さかい男女共同参画プラン
（第５次）

令和８年３月

境町

はじめに



本町では、平成16（2004）年３月に最初のプランを策定して以来、町民の皆様と歩みを共にしながら、男女が互いに人権を尊重し、喜びも責任も分かち合える社会づくりに邁進してまいりました。このたび、令和３（2021）年３月に策定した第４次プランから５年が経過し、次なる５年間の確かな指針となる「第５次プラン」を策定いたしました。

今日、世界全体で取り組むべき「ＳＤＧｓ（持続可能な開発目標）」においても、「ジェンダー平等の実現」は最重要課題の一つに掲げられております。私達の生活を取り巻く環境は、社会情勢の変化や個人の価値観、ライフスタイルの多様化により、かつてない速さで変化し続けています。

本町におきましても、少子高齢化や人口減少への対策は喫緊の課題であり、女性がその個性と能力を最大限に発揮できる「女性活躍」の推進は、町の未来を切り拓く活力として不可欠です。また、長期化する経済的不安や生活困窮、ＤＶといった困難な問題を抱える女性への支援についても、社会構造の変化を捉えながら、これまで以上にきめ細やかな対応を進めていく必要があります。

男女共同参画社会の実現とは、制度を整えることだけではなく、家庭、職場、地域、学校など、あらゆる場面において男女が共に知恵を出し合い、誰もが自分らしく輝くことができる土壌を育むことです。この計画の推進にあたっては、行政の取組はもとより、町民の皆様、そして関係機関の方々が手を取り合い、連携・協働していくことが何よりも重要であります。多様性を認め合い、誰もが安心して暮らせる境町を築いていくために、皆様には一層のご理解とご協力をお願い申し上げます。

結びになりますが、本プランの策定にあたり、意識調査を通して貴重なご意見やご提言をいただきました町民の皆様、多大なるご審議とご尽力を賜りました「さかい男女共同参画プラン策定委員会」の皆様、そして関係各位の皆様に心より感謝申し上げます。

令和８年３月

境町長　橋本　正裕

目次

第１章　プランの作成にあたって 1

１　趣旨と目的 3
２　プランの位置づけ 4
３　プランの期間 5
４　本プランとＳＤＧｓについて 5
５　プランの策定の社会的背景 6

第２章　境町のプランを取り巻く状況 11

１　本町の現状 13
２　男女共同参画に関するアンケート調査の結果 23
３　第４次プランの評価結果 40

第３章　プランの基本的な考え方 43

１　基本理念 45
２　基本目標 46
３　施策体系 47

第４章　プランの内容 49

基本目標１　男女平等の意識づくり 51
基本目標２　あらゆる分野への男女共同参画の推進 56
基本目標３　多様な働き方を可能にする社会づくり 61
基本目標４　すこやかで安心して暮らせる環境づくり 67
基本目標５　男女共同参画の推進体制づくり 74

第５章　プランの推進体制 77

１　プランの推進体制 79
２　連携した推進体制 79
３　プランの進捗管理 79
４　目標値の設定 80

資料編 81

１　プラン策定の経緯 83
２　第５次さかい男女共同参画プラン策定委員会設置要綱 84
３　さかい男女共同参画プラン策定委員会名簿 85
４　男女共同参画社会基本法 86
５　茨城県男女共同参画推進条例 92
６　用語集 97

第1章
プランの作成にあたって

第１章　プランの作成にあたって

１　趣旨と目的

少子高齢化や本格的な人口減少の進行に伴う社会経済の低迷など、私達を取り巻く社会環境は大きく変化しています。このような社会の大きな変化に柔軟に対応していくためには、すべての人の人権を尊重しつつ、責任を分かち合い、性別に関わりなく、個性と能力を十分に発揮することができるような多様性を認め合う社会の実現が求められます。

国では、男女共同参画社会の実現に向け、平成 11（1999）年６月に「男女共同参画社会基本法」を制定し、平成 12（2000）年 12 月には「男女共同参画基本計画」を策定しました。その後、５年ごとに計画の見直しが図られ、現在は令和２（2020）年 12 月に策定された「第５次男女共同参画基本計画」に基づき、男女共同参画社会の実現に向けて様々な施策が進められています。

境町では、男女が共に生き生きと暮らせる社会づくりを目指し、平成 16 年に「さかい男女共同参画プラン」を策定し、以来、男女共同参画社会の実現に向けた意識啓発や環境整備など、様々な取組を推進してきました。その結果、男女共同参画社会の実現に向け一定の成果がみられたものの、その一方で、固定的な性別役割分担意識が社会の様々な場面にいまもなお残っています。また、女性の職業生活における更なる活躍の推進、男女共同参画の視点に立った防災対策や男女間のあらゆる暴力に関する問題等、男女共同参画に関する様々な課題が、今後も解決が求められています。

このような中、令和７年度を目標年度とする「さかい男女共同参画プラン（第４次）」の期間満了にあたり、男女共同参画社会の実現に向けた新たな課題に対応するため、男女がそれぞれの個性と能力を認め合い尊重し合う、男女共同参画社会の実現に向けて、総合的かつ計画的に推進するための指針として、「さかい男女共同参画プラン（第５次）」（以下、「本プラン」という。）を策定しました。

２　プランの位置づけ

（１）本プランは、「男女共同参画社会基本法」第 14 条第３項に基づく「市町村男女共同参画基本計画」であり、本町が男女共同参画社会の実現に向けた施策を総合的、計画的に進めていくために、施策の方向性を具体的に示す基本計画です。

（２）本プランでは、以下の３計画を一体的に策定します。

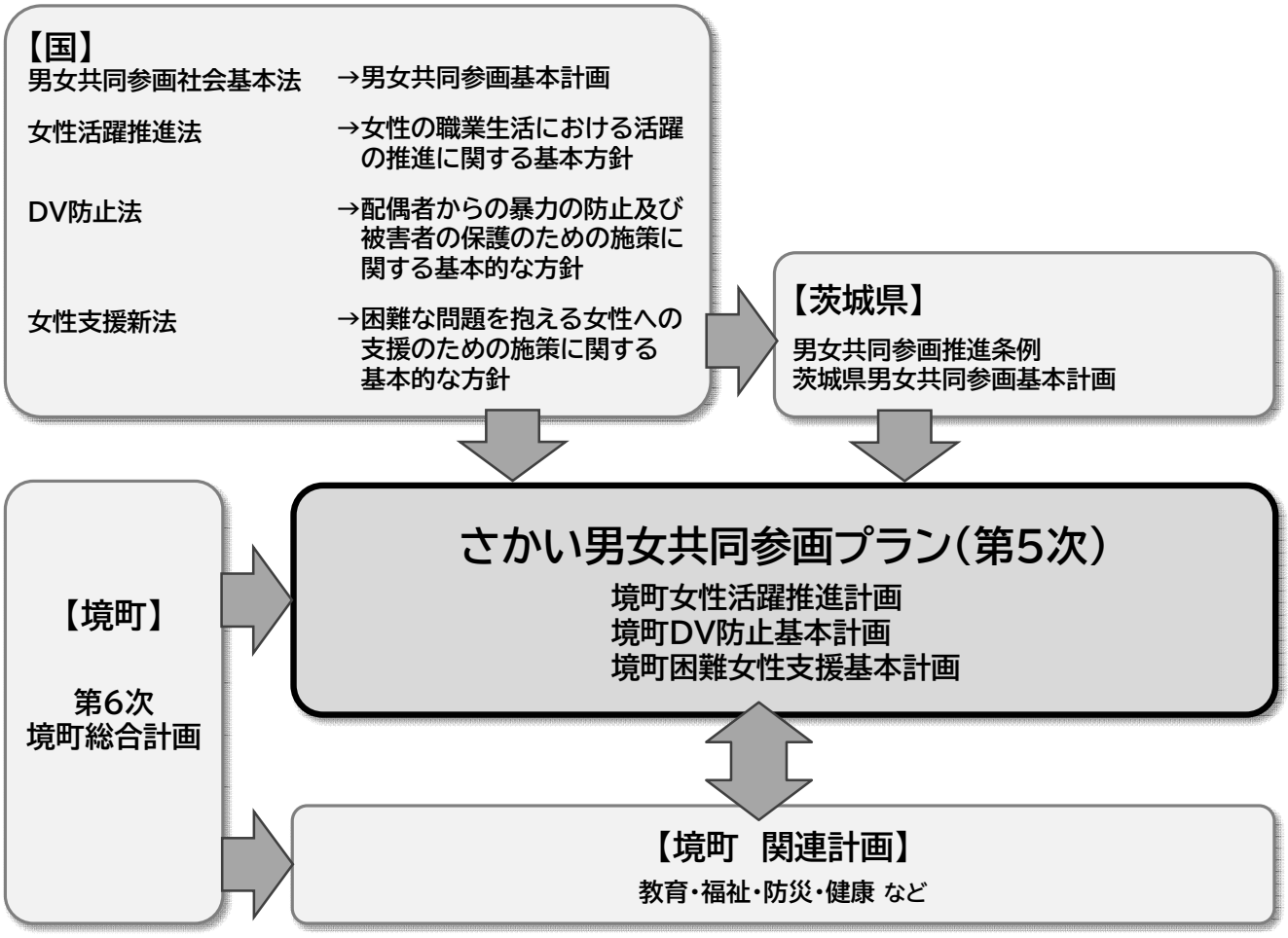
１.「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）第６条第２項に基づく「市町村推進計画」

２.「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」（ＤＶ防止法）第２条の３第３項に基づく「市町村基本計画」

３.「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」（女性支援新法）第８条第３項に基づく「市町村基本計画」

（３）本プランは、「男女共同参画社会基本法」の理念に基づき、国の「第５次男女共同参画基本計画」及び茨城県の「茨城県男女共同参画基本計画（第４次）」との整合性を図ります。

（４）本プランは、男女共同参画が家庭、学校、地域、職場などあらゆる分野に関連する課題であることから、町の最上位計画である「第６次境町総合計画」に基づき、男女共同参画の視点に立って、各分野の事業と一体となり事業を展開しています。



３　プランの期間

本プランの期間は、令和８年度から令和 12 年度の５か年とします。ただし、社会状況の変化等により見直しの必要性が生じた場合は、随時見直すこととします。

<table>
<tr><td>令和
３年度</td><td>４年度</td><td>５年度</td><td>６年度</td><td>７年度</td><td>８年度</td><td>９年度</td><td>10 年度</td><td>11 年度</td><td>12 年度</td></tr>
<tr><td colspan="4">第６次境町総合計画
前期基本計画</td><td colspan="6">第６次境町総合計画
後期基本計画</td></tr>
<tr><td colspan="5">さかい男女共同参画プラン（第４次）</td><td colspan="5"></td></tr>
<tr><td colspan="4"></td><td>策定</td><td colspan="5">さかい男女共同参画プラン（第５次）</td></tr>
</table>

４　本プランとＳＤＧｓについて

ＳＤＧｓ（エスディージーズ：持続可能な開発目標）は、平成 27（2015）年９月の国連サミットで採択された、持続可能でより良い社会の実現を目指す国際目標です。ＳＤＧｓでは、「誰一人として取り残さない」社会の実現を目指し、「貧困をなくそう」「飢餓をゼロに」「すべての人に健康と福祉を」「質の高い教育をみんなに」など、17 のゴール（目標）とそれを達成するための 169 のターゲットが設定されています。この中の一つである「目標５ ジェンダー平等を実現しよう」は、すべてのＳＤＧｓを達成するために不可欠な視点であるとされています。

国では、平成 28（2016）年に、内閣に「持続可能な開発目標（ＳＤＧｓ）推進本部」を設置し、実施指針として、地方自治体の計画等にＳＤＧｓの要素を最大限反映することを奨励しています。

本プランにおいては、本町における男女共同参画を取り巻く現状や課題を踏まえるとともに、ＳＤＧｓの視点を取り入れながら、男女共同参画社会の実現に関する施策を総合的かつ計画的に進めます。



５　プランの策定の社会的背景

１　世界の動き

年	内容
昭和50(1975)年	国際婦人年世界会議開催 ガイドラインとして「世界行動計画」が採択され「国連婦人の10年」の設定「平等・開発・平和」を目標に女性の地位向上のための取組が開始
平成７(1995)年	第４回世界女性会議(平等、開発、平和のための行動)開催 各国政府の女性政策の指針を示した北京宣言及び行動綱領が採択
平成12(2000)年	国連特別総会(女性2000年会議)開催 「政治宣言」「北京宣言及び行動綱領実施のための更なる行動とイニシアティブ(成果文書)」が採択
平成18(2006)年	東アジア男女共同参画担当大臣会合開催(東京) 「東京閣僚共同コミュニケ」が採択
平成19(2007)年	第２回東アジア男女共同参画担当大臣会合開催 「ニューデリー閣僚共同コミュニケ」が採択
平成22(2010)年３月	第54回国連婦人の地位委員会(北京＋15記念会合)開催 「北京宣言及び行動綱領」と第23回国連特別総会「女性2000年会議」成果文書の実施状況の評価について、宣言及び決議が採択
平成22(2010)年７月	新たな機関(ＵＮ　Ｗｏｍｅｎ)を設置する決議が、国連総会で採択 国連婦人開発基金(ＵＮＩＦＥＭ)、女性の地位向上部(ＤＡＷ)、ジェンダー問題と女性の地位向上に関する事務総長特別顧問室(ＯＳＡＧＩ)国際婦人調査訓練研修所(ＩＮＳＴＲＡＷ)を統合
平成23(2011)年	ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連女性機関(ＵＮ Ｗｏｍｅｎ)が発足第58回国連婦人の地位委員会
平成26(2014)年	第58回国連婦人の地位委員会 自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント決議案が採択
平成27(2015)年	国連で持続可能な開発サミット開催 国連で持続可能な開発のための2030アジェンダ(ＳＤＧｓ)採択。ジェンダー平等が目標５に掲載
平成28(2016)年	Ｇ７伊勢・志摩サミット開催 女性の能力開発のためのＧ７行動指針、女性の理系キャリア促進のためのイニシアティブ(ＷＩＮＤＳ)に合意
平成31(2019)年	W20サミット開催 「女性の経済的エンパワーメントの促進」をテーマにセッション
令和３(2021)年	「Ｇｅｎｅｒａｔｉｏｎ　Ｅｑｕａｌｉｔｙ　Ｆｏｒｕｍ」（ジェンダー平等を目指す全ての世代フォーラム）開催
令和５（2023）年	「Ｇ７ 栃木県・日光男女共同参画・女性活躍担当大臣会合」開催

２　国の動き

年	内容
昭和50(1975)年	総理府に「婦人問題企業推進」「婦人問題担当室」設置
昭和60(1985)年	「男女雇用機会均等法」「女子差別撤廃条約」批准 国民年金法改訂(女性の年金権保証する国民年金法改訂)
平成６(1994)年	総理府に「男女共同参画室」「男女共同参画審議会」 「男女共同参画推進本部」設置
平成11(1999)年	「男女共同参画社会基本法」公布、施行 男女共同参画社会の実現が重要な課題として位置づけ
平成12(2000)年	「男女共同参画基本計画」策定 基本法の理念を達成するための施策や取組を推進するために策定
平成13(2001)年	「男女共同参画局」「男女共同参画会議」内閣府に設置 基本的な政策及び重要事項の調査審議を行う等推進体制が強化 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」（ＤＶ防止法)制定
平成15(2003)年	「少子化社会対策基本法」「次世代育成支援対策推進法」制定 国、県、市町村及び事業主が一体となって、少子化対策を集中的、計画的に推進
平成16(2004)年	「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策に関する基本的な方針」策定
平成17(2005)年	「男女共同参画基本計画(第２次)」策定 平成32(2020)年までを見通した施策の基本的方向と平成22(2010)年度末までに実施する具体的施策の内容が提示 「改正育児・介護休業法」施行 契約社員ら有期雇用労働者も育児・介護休業の対象
平成19(2006)年	「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」策定 「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定 「改正男女雇用機会均等法」施行
平成21(2009)年	「育児・介護休業法」改正
平成22(2010)年	「男女共同参画基本計画(第３次)」策定
平成24(2012)年	「『女性の活躍推進による経済活性化』行動計画～はたらくなでしこ大作戦」決定
平成26(2014)年	「すべての女性が輝く社会づくり本部」を設置、「すべての女性が輝く社会づくり本部会合」開催 様々な状況に置かれた女性が自らの希望を実現して輝くことにより、我が国最大の潜在力である「女性の力」が十分に発揮され、社会の活性化につなげる目的

年	内容
平成27(2015)年	「女性活躍推進法(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律)」公布・施行 自らの意思で働くことを希望するすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するため、「女性が仕事で活躍する」といった内容を事業主に対して義務化
平成27(2015)年	「男女共同参画基本計画(第４次)」閣議決定
平成28(2016)年	改正「男女雇用機会均等法」公布
平成28(2016)年	Ｇ７伊勢・志摩サミット開催 「女性の能力開発のためのＧ７行動指針」及び「女性の理系キャリア促進のためのイニシアティブ(ＷＩＮＤＳ)」に合意
平成28(2016)年	「国際女性会議(ＷＡＷ！)」(ＷＡＷ！2016)開催
平成29(2017)年	「育児・介護休業法」改正 育児休業時間の延長や男性の育児参加を促進するための育児目的休暇の新設が規定
平成29(2017)年	刑法改正 強姦罪の構成要件及び法定刑の見直し等
平成30(2018)年	「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」公布・施行 「セクシュアル・ハラスメント対策の強化について～メディア・行政間での事案発生を受けての緊急対策～」策定
令和元(2019)年	「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」等改正
令和２(2020)年	「第５次男女共同参画基本計画～すべての女性が輝く令和の社会へ～」閣議決定 「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～」策定
令和３(2021)年	「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」改正 国・地方公共団体は、セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントへの対応など環境整備の施策強化
令和４(2022)年	「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」公布、「ＡＶ出演被害防止・救済法」公布・施行 様々な困難を抱えた女性が、その人権を尊重され、安心かつ自立して暮らせるように、国及び地方公共団体が関係機関及び民間の団体との協働により、必要な支援
令和５(2023)年	「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」公布、施行 性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に寛容な社会の実現が目的 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」改正 接近禁止命令の対象拡大（精神的なＤＶ）、接近禁止命令違反の厳罰化、等
令和６(2024)年	「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」施行

３　茨城県の動き

年	内容
昭和53(1978)年	「茨城県生活福祉部青少年婦人課」設置 男女共同参画への県の取組開始
昭和55(1980)年	「第２次県民福祉基本計画」に「婦人の福祉の向上」を位置づけ
平成２(1990)年	知事を本部長とする「女性対策推進本部」設置
平成３(1991)年	「いばらきローズプラン21」を策定 「いばらきローズプラン21推進委員会」と庁内の「茨城県女性対策推進本部」を設置
平成６(1994)年	県庁に「女性青少年課」設置
平成８(1996)年	「いばらきハーモニープラン」策定 男女のよりよいパートナーシップ確立が基本理念
平成12(2000)年	「いばらきハーモニープラン後期実施計画」策定
平成13(2001)年	「茨城県男女共同参画推進条例」施行 「茨城県男女共同参画審議会」設置、「茨城県男女共同参画推進本部」とする推進体制が整備
平成14(2002)年	「茨城県男女共同参画基本計画」「茨城県男女共同参画実施計画」策定 「男女共同参画苦情・意見処理委員会」設置 苦情やその他の意見を処理
平成16(2004)年	「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本的な計画」策定
平成17(2005)年	「女性プラザ男女共同参画支援室」開設
平成18(2006)年	「茨城県男女共同参画実施計画」策定
平成23(2011)年	「茨城県男女共同参画基本計画（第２次）いきいきいばらきハーモニープラン」策定
平成28(2016)年	「茨城県男女共同参画基本計画（第３次）」策定
平成29(2017)年	「茨城県女性活躍推進計画」策定
平成30(2018)年	女性青少年課を女性活躍･県民協働課に再編、知事公室から県民生活環境部に組織替
令和元(2019)年	「茨城県男女共同参画推進条例」一部改正 性的少数者への不当な差別的取扱いの禁止等 「いばらきパートナーシップ宣誓制度」施行
令和２(2020)年	「女性プラザ」と「女性プラザ男女共同参画支援室」の機能を一元化し「男女共同参画センター」を設置 「男女共同参画センター」を「ダイバーシティ推進センター」に改称
令和３(2021)年	「茨城県男女共同参画基本計画（第４次）」を策定
令和４(2022)年	「茨城県性暴力の根絶を目指す条例」を制定
令和６(2024)年	「茨城県困難な問題を抱える女性支援基本計画」を策定

４　境町の動き

年	内容
平成４(1992)年	積極的に女性行政を取り組むことの必要性から、教育委員会生涯学習課において、女性対策事業を推進 「女性対策推進委員会」を設置し、「男女学セミナー」を開催
平成８(1996)年	教育委員会生涯学習課に「女性行政担当」を設置 「男女共同参画型社会」実現のための講演会・学習会の開催による、普及啓発
平成11(1999)年	「男女共同参画社会基本法」の制定を受けて「女性対策推進委員会」を「男女共同参画推進委員会」に名称を変更 より一層の施策推進
平成13(2001)年	「男女共同参画に関する住民意識調査」の実施 「中学生・高校生」「職員等」を対象にした「意識調査」を実施し、男女共同参画プラン策定のための各種基礎資料として分析、プランの策定を推進
平成16(2004)年	「さかい男女共同参画プラン」策定 総合的な施策の推進
平成23(2011)年	「さかい男女共同参画プラン(第２次)」策定 計画期間終了に伴い、社会環境や住民意識を反映
平成28(2016)年	「さかい男女共同参画プラン(第３次)」策定 計画期間終了に伴い、より一層の施策の推進に取り組むために、社会環境や住民意識を反映
令和３(2021)年	「さかい男女共同参画プラン(第４次)」策定
令和８(2026)年	「さかい男女共同参画プラン(第５次)」策定 第５次プランから「境町女性活躍推進計画」「境町ＤＶ防止基本計画」「境町困難女性支援基本計画」を包含

第2章
境町のプランを取り巻く状況

第２章　境町のプランを取り巻く状況

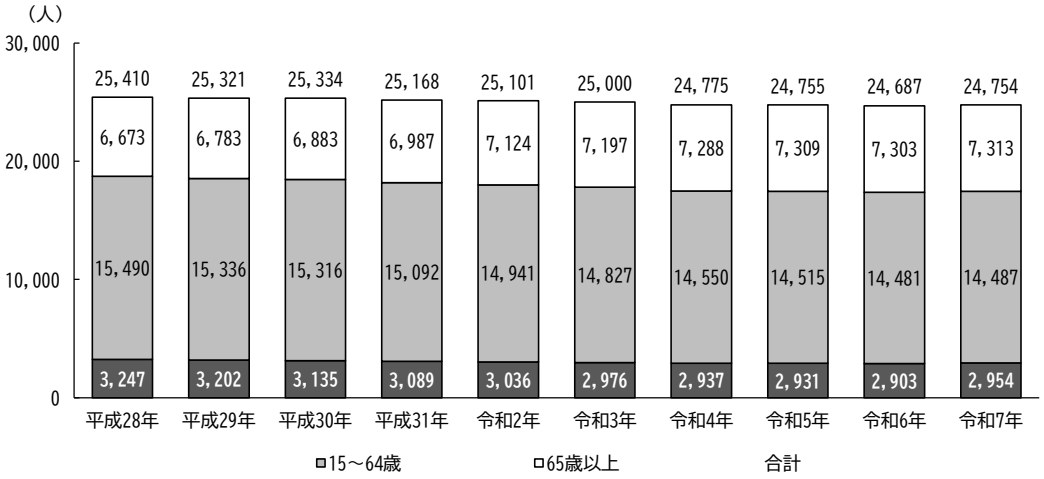
１　本町の現状

（１）人口、高齢化、世帯の状況

◆人口、人口構成比

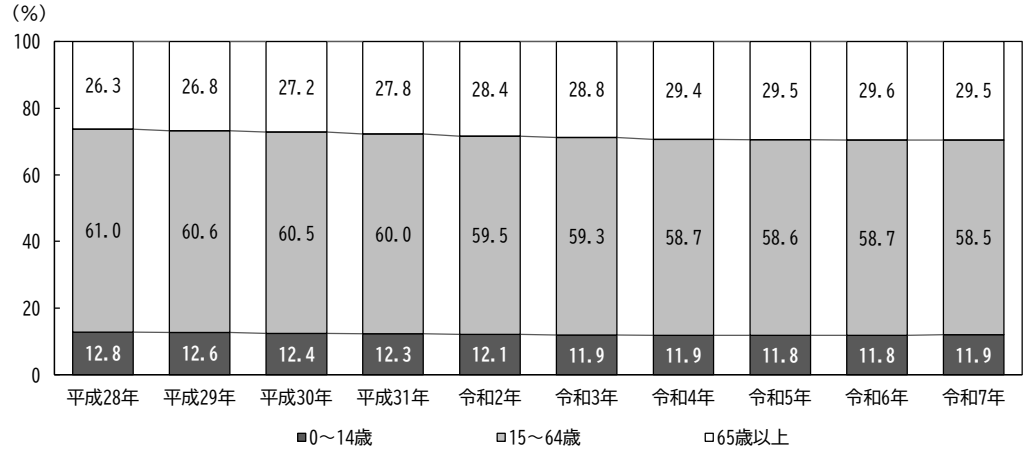
総人口は微減傾向にあり、令和７年には 24,754 人と、平成 28 年から 656 人減少しています。年齢３区分別人口は、年少人口（０～14 歳）と生産年齢人口（15～64 歳）は減少しているのに対し、高齢者人口（65 歳以上）は増加しており、少子高齢化が進んでいます。なお、令和７年の高齢化率は 29.5%となっています。

