申し訳ないですが、１ページの調査対象について、市民調査が 3,000 人、これはどのくらい返ってくることを予想しているのか、前もやられているからわかると思いますが、例えば半分だと 1,500 ですよね。それから、事業所調査が 30 名以上の 300 社なので、最低でも 9,000 人の

方々に調査が行くけれども、どのくらい返ってくる見込みなのか、事前に考えていらっしゃればお聞きしたいと思います。

〇会長

では、前回の回収率も含めて事務局から、ご回答いただいてもよろしいですか。

〇事務局

はい。まず、前回調査の回答率は市民調査が 30.4%、事業所調査が 42.3%、職員調査が 44.9%という結果になっております。今回の調査では、市民調査の方では 40%を目標に検討を進めているところです。

〇A 委員

意味があって 40%なんでしょうけど、27 万人の市民に対して、どのくらいの割合を目指しているのか。調査対象を 4,000 人とすると費用がかかるということあると思いますけど、40%が可能なのか、それとも 4,000 人にして人数を確保したいのか、そこら辺はもう少し吟味してもいいかなと思いました。

それからもう 1 つが、おそらく日本中の色々なアンケートがそうしているのかと思いますが、市内在住の 18 歳以上が対象の下限というところ。つくば市民を赤ちゃんから 100 歳まで考えたときに、「男女」のことに関してどのくらいから意識をするかというところがあると思います。私も教員だったので小学校中学校のレベルはよくわかりますが、今は変わってきて、以前は例えば応援団の団長は男性という認識がありましたが、今では女性もやっているので、そういうところから小中の子どもたちの「男女」に関する認識が見えますが、今の条件では 16、17 歳の高校生のところが抜けています。高校生はバイトをやっている子もいるので社会と相当触れ合っています。もし小中学校で、きちんと男女共同参画に関する勉強をしていて、「男女平等だよ」という意識でいたとしても、高校生年代でもし意識が変わってるとしたら、やはりこの年代が相当大事な時期だと思います。

ここは、私はぜひ入れたいなという考えがあります。質問項目を全部見ましたが、高校生にふさわしくない設問があれば除いてでも知りたいです。学校にお願いすれば、ある程度の回答数は確保できるので、知りたいと思うのは個人的なんでしょうか。日本全体の調査で、18 歳は小中学生と同じ感覚でいいという認識なのか少し気になりました。

〇会長

はい、ありがとうございます。特に市民調査、事業所調査ですが、何人の方に配るかというのは検討の余地がまだあるんですか。

〇事務局

配布部数に関しては、予算に直結するものですので、率直に申し上げて 1,000 部増やすというところは難しいとお答えせざるをえない状況です。

〇会長

はい、ありがとうございます。

もう 1 点、調査対象の年齢の下限が 18 歳以上であると、高校生や中卒で働いている方もいらっしゃると思いますが、外れてしまうのではないかというご意見がありました。この点について他の委員の皆さんから何かご意見等ございますか。

〇B 委員

先ほど A 委員からありましたとおり、私も市内の中学生・高校生には、できれば聞く手段をとれると良いのかなと思っております。それが今回の調査ですぐにできるかどうかというところは別にして、今後できるようにしていただけると、非常にいいかなと思います。ただ市立高校があるわけではないので、高校生にどういうふうにリーチするかは検討の余地があるとは思いますが、計画の実現・遂行みたいなところでは、かなり重要なファクターだと思いますので、調査の方向性に盛り込めていただけるとよろしいかと思います。以上です。

〇会長

ありがとうございます。その他の皆さんいかがでしょうか。

私は年齢の下限もそうですが上限も少し気になっていて、80 歳未満だと 70 代の方までになるかと思いますが、80 代の方も聞いてもよいのかなと思ったりもしました。特に、今回の調査からは、困難な状況にある女性の支援についての項目も入っていますので、年齢については、今回の調査に関して実現できるかどうかわかりませんけれども、引き続き検討していただきたいというような形で意見をつけさせていただいてもよろしいでしょうか。

はい。ありがとうございます。

その他ここまでで何かある方はいますか。

〇B 委員

私がアンケートのところで一番怖いなと思いましたのが、DV・ハラスメントの被害経験を聞くというところで、これはかなり侵襲的だと思いました。それこそ大学の研究などでアンケートを取るときには、絶対に駄目だと言われるようなものですので、これは大丈夫なのかと非常に気になります。つまり具体的な被害経験について、何をされたかといったところまで聞いてしまうというところが選択肢に上がっているという部分です。施策上、上位の規則なり、計画との関係上入れざるをえないというのは分かりますが、７ページのところは、私はかなりきついなという印象を持ちます。

少なくとも、「こういう設問が中にあるので苦しい方は回答をなさらないでください」みたいなことは、最初のページのところにきちんと書いていただくということをしないと、この調査で２次被害が起こるみたいなことになりかねないので、それを私非常に強く危惧をします。最低限、表紙のところにその旨をきちんと書いていただくというのは必須だと思います。

〇会長

はい。ありがとうございます。今日の進め方ですが、それぞれの調査票が幅広く色々な項目がありますので、章ごとに１から順番にやっていく予定です。

今ご意見を挙げていただいた DV に関しては、第４章だったと思いますが、「４　DV やハラスメントについて」というところがありますので、そこで再度ご意見を挙げていただいてもよろしいでしょうか。ありがとうございます。

そうしましたら、市民意識調査の調査票の２ページ「男女共同参画の意識について」から、順番に審議していきたいと思います。ここには問１から４までの設問と選択肢がありますが、これらについてまずご意見がある方は挙手をお願いしたいと思います。

〇C 委員

資料２についてはもう終わったということでしょうか。

〇会長

はい。ただ、何かご意見があれば出していただいて大丈夫です。

○C 委員

戻ってしまって申し訳ないです。資料２の３ページの（１）ですが、真ん中あたりから「更年期障害や月経に伴う不調といった女性特有の健康課題が就職やキャリア形成に与えている影響の実態を把握し、事業者への意識啓発や支援策検討の根拠とします」とアンケートの実施の概要が書いてありますが、80 歳未満までがアンケート対象になっているので、事業者だけではなくて、実際に家庭生活において、パートナーとの関係で女性の方の更年期障害とか、月経前症候群とか、かなり重篤な方たちもいまして、女性自身は自分のことですので理解しているんですけども、男性がその辺りを理解していないがために、男性も暴言とか暴力を受けたりして、それがなぜそういうことになるのか男性自身もわからずに、女性の性格だということで、婚姻関係が破綻に至るというのも少なからずあるんですね。ですので、出産の前にプレパパ、プレママの教室があるように、男性も、女性特有の体調を理解するということが大事かなと思うので、事業者向けだけではなくて、何らか私も具体的にはわからないんですけれども、男性も一緒にそういうことを知るような機会、教室のようなものがあるといいかなと思っています。そういうような方向で、役に立てていただけたらいいかなと思っています。

○会長

はい、ありがとうございます。今ご意見出していただいた点は、このあとで審議していく問９のところとも関わってくるようなご意見だったと思いますので、また後程ご指摘いただければと思います。では、そうしましたら問１から４までで何かご意見がある方いらっしゃいますでしょうか。

○C 委員

今度は資料２、４ページの(４)ですが、「男性が抱える負担・生きづらさ」に関して、問４の部分ですが、先ほどのように事業者へ啓発するといった、アンケート結果を具体的にどう活用するかが書いていませんが、これはどう活用していくのかなと思いました。実際に男性の生きづらさも今すごく大きいと思います。この調査結果をどうやって活用するのかが見えないですが、何か具体的に案があるのでしょうか。

○会長

はい。問４は新規で追加された項目ということですが、活用案についてどのようなことを想定されているのか事務局から説明していただいてもよろしいでしょうか。

〇事務局

はい。問４については、男性側の意識の部分を尋ねる設問を今までの意識調査で尋ねたことがなかったもので、こういった視点でも意識を確認した方が良いだろうということで入れてみたというのが、この設問を設けた理由です。

具体的な施策への活用方法ですが、まだ決めかねていると言いますか、どういう調査結果が出てくるのかというところからまずは探りたいと考えています。それを踏まえて、例えば男性向けの啓発事業を「こういう内容でやった方がいい」というような方向性を考える根拠にしていきたいと思っております。

〇会長

はい。ありがとうございます。大丈夫でしょうか。

〇C 委員

ありがとうございます。すごく画期的なことで、まんまるつくばの相談業務の方でも男性が DV 相談をできるようになったので、とても進んでいるなと嬉しく思っております。

ただ、この場合、今までの職場での「男性はこうあらねばならぬ」ということにとらわれて、男性であるがために男性らしくあろうとするという、そういうもので苦しんでらっしゃるというようなことがわかるような内容になっていますが、他に随分意識が進んでいて、そういったことにとらわれることはないけれども、今度は女性のパートナーとの家事育児の分担ですごく悩んでいらっしゃる男性も実際に多く、それがうまくいかずに、女性もストレスがたまって逆に女性から暴力・暴言を受けて婚姻関係が破綻するというような事例も少なくはないです。アンケート内容に入れていただくのは難しいかなと思いますが。

〇会長

はい、ありがとうございます。問４については、相談業務などに活用されるということで、今回、新規で追加していただいたという男性側の意識を測る設問ということでした。審議会としては基本的には評価するみたいな形で意見をつけるということでよろしいですか。評価した上で、今後の相談事業などに活用していただきたいという形で意見をつけたいと

思います。
その他、問１から問４までで、例えばこの文言で調査をした場合に、それを受け取って読んだり回答したりする市民にとって何か不都合が生じたりですとか、何かこういう表現にした方がいいとか、そういうような観点からご意見をいただけるといいかなと思っています。
〇D 委員
問２の聞き方ですが、「どちらかといえば賛成」「どちらかといえば反対」という回答が返ってきた場合に、それ以上がないといいますか、理由や意見によって意味が変わってくると思うので、この結果を見てこんなに反対の人がいるんだとか、こんなに賛成の人がいるんだという結果しか得られないというのは聞く意味がわからないなと思いました。
〇会長
この問２を聞いてどうしたいのかということですよね。おそらく国とか県とかと比較するために設定している設問かと思いますが、これについて活用の見通しみたいなものがあれば、事務局から説明お願いできますでしょうか。
〇事務局
はい。ご指摘の部分は確かにあると思っていまして、詳細にこの設問をどう生かすかというところを考えると、これは全体を通して言えることですが、事務局としても可能であれば理由まで尋ねたいと思っています。一方で設問数の限界に直面していて、やむを得ず現状の構成になっているということはご理解いただければ幸いです。
その上で、この設問に関しては今回指標にしている項目であり、国や茨城県の調査でも、同様の設問を設けているので、全国や茨城県と比較してつくば市がどういう状況なのかということが、比較しやすい設問であり設けたいと思ったところです。
〇会長
はい、ありがとうございます。市として、時系列の比較などをする上であった方がいい設問かと私個人としては思いますが、その他どうでしょうか。
〇B 委員
今の問２は選択肢の「賛成」「反対」という用語も合わせないとまずいですか。これは賛

成反対の問題ではあまりないように感じるので、例えば「同感できる・できない」みたいに用語を変えた方がいいと思います。
これがもし、賛成反対で合わせないと他の調査との互換性の点で問題が生じるのであればやむを得ないと思います。同感できる・できないという軸で見た方が、ニュアンス的には適切かと思います。
〇副会長
もし比較するのであればワーディングは絶対合わせた方がいいと思います。段階や選択肢、「どちらとも言えない」を入れるかどうか、そういうものも合わせておかないと比較することができなくなります。そこも事前に確認してくださっていると思いますが、あまり変えない方がいいかなという気はしました。
〇B 委員
そうであれば、この１から５の選択肢がすべて他のところと互換性が取れているかということを確認していただく必要あるかなと思いました。
〇会長
はい、ありがとうございます。よく使われる質問項目だと思いますので、改めて比較検討ができるように確認していただきたい、というような形で意見をまとめようかなと思います。
その他、問１から４までで、ご意見ある方いらっしゃいますでしょうか。
〇E 委員
問２の理由を尋ねる設問を追加してはどうでしょうか。「みんながそうしているから」とか、そういうような概念があったら、ジェンダーについてすごく刷り込まれているという現状が見えてくるのかなというのがあるので、そういう設問をここにプラスしてみてはどうでしょうかと思いました。
他のアンケートと比較するという意味ではとても大事だと思いますが、そこにプラスして、つくば市独自でやるのはいかがでしょう。
〇会長
問２で選んだ選択肢の理由を尋ねるということですが、これについていかがでしょうか。

事務局にお伺いしますが、問を一問追加することは問題ないのでしょうか。

〇事務局

はい。今ご指摘のありました設問については、国の調査を確認しましたが、賛成とする理由などを確かに聞いていますが、設問の全体のバランスを見て、追加をするかどうかは検討させていただきたいと考えております。

〇会長

はい。問２については何人かの委員から、理由も聞いた方が良いのではないかという趣旨のご意見が挙がっておりましたので、何か検討していただきたいという形で、審議会の意見としてつけさせていただこうかなと思います。

その他どうでしょうか。特にないようでしたら、続いて第２章の「就業や仕事と生活の調和、ワークライフバランスについて」という、資料３の３ページから５ページまでに書かれている問５から９について、審議をしていきたいと思います。

ご意見がある方がいらっしゃいましたら挙手をお願いしたいと思います。

〇副会長

形式的なところですが、問５で「就労経験がある方にお伺いします、当てはまらない方は問６にお進みください」となっていますが、問５に入る前に就労経験の有無を聞いておいた方が良いと思われます。なぜかというと、問５が無回答だったときに、就労経験がないから答えてないのか、あるいは調査項目が多く面倒で飛ばしたのかというところがわからなくなってしまうので、おそらく前段で就労経験の有無を聞いておかないと正確な集計ができないのかなと思いましたので、その点だけは入れた方がいいかなと思いました。

〇会長

はい、ありがとうございます。これについて事務局いかがですか。フェイスシートの方でも聞いていないような気がしますが。

〇事務局

現在の職業に関しては、資料３の 12 ページ、F5「あなたの主な職業をお答えください」というところで、アンケートに答えていただいている時点でお仕事されているかどうかというところはお聞きします。そもそも問５の設問が、国の調査と比較することを考えていた

ので、国の調査では「就労経験がある方についてお聞きします」という作りになっていたところを、そのまま同じ条件にした方が良いという考えから、このようにしました。属性の聞き方が異なっているのかもしれませんが、どのようにした方が良いのかもアドバイスいただければと思います。

〇会長

その参考にしている調査の方で、個人の属性についてどういう設問をつけているかを確認していただいた上で、それに合わせるのが比較するという意味では一番いいのかもしれませんね。

〇事務局

その場合、就労経験を尋ねる設問を最後の「あなた自身のことについて」の中で聞くと、やはりアンケートのつくりとして順番的に好ましくなくて、問５の前で尋ねなければ、先ほど大倉副会長が仰ったようなことが起こってしまうということでしょうか。

〇副会長

そうですね。ここで聞いておかないと、と思いましたが、すみません、少し考えさせてください。失礼しました。

〇会長

行ったり来たりで申し訳ないですが、12 ページの F5「あなたの主な職業をお答えください」について、主な職業だから現時点での職業なのかどうかも少しわからない感じがします。今の職業を答える人もいれば、今は違うけれどもこれまで生きてきた中で自営業の期間が長かったので自営業と答える人もいると思います。これによって、答える側が困るというよりは、あとで集計して分析する際に困るのではないかというご意見なので、検討していただきたいに留めておきましょう。

今答えを出すのは難しそうな気がしますので、就労経験をどう尋ねるかについて検討していただきたい、という形でとりあえずまとめさせてください。

その他問５から９までのところですけれども、何かありますでしょうか。

〇E 委員

F5 の（２）については、F4 で選択肢１、２を選択した方が答えるんですか。（１）は結婚

やパートナーは関係なくて、（２)は、配偶者またはパートナーの職業教えてくださいということでしょうか。

〇会長

F5 の（２）「あなたの配偶者またはパートナーの職業をお答えください」はその前の質問項目で、１から２を選択した、結婚しているまたは結婚していないがパートナーと暮らしている方にお伺いしますという設問で、「あなたの配偶者またはパートナーの職業をお答えください」となっています

〇E 委員

そうすると、「現在の」という聞き方になりますかね。結婚する前のことではなく、今はどういう状況ですかというのを尋ねるということでしょうか。

〇会長

「現在の職業」という設問にするかどうかですね。

〇E 委員

そうですね。就労したことがないわけじゃなくて、以前は就労していたけど、結婚後、子どもができたとか事情があって、今はこういう状況ですというのを聞きたいのかどうなのかというところです。

〇会長

順番は前後しますが、先ほどの問５「就労経験がある」というところとも関わってきますので、12 ページの設問 F5 について審議しようと思います。設問の意図としては、現在の状況を聞きたいのでしょうか。

〇事務局

はい。事務局としては現在の職業がどうなのか、現在のパートナーの職業がどうなのかを確認した上で、家事や育児の状況を聞く設問とクロス集計をすれば良いのではないか、と考えていたところです。

〇会長

F5 の(１)と合わせて、（２）でも「現在の職業を」というような聞き方をされた方が、厳密なのかなと思います。「あなたの配偶者またはパートナーの、現在の職業をお答えくだ

さい」という形ですね。意見としてつけさせていただこうかなと思います。

では、また問５から９に戻りますけれども、いかがでしょうか。

〇F 委員

先ほど大倉委員からありましたけども、「就労経験がある方」というような形でその前に設問を持ってくるということでしたが、11 ページから始まっている「７　あなた自身のことについて」という設問があるので、これを前に持ってきてしまったらどうかと思いましたがいかがでしょうか。そうすれば設問を増やす必要もないと思いますので。

〇会長

いかがでしょうか。分析としては、項目が入っていれば順番はどちらでも良いと思います。どちらかというと、回答者の答えやすさの観点で前に置くか後ろに置くかということになるのかなと思いますが。最初に自分のことを聞かれた方が答えやすいのか、それともいきなり聞かれるとびっくりする方もいると思いますので、後にした方が良いのかということですね。

