

# 第3次うらやす男女共同参画プラン 素案

## 目次

I 計画策定にあたって .....	1
1.計画策定の趣旨 .....	1
2.計画の位置づけ .....	2
3.計画期間 .....	2
4.策定手法 .....	3
II 男女共同参画を取り巻く状況 .....	5
1.国際社会の動き .....	5
2.国・県・市の取り組み .....	6
(1) 国の取り組み .....	6
(2) 千葉県の取り組み .....	7
(3) 改訂第2次プラン策定以降の浦安市の取り組み .....	7
3.浦安市の現状 .....	8
(1) 人口動態 .....	8
(2) 就業状況 .....	13
(3) 職場環境 .....	15
4.「改訂第2次プラン」の評価 .....	17
(1) 成果指標の達成状況 .....	17
(2) 事業の評価 .....	18
(3) 「改訂第2次プラン」の評価 .....	19
III プランの基本的な考え方 .....	20
1.プラン策定における3つの視点 .....	20
(1) 新型コロナウイルス感染症による影響 .....	20
(2) SDGs（持続可能な開発目標） .....	20
(3) 多様性社会の実現 .....	21
2.将来像 .....	22
3.基本目標 .....	22
4.プランの体系 .....	23
5.成果指標 .....	24
IV 施策の展開 .....	26
基本目標1：あらゆる分野に参画し、活躍できる環境づくり .....	26
施策の方向性1.雇用等における男女共同参画の推進 .....	26
施策の方向性2.あらゆる分野における女性参画の拡大 .....	32
基本目標2：誰もが安全・安心に暮らせる社会づくり .....	36
施策の方向性3.防災における男女共同参画の推進 .....	36

施策の方向性 4 .誰もが共に安心して暮らせる環境の整備 .....	38
施策の方向性 5 .生涯を通じた健康づくりの支援 .....	43
施策の方向性 6 .あらゆる暴力の根絶と人権の尊重 .....	46
基本目標 3 : 男女共同参画社会の実現に向けた基盤づくり .....	52
施策の方向性 7 .男女共同参画社会の実現に向けた意識改革と理解の促進 .....	52
施策の方向性 8 .推進体制の強化 .....	56
V . 資料 .....	59
1 . 基礎調査概要 .....	59
2 . 浦安市男女共同参画推進会議・浦安市男女共同参画庁内推進会議概要 .....	61
3 . 男女共同参画に関する国内の動き .....	63

# I 計画策定にあたって

## 1. 計画策定の趣旨

男女共同参画社会とは、「男女共同参画社会基本法」第2条において、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」とされています。

少子高齢化や人口減少が進む中、豊かな市民生活や地域社会の持続的な発展のためには、多様な価値観を尊重しあい、すべての人の個性と能力が発揮される男女共同参画社会の実現が不可欠です。しかしながら、男女共同参画社会基本法が成立して20年以上が経過しましたが、女性の活躍が国の最重要課題とされているにもかかわらず、職場や地域、政治の場など、社会の中で女性の力が十分に発揮されているとは言いがたく、性別による格差や不平等、困難が存在しているといえます。

浦安市では、男女共同参画社会基本法に基づき、平成14年度に「うらやす男女共同参画プラン」を策定しました。計画年度終了を受け、平成24年度に「第2次うらやす男女共同参画プラン」を策定し、中間期である平成29年に「改訂第2次うらやす男女共同参画プラン」（以下、「改訂第2次プラン」）へ見直し、施策を実施してきました。しかしながら、女性の活躍支援や働き方改革の推進、男女共同参画の視点にたった防災対策、男女間の暴力に関する問題への取り組み等、男女共同参画に関する様々な課題が依然として残っています。

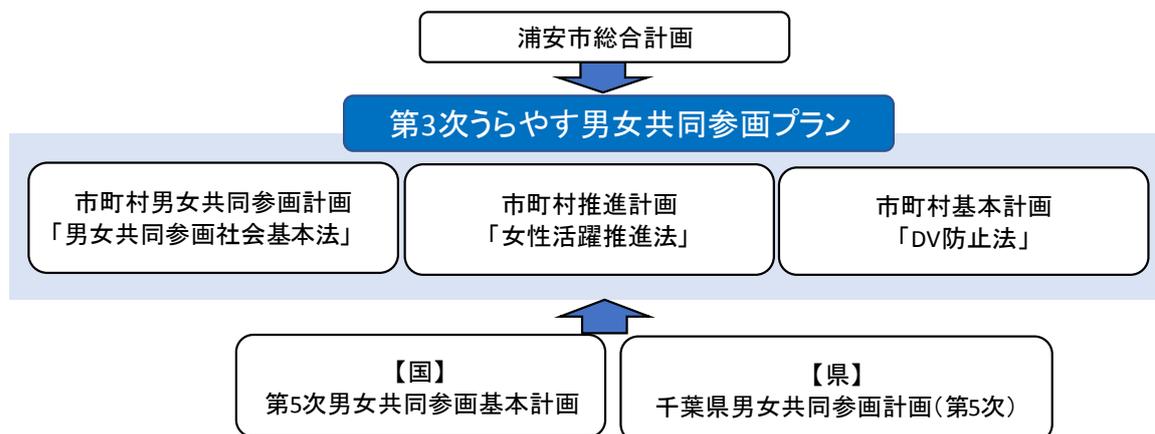
また、「改訂第2次プラン」の策定から5年が経過し、社会・経済情勢の変化や新型コロナウイルス感染拡大などにより、男女共同参画を取り巻く状況は大きく変化しています。

こうした現状を踏まえ、男女が社会の対等な構成員としてその個性と能力を発揮し、社会のあらゆる分野で活躍できる取り組みを一層推進するため、「改訂第2次プラン」における取り組みの評価を行うとともに、男女共同参画に関する市民、事業所、職員へのアンケート調査を通じ、市民意識や事業所の実態とニーズ、職員の意識などを把握したうえで、「第3次うらやす男女共同参画プラン」（以下「第3次プラン」という）を策定しました。「第3次プラン」をもとに、これまで取り組んできた施策・事業をさらに推進・発展させ、男女共同参画社会の実現を目指していきます。

## 2. 計画の位置づけ

今回策定する「第3次プラン」は、以下のような位置づけとします。

- (1) 国の「第5次男女共同参画基本計画」や千葉県の「第5次男女共同参画計画」を勘案するとともに、本市の上位計画である「浦安市総合計画」の個別計画として位置付け、他分野の関連計画（「浦安市子ども・子育て支援総合計画」、「健康うらやす 21（第2次）改訂」、「浦安市地域防災計画」など）との整合性を図っていきます。
- (2) 「男女共同参画社会基本法」の第14条第3項に規定する「市町村男女共同参画計画」にあたります。
- (3) 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（DV防止法）」の第2条の3第3項に規定する「市町村基本計画」を包含します。
- (4) 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」の第6条第2項に規定する「市町村推進計画」を包含します。



## 3. 計画期間

「第3次プラン」の計画期間は、令和4年度から令和13年度までの10年間とします。なお、社会情勢の変化やプランの進捗状況等を勘案し、原則として令和8年度に見直しを行います。

2022年度 (令和4)	2023年度 (令和5)	2024年度 (令和6)	2025年度 (令和7)	2026年度 (令和8)	2027年度 (令和9)	2028年度 (令和10)	2029年度 (令和11)	2030年度 (令和12)	2031年度 (令和13)
第3次うらやす男女共同参画プラン									
				プラン 見直し	改訂第3次うらやす男女共同参画プラン				

(将来像、基本目標は共通)

## 4.策定手法

「第3次プラン」は、以下の調査等を実施し策定しました。各調査等の概要は、以下の通りです。

### (1) 市民意識調査

- |          |   |
|----------|---|
| ① 調査対象   | A 浦安市に居住する満 18 歳以上の男女<br>B 浦安市に在住在勤の満 16 歳以上の男女                                     |
| ② 対象者数   | A 住民基本台帳から無作為に抽出した 3,000 人<br>B Uモニ（インターネット市政モニター）登録者：1,111 人                       |
| ③ 調査方法   | A 紙アンケートの調査票を郵送により配布し、調査票を郵送で回収又はインターネット環境を通じてデータを回収<br>B インターネット環境を通じて回答を依頼しデータを回収 |
| ④ 調査時期   | 令和 2 年 11 月 27 日～令和 3 年 1 月 4 日   |
| ⑤ 調査項目   | 男女平等について、日常生活について、職業生活について、地域活動・防災について、DV について、男女共同参画社会づくり・多様性社会推進について              |
| ⑥ 有効回答者数 | 2,195 人（調査方法別回収数 A：1,528 人、B：667 人）   |
| ⑦ 有効回答率  | 53.4%（調査方法別回収率 A：50.9%、B：60.0%）   |

### (2) 事業所調査

- |          |   |
|----------|---|
| ① 調査対象   | 経済センサス基礎調査（総務省統計局）に記載されている浦安市内の事業所のうち、常用雇用者規模が 10 人以上の事業所から、公務・政治・経済・文化団体、宗教法人、重複事業所等を除く事業所 |
| ② 対象者数   | 1,340 社   |
| ③ 調査方法   | A 紙アンケートの調査票の郵送・配布により回収<br>B WEB 上で回答できるサイトを開設し回答をデータで回収                                    |
| ④ 調査時期   | 令和 2 年 12 月 18 日～令和 3 年 1 月 15 日  |
| ⑤ 調査項目   | ワーク・ライフ・バランスについて、女性活躍推進について、多様で柔軟な働き方に関して、ハラスメントに関して、行政施策について                               |
| ⑥ 有効回答者数 | 274 社（A:242 社、B:32 社）   |
| ⑦ 有効回答率  | 25.3%   |

### (3) 職員意識調査

- ① 調査対象 浦安市役所職員の男女（会計年度任用職員を含む）
- ② 対象者数 1,796 人
- ③ 調査方法 職員用イントラネット等にて実施
- ④ 調査時期 令和 2 年 12 月 4 日～12 月 18 日
- ⑤ 調査項目 職業生活について、男女平等について、日常生活について、休暇制度や就労状況について、地域活動・防災について、DV について、男女共同参画社会づくり・多様性社会推進について
- ⑥ 有効回答者数 895 人
- ⑦ 有効回答率 49.8%

### (4) 庁内事業調査

- ① 調査対象 「改訂 2 次プラン」事業担当課
- ② 調査方法 シート調査、ヒアリング調査
- ③ 調査項目 「改訂 2 次プラン」事業の実施状況、「第 3 次プラン」の事業内容等
- ④ 調査期間 【シート調査】 令和 2 年 12 月 18 日～令和 3 年 1 月 22 日  
【ヒアリング調査】令和 3 年 3 月 18～19 日

### (5) パブリックコメント

- ① 調査方法 策定過程でプラン案を市ホームページ等で公開し、市民の意見を募集
- ② 実施期間 令和 3 年 12 月 1 日～令和 4 年 1 月 4 日

## Ⅱ. 男女共同参画を取り巻く状況

### 1. 国際社会の動き

近年の男女共同参画に関する国際社会の動きをみると、平成 27 年に、「国連持続可能な開発サミット」において SDGs（持続可能な開発目標）<sup>注1</sup>が採択され、17 のゴール（目標）が示されました。この中で目標 5「ジェンダーの平等の達成とすべての女性と女児のエンパワーメント」は、すべての SDGs を達成するために不可欠な手段であるとして、国際的な取組の加速化が図られています。

また、令和 2 年にはアントニオ・グテーレス国連事務総長が「新型コロナウイルスの感染拡大が既存の不平等を強め、女性と女児のせい弱性を露呈させ、影響を増幅させた。」と述べ、各国政府に対して新型コロナウイルス感染症の影響からの回復においては、女性と女児を対応の中心に据えるよう要請しました。

国際的にみた日本の男女共同参画の推進状況について、世界経済フォーラムが発表するジェンダー・ギャップ指数 2021 <sup>注2</sup>では日本は 156 か国中 120 位で、先進国の中では最低レベルとなっています。特に経済と政治の分野で男女平等や女性活躍の取組において国際的に後れを取っています。

【ジェンダーギャップ指数(2021)上位国および主な国の順位】

順位	国名	値	前年順位	順位変動
1	アイスランド	0.892	1	—
2	フィンランド	0.861	3	1
3	ノルウェー	0.849	2	-1
4	ニュージーランド	0.840	6	2
5	スウェーデン	0.823	4	-1
11	ドイツ	0.796	10	-1
16	フランス	0.784	15	-1
23	英国	0.775	21	-2
24	カナダ	0.772	19	-5
30	米国	0.763	53	23
63	イタリア	0.721	76	13
79	タイ	0.710	83	4
81	ロシア	0.708	81	—
87	ベトナム	0.701	87	—
101	インドネシア	0.688	85	-16
102	韓国	0.687	108	6
107	中国	0.682	106	-1
119	アンゴラ	0.657	118	-1
120	日本	0.656	121	1
121	シエラレオネ	0.655	111	-10

(出所)世界経済フォーラム「The Global Gender Gap Report 2021」

【日本の分野別の値と順位】

分野	値	順位
経済	0.604	117
政治	0.061	147
教育	0.983	92
健康	0.973	65
総合	0.656	120

注1 SDGs とは、2015 年 9 月の国連サミットで加盟国の全会一致で採択された「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」に記載された、2030 年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標。17 のゴール・169 のターゲットから構成され、地球上の「誰一人取り残さない」ことを誓っている。

注2 各国における男女格差を測るジェンダー・ギャップ指数は、「経済」「政治」「教育」「健康」の 4 つの分野のデータから作成され、0 が完全不平等、1 が完全平等を示す。

## 2.国・県・市の取り組み

### (1) 国の取り組み

第5次男女共同参画基本計画の策定をはじめ、働き方改革関連法の成立、女性活躍推進法の一部改正の動き等があるほか、社会問題化している配偶者からの暴力（ドメスティックバイオレンス。以下「DV」という。）や虐待、近年頻発している災害対応に関する動きがみられています。

#### ① 女性活躍の推進

平成27年8月に女性活躍推進法が成立し、女性活躍を促すために企業が行うべき事業主行動計画の策定が義務付けられました。また、令和元年には同法が一部改正され、行動計画策定義務の対象が中小企業にも拡大されています。

#### ② 政治分野における男女共同参画の推進

平成30年5月には、国及び地方議会の選挙において、男女の候補者数均等を目指すことなどを基本原則とする「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が制定されました。また、令和3年には同法が一部改正され、国や地方公共団体の施策を強化するなどの改正がされました。

#### ③ 働き方改革の推進

平成31年4月より「働き方改革関連法」が施行し、長時間労働の上限規制、年次有給休暇の取得義務化、同一労働同一賃金の導入などが始まり、企業のワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取り組みが拡大しつつあります。

#### ④ DV防止法の改正

令和元年6月に、児童虐待防止法等の一部改正法が成立し、その中で、DV防止法も改正されました。配偶者暴力相談支援センターと相互に連携すべき関係機関として、児童相談所が明確化されることとなりました。

#### ⑤ 男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドラインの策定

令和2年5月には「災害対応力を強化する女性の視点 ～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン」が策定され、地方公共団体が災害対応にあたり取り組むべき事項が示されました。

#### ⑥ 第5次男女共同参画基本計画の策定

令和2年12月には、期間を5年間とする「第5次男女共同参画基本計画」が策定されました。

#### ⑦ 育児・介護休業法の改正

令和3年6月に、「育児・介護休業法」が改正され、男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の柔軟な育児休業の枠組み創設、事業主の育児休業等の取得状況の公表義務付け等が定められました。

## (2) 千葉県の取り組み

### ①千葉県DV防止法・被害者支援基本計画（第4次）の策定

平成29年3月には、計画期間を5年間とする「千葉県DV防止法・被害者支援基本計画（第4次）」が策定されました。

### ②第5次千葉県男女共同参画計画の策定

令和2年3月に「第5次千葉県男女共同参画計画」を策定されました。第5次計画の策定にあたっては、事業計画における重点的取組として、以下の事項を挙げています。

- ・ ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の普及促進
- ・ 子育て・介護への支援
- ・ 地域活動における男女共同参画の促進
- ・ 政策・方針決定過程への男女共同参画の促進
- ・ DV・児童虐待（しつけと称する体罰含）等あらゆる暴力の根絶と被害者への支援
- ・ 防災・復興における男女共同参画の視点を取り入れた取組の促進
- ・ あらゆる人々にとっての男女共同参画の推進

## (3) 「改訂第2次プラン」策定以降の浦安市の取り組み

本市では、平成29年の「改訂第2次プラン」策定後、「男女共同参画団体登録制度」を開始したほか、「ルピナスセミナー（市民向け講座）」、「ルピナスゼミ（市民学習会）」を毎年開催するなど、市民・事業者への男女共同参画の普及・啓発を図っています。

令和2年には男女共同参画センター（ルピナス）から、多様性社会推進課に組織名称を変更し、多様性社会づくりを推進するための市の拠点として様々な活動を展開しています。

令和3年5月には、「パートナーシップ<sup>注3</sup>宣誓制度」を開始しました。この制度では、人権が尊重され、多様な個性や価値観を認め合い、誰もが地域の中で生き生きと暮らし、ともに支え合う社会を目指しており、性自認<sup>注4</sup>や、性的指向<sup>注5</sup>に係る性的マイノリティの自由な意思を尊重する制度としています。令和3年10月現在8組のパートナーによる宣誓がありました。

---

注3 パートナーシップとは、一方または双方が性自認や性的指向に係る性的マイノリティである二人の者が、互いを人生のパートナーとし、日常生活において、経済的、物理的および精神的に協力し合うことを約した関係をいう。

注4 性自認とは、自分がどの性別であるか、またはないかということについての認識をいう。

注5 性的指向とは、恋愛感情や性的な関心が主にどの性別に向いているか、またはないかをいう。

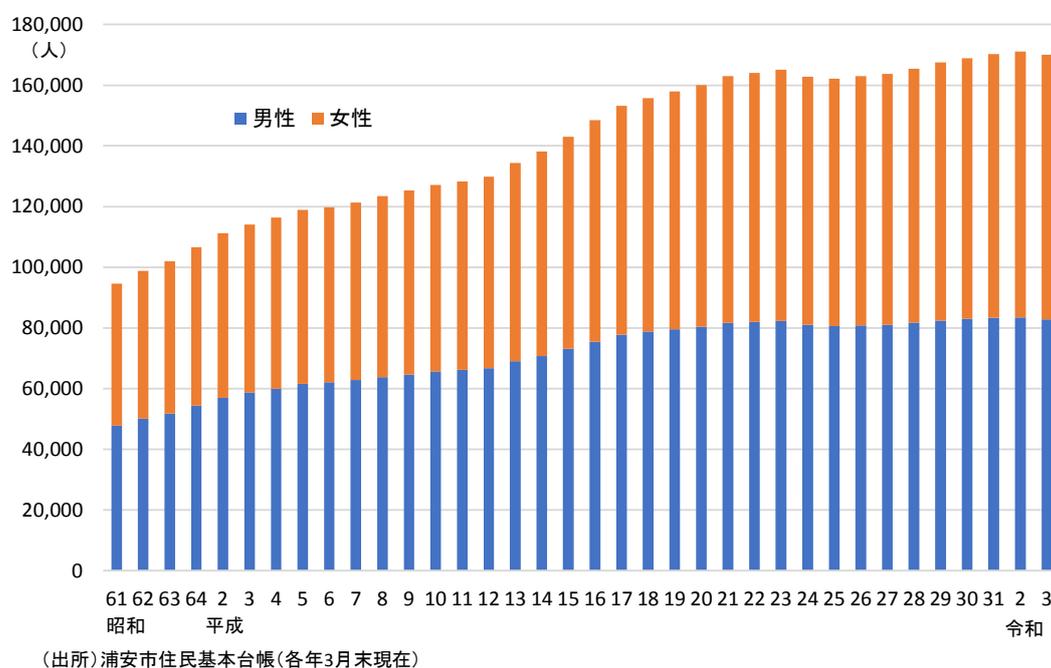
### 3.浦安市の現状

#### (1) 人口動態

##### ① 人口の推移

本市の人口は埋立地における大規模住宅開発などの進展にあわせ、高い伸びが続きました（図表 1）。平成 23 年の東日本大震災の甚大な被害を受けた影響により一時的に減少したものの、再び増加基調となっています。直近の令和 3 年 6 月の人口は、169,499 人（前年比▲1.0%）で、女性（86,937 人）が男性（82,562 人）を 4,400 人ほど上回っています。