総人口と年齢３区分別人口の推移



資料：住民基本台帳（境町　各年４月１日）

年齢３区分別人口構成比の推移

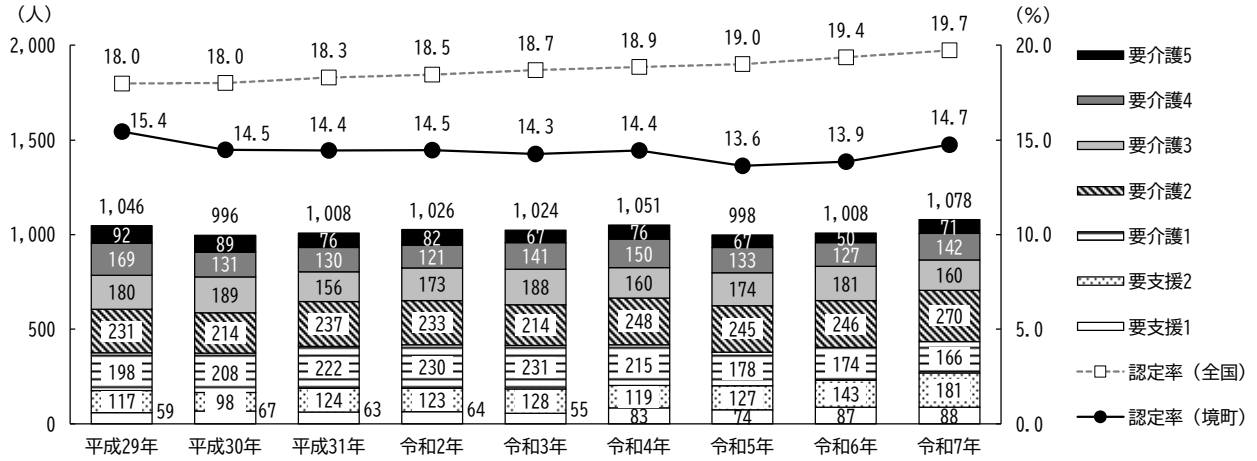


資料：住民基本台帳（境町　各年４月１日）

◆要支援・要介護認定者数と認定率

境町の要支援・要介護認定率は、全国と比較して低めを推移しています。令和５年に下がりましたが、令和６年、７年には上昇しています。

要支援・要介護認定者数と認定率の推移

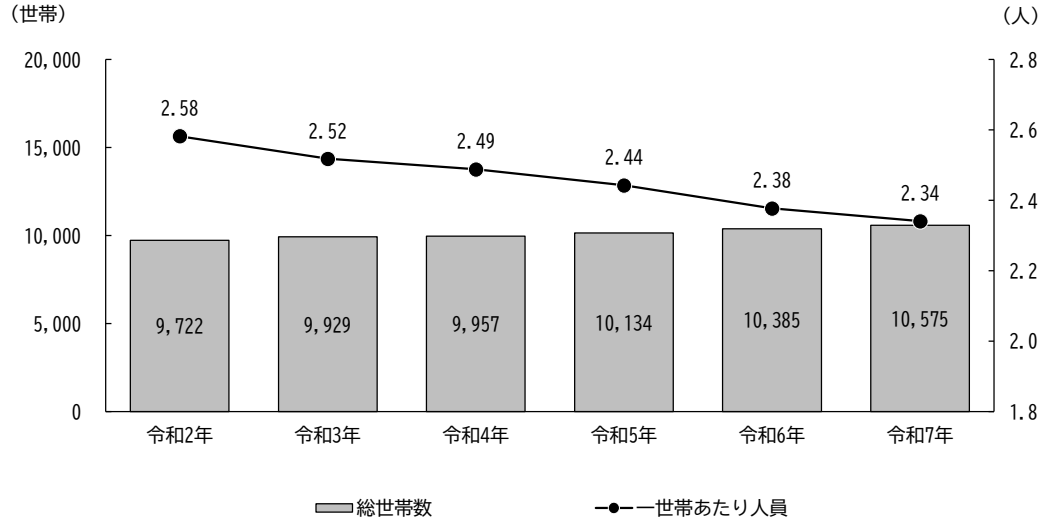


資料：介護保険事業状況報告（各年３月月報）

◆世帯数及び世帯あたり人員

本町の世帯数は増加傾向にあり、令和７年には 10,575 世帯となっています。また、１世帯あたりの人口は緩やかに減少し、令和７年には 2.34 人となっています。

世帯数・世帯あたり人員の推移



資料：住民基本台帳（各年４月１日）

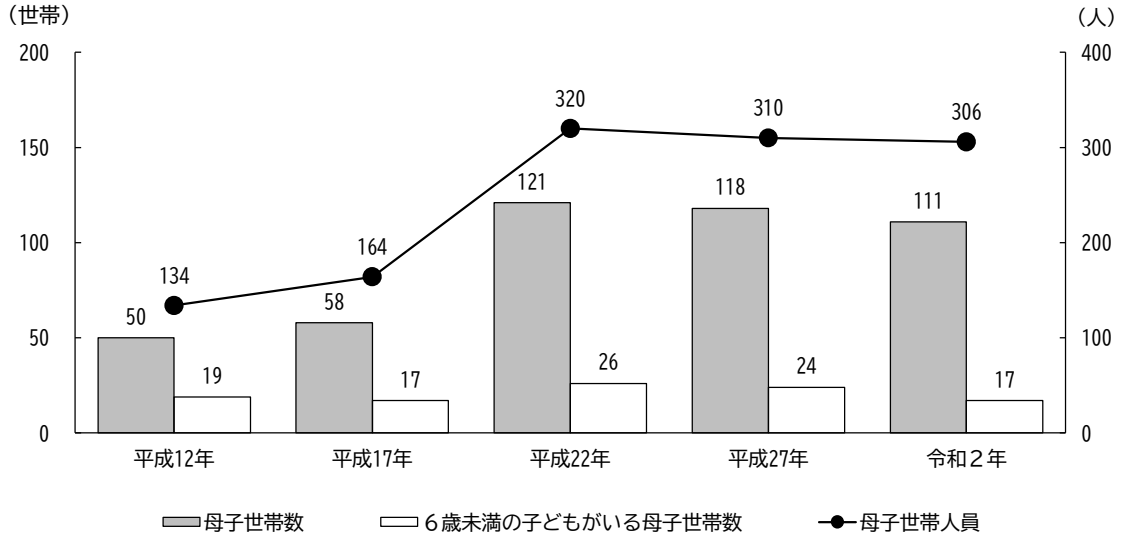
◆ひとり親家庭（母子世帯数・父子世帯数）

本町の母子世帯数は、平成 22 年に増加し、その後、ほぼ同じ世帯数で推移しています。

父子世帯数については、平成 22 年をピークに減少しています。

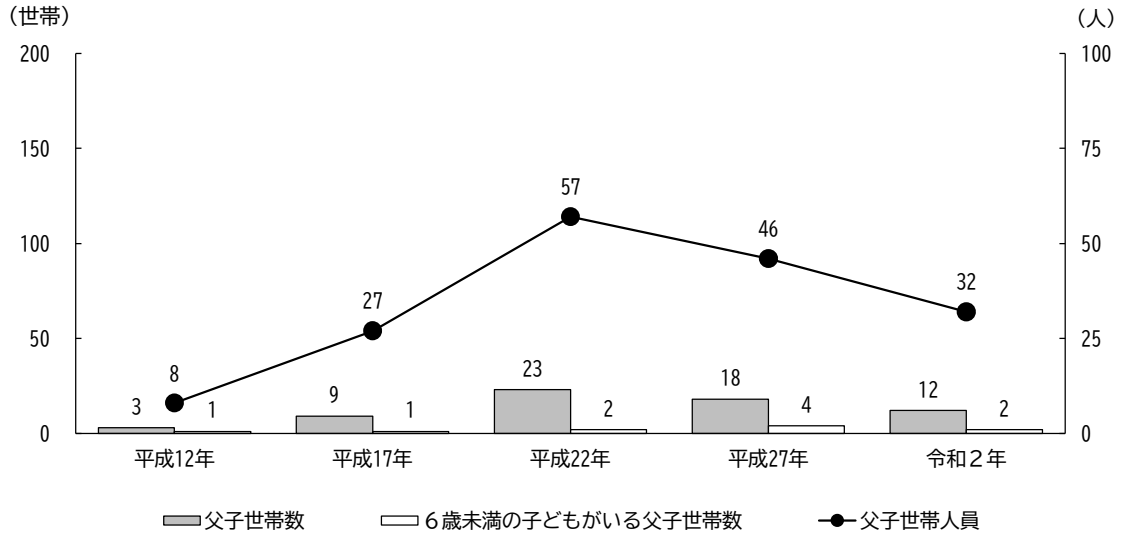
また、母子世帯数と父子世帯数を比較すると、令和２年には、母子世帯が父子世帯の約９倍となっています。

母子世帯数の推移



資料：国勢調査

父子世帯数の推移



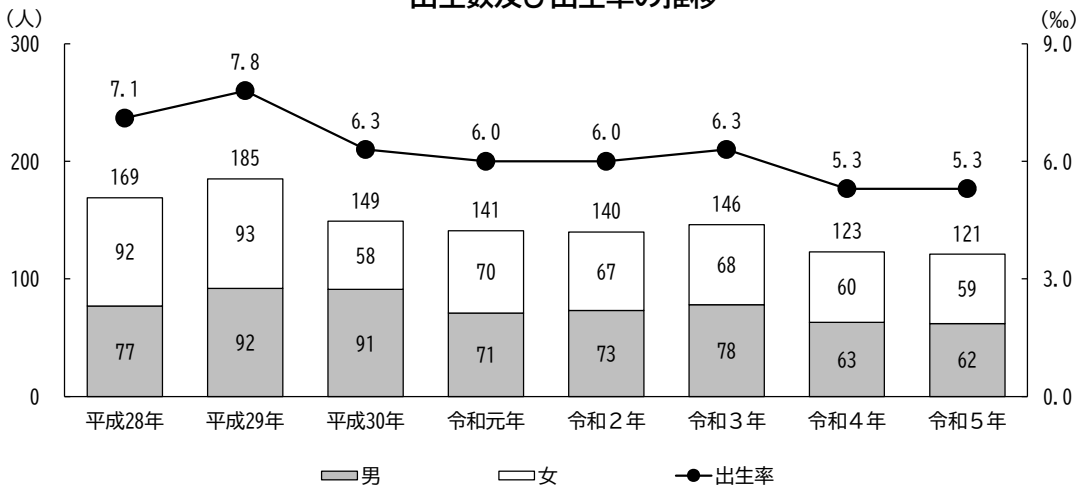
資料：国勢調査

（２）少子化の状況

◆出生数及び出生率

出生数は、平成 29 年以降、概ね減少傾向となっています。また、出生率も平成 29 年以降、減少傾向となっています。

出生数及び出生率の推移



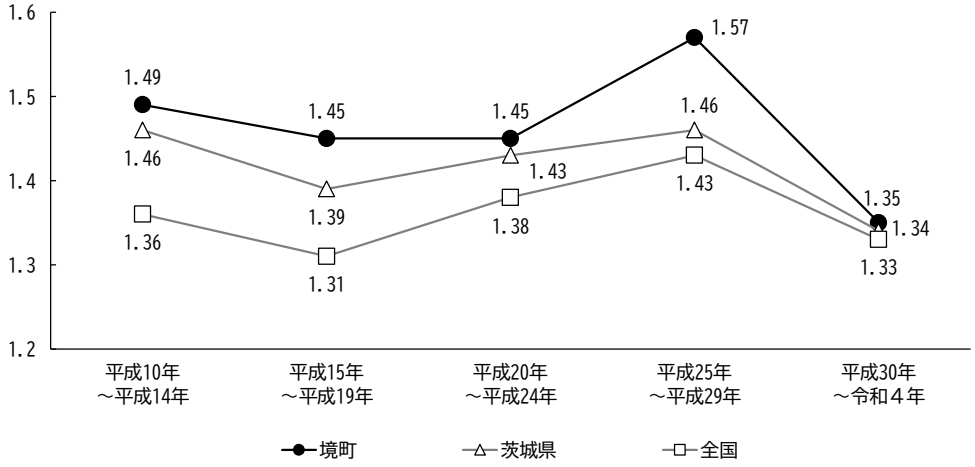
※出生率：１年間の出生数を総人口数で割った率で、通常、人口1,000人当たりの率「‰」（パーミル）で表示される。

資料：茨城県　人口動態統計（保健所・市町村別）

◆合計特殊出生率

合計特殊出生率は、境町において、平成 25 年～平成 29 年に上昇し、平成 30 年～令和４年には減少しています。また、平成 25 年～平成 29 年までは、茨城県、全国を上回っていましたが、平成 30 年～令和４年には、茨城県、全国と同等の値になっています。

合計特殊出生率の推移



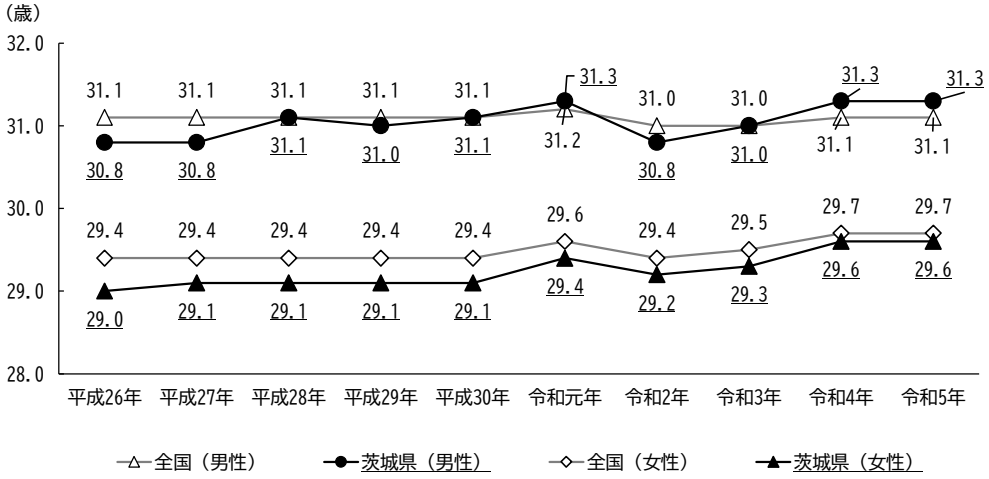
資料：厚生労働省　人口動態統計特殊報告

◆平均初婚年齢

全国の平均初婚年齢は、男性ではほぼ横ばいとなっていますが、女性では、微増傾向となっています。

一方、茨城県の平均初婚年齢は、男女とも増加傾向となっています。平成 26 年には男女とも全国を下回っていましたが、令和５年には男性は全国を上回り、女性は全国とほぼ同等になっています。

平均初婚年齢の推移



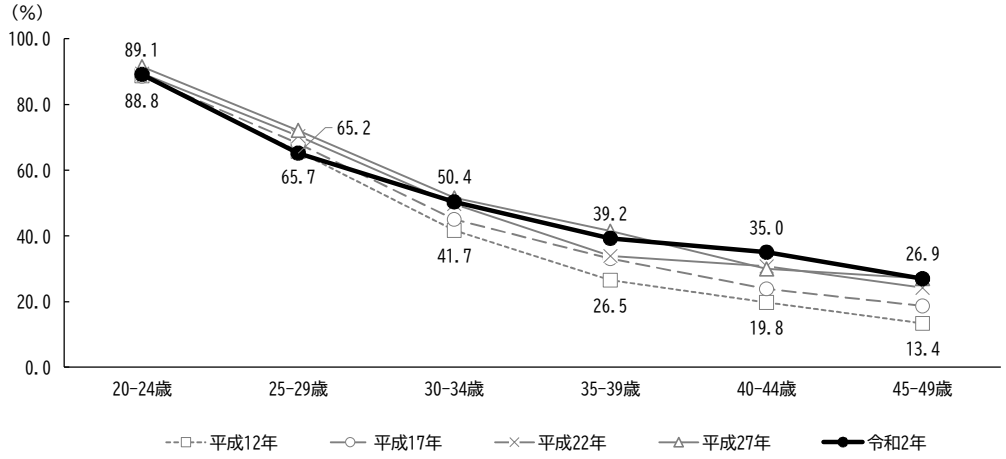
資料：人口動態調査

◆未婚率

本町の未婚率は、男性では、平成 12 年と比較すると、令和２年では 29 歳以下では概ね同等ですが、30 歳以上では未婚率が上がっており、45～49 歳の未婚率は 26.9%となっています。

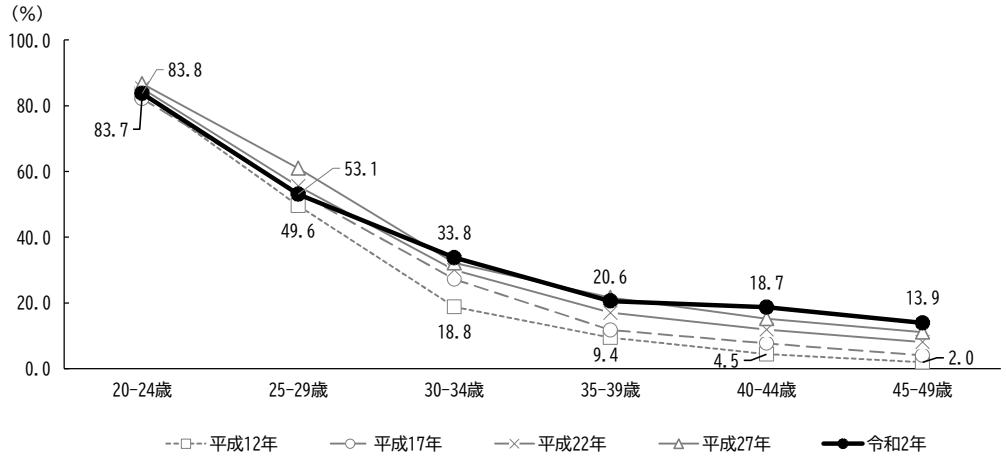
一方、女性でも、平成 12 年と比較すると、令和２年では 29 歳以下では概ね同等ですが、30 歳以上では未婚率が上がっており、45～49 歳の未婚率は 13.9%となっています。

未婚率の推移（男性）



資料：国勢調査

未婚率の推移（女性）



資料：国勢調査

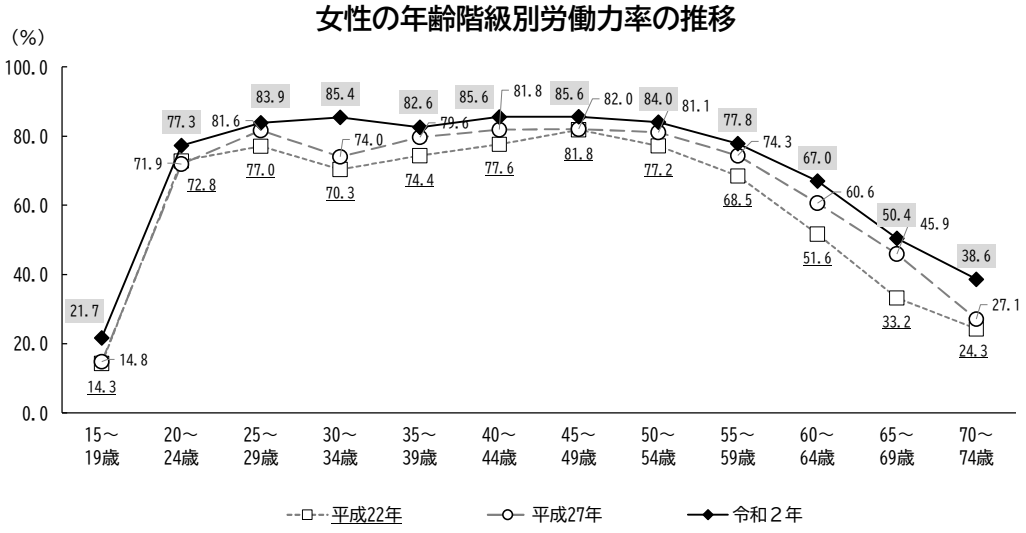
（３）女性の就業の状況

◆労働力率

女性の労働力率は、結婚から育児の時期の離職により低下し、その後、職に就くため上昇する（M字カーブ）ことが知られていますが、平成 22 年と比較して、令和２年には低下がほとんどみられなくなっています。

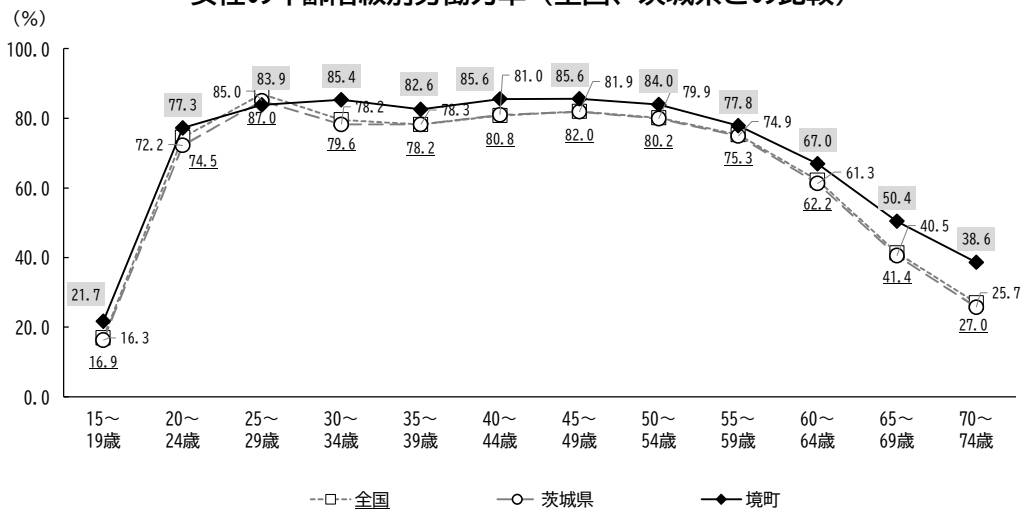
令和２年の労働力率は、全国や茨城県と比較すると、結婚から育児の時期の低下が少なくなっており、30 歳以上で全国や茨城県を上回っています。

女性の年齢階級別労働力率の推移



資料：国勢調査

女性の年齢階級別労働力率（全国、茨城県との比較）

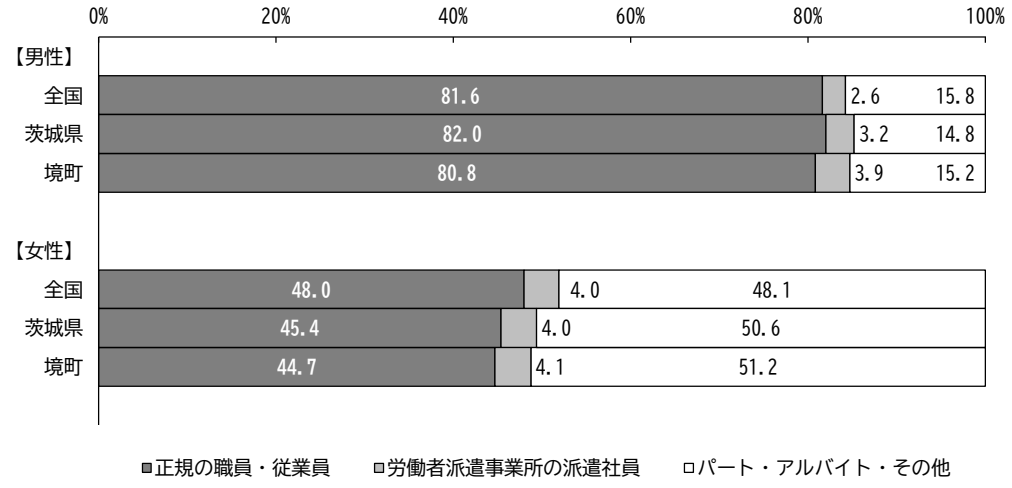


資料：令和２年国勢調査

◆就業者の雇用形態

就業者の雇用形態をみると、男性の正規雇用率は全国・茨城県・境町で約８割となっています。一方、女性の正規雇用率は全国・茨城県・境町で５割を下回っており、男性に比べて女性の正規雇用率が低くなっています。

就業者の雇用形態（全国、茨城県との比較）

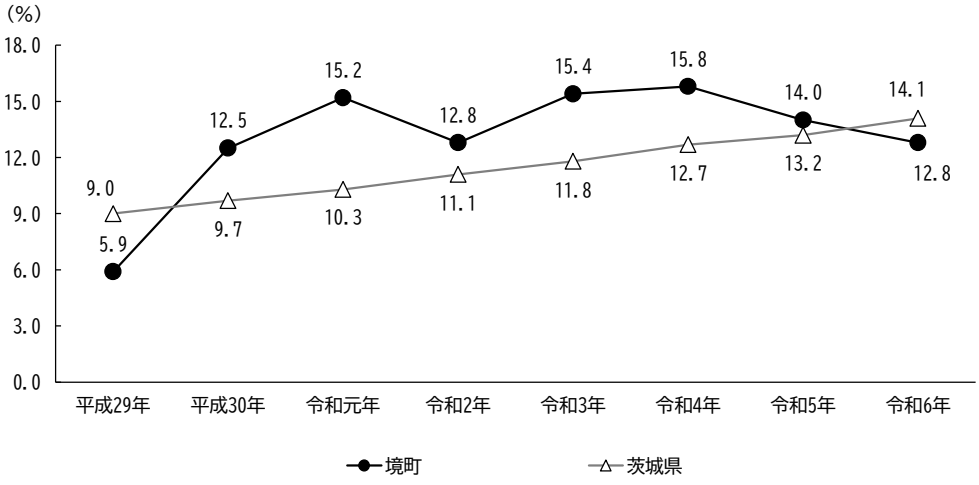


資料：令和２年国勢調査

◆管理職（課長相当職以上）に占める女性割合

本町の町職員の管理職（課長相当職以上）に占める女性割合は、令和４年までは上昇傾向でしたが、令和５年から減少しています。また、平成 30 年から令和５年にかけて県職員を上回っていましたが、令和６年にわずかに県を下回りました。

