

# 松戸市男女共同参画プラン

## 第6次実施計画(案)

### 【目次】

## 第1章 計画の背景・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1

- 1 計画策定の趣旨
- 2 国際的な動き
- 3 国の取組
- 4 千葉県の取組
- 5 松戸市の取組と現状
- 6 第5次実施計画の進捗評価
- 7 SDGsの視点

## 第2章 計画の概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 13

- 1 計画の性格・位置づけ
- 2 計画の期間
- 3 計画の基本理念と視点
- 4 計画の体系

## 第3章 施策の展開・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 17

### 基本目標Ⅰ あらゆる分野における男女共同参画の推進

- 課題1 政策・方針決定過程への女性の参画促進
- 課題2 就労の場での男女共同参画の推進
- 課題3 ワーク・ライフ・バランスの実現
- 課題4 地域における男女共同参画の推進
- 課題5 防災における男女共同参画の推進

### 基本目標Ⅱ すべての人が尊厳をもって生きることができる社会の構築

- 課題6 配偶者等からの暴力の根絶
- 課題7 貧困等生活上の困難に対する支援
- 課題8 生涯を通じた健康支援
- 課題9 多様な性を尊重する社会づくり
- 課題10 感染症の影響等、社会経済状況の変化による男女共同参画の課題の解決

### 基本目標Ⅲ 教育等を通じた意識改革、理解の促進

- 課題11 ジェンダー平等や人権尊重の教育の推進
- 課題12 多様な選択を可能にする教育・能力開発・学習機会の充実

第4章 計画の推進体制・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 68

方策1 推進体制の整備・強化

方策2 男女共同参画センターゆうまつどの機能強化

方策3 市職員の男女共同参画の推進

資料編・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 79

# 第1章 計画の背景

## 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、感染症、災害など様々な課題に対応しながら、豊かな市民生活や地域社会の持続可能な発展を進めていくためには、多様な価値観を尊重し合い、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、性別による固定的な役割分担意識や男性中心型労働慣行、性別による格差や不平等は社会のあらゆる分野に残っており、男女共同参画社会の実現の妨げとなっています。また、社会・経済情勢が大きく変化の中で、価値観やライフスタイル、性の概念などが多様化し、新たな状況への対応が求められています。

松戸市では、平成10年に松戸市男女共同参画プランが策定されました。以降5年ごとにこのプランの実施計画を策定し、市民と行政が一体となって、本市における男女共同参画社会の実現に向かって施策を進めてまいりました。

平成30年3月に策定した松戸市男女共同参画プラン第5次実施計画(以下「第5次実施計画」という。)から5年が経過し、新型コロナウイルス感染症の拡大や社会・経済情勢の変化などにより、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、男女共同参画社会を実現するための取組を一層推進するため、第5次実施計画における取組の評価を行うとともに、市民及び職員の意識やニーズを把握するために男女共同参画に関する市民、児童・生徒、市職員へのアンケート調査を実施しました。これらをもとに、社会情勢の変化、国の計画改定などを踏まえ、令和4年4月に策定された松戸市総合計画との整合性を図りつつ、松戸市男女共同参画プラン第6次実施計画(以下「第6次実施計画」という。)を策定しました。これまで取り組んできた施策・事業を継承するとともに、新たな課題へも取り組みながら、一人ひとりの人権が尊重され、自らの意思に基づき、個性と能力を発揮できる男女共同参画社会の実現を目指していきます。

## 2 国際的な動き

近年の男女共同参画に関する国際的な動きをみると、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)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「ジェンダー平等を実現しよう(ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児のエンパワーメントを行う)」はすべての目標を達成するために不可欠であるとして国際的な取組の加速化が求められています。(12 頁で解説)

また、世界経済フォーラムが毎年発表している、男女格差を測る指標としての「ジェンダー・ギャップ指数」の2022年版では、日本は146 か国中116 位で、先進国の中で最低レベルとなっています。分野別にみると「教育」の順位は1位、「健康」の順位は63 位であり、スコアは世界トップクラスである一方、「経済」の順位は121 位、「政治」の順位は139 位で国際的に後れをとっています。

分野	R4年(2022年) (146 か国中)		R3年(2021年) (156 か国中)	
	順位	スコア	順位	スコア
経 済	121	0.564	117	0.604
政 治	139	0.061	147	0.061
教 育	1	1.000	92	0.983
健 康	63	0.973	65	0.973
総 合	116	0.650	120	0.656

### ※ ジェンダーギャップ指数の計算方法

経済:労働参加率、同一労働における賃金、推定勤労所得、管理的職業従事者、専門技術の男女比

政治:国会議員、閣僚、最近50年における首相の男女比

教育:識字率、初等教育・中等教育・高等教育就学率の男女比

健康:出生時の男女比、平均寿命・健康寿命の男女比

これらそれぞれの分野の項目により評価され、「0」が完全不平等、「1」が完全平等として数値化され、その平均値が「総合スコア」として、順位づけされます。

### 3 国の取組

国内では、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、国際社会における取組と連動しつつ、様々な取組が進められてきました。昭和54年に国連総会で制定された女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約(女子差別撤廃条約)の日本の批准に向けて、国内の法整備を進め、昭和60年には雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(以下「男女雇用機会均等法」という。)が制定され、雇用の分野における女性と男性の均等な機会と待遇の確保が図られることとなりました。

その後、少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化など、社会経済状況の急速な変化に対応していくうえで、社会のあらゆる分野における男女共同参画社会の実現が最重要課題であるとして、男女共同参画社会基本法が制定されました。この男女共同参画社会基本法では、国、地方公共団体は男女共同参画社会の形成の促進に努め、国民は職域、学校、地域、家庭等あらゆる分野において男女共同参画社会の形成に寄与するよう努めることを責務として求めています。

#### (1)配偶者等からの暴力

女性に対する暴力は人権侵害であるという認識が高まり、国は、平成12年にストーカー行為等の規制等に関する法律(ストーカー規制法)、平成13年に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(以下「DV防止法」という。)といった、女性に対する暴力の根絶に向けた法整備を進めてきました。これらの法律については、法の施行状況を勘案し、支援すべき対象や支援内容を拡大するなど法改正を重ねています。令和元年のDV防止法の改正により、令和2年には「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」が策定されました。

#### (2)女性活躍の推進

平成27年には、自らの意思によって職業生活を営み、または営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されて職業生活において活躍することを目指し、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(以下「女性活躍推進法」という。)が制定されました。この法律の中では、国・地方公共団体・企業等が、女性の活躍を進めるために行うべき事業主行動計画の策定が義務づけられました。

#### (3)政治分野における男女共同参画の推進

平成30年に、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(候補者男女均等法)が制定されました。

#### (4)働き方改革の推進

労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を推進するため、平成30年に時間外労働の上限規制、年次有給休暇の取得義務化、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保などを目的として関連法を改正する働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律(働き方改革一括法)が制定されました。

### **(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**

国は、東日本大震災以降、防災及び災害時・災害復興における男女共同参画の重要性の認識の高まりを受け、防災基本計画に男女共同参画の視点を盛り込みました。令和2年度には、「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」が制定され、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)育児・介護休業法の改正**

令和3年に育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(以下「育児・介護休業法」という。)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における柔軟な育児休業の枠組みの創設や事業主の責務等が定められました。

### **(7)第5次男女共同参画基本計画の策定**

昨今の社会情勢の変化を踏まえ、令和2年に計画期間を5年間とする第5次男女共同参画基本計画(以下「第5次基本計画」という。)が策定されました。第5次基本計画では、「新型コロナウイルス感染症拡大と『新たな日常』への対応」や「人口減少社会」、「暮らし方の変革」、「女性の政策・方針決定過程への参画拡大」、「頻発する大規模災害」、「SDGsの達成に向けた世界的な潮流」などを「社会情勢の現状、予想される環境変化及び課題」として挙げています。また、男女共同参画は、男性にとっても重要であり男女が共に進めていくものであること、分野横断的な価値として不可欠であり、あらゆる分野において男女共同参画の視点を常に確保し、施策に反映することが必要であるとうたわれています。

令和4年6月には、女性活躍・男女共同参画の重点方針2022(女性版骨太の方針)により、第5次基本計画で決定した取組のさらなる具現化を行うとともに、新たに取り組む事項として、女性の経済的自立や性暴力等への対応、男性の家庭・地域への参画、女性の登用目標の達成などの事項を定め、横断的な視点を持って取組を進めるとしました。

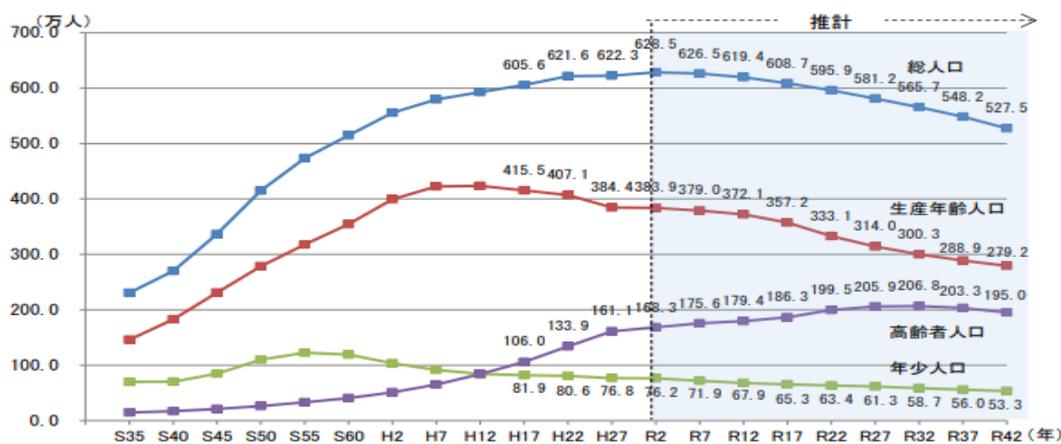
## 4 千葉県の取組

千葉県では、令和3年に、第5次千葉県男女共同参画計画が策定されました。この計画では、基本目標として「あらゆる分野で男女がともに活躍できる環境づくり」、「安全・安心に暮らせる社会づくり」、「男女共同参画社会の実現に向けた基盤づくり」を設定しています。

また、事業計画における重点的取組として、以下の事項を掲げています。

- (1) ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の普及促進
- (2) 子育て・介護への支援
- (3) 地域活動における男女共同参画の促進
- (4) 政策・方針決定過程への男女共同参画の促進
- (5) 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
- (6) 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
- (7) あらゆる人々にとっての男女共同参画の促進

総人口及び年齢3区分別人口の推移(千葉県)



資料：昭和35年～平成27年は総務省「国勢調査」。令和2年は「千葉県毎月常住人口調査」（6月1日現在）の人口を「千葉県年齢別・町丁字別人口」（平成31年4月1日現在）の年齢別人口比率を用いて按分し算出。令和7年～42年(2025～2060年)は、社人研の推計方法に準拠し、令和2年までの人口の動向を踏まえ、内閣府提供資料を用いて試算。（端数処理の関係で、3区分の和が、総人口に一致しないことがある。）

年齢階級別女性の有業率及び就業希望率の推移(千葉県)

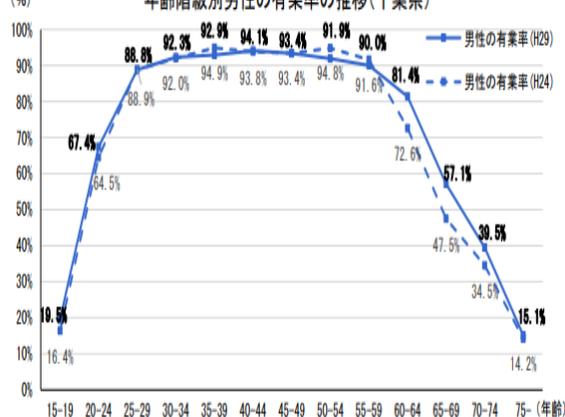


資料：総務省「就業構造基本調査」（平成29年10月1日現在）

注1：年齢階級別就業希望率＝無職者のうち何か収入になる仕事をしたと思っている者(年齢階級別)/総人口(年齢階級別)

注2：有業率＝有業者数/15歳以上人口×100

年齢階級別男性の有業率の推移(千葉県)



資料：総務省「就業構造基本調査」（平成29年10月1日現在）

## 5 松戸市の取組と現状

### (1) これまでの取組

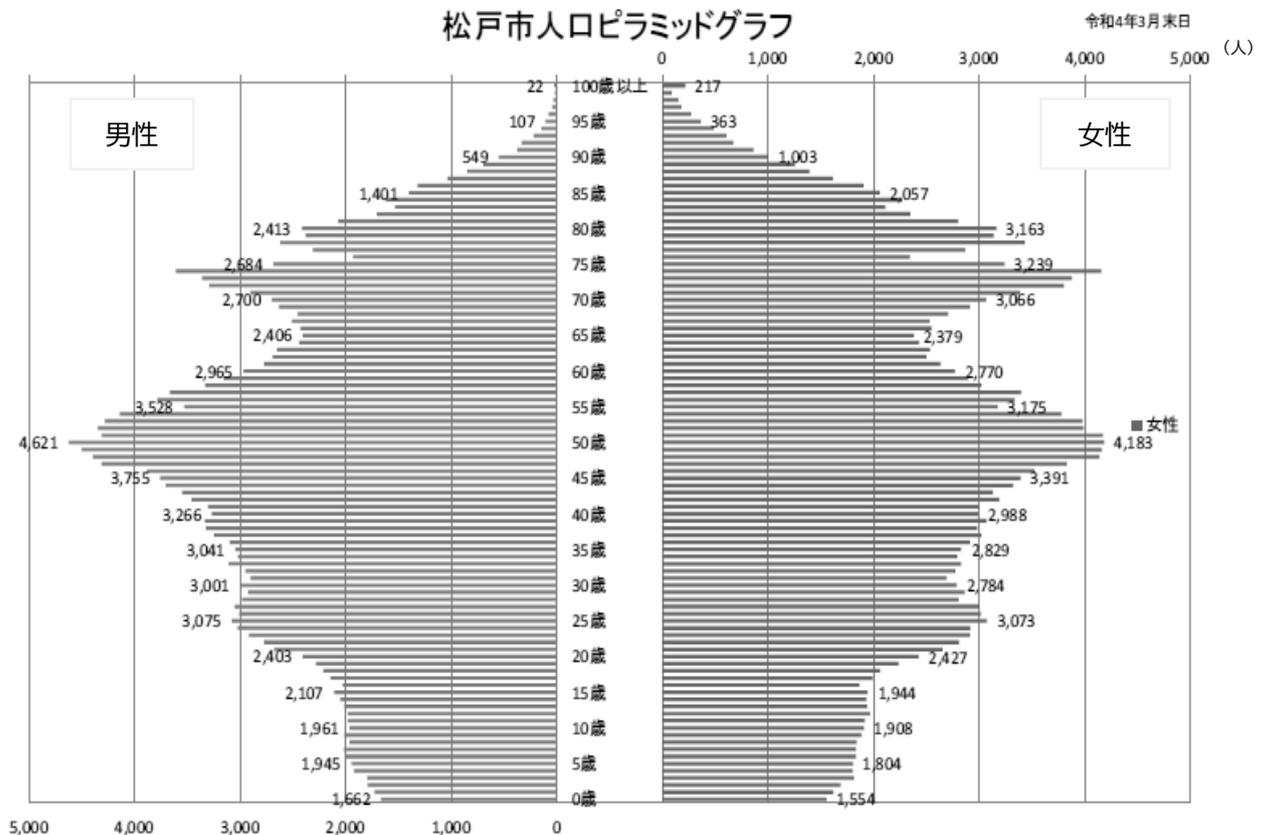
本市の男女平等、男女共同参画社会の実現に向けた取組は、昭和55年に社会教育施設としての「婦人会館」の開設から始まりました。昭和63年には、庁内に「総務部事務管理課婦人担当室」を設置し、当時の「女性問題」「婦人問題」解決に向けた女性関係施策を推進してきました。平成4年度には「婦人担当室」を「女性課」に昇格させ、平成6年度には女性課と婦人会館を統合し、総務部所管の課として「女性センター」としました。その後、拠点機能の充実と老朽箇所の修理のため改修工事を行い、平成7年度、市民公募により愛称を「ゆうまつど」に決定し、男女共同参画を推進する施策とそれを進める場を持った拠点施設としてリニューアルオープンしました。

施策の推進としては、全国的にも先駆けて平成3年9月に松戸市女性行動計画を策定しました。平成10年4月には、松戸市男女共同参画プランを策定し、以降5年ごとに、このプランの実施計画を定め、男女共同参画社会の実現に向け、市民と行政がそれぞれの役割を担いながら一体となって取組を進めてきました。

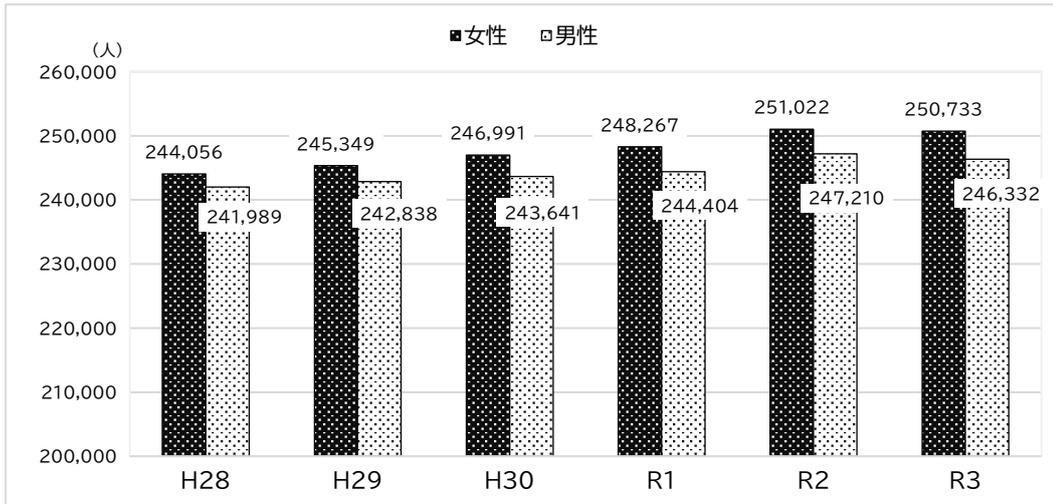
令和3年4月、男女共同参画社会の実現のためには、女性も男性も当事者としてともに課題解決に取り組むべきであるとの考えのもと、「女性センター」の名称を「男女共同参画センター」に改め、本プランに基づき松戸市の男女共同参画施策を推進しています。

### (2) 松戸市の現状

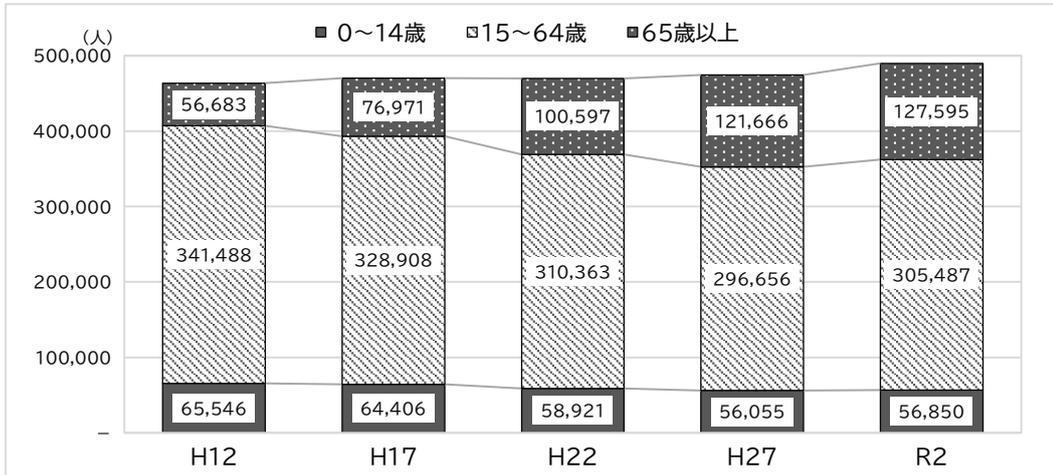
#### ① 年齢構成(国勢調査)



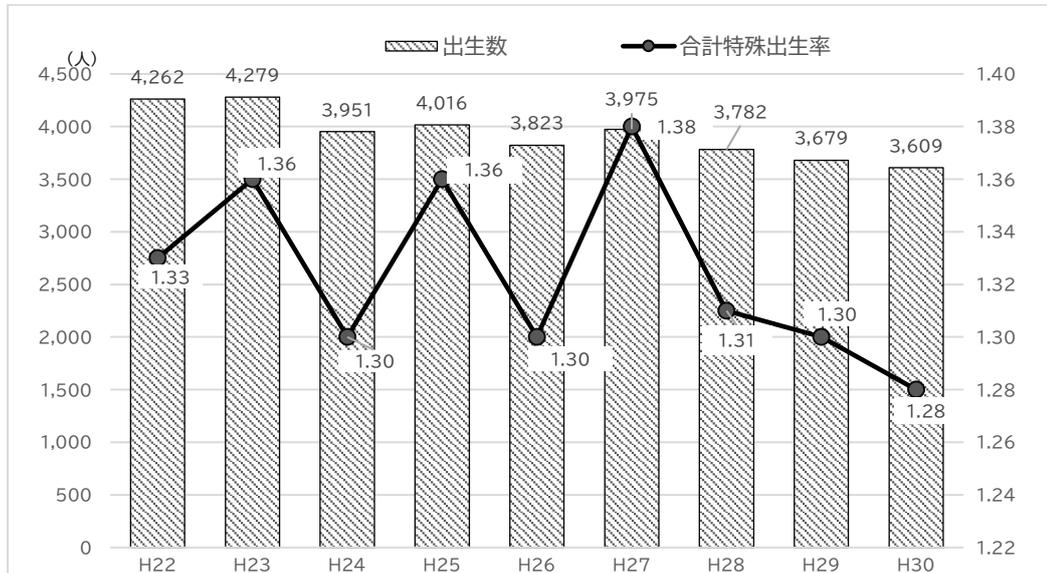
② 男女別人口推移(国勢調査)



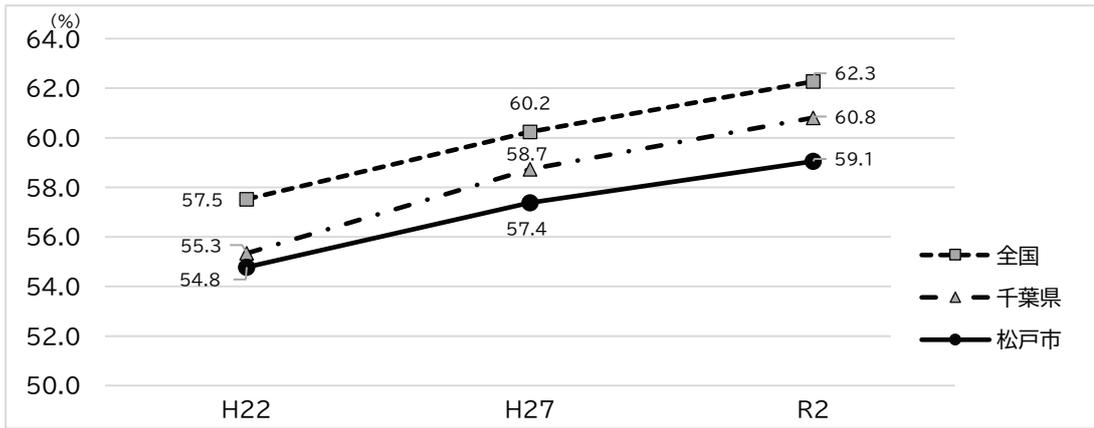
③ 年齢構成別人口推移(国勢調査)



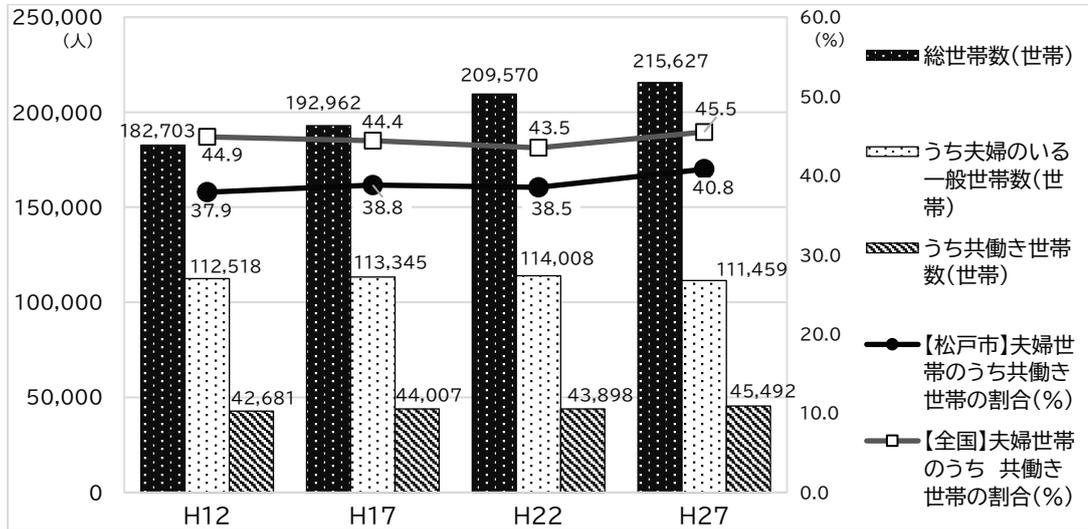
④ 出生数と合計特殊出生率の推移(千葉県)



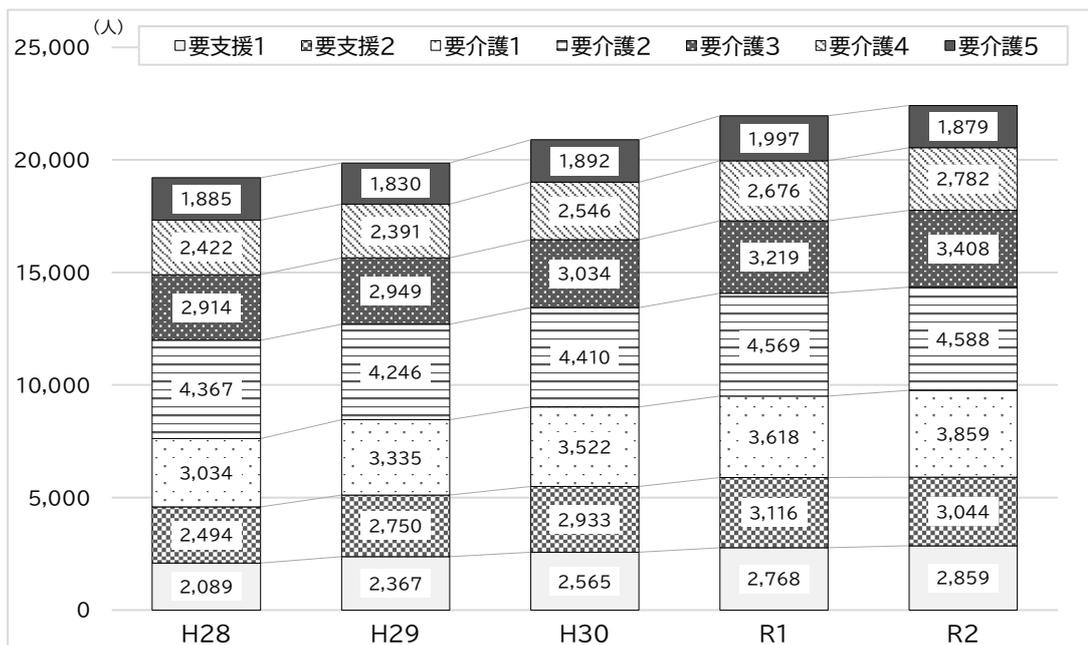
⑤ 女性の就業率の推移(国勢調査 就業状況等基本集計)



⑥ 共働き世帯数の推移(国勢調査)



⑦ 要支援・要介護認定者数の推移(松戸市高齢者保健福祉計画・介護保険事業計画)



## 6 第5次実施計画の進捗評価

第5次実施計画では、「自分らしく安心して暮らせるまち」を基本理念に、次の3つを目指すまちの姿とするとともに、11の課題を設定し取組を進めました。

- I 女性も男性も支え合えるまち
- II いろいろな家族のかたちを尊重するまち
- III 女性も男性も地域でつながりあうまち

松戸市男女共同参画プランは、評価重視型計画の視点を特徴の一つに掲げてきました。

第5次実施計画では、事業活動の量的目標(アウトプット指標)を定め、毎年の実績値により政策目的の達成度を計る「活動目標」と、本事業が達成すべき成果を意識目標(アウトカム指標)で設定し、5年ごとの市民意識調査により経年比較を行う「成果目標」を設定しています。

### 目標値の達成状況

#### 活動目標

審議会等委員の女性の割合をはじめ、防災会議、自治会長、農業委員等における「政策・方針決定過程への女性の参画」という観点からは、いずれも達成できませんでした。これらの審議会等における女性委員の登用については、「松戸市附属機関等の設置及び運営に関する指針」に明記されており、全庁的にも周知を図っているところですが、今後とも「政策・方針決定過程への女性の参画」の重要性を職員が理解し、市民へ積極的に周知を図っていくこと、女性委員の登用を増やす仕組みを考えることが課題となりました。また、がん検診の受診率など、新型コロナウイルス感染症の蔓延の影響を受けたものもありました。

推進体制としては、男性職員の育児休業取得率と管理職に占める女性の割合が目標値を達成し、市役所の体制の変化が感じられました。

めざすまち	指 標	H28年度 現状値	R3年度		根 拠
			目標値	実績値	
めざすまち I	保育所等の待機児童数	0人	0人	0人	松戸市総合計画第6次実施計画による
	放課後児童クラブの待機児童数	0人	0人	0人	松戸市子ども総合計画による
	地域子育て支援拠点事業	21ヶ所	27ヶ所	27ヶ所	松戸市子ども総合計画による
	女性の就労割合	69.4%	75%	73% (R2年度)	松戸市総合計画 後期基本計画進行管理のための市民意識調査による
	「男女共同参画社会」という用語の周知度(※1)	女性 69.3% 男性 75.5%	100%	—	男女共同参画社会に関する市民意識調査による

めざすまち	指 標	H28年度 現状値	R3年度		根 拠
			目標値	実績値	
めざすまち Ⅰ	審議会等委員の女性の割合	27.9%	40%	25.1%	松戸市男女共同参画プラン第4次実施計画による
	防災会議委員の女性の割合	20.9%	30%	20.9%	国の第4次男女共同参画基本計画の目標値を参考に設定
	自治会長に占める女性の割合	—	10%	6.3%	国の第4次男女共同参画基本計画の目標値を参考に設定
	農業委員および農地利用最適化推進委員に占める女性の人数	1人	2人	1人	H28年度は農業委員総数24人、R3年度は農業委員および農地利用最適化推進委員を合わせた22人のうちの女性の人数
めざすまち Ⅱ	子宮頸がん検診受診率	31.6% (14.0%)	50%	29.8% (13.6%)	松戸市健康増進計画 健康松戸21Ⅲによる (※2)
	乳がん検診受診率	40.5% (14.5%)	50%	48.0% (12.6%)	
めざすまち Ⅲ	消防団員の女性の人数	14人	30人	30人	松戸市消防団条例の一部改正に基づき女性消防団員の増員をめざす
	市内で活動するNPO法人数	156団体	160団体	145団体	第3次松戸市協働推進計画による
推進体制	市役所男性職員の育児休業取得率	5.1%	13%	16.1%	第4次男女共同参画基本計画の目標値を参考に設定
	管理職(本庁課長相当職以上)に占める女性の割合	15.4%	15%以上	19.3%	松戸市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画による
	消防吏員の女性の割合	4.0%	5%以上	4.2%	

