

令和２年度 常総市男女共同参画推進審議会 実施記録

令和２年度においては、新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点により、書面決議により常総市男女共同参画推進審議会を実施した。
実施に際しては、事務局より送付した資料に対し審議会委員より質疑書提出を受け、事務局より回答を送付し、書面決議書を受け取る
流れで行った。各日程及び議事事項等は次のとおり。

【実施日程】

- | | |
|-------------|--------------|
| 1 資料送付日 | 令和２年８月３１日（月） |
| 2 質疑書提出期限 | 同年 ９月１８日（金） |
| 3 質疑書回答送付日 | 同年 ９月２５日（金） |
| 4 書面決議書提出期限 | 同年 １０月 ２日（金） |

【議事事項等】

議事内容については、３ページ以降の各資料を参照ください。

報告第１号 職員アンケート実施報告	資料 ３ ～ １２ ページ
報告第２号 第２次常総市男女共同参画計画 令和元年度進捗状況報告	資料 １３ ～ ２３ ページ
議案第１号 第２次常総市男女共同参画計画 後期実施計画の変更（案）について	資料 ２４ ～ ２９ ページ
議案第２号 常総市諮問書に対する答申書（案）について	資料 ３０ ～ ３１ ページ
その他提供資料 ①人権推進課 令和２年度事業計画	資料 ３２ ～ ３３ ページ
②パワハラ防止法の施行について	資料 ３４ ～ ３５ ページ

【質疑内容及び回答】

質疑事項及び各質疑回答については、３６ページ以降の資料を参照ください。

質疑事項及び回答	資料 ３６ ～ ３９ ページ
質疑事項回答添付資料	資料 ４０ ～ ５２ ページ

【本審議会委員及び事務局】（順不同、敬称略）

委 員 ： （会長）秋場 ふぢ （副会長）飯田 邦男 土田 尚宏 海老原 和子 岩見 昌光 山野井 君代
（14名） 飯村 一枝 渡邊 澄江 広瀬 光一 柳井 真吾 岡野 一男 中莖道夫 石川 美枝子 篠崎 孝之
事務局 ： 常総市市民生活部人権推進課

【決議結果】

報告第1号及び第2号を全会一致にて承認するもの
議案第1号及び第2号を全会一致にて賛成するもの

本審議会での決議結果を受け、常総市男女共同参画推進条例第9条に基づき、2019（令和元）年度進捗状況報告を市ホームページにおいて行う。あわせて、答申書内容を踏まえ、第2次常総市男女共同参画計画（後期実施計画）の変更について、市ホームページにおいて公開を行う。

次ページ以降 関連資料目次

3 ～ 12 ページ ： 報告第1号及び報告第1号別紙 職員アンケート実施報告 関係資料
13 ～ 23 ページ ： 報告第2号及び報告第2号別紙 第2次常総市男女共同参画計画 令和元年度進捗状況報告 関連資料
24 ～ 29 ページ ： 議案第1号及び議案第1号別紙 第2次常総市男女共同参画計画 後期実施計画の変更（案）関連資料
30 ～ 31 ページ ： 議案第2号及び議案第2号別紙 常総市諮問書に対する答申書（案）関連資料
32 ～ 33 ページ ： その他提供資料①人権推進課 令和2年度事業計画 関連資料
34 ～ 35 ページ ： その他提供資料②パワハラ防止法の施行 関連資料
36 ～ 39 ページ ： 質疑事項及び回答
40 ～ 52 ページ ： 質疑事項回答添付資料

【報告第1号】

職員アンケート実施報告

令和元年度常総市男女共同参画推進審議会において実施をお諮りしました常総市職員アンケートについて、実施結果を次のとおり報告いたします。

1. 実施の目的

行政が市民の男女共同参画のモデルとなるよう実施する職員研修会（第2次常総市男女共同参画計画後期実施計画 P40 基本目標Ⅰ-1-3による）として、令和元年度にハラスメントに関わる研修を行うにあたり参考とするため実施しました。

2. 調査期間

令和元年 11 月 5 日（火）～ 同年 11 月 15 日（金）

3. 調査対象

常総市職員 — 正規職員 543 名 及び 臨時職員 329 名

4. 調査方法

庁内ネットワーク上のアンケートシステムにおいて匿名回答

5. 回収状況

回答者 — 379 名 / 回答率 43.5%

6. アンケート結果について（サマリー）

常総市職員のハラスメントに関わる状況について調査を行ったところ、職場の人間関係については大変良好もしくは良好との回答が70%と概ね好ましい状態であることがわかりました。一方で、ハラスメントを受けたもしくは見たと回答した方が回答者全体の約45%にあたる170人にのぼり、受けたハラスメントに対して何もしなかったと70人以上が回答していることから、顕在化していないハラスメントの存在を感じられる結果となりました。

また、ハラスメントを受けた際の行動としては、人事部局や上司・同僚等の内部での相談を行った方が多く、必要な防止対策に180人以上が相談・苦情窓口設置を選択していることから、内部での対応力のある相談先の整備が必要であると思われます。この他、ハラスメントを受けた際には相手と関わらないようにした、無視した等の記入もみられ、ハラスメントの存在により日常的な職場環境の悪化につながっている可能性がみてとれました。

今後必要とされる対策については、多くの方が複数選択を行っており、一つの対策ではなく、同時に多岐にわたる対応が必要であることがわかりました。

7. 別添資料

・アンケート集計結果詳細

※ 本アンケート集計結果詳細につきましては、各項目でのその他内容記載及び最終自由意見記載内容が、個人を特定し得る内容を含んでいるとともに、今後男女共同参画推進審議会付議資料として公開するものであるため、自由記入項目を削除したものとになっています。

なお、自由記入内容を含めた内容は、令和元年度実施のハラスメント研修講師及び人事所管先である総務課にのみ共有を行いました。

【報告第1号 別紙】 職員アンケート集計結果詳細

令和元年度 常総市ハラスメントに関するアンケート調査結果

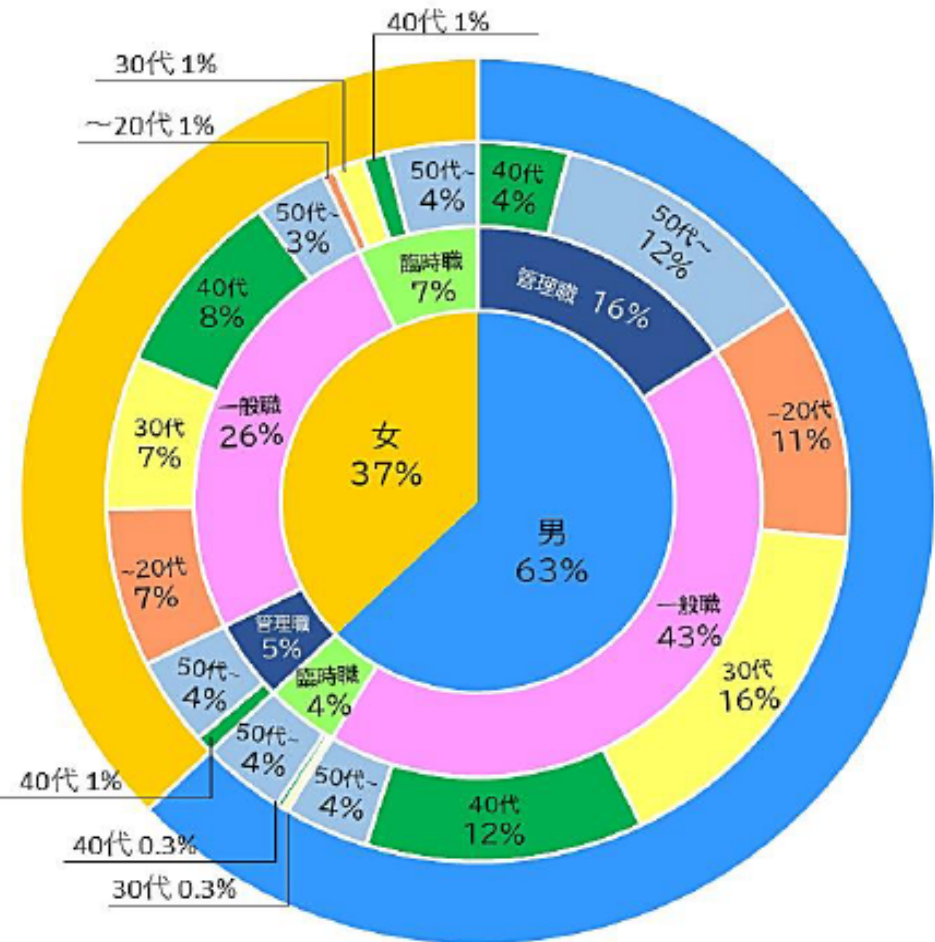
調査期間：令和元年11月5日(火)～同年11月15日(金)

調査対象：常総市職員 872名（正規職員543名＋臨時職員329名）

調査方法：庁内ネットワーク上アンケートシステム

回答率：43.5%（379/872*100）

	男性			女性			計
	管理職	一般職	臨時職等	管理職	一般職	臨時職等	
～20代	0	41	0	0	27	2	70
30代	0	61	1	0	26	5	93
40代	15	46	1	3	32	4	101
50代～	45	14	14	15	12	15	115
計	60	162	16	18	97	26	



質問項目

※選択方法の記載：択一選択回答＝（一）
複数選択可能＝（複）
自由記入＝（自）

【回答者状況】

問1：性別（一） 問2：年齢（一） 問3：役職（一） 問4：家族構成（一） →問5：その他の内容について（自）

【職場の現況について】

問6：現在の職場での人間関係（一）

大変良好・良好・どちらともいえない・良好ではない・わからない

問7：問6で「どちらともいえない」「良好でない」を選択の方の理由（一）

職場の雰囲気・上司との関係・部下との関係・同僚との関係・その他

→問8：その他の内容について（自）

【身近なハラスメント状況について】

問9：「ハラスメントを受けた」、「ハラスメントを見た」ことがありますか（複）

受けた・見た・受けたことがない・見たことがない・わからない

問10：問9で「受けた」「見た」と答えの方、どんなハラスメントでしたか（複）

パワーハラスメント・セクシュアルハラスメント・モラルハラスメント・マタニティハラスメント・スメルハラスメント・

マリッジハラスメント・育児ハラスメント・パタニティハラスメント・その他

→問11：その他の内容について（自）

問12：問9でハラスメントを「受けた」「見た」とお答えの方は、どこで「受けた」り「見た」りましたか（複）

職場・家庭・その他

→問13：その他の内容について（自）

問14：どのようなものがパワーハラスメントにあたるとお考えですか（複）

大声で感情的に怒鳴る・相手のためを思って叱責・私的なことに立ち入る・過度の仕事を命令・過少な要求、仕事を与えない・身体的な攻撃・無視・その他

→問15：その他の内容について（自）

問16：被害を受けた時、どのような対応をしましたか（複）

人事等の職場の担当部署（相談窓口を除く）に相談した・職場の同僚に相談した・職場の上司に相談した・

労働組合に相談した・職場とは関係のない医師やカウンセラー等専門家に相談した・弁護士に相談した・

公的な機関（労働基準監督署や県労働局等）に相談した・しばらく仕事を休んだ・何もしなかった・その他

→問17：その他の内容について（自）

問18：被害を受けた方に相談されたことはありますか（一）

ある・ない

問19：問18で「ある」と選択した方は、その時どうしましたか（複）

被害者の話を聞いた・被害者にアドバイスした・被害者に相談するところを紹介した・

自分自身が相談窓口等に知らせた、もしくは相談した・何もしなかった・その他

→問20：その他の内容について（自）

【今後のハラスメント対策について】

問21：ハラスメント防止対策に今後何が必要だと思いますか（複）

職場のトップや管理職の意識改革・意識啓発研修・相談、苦情窓口の設置・就業規則に制裁規定を盛り込む・

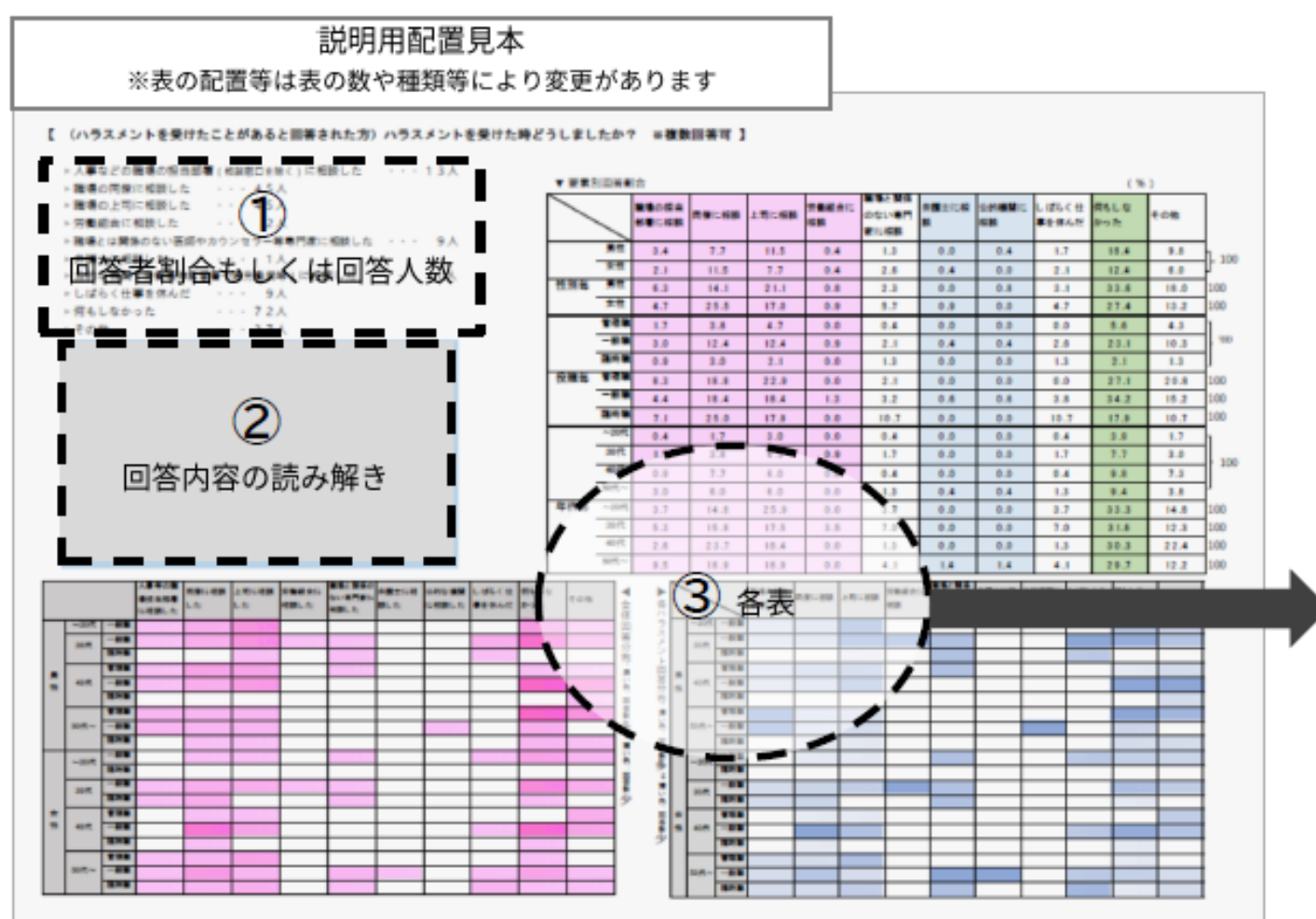
問題発生時の迅速な対応・適切なコミュニケーションで互いの人格を尊重し合えるような職場風土・特になし・その他

→問22：その他の内容について（自）

問23：その他ご意見（自）

本資料の読み方について

- 本資料では、アンケートの回答を①回答者割合もしくは回答人数②回答内容の読み解き③各表にて構成・記載しています。
- ①の記載では、単一選択回答の設問を割合で記載していますが、複数選択回答の設問では回答者によって回答数の差があるため、割合ではなく回答した人数そのもので記載しています。
- ①の記載では、“その他”を選択した割合もしくは人数の記載がある場合がありますが、個人や職場の特定が可能な内容のため記載していません。ただし、記載内容に特徴がある場合には、②回答内容の読み解きにおいてふれています。
- ②回答内容の読み解きでは、回答者の性別・役職・年代等を含めた数値から読み取れる傾向等を記載しています。
- ③関連表では、回答の実数だけでなく、回答者の性別・役職・年代等の諸条件と含めた回答状況を見ていただくため、回答や読み解き内容に合わせ複数の表を記載しています。表の見方については、以下をご覧ください。



③各表について

各設問での表は概ね次の3種類で記載しています。※表ではなくグラフで記載している場合もあります。

A：「要素別回答割合」の表

回答者要素＝男女や一般職等ごとの回答を%表記したもの。性別・役職・年代でそれぞれ2段表記になっており、上段が全体からの要素ごと割合（例：全体の中での男性が回答した割合）、下段が要素内での回答割合（例：男性の中で回答した割合）になっています。

Aは数字でみる表
B・Cは視覚的にみる表です

B：「回答分布」の表 ! 目印：ピンク色だけの表

回答者全体の中で、各要素で回答割合・回答数の多い箇所ほど濃く着色しています。

Bは全体でみる表

Cは縦にみる表です

C：「回答ごと分布」の表 ! 目印：青色だけの表

回答ごとに、各要素で回答割合・回答数の多い箇所ほど濃く着色しています。

要素別回答割合 (例)

要素	性別	役職	年代	回答割合
男性	全	全	全	100
	男	男	男	100
女性	全	全	全	100
	女	女	女	100

回答分布 (例)

要素	性別	役職	年代	回答割合
男性	男	男	男	100
女性	女	女	女	100

回答ごと分布 (例)

要素	性別	役職	年代	回答割合
男性	男	男	男	100
女性	女	女	女	100

【現在の職場での人間関係について、どのように感じていますか？】

- ▶ 大変良好 . . . 8%
- ▶ 良好 . . . 62%
- ▶ どちらともいえない . . . 18%
- ▶ 不良 . . . 9%
- ▶ わからない . . . 2%
- ▶ 無回答 . . . 1%

- 70%以上が、現在の職場の人間関係を良好もしくは大変良好と感じている。
- 不良との回答は女性が男性の約2倍におよび（良好と回答する割合は男性の方が多い）、不満を抱えている割合は女性の方が高い傾向にある。
- 一般職の中で不良と回答した割合は、それ以外の各職種内割合に比べ2～3倍と高い。同様に一般職の多くを占める30・40代の不良回答割合も高く、全体からみても不良との回答の内訳として30・40代が多く、不満を抱えている傾向がある。

▼要素別回答割合 (%)

		大変良好	良好	どちらとも いえない	不良	わからない	無回答	
全体	男性	5.0	39.6	11.6	4.2	1.3	1.1	100.1
	女性	2.9	22.2	6.9	4.7	0.3	0.3	
性別毎	男性	8.0	63.0	18.5	6.7	2.1	1.7	100.0
	女性	7.8	59.6	18.4	12.8	0.7	0.7	100.0
全体	管理職	1.8	12.7	4.5	0.8	0.5	0.3	100.2
	一般職	5.3	40.9	12.7	7.7	0.8	1.1	
	臨時職	0.8	8.2	1.3	0.5	0.3	0.0	
役職毎	管理職	9.0	61.5	21.8	3.8	2.6	1.3	100.0
	一般職	7.7	59.8	18.5	11.2	1.2	1.5	99.9
	臨時職	7.1	73.8	11.9	4.8	2.4	0.0	100.0
全体	～20	1.6	11.6	3.7	1.1	0.3	0.3	
	30代	1.8	15.3	3.4	3.7	0.3	0.0	100.1
	40代	1.3	15.8	5.3	3.4	0.3	0.5	
	50～	3.2	19.0	6.1	0.8	0.8	0.5	
年代毎	～20代	8.6	62.9	20.0	5.7	1.4	1.4	100.0
	30代	7.5	62.4	14.0	15.1	1.1	0.0	100.1
	40代	5.0	59.4	19.8	12.9	1.0	2.0	100.1
	50代～	10.4	62.6	20.0	2.6	2.6	1.7	99.9

▼回答分布 - 濃い色：回答数多 ↔ 薄い色：回答数少

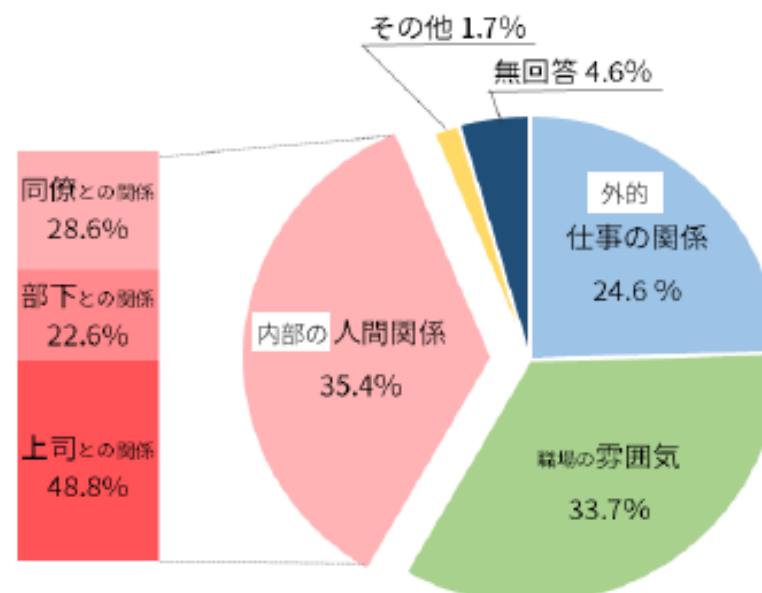
		大変良好	良好	どちらとも いえない	不良	わからない	無回答
男性	～20代	一般職					
		臨時職					
	30代	一般職					
		臨時職					
	40代	管理職					
		一般職					
	50代～	管理職					
		一般職					
	～20代	一般職					
		臨時職					
	30代	一般職					
		臨時職					
女性	～20代	管理職					
		一般職					
	30代	管理職					
		一般職					
	40代	管理職					
		一般職					
	50代～	管理職					
		一般職					
	～20代	一般職					
		臨時職					
	30代	一般職					
		臨時職					

【☒どちらともいえない☒不良の理由は？ ※複数回答可】

- ▶ 仕事の関係 . . . 43人
- ▶ 職場の雰囲気 . . . 60人
- ▶ 上司との関係 . . . 41人
- ▶ 部下との関係 . . . 19人
- ▶ 同僚との関係 . . . 24人
- ▶ その他 . . . 6人
- ▶ 無回答 . . . 8人

内部の人間関係でまとめると
62人

- 仕事以外での問題である割合が高く、特に女性にその傾向が強くみられる。
- 職場内での人間関係では、上司との人間関係に悩む人が、部下との人間関係に悩む人の2倍以上であり、認識のずれが生じている可能性がある。



▼回答分布 - 濃い色：回答数多 ↔ 薄い色：回答数少

		仕事の関係	職場の雰囲気	職場の人間関係	その他	無回答
男性	～20代	一般職				
		臨時職				
	30代	一般職				
		臨時職				
	40代	管理職				
		一般職				
	50代～	管理職				
		一般職				
	～20代	一般職				
		臨時職				
	30代	一般職				
		臨時職				
女性	～20代	管理職				
		一般職				
	30代	管理職				
		一般職				
	40代	管理職				
		一般職				
	50代～	管理職				
		一般職				
	～20代	一般職				
		臨時職				
	30代	一般職				
		臨時職				

