

会 議 録

会議の名称		令和３年度第１回つくば市男女共同参画審議会		
開催日時		令和３年(2021年)６月３０日(水) 開会 13:30 閉会 15:30		
開催場所		つくば市役所５階 庁議室		
事務局(担当課)		市民部市民活動課男女共同参画室		
出席者	委員	有光 直子委員、飯田 哲雄委員、石山 武委員、 浦里 晴美委員、大谷 加津代委員、岡野 光浩委員、 川本 愛子委員、北口 ひとみ委員、生田目 美紀委員、 長 卓良委員、土井 隆義委員、土井 裕人委員、 福村 佳美委員、ヘイズ ジョン委員、松信 利彦委員、 間野 聡子委員、山中 真弓委員、湯澤 夏樹委員		
	その他			
	事務局	市民部：横田市民部長、大木市民活動課長 男女共同参画室：横田室長、松崎係長、水谷主任主査 健康増進課：永井保健係長、科学技術振興課：前田係長 こども政策課：小野係長、飯塚主査、人事課：鈴木課長補佐 危機管理課：登坂課長補佐、産業振興課：飯野係長 ワークライフバランス推進課：丸山主査 農業政策課：猪係長、教育指導課：原野指導主事 生涯学習推進課：福田係長		
公開・非公開の別		■公開 □非公開 □一部公開	傍聴者数	２人
非公開の場合はその理由				
議題		・つくば市男女共同参画推進基本計画(2018～2022) 2020年度施策実施状況及び2021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	市長あいさつ			
	3	委嘱状交付			
	4	委員紹介			
	5	会長、副会長選出			
	6	諮 問			
	7	議 事			
	8	その他			
	9	閉 会			

< 審議内容 >

- ・つくば市男女共同参画推進基本計画（2018～2022）2020 年度施策実施状況及び 2021 年度施策実施計画について

会 長：こちらの基本計画に沿って実施した、2020 年度の施策の実施状況を説明していただいて、2021 年度の施策実施計画について皆さんとお話したいと思います。

それでは事務局に資料の説明をお願いします。

事務局：（配布資料に基づき説明）

会 長：この資料の中の 1 ページ目と、2 番、4 番、5 番、12 番、14 番、20 番、27 番について審議していきたいと思います。

審議すべき内容というのは、この実施状況から、我々で審議会意見をまとめるということで、今回、事前にいただいたものを入れ込んでおりますので、このような内容で、審議会の意見として出していいかと

いうことを審議していきたいと思います。

それでは、今説明がありました施策番号1番について審議を始めたいと思います。

この2ページ目の表の一番下の欄にあたりますが、こちらの方に事前にいただいたご意見によって、審議会意見というものを仮の案として置いてあるということになります。

複数の委員さんから意見を出されたんですけれども、審議会意見として出された集客数向上のための施策案として、イベントの周知方法の見直しや参加者のコメントをホームページ等に掲載してはどうか、というものをまとめさせていただきましたが、皆様こちらでよろしいでしょうか、ご意見など、或いは補足の説明がございましたらよろしくをお願いします。

委員：別の市では、市報が月に一度、各家庭に配布されます。そちらにプレママ・プレパパの離乳食講座のお知らせとか、こういった男女共同参画会議はなかったんですけれども、そういった行事のお知らせは、やはり同じように市報の中に掲載されてお知らせが来ます。

つくば市のイベントの広報と違うのが、前回のイベントの様子を写真に撮って掲載していて、プレママだけでなくプレパパも一緒にイベントに参加している。そして楽しそうだという様子が写真を見るだけで伝わってくるような、そういった形の広報になっていました。

つくば市の市報だと、文章だけで述べられ、文章と開催日時とか事務的な連絡が多いですし、ホームページを見ても、詳細なイベントの中身は分からない状態になっているので、自分が参加してメリットがあるイベントなのかどうか、すごく分かりづらくなってるように感じました。なので、こういったイベントを企画し、より多くの人に参加して欲しいと働きかけるのであれば、このイベントに参加すると、皆さ

んにとってこんなにいいことがあるというのがちゃんと伝わるような広報の仕方を取り入れたほうがいいんじゃないかと思い、この意見を出させていただきました。補足以上になります。

会 長：今のご意見は、次に参加しようと思う方が参加してみたいと思わせるような少しアピールの仕方をしてはどうかということだと思いますが、男女共同参画室の方でもこれまで色々な工夫をされていたとは思いますが、更にそのあたりを追加・厚くしていくっていう可能性はありますか。

事務局：はい。男女共同参画室で発行しております『男女共同参画室だより』というものがございまして、そちらでイベントの様子を掲載しておりますが、ホームページ等に今まで参加してくださった方のアンケートの結果など、今後掲載していけたらとは考えております。

会 長：ありがとうございます。是非そのようにしていただけると、盛り上がっていくかなと思いますのでよろしくお願いいたします。

審議の内容ですけれども、文章としましては、こちらの審議会意見というところに書かれてあるこの一行の感じで大丈夫でしょうか。

委 員：事前質問に出したのですが、これまでかなりの回数をつくばカピオホールで、みんなのつどいやっていただきました。ホールの方で、パネル・ポスター展示をして、中で講演会をやるという形式でずっときているんですけれども、演者によってはかなり満杯になることもありますが、この辺でそろそろ講義形式を考え直していただいて、会場の人たちが参加できる参加型のイベントに切り換えていただくというような方向性はないかなと考えています。男女共同参画の啓発事業になりますので、本人たちが参加して、はっと気がつくとか、自分の中に潜んでいた男女に対する思いとか、性に対する思いとか、そういったものが何かちょっと気がつくようなシステムにできないのかなと思

うのと、講義になるとどうしても大人ばかりになってしまうので、青少年の方も含まれるような形にさせていただけたらなと思っています。

会 長：ありがとうございます。事務局に質問なんですけれども、2021 年度の予定というところは、もう書き直しはできないということでしょうか。

事務局：修正の方は可能です。

会 長：それでしたら、『オンライン形式等、開催に工夫する』という文言が
ございますので、そこに今いただいたご意見のような『参加型も含め
めて』とか、今のよう形そのものも工夫するし、形そのものは2種
類ありますので、参加型ができたり、オンラインも含めてというよう
なことでまとめていただけたらと思うんですが、よろしいでしょうか。

事務局：分かりました。

会 長：何か他にご意見ありませんでしょうか。

委 員：私たちの団体は、つくば市が男女共同参画宣言都市をした年から毎
年みんなのつどいに関わっております。この間、開催ができた時まで
で20回ということでした。やはり例年講演会形式をとってきたんです
けれども、ここ数年は参加者が100名ぐらいの時がありまして、これ
はもう講演会という形式は今の社会の流れとして魅力的ではないのか
なという気がします。今、ネットで著名な方の講演とかは、好きな時
に好きな場所で聞くことができるようになっているので、わざわざ足
を運んで講演を聞くということに魅力がないのかなと感じています。
やはり、いろんな方に来ていただきたい。今、講演形式ですと、割と
年齢の限られた方、土曜日や日曜日開催ですと、若い方は来られない
んですね。平日はお仕事をして忙しい、土日は家族と一緒に過ごす
というところに、わざわざ子供を預けて講演を聞くというのは、今の
子育て世代にはあまり魅力的じゃないと思います。やはり、講演会形
式を変えたらいいんじゃないかな。もう20年も講演会をしてきている

ので、もっとみんなが集まったイベントでもいいんじゃないかなと私は思ってます。若い方に、男女共同参画って言っても何のこと？っていうのが多いんですね。まず、男女共同参画って何なの？っていうそこから入っていかなくてはいけないので、そこで何かイベントをしてパンフレットとかを配って男女共同参画ってこういうことなんだとおぼろげながらも分かっていただければ、それでいいのかと思うんで。毎年同じことをするのではなく、世の中の流れに合わせて、私たちも変わっていかないといけないんじゃないかと思っています。

会 長：貴重なご意見ありがとうございます。

オンライン講演会であれば、オンラインでOKだけど、対面できるようになったら、講演会じゃない形で積極的に皆さんが関われるようにしてはどうか、ということがご意見だと思いますので、2021年度の予定のところに盛り込んでいただけると、施策1男女共同参画会議の開催の内容がより深まってくるといいかなと思いますので、よろしく願いいたします。

事務局：はい。

副会長：今のお二方の意見についてですが、この審議会としましては、この2020年度の実施状況と2021年度の計画について意見を述べるという形なので、計画予定を書き換えてもらうのではなく、これはこのまま置いといて、計画予定内容に対して我々としては、これまでのこの講演会形式をもう1回再考してもらいたい、新しい形式のものを考えてもらいたいという意見が出ているので、それをこの審議会意見の方に付け加えるという形の方が良いかと思います。

会 長：分かりました。2021年度の計画を書き直すというよりは、この意見を審議会の中から新たに出たアイディアという形で反映させてもらうということで進めていただければと思います。

今の流れで言いますと、計画を書き直すのではなく、実績等を見た結果、審議会からの意見ということでまとめましょうかということになったと思うんですが。

委員：何が反映されるかってことを確認したらいいのでは。

副会長：この審議会に出た意見が反映する、もしくは各部署に持ち帰っていただいて、その担当課でだけではないでしょうから、担当課でもう1回考えていただいて、それが我々の意見が反映する場合もあるだろうし、反映しない場合もあるだろうし、その結果を私たちはどうしていくことができるんだろうかというご意見だと思います。

会長：事務局の方でその手順はどのように進めていく形になるんでしょう。

事務局：この審議会の方でいただいた意見を事務局の方で取りまとめまして、それを再度審議会意見として加えさせていただき、そちらをもう一度確認していただくことでお願いできればと思います。

会長：それを私たちとしては実行に移していただけたかどうかを確認したいわけですが、それがいつどんなタイミングで分かるのかということだと思います。

事務局：すぐに反映できるものもあれば、内容によりできる、できないの判断をしなければならないものもございますので、今回の施策1のイベントのようなものであれば、当初計画していたものを改善するということで反映は可能ですが、そうでないものもありますので、計画の予定はそのまま次年度どのように意見を反映して実績を出せるかというところで見えていただきたいと思います。

会長：わかりました。まず第一歩としては審議会の意見として、ここに一行まとめて入れていただくと。で、今度の計画実施のチェックの時には、このような意見をいただいた結果、このようなイベントを計画してできましたとか、計画したけれども、例えば体面を避けなくてはいけな

くてできていないとか、そういうことが次の時に帰ってくると思えばいいんですね。次の実施状況の確認のところで戻ってくる。

副会長：今回の我々の意見が反映されたか、されなかったかということは、来年度の審議会の時に出てきて、踏まえてこういう風になりましたとか、できませんでしたという報告があって、そこで私たちがもう1回評価するしかないんじゃないかなと思います。

会 長：という流れでよろしいでしょうか。中身の方、事務局の方よろしくお願いいたします。

委 員：他の案件もあると思うのですが、せめて区会回覧に入れ込むとか、何かそういったことを考えていただきたいなと思いましたのと、前年度の部分見ますと、例えばL G B T特集なんかの場合は、できれば学校の先生方と相談していただいて、配布できる学年には全部配布していただけると、心密かに悩んでる子達はこういう連絡先があるんだなっていうことで気が付くことができるかなと思いましたので、意見として述べさせていただきます。

3番は議論しないということなのでここで言わせていただきました。

会 長：ありがとうございます。議論はしないので3番に意見として、区会回覧など広める方策を考えていただきたいという一言を入れていただくということでよろしいでしょうか。

今の委員の意見をぜひ採用したいと思ってるんですけども、情報を広める方法について、より色々な方法を考えて欲しいことを加えていただけるといいかなと思うんですけどよろしいでしょうか。

事務局：承知しました。

副会長：今回挙がっているのは、事前のご意見をいただいたものだけなので、恐らく今日この場で意見が出るケースもあるかもしれないので、前もって出た意見が全部終わった後に、追加するというところでどうでしょ

うか。

会 長：それでは、施策番号2の方に移っていきたいと思います。

セミナー参加者が増加傾向にあり、開催方法、内容の改善も行われており素晴らしいと思います、ということですが、何か補足したいことがありますでしょうか。

委 員：去年はコロナの影響で、だいぶ参加者も減っている傾向なんですけど、今先生がおっしゃっていただいたような流れになってるんで、認知度が上がって、参加者の方も増えてきているのかなと思うんですけども、セミナー内容は私分らないものですから、どういうものを開催されているのか不明なんですけれども、例えば企業でも女性の参加、例えば役職とか、活動の場が広い企業、私イオンにいたんですけども、女性の参画が相当多い。労働組合なども、女性の委員長が出たりしておりますので、そういったものがセミナーの中に取り入れられていけば結構なんですけれども、そういう先進的な取り組みをしている企業との連携とか、そういったところを参考に、例えばつくば市の色々な職場とか、或いは団体とか、そういったところでどのような活動、活用ができるのか、外部の参考事例等を導入されたいかがかなというふうに感じております。

それから、目標の設定値と実績値が乖離して、満足度・充足度が低いと思いますので、目標設定の仕方、或いはその目標を立てたらどのような形でその目標に近づけられるかというような取り組みもやられていけば結構なんですけど、文面の中からちょっと感じられなかったのもので、その辺のところも考慮していただけたらと思っております。以上です。

会 長：ありがとうございます。今ご意見2つ出たと思いますが、1つ目は外部との協力体制かと思うのですが、それについてはセミナーで実施されたことはあるんでしょうか。

事務局：セミナーの対象者が、一般の方向けの内容が多く、今おっしゃっていただいたような企業の方向けのセミナーではないので、今まで開催したことは残念ながらございません。

それから、指標の設定についてですが、この計画は5年計画で、将来指標を5年前の2017年に定めたものがありましたが、5年後の将来指標が100人、女性500人という指標が高過ぎるということで、去年審議会において下げたばかりでございます。

確かに今回参加者が少なくなってしまったので、達成するのが難しい数字の見え方になっているのですが、去年下げたばかりというところで、今年度は頑張って達成できればと考えております。

会 長：文面ですが、内容の改善も行われておりますが、目標達成に向けて更なる工夫をしていただきたいとか、そういう形でまとめていただくことでよろしいでしょうか。

委 員：今の施策の課題ですが、目標値は何なんですか。男の方が少ないですけど、男女差で結構ありますけど。

事務局：5年前の計画の実績値から、ちょっと頑張れば達成できるような数字で設定をしています。

委 員：目標は別に男女関係なく、同じ問題だと思いますので、達成できそうな目標という気がするんですけど。達成できそうな目標ということなんですね。事務局の意見は、それでいいのかなと疑問です。

事務局：目指す数字としては高いというご意見でしょうか。

委 員：男女差、男性100人とか女性350人とか差をつけずに、こういう問題を理解してもらうためには、男性にもどんどん出てもらい、そういう目標の立て方が必要ではないかと。男女同じ数値にしてもいいのではないかと。ただ、今のお話だと現実的に難しいと。

事務局：前計画の実績値から指標を設定しているので、次計画で同数にするこ

とはできるかとは思います。

副会長：基本的には、最終ゴールはイーブンで同じなのが望ましいと思うんですが、今現在出発点が違うので、単年度で数値上げているので、いきなり最終ゴールにはいけないと思うんですよね。

来年度はこのぐらい、再来年度はこのぐらいってことで努力をすれば実現可能であろうというところで設定してると思いますので、私はこれでいいかなと思います。最終的には同数に持っていくべきだと思います。

委員：途中経過として考えれば良いと。

副会長：いわゆるK P I という中期目標だというふうに考えた方が良いのではないかと思います。

委員：男性の数が少ないということをチャレンジングとしてこれから取り組まれるという姿勢に非常に感服いたしました。

先ほど施策番号1の男女共同参画会議の開催で、今までの講義形式の見直しということがあり、次の目標がセミナー開催だったんですが、この目標とするところはどちらも同じで、男女共同参画社会の基盤整備ということなので、この施策の数を増やすよりも1つに合わせてしまった方が、マンパワーや時間的なリソースもセーブできますし、2つ分けて考える時間を一緒にしていいものを考えていくことで、もっと効果的な策が打てるんじゃないかと思いましたので、提案させていただきます。以上です。

会長：会議とセミナーは何か住み分けがあるんですか。

事務局：つくばみんなのつどいは、大きい会場で350人くらい集められる基調講演を主体としたイベントで、セミナーというのは、3、40人位を対象に、もう少し小規模で実施するものです。

毎月1つ小さなセミナーもやりつつ、大きな会議を1回行い啓発して

いるところです。

小さいセミナーは、その内容を聞きたいと思う人が集まってきますが、つどいは、そもそも男女共同参画というものを何も意識していなかったような方が基調講演に来ていただいて、男女共同参画というものを意識・考えてもらえるきっかけとなるようなイベントとして設定しています。

会 長：コンセプトと訴求方法が違うということなので、将来的には多く啓発しなくてもいい時代が来れば、また変わってくるかもしれないと思いますが、差し当たっては2つの施策のまま独立して様子を見てみたいと思うんですけど。

副会長：今現在、この2つの施策が、2022年度までこの計画で挙がっているので、私たちは2022年度まではこの2つの施策を評価することになっていると思うんですね。

審議会がこの計画を踏まえて、2022年度までの計画を作っていて、その中にこの2つの施策が別々にあるので、今これを一緒にすることはできないと思うんですね。多分これを一緒にするとすれば、市長から諮問がありましたように、次に私たちがすべきなのは、2023年度からの新しい計画を今度作りますから、その時に、この2つを1つにするかどうかの議論をしたらよいのかなと思います。

つまり、新しい計画にその施策案が出てきた時に、それを統合すべきかどうかを私たちの意見として申し上げることはできると思いますが、今現在あるものに対しての評価なので、2022年度までに一緒にするというのはちょっと難しいかなと思います。

施策1は、市民何百人っていうイベントで、施策2は、10数人集めてやるセミナーで、相当毛色が違うので、それを年1回の大規模イベントはもういないから、むしろ個別のセミナーをもっと増やした方が

いいとか、そういう意見が出てくれば、それを踏まえて 2023 年度からの計画にそれを私たちの意見として申し上げて反映をしてもらうことかなと私は思います。

会 長：次の新しい版を作る時期が何年後ぐらいになるんですかね。

来年絶対忘れないようにしておいて、ぜひ検討していきたいなと思います。

次は、施策番号 4 にご意見をいただいております。

施策内容は、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、施策内容については、専門家の方々の考え方でしっかりしたものと思いますが、先生と生徒間での学びだけでなく、地域の中でこの人の生き方考え方など、実際の生活の中での手本になると思える人等を交えた学びの場などできないでしょうか、というご意見をいただいております。これにつきまして、皆様何かご意見ありますでしょうか。

委 員：施策担当課からの回答にその辺は書いてありましたので、私の疑問は解消しました。それと 1 つですね、私も P T A の役員をしておったんですが、学校の中ですと、目標が一律になって、例えば進学とか目標が単一になってくるところが見受けられましたので、校長先生とも色々お話したんですけど、より個性の尊重がされるような、そういう実態になっていく方向で進めていただければなと思うんですね。

特に、男だから女だからじゃなくて、それぞれ持つ才能とか個性があると思いますので、その辺のところを尊重されるような環境ができるといいのかなと。

会 長：皆様、審議会の意見として挙げたこの仮置している意見について、これでよろしいでしょうか。

委 員：『発達段階を踏まえながら～』というのは、審議会意見というより、担当課からあったと思うんですが、お話をしてるからやらないみたい

に読めてしまうようなところがあって、正直この審議会意見のところが若干後ろ向きに見えてしまうような印象があり、そこがちょっと気になりました。

もう一つは、審議会意見になるかという問題もあるんですけど、こちらの基本目標、基盤整備の中に教育の充実が入ってますけれども、つくば市は、これから小中学校の再構築があったと思います。そうしますと、お金がかからないとかソフト的な問題だけではなくて、ファシリティ設備側の整備の問題というのが非常に大きくあって、例えばもう多目的トイレとか更衣室とか、障害者対応、あるいは宗教的なマイノリティ対応とかいろんなことをやらなきゃいけない。それは、今のうちから意見出していかないと、計画段階でちゃんと設計の段階に落とし込むとかしないといけないと思うので、その辺りは何らかの形でそういう意見があったことを盛り込めるといいかなと思います。

筑波大学の例で、大学内にカスミスーパーがありますが、その多目的トイレの設計については、我々当事者側に意見照会が大分ありまして、それなりに良いものができたというのがあるんですね。

その一方で、今日私が使ってきた別のトイレは、多目的トイレですが、鏡が一切ない。そうすると車椅子の方が非常に困られる。それは見ないで作られてしまったやつですよ、だからファシリティのところの話を何か入れるご検討をいただけないでしょうかということです。

会 長：大変重要な意見だと。ものを建てる際には、前もって早めに準備しなきゃ駄目というのは、本当にその通りだと思うんですが、それがぴったりはまる施策番号はどこになるんでしょう。

学校教育の話は、『発達段階』という言葉はキーワードとして入れるべきだと思いますので、今の話を審議会意見の中に、『発達段階を踏まえ、より～』という文言を加えていただいて、すぐに建たない建物、

お手洗とかそういう整備設備をどんどんしていきたいというのは今の施策に当てはまるものがあるんでしょうか。

委員：そこはもう 2023 年からの計画になると思います。

会長：施策になれば、今日の議事録に必ずメモしていただいて、次の計画を作る時にぜひ盛り込むべき内容だと思いますので、議事録に書いておいていただけるとありがたいと思います。

副会長：先ほどの委員のご意見は、学び推進課の回答に『発達段階を踏まえつつ～』と書かれているんですが、この表現だとその発達段階ではまだ早過ぎるとか、そういう意見が出てきかねないので、この表現自体を改めてもらいたいというご意見だと伺いました。

委員：そうですね。発達段階に応じて発達段階で必要なことを入れる。例えば性被害の話は、知識がないとその被害を受けたという認識ができない。その認識のために必要な知識は、ある程度早く入れなきゃいけないけど、それはある意味抵抗感があるものになってしまいかねない。でもそれは必要ですよ、必要なものは入れましょうというのをどういうふうに文章表現すればいいかということです。

会長：発達段階を理解してる専門家というのは絶対必要だと思うんですね。

委員：『発達段階において必要な～』みたいな。必要な知識は入れましょうという言い方がよろしいかと。

事務局：審議会意見の中に、2020 年度の実績で『発達に応じ～』と表現された部分を『発達段階において必要な～』に修正し、審議会としての意見にしてよろしいですか。

委員：審議会意見のところに、もし入れるとすれば、『先生と生徒間での学びだけでなく～』の前に、『発達段階において必要な知識を身につけてもらう』というような挿入をすとか。

副会長：学び推進課の方にご意見伺ったらいかがでしょうか。

学び推進課：『発達段階に応じて～』ということですが、今お話をお伺いして、

『必要な』というふうに捉えることも大事なのかなと感じました。

1年生から9年生の学びを系統的に行っていくことをつくば市は大切にしております。1年生から9年生まで段階を経ながら、その学年に応じてという言い方おかしいんですが、発達段階に必要な学びをしながら子供たちの人権の尊重ですとか、お互いを大事にし合って、相互理解を深めながら協力して生活できるような子供たちにこれからもできるように教育の方進めて参りたいと思っております。

副会長：書き加えたらいかがですか。発達において必要なものはきちんとやっていただきたいというような趣旨をここに意見で加えればいいのかという事で。

会 長：審議会意見の欄に引き続き考えていただきたい。

事務局：審議会意見のところに、今のご意見をまとめて入れさせていただくということではよろしいですか。

副会長：必要なものは、必要な段階できちんとやってくださいってことだと思います。

事務局：仮置きしてあるものについては、疑問は解消されたとのことですので、今の『発達段階において必要な知識を身につけてもらう』に修正して意見とすることではよろしいですか。

会 長：そうかと思ったんですが、皆様のご意見としては、『先生と生徒の間だけではなく～』という後半の部分をご意見として残すかどうかなんです。

委 員：既に実践されてるようなので、別に無くしてもいいと思います。

より地域に根差した地域の文化とか歴史とかそういったものに、子供さんや人の成長は影響されると思うんですね。ですから、全く未経験のものとかよりも身近にある中から新しく感じていくみたいな。そう

いうところからスタートしたらどうかと思うんですけどね。

会 長：その視点も大事なことだと思いますので、2つあるとお考えいただいて、委員のご意見の後半の内容と発達段階に必要なことをきちんとやって欲しい、という2つの意見を審議会意見として挙げていきたいなと思うんですが、皆さんそれでよろしいでしょうか。

委 員：ここで言ってる男女平等とか、人権の尊重のベースにある、男であるとか女であるとか、その性の自認に対しての教育が今どうなっているかというのがすごく気になっていて、不登校の原因であるとか自殺の原因に非常に密着しているという調査結果が出てきております。その調査結果を先生方がまずしっかりと理解していただくということと、理解した上での子供への接し方だとか、そういったこと教育をしていただくのが重要かと思います。それはまた全然違う見方の意見ですが。

副会長：今おっしゃった点は非常に重要な点だと思いますし、私は来年度から作っていく2023年の計画にはそれを積極的に盛り込んでいったらいいかと思います。

この計画の前にも計画があったんですが、その時にもそういう話が出たんですが、私個人的には例えばジェンダーフリーは賛成なんですけど、ジェンダーフリーはあまり推進というか、出してもらいたくないっていう意向があって、ジェンダーイクオリティで、あくまでも平等というところで留めると、当時の国の方針もあったので、ジェンダーフリーまでは言ってくれるなと、ジェンダーイクオリティまでやってもらいたいという意見もあって、落としどころがそこに落ち着いてきていたので、その流れの中でこれができている背景があると思います。でもおっしゃってるように、今と変わってきているので、恐らく2023年度策定する時には、むしろジェンダーフリーの観点も入れても私は

良いのではないかと考えています。なので、今おっしゃってる意見は、来年度の計画に積極的に取り入れていくべきかと思います。

委員：次年度からの新しい計画には入れて欲しいと考えていますが、この計画は2022年度もございますので、先生方にも少し意識していただくような情報を仕入れていただきたいというのが私の意見です。

会長：次の施策5番になります。キャリア教育、この観点ですかね。審議会意見としては、1つ目、重点施策の記述は、学校数やクラス数など具体的な数値があるとよい。2つ目、実際に働いている人の話を聞くなど、市民と児童生徒が関わると良いのではないかと。3つ目、職場での対応経験や克服方法などを聞くチャンスになると良いということで、審議会意見としてこの3つが挙がっておりますが、先に出た意見も重なる部分もありますが、まとまっているかと思います。

委員：キャリア形成教育といった時に、仕事発見のような感じのイメージが付きやすいので、自分の生き方・ライフプランは自分で考えるという意識を醸成するチャンスになると良いみたいな、あくまでその自分の生き方の問題ですよね。仕事を何にしようとかじゃなく、広い観点が就職目的に入ってくださるといいかなと思います。例えば、審議会意見の2つ目、『実際に働いている人の話を聞くなど、市民と児童生徒が関わって児童生徒が自分の生き方を考える機会となると良いのではないかと』とか。

会長：例えば『キャリア教育というのを幅広く捉え〜』とか、そういう形で1項目立てる必要はないですか。

委員：そこまでしなくても、文言として入っていればよろしいかと思います。

会長：2つ目の文言を少し膨らませる形で、自分のライフプラン・生き方そのものも考えられるようにして欲しいという形で意見をまとめていただければと思います。

次は 12 番ですね。施策名が女性の参画が少ない分野での支援ということ
とで、科学技術振興課が担当課になっている内容です。

審議会意見としては、ロールモデルをW e b サイトで掲載するのはぜひ
ひ続けて欲しい、記事を掲載したらS N S で広報するなど、閲覧数ア
ップを指標に置いてはどうかということで、ご意見をいただいております。

委 員：一度掲載したコンテンツをもっと生かして、生徒との教育に生かし
て欲しいとこれを見て感じました。実際にロールモデルのインタビュ
ーをした方の記事を掲載して、実際にその方と高校生でパネルディス
カッションをして、このロールモデルの方は働いてるんだという、も
っとより具体的なイメージが高校生に伝わっていくと一度きりじゃな
くどんどん資産になっていくのではないかと思ったので、掲載して終
わりにするのではなく、ぜひコンテンツを使ってよりいろんな高校生
の方に伝えていってもらえたらなと考えています。

会 長：科学技術振興課さん、その辺の可能性は大丈夫でしょうか。

科学技術振興課：実は既にこうやって取材させていただいた方に対して、学校
での出前講座に行っていたりですとか、今、つくばS T E A M
コンパスという科学技術振興課で取り組んでいる教育プログラムがあ
り、その中の研究協力研究者として活動していただいたりとか、全員
ではないのですが、そういった繋がりや、他のイベント等にも参加し
ていただけるような取り組みをさせていただいております。

委 員：コロナ禍なので、出前講座もそうですし、オンラインでディスカ
ッションできたりとか、そういう場があるといいのではないかと思っ
たので、可能であればぜひご検討お願いします。

委 員：つくば市の場合だと、あまり高校生からみたいと言わなくても中学生
でもかなり対応ができるはずなので、市内の市立中学校の方にこの辺

りを進めていってもいいかなと思いますがいかがですか。

科学技術振興課：つくばSTEAMコンパス事業は、小・中学生を対象にしております。

こういったロールモデルを紙面で紹介することで、高校生を含め、全ての学年を網羅できるように取り組みをさせていただいております。

会 長：審議会意見としましては、有効活用、広げて欲しいようなことを書き足していくことはできるのでしょうか。ウェブの掲載にとどまらず、より有効的なコンテンツの利用を目指していただきたいとか、そのような形で書いていただければと思います。