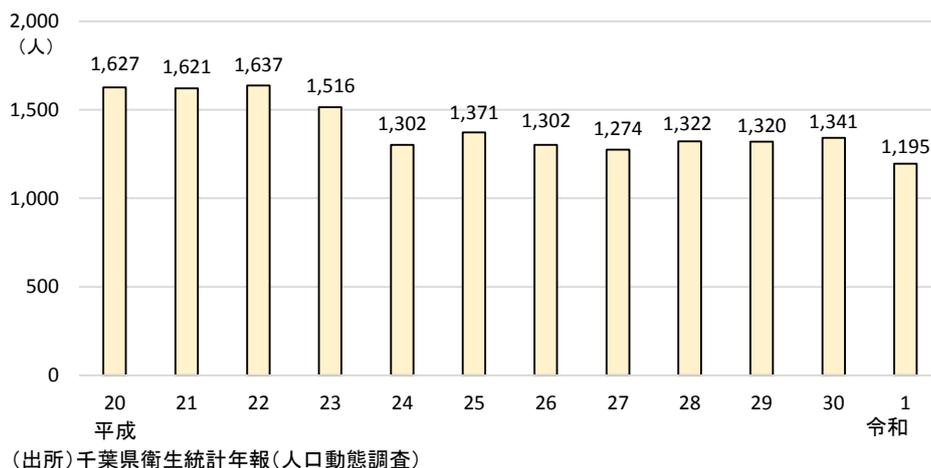
図表 1 人口推移



##### ② 出生数等の推移

本市の出生数は平成 20～22 年は 1,600 人台で推移していましたが、平成 24 年以降は 1,300 人台で推移し、令和元年は 1,195 人となるなど、減少傾向が続いています（図表 2）。

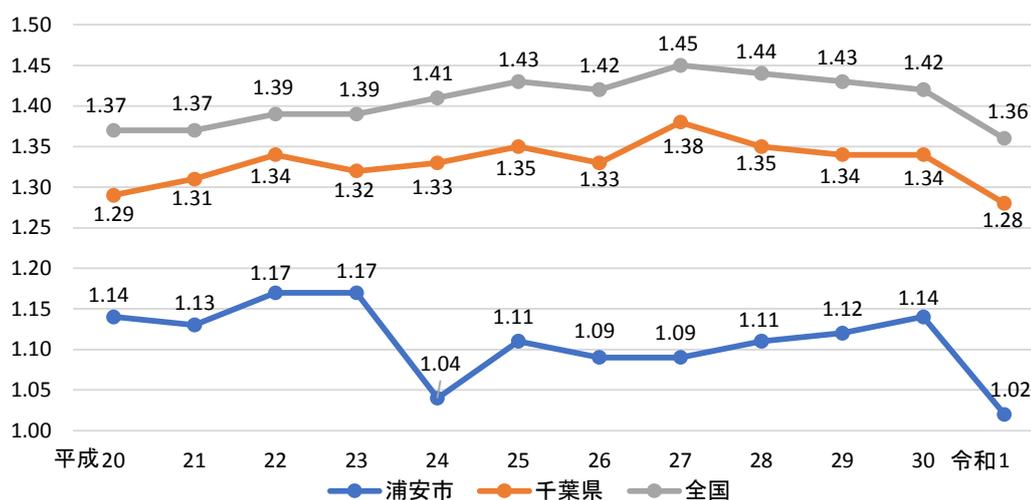
図表 2 出生数の推移



### ③ 出生率の推移

本市の合計特殊出生率は 1.0～1.2 の間で推移していますが、東日本大震災の翌年の平成 24 年に 1.04（前年比▲0.13 ポイント）となったほか、令和元年も 1.02（同▲0.12 ポイント）への低下がみられており、千葉県及び全国の平均を下回って推移しています（図表 3）。

図表 3 合計特殊出生率の推移

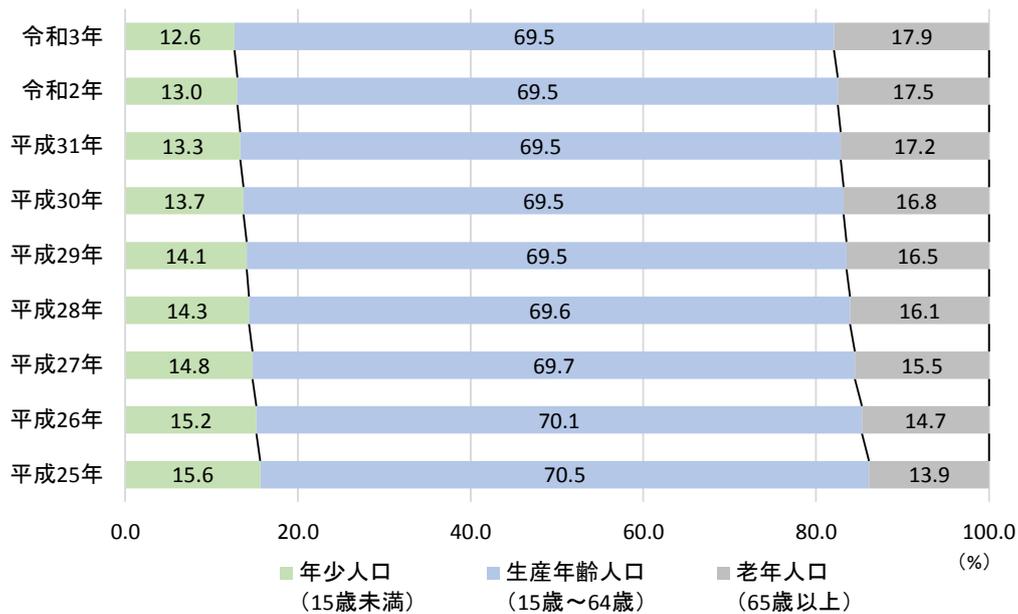


（出所）千葉県衛生統計年報（人口動態調査）

### ④ 人口構成の推移

本市の年齢 3 区分別人口比率をみると、平成 25 年から令和 3 年にかけて、15 歳未満の年少人口は 15.6%から 12.6%と▲3.0 ポイントとなっていますが、同期間の生産年齢人口（15 歳以上～64 歳未満）は▲1.0 ポイント（70.5%から 69.5%）にとどまっています（図表 4）。一方、65 歳以上の老年人口は+4.0 ポイント（13.9%から 17.9%）となっており、高齢化が少しずつ進んでいます。

図表 4 年齢 3 区分別人口比率の推移

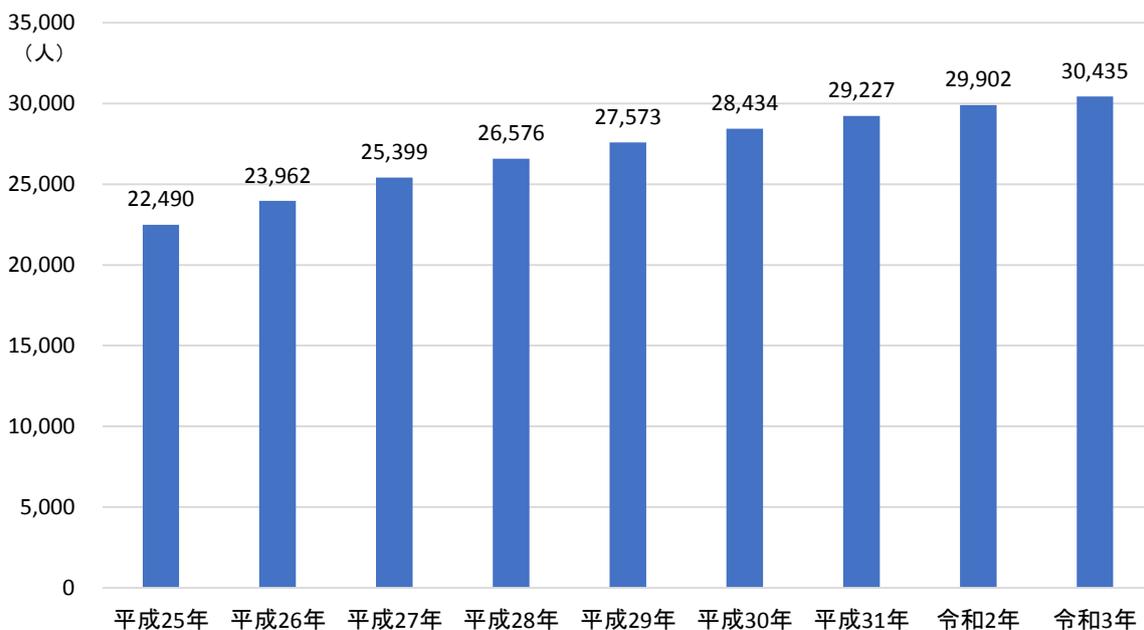


(出所) 浦安市住民基本台帳(各年3月末現在)

### ⑤ 高齢者の推移と高齢化率

本市の老年人口の推移をみると、平成25年の22,490人から増加を続け、令和3年には30,435人（平成25年比：+35.3%）となっています（図表5）。もっとも、高齢化比率について、国勢調査結果をベースに国、県と比較すると、直近の平成27年では、本市の15.8%に対して、千葉県は25.9%、全国は26.6%となっています（図表6）。本市の高齢化率は上昇しているものの、現時点においては全国的な水準と比べると低いことがわかります。

図表5 老年人口（65歳以上）の推移



(出所) 浦安市住民基本台帳(各年3月末現在)

図表 6 高齢化率の推移（千葉県、全国比）

（単位：％）

	平成7年	平成12年	平成17年	平成22年	平成27年
浦安市	5.7	7.6	9.1	11.7	15.8
千葉県	11.3	14.1	17.6	21.5	25.9
全国	14.6	17.4	20.2	23.0	26.6

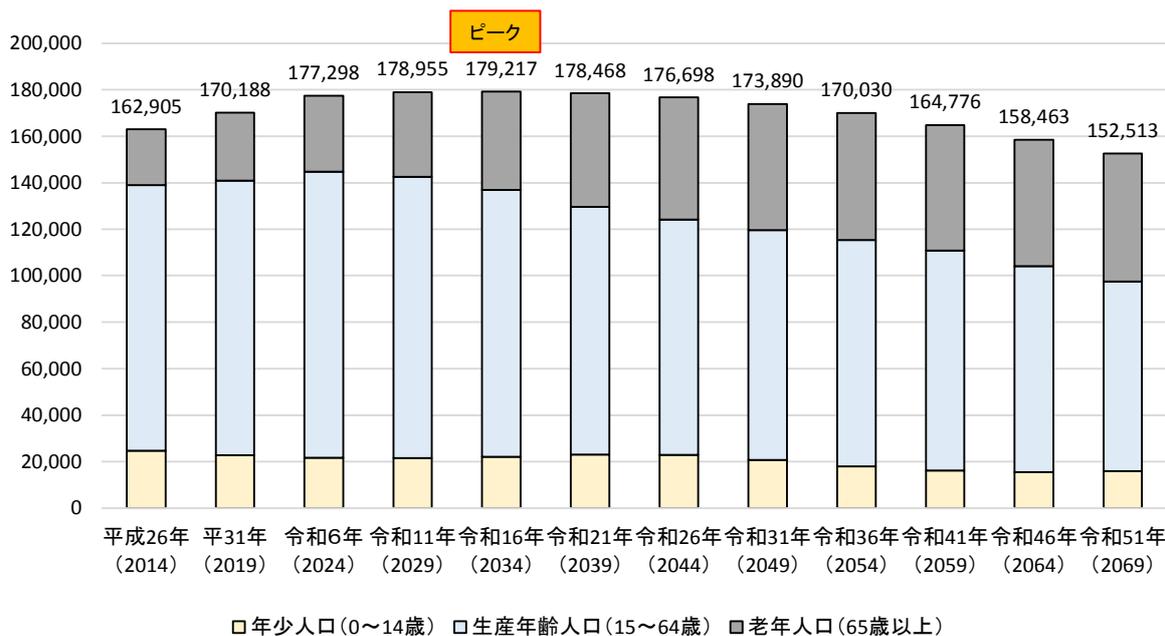
（出所）国勢調査結果（総務省統計局）

⑥ 将来人口推計

本市の将来人口の推計結果をみると、令和 16（2034）年の 17.9 万人をピークとして、それ以降は減少に転じる見込みです（図表 7）。

年齢 3 区分別には、年少人口（0～14 歳）は令和 23 年、生産年齢人口（15～64 歳）は令和 7 年から減少基調となります。老年人口（65 歳以上）は一貫して増加を続けた後、令和 32 年頃から横ばいで推移すると見込まれています。

図表 7 将来人口推計



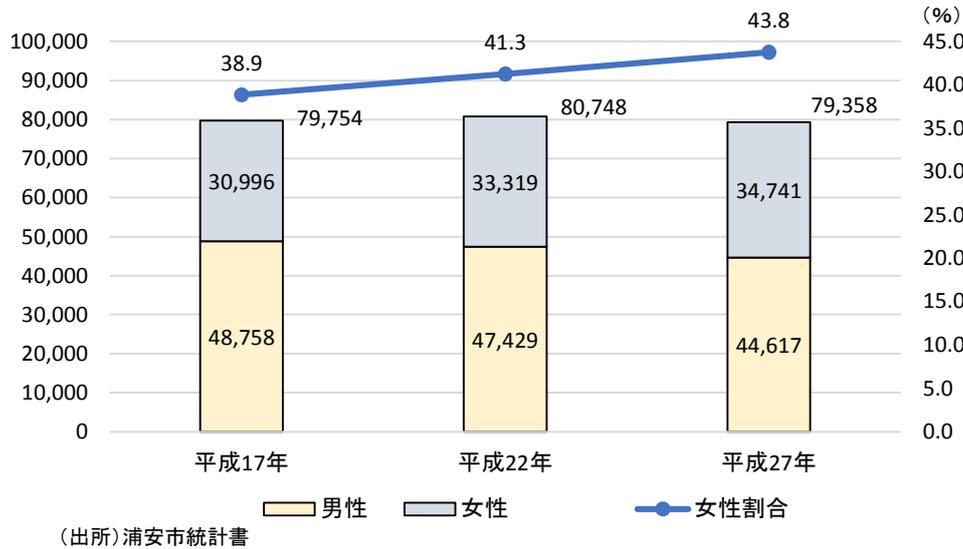
(出所)浦安市

## (2) 就業状況

### ① 就業者数の推移

市内の就業者数は8万人前後で推移しています(図表8)。女性の就業者割合が平成17年の38.9%から、平成27年には43.8%と増加基調となっています。

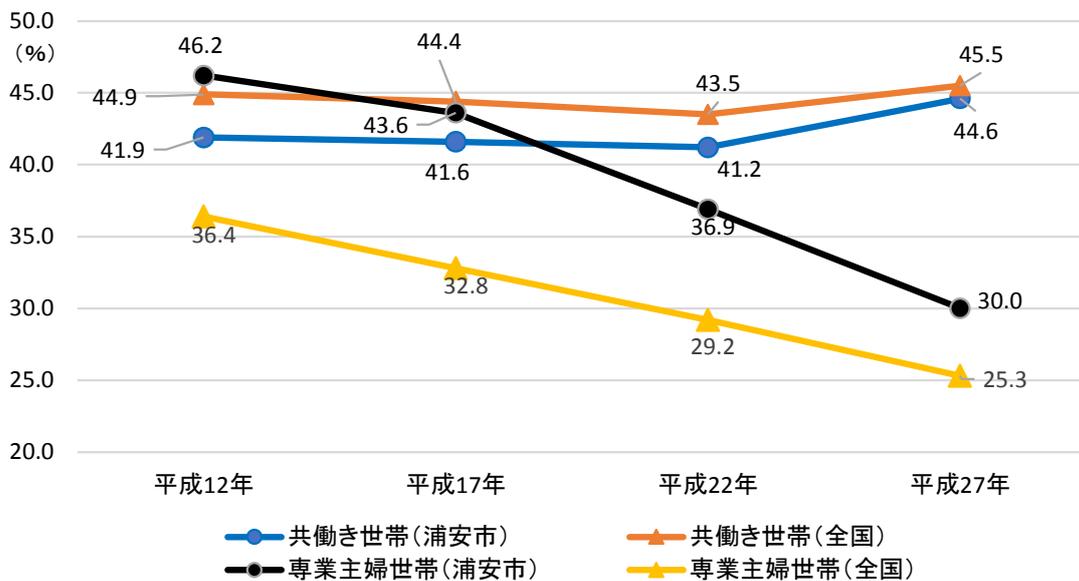
図表8 就業者数(性別)



### ② 共働き世帯と専業主婦世帯の比率推移

専業主婦世帯と共働き世帯の比率の推移は、市、全国ともに、専業主婦世帯の比率が低下し、共働き世帯の比率が上昇しています(図表9)。もっとも、平成27年の比率をみると、専業主婦世帯は全国(25.3%)より浦安市(30.0%)の方が上回っています。

図表9 共働き世帯と専業主婦世帯比率の推移(全国、浦安市)



(出所) 国勢調査結果(総務省統計局)から作成。

(注) 「夫が就業者」のデータのなかで、「妻が就業者」を共働き世帯、「妻が非就業者」を専業主婦世帯とした。

### ③ 雇用形態と勤務地

市民意識調査によると、市民の就業者のうち、男性は正規雇用の社員・職員が7割弱で、うち68.1%が都内に勤務しています。一方、女性はパート・アルバイトが4割強で最も多く、うち73.5%が市内で勤務していますが、4割弱は正規雇用の職員・社員で、63.3%が都内に勤務しています。（図表 10）

図表 10 雇用形態（性別）と勤務地

(単位:件、%)

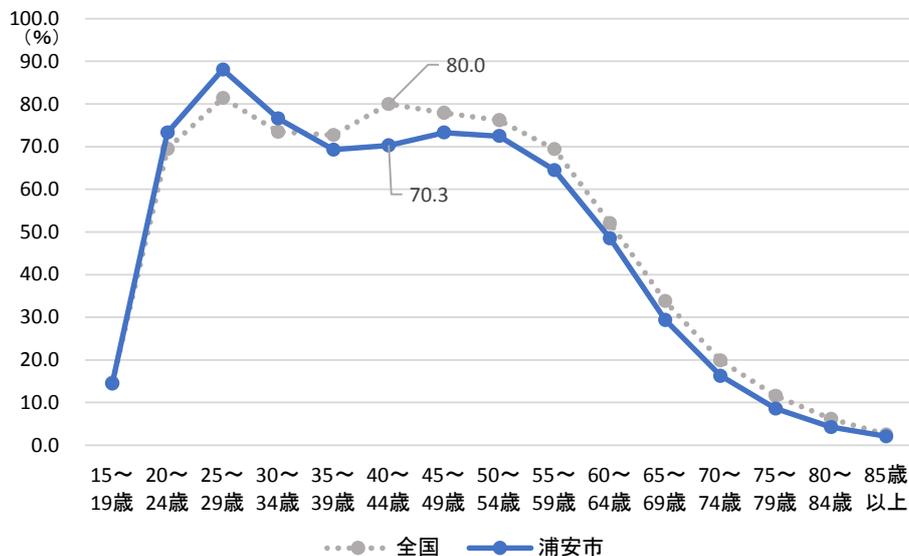
	回答数	浦安市内	千葉県内 (浦安市外)	東京都内	その他	無回答
<b>全体</b>	1432	35.8	10.3	49.6	4.3	-
<b>計</b>	723	49.5	9.5	39.4	1.5	-
正規雇用の社員・職員	275	25.1	9.8	63.3	1.8	-
契約・派遣・嘱託社員	85	29.4	12.9	57.6	-	-
パート・アルバイト	302	73.5	8.9	16.9	0.7	-
会社などの役員	10	70.0	-	30.0	-	-
自営業主	27	59.3	11.1	18.5	11.1	-
家族従業者	11	81.8	-	18.2	-	-
在宅ワーク・内職など	4	100	-	-	-	-
その他	9	66.7	11.1	11.1	11.1	-
<b>女性</b>						
<b>計</b>	703	21.5	11.1	60.3	7.1	0.1
正規雇用の社員・職員	480	14.0	9.6	68.1	8.3	0.2
契約・派遣・嘱託社員	56	23.2	17.9	50.0	8.9	-
パート・アルバイト	65	53.8	18.5	26.2	1.5	-
会社などの役員	55	12.7	9.1	70.9	7.3	-
自営業主	43	62.8	9.3	27.9	-	-
家族従業者	-	-	-	-	-	-
在宅ワーク・内職など	2	100.0	-	-	-	-
その他	2	-	50.0	50.0	-	-
<b>男性</b>						

