

令和8年3月4日

茅ヶ崎市長 佐藤 光 様

茅ヶ崎市ジェンダー平等推進計画協議会  
会長 松葉口 玲子

茅ヶ崎市ジェンダー平等推進計画の進捗状況について（答申）

令和7年9月18日付け7茅多第94号で諮問のありました、茅ヶ崎市ジェンダー平等推進計画の進捗状況について、次のとおり答申します。

答 申

## 1 はじめに

「茅ヶ崎市ジェンダー平等推進計画」は、前計画である「第2次ちがさき男女共同参画推進プラン」の最終評価において計画の進捗を振り返り、依然として残る様々な課題に対する継続的な対応をしつつ、様々な社会情勢の変化を踏まえた男女共同参画及びジェンダー平等に係る社会の動向を反映することを基本的な方針として令和5年4月に策定されました。

世界経済フォーラムが発表した「ジェンダーギャップ指数2025（経済教育、医療、政治の総合スコア）」で日本は148か国中118位となり、前年と順位は変わらず、先進7カ国（G7）においても変わらず最下位となっています。また、茅ヶ崎市において令和6年度に実施された「ジェンダー平等社会に関するアンケート調査」では、社会通念、慣習、しきたりなどにおいて「男女が平等である」と回答した人の割合は10.6%（前回調査時9.0%）であり、本数値は前回調査と比較して増加していますが、本計画の指標の目標値（令和12年度末時35%）には達していません。また一方で、「ジェンダー平等という言葉の認知度」は85.3%と高水準であり、市民の多くが用語自体は理解していることが分かります。しかし、認知度の高さが平等実感に十分結び付いておらず、「知っているが、実感できない。」状態が継続していることが数値から読み取れます。

茅ヶ崎市ジェンダー平等推進計画協議会として、国をはじめ神奈川県や茅ヶ

崎市がジェンダー平等、男女共同参画社会の実現に向けて多様な分野にわたる啓発事業等を実施していることに一定の評価はしているものの、固定的性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定観念、無意識の思い込みが未だに根強く残っており、現在においてもジェンダー平等、男女共同参画がなかなか進んでいない状況であると言えます。

これらの状況を踏まえ、本協議会で実施した令和6年度の事業評価結果及び意見等が、人権を尊重した、誰もがあらゆる分野に参画し、活躍できる、ジェンダー平等社会の実現を目的とした本計画の施策の展開に活かされることを期待いたします。

## 2 本計画の進捗状況（令和6年度）に対する評価について

### 基本目標1 人権を尊重した、ジェンダー平等の意識啓発の推進

基本目標1では、多様性を認め、尊重し合い、性別に関わりなく、あらゆる分野の活動に参画でき、市民一人ひとりがその能力や個性を十分に発揮するとともに、互いに協力し、責任を分かち合いながら暮らすことができ、誰もがジェンダー平等に対する意識を持った社会を目指しています。

人権尊重意識の啓発事業においては人権作文（中学生）671点、人権ポスター（小学生）400点の応募があり、合計1,071点の作品が寄せられています。また、人権教室についても、市内4校で実施されるなど、児童や生徒を中心とした幅広い層が人権について考える機会の創出につながっており、優秀作品の展示や広報紙等への掲載を通じて、地域全体への波及効果も一定程度認められます。

さらに、人権や多様性をテーマとした市民向け講演会が実施され、定員100名に対し95名（一般31名、職員64名）の参加があり、ほぼ満席となるなど高い関心が示されておりますが、参加者の内一般市民が占める割合が高くないことから、開催日時やテーマ等の工夫が必要です。

こうした取組は、市民一人ひとりが自らの生活や地域の中で人権について考える契機となっており、意識啓発の観点から一定の成果を上げているものと評価できます。

今後は、若年層に対する取組と市民向け講演会の双方の成果を活かしつつ、SNSや市公式LINE、多くの市民が参加する市内のイベント等の場を活用した広報及び啓発手法の検討に期待します。

### 基本目標2 ワーク・ライフ・バランスの促進

基本目標2では、社会全体として、性別に関わらず、仕事、家庭生活、地

域生活、個人の自己啓発など様々な活動について、自ら希望するバランスで展開することができ、すべての人が対等に働くことができる社会を目指しています。

令和6年度に厚生労働省が実施した「雇用均等基本調査」によれば、男女別の育児休業取得率は、男性が40.5%、女性が86.6%であり、男性の取得率は女性の半分程度にとどまっています。また、育児に関する目的のために利用することができる休暇制度の規定がある事業所は全体で71.2%であるものの、事業規模30人以上では82.9%、5人から29人の小規模事業所では68.6%となっており、事業規模による制度整備状況の差が見られます。さらに、総務省の「労働力調査（基本集計）」によれば、週60時間以上就業する雇用者の割合は男性の方が女性より高く、長時間労働の実態が育児参加の制約要因のひとつと考えられます。このように、育児休業制度の整備状況や事業規模、さらには長時間労働慣行といった労働環境の構造的要因が取得行動に影響していることから、個人の意欲や努力のみでは解決が難しい課題もあると見受けられます。

