



第2次古河市男女共同参画プラン



2017～2024

「意識」から「行動」へ、目指そう男女共同参画社会。



古河で暮らす

こが暮らし、こが育ち。

古河市

はじめに

少子高齢化の進行や人口減少社会の到来、頻発する自然災害など、私たちを取り巻く社会環境は急速に変化しています。

このような中、将来にわたって活力ある地域を維持していくためには、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、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が重要です。

当市においては、平成 19 年に策定した「～あなたと私のいきいき古河～男女共同参画プラン」をスタートに、平成 20 年に「古河市男女共同参画推進条例」を制定、そして平成 21 年 2 月 7 日には「男女共同参画都市」を宣言し、一人ひとりが自分らしく輝いて生きることができる社会の実現を目指して、様々な施策に取り組んでまいりました。そして、平成 23 年 2 月に男女共同参画古河市民ネットワーク“ゆめこらぼ”を設立しました。

このたび、社会環境の変化に対応するため、これまでの計画の成果と課題を踏まえて、新たに女性の活躍推進や働き方改革を重点施策に加え、平成 29 年度から 36 年度までの 8 年間で計画期間とした「第 2 次古河市男女共同参画プラン」を策定しました。

今後とも、職場、地域、家庭などあらゆる場面において男女共同参画が進展するよう、意識啓発やワーク・ライフ・バランスの推進など様々な施策展開を図ってまいりますので、市民の皆様にも一層のご理解とご協力をお願い申し上げます。

最後に、本計画の策定にあたりご尽力を賜りました古河市男女共同参画推進会議の委員方をはじめ、貴重なご意見、ご提言を賜りました多くの皆様に心より感謝申し上げます。



平成 29 年 3 月

古河市長 針谷 力



古河市男女共同参画都市宣言

わたらせ
渡良瀬の悠久の流れをのぞみ

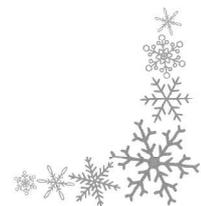
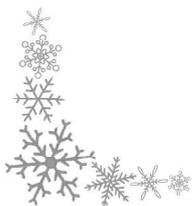
万葉の歴史と文化の薫りただようまち こがし古河市

わたしたちは このまちに暮らし
集うすべてのひと男女が互いに尊重し合い
ともに手をたずさえ
一人ひとりが自分らしく輝き
心豊かに生活できる社会の実現をめざし

ここに「男女共同参画都市」を宣言します

平成21年2月7日

古河市



第2次古河市男女共同参画プラン

《目次》

第1章 計画の策定にあたって.....	1
第1節 計画の趣旨と背景.....	1
第2節 計画の性格と位置付け.....	2
第3節 計画の期間.....	2
第2章 古河市の現状.....	3
第1節 人口の様子.....	3
第2節 世帯の様子.....	5
第3節 婚姻・離婚の様子.....	6
第4節 就業の様子.....	9
第5節 第1次計画の評価.....	13
第3章 計画の基本的事項.....	17
第1節 基本理念.....	17
第2節 基本目標.....	18
第3節 計画の体系.....	20
第4章 実施計画.....	23
基本目標Ⅰ 互いの人権の尊重と男女共同参画の意識の確立.....	24
基本目標Ⅱ いきいきと働ける社会環境の整備.....	31
基本目標Ⅲ あらゆる分野における男女共同参画の推進.....	42
基本目標Ⅳ 男女共同参画社会実現のための推進体制の充実.....	54
第5章 計画の推進.....	59
第1節 計画の推進体制.....	59
第2節 計画の評価方法.....	60
資料編.....	61
1 第2次古河市男女共同参画プラン策定経過.....	61
2 古河市男女共同参画推進会議委員名簿.....	62
3 男女共同参画社会基本法.....	63
4 女性活躍推進法.....	68
5 古河市男女共同参画推進条例.....	77
6 古河市男女共同参画推進条例施行規則.....	80
7 古河市男女共同参画庁内連絡会議規程.....	82
8 男女共同参画古河市民ネットワーク規約.....	84
9 平成28年度男女共同参画に関する意識調査（抜粋）.....	86

第1章 計画の策定にあたって



第1章 計画の策定にあたって

第1節 計画の趣旨と背景

男女共同参画社会とは、男女がお互いの人権を尊重しつつ責任を分かち合い、女性にとっても男性にとっても性別にかかわらず生きやすい社会を実現することです。

また、「日本国憲法」第14条第1項には「すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない」と明記されています。この憲法のもと、昭和60年5月の「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律」（以下、「男女雇用機会均等法」という。）、平成11年6月の「男女共同参画社会基本法」、平成28年4月の「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下、「女性活躍推進法」という。）などの法律や制度が整備され、全国的な男女共同参画の推進が図られてきました。

現在の我が国は、少子高齢化の進行と人口減少時代の到来に加え、核家族化が進み、子育てや介護等、家庭や地域でお互いに助け合い支え合う機能が弱まるなど社会環境が変化する一方で、労働力人口の減少や非正規労働者の増加、経済格差の拡大といった現代社会の課題を解決するためには、男女共同参画社会の実現が必要不可欠になっています。

また、配偶者等からの暴力（DV：ドメスティックバイオレンス）などの被害や、児童・高齢者等への虐待などが増加し、女性や子どもの人権が侵害されている問題が深刻化していて、それらの根絶に向けた社会的な取り組みが重要になっています。

このような背景により、国では、平成27年12月に「第4次男女共同参画基本計画」が閣議決定され、茨城県では、平成28年3月に三つの基本目標と10の重点課題からなる「茨城県男女共同参画基本計画（第3次）～人が変わる 組織が変わる 社会が変わる～」を策定しました。

古河市においては、平成19年に「男女共同参画社会基本法」に掲げられた五つの柱を基本理念とした、「～あなたと私のいきいき古河～男女共同参画プラン」（以下、「第1次計画」という。）を策定し、平成20年に「古河市男女共同参画推進条例」を制定、その後平成24年には「～あなたと私のいきいき古河～男女共同参画プラン（後期実施計画）」を策定し、男女共同参画社会の実現に向けて取り組んでまいりました。

