

会 議 録

会議の名称		令和7年度第1回つくば市男女共同参画審議会		
開催日時		令和7年(2025年)7月7日 開会 14:00 閉会 17:00		
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	<p>会長：鈴木 彩加 副会長：土井 隆義</p> <p>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、土井 裕人、永瀬 大紀、張元 政治、本田 晃一、柳下 浩一郎、渡辺 峰子</p>		
	その他			
	事務局	<p>市長公室長：斎藤 健一 市長公室次長：伊藤 尚美</p> <p>ダイバーシティ推進室：室長 梅田 祐里、主査 岩永 妹子、主査 花田 大宜、主事 上岡 巧、主事 尾形 里咲</p> <p>学び推進課：指導主事 中川 裕喜</p>		
公開・非公開の別		<input checked="" type="checkbox"/> 公開 <input type="checkbox"/> 非公開 <input type="checkbox"/> 一部公開	傍聴者数	0名
非公開の場合はその理由				
議題		<p>審議</p> <p>(1) つくば市男女共同参画推進基本計画(2023~2027)の令和6年度(2024年度)施策実施状況及び令和7年度(2025年度)施策実施計画について</p> <p>その他</p> <p>(1) 事務局提案 「性の多様性に関する施策検討のための部会」設置について</p>		

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 松本副市長挨拶 4 自己紹介 5 事務局紹介 6 会長及び副会長選出 7 審議 (1) つくば市男女共同参画推進基本計画(2023~2027)の令和6年度(2024年度)施策実施状況及び令和7年度(2025年度)施策実施計画について 8 その他 (1) 事務局提案 「性の多様性に関する施策検討のための部会」設置について 9 閉会				

1 開会

事務局：それでは定刻となりましたので、ただ今から令和7年度つくば市男女共同参画審議会を開会いたします。本日は暑い中、また、ご多忙のところご出席くださりまして、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 室長の梅田と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

本日の審議会は、委員17名中16名で、過半数の方に出席いただいておりますので、つくば市男女共同参画社会基本条例施行規則第7条第3項により、本日の会議が成立いたしますことを報告いたします。

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、ご発言の際には必ずマイクをお使いいただく

ようお願いいたします。

それでは次第の2番に移りまして、任命書の交付を行います。本日は、つくば市長である五十嵐の代理として、副市長の松本から任命書の交付、御挨拶をさせていただきます。

2 任命書交付

3 松本副市長挨拶

事務局：ありがとうございました。それでは続きまして、次第の4、本日の会議から新しい審議会の体制になりましたので、机上に配付しております名簿順に自己紹介をお願いしたいと思います。時間が限られておりますので、氏名と簡単に一言ずついただければと思います。

4 自己紹介

〔委員自己紹介〕

事務局：ありがとうございました。なお、本日欠席の委員を含めて計17名の皆様に、令和8年度末までの任期での男女共同参画審議会の委員に就任いただいておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

続きまして、次第5、事務局であるつくば市市長公室の出席者を紹介いたします。

5 事務局紹介

〔職員紹介〕

事務局：続きまして、次第6、審議会の議長となります、会長及び会長を補佐する副会長を選出したいと思います。

6 会長及び副会長選出

事務局：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、会長及び副会長は委員の皆様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で

しょうか。

A 委員：事務局案はありますでしょうか。

事務局：はい、ありがとうございます。事務局案についてお話がありましたので、こちらから提示させていただきます。事務局としましては、円滑な議事進行を進める上では、男女共同参画に関して豊富な知識や経験をお持ちの方に、会長、副会長に就任いただくことが適任と考えております。

男女共同参画審議会が女性の積極的な登用を推進しておりますので、会長を鈴木彩加委員に、これまでも長きにわたり副会長として審議会を取りまとめていただいております、土井隆義委員に副会長をお願いしたいと考えておりますが、皆様いかがでしょうか。

〔異議なし〕

事務局：ありがとうございます。会長は鈴木彩加委員に、副会長は土井隆義委員にお願いしたいと思います。

では次に、審議へ移る前に、新しい審議会の体制となりましたので、審議会の役割と委員の皆様の職務について、簡単に説明いたします。

本審議会は、つくば市男女共同参画共同参画社会基本条例に基づいて設置された諮問機関です。市長の諮問に応じ、男女共同参画の推進に関する基本的及び総合的施策並びに重要事項を調査審議し、市長に答申を行う機関となります。具体的には、5年に1度改定をしております「つくば市男女共同参画推進基本計画」は、委員の皆様それぞれの立場から意見をいただき、策定しています。

また、今回のように、策定した計画の施策の進行管理においても、皆様から意見をいただいております。本日は、現計画の令和6年度実施状況と令和7年度実施計画について審議会としての御意見をまとめていただきます。本日の会議は、現計画に定めている全37施策のうち、事前に各委員の皆様から意見等を提出いただいた施策について、審議会としての意見をどのようにまとめるか、御審議いただきます。限られた時間での審議をできるだけ効率的に進めるため、委員の皆様におかれましては、お忙しいところ事前意見の提出に御

協力いただきました。誠にありがとうございました。

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、議事の進行を鈴木会長にお願いしたいと思います。鈴木会長、よろしくお願いたします。

7 審議

会長：審議（1）つくば市男女共同参画推進基本計画（2023～2027）の令和6年度（2024年度）施策実施状況及び令和7年度（2025年度）施策実施計画について事務局から、ご説明をお願いしたいと思います。

事務局：（配布資料に基づき説明）

会長：ありがとうございました。

これから審議を行っていきますが、審議を行う流れは、初めに事前に各委員から意見等のあった施策について、次に事前の意見はなかったものの令和6年度施策実施状況がB評価となっている施策について、最後にその他の施策について、この順番で審議を行ってきたいと考えております。

では初めに、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、先ほど説明にありましたように資料2として配付していますのでそちらをご確認ください。

資料2、1ページの施策番号1及び2「男女共同参画を推進するためのセミナー開催」、施策番号3「男女共同参画情報発信」について、審議をしていきたいと思ひます。これらの施策については、令和7年度施策実施計画について、B委員から意見を出していただいております。もし補足説明があれば簡単で構いませんのでお願いできますでしょうか。

B委員：ありがとうございます。なかなか日本はジェンダー平等が成し遂げられていないというところから考えていくと、やはりここにいるメンバーも含めて私たち大人が、ジェンダーバイアスチェックを実施して自分の中にある、刷り込まれている間違ったジェンダー規範というものを、学び直すことが必要じゃないかなと思ったので、意見させていただきました。

会長：ありがとうございました。B委員から補足説明もいただきましたが、ご意見について事務局から何か補足説明があればお願いします。

事務局：ジェンダーバイアスに関しては、それに気づくという点は非常に重要なことだと考えておりますので、私どもとしては、セミナーや広報紙などの啓発事業を実施しておりますので、そういった中で、ジェンダーに関する思い込みや偏見に気づくことができるような機会を引き続き提供していきたいと考えております。

会長：ありがとうございました。こちらに関して意見のある方がいらっしゃればお願いしたいと思いますが、いかがでしょうか。

副会長：最初のご意見は私も同意はするところではありますが、ここで出した意見を審議会としての意見として載せるときに、例えば「私たちすべての大人に」という書き方、私も本来そうあるべきだと思いますが、すべてと言われると、ではどうやってすべてに研修をするのだろう、ということも問題となってくるので、例えば「私たち大人に」という文言にした方が、あまり軋轢がなくて良いのかなとは思っているところです。

また、これまでもこの審議会に関わっているので、市の方でいろいろな男女共同参画セミナーをやっていたら、その中ではもちろん趣旨は男女共同参画ですが、例えばボイストレーニングとか健康体操とか、いろいろなテーマでやって、そこに来てくださった方に、私たちは男女共同参画のことをやっていますということを、チラシを置いたり配ったりをして、意識の啓発に努めてきています。そういう形で日頃男女共同参画に関心がない方にも、なるべく多くの方々に関心を持っていただけるようにやってきたという経緯もあるので、ぜひそれを今後も進めていきたいということを、少し補足していただくといいかなと思っています。

B委員：ここで審議していくものはきっとそういう形なのかなと思うのですが、地元に行くと、いろんな行事で男女の役割がはっきりしていて、男はこうする女はこうでなくてはならないみたいなものが、いまだにあります。ですので、セミナーに参加する人たちは、とても意識があって参加されているから違うと思いますが、関心のない人も含めるために「すべての人が」という文言にしました。「昔からやっているから無理だよな。」ではな

くて、どういうことをやると理解してもらって、格差のない、男性も女性もそうじゃない人も、誰もが生きやすいというところに持っていくためには、学び直すということがすごく重要じゃないかと思いました。ただ、それを実際にどこでどういうようにしてということは大変なことだと思うんですけど、そこはダイバーシティ推進室で検討していただけたらと思います。

会長：ありがとうございます。その他ご意見等ある方いらっしゃいますか。

C委員：かえって混乱させることだったら申し訳ないんですけども、例えば市の広報紙にクイズ形式で載せていただくとかは可能だったりしませんか。そうすればかなり、一応すべての市民には配りましたという手は取れると思いました。

会長：D委員、続けてお願いします。

D委員：ここで言ったらよいかどうかわからないんですけど、今、B委員の意見を聞きながら、「言っても無駄だよ」っていう流れはよくわかりますが、やはり当事者が声を上げることが一番大事だと思います。一番伝わると思います。だから、その時に「無駄だよ」じゃなくて「みんなで声を上げよう」とか「変えていこう」というふうには、これ日本人の気質かもしれないですけど、案外他人ごとであまり気にしてない方が多いんですよ。私、当事者から聞いて目から鱗がいっぱい落ちたので、もうそういう時代になったような気がします。

今、ラジオでもたくさんの方が本当に自分の内面のことをお話されているので、やはり当事者が言えるような、その当事者の声を他の人が受けとめられるようなことが、何か近道のような感じが最近します。ちょっと伝わるかどうかわかりませんが。

会長：ありがとうございます。その他、皆さんの方からありますでしょうか。クイズ形式での啓発について少し補足いただけますか。

C委員：イメージとしてはクイズのようなものです。テストって言うと、びっくりされてしまうので、もうちょっと何か「こういう場面でこうですが、どう思いますか」であるとか、何か使えそうなものがあるか、作りようはあると思います。あくまで、気軽にできる、かつ市の広報紙に載っていれば、市民にとっては当事者ごとというか、自分たちに向けて

発せられたものであるという理解は一定数なさると思いますので、そういうのを考えたという次第です。

会長：ありがとうございます。クイズ形式も面白そうだなと思いました。その他、何かございますか。

B委員：そうですね、クイズ形式ってとてもわかりやすい。ジェンダーバイアスチェックができるものはいろんなところで作られているので、そういうのを今ここにいらっしゃる区会とかシルバー会とか、地区でそういう集まりがあるときに、やってみてもらおうというのもきっと、意識を変えていく上では気づきになるのかなと思いました。

会長：ありがとうございます。ではその他何かございますか。

副会長：今伺っていて、やはり「すべて」はあったほうがいいかなと思いました。書き方ですけど、これは私たちが市に求める意見なので、例えば、「私たちすべての大人にジェンダーバイアスチェックを実施して、自分の中に刷り込まれている、間違っただジェンダーバイアスに気づき、学び直す研修を受けることができるような、積極的な働きかけを、市に期待してみたいと思います」とかそういう形ではいかがかなと思いました。

B委員：ありがとうございます。やはり子どもと関わっている、私たち大人が自分たちの中にあるものにちゃんと気づくってということがとても大事じゃないかなと思いました。

会長：ありがとうございます。その他いかがですか。では皆さんからの意見を踏まえて、まとめていきたいと思います。

副会長：最終的には会長に一任をしたいと思うので、まず会長の方で文案を作っていたらいい、あとで私たちに確認させていただければ結構かと思います。

会長：わかりました。では、例えばですけども、「こうした男女共同参画などに関心がない人にも興味を持ってもらい、情報が届くように、情報発信の方法や場所などを工夫するなどして、引き続き、男女共同参画推進の取り組みの情報発信を行っていただきたい」という感じでいかがでしょうか。そして、この施策番号1については、実施度評価がBになっていますので、引き続きセミナー等の参加者の増加についても改善策を考えていただきたいという意見も一緒に付させていただこうと思います。

〔異議なし〕

会長：では、事務局はこのような形で令和7年度施策実施計画の審議会意見としてまとめていただければと思います。

続いて、資料2をご覧ください。資料2、1ページの施策番号4、5、6「学校での男女共同参画の視点に立った教育」について、審議をしていきたいと思います。これらの施策については、令和6年度施策実施状況についてE委員から、令和7年度施策実施計画について、B委員から意見が出されています。

では、最初に令和6年度施策実施状況について意見をいただいているE委員から補足説明があれば、簡潔にお願いしたいと思います。

E委員：ありがとうございます。書かれているとおりですが、全体的に評価が「行われた」「設けることができた」と書いてあって、去年の審議会でこれは大人側の評価であって、その子どもたちへの伝わりというか子どもたちがどうなったかという実態を適切に、測ることができていないんじゃないかというような意見があったと思いますが、今年度の目標は昨年度から変わっておらず、B評価もついていたので、去年の審議会の意見を受けて、この1年間の取り組みの中での変化だったり生かしたことなどがあつたら教えていただきたいです。

会長：ありがとうございます。ではE委員から出された意見と、今おっしゃっていただいた補足のご意見について事務局から補足説明があればまずお願いしたいと思います。

学び推進課：教育委員会では、一人ひとりが幸せな人生を送るということを最上位の目標とする教育大綱というものを掲げさせていただいております。教育大綱の実現に向けて、令和6年度から「幸せな学校づくりに向けたアンケート」を児童生徒及び教職員に行っており、実現度合いを確認していくものになっています。その質問項目の中に、「自分とは違う考えや気持ちを持っている人の話でも、最初から否定しないで聞くことができる」や、「あなたの意見や考えが大事にされていると感じる」などの項目も設定されています。そういった項目で、人権意識や、個性、能力の発揮について、児童生徒の意識の一端を把握

するようにしています。

会長：ありがとうございます。では、今説明していただいた内容についてでも構いませんが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。施策番号4、5、6については評価がAとなっていますが、もっと具体的にわかるような指標を導入して欲しいというご意見でよろしいですか。その指標の導入を審議会としての意見としてつけるかどうかということかなと思いますが、この点について皆さんの方から何かございますか。

