

## 資料 3

# 「（仮称）第四次こおりやま男女共同参画プラン」の骨子（案）について

### 【資料】

- P2～ こおりやま男女共同参画プラン概要と基本的な考え方、位置付け
- P5～ 2024年度郡山市男女共同参画に関する意識調査結果（抜粋）
- P12 市民意識調査を踏まえた課題の抽出及び検討
- P13～ **【参考】** 国の動向について
- P15 第四次こおりやま男女共同参画プラン骨子（案）
- P16 第四次こおりやま男女共同参画プランの具体的施策・基本指標の選定について

# こおりやま男女共同参画プラン概要と基本的な考え方

## 1 基本理念

郡山市男女共同参画推進条例第3条で規定する「6つの基本理念」

### 6つの基本理念

- 1 人権の尊重
- 2 男女の個性に応じた主体的な生き方への配慮
- 3 政策・方針決定過程への男女共同参画
- 4 家庭生活と地域、職場、学校等の活動との両立
- 5 生涯にわたる心身の健康
- 6 国際的協調

## 2 計画と目的の位置付け

### 【根拠法令】郡山市男女共同参画推進条例

第4条 市は、市の重点施策として男女共同参画の推進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下「男女共同参画推進施策」という。）を総合的に策定し、実施する責務を有する。

第10条 市長は、男女共同参画推進施策を総合的かつ計画的に推進するため、男女共同参画の推進に関する基本計画（以下「基本計画」という。）を策定しなければならない。

### 第三次こおりやま男女共同参画プラン（2018年度～2025年度） ※2022年一部改定

【目的】市民一人ひとりが性別にかかわらず、その人権が尊重され、あらゆる分野において平等な、豊かで活力ある「男女共同参画のまち 郡山」の実現

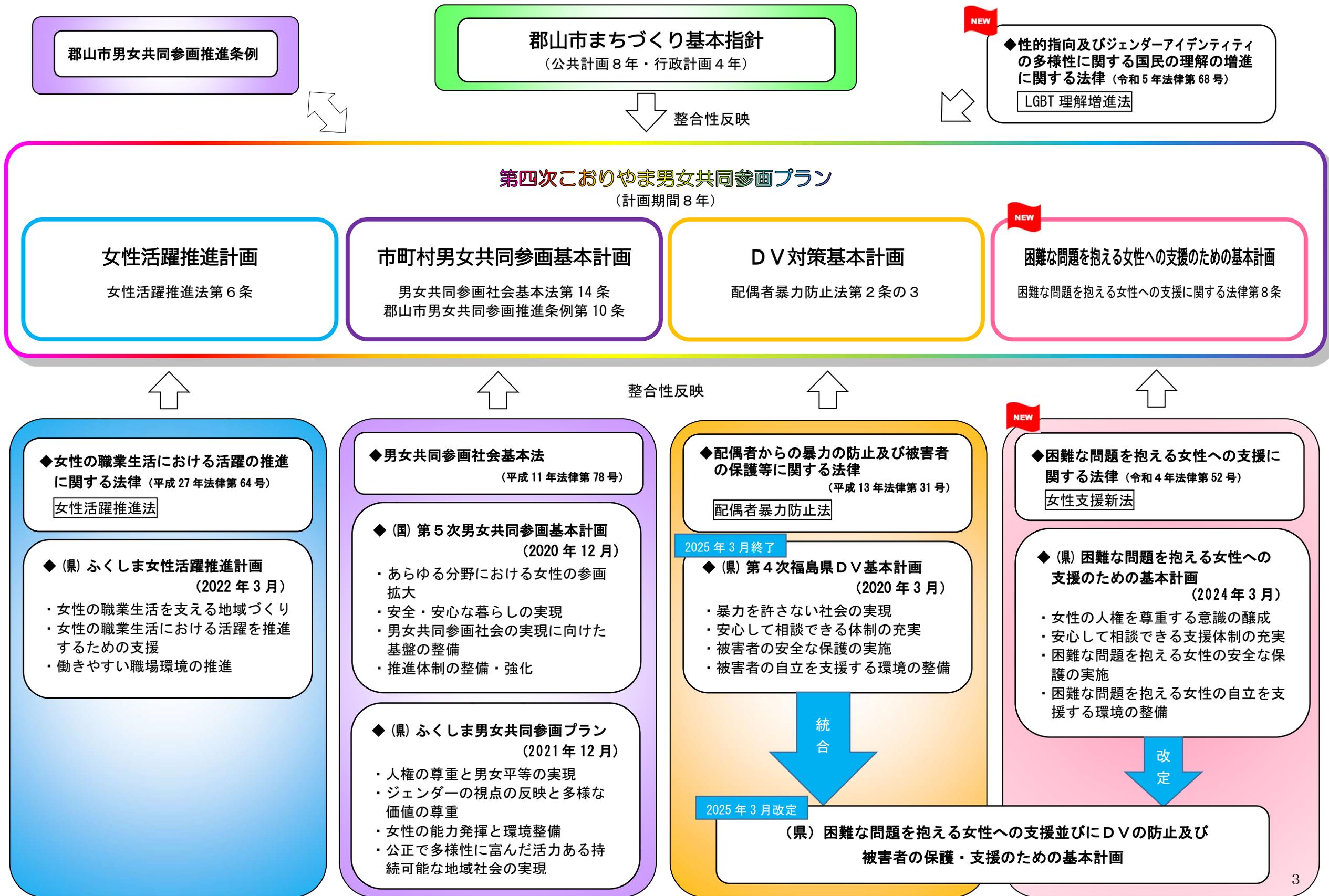
- ▼郡山市男女共同参画推進条例第10条第1項の規定に基づく基本計画として策定（男女共同参画推進施策を総合的かつ計画的に推進するため策定された男女共同参画の推進）
- ▼2018（平成30）年度を初年度とする「郡山市まちづくり基本指針」の分野別個別計画
- ▼男女共同参画社会基本法に規定する市町村の努力義務に対応した計画
- ▼女性活躍推進法及び配偶者暴力防止法に規定する市町村計画の努力義務に対応した計画を兼ねる

### 第四次こおりやま男女共同参画プランでは・・・

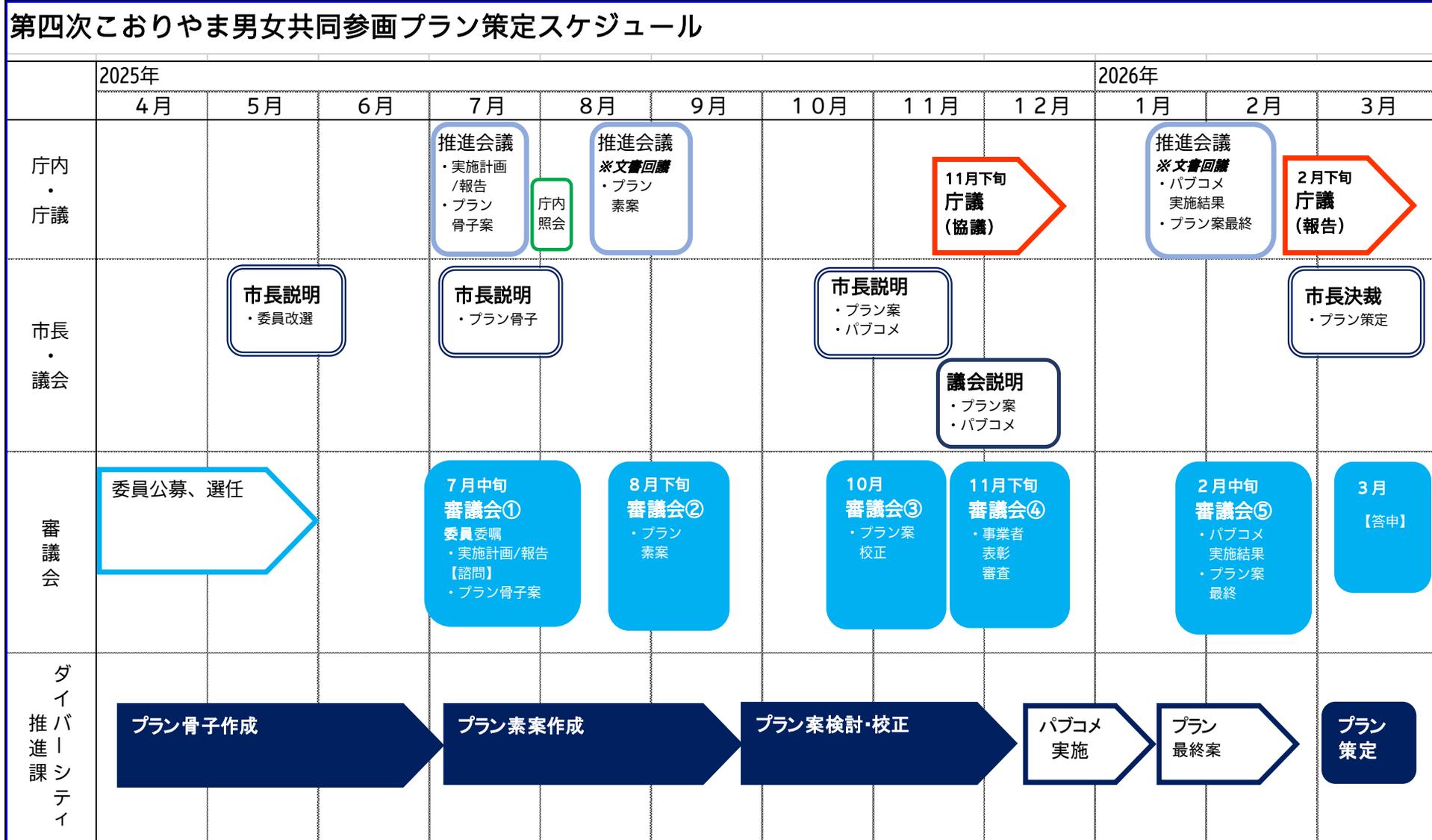
- ▼困難な問題を抱える女性への支援に関する法律に規定する市町村計画の努力義務に対応した計画を兼ねる