それから、対象を小・中・高に限らず、より幅広く。

副会長：今高校生になっているので中学生まで下げたらどうか、という意見でもいいのではないですか。市がチャンネルを持っているところはもっとやった方がいいだろうということで、例えば、『記事掲載したらSNSで広報したり市内の小中学校に周知するなど、閲覧数アップを指標に置いてはどうか』とかどうですか。

会 長：それをお願いしたいと思います。12番はよろしいでしょうか。

次は、14番になります。健康推進課担当の『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。』について、『沐浴動画に男性保健師が出演したのは大変好ましい、今後もぜひお願いしたい』との意見が出されておりますが、これについていかがでしょうか。

委 員：これからも続けていただきたいということです。

会 長：ご意見がないので、このまま審議会意見として採用したいと思います。

今度は20番ですね。ワークライフバランス推進課で、『男女ともに育児休業、介護休暇及び、看護休暇制度を活用することができる職場の雰囲気づくりに努めます』ということで、審議会意見は、『男性の育児

休業取得者が、実績 35 人/47 人取得になっているが、人数より取得日数が重要だと思うので今後改善を期待する』と書かれています。

委員：企業では、男性が 1 日取っただけでも取りましたと大威張りしているところがあると聞きますが、それでは駄目で、今回男性の育休が制度化されたので、今後はちゃんと広がっていくと思いますが、数字とか、何人取ったではなくて、もっと実質を見ていくことを重点に置いていただきたい。

会長：ワークライフバランス推進課さん、将来的に取得日数もデータは取れるということで理解してよろしいでしょうか。

ワークライフバランス推進課：はい、日数でもデータを出すことは今後可能かと思います。つくば市では目標として 2 週間を掲げておりますが、給与的な面で減額を心配する職員もあり、やはり 2 週間から 1 ヶ月未満という枠で取る方が多いです。そのほか業務が繁忙期にかかってしまっているとか、他人に迷惑をかけたくないという理由で、一番最短の期間で取ろうという職員のためにも、制度を構築するのは確かですが、取りやすい環境づくりから広げていき、必要な期間をきちんと取れるようにしていきたいと思っています。

会長：環境づくりまでは今まとめられませんが、人数だけでなく取得日数より実態が分かる形での改善を今後検討していただきたいということでよろしいでしょうか。

事務局：はい。

委員：人数より取得日数など、より必要な育児休暇、介護休暇が重要だというように理解したのですが、それで今後改善を期待するに繋がっていくと思うのですが。

会長：という形でまとめていただけますか。

事務局：取得日数が重要だと思うので、より実態が分かるような目標設定をと

ということになりますでしょうか。

会 長：取得日数が重要だと思うので、具体的な数値も明記するようにしていただきたいとか、そういうことでよろしいですか。

ワークライフバランス推進課は、雰囲気づくりも今後頑張っていきたいとのことです。次の 2023 年の時は、お互いその気持ちが盛り上がっていけるようなものを盛り込んでいけたらと思います。

それでは 27 番の方に移りたいと思います。

『保護のための関係機関との連携強化』ということで、委員から各機関との連携として、住宅支援等を強化していただきたいという審議会意見をいただいております。

委 員：DV 被害の相談はしっかりしてくださっています。今回、議会の一般質問を拝見していて、DV 被害者はシェルターに入るか、または自宅から避難したい場合が多いので、そういった場合に住宅を確保しないといけないんですね。そういったことも含め、必要な相談事項になってくるというのが分かりましたので、意見を書きました。

委 員：シェルターという言葉が意見に入る方が良いと思われるんですね。あとで検索された時の対応です。例えば、各機関との連携として追加で、『シェルターの紹介を続けるほか、公営住宅への優先入居など～』ここまで追加ですね、そのあと『住宅支援等を強化していただきたい』みたいな形にするのはいかがでしょうか。

会 長：検索で引っかからないと本当に助けて欲しい時はとにかく検索なので。恐らく保護とかシェルターとかあると思うんです。

事前に皆様からのご意見をもとに、審議会意見として審議したものは、ひと通り進みましたが、追加で何かありますか。

副会長：施策 4 の審議会意見として、2021 年度の実施計画を見ると、男女平等の意識を醸成していくとなっているので、例えば男女平等だけではな

く、男女平等の枠にとらわれない平等意識を養成していくとか、そういうことも考えていただきたいことをやはり今の段階でも入れた方が確かにいいなと思いました。

会 長：4 番の意見欄に、一つ追加してください。あと今の段階で審議会意見として出した方がいいというもの等ございましたらどうぞ。

委 員：別紙の事前質問及び回答でもいくつか意見が出ていますが、今日検討はしなかった項目は、審議会意見として載るのでしょうか。

事務局：本日審議したものを掲載し、していないものは『意見なし』という形で今考えております。

会 長：今回の会議の一番の目的といいますのが、実施状況から審議会意見をまとめることですので、今回の議題と違っている提案的なものは、次の計画を作るときに資料として保存しておくという形をとっているということになると思います。

この実績に対する審議会の意見は、今日いくつか選んだものだけということにして、それ以外は実施状況に対する意見と違い、新しいクリエイティブなものだったりするので、資料として残し、次の 2023 年にそれを盛り込んでいく方向で全体が進んでいると理解しています。

ですから、事前のご意見というのが、今の段階では未来に向けて協議するための資料になっているという形になると思います。

今ここで読み合わせはできませんが、ご自宅でぜひお読みいただいて、次の新しい推進基本計画を策定する時に、皆様思い出していただいて、いいものを作っていければと思っています。

委 員：本日の審議会で審議することとして選定した 7、8 点の選定基準があれば参考までにお聞かせいただきたいと思いました。

会 長：実施状況にダイレクトに繋がってるものを、審議会意見としてまとめという形です。

委員：事前にいただいたご意見が、その実施状況と直結している内容を選んでいただいたということですね。

委員：手元にある計画書と今回もらった実施状況だけでは見えてこないものがあって質問した形なんですけど、事前に分かっていると、もう少し話ができるので、回答の準備ができていれば前の日に送っていただけると助かったなと思います。

事務局：今後はそのようにしたいと思います。

副会長：追加でご検討をお願いしたいことがあります。施策番号1と2、男女共同参画室の施策ですが、自己評価がC評価で、見てみるとC評価は男女共同参画室だけなので、一応審議会でも触れておいた方がいいという気がします。これを素通りするのはどうかと思い、今オンラインを考えているということですが、頑張れば2020年度もオンラインができたかもしれないので、施行をもう少し早めに検討して欲しかったということを入れてもいい気がします。

教育機関等は、一斉休校の中でオンライン授業等を救済策でやってきたのを考えると、色々調整で難しかったかもしれないが、意見としては、もう少し早めにオンラインイベントの計画・実施をしてもらえたら良かった、ということを審議会意見として、私は入れたら良いかと思いますがいかがでしょうか。

会長：皆さんいかがでしょうか。C評価はこの2項目だけというところを踏まえると素通りできないと思いますが。

委員：確かに市でいろんな講座があり、私も色々参加したいと思い、ウェブ講座は申し込みしましたが、対面とか集まるのは控えたんですね。参加者が少なかったのも、ウェブなら参加したのに対面で子供連れては嫌だなという人が多かったのではないかと思います。ですから対策の取りようがあったかもしれないということを意見として述べます。

会 長：昨年、つくば市で、イベントがオンライン化した実績はありますか。
やった課もあるんですよ。

事務局：大きいイベントをウェブでやったことがあると聞いてます。

会 長：では、男女共同参画室も不可能ではなかったという視点に立ち、審議会意見として、今の取り上げていただければと思います。

委 員：事前質問にある施策2の『セミナー開催をぜひオンラインで実現して欲しい』という項目ですが、予算の範囲内でのオンライン化が難しい、権利関係もあるとのことですが、大きなセミナーで有名な方を呼んだ場合は難しいかと、予算もかかるかと思ったんですが、小ぢんまりしたセミナーの類い、年15回の開催ですが、対面での開催は結構ハードルが高いと思うので、例えば15回全部やらないで半分にして、代わりにオンラインを充実させるとか、その辺の融通がつけばいいと思っていて、コロナで色々オンラインが増えてますが、とてもニーズはありますし、自宅でも出先でも見れるのはとても大きいことで、そういう意味でも内容によると思いますが、参加者数も増えるのではないかと思います。将来性というか、今後も活用できたらいいメディア、ツールだと思いますので、もう少し積極的にしてもらえたらという点と、施策1の目的の確認を私もとても感じていて、毎年みんなのつどいうちの団体もここ何年間か参加しているのですが、その目的がどこにあるかよく分からない感じになってるところが正直ありまして、確かに有名な人が来れば聞きに行こうとなるかもしれませんが、その人の話を聞いて少しでも男女共同の意識がついてくれればと先ほどお話されていたかと思いますが、一般市民が対象だと、ざっくりし過ぎて何の啓発なのか、例えば男性の人やジェンダーなど、ワークショップなどで意識の持ち方や気づきをオンラインでもできるものがあるので、根本的な考え方を皆さんに考えてもらう、知ってもらう、意識しても

らうのは全部に関わるととても大事なところだと思うので、色々な工夫しがいのある部分かと思いますので、今年すぐは無理かもしれませんが、オンライン化はできるのではないかと思います。

会 長：男女共同参画室はやること目白押しだと思うんですが、世の中がオンラインに慣れてきて学校関係者もオンラインに強いと思います。ぜひお使いいただいて、よりよい形をみんなで作っていければと思います。

委 員：オンラインですが、うちの大学で昨年度ダイバーシティ関係、セクシャルマイノリティー関係の集中講義を2月にやったんですね。対面だと出席しにくい人は当然いますので、そういう方が顔を出さずに匿名表示の形でやったら、結構活発に意見が出た。参加して良かったという声がありました。その中で重要だったのは、ワークライフバランスの話もしたんですが、男子学生から自分に関係ないと思ったけれど、受けてみたらすごく重要だということが分かったわけです。対面だと多分男性の方はあまり来ませんよね。なので、オンラインである程度うまく誘導してしっかり分かってもらうような仕掛けをしたらいいのではというご提案で、もう一つは、オンラインでやると、難しいのはファシリテーションで、それを課や室の中で出来るかというところとちょっとそれは難しい。ファシリテーションができる課の方を市役所内でシェアしたり、オンラインのイベントをやる時は、流しっ放し、話しっ放しではなく、適切、かつ安全性を持って話を回すのは実はかなり大変で、リソースできる人は限られているので、うまく市役所内で活用する。または、他の所に頼むとかしないと、オンライン関係は大変かと思います。

会 長：市役所も永遠の課題の縦割りから脱出するきっかけにいただき、オンラインはやはり可能性はあると思います。先日学会があり、例年の2倍の参加人数を得て、オンラインの強みを感じましたので、ぜひ

前向きに取り組んでいければと思っています。

副会長：男女共同参画と関係ないような講演があるとのお話でしたが、男女共同参画を挙げてしまうと、なかなか市民の方集まってくださらないので、ぼんやりとしたテーマを挙げて、それで人を集めておいて、その中で男女共同参画の話を盛り込むという戦略でやってきたと思います。ただ、上手く機能してないところもあり、例えば、第一部で有名人呼んで講演すると、その時は何千人とか入るんですが、第一部終わった途端に帰ってしまい、第二部で私座談会やったんですが、私が出た頃には半分以下になってしまいみんな帰っちゃうんですよ。なので、どういうふうにイベントを持っていくか工夫が必要だと思いますけど最初に呼び込む時、男女共同参画を出さない形でまず集めるということの工夫は、今後必要かなとは思いますがね。

会 長：呼びかけ、集め方、ファシリテーター、色々課題はありますが、少しずつ解決して前を見ていきたいと思っています。

それではまとめになりますが、今日いただいた審議会のご意見の方は、後ほど皆さんにお目通しいただく機会がありますので最終確認をなさってください。

今回取り上げなかった、追加しなかった施策は、今の段階では『意見なし』ということでまとめたいと思います。

以上をもちまして、審議は終了させていただきます。

令和３年度 第１回つくば市男女共同参画審議会次第

日時 令和３年(2021年)６月３０日(水)

13:30～15:30

場所 市役所５階 庁議室

１ 開 会

２ 市長あいさつ

３ 委嘱状交付

４ 委員紹介

５ 会長、副会長選出

６ 諮 問

７ 議 事

つくば市男女共同参画推進基本計画（2018～2022）

2020年度施策実施状況及び2021年度施策実施計画について

８ その他

９ 閉 会

つくば市男女共同参画推進基本計画（2018～2022）

2020年度施策実施状況

2021年度施策実施計画

令和２（2020）年度 つくば市男女共同参画推進基本計画（2018～2022）評価一覧表

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

【計画実施度】

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

【指標達成度】

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

つくば市男女共同参画推進基本計画(2018～2022)

2020年度施策実施状況及び2021年度施策実施計画

担当課		男女共同参画室			施策番号		1				
基本目標		1 男女共同参画社会の基盤整備									
施策の方向		1 広報・啓発のさらなる推進									
施策名		1 男女共同参画会議の開催									
施策内容		男女共同参画意識の幅広い啓発と、市民の交流促進を図るため、男女共同参画会議を開催します。									
指標	項目	—					基礎となった数値(2017年4月1日又は2016年度末)		—		
		2018年度		2019年度		2020年度		2021年度		2022年度(将来指標)	
	年次目標値	—		—		—		—		—	
	実績値	—		—		—		—		—	
2020年度実施計画(予定)				2020年度実施状況(実績)				2021年度実施計画(予定)			
○実行委員会3回開催 ・実行委員会にて、事業の規模や構成の見直しを行う ○開催日:12月5日(土)10:00～13:00 つくばカピオ(仮) ・第15回つくば市男女共同参画推進標語「愛ことば」展示・表彰式 ・男女共同参画社会づくりに関する基調講演 ・男女共同参画推進団体による活動紹介及びパネル展示 ・保育 等				○新型コロナウイルス感染症の影響により、開催中止。 開催中止に至った経緯として、「つくばミンナのつどい」実行委員に対し、6月2日メールにて開催の可否についてアンケートを実施。その後、アンケート結果を踏まえた上で総合的に判断した結果、開催中止とした。 第15回つくば市男女共同参画推進標語「愛ことば」では、最優秀賞に小学1年生が選ばれたほか、優秀賞5名に対し賞状を授与し、「男女共同参画室だより」(令和3年3月発行)と市HP、セミナー開催チラシに受賞作品の掲載を行った。				○事業の規模及び会議内容・構成の検討を行うため、実行委員会の開催する。 ○ミンナのつどい開催予定日:12月4日(土)10:00～13:00 つくばカピオ(仮) ○第16回つくば市男女共同参画推進標語「愛ことば」展示・表彰式 ○男女共同参画社会づくりに関する基調講演 ○男女共同参画推進団体による活動紹介及びパネル展示 ※新型コロナウイルス感染症も考慮し、開催にあたっては、オンライン形式による開催も視野に検討を行う。			
成果・課題		新型コロナウイルス感染症の拡大により、昨年度は集客形式によるイベント等の開催が困難な状況であった。 働き方やライフスタイルなど、人々の意識や行動が変化している状況等を踏まえ、新たな啓発機会のあり方を見直す必要がある。						計画実施度		C	
								指標達成度		—	
審議会意見		・集客数向上のための施策案として、イベントの周知方法の見直しや参加者のコメントをHP等に掲載してはどうか。									

つくば市男女共同参画推進基本計画(2018～2022)

2020年度施策実施状況及び2021年度施策実施計画

担当課		男女共同参画室			施策番号		2	
基本目標		1 男女共同参画社会の基盤整備						
施策の方向		1 広報・啓発のさらなる推進						
施策名		2 男女共同参画を推進するためのセミナー開催						
施策内容		男女共同参画に関する意識の向上を図り、能力や行動力を高めるため、セミナーを開催します。						
指標	項目	男女共同参画セミナー参加者数				基礎となった数値(2017年4月1日又は2016年度末)	男42人 女509人	
		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度(将来指標)		
	年次目標値	男53人 女500人	男64人 女500人	男76人 女350人	男88人 女350人	男100人 女350人		
	実績値	男97人 女212人	男100人 女322人	男17人 女112人	—	—		
2020年度実施計画(予定)			2020年度実施状況(実績)			2021年度実施計画(予定)		
男女共同参画社会の形成に必要な知識や技能(ワークライフバランス、育児休業制度、男性の家事育児参加など)を学ぶ場として、セミナーを15回程度開催する。以前に好評だったセミナーは、定員数や実施回数の増加を検討し、市民のニーズに合わせた事業展開を図る。 また、セミナー参加者のために保育を実施し、子育て世代の参加者が気兼ねすることなく参加できる環境を整える。 ※新型コロナウイルスの影響で、4～7月まで実施を見送りました。8月以降、つくば市主催イベント等の取り扱い方針に従い、十分な感染予防対策を施して実施する。			男女共同参画に関する意識の向上を図り、能力や行動力を高めるため、男女共同参画セミナーを年6回開催し、129人(男性17人、女性112人)の参加があった。 ①8/6(木)エンパワーメント講座 参加人数24人(男性8人、女性16人) ②9/16(水)子育て応援講座 参加人数24人(男性2人、女性22人) ③9/26(土)再チャレンジ応援講座 参加人数14人(男性1人、女性13人) ④10/2(金)ワークライフバランス講座Ⅰ 参加人数21人(男性5人、女性16人) ⑤11/4(水)ワークライフバランス講座Ⅱ 参加人数27人(男性2人、女性25人) ⑥11/13(金)DV防止講座 参加人数19人(男性1人、女性18人)			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、様々な視点・テーマで男女共同参画セミナーを年15回開催する。 開催にあたっては、新型コロナウイルス感染症を考慮しながら、男性や勤労者も参加しやすいようセミナー内容や開催日時等に配慮し、事業企画を行う。		
成果・課題		新型コロナウイルス感染症の拡大により、令和2年7月まではセミナー開催を見合わせたため、年6回の実施となった。 8月以降の開催時は、会場の換気や除菌等を徹底し、感染拡大防止対策を行ったが、今後はオンライン形式等による開催方法の検討・導入も必要である。				計画実施度	C	
						指標達成度	△	
審議会意見		・セミナー参加者が増加傾向にあり(2020年度はコロナ禍で伸びず)、又開催方法、内容の改善も行われており、素晴らしいと思います。						

つくば市男女共同参画推進基本計画(2018～2022)

2020年度施策実施状況及び2021年度施策実施計画

担当課		男女共同参画室		施策番号		3			
基本目標		1 男女共同参画社会の基盤整備							
施策の方向		1 広報・啓発のさらなる推進							
施策名		3 男女共同参画情報発信							
施策内容		男女共同参画に関する取組や関係法令について、広報紙・ホームページ・イベント等で意識啓発や情報提供を行います。							
指標	項目	—					基礎となった数値(2017年4月1日又は2016年度末)		—
		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度(将来指標)			
	年次目標値	—	—	—	—	—			
	実績値	—	—	—	—	—			
2020年度実施計画(予定)			2020年度実施状況(実績)				2021年度実施計画(予定)		
国・県・他市町村・民間団体による男女共同参画に関する情報について、HPや機関紙などで広く提供する。 また、国の男女共同参画週間(6月)及び県の男女共同参画推進月間(11月)に合わせ、中央図書館において啓発のための展示を行う。月間では、市内2ヶ所に啓発用横断幕を設置する。			政府の「女性に対する暴力をなくす運動(11月12日から25日)」期間に合わせ、庁内展示コーナーにポスターを掲示したほか、市職員向けに11/17～12/4までの期間、庁内イントラネット掲示板にDVの実情等に関する記事を掲載し、意識啓発を図った。また、国の男女共同参画週間(6月)及び県の男女共同参画推進月間(11月)に合わせ、中央図書館において関連図書の特集・展示を行った。				国や県など男女共同参画推進に関する取組・情報について、市HPや男女共同参画室だより等に取上げ情報提供を行う。 また、国の男女共同参画週間(6月)及び県の男女共同参画推進月間(11月)に合わせ、中央図書館において啓発のための展示を行う。		
成果・課題		国や県で実施する男女共同参画推進期間に合わせ、市においてもDV問題やワーク・ライフ・バランスなど、身近な問題に気づき・考える機会として、ポスターの掲示や関連図書の展示を行い、啓発活動が実施できた。					計画実施度		B
							指標達成度		—
審議会意見									

つくば市男女共同参画推進基本計画(2018～2022)

2020年度施策実施状況及び2021年度施策実施計画

担当課		学び推進課		施策番号		4		★重点施策	
基本目標		1 男女共同参画社会の基盤整備							
施策の方向		2 男女共同参画意識醸成のための教育の充実							
施策名		1 学校での男女共同参画の視点に立った教育							
施策内容		学校教育全体を通じて、人権の尊重、男女平等、相互理解・協力について指導を行います。							
指標	項目	—					基礎となった数値(2017年4月1日又は2016年度末)		—
		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度(将来指標)			
	年次目標値	—	—	—	—	—			
	実績値	—	—	—	—	—			
2020年度実施計画(予定)			2020年度実施状況(実績)				2021年度実施計画(予定)		
道徳及び特別活動、その他教科領域の学習及び学校行事等の学校教育活動の中で、人権の尊重、男女平等、相互理解・協力についての学習を行う機会を設ける。			各教科、道徳の授業、特別活動等において、児童生徒の発達段階に応じ、人権の尊重や男女の平等などについて学習を行った。児童生徒はそれらの学習を通して人権意識を高めることができた。人権集会なども、感染症予防の観点から活動の形を変更し、創意工夫しながら行うことができた学校も多い。				学校の教育活動全体を通して、男女平等の意識を醸成していく。一人一人の個性や能力を発揮できる学びの場の充実を図り、相互理解を深め、協力し合う態度も育成する。		
成果・課題		様々な教育活動において、男女平等などの人権意識の育成を図ることができた。人権集会やいじめ撲滅フォーラムなども、感染症予防の観点から活動を変更し、創意工夫して行うことができた学校も多い。					計画実施度		B
							指標達成度		—
審議会意見		・施策内容については、専門家の方々の考え方でしっかりしたものと思いますが、先生と生徒間での学びだけでなく、地域の中で、この人の生き方、考え方など、実際の生活の中での手本になると思える人と交えた学びの場などできないでしょうか							

つくば市男女共同参画推進基本計画(2018～2022)

2020年度施策実施状況及び2021年度施策実施計画

担当課		学び推進課			施策番号		5		★重点施策		
基本目標		1 男女共同参画社会の基盤整備									
施策の方向		2 男女共同参画意識醸成のための教育の充実									
施策名		1 学校での男女共同参画の視点に立った教育									
施策内容		小中学校において、児童生徒が将来社会の一員として役割を果たしていくため、それぞれの個性や能力が発揮でき、自立して生きていくためのキャリア教育を行います。									
指標	項目	—					基礎となった数値(2017年4月1日又は2016年度末)		—		
		2018年度		2019年度		2020年度		2021年度		2022年度(将来指標)	
	年次目標値	—		—		—		—		—	
	実績値	—		—		—		—		—	
2020年度実施計画(予定)				2020年度実施状況(実績)				2021年度実施計画(予定)			
つくばスタイル科キャリア単元において、1年生から9年間かけて系統的にキャリア教育を実施する。プロジェクト型学習をとおして、多様な意見を交換することで、それぞれの個性を認め合い、協力して生きていくキャリア教育を行う。1・2年は「人との関わり」、3・4年は「つくばの魅力」、5・6年は「社会との関わり」、7・8年は「共存する社会」、9年生は「未来をつくるもの」という課題について学習を行う。				つくばスタイル科のキャリア単元において、1年生から9年生まで系統的にキャリア教育を行った。1・2年生は「人との関わり」、3・4年生は「地域の魅力」、5・6年生は「社会との関わり」、7・8年生は「人々の共存」、9年生は「未来をつくる」という単元でのプロジェクト型学習を行った。特別活動を中心に、児童生徒の個性や能力が発揮できるような活動を行うことができた。				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。また、児童生徒が色々な場面で自分の個性や能力を発揮できるようにし、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。			
成果・課題		9年間の学びの系統性を大事にしたキャリア教育を実施することができた。学校教育全体を通して、児童生徒が主体的に取り組める学習の場を大切に、児童生徒一人一人の個性や能力を生かすことができた。						計画実施度		B	
								指標達成度		—	
審議会意見		・重点施策の記述は、学校数やクラス数、児童生徒数などの具体的数値があると良い ・実際に働いている人の話を聞くなど、市民と児童生徒が関わると良いのではないかと ・職場での対応経験や克服方法などを聞くチャンスになると良い									

つくば市男女共同参画推進基本計画(2018～2022)

2020年度施策実施状況及び2021年度施策実施計画

担当課		危機管理課			施策番号		6		
基本目標		1 男女共同参画社会の基盤整備							
施策の方向		3 男女共同参画の視点に立った防災体制の確立							
施策名		1 女性の視点を取り入れた防災計画・防災体制づくり							
施策内容		災害時における女性のニーズに対応できるよう、女性の視点を取り入れた防災計画・防災体制づくりに努めます。							
指標	項目	－				基礎となった数値(2017年4月1日又は2016年度末)		－	
		2018年度		2019年度		2020年度		2021年度	2022年度(将来指標)
	年次目標値	－		－		－		－	－
	実績値	－		－		－		－	－
2020年度実施計画(予定)				2020年度実施状況(実績)			2021年度実施計画(予定)		
女性やこどもに配慮した備蓄品の整備を行う。				粉ミルク、液体ミルク、おむつ、生理用品、授乳服等を購入し女性やこどもに配慮した備蓄をした。			女性やこどもに配慮した備蓄品(ミルクや授乳服等)を継続的に整備を行う。		
成果・課題		災害時における女性ニーズに対応できるよう備蓄体制に努めた。ミルクは保存期間が短いため毎年入れ替えが必要である。					計画実施度		B
							指標達成度		－
審議会意見									

つくば市男女共同参画推進基本計画(2018～2022)

2020年度施策実施状況及び2021年度施策実施計画

担当課		男女共同参画室		施策番号		7	
基本目標		1 男女共同参画社会の基盤整備					
施策の方向		4 国際的な男女共同参画の動向理解					
施策名		1 各国の男女共同参画施策の情報収集・紹介					
施策内容		各国の男女共同参画の取組情報を収集し、紹介します。					
指標	項目	—				基礎となった数値(2017年4月1日又は2016年度末)	—
		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度(将来指標)	
	年次目標値	—	—	—	—	—	
	実績値	—	—	—	—	—	
2020年度実施計画(予定)			2020年度実施状況(実績)			2021年度実施計画(予定)	
各国の男女共同参画の取組や子育て支援、女性の職業生活における活躍に関する国際的な動向を男女共同参画室だよりなどで紹介する。			内閣府発行の冊子「共同参画」を展示コーナーに配置し、諸外国における男女共同参画の現状や取組等について紹介した。			「男女共同参画室だより」を発行し、各国の男女共同参画の取組状況や子育て事情、ジェンダーギャップ指数等を取り上げ、国際的な男女共同参画の動向について紹介する。	
成果・課題		各国における男女共同参画の取組や先進的事例等を紹介し、生き方や働き方、子育て事情などについて情報提供を行った。 日本と諸外国の男女共同参画の取組や実情について、今後も周知できる機会が増やせるよう、セミナーや発行物の活用を進める。				計画実施度	B
						指標達成度	—
審議会意見							

つくば市男女共同参画推進基本計画(2018～2022)

2020年度施策実施状況及び2021年度施策実施計画

担当課		男女共同参画室		施策番号	8	★重点施策	
基本目標		2あらゆる分野での活躍推進					
施策の方向		1職業生活における活躍推進					
施策名		1一般事業主行動計画に関する啓発					
施策内容		女性活躍推進法により、一般事業主行動計画策定が努力義務となっている事業主に対し、策定・推進のための情報提供を行います。					
指標	項目	—			基礎となった数値(2017年4月1日又は2016年度末)		—
		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度(将来指標)	
	年次目標値	—	—	—	—	—	
	実績値	—	—	—	—	—	
2020年度実施計画(予定)			2020年度実施状況(実績)			2021年度実施計画(予定)	
県や関係機関が実施する、女性活躍推進セミナーについて、公共施設やHPを利用して情報提供する。 また、国が実施する女性活躍推進のための融資制度や助成金の紹介をする。			庁舎2階の男女共同参画室の配布用パンフレットブースに、国で実施している中小企業向けの一般事業主行動計画策定支援や女性活躍推進アドバイザーの派遣業務に関するチラシを設置し、情報提供を行った。			「女性活躍推進法」について、行動計画策定支援情報や女性活躍促進が優良な企業を認定する制度(えるぼし認定)の市内認定企業を紹介する機会を設け、女性が社会で活躍できる環境整備の推進を図る。また、男女共同参画セミナーにおいて、ワークライフバランスや再チャレンジ応援講座を企画・開催する。	
成果・課題		令和4年4月から女性活躍推進法の改正により、一般事業主行動計画の策定届出義務の対象範囲が拡大されるため、事業所向けの情報提供について周知方法を検討する。				計画実施度	B
						指標達成度	—
審議会意見							

つくば市男女共同参画推進基本計画(2018～2022)