〇事務局

回答者の属性をお伺いする設問を置く場所については、性別や世帯状況、婚姻状況というセンシティブな情報を聞くものでもありますので、最初に持ってきてしまうと回答者の方が抵抗感や警戒感みたいなものを感じるというところへの懸念があるところと、冒頭に自身の属性を回答することでその後の設問に対して、無意識に自身の属性を意識した状態で回答してしまうような可能性があるのでは、というところを考慮して後ろに持ってきたというところです。

〇会長

はい、ありがとうございます。その他いかがでしょうか。

〇A 委員

私はこれまで受けたアンケートで個人の属性について回答することがありましたが、最後に聞かれる形式ではなかったのでとても新鮮だなと思います。国や県も最初の設問から「男女共同参画の意識について」を聞くような設問の作りになっているのでしょうか。

〇事務局

県の調査は定かではありませんが、国の方はそのような構成になっています。属性についても最後に聞くような形で作られています。

〇会長

どうでしょうか。属性に関する設問は最初にあった方が答えやすいのか、最後にあった方が答えやすいのかということだと思いますが。特に、絶対前の方にあった方がいいというご意見がなければとりあえず現状のままにしようかなと思います。その他いかがでしょうか。

問５から９ですね。

〇D 委員

先ほどの議論では「就労経験があるのにスキップした方」と「無いからスキップした方」の区別が付かないという話だったと思いますが、選択肢に「就労経験はない」を作るのは駄目なのでしょうか。問５について回答する人を「就労経験がある方」に限定せず、そもそもこの設問に「就労経験はない」という選択肢を作ってしまえば全員が回答する形になるのではないでしょうか。

〇副会長

このマトリックス表の「わからない」の横に「就労経験がない」みたいなものを入れるようなイメージでしょうか。おそらくですが、調査票としてシンプルなのは、やはりこの項目の前に、「就労経験ありますか、ありませんか」という設問を入れて「あります」と選択した方に現在の問５についてお伺いする形だと思います。それであれば、問５のマトリックス表に何も答えてなくても、飛ばしただけなのか就労経験がないのかがはっきりするということです。それがフェイス項目の F5 で代替できるかどうかは考えがまとまらず、というところです。単純なのはここに就労経験の有無に関する設問を１個入れておくことかなと思いました。

〇会長

そうですね。「これまで就労経験がありますか」という設問に「はい、いいえ」といった選択肢みたいなものを入れていただいて、最後の方は、現在の就労状況を聞くみたいな形にした方が、おそらくすっきりするのではないかと私もそう思います。ただ、そのあたり

は引き続き検討していただきたいということで審議会の意見をつけたいと思います。

〇C 委員

質問ですが、「就労経験の有無」を聞く意味としては母数が必要ということでしょうか。就労経験がある方々の中で、「賃金が平等」と考えている人が何%という割合を出したいために、母数が必要だから就労経験があるかどうかを知る必要があるということなんでしょうか。

〇会長

今までのお話だと、今働いている方の意見なのか、それまでに働いたことが１度でもある方の意見なのか区別がつかないということと、問５の回答が無い時に設問文をどう読まれて、どのように認識されて回答していないのかの区別がつかないことが分析をするときに問題になってくるということだと思います。

〇C 委員

統計を取る上で、それでは不都合だということなんですね。

〇会長

そうですね。そういうことだと思います。

〇G 委員

皆様の意見を聞いていて思いましたが、例えば 80 歳以上の方がこの問５を回答するときに、自身が 20 代のときに働いた経験があったという場合、おそらくここ全部「男性の方が非常に優遇されている」になってしまうのかなと思っていて、働いていた時代によっても変わるということを、どう統計を取るのかが見えないなと感じてきてしまいました。数年前の答えなのか、何十年も前のことについての答えなのかという部分が、見えてこないなということを思ったので検討が必要かなと思いました。

〇会長

はい。これを聞いて何を知りたいのかということですよね。現状を把握したいのであればむしろ就労経験があるかより、「現在働いている方にお聞きします」みたいな形にしちゃった方が、現在の賃金とか、昇任昇進昇格とかがどうなっているのかという実態がわかるかなという気もしましたので、問５については、要検討でお願いしたいと思います。

そうしましたら他はどうでしょうか。

先ほどＣ委員から健康関係の問９に関するご意見をいただいていましたが、５ページの問９も「就労経験がある方にお伺いします」ということで始まっています。これで尋ねてしまっても大丈夫なものかどうかとか、何かご意見ありますでしょうか。

〇H 委員

すみません、問９ではなくて、問５のところでもう１つよろしいですか。

問５のところで先ほどＧ委員からもありましたけれども、やはり何を聞きたいのかというところで、この就労経験があるかないかというところで、就労経験があるからこの回答が導き出されてるのか、それとも就労経験がなくても若い世代はこう感じてるとか、そういうところも聞く価値はあるのかなと皆さんのお話を聞いていて感じた部分があるので、昔そうだったということを知りたいのか、それとも現状みんながどう思っているかを知りたいのかというところの検討が必要なのかなという視点で考えました。

〇会長

はい、ありがとうございます。何を聞きたい、明らかにしたいのかということですね、このご意見も含めて引き続き検討いただければと思います。これを審議会の意見としてつけたいと思います。その他の設問項目についてはいかがでしょうか。

そうしましたら、特にないようですので次に移りたいと思います。

続きまして第３章の「地域活動・防災について」です。資料３の６ページ、問 10 から 12 について、ご意見がある方は挙手をしてください。

〇H 委員

問 11 の「地域活動に参加しやすくなるためには」というところで、選択肢に１つ追加をお願いしたいところがありまして、交通手段のところで、若い世代の方や高齢の方は、移動手段がなくて参加しにくいという話をよく聞きますので、そういった項目を入れることは可能でしょうか。

〇会長

はい。事務局からお願いします。回答の選択肢に交通手段を入れられるかどうかということですね。

○事務局

問 11 に関しては、比較的多く選ばれそうなものを選択肢として挙げて、その上で当てはまらない場合には「９　その他」のところで書いていただくことを想定していました。

現在の選択肢に加えて交通手段に関する選択肢を設けることは検討できるかなと思います。

○A 委員

選択肢 10 の「特にない」はいらないような気がします。何かあれば選択肢９の「その他」に書くと思うので。

○会長

事務局に確認ですが、これは国や県と比較できるような、選択肢の表現を揃えた設問でしょうか。

○事務局

問 11 は他の調査との比較を前提にしている設問ではありません。

地域活動に参加することを前提に作りすぎるのもどうかという視点から、みんながみんな参加したいと思っていない可能性も考えると、「特にない」が必要なのではないかという意図がございます。

○会長

私もこの設問で聞かれていることに対して、特に不満がない場合はおそらく何も丸をつけずに進むことになると思うので、そうするとこの設問について回答し忘れているのか、それとも特に不満ないのかという区別がつかなくなってしまうから、「特にない」はあった方が良いのかなという気はします。

交通手段に関しては、もし問 11 が他の調査と同じような作りをした方が良いというのであれば、「その他」の選択肢で交通手段について書いていただいた方が良いと考えましたが、つくばの地域性を考えると、交通手段に関する選択肢があった方が良いのかなという気はします。若い方と高齢の方だけでなく、駐車場が足りないとかそういう問題もたくさんあると思いますので、結構選ばれる方は多いのではと思います。もし、回答の選択肢を増やせるのであれば問 11 に関しては交通手段に関する選択肢を追加していただきたいという

ことを意見としてつけさせていただこうかなと思います。
その他、問 10 から 12 までで何かありますでしょうか。
特にないようでしたら次に移りたいと思います。続いて、７ページの「４　DV やハラスメントについて」のところで問 13 から 17 に該当しますが、ご意見がある方は挙手をお願いします。
〇B 委員
先ほどと重複して申し訳ありませんが、特に問 14 が非常に侵襲性が高い、つまり被害内容を思い出してくださいという書き方になってしまっているので、これはアンケートとしては非常にまずい内容ではないかと考えます。
ただ、この部分についても市の施策のために聞かざるをえないという事情もわかりますし、ご本人の同意が取れれば聞いて構わないことであるという考え方もございますので、市民の方が調査票を開いたときに、いわゆる出会い頭の事故みたいならないように、表紙のところで、「途中で DV やハラスメントの被害についてお伺いする設問があります」ということと、「回答したくないという方は該当の設問は回答しなくてもいいし、そもそもこのアンケートに回答しなくても構いません」という内容を書かないと、回答率の問題には響きますけれども、市が行う公的なアンケートとしては危険だなと感じます。以上です。
〇会長
ありがとうございます。大事な点かと思いますが、どうでしょうかこの点について何かご意見等ありますでしょうか。
〇E 委員
やはり二次被害を受けてしまうというのが懸念されるかなと思うので、先ほど B 委員がおっしゃったようなことを、うまく表現できたら良いと思いました。
〇会長
その他どうでしょうか。例えば表紙のところ、１ページ目ですね。「ご回答にあたってのご案内」の４で、「答えにくい設問については回答いただかなくても構いません」と書いてあるのでここにつけ足した上で下線を引いて強調するとか、目立たせた方がいいですか。
〇B 委員

もし私が調査票を作るのであれば、独立させて分かるように四角囲みか何かで書きます。
対象人数が多く、事故が起こってからでは遅いので非常に心配しています。
〇会長
この DV・ハラスメントに関しては被害を想起させるような設問があるので、「回答がつらい場合は答えなくてよい」という内容を目にとまるような形で調査票の冒頭に書いていただきたい、という意見でまとめていいですかね。
はい、ありがとうございます。
事務局に質問ですが、問 17 が新しい質問なんですよね。この設問については、作り方をもう少し工夫された方が良いのかなと思いました。まず質問文の２行目「まんまるつくばはパートナーと女性の暮らしのよりそい相談窓口です」というところがよくわからない気がします。パートナーと女性の暮らしのよりそいって何だろうと思う方もいるかと思いますので、もう少しわかりやすい形の文言にされた方が良いかなと思いました。
そのあとで「あなたはまんまるつくばについてどのような相談ができる窓口だと認識していますか」という質問ですが、質問文 1 行目に「つくば市配偶者暴力相談支援センター」とか、いろいろ書いているので、誘導ではないですが、こう書いてあるから多分女性、男性、DV 相談なのかなみたいに感じると思います。何を確認したい質問なのかというのがわかりにくくなっているような気がしますので、この辺はもう少し練った方が良いのかなと個人的には思いました。相談体制が大きく変わった中で、これまでの市民意識調査との連続性を確保されつつ、どう作るかというところで難しいところだと思いますけれども。
その他どうでしょうか。特にないようでしたら、次は第５章９ページ目の「５　多様な性のあり方について」問 18 から 21 までですが、こちらの審議に移りたいと思います。
何かご意見がある方は挙手をお願いします。いかがでしょうか。
では私から問 19 について、「あなたを含め、あなたの家族、親戚等々に LGBTQ の方がいると思いますか」という質問ですが、この「あなたを含めて」という部分は一体どういうことなのでしょうか。自分自身が LGBTQ に該当するということも含めるのでしょうか。
〇事務局
はい。ご自身が LGBTQ の当事者に該当することを考えて「あなたを含め」というような表

現にしました。これに関しては、内閣府が「性の多様性に関する調査報告書」を今年の３月に初めて公表していまして、その調査項目とそろえた形で認識を聞いてみるのはどうかと思い、内閣府を参考に尋ね方を合わせたところです。

〇会長

なるほど。文章も全く同じなのでしょうか。

〇事務局

１点だけ異なる部分がありまして、私たちはこの調査票において「LGBTQ＋（性的マイノリティ）」という表現を使っていますが、国の調査では「性的マイノリティ当事者に該当する方」という言い方をしていますので、用語の選び方の部分は違いますが、それ以外の文章は一緒です。

〇会長

なるほど、わかりました。

〇B 委員

問 19 の設問で「あなたを含めて LGBTQ+の方がいると思いますか」という表現になっていますが、日本語として気になるというのが１つ。もう１つは、この設問は回答者にとって一種の思想信条みたいなものを聞くことになりかねないので、私であれば「あなたを含め」は削除すると思います。回答者が当事者かどうかを尋ねる設問を入れること自体が不適切だと思いました。過去に大阪市か名古屋市の調査で、回答者が当事者かどうか尋ねた後に、カテゴリーを聞くアンケートあったと思いますが、そのタイプに近い設問はよくないと感じております。

その一方で、事務局からご説明がありました「LGBTQ＋（性的マイノリティ）」という表現について、この書き方の方が私はよろしいかなと思いました。「当事者に該当する」というのは、これは漢字が多いというか、あまりやさしい日本語ではないなと思います。以上です。

〇会長

はい。ありがとうございます。

〇G 委員

私も「あなたを含め」は必要ないかなと思いました。というのも、その直後の括弧中に「あなたご自身」という文言があって「あなた」も含んでいるので、この「あなた含め」は必要ないのかなと思いました。

〇会長

その他いかがでしょうか。「あなたを含め」というところを中心に、問 19 の設問文の作り方については検討していただきたい、というところで意見をつけたいと思います。その他、多様な性のあり方についてのところで何かありますでしょうか。

すみません。私から、10 ページの問 20 についてですが、「もしあなたの家族、友人、職場の上司とかが、LGBTQ＋であったと想像した場合あなたはどのように思われますか、感じ方に最も近いものをお答えください」という内容で、選択肢としては「素直に受けとめる」「戸惑うが受入れる」「受け入れられない」ときて、４番目に「わからない・答えたくない」と書いてありますが、この「わからない」と「答えたくない」は本当に細かいところなんですが、別にした方が良いのかなと思いました。

「わからない」は、おそらく本当に想像できないような状態のことだと思いますが、この場合の回答で「答えたくない」というと、かなり拒否感みたいなものが入ってくると思います。性質が違うものを一緒の選択肢とするよりは、分けられるなら分けた方が良いのかなと思いました。

「答えたくない」というのは「受け入れられない」に近い気もしますので、「わからない」のみにしてもよいかもしれません。

〇B 委員

これも私であればですが、「戸惑うが受け入れると思う」と「受け入れられない」の間が結構距離があり、「受け入れられない」と「答えたくない」は結構近い感じがしますので、「戸惑うが受け入れられると思う」と「受け入れられない」の間に何かを入れて、５つのカテゴリーから選ぶという方がいいかなと思いました。

途中に入れるとしたら「受け入れにくい」くらいのイメージで、実際受け入れられるかどうかというのは、想像してもしきれないと思いますので、「素直に受けとめられる」という選択肢が１つあって、「素直じゃないけど、最終的には受け入れることができると思う」

というのがその次にあって、そのあとに「拒否感はあるけれども、受け入れるしかないと思う」というのがあり、その次に「拒絶」があるみたいな４段階にプラスして、「本当にわからない」という、５段階ぐらいなのかなと思います。以上です。

〇会長

おっしゃっていただいた点も含めて、選択肢のそれぞれの選択肢の幅が均等に感じられるような形で作り直してくださいというのを、意見としてつけたいと思います。

その他ございますでしょうか。

〇G 委員

すごく細かいことですが、今までの「子ども」という字がこどもの「こ」は漢字でしたが、この問 20 の(１)のところがひらがなになっているので、統一した方がいいかなと思います。

〇会長

ありがとうございます。「子ども」の表記についても確認してください、ということで意見をつけさせていただこうと思います。

その他、何かございますでしょうか。ないようでしたら、続いて 11 ページの第６章「市政運営について」の問 22 がメインになりますが、ご意見がある方は挙手をお願いします。

〇A 委員

ここの問 22－１で自由記述欄が初めて出たんですよね。この設問まで１回もなかった自由記述欄をここに入れた思いは、何かありますか。

〇会長

その意図ということだと思いますが、事務局何かご説明いただけることがあればお願いします。

〇事務局

はい。ここで初めて自由記述として詳細にお聞きするのは、やはり今後の施策にいかすというのが今回の意識調査の一番の目的ですので、回答者が市の施策に対してどういうご意見を持っているのかをより詳細に書いていただければありがたいなと思った次第です。

〇A 委員

はい、わかりました。それでしたら「問 22 で選んだ理由」と内容について限定してしまっているので、「男女共同参画について思うところがありましたら」みたいに、広く本人が一番伝えたいことについて、10 ページの下半分空いていますので、ここに書いていただいた方が、もっと素直な一番伝えたいことを言ってくれる可能性が出ると思います。

〇会長

問 22－１の自由記述のところをどうするかというご意見でしたが、現状の資料ですと、問 22 で３つ選んでいただいて、なぜそれに力を入れて欲しいと思っているのか、問 22－１で理由を書いていただくという流れになっています。この構成ではなく、問 22－１を男女共同参画とダイバーシティ全体についてのご意見を書いてもらうところにしてみてはどうかというご意見でしたが、この点についてはどうでしょうか。問 22－１が一番最後の質問項目になるのかなと思いますが。

〇B 委員

この問 22－１が最後で自由記述ということを考えると、別案ですが「男女共同参画施策全体について考えていただき、ご要望などご自由にお書きください」みたいに全体に対するラップアップのまとめの自由記述みたいにした方が良いのかなと思いました。自由記述を問 22 の内容に限定してもそんなに書いてくれないだろうということも心配していて、自由記述欄はアンケート全体の内容に対して最後に書きたいことがあったら書いてくださいみたいにするのがいいのかなと思いました。

もう１つは、「〇は３つまで」に関して、これは３つに限定する理由は何かあるのかと思いました。というのは、例えばその前の防災のところでは、やっていることすべて選択する形式になっていますが、問７は３つまでとなっているので、複数選択が可能なときには３つまで、もしくはあてはまるものすべてのどちらかになっていますが、問 22 で〇は３つまでと設定する理由は何なのかと気になりました。もちろん、いくつでも選択できると、施策としてわからなくなるというのはあるかもしれないので、数を限った方がいいということはあるとは思いますが、どういう設計なのかなと気になったということです。以上です。

〇会長

はい。この〇を３つまでという理由について事務局よりご説明ください。

〇事務局

はい。それぞれの設問の目的に応じて回答方法を使い分けているような形にしています。実態を漏れなく把握したいような場合は、あてはまるものすべて、その中でも特に重要なものや優先度を把握したい場合は３つまでというような形にしています。以上です。

〇会長

はい、ありがとうございます。優先度を把握されたいということですけれども。

〇E 委員

自由記述ですが、現在の構成だと問 22 と関連させて、問 22－１で具体的に市政運営について実施する項目を記入することができるのかなと思います。これはこのままで、もう１つ設問を用意して最終的に全体を通しての記述をしていただいたらどうかと思いました。