F委員：今、E委員からご指摘があった件ですが、その指標っていうのは、実施計画の遂行度合いに関しての指標というよりは、児童生徒がどのように変容しているかというところや実態把握っていう意味でよろしいですか。

E委員：はい。まさにその通りです。

F委員：はい、わかりました。先ほど学び推進課の方からお話がありましたけれど、昨年度の「幸せな学校づくりアンケート」は、全小中学校で実施をしており、結構なボリュームですけど、その中に含まれている部分っていうのが、いくつかあったかなというように思います。もう1つは、学校ごとに、学校評価っていうのをしてまして、その学校評価の対象が、教員、保護者、児童生徒の3者に対して、質問をとるというような形になっております。学校ごとに出しているんで、質問項目が市内統一ではありませんが、その中に特に人権やジェンダー関係についての内容も含まれている学校があると思います。ただ、残念ながら市内50校すべての学校で、学校評価の中にその項目が含まれているかっていうところまでは、私もちょっとまだ把握ができていない状況なので、今後ちょっと、持ち帰って検討はしていければというように思っております。

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。

E委員：お話を聞かせてくださってありがとうございます。今お話をお聞きしていて、これが教職員側の満足とか、教職員側の実施状況で評価が終了しておらず、ちゃんと子どもたちに対してもアンケートをとって、子どもたちの反応についてもしっかり評価に含めているっていう点をお聞きできたのはとても良い取り組みでとても安心しました。

会長：その他ご意見等ありますでしょうか。この「幸せな学校づくりアンケート」とか学

校評価というのは、結果は公表されていますか。市民が閲覧できるような状況になっているものですか。

F 委員：はい。学校評価に関しましては、保護者の方に公開をしております。毎年、学校によって公開の時期は違いますが、多くは1月から2月にかけての時期に、保護者に公開をして、「こういう結果が出ました。つきましては学校としては、次年度に向けて、こういう施策を学校経営の中に盛り込んでいきます」というような、説明まで含め、公開・お知らせしている学校が多いかと思えます。「幸せな学校づくりアンケート」に関しては、市の方では公開はしてないと思えますが、すみません、そこはちょっと現在確認できません。

会長：ありがとうございます。「幸せな学校づくりアンケート」の結果を全部ではなくてもいいので、要点だけ公表するみたいな形でもいいのかなと思いましたが、それは難しいですか。

学び推進課：ありがとうございます。おそらく学校ごとの実態等の公表はなかなか難しいと思えますが、市全体の傾向などの公表は課に持ち帰って検討させていただきたいと思えます。

会長：はい、ありがとうございます。他にご意見がなければまとめに入っていきたいと思えますけれども、何かございますか。

副会長：E 委員からのご意見について、先ほど評価の内容について聞いて安心したとおっしゃっていましたが、多分このままの形では審議会としての意見として載せるべきではないのかなとは思えます。ご説明いただいて安心したけれども、説明がなければわからなかったもので、せっかくやっているものを私たちが認識できていないということが問題だと思えます。審議会の意見としては、「いろいろなアンケート結果等を、個別に出すのはいろいろ問題があるでしょうから、市の方でまとめて公表できるものは、なるべく市民に公表していただきたい」というような形で、意見として出すのはいかがでしょうか。

会長：この点についてご意見はありますか。私もこの点についてE 委員から、ご質問やご意見をいただかなければ、そのような調査をされているということ自体を知らなかったの

で、今副会長からご提案がありましたように、「このようにせつかくアンケート調査や評価をやってくださっているの、すべてを公開するのは難しいかもしれないですけども、市の方で公開できる範囲で市民に知らせていくことについて求める」という意見にしてはどうかと考えておりますが、よろしいでしょうか。

〔異議なし〕

会長：ありがとうございます。では、事務局は今申し上げた事を令和6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、施策5、6の令和7年度施策実施計画についてB委員から意見が出されていますので、補足説明があればお願いします。

B委員：重複するかもしれませんが、子どもたちは、間違った常識のようなものを刷り込まれているのではないかと思います。被害者にも加害者にもならないための基本的なジェンダー平等をやっていくには、学校ではどのような形でできるのかなと思って意見を申しました。

会長：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お願いしたいと思います。

学び推進課：こういったジェンダー平等教育等に関する様々な教員向け研修の材料や子ども向けの授業の材料を各方面からいただいているところです。そういったものを活用しながら、引き続き、教職員のジェンダーについての理解を促す研修を行うとともに、ジェンダー平等について計画的に、また発達段階に応じた授業を各学校で実施していただくことが必要だと考えております。

会長：ありがとうございました。では、こちらに関して意見のある方がいらっしゃればお願いします。

C委員：B委員のご意見のところでもそうですが、被害者を作らないって言い方はちょっと引っかけるところがあって、つまり被害者を認知しなければ被害がないのではないかっていう聞こえ方になってしまうような心配もするので、例えば、加害者にならないという点

では、これはつまりジェンダー平等の文脈で他者の生命や尊厳を尊重しましょうという教育をきちんとする、ということですよね。被害者にならないっていう点で言えば、自己を尊重する、すなわち自己の尊厳が侵されたときには、きちんとしかるべき対応をする。しかるべきヘルプを出せるところを準備し、そこにちゃんと相談してください、など、自己の尊重や他者の尊重についてジェンダー平等の文脈でする教育を、学校教育の中で展開する方策を考えて欲しいといった書き方でいかがかと思いました。

ただ、その被害の認知みたいなことで言うと、例えば大学で聞いたことがあるのは、「これ親にやられていたけど、考えてみたらこれは虐待じゃないか」のような、気づいていなかったみたいなケースが時々あったりするので、いわゆる発達段階との兼ね合いではちょっと難しいかもしれませんが、何か被害を認知したときに、自己の尊厳を回復することができるような子どもになって欲しいと、そういう教育を進めてもらえないかというような、書き方だといかがでしょうかと考えております。

B委員：C委員のおっしゃった通りですね。ありがとうございます。

会長：ありがとうございます。他にご意見等ありますでしょうか。

G委員：令和7年度の実施計画の中の、B委員の意見の中で、ジェンダー平等教育について小学生を対象に学校教育してほしい、ということをおっしゃっていましたか。

B委員：先ほど発達段階に応じてというご意見を言っていたので、やはり幼稚園とかそういうところも入ってくるのかとは思いますが。

G委員：それならば、私の感覚ではジェンダー云々じゃなくて、人として相手のことをリスペクトするとか、そういったことから子どもたちは教育していかないといけない。最初からジェンダー云々ということじゃないと思います。相手への思いやりを持つとか。みんな仲良くしましょうとか、そういうことからいかないといけないのではないかと思います。

B委員：思いやりとか、相手の意見やいろんな考え方を尊重するっていうのはとても大事なことで、仲良くっていうのはちょっと違うかと私は思いますが、やはりお互いに言える関係性というか、それによっていい方向に行ったり折り合いをつけたりできると思います。言っていないか悪いかというところの、その根底のところにも「男は女は」が入ってくるの

かなと思ったので、ジェンダーというのは、基本的なところでどうしても絡んでいくと思います。話は変わりますが、以前こども食堂を利用された親子のお母さんから聞いた話ですが、子どもが学校から帰宅したらすぐに友達の2年生の男子が訪ねてきたので「宿題を終わらせてから来てね」と伝えると「男だからいいんだよ」という言葉が返ってきたことに驚いて、その言葉に引っかかったことがあったそうです。何か基本的なところのバイアスみたいなものが、知らず知らずに刷り込まれているのではないかということがありましたので、外せないなというところがありました。

会長：ありがとうございます。「被害者にも加害者にもならない」という言い方は、よく性犯罪などの文脈で聞きます。実施計画について審議会として意見をつけなければいけないのですが、ご意見はありますか。

副会長：教育の基本が人の尊重であることはおっしゃる通りだと思うのですが、この審議会は、男と女の固定観念に基づく不平等の解消を求める審議会なので、やはり「ジェンダー」という言葉を私は入れておいたほうがいいと思います。もちろん、教育においては、人と人の尊重ですが、その中でも特にここの審議会としては、全体の問題を扱っているので、やはりそこは入れたほうがいいと思っています。まとめ方は、先ほどCさんがおっしゃったような形でまとめるのはどうかと思いますがいかがでしょうか。

会長：ありがとうございます。私もジェンダー平等教育は入っていた方がいいのかなと思います。他に何かご意見ありますか。

C委員：他者を尊重し、自己も尊重できる人となるための教育を、ジェンダー平等の観点も含めて、学校教育の中で行っていただくことを希望する、だと思います。先ほどG委員からあったことについて、確かにそれもその通りだと思います。ジェンダーっていうものはある程度抽象度の高い話になってくるので、例えば小学生にそのジェンダー平等の観点から直接的に伝えることはおそらく難しく、支援者や教育者の方が意識しておくことだと思います。そうすると、小学校段階だと「男だから、女だから、みたいなことはちょっと1度立ちどまって考えよう」であったりとか、あるいは、もっとベーシックなところで「プライベートゾーンにはさわらない」であったり、そういったところが多分メイン

になってくると思います。そのときに、小学校の子どもたちなど、児童の段階の子たちにはジェンダー平等というふうには直接は言わないとは思いますが、中学生くらいの子どもについては、その辺りは特に伝える必要が出てくるだろうと考えています。具体的などころは発達段階に合わせてやっていくべきかと思えます。

会長：ありがとうございます。では、子どもの発達段階に応じて他者を尊重しつつ、自己も尊重できるような人間になるために、ジェンダー平等教育を学校教育の中で実施していただきたい、というような形でまとめさせていただこうかと思えます。

〔異議なし〕

会長：ありがとうございます。では事務局は、このような形で令和7年度実施計画についての審議会意見としてまとめていただければと思えます。

続いて資料2の施策番号24「DV防止のための広報啓発」について審議をしていきたいと思えます。この施策についても、B委員から意見が出されていますが、何か補足説明があればお願いしたいと思えます。

B委員：意見に書いた被害者支援というものは、割といろんところで実施されています。ただ、被害者作らないっていうためにも、逆に加害者の更生プログラムをするべきで、外国でDVは暴力なので強制的にやらねばならないという法律があるのかはわかりませんが、少なくとも日本はそこまできていません。被害者支援もありますが、加害者もそのままずっと加害者の感覚や価値観で生きていたらその人自身の人生も駄目になってしまうので、気づいてもらって学び直すということを意識すればできるのではないかと考えているので、それをぜひ同時進行していただけたらいいなと思えます。

会長：ありがとうございます。では事務局から補足説明があればお願いしたいと思えます。

事務局：加害者更生に関しては、国の内閣府男女共同参画局が、DV被害者の安全確保を最も重要な目的として、プログラムに参加する動機づけのある加害者に、加害者自身の認知や行動の変容を促すための教育心理プログラムを実施する、加害者プログラムというものを推進しているところです。

市としては来年度に配偶者暴力相談支援センターの開設を予定しているところで、まずは直接的な被害者支援の部分を、強化するところに取り組みたいと考えておりますが、加害者プログラムに関する今後の国の調査研究、県の取り組みについては、注視していきたいと考えております。

会長：ありがとうございます。こちらに関して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：確かに施策番号24番を見たときに、どうしてもいわゆる女性を念頭にDV被害者に対する広報啓発という側面が強く見えるという課題があると思います。そうしますと、例えば男性女性問わず、加害者にあなたのそういう言動はDVじゃないですかみたいなことの広報とか啓発みたいなものをどうやってやるかっていうことだと思います。例えば、大学でもハラスメントの研修会とかよくありますが、その場合、明らかにハラスメントしている先生が、「いやーハラスメントは悪いことだね」と言うこともよくあるわけですよね。だから、そういう方にどうやって気づいていただくかということが大事であって、直接その人が気づくことがすぐにはできなかったとしても、市民にDVに関する情報が周知されていて、「市の広報紙に出ていましたけど、あなたのその言動は世の中だとDVだよ」みたいに周りの人が指摘しやすい環境になるように、加害者側や加害しかねない側にアプローチする手段・方法を検討していただきたいという提言をするというのは、いかがでしょうか。

B委員：DVは親密な関係の中での暴力ですが、それは当人同士だけの問題じゃなくて、そこに関係している子どもとかにも重大な影響があるので、やはりDVをしてしまうのが片方の親であっても、子どもにとっては両方とも親です。だから、できれば両方とも「こういう価値観はよくないよね」というものを、学び直していただいて、子どもにとっても「自分はこの両親に生まれてきてよかったな」と思えるような方向性になったらいいなと思いました。

会長：ありがとうございます。市としては、来年度配偶者暴力相談支援センターの開設を予定されているというところで、大事な時期なのかなと考えています。先ほど事務局から説明もありましたように、国や県の動向を見ながら、将来的には加害者側の更生プログラ

ムの導入も視野に入れたいというお話だったので、審議会の意見としては、将来的にはDV加害者更生プログラムのようなものの取り組みも行っていただきたい、ということに加えて、それまでの期間としては、これはDVであるとか、あるいはハラスメントであるとかということに気づいてもらえるような、クイズ形式じゃないですけども、そういうような情報発信をしていただきたい、といった形でまとめてみてはどうかと思いますがいかがでしょうか。

〔異議なし〕

会長：ありがとうございます。では、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。

続いて資料2、2ページの施策番号25「女性のための相談室の実施」についての審議になります。施策については、令和6年度施策実施状況についてH委員から意見が出されていますが、本日H委員は欠席されていますのでこちらに関して意見のある方がいれば挙手をお願いしたいと思います。

事前にご書いていただいた意見としては、周知活動を増やされ、複雑かつ困難な相談ケースも都度的確に対応されているので、もはやつくば市の必要不可欠な相談機関として定着していると思われる。また、令和8年度の配偶者暴力相談支援センター設置について着々と準備がなされ評価できる、というご意見をいただいております。何かつけ足したり、あるいは審議会の意見としてこのような形でまとめたらよいのでは、というようなご意見があればお願いしたいと思います。

I委員：ちょっとお伺いしたいのですが、配偶者暴力相談支援センターは、女性だけではなく男性も相談できるような形になっているのでしょうか。

会長：事務局お願いします。

事務局：配偶者暴力相談支援センターは、女性に限らず、性別問わず相談できる機関となっておりますので、男性の方も性的マイノリティの方も利用できるものとなっております。

I委員：ありがとうございます。

会長：その他、確認されたいことやご意見などありますでしょうか。ないようでしたら審議会の意見としては、これまでの取り組みを評価するとともに、令和8年度配偶者暴力相談支援センター設置に向けての準備についても評価したい、という形で意見をつけようかなと考えております。

