

基本目標Ⅰ 男女共同参画理念のさらなる浸透

～固定的性別役割分担意識をなくした男女平等の社会～



施策の方向1 男女共同参画社会の形成に向けた意識改革

【現状と課題】

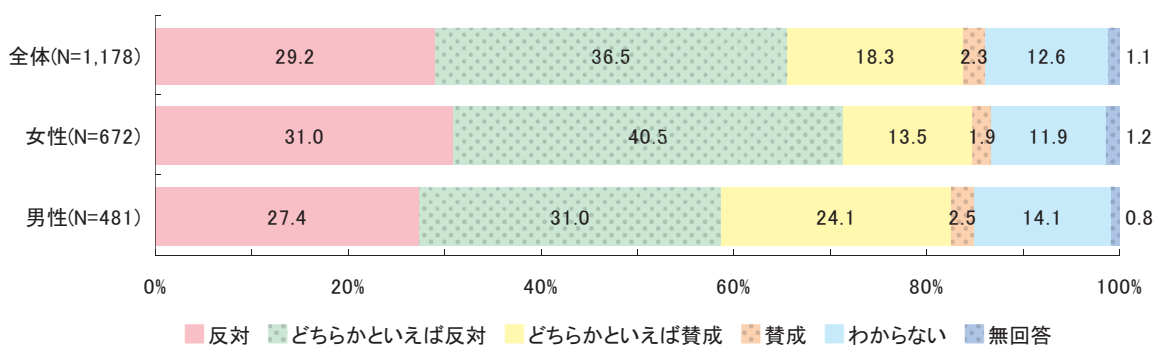
少子高齢化、人口減少など社会経済情勢が変化していくなか、持続可能な活力ある社会を形成するためには、多様な人材を生かす必要があり、男女共同参画社会*の実現は必要不可欠なものです。

SDGs*では、目標5にジェンダー*平等の実現を掲げており、また、ジェンダー平等の実現と女性・女兒の能力強化は、すべての目標とターゲットにおける進展において死活的に重要な貢献をするものであるとしています。

2020（令和2）年度の市民意識調査では、「男性は仕事、女性は家庭」という考え方について、65.7%の市民が『反対』（「反対」＋「どちらかといえば反対」と回答しており（図1参照）、固定的性別役割分担意識*は徐々に解消されてきています（図2参照）。しかしながら、あらゆる分野において男女の地位における不平等感が平等感を上回っており、その原因としては「男女の役割に対する考え方」という回答が最も多くなっています。いまだに私たちの生活や慣習、社会制度の中に、固定的性別役割分担意識が根強く残っており、男女共同参画社会の形成を阻害する大きな要因となっていることがうかがえます。

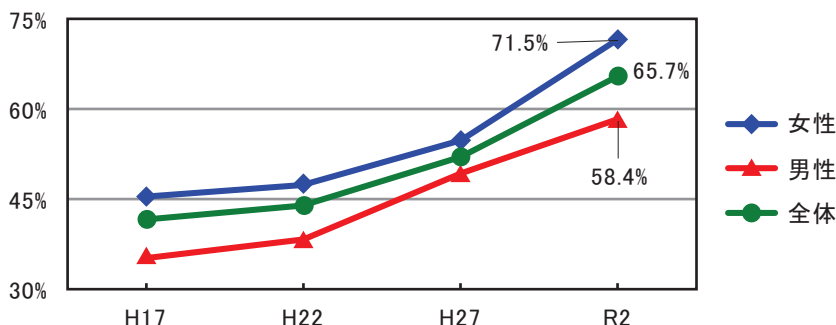
男女が社会のあらゆる分野でもっと平等になるために重要と思うことについて尋ねた設問においても、「女性／男性を取り巻くさまざまな偏見、固定的な社会通念やしきたり、慣習の見直し」との回答が最も多く、男女共同参画理念のさらなる浸透を図るためには、これに向けてのより効果的な啓発活動を行う必要があります。

図1 「男性は仕事、女性は家庭」という考え方について



資料：R2年度「市民意識調査」

図2 「男性は仕事、女性は家庭」という考え方に『反対』と答えた人の割合



資料：「市民意識調査」

【評価指標】

指標	現況値 (R2)	目標値 (R8)	目標値 (R13)
「男性は仕事、女性は家庭」という固定観念を持たない市民の割合	65.7%	78.7%	86.3%
積極的に育児をしている父親の割合	64.8%	72.5%	78.9%

【推進施策】

(1) 固定的性別役割分担意識の解消に向けた広報・啓発



具体的取組	主な事業	担当課
① 固定的性別役割分担意識の解消や男性の家庭生活への参画を重視した広報を実施する。	男女共同参画情報誌の発行	男女共同参画推進課
② 男女共同参画社会の形成に向けた講座、研修会等を実施する。	男女共同参画センター運営事業 (学習・研修事業)	

(2) 男女共同参画の視点に立った制度・慣行の見直し



具体的取組	主な事業	担当課
① 制度や慣行についての学習機会と情報を提供する。	男女共同参画センター運営事業 (情報収集提供事業)	男女共同参画推進課
② ジェンダー(社会的・文化的に形成された性別)の視点に立った慣行の見直しを促進する。	市職員の旧姓使用	人事課

(3) 男女共同参画に関する情報の収集と活用



具体的取組	主な事業	担当課
① 男女共同参画に関する調査研究、各種統計情報等の収集、整備、提供を行う。	男女共同参画に関する市民意識調査	男女共同参画推進課

■市民みんなで

市 民

- ・男女共同参画センターの講座・催しに積極的に参加し、男女共同参画について考えましょう。
- ・固定的性別役割分担意識にとらわれず、家庭でも地域でも職場でもともに支え合いましょう。

事業者等

- ・無意識の思い込み (アンコンシャス・バイアス*) や固定観念にとらわれた制度・慣行を見直しましょう。

施策の方向2 男女共同参画の意識を高める教育・学習の推進

【現状と課題】

2020（令和2）年度の市民意識調査によると、子どもの育て方については、87.4%が「性別にかかわらず子どもの個性を重視して育てる方がよい」としている一方で（図3参照）、子どもに期待する学歴は、女の子・男の子ともに「大学まで」との回答が最も多いものの、女の子が男の子を11ポイント下回っており、差が見られます（図4参照）。これは、日本の社会において、長年にわたり人々の中に形成された固定的性別役割分担意識と、この意識が生んだ男性中心の社会構造が影響していると考えられます。「女の子だから、男の子だから」といった無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）は、子どもの生き方の選択や可能性を狭めてしまうおそれがあり、男女共同参画社会の実現を阻む要因となっています。