〇会長

現在、最後に唯一の自由記載欄があるわけですが、これをどうしたら良いかということですね。答えやすさとしては、問 22 で３つ選んでもらって、その選択の理由を書く形式にした方が、かなり絞って聞いているので、答える方も答えやすいと思いました。質問文の作り方を気をつけないと、逆に回答が集まらないような気もしなくもないと思いましたが、どう考えでしょうか。

〇副会長

確かに、先ほど A 委員がおっしゃったような項目は必要だと思う一方で、何かよほど男女共同参画政策に思い入れがないと、書けることがないかもしれないという気はしています。対して、現在の問 22－１方式だと選んだものに対して意見を書けばいいので、多少意見を書けそうだなという気はしました。以上です。

〇会長

はい。ありがとうございます。

現在のこの形とは違って、どうしても何か全体に対するフィードバックみたいなものを設けた方が良いというご意見はありますか。

〇C 委員

問 22 の内容を見ると、割と今までの設問の内容が網羅されているような気がするんですね。男女共同参画についての意見を具体的に書きやすいので、私はこのままでいいんじゃないかなと思いました。

〇会長

はい、ありがとうございます。ご異論がなければ、ここは意見はつけずにこのままにしようかなと思います。

最後に第７章「あなた自身のことについて」の F1 から F6 の設問について何かご意見等ある方は挙手をお願いしたいと思います。

〇H 委員

問６の選択肢 11 について「地域、防災活動における女性の担い手を増やす」となっていますが、ここは「女性」の担い手を強調したかったのでしょうか。

〇会長

事務局から説明していただいてよろしいでしょうか。

〇事務局

防災の分野で女性の参画が少ないという課題感は、様々な調査でも言われていますので、そういう意図があり、女性の担い手を増やすということを選択肢に入れたところです。

〇H 委員

ありがとうございます。

もう１つ、選択肢 13 ですが「女性が抱える経済的な困窮」について、あえて「女性が抱える」と強調しなくてもいいのではと思いました。

〇事務局

選択肢 13 ですが、今回の計画から困難な問題を抱える女性への支援に関する法律に基づく基本計画も兼ねています。困難な問題を抱える女性というのが、選択肢 13 に挙げているような非正規雇用やひとり親家庭といった経済的な困窮を抱えている女性も対象としているため、その法律の分野の取り組みが必要だというご意見が多いかどうかを把握したいという背景がございます。もちろん男性に関しても経済的な困窮という課題感があるのは認識していますが、本計画の位置づけに合うようなところの課題感を持っている方を把握する

ために、あえて女性と入れています。

〇会長

ありがとうございました。

では、第７章「あなた自身のことについて」F1 から F6 までで、ご意見がある方は挙手をお願いします。

F5 についてはここまでの審議でいくつかコメント出てきておりますが、その他のところは大丈夫でしょうか。

〇B 委員

F6 の選択肢４は、高校生または高校生に対応する年齢という意味でしょうか。１から３以外の未成年の子どもと言われたときに、何を指しているのか一瞬分からなくなりました。高校生と明示できないので選択肢４の書き方になったことは分かりますが、一方で高校生のお子さんがいる方からすると、高校生はどこなのだろうと戸惑ってしまうと思います。ですので、選択肢４は「高校生または、対応する年齢の子どもがいる」の方がいいかなと思いました。

〇会長

そうですね。確かに F6 選択肢４の書き方は検討された方が良いかなと思いましたので、審議会の意見とさせていただこうかなと思います。

その他、何かございますか。特にないようでしたら、以上で、市民調査のすべての章の審議を終わりにしたいと思いますが、他に市民調査全体についてご意見等ございますでしょうか。

はい。ありがとうございました。

それでは続いて事業所調査についての審議を行いたいと思いますが、まずは事務局から説明をお願いします。

〇事務局

はい。続いて、事業所調査の構成についてです。

５つの分野で構成しており、各分野の設問内容については、資料にお示ししているとおりです。

設問数については、資料４のとおり現状の調査票のページ数が 10 ページであり、市民調査と比べて融通が利く状況ですが、すでに設問数が 26 問ありますので、回答率への影響から大幅な増加は難しいものとご認識いただければと思います。

続いて、事業所調査における重点項目の導入背景についてです。

今回の調査では、社会情勢の変化や国の計画、関連法令等を踏まえ、設問に反映しています。

１点目は、「多様な人材の活躍に向けた女性活躍の推進」です。ダイバーシティ経営や人的資本経営の観点から、事業所における女性活躍の位置付けを把握するとともに、女性特有の健康課題への支援についても、健康経営の視点から事業所の認識を確認します。

２点目は、「市独自施策の認知度と活用意向」です。市が実施している「男性育児休業取得促進奨励金」等について、認知度や活用状況、今後の活用意向を把握し、効果的な周知や企業支援の検討に活用します。

３点目は、「多様な性のあり方に関する意識」です。多様な性のあり方を持つ従業員が在籍している可能性を踏まえ、職場環境づくりに対する事業所の認識や考え方を把握します。

４点目は、「取組を実施する上での具体的な課題の把握」です。制度や取組の実施状況だけでなく、人員確保やノウハウ、費用面など、取組を進める上で事業所が抱えている具体的な課題についても把握し、今後の支援策の検討に活用します。

以上を踏まえ、事業所調査の内容についてご審議いただければと思います。

〇会長

ありがとうございました。

まず事業所調査の概要について何かご質問等ある方はいらっしゃいますか。

特になければ、事業所調査についても同じように章ごとに審議を行っていきます。

では、資料４の事業所意識調査をご覧ください。第１章、２ページ目から始まる「業種、規模などについて」の問１から６の審議を行います。ご意見がある方は挙手をお願いします。

私から事務局に質問ですが、問６の６月というのは理由があるんですか。

〇事務局

はい。事業所の方で勤怠データを確定できていて、かつ長期休暇を取得しやすい７月８月を避けた直近の月として６月としました。

〇会長

なるほど。ありがとうございます。その他いかがでしょうか。

特にないようでしたら、続いて第２章「女性活躍推進について」の問７から問 11 まで、ご意見ある方は挙手をお願いします。

すみません。私から事務局に質問ですが、問９の選択肢２についてです。「職場風土」というのは、他の類似した調査でもこういう文言を使っているのでしょうか。職場の習慣とか慣習、文化的なものを意図しているのか、職場風土と言われて伝わるかなと疑問に思いました。

〇事務局

はい。厚生労働省の女性活躍に関する調査というものがございまして、その選択肢を参考に作りました。ご指摘いただいた、職場風土という言葉はそのまま使われておりまして、「女性職員の継続就業、職場風土に関すること」という記載でしたので、そのまま採用しました。

〇会長

なるほど、ありがとうございます。それだったら文言は合わせた方が良いと思いますので、このままでも良いかなと思います。その他問７から問 11 について、いかがでしょうか。

特になさそうですので、続いて、第３章「育児・介護に関する両立支援について」の問 12 から 15 について、ご意見がある方は挙手をお願いします。

〇B 委員

問 15 の選択肢が「こと」で終わっているものと、「いない」で終わっているものがあるので、表現はどちらかに統一された方が、後で報告書にする際にも良いかと思いました。

〇会長

ありがとうございます。問 15－１の、選択肢の文言をそろえてくださいという意見をつけようと思います。その他いかがでしょうか。

私からよろしいでしょうか。５ページの問 14 について、質問文になっていないのが気にな

りました。
文末が「どのような課題がありますか。」などではなく、「実施しています。」で終わっているので、直していただいた方が答えやすいと思います。その他いかがでしょうか。
〇D 委員
問 12 は、各選択肢の内容がパーセントになっています。この問で、実数を把握する必要はないのでしょうか。例えば１人しかいなかった場合の 100%と、20 人いた場合の 100%は全然違うかなと思いますが、いかがですか。
〇会長
はい。割合か実数か、どちらで把握されるかということですが、この点について事務局からご回答いただいてもよろしいでしょうか。
〇事務局
はい。こちらに関しては、事業者側がどの程度実数を把握されているか分からなかったという背景があります。パーセンテージの方が幅を持たせているので回答しやすいかとか、実数を聞くと負担をかけてしまうのではないかということを懸念した結果、パーセントにしました。
〇D 委員
そこは理解できますが、実数が１人だった場合、100%の意味が全然違ってくるかなと思ったので、必要であれば検討していただければと思います。
〇会長
はい、ありがとうございます。
そうですね。他の関連する調査とも比較可能な形で、実数で聞くのか、割合で聞くのかを検討してくださいという形で、意見はつけさせていただこうかなと思います。
その他いかがでしょうか。ないようでしたら、続いて第４章「ハラスメント・多様な性のあり方について」問16から20までですが、こちらについてご意見がある方は挙手をお願いします。
〇B 委員
問 16 の選択肢６です。「就活生等に対するセクシャルハラスメント」というニュアンスは

分かりますが、「求職者」は就活生だけではないので、「求職者に対するハラスメントに該当する事例があった」というように、選択肢の表現を広げた方が良いのではと思いました。以上です。

〇会長

どうですかね。「就活生・求職者」みたいな形にした方が良いのか。

〇B 委員

ハラスメントは、求職者に対するパワハラも当然あり得るので、これはセクシュアルに限定しなくてもよいと考えます。あるいは、求職者・就活生のところにインターン生みたいなものも入れた方がいいかもしれないです。

〇会長

はい。何を聞きたい設問なのかにもよるかなと思いますが、就活セクハラみたいな問題があることを聞きたいのかどうか。

〇B 委員

基本はそうだと思いますが、そこは実態としては範囲が広いと思われます。なおかつインターンに来たからといって、そこの会社を必ず受けるわけでもないですし、少なくとも、社員でも顧客でもない人に対するハラスメントというようなカテゴリーだと理解しています。

〇会長

では、問 16 の選択肢６に関しては、もう少し文言等を明確にして、求職者全体に広げることも念頭に検討くださいという形でまとめようかなと思います。

その他問 16 から 20 について、何かございますでしょうか。

特にないようでしたら、続いて第５章「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について」に該当する問 21 から問 26 までの審議に入りたいと思います。ご意見等がある方は挙手をお願いします。

私から事務局に質問です。問 24 で「持続可能な企業価値向上の観点から「健康経営」「人的資本経営」に注目が集まっています」というこの一文は必要なのでしょうか。誘導するような感じになっているかなと思い、ない方が良いのかなと思いましたがいかがでしょう

か。あえて入れているのかどうなのか、というところを確認させていただきたいです。

〇事務局

はい。設問としては、経団連の調査を参考にしましたが、その調査にはこの文言は入っていませんでした。しかし、ワークライフバランスに関する設問で健康のことを聞くと、急に健康の話が出てきたと感じる回答者がいるかもしれないということを懸念しまして、こういう話題があります、というところを先に述べておいた方が良いと思って入れています。なくても回答は可能なものですので、削除することは可能だと考えています。

〇会長

はい。調査としてはない方が、良いのかなと思っていました。

その他いかがでしょうか。

〇F 委員

問 22 ですが、ここだけその他の自由記述欄がないのは何か意図があるのでしょうか。

〇会長

そうですね。何か事務局から説明があればお願いします。

〇事務局

ご指摘の部分は漏れておりました。大変失礼いたしました。前回調査でもその他は入れていたようですので修正します。ありがとうございます。

〇会長

ありがとうございます。では、問 22 の選択肢にその他を入れてください。

その他問 21 から 26 の質問について、何かご意見ございますでしょうか。

〇B 委員

今のところに関係しますが、基本的にこの各問の選択肢については、最後が「特にない」、その 1 つ前が「その他（自由記述）」という形になっていると思います。改めてその前の設問を見ていきますと、順番が崩れているところがあります。例えば問 16 もそういうのがあっていいのかもしれないです。形式が崩れているところ、不統一なところがあるような気がしました。

問 24－1 の PMS は、調査の回答者によっては意味がわからないという可能性があるので、

日本語での用語の併記も必要かなと思います。以上です。

〇会長

はい。１点目は全体を通してのことと思いますが、「その他」「～ない」の順番をなるべく統一された方が良いのではないかということで、２点目は PMS については知らない人もいるだろうから、日本語表記をつけてくださいということでした。そのとおりかと思いますので、意見として採用させていただきたいと思います。

その他いかがでしょうか。

〇B 委員

調査全体に関することについてですが、回答する担当者の属性は聞かなくて大丈夫ですか。つまり、どのレベルの職員の人が回答しているのか、あるいはその人の部署が、例えば総務なのか人事なのか秘書なのかを聞かないと、そもそも権限があって回答できているのか、権限がないから回答の空白が多いのか、分からないと思います。

つまりこの調査に対する回答を信用していいのかどうかというファクターとして大きいと思うので、可能ならば聞いた方が良いかなと思いました。

〇会長

はい。事業所の場合、記入者の属性を聞くというのはあるんですか。

〇事務局

はい。ご指摘いただいきありがとうございます。前回調査では、回答者の属性を捕捉するような設問を設けていなかったので、今回もそういった視点を全く持っていませんでしたが、回答への信頼性を考慮するのであれば、何らか所属部署を選択できるような設問を設けるとか、そういう方向性を検討してもいいのではないかと思いました。

〇会長

はい、ありがとうございます。

具体的にどうするかは検討いただいて、事業所の意識調査として信頼性を担保できるような形の設問を追加してくださいということを意見としてつけておきたいと思います。

その他全体について何かございますでしょうか。ないようでしたら、続いて職員調査についての審議に移りたいと思いますが、まず事務局から説明をお願いします。

〇事務局

５つの分野で構成しており、各分野の設問内容については、資料にお示ししているとおりです。

設問数については、職員調査の実施方式がウェブ形式であるため、紙面上の制約はありませんが、事業所調査と同様に、回答率への影響から大幅な増加は難しいものとご認識いただければと思います。

続いて、職員調査における重点項目の導入背景についてです。

市民調査と共通する項目に加え、市役所が率先して男女共同参画やダイバーシティを推進する観点から、主に 2 つの視点を重点項目としています。

1 点目は、「女性職員の活躍・管理職登用に向けた課題の把握」です。職員の昇進に対する意向に加え、管理職を希望しない場合の具体的な理由を把握することで、職員が能力を発揮できる職場環境や、女性活躍に向けた取組を検討するための基礎資料とします。

2 点目は、「性の多様性に関する職員向けガイドラインの効果検証」です。 令和 8 年 3 月に策定した職員向けガイドラインについて、認知・活用状況に加え、活用したことによる職員の意識や行動の変化を把握し、今後の周知・啓発方法の改善につなげます。

以上を踏まえ、職員調査の内容についてご審議いただきたいと思います。

〇会長

はい、ありがとうございました。

では、職員調査についても同様に、章ごとに審議を行います。資料５の職員意識調査をご確認ください。まずは、第１章の「女性活躍について」の問１から４についてご意見がある方は挙手をお願いします。

〇C 委員

質問ですけれども、タイトルが「女性活躍について」となっていて、問１は「あなたは」となっていますが、男女問わず答えるということでよろしいでしょうか。

〇会長

はい、事務局からお願いします。

〇事務局

ご指摘のとおり「あなたは」と聞いておりますので性別問わずに聞いた上で、最後に属性の確認をしますので、クロスで女性がどう答えたかとか、男性がどう答えているのかの分析は可能だと考えております。

〇会長

実際に回答する画面では、「１　女性活躍について」は、表示する予定でしょうか。

〇事務局

今回は審議しやすいように、皆様に市民調査や事業所調査と同じように紙媒体でお配りしていますが、実際は庁内のシステムで回答をお願いするので、タイトルをどの程度目立たせるかは調整可能です。一旦、分野別でわかりやすくするためにタイトルをつけましたが、タイトルを入れないということも可能です。

〇会長

はい、ありがとうございます。

「女性活躍について」というタイトルがあって、「あなたは将来どのような役職につきたいと思いますか」と聞かれると、男性はどうしたらいいのかと困ると思うので、少し工夫された方が良いのかなと思いました。

〇B 委員

それであれば、タイトルを「キャリア及び女性活躍について」みたいに女性活躍がいきなりタイトルの先頭に来ないようにすれば、困惑しないかなと思いました。確認ですが、市民と事業所の調査は紙でも回答できるけれども、職員調査はあくまで庁内システムでのオンライン回答のみという理解でよろしいですか。

〇事務局

はい。オンライン回答のみで考えております。

〇会長

では、タイトルを工夫してくださいという意見をつけさせていただきます。その他、問１から４についてご意見等ございますでしょうか。

〇副会長

問１の選択肢７「係長級以上の役職には昇進できないと思う」は削除した方がいいかなと

思いまして、なぜかというと、質問の趣旨で聞きたいのは昇進意欲で、昇進したいかどうかを聞きたい質問だと思っていて、選択肢７は承認の見通しというか、自分ができるのかできないのかということを問う形になっているので削除した方がいいかなという気がいたしました。

〇会長

ありがとうございます。選択肢７の「昇進できないと思う」だけ温度感が違うというか、回答する意図も違ってくるので、役職につきたいかどうかを聞くのであれば、外した方が良いのではないかというご意見でした。

そうですね。選択肢７は外して、かつ、昇進できるかどうかを聞きたいのであれば、別の設問と選択肢を用意した方が良いのかなと私も思いますので、意見としてつけさせていただきたいと思います。

その他、問１から４について、いかがでしょうか。

特にないようでしたら、続いて３ページの「２　ワークライフバランスについて」問５から問７までですが、これについてご意見等ある方は挙手をお願いします。

〇B 委員

細かくて申し訳ございません。問５の米印で「当てはまらない場合（配偶者またはパートナーがいない人）」だけ「方」が「人」になっていますので、全体を統一した方が良いかなと思いました。

そして問７－１の選択肢４が従業員になっているのでこれ職員かと思います。ちなみにこの調査の対象に小中学校の先生も入りますか。

〇事務局

はい。市立の小中学校の先生方は県職員なので、基本的にこの調査の対象には入りません。学校で働く事務員の中には市職員が一部いますので、そこの方は対象になります。

〇B 委員

つまり表現として教職員と書く必要はないということですね。では、従業員を職員に変えればそれでよろしいかと思います。

〇会長

問５は「パートナーがいない方」に直していただき、問７－１の選択肢４は「職員」に直していただくということでお願いします。その他、問５から７についていかがでしょうか。特にないようでしたら、続いて「第３章　ハラスメントについて」に移りたいと思います。５ページの問８から９ですが、ご意見等がある方は挙手をお願いします。