茅ヶ崎市においては、就労相談事業や男性の育児参加促進講座などが継続的に実施され、年間を通じて多くの相談対応が行われていることは評価できます。

また、その他の取組として、工事入札に際し、企業の男女共同参画や育児や介護休業制度、短時間勤務制度、女性の復職支援制度などの取組状況を評価項目に加点する「総合評価方式」の試行実施が行われており、令和6年度においては4件の工事入札で本方式が適用されています。本取組は、企業に対して制度整備の動機付けを与えるものであり、個人の意識啓発にとどまらず、社会構造の変革につながる施策として高く評価しておりますので、継続的な実施を期待します。

### 基本目標3 あらゆる暴力の根絶

基本目標3では、配偶者等からの暴力(DV)をはじめとした様々な暴力は、重大な人権侵害であり、決して許されるものではないという認識の醸成を図る取組を推進し、暴力の予防と根絶のために、悪いのは被害者ではなく加害者であり、暴力を断じて許さない社会を目指しています。

「暴力を受けたときに相談できる窓口(女性のための相談室)の認知度」は10.8%となっています。本指標については、設問の文言変更の影響もあるとされており、単純な経年比較には留意しつつ、今後の推移を継続的に把握していくことが重要と考えます。一方、「DVを受けたことのある市民の割合」は9.9%と、約10人に1人が被害経験を有しており、暴力が決

して例外的な問題ではないことが数値から示されています。

女性のための相談室については、相談件数が増加傾向にあり、市民にとって一定の役割を果たしているものと評価できます。一方で、開設時間における電話相談は、一部時間帯においてつながりづらい状況が生じており、相談ニーズに対して対応可能な体制に一定の制約があることが示されています。こうした状況を踏まえ、今後の相談件数の増加に対応するため、まずは現行の開設時間内において対応できる人員体制の充実を図るなど、相談対応の質と受入れ体制の強化に取り組むとともに、開設時間の在り方や相談手段の拡充についても、人員や財政状況も考慮した検討を求めます。さらに、包括的な相談室の名称や抜本的な相談体制の在り方についても検討を期待します。また、中学生向けデートDV予防講座は市内2校で実施され、高い評価を得ているものの、市全体への波及には至っていません。今後は教育委員会や学校現場との連携を強化し、より多くの生徒が継続的に学習できる体制づくりが求められます。

#### 基本目標4 生涯を通じた健康づくりと安心して暮らせる社会づくり

基本目標4では、妊娠や出産、また女性特有の疾患など、性と健康に関する理解の促進を図り、心身の健康の維持増進を支援し、生涯を通じて健康に暮らせる社会を目指しています。

令和6年度実績において、乳がん検診受診率は9.6%、子宮頸がん検診受診率は8.7%となっており、いずれも目標値である14%には届いていない状況です。一方で、評価シートによると、市公式LINEを活用した受診勧奨や、広報紙やイベント等を通じた周知啓発など、受診率向上に向けた取組が継続的に実施されており、受診行動につなげるための工夫が進められている点は評価できます。今後は、市民のつながりを活かした「茅ヶ崎らしい」啓発の展開などの検討や取組の成果や課題を検証しながら、対象者への情報の届け方や受診機会の創出、検診費用の在り方などを一層工夫することで、より多くの市民が検診を身近に感じ、受診につながる取組の充実が期待されます。

また、生活困窮者自立支援相談の相談者数は令和6年度において443人となり、目標値の300人を上回る水準で推移していることから、支援ニーズは継続的に存在していることがうかがえます。また、親の介護、健康など困窮以外の課題も複合化していることも想定されるため、関係部署が連携した継続的かつ包括的な重層的支援体制の構築が重要です。

#### 基本目標5 性別に関わりなくあらゆる分野に参画できるまちづくりの推進

基本目標5では、生活の経済的基盤である就業、雇用の分野で、働きたい誰もがその個性や能力を発揮できることは、女性の職業生活における活躍に欠かせないことであり、様々な施策に、性別によらず多様な視点が入り、様々なニーズや意見が反映されるようあらゆる意思決定の場へ女性の参画ができる社会を目指しています。

審議会等における女性委員の割合は28.5%と、令和2年度の実績値の30.2%からほぼ横ばいで推移しており、目標値の40%以上との差は依然として約11ポイント存在しています。団体推薦や役職指定による委員選任方式が多くを占めていることから、候補者の母集団そのものにおいて女性比率が低い分野も多く、構造的に改善が難しい状況が続いていると見受けられます。茅ヶ崎市においては、委員選任時の留意事項をまとめたマニュアルを整備し、各担当課に対して女性委員の積極的な登用を呼びかけるなど、制度面での工夫と意識啓発に継続的に取り組んでいる点は評価できます。

しかしながら、こうした取組にもかかわらず数値の大きな改善には至っておらず、今後は団体推薦方法の見直しや、役職要件にとらわれない柔軟な人材登用の仕組みづくりなど、制度設計そのものに踏み込んだ検討が求められます。

今後は、これまでの取組の成果を踏まえつつ、市民との接点の工夫や制度運用の改善などを通じて、より多くの市民がジェンダー平等を身近に実感できる施策展開を期待します。

以上