図3 子どもの育て方に対する考え

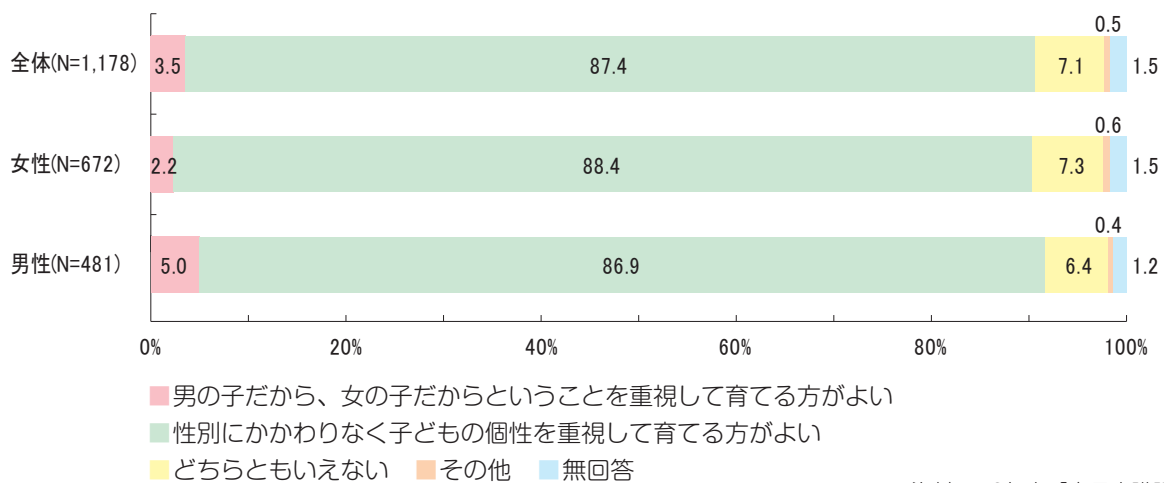
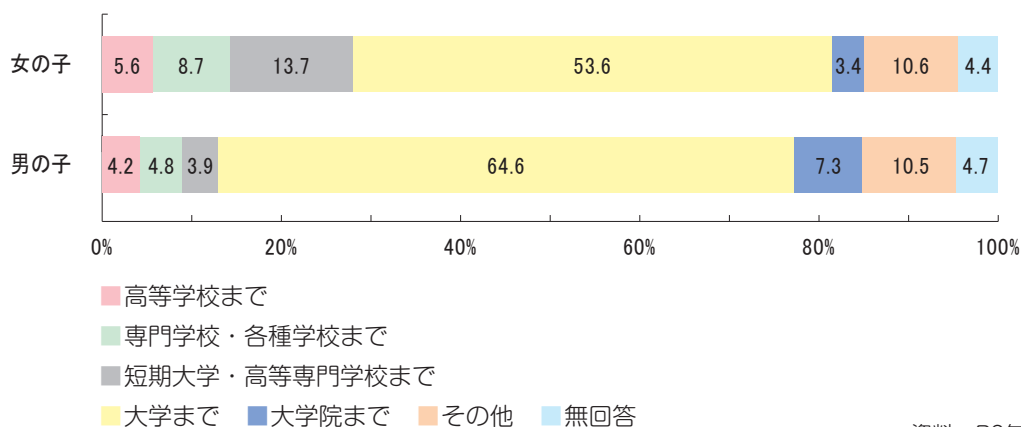


図4 子どもに期待する学歴



性別に基づく固定観念を生じさせないためには、子どもの頃から生涯にわたって、あらゆる機会、あらゆる場において男女共同参画を推進する教育・学習が必要です。

次代を担う子どもたちが成長する過程で、男女共同参画の意識が自然と身に付けられるよう、家庭においては、家事、育児、介護など、性別にかかわらず家族で役割を共有し、お互いが助け合う家庭生活を推進するとともに、学校教育においては、人権教育の充実と教職員の男女共同参画意識の向上を図る必要があります。

また、社会からの、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（アンコンシャス・バイアス）の植え付けや押し付けを防ぎ、解消していくために、意図せず身に付けてしまった偏見や固定観念に自ら気づき、考えや行動を変えていけるよう、生涯にわたる学習機会の提供と意識啓発に努める必要があります。

【評価指標】

指 標	現況値 (R2)	目標値 (R8)	目標値 (R13)
社会全体における男女の地位が平等であると感じている市民の割合	8.0%	11.5%	14.4%

【推進施策】

(1) 幼少期からの家庭教育の支援



具体的取組	主な事業	担当課
① 家庭教育に関する学習機会と情報を提供する。	乳幼児と保護者のための家庭教育力向上講座開催事業	生涯学習課

(2) 学校等での男女共同参画教育の推進



具体的取組	主な事業	担当課
① 教職員の意識啓発と研修を充実する。	男女共同参画センター運営事業 (学習会講師派遣)	男女共同参画推進課
	教職員等研修事業	学校教育課
② 男女共同参画・ジェンダーの視点に立った学校教育を推進する。	人権教育の推進	学校教育課

(3) 生涯にわたる学習機会の充実



具体的取組	主な事業	担当課
① 生涯各期のニーズに即した学習機会と情報を提供する。	生涯学習プラザ事業	生涯学習課

■市民みんなで■

市 民

- ・ 互いの人権を尊重し合い、相手の立場を理解し、助け合う心を育てる家庭教育に取り組みましょう。
- ・ サンエールかごしまや公民館講座等を活用して、男女共同参画について積極的に学習しましょう。

事業者等

- ・ 男女共同参画に関する研修等を実施しましょう。

基本目標Ⅱ あらゆる分野における男女共同参画の促進

～多様性を認め合い誰もが個性と能力を発揮できる社会～



施策の方向1 政策・方針決定過程への女性の参画拡大 ★重点課題

【現状と課題】

あらゆる分野において、政策・方針決定に多様な視点や考え方を反映させるためには、性別にとらわれることなく決定に参画する必要がありますが、現状では男女に偏りが見られ、女性登用の拡大が喫緊の課題となっています。

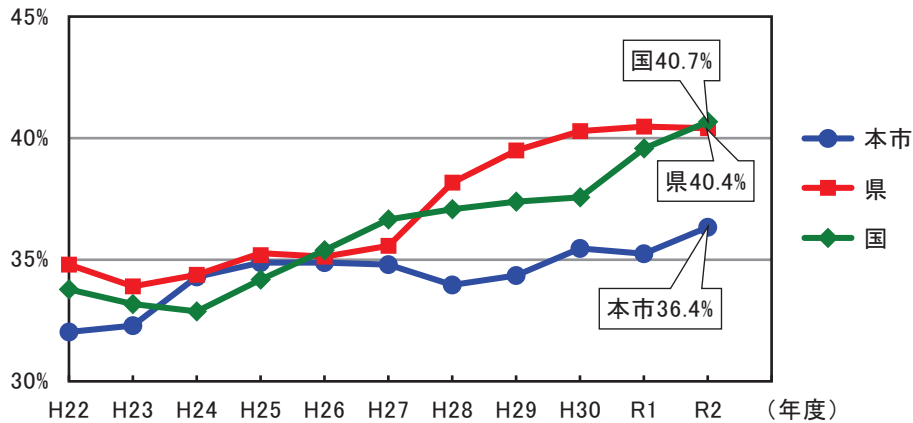
世界経済フォーラムが2021（令和3）年に公表したジェンダー・ギャップ指数*では、日本は156か国中、政治分野では147位、経済分野では117位と特に低く、中でも男女差が大きい項目は、女性閣僚10.0%（126位）、女性国会議員（衆議院）9.9%（135位）、女性管理職（管理的職業従事者）14.7%（139位）であるなど、国際的に見て非常に遅れています。

本市においては、審議会等への女性の参画率40%を目指して取り組んできましたが、2020（令和2）年度末時点で36.4%と、目標に達していません（図5参照）。また、市役所における女性管理職の割合は、早い時期から育成に取り組み、能力主義と適材適所の人事を行ってきた結果着実に増えてきてはいるものの、16.5%と低い割合にとどまっています。地域、教育現場においても、自治会長に占める女性の割合は2020（令和2）年度9.5%、PTA会長は13.9%、小中高校の管理職は11.1%と極めて低く、男性中心の組織運営が長く続いています。政治分野でも、市議会議員に占める女性の割合は20%という状況です。

誰もが暮らしやすい社会を形成するためには男女双方の視点が必要であり、まずは行政が率先して女性の登用に取り組み、男女共同参画の範を示すとともに、事業所や地域などへ女性の参画の重要性についての理解を促進し、併せて、女性も社会を構成する一員として積極的に社会活動に関わっていくという女性自身の意識や行動の改革を促す取組も必要です。



図5 各種審議会等への女性の参画率



資料：内閣府「国の審議会等における女性委員の参画状況調べ」

「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」

【評価指標】

指標	現況値 (R2)	目標値 (R8)	目標値 (R13)
市の審議会等における女性委員の割合	36.4%	40.0%	40.0% 以上 60.0% 以下
市役所における女性管理職（課長級以上）の割合 （消防局・企業を除く）	16.5%	※1 (R6) 22.0%	※2 22.0% 超
市内事業所における女性管理職の割合	※3 (R1) 16.2%	21.2%	24.8%

※1 「第二次鹿児島市女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（令和3年度～6年度）」の目標値（上方修正された場合はその値に読み替える）

※2 「鹿児島市女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」の目標値が上方修正された場合はその値に読み替える