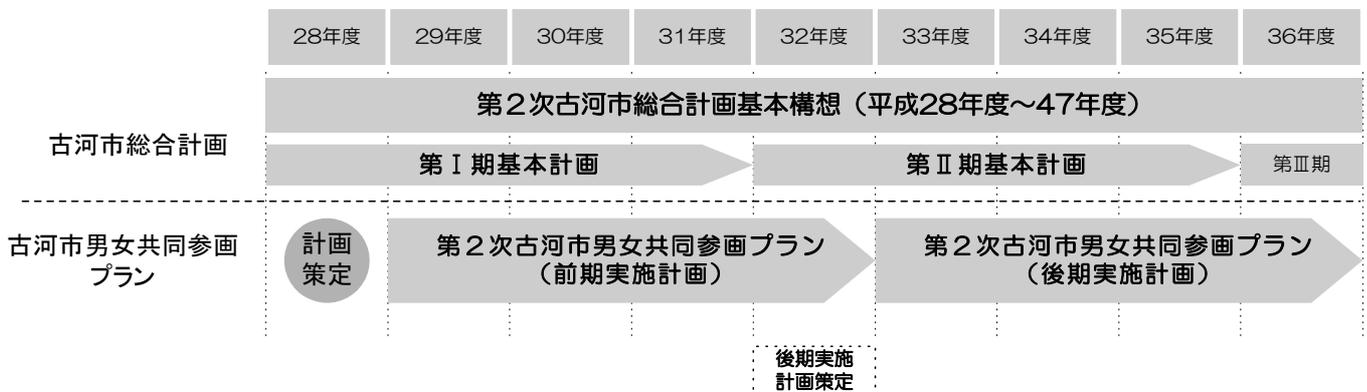
本計画は、第1次計画の計画期間が、平成28年度で終了するため、これまでの取り組みの検証、市民意識及び社会経済状況の変化等を踏まえて、新たな課題への取り組みを示すため、「第2次古河市男女共同参画プラン」として策定するものです。

第2節 計画の性格と位置付け

- (1) この計画は、「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計画」として位置付けられるものであり、「古河市男女共同参画推進条例」第5条に基づく「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。）」として策定されるものであり、本市の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進めていくための基本計画です。
- (2) この計画は、国の「男女共同参画基本計画」や県の「茨城県男女共同参画基本計画」を勘案した計画です。
- (3) この計画は、「第2次古河市総合計画」の部門別計画の一つであり、関連する市の部門別計画と整合性を図り策定します。
- (4) この計画は、「女性活躍推進法」第6条第2項に基づく「市町村推進計画」を含みます。

第3節 計画の期間

この計画の期間は、平成29年度～平成36年度までの8年間とし、平成32年度に見直しを行い、「第2次古河市男女共同参画プラン（後期実施計画）」を策定します。



第2章 古河市の現状



第2章 古河市の現状

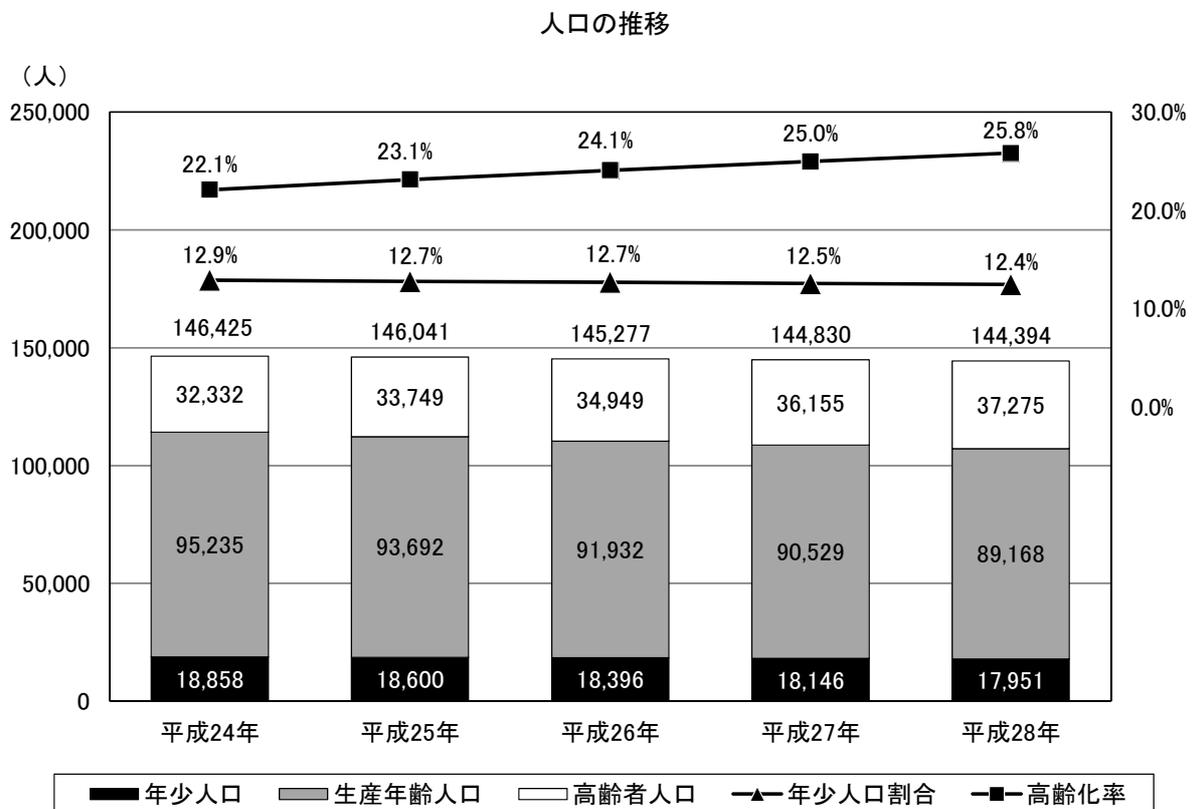
第1節 人口の様子

本市の人口推移をみると、平成24年以降もやや減少傾向となっています。

また、高齢者人口割合（65歳以上）は上昇を続け、全国（26.6%）や茨城県（26.8%）の値に比べて低くなっていますが、平成28年には25.8%と、4人に1人以上が65歳以上となっています。

