

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 浩一郎、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す、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す。

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いいますので、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合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す。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す。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 委員をお願いします。

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す。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の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委員に言っていたように学校の方々は一生懸命やっていた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は全く知らないでいましたので、せっかく一生懸命や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、どのぐらいの数なのかと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りませんよね。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も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の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て欲しいと思います。1 歩踏み込むならということですが、経年変化がわからなかったもので、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す。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のでしょうか。

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、全職員を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。よろしくをお願いします。

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、皆様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い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す。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、そうす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たと、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いました。本当に相談がないのであればいいんですけども、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ど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たと、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に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おりますので、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、近くに行けません。大きな課題である送迎に一步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行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られません。

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のが現状でございます。

H 委員：そうなりますと、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のがございます。正確な数が把握できていないという課題感が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を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、審議会では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っています。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で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は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っています。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。事務局はこのような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もいいんですか。

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：そうす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のでしょうか。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つていくためには、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がけれども、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れば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。

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と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いたいと思います。

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

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。

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。

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

R 7 年度活動目標量

基本目標Ⅰ 男女共同参画に向けた基盤の整備																
活動目標量【施策番号】		目標値	現状値	達成度												
		令和9 (2027) 年度	令和3 (2021) 年度	令和5 (2023) 年度	評価	令和6 (2024) 年度	評価	令和7 (2025) 年度	評価	令和8 (2026) 年度	評価	令和9 (2027) 年度	評価	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)】 【令和8年度実施計画】 【実施度】 担当課														
1	男女共同参画を推進するためのセミナー開催	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。 性別にかかわらず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 ②														
2		A ③ 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。 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、セミナー等による														
審議会 意見		④ 【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。														
(参考) 前年度 審議会 意見																

① 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。

② 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②-1)に応じて施策の実施度(青色の欄②-2)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。

③ 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。

④ 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【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	$100\% \geq X \geq 90\%$	A
△	目標値を下回った	$90\% > X$	B
—	未実施	0	C

活動目標量のない施策実施度評価方法

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

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す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、相談体制の充実を図ります。	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てるため、無料の学習支援や居場所の提供等を行います。	A	—	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	現状値	達成度									
			令和9 (2027) 年度	令和3 (2021) 年度	令和5 (2023) 年度	評価	令和6 (2024) 年度	評価	令和7 (2025) 年度	評価	令和8 (2026) 年度	評価	令和9 (2027) 年度	評価
男女共同参画セミナー参加人数【1】			300人	226人	226人	△	167人	△	286人	○				
施策 番号	施策	【施策内容】	担当課											
		【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】												
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。	A	ダイバーシティ推進室										
		性別にかかわらず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。												
		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。												
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。	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。												
		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、より活発な意見交換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、より活発な意見交換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。 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	学び推進課
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	現状値	達成度									
		令和9 (2027) 年度	令和3 (2021) 年度	令和5 (2023) 年度	評価	令和6 (2024) 年度	評価	令和7 (2025) 年度	評価	令和8 (2026) 年度	評価	令和9 (2027) 年度	評価
家族で参加できるマタニティサロンにおいて、妊婦に対する夫またはパートナーの参加者の割合【13】		90%	86.3%	90.7%	◎	94.2%	◎	93.5%	◎				
保育所待機児童数【16】		0人	3人	1人	△	0人	○	0人	○	0人	○		
		R9.4.1時点	R4.4.1現在	R5.4.1現在		R6.4.1現在		R7.4.1現在		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	5,276人	5,586人	△	5,938人	△	6,172人	○	6,367人	◎		
		R9.4.1時点	R4.4.1現在	R5.4.1現在		R6.4.1現在		R7.4.1現在		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	27.5%	29.1%	△	30.6%	△	38.7%	○	38.3%	○		
		R9.4.1時点	R4.4.1現在	R5.4.1現在		R6.4.1現在		R7.4.1現在		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】											担当課
		【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】											
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。											産業振興課
		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。											
8		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。											
		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。											
9	女性の参画が少ない分野での支援	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	農業政策課
		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。											
		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。											

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。 (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)	A	科学技術戦略課
		(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に対談をするイベントを実施した。		
		(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	市の調達で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。 HPへの掲載等を通じて、引き続き広く事業者周知を図っていく。	A	契約検査課
		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。		
		HPへの掲載等を通じて、引き続き広く事業者周知を図り、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。	A	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。		
13		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。	S	健康増進課 (R7はこども未来センター)
		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。		
		○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。		
14	男性の家庭生活への参画促進	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%	A	生涯学習推進課
		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。		
		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。		
15		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。	A	こども政策課
		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。		
		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。	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。		
15		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。		