(出所) 令和2年度男女共同参画社会づくりに関する市民意識調査

### ④ 女性の労働力率

女性の年齢階級別労働力率をみると、全国、本市ともに、出産・子育て期にあたる30～40歳代で割合が落ち込む「M字カーブ」と呼ばれる曲線を描く状態となっています（図表 11）。本市では、20～34歳は全国を上回っているものの、それ以外の年齢層は全国を下回っており、M字の谷間にあたる40～44歳の女性の労働力率は全国（80.0%）と本市（70.3%）の差が9.7ポイントと大きくなっています。

図表 11 女性の労働力率



(出所) 平成27年国勢調査結果(総務省統計局)

⑤ 市内事業所の女性管理職比率

事業所調査によると、市内事業者の女性管理職比率は、管理職全体で 22.2%となっています（図表 12）。平成 28 年の前回調査と比較すると、「それ以外の管理職」が大きく増えたため、全体では +4.9 ポイントとなりました。女性管理職比率は増加しているものの、依然として男性の管理職が 8 割弱を占めています。

図表 12 性別ごとの管理職比率

(単位: %、ポイント)

		前回調査(A)	今回調査(B)	差異(B-A)
経営層	男性	74.8	74.6	▲ 0.2
	女性	24.7	25.4	0.7
それ以外の管理職	男性	86.1	78.7	▲ 7.4
	女性	13.9	21.1	7.2
全体	男性	82.5	77.7	▲ 4.8
	女性	17.3	22.2	4.9

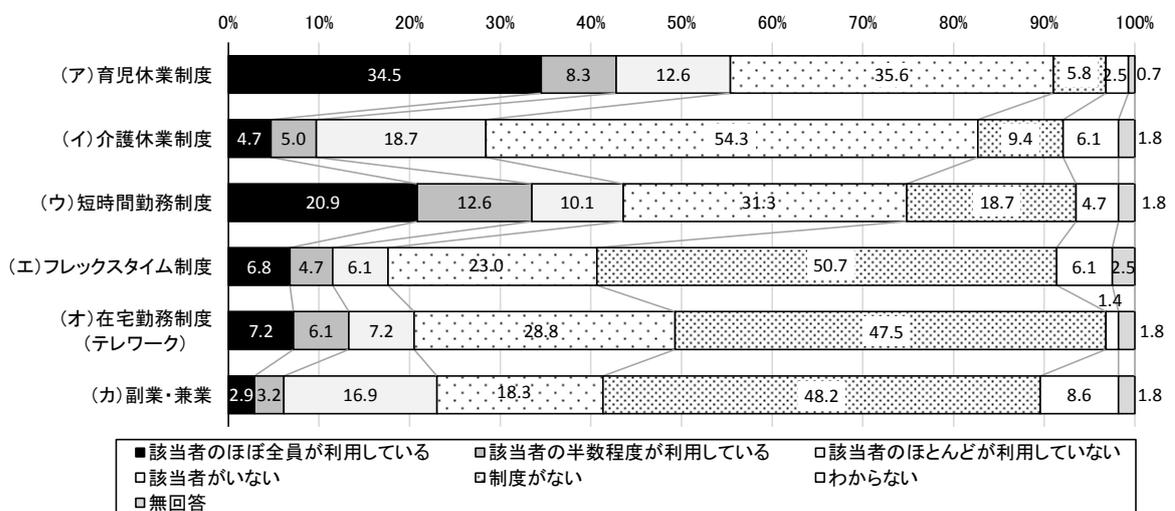
(出所) 令和2年度男女共同参画社会づくりに関する事業所調査

(3) 職場環境

① 働き方

事業所調査によると、市内事業所における多様で柔軟な働き方・休暇制度（働き方改革に係る各種制度等）の利用状況をみると、「(ア) 育児休業制度（42.8%）」が最も多く、「(ウ) 短時間勤務制度（33.5%）」が続いています（図表 13）。そのほかの制度は「該当者がいない」または「制度がない」が最も多く、特に「(エ) フレックスタイム制度」、「(オ) 在宅勤務制度」、「(カ) 副業・兼業」は半数近くが「制度がない」となっています。

図表 13 多様で柔軟な働き方・休暇制度



(出所) 令和2年度男女共同参画社会づくりに関する事業所調査

(n=278)

## ② 新型コロナウイルス感染症拡大の影響

市民意識調査によると、コロナ禍における働き方や環境の変化としては、「在宅勤務制度（テレワーク）（40.6%）」、「オンライン会議（ZOOM など）（36.7%）」、「時差出勤（始業・終業時間の変更）（32.1%）」が多くなっており、いずれも男性が女性を上回っています（図表 14）。

一方、コロナ終息後も新たな働き方を続けるべきかについては、「続けるべきである」が、「続けるべきではない（コロナ前に戻すべき）」を大きく上回るなど、コロナ禍により市民の働き方や意識に大きな変化が及んでいることがわかります（図表 15）。

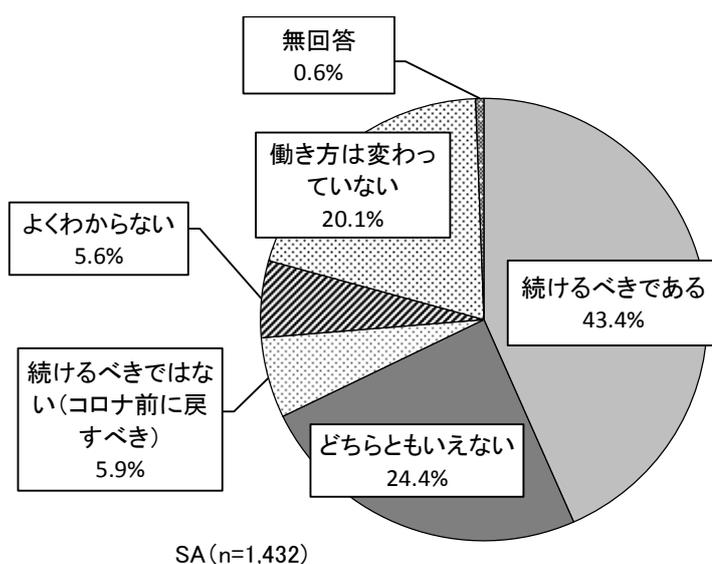
図表 14 働き方や環境の変化（性別）

（単位：件、%）

	回答数	在宅勤務制度（テレワーク）	オンライン会議（ZOOM など）	時差出勤（始業・終業時間の変更）	紙やハンコ文化からデジタル化への移行	IT端末（PC、タブレット等）の会社からの貸与	フレックスタイム制度	サテライトオフィスの利用	副業・兼業	ジョブ型の人事制度	その他	特にない	無回答
全体	1,432	40.6	36.7	32.1	13.2	13.1	7.5	4.7	4.3	1.7	5.9	39.3	0.3
女性	725	28.7	24.4	27.0	10.9	9.1	5.7	3.0	4.6	1.1	8.0	47.6	0.1
男性	706	52.7	49.3	37.3	15.6	17.3	9.5	6.4	4.1	2.3	3.7	30.9	0.4

令和2年度男女共同参画社会づくりに関する市民意識調査

図表 15 新しい働き方のコロナ終息後の継続意向



（出所）令和2年度男女共同参画づくりに関する市民意識調査

## 4.「改訂第2次プラン」の評価

### (1) 成果指標の達成状況

「改訂第2次プラン」では8つの課題の克服に向け、16の成果指標（目標値）を設定しました。「第3次プラン」の策定にあたり、達成状況を整理したところ、平成27年度比で数値が改善・向上したのは15指標中（未集計が1指標）、9指標となり、目標値を達成したのは2指標でした。

課題	指標	策定時 (H27年度)	目標値 (H32年度)	現状値 (R2年度)	H27年 度比	目標比
課題1 男女共同 参画社会の 実現に関す る理解の促 進	性別役割分担意識 (夫は外で働き、妻は 家庭を守るべきである) を持たない人の割合	44.0%	50%	43.3%	↘	↘
	「男女共同参画」という 言葉の認知度	80.6%	100%	79.7%	↘	↘
課題2 ワーク・ライ フ・バランス の推進	「ワーク・ライフ・ balan ス」という言葉の認知度	58.9%	70%	69.3%	↗	↘
	男性の家事・育児・介 護に費やす時間	平日：1時間 4分、休日：2 時間22分	平日：2時間 30分、休日：4 時間	平日：1時間 27分、休日：2 時間35分	↗	↘
	保育所の待機児童数	79人	0人	0人	↗	↗
	市役所男性職員の配 偶者の分べんのための 特別休暇取得率	87.5%	100%	96.7%	↗	↘
	市役所の男性職員の 育児休業取得	5.9%	13%	33.3%	↗	↗
課題3 あらゆる分 野に参画す る機会の確 保	市役所採用試験申込 者の女性割合	35.0%	40%	未集計 <sup>注6</sup>	—	—
	市役所係長級以上の 女性職員の割合	22.0%	35%	33.0%	↗	↘
	審議会における女性委 員の割合	37.8%	40%	36.9%	↘	↘
課題4 防災におけ る男女共同 参画の推進	女性消防団員の割合	24.0%	30%	27.7%	↗	↘

注6 令和元年度の採用試験から、試験時の性別欄を削除しているため把握できない。

課題	指標	策定時 (H27年度)	目標値 (H32年度)	現状値 (R2年度)	H27年 度比	目標比
課題6 性への理解 と生涯を通 じた健康の 支援	子宮頸がん検診受診 率	34.3%	50%	22.5%	↘	↘
	乳がん検診（マンモグラ フィ）受診率	18.2%	50%	15.7%	↘	↘
課題7 人権の擁 護・救済の ための取り 組みの強化	男女共同参画センター （ルピナス <sup>注7</sup> ）で行う 相談事業の認知度	32.6%	70%	42.0%	↗	↘
課題8 推進体制の 強化	男女共同参画センター （ルピナス）の認知度	28.4%	70%	34.5%	↗	↘

## （２） 事業の評価

「改訂第2次プラン」の計画期間終了にあたり、事業を推進する担当課に対して、事業の実施状況や評価等の調査を実施しました。

調査結果は、「改訂第2次プラン」で実施した事業の評価は、A（85%以上達成）が86事業、B（50%以上達成）が55事業、C（25%以上達成）が2事業となっています。

### 【「改訂第2次プラン」で実施した事業の評価】

	【「改訂第2次プラン」で実施した事業の評価】								
	全体	課題1	課題2	課題3	課題4	課題5	課題6	課題7	課題8
A (85%以上、十分達成)	86	13	13	3	3	15	5	23	11
B (50%以上、ある程度達成)	55	9	11	4	8	2	6	10	5
C (25%以上、達成が不十分)	2	1	0	0	0	0	0	1	0
D (25%以下、見直しが必要)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E (その他)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
計	143	23	24	7	11	17	11	34	16

※全145事業のうち、統合が1事業、評価なしが1事業あるため、計143事業

注7 令和2年度時点では「多様性社会推進課」に変更されている。

### (3) 「改訂第2次プラン」の評価

成果指標の達成状況及び事業の評価をもとに、「改訂第2次プラン」を評価します。まず、成果指標の16指標については、平成27年度の計画策定時より9指標で数値が改善・向上しているものの、目標値を達成したのは2指標にとどまるなど、指標の達成に関しては課題を残しました。

一方、事業を推進する担当課の評価では、計143事業のうち、141事業がA（85%以上達成）かB（50%以上達成）の評価となるなど、達成状況は良好であり、各課がプランに掲げた事業を計画通り実施してきたことがわかります。

これらから、成果指標の達成状況は芳しくないものの、「改訂第2次プラン」全体としては、順調に事業が実施され、男女共同参画を推進できたものと評価できます。成果指標に関しては、多くの目標が未達成だった状況を踏まえ、「第3次プラン」では、指標としての妥当性、適格性を検証したうえで、目標数値の設定水準についても十分精査して設定します。

## Ⅲ. プランの基本的な考え方

### 1. プラン策定における3つの視点

近年の男女共同参画を取り巻く社会情勢や国等の動向も考慮し、「第3次プラン」については、以下の3つの視点を踏まえて策定します。

#### (1) 新型コロナウイルス感染症による影響

新型コロナウイルス感染症拡大の長期化により、社会情勢は大きく変化し、女性や男性に対して異なった社会的、経済的影響をもたらしています。家庭では性別役割分担意識に基づく女性の無償ケアと言われる家事・育児・介護等の負担の増加や、配偶者等からの暴力（ドメスティックバイオレンス、以下DVという）被害の深刻化、就業面では女性の多い産業や非正規雇用労働者で雇用の悪化が見られるなど、負の影響が目立っています。

一方で、感染症の拡大を契機にテレワークの導入やオンラインの活用など柔軟で多様な働き方の導入が多くの企業で進んだほか、在宅時間が増えた男性における家事・育児などの参加の兆しがみられるといったプラス面の効果も現われ、男女共同参画社会の形成を加速させる契機としうる状況にあるといえます。

「第3次プラン」では、こうしたコロナ禍による影響や変化、コロナ終息後も続く想定されるニューノーマル（新たな生活様式）を踏まえたプランとします。

#### (2) SDGs（持続可能な開発目標）

SDGsは、国際社会全体の開発目標として2015年9月に国連サミットにおいて全会一致で採択され、「誰一人取り残さない」を基本理念に、2030年を期限とする包括的な17のゴール（目標）が設定されています。

目標5「ジェンダー平等を実現しよう」では、「あらゆる場所における全ての女性及び女兒に対するあらゆる形態の差別を撤廃する」、「政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保する」といった内容が盛り込まれています。

「第3次プラン」では、SDGsの17のゴール（目標）の内関連する項目を意識したプランとします。

## SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



### (3) 多様性社会の実現

本市では、令和2年4月に多様性社会推進課を発足させ、男女共同参画センターの事業を引き継ぎました。新たな体制においても積極的な情報提供や市役所内の連携強化等により、高齢者や障がい者、外国人、性的少数者など、多様な方々にとって暮らしやすい社会・地域づくり、すなわち多様性社会の実現に向けた取り組みを進めています。

市が多様性社会を推進することについて、市民・事業所・職員へのアンケート調査結果では、いずれも『よいことだと思う』が8割以上を占めており、多くの市民、事業者等の賛同を得られています（図表16）。

このように、市内における多様性社会推進に向けた取り組みへの期待が高いことから、「第3次プラン」においては、多様性社会の実現に向けたプランとします。

図表 16 多様性社会推進の賛否（市民・事業所・職員）

（単位：件、％）

	合計	よいこと だと思う	よいこと だと思う		よいこと だと思わ ない	よいこと だと思わ ない		わから ない	無回答
			とてもよ いことだ と思う	まあよ いことだ と思う		あまりよ いことだ と思わ ない	全くよ いことだ と思わ ない		
①市民	2,195	88.3	65.2	23.1	0.5	0.5	0.0	3.5	7.7
②事業所	278	90.6	58.6	32.0	0.8	0.4	0.4	7.6	1.1
③職員	895	94.9	66.5	28.4	1.3	1.0	0.3	3.8	0.0

令和2年度男女共同参画社会づくりに関する市民意識調査・事業所調査・職員意識調査

## 2. 将来像

「第3次プラン」では、「改訂第2次プラン」での基本的な考えを継承し、地域社会を構築する誰もが互いを思いやり、支え合いながらより豊かに暮らすことができるよう、一人ひとりの人権が尊重され、それぞれが個性や能力を十分に発揮し、活躍できる地域社会づくりを推進するため、以下の将来像を掲げます。

すべての人が互いを認め合い 共にかがやくまち うらやす

## 3. 基本目標

将来像を実現するための考え方として、3つの基本目標を掲げます。基本目標の主な取り組みは以下の通りです。

### (1) あらゆる分野に参画し、活躍できる環境づくり

- 家庭・仕事・地域活動などあらゆる分野において男女が共に参画し、共に活躍できる誰もが暮らしやすい社会の実現につなげていきます。
- 家庭や事業所におけるワーク・ライフ・バランスの推進が重要であり、環境の整備を行います。
- 市役所におけるワーク・ライフ・バランスや女性活躍の推進を図ります。

### (2) 誰もが安全・安心に暮らせる社会づくり

- 近年、日本各地で自然災害が頻発しており、首都直下型地震の発生も想定されるなか、男女共同参画の視点からの防災への取り組みは重要です。国の「防災・復興ガイドライン」などを参考にしながら、女性の視点も含めた防災体制等の整備を進めます。
- 年齢・性別・国籍に関わらず、誰もが安全・安心に暮らせる環境の整備を進めます。
- DV や虐待、各種ハラスメントなど男女共同参画社会の実現を阻む暴力を根絶すべく、啓発活動や相談事業を推進します。

### (3) 男女共同参画社会の実現に向けた基盤づくり

- 男女共同参画社会の実現には、市民の理解の促進や意識改革が第一歩であり、子どもの頃から性別役割分担意識を植え付けない教育や、市民・事業所への継続的な啓発活動などの基盤づくりを進めます。
- 市民や事業所への情報発信や市の施策事業の計画的な実行により、男女共同参画社会の推進を図ります。

## 4. プランの体系

将来像や3つの視点、基本目標等を踏まえて、「第3次プラン」の体系は以下の通りとします。

<将来像> すべての人が互いを認め合い 共にかがやくまち うらやす		
【プラン策定における3つの視点】 ①コロナ禍による影響    ②SDGs(持続可能な開発目標)    ③多様性社会の実現		
基本目標	施策の方向性	施策
I. あらゆる分野に参画し、活躍できる環境づくり	1. 雇用等における男女共同参画の推進	(1) ワーク・ライフ・バランス実現に向けた取り組みの推進
		(2) 子育て・介護への社会的支援
		(3) 家庭での男女の平等な参画の推進
	2. あらゆる分野における女性参画の拡大	(1) 政策・方針決定過程における女性の参画推進
		(2) 女性の能力開発・発揮への支援
		(3) 地域活動における男女共同参画の促進
II. 誰もが安全・安心に暮らせる社会づくり	3. 防災における男女共同参画の推進	(1) 男女共同参画の視点を踏まえた防災体制の確立
	4. 誰もが共に安心して暮らせる環境の整備	(1) 外国人が安心できる環境の整備
		(2) ひとり親家庭の社会参画と生活の支援
		(3) 若者の自立及び高齢者、障がい者の社会参画と生活の支援
		(4) 性を尊重する意識醸成と制度の運用
	5. 生涯を通じた健康づくりの支援	(1) 生涯にわたるこころとからだの健康づくりの支援
		(2) 妊娠・出産・子育てしやすい環境の整備
	6. あらゆる暴力の根絶と人権の尊重	(1) DVに対する理解の促進と相談体制の充実
		(2) DV被害者の救済や自立支援
		(3) ハラスメントの防止に向けた対策の推進
		(4) 子ども・障がい者・高齢者への虐待防止に向けた取組の推進
	III. 男女共同参画社会の実現に向けた基盤づくり	7. 男女共同参画社会の実現に向けた意識改革と理解の促進
(2) 男女共同参画の理解促進に向けた講座等の実施		
(3) 次世代に向けた男女平等や自立を育む教育の推進		
8. 推進体制の強化		(1) 男女共同参画社会実現に向けた取組の推進
		(2) 男女共同参画に関する調査・研究の実施とプランの進行管理