※1 市民意識調査の見直しにより、めざすまちⅠ「『男女共同参画社会』という用語の周知度」の質問を削除したため実績値はありません。

※2 「子宮頸がん検診受診率」及び「乳がん検診受診率」は、令和3年度よりその算出方法が変わったため、2段階書きとなっています。上段が従来の算出方法〔受診者/松戸市の女性人口(乳がん40～69歳、子宮頸がん20～69歳)-就業者+農林水産業従事者〕、下段が新しい算出方法〔受診者/松戸市の女性人口(乳がん40～69歳、子宮頸がん20～69歳)〕となり、第6次実施計画からは下段の算出方法とします。

## 成果目標

社会全体と学校教育での男女平等感は、国の目標に従い、目標値を設定していましたが、概ね微増という結果となり、目標値には達しませんでした。

固定的な性別役割分担を支持しない人の割合や、男女共同参画への関心度、男女共同参画センターの認知度については、女性の方が高く、目標値を達成しました。しかしながら、男性はやや上がる傾向はありましたが目標まで達せず、今後の男性へのアプローチが課題となりました。

市役所職員の男女共同参画への関心度は男女とも下がっており、まず市役所職員の理解促進が必要であるという課題が浮き彫りとなりました。

めざすまち	指 標		H28年度 現状値	R3年度	
				目標値	実績値
めざすまち I	社会全体での男女平等感	女性	8.2%	50%	8.5%
		男性	17.5%	50%	20.3%
	学校教育での男女平等感	女性	46.1%	60%	42.9%
		男性	48.7%	60%	49.1%
	固定的な性別役割分担を 支持しない人の割合	女性	41.8%	60%	63.5%
		男性	34.2%	60%	54.7%
めざすまち II	金銭等を介する援助交際を 人権侵害と思わない割合 (※3)	女性	9.5%	0%	—
		男性	18.3%	0%	—
めざすまち III	休日に社会活動に費やす時 間(※4)	女性	18分	39分	—
		男性	22分	56分	—
推進体制	男女共同参画への関心度	女性	50.5%	60%	60.9%
		男性	52.0%	60%	50.1%
	男女共同参画センターの認 知度	女性	45.2%	50%	53.0%
		男性	19.5%	30%	24.1%
	市役所職員の男女共同参画 への関心度	女性	71.4%	80%	68.4%
		男性	62.6%	80%	60.8%

※3 市民意識調査の見直しにより、めざすまちII「金銭等を介する援助交際を人権侵害と思わない割合」の質問を削除したため、実績値はありません。

※4 市民意識調査の見直しにより、めざすまちIII「休日に社会活動に費やす時間」の質問方法を変更したため、比較できる実績値はとれませんでした。

## 7 SDGsの視点

「SDGs」とは、「持続可能な開発目標」(Sustainable Development Goals)のことで、平成27年(2015年)9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」(2030年までの行動計画)にて記載された令和12年(2030年)までの国際目標です。持続可能な世界を実現するための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(leave no one behind)ことを誓っています。

同アジェンダでは、前文において「すべての人々の人権を実現し、ジェンダー平等とすべての女性と女児のエンパワーメントを達成することを目指す」とうたっています。

そして、ゴール5として「ジェンダー平等を実現しよう」を掲げるとともに、「ジェンダー平等の実現と女性・女児の能力強化はすべての目標とターゲットにおける進展において死活的に重要な貢献をするものである」とし、あらゆるレベルでの意思決定において、女性と男性が同等の機会を享受するべきこと、国・地域・グローバルのそれぞれでジェンダー平等と女性のエンパワーメントを推進する組織への支援を強化すること、女性と女児に対するあらゆる形態の暴力を廃絶していくことなどが掲げられています。その上で、アジェンダ全体の実施において「ジェンダーの視点をシステムティックに主流化していくことは不可欠である」としています。

松戸市では、SDGsの達成に向けた取組を原動力とした地方創生を総合的かつ効果的に推進するため、行政、市民、企業、各種団体などのステークホルダーとの連携を図り、取組を進めています。

なお、本プランでは、SDGsの17のゴールのうち、関連する項目を紐づけたプランとします。



## 第2章 計画の概要

### 1 計画の性格・位置づけ

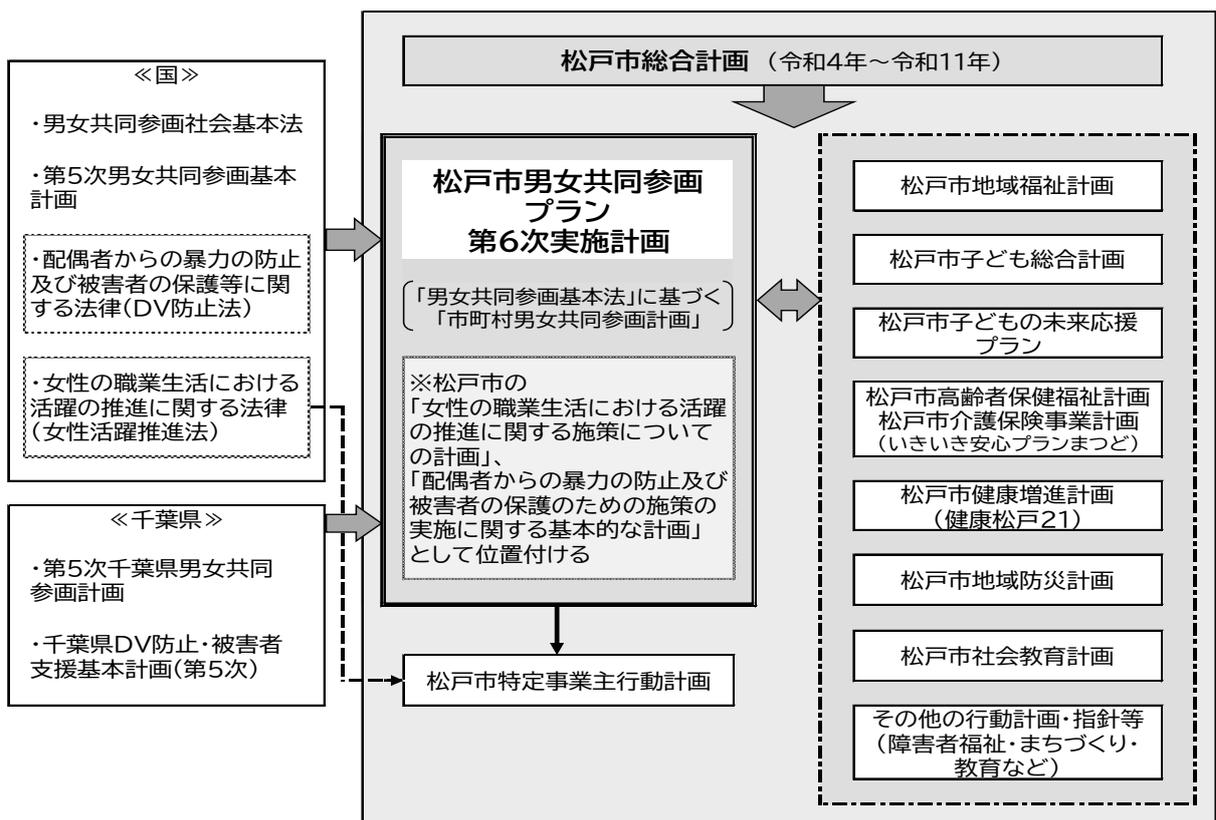
第6次実施計画は、男女共同参画社会基本法第14条第3項に基づく「市町村男女共同参画計画」として位置づけます。

また、松戸市総合計画を上位計画として、他分野の個別計画との整合性を図り、現行の松戸市男女共同参画プランの理念を継承しつつ、社会情勢の変化等に伴う新たな課題を加え、男女共同参画社会の実現に向け、関係する施策を総合的に体系化し、市の基本的な方向性を示すものです。

このプランは、国の第5次基本計画、千葉県第5次千葉県男女共同参画計画を踏まえ、令和3年度に実施した男女共同参画社会に関する市民意識調査(以下「市民意識調査」という。)及び男女共同参画に関する児童・生徒アンケート調査(以下「児童・生徒アンケート調査」という。)、男女共同参画に関する職員意識調査(以下「職員意識調査」という。)の分析結果と、松戸市男女共同参画推進協議会での議論を経て策定しています。

なお、平成27年に制定された女性活躍推進法においては、地方公共団体は、特定事業主行動計画を策定し公表するとともに、推進計画を策定するものとされています。この計画は、同法第6条第2項に基づく、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての「市町村推進計画」に該当し、「基本目標Ⅰあらゆる分野における男女共同参画の推進」を「松戸市女性活躍推進計画」と位置づけます。

また、「基本目標Ⅱすべての人が尊厳をもって生きることができる社会の構築」のうち、「課題6 配偶者等からの暴力の根絶」をDV防止法第2条の3第3項に基づく、本市における「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本的な計画」として位置づけます。



## 2 計画の期間

松戸市男女共同参画プランは、当初基本計画と実施施策の2重構造による体系としていましたが、近年の社会環境の急激な変化等に対し、より柔軟性を持てる体系とするため、第4次実施計画以降、基本計画と実施施策を実施計画として統合し、5年ごとに見直しを行いつつ計画を策定することとしています。

よって第6次実施計画の計画期間は、令和5年度から令和9年度までの5年間とします。

## 3 計画の基本理念と視点

男女共同参画社会基本法では、「男女共同参画社会の形成」を、「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を形成すること」と定義しています。

これを踏まえて、松戸市では以下の社会を目指します。

### (1) あらゆる分野における男女共同参画の推進

男女共同参画社会基本法に定義された「男女共同参画社会」を実現するためには、社会のあらゆる分野の活動において、男女が社会の対等な構成員として、自らの意思によって参画する機会が確保されることが必要です。その上で、性別によって可能性を狭められることなく、それぞれの個性と能力を十分に発揮し活躍できる社会、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）が図られ、仕事や家庭生活、社会活動等が両立できる社会としていくことで、公正で多様性に富んだ活力ある持続可能な社会の形成を目指します。

### (2) 固定的性別役割分担意識の解消、ジェンダー平等意識の醸成

「男は仕事、女は家庭」というような「固定的な性別役割分担意識」や「女性・男性は普通こうだ」「女性・男性はこうあるべき」などといった性差に関する偏見、固定観念や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が、様々な場面で活躍の可能性を狭め、一人ひとりが望む生き方を選択することを難しくしています。性別や年齢にかかわらず、特に次世代を担う子どもたちにそのような意識が再生産されていないよう、広く啓発や情報発信を進めます。

### (3) 人権の尊重

日本国憲法にうたわれている、個人の尊重と法の下での平等が確保され、誰もが尊厳をもって生きることができる社会は生きていくうえで欠かせないものです。

中でも重大な人権侵害としての配偶者等からの暴力の根絶や、経済社会における男女が置かれた状況の違いを背景として貧困に陥りやすい女性の支援、多様な性の尊重など、誰もが尊厳を持って生きられるような社会づくりを進めます。

そのような社会の実現のために、3つの基本目標を立てて、施策を推進していきます。

**基本目標Ⅰ あらゆる分野における男女共同参画の推進**

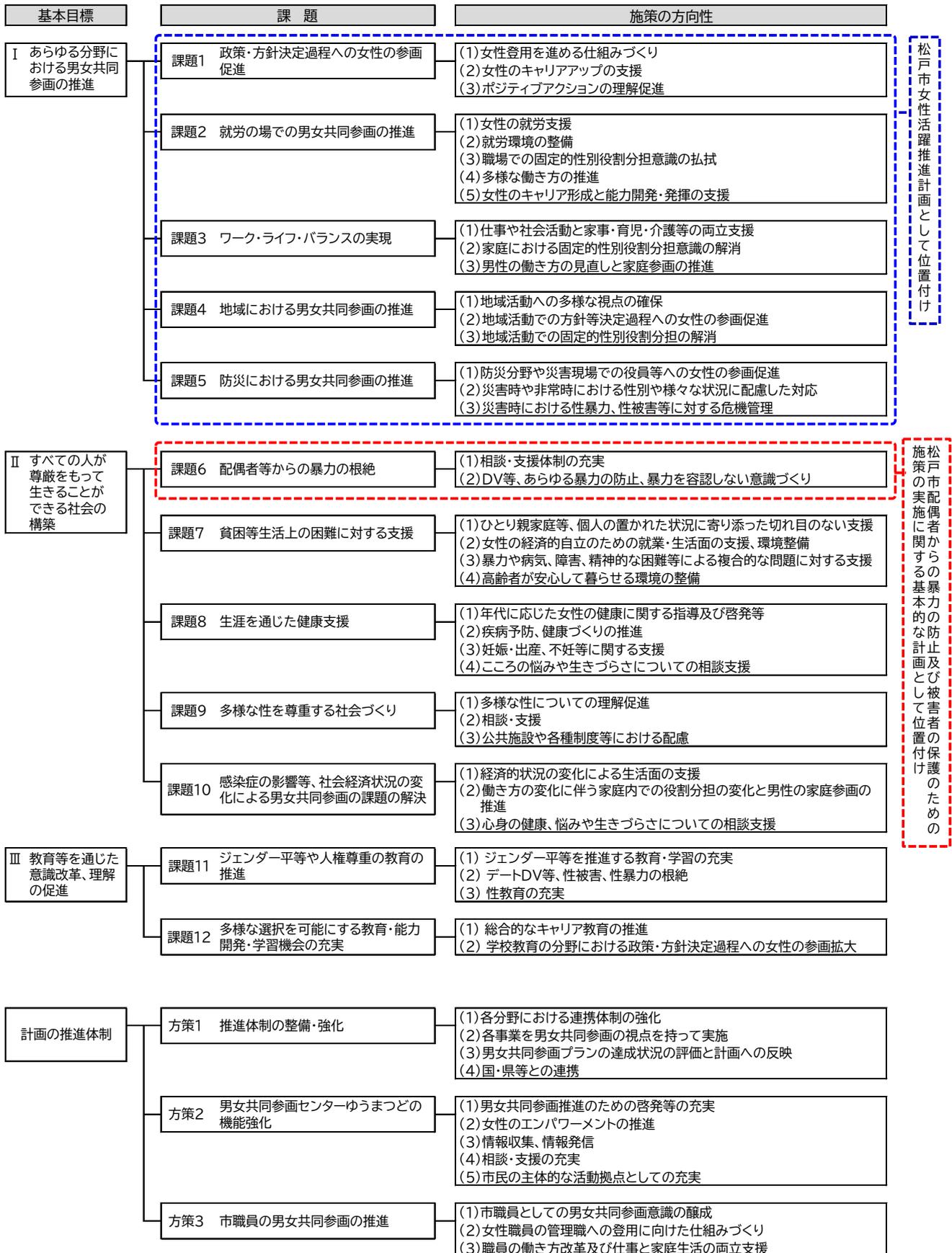
**基本目標Ⅱ すべての人が尊厳をもって生きることができる社会の構築**

**基本目標Ⅲ 教育等を通じた意識改革、理解の促進**

性差より個性を生かすことの大切さと、多様な生き方や働き方がある中で自らの意思で選択できる意義、そして社会全体が多様性を包摂する方向に向かっていることを啓発・情報発信し、性別にかかわらず誰もが自らの課題としてともに取り組むべきであることを伝えていきます。

そしてあらゆる分野の取組を男女共同参画の視点を持って進めることで、持続可能な社会を目指していきます。

## 4 計画の体系



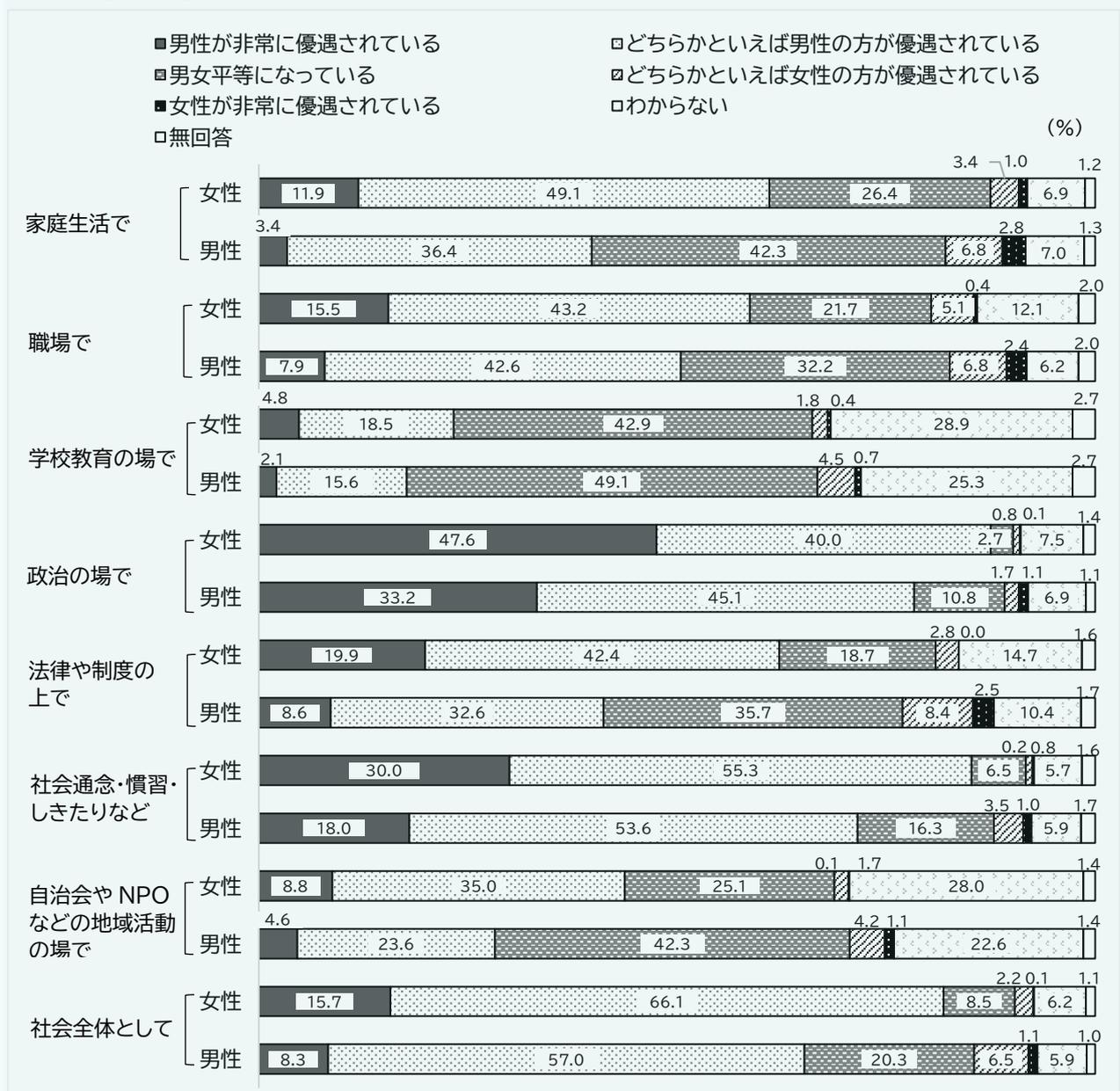
### 第3章 施策の展開

#### 基本目標Ⅰ あらゆる分野における男女共同参画の推進

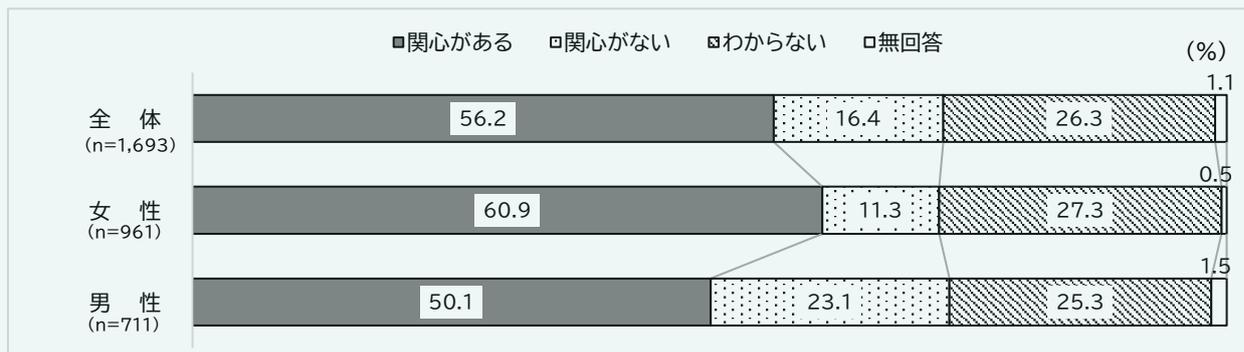
急速な少子高齢化・人口減少の進展や社会情勢の変化、価値観の多様化が起こっている現代において、あらゆる人が暮らしやすい社会の実現を図り、持続可能な社会を生み出すためには、あらゆる分野において、様々な視点を取り入れることが重要です。そのためには、性別にとらわれず対等に社会活動に参画する機会が確保されること、多様な意見が反映されるよう、政策や方針の決定過程で性別等による偏りがないようにすることが必要です。誰もが性別を意識することなく活躍できる社会では、多様な発想によりイノベーションが生まれやすくなり、様々な人材を効果的に活かすことは持続的発展が可能な地域社会の実現に寄与していきます。

このような男女共同参画について、様々な世代、個人及び組織で理解を促進し、意識改革に取り組むとともに、差別や格差が生じないような社会づくりに取り組みます。

##### 男女平等観(市民意識調査)



➤ 男女共同参画推進の関心度(市民意識調査)



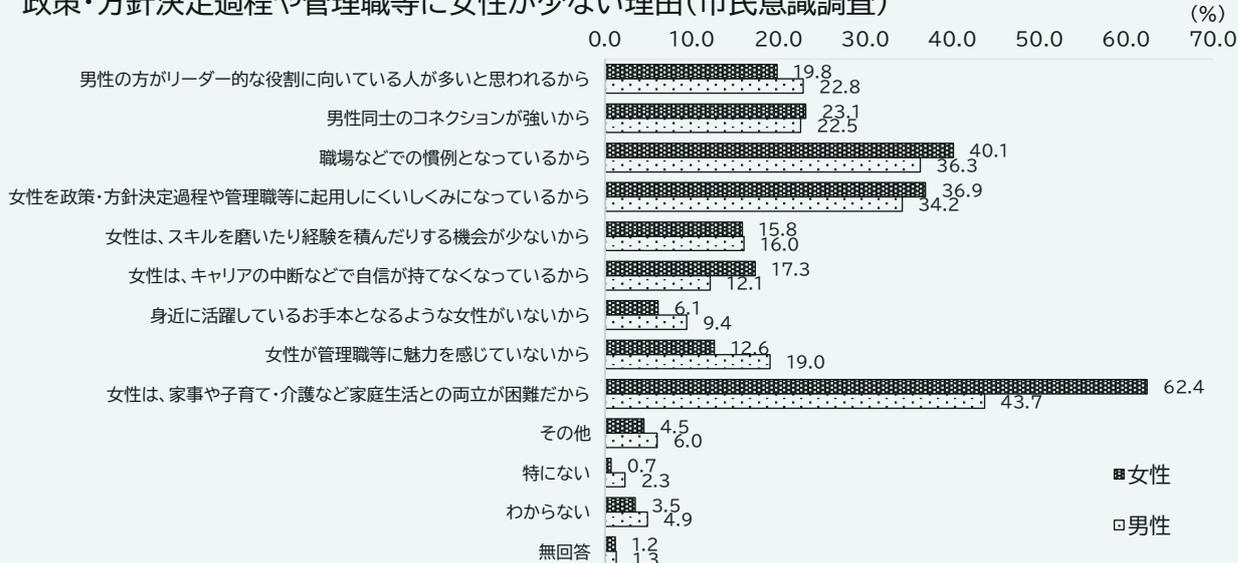
## 課題1 政策・方針決定過程への女性の参画促進



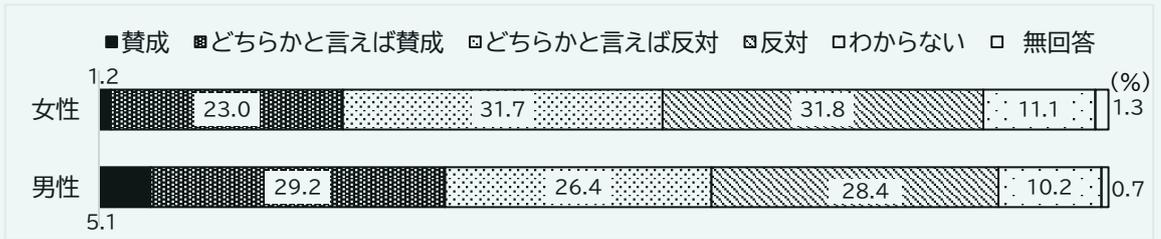
### 【現状と課題】

- 様々な分野で男女共同参画を進めるためには、それぞれの政策や方針の決定過程(企業・団体の長、役員、管理職、議員等)に女性と男性が共に参画し、多様な視点を取り入れることが必要です。
- 国では、平成15(2003)年に「社会のあらゆる分野において、2020年までに指導的地位に占める女性の割合が少なくとも30%程度となるよう期待する」との目標を掲げ取り組みを進めてきましたが、達成は難しい状況となり、引き続き取り組みを加速することとされました。
- 国際社会においては、平成27年に国連で決定された「持続可能な開発目標(SDGs)」において、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の確保が掲げられています。
- 本市においても、「審議会等委員の女性の割合」を令和3年度までに40%という目標を掲げていましたが、令和3年4月1日で25.1%であり達成できませんでした。引き続き、総合計画でも数値目標として掲げ、取り組みを進める必要があります。
- これら政策・方針決定過程への女性の参画促進を妨げている要因としては、固定的性別役割分担意識等による仕事・活動等と家庭生活の両立の困難、職場等での慣例や女性を起用しにくいしくみであると考えられています。市民意識調査によると、女性と男性のありかたとして「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきであると思う」では6割前後が「反対」「どちらかと言えば反対」と考えていますが、日頃の生活で家事に費やす時間をみると、女性の78.8%は1時間以上、男性の66.0%は1時間未満となっています。固定的性別役割分担意識に対する考えは変わってきているといえますが、実際の分担は未だ偏っており、両立を難しくしているのがわかります。
- 女性活躍推進法に基づく取り組みを含む積極的改善措置(ポジティブアクション)の推進等による、職場における女性の参画拡大、男女間格差の是正や女性の能力発揮を促進するための支援も求められており、市民意識調査では、この「積極的改善措置(ポジティブアクション)」についての考えでは、「賛成である」と「どちらかという賛成である」を加えると6割を超えています。実際には女性の登用は十分に進んでいないのが現状です。

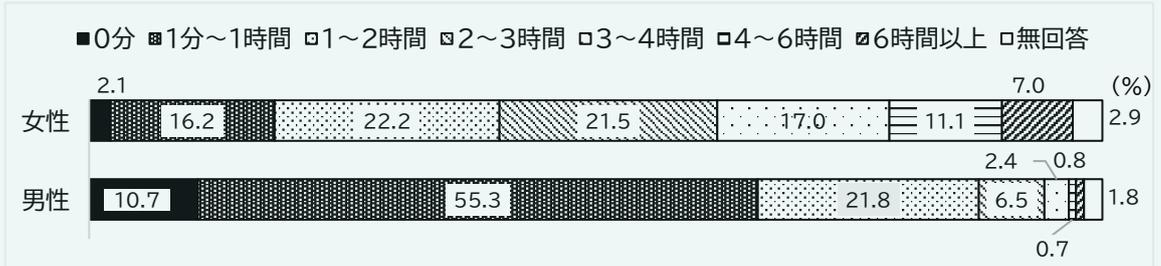
### ➤ 政策・方針決定過程や管理職等に女性が少ない理由(市民意識調査)



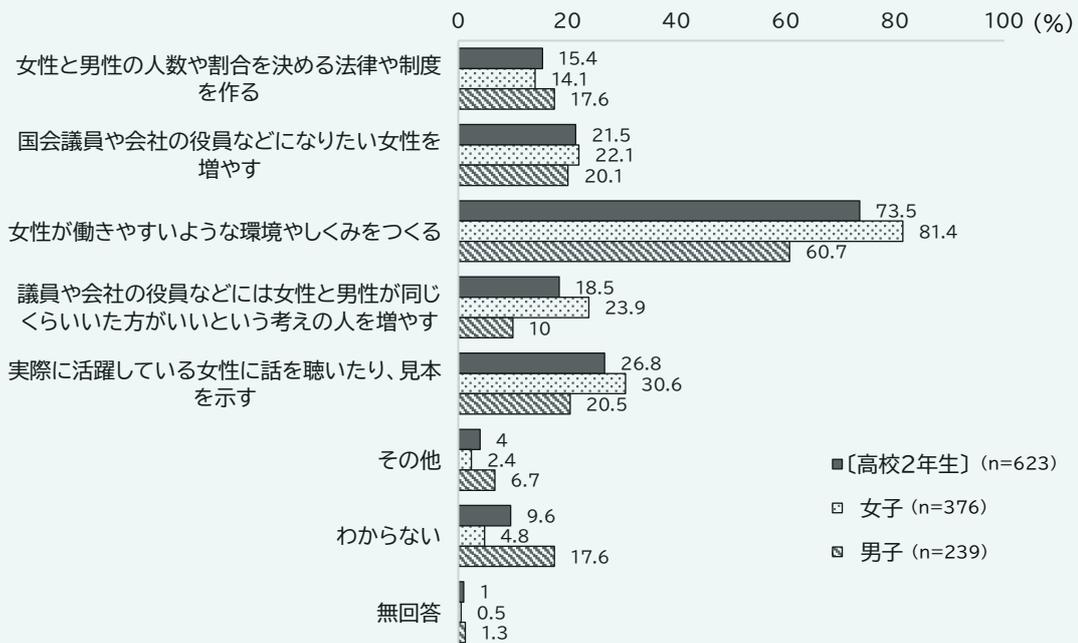
➤ 夫は外で働き、妻は家庭を守るべきであると思う(市民意識調査)



➤ 家事に費やす時間(平日)(市民意識調査)