2020年度施策実施状況及び2021年度施策実施計画

担当課		産業振興課			施策番号		9	
基本目標		2あらゆる分野での活躍推進						
施策の方向		1職業生活における活躍推進						
施策名		2就業関連情報提供及び再就職・職場復帰の支援						
施策内容		国・県等と連携し、新しい就業形態などに関する情報の収集・提供を行います。また、つくば市ふるさとハローワークにおいて、職業相談、職業紹介を行い、再就職及び職場復帰を支援します。						
指標	項目	つくば市ふるさとハローワークでの女性正規雇用の就業者数				基礎となった数値(2017年4月1日又は2016年度末)		273人
		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度(将来指標)		
	年次目標値	290人	305人	320人	335人	350人		
	実績値	244人	213人	146人	—	—		
2020年度実施計画(予定)			2020年度実施状況(実績)			2021年度実施計画(予定)		
ハローワーク土浦と共同運営する「つくば市ふるさとハローワーク」において、引き続き女性が利用しやすい環境づくりに努め、女性に対する情報発信と職業相談・紹介を強化する。 また、保育職求職者に対する保育所等見学ツアーなどの活動を実施する。 雇用に関するデータについては、明確な定義に基づき数値の把握を行う。			つくば市ふるさとハローワークにおいて、女性就業関連のチラシ等を配布するとともに、窓口担当者が女性に対して、声掛けするなど、女性が利用しやすい環境づくりに努めた。 また、保育所見学ツアーをハローワーク土浦と連携し、例年実施していたが新型コロナウイルス感染症の影響で実施できなかったため、保育施設説明会及び保育士支援制度説明会を1回実施した。(7人参加) なお、雇用に関するデータは、土浦公共職業安定所の労働市場関係資料より把握する。			つくば市ふるさとハローワークにおいて、求職者ニーズに合った情報発信コーナーの設置を検討する。 また、新型コロナウイルス感染状況を考慮しながら、保育職求職者に対する就労支援を実施する。		
成果・課題		女性337人(常時雇用 146人、臨時雇用 191人)が就職することができた。(土浦公共職業安定所の労働市場関係資料より) 女性求職者の中には、常時雇用を望まない方もいるため、求職者ニーズに合った情報発信を行う必要がある。					計画実施度	B
							指標達成度	△
審議会意見								

つくば市男女共同参画推進基本計画(2018～2022)

2020年度施策実施状況及び2021年度施策実施計画

担当課		産業振興課			施策番号		10	
基本目標		2あらゆる分野での活躍推進						
施策の方向		1職業生活における活躍推進						
施策名		3起業・創業を目指す人への情報提供・資金面の援助						
施策内容		各種セミナーや支援制度の情報提供を行います。また、各支援機関と連携し、相談業務を行います。						
指標	項目	特定創業支援事業による女性の創業件数				基礎となった数値(2017年4月1日又は2016年度末)		11人
		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度(将来指標)		
	年次目標値	11人	12人	13人	14人	15人		
	実績値	26人	22人	20人	—	—		
2020年度実施計画(予定)			2020年度実施状況(実績)			2021年度実施計画(予定)		
産業競争力強化法により国から認定を受けた「創業支援等事業計画」に基づき、支援機関(商工会、研究支援センター、筑波大学、産総研、日本政策金融公庫等)と共に、創業セミナー、創業相談、情報提供及び啓発イベント等の幅広い創業支援事業を実施する。 また、創業時の資金面の援助策として、法人設立時の登録免許税、及び定款認証手数料を全額補助する。			国の認定を受けた創業支援等事業計画に基づき、「つくば市創業啓発セミナー」を1回実施。加えて、創業支援の総合相談窓口を前年度に引き続き常設し、創業に関する制度や支援メニューの紹介することで、女性起業に関する支援を進めた。 (※実績値については、経産省からの調査依頼に基づき各支援機関にて6月に集計実施予定) また、法人設立時の登録免許税の全額補助及び定款認証手数料補助を3件実施した。			引き続き、産業競争力強化法により国から認定を受けた「創業支援等事業計画」に基づき、支援機関(商工会、研究支援センター、筑波大学、産総研、日本政策金融公庫等)と共に、幅広い創業支援事業を実施するとともに、創業時の資金面の援助策として、法人設立時の登録免許税及び定款認証手数料を最大125,000円補助する。また、創業啓発セミナー等において、先輩創業者などにも参加いただき、創業希望者に経験談などを伝える機会なども検討していく。		
成果・課題		女性の創業希望者に対して、実施計画に基づき円滑に支援を実施することができた。 引き続き、女性創業希望者に対し、創業機運の醸成を図る必要がある。					計画実施度	B
							指標達成度	◎
審議会意見								

つくば市男女共同参画推進基本計画(2018～2022)

2020年度施策実施状況及び2021年度施策実施計画

担当課		農業政策課			施策番号		11		★重点施策		
基本目標		2		あらゆる分野での活躍推進							
施策の方向		1		職業生活における活躍推進							
施策名		4		女性の参画が少ない分野での支援							
施策内容		家族経営協定の普及啓発を行い、快適な労働環境づくりを促進します。また、女性の能力・感性等を生かした新しい産業の創出が図れるよう、6次産業化のためのセミナー等を開催します。									
指標	項目	家族経営協定締結累計					基礎となった数値(2017年4月1日又は2016年度末)		193件		
		2018年度		2019年度		2020年度		2021年度		2022年度(将来指標)	
	年次目標値	200件		201件		202件		203件		205件	
	実績値	203件		206件		206件		—		—	
2020年度実施計画(予定)				2020年度実施状況(実績)				2021年度実施計画(予定)			
女性の能力・感性等を生かした新しい産業の創出が図れるよう、6次産業化のためのセミナーを年度内に1回開催する。				6次産業化のためのセミナーを1回開催した。				引き続き女性の能力・感性等を生かした新しい産業の創出が図れるよう、6次産業化のためのセミナーを年度内に1回開催する。			
成果・課題		新たな家族経営協定締結希望者はなかった。 県等の関係機関と連携してセミナーを1回開催し22名が出席した。 農業者全体の高齢化が進んでいるため、セミナー等の開催による若い世代の積極的な参画を促していく必要がある。						計画実施度		B	
								指標達成度		○	
審議会意見											

つくば市男女共同参画推進基本計画(2018～2022)

2020年度施策実施状況及び2021年度施策実施計画

担当課		科学技術振興課		施策番号	12	★重点施策		
基本目標		2		あらゆる分野での活躍推進				
施策の方向		1		職業生活における活躍推進				
施策名		4		女性の参画が少ない分野での支援				
施策内容		大学・研究機関・企業等と連携し、女子生徒や保護者等に対し、科学技術を身近なものとする取組を進めるとともに、ロールモデル（具体的な行動や考え方の模範となる人物）の紹介等を通じ、理工系女性の人材育成を推進します。						
指標	項目	－			基礎となった数値（2017年4月1日又は2016年度末）	－		
		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度（将来指標）		
	年次目標値	－	－	－	－	－		
	実績値	－	－	－	－	－		
2020年度実施計画（予定）			2020年度実施状況（実績）			2021年度実施計画（予定）		
○つくばで輝く研究者の紹介 ・6月～3月まで毎月1回、市のウェブサイトで女性研究者、男性研究者をそれぞれ紹介する。 ・常陽リビングの紙面でも掲載する。 ・研究内容だけでなく、進路選択や家族との休日の過ごし方を掲載し、理工系研究者のロールモデルを紹介する。 ○中高生理工学進学応援シンポジウムとリケジョサイエンス合宿の実施は未定。			○つくばで輝く研究者の紹介（実施） ・2020年6月から2021年3月まで毎月1回、計10人の研究者を市ウェブサイトで紹介した。（女性：5名 男性：5名） ・記事掲載先： https://www.city.tsukuba.lg.jp/shisei/torikumi/kagaku/1001875.html （市HP） ・記事は常陽リビングでも掲載された。 ○中高生理工学進学応援シンポジウムとリケジョサイエンス合宿（内容を変更して実施） ・インタビュー動画作成：筑波大学理工系分野に所属する学生の生活・研究・今後の進路、理系出身の社会人の普段のお仕事などをテーマにした動画を作成し、中高生に理工学進学のための具体的なイメージ、ロールモデルを提示した。 ・動画掲載先： https://tsukuba-steam.com/ （つくばSTEAMコンパスポータルサイト） ○第6期科学技術・イノベーション基本計画（内閣府）の検討に関して意見交換会実施 ・日時：12月2日（水）13：30～15：00、場所：オンライン、参加者数：約30名 ・国の第6期科学技術・イノベーション基本計画策定について、女性研究者を取り巻く研究環境整備や研究力向上について、内閣府、つくば市、つくば女性研究者支援協議会会員及び所属機関の女性研究者と意見交換を行った。			○つくばで輝く研究者の紹介 ・6月～3月まで毎月1回、市のウェブサイトで女性研究者、男性研究者をそれぞれ紹介する。 ・常陽リビングの紙面でも掲載する。 ・研究内容だけでなく、進路選択や家族との休日の過ごし方を掲載し、理工系研究者のロールモデルを紹介する。 ○中高生理工学進学応援シンポジウムとリケジョサイエンス合宿の実施は未定。		
成果・課題		・理工系人材のロールモデルを継続的に紹介することができた。 ・理工系人材育成と、女性研究者を取りまく環境改善に関し、国の基本計画にも反映されるよう、内閣府と意見交換をすることができた。 ・中高生理工学進学応援シンポジウムとリケジョサイエンス合宿のような対面で行う事業が難しい状況の中、効果的に体験型のイベントを企画していく必要がある。				計画実施度	B	
						指標達成度	－	
審議会意見		・ロールモデルをWEBサイトで掲載するのはぜひ続けてほしい ・記事掲載したら、SNSで広報するなど、閲覧数アップを指標に置いてはどうか						

つくば市男女共同参画推進基本計画(2018～2022)

2020年度施策実施状況及び2021年度施策実施計画

担当課		産業振興課		施策番号		13		★重点施策			
基本目標		2		あらゆる分野での活躍推進							
施策の方向		2		仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の環境整備							
施策名		1		男性の育児・介護休業取得を促進するための企業への情報提供							
施策内容		市内事業者に対し、国や県の支援・助成制度や優良事例などの情報を提供し、制度利用を促進します。									
指標	項目	－			基礎となった数値(2017年4月1日又は2016年度末)		－				
		2018年度		2019年度		2020年度		2021年度		2022年度(将来指標)	
	年次目標値	－		－		－		－		－	
	実績値	－		－		－		－		－	
2020年度実施計画(予定)				2020年度実施状況(実績)				2021年度実施計画(予定)			
男性の育休取得に関する情報提供や、国、県制度について周知、啓発を行うとともに、ヒアリングやアンケートを活用し、男性の育休取得状況について現状把握に努める。				国、県制度等ワークライフバランスに関する情報について周知、啓発を行うとともに、工業団地立地企業や市内立地企業を対象とした企業訪問時に、男性の育休制度に関するヒアリングを実施(16社)した。				引き続き、市内企業等へのフォローアップ訪問の際、男性の育休取得に関する情報提供や、国、県制度のについて周知、啓発、男性の育休取得状況についてのヒアリング等を実施、現状の把握に努める。			
成果・課題		企業訪問を行った工業団地立地企業等において、男性の育休制度を設けている企業は16社中16社であったが、実際に当該制度を活用した従業員は少ない状況であった。 引き続き、普及啓発を推進していく。						計画実施度		B	
								指標達成度		－	
審議会意見											

つくば市男女共同参画推進基本計画(2018～2022)

2020年度施策実施状況及び2021年度施策実施計画

担当課		健康増進課			施策番号		14		★重点施策		
基本目標		2		あらゆる分野での活躍推進							
施策の方向		2		仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の環境整備							
施策名		2		男性の家庭生活への参画促進							
施策内容		妊娠・出産・育児について、家族で正しい知識を持ち、積極的な育児参加ができるよう、講座を開催します。									
指標	項目	マタニティサロンの夫又はパートナーの参加者の割合						基礎となった数値(2017年4月1日又は2016年度末)		41.5%	
		2018年度		2019年度		2020年度		2021年度		2022年度(将来指標)	
	年次目標値	42.1%		42.7%		43.3%		43.9%		44.4%	
	実績値	44.0%		45.4%		42.8%		—		—	
2020年度実施計画(予定)				2020年度実施状況(実績)				2021年度実施計画(予定)			
○マタニティサロン育児編 ・開催回数:年23回(土日に20回開催) ・内容:妊婦疑似体験 沐浴体験 マタニティブルーズについて 赤ちゃんの泣きの特徴について等学ぶ ○マタニティサロン講演会 ・開催回数:年4回 ・内容:①歯科医師講話 ②小児科医師講話 ③先輩パパからの経験談				【マタニティサロン育児編】 ○開催回数:年25回(新型コロナウイルス感染予防として参加可能人数を半数にしたことで、キャンセル待ちが多く、それに伴い臨時開催を行ったため) ○参加人数 妊婦:260人、夫又はパートナー:254人 ○アンケート結果 満足:92% やや満足:8% ・新型コロナウイルスの影響で参加出来ない市民に向けて沐浴の動画配信を行った。男性保健師が出演し、父親も育児のイメージが付きやすいよう工夫した。 【マタニティ講演会】 ○開催回数:4回(うち1回は小児科医の動画配信含む) ○参加人数 妊婦:80人、夫又はパートナー:1人(新型コロナウイルス感染予防として、妊婦かその夫またはパートナーや家族のうち1人の参加としたため) ○アンケート結果 満足:84% やや満足:12%				○マタニティサロン育児編 ・開催回数:年23回(土日に18回開催) ・内容:妊婦疑似体験 沐浴体験 マタニティブルーズについて 赤ちゃんの泣きの特徴について学ぶ ○マタニティ講演会 ・開催回数:年4回 ・内容:歯科医師講話 小児科医師講話 先輩パパからの経験談 ライフプランすこやかやつくば子育てハンドブック、HP等で周知する。			
成果・課題		・新型コロナウイルス感染拡大時期には開催を中止した。感染拡大が落ち着いている時に臨時開催を行い、参加希望の方全員が参加出来たが、全体の参加人数が減少してしまった。 ・参加人数を増やすため、感染状況に応じて実施体制を整え、周知方法の構築が必要。 ・令和2年度は参加できない方のために、父親の育児・家事参加のイメージがつくよう沐浴動画を作成し、配信した。						計画実施度		B	
								指標達成度		△	
審議会意見		・沐浴動画に男性保健師が出演したのは大変好ましい、今後もぜひお願いしたい									

つくば市男女共同参画推進基本計画(2018～2022)

2020年度施策実施状況及び2021年度施策実施計画

担当課		生涯学習推進課		施策番号	15	★重点施策
基本目標		2あらゆる分野での活躍推進				
施策の方向		2仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の環境整備				
施策名		2男性の家庭生活への参画促進				
施策内容		両親子育て教室を開催し、家庭における男女の役割分担などについて考える機会を提供します。				
指標	項目	—			基礎となった数値(2017年4月1日又は2016年度末)	—
		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度(将来指標)
	年次目標値	—	—	—	—	—
	実績値	—	—	—	—	—
2020年度実施計画(予定)			2020年度実施状況(実績)		2021年度実施計画(予定)	
講演会を2月に予定。 会場は現在検討中。 講演内容については、スマホ、タブレット、パソコンの普及がめざましい中、過剰なメディア接触について考える講演会を企画。コロナウイルスの拡大で外出ができない今、インターネットに頼りすぎない子育てについて考える機会としたい。			社会教育講演会 (第1回) 「子育ての心地よいバランスを目指して～私って、ヘリコプターペアレント?～」 立正大学社会福祉学部子ども教育福祉学科教授 岡本依子氏 開催日 9/27(日) 開催場所 つくば市役所・オンライン 参加者 169名 (第2回) 「子どもの明るい未来を拓くには～スマホが児童生徒の脳発達を阻害する～」 東北大学加齢医学研究所所長及びスマート・エイジング国際共同研究センター長 川島 隆太 氏 開催日 3/1(月)～3/19(金) 開催場所 オンデマンドによる動画配信 参加者 530名 周知のため、市広報紙・ホームページに記事を掲載し、市立幼、小、中、義務教育学校、各交流センターへ申込用紙を配布		講演会を9月と2月に予定。 講演内容、会場、開催方法は現在検討中。	
成果・課題		過保護、過干渉による親子関係(ヘリコプターペアレント)が、子どもに与える影響についての考察と、電子機器との接触が子どもたちの脳への影響について考え、「なぜ親子のふれあいが大切なのか」、「なぜ規則正しい生活習慣が大切なのか」、「なぜ豊かな体験が必要なのか」等、生活習慣についての理解を深めることができた。 コロナ禍にあっても開催方法を工夫することにより、多くの方に視聴してもらうことができた。			計画実施度	A
					指標達成度	—
審議会意見						

つくば市男女共同参画推進基本計画(2018～2022)

2020年度施策実施状況及び2021年度施策実施計画

担当課		こども政策課		施策番号		16		★重点施策	
基本目標		2		あらゆる分野での活躍推進					
施策の方向		2		仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の環境整備					
施策名		2		男性の家庭生活への参画促進					
施策内容		子育て家庭が外出しやすい環境を整備するため、授乳やおむつ替えスペースを設置した施設をあかちゃんの駅として登録し、情報提供を行います。							
指標	項目	—			基礎となった数値(2017年4月1日又は2016年度末)		—		
		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度(将来指標)			
	年次目標値	—	—	—	—	—			
	実績値	—	—	—	—	—			
2020年度実施計画(予定)			2020年度実施状況(実績)			2021年度実施計画(予定)			
子育て家庭がより安心して外出しやすくなるように、赤ちゃんの駅設置箇所の増設に向け、小さい子どもを持つ親子が多く集まる公園などに対して働きかけをし、さらに充実した整備を目指す。 移動型の赤ちゃんの駅として、おむつ替えテント一式等を、市主催及び共催等イベントで積極的に活用してもらう。			つくばメモリアルホールにおむつ替え台等を設置し、新たに赤ちゃんの駅として登録した。 つくば市のホームページや子育てハンドブック等に掲載して、子育て家庭が活用できるように情報の提供を行った。 移動型赤ちゃんの駅のおむつ替えテントの貸し出しは、コロナ感染症の影響で中止となったイベントが多かったため、実績がなかった。			赤ちゃんの駅の登録のための民間事業者、公共施設への周知と支援及び、出生・転入等で新しく子育て家庭となった世帯も安心して外出できるよう広く情報提供を図る。 移動型の赤ちゃんの駅としておむつ替えテント一式を貸し出し、市主催のイベントのほか共催、後援イベントでも活用してもらう。			
成果・課題		赤ちゃんの駅の登録数が前年より1施設増えて66になり、子育て家庭が外出しやすい環境整備が進んだ。 公共施設だけでなく、民間業者の登録をさらに進めるため、情報発信していく。				計画実施度		B	
						指標達成度		—	
審議会意見									

つくば市男女共同参画推進基本計画(2018～2022)

2020年度施策実施状況及び2021年度施策実施計画

担当課		幼児保育課			施策番号		
基本目標		2あらゆる分野での活躍推進					
施策の方向		2仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の環境整備					
施策名		3育児・介護を行う労働者が働き続けやすい環境づくり					
施策内容		仕事と育児の両立を支援するため、保育ニーズに即した保育体制の強化等サービスの充実を図ります。					
指標	項目	保育所待機児童数＊				基礎となった数値(2017年4月1日又は2016年度末)	114人
		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度(将来指標)	
	年次目標値	0人	30人	0人	0人	0人	
	実績値	116人	131人	42人	－	－	
2020年度実施計画(予定)			2020年度実施状況(実績)			2021年度実施計画(予定)	
(※)「つくば市子ども・子育て支援プラン」により施策を実施し、子ども子育て会議が評価を実施。			－			－	
成果・課題		保育所5園、認定こども園1園、小規模保育事業4園の新規施設を創設し、計742人の定員増を図った。 大幅に待機児童数は減少しているが、未だ解消には至っていないことから、引き続き保育の受け皿の確保を行っていく。				計画実施度	－
						指標達成度	△
審議会意見							

つくば市男女共同参画推進基本計画(2018～2022)

2020年度施策実施状況及び2021年度施策実施計画

担当課		幼児保育課			施策番号			
基本目標		2あらゆる分野での活躍推進						
施策の方向		2仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の環境整備						
施策名		3育児・介護を行う労働者が働き続けやすい環境づくり						
施策内容		仕事と育児の両立を支援するため、保育ニーズに即した保育体制の強化等サービスの充実を図ります。						
指標	項目	病児・病後児保育実施施設数				基礎となった数値(2017年4月1日又は2016年度末)		3施設
		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度(将来指標)		
	年次目標値	4施設	4施設	4施設	4施設	4施設		
	実績値	4施設	4施設	5施設	—	—		
2020年度実施計画(予定)			2020年度実施状況(実績)			2021年度実施計画(予定)		
(※)「つくば市子ども・子育て支援プラン」により施策を実施し、子ども子育て会議が評価を実施。			—			—		
成果・課題		市のホームページや子育てべんり帳等において、当該事業を実施している施設の周知を行い、制度の認知度向上を図った。 課題は、新型コロナウイルス感染拡大の影響等もあり利用者の日々の需要が読めないこと、看護師の確保の難しさなど、主に施設側の体制の維持にすることが挙げられる。				計画実施度		—
						指標達成度		○
審議会意見								

つくば市男女共同参画推進基本計画(2018～2022)

2020年度施策実施状況及び2021年度施策実施計画

担当課		こども育成課			施策番号			
基本目標		2あらゆる分野での活躍推進						
施策の方向		2仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の環境整備						
施策名		3育児・介護を行う労働者が働き続けやすい環境づくり						
施策内容		仕事と育児の両立を支援するため、児童の遊びと生活の場を提供する放課後児童クラブの活動を推進します。						
指標	項目	放課後児童クラブ受け入れ児童数				基礎となった数値(2017年4月1日又は2016年度末)		3,090人
		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度(将来指標)		
	年次目標値	3,287人	3,490人	3,686人	3,874人	4,028人		
	実績値	3,801人	4,312人	4,746人	—	—		
2020年度実施計画(予定)			2020年度実施状況(実績)			2021年度実施計画(予定)		
(※)「つくば市子ども・子育て支援プラン」により施策を実施し、子ども子育て会議が評価を実施。			—			—		
成果・課題		前年度から公設公営・民設民営児童クラブ合わせて15クラブが増え、受入れ人数の拡充が図れた。 つくばエクスプレス沿線開発に伴う急速な人口増加により、待機児童が発生していることや、既存施設において床面積要件超過して受け入れている課題に引き続き取り組んでいく。					計画実施度	—
							指標達成度	◎
審議会意見								

つくば市男女共同参画推進基本計画(2018～2022)

2020年度施策実施状況及び2021年度施策実施計画

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

つくば市男女共同参画推進基本計画(2018～2022)

2020年度施策実施状況及び2021年度施策実施計画

担当課		産業振興課		施策番号		17		★重点施策			
基本目標		2		あらゆる分野での活躍推進							
施策の方向		2		仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の環境整備							
施策名		4		労働環境改善のための情報提供・啓発							
施策内容		仕事と家庭生活を両立するため、長時間労働の是正や年次有給休暇取得の促進、さらにハラスメントの防止等の労働環境改善のための情報提供を行います。									
指標	項目	—			基礎となった数値(2017年4月1日又は2016年度末)		—				
		2018年度		2019年度		2020年度		2021年度		2022年度(将来指標)	
	年次目標値	—		—		—		—		—	
	実績値	—		—		—		—		—	
2020年度実施計画(予定)				2020年度実施状況(実績)				2021年度実施計画(予定)			
仕事と家庭生活を両立しやすい就労形態に関する周知、啓発を行うとともに、長時間労働の是正等、労働環境改善について現状把握に努める。				国、県制度等ワークライフバランスに関する情報について、窓口での啓発チラシの配布や工業団地立地企業への周知、啓発を行った。(5案件) 一方、長時間労働の是正等の現状把握については、新型コロナウイルス感染症の影響で、在宅勤務等、労働環境が変わりつつあった状況から、正確な把握ができなかった。				引き続き仕事と家庭生活を両立しやすい就労形態に関する周知、啓発を行うとともに、新型コロナウイルス感染症の影響での労働環境の変化や改善について現状把握に努める。			
成果・課題		工業団地立地企業等に対して、国、県制度等ワークライフバランスに関して情報提供することができた。 長時間労働の是正等、労働環境改善については、引き続き、市内企業対し、労働環境改善に関する正確な情報を把握する必要がある。						計画実施度		B	
								指標達成度		—	
審議会意見											

つくば市男女共同参画推進基本計画(2018～2022)

2020年度施策実施状況及び2021年度施策実施計画

担当課		男女共同参画室		施策番号	18	★重点施策
基本目標		2あらゆる分野での活躍推進				
施策の方向		3市政における女性の参画促進				
施策名		1審議会等委員の女性委員の登用				
施策内容		市政運営において、女性が自らの能力を十分に生かし、様々な分野で政策や方針決定に関わり、意見や考え方を反映させることができる環境づくりを進めます。				
指標	項目	審議会等委員の女性委員の割合＊/ 審議会等委員の女性の長の割合＊			基礎となった数値(2017年 4月1日又は2016年度末)	全体で30.0%/ 全体で9.4%
		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度(将来指標)
	年次目標値	60.0%/ 10.0%	70.0%/ 15.0%	80.0%/ 20.0%	90.0%/ 25.0%	100.0%/ 30.0%
	実績値	62.5%/ 12.5%	61.8%/ 11.8%	54.5%/ 12.1%	48.5%/ 9.1%	—
2020年度実施計画(予定)		2020年度実施状況(実績)			2021年度実施計画(予定)	
附属機関委員を新たに任命、改選の際に、女性委員の登用について、全庁に周知する。 また、女性委員の登用率についての調査を実施し、結果を報告する。		女性が市政の方針や政策決定に関わり、多様な意見が反映されるよう、各審議会等における女性委員の割合を30%、女性の長の割合を全体で30%にすることを目標に、附属機関委員等を新たに任命・改選する際の女性委員の登用について、各課に推進の依頼・周知を行った。また、令和2年4月1日現在の審議会等における女性委員の割合と女性の長の割合について調査を行った。			附属機関委員等を新たに任命・改選する際の女性委員の積極的な登用について推進するよう全庁に周知する。 また、審議会・委員会等における女性委員の登用率について調査を実施し、結果を公表・報告する。	
成果・課題		審議会等における女性委員の割合については、全体では30%を超えており一定程度の改善・効果がみられるが、各審議会等では女性の参画が少ない分野もあるため、今後も女性委員の登用について働きかけが必要である。			計画実施度	B
					指標達成度	△
審議会意見						

つくば市男女共同参画推進基本計画(2018～2022)

2020年度施策実施状況及び2021年度施策実施計画

担当課		人事課		施策番号		19		★重点施策			
基本目標		2		あらゆる分野での活躍推進							
施策の方向		4		市と市職員が率先して行う取組							
施策名		1		女性職員の管理職等登用の推進							
施策内容		女性が管理職を目指せるような職場環境の整備に努め、能力と適性に応じ、管理職登用・昇任を進めます。									
指標	項目	市職員(行政職)の管理職に占める女性の割合(課長補佐職以上)＊/ 市職員(行政職)の係長職に占める女性の割合＊				基礎となった数値(2017年4月1日又は2016年度末)		23.5%/ 19.1%			
		2018年度		2019年度		2020年度		2021年度		2022年度(将来指標)	
	年次目標値	24.0%/ 20.0%		25.0%/ 27.5%		26.0%/ 35.0%		27.0%/ 42.5%		28.0%/ 50.0%	
	実績値	20.9%/ 20.9%		21.7%/ 21.2%		24.2%/ 27.6%		23.4%/ 30.2%		—	
2020年度実施計画(予定)				2020年度実施状況(実績)				2021年度実施計画(予定)			
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ことを目的とした特別研修を継続して実施するとともに、対象範囲の拡大を図る。 「配偶者同行休業」や「旧姓使用」を継続して運用し、女性が活躍しやすい職場環境づくりを進めていく。				茨城県自治研修所開催の「女性管理職育成研修」及び「女性職員職員キャリアデザイン講座」に職員を派遣し、自身の能力開発や、長期的視野でキャリアアップを目指すための意識啓発を行い、意欲の向上を図った。 また、「つくば市職員の配偶者同行休業に関する条例」(H30.4.1施行)、「つくば市職員旧姓使用取扱要項」(H30.4.1施行)を継続して運用し、女性職員の離職抑制や働きやすい職場環境づくりに努めた。				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ことを目的とした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。			
成果・課題		「女性管理職育成研修」に課長級男性1名、補佐級(室長)及び主任級職員2名、「女性職員職員キャリアデザイン講座」に主事級女性職員2名を派遣した。 また、配偶者同行休業を1件、旧姓使用を7件承認し、女性が活躍しやすい職場環境づくりに寄与した。						計画実施度		B	
								指標達成度		△	
審議会意見											

つくば市男女共同参画推進基本計画(2018～2022)

2020年度施策実施状況及び2021年度施策実施計画

担当課		ワークライフバランス推進課		施策番号	20	
基本目標		2あらゆる分野での活躍推進				
施策の方向		4市と市職員が率先して行う取組				
施策名		2育児休業・介護休暇等が取得しやすい環境づくり				
施策内容		男女がともに育児休業、介護休暇及び看護休暇制度を活用することができる職場の雰囲気づくりに努めます。				
指標	項目	—			基礎となった数値(2017年4月1日又は2016年度末)	—
		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度(将来指標)
	年次目標値	—	—	—	—	—
	実績値	—	—	—	—	—
2020年度実施計画(予定)			2020年度実施状況(実績)		2021年度実施計画(予定)	
引き続きイントラ掲示板等において、育児・介護等に関する制度や情報を定期的に掲載し、職員の休暇取得促進につなげる。 人員不足となる部署への支援となる制度の構築を目指す。			育児・介護等に関する情報をイントラ掲示板で掲載(2か月に1回) 子育て世代の職員にとって仕事と家庭生活が両立しやすい職場環境を整備するため、産前休暇、子の看護休暇の制度改正 ・産前休暇の拡大(出産6週間前⇒出産8週間前) ・子の看護休暇の取得対象となる子の年齢引き上げ(未就学児⇒小学生まで取得可能) 育児休業から復帰する職員が働き方や配慮希望を確認し、職場への協力体制を準備するための「職場復帰面談シート」の活用を促進した。		啓発のため、イントラ掲示板等において、育児や介護に関する制度や情報を定期的に掲載する。 職場復帰面談シートの活用を促進させ、職員が仕事と家庭生活とのバランスを保ちながら、意欲をもって職務に専念できるような職場環境づくりに努める。	
成果・課題		女性の育児休業取得率は100%を達成。男性の育児休業取得者も増加傾向にある(2020年度実績35人/47人取得) 育児等により休業する職員の代替については、周囲の職員への負担も考慮しながら、任期付職員制度を活用するなど、代替職員確保が課題である。			計画実施度	B
					指標達成度	—
審議会意見		・男性の育児休業取得者が、実績35人/47人取得になっているが、人数より取得日数が重要だと思うので今後改善を期待する				