性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律に規定する地域の実情を踏まえた施策の策定及び実施

# 第四次こおりやま男女共同参画プランの位置付け



# 第四次こおりやま男女共同参画プラン策定スケジュール



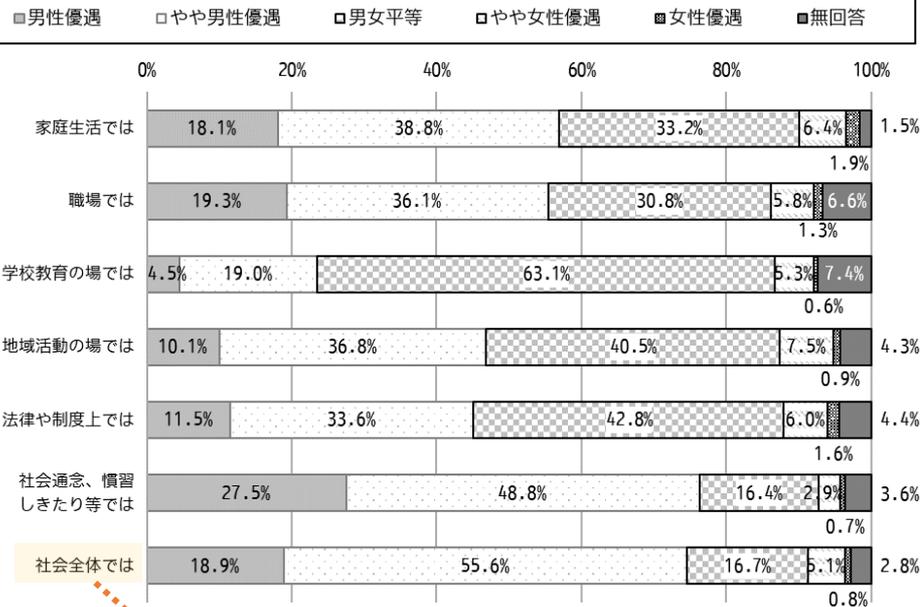
# 2024年度郡山市男女共同参画に関する意識調査結果（抜粋）

2024年度意識調査  
ウェブサイト公表

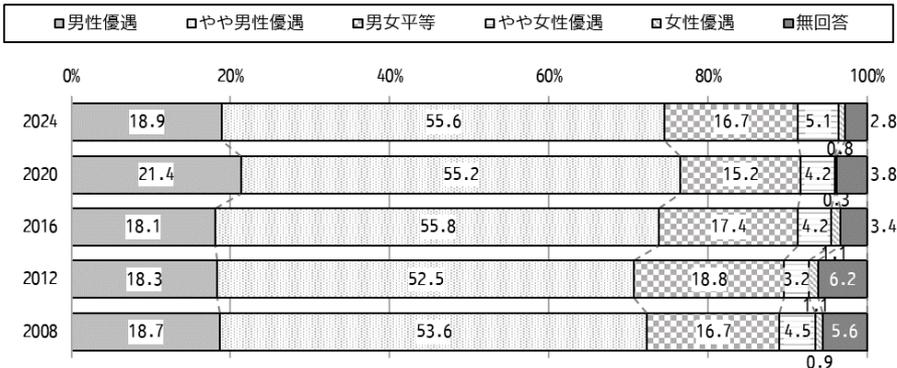


## 男女平等意識について

「家庭生活」、「職場」、「学校教育の場」、「地域活動の場」、「法律や制度上」、「社会通念、慣習、しきたり等」の各分野及び「社会全体」における男女の地位の平等感について