〇副会長

市民意識調査でＢ委員から「ハラスメントについてセンシティブな質問があるので、冒頭のところで、ハラスメントについて聞く旨を丁寧に入れた方がいい」という話がありましたが、こちらも同じような対応がよろしいかなと思いました。

〇会長

そうですね。同じように冒頭で「ハラスメントについての質問あります」ということを書いておいていただければと思います。

問８から９について、他にいかがでしょうか。

〇Ａ委員

職員の方は知っていると思いますが、問９のつくば市等公平委員会の等にはどんな意味がありますか。

〇事務局

つくば市は、つくばみらい市やかすみがうら市などと一緒に公平委員会を設けている関係で名称がつくば市等公平委員会という名称になっております。

〇会長

はい、ありがとうございます。

問８の選択肢６のその他のところは詳細を書けるようにするということでしょうか。他の設問には括弧があって、ここだけないので確認です。

〇事務局

統一感がない表記になってしまっており申し訳ございません。その他のところは基本的に詳細を記載できるような形に統一したいと思います。

〇会長

はい、ありがとうございます。その他いかがでしょうか。

特にないようでしたら、続きまして、「第４章　多様な性のあり方について」の問 10 から 12 について審議に移りたいと思いますが、ご意見等がある方は挙手をお願いします。

〇B 委員

問 11 のところは先ほどの市民調査と同じだと思いますので、そちらに合わせていただければと思います。「わからない」と「答えたくない」の分離と、「戸惑うが受入れる」と「受け入れられない」の中間の幅の選択肢を設けるということを、市民調査の調査票と合わせていただければと思います。

〇会長

はい。先ほどの審議と同じような形でまとめていただければと思います。

その他、問 10 から問 12 で何かございますでしょうか。

特にないようでしたら、次に移りたいと思いますが、続いて「第５章　市政運営について」問 13 から 19 までででご意見がある方は挙手をお願いします。

〇B 委員

問 18 の質問文で、「つくば市の市政運営において（政策の立案）」とありますが、他のところでは施策という表現を使われていて、ここは政策で正しいかということを確認させてください。

〇事務局

はい。EBPM の説明などで、証拠に基づく政策立案というような言い方をするのに引っ張られて政策という言葉を使いましたが、ご指摘のとおり施策を使った方が統一感があるため修正します。

〇会長

用語の統一について確認してくださいということで意見にしたいと思いますが、その他いかがでしょうか。

〇B 委員

問 18－１の選択肢３にも政策が入っているので確認いただければと思います。

〇会長

はい、ありがとうございます。その他いかがでしょうか。

特にないようでしたら、最後に「第６章　あなたご自身について」の F1 から F7 について、ご意見ある方は挙手をお願いします。

〇B 委員

F1－１で、いわゆる性同一性、性自認、ジェンダーアイデンティティをここで聞いている理由が気になりまして、庁内システムで調査をするので、回答者が特定されることを懸念する可能性があります。特定できないということであれば、明示すべきだと思います。

あとは、そもそも論として性自認を聞く必要がある理由が何なのかというのが少し気になったということです。

〇会長

はい。この点について何か事務局から補足とかはございますでしょうか。

〇事務局

まず、調査票の１ページ目に「本調査は匿名で実施し、回答内容は個人が特定されない形で集計分析します」という記載はしていますが、もう少し目立たせた方がいいというようなことであればご意見をいただければと思いました。

F1－１で、自認する性別をお聞きするのは、男女共同参画の計画ですので、国の調査に合わせて戸籍上の性別を尋ねるのとあわせて、自認する性別も聞いた上で、多様な性のあり方に関する設問でどう回答されてるかみたいなところを、クロスで分析する意味があると考えていたところでした。

〇A 委員

これは前回も聞いてらっしゃるということですか。

〇事務局

前回の性別の尋ね方は、「あなたの性別は何ですか」というような聞き方で、それが性自認なのか戸籍なのかということを特段明言せずに聞いていた形でした。

おっしゃるとおり、私たちも性別の尋ね方はかなりセンシティブなものだという認識はあって、どういう形で属性をお聞きして、それをもとにどういう分析をするのが適しているだろうかというところは検討したところです。

その際、参考にした国の男女共同参画計画の調査で戸籍上の性別を尋ねており、比較検討

をする上でも同様に把握すべきと考えました。あわせて、今回の我々の調査は、性の多様性に関する設問を入れているので、その部分とクロス分析をするときには戸籍上の性別よりも、自認の性別との関係でどう答えているかというところを把握した方が良いというところで、性別に関する設問を２つ設けました。

〇A 委員

国の調査では F1－１はないということですか。

〇事務局

はい。国の男女共同参画に関する意識調査は、いわゆる性の多様性に関する設問は入っておりませんので、F1 の戸籍上の性別のみを尋ねる作りになっております。

〇E 委員

F1－１の選択肢３はなしで、４の「答えたくない」だけではまずいんですか。今の履歴書は、「男女」と「答えたくない」の３つになっています。

〇B 委員

F1 は、統計とか、国との整合性上聞かざるをえないというのが、まず認識としてございまして、市におけるその性の多様性施策の参考として F1－１を追加で聞きたいということだと想定しました。

そうすると、F1－１の性自認のところをどうやって聞くかというところは、それこそ研究でアンケートを作るときでも非常に迷います。私は、本当はもう少し選択肢が多い方がいいと思いますが、それはそれで答えられなくなってしまうので、これぐらいの数がちょうどいいかなと思います。答えたくないと意図する人と、自分は男性女性に当てはまらない性ですと言いたい人は分かれますので、その点では選択肢３と４は分離していた方がいいかなと思います。

すなわち、選択肢４がクローゼットに近いようなマイノリティの人がおそらく入って、３はノンバイナリーや X ジェンダーを自認する人が入るという形で、一応それぞれの方に、回答できる選択肢が提供されているという方がよろしいかと私は思います。

〇E 委員

履歴書は多分答えたくないではなくて、当てはまらないですね。ごめんなさい。

〇会長

性自認の選択肢に関してはこれでいいのではないかと私も思います。

その他、何か気になる点等はございますでしょうか。

〇G 委員

漢字なんですが、F3 の同性パートナーの性という字が間違っているかと思います。

市民調査のところも、同じくなっていますので確認をお願いします。

〇会長

市民調査と職員調査のどちらも世帯状況のところの、同性パートナーの性の漢字が違っているので、修正をお願いします。

その他いかがでしょう。

〇B 委員

同じく F3 ですが、選択肢３の「親と子からなる世帯」というのは該当する職員が親で自分の子どもがいるというパターンと、該当する職員が子どもで親と同居しているというパターンと、どちらもあるという趣旨でしょうか。それであれば、２世代の世帯とか、選択肢４は３世代の世帯とかでもいいかもしれません。どういう趣旨で選択肢を設定されているのかというのを気にしました。

〇事務局

はい。ご指摘ありがとうございます。

我々の方でイメージしてしまっていたのは、選択肢３の親子からなる世帯は親が職員、４の親と子と孫からなる世帯は、子が職員とイメージして作ってしまったというところがあります。育児や介護の状況とクロスをかけることをイメージしていましたが、完全に思い込みで作っていたということを、今ご指摘をいただいて認識しましたので、表現は検討したいと思います。

貴重なご指摘ありがとうございました。

〇会長

はい、ありがとうございます。

選択肢の文言を回答者がわかりやすい形で作成してくださいという意見にしたいと思いま

す。

その他、いかがでしょう。

特になさそうですので、以上で３種類の調査、すべての審議を終わりにしたいと思いますが、全体を通してご意見やご質問等がある方、確認しておきたいことがある方はいらっしゃいますでしょうか。

〇F 委員

資料５のところで非常に細かいところで申し訳ないですが、全体通してということですので、６ページの LGBTQ と SOGI の表記がありますが、他の調査ではすべて大文字全角で書かれていたので、平仄を合わせていただけたらと思ったのが１点。それと、庁内システムを使っての全数調査ということですが、前回調査の回答率はどのぐらいでしょうか。

〇事務局

前回調査の有効回答率は 44.9%でした。

〇F 委員

はい、ありがとうございます。このアンケートの実施目的がつくば市職員のダイバーシティへの姿勢を示すというところにも繋がるということですので、事務局へのお願いとして、ぜひ回答率を少しでも上げられるような取組をしっかりやっていただければと思いました。よろしくお願いいたします。

〇会長

はい。ありがとうございます。

〇A 委員

資料１の４ページですが、令和８年度スケジュールの下の真ん中あたりに、テーマ、対象を絞ったヒアリング等ということが明記されていますが、具体的に決まっていますか。

〇事務局

現段階では詳細なところがまだ定まってはいませんが、市内の事業者などを対象として、こちらで設定した特定のテーマに基づいたヒアリングシートなどを作成してアンケートのような形でヒアリングをできたらというところを考えております。

〇A 委員

それは前回のときも実施したものなのでしょうか。

〇事務局

はい。前回は行っておらず、今回から新しく取り組むものです。

〇D 委員

細かい点なんですが、資料５の２ページの問２や問４には、ややそう思うなどの選択肢がなく、３ページの問６はありますが、これは意図したものでしょうか。

〇会長

選択肢の作り方が違うというご指摘ですが、何か意図があれば事務局から補足等お願いできますでしょうか。

〇事務局

今ご指摘いただき気づきました。この点は、持ち帰って検討させていただきたいと思います。

〇会長

はい。ありがとうございました。引き続き検討していただければと思います。

その他全体通して何かご意見ご質問等ありますでしょうか。

特にないようでしたら、本日予定していた審議案件は以上となります。

本日の審議会の意見について、事務局との調整は会長の私の方に一任させていただいてもよろしいでしょうか。

（承認）

はい、ありがとうございます。

ではそうしましたら、各調査票の修正等を終えましたら、後日皆さんにご報告することになります。それでは、以上で審議を終了いたします。本日は慎重な審議を進めていただくとともに、時間をオーバーしてしまって申し訳なかったのですが、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。進行は事務局にお返ししたいと思います。

〇事務局

はい。鈴木会長、ありがとうございました。

また、委員の皆様におかれましても長時間にわたりご審議いただきましてありがとうござ

いました。
本日の会議録と各調査の調査票の修正版の方は、それぞれ会長との確認調整等を踏まえまして、内容がまとまり次第皆様にも共有させていただきますので、よろしくお願いいたします。
なお、今年度の審議会は特段の事情がなければ本日で終了となりまして、今回が委員の皆様の任期中最後の審議会となる予定です。それでは最後に次長の伊藤より、お礼のごあいさつを申し上げます。
〇伊藤次長
本日は長時間にわたりましてご審議をいただきまして、誠にありがとうございました。
また令和７年度から、任期２年間にわたりまして、２年間でない方もいらっしゃると思いますが、丁寧に、毎回長時間にわたってご審議をいただきましたこと、重ねてお礼申し上げます。ありがとうございます。
委員の皆様には毎年の男女共同参画推進基本計画の進捗状況の評価ですとか、それから昨年度はですね、性の多様性に関するガイドラインの策定。今年度からは、次期計画策定に向けた検討ですね、今回も含めまして、多岐に渡りましてつくば市の男女共同参画、それからダイバーシティの推進にお力添えをいただきましたこと、改めましてこの場をお借りしまして、お礼申し上げます。ありがとうございます。
今後もさらに取り組みの方進めて参りますので、引き続きご支援、ご協力のほど、どうぞよろしくお願いいたします。簡単ではございますがお礼の挨拶させていただきます。ありがとうございました。
〇事務局
ありがとうございました。
以上をもちまして、令和８年度第２回つくば市男女共同参画審議会を閉会いたします。本日はありがとうございました。

令和８年度第２回つくば市男女共同参画審議会次第

日時　令和８年(2026 年)９月８日(火)
13:30-16:00（終了予定）
場所　防災会議室２・３

１　開会
２　審議
（1）つくば市男女共同参画推進基本計画（2028～2037）の策定に係る市民等意識調査について
３　閉　会

＜配布資料＞
資料１　計画策定概要
資料２　アンケート調査実施概要
資料３　市民調査
資料４　事業所調査
資料５　職員調査

資料１

つくば市男女共同参画推進基本計画（2028～2037）策定概要

１．計画策定の趣旨

本市では、平成９（1997）年の「つくば市女性行動計画」策定以来、平成 15（2003）年の「男女共同参画都市」宣言、平成 16（2004）年の「つくば市男女共同参画社会基本条例」の制定・施行と、長きにわたり男女共同参画の推進に取り組んできました。現行の「つくば市男女共同参画推進基本計画（2023～2027）」においても、誰もが性別にかかわらず自らの個性と能力を発揮し、多様な生き方を選択できる社会の実現に向け、施策の推進を図っています。

近年、国においては女性の職業生活における活躍の推進や配偶者からの暴力の防止に加え、困難な問題を抱える女性への支援、性的指向・ジェンダーアイデンティティの多様性に関する理解増進など、新たな法整備が進んでいます。こうした動きは、一人一人の人権と多様性を尊重し、性別にかかわらず誰もがその人らしく生きられる社会を目指すという認識が、広く共有されつつあることを示しています。

一方で、固定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）は依然として根強く、それらに起因する社会の構造的な課題が、仕事と家庭の両立を阻む要因となったり、ＤＶをはじめとした困難な問題を抱える女性への支援を阻害したりする一因となっています。また、「ＬＧＢＴＱ＋」と総称される性的マイノリティをはじめとした、多様な性のあり方に対する理解が十分ではないことで、当事者の生きづらさにつながっている実態もあります。

こうした多様化・複雑化する課題に対し、本市ではＤＥ＆Ｉ（ダイバーシティ、エクイティ＆インクルージョン：多様性、公正性、包摂性）の視点を持ち、一人一人の多様な背景を認め合い、誰もが社会の一員として尊重される環境づくりを進めていく必要があります。特に研究学園都市として多様な人材が集積する本市においては、多様な価値観を認め合い、誰もが安心して暮らし、活躍できる社会の実現は、地域の活力を創出する上でも重要なテーマです。

このような状況を踏まえ、本市では、これまでの取組を継承・発展させるとともに、新たな社会的要請に的確に応え、男女共同参画社会の実現、及び性の多様性が尊重され誰もが自分らしく生きられる社会の構築に向けて、複数の関連法に基づく法定計画を一体的に整理した「つくば市男女共同参画推進基本計画（2028～2037）」を策定するものです。

２．計画の位置付け

本計画の位置づけは以下のとおりです。

（1）男女共同参画社会基本法に基づく計画

- 「男女共同参画社会基本法」第 14 条第３項に規定する「市町村男女共同参画計画」として位置付けます。同法に基づき、国及び茨城県の男女共同参画基本計画との整合性を図り策定します。
- 「つくば市男女共同参画社会基本条例」第７条に基づく基本計画であり、現行の「つくば市男女共同参画推進基本計画（2023～2027）」の後継計画です。

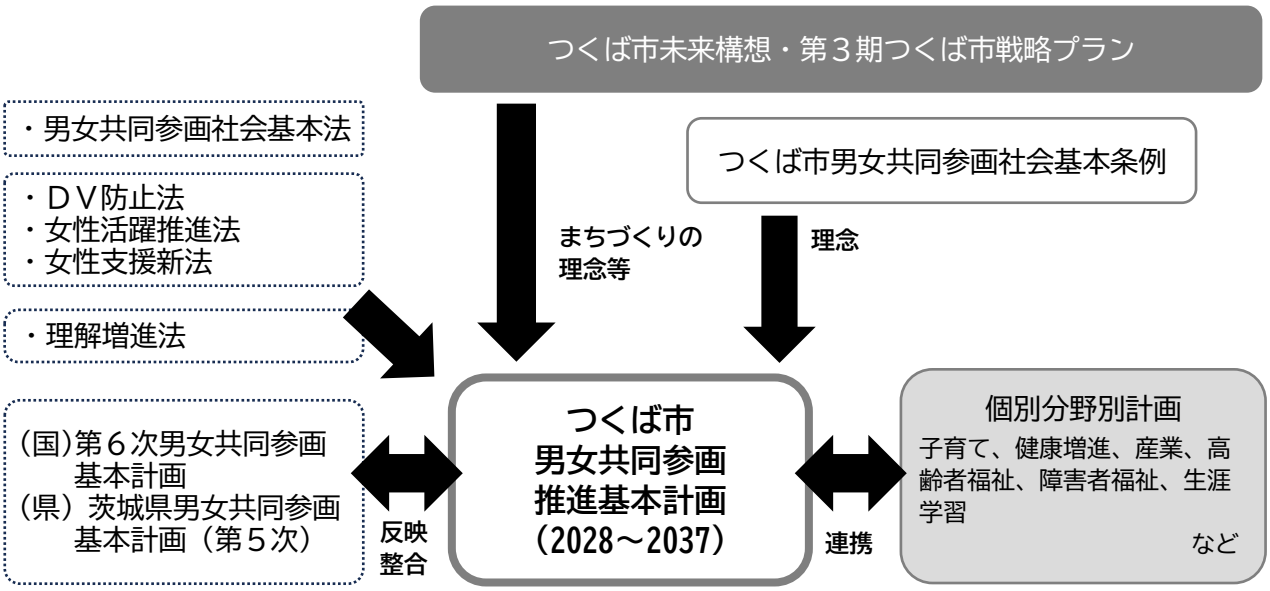
（2）各法律に基づく法定計画の一体的策定

本計画は、以下の法律に規定された各計画を一体的に策定するものです。

- 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（ＤＶ防止法）」第２条の３第３項に基づく市町村基本計画
- 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」第６条第２項に基づく市町村推進計画
- 「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（女性支援新法）」第８条第３項に基づく市町村基本計画