※3 県内事業所の管理的地位（課長相当職）に占める女性の割合

【推進施策】

(1) 審議会等への女性の参画推進



具体的取組	主な事業	担当課
① 女性の公職参画状況を調査する。	公職参画状況調査	男女共同参画推進課
② 審議会ごとに女性参画率の目標値を定めた登用計画を毎年作成し、目標達成に向け、女性委員の参画を促進する。	審議会等への女性委員登用計画の作成	関係課
③ 女性参画率の低い審議会等に対する取組を強化するとともに、クオータ制*に関する調査研究を行う。	クオータ制に関する調査研究	男女共同参画推進課



(2) 女性市職員の採用・登用拡大

具体的取組	主な事業	担当課
① 特定事業主行動計画*に基づき、適材適所の原則の下、性別にかかわらず能力に応じた配置を行い、女性職員の職域拡大・管理職登用に努める。	女性職員の職域の拡大	人事課ほか
② 特定事業主行動計画に基づき、女性職員を対象とする研修や女性先輩職員の体験談の紹介を行うほか、これまで以上に女性職員の積極的な登用を進める。	特定事業主行動計画に基づく取組	



(3) 女性の能力開発と人材育成の支援

具体的取組	主な事業	担当課
① さまざまな分野における女性の能力開発及び人材育成のための学習機会や情報の提供を行う。	勤労女性センター事業（職能向上・生活支援講座）	生涯学習課
② 女性グループ・団体等の育成支援や活動支援を行う。	女性団体連合会活動助成事業	男女共同参画推進課
③ さまざまな分野へ女性の積極的活用を図るため、男女共同参画を推進する講師等の人材リストを整備し、提供する。	男女共同参画計画推進事業（人材リストの整備・提供）	
④ 男性優位の組織運営を見直す意識啓発及びポジティブ・アクション（積極的改善措置）*の普及促進を行う。	男女共同参画情報誌の発行（再掲）	

■市民みんなで■

市 民

- ・ 審議会などの政策・方針決定の場には男女ともに積極的に参画するよう努めましょう。
- ・ 自治会やPTAなど地域における方針決定には、男女ともに積極的に関わるよう努めましょう。

事業者等

- ・ 固定的性別役割分担意識や過去の経緯を見直し、方針決定過程への女性登用に努めましょう。

施策の方向2 働く場における男女共同参画と女性活躍の推進 ★重点課題

第2次鹿児島市女性活躍推進計画

【現状と課題】

2020（令和2）年度の市民意識調査によると、職場における男女の地位については、46.0%の市民が「不平等な点がある」と感じています（図6参照）。さらに、社会全体で見た場合の女性の働きやすさについては、35.9%の市民が『働きにくい』（「働きにくい」+「あまり働きやすいとはいえない」）と感じています（図7参照）。また、2018（平成30）年度の鹿児島市勤労者労働基本調査によると、市内事業所の2割から3割が、女性の採用・管理職登用に積極的ではない、または行っていないと回答しています。

男女雇用機会均等法*が施行され35年以上が経過し、性別による差別の禁止や女性が働き続ける上で必要な各種法律の整備は進んできましたが、依然として賃金、機会、待遇の面で多くの男女格差が存在します。その主な理由としては、固定的性別役割分担意識と男性中心型労働慣行*の問題があり、男女共同参画を実現するためにはこれらの問題の解消が不可欠です。

また、共働き世帯が増える中、男女ともに職場においても家庭においても協力し、鹿児島市の社会を支えていくためには、男性の家事・育児参画が最重要課題の一つと言えます。

2018（平成30）年度の鹿児島市勤労者労働基本調査によると、市内事業所における男性の育児休業取得率は10.6%で、2015（平成27）年度調査時の3.4%からすると大きく増加しているものの、低い割合にとどまっています。また、鹿児島市勤労者等意識調査によると、育児休業や介護休業が取りにくいと思われる要因については、「人員体制が十分でないから」の割合が最も高く、性別でみると、「仕事の評価が下がるから」の割合は男性の方が高くなっています。制度は整備されてきているものの、利用しづらい職場環境や雰囲気があることがうかがえます。

誰もが希望に応じた働き方ができる社会をつくるためには、男性中心型労働慣行の見直し、男女間の賃金格差の解消、男女の均等な機会及び待遇の確保等、男女雇用機会均等法のさらなる推進とともに、性別や育児・介護等を理由とする不利益取扱いや各種ハラスメント*を防止することが重要です。

加えて、ポジティブ・アクション（積極的改善措置）の推進等による女性の参画拡大・男女格差の是正も必要であり、経済団体や行政機関、関係機関等が協力連携し、トップの意識、管理職の意識、労働者の意識を大きく変える取組を進める必要があります。

図6 職場での男女の地位の平等感

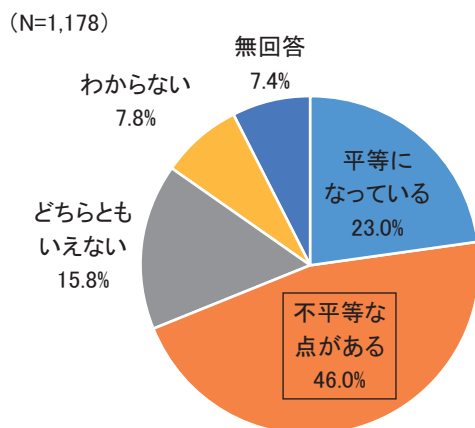
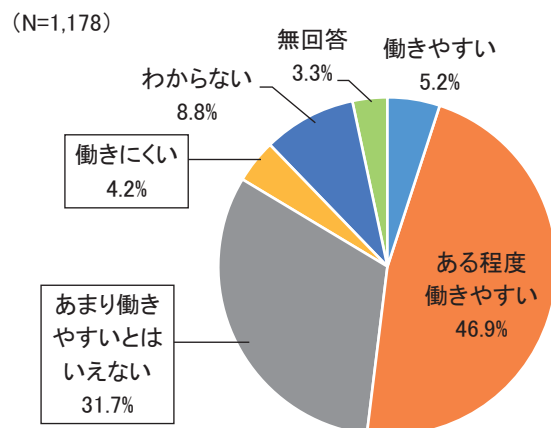


図7 社会全体で見た場合の女性の働きやすさ



資料：R2年度「市民意識調査」

【評価指標】

指標	現況値 (R2)	目標値 (R8)	目標値 (R13)
市役所における女性管理職（課長級以上）の割合（消防局・企業を除く）	16.5%	※1 (R6) 22.0%	※2 22.0%超
市内事業所における女性管理職の割合	※3 (R1) 16.2%	21.2%	24.8%
家族経営協定*の件数	50件	62件	72件

※1 「第二次鹿児島市女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（令和3年度～6年度）」の目標値（上方修正された場合はその値に読み替える）

※2 「鹿児島市女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」の目標値が上方修正された場合はその値に読み替える

※3 県内事業所の管理的地位（課長相当職）に占める女性の割合

【推進施策】

(1) 男女の均等な雇用機会と待遇の確保



具体的取組	主な事業	担当課
① 男女雇用機会均等法等の周知徹底を行う。	男女共同参画情報誌の発行（再掲） 労政広報紙発行事業	男女共同参画推進課 雇用推進課
② 性別や出産・育児等を理由とする不利益取扱いやハラスメントの防止に向けた広報啓発を行う。		
③ 先進企業の取組の好事例等の情報収集・提供を行う。		

(2) 女性の就業支援



具体的取組	主な事業	担当課
① 女性の就職やキャリアアップのための学習機会や情報の提供を行う。	女性活躍推進事業	男女共同参画推進課
	働きたい女性の就活応援事業	雇用推進課
② 女性の起業支援のための学習機会等の提供や女性団体等の活動支援を行う。	女性・学生・シニア起業チャレンジ支援事業	産業創出課
③ 就業に関する相談体制を充実する。	勤労女性センター事業（キャリアカウンセリング）	生涯学習課