つくば市男女共同参画推進基本計画(2018～2022)

2020年度施策実施状況及び2021年度施策実施計画

担当課		ワークライフバランス推進課			施策番号	21	.
基本目標		2あらゆる分野での活躍推進					
施策の方向		4市と市職員が率先して行う取組					
施策名		3職場におけるハラスメント防止対策の推進					
施策内容		職場等におけるセクシャルハラスメント・パワーハラスメントに関し、研修を通して職場単位での防止に努めます。また、相談員を配置し、相談体制の充実に努めます。					
指標	項目	－			基礎となった数値(2017年4月1日又は2016年度末)	－	
		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度(将来指標)	
	年次目標値	－	－	－	－	－	
	実績値	－	－	－	－	－	
2020年度実施計画(予定)			2020年度実施状況(実績)		2021年度実施計画(予定)		
○外部相談窓口の設置が効果的なものにできるよう、ハラスメントに関する情報の周知や研修を、より充実させていく。 ○ハラスメント防止に向けた啓発(ハラスメントとされる事例、判例の紹介等を掲示板で周知)を定期的の実施していく。			職層研修において、職員がハラスメントについて学ぶ機会を設けた。 ・主任級研修 1月26日(48名中48名受講) ・係長級研修 10月16日(51名中47名受講)		外部相談窓口の設置が効果的なものにできるよう定期的に周知する。また、ハラスメント防止に向けた啓発としてハラスメント事例・判例を掲示板に掲載する。		
成果・課題		今後は、所属職員同士のハラスメント事例に対応する所属長などが相談できる体制も充実させていく。			計画実施度	B	
					指標達成度	－	
審議会意見							

つくば市男女共同参画推進基本計画(2018～2022)

2020年度施策実施状況及び2021年度施策実施計画

担当課		ワークライフバランス推進課		施策番号	22	★重点施策	
基本目標		2あらゆる分野での活躍推進					
施策の方向		4市と市職員が率先して行う取組					
施策名		4男性職員の育児休業取得促進					
施策内容		男性職員の育児休業取得を奨励し、2週間以上100%の取得を目指します。					
指標	項目	男性職員の2週間以上の育児休業取得			基礎となった数値(2017年4月1日又は2016年度末)		5.4%
		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度(将来指標)	
	年次目標値	20.0%	40.0%	60.0%	80.0%	100.0%	
	実績値	28.9%	41.9%	74.5%	—	—	
2020年度実施計画(予定)			2020年度実施状況(実績)			2021年度実施計画(予定)	
○年度中に子どもが生まれる男性職員とその所属長に対して、引き続き個別説明を実施し、育児休業取得に向けた具体的なプラン検討を促すとともに、育児休業を取得した場合の育児休業手当金の額や諸手当の増減を具体的に示すことにより、金銭面の不安を取り除き、育児休業取得促進につなげる。 ○年度中にパパ'sランチを開催する。			年度中に子どもが産まれる男性職員とその所属長に対して、出産期や子育てに関する制度等の個別説明を実施した。 特に質問が多い育児休業中の給与等については、個別試算の方法をイントラ掲示板に掲載した。			今年度も引き続き、年度中に子どもが生まれる男性職員とその所属長に対し、出産期や子育てに関する制度等の個別説明を実施し、2週間以上の育児休業取得に向けた具体的なプランの検討を促す。	
成果・課題		男性職員の育児休業も定着してきているので、今後も子どもが産まれる男性職員とその所属長に個別説明を実施する。			計画実施度		B
					指標達成度		◎
審議会意見							

つくば市男女共同参画推進基本計画(2018～2022)

2020年度施策実施状況及び2021年度施策実施計画

担当課		男女共同参画室		施策番号		23	
基本目標		3 一人ひとりの人権の尊重					
施策の方向		1 配偶者等暴力(DV)根絶のための啓発					
施策名		1 DV防止のための広報・啓発					
施策内容		配偶者・パートナー等からの暴力は犯罪であるという意識の浸透と理解の促進を図るため、セミナーやホームページ等において、啓発活動を行います。					
指標	項目	—				基礎となった数値(2017年4月1日又は2016年度末)	—
		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度(将来指標)	
	年次目標値	—	—	—	—	—	
	実績値	—	—	—	—	—	
2020年度実施計画(予定)			2020年度実施状況(実績)			2021年度実施計画(予定)	
毎年、11月12日～25日の「女性に対する暴力をなくす運動」期間中に、DV防止のポスターの掲示、リーフレットの配布、女性のための相談室の周知を実施する。また、加害者にならないための知識の提供や啓発を行う。			「女性に対する暴力をなくす運動」期間において、庁内展示コーナー等に「性暴力を、なくそう」ポスターの掲示とリーフレットの配置を行った。また、同運動期間に合わせ、DV防止講座を開催した。 ○11月13日(金)10:00～12:00 「DV被害者支援講座」参加人数19人(男性1人、女性18人)			11月12日～25日の「女性に対する暴力をなくす運動」期間に、出先機関や庁内展示コーナーで関連リーフレットの配置や女性のための相談室など、各種相談窓口等の周知を行う。	
成果・課題		コロナ禍において、経済社会の低迷やライフスタイルの変化などにより、DV問題をはじめとした悩みや問題を抱えるケースが増えてきていることから、必要な相談窓口が利用できるよう、あらゆる機会を通じた情報提供が必要である。				計画実施度	B
						指標達成度	—
審議会意見							

つくば市男女共同参画推進基本計画(2018～2022)

2020年度施策実施状況及び2021年度施策実施計画

担当課		男女共同参画室		施策番号		24					
基本目標		3		一人ひとりの人権の尊重							
施策の方向		2		相談体制の充実と被害者の保護							
施策名		1		女性のための相談室の実施							
施策内容		夫婦・親子の問題、人間関係、DV(配偶者・パートナー等からの暴力)、生き方などについて、必要な情報を提供するとともに、女性が主体的に思考・行動できるよう、女性相談員が相談・支援を行います。									
指標	項目	—			基礎となった数値(2017年4月1日又は2016年度末)		—				
		2018年度		2019年度		2020年度		2021年度		2022年度(将来指標)	
	年次目標値	—		—		—		—		—	
	実績値	—		—		—		—		—	
2020年度実施計画(予定)				2020年度実施状況(実績)				2021年度実施計画(予定)			
女性が抱えがちな悩みについて、女性のための相談員、フェミニストカウンセラー、弁護士による、女性のための相談を実施する。 市関連施設、広報紙、HP、区会回覧、セミナー等で、相談窓口の周知を実施する。				○つくば市女性のための相談室実績 ・電話相談 171件 ・面接相談 ①一般相談 124件 ②心と生き方相談 126件 ③法律相談 33件 ・男女共同参画室対応 23件 合計477件 市の関連施設や広報紙、HP、セミナー等で、相談窓口の周知を行った。				女性が抱える様々な悩みに、女性相談員やフェミニストカウンセラー、女性弁護士による、女性のための相談室を実施する。 女性のための相談室移転により、相談機能の充実を図る。また、法律相談の回数制限緩和により、相談事業の利便性を図る。			
成果・課題		新型コロナウイルス感染症対策として、対面を主としていた一般相談や心と生き方相談については、電話による相談対応も可能にするなど、柔軟な対応を心がけた。 今後も相談者に寄り添い、相談しやすい窓口となるよう相談室事業の充実を図る。						計画実施度		B	
								指標達成度		—	
審議会意見											

つくば市男女共同参画推進基本計画(2018～2022)

2020年度施策実施状況及び2021年度施策実施計画

担当課		男女共同参画室		施策番号	25			
基本目標		3 一人ひとりの人権の尊重						
施策の方向		2 相談体制の充実と被害者の保護						
施策名		2 相談員研修の充実						
施策内容		相談業務についての必要な知識や能力を身に付け、相談者のニーズに即した対応ができるよう相談員の資質を高めます。						
指標	項目	－				基礎となった数値(2017年4月1日又は2016年度末)	－	
		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度(将来指標)		
	年次目標値	－	－	－	－	－		
	実績値	－	－	－	－	－		
2020年度実施計画(予定)			2020年度実施状況(実績)			2021年度実施計画(予定)		
相談者の抱えている問題等は年々複雑化し解決困難なものが多く、相談1件につき相談員の費やす時間や負担は大きくなってきている。相談員の資質向上と情報交換の機会として相談員研修会を年2回実施する。 情報共有及び意見交換の場として、月1回の事例検討会を実施する。			女性のための相談員研修会を年2回実施した。 ①11月13日10:00～12:00 「DV・デートDV・ストーカーの背景ーどんな問題を抱えた人が支援を求めているのかー」 ②1月29日9:00～10:30 女性のための相談室事業マニュアル【相談員編】 そのほか、担当職員と相談員で事例検討会を実施し、情報共有及び意見交換を行った。(年10回)			女性が抱える問題等は年々複雑多様化していることから、様々な悩み・相談に対応できるよう、相談員の資質向上と情報交換の機会を目的に相談員研修会を年2回実施する。また、相談員の情報共有及び意見交換の場として、年4回、事例検討会を実施する。		
成果・課題		相談者のニーズや悩み等を把握・理解し、気持ちの整理や必要な情報提供ができるよう、引き続き研修会や事例検討会の実施が必要である。				計画実施度	B	
						指標達成度	－	
審議会意見								

つくば市男女共同参画推進基本計画(2018～2022)

2020年度施策実施状況及び2021年度施策実施計画

担当課		男女共同参画室		施策番号		26					
基本目標		3		一人ひとりの人権の尊重							
施策の方向		2		相談体制の充実と被害者の保護							
施策名		3		男性のための電話相談の実施							
施策内容		夫婦関係や家族、人間関係、仕事、生き方などの問題や悩みを抱えている男性に対し、男性相談員が相談・支援を行います。									
指標	項目	男性のための電話相談				基礎となった数値(2017年4月1日又は2016年度末)		4回			
		2018年度		2019年度		2020年度		2021年度		2022年度(将来指標)	
	年次目標値	5回		5回		6回		6回		6回	
	実績値	6回		6回		6回		—		—	
2020年度実施計画(予定)				2020年度実施状況(実績)				2021年度実施計画(予定)			
悩みを抱える男性を対象として、男性産業カウンセラーによる男性のための電話相談を実施する。 市関連施設、広報紙、HP、区会回覧、セミナー等で、相談窓口の周知を実施する。				男性を対象とした電話相談事業を年6回実施し、男性が抱える悩みや問題に男性産業カウンセラーが対応した。 相談日:5月14日(木)、7月9日(木)、 9月10日(木)、11月12日(木)、 1月14日(木)、3月11日(木) 相談時間:18:00～20:30 相談件数:計8件				男性が抱える悩みや不安等について、男性の産業カウンセラーによる電話相談を年6回実施する。 市関連施設や広報紙、HP、セミナー、Twitter等で、男性のための電話相談の周知を図る。			
成果・課題		男性を対象とした電話相談を年6回実施しているが、相談件数は横ばいの状態である。 相談実施の日時や周知方法など、相談しやすい窓口のあり方について検討を進める。						計画実施度		B	
								指標達成度		◎	
審議会意見											

つくば市男女共同参画推進基本計画(2018～2022)

2020年度施策実施状況及び2021年度施策実施計画

担当課		男女共同参画室		施策番号		27					
基本目標		3		一人ひとりの人権の尊重							
施策の方向		2		相談体制の充実と被害者の保護							
施策名		4		保護のための関係機関との連携強化							
施策内容		DV被害者への的確な支援を図るため、相談事例の情報交換を行うなど、関係機関相互による連携を強化します。									
指標	項目	—			基礎となった数値(2017年4月1日又は2016年度末)		—				
		2018年度		2019年度		2020年度		2021年度		2022年度(将来指標)	
	年次目標値	—		—		—		—		—	
	実績値	—		—		—		—		—	
2020年度実施計画(予定)				2020年度実施状況(実績)				2021年度実施計画(予定)			
茨城県や警察、県内外のNPO法人等、庁内の関係各課と連携し、DV被害者の相談受付、一時保護所への移送、自立支援といった切れ目のない支援を実施できるよう情報共有をする。				DV被害など、緊急を要する事案や支援を必要とする際には、関係課の各担当者が集まり、ケースに応じた支援方法について協議・検討を行った。				茨城県や警察、県内外のNPO法人等、庁内の関係各課と連携し、DV被害者の相談受付、一時保護所への移送、自立支援といった切れ目のない支援が行えるよう、各機関との情報共有・連携を密に行う。			
成果・課題		相談状況に応じて、必要な関係課と即座に連携・対応ができるよう、担当者との情報交換等を行うことが重要である。						計画実施度		B	
								指標達成度		—	
審議会意見		・各機関との連携として、住宅支援等を強化していただきたい									

つくば市男女共同参画推進基本計画(2018～2022)

2020年度施策実施状況及び2021年度施策実施計画

担当課		男女共同参画室		施策番号		28		★重点施策	
基本目標		3		一人ひとりの人権の尊重					
施策の方向		3		性に関する差別の解消					
施策名		1		性的指向や性同一性障害の理解を深めるための情報発信や相談支援					
施策内容		性的指向や性同一性障害の理解を深めるための情報発信を行います。また、このことで、悩み・問題を抱えている方に対し相談支援を行います。							
指標	項目	—			基礎となった数値(2017年4月1日又は2016年度末)		—		
		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度(将来指標)			
	年次目標値	—	—	—	—	—			
	実績値	—	—	—	—	—			
2020年度実施計画(予定)			2020年度実施状況(実績)			2021年度実施計画(予定)			
性的指向や性同一性障害の理解を深めるため、セミナーを実施する。 また、悩み・問題を抱えている方に対し、茨城県性的マイノリティに関する相談室や、その他社会資源を紹介するなどして、相談支援を行う。			男女共同参画室だより(第2号)を発行し、「性的指向、性的マイノリティ」をテーマにした特集を組み、多様な性のあり方について考える機会を提供したほか、セクシュアル・マイノリティに関する各種相談窓口を掲載し、情報提供を行った。 発行物は、庁内情報コーナーや男女共同参画室パンフレットブース、HP等に掲載を行った。			性的マイノリティ等に対する理解を深めるため、男女共同参画セミナーや男女共同参画室だより等で取上げ、啓発活動を行う。 また、セクシュアル・マイノリティに関する悩みについて、相談窓口の情報提供を行う。			
成果・課題		性的マイノリティ等に対する理解を深める機会として、男女共同参画室だよりや市HPに記事を掲載し意識啓発を行った。 引き続き、セミナーの開催など啓発機会を提供し、当事者支援のための相談窓口の周知など、誰もが生活しやすい社会の実現を目指し取り組んでいきたい。				計画実施度		B	
						指標達成度		—	
審議会意見									

**2020年度実施状況及び2021年度施策実施計画
事前質問及び回答**

施策	内容	回答
施策 1	○イベント開催の目的の確認 ・どんな人に参加してほしいのか ・イベントに参加して、何を得てほしいのか ・イベントに参加した結果、どのように行動変容してほしいのか ○基調講演の良し悪し ・男社会の中、バリバリ働いて成果を出して、周りに認めさせてきた(既存の男社会のルールに乗りながら、子育てなども全力でやりきって成果を出した)事例が響かない女性も多いのではないかと。自分には無理だよと思ってしまふ。女性の活躍推進＝バリバリ仕事して育児も手を抜かずキラキラ輝いている女性がロールモデルとされてしまふと、逆に、画一的な成功像を押しつけることになるのではないかと。市の現状と、目指すべき姿として何を理想と考えているかを確認させていただきたい。	【男女共同参画室】 啓発事業は、一般市民を対象に行っています。基調講演や市民団体の活動パネル展示等を通して、男女共同参画の意識付けや気づき等が図れる機会が提供できればと考えています。
	・参加団体からの意見はないか	【男女共同参画室】 開催にあたっては、事前に実行委員と相談・協議しながら進めています。
	○集客数向上のための施策案 ・イベントのコンテンツを、写真を交えて詳細に公開してはどうか(全体的に市のHPに掲載される内容は、文章のみで記された事務的な連絡事項が多く、意欲促進につながらないのではないかと) ・イベントの告知方法は適切なのか、上記「イベント開催の目的」を確認したうえで、想定する参加者と一番接点をとれるのはどこなのかを再考したい(SNS活用は有効なのか等) ・前回参加者のコメントを載せるなど、このイベントに参加すると自分にはどんなメリットがあるのかを訴求してはどうか	【男女共同参画室】 男女共同参画室で発行している「男女共同参画室だより」において、イベントの様子を掲載しているほか、HPでも写真を掲載・紹介しています。 イベント当日は、参加者にアンケートを実施していることから、今後は参加者のコメント等も掲載していきたいと思います。

	・固定化されているような気がする ・企画自体が内々で開催されている感があり、広報啓発のための今一つ工夫が必要ではないか	【男女共同参画室】 男女共同参画会議は、男女共同参画の意識啓発と市民の交流促進を目的に、2000年から毎年開催しています。開催にあたっては、市民と市民団体が構成された実行委員会を立ち上げ、基調講演の講師選定や当日の催し等について検討しています。
施策 2	・職員の受講率はどのくらいか？	【男女共同参画室】 本セミナーは、一般市民を対象に開催しておりますが、自己研鑽のために、年次休暇を取得し、参加した職員も数名おりました。
	○セミナー開催はぜひオンラインで実現してほしい ・オンラインで実施した内容を録画して再配信すれば、都合がつかずに参加できなかった人も、セミナーの情報を受け取ることができる。後日であっても質疑応答をチャットやメールで対応できるようにすればリアルタイムでなくても問題ない ・録画内容をダイジェスト版にして、次回イベント告知の際に利用すれば、どのようなセミナーなのかが伝わりやすく、集客数向上につながるのでは。仕事があったり、こどもの世話をしたりといった事情があっても、移動時間が必要なくなれば、参加しやすい	【男女共同参画室】 動画配信等は権利の関係や予算の範囲内でのオンライン化は難しい状況です。引き続き、男女共同参画室だよりやHPへの掲載を充実させていきたいと思います。
	・セミナー参加者が増加傾向にあり(2020年度はコロナ禍で伸びず)、又開催方法、内容の改善も行われており、素晴らしいと思います。ただ、年次目標値未達(特に女性において)であることを考えると、目標値の立て方を一考されたいかがでしょうか	【男女共同参画室】 昨年度は、感染症対策として、会場の収容人数を50%に制限し、セミナーを実施しました。目標値の設定については、実情に合わせ、見直し・検討してまいります。
	○本当に情報を届けたい人は誰なのかを確認したい ・図書館や横断幕で、本当に情報を届けたい人に届くのか	【男女共同参画室】 様々な場で、男女共同参画を知ってもらう機会を提供するため、中央図書館での展示を実施しています。横断幕は中止しました。

施策 3	・外出自粛で行動変容が起きている。例えば、駅前よりも生活必需品を買いに行くためのスーパーの方が接点になりうる可能性がある	【男女共同参画室】 スーパーやドラッグストア等で相談窓口や啓発事業の掲示を実施しているほか、SNSやHPでも情報発信しています。
	・男女共同参画室だよりの配布枚数と配布先は？	【男女共同参画室】 市内の施設31か所（交流センター、窓口センター、保健センターなど）のほか、セミナー参加者や女性のための相談室利用者等向けに計600部配布しています。
施策 3	・内容によっては、市内の中高へ配布できないか ・また、中高にポスターなどで当事者が一人ではない、相談先があると知ることができるような工夫ができないか	【男女共同参画室】 男女共同参画室だよりの掲載内容等によっては、不定期ではありますが市内の中学生にも配布を行っています。
施策 4	・実際に学校で教育を行うのは、それぞれの学校の教員や外部講師でしょうか？	【学び推進課】 人権の尊重や男女平等についての学習は、教員や場合によっては外部講師が行っています。男女共同参画室とも連携をさらに深めて参ります。
	・学校のどんな場面で、どのような教育がされているのか？	【学び推進課】 例えば道徳では、児童生徒が様々な人権問題についての知識や理解を深め、さらには課題解決に向けた実践的な態度を養えるよう、発達段階を踏まえつつ、適切な取組を進めています。 1・2年生は「差別や偏見をもつことなく集団や社会との関わりをもてるようにするために『自分の好き嫌いにとらわれないで接すること』」、5・6年生は「偏見や差別を許さない態度を重視して『差別することや偏見をもつことなく公正、公平な態度で接する』ことなどについて取り上げています。

	・施策内容については、専門家の方々の考え方でしっかりしたものと思いますが、先生と生徒間での学びだけでなく、地域の中で、この人の生き方、考え方など、実際の生活の中での手本になると思える人と交えた学びの場などできないでしょうか	【学び推進課】 つくばスタイル科の「キャリア教育」においては、地域の企業や研究所など様々な方々をゲストティーチャーとして招き、交流することで、今後の自分の行動や生き方に生かせるようにしています。
	・デートDVの講義など、生徒・保護者双方が受講できると良い ・全国の調査結果(例:LGBTQなど)を解説できるだけでも良い	【学び推進課】 デートDVについてやLGBTQなどの人権課題についても、児童生徒の発達段階踏まえながら取り上げることを検討していきたいと思います。
	・施策番号4・5は重点施策ですので、実績の記述は、実施した(あるいは指導した?)学校数・クラス数・児童生徒の延べ人数など何か具体的な数値があると良いと思いました	【学び推進課】 つくばスタイル科での学習は全校・全学年で実施しています。
施策 5	・どのような方が講師に来て、どのような内容で話されているのか?	【学び推進課】 地域の企業や研究所、商店や農家、介護施設など様々な業種の方から、その職業について理由や、仕事上でのやりがいや苦労などを聞かせていただくことで、将来の夢や希望に、社会とのつながりなどについて視野を広められるような学びの場を設けています。
	・具体的にどのような活動を行ったのか分からないが、実際に働いてる人の話を聞き、働くとはどういうことか、何をモチベーションにしているのか、働きながら他者や社会と関わっていくためにどのような心がけをしているか、など、もっと市民と生徒児童が関わるといいのではないか	【学び推進課】 中学校・後期課程でのキャリア教育では、職場体験(職場見学)を行っています(状況によってはインタビューやアンケートなどを実施)。職業人との交流から、働く意義や、実社会で活躍する上で身に付けるべきスキルについて考え、自己実現をするために必要な力を明確にすることができることを目指しています。

	・職場での対応について、どのような経験があり、どう克服したか聞くチャンスになると良い	【学び推進課】 中学校・後期課程のキャリア教育での、職場体験(職場見学)においては、さまざまな業種の方との交流により、児童生徒が職業観や生き方について考えを深め、自己の生き方に役立てられるようにと考えております。
施策 6	・ミルク等の備蓄は大変良いことだと思います。保存期間の関係で備蓄から外したものは、どのように扱われるのでしょうか？(廃棄or何等かに使用)	【危機管理課】 公立保育所等で賞味期限内に有効活用していただきフードロスしないよう努めています。
施策 6	・防災時の女性用トイレや着替えスペースについてどのような計画か？	【危機管理課】 避難が長期化した場合は、施設の状況により仮設トイレやテント型パーテーションで対応していきます。
	・自主防災活動を実践している地域に入り、女性の意見を聞き取るなどの活動は出来ないでしょうか	【危機管理課】 自主防災活動を実践している地域に限らず、防災出前講座や防災イベント等で高齢世帯から乳幼児世帯まで、様々な世代の意見をアンケートなどで聞いています。
	・離乳食の備蓄(お湯をいれたり、温めたりする必要がないもの)もあると嬉しいので、ぜひご検討ください。賞味期限は短いですが、粉ミルクよりも液体ミルクが楽です。(調乳や消毒の手間がないため)	【危機管理課】 高齢者や乳幼児向けにアレルギー対応の調理等不要なお粥も備蓄しています。ミルクは粉、液体ミルクの両方を備蓄しています。

	・過去の避難所におけるレイプ事件などを参考に、事前に対応を計画すべき	【危機管理課】 内閣府が公表している「男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン」を準拠し、性暴力・DVの注意喚起のポスターを掲示したり、男女ペアによる巡回警備など意識の普及と環境づくりを行っていきます。授乳時などに事案が発生しにくいよう授乳服も備蓄しています。
施策 7	・どのような情報・状況を紹介しているのか	【男女共同参画室】 「共同参画」は毎月発行されており、世界における女性のエンパワーメント推進やジェンダー平等の現状などが掲載されています。各号は男女共同参画室の展示コーナーで閲覧できるようになっています。
	・パートナーシップ制度導入や諸外国のダイバーシティの状況を知る機会があると良い	【男女共同参画室】 展示コーナーにおいて、パートナーシップ宣誓制度など様々な情報を掲示しています。今後は、男女共同参画室だよりでも紹介していきたいと思います。
施策 8	・一般事業主行動計画の策定及び周知状況は？	【男女共同参画室】 県に問い合わせたところ、県内における一般事業主行動計画の策定状況は、386社（令和3年3月31日現在）です。
施策 9	・社員、アルバイトとして雇用される働き方以外の方法の紹介 ・リモート事務派遣就業つき教育支援	【産業振興課】 つくば市では、雇用されることの他に創業という選択肢を持っていただくために、「創業啓発セミナー」を開催しています。今後も様々な働き方の情報収集及び情報発信に努めます。
	・コロナによる雇止めなどの影響は？	【産業振興課】 求職者の中にはコロナによる雇止めを受けた方もいますので、ハローワークではきめ細やかな再就職支援に努めています。

	・社会福祉課とも連携し、失業者の情報共有できると良い	【産業振興課】 個人情報に関係するため、情報共有は難しいと考えます。
施策 10	・2020年の企業3件の詳細を教えてください	【産業振興課】 飲食サービス業、人材派遣を含む複合サービス業、卸売・小売業
	・起業の紹介を広報紙などで行ってはいかがでしょうか？ (既に行っていたらすみません)	【産業振興課】 創業支援制度に関し、平成26年度の創業支援事業開始から平成30年度まで広報紙による周知を実施していましたが、創業希望者の大半の情報アクセスがHP検索によること等から、令和元年度以降広報紙の掲載は行っておりません。今後も、必要に応じてHPや広報紙等、媒体を使い分けながら情報周知に努めてまいります。
施策 11	・6次産業化を目指している人の状況と、取り組んでいる内容はどのようなものがあるのでしょうか	【農業政策課】 令和2年度において、4経営体が国や県の補助金を活用して6次産業化に取り組んでいます。内容は、米、イチゴ、ブドウ、サツマイモの加工品で、すでに販売が開始されています。
	・家族経営協定希望者が無い理由は？	【農業政策課】 主だった経営体が締結済みとなったことが原因であると考えます。 参考(他市の例): 土浦市 36件 つくばみらい市 10件 牛久市 10件程度

	・制度自体の使いにくさなどの検証が必要と考えられる	【農業政策課】 制度自体は簡単なもので希望者は誰でも活用できるものですが、他市を含め、締結が進まない理由は、締結によるメリットが少ないことも原因の一つであると考えられます。
施策 12	○ロールモデルをWebサイトで掲載するのはぜひ続けてほしい ・掲載された人と高校生のパネルディスカッションを行い、そのやりとりをWebに掲載するなど、さらにコンテンツを魅力的なものにしてほしい ・記事掲載したらSNSで広報するなど、閲覧数アップを指標に置いてはどうか ・理工系人材だけではなく、様々な業種職種で同様な事例収集と発信を行ってほしい	【科学技術振興課】 ○平成29年度から、年に10人の市内在住又は在勤の研究者を「つくばで輝く研究者」として、市公式ウェブサイトで紹介してきました。今後も継続して実施したいと考えております。 ・今年度「つくばSTEAMコンパス」のポータルサイトに掲載したリケジョインタビュー動画は、例年実施していた「リケジョサイエンス合宿」や「リケジョシンポジウム」が新型コロナウイルス感染症の影響で中止となったため、中高生向けの情報発信コンテンツとして作成したものです。今年度の事業は未定ですが、中高生が研究者や大学生との交流を図れるような企画にしていきたいです。 ・市公式ウェブサイトにおける「つくばで輝く研究者」のサイトは、現在月600前後のHP閲覧数ですが、市公式SNSで周知するなどして、より多くの人に見てもらえるような工夫をしたいと思います。 ・現在理工系分野を中心に紹介をしていますが、国の第6期科学技術・イノベーション基本計画において、人文・社会科学の「知」と自然科学の「知」の融合による「総合知」の重要性も述べられていることから、様々な業種職種についても情報発信をしていきたいと考えております。