一方、年少人口割合（15歳未満）は平成24年で12.9%だったものが、平成28年には12.4%となっています。

なお、「古河市まち・ひと・しごと創生人口ビジョン」によると、今後人口は更に減少すると予測されています。



(資料：住民基本台帳各年10月1日現在)

【参考】

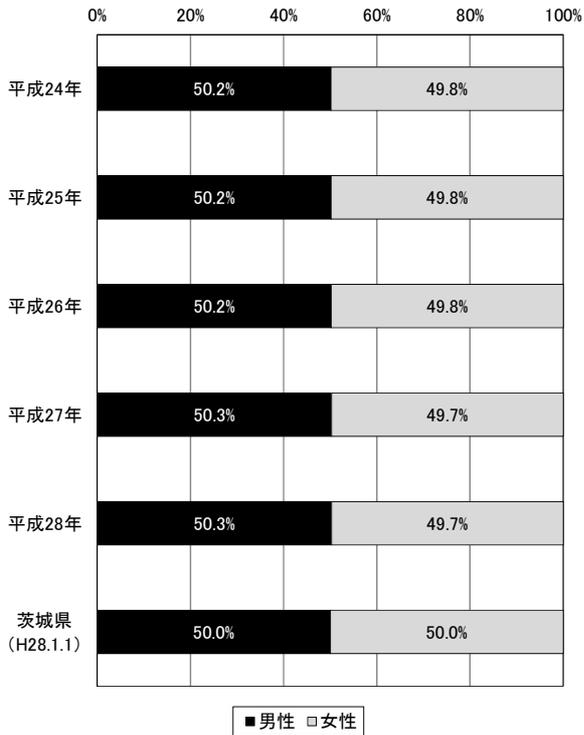
全国、茨城県の年齢人口割合（資料：平成27年国勢調査）

	年少人口割合	生産年齢人口割合	高齢者人口割合 (高齢化率)
全国	12.6%	60.8%	26.6%
茨城県	12.6%	60.6%	26.8%

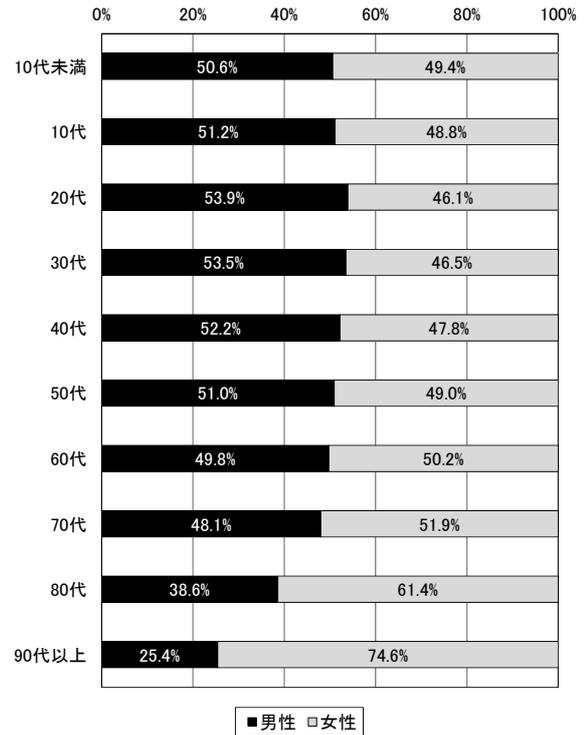
男女構成比では、わずかに男性の割合が女性の割合を上回ったまま推移しています。なお、県全体で見ると、男女の差はありませんでした。

一方、世代別にみると、50歳代までは男性の割合が高く、60歳代以上では女性の割合が男性の割合を上回り、世代が高くなるにつれて女性の割合が高くなっています。

男女構成比の推移



世代別の男女構成比



(資料：住民基本台帳各年10月1日現在、世代別は平成27年)

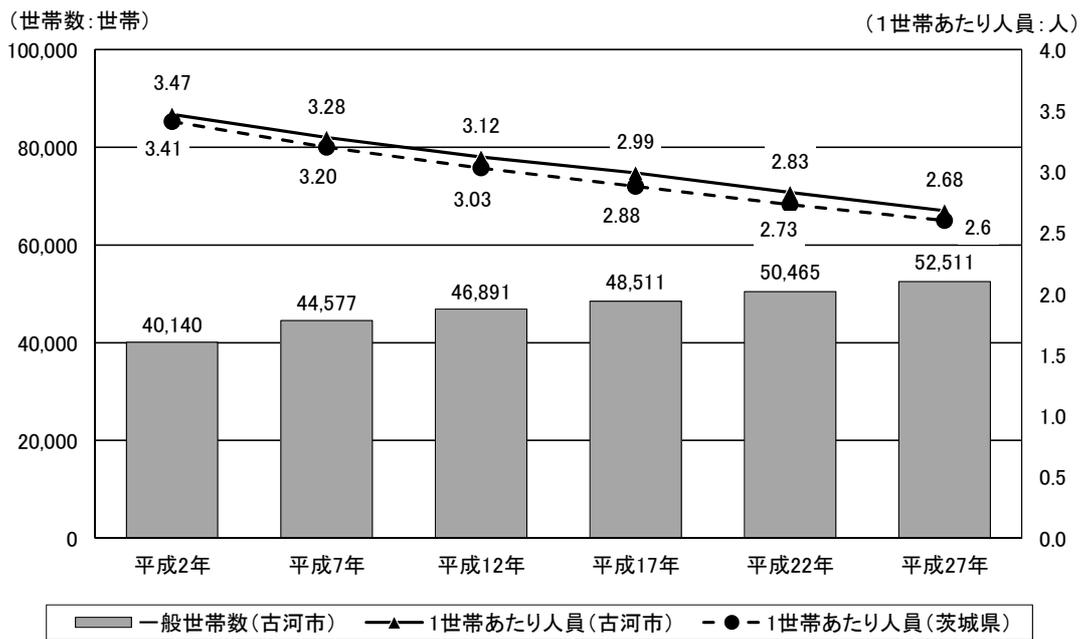


第2節 世帯の様子

本市における一般世帯数は増加傾向にあります。1世帯あたり人員は県平均と同様に減少傾向にあり、平成27年時点で2.68人と、世帯の小規模化（単身世帯など）が進行しています。