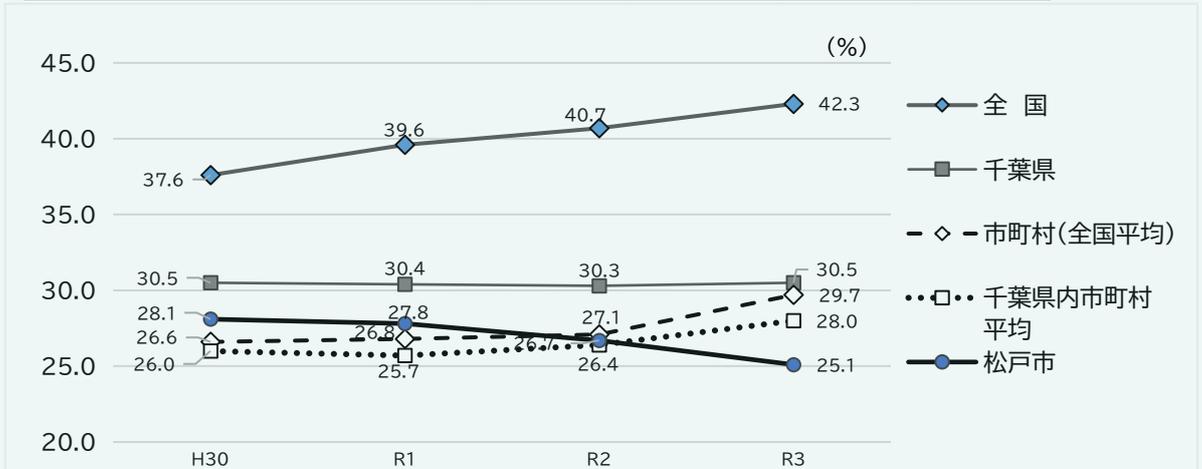


➤ 「女性の登用を増やすために必要なこと」に対する考え(児童・生徒アンケート調査:高校2年生)

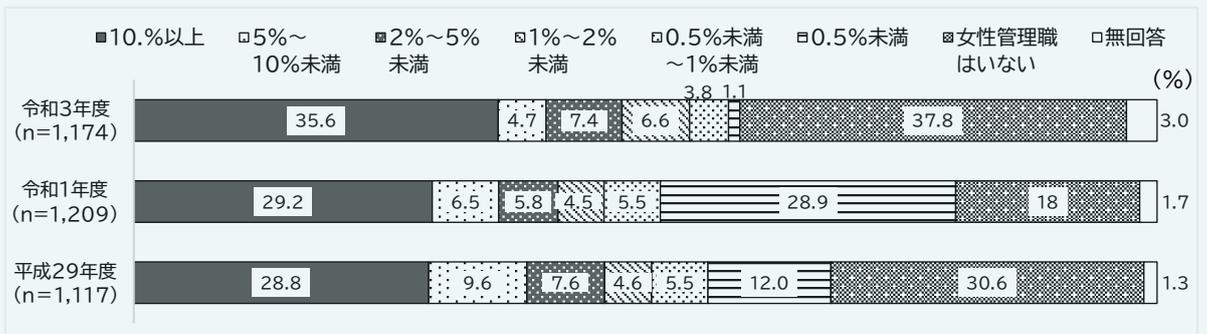


➤ 審議会等における女性委員の割合(行政経営課・千葉県男女共同参画白書)

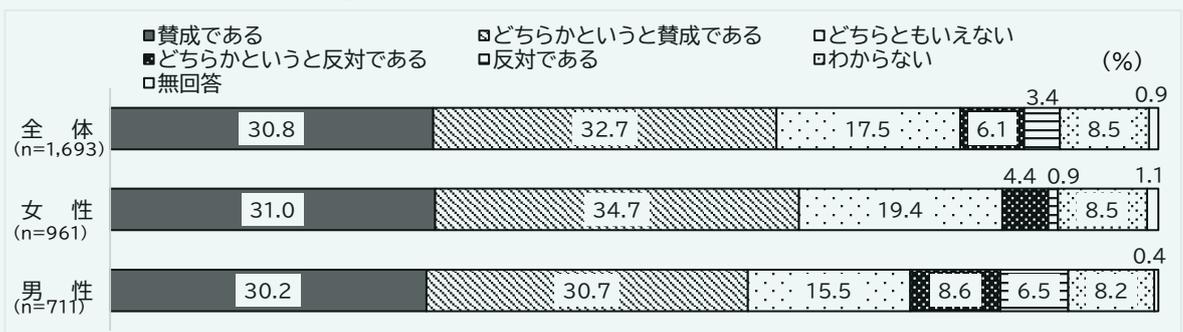
	H30	R1	R2	R3
市の審議会等の女性委員の割合	28.1%	27.8%	26.7%	25.1%



➤ 千葉県内の企業等における女性管理職の割合(千葉県ワーク・ライフ・バランス取組状況調査)



➤ ポジティブアクションへの考え(市民意識調査)



## 【施策の方向性】

### (1) 女性登用を進める仕組みづくり

- ◆ 男は仕事、女は家庭というような固定的性別役割分担意識、リーダーは男性の方が向いているというようなジェンダー意識の払拭のための啓発を進めます。
- ◆ 仕事や社会活動と家事・育児・介護等の両立を図るための支援を充実、周知を図ります。
- ◆ 企業等、組織での理解促進を図り、意識改革を進めます。
- ◆ 審議会等市の附属機関への女性登用を進めるため、「松戸市附属機関等の設置及び運営に関する指針」の徹底を図ります。

### (2) 女性のキャリアアップの支援

- ◆ 女性の登用を進めるためには、まずキャリアの継続が重要であることから、キャリア・就労の継続支援を行います。
- ◆ 登用される人材となるための人材育成やキャリアアップの支援を行います。
- ◆ 女性活躍の好事例の蓄積を進め、ロールモデルとなるような人材を育成します。
- ◆ 若い人が長期的な展望を持ってキャリアアップを目指せるような意識づくりを行います。

### (3) ポジティブアクションの理解促進

- ◆ あらゆる分野への参画機会の男女間の格差を改善するため、ポジティブアクション（積極的改善措置）の理解促進を図り、取り組みを進めます。

## 【施策に沿った事業展開】

取り組み内容	担当課
・固定的性別役割分担意識・ジェンダー意識の払拭のための啓発（講座・講演会等の開催、情報発信） ・人材育成のための講座の実施（キャリアアップ講座、リーダー養成講座） ・キャリア継続・就労継続の支援（女性就労・両立支援相談）	男女共同参画課
・附属機関等の設置及び運営に関する指針の徹底・理解促進	各審議会等所管課 行政経営課
・農業委員及び農地利用最適化推進委員への女性登用の促進	農政課 農業委員会

## 【指標】

事業名	現状 (R3年度)	目標 (R9年度)
松戸市の審議会等における女性委員の割合	25.1%	40.0%
農業委員及び農地利用最適化推進委員に占める女性の人数	1人	2人

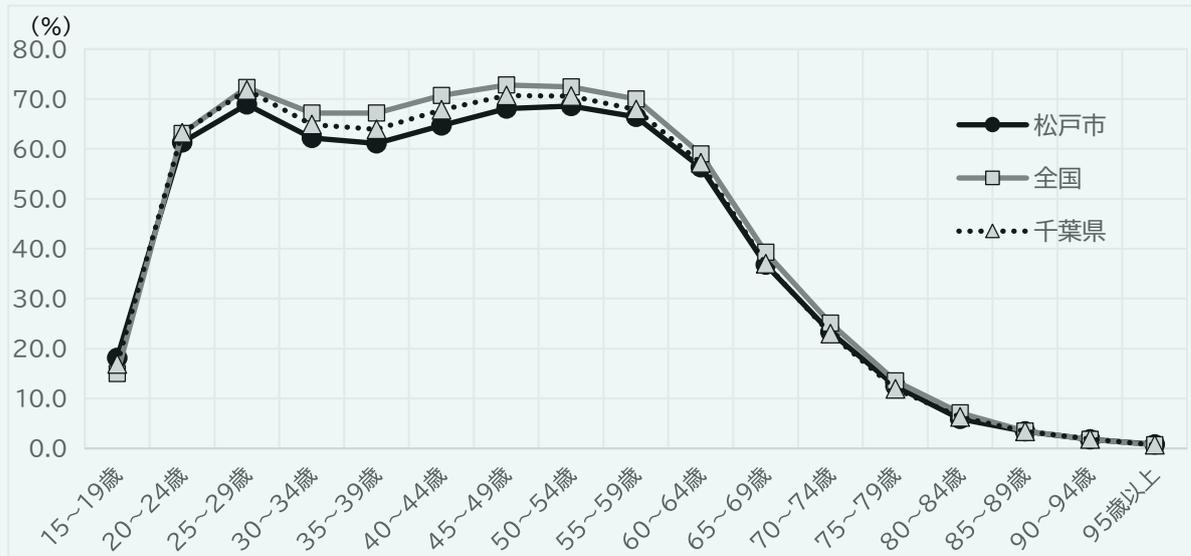
## 課題2 就労の場での男女共同参画の推進



### 【現状と課題】

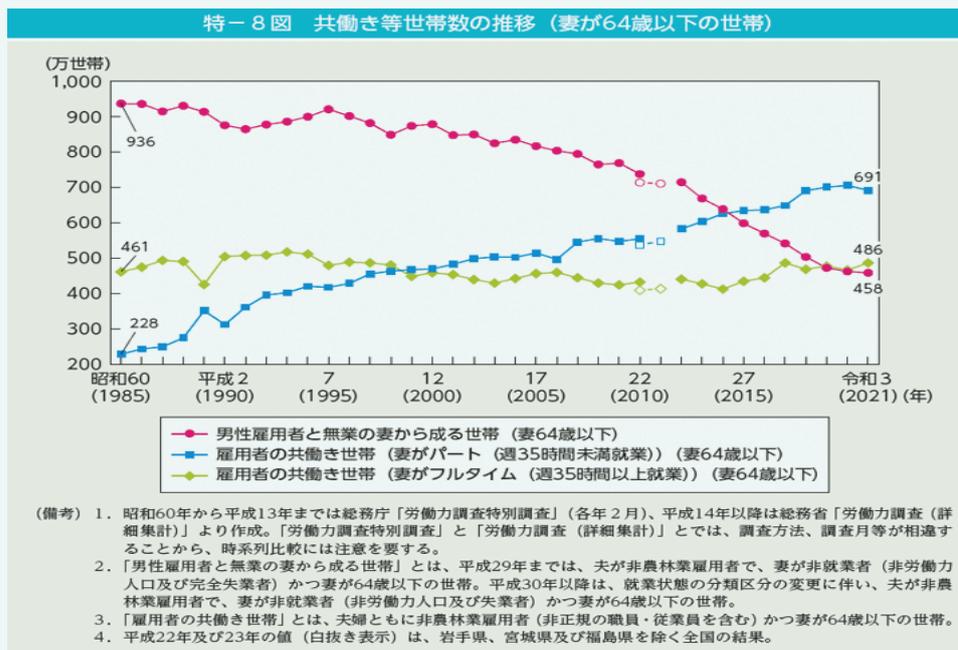
- 就業は、生活の経済的基盤を支えるとともに、自己実現につながるものです。
- また、経済的自立はDV等による困難な状況から抜け出すためにも重要です。
- 働きたい人が性別にかかわらずその能力を十分に発揮できる環境づくりは、個人の幸福の根幹をなすものであると同時に、ダイバーシティの推進や多様な視点によるイノベーションの促進につながり、企業としても国内外の人材獲得や投資家から選ばれるためにも重要となります。
- 全国的にはいわゆるM字カーブ問題は解消に向かっているとされていますが、本市での女性の就労率の推移をみると、国や県に比べると子育て層の就労率は低くなっています。全国的には、男女共同参画白書によると、妻が64歳以下の世帯では、専業主婦のいる世帯(男性雇用者と無業の妻から成る世帯)は年々減っていますが、増えているのは妻がパートの共働き世帯であり、妻がフルタイムの世帯は横ばいの状況となっています。また、年齢階層別非正規雇用労働者の割合をみると、男性は25歳から54歳で非正規雇用の割合が下がっていますが、女性は年齢とともに非正規雇用の割合が上がっており、これらのことから、男女間の収入格差が生じていることがわかります。結婚や出産等による退職に限らず、いったん退職すると、非正規雇用となる場合が多く、正規雇用との賃金や待遇面の格差、雇用の不安定さなどの問題を抱えてしまうことが多いため、個人の状況に合わせたきめ細かい就労支援が求められています。
- 市民意識調査では、「女性の仕事の就き方に対する考え」は、前回(平成28年度)と比較すると、女性も男性も「子どもができたなら退職し大きくなったら再び仕事に就く」が減り、「妊娠や出産に関わらず、ずっと仕事を持ち続ける」が2割近く増えており、就労を継続することの意義が高まっています。
- 女性が社会参画に踏み切れない理由としては、「子育て・教育との両立」「家事との両立」が6割を超えており、女性で次に多かったのが「家族の理解・協力が得られないこと」が37.9%であり、この「家族の理解・協力が得られないこと」では男女の意識の差も見られたことから、「家事・育児等との両立支援」とともに、家庭内での固定的性別役割分担意識の解消や家族の意識改革、家事等の役割分担が必要であることがわかりました。
- 市で行うべき施策としては、「仕事と家庭を両立するために必要な公的サービスの充実」が59.7%、「女性の就労、再就職の支援」が49.0%と多く、女性の就労のための支援が求められています。また、働くための準備として、様々な情報を集め、就労に必要なスキルや資格を身につけるための教育のニーズも高まっています。
- 性別を理由とする差別的取り扱いや妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益な取り扱い、セクシャルハラスメント・マタニティハラスメント等の根絶等雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇は、働きたい人が性別に関わりなく活躍できる社会の実現に不可欠です。
- 多様な生き方、働き方があるという前提に、雇用によらない働き方、起業という選択をする人もおり、多様な働き方の選択肢を広げる支援も必要です。

➤ 女性の就労率(令和2年国勢調査結果より算出)

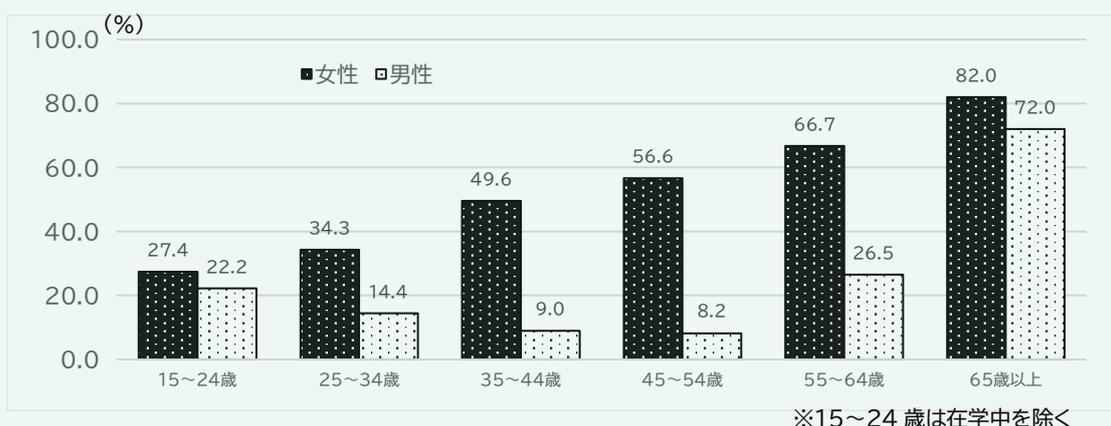


※女性の就労率:女性の各年齢層に占める就業者の割合

➤ 共働き世帯の推移(妻が64歳以下の世帯)(国:令和4年度男女共同参画白書)

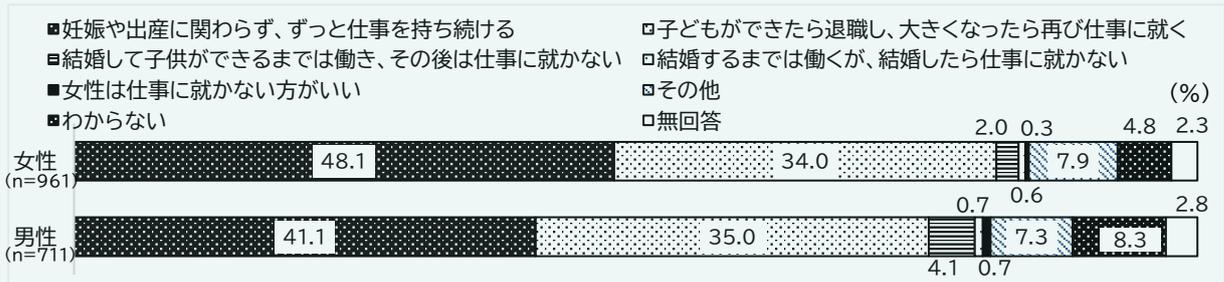


➤ R2年 年齢階層別非正規雇用労働者の割合(国:R3男女共同参画白書より)

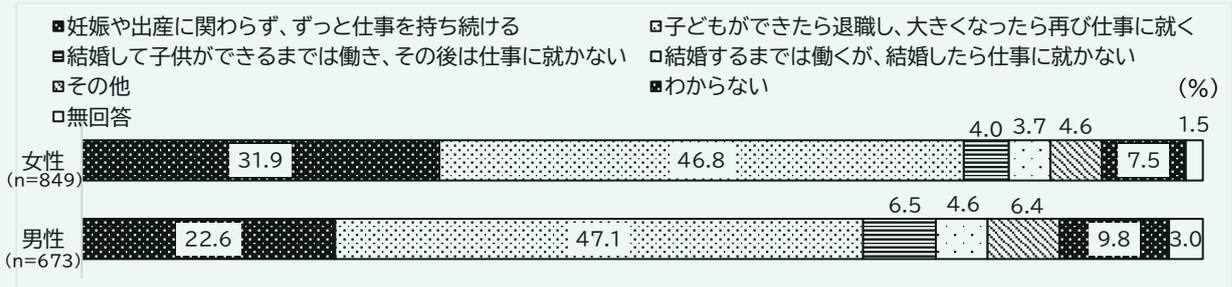


➤ 女性の仕事の就き方への考え(市民意識調査)

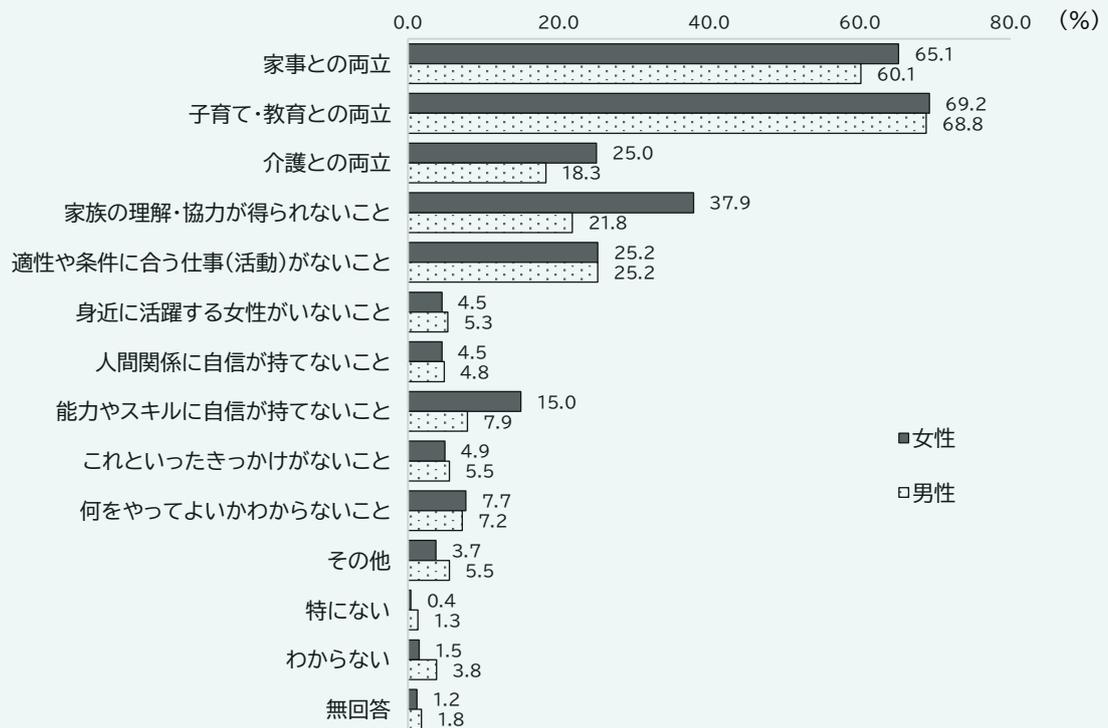
令和3年度



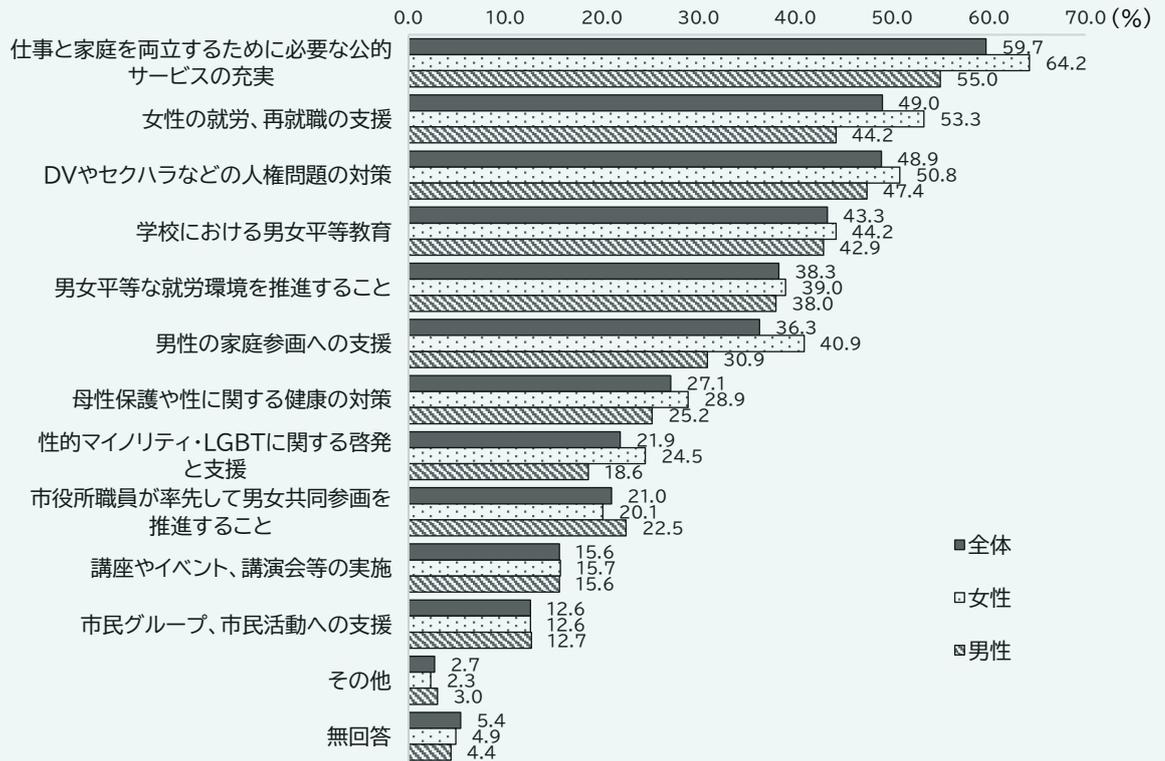
平成28年度



➤ 女性が社会参画に踏み切れない理由(市民意識調査)



➤ 市で行うべき施策(市民意識調査)



➤ 就労・両立支援相談の相談者のうち就労決定者数(男女共同参画課)

	H30	R1	R2	R3
相談件数(延べ)	278件	338件	270件	372件
就労決定者数	45人	82人	65人	71人

➤ 保育所等の待機児童数(保育課・子育て支援課)

	H30	R1	R2	R3
保育所等	0人	0人	0人	0人
放課後児童クラブ	0人	0人	0人	0人

【施策の方向性】

(1) 女性の就労支援

- ◆ 女性の仕事と家庭の両立支援を行います。
- ◆ 職業紹介等の実施による多様な再就職等の支援を行います。
- ◆ 就職氷河期世代やシングルを含め、自立に向けた就労支援を行います。
- ◆ ハローワークとの連携を図ります。

(2) 就労環境の整備

- ◆ 仕事と育児・介護等を両立することのできる環境を整備します。
- ◆ 性別を理由とする差別的取り扱いや妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益な取り扱い、セクシャルハラスメント・マタニティハラスメント等の根絶を目指します。

- ◆ 男女間の賃金格差の解消等、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇を確保します。
  - ◆ 企業に対する「えるぼし・プラチナえるぼし」認定取得を促進します。
- (3) 職場での固定的性別役割分担意識の払拭
- ◆ 本人の希望ではなく固定的性別役割分担意識により、性別によって役割が固定されたり、働き方が決められたり制限されたりしないよう意識改革を図ります。
- (4) 多様な働き方の推進
- ◆ オンライン活用や起業等により多様な働き方の選択肢を広げる支援を行います。
- (5) 女性のキャリア形成と能力開発・発揮の支援
- ◆ キャリア形成につなげるための就業継続の支援を行います。
  - ◆ 女性労働者の能力開発・発揮のための職業訓練やスキルアップ、キャリア転換等の学びなおしの支援を行います。
  - ◆ 多様な働き方の事例やロールモデルの情報等を提供します。
  - ◆ 積極的改善措置(ポジティブアクション)の推進等による、職場における女性の参画拡大を進めるための啓発を行います。
  - ◆ 男女間格差の是正や女性の能力発揮を促進するための啓発(企業等への意識改革の啓発)を行います。

【施策に沿った事業展開】

取り組み内容	担当課
<ul style="list-style-type: none"> <li>・まつど女性就労・両立支援相談</li> <li>・講座(働くきっかけづくりの講座、キャリアアップ講座等)の実施</li> <li>・ハローワークとの連携講座</li> <li>・起業相談、起業支援講座(起業カレッジ等)の実施</li> <li>・企業等への働きかけと情報発信</li> </ul>	男女共同参画課
<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働相談の実施</li> <li>・就労支援全般(女性を含めた就職氷河期世代等への支援、千葉県ジョブサポートセンター)</li> <li>・ハローワークとの連携</li> <li>・労働セミナー(中小企業向けのセミナーなど)の実施</li> <li>・起業の支援</li> <li>・コワーキングスペースの充実</li> </ul>	商工振興課
<ul style="list-style-type: none"> <li>・保育所(園)の待機児童ゼロの維持</li> <li>・保育コンシェルジュ事業</li> </ul>	保育課
<ul style="list-style-type: none"> <li>・放課後児童クラブの待機児童ゼロの維持</li> </ul>	子育て支援課
<ul style="list-style-type: none"> <li>・介護保険サービスの周知と利用促進(介護離職の防止)</li> </ul>	介護保険課

【指標】

事業名	現状 (R3年度)	目標 (R9年度)
まつど女性就労・両立支援相談者のうち就労者数	71人	92人
保育所の待機児童数	0人	0人
放課後児童クラブの待機児童数	0人	0人
在宅介護者の介護離職率	6.5%	5.9%
職場での男女平等観(市民意識調査)	26.0%	50.0%

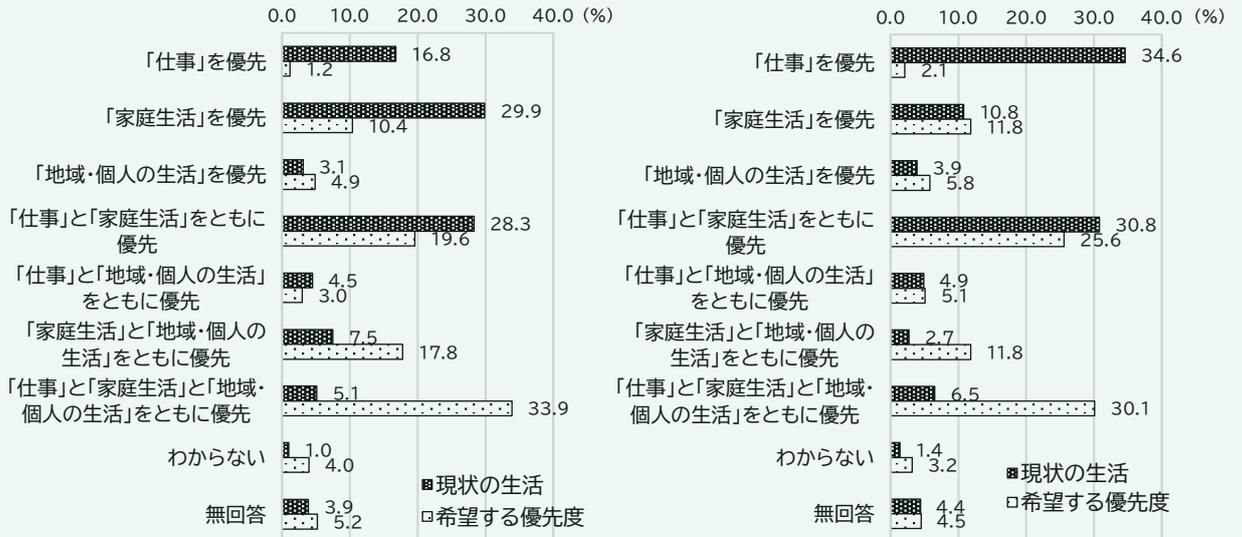
### 課題3 ワーク・ライフ・バランスの実現



#### 【現状と課題】

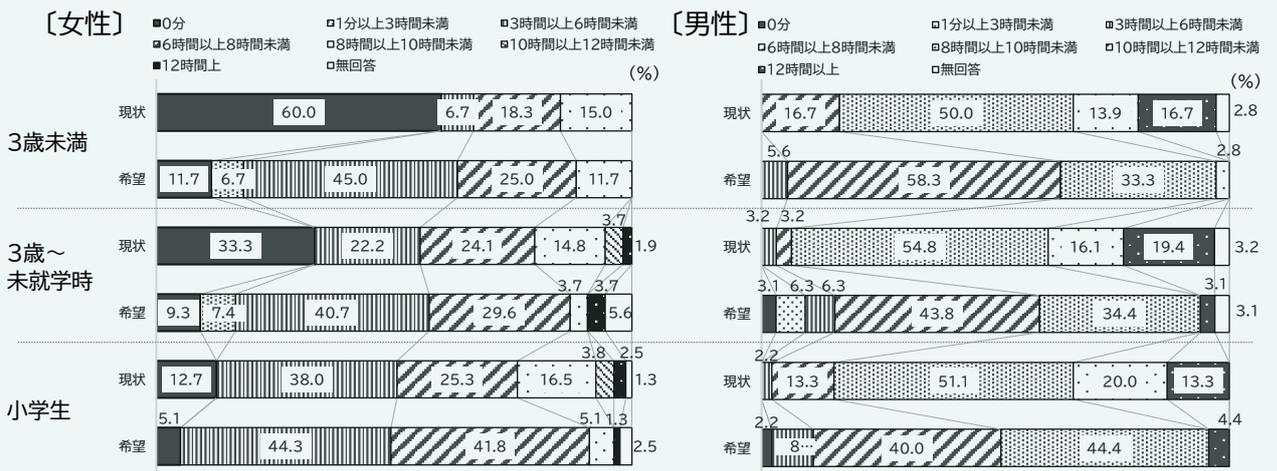
- 国のワーク・ライフ・バランス憲章(平成19年)において、仕事と生活の調和が実現した社会とは、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」と定義しています。この憲章に基づき、働くことを希望する全ての人が、仕事と子育て・介護・社会活動を含む生活との二者択一を迫られることなく働き続け、その能力を十分に発揮することができるよう、労働環境の整備はもとより出産・育児・介護等への対応も含め、ライフステージや個別の事情等に応じた、多様で柔軟な働き方を通じた仕事と生活の調和がますます重要となっています。
- 長時間労働や転勤等を当然視するいわゆる「男性中心型労働慣行」や固定的性別役割分担意識を背景に、家事・育児・介護等の多くを女性が担っている実態があり、その結果女性が職場において活躍することが困難になっている場合が多いのが現状です。一方、男性は長時間労働により家事・育児・介護等を行うことが困難な場合が多く、女性も男性も本人や家族が望むバランスで様々な活動を行っているとはいえない状況となっています。そのため、家事・育児・介護等を男女がともに担うべき共通の課題とし、全ての世代で男性が家事・育児・介護等に参画できるように、環境整備と意識改革を一層推進することが求められています。
- 末子の年齢が3歳未満で平日の「一日のうちで過ごす時間」の現状をみると、仕事に費やす時間で、女性で一番多かったのが0分で60.0%、男性で一番多かったのが8時間以上10時間未満で50.0%でした。家事に費やす時間では、女性は0分はおらず一番多かったのが2時間以上3時間未満で28.3%、男性が一番多かったのが0分で55.6%、育児に費やす時間では、女性は0分はおらず一番多かったのが6時間以上で58.3%、男性は0分が8.3%、2時間未満を合計すると69.5%となっており、女性と男性の仕事と家事・育児に費やす時間のアンバランスが顕著となっています。
- ワーク・ライフ・バランスに満足していないと答えた人の不満足の原因として女性と男性の差の大きいものをみると、男性で多かったのは「自分の仕事の時間が長いため」で、女性で多かったのは「仕事と家事などを両方しなくてはならないため」、「家族の中で家事などの役割分担が偏っているため」でした。
- 末子の年齢が小学生以下の家庭内の家事分担の現状と希望をみると、女性は家事分担を「すべて」または「主に」担っている人が7割以上であり、パートナーに「もっと」「もう少し」担って欲しいと半数以上が考えており、男性は、「主にパートナーが分担し自分は手伝う程度である」が一番多く、希望としては「自分がもう少し分担した方がいいと思う」と考える人が4割以上いました。
- 男女共同参画の推進は、男性にとっても「男性が主な稼ぎ手であらねばならない、家族を扶養しなければならない」といった固定的性別役割分担意識を緩和し、男性の人生においても自由な選択を可能にします。令和4(2022)年の育児休業法改正により、男性の育児休業等の取得促進と育児参画が求められ、家庭内の役割分担の見直しによる女性の社会参画の促進とともに、父親の育児への意欲の高まりや、仕事の効率化の意欲等の効果が期待されています。また、家事・育児・介護等への男性の参画を促すことにより、生活に必要なスキルの習得につながるというメリットも挙げられます。