管理職従事者（課長相当職以上）の女性割合の推移

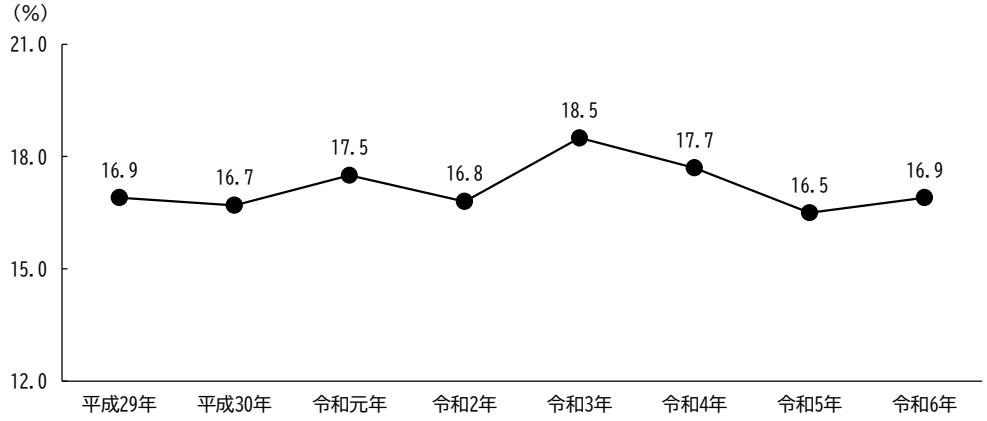


資料：茨城県　茨城県男女共同参画年次報告書

◆町審議会等委員に占める女性割合（登用率）

本町の町審議会等委員に占める女性割合は、ほぼ横ばいとなっています。

町審議会等委員に占める女性割合の推移



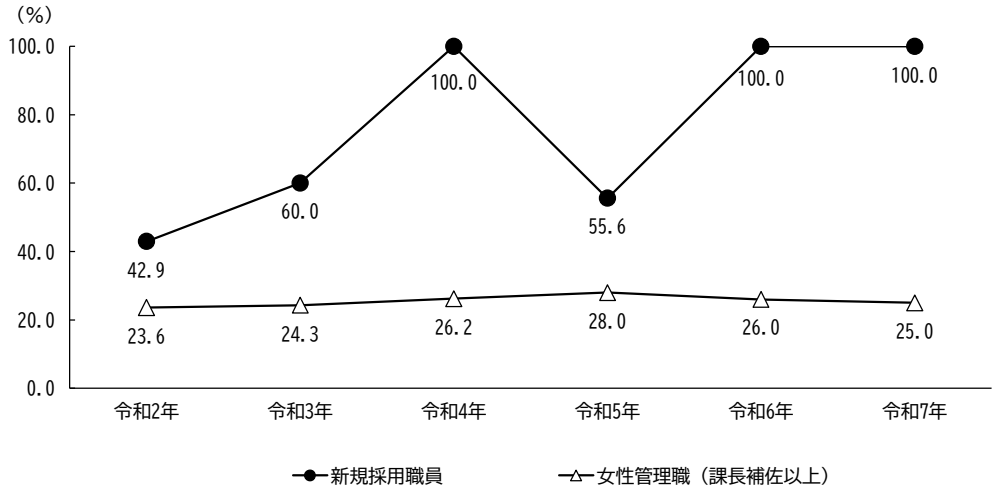
資料：内閣府「市町村女性参画状況見える化マップ」

◆新規採用職員と管理職（課長補佐以上）の女性割合（登用率）

新規採用職員の女性割合は増加し、令和４、６、７年には 100.0%になっています。

管理職（課長補佐以上）の女性割合は、令和５年までは増加していましたが、令和６年以降減少しています。

新規採用職員と管理職（課長補佐以上）の女性割合の推移



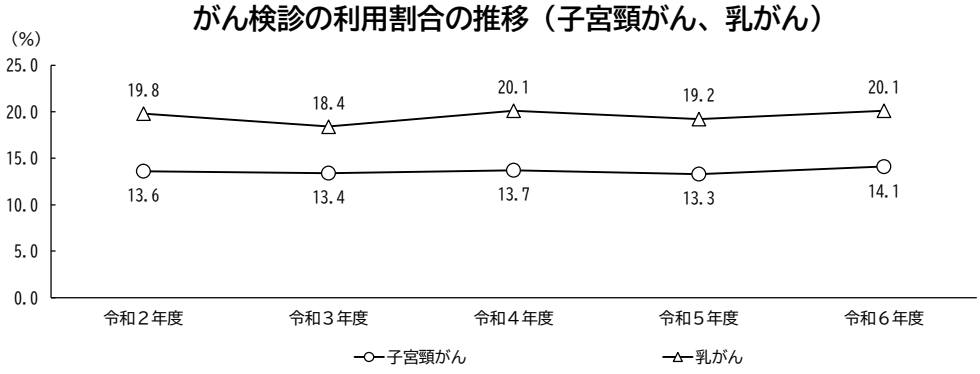
資料：境町職員調査（各年４月１日）

（４）その他の状況

◆女性の健康

本町の子宮頸がん、乳がん検診の受診率は、ほぼ横ばいとなっています。

がん検診の利用割合の推移（子宮頸がん、乳がん）

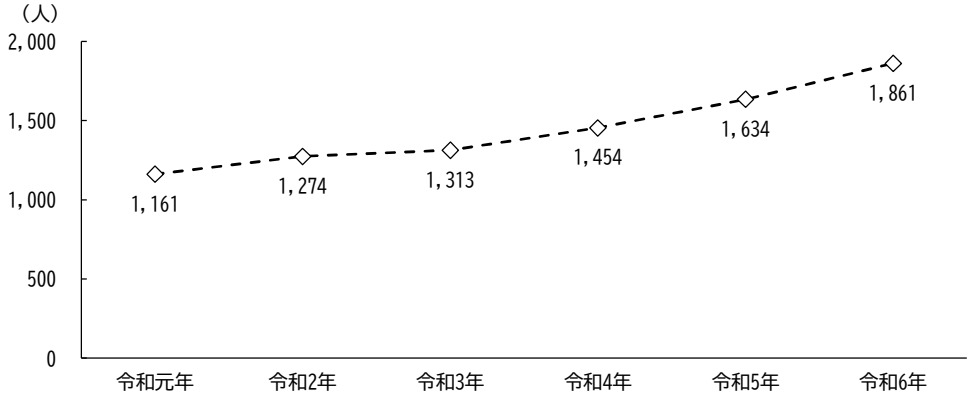


資料：健康推進課

◆在留外国人の人口と日本語教室受講者数

本町の在留外国人は、増加傾向です。また、令和７年４月現在、72 名が日本語教室で受講をしています。

在留外国人の人口の推移



資料：茨城県　在留外国人関係データ集（各年 12 月）

「国際交流友の会さ・か・い」日本語教室受講者数

国籍	人数	内こども
バングラデシュ	25	8
パキスタン	11	5
スリランカ	8	3
インドネシア	7	0
インド	5	2

国籍	人数	内こども
フィリピン	2	0
タイ	3	0
ベトナム	6	0
カナダ	4	0
セネガル	1	0

※受講者合計 72 名（内子ども 18 名）

資料：境町国際交流友の会さ・か・い　調査資料（令和７年４月１日）

２　男女共同参画に関するアンケート調査の結果

（１）アンケート調査の実施概要

本プランの取組を総合的に推進するため、家庭、地域、職場等における男女共同参画についての町民の意識や男女の平等・社会参加の実態などを把握することを目的として、アンケート調査を実施しました。

■今回の調査の概要

・抽出方法：町内在住の 18 歳以上の方の中から、1,000 名を無作為抽出
・調査方法：郵送・Ｗｅｂ
・調査期間：令和７年７月 29 日（火）～ 令和７年８月 18 日（月）

配布数及び回収数

配布数	回収数	有効回収率
1,000 件	269 件 （郵送：191 件） （Ｗｅｂ回答：78 件）	26.9% （郵送：19.1%） （Ｗｅｂ回答：7.8%）

調査結果の比率は、その設問の回答者を基数として、小数点以下第２位を四捨五入し算出しています。そのため、合計が 100%にならない場合があります。

■前回の調査（令和２年）の概要

前プランである「さかい男女共同参画プラン(第４次)」からの町民の意識の変化をみるために、アンケート調査の前回比較を以下に掲載しています。前回調査の概要は以下の通りです。

配布数及び回収数

配布数	回収数	有効回収率
1,000 件	317 件	31.7%

（２）アンケート調査の結果概要

①男女平等の意識づくり

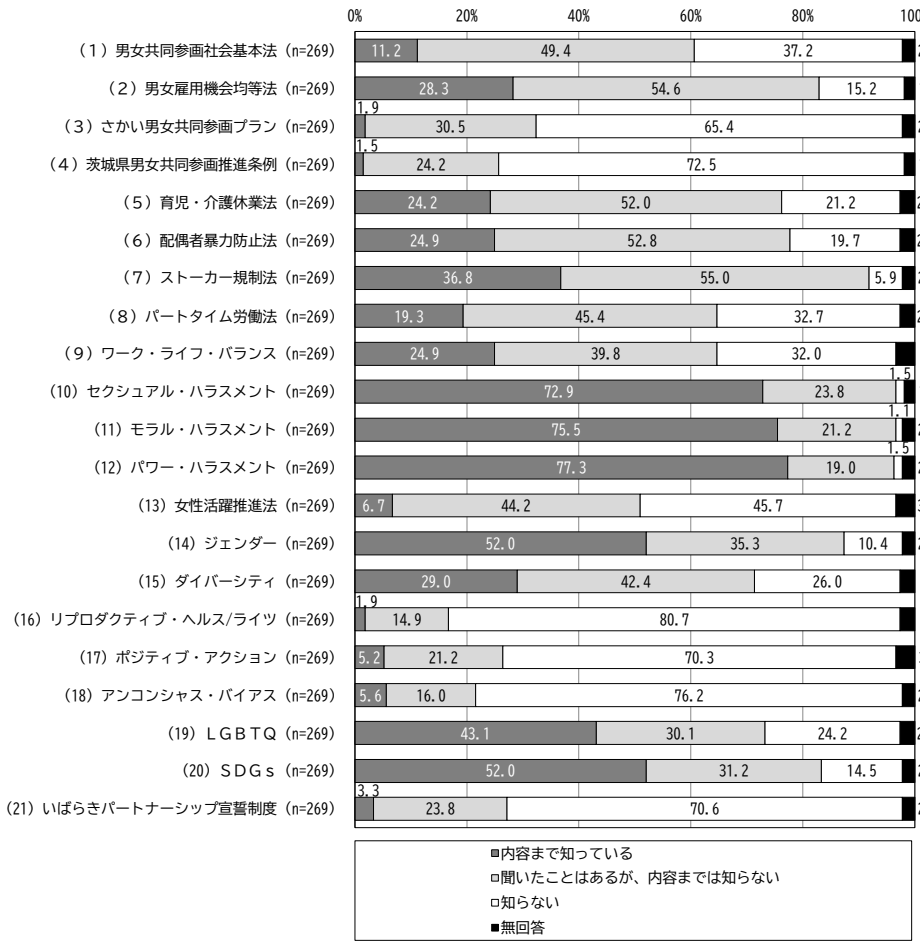
■男女共同参画関連用語の認知度について

各男女共同参画関連用語について、「知らない」は、『(16) 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)』が 80.7%と最も多く、次いで、『(18) アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み)』が 76.2%となっています。

また、『「(３) さかい男女共同参画プラン」（本プラン）も「知らない」が 65.4%と多く、前回と比較すると 5.5 ポイント悪化しています。

「内容まで知っている」の前回比較では、『(20) ＳＤＧｓ（エスディージーズ：持続可能な開発目標)』『(14) ジェンダー（社会的・文化的に形成された性別)』『(11) モラル・ハラスメント（モラハラ：精神的嫌がらせ)』『(15) ダイバーシティ（多様性)』『(12) パワー・ハラスメント（パワハラ：権力を利用した嫌がらせ)』の認知度が改善されています。

男女共同参画の用語の啓発について、一定の効果が認められる一方で、今後も啓発の取組の継続が必要です。



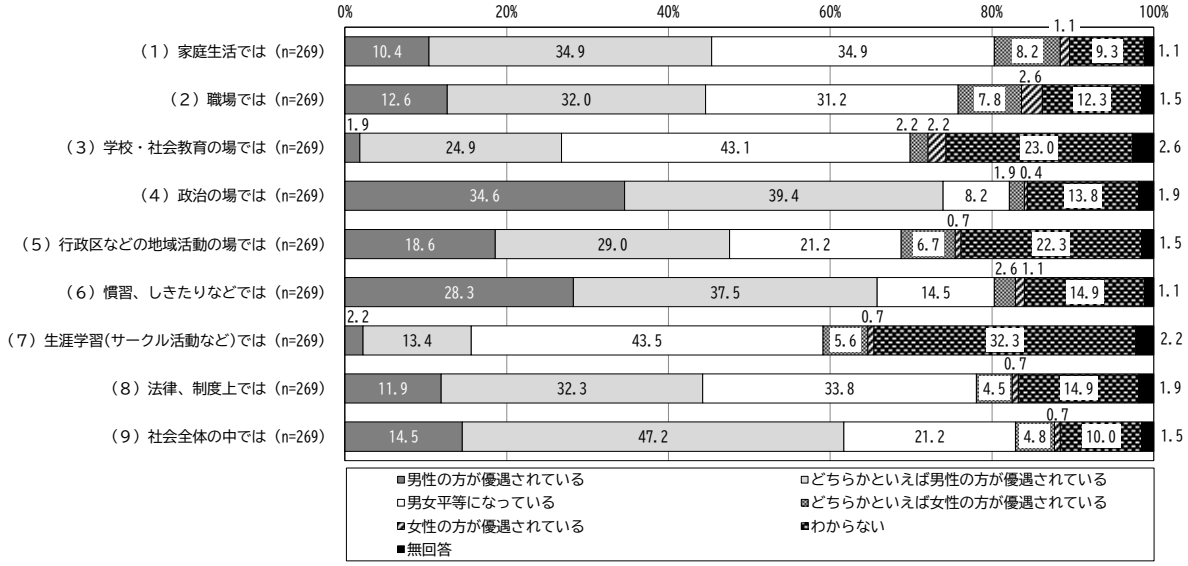
前回比較（正は増加）

項目	内容まで知っている	知らない
(1)	3.0	-6.3
(2)	2.7	-6.2
(3)	-1.3	5.5
(4)	-2.0	1.8
(5)	4.6	-0.2
(6)	4.7	-0.8
(7)	10.3	-1.7
(8)	-0.3	10.3
(9)	5.0	-9.0
(10)	9.2	-1.0
(11)	16.2	-4.9
(12)	13.3	-4.2
(13)	0.1	-6.7
(14)	23.6	-29.3
(15)	14.2	-27.7
(16)	－	－
(17)	－	－
(18)	－	－
(19)	－	－
(20)	41.6	-56.8
(21)	-1.1	-4.2

■男女の地位の平等感について

男女の地位の平等感について、「男性の方が優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合わせた『男性の方が優遇されている（計）』では、「（４）政治の場では」が 74.0%と最も多く、次いで、「（６）慣習、しきたりなどでは」が 65.8%、「（９）社会全体の中では」が 61.7%となっています。

一方、『男性の方が優遇されている（計）』が少なくなっているのは、「（７）生涯学習（サークル活動など）では」（15.6%）と「（３）学校・社会教育の場では」（26.8%）となっています。



（前回比較）

「（６）慣習、しきたり」「（４）政治」について、前回と比較すると、大きな差はありませんが、「（９）社会全体」は、女性の「男女平等になっている」が 8.8 ポイント増加、男性の『男性の方が優遇されている（計）』が 6.8 ポイント減少しています。

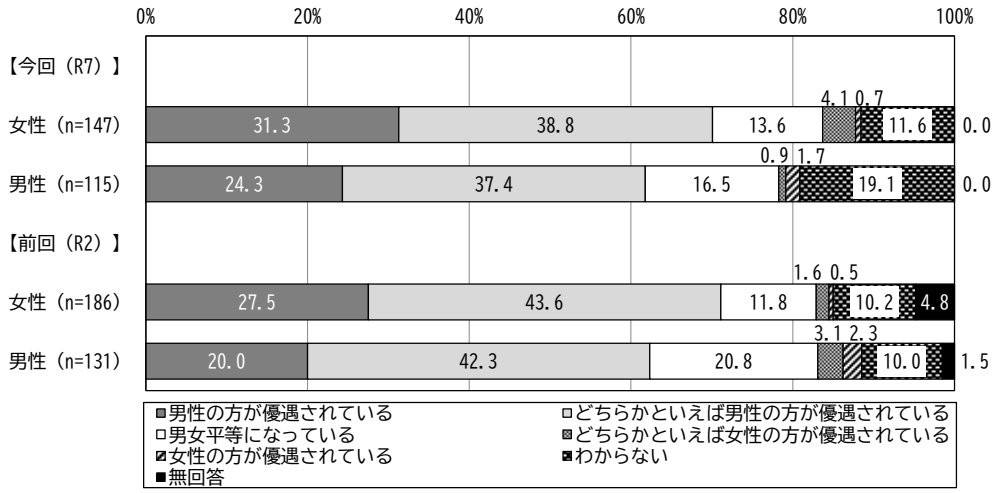
また、「（９）社会全体」「（６）慣習、しきたり」「（４）政治」について、男女別にみると、すべての『男性の方が優遇されている（計）』は、女性が男性を上回っています。

「（９）社会全体」では、改善がみられるものの、上のアンケート結果でみたように、『男性の方が優遇されている（計）』は、まだ多い状況です。また、男女の地位の平等感が改善していない分野もあります。

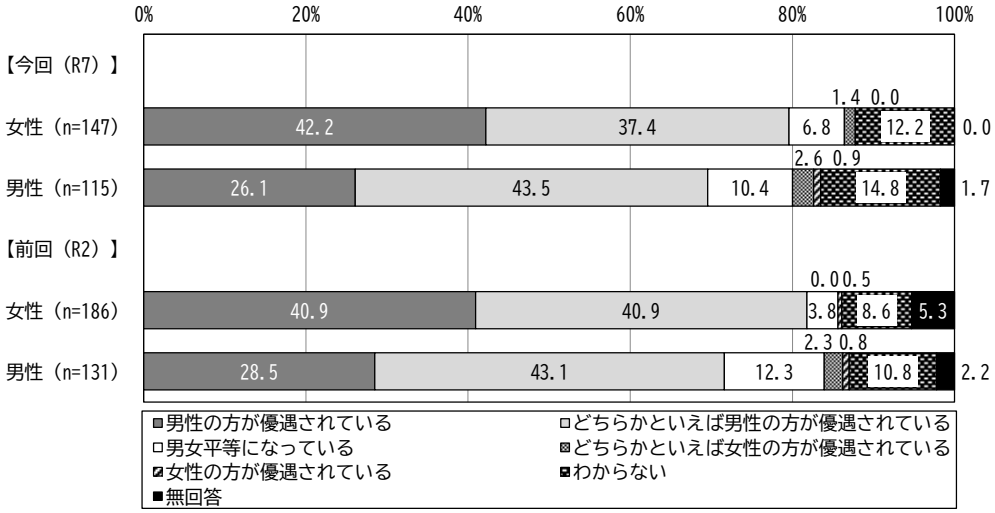
これまでの男女共同参画社会推進の取組は、ある程度の効果が認められるものの、引き続き継続していく必要があります。

（次ページにグラフを掲載。）

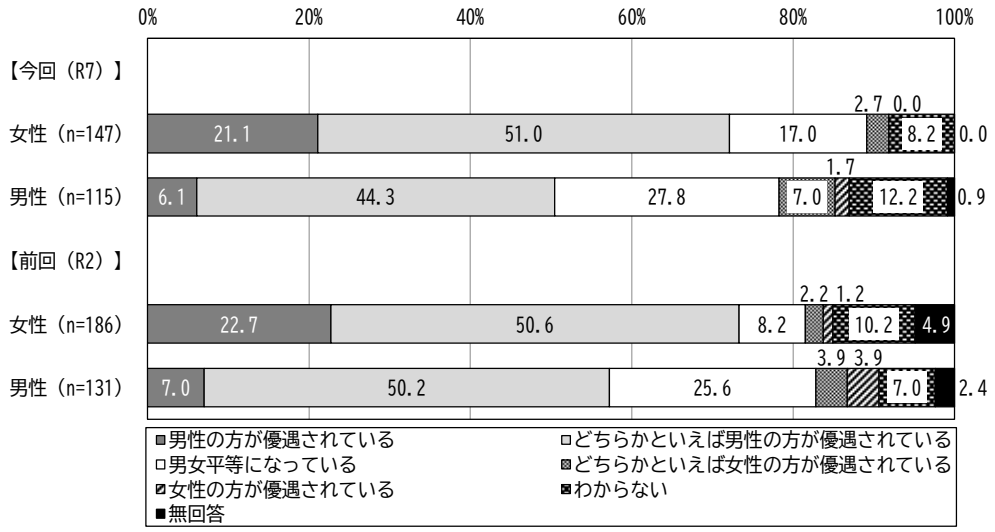
慣習、しきたり



政治



社会全体



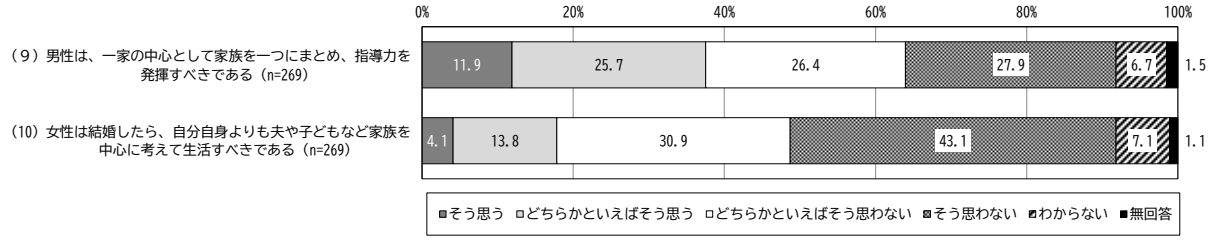
■固定的な性別役割分担意識、無意識の思い込みについて

「（９）男性は、一家の中心として家族を一つにまとめ、指導力を発揮すべきである」について、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせた『そう思う（計）』は、37.6%となっています。前回と比較すると、17.0 ポイント減少しています。今回の男女別でみると、『そう思う（計）』は、男性が女性を 12.7 ポイント上回っています。

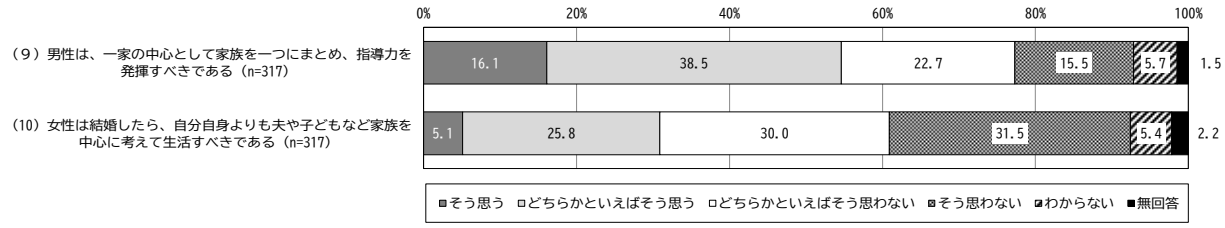
「（10）女性は結婚したら、自分自身よりも夫や子どもなど家族を中心に考えて生活すべきである」について、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせた『そう思う（計）』は、17.9%となっています。前回と比較すると、13.0 ポイント減少しています。今回の男女別でみると、『そう思う（計）』は、女性が男性を 6.5 ポイント上回っています。

固定的な性別役割分担意識、無意識の思い込みは、減っているものの、根強く残っています。また、男性の固定的な性別役割分担意識、無意識の思い込みは男性に、女性のそれは女性に強く残っており、男女共同参画の取組の推進が求められます。

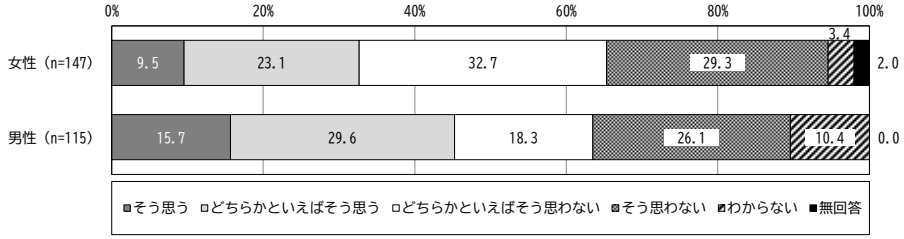
今回（R7）



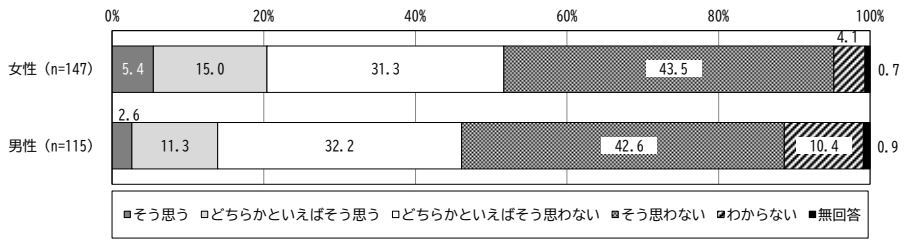
前回（R2）



（今回）男女別「（９）男性は、一家の中心として家族を一つにまとめ、指導力を発揮すべきである」

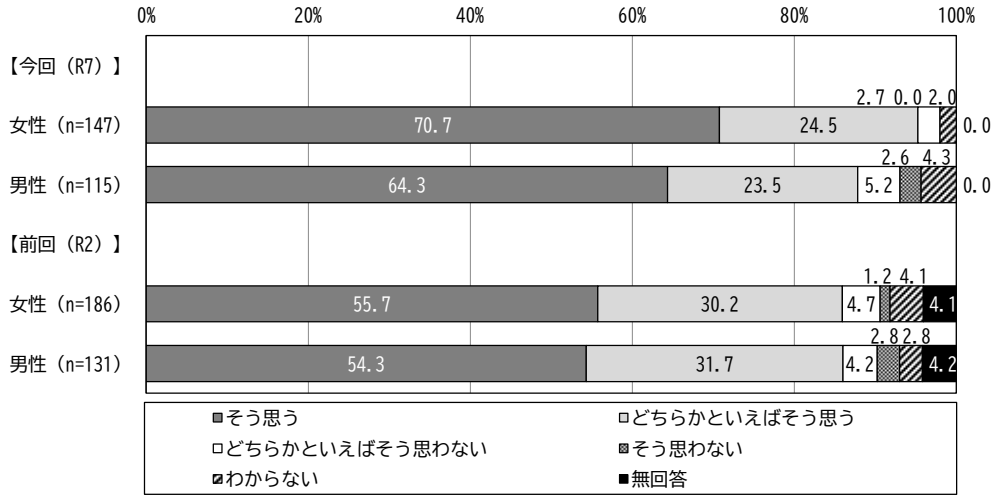


（今回）男女別「（10）女性は結婚したら、自分自身よりも夫や子どもなど家族を中心に考えて生活すべきである」



■男女ともに仕事や生き方について多様な選択ができるようにすべきとの考え方について

「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせた『そう思う（計）』は、前回と比較すると、女性で 9.3 ポイント、男性で 1.8 ポイント増加しています。