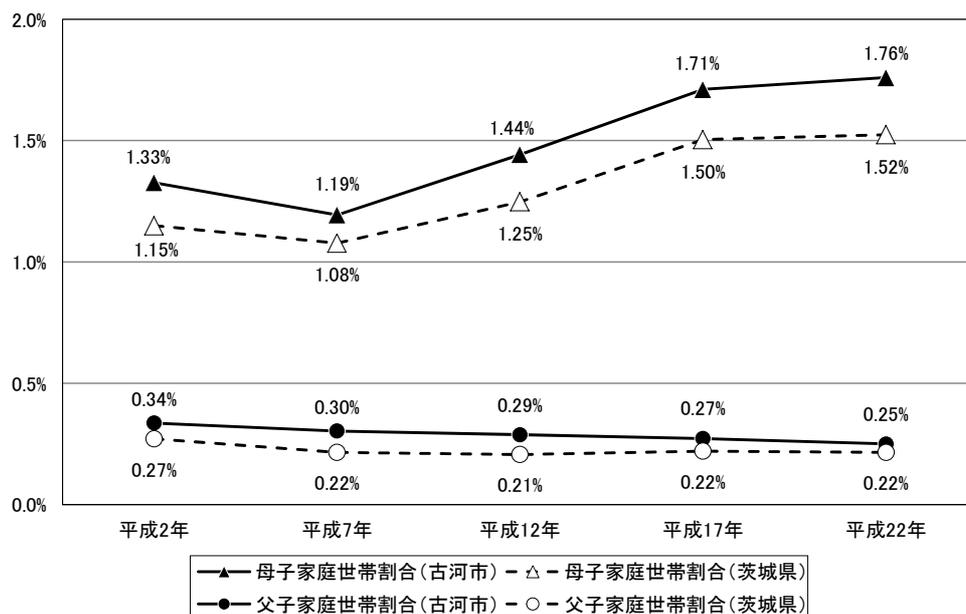
一方、母子・父子世帯の状況を見ると、父子世帯割合はやや減少傾向にありますが、母子世帯割合は県平均を上回り、増加傾向となっています。

世帯数及び1世帯あたり人員の推移



(資料：国勢調査)

母子・父子世帯割合の推移



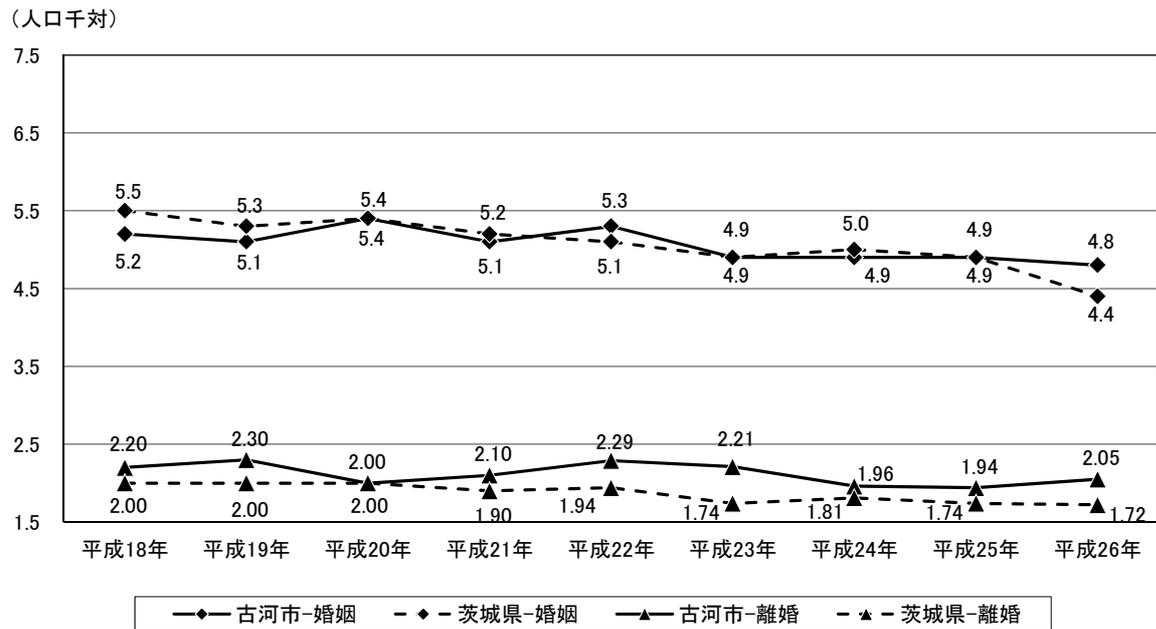
(資料：国勢調査)