（3）性的指向・ジェンダーアイデンティティ理解増進法への対応

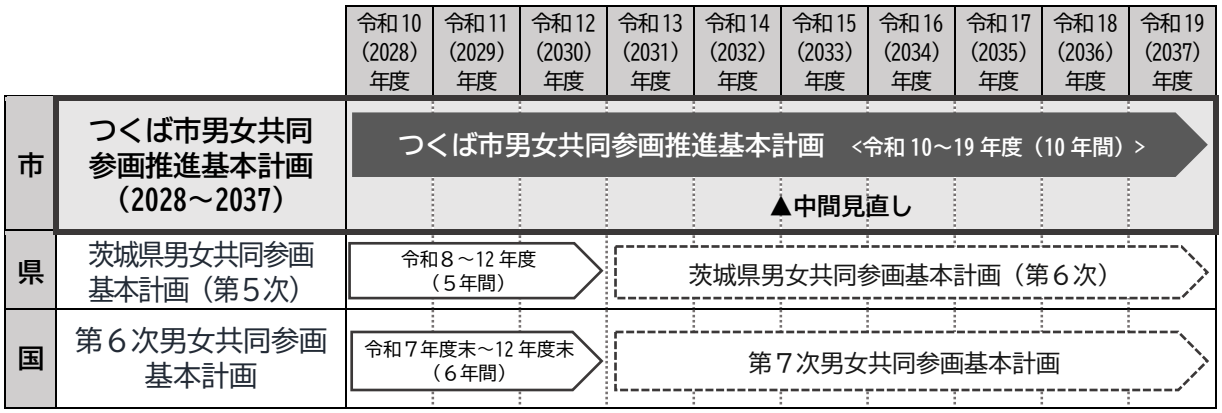
- 「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律（理解増進法）」の趣旨に基づき、性の多様性に関する理解増進のための施策を本計画内に位置付けます。



３．計画の期間

本計画は、中長期的な視点から施策を推進するため、計画期間は令和 10（2028）年度から令和 19（2037）年度までの 10 年間とします。

計画の体系については、10 年間を見通した「基本認識（基本的な視点）」を設定するとともに、社会情勢の変化等へ柔軟に対応するため、概ね５年を単位として「施策の基本的方向」及び「具体的な取組」の見直しを行うものとします。これに基づき、令和 14（2032）年度を目途に、必要に応じて中間見直しを行います。



４．計画策定のスケジュール（予定）

【令和８年度】現況調査・課題整理、アンケート調査、ヒアリング等、

9月	10 月	11 月	12 月	1月	2月	3月
審議会						

計画策定の趣旨等の整理
（本資料）

計画骨子の検討
（理念・目標・体系案の検討）

基礎調査・課題整理
（国・県の動向や市の現況を調査し、課題を整理）

アンケート調査の目的・実施概要等の整理
（資料２）

アンケート調査（10 月未実施）
（※12 月以降集計・分析、１月以降報告書作成、次年度結果報告）
①市民アンケート
②事業所アンケート
③職員アンケート

テーマ・対象を絞ったヒアリング等（10 月以降を予定）

各種調査から課題の整理

【令和９年度】計画策定作業

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10 月	11 月	12 月	1月	2月	3月
	審議会①			審議会②		審議会③			審議会④		

基礎調査（更新）

現行計画の評価・検証

計画骨子

①施策体系・目標指標

事業調査

②施策事業等

計画案（素案）
（①～②をとりまとめ）

パブリックコメント

最終案（原案）

計画策定

※現在の予定であり、スケジュールは変更する場合があります。

資料２

つくば市男女共同参画推進基本計画策定に係るアンケート調査実施概要

１ アンケート調査の目的

本市では、現行の「つくば市男女共同参画推進基本計画（2023～2027）」の計画期間満了に伴い、令和 10 年度を初年度とする次期計画（第7次）の策定を進めています。本調査は、その基礎資料とすることを目的に、市民、事業所、市職員の三者を対象として実施するものです。

市民を対象とした調査では、男女共同参画の推進、並びに多様性が尊重された包摂的な社会の実現を目指す観点から、誰もが性別にかかわりなく、自分らしく生きられる環境づくりに向けた意向やニーズを把握します。調査結果は次期計画における具体的な施策の検討に活用します。

次に、市内の事業所を対象とした調査では、職場における男女共同参画の状況やワーク・ライフ・バランスの実態等を把握することで、今後の企業等への意識啓発や効果的な支援策の検討に活用します。

併せて、市役所が率先して男女共同参画及びダイバーシティの推進に取り組む姿勢を示すべく、市職員を対象に、個人の認識や働き方の現状等を把握するための調査を行い、多様な背景を尊重し合えるインクルーシブな職場環境づくりの参考とします。

２ アンケートの種類と実施概要

調査名	調査対象	抽出方法	配布・回収方法	調査期間
市民調査	市内在住の 18 歳以上 80 歳未満の男女 3,000 人	層化無作為抽出	郵送配布、郵送 又は WEB回答	令和8年 10 月 下 旬 ～ 11月中下旬
事業所調査	市内に事業所を有する企業・法人（従業員30名以上） 300社	層化無作為抽出	郵送配布、郵送 又は WEB回収	令和8年 10 月 下 旬 ～ 11月中下旬
職員調査	つくば市職員 約 2,000 人	全数調査	庁内システムによる配布・回収	令和8年 10 月 上 旬 ～ 10月中下旬

３ 現行計画の評価・検証のための設問の設定

次期計画の策定に当たっては、現行計画の成果指標（現行計画 P41 に掲載）の達成状況を確認し、各施策の評価・検証を行います。本調査では、成果指標の達成状況を把握するため、以下の対応する設問を必須項目として設定します。

現行計画の成果指標	意識調査での対応項目
「社会全体」における男女の地位の平等感を感じる市民の割合	市民調査：問1（8）
「男は仕事、女は家庭」という考え方に反対する割合	市民調査：問2
「職場」における男女の地位の平等感を感じる市民の割合	市民調査：問1（2）
「女性のための相談室」を知っている市民の割合 ⇒「まんまるつくば」の相談機能を知っている市民の割合（※）	市民調査：問 17

【※相談体制の変更に伴う評価の考え方】

現行計画の指標である「つくば市女性のための相談室の認知度」については、令和 8 年度の相談体制の見直し（「まんまるつくば（配偶者暴力相談支援センター）」の開設）に伴い、継続的な測定ができなくなりました。

そのため、指標の継続はできませんが、市民調査の問 17（「まんまるつくば」の相談機能への理解度）の結果を代替の判断材料として、これまでの周知活動の成果を評価し、次期計画における相談事業に関する施策の検討に活用することを想定しています。

4 市民調査の構成

章	問番号	内容
第1章　男女共同参画の意識について	1～4	平等感、性別役割分担意識、男性の負担感・生きづらさ
第2章　就業や仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について	5～9	就業・両立の状況、女性の健康課題
第3章　地域活動・防災について	10～12	地域活動への参画、防災に関する意識・実態
第4章　DVやハラスメントについて	13～17	DV・ハラスメントの実態、相談窓口の利用状況
第5章　多様な性のあり方について	18～21	性の多様性に関する認知・意識
第6章　市政運営について	22	市の取組に対するニーズ

5 市民調査における新規・強化項目の導入背景

社会情勢の変化、国の「第6次男女共同参画基本計画」の施策動向、関連法令の制定を踏まえ、以下の視点を設問に反映させました。

（1）生涯を通じた男女の健康への支援（問9）

男女が生涯を通じて心身ともに健やかに暮らせるよう、国の第6次男女共同参画基本計画の「第4分野　生涯を通じた男女の健康への支援」の趣旨を踏まえ、性別にかかわらず、健康課題を把握する設問を設けています。その上で、特に「女性版骨太の方針」等でも指摘されている、更年期障害や月経に伴う不調といった女性特有の健康課題が離職やキャリア形成に与えている影響の実態を把握し、事業者への意識啓発や支援策検討の根拠とします。

（2）困難な問題を抱える女性への支援（問 16）

令和6年4月施行の「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」では、女性の抱える問題が経済的困窮や家庭関係の破綻、孤独・孤立など複合的であることを指摘しています。本調査では、DV以外の日常生活における困りごとを把握し、相談に至らなかった要因を分析することで、今後の相談支援体制の充実や効果的な周知方法の検討に役立てます。

（3） 多様な性のあり方への理解（問 18～21）

令和5年6月施行の「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」の制定に伴い、地方自治体においても市民の理解を深めるための取組が求められています。市として、これまでの用語認知に加え、多様な性に対する市民の受け止め方の現状を調査し、今後の教育・啓発活動の指針とします。

（4） 男性が抱える負担・生きづらさ（問4）

国の第6次男女共同参画基本計画において、固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込みの解消は男女双方にとって不可欠であるとされており、男性が抱える家庭・職場等での負担についても指摘されています。本調査では、社会通念や慣習の中で男性が日常的に感じている負担や生きづらさについて調査し、性別にかかわらず自分らしく生きられる社会づくりの視点として活用します。

6 事業所調査の構成

章	問番号	内容
第1章　業種・規模などについて	1～6	業種・規模、従業員の男女比率、管理職割合、賃金、労働時間などの基礎情報
第2章　女性活躍推進について	7～11	女性活躍の位置付けや取組状況、女性登用を進める上での課題
第3章　育児・介護に関する両立支援について	12～15	育児・介護休業等の取得状況、男性育休奨励金の認知度・活用意向
第4章　ハラスメント・多様な性のあり方について	16～20	ハラスメント防止対策、多様な性のあり方に関する認識・取組状況
第5章　仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について	21～26	柔軟な働き方や健康経営の取組状況、市に求める支援

7 事業所調査における重点項目の導入背景

社会情勢の変化、国の「第6次男女共同参画基本計画」の施策動向、関連法令の制定を踏まえ、以下の視点を設問に反映させました。

(1) 多様な人材の活躍に向けた「女性活躍」の推進(問7、24)

労働人口が減少する中で、多様な人材の能力を最大限に引き出す「ダイバーシティ経営」や「人的資本経営」の重要性が高まっています。女性活躍の推進は、これらの経営戦略における重要な要素の一つであり、多様な人材が活躍できる組織づくりの土台になると考えられます。また、更年期障害や月経に伴う不調など、女性特有の健康課題へのサポートについても、従業員の活力向上や生産性向上を目指す「健康経営」の視点から、事業所においてどのように捉えられているかを確認します。

(2) 市独自施策の認知度と活用意向の把握(問 14)

市が実施している「男性育児休業取得促進奨励金」等の認知度や、現在の活用状況、また今後の活用意向を把握します。調査結果を通じて、事業所のニーズに応じた効果的な周知方法や、今後の企業支援のあり方を検討するための参考とします。

(3) 多様な性のあり方に関する意識(問 18～20)

「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」の施行を受け、事業所における意識を確認します。多様な性のあり方を持つ従業員が在籍している可能性を考慮した職場環境づくりについて、事業所の現在の認識や考え方を把握します。

(4) 取組を実施する上での具体的な課題の把握(問 11、13、15－1、17－1、20、23)

次期計画において、より事業所の実態に即した支援を行うため、制度の実施状況だけでなく、取組を進める上での具体的な課題(人員確保やノウハウの不足、費用負担等)についてもあわせて調査します。事業所が直面している状況を整理し、施策を検討する際の資料として活用します。

8 職員調査の構成

章	問番号	内容
第1章　女性活躍について	1～4	昇進意向や管理職を希望しない理由、女性管理職の登用、職場における男女の平等感や能力発揮の状況

第2章　ワーク・ライフ・バランスについて	5～7	家事・育児・介護の役割分担、両立支援制度を利用しやすい職場環境、健康課題と働き方
第3章　ハラスメントについて	8～9	ハラスメントの経験・見聞きした状況や対応、相談窓口の認知度
第4章　多様な性のあり方について	10～12	LGBTQ+に対する職員の意識、職員向けガイドラインの認知・活用状況や効果
第5章　市政運営について	13～19	男女共同参画・性の多様性の視点を取り入れた市政運営、女性の市政参画、市に求められる取組

9　職員調査における重点項目の導入背景

市民調査と共通する視点に加え、市役所が率先して男女共同参画及びダイバーシティを推進する観点から、職員の意識や職場環境の現状、市の取組の効果を把握するため、以下の視点を設問に反映させました。

（1）女性職員の活躍・管理職登用に向けた課題の把握（問 1～2）

女性職員をはじめ、多様な職員が能力を発揮し、意思決定過程に参画できる組織づくりを進めるため、職員の昇進に対する意向を把握します。また、管理職を希望しない理由について、業務上の責任や負担、仕事と生活の両立、能力への不安、ロールモデルの有無、処遇などの具体的な要因を把握し、今後の女性活躍や職場環境の改善に向けた取組を検討するための基礎資料とします。

（2）性の多様性に関する職員向けガイドラインの効果検証（問 12）

令和 8 年 3 月に策定した「つくば市職員のためのインクルーシブな職場環境づくりガイドライン（性の多様性編）」について、職員の認知・活用状況を把握します。併せて、ガイドラインを活用したことによる知識・理解の深まりや、市民対応、職場での言動などの意識・行動の変化を確認することで、取組の効果を検証し、今後の周知・啓発方法の改善につなげます。

資料３

調査票　つくば市男女共同参画に関する市民意識調査

つくば市では、性別にかかわらず誰もが個性と能力を発揮できる「男女共同参画社会」の実現に向けた施策に取り組んでいます。この度、「つくば市男女共同参画推進基本計画」の見直しにあたり、市民の皆様の意識や生活の現状を把握し、計画に反映するために本調査を実施することといたしました。

お忙しいところ恐縮ですが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願い申し上げます。

以下のいずれかの方法で回答してください。（回答に 10～15 分程度かかります。）

①ＷＥＢ（インターネット）から回答

１.右の二次元コードを読み取るか、下記のＵＲＬからアクセスしてください。
ＵＲＬ：**https://～**

２．回答は　**令和８年 11 月 17 日（火）まで**にお願いします。

３．ＷＥＢ回答の場合、紙の調査票の提出は不要です。本調査票はお手数ですが破棄してください。

二次元コード

②調査票（本冊子）に記入してポストに投函

１．調査票に回答を記入し、同封の返信用封筒（切手不要）に入れてポストに投函してください。

２．**令和８年 11 月 17 日（火）まで**に投函をお願いします。

【ご回答に当たってのご案内】

１．この調査は、18 歳以上の市民の皆様から 3,000 人を無作為に選び、ご協力をお願いしています。

２．回答は無記名で行い、統計的に処理しますので、個人が特定されることはありません。率直なご意見をお聞かせください。

３．宛名のご本人様が回答してください。事情により回答が難しい場合は、ご家族の方がご本人様の立場で回答してください。

４．答えにくい設問については、回答いただかなくても構いません。

５．調査票に記入する場合は、あてはまる答えの番号を○で囲んでください。ＷＥＢの場合は、あてはまる選択肢を選んでください。設問ごとの回答数（○は１つ）（○は３つまで）などに従ってください。「その他」の場合は、（　）内に具体的な内容をご記入ください。

６．設問によって回答者が限られる場合は、**【問＊＊で「＊＊」を選択した方】**などの案内に従ってください。

◇調査についてのご質問などは、下記までお問い合わせください。

つくば市　市長公室　ダイバーシティ推進室
TEL：029-883-1111（代表）内線 5712（平日 8：45～16：30）　FAX：029-868-7586

1　男女共同参画の意識について

問1　あなたは、次の（1）～（8）の分野で男女の地位は平等になっていると思いますか。

（○はそれぞれ1つ）

	男性の方が非常に優遇されている	どちらかといえば男性の方が優遇されている	平等	どちらかといえば女性の方が優遇されている	女性の方が非常に優遇されている	わからない
（1）家庭生活	1	2	3	4	5	6
（2）職場	1	2	3	4	5	6
（3）学校教育の場	1	2	3	4	5	6
（4）政治の場	1	2	3	4	5	6
（5）区会（自治会）等の地域活動の場	1	2	3	4	5	6
（6）社会通念、慣習、しきたりなど	1	2	3	4	5	6
（7）法律や制度	1	2	3	4	5	6
（8）社会全体	1	2	3	4	5	6

問2　あなたは、「男性は仕事、女性は家庭」という考え方についてどう思いますか。（○は1つ）

1．賛成　　2．どちらかといえば賛成　　3．どちらかといえば反対

4．反対　　5．わからない

問3　配偶者またはパートナー（事実婚・同性パートナー含む）がいる方にお伺いします。

※当てはまらない場合（配偶者またはパートナーがいない人）は問4へお進みください。

あなたの家庭における家事、育児、看護・介護の役割分担についてお答えください。（○はそれぞれ1つ）

	自分	配偶者（パートナー）	他の家族（同居の親や子ども）	家族で同程度の分担	外部サービスを活用	その他	子どもはいない・未成年の子どもはいない	看護・介護が必要な家族はいない
（1）**家事**（掃除、洗濯、食事の支度など）を主に行う人	1	2	3	4	5	6		
（2）**育児**を主に行う人（**未成年の子どもについて回答してください**）	1	2	3	4	5	6	7	
（3）家族の**看護・介護**を主に行う人	1	2	3	4	5	6		7

問４　あなたは、社会において「男性である」がゆえに生じる、男性特有の負担感や生きづらさについて、特に強く存在すると思うものはどれですか。（○は３つまで）

１．家族を養う経済力を求められる
２．弱音を吐いたり、悩みを打ち明けるのは恥ずかしいという考え方が存在する
３．「家」を背負っていかなければならないという意識、責任感を求められる
４．力仕事や危険な仕事を任せられる
５．家事・介護・育児等より仕事を優先するべきだと求められる
６．リーダーシップを求められる
７．男性が行うと揶揄される趣味等がある
８．その他（　　）
９．わからない

２　就業や仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について

問５　就労経験がある方にお伺いします。

※当てはまらない場合（就労経験がない人）は問６へお進みください。

あなたは、次の項目について、一般的には男性と女性のどちらが優遇されていると思いますか。

（○はそれぞれ１つ）

	男性の方が非常に優遇されている	どちらかといえば男性の方が優遇されている	平等	どちらかといえば女性の方が優遇されている	女性の方が非常に優遇されている	わからない
（１）賃金	1	2	3	4	5	6
（２）昇任・昇進・昇格	1	2	3	4	5	6
（３）育児・介護休暇（休業）の取得のしやすさ	1	2	3	4	5	6
（４）結婚や子どもの誕生後の就業継続	1	2	3	4	5	6
（５）経験を積むための転勤や異動	1	2	3	4	5	6