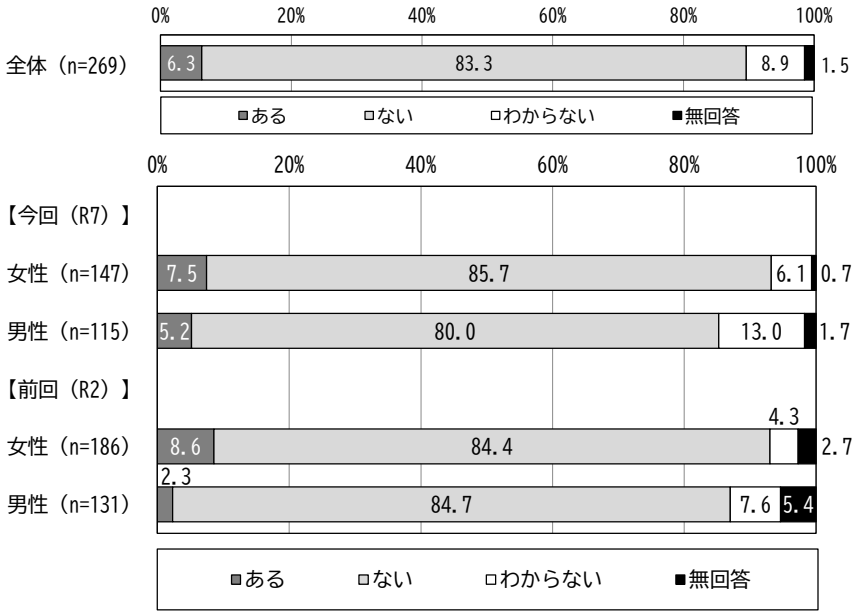
②男女間における人権

■セクシュアル･ハラスメント（性的嫌がらせ）の被害経験について

セクシュアル･ハラスメントの被害経験について、「ある」は 6.3%となっています。

前回と比較すると、女性では、「ある」が 1.1 ポイント減少、男性では、「ある」が 2.9 ポイント増加しています。

前回から、大きな変化はなく、セクシュアル・ハラスメント根絶に向けて、引き続き、男女共同参画の取組の推進が必要です。

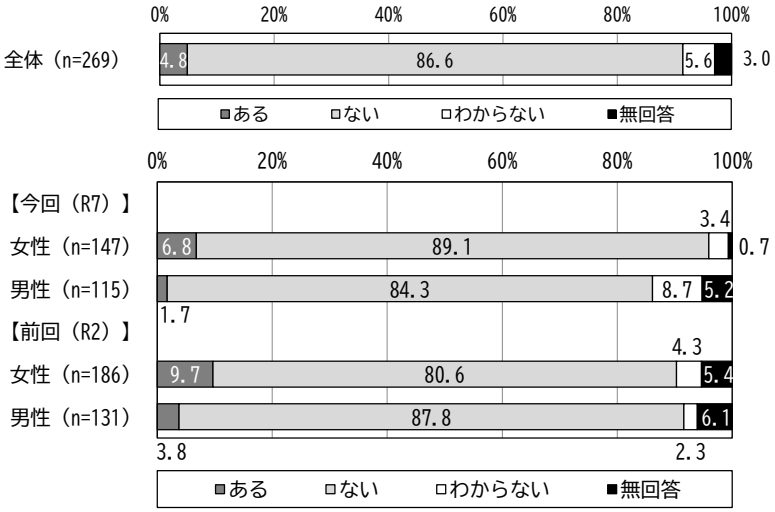


■ＤＶ（ドメスティック・バイオレンス：配偶者や恋人からの暴力）の被害経験について

ＤＶの被害経験について、「ある」は 4.8%となっています。

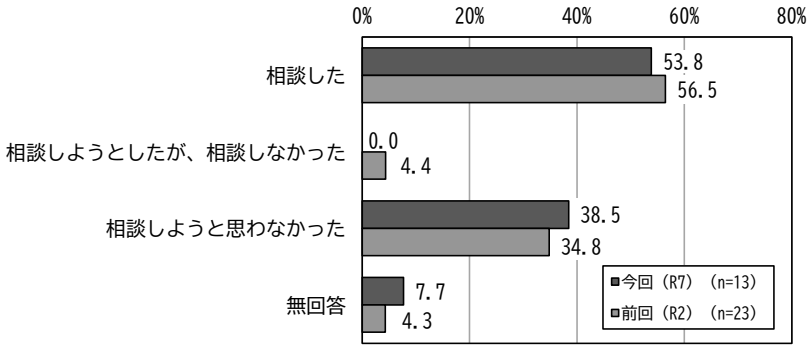
前回と比較すると、女性では、「ある」が 2.9 ポイント減少、男性では、「ある」が 2.1 ポイント減少しています。

前回から、大きな変化はなく、ＤＶの根絶に向けて、引き続き、男女共同参画の取組の推進が必要です。



■ＤＶを受けたときの相談について

「相談しようと思わなかった」が、38.5%となっています。前回と比較すると、おおよそ同程度となっています。（ただし、回答数が少ないため、参考値。）

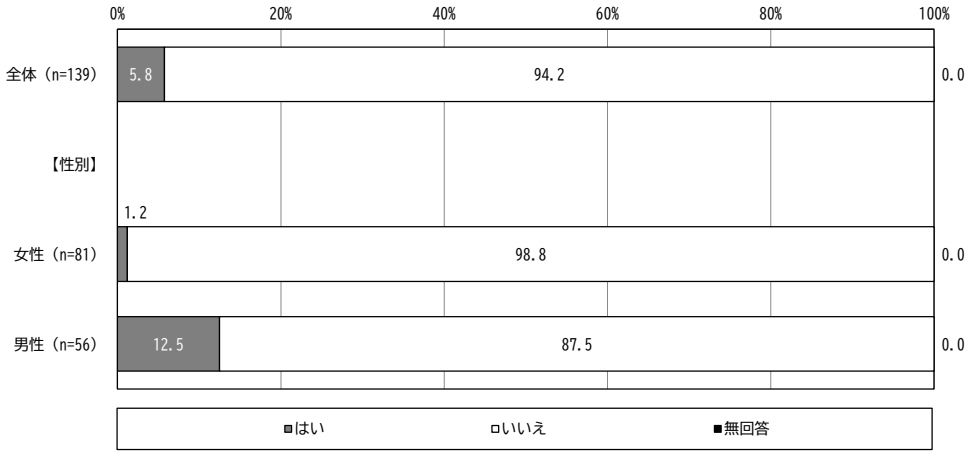


③男女の管理職昇格への意識について

■職場における昇格の希望について

今後、管理職・役員以上を目指したいと思うかについては、「はい」が 5.8%に対し、「いいえ」が 94.2%となっています。

また、男女別で比較すると、男性の 12.5%に比べ、女性は 1.2%と大幅に少なくなっています。

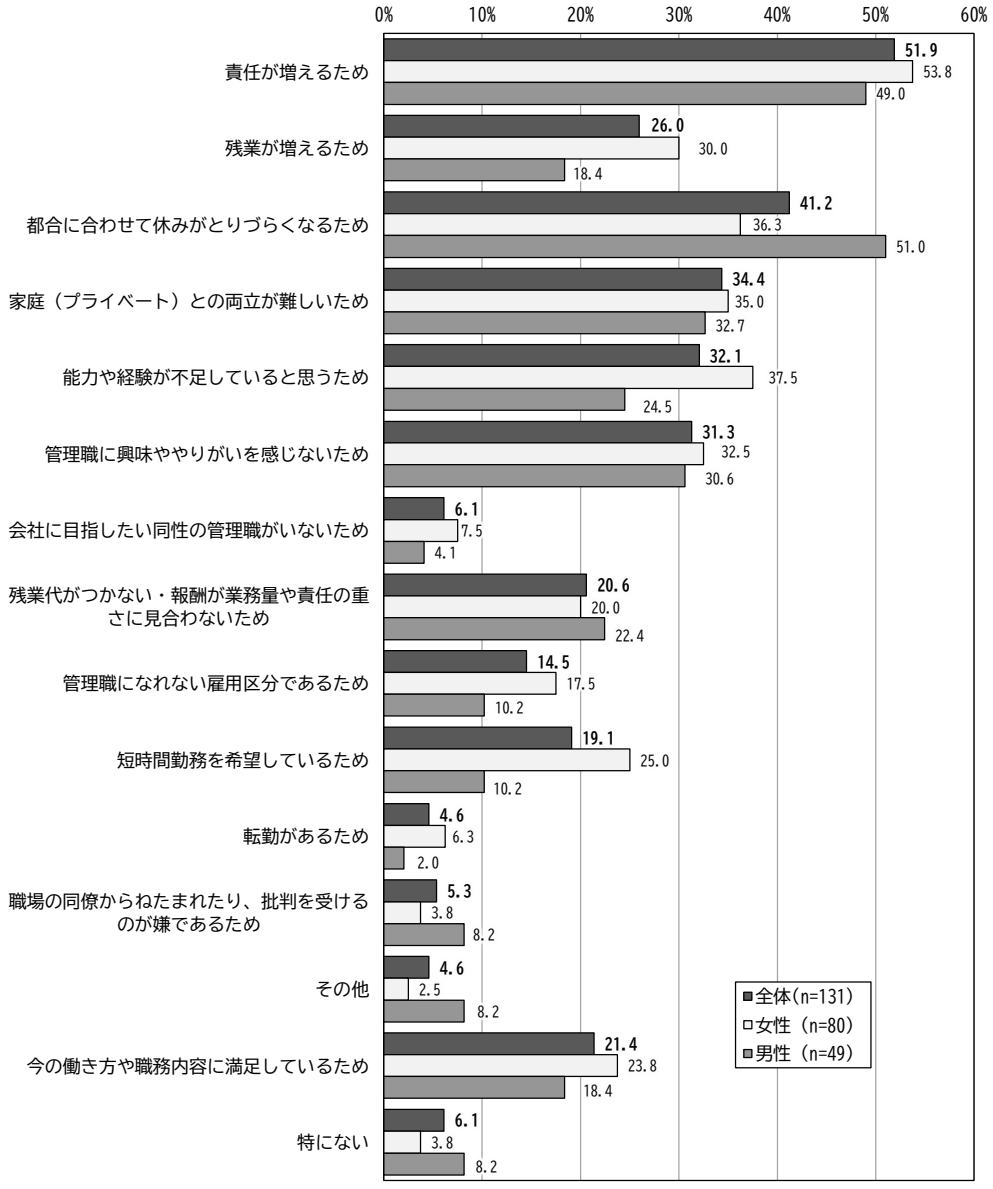


■昇格を希望しない理由について

管理職・役員以上を目指さない理由については、全体では「責任が増えるため」が 51.9%と最も多く、次いで、「都合に合わせて休みがとりづらくなるため」が 41.2%、「家庭（プライベート）との両立が難しいため」が 34.4%となっています。

性別でみると、「短時間勤務を希望しているため」は、女性が男性を 14.8 ポイント上回っており、次いで、「能力や経験が不足していると思うため」が 13.0 ポイント、「残業が増えるため」11.6 ポイント上回っています。また、「都合に合わせて休みがとりづらくなるため」は、男性が女性を 14.8 ポイント上回っています。

女性についての結果は、女性が家庭で仕事を多く担っていること、女性が職場で経験を積み上げにくいことなどを反映していることがうかがえます。



※全体は、性別を「回答しない」が含まれており、男女の合計とは合致しません。

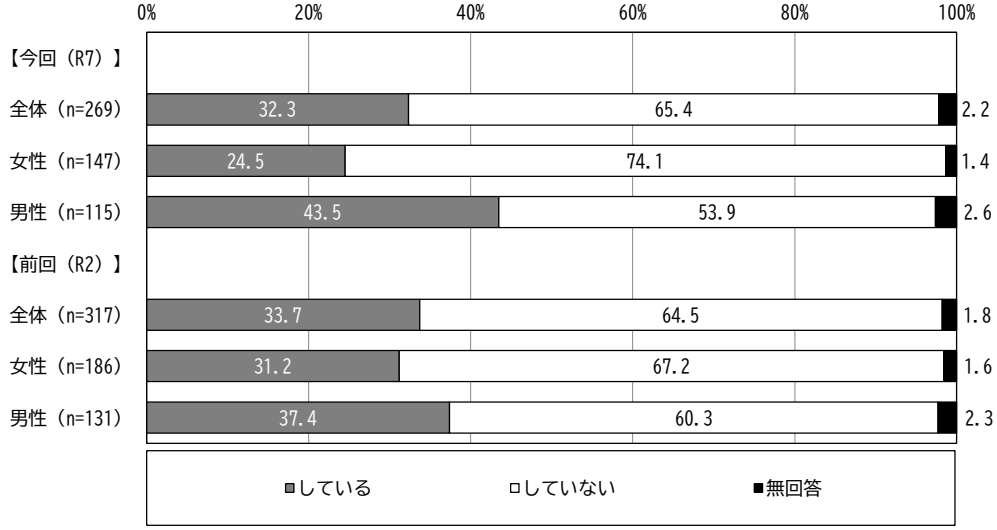
④地域社会における男女共同参画

■地域活動に参加しているかについて

行政区（自治会）やボランティアなどの地域活動に参加しているかについては、「している」が32.3%となっています。

今回の男女別で比較すると、男性の 43.5%に比べ、女性は 24.5%と大幅に少なくなっています。

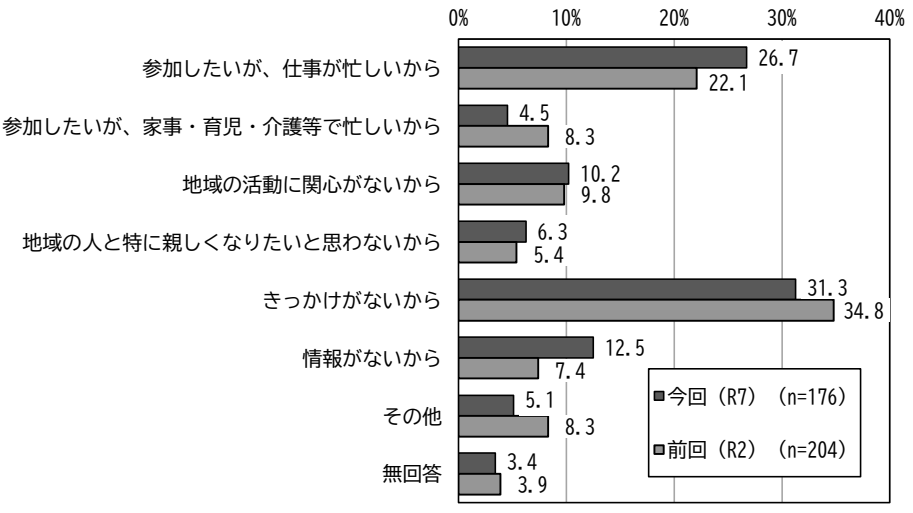
また、前回と比較すると、男女の差は大きくなっています。



■地域活動に参加しない理由について

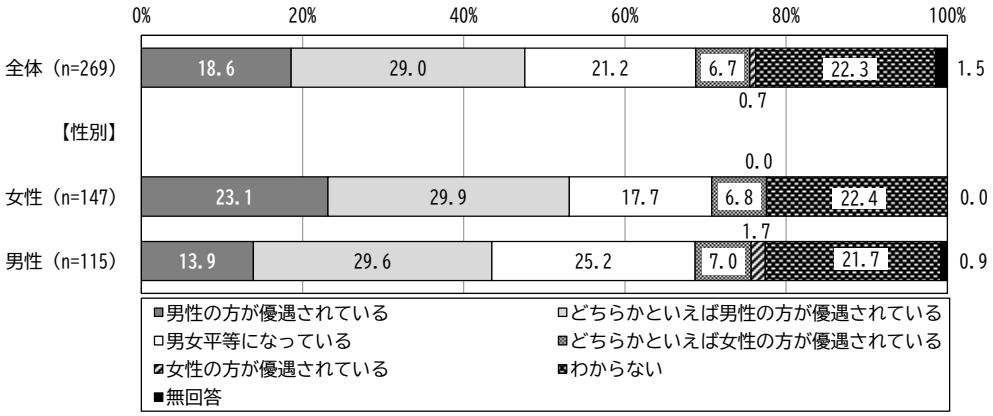
地域活動に参加していない理由として「きっかけがないから」が最も多くなっています。

一方、前回と比較して、「参加したいが、仕事が忙しいから」が 4.6 ポイント増加しています。



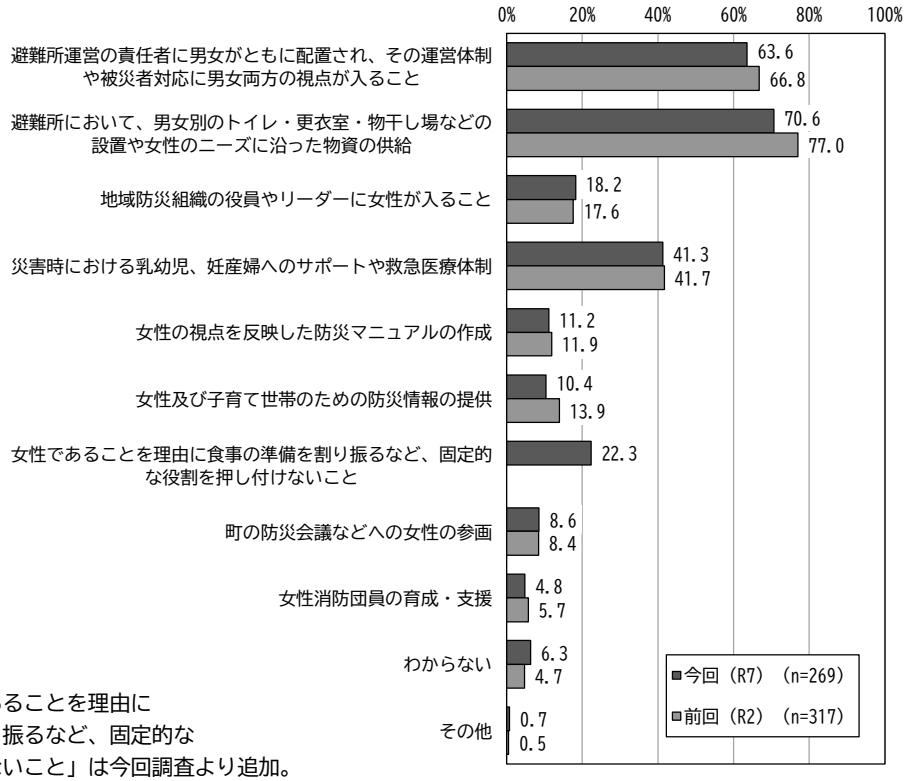
■行政区（自治会）などの地域活動の場での男女の地位の平等感について

行政区（自治会）などの地域活動の場での男女の地位の平等感について、「男性の方が優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合わせた『男性の方が優遇されている（計）』は、47.6%となっています。



■防災や災害対策について、男女双方に配慮した対応が必要だと思うことについて

前回と比較して、１～３位は同じ項目となっています。



※項目「女性であることを理由に
食事の準備を割り振るなど、固定的な
役割を押し付けないこと」は今回調査より追加。

⑤女性の就業

■女性が仕事を持つことへの考えについて

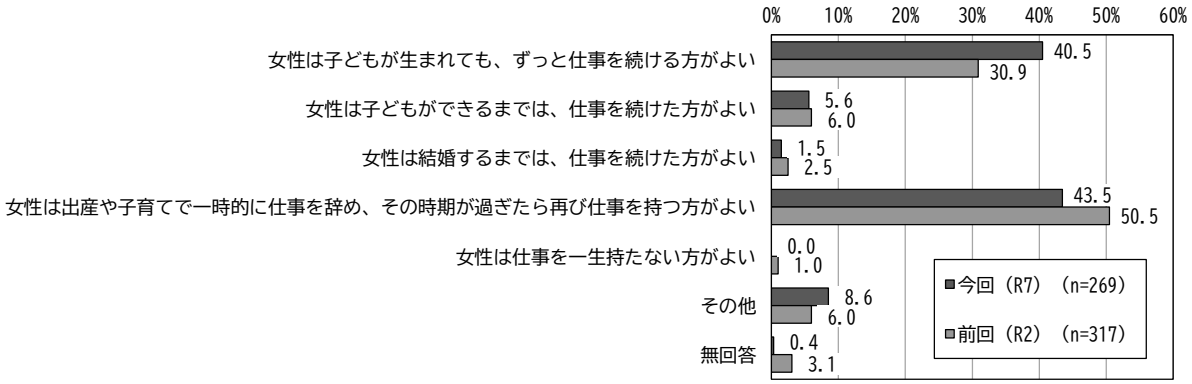
「女性は出産や子育てで一時的に仕事を辞め、その時期が過ぎたら再び仕事を持つ方がよい」が 43.5%と最も多くなっています。ほぼ、同率で「女性は子どもが生まれても、ずっと仕事を続ける方がよい」が 40.5%となっています。

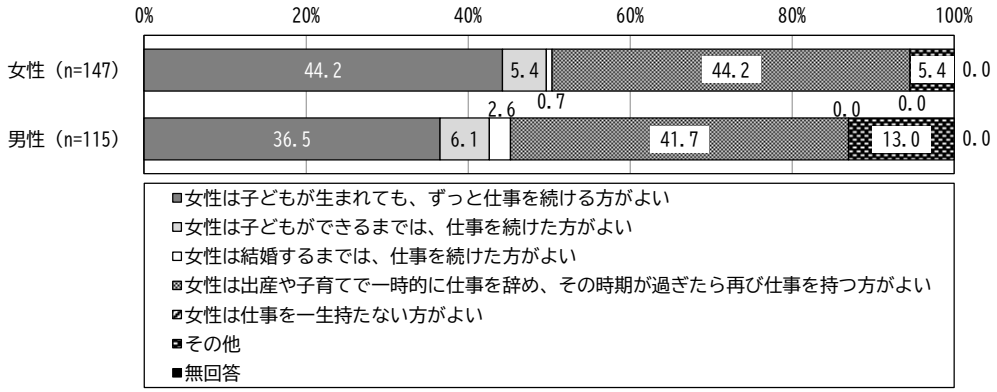
前回と比較すると、「女性は子どもが生まれても、ずっと仕事を続ける方がよい」が 9.6 ポイント増加し、「女性は出産や子育てで一時的に仕事を辞め、その時期が過ぎたら再び仕事を持つ方がよい」が 7.0 ポイント減少しています。

また、男女別でみると、「女性は子どもが生まれても、ずっと仕事を続ける方がよい」では、女性が男性を 7.7 ポイント上回っています。

前回と比較して、女性が仕事を続けることへの考え方は変化しています。

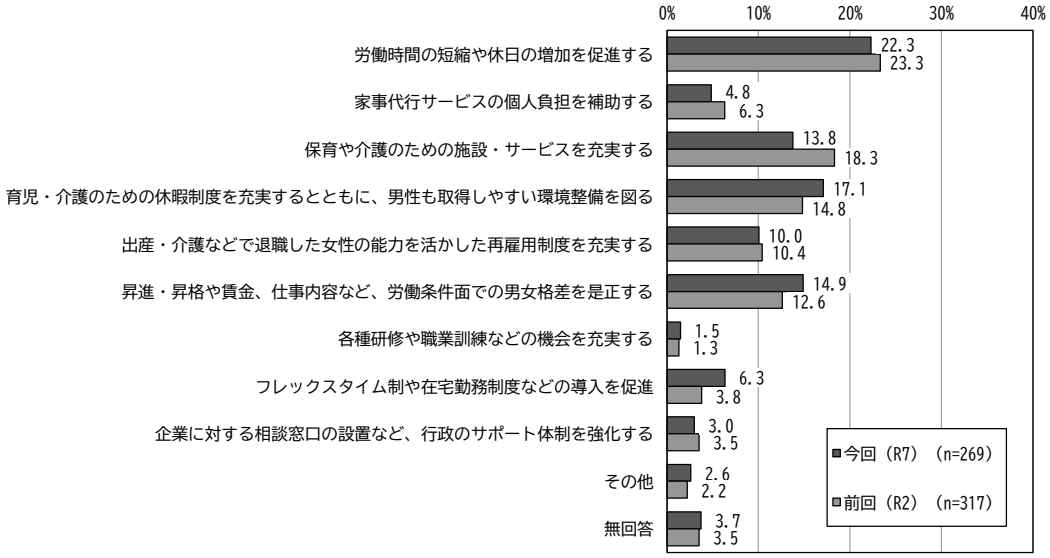
また、子どもが生まれても女性が仕事を続ける考えは、男性より女性の方が多くなっています。