身近なハラスメント状況について

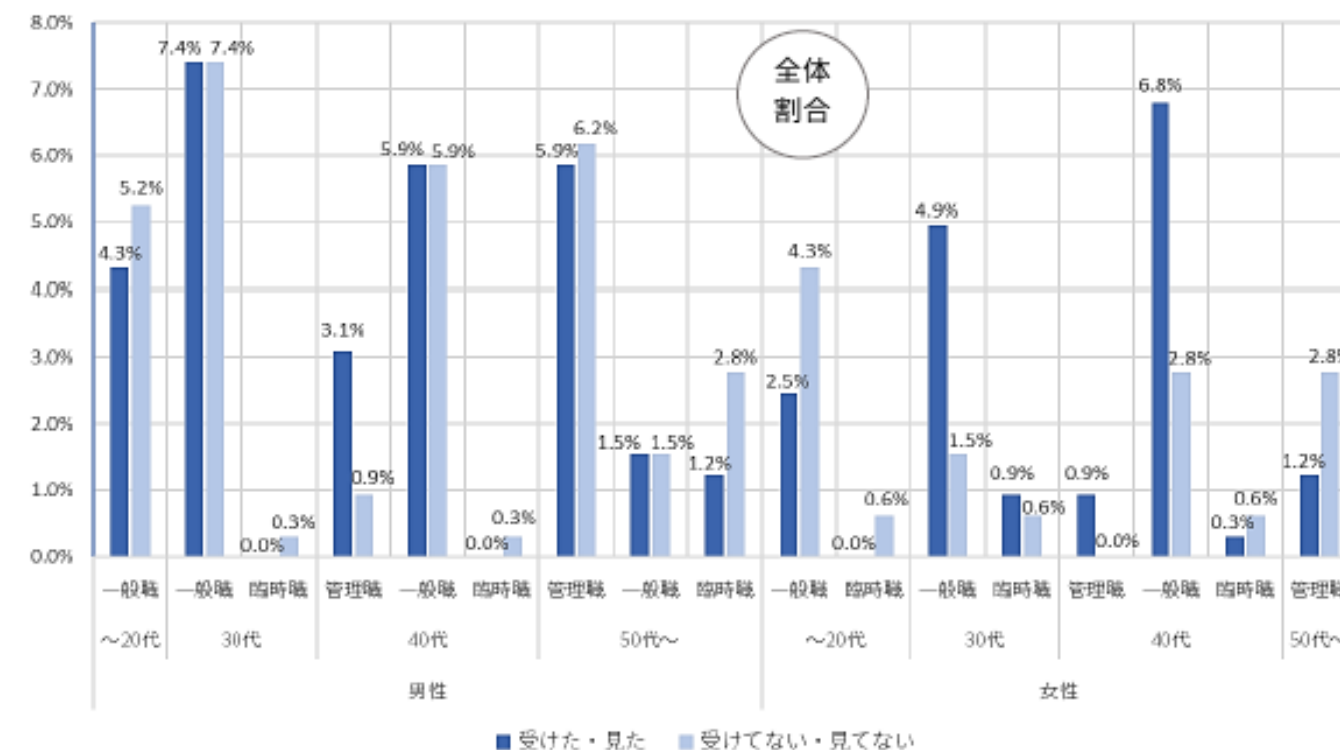
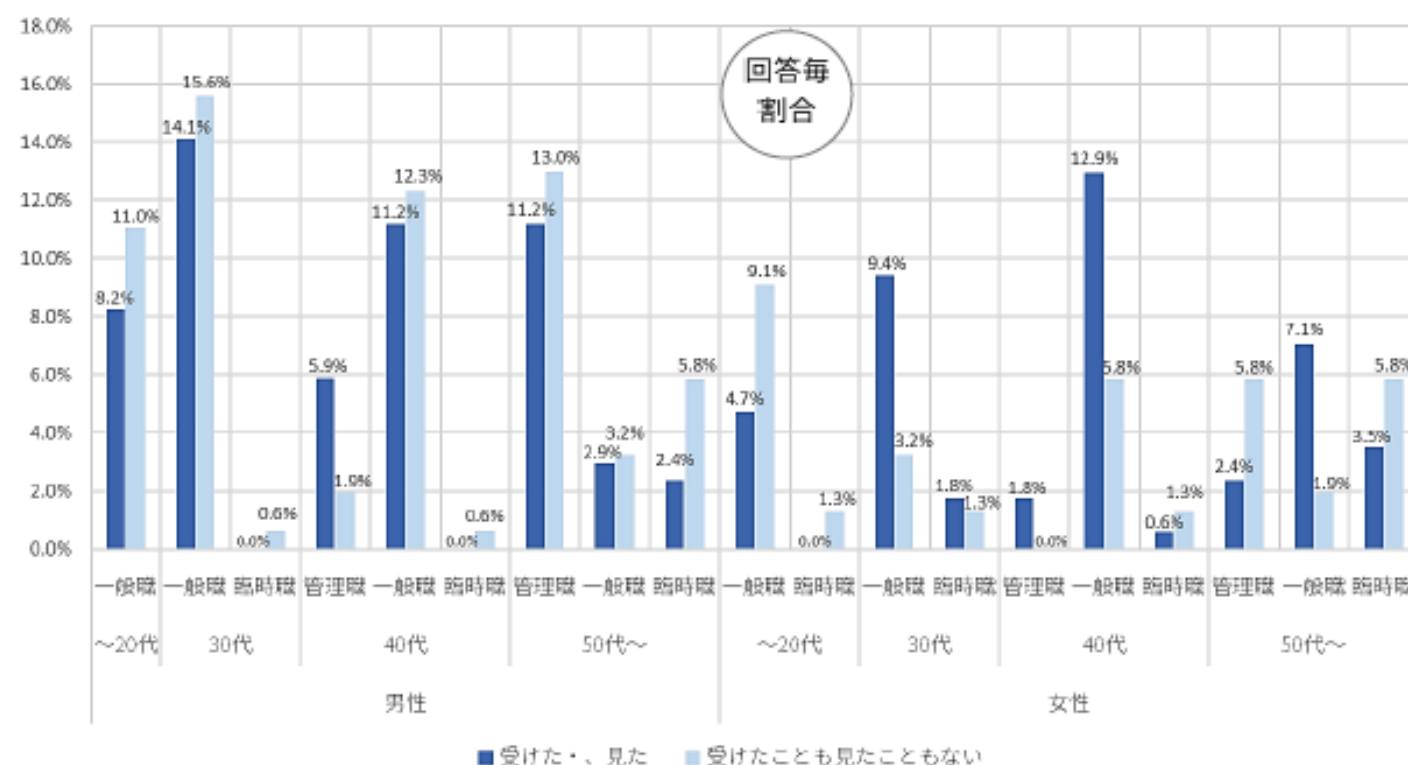
【ハラスメントを”受けた””見た”ことがありますか？ ※複数回答可】

▶ 受けたことがある	・・・ 113人	} 受けた、もしくは見たことがある ・・・ 170人
▶ 見たことがある	・・・ 109人	
▶ 受けたことがない	・・・ 124人	
▶ 見たことがない	・・・ 88人	
▶ わからない	・・・ 79人	
		受けたことも、見たこともない ・・・ 154人

- 30・40代女性の「ハラスメントを受けたり見たことがある」と回答した割合が高く、～20・50代～では逆の結果となっている。
- 男性では、40代管理職以外で「ハラスメントを受けたことも見たこともない」と回答した割合が同数以上であった。

受けたか見たかしたことがある方と
受けたことも見たこともない方 の状況は...

※わからないのみ回答を除く
※複数選択回答の場合合算して1件とする。
例) ・「受けたことがない・見た」→「受けた・見た」として1件換算
・「受けたことない・見てない」→「受けてない・見てない」として1件換算



【どこでハラスメントを”受けた”り”見た”りしたのですか？ ※複数回答可】

▶ 職場	・・・ 83%
▶ 家庭	・・・ 4%
▶ その他	・・・ 7%
▶ 無回答	・・・ 6%

- 職場でのハラスメントが圧倒的に多い。
- その他記載事項では、「以前の職場」や「職場関係の飲み会の席（忘年会等）」といった内容がみられ、受けた又は見たことがあると回答の170人の内9割弱が職場でのハラスメントであったことがみてとれる。

【 ”受けた”り”見た”りしたことがあるハラスメントは、どんなハラスメントですか？ ※複数回答可 】

▶ パワーハラスメント（パワハラ）	・・・	126人
▶ セクシャルハラスメント（セクハラ）	・・・	54人
▶ モラルハラスメント（モラハラ）	・・・	53人
▶ マタニティハラスメント（マタハラ）	・・・	8人
▶ スメルハラスメント（スメハラ）	・・・	26人
▶ マリッジハラスメント（マリハラ）	・・・	18人
▶ 育児ハラスメント（育ハラ）	・・・	8人
▶ パタニティハラスメント（パタハラ）	・・・	3人
▶ その他	・・・	8人

要素別回答割合			パワハラ	セクハラ	モラハラ	マタハラ	スメハラ	マリハラ	育ハラ	パタハラ	その他	
全体	男性		23.7	8.9	10.5	1.0	3.3	2.3	1.0	0.3	2.3	100.0
	女性		17.8	8.9	6.9	1.6	5.3	3.6	1.6	0.7	0.3	
性別毎	男性		44.4	16.7	19.8	1.9	6.2	4.3	1.9	0.6	4.3	100.1
	女性		38.0	19.0	14.8	3.5	11.3	7.7	3.5	1.4	0.7	99.9
全体	管理職		9.5	5.3	3.3	1.0	1.0	1.3	1.0	0.0	0.7	100.1
	一般職		29.3	11.5	12.2	1.3	6.6	3.9	1.6	1.0	2.0	
	臨時職		2.6	1.0	2.0	0.3	1.0	0.7	0.0	0.0	0.0	
役職毎	管理職		41.4	22.9	14.3	4.3	4.3	5.7	4.3	0.0	2.9	100.1
	一般職		42.2	16.6	17.5	1.9	9.5	5.7	2.4	1.4	2.8	100
	臨時職		34.8	13.0	26.1	4.3	13.0	8.7	0.0	0.0	0.0	99.9
全体	～20代		4.9	2.3	2.0	0.0	1.3	1.3	0.0	0.0	0.0	99.9
	30代		9.5	4.9	5.9	0.7	3.9	2.6	0.7	0.7	1.0	
	40代		15.8	4.6	5.3	1.0	1.6	1.0	1.3	0.3	1.3	
	50代～		11.2	5.9	4.3	1.0	1.6	1.0	0.7	0.0	0.3	
年代毎	～20代		41.7	19.4	16.7	0.0	11.1	11.1	0.0	0.0	0.0	100
	30代		31.9	16.5	19.8	2.2	13.2	8.8	2.2	2.2	3.3	100.1
	40代		49.0	14.3	16.3	3.1	5.1	3.1	4.1	1.0	4.1	100.1
	50代～		43.0	22.8	16.5	3.8	6.3	3.8	2.5	0.0	1.3	100

※各ハラスメントについて（個別条件等は様々ありますので、ここでは概要のみ記載しています。）

- ・パワハラとは、優位性や立場、関係性を背景に、適正範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える行為
- ・セクハラとは、本人の意に反する性的な言動により、精神的・身体的苦痛を与える行為
- ・モラハラとは、倫理や道徳に反した言動により、精神的・身体的苦痛を与える行為

※パワハラが上下関係等を背景に主に職場で行われるのに対し、モラハラは立場に関係なく行われるため、職場だけでなく家庭でも行われます。

- ・マタハラとは、妊娠・出産や、出産に関する休暇制度等を利用すること等を理由として行われる、不当な扱いや言動により、精神的・身体的苦痛を与える行為
- ・スメハラとは、体臭や口臭の他、香水や煙草の匂い等により、周囲に精神的・身体的苦痛を与える行為
- ・マリハラとは、未婚の人に対し、独身であることを理由とした不快感を与える言動により、精神的・肉体的苦痛を与える行為
- ・育ハラとは、育児のための休暇や関連する制度を利用すること等を理由として行われる、不当な扱いや言動により、精神的・身体的苦痛を与える行為
- ・パタハラとは、男性が育児休業等の制度を利用すること等を理由として行われる、不当な扱いや言動により、精神的・肉体的苦痛を与える行為

- ・すべての要素別回答でパワハラが多く、特に30・40代一般職においてこの傾向が強い。
- ・全体をとおしてパワハラ・セクハラ・モラハラの3つの割合が高い。一方でマタハラ・マリハラ・育ハラ・パタハラの散見は受けやすい年代があるためと見受けられる。
- ・年代特有の傾向として、～20・30代女性の結婚や育児に関するハラスメントが多い。
- ・セクハラでは50代男性管理職が、モラハラ被害では30代男性一般職の回答が多くみられる。
- ・パタハラに女性の回答が見られ、育児に関するハラスメントは家族に対しての言動も行われるためと見受けられる。
- ・各ハラスメントがどのような相手から受けたのかといった設問があると、今後の対策面ではより有益な情報が得られたと思われる。

			パワハラ	セクハラ	モラハラ	マタハラ	スメハラ	マリハラ	育ハラ	パタハラ	その他
男性	～20代	一般職									
		臨時職									
	30代	一般職									
		臨時職									
	40代	管理職									
		一般職									
	50代～	管理職									
		一般職									
	～20代	一般職									
		臨時職									
女性	～20代	一般職									
		臨時職									
	30代	一般職									
		臨時職									
	40代	管理職									
		一般職									
	50代～	管理職									
		一般職									
	～20代	一般職									
		臨時職									

全体回答分布 濃い色：回答数多 薄い色：回答数少

			パワハラ	セクハラ	モラハラ	マタハラ	スメハラ	マリハラ	育ハラ	パタハラ	その他
男性	～20代	一般職									
		臨時職									
	30代	一般職									
		臨時職									
	40代	管理職									
		一般職									
	50代～	管理職									
		一般職									
	～20代	一般職									
		臨時職									
女性	～20代	一般職									
		臨時職									
	30代	一般職									
		臨時職									
	40代	管理職									
		一般職									
	50代～	管理職									
		一般職									
	～20代	一般職									
		臨時職									

各回答分布 濃い色：回答数多 薄い色：回答数少

【（ハラスメントを受けたことがあると回答された方）ハラスメントを受けた時どうしましたか？ ※複数回答可】

- ▶ 人事などの職場の担当部署（相談窓口を除く）に相談した・・・13人
- ▶ 職場の同僚に相談した・・・45人
- ▶ 職場の上司に相談した・・・45人
- ▶ 労働組合に相談した・・・2人
- ▶ 職場とは関係のない医師やカウンセラー等専門家に相談した・・・9人
- ▶ 弁護士に相談した・・・1人
- ▶ 公的な機関（労働基準監督署や県労働局等）に相談した・・・1人
- ▶ しばらく仕事を休んだ・・・9人
- ▶ 何もしなかった・・・72人
- ▶ その他・・・37人

- 何もしなかったの割合が高く、相談できる環境が整っていないと見受けられる。
- 男性は上司へ相談する割合が高いが、女性は同僚へ相談する割合が高いため、相談しやすさが関係している可能性がある。
- 職場内で相談を行う割合が圧倒的に高く、職場外への相談は低いことから、職場内での対応が重要と見受けられる。
- しばらく仕事を休んだ、または（その他回答として）退職したとの回答もあり、早い段階での支援により、休職や退職を回避できる可能性がある。
- その他の回答として、相手と関わらない・無視した・機会を待ち仕返しをした等の回答も多く、ハラスメントにより被害を受けるその時・その場だけでなく、日常の人間関係や職場雰囲気等の悪化につながっているのが見受けられる。個人同士の人間関係だけでなく、職場全体として、前記の職場の人間関係を不良・どちらともいえないとする回答につながっている可能性がある。

▼要素別回答割合

		職場の担当 部署に相談	同僚に相談	上司に相談	労働組合に 相談	職場と関係の ない専門家に 相談	弁護士に相 談	公的機関に 相談	しばらく仕 事を休んだ	何もしな かった	その他	(%)
全体	男性	3.4	7.7	11.5	0.4	1.3	0.0	0.4	1.7	18.4	9.8	100.0
	女性	2.1	11.5	7.7	0.4	2.6	0.4	0.0	2.1	12.4	6.0	
性別毎	男性	6.3	14.1	21.1	0.8	2.3	0.0	0.8	3.1	33.6	18.0	100.0
	女性	4.7	25.5	17.0	0.9	5.7	0.9	0.0	4.7	27.4	13.2	100.0
全体	管理職	1.7	3.8	4.7	0.0	0.4	0.0	0.0	0.0	5.6	4.3	100.1
	一般職	3.0	12.4	12.4	0.9	2.1	0.4	0.4	2.6	23.1	10.3	
	臨時職	0.9	3.0	2.1	0.0	1.3	0.0	0.0	1.3	2.1	1.3	
役職毎	管理職	8.3	18.8	22.9	0.0	2.1	0.0	0.0	0.0	27.1	20.8	100.0
	一般職	4.4	18.4	18.4	1.3	3.2	0.6	0.6	3.8	34.2	15.2	100.0
	臨時職	7.1	25.0	17.9	0.0	10.7	0.0	0.0	10.7	17.9	10.7	100.0
全体	～20代	0.4	1.7	3.0	0.0	0.4	0.0	0.0	0.4	3.8	1.7	100.0
	30代	1.3	3.8	4.3	0.9	1.7	0.0	0.0	1.7	7.7	3.0	
	40代	0.9	7.7	6.0	0.0	0.4	0.0	0.0	0.4	9.8	7.3	
	50代～	3.0	6.0	6.0	0.0	1.3	0.4	0.4	1.3	9.4	3.8	
年代毎	～20代	3.7	14.8	25.9	0.0	3.7	0.0	0.0	3.7	33.3	14.8	100.0
	30代	5.3	15.8	17.5	3.5	7.0	0.0	0.0	7.0	31.6	12.3	100.0
	40代	2.6	23.7	18.4	0.0	1.3	0.0	0.0	1.3	30.3	22.4	100.0
	50代～	9.5	18.9	18.9	0.0	4.1	1.4	1.4	4.1	29.7	12.2	100.0

			人事等の職 場担当部署 に相談した	同僚に相談 した	上司に相談 した	労働組合に 相談した	職場と関係の ない専門家に 相談した	弁護士に相 談した	公的な機関 に相談した	しばらく仕 事を休んだ	何もしな かった	その他
男性	～20代	一般職										
		一般職										
		臨時職										
	40代	管理職										
		一般職										
		臨時職										
	50代～	管理職										
		一般職										
		臨時職										
女性	～20代	一般職										
		臨時職										
	30代	一般職										
		臨時職										
	40代	管理職										
		一般職										
		臨時職										
	50代～	管理職										
		一般職										
		臨時職										

全体回答分布：濃い色：回答数多、薄い色：回答数少

各回答分布：濃い色：回答数多、薄い色：回答数少

			職場の担当 部署に相談	同僚に相談	上司に相談	労働組合に 相談	職場と関係の ない専門 家に相談	弁護士に相 談	公的機関に 相談	しばらく仕 事を休んだ	何もしな かった	その他
男性	～20代	一般職										
		一般職										
		臨時職										
	40代	管理職										
		一般職										
		臨時職										
	50代～	管理職										
		一般職										
		臨時職										
女性	～20代	一般職										
		臨時職										
	30代	一般職										
		臨時職										
	40代	管理職										
		一般職										
		臨時職										
	50代～	管理職										
		一般職										
		臨時職										

【どのようなものがパワーハラスメントにあたると思いますか？ ※複数回答可】

- ▶ 大声で感情的に怒鳴る . . . 293人
- ▶ 相手のことを思っている叱責 . . . 52人
- ▶ 私的なことに立ち入る . . . 207人
- ▶ 過度の仕事を命令 . . . 272人
- ▶ 過少な要求、仕事を与えない . . . 194人
- ▶ 身体的な攻撃 . . . 258人
- ▶ 無視 . . . 261人
- ▶ その他 . . . 15人

- 同程度の割合の回答項目が多く、パワハラ認識の幅広さが見受けられる。
- 本設問記載の選択肢は、状況や程度によりすべてパワハラになり得るものだが、すべてを選択した方はごく僅かな状況にあり、特に相手のことを思っている叱責は回答数が圧倒的に低く、ハラスメントの基準が浸透していないことが見受けられる。
- その他の回答では、幅広い実際に経験したと思われる詳細な記入があり、相談を受けパワハラにあたるのかを判断・対応する場合には、細やかな調査及び対応が必要になると想定される。

▼ 要素別回答割合

		大声で感情的に怒鳴る	相手のことを思っている叱責	私的なことに立ち入る	過度の仕事を命令	過少な要求、仕事を与えない	身体的な攻撃	無視	その他	(%)
全体	男性	11.3	2.1	8.5	11.1	7.5	10.3	10.2	0.6	99.9
	女性	7.6	1.3	4.8	6.4	5.0	6.3	6.6	0.3	
性別毎	男性	18.3	3.3	13.8	18.0	12.2	16.7	16.5	1.0	99.8
	女性	19.8	3.4	12.6	16.8	12.9	16.4	17.3	0.8	100.0
全体	管理職	3.7	0.8	2.6	3.9	2.8	3.4	3.4	0.1	100.1
	一般職	12.9	2.1	9.2	12.2	8.4	11.5	11.6	0.8	
	臨時職	2.3	0.5	1.5	1.4	1.3	1.7	1.9	0.1	
役職毎	管理職	17.7	3.7	12.7	18.9	13.7	16.5	16.1	0.6	99.9
	一般職	18.8	3.0	13.4	17.7	12.2	16.8	16.9	1.1	99.9
	臨時職	21.8	4.8	13.9	13.3	12.1	15.8	17.6	0.6	99.9
全体	～20代	3.4	0.5	2.6	3.2	1.6	3.5	2.9	0.1	99.9
	30代	4.6	0.7	3.5	4.3	3.0	4.1	4.3	0.5	
	40代	5.0	0.9	3.4	4.8	3.7	4.3	4.7	0.3	
	50代～	5.8	1.2	3.9	5.3	4.1	4.7	4.9	0.1	
年代毎	～20代	19.1	2.9	14.4	17.7	9.0	19.9	16.2	0.7	99.9
	30代	18.6	2.8	13.9	17.0	12.1	16.5	17.3	1.8	100.0
	40代	18.6	3.3	12.4	17.7	13.8	15.8	17.4	1.0	100.0
	50代～	19.2	4.1	13.0	17.7	13.7	15.6	16.2	0.4	99.9

			大声で感情的に怒鳴る	相手のことを思っている叱責	私的なことに立ち入る	過度の仕事を命令	過少な要求、仕事を与えない	身体的な攻撃	無視	その他
男性	～20代	一般職								
		臨時職								
	30代	一般職								
		臨時職								
	40代	管理職								
		一般職								
		臨時職								
	50代～	管理職								
		一般職								
女性	～20代	一般職								
		臨時職								
	30代	一般職								
		臨時職								
	40代	管理職								
		一般職								
		臨時職								
	50代～	管理職								
		一般職								

全体回答分布
濃い色：回答数多
薄い色：回答数少

			大声で感情的に怒鳴る	相手のことを思っている叱責	私的なことに立ち入る	過度の仕事を命令	過少な要求、仕事を与えない	身体的な攻撃	無視	その他
男性	～20代	一般職								
		臨時職								
	30代	一般職								
		臨時職								
	40代	管理職								
		一般職								
		臨時職								
	50代～	管理職								
		一般職								
女性	～20代	一般職								
		臨時職								
	30代	一般職								
		臨時職								
	40代	管理職								
		一般職								
		臨時職								
	50代～	管理職								
		一般職								

【相談されたことはありますか？】

- ▶ ある …… 22%
- ▶ ない …… 78%

- 前記の職場の人間関係を良好・大変良好との回答が70%と高いのと同様に、相談されたことがない割合が高い。一方で、前記のハラスメントを受けた際の対応で何もなかった割合が高い、また相談した場合には職場内が多いことから、相談先の整備・周知の必要性が見受けられる。
- 40・50代～の相談されたことがある割合が高いは、上司としてと同僚としての相談が重複していることも要因と考えられる。次回実施時には、誰からの相談であったかの項目もあるとよいか。

▼全体回答割合

	男性									女性										
	～20代		30代		40代			50代～			～20代		30代		40代			50代～		
	一般職	一般職	臨時職	管理職	一般職	臨時職	管理職	一般職	臨時職	一般職	臨時職	一般職	臨時職	管理職	一般職	臨時職	管理職	一般職	臨時職	
ある	1.3%	2.1%	0.0%	1.6%	2.1%	0.0%	3.2%	0.3%	0.8%	1.1%	0.0%	1.6%	0.5%	0.3%	4.7%	0.3%	1.1%	1.1%	0.5%	
ない	9.5%	14.0%	0.3%	2.4%	10.0%	0.3%	8.7%	3.4%	2.9%	6.1%	0.5%	5.3%	0.8%	0.5%	3.7%	0.8%	2.9%	2.1%	3.4%	

相談されたことがある方の
要素別割合

▼役職毎

管理職	一般職	臨時職
27.1%	63.5%	9.4%

▼性別毎

男性	女性
50.6%	49.4%

▼年齢層毎

～20代	30代	40代	50代～
10.6%	18.8%	40.0%	30.6%

【相談された時、どうしましたか？ ※複数回答可】

- ▶ 被害者の話を聞いた …… 74人
 - ▶ 被害者にアドバイスをした …… 58人
 - ▶ 被害者に相談するところを紹介した …… 15人
 - ▶ 自分自身が相談窓口等に知らせた。または相談した …… 8人
 - ▶ 何もなかった …… 1人
 - ▶ その他 …… 5人 (2人)
- ※その他選択者数は5人だが、相談されたことがない"を3人含む

- 40代・50代～の話を聞いた・アドバイスをしたの割合が高い状況にあり、前記でのハラスメントを受けた際の対応にある上司への相談で、相談される側に該当している可能性がある。
- 相談を受け自分で相談窓口に知らせるまたは相談したの割合は、女性より男性に高い傾向にある。
- 相談窓口を紹介した方と自分自身が窓口にした方が重複する場合もあるが、解決への道筋を示している方がいることは大きいと考えられる。

			被害者の話を聞いた	アドバイスをした	相談先を紹介した	自分で相談窓口等に知らせた/相談した	何もなかった	その他
男性	～20代	一般職						
		管理職						
	30代	一般職						
		管理職						
	40代	一般職						
		管理職						
		臨時職						
	50代～	一般職						
		管理職						
		臨時職						
女性	～20代	一般職						
		管理職						
	30代	一般職						
		管理職						
	40代	一般職						
		管理職						
		臨時職						
	50代～	一般職						
		管理職						
		臨時職						

全体回答分布
濃い色：回答数多
薄い色：回答数少

			被害者の話を聞いた	アドバイスをした	相談先を紹介した	自分で相談窓口等に知らせた/相談した	何もなかった	その他
男性	～20代	一般職						
		管理職						
	30代	一般職						
		管理職						
	40代	一般職						
		管理職						
		臨時職						
	50代～	一般職						
		管理職						
		臨時職						
女性	～20代	一般職						
		管理職						
	30代	一般職						
		管理職						
	40代	一般職						
		管理職						
		臨時職						
	50代～	一般職						
		管理職						
		臨時職						

各回答分布
濃い色：回答数多
薄い色：回答数少

今後のハラスメント対策について

【ハラスメント防止対策には、今後何が必要だと思いますか？ ※複数回答可】

- ▶ 職場のトップや管理職の意識改革 …… 259人
- ▶ 意識啓発研修 …… 164人
- ▶ 相談・苦情窓口の設置 …… 186人
- ▶ 就業規則に制裁規定を盛り込む …… 97人
- ▶ 問題発生時の迅速な対応 …… 177人
- ▶ 適切なコミュニケーションで互いの人格を尊重し合えるような職場風土 …… 237人
- ▶ 特にない …… 7人
- ▶ その他 …… 15人

- 若い世代ほど、トップや管理職の意識改革の必要性を強く感じている傾向があることが見受けられる。
- 内部の相談・苦情窓口設置及び問題発生時の迅速な対応の回答数が多く、外部には相談先となる機関があるが、前記の相談先に職場内を選択している方が多い状況をみると、外部相談先の周知だけでなく、対応力のある相談先の必要性が感じられる。
- 必要だと感じる防止策が複数選択されていることが多く、一つの対応策で完結できるものではなく、多くの対応が同時に求められていることが見受けられる。
- その他の回答では、適正な人事異動を求める声も多く、長期にわたり異動しない職員や業務量のバランスの崩れ等が直近のハラスメントにつながっていることが考える職員が多いと考えられる。