(3) 事業所の女性活躍の取組支援

具体的取組	主な事業	担当課
① 女性活躍推進法*に基づく一般事業主行動計画策定を支援する。	労政広報紙発行事業（再掲）	雇用推進課
② 女性活躍推進に積極的に取り組む企業の公共調達等における優遇措置の導入について、実施に向けて研究を行う。	公共調達等における優遇措置の研究	男女共同参画推進課
③ 女性活躍や働き方の見直しの必要性などについて意識啓発・助言を行う。	女性活躍アドバイザー配置事業	

■市民みんなで■

市 民

- ・働くことへの意識を高め、性別にかかわらず能力を発揮できるよう努めましょう。
- ・能力開発のためにセミナー等に進んで参加しましょう。

事業者等

- ・「男女雇用機会均等法」や「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム・有期雇用労働法）」等の法令を遵守し、周知に努めましょう。
- ・性別や出産・育児等を理由とする不利益取扱いやハラスメントをなくしましょう。
- ・経営者・管理職向けセミナー等に積極的に参加し、意識改革を図りましょう。



施策の方向3 ワーク・ライフ・バランスの推進 ★重点課題

第2次鹿児島市女性活躍推進計画

【現状と課題】

男女ともに社会で活躍しようとした時に、必ず直面する壁が仕事と生活の両立だと思われますが、これは、社会全体の理解が不可欠です。ワーク・ライフ・バランス*の実現は、ゆとりある人間らしい生き方をできる社会とするために重要なことであり、多様な人材を活用するためにも必要です。

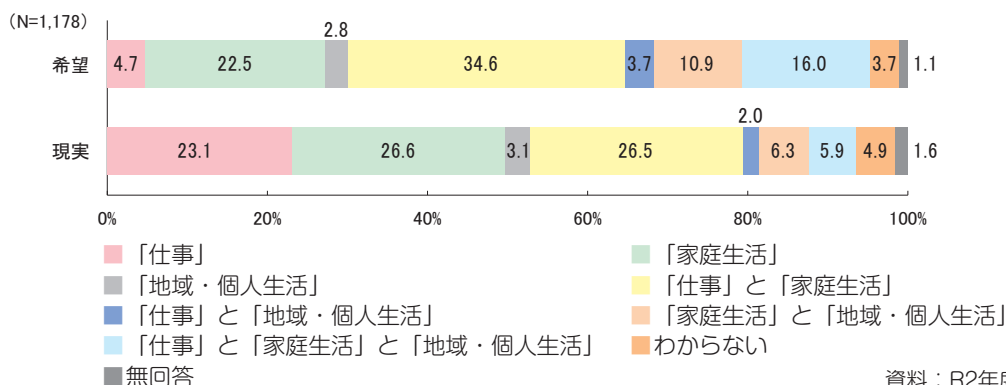
2020（令和2）年度の市民意識調査では、生活の中での「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人生活」の優先度の希望と現実について調査を行っています。例えば、「仕事を優先」という割合は、希望4.7%に対し現実には23.1%、「仕事と家庭生活を優先」という割合は、希望34.6%に対し現実には26.5%とギャップが生まれており、自分の希望するバランスで関わるのが難しい現状があることがうかがえます（図8参照）。

また、女性の社会進出が推奨されている一方で、家事や育児、介護等の無償ケア労働については、いまだに女性への負担が圧倒的に大きい状況にあります。

育児・介護休業法*の改正により、2021（令和3）年1月1日から、子どもの看護休暇や親の介護休暇を時間単位で取得できるようになり、2022（令和4）年10月1日には、男性向けの新たな育休制度として産後パパ育休（出産時育児休業）がスタートします。しかし、制度を整備するだけでは不十分であり、制度の活用を阻害している「男性は仕事、女性は家庭」といった固定的性別役割分担意識を解消し、家庭生活は男女や家族が互いに協力してつくるものであるという意識を浸透させなければなりません。

さまざまな立場にある人々がお互いの生活を尊重し、協力し合える環境をつくるために、ワーク・ライフ・バランスの持つ意義を社会全体に浸透させるとともに、事業主に対しては、関連する法令や各種制度、労働環境整備のノウハウ等の広報・啓発を行い、取組を促す支援制度を充実する必要があります。

図8 生活の中での「仕事」「家庭生活」「地域・個人生活」の優先度



【評価指標】

指標	現況値 (R2)	目標値 (R8)	目標値 (R13)
市役所の男性職員の育児休業取得率 (消防局・企業・教育委員会を除く)	30.9%	※1 (R6) 80.0%	※2 80.0%以上
市内事業所の男性の育児休業取得率	(H30) 10.6%	29.8%	41.8%
保育所等の待機児童数	216人	0人	0人
鹿児島市イクボス*推進同盟参加企業数	81社	105社	130社

※1 「第二次鹿児島市職員子育て支援行動計画（令和2年度～6年度）」の目標値
(上方修正された場合はその値に読み替える)

※2 「鹿児島市職員子育て支援行動計画」の目標値が上方修正された場合はその値に読み替える

【推進施策】



(1) **ワーク・ライフ・バランスの意識啓発**

具体的取組	主な事業	担当課
① ワーク・ライフ・バランスに関する広報啓発と先進企業の取組の好事例等の情報提供を行う。	男女共同参画情報誌の発行（再掲）	男女共同参画推進課
	イクボス推進会議開催事業	こども政策課
	ワーク・ライフ・バランスを目指す事業所応援事業	雇用推進課
② 男性の家事、育児、介護への参画を図るための学習機会や情報の提供を行う。	男女共同参画センター運営事業（能力開発事業）	男女共同参画推進課

(2) **職場環境の整備**



具体的取組	主な事業	担当課
① 男性の育児休業・介護休業の取得を促進する。	男女共同参画情報誌の発行（再掲）	男女共同参画推進課
② 市職員の長時間労働の抑制と有給休暇取得を推進する。	年休等取得計画表等の活用	人事課 職員課
③ ワーク・ライフ・バランス推進に積極的に取り組む企業の公共調達等における優遇措置を行う。	建設工事等競争入札参加者の格付の実施	契約課

(3) **家庭生活等の支援**



具体的取組	主な事業	担当課
① 多様な働き方に対応した子育て支援を行う。	放課後児童健全育成事業	こども政策課
② 子育て世帯への経済的支援策を充実する。	保育料の軽減	保育幼稚園課
③ 介護者の負担を軽減するサービスを充実する。	家族介護講習会等開催事業	長寿支援課

■市民みんなで■

市 民

- ・ 仕事中心の生活から、家庭・地域を視野に入れたバランスの取れたライフスタイルに転換しましょう。
- ・ 男女ともに積極的に家事や育児等に関わり、負担の偏りを減らしましょう。
- ・ 育児・介護サービスを利用しながら家族みんなで助け合いましょう。

事業者等

- ・ 育児・介護休業制度について、男女ともに取得しやすい雰囲気づくりに努めましょう。
- ・ 長時間労働の削減や多様で柔軟な働き方など、ワーク・ライフ・バランスに配慮した職場づくりに努めましょう。

施策の方向4 地域・防災における男女共同参画の推進

【現状と課題】

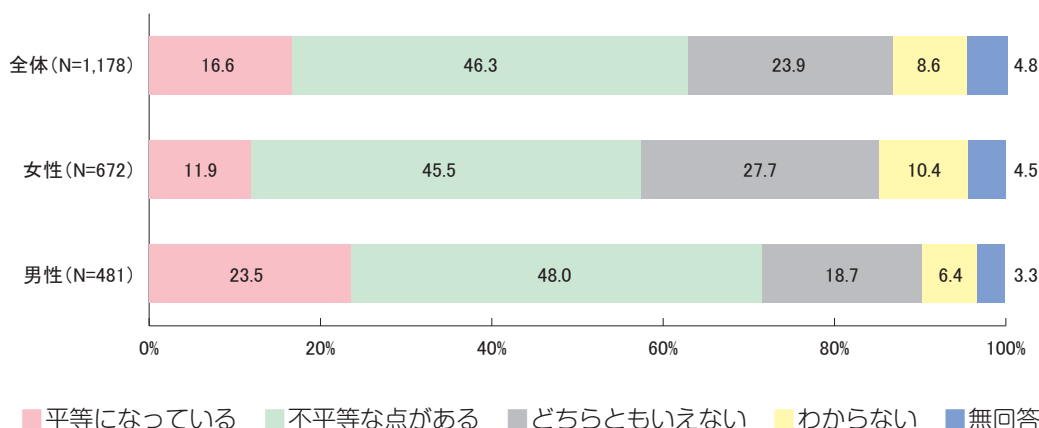
●地域で

町内会などの地域活動においても担い手の確保や高齢化が課題となっており、地域の多様なニーズに対応するためにも、性別や年齢にとらわれない多様な人材の確保が必要となっています。