■男性も女性も働き（起業し）やすくするために必要だと思うことについて

今回は、「労働時間の短縮や休日の増加を促進する」が 22.3%と最も多く、次いで、「育児・介護のための休暇制度を充実するとともに、男性も取得しやすい環境整備を図る」が 17.1%となっています。

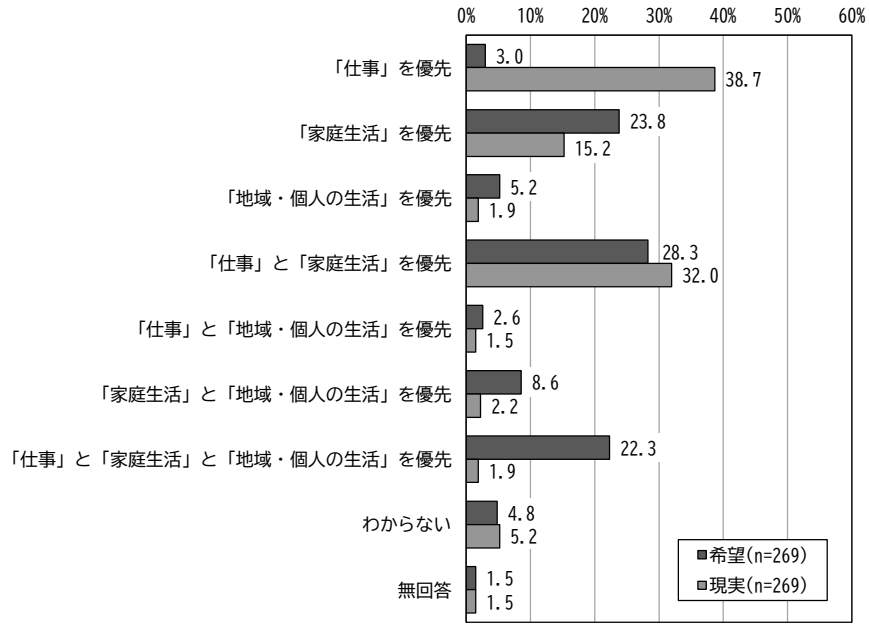


⑥仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）

■「仕事」「家庭生活」「地域･個人の生活」の優先度について

希望では『「仕事」と「家庭生活」を優先』が 28.3%と最も多く、現実では『「仕事」を優先』が 38.7%と最も多くなっています。

全項目の状況を比較すると、希望と現実に開きがあり、希望に反して、現実は仕事を優先することが多くなっていることがうかがえます。

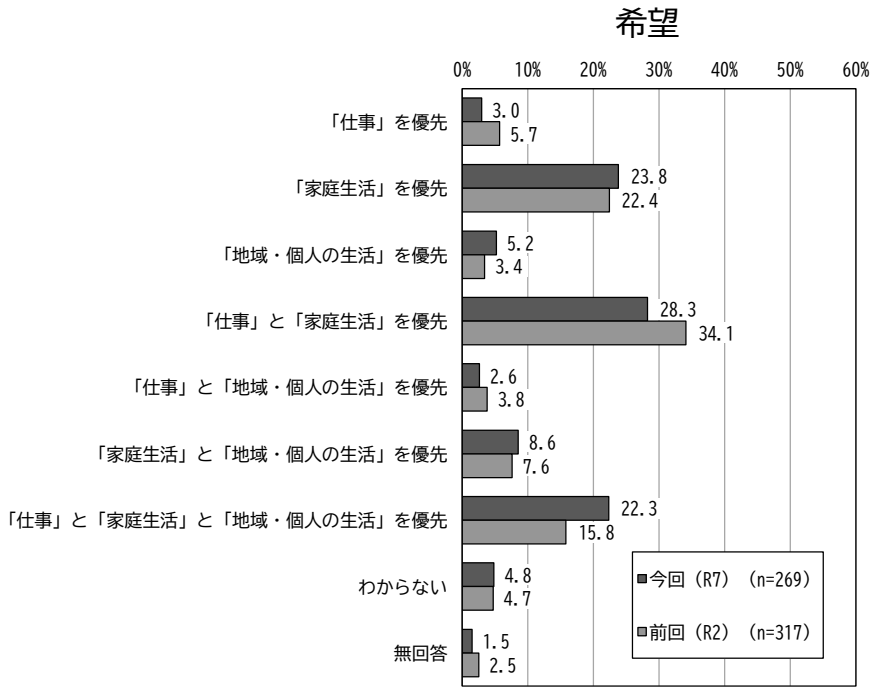


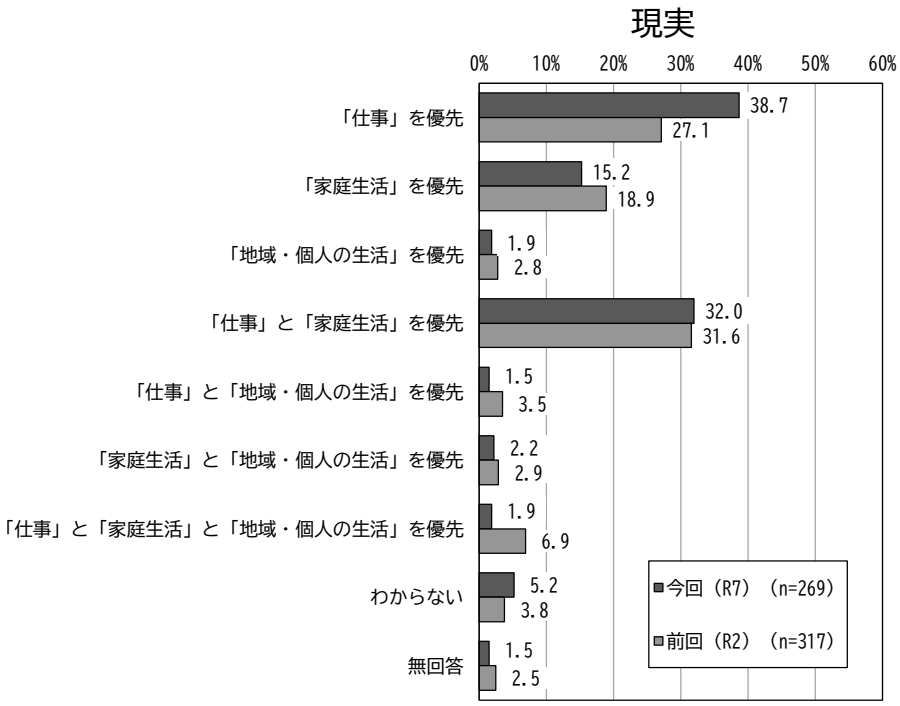
（前回比較）

「希望」の前回比較をみると、『「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」を優先』が 6.5 ポイント増加し、最も変化が多くなっています。

「現実」の前回比較をみると、『「仕事」を優先』が 11.6 ポイント増加し、最も変化が多くなっています。

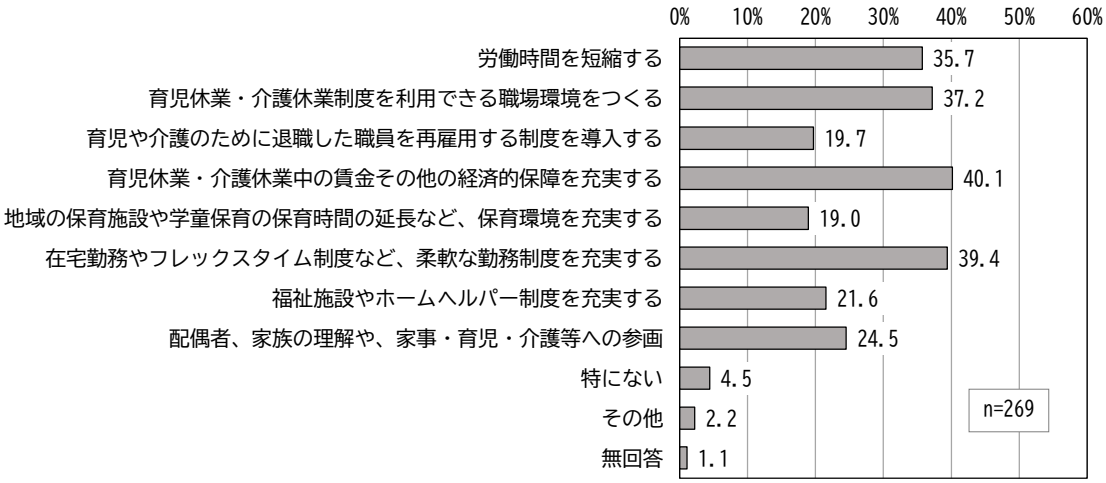
「希望」は、前回よりワーク・ライフ・バランスの取れた生活にずれていますが、「現実」は、仕事優先の生活にずれていることがうかがえます。





■仕事と家庭生活を両立させるために必要なことについて

「育児休業・介護休業中の賃金その他の経済的保障を充実する」が 40.1%と最も多く、次いで、「在宅勤務やフレックスタイム制度など、柔軟な勤務制度を充実する」が 39.4%、「育児休業・介護休業制度を利用できる職場環境をつくる」が 37.2%となっています。

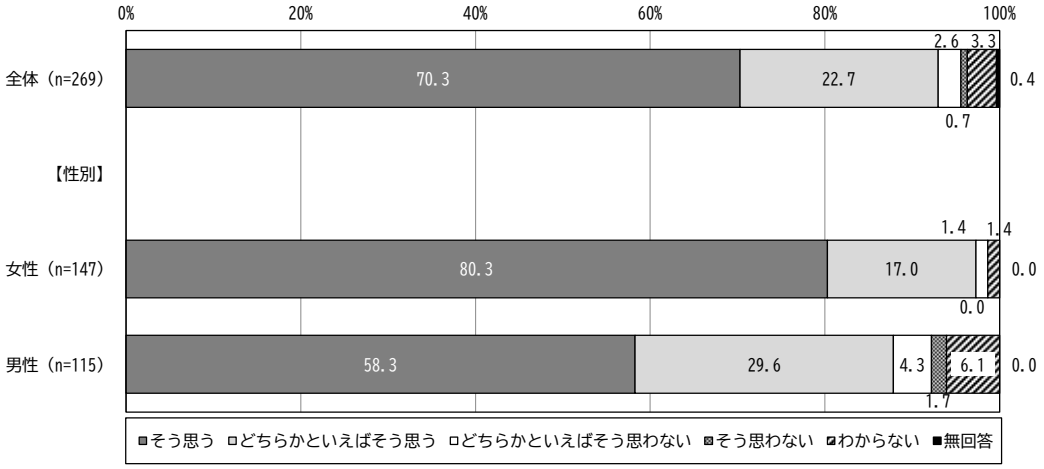


⑦家事・育児について

■男性も家事・育児に積極的に参加すべきという考え方について

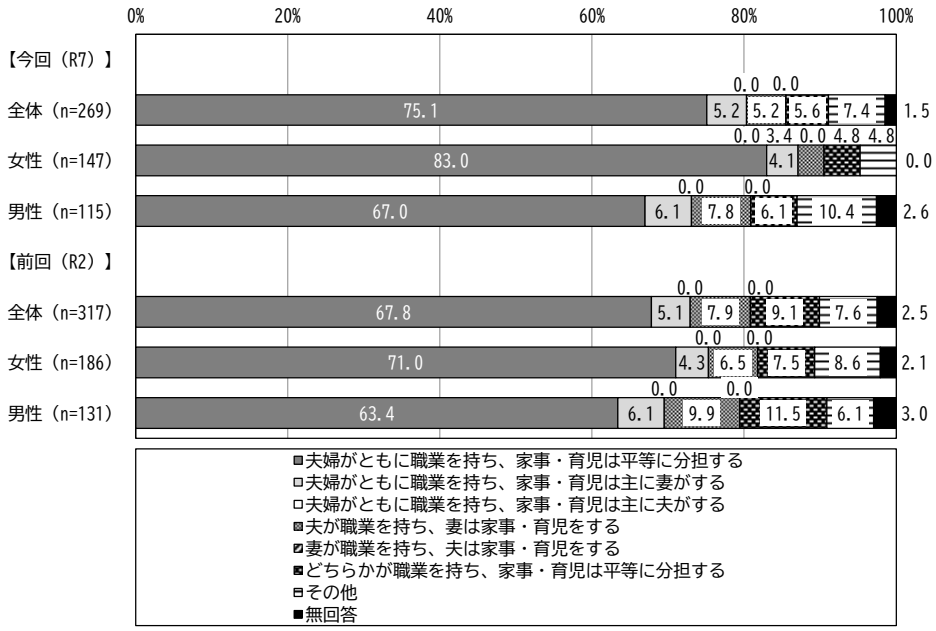
「（８）男性も家事・育児に積極的に参加すべきである」について、「そう思う」（70.3%）と「どちらかといえばそう思う」（22.7%）を合わせた『そう思う（計）』は 93.0%となっています。

また、『そう思う（計）』については、男性（87.9%）が女性（97.3%）を 9.4 ポイント下回っており、さらに、「そう思う」だけでみると、男性（58.3%）が女性（80.3%）を 22.0 ポイント下回っています。家事・育児について、まだ、男女間の意識に差があることがうかがえます。



■家庭における夫婦の役割分担について

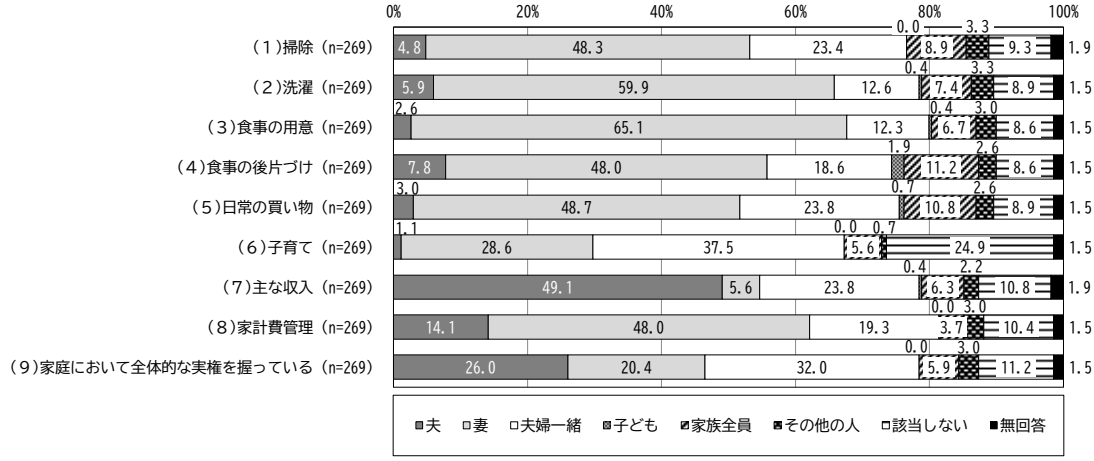
「夫婦がともに職業を持ち、家事・育児は平等に分担する」が 75.1%と最も多くなっており、前回と比較して、7.3 ポイント増加しています。



■家庭内の仕事等の主な担当

家庭内の仕事等は、『（１）掃除』『（２）洗濯』『（３）食事の用意』『（４）食事の片づけ』『（５）日常の買い物』『（８）家計費管理』では、「妻」が４割以上となっており、「夫婦一緒」「家族全員」「夫」の合計より多くなっています。

前ページで「男性も家事・育児に積極的に参加すべきである」について、『そう思う（計）』が 93.0%である一方で、実際の家庭内の仕事をみると、ほとんどの仕事で妻が主な担当となっています。世の中の意識は変わりつつあるものの、実際の行動は、意識の変化に追いついていないことがうかがえます。

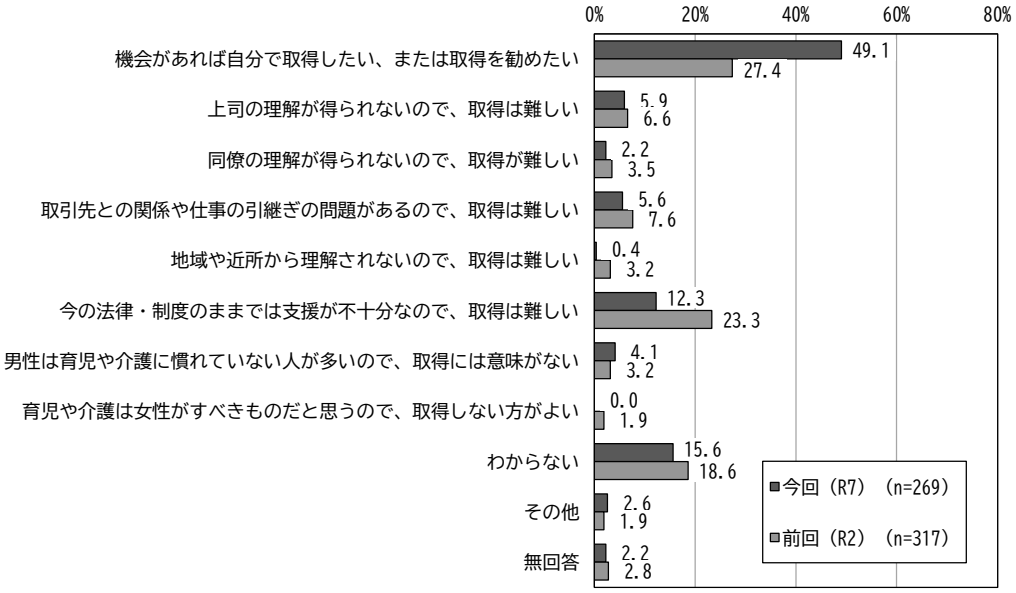


■男性が育児や介護を行うための休暇を取得することについて

「機会があれば自分で取得したい、または取得を勧めたい」が最も多くなっています。

前回と比較して、「機会があれば自分で取得したい、または取得を勧めたい」が、大きく 21.7 ポイント増加しています。一方、２～６項目の『取得が難しい』が減少しています。

意識が変化していることがうかがえますが、『取得が難しい』が減っていくように、今後も男女共同参画の推進の取組を進めていくことが必要です。

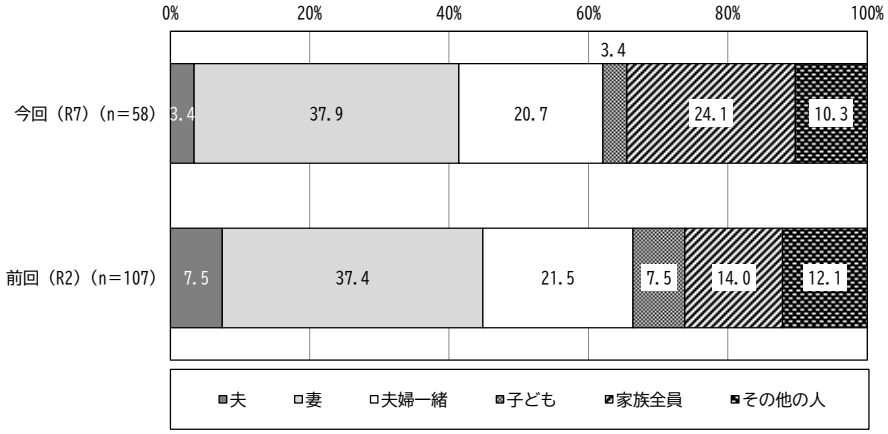


■看護・介護の担当者について

「看護・介護を必要としている家族はいない」を除いて構成比をみると、介護の担当者は、「妻」が 37.9%と最も多くなっています。

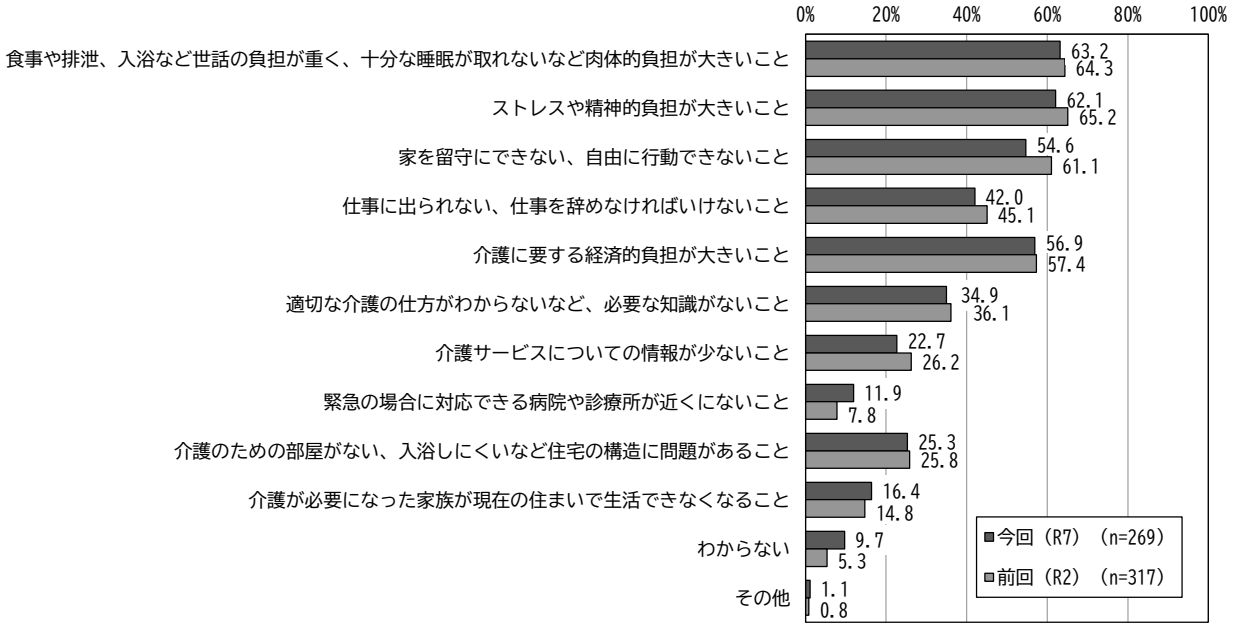
前回と比較して、「家族全員」が 10.1 ポイント増加しています。

家庭では依然として、「妻」の負担が大きいことがうかがえます。



■介護をする上で、困っていること

介護をする上で、困っていることは、前回と比較して、大きな変化はなく、肉体的負担、精神的負担、経済的負担が多くなっています。また、「仕事に出られない、仕事を辞めなければいけないこと」が、依然として４割以上となっています。



３　第４次プランの評価結果

第４次プランでは、５つの基本目標の下、13 の目標値を設定し、57 の施策を推進してきました。以下に第４次プランの評価結果を示します。

（１）目標値の結果

【評価判定基準】

◎：目標値を達成している

〇：目標値を達成していないが、基準値より数値が改善している

△：基準値より数値が下がっている

基本目標	項　　目	現状値（令和２年度）	目標値（令和７年度）	実績値（令和６年度）	評価
1	社会における男女の地位が平等と思う人の割合	16.9%	40%	21.2%	〇
	セクハラを受けた経験がある人の割合	5.5%	根絶を目指す	6.3%	△
	ＤＶを受けた経験がある人の割合	6.8%	根絶を目指す	4.8%	〇
2	審議会等における女性の登用率	16.8%	30%	16.9%	〇
	町職員女性管理職の登用率	23.6%	30%	25.0%（R7.4.1）	〇
	行政区の役職等の女性の登用率	0%	20%	1.9%	〇
3	女性は子どもが生まれても、ずっと仕事を続ける方がよい	28.5%	60%	40.5%	〇
	「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」を優先している人の割合	15.8%	30%	22.3%	〇
4	男性も家事・育児に積極的に参加すべきである	57.2%	60%	70.3%	◎
	乳がん検診の受診者の受診率（平成31年度）	19.8%	30%	20.1%	〇
	子宮がん検診の受診者の受診率（平成31年度）	13.6%	30%	14.1%	〇
5	育児・介護休業法の認識度の割合	19.6%	30%	24.2%	〇
	男女共同参画社会基本法を認識している人の割合	8.2%	40%	11.2%	〇

（２）施策の推進状況

第４次プランにおける施策の評価結果を以下に示します。

５分野の 57 の施策のうち、「◎：目標を上回る成果だった」と「〇：ほぼ目標どおりの成果だった」を合わせると、93.0%が目標を達成しています。

区　分		該当項目数	割合
◎	目標を上回る成果だった	0	0.0%
〇	ほぼ目標どおりの成果だった	53	93.0%
△	目標を下回る成果だった	2	3.5%
×	未実施	2	3.5%
合計		57	100%

基本目標ごとの施策の評価結果は以下の通りです。

基本目標1　男女平等の意識づくり	A	B	C	D
	0	8	1	1

・「男女共同参画関連の講演会等の開催」の施策は、目標を下回りました。今後は、参加者のニーズに沿うテーマや講師の選定を適切に行うことが必要です。

・「スポーツ・レクリエーションイベント等の開催」は、未実施でした。次期計画では、施策の必要性、妥当性を検討し、プランの見直しを図ることが必要です。

基本目標2　あらゆる分野への男女共同参画の推進	A	B	C	D
	0	11	0	1

・「境男女共同参画条例（仮称）の制定」は、未実施でした。次期計画では、施策の必要性、妥当性を検討し、プランの見直しを図ることが必要です。

基本目標3　多様な働き方を可能にする社会づくり	A	B	C	D
	0	10	0	0

・すべての施策で目標を達成しました。

基本目標4　すこやかで安心して暮らせる環境づくり	A	B	C	D
	0	15	1	0

・「家庭生活責任の分担の意識啓発」の施策は、目標を下回りました。今後は、家事や育児分担のためのセミナーや学習会、講演会等の啓発の機会を増やすことが必要です。

基本目標5　男女共同参画の推進体制づくり	A	B	C	D
	0	9	0	0

・すべての施策で目標を達成しました。

第3章
プランの基本的な考え方

第３章　プランの基本的な考え方

１　基本理念

境町では、男女共同参画社会を実現するために、町民一人ひとりが互いの人権を尊重しながら、あらゆる分野に参加し活躍する中で、共に責任を分かち合い、それぞれの個性や能力等を尊重・発揮できるまちを目指しています。