			トップや管理職の意識改革	意識啓発研修	相談・苦情窓口設置	就業規則に制裁規定を盛り込む	問題発生時の迅速な対応	適切なコミュニケーションで互いの人格を尊重し合えるような職場風土	特にない	その他
男性	～20代	一般職								
		30代								
		臨時職								
	40代	管理職								
		一般職								
		臨時職								
	50代～	管理職								
		一般職								
		臨時職								
	～20代	一般職								
		臨時職								
		30代								
女性	～20代	一般職								
		臨時職								
		30代								
	40代	管理職								
		一般職								
		臨時職								
	50代～	管理職								
		一般職								
		臨時職								
	～20代	一般職								
		臨時職								
		30代								

全体回答分布：濃い色：回答数多、薄い色：回答数少

▼要素別回答割合

		トップや管理職の意識改革	意識啓発研修	相談・苦情窓口設置	就業規則に制裁規定を盛り込む	問題発生時の迅速な対応	適切なコミュニケーションで互いの人格を尊重し合えるような職場風土	特にない	その他	(%)
全体	男性	13.9	9.4	10.4	6.4	9.3	12.0	0.4	1.1	100.2
	女性	8.8	5.0	5.9	2.1	6.2	8.8	0.2	0.3	
性別毎	男性	22.1	14.9	16.6	10.2	14.8	19.1	0.7	1.7	100.1
	女性	23.6	13.4	15.8	5.7	16.7	23.6	0.5	0.7	100.0
全体	管理職	4.1	3.9	3.4	1.6	3.4	4.6	0.0	0.2	100.1
	一般職	16.1	8.9	10.6	6.0	9.7	13.8	0.5	1.1	
	臨時職	2.5	1.5	2.3	0.9	2.4	2.4	0.1	0.1	
役職毎	管理職	19.4	18.6	16.1	7.4	16.1	21.5	0.0	0.8	99.9
	一般職	24.1	13.4	15.9	9.0	14.5	20.7	0.8	1.6	100.0
	臨時職	20.4	12.4	19.0	7.3	19.7	19.7	0.7	0.7	99.9
全体	～20代	4.3	1.3	3.4	1.9	2.4	3.9	0.1	0.2	100.3
	30代	5.9	3.4	3.6	2.3	3.6	4.7	0.3	0.8	
	40代	6.1	3.8	3.9	2.1	3.5	5.3	0.2	0.2	
	50代～	6.4	5.9	5.4	2.2	6.0	6.9	0.1	0.2	
年代毎	～20代	24.6	7.5	19.6	11.1	13.6	22.1	0.5	1.0	100.0
	30代	23.9	13.9	14.6	9.3	14.6	19.3	1.1	3.2	99.9
	40代	24.6	15.1	15.4	8.4	14.0	21.1	0.7	0.7	100.0
	50代～	19.3	17.7	16.4	6.6	18.3	20.9	0.3	0.5	100.0

各回答分布：濃い色：回答数多、薄い色：回答数少

			トップや管理職の意識改革	意識啓発研修	相談・苦情窓口設置	就業規則に制裁規定を盛り込む	問題発生時の迅速な対応	適切なコミュニケーションで互いの人格を尊重し合えるような職場風土	特にない	その他
男性	～20代	一般職								
		30代								
		臨時職								
	40代	管理職								
		一般職								
		臨時職								
	50代～	管理職								
		一般職								
		臨時職								
	～20代	一般職								
		臨時職								
		30代								
女性	～20代	一般職								
		臨時職								
		30代								
	40代	管理職								
		一般職								
		臨時職								
	50代～	管理職								
		一般職								
		臨時職								
	～20代	一般職								
		臨時職								
		30代								

【報告第2号】 第2次常総市男女共同参画計画 令和元年度進捗状況報告

常総市男女共同参画推進条例第9条の規定に基づき公表を行う、令和元（平成31）年度の第2次常総市男女共同参画計画（後期実施計画）の進捗状況について次のとおり報告いたします。

※常総市男女共同参画推進条例第9条

「市長は、毎年、市が行った男女共同参画の推進に関する施策の推進状況を明らかにする報告書を作成し、関係者等に公表しなければならない」

【報告概要】

○ 前提条件

- ・令和元（平成31）年度より、「第2次常総市男女共同参画 後期実施計画」の計画期間となり、本報告が初年度進捗状況です。
- ・進捗状況は、各事業担当課（機構改革により変更があり、計画書記載課名と異なる場合があります。）にて、実績に基づいた次の5段階（A～E）達成度評価を行ったものです。

5段階評価（達成度）

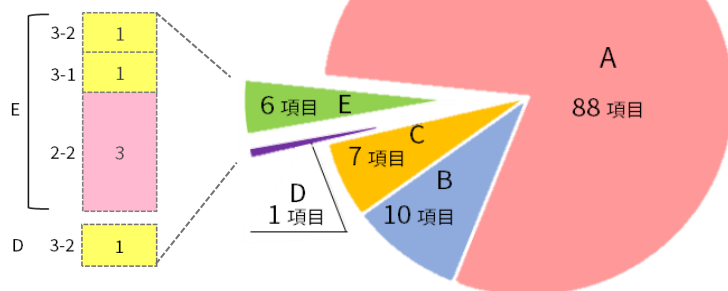
- A：達成度 100～80%以上 … 達成・ほぼ達成
 B： // 79～60% … ある程度進んでいる
 C： // 59～30% … どちらとも判断できない
 D： // 29～10% … あまり進んでいない
 E： // 10%未満もしくは未達成・未実施

※達成状況については担当課判断によるもので、同様の実績であっても、事業目標全体にとってあまり進んでいないと考えられる場合には低評価となっていることもあります。

○ 進捗結果（全体）

- ・全項目111項目中 A - 88項目、B - 10項目、C - 7項目、D - 1項目、E - 5項目 で、9割以上がAもしくはB評価で、順調な進捗状況にある結果となりました。

基本目標	施策の方向性	A	B	C	D	E	項目数
I	1-1	19	1	0	0	0	20
	1-2	6	0	1	0	0	7
	1-3	9	1	0	0	0	10
	1-4	4	0	0	0	0	4
	1-5	2	0	0	0	0	2
II	2-1	7	2	1	0	0	10
	2-2	9	3	2	0	3	17
	2-3	6	1	1	0	0	8
	2-4	4	0	0	0	0	4
	2-5	2	1	0	0	0	3
III	3-1	6	0	2	0	1	9
	3-2	14	1	0	1	1	17
合計		88	10	7	1	5	111



○ 進捗結果（各事業） … 【報告第2号別紙】第2次常総市男女共同参画計画令和元年度進捗状況報告（一覧）を参照ください。

○ E 評価項目説明

▶ 基本目標 II いろいろな生き方ができる男女共同参画の環境づくり 3項目

	施策の方向性	具体的な事業	事業の内容	担当課
①	地域で進める環境づくり	リーダーの育成	女性人材育成のためのリーダー養成講座へ参加する	人事課 (現：総務課)
	実績		今後の方向性 事業	
	今年度は講座が実施されなかった		<u>事業廃止</u> 令和2年度も実施されないため	
	施策の方向性	具体的な事業	事業の内容	担当課
②	地域で進める環境づくり	活動の機会提供と促進	母親クラブの活動やPRの支援をする	こども課
	実績		今後の方向性	
	子供の成長や水害の影響により構成員が減少し、平成29年度から活動休止しており、今後も活動を行わないことから本事業を廃止とする。		<u>事業廃止</u> 社会環境の変化から、女性団体の目的やスタイルが変化してきており、今後、新たな女性団体が活動を行う場合には、積極的に支援を行っていく。	
	施策の方向性	具体的な事業	事業の内容	担当課
③	地域で進める環境づくり	活動の機会提供と促進	ママさんバレーボール団体による各チームと交流大会を開催し、団体間の交流を図る	スポーツ振興課
	実績		今後の方向性	
	主催者である常総レディースバレーボール連盟の意向により、本事業は平成30年度をもって廃止となった。		<u>事業廃止</u>	

上記3項目について

①については、茨城県が実施する当該養成講座が未開催の状況が続き、今後も開催の見込みが薄いことから事業廃止となっています。本項目は、総務課と当課（人権推進課）の2課で担当しているもので、施策の方向性が「地域で進める環境づくり」と、庁外に働きかける意味合いが強い項目であることから、今後は、本講座に限らず女性リーダー育成に関わる講座への積極的な参加促進項目に変更し、当課1課担当への変更を行いたいと考えています。

※当課の達成度は、本養成講座以外の講座等への参加促進を行っていることからE評価ではありません。

②③については、外部団体との関わりに関する項目ですが、両項目とも団体自体の活動が行われていない、団体からの事業廃止の要望がでていることから廃止となっています。各課で関わる団体に同様の活動を行っている女性団体がないことから、新たな女性団体の活動時には積極的な支援を行う想定での、（項目の変更ではなく）廃止となります。

▶ 基本目標 III お互いに支えあうための土台づくり 2項目

	施策の方向性	具体的な事業	事業の内容	担当課
①	健やかなところとか らだを保つ土台づくり	関係機関との連携に よる健康相談や健康 事業の充実	市民歩く会やグランドゴルフ大 会等、健康づくり事業の推進を 図る	保健推進課
	実績		今後の方向性	
	【市民歩く会】 いきいきいばらきゆめ国体 2019 開催に伴い中止		<u>継続実施</u>	
	施策の方向性	具体的な事業	事業の内容	担当課
②	すべての人が安らか に暮らせる土台づく り	女性防災リーダーの育成	訓練や研修会等に一人でも多く 女性の参画を求め、女性防災リ ーダーの育成を行う。	防災危機管理課
	実績		今後の方向性	
	女性リーダーはもちろんのこと、高齢者や 小児、障害を持たれた方など、弱者と呼ば れる方々の視点にたった、リーダー育成を 目指します。		<u>継続実施</u>	

上記2項目について

①については、スポーツ振興課との2課担当の項目で、保健推進課では“市民歩く会”を例年実施していましたが、令和元年度は国体開催に伴い中止となったためE評価ですが、今年度以降は実施を予定しています。

②については、女性防災リーダー育成に特化した実施を行っていないことからE評価となっていますが、女性だけでなく高齢者等の災害弱者と呼ばれる方々の視点を取り入れた防災対策は今後も必須であり、実施方法を検討の上、継続実施の方向性となっています。

参考：『第2次常総市男女共同参画計画（後期実施計画）』目標値（P68）

「女性防災士の人数」

実績値：2014年 — 4人 / 2017年 — 27人

目標値：2023年 — 60人

2020年2月現在常総市内 防災士 214人（内女性人数 38人）

基本目標：【I】一人ひとりを大切にする男女平等の意識づくり

▶ 施策の方向性 1－1 家族を思いやる意識づくり

施策：広報活動の充実						
	具体的な事業	事業の内容	達成度	令和元年度実績	今後の方向性	担当課
1	「男女共同参画の視点から公的広報の手引き」を活用した行政文書の作成	同手引きを広報紙等作成の際に活用する。	A	広報紙及びお知らせ版(各月 1 回発行)の作成には,性別による表現の差が生じないように留意し作成発行を実施した。	継続実施	秘書課
2	男女共同参画広報紙「じょうそう」の発行や男女共同参画だよりの発行	女性団体じょうそう事業委員会の編集協力により,男女共同参画広報紙発行や男女共同参画だよりを発行する。	A	女性団体じょうそう事業委員会の編集協力のもと,2 月 20 日付で男女共同参画広報紙じょうそう No.10 を発行し,全戸配布を行った(A4 2 色刷り 4 ページ,17,800 部)。また,男女共同参画だよりを 5 月 9 月 3 月に発行し,3 月発行時以降は名称から”男女”をとり「共同参画だより」として発行を行った。	継続実施	人権推進課 (市民協働課)
3	市ホームページ上における男女共同参画に関する情報の提供と更新	男女共同参画に関する講座や講演会,セミナー等の情報提供を行う。	A	市で実施している男女共同参画講演会や,国・県・他市町村等が実施する講座やセミナー等について,市ホームページにて適宜情報提供を実施した。 また,男女共同参画だよりにて男女共同参画に関わる内容を掲載し,市ホームページで公開することによって情報提供を進めた。	継続実施	人権推進課 (市民協働課)
施策：意識の啓発						
	具体的な事業	事業の内容	達成度	令和元年度実績	今後の方向性	担当課
4	あらゆる機会を通じた男女共同参画の啓発	市職員や市民への研修会を開催する。研修会,講演会,広報紙への掲載等市民にも積極的に意識の啓発に努める。	A	市民向けとして「茨城県男女共同参画推進条例から考える常総市の未来」をテーマに男女共同参画推進講演会を開催し,市職員を含む 101 名の参加を得た。また,職員向けにハラスメントに関する研修を開催し,職員の意識啓発を行った。この他,男女共同参画だよりの発行や市ホームページの見直しを進め,積極的な啓発を行った。	継続実施	人権推進課 (市民協働課)
5		学校生活全般においてあらゆる機会を通じて家族を思いやる心の育成を図る。また,家庭環境に十分に配慮しながら道徳や学校行事の中で意識の高揚を図る。	A	学校生活における係活動での役割分担等,道徳における家族愛の涵養,また運動会や文化祭等,学校行事において男女の区別なく同級生と協働したり,保護者と共に学んだりする場を通して,意識の高揚を図った。	継続実施 引き続き,特別活動等を通して意識向上を図っていく。	指導課
6		人権問題として啓発活動(イベント等で啓発用品を配布)を推進する。	A	8 月 21 日に市民を対象とした人権啓発講演会を地域交流センターで開催し参加者 500 名に啓発用品を配布し意識啓発を行った。	継続実施 市民を対象とした人権啓発講演会を開催し参加者に啓発用品を配布しながら意識啓発に努める。	人権推進課
7	PTA 総会等における保護者に対する男女共同参画の啓発	常総市 PTA 連絡協議会の中に,女性ネットワークを組織し,情報交換や研修会を実施する。	A	常総市 PTA 連絡協議会に女性ネットワークを組織し研修会を実施するとともに,県が主催する研修会へも参加した。	継続実施 引き続き女性ネットワークの研修会を実施する。	生涯学習課
8	DV(ドメスティック・バイオレンス)問題の周知	広報紙や男女共同参画だより等で DV を正しく理解するための啓発を実施する。	B	11 月 3 日ふるさとまつりに際し,女性団体じょうそう事業委員会協力のもと「女性に対する暴力をなくす運動」の一環として,DV 防止に向けチラシ等の配布を行うとともに,運動期間にあわせ地域交流センター豊田城をテーマカラーの紫にライトアップし,興味関心の想起及び啓発を進めた。	継続実施	人権推進課 (市民協働課)
9	DV 防止啓発	DV 被害者を増加させないよう,高校生や市民,教職員を対象にしたデート DV 防止講座の開催やパンフレット等を配布し啓発活動に努める。	A	市内石下紫峰高等学校において,1 年生約 145 名及び教員約 8 名の参加にて,デート DV 防止啓発講座を実施し,講話等の他,パンフレットの配布により啓発活動を行った。	拡大実施 市内 1 校にて開催していたが,受講していない学年が生じている状況のため,すべての学年が受講できるよう,1 年に市内 3 校すべてに開催を図ることとした。なお,開催の時期や方法については,学校側と相談・検討により実施を図る。	人権推進課 (市民協働課)
10	人権相談や市民相談,福祉相談等の窓口の周知	下妻人権擁護委員協議会常総支部会主催で,人権相談事業を年 4 回実施する。	A	お知らせ版での広報や,チラシの全戸配布を行い広く周知を図った。	継続実施 周知媒体を活用しながら,より効果的な周知を図る。	人権推進課
11		法律相談や行政相談,一般相談業務を実施する。	A	今年度の法律相談は本庁舎では毎月 1 回,石下庁舎では奇数月に 1 回合計で年間 18 回を予定していたが,3 月の 2 回は新型コロナウイルス感染の感染防止のため中止となり,16 回実施した。令和元年相談件数：予約 112 件/実績 103 件(内外国籍住民 8 件)	継続実施	市民課
12		生活費や医療費の相談,また,その他母子・障がいのある方等の各種相談業務,電話等による相談にも応じる。	A	生活費・医療費の相談に年間 730 件の相談実績があった。その他障がい者等の各種相談や,電話等による相談業務も実施している。必要に応じ訪問等を実施して問題解決にあたっている。	継続実施	社会福祉課
13	結婚相談,ふれあいパーティーの開催	少子化対策のため,ふれあいサポーターによる結婚相談や結婚促進に関する事業を実施する。	A	ふれあいパーティーを 6/30,11/17,3/8 の 3 回実施の予定であったが,3/8 は新型コロナウイルス感染症予防のため中止になり 2 回実施し,3 組の希望カップルが誕生した。また,毎月第 1 及び第 3 日曜日にふれあいサポーターによる結婚相談会を開催し,延べ 46 件の相談を行った。	継続実施	市民課
14	関係課及び関係機関との連携強化と相談体制の充実	法務局等と連携し,日常において,人権擁護委員による相談業務を実施する。	A	人権擁護委員による特設人権相談を年 4 回(6 月,9 月,12 月,2 月)実施した。	継続実施 人権擁護委員と連携しながら,より多くの方が利用しやすい相談体制の充実を図る。	人権推進課
15		定期的に要保護児童対策市町村支援事業会議を開催し,関係各課,保健所並びに児童相談所等との連携強化と相談体制の充実を図る。	A	年 12 回開催することにより,子どもの最善の利益のため,支援が必要な児童等への切れ目のない支援提供をするため,ケースの進捗状況,支援内容の適否,課題点等についての情報・認識の共有,各機関の役割や体制,特徴等に対する相互理解により,関係機関との連携を図った。	継続実施 引き続き毎月開催し,情報の共有により関係機関における継続的支援と連携アプローチを図る。	こども課
16	女性相談窓口の周知	月 1 回開設している女性相談窓口を周知する。	A	女性相談を周知するため市内の公共機関施設 32 か所,医療機関及びスーパーやドラッグストア等民間施設 30 施設に事業紹介チラシ(A4・約 70 枚)の掲示依頼を行った。掲示施設については,市お知らせ版にて募集を行うとともに,随時市ホームページにて募集を行っている。また,チラシについても,市ホームページの女性相談紹介ページにつながる QR コードを記載したデザインとすることで,気軽に情報を入手できるよう図った。	継続実施	人権推進課 (市民協働課)

施策：学習機会の提供						
	具体的な事業	事業の内容	達成度	令和元年度実績	今後の方向性	担当課
17	家庭教育学級等での「出前講座」の充実	人権問題のひとつとして,男女平等の意識づくりに取り組みながら,充実を図る。	A	小中学校 19 校において家庭教育学級を開催し,人権問題をテーマとした学習を実施した。	継続実施 引き続き家庭教育学級での学習を実施する。	生涯学習課
18	学校関係者等を対象とした男女共同参画の啓発	若年層,教職員,保護者において,男女共同参画社会の正しい知識を学ぶ講座を開催する。	A	デート DV 防止啓発講座を石下紫峰高校において実施し,若年層及び教職員に向けた啓発を行った。また,条例改正が行われた茨城県男女共同参画推進条例に関わる,「茨城県男女共同参画推進条例から考える常総市の未来」をテーマとした講演会を学生を含む広く市民向けに開催した。	継続実施	人権推進課 (市民協働課)
19	男性を対象とした家事講座の開催	固定的性別役割分担意識の解消を目的とした,男性向けの家事講座を開催する。	A	女性団体じょうそう事業委員会との共催により,男性向け料理教室「俺のキッチン!」を開催し,親子連れを含む 10 名の参加を得た。また,男女共同参画だよりにて,家事・育児に対する固定的性別役割分担意識・推移について紹介し啓発を行った。	継続実施	人権推進課 (市民協働課)
20	市民・市内事業者を対象とした講演会の実施	男女共同参画の意識改革を目的とした講演会を市民団体と協働で行う。	A	常総市男女共同参画講演会「茨城県男女共同参画推進計画から考える常総市の未来」を,女性団体じょうそう事業委員会との共催により開催した。	継続実施	人権推進課 (市民協働課)

▶ 施策の方向性 1－2 地域で分かち合う意識づくり

施策：情報の収集と提供						
	具体的な事業	事業の内容	達成度	令和元年度実績	今後の方向性	担当課
21	男女共同参画関連図書の収集と企画展の実施	関連図書を図書館資料として所蔵する。また,特集コーナーを開設する。	A	男女共同参画に関する一般書を購入した。また,男女共同参画週間がある 6 月には,関連図書を集めた特集コーナーを展開した。(6 月 1 日から 30 日)	継続実施 今後も関連資料の収集と特集コーナーの展開を行う。	図書館
22	男女共同参画学習機会の情報提供	講演会等の情報は,ホームページ等に随時掲載する。	A	市で実施している男女共同参画講演会の他,国・県・他市町村等が実施する講座やセミナー,講演会等について,市ホームページ掲載により適宜情報提供を実施した。また,市が発行している男女共同参画だよりや男女共同参画広報紙じょうそう,女性相談について,法改正に関連し発行した資料等を掲載し,関連知識の普及や機会の提供を行った。	継続実施	人権推進課 (市民協働課)
23	市民意識の積極的な聴取と情報公開	計画策定時期には,男女共同参画市民意識調査の実施と結果の公表をする。また,講座等の参加者からアンケートを実施する。	A	男女共同参画講演会やデート DV 防止啓発講座等,啓発事業実施時にはアンケートを実施し,実施事業に係る参加者の感想等を聴取するとともに,興味関心の方向性等を確認し,次回以降の実施の参考とした。	継続実施 市民の興味関心の方向性を考慮した講座や講演会の開催を検討し,より効果的な学習の機会提供に努める。	人権推進課 (市民協働課)

施策：学習及び成果発表機会の提供						
	具体的な事業	事業の内容	達成度	令和元年度実績	今後の方向性	担当課
24	地域住民との協働による地区公民館講座と地区公民館まつりの充実	地区公民館自主事業や公民館講座を実施する。	A	7会場で公民館まつりを開催したほか,各地区公民館において講座や教室,バスハイク等の事業を実施した。	継続実施 引き続き公民館事業を実施する。	生涯学習課
25	市民の声を活かした講座をつくるためのアンケートの実施	講座の申し込み時や終了時にアンケートを実施する。	A	講座申し込み時や修了後に意見,希望を聴取しニーズの把握に努めた。	継続実施 引き続き市民や利用者の意見を聴取する。	生涯学習課

施策：社会通念や習慣の見直し						
	具体的な事業	事業の内容	達成度	令和元年度実績	今後の方向性	担当課
26	地域活動における固定的性別役割分担意識の解消	男女がともに地域で活躍できるよう,意識改革を図るための啓発をする。	C	女性団体じょうそう事業委員会との共催により男性向け料理教室を開催するとともに,男女共同参画だよりにおいて家庭内での性別役割分担への意識の変化について記載し,固定的性別役割分担意識の解消に関わる啓発を進めた。	継続実施 より地域社会との関わりについて考える機会を提供できるよう手法を検討し,意識改革につながる実施を図る。	人権推進課 (市民協働課)
27	人権・同和問題講演会や研修会等を通じた人権意識の高揚	人権・同和問題に関する講演会を実施し,あらゆる人権問題に関する差別意識の解消に向けた啓発をする。	A	市民を対象とした人権啓発講演会を地域交流センターにおいて開催し約 500 名の参加者あった。また,市職員を対象とした研修会を開催し人権・同和問題を正しく理解し知識を深めた。	継続実施 人権・同和問題に関する差別意識を解消するために,人権啓発講演会等の学習の機会を提供する。	人権推進課

▶ 施策の方向性 1－3 働く場で助け合う意識づくり

施策：情報の提供						
	具体的な事業	事業の内容	達成度	令和元年度実績	今後の方向性	担当課
28	市内事業所への情報提供	市内事業所に国・県等で取り組む推進施策に係る情報を提供し,男女共同参画推進の啓発に努める。	A	事業所に関わりの深い法改正の資料とともに男女共同参画に関わる男女共同参画だよりを,工業懇話会約 120 社に送付し,情報提供及び啓発に努めた。また,本資料を市ホームページに掲載することにより,広く情報提供を行った。	継続実施 事業所に関連する施策を中心に,法改正等の情報を適宜情報提供し,男女共同参画推進につながるよう努める。	人権推進課 (市民協働課)

施策：働きやすい就労環境の整備						
	具体的な事業	事業の内容	達成度	令和元年度実績	今後の方向性	担当課
29	事業主及び労働者への仕事と家庭の両立に対する理解の促進	男女共同参画広報紙等を事業所に配布し,意識啓発に努める。	A	男女共同参画広報紙じょうそうを,全戸に配布することにより意識啓発に努めた。また,男女共同参画だよりにおいて,イクボスに関して紹介し,工業懇話会約 120 社あて配布を実施した。	継続実施	人権推進課 (市民協働課)
30			A	常総市工業懇話会(常総市工場協会及び常総市各工業団地連絡協議会)事業所への広報誌の配布による啓発を行った。	継続実施 引き続き実施する。	商工観光課
31	一般事業主行動計画の策定促進	事業所や関連団体等との連携を進め,「女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画の策定について,啓発や情報提供を行う。	A	女性活躍推進法の法改正にあわせ,一般事業主行動計画の記載内容や策定方法に関する資料を作成し,工業懇話会約 120 社あて送付するとともに,市ホームページにおいて掲載し,情報提供を行った。	継続実施 資料作成や市ホームページの適宜更新を進め,継続した啓発を実施する。	人権推進課 (市民協働課)

施策： 職場環境の整備						
	具体的な事業	事業の内容	達成度	令和元年度実績	今後の方向性	担当課
32	職員研修の開催	行政が市民への男女共同参画のモデルとなるよう,職員研修会を実施し,意識の向上を図る。	A	職員向けに「ハラスメント」をテーマとした研修会を,管理職と一般職にわけ実施した。	継続実施 実施前後に取得したアンケートに基づき,より興味関心のある項目や,意識向上につながる項目について検討し,研修実施を図る。	人権推進課 (市民協働課)
33		年齢・階級別に職員の研修会を開催し,意識と公務力の向上を図る。	A	庁内新採研修及び係長級研修,公務力向上講座,人事評価研修を含む各研修を実施した。	継続実施 前年度研修の継続に加え,補佐級研修の実施予定。	総務課 (人事課)