2020（令和2）年度の市民意識調査によると、地域社会における男女の地位の平等感については、46.3%の市民が「不平等な点がある」と感じています（図9参照）。女性にも男性にも、固定的性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が根強く存在していることが、お互いの活躍の場を奪い、多様性に富んだ活力ある地域社会の構築を阻害しています。

家庭とともに最も身近な暮らしの場である地域社会を、活力があり、持続可能なものとするために、性別にかかわらず、誰もが地域社会を支える一員であることを認識し、地域活動や地域づくりに積極的に参画できるよう、男女双方の意識改革と男女共同参画意識の啓発に取り組む必要があります。

図9 地域社会の中での男女の地位の平等感



資料：R2年度「市民意識調査」

●防災で

2011（平成23）年に発生した東日本大震災以降、全国各地でさまざまな大規模災害が発生する中、男女共同参画の視点からの防災・復興の取組の重要性が指摘されています。

平常時の固定的性別役割分担意識を反映した女性への家事・育児・介護負担の集中、DV*や性被害・性暴力の発生など、災害時に受ける影響は女性と男性で異なります。

国は、「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～*」等を作成し、意思決定の場や災害対応の現場への女性の参画や、男女のニーズの違いに配慮した取組を求めています。十分に浸透しているとは言えない状況です。

男女共同参画の視点からの災害対策が行われることが、防災・減災、災害に強い社会の実現にとって必須であり、防災・復興のあらゆる場面において、意思決定・政策決定の場への女性の参画を促し、女性リーダーの育成に取り組むとともに、女性の声が地域防災活動に反映されるよう、日頃の地域活動への女性の積極的な参画を促す取組も必要です。

【評価指標】

指 標	現況値 (R2)	目標値 (R8)	目標値 (R13)
自治会長に占める女性の割合	9.5%	11.3%	12.8%
消防吏員に占める女性の割合	1.8%	※1 (R6) 3.0%	※2 3.0% 超

※1 「第二次鹿児島市消防局女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（令和3年度～6年度）」の目標値（上方修正された場合はその値に読み替える）

※2 「鹿児島市消防局女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」の目標値が上方修正された場合はその値に読み替える

【推進施策】



(1) 地域活動における男女共同参画の促進

具体的取組	主な事業	担当課
① 地域活動への多様な人々の参加を促進する。	消費者啓発事業	消費生活センター
② 地域活動の活性化と市民活動の支援を行う。	コミュニティ活動推進講座	地域づくり推進課

(2) 男女共同参画の視点に立った防災対策の推進



具体的取組	主な事業	担当課
① 女性視点からの防災対策に関する啓発、女性視点を取り入れた避難所運営や備蓄品の整備等に取り組む。	地域防災計画の充実	男女共同参画推進課 ほか
② 防災の現場における女性の参画を促進する。	女性消防団員の活躍推進	消防局警防課

■市民みんなで■

市 民

・ 固定的性別役割分担意識に基づく慣習を改め、男女ともに活動しやすい環境を作りましょう。

事業者等

・ 職場の防災計画や事業継続計画（BCP）に男女共同参画の視点を取り入れましょう。



施策の方向5 一人ひとりの人権の尊重と自立への支援 ★重点課題

【現状と課題】

高齢者、障害者、外国人、性的少数者*など、男女という性別に限らず、多様な属性の人々の人権が尊重される社会をつくることは極めて重要なことです。SDGsの根底にある「誰一人取り残さない」という理念も、非差別と平等を尊重する人権の基本的な原則を反映したものです。

2020（令和2）年度の市民意識調査によると、20.6%の市民が「男性は仕事、女性は家庭」といった固定的性別役割分担意識を持っています（9ページ図1参照）。また、男女の地位について、71.8%の市民が「社会通念や慣習、しきたりの中で不平等な点がある」と感じています（図10参照）。このような固定的性別役割分担意識や性差別は、高齢、障害等の社会的困難を抱えた人々、その中でも特に女性にとっては、経済的困難など複合的な問題をもたらす要因となっています。

新型コロナウイルス感染症の拡大は、特に女性への影響が深刻で、労働の面では、総務省の労働力調査によると2020（令和2）年4月の女性就業者数が、男性の2倍以上減少しました。

また、警察庁の自殺統計によると、2020（令和2）年の自殺者数は、男性は前年より減少しているのに対し、女性は増加しています。本市では増加傾向は見られなかったものの、このような非常時に備え、生活困窮者への支援策の充実と広報周知、相談支援の拡充などセーフティネット機能の強化が必要です。この先のウィズコロナ・アフターコロナ下では、多様な人材が自立して生活ができる包括的な支援が大変重要となってきます。

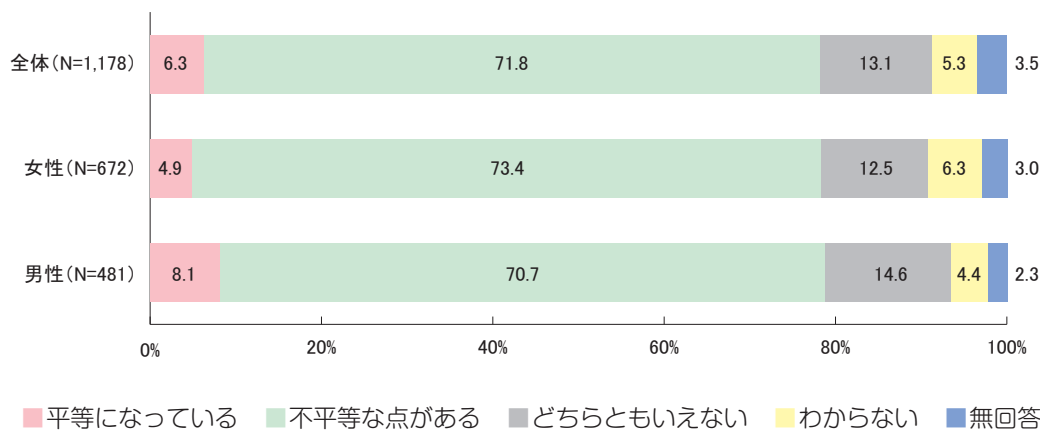
身体的性差や性的指向・性自認、性的同意、健康に関する正確な知識を得て、心身ともに健康を維持することは、相手への思いやりにも繋がり、男女共同参画社会の形成に寄与するものとなります。

そのためには、リプロダクティブ・ヘルス/ライツ*（性と生殖に関する健康と権利）の視点を踏まえ、ライフステージ*や性差に応じた心身の健康づくりの支援や情報提供に取り組む必要があります。

誰もが安心して自分らしく、健康に暮らせる社会をつくるためには、幼少期からの徹底した人権教育や性教育により、多様性のある社会を実現する意識を醸成することが重要です。

加えて、関係機関・団体等が知恵や情報を共有し、連携した取組体制を構築することにより、きめ細かな支援を社会全体で支えていく基盤づくりが必要です。

図10 社会通念や慣習、しきたりの中での男女の地位の平等感



資料：R2年度「市民意識調査」

【評価指標】

指 標	現況値 (R2)	目標値 (R8)	目標値 (R13)
「一人ひとりの人権や多様性が尊重され、誰もが個性と能力を発揮できるまちづくりが進んでいる」と感じる市民の割合	(R3) 17.1%	22.1%	24.6%
女性の採用を積極的に行っている事業所の割合	(H30) 55.1%	67.9%	75.9%
子宮がん検診受診率 (20歳以上)	22.3%	50.0%	50.0%
乳がん検診受診率 (40歳以上)	13.8%	50.0%	50.0%