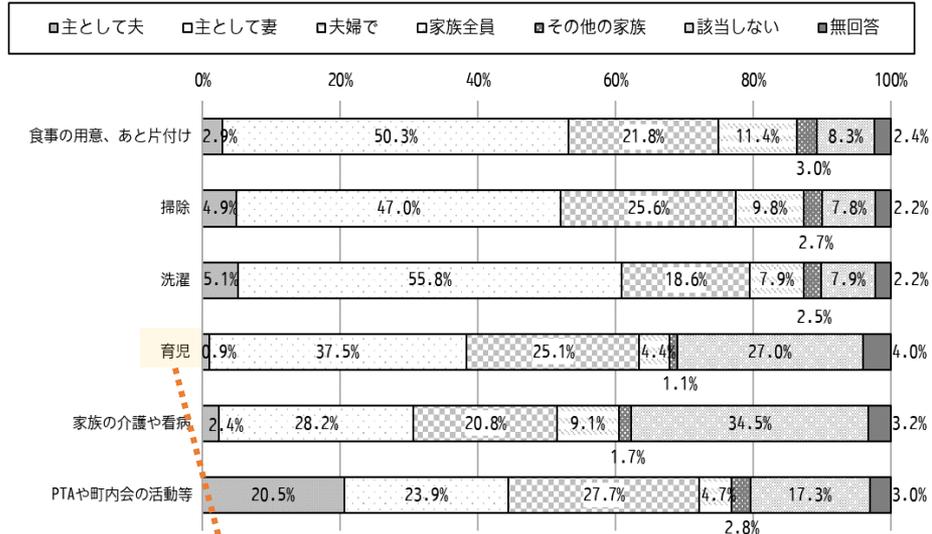
## 社会全体における男女の地位の平等感



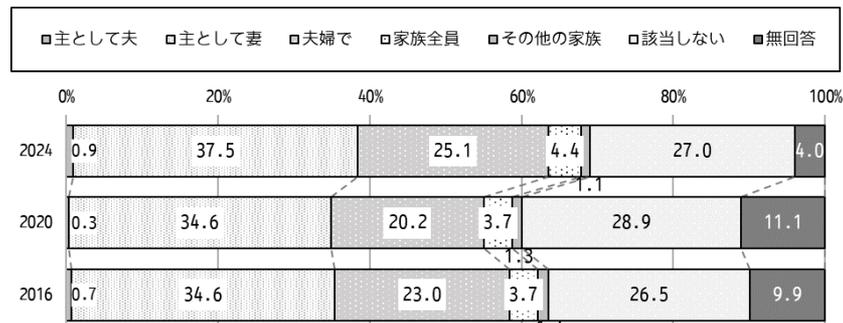
## 家庭生活について

家庭生活における家事等の役割分担について

### 〈 家庭生活における役割分担（全体） 〉



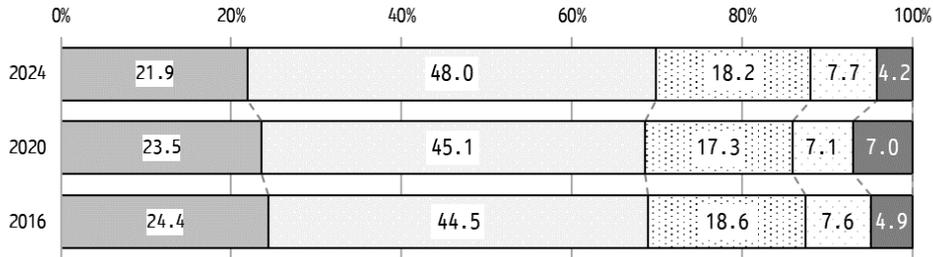
### 家庭生活における役割分担〈育児〉



# 女性活躍について

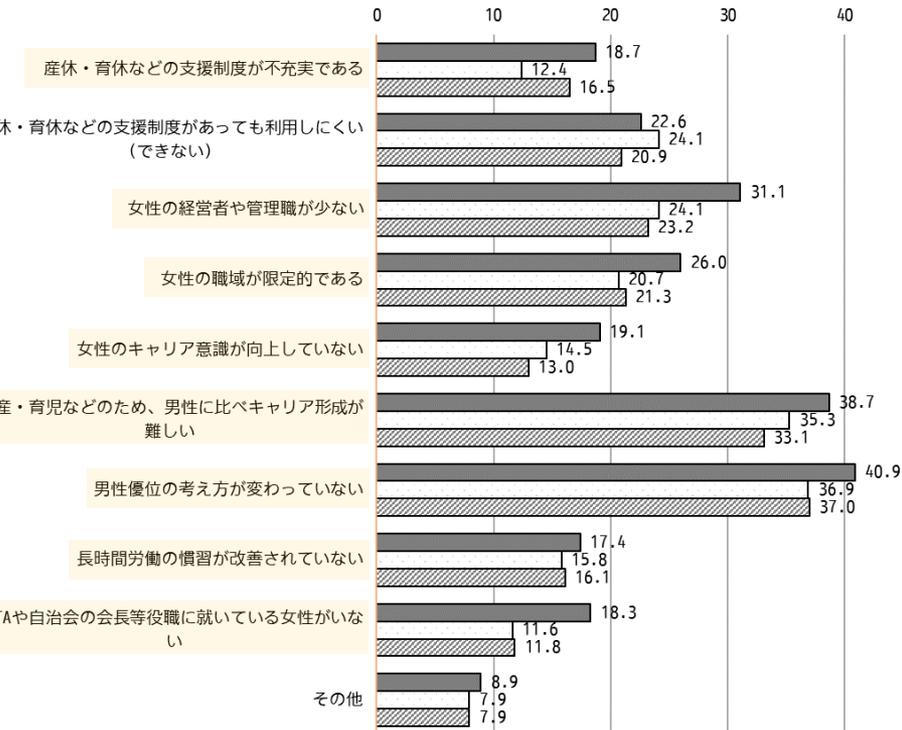
## 身近にいる女性は仕事や地域活動で活躍しているか

活躍している
  どちらかといえば活躍している
  どちらかといえば活躍していない
  活躍していない
  無回答



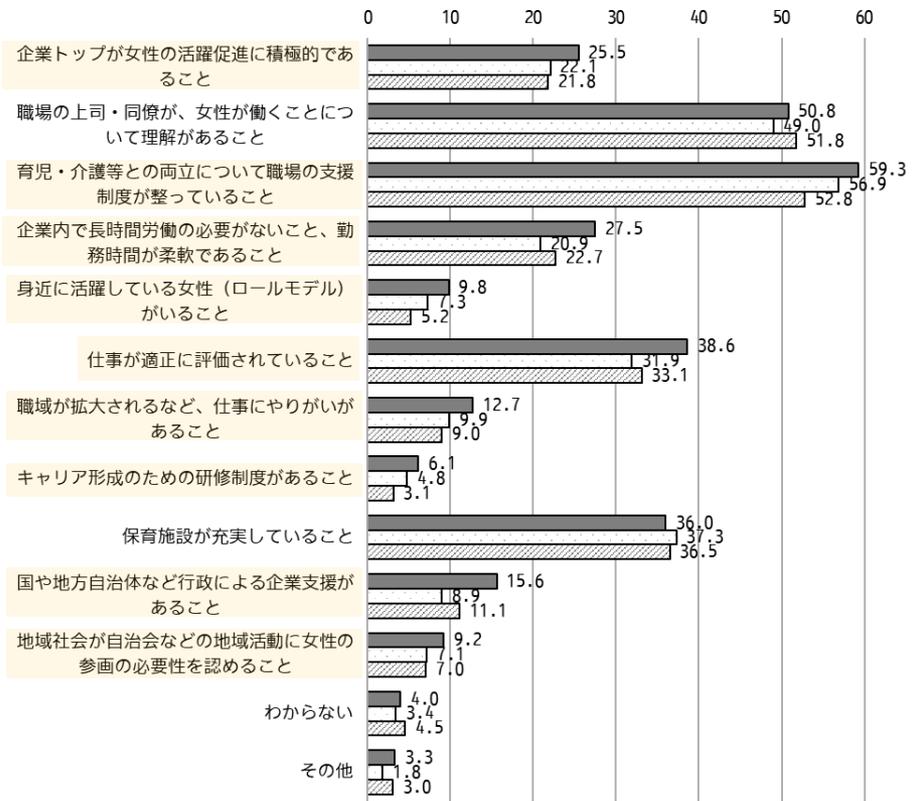
## 女性が活躍していないと感じる理由（複数回答）

2024
  2020
  2016



## 女性が活躍するにはどのようなことが必要か（複数回答）

2024
  2020
  2016



## 就業について

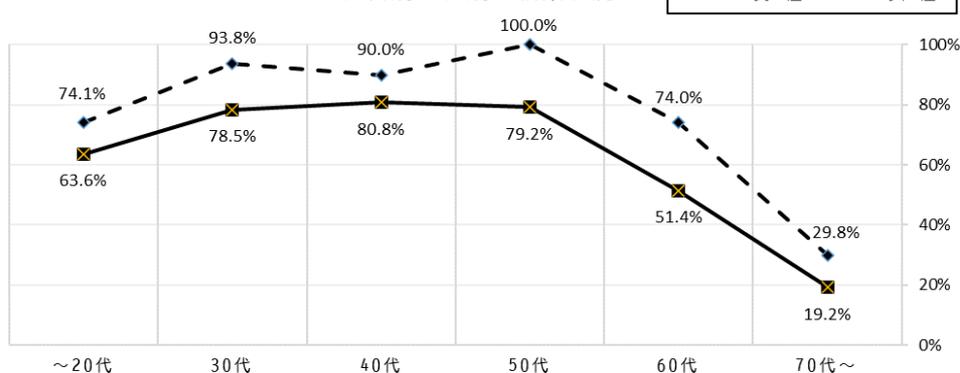
### 世代別、性別の就業状況について

性別・年代別の就業率は、男性では50代が100%と最も高く、次いで、30代 93.8%、40代 90.0%と続いている。

女性では40代が80.8%と最も高く、次いで、50代 79.2%、30代 78.5%、20代以下が63.6%となっており、M字カーブの現象は解消されてきている。

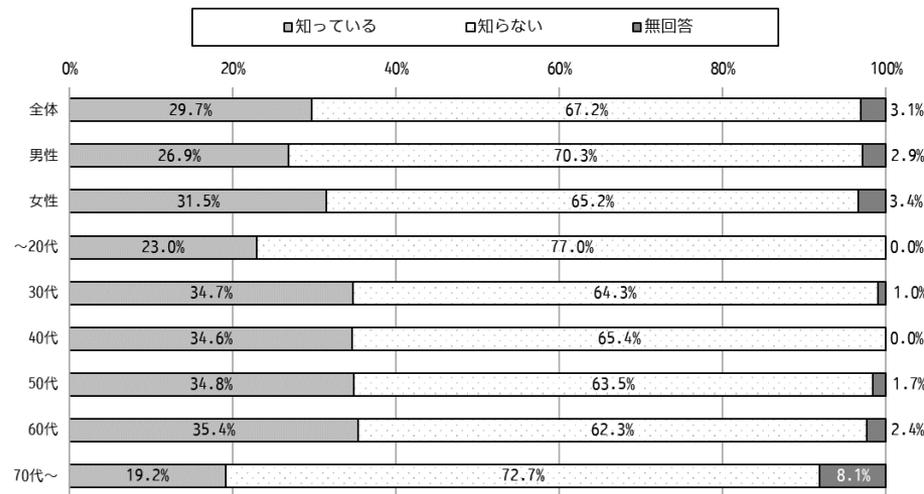
	男性(人)		女性(人)		性別無回答		男性	女性	性別無回答
	実人数	就業数	実人数	就業数	実人数	就業数			
～20代	27	20	44	28	3	3	74.1%	63.6%	100%
30代	32	30	65	51	1	1	93.8%	78.5%	100%
40代	80	72	73	59	0	0	90.0%	80.8%	----
50代	85	85	96	76	0	0	100.0%	79.2%	----
60代	104	77	107	55	1	1	74.0%	51.4%	100%
70代～	124	37	146	28	1	0	29.8%	19.2%	0%
無回答	2	2	0	0	2	0	100.0%	0.0%	0%
計	454	323	531	297	8	5	71.1%	55.9%	62.5%