34	研修会等による育児・介護休業法の活用促進	新規採用職員研修会で制度の内容を説明し,知識の向上を図る。	A	4 月初旬に開催した新採職員研修において実施した。また,全職員に対しては,庁内情報システムにより周知を図った。	継続実施 前年同様実施。	総務課 (人事課)
35	女性職員の管理職への積極的な登用	女性職員の係長登用を積極的に行うとともに,ステップアップを徐々に進め,女性管理職の登用率を上げる。また,「常総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」に掲げた登用率の目標値を上回るようにする。	A	令和元年度 4 月 1 日付人事異動で係長以上の女性職員を 46 名登用している。補佐級以上の女性管理職の割合は,17.8%であり,「常総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」における目標値である補佐級以上の女性管理職の割合 15%以上に達した。	継続実施 引き続き女性管理職の積極的登用を行う。「常総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」における目標値である補佐級以上の女性管理職の割合 15%以上についても引き続き達成するよう登用を行う。	総務課 (人事課)
36	女性職員の研修等への参加支援	茨城県自治研修所等に女性職員を積極的に受講させ,幅広い分野で活躍できる資格と能力の向上を図る。	A	「メンター研修」,「女性キャリアデザイン講座」等に研修生を指定し,派遣を行った。また「各種講師養成講座」にも研修生を派遣し,講師の資格を取得した。	継続実施 今年度も同研修に研修生を指定し,派遣を行う予定。	総務課 (人事課)
37	職員におけるワーク・ライフ・バランスの推進	ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)を職員個人が意識し,働きやすい環境となるよう啓発する。	B	有休・育児休暇・介護休暇等を取得しやすいように庁内システムにより周知を行った。休暇を取得する事で,仕事と私生活のバランスが取れ,メンタル面でのフォローに繋げる環境づくりを図った。	継続実施 引き続き,休暇等の取得の周知徹底を行う予定。	総務課 (人事課)

▶ 施策の方向性 1－4 教育の場で育ち合う意識づくり

施策：指導・支援体制の充実						
	具体的な事業	事業の内容	達成度	令和元年度実績	今後の方向性	担当課
38	一人ひとりの個性を生かす保育生活,学校生活の推進	児童の成長に合わせた保育を実施する。	A	公立保育所 6 施設においては,年齢ごとのクラス編成の他,一部混合クラスを設け,保育を実施した。6 箇所の公立保育所において,年齢ごとの各クラス担任同士が勉強会(情報交換会)を実施し,一人ひとりの個性を生かした保育に努めた。	継続実施 より児童の成長にあわせた保育の提供を目指すため,保育士の確保及び保育の質の向上に努める。今後も公立保育所において,学齢ごとの各クラス担任同士が勉強会(情報交換会)を実施し,一人ひとりの個性を生かした保育・支援体制の充実を図る。	こども課
39		学習指導形態(グループ・ペア学習)指導形態(TT・少人数指導)等の工夫をする。	A	各種訪問指導を通して,学習課題へ問いをもち,自分の考えを伝え合い,深め合えるようなグループ学習やペア学習の実践について指導・助言し,一人ひとりの個性を生かせるようにした。	継続実施 引き続き,個性を生かせる学習形態,指導形態を工夫していきたい。	指導課
40	男女共同参画を実践するための生活科,技術・家庭科,保健体育科授業の充実	家庭と仕事を両立できるよう,男女共同参画社会の一員としての心を育む授業内容の工夫や教員同士の授業研修を行う。	A	生活科において,自分や家族など身近な人々のよさについて気付いたことを表現する活動,家庭科において,男女を問わず活動できるようなグループ編成や活動計画の工夫,保健体育科では,男女の心身の差について学び,男女の相互理解を深めた。	継続実施 引き続き,各教科の特性に応じ,授業の充実を図っていく。	指導課
41	関係各課との連携による性教育及び思春期保健指導等の充実	ゲスト・ティーチャーを活用して,保健師・栄養士が小中学校で思春期の性教育や食育を実施する。	A	養護教諭が保健体育の授業に参加し,性や思春期の特徴について指導を行った。また,栄養教諭が市内全ての小中学校を訪問し,学校における「食に関する指導」の充実を図った。	継続実施 引き続き,養護教諭や栄養教諭による授業支援の充実を図っていく。	指導課

▶ 施策の方向性 1－5 国際的視野を身につける意識づくり

施策：国際交流・理解の促進						
	具体的な事業	事業の内容	達成度	令和元年度実績	今後の方向性	担当課
42	市内在住外国人との交流会の実施	民間やボランティア団体による交流事業や日本語教室等を支援する。	A	国際交流団体と協力し,外国籍住民の方が気軽に参加できる交流の場として,国際交流サロン(Y O U K O S O)を 5 回開催した。サロンの内容は,心理学者のポルトガル語による講演や相談,防災訓練でのブース出展,日本の行事や遊びの体験などで,平均 12 名程度の出席があった。また,市主催による日本語教室開催の他,ボランティア団体が主催する日本語教室について,HP 等による周知や会場の手配を行った。さらに,市内にあるブラジル人学校の職業体験等についての支援も行った。	継続実施 各種団体と連携をとり,今後も外国籍の方を支援していく。交流会等において,効果的な PR の方法を考え,参加者の増加を目指す。	市民と共に考える課 (市民協働課)
43	ALT を活用した学校における国際理解の促進	市内幼稚園・小中学校に ALT を派遣し,外国人とのコミュニケーションを図り,国際理解を深めていく。	A	市内 1 4 小学校に 6 名,5 中学校に 5 名の ALT を計画配置し,外国語活動および英語科の授業を通じて,児童生徒が外国人講師とコミュニケーションしたり,学習を通じて多様な文化に出会えるようにした。幼稚園にも月 1 回 A L T が訪問し,英語に触れる機会を提供した。	継続実施 引き続き,A L T 講師を計画的に配置し,活用の充実を図っていく。	指導課

基本目標：【Ⅱ】いろいろな生き方ができる男女共同参画の環境づくり

▶ 施策の方向性 2－1 家庭で進める環境づくり

施策：家事への参画促進						
	具体的な事業	事業の内容	達成度	令和元年度実績	今後の方向性	担当課
44	ごみ問題に取り組むための勉強会の実施	家庭内の環境意識の啓発活動として 3 R(リサイクル・リユース・リデュース)の促進と周知を図る。	B	家庭内のごみの減量化として,生ごみ堆肥化事業の新規世帯を募集し,約 5 0 世帯の参加者を得た。また,更なるごみの減量化として,チラシの配布や市の H P に掲載し,周知を図っている。	継続実施	生活環境課
45	男性の家事・育児を対象とした事業の実施	市内の団体等と協力し,子どもと男性保護者を対象とした講座等を開催し,男性の積極的な家事・育児参加を促す。	A	女性団体じょうそう事業委員会との共催により,男性向け料理教室「俺のキッチン!」を開催し,親子連れを含む 10 名の参加を得た。また,男女共同参画だよりにて,家事・育児に対する固定的性別役割分担意識・推移について紹介し啓発を行った。	継続実施	人権推進課 (市民協働課)
施策：子育てへの参画促進						
	具体的な事業	事業の内容	達成度	令和元年度実績	今後の方向性	担当課
46	子育てサークルの育成及び活動への充実	新生児訪問や乳幼児健診,また民間の子育てサークルも含めて各教室で子育て支援を行う。	A	赤ちゃんが生まれた家庭に,保健師による全戸訪問を実施。子育て相談日は生後 2 か月～2 歳頃までの参加者が多く,保護者同士の交流の場にもなっている。乳児健診・各種教室等では子育て支援センター等について紹介し,市の事業以外も活用できるよう支援を行っている。	継続実施 引き続き,育児不安を早期に解消できるよう,相談事業の充実を図る。	保健推進課
47		更生保護女性会とのメンバーと連携をとりながら,総合福祉センターの「おやこのひろば」を活用して支援を行う。	A	子育てサークル「なかよし教室」を年 9 回開催。母親が孤立しないよう活動の場を提供し,子育てに関する相談・支援を実施した。水海道子育て支援センターでは年 6 回どんぐり教室を開催,子育て支援等を行った。	継続実施 なかよし教室・どんぐり教室とも継続開催予定。	社会福祉課

48	子育て講演会の開催	「食育」の大切さを知ってもらうための講演会,「子育て支援」に関する講演会を実施する。	A	ボランティアの方の高齢化もあり,今年度見直しを図り,親子離れての講演会ではなく,親子一緒に参加できる観劇やコンサート,ベビーマッサージ受講などを行い,五感を豊かに,親子の触れ合いを図った。	継続実施 月齢・年齢に合わせた内容や好評であった講座など協議・見直しを図りながら継続して実施する。	こども課 ※子育て支援センター
49	保護者を対象とした子育て相談の充実	就学指導の一環として,児童デイサービスセンターと協力した子育て相談業務を実施する。	A	次年度小学校への入学を控え,学校での生活や学習に不安を感じている保護者との就学相談を随時行い,個のニーズに応じた就学ができるよう情報提供や就学支援を行った。	継続実施 今後も,児童デイサービスと連携し,就学相談の機会を確実に確保していく。	指導課
50	託児付き講座・教室の実施	ボランティアによる託児付き講座・教室の実施及び託児室設置を検討する。	A	講座開催時には,託児希望に対応できるよう計画し開催した。	継続実施 託児が可能な学習機会の提供がある際には,地域女性団体連絡会に協力の依頼をする。	生涯学習課

施策：介護への参画促進

	具体的な事業	事業の内容	達成度	令和元年度実績	今後の方向性	担当課
51	男女で参加できる介護教室の充実	市内の介護保険事業所及び医療機関に委託し,介護技術や介護者の健康維持のために家族介護教室を開催する。	B	市内4箇所の事業所等に委託し家族介護教室を実施した。 各委託事業所を集め実施状況について話し合いを行い,家族介護教室のチラシを年3回全戸配布,お知らせ版1回掲載した。 年間7回 286,000円 ※(教室1回26,000円×全7回／年) ※(全9回実施予定であったが,うち2回は新型コロナウイルスのため中止) ・キングスガーデン：3回(48人) ・よしの荘：2回(15人) ・きぬ医師会病院：1回(19人) ・L・ハーモニー：1回(21人)	継続実施 家族介護教室のチラシを全戸配布する等,教室の在り方や周知方法を検討するとともに参加人数増を図る。	幸せ長寿課 (高齢福祉課)
52	介護家族ネットワークの育成及び活動への支援	在宅で介護している家族を支援するため,介護者間で交流できる事業を実施するとともに地域包括支援センター等窓口相談や通報への対応を行う。	A	【地域包括支援センターで1年間に対応した虐待に関する相談】 ◆相談延回数：118回 ※前年度からの継続含む。 ◆新規相談件数：19件 ◆新規相談の相談者内訳 ・介護支援専門員：1件 ・警察官：6件 【認知症総合支援事業】 ◆認知症初期集中支援チームの活動 ・支援チーム員会議開催回数2回 ・チーム員会議で検討された延べ事例数1例 ・チーム員が訪問等支援を行った延べ回数5回 ◆もの忘れプログラムの常設 ・アルツハイマー型認知症の恐れがあるかをチェックできる「もの忘れプログラム」を庁舎内に設置(偶数月：本庁舎,奇数月石下庁舎) ◆認知症交流カフェ(令和元年9月より実施) ・カフェひろば延べ参加者数13人 ・ぶどうの木延べ参加者数96人 ・カフェトリエ延べ参加者数9人	継続実施 認知症の介護は,介護者の負担が大きくなり,時には虐待の引き金となってしまうこともあります。認知症の方や認知症を介護されている方を支援するために,認知症初期集中支援チームの活動や認知症やもの忘れの心配のある方の相談するきっかけづくりとして,もの忘れプログラムの常設や認知症カフェの実施を予定していますので,住民の皆さまにご活用いただけるよう定期的な周知を引き続き行います。 また,虐待に関する総合相談や実態把握の過程で,特に権利擁護の観点から支援が必要と判断した場合には,老人福祉施設等への措置や成年後見制度などの諸制度を活用して対応いたします。特に,成年後見制度については,円滑な利用を促進するために,関係機関と連携して制度を普及させるための広報等の取組を行います。	幸せ長寿課 (高齢福祉課)
53	介護ヘルパーの育成及び男性ヘルパー活用の促進	ホームヘルパー研修受講支援事業において,介護職員初任者研修受講者への受講費用の一部を助成する。	C	2名の申請があり,介護職員初任者研修受講費用の一部を助成した。 助成額60,000円(30,000円×2名)	継続実施 制度の内容をお知らせ版等を通じ,広く周知させ受講者の拡大を図る。	幸せ長寿課 (高齢福祉課)

▶ 施策の方向性 2－2 地域で進める環境づくり

施策：人材の育成と活用						
	具体的な事業	事業の内容	達成度	令和元年度実績	今後の方向性	担当課
54	リーダーの育成	女性人材育成のためのリーダー養成講座へ参加する。	C	地域団体の中心として活躍している女性により構成される女性団体じょうそう事業委員会の役員とともに,国際女性教育振興会茨城県支部セミナー「変わる世界 変えよう日本」をテーマとした講演会・シンポジウムや,おみたま男女共同参画推進フォーラムに参加した。	別事業実施中 県のリーダー養成講座が現在行われていないことから,別の女性人材育成に資する講座や研修等への参加を図る。	人権推進課 (市民協働課)
55			E	今年度は講座が実施されなかった。	事業廃止 令和2年度も実施されないため。	総務課 (人事課)
56	あらゆる分野における女性の人材発掘及びリストの作成と活用	有資格者リストを作成し,配置等に活用する。	A	資格・免許等の取得リストは作成済みで,適宜更新と活用を図っている。	継続実施 引き続き,リストの更新・活用を行い,人事異動の参考にする。	総務課 (人事課)
57		さまざまな分野のボランティア講師を募集し,活用する。	A	ボランティア講師や協力員として現在244人の登録があり,(延べ)70人程度の活用が図られた。	継続実施 情報発信を積極的に進め,さらなる活用促進を図る。	生涯学習課
58	農業分野におけるリーダー育成	女性農業委員等農業における女性リーダーの育成及び活動への支援をする。	B	いばらき農業委員会女性協議会や現地視察研修,女性の農業委員会活動推進シンポジウムに参加し,他市町村との情報共有を行った。	継続実施 今後開催される協議会等に積極的に参加し,女性農業委員の活動の推進を図る。	農業委員会事務局

施策：活動の機会提供と促進

	具体的な事業	事業の内容	達成度	令和元年度実績	今後の方向性	担当課
59	各種審議会・委員会への女性登用の促進	女性登用率を上げるために啓発活動をする。	A	地方自治法第180条の5及び同法第202条の3に基づく委員会・審議会等について登用状況を調査し,市ホームページにおいて掲載し,女性登用に関する意識向上に努めた。	継続実施	人権推進課 (市民協働課)
60	市政懇談会における女性の参画促進	女性団体じょうそう事業委員会との市政懇談会を実施する。	C	令和元年度に該当する女性団体との市政懇談会は未実施だが,各地区において市長との懇談会を実施した。	継続実施	秘書課

61	女性団体の育成及び団体間交流への支援	市主催の研修会や学習会,また,県や近隣市町村主催の講演会等に積極的に参加し,自主的な運営ができるように継続して支援する。	A	地域団体の中心として活躍している女性により構成される女性団体じょうそう事業委員会に対し,茨城県が主催する講演会・シンポジウムや小美玉市におけるおみたま男女共同参画推進フォーラムを紹介し,参加に際しては同行を行った。また,茨城県女性団体連盟による「連盟のつどい」の紹介を行う等交流につながる支援を行った。	継続実施	人権推進課 (市民協働課)
62		交通安全母の会や婦人防火クラブ等で,県内外での研修等に参加する。 今後,未組織地区の分会発足・育成等の支援をする。	B	「いばらき教育の日」推進大会,茨城県女性団体連盟のつどい,後継リーダー養成研修会,交通安全県民大会などに参加し,外の活動を参考にする機会を設けたり,後継者の育成を行い,会員の育成を図った。	継続実施	生涯学習課
63		地域女性団体連絡会の活動支援をする。	A	地域女性団体連絡会の開催する各種行事に参加,協力し,「団体交流の支援を行った。	継続実施	生涯学習課
64		母親クラブの活動やPRの支援をする。	E	子供の成長や水害の影響により構成員が減少し,平成 29 年度から活動休止しており,今後も活動を行わないことから本事業を廃止とする。	事業廃止 社会環境の変化から,女性団体の目的やスタイルが変化してきており,今後,新たな女性団体が活動を行う場合には,積極的に支援を行っていく。	こども課
65		ママさんバレーボール団体による各チームと交流大会を開催し,団体間の交流を図る。	E	主催者である常総市レディースバレーボール連盟の意向により,本事業は平成 30 年度をもって廃止となった。	事業廃止	スポーツ 振興課
66		日赤奉仕団・戦没者遺族会女性部に対する研修や事業実施の協力をする。	A	日赤奉仕団に対し,研修会の開催協力(年 5 回),日赤県支部主催の講習会受講の協力(年 1 回)を行った。	継続実施 現状維持	社会福祉課
67		生活改善グループ連絡協議会への協力と支援を行う。	A	水海道生活改善グループ連絡協議会は,会員の減少・高齢化により,活動が縮小しているが,公民館等において食事作り等を通じた会員の交流を行った。 石下生活改善グループについては,会費を集め自主的な運営を行っており,ふるさとまつりにも積極的に参加した。また,石下直売所では 12 月 1 日に「お客様感謝デー」を開催し,売り上げの一部を奨学資金貸与基金として寄付を行った。	継続実施 引き続き活動に対する支援を行っていく。	農政課
68	女性消防団員の入団促進	女性団員は火災予防・応急手当・地域交流・消防団活動の普及啓発を主に期待され,各種イベントへの参加や火災予防パレードを行うほか,児童クラブ・幼稚園・保育所に訪問しての火災予防啓発や一般住宅へ訪問し住宅用火災警報器の推進を行う。 また,災害時には避難所において災害弱者等の対応を行う。この活動の中で必要性をPR し,入団促進に努める。	B	現在団員 1 2 名。地域から要請のあった普通救命講習会の講師を 5 回行った。また,児童クラブで防火教室を行いました。 火災予防宣伝パレードやふるさとまつりの際に活動を PR している。	継続実施 引き続き,積極的に女性消防団員の活動及び必要性をPR し,入団促進に努める。	防災危機 管理課
69	各種まつり・イベント事業への男女の参画促進	各種イベントに女性団体の参加を積極的に働きかけ,女性の意見を尊重したイベントを推進する。	A	各種女性団体にイベント等への参加を呼び掛けるとともに,各種イベントを開催する際には,企画委員会に女性委員として参加してもらい,多くの意見を取り入れた。 また,常総市観光物産協会の下部組織である事業企画委員会にも女性委員を登用することにより,今後の観光振興について意見を取り入れている。	継続実施 引き続き,各種イベントの参加団体や委員として多くの女性参加が得られるように働きかけを行う。	商工観光課
70	生涯学習講座におけるボランティア講師の育成と活用の促進	生涯学習を通して結成された自主サークルの中から,講座の講師を募集し,講師として活用を促進する。	A	生涯学習を通して結成された自主サークルの中からの申し込みはなかったが,常時,講座の講師を募集し,講師としての活用を図った。	継続実施 講師の募集案内のPRに努める。	生涯学習課

▶ 施策の方向性 2－3 働く場で進める環境づくり

施策：多様な働き方への支援						
	具体的な事業	事業の内容	達成度	令和元年度実績	今後の方向性	担当課
71	家族経営協定の推進	農業経営が次世代に継承されるよう家族経営協定を締結することを推進する。	B	家族経営協定の手続きを適切に進め,5 組の締結(内男性 10 名,女性 10 名)が行われた。	継続実施 引き続き,農業に従事している女性が一人でも多く,家族経営協定を締結していけるよう推進する。	農政課
72	経営能力向上研修会の実施等商工会女性部活動への支援	講習会や講演会等の開催による支援をする。	A	商工会が実施する経営能力向上や後継者育成等を目的とする講習会や交流会,行政と協力し行う活動支援として助成を行った。常総市商工会補助金 15,500 千円。	継続実施 引き続き実施する。	商工観光課

施策：女性が活躍できる環境整備						
	具体的な事業	事業の内容	達成度	令和元年度実績	今後の方向性	担当課
73	保育内容の充実	未満児保育・延長保育・一時保育・学童保育等多様な保育施策を充実させる。	A	水海道第六保育所の未満児室を増築し,18 人の定員増を図った。 児童クラブについては,公立 11 か所,民間 3 か所で受け入れ,全ての小学校に通う児童に対応できる体制を図った。	継続実施 市全体の適正配置を踏まえ施設の整備を強化していく。	こども課
74	就職活動のための保育の実施	求職活動に専念できるよう支援する。	A	就労予定でも期限付きでの入所を許可し,就労機会の提供を行った。	継続実施 保育の必要性の認定事由に,就職活動及び事業の開設準備があり,引き続き就労支援を目的とした保育の提供が可能である。	こども課
75	ワーク・ライフ・バランスの促進	事業所に対し,先進的取組事例等の紹介・情報提供をすることにより,働きやすい職場環境づくりの意識高揚を促進する。	A	ワークライフバランスに率先して取り組むイクボスについて男女共同参画だよりにおいて紹介し,市ホームページにおいて掲載するとともに,市内事業所約 120 社あて送付を行った。また,市ホームページでは先進的取組事例を紹介する各省庁のホームページへのリンクを掲載することで情報提供を図り,働きやすい職場環境づくりの意識高揚に努めた。 この他,職場環境の見直しにつながる一般事業主行動計画の策定対象が広がる法改正が行われたことから,策定内容等について紹介する資料を作成し,男女共同参画だよりの送付を行った。	継続実施	人権推進課 (市民協働課)
76	女性が働きやすい就	職場におけるセクシャル・ハ	A	市のホームページから各省庁ホームページの法令等紹介ページへ	継続実施	人権推進課

	労働環境の整備の啓発	ラスメント防止や女性の健康管理対策の推進,育児休業や長時間労働の見直し等,法律や指針の周知を図り,女性が働きやすい就労環境の整備の啓発に努める。		のリンク付けを行うことで,改正状況等の最新情報取得を容易にするとともに,内容や改正の概要を紹介することで周知を図った。また,女性活躍推進法や育児・介護休業法の改正時には紹介資料を作成し,工業懇話会の約 120 社に送付し,周知及び啓発を行った。	引き続き市ホームページにおいて周知を図るとともに,企業に関連の深い法改正時には,資料等によりさらなる周知・啓発を行う。	(市民協働課)
77	事業所向けの啓発活動の推進	事業所との協働による男女共同参画を推進する環境づくりを進めるため,市内事業所を対象に男女共同参画に関する情報提供や仕事と家庭の両立支援,イクボス等をテーマとする講座を開催する。	C	庁内 商工観光課とともに事業所向け講座を検討していたが,茨城労働局との雇用対策協定に基づく連携事業として,ワークライフバランスや外国人労働者の雇用管理に関わる内容を茨城労働局及びハローワーク常総との共催にて開催することとなったため,商工観光課所管での実施となった。 この他,事業所向けには,イクボスについての男女共同参画だよりや一般事業主行動計画策定に関わる法改正に関わる資料等の送付を実施し,情報提供や啓発を行った。	継続実施 男女共同参画講演会や研修会開催時には,事業所への広報を積極的に実施し,環境づくりに資することができるよう図る。	人権推進課 (市民協働課)
78	性別にとらわれない採用,研修,配置,昇進等の人事管理の推進	適材適所の人事配置等,働き手の能力開発に効果的な人事異動の実施に努め,女性の登用拡大を推進する。	A	平成 31 年 4 月 1 日付人事異動では,昇格者 46 名のうち約 28%の 13 名が女性であった。また,新規採用者 11 名のうち 8 名が女性となっており,性別にとらわれない採用ができた。引き続き,女性が活躍できる職場環境を整えていく。	継続実施 引き続き,女性の登用拡大,推進を図っていく。	総務課 (人事課)

▶ 施策の方向性 2－4 教育の場で進める環境づくり

施策：保育・教育内容の充実						
	具体的な事業	事業の内容	達成度	令和元年度実績	今後の方向性	担当課
79	性別にとらわれない進路指導の充実	児童生徒が性別にとらわれず,個性を活かして主体的に生き方を選択し,自立して生きることのできるよう進路指導の充実に努める。	A	職場体験学習の職業選択の際に,自分の個性を活かした選択や性別にとらわれない選択ができるように進路指導を行った。また,キャリア教育の指導の中で,性差の固定観念にとらわれない目標設定ができるよう指導を行った。	継続実施 今後も継続して児童生徒一人一人の将来の目標の実現のための進路指導を行うとともにキャリアパスポートを活用する。	指導課
80	あらゆる機会を通じた男女共同参画学習の充実	学校生活における様々な場面において,常に男女平等の意識づくりとお互いに協力し合う心の育成を念頭において指導に当たる。	A	教育活動全体を通じて,男女平等を意識した指導を行った。特に特別の教科道徳においては,教材を通してお互いに協力し合う心の育成に努めた。	継続実施 今後も学校教育活動全般にわたって男女平等の意識づくりと互いに協力し合う心を意識して指導に当たっていく。	指導課
81	生徒集会を活用した人権尊重の意識啓発の充実	小中学校において実施している集会活動の中で「なかよし集会」「国際交流集会」「お年寄りとの交流集会」等で,児童生徒の人権意識の啓発に努める。	A	各小中学校において,様々な集会活動を実施し,人権意識の啓発に努めることができた。異学年交流では,学年,性別を問わず交流を深めたり,国際交流集会では,様々な国々の文化について交流を深めることができた。	継続実施 今後も継続して,集会活動等を通して人権意識の啓発を図っていく。	指導課
施策：学校生活の充実						
	具体的な事業	事業の内容	達成度	令和元年度実績	今後の方向性	担当課
82	男女がお互いの性を尊重し,共同参画できる生徒会活動や学校行事等への支援	県のハートいっぱい運動や,さわやかマナーアップ運動により,男女が協力し合う生徒会活動の充実に努め,「あいさつ運動」や「ボランティア活動」等への支援に努める	A	各学校において,学年や男女関係なく,参加者全員が協力し合い,「あいさつ運動」や「ボランティア活動」を展開した。	継続実施 引き続き,共同参画の視点をもって学校行事や各運動を計画的に実施する。	指導課