第3節 婚姻・離婚の様子

本市における婚姻率は、平成23年以降横ばいとなり、概ね県平均と同数でしたが、平成26年では県平均を上回っています。

また、離婚率については、やや県平均を上回っています。

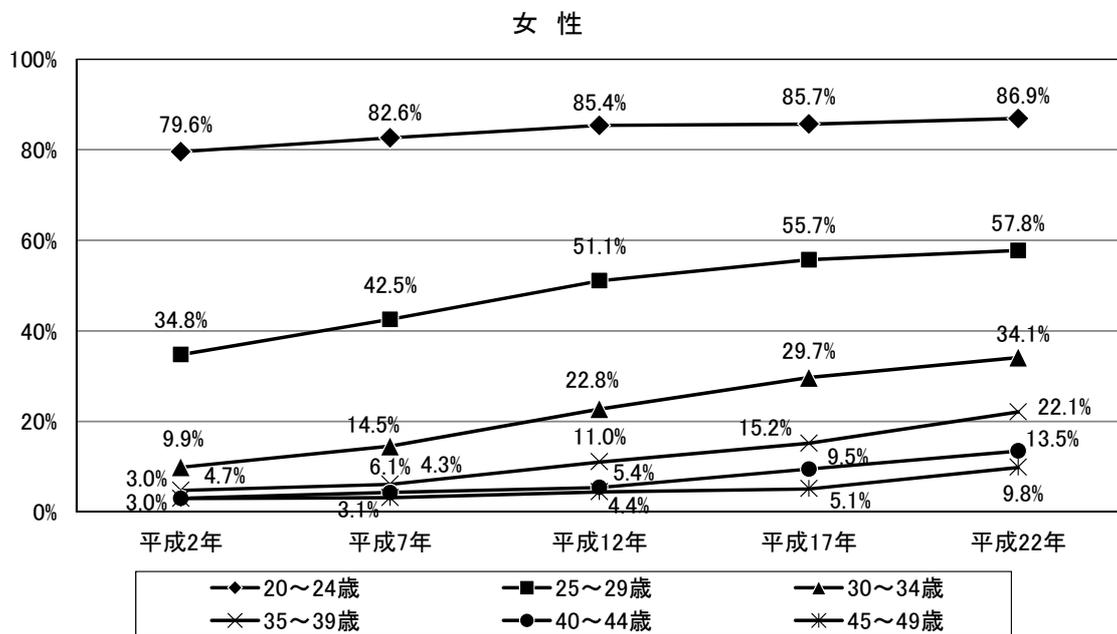
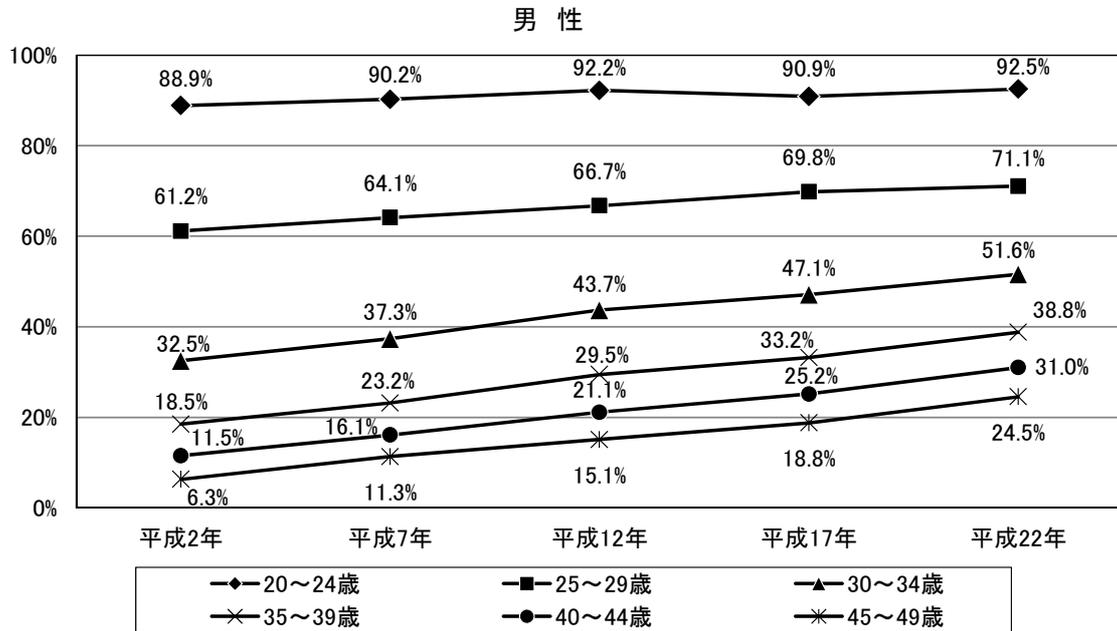
婚姻・離婚率の推移



(資料：茨城県人口動態統計)

本市の年齢別未婚率の推移をみると、25歳以上での上昇は依然として続いていて、非婚化・晩婚化の進行がうかがえます。

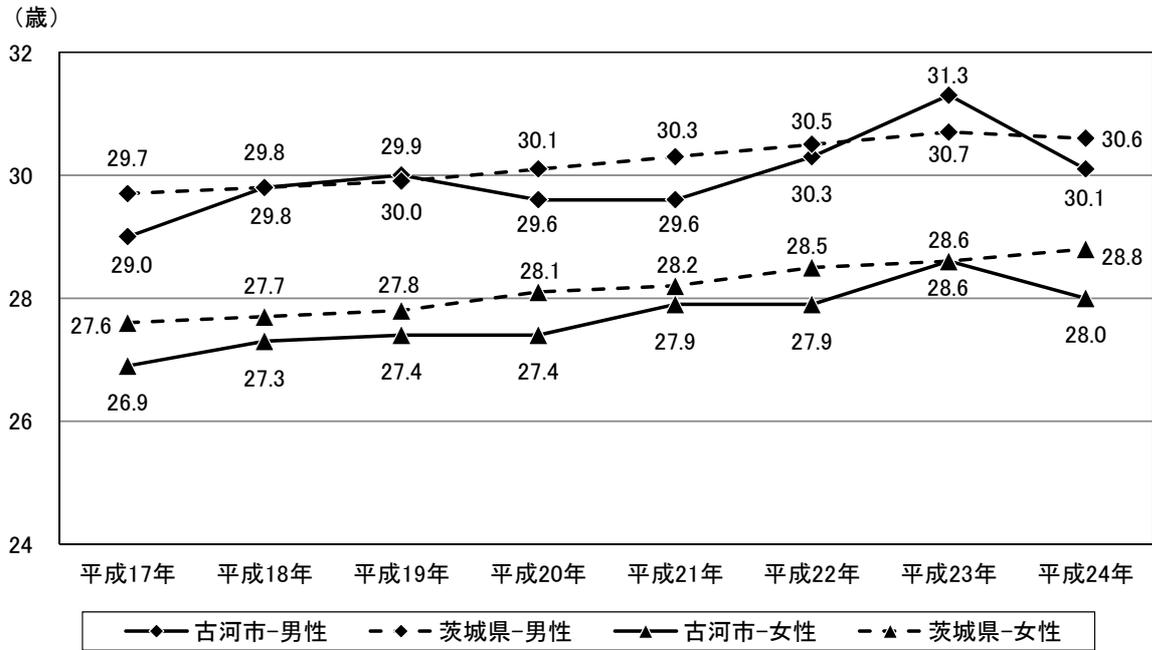
未婚率の推移



(資料：国勢調査)

本市の平均初婚年齢の推移をみると、県平均と同様に、男性、女性ともに上昇傾向にあり、晩婚化の進行がうかがえます。

平均初婚年齢の推移



(資料：茨城県保健福祉統計年報)