施策 13	・育休取得がデメリットにならないような働きかけがどれほどできているのか	【産業振興課】 企業訪問の際に男性の育休取得について情報提供しています。
	・男性の育休が無かったのはなぜか？ヒヤリングの結果は？	【産業振興課】 ヒヤリングした際、「育休対象者がいないため」という理由が多数になります。
施策 13	・実際に育休を取得できた社員の話を直接聞き、どんな支援があれば育休取得につながるのか、成功事例をもとに検討するのがよいのではないか	【産業振興課】 今年度の企業訪問を実施する際にヒヤリングし、現状把握に努めます。
	・現状把握とともに、改善策を検討する必要がある？	【産業振興課】 情報提供や育休取得状況の現状把握に努め、必要に応じ情報発信等を改善します。
施策 14	・2020年度実施で、沐浴動画に男性保健師が出演したのは大変好ましいことだと思います。今後も是非お願いします	【健康増進課】 男性の育児参加推進を今後も進めていきたいと思っています。
	・SNSを使って積極的なイベント告知をしてはどうか ・イベント参加者の感想を載せた方が、イベント参加によって自分にどのようなメリットがあるのか伝わりやすくなり、意欲促進につながるのではないか ・写真を使って何をするのか分かりやすく伝えることで、具体的にどのようなイベントなのかが伝わりやすくなり、意欲促進につながるのではないか	【健康増進課】 現在「つくっこすくすくアプリ」にて対象者に教室の案内を配信しています。日時や会場、教室内容に加えて参加者の声を掲載しています。今後も教室の周知方法については検討していきたいと思っています。

施策 15	・まずは市職員から増やせないか？	※生涯学習推進課施策ですが、【ワークライフバランス推進課で回答】 共働き世帯が増加している中、家庭生活において夫婦が協力することは重要であると考えます。市職員の仕事と家庭生活の両立支援のため、定期的に育児や介護等に関する休暇について、周知しています。
施策 16	・民間のスマホアプリ(授乳室・おむつ替えスペースの有無をマップ上に示すもの)に充実した情報を載せてはどうか	【こども政策課】 あかちゃんの駅につきましては、現在グーグルマップにて位置情報をお示ししております。マップ内で各赤ちゃんの駅をクリックしていただくと、授乳やおむつ替えのスペース、ミルク用のお湯の提供の有無などについて確認できます。
施策 17	・コロナでリモートワークが増えたが、その影響は？	【産業振興課】 リモートワークは、通勤時間の削減、働きやすい環境確保、時間の有効活用や企業のコスト削減にも寄与しています。
施策 18	・男女比50%を目指せないか？	【男女共同参画室】 本計画の指標では、各審議会毎の女性委員の割合を30%にすることを目指していますが、段階的に50%を目指すことになります。
施策 19	・旧姓使用についてはどの程度進んでいるか？	【人事課】 これまで27名が旧制使用を申請し、承認を受けています。
	・国保等も旧姓使用ができるの良いという声がありました	【男女共同参画室】 国民健康保険課に御意見内容を報告しました。

施策 20	・成果・課題で2020年度実績35人/47人となっています。人数より質(何日取得か)が重要だと思います。施策番号22と関連しますので、今後は改善されるものと思いますが。	【ワークライフバランス推進課】 市では、男性職員の2週間以上の育児休業取得率100%を目指しています。令和2年度に2週間以上の育児休業を取得した男性職員は35人ですが、その中で1か月以上の育児休業を取得している職員もいます。 職員やその家族が希望する時期・期間で育児休業が取得できるよう整備していきます。
施策 21	・セクシャルハラスメントについての調査や相談はどのように行っているか？	【ワークライフバランス推進課】 ハラスメントに関する相談に対しては、6名の職員がハラスメント相談員として対応しています。また、匿名での相談を希望する職員のために、外部相談窓口を設置しています。 相談者が希望する場合や、希望していないがワークライフバランス推進課長が必要と認める時は、周囲や行為者への聞き取りを行い、必要に応じて注意等の対応をしています。
施策 23	・国は「女性に対する暴力～」としているが、一歩進めて「パートナーに対する～」としてはどうか？	【男女共同参画室】 内閣府の実施要綱により依頼された全国規模の運動であるため、市の裁量で名称は変更できません。
施策 24	・相談件数の推移は？	【男女共同参画室】 令和元年度 513件 平成30年度 569件 平成29年度 526件 平成28年度 543件
	・自立支援、居住支援などとの連携ができると良い	【男女共同参画室】 相談者の状況やニーズ等を確認し、必要に応じて庁内関係課へ繋ぐなどの支援・情報提供を行っています。

施策 25	・2020年に事例検討会が10回実施されておりますが、2021年の実施予定が4回となっております。減った理由はどうしてなのか？1回の実施時間が長くなり、十分な検討がなされるようになったためでしょうか	【男女共同参画室】 事例検討会は、相談員の日当対応がなく任意参加であることから、相談員の負担軽減のため、メール等で随時連絡を取るようになりました。
施策 26	・相談件数の推移は？	【男女共同参画室】 令和元年度 14件 平成30年度 19件 平成29年度 13件 平成28年度 9件
	・SNSによる相談も検討しては良い？	【男女共同参画室】 SNSによる相談は、現在のところ検討していません。引き続き、電話及び面接による相談を実施してまいります。
施策 27	・シェルターの確保は？	【男女共同参画室】 DV被害者の一時保護施設は、県の婦人相談所が行っており、入所は随時受け付けています。
	・各機関との連携として、住宅支援など強化して頂きたい	【男女共同参画室】 県営住宅や市営住宅におけるDV被害者等の優遇制度情報等について、引き続き情報提供を行います。

様式第 1 号

会 議 録

会議の名称		令和 3 年度 第 2 回つくば市男女共同参画審議会			
開催日時		令和 3 年(2021 年)8 月 30 日(月) 開会 10:00 閉会 12:00			
開催場所		つくば市役所 2 階 防災会議室(2) (3) オンライン併用			
事務局 (担当課)		市民部市民活動課男女共同参画室			
出席者	委員	有光 直子委員、飯田 哲雄委員、川本 愛子委員、 北口 ひとみ委員、生田目 美紀委員、長 卓良委員、 土井 隆義委員、土井 裕人委員、福村 佳美委員、 ヘイズ ジョン委員、松信 利彦委員、間野 聡子委員、 山中 真弓委員、湯澤 夏樹委員			
	その他	株式会社名豊 山本、石川			
	事務局	市民部：横田市民部長、大木市民活動課長 男女共同参画室：横田室長、松崎係長、水谷主任主査			
公開・非公開の別		☒ 公開 ☐ 非公開 ☐ 一部公開		傍聴者数	0 名
非公開の場合はその理由					
議題		・ 男女共同参画に関する市民等意識調査(案)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 会長挨拶				
	3 議事				
	4 その他				
	5 閉会				
<審議内容>					
・ 男女共同参画に関する市民等意識調査(案)について					

会 長：今回の会議は初めてのオンライン会議ということで、粛々と進めていけるように努めたいと思います。ご協力、どうぞよろしくお願いいたします。

事務局：（市民等意識調査概要について説明）

名 豊：（市民意識調査票（案）について説明）

会 長：今回の調査票の変更点の大きな 1 つというのは、回答率が 30%に満たないというところを解決するために、設問数を減らしてご回答いただく方の負担を軽くするということです。

2 点目が、5 年経過しており社会情勢も変わっておりますので、より今の時代に即した男女共同参画に、よりの絞ったかたちの設問にしていきたいという趣旨でございます。

皆様から改めまして今のご説明について、何かご意見等ございませんか。

委 員：今回の設問はかなり絞っていただきましたので、回答者のほうはかなり楽になるのではないかと思います。そのためにいくつか削除されたということもわからないのではないのですが、災害時のことについては特記すべきではないかと思います。アンケートというのは、現状を把握するための 1 つの手段でもあります、これを通じてこういったことが起きている、こういったことがあるというのを知らせる手立てにもなります。避難所における性被害というのはなかなか報道にはなりません。深刻なものがたくさんあると認識しています。これについて行政のほうはしっかりやるから大丈夫ということなのでしょうけれど、そうではなく、こういったことに対して注意しなければならない問題があるということを確認していただくためにも、災害時のことについては少し設問をしておいたほうがよいのではないかという意見です。

会 長：今のご意見について何かございませんか。全体のバランスを見てボリュームを検討しながら考えていかなければならないと思います。基本的には追加の方向で考えていきたいと思います。文言等はここで決める時間がございませんので、後ほど皆さんに公開いたしましたので、そこでご確認いただければと思います。

委 員：回収率が 29.5%という低い数字になっています。市民 3,000 名の方を無作為に選ぶということですが、例えば地域的な偏りなどは考慮されているのでしょうか。無作為にやってしまうと偏りが出るのではないかという気がします。

また、避難所での備品等の備えというのは、ばらつきがあるのではないかと思います。私も避難訓練などで小学校などの備蓄倉庫を見ますが、本当にこれでよいのだろうかと思います。市として旧上郷高校に備品を備蓄しているということで、こちらは本当に豊富にあります。いざ災害が起こったときに、そういったものがそれぞれに運べるのかといったことも危惧されます。そういったところも少し深めて調べたほうがよいのではないかと個人としては思います。

会 長：今のご意見も含めて、今後、設問の検討をしたいと思います。

もう 1 つ、地域の偏りについてどう考えているのかということについては事務局のほうからお答えをお願いします。

事務局：無作為抽出で市民 3,000 人を選ばせていただくということでお話をさせていただきました。前回、前々回で抽出する際に、つくば市のいくつかの旧地区にわけて、その中で更に各年齢別、20 代、30 代、40 代、50 代、60 代、70 代以上で、それぞれから同じ人数を抽出しているようです。それで 3,000 人ということで、前回はそのように抽出しているので、同じ条件でやろうと思っています。

委 員：回収率についてですが、私がこういったものをいただいて拝見するときに、まず表紙に目的になぜこれを行うのかということをもう少し市

民の方にわかるように書いていただけると協力していただけると思います。

計画の改定というのはよくわかるのですが、じゃあその計画は一体何を目指しているのかということは一般の人はあまり知らないと思います。その辺を追加するとよいと思います。

もう 1 つ、問 10 は介護のことについて書いてあります。子ども子育てのこともそうですが、削除の理由が介護の負担感については介護保険施策の領域の話だということですが、この報告書を拝見すると、63 ページに性別クロスのところではいろいろな負担の割合が女性のほうが高いとなっています。この介護施策のほうで男女共同参画の意識を持って取り組まれているのであればそれはよいと思うのですが、ここを切り離して考えるのではなく、両方から見ていったほうがよいと思います。本当に介護や育児の現場で男女が協働しているのかどうかということ、どちらが責任を持って追いかけていくということがあってもよいと思いました。この施策の問 10－2 は残していただければと個人的には思いました。

名 豊：今のご質問に対してですが、介護の部分で主に女性が担っているという現状はあると思います。その辺の現状につきましては、今回、新しい案の問 5 で、掃除や洗濯、育児、家庭介護についての主に誰が担っているかという部分は聞いております。この辺で特に介護の部分では役割分担できているかはある程度把握できると思います。ただ、実際そのような現状に対してどうしていくかという部分については、先ほど指摘いただいたところで、その辺のもっと細かい現状といったものは出てくると思います。これは実際に今後の計画の取り組みの部分にもつながってくるところだと思います。今回、設問を減らすということで、女性が主に介護を担っている現状に対して、それに対する取り組みということにつきましては、今後、行政の介護支援というところ

ろでいろいろな施策を打っております。その辺の事業を、関係課のほうになってくると思いますが、取り入れながら施策は検討していきたいと思います。委員さんからのご指摘で、この設問がどうしても必要だということであれば、再度検討していく余地はあると思います。削除した理由としては、問5のほうでその辺は把握しながら、施策の部分については、今、市が取り組んでいるいろいろな介護施策に対するものを整理しながら、計画として考えていきたいと思っております。

会 長：男女共同参画室としては、このようなばらつきがあることを把握した上で、関係担当のほうにこの結果を見てくださいよということで働きかける立場かと思っております。まずは、この問5でどこにばらつきがあるのかを把握するのが男女共同参画室の最初の目的だと思っております。

委 員：アンケートの内容ではないのですが、ドメスティックバイオレンスなど対策について、相談する場所を知らなかったという設問があり、そこにチェックをしたいなと思ってチェックをしても、じゃあ実際にどこに相談したらよいかを知りたい人のために、設問の下に一項目でよいのでここに電話してとか、相談先がありますということ載せていただけると、アンケートをした人がそれを持ってアクションを起こせると思います。趣旨とは違うのですが提案です。

会 長：冒頭文のわかりにくさも改善すべきだと思います。最後の「ご協力いただきありがとうございます」の後に、「もしあなたが困っていたらここに」というのも入れるのも可能だと思います。緊急の方はここにといったことも入れられるように努めていきたいと思います。

委 員：2点あります。1点目が、「地域活動のリーダーになるためにどのようなことが必要だと思いますか」という新規の項目が今回追加されています。ここに関して質問させてください。オレンジの冊子を確認すると、そもそも地域活動に参加していない方のほうが多く、そこに特

に男女の差はなかったと考えています。参加していない理由に関しても、忙しい、関心がない、親しくなりたくないといった意識変容にすぐ時間がかかるネガティブな理由にチェックをつけている方が40%ほどいらっしゃって、そこにも特に男女の差はなかったかと考えています。この新しい設問は、何かここに課題感があるという根拠があって追加されたのでしょうか。その根拠を確認したいと思います。前回の調査を見ている限り、ここに課題感があるとなかなか理解しづらかったので、もしここに大きな課題がないのであれば、全体的な設問数を絞り込んでいるという背景も踏まえて、この設問を追加すべきか再考したほうがよいのではないかと考えています。

2点目ですが、これは既存の項目だと思うのですが、問15、女性の起業に関するところです。「起業すべきだと思いますか」という設問に対して「はい」「いいえ」とあり、「その理由は何ですか」という2段構成になっています。この「起業すべきだと思いますか」に対して「そう思わない」と回答した人に対する詳細の「その理由は何ですか」というのは15-2で聞いているのですが、起業すべきかどうかと考える理由というよりも、起業したいと思っているのにそれができない理由は何ですかというように問うているように見受けられました。実際に施策を打っていくうえでは、起業したいけれどできないその理由は何かというのを深く掘っていくほうが重要だと思います。この15-2という設問自体は特に残してもよいと思うのですが、15-2に導くための上の設問が、整合性が取れていないと感じます。選択肢を変えるのか、もしくは間に、起業すべきだと思うけれどそれができているのか、できていないのかといった、もう1つ中間の問を追加するのか、どちらか対応してこの15-2につなげたほうがよいのではないかと考えました。

会 長：まず1つ目の地域活動に対してお答えをお願いします。

名 豊：まず、地域活動におけるリーダーということで、この設問を掲載させていただきます。その理由としましては、どちらかというところ今の時代、自治会活動やいろいろな地域の活動は、もちろん女性がリーダーをやっているところもありますが、自治会活動というところやはり男性の方が長になられるケースが多いということもあります。女性、男性が半々でリーダーをやっているという現状はないと思います。そういった意味で、今の市の活動を捉えた中で、そこで女性がリーダーとして役割を持ってやっていくという部分がなかなか難しく、その辺の原因や要因があると思いますので、そういった意味でこの設問は入れさせていただいたという経緯があります。

委 員：つくば市において地域活動の長になる方が男性に偏っていて、それが課題かどうかという調査はされているのでしょうか。そもそも課題があるかどうかという調査をされているのか確認させてください。

名 豊：それについては、まだ具体的にはない状況です。現状を捉えてというだけで、他市などの事例を踏まえそのような課題があるという想定のもとで考えているという状況です。

委 員：もしこちらの新規追加した設問を載せるのであれば、現状の課題の有無をまず確認して、そこに対して課題がある理由はどれかという問 7 をセットで聞いたほうが、課題の大きさとその課題に対する原因が何かというのがセットでわかると思うので、もし事前の課題の有無の確認がされていないのであればセットで追加したほうがよいのではないかと思います。

名 豊：関連計画で地域福祉関係の計画等もありますので、そこでの現状課題が出ています。再度調査しまして、その辺の課題を調査していきたいと思います。

会 長：それから、問 15 の質問なのですが、確かにおっしゃるとおりだと思います。今回、ここで聞きたいのは起業したいと思っているけれどでき

ない理由だと思います。そうすると、15 の最初のところで、「思う」「思うけれどできない」など、2 つ目の項目はそれにして、2 と 3、「思う」「わからない」というのは、選択肢はあるけれど、その先の深堀はしないということで、1 と 2 の間に「思っているけれどできない」というものを問うような設問を入れる方向で解決したいと思います。よろしいでしょうか。

委員：選択肢を増やすという方法もあるかもしれませんが、よく見ると「思う」の 15-1 の「その理由は何ですか」についても、起業して社会に出ている理由を聞いているように見えます。例えば、問 15 の設問のほうで、「女性が起業して社会に出ていると思いますか」と聞くと、15-2 で、「そう思わない」と答えた人には出ていない理由を聞くこととなりますし、15-1 では、起業して社会に出ている理由を聞くこととなりますので整合性は取れると思います。

会長：最初の 15 の設問自体で「出ていくべき」と聞くのではなく、「出ていると思いますか」と聞き方をすれば、このままの形でいけるということですね。

委員：はい。そうすると選択肢が 3 つで済むのではないかと思います。

会長：確かにそうですね。皆さん、いかがでしょうか。

委員：選択肢が 3 つですのでそれでよいと思います。

会長：それでは「行くべき」という聞き方ではなく今の方向にして、選択肢はこのままで進めていきたいと思います。

委員：個人属性を聞くところで、F-5 なのですが、「あなたは、結婚されていますか」ということで、選択肢が 3 つあるのはよいと思います。その下に「あなたとあなたの配偶者は共働きをしていますか」という設問があるのですが、これは「結婚している（事実婚を含む）」方だけに聞いているということになっています。これは過去の経験が後の設問の答えに影響してくるかと思いますので、現在しているだけでは

なく、離別、死別の方も含めるべきではないかと思います。過去のクロス分析を見てみると、年齢と性別だけで報告書ができているようなので、離別、死別している人が共働きをしていたからこういった結果が出るかはわかりませんが、その辺についてお尋ねしたいと思います。

会 長：そもそもこの設問は 1 を選択した人は F 5－1 へということになっています。設計上よくわからないのですが、F 5－1 のところで「パートナーは共働きをしていますか。あるいはしていましたか」という聞き方をすれば解決できると思います。いかがでしょうか。

委 員：今のアンケート案では、F 5－1 のほうで、1 を選んだ人のみにカッコがついていて、そこから矢印で F 5－1 に導かれています。今のかたちでいくならば、1 と 2 両方を同じようにカッコで囲んで下に導いて、今おっしゃったように、「共働きをしていますか。（していましたか）」というようにするとよいと思います。

会 長：そのかたちにできればと思います。

委 員：いくつかあるので、チャットのほうにも貼らせていただきました。テクニカルのところも含め細かいですが、1 つ目はユニバーサルデザインフォントを全面的に使った方がよいのではないかと思います。特に読字障害などで読みにくいという人もいますので、それが 1 つ目です。2 つ目、表紙に標準的に要する回答時間を明記したほうが親切ですし、回答率を上げる点ではよいのではないかと思います。

3 つ目ですが、インターネット回答の枠内のところに、I T 番号とパスワードと書いてありますが、これは「重複回答を防ぐためのものであり、個人特定のためではない」ということを必ず入れないと回答率が下がってしまいます。

4 つ目、これも同じく表示なのですが、セクシュアルハラスメントや DV についての設問が含まれるということは予告して、それで答えたくないという方は出会い頭事故みたいにならないようにした方がよい

のではないかと思います。

5 つ目、これは難しいとは思いますが、「男」「女」「どちらでもない」に含まれない人もいると考えます。「その他・回答しない」のほうがよいと考えます。

6 つ目、セクシュアルマイノリティについての問 21 の設問ですが、他の表現の仕方もいくつかあります。ですので、私としては「L G B T」は「L G B T Q 等」、「A L L Y」は「アライ (Ally)」のように明記いただいたほうが良いと思います。項目をどうしても他の自治体と合わせなければいけないということであれば、問 21 の上のほうの「下記項目は、それぞれ別の表記をする場合もありますが、それらを含めてお答えください」と指定していただくのが良いかと思います。

7 つ目です。これは重要だとは思いますが、このセクシュアルマイノリティについての問 21 を新設されたところは、これは「人権について」のところに入っているのですが、この知識を問う設問がなぜ人権の問題の中に入るのかわかりません。おかしいというか、違和感があります。設問を増やすということは避けたほうが良いというのを踏まえた上でのことではあるのですが、この「セクシュアルマイノリティ（性的少数者）の当事者に関連する以下のことについて知っていたものをすべて選んでください」という形で、私の仮の案で 1 から 10 まで挙げました。1 から 7 までは、いわゆる当事者の人権が侵害される、あるいは一定何か脅かされるような場面、エビデンスがあるようなものを挙げたものです。8 番、9 番は「当事者に対する施策を知っていますか」という内容になります。このようなことを 21 の次に、「人権について」に対応する項目をつけ加えていただけるとありがたいと思いました。

会 長：名豊さん、人権に関わる質問項目の追加などご検討いただきたいと思いますのですが、よろしいでしょうか。かなり詳細に具体的なご提案をい

ただいておりますので、全部は読み切れていないのですが、皆様からご意見ございませんか。

1 ページの性別の回答の 3 というのは、こちらでもとても悩んでいたところ。「その他」という案も出ていたので、そちらの方で考えていきたいと思います。

委 員：今ご指摘のありました、F 1 の性別の項目の件ですが、これは前回調査のときにも問題となりました。3 つ目の選択肢をどうするかということで、そのときに、「回答しない」という選択肢も考えられたのですが、そうすると、例えば性別がはっきりしているにも関わらず、そこで答えたくないから答えないという人が増えてきてしまうのではないだろうかということの懸念があり「回答しない」という選択肢を取らずに「どちらでもない」という選択肢になりました。今回はそれを継続しているのではないかと思います。

委 員：ここのところで、確かにこれを見るところの調査の仕方だと無回答というのを許容していますよね。当時、紙で質問をつくっていたと思うので、丸がなければ自動的に無回答ということにしていたと思います。その辺りの配慮が前回あったということを考えると、今回、項目をいじって比較が難しくなるよりは、前回は踏襲するというほうが私はバランスとしてはよいのではないかと思います。ただ、ちょっと気になるのが、アンケートをウェブで取るほうのシステムとしてここを必須回答にしないということは、ここで確認しておく必要があります。そうしないと、紙の側との整合性が取れなくなります。そこだけは名豊さんにはご留意いただければというのが私のコメントでございます。

会 長：整合性を取るための様々な工夫を教えてくださいました。その辺に配慮しながら、今回は同じ聞き方で進めていきたいと思います。ただし、回答しなくても大丈夫なような仕組みを入れていきます。

後は具体的に提案いただいておりますので、これらのご意見を盛り込

んでいけるように進めてまいります。取り入れたものは、また皆さんに開示しますので、その段階でもう一度ご確認いただけるように努めていきたいと思います。皆様の具体的なご意見をいただきまして、かなり内容が良くなっているような感じがします。繰り返しになりますが、全部の文言などは決められませんので、こちらのほうで一度見直しなどをしまして皆様に開示したいと思います。

名 豊：（事業所調査票（案）について説明）

会 長：事業所の調査票の変更点について説明がありました。皆様、何かご意見等ございませんか。

委 員：先ほども出ましたが、意識調査の前文のところにもう少し書き込みが必要かと思っています。事業所におけるハラスメントについては、昨今、社会的に問題に取り上げられてはきているけれど、そういった実態調査をするものなどを書き込んでいただければと思います。

もう 1 つは、設問のどこに入れるのが一番適切なのだろうかとは思いますが、例えば問 14 のハラスメント全般について聞いているところに、苦情処理の制度があるということを伝える、もしくは活用できているかできていないかということを確認するというような設問があると良いと思いました。

会 長：どちらも貴重なご意見だと思いますので、盛り込む方向でよろしくお願いいたします。

委 員：できれば事業所についてもセクシュアルマイノリティに関する設問は入れたほうが良いと思います。

会 長：前文のこと以外に、セクシュアルマイノリティに関する意識調査の設問を事業所に入れるということにご賛同いただけますでしょうか。それでは入れる方向でお願いします。

委 員：問 9 の「事業所では、性的少数者に配慮の取り組みを行っていますか」というのは新設ですね。それに関連して気になったところですが、表

紙のところでは、インターネット回答のところに「あなたの ID 番号」「あなたのパスワード」とありますが、これは事業所に対して割り振っているものだと思いますので、これは「貴事業所」のほうがよろしいかと思います。回答者個人として答えてもらうということではないかと思います。そうすると、委員のおっしゃった性的少数者の話のところに関しては、担当者として答えてもらうなど、ちょっとそこは整理が必要なのではないかと思いました。

この問 9 の項目のところで気になったのが 2 点ございます。1 つ目は、1 の「性別で区分けしていないトイレや更衣室を用意している」のトイレの話です。これは事業所でのトイレの位置づけというのは厚労省のほうで何か動きがあるようです。ここのところは厚労省で今後、変更があった場合に問題ないかというところをご確認いただければと思います。

また、項目として追加していただいたほうが恐らく良いであろうものを提案いたします。ワークウィズプライドということで、事業所での性的少数者への取り組みを評価指標のところから拾ってきているような内容なのですが、1 つは性的少数者に差別的扱いを行わないことを事業所として明示しているかどうかという取り組みです。もう 1 つは性的少数者の福利厚生、特に休暇や休業等について、そうでない労働者と同等の扱いを行っているかどうか、これは簡単にいうと、例えば同性パートナーが法的配偶者ではないから休暇なしといったことをしていないかということです。3 つ目、これは少し難しいですが、性的少数者に特有なライフイベントについて配慮を行っているかなど、これは具体的にいうと性同一性障害、性別違和のホルモン治療であったり、そのようなことを念頭に置いたことですが、このような項目を加えることはできるでしょうか。ただ、あまりたくさん入れられないと思うので、3 つ例として挙げさせていただきました。

会 長：個人的には意識改革のために入れてはどうかと思います。名豊さんのほうでこの設問を入れるにあたって、何か必要な事業はございますか。筑波大の資料があるのであれば見せていただくことはできますか。

委 員：ワークウィズプライドのプライド指標というものと、評価シートがネットにございます。そちらのほうを後でチャットのほうに貼らせていただきます。そこから大体の項目が取れるのではないかと思います。もちろん全部やるととんでもない数になってしまうので、そこからいくつか重要そうなものを見繕ってということになるのではないかと思います。それか、トータルでその他も含めて10以内の選択肢に収まるようにするがおそらくアンケートのボリュームとしては妥当なのではないかと思います。

会 長：参考にさせていただいて精査していきたいと思います。もう1つの質問についてです。性的内容に対する意識の浸透具合を図るにあたって、「回答しているあなたの」という聞き方もあると思うのですが、例えば大体でよいので何割程度の方が認知されているのか聞いてみるとか。

委 員：確かに、そこだけ「担当者としてご回答ください」だと、アンケートという点がするとそれは難しいような気がします。そうすると、何かちょっとよいアイデアがあるかどうかですが、「あなたの会社ではいかがですか」というような聞き方もあります。ただ、「あなたの会社ではいかがですか」というのは、回答する方の主観というか、感覚でお答えください、そんな感じになりますね。「あなたの会社では以下の言葉について理解・認知が進んでいると思いますか。また、意味は知られていますか」といった感じですね。

会 長：それなら答えやすいかもしれませんね。

委 員：文言をもう一度つくってチャットのほうに貼らせていただきます。

会 長：それでは、事業所全体の意識レベルを聞き出せるようなかたちで進め

ていきたいと思います。

委員：問 10 の育児休業制度について質問させてください。既存の項目だと思うのですが、問 10－1 で「制度を利用した従業員はいますか」に対し、「いる」「いない」、それから「男性」「女性」「どちらともいる」と聞いていて、いない場合はその詳細の理由を問 10－3 で聞いているかと思います。今、休業制度というのは取った人がいるか、いないかというよりも、取得率のほうに焦点があたって問題の有無を議論されることが多いのではないかと感じました。この構成のままだと、対象者の人が 100 人いて実際に取得した人が 1 人であったときに、そこに対する取得したくても取得できない、そういった問題がもしあったときに、その問題を検知することができない構成になっていると感じました。ですから、取得した人が 1 人でもいたら取得率が低いことに対する問題の深堀がこの構成だとできていないと思うので、取得した従業員がいたとしても、より取得率を上げるためにどうすればよいか、その取得率が上がらない理由は何かということを問う回答があってもよいのではないかと思います。そうすると設問数が増えてしまうので、他のバランスも踏まえながらだと思うのですが、もし入れられるのであればお願いしたいと思います。

会長：少なくとも割合がわかるくらいの基礎調査になるようにはしたいと思っています。取れない理由など深堀できるところまで調査できれば一番よいのですが、今の 10－1 の「いる」「いない」で 1 名でもいたらオッケーのようなこのような聞き方ではない聞き方のほうを工夫していきたいと思っています。ある程度割合がわかるような聞き方ができるとよいと思います。その方向で検討させていただいてよろしいでしょうか。

名 豊：先ほど委員さんがおっしゃったように、実際に率というところを取ると、詳細にいうと社員数と取得人数といった細かいところまで聞けばよいのですが、なかなかそれは会社には負担がかかると思います。段階

的にパーセントで選択してもらうなど、そのような手法もあると思うので、その辺は検討させていただきます。

会 長：そのような設問に変えたとしても、整合性ということでは問題ないでしょうか。

名 豊：前回と、ということですか。

会 長：はい。

名 豊：取得している、していないは割合を聞いてもその辺は判断できるので、どれくらい全体で今回の調査の中で取得した企業としていない企業がどれくらいというのはそのような聞き方でも判断できると思います。

会 長：ありがとうございます。では、そちらの方向でよろしく願いいたします。それでは、事業所についてご意見のほうはよろしいでしょうか。では、続きまして、職員の意識調査に移りたいと思います。

名 豊：（職員調査票（案）について説明）

会 長：それでは、皆様からのご意見を頂戴したいと思います。

委 員：これについては、職員の状況の中で随分改善されてきているだろうと思います。問 11 のところになりますが、パワハラやマタハラなどといったハラスメント全般について聞く設問がないです。このところにあるのは、セクシュアルハラスメントくらいしか載っていないと思いますので、ここにもパワハラやマタハラを入れていただくのが良いのではないかというのが 1 点です。