〔異議なし〕

会長：では、事務局はこのような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12ページ、施策番号26番「男性のための電話相談の実施」についての審議になります。この施策については、令和6年度施策実施状況について、H委員とE委員から意見と質問が出されています。H委員は本日欠席ですのでまずE委員の方から補足説明があれば簡潔にお願いしたいと思います。

E委員：ありがとうございます。男性のための電話相談の報告が1年間で11件となっていて、昨年度は19件で約半分近くぐらいまで数値は減っているんですけど、今回S評価と記載されていることに少し違和感を覚えたこと、また、今年度の目標でより多くの利用につなが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と記載されていますが、何かこの目標もあまり根拠に基づいておらず、とにかく試行錯誤でやってみようというような取り組みの印象を受けていて、このような状況の調査や分析をした上で、どのような相談体制を取り入れるともっと相談件数が増えるのかなど、試行錯誤というよりも根拠に基づいた取り組みの方が大切だということを感じておりました。

会長：ありがとうございます。2人の意見は類似している部分があると思われしますので、事務局からは先に質問に答えた上で意見について補足説明があればお願いしたいと思います。

G委員：男性のための電話相談ってということですが、もし私が相談に行った場合に、どういった方が相談に対応してくれるのでしょうか。

事務局：まずG委員からご質問があった件について、お答えしたいと思います。男性のた

めの電話相談は、産業カウンセラーが相談をお受けしています。お電話いただきましたら産業カウンセラーがその悩みを聞いて対応するという形で事業を実施しています。

E委員とH委員からご質問があった件について順次回答させていただきます。まず、E委員のご質問から回答いたします。S評価となった理由については、電話相談の実績については、資料1、12ページの上の方に「相談事業の周知活動」という活動目標量が定められていて、これが施策25、26の活動目標量となっております。こちらの活動目標量は令和9年度目標で90か所となっておりますが、令和6年度はそちらを上回り、活動目標量175か所、年36回周知となり、目標値を達成したことに基づいて、評価自体は自動的にS評価をつけさせていただいているところです。そして、なぜこのような評価方法となっているかについてですが、そちらについては「つくば市男女共同参画推進基本計画」の冊子をご覧くださいの方がよろしいかと思えます。冊子の42ページに活動目標量がどういうものかに関する説明が載っております。活動目標量とは「数値目標を立てることが適切な施策に具体的な活動をどの程度行ったかを測る目標」です。それを設定しその実施状況を毎年評価する、となっておりますので、こちらに基づくものとして今回S評価をつけたところです。毎年度の施策ごとの評価は、計画策定時に想定したとおりの活動量を実施できたかどうかで評価をしております。また、活動目標量という数値目標を掲げていない施策も、中にはありますので、その場合は計画通りの施策が実施できたかどうか、というところで評価をしているのが現在の計画の評価制度になっております。

つまり、毎年度の評価自体は、市の取り組み状況が当初の計画通りに進捗しているか、評価するというものとなっておりますので、本来であれば、男女共同参画に関する市民の意識に個々の施策がどれだけ変化を及ぼせたのか、変容を促せたのかを評価することができれば最も適切なのかもしれません。毎年度個別の施策がどれだけ変化を与えたかというところを測ることはなかなか難しいというところがあります。この計画の冊子の41ページに記載されていますが、どれだけ市民の方の意識が変わったかという点については、成果指標という形で5年に1度の市民意識調査で、計画全体でいろいろな政策をやった結果、どれだけ市民の意識が変わったのかを測るような状況になっています。S評価がついた理

由についてはその活動目標を達成できたからというところが回答となってしまふところ
です。

続いて H 委員からのご質問にありました、減少の要因の分析をしていたのかという部分
に関してですが、実はこの男性相談については平成 30 年から現在と同様の形で、2 か月に
1 回のペースで実施しているところです。年間の相談件数は平均が 13.5 件、最少の年が 8
件、最多が 19 件で、年によって多少の増減はありますので、昨年の 11 件が過度に減った
ということではないというところは判明していますが、減少した要因の具体的な分析自体
はできていないところでございます。

続いて、E 委員と H 委員のご意見ですが、根拠に基づいて減少要因を分析した上で、ど
のような対策や施策を行うかが必要なのではないかとというのが、お 2 人に共通したご意見
と認識しております。

昨年度の審議会でも、男性相談の件数が少ない点についてご指摘をいただいております、当
室としても認識はしていたところです。男性相談に課題があるというところの認識のもと
で、令和 6 年度の実施状況に記載したように、できるところから取り組んできたところ
です。ご意見にありました、市内男性の相談に対するニーズの把握について実施できないか
というところも検討しましたが、全市的な調査にすぐに取りかかるというのは、なかなか
難しかったところがありました。ただ、昨年度やれることとしては、まず男性相談を実施
しているいくつかの自治体へのヒアリング調査を行いました。調査の結果としまして、現
状では、我々は 2 か月に 1 回のペースで相談室を行っていますが、当市のペースよりも
っと多い頻度で電話相談を実施している自治体でも、1 回当たりの相談件数はほとんど
変わらない状況です。当市では 1 回当たり、大体 2、3 件というところですが、月に開催
している回数が多い自治体でも 1 回当たりの件数は変わらないところがほとんど
でした。よって、単純に実施頻度だけで比較できるものではないかと
思いますが、月に数回増やしても、あまり相談件数が増えない可能性が高いのではないかと
いうところを、推測したところではあります。

現在の計画では、令和 3 年に実施した市民意識調査で男性相談を知らない男性の割合が

71.5%と、そもそも男性相談の認知度が低い結果だったので、そういったところからおそらくこの活動目標量が目標に定められまして、周知活動を頑張りましょうというのが今の計画の目標になっていると認識しております。本日の資料で配付させていただいた青いチラシですが、昨年度の後半からホームページやチラシなどで男性相談について広報する際に、市の相談窓口だけではなく、市以外の相談窓口の情報もチラシに掲載をしております、そういう形に見直しました。チラシを目にした男性が必要とするタイミングで、市に限らず、いずれかの相談窓口や支援につながれるようにした方がよいのではないかとこの考えから取り組んでいるところです。

よって、市のチラシから市ではない相談窓口に繋がってしまった場合には件数自体は把握できませんが、少なくとも男性に対しても相談窓口があることを周知するためには、こういったチラシも有効ではないかと考えておりますし、引き続き取り組む必要があるのではないかと考えているところです。

ただ一方で、現在のつくば市の男性相談が、電話で相談を受けた後そのまますぐに「次は面談相談にいらっやいませんか」というような形で面談を促したりですとか、そういう支援につなげやすい体制になっているとはなかなか言いがたいので、どうしても市役所が相談を受ける強みというのは、十分に発揮できていないという課題は感じています。先ほどからの繰り返しになりますが、性別を問わず相談をお受けする配偶者暴力相談支援センターの設置も予定しているところで、ここでの相談体制の検討と併せて、男性の電話相談のあり方の検討は必要と認識しているところです。

会長：ありがとうございます。こちらに関して意見のある方がいらっやれば、挙手をお願いします。

D 委員：その他の相談窓口っていうものはとてもいいなと思います。ちょっと聞きたいのは、件数も大事ですけど内容だと思うんですよ。このチラシに記載されているものとしては夫婦、家族、職場など、人間関係とか生き方ってありますが、他の市町村も調べたことですが、内容に違いがあるのかとか、そこに関してもう少し、個別じゃなくてもいいんですけど、そういう分析はされていますか。

事務局：他自治体で相談の分類を情報としていただいて、つくば市との比較検討は具体的にできていないところですが、つくば市ではどのような相談が来ているのかといいますと、件数が多いのは家族や夫婦、あとは職場での人間関係に関する相談もあるところ
です。

D 委員：そういう内容ということはわかりました。男性相談が始まってもう何年も経っていますが、その中身の傾向は変わらないということですか。例えば、何か特定の悩みがだんだん増えてきたとなると、それは時代を表しているのもあるんじゃないかとか、やはりその住んでいる地域の特性も見えてくるんじゃないかなと思います。もう長年事業を行っていると思いますし、経年の変化もぜひ知りたいなと思います。

事務局：そもそもの相談件数が少ないところなので、これを傾向と申し上げて良いかどうかは差し障りがあるかもしれませんが、当方で把握しているのは、やはり夫婦や家族の問題、それから職場での労働関係のところでの相談に分類したものが多いいいのは、当初から変わっていないところ
です。

会長：ありがとうございます。そのほかご意見はありますでしょうか。

副会長：ご説明にあったようにS評価自体は、これはアウトカムではなくアウトプットで評価していて、活動はやってらっしゃるのでS評価でいいのではないかなと思っています。なので、ここをあえて私たちの意見として、触れなくてもいいのかなと思います。では、そのアウトプットに対してアウトカムがどう伴ってきているかってことですが、ここは、ご質問あったように背景が難しいと思います。チラシの裏にもいろいろな相談窓口があって、NPOさんもいろいろやってらっしゃるので、そちらに相談が流れている可能性もあるし、あるいは特に若い方は電話は敷居が高いので、例えばメールやLINEでの相談をやっているところもありますから、そっちに流れている可能性もあるかもしれないし、なかなかこの減っている要因分析は要求しても難しいんじゃないかなと思います。

私たち審議会として申し上げられるとすれば、きちんとアウトプットを出してらっしゃるのでその活動量は維持していただきたいということと、市の方も自認してらっしゃるのは周知の問題なので、引き続き広報活動をしっかりやっていただきたいということかと思

います。

会長：ありがとうございます。相談件数が減少しているのにS評価はどうか、というお二方からの疑問だったと思いますが、活動量で見た場合は、先ほど事務局からもご説明があつてすごくいろいろ取り組んでくださっているということがわかったと思います。また、私もこの男性のための電話相談のチラシをスーパーマーケットかどこかで見かけまして、「広報活動を頑張っているんだな」と思った記憶があります。よって、引き続き、S評価が出たような活動量を維持していただきたい、という形で審議会の意見等はさせていただこうかなと思っております。

〔異議なし〕

会長：では、このような形で意見をまとめていただければと思います。

続いて、資料2、12ページの施策番号27「相談員研修の充実」の審議に移ります。この施策については、令和7年度実施計画にH委員から意見が出されていますが、ご欠席されていますのでH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お願いしたいと思います。

事務局：H委員のご意見について補足の説明をさせていただきます。ご意見で示されている内容は、令和6年5月に成立しました民法等改正法に関する内容でして、令和8年5月までに、この改正法が施行される予定となっております。この改正は、父母が離婚した後も子どもが利益を確保することを目的としたもので、子どもを養育する親の責務を明確化するとともに、親権、養育費、親子交流などに関するルールが、見直されることになりました。共同親権制度では、離婚後も、父母が協力して子育てを行うことが原則となりますが、状況によっては一方の親が単独で親権を行使する必要性が生じることがあります。その例外の1つが急迫の事情と言われるもので、例えば、DV、虐待から避難する必要がある場合などが、この急迫の事情に当てはまると説明されております。共同親権における急迫の事情の具体的な範囲や判断基準については、今後国がガイドラインとして作成する予定で、まだ明確になっていない部分があります。DV被害者の支援において、この内容は重要と認

識しておりますので、女性相談支援員が必要な知識を習得できる機会については確保していきたいと考えています。

会長：ありがとうございました。こちらに関して意見のある方いましたら、挙手をお願いしたいと思います。

B 委員：今事務局の方から説明があったのでちょっとほっとしましたけど、本当にそれをそのまま実施していいのかという内容で少し怖いと感じました。DV で離婚となった場合には、離婚した夫婦の間に子どもをさせないというような対処をする必要があると思います。パートナーを戻らせるために子どもを連れ出して暴力を振るってしまったり、殺してしまったりということも現実的にあるので、そういうようにならないような配慮がなされているということであれば、とてもよかったなと今少しほっとしました。

会長：ありがとうございます。その他ご意見ありますでしょうか。特にないようでしたら、施策番号 27 についての審議会意見としましては、H 委員のご意見をベースにまとめさせていただいてよろしいですか。それでは、専門家による研修の機会、知識習得の機会を確保していただいて相談業務についての理解を深めていただきたい、という内容で審議会意見とさせていただきますかと思っております。

〔異議なし〕

会長：ありがとうございます。

では、続いて資料 2 の 3 ページになります。施策番号 29 「性的少数者に関する情報の発信と啓発」について審議します。29 番に関しては、令和 6 年度実施状況について E 委員から意見出されていますので補足説明があればお願いしたいと思います。

E 委員：まず意見としまして、積極的に LGBTQ に関する授業実践が学校で取り入れられている部分に関して、とてもうれしく感じました。質問としては、実際にどんな授業実践が行われていたのかという部分と、令和 6 年度実施状況に「全学校において実施された」と書いてありますが、つくば市内の全小中学校で実施されたところをどのように認識し評価されたかの詳細についてお聞きしたいです。

学び推進課：まず1点目の視聴覚教材の活用ですけれども、こちらの性的マイノリティ当事者による動画は、当事者の方の意見や思いを直接知ることができる貴重な資料として、児童生徒と教員が授業の中で一緒に視聴しているという報告を受けています。また、視聴した後、子どもたちが意見や感想を話し合ったり、他者を尊重するためにはどんなことを意識すべきかを考えたり、というような授業を展開してきたと聞いております。

2点目の授業実践の確認評価については、性的マイノリティ理解促進に関する動画配信などの状況調査というものを行っております。各学校から、動画の活用状況や授業実践について報告をいただいているものです。実際すべての学年で実践されていないという学校もあります。よって、今後は発達段階に応じた教科横断的な実践について研究し、すべての児童生徒が性的マイノリティへの理解を深められるように努めていきたいと考えています。

会長：ありがとうございます。では、こちらに関して意見等ございましたら挙手をお願いしたいと思います。

E委員：ありがとうございます。ということは全学校でやっているわけではない、という解釈でよろしいですか。

学び推進課：全学校で実施していますが、学校によっては全学年で実施はされていない、ということです。

E委員：なるほど。学校で1クラスでも実施をすれば、すべての学校で実施したことになるということですね。わかりました。ありがとうございます。

会長：では、ほかにご意見ある方いらっしゃいますでしょうか。

C委員：意見というよりは質問に近くて恐縮ですが、先ほどE委員からあったとおり、例えば全校で1クラスだけやりました、それでも全学校に該当しますとなると、実態として本市の児童のうち、どれぐらいの割合がこの授業を受けたのかというところがわからないため、評価のしようがないというような印象も受けますので、目分量で構いませんので大体どれぐらいの児童が受講したのかというところは教えていただけますでしょうか。