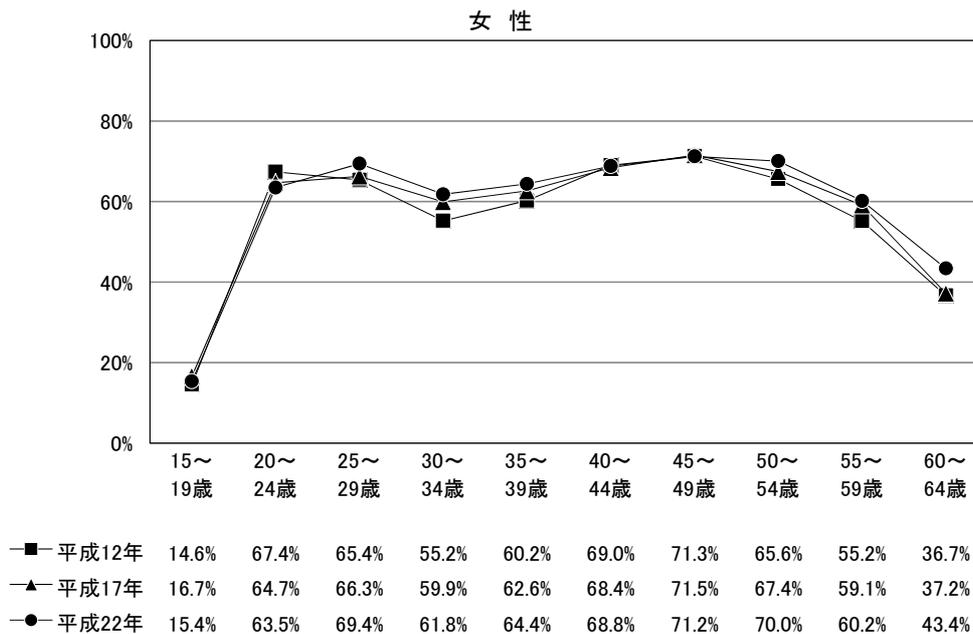
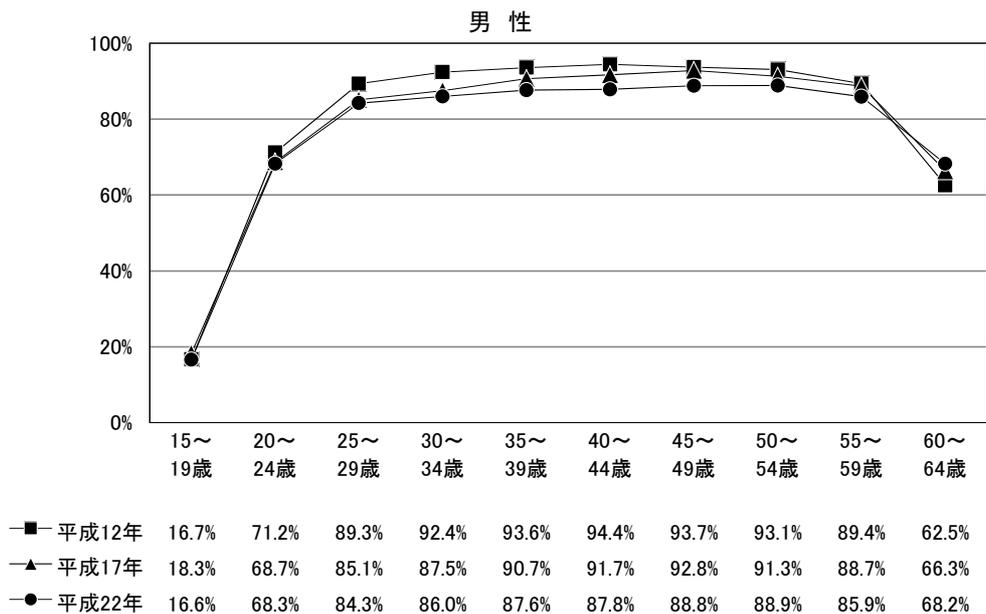


第4節 就業の様子

本市における男性の年齢階級別労働力率は、社会経済の悪化に伴い年ごとに低下していますが、反対に女性では、特に25歳以上で労働力率の上昇がみられ、働く女性の割合が増えたことを示しています。

また、女性の年齢階級別労働力率をみると、30～34歳の年代で労働力が一旦下がる、いわゆる「M字カーブ」が、平成12年から平成22年にかけて緩和されてきていることがわかります。

労働力率

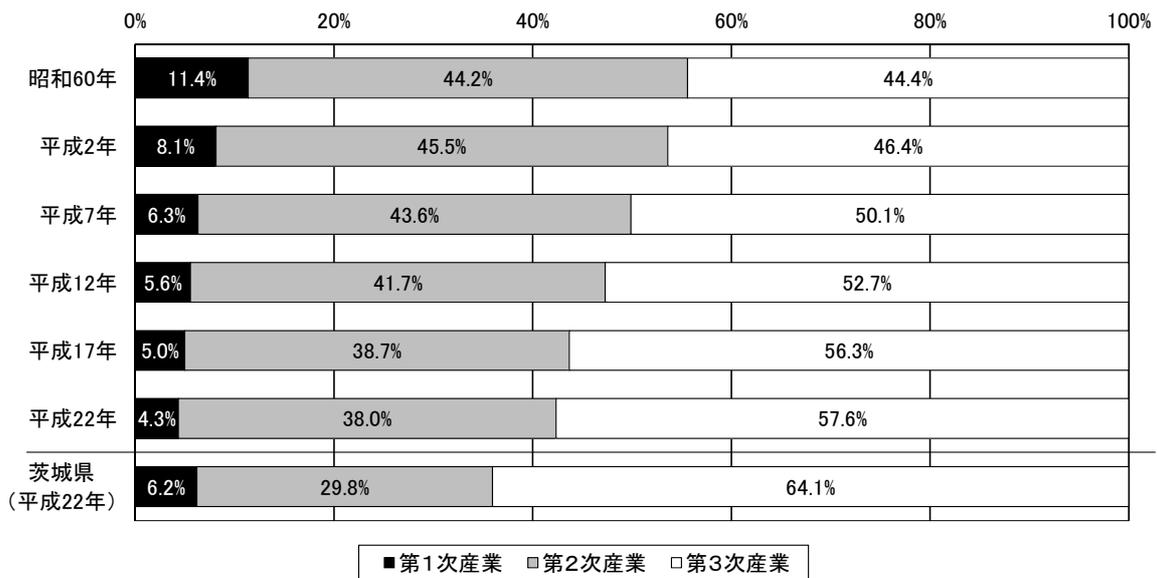


(資料：国勢調査)