## 5.成果指標

基本目標の実現に向けて、施策の方向性ごとに2つから6つの指標を設定しています。また、目標値の設定については、関連計画等で目標値が定められているものは、その考えと整合性を図っています。成果指標は定期的にデータを調査し、「第3次プラン」における事業の達成状況を確認し、取り組みを着実に推進していきます。

施策の方向性	指標	現状値 (R2年度)	目標値 (R8年度)
1.雇用等における男女共同参画の推進	男性の家事・育児・介護に費やす時間	平日：1時間27分 休日：2時間35分	増加
	保育所の待機児童数	0人 (R3.4.1現在)	維持
	市役所男性職員の配偶者の分べんのための特別休暇取得率	96.7%	100%
	市役所の男性職員の育児休業取得率	33.3%	50.0%
	ワーク・ライフ・バランスに「取り組んでいる」と回答した市内事業者の割合	69.7%	上昇
2.あらゆる分野における女性参画の拡大	市役所係長級以上の女性職員の割合	33.0%	35.0%
	審議会における女性委員の割合	36.9%	40.0%
	自治会役員に占める女性の割合	22.3%	上昇
	市内事業者の管理職に占める女性割合	22.2%	上昇
3.防災における男女共同参画の推進	女性消防団員の割合	27.7%	30.0%
	防災会議委員の女性割合	8.0%	30.0%
4.誰もが共に安心して暮らせる環境の整備	市が多様性社会の推進を進めることについて「よい」と回答した市民の割合	88.3%	維持
	LGBTの人にとって市は「暮らしやすくない」と回答した市民の割合	35.0%	低減
5.生涯を通じ	子宮頸がん検診受診率	22.5%	上昇

た健康づくりの支援	乳がん検診（マンモグラフィ）受診率	15.7%	上昇
	妊婦への健康講座参加率	16.9%	上昇
6.あらゆる暴力の根絶と人権の尊重	DVに関する相談窓口の認知度	54.8%	上昇
	パートナーからのDV被害を「受けたことがある」と回答した市民の割合	女性：9.7% 男性：4.0%	低減
	DV相談対応件数	299件	増加
7.男女共同参画社会の実現に向けた意識改革と理解の促進	性別役割分担意識（夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである）を持たない人の割合	43.3%	50.0%
	「社会全体」において男女の地位が「平等」と回答した市民の割合	15.5%	上昇
8.推進体制の強化	多様性社会推進課の認知度	34.5%	上昇
	女性のための相談対応件数	361件	増加

## IV. 施策の展開

### 基本目標 1：あらゆる分野に参画し、活躍できる環境づくり

#### 施策の方向性 1.雇用等における男女共同参画の推進

現状は女性の参画が充分とはいえない雇用の分野における男女共同参画を推進するとともに、女性も男性も、働きたい働き続けたい全ての人が仕事と子育て、介護、社会活動等を両立し、充実した生活を送れるワーク・ライフ・バランスの実現に向けた環境を整備します。

#### 現状と課題

職場での男女平等についてアンケート結果をみると、事業所と市民（従業員）とで認識に差がみられ、「平等」と回答する割合は全ての項目で事業所の方が高く、特に「人事配置や昇進・昇格」において差異が大きくなっています（図表 17）。事業所においては職場での男女平等に関して従業員との認識のギャップや、男女共同参画への理解促進を進めることが課題といえます。

ワーク・ライフ・バランスの推進状況については、『取り組んでいる』が半数超ですが、大企業（87.0%）と小規模企業（50.0%）の差が大きくなっています（図表 18）。また、男女が共に働きやすい社会を築くのに必要なことで、市民は「在宅勤務やフレックスタイム制、短時間勤務などの柔軟な働き方ができること」が最も多い一方（図表 19）、事業所は「フレックスタイム制度」、「在宅勤務制度」、「副業・兼業」は半数近くが「制度がない」とし、コロナ禍を契機に導入した制度・取り組みでも、約 3 割が「特にない」と回答しています（図表 20）。働き手のニーズに雇用側の制度が追いついていない面もみられており、規模や業種に関わらず、ワーク・ライフ・バランスを推進していくことが必要といえます。

市民からは、「保育や福祉、介護のサービスや環境を充実させる（47.7%）」の要望が多く、育児・介護サービスの利用を通じた家庭内でのワーク・ライフ・バランス実現への期待が高くなっています（図表 21）。本市では令和 3 年 4 月の保育所待機児童 0 人を達成しましたが（図表 22）、引き続き、働く人を支える保育サービスなどの支援制度を充実させることが重要となります。

図表 17 職場における男女平等の実態（市民・事業所比較）

(単位:件、%、ポイント)

		合計	男性優遇	どちらかといえは男性が優遇		平等	女性優遇	どちらかといえは女性が優遇		わからない	無回答
				男性の方が非常に優遇	どちらかといえは男性が優遇			どちらかといえは女性が優遇	女性の方が非常に優遇		
募集や採用の条件	①市民	1,432	18.7	4.2	14.5	65.3	5.3	4.0	1.3	9.9	0.8
	②事業所	278	14.1	2.2	11.9	74.1	4.7	3.6	1.1	5.4	1.8
	①-②	—	4.6	2.0	2.6	▲ 8.8	0.6	0.4	0.2	4.5	▲ 1.0
人事配置や昇進・昇格	①市民	1,432	33.5	8.2	25.3	45.9	4.7	3.8	0.9	14.9	0.8
	②事業所	278	16.2	2.5	13.7	71.6	1.8	1.1	0.7	7.9	2.5
	①-②	—	17.3	5.7	11.6	▲ 25.7	2.9	2.7	0.2	7.0	▲ 1.7
教育訓練や研修制度	①市民	1,432	9.8	2.8	7.0	75.1	1.5	1.2	0.3	12.7	0.8
	②事業所	278	5.4	1.1	4.3	82.0	1.8	1.4	0.4	7.6	3.2
	①-②	—	4.4	1.7	2.7	▲ 6.9	▲ 0.3	▲ 0.2	▲ 0.1	5.1	▲ 2.4
職務経験を積む機会	①市民	1,432	20.9	4.5	16.4	64.0	1.8	1.2	0.6	12.4	0.8
	②事業所	278	9.4	1.1	8.3	78.8	2.5	1.8	0.7	6.1	3.2
	①-②	—	11.5	3.4	8.1	▲ 14.8	▲ 0.7	▲ 0.6	▲ 0.1	6.3	▲ 2.4
定年・退職・解雇	①市民	1,432	11.0	3.9	7.1	72.7	0.7	0.4	0.3	14.9	0.6
	②事業所	278	0.7	0.7	0.0	90.3	0.4	0.4	0.0	5.8	2.9
	①-②	—	10.3	3.2	7.1	▲ 17.6	0.3	0.0	0.3	9.1	▲ 2.3
賃金	①市民	1,432	18.5	5.1	13.4	66.0	0.9	0.3	0.6	14.0	0.6
	②事業所	278	10.4	0.7	9.7	78.4	1.5	1.1	0.4	7.2	2.5
	①-②	—	8.1	4.4	3.7	▲ 12.4	▲ 0.6	▲ 0.8	0.2	6.8	▲ 1.9
仕事の内容	①市民	1,432	18.2	4.0	14.2	61.9	8.8	7.5	1.3	10.5	0.6
	②事業所	278	8.3	0.7	7.6	78.1	5.0	4.3	0.7	6.1	2.5
	①-②	—	9.9	3.3	6.6	▲ 16.2	3.8	3.2	0.6	4.4	▲ 1.9

令和2年度男女共同参画社会づくりに関する市民意識調査・事業所調査

図表 18 事業所のワーク・ライフ・バランスの推進状況

(単位:件、%)

	回答数	取り組んでいる	積極的に取り組んでいる	ある程度取り組んでいる	取組んでいない	あまり取り組んでいない	全く取り組んでいない	
全体	274	69.7	14.2	55.5	30.3	20.8	9.5	
規模	大企業	23	87.0	17.4	69.6	13.0	13.0	-
	中小企業	213	71.4	14.6	56.8	28.6	19.2	9.4
	小規模企業	38	50.0	10.5	39.5	50.0	34.2	15.8
業種	建設業、製造業	37	54.0	13.5	40.5	45.9	24.3	21.6
	運輸業、郵便業	26	50.0	7.7	42.3	50.0	38.5	11.5
	卸売業、小売業	46	54.4	19.6	34.8	45.6	30.4	15.2
	サービス業	65	80.0	9.2	70.8	20.0	13.8	6.2
	医療、福祉	54	85.2	22.2	63.0	14.8	7.4	7.4
	その他	46	76.1	10.9	65.2	23.9	23.9	-
女性就業割合	10%未満	38	52.6	7.9	44.7	47.4	31.6	15.8
	10%以上～30%未満	55	63.6	10.9	52.7	36.4	30.9	5.5
	30%以上～50%未満	44	63.6	13.6	50.0	36.4	25.0	11.4
	50%以上～80%未満	81	80.3	19.8	60.5	19.8	13.6	6.2
	80%以上	53	79.3	15.1	64.2	20.7	9.4	11.3

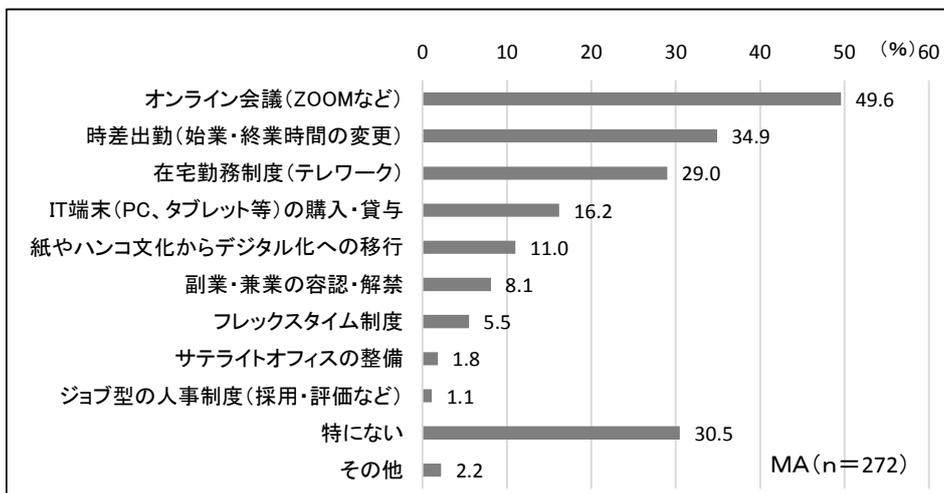
図表 19 男女が働きやすい社会に必要なこと (市民・事業所比較)

(単位:件、%、ポイント)

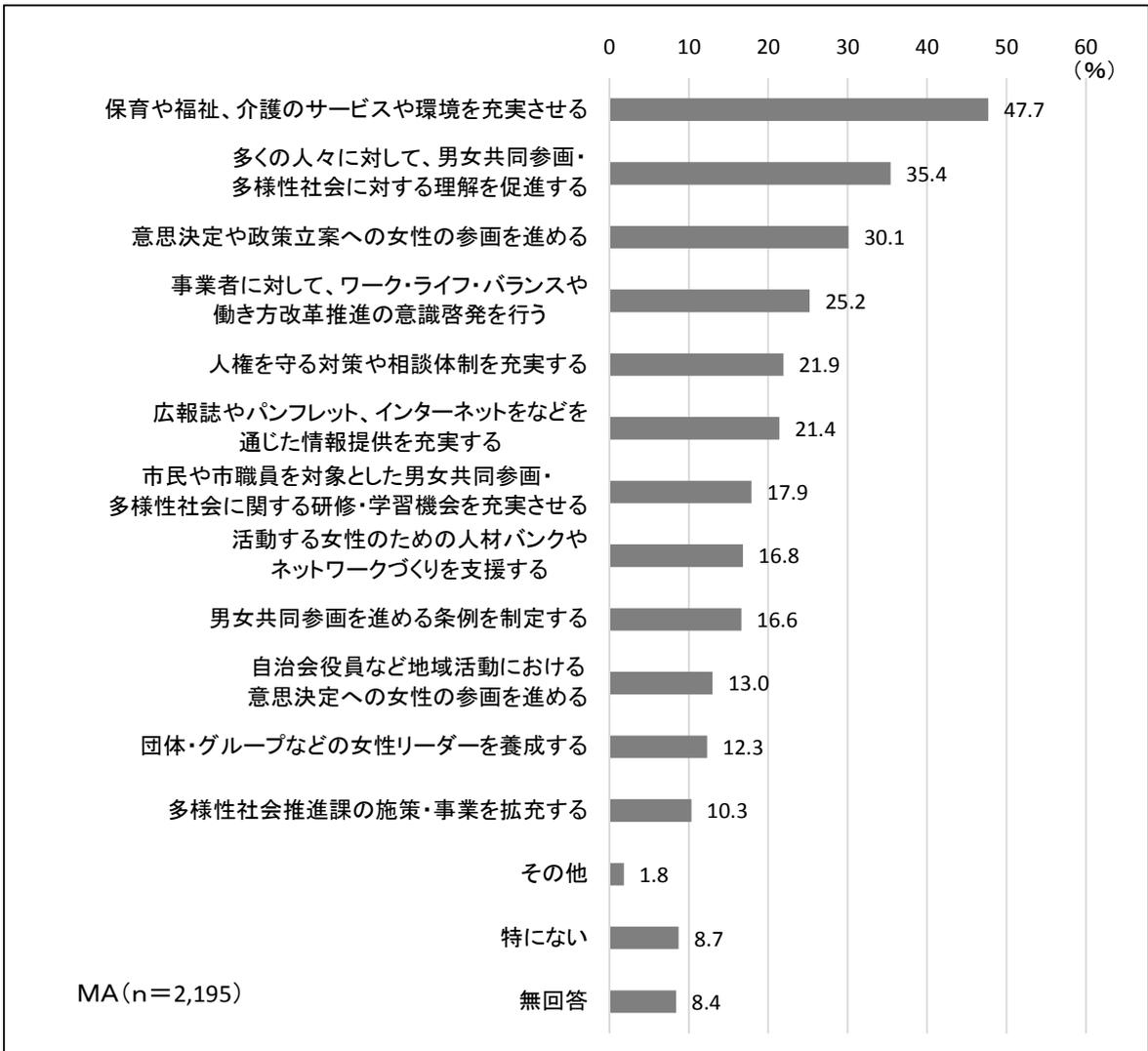
回答数	柔軟な働き方ができること	在宅勤務やフレックスタイム制、短時間勤務などの取り組み	仕事と家庭の両立ができるように、企業や行政が積極的に支援すること	育児や介護をサポートする施設やサービスを充実させること	職場での男女の待遇等の格差をなくすこと	雇用制度を充実させること	出産や育児・介護、定年などで退職した人に対する再雇用制度を充実させること	労働の効率化をはかること	短時間外勤務などの時間を活かせること	男性の家事・育児・介護への参加を進めること	非正規労働者の労働条件を向上させること	育児・介護休業制度の普及や取得率向上に取り組むこと	再就職を希望する人が能力を身につける機会を増やすこと	その他	無回答
①市民	2,195	40.4	38.6	31.9	29.8	27.7	20.8	18.7	18.5	17.9	12.9	8.2	2.4	5.9	
②事業所	266	22.2	36.5	19.9	25.2	19.9	56.4	43.2	15.4	10.2	12.8	7.1	2.3		
①-②	-	18.2	2.1	12.0	4.6	7.8	▲ 35.6	▲ 24.5	3.1	7.7	0.1	1.1	0.1		

令和2年度男女共同参画社会づくりに関する市民意識調査・事業所調査

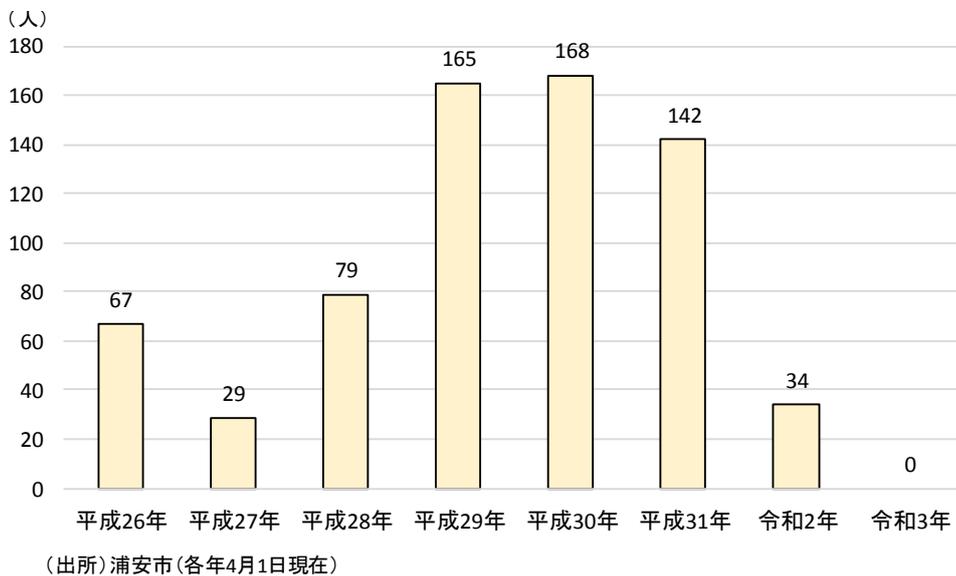
図表 20 コロナ禍で導入した制度・取り組み



図表 21 市として力を入れて取り組むべきこと（市民）



図表 22 保育所の待機児童数



## 施策 1. ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みの推進

事業所を対象に働き方改革や女性活躍の推進への理解、男性の育児・介護休業取得の向上に向けた啓発を行うとともに、行動を後押しする支援も実施します。また、市役所においても職員のワーク・ライフ・バランスの推進や働きやすい職場環境づくりを進めます。

取り組み（★は新規事業）	主な内容	担当部署
1. 育児休業等を取得しやすい環境の整備	市役所職員に対し、育児休業等に関する資料を配布し、取得手続や経済的支援等について情報提供します。また、研修等において育児休業制度等を周知します。	人事課
2. 男性職員の配偶者の分べんのための特別休暇取得率の公表	市役所職員に対し、配偶者の分べんのための特別休暇の周知徹底を図り、休暇制度を利用した男性職員の経験談等を庁内報等で紹介するほか、特別休暇取得率を広く公表します。	人事課
3. 時間外等勤務の縮減	市役所の毎週水曜日のノー残業デーを周知徹底し、時間外等の勤務状況を把握し、当該所属長への指導の徹底を図ります。	人事課
4. 次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法等の普及・啓発	労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるよう、商工会議所と協力して普及・啓発を行います。	商工観光課
5. 男性の育児・介護休業取得率向上に向けた普及・啓発	男性が育児・介護休業を取得しやすい環境づくりに向け、商工会議所と協力して普及・啓発を行います。	商工観光課
6. 働き方改革関連法に関する普及・啓発	労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進等の働き方の見直しと多様で柔軟な働き方の実現に向け、商工会議所と協力して普及・啓発を行います。	商工観光課
7. 多様な働き方を推進する企業に対する表彰の実施★	ワーク・ライフ・バランスや働き方改革に積極的に取り組む事業者を「優良企業表彰制度」で表彰します。	商工観光課
8. アドバイザー派遣による支援	経営、労務、ワーク・ライフ・バランス等の相談について、社会保険労務士、中小企業診断士等を派遣して支援します。また本取り組みの更なる周知を図ります。	商工観光課
9. 職業能力の開発等の講座開催	職業能力を開発し、新しい働き方に対する選択肢を増やすため、再就職支援の講座や、再就職に関する相談会を開催します。	商工観光課
10. キャリアアップや再就職等の相談の実施	専門家による職場での不平等の解消や社会保険への加入等の相談や、再就職に関する情報提供や相談等を実施します。	商工観光課