学び推進課：全学年で実施したと回答している学校が56%でしたので、約半数以上は受け

ていると思われます。全学年ではない小学校は、主に5、6年生あたりが受講の対象になっているところが多いので、市内全体としては7割から7割5分ぐらいととらえております。

C委員：この教材の具体的な内容ですけど、先ほどの発達段階の話にも関わってきますが、つまり児童が自分も当事者かもしれないと思うような内容なのか、そのときにどうするかという内容なのか、あるいは、当事者に対してどう接しますかというような内容なのか、両方含まれるのか等、もう少し教えていただけますでしょうか。

学び推進課：当事者の方の講話であるため、その当事者の方の思いなどについてお話しいただいている動画と聞いております。今私がお答えできる場所としては以上です。

C委員：本題からは外れてしまいますのでこれ以上は申し上げませんが、我々としてはその中身が気になるところがあるということではございます。

会長：ありがとうございます。その他にご意見等ありますでしょうか。では審議会の意見としては、E委員のご意見を基にすると、つくば市内の学校で積極的に授業実践がなされていることは、高く評価する、ということになると思います。他方で、この施策29は学校に限った話でもないですね。例えば職場とかが挙げられていたかと思いますが、B評価となっていますが、そこについては何か意見はつけなくてもよろしいですか。

副会長：B評価なので後で審議会の意見をつけるとありますが、そうすると「高く評価しています。しかし評価はBです。」となってしまい、おかしい意見になってしまうので、そのB評価の部分について何か意見を付けるべきだと思います。

会長：学校教育については高く評価するけれども、子どもだけでなく大人も対象にした情報発信、啓発について改善していただきたいとか。

D委員：学校のことをよく把握できてありがたいと思いますが、高校や大学や大人向けには何かやっていますか。

事務局：昨年度は、性の多様性理解促進のためのオンラインでの全市民向けのセミナーを2回ほど開催しましたが、施策の活動目標量にもなっている参加人数が52人で、目標値の60人に届かなかったところが今回このB評価に影響している部分になっていますが、セミ

ナーの開催などは引き続き取り組んでいきたいと考えております。

D 委員：市ができることには限りはあると思いますが、この数値目標で A 評価となると高校とか大学とか、市内の人数に対する取り組みの数としては大変偏りがあると思います。全世代に対して市が取り組んでいるということなら、そこは弱いと思います。市ができることに限りがあっても、何かそういうことについて考えると、他の市町村はどうしているのかとか、皆に向けてと言うのならやはりそこも考えた方がいいのかなと思います。幼稚園、小学校、中学校はこういうふうにできているのに、その先は一体どうなっているかも把握してないし、今できるのが市民向けにセミナーだけっていうと、ちょっと偏りがあるような気がします。

副会長：LGBTQ に対する理解については、若い層は結構進んでいると思いますが中高年の方が私は問題だと思っています。施策はやっているけれど、まだ A 評価に当たるほどの参加者数になっていないわけだから周知徹底をもっとやっていただきたい、ということが、意見として付けることかなとは思いますが。特に中高年をターゲットに絞ってもう少し積極的に参加を促すような周知徹底してもらいたい。ということかなと思います。

会長：ありがとうございます。セミナーの参加者は 2023 年度に比べると、41 人から 52 人なのでかなり増えている、ということですね。学校教育での取り組みは評価するし、セミナーの参加者も徐々に増えて来てはいるけれども、というところですが、中高年という表現でよろしいでしょうか。

副会長：全市民にしておきましょうか。

会長：学校教育の場に限らずに全市民向けの意識啓発や情報提供については、引き続き、頑張っ取り組んでいていただきたい、という形でまとめます。

〔異議なし〕

会長：ありがとうございます。では、こちらを審議会の意見として事務局にまとめていただければと思います。

以上で、事前に各委員から意見等のあった施策についての審議を終了したいと思います。

次に、意見は事前に寄せられていないがB評価となっている施策の令和6年度実施状況について、審議を進めたいと思います。

資料1の4ページを見ていただくと、これまでの審議の対象となっていないB評価施策は、施策番号17「育児介護を行う労働者が働き続けやすい環境づくり」などがありますが、このB評価になっているところも意見をつけていった方がよいと思いますが、いかがでしょうか。何かご意見等ございますでしょうか。

C委員：ちょっと市の方にお聞きしたい話ですけど、17の令和7年度実施計画のところですが、公設児童クラブの整備及び民間児童クラブの誘致とございますけれども、「図る」となっているということは何らか現状において、ハードルというのか、課題があるということだと拝察いたします。すなわち、公設児童クラブの整備や民間児童クラブを誘致する上で何かボトルネックというのか、ちょっとここはハードル高いみたいなことがあるのか、ちょっとその辺りを教えていただけるとこちらとしても意見を何か出しやすいかなと思いますので、教えていただけますでしょうか。

事務局：今、公営児童クラブの整備と民間児童クラブの誘致の部分で、ボトルネックになっていることがあるのかというご質問と認識しましたが、あいにく私どもの方でその情報を持ち合わせていないので、一旦お調べさせていただきます、可能であればこの審議会の中で回答させていただければと思います。

会長：今のご質問への回答が準備できるまで施策番号17は飛ばしていただいて、先に施策番号20について審議したいと思います。施策番号20「審議会等委員の女性委員の登用」についてですが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。

D委員：確認ですが、B評価になった根拠は数値目標に達していないってことですか。

事務局：おっしゃる通りです。こちらの説明が足りてなくて申し訳ありませんが、施策17番20番に関しては活動目標量を設定しておりまして、それが資料1の7ページに載っているのですが、そちらが達成できていないことをもって、令和6年度実施状況評価がB評価となっているところです。参考情報にはなりますが、17番については令和7年度は概ね達成できたという形にはなっています。

会長：達成度の欄に入っているものと、数字が入っているものと入っていないものがありますが、入っているものに関してはもう今年度はこの数値で確定している、ということですか。

事務局：おっしゃる通りです。4月1日時点の数値を使って評価するという形で計画を策定している関係で、令和6年度に関しては令和6年4月1日の数値で評価、令和7年度に関しては令和7年4月1日時点の数字で評価しています。かえって混乱させてしまったかもしれませんが、令和7年4月1日時点では数値が改善しているものもあるため、参考として黄色で示しています。

会長：17も20も令和6年度は達成できていないけれども、今年度は概ね達成しているという内容ですか。

事務局：活動目標量での評価方法が資料1の3ページにありますが、評価に○がつけられるのが90%以上100%以下で、数値を多少下回っていても90%達成していれば○がつくというところで、○となっております。

会長：わかりました。ありがとうございます。

D委員：そうすると、17も20も令和6年度はBですが、令和7年度はAになるということですか。

事務局：令和7年度評価はこのままつけられる予定なので、活動目標量的にはAになるだろう、ということです。

D委員：7ページを見させてもらって、令和7年度は達成していて、特にこの女性委員の割合が30.6%から38%に上がったところがすごいと思います。市民委員を増やす審議会に参加していましたが、非常に悩んでおり、口コミがいいんじゃないかとか、いろいろアイデアを出しましたが、すごく増えた要因があれば知りたいというのと、その下の管理職や男性職員のところのデータについては、これはつくば市職員のことですか。どこの管理職や男性の育児休業のデータなんですか。

事務局：まず審議会等委員の数値について、参考値で載せた令和7年度の数字が改善している理由ですが、そちらに関しては男女共同参画審議会も大学の先生方ですとか、民間団

体の方に委員をお願いしていますが、委員の推薦を依頼する際に女性の方を出していただきたい、というようなお声がけを積極的にするように、この計画が策定された令和5年度以来取り組んでいるところでございます。ただ、審議会の委員は任期が大体2年となっており、改選が行われなかったためか昨年度はあまり数値が伸びなかった部分がありますが、令和7年4月にはほとんどの審議会で改選を終えたこともあり、市全体で積極的に取り組めたのではないかと認識しているところでございます。もちろん、市民の皆様にも市民委員としてご協力いただいているところですので、本審議会の委員にも多くの女性に入ってきていただいております。

管理職を目指したいとか男性職員の育児休業に関しては、施策番号21番と22番の施策になりますが、こちらに関しては市職員に関する数値目標となっております。

会長：ありがとうございます。では、施策20に関しての意見ですが、今年度は目標達成という評価になりそうということですが、最終的には40%以上が目標値になっていきますので、目標値に向けて改善していただきたいと思いますという形で審議会の意見とさせていただきますかなと思います。

副会長：17と20はこの評価の時点ではBだけでも、来年であればAになるわけですね。なので、最新のデータだと改善しているようなので、引き続き励んでいただきたい、くらいでいかがでしょうか。

会長：それは17も含めてですか。

副会長：17と20は来年度の状況についてもわかっているわけなので、それを踏まえた書き方にしてあげたほうがいいのかなと思います。改善しているようであるが、引き続き励んでください、この調子でやってください、というまとめではいかがですか。

会長：17と20に関しては、引き続き目標値の達成に向けて取組を進めてもらいたいということで審議会の意見とさせていただきますかと思っております。

〔異議なし〕

会長：続きまして、施策21「女性職員の管理職等登用の推進」についてですが、これにつ

いて何かご意見ある方いらっしゃいますでしょうか。

D委員：これこそ市の職員のことですが、数値がずっと下がり続けていますよね。これは何かお話できることあるんでしょうか。

事務局：担当部署である人事課から聞き取りを行ったところ、令和6年度の12月に「管理職をめざせるような職場環境の整備に向けたアンケート」というものを実施しております。アンケートによると「多忙」や「責任の重さ」、「給与が見合っていない」などの意見から、管理職の魅力が低下していると感じている職員が増えているのではないかと考察しているとのことでした。

D委員：原因がわかっているのなら手は打てるんじゃないでしょうかね。

会長：そうですね。数値が下がっていますので、審議会として何か意見はつけたほうがいいと思います。アンケートの結果を踏まえて、改善策に取り組んでいただくとともに、私の個人的な意見ですが、人材育成方針も踏まえて女性管理職を増やしていくということで、その方針を見直していただく、といった感じをつけてみたらどうかと思いました。今の働きやすさや、管理職として働きやすいかどうか、ということだけではなく、そこに至るまでのスキルをどうやって身につけていくのか、ということも含めて、市として計画的に人を育てていっていただきたいと思っているので、それを合わせて意見としてはどうかと思いますが、どうでしょうか。

副会長：付け加えてですが、ちょっと確認させていただきたいのですが、施策21の数値目標は、男女の比率から評価されるものという認識でよろしいですか。

事務局：そちらは7ページ上の部分に記載されている活動目標量の下から2番目「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」というアンケート調査の結果が何%かというところによって、評価を決めているところでございます。

副会長：これは女性のみが回答した数値でしょうか。

事務局：いえ、こちらは男性も女性も含んだ数値になります。

副会長：おそらく今、男性の方もあまり管理職なりたがらない人増えていますよね。これが、ジェンダーギャップの問題なのか、あるいは世代な問題なのかよくわかりませんが、

管理職になりたがらないのは男も女も一緒かなと思います。

D 委員：これは男性と女性でデータを取るの男女共同としては大事じゃないですか。全体的には減っているけれど、女性が管理職を目指してもいいという雰囲気だということが維持されていれば、それは女性にとっては改善されているということで、男性にとってはすごく荷が重いか出てくるので、この審議会が男女共同っていうことを謳うなら、あえて一緒にするんじゃなく別々で集計した方が価値があるような気がします。

副会長：ならば、現状それがわかるような調査をもししていなければ、今後はしてくださいっていうことを要望として出す、ということが必要なと思いますね。おそらく今の調査項目だとそれがわからないので、ここはあくまでも男女の不平等解消が目的だから、それがわかるような形の質問項目にしてください、ということがこの会として出すべき意見だと思います。

C 委員：この話は、まさに筑波大学でも人事課長が同じようなことを言っておりましたので、多分どこでもそうだと思います。先ほど副会長からも提起があったとおり、ベンチマークは我々がやらなきゃいけないこと、ちょっと不整合が起きている項目なので、不整合があるっていう上でどうやって調整して、意見をつけるかってことだと思います。そうすると、例えば、男女にかかわらず、管理職になりたいと思う人が増えるように様々な待遇の面での改善を求めるみたいな、その様々な面に給料も入るといことだと思いますが、そういった男女にかかわらず、管理職に積極的になって市のために市民のために、活躍したいという人が増えるような、その職場環境を早急に整えることを強く希望する、というような意見のまとめはいかがでしょうか。

副会長：それであれば、両論併記だと思います。今、C 委員がおっしゃったようなことに加えて、男女比がわかるような形の調査項目を今後検討してもらいたいと両方書いたらいかがでしょうか。

会長：はい。わかりました。そうしましたら、性別に関わりなく、管理職を目指したいと思えるような待遇の実現を求めるとともに、調査項目についてまずは男女別で集計を取るなどして、その結果を精査していただきたい、という形でまとめようかなと思います。

〔異議なし〕

会長：続きまして、施策番号 22「育児休業・介護休業等が取得しやすい環境づくり」ですが、ご意見等ある方がいらっしゃったら挙手をお願いします。

副会長：あらかじめB評価の基準を説明してもらっていいですか。

事務局：施策番号 22 のB評価に関しても、活動目標量で決まっております。男性職員のうち、2週間以上の育児休業の取得率が令和6年度は85.2%ということで目標値の100%を下回ったところから、B評価となっております。

C委員：ちょっとお伺いしたいのは、母集団という言い方はあれですけども、男性職員の育児休業取得率の分母って具体的には何人ぐらいでしょうか。つまり1人2人ぐらいの個々に事情がある方もいらっしゃると思うので、そういう問題なのか、あるいはもうちょっと構造的に、かなり数が多いみたいなことなのか、ちょっと全体数がわからないと、意見が出しにくいかと思ひまして、お聞きします。

事務局：人事課から聞き取った内容によると、令和6年度は54名が対象となっているようです。

C委員：そうすると例えば上司の方がもう少ししっかり説得をしてくださいますよとかそういうようなことで、できそうな範囲の人数ではある、ということですかね。この85.2%を例えば90%以上にするのであれば、そういうふうに上司から積極的に働きかけてみてはどうかみたいな意見の出し方があるかと思ひました。

事務局：すみません、補足させていただきます。令和6年度に育児休業未取得の職員は9人おりまして、そのうち7人が消防署勤務の職員となっております。また、そのうちの3人が3月下旬に子どもが生まれておりまして令和6年度中の取得が難しかったというような状況もあるようです。