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け付け、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け付け、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	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、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	労働環境改善のための情報提供・啓発	仕事との両立や介護離職を防止するため、ニーズに応じた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。 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。		ダイバーシティ推進室
		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。 女性職員が持つ不安を払しょくし、昇格することに対する意欲を高めるため、研修へ継続して職員を派遣するとともに、課長補佐級の階層研修にて「女性活躍推進のための職場づくり研修」を実施し、女性が活躍しやすい職場環境の整備を図る。また、「配偶者同行休業」や「旧姓使用」を継続して運用し、女性が活躍しやすい職場環境づくりを進めていく。		人事課
		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・介護休業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。 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。		人事課
		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。	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	総務課
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》 ・性別にかかわらず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	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	
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】											担当課	
		【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】												
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。 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を紹介、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。 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。											A	ダイバーシ ティ推進室
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。 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。 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。											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。	S	
		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。		
		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。	A	ダイバーシティ推進室
		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。		
		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処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。	A	
		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。		
		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】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。	S	ダイバーシティ推進室
		【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。		
30	性的少数者に関する職員ハンドブックの作成	【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。	A	ダイバーシティ推進室/人事課
		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。 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。 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、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】											担当課
		【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】											
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。											健康増進課
		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。											
		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。										B	
		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。											健康増進課 (R7はこども未来センター)
		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。											
		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。										A	
		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。	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。また、防災会議の委員の女性の割合を増やす。		
35	地域防災における女性の参画促進	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	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。		
36	ひとり親家庭に対する支援の充実	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	こども政策課
		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。		
37	つくばこどもの青い羽根学習会の実施	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	こども未来課
		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。		
38	経済的に困難を抱える子どもを対象に、安心して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。	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。	A	
		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。		
39		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 （ 参 考 ） 審 議 会 意 見	【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%	6.3%	11.4%	11.4%	15.0%	ダイバーシティ推進室
		令和4年（2022年）4月1日現在	令和5年（2023年）4月1日現在	令和6年（2024年）4月1日現在	令和7年（2025年）4月1日現在	令和8年（2026年）4月1日現在	
II	区長に占める女性の割合	6.5%	7.0%	8.4%	9.3%	8.6%	市民協働課
		令和4年（2022年）4月1日現在	令和5年（2023年）4月1日現在	令和6年（2024年）4月1日現在	令和7年（2025年）4月1日現在	令和8年（2026年）4月1日現在	
II	市議会議員の女性の割合	28.6%	26.9%	26.9%	28.6%	28.6%	議会総務課
		令和4年（2022年）4月1日現在	令和5年（2023年）4月1日現在	令和6年（2024年）4月1日現在	令和7年（2025年）4月1日現在	令和8年（2026年）4月1日現在	
II	市職員（行政職）の係長職に占める女性の割合	40.3%	46.2%	46.2%	47.5%	47.2%	人事課
		令和4年（2022年）4月1日現在	令和5年（2023年）4月1日現在	令和6年（2024年）4月1日現在	令和7年（2025年）4月1日現在	令和8年（2026年）4月1日現在	
II	市職員（行政職）の課長補佐職に占める女性の割合	33.2%	30.9%	32.8%	34.6%	35.3%	人事課
		令和4年（2022年）4月1日現在	令和5年（2023年）4月1日現在	令和6年（2024年）4月1日現在	令和7年（2025年）4月1日現在	令和8年（2026年）4月1日現在	
II	市職員（行政職）の課長職に占める女性の割合	17%	18.8%	17.9%	17.5%	21.0%	人事課
		令和4年（2022年）4月1日現在	令和5年（2023年）4月1日現在	令和6年（2024年）4月1日現在	令和7年（2025年）4月1日現在	令和8年（2026年）4月1日現在	
II	市職員（行政職）の次長職に占める女性の割合	6.1%	7.7%	9.4%	12.5%	15.6%	人事課
		令和4年（2022年）4月1日現在	令和5年（2023年）4月1日現在	令和6年（2024年）4月1日現在	令和7年（2025年）4月1日現在	令和8年（2026年）4月1日現在	
II	市職員（行政職）の部長職に占める女性の割合	6.3%	14.3%	7.1%	14.3%	23.1%	人事課
		令和4年（2022年）4月1日現在	令和5年（2023年）4月1日現在	令和6年（2024年）4月1日現在	令和7年（2025年）4月1日現在	令和8年（2026年）4月1日現在	
II	消防吏員に占める女性の割合	4.0%	4.6%	4.8%	3.3%	3.6%	人事課
		令和4年（2022年）4月1日現在	令和5年（2023年）4月1日現在	令和6年（2024年）4月1日現在	令和7年（2025年）4月1日現在	令和8年（2026年）4月1日現在	
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%	3.0%	2.8%	3.0%	3.0%	地域消防課
		令和4年（2022年）4月1日現在	令和5年（2023年）4月1日現在	令和6年（2024年）4月1日現在	令和7年（2025年）4月1日現在	令和8年（2026年）4月1日現在	

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No.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No.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No.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No.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No.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？相談員の研修等がありますか？
6	大倉委員	施策No.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No.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。