【推進施策】



(1) 多様な人々の安心な暮らしに向けた支援

具体的取組	主な事業	担当課
① 偏見や差別のない多様性を理解し合うための人権教育・啓発活動を推進する。	男女共同参画情報誌の発行 (再掲)	男女共同参画推進課
	人権啓発活動事業 性の多様性啓発支援事業 パートナーシップ宣誓制度	人権推進課
② さまざまな悩みに対する相談体制を充実する。	男女共同参画センター運営事業 (相談事業)	男女共同参画推進課
	生活困窮者自立支援事業	保護第一課
	自殺対策事業	保健支援課
③ さまざまな生活上の困難を抱える人々への支援を充実する。	被保護者自立促進事業	保護第一課
	児童扶養手当支給事業	こども福祉課



(2) 生涯を通じた健康支援

具体的取組	主な事業	担当課
① 生涯にわたる市民の健康づくりを支援する。	元気いきいき検診事業	保健予防課
② リプロダクティブ・ヘルス/ライツ (性と生殖に関する健康と権利) についての普及啓発を行う。	男女共同参画センター運営事業 (健康管理事業)	男女共同参画推進課
	元気いきいき検診事業 (再掲)	保健予防課
	開業助産師研修会	母子保健課
③ 健康増進のためのスポーツ活動を推進する。	スポーツ大会等イベントの開催	スポーツ課
④ 健康を脅かす問題への対策を推進する。	養護教諭等研修会及び保健担当者等研修会	保健体育課

■市民みんなで■

市 民

- ・悩みや問題は一人で抱え込まずに、相談機関を積極的に利用しましょう。
- ・家庭でも性や命の大切さについて語り合しましょう。

事業者等

- ・健康診断やメンタルヘルス対策を行い、従業員の心身の健康状態の把握と健康管理に努めましょう。
- ・女性、高齢者、障害者等の雇用機会の拡大に努めましょう。



※多様な人権を象徴する鹿児島市のロゴマークです。

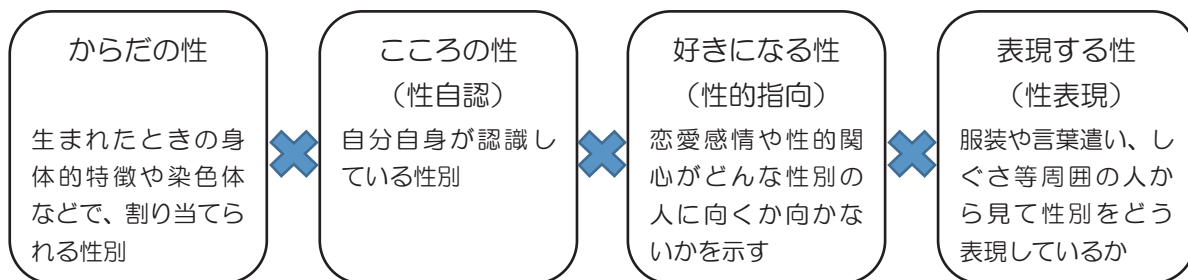
●知っておきたい「性の多様性」

人間の「性のあり方（セクシュアリティ）」は、「男性」「女性」のたった2つに分けられるほど単純なものではありません。性のあり方は非常に複雑かつ多様です。

セクシュアリティはいわばその人の生き方であり、個人の尊厳に関わる大切な問題です。

また、性自認や性的指向は、本人の意思や努力によって変えることはできません。

まずは、私たち一人ひとりが性の多様性について理解することが大切です。



基本目標Ⅲ 配偶者等からの暴力根絶に向けた対策の推進

～誰もが尊厳を持って自分らしく生きることのできる社会～



【現状と課題】

配偶者・パートナーからの暴力（DV）、性犯罪・性暴力、ストーカー、セクシュアル・ハラメント*など、あらゆる暴力は、決して許されない重大な人権侵害であり、男女の平等や個人としての尊厳を重んじた対等な関係づくりを進める男女共同参画社会の形成を大きく阻害する要因となっています。

2020（令和2）年度の市民意識調査によると、DVに対する考え方として、40.9%の人が「暴力をふるわれる方にも問題がある」（「そう思う」＋「ややそう思う」と回答しています（図11参照）。しかし、いかなる理由があろうとも、どんな間柄であろうとも、暴力は許されない行為であり、被害者にも加害者にもならないための幼少期からの教育や意識啓発を強化し、暴力を許さない社会風土を醸成する必要があります。

本市におけるDV被害の状況は、市民意識調査によると、身体的、精神的、経済的、性的暴力のいずれかの被害経験が「何度もあった」「1・2度あった」と答えた人が、女性で約3人に1人、男性で約5人に1人に上りました。女性の被害が多い要因としては、男女間の経済力や社会的地位の格差など、個人の問題として片付けられない構造的問題も関係しています。

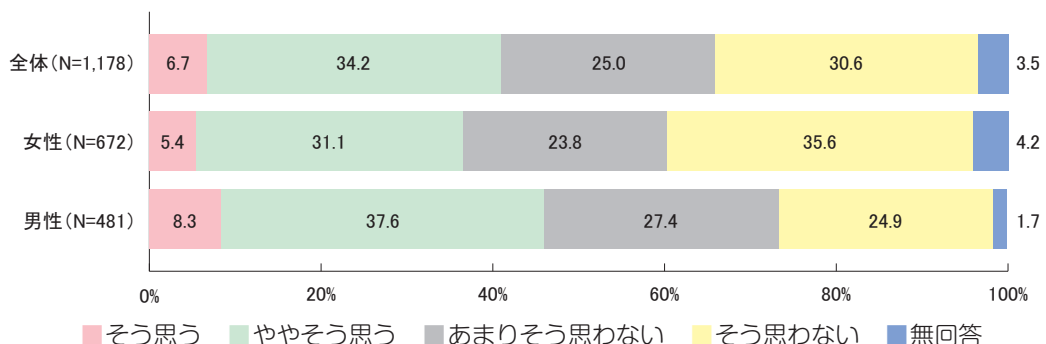
また、DVが起きている家庭では、子どもに対しても暴力が振るわれている可能性が高く、たとえ身体的虐待がなくても、子どもの目の前で行われるDV（面前DV）は心理的虐待に当たります。虐待は子どものこころとからだの成長にさまざまな影響を及ぼし、DVが世代間連鎖につながる可能性もあります。DV被害者と虐待されている子どもの一体的、専門的な支援策が必要です。

交際相手からの暴力（デートDV*）は、中学生・高校生を含む10代、20代の若者の間でも起きている問題であり、DVの根絶に向けてより広く、より効果的な取組が必要です。

新型コロナウイルス感染症の拡大は、外出自粛によるストレスや職場の休業による生活不安などから女性への暴力の増加・深刻化を引き起こしました。サンエールかごしま相談室（鹿児島市配偶者暴力相談支援センター）の相談件数を見ても、性にまつわる暴力に関する女性からの相談が明らかに増加しています（27ページ図12参照）。

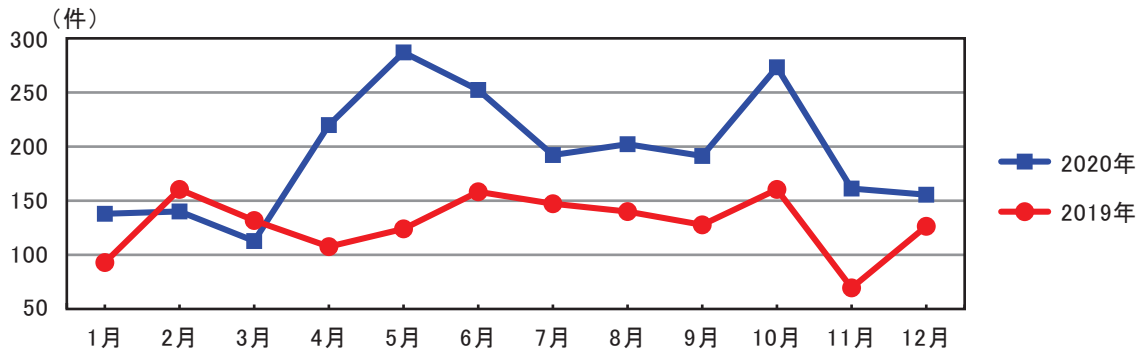
被害の深刻化を未然に防止するためにも相談窓口のさらなる周知が必要であり、適切な支援に繋げ、被害者にエンパワーメント*を図るための相談員の資質の向上、関係機関と連携した取組体制の構築などに取り組む必要があります。