C委員：それは制度のバグというところであれですけども、お子さんが生まれになる時期はコントロールできる話では当然ないので、数値のとり方もちょっと工夫したほうがよいのではと思ひました。つまり3月12日ぐらいまでに生まれないと間に合わないみたいなことに

なっちゃいますよね。それはちょっとおかしいなと思います。

副会長：確認ですが、お子さんが生まれたにもかかわらず、育児休業を取れない男性職員の方のほとんどは、消防署の職員の方ということになるのでしょうか。

事務局：はい。9人中7人が消防署勤務の職員です。

D 委員：それは何か特記で、合理的に無理なところは数から外すっていうことはできないんですか。例えば、54名は対象だけど、分母としては47にするとか、そういう何か特記で書いて見た方がわかる形でパーセントを出したらいいんじゃないかと思います。

副会長：しかし、消防職員の方が取りにくい、というのは組織の構造的な問題ですよ。それ自体が「なぜ消防士は取りにくいのか」ということになってくるので。

I 委員：個人的な話ですけど、娘の婿が消防士でございまして、4月に子どもが生まれて8月に1か月育休を取るようになっていて、最初からもう取るつもりでいたので、何かそういう難しいことではないと思います。ただ取る時期はすぐには取らなくてもいいわけですよ。なので、人数や分母を調整すればいい話なのかなと思います。

J 委員：育児休業の制度の理解とか周知が必要だと思うんですけども、一般企業は3割しか取れていませんし、個人的には85%でもすごいなという印象は受けました。実際取った方っていう実績ということですが、制度もどんどん変わっていますので、お子さんの状況や奥様の状況によって、生まれてすぐももちろんいいんですが、産後職場復帰する手前でもう一度取るとかも考えられると思います。基本取りたくないわけではないとは思いますが、やっぱり育児休業を取りたいっていう気持ちなどは家族の関係性にもよりますので、この数字だけでは見えてこない部分もあるのかなと思いましたので、実際に取りましたというよりも、これから取る予定があるなどHを持たせた集計方法も1つ考えていただけたらいいのかと思い、意見を言わせていただきました。

副会長：B評価なので意見はつけないといけません、部局によって、あるいは組織によって偏りがあるようなので、取りたい人は取りやすいような環境づくりに引き続き励んでください、でいかがですか。取りたい人が周りのプレッシャー等で取れないのが一番気の毒だと思います。

会長：数値としては高いことは評価するけれども、引き続き取りたい人が取れるような運用を求めますということで、いいですか。

副会長：明確に書かなくてはいいと思いますが、組織や部局によって偏りがある内容なので書いておいたほうがプレッシャーになるかなとは思いますが。

会長：プレッシャーをかけていくということですね。

副会長：理解があるけれど取っていないのか、取りたくても取れないような職場の雰囲気があるのか私たちとしてはわからないので、「偏りがあるようだから」くらいはプレッシャーかけてもいいんじゃないか、という気はしますけど。

会長：わかりました。ただ、7人の消防士さんがいきなり育休をとったら緊急の対応に支障が出てしまうのではというところで、少し難しいのではないかと思います。

副会長：それは職場の構造的な問題だと思いますが、本当は取りたい人が取れるような人員構成にしないといけないと思います。当事者が育休を取りたいければ取れるように組織自体を変えていかないといけないのではないですか。

会長：では、部局によって、育児休業の取得のしやすさが違うように見受けられるので、取りたい人が取れるように環境を整えていただきたいという形にしましょうか。

〔異議なし〕

会長：続きまして、施策番号 32「女性特有のがん検診事業の推進」についてに移ります。なぜこれがB評価なのかを事務局から説明いただいてもよろしいでしょうか。

事務局：施策 32 ですが、資料 1、14 ページ上の活動目標量を見ていただきますと、子宮がんと乳がんの検診の受診率を出しております、令和 9 年度の目標値としましては、当面 50%を達成するというところですが、令和 6 年度に関しては、子宮がん検診が 21.2%、乳がん検診が 20.3%で、どちらも 90%未満でしたので、評価が△になり、自動的にB評価となりました。

会長：ありがとうございます。受診率で見ているということですね。50%目標に対して、昨年度、乳がんが 20.3%、子宮がんが 21.2%ということですが、これに対してご意見ご質

問等はいかがでしょうか。

C委員：一つ気になるところがありますが、子宮がんか子宮頸がんか両方かどちらですか。項目によって混在しているように見受けられます。

事務局：こちらの制度としましては、子宮頸がんの検診受診率が正しいところであります。この計画を策定する段階で、子宮がんという文言で作成してしまいましたので、正しくは子宮頸がんですが、どちらも同じにご認識いただければと思います。

K委員：お聞きしたいのですけれども、これはつくば市が行っている子宮がん検診乳がん検診の結果ですか。

事務局：はい、おっしゃる通りでございます。

K委員：それであれば市で実施しているものではなく、他で個人的に受診している方もいらっしゃるだとか、あとは旦那さんの会社の保険で賄ってもらっていて、そのがん検診を受けている方もいらっしゃるかなと思うので、一概に数値が低いっていうわけでもないのかなという気がしたので、病院に対して、つくば市の人口でどのぐらいの方ががん検診を受けているかが、もし数値とかでわかるようだったら、いいのかなと感じました。

会長：市の方でがん検診の受診券を配布をしているだけじゃなく、自発的に病院の方で受診されている方に関して把握はしていますか。

事務局：がん検診に関しては市で助成をしている場合は、当然把握できるものですが、先ほどK委員がおっしゃっていたように、自発的に費用負担のある形で受診されている部分については、すべての結果を市で捕捉できるわけではないので、その部分についての受診率を計ることはできないと認識しているところです。

K委員：一概にこの数字を測るのはとても難しいと感じました。

C委員：つまり受診券を送った数に対してその受診券が医療機関で使われたというのを受診率にしているってということですか。そうすると、自分で既に先に受けていたとかあるいは他のところで受けていたって場合には、そのフィードバックとして受診券が返ってくるわけではないので、この数値に入らないってということになりますか。

事務局：おっしゃる通りでございます。受診券を使用して受診された方だけの情報を、

市が把握している形になります。

C委員：そうすると20%台が実態の数値ではないという可能性もある。例えば、受診券は送ったけども、自分で受診している方に関しては、市の方で何かネット上にフォームなどを作って、この番号の受診券については受診済みです、みたいにする事で受診率をカウントするみたいな施策を考えた方が正確にデータがとれると考えます。

副会長：今、C委員がおっしゃったように、正確な受診率を把握しようと思えば、そういった施策をやらないといけないと思いますが、果たしてそれだけ労力をかける意味があるかどうかはまた別だと思えます。今意見が出ているように、いろんなところで、この検診ができるようになってきていること、多様化を踏まえた上で、この指標の作り方自体を今後検討してください、という方がいいかと私は思います。

会長：その他、ご意見ありますか。もう少し実態に合うような形に数値の出し方を変更してはいかがでしょうか、というご意見になるかと思いますが、市から送られてきた受診券で受診することのメリットみたいなものをもうちょっとアピールしてもいいのかなとも思いました。受診券が届くと身構えてしまい、行かなきゃいけないのはわかっているけれども、子宮がん、乳がん検査は痛いイメージもあると思うので、おそらくそういったところで、せっかく届いても検診を受診しないという方もいると思います。もう少し市の方で、「受けていただくとうようなメリットがあります」というような案内とかもあるといいと思いますので、それも審議会の意見として付け加えさせていただいてよろしいですか。

〔異議なし〕

会長：ありがとうございます。

副会長：すみません。施策1番がB評価ですが、これについては審議していなかったと思います。

会長：施策番号1は最初にB委員からの意見について審議したときに合わせて審議したと思いますが、記録されているかわかりますか。

事務局：施策1に関しては、資料2でB委員から最初に出していただいたご意見が、施策

番号 1、2、3 に跨るものとして、審議を進めさせていただいたという認識であります。

事務局：先ほどの B 評価施策で最初に審議していただいた施策番号 17 番について、担当課に状況を確認いたしました。C 委員からご質問いただきました、ボトルネックになっている部分はどのようなところか、というところについて確認したところ、現状では明確に課題ですとか、ボトルネックになっているようなところは、特段ございませんというような回答です。補足としまして、今年度は現時点で民営の児童クラブ 2 か所で受け入れ枠を 120 名分増やしているということも申し上げておりました。

会長：確認していただいて、ありがとうございました。では、この他意見が出されていない施策で、審議会として意見をつけておきたいものはありますか。

D 委員：ちょっと確認ですが施策番号 37 こどもの青い羽根についてですが、これ S 評価になっていますが、令和 6 年度実施計画は 20 か所で開催しますという予定で、実際に令和 6 年度状況として 20 か所開催なので、100% を超えてはいないので A 評価になると思いますが、どうしてですか。

会長：14 ページの目標値は 18 になってはいます。

事務局：会長におっしゃっていただいた通りでございまして、14 ページ一番上の活動目標量の目標値、令和 9 年度の目標値が 18 か所になっておりまして、それに対して令和 6 年度の実績が 20 か所となっているため、S 評価となっています。

会長：ありがとうございます。その他、何か意見をつけておきたい施策はございますか。では、意見がないようですのでその他の施策については審議会意見としては意見なしということにしたいと思います。

つくば市男女共同参画推進基本計画の令和 6 年度施策実施状況及び令和 7 年度施策実施計画についての審議は以上となります。なお、各施策に付する審議会意見のまとめ方については、後ほど皆さんにもメール等で資料を共有してご確認いただきますが、基本的には事務局との調整は会長に一任いただくという形にさせていただいてよろしいでしょうか。

〔異議なし〕

ありがとうございます。

8 その他

会長：続きまして、「8 その他 事務局提案」の方に移りたいと思います。性の多様性に関する施策検討のための部会設置についてです。事務局から説明をお願いします。

事務局：現行の男女共同参画推進基本計画には、基本目標Ⅲ「一人一人の人権の尊重」に、(3)性的少数者に関する差別の解消を掲げていて、これに紐づく施策に「29 性的少数者に関する情報の発信と啓発」と「30 性的少数者に関する職員ハンドブックの作成」の2つがあります。

資料3の中ほどの設置理由に記載しているところですが、当室では、性的少数者に関する職員ハンドブックの作成に向けて、昨年度から職員アンケートを実施するなどの取り組みを進めてきました。しかし、ハンドブックの作成にあたっては、内容の正確性や、正確な知見・情報に基づいた精査が必要と考えています。そのため、この分野に知見のある委員の方々から意見、助言をいただく必要があると考えています。

事務局としては、計画の中の1施策について、特に専門的に意見をいただくことを想定しているため、審議会全体で審議いただく前段として、つくば市男女共同参画社会基本条例施行規則第8条に規定する、「専門の事項を調査するための部会」を設置することを提案いたします。

専門的な部会において、調査・検討をするとともに、幅広く意見を出していただき、職員ハンドブックをブラッシュアップします。そして、部会の報告を受けた審議会で審議、意見をいただく形にしたいと考えています。

また、来年度以降になりますが、ハンドブック作成後には、全国的に制度の制定を進める自治体が増えている「パートナーシップ・ファミリーシップ制度」に関する検討も進めたいと考えています。その際にも、部会の枠組みの中で、調査・検討をしていただくこと

が望ましいのではないかと現段階で考えているところです。

なお、この部会は、現委員の皆様の任期である令和8年度末まで設置するものです。

会長：ありがとうございます。ここまでの事務局から説明があったことについて、御意見御質問がある方がいれば、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。事務局の説明によると個別の施策について、専門的に意見を求めたいということのようですので、審議会全体でゼロから議論するよりも、専門の部会を設置して調査・検討した結果を審議会の方で報告してもらい、最終的に審議会で意見を出してもらう形にするのが適当だと考えております。審議会として、事務局から提案のあった「性の多様性に関する施策検討のための部会」の設置をしてもよろしいでしょうか。賛成の方は挙手をお願いしたいと思います。

〔全委員挙手〕

会長：どうもありがとうございました。全員賛成ということのようですので「性の多様性に関する施策検討のための部会」を設置することとします。部会の設置にあたっては、構成員や運営方法の検討も必要となりますので、この点について事務局から説明をお願いしたいと思います。

事務局：部会の設置根拠である規則第8条には、部会の委員は審議会の委員のうちから会長が選任すると定められています。また、部会を束ねる部会長も、会長が指名することとなっています。最終的には会長に決定いただく事項になりますが、事務局としては、専門的な事項の調査検討という、部会の趣旨を踏まえ「性の多様性」に関して知見のある方を中心に部会の構成員をお願いしたいと考えています。

そこで、事務局案としては、筑波大学に所属されており、この分野においても、知見をお持ちである、鈴木彩加会長、土井隆義副会長、土井裕人委員の3名、そしてこの職員向けハンドブックの活用が想定される学校の代表として、学校長会の塚本明委員、LGBTQ+に関する理解啓発や居場所づくりの活動をしている団体の代表である永瀬大紀委員の5名を推薦いたします。

なお、部会の人数は概ね全委員の3分の1にあたる6名以内で構成いただくことが適当

と考えていますので、他にもこの内容に関心の高い委員がいらっしゃれば、ぜひ参加いただきたいと考えています。

会長：ありがとうございます。事務局からは部会の構成員の提案がありました。私自身は構成員に入ることに異論ございません。他の4名の皆様、土井隆義委員、土井裕人委員、塚本明委員、永瀬大紀委員は、部会の構成員を引き受けていただけるということでよろしいですか。

〔4名の委員が承諾〕

ありがとうございます。では5名の委員が部会の構成員となることが決定しましたが、事務局から人数について6名程度と説明がありまして、あとお一人増やすことができます。

この中で部会の構成に加わることを希望される方はどなたかいらっしゃいますか。

〔希望者なし〕

特にいらっしゃらないようなので部会は5名で設置したいと思います。

続いて、部会長を決定したいのですが、特に異論がなければ、私がこの審議会と同様に進行していきたいと考えていますが、いかがですか。

〔異議なし〕

会長：ありがとうございます。では、部会長は私が就任することにいたします。

次に部会長に事故があるときの部会長代理についてあらかじめ指定します。部会長代理は部会長が指定することとなっていますので、部会の進行を円滑に進めるという観点から、こちらは、土井隆義副会長にお願いするのが適当だと考えています。他にご意見のある方はいらっしゃいますでしょうか。特にいらっしゃらないので、土井隆義副会長に部会長代理をお願いしたいと思います。