▶ 施策の方向性 2－5 国際社会で進める環境づくり

施策：国際社会としての整備						
	具体的な事業	事業の内容	達成度	令和元年度実績	今後の方向性	担当課
83	外国人のための生活相談事業の充実	一般相談として,国籍に関係なく相談を受け対応する。	A	国籍に関係なく,通訳を通して相談を受けている。令和元年度法律相談件数:予約 8 件/実績 8 件	拡大実施 外国人総合案内を開設し,外国人が安心して生活することができる環境を整備する。	市民課
84		外国人の方が安心して暮らせるための相談の充実を図る。	A	「外国人のための生活ガイドブック」を 7 か国語で発行し,活用してもらっている。国際交流サロンにおいて,ポルトガル語による相談会の開催や防災訓練への参加など,安心して暮らせるよう新しい試みを行った。また,窓口に通訳を配置し,市役所での手続き等について相談しやすい体制にしているが,さらなる充実を図るために外国人総合窓口を設置に向けて準備を進めた。	拡大実施 団体の協力をもとに,市で作成した「外国人のための生活ガイドブック」を多くの場で活用してもらえるよう周知に力を入れる。また,外国人総合窓口を開設し,11 言語に対応したテレビ通訳やその他の言語にも対応できるよう翻訳機を導入し,より相談しやすい体制にしていく。	市民と共に考える課 (市民協働課)
85	外国人児童生徒のための学習支援の充実	外国人児童生徒が多く在籍する小中学校に,外国人児童生徒支援員を配置し,授業の支援及び,外国人保護者と学校の間で通訳・翻訳業務を行う。	B	外国人児童生徒支援員 8 名を,外国籍の在籍者が多い水海道小学校(2 名),水海道中学校(1 名),岡田小学校(2 名),飯沼小学校(1 名),石下西中学校(1 名),岡田幼稚園(1 名)に配置。ポルトガル語とタガログ語による言語支援を行った。	継続実施 引き続き支援員の配置を行うとともに,外国籍が多い学校における支援の拡大を図りたい。	指導課

基本目標：【Ⅲ】 お互いに支えあうための土台づくり

▶ 施策の方向性 3－1 健やかなこころとからだを保つ土台づくり

施策：健康づくり・管理への支援						
	具体的な事業	事業の内容	達成度	令和元年度実績	今後の方向性	担当課
86	各年代にあわせた各種健康診査の充実	3 9 歳以下の市民を対象に成人病検診を実施し,若年層からの生活習慣病の予防・早期発見を図る。がん検診は,市民が受診しやすい検診体制を図り,集団検診の他に委託医療機関での個別検診を実施する。	A	37～39 歳を対象にプレメタボ健診受診券を送付し,受診勧奨を 388 人に,再勧奨・再々勧奨を述べ 534 人に実施した。 56 人が検診受診。 うち 6 名に保健指導を実施し,それぞれの生活に応じて,生活習慣改善に向けたプランを作成した。	継続実施 今後も個人のライフステージに合わせ,生活習慣改善プランを作成し,保健指導を実施していく。 また,連絡がとれずに通知のみの対象者にどのように働きかけるかが課題である。	保健推進課
87		国民健康保険加入者で 3 0 歳以上の人間ドック・脳ドック検診受診者の費用補助及	A	日帰り人間ドック・脳ドック検診費用助成,特定健康診査等事業を実施した。 人間ドック助成(国保) 911 人×20,000 円 (後期) 116 人×20,000 円	継続実施 健康づくり事業や人間ドック等,各健康診査事業内容の	健康保険課 保健推進課

		び40歳以上の特定健康診査・後期高齢者医療制度健康診査を実施,健診結果により特定保健指導を実施し,メタボリックシンドロームの重症化予防に努める。		脳ドック助成(国保) 91人×30,000円(後期) 19人×30,000円 合計 23,840,000円 特定健診数 3,168人 特定保健指導数延べ 211人	広報に努めるとともに,未受診者対象事業にも力を入れ,受診率の向上を図る。(※令和元年度より,国保加入者の人間ドック・脳ドック検診助成及び,特定健診等事業は保健推進課)	
88	関係機関との連携による健康相談や健康事業の充実	各種健康教室,相談及び講演会を開催し,健康に関する正しい知識の普及・啓発を図る。	A	健康教室は14教室,延べ42回開催し837人が参加。 健康相談は110回実施し,延べ248人が参加。 講演会は7回開催し,延べ474人参加。	継続実施 各教室のアンケート結果をもとに,周知方法や実施日時等を検討することで,名習慣改善が必要な方の出席率の向上及び若い世代の参加者を増やせるよう努める。	保健推進課
89		各種スポーツ大会及び教室を開催し,事業の充実を図る。	A	社会体育施設の指定管理者である(株)ミズノに業務委託して各種教室を開催 【スポーツ推進・普及教室】 ・柔道(前・後期) 実施回数:23回 参加者数:27名 ・剣道(前・後期) 実施回数:23回 参加者数:7名 ・ジュニアハンドボール(前・後期) 実施回数:16回 参加者数:135名 ・レディースゴルフ(前・後期) 実施回数:14回 参加者数:41名 ・ジュニアバドミントン 実施回数:7回 参加者数:4名 ・卓球 実施回数:8回 参加者数:41名 【健康増進事業】 ・健康水泳 実施回数:29回 参加者数:680名 ・アクアビクス 実施回数:10回 参加者数:40名 ・立腰 実施回数:8回 参加者数:37名 ・太極拳 実施回数:15回 参加者数:19名 ・シェイプアップ 実施回数:10回 参加者数:38名 ・ノルディックウォーキング 実施回数:10回 参加者数:10名	継続実施	スポーツ振興課
90		市民歩く会やグランドゴルフ大会等,健康づくり事業の推進を図る。	C	【市民歩く会】いきいきいばらきゆめ国体2019開催に伴い中止 【市民グラウンドゴルフ大会】 高齢者の健康増進や親睦・交流促進のために開催 ・春季大会 開催日:5月16日 会場:水海道球場 参加者:150名 ・秋季大会 開催日:10月17日 会場:水海道球場 参加者:132名	継続実施	スポーツ振興課
91			E	【市民歩く会】いきいきいばらきゆめ国体2019開催に伴い中止	継続実施	保健推進課

施策：性と命が尊重される環境整備

	具体的な事業	事業の内容	達成度	令和元年度実績	今後の方向性	担当課
92	人権尊重教育における性の大切さを意識する教職員研修会の実施	学校人権教育の一環として,各小中学校において,校内研修を充実するとともに市人権教育研修会への全職員参加や各種研修会・講演会の参加報告等,職員の人権意識の高揚に努める。	A	市幼小中人権教育研修会を2月に開催し,人権教育に精通した学識経験者等を講師として派遣し,市における人権教育を意識の高揚を図った。	継続実施 今後も,市幼小中人権教育研修会を中核に研修を計画的に進めていく。	指導課
93	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)の理解の促進	乳幼児訪問や健診・相談の際,家族計画を含めた女性の妊娠・出産・育児を支援する。また,早期教育の観点から,思春期体験学習を含め,指導課と連携を保ちながら検討する。	A	乳幼児訪問や健診の際,家族計画を含めた支援を行っている。また,中学生対象の思春期学習を実施。助産師によるリプロダクティブ・ヘルス/ライツの内容を含めた講話を行った。	継続実施 引き続き,訪問や健診・相談を通した支援を行っていく。また,思春期学習はPRを強化し,学校とも連携して,参加者の拡大を目指す。	保健推進課
94	DV被害者支援体制の構築	DV被害者を支援できる人材を育成するための研修会への案内や参加を促し,地域での支援活動を広げる。	C	国・県・他市町村等で開催される様々な講演会や研修会について,市ホームページで紹介を行った。	継続実施	人権推進課 (市民協働課)

▶ 施策の方向性 3－2 すべての人が安らかに暮らせる土台づくり

施策：子どもへの支援						
	具体的な事業	事業の内容	達成度	令和元年度実績	今後の方向性	担当課
95	ひとり親家庭への支援の充実	母子寡婦福祉会への支援及び母子・父子家庭の集い事業を支援する。	A	母子寡婦福祉会と連携を図りながら,親子の集いや福祉まつり等を実施した。	継続実施 ニーズにあった事業の見直しを図りながら,母子寡婦福祉会と連携を図り,引き続き支援を行う。	こども課
96	子どもと大人及び障がいのある方全ての交流活動の充実	地域で暮らす子どもや高齢者,主婦,障がいのある方等の交流を図り,困ったことがあれば助け合い,「ひとりぼっちを作らない」を実践する交流会の活動を支援する。	A	子供も大人も,また障がい者(児)も分け隔てなくみんなで楽しい時間の共有ができる事業が実施されており,市では場所の提供や補助金交付などで自発的な取り組みとして支援している。	継続実施	社会福祉課
97	子どもの人権を尊重するための相談体制の充実	適応指導教室を開設し,相談活動体制の充実を図る。	A	適応指導教室「かしのきスクール」を継続開設し,学校生活に適應できない児童生徒に対する学習や望ましい生活習慣の習得の支援,保護者との教育相談を行った。また学校との連携を図り,児童生徒への支援体制を整えた。	継続実施 引き続き学校や関係機関との連携を図りながら,児童生徒の実態に沿った支援を行っていく。	指導課
98	子ども会やスポーツ少年団との子どもの活動の充実	地区子ども会育成支援に努め,子どもまつりを実施する。	A	令和元年5月12日に子どもまつりを実施した	継続実施	生涯学習課
99		青少年の心身の健康づくりをキーワードとし,スポーツ少年団によるリーダー研修会(キャンプ)を実施する。	A	次世代のリーダーとしての自覚と責任を養うことを目的に,市内スポーツ少年団加盟団体の小学4～5年生を対象に実施した。 実施日:8月1日～3日 行き先:千葉県立水郷小見川少年自然の家 参加者:22名(参加団体:4団体 男子14名・女子8名)	継続実施	スポーツ振興課
100	青少年健全育成活動の充実	青少年相談員による街頭指導活動や青少年市民会議による社会環境整備一斉活動等を実施する。	A	街頭指導を年11回実施した。 また,青少年育成市民会議においても,少年の主張大会を実施した。	継続実施	生涯学習課
101	子どもを守る体制の充実	子どもを守る防犯ボランティアへの協力を依頼する。	A	各地区において通学路の安全点検を実施した。	継続実施	生涯学習課

102	乳幼児医療費支給対象年齢の拡大の検討	幼児の医療費支給対象年齢が 2018 年 10 月から高校生相当年齢まで引き上げられ,所得制限の撤廃を行い,すくすく医療費支給事業を支援する。	A	すくすく医療費支給対象者を平成 30 年 10 月 1 日から,就職や婚姻等に関わらず,高校生相当として拡大し,医療費助成を実施している。	継続実施 高校生相当までの医療費をすべて現物給付としたことにより,子育て世帯への更なる医療費支援,充実を図り,疾病の早期発見と治療を促進する。	健康保険課
103	関係機関との連携による小児医療体制の充実	休日や夜間における小児救急患者の医療を確保するために,協力病院が輪番制で診療を分担し,いつでも安心して救急医療が受けられるよう支援する。	A	常総地域小児救急医療輪番制病院(旧水海道地区) 茨城西南地方広域市町村圏事務組合：小児救急輪番制(旧石下地区)	継続実施 ・身近な市内の病院で,小児科診療を受けることができる状態を維持する。 ・入院診療が必要になった場合,安心して二次救急医療を受けることができる状態を維持する。	保健推進課

施策：高齢者への支援

	具体的な事業	事業の内容	達成度	令和元年度実績	今後の方向性	担当課
104	高齢者の生きがい活動への支援	高齢者が,自らの経験や能力を基に,活動できるようボランティア活動等の周知を行う。	A	シルバークラブ活動に対し補助金支援 ・シルバー連絡協議会補助金(49 クラブ)548,000 円 ・シルバークラブ補助金(42 クラブ)1,029,000 円	継続実施 健康で元気な高齢者が,自らの経験や能力を基に活動できる場所を提供し,適切なボランティア活動への参加の機会を促すことにより,シルバークラブの充実を図る。	幸せ長寿課 (高齢福祉課)
105	高齢者の就労活動への支援	定年退職後において,地域社会に根ざした就労・社会参加の場として,シルバー人材センター事業を支援する。	A	シルバー人材センターに対し運営補助金支援 ・シルバー人材センター運営費補助金 15,000,000 円	継続実施 雇用・就労に対する高齢者のニーズは多様なものがあり,希望に応じて働く機会を確保し,働きたいという高齢者の支援を図る。	幸せ長寿課 (高齢福祉課)
106	高齢者の総合的な相談体制の充実	地域包括支援センター等での 24 時間相談体制を実施する。	A	【地域包括支援センターで 1 年間に対応した相談】 〔令和元年度〕 ◆相談延件数：1,489 件（うち新規相談：224 件） ◆相談分類 ・介護保険,健康・福祉に関する相談：1,171 件（うち新規相談：204 件） ・成年後見,権利擁護に関する相談：71 件（うち新規相談回数：0 件） ・虐待に関する相談：118 件（うち新規相談回数：19 件） ・その他：129 件（うち新規相談回数：13 件） 【その他高齢者相談窓口】 ◆休日・夜間相談窓口：1 カ所設置 ◆地域の相談窓口：6 カ所設置 ◆在宅医療・介護連携相談窓口：1 カ所設置	継続実施 高齢者の相談については,年々相談件数が増加しており,地域包括支援センターのほか,休日・夜間相談窓口 1 カ所,地域の相談窓口 6 カ所,在宅医療・介護連携相談窓口 1 カ所で相談の対応を行っている。現在,高齢者相談窓口は,24 時間対応が可能になっているだけでなく,お住まいの地域に相談窓口を設けており,また,医療を受けながら療養したい方の相談にも対応が可能となっている。この相談窓口を住民の皆さまにご活用いただけるよう定期的な周知を行なっていく。	幸せ長寿課 (高齢福祉課)
107	高齢者が地域で元気に暮らし続けることができる支援体制の充実	介護予防教室や認知症対策事業の充実を進めるとともに,見守り事業の見直しと拡充を図る。	A	地域住民が自ら介護予防を実施することを支援する地区リーダー(介護予防推進員)の養成研修と現任研修を令和元年度は 11 回開催し,延べ 538 名の参加あり。介護予防推進員主催教室の開催回数は 516 回,延べ 6,371 名の参加あり。 市主催教室 ・いきいき教室 開催回数 158 回 参加延人数 1,473 名 ・足腰らくらく教室 開催回数 21 回 参加延人数 305 名 ・出前いきいき教室 開催回数 11 回 参加延人数 214 名 ・65 歳からの簡単クッキング教室 開催回数 2 回 参加延人数 16 名 見守り事業については,これまでの消防方式による緊急通報システムを令和元年 10 月 1 日より民間コールセンター方式による緊急通報システムに移行し,見守りサービスの強化,対象者の拡大を図った。 【令和元年度 3 月末実績】 176 名	拡大実施 介護予防推進員の養成・介護予防活動の継続を図っていく。更に,健康づくりやコミュニケーションの一助となることを目的に,介護予防教室を開催し,参加をきっかけに介護予防の継続活動へと行動変容できるよう支援したい。それぞれの事業の中で,地域において理学療法士等の専門職を活かした自立支援への取り組みができるように支援の充実を図っていく。 高齢者の見守りについては,社会情勢を踏まえ,今後も随時見直しを行ない,高齢者の見守りの強化・拡充を図っていく。	幸せ長寿課 (高齢福祉課)

施策：障がいのある方への支援

	具体的な事業	事業の内容	達成度	令和元年度実績	今後の方向性	担当課
108	障がいのある方の社会参加活動への支援	障がいのある方が親子の集い等に参加することにより,機能回復訓練を兼ねて体力の増進と協調精神を養い,自立と社会復帰の意欲の高揚を図る。	B	社会参加活動を行っている団体へ,庁用バスの提供や補助金を交付することなどで支援を行った。 親子の集いは,令和 2 年 3 月に実施を予定していたが,新型コロナウイルスの感染拡大防止対策により未実施。	継続実施	社会福祉課
109	障がいのある方の就職活動への支援	就労相談のあった障がいのある方に対しては,各種就労支援策の説明や利用の提案を行い,関係機関と連携をとりながら必要に応じた支援を行う。	A	障がい福祉サービスの就労移行支援や就労継続支援 A 型,B 型等の事業により就労の機会の場を提供した。また,ハローワークや障害者就業・生活支援センター等と連携し生活困窮者自立支援制度において就労支援を行い,就労に至ることが出来た。	継続実施	社会福祉課

施策：女性の視点に立った地域防災の推進

	具体的な事業	事業の内容	達成度	令和元年度実績	今後の方向性	担当課
110	女性の視点を反映した避難所運営	長期化する避難所生活では,男女の性差による配慮が必要であるため,避難所の運営には,女性のリーダーを配置する等多様な意見を反映させる。	D	女性の視点はもちろんのこと,高齢者や小児,障害を持たれた方など,弱者と呼ばれる方の視点にたった避難所の運営を目指していきます。	継続実施	防災危機管理課
111	女性防災リーダーの育成	訓練や研修会等に一人でも多く女性の参画を求め,女性防災リーダーの育成を行う。	E	女性リーダーはもちろんのこと,高齢者や小児,障害を持たれた方など,弱者と呼ばれる方々の視点にたった,リーダー育成を目指します。	継続実施	防災危機管理課

【議案第 1 号】 第 2 次常総市男女共同参画計画 後期実施計画の変更（案）について

2014 年度から 2023 年度を計画期間とする第 2 次常総市男女共同参画計画は、5 年間の前期実施計画期間を過ぎ、2019 年度より後期実施計画（以下、「本計画」という。）の期間となっています。本計画を基に 1 年間の事業を進めたところ、本計画の作成を行った 2018 年度以降に記載事業に関連する団体の活動停止や茨城県事業の未実施等により、計画初年度より未達成となり、今後も未達成のままとする見込みの事業がでている状況にあります。

本計画は 2023 年度までの 5 年間の男女共同参画施策を推進する上で根幹となるべき計画であることから、実態に即した実効性のある施策とするため、次について変更を行いたくご審議をお願いいたします。

また、本変更に合わせて、機構改革及び事業移管による担当課変更、担当課記載誤りについて修正を行いたく、あわせてご審議をお願いいたします。

※『常総市男女共同参画推進条例』

第 8 条 市長は、男女共同参画に関して、総合的かつ計画的に推進するための基本的な計画（以下「基本計画」という。）を策定しなければならない

- 2 市長は、基本計画を策定するに当たっては、市民及び事業者の意見が反映されるよう努めるとともに、常総市男女共同参画推進審議会の意見を聴かなければならない。
- 3 市長は、基本計画を策定したときは、これを公表しなければならない。
- 4 前 2 項の規定は、基本計画の変更について準用する。

【事業内容記載変更について】

1) 事業内容及び担当課変更について

基本目標Ⅱにおける施策の方向性 2－2 の内、(1) 人材の育成と活用の「リーダーの育成」について、事業内容及び担当課の変更を行うもの。変更内容及び変更理由は次のとおり。

変更前	変更後
事業内容 女性人材育成のためのリーダー養成講座へ参加する。(担当課：市民協働課 人事課)	事業内容 女性人材育成につながる講座への参加を支援する。(担当課：人権推進課)
変更理由	
女性人材育成のためのリーダー養成講座は茨城県が実施する事業だが、当該講座自体が未開催の状況が続いており、今後も開催が不透明なことから、本講座にこだわることなく女性リーダーの育成を推進できるよう変更を行うもの。あわせて、施策の方向性“地域で進める環境づくり”と地域で活躍できるリーダー育成事業の意味合いの強い事業であることから、市内部の職員養成をうけもつ人事課（現総務課）ではなく、市民協働課（現人権推進課）で担当する変更を行うもの。	

2) 事業内容及び廃止の変更を行うもの

基本目標Ⅱにおける施策の方向性2-2の内、(2)活動の機会提供と促進の「女性団体の育成及び団体間交流への支援」について、全7項目中1項目の事業内容の変更を行うとともに、2項目の事業廃止の変更を行うもの。変更内容及び変更理由は次のとおり。

1. 事業内容の変更項目

変更前	変更後
事業内容 交通安全母の会や婦人防火クラブ等で、県内外での研修等に参加する。 今後、未組織地区の分会発足・育成等の支援をする。(担当課：生活環境課)	事業内容 交通安全母の会の活動を支援する。 (担当課：生活環境課)
変更理由	
婦人防火クラブについては、生活環境課より水海道消防署に事業移管が行われたため、削除とする。未組織地区については、現在すべての地区で分会の発足が行われ、未組織地区がなくなったため、削除するもの。文面については、同「女性団体の育成及び団体間交流への支援」における同様の関わりのある他項目（地域女性団体連絡会に係るもの）に合わせ整理を行った。	

2. 事業廃止の変更項目①

変更前	変更後
事業内容 母親クラブの活動やPRの支援をする。(担当課：こども課)	事業廃止
変更理由	
母親クラブは、こどもの成長や水害の影響により構成員が減少し、平成29年度から活動休止の状態にあり、今後も活動を行わないとのことから廃止とするもの。 ただし、社会環境の変化から、女性団体の目的やスタイルが変化してきており、今後、新たな女性団体が活動を行う場合には、積極的に支援を行っていくことを想定するもの。	

3. 事業廃止の変更項目②

変更前	変更後
事業内容 ママさんバレーボール団体による各チームと交流大会を開催し、団体間の交流を図る。(担当課：スポーツ振興課)	事業廃止
変更理由	
交流大会の主催者である常総レディースバレーボール連盟の意向により、平成30年度をもって事業が廃止となったため、廃止とするもの。	

3) 事業内容記載の事業名誤りに伴う修正を行うもの

- 基本目標Ⅲにおける施策の方向性 3-1 の内、(2) 性と命が尊重される環境整備の「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）の理解の促進」について、事業内容の修正を行うもの。変更内容及び変更理由は次のとおり。

修正前	修正後
事業内容 乳幼児訪問や健診・相談の際、家族計画を含めた女性の妊娠・出産・育児を支援する。また、早期教育の観点から、思春期体験学習を含め、指導課と連携を保ちながら検討する。(担当課：保健推進課)	事業内容 乳幼児訪問や健診・相談の際、家族計画を含めた女性の妊娠・出産・育児を支援する。また、早期教育の観点から、思春期学習を含め、指導課と連携を保ちながら検討する。 (担当課：保健推進課)
変更理由	
事業名誤りのため変更を行うもの	

- 基本目標Ⅲにおける施策の方向性 3-2 の内、(1) 子どもへの支援の「乳幼児医療費支給対象年齢の拡大の検討」について、事業内容の変更を行うもの。変更内容及び変更理由は次のとおり。

変更前	変更後
事業内容 幼児の医療費支給対象年齢が 2018 年 10 月から高校生相当年齢まで引き上げられ、所得制限の撤廃を行い、すくすく事業を支援する。(担当課：健康保険課)	事業内容 幼児の医療費支給対象年齢が 2018 年 10 月から高校生相当年齢まで引き上げられ、所得制限の撤廃を行い、すくすく医療費支援事業を支援する。(担当課：健康保険課)
変更理由	
事業名誤りのため変更を行うもの	

【 機構改革及び事業移管による担当課変更 】

- 2019 年 4 月 1 日付機構改革に基づく担当課変更について

変更前	変更後	記載頁
人事課	総務課	P40・49
市民協働課	市民と共に考える課	P43・56
	人権推進課	P33・34・37・40・46・49・53・61
高齢福祉課	幸せ長寿課	P47・P63

2) 事業移管による担当課変更について

変更前	変更後	記載頁
健康保険課	健康保険課 保健推進課	P60
スポーツ振興課 健康保険課	スポーツ振興課 保健推進課	P60

3) 記載誤りによる修正について

変更前	変更後	記載頁
市民協働課	総務課	P53
社会福祉課	こども課	P34

以上

基本目標：【Ⅰ】一人ひとりを大切にする男女平等の意識づくり

▶ 施策の方向性 1－1 家族を思いやる意識づくり

施策：広報活動の充実			
	具体的な事業	事業の内容	担当課
2	男女共同参画広報紙「じょうそう」の発行や男女共同参画だよりの発行	女性団体じょうそう事業委員会の編集協力により,男女共同参画広報紙発行や男女共同参画だよりを発行する。	市民協働課 人権推進課
3	市ホームページ上における男女共同参画に関する情報の提供と更新	男女共同参画に関する講座や講演会,セミナー等の情報提供を行う。	市民協働課 人権推進課
施策：意識の啓発			
	具体的な事業	事業の内容	担当課
4	あらゆる機会を通じた男女共同参画の啓発	市職員や市民への研修会を開催する。研修会,講演会,広報紙への掲載等市民にも積極的に意識の啓発に努める。	市民協働課 人権推進課
8	DV(ドメスティック・バイオレンス)問題の周知	広報紙や男女共同参画だより等で DV を正しく理解するための啓発を実施する。	市民協働課 人権推進課
9	DV 防止啓発	DV 被害者を増加させないよう,高校生や市民,教職員を対象にしたデート DV 防止講座の開催やパンフレット等を配布し啓発活動に努める。	市民協働課 人権推進課
15	関係課及び関係機関との連携強化と相談体制の充実	定期的に要保護児童対策市町村支援事業会議を開催し,関係各課,保健所並びに児童相談所等との連携強化と相談体制の充実を図る。	社会福祉課 こども課
16	女性相談窓口の周知	月 1 回開設している女性相談窓口を周知する。	市民協働課 人権推進課
施策：学習機会の提供			
	具体的な事業	事業の内容	担当課
18	学校関係者等を対象とした男女共同参画の啓発	若年層,教職員,保護者において,男女共同参画社会の正しい知識を学ぶ講座を開催する。	市民協働課 人権推進課
19	男性を対象とした家事講座の開催	固定的性別役割分担意識の解消を目的とした,男性向けの家事講座を開催する。	市民協働課 人権推進課
20	市民・市内事業者を対象とした講演会の実施	男女共同参画の意識改革を目的とした講演会を市民団体と協働で行う。	市民協働課 人権推進課