問６　あなたの「仕事*」、「生活*」の状況について、お伺いします。「理想」はどうあるべきだと思いますか。また、「現実」はどうですか。（○はそれぞれ１つ）

＊「仕事」…自営業主（農林漁業を含む）、家族従業、雇用者として週１時間以上働いていること。正社員、パートなどを問いません。

＊「生活」…仕事以外のすべての活動のこと。（家庭生活、地域活動、個人の趣味や娯楽など）

	「仕事」に専念	「生活」を大切にしつつ「仕事」を優先	「生活」と「仕事」を両立	「仕事」を大切にしつつ「生活」を優先	「生活」に専念	よくわからない
（１）理想	1	2	3	4	5	6
（２）現実	1	2	3	4	5	6

問７　理想と現実のギャップを解消し、仕事と生活を両立するために、あなたはどのようなことが必要だと思いますか。（○は３つまで）

1．仕事や生活のあり方について、自身の意識を変えること
2．家族やパートナー間で家事・育児・介護などを分担し、互いに協力すること
3．労働時間の短縮・効率化や長時間労働の見直し
4．昇進・昇格や賃金、仕事内容など労働条件面での男女格差を是正すること
5．性別にかかわらず育児・介護休暇（休業）や短時間勤務などを利用しやすい職場環境・風土づくり
6．仕事と私生活の両立に対する職場の理解や協力を深めること
7．在宅勤務やフレックスタイムなど柔軟な働き方の充実
8．育児・介護等で離職した人の再就職・復職支援
9．保育サービスや学童保育など子育て支援の充実
10．家事代行やベビーシッターなど、家事・育児を補助するサービスの充実
11．介護サービスの充実
12．育児・介護休暇（休業）中の経済的支援の充実
13．仕事と私生活の両立に関する情報提供や啓発
14．その他（　　）
15．特にない

問８　あなたは、男性が 育児・介護・家事を積極的に担うためには、特にどのようなことが必要だと思いますか。（○は３つまで）

1．男性が育児・介護・家事を担うことに対する男性自身の抵抗感をなくすこと
2．男性が育児・介護・家事を担うことに対する女性の抵抗感をなくすこと
3．夫婦（パートナー）や家族間でのコミュニケーションをよく図ること
4．男性が育児・介護・家事を担うことに対する、家族や周囲、社会の理解を進め、評価を高めること
5．男性による育児・介護・家事について、職場における上司や周囲の理解を進めること
6．働く時間の短縮や調整、休暇制度、テレワークや在宅勤務などの多様な働き方を普及することで、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること
7．女性が安定した雇用と収入を得て経済的に自立し、夫婦で共に家計を支える体制をつくること
8．男性が育児・介護休業を取得しても世帯の収入や将来のキャリアに不安を感じないようにすること
9．男性の育児・介護・家事について、啓発や情報提供、相談窓口の設置、技能の研修を行うこと
10．男性が育児・介護・家事を担うための、仲間作りやネットワーク作りを進めること
11．その他（　　）

問９　就労経験がある方にお伺いします。※就労経験がない方は問 11 へお進みください。
これまでに、働く上で身体や心の不調や、健康問題が気になったとき、どんな症状・不調がありましたか。（あてはまるものすべて）

1．からだの病気・体調不良（風邪なども含む）
2．心の病気（うつ病など）・精神不安
3．ケガ・身体の部位の不調（腰痛・肩こりなども含む）
4．更年期関連症状
5．月経（生理）関連症状
6．妊娠・出産に伴う不調
7．不妊症・不育症・不妊治療・妊活
8．その他（　　）
9．覚えていない
10．働く上で不調が気になったことは一度もない

→ 問 10 へ

問９－1　問９で１～８を選択した方（経験がある方）にお伺いします。　過去～現在含めて、働く上で身体や心の不調、健康問題に関して、どんな困りごとがありましたか。（あてはまるものすべて）

1．不調や体調不良等について相談できる人がいない・相談しづらい
2．自分が休もうとしても代わりに任せられる人がいない
3．責任のある立場になるほど、労働時間や健康状態に気を配れなくなる
4．従業員の体調管理（メンタルを含む）・気配りがされていない
5．有給休暇が取りにくい雰囲気がある
6．長時間働く人が評価される風潮がある
7．働きながら治療のために通院しづらい・時間がとれない
8．月経（生理）の不調など女性ならではの悩みが言い出しにくい
9．ストレス・メンタルに関わる悩みが言い出しにくい
10．その他（　　）
11．特に困りごとはない・なかった

3　地域活動・防災について

＊問 10～11 における「地域活動」とは、区会（自治会）、ＰＴＡ、ボランティア団体、趣味・学習・スポーツ団体など、何らかの団体や組織に所属して行う活動を指します。個人で自主的に行う活動（個人での散歩やジョギング、ごみ拾い、家庭での趣味など）は含みません。

問 10　あなたは現在、次のような「地域活動」をしていますか。（あてはまるものすべて）

1．趣味・学習・スポーツ活動　　2．区会（自治会）、青年団・婦人会・老人クラブなどの地域活動
3．保育園・学校等の保護者会・ＰＴＡなどの地域活動
4．リサイクル・消費生活活動　　5．国際交流活動
6．ボランティア活動・福祉活動　　7．環境保護、まちづくりなどの住民運動や社会活動
8．防災・防犯などの地域活動　　9．その他（　　）
10．していない

問 11　あなたが地域活動に参加しやすくなるためには、どのようなことが必要だと思いますか。（○は３つまで）

1．地域活動に関する情報提供の充実
2．地域活動に参加しやすい雰囲気づくりや意識啓発
3．子ども連れでも参加しやすい環境づくり（託児など）
4．活動時間や開催方法の工夫（オンライン開催、短時間開催など）
5．職場の理解や配慮（シフト調整、休暇取得など）
6．家族やパートナーの理解や協力
7．男性の家事・育児・介護への参画
8．女性が企画や運営に関わる機会の充実
9．その他（　　）
10．特にない

問 12　あなたは、災害に備えて、自宅などでどのような準備をしていますか。（あてはまるものすべて）

1．飲用水（１人１日３ℓ　最低３日分～１週間分）の備蓄
2．食料（最低３日分～1 週間分）の備蓄
3．停電時への備え（懐中電灯、モバイルバッテリー、蓄電池など）
4．情報入手への備え（電池式ラジオ、防災アプリなど）
5．トイレが流せない時の備え（携帯トイレなど）
6．衛生用品の備え（マスク、手指消毒液など）
7．女性特有の備え（生理用品、サニタリーショーツなど）
8．乳幼児がいる家庭の備え（液体ミルク、おむつ、おしりふきなど）
9．高齢者・介護が必要な方がいる家庭の備え（大人用紙パンツなど）
10．犯罪への備え（防犯ブザーなど）
11．医薬品の備え（持病の薬、お薬手帳のコピーなど）
12．ハザードマップの確認や、家族との連絡ルールの決定
13．その他（　　）
14．特に備えていない

4　ＤＶやハラスメントについて

問 13　あなたは、ここ５年の間に、職場・学校・地域活動（区会（自治会）、ＰＴＡなど）の場で、以下のようなハラスメントを受けたり、直接見聞きしたことはありますか。（あてはまるものすべて）

1．セクシュアル・ハラスメント（性的な言動により不快な思いをさせる行為）
2．パワー・ハラスメント（職場の優位な関係を背景に苦痛を与える行為）
3．マタニティ・ハラスメント（妊娠や出産を理由にした不当な扱いを行う行為）
4．パタニティ・ハラスメント（男性の育休取得を妨げたり不当な扱いを行う行為）
5．モラル・ハラスメント（言葉や態度による精神的な暴力・いやがらせ等の行為）
6．その他（　　）

7．ない
8．わからない

問 14 へ

問 13－1　問 13 で１～６を選択した方（受けたり、直接見聞きしたことがある方）にお伺いします。その時にどのような対応をしましたか。（あてはまるものすべて）

1．我慢した
2．ハラスメント行為をした本人に抗議した
3．同僚や上司、先生に相談した
4．企業や学校内の相談機関や苦情処理機関等に相談・申し立てをした
5．労働組合に相談した
6．家族に相談した
7．友人・知人に相談した
8．公的な相談窓口に相談した
9．職場や学校などをやめた
10．その他（　　）

問 14　あなたは、ここ５年の間に、次のようなドメスティック・バイオレンス（ＤＶ）*を受けた経験がありますか。（あてはまるものすべて）

＊ドメスティック・バイオレンス（以下、「ＤＶ」という。）は「配偶者等」からの「身体に対する暴力」または「心身に有害な影響を及ぼす言動」を言います。配偶者等とは、①法律上の夫婦、②事実婚や同性パートナー、生活の本拠を共にしている交際相手、③配偶者等であった人（離別・死別・事実婚や同棲を解消した相手）を指します。

1．身体的暴行（例：殴る、蹴る、物を投げつける、突き飛ばす、押さえつける、首を絞めるなどの暴行等）
2．心理的攻撃（例:人格を否定する暴言や、行動の監視・制限、無視、脅迫などの精神的嫌がらせ等）
3．経済的圧迫（例：生活費を渡さない、給料・貯金を勝手に使われる、外で働くことを妨害される等）
4．性的強要（例：性的行為の強要、ポルノ映像の視聴の強制、性的画像・動画の無断撮影、避妊拒否等）
5．その他（　　）
6．まったくない ⇒問 15 へ

１～５を選択した人は次のページの問 14-1 へ

問 14－1　問 14 で１～５を選択した方（ＤＶの経験がある方）にお伺いします。

ＤＶについて、誰（どこ）かに相談しましたか（あてはまるものすべて）

１．配偶者暴力相談支援センター　２．警察　３．市の相談窓口
４．上記（１～３）以外の公的な機関　５．民間の専門家や専門機関（弁護士、カウンセラーなど）
６．医療関係者（医師、看護師など）　７．学校関係者（教員、養護教諭、スクールカウンセラーなど）
８．家族や親戚　９．友人・知人　10. その他（　　）
11. 相談したかったが、相談しなかった　12. 相談しようとは思わなかった

問 15　デートＤＶとは、恋人や交際相手などの親密な関係にある者（配偶者等を除く）同士の間で起こる様々な暴力のことを言います。あなたはこの言葉について知っていましたか。（○は１つ）

１．聞いたこともあり、意味も知っている
２．聞いたことはあるが、意味は知らない
３．聞いたことがないし、意味も知らない

問 16　あなたは、ここ５年以内に次のようなことで困ったり、悩みを抱えていること・抱えたことはありますか。（困難な問題のなかでも、配偶者等からのＤＶを除いたものについてお答えください）
（あてはまるものすべて）

１．家族とうまくいかない、家族に関する問題を抱えている
２．職場や学校等で人間関係がうまく築けない、いじめ等を受けている
３．交際相手との関係に悩みがある
４．妊娠・出産や性、からだに関する悩みがある
５．仕事が見つからない、仕事が不安定
６．将来や自分の生き方に不安がある
７．経済的に困窮している（食品等の生活に必要なものを買えないことがある、光熱水費等の生活費が支払えない）
８．経済的に困窮している（安定した住まいが確保できない）
９．ＳＮＳやインターネット上でのトラブルに悩んでいる
10. 健康に不安がある（メンタルヘルスを含む）
11. 家に居場所がない
12. 孤独・孤立を感じる
13. その他（　　）
14. 特にない　⇒問 17 へ

問 16－1　問 16 で１～13 を選択した方（悩みを抱えたことがある方）にお伺いします。

あなたが抱える悩みについて、誰に（どこに）相談しましたか。（あてはまるものすべて）

１．家族や親戚　２．友人・知人
３．民間の専門家や専門機関（弁護士、カウンセラーなど）
４．医療関係者（医師、看護師など）　５．学校関係者（教員、養護教諭、スクールカウンセラーなど）
６．市の相談窓口　７．警察　８．上記（６、７）以外の公的な機関
９．その他（　　）　10. 相談したかったが、相談しなかった
11. 相談しようとは思わなかった

問 17　つくば市は令和８年度より「まんまるつくば（つくば市配偶者暴力相談支援センター）」を開設しました。「まんまるつくば」は、パートナーと女性の暮らしのよりそい相談窓口です。あなたは、「まんまるつくば」について、どのような相談ができる窓口だと認識していますか。（あてはまるものすべて）

※パートナーには、①法律上の夫婦、②事実婚や同性パートナー、生活の本拠を共にしている交際相手、③配偶者等であった人（離別・死別・事実婚や同棲を解消した相手）を指します。

1．女性相談（パートナーとの関係、人間関係、生き方など女性を取り巻く様々な悩み）ができる
2．男性相談（パートナーとの関係、家庭の問題などの悩み）ができる
3．DV 相談（パートナーからの暴力（DV）についての悩み）ができる
4．女性のための法律相談（パートナーからの暴力（DV）や家庭・離婚に関する法律上の悩み）ができる
5．その他（　　）
6．名前は聞いたことがあるが相談窓口の内容は知らない
7．知らない

5　多様な性のあり方について

問 18　あなたは、次の（１）～（８）の言葉と、その意味を知っていますか。（○はそれぞれ１つ）

	言葉も意味も知っている	言葉を知っているが意味は知らない	言葉も意味も知らない
（1）性的マイノリティ、性的少数者	1	2	3
（2）ＬＧＢＴ、ＬＧＢＴＱ、ＬＧＢＴＱ＋	1	2	3
（3）性的指向	1	2	3
（4）性自認（ジェンダーアイデンティティ、性同一性）	1	2	3
（5）ＳＯＧＩ（ソジ・ソギ）	1	2	3
（6）アライ	1	2	3
（7）カミングアウト	1	2	3
（8）アウティング	1	2	3

【用語について】選択肢１～８の用語については、つくば市ＨＰから用語解説をご確認いただけます。
興味がある方は、下記の手順でアクセスください。
二次元コード ▶ 市民意識調査について ▶ 用語解説

問 19　あなたを含め、あなたの家族（あなたご自身・親・子ども・パートナー・兄弟姉妹など）、親戚、友人、職場の上司・同僚・部下にＬＧＢＴＱ＋（性的マイノリティ）の方がいると思いますか。（○は１つ）

1．いる　　2．そうかもしれない人がいる　　3．心当たりはないが、いるかもしれない
4．いない　　5．わからない

問 20　もし、あなたの家族（親・子ども・パートナー・兄弟姉妹など）、友人、職場の上司・同僚・部下がＬＧＢＴＱ＋（性的マイノリティ）であったと想像した場合、あなたはどのように思われますか。あなたの感じ方に最も近いものをお答えください。（○はそれぞれ１つ）

	素直に受け止める	戸惑うが、受け入れると思う	受け入れられない	わからない・答えたくない
（1）家族　（親・こども・パートナー・兄弟姉妹など）	1	2	3	4
（2）家族以外（友人、職場の上司・同僚・部下など）	1	2	3	4

問 21　あなたは、性の多様性に関する理解の増進に関する取組について、特にどのような取組があればよいと思いますか。（○は３つまで）

1．広報紙・ホームページ等での知識普及や啓発活動
2．交流センター・図書館など社会教育施設での講座・展示
3．学校での教育や保護者向けの学習機会の提供
4．自治会・自主防災組織等、地域での知識普及や啓発活動
5．医療機関・福祉施設での知識普及と適切な対応の促進
6．性のあり方に悩みを抱える本人や家族からの専門相談体制の整備
7．パートナーシップ制度やファミリーシップ制度の創設
8．その他（　　）
9．特に取り組む必要はない

6　市政運営について

問 22　あなたは、男女共同参画及び性別にかかわらず自分らしく生きられる社会の実現に向けて、市としてどのようなことに力を入れたら良いと思いますか。（○は３つまで）

1．男女共同参画やジェンダー、性について理解を深めるための広報や教育、学習機会の充実
2．家事・育児への男性の参加促進
3．多様で柔軟な働き方（テレワーク、フレックスタイムなど）や仕事と育児・介護との両立支援の推進に向けた企業への働きかけ
4．妊娠・出産や月経に伴う不調、乳がん等女性特有のがん、更年期障害などの女性の健康課題に対する支援
5．保育所や小学生の放課後の居場所など、子育てしながら働くための環境整備
6．男性の育児休暇（休業）の取得促進に向けた企業への働きかけ
7．出産や子育てで離職した女性の再就職を支援する取組
8．市役所自らの、職員の働き方改革に関する積極的な取組
9．企業や団体において女性の管理職やリーダーを育成するための取組
10．配偶者等からの暴力（ＤＶ）や性犯罪・性暴力を無くすための取組
11．地域防災活動における女性の担い手増と、多様な視点を盛り込んだ防災対策の充実
12．ＬＧＢＴＱ＋（性的マイノリティ）の方への支援と理解促進
13．非正規雇用やひとり親家庭の貧困など、女性が抱える経済的な困窮や生活上の困難に対する支援
14．その他（　　）

問 22－1　問 22 で選んだ内容について、そう考える理由をお書きください。（自由記載欄）

7　あなた自身のことについて

＊ここからは、あなた自身のことについておたずねします。統計的に分析するためにお伺いするものですが、回答は任意ですので、答えにくい質問には回答しなくても構いません。可能な範囲でご協力をお願いします。

Ｆ１　あなたの戸籍上の性別をお答えください。（○は１つ）

1．男性　　2．女性

Ｆ１-1　あなたの今の認識に最も近い性別をお答えください。（○は１つ）

1．男性　　2．女性　　3．男性・女性にあてはまらない　　4．答えたくない

Ｆ２　あなたの年齢をお答えください。（○は１つ）

１．18～29 歳　　２．30～39 歳　　３．40～49 歳　　４．50～59 歳
５．60～69 歳　　６．70 歳以上

Ｆ３　あなたの世帯状況をお答えください。（○は１つ）

１．１人世帯　　２．本人と配偶者・パートナー（事実婚・同姓パートナー含む）のみの世帯
３．親と子からなる世帯　　４．親と子と孫からなる世帯　　５．その他（　　）

Ｆ４　あなたの婚姻状況をお答えください。（○は１つ）

１．結婚している
２．結婚していないがパートナー（事実婚・同姓パートナー含む）と暮らしている
３．離別　　４．死別　　５．未婚

Ｆ５　（１）あなたの主な職業をお答えください。

また、Ｆ４で１～２を選択した方（結婚している、パートナーと暮らしている方）にお伺いします。

（２）あなたの配偶者またはパートナーの職業をお答えください。（それぞれ○は１つ）

	役員を含む、正規の職員・従業員	期間従業員、契約社員、派遣社員を含む、非正規の職員・従業員	自分で、又は共同で事業を営んでいる自営業主・自由業	家族従業者・家族が営んでいる事業を手伝っている者	主婦・主夫	学生	無職	その他
（１）あなた自身	1	2	3	4	5	6	7	8
（２）配偶者またはパートナー ※いる方のみ回答	1	2	3	4	5	6	7	8