続いて部会の運営に関して事務局から説明をお願いします。

事務局：部会の運営については、規則に詳細が定められていないため、資料3の裏面に示したつくば市男女共同参画審議会部会運営要項案をもとに運営することを提案します。この要項は、部会を運営する際の最低限の方法、基準を定めるものです。部会が審議会で決定した事項を調査し、書面報告することや、部会の招集、議事、庶務に関する取り扱いに

ついて定めています。

会長：ありがとうございます。事務局から添付のような要項をもとに部会を運営することについて説明がありましたが、ご意見のある方は、部会の構成員に限らず、いらっしやいますでしょうか。

〔異議なし〕

会長：特にいらっしやらないようですので、事務局案に沿って運営を進めていきたいと思ひます。この他事務局から説明があればお願いしたいと思ひます。

事務局：第1回の部会ですが、8月6日午前10時からの開催を検討しています。部会長と相談の上、構成員の皆様には開催の案内を送付しますので、よろしくお願ひいたします。

会長：それでは本日予定していた案件は以上となります。D委員、どうぞ。

D委員：先ほどの施策番号37で訂正していただかなければいけないところがあると思ひます。もし活動目標量の目標値で18か所となっているのであれば、上から2段目、令和6年度実施計画の項目が「令和6年度は計20か所で開催します」となっていますが、実際に開催したのは「20か所」なので、ここを「18か所開催」にしないと令和6年度の実施が100%でA評価になると思ひます。

事務局：D委員からご指摘のあった、資料1の15ページ、施策番号37の上から2番目の項目についてですが、令和6年度は計20か所で開催するというところについては、これは令和6年度に定めた実施計画でして、「令和6年度に何をやるか」ということを、令和6年度当初に定めた計画になっています。ですので、令和6年度中は20か所で開催したいという計画を令和6年度当初に定めて、それに沿って実施した結果、上から3段目の令和6年度実施状況の「20か所で開催しました」となっております。このS評価をつける根拠となるのは、あくまで14ページ上の欄の活動目標量、令和9年度目標値の「18か所開催」との比較での評価となります。この目標を設定した令和5年度当初の計画策定段階では令和9年度に「18か所開催」としてはいますが、令和6年度当初の段階で20か所という計画を立て、早々に達成できてしまったというところがございます。あくまでこの「18か所開催」と比較した評価となりますので、令和6年度は100%を超えS評価ということが適切

だと考えております。説明が不足しておりまして申し訳ございません。

数値目標、活動目標量が定めてあるものについて、比較するときの元となるのはあくまで目標値の欄の数字になります。ですので、施策番号 37 に関しては 14 ページの目標値に「18 か所開催」と定めてあるところとの数値の比較となります。

D 委員：ということは、もしこの目標値を超えてしまうと、評価がずっと変わらないですよ。

事務局：仮にこの拠点の箇所を減らすようなことがあった場合には、下回るということもございます。現在、20 か所で開催しておりますが、何らか事情があつて減らさざるをえないとか、中止しなくてはならない事案があつて、例えば来年度 19 か所になってしまったり 18 か所になってしまったりということは無いとも限らないと考えます。

D 委員：「18 か所開催」があくまでも基準なので、来年度以降 21 か所を目指して実施し、22 か所、23 か所になったとしても、S 評価ということですか。

事務局：はい。基準はあくまで 18 か所です。

D 委員：わかりました。

会長：ありがとうございます。その他に何かありませんか。

副会長：先ほどお認めいただきました、性の多様性に関する部会の設置につきまして、現行のつくば市男女共同参画推進基本計画に性の多様性に関する施策が入っているので、それに基づいて設置をすることに異存はありません。ただ前回、この基本計画を作ったときに、本来この計画自体は男女共同参画、つまり男女間の不平等の是正を目的とするところなので、性の多様性の保障という問題は、本来それ自体で重要な問題であり、単独できちんと計画を作るべきであつて、本当はこの男女共同参画の中に押し込むべきではないという意見について審議をしました。

その結果、現状においては他に性の多様性を扱う部署がないので、今期の計画を作るときにはとりあえず押し込む形で、この男女共同参画の中で扱うこととしましたが、将来的にはぜひ性の多様性自体を扱うようなきちんとした審議会や、部局を作っていただきたいということ、付帯意見として市長に答申をしました。その結果として、担当事務局も「ダ

イバーシティ推進室」に名前が変わった側面もあると思われます。

今期においては、あくまで2027年までは現在の性の多様性が含まれている基本計画が進行しますので、この審議会の中に部会を作ることに私は賛成ですが、その後はせっかくダイバーシティの担当課ができたので、できるならばその中に、本来ならばこの男女共同参画の部分と、性の多様性の部分の二つの審議会を設け、充実した計画を立てて実施をしていくべきだろうと私は思います。

なので、この男女共同参画という分野に押し込むのは今期までにさせていただいて、将来的には、きちんとダイバーシティという分野に専用の審議会と計画を作っていただきたいと私自身は思っています。

私の意見につきまして、皆さんにご賛同いただけるならば、どこかの時点で審議会としての意見を市長に伝えるべきではないかと思っておりますので、皆さんのご意見をお伺いしたいと思います。

会長：副会長から提起がありました。何か皆様の方でご意見等ございますでしょうか。現在は男女共同参画の中で性の多様性などを一緒に取り扱っておりますが、それぞれ重要なことなので、二本立てで取り扱った方がいいのではないか、という問題提起だったと思います。何かご意見はございますでしょうか。

副会長：多分こちらが動かないと市は動いてくれないと思うので、やはりプレッシャーをかけるという意味で市長に審議会委員として意見を上げる方がよいのではないか、と思っているところです。

会長：それは今回ではなく今年度中ということですね。他にご意見はございませんか。

C委員：いわゆる審議会といいますか、会議体を新しく作るということになると認識していますが、それは市においてはどのような形で可能なのでしょうか。

事務局：現行の審議会というものは、市の条例の制定に基づいて設置されるものになっておりますので、審議会を設置するにあたっては、まず条例制定が必須になると考えております。

C委員：そうしますと、「根拠になる条例を作ってください」という議論を部会で行って、

男女共同参画審議会で審議して、さらに条例を何らかの形で作っていただいて、といういくつかのステップがあるという理解でよろしいですか。

副会長：はい、私としてはそうです。条例がないとつukれないので、「条例を作ってください」ということを私たちが市長に申し上げる、ということだと認識しています。

C 委員：承知しました。

会長：そういった条例を作ってください、という意見を審議会として今年度提出するかということに関して、何かご意見ある方いらっしゃいますか。

D 委員：ぜひ、大事なことなので、その線で進めていただければ嬉しいです。

会長：この審議会は年度内にもう1回ありますか。

事務局：はい。ですが、現在の予定では、部会を先に開催させていただきたいと考えております。部会を2回開催し、その中で性の多様性の施策に関して御意見をいただき、その後、年度内にもう一度審議会を開催させていただいて、部会で検討した内容を審議会に対して報告する場を作りたいと考えております。

会長：そうしましたら、性の多様性に関する条例を新たに作るということを審議会として、市の方に意見として申し上げるかどうかに関しましては、今回それぞれ委員の皆様を持ち帰っていただいて、次回の審議会のときに改めて御意見を伺いたいと考えております。

それでは、本日本日予定してい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。本日は慎重な審議を進めていただくとともに、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。では、進行を事務局にお返ししたいと思います。

事務局：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は、時間が超過してしまいましたが、長時間にわたり審議を慎重にさせていただきました誠ありがとうございます。

本日の会議録と審議内容を反映しました、令和6年度施策実施状況令和7年度施策実施計画は、後日、メールにて送付させていただきますのでご確認をお願いいたします。なお、今年度の審議会の予定は先ほど申し上げたとおり部会を複数回開催した後、その結果をご報告する場として、年明けに第2回の審議会を開催したいと考えております。

では、以上をもちまして、令和7年度第1回つくば市男女共同参画審議会を閉会させていただきます。

本日は誠にありがとうございました。お疲れ様でした。

令和7年度 第1回つくば市男女共同参画審議会次第

日時 令和7年(2025年)7月7日(月)

午後2時～午後4時(終了予定)

場所 防災会議室2・3

- 1 開会
- 2 任命書交付
- 3 松本副市長挨拶
- 4 自己紹介
- 5 事務局紹介
- 6 会長及び副会長選出
- 7 審議
 - (1) つくば市男女共同参画推進基本計画(2023～2027)の令和6年度(2024年度)施策実施状況及び令和7年度(2025年度)施策実施計画について
- 8 その他
 - (1) 事務局提案 「性の多様性に関する施策検討のための部会」設置について
- 9 閉会

<配布資料>

資料1 つくば市男女共同参画推進基本計画(2023～2027)令和6年度(2024年度)施策実施状況及び令和7年度(2025年度)施策実施計画

資料2 男女共同参画審議会委員意見

資料3 「性の多様性に関する施策検討のための部会」設置について(事務局提案)

つくば市男女共同参画推進基本計画 (2023～2027)

令和6年度（2024年度）施策実施状況
令和7年度（2025年度）施策実施計画

目 次

各項目の見方	2
評価方法について	3
施策一覧表	4
基本目標Ⅰ 男女共同参画に向けた基盤の整備	5～6
基本目標Ⅱ あらゆる分野における男女共同参画の推進	7～11
基本目標Ⅲ 一人一人の人権の尊重	12～13
基本目標Ⅳ 安全・安心な暮らしの実現	14～15
参考値一覧	16

施策実施状況 各項目の見方

基本目標Ⅰ 男女共同参画に向けた其後の整備		R 6 年度活動目標量										
活動目標量【施策番号】	目標値	現状値	令和5年度		令和6年度		達成度		令和8年度		令和9年度	
	令和9年度(2027)	令和3年度(2021)	令和5年度(2023)	評価	令和6年度(2024)	評価	令和7年度(2025)	評価	令和8年度(2026)	評価	令和9年度(2027)	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	△						
施策番号	施策①	担当課										
1	男女共同参画を推進するためのセミナー開催	<div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px;"> <p>【施策内容】 【令和6年度実施計画】 【令和6年度実施状況(課題と今後の方向性)】 実施度 【令和7年度実施計画】</p> <p>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。</p> <p>性別にかかわらず、個人が個性や能力を発揮できるようエンパワーメントし、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、男女共同参画やダイバーシティの推進に関するセミナーを年8回程度開催する。</p> <p>社会保障の仕組み、家事シェア、防災、歴史とジェンダー、性の多様性など幅広いジャンルを取り上げた対面又はオンラインのセミナーを年8回開催し、167人の参加があった。参加者数は目標値に届かなかったが、参加者アンケートの結果は98%が満足しており、男女共同参画・ダイバーシティ推進に関する意識の醸成を図ることができた。引き続き参加者の満足度や効果の高い内容や手法を検討する。</p> <p>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。</p> </div>										
2	男女共同参画情報発信	<div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px;"> <p>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。</p> <p>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行う。</p> <p>11月に開催した「つくば市ダイバーシティ・マネジメントセミナー 組織を活性化させる新しい働き方」の講演動画のアーカイブ配信や会場での質疑応答内容をホームページに掲載することで、最新の働き方改革に関する情報発信を行った。また、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発信を兼ねた「国際女性週間」を実施した。</p> </div>										
審議会意見	4											
前年度(参議会議意見)	<p>【施策4,5,6】 「学校での男女共同参画の視点に立った教育」の実施状況の記載に当たっては「人権意識の育成」や「個性や能力の発揮」を直接測定できる指標を設定することは容易ではないと考えられるが、間接的でも構わないので実態を適切に把握する指標があることが望ましい。</p>											

① 上段から【施策内容】【令和6年度実施計画】【令和6年度実施状況(課題と今後の方向性)】【令和7年度実施計画】

令和6年度実施状況(黄色の欄、上段)は、令和6年度実施計画に対して、実際に令和6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7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3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6年度実施計画に対する、令和6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3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6年度に開催した男女共同参画審議会【令和5年度実施状況】【令和6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

施策実施度：（S評価が4施策、A評価が26施策、B評価が7施策、C評価が0施策） 活動目標量：（◎評価が4評価、○評価が1施策、△評価が7施策）

基本 目標 番号	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。	B	△	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		市の調達に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	◎	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家として登録し、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。 ※「つくば子ども・子育て支援プラン」により推進	B	△	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。 ※「つくば高齢者福祉計画」により推進	A		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。	B	△	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。	B	△	人事課（ワーク・ライフ・バランス推進課）
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。	B	△	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・産じよ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		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。	S	◎	こども未来センター

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	△						
施策 番号	施策	【施策内容】										担当課	
		【令和6年度実施計画】 【令和6年度実施状況(課題と今後の方向性)】 【令和7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。										B	
		性別にかかわらず、個人が個性や能力を發揮できるようエンパワーメントし、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、男女共同参画やダイバーシティの推進に関するセミナーを年8回程度開催する。											
2	男女共同参画情報発信	社会保障の仕組み、家事シェア、防災、歴史とジェンダー、性の多様性など幅広いジャンルを取り上げた対面又はオンラインのセミナーを年8回開催し、167人の参加があった。参加者数は目標値に届かなかったが、参加者アンケートの結果は98%が満足しており、男女共同参画・ダイバーシティ推進に関する意識の醸成を図ることができた。引き続き参加者の満足度や効果の高い内容や手法を検討する。										A	
		性別にかかわらず個性や能力を發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。											
3	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。										ダイバーシティ推進室	
		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行う。											
3	男女共同参画情報発信	11月に開催した「つくば市ダイバーシティ・マネジメントセミナー 組織を活性化させる新しい働き方」の講演動画のアーカイブ配信や会場での質疑応答内容をホームページに掲載することで、最新の働き方改革に関する情報発信を行った。また、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展示を実施した。										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わかりやすい情報発信を実施する。											
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。										A	
		引き続き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、チラシ等を配架するとともに、つくば市民センター内の掲示スペースでのポスター等の掲示を依頼する。											
3	男女共同参画情報発信	①家庭内の家事シェアを題材とした、小学生向けの啓発ワークシート②DV、性暴力についての概要や相談先をまとめた広報物③その他、男女共同参画・ダイバーシティ推進に関するパンフレットやチラシを配架した。また、一部のセミナーについてはポスターの掲示を行った。										A	
		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。											