産業別就業者割合の推移をみると、第1次産業及び第2次産業の減少と第3次産業の増加傾向がみられます。

平成22年では、全就業者の約6割が第3次産業、約4割が第2次産業に従事していて、第2次産業は県平均と比較するとやや高い割合となっています。

産業別就業者割合の推移



(資料：国勢調査)

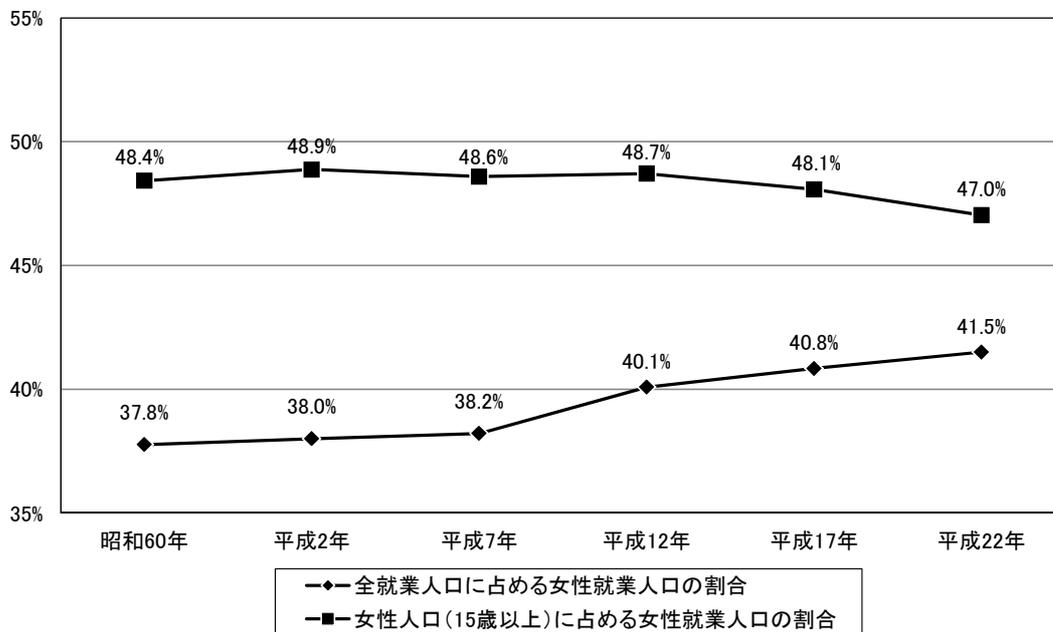


本市での全就業人口は、平成7年をピークに減少傾向に転じています。女性の就業人口は平成12年までは増加傾向でしたが、平成17年では減少しています。また、全就業人口に占める女性の割合は平成12年で4割を超えるなど、女性の社会進出がうかがえます。

しかし、女性人口（15歳以上）に占める就業割合では、平成2年以降わずかながらも減少傾向となり、働く女性の割合が低下しています。

女性就業人口の推移

	昭和60年	平成2年	平成7年	平成12年	平成17年	平成22年
全就業人口（人）	63,330	71,040	75,980	75,562	73,861	70,617
女性人口（15歳以上）（人）	49,387	55,231	59,759	62,179	62,740	62,304
女性就業人口（人）	23,916	26,995	29,035	30,289	30,163	29,305
全就業人口に占める女性就業人口の割合	37.8%	38.0%	38.2%	40.1%	40.8%	41.5%
女性人口（15歳以上）に占める女性就業人口の割合	48.4%	48.9%	48.6%	48.7%	48.1%	47.0%



(資料：国勢調査)

平成22年の産業別（大分類）就業状況を見ると、就業者全体では製造業に従事する人の割合が28.3%を占め最も多く、次いで卸売業、小売業（15.2%）、建設業（7.8%）と続きます。

一方、女性の産業別就業状況を見ると、業種ごとの就業者に占める女性の割合は「卸売業、小売業」、「金融業、保険業」や「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「教育、学習支援業」、「医療、福祉」で50%を超えています。こうした業種では、就業者の半数以上を女性が占め、女性労働力の重要性が分かります。

産業別就業者数と女性就業者数

人口区分 産業区分		全就業人口		女性就業人口			
		人数 (人) (A)	全就業人口に占める割合(%) (A/AC)	人数 (人) (B)	全就業人口に占める割合(%) (B/AC)	女性就業人口に占める割合(%) (B/BC)	業種別総数に占める割合(%) (B/A)
総数(C)		70,617	100.0	29,305	41.5	100.0	41.5
第1次	農業	2,878	4.1	1,211	1.7	4.1	42.1
	林業	11	0.02	2	0.003	0.01	18.2
	漁業	1	0.001	-	-	-	-
第2次	鉱業	11	0.02	2	0.003	0.01	18.2
	建設業	5,503	7.8	856	1.2	2.9	15.6
	製造業	19,985	28.3	6,572	9.3	22.4	32.9
第3次	電気・ガス・熱供給・水道業	224	0.3	30	0.04	0.1	13.4
	情報通信業	863	1.2	240	0.3	0.8	27.8
	運輸業、郵便業	5,017	7.1	1,102	1.6	3.8	22.0
	卸売業、小売業	10,708	15.2	5,708	8.1	19.5	53.3
	金融業、保険業	1,183	1.7	711	1.0	2.4	60.1
	不動産業、物品賃貸業	748	1.1	313	0.4	1.1	41.8
	学術研究、専門・技術サービス業	1,401	2.0	515	0.7	1.8	36.8
	宿泊業、飲食サービス業	3,249	4.6	2,104	3.0	7.2	64.8
	生活関連サービス業、娯楽業	2,448	3.5	1,505	2.1	5.1	61.5
	教育、学習支援業	2,341	3.3	1,400	2.0	4.8	59.8
	医療、福祉	5,131	7.3	3,950	5.6	13.5	77.0
	複合サービス事業	298	0.4	140	0.2	0.5	47.0
	サービス業(その他)	2,820	4.0	1,017	1.4	3.5	36.1
	公務	2,219	3.1	481	0.7	1.6	21.7
その他	3,578	5.1	1,446	2.0	4.9	40.4	