世代別、性別の就業状況

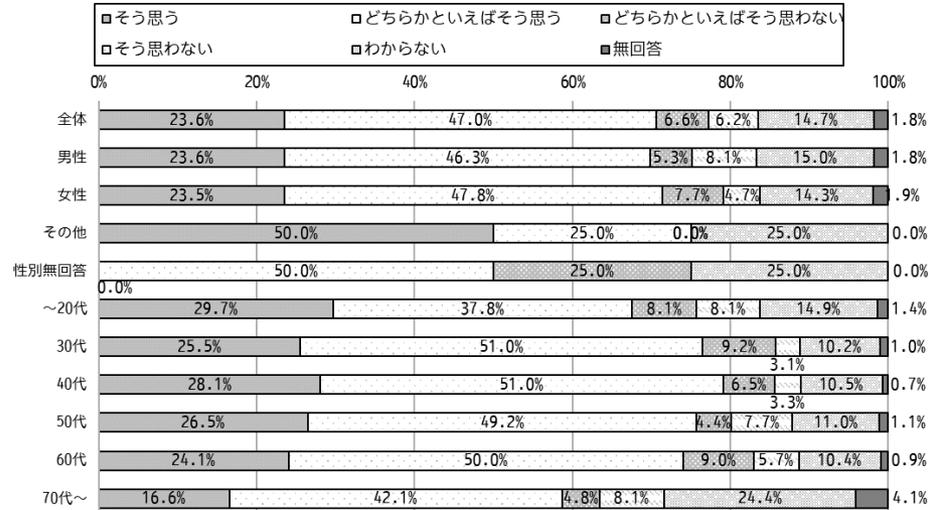


## 人権について

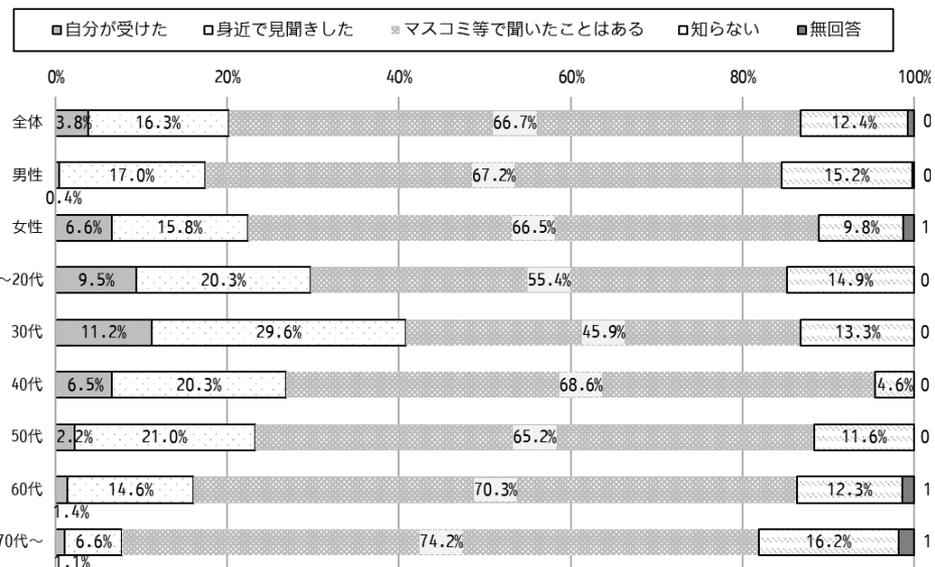
### セクハラ、パワハラ、ストーカー、DV等の被害にあった場合の相談窓口の認知度について



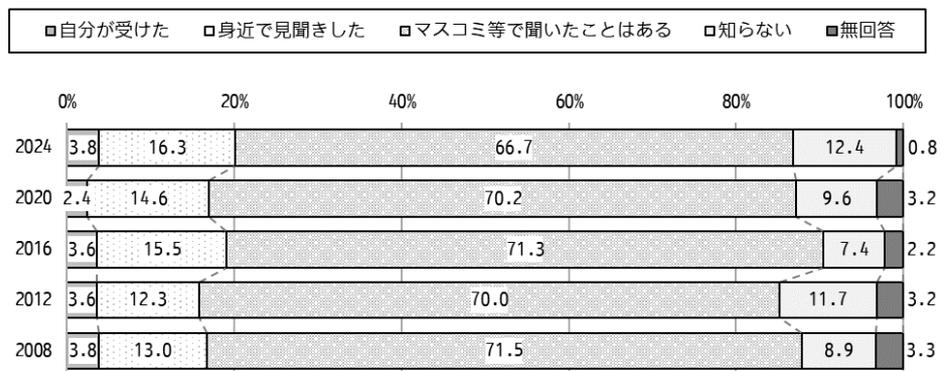
### 性的マイノリティ (性的少数者) の方々にとって生活しづらい社会だと思うか



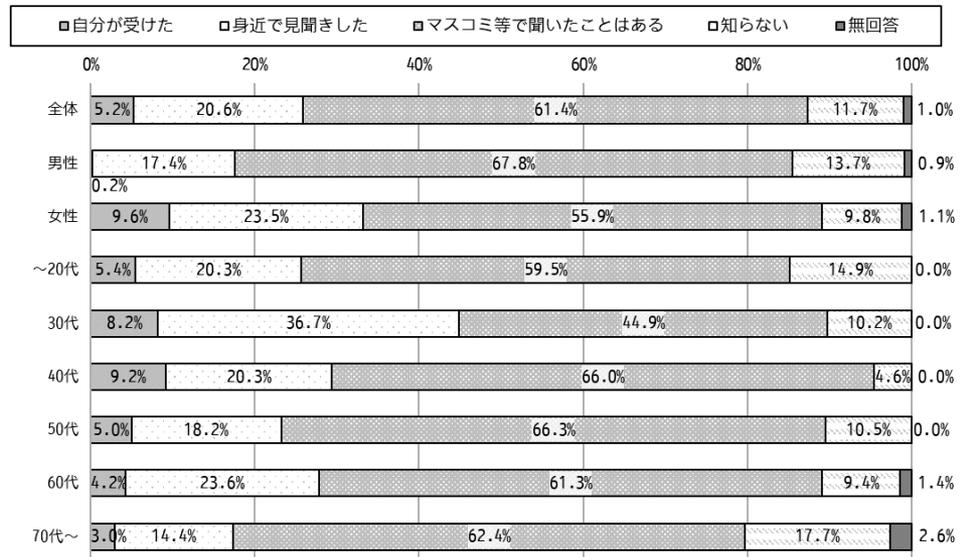
## ストーカー被害や認識について



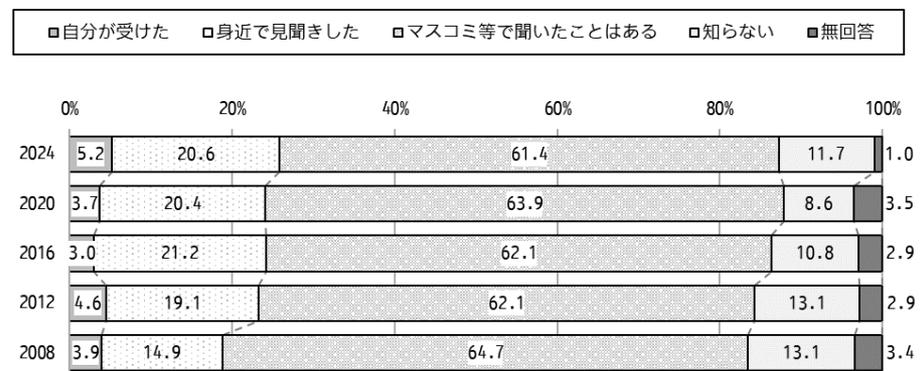
## ストーカー被害や認識について (比較)