図11 DVに対する考え方（暴力をふるわれる方にも問題がある）



資料：R2年度「市民意識調査」

図12 性にまつわる暴力（DV・セクハラ・ストーカー等）に関する相談件数（女性）



資料：鹿児島市「サンエールかごしま相談室相談統計」

施策の方向1 配偶者等からの暴力防止及び被害者支援 ★重点課題

第2次鹿児島市DV対策基本計画

【評価指標】

指標	現況値 (R2)	目標値 (R8)	目標値 (R13)
DVについて学んだことがある人の割合 (16歳～64歳)	(R1) 39.2%	57.4%	70.4%
DV相談窓口の認知度	(R1) 79.7%	91.6%	100%

【推進施策】

(1) DV防止に向けた意識啓発の強化



具体的取組	主な事業	担当課
① 啓発資料の配布、メディアの活用等により、DVに関する広報啓発を行う。	男女共同参画情報誌の発行（再掲） DV対策基本計画推進事業	男女共同参画推進課
② 子ども・若者へのDV予防教育を充実する。		

(2) 相談体制と被害者支援の充実



具体的取組	主な事業	担当課
① 被害者が早期に安心して相談できるよう、相談窓口の周知を図る。	DV対策基本計画推進事業（再掲）	男女共同参画推進課
② 相談員の資質の向上を図るとともに、相談体制を充実する。	男女共同参画センター運営事業（相談事業）（再掲）	
③ 関係部署と連携し、被害者の保護と自立に向けた支援を行う。	DV対策基本計画推進事業（再掲）	男女共同参画推進課
	DV等の被害者に係る住民票の写しなどの交付制限	市民課
	配偶者からの暴力被害者の市営住宅入居の優遇措置	住宅課



(3) 関係機関との連携強化

具体的取組	主な事業	担当課
① 警察や鹿児島県女性相談センター、児童相談所、民間支援団体など関係機関との連携強化を図る。	DV対策基本計画推進事業（再掲） 男女共同参画計画推進事業（関係機関相談員研修会）	男女共同参画推進課
② 研修会等を実施し、職務関係者からの二次被害*を防止する。		

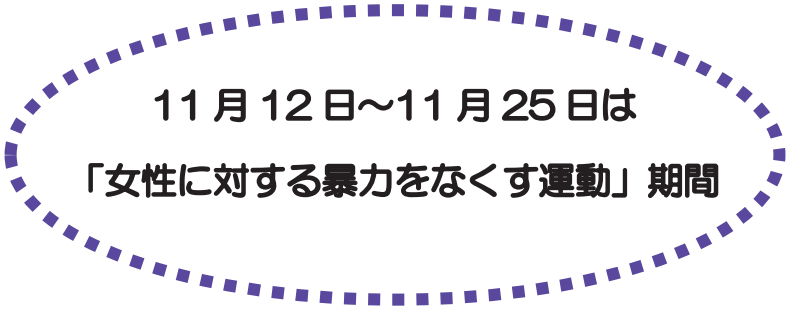
■市民みんなで■

市 民

- ・DVについて正しい知識を持ち、被害者にも加害者にもならないようにしましょう。
- ・暴力に気付いたら、警察や配偶者暴力相談支援センター*等に相談・通報しましょう。
- ・被害者から相談を受けた時は、相手の言うことを否定せずに話を聞き、相談窓口を案内しましょう。

事業者等

- ・DVに関する研修等を実施しましょう。
- ・被害者から相談を受けた時は、相手の言うことを否定せずに話を聞き、相談窓口を案内しましょう。



女性に対する暴力根絶のための
シンボルマーク

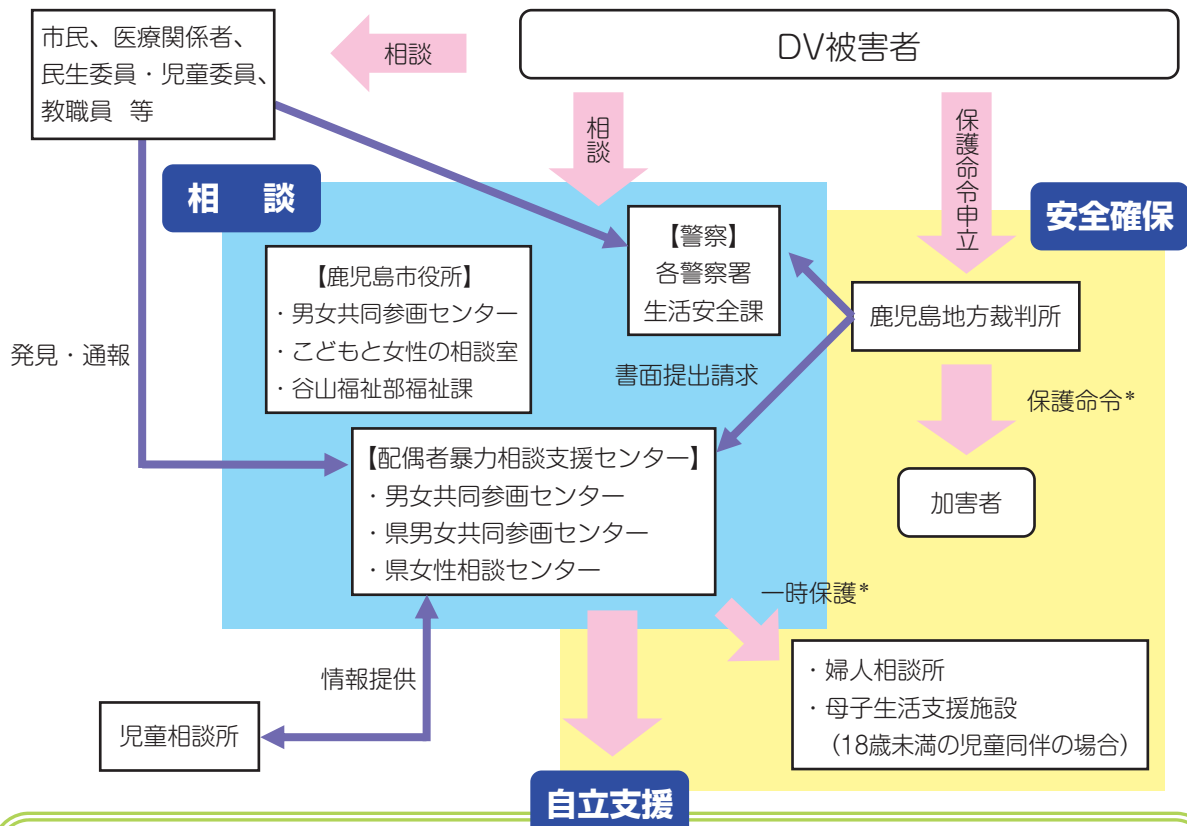
パープルリボンは、女性に対する暴力根絶のシンボルです。

1994（平成6）年にアメリカで生まれた草の根運動に始まり、
今では国際的な運動へ広まっています。

紫色のリボンを身に付けること、飾ることで、「暴力のない世界に
したい」というあなたの意思表示になります。



D V 被害者を支援する関係機関の連携



自立に向けた支援・情報提供

- ・ 配偶者暴力相談支援センター (男女共同参画センター、県男女共同参画センター、県女性相談センター)
- ・ こどもと女性の相談室、谷山福祉部福祉課
- ・ 母子生活支援施設、婦人保護施設
- ・ 民間支援団体