また、先ほどの事業所するときにも言いましたが、苦情処理制度があるということを職員が知っているということが非常に重要かと思います。それに関する項目をどこかに入れられないかと思います。

また、災害のところです。これは一般市民のときにも申し上げたのですが、やはり職員は避難所を設営する側でもありますので、職員の方に知っておいていただきたいというように思っています。例えば、問 10 が削除になっていますが、先ほど避難所に揃えたいものという視点

もあったのですが、それとは別に、避難所でそういった事象が起きてしまうということの認識を高めていただければと思いますので、そういった設問を置いてはどうかと思います。

会 長：問10に関しては、聞き方を変えて、先ほどの市民意識のほうにも出てきたように、いろいろなことが起こるということを知ってもらうような項目に変えて考えていくのはよいと思います。いかがでしょうか。つまり、避難所で対応している物理的なことはもうわかっているという前提で、そうではないことを聞き出したほうがよいのではないかとと思うのですが、皆さんいかがでしょうか。

委 員：そういった設問に変えていただいたほうが良いと思います。

会 長：なかなかそういったことがあっても声に出せないですし、埋もれてしまいがちなので、物ではないと思いますから、そういったことを聞き出せば良いと思います。削除ということにはなりません、入れる方向で検討してみたいと思います。

委 員：問3です。「あなたは、管理職になりたいと思いますか」で、その後に続く設問が「それはなぜですか。2つ以内で選んでください」とあり、個人の気持ちについて聞いていると思います。組織の中に入って、管理職になりたい、なりたくないというように考えることということに、私は最近の事情に明るくないせいかもしれませんが、何となく変だなと思う気持ちがありました。この設問の意図を確認させてください。

名 豊：こちらにつきましては、管理職になりたいという意思を持っていらっしゃる方もみえると思います。ただ、それが実際に現実として、十分に自分の意志に対してそれを受け入れるだけの体制があるかどうかということが課題で、その選択するのは個人の部分だと思いますが、やりたいと思っている人がなかなかそれにいき着けない、自分の希望に対してそのような体制がないということは課題だと思います。その辺

のギャップを把握する上では必要な設問だと思います。

委員：そうすると、その設問が「責任が重くなるから」や「今までの体制で不満はないから」ではなく、「昇進を希望したけれど受け入れてもらえなかった」「昇進試験を受けさせてもらえないことがあるような気がする」など、そのようなネガティブでなく、もう少しやりたいなと思う人の設問に変えたほうが個人的にはよいと思います。

会長：おっしゃっていることは大変よくわかります。もし、そのような意図であるならば、個人的な気持ちを聞くのではなく、やりたいけれどやれるようになるためのとか、やれない原因を知るための選択肢に変えようということですね。事業所のほうで似たような設問があったような気がしますので、そちらと照らし合わせながらその意図を反映できるような設問項目、選択肢に変更してみたいと思います。

委員：今の設問ですが、おっしゃるように例えば事業所では本人が管理職を希望しているけれど、いろいろな性別等の問題があって管理職になれない障害がある、そこで大きな問題となるので、その設問は重要だと思います。これは市役所の調査なので、職員についてはそのような障害がないだろう、男性も女性も等しく昇進の機会はあるけれど、実態として昇進を希望しない女性がかかりいらっしゃって、その意識のほうの問題だという意見があります。従って、なれるにも関わらずそれを希望しないという意識をきちんと踏まえないとこの問題はなかなか解決しないだろうということがあったので、あえてそのようになぜそもそも意識を持たないのかということを知りたいということで、この設問を設けたという経緯があります。

会長：そのような視点で見たことがなかったので、新しい発見でした。

委員：私のほうも勉強不足ですみません。もし、そのような経緯で意識を調査する必要があるのであれば、これはこのままということになるかと思っています。

委員：3点ございます。1つは、問 13 については市民用の問 21 で持ち上げたことと合わせていただければと思います。これは当然のことかと思いますが、問題ないかと思います。

2つ目、この職員さんの分は大多数が庁舎内から行われるのだろうと思います。紙で回収するにしても、ネットで取るにしても、庁内からということだと思います。そうすると、「回答の有無によって不利益な扱いはしない」ということは表紙に書いておいたほうがよいのではないかと思います。いわゆる心理的安全性のところはきちんと担保して調査されるのがよろしいのではないかと思います。

もう1つ、職員さん用のアンケートは結構項目が少なく、いわゆる回答しやすいアンケートになっているのに、全員調査ということでわざと項目を減らしているのであれば、これは聞いていただく必要はないのですが、必ずしもそうではないのだとすれば、もう少し当事者として詳しく聞いてもよい気がします。市民対象で聞きにくいもの、多くなりすぎてしまうから聞けないようなことは職員さんに聞いて、そこから施策を考えていくというようなこともあってよいと思いました。例えば、男女共同参画に関わる市の施策を一覧で列挙して、「これはあなたの耳に入りましたか」といったものを全部聞いてみるといったことをしてみるのはいかがでしょうかと思います。これはアイデアで、思いつきで考えた次第です。以上です。

会長：市民に聞けないことを聞いてみる、何ととっても結構な回答率で皆さん答えてくださるので、この機会を有効に使えないか検討する余地はあると思います。今すぐにどうしたらよいか決めることはできないのですが、何か市民に聞きにくくて職員のほうであれば答えてくれそうなことがあるか、ないかというのは確認してみたいと思います。

事務局：職員の意識調査ですが、庁内のイントラシステムというものを使って実施する予定です。そのシステム上の制約があり、33 問の設問しか作

成できないということもあり、職員の意識調査は市民の意識調査と設問が重なる部分と内容をわけたかたちで市民意識調査のみ聞くということで対応はさせていただいております。入れてみないとわからないという部分はあるのですが、そのような意味で職員のほうは割と設問が少なくなっているところがあります。

会 長：それでは、他にご意見はございませんか。よろしいでしょうか。

それでは、1つの大きな目標としましては、調査票の冒頭の文章のところ、調査の意図を明確にするということ、それから心理的安全性を確保するような記述を入れるということを心掛けていきたいと思えます。最後の裏面には、大変困っている方の脱出のきっかけになるような情報が入れられるのであれば、その辺を入れてみたいと考えております。今日、皆様からいただいたご意見をどこまで入れられるかは今のところお約束はできないのですが、整理してできる限り反映できるようにしていきたいと思えます。事務局のほうで整理して、改善案のほうを提出していきたいと思っています。

事務局：いただきましたご意見については、これから事務局でもう一度整理させていただきます。修正したものを後日、委員の皆様にもう一度見ていただくようにメールをお送りさせていただきたいと思えます。そこでご確認いただく期間をいただきまして、修正し、ご承認いただけたら意識調査の審議を終了とさせていただきまして、印刷、発送に向けて準備を進めてまいりたいと思えます。

会 長：それでは、次第のその他について、事務局から何かございますか。

事務局：（今後のスケジュールについて説明）

会 長：それでは、以上で本日の審議を終了させていただきたいと思えます。

事務局：以上をもちまして、つくば市男女共同参画審議会を閉会いたします。

以上

令和３年度 第２回つくば市男女共同参画審議会次第
(オンライン会議)

日時 令和３年(2021年)８月３０日(月)

10:00～12:00

場所 市役所２階 防災会議室(２)、(３)
オンライン併用

１ 開 会

２ 会長挨拶

３ 議 事

男女共同参画に関する市民等意識調査票（案）について

４ その他

５ 閉 会

つくば市男女共同参画に関する市民意識調査 ご協力をお願い

市民の皆様には、日頃より市政にあたたかいご理解とご協力をいただき厚くお礼申し上げます。
つくば市では、男女共同参画社会の実現に向けた様々な施策に取り組んでいます。

本調査は、平成30年3月に策定した『つくば市男女共同参画推進基本計画(2018-2022)』
の見直しにあたり、市民の皆様の男女共同参画に関する意識や意向、ニーズを的確に把握し今後の
施策展開の参考とするため、皆様の日頃の生活や考えをお聞きするものです。

調査対象者は、市内にお住まいの20歳以上の方3,000人を無作為に選ばせていただきました。
調査は無記名であり、調査結果は統計的に処理するため、お答えいただいた皆様にご迷惑を
おかけすることは一切ありません。

つきましては、ご多忙のおり誠に恐縮ですが、この調査の趣旨をご理解いただき、ご協力いた
だきますよう、よろしくお願い申し上げます。

令和3年〇〇月

つくば市長 五十嵐 立青

【ご記入に当たってのお願い】

◇調査票の記入について

- ・この調査は封筒の宛名のご本人が対象となります。
- ・令和3年●月1日現在の内容でご記入ください。
- ・ご記入は、黒のボールペン、または濃い鉛筆でお願いします。
- ・最初から1問ずつ、該当する全部の質問にお答えください。
- ・設問に選択肢のあるものは、あてはまる番号に○をつけてください。お答えが「そ
の他」にあてはまる場合は、() 内に具体的にご記入ください。
- ・設問によって、○をつけていただく数を() 内に指定していますので、ご注意く
ださい。

◇調査票の回収について

ご記入いただきました調査票は、同封の返信用封筒に入れ、●月●日(●)までに
郵送していただきますようお願いいたします。(切手は不要です)

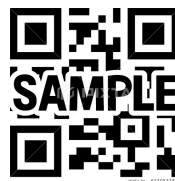
インターネットによる回答(パソコン、スマートフォンからご回答いただけます。)

URL : <https://〇〇〇〇/>

あなたのID番号 : ●●●●

あなたのパスワード : ●●●●

入力期限 : 令和3年〇月〇日(○)



回答が60分を超えると自動的に接続が切断されます。回答内容は保存されるため、再
度ID番号とパスワードでログインすれば続きから回答できます。

◇調査についてのご質問などは、下記までお問い合わせください。

つくば市 市民部 市民活動課 男女共同参画室

TEL 029-883-1111 (内線 2410・2411) FAX 029-868-7586

◇調査結果の内容は、つくば市のホームページで公開を予定しています。

1 あなた自身のことについておうかがいします

F 1 あなたの性別はどちらですか。

- | | | |
|-------|-------|------------|
| 1. 男性 | 2. 女性 | 3. どちらでもない |
|-------|-------|------------|

F 2 あなたは何歳代ですか。

- | | |
|----------|-----------|
| 1. 20 歳代 | 2. 30 歳代 |
| 3. 40 歳代 | 4. 50 歳代 |
| 5. 60 歳代 | 6. 70 歳以上 |

F 3 あなたの主な職業は次のどれにあたりますか。

- | | |
|---------------|-------------------------|
| 1. 正規雇用者 | 2. 非正規雇用者（パート、アルバイト、嘱託） |
| 3. 自営業主・家族従事者 | 4. 内職 |
| 5. 専業主婦・主夫 | 6. 学生 |
| 7. 無職 | 8. その他（ ） |

F 4 あなたの世帯状況は次のどれですか。

- | | |
|--------------|--------------------|
| 1. 1人世帯 | 2. 夫婦のみの世帯（事実婚を含む） |
| 3. 親と子からなる世帯 | 4. 親と子と孫からなる世帯 |
| 5. その他（ ） | |

F 5 あなたは、結婚されていますか。

- | | | |
|-------------------|----------|-------|
| 1. 結婚している（事実婚を含む） | 2. 離別・死別 | 3. 未婚 |
|-------------------|----------|-------|

F 5 - 1 あなたとあなたの配偶者またはパートナーは共働きをしていますか。

- | | |
|------------|-------------|
| 1. 共働きしている | 2. 共働きしていない |
|------------|-------------|

F 6 あなたはつくば市に住むようになって何年になりますか。

- | |
|------------------|
| 1. 5 年未満 |
| 2. 5 年以上 10 年未満 |
| 3. 10 年以上 20 年未満 |
| 4. 20 年以上 30 年未満 |
| 5. 30 年以上 |

F 7 あなたには小学生以下のお子さんがいらっしゃいますか。

1. いる

2. いない

F 8 現在、あなたのご家族に看護・介護を必要としている方はいますか。

1. いる

2. いない

2 男女共同参画の意識についておうかがいします

問1 あなたは、次にあげる分野において、男女の地位は平等になっていると思いますか。

(○はそれぞれ1つ)

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

問2 今後、男女が社会のあらゆる分野でもっと平等になるためには、あなたはどのようなことが重要だと思いますか。(○は2つまで)

1. 法律や制度の上での見直しを行い、女性差別につながるものを改めること
2. 女性を取り巻く様々な偏見、固定的な社会通念、慣習・しきたりを改めること
3. 女性自身が経済力をつけたり、知識・技術を習得するなど、積極的に力の向上を図ること
4. 女性の就業、社会参加を支援する施設やサービスの充実を図ること
5. 国や地方公共団体や企業などの重要な役職に一定の割合で女性を登用する制度を採用・充実すること
6. 学校教育や社会教育等の生涯教育の場で、男女平等と相互理解についての学習を充実すること
7. わからない
8. その他 ()

問3 「男性は仕事、女性は家庭」という考え方についてどう思いますか。(○は1つだけ)

- | | | |
|-------|---------------|---------------|
| 1. 賛成 | 2. どちらかといえば賛成 | 3. どちらかといえば反対 |
| 4. 反対 | 5. わからない | |

問4 家庭における夫婦の役割分担について、あなたはどうかだと思いますか。(○は1つだけ)

- | |
|------------------------------|
| 1. 夫婦がともに職業をもち、家事・育児は平等に分担する |
| 2. 夫婦がともに職業をもち、家事・育児は主に妻がする |
| 3. 夫婦がともに職業をもち、家事・育児は主に夫がする |
| 4. 夫が職業をもち、妻は家事・育児をする |
| 5. 妻が職業をもち、夫は家事・育児をする |
| 6. どちらかが職業をもち、家事・育児は平等に分担する |
| 7. その他 () |

問5 配偶者またはパートナーがいる方にお伺いします。次にあげるような家庭内の仕事等は、主にどなたが担当、決定していますか。(○はそれぞれ1つ)

		自分	配偶者（パートナー）	他の家族（同居の親や子ども）	家族で同程度の分担	外部サービスを活用	その他（ ）
家事等の分担	（１）掃除	１	２	３	４	５	６
	（２）洗濯	１	２	３	４	５	６
	（３）食事の用意	１	２	３	４	５	６
	（４）食事の後片づけ	１	２	３	４	５	６
	（５）育児（小学生以下のお子さんがある方のみ）	１	２	３	４	５	６
	（６）家族の看護・介護（家族に看護・介護を必要としている方がいる方のみ）	１	２	３	４	５	６
最終決定者	（７）家計費管理	１	２	３	４	５	６
	（８）家庭において全体的な実権を握っている	１	２	３	４	５	６

3 地域活動などに関する考え、意識についておうかがいします

問6 あなたは現在、区会(自治会)やボランティアなどの地域活動に参加していますか。(○は1つだけ)

- | | |
|-----------------|------------------|
| 1. している → 問6-1へ | 2. していない → 問6-2へ |
|-----------------|------------------|

問6-1 それはどのような活動内容ですか。(○はいくつでも)

1. 趣味・学習・スポーツ活動 2. 区会（自治会）・PTA・子ども会などの地域活動
3. リサイクル・消費生活活動 4. 国際交流活動
5. ボランティア活動・福祉活動 6. 環境保護、まちづくりなどの住民運動や社会活動
7. 防災・防犯などの地域活動 8. その他（

問 6 - 2 それはなぜですか。(主な理由 1 つに○)

1. 参加したいが、仕事が忙しいから
2. 参加したいが、家事、育児、介護等で忙しいから
3. 地域の活動に関心がないから
4. 地域の人と特に親しくなりたいと思わないから
5. きっかけがないから
6. 情報がないから
7. その他（ ）

問7 あなたは、町内会やボランティア、NPOなど、女性が地域活動のリーダーになるためには、どのようなことが必要だと思いますか。次の中から1つ選んでください。(○は1つだけ)

1. 女性が地域活動のリーダーになることに対する女性自身の抵抗感の解消
2. 女性が地域活動のリーダーになることに対する男性の抵抗感の解消
3. 社会の中で、女性が地域活動のリーダーになることについての評価向上
4. 女性が地域活動のリーダーになることについての啓発や情報提供・研修の実施
5. 女性が地域活動のリーダーに一定の割合でなるような取組促進
6. その他（

4 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）についておうかがいします

問 8 生活の中での、「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」（地域活動・学習・趣味・付き合い等）の優先度についてお伺いします。

(1) あなたの希望に最も近いものをこの中から1つだけ選んでください。

1. 「仕事」を優先したい
2. 「家庭生活」を優先したい
3. 「地域・個人の生活」を優先したい
4. 「仕事」と「家庭生活」を優先したい
5. 「仕事」と「地域・個人の生活」を優先したい
6. 「家庭生活」と「地域・個人の生活」を優先したい
7. 「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい
8. わからない

(2) それでは、あなたの現実（現状）に最も近いものをこの中から1つだけ選んでください。

1. 「仕事」を優先している
2. 「家庭生活」を優先している
3. 「地域・個人の生活」を優先している
4. 「仕事」と「家庭生活」を優先している
5. 「仕事」と「地域・個人の生活」を優先している
6. 「家庭生活」と「地域・個人の生活」を優先している
7. 「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」の全てを優先している
8. わからない

問9 あなたは、仕事と家庭生活を両立させていけるような環境をつくるためには、どのようなことが必要だと思いますか。(○は3つまで)

1. 労働時間を短縮する
2. 育児休業・介護休業制度を利用できる職場環境をつくる
3. 育児や介護のために退職した職員を再雇用する制度を導入する
4. 育児休業・介護休業中の賃金その他の経済的保障を充実する
5. 地域の保育施設や保育時間の延長など保育環境を充実する
6. 在宅勤務やフレックスタイム制度など、柔軟な勤務制度を導入する
7. 特にない
8. その他（ ）

5 就業関係についておうかがいします

問 10 女性が職業をもつことについて、あなたはどのようにお考えですか。
あなたのお考えに最も近いものをこの中から1つだけ選んでください。

1. 女性は子どもが生まれても、ずっと仕事を続ける方がよい
2. 女性は子どもができるまでは、仕事を続けた方がよい
3. 女性は結婚するまでは、仕事を続けた方がよい
4. 女性は出産や子育てで一度退職し、その時期が過ぎたら再び仕事をもつ方がよい
5. 女性は仕事を一生もたない方がよい
6. その他（ ）

問 11 企業において、女性の活躍を推進する取組は進んでいると思いますか。
あなたのお考えに最も近いものをこの中から1つだけ選んでください。

1. そう思う 2. どちらかといえば、そう思う
3. どちらかといえば、そう思わない 4. そう思わない
5. わからない

問 12 一般的に、職場において、性別によって役割分担をすることについてあなたはどのように思いますか。
あなたのお考えに最も近いものをこの中から 1 つだけ選んでください。

1. 性別による役割分担はすべきではない
2. 職務内容によっては性別によって役割分担をすべきである
3. 性別によって役割分担をすべきである
4. その他 ()

問 13 一般的に、あなたは、職場における女性の昇進・昇格は十分行われていると思いますか。

(○は 1 つ)

- | | |
|--------------------|------------------|
| 1. そう思う | 2. どちらかといえば、そう思う |
| 3. どちらかといえば、そう思わない | 4. そう思わない |
| 5. わからない | |

問 13-1 その理由は何ですか。(○は 2 つまで)

1. 女性の昇進・昇格に関する制度が十分でないから
2. 家庭における女性の負担が大きいから
3. 女性は昇進・昇格するためのスキルを身につける機会が少ないから
4. 昇進・昇格の際に、男性の方が優先されているから
5. 昇進・昇格を希望する女性が少ないから
6. 職場や社会の中に女性が昇進・昇格しにくい雰囲気があるから
7. その他 ()

問 14 女性が働きやすくするためには、どんなことが必要だと思いますか。(○は 3 つまで)

1. 労働時間の短縮や休日の増加を促進する
2. 家事代行サービス（掃除・洗濯等）の個人負担を補助する
3. 保育や介護のための施設・サービスを充実する
4. 育児・介護のための休暇制度を充実するとともに、男性も取得しやすい環境整備を図る
5. 出産・介護などで退職した女性の能力を生かした再雇用制度を充実する
6. 昇進・昇格や賃金、仕事内容など労働条件面での男女格差を是正する
7. 各種研修や職業訓練などの機会を充実する
8. フレックスタイム制や在宅勤務制度などの導入を促進する
9. 起業に対する相談窓口の設置など行政のサポート体制を強化する
10. その他 ()

問 15 一般的に、女性が起業（会社を興したり、お店を開いたりすること）することについて伺います。女性もどんどん起業して社会に出て行くべきだと思いますか。（○は1つ）

1. そう思う
2. そう思わない
3. わからない

問 15-2人

問 15-1 その理由は何ですか。(○は3つまで)

1. 自分のライフスタイルに合った働き方、働く場所があるから
2. 女性の能力を生かした起業が期待できるから
3. 勤めでは女性に任せる仕事や昇進・昇格に限界があるから
4. 地域や社会に貢献することができるから
5. 自分の生き方や（やりたいこと）を実現したい（して欲しい）から
6. その他（

問 15-2 その理由は何ですか。(○は3つまで)

1. 女性の起業に関する制度が十分でないから
2. 家庭における女性の負担が大きいから
3. 女性は起業するためのスキルを身につける機会が少ないから
4. 起業の際に、男性の方が優遇されているから
5. 起業を希望する女性が少ないから
6. 社会の中に女性が起業しにくい雰囲気があるから
7. その他（

問 16 あなたは、管理職以上に昇進することについてどのようなイメージを持っていますか。(○はいくつでも)

1. やりがいのある仕事ができる
2. 賃金上がる
3. 能力が認められた結果である
4. 家族から評価される
5. 自分自身で決められる事柄が多くなる
6. やるべき仕事が増える
7. 責任が重くなる
8. うらやみや妬みが出て足を引っ張られる
9. 仕事と家庭の両立が困難になる
10. その他（
11. 特になし

問 17 あなたが、女性の割合が増える方がよいと思う職業や役職は何ですか。(○はいくつでも)

- | | |
|--------------------------|----------------|
| 1. 国会議員・都道府県議会議員・市町村議会議員 | 2. 都道府県・市町村の首長 |
| 3. 企業の経営者 | 4. 職場の管理職 |
| 5. 弁護士・医師などの専門職 | 6. 大学・企業などの研究者 |
| 7. 自治会・PTAなどの役員 | |
| 8. その他 (|) |
| 9. 特になし | |

問 18 新型コロナウイルス感染拡大の影響で、あなたの働き方は変わりましたか。(○はいくつでも)

- | | |
|--------------------------------|-------------------|
| 1. 特に変わりはない | 2. 在宅で仕事をするようになった |
| 3. 時差出勤になった | 4. 出勤日数が減った |
| 5. 自己都合で仕事を休むことがある | 6. 残業や休日出勤が増えている |
| 7. 会社の都合で仕事を休むことがある | 8. 短時間勤務になった |
| 9. 自己都合で仕事を辞めた | |
| 10. 会社都合で仕事を辞めた (雇い止め、派遣切りを含む) | |
| 11. その他 (|) |

6 人権についておうかがいします

問 19 ここ5年の間に、職場・学校・地域活動（区会（自治会）、PTAなど）の場で、問 19－1の（ア）から（サ）のようなセクシュアル・ハラスメント（性的嫌がらせ）を受けたことがありますか。

1. ある

2. そう思わない

3. わからない

問 19－1 職場・学校・地域活動のそれぞれの場面について受けたことがあるものすべてを選んでください。

1. 嫌がっているのに、性に関する話を聞かされた
2. 「女のくせに」「男のくせに」と差別的な言い方をされた
3. 不必要に体をさわられた
4. 宴会などでお酌やデュエットを強要された
5. 交際を強要された
6. 性的な行為を強要された
7. 性的なうわさをたてられた
8. 結婚や出産など、プライベートなことについてたびたび聞かれた
9. 容姿について傷つくようなことを言われた
10. 性的な内容の手紙やメール、電話を受けた
11. ヌード写真などが職場などに貼られていたり、見せられたりした
12. その他（ ）

問 19－2 そのことについて、あなたはどうしましたか。（○はいくつでも）

1. 我慢した → 問 19－2－1へ

2. 本人に抗議した

3. 同僚や上司、先生に相談した

4. 企業や学校内の相談機関や苦情処理機関等に相談・申し立てをした

5. 労働組合に相談した

6. 家族に相談した

7. 友人・知人に相談した

8. 市の相談窓口相談した

9. その他の公的な機関に相談した

10. 職場や学校をやめた

11. その他（ ）

問 19-2で「1. 我慢した」と回答した方にお伺いします。

問 19-2-1 その理由は何ですか。(○はいくつでも)

- | | |
|-------------------------------|---------------------|
| 1. いやとはいええない雰囲気がある | 2. 抗議したり相談するのは恥ずかしい |
| 3. 人間関係が悪くなると困ると思った | 4. 周囲に知られたくない |
| 5. 相手が上司や先生だから | |
| 6. 仕返しをうけたり、ひどい目にあわされたりすると思った | |
| 7. 誰(どこ)に相談してよいのかわからなかった | |
| 8. 相談するほどのことではないと思った | |
| 9. その他 () | |

問 20 配偶者や恋人などから、様々な暴力行為を、身体的または精神的に受けることをドメスティック・バイオレンスといいます。あなたは、ここ5年の間に、問 22-1の(ア)から(コ)のような暴力を受けたことがありますか。(○は1つ)

1. ある

2. ない

3. わからない

問 20-1 受けたことがあるものすべてを選んでください。

	配偶者から あった 何度か	配偶者から あった 1、2度	恋人から あった 何度か	恋人から あった 1、2度
(1) 大切にしているものをわざと捨てたり壊したりされる	1	2	3	4
(2) 「ばかだ、役立たずだ」などと言われる	1	2	3	4
(3) 外出や人との付き合いを制限される	1	2	3	4
(4) 身体を傷つける可能性のあるもので殴られる	1	2	3	4
(5) 平手で打たれる	1	2	3	4
(6) げんこつで殴られたり、足で蹴られたりする	1	2	3	4
(7) 大声でどなられたり、暴言を吐かれる	1	2	3	4
(8) 嫌がっているのに性的行為を強要される	1	2	3	4
(9) 何を言っても無視され続ける	1	2	3	4
(10) 生活費を渡さないなど、経済的におさえつけられる	1	2	3	4
(11) その他 ()	1	2	3	4

問 20-2 あなたは、これまでに受けたそのような行為を誰かに打ち明けたり相談したりしましたか。

1. 相談した

問 20-3 へ

2. 相談したかったが、相談しなかった

3. 相談しようとは思わなかった

問 20-2 で「1. 我慢した」と回答した方にお伺いします。

問 20-2-1 誰（どこ）に相談しましたか。（○はいくつでも）

1. 家族

2. 友人・知人

3. 警察

4. 人権擁護委員

5. 市の相談窓口

6. その他の公的な機関

7. 弁護士

8. 医師・カウンセラー

9. その他（

）

問 20-3 相談しなかったのはどうしてですか。（○はいくつでも）

1. 誰（どこ）に相談してよいのかわからなかったから

2. 恥ずかしいと思ったから

3. 相談しても無駄だと思ったから

4. 相談したことがわかると、仕返しやもっとひどい暴力などを受けると思ったから

5. 相談相手（担当者）の言動により不快な思いをすと思ったから

6. どこにも逃げ場がないと思い、無気力になったから

7. 自分さえ我慢すればよいと思ったから

8. 世間体が悪いから

9. 他人を巻き込みたくなかったから

10. 子どもに被害が及ぶと思ったから

11. そのことについて思い出したくなかったから

12. 自分にも悪いところがあると思ったから

13. 相談するほどのことではないと思ったから

14. その他（

）

問 21 あなたは、次の言葉について聞いたことがありますか。また意味を知っていますか。
(○はそれぞれ1つ)

	言葉を知っている し、意味も知 っている	言葉を知っている が、意味は知 らない	言葉を知ったこと がないし、意 味も知らない
(1) セクシュアル・マイノリティ、性的少数者	1	2	3
(2) LGBTQ	1	2	3
(3) カミングアウト	1	2	3
(4) アウティング	1	2	3
(5) SOGI	1	2	3
(6) ALLY	1	2	3
(7) 性自認	1	2	3
(8) 性的指向	1	2	3

7 市政運営についておうかがいします

問 22 あなたは、つくば市の市政運営において、女性の意見や視点が十分に活かされていると思いますか。
(○は1つだけ)

- | | |
|----------------|----------------|
| 1. 十分に活かされている | 2. ある程度活かされている |
| 3. あまり活かされていない | 4. 全く活かされていない |
| 5. その他 () | |

問 22-1 その理由は何ですか。(○はいくつでも)

- | | |
|---------------------|-----------------|
| 1. 女性の参画の場が少ないから | 2. 女性の参画意識が低いから |
| 3. 市政運営の中心的主体が男性だから | |
| 4. その他 () | |

問 23 女性の意見や視点をより一層市政に反映させるためには、何が有効だと思いますか。

(○は3つまで)

1. 審議会・委員会等への女性の登用増	2. 市民の意見や提案等の募集拡充
3. 市民活動に対する支援の充実	4. 女性議員の増員
5. 広報活動の強化	6. 市職員の女性管理職を増やす
7. その他 (	)

問 24 市では、女性の地位向上や男女共同参画の推進のために、さまざまな事業や啓発活動を行っています。あなたは、次の取組について知っていますか。(○はそれぞれ1つ)