## DV被害や認識について



## DV被害や認識について (比較)

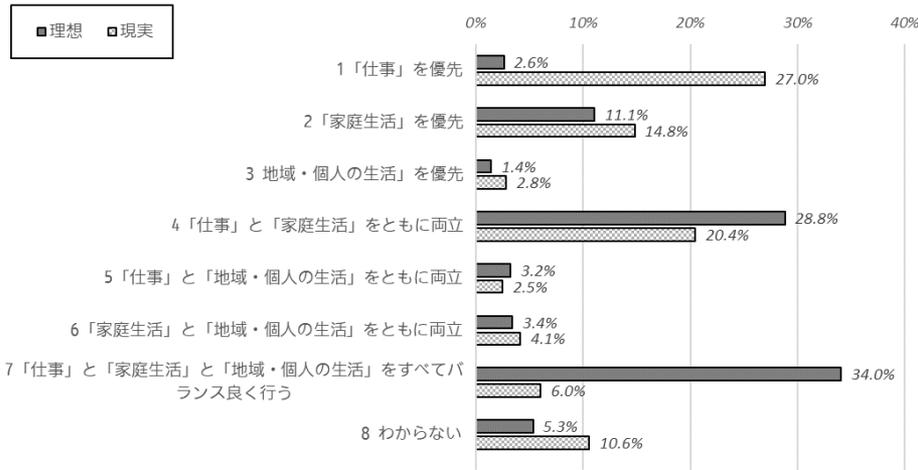


# 男女の働き方と仕事と生活の調和について

## ワークライフバランスに関する理想と現実について

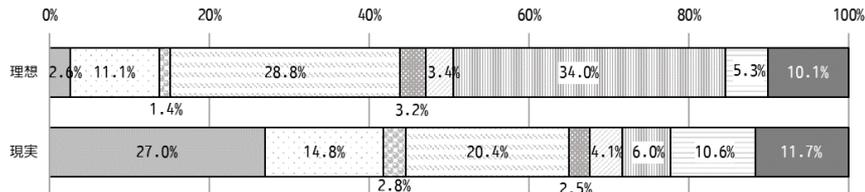
全体では、理想は「7 仕事、家庭生活、地域・個人の生活をすべてバランス良く行う」が34.0%で最も高く、次いで「4 仕事と家庭生活をともに両立」が28.8%、「2 家庭生活を優先」11.1%と回答した割合が高い一方で、現実には、「1 仕事を優先」が27.0%で最も高く、次いで「4 仕事と家庭生活をともに両立」が20.4%、「2 家庭生活を優先」14.8%となっており、理想と現実には大きな違いがある。

働き方と仕事と生活について（理想と現実）全体版



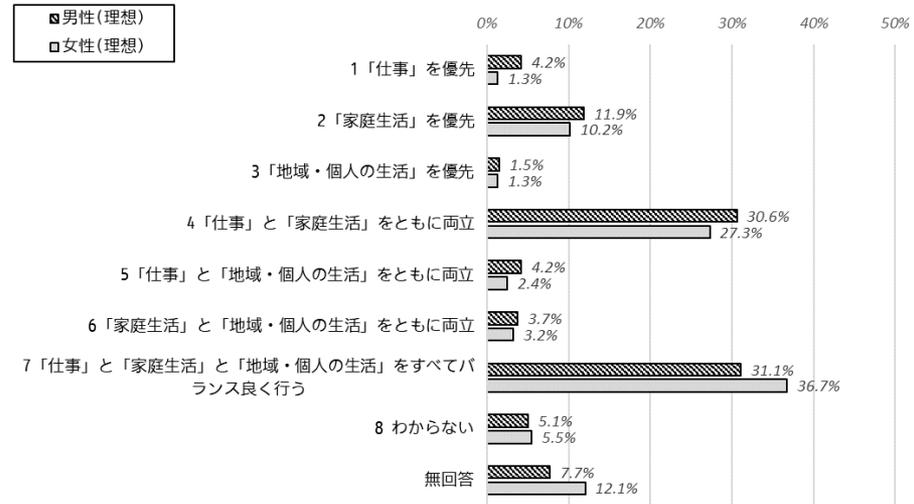
働き方と仕事と生活について（理想と現実）全体版

- 1 「仕事」を優先
- 2 「家庭生活」を優先
- 3 地域・個人の生活を優先
- 4 「仕事」と「家庭生活」をともに両立
- 5 「仕事」と「地域・個人の生活」をともに両立
- 6 「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに両立
- 7 「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をすべてバランス良く行う
- 8 わからない
- 無回答

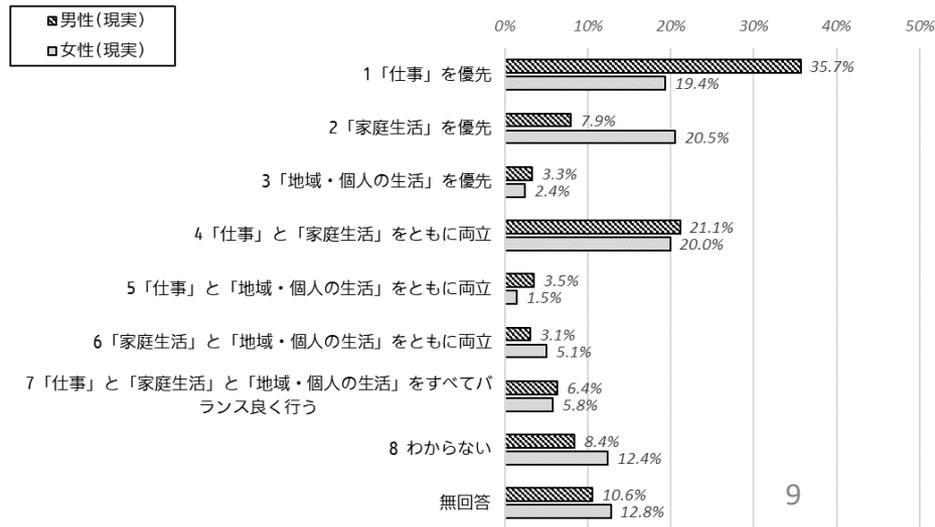


男女ともに「7 仕事と家庭生活と地域・個人の生活をすべてバランス良く行う」を理想（男性31.1%、女性36.7%）としているものの、現実には「1 仕事を優先」が35.7%で最も高く、次いで「4 仕事と家庭生活をともに両立」が21.1%、女性は「2 家庭生活を優先」が20.5%が最も高く、次いで「4 仕事と家庭生活をともに両立」が20.0%と続いている。

働き方と仕事と生活について <理想>



働き方と仕事と生活について <現実>



本市の男女共同参画に関する取り組みについて

「男女共同参画社会」を実現するために行政が力を入れていくべきこと(複数回答)

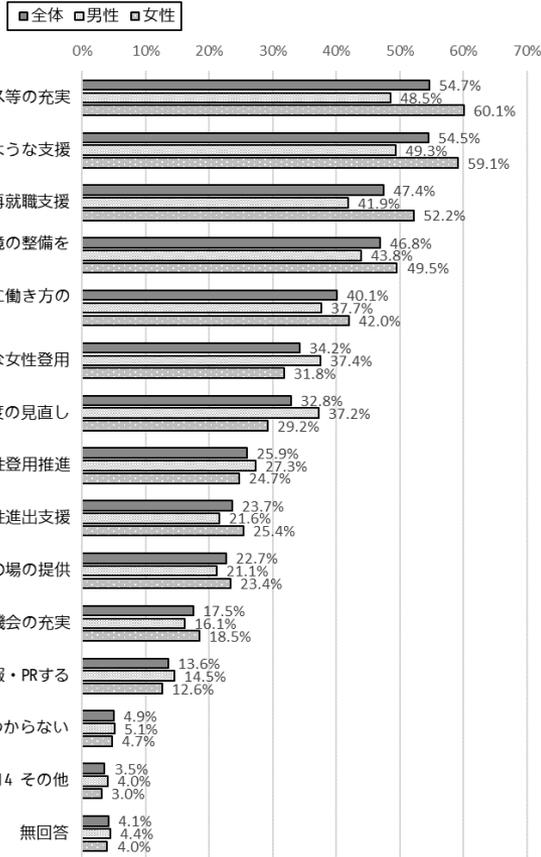
【全体】

「6 保育サービス、介護サービス等の充実」と回答した割合が54.7%と最も高く、次いで「9 子育てや介護中であっても仕事が続けられるような支援」が54.5%、「10 子育てや介護等でいったん仕事を辞めた人の再就職支援」が47.4%となっている。