Ｆ６　あなたの未成年の子どもについてお答えください。
複数いる場合は、年齢が一番下の子どもについてお答えください。（○は１つ）

１．小学校入学以前　　２．小学生　　３．中学生
４．１～３以外の未成年の子どもがいる　　５．未成年の子どもはいない

調査はこれで終了です。ご協力ありがとうございました。
ご記入いただいた調査票は返信用封筒に入れ、ポストに投函してください。

回答期限：令和８年 11 月 17 日(火)までに回答をお願いします。

資料４

調査票　つくば市男女共同参画に関する事業所意識調査

つくば市では、性別にかかわらず誰もが個性と能力を発揮できる「男女共同参画社会」の実現に向けた施策に取り組んでいます。この度、「つくば市男女共同参画推進基本計画」の見直しにあたり、事業所の皆様の意識や生活の現状を把握し、計画に反映するために本調査を実施することといたしました。

お忙しいところ恐縮ですが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願い申し上げます。

以下のいずれかの方法で回答してください。（回答に15～20分程度かかります。）

①ＷＥＢ（インターネット）から回答

１．右の二次元コードを読み取るか、下記のＵＲＬからアクセスし、ご回答をお願いします。
ＵＲＬ：**https://～**

２．ご回答は　**令和８年11月17日（火）まで**にお願いします。

３．ＷＥＢから回答をしていただく場合、紙の調査票での記入・投函は不要です。本調査票はお手数ですが破棄してください。

二次元コード

②調査票（本冊子）に記入してポストに投函

１．調査票に回答を記入し、同封の返信用封筒（切手不要）に入れてポストに投函してください。

２．ご回答は**令和８年11月17日（火）まで**にお願いします。

【ご回答に当たってのご案内】

１．この調査は、従業員 30 人以上の市内の事業所 300 カ所を選ばせていただき、ご協力をお願いしています。調査は無記名で行い、回答は統計的に処理しますので、回答によって貴事業所が特定されることはありません。忌憚のないご意見をお聞かせください。

２．この調査は封筒の宛名の事業所が対象です。

３．回答が難しい設問については、回答頂かなくても構いません。

４．調査票に記入する場合は、あてはまる答えの番号を○で囲んだり、数字を記入してください。ＷＥＢで回答する場合は、あてはまる選択肢を選んだり、数字を入力してください。設問ごとに（○は１つ）（○は３つまで）など回答数の指定があります。また、お答えが「その他」の場合は、（　）内に具体的な内容をご記入ください。

◇回答方法や設問についてご不明な点がある場合は、11 ページ以降の「回答に当たっての Q&A」をご確認ください。

◇その他、調査についてのご質問などは、下記までお問い合わせください。

つくば市　市長公室　ダイバーシティ推進室
TEL：029-883-1111（代表）内線 5712（平日 8：45～16：30）　　FAX：029-868-758

1. 業種・規模などについて

問1　貴事業所の業種は次のうちどれになりますか。（○は１つ）

１．鉱業、採石業、砂利採取業	２．建設業
３．製造業	４．電気ガス・熱供給・水道業
５．情報通信業	６．運輸業、郵便業
７．卸売業、小売業	８．金融業、保険業
９．不動産業	10．学術研究、専門・技術サービス業
11．宿泊業、飲食サービス業	12．生活関連サービス、娯楽業
13．教育、学習支援業	14．医療、福祉
15．複合サービス事業	
16．その他サービス業（具体的に）（　　）	

問2　貴事業所の従業員規模は次のうちどれになりますか。（○は１つ）

１．～29人	２．30～99人	３．100～299人
４．300～999人	５．1,000人以上	

問3　貴事業所の常時雇用する従業員数※についてお答えください。（人数を記入）

※この調査において常時雇用する従業員とは、正社員・正職員、非正規社員・非正規職員（パート、アルバイト等）に関わらず、①期間の定めなく雇用されている者②１か月以上の期間を定めて雇用されている者のいずれかに該当する者を指します。

	常時雇用する従業員（A＋B）	正社員・正職員（A）	非正規社員・非正規職員（B）	派遣社員
男性	人	人	人	人
女性	人	人	人	人
合計	人	人	人	人

問4　令和８(2026)年10月１日現在の貴事業所の管理職※の女性割合についてお答えください。(○は１つ)

※この調査でいう管理職とは、「課長級」と「課長級より上位の役職（役員を除く）」の合計です。課長級とは次のいずれかに該当する者をいいます。
①事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、その組織が二係以上からなり、もしくは、その構成員が１０人以上（課長を含む。）のものの長
②同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長級」に相当する者（ただし、一番下の職階ではないこと。）※一般的に「課長代理」や「課長補佐」については、「課長級」に該当しません。

１．すべて女性	２．50%以上	３．30%以上50%未満
４．10%以上30%未満	５．10%未満	６．いない

問5　貴事業所の正社員・正職員平均賃金(月収)について、男性の平均賃金を 100%とした時の女性の平均賃金の割合(%)をお答えください。

男性　100%	女性　＿＿＿＿＿％（数字を記入）

問６　管理監督者を除く貴事業所正社員の６月の月平均所定外労働(残業)時間の分布をお答えください。

（人数を記入）

＊該当者がいない場合は「0」をご記入ください。

		月20時間 未満の者 （残業なしを含む）	月20～29 時間の者	月30～44 時間の者	月45～59 時間の者	月60～79 時間の者	月80～99 時間の者	100時間 以上の者
正社員の人数	男性	人	人	人	人	人	人	人
	女性	人	人	人	人	人	人	人

２.女性活躍推進について

問７　貴事業所においては、経営方針や行動宣言等に「多様な人材の活躍（ダイバーシティ経営）」を掲げて取り組んでいますか。（○は１つ）

※ダイバーシティ経営:多様な人材を活かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営

１．経営方針や行動宣言等に掲げて取り組んでいる
２．経営方針等には明記していないが、重要な経営課題として位置付けて取り組んでいる
３．経営方針等に掲げることを検討しているが、着手できていない
４．経営方針や経営課題として位置付けていない（特に取り組んでいない）

問８　常時雇用する労働者数が 101 人以上の事業主は、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出・全ての労働者への周知・外部への公表が義務付けられています（従業員数 100 人以下は努力義務）。
貴事業所はこれまでに一般事業主行動計画を作成していますか。（○は１つ）

１．作成している　　２．作成していない

問９　貴事業所の女性の活躍に関する以下の取組について、現在取り組んでいることはありますか。（あてはまるものすべてに○）

１．女性社員の採用に関すること
２．女性社員の継続就業・職場風土に関すること
３．長時間労働の是正に関すること
４．女性社員の配置に関すること
５．女性社員の育成や教育訓練に関すること
６．女性社員の評価に関すること
７．女性社員の登用に関すること（女性管理職の登用を含む）
８．女性社員の多様なキャリアコースに関すること
９．男女社員の賃金格差に関すること
10．その他（　　）
11．いずれもしていない

問 10　貴事業所では、女性管理職の登用（昇進）に向けた取組を実施していますか。（○は１つ）

１．女性管理職の登用に向けた取組を実施している
２．女性管理職の登用は必要だと思うが、それを意識した取組は実施していない
３．女性管理職の登用が必要だとは思わず、取組も実施していない

問 11　貴事業所の女性社員を管理職に登用するための課題は何ですか。（あてはまるものすべてに○）

１．女性の採用が少ない
２．女性本人が昇進を希望しない
３．現時点で管理職に必要な知識や経験、判断力などを有する女性がいない
４．管理職につくために必要な在職年数を満たしている者がいない
５．女性のほとんどが係長相当職になるまでに退職する
６．管理職は仕事と家庭の両立が難しい
７．体力的に女性が管理職を務めることは難しい
８．上司・同僚・部下となる男性が女性の管理職を歓迎しない
９．顧客が女性の管理職を歓迎しない
10．その他（　　）
11．いずれもない／課題はない

３.育児・介護に関する両立支援について

問 12　貴事業所において、令和７年４月１日～令和８年３月 31 日までの間に出生した子がいる従業員の育児休業取得率についてお答えください。①男性、②女性それぞれの取得率についてお答えください。

※本設問の「育児休業」には、育児・介護休業法に基づく育児休業のほか、男性の「出生時育児休業（産後パパ育休）」を含みます。配偶者出産時の数日間の特別休暇（社内独自の育児休暇）等は除きます。

【①男性】（○は１つ）

１．０％	２．０％超～５％未満
３．５％以上～10％未満	４．10％以上～50％未満
５．50％以上～75％未満	６．75％以上～100％未満
７．100％	８．対象者なし

【②女性】（○は１つ）

１．０％	２．０％超～５％未満
３．５％以上～10％未満	４．10％以上～50％未満
５．50％以上～75％未満	６．75％以上～100％未満
７．100％	８．対象者なし

問 13　男性従業員の育児休業取得（特に 1 週間以上の取得）を進める上で、どのような課題がありますか。（あてはまるものすべてに〇）

※現在、対象となる男性従業員が在籍していない場合は、今後対象者が在籍することを想定してお答えください。

1．代替要員の確保：休業中の業務を穴埋め・代替する人員の確保が難しい
2．本人の意向・収入面：男性従業員本人が取得を希望しない（収入減少への不安含む）
3．本人のキャリア不安：昇給・昇格など、今後のキャリア形成への影響を懸念している
4．職場の理解・雰囲気：職場や同僚が育休を取得しづらい雰囲気がある
5．管理職・経営層の理解：管理職や経営層の意識・理解が不足している
6．業務の属人化：担当業務が標準化されておらず、他の社員でカバーできない
7．制度の周知不足：育休制度や給付金等の手続きについて十分に理解されていない
8．特に課題はない（ほぼ全員が希望通り取得できている）
9．その他(具体的に:　　)

問 14　つくば市では、男性従業員に７日以上の育児休業を取得させた市内事業者を対象に「男性育児休業取得促進奨励金（10 万～45 万円）」を設けています。さらに、代替社員を確保した場合には、その経費の一部を最大 10 万円まで上乗せする「代替社員確保経費補助」も実施しています。（あてはまるものすべてに〇）

1．制度を知っており、すでに申請した（または申請予定である）
2．制度は知っているが、要件（7日以上の取得や職場復帰等）が合わず申請できない
3．制度は知っているが、手続きが煩雑・内容がよくわからないため利用していない
4．今回のアンケートで初めて制度を知った（今後、機会があれば活用したい）
5．今回のアンケートで初めて制度を知ったが、活用する予定はない
6．その他(　　)

問 15　貴事業所において、過去５年間に、介護休暇又は介護休業※を取得した従業員はいますか。
（○は１つ）

※介護休暇：要介護状態にある家族の介護や世話、手続き等のために取得する短期間（年 5 日まで、時間単位可）の休暇
介護休業：要介護状態にある家族を介護するために取得する長期間（通算 93 日まで）の休業

1．いる・女性	2．いる・男性
3．男女どちらもいる	4．対象者はいたが取得していない
5．わからない	6．対象者がいない

問 15 で選択肢の「対象者はいたが取得していない」を選択した方にお伺いします。

問 15－１　貴事業所において介護休暇または介護休業を取得した従業員がいない理由は何だと思いますか。課題と思われる内容を選んでお答えください。（あてはまるものすべてに○）

1．同僚の理解が足りないこと
2．管理職の理解や意欲が足りないこと
3．経営層の理解や意欲が足りないこと
4．短時間勤務や場所の選択など柔軟な働き方が難しいこと
5．従業員の介護負担の状況を会社が把握できていないこと
6．制度の周知ができていない
7．仕事と介護を両立するための制度が不足している
8．介護休暇・休業の取得により所得が減り生活に影響すること
9．その他（具体的に：　　）
10．特にない

４.ハラスメント・多様な性のあり方について

問 16　貴事業所では、過去３年間にハラスメントの該当事例がありましたか。（あてはまるものすべてに○）

1．パワーハラスメントに該当する事例があった
2．セクシュアルハラスメントに該当する事例があった
3．妊娠・出産・育児休業等に係るハラスメントに該当する事例があった
4．介護休業等に係るハラスメントに該当する事例があった
5．顧客等からの著しい迷惑行為に該当する事例があった
6．就活生等に対するセクシュアルハラスメントに該当する事例があった
7．その他のハラスメントに該当する事例があった（具体的に　　）
8．該当する事例はなかった

問 17　貴事業所では、職場のハラスメント防止対策について、どのような取組を行っていますか。（あてはまるものすべてに○）

※職場のハラスメントとは、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント、パワーハラスメント等、職場で発生するハラスメントを意味します。

1．就業規則等にハラスメント禁止を明記
2．ポスター、リーフレット、手引き等防止のための啓発資料を配布または提示
3．全従業員を対象とするハラスメント研修等の実施（外部機関の研修参加含む）
4．管理職を対象とするハラスメント研修の実施
5．事業所内の相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置
6．事業所外の相談窓口の設置、または外部の相談窓口を紹介・案内している
7．適切な業務分担の見直しや代替要員の補充、業務の効率化のための業務点検の実施
8．その他（　　）
9．特に何も取り組んでいない

問17で１～８を選択した方に伺います。

問 17-1　貴事業所では、職場のハラスメント防止対策に取り組むうえで、どのような課題を感じていますか。（あてはまるものすべてに○）

1．ハラスメント対策に係る規則や基準を改正するには、手間がかかるため進まない
2．様々な手段で啓発資料を提示するが、なかなか内容が浸透せず意識改革につながらない
3．全社的にハラスメント研修への参加機会を設けているが、従業員の時間の確保が難しい
4．管理職にハラスメント研修への参加機会を設けているが、意識改革につながらない
5．外部の研修を利用したいが、情報が入手できず利用できていない
6．外部の研修を利用したいが、コストがかかるため取組めていない
7．事業所内での相談体制を確立することが人的に難しい
8．事業所外の相談窓口、外部の相談窓口を開設したいが、コストがかかるため取組めていない
9．その他（　　）
10．特に課題と感じていることはない

問 18　貴事業所における、ＬＧＢＴＱ＋（性的マイノリティ）の従業員への対応や認識の状況について、あてはまるものを選択してください。（○は１つ）

※本設問は、貴事業所の全体的な認識の状況をお尋ねするものであり、従業員個人への聞き取りや調査等を求めるものではありません。

1．本人からの開示・相談等により、LGBTQ+である従業員を認識している
2．具体的な開示・相談等はないが、LGBTQ+の従業員がいる可能性を意識して対応・検討している
3．特に認識しておらず、対応も行っていない
4．わからない・回答したくない

問19　貴事業所では、性的指向・ジェンダーアイデンティティ（ＳＯＧＩ）の多様性やＬＧＢＴＱ+（性的マイノリティ）に関して、どのような取組を行っていますか。（あてはまるものすべてに○）

※令和５年（2023 年）６月に施行された「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律（LGBT 理解増進法）」では、事業主に対し、雇用する労働者への理解増進（情報の提供、研修の実施、普及啓発など）や相談体制の整備、就業環境の整備等に努めることが示されています。

1．経営トップによる方針・基本姿勢の明記（ダイバーシティ方針や人権方針への記載等）
2．従業員または管理職に対する啓発・研修の実施
3．相談窓口の設置・周知（既存のハラスメント窓口での対応含む）
4．福利厚生や各種制度の適用（同性パートナーへの慶弔休暇・手当等の適用、公的パートナーシップ宣誓制度の社内受容等）
5．職場における通称名使用の認可
6．性別に関わらず利用しやすい施設・設備（だれでもトイレ・多目的トイレ等）の整備
7．採用応募書類（自社エントリーシート等）の性別欄を廃止、または任意記載（理由不問）としている
8．特に取組を行っていない
9．その他（具体的に：　　）

問20　貴事業所で、性的指向・ジェンダーアイデンティティ（ＳＯＧＩ）の多様性やＬＧＢＴＱ+（性的マイノリティ）に関する取組を進める（または検討する）にあたり、どのような課題や障壁がありますか。（あてはまるものすべてに○）

1．LGBTQ+（性的マイノリティ）の従業員がいるか分からず、取組の必要性が判断しにくい
2．LGBTQ+（性的マイノリティ）の従業員のニーズが把握できない
3．具体的にどのような取組を行えばよいかわからない（ノウハウ・情報の不足）
4．推進するための担当部署や人材・人手が不足している
5．研修の実施や制度改定、施設・設備の改修等にかかる費用負担が大きい
6．社員や顧客・取引先の理解が得られるか不安である
7．経営層の関心や理解が得にくい
8．特に取組の必要性を感じていない
9．特に課題はない（取組が十分進んでいる）

5.仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について

問21　現在、貴事業所ではワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）に関する取組を行っていますか。（○は1つ）

1．積極的に取り組み、効果が出ている
2．積極的に取り組んでいるが、あまり成果があがっていない
3．取り組んでいるが、十分にはできていない
4．今後取り組みたいと考えている
5．取り組むつもりがない
6．ワーク・ライフ・バランス自体がよくわからない

問21で１～３を選択した方に伺います。

問 22　貴事業所がワーク・ライフ・バランスを推進するために実施している具体的な制度等についてお答えください。（あてはまるものすべてに○）

１．フレックスタイム	２．テレワーク
３．短時間勤務制度	４．始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
５．副業・兼業の承認	６．ジョブシェアリング
７．残業（所定外労働）の免除	８．介護休業中の収入補てん
９．年次有給休暇の時間単位取得制度	

問 23　貴事業所がワーク・ライフ・バランスに取り組むうえで(または取り組んだ場合)課題と感じていることをお答えください。（あてはまるものすべてに○）

１．代替要員の確保が難しい
２．人員配置や業務分担が難しい
３．育児・介護休業等により、職場で周りの人の業務量が増える
４．管理職の認識が乏しい
５．全体的に休暇取得率が低い
６．育児・介護支援制度等の利用が昇進・昇格に影響する
７．制度導入に伴い、コストがアップする
８．公的サービスや支援が整っていない
９．日常的に労働時間が長い部門・事業所がある
10．社内の相談体制が整っていない
11．その他（　　）