## 施策 2. 子育て・介護への社会的支援

男女がともに就業を継続できるよう、子育てや介護に関する支援対策を充実させるとともに、市民との相互協力のもと、家庭や地域での支援体制の構築を図ります。

取り組み（★は新規事業）	主な内容	担当部署
1. 保育事業の充実	待機児童ゼロを継続すべく、施設の整備、産休明け保育、延長保育、病児・病後児保育、一次預かり、保育ママ事業の充実を図ります。	保育幼稚園課
2. 認定こども園等での子育て支援	認定こども園等での育児支援を行います。	保育幼稚園課
3. 児童育成クラブ事業 <sup>注8</sup> の充実	待機児童ゼロを継続すべく、施設の整備、小学校の余裕教室の活用等に引き続き取組むとともに、社会情勢や国等の動向も踏まえた入会要件の見直し等、児童育成クラブの充実を図ります。	青少年課
4. 地域での子育て支援	仕事と家庭の両立を支援するため、ファミリーサポートセンター事業を実施します。	こども課
5. 多様なニーズにあわせた子育て支援	保護者が病気、出産、育児疲れなどで一時的に子どもの養育が困難になったときなどに利用できる、子育て短期支援事業やエンゼルヘルパー派遣事業を実施します。	こども課、こども家庭支援センター
6. 小学生の放課後居場所づくりの充実	小学校における放課後子ども教室事業 <sup>注9</sup> や青少年関連施設での居場所づくりの充実を図ります。	青少年課
7. 介護者への支援★	介護者の介護負担の軽減や要介護者の在宅生活の継続を支援するために、介護保険サービスを補完する支援を行うほか仕事、育児や療育、社会参加等との両立が継続できるように、多機関多職種間のネットワークを活用した総合的な相談機能を強化していきます。	介護保険課、中央地域包括支援センター

注8 児童育成クラブ事業とは、保護者が就労などにより、昼間家庭にいない小学校児童と、療育手帳等の交付を受けているなど、特別な支援を必要とする小学生児童を対象に、放課後等の時間帯において家庭に代わる生活の場を提供し、遊び及び生活を通じてその健全な育成を図る事業。

注9 放課後子ども教室事業とは、児童が通い慣れた学校を「遊び場」として確保し、遊びを通じた異年齢間の交流を促進することによって、子どもたちの創造性や自主性、社会性を養い、児童の健全育成を図ることを目的に行っている事業。

### 施策 3. 家庭での男女の平等な参画の推進

仕事と生活の調和に向けた講座の実施や、出産・子育て、介護に関する制度の周知を図るほか、家事・子育て・介護を男女が共に担うべき共通の課題とし、性別に関わりなくパートナーである全ての人が家事・子育て・介護に参画できるような環境の整備を推進します。

取り組み（★は新規事業）	主な内容	担当部署
1.仕事と生活の調和に向けた講座の開催	仕事と生活の調和に関する講座や家庭での役割を担うために役立つ講座を開催します。	公民館、多様性社会推進課
2.出産準備・乳幼児の育児に関する講座の開催	夫婦で参加する育児に関する講座を開催します。	母子保健課
3.子育てに関する情報冊子の発行	妊娠・出産期から子育て中の保護者に向けての情報を掲載した子育てハンドブックを作成し、配布します。	こども課
4.介護保険制度の周知	介護をしながら就労継続ができるようパンフレットを作成し、介護保険制度の周知をします。	介護保険課
5.男性の家事・子育て等への参加の促進★	男性が積極的に家事や子育て、介護に参加できるよう講座を開催するほか、国の「イクメンプロジェクト」「イクボスアワード」等の周知啓発などに取り組みます。	多様性社会推進課、高齢者包括支援課、公民館

#### 成果指標

指標	現状値（R2年度）	目標値（R8年度）
男性の家事・育児・介護に費やす時間	平日：1時間27分 休日：2時間35分	増加
保育所の待機児童数	0人（R3.4.1現在）	維持
市役所男性職員の配偶者の分べんのための特別休暇取得率	96.7%	100%
市役所の男性職員の育児休業取得率	33.3%	35.0%
ワーク・ライフ・バランスに「取り組んでいる」と回答した市内事業者の割合	69.7%	75.0%

## 施策の方向性 2 .あらゆる分野における女性参画の拡大

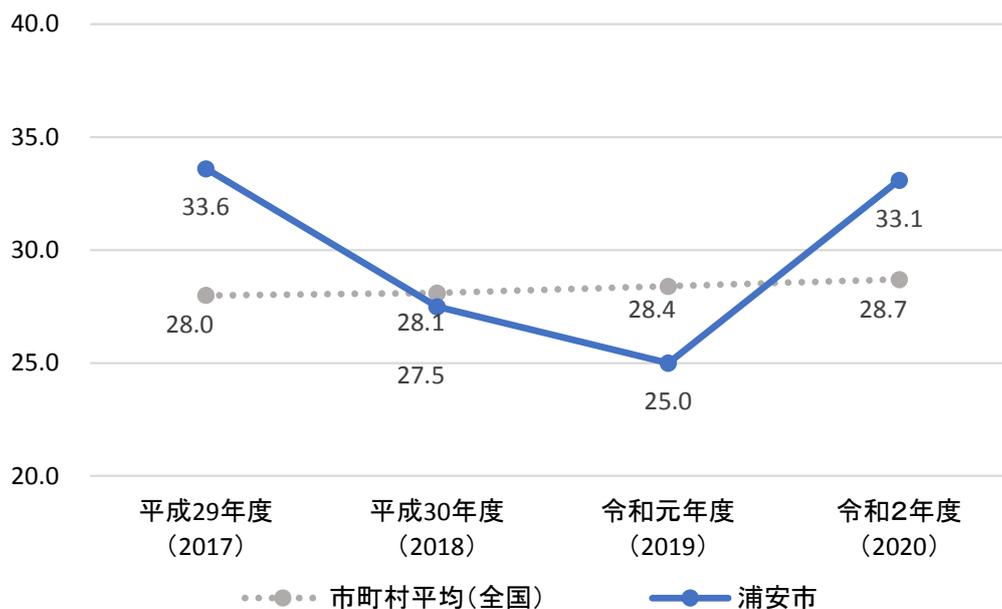
あらゆる分野における女性参画が進むよう、市が率先して女性活躍の推進を行うほか、事業所や地域社会における女性参画の拡大につながるための支援を行います。

### 現状と課題

本市における女性参画の現状をみると、市内の審議会などにおける女性委員比率は、平成30年度・令和元年度は全国の市町村平均を下回りましたが、令和2年度は上回り、平成29年の水準に回復しました（図表23）。また、市役所における管理職に占める女性の割合は、年々増加傾向にあり近年は県内市町村平均を上回る水準ですが、全国の市町村平均は下回っており（図表24）、子育て、教育、介護、医療、まちづくりなど住民生活に密着した行政を担う地方自治体が、少子高齢化・人口減少が進む中で、政策・方針決定過程において女性が参画する意義は大きく、市が率先して更なる女性活躍を推進していく必要があります。

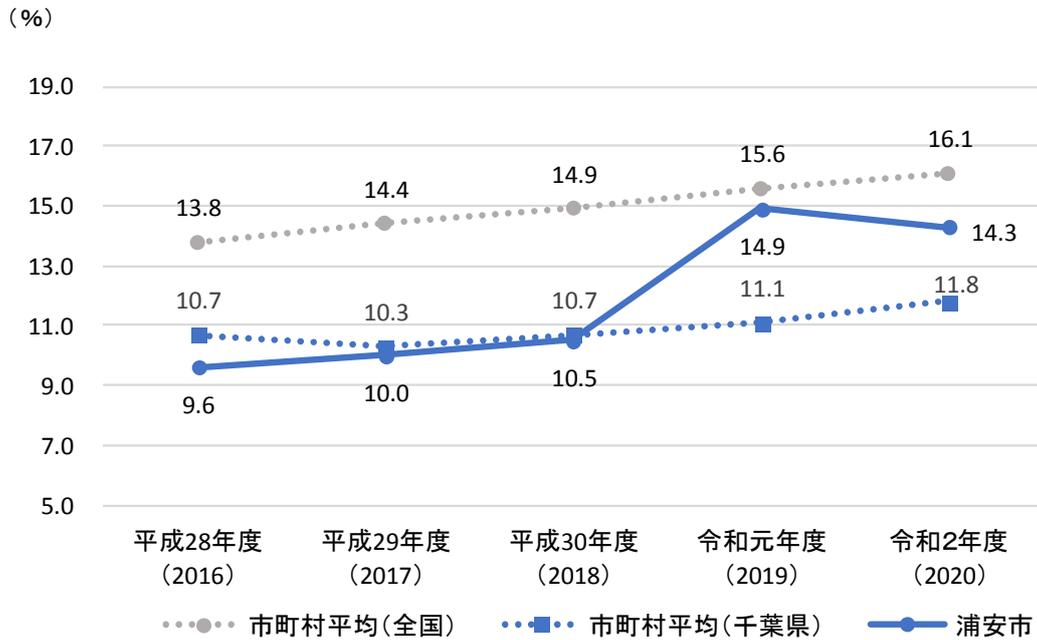
事業所調査では、女性活躍推進（女性の積極的な採用や能力開発、管理職への積極登用など）の必要性は、『必要あり（38.6%）』が『必要なし（11.4%）』を上回っています。企業規模別にみると、『必要あり』は中小企業（43.6%）が、大企業（27.3%）、小規模企業（21.9%）と比較して高くなっています（図表25）。市内の中小事業所では、現状は女性活躍推進に取り組んでいなくともその必要性を認識している事業所が多いことから、取り組みに関するノウハウ提供など、経営資源が限られた中小企業でも取り組みやすいような環境整備が求められています。

図表 23 市内の審議会などにおける女性委員比率の推移



内閣府「市町村女性参画状況見える化マップ」

図表 24 市役所における管理職に占める女性の割合



内閣府「市町村女性参画状況見える化マップ」

図表 25 女性活躍推進法の今後の必要性 (事業所)

(単位:件、%)

	回答数	必要あり	必要だと思 う	やや必要だと思 う	どちらともいえ ない	必要なし	あまり必要では ない	必要では ない	無回答	
全体	176	38.6	23.3	15.3	30.1	11.4	8.0	3.4	19.9	
規模	大企業	11	27.3	9.1	18.2	36.4	9.1	-	9.1	27.3
	中小企業	133	43.6	27.1	16.5	26.3	9.8	8.3	1.5	20.3
	小規模企業	32	21.9	12.5	9.4	43.8	18.8	9.4	9.4	15.6
業種	建設業、製造業	29	34.5	27.6	6.9	37.9	20.6	10.3	10.3	6.9
	運輸業、郵便業	20	25.0	10.0	15.0	30.0	15.0	10.0	5.0	30.0
	卸売業、小売業	39	35.9	12.8	23.1	30.8	10.3	7.7	2.6	23.1
	サービス業	38	52.6	28.9	23.7	23.7	5.2	2.6	2.6	18.4
	医療、福祉	22	45.4	31.8	13.6	31.8	-	-	-	22.7
その他	28	32.2	28.6	3.6	28.6	17.9	17.9	-	21.4	
女性就業割合	10%未満	31	25.8	9.7	16.1	35.5	22.6	9.7	12.9	16.1
	10%以上～30%未満	44	36.4	20.5	15.9	31.8	11.4	11.4	-	20.5
	30%以上～50%未満	32	40.6	25.0	15.6	21.9	6.3	6.3	-	31.3
	50%以上～80%未満	46	54.4	34.8	19.6	32.6	4.4	2.2	2.2	8.7
	80%以上	21	28.6	23.8	4.8	23.8	19.1	14.3	4.8	28.6

令和2年度男女共同参画社会づくりに関する事業所調査

## 施策 1. 政策・方針決定過程への女性の参画推進

市が率先して女性活躍の推進に取り組むとともに、様々な組織や会議における管理職や女性委員を増やすことなどを通じて、男女が社会の対等な構成員として、政策・方針決定過程へ共同して参画する機会の確保を図ります。

取り組み（★は新規事業）	主な内容	担当部署
1. 性別のかたよりのない職場環境の整備	能力を重視した採用を行い、行政事務職の女性採用者数の割合 40%以上を目指します。	人事課
2. 女性が活躍できる職場環境の整備	女性職員の意欲向上のため、ロールモデル <sup>注10</sup> となる先輩女性職員の事例や経験談を行内報等で紹介します。また、女性職員のキャリアアップ意識を高めるための外部研修を行います。	人事課
3. 各役職段階の職員の女性割合の把握・公表	係長級以上の女性職員の割合を把握・公表します。	人事課
4. 政策・方針決定過程への女性の参画に関する情報発信★	様々な会議や団体における女性参画を進める必要性、重要性について情報発信を行います。	多様性社会推進課
5. 委員の女性割合の向上	審議会等への女性の参画を促し、女性委員割合の向上を図ります。	市民参加推進課
6. 公募による委員登用の推進	審議会等への市民参加を促し、公募委員の登用を推進します。	市民参加推進課
7. 女性活躍やポジティブ・アクションに関する普及・啓発	ポジティブ・アクションの普及に向け啓発を行います。また、女性活躍に積極的な事業者等の情報収集・発信を行います。	商工観光課

注10 ロールモデルとは、具体的な行動をする際の模範となる対象のこと。

## 施策 2. 女性の能力開発・発揮への支援

あらゆる分野において女性が生き生きと活躍でき、女性の能力が十分に発揮されるよう市が率先して能力開発を行うとともに、起業の機会を提供します。

取り組み（★は新規事業）	主な内容	担当部署
1. 女性職員を対象とした研修の充実★	女性の能力開発や女性活躍推進につながる研修プログラムを作成し、市の女性職員に対して実施します。	人事課
2. 分野特化型創業支援事業★	創業意向の高い女性や高齢者に対する創業支援など、創業セミナーなどを活用し、分野を絞った創業機会の提供・充実を図ります。	商工観光課

## 施策 3. 地域活動における男女共同参画の促進

性別に関わらず誰もが地域で活躍できる場を得られるようにするとともに、地域活動における女性リーダー増加に向けた機運の醸成を図ります。

取り組み（★は新規事業）	主な内容	担当部署
1. 地域活動への参加促進	あらゆるひとが、地域で活躍する場を得られるように、自治会活動や市民活動団体等に関する情報を提供し、参加を促します。	地域振興課、市民参加推進課
2. 地域活動における女性リーダーを増やすための機運醸成★	PTA、自治会・町内会等、地域に根差した組織・団体の長となる女性リーダーを増やす機運を醸成すべく、地域活動団体等への周知・啓発を行います。	多様性社会推進課

### 成果指標

指標	現状値（R2年度）	目標値（R8年度）
市役所係長級以上の女性職員の割合	32.0%	35.0%
審議会における女性委員の割合	36.9%	40.0%
自治会長に占める女性の割合	13.1%	15.0%
市内事業者の管理職に占める女性割合	22.2%	上昇

## 基本目標 2 : 誰もが安全・安心に暮らせる社会づくり

### 施策の方向性 3 .防災における男女共同参画の推進

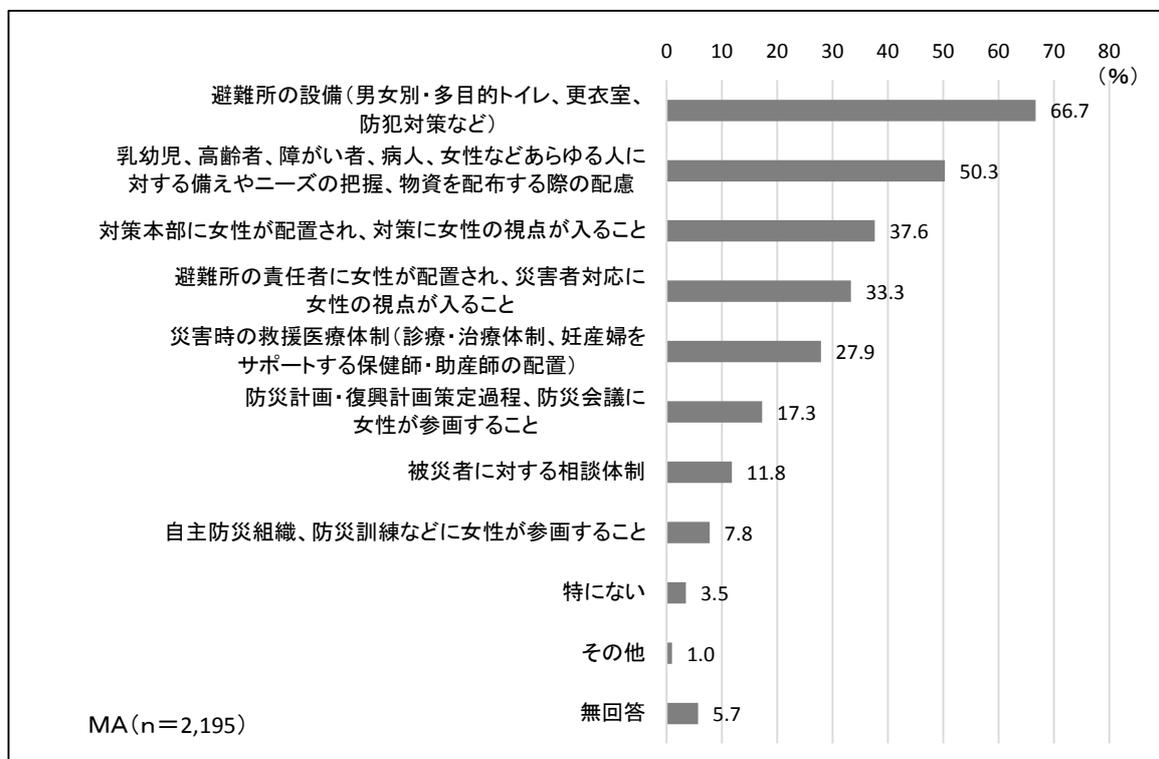
災害が頻発している近年において、防災における男女共同参画の視点を取り入れた体制の整備を進めます。

#### 現状と課題

防災・災害復興対策で女性の視点に配慮して取り組む必要があることとして、市民からは「避難所の設備（男女別・多目的トイレ、更衣室、防犯対策など）」の要望が最も多く、「乳幼児、高齢者、障がい者、病人、女性などあらゆる人に対する備えやニーズの把握、物資を配布する際の配慮」が続いています（図表 26）。女性の視点に基づく避難所機能・運営が求められているだけでなく、災害弱者と言われる高齢者や障がい者等への配慮・支援も重要視されています。

国が「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」を策定し、取り組み強化を後押ししているほか、千葉県も新たな男女共同参画計画のなかで災害・復興における男女共同参画を重点項目に追加しており、本市においても、女性の視点を加えた災害対応力の強化が求められています。

図表 26 防災・災害復興対策で必要なこと



## 施策 1. 男女共同参画の視点を踏まえた防災体制の確立

男女共同参画の視点を踏まえた防災体制を整備するとともに、講座開催等により市民の防災意識醸成を図ります。

取り組み	主な内容	担当部署
1. 男女共同参画の視点を踏まえた地域防災計画の見直し	国のガイドライン等を踏まえて、男女共同参画の視点を考慮し、地域防災計画の見直しを進めます。	危機管理課
2. 自主防災組織への支援の拡充	地域の自主防災組織への女性の参画を促すとともに、支援を拡充し連携を図ります。	危機管理課
3. 女性消防団員参画の推進	地域で活動する消防団員への女性の参画を推進します。	消防本部総務課
4. 大規模災害等に備えるための講座の開催	自治会等を対象に、大規模災害等に備えるための講座を開催します。	危機管理課
5. 防災についての職員研修の実施	男女共同参画の視点を踏まえた防災体制強化のため、職員研修を実施します。	危機管理課