【性別】女性は、「6 保育サービス、介護サービス等の充実」と回答した割合が60.1%と最も高く、男性は、「9 子育てや介護中であっても仕事が続けられるような支援」が49.3%と最も高い。

【年代別】年代による大きな差は見られない。

【前回調査（2020年）比較】 今回調査の上位2つを除き、前回調査と同じ順位となっている。「6 保育サービス、介護サービス等の充実」（2020年 57.5%）、「9 子育てや介護中であっても仕事が続けられるような支援」（2020年 58.6%）、「10 子育てや介護等でいったん仕事を辞めた人の再就職支援」（2020年 52.7%）の回答割合が高い。



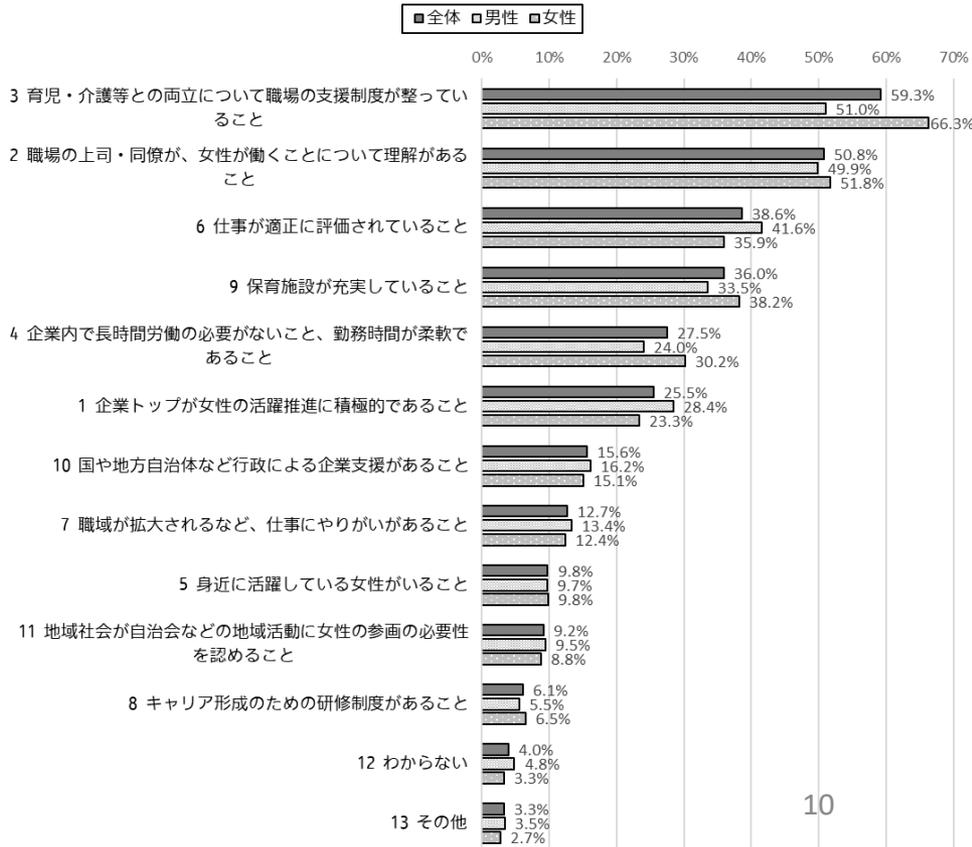
女性が活躍するためにどのようなことが必要だと思うこと(複数回答)

【全体】「3 育児・介護等との両立について職場の支援制度が整っていること」と回答した割合が59.2%で最も高く、次いで「2 職場の上司・同僚が、女性が働くことについて理解があること」が50.8%と続いている。

【性別】男女ともに「3 育児・介護等との両立について職場の支援制度が整っていること」と回答した割合が最も高い。(男性50.9%女性66.3%)

【年代別】すべての年代で「3 育児・介護等との両立について職場の支援制度が整っていること」、「2 職場の上司・同僚が、女性が働くことに理解があること」と回答した割合が高かった。また、50代は「6 仕事が適正に評価されていること」と回答した割合が他の年代に比べ高かった。

【前回調査（2020年）比較】 前回同様「3 育児・介護等との両立について職場の支援制度が整っていること」と回答した割合が最も高い。回答の多い順については、多少前後するものの、前回調査からほぼ変わっていない。「6 仕事が適正に評価されていること」（2020年 31.4%）、「10 国や地方自治体など行政による企業支援があること」（2020年 8.9%）と回答した割合が最も変動があり、前回調査から6.7ポイント増加している。



## 防災について

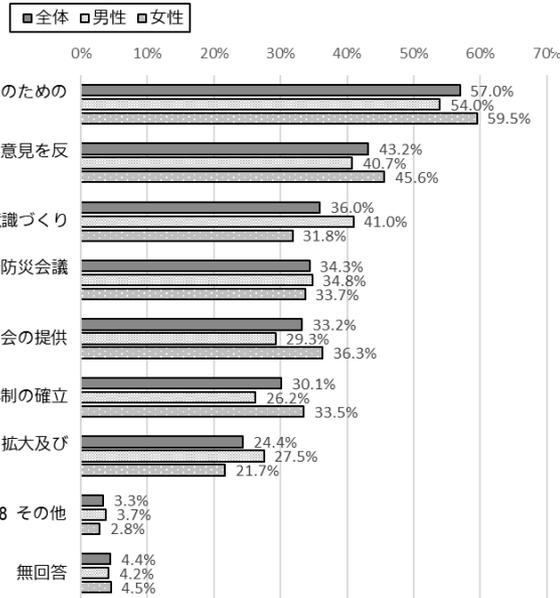
### 大規模災害の備えについて（複数回答）

#### 【全体】

「6 男女とも安心して利用できる避難所運営のためのマニュアル作成」と回答した割合が、57.0%と最も高く、次いで「2 郡山市地域防災計画に女性、子供、高齢者等の意見を反映する」43.2%、「1 防災関係者に対する男女共同参画の意識づくり」36.0%となっている。

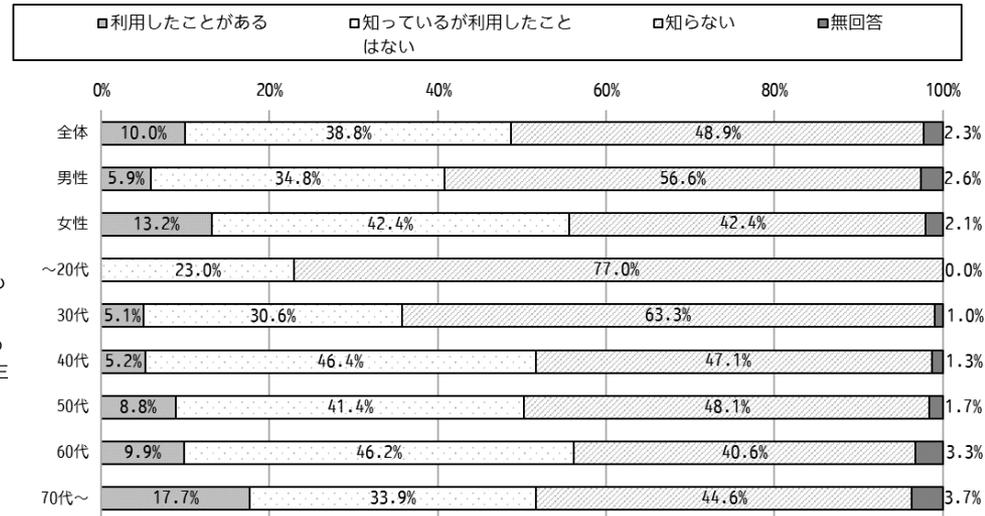
【性別】男女ともに「6 男女とも安心して利用できる避難所運営のためのマニュアル作成」と回答した割合が最も高い一方、「1 防災関係者に対する男女共同参画の意識づくり」と回答した男性が41.0%に対し、女性は31.8%と9.2ポイントの開きがある。【年代別】全ての年代において、「6 男女とも安心して利用できる避難所運営のためのマニュアル作成」が最も高い。