4		<p>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。</p> <p>学校の教育活動全体を通して、男女平等の意識を醸成していく。一人一人の個性や能力を發揮できる学びの場の充実を図り、相互理解を深め、協力し合う態度も育成する。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	A	
5	学校での男女共同参画の視点に立った教育	<p>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發揮でき、自立して生きていくためのキャリア教育を行います。</p> <p>教育大綱に示されている自己・他者・社会を探究する学びを教育活動全体を通して行うことで、自己を理解し、他者を尊重し、他者と協力し合う態度を育成する。児童生徒が自分の個性や能力を發揮できるような場を設け、集団の中で自らの役割を果たそうとする意欲や態度を育成する。</p> <p>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發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を高めることができた。</p> <p>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。</p>	A	学び推進課
6		<p>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。</p> <p>保健体育科や道徳、特別活動、つくばスタイル科等において、生命尊重、性について学び、発達段階に応じて正しい知識を習得し、理解を深める。</p> <p>市内全中学校及び義務教育学校後期課程において、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、「性」に関する正しい知識を習得させるとともに、「自分や他者を尊重し、相手を思いやる心」を育てることができた。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、性について学ぶ機会を設けることができた。</p> <p>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。</p>	A	
審議会意見				
前年度(参考)審議会意見	<p>【施策4,5,6】 「学校での男女共同参画の視点に立った教育」の実施状況の記載に当たっては「人権意識の育成」や「個性や能力の發揮」を直接測定できる指標を設定することは容易ではないと考えられるが、間接的でも構わないので実態を適切に把握する指標があることが望ましい。</p>			

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	令和5 (2023) 年度	達成度									
				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%	◎							
保育所待機児童数【16】	0人	3人	1人	△	0人	○	0人	○					
放課後児童クラブ受け入れ児童員数【17】 ※R9.4.1時点の目標値→6,175人	R9.4.1時点 6,870人	R4.4.1現在 5,276人	R5.4.1現在 5,586人	△	R6.4.1現在 5,938人	△	R7.4.1現在 6,172人	○					
審議会等委員(附属機関)の女性委員の割合【20】	R9.4.1時点 40%以上	R4.4.1現在 27.5%	R5.4.1現在 29.1%	△	R6.4.1現在 30.6%	△	R7.4.1現在 38.7%	○					
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%	△							
男性職員の育児休業取得率(2週間以上) 【22】※令和7年度までの目標値	100%	89.6%	100.0%	○	85.2%	△							
施策番号	施策	【施策内容】 【令和6年度実施計画】 【令和6年度実施状況(課題と今後の方向性)】 実施度 【令和7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。										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。											
		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。											
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。										産業振興課	
		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。											
		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		<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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6件協定を締結した。</p>	A	農業政策課
10	女性の参画が少ない分野での支援	<p>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。</p> <p>地域内連携による「科学技術の街つくば」を感じる機会創出に向けた筑波大学との共同事業</p> <p>(1) 研究者ロールモデル発信事業 地域の研究者の人となり、研究者を志したきっかけ、学生時代の話等を記事及びマンガで発信することで、次世代を担う学生に対して、研究者という職業選択を考えるきっかけとしてのロールモデルを発信する。年間5回、市のHP、SNS及びアプリで情報発信を行い、発信した記事をまとめた冊子を2月頃配布予定。</p> <p>(2) リケジョサイエンスフォーラム 女子中高生に多様な理系分野の魅力及び女性研究者の活躍を発信し、理系分野への興味を促すことを目的としてフォーラムを開催する。</p> <p>(3) 研究者とコミュニケーションができるイベント 研究者とのふれあい、コミュニケーションを重視したイベントを開催する。「研究者ロールモデル発信事業」で紹介した研究者とのトークイベントなど、同事業とリンクしたイベントを企画する。</p> <p>(1) ・進路選択をするにあたり、研究者という職業が選択肢の一つとなるよう、地域で活躍する女性研究者5名にインタビュー記事を作成し、ロールモデルとしてSNS等で発信 ・これまでに記事化した10名の女性研究者を紹介する「つくばで輝く研究者」冊子を作成し、市内の高校生及び「科学の甲子園全国大会」出場者に配布</p> <p>(2) ・7月26日(金)「大学で講義を受けてみませんか」 女子中高生向けに、女性研究者が自身の研究について講義する対面イベント 参加者:131名</p> <p>(3) ・12月14日(土)「のぞき見science2024-先輩リケジョの生き様にズームイン」 女子中高生が、女性研究者へ仕事内容・研究分野等気になることを質問できるオンラインイベント 参加者:56名</p> <p>(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。</p> <p>(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掘りして、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。</p> <p>(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)</p>	A	科学技術戦略課

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。	A	契約検査課
		令和6年3月に「つくば市における総合評価方式(特別簡易型)の試行に関する運用ガイドライン」を改定し、女性技術者の配置に係る評価項目を設定した。このことを事業者へ周知し、適切に運用していく。		
		改定した「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」に基づき評価を実施した。加点となった案件があり、女性技術者の活躍促進につながった。		
		HPへの掲載等を通じて、引き続き広く事業者へ周知を図っていく。		
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
		引き続き、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」を実施し、市内立地企業における男性の育児休業取得を促進する。また、市民向けのセミナーや企業向けの講演会において制度の周知を行う。		
		令和5年度から引き続き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」を創設し、令和6年度は22件の申請があった。また、一部要件緩和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。また、市内事業者を対象として11月に開催した「つくば市ダイバーシティ・マネジメントセミナー」において、男性の育児休業取得の意義や制度について周知を行った。		
		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。		
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。	S	こども未来センター
		マタニティサロン育児編を年24回(土日に20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について学ぶ。マタニティ講演会を年3回(平日1回、休日2回)オンライン併用で開催。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。ライフプランすこやか、つくば子育てハンドブック、つくば市ホームページ等で周知する。		
		【実施状況(実績)】 ○マタニティサロン育児編 開催回数:年24回(うち土日開催20回) 参加人数:妊婦446人、夫またはパートナー439人 参加組数:438組 アンケート結果:満足90.7%、やや満足7.3% ○マタニティ講演会 開催回数:年3回(うち日曜開催2回) 参加人数:妊婦128人、夫またはパートナー102人 参加組数:129組 アンケート結果:満足69.9%、やや満足30.1% 【成果・課題】 ・育児編では、父親の育児参加促進に向け、育児に関する教育媒体を新たに制作し、質の充実を図った。 ・講演会では、年3回のうち2回を日曜開催としたことで、延べ参加者数が増加した。		
		○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	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
		子育てに関する社会教育講座、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、育児や家事に協力する楽しさを伝え、意識の向上を図った。また、乳幼児期に大切な情報を提供する短期開催講座として、たの・らくセミナーを筑波地区で開催した。		
		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。		
15	男性の家庭生活への参画促進	子育てで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
		安心して子育てで親子が外出できるよう、民間施設も含め、あかちゃんの駅の登録施設を増やす取り組みを行うとともに、利便性をさらに高めるため、利用者が情報収集しやすい方法を引き続き検討する。また、移動型のあかちゃんの駅(おむつ替えテント一式)を貸し出し、市主催のほか共催、後援イベントでも活用してもらう。		
		こども政策課にて、事業を委託している社会福祉法人に働きかけ、市内の地域子育て支援拠点2施設をあかちゃんの駅として新規登録した。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。		
		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		<p>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</p> <p>公立保育所については、「保育所における医療的ケア児受入ガイドライン」に基づき、保護者からの相談を受け、医療的ケア児の円滑な受入れを行う。 民間保育所については、令和7年4月の新規開園(9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。</p>		幼児保育課
17	育児・介護を行う労働者が働き続けやすい環境づくり	<p>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(「第2期つくば市子ども子育て支援プラン」は令和6年度で終了。令和7年度～令和11年度は「第3期子ども子育て支援プラン」が進行中。)</p> <p>子どもたちが安全・安心に過ごせると同時に、主体的に活動できる環境の充実を図る。</p>	A	こども育成課
18		<p>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</p> <p>つくば市高齢者福祉計画(第9期)に基づき、介護を必要とする方や介護する方が適切な介護サービスを選択できるように、介護サービスに関する情報の広報・周知の充実を推進するとともに、ニーズに応じた事業所の整備を実施していく。</p>	B	高齢福祉課/ 介護保険課
19	労働環境改善のための情報提供・啓発	<p>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。</p> <p>引き続き、市内立地企業に対し、労働環境の現状把握に努めるとともに、経営支援ワンストップ窓口での社会保険労務士による相談を継続していく。</p>	A	産業振興課
20	審議会等委員の女性委員の登用	<p>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。</p> <p>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、年度当初の庁議において市長から幹部職員に向けて対応の徹底を指示し、全庁的な通知を行った。女性委員の登用に関する各課からの相談については、随時対応する。</p>	B	ダイバーシティ推進室

21	女性職員の管理職等登用の推進	<p>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。</p> <p>女性職員が持つ不安を払しょくし、昇格することに対する意欲を高めるため、研修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。</p> <p>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。</p> <p>課長補佐級の男女職員34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:旧姓使用15件</p>	B	人事課
22	育児休業・介護休暇等が取得しやすい環境づくり	<p>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。</p> <p>職員向けの「ワークライフバランスハンドブック」を発行し、必要に応じて出産・育児、介護に関する制度について、個別説明を行う。</p> <p>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。</p> <p>職員向けの「ワークライフバランスハンドブック」を発行し、出産・育児、介護に関する制度について広く周知するとともに、必要に応じて個別説明を行った。</p> <p>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。 【令和6年度男性職員の育児休業取得者内訳】 2週間超～1月以下23人、1月超～3月以下12人、3月超～6月以下5人、6月超～1年以下5人、1年超1人</p> <p>職員向けの「ワークライフバランスハンドブック」を発行し、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。</p> <p>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。</p>	B	人事課(～R6ワークライフバランス推進課)
23	職場におけるハラスメント防止対策の推進	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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、職員用掲示板にパワーハラスメント及びセクシュアルハラスメント等に関する注意喚起及び相談窓口の周知を年4回行った。</p> <p>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。</p>	A	総務課
審議会意見				
前年度(参考)審議会意見	<p>【施策22】 ・令和6年度の男性職員の育児休業取得率の実績を報告する際には、取得期間別の人数がわかるような形で報告してもらいたい。(例:2週間が○人、2週間超1か月以内が○人 など)</p>			

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)	◎						
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)	△						
施策 番号	施策	【施策内容】										担当課	
		【令和6年度実施計画】 【令和6年度実施状況(課題と今後の方向性)】 実施度 【令和7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庁内展示スペースやコリドイオへの配架、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。										A	
		各種相談機関のチラシの庁内展示スペースや市民センター(コリドイオ)等への配架、市公式 SNS やつくスマによる広報(計5回)、「女性に対する暴力をなくす運動」の期間(11/1~11/29)に合わせて、DVや性暴力に関する基礎知識や相談先に関する情報を、庁舎1階行政情報コーナーでのパネル展示や、中央図書館でのパネル展示・関連図書を紹介などにより、市民に向けて啓発を行った。また、チラシ等について令和5年度より配布範囲を広げ、公立保育所へのチラシの掲示依頼や包括連携協定を締結している事業者を通じたチラシ配布を実施した。 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。											
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。 女性のための相談室の相談日数を令和5年度よりも増やし、相談機会を確保するとともに、対応が複雑・困難なケースについては適宜、相談記録や今後の対応方針を回覧する等、相談員と職員間の情報共有を密に行う。また、配偶者暴力相談支援センターの設置や専門職の配置について、他自治体の事例を調査する。										S	
		女性のための相談室において、617件(電話相談191件、面接相談197件、心と生き方相談168件、法律相談61件)の相談を受けた。相談事業については、市内各施設へのチラシ配架、民間保育所・公立保育所へのチラシの掲示依頼、区会回覧や広報紙での発信など、年間で175か所に対して計10回の周知を行った。前年度より周知活動を増やし、また相談日を増やした結果、相談件数が94件増加した。また、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て、県内をはじめ他自治体における設置事例や専門職の配置状況を調査した。 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。											
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。 つくば市在住、在勤、在学の男性を対象に、年6回、男性の産業カウンセラーによる電話相談を実施する。相談事業については、市関連施設でのチラシ配布や広報紙、ホームページ、市公式 SNS 等で周知する。										S	
		男性のための電話相談を年6回開催し、11件の相談を受けた。相談事業については、市内各施設へのチラシ配架、民間保育所・公立保育所へのチラシの掲示依頼、区会回覧や広報紙での発信など、年間で175か所に対して計26回の周知を行った。また、相談機関を紹介する市のホームページにおいて、女性、男性、性的少数者の相談先情報にアクセスしやすくなるよう対応した。 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。											
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。 相談員に必要とされる資質向上を図ることを目的とし、相談員研修会を年度内2回実施する。幅広い知識の習得及び情報収集を図るため、外部主催の研修等を活用する。										A	
		相談業務に必要な知識や能力の向上を目的に、相談員研修を2回実施した。(外部講師を招いた離婚、親権者、養育等研修会について、他課職員へも参加を呼び掛け実施した。また、相談事例検討会を実施した。) 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。											