本プラン（さかい男女共同参画プラン（第５次））においても、男女共同参画社会基本法を踏まえ、さかい男女共同参画プラン（第４次）における基本理念、「男女が共に生き生きと暮らせる社会づくり」を踏襲し、男性も女性も一人の人間として認め合い、支え合い、強い絆で結ばれ、ともに生き生きと自分らしく暮らしていけることのできる社会の実現を目指します。

男女共同参画社会基本法による基本理念

（１）男女の人権の尊重
（２）社会における制度又は慣行についての配慮
（３）政治等に立案及び決定への共同参画
（４）家庭生活における活動と他の活動の両立
（５）国際的協調

住民　　**行政**

事業所　　**関係機関**

基 本 理 念

男女が共に生き生きと暮らせる社会づくり

２　基本目標

プランの基本理念である「男女が共に生き生きと暮らせる社会づくり」の実現に向け、次に掲げる５つの基本目標を設定し、施策を推進します。

基本目標１　男女平等の意識づくり

男女がお互いの人権を尊重し、多様性に富んだ豊かで活力ある社会を実現するために、「男だから、女だから」という固定的な性別役割分担意識と無意識の思い込みを解消するとともに、人権を著しく侵害する暴力の防止等、あらゆる人に向けた意識啓発や支援体制の整備を進めます。

基本目標２　あらゆる分野への男女共同参画の推進

男女がともに、社会の対等なパートナーとして活躍できる社会を目指し、行政機関・地域・国際分野において女性の社会参画の推進を図り、男女のバランスと調和を進めます。

基本目標３　多様な働き方を可能にする社会づくり

多様で柔軟な働き方ができる環境において、性別に関わりなく能力を発揮できるように、働く場での男女共同参画、雇用・職場環境の向上を目指します。また、男女を問わず人生を豊かなものにし、女性の活躍を推進する上でも重要な、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を促進します。

基本目標４　すこやかで安心して暮らせる環境づくり

安心して子育てができる環境の整備と、高齢者や障害者を含めたすべての人が生き生きと過ごすことができるよう支援サービスの充実に努めます。また、介護者への支援を推進していきます。

基本目標５　男女共同参画の推進体制づくり

行政・町民・事業所・関係機関等との連携を強化し、男女共同参画に関する施策を進めていきます。

３　施策体系

基本理念　男女が共に生き生きと暮らせる社会づくり

■■ 基本目標 ■■	■■ 施策の方向 ■■
基本目標１ 男女平等の意識づくり	１-１．男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の意識づくり １-２．男女共同参画社会を可能にする教育・生涯学習の充実 １-３．男女間におけるあらゆる暴力の根絶
基本目標２ あらゆる分野への男女共同参画の推進	２-１．女性の更なる政策・方針決定過程への参画 ２-２．地域社会における男女共同参画 ２-３．国際理解と交流の推進
基本目標３ 多様な働き方を可能にする社会づくり	３-１．雇用の場における男女平等の確保 ３-２．仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の促進 ３-３．女性が職業能力を発揮するための支援
基本目標４ すこやかで安心して暮らせる環境づくり	４-１．子育てにおける男女共同参画 ４-２．ひとり親家庭に対する支援の充実 ４-３．介護を支援する環境づくり ４-４．障害福祉の理解と支援 ４-５．生涯を通じた心とからだの健康促進
基本目標５ 男女共同参画の推進体制づくり	４-１．庁内の推進体制の充実 ４-２．国・県・他市町村・事業所・ＮＰＯ等との連携強化

第4章
プランの内容

第４章　プランの内容

基本目標１　男女平等の意識づくり

施策の方向１－１　男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の意識づくり

■現状と課題

〇すべての個人が、自らの意思に基づき個性と能力が十分に発揮できる、多様性に富んだ豊かで活力ある社会を実現するためには、男女がお互いを尊重し、「男だから、女だから」ということで生き方や働き方を制限されることなく、多様な生き方等を主体的に選択できる「男女共同参画社会」の実現が極めて重要です。

しかしながら、長年にわたり人々の中に刷り込まれてきた、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）が私達の生活の中に根強く残っており、男女共同参画社会の形成を阻害する大きな要因の一つとなっています。

〇アンケート調査では、各男女共同参画関連用語について、「知らない」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 80.7%に次いで、『アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）』が 76.2%と、多くなっています。

〇「社会全体」の男女の地位の平等感について、女性では「男女平等になっている」が 8.8 ポイント増加しており、男性では『男性の方が優遇されている（計）』（「男性の方が優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の合計）は、6.8 ポイント減少しています。しかしながら、改善はみられるものの、「社会全体」の『男性の方が優遇されている（計）』は 61.7%と、まだ多い状況です。また、同様に、「慣習、しきたり」の男女の地位の平等感についても、『男性の方が優遇されている（計）』が多いまま改善されていません。

男女共同参画社会推進のため、取組を今後も継続していく必要があります。

〇一人ひとりが自分の中にある固定的な性別役割分担意識に気付き、性別や年齢、ライフステージに関わらず、自らの意思による多様な生き方の選択につながるように、広報等による啓発の充実と生涯学習など多様な学びの環境づくりが求められます。

施　策	施策内容	担　当
男女共同参画関連の 意識啓発の充実	男女共同参画の理念や意義、男女共同参画に関する取組や関連法令について、町民一人ひとりの理解を深めていくことができるよう、広報紙やホームページ、イベント等で、効果的な情報提供啓発を行う。また、男女共同参画に関する国・県・他市町村の情報収集と町民の意識・実態調査を実施し、継続的に調査・研究等を進める。	人権・協働ハーモニー室
男女共同参画関連の 講演会等の開催	男女共同参画に対する関心を高め、意識向上を図るため講演会やセミナーを開催する。	人権・協働ハーモニー室
定期的な意識・実態調査の実施	５年ごとに男女共同参画に関する意識調査を実施する。	人権・協働ハーモニー室



施策の方向１－２　男女共同参画社会を可能にする教育・生涯学習の充実

■現状と課題

〇「男は仕事、女は家庭」といった固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込みは、往々にして幼少の頃から長年にわたり形成されがちであることから、男女共同参画を推進していくために、幼少期から性別に基づく固定観念を生じさせない教育が重要です。

〇アンケート調査では、「男性は、一家の中心として家族を一つにまとめ、指導力を発揮すべきである」について、『そう思う（計)』(「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計）は、37.6%となっています。前回と比較すると、17.0 ポイント減少しています。今回の男女別でみると、『そう思う（計)』は、男性が女性を 12.7 ポイント上回っています。

また、「女性は結婚したら、自分自身よりも夫や子どもなど家族を中心に考えて生活すべきである」について、『そう思う（計)』は、17.9%となっており、前回と比較すると、13.0 ポイント減少しています。今回の男女別でみると、『そう思う（計)』は、女性が男性を 6.5 ポイント上回っています。

固定的な性別役割分担意識、無意識の思い込みは、減っているものの、根強く残っています。無意識の思い込みの解消のため、取組を今後も継続していく必要があります。

〇生活の基盤である家庭を始めとして、子どもが多くの時間を過ごす学校、地域社会など、様々な場面における教育・学習機会を通じて、男女平等意識を高めていく必要があります。

また、子どもだけでなく、すべての町民が、男女が協力して家事や育児、社会活動に参加することの重要性を学び、男女共同参画社会の実現に共に向かっていくことを目指すために、いつでも、どこでも、誰でも、日常生活を通し学習する生涯学習の場を充実することが求められます。



施　策	施策内容	担　当
男女平等を推進する保育、幼児教育の充実	子どもの人格形成は成長過程において大きな影響力を持っていることから、日常生活を通じて子どもが自然に男女平等意識を育むことができるような意識づくりのために、出産前の男女を対象に、両親学級や料理教室等を推進する。	健康推進課
男女共同参画を目指す教育・学習の推進	児童・生徒に対し教育活動を通して、男女平等や人権を尊重する意識を育てる。 発達段階に応じて男女平等教育、健康や性に関する正しい知識を学習する機会を提供し、差別や偏見をなくすための人権教育や職業体験教育の拡充を図る。 小学生を対象とし、人権や男女共同参画についての出前授業を実施する。 人権について話し合い、考え、標語等を作成することで、人権を尊重する大切さや意識を育てる。	教育学習課 人権・協働ハーモニー室
学習機会と内容の充実	町民の多様なニーズに応えるため、働いている人でも参加できるよう、夜間講座の開催や、講座・教室内容の充実、新規講座開設など、公民館利用の拡大を図る。 また、自主的サークル活動等のため、公民館の貸出等の支援をする。講座等を通して、地域社会で交流・活躍する機会を実現する。	教育学習課 まちづくり推進課 人権・協働ハーモニー室
スポーツ・レクリエーションイベント等の開催	子どもからお年寄りまで幅広く各種スポーツ大会やイベント等に参加ができるよう、情報を収集し提供に努める。また、各種スポーツ大会を支援する。	教育学習課

施策の方向１-３　男女間におけるあらゆる暴力の根絶

■現状と課題

〇配偶者からの暴力は、外部からの発見が困難な家庭内で行われる場合が多いために、潜在化、深刻化しやすい傾向があります。警察庁が公表する配偶者からの暴力相談件数は増加傾向にあり、深刻な社会問題となっています。また、近年は、配偶者以外の交際相手からの暴力、いわゆる「デートＤＶ」も問題となっています。

〇アンケート調査では、セクハラ（セクシュアル･ハラスメント：性的嫌がらせ）の被害経験については、前回から大きな変化がない結果でした。同様に、ＤＶ（ドメスティック・バイオレンス：配偶者や恋人からの暴力）の被害経験についても、前回から大きな変化はありませんでした。

〇男女の人権が尊重され、安心して暮らすことができるよう、啓発と、被害者保護・支援、相談窓口の周知等問題の解決に向けての取組が今後も必要です。ＤＶやセクハラ等を個人の問題として捉えることなく、社会全体でこれらの防止や問題解決に取り組んでいくための意識啓発をはじめ、「ＤＶ法」や「ストーカー規制法」等の関連法の周知に努めていく必要があります。

施　策	施策内容	担　当
セクシュアル･ハラスメント防止の啓発	職場や地域社会におけるセクシュアル･ハラスメントの防止に向けて、事業主等の意識啓発を促進すると共に、ホームページや広報紙、イベント等での啓発を図る。	人権･協働ハーモニー室
ドメスティック･バイオレンス防止の啓発 相談体制の支援	配偶者や親密な関係間であっても暴力が犯罪であることへの理解と意識啓発を促進するためホームページや広報紙、イベント等での啓発を図る。 ＤＶ等の防止と早期発見に努め、「ＤＶ相談」「こころの健康相談」「心配ごと相談」等の相談体制を強化し、関係機関との連携を図り、被害者を支援できる環境づくりを推進する。	社会福祉課 子ども未来課 健康推進課 人権･協働ハーモニー室
性的マイノリティに関する啓発	性的マイノリティのへの理解と偏見防止のための啓発を行う。	人権･協働ハーモニー室

基本目標２　あらゆる分野への男女共同参画の推進

施策の方向２-１　女性の更なる政策・方針決定過程への参画

■現状と課題

〇将来にわたって活力ある社会を創造していくためには、幅広い人材の育成とともに、視野を広げ、新たな発想を取り入れていくことが重要です。こうした観点から、政策・方針を決定する過程に女性の意見や考え方を取り入れ進めることが、大きな鍵となっています。

〇本町において、審議会等への女性委員の登用率並びに女性管理職の登用率は、平成 29 年から横ばいで、いずれも目標値の 30%が達成できていない状況です。

〇アンケート調査では、今後、管理職・役員以上を目指したいと思うかについては、全体で「はい」が 5.8%に対し、「いいえ」が 94.2%となっています。男女別で比較すると、男性の「はい」が 12.5%に比べ、女性の「はい」は 1.2%と大幅に少なくなっています。

また、管理職・役員以上を目指さない理由については、全体では「責任が増えるため」が 51.9%と最も多く、次いで、「都合に合わせて休みがとりづらくなるため」が 41.2%、「家庭（プライベート）との両立が難しいため」が 34.4%となっています。

男女別でみると、「短時間勤務を希望しているため」は、女性が男性を 14.8 ポイント上回っており、次いで、「能力や経験が不足していると思うため」が 13.0 ポイント、「残業が増えるため」11.6 ポイント上回っています。また、「都合に合わせて休みがとりづらくなるため」は、男性が女性を 14.8 ポイント上回っています。

女性についての結果は、女性が家庭で仕事を多く担っていること、女性が職場で経験を積み上げにくいことなどが影響していることがうかがえます。

〇女性の登用を推進するためには、審議会等の委員に積極的に女性を登用するよう、関係者への働きかけや協力要請の更なる強化が必要です。

〇また、女性が持てる能力を発揮し、管理職として活躍するためには、家庭内の子育てや家事における男女共同参画（基本目標４参照）が重要であるとともに、環境作りや意識啓発も重要です。男女共同参画に対する意識を高め、人材育成や能力開発のための学習機会を充実させ、情報交換やネットワークづくりを支援していくことが必要となります。

施　策	施策内容	担　当
審議会及び委員会等への女性委員の登用	各種審議会及び委員会、団体等において、女性が町政への関心を深め、方針決定の場への参画意識を高めることを推進し、女性登用率向上を図るとともに、団体や組織などに働きかける。	人権･協働ハーモニー室 関係各課
女性リーダー育成及びネットワークの強化	女性が所属する各種団体と連携し、様々な講演会やフォーラム、学習会、イベント等へ参加することでリーダー育成やネットワーク強化を図る。	人権･協働ハーモニー室 関係各課



施策の方向２-２　地域社会における男女共同参画

■現状と課題

〇地域は家庭とともに人々にとって最も身近な暮らしの場であり、地域が男女のどちらにとっても暮らしやすい場となるためには、男女がともに役割を担い、地域社会を築いていくことが望まれます。しかしながら、一般に、地域で行われる様々な活動や自治会･町内会等における会長職等の役職については、男性が多い状況にあります。

〇アンケート調査では、本町においても、地域活動に参加しているかについて、男女別で比較すると、男性の 43.5%に比べ、女性は 24.5%と大幅に少なくなっています。

また、行政区（自治会）などの地域活動の場での男女の地位の平等感について、『男性の方が優遇されている（計)』(「男性の方が優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の合計）は、47.6%となっています。

〇豊かで活力のある地域社会の形成のためには、地域活動の役員は男性というような固定的な性別役割分担意識を見直し、男女が共に参画していくことが大切です。地域社会に残る古い慣習を見直し、老若男女多くの町民が参画できる社会を目指し、今後も意識啓発を継続して進めていく必要があります。

〇また、全国各地で自然災害が頻発している近年、地域における防災活動の重要性が高まっています。大規模災害の発生は、女性を始めとする脆弱な状況にある人々が、より多くの影響を受けることが指摘されていることから、地域防災活動への女性の積極的な参画等、防災の分野における男女共同参画の促進が重要です。

〇アンケート調査では、防災や災害対策の、男女双方に配慮した対応が必要だと思うことについては、「避難所において、男女別のトイレ・更衣室・物干し場などの設置や女性のニーズに沿った物資の供給」「避難所運営の責任者に男女がともに配置され、その運営体制や被災者対応に男女両方の視点が入ること」「災害時における乳幼児、妊産婦へのサポートや救急医療体制」が上位になっています。

〇これらの意見を踏まえ、災害時における防災対策を進めるうえで、男女共同参画の視点を入れて進めていくことが必要です。

施　策	施策内容	担　当
地域活動・自治組織などにおける男女共同参画意識づくり	町内会・自治会やＰＴＡ等の地域組織において、固定的な性別役割分担意識の見直しと、男女共同参画の意識づくりのため、区長会やＰＴＡ等に投げかけ、啓発に努める。	総務課 教育学習課 関係各課
自然環境保全と緑化の推進	環境美化団体と連携し、日常生活の中から、環境を守るための意識啓発活動に努める。また、花いっぱい運動等の緑化活動を推進し、社会参加機会の拡大や環境の整備に努める。	防災安全課 総務課
地域の防災・防犯・消防活動等への積極的な参加促進	女性や乳幼児等様々な住民にも配慮した避難対策を講じた防災計画と体制づくりに努める。また、女性消防団の積極的な入団を促したり、防災組織への女性の積極的参画や、被災・復興時における諸問題を回避するために、女性の視点を取り入れた活動を推進する。 女性や子ども、障害者に配慮した防災備蓄品などの確保、避難所運営を円滑に行うよう計画を進める。	防災安全課 関係各課
青少年育成の支援	休日等を利用して豊かな体験活動の機会と場所を提供し、自然体験や社会体験などの活動を通して、主体性を持ったたくましい子どもを育成する。	教育学習課
児童登下校時見守り交通安全教育の実施	事件や事故から子どもを守るため、警察や小中学校・ＰＴＡ・地域住民と連携し、登下校時にスクールガードによる見守りや子ども達への声かけを行う。 交通安全母の会等により、交通安全指導や啓発、立哨指導等を行う。 ＳＮＳなどのネット犯罪、ゲームなどの依存症に子ども達が巻き込まれないよう、学習に取り入れる。	教育学習課 関係各課
町議会傍聴の促進	議員以外の住民が議会の状況を直接見聞し、町政への関心や理解の向上を図るために、定例会日程・内容等について広報紙面やホームページに掲載し周知する。	議会事務局

施策の方向２-３　国際理解と交流の推進

■現状と課題

〇人々が、世代・国籍・価値観やライフスタイルなどの多様性が認められない環境に置かれ、社会的困難を抱えている場合、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見を背景に、更に複合的な困難を抱えることがあります。

みんなが自分らしく幸せに暮らせるまちを実現するためには、町民一人ひとりが人権を尊重し、それぞれの多様性を互いに認め合うことが求められます。

〇近年、国全体で外国籍の住民が増えつつあり、本町でも外国人と関わる機会も増えています。お互いに、文化や価値観、生活習慣について理解し、尊重し合う関係を築き、一緒によりよいまちづくりをしていくために、今後も引き続き、様々な交流機会を設け、多文化共生を推進していくことが必要です。

施　策	施策内容	担　当
グローバル化に対応した英語教育	小中学校にＡＬＴを配置し、小学１年生から語学や外国への理解や知識を深め、国際的な感覚をみにつけるための教育環境を整える。オンラインでの英語教育プログラムを配信する。 生涯学習分野における国際理解教育のための講座等の充実を図る。	教育学習課 関係各課
国際交流推進事業の充実	「国際交流友の会さ･か･い」と連携し、町内在住の外国人に対し日本語を教え、地域との交流や日常生活への利便性･情報交換の場になる日本語教室を開催する。	多文化共生推進室
国際交流の推進	長田小学校で行われているアルゼンチン共和国との交流を町レベルでイベントを開催するなど支援を行う。 姉妹都市「フィリピン共和国マリキナ市」「ハワイ州ホノルル市」との相互訪問など、異文化や価値観への理解を深めるとともに文化交流に努める。	教育学習課 多文化共生推進室 関係各課

基本目標３　多様な働き方を可能にする社会づくり

施策の方向３-１　雇用の場における男女平等の確保

■現状と課題

〇雇用の場における男女平等を達成するためには、固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から生じている男女労働者間の格差を解消する目的で、女性に様々な経験や役割を担う機会を積極的に与える積極的格差是正措置（ポジティブ・アクション）の推進は重要です。

〇子育てや介護等でいったん仕事を中断することによる、女性の年齢階級別労働力率の「M字カーブ」は、解消に向かいつつあるものの、退職後に非正規雇用で再就職しているケースが多い実態があります。

そうした中、女性が働き続けることができ、暮らしていける賃金を確保するために、課題が多くあります。男女間の賃金格差の解消、長時間労働の抑制、非正規雇用労働者と正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消、育児休業や介護休業を取得しやすい環境の醸成などです。

〇少子高齢化による労働人口の減少が進む中で、女性をはじめとする多様な人材を活用することは、本人にとっても、企業や社会全体にとっても有益なことであると考えられます。女性の社会進出が進んだといわれる今日でも、まだ女性の参画が不十分な分野も多くみられますが、女性の新しい発想や多様な能力が生かせるよう、様々な分野への女性のチャレンジを進めていく必要があります。

〇アンケート調査では、女性が仕事を持つことへの考えについて「女性は出産や子育てで一時的に仕事を辞め、その時期が過ぎたら再び仕事を持つ方がよい」が 43.5%と最も多くなっています。ほぼ、同率で「女性は子どもが生まれても、ずっと仕事を続ける方がよい」が 40.5%となっています。

前回と比較すると、「女性は子どもが生まれても、ずっと仕事を続ける方がよい」が 9.6 ポイント増加し、「女性は出産や子育てで一時的に仕事を辞め、その時期が過ぎたら再び仕事を持つ方がよい」が 7.0 ポイント減少しています。

〇また、男性も女性も働き（起業し）やすくするために必要だと思うことについて、前回と同様に、「労働時間の短縮や休日の増加を促進する」が最も多くなっています。

〇仕事を一時的に辞め、再び仕事を持つという人々のために、再就職支援を充実させるとともに、職業継続のための労働環境改善の取組が引き続き必要となっています。

施　策	施策内容	担　当
雇用の場における ポジティブ･アクションの 促進	基礎知識やノウハウ等を習得するためのセミナーの開催等の情報収集と提供に努める。	人権･協働ハーモニー室 関係各課
労働環境への改善に 対する啓発	雇用条件や職務内容の男女平等を実現するために、男女雇用機会均等法や労働基準法、パート労働法などの関係法令を国や県の機関紙や広報紙等で周知に努める。	人権･協働ハーモニー室 関係各課



施策の方向３-２　仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の促進

■現状と課題

○「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」の実現は、人々の健康を維持し、趣味や学習、ボランティア活動や地域社会への参画等を通じた自己実現を可能とするとともに、男性の家庭生活への参画や女性の就業継続及び政策・方針決定過程への参画を進める上でも不可欠です。誰もが仕事と生活の調和を実現し、生き生きと暮らすためには、家事、育児、介護などに男女がともに取り組むことが必要ですが、男性の家庭生活への参画は、長時間労働の影響などもあり進んでおらず、家事、育児等の負担は女性に偏っているのが現状です。

○アンケート調査では、「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の優先度について、希望では『「仕事」と「家庭生活」を優先』が 28.3%と最も多く、現実では『「仕事」を優先』が 38.7%と最も多くなっています。

全項目の状況を比較すると、希望と現実に開きがあり、希望に反して、現実は仕事を優先することが多くなっていることがうかがえます。

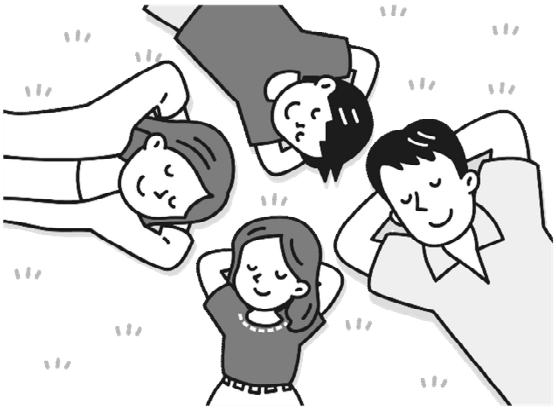
また、前回と比較すると、「希望」は、前回よりワーク・ライフ・バランスの取れた生活にずれていますが、「現実」は、仕事優先の生活にずれていることがうかがえます。

○仕事と家庭生活を両立させるために必要なことについて、「育児休業・介護休業中の賃金その他の経済的保障を充実する」が 40.1%と最も多く、次いで、「在宅勤務やフレックスタイム制度など、柔軟な勤務制度を充実する」が 39.4%、「育児休業・介護休業制度を利用できる職場環境をつくる」が 37.2%となっています。

○男性も女性も働き（起業し）やすくするために必要だと思うことについては、「労働時間の短縮や休日の増加を促進する」が 22.3%と最も多く、次いで、「育児・介護のための休暇制度を充実するとともに、男性も取得しやすい環境整備を図る」が 17.1%となっています。

○以上から、仕事と生活の調和に向け、引き続き、育児・介護のための休暇制度を充実させるとともに、男性も休暇制度を取得しやすい職場の環境整備や、フレックスタイム制、在宅勤務制度等の柔軟な勤務制度の導入を検討すること等を事業主に啓発する必要があります。

施　策	施策内容	担　当
次世代育成支援対策行動計画の推進	次世代育成支援対策行動計画を盛り込んだ「第３期境町子ども・子育て支援事業計画」に基づき、子育てと地域職場における次世代育成支援意識の高揚啓発を図る。	子ども未来課
育児･介護休業等制度の周知と活用	育児･介護休業制度の周知を図り、商工会との連携により各事業所への取組を推進する。	まちづくり推進課 介護福祉課 人権･協働ハーモニー室
再就職･再雇用の啓発･普及	妊娠･出産･育児等のために退職した女性が再就職できるよう、時間短縮勤務やテレワーク等多様な働き方に向け、事業主や労働者にポスターやチラシ等で周知と啓発を図る。また、再就職や起業に関する講座やセミナー等の情報、ハローワークの情報を提供する。	人権･協働ハーモニー室 関係各課
スキルアップのための講座やセミナー案内	茨城県やハローワーク等が開催するキャリアアップのための研修や講座、セミナー等の情報を提供する。	人権･協働ハーモニー室 関係各課
介護支援体制の充実	地域包括支援センターと連携し、介護に関する相談及び情報提供に努める。	介護福祉課



施策の方向３-３　女性が職業能力を発揮するための支援

■現状と課題

〇様々な活動に女性など多様な人材が参画することは、すべての人が個性と能力を十分に発揮し、生きがいを感じられる地域社会の実現に寄与するとともに、地域の経済社会に、商品開発などの新規の発想をもたらすなど、持続的な地域をつくるために重要です。