問 24　持続可能な企業価値向上の観点から、「健康経営」「人的資本経営」に注目が集まっています。貴事業所が従業員に対してサポート（制度や環境整備等）可能な女性特有の健康課題にはどのようなものがありますか。（あてはまるものすべてに○）

１．月経にまつわる不調・症状への対応（ＰＭＳ、生理痛等）
２．女性特有（または多い）の疾病への対応（子宮筋腫、子宮がん、乳がん等）
３．更年期に関連して生じる不調への対応
４．不妊治療への支援
５．妊娠中の健診（検査）受診に伴う負担軽減
６．女性特有の体調不良からくるメンタルヘルス対策
７．その他（　　）
８．当てはまるものは存在しない

問 25　貴事業所で女性活躍やワーク・ライフ・バランス、働きやすい職場環境づくりを進めるにあたり、つくば市に期待する支援や取組は何ですか。（あてはまるものすべてに○）

1．市の助成・奨励金：男性育休取得促進奨励金など、市の補助・奨励制度の継続や充実
2．制度・補助金の情報提供：国や県、市が実施している助成金・支援制度や、えるぼし・くるみん等の認定制度に関する情報発信（Webサイト、メルマガ等）
3．優良事例の周知・PR：取組が進んでいる市内企業の事例紹介や、市の広報・Web等を通じたPR支援
4．セミナー・研修の開催：経営者・管理職や従業員を対象としたセミナーの開催（女性の健康課題や働き方改革に関するテーマ、県や商工会等との共催・案内を含む）
5．国・県の専門窓口の案内：専門家相談や行動計画の策定支援を行っている国・県・専門機関等の窓口案内・橋渡し
6．事業者間の交流の場：情報交換や悩みを共有できる市内事業者同士の交流会・ネットワークづくりの場の設定
7．その他（具体的に：　　）
8．特になし

問 26　企業経営の観点から、問 25 の「つくば市に期待する支援や取り組み」で選択した項目について、その選択肢を選んだ理由をお聞かせください。（自由記載欄）

ご協力いただきましてありがとうございました。

紙で回答の場合は、無記名のまま、本調査票を同封の返信用封筒に入れ、

令和８年11月17日(火)までにご投函ください。

資料５

つくば市男女共同参画に関する職員意識調査

つくば市では、性別にかかわらず誰もが個性と能力を発揮できる「男女共同参画社会」の実現に向けた施策に取り組んでいます。この度、「つくば市男女共同参画推進基本計画」の見直しにあたり、職員の皆様の意識や生活の現状を把握し、計画に反映するために本調査を実施することといたしました。

お忙しいところ恐縮ですが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願い申し上げます。

なお、本調査は匿名で実施し、回答内容は個人が特定されない形で集計・分析します。また、回答内容が人事評価等に影響することはありませんので、日頃感じていることやお考えについて、率直にご回答ください。

1. 女性活躍について

問１　あなたは将来どのような役職につきたいと思いますか。

＊再任用職員の場合は「現在再任用職員である」を選択してください。（○は１つ）

１．部長級
２．次長級
３．課長級
４．課長補佐級
５．係長級
６．係長級以上の役職に昇進したいと思わない
７．係長級以上の役職に昇進できないと思う
８．現在再任用職員である
９．その他（　　）

問１－２　【問１の設問で５・６・７を選択した方にお伺いします（５・６・７以外→問２へ）】

あなたが思う、管理職になりたくない/なれない理由は何ですか。（○は３つまで）

１．業務量や責任が増え、自分の体力やメンタル面の負担が大きそうだから
２．残業や休日対応が増え、家事・育児・介護など仕事以外の生活との両立が難しくなるから
３．マネジメント力や判断力など、管理職に必要な能力に自信がないから
４．上司や同僚からのサポート、周囲の理解が得られにくい環境だと感じるから
５．自分と同じような働き方・境遇で活躍している先輩（管理職）がいないから
６．責任や負担が増える割に、給与や処遇面でのメリットを感じないから
７．プレイヤーとしての業務（市民・現場対応、具体的な事業を遂行する役割など）にやりがいを感じているから
８．その他（　　）

問２　市役所では女性の課長級以上の管理職への登用は進んでいると思いますか。（○は１つ）

１．進んでいる	２．進んでいない
３．どちらともいえない	４．わからない

問３　市役所では、次のようなことで男女の地位は平等になっていると思いますか。
（○はそれぞれ１つ）

	男性の方が非常に優遇されている	どちらかといえば男性の方が優遇されている	平等	どちらかといえば女性の方が優遇されている	女性の方が非常に優遇されている	わからない
（１）昇任・昇格	1	2	3	4	5	6
（２）職場での評価	1	2	3	4	5	6
（３）部署の主要業務に関わらない定例業務や業務負荷の軽い業務の割り振り	1	2	3	4	5	6
（４）部署の主要な業務への参画	1	2	3	4	5	6
（５）情報の伝達	1	2	3	4	5	6
（６）研修、会議への参加	1	2	3	4	5	6
（７）休暇の取りやすさ	1	2	3	4	5	6

問４　市役所では職員が性別に関わりなく能力を発揮して働くことができる職場環境だと思いますか。
（○は１つ）

１．そう思う	２．そう思わない
３．どちらともいえない	

2. ワーク・ライフ・バランスについて

問５　配偶者またはパートナーがいる方にお伺いします。
※当てはまらない場合（配偶者またはパートナーがいない人）は問６へお進みください。
あなたの家庭における家事、育児、看護・介護の役割分担についてお答えください。（○はそれぞれ１つ）

	自分	配偶者（パートナー）	他の家族（同居の親や子ども）	家族で同程度の分担	外部サービスを活用	その他（　　）	子どもはいない・未成年の子どもはいない	看護・介護が必要な家族はいない
（１）家庭の中で家事（掃除、洗濯、食事の支度など）を主に行う人は誰ですか。	1	2	3	4	5	6		
（２）家庭の中で育児を主に行う人は誰ですか。（未成年の子について回答ください）	1	2	3	4	5	6	7	
（３）家庭の中で、家族の看護・介護を主に行う人は誰ですか。	1	2	3	4	5	6		7

問６　育児休業や介護休暇等の制度を利用することについて、あなたの職場は受け入れてくれる雰囲気があると思いますか。（○は１つ）

１．そう思う	２．ややそう思う
３．ややそう思わない	４．そう思わない
５．どちらともいえない	

問７　これまでに、働く上で身体や心の不調や、健康問題が気になったとき、どんな症状・不調がありましたか。（あてはまるものすべて）

１．からだの病気・体調不良（風邪なども含む）
２．心の病気（うつ病など）・精神不安
３．ケガ・身体の部位の不調（腰痛・肩こりなども含む）
４．更年期関連症状
５．月経（生理）関連症状
６．妊娠・出産に伴う不調
７．不妊症・不育症・不妊治療・妊活
８．その他（　　）
９．覚えていない
10．働く上で不調が気になったことは一度もない

問７-１　【問７で１～８を選択した方にお伺いします（１～８以外を選択→問８へ）。】

過去～現在含めて、働く上で身体や心の不調、健康問題に関して、どんな困りごとがありましたか。（あてはまるものすべて）

１．不調や体調不良等について相談できる人がいない・相談しづらい
２．自分が休もうとしても代わりに任せられる人がいない
３．責任のある立場になるほど、労働時間や健康状態に気を配れなくなる
４．従業員の体調管理（メンタルを含む）・気配りがされていない
５．有給休暇が取りにくい雰囲気がある
６．長時間働く人が評価される風潮がある
７．働きながら治療のために通院しづらい・時間がとれない
８．月経（生理）の不調など女性ならではの悩みが言い出しにくい
９．ストレス・メンタルに関わる悩みが言い出しにくい
10．その他（　　）
11．特に困りごとはない・なかった

3. ハラスメントについて

問８　あなたは、ここ１年の間に、職場で、以下のような性別を理由としたハラスメントを受けたり、直接見聞きしたことはありますか。（あてはまるものすべて）

１．セクシュアル・ハラスメント（性的な言動により不快な思いをさせる行為）
２．パワー・ハラスメント（職場の優位な関係を背景に苦痛を与える行為）
３．マタニティ・ハラスメント（妊娠や出産を理由にした不当な扱いを行う行為）
４．パタニティ・ハラスメント（男性の育休取得を妨げたり不当な扱いを行う行為）
５．モラル・ハラスメント（言葉や態度による精神的な暴力・いやがらせ等の行為）
６．その他
７．ない
８．わからない

問８-１　【問８で１～６を選択した方のみお答えください（１～６以外を選択→問９へ）。】
その時にどのような対応をしましたか。（あてはまるものすべて）

１．我慢した（何もしなかった）
２．本人に抗議した
３．同僚や上司に相談した
４．市役所内の相談機関に相談・申し立てをした
５．外部相談窓口に相談した
６．家族に相談した
７．友人・知人に相談した
８．その他（　　）

問９　ハラスメントに対して次のような相談窓口があることを知っていますか。（あてはまるものすべて）

１．ハラスメント相談員（総務課、教育総務課、消防総務課）
２．外部相談窓口（相談窓口サービス　アンリ）
３．つくば市等公平委員会
４．知らない

4. 多様な性のあり方について

問 10　あなたを含め、職場の上司・同僚・部下に LGBTQ+（性的マイノリティ）の方がいると思いますか。

1．いる	2．そうかもしれない人がいる
3．心当たりはないが、いるかもしれない	4．いない
5．わからない	6．回答したくない

問 11　もし、あなたの職場の上司・同僚・部下が LGBTQ+（性的マイノリティ）であったと想像した場合、あなたはどのように思われますか。あなたの感じ方に最も近いものを１つ選んでお答えください。（○は１つ）

1．素直に受け止める	2．戸惑うが、受け入れると思う
3．受け入れられない	4．わからない・答えたくない

問 12　令和８年３月に策定された「つくば市職員のためのインクルーシブな職場環境づくりガイドライン（性の多様性編）」の活用状況について、あなたの状況に最も近いものを１つ選んでください。（○は１つ）

1．全編を読んだ
2．必要な箇所（実践編など）を読んだ、または掲示板の抜粋記事（解説）を読んだ
3．策定されたことは知っているが、内容は読んでいない【→問12－２へ】
4．策定されたことを知らなかった【→問13へ】

問 12-1　【問 12 で１・２を選んだ方のみお答えください】

活用したことで、意識や行動にどのような変化がありましたか。（あてはまるものすべて）

1．性的指向・性自認（SOGI）等に関する基本的な知識や用語の理解が深まった
2．ＤＥ＆Ｉ（多様性、公正性、包摂性）の考え方への理解が深まった
3．自分の言動にアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）がないか意識するようになった
4．窓口や電話等での市民対応において、性別を決めつけない表現を心がけるようになった
5．職場内でのハラスメントやアウティング防止を意識するようになった
6．相談窓口があることを知り、安心感につながった
7．事業の企画立案において性の多様性やDE&Iの必要性を感じるようになった
8．その他（　　）
9．特に変化はない

問 12-２　【問 12 で３を選んだ方のみお答えください。】

読んでいない、または活用できていない理由は何ですか。（あてはまるものすべて）

１．掲載場所（電子書庫）がわからない、またはアクセスが面倒
２．業務が忙しく、読む時間が取れない
３．ボリューム（ページ数）が多く、どこを読めばよいかわからない
４．自分にはあまり関係がない内容、自分事だと感じられない
５．その他（　　）

5. 市政運営について

問 13　あなたは、市の施策や事業を検討・実施する上で、「男女共同参画（ジェンダー平等）」の視点を取り入れることは必要だと思いますか。（○は１つ）

1．あらゆる施策・事業で必要だと思う
2．一部の施策・事業（窓口業務、福祉、教育等）では必要だと思う
3．必要ないと思う
4．わからない

問 14　あなたは、現在担当している業務において、市民対応や事業の企画・立案などを行う際、男女共同参画（ジェンダー平等）の視点を意識していますか。（○は１つ）

1．常に意識している
2．必要に応じて意識している
3．あまり意識していない
4．意識していない
5．業務上、意識する場面がない
6．わからない

問 15　あなたは、市の施策や事業を検討・実施する上で、「性の多様性」の視点を取り入れることは必要だと思いますか。（○は１つ）

1．あらゆる施策・事業で必要だと思う
2．一部の施策・事業（窓口業務、福祉、教育等）では必要だと思う
3．必要ないと思う
4．わからない

問 16　あなたは、現在担当している業務において、市民対応や事業の企画・立案などを行う際、「性の多様性」の視点を意識していますか。（○は１つ）

1．常に意識している
2．必要に応じて意識している
3．あまり意識していない
4．意識していない
5．業務上、意識する場面がない
6．わからない

問 17　市の施策や事業を「性別にかかわらず誰もが公平・公正にサービスを受けられたり、個人が持っている力を発揮できるもの」にするために、市役所全体としてどのような取組が必要だと考えますか。（あてはまるものすべて）

1．自分の業務に直結する具体的な事例集や対応マニュアルの整備
2．施策や事業を点検・評価する際のチェックリスト（男女共同参画や性の多様性に関する視点があるか）の導入
3．性別等の属性に基づいた統計データ（ジェンダー統計等）の充実・活用
4．部署横断的な連携や、専門部署（ダイバーシティ推進室等）による支援体制の強化
5．管理職の理解促進やリーダーシップの発揮
6．研修等を通じた継続的な啓発
7．その他（　　）

問 18　つくば市の市政運営において、（政策の立案、審議会、ワークショップ、各種事業の実施など）において、女性が参画できる機会は確保されていると思いますか。（○は１つ）

1．確保されている
2．おおむね確保されている
3．あまり確保されていない
4．確保されていない
5．わからない

問 18－１　【問 18 で３・４を選んだ方のみお答えください。（３・４以外を選択→問 19 へ）】

具体的にどのようなことが、女性参画の機会確保に対して障壁（ハードル）になっていると考えますか。あなたの実感としてお答えください（あてはまるものすべて）。

1．各種団体の代表者や役職者に参加・推薦を依頼する慣習があり、結果的に男性が選出されやすい状況がある。
2．会議や行事が平日の日中に開催されることが多く、就労層や現役世代が参加しにくい設定になっている。
3．管理職や意思決定層の多くを男性が占めているため、政策決定の過程で女性職員の視点が反映されにくい。
4．担当部署の性別構成に偏りがあることで、特定の専門分野において女性職員の意見を聴く機会が少なくなっている。
5．組織の階層や性別に関わらず、女性職員が会議の場で率直に意見を言える風土が十分に醸成されていない。
6．「重要な決定は男性が行うもの」という性別役割分担の意識が、地域社会や職場の中に依然として根強く残っている。
7．その他（　　）

問 19　あなたは、男女共同参画及び性別にかかわらず自分らしく生きられる社会の実現に向けて、市としてどのようなことに力を入れたら良いと思いますか。（○は３つまで）

1．男女共同参画やジェンダー、性について理解を深めるための広報や教育、学習機会の充実
2．家事・育児への男性の参加促進
3．多様で柔軟な働き方（テレワーク、フレックスタイムなど）や仕事と育児・介護との両立支援の推進に向けた企業への働きかけ
4．妊娠・出産や月経に伴う不調、乳がん等女性特有のがん、更年期障害などの女性の健康課題に対する支援
5．保育所や小学生の放課後の居場所など、子育てしながら働くための環境整
6．男性の育児休暇（休業）の取得促進に向けた企業への働きかけ
7．出産や子育てで離職した女性の再就職を支援する取組
8．市役所自らの、職員の働き方改革に関する積極的な取組
9．企業や団体において女性の管理職やリーダーを育成するための取組
10．配偶者等からの暴力（ＤＶ）や性犯罪・性暴力を無くすための取組
11．地域防災活動における女性の担い手増と、多様な視点を盛り込んだ防災対策の充実
12．ＬＧＢＴＱ＋(性的マイノリティ）の方への支援と理解促進
13．非正規雇用やひとり親家庭の貧困など、女性が抱える経済的な困窮や生活上の困難に対する支援
14．その他（　　）

問19-１　問19で選んだ内容について、そう考える理由をお書きください。（自由記載欄）

６.あなたご自身について

＊あなた自身のことについておたずねします。統計的に分析するためにお伺いするものですが、回答は任意ですので、答えにくい質問には回答しなくても構いません。可能な範囲でご協力をお願いします。

F1　あなたの戸籍上の性別をお答えください。（○は１つ）

１．男性	２．女性

F1-1　あなたの今の認識に最も近い性別をお答えください。（○は１つ）

１．男性	２．女性
３．男性・女性にあてはまらない	４．答えたくない

F2　あなたの年齢をお答えください。（○は１つ）

１．18～29歳	２．30～39歳
３．40～49歳	４．50～59歳
５．60～69歳	６．70歳以上

F3　あなたの世帯状況をお答えください。（○は１つ）

１．１人世帯
２．本人と配偶者・パートナー（事実婚・同姓パートナー含む）のみの世帯
３．親と子からなる世帯
４．親と子と孫からなる世帯
５．その他（　　）

F4　あなたの婚姻状況をお答えください。（○は１つ）

１．結婚している
２．結婚していないがパートナーと暮らしている
３．離別
４．死別
５．未婚

F5　あなたの配偶者またはパートナーの職業をお答えください。（○は１つ）

１．役員を含む、正規の職員・従業員
２．期間従業員、契約社員、派遣社員を含む、非正規の職員・従業員
３．自分で、又は共同で事業を営んでいる自営業主・自由業
４．家族従業者・家族が営んでいる事業を手伝っている者
５．主婦・主夫
６．学生
７．無職
８．その他（　　）

F6　あなたの未成年の子どもについてお答えください。
複数いる場合は、年齢が一番下の子どもについてお答えください。（○は１つ）

１．小学校入学以前	２．小学生
３．中学生	４．１～３以外の未成年の子どもがいる
５．未成年の子どもはいない	

F7　あなたの職種を教えてください。
＊どの職種でも管理職の職員は「管理職」を選択してください。（○は１つ）

１．管理職
２．行政職（事務職、技師、社会福祉士等）
３．保育士、幼稚園教諭等
４．医療職（保健師、管理栄養士、臨床心理士等）
５．事務員・技術員
６．消防職