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、庁内関係課等との情報共有や連携を密に行う。また、関係機関や庁内との連携のあり方については、県や他自治体の事例を調査する。		
29	性的少数者に関する情報の発信と啓発	県女性相談センター主催のDV対策ネットワーク地域会議に出席し、警察署、市町村、県南県民センター、児童相談所、県福祉センターと女性支援事業に関する協議や情報共有を行った。また、一時保護対応時は県女性相談センター、警察、庁内関係課と連携して、DV被害者や同伴児童の支援を行った。	B	ダイバーシティ推進室
		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。		
		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。		
		市民向けセミナーを実施するとともに、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)について他自治体の事例を調査する。		
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】性の多様性への理解促進のためのセミナーをオンラインで2回実施し、52人の参加があった。また、市ホームページでLGBTQ+に関する相談窓口やパートナーシップ宣誓制度を周知した。この他、LGBTQ+の困りごとの一つとして挙げられている性別記載欄に関する調査を全庁的にを行い、法令等に定められているもの以外については必要な見直しをするよう周知した。また、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事例を調査し、制度作りに向けて情報の整理を行った。	A	ダイバーシティ推進室/人事課
		【人事課】市民の多様な背景や個性を尊重した行政サービスの提供や誰もが働きやすい職場環境づくりのため、職員を対象に「LGBTQの人権課題研修」を実施した。		
		【学び推進課】学校では、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。		
		【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。		
31	つくば市外国人相談窓口の設置	【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。	A	国際都市推進課
		【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。		
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。	職員の実態や課題を把握するため、職員を対象とした、性的少数者に関する理解や認識、実際に起こった事例等に関するアンケートを実施する。	A	ダイバーシティ推進室/人事課
		職員を対象に性的少数者に関する理解や認識、市民対応等における課題を把握するためのアンケートを実施した。		
31	つくば市外国人相談窓口の設置	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。	A	国際都市推進課
		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。		
31	つくば市外国人相談窓口の設置	英語・中国語の国際交流員を配置するほか、テレビ通訳システム及び電話通訳システムの導入により21言語での対応を可能とし、外国人市民からの相談に適切に対応する。	A	国際都市推進課
		英語・中国語の国際交流員を配置し、テレビ通訳システム及び電話通訳システムも活用して21言語で対応可能な体制を整え、外国人市民からの相談に対応した。(年間相談件数:1,170件)		
31	つくば市外国人相談窓口の設置	英語・中国語の国際交流員のほか、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。	A	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。		
意見	審議会			
前年度(参考)	審議会意見	<p>【施策25】 ・配偶者暴力相談支援センターの早期の設置に向けて取り組んでもらいたい。</p> <p>【施策25,26】 ・市のホームページにおいて、女性・男性と同様に、性的少数者の方も相談可能な情報にアクセスしやすい仕様を検討し、対応してもらいたい。</p> <p>【施策29】 ・学校において、多様な性が尊重されることの学びや、性的マイノリティの子どもたちへの支援・過ごしやすい環境整備を進めてもらいたい。</p> <p>・市職員や学校の教員に対する性的少数者への理解や意識啓発をさらに進めてもらいたい。</p> <p>【施策31】 ・技能実習生等の相談に対応できる窓口の体制を検討してもらいたい。</p> <p>・多言語対応の申請書の作成を推進してもらいたい。</p>		

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】 ※令和7年度までの目標値		当面 50%	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%	△						
つくばこどもの青い羽根学習会開設か所数【37】※令和6年度までの目標値		18か所	16か所	18か所	○	20か所	◎						
施策番号	施策	【施策内容】										担当課	
		【令和6年度実施計画】											
		【令和6年度実施状況(課題と今後の方向性)】										実施度	
		【令和7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。二十歳の集いにて子宮頸がん検診の啓発チラシを設置し、早期発見・早期治療の重要性を普及し受診勧奨を行う。											
		子宮がん検診・乳がん検診ともに現状値と比較して受診率は向上した。(※暫定値)さらなる受診率向上のため、ナッジを利用した効果的な勧奨を実施した。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。											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・産じよ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。										こども未来センター	
		妊娠届出時の面談で、子育てガイド等を活用し、妊産婦健康診査の必要性等を情報提供し、個々にあった保健指導を提供する。妊娠8か月アンケートでは、妊婦健康診査の状況も含め、対象者に合わせた支援を担当保健センターで提供する。あかちゃん訪問での養育者面談では、産婦健康診査の状況や産婦の体調等確認し、対象者に合わせた支援を担当保健センターで提供する。											
		【実施状況】妊婦健康診査実績(R7年2月実施分まで):延受診者数21,841人・妊娠届出時等の妊婦面談では、妊産婦健康診査の必要性等を情報提供し、個々に合わせた保健指導を実施、妊娠8か月アンケートでは、妊婦健康診査の結果も踏まえ、対象者に合わせた支援を担当保健センターから提供、あかちゃん訪問での養育者面談では、産婦健康診査の状況や産婦の体調等確認し、対象者に合わせた支援を担当保健センターで提供できた。 【課題と方向性】 ・妊婦面談で妊産婦健康診査の必要性等を情報提供しているため、必要な健康診査は受診できており、健康診査結果を活用した支援につながっている。											A
		引き続き、対象者が必要な妊婦健康診査等を受診するよう、妊娠届出時等の面談では、子育てガイド等を活用し、妊産婦健康診査の必要性等を情報提供し、個々にあった保健指導を提供する。また、妊婦健康診査結果を活用して、妊娠8か月アンケートでは、対象者に合わせた支援を提供、あかちゃん訪問での養育者面談では、産婦健康診査の状況や産婦の体調等確認し、対象者に合わせた支援を担当保健センターで提供する。											
34	女性の視点を取り入れた防災計画・防災体制づくり	災害時における女性のニーズに対応できるよう、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(ミルクや授乳服等)の整備を継続的に行う。また、新設する防災倉庫にも同様に備蓄品の整備を行う。											
		避難所用の備蓄品として、粉ミルク、液体ミルク、授乳服のほか、新たに防犯ブザーを購入した。豊里柔剣道場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。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	<p>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。</p> <p>出前講座やイベント出展等の機会には、女性に知っておいてほしい災害への備えに関する内容を入れて啓発を行っていく。また、より広く啓発するためにパネル展示等の効果的な周知方法を検討していく。</p> <p>イベント・出前講座等を計27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。新たに啓発用教材としてこども未来センター及び保健センターにベビー用防災グッズを設置し、乳幼児をもつ女性等に向けて展示するほか当該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。</p>	A	危機管理課
36	ひとり親家庭に対する支援の充実	<p>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。</p> <p>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、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。</p> <p>新規で児童扶養手当を178名、ひとり親家庭等児童福祉金を261名、高等職業訓練促進給付金を38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5回掲載するなど広く周知活動を行った。</p> <p>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。</p>	A	こども政策課
37	つくばこどもの青い羽根学習会の実施	<p>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。</p> <p>令和6年度は計20か所で開催します。また、今後も実施場所や事業者を検討し、将来的には全小学校区への開設を目標として増設を進めていく。</p> <p>令和6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20か所(学校外13か所、学校内7か所)で学習会を実施した。令和6年度の利用登録者数は391人(年度末時点)。学習支援団体と連絡会議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。</p> <p>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。</p>	S	こども未来センター
意見				
前年度(参考)審議会意見	<p>【施策32】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・子宮がん検診については、子宮頸がんワクチンの積極的な勧奨の対象外となった年代の人たちや検診を受診していない人たちにに向けて積極的な啓発をしてもらいたい。 ・若い世代はがんになり患った場合の進行が速いので、学生で住民票を異動していない市内在住者についても、市民と同様に子宮がん検診を受けられる方策を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	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%	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	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	産業振興課
II	家族経営協定締結累計	209件	212件	215件	↑ 221件	農業政策課
II	女性の認定農業者数	15人	16人	21人	↑ 24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	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	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%	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	
II	区長に占める女性の割合	6.5%	7.0%	8.4%	↑ 9.3%	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	
II	市議会議員の女性の割合	28.6%	26.9%	26.9%	↑ 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	
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%	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	
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%	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	
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%	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	
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%	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	
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%	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	
II	消防吏員に占める女性の割合	4.0%	4.6%	4.8%	↓ 3.3%	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	
III	「女性のための相談室」相談件数	579件	503件	523件	↑ 617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	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	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%	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	

※昨年度公表した令和5年度実績の一部に誤りがあったため、以下のとおり訂正いたします。
基本目標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」×161人→○116人

施策番号等	ページ数 (資料1)	委員名	意見・質問
施策No.1、 2、3 担当部署： ダイバーシ ティ推進室	P.5	石黒委員 (令和7年度 実施計画)	(意見) 私たちすべての大人にジェンダーバイアスチェックを実施して、自分の中に刷り込まれている間違ったジェンダーバイアスに気づき、学び直す研修を受けることが良いかと思います。
施策No.4、 5、6 担当部署： 学び推進課	P.6	永瀬委員 (令和6年度 実施状況)	(意見) 全体的に評価が「行われた」「設けることができた」と記載されています。昨年度の審議委員会において、この評価方法については曖昧さがあり、実態を適切に図ることができる指標を検討してほしいという意見があったと思います。今年度の目標等も、この意見はあまり反映されておらず、昨年と同様、学校側の実施状況の把握で完了しているように感じました。 (質問) 昨年の審議会での意見を受けて、この1年間の間の取り組みの中で、具体的に活かしたこと・検討したことがございましたら教えてください。
		石黒委員 (令和7年度 実施計画)	(意見) 被害者にも加害者もならないためのジェンダー平等教育の実施を学校教育の中で行うにはどうすればよいか。
施策No.24 担当部署： ダイバーシ ティ推進室	P.12	石黒委員 (令和7年度 実施計画)	(意見) 被害者支援のためのDV加害者更生プログラム受講を必須にすることで、次の被害者になるかもしれない人を作らない。
施策No.25 担当部署： ダイバーシ ティ推進室	P.12	幅委員 (令和6年度 施策実施状 況)	(意見) 周知活動を増やされ、複雑かつ困難な相談ケースも都度的確に対応されているので、もはやつくば市の必要不可欠な相談機関として定着してきていると思われる。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着々と準備がなされ評価できる。

施策番号等	ページ数 (資料1)	委員名	意見・質問
施策No.26 担当部署： ダイバーシ ティ推進室	P.12	永瀬委員 (令和6年度 実施状況)	<p>(意見)「男性のための電話相談を年6回開催し、11件の報告を受けた。」とのこと、昨年の相談件数は19件であり、昨年より広報を推進しているのにも関わらず、約半分近くまで減少しています。今年度の目標では、「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」と記載されています。この方針・記載が試行錯誤のように感じ、私としてはさらなる状況調査・分析等を早急に行い、本当につくば市の男性のニーズに見合った取り組み・方法であるのか、アクセスされにくい要因は何なのか明らかにし、根拠に基づいて体制等を整えていく必要があると感じています。</p> <p>(質問) 昨年よりも相談件数が減少する中で、評価がSと記載されております。この評価というものは、市の取り組み状況に対する評価なのか、その取り組みが市民のためにどのくらい貢献しているのかを評価するものなのか、評価の目的について、再度教えてください。</p>
		幅委員 (令和6年度 施策実施状 況)	<p>(意見) 周知活動を増やされたにもかかわらず、相談件数は減少している。何か他の要因があるのではないかと。男性相談のニーズは高い。つくば市の男性のための電話相談は貴重な窓口である。減少の要因を分析する必要があると思われる。ひょっとすると、相談内容と対応がマッチしていない、畑違いということもある。</p> <p>(質問) もし減少の要因の分析を既にされているのであれば、お聞かせ願いたい。</p>
施策No.27 担当部署： ダイバーシ ティ推進室	P.12	幅委員 (令和7年度 施策実施計 画)	<p>(意見) 令和8年5月24日までに離婚後共同親権等を定めた改正家族法が施行されるため、相談業務においても大きな影響を受けるものと思われる。専門家による研修を複数回行い、知識を習得し、改正法下の相談業務について理解を深めるようお願いしたい。</p>

<p>施策No.29</p> <p>担当部署： ダイバーシ ティ推進 室、人事課、 学び推進課</p>	<p>P.13</p>	<p>永瀬委員 (令和6年度 実施状況)</p>	<p>(意見) つくば市内の学校教職員や中学生等からも、学校の授業や教職員研修等でLGBTQについて取り上げられたという意見について実際にお聞きしており、またつくば市内の学校で積極的に授業実践がなされていることは、大変嬉しく思います。</p> <p>(質問) 「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」と記載されております。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・県からの「視聴覚教材」が実際の学校の授業の中でどのように活用されたのか、どのような授業実践が行われたのか報告がありましたらお聞きしたいです。 ・「全学校において」と記載されていますが、つくば市内の全学校に、性的マイノリティに関連する授業実践がなされたことをどのように確認・評価されたのか、また学校内の1クラスだけでも実践があれば、その学校は実施したとみなされるのか、この評価の詳細についてお尋ねしたいです。
---	-------------	----------------------------------	---

「性の多様性に関する施策検討のための部会」設置について(事務局提案)

1 部会とは？ (つくば市男女共同参画条例施行規則第8条)

男女共同参画審議会には、専門の事項を調査する部会を設置することができます(部会の設置は、審議会が決定するものです)。

部会は、審議会が審議会内に設置する機関です。部会は、調査した事項を審議会に報告しますが、その後、審議会の審議を経て決定した意見が「審議会意見」として市に報告されることとなります。

2 どのような事項を調査する部会を設置するのか？

「性の多様性に関する施策検討のための部会」

性の多様性に関する施策の検討に当たり、この分野に知見のある委員の方々からの意見・助言等を求めるため、部会の設置を提案します。

部会では、専門の事項について幅広くご意見をお聞きしたいと考えています。

【設置理由】

現在、市では、性の多様性に関する施策として、男女共同参画推進基本計画の施策 30「性的少数者に関する職員ハンドブックの作成」を進めており、今年度の部会ではこれに関する意見をいただきたいと考えています。

職員ハンドブックは、職員が「性の多様性」についての正しい知識を持ち、行動できるようにするためのものなので、その内容は正確であることが求められます。また、この分野は国の動きも新しく、「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」が令和5年に施行されたばかりです。国の基本方針もまだ策定されていない状況であるため、正確な知見・情報に基づいた内容精査の必要性があるので、部会の設置を提案するものです。

3 部会に関する検討事項

(1) 部会設置の可否

(2) 部会の構成員

- － 部会の委員：審議会の委員から会長が任命します。
- － 部会長：審議会の会長が指名します。
※ 部会長の役割は、部会の会務を総務して部会の会議の議長となることです。
- － 部会長の職務代理者：部会長が指名します。

(3) 部会の運営

「つくば市男女共同参画審議会部会運営要項（案）」を以下のとおり作成したので、御確認ください。

<参考>

つくば市男女共同参画審議会部会運営要項（案）

（趣旨）

第1条 この要項は、つくば市男女共同参画社会基本条例施行規則（平成16年つくば市規則第35号）第8条に規定する部会の運営に関し必要な事項を定めるものとする。

（調査事項）

第2条 部会は、つくば市男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）が専門の調査をすべきものとした事項について調査し、審議会に書面をもって報告する。

（部会の招集）

第3条 部会の会議（以下「会議」という。）は、部会長が招集する。

（議事）

第4条 会議は、部会の委員の半数が出席しなければ開くことができない。

2 会議の議事は、出席した部会の委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、部会長の決するところによる。

（庶務）

第5条 部会の庶務は、市長公室ダイバーシティ推進室で処理する。

附 則

この要項は、令和 年 月 日から施行する。

<参考>

つくば市男女共同参画社会基本条例施行規則

（部会）

第8条 審議会に、専門の事項を調査するため、部会を置くことができる。

2 前項の部会の委員は、審議会の委員のうちから会長が選任する。

3 部会に部会長を置き、会長が指名する。

4 部会長は、会務を総理し、部会の会議の議長となる。

5 部会長に事故あるときは、あらかじめ部会長が指名する委員がその職務を代理する。