〇農業を取り巻く状況は、農業従事者の高齢化や後継者の不足、輸入農作物の拡大が進むなかで、農業再生協議会を中心に所得保障制度を進め、畑作物や新規需要米を戦略作物として、農業経営の安定と自給率の向上、担い手の育成や耕作放棄地の解消に向けた取組を進めているところです。

就農人口が減少する中で、都市部への女性の流出が続いているとともに、農業従事者に占める女性の割合も低下傾向にあります。

〇女性の新たな発想と取組で農業分野の活性化に取り組むなど、農業の持続性を確保するためには、女性の活躍に向けた支援が求められています。また、家族経営が多い農業や自営業等において、女性が男性の対等なパートナーとして経営に参画し、経済的な地位向上していくための取組も求められています。

〇商店街においては、後継者不足や事業主の高齢化、大型商業施設等の影響で、廃業や事業の縮小などが進行しており、商店街としての魅力や機能を取り戻す取組をしていく必要がせまられています。地域における男女共同参画・女性活躍の推進は、優秀な人材の確保・定着につながり、地域経済の持続的な発展にとって重要です。



施　策	施策内容	担　当
商工業における女性の交流拡大と起業支援	商工業における女性経営参画拡大を図るため、境町商工会と連携し、事業主等への女性参画の啓発を行う。組織への女性の参加や組織活動の活性化、各種セミナーへの女性の参加等を促進する。 内閣府による、女性が輝く先進企業表彰制度等から、女性活躍のための職場環境整備や組織方針等の情報を提供する。	まちづくり推進課 境町商工会 人権･協働ハーモニー室
農業者組織への女性の参画促進	女性が農業経営者の組織へ積極的に参画することにより、発言の場が拡大できるよう各種会議等へ参加を促進するなど、意識改革のための啓発を行う。また、女性農業者や新規就農者の拡大を図るために、茨城県県西農林事務所（坂東地域農業改良普及センター）等と連携を取り、若手女性農業者を対象とした講座や、地域農業の活性化のための支援について、情報の提供をする。	農業政策課 農業委員会
安定した農業経営の実現を支援	農家の女性を対象にしたセミナー･講座開催や取組等の情報提供をする。 坂東地域農業改良普及センター等と連携を取り、若手農業者の安定した農業経営の実現を支援する。	農業政策課

基本目標４　すこやかで安心して暮らせる環境づくり

施策の方向４－１　子育てにおける男女共同参画

■現状と課題

〇子育ての役割は、主に母親に委ねられており、子育てにおいて女性にかかる負担は大きく、育児に追いつめられた母親の悩みや子どもへの虐待の増加など、様々な問題も起きています。
この状況の改善には、父親も積極的に関わっていくこととともに、男性の仕事優先の考え方や役割分担意識を見直すこと、職場での子育て支援や周りの人達の理解を広めること、更に地域と一体となって子育てを行うことなど、家庭や地域、職場、行政、社会全体で子ども達を育てる意識づくりが重要です。

〇アンケート調査では、男性も家事・育児に積極的に参加すべきという考え方について、『そう思う（計）』（「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計）は、男性（87.9%）が女性（97.3%）を 9.4 ポイント下回っており、さらに、「そう思う」だけで男女を比較すると、男性（58.3%）が女性（80.3%）を 22.0 ポイント下回っています。家事・育児について、まだ、男女間の意識に差があることがうかがえます。

〇一方、家庭内の仕事等の主な担当は、『掃除』『洗濯』『食事の用意』『食事の片づけ』『日常の買い物』『家計費管理』では、「妻」が４割以上となっており、「夫婦一緒」「家族全員」「夫」の合計より多くなっています。
男性も家事・育児に積極的に参加すべきという考えが多いにもかかわらず、実際の家庭内の仕事をみると、ほとんどの仕事で妻が主な担当となっています。意識は変わりつつあるものの、実際の行動が追いついていないことがうかがえます。

〇男性が育児や介護を行うための休暇を取得することについて、「機会があれば自分で取得したい、または取得を勧めたい」が最も多くなっています。
前回と比較して、「機会があれば自分で取得したい、または取得を勧めたい」が、大きく 21.7 ポイント増加しています。一方、様々な理由による『取得が難しい』が減少しています。
意識が変化していることがうかがえますが、『取得が難しい』が更に減っていくように、今後も男女共同参画の啓発の取組を進めていくことが必要です。

〇少子化の原因として、子育ての経済的負担や仕事と子育てと両立の難しさがあるといわれており、男女がともにゆとりを持って働き続けられる環境づくりが、少子化の傾向に歯止めをかける一つの鍵であるといえます。男女に関わらず仕事を続けたいと望む人が仕事と家庭との両立ができるように、多様なライフスタイルに対応した子育て支援の体制を充実していく必要があります。

施　策	施策内容	担　当
保育対策の充実	多様な就業体制や保育ニーズに合わせた保育サービス(一時預かり、延長保育、病児保育)や、施設の充実を推進する。	子ども未来課
男性が家事・育児、地域活動に参加するための支援	男性が、自身や周囲の性別による固定的な役割分担意識の解消と、家事や育児、地域活動への参画を推進するために啓発活動を行う。また、男性も参加しやすい男女共同参画に関するセミナーや講座等の情報を提供する。	人権・協働ハーモニー室
家庭生活責任の分担の意識啓発	夫婦(パートナー)が共に家事や育児、介護などを分担することの重要性の認識と、協力することによる、よりよい家庭生活の実現に向けた啓発活動を行う。	人権・協働ハーモニー室
「家庭の日」普及啓発	家庭の日の普及や啓発により、家族や家庭の役割分担、家事や育児、介護などについて話し合い考える機会の情報を提供する。	教育学習課



施策の方向４-２　ひとり親家庭に対する支援の充実

■現状と課題

〇日本のひとり親家庭（母子世帯・父子世帯）の相対的貧困率は、先進国の中において高くなっています（平成 30 年にＯＥＣＤ35 か国中 34 位）。また、母子世帯では、社会における男女が置かれた状況の違い等により、貧困等生活上の困難に陥りやすくなっています。

〇本町の母子世帯数は、平成 22 年に増加し、その後、ほぼ同じ世帯数で推移しています。父子世帯数は、平成 22 年をピークに減少しています。また、令和２年には、母子世帯が父子世帯の約９倍となっています。

〇ひとり親家庭は、生活の維持や子どもの養育費などの様々な問題を抱え、経済的にも精神的にも負担が大きくなっています。県の制度である、ひとり親家庭への経済的な保障制度や母子家庭への貸付金制度での就業支援を活用しながら、今後も、ひとり親家庭の自立に向けた取組を継続していく必要があります。

施　策	施策内容	担　当
女性の就業関連情報提供	国・県と連携し、ひとり親家庭の母子自立支援プログラム策定事業等の周知を行う。求人情報についてはハローワークと連携し情報周知をする。	子ども未来課 人権・協働ハーモニー室
ひとり親家庭などの日常生活の支援	ひとり親家庭の子どもの健全な育成を目指し、就園、就学上の援助や経済負担を軽減する制度の周知活用に努める。	子ども未来課
相談支援体制の充実と母子(父子)寡婦福祉会の育成支援	関係機関と連携を図り、相談支援体制の充実に努める。ひとり親家庭の精神的、経済的不安等に対する援護体制として、自立支援や交流事業を促進し、母子(父子)寡婦福祉会の育成支援を図る。	子ども未来課

施策の方向４-３　介護を支援する環境づくり

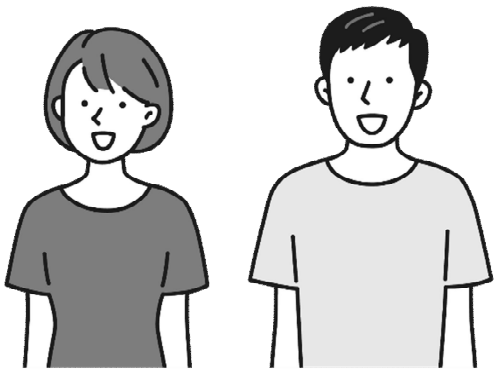
■現状と課題

〇固定的な性別役割分担意識を背景に、家事・育児・介護等の多くを女性が担っている実態があり、その結果、一般に女性が子育て・介護等により離職するケースが多くなっています。

〇アンケート調査では、看護・介護の必要のある家庭においては、介護の担当者は、「妻」が 37.9%と最も多くなっています。前回と比較して、「家族全員」が 10.1 ポイント増加していますが、家庭では依然として、「妻」の負担が大きいことがうかがえます。

〇介護をする上で、困っていることは、前回と比較して、大きな変化はなく、肉体的負担、精神的負担、経済的負担が多くなっています。また、「仕事に出られない、仕事を辞めなければいけないこと」が、依然として４割以上となっています。

〇男女共同参画の啓発により、介護への男性の協力を増やしていく一方で、現状、家庭の介護の主な担当となっている女性の負担を軽減するとともに、介護により離職する男女を減らすため、今後も、介護サービスの周知が必要です。



施　策	施策内容	担　当
介護保険制度の周知	介護保険制度を正しく理解してもらい、安心して老後を過ごせるよう、サービスの内容について、広報紙やパンフレット等によるＰＲ活動や相談体制の充実を図る。	介護福祉課
介護予防対策	地域包括支援センターの充実を図り、地域支援事業や介護予防・日常生活支援総合事業の実施により、高齢者が自ら介護予防に取り組み、自立した生活を続けていけるように、地域全体で高齢者を支え、社会参加の場の充実や多様な生活支援サービスの創出等を支援する。要介護状態に移行する高齢者を少なくする施策の充実や要介護状態になっても安心して暮らせる地域の仕組みづくり、医療、介護、福祉の有機的な連携「地域包括ケアシステム」「地域共生社会」の効率的な推進・確立を図る。	介護福祉課
生きがい対策への充実	健康増進のためのグラウンド・ゴルフやゲートボール等のスポーツ活動の振興、各種講座、老人クラブ等の充実を図り、高齢者が自ら地域社会の一員として活動に参加できる環境づくりに努める。	介護福祉課 教育学習課
生活支援サービスの充実	配食サービスの利用や緊急通報システムの設置により、ひとり暮らし高齢者等を支援する。また、相談事業等により、在宅で高齢者等を介護している家族に対する支援体制を促進する。	介護福祉課

施策の方向４-４　障害福祉の理解と支援

■現状と課題

〇高齢者、障害者等が抱える生活上の様々な困難は、女性であることで更に複合的な状況に置かれている場合があります。このような困難な状況の解決を図るため、人権尊重の観点からの配慮、多様性を認め合う社会づくりに向けた理解を促進するとともに、多様なニーズに対応したきめ細かい生活支援や社会参画の促進につなげる必要があります。

〇このため、「境町障害者計画・境町障害福祉計画・境町障害児福祉計画」を柱として、各種施策を今後も継続して進めていく必要があります。

施　策	施策内容	担　当
社会参加への促進	障害者交流センター等と連携し、障害及び障害者に対する正しい理解を深めるため、広報啓発に努める。また、障害福祉サービスや地域行事への参加等の情報提供と社会参加意識の向上に努める。	社会福祉課
日常生活の支援	福祉サービスに関する情報収集や提供する窓口を充実。また、社会福祉協議会と連携し、町民ボランティア活動を促進する。	社会福祉課 社会福祉協議会



施策の方向４-５　生涯を通じた心とからだの健康促進

■現状と課題

〇男性も女性も、互いの身体的性差を十分に理解し合い、人権を尊重しつつ、相手に対する思いやりをもって生きていくことは、男女共同参画社会の形成に当たっての大前提です。
心身及びその健康について、自分で考え行動し、正確な知識・情報を入手することは、健康に生きていくために必要なことです。

〇子どもを産む産まない、産むとすればいつ、何人産むかを女性が自己決定するなどの権利である「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）の視点は、女性の生涯を通じた健康の保持増進を支援する上で重要であり、女性だけでなく男性の理解も必要です。

〇各男女共同参画関連用語について、「知らない」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)』が 80.7%と最も多くなっています。

〇生涯を通じて心身の健康を維持することは、自立した生活を営んでいく上で欠かせない要素であり、男女を問わず共通の願いでもあります。このため、すべての町民のライフステージに応じた健康課題を捉えながら生涯を通じた健康支援が重要となっています。

施　策	施策内容	担　当
各種健診の充実	各種がん検診、特定健診、婦人科検診、骨粗しょう症検診等の各年代性別に応じた健診を進め疾病予防の機能を高める。	健康推進課
食育の推進	「食」への関心を高め、男女ともに家庭での調理する機会を増やすことや食生活改善を目的として、食生活改善推進協議会の協力のもと、おやこ料理教室や男の料理教室、ふれあい料理教室を開催します。	健康推進課
性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス／ライツ)についての啓発	母体保護と女性の人権尊重の視点から、性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス／ライツ）の重要性について、啓発を進めます。	人権･協働ハーモニー室
官民連携による生涯を通じた心とからだの健康づくりの推進	官民連携により、健康づくりに関する情報提供、相談体制の充実、予防、早期発見の取組を強化し、誰もが生涯にわたり健康で自分らしく暮らせる環境づくりを進めます。	健康推進課

基本目標５　男女共同参画の推進体制づくり

施策の方向５-１　庁内の推進体制の充実

■現状と課題

〇地方分権の進展や少子高齢化、情報化等、社会経済情勢の変化に伴い、行政需要はますます多様化し、内容も複雑で高度なものとなってきており、これらに迅速に対応し、町民の期待に応え得る行政を運営していかなければいけません。継続的に行政組織を見直し、柔軟性のある簡素で効率的な行政組織を構築する必要があります。

〇新規採用職員の女性割合は増加し、令和４、６、７年には 100%になっています。管理職の女性割合は、令和５年までは増加していましたが、令和６年以降減少しています。
新たな行政課題や多様化する町民ニーズに応えられるため政策形成能力、専門的な知識など、更なる職員研修の充実と女性の視点からの行政サービスの向上が必要です。

施　策	施策内容	担　当
女性職員の各種研修機関等への積極的派遣	各種研修機関等の情報を職員へ周知し、新たな行政課題と女性ならではの視点や想像力の向上を図る。	総務課
女性職員の庁内研修講師への積極的登用	新規採用職員研修をはじめ、様々な研修等の講師を積極的に登用する。	総務課
女性職員の管理職登用促進	管理職登用の促進を図る。	総務課
職員の出向や社会人経験者採用	新規採用職員に民間企業等の社会人経験者を採用することで、多様な経験や技術を持つ人材を登用できる。また、職員を国や県、民間企業等へ出向させることで、新たなキャリアを積むことができる。	総務課
ワーキング委員の配置・活用	庁内各部にワーキング委員を置き、各部の事業実施にあたり、男女共同参画の視点で事業の調整・検討を図る。	人権・協働ハーモニー室

施策の方向５-２　国・県・他市町村・事業所・ＮＰＯ等との連携強化

■現状と課題

〇男女共同参画社会の実現に向けた計画の確実な実施のため、行政組織内で認識を共有し、計画推進体制の強化を図っていく必要があります。

〇このため、国や県、他の自治体の動向を踏まえ、情報の収集と行政組織内の各部署において男女共同参画を積極的に推進する体制を整備し、事業・業務のあらゆる場面で、女性の視点に配慮した事業実施ができる体制を構築する必要があります。

〇また、町職員の研修機会を充実するとともに町民を対象とする講演会・セミナー等を開催し、計画に対する理解を深め町民と行政の協働が求められます。

〇さらに、行政のみならず広く町民や事業所の理解と協力が不可欠です。このため、関係機関、民間団体等との連携と協力を進め、地域全体で男女共同参画の推進することが必要です。

施　策	施策内容	担　当
男女共同参画の推進に向けた団体との連携強化	男女共同参画の視点を持って、実践的活動を進めていくよう町民・事業者・団体への働きかけや活動支援に努める。	人権・協働ハーモニー室
男女共同参画に関する意識調査等による現状の把握	定期的な実施調査及び統計データの収集・整備によりプランを推進していくうえでの基礎資料とし、現状の把握に努める。	人権・協働ハーモニー室
男女共同参画に関わる記事の広報掲載と広報活動の充実	お知らせ版や広報さかい、町のＨＰ等に情報を提供し、有効的に意識啓発を図る。	人権・協働ハーモニー室
国・県・他自治体との連携強化	情報収集や情報交流を図るため、県西ブロック男女共同参画研究会や各自治体で開催される講演会等の積極的な周知や参加等を促し関心を高める。	人権・協働ハーモニー室

第５章
プランの推進体制

第５章　プランの推進体制

１　プランの推進体制

男女共同参画社会の実現に向け、プランを推進していくには、取り巻く状況や社会情勢を踏まえて、あらゆる分野での視点を取り入れ、計画的に施策を展開していくことが必要です。すべての職員をはじめ、関係各所で男女共同参画の形成に向け意識を持ち推進していくことが重要です。

また、企業や町民をはじめとした関係機関に男女共同参画社会形成の重要性を理解していただき、それぞれの意見や視点を取り入れて施策に反映させることは、よりプランを推進、充実する上で大きく期待されます。

本プランの推進においては、町民の意見を取り入れ、庁内各課との連携を図りながら、調整し進めていきます。

２　連携した推進体制

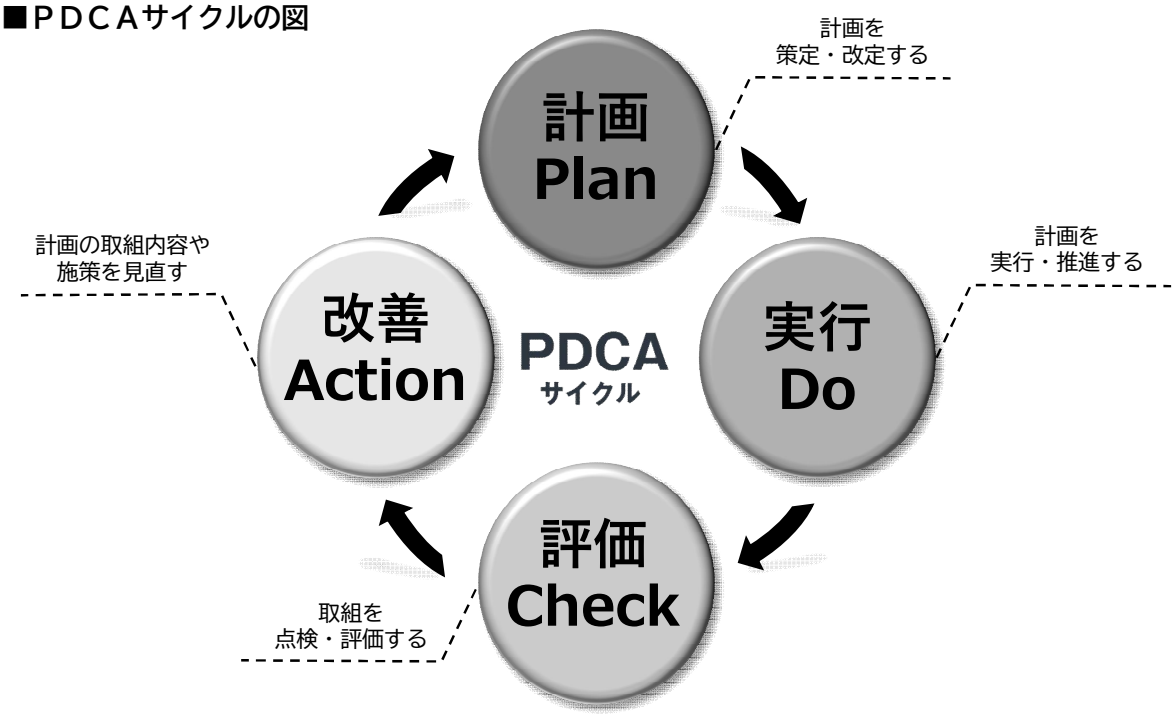
男女共同参画社会の実現に向け、関係各課との連携や調整を行いながら計画的に推進できるよう、庁内に男女共同参画ワーキング委員会を設置し、担当する職員を中心に進めていきます。

また、町民の意見を取り入れて計画の策定や推進をするために、町内各団体の推薦者や有識者等から成る、「境町男女共同参画推進委員会」において、計画の策定や施策、推進に関して協議を行います。

３　プランの進捗管理

本プランの進捗管理にあたっては、プランに掲げた施策についてＰＤＣＡサイクル（Ｐｌａｎ（計画）→Ｄｏ（実行）→Ｃｈｅｃｋ（評価）→Ａｃｔｉｏｎ（改善））を基に、実施状況を点検・評価し、必要な見直しを行いながら推進します。

■ＰＤＣＡサイクルの図



４　目標値の設定

基本目標	項　目	現状値（令和６年度）	目標値（令和 12 年度）
1	社会における男女の地位が平等と思う人の割合（参照 p.25）	21.2%	40%
	セクハラを受けた経験がある人の割合（参照 p.28）	6.3%	根絶を目指す
	ＤＶを受けた経験がある人の割合（参照 p.29）	4.8%	根絶を目指す
2	審議会等における女性の登用率（参照 p.21）	16.9%	30%
	町職員女性管理職の登用率（参照 p.21）	25.0%（R7.4.1）	30%
	行政区の役職等の女性の登用率	1.9%	20%
3	女性は子どもが生まれても、ずっと仕事を続ける方がよいと思う人の割合（参照 p.33）	40.5%	60%
	「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」を優先している人の割合（参照 p.34）	22.3%	30%
4	男性も家事・育児に積極的に参加すべきであると思う人の割合（参照 p.36）	70.3%	80%
	乳がん検診の受診者の受診率（参照 p.22）	20.1%	30%
	子宮がん検診の受診者の受診率（参照 p.22）	14.1%	30%
5	育児・介護休業法の認識度の割合（参照 p.24）	24.2%	30%
	男女共同参画社会基本法を認識している人の割合（参照 p.24）	11.2%	40%

資料編

1　プラン策定の経緯

日　程	会議名等	内　容
令和７年７月 29 日～ 令和７年８月 18 日	町民アンケート調査	男女共同参画に関するアンケート調査
令和７年７月 29 日	第１回さかい男女共同参画プラン策定委員会	（１）「さかい男女共同参画プラン」について （２）プラン策定のための町民意識調査について （３）策定スケジュールについて
令和７年 12 月 24 日	第２回さかい男女共同参画プラン策定委員会	（１）「さかい男女共同参画プラン」について （２）「さかい男女共同参画プラン（第５次）」（素案）について
令和８年２月 26 日～ 令和８年３月８日	パブリックコメント （意見公募）	・さかい男女共同参画プラン（第５次）についての町民意見の募集

２　第５次さかい男女共同参画プラン策定委員会設置要綱

（設置）

第１条　男女共同参画社会基本法（平成 11 年法律第 78 号）第 14 条第３項の規定により、男女共同参画計画（以下「プラン」という。）を策定するため、第５次さかい男女共同参画プラン策定委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

（所掌事項）

第２条　委員会は、プランの策定に関する必要な事項について、調査審議する。

（組織）

第３条　委員会は、委員 20 名以内で組織する。

２　委員は、次に掲げる者のうちから町長が委嘱する。

（１）学識経験者

（２）各種団体の代表者又はその団体が推薦した者

（３）公募による町民

（４）前各号に掲げるもののほか、町長が必要と認める者

（任期）

第４条　委員の任期は、プラン策定に関する調査審議が完了するまでとする。

（委員長及び副委員長）

第５条　委員会に委員長及び副委員長を置く。

２　委員長は、委員の互選によるものとし、副委員長は委員長が指名する。

３　委員長は、会を総理し委員会を代表する。

４　副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故があるとき、又は委員長が欠けたときは、その職務を代理する。

（会議）

第６条　委員会は、委員長が招集する。ただし、委員長（その職務を代理する副委員長を含む。）が定まっていないときは、町長が招集する。

２　会議の議長は、委員長がこれに当たる。

３　委員会の会議は、委員の過半数の出席がなければ開くことができない。

４　委員会の議事は、出席委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

５　委員長は、必要があると認めたときは、委員会の会議に委員以下の者の出席を求め、説明又は意見を聴くことができる。

（庶務）

第７条　委員会の庶務は、町民生活部人権・協働ハーモニー室において処理する。

（その他）

第８条　この要綱に定めるもののほか、委員会に関し必要な事項は、別に定める。

付則

１　この要綱は、令和７年７月１日から施行し、令和８年３月 31 日限りその効力を失う。

3　さかい男女共同参画プラン策定委員会名簿

（敬称略）

	職　　名	氏　　名	
1	境町議会議員	間瀬　宏宣	委員長
2	学識経験者	宇都木　とし子	副委員長
3	学識経験者	野村　紋子	
4	人権擁護委員	芝田　和則	
5	人権擁護委員	齊藤　恭子	
6	境町男女共同参画推進委員会委員長	木場　亮	
7	境町商工会青年部	平川　直人	
8	境町商工会女性部	岡安　和子	
9	一般社団法人境青年会議所	寺島　尚太郎	
10	境町民生委員・児童委員協議会	松田　由美子	
11	境町心身障害児者父母の会	羽鳥　千代子	
12	境町社会教育委員	平井　俊行	
13	境町交通安全母の会	北島　和子	
14	境町ＰＴＡ連絡協議会	世持　守	
15	境町ネットワーカー等連絡協議会	肥後　輝代	
16	猿島地区更生保護女性会境支部	田村　久子	
17	ＪＡ茨城むつみ境地区女性部	生井　真理子	
18	秘書公室長	忍田　博	
19	総務部長	島根　行雄	
20	町民生活部長	野口　和久	

４　男女共同参画社会基本法

平成十一年法律第七十八号

目次

前文
第一章　総則（第一条―第十二条）
第二章　男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策（第十三条―第二十条）
第三章　男女共同参画会議（第二十一条―第二十八条）
附則

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下の平等がうたわれ、男女平等の実現に向けた様々な取組が、国際社会における取組とも連動しつつ、着実に進められてきたが、なお一層の努力が必要とされている。