	知っている	知らない
(1) つくば市男女共同参画推進基本計画	1	2
(2) つくば男女共同参画フォーラム「つくばミンナのつどい」	1	2
(3) 男女共同参画セミナー	1	2
(4) つくば市男女共同参画推進標語 “愛ことば”	1	2
(5) つくば市男女共同参画室だより	1	2
(6) つくば市男女共同参画社会基本条例	1	2
(7) つくば市男女共同参画苦情等処理	1	2
(8) つくば市は男女共同参画宣言都市である	1	2
(9) つくば市女性のための相談室	1	2
(10) つくば市男性のための電話相談	1	2

問 25 男女共同参画社会の実現に向けて、市にどのようなことを期待しますか。(○は3つまで)

1. 講演会やセミナーなど学習機会の充実	2. 男性の意識啓発活動
3. 女性の意識啓発活動	4. 男女共同参画に関する情報の収集・提供
5. 市民活動の支援充実	
6. 各種健診・母子保健相談等の母性保護・母子保健の充実	
7. 保健・子育て環境の充実	8. 学校教育における男女共同参画意識の育成
9. 介護支援・高齢者施策の充実	10. 就労等情報の収集・提供
11. 女性の職業教育の充実	12. 女性の社会参画機会の充実
13. 相談事業の充実	14. 男女共同参画センター等専門施設の設置
15. 女性の視点を活かした防犯・防災への取り組み	
16. その他 (	)

8 その他についておうかがいします

問 26 あなたは、次の用語について知っていましたか。(○はそれぞれ1つ)

	知っている	知らない
(1) 男女共同参画社会	1	2
(2) 女子差別撤廃条約	1	2
(3) ポジティブ・アクション（積極的改善措置）	1	2
(4) ジェンダー（社会的・文化的に形成された性別）	1	2
(5) 男女雇用機会均等法	1	2
(6) 女性活躍推進法	1	2
(7) 政治分野における男女の推進に関する法律	1	2
(8) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）	1	2
(9) DV（配偶者、パートナーまたは恋人に暴力をふるうこと）	1	2
(10) 面前DV（親が子どもの前で配偶者や親族らに暴力をふるうこと）	1	2
(11) JKビジネス（18歳未満の女子高校生の性を売り物にする営業形態）	1	2

問 27 新型コロナウイルス感染拡大の影響で、あなたの生活や行動に変化がありましたか。(○は3つまで)

- 1．食事の支度や掃除などの家事負担が増えた
- 2．学校が休みになった時、子どもの世話が増えた
- 3．生活のリズムが不規則になった
- 4．子どもを叱ることが増えた
- 5．ささいなことでパートナーとケンカをするようになった
- 6．パートナーからDV・ハラスメントを受けるようになった
- 7．特に変化したことはない
- 8．パートナーとの関係が悪くなった
- 9．その他（ ）

- ◎ **男女共同参画社会の実現に向けて、今、何が必要だと思いますか。ご意見、ご要望などがありましたら、自由にご記入ください。**

[illegible]

以上でアンケートは終わりです。ご協力ありがとうございました。

つくば市男女共同参画に関する事業所意識調査 調査へのご協力をお願い

事業所の皆様には、日頃より市政にあたたかいご理解とご協力をいただき厚くお礼申し上げます。

市では、男女共同参画社会※の実現に向けた様々な施策に取り組んでいます。本調査は、平成30年3月に策定した『つくば市男女共同参画推進基本計画』の見直しにあたり、事業所の皆様の男女共同参画に関する意識や意向、ニーズを的確に把握し、今後の施策展開の参考とするため、皆様の日頃の活動や考えをお聞きするものです。

この調査にあたっては、市内の事業所300カ所を選ばせていただきました。調査は無記名であり、調査結果は統計的に処理するため、お答えいただいた皆様にご迷惑をおかけすることは一切ありません。

つきましては、ご多忙のおり誠に恐縮ですが、この調査の趣旨をご理解いただき、ご協力いただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

令和3年10月

つくば市長 五十嵐 立青

【ご記入に当たってのお願い】

- 1 必ずあて名のご本人がお答えください。
- 2 ご記入は、黒のボールペン、または濃い鉛筆でお願いします。
- 3 最初から1問ずつ、該当する全部の質問にお答えください。
- 4 お答えは、あてはまる回答の番号に○印をつけてください。
- 5 例えば、「3つ以内で」と回答の数が限られている質問では、指定の数以内で選んでください。
- 6 一部の方にのみ回答していただく場合があります。矢印に従ってお答えください。
- 7 各設問において「その他」を選ばれた場合は、() 内にその内容を具体的に記入してください。
- 8 ご回答いただいた調査票は、無記名のまま同封の返信用封筒に入れて ○月○日(○) までにご投函くださいますようお願いいたします。

インターネットによる回答（パソコン、スマートフォンからご回答いただけます。）

URL : <https://○○○○/>

あなたのID番号 : ●●●●

あなたのパスワード : ●●●●

入力期限 : 令和3年○月○日(○)



回答が60分を超えると自動的に接続が切断されます。回答内容は保存されるため、再度ID番号とパスワードでログインすれば続きから回答できます。

調査結果の内容は、つくば市のホームページで公開を予定しています。

本調査についてのお問い合わせは下記までお願いします。

つくば市 市民部 市民活動課 男女共同参画室

TEL 029-883-1111（代表）

FAX 029-868-7586

F 1 業種は次のうちどれになりますか。

- | | |
|-----------------|---------------------|
| 1. 製造業（研究部門を除く） | 2. 建設業 |
| 3. 運輸・通信業 | 4. 卸売・小売業・飲食店 |
| 5. 金融・保険業 | 6. 不動産業 |
| 7. サービス業 | 8. 研究所・研究機関その他の研究部門 |
| 9. 医療・福祉業 | 10. 教育・学習支援業 |
| 11. その他（ | ） |

F 2 従業員規模は次のうちどれになりますか。

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

雇用や職場環境について

問 1 従業員のうち、女性はどのくらいいますか。

- | | | |
|------------|-----------|---------|
| 1. 全員女性 | 2. 半数より多い | 3. ほぼ半数 |
| 4. 半数より少ない | 5. 全くいない | |

問 2 女性の役員はいますか。

- | | |
|-------|--------|
| 1. いる | 2. いない |
|-------|--------|

問 3 管理職の中で女性が占める割合はどのくらいですか。

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

問4 今後、女性を管理職として登用するつもりはありますか。

1. ある -----▶ 問5にお進みください
2. ない

問4で「2. ない」と回答した方にお伺いします。

問4-1 それはなぜですか。最も大きな理由を1つだけ選んでください。

1. 仕事と家庭の両立がむずかしいから
2. 女性を管理職にする制度が十分ではないから
3. 女性は昇進・昇格するためのスキルを身につける機会が少ないから
4. 管理職を希望する女性が少ないから
5. 職場の中に女性管理職を受け入れない雰囲気があるから
6. 社会的に女性管理職を受け入れない雰囲気があるから
7. その他 ()

問5 社員の1人当たりの1ヶ月の平均残業時間はどの程度ですか。

1. 0時間
2. 1時間以上10時間未満
3. 10時間以上20時間未満
4. 20時間以上30時間未満
5. 30時間以上40時間未満
6. 40時間以上50時間未満
7. 50時間以上100時間未満
8. 100時間以上

問6 結婚、出産、育児、または介護に際して退職した従業員はいますか。また、いる場合はどのケースが最も多いですか。

1. いる・結婚に際して
2. いる・妊娠、出産に際して
3. いる・育児に際して
4. いる・介護に際して
5. いない

問6で「1. いる・結婚に際して」、「2. いる・妊娠、出産に際して」、「3. いる・育児に際して」、「4. いる・介護に際して」と回答した方にお伺いします。

問6-1 退職した従業員の性別は、男女どちらが多いですか。

1. 女性
2. 男性
3. どちらも同じくらい

問7 以下のような項目で、男女の取り扱いの状況は、均等になっていますか。それぞれ1つずつ選んでください。

	な っ て い る	あ る 程 度 な っ て い る	な っ て い な い
(1) 募集	1	2	3
(2) 採用	1	2	3
(3) 配置	1	2	3
(4) 賃金	1	2	3
(5) 昇進（管理職への登用機会など）	1	2	3
(6) 時間外・休日労働	1	2	3
(7) 教育・研修	1	2	3
(8) 福利厚生	1	2	3
(9) 定年の年齢	1	2	3

問8 貴事業所では、男女雇用機会均等法に定められているポジティブアクション（男女間の格差を解消し、女性労働者の能力発揮促進のために企業が積極的に取り組むこと）について何らかの措置をしていますか。あてはまるもの全てを選んでください。

1. 女性がいらない部署や業務に、積極的に女性を配置する
2. 女性が参加していなかった会議や勉強会に、積極的に女性を参加させる
3. 管理職に対して、女性の活用についての研修を行う
4. 昇進・昇格に関して女性に配慮した措置がある
5. 募集・採用に関して女性に配慮した措置がある
6. 従業員全体に対して男女雇用機会均等法に関する研修を行い、意識改革をする
7. 特に配慮していない
8. その他（ ）

問9 貴事業所では、性的少数者に配慮した取組を行っていますか。あてはまるもの全てを選んでください。

1. 性別で区分していないトイレや更衣室を用意している
2. 相談窓口を設けている
3. 採用時のエントリーシート等の性別欄をなくしている
4. 事業所内での研修を実施している
5. 特に配慮していない
6. その他（ ）

育児休業制度・介護休業制度について

● 育児・介護休業法の改正について

改正育児・介護休業法が平成22年6月30日に施行されました。主な内容は次のとおりです。（ただし、常時100人以下の労働者を雇用する事業主に対しては、「短時間勤務制度の義務化」、「所定外労働（残業）の免除の制度」及び「介護休暇の制度化」について、平成24年6月30日まで適用が猶予されています。）詳細は、厚生労働省または東京労働局のHPをご覧ください。

【概要】

- ① 3歳までの子を養育する労働者について、短時間勤務制度（1日6時間）を設けることを事業主の責務とし、労働者からの請求があったときの所定外労働の免除を制度化する。
- ② 父母がともに育休を取得する場合、1歳2ヶ月（改正前1歳）までの間に、1年間育児休業を取得可能とする。（パパ・ママ育休プラス）
- ③ 父親が出産後8週間以内に育児休業を取得した場合、再度、育児休業を取得可能とする。
- ④ 配偶者が専業主婦（夫）であれば、育児休業の取得不可とすることができる制度を廃止する。

【① 育児休業制度について】

問 10 貴事業所には、育児休業制度の利用対象になる方はいますか。

1. いる

2. いない

3. わからない

問 10 で「1. いる」と回答した方にお伺いします。

問 10-1 平成 24 年度以降に、育児休業制度を利用した従業員はいますか。

1. いる・女性のみ

2. いる・男性のみ

3. どちらともいる

4. いない → 問10-3へ

5. わからない

問 10-1 で「1. いる・女性」「2. いる・男性」「3. どちらともいる」と回答した方にお伺いします。

問 10-2 育児休業制度を利用したあと、職場復帰した従業員はいますか。

あてはまるもの全てを選んでください。

1. ほとんどが復帰している

2. 半数程度は復帰している

3. 復帰したのは半数以下である

4. 復帰した従業員はいない

問 10-1 で「4. いない」と回答した方にお伺いします。

問 10-3 育児休業制度を利用した従業員がいないのは、なぜだと思われますか。

1. 出産に際して該当者またはその配偶者が退職したから
2. 保育所・両親等、他に子どもの世話をしてくれる人がいたから
3. 該当者の配偶者が育児休業を取得したから
4. 制度を利用しにくい雰囲気があるから
5. その他 ()

【② 介護休業制度について】

問 11 貴事業所には、介護休業制度の利用対象になる方はいますか。

- | | | |
|-------|--------|----------|
| 1. いる | 2. いない | 3. わからない |
|-------|--------|----------|

問 11 で「1. いる」と回答した方にお伺いします。

問 11-1 平成 24 年度以降に、介護休業制度を利用した従業員はいますか。

- | | | |
|-----------------|----------|------------|
| 1. いる・女性 | 2. いる・男性 | 3. どちらともいる |
| 4. いない → 問11-3へ | 5. わからない | |

問 11-1 で「1. いる・女性」「2. いる・男性」「3. どちらともいる」と回答した方にお伺いします。

問 11-2 介護休業制度を利用したあと、職場復帰した従業員はいますか。

- | | |
|------------------|----------------|
| 1. ほとんどが復帰している | 2. 半数程度は復帰している |
| 3. 復帰したのは半数以下である | 4. 復帰した従業員はいない |

問 11-1 で「4. いない」と回答した方にお伺いします。

問 11-3 介護休業制度を利用した従業員がいないのは、なぜだと思われますか。

- | |
|-----------------------------|
| 1. 該当者がいなかったから |
| 2. 介護に際して該当者またはその配偶者が退職したから |
| 3. 他に要介護者の世話をしてくれる人がいたから |
| 4. 該当者の配偶者が介護休業を取得したから |
| 5. 制度を利用しにくい雰囲気があるから |
| 6. その他 () |

【③出産・育児・介護等を理由に退職した社員の再雇用について】

問 12 貴事業所では、出産・育児・介護等を理由に退職した社員を再度雇用する制度を設けていますか。

1. 設けている 2. 設けていない 3. わからない

問12で「1. 設けている」と回答した方にお伺いします。

問 12-1 過去5年間に、制度を利用した従業員はいますか。

1. いる・女性 2. いる・男性 3. どちらともいる
4. いない 5. わからない

非正規雇用について

問 13 貴事業所では非正規雇用を雇用していますか。

1. はい
2. いいえ

問 13 で「1. はい」と回答した方にお伺いします。

問 13-1 非正規雇用全体のうち、女性はどのくらいいますか。

1. 全員女性
2. 半数より多い
3. ほぼ半数
4. 半数より少ない
5. 全くいない

問 13-2 非正規雇用に対して、実施している制度や保障しているもの全てを選んでください。

1. 労働条件・時間の明示
2. 就業規則の作成
3. 有給休暇
4. 教育訓練・研修
5. 福利厚生施設の利用
6. 健康診断
7. 育児休業制度
8. 介護休業制度
9. 雇用保険
10. 社会保険
11. 正規従業員への転換制度
12. 特になし
13. その他（ ）

ハラスメントについて

問 14 セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント等のハラスメントを防止するために、取り組んでいることはありますか。あてはまるもの全てを選んでください。

1. 事業所内に相談・苦情窓口を設置している
2. 就業規則にハラスメントを禁止する条項を記載している
3. 職場環境の見直しを進めている
4. ハラスメントに関する研修を実施している
5. 社内報や掲示板等を活用して、従業員の意識を高めている
6. 実態把握のための調査を実施している
7. 問題がないので、防止策はしていない
8. 防止策が必要となっているが、特に何もしていない
9. その他（

）

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について

● ワーク・ライフ・バランスとは

働くすべての方々が、「仕事」とともに、育児や介護、趣味や学習、休養、地域活動といった「仕事以外の生活」の調和をとり、その両方を充実させる働き方・生き方のことです。

職場におけるワーク・ライフ・バランスへの具体的な取り組みは、以下のものが挙げられます。

- ◆ 育児休業・介護休業取得の推進
- ◆ フレックスタイム制（始業・終業時刻を自主的に決定できる制度）の導入
- ◆ ノー残業デー（残業禁止日）の設置

問 15 現在、貴事業所ではワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）に関する取り組みを行っていますか。この中から1つだけ選んでください。

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

問 15で「1. 積極的に取り組み、効果が出ている」「2. 積極的に取り組んでいるが、あまり成果があがっていない」「3. 取り組んでいるが、十分にはできていない」と回答した方にお伺いします。

問 15-1 現在、ワーク・ライフ・バランスに関して行っている取り組みはどのようなものですか。
あてはまるもの全てを選んでください。

1. 社長や取締役等がリーダーシップを発揮してワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる
2. 管理職の意識改革を行っている
3. 管理職以外の社員の意識改革を行っている
4. ワーク・ライフ・バランスを推進する責任者を決めている
5. 業務効率の向上を図っている
6. 年休を取りやすい環境を整えている
7. ノー残業デーを設けている
8. 育児・介護休業をとりやすい環境を整えている
9. 時間短縮勤務ができるようにしている
10. 在宅勤務ができるようにしている
11. その他（ ）

問 15 で「4. 今後取り組みたいと考えている」「5. 取り組むつもりがない」と回答した方にお伺いします。

問 15-2 貴事業所においてワーク・ライフ・バランスに取り組むうえでの課題は何ですか。あてはまるもの全てを選んでください。

1. 代替要員の確保が難しい
2. 働き方に関する様々な社会通念がある
3. 日常的に労働時間が長い部門・事業所がある
4. 育児・介護休業等により職場で周りの人の業務量が増える
5. 全体的に休暇取得率が低い
6. 管理職の認識が乏しい
7. 制度導入に伴いコストがアップする
8. 育児・介護支援制度等の利用が昇進・昇格に影響する
9. 本社又は取引先が取り組むことに理解がない
10. その他 ()

問 16 柔軟な働き方の選択肢を増やす取組の導入状況についてあてはまるもの全てを選んでください。

	導入している	導入し利用者がいる	導入を検討している	導入していない
(1) フレックスタイム	1	2	3	4
(2) テレワーク	1	2	3	4
(3) 短時間勤務制度	1	2	3	4
(4) 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	1	2	3	4
(5) 副業・兼業の承認	1	2	3	4
(6) ジョブシェアリング	1	2	3	4
(7) 残業（所定外労働）の免除	1	2	3	4
(8) 介護休業中の収入補てん	1	2	3	4

その他 男女共同参画社会の実現に向けて、今、何が必要だと思いますか。ご意見、ご要望などがありましたら、自由にご記入ください。

(自由記載欄)

[illegible]

ご協力いただきましてありがとうございました。

無記名のまま、調査票を同封の返信用封筒に入れ、〇月〇日(〇)までにご投函ください。

つくば市男女共同参画に関する職員意識調査 調査へのご協力をお願い

市では、男女共同参画社会の実現に向けた様々な施策に取り組んでいます。

本調査は、平成 30 年 3 月に策定した『つくば市男女共同参画推進基本計画』の見直しにあたり、職員の皆様の男女共同参画に関する意識や意向、ニーズを的確に把握し今後の施策展開の参考とするため、皆様の日頃の生活や考えをお聞きするものです。

調査は無記名であり、調査結果は統計的に処理するため、お答えいただいた皆様にご迷惑をおかけすることは一切ありません。

つきましては、ご多忙のおり誠に恐縮ですが、この調査の趣旨をご理解いただき、ご協力いただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

令和 3 年〇〇月

つくば市長 五十嵐 立青

【ご記入に当たってのお願い】

- 1 ご記入は、黒のボールペン、または濃い鉛筆でお願いします。
- 2 最初から 1 問ずつ、該当する全部の質問にお答えください。
- 3 お答えは、あてはまる回答の番号に〇印をつけてください。
- 4 例えば、「3 つ以内で」と回答の数が限られている質問では、指定の数以内で選んでください。
- 5 一部の方にのみ回答していただく場合があります。矢印に従ってお答えください。
- 6 各設問において「その他」を選ばれた場合は、() 内にその内容を具体的に記入してください。

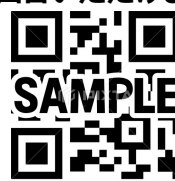
インターネットによる回答（パソコン、スマートフォンからご回答いただけます。）

URL : <https://〇〇〇〇/>

あなたのID番号 : ●●●●

あなたのパスワード : ●●●●

入力期限 : 令和 3 年〇月〇日 (〇)



回答が 60 分を超えると自動的に接続が切断されます。回答内容は保存されるため、再度ID番号とパスワードでログインすれば続きから回答できます。

※この調査票をご記入いただきましたら、各課等取りまとめの上、〇月〇日(〇)までに男女共同参画室に提出してください。所属・氏名等についてはお書きにならないで結構です。

調査結果の内容は、つくば市のホームページで公開を予定しています。

本調査についてのお問い合わせは下記までお願いします。

つくば市 市民部 市民活動課 男女共同参画室

TEL 029-883-1111 (代表)

あなたご自身について

F 1 あなたの性別はどちらですか。

1. 女性 2. 男性 3. どちらでもない

F 2 あなたは何歳代ですか。

1. 10歳・20歳代 2. 30歳代 3. 40歳代 4. 50歳代～60歳代

F 3 あなたの世帯状況は次のどれですか。

1. 1人世帯 4. 親と子と孫からなる世帯
2. 夫婦のみの世帯（事実婚を含む） 5. その他（ ）
3. 親と子からなる世帯

F 4 あなたは、結婚されていますか。

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

F 4-1 あなたの配偶者またはパートナーは働いていますか。

1. 働いている 2. 働いていない

F 5 あなたにはお子さんがいらっしゃいますか。該当するもの全てを選んでください。

1. 小学校入学前 2. 小学生 3. 中学生
4. 高校生 5. 専門学校、短大、大学、大学院生 6. 社会人
7. その他（ ） 8. 子どもはいない

F 6 あなたの職種は次のどれですか。

1. 管理職
2. 一般事務職
3. 専門職（保育士、幼稚園教諭、医療職、消防など）

庁内での状況について

問 1 あなたの業務は、男女共同参画に関係があると思いますか。

1. 大いにある 2. ある程度ある
3. あまりない 4. 全くない

問 2 あなたが事業や業務を行う際、男女共同参画の視点をもって行っていますか。

1. 常に行っている 2. なるべく行っている
3. あまり行っていない 4. 全く行っていない

問 3 あなたは、管理職になりたいと思いますか。

1. なりたいと思う
2. なりたいとは思わない
3. どちらともいえない
4. 現在管理職である

問 4-1 それはなぜですか。2つ以内で選んでください。

1. 責任が重くなるから 2. 仕事と家庭（個人）の生活の両立を図る自信がないから
3.今のままで特に不満はないから 4. 大変そうだから
5. 自分の能力に自信がないから 6. 管理職に魅力を感じない
7. 時間外手当がなくなるから 8. その他（ ）

問 5 あなたは、つくば市役所において、今後女性が管理職に就く機会が増えると思いますか。

1. 思う -----▶ 問5にお進みください
2. 思わない

問 6-1 それはなぜですか。2つ以内で選んでください。

1. 仕事と家庭の両立がむずかしいから
2. 女性は昇進・昇格するためのスキルを身につける機会が少ないから
3. 管理職を希望する女性が少ないから
4. 職場の中に女性管理職を受け入れない雰囲気があるから
5. 社会的に女性管理職を受け入れない雰囲気があるから
6. その他（ ）

問 7 今後、女性が一層職場で活躍するためにはどのようなことが必要だと思いますか。
2つ以内で選んでください。

1. 女性管理職の積極的な登用
2. 女性が少なかった部署への女性の登用
3. 女性の仕事に対する意識の改革
4. 男性の男女共同参画に対する意識改革
5. 慣例的に女性の仕事となっていたものの見直し
6. 内部のプロジェクト等における女性比率の向上
7. その他 ()

問 8 育児休業制度や介護休業制度を利用することに対して、あなたの職場ではどのような雰囲気がありますか。次の中から1つ選んでください。

1. 仕事の引き継ぎさえすれば問題ない
2. 上司や同僚に多少遠慮は感じるが、問題ない
3. 仕事が忙しく、利用しにくい
4. 上司や同僚の手前、利用しにくい
5. 休業期間後の昇進・昇格が心配で、利用する気になれない
6. 仕事に対する姿勢を疑われそうで、利用する気になれない
7. その他 ()

問 9 ワーク・ライフ・バランスに対する理解について、あなたの職場ではどのような雰囲気がありますか。次の中から1つ選んでください。

1. 理解は進んでいると思う
2. どちらかといえば、理解は進んでいると思う
3. どちらかといえば、理解は進んでいないと思う
4. 理解は進んでいないと思う
5. その他 ()

ワーク・ライフ・バランスとは？

ワーク・ライフ・バランスとは、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」*のことです。

※内閣府「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」より

問 10 あなたの職場において、次のようなことで性別によって格差や優遇があると思いますか。

それぞれ1つずつ選んでください。

	男性の方が非常に 優遇されている	どちらかといえば 男性の方が優遇 されている	平等	どちらかといえば 女性の方が優遇 されている	女性の方が非常に 優遇されている	わからない
(1) 昇任・昇格	1	2	3	4	5	6
(2) 能力評価	1	2	3	4	5	6
(3) 業務内容	1	2	3	4	5	6
(4) 予算の組立や事業計画への参画	1	2	3	4	5	6
(5) 情報の伝達	1	2	3	4	5	6
(6) 研修、会議への参加	1	2	3	4	5	6
(7) 休暇の取りやすさ	1	2	3	4	5	6

問 11 男女ともにより仕事のしやすい環境をととのえるために、あなたの職場において
弊害となっている点は何ですか。2つ以内で選んでください。

1. 性別によって仕事内容に差がある	2. 育児休業制度が取得しにくい
3. 介護休業制度が取得しにくい	4. 残業しなければならない雰囲気がある
5. セクシュアル・ハラスメント（性的嫌がらせ）がある	6. 労働時間が長すぎる
7. 特にない	8. その他（ ）

問 10 この1年間に、職場でセクシュアル・ハラスメントを受けた経験、または、職場で経験した人を知っていますか。あてはまるものにいくつでもチェックをつけてください。

1. 自分が受けた経験がある
2. 女性で経験した人を知っている
3. 男性で経験した人を知っている
4. 経験もないし、経験した人も知らない

問 11 この1年間に、職場で妊娠、出産、育児、介護を理由としたハラスメントを受けた経験、または、職場で経験した人を知っていますか。あてはまるものにいくつでもチェックをつけてください。

1. 自分が受けた経験がある
2. 女性で経験した人を知っている
3. 男性で経験した人を知っている
4. 経験もないし、経験した人も知らない

問 12 出産・育児に関する休暇等や介護休暇は男女とも取得できる制度ですが、あなたの取得経験や意向はどのようなものですか。それぞれについてあてはまるものを1つ選んでください。

(1) 出産・育児に関する休暇等

1. 取得経験がある
2. 今後必要が生じれば取得する
3. 取得には抵抗がある
4. 利用する必要性がない
5. わからない

(2) 介護休暇

1. 取得経験がある
2. 今後必要が生じれば取得する
3. 取得には抵抗がある
4. 利用する必要性がない
5. わからない

問 13 あなたは、次の言葉を聞いたことがありますか。また意味を知っていますか。

(○はそれぞれ1つ)

	て意て言 い味いる葉 るもるを聞 知し、い つ	ない意て言 。味いる葉 はるが、聞 ら	もいた言 知しこと葉 ら、も聞 ない意が聞 い味ない
(1) セクシュアル・マイノリティ、性的少数者	1	2	3
(2) L G B T Q	1	2	3
(3) カミングアウト	1	2	3
(4) アウティング	1	2	3
(5) S O G I	1	2	3
(6) A L L Y	1	2	3
(7) 性自認	1	2	3
(8) 性的指向	1	2	3

市政運営について

【① 参画状況について】

問 14 あなたは、つくば市の市政運営において、女性の意見や視点が十分に活かされていると思いますか。

1. 十分に活かされている
2. ある程度活かされている
3. あまり活かされていない
4. 全く活かされていない
5. その他（ ）

問 14-1 それはなぜだと思いますか。

- | | |
|------------------|---------------------|
| 1. 女性の参画の場が少ないから | 3. 市政運営の中心的主体が男性だから |
| 2. 女性の参画意識が低いから | 4. その他（ ） |

問 15 女性の意見や視点をより一層市政に反映させるためには、何が有効だと思いますか。
3つ以内で選んでください。

- | | |
|---------------------|------------------|
| 1. 審議会・委員会等への女性の登用増 | 5. 広報活動の強化 |
| 2. 市民の意見や提案等の募集拡充 | 6. 市職員の女性管理職を増やす |
| 3. 市民活動に対する支援の充実 | 7. その他 |
| 4. 女性議員の増員 | () |

【② 市の取り組みについて】

問 16 男女共同参画社会の実現に向けて、市としてどのようなことに力を入れたら良いと思いますか。最も重要だと思うものを3つ以内で選んでください。

1. 講演会やセミナーなど学習機会の充実
2. 男性の意識啓発活動
3. 女性の意識啓発活動
4. 男女共同参画に関する情報の収集・提供
5. 市民活動の支援充実
6. 各種健診・母子保健相談等の母性保護・母子保健の充実
7. 保健・子育て環境の充実
8. 学校教育における男女共同参画意識の育成
9. 介護支援・高齢者施策の充実
10. 就労等情報の収集・提供
11. 女性の職業教育の充実
12. 女性の社会参画機会の充実
13. 相談事業の充実
14. 男女共同参画センターなど専門施設の設置
15. 女性の視点を活かした防犯・防災への取り組み
16. その他（

質問については以上です。男女共同参画社会の実現に向けて、今、何が必要だと思いますか。ご意見、ご要望、まちづくりのアイデアなどがありましたら、自由にご記入ください。

(自由記載欄)

[illegible]