### 成果指標

指標	現状値 (R2 年度)	目標値 (R8 年度)
女性消防団員の割合	27.7%	30.0%
防災会議委員の女性割合	8.0%	30.0%

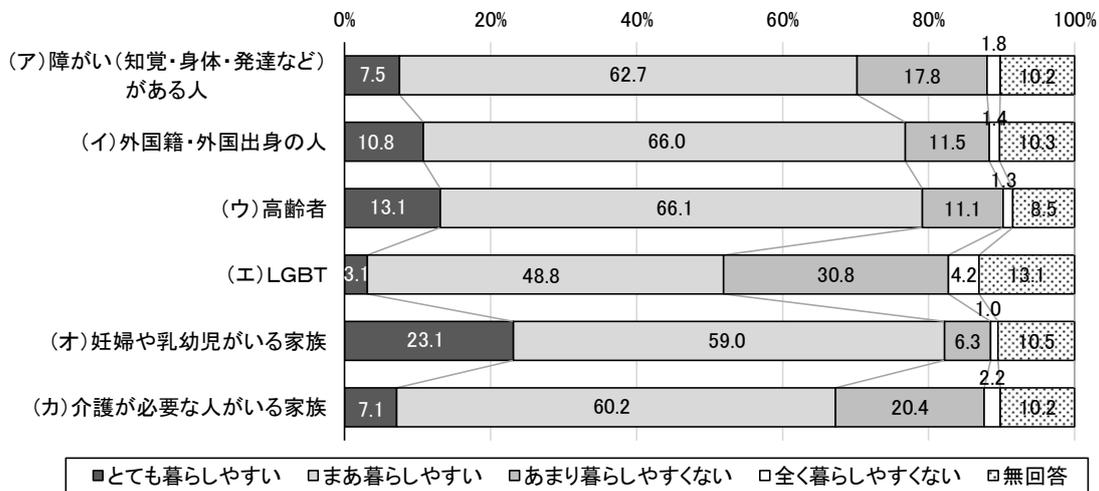
## 施策の方向性 4 .誰もが共に安心して暮らせる環境の整備

国籍や年齢・性別・宗教の違いや、障がいの有無などに関わらず、誰もが安心して暮らせる環境の整備を進めます。

### 現状と課題

市民意識調査では、多様な方々にとっての本市の暮らしやすさについて、『暮らしやすい』が多いのは、「妊婦や乳幼児がいる家族（82.1%）」、「高齢者（79.2%）」、「外国籍・外国出身の人（76.8%）」となっています（図表 27）。また、「性と生殖の健康を人権としてとらえよう」という考え方である「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ<sup>注11</sup>」について、『言葉を知っている』が20.1%で前回調査よりも増加しましたが、全体の7割が「言葉も内容も知らない」と回答しており、認知度が低い状況です（図表 28）。本市では高齢化が急速に進んでいるほか、外国人人口やひとり親世帯数も増加基調となっており（図表 29、30）、あらゆる人が暮らしやすい環境を整えることが必要です。また、『暮らしやすくない』は「LGBT<sup>注12</sup>」でやや多くみられましたが、令和3年から市では「パートナーシップ宣誓制度」を開始しており、市民や事業所に対する制度の周知や理解の促進を通じて、多様な方が暮らしやすい環境づくりを進めることが重要といえます。

図表 27 多様な方々にとっての暮らしやすさの状況



SA(n=2,195)

注11 リプロダクティブ・ヘルスは「性と生殖に関する健康と権利」と訳され、女性が生涯にわたって身体的、精神的、社会的に良好な状態であることを指す。これらに享受する権利をリプロダクティブ・ヘルス/ライツといい、1994年にカイロで開かれた国際人口開発会議において概念が提唱された。

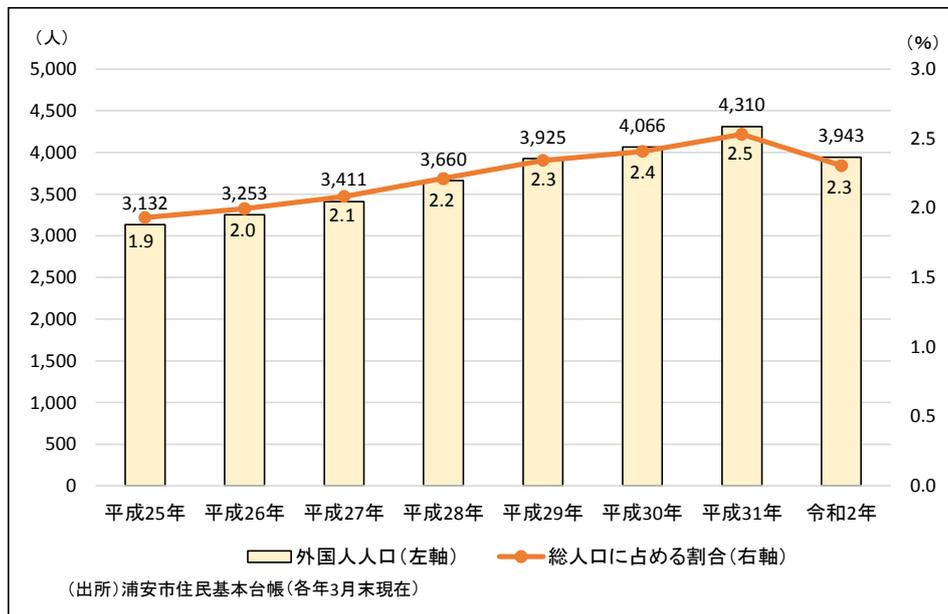
注12 L G B Tとは、L（レズビアン＝女性同性愛者）、G（ゲイ＝男性同性愛者）、B（バイセクシュアル＝両性愛者）、T（トランスジェンダー＝生まれたときの法的・社会的性別とは一致しない、または囚われない生き方を選ぶ人などを表現する包括的な言葉。一般的に性同一性障がいも含む）の総称である。

図表 28 リプロダクティブ・ヘルス/ライツの認知度

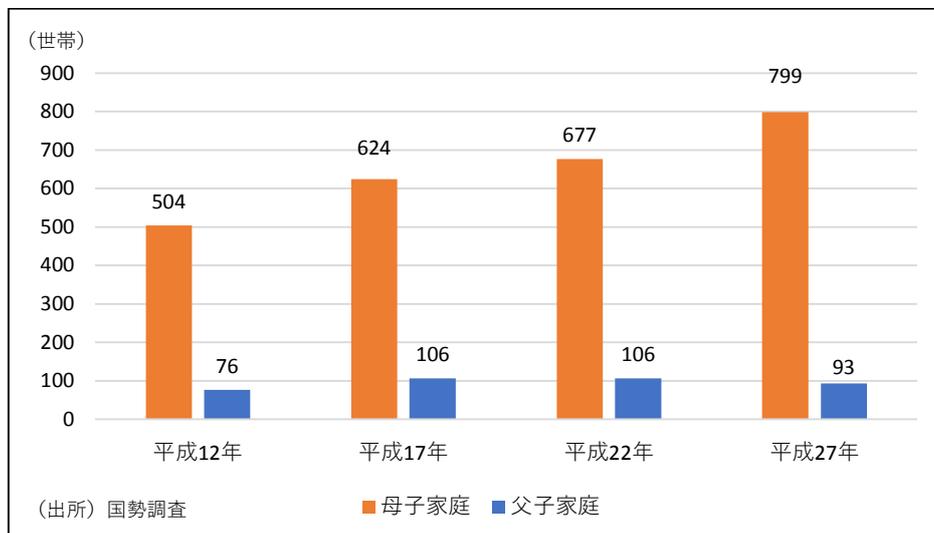
(単位: %)

	言葉を 知っている	言葉も内容 も知っている	言葉は聞いた ことがある が、内容まで は知らない	言葉も内容 も知らない	無回答
R2年度(n=2,195)	20.1	5.2	14.9	71.5	8.4
H27年度(n=1,488)	14.5	3.6	10.9	81.4	4.2
差異(R2年度-H27年度)	5.6	1.6	4.0	▲ 9.9	4.2

図表 29 外国人人口と世帯の推移



図表 30 ひとり親世帯数の推移



## 施策 1. 外国人が安心できる環境の整備

外国人が安心して生活し活躍できるよう、生活情報の提供を充実させるとともに、国際交流事業等を通じて多文化共生への理解を促進します。

取り組み	主な内容	担当部署
1. 外国語による情報発信の推進	広報紙及びホームページ等、外国語での情報を発信します。	広聴広報課
2. 外国人相談窓口の設置や生活情報の提供	外国人に対し、多言語により、相談の実施及び必要な情報を提供します。	地域振興課
3. 国際センターにおける多文化共生の推進	国際センターにおいて、多文化共生及び国際理解・交流に関する情報提供や、市民の相互交流の場を提供します。	地域振興課
4. 多文化共生講座の開催	多文化共生への理解を深めるため、市民、市職員に対して講座を開催します。	地域振興課、 公民館、市民 大学

## 施策 2. ひとり親家庭の社会参画と生活の支援

ひとり親家庭を対象とした就業支援事業を充実させ、ひとり親家庭が自立できるよう支援します。

取り組み	主な内容	担当部署
1. ひとり親家庭への助成	生活支援のための助成を行います。	こども課
2. ひとり親家庭への相談の実施	専門家によるひとり親家庭への相談を実施します。	こども家庭支援センター
3. ひとり親家庭の保護者への就労支援	職業訓練情報の提供をし、就業支援講座を開催します。	こども家庭支援センター

### 施策3. 若者の自立及び高齢者、障がい者の社会参画と生活の支援

若者、高齢者、障がい者を対象とした相談事業や就労支援等を通じて社会参画や自立を支援します。

取り組み（★は新規事業）	主な内容	担当部署
1.若者向けの就職支援事業の実施	就職相談、セミナー等を通じて若者向けの就職を支援します。	商工観光課
2.若者に関わる相談の実施★	若者の自立につなげるべく、青少年相談やひきこもり相談などを実施します。	社会福祉課、青少年センター
3.高齢者への就労支援	シルバー人材センター等、高齢者の就労の場を確保し提供します。	高齢者福祉課
4.高齢者に関わる相談の実施	高齢者の介護について、専門家による相談を実施します。	中央地域包括支援センター
5.高齢者の地域参加促進★	高齢者の市民活動への参加や現在実施している活動の促進のため、市民活動センターにて支援を行います。また、ボランティア活動の入り口となる体験講座をボランティアセンター登録団体と連携をとりながら開催し、市民が社会参加しやすい環境づくりを推進します。	市民参加推進課、社会福祉課（ボランティアセンター）
6.介護予防の普及啓発★	介護予防に関する知識や技術を幅広く周知し、取組への意識を高めるための啓発を行います。また、介護予防教室や出前講座等を開催し、参加された方がその後の地域活動につながるような体制を整備します。	高齢者包括支援課、中央地域包括支援センター
7.障がい者への就労支援	ワークステーション等を中心に障がい者の就労の場を確保し提供します。	障がい事業課
8.障がい者（児）に関わる相談の実施	窓口や電話等において、障がい者（児）に関わる相談を実施します。専門的な相談は、基幹相談支援センターが実務に関する助言や専門的支援を行い、定期的に事例検討会等を行いながら、地域の相談支援体制の強化を図ります。	障がい福祉課 障がい事業課 こども発達センター
9.障がい児保育、教育の充実	保育園、幼稚園、認定こども園、小・中学校で障がい児への保育、教育の充実を図ります。	保育幼稚園課、教育研究センター
10.障がい児に関わる相談の実施	電話や面談で特別支援に関わる相談を実施します。	教育研究センター

#### 施策 4 . 性を尊重する意識醸成と制度の運用

性についての権利を尊重する意識づくりを促進するとともに、互いの性や多様な性に関する情報の発信、およびパートナーシップ宣誓制度の運用により、性的少数者や性の多様性への理解促進を図ります。

取り組み（★は新規事業）	主な内容	担当部署
1.互いの性や多様な性に関する理解の促進	リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）に関する意識の普及・啓発および多様な性への理解の促進を行います。	多様性社会推進課
2.パートナーシップ制度の運用と啓発★	パートナーシップ宣誓制度の運用と啓発により、性的少数者への偏見や差別をなくし、性の多様性への理解促進を図ります。	多様性社会推進課

#### 成果指標

指標	現状値（R2 年度）	目標値（R8 年度）
市が多様性社会の推進を進めることについて「よい」と回答した市民の割合	88.3%	維持
LGBT の人にとって市は「暮らしやすくない」と回答した市民の割合	35.0%	低減

## 施策の方向性 5 .生涯を通じた健康づくりの支援

男女が互いの身体的性差を十分に理解し、人生 100 年時代を見据え、生涯を通じ心身の健康管理ができるよう取り組みます。特に、女性は妊娠・出産の機能を持っており、思春期、妊娠・出産期、更年期など、生涯を通じて男性とは異なる健康上の問題に直面し、心身や生活が大きく影響を受けることがあることから、リプロダクティブ・ヘルス/ライツの視点を踏まえた健康づくりへの支援を行います。

### 現状と課題

浦安市の性別、年齢階級別特定健康診査受診率をみると、男性、女性ともに65歳未満では50%を下回っており、さらに55歳未満では40%を下回っており、受診率の引き上げに向けた取り組みが必要です（図表 31）。また、各種がん検診受診率を全国平均受診率と比較すると、すべてのがん検診で平均より高くなっていますが、国が目標とする受診率 50%には達していません。市民の死亡原因の1位でもあるがんを早期発見し、早期治療へつなげるため、受診率の向上に努める必要があります。（図表 32）。

平均寿命の伸長や、新型コロナウイルスの流行、晩婚化等による初産年齢の上昇など私たちの健康を取り巻く環境は変化しており、市民の健康づくり及び妊娠から子育てにわたり切れ目のない支援体制の整備を図る取り組みが重要となります。

図表 31 性別・年齢階級別 特定健康診査受診率（令和元年度）

		40～ 44歳	45～ 49歳	50～ 54歳	55～ 59歳	60～ 64歳	65～ 69歳	70～ 74歳	合計
検診対象者数（人）		1,291	1,535	1,389	1,362	1,735	3,998	6,068	17,378
受診率 （%）	総数	19.8	22.8	28.4	30.9	38.5	48.5	54.3	42.2
	男性	16.6	20.8	25.5	24.4	33.1	44.3	52.4	37.9
	女性	23.4	25.0	31.4	36.6	41.8	51.4	55.9	45.6

（出所）特定健診・特定保健指導等実施結果状況表

図表 32 各種がん検診受診率（令和元年度）

	対象者	全国（%）	浦安市（%）
胃がん検診	50～69歳の市民	7.8	10.4
肺がん検診	40～69歳の市民	6.8	10.7
大腸がん検診	40～69歳の市民	7.7	10.4
子宮頸がん検診	20～69歳の女性	15.7	25.8
乳がん検診	40～69歳の女性	17.0	19.3

（出所）地域保健・健康増進事業報告

## 施策 1. 生涯にわたるこころとからだの健康づくりの支援

誰もが、生涯にわたり健康を維持できるよう取り組みを進めます。特に女性は、その心身の状況が年代に応じて大きく変化するという特性から、ライフステージに応じた健康づくりを支援します。

取り組み（★は新規事業）	主な内容	担当部署
1.健康診断受診等の促進	市民の健康診断受診の促進等、健康づくりを支援します。	健康増進課、 国保年金課
2.がん対策の推進★	がんによる死亡率を減らすために、科学的根拠に基づくがんの予防法を普及啓発するとともに、がんの早期発見における検診の質や受診率の向上等を図ります。	健康増進課
3.女性特有がん検診受診の促進	乳がん、子宮頸がんに関する周知、検診受診の促進をします。	健康増進課
4.更年期に関する啓発活動の実施	更年期に関する理解を深めるための啓発活動を実施します。	健康増進課
5.メンタルヘルスサポートの推進	メンタルヘルスに関する健康づくりと生きることの支援に関連する啓発活動を実施します。	健康増進課
6.ライフステージに応じた健康づくりの支援★	健康増進や食育に関する事業等を通じてライフステージ別の健康づくりを支援します。また、女性のがんや、産後・更年期等における心身の問題など、女性特有の健康課題に対する正しい知識の普及と予防のための周知啓発に取り組みます。	健康増進課、 母子保健課

## 施策 2. 妊娠・出産・子育てしやすい環境の整備

妊娠、出産、育児、不妊に関する相談や支援を行うとともに、妊婦や乳幼児の保護に関する取り組みを推進します。

取り組み（★は新規事業）	主な内容	担当部署
1.妊娠・出産・子育てに関わる相談の実施	子育てケアプランの作成を行うほか、専門家等による妊娠・出産・子育てに関わる相談を実施します。	こども課、母子保健課
2.妊婦への健康講座の開催	妊婦の健康に関わる講座を開催します。	母子保健課
3.新生児・妊婦訪問の実施	専門家による新生児・妊婦訪問を実施します。	母子保健課

4. 育児に関わる相談の実施	専門家による育児に関わる相談を実施します。	母子保健課
5. 妊孕性温存療法 <sup>注13</sup> への対応★	「千葉県小児・AYA世代のがん患者等の妊孕性温存療法研究促進事業」の周知を行います。	健康増進課
6. 不妊に関する相談や治療費助成等の支援★	妊娠を希望する男女に対し、不妊治療にかかる費用の助成を行うとともに、不妊や妊活に関する相談・支援を行います。	母子保健課
7. 子育てサロンの実施★	子育て支援センター等で、親子が交流できる場や子育てに関する相談・情報を提供します。	こども課、保育幼稚園課、社会福祉課（社会福祉協議会）

#### 成果指標

指標	現状値 (R2 年度)	目標値 (R8 年度)
子宮頸がん検診受診率	22.5%	上昇
乳がん検診（マンモグラフィ）受診率	15.7%	上昇
妊婦への健康講座参加率	16.9%	上昇

注13 がん治療等により妊孕性（妊娠する力）が低下したり、失われることがあるため、将来自分の子どもを持つ可能性を残すために、卵子や精子、受精卵を凍結保存することを妊孕性温存療法という。

## 施策の方向性 6 .あらゆる暴力の根絶と人権の尊重

暴力は犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であることから、年齢や性別、障がいの有無等に関わらない、あらゆる暴力の根絶と被害者への支援を行うとともに、人権尊重への理解を深めていきます。

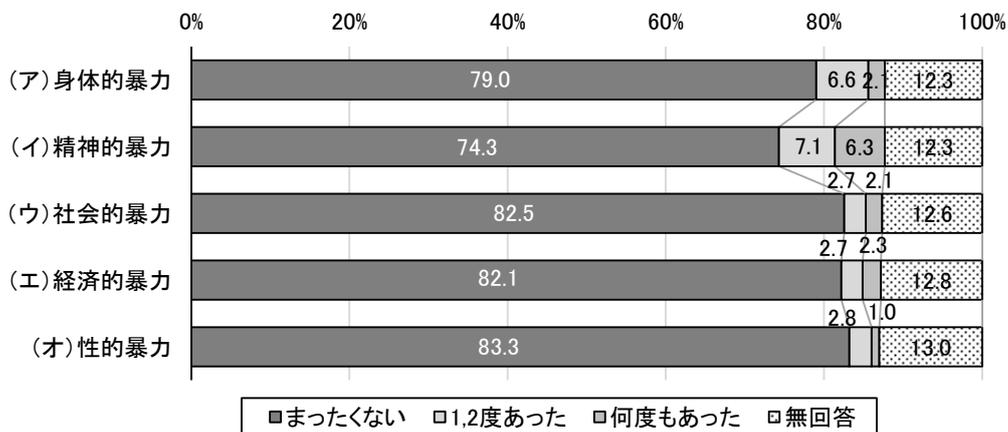
### 現状と課題

市民意識調査では、DV 経験は「まったくない」が大半を占めており、『経験あり』の割合も精神的暴力を除いて国の調査より少なくなっています（図表 33）。DV には身体的暴力だけでなく、精神的暴力や社会的暴力、経済的暴力、性的暴力など様々な種類がありますが（図表 34）、どんな暴力も決して許されるものではなく、暴力の根絶を目指し被害者の相談や救済支援を行うことが重要です。

DV 相談件数は年々減少しており、直近では 299 件となっていますが（図表 35）、行政等の相談先の認知度は、「知っているものはない」が 45.2%となっており（図表 36）、相談先は家族や友人などの身近な相手が多くなっています。相談先がわからずに困ることがないよう、行政等の公的相談先の周知を図ることが重要となります。