➤ 仕事、家庭生活、地域・個人の生活の優先度(市民意識調査)

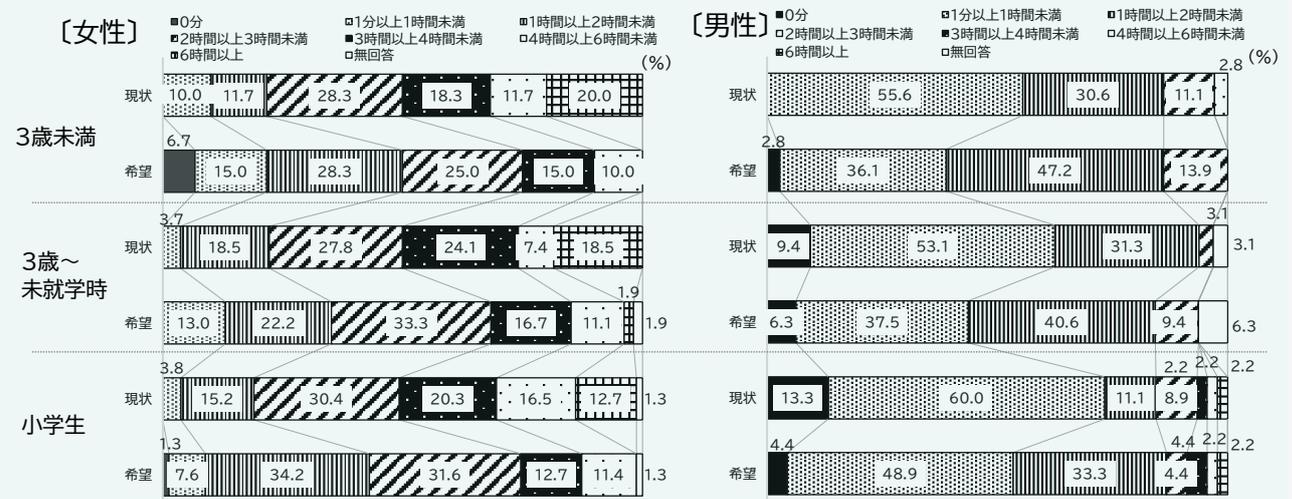


➤ 一日のうちで過ごす時間(市民意識調査)

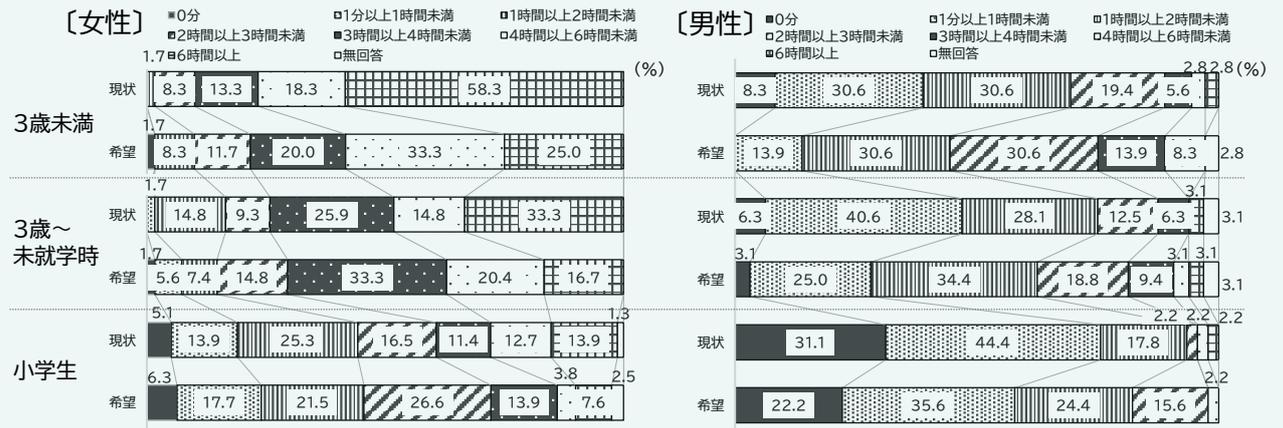
・ 仕事に費やす時間(末子の年齢が小学生以下・平日)



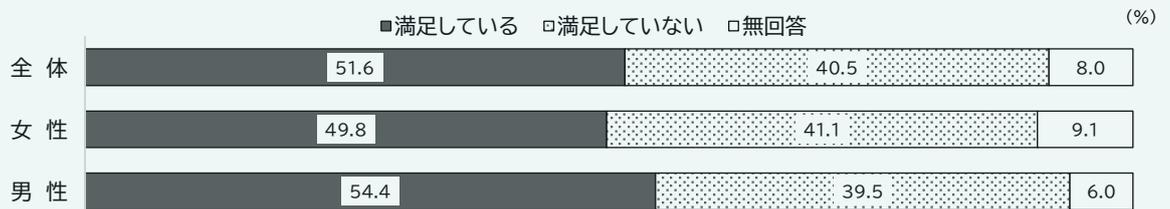
・ 家事に費やす時間(末子の年齢が小学生以下・平日)



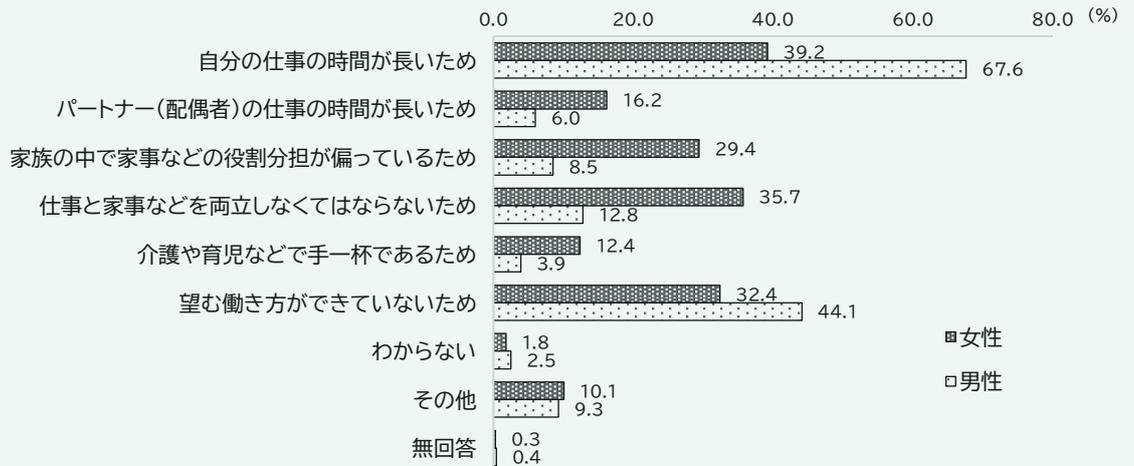
・ 育児に費やす時間(末子の年齢が小学生以下・平日)



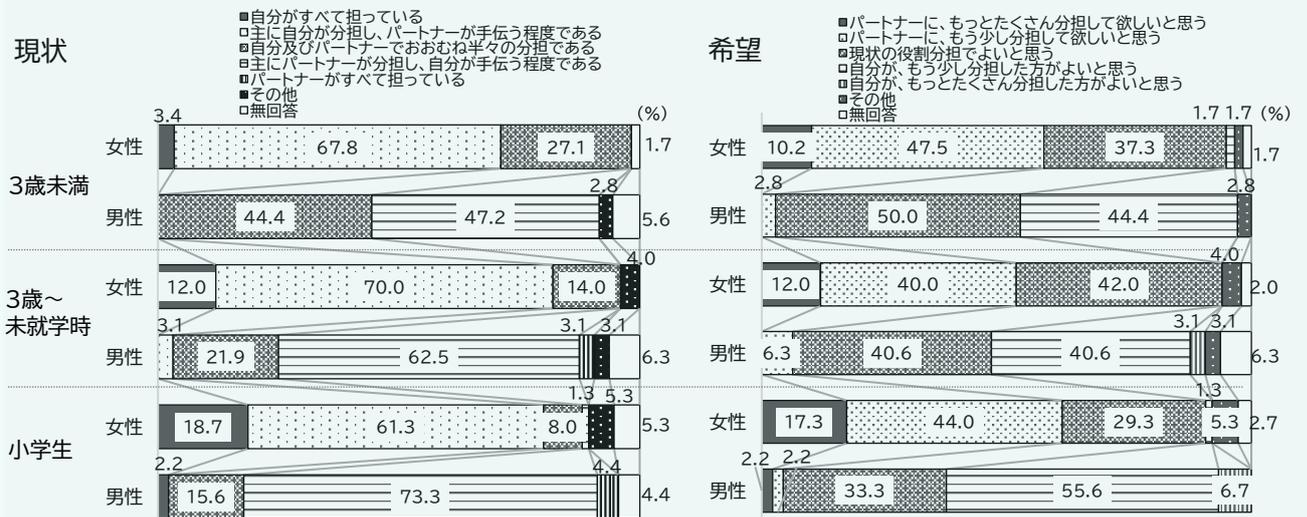
➤ ワーク・ライフ・バランスの満足度(市民意識調査)



➤ ワーク・ライフ・バランスの不満足の原因(市民意識調査)



➤ 家庭内の家事分担(末子の年齢が小学生以下、現状と希望)(市民意識調査)



➤ 男性の家庭参画のために必要なこと(市民意識調査)



【施策の方向性】

- (1) 仕事や社会活動と家事・育児・介護等の両立支援
  - ◆ 育児・介護等との両立に関する制度・サービス等の周知と相談支援を行います。
  - ◆ 女性にも男性にも両立しやすい制度・サービス等の充実を図ります。
- (2) 家庭における固定的性別役割分担意識の解消
  - ◆ 様々な機会をとらえて、女性にも男性にも意識改革を進めます。
- (3) 男性の働き方の見直しと家庭参画の推進
  - ◆ 男性の働き方の見直しに関する情報提供、情報発信を行います。
  - ◆ 男性の家事・育児・介護等への参画促進のための情報提供・相談支援を充実します。

【施策に沿った事業展開】

取り組み内容	担当課
・女性就労・両立支援相談 ・講座等の実施(市民向け) ・職員向け情報提供・情報発信等 ・ハローワークとの連携 ・企業等への情報提供	男女共同参画課
・労働相談の実施 ・企業等への働きかけ(セミナーの実施又は国等のセミナーの周知など)	商工振興課

<ul style="list-style-type: none"> <li>・子育てサービスの充実と周知(ファミリー・サポート・センターやほっとるーむ等の預かりサービスなど)</li> <li>・子育てコーディネーターの育成</li> </ul>	子育て支援課
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ママパパ学級での啓発(男性の育児参加促進)</li> </ul>	子ども家庭相談課 母子保健担当室
<ul style="list-style-type: none"> <li>・家族介護支援事業の周知</li> <li>・相談支援体制の維持</li> </ul>	介護保険課
<ul style="list-style-type: none"> <li>・福祉まるごと相談</li> <li>・男性の介護参加への支援</li> </ul>	地域包括ケア推進課

【指標】

事業名	現状 (R3年度)	目標 (R9年度)
小学生以下の子どもがいる男性の育児時間が1時間未満の人の割合 (市民意識調査)	55.7%	45.0%
小学生以下の子どもがいる男性の家事時間が1時間未満の人の割合 (市民意識調査)	64.6%	50.0%

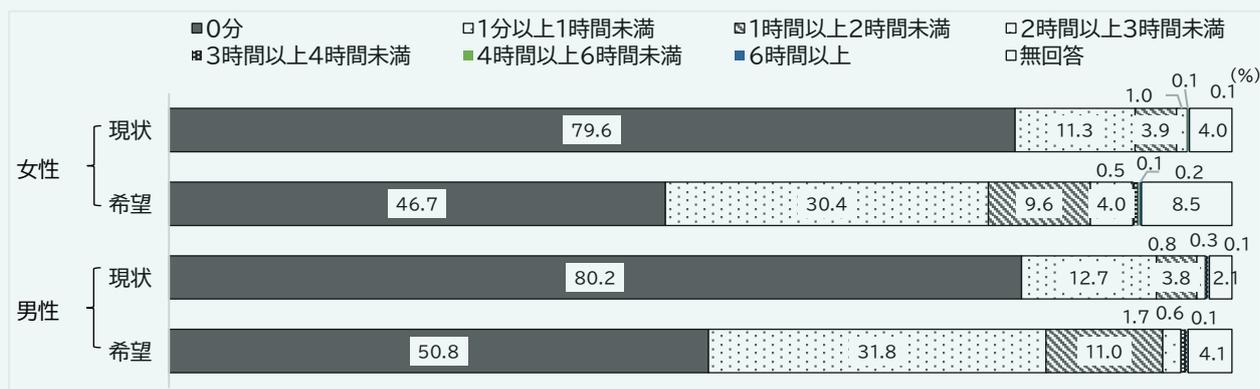
## 課題 4 地域における男女共同参画の推進



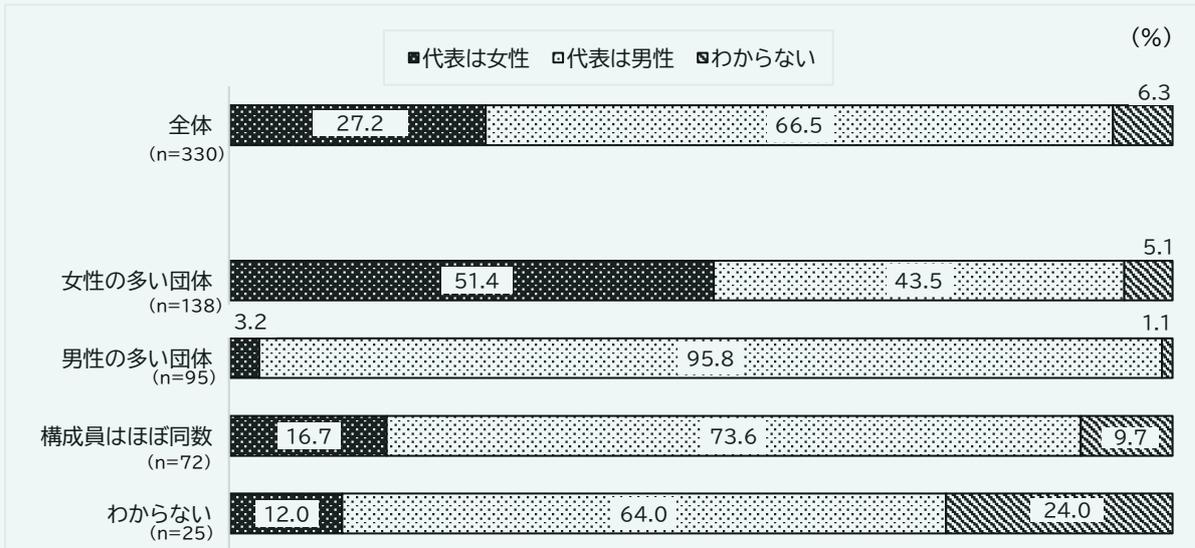
### 【現状と課題】

- 地域の多様化する課題・ニーズに対応していくためには、様々な視点から課題解決ができる多様な人材の確保が必要です。そうした観点から、地域活動の担い手が、性別や年齢等が多様であること、性別や年齢等により役割が固定化されないようにすることが重要です。
- 仕事、家庭生活以外に、地域活動に参加することは、自分たちのまちを住みよい魅力的なまちにしていくために重要な活動ですが、その活動時間を確保するためには、ワーク・ライフ・バランスを整える必要があります。
- 一日のうちに社会活動(ボランティアや地域活動など)に費やす時間(休日)をみると、現状は女性も男性も0分が8割近く、1分以上1時間未満が約1割ですが、希望では1分以上2時間未満が約4割おり、社会活動をしたいというニーズはあることが窺えます。
- 地域活動における団体の長の男女比をみると、代表が女性となっている団体は全体の3割にも満たない状況です。また、町会・自治会長における女性の割合をみると、6.3%であり、地域活動での方針等決定過程への女性の参画を促進する必要があります。
- 地域活動での性別による役割分担(「役員は男性」、「女性は掃除や手伝い」など)は、半数以上が「ない」と答えています。3割近くが「ある」「よくある」と「時々ある」の合計)と答えています。また、約75%は性別による役割分担は必要ではないと答えており、必要であるとする約13%を大きく上回っています。固定的性別役割分担意識や性差に関する偏見、無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)には否定的な意識となっていることから、現実的な性別役割分担の見直しが求められます。

### ➤ 社会活動(ボランティアや地域活動など)に費やす時間(休日)(市民意識調査)



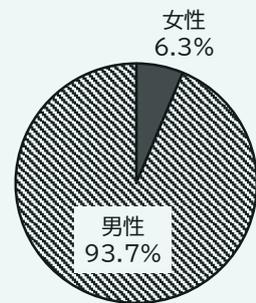
➤ 地域活動での団体の長の男女比(市民意識調査)



➤ 町会・自治会長における女性の割合(市民自治課)

団体数	347 団体
町会・自治会長人数	347 人
うち女性	22 人 (割合) 6.3%
うち男性	325 人 (割合) 93.7%

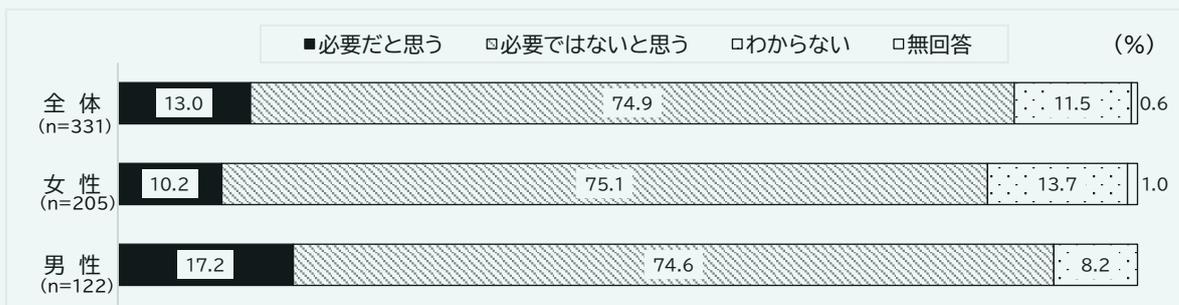
(R4.3.31 現在)



➤ 地域活動において、性別による役割分担はあるか(市民意識調査)



➤ 地域活動での性別による役割分担の必要性(市民意識調査)



【施策の方向性】

- (1) 地域活動への多様な視点の確保
  - ◆ 多様な人たちが地域活動に関わっていけるよう、地域活動の担い手を増やします。
- (2) 地域活動での方針等決定過程への女性の参画促進
  - ◆ 女性の参画促進の必要性についての啓発を進めます。
- (3) 地域活動での固定的性別役割分担の解消
  - ◆ 固定的性別役割分担意識や性差に関する偏見、無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)が女性の居場所と役割を狭めていることから、女性も男性も性別にとらわれずに役割を分担し活躍できるよう意識改革を進めます。

【施策に沿った事業展開】

取り組み内容	担当課
<ul style="list-style-type: none"> <li>・様々な地域活動での方針等決定過程への女性の参画促進等のための講演会や講座の実施</li> <li>・情報発信等・啓発</li> </ul>	男女共同参画課
<ul style="list-style-type: none"> <li>・まつど地域活躍塾の実施、ボランティア体験の実施により市民それぞれの望む形でのまちづくりへの参画を支援し、地域活動の担い手を増やす</li> <li>・女性の積極的な登用や地域活動での固定的性別役割分担の解消について「町会・自治会長等活動の手引き」等に記載するなどして周知・啓発を図る</li> </ul>	市民自治課

【指標】

事業名	現状 (R3年度)	目標 (R9年度)
まつど地域活躍塾修了者数(累計)	132人	254人
町会・自治会長における女性の割合	6.3%	10.0%
地域活動での団体の長の女性の割合(市民意識調査)	27.2%	40.0%
地域活動での固定的性別役割分担が「よくある」「時々ある」と答えた人の割合(市民意識調査)	27.6%	20.0%

## 課題 5 防災における男女共同参画の推進



### 【現状と課題】

- 大規模災害の発生は、すべての人の生活を脅かすと同時に男女に異なる影響をもたらし、女性や脆弱な状況にある人がより深刻な影響を受けます。このような非常時には、平常時における固定的性別役割分担意識を反映して、通常と異なる環境の中で増大してしまう家事・育児・介護等の負担が女性に集中しやすく、また女性が職を失いやすく、或いは配偶者等からの暴力や性被害・性暴力が増加するなどのジェンダーに起因する諸課題が一層顕在化するとされています。したがって、平常時からあらゆる施策の中に、男女共同参画の視点を含めることが重要であるとともに、非常時において、女性に負担が集中したり、困難が深刻化したりしないような配慮が求められます。
- 松戸市地域防災計画の令和3年度修正では、「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」等に基づき、男女共同参画の視点を盛り込みましたが、特に「防災計画等の検討段階における女性の参画を進め、女性の視点を取り入れた防災体制や環境を充実する。」としているとおり、女性の視点を取り入れた防災体制の重要性を周知する必要があります。
- 市民意識調査では、男女共同参画の視点を持った防災体制推進のために重要なこととして、「避難所運営の責任者に男女それぞれが配置され、避難所運営や被災者対応に多様な視点が入ること」が一番多く、約5割でした。また、災害時にどのような配慮が必要かについては、女性も男性も最も多かったのが「避難所生活でのプライバシーの確保」で、次に多かったのは、女性では「犯罪等に巻き込まれないような配慮」、男性では「避難所のルール作りに女性の意見を反映する」でした。
- その他の意見として、「性別や年齢にとらわれず多様な立場の意見が反映されるようにする」や「性的マイノリティ(51頁参照)への配慮」「普段から地域住民のコミュニケーションの強化」などの意見もあり、これらの取り組みを進めることは、子どもや若者、高齢の方、障害のある方、性的マイノリティの方など、様々な状況の方への配慮にも資するものと考えられます。
- また、身近な地域の消防防災体制の中核的役割を果たす消防団でも、火災予防、啓発活動等、地域の安心安全のために女性の視点を生かした活動が重要となっています。

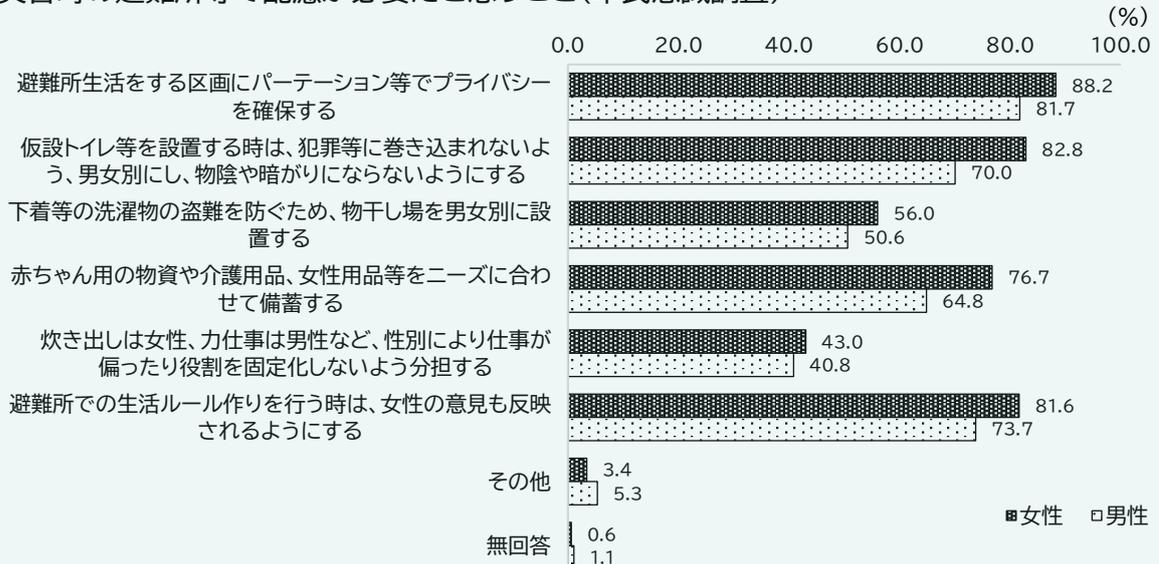
➤ 男女共同参画の視点を持った防災体制推進のために重要だと思うこと(市民意識調査)



➤ 市の防災会議の女性委員の割合(危機管理課)

	H30	R1	R2	R3
女性委員の割合	23.3%	23.3%	23.3%	20.9%

➤ 災害時の避難所等で配慮が必要だと思うこと(市民意識調査)



➤ 消防団における女性団員の人数(消防総務課)

	H30	R1	R2	R3
消防団員数	559人	559人	533人	533人
女性消防団員数	36人	36人	35人	30人
女性消防団員の割合	6.4%	6.4%	6.6%	5.6%

【施策の方向性】

- (1) 防災分野や災害現場での役員等への女性の参画促進
  - ◆ 「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」(内閣府・令和2年5月)に基づき、防災計画等の検討段階における女性の参画を進め、女性の視点を取り入れた防災体制や環境を充実します。
  - ◆ 女性の意見を聴くために、自主防災組織、避難所運営委員会等での女性役員や女性部会の設置を検討します。
  - ◆ 避難訓練やパートナー講座等で、女性視点の災害対応に必要な知識、ノウハウ、スキルを習得、普及する機会を確保します。
  - ◆ 女性防災リーダーの養成を進めます。
  - ◆ 消防団活動への女性の参画を進めます。
  
- (2) 災害時や非常時における性別や様々な状況に配慮した対応
  - ◆ 災害時や非常時において、男女の身体や影響の違い等に配慮した対応が行われるよう、また、妊娠中の方や乳幼児を連れた方、性的マイノリティの方を含む様々な個人の状況等に配慮された避難所マニュアルを整備します。
  - ◆ 各地域の避難所のマニュアルに男女共同参画の視点を入れるよう周知を図ります。
  - ◆ 女性の視点を入れた備蓄品等の配備をします。
  - ◆ 避難訓練やパートナー講座等で、女性視点の災害対応に必要な知識、ノウハウ、スキルを習得、普及する機会を確保します。(再掲)
  - ◆ 避難所等に女性相談窓口、女性職員を配備するよう検討します。
  
- (3) 災害時における性暴力、性被害等に対する危機管理
  - ◆ 避難所等での性暴力、性被害等を防ぐための環境を整備します。
  - ◆ 避難所等での防犯パトロール等を実施します。

【施策に沿った事業展開】

取り組み内容	担当課
<ul style="list-style-type: none"> <li>・防災における男女共同参画や多様性の視点の重要性を知ってもらうための講座・講演会等の実施</li> </ul>	男女共同参画課 社会教育課
<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性視点の防災に関する知識の普及・啓発</li> <li>・「災害時における男女共同参画センター等の相互支援ネットワーク」を活用した全国との情報交換、支援要請等による災害対応</li> <li>・女性防災リーダーや女性の防災の担い手の育成</li> </ul>	男女共同参画課 危機管理課
<ul style="list-style-type: none"> <li>・防災計画等の検討段階における女性の参画を進め、女性の視点を取り入れた防災体制や環境を充実(地域防災計画に記載)</li> <li>・女性の意見を聴く「しくみ」を検討(自主防災組織、避難所運営委員会等での女性役員や女性部会の検討等)</li> <li>・災害等や非常時において、男女の身体や影響の違い等に配慮した対応が行われるよう、また、妊娠中の方や乳幼児を連れた方、性的マイノリティの方等を含む様々な個人の状況等に配慮された避難所とするための設備やマニュアルを整備</li> <li>・避難所となる小中学校に、トイレを男女別に安全で適切な場所に確保するとともに、様々な状況の方が使えるトイレを設置できるよう備蓄を進める</li> <li>・パートナー講座での啓発、女性防災会議委員からの人材紹介依頼や声掛けを行い、女性の防災に関する参加を呼びかける</li> <li>・総合防災訓練で男女の違いに配慮した避難所設営訓練や、パートナー講座での啓発、避難所運営ゲーム(HUG)等での想定訓練の実施</li> <li>・各地域の避難所運営マニュアルに男女共同参画の視点を入れるよう周知を図る</li> </ul>	危機管理課
<ul style="list-style-type: none"> <li>・消防団活動で女性の視点を入れた活動を推進する</li> <li>・町会や自治会から依頼された防災訓練では、役員等の男性の参加が多いが、女性等の参加も積極的に呼びかける</li> <li>・町会・自治会、企業、学校等における防火指導・救急指導の実施時に、女性を中心に若年層の参加を呼びかける</li> </ul>	消防総務課
<ul style="list-style-type: none"> <li>・避難所等での防犯パトロールの実施等、警察との連携</li> </ul>	市民安全課