生活拠点の確保

- ・ こどもと女性の相談室、谷山福祉部福祉課 (母子生活支援施設)
- ・ 住宅課 (市営住宅)
- ・ 県女性相談センター (婦人保護施設)
- ・ 県住宅政策室 (県営住宅)

福祉サービス

- ・ こども未来局
- ・ すこやか長寿部
- ・ 福祉部
- ・ 谷山福祉部

子どもへの支援

- ・ こども政策課 (児童クラブ、ファミリー・サポート・センター)
- ・ こども家庭支援センター
- ・ 教育委員会 (就学援助、転校手続き)
- ・ 児童相談所、児童養護施設等
- ・ 学校、幼稚園、保育所、認定こども園

心のケア・医療支援

- ・ 保健支援課、保健センター
- ・ 精神保健福祉センター
- ・ 医療機関
- ・ 民間支援団体

経済的支援・行政手続き支援

- ・ こどもと女性の相談室、谷山福祉部福祉課 (母子父子寡婦福祉資金など)
- ・ 生活保護担当課
- ・ 住民基本台帳担当課
- ・ 国民年金担当課
- ・ 国民健康保険担当課
- ・ 年金事務所
- ・ 社会福祉協議会 (生活福祉資金貸付)

法律相談・法的手続き支援

- ・ 男女共同参画センター
- ・ 市民相談センター
- ・ 県男女共同参画センター
- ・ 法テラス (資金援助)
- ・ 県弁護士会
- ・ 地方裁判所、家庭裁判所

就労支援・職業訓練

- ・ こどもと女性の相談室、谷山福祉部福祉課
- ・ 生活・就労支援センター
- ・ かごしま
- ・ ハローワーク

施策の方向2 男女共同参画を阻害する暴力への対策の推進 ★重点課題

【評価指標】

指標	現況値 (R2)	目標値 (R8)	目標値 (R13)
セクシュアル・ハラスメント等の防止に関する措置を実施している市内事業所の割合	(H30) 36.7%	49.8%	57.9%

【推進施策】



(1) 暴力防止に向けた意識啓発と被害者支援

具体的取組	主な事業	担当課
① 女性に対するあらゆる暴力の予防・根絶に向けた広報啓発と環境の整備を行う。	男女共同参画センター運営事業 (啓発イベント)	男女共同参画推進課
	人権啓発活動事業 (再掲)	人権推進課
② 各種相談を実施し、相談者の状況に応じた支援や情報提供を行う。	男女共同参画センター運営事業 (相談事業) (再掲)	男女共同参画推進課
	婦人相談員設置事業	こども福祉課 谷山福祉部 福祉課
③ 児童虐待への総合的な対策を行う。	児童虐待対策事業	こども家庭支援センター

■市民みんなで■

市 民

- ・悩みや問題は一人で抱え込まずに、相談機関を積極的に利用しましょう。
- ・家庭でも性や命の大切さについて語り合いましょう。
- ・子どもの虐待に気付いたら、市役所や児童相談所、地区の民生委員に知らせましょう。

事業者等

- ・セクシュアル・ハラスメント等に対する方針を従業員に周知しましょう。
- ・セクシュアル・ハラスメント等に関する相談窓口を設置し、相談内容や状況に応じ解決に取り組みましょう。
- ・セクシュアル・ハラスメント等に関する研修を実施しましょう。



評価指標一覧

基本目標	施策の方向	指 標	現況値 (R2)	目標値 (R8)	目標値 (R13)	出典／担当課	
I さらなる男女共同参画理念の浸透	1 男女共同参画社会の形成に向けた意識改革	1 「男性は仕事、女性は家庭」という固定観念を持たない市民の割合	65.7%	78.7%	86.3%	男女共同参画に関する市民意識調査	
		2 積極的に育児をしている父親の割合	64.8%	72.5%	78.9%	健やか親子21アンケート	
	2 男女共同参画の意識を高める教育・学習の推進	3 社会全体における男女の地位が平等であると感じている市民の割合	8.0%	11.5%	14.4%	男女共同参画に関する市民意識調査	
II あらゆる分野における男女共同参画の促進	1 政策・方針決定過程への女性の参画拡大	4 市の審議会等における女性委員の割合	36.4%	40.0%	40.0%以上 60.0%以下	男女共同参画推進課	
		5 市役所における女性管理職（課長級以上）の割合（消防局・企業を除く）	16.5%	※1 22.0% (R6)	※2 22.0%超	鹿児島市女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画	
		6 市内事業所における女性管理職の割合	※3 16.2% (R1)	21.2%	24.8%	雇用推進課	
	2 働く場における男女共同参画と女性活躍の推進	再掲	市役所における女性管理職（課長級以上）の割合（消防局・企業を除く）	16.5%	※1 22.0% (R6)	※2 22.0%超	鹿児島市女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画
		再掲	市内事業所における女性管理職の割合	※3 16.2% (R1)	21.2%	24.8%	雇用推進課
		7 家族経営協定*の件数	50件	62件	72件	農政総務課	
	3 ワーク・ライフ・バランスの推進	8 市役所の男性職員の育児休業取得率（消防局・企業・教育委員会を除く）	8	30.9%	※4 80.0% (R6)	※5 80.0%以上	鹿児島市職員子育て支援行動計画
			9 市内事業所の男性の育児休業取得率	10.6% (H30)	29.8%	41.8%	鹿児島市勤労者労働基本調査
		10 保育所等の待機児童数	216人	0人	0人	第二期鹿児島市子ども・子育て支援事業計画	
		11 鹿児島市イクボス推進同盟参加企業数	81社	105社	130社	こども政策課	

基本目標	施策の方向	指 標	現況値 (R2)	目標値 (R8)	目標値 (R13)	出典/担当課
Ⅱ あらゆる分野における男女共同参画の促進	4 地域・防災における男女共同参画の推進	12 自治会長に占める女性の割合	9.5%	11.3%	12.8%	男女共同参画推進課
		13 消防吏員に占める女性の割合	1.8%	※6 3.0% (R6)	※7 3.0%超	鹿児島市消防局女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画
	5 一人ひとりの人権の尊重と自立への支援	14 「一人ひとりの人権や多様性が尊重され、誰もが個性と能力を發揮できるまちづくりが進んでいる」と感じる市民の割合	17.1% (R3)	22.1%	24.6%	第六次総合計画に係る市民意識アンケート調査
		15 女性の採用を積極的に行っている事業所の割合	55.1% (H30)	67.9%	75.9%	鹿児島市勤労者労働基本調査
		16 子宮がん検診受診率（20歳以上）	22.3%	50.0%	50.0%	保健予防課
		17 乳がん検診受診率（40歳以上）	13.8%	50.0%	50.0%	保健予防課
	Ⅲ 向配偶者対等から推進の暴力根絶に	1 配偶者等からの暴力防止及び被害者支援	18 DVについて学んだことがある人の割合（16歳～64歳）	39.2% (R1)	57.4%	70.4%
19 DV相談窓口の認知度			79.7% (R1)	91.6%	100%	事故やげがに関するアンケート調査
2 男女共同参画を阻害する暴力への対策の推進		20 セクシュアル・ハラスメント等の防止に関する措置を実施している市内事業所の割合	36.7% (H30)	49.8%	57.9%	鹿児島市勤労者労働基本調査

- ※ 1 「第二次鹿児島市女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（令和3年度～6年度）」の目標値（上方修正された場合はその値に読み替える）
- ※ 2 「鹿児島市女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」の目標値が上方修正された場合はその値に読み替える
- ※ 3 県内事業所の管理的地位（課長相当職）に占める女性の割合
- ※ 4 「第二次鹿児島市職員子育て支援行動計画（令和2年度～6年度）」の目標値（上方修正された場合はその値に読み替える）
- ※ 5 「鹿児島市職員子育て支援行動計画」の目標値が上方修正された場合はその値に読み替える
- ※ 6 「第二次鹿児島市消防局女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（令和3年度～6年度）」の目標値（上方修正された場合はその値に読み替える）
- ※ 7 「鹿児島市消防局女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」の目標値が上方修正された場合はその値に読み替える