また、事業所でのハラスメントの状況を見ると、「困難な仕事は女性ではなく男性に任せる行為（10.1%）」、「自分の仕事のやり方を押しつける行為（9.7%）」が他のハラスメントと比較してやや高くなっており、市役所においても同様の傾向がみられました（図表 37）。令和元年にはパワハラ防止法の改正により事業者の取り組みが義務化されており、事業所や市役所における啓発が必要となります。

図表 33 暴力を受けた経験

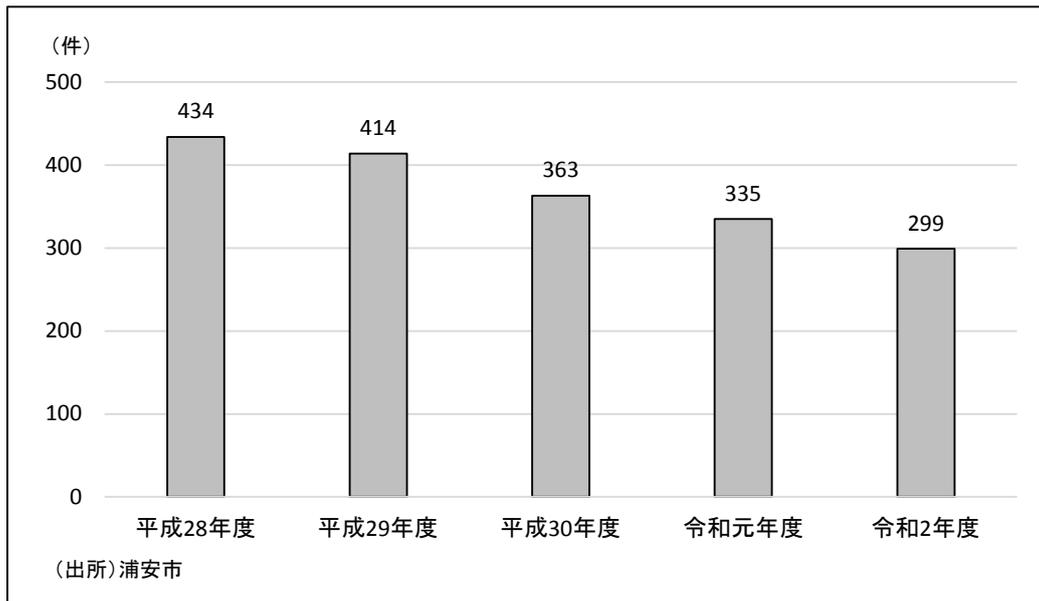


	浦安市『経験あり』			国調査『経験あり』		
	全体	女性	男性	全体	女性	男性
(ア) 身体的暴力	8.7%	11.3%	5.6%	14.7%	17.0%	12.1%
(イ) 精神的暴力	13.4%	17.0%	9.0%	12.5%	14.6%	10.2%
(ウ) 社会的暴力	4.8%	6.3%	3.2%	-	-	-
(エ) 経済的暴力	5.0%	7.7%	1.7%	5.9%	8.6%	2.8%
(オ) 性的暴力	3.8%	6.2%	0.7%	5.2%	8.6%	1.3%

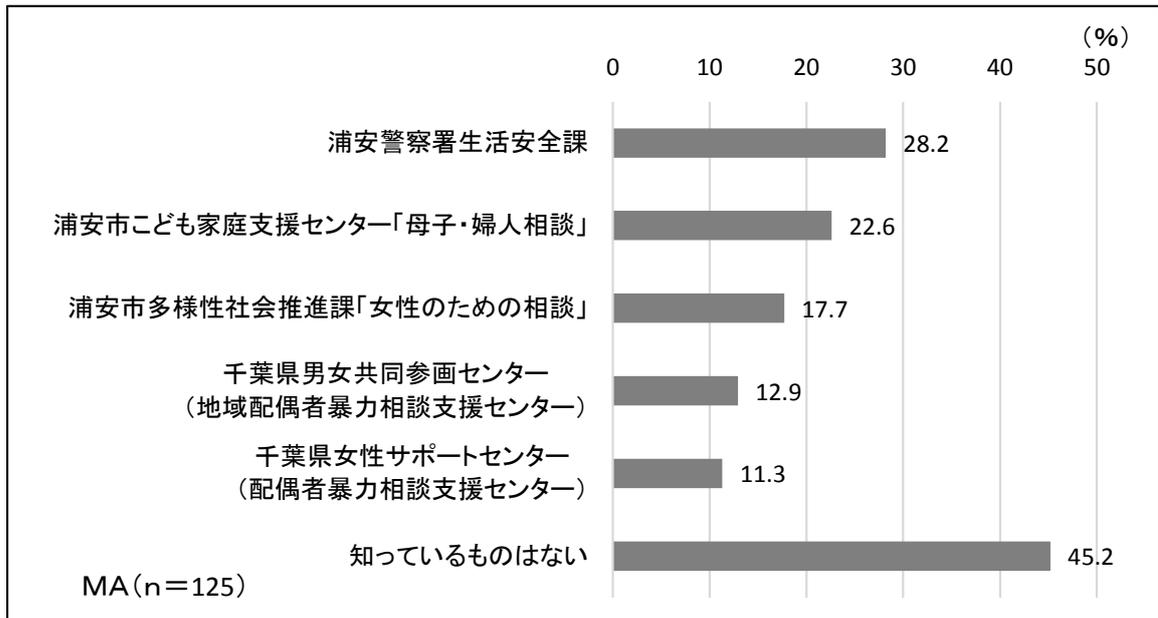
図表 34 DV の様々な形態

身体的暴力	なぐる、ける、首をしめる、突き飛ばす、やけどを負わせる等、身体に危害を及ぼす暴力
精神的暴力	無視する、大声でどなる、「誰のおかげで食べられるんだ」「バカ」とののしる等、心無い言動や態度によって心を傷つける暴力
経済的暴力	生活費を渡さない、家計を厳しく管理する等、経済的に圧迫する暴力
社会的暴力	実家や友人とつきあうのを制限・監視する、手紙・電話、携帯をチェックする、許可なしに外出させない等、社会的な行動を制限する暴力
性的暴力	性的行為の強要や避妊に協力しない、中絶行為の強要、見たくないポルノ雑誌やビデオを見せる等、性的行為を強要する暴力

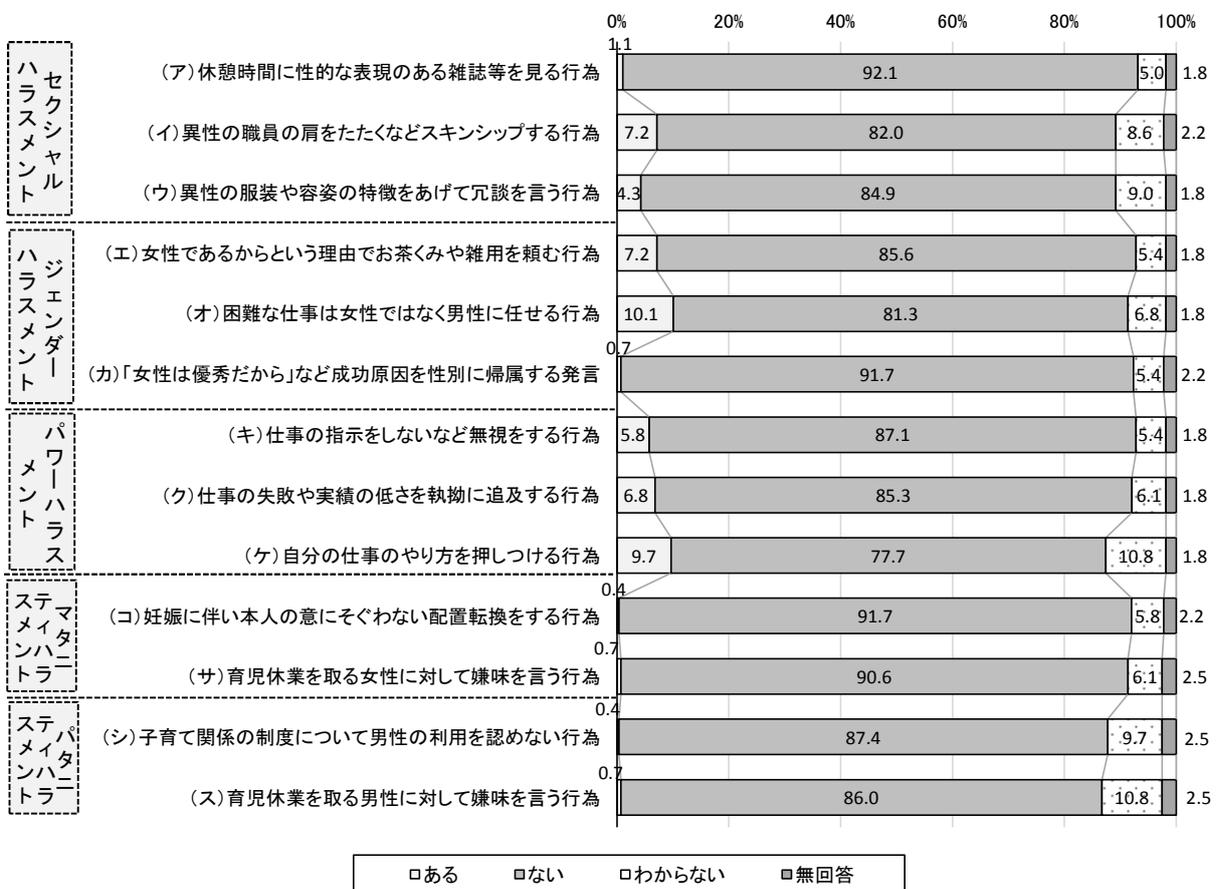
図表 35 DV 相談件数の推移



図表 36 行政等の相談先の認知度（市民）



図表 37 事業所における各ハラスメントの有無



(n=278)

## 施策 1. DV に対する理解の促進と相談体制の充実

啓発活動や研修事業を通じて、市民や職員に DV に対する理解を促進するとともに、DV 被害者への相談を実施します。

取り組み	主な内容	担当部署
1. DV・デート DV に対する啓発の実施	DV・デート DV に対する正しい理解を促進するため、相談先の周知等の啓発に関する冊子等を作成し、様々な機会を通じて、周知します。	多様性社会推進課
2. DV 被害防止等に関する職員、支援者向け講習等の実施	DV 被害者の対応等に関して、職員、支援者向け講習を実施します。	多様性社会推進課
3. DV に関する情報の収集・提供	加害者更生に関する情報の収集・提供をします。	多様性社会推進課
4. DV の防止に関する教職員向け研修の実施	DV の防止に関する教職員向け研修を実施します。	指導課
5. 相談・カウンセリングの実施	専門家による「女性のための相談」「女性のための法律相談」を実施します。	多様性社会推進課
6. 母子・婦人相談の実施	専門家による「母子・婦人相談」を実施します。	こども家庭支援センター
7. 相談事業に関する連携	「母子・婦人相談」「女性のための相談」を連携して進めます。	こども家庭支援センター、多様性社会推進課
8. 男性に対する相談支援窓口に関する情報提供	男性のための相談窓口の情報提供を行います。	多様性社会推進課

## 施策 2. DV 被害者の救済や自立支援

DV 被害者に対する緊急避難や生活支援などを通じた救済体制を整備するとともに、自立につながる取り組みを支援します。

取り組み	主な内容	担当部署
1. 緊急避難時における支援	緊急避難時の手続等を支援します。	こども家庭支援センター

2.緊急避難時における助成	緊急避難時の交通費・一時的かつ応急的な生活費・宿泊費等を助成します。	こども家庭支援センター
3.住民基本台帳の閲覧等の制限	避難等をしている場合、住民基本台帳の閲覧等の制限をかけます。	市民課
4.民間ステップハウスへの支援	民間ステップハウスの運営を支援します。	こども家庭支援センター
5.生活保護に関する相談・支援	生活を保障し自立を支援します。	社会福祉課
6.市営住宅に関する相談の実施	市営住宅に入居するための相談を実施します。	住宅課

### 施策3. ハラスメントの防止に向けた対策の推進

相談体制の整備や情報提供等を通じて、市役所や事業者、教育の場におけるハラスメントの防止に取り組めます。

取り組み	主な内容	担当部署
1.市職員のための相談の実施	職員の中から「ハラスメント相談員」を任命し、相談しやすい環境を整えます。	人事課
2.ハラスメント防止のための職員研修の実施	ハラスメント防止対策についての市役所職員研修を実施します。	人事課
3.事業者へのハラスメント防止対策の推進	職場におけるハラスメント防止対策に関して、商工会議所と協力して普及・啓発を行います。	商工観光課
4.教職員のための相談の実施	各校に「セクシュアル・ハラスメント相談窓口」を設置し、相談を実施します。	学務課
5.児童・生徒のための相談の実施	各校に「セクシュアル・ハラスメント相談窓口」や教育相談箱を設置し、相談を実施します。	学務課
6.ハラスメント防止のための教職員研修の実施	ハラスメント防止対策についての教職員研修を実施します。	学務課

#### 施策 4. 子ども・障がい者・高齢者への虐待防止に向けた取組の推進

子どもや障がい者、高齢者などの社会的弱者に対する虐待の防止に向けた広報・啓発活動を推進し、相談・救済等の取り組みを実施します。

取り組み	主な内容	担当部署
1.虐待等の実態の把握	子ども・障がい者・高齢者の虐待等の通報窓口を設置し、実態を把握します。	障がい事業課、高齢者包括支援課、中央地域包括支援センター、こども家庭支援センター
2.虐待等の防止の為に広報・啓発の実施	子ども・障がい者・高齢者の虐待防止のための広報・啓発をします。また、「浦安市の子どもをみんなで守る条例」及び「浦安市障がいを理由とする差別の解消の推進に関する条例」の周知を行います。	障がい事業課、高齢者包括支援課、中央地域包括支援センター、こども家庭支援センター
3.虐待等に関する担当課、関係機関との連携	虐待等の問題解決のため、高齢者・障がい者権利擁護協議会、要保護児童対策地域協議会の設置を進め、警察や児童相談所等の関係機関との連携を図ります。	障がい事業課、高齢者包括支援課、中央地域包括支援センター、こども課、こども家庭支援センター

#### 成果指標

指標	現状値 (R2 年度)	目標値 (R8 年度)
DV に関する相談窓口の認知度	54.8%	上昇
パートナーからの DV 被害を「受けたことがある」と回答した市民の割合	女性：9.7% 男性：4.0%	低減
DV 相談対応の件数	299 件	増加

## 基本目標 3：男女共同参画社会の実現に向けた基盤づくり

### 施策の方向性 7. 男女共同参画社会の実現に向けた意識改革と理解の促進

固定的な性別役割分担の意識や性差に関する偏見・固定観念、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）をなくし、家庭や地域社会、職場などにおける男女の地位に関して、意識改革を進めるため、子どもの頃から固定的な性別役割分担意識を植え付けない教育や、継続的な情報発信を行います。

#### 現状と課題

市民の男女共同参画意識は、性別役割分担に関して国調査より反対意見が多いなど、意識が高い面がみられます（図表 38）。一方で、分野ごとの男女の地位についてみると「地域社会の中で」は『男性優遇』という意見が国調査より 10.8 ポイント高い（図表 39）ほか、「政治の場で」や「社会通念・慣習・しきたりなどで」は『男性優遇』が 7 割を超えるなど、男女共同参画が進んでいない分野もみられます。

また、日常生活における夫婦の役割分担は、家事・育児・介護について過去の調査と比較すると「妻の役割」が一部で減少傾向もみられますが、依然として女性の負担が大きい状況です（図表 40）。

男女共同参画社会の実現には、男女双方の理解の促進や意識改革が第一歩であることから、市民への継続的な教育や啓発活動が必要です。

図表 38 性別役割分担への賛否（国調査との比較）

(単位:件、%、ポイント)

		合計	思う	どちらか といえば			思わない	どちらか といえば		わからない	無回答
				そう思う	そう思う	そう思わない		そう思わない			
夫は外で働き、妻は家を守ったほうがよいという考え	①市民	2,195	27.8	3.7	24.1	62.1	18.8	43.3	5.5	4.6	
	②国	2,645	35.0	7.5	27.5	59.8	36.6	23.2	5.2		
	①-②	—	▲ 7.2	▲ 3.8	▲ 3.4	2.3	▲ 17.8	20.1	4.9		

令和2年度男女共同参画社会づくりに関する市民意識調査、内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」

図表 39 分野ごとの男女の地位（国調査との比較）

(単位: 件、%、ポイント)

		合計	男性優遇	男性の方が非常に優遇	どちらかといえば男性が優遇	平等	女性優遇	どちらかといえば女性が優遇	女性の方が非常に優遇	わからない	無回答
家庭の中で	①市民	2,195	36.4	7.8	28.6	45.7	8.8	7.3	1.5	4.4	4.7
	②国	2,695	44.9	9.3	35.6	45.5	7.2	6.5	0.7	2.4	
	①-②	—	▲ 8.5	▲ 1.5	▲ 7.0	0.2	1.6	0.8	0.8	6.7	
地域社会の中で	①市民	2,195	45.5	6.8	38.7	34.3	5.2	4.4	0.8	10.0	5.0
	②国	2,695	34.7	7.0	27.7	46.5	10.3	8.7	1.6	8.6	
	①-②	—	10.8	▲ 0.2	11.0	▲ 12.2	▲ 5.1	▲ 4.3	▲ 0.8	6.4	
学習教育の場で	①市民	2,195	16.6	2.0	14.6	58.6	3.0	2.2	0.8	15.9	5.9
	②国	2,695	18.5	3.3	15.2	61.2	2.6	2.3	0.3	17.7	
	①-②	—	▲ 1.9	▲ 1.3	▲ 0.6	▲ 2.6	0.4	▲ 0.1	0.5	4.1	
職場の中で	①市民	2,195	51.7	11.7	40.0	26.9	5.6	4.7	0.9	10.1	5.7
	②国	2,695	53.4	13.6	39.8	30.7	5.0	4.5	0.5	10.9	
	①-②	—	▲ 1.7	▲ 1.9	0.2	▲ 3.8	0.6	0.2	0.4	4.9	
法律や制度の上で	①市民	2,195	46.6	9.7	36.9	32.8	5.7	4.7	1.0	9.5	5.5
	②国	2,695	46.9	10.3	36.6	39.7	4.4	4.0	0.4	9.0	
	①-②	—	▲ 0.3	▲ 0.6	0.3	▲ 6.9	1.3	0.7	0.6	6.0	
政治の場で	①市民	2,195	72.6	31.7	40.9	14.1	1.4	1.0	0.4	6.7	5.2
	②国	2,695	79.0	35.0	44.0	14.4	1.2	1.1	0.1	5.4	
	①-②	—	▲ 6.4	▲ 3.3	▲ 3.1	▲ 0.3	0.2	▲ 0.1	0.3	6.5	
社会通念・慣習・しきたりなどで	①市民	2,195	75.5	23.3	52.2	12.2	1.8	1.4	0.4	5.6	5.1
	②国	2,695	70.1	19.1	51.0	22.6	2.3	2.1	0.2	5.0	
	①-②	—	5.4	4.2	1.2	▲ 10.4	▲ 0.5	▲ 0.7	0.2	5.7	
社会全体で	①市民	2,195	69.9	13.0	56.9	15.5	3.2	2.7	0.5	6.3	5.1
	②国	2,695	74.1	11.3	62.8	21.2	3.1	2.8	0.3	1.6	
	①-②	—	▲ 4.2	1.7	▲ 5.9	▲ 5.7	0.1	▲ 0.1	0.2	9.8	

令和2年度男女共同参画社会づくりに関する市民意識調査、内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」

図表 40 日常生活における夫婦の役割分担（経年比較）

(単位: %)

		主に妻の役割	主に夫の役割	夫と妻と同程度
		食事の支度・片付け	R2年度	74.3
	H27年度	82.1	3.6	10.8
	H22年度	85.1	1.9	11.6
洗濯・掃除	R2年度	72.2	5.6	15.5
	H27年度	80.0	4.2	12.3
	H22年度	85.3	1.9	11.9
育児(乳幼児の世話)	R2年度	43.6	0.3	9.3
	H27年度	35.6	0.3	6.4
	H22年度	48.5	0.1	8.6
高齢者の世話(介護)	R2年度	17.2	2.2	12.7
	H27年度	14.6	2.5	8.7
	H22年度	16.4	1.3	14.8