【指標】

事業名	現状 (R3年度)	目標 (R9年度)
防災会議の女性委員の割合	20.9%	30.0%
防災に関する啓発活動の実施回数	2回	40回
消防団員の女性の人数	30人	50人以上
男女別トイレの備蓄率	26.4%	62.3%

## 基本目標Ⅱ すべての人が尊厳をもって生きることができる社会の構築

- 男女共同参画社会基本法第3条には、「男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取り扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。」とあり、私たちは一人ひとりの人権が尊重される社会を目指さなくてはなりません。
- 市民ニーズ調査によると、53.4%が身の回りで人権が守られていると感じていますが、人権に関する意識調査では、86.9%が「女性に対する人権侵害がある」と感じています。
- 性別を含め、多様な属性の人々の人権が尊重される社会を作るとは、それ自体が極めて重要なことであるとともに、その結果として女性が複合的な困難を抱えるリスクが減ることにつながります。

### ➤ 身の回りで人権が守られていると感じている人の割合(R3 市民ニーズ調査)

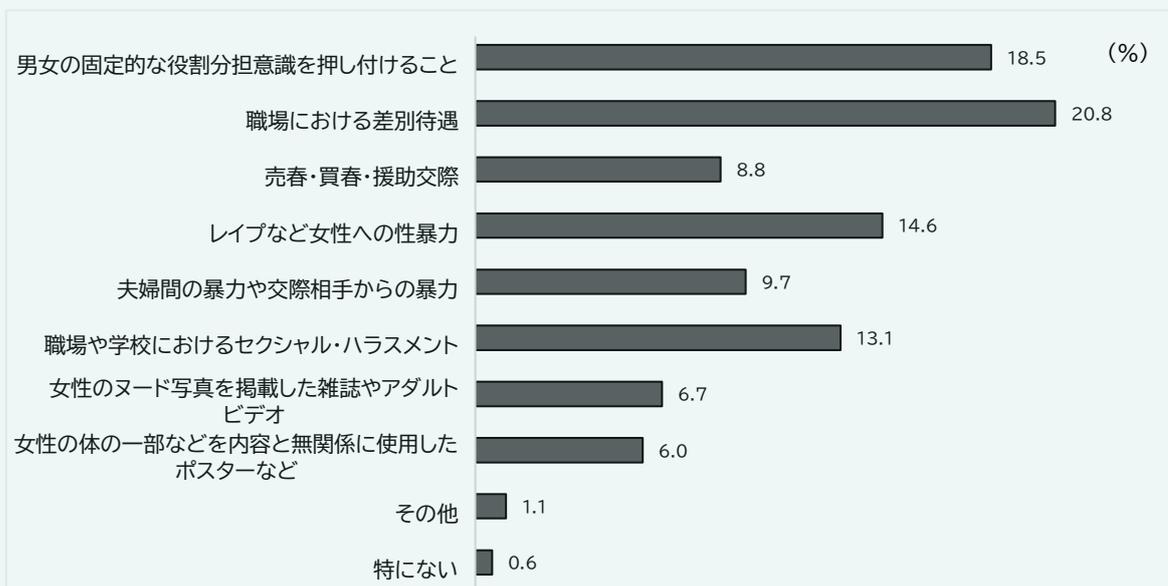


### ➤ 女性に対する人権侵害について(H30 人権に関する市民意識調査)

- ・ 女性に対する人権侵害はあると思うか



- ・ (上記「ある」と答えた人)女性の人権が尊重されていないと感じるのはどのような行為に対してか(複数回答)



## 課題 6 配偶者等からの暴力の根絶



### 【現状と課題】

- DV(ドメスティックバイオレンス)等の配偶者等に対する暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であり、身体的な危険だけでなく、自己肯定感や自尊感情を失わせるなど、心への影響が大きく、その後の人生に大きな支障をきたし、貧困や様々な困難につながることもある深刻な問題です。配偶者等に対する暴力に限らず、セクシャルハラスメントや性被害等、暴力は根絶されなければなりません。
- 市民意識調査によると、女性では「言葉による侮辱が(何度も、1～2度)あった」が14.0%、「命の危険を感じるような暴力が(何度も、1～2度)あった」が2.1%おり、被害を受けるのは男性よりも女性が多いのが現状です。
- 市で行うべき施策として「DV やセクハラなどの人権問題の対策」をあげる人が48.9%(女性50.8%、男性47.4%)と半数近くおり、対策が求められています。(26頁「市で行うべき施策」参照)
- DV 被害の経験があった人のうち、誰かに相談した人は21.0%であり、相談していない人が72.8%いたことがわかりました。相談しなかった理由としては、「相談するほどのことではないと思ったから(女性47.2%、男性65.6%)」、「相談して解決できるものではないと思ったから(女性43.8%、男性21.1%)」が多く、「自分が我慢すればよいと思ったから(女性23.9%、男性23.3%)」、「相談窓口が見つからなかったから(女性11.4%、男性7.8%)」と次いでおり、DV 等の配偶者等からの暴力やセクシャルハラスメント、性被害等を受けた被害者が躊躇せずに被害を訴え、相談し、包括的に支援が受けられるよう、関係機関が連携し、効果的な支援体制の整備を進めるとともに、相談窓口を広く周知し、情報の発信を行うことが必要です。
- 当然のことながら、被害者の個人情報保護、二次被害の防止についても万全を期す必要があります。
- 暴力の背景には、社会における男女の置かれた状況の違いや根強い偏見等が存在しており、とりわけ女性に対する暴力根絶には、社会における男女間の格差是正及び意識改革が欠かせません。啓発や教育、様々な方策により、暴力を許さない気運のさらなる醸成を図る必要があります。また、特に子どもや若者が暴力や性被害の問題や危険性について正しく知ることで、被害を未然に防ぎ、適切な支援につながれるよう、教育や啓発が重要となります。

➤ DV 経験の有無(市民意識調査)

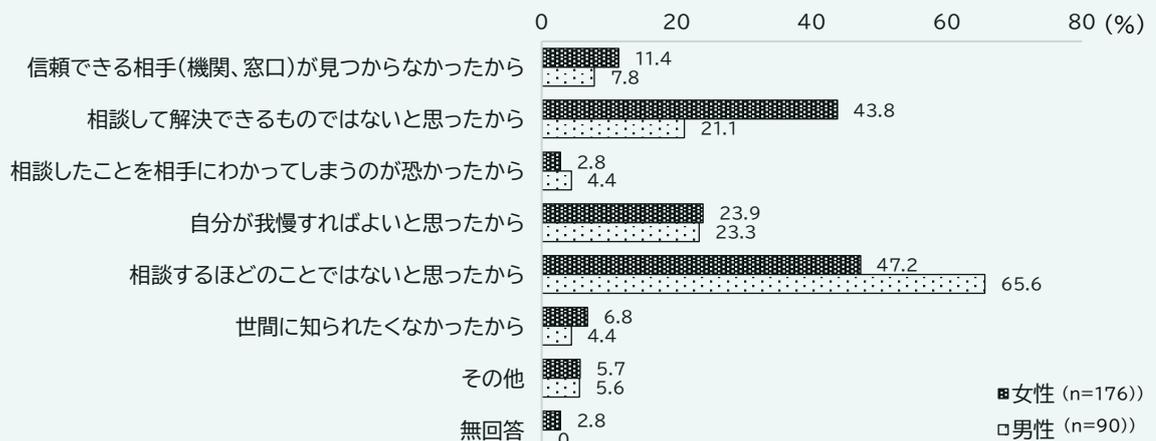


➤ 相談の有無、相談体制について(市民意識調査)

上記 DV 経験が(何度も・1~2度)あったと答えた人のうち、誰かに相談した割合



➤ 相談しなかった人の相談しなかった理由(市民意識調査)



➤ DV 新規相談者数(子ども家庭相談課)

	H30	R1	R2	R3
新規相談者数	66人	98人	121人	102人

【施策の方向性】

(1) 相談・支援体制の充実

- ◆ 相談支援体制の充実を図り、相談対応の質の向上を図ります。
- ◆ 相談窓口等を広く周知し、情報発信を強化します。
- ◆ 被害者保護、支援を関係機関と連携し、包括的に進めます。

(2) DV等、あらゆる暴力の防止、暴力を容認しない意識づくり

- ◆ あらゆる暴力の防止に係る啓発、情報発信を行います。
- ◆ 暴力の当事者とならないための教育、暴力を容認しない社会環境の整備に向けた啓発を行います。
- ◆ 暴力防止のための市民活動等への支援を行います。
- ◆ 防犯活動の充実を図ります。

【施策に沿った事業展開】

取り組み内容	担当課
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ゆうまつどころの相談</li> <li>・講座・講演会等の実施</li> <li>・啓発・情報発信</li> <li>・関係団体等との連携・支援</li> </ul>	男女共同参画課
<ul style="list-style-type: none"> <li>・DV相談・支援体制の充実</li> <li>・DV等、あらゆる暴力の防止に係る啓発を実施(啓発用のチラシ等の配布)</li> </ul>	子ども家庭相談課
<ul style="list-style-type: none"> <li>・福祉まるごと相談</li> <li>・地域包括支援センターの周知</li> <li>・高齢者虐待防止ネットワークとの連携</li> </ul>	地域包括ケア推進課
<ul style="list-style-type: none"> <li>・市内の安全安心パトロール</li> <li>・メール配信等による犯罪防止</li> <li>・犯罪被害者支援</li> <li>・警察との連携</li> </ul>	市民安全課

【指標】

事業名	現状 (R3年度)	目標 (R9年度)
DVがあった人のうち、誰かに相談した割合(市民意識調査)	21.0%	50.0%

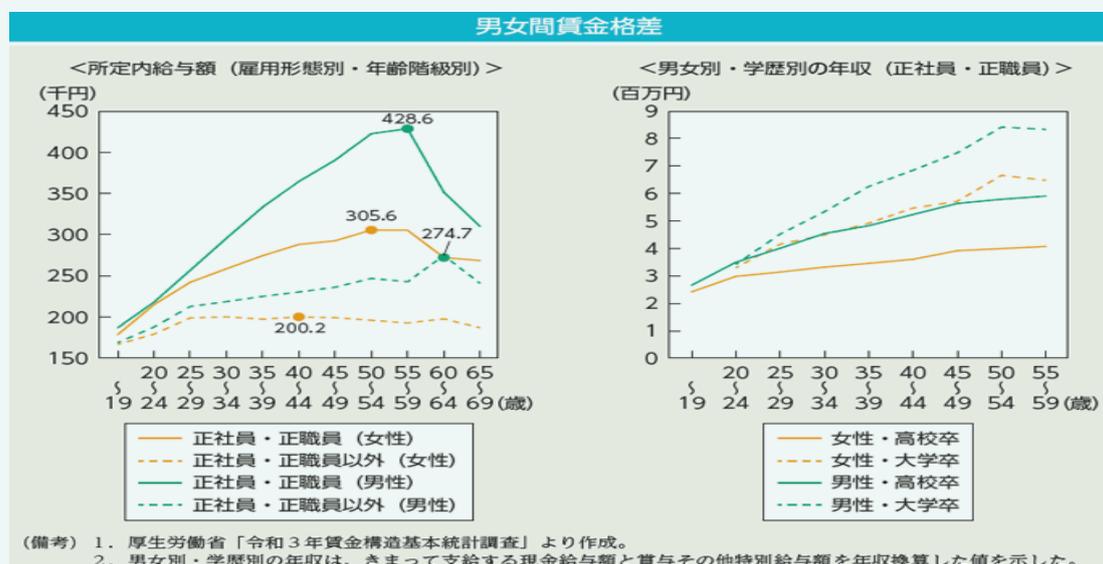
## 課題 7 貧困等生活上の困難に対する支援



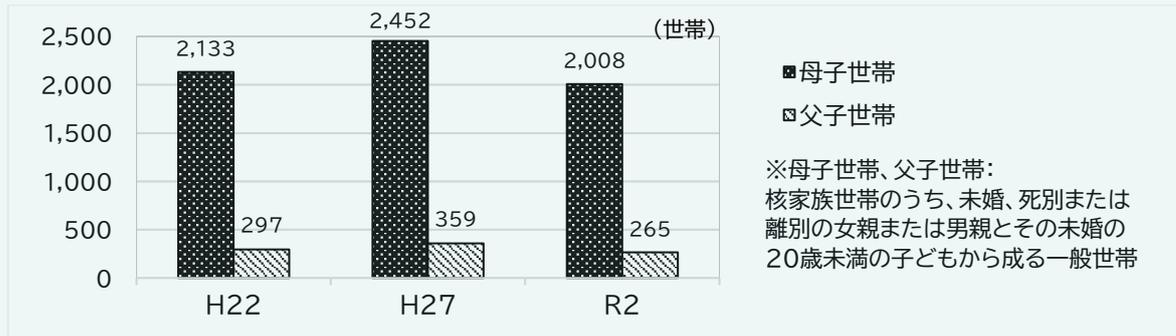
### 【現状と課題】

- 経済社会における男女が置かれた状況の違い等を背景として、女性は貧困等生活上の困難に陥りやすく、とりわけ女性の貧困は、ひとり親や子育て世帯、不安定な就業を継続せざるをえない単身女性、高齢女性も含め、すべての年代の女性に生じます。
- 男性に比べ女性の方が雇用者に占める非正規雇用労働者の割合が高いことが、女性が貧困に陥りやすい背景の一つとなっています。なかでも、ひとり親、特に母子家庭は、非正規雇用など不安定な就業を続けざるを得ない状況が多く、貧困に陥りやすい現状となっています。
- 貧困等生活上の困難に直面する女性は、DV等による被害や病気、障害、精神的な困難、就労定着困難など複数の問題が複合的に発生していることがあるため、それぞれの状況に応じ、包括的な支援を行っていく必要があります。
- 困難を抱える人の中には、必要な支援制度を知らない、手続きがわからないというケースのほか、そもそも自分自身が課題を抱えているという認識がない、支援者が手を差し伸べても支援制度を積極的に利用しない等々のケースもあるため、こうした人を日常の中で早期に発見し、具体的な支援や見守りにつなげていく必要があります。
- 高齢化の進展により高齢者のみの世帯が増加しており、なかでも65歳以上の一人暮らしは年々増加傾向にあり、特に女性が多いのが現状です。高齢になっても安心して地域で暮らすためには、個人の置かれた様々な状況に寄り添った支援が求められます。  
また、高齢単身女性の貧困については、高齢期に達するまでの働き方、家族形態の影響が大きく、長年にわたって様々な分野における男女格差が継続している社会経済状況の影響が凝縮され、固定化されて現れていることが多く、その支援にはそれらの社会的な問題を考慮する必要があります。
- 身近な相談相手としての民生委員・児童委員が、担当地域に暮らす人の生活の心配事や困り事などの相談に応じ、必要な支援に繋げる活動をしています。
- 子ども食堂をはじめとする市民活動団体や民間団体等では、地域に密着した身近な存在として、様々な困難を抱える家庭や子どもの支援を行っています。

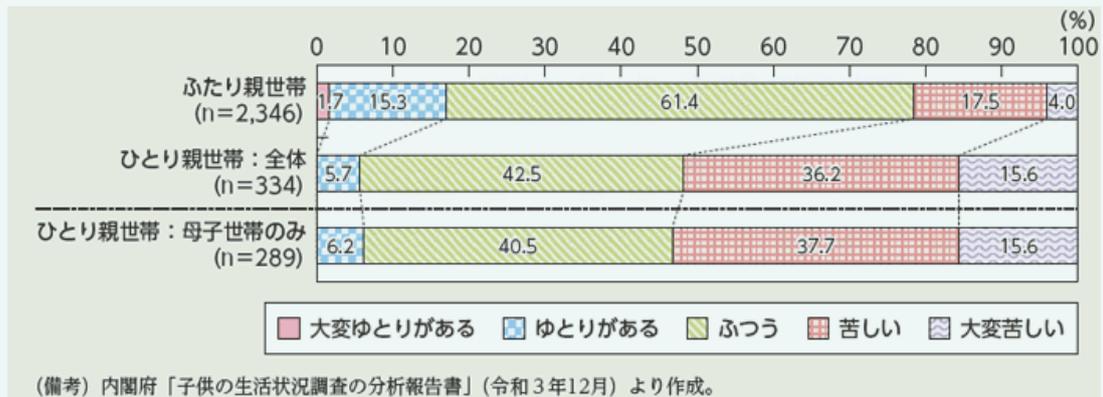
### ➤ 男女間賃金格差(国:令和4年度男女共同参画白書)



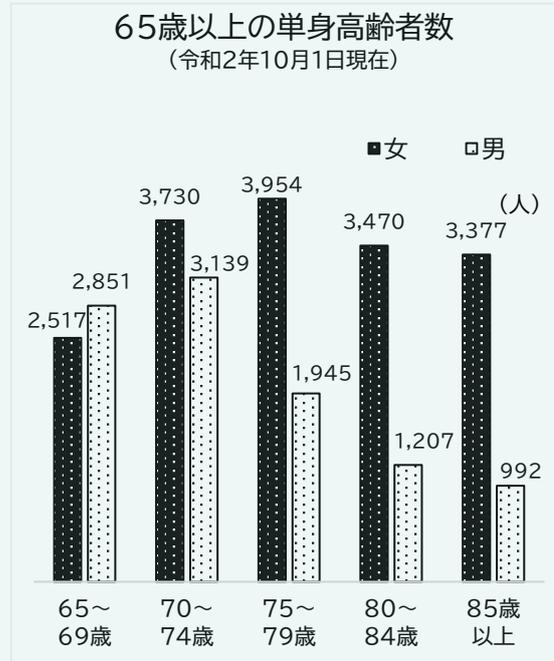
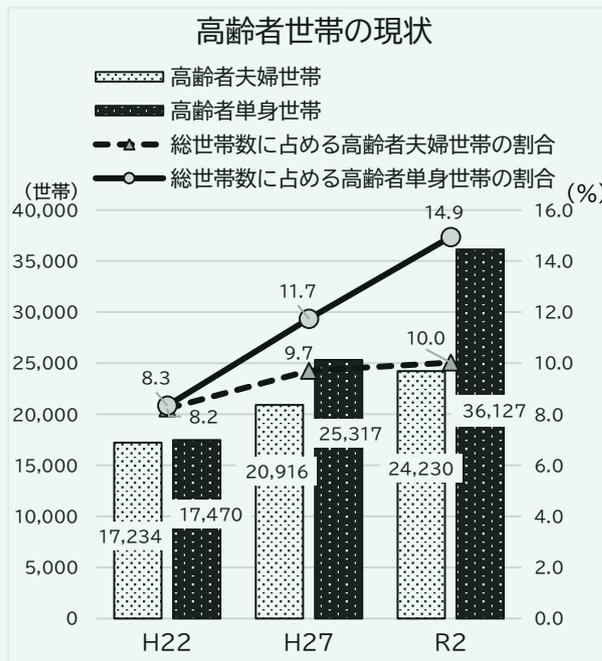
➤ ひとり親世帯の状況(国勢調査)



➤ 現在の暮らしの状況について(国:令和4年度男女共同参画白書)



➤ 65歳以上の高齢者の状況(国勢調査)



## 【施策の方向性】

- (1) ひとり親家庭等、個人の置かれた状況に寄り添った切れ目のない支援
  - ◆ ひとり親家庭等への相談など、世帯や子どもの実情に合ったきめ細かな支援、個人の置かれた状況に寄り添った切れ目のない支援を行います。
  - ◆ 民生委員・児童委員や主任児童委員、民間団体等と連携を図ることで、支援が必要な人とつながりやすくするとともに、セーフティネットとして様々なアプローチから適切な支援につなげます。
  
- (2) 女性の経済的自立のための就業・生活面の支援、環境整備
  - ◆ 女性の経済的自立のために、就業・生活面の環境を整える支援とともに就業継続や再就職の支援を行います。
  - ◆ 女性が長期的な視点に立って人生を展望し、働くことを位置づけられるよう、学びなおしや資格取得等の支援とともに意識づくりを行います。
  
- (3) 暴力や病気、障害、精神的な困難等による複合的な問題に対する支援
  - ◆ 様々な要因による複合的な困難を抱えた方々に対し、それぞれの個人が置かれた状況に寄り添った切れ目のない支援を行います。
  
- (4) 高齢者が安心して暮らせる環境の整備
  - ◆ 個人の置かれた状況に寄り添った切れ目のない支援を行います。

## 【施策に沿った事業展開】

取り組み内容	担当課
<ul style="list-style-type: none"> <li>・まつど女性就労・両立支援相談</li> <li>・ハローワークとの連携</li> <li>・講座の実施(ひとり親対象交流会、就労関係)</li> <li>・生理用品の無料配布</li> <li>・民間団体等と情報共有を図り、連携を強化</li> </ul>	男女共同参画課
<ul style="list-style-type: none"> <li>・児童扶養手当</li> <li>・ひとり親医療費助成</li> <li>・子育て世帯生活支援特別給付金</li> <li>・離婚相談</li> <li>・ひとり親相談(就労相談)</li> </ul>	子育て支援課
<ul style="list-style-type: none"> <li>・子どもの未来応援プランの推進(子どもの貧困対策等)</li> </ul>	子ども政策課 子どもの未来応援担当室
<ul style="list-style-type: none"> <li>・婦人相談</li> </ul>	子ども家庭相談課
<ul style="list-style-type: none"> <li>・福祉まるごと相談</li> <li>・地域包括支援センターの周知</li> </ul>	地域包括ケア推進課
<ul style="list-style-type: none"> <li>・子どもの不登校から問題解決に向けた相談支援</li> </ul>	児童生徒課

<ul style="list-style-type: none"> <li>・生活保護・生活困窮者自立支援制度による支援</li> <li>・ジョイントワーク松戸との連携による生活保護受給者等への就労支援</li> </ul>	生活支援一課 生活支援二課 子育て支援課 商工振興課
<ul style="list-style-type: none"> <li>・基幹相談支援センターでの相談支援と周知</li> </ul>	障害福祉課
<ul style="list-style-type: none"> <li>・民生委員・児童委員による相談の実施</li> </ul>	地域福祉課

【指標】

事業名	現状 (R3年度)	目標 (R9年度)
母子・父子就労促進プログラム策定件数	43 件	50 件
ひとり親交流会参加者数	41 人	48 人

## 課題 8 生涯を通じた健康支援



### 【現状と課題】

- 男女が互いの身体的性差を十分に理解しあい、人権を尊重しつつ、相手に対する思いやりを持って生きていくことは男女共同参画社会の形成にあたっての大前提です。
- 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があるため、「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)」の視点が重要であり、長期的、継続的かつ包括的な観点に立って健康の増進を支援する必要があります。
- 心身の健康は暴力や貧困などの社会的要因によって大きく影響を受ける面があるため、健康課題の解決には背景となる社会課題の解決が求められます。健康の社会的決定要因とその影響が男女で異なることなどに鑑み、性差に応じた的確な保健・医療を受けることが必要です。
- 妊娠・出産は、女性の健康にとっての大きな節目であり、安心して安全に子どもを産み育てることができるよう、妊娠から子育てにわたり、切れ目のない支援体制を構築する必要があります。
- 若年妊婦、育児不安や育児負担感の強い方など、妊娠期から産後・子育て期にわたって特に手厚い支援が必要です。
- 不妊治療を希望する人が増えており、適切な情報に基づき、その対応について自己決定できるよう、不妊に関する相談・情報提供が求められています。
- 病気の発症や症状は、身体メカニズム等により男女で違いがあり、治療方法も異なる場合があるため、「性差医療」の重要性が高まっています。
- 女性特有の病気としては、20代後半から子宮頸がんが増え、乳がんは女性が一番かかりやすいがんであり生涯で罹患する確率は9人に1人です。
- 更年期障害等の健康不安があっても、日常生活だけでなく、就労継続やキャリア向上が妨げられることのないよう、更年期に関する理解や治療の普及促進が求められています。

### ➤ 子宮頸がん、乳がん検診の受診状況(健康推進課)

	H30	R1	R2	R3
子宮頸がん検診受診率	13.5%	13.4%	12.6%	13.6%
乳がん検診受診率	15.5%	15.7%	14.2%	12.6%

※対象年齢:子宮頸がん検診20~69歳、乳がん検診(マンモグラフィ)40~69歳

### 【施策の方向性】

- (1) 年代に応じた女性の健康に関する指導及び啓発等
  - ◆ 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)の視点を持った包括的な健康支援施策を推進します。
  - ◆ 健康に関する各種の相談体制を確保します。
  - ◆ 性差による身体メカニズムの違いに着目した医療としての女性特別外来を実施します。
- (2) 疾病予防、健康づくりの推進
  - ◆ 疾病予防、健康づくりに関する啓発を行います。
  - ◆ こころの健康についての啓発を行います。
  - ◆ 乳がん・子宮頸がん検診等女性特有の病気の検診を促進します。

- (3) 妊娠・出産、不妊等に関する支援
- ◆ 妊娠・出産等に関する健康支援を充実します。
  - ◆ 特に手厚い支援が必要な妊産婦については、保健師等の専門職により、きめ細かいサポートを行います。
  - ◆ 不妊に関する適切な情報提供を行います。
- (4) こころの悩みや生きづらさについての相談支援
- ◆ こころの相談を行います。
  - ◆ 自殺予防の啓発、相談支援体制の充実を図ります。

【施策に沿った事業展開】

取り組み内容	担当課
・ゆうまつどこころの相談	男女共同参画課
・妊娠期から産後・子育て期にわたる健康相談 ・母子健康手帳の交付 ・ママパパ学級等での妊娠期の健康支援 ・妊娠・出産・子育てにおけるパートナーとの協力について啓発 ・親子すこやかセンターや保健福祉センターによる妊産婦への支援 ・思春期等の子どもを持つ保護者等向けに「親のための性教育」講座等の実施、およびパンフレットの配布等による情報提供 ・不妊に関する情報提供、県の不妊相談事業等の周知	子ども家庭相談課 母子保健担当室
・女性の健康相談等の実施(更年期の健康相談等) ・こころの健康づくり講演会の実施 ・メンタルヘルスチェックシステムの普及 ・乳がん・子宮頸がん検診等女性特有の病気の検診の促進 ・自殺予防のための啓発、相談及び関係機関との連携強化	健康推進課
・女性特別外来の実施	総合医療センター 医事課

【指標】

事業名	現状 (R3年度)	目標 (R9年度)
子宮頸がん検診受診率	13.6%	19.6%
乳がん検診受診率	12.6%	18.6%

## 課題 9 多様な性を尊重する社会づくり



### 【現状と課題】

- 性的マイノリティ(\*)の当事者や性自認・性的指向に関する悩みを抱えている場合には、周囲の人々の無理解・偏見・差別意識などから、日々の生活の中で様々な差別、社会的困難、それらの複合的な困難を抱え、自己肯定感を持てなかったり、生きづらさを感じている場合が多いと言われています。
- 市民意識調査では、「性的マイノリティについて知っている」と答えた人が 9 割近くおり、自分の性のあり方について悩んだことがある人は 3.8% いました。児童生徒アンケートでも、自分の性のあり方について悩んだことがある人は 11.1% おり、小学生では 15.1% いました。
- 子どもの性的マイノリティの人への差別・偏見はいじめなどにつながりやすく、不登校などの原因になる事もあります。性的マイノリティへの理解を進めることは、人権意識を高めるとともに、子どもが安心して生活することができるようになるために重要です。
- 松戸市では、令和元年8月に、「松戸市職員・教職員のための多様な性に関する対応ガイドライン～職員(教職員)が理解を深めるために～」を作成し、性の多様性に関する知識や配慮について啓発を進めています。
- 松戸市では、令和2年11月から、「パートナーシップ宣誓制度」を開始し、性的マイノリティの方々もパートナーとしての対外的な証明ができるようになっていきます。

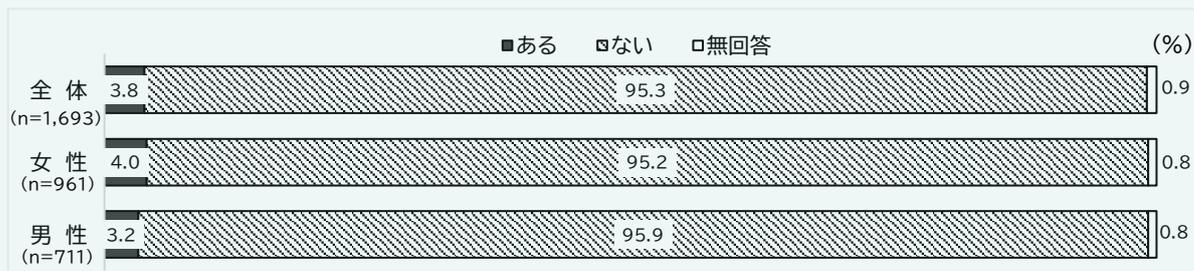
\*「性的マイノリティ(性的少数者)」、「LGBT」とは

性的マイノリティとは、「出生時に判定された性別と自分が認識する性別(性自認)とが一致しない人、あるいは性的指向(恋愛の対象の性別)が異性とは限らない人」などのことをいい、「異性を好きになるのが普通だ」とか「体の性と心の性が同じ」という考えの人が多い社会から見て少数者であるためこのように呼ばれています。LGBTとは、同性愛者(レズビアン[L]、ゲイ[G])、両性愛者(バイセクシャル[B])、性別違和(トランスジェンダー[T])の頭文字をとった言葉で、性的マイノリティを表す総称の1つとして使われています。その他にも、自認の性を決めない・決められない人、恋愛対象として好きになる人の性が決まっていない人など、性は多様であり、みんな違って当たり前という認識を持つことが、多様な性への理解につながります。