ご協力いただきましてありがとうございました。

変更一覧表＜市民＞

○：比較可能 △：選択肢相違のため参考として比較可能

番号	設問		選択肢	国	県	修正点	修正理由
F 3 ※平成28年 10月版 2頁	あなたの主な職業は次のどれにあたりますか。		1. 正規雇用者 2. 非正規雇用者（パート、アルバイト、嘱託） 3. 自営業主・家族従事者 4. 内職 5. 専業主婦・主夫 6. 学生 7. 無職 8. その他	△	△	選択肢変更 自営業、自由業を1つにまとめ、勤め人は正規か非正規雇用者に分け、内職と在宅ワークは分けて、職業の選択肢をまとめた。	他の自治体のものを参考に修正、また内職と在宅ワークは意味合いが違うため分けた。
F 5	あなたは、結婚されていますか。		1. 結婚している（事実婚を含む） 2. 離別・死別 3. 未婚		○	（事実婚を含む）を追加、離別と死別を合わせた。	事実婚の選択肢がなかったため追加。離婚や死別の割合は特段調査していないため合わせた。
F 5－1	F 5で「1. 結婚している（事実婚を含む）」と回答した方にお伺いします。あなたとあなたの配偶者またはパートナーは共働きをしていますか。		1. 共働きしている 2. 共働きしていない			設問の文言を一部削除	設問の文言の一部を（事実婚を含む）に統合するため
F 6	あなたはつくば市に住むようになって何年になりますか。		1. 5年未満 2. 5年以上10年未満 3. 10年以上20年未満 4. 20年以上30年未満 5. 30年以上				
問 3 ※平成28年 10月版 4頁	男女の生き方や家庭生活などに関する考え方について、あなたの考えをお伺いします。	（1）「男（女）だから」という決めつけは、その人の可能性を閉じこめてしまう （2）社会の意識やそれに基づく制度・慣行によって、男女が仕事や生き方について多様な選択ができていない （3）男女ともに仕事や生き方について多様な選択ができるようにすべきである （4）結婚は個人の自由であるから、結婚してもしなくてもどちらでもよい （5）結婚しても必ずしも子どもをもつ必要はない （6）結婚しなくても、子どもを持ちたい （7）結婚していても相手に満足できないときは離婚してもよい （8）男性も家事・育児に積極的に参加すべきである （9）男性は、一家の中心として家族を一つにまとめ、指導力を発揮すべきである （10）女性は、結婚したら自分自身よりも夫や子どもなど家族を中心に考えて生活すべきである （11）女性は、仕事をもっても家事・育児もきちんとすべきである （12）女性（妻）が仕事をもって、男性（夫）が家事・育児に専念するという選択肢があってもよい	1. そう思う 2. どちらかといえばそう思う 3. どちらかといえばそう思わない 4. そう思わない 5. わからない			設問の削除	「男女の生き方や家庭生活などに関する考え方」という設問から「男性は仕事、女性は家庭」という考え方について、国・県の調査設問と合わせ比較を行うため
新規	「男性は仕事、女性は家庭」という考え方についてどう思いますか。次の中から1つ選んでください。		1. 賛成 2. どちらかといえば賛成 3. どちらかといえば反対 4. 反対 5. わからない	○	○	新規設問の追加	国・県の調査と比較を行うため

問 5 ※平成28年 10月版 5頁	配偶者またはパートナーがいる方にお伺いします。 次にあげるような家庭内の仕事等は、主にどなたが 担当、決定していますか。それぞれ1つずつ選んで ください。	家事等の分担（1）掃除	1. 自分 2. 配偶者（パートナー） 3. 他の家族（同居の親や子ども） 4. 家族で同程度の分担 5. 外部サービスを活用 6. その他（ ）				新調査票に、（5）育 児（小学生以下のお子 さんがいる方のみ）、 （6）家族の看護・介 護（家族に看護・介護 を必要としている方が いる方のみ）を追加及 び選択肢の表現を変 更。	育児や介護の部分について も家庭での役割分担が必要 とされるため。 選択肢の表現を分かりやす くするため。
		（2）洗濯						
		（3）食事の用意						
		（4）食事の後片づけ						
		（5）育児（小学生以下のお子さんがいる方のみ）						
		（6）家族の看護・介護（家族に看護・介護を必要としている方がいる方のみ）						
		最終決定者（7）家計費管理						
		（8）家庭において全体的な実権を握っている						
問 6 ※平成28年 10月版 6頁	あなたには小学生以下のお子さんがいらっしゃいま すか。		1. いる 2. いない				設問の場所を変更	基本属性の設問欄に移動す るため
問 6－1	問6で「1. いる」と回答した方にお伺いします。 お子さんは何人いらっしゃいますか。		1. 1人 2. 2人 3. 3人 4. 4人以上				設問削除	子どもの人数による詳細な 分析は、男女共同参画の施 策検討において必要性は低 いため
問 6－2	問6で「1. いる」と回答した方にお伺いします。 お子さんが生まれて家庭内に何か変化がありました か。あてはまるもの全てを選んでください。（続柄 については、お子さんからみた続柄でお答えくだ さい）		1. 家事を両親で分担するようになった 2. 両親の親と同居した 3. 地域とのつながりが深まった 4. 母親が退職した 5. 父親が退職した 6. 母親が育児時間を取得した 7. 母親が育児休業を取得した 8. 父親が育児休業を取得した 9. 母親が部分休業を取得した 10. 父親が部分休業を取得した 11. 特に変化はない 12. その他（ ）				設問削除	子どもを育てるための環境 変化については、子育て支 援施策の領域の話であり、 男女共同参画施策における 分析の必要性は低いため
問 6－3	問6で「1. いる」と回答した方にお伺いします。 お子さんは次のどちらに該当しますか。あてはまる もの全てを選んでください。		1. 小学校入学前 2. 小学生 3. 中学生 4. 高校生 5. 専門学校、短大、大学、大学院生 6. 社会人 7. その他（ ）				設問削除	類似した設問で把握するた め
問 6－3 －1	問6－3で「1. 小学校入学前」または「2. 小学 生」と回答した方にお伺いします。育児は主にど なたが担当されていますか。 次の中から1つ選んでください。		1. 夫 2. 妻 3. 夫婦一緒 4. 父母・義父母 5. 家族全員 6. その他の人				設問削除	類似した設問で把握するた め
問 6－3 －2 ※平成28年 10月版 7頁	問6－3で「1. 小学校入学前」または「2. 小学 生」と回答した方にお伺いします。育児をする上 で、負担になっていることがあれば、それは何で すか。あてはまるもの全てを選んでください。		1. 日常の子育ての負担が重く、十分な睡眠が取れないなど肉体的負担が大きいこと 2. 子育てによるストレスや精神的負担が大きいこと 3. 家を留守にできない、自由に行動できないこと 4. 仕事に出られない、仕事を辞めなければならないこと 5. 子育てに要する経済的負担が大きいこと 6. 適切な子育ての仕方がわからないなど、必要な知識がないこと 7. 子育て支援サービスについての情報が少ないこと 8. 緊急の場合に対応できる病院や病児保育サービスが近くにないこと 9. 子育てのための部屋がない、入浴ににくいなど住宅の構造に問題があること 10. その他（ ） 11. 特にない 12. わからない。現在子育てを担当していない。				設問削除	育児の負担感については子 育て支援施策の領域の話で あり、男女共同参画施策に おける分析の必要性は低い ため

問 7	子どもの出生数のこととお伺いします。	(1) あなたが理想とする子どもの数は何人ですか。	1. 4人以上 2. 3人 3. 2人 4. 1人 5. 0人 6. わからない			設問削除	子どもの出生数については子育て支援施策の領域の話であり、男女共同参画施策における分析の必要性は低いため
		(2) 実際の子どもの数が、あなたが理想とする子どもの数より少ない方にお伺いします。その理由は何ですか。次の中から3つ以内で選んでください。 ※子供を欲しいと思わない人もいると思われるため追加	1. 出産・子育ての身体的負担が大きいため 2. 出産・子育ての心理的負担が大きいため 3. 子どもの教育等経済的負担が増えるから 4. 年齢的な理由から 5. 仕事と子育ての両立が困難だから 6. 子育てに対しての配偶者の理解、協力がいないから 7. 子育てより自分の時間を大切にしたいから 8. 欲しいけれども授からない 9. 今は欲しいと思わない 10. 未婚のため 11. その他 () 12. 分からない			設問削除	子どもの出生数については子育て支援施策の領域の話であり、男女共同参画施策における分析の必要性は低いため
問 8 ※平成28年10月版8頁	あなたは、仕事と子育て・家庭生活を両立するためにどのような支援があればよいと思いますか。 (1) から (3) それぞれに、よいと思うものを全てを選んでください。	(1) 労働時間関連について	1. 短時間勤務 2. 時間外・残業の免除 3. 始業・就業時間の繰り上げ・繰り下げ（労働時間は同じ） 4. フレックスタイム（出勤・退勤時間を従業員が決められる制度） 5. 半日や時間単位の有給休暇 6. 子どもの夏季休暇などに合わせて時間休暇が取得できる勤務体制 7. 在宅勤務（自宅にしながら、出勤して行うのと同じ仕事をする勤務制度） 8. 一日の勤務時間を長くして勤務日数を少なくする勤務体制 9. 休日出勤の免除 10. 特にない 11. その他 ()			設問削除	必要な支援の状況について、詳しく問う必要性が低いため
		(2) 休業・休暇関連について	1. 育児休業期間の延長 2. 父親への育児休業割当制度（育児休業期間の一部を必ず父親が取るように義務づける制度） 3. 母親のための休暇制度（産前産後休暇、つわり休暇） 4. 父親のための休暇制度（母親の出産時またはその直後の休暇） 5. 子どもの夏季休暇などに合わせて長期休暇が取得できる勤務体制 6. 修学、福祉活動などを目的とした数年単位での長期無給休暇 7. 再雇用制度（退職者をパートタイマー等で優先的に雇用する制度など） 8. 特にない 9. その他 ()				
		(3) 経済的援助、その他について	1. 子ども対象の手当の拡充 2. 保育所、ベビーシッター等の保育サービスへの補助 3. 育児休業中の賃金助成（企業独自の対応） 4. 子どもへの祝い金や見舞金 5. 教育手当、貸付など 6. 住宅費用に関する支援 7. 事業所内託児施設 8. 子育てに関する情報提供・相談サービス 9. 仕事と子育ての両立に関するセミナー開催や自主グループ活動の支援 10. 仕事と子育ての両立に関する上司・管理職向け研修開催の支援 11. 特にない 12. その他 ()				
問 9 ※平成28年10月版9頁	あなたは、仕事と子育て・家庭生活を両立するために、行政からどのような支援があればよいと思いますか。よいと思うものを全てを選んでください。		1. 妊娠、出産の費用や子どもの医療費、教育費などの経済的支援 2. 延長保育、休日保育、一時保育など多様な保育サービスの充実 3. 育児サークルや子ども会など、地域のネットワークづくりの推進 4. 児童クラブなど放課後に児童が過ごせる制度の充実 5. 子育て広場や子育て相談などを行う子育て支援センター事業の充実 6. 子どもを預かったり、施設への送迎などを行うファミリーサポート事業の支援 7. 子育てに関する情報提供の充実 8. 再就職講座や両立支援セミナーなどの充実 9. 就業のための技能取得への支援や就職情報提供の支援			設問削除	行政からの働きかけの部分で行う支援については必要性が低い

問10	現在、あなたのご家族に看護・介護を必要としている方はいますか。		1. いる 2. いない		○	設問移動	基本属性に設問を移動
問10ー1	問10で「1. いる」と回答した方にお伺いします。 看護・介護は主にどなたが担当されていますか。 次の中から1つ選んでください。		1. 父 2. 母 3. 夫 4. 妻 5. 夫婦一緒 6. 子ども 7. 家族全員 8. その他の人			設問削除	類似した設問で把握するため
問10ー2	問10で「1. いる」と回答した方にお伺いします。 看護・介護をする上で、負担になっていることは何ですか。 あてはまるもの全てを選んでください。		1. 食事や排泄、入浴など世話の負担が重く、十分な睡眠が取れないなど肉体的負担が大きいこと 2. ストレスや精神的負担が大きいこと 3. 家を留守にできない、自由に行動できないこと 4. 仕事に出られない、仕事を辞めなければならないこと 5. 介護に要する経済的負担が大きいこと 6. 適切な介護の仕方がわからないなど、必要な知識がないこと 7. 介護サービスについての情報が少ないこと 8. 緊急の場合に対応できる病院や診療所が近くにないこと 9. 介護のための部屋がない、入浴しにくいなど住宅の構造に問題があること 10. 介護が必要になった家族が現在の住まいで生活できなくなること 11. その他（ ） 12. 特にない 13. わからない。現在看護・介護を担当していない。			設問削除	介護の負担感については介護保険施策の領域の話であり、男女共同参画施策における分析の必要性は低いため
問11 ※平成28年 10月版 10頁	問10で「2. いない」と回答した方にお伺いします。 あなたが看護・介護をするとしたらどのような支援が必要だと思いますか。 あてはまるもの全てを選んでください。		1. 十分な睡眠が取れないなど肉体的負担に関すること 2. ストレスなど精神的負担に関すること 3. 家を留守にできないなど生活リズムに関すること 4. 仕事を辞めなければならないなど仕事に関すること 5. 介護に要する経済的負担に関すること 6. 適切な介護の仕方がわからないなど、必要な情報・知識に関すること 8. 病院や診療所など医療に関すること 9. 介護のための部屋がないなど、自身の住まいに関すること 10. その他（ ） 11. わからない・特に思い浮かばない			設問削除	介護の支援については介護保険施策の領域の話であり、男女共同参画施策における分析の必要性は低いため
問12ー3	問12で「2. していない」と回答した方にお伺いします。 あなたが今後参加してみたい地域活動はありますか。 主なものを1つ選んでください。		1. 趣味・学習・スポーツ活動 2. 区会（自治会）・PTA・子ども会などの地域活動 3. リサイクル・消費生活活動 4. 国際交流活動 5. ボランティア活動・福祉活動 6. 環境保護、まちづくりなどの住民運動や社会活動 7. 防災・防犯などの地域活動 8. 特にない 9. その他（ ）			設問削除	地域活動の詳しい内容について、分析の必要性は低いため
新規	あなたは、町内会やボランティア、NPOなど、女性が地域活動のリーダーになるためには、どのようなことが必要だと思いますか。 次の中から1つ選んでください。		1. 女性が地域活動のリーダーになることに対する女性自身の抵抗感の解消 2. 女性が地域活動のリーダーになることに対する男性の抵抗感の解消 3. 社会の中で、女性が地域活動のリーダーになることについての評価向上 4. 女性が地域活動のリーダーになることについての啓発や情報提供・研修の実施 5. 女性が地域活動のリーダーに一定の割合でなるような取組促進 6. その他（ ）		○	新規設問	地域での女性活躍のために必要なことは何か把握するため
問18ー1	一般的に、あなたは、職場における女性の昇進・昇格は十分行われていると思いますか。		1. そう思う 2. どちらかといえば、そう思う 3. どちらかといえば、そう思わない 4. そう思わない 5. 分からない			「1. はい 2. いいえ 3. わからない」から選択肢を変更	選択肢の幅を広げることで回答しやすくなるため
新規	あなたは、管理職以上に昇進することについてどのようなイメージを持っていますか。 あてはまるもの全てを選んでください。		1. やりがいのある仕事ができる 2. 賃金が上がる 3. 能力が認められた結果である 4. 家族から評価される 5. 自分自身で決められる事柄が多くなる 6. やるべき仕事が増える 7. 責任が重くなる 8. うらやみや妬みが出て足を引っ張られる 9. 仕事と家庭の両立が困難になる 10. その他（具体的に： ） 11. 特にない			設問の文言追加	女性活躍についての考えを調査し、課題を把握するため

新規	あなたが、女性の割合が増える方がよいと思う職業や役職は何ですか。あてはまるもの全て選んでください。		1. 国会議員・都道府県議会議員・市町村議会議員 2. 都道府県・市町村の首長 3. 企業の経営者 4. 職場の管理職 5. 弁護士・医師などの専門職 6. 大学・企業などの研究者 7. 自治会・PTAなどの役員 8. その他（具体的に： ） 9. 特にない	○		設問の文言追加	女性の活躍が期待されている場面を把握し、政策・方針決定過程への女性の参画拡大につなげるため
問21－2 －1 ※平成28年10月版15頁	問21－2で「1. 我慢した」と回答した方にお伺いします。その理由は何ですか。あてはまるもの全てを選んでください。		1. いやとはいえない雰囲気がある 2. 抗議したり相談するのは恥ずかしい 3. 人間関係が悪くなると困ると思った 4. 周囲に知られたくない 5. 相手が上司や先生だから 6. 仕返しをうけたり、ひどいめにあわされたりと思った 7. 誰（どこ）に相談してよいのかわからなかったから 8. 相談するほどのことではないと思った 9. その他（ ）			選択肢の追加 「7. 誰（どこ）に相談してよいのかわからなかったから」を追加	相談先の情報を把握しているか確認するため
問23－1 ※平成28年10月版17頁	問23で「2. 尊重されていると思わない」と回答した方にお伺いします。女性の人権が尊重されていないと感じる点はどのようなことですか。あてはまるもの全てを選んでください。		1. 売春（援助交際を含む） 2. 性風俗店 3. ドメスティック・バイオレンス 4. セクシュアル・ハラスメント 5. 女性に対するストーカー行為 6. 冠婚葬祭や地域のつきあいに残る女性に不利な習慣、しきたり 7. 女性のヌードなど、性を誇張した広告や雑誌 8. 痴漢行為 9. インターネット上のアダルト向けサイト 10. その他（ ）			設問削除	ハラスメントやDVは他の設問で聞いているため
新規	あなたは、次の言葉を聞いたことがありますか、また意味を知っていますか。	(1) セクシュアル・マイノリティ、性的少数者 (2) L G B T Q (3) カミングアウト (4) アウティング (5) S O G I (6) A L L Y (7) 性自認 (8) 性的指向	1. 聞いたことがあるし、意味も知っている 2. 聞いたことがあるが、意味は知らない 3. 聞いたこともないし、意味も知らない	△	△	設新規問	国・県の調査と比較を行うため
問24	あなたは、災害が起きた時、避難所にはどのようなものが必要だと考えますか。あてはまるもの全てを選んでください。	(1) 男女別の更衣室 (2) 授乳室 (3) プライバシー確保のための間仕切り (4) 男女別のトイレ (5) 女性用品の常備 (6) 女性の運営責任者 (7) 女性の相談員	1. 必要だと思う 2. どちらかといえば必要だと思う 3. どちらかといえばなくてもかまわない 4. なくてもかまわない 5. わからない			設問削除	既に避難所に対応しているものが多く、改めて聞く必要性が低いため。
問26 ※平成28年10月版18頁	女性の意見や視点をより一層市政に反映させるためには、何が有効だと思いますか。3つ以内で選んでください。		1. 審議会・委員会等への女性の登用増 2. 市民の意見や提案等の募集拡充 3. 市民活動に対する支援の充実 4. 女性議員の増員 5. 広報活動の強化 6. 市職員の女性管理職を増やす 7. その他（ ）			選択肢の変更	どういう意味かイメージしにくいいため、2. 各種懇談会・フォーラム等の充実、7. 情報公開の充実を削除

問27 ※平成28 年10月版 19頁	市では、女性の地位向上や男女共同参画の推進のために、さまざまな事業や啓発活動を行っています。ご存知なものがありましたら、チェックを入れてください。	(1) つくば市男女共同参画推進基本計画	1. 知っている 2. 知らない			設問と選択肢の変更	知っているものをチェックしてもらう形に変更するため
		(2) つくば男女共同参画フォーラム「つくばミンナのつどい」					
		(3) 男女共同参画セミナー					
		(4) つくば市男女共同参画推進標語“愛ことば”					
		(5) つくば市男女共同参画室だより					
		(6) つくば市男女共同参画社会基本条例					
		(7) つくば市男女共同参画苦情等処理					
		(8) つくば市は男女共同参画宣言都市である					
		(9) つくば市女性のための相談室					
		(10) つくば市男性のための電話相談					
		(11) 女性活躍推進法		○	○		
新規	次の用語について知っていましたか。	A. 男女共同参画社会 B. 女子差別撤廃条約 C. ポジティブ・アクション（積極的改善措置） D. ジェンダー（社会的・文化的に形成された性別） E. 男女雇用機会均等法 F. 女性活躍推進法 G. 政治分野における男女の推進に関する法律 H. 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス） I. DV（配偶者、パートナーまたは恋人に暴力をふるうこと） J. 面前DV（親が子どもの前で配偶者や親族らに暴力をふるうこと） K. JKビジネス（18歳未満の女子高校生の性を売り物にする営業形態） L. 見たり聞いたりしたものはない。 M. わからない	1. 知っている 2. 知らない	△	△	設問追加	国・県の調査と比較を行うため
新規	新型コロナウイルス感染拡大の影響で、あなたの生活や行動に変化がありましたか。次の中から3つ以内で選んでください。		1. 友達に会えなくなった 2. やりたいことができなくなった 3. 食事の支度や掃除などの家事負担が増えた 4. 学校が休みになった時、子どもの世話が増えた 5. 生活のリズムが不規則になった 6. 子どもを叱ることが増えた 7. ささいなことでパートナーとケンカをするようになった 8. パートナーからDV・ハラスメントを受けるようになった 9. 特に変化したことはない 10. パートナーとの関係が良くなった 11. その他（具体的に：　　　　　　　　　）			設問追加	コロナ禍においての生活の変化で現状の社会動向の影響を把握するため

変更一覧表＜事業所＞

○：比較可能 △：選択肢相違のため参考として比較可能

番号	設問		選択肢	県	修正点	修正理由
問14 ※平成28年 10月版 7 頁	子育てと仕事が両立できるよう、実施していることはありますか。 あてはまるもの全てを選んでください。		1. フレックスタイム制度の導入 2. 妊娠中、育児中の勤務時間の短縮 3. 育児休業期間の延長 4. 始業・就業時間の繰り上げ・繰り下げ 5. 残業（所定外労働）の免除 6. 深夜業務の制限 7. 育児休業中の収入補てん 8. 事業所内保育所の整備 9. 1～8のいずれもない その他具体的な取組みがあればご記入ください （ ）		設問削除	柔軟な働き方の選択肢を増やす取組の導入状況の設問に統合する。
問15	育児休業制度を男女ともに利用しやすくするために、行政がすべきことは何だと思いませんか。2つ以内で選んでください。		1. 育児休業を男女それぞれが取得するように法律で義務づける 2. 育児休業取得者がいる事業所の税制面などの優遇措置を行う 3. 育児休業者に代わる人材を雇用した場合の補助金制度 4. 育児休業制度に関する広報や周知を徹底する 5. 休業中の所得保障をより充実させる 6. 特にない 7. その他（ ）		設問削除	法令や税制面は市レベルで対応は困難であり、広報等は既に実施しているため。
問17 ※平成28年 10月版 8 頁	介護と仕事が両立できるよう、実施していることはありますか。 あてはまるもの全てを選んでください。		1. フレックスタイム制度の導入 2. 介護中の勤務時間の短縮 3. 介護休業期間の延長 4. 始業・就業時間の繰り上げ・繰り下げ 5. 残業（所定外労働）の免除 6. 深夜業務の制限 7. 介護休業中の収入補てん 8. 1～7のいずれもない その他具体的な取組みがあればご記入ください （ ）		設問削除	柔軟な働き方の選択肢を増やす取組の導入状況の設問に統合する。
新規	柔軟な働き方の選択肢を増やす取組の導入状況についてあてはまるもの全てを選んでください。	（1）フレックスタイム	1. 導入している 2. 導入し利用者がいる 3. 導入を検討している 4. 導入していない	△	新規設問追加	ワークライフバランスの取り組み状況を統合して聞く設問として追加。
		（2）テレワーク				
		（3）短時間勤務制度				
		（4）始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ				
		（5）副業・兼業の承認				
		（6）ジョブシェアリング				
		（7）残業（所定外労働）の免除				
		（8）介護休業中の収入補てん				
問18 ※平成28年 10月版 9 頁	介護休業制度を男女ともに利用しやすくするために、行政がすべきことは何だと思いませんか。2つ以内で選んでください。		1. 介護休業取得者がいる事業所の税制面などの優遇措置を行う 2. 介護休業者に代わる人材を雇用した場合の補助金制度 3. 介護休業制度に関する広報や周知を徹底する 4. 休業中の所得保障をより充実させる 5. 特にない 6. その他（ ）		設問削除	法令や税制面は市レベルで対応は困難であり、広報等は既に実施しているため。
問20 ※平成28年 10月版 10頁	貴事業所では非正規雇用を雇用していますか。		1. はい 2. いいえ		「パートタイマー」を「非正規雇用」に変更	適切な表現に変更するため

問20ー 1 ※平成28年 10月版 10頁	問13で「1. はい」と回答した方にお伺いします。非正規雇用全体のうち、女性はどのくらいいますか。		1. 全員女性 2. 半数より多い 3. ほぼ半数 4. 半数より少ない 5. 全くいない		「パートタイマー」を 「非正規雇用」に変更	適切な表現に変更するため
問20ー 2	問13で「1. はい」と回答した方にお伺いします。非正規雇用に対して、実施している制度や保障しているもの全てを選んでください。		1. 労働条件・時間の明示 2. 就業規則の作成 3. 有給休暇 4. 教育訓練・研修 5. 福利厚生施設の利用 6. 健康診断 7. 育児休業制度 8. 介護休業制度 9. 雇用保険 10. 社会保険 11. 正規従業員への転換制度 12. 特にない 13. その他（ ）		「パートタイマー」を 「非正規雇用」に変更	適切な表現に変更するため
新規	セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント等のハラスメントを防止するために、取り組んでいることはありますか。 あてはまるもの全てを選んでください。		1. 事業所内に相談・苦情窓口を設置している 2. 就業規則にハラスメントを禁止する条項を記載している 3. 職場環境の見直しを進めている 4. ハラスメントに関する研修を実施している 5. 社内報や掲示板等を活用して、従業員の意識を高めている 6. 実態把握のための調査を実施している 7. 問題がないので、防止策はしていない 8. 防止策が必要となっているが、特に何もしていない 9. その他（ ）		新規設問追加	ハラスメント被害の設問として一本化するため
問21	セクシュアル・ハラスメントを防止するために、取り組んでいることはありますか。 あてはまるもの全てを選んでください。		1. 事業所内にセクシュアル・ハラスメントの相談・苦情窓口を設置している 2. 就業規則にセクシュアル・ハラスメントを禁止する条項を記載している 3. 職場環境の見直しを進めている 4. セクシュアル・ハラスメントに関する研修を実施している 5. 社内報や掲示板等を活用して、従業員の意識を高めている 6. 実態把握のための調査を実施している 7. 問題がないので、防止策はしていない 8. 防止策が必要となっているが、特に何もしていない 9. その他（ ）		設問削除	ハラスメント被害の設問として一本化するため
問22 ※平成28年 10月版 11頁	セクシュアル・ハラスメントを防止するために、今後取り組みたいと考えていることがありましたらご記入ください。				設問削除	記述回答を施策に活かすことが困難であるため
問23	パワー・ハラスメントを防止するために、取り組んでいることはありますか。 あてはまるもの全てを選んでください。		1. 事業所内にパワー・ハラスメントの相談・苦情窓口を設置している 2. 就業規則にパワー・ハラスメントを禁止する条項を記載している 3. 職場環境の見直しを進めている 4. パワー・ハラスメントに関する研修を実施している 5. 社内報や掲示板等を活用して、従業員の意識を高めている 6. 実態把握のための調査を実施している 7. 問題がないので、防止策はしていない 8. 防止策が必要となっているが、特に何もしていない 9. その他（ ）	△	設問削除	ハラスメント被害の設問として一本化するため

問24	パワー・ハラスメントを防止するために、今後取り組みたいと考えていることがありましたらご記入ください。				設問削除	記述回答を施策に活かすことが困難であるため
問25	マタニティ・ハラスメントを防止するために、取り組んでいることはありますか。あてはまるもの全てを選んでください。		1. 事業所内にマタニティ・ハラスメントの相談・苦情窓口を設置している 2. 就業規則にマタニティ・ハラスメントを禁止する条項を記載している 3. 職場環境の見直しを進めている 4. マタニティ・ハラスメントに関する研修を実施している 5. 社内報や掲示板等を活用して、従業員の意識を高めている 6. 実態把握のための調査を実施している 7. 問題がないので、防止策はしていない 8. 防止策が必要となっているが、特に何もしていない 9. その他（ ）	△	設問削除	ハラスメント被害の設問として一本化するため
問26	マタニティ・ハラスメントを防止するために、今後取り組みたいと考えていることがありましたらご記入ください。				設問削除	記述回答を施策に活かすことが困難であるため
問28 ※平成28年10月版13頁	これまでに従業員や労働組合から、男女ともに仕事のしやすい環境を整えるために何らかの意見や提案、要望等を受けたことがありますか。		1. ある 2. ない		設問削除	施策に活かすことが困難であるため
問28－1	問28で「1. ある」と回答した方にお伺いします。要望はどのようなものでしたか。また、それに対してどのように対処しましたか。要望と対処についてそれぞれご記入ください。		要望		設問削除	施策に活かすことが困難であるため
			対処		設問削除	施策に活かすことが困難であるため

変更一覧表＜職員＞

番号	設問		選択肢	修正点	修正理由
問10 ※平成28年 10月版 5頁	あなたは、災害が起きた時、市として避難所にどのようなものが必要だと考えますか。それぞれ1つずつ選んでください。	(1) 男女別の更衣室	1. 必要だと思う 2. どちらかといえば必要と思う 3. どちらかといえばなくてもかまわない 4. なくてもかまわない 5. わからない	設問削除	既に避難所に対応しているものが多く、改めて聞く必要性が低いため。
		(2) 授乳室			
		(3) プライバシー確保のための間仕切り			
		(4) 男女別のトイレ			
		(5) 女性用品の常備			
		(6) 女性の運営責任者			
		(7) 女性の相談員			
新規	あなたは、次の言葉を聞いたことがありますか、また意味を知っていますか。	(1) セクシュアル・マイノリティ、性的少数者 (2) L G B T Q (3) カミングアウト (4) アウティング (5) S O G I (6) A L L Y (7) 性自認 (8) 性的指向	1. 言葉を聞いたことがあるし、意味も知っている 2. 言葉を聞いたことがあるが、意味は知らない 3. 言葉も聞いたことがないし、意味も知らない	新規設問追加	性的少数者への理解と配慮ある対応に向けて、職員の性的少数者に関する言葉の認知度を把握するため。