(注)R2年度調査 n=1,632、H27年度調査 n=1,180、H22年度調査 n=1,130

令和2年度男女共同参画社会づくりに関する市民意識調査

## 施策 1. 男女共同参画社会の実現に向けた情報の発信

男女共同参画に関する情報紙の発行・活用、ホームページ等を通じて、市民や事業者等に向けて継続的に情報発信します。また、情報を活用する能力を育成するための教育を継続し、メディア・リテラシーを高める教育を実施します。

取り組み	主な内容	担当部署
1. 男女共同参画に関する図書や情報誌等を通じた情報発信	男女共同参画社会の実現に向け、関連図書や情報誌等を通じた情報発信を行います。	中央図書館、多様性社会推進課
2. 情報活用能力を育てる講座の開催	情報を的確に把握・理解し、取捨選択する力を身につけるための講座を開催します。また、関連講座の情報提供を行います。	中央図書館
3. 子どもたちの発達段階に応じた情報活用能力を育てる講座の開催	発達段階に応じた情報の探し方や的確な活用方法等について、図書館資料を活用した講座等を通じ伝えます。	中央図書館
4. メディア・リテラシーを高める教育の実施	小・中学校においてスマートフォンやコンピュータ等を利用した情報の扱い方や SNS 等の利用など、発達段階に応じた教育を実施します。	指導課
5. 男女共同参画情報紙の発行・活用	男女共同参画に関する理解を深め、実現させるための情報紙を発行し、様々な機会を活用します。	多様性社会推進課
6. 男女共同参画の視点を踏まえた広報活動の推進★	多言語への対応や高齢者・障がい者への配慮等、男女共同参画の視点を踏まえた情報発信を行います。	多様性社会推進課、広聴広報課

## 施策 2. 男女共同参画の理解促進に向けた講座等の実施

市民を対象とした幅広いテーマでの講座開催や市役所の職員向け講習を通じて、市民や職員における男女共同参画への理解を深めます。

取り組み	主な内容	担当部署
1. 男女共同参画への理解を深める講座等の開催	男女共同参画への理解を深める講座（出前講座を含む）等を開催します。	公民館、市民大学、生涯学習課、多様性社会推進課
2. 職員向け講習の実施	男女共同参画を推進していくための職員向け講習を実施します。	人事課、多様性社会推進課

### 施策3. 次世代に向けた男女平等や自立を育む教育の推進

保育園・幼稚園や小・中学校等において、人権の尊重や男女の平等を踏まえた学習を発達段階に応じた学習とともに、互いの性を尊重する視点に基づく性教育を実施します。また、教職員研修を通じて、職員の男女共同参画への理解を促進します。

取り組み	主な内容	担当部署
1.男女平等教育の推進	保育園、幼稚園・認定こども園、小・中学校において発達段階に応じた男女平等教育を推進します。	保育幼稚園課、指導課
2.キャリア教育の実施	小・中学校において、勤労観・職業観を育む教育を実施します。	指導課
3.次世代リーダーの育成	中学校生徒を対象に、リーダーとしての資質・能力や郷土愛を育むことを目的とした学びの場を提供します。	指導課
4.性教育及び性感染症に関する予防教育の実施	小・中学校において互いの性を理解し、尊重できるように発達段階にあわせた性教育を実施します。また、中学校においてエイズや性感染症の知識や予防に関する教育を実施します。	保健体育安全課
5.保護者への思春期に関する理解を促す講座の開催	小・中学校の保護者に向け、思春期の心やからだの変化について理解を促す講座を開催します。	保健体育安全課
6.人権・男女共同参画の理解を促す教職員研修の実施	人権・男女共同参画を推進していくための教職員研修を実施します。	指導課

#### 成果指標

指標	現状値 (R2年度)	目標値 (R8年度)
性別役割分担意識（夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである）を持たない人の割合	43.3%	50.0%
「社会全体」において男女の地位が「平等」と回答した市民の割合	15.5%	上昇

## 施策の方向性 8 .推進体制の強化

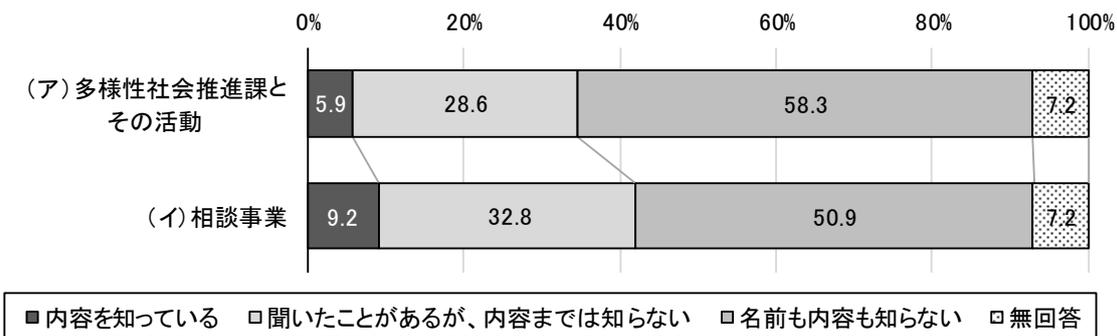
市民への積極的な情報発信を行うとともに、庁内での各種連携を進めることにより、男女共同参画の推進体制を強化します。

### 現状と課題

市民調査では、「多様性社会推進課とその活動」及び「相談事業」の認知度は、ともに「名前も内容も知らない」が過半数を占めています（図表 41）。一方、多様性社会推進課が行っている「女性のための相談事業」については、相談人数は年々減っているものの、多岐にわたる相談を受け付けており、悩みを抱える女性の拠り所としての機能を果たしていることがわかります（図表 42）。

「第3次プラン」や各種アンケート調査結果などを広く発信し、多様性社会推進課の活動を多くの方々に周知するとともに、相談等を必要とする市民が誰もが利用できる環境整備が課題となります。

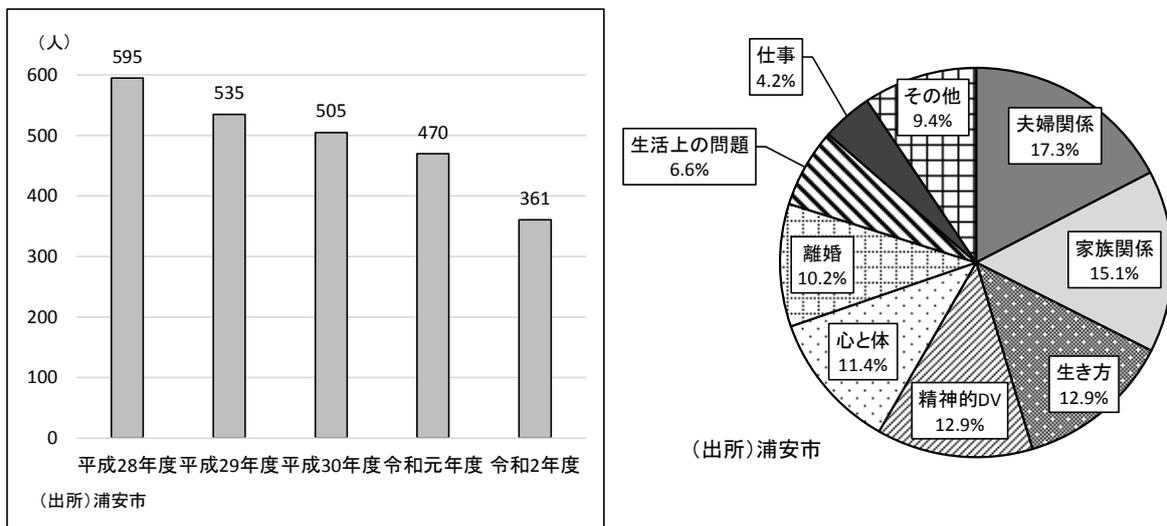
図表 41 多様性社会推進課とその活動等の認知度（市民）



令和2年度男女共同参画社会づくりに関する市民意識調査

SA(n=2,195)

図表 42 女性のための相談人数推移（左図）と令和2年度の相談内容内訳（右図）



## 施策 1. 男女共同参画社会実現に向けた取組の推進

男女共同参画の視点から課題の解決を行うとともに、女性に寄り添った相談・支援を行うなど、男女共同参画の推進を図ります。

取組み	主な内容	担当部署
1.男女共同参画推進に向けた各種会議の開催	有識者、団体代表、市民で構成される男女共同参画推進会議を設置し、男女共同参画に関する施策について、総合的かつ計画的な推進を図ります。	多様性社会推進課
2.男女共同参画推進のための庁内連携★	庁内各事業に男女共同参画の視点を取り込まれるよう、男女共同参画に関する情報の共有や連携を行います。	多様性社会推進課（庁内各課）
3.男女共同参画推進の拠点としての管理・運営	男女共同参画を推進する拠点として、相談業務・情報提供等を実施します。	多様性社会推進課
4.男女共同参画推進への交流・ネットワークづくり	多様性社会推進課の事業を通じて、市民との交流の場を設けるほか、市内の男女共同参画推進に取り組む団体同士の連携や、近隣自治体の男女共同参画の担当部署との連携を図ります。	多様性社会推進課
5.行政刊行物等におけるガイドラインの作成★	市が市民向けに発行する刊行物等において、性の多様性に配慮した作成ができるようガイドラインを作成します。また、ガイドラインの活用について、事業者等へ周知・啓発を行います。	多様性社会推進課

## 施策 2. 男女共同参画に関する調査・研究の実施とプランの進行管理

市民、事業所、職員の意識や実態を継続的に把握するほか、国や県、他市の男女共同参画・多様性社会に関する統計の収集・提供等を通じて、施策に反映させていきます。また、「第 3 次プラン」に掲げる事業の実施状況を調査するとともに、PDCA サイクルにより適切な進行管理を行います。

取組み（★は新規事業）	主な内容	担当部署
1.市民などを対象とした意識調査の実施	市民・事業所・職員を対象に、男女共同参画社会づくりに関する調査を実施します。	多様性社会推進課

2.各種統計や国等の情報収集及び調査・研究の実施	市内、国内外の男女共同参画社会に関する統計の調査・研究を実施します。	多様性社会推進課
3.計画の進行管理	市が実施する関連事業の進捗状況調査を実施し、着実な事業の執行に向け進行管理を行います。	多様性社会推進課
4.男女共同参画条例の調査・研究	男女共同参画条例に関する先進事例の調査・研究を行います。	多様性社会推進課

### 成果指標

指標	現状値 (R2 年度)	目標値 (R8 年度)
多様性社会推進課の認知度	34.5%	上昇
女性のための相談対応件数	361 件	増加

## V. 資料

### 1. 基礎調査概要

第3次プランの策定にあたり、「市民意識調査」、「事業所調査」、「職員意識調査」、「庁内事業調査」を実施しました。各調査の概要は、以下の通りです。

#### 市民意識調査

- |          |   |
|----------|---|
| ① 調査対象   | A 浦安市に居住する満 18 歳以上の男女<br>B 浦安市に在住在勤の満 16 歳以上の男女                                     |
| ② 対象者数   | A 住民基本台帳から無作為に抽出した 3,000 人<br>B Uモニ（インターネット市政モニター）登録者：1,111 人                       |
| ③ 調査方法   | A 紙アンケートの調査票を郵送により配布し、調査票を郵送で回収又はインターネット環境を通じてデータを回収<br>B インターネット環境を通じて回答を依頼しデータを回収 |
| ④ 調査時期   | 令和 2 年 11 月 27 日～令和 3 年 1 月 4 日   |
| ⑤ 調査項目   | 男女平等について、日常生活について、職業生活について、地域活動・防災について、DV について、男女共同参画社会づくり・多様性社会推進について              |
| ⑥ 有効回答者数 | 2,195 人（調査方法別回収数 A：1,528 人、B：667 人）   |
| ⑦ 有効回答率  | 53.4%（調査方法別回収率 A：50.9%、B：60.0%）   |

#### 事業所調査

- |          |   |
|----------|---|
| ① 調査対象   | 経済センサス基礎調査（総務省統計局）に記載されている浦安市内の事業所のうち、常用雇用者規模が 10 人以上の事業所から、公務・政治・経済・文化団体、宗教法人、重複事業所等を除く事業所 |
| ② 対象者数   | 1,340 社   |
| ③ 調査方法   | A 紙アンケートの調査票の郵送・配布により回収<br>B WEB 上で回答できるサイトを開設し回答をデータで回収                                    |
| ④ 調査時期   | 令和 2 年 12 月 18 日～令和 3 年 1 月 15 日  |
| ⑤ 調査項目   | ワーク・ライフ・バランスについて、女性活躍推進について、多様で柔軟な働き方に関して、ハラスメントに関して、行政施策について                               |
| ⑥ 有効回答者数 | 274 社（A:242 社、B:32 社）   |
| ⑦ 有効回答率  | 25.3%   |

#### 職員意識調査

- |        |                         |
|--------|-------------------------|
| ① 調査対象 | 浦安市役所職員の男女（会計年度任用職員を含む） |
| ② 対象者数 | 1,796 人                 |

- ③ 調査方法 職員用イントラネット等にて実施
- ④ 調査時期 令和2年12月4日～12月18日
- ⑤ 調査項目 職業生活について、男女平等について、日常生活について、休暇制度や就労状況について、地域活動・防災について、DVについて、男女共同参画社会づくり・多様性社会推進について
- ⑥ 有効回答者数 895人
- ⑦ 有効回答率 49.8%

#### 庁内事業調査

- ① 調査対象 「改訂2次プラン」事業担当課
- ② 調査方法 シート調査、ヒアリング調査
- ③ 調査項目 改訂2次プラン事業の実施状況、第3次プランの事業内容等
- ④ 調査期間 【シート調査】 令和2年12月18日～令和3年1月22日  
【ヒアリング調査】 令和3年3月18～19日

## 2. 浦安市男女共同参画推進会議・浦安市男女共同参画庁内推進会議概要

第3次プランの策定にあたり、有識者、関係団体代表者、市民から構成される「浦安市男女共同参画推進会議」を設置し、議論・検討を行いました。推進会議は、令和2年度に2回、令和3年度に3回開催しました。

また、市役所内の部の次長で構成される「浦安市男女共同参画庁内推進会議」を設置し、議論・検討を行いました。庁内会議は、令和2年度に3回、令和3年度に3回開催しました。

### 【浦安市男女共同参画推進会議】

年度	回	開催日	議事内容
令和2年度	第1回	10月2日	男女共同参画プランの策定について プラン策定に伴う基礎調査の実施について
	第2回	2月4日	パートナーシップ制度パブコメ結果について パートナーシップの今後のスケジュール 基礎調査結果（速報）について
令和3年度	第1回	7月16日	男女共同参画プランの策定について 基礎調査結果（総括）について 第3次プランの体系案について
	第2回	10月18日	改訂第2次プランの評価と第3次プランの成果指標について 第3次プラン（素案）について
	第3回	2月●日	パブリックコメント結果について 第3次プラン（原案）について 第3次プラン概要版（原案）について

### 【浦安市男女共同参画庁内推進会議】

年度	回	開催日	議事内容
令和2年度	第1回	6月30日	男女共同参画プランの策定について パートナーシップ制度の創設について パートナーシップ及びプラン策定スケジュール
	第2回	8月28日	パートナーシップ制度視察報告について パートナーシップ制度（案）について 各部施策事業について
	第3回	11月5日	性的マイノリティ当事者等との意見交換について パートナーシップ制度要綱案と行政サービスについて プラン策定に伴う基礎調査の実施について

	第4回	2月4日	パートナーシップ制度パブコメ結果と行政サービスについて パートナーシップの今後のスケジュール 基礎調査結果（速報）について
令和3年度	第1回	6月28日	男女共同参画プランの策定について 基礎調査結果（総括）について 第3次プランの体系案について
	第2回	10月8日	改訂第2次プランの評価と第3次プランの成果指標について 第3次プラン（素案）について
	第3回	2月●日	パブリックコメント結果について 第3次プラン（原案）について 第3次プラン概要版（原案）について

### 3. 男女共同参画に関する国内の動き

近年の男女共同参画に関する国内の動きをみると、女性の参画が遅れている政治や経済分野、社会問題化している虐待、近年頻発している災害対応に関する法律の改正等が行われています。

年月	法制定・改正や 計画策定の動き	内容
平成 30 年 5 月	「政治分野における男女 共同参画の推進に関する 法律」の制定	国や地方公共団体の議会議員選挙において、男女の候補者数均等を目指すことなどを基本原則とし、政党等に所属する男女のそれぞれの公職の候補者の数の目標を定めるなど自主的に取り組むよう努めることとされた。
平成 31 年 4 月	「働き方改革関連法」の 施行	長時間労働や過労死防止を目的に施行された。時間外労働の上限規制、年次有給休暇の取得義務化、勤務間インターバル制度、労働時間の把握義務、高度プロフェッショナル制度、同一労働同一賃金がある。
令和元年 6 月	「女性の職業生活におけ る活躍の推進に関する法 律（女性活躍推進 法）」の改正	常時雇用する労働者が 301 人以上の事業主における女性活躍に関する情報公表の強化、特例認定制度（プラチナえるぼし）が創設され、令和 4 年からは一般事業主行動計画の策定及び女性活躍に関する情報公表の義務の対象が常時雇用する労働者が 101 人以上の事業主に拡大された。
令和元年 6 月	「労働施策の総合的な推 進並びに労働者の雇用の 安定及び職業生活の充実 等に関する法律」等の改正	事業主が職場におけるパワーハラスメント防止のために雇用管理上必要な措置を行うことを義務付けるとともに、労働者が事業主にセクシュアル・ハラスメント等を相談したことを理由とする不利益取扱いを禁止することとされた。
令和元年 6 月	「児童虐待防止対策の強 化を図るための児童福祉 法」等の改正	DV防止対策と児童虐待防止対策の連携強化のため、婦人相談所及び配偶者暴力相談支援センターの職員については、児童虐待の早期発見に努め、児童相談所は、DV被害者の保護のために配偶者暴力相談支援センターと連携協力するよう努めることとされた。
令和 2 年 5 月	「少子化社会対策大綱」 の策定	総合的かつ長期的な少子化に対処するための指針として「少子化社会対策大綱」が閣議決定され、子育て世代への対応として、令和 7 年までに男性の育児休業取得率を 30%とするなどの数値目標や、配偶者の出産直後に休業を取得しやすくなる仕組みの検討などが示された。

令和 2 年 5 月	「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」の策定	「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」が策定され、地方公共団体が災害対応にあたり取り組むべき事項が示された。
令和 2 年 6 月	「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」の決定	令和 2 年度から 3 年間で性犯罪・性暴力対策の「集中強化期間」として、刑事法の在り方の検討、被害者支援の充実、加害者対策の推進、教育・啓発の強化に取り組むこととされた。
令和 2 年 12 月	「第 5 次男女共同参画基本計画～すべての女性が輝く令和の社会へ～」の策定	令和元年 11 月に内閣総理大臣から男女共同参画会議に対して諮問し、同会議から「男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本的な考え方について（答申）」が示されたことを受けて、令和 2 年 12 月に「第 5 次男女共同参画基本計画」が策定された。
令和 2 年 3 月	第 5 次千葉県男女共同参画計画～男女がともに認め合い、支え合い、元氣な千葉の実現を目指します～」の策定	人口減少や少子高齢化の急速な進展などの社会・経済情勢の変化、激甚化する災害や新型コロナウイルス感染症の拡大などの新たな課題に対応。重点的取組に「防災・復興における男女共同参画の視点を取り入れた取組の促進」を新たに追加した計画が策定された。
令和 3 年 6 月	「育児・介護休業法」の改正	出産・育児等による離職を防ぎ、仕事と育児等を両立できるようにするため、男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の柔軟な育児休業の枠組み創設、有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和、育児休業等の取得状況の公表義務付けなどが定められた。