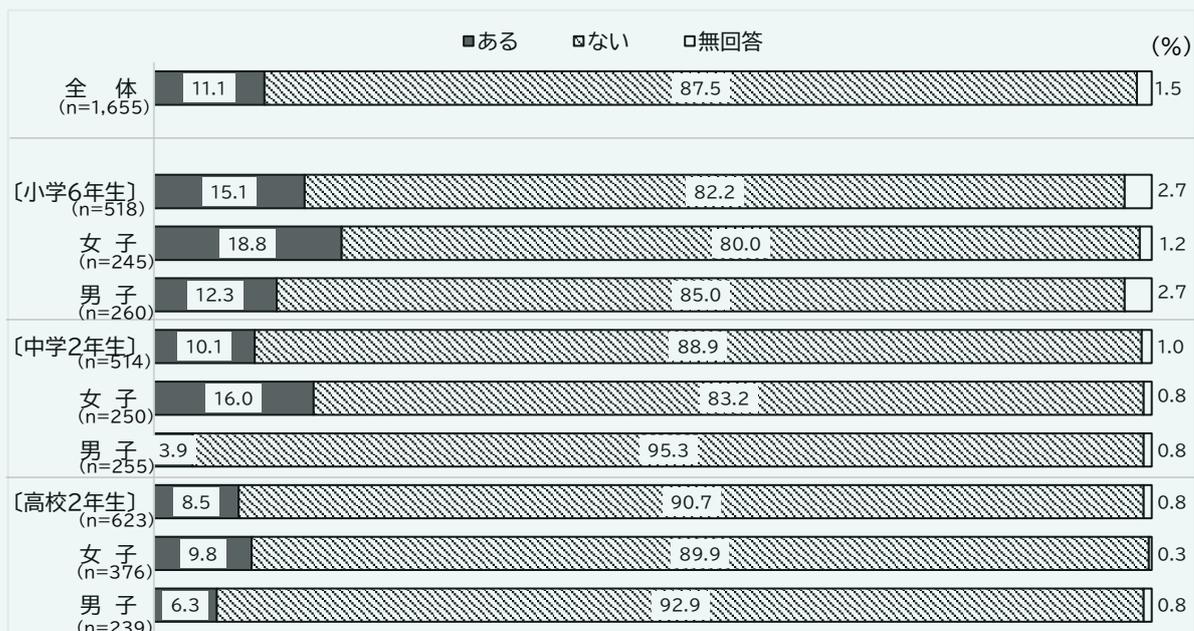
### ➤ 性的マイノリティやLGBTという言葉を知っているか(市民意識調査)



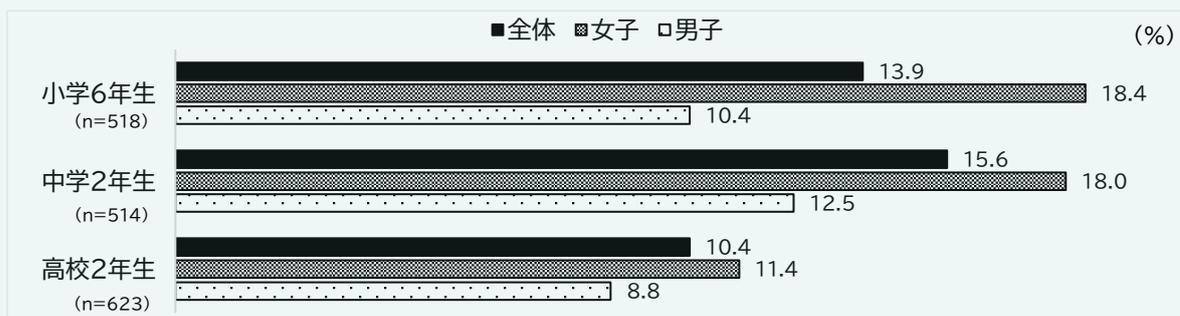
➤ 自分の性のあり方に悩んだことがあるか(市民意識調査)



➤ 自分の性のあり方に悩んだことがあるか(児童・生徒アンケート調査)



➤ 「性に関して知りたいことは何か」で、「自分の性のあり方について」と答えた児童・生徒の割合(児童・生徒アンケート調査)



➤ 「性教育で何を学んでほしいか」で「性自認・性的指向について」と答えた人の割合(市民意識調査)



➤ パートナーシップ宣誓制度の利用者数(行政経営課)

R2(11月~3月)	R3(4月~3月)	R4(4月~6/8)	累計
12組	17組	2組	31組

## 【施策の方向性】

### (1) 多様な性についての理解促進

- ◆ 人権尊重の取り組みとして、多様な性のあり方について正しい理解を深め、性自認や性的指向が人それぞれであることが尊重されるよう、偏見・差別をなくし、社会全体が多様性を尊重するための人権教育・啓発に努めます。
- ◆ 「松戸市職員・教職員のための多様な性に関する対応ガイドライン～職員(教職員)が理解を深めるために～」を職員(教職員)に周知徹底します。

### (2) 相談・支援

- ◆ 相談・支援については、当事者が孤立せず、自己肯定感を持てるよう取り組みを進めていきます。

### (3) 公共施設や各種制度等における配慮

- ◆ 公共施設の新設または改修時に「みんなのトイレ(多機能トイレ)」を設置していきます。
- ◆ 性的マイノリティの方等、個人の状況に配慮した避難所マニュアルを整備します。(再掲)
- ◆ パートナーシップ宣誓制度に係る各種サービスの拡充を検討します。

## 【施策に沿った事業展開】

取り組み内容	担当課
・多様な性を含む人権に関する講演会・講座の開催 ・パンフレット等での周知 ・「松戸市職員・教職員のための多様な性に関する対応ガイドライン」の周知	行政経営課 男女共同参画課
・ゆうまつどころの相談の実施	男女共同参画課
・パートナーシップ宣誓制度の運営 ・パートナーシップ宣誓制度に係る各種サービスの拡充検討 ・人権相談窓口の案内	行政経営課
・人権教育の一環として、多様な性に関する理解促進を図る ・「松戸市職員・教職員のための多様な性に関する対応ガイドライン」の周知	教育政策研究課
・人権教育の一環として、性的マイノリティに関する内容を記載したリーフレット等の配付により理解促進を図る	学習指導課
・性的マイノリティの方を含めた個人の状況に配慮した避難所マニュアルの整備	危機管理課
・公共施設の新設または改修時に「みんなのトイレ(多機能トイレ)」を設置	庁内各施設管理 担当課

## 【指標】

事業名	現状 (R3年度)	目標 (R9年度)
「性的マイノリティや LGBT という言葉を知っている」と答えた人の割合(市民意識調査)	88.1%	95.0%

## 課題 10 感染症の影響等、社会経済状況の変化による男女共同参画の課題の解決

### 【現状と課題】

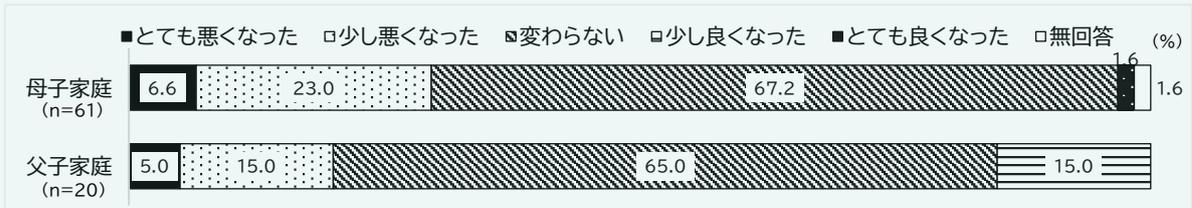


- 新型コロナウイルス感染症の拡大は、ある種の災害とも言われるように、様々な面で影響を受け、特に社会的に弱い立場にある人に、より深い影響をもたらしています。このような非常時には、平常時における固定的性別役割分担意識やジェンダーに起因する諸課題が一層顕在化するといわれています。
- 特に女性の就業や生活への影響は甚大であり、飲食・宿泊業等をはじめ、女性の就業者が多いサービス業では、非正規雇用労働者を中心に雇用情勢が急速に悪化しました。
- 市民意識調査では、新型コロナウイルス感染症の影響により母子家庭の3割、父子家庭の2割に経済状況の悪化(とても悪くなった、少し悪くなった)がみられました。社会経済状況の変化は、特にひとり親世帯の困窮や女性の貧困等が可視化されるなど、必要な支援も明らかになってきています。
- コロナ禍での心理状況、不安増により、女性の自殺者数が増加傾向にあるとされています。
- 市民意識調査では、心や気分の変化や体の調子の変化について、「とても悪くなった」「少し悪くなった」を合わせた《悪くなった》とした人は、女性の方が多いという結果でした。
- テレワーク等による新しい働き方の推進により、家庭内の家事等の変化も見られました。市民意識調査によると、新型コロナウイルス感染症の影響による家庭におけるパートナーとの家事分担の変化について、「変わらない」は男性が女性より 10.5 ポイント高く、「とても増えた」は女性が男性より 4.2 ポイント高くなっています。また、パートナーとの役割分担の変化と生活満足度の変化をみると、男性の家事分担が増える方が女性も男性も生活満足度がやや上がる傾向が見られました。
- このような社会経済状況の変化は今後も起こりうることとし、その課題を解決するためには平常時から男女共同参画の推進を目指すとともに、女性も男性も、ポストコロナ時代としてのテレワークの推進やオンラインの活用等、多様で柔軟な働き方の可能性ももたらされており、産業構造の変化を踏まえた就労支援等、新しい暮らし方に向けた家事・育児・介護を考えていく取り組みを進める必要があります。

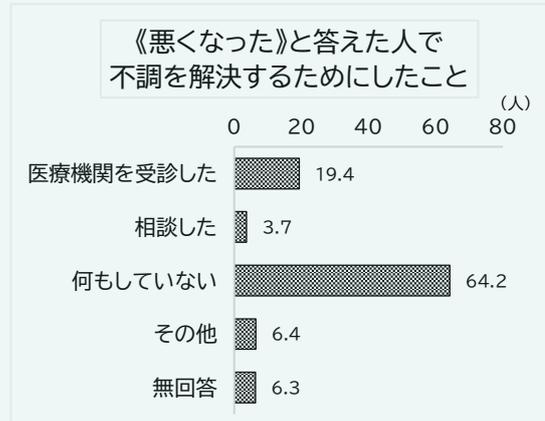
### ➤ (仕事に就いている人のうち)仕事の質や量の変化(市民意識調査)



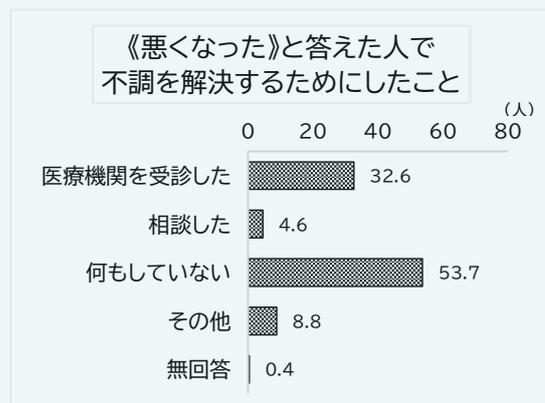
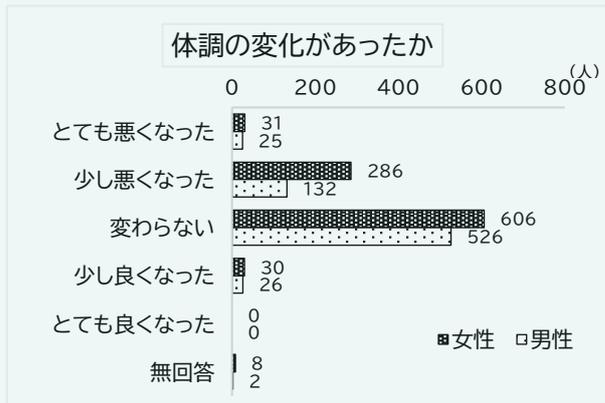
➤ ひとり親世帯の経済状況の変化(市民意識調査)



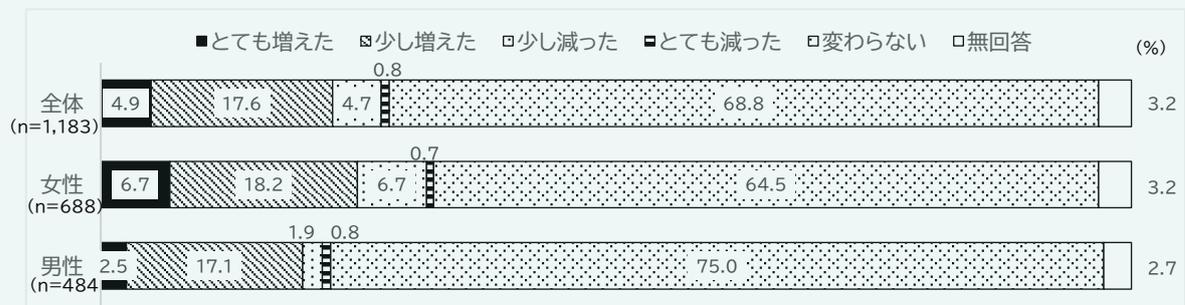
➤ 心や気分の変化(市民意識調査)



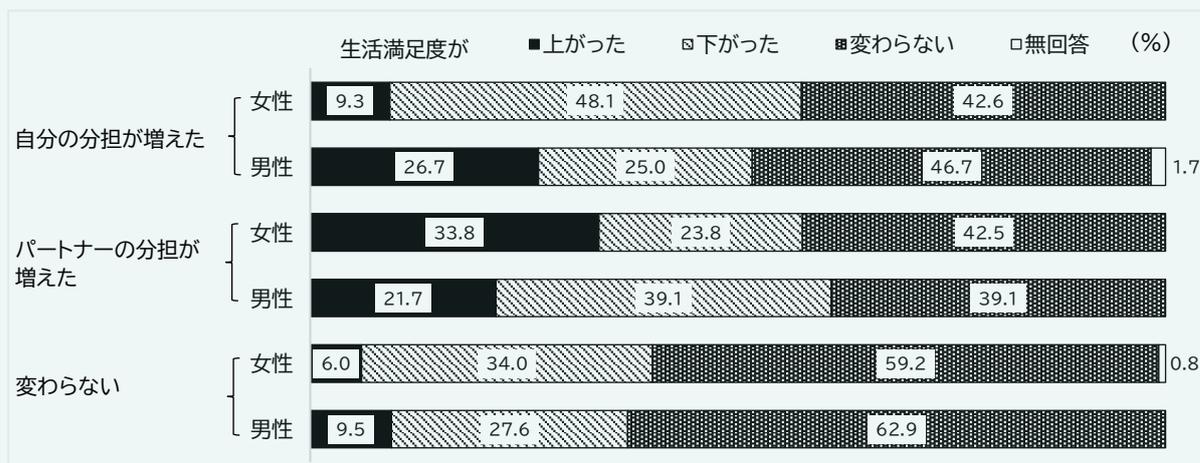
➤ 体調の変化(市民意識調査)



➤ (結婚している人(事実婚含む)のうち)家庭における家事分担の変化(市民意識調査)



➤ 新型コロナウイルス感染症の影響による家庭内の役割分担の変化と生活満足度の変化(市民意識調査)



【施策の方向性】

- (1) 経済的状況の変化による生活面の支援
  - ◆ コロナ禍で悪化した、または可視化された貧困等の困難を抱えた人たちの適切な支援を行います。
  - ◆ 経済的な自立に向けた支援を行います。
- (2) 働き方の変化に伴う家庭内での役割分担の変化と男性の家庭参画の推進
  - ◆ コロナ禍をきっかけに広まったテレワーク等、多様な働き方の定着を目指します。
  - ◆ 働き方の変化に伴う男性の家庭参画を推進します。
- (3) 心身の健康、悩みや生きづらさについての相談支援
  - ◆ 相談支援体制の充実を図ります。

【施策に沿った事業展開】

取り組み内容	担当課
・ゆうまつどころの相談(再掲) ・女性就労・両立支援相談(再掲) ・講座(男性の家庭参画、ワークライフバランス等)の実施	男女共同参画課
・生活保護、生活困窮者自立支援制度による支援(再掲)	生活支援一課 生活支援二課
・感染症に伴う心身の健康相談 ・自殺予防のための啓発、相談及び関係機関との連携強化(再掲)	健康推進課

【指標】 各課題で対応

### 基本目標Ⅲ 教育等を通じた意識改革、理解の促進

- 男女共同参画や男女平等がなかなか進まない背景には、働き方・暮らし方の根底に、固定的性別役割分担意識やジェンダーなどによる偏見・固定観念、無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)があり、このような意識は幼少時から長年にわたり形成されていくことから、幼少期からの教育が極めて重要です。特に、子どもは社会の中に潜む性別による偏見(ジェンダーバイアス)を周囲の大人たちの言動を通して吸収していくことから、学校や家庭等、子どもの周りの環境の中で、固定的性別役割分担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)による刷り込みがされないよう、大人への意識改革と啓発を進め、子どもの環境を整える必要があります。
- 男女共同参画推進にかかるすべての取り組みの基盤として、また、様々な取り組みの実効性を高めていく観点からも、子どもをはじめ様々な世代で、固定的性別役割分担意識等を植え付けず、押し付けない取り組み、男女双方の意識改革と理解の促進を図ることが重要です。
- 学校でも、教育基本法が掲げる「男女の平等を重んずる態度を養う」という教育の目標を達成するため、初等中等教育において、男女共同参画の重要性についての指導が充実するよう、学習指導要領の趣旨を周知し、各学校において取り組む必要があります。

## 課題 11 ジェンダー平等や人権尊重の教育の推進



### 【現状と課題】

- 子どもたちが性別にとらわれず、一人ひとりの個性と能力を發揮していくためには、人権に配慮し、固定的性別役割分担意識や性差に関する偏見を解消し、固定観念を打破するとともに、無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)による悪影響が生じないように、意識改革と理解の促進を図る必要があります。
- 市民意識調査では、家庭での子育てのあり方として、「性別にとらわれない子育ては家庭でも積極的に取り組んだ方がいいと思う」とした人は女性では8割を超え、男性では7割を超えており、20歳代では男女とも9割近いという結果でした。
- 市民意識調査では、「女の子は女らしく、男の子は男らしく育てるのがいいと思う」では女性で、「反対」と「どちらかと言えば反対」を合わせた《反対》が約6割、男性では約4割となっており、平成28年度と比較すると、全体で平成28年度よりも反対が増え、賛成が減っていました。
- 児童・生徒アンケート調査で「女性は女らしく、男性は男らしくした方がいいと思うか」に対しては、いずれの学年でも、「あまりそうは思わない」「全くそうは思わない」を合わせた《そうは思わない》が「そう思う」「ある程度はそう思う」を合わせた《そう思う》より多く、女子の方が《そうは思わない》割合が高くなっており、平成28年度と比較すると、いずれの学年も《そうは思わない》が増え、《そう思う》が減っていました。
- 学校では、校長等の管理職や進路指導担当教員をはじめとするすべての教員が無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)を解消し、教職員や教育委員会が男女共同参画を推進する模範となり、児童・生徒の教育・学習や学級経営等において男女平等の観点が充実するよう、教員の研修・育成に男女共同参画の視点を取り入れ、教職員や教育委員会における男女共同参画の理解を促進するとともに、学校教育と社会教育において男女平等の理念を推進する教育・学習の充実を図ることが重要です。
- 児童・生徒が、家や学校の周りで声をかけられるなどの嫌な思いや怖い思いをしたときに、約3割が相談していないことがわかりました。子どもや若年層が相談につながりやすく、精神面のケアに留意しつつ適切に保護及び支援を受けられる体制整備を推進することが求められています。
- デートDVという言葉は、中学生の30.2%、高校生の52.8%が知っていましたが、高校生の約2割が知らなかったことがわかりました。デートDV等、性被害、性暴力の根絶のために、子どもや若年層が性暴力等を認識し、加害者にならず、被害にあった場合は被害を認識し、訴えることができるよう、幼児期から子どもの発達段階に配慮した教育を強化する必要があります。
- あわせて、生命の尊さを学び生命を大切にする教育、自分や相手、一人ひとりを尊重する教育をさらに推進することが重要です。
- 学校・行政・地域・家庭が連携し、特に若年層に対して、医学的・科学的な知識をもとに、個人が自分の将来を考え、多様な希望を実現することができるよう、包括的な教育・普及啓発を実施するとともに、相談体制を整備する必要があります。

➤ 家庭での性別にとられない子育てへの考え方(市民意識調査)



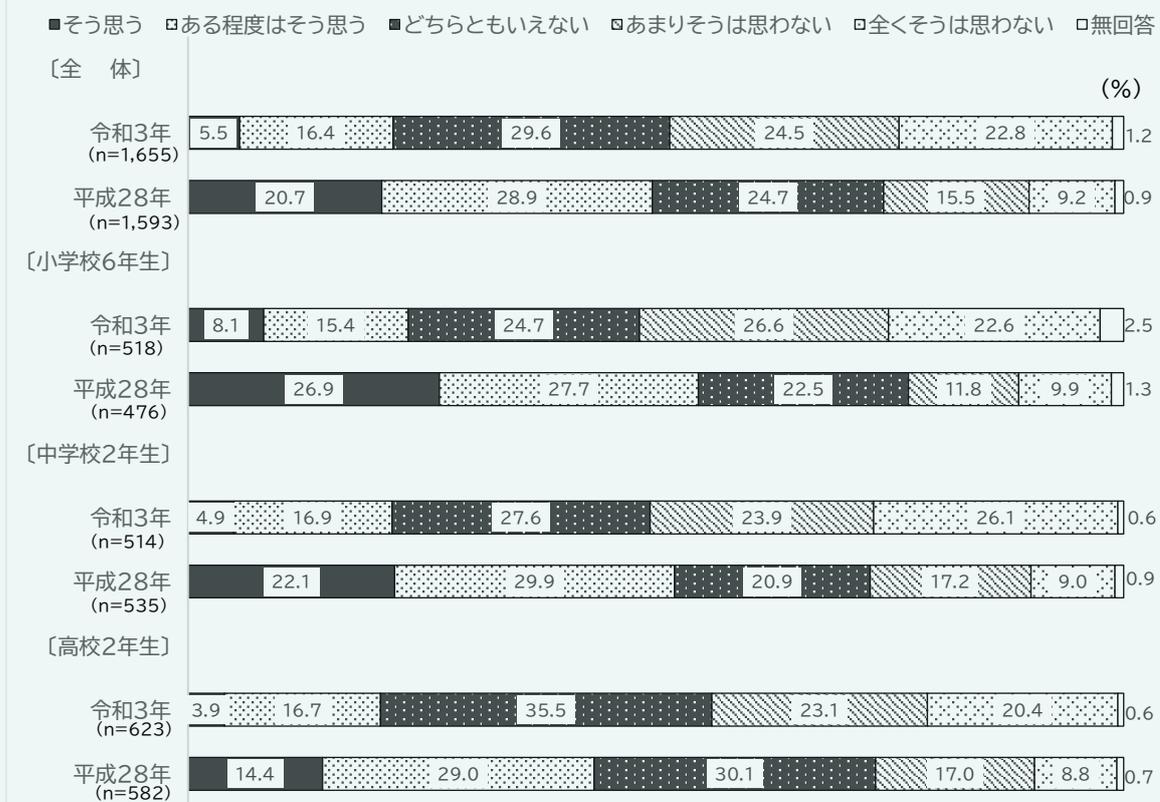
➤ 女の子は女らしく、男の子は男らしく育てるのがいいと思う(市民意識調査)



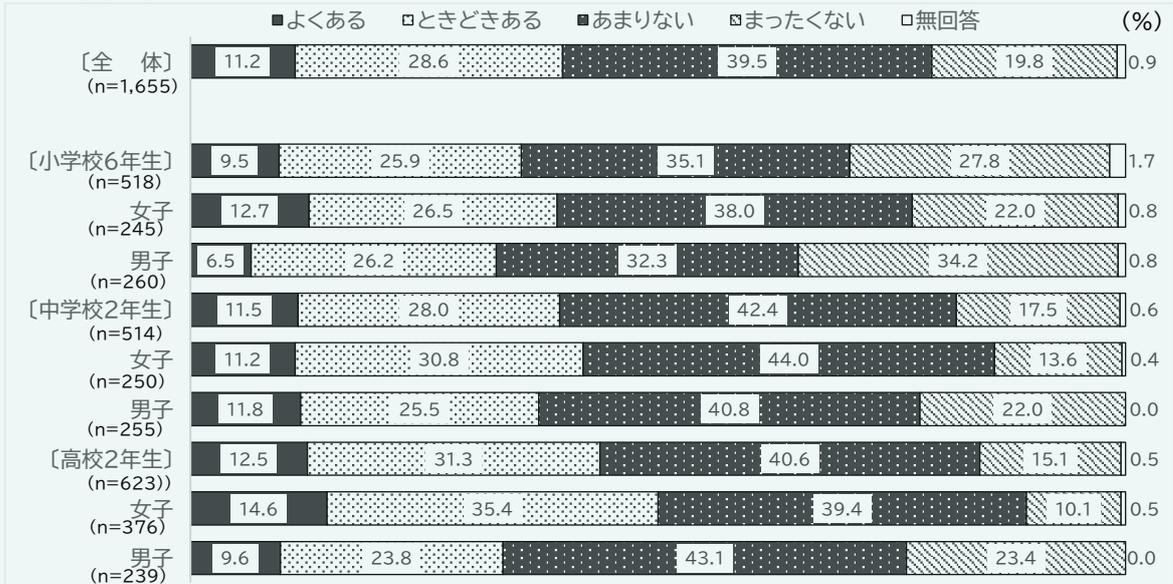
➤ 女性は女らしく、男性は男らしくした方がいいと思うか(児童・生徒アンケート調査).



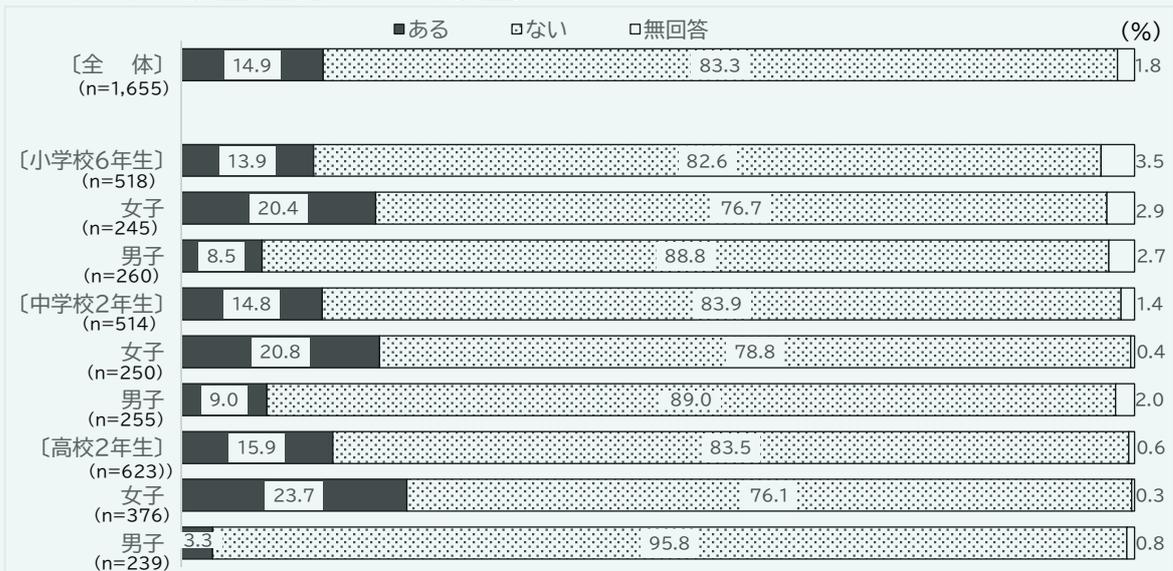
〔経年比較〕



➤ 学校で、女子と男子で、クラスの係の仕事などが分かれていることはあるか(児童・生徒アンケート調査)



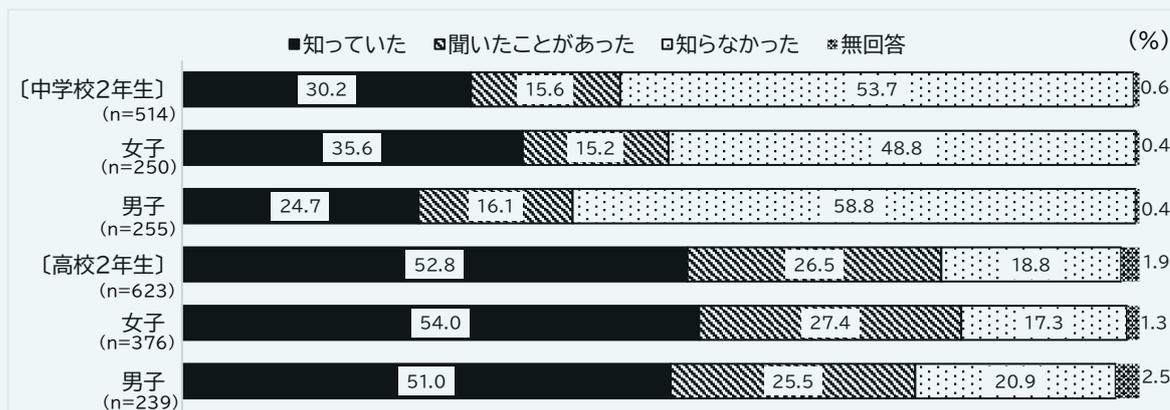
➤ 家や学校の周りで声をかけられたり、体をさわられたり、いやな思いや怖い思いをしたことはあるか(児童・生徒アンケート調査)



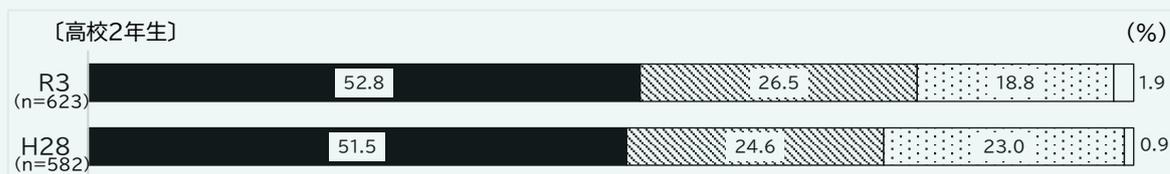
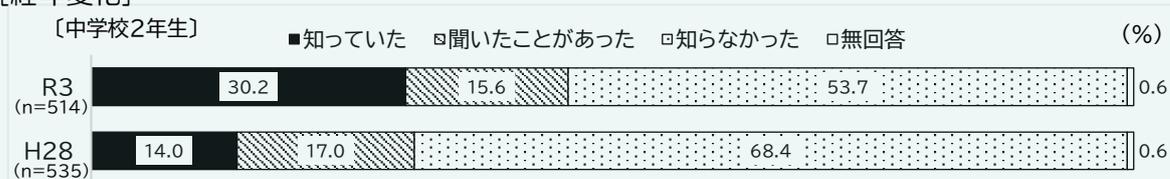
➤ (上記で「ある」と答えた児童・生徒)その時に誰かに相談したか(児童・生徒アンケート調査)



➤ デートDVの認知度(児童・生徒アンケート調査)



[経年変化]



【施策の方向性】

- (1) ジェンダー平等を推進する教育・学習の充実
  - ◆ 学習指導要領に基づく授業での人権教育を行います。
  - ◆ 教員向けの研修に参加するとともに啓発を実施します。
  - ◆ 保護者向けの啓発を実施します。
  - ◆ ユース世代(大学生から若年者)向けの啓発を実施します。
  - ◆ パンフレット等による啓発を実施します。
- (2) デートDV等、性被害、性暴力の根絶
  - ◆ デートDVや性被害等あらゆる暴力の防止のための啓発を実施します。
  - ◆ 「生命の安全教育」を実施します。
  - ◆ 相談支援体制を充実します。
- (3) 性教育の充実
  - ◆ ジェンダーの視点を持った性教育(学年に応じたカリキュラム指導)を行います。
  - ◆ 「生命の安全教育」を実施します。(再掲)
  - ◆ 教員への指導・啓発・研修を実施します。
  - ◆ 保護者向けの啓発を実施します。