【前回調査（2020年）比較】 前回同様、「6 男女とも安心して利用できる避難所運営のためのマニュアル作成」と回答した割合が最も高い。（2020年57.6%）"

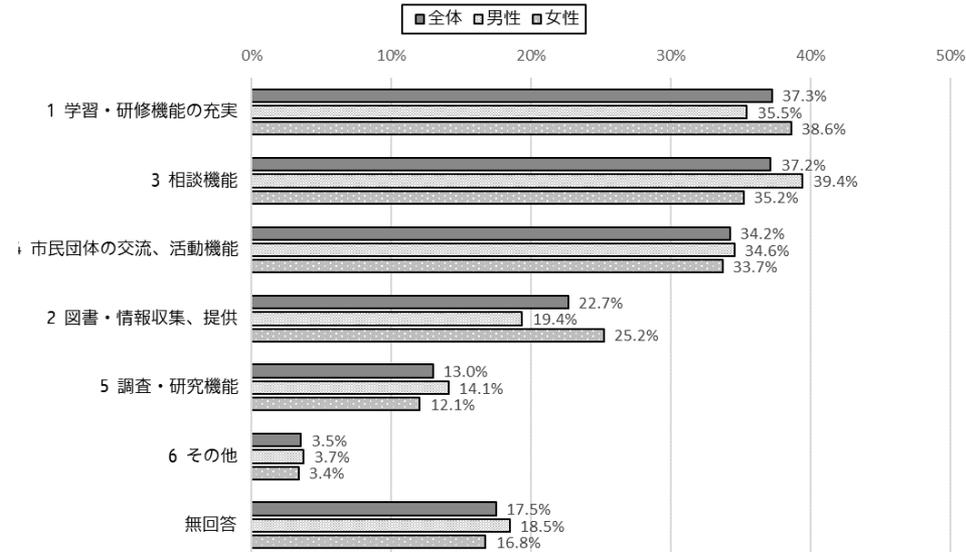


## 郡山市男女共同参画センター（愛称：さんかくプラザ）について

### さんかくプラザの認知度について



### 今後、さんかくプラザに充実してほしいものについて（複数回答）



## 市民意識調査を踏まえた課題の抽出及び検討

### 男女平等

- ・男女平等と感じる人が少ない。  
⇒社会全体における男女の地位の平等感について、74.5%の人が「男性が優遇」又は「やや男性が優遇」と回答。
- ・根深い固定的役割意識がある。  
⇒家庭生活における家事等の役割分担について、全ての項目で「主として妻」と回答した割合が高い。

### 女性活躍

- ・女性活躍についての意識が高まっている。  
⇒自身あるいは身近な女性が「活躍している」又は「どちらかといえば活躍している」と回答した割合が高水準で推移する一方で、「女性活躍に必要なこと」や「女性が活躍していないと感じる理由」(複数回答)については、多くの項目で過去の調査時から上昇しており、市民が感じる「女性が活躍する基準」が上がっているものと考えられる。
- ・就業状況を見ると、出産等で離職せずに働き続ける女性(就業率:30代78.5%・40代80%)が増えている。  
⇒M字カーブ(女性の労働力率が、結婚・出産期に当たる年代に低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇すること)は解消されつつある一方で、出産を契機に女性の正規雇用率が低下するL字カーブが全国的に課題となっている。

### 人権

- ・パワハラ、セクハラなどの被害がある。(セクハラ被害は男性に比べて女性の割合が圧倒的に高い)
- ・女性の6.6%がストーカーの被害者、9.6%がDVの被害者である。⇒男性に比べて女性の被害の割合が高い。  
ストーカー被害、DV被害ともに「自分が受けた」と回答した人は、前回調査時より増加傾向にある。
- ・パワハラ等人権侵害にあったときの相談窓口の認知度が低い。  
⇒男女とも約7割が知らないと回答している。
- ・被害者のうち36.6%が相談できずにいる。
- ・性的マイノリティの理解度がまだまだ低く、生活しづらい社会である。  
⇒「性的マイノリティの方々にとって、差別や偏見などにより生活しづらい社会だと思いませんか」という質問に対して、「そう思う」又は「どちらかといえばそう思う」と回答した人が全体で70.6%。

### ワークライフバランス

- ・ワークライフバランスの理想と現実に大きなギャップがある。  
⇒全体では「仕事、家庭生活、地域・個人の生活をすべてバランス良く行う」が理想と回答した人が34.0%、「仕事と家庭生活をともに両立」が28.8%、「2 家庭生活を優先」11.1%と回答した割合が高い一方で、現実には、「1仕事を優先」と回答した人が27.0%で最も高い回答になっている。  
⇒現実では、男性が「仕事優先」、女性が「家庭優先」と回答する人が多い結果になっている。

### その他

- ・「子育てや介護と仕事の両立支援」や「女性が働くことに対する職場の理解」に関するニーズが高い。  
⇒行政の取組として「保育・介護サービス等の充実」、「子育てや介護中であっても仕事が続けられるような支援」、「子育てや介護等でいったん仕事を辞めた人の再就職支援」を求める割合が高く、前回調査と同様の結果となっている。
- ・男女共同参画を意識した避難所運営のマニュアル作成や、防災関係者の男女共同参画意識の醸成を求める回答割合が高い。
- ・さんかくプラザの認知度が低い。⇒「利用したことがある」人は全体の10%に留まっている。

## 【参考】国の動向について①

### 女性活躍・男女共同参画の重点方針 2025（女性版骨太の方針 2025）※2025年6月10日

#### 基本的な考え方（抜粋）

東京一極集中により、特に女性が地方での生活を選択しない傾向が強まっている中で、女性にも選ばれる地方を実現することを通じて、女性を含めた誰もが安心して住み続けられる地域を構築することが課題である。

そのため、希望する仕事を選択できる環境の整備をはじめ、女性とその地域で個性と能力を十分に発揮する機会が得られ、生きがいを感じながら生活できる地域社会の実現に向けた取組を進めていかなければならない。

女性への家事・育児・介護の負担の偏りを是正するとともに、仕事と健康課題の両立を支援する取組や、女性の所得向上・経済的自立に向けた取組、固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消に向けた取組等を日本全体に浸透させていくことは、女性がどこに住んでいても、また、いかなるライフステージにあっても、仕事を得て、自分らしく生きていくための礎となる。

配偶者等への暴力や性犯罪・性暴力への対策、男女共同参画の視点に立った防災・復興の取組等について、各地域における取組の一層の充実を図っていかなければならない。

また、一方の性の視点のみに立脚するのではなく、男女別の影響やニーズを考慮することは、真に男女がともに利益を享受できる施策、製品・サービス等を生むことにつながり、社会における生きづらさをなくしていくことにもつながる。ジェンダーの視点をあらゆる施策に反映するジェンダー主流化を一層推進するとともに、これを可能とするため、あらゆる分野における政策・方針決定過程に女性が参画する機会の確保に取り組むことが求められる。

こうした取組を進め、いつでも・どこにいても、誰もが自分らしく生きがいを持って生きられる社会の実現を目指していく。

#### 「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2025」の構成（重点方針の概要）

##### I 女性に選ばれ、女性が活躍できる地域づくり

女性の起業支援、地域における魅力的な職場、学びの場づくり、地域における人材確保・育成及び体制づくり、安心・安全の確保

##### II 全ての人が希望に応じて働くことができる環境づくり

女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の強化、仕事と育児・介護・健康課題の両立の支援、職場等におけるハラスメントの防止

##### III あらゆる分野の意思決定層における女性の参画拡大

企業における女性活躍の推進、政治・行政分野における男女共同参画の推進

科学技術・学術分野における女性活躍の推進、国際的な分野における女性活躍の推進等

##### IV 個人の尊厳が守られ、安心・安全が確保される社会の実現

配偶者等への暴力への対策の強化、性犯罪・性暴力対策の強化、困難な問題を抱える女性への支援

男女共同参画の視点に立った防災・復興の推進、性差を考慮した生涯にわたる健康への支援、夫婦の氏に関する具体的な制度の在り方

##### V 女性活躍・男女共同参画の取組の一層の加速化

男女の性差に配慮した施策の推進、男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献

### 新・女性デジタル人材育成プラン ※2025年6月10日

#### プランの概要

令和4年に新型コロナウイルス感染症の感染拡大が特に女性の雇用・就業面に多大な影響を及ぼしている状況を踏まえ、**就労に直結するデジタルスキルを身につけた女性人材の育成の加速化を目的に「女性デジタル人材育成プラン」を策定。**