▶ 施策の方向性 1－2 地域で分かち合う意識づくり

施策：情報の収集と提供			
	具体的な事業	事業の内容	担当課
22	男女共同参画学習機会の情報提供	講演会等の情報は,ホームページ等に随時掲載する。	市民協働課 人権推進課
23	市民意識の積極的な聴取と情報公開	計画策定期間には,男女共同参画市民意識調査の実施と結果の公表をする。また,講座等の参加者からアンケートを実施する。	市民協働課 人権推進課
施策：社会通念や習慣の見直し			
	具体的な事業	事業の内容	担当課
26	地域活動における固定的性別役割分担意識の解消	男女がともに地域で活躍できるよう,意識改革を図るための啓発をする。	市民協働課 人権推進課

▶ 施策の方向性 1－3 働く場で助け合う意識づくり

施策：情報の提供			
	具体的な事業	事業の内容	担当課
28	市内事業所への情報提供	市内事業所に国・県等で取り組む推進施策に係る情報を提供し,男女共同参画推進の啓発に努める。	市民協働課 人権推進課
施策：働きやすい就労環境の整備			
	具体的な事業	事業の内容	担当課
29	事業主及び労働者への仕事と家庭の両立に対する理解の促進	男女共同参画広報紙等を事業所に配布し,意識啓発に努める。	市民協働課 人権推進課
31	一般事業主行動計画の策定促進	事業所や関連団体等との連携を進め,「女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画の策定について,啓発や情報提供を行う。	市民協働課 人権推進課
施策： 職場環境の整備			
	具体的な事業	事業の内容	担当課
32	職員研修の開催	行政が市民への男女共同参画のモデルとなるよう,職員研修会を実施し,意識の向上を図る。	市民協働課 人権推進課
33		年齢・階級別に職員の研修会を開催し,意識と公務力の向上を図る。	人事課 総務課
34	研修会等による育児・介護休業法の活用の促進	新規採用職員研修会で制度の内容を説明し,知識の向上を図る。	人事課 総務課
35	女性職員の管理職への積極的な登用	女性職員の係長登用を積極的に行うとともに,ステップアップを徐々に進め,女性管理職の登用率を上げる。また,「常総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」に掲げた登用率の目標値を上回るようにする。	人事課 総務課
36	女性職員の研修等への参加支援	茨城県自治研修所等に女性職員を積極的に受講させ,幅広い分野で活躍できる資格と能力の向上を図る。	人事課 総務課
37	職員におけるワーク・ライフ・バランスの推進	ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)を職員個人が意識し,働きやすい環境となるよう啓発する。	人事課 総務課

▶ 施策の方向性 1－5 国際的視野を身につける意識づくり

施策：国際交流・理解の促進			
	具体的な事業	事業の内容	担当課
42	市内在住外国人との交流会の実施	民間やボランティア団体による交流事業や日本語教室等を支援する。	市民協働課 市民と共に考える課

基本目標：【Ⅱ】いろいろな生き方ができる男女共同参画の環境づくり

▶ 施策の方向性 2－1 家庭で進める環境づくり

施策：家事への参画促進			
	具体的な事業	事業の内容	担当課
45	男性の家事・育児を対象とした事業の実施	市内の団体等と協力し,子どもと男性保護者を対象とした講座等を開催し,男性の積極的な家事・育児参加を促す。	市民協働課 人権推進課

施策：介護への参画促進			
	具体的な事業	事業の内容	担当課
51	男女で参加できる介護教室の充実	市内の介護保険事業所及び医療機関に委託し,介護技術や介護者の健康維持のために家族介護教室を開催する。	高齢福祉課 幸せ長寿課
52	介護家族ネットワークの育成及び活動への支援	在宅で介護している家族を支援するため,介護者間で交流できる事業を実施するとともに地域包括支援センター等窓口相談や通報への対応を行う。	高齢福祉課 幸せ長寿課
53	介護ヘルパーの育成及び男性ヘルパー活用の促進	ホームヘルパー研修受講支援事業において,介護職員初任者研修受講者への受講費用の一部を助成する。	高齢福祉課 幸せ長寿課

▶ 施策の方向性 2－2 地域で進める環境づくり

施策：人材の育成と活用			
	具体的な事業	事業の内容	担当課
54	リーダーの育成	女性人材育成のためのリーダー養成につながる講座への参加を支援する。	市民協働課 人権推進課
55			人事課
56	あらゆる分野における女性の人材発掘及びリストの作成と活用	有資格者リストを作成し,配置等に活用する。	人事課 総務課

施策：活動の機会提供と促進			
	具体的な事業	事業の内容	担当課
59	各種審議会・委員会への女性登用の促進	女性登用率を上げるために啓発活動をする。	市民協働課 人権推進課
61	女性団体の育成及び団体間交流への支援	市主催の研修会や学習会,また,県や近隣市町村主催の講演会等に積極的に参加し,自主的な運営ができるように継続して支援する。	市民協働課 人権推進課
62		交通安全母の会や婦人防火クラブ等で,県内外での研修等に参加する。今後,未組織地区の分会発足→育成等の活動を支援をする。	生活環境課
64		母親クラブの活動やPRの支援をする。	こども課
65		ママさんバレーボール団体による各チームと交流大会を開催し,団体間の交流を図る。	スポーツ振興課

▶ 施策の方向性 2－3 働く場で進める環境づくり

施策：女性が活躍できる環境整備			
	具体的な事業	事業の内容	担当課
75	ワーク・ライフ・バランスの促進	事業所に対し,先進的取組事例等の紹介・情報提供をすることにより,働きやすい職場環境づくりの意識高揚を促進する。	市民協働課 人権推進課
76	女性が働きやすい就労環境の整備の啓発	職場におけるセクシャル・ハラスメント防止や女性の健康管理対策の推進,育児休業や長時間労働の見直し等,法律や指針の周知を図り,女性が働きやすい就労環境の整備の啓発に努める。	市民協働課 人権推進課
77	事業所向けの啓発活動の推進	事業所との協働による男女共同参画を推進する環境づくりを進めるため,市内事業所を対象に男女共同参画に関する情報提供や仕事と家庭の両立支援,イクボス等をテーマとする講座を開催する。	市民協働課 人権推進課
78	性別にとらわれない採用,研修,配置,昇進等の人事管理の推進	適材適所の人事配置等,働き手の能力開発に効果的な人事異動の実施に努め,女性の登用拡大を推進する。	人事課 総務課

▶ 施策の方向性 2－5 国際社会で進める環境づくり

施策：国際社会としての整備			
	具体的な事業	事業の内容	担当課
84	外国人のための生活相談事業の充実	外国人の方が安心して暮らせるための相談の充実を図る。	市民協働課 市民と共に考える課

基本目標：【Ⅲ】お互いに支えあうための土台づくり

▶ 施策の方向性 3－1 健やかなこころとからだを保つ土台づくり

施策：健康づくり・管理への支援			
	具体的な事業	事業の内容	担当課
87	各年代にあわせた各種健康診査の充実	国民健康保険加入者で30歳以上の人間ドック・脳ドック検診受診者の費用補助及び40歳以上の特定健康診査・後期高齢者医療制度健康診査を実施,健診結果により特定保健指導を実施し,メタボリックシンドロームの重症化予防に努める。	健康保険課 保健推進課
90	関係機関との連携による健康相談や健康事業の充実	市民歩く会やグランドゴルフ大会等,健康づくり事業の推進を図る。	スポーツ振興課
91			健康保険課 保健推進課

施策：性と命が尊重される環境整備			
	具体的な事業	事業の内容	担当課
93	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)の理解の促進	乳幼児訪問や健診・相談の際,家族計画を含めた女性の妊娠・出産・育児を支援する。また,早期教育の観点から,思春期体験学習を含め,指導課と連携を保ちながら検討する。	保健推進課
94	DV 被害者支援体制の構築	DV 被害者を支援できる人材を育成するための研修会への案内や参加を促し,地域での支援活動を広げる。	市民協働課 人権推進課

▶ 施策の方向性 3－2 すべての人が安らかに暮らせる土台づくり

施策：子どもへの支援			
	具体的な事業	事業の内容	担当課
102	乳幼児医療費支給対象年齢の拡大の検討	幼児の医療費支給対象年齢が2018年10月から高校生相当年齢まで引き上げられ,所得制限の撤廃を行い,すくすく医療費支給事業を支援する。	健康保険課

施策：高齢者への支援			
	具体的な事業	事業の内容	担当課
104	高齢者の生きがい活動への支援	高齢者が,自らの経験や能力を基に,活動できるようボランティア活動等の周知を行う。	高齢福祉課 幸せ長寿課
105	高齢者の就労活動への支援	定年退職後において,地域社会に根ざした就労・社会参加の場として,シルバー人材センター事業を支援する。	高齢福祉課 幸せ長寿課
106	高齢者の総合的な相談体制の充実	地域包括支援センター等での24時間相談体制を実施する。	高齢福祉課 幸せ長寿課
107	高齢者が地域で元気に暮らし続けることができる支援体制の充実	介護予防教室や認知症対策事業の充実を進めるとともに,見守り事業の見直しと拡充を図る。	高齢福祉課 幸せ長寿課

【議案第2号】常総市諮問書に対する答申書（案）について

議案第1号に関する常総市からの諮問に対する答申書として、次とのとおりとしてよろしいか、ご審議くださいますようお願いいたします。

なお、市諮問書につきましては、【議案第2号別紙】にてご確認ください。

令和2年 月 日

常総市長 神達 岳志 殿

常総市男女共同参画推進審議会
会 長 秋 場 ふ ぢ

第2次常総市男女共同参画計画 後期実施計画の変更案について（答申）

令和2年8月31日付諮問のありました標記のことにつきましては、令和2年度常総市男女共同参画推進審議会において慎重に審議した結果、適切であると考えここに答申いたします。

なお、本計画の推進にあっては、平成30年11月22日付答申を行った下記の項目について、引き続き重視した上で実施されるよう要望いたします。

記

- 1 男女共同参画社会の実現のため、ワーク・ライフ・バランスを視野にいれた計画の推進に努められたい
- 2 男女がお互いに認め合い、助け合い、ともに活躍できる社会を築くために、DV（ドメスティック・バイオレンス）やハラスメント防止の啓発を求める。
- 3 性別にかかわらずその個性と能力を発揮させるため、働く場での男女間の平等意識の啓発を求める。
- 4 男女共同参加の視点から防災活動に取り組み、災害発生時には女性や社会弱者等の多様な意見を反映できるよう求める。

以上

【議案第2号別紙】市諮問書

令和2年8月31日

常総市男女共同参画推進審議会
会 長 秋 場 ふ ぢ 殿

常 総 市 長 神 達 岳 志



常総市男女共同参画推進審議会への諮問について

このことについて、常総市男女共同参画推進条例(平成19年3月22日条例第6号)第8条第2項の規定に基づき、下記の事項について意見を求めます。

記

- 1 第2次常総市男女共同参画計画 後期実施計画の変更案について

以上

人権推進課 令和2年度事業計画

常総市の男女共同参画を推進する所管課として実施する令和2年度の事業は、次のとおりです。

1 推進・啓発事業について

① 男女共同参画計画の推進

昨年度より、第2次常総市男女共同参画計画後期実施計画の期間となったことから、各会議体において、本実施計画に基づいた体系表に対する令和元年度の実績報告等を実施するとともに、効率的な実施内容や社会情勢を踏まえた新規事業等について検討・ご意見をいただく。

- ▶ 8月：常総市男女共同参画推進委員会（庁内・市職員により構成）
- ▶ 8月：常総市男女共同参画推進本部会議（庁内・市部課長級職員により構成）
- ▶ 9月：常総市男女共同参画推進審議会（庁外・有識者及び公募市民等により構成）

② 個別推進啓発事業（新型コロナウイルス感染症の拡大状況等により変更となる場合があります）

実施時期	事業名（仮名含む）	事業内容	備考
11月10日 12月7日	デートDV防止啓発出前講座	若年層へのDV防止啓発のための出前講座	水海道一高 石下紫峰高校
11月12日 ～25日	パープルリボン運動及び パープルライトアップ	女性への暴力をなくすための啓発として、男女共同参画週間にあわせイベントでの啓発やライトアップを実施	ライトアップ予定： 豊田城（継続）
11月29日	男女共同参画推進セミナー	「親子キックボクシング」 目的：男性の育児参加を促進	講師：TEAM O.J 稲石 竜弥氏 豊島 里美氏
12月6日	男女共同参画推進講演会	「ワークライフミックス」 目的：男女共同参画の意識改革を推進	講師：有限会社 モーハウス代表 光畑 由佳氏 集客目標：100名
令和3年 1月22日	職員向け研修	「自分らしい働き方・暮らし方を考える」 目的：職員の意識及び公務力向上	講師：茨城県 女性活躍県民協働課 方波見 真弓氏

※この他市内部DVに関係の深いこども課・社会福祉課と調整会議を実施予定

③ 広報紙の発行

- ・共同参画だより：隔月（原則奇数月）発行 ※令和2年度より名称変更（男女を除く）
- ・共同参画広報紙 じょうそう：年1回（2月予定）発行 ※市内女性団体による編集協力

④ 啓発グッズの作成・配布

啓発用ポケットティッシュ 1,000 個を作成し、講演会や講座等において配布。

⑤ 各種情報提供

国・県・他市町村を含め、各種イベント情報や、法改正・取り組み等についての情報提供及び最新情報への更新を随時実施する。

2 相談・支援事業

① 女性相談（継続事業）

女性の様々な悩みについて、相談機会を提供する事業。

- ・月 1 回（原則第 3 火曜日） 10 時・11 時・13 時・14 時の計 4 回（各回約 50 分程度）
- ・女性の臨床カウンセラーによる個別面談形式（希望により電話相談可）
- ・周知方法：市 HP・広報紙の他、公共施設や市内スーパー等民間施設の女子トイレ等に A4 ポスターを掲示。

② DV 関係相談（継続事業）

- ・電話相談や他課連携により、DV 被害者の方の対応を実施。状況によっては、関係各課と協議・連携対応・報告等を行う他、警察への連絡等を実施。

③ 「女性団体じょうそう事業委員会」の事業支援及び協力（継続事業）

- ・市内女性団体の代表及び個人会員により構成（35 名）
- ・総会の書面決議（5 月）及びセミナーの開催等、自主的な運営ができるよう支援。市主催の講演会等への協力を依頼。

以上

- ▶ パワハラ防止法が施行されました
- ▶ 雇用する側にも対策の義務が！
- ▶ 具体的には どのようなのがパワハラ？

パワハラ防止法が施行されました

今年の6月1日に改正法が施行された「労働施策総合推進法」をご存じでしょうか？

正式名称は「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」(長い...)といい、今回の改正により、パワーハラスメント(以下、「パワハラ」という。)の定義付けや、雇用主の防止対策義務を明記したことから『**パワハラ防止法**』と呼ばれるようになった法律です。

“パワハラ”は、パワー＝権力や地位、能力等の力関係に基づき行われる、ハラスメント＝嫌がらせや相手を不快にさせる行動を組合わせた造語で、特に職場で多くみられます。2016年に厚生労働省が実施した『職場のパワーハラスメントに関する実態調査』によると、過去3年以内にパワハラを受けたことがあると回答した方は、32.5%にも上るそうです。

上位にある者の悪意や思い込み、善意の“つもり”等で行き過ぎた行為が行われる場合、言い返せない状況で精神的・肉体的苦痛を受け続けるのは**耐え難い**ものです。また、人事担当者等に訴えても、自分にも悪いところがあったのだろう等と責められたり、不当な人事評価・異動をされる等の「**セカンド・ハラスメント**」につながることもあります。

一方で、ハラスメント自体は、する側がどう思って行動するかに関わらず、相手に「不快だ!」と思われたらハラスメントになります。・・・でも、人の感じ方なんてそれぞれ、相手との関係性でも変わってくるものですよね。業務上必要な指導や叱責まで、「**不快だからハラスメントだ**」と言われても困ってしまいます。最近では、何でもかんでもハラスメントと訴える「何でもハラスメント」や「ハラスメント・ハラスメント(ハラハラ)」なんて言葉も誕生しています。

人によって感じ方が変わるハラスメントですが、社会という共同体を生きる上では、ハラスメントを受けやすい立場の人も、ハラスメントだと言われるかもしれない立場の人も、どこから、または何をしたら社会的に問題とされるのかといった“一般的な労働者感覚”の基準が必要です。そんな、ぼんやりとしたイメージでしかなかった基準を、法律に明記したのが「パワハラ防止法」です。

雇用する側にも対策の義務が！

中小事業主は
2022年4月から義務化

パワハラ防止法には、雇用する側のパワハラを防止する対策の**義務**についても記載されています。

- ▶ 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発 文書に規定して周知
- ▶ 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備 相談窓口づくり
- ▶ 職場におけるパワハラに係る事後の迅速かつ適切な対応 ④事実確認・適正措置・再発防止
- ▶ そのほか併せて講ずべき措置 プライバシー保護・相談者不利益取扱い禁止

どんなものが法律に規定されたパワハラになるのか詳しくは裏面で！

具体的には どのようながパワハラ？



明記された規定では、職場におけるパワハラは次の3つの要素をすべて満たすものとされています。

- 1 優越的な関係を背景とした言動であって
- 2 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより
- 3 労働者の就業環境が害されるもの（身体的もしくは精神的な苦痛を与えること）



1 「優越的な関係」を背景とした言動とは

- ▶ 受け手が言動をした相手に対し、抵抗や拒絶することができない確率が高い関係性

同僚や部下が業務上必要な知識や豊富な経験を有し、この者たちの協力がなければ業務の円滑な遂行が困難な場合、同僚や部下も“優越的な立場”に該当します。

※同僚や部下からの集団による行為等、抵抗や拒絶が困難な状況等も優越的な関係性に該当します。

2 「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動とは

- ▶ 社会通念に照らし、業務上必要性がないかその態様（様子や状態）が適当な範囲を超えるもの

この判断には、様々な要素（言動の目的、受手の問題行動の有無・内容・程度、業務の内容・性質、言動の頻度や継続性 等）を総合的に考慮する必要があります。

※受手に問題行動があった場合でも、人格否定のように業務上の必要性や適当な範囲を超えた言動はパワハラになり得ます。

3 「就業環境が害される」とは

- ▶ その言動により身体的又は精神的な苦痛を受け、就業環境が不快なものとなったため能力発揮に重大な悪影響が生じる等 就業する上で見過ごせない支障が生じること

この判断は、“平均的な労働者の感じ方”が基準となります。つまり“同様の状況で同様の言動を受けた場合、社会一般の労働者が、就業する上で見過ごせない程度の支障が生じたと感じるような言動かどうか”を基に考えることになります。

※言動の頻度や継続性は考慮されますが、強い身体的又は精神的苦痛につながる言動の場合には、1回でも就業環境を害するものと見なされ得ます。

ハラスメントが法律上パワハラに該当するか判断する際には、2で様々な要素から判断する他、その言動で受手の身体的又は精神的な苦痛の程度等を総合的に判断することが必要です。

代表的な言動の類型

職場におけるパワハラ状況は多様ですが、代表的な言動としては次の6つの類型があります。

※あくまで代表的なもので、これだけがパワハラということではありません。
※優越的な関係を背景として行われた場合の類型です。

身体的攻撃

暴行・傷害
※物を投げつける等

精神的攻撃

名誉棄損・侮辱
・酷い暴言・脅迫

人間関係からの切り離し

隔離・仲間外し
・無視

過大な要求

遂行不可能なことや
明らかに不要なことの
強制・仕事の妨害

過少な要求

合理性なく能力や経験
とかけ離れた程度の低い
仕事を命じる

個の侵害

私的なことに
過度に立ち入る

参考

厚生労働省「あかるい職場応援団」は、様々なハラスメントについて悩んでいる方や人事担当の方等向けの基本情報や裁判事例や取組等の総合情報サイトです



令和２年度 常総市男女共同参画推進審議会 質疑事項及び回答

報告第１号について

番号	質疑箇所	質疑事項及び回答	
1	全体	質疑事項	アンケートの回答率が50に満たないのは残念ですが、統計的にはサンプル数としては十分ですね。パワハラの手回答率は管理職、一般職も高いですね。内容的には逆なのでしょう。でも受けた・見た/受けない・見ないも管理職が一般より多いのは、注意を払っていると思います。
		回答	庁内調査であったにもかかわらずアンケート回答率が半分に届かない結果となり、今回の結果を生かしつつも、今後同様の調査を行う際には、調査方法を検討し、より多くの立場からの回答を得たく考えております。また、ご指摘のとおり、管理職、一般職ともパワハラにふれる機会があった職員が多くみてとれ、特に管理職では、パワハラにならないように注意を払っている、また長い職員生活の中で被害を受けたと感じる機会があったためか、多くなっている結果となりました。その中でも今回のアンケートでは、管理職の立場になってからか、一般職の頃からかの差が不明確な結果となってしまいました。今後アンケートを実施する際には、特に留意し、結果から読み取れる内容が多くできるよう図りたいと考えております。また、管理職と一般職では、感じ方や経験等も異なるため、令和元年度に実施したハラスメント研修のように、役職で内容を変えた研修が有効であり、研修開催時には配慮した実施を図りたく考えております。
2		質疑事項	アンケート回答率が43.5%と低いように感じます。半分以上の方が答えにならなかった理由は、何だと考えますか。
		回答	本アンケートは、職場で使用する各自のノートパソコンにより回答を行うシステムにより実施しました。そのため、現在の配属先での状況を回答する際には、すぐそばに相手側がいる可能性が高く、入力しにくい状況にあったことが考えられます。また、窓口業務が主たる課や現場との行き来が多い課では、各自のノートパソコンでの作業にあたる時間が限られていることから、回答せずじまいになっていた可能性もあります。 ハラスメントに関わる事項でのアンケートであったため、ハラスメントを受けていない、受けたというほどではないという方や、反対に記入することによって現状が改善されるとは考えられないと感じている方からは、回答するという行動につながらなかったことも考えられます。今後同様のアンケートを実施する際には、紙媒体での無記名封筒への封止めにて回収する等、回答しやすい、また回答意欲の向上につながる方法での実施を図りたく考えております。
3		質疑事項	アンケートの結果からどのような対応（防止対策）を考えていますか。 ◎私は、前職でアンガーマネジメントの研修を受けとても役に立ちました。（管理職には、よいと思います。）
		回答	ハラスメントについては、法改正に伴い基準が明記されるとともに、事業者として実行力のある相談先の設置等対策義務が課されています。ハラスメントを受けたのではないかと、またはハラスメントだと言われた際の判断基準の助けとなるように等、庁内外への紙面や職員研修を通した推進啓発を継続して行います。あわせて、当市ではハラスメントを受けた際の、実行力のある相談先等の設置が行われていない状況にあるため、人事所管課である総務課と適宜連携し、相談先等が設置された際には広く情報共有に努める考えでおります。

報告第２号について

番号	質疑箇所	質疑事項及び回答	
4	全般	質疑事項	新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から、いろいろな事業が延期されたり、開催が危ぶまれる場合があるかと思えます。常総市としては、新型コロナウイルス感染拡大防止と後期実施計画の実施をどのように調整を図っていくお考えでしょうか。
		回答	後期実施計画に記載している事業の9月16日調査時点では、事業実施に変更があった項目が111件中57件の状況です。その内、事業中止が22件、規模縮小等実施方法を変更した事業が26件になります。また、すでに来年度の事業変更を予定しているのが4件、感染状況次第で検討としているのが38件、検討中が2件となっています。（各事業での対応状況及び今後の予定については、別紙資料をご覧ください。） 施策を大別すると、人を集める講演会や研修等または情報発信による推進・啓発と、現在ある関連団体や事業への支援になります。今般の新型コロナウイルス感染症では、人が集まる事業では感染拡大の懸念があり、参加者数を少なくする、または実施自体を取りやめる対応が中心となり、先にお伝えした実施変更項目の多さにつながっています。しかし、当該感染症がおさまる見通しは立っておらず、今後も規模縮小や実施中止が続くと、後期実施計画で目的とする推進・啓発が長期にわたり滞ってしまいかねないため、規模を縮小しつつも実施回数を増やす、また紙面やホームページ、公式SNS等を活用した情報発信の強化等により補完していく必要があると考えております。 当課の事業を例にあげると、固定的性別役割分担意識解消に関わる男性向け家事育児等の推進・啓発事業があります。これまで本事業では男性向けの料理教室を主に進めてきましたが、今年度は料理教室を開催せず、市ホームページや公式note※を活用し、関連する内容も含め継続的に情報発信を行いたいと考えております。その場合、料理教室に参加してもらえなかった層にも働きかけることができ、料理だけでなくその他家事育児等に関わる内容の発信ができる点、様々な内容の発信により特定の項目にしか興味がなかった方への啓発を狙える点等の利点もあります。また、これらの取組みを新型コロナウイルス感染症が終息した後も継続して実施することで、つながることができた方へ途切れることなく啓発ができるとともに、新型コロナウイルス感染症の拡大以前よりも情報発信力の強化につなげることができます。現状では、各担当課によって事業中止とするのみとなっている項目もありますが、これらの情報発信の強化を働きかけ、後期実施計画に記載する事業目的の推進につなげたく考えております。 ※note：「クリエイターが文章や画像、音声、動画等を投稿し、ユーザーがそのコンテンツを楽しんで応援できるメディアプラットフォームです。」（note公式HPより引用） 常総市では、これまで市ホームページ以外に、TwitterやfacebookといったSNSを活用してきましたが、2020年8月よりnoteの活用を開始しました。その他のSNSに比べ、長めの文章や写真等を途中で挟む等自由度の高い表現ができ、より効果的な情報発信が見込まれています。