【施策に沿った事業展開】

取り組み内容	担当課
<ul style="list-style-type: none"> <li>・中高生男女共同参画推進事業(中高生向けのパートナー講座)の実施</li> <li>・大人が子どもにジェンダーを再生産させないための講座等の実施</li> <li>・思春期等の子どもを持つ保護者等向け性に関する講座の実施</li> <li>・性教育や暴力防止のための情報提供</li> <li>・ユース(おおむね10代～30代)向け講座の実施</li> </ul>	男女共同参画課
<ul style="list-style-type: none"> <li>・学習指導要領に基づく授業での人権教育の実施</li> <li>・子どもの人権リーフレット配付等による周知(小・中学校)</li> <li>・(ジェンダーの視点を持った)性教育の実施</li> <li>・「生命の安全教育」(学年に応じたカリキュラム指導)の実施</li> <li>・教員への指導・啓発・研修の実施</li> </ul>	学習指導課
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ジェンダー平等・人権教育・性教育の実施</li> <li>・生命の安全教育の実施(学年に応じたカリキュラム指導)の実施</li> <li>・高校生に対するデートDVへの対応・啓発</li> <li>・スクールカウンセラー等による相談・支援</li> <li>・教員への指導・啓発・研修の実施</li> </ul>	学務課 (市立高校担当)
<ul style="list-style-type: none"> <li>・大人が子どもにジェンダーを再生産させないよう、家庭教育及び人権に関する学習機会の提供</li> </ul>	社会教育課
<ul style="list-style-type: none"> <li>・デートDVへの対応・啓発</li> <li>・関係機関との連携</li> </ul>	児童生徒課
<ul style="list-style-type: none"> <li>・DV等、あらゆる暴力の防止に係る啓発を実施(啓発用のチラシやカード、ステッカーを関係機関や市内公共施設等に配布)</li> </ul>	子ども家庭相談課
<ul style="list-style-type: none"> <li>・思春期等の子どもを持つ保護者等向け性に関する講座の実施</li> </ul>	子ども家庭相談課 母子保健担当室
<ul style="list-style-type: none"> <li>・家庭教育相談員による相談</li> <li>・児童福祉館・青少年プラザ等での啓発</li> </ul>	子どもわかもの課

【指標】

事業名	現状 (R3年度)	目標 (R9年度)
「女の子は女らしく、男の子は男らしく育てるのがいいと思うか」に対し、「賛成」と「どちらかといえば賛成」と答えた人の割合(市民意識調査)	31.1%	20.0%
「女性は女らしく、男性は男らしくした方がいいと思うか」に対し、「そう思う」と「あるていどはそう思う」と答えた児童・生徒の割合(児童・生徒アンケート調査)	21.9%	10.0%
デートDVという言葉の認知度で「知っていた」と「聞いたことがあった」と答えた児童・生徒の割合(児童・生徒アンケート調査)	中学生 45.8% 高校生 79.3%	中学生 70.0% 高校生 85.0%
性被害等にあった時に誰かに相談したと答えた児童・生徒の割合(児童・生徒アンケート調査)	68.4%	100.0%

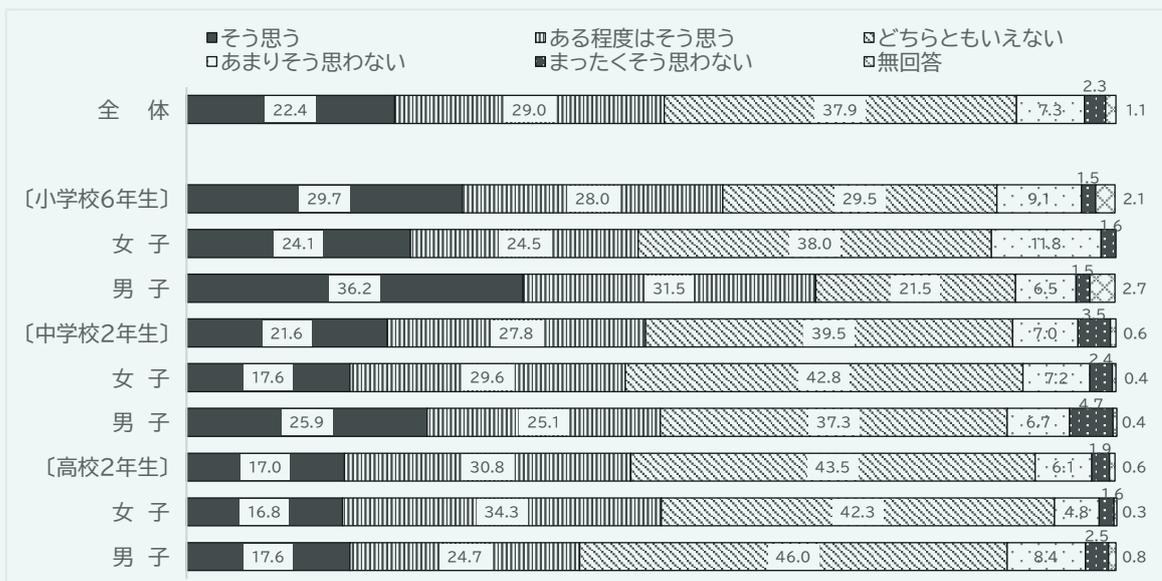
## 課題 12 多様な選択を可能にする教育・能力開発・学習機会の充実



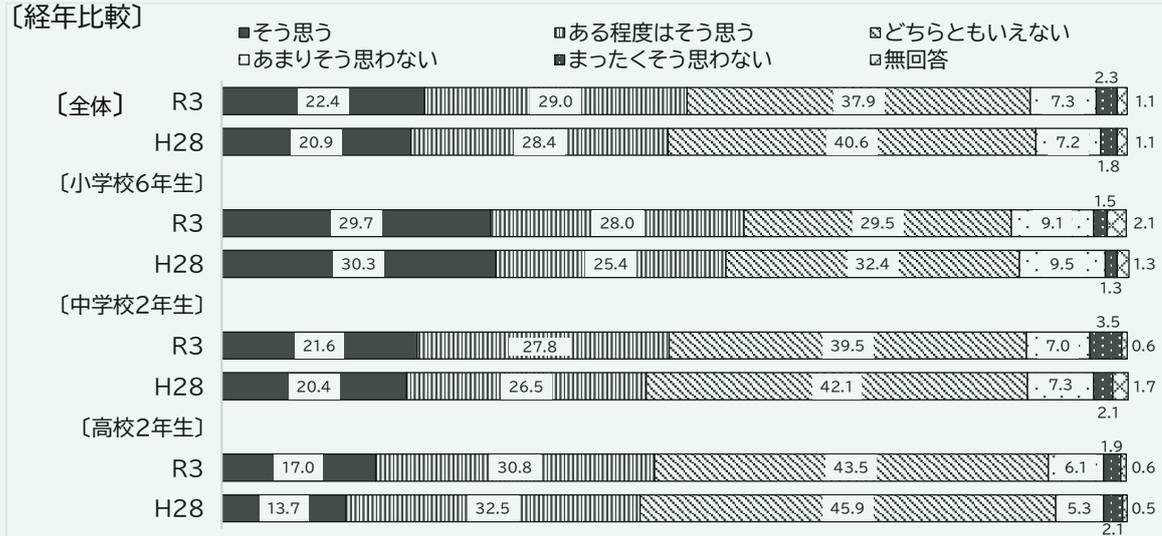
### 【現状と課題】

- 子どもが将来、性別にとらわれることなく自らの個性や能力を発揮できる進路を選択できるように、初等中等教育段階から、男女共同参画の意義、ワーク・ライフ・バランスなどの知識や技術の習得が図られるよう、教育委員会を通じて各学校の取り組みを促すことは重要です。
- 児童・生徒アンケート調査では、性別により向いている職業があるかという質問に対し、「あると思う」と答えた生徒が、小学校6年生で 47.9%、中学校2年生で 59.5%、高校2年生で 70.0%と、年齢が上がるにつれ増えており、職業選択の幅が狭くなってしまいう可能性があります。  
そこで、学校教育において、例えば「女子は文系」というような固定的性別役割分担意識や無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)を解消していくよう教育を進めることや、各学校において職場体験活動等のキャリア教育を行う際には、職業に対する性別役割分担意識の植え付けにつながらない指導を行うといった意識を常に持つ必要があります。
- また、学校教員の管理的立場への女性の登用状況をみると、教員全体での女性の割合は、小学校で 69.0%、中学校で 49.8%、市立高校で 42.7%となっていますが、副校長・教頭の女性の割合は小学校で 32.6%、中学校で 9.1%、市立高校で 0%、校長の女性の割合は小学校で 24.4%、中学校で 15.0%、市立高校で 0%となっており、教育の現場での女性の登用が進んでいないのが現状です。
- 人々の意識形成に大きな影響力を持つ学校教育における政策・方針決定過程への女性の参画を促進するために、教育委員会や学校において、女性の能力発揮が組織の活性化に不可欠であること、また、管理職の性別構成が児童生徒の意識に影響を与えうることを踏まえ、校長、教頭など意思決定過程への女性の登用を推進することも重要です。
- 多様なキャリアの女性教員が将来的に校長や教頭に就任することにつながるよう、多様なモデルを提示し、様々な経験や役割を担う機会を積極的に与えるなど女性教員の育成を図ります。
- 教職員の男女がともに仕事と育児・介護等の両立を図ることができるよう、両立支援を進める必要があります。

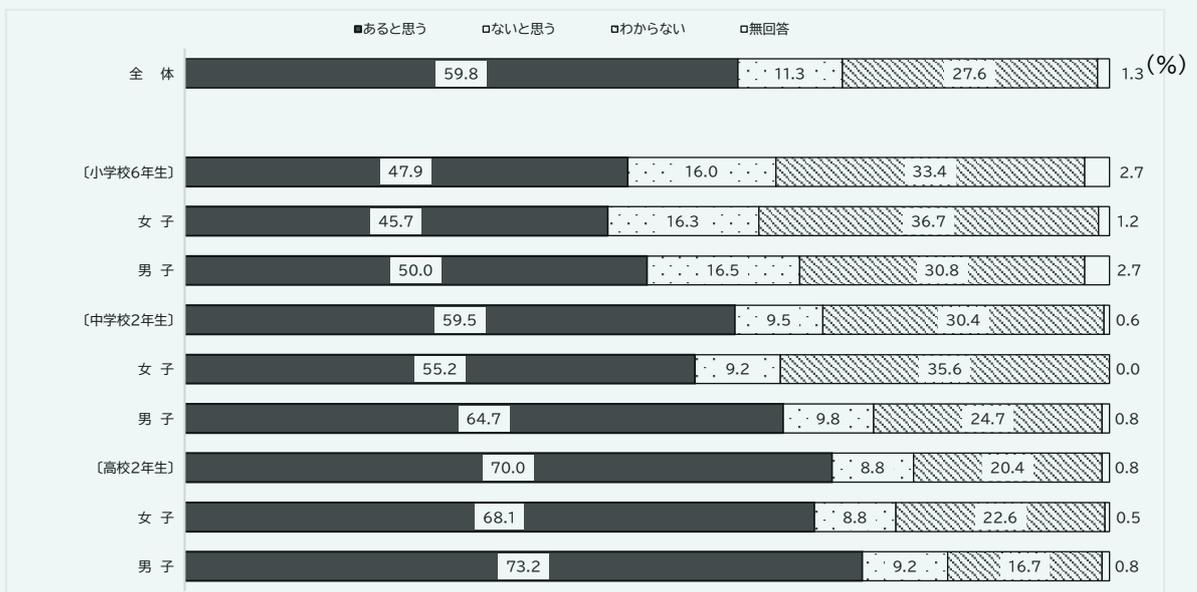
➤ 女性も男性も、将来子どもが生まれても仕事を続けた方がいいと思うか（児童・生徒アンケート調査）



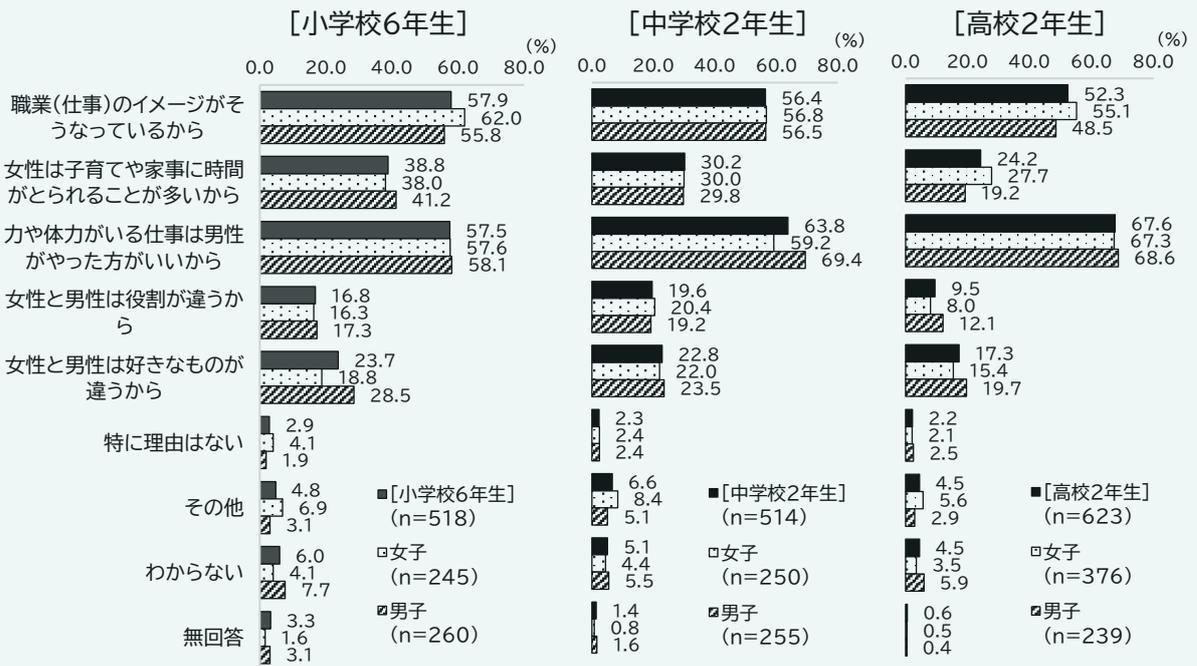
〔経年比較〕



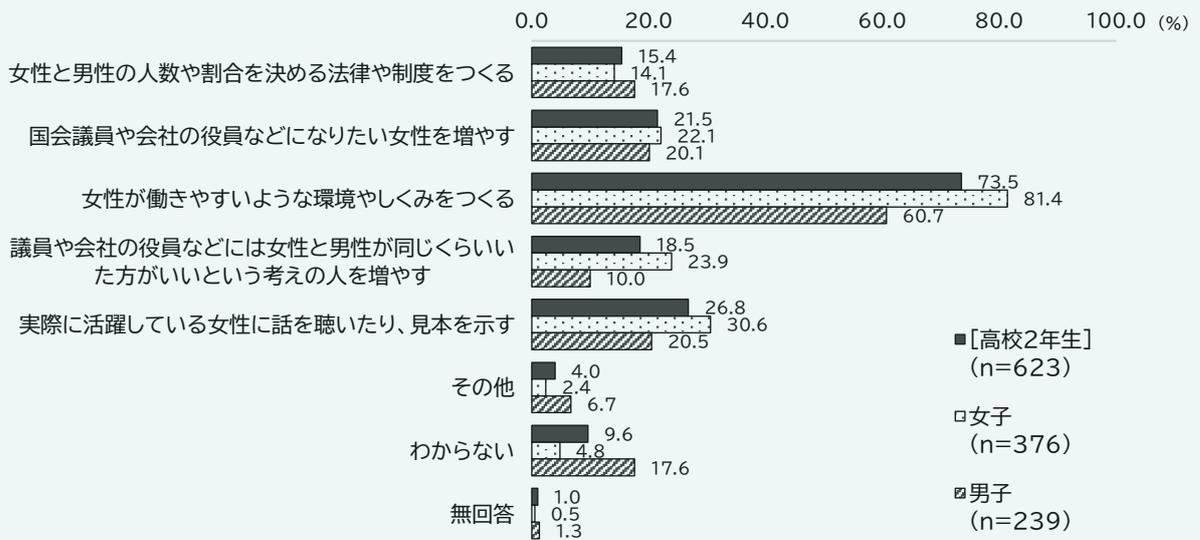
➤ 性別により向いている職業(仕事)があると思うか（児童・生徒アンケート調査）



➤ 職業によって男女に偏りがある理由は何か(児童・生徒アンケート調査)



➤ 女性の登用を増やすために必要なこと(児童・生徒アンケート調査[高校2年生])



➤ 学校教員の管理的立場への女性の登用状況(学務課)

	小学校:45校				中学校(みらい分校含む):21校				高等学校:1校			
	女性	男性	合計	女性比率	女性	男性	合計	女性比率	女性	男性	合計	女性比率
校長	11	34	45	24.4%	3	17	20	15.0%	0	1	1	0.0%
副校長・教頭	15	31	46	32.6%	2	20	22	9.1%	0	2	2	0.0%
教員	767	345	1112	69.0%	299	302	601	49.8%	32	43	75	42.7%

※小学校・中学校は令和4年5月1日現在の人数、高等学校は令和4年4月1日現在の人数

※教員は、教諭・養護教諭・栄養教諭・講師の合計数

※みらい分校は、第一中学校の分校で夜間中学校

【施策の方向性】

(1) 総合的なキャリア教育の推進

- ◆ 性別にとらわれないキャリア教育、進路指導を実施します。
- ◆ 大学生等、若年者に向けた性別にとらわれないキャリア選択の啓発を行います。
- ◆ 保護者向けのキャリア教育講座を実施します。

(2) 学校教育の分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大

- ◆ 女性教員のキャリアアップの支援、仕組みづくりを行います。
- ◆ 教員の仕事と家庭の両立支援を推進します。

【施策に沿った事業展開】

取り組み内容	担当課
・保護者等への講座の実施等による啓発 ・大学生等・若年者に向けた性別にとらわれないキャリア選択のための講座の実施	男女共同参画課
・性別にとらわれないキャリア教育、進路指導の実施 ・進路適性検査(パスカード・進路コンパス)の実施	学習指導課
・性別にとらわれないキャリア教育、進路指導の実施	学務課 (市立高校担当)
・女性教員のキャリアアップの支援・仕組みづくり(両立支援含む)	学務課

【指標】

事業名	現状 (R3年度)	目標 (R9年度)
「女性も男性も、将来子どもが生まれても仕事を続けた方がいいと思うか」で「そう思う」「ある程度そう思う」と答えた児童・生徒の割合(児童・生徒アンケート調査)	51.4%	55.0%
市立学校における女性管理職(校長・副校長・教頭)の割合	22.8%	25.0%

## 第4章 計画の推進体制

### 方策1 推進体制の整備・強化

#### 【現状と課題】

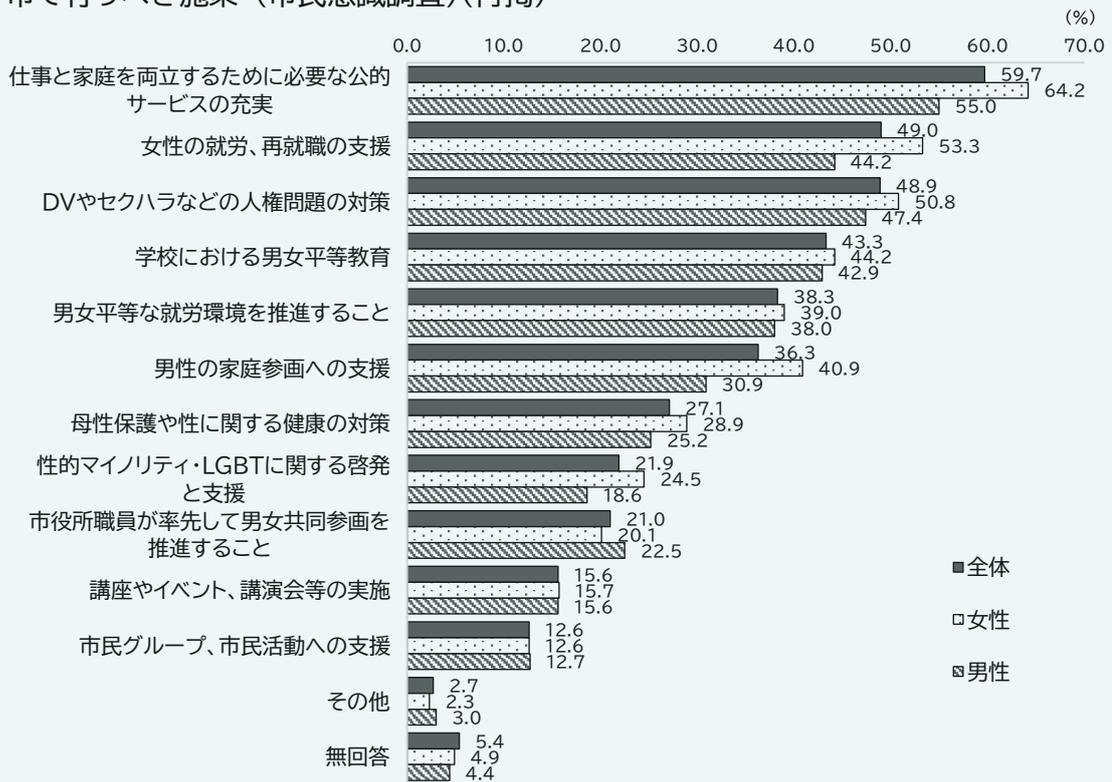
- 男女共同参画を推進していくためには、あらゆる分野において男女共同参画の視点を確保し、施策に反映し、着実に実施していくことが重要です。
- そのために市は男女共同参画プランを推進する組織として、政策・方針決定過程において女性の登用を進め、政策や施策に女性の視点を入れていく必要があります。令和3年度の市役所の女性管理職の割合をみると、課長職以上の管理職での女性の割合は18.9%、課長補佐以上の女性の割合では26.6%となっており、年々上がっていますが、職員全体の女性の割合に比べるとまだ十分とは言えません。
- 市民意識調査によると、市としての施策の方向性としては、「仕事と家庭を両立するために必要な公的サービスの充実」と「女性の就労・再就職の支援」が多く、次いで「DV やセクハラなどの人権問題の対策」、「学校における男女平等教育」と続いています。また、特に女性から「男性の家庭参画への支援」も挙げられていました。
- 今後さらに男女共同参画社会の実現に向けた施策を着実に推進するためには、市の関係部署、関係機関、各種団体等が連携・協働して取り組まなければなりません。
- この男女共同参画プランが確実に実行され男女共同参画が進んでいるかを確認するために、男女共同参画プランの進行管理を実施し、計画の評価を行っていくとともに、フォローアップ体制の整備を行う必要があります。

#### ➤ 市役所の女性管理職の割合(人事課)

	R1	R2	R3
課長相当職以上の管理職	208人	202人	196人
うち女性	34人	35人	37人
女性の課長相当職以上の割合	16.3%	17.3%	18.9%
管理職人数(補佐以上)	428人	432人	444人
うち女性	102人	113人	118人
女性管理職の割合	23.8%	26.2%	26.6%
職員数	2,365人	2,377人	2,390人
うち女性	1,066人	1,078人	1,093人
女性職員の割合	45.1%	45.4%	45.7%

※病院・消防・教員を除く。

➤ 市で行うべき施策（市民意識調査）（再掲）



➤ 各施策の達成度

第1章 6「第5次実施計画の進捗評価」(9～11頁)に記載

【施策の方向性】

(1) 各分野における連携体制の強化

- ◆ 市役所の各部署が連携し、様々な課題の解決を目指します。
- ◆ 市民・各関係団体等からなる男女共同参画推進協議会と連携を図ります。
- ◆ 各市民団体、関係団体との連携により課題の解決を目指します。

(2) 各事業を男女共同参画の視点を持って実施

- ◆ 各部署における計画の策定、政策の企画・立案、事業実施の際には、男女共同参画の視点を持って進めます。
- ◆ 市組織として、政策・方針決定過程に女性の視点を入れるために、女性管理職の登用を進めます。
- ◆ 市の情報発信、市民対応等は、ジェンダー平等、人権尊重の視点を持って行います。

(3) 男女共同参画プランの達成状況の評価と計画への反映

- ◆ 事業の実施による成果を、市の関係部署からなる男女共同参画推進会議及び市民・各団体等からなる男女共同参画推進協議会により評価し、次期計画に反映させます。

(4) 国・県等との連携

- ◆ 国・県・関係機関等の法令や計画、各種情報を積極的に収集し、事業実施に生かします。

【施策に沿った事業展開】

取り組み内容	担当課
<ul style="list-style-type: none"> <li>・市民・各団体等からなる男女共同参画推進協議会、市役所関係部署からなる男女共同参画推進会議及び男女共同参画研究会を通じた連携の強化</li> <li>・男女共同参画プランの進捗管理の実施</li> <li>・国・県等の動きを注視しつつ、連携を図り、法改正や交付金、各種支援等の必要な情報を収集し、各施策を推進する</li> </ul>	男女共同参画課
<ul style="list-style-type: none"> <li>・各施策を実施するにあたって男女共同参画の視点を持って実施するための啓発(男女共同参画研修の実施等)</li> <li>・男女共同参画配慮指針の運用と周知</li> </ul>	人事課 男女共同参画課
<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性職員の管理職登用の推進(特定事業主行動計画の推進)</li> </ul>	人事課
<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女共同参画の視点を持った計画策定、政策の企画・立案、事業実施</li> <li>・ジェンダー平等、人権尊重の視点を持った情報発信・市民対応等</li> </ul>	庁内各担当課

【指標】

事業名	現状 (R3年度)	目標 (R9年度)
男女共同参画プランの指標の達成率	33.3%	60.0%
課長相当職以上の管理職に占める女性の割合	18.9%	20.0%以上

## 方策2 男女共同参画センターゆうまつどの機能強化

### 【現状と課題】

- 男女共同参画センターゆうまつどでは、固定的性別役割分担意識の解消やジェンダー平等意識を高めるための講演会や講座、女性のエンパワーメント推進のための講座として「働きたい女性のための就労支援講座」や「起業のためのセミナー」などを行っています。
- 働きたい女性が、仕事と家事・育児・介護等との両立を図りながら働くために、ハローワーク松戸マザーズコーナーと連携し、キャリアコンサルタントが一人ひとりの状況に応じた就労支援をする「就労・両立支援相談」を行っています。新型コロナウイルス感染症拡大のため令和2年10月からオンライン相談を開始しました。また、再就職に限らず、転職や就労継続の方も相談できるよう、令和3年度から夜間相談を開始しました。
- 自分のあり方や生き方、人間関係などで悩んでいる方が自らの力で解決に向かうために専門のカウンセラーが相談にあたる「こころの相談」を行っています。
- 情報ライブラリーでは、約3,800冊の蔵書を抱え、図書等の閲覧・貸出、情報相談を行っています。
- 男女共同参画を推進する市民の主体的な活動を支援するとともに、男女共同参画推進団体等と連携・協働を図り、「ゆうまつどフェスタ」などを実施しています。
- 市民意識調査では、男女共同参画センターゆうまつどがあることは女性では半数以上が知っていましたが、男性では約25%にとどまり、逆に情報は伝わってこないと答えた人は男性で約半数、女性は約30%で、女性にはやや認知されてきていますが、男性にはあまり認知されていないという結果でした。
- 新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、不特定多数の集まる講座や講演会の開催は難しいと考え、令和2年度後半からオンライン活用による講座等を開始しました。オンラインによる講座等は、当日の講演と録画配信を併用する形で行い、当日に予定がつかなかった人も参加できるようにしたところ、子育て中、介護中、仕事の都合等により来られない方なども参加でき、参加者の層が広がりました。一方、対面での参加者が減る傾向もありました。令和2年度末以降は基本的にオンラインと対面を併用して講座等を実施する形をとっていますが、交流会やワークショップなどは対面のみで行っています。
- 令和2年4月以降、休館や利用制限があった期間も、こころの相談は電話相談により継続しました。家族がいるため家から電話をかけづらい状況や電話代の負担などから対面での相談を希望する人が相談を控えた影響もあり、令和2年度の相談件数は多少減っていますが、こころの相談のニーズは高かったといえます。
- 講座や講演会、交流会など、あるいは相談についても、オンラインでは意思の疎通が図りにくいなどの意見もあり、対面での実施を望む方もいることから、男女共同参画推進の拠点としてのセンターの役割は大きく、さらなる機能の充実とともに活用を広げていく必要があります。

➤ 男女共同参画センターゆうまつどの施設及び事業の認知度(市民意識調査)



➤ 講座参加者数(男女共同参画課)

	H30	R1	R2	R3
講座参加者数	452名	815名	295名	764名

➤ 就労両立支援相談の相談者のうち就労決定者数(男女共同参画課) (再掲)

	H30	R1	R2	R3
相談件数(延べ)	278件	338件	270件	372件
就労決定者数	45人	82人	65人	71人

➤ こころの相談件数(自認の性による)(男女共同参画課)

	H30	R1	R2	R3
相談件数合計	313件	430件	377件	430件
女性の相談	268件	381件	333件	380件
男性の相談	45件	49件	44件	50件

➤ 情報ライブラリー利用状況(男女共同参画課)

	H30	R1	R2	R3
図書貸出件数	1,648 冊	2,526 冊	1,411 冊	1,853 冊
情報相談件数	101 件	172 件	90 件	41 件

➤ 市民企画支援事業(男女共同参画課)

	H30	R1	R2	R3
市民企画支援事業数	12 団体	13 団体	5 団体	7 団体

【施策の方向性】

(1) 男女共同参画推進のための啓発等の充実

- ◆ あらゆる分野での意識改革を図るため、固定的性別役割分担意識の解消、無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)の払拭のための講演会や講座等を実施します。
- ◆ ジェンダー平等、人権尊重、暴力の根絶に向けた啓発を実施します。
- ◆ 男性の家庭参画をすすめる講座を実施します。

(2) 女性のエンパワーメントの推進

- ◆ 女性が力をつけ、経済的・社会的な自立・活躍に向かうための講座等を実施します。

(3) 情報収集、情報発信

- ◆ 国・県・関係機関等の各種情報を収集します。
- ◆ 情報紙・ホームページ・SNS 等での情報発信を行います。
- ◆ ゆうまつどライブラリーを運営します。

(4) 相談・支援の充実

- ◆ 就労を望む女性の支援を進めるため、「女性就労・両立相談」を実施します。
- ◆ 自分の生き方や性のあり方、人間関係など、様々な悩みを受け止め、解決に向かうための「ゆうまつどころの相談」を実施します。

(5) 市民の主体的な活動拠点としての充実

- ◆ 男女共同参画推進団体との連携、支援を行います。
- ◆ 男女共同参画センター運営協議会による意見交換と情報共有を行います。
- ◆ 男女共同参画市民企画支援事業を実施します。
- ◆ NPO、市民団体等との共催・連携事業により市民の活動を支援します。
- ◆ 男女共同参画推進団体等との協働により「ゆうまつどフェスタ」を実施します。
- ◆ 気軽に立ち寄り、集うことができる居場所づくりを目指します。
- ◆ 市民の活動の場を提供します。