しかしながら、高度なスキルを有するデジタル人材に占める女性の割合は引き続き低位に留まるなど、女性デジタル人材の育成と活躍の広がりには依然として限定的であることから、「新・女性デジタル人材育成プラン」は、改めて**女性がデジタルスキルを身につけることの意義**を整理し、基礎的なデジタルリテラシーの習得の支援など、デジタル分野への間口を広く取りつつも、**デジタルスキルを活かした女性活躍の具体的な姿をパターン化**し、当該パターン別に、デジタルスキル向上やデジタル分野への就業支援などの支援メニューを示すものとした。

女性デジタル人材育成については、地域における女性デジタル人材の需要の創出や働き方の見直しなど、社会基盤・環境の整備についても必要な施策を盛り込み、女性デジタル人材が多様な形で育成され、かつ存分に活躍できる社会の実現を目指す。

#### ～デジタル分野は女性活躍の成長分野～女性がデジタルスキルを身につけることの意義～

##### (1) 経験年数に応じた着実な所得向上

⇒デジタル人材として就業し、業界で飛躍。幅広い活躍と高い年収が期待できる。

##### (2) 育児・介護等と両立させた経済的自立の実現

⇒時間的・場所的制約があっても収入を得るための選択肢が広がる。

##### (3) 企業等におけるキャリアアップ等

⇒デジタルスキル習得でキャリアアップ・キャリアチェンジを実現し、一層の活躍・所得向上。

##### (4) 起業の促進

⇒デジタルを活用することで「やりたい仕事、やりがいのある仕事」を自ら創出。地域で自分らしい活躍を実現

#### デジタルスキルを活かした女性の活躍パターン別の支援

##### (1) デジタル人材として就業し、活躍する

⇒より高度かつ専門的な教育を受ける機会を提供、女子中高生のデジタルへの親しみ・スキルを職業選択につなげる

##### (2) 育児・介護等と両立させながらデジタルを活用して働く

⇒時間的・場所的な制約のある女性がデジタルスキルを取得し、それを生かした仕事を得て、所得向上を目指す

##### (3) デジタルスキルを身につけてキャリアアップ等を図る

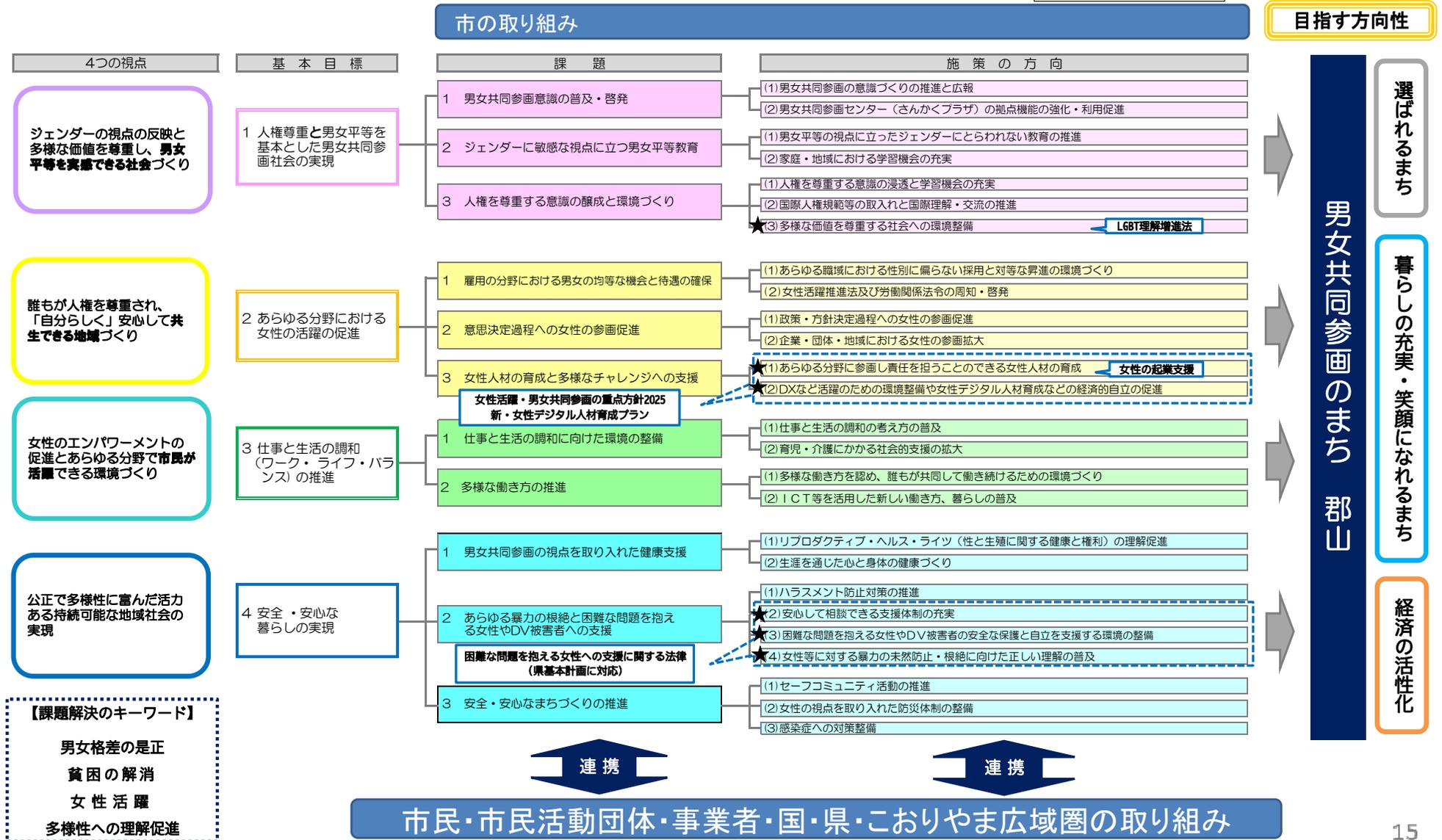
⇒企業等におけるキャリアアップやキャリアチェンジに資するよう、様々な場面における働く女性のデジタルスキルの習得を支援

##### (4) デジタル技術を活用して起業・事業展開を図る

⇒起業に必要なデジタルスキルの習得を支援するとともに、デジタルを活用した女性の起業を一層促進・発展させる

■第四次こおりやま男女共同参画プランの体系図■ (案)

計画期間・2026～2033年度



第四次こおりやま男女共同参画プラン素案の策定にあたって、  
骨子を踏まえた「具体的施策」・「基本指標」の見直しを図ります。

具体的には・・・

- ・骨子の変更点を踏まえた現行事業・今後の展開との整合
- ・市民意識調査結果や審議会意見、施行された法案や国の方針に対応した施策・指標の選定

※今後、見直しに関する照会を予定。具体的施策・基本指標は従来どおり計画期間中の進捗を毎年度公表します。

## 人口減少（流出）への対応

## 働き方改革の推進

## 男女格差の是正・女性活躍

- ・女性が地方で働きたいと思うような環境整備
- ⇒女性人材の育成（リーダー・デジタル人材・起業支援等）
- ⇒女性が働きやすい職場の構築（仕事と家庭の両立支援）
- ⇒男女間賃金格差の是正（L字カーブの解消）
- ⇒周囲や職場内の意識改革（アンコンシャスバイアスの解消）
- ・固定的役割意識の解消
- ⇒男性の家事育児介護の参加（男性の育児・介護休業取得促進）

## 多様性社会への対応

- ・人権や多様な価値観を尊重する社会への環境整備
- ⇒多文化共生や性的マイノリティの方々に関する理解促進（意識啓発・教育・当事者が生きやすい環境整備）

## 安心・安全な暮らしの実現

- ・ハラスメントやDV等被害者に対する支援体制の整備（理解促進・防止・支援）
- ・防災分野における男女共同参画の意識の醸成（女性の視点を取り入れた避難所等の運営・人材育成）