	No.2	質疑事項	「男女共同参画だより」が、「共同参画だより」となった件について →「男女」を省いたのはどういうお考えからでしょうか。 この施策は、男女共同参画社会基本法、男女共同参画基本計画に基づくもので、「男女共同参画」は固有名詞（法律用語・行政用語）と思われます。男女を省いて「共同参画」にすると、「誰と誰の共同参画」か、すぐには分かりません。実際、資料「共同参画だより」No.87を見ると、タイトルにも本文にもどこにも「男女共同参画」という言葉は見当たりません。これでは、市民にはこれが「男女共同参画」の広報誌とはわからないでしょう。すべての市民が「男女共同参画」という言葉を知っている訳ではありません。「男女共同参画」という言葉は固有名詞（法律用語・行政用語）であり、広報誌は啓蒙・PR材料なので、タイトル名には「男女共同参画」を使うのが適当なのではないでしょうか。
		回答	資料「共同参画だより No.87」では、“男女共同参画”という文言の記載がない資料となっていたことに配慮が及ばず、申し訳ありませんでした。ご指摘のとおりすべての市民が男女共同参画について知っているわけではなく、また知ってもらうため、知識や考えを深めていただく意味でも作成している資料でもあります。 男女共同参画社会では、男性や女性といった性別に関わらず、すべての人が社会のあらゆる分野での活動に参画する機会が確保されること等を目指しています。また、性的少数者の方々についても配慮が必要とされる社会でもあります。あえて男女と書くことで違いを際立たせるのではなく、すべての人が共同して、計画等から加わり社会をともに作っていく、啓発の一環でもあるとの考えから、タイトルより男女をなくした名称に変更を行いました。あわせて同様に男女共同参画に関わる総合情報誌でもある内閣府（男女共同参画局）発行の「共同参画」においても名称を使用している実績もあることから、変更を行ったものでもあります。 男女共同参画という言葉が固有名詞にあたるのか、共同参画とのタイトル使用が適切でないかについて、内閣府に確認を行ったところ、内閣府の資料タイトルについては、「男女共同参画推進本部ニュース」と内閣府が編集協力をおこなっていた(株)ぎょうせい発行「共同参画 21」を統合した平成 19 年より継続して使用している、言葉としての定義は法律（男女共同参画社会基本法）に書いてある限りのもの、とのことでした。また法律上では、“男女共同参画”という固有名詞での定義はなく、あくまで男女共同参画社会について定義付けしているもので、その他では末尾に基本計画や本部会議といった文言が付された使用のされ方となっています。また、男女を除き共同参画との名称を使うことについては、不適切ではないと考えられるとの回答でした。そのため、法律が改正され、男女共同参画が定義付けされるまで、共同参画というタイトルを継続して使用したく考えております。しかし、ご指摘いただきました”男女共同参画”の文言が一つもないということは、男女共同参画の資料としては決して好ましいものではなく、タイトルとは別に資料上部（タイトル上部左）に「常総市男女共同参画広報紙」との記載を行い、男女共同参画に関わる広報紙であると伝えさせていただきたく考えております。
5			
6	No.4	質疑事項	男女共同参画推進講演会について →「市職員を含む 101 名の参加」とありますが、101 人のうち市民は何人参加したのでしょうか。また、講演会を聞いた市民の感想等はいかがだったのでしょうか。
		回答	令和元年度男女共同参画講演会の参加者 101 名の内、本審議会委員、市議会議員及び市職員を除いた市民参加者数は 43 名です。（参考：本審議会委員 4 名、市議会議員 2 名、市職員 43 名、他市町村からの参加 9 名） 参加者の感想につきましては、実施後のアンケートをまとめましたので、詳細は別紙「講演会アンケート結果」をご覧ください。なお、アンケートにつきましては、申し訳ありませんが、匿名にて実施しているため、市民と市職員等の区別のない集計となっております。
7	No.9	質疑事項	高校生に対するデート DV 防止啓発講座の開催について →市内 3 校すべてで開催するのはたいへん良いと思いました。
		回答	本講座につきましては、水海道第二高等学校より開催が難しいとの回答があり、結果としては 2 校と、新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点及び関連する休校による講座時間確保の難しさから、放送の活用等開催方法を変更し実施を図っております。この経験を生かし、集会形式の講座だけでない実施方法を提示することにより、次年度では今年度未実施となった水海道第二高等学校でも実施できるよう調整し、市内 3 校すべてで継続開催できるよう図りたく考えております。
8	No.12	質疑事項	生活費や医療費の相談件数が 730 件・・・。 特に生活費の相談内容と傾向だけでも明らかにして戴けたら、今後の検討・議論に役立つと思います。
		回答	本項目での”生活費や医療費の相談”につきましては、生活保護受給に関わる相談及び生活保護に関連し受給できる医療費補助についての相談と、生活困窮者からの相談をあわせた相談件数となっております。新型コロナウイルス感染症もあいまって昨年度より、生活困窮者の相談者数が増加している状況にあります。生活困窮者からの生活費に係る相談では、仕事を辞めたまたは見つからず生活が苦しい、家賃が払えないといった相談内容が中心となっています。検討や議論への発展がし難い、書面での質疑事項への回答の形でお伝えすることとなり、申し訳ありませんでした。実数としての実績だけでなく、社会情勢等からも各項目について検討いただけるよう、今後の資料作成では努めさせていただきます。
9	No.15	質疑事項	要保護児童対策を年 12 回の開催・・・の件。 対象年齢が不明ですが、案件に寄っては常総市青少年問題協議会等と連携し、幅広く意見を聞きなどして、対処されたら如何でしょうか。
		回答	要保護児童対策市町村支援事業会議については、児童福祉法に基づき 18 歳未満が対象年齢となっております。児童虐待等に関わる守秘義務の発生する内容であるため、すべての案件で意見をうかがうことは難しいものですが、必要となる対象児童がいる案件では、連携させていただければと考えております。
10	No.18	質疑事項	学校関係者を対象とした講演会の実施について →事業の内容と令和元年度実績欄に「若年層」と書かれていますが、学校関係者を対象と言っているのですから、「若年者」という言葉より、「高校生」又は「学生」とした方が良いと思います。
		回答	本項目では具体的事業における”学校関係者を対象とした”ものであるのと、事業の内容における”講座を開催”とのことから、令和元年度実績では唯一学校関係者等に特化し講座を実施したデート DV 防止講座を記載いたしました。しかし、施策自体の対象とするところは男女共同参画全体の啓発であることから、デート DV 防止啓発はもちろん、その他の男女共同参

			<p>画に関わる様々な内容の啓発を進めるのが本来の姿であり、今後は高校生だけでなく、小学生や中学生、また大学生といった各年代に合わせ推進啓発に努める必要があると考えております。新型コロナウイルス感染症の拡大防止や関連する休校措置との兼ね合いから、講座等の形での開催が難しい状況ではありますが、パンフレットの配布やDVDの貸し出し等、手法の幅を広げながら推進していきたく考えております。その際、小学生と中高生、大学生では呼び名も異なるため、また教育を受けている年代に広く啓発する方向性から、若年層との表記を継続したく考えております。</p> <p>なお、デートDV防止講座の開催に触れた項目では、1－1No.9があります。本項目では、デートDVの啓発を行うのに最も適していると考えられる高校生を対象としていることから、”高校生や市民、教職員を対象にした”と記載しております。No.18が全体の啓発、No.9がその中でもDVやデートDVに特化した項目との構成になっておりますが、No.9が先に目に触れるため、相互の関係性が分かり難くなっていることも考えられるため、第3次常総市男女共同参画計画を作成する際には、その点にも留意したいと考えております。</p>
1 1	No.53	質疑事項	<p>2名の申請があり、60,000円助成したとのこと。</p> <p>昨年より1名増えているが、評価はC。申請者何名を目標としているのか。また、何名まで助成できるのか、お尋ねします。</p>
		回答	<p>ホームヘルパー研修事業における介護職員初任者研修受講者への受講費申請者の目標人数は、3名です。本目標値については、常総市高齢者プランにおいて記載している目標値と同様の人数にて、設定しております。</p> <p>また、助成可能人数は、2名となっております。助成可能人数につきましては、これまでの実績に基づき決定された予算上の人数のため、目標値よりも少ない人数分となっておりますが、助成可能人数を超える申請があった場合には、予算調整により助成を実施する考えでおります。</p>
1 2	No.107	質疑事項	<p>介護予防推進員の養成研修と現任研修を令和元年度は、11回開催し、延べ538名の参加あり、とありますが、新任推進員の人数と年代別人数をご教示下さい。</p> <p>推進員も高齢化で、持病、足腰痛など体力が弱くなりましたが、新しい推進員は入って来ない状況です。他のボランティアの会も高齢化と新しい会員が入らなくて活動できなくなった話を聞いております。</p>
		回答	<p>令和元年度実績記載時点での介護予防推進員の年代別を含む人数につきましては、次のとおりです。</p> <p>～20代：1名/30代：1名/40代：3名/50代：13名/60代：67名/70代：137名/80代～：16名（計238名）</p> <p>上記の内、新任推進員の年代別を含む人数</p> <p>～20代：0名/30代：0名/40代：0名/50代：1名/60代：8名/70代：18名/80代～：3名（計30名）</p>
1 3		質疑事項	<p>見守り事業について：令和元年度業績欄に「見守り事業については、これまでの消防方式による緊急通報システムを、民間コールセンター方式による緊急通報システムに移行」と書かれています。</p> <p>→消防方式による緊急通報システムとはどのようなものですか。また、民間コールセンター方式による緊急通報システムとはどのようなものですか。システムを変えることで、どんなメリットがあるのでしょうか。教えていただけましたら、ありがたいです。</p>
		回答	<p>見守り事業（緊急通報システム）に係る事業概要等について、また消防方式及び民間コールセンター方式による緊急通報システムと、システムを変えることによるメリットにつきましては、別添資料（資料1及び2）をご参照ください。</p> <p>※資料1：緊急通報システム（高齢者見守りサポート事業）について</p> <p>資料2：緊急通報システムについての質疑に対する回答</p>
1 4	No.111	質疑事項	<p>E評価のⅡ－①②③Ⅲ－①は廃止・中止ですが、Ⅲ－②「...の特化した実施を行っていない...」これはコロナによるものでしょうか。</p>
		回答	<p>担当課（防災危機管理課）より、新型コロナウイルス感染症に関わる事業の変更等ではなく、具体的な事業項目である「女性防災リーダーの育成」に対し、”女性”に特化した形では事業を行わなかったためE評価としたい、また、災害弱者と呼ばれる方々全般に対し、その視点を取り入れる必要があり、女性だけでなく、様々な方の視点を踏まえたリーダー育成を行いたいとの考えを聞取りいたしました。</p> <p>一方で、内閣府男女共同参画局から内閣府政策統括官（防災担当）や復興庁、総務省消防庁、厚生労働省等と連携し検討の上発行された、男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン『災害対応力を強化する女性の視点』においては、女性の防災面への参画は子どもや若者、高齢の方、障がいのある方、LGBTの方等、多様な方々への配慮に資するものとの考えが示されています。男性の家事育児等への参画促進を行っているとはいえ、現状では固定的性別役割分担意識において、育児や介護等を含めた家事等は女性の役割とされることが多くあります。そのような中では、女性の参画が様々な災害弱者と呼ばれる方たちの視点を取り入れる橋渡しにもつながると考えられます。</p> <p>そのため、女性に特化した形ではなくとも、男女共同参画の視点から地域の防災リーダー育成等に関わる情報発信や事業実施における配慮につながるよう、男女共同参画の担当である当課においても防災面での発信を行い、防災担当課と連携し実施していきたく考えております。</p>

議案第 1 号について

番号	質疑箇所		質疑事項及び回答
1 5	全体	質疑事項	<p>未実施などによる変更ですが、計画がスマートになることが、目的が達成されてきたとも考えられます。</p> <p>※「常総市...推進条例」2．市長は...意見を聴かな... 審議会に報告で充分ではないでしょうか。</p>
		回答	<p>計画の実績をみると他項目の実績と重複しているものもあり、各項目での推進啓発の進度にあわせ、実情を鑑みた男女共同参画の推進に努め、第3次常総市男女共同参画計画策定時に役立てたく考えております。</p> <p>また、基本計画の策定及び変更時に審議会での意見をいただく方法につきましては、計画書の内容に反映できる段階で意見をいただくため、また審議会の所掌事項が”市長の諮問に応じ”となっていることから、現在の条例上の文言となっております。意見を聴く手法としては、市諮問と審議会答申の形ではなく、市本部会議への付議後に審議会への付議する形や、本年度の議案のような基本計画の変更時のみ付議や報告により意見をいただく等が考えられます。その場合には、条例の他の項目等も変更を行う、また条例の変更には議会承認の必要性が生じるため、こちらでの回答ではなく、令和3年度の審議会において、改めて皆様におうかがいできましたらと考えております。</p>

1 6	2)	質疑事項	<p>婦人防火クラブについては・・・の件。</p> <p>変更前の担当課が、生活環境課と表記しているが、生涯学習課の間違いではありませんか。</p>
		回答	<p>本箇所につきましては、ご提示した資料において、”生活環境課”と”生涯学習課”が混在する不備がありました。（報告第2号では「生涯学習課」、議案第1号及び、議案第1号別紙では「生活環境課」）</p> <p>婦人防火クラブや交通安全母の会につきましては、計画の変更に関わりなく、生活環境課が担当課となります。ご迷惑をおかけし、大変申し訳ありませんが、報告第2号の担当課名を「生活環境課」に修正させていただきます。今後の資料作成時には、このようなことがないようにさらに留意し、努めさせていただきます。</p>

議案第2号について

番号	質疑箇所	質疑事項及び回答	
1 7	記以下 1・2・4	質疑事項	<p>【記1】「男女共同参画社会の実現のため、ワークライフバランスを視野に入れた計画の推進に努められたい」について →「男女共同参画社会の実現」と「ワークライフバランス」との文章のつながりが今ひとつしっくりきません。ここは、「男女共同参画社会を実現するにあたっては、ワークライフバランスを視野に入れた計画の推進に努められたい。」と修正したら良いように思います。如何でしょうか。</p> <p>【記2】「男女がお互いに認め合い、助け合い、ともに活躍できる社会を築くために、DV（ドメスティック・バイオレンス）やハラスメント防止の啓発を求める。」について →「男女がお互いに認め合い、助け合い、ともに活躍できる社会を築く」と「DV（ドメスティック・バイオレンス）やハラスメント防止の啓発」の文章のつながり具合が今ひとつしっくりきません。ここは、「DV（ドメスティック・バイオレンス）や各種ハラスメントが大きな社会問題となっている現在、男女がお互いに認め合い、助け合い、ともに活躍できる男女共同参画社会を築くために、DV（ドメスティック・バイオレンス）や各種ハラスメント防止の啓発に努める。」とすると良いように思います。如何でしょうか。</p> <p>【記4】「男女共同参画の視点から防災活動に取り組み、災害発生時には女性や社会弱者等の多様な意見を反映できるよう求める。」について →「男女共同参画の視点」と「防災活動に取り組み」の文章のつながりが今ひとつわかりにくいように思います。ここは、「災害の増加に伴い、防災活動の重要性が年々高まっている。防災活動に取り組むにあたっては、男女共同参画の視点を尊重し、災害発生時には女性や社会的弱者等の多様な意見を反映するよう求める。」としたら、如何でしょうか。</p>
		回答	<p>議案第2号の議事資料としてご提示した文言は、後期実施計画策定時の答申書の文言に合わせ記載いたしましたが、ご指摘いただきました記1、2及び4のすべての文言において、ご提案いただいた修正文言の方が読みやすくなり、齟齬の発生を防ぐことにつながると考えられますので、ご提案どおりに修正いたしたく考えております。なお、その際には、記2及び4の文末を、記1同様に「～に努められたい。」に統一の上、修正させていただきます。</p> <p>※記以下修正後</p> <ol style="list-style-type: none"> 男女共同参画社会を実現するにあたっては、ワークライフバランスを視野に入れた計画の推進に努められたい。 DV（ドメスティック・バイオレンス）や各種ハラスメントが大きな社会問題となっている現在、男女がお互いに認め合い、助け合い、ともに活躍できる男女共同参画社会を築くために、DV（ドメスティック・バイオレンス）や各種ハラスメント防止の啓発に努められたい。 原文のまま 災害の増加に伴い、防災活動の重要性が年々高まっている。防災活動に取り組むにあたっては、男女共同参画の視点を尊重し、災害発生時には女性や社会的弱者等の多様な意見を反映するよう努められたい。

全体について

番号	質疑箇所	質疑事項及び回答	
1 8	資料全体	質疑事項	<p>議事資料及びその他資料は、カラーで見易いものとなっておりますが、ページが印字されていないので、議論する場合に不都合ですので、ページを印字してください。</p>
		回答	<p>ページの印字が無くご不便をおかけし、申し訳ありませんでした。質疑箇所等を明確にする意味でも、次回以降の資料ではページを印字し、議論をより行いやすい資料作りに努めさせていただきます。</p>
1 9		質疑事項	<p>以前から、会議の際にはお願いしておりますが、今回の資料にも残念ながら、一部に障害者の表記があり、障がい者に訂正をお願いします。</p>
		回答	<p>すでにご指摘いただいている事項にも関わらず、不適切な表記があり申し訳ありませんでした。資料中に”害”の字を使用した箇所につきましては、報告第2号におけるE評価項目の内基本目標Ⅲの②及び、報告第2号別紙におけるNo109,110,111で使用を確認いたしました。この内、報告第2号別紙No.109での使用につきましては、「障害者就業・生活支援センター」という団体の名称であるため修正はできかねますが、その他項目での使用につきましては修正の上公表させていただきたく考えております。今後の資料作成時には、十二分に留意し、適切な資料作成に努めさせていただきます。</p>

緊急通報システム（高齢者見守りサポート事業）について

1 事業概要

ひとり暮らし高齢者等に緊急通報ができる機器を貸与し、自宅において病気や事故などの緊急事態に見舞われた時に緊急ボタンだけで自動的に 119 番通報ができる「緊急通報システム」を、新システムに切り替えることで新たな高齢者の「見守り機能」を追加する。

2 緊急通報システムの内容

（1）緊急通報システム（拡充）

病気やケガなど緊急時に通報ボタンを押すことで、民間事業者が運営するコールセンターが 24 時間 365 日対応します。

- ① 状況に応じて救急車等の要請
- ② 家族や協力員（事前登録）への連絡
- ③ 搬送先の確認

（2）お元気コール（新規）

コールセンターに待機している看護師や専門のオペレーターが、定期的にお電話し、利用者の生活状況や体調に変化がないか確認します。確認した内容は記録することで万が一に備えるほか、気になる点があればアドバイスをを行います。

（3）かけつけサービス（新規）

緊急時に通報者のもとへかけつけます。現場の状況を確認したうえで、適切な対応を行います。

（4）相談窓口（新規）

健康に関すること、暮らしに関することなど、さまざまな相談に対して窓口になります。相談内容に応じて対応いたします。

- ① 健康に関すること⇒看護師・栄養士
- ② 介護に関すること⇒介護福祉士・ヘルパー
- ③ 暮らしの相談⇒弁護士・司法書士・社会保険労務士・税理士

（5）携帯型緊急通報システム（新規・オプション）

携帯電話タイプの緊急通報システムが利用できます。

外出時、具合が悪くなった時、緊急ボタンを押すことで、コールセンターに連絡が入ります。オプションで GPS 検索システムを付けることで徘徊行動時等の位置検索も可能です。

(6) 火災通報システム（新規・オプション）

24時間365日対応で、火災通報システムが宅内で発生した「煙」・「熱」に反応して自動通報します。

- ① 状況確認のうえ、利用者へ避難呼びかけ
- ② 消防出動要請
- ③ 指定連絡先へ報告

(7) 見守り通報システム（新規・オプション）

赤外線センサーを利用したシステムです。

通報ボタンが押せずに倒れてしまった場合、センサーが異常を感知し、コールセンターへ自動通報します。

(8) 安心入浴システム（新規・オプション）

入浴時の事故を早期に発見するシステムです。

入浴時に、設定の時間を過ぎるとコールセンターへ自動通報します。対応は24時間365日です。

(9) その他

- ・ 24時間365日複数の看護師が待機しています
- ・ 間違っって押してしまってもやさしく声かけ対応します
- ・ 万が一に備えて定期的に試し押し練習をします

緊急通報システムについての質疑に対する回答

緊急通報システムとは、主に高齢者を対象に、病気やけが等で緊急事態に陥ったとき、電話に設置した機器や持ち歩きが出来るペンダントによって、消防署へ事態を通報できるシステム。

①消防方式による緊急通報システムとは、どのようなものか。

⇒消防の通報指令センター等に通報が直接入り、消防が対処するシステム

②民間コールセンター方式による緊急通報システムとは、どのようなものか。

⇒消防への通報の前に委託先の民間コールセンターに連絡が入り、そこでの対応を受けて必要な場合のみ消防の救急に連絡を入れるシステム

③システム変更により、どのようなメリットがあるのか。

⇒消防方式の大きな問題点として下記の点がありました。

- ・緊急時以外の誤報

「誤報」とは、うっかり押す場合や試しに押す場合、高齢者自身が寂しいという理由からボタンを押してしまう場合、電池切れによって通報がされてしまう場合などがあります。実際に消防に入る緊急通報の9割以上が誤報であり、特に、本人が気づかず押してしまったり、認知症等で押したことを忘れてしまう場合など、本人と十分な話が出来ない場合は消防が駆けつけなければならないため、通常の業務に支障をきたしていました。

- ・協力員不足

協力員とは、緊急時に駆けつけの協力をしてもらう人で、高齢者の通報を受けた消防が、事前に登録している協力員に連絡を入れ、連絡を受けた協力員は高齢者宅へ駆けつけるという体制になっています。一般的には、近隣の家族や親族が当たることが多いのですが、最近は家族が県外等に住んでいることも多く、緊急時の連絡先にはなってもすぐに駆けつけることが出来ないというケースが非常に多くありました。

民間コールセンター方式を採用したのは、上記の問題点を解決するためでもあり、結果として多くのメリットがあったと考えられます。

民間コールセンター方式では、専門の担当者（当市では24時間看護師を配備）が本人との会話の中で、緊急で消防への連絡が必要なのか、あるいは誤報なのかを判断しております。そして、消防に出動を要請した際は、救急車が到着するまで看護師が利用者に声かけを行い続けています。このようなオペレーターの対応により、消防は誤報に対する対応がほとんどなくなったほか、利用者に対するオペレーターからの声

かけや指示により大事に至ることなく病院へ運ばれるケースが多くなりました。

また、民間コールセンター方式でも本人と連絡がつかない場合は協力員へ連絡を入れる体制をとっていますが、協力員との連絡がつかない場合やすぐに駆けつけることが出来ない場合などは、民間会社が締結している協力企業(主にタクシー会社)に駆けつけを依頼することで、すぐに利用者の様子を伺うことが出来る体制を取っております。

さらに、消防方式ではサービス内容が緊急通報システムのみであったのに対し、民間コールセンター方式では、月に1回コールセンターから利用者に定期連絡を入れ体調確認などを行う「お元気コール」、生活に関する様々な相談を内容に応じて専門家が対応する「相談窓口」を基本サービスとして行うようになりました。利用者負担ではありますが、固定電話が無くても利用できるよう携帯型緊急通報システムを採用したり、各種見守りセンサーの取り付けも可能となり、以前と比較すると見守り機能を大きく強化できたことがメリットであると考えております。

令和2年度 常総市男女共同参画計画（後期実施計画）の実施状況及び実施予定について

番号	施策	問1	問2	問3	問4	問5	担当課名
		R2年度 変更の有無	(問1で変更有とした 項目について) 変更内容	(問2で実施方法変更とした項目について) 変更内容	R2年度以降 変更の有無	(問4で変更有を選択の場合回答ください) 変更内容	
1	同手引きを広報紙等作成の際に活用する。	無			無		秘書課
2	女性団体じょうそう事業委員会の編集協力により、男女共同参画広報紙発行や男女共同参画だよりを発行する。	無			無		人権推進課
3	男女共同参画に関する講座や講演会、セミナー等の情報提供を行う。	有	実施方法変更	講演会等は中止となったが、男女共同参画広報紙じょうそうにおいて、講演会講師の記事の掲載を検討している。	感染状況しだいで検討予定		人権推進課
4	市職員や市民への研修会を開催する。研修会、講演会、広報紙への掲載等市民にも積極的に意識の啓発に努める。	有	実施方法変更	人を集める形での研修会は開催せず、ホームページや配布資料等によって内容にもふれるものとし、啓発を図っている。	感染状況しだいで検討予定		人権推進課
5	学校生活全般においてあらゆる機会を通じて家族を思いやる心の育成を図る。また、家庭環境に十分に配慮しながら道徳や学校行事の中で意識の高揚を図る。	無			無		指導課
6	人権問題として啓発活動（イベント等で啓発用品を配布）を推進する。	有	事業中止		無		人権推進課
7	常総市PTA連絡協議会の中に、女性ネットワークを組織し、情報交換や研修会を実施する。	有	事業中止		感染状況しだいで検討予定		生涯学習課
8	広報紙や男女共同参画だより等でDVを正しく理解するための啓発を実施する。	無			無		人権推進課
9	DV被害者を増加させないよう、高校生や市民、教職員を対象にしたデートDV防止講座の開催やパンフレット等を配布し啓発活動に努める。	有	実施方法変更	一堂に会する講座ではなく、放送や資料の配布を中心に啓発活動を行うとして学校と調整を行っている。 また、女性に対する暴力をなくす運動期間のある11月に開催のふるさと祭り時に例年行っているパンフレット配布は、祭り自体が中止のため実施しないが、豊田城のライトアップは当初の予定どおり実施を予定している。	感染状況しだいで検討予定		人権推進課
10	下妻人権擁護委員協議会常総支部会主催で、人権相談事業を年4回実施する。	有	事業中止		無		人権推進課
11	法律相談や行政相談、一般相談業務を実施する。	無			感染状況しだいで検討予定		市民課
12	生活費や医療費の相談、また、その他母子・障がいのある方等の各種相談業務、電話等による相談にも応じる。						社会福祉課
13	少子化対策のため、ふれあいサポーターによる結婚相談や結婚促進に関する事業を実施する。	検討中			感染状況しだいで検討予定		市民課
14	法務局等と連携し、日常において、人権擁護委員による相談業務を実施する。	有	事業中止		無		人権推進課
15	定期的に要保護児童対策市町村支援事業会議を開催し、関係各課、保健所並びに児童相談所等との連携強化と相談体制の充実を図る。	有	実施方法変更	感染拡大防止のため少人数にて開催	感染状況しだいで検討予定	開催場所の変更	こども課
16	月1回開設している女性相談窓口を周知する。	無			無		人権推進課
17	人権問題のひとつとして、男女平等の意識づくりに取り組みながら、充実を図る。	無			無		生涯学習課