【施策に沿った事業展開】

取り組み内容	担当課
<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女共同参画に関する講演会や講座の実施(固定的性別役割分担意識の解消やアンコンシャスバイアスの払拭、女性のエンパワーメント、女性活躍等)</li> <li>・国・県、関係機関等から情報収集、情報紙・SNS 等での情報発信</li> <li>・ゆうまつどライブラリーの運営</li> <li>・就労両立支援相談、こころの相談等、相談業務の充実と周知</li> <li>・シングルマザー等、様々な人の集える居場所づくり</li> <li>・男女共同参画推進団体の支援・連携・情報共有</li> <li>・NPO 等との共催・連携事業の実施</li> <li>・男女共同参画市民企画支援事業の実施</li> <li>・ゆうまつどフェスタの実施</li> <li>・市民活動の場としての会議室等の貸出</li> </ul>	男女共同参画課

【指標】

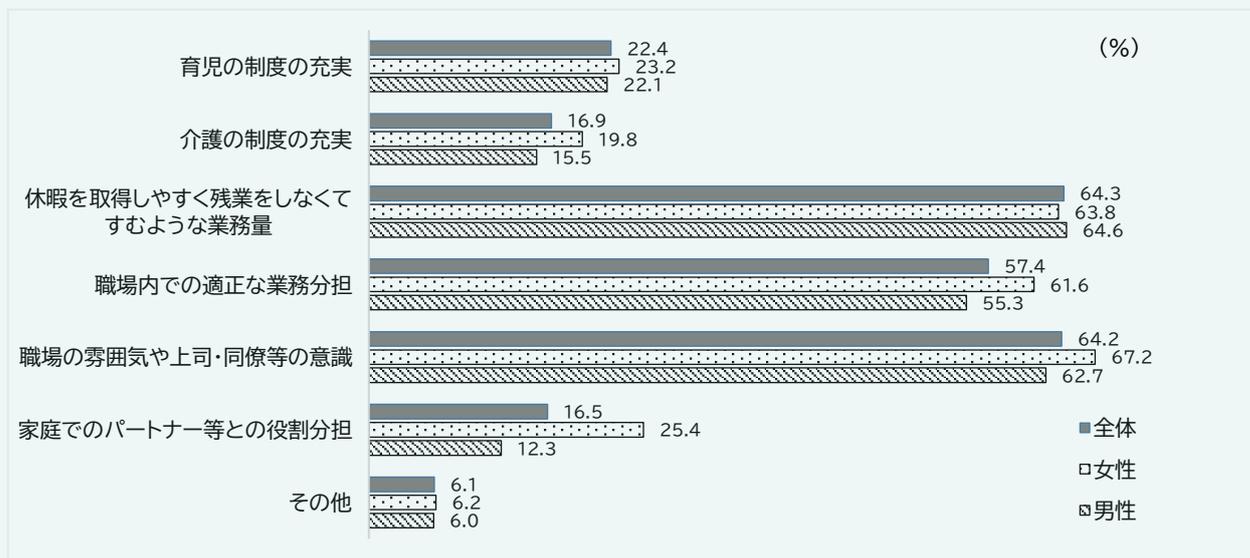
事業名	現状 (R3年度)	目標 (R9年度)
講座・講演会の参加者数	738人	900人
市民企画支援事業補助金交付件数	7件	13件
ゆうまつどの認知度(市民意識調査)	女性 53.0% 男性 24.1%	女性 65.0% 男性 35.0%

### 方策3 市職員の男女共同参画の推進

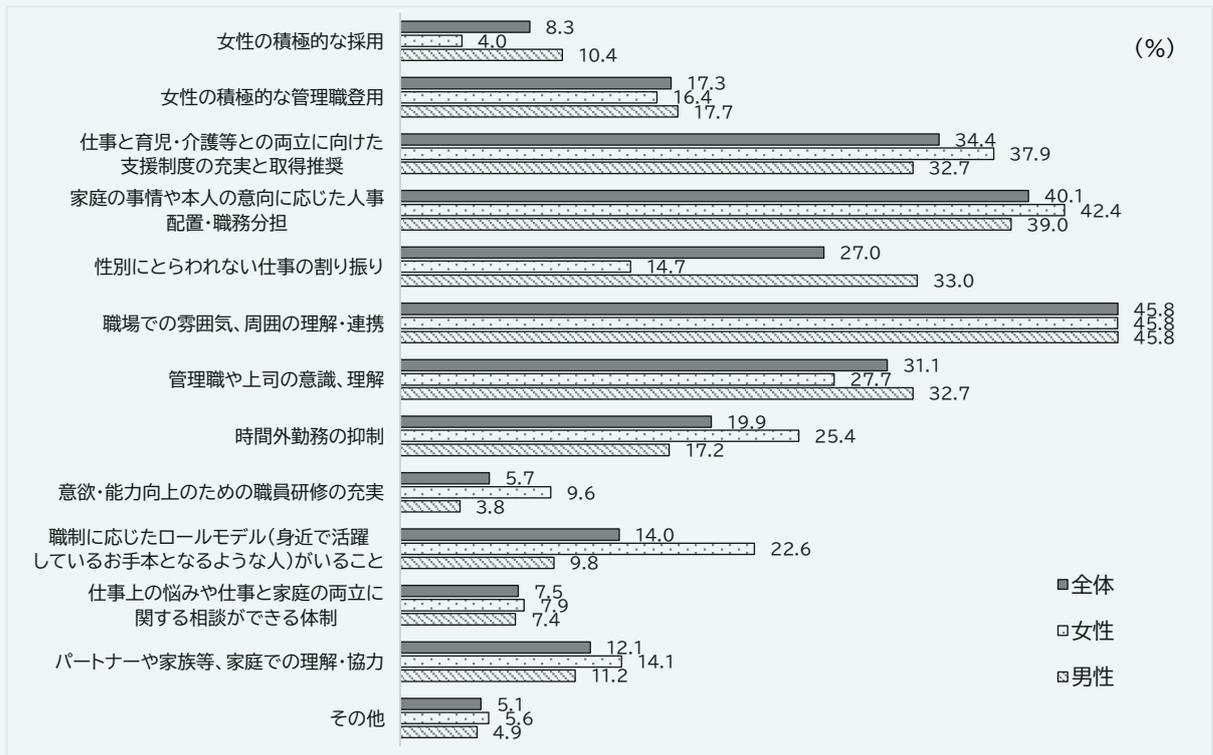
#### 【現状と課題】

- 市職員は、男女共同参画プランを推進する立場として、男女共同参画の視点を持つことが非常に重要です。
- 市職員の働き方としては、出産や育児、介護などを理由とした休暇制度等により、制度的には仕事と家庭を両立しやすい条件が整っていますが、職員意識調査の結果からは、仕事と家庭や個人生活を両立しながら働きやすい職場とするには、ワーク・ライフ・バランスの実現が可能な適正な業務量、偏りのない適正な業務負担、職場での雰囲気や上司・同僚の理解などが必要であるという意見が多く、働き方改革とともに意識改革が必要です。
- 職員意識調査では「職場において、女性も男性も性別にとらわれることなく働き続け、平等に管理職等に登用される機会が与えられるようにするためには何が必要か」に対して、一番多かったのが「職場での雰囲気、周囲の理解・連携」、次いで「本人の意向に応じた業務分担」、「両立支援制度の充実」となっていました。また、男女で差のあったもので、男性が多かったのが「性別にとらわれない仕事の割り振り」、女性が多かったのが「時間外勤務の抑制」、「職制に応じたロールモデルがいること」であり、職場での性別役割分担や女性に求められがちな仕事と家庭の両立、ロールモデルの必要性などの課題が見えてくる結果となりました。
- 男性の育児休業取得率は年々上がっており、令和3年度で16.1%となっています。職員意識調査で「あなたが育児休業の取得対象となった場合、取得したいと思うか」に対し、61.5%の男性が「取得したい」と答えており、育児休業の希望は高いと言えます。男性職員が育児休業を希望した場合、育児休業を取りづらい理由としては、「業務繁忙」と「取得しづらい職場の雰囲気」が多くあげられていますが、「男性職員が育児休業を取ることに」対しては賛成が約9割であることから、育児休業を希望する人が取得しやすくなるような職場改革が求められています。

#### ➤ 仕事と家庭や個人生活を両立しながら働きやすい職場とするには何が必要か(職員意識調査)



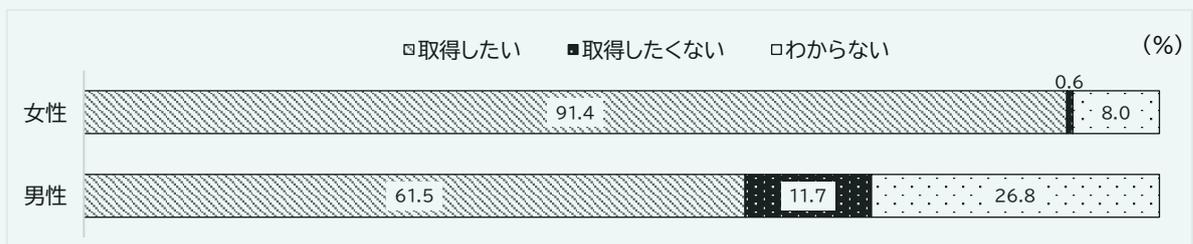
- 職場において女性も男性も性別にとらわれることなく自分らしく働き続け、平等に管理職等の政策・方針決定過程に参画する機会が与えられるようにするためには何が必要か(職員意識調査)



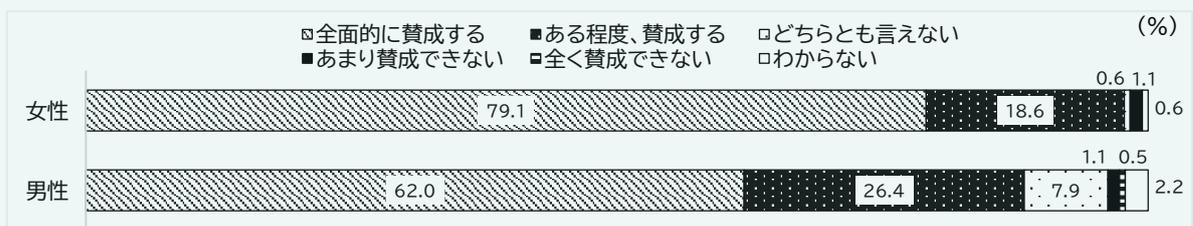
- 市役所の男性職員の育児休業取得率(人事課)



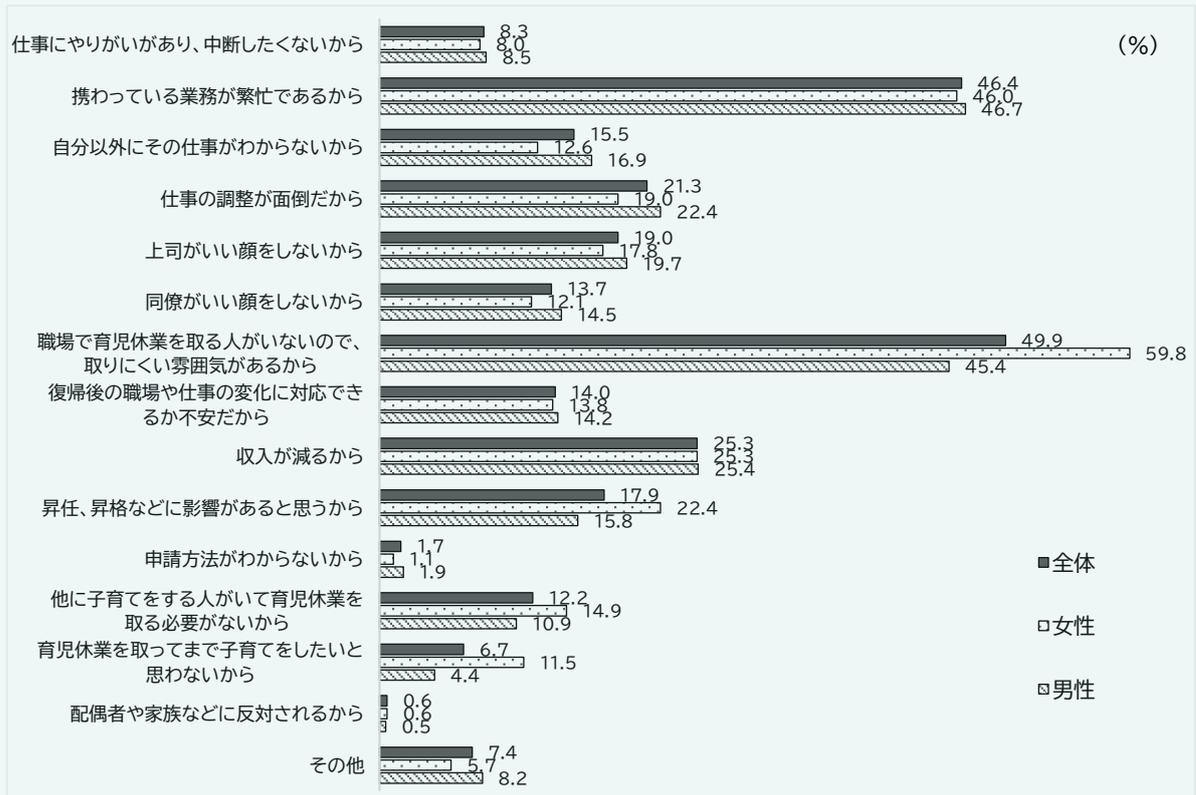
- あなたが育児休業の取得対象となった場合、取得したいと思うか (職員意識調査)



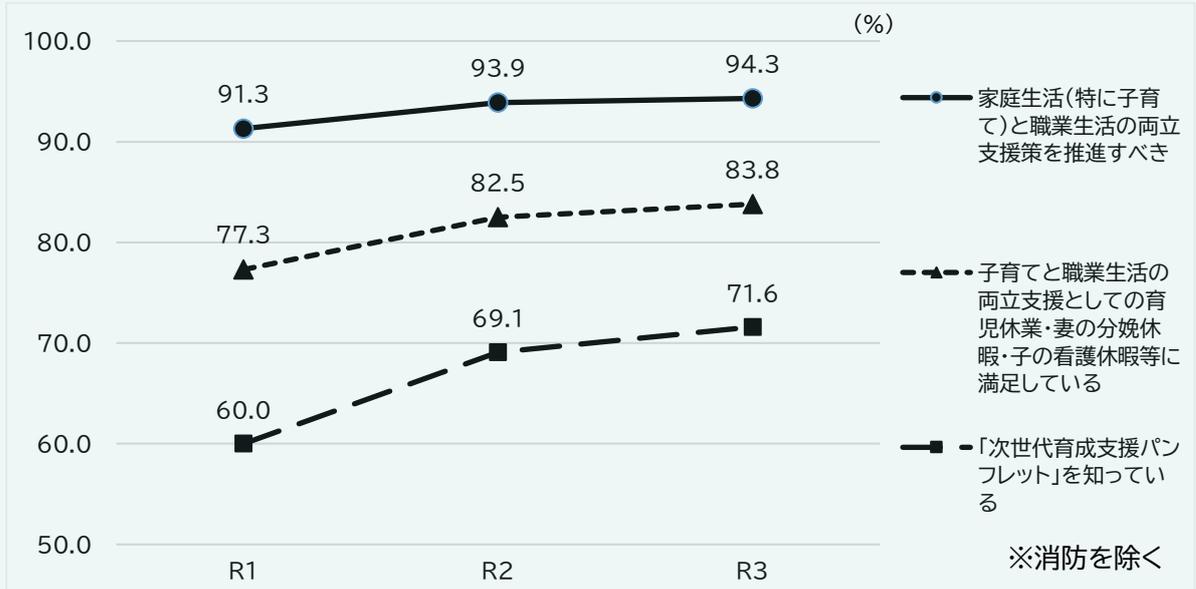
- 男性職員が育児休業の取得を希望していることについてどう思うか(職員意識調査)



➤ 子育て中の男性職員が育児休業を取らない(取りづらい)理由は何か(職員意識調査)



➤ 職員へのアンケート結果(人事課・特定事業主行動計画アンケート)



### 【施策の方向性】

- (1) 市職員としての男女共同参画意識の醸成
  - ◆ 市役所が率先して模範となれるよう、固定的性別役割分担意識や性差に関する偏見、固定観念や無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)を解消し、ジェンダー平等、人権尊重の意識を醸成します。
- (2) 女性職員の管理職への登用に向けた仕組みづくり
  - ◆ 女性職員の管理職への登用に向けた人材育成・能力開発、女性活躍推進研修の実施等による職員の意識改革、ロールモデルの養成等を行います。
  - ◆ 職場における固定的性別役割分担をなくし、性別にかかわらずそれぞれの個性と能力を発揮し、職務経験を積めるような職場づくりを行います。
- (3) 職員の働き方改革及び仕事と家庭生活の両立支援
  - ◆ 時間外労働の縮減、年次休暇取得の推進、在宅ワーク等による働き方改革を行います。
  - ◆ 育児休業・介護休業等の取得を推進し、仕事との両立を進めます。
  - ◆ 職場では、固定的性別役割分担意識や無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)の払拭等、意識改革を図り、誰もが個性と能力を発揮し仕事と家庭を両立しながら働きやすい職場風土をつくりまます。

### 【施策に沿った事業展開】

取り組み内容	担当課
・職員向け情報提供・情報発信等 ・市民向け講演会等を活用した職員への啓発 ・男女共同参画配慮指針の運用と周知	男女共同参画課
・男女共同参画研修等の実施による市職員としての男女共同参画意識の醸成 ・特定事業主行動計画の推進(時間外勤務の縮減、年休等休暇取得の推進、育休取得の推進)	人事課

### 【指標】

事業名	現状 (R3年度)	目標 (R9年度)
男性職員の育児休業取得率	16.1%	30.0%
仕事と家庭生活の両立支援制度に満足しているか(特定事業主行動計画アンケート)	83.8%	90.0%

## 資料編

### 用語解説

	用語	解説
ア行	アンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)	誰もが潜在的に持っている思い込みのこと。育つ環境、所属する集団の中で無意識のうちに脳にきざみこまれ、既成概念、固定観念となっていく。
	生命(いのち)の安全教育	性犯罪・性暴力の根絶に向けた取組を強化するため、令和2年6月に「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」が関係府省会議にて決定された。この方針を踏まえ、子どもたちが性犯罪・性暴力の加害者にも、被害者にも、傍観者にもならないよう、全国の学校において「生命(いのち)の安全教育」を推進することとなった。具体的には、生命の尊さを学び、性暴力の根底にある誤った認識や行動、性暴力が及ぼす影響などを正しく理解したうえで、生命を大切に考える考えや、自分や相手、一人ひとりを尊重する態度等を発達段階に応じて身に着けることを目指すもの。
	SDGs (持続可能な開発目標)	平成27年(2015年)9月に国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」における、平成28年(2016年)から令和12年(2030)年までの国際目標。「誰一人取り残さない」社会の実現を目指し、経済・社会・環境をめぐる広範な課題に総合的に取り組むため、先進国を含む国際社会全体の目標として、2030年を期限とする包括的な17の目標(Sustainable Development Goals: SDGs)を設定。ゴール5ではジェンダー平等の達成と全ての女性及び女児のエンパワーメントが掲げられており、すべての目標とターゲットにおける進展においてジェンダー平等は死活的に重要な貢献をするものとされている。
	M字カーブ	日本の女性の労働力人口比率を年齢階級別にグラフ化した時、30歳代を谷とし20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になること。なお、10年前と比較すると、全ての年齢階級で労働力人口比率は上昇しており、グラフの全体の形はM字型から欧米先進諸国で見られるような台形に近づきつつある。
	LGBT・LGBTQ	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、性別越境者)の頭文字をとった単語で、性的マイノリティ(セクシャル・マイノリティ)を広く表す言葉の一つでもある。また、末尾に、自身の性別や性的志向に揺れを感じ特定できないと考える Q=クエスチョニングなど、様々な性的マイノリティの頭文字が加えられ、「LGBTQ」「LGBTQ+」などと言われることもある。
	エンパワーメント (Empowerment)	「力をつけること」と訳される。特に「女性が力をつけること」について使われる言葉。主に、自己決定する力、仕事上の技術力、経済的な力、物事を決定する場での発言力などを身につけ、その力を発揮し、さまざまな政策決定過程に参画することを意味する。
	親子すこやかセンター	保健師、社会福祉士、助産師が、妊娠中から母子保健・育児支援サービス等を利用できるよう相談を受けている。
カ行	キャリア教育	キャリア(経験)を活かして現在や将来を見据えることなどを主眼として行われる教育のこと。
	キャリア形成	関連した職務経験の連鎖を通して職業能力を形成していくこと。

	用語	解説
カ行	合計特殊出生率	15～49歳までの女性の年齢別出生率を合計したもので、一人の女性が仮にその年次の年齢別出生率で一生の間に生むとしたときの子どもの数に相当する。
	固定的性別役割分担意識	男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等のように、男性、女性という性別を理由として役割を固定的に分ける考え方のこと。
サ行	ジェンダー (Gender)	「社会的・文化的に形成された性別」のこと。社会通念や慣習の中には、社会によって作りあげられた「女性像」「男性像」があり、このような男性、女性の別のことを指す。
	ジェンダーギャップ指数 (Gender Gap Index: GGI)	WEF (World Economic Forum:世界経済フォーラム)が毎年公表しているもので、経済活動や政治への参画度、教育水準、出生率や健康寿命などから算出される、各国における男女格差を測る国際的な指標のひとつ。
	自己肯定感	「自分は大切な存在だ」「自分はかけがえのない存在だ」と思える心の状態。自分を肯定している感覚、感情などを指す。
	次世代法 (次世代育成支援対策推進法)	これからの社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ育成される環境の整備を図るため、次世代育成支援対策について、基本理念を定めるとともに、国、地方公共団体及び事業者による行動計画の策定等の「次世代育成支援対策」(国若しくは地方公共団体が講ずる施策又は事業者が行う雇用環境の整備その他の取組)を迅速かつ重点的に推進するための法律。この法律に基づき、企業が行動計画に定めた目標を達成したなどの一定の基準を満たした企業は、申請することにより、厚生労働大臣の認定(くるみん認定)、特例認定(プラチナくるみん認定)などを受けることができる。
	持続可能な開発のための2030アジェンダ	平成27年(2015年)9月に国連サミットで採択された平成28年(2016年)から令和12(2030)年までの行動計画。持続可能な開発目標としてSDGs (Sustainable Development Goals)を設定。
	児童扶養手当	父母が離婚するなどして、父または母の一方からしか養育を受けられない、ひとり親家庭などの児童のために、地方自治体から支給される手当のこと。
	女性活躍推進法 (女性の職業生活における活躍の推進に関する法律)	働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するために、女性の活躍に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表等が事業者(国・地方公共団体、民間企業(令和4年4月1日以降は常用労働者101人以上の企業等))に義務付けられた。女性の活躍に関する取り組みの実施状況が優良な企業は、申請により、厚生労働大臣の認定(えるぼし認定)、特例認定(プラチナえるぼし認定)を受けることができる。この認定マークを活用することにより、女性の活躍が進んでいる企業として、企業イメージの向上や優秀な人材の確保につながるなどのメリットとなる。
	女性デジタル人材育成プラン	コロナ禍における女性の就労支援、女性の経済的自立、デジタル分野におけるジェンダーギャップの解消等を目的に、「就労に直結するデジタルスキルを身につけた女性デジタル人材育成の加速化」を目標に、特に女性を対象とした人材の育成に積極的に取り組むため決定された。

	用語	解説
サ行	女性の労働力率	女性の15歳以上人口(労働力状態「不詳」を除く。)に占める労働力人口の割合のこと。
	審議会	行政に対する市民の意見を反映するとともに、有識者の専門知識を取り入れるため設置される会のこと。
	ストーカー規制法 (ストーカー行為等の規制等に関する法律)	ストーカー行為(同一の者に対し、つきまとい等を反復して行うこと)を処罰する等、必要な規制を行うとともにその相手方に対する援助の措置等を定めることで、個人の身体、自由及び名誉に対する危害の発生を防止するための法律。
	生活困窮者	現に経済的に困窮し、最低限度の生活を維持することができなくなるおそれのある者。
	性差	男女の性別による違いのこと。
	性自認(性同一性)	自分の性をどのように認識しているのか、どのような性のアイデンティティ(性同一性)を自分の感覚として持っているかを示す概念。
	性的指向	人の恋愛・性愛がどういう対象に向かうのかを示す概念。
	性的マイノリティ	性的志向、性同一性、性役割(および身体的性別や性的嗜好を含むこともある)のありようが性的多数派集団とは異なるとされる集団のこと。
	政治分野における男女共同参画の推進に関する法律 (候補者男女均等法)	衆議院、参議院及び地方議会の選挙において、男女の候補者の数ができる限り均等となる事を目指すことを基本原則とし、国・地方公共団体の責務や政党等が所属する男女のそれぞれの公職の候補者の数について目標を定める等自主的に取り組むよう努めることなどを定めている。
積極的改善措置(ポジティブ・アクション)	男女が社会の構成員として、自らの意志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に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。	
タ行	ダイバーシティ	「多様性」のこと。性別や国籍、年齢などに関わりなく、多様な個性が力を発揮し、共存できる社会のことをダイバーシティ社会と言う。
	男女共同参画社会	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。
	男女雇用機会均等法 (雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律)	雇用主が労働者を、募集・採用、配置、昇格・降格・教育訓練、一定範囲の福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約において、性別を理由に差別することを禁じている。数回にわたる改正を重ね、差別禁止規定、セクシャルハラスメントの防止、妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱いの禁止等が盛り込まれている。
	男性中心型労働慣行	長時間労働や転勤が当然とされている男性中心の働き方を前提とする労働慣行のこと。
	地域包括支援センター	介護予防や地域の高齢者の生活を支える総合的な相談の拠点で、市区町村が設置している。

	用語	解説
タ行	DV防止法 (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)	配偶者等からの暴力(DV)に係る通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備し、配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護を図ることを目的とする法律。
	賃金格差	同一時点における賃金水準を年齢・勤続年数・学歴・職種・性・雇用形態・産業・企業規模・地域などの違いごとに比較した場合の差のこと。
	デートDV	結婚していない恋人間における、身体的、精神的、性的並びに経済的暴力のこと。
	テレワーク	ICT(情報通信技術)を活用した、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方のこと。
	特定事業主行動計画	「次世代育成支援対策推進法」では、一定規模以上の企業等に対して「一般事業主行動計画」の策定を義務づけると同時に、地方公共団体についても、一つの事業主としての立場から「特定事業主行動計画」の策定を義務づけている。
	ドメスティック・バイオレンス (Domestic Violence, DV)	配偶者や恋人等の親密な関係にある男女間で起こる暴力のこと。同棲していない恋人の間でおこるデートDVもドメスティック・バイオレンスの一形態である。
ハ行	HUG訓練	避難所運営をみんなで考えるためのアプローチとして静岡県が開発した図上訓練。避難者の年齢・性別・国籍などそれぞれが抱える事情が書かれたカードを避難所に見立てた平面図へ配置したり、避難所での様々な出来事への対応を考え、避難所の運営を疑似体験するゲーム。HUGは、H(避難所)、U(運営)、G(ゲーム)の頭文字をとったもの。
	働き方改革一括法(働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律)	労働者が個々の事情や希望に応じた多様で柔軟な働き方を自分で「選択」できるようにするための改革を行うため、「時間外労働の上限規制」や「有給休暇の取得義務化」、「同一労働同一賃金の実現」等、労働基準法等の関連法を改正するための法律。
	非正規雇用	期間を限定し比較的短期間での契約を結ぶ雇用形態のこと。
	ポジティブ・アクション	「積極的改善措置」参照
マ行	マタニティ・ハラスメント	妊娠・出産を理由とする職場での嫌がらせや不利益な扱いのこと。
	松戸市総合計画	市政運営の基本となるもので、本市の政策の基本的な方向を総合的、体系的にまとめた、市政に関する最上位の基本的かつ総合的な計画。現計画の計画期間は令和4年度から令和11年度までの8年間。
	松戸市男女共同参画推進会議	松戸市男女共同参画プランの推進体制の行政側組織。市役所関係部課長で構成されている。下部組織として、若手・中堅職員等による研究会を設置し、プランの草案作成や調査・研究等を行うことができる。
	松戸市男女共同参画推進協議会	松戸市男女共同参画プランの推進体制の市民側組織。学識経験者、市民で構成されている。
	松戸市男女共同参画推進団体	女性を取り巻く諸問題の解決と男女共同参画社会の実現を目的として活動している団体で、「松戸市男女共同参画推進団体登録制度実施要綱」の規定に基づき登録されている団体のこと。

	用語	解説
マ行	民生委員・児童委員	民生委員・児童委員、主任児童委員は、担当する地域に暮らす身近な相談相手として、地域住民からの生活の心配ごとや困りごと、医療や介護、子育ての不安などの相談に応じており、その課題が解決できるように行政機関をはじめ、必要な支援への「つなぎ役」として活動している。
ラ行	ライフステージ	人間の一生を、少年期・青年期・壮年期・老年期などに分けて考えた段階のこと。
	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)	1994年(平成6年)にカイロで開催された国際人口開発会議においてリプロダクティブ・ヘルス/ライツという概念が提唱された。いつ何人子供を産むか産まないかを選ぶ自由、安全で満足のある性生活、安全な妊娠・出産、子どもが健康に生まれ育つなどが含まれている。また、思春期や更年期における健康上の問題等、生涯を通じての性と生殖に関する課題が広く含まれている。
	リベンジポルノ防止法 (私事性的画像記録の提供等による被害の防止に関する法律)	リベンジポルノとは、相手への嫌がらせのために、相手の性的な画像や動画をインターネットに掲載して拡散する行為をいう。この法律により、「私事性的画像記録」(私的に撮影された性的な画像や写真)を不特定多数の人に拡散したり、拡散目的で第三者に提供したりする行為が罰せられる。
	ロールモデル	考え方や言動、キャリア等が自分にとって模範となる人物のこと。そのスキルや具体的な行動・考え方を学んだり、ロールモデルが積み重ねた経験を参考にすることで自分の行動目標を立てやすくなるとされる。特にロールモデルがいると、結婚や出産・育児などのライフイベント時の就労の継続や将来的なスキルアップの道筋をイメージしやすくなるとされる。
ワ行	ワーク・ライフ・バランス (仕事と生活の調和)	老若男女誰もが、様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態をいう。 平成19年に策定された仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章では、仕事と生活の調和が実現した社会とは「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できる社会」であり、具体的には(1)就労による経済的自立が可能な社会、(2)健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会、(3)多様な働き方・生き方が選択できる社会である、としている。「ワーク・ライフ・バランス」は、有償労働とそれ以外の生活の調和を指して使われる場合があるが、本計画では、「女性も男性も、仕事、家庭生活、地域活動などの様々な活動について、やりがいや充実感を感じながらその責任を果たすとともに、個人や家族のライフステージに応じて、多様な生き方が選択・実現できる状態(マネジメント)のこと」と捉えている。