一方、少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化等我が国の社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は、緊要な課題となっている。

このような状況にかんがみ、男女共同参画社会の実現を二十一世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。

ここに、男女共同参画社会の形成についての基本理念を明らかにしてその方向を示し、将来に向かって国、地方公共団体及び国民の男女共同参画社会の形成に関する取組を総合的かつ計画的に推進するため、この法律を制定する。

第一章　総則

（目的）

第一条　この法律は、男女の人権が尊重され、かつ、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することの緊要性にかんがみ、男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

（定義）

第二条　この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一　男女共同参画社会の形成　男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。

二　積極的改善措置　前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

（男女の人権の尊重）

第三条　男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

（社会における制度又は慣行についての配慮）

第四条　男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。

（政策等の立案及び決定への共同参画）

第五条　男女共同参画社会の形成は、男女が、社会の対等な構成員として、国若しくは地方公共団体における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。

（家庭生活における活動と他の活動の両立）

第六条　男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない。

（国際的協調）

第七条　男女共同参画社会の形成の促進が国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ、男女共同参画社会の形成は、国際的協調の下に行われなければならない。

（国の責務）

第八条　国は、第三条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

（地方公共団体の責務）

第九条　地方公共団体は、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関し、国の施策に準じた施策及びその他のその地方公共団体の区域の特性に応じた施策を策定し、及び実施する責務を有する。

（国民の責務）

第十条　国民は、職域、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成に寄与するように努めなければならない。

（独立行政法人男女共同参画機構の役割）

第十条の二　独立行政法人男女共同参画機構は、国、地方公共団体、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動を行う民間の団体その他の関係者と連携し、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進のための中核的な機関として積極的な役割を果たすものとする。

（法制上の措置等）

第十一条　政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を実施するため必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講じなければならない。

（年次報告等）

第十二条　政府は、毎年、国会に、男女共同参画社会の形成の状況及び政府が講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての報告を提出しなければならない。

２　政府は、毎年、前項の報告に係る男女共同参画社会の形成の状況を考慮して講じようとする男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を明らかにした文書を作成し、これを国会に提出しなければならない。

第二章　男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

（男女共同参画基本計画）

第十三条　政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画（以下「男女共同参画基本計画」という。）を定めなければならない。

２　男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一　総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

二　前号に掲げるもののほか、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

３　内閣総理大臣は、男女共同参画会議の意見を聴いて、男女共同参画基本計画の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

４　内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、男女共同参画基本計画を公表しなければならない。

５　前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

（都道府県男女共同参画計画等）

第十四条　都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、当該都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「都道府県男女共同参画計画」という。）を定めなければならない。

２　都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一　都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

二　前号に掲げるもののほか、都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

３　市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「市町村男女共同参画計画」という。）を定めるように努めなければならない。

４　都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

（施策の策定等に当たっての配慮）

第十五条　国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画社会の形成に配慮しなければならない。

（国民の理解を深めるための措置）

第十六条　国及び地方公共団体は、広報活動等を通じて、基本理念に関する国民の理解を深めるよう適切な措置を講じなければならない。

（苦情の処理等）

第十七条　国は、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策又は男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情の処理のために必要な措置及び性別による差別的取扱いその他の男女共同参画社会の形成を阻害する要因によって人権が侵害された場合における被害者の救済を図るために必要な措置を講じなければならない。

（連携及び協働の促進）

第十八条　国及び地方公共団体は、国、地方公共団体、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動を行う民間の団体その他の関係者が相互に連携と協働を図ることにより男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の効果的な推進が図られることに鑑み、これらの者の間における協議の促進その他の関係者相互間の連携と協働を促進するために必要な施策を講ずるように努めるものとする。

２　地方公共団体は、前項の関係者相互間の連携と協働を促進するために必要な施策を推進するための拠点（次項において「男女共同参画センター」という。）としての機能を担う体制を、単独で又は共同して、確保するように努めるものとする。

３　男女共同参画センターとしての機能を担う者は、その業務を行うに当たっては、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の効果的な推進を図るため、独立行政法人男女共同参画機構と密接に連携するように努めるものとする。

（人材の確保等）

第十八条の二　国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定及び実施に関する業務並びに民間の団体が行う男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動に従事する人材の確保、養成及び資質の向上に必要な施策を講ずるように努めるものとする。

（調査研究）

第十八条の三　国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究その他の国及び地方公共団体の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定及び実施に資する調査研究を推進するように努めるものとする。

（地方公共団体及び民間の団体に対する支援）

第十九条　国は、前三条に定めるもののほか、地方公共団体が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策及び民間の団体が行う男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動を支援するため、助言、情報の提供その他の必要な措置を講ずるように努めるものとする。

（国際的協調のための措置）

第二十条　国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交換その他男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるように努めるものとする。

第三章　男女共同参画会議

（設置）

第二十一条　内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

（所掌事務）

第二十二条　会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

一　男女共同参画基本計画に関し、第十三条第三項に規定する事項を処理すること。

二　前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。

三　前二号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

四　政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

（組織）

第二十三条　会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

（議長）

第二十四条　議長は、内閣官房長官をもって充てる。

２　議長は、会務を総理する。

（議員）

第二十五条　議員は、次に掲げる者をもって充てる。

一　内閣官房長官以外の国務大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者

二　男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者

２　前項第二号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の十分の五未満であってはならない。

３　第一項第二号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の十分の四未満であってはならない。

４　第一項第二号の議員は、非常勤とする。

（議員の任期）

第二十六条　前条第一項第二号の議員の任期は、二年とする。ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。

２　前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

（資料提出の要求等）

第二十七条　会議は、その所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、監視又は調査に必要な資料その他の資料の提出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求めることができる。

２　会議は、その所掌事務を遂行するために特に必要があると認めるときは、前項に規定する者以外の者に対しても、必要な協力を依頼することができる。

（政令への委任）

第二十八条　この章に定めるもののほか、会議の組織及び議員その他の職員その他会議に関し必要な事項は、政令で定める。

附　則　抄

（施行期日）

第一条　この法律は、公布の日から施行する。

（男女共同参画審議会設置法の廃止）

第二条　男女共同参画審議会設置法（平成九年法律第七号）は、廃止する。

（経過措置）

第三条　前条の規定による廃止前の男女共同参画審議会設置法（以下「旧審議会設置法」という。）第一条の規定により置かれた男女共同参画審議会は、第二十一条第一項の規定により置かれた審議会となり、同一性をもって存続するものとする。

２　この法律の施行の際現に旧審議会設置法第四条第一項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員である者は、この法律の施行の日に、第二十三条第一項の規定により、審議会の委員として任命されたものとみなす。この場合において、その任命されたものとみなされる者の任期は、同条第二項の規定にかかわらず、同日における旧審議会設置法第四条第二項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員としての任期の残任期間と同一の期間とする。

３　この法律の施行の際現に旧審議会設置法第五条第一項の規定により定められた男女共同参画審議会の会長である者又は同条第三項の規定により指名された委員である者は、それぞれ、この法律の施行の日に、第二十四条第一項の規定により審議会の会長として定められ、又は同条第三項の規定により審議会の会長の職務を代理する委員として指名されたものとみなす。

５　茨城県男女共同参画推進条例

平成 13 年３月 28 日
茨城県条例第１号

目次

前文
第１章　総則(第１条－第７条)
第２章　男女共同参画の推進に関する基本的施策(第８条一第 18 条)
第３章　性別による権利侵害の禁止等(第 19 条・第 20 条)
付則

人はすべて法の下において平等であり，これまで男女平等の実現に向けた様々な取組が行われてきたが，今なお，十分に実現されるに至っていない。

今後，少子高齢化の進展や経済活動の成熟化，情報通信技術の高度化など社会経済情勢の急速な変化に的確に対応し，県民ひとりひとりがものの豊かさと心の豊かさをあわせ持つ新しい豊かさを実感することができる茨城を目指すためには，男女が，社会のあらゆる分野において，互いの違いを認め合い，互いに人権を尊重しながら，それぞれの個性と能力を十分に生かし，共に責任を担うことができる男女共同参画社会を早急に実現することが重要である。

ここに，男女共同参画社会を実現することを目指して，男女共同参画の推進についての基本理念を明らかにし，県，県民，事業者等が連携し，一体となって男女共同参画の推進に取り組むことを決意し，この条例を制定する。

第１章　総則

（目的）

第１条　この条例は，男女共同参画の推進についての基本理念を定め，県，県民及び事業者の責務を明らかにするとともに，男女共同参画の推進に関する施策の基本となる事項を定めることにより，男女共同参画社会の実現を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

（定義）

第２条　この条例において，次の各号に掲げる用語の意義は，当該各号に定めるところによる。

（１）　男女共同参画男女が，社会の対等な構成員として，自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され，かつ，共に責任を担うことをいう。

（２）　積極的改善措置前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において，男女のいずれか一方に対し，当該機会を積極的に提供することをいう。

（基本理念）

第３条　男女共同参画は，男女の個人としての尊厳が重んぜられること，男女が性別による差別的取扱いを受けないこと，男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として，推進されなければならない。

２　男女共同参画は，社会における制度又は慣行が男女の社会における活動に対して及ぼす影響にできる限り配慮し，男女が性別による固定的な役割分担にとらわれることなく多様な生き方を選択することができることを旨として，推進されなければならない。
３　男女共同参画は，男女が，社会の対等な構成員として，県における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として，推進されなければならない。
４　男女共同参画は，家族を構成する男女が，相互の協力と社会の支援の下に，子の養育，家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし，かつ，当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として，推進されなければならない。
５　男女共同参画の推進が国際社会における取組と密接な関係を有していること及び地域における国際化の進展にかんがみ，男女共同参画は，国際的協調の下に推進されなければならない。

（県の責務）
第４条　県は，前条に定める基本理念(以下「基本理念」という。)にのっとり，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。以下同じ。)を総合的に策定し，及び実施する責務を有する。
２　県は，あらゆる施策を策定し，及び実施するに当たっては，基本理念を尊重するものとする。
３　県は，男女共同参画の推進に関する施策について，県民，事業者，市町村及び国と相互に連携して取り組むように努めるものとする。

（県民の責務）
第５条　県民は，職域，学校，地域，家庭その他の社会のあらゆる分野において，基本理念にのっとり，男女共同参画の推進に努めなければならない。
２　県民は，基本理念にのっとり，県が行う男女共同参画の推進に関する施策に積極的に協力するように努めなければならない。

（事業者の責務）
第６条　事業者は，雇用等の分野において，基本理念にのっとり，男女共同参画の推進に努めなければならない。
２　事業者は，基本理念にのっとり，男女が職業生活における活動と家庭生活における活動を両立できるように就労環境の整備に努めなければならない。
３　事業者は，基本理念にのっとり，県が行う男女共同参画の推進に関する施策に積極的に協力するように努めなければならない。

（男女共同参画推進月間）
第７条　男女共同参画の推進について，県民及び事業者の関心と理解を深めるとともに，男女共同参画の推進に関する活動が積極的に行われるようにするため，男女共同参画推進月間を設ける。
２　男女共同参画推進月間は，毎年 11 月とする。

第２章　男女共同参画の推進に関する基本的施策

（基本計画）

第８条　知事は，男女共同参画の推進に関する施策の総合的かつ計画的な実施を図るため，議会の承認を経て，男女共同参画の推進に関する基本的な計画(以下「基本計画」という。)を定めなければならない。

２　基本計画は，次に掲げる事項について定めるものとする。

（１）　総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画の推進に関する施策の大綱

（２）　前号に掲げるもののほか，男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に実施するために必要な事項

３　知事は，基本計画を定めるに当たっては，県民及び事業者の意見を反映することができるように，必要な措置を講じなければならない。

４　知事は，基本計画を定めるに当たっては，あらかじめ，茨城県男女共同参画審議会の意見を聴くほか，市町村の意見を求めなければならない。

５　知事は，基本計画を定めたときは，これを公表しなければならない。

６　第１項及び前３項の規定は，基本計画の変更(規則で定める軽微な変更を除く。)について準用する。

（広報活動）

第９条　県は，男女共同参画に関する県民及び事業者の関心と理解を深めるために必要な広報活動を行うものとする。

（調査研究等）

第 10 条　県は，男女共同参画を推進するため，男女共同参画に関する情報の収集，分析及び調査研究を行うものとする。

（男女共同参画の推進に関する教育等）

第 11 条　県は，男女共同参画の推進に関する教育及び学習の充実に努めるものとする。

（市町村に対する支援等）

第 12 条　県は，市町村が行う男女共同参画の推進に関する基本的な計画の策定及び市町村が実施する男女共同参画の推進に関する施策を支援するため，情報の提供，技術的な助言その他の必要な措置を講ずるように努めるものとする。

２　県は，県が実施する男女共同参画の推進に関する施策について，市町村に対し，協力を求めることができる。

（県民等に対する支援）

第 13 条　県は，県民又は民間の団体が行う男女共同参画の推進に関する活動を支援するため，情報の提供その他の必要な措置を講ずるように努めるものとする。

（苦情等の申出及び申出の処理体制の整備）

第 14 条　県民及び事業者は，男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる事項についての苦情その他の意見を知事に申し出ることができる。

２　知事は，前項の規定による申出を適切かつ迅速に処理するために必要な体制を整備するものとする。

（推進体制の整備）

第 15 条　県は，男女共同参画の推進を図るために必要な推進体制の整備に努めるものとする。

（付属機関等における積極的改善措置）

第 16 条　県は，付属機関（地方自治法（昭和 22 年法律第 67 号）第 138 条の４第３項の規定に基づく付属機関をいう。）その他これに準ずるものにおける委員の任命又は委嘱に当たっては，積極的改善措置を講ずるように努めるものとする。

（男女共同参画の状況についての報告等）

第 17 条　知事は，男女共同参画の推進に必要があると認めるときは，事業者に対し，男女共同参画の状況について報告を求めることができる。

２　知事は，前項の規定により把握した男女共同参画の状況を取りまとめ，公表することができる。

３　知事は，第１項の規定による報告に基づき，事業者に対し，情報の提供その他の必要な措置を講ずることができる。

（男女共同参画の状況等の公表）

第 18 条　知事は，毎年，男女共同参画の推進に資するため，男女共同参画の状況，県が講じた男女共同参画の推進に関する施策等について公表しなければならない。

第３章　性別による権利侵害の禁止等

（平 31 条例 12・改称）

（性別による権利侵害の禁止）

第 19 条　何人も，セクシュアル・ハラスメント（性的な言動により当該言動を受けた個人の生活環境を害すること又は性的な言動を受けた個人の対応により当該個人に不利益を与えることをいう。以下同じ。）を行ってはならない。

２　何人も，配偶者等に対し，身体的又は精神的な苦痛を与えるような暴力的行為を行ってはならない。

３　何人も，性的指向（自己の恋愛又は性愛の対象となる性別についての指向のことをいう。以下同じ。）及び性自認（自己の性別についての認識のことをいう。以下同じ。）を理由とする不当な差別的取扱いを行ってはならない。

（平 31 条例 12・一部改正）

（情報提供等）

第 20 条　県は，セクシュアル・ハラスメント及び配偶者等に対する暴力的行為の防止並びに性的指向及び性自認を理由とする不当な差別的取扱いの解消を図るため，必要な情報の提供，啓発及び相談体制の整備を行うものとする。

（平 31 条例 12・追加）

付則

（施行期日）

１　この条例は，平成 13 年４月１日から施行する。

（茨城県行政組織条例の一部改正）

２　茨城県行政組織条例(昭和 38 年茨城県条例第 45 号)の一部を次のように改正する。

〔次のよう〕略

付　則(平成 31 年条例第 12 号)

この条例は，平成 31 年４月１日から施行する。

6　用語集

－英字－

■ＤＶ（ドメスティック・バイオレンス）

一般的には、「配偶者や恋人など綿密な関係にある、またはあった者からふるわれる暴力」のことを示すとされている。「暴力」とは、身体に対する暴力又はこれに準ずる有害な影響を及ぼす言動を指している。

■ＤＶ防止法（配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律）

または、配偶者暴力防止法という。配偶者等からの暴力に係る通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備し、配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護を図るための法律。

■ＬＧＢＴＱ（エルジービーティーキュー）

性的マイノリティを表す言葉の一つで、レズビアン（女性同性愛者）、ゲイ（男性同性愛者）、バイセクシュアル（性的指向が男性と女性のどちらにも向く人）、トランスジェンダー（心と身体の性が一致しない人）、クエスチョニング（自分自身の性のあり方を決められない、分からない、決めない等の人）、クィア（規範的ではないとされる性のあり方を包括的にあらわす言葉）の頭文字をとった言葉のこと。

■M字カーブ

女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化した際に現れる、アルファベットの「M」の形に似た曲線のことで、結婚や出産を機に一旦離職し、子育てが一段落したら再び働きだす日本の就業状況の特徴を表す用語。

■ＳＮＳ（エスエヌエス）

Ｓｏｃｉａｌ Ｎｅｔｗｏｒｋｉｎｇ Ｓｅｒｖｉｃｅの略。人と人とのつながりを促進・サポートするインターネット上のサービス。

－あ行－

■アンコンシャス・バイアス

無意識の思い込み・根拠のない思い込み・先入観などを意味する言葉。

■育児・介護休業法（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律）

育児や家族の介護を行っている労働者について、職業生活と家庭生活の両立を支援する法律。

■育児休業

１～３歳未満の幼児を養育している労働者が、職場での身分や地位を失わないで一定期間休業ないし勤務時間の短縮により育児に専念できる制度。この制度は、性別に関わらず利用できる。

■茨城県男女共同参画推進条例

平成 13 年４月１日から施行。男女共同参画の推進について五つの基本理念を定めるほか、「県及び県民、事業者の責務」「県が取り組む基本的施策」「配偶者に対する暴力の禁止など性別による権利侵害の禁止」等を定め、職域・学校・家庭・地域など社会のあらゆる分野において、男女共同参画の推進に努めることとしている。

■いばらきパートナーシップ宣誓制度

婚姻制度とは異なり、「一方又は双方が性的マイノリティである２人の者が、互いの人生において、互いに協力して継続的に生活を共にすることを約した」ことを宣誓し、パートナーシップの関係にある者同士がそろって宣誓書を県に提出し、県が受領証等を交付する制度。

－か行－

■介護休業

介護を必要とする家族をもつ労働者が、介護のために一定期間休暇をとることを保障する制度。この制度は性別に関わらず利用できる。

■合計特殊出生率

人口に対して生まれた子どもの数を表す指標の一つ。15 歳から 49 歳までの女子の年齢別出生率を合計したもので、１人の女子が一生の間に子どもを生むとしたときの子どもの数に相当し、人口動態の出生の傾向をみるときの主要な指標となっている。

■高齢化率

総人口に占める 65 歳以上の人の割合。

－さ行－

■ジェンダー

人間には生まれついての生物学的性別（セックス／Ｓｅｘ）がある一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」「女性像」があり、このような男性、女性の性別を「社会的性別」（ジェンダー／Ｇｅｎｄｅｒ）という。

■女子差別撤廃条約

日本は昭和 60（1985）年に批准した条約であり、女子に対する差別を定義し、政治的及び公的活動、教育、雇用、保健、家族関係等あらゆる分野での男女の平等を規定している。

■女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）

平成 27（2015）年に成立した法律であり、働く場において活躍したいと希望する女性が、その個性と能力に応じて活躍できるような環境を整備することを目的とする。

■女性 2000 年会議

2000 年６月、ニューヨークの国連本部で開催された。会議では 1995 年の第４回世界女性会議で採択された「行動綱領」の実施状況の評価と、新たにとるべき行動とイニシアティブについて討議された。

■女性のエンパワーメント

女性が本来持っているが発揮できていなかった力（パワー）をつけること。力とは、自己決定能力や法的な力、経済力、政治的な力等、一人ひとりが力をつけることにより、グループ全体の力を高めていくような能力を意味する。

■ストーカー規制法（ストーカー行為等の規制等に関する法律）

「つきまとい等又は位置情報無承諾取得等」を繰り返すストーカー行為者に警告を与えたり、悪質な場合は逮捕することで被害を受けている方を守る法律。

■政治分野における男女共同参画の推進に関する法律

平成 30（2018）年に成立した法律であり、政治分野における男女共同参画を推進するため、政党等に衆議院、参議院及び地方議会の選挙において、男女の候補者の数が均等になるよう努力義務を位置づけている。

■性的マイノリティ（ＬＧＢＴＱ等）

同性愛者・両性愛者・性同一性障害者などのこと。性的少数者。セクシュアルマイノリティ。

■性別による固定的な役割分担意識

性の違いによって、家庭、職場等あらゆる生活の場面で分担する領域が異なっているとする固定観念のことをいう。一般的には「男は仕事、女は家庭」というように、男性と女性は初めからその役割が異なっている、というような性別による役割付けを肯定する考え方。

■世界行動計画

すべての国連加盟国政府および、マスメディア、労働組合、学校等に対し、従来の固定観念の洗い直しを要求し、性別役割分業の社会通念打破を目的とする。

■セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）

性的嫌がらせ。相手の意に反した性的な言動で、身体への不必要な接触、性的関係の強要、性的うわさの流布、衆目へ触れる場所へのわいせつな写真などの掲示など、様々な形態のものが含まれる。

－た行－

■ダイバーシティ

「多様性」のこと。性別や国籍、年齢などに関わりなく、多様な個性が力を発揮し、共存できる社会のことをダイバーシティ社会という。

■男女共同参画社会

男女が社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に、政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会。

■男女共同参画社会基本法

平成 11 年 6 月 23 日公布・施行され、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的に、基本理念、国・地方公共団体の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成に関する施策の基本となる事項を定めた法律。

■男女雇用機会均等法

昭和 60（1985）年に制定された法律であり、その後の法改正によって、性別による差別禁止、職場のセクシュアル・ハラスメント防止、妊娠・出産・産前産後休業の取得を理由とした不利益な取扱いの禁止、間接差別の禁止、ポジティブ・アクションの促進などが定められている。平成 28（2016）年の改正法では、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益な取扱いの防止措置の義務化が定められている。

■デートＤＶ

恋人や交際相手などの親密な関係にある者（配偶者は除く）による心とからだへの暴力のこと。

■ドメスティック・バイオレンス

ＤＶを参照。

－は行－

■配偶者暴力防止法

ＤＶ防止法を参照。

■パートタイム・有期雇用労働法

同一企業内における通常の労働者とパートタイム労働者及び有期雇用労働者（事業主と期間の定めのある労働契約を締結している労働者）との間の不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けることができるよう、通常の労働者とパートタイム労働者及び有期雇用労働者との均等・均衡待遇の確保を推進するための法律。

■ハラスメント

職場において、相手方に不快感もしくは不利益を与えたり、脅威を与えたり職場環境を悪化させたりすることをいう。ハラスメントは 30 種類程度あり、代表的なハラスメントとして、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、モラル・ハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するマタニティ・ハラスメントなどがある。

■パワー・ハラスメント（パワハラ）

権力や地位を利用した嫌がらせ。会社などで職権などの権力差（パワー）を背景にし、本来の業務の範疇を超えて継続的に、人格と尊厳を傷つける言動を行い、就労者の働く環境を悪化させる、あるいは雇用不安を与える行為を指す。

■フレックスタイム制

労働者自身が一定の定められた時間帯の中で、始業及び終業の時刻を決定することができる変形労働時間制の一つをいう。具体的には、一日の労働時間帯を、必ず勤務しなければならない時間（コアタイム）と、その時間帯の中であればいつ出退勤してもよい時間帯（フレキシブルタイム）とに分けて実施するのが一般的。

■ポジティブ・アクション（積極的格差是正措置）

男女間の格差を是正するため、必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、必要な機会を積極的に提供すること。取組例としては、女性を優先して採用・昇進・昇格する、人事考課基準、昇進・昇格基準などを明確に定める、出産や育児による休業がハンディとならないよう制度を見直す、などがある。

－ま行－

■モラル・ハラスメント（モラハラ）

精神的嫌がらせ。言葉や態度、身振りや文書等によって、働く人の人格や尊厳を傷つけたり、肉体的、精神的に傷を負わせて、その人間が、職場を辞めざるを得ない状況に追い込んだり、職場の雰囲気を悪くさせること。

－ら行－

■ライフスタイル

生活の様式・営み方。また、人生観・価値観・習慣等を含めた個人の生き方を指す。

■ライフステージ

人間の一生における出生から、就学、就職、結婚、出産、子育て、リタイアなど、人生の節目によって生活スタイルが変わることや、これに着目した考え方をいう。

■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）

リプロダクティブ・ヘルスは、人間の生殖システム及びその機能と活動過程のすべての側面において、単に疾病、障害がないというばかりでなく、身体的、精神的、社会的に、完全に良好な状態にあること。したがって、リプロダクティブ・ヘルスは、人々が安全で満ち足りた性生活を営むことができ、生殖能力を持ち、子どもを持つか持たないか、いつ持つか、何人持つかを決める自由をもつことを意味する。

リプロダクティブ・ライツは、国内法・国際法及び国連での合意に基づいた人権の一つで、すべてのカップルと個人が、自分達の子どもの数、出産間隔、出産する時期を自由かつ責任をもって決定でき、そのための情報と手段を得ることができるという基本的権利、ならびに最高水準の性に関する健康及びリプロダクティブ・ヘルスを享受する権利のこと。

■労働力率

就業者と完全失業者数とを合わせた労働力人口が、15 歳以上の人口（労働力状況「不詳」を除く。）に占める割合。（＝労働力人口÷15 歳以上の人口（労働力状況「不詳」を除く。）×100）

－わ行－

■ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

やりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方、子育てや介護、地域や自己啓発などとのバランスを取りながら健康で豊な生活を目指すこと。

さかい男女共同参画プラン（第５次）
令和８年度～令和 12 年度

発行日：令和８年　３月
企画・編集：境町役場　町民生活部　住民課　人権・協働ハーモニー室
〒３０６－０４９５　　茨城県猿島郡境町３９１－１
ＴＥＬ　　０２８０－８１－１３００（代表）