番号	施策	問1	問2	問3	問4	問5	担当課名
		R2年度 変更の有無	(問1で変更有とした 項目について) 変更内容	(問2で実施方法変更とした項目について) 変更内容	R2年度以降 変更の有無	(問4で変更有を選択の場合回答ください) 変更内容	
18	若年層、教職員、保護者において、男女共同参画社会の正しい知識を学ぶ講座を開催する。	有	実施方法変更	一堂に会する講座ではなく、放送や資料の配布を中心に啓発活動を行うとして学校と調整を行っている。	感染状況しだい で検討予定		人権推進課
19	固定的性別役割分担意識の解消を目的とした、男性向けの家事講座を開催する。	有	実施方法変更	人を集めて実施する講座ではなく、ホームページやnote等の活用により情報提供を行う。	有	人を集める講座は感染状況次第で検討を行うが、情報提供は講座に参加できない方への働きかけにも有効と考えられるため継続して実施する。	人権推進課
20	男女共同参画の意識改革を目的とした講演会を市民団体と協働で行う。	有	実施方法変更	講演会等は中止となったが、女性団体じょうそう事業委員会の編集協力により発行する男女共同参画広報紙じょうそうにおいて、講演会講師の記事の掲載を検討している。	感染状況しだい で検討予定		人権推進課
21	関連図書を図書館資料として所蔵する。また、特集コーナーを開設する。	無			感染状況しだい で検討予定		図書館
22	講演会等の情報は、ホームページ等に随時掲載する。	無			無		人権推進課
23	計画策定期間には、男女共同参画市民意識調査の実施と結果の公表をする。また、講座等の参加者からアンケートを実施する。	無			無		人権推進課
24	地区公民館自主事業や公民館講座を実施する。	有	事業中止		感染状況しだい で検討予定		生涯学習課
25	講座の申し込み時や終了時にアンケートを実施する。	有	事業中止		感染状況しだい で検討予定		生涯学習課
26	男女がともに地域で活躍できるよう、意識改革を図るための啓発をする。	有	実施方法変更	人を集める形の講座は実施しないが、地域で活動する女性団体じょうそう事業委員会への支援は継続して実施しており、地域における男女共同参画の推進につなげている。	無		人権推進課
27	人権・同和問題に関する講演会を実施し、あらゆる人権問題に関する差別意識の解消に向けた啓発をする。	有	事業中止		無		人権推進課
28	市内事業所に国・県等で取り組む推進施策に係る情報を提供し、男女共同参画推進の啓発に努める。	無			無		人権推進課
29	男女共同参画広報紙等を事業所に配布し、意識啓発に努める。	無			無		人権推進課
30	男女共同参画広報紙等を事業所に配布し、意識啓発に努める。	無			無		商工観光課
31	事業所や関連団体等との連携を進め、「女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画の策定について、啓発や情報提供を行う。	無			無		人権推進課
32	行政が市民への男女共同参画のモデルとなるよう、職員研修会を実施し、意識の向上を図る。	有	実施方法変更	人を集める形ではなく、書面による情報提供により実施を検討している。	感染状況しだい で検討予定		人権推進課
33	年齢・階級別に職員の研修会を開催し、意識と公務力の向上を図る。	無			無		総務課
34	新規採用職員研修会で制度の内容を説明し、知識の向上を図る。	無			無		総務課
35	女性職員の係長登用を積極的に行うとともに、ステップアップを徐々に進め、女性管理職の登用率を上げる。また、「常総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」に掲げた登用率の目標値を上回るようにする。	無			無		総務課
36	茨城県自治研修所等に女性職員を積極的に受講させ、幅広い分野で活躍できる資格と能力の向上を図る。	無			無		総務課

番号	施策	問1	問2	問3	問4	問5	担当課名
		R2年度 変更の有無	(問1で変更有とした 項目について) 変更内容	(問2で実施方法変更とした項目について) 変更内容	R2年度以降 変更の有無	(問4で変更有を選択の場合回答ください) 変更内容	
37	ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を職員個人が意識し、働きやすい環境となるよう啓発する。	無			無		総務課
38	児童の成長に合わせた保育を実施する。	無					こども課
39	学習指導形態（グループ・ペア学習）指導形態（IT・少人数指導）等の工夫をする。	有	実施方法変更	学習指導形態を工夫し、密にならないように配慮した。	感染状況しだい で検討予定		指導課
40	家庭と仕事を両立できるよう、男女共同参画社会の一員としての心を育む授業内容の工夫や教員同士の授業研修を行う。	無			無		指導課
41	ゲスト・ティーチャーを活用して、保健師・栄養士が小中学校で思春期の性教育や食育を実施する。	無			無		指導課
42	民間やボランティア団体による交流事業や日本語教室等を支援する。	有	実施方法変更	交流会等は現在中止しているが、SNS等を利用して生活に必要な情報を提供するなど、集まらなくてもできる支援を行うことにした。	感染状況しだい で検討予定		市民と共に考える課
43	市内幼稚園・小中学校にALTを派遣し、外国人とのコミュニケーションを図り、国際理解を深めていく。	無			無		指導課
44	家庭内の環境意識の啓発活動として3R（リサイクル・リユース・リデュース）の促進と周知を図る。	無			無		生活環境課
45	市内の団体等と協力し、子どもと男性保護者を対象とした講座等を開催し、男性の積極的な家事・育児参加を促す。	有	実施方法変更	人を集めて実施する講座ではなく、ホームページやnote等の活用により情報提供を行う。	有	人を集める講座は感染状況次第で検討を行うが、情報提供は講座に参加できない方への働きかけにも有効と考えられるため継続して実施する。	人権推進課
46	新生児訪問や乳幼児健診、また民間の子育てサークルも含めて各教室で子育て支援を行う。	有	実施方法変更	・健診：一部延期 ・相談・教室：一部中止 ・5歳児健康相談：内容を変更	感染状況しだい で検討予定		保健推進課
47	更生保護女性会のメンバーと連携をとりながら、総合福祉センターの「おやこのひろば」を活用して支援を行う。	有	事業中止		検討中		社会福祉課
48	「食育」の大切さを知ってもらうための講演会、「子育て支援」に関する講演会を実施する。	有	事業中止	感染拡大防止のため開催見合わせ	感染状況しだい で検討予定		こども課
49	就学指導の一環として、児童ディサービスセンターと協力した子育て相談業務を実施する。	無			無		指導課
50	ボランティアによる託児付き講座・教室の実施及び託児室設置を検討する。	有	事業中止		感染状況しだい で検討予定		生涯学習課
51	市内の介護保険事業所及び医療機関に委託し、介護技術や介護者の健康維持のために家族介護教室を開催する。	無			無		幸せ長寿課
52	在宅で介護している家族を支援するため、介護者間で交流できる事業を実施するとともに地域包括支援センター等窓口相談や通報への対応を行う。	無			無		幸せ長寿課
53	ホームヘルパー研修受講支援事業において、介護職員初任者研修受講者への受講費用の一部を助成する。	無			無		幸せ長寿課
54	女性人材育成につながる講座への参加を支援する。	有	事業中止		感染状況しだい で検討予定		人権推進課
56	有資格者リストを作成し、配置等に活用する。	無			無		総務課
57	さまざまな分野のボランティア講師を募集し、活用する。	無			無		生涯学習課
58	女性農業委員等農業における女性リーダーの育成及び活動への支援をする。	無			感染状況しだい で検討予定		農業委員会事務局
59	女性登用率を上げるために啓発活動をする。	無			無		人権推進課

番号	施策	問1	問2	問3	問4	問5	担当課名
		R2年度 変更の有無	(問1で変更有とした 項目について) 変更内容	(問2で実施方法変更とした項目について) 変更内容	R2年度以降 変更の有無	(問4で変更有を選択の場合回答ください) 変更内容	
60	女性団体じょうそう事業委員会との市政懇談会を実施する。	無			無		秘書課
61	市主催の研修会や学習会、また、県や近隣市町村主催の講演会等に積極的に参加し、自主的な運営ができるように継続して支援する。	有	事業中止		無		人権推進課
62	交通安全母の会の活動を支援をする。	無			無		生活環境課
63	地域女性団体連絡会の活動支援をする。	無			無		生涯学習課
66	日赤奉仕団・戦没者遺族会女性部に対する研修や事業実施の協力をする。	有	事業中止		検討中		社会福祉課
67	生活改善グループ連絡協議会への協力と支援を行う。	有	実施方法変更	石下生活改善グループについては、例年参加していた「ふるさとまつり」が中止となった。「お客様感謝デー」は開催を検討中。	感染状況しだい で検討予定		農政課
68	女性団員は火災予防・応急手当・地域交流・消防団活動の普及啓発を主に期待され、各種イベントへの参加や火災予防パレードを行うほか、児童クラブ・幼稚園・保育所に訪問しての火災予防啓発や一般住宅へ訪問し住宅用火災警報器の推進を行う。また、災害時には避難所において災害弱者等の対応を行う。この活動の中で必要性をPRし、入団促進に努める。	有	実施方法変更	児童クラブ・幼稚園・保育所に訪問しての火災予防啓発や一般住宅へ訪問しての住宅用火災警報器の推進を見合わせている。	感染状況しだい で検討予定		防災危機管理課
69	各種イベントに女性団体の参加を積極的に働きかけ、女性の意見を尊重したイベントを推進する。	有	実施方法変更	各種イベント中止の為、各種実行委員に女性の参加を推進する。	無		商工観光課
70	生涯学習を通して結成された自主サークルの中から、講座の講師を募集し、講師として活用を促進する。	有	事業中止		感染状況しだい で検討予定		生涯学習課
71	農業経営が次世代に継承されるよう家族経営協定を締結することを推進する。	無			無		農政課
72	講習会や講演会等の開催による支援をする。	有	事業中止		無		商工観光課
73	未満児保育・延長保育・一時保育・学童保育等多様な保育施策を充実させる。	無					こども課
74	求職活動に専念できるよう支援する。	無					こども課
75	事業所に対し、先進的取組事例等の紹介・情報提供をすることにより、働きやすい職場環境づくりの意識高揚を促進する。	無			無		人権推進課
76	職場におけるセクシャル・ハラスメント防止や女性の健康管理対策の推進、育児休業や長時間労働の見直し等、法律や指針の周知を図り、女性が働きやすい就労環境の整備の啓発に努める。	無			無		人権推進課
77	事業所との協働による男女共同参画を推進する環境づくりを進めるため、市内事業所を対象に男女共同参画に関する情報提供や仕事と家庭の両立支援、イクボス等をテーマとする講座を開催する。	有	実施方法変更	人を集めて実施する講座ではなく、ホームページやnote等の活用により情報提供を行う。	有	人を集める講座は感染状況次第で検討を行うが、情報提供は講座に参加できない方への働きかけにも有効と考えられるため継続して実施する。	人権推進課
78	適材適所の人事配置等、働き手の能力開発に効果的な人事異動の実施に努め、女性の登用拡大を推進する。	無			無		総務課
79	児童生徒が性別にとらわれず、個性を活かして主体的に生き方を選択し、自立して生きることのできるよう進路指導の充実に努める。	無			無		指導課
80	学校生活における様々な場面において、常に男女平等の意識づくりとお互いに協力し合う心の育成を念頭において指導に当たる。	無			無		指導課
81	小中学校において実施している集会活動の中で「なかよし集会」「国際交流集会」「お年寄りとの交流集会」等で、児童生徒の人権意識の啓発に努める。	有	事業中止		感染状況しだい で検討予定		指導課

番号	施策	問1	問2	問3	問4	問5	担当課名
		R2年度 変更の有無	(問1で変更有とした 項目について) 変更内容	(問2で実施方法変更とした項目について) 変更内容	R2年度以降 変更の有無	(問4で変更有を選択の場合回答ください) 変更内容	
82	県のハートいっぱい運動や、さわやかマナーアップ運動により、男女が協力し合う生徒会活動の充実に努め、「あいさつ運動」や「ボランティア活動」等への支援に努める。	有	実施方法変更	一部の学校ではコロナ対策をしながら実施、一部は中止	感染状況しだいで検討予定		指導課
83	一般相談として、国籍に関係なく相談を受け対応する。	無			感染状況しだいで検討予定		市民課
84	外国人の方が安心して暮らせるための相談の充実に努める。	無			感染状況しだいで検討予定		市民と共に考える課
85	外国人児童生徒が多く在籍する小中学校に、外国人児童生徒支援員を配置し、授業の支援及び、外国人保護者と学校の間で通訳・翻訳業務を行う。	無			無		指導課
86	39歳以下の市民を対象に成人病検診を実施し、若年層からの生活習慣病の予防・早期発見を図る。がん検診は、市民が受診しやすい検診体制を図り、集団検診の他に委託医療機関での個別検診を実施する。	有	実施方法変更	・集団検診 ソーシャルディスタンス確保のために、地域の集会所の健診を中止し、大きな会場に変更。 各会場すべて予約制にし、人数制限を実施。 ・医療機関検診は変更なし	感染状況しだいで検討予定		保健推進課
87	国民健康保険加入者で30歳以上の人間ドック・脳ドック検診受診者の費用補助及び40歳以上の特定健康診査・後期高齢者医療制度健康診査を実施、健診結果により特定保健指導を実施し、メタボリックシンドロームの重症化予防に努める。	有	実施方法変更	・集団検診 ソーシャルディスタンス確保のために、地域の集会所の健診を中止し、大きな会場に変更。 各会場すべて予約制にし、人数制限を実施。 ・医療機関検診は変更なし	感染状況しだいで検討予定		保健推進課 ※一部健康保険課
87	国民健康保険加入者で30歳以上の人間ドック・脳ドック検診受診者の費用補助及び40歳以上の特定健康診査・後期高齢者医療制度健康診査を実施、健診結果により特定保健指導を実施し、メタボリックシンドロームの重症化予防に努める。	無			無		健康保険課 ※一部保健推進課
88	各種健康教室、相談及び講演会を開催し、健康に関する正しい知識の普及・啓発を図る。	有	実施方法変更	・講演会は中止 ・健康教室は人数を制限して実施予定。	感染状況しだいで検討予定		保健推進課
89	各種スポーツ大会及び教室を開催し、事業の充実に努める。	有	実施方法変更	【教室】4月～8月から始まる教室については、すべて中止。9月からの教室については、競技の特性や指導者の意向を踏まえ、一部中止。 中止…前後期柔剣道教室、前期ジュニアハンドボール教室、前後期レディースゴルフ教室、硬式テニス教室、健康水泳教室（4月～7月）、立腰体操教室、シェイプアップ教室 開催及び開催予定…卓球教室、ジュニアバドミントン教室、ジュニアゴルフ教室、後期ジュニアハンドボール教室、アクアビクス教室、健康水泳教室（9月～3月）、ノルディックウォーキング教室	無		スポーツ振興課
90	市民歩く会やグランドゴルフ大会等、健康づくり事業の推進を図る。	有	事業中止		無		スポーツ振興課
91	市民歩く会やグランドゴルフ大会等、健康づくり事業の推進を図る。	有	事業中止		感染状況しだいで検討予定		保健推進課 ※一部スポーツ振興課

番号	施策	問1	問2	問3	問4	問5	担当課名
		R2年度 変更の有無	(問1で変更有とした 項目について) 変更内容	(問2で実施方法変更とした項目について) 変更内容	R2年度以降 変更の有無	(問4で変更有を選択の場合回答ください) 変更内容	
92	学校人権教育の一環として、各小中学校において、校内研修を充実するとともに市人権教育研修会への全職員参加や各種研修会・講演会の参加報告等、職員の人権意識の高揚に努める。	無			無		指導課
93	乳幼児訪問や健診・相談の際、家族計画を含めた女性の妊娠・出産・育児を支援する。また、早期教育の観点から、思春期学習を含め、指導課と連携を保ちながら検討する。	有	実施方法変更	・健診：一部延期 ・相談：一部中止 ・思春期学習：内容変更を検討中	感染状況しだい で検討予定		保健推進課
94	DV被害者を支援できる人材を育成するための研修会への案内や参加を促し、地域での支援活動を広げる。	有	事業中止		感染状況しだい で検討予定		人権推進課
95	母子寡婦協議会への支援及び母子・父子家庭の集い事業を支援する。	無			無		こども課
96	地域で暮らす子どもや高齢者、主婦、障がいのある方等の交流を図り、困ったことがあれば助け合い、「ひとりぼっちを作らない」を実践する交流会の活動を支援する。	検討中			感染状況しだい で検討予定		社会福祉課
97	適応指導教室を開設し、相談活動体制の充実を図る。	無			無		指導課
98	地区子ども会育成支援に努め、子どもまつりを実施する。	有	事業中止		感染状況しだい で検討予定		生涯学習課
99	青少年の心身の健康づくりをキーワードとし、スポーツ少年団によるリーダー研修会（キャンプ）を実施する。	有	事業中止		無		スポーツ振興課
100	青少年相談員による街頭指導活動や青少年市民会議による社会環境整備一斉活動等を実施する。	有	実施方法変更	R2年9月までに予定していた活動は全て中止。残りの活動は、感染状況次第で検討予定	感染状況しだい で検討予定		生涯学習課
101	子どもを守る防犯ボランティアへの協力を依頼する。	無			無		生涯学習課
102	幼児の医療費支給対象年齢が2018年10月から高校生相当年齢まで引き上げられ、所得制限の撤廃を行い、すくすく医療費支給事業を支援する。	無			無		健康保険課
103	休日や夜間における小児救急患者の医療を確保するために、協力病院が輪番制で診療を分担し、いつでも安心して救急医療が受けられるよう支援する。	無			無		保健推進課
104	高齢者が、自らの経験や能力を基に、活動できるようボランティア活動等の周知を行う。	無			無		幸せ長寿課
105	定年退職後において、地域社会に根ざした就労・社会参加の場として、シルバー人材センター事業を支援する。	無			無		幸せ長寿課
106	地域包括支援センター等での24時間相談体制を実施する。	無			無		幸せ長寿課
107	介護予防教室や認知症対策事業の充実を進めるとともに、見守り事業の見直しと拡充を図る。	有	実施方法変更	4～6月は教室を中止。介護予防普及啓発の資料郵送、ホームページに記事掲載、電話健康相談等に変更した。7月以降は教室を感染症対策をしながら再開しているが、感染状況次第で事業中止の可能性がある。	感染状況しだい で検討予定		幸せ長寿課
108	障がいのある方が親子の集い等に参加することにより、機能回復訓練を兼ねて体力の増進と協調精神を養い、自立と社会復帰の意欲の高揚を図る。	有	事業中止		感染状況しだい で検討予定		社会福祉課
109	就労相談のあった障がいのある方に対しては、各種就労支援策の説明や利用の提案を行い、関係機関と連携をとりながら必要に応じた支援を行う。	無			無		社会福祉課
110	長期化する避難所生活では、男女の性差による配慮が必要であるため、避難所の運営には、女性のリーダーを配置する等多様な意見を反映させる。	有	実施方法変更	避難場運営担当者を増員し、チームリーダーに女性職員を選任した。	有	職員の人事異動により変更。	防災危機管理課
111	訓練や研修会等に一人でも多く女性の参画を求め、女性防災リーダーの育成を行う。	無			無		防災危機管理課

令和元年度 常総市男女共同参画講演会
アンケート結果

資料 4

※ 回答者数 合計 75 名

○ 回答者年代

20代 … 5名
30代 … 5名
40代 … 5名
50代 … 21名
60代 … 21名
70代～ … 18名

○ 講演会の内容についての感想

大変満足 …… 28名
満足 …… 23名
普通 …… 13名
あまり満足ではない … 5名
不満足 …… 0名
無回答 …… 6名

○ 自由記入でのご意見、ご感想について（並びは年代順）

- ・男女共同参画社会ということだけではなく、性を超えた話から人権についての講和を聴くことができ勉強になりました。多様性についての考え方が分かりやすかったです。(20代)
- ・とても勉強になりました。考えさせられることがたくさんありました。(30代)
- ・以前から興味があった内容、自分が考えていたこと以外の内容で、とても幅広く深い内容でとても勉強になりました。河野先生には、市民や教育の場で講演をもっとしてもらうことを強く望みます。マジョリティの方たちがまず知ること大切ではないかと思う。そのうえで、性的少数者の方を受け入れる心を持つことが大切だと感じた。家族に見せたいので、今日の内容のDVDがあれば借りたいです。(40代)
- ・LGBT以外にも色々あり、当事者の意見をよく聞きながら対応していくことが大事であると感じた。(40代)
- ・もう一度、自分を見直してみようと考えました。(40代)
- ・河野さんの講演を拝聴するのは今日が2回目になります。(歌声をお聞きしたくて！) お聞きするたびに、新しく正しい知識、視点が得られています。今日はいわゆる「LGBT」の当事者の方々の身になって考えることの大切さを知りました。そのためには、「LGBT」のキーワードを使用せず、個人のプライバシーを大切にすること。そして身近に当事者がいる場合には理解し見守ってあげることが「心がけ」なのかなと思いました。常総市が年齢、国籍など多様な人が、みな幸せに暮らせる市になってほしいと心から思いました。(40代)
- ・多様性を認め合う社会の構築が必要であると感じた。(40代)
- ・理解しやすくなった。(40代)
- ・お世話になりました。全体的に用語や世の中の流れの説明でした。もう少し当市の未来にかかわる話を聴きたかったと感じました。(50代)
- ・今回の参加年齢が高齢の方が多かったので話題（テーマ）について、理解ができない人も多かったかもしれません。難しい問題でしたが、素朴な質問もあったので、これからも受け入れていき

たいと思います。今日は色々ありがとうございました。(50代)

- ・河野先生のお人柄がわかるような、わかりやすい講演会でした。大変お世話になりました。(50代)
- ・大変、勉強になりました。ありがとうございました。(50代)
- ・性的マイノリティについて、きめ細かく講演いただきありがとうございました。大変勉強になりました。最後はステキな歌声にとってもびっくりしました。(50代)
- ・講演そのものは良かったと思いますが、講演の場で常総市の広報についての指摘はいかなものか、と感じました。市の職員が勉強不足だったのは反省すべきことと感じますが、講演の場ということではないと思います。そこだけが残念でした。(50代)
- ・大変わかりやすい内容でした。ありがとうございました。自分の周りの誰かがカミングアウトしたら味方になれそうです。(50代)
- ・「LGBT」いろいろ勉強になりました。ありがとうございます。(60代)
- ・勉強になりました。ありがとうございました。(60代)
- ・講師の方が素晴らしかったしわかりやすかったです。(60代)
- ・「LGBT」という言葉はよく耳にして表面的には知っていたつもりであったが、ひとくくりにはできないということがわかりました。多様性の尊重、ひとりひとりを大切にしていくことを今後も心がけていきたい。(60代)
- ・河野先生のたくさんの事例を踏まえてのわかりやすいお話をありがとうございました。質問に対してもとても丁寧なお答えでした。今の時代いろんな人がいる。みんな違ってみんないいということを改めて感じました。素晴らしい歌声も感動です！！(60代)
- ・専門用語を覚えられたのはとてもプラスになりました。今までこういった問題を考えてみたことはありませんが、昔から性同一性障害で悩んでいた人は何人か知っていますが、昔より今のの方がそういう方が多いと思います。国をあげ社会的に保護できる様になるとよいと思います。(60代)
- ・初めてでどうなのか難しいのか不安でしたが、いろんな人が社会で生きている人がいると幅広く考えられた。最後の歌がよかった！！声楽の本物を見せていただいた。(60代)
- ・視野が広まりました。みんなちがってみんな良い社会に向かって言って明るい社会になってほしい！！講演を聞きに来てよかったです。(60代)
- ・性的マイノリティについてあまり意識して生活をしてきませんでした。今日の河野先生の話聴いてとても複雑な気持ちになっています。多様な性について、まず知ること、そして考えていくことが大切だと思っています。とても勉強になりました。ありがとうございました。(60代)
- ・なかなか聞く機会が少ない問題でしたので、大変参考になりました。(60代)
- ・よくわかったような気がいたします。深い講演でした。(60代)
- ・多様な人格を知りえた。LGBTの深さを感じることができた。(60代)
- ・今までテレビや雑誌等で知らされていたことでちょっぴり知ったかぶりをしていた自分がいたことを、今日、お話を聴いたことで奥が深いことなんだと知らされた。簡単に分かったなんて言えないと思った。当事者にとってみたらわかったような顔をしてはいけないと思った。これからはわからないことには、わかったふりをしていなかいうにしようと思った。世の中には、いろいろな人がいるんだなと考えさせられました。(60代)
- ・誰にもマイノリティがあるには同感。(70代)
- ・同性婚は自分だけが幸せかと思います。子孫も家も少なくなってしまうかと思います。英語が多

いので昔者には苦手でした。(70代)

- ・初めて聞いたけどわかりやすく、もっと身近なこととして考えていきたいです。(70代)
- ・とても分かりやすく、性的マイノリティが少しわかった様な気がしました。多様性を認知していきたいと思います。(70代)
- ・あまりピンとこなかった。もっと多くの人たちが欲している講演会のほうがよかった。ただ、マイノリティのひとがいるということも分かった。最後の歌は素晴らしかったと思います。(70代)
- ・私の年代ではこのようなことが知らなかったです。参考になりました。(70代)
- ・難しかったです。知らないということをまず知ることが大事だということが分かっただけでも良かったかなと思います。(70代)
- ・私には理解しづらかった。(70代)

○ 参考

- ・今後希望する講演会の題材について（複数回答可）

ワークライフバランス（働き方改革）	…… 29名
イクメン（男性の家事・育児参加）	…… 13名
女性の社会進出	…… 10名
DV・デートDV防止	…… 9名
子育てや教育関係	…… 14名
セクシャル・ハラスメントやパワーハラスメント問題	…… 17名
LGBT等の性的少数者に関すること	…… 10名
その他	…… 4名

※その他記載事項

- ・不妊と少子問題
 - ・政治情勢不安と人権意識
 - ・人生100年時代と言われている時代に地域とのかかわり。自分が何をしていくか。
 - ・人生100年、これからの人生のあり方など。
- ・講演会をどこで知ったか（複数回答可）
- | | |
|-----------|--------|
| 家族・友人等の誘い | …… 25名 |
| 市の広報誌 | …… 23名 |
| 市ホームページ | …… 10名 |
| ポスター・チラシ | …… 9名 |
| その他 | …… 14名 |

以上