注) 網掛けの業種は、業種別の総数に占める女性の割合が50%以上の業種

(資料：平成22年国勢調査)

第5節 第1次計画の評価

(1) 数値目標評価

第1次計画における数値目標の達成状況は以下のとおりです。24の指標項目のうち、目標を達成できた項目は3項目に留まっています。14の項目において目標値は達成できませんでしたが、計画策定当時（平成23年度）と同等及びより数値が向上しています。今後も引き続き、市民や事業所への意識啓発を推進し、市内における男女共同参画の意識の醸成に努める必要があります。

なお、「(16) 男性の育児休業取得率（事業所）」は、策定当時と設問が異なるため、参考値とします。

【達成状況の凡例】

○：目標値を達成した。

△：目標値は達成できなかったが、計画策定当時と同等及びより数値が向上した。

×：目標値は達成できず、計画策定当時より数値が低くなった。

-：指標が異なるため、評価できない。

基本目標	指標項目	平成23年度	現状値	目標値 (平成28年度)	達成状況	担当課
I 互いの 人権の 尊重と 男女共 同参画 の意識 の確立	(1)「男は仕事、女は家庭」という考え方に同感しない市民の割合	52.9% (平成21年度意識調査)	60.3% (平成28年度意識調査)	65%	△	人権・男女共同参画室
	(2)家庭生活において男女の地位が平等であると考える市民の割合	34.7% (平成21年度意識調査)	36% (平成28年度意識調査)	50%	△	人権・男女共同参画室
	(3)町内会や自治会等において男女の地位が平等であると考える市民の割合	33.2% (平成21年度意識調査)	33.1% (平成28年度意識調査)	50%	×	人権・男女共同参画室
	(4)社会通念や慣習において男女の地位が平等であると考える市民の割合	17.3% (平成21年度意識調査)	19.7% (平成28年度意識調査)	50%	△	人権・男女共同参画室

基本目標	指標項目	平成 23 年度	現状値	目標値 (平成 28 年度)	達成 状況	担当課
I 互いの 人権の 尊重と 男女共 同参画 の意識 の確立	(5) 職場において男女の地位が平等であると考える市民の割合	25.7% (平成 21 年度意識調査)	26.8% (平成 28 年度意識調査)	60%	△	人権・男女共同参画室
	(6) これまでに配偶者や交際相手から身体的暴力を受けたことがある市民の割合	14.3% (平成 21 年度意識調査)	新規DV相談件数 44 件 (平成 27 年度)	根絶を目指す	-	子育て支援課
			20.4% (平成 28 年度意識調査)		-	人権・男女共同参画室
	(7) 父親対象の家庭教育学級数	2 学級	2 学級 (平成 27 年度)	5 学級	△	生涯学習課
II あらゆる分野への男女共同参画の促進	(8) 各種審議会・委員会等における女性委員の占める割合	20%	22.7% (平成 28 年度)	35%	△	関係各課
	(9) 女性委員不在の審議会・委員会の数	9	6 (平成 28 年度)	0	△	関係各課
	(10) 市民公募を行っている審議会・委員会の数	5	5 (平成 28 年度)	10	△	関係各課
	(11) 地区コミュニティ団体数	6 団体	16 団体 (平成 27 年度)	20 団体	△	市民協働課
	(12) 男性を対象とした料理教室等の生活講座数	4 講座	3 講座 (平成 27 年度)	10 講座	×	施設管理課
III いきいきと働ける社会環境の整備	(13) 農業家族経営協定締結戸数	154 戸	154 戸 (平成 27 年度)	170 戸	△	農政課
	(14) 休日保育実施保育所数	2 カ所	1 カ所 (平成 27 年度)	4 カ所	×	子ども入園課
	(15) 子育て支援拠点の設置数	5 カ所	6 カ所 (平成 27 年度)	6 カ所	○	子ども入園課
	(16) 男性の育児休業取得率（事業所）	2.9% (平成 21 年度意識調査)	16.1% (平成 28 年度意識調査)	5%	-※	人権・男女共同参画室

※ 平成 28 年度意識調査の設問が、「いままでに育児休業を取得した人はいますか。」との聞き方なので取得率が高いと推測されるため、比較ができません。

基本目標	指標項目	平成 23 年度	現状値	目標値 (平成 28 年度)	達成 状況	担当課
IV 健康で 安心して暮ら せる生 活環境 の整備	(17) 女性への配慮を 盛り込んだ避難所運 営マニュアルの作成	未作成	作成済み (平成 27 年度)	作成を目指す	○	危機管理課
	(18) 妊婦健康診査受 診率 (14 回分平均)	79.1%	81.4% (平成 27 年度)	90%	△	健康づくり課
V 国際的 協調と 国際理 解の推 進	(19) 日本語教室の新 規申込み者数	106 人 (平成 22 年度)	110 人 (平成 27 年度)	140 人	△	企画課
	(20) 多言語に対応し たガイドマップの作 成支援	6 カ国語	9 カ国語 (平成 27 年度)	9 カ国語	○	企画課
VI 男女共 同参画 社会実 現のた めの推 進体制 の充実	(21) 男女共同参画古 河市民ネットワーク (ゆめこらぼ) 登録 団体・個人数	団体 23 個人 4	団体 25 個人 25 (平成 27 年度)	団体 30 個人 10	△	人権・男女共同 参画室
	(22) 市役所の管理職 員のうち女性職員の 割合	16.7%	16.6% (平成 28 年度)	30%	×	職員課
	(23) 市役所の男性職 員の育児休業取得率	3.7% (平成 22 年度)	0% (平成 27 年度)	10%	×	職員課
	(24) 市役所の男性職 員の看護休暇取得率	17% (平成 22 年度)	30% (平成 27 年度)	35%	△	職員課

(2) 施策評価

第1次計画における各関係課が実施する施策の評価は以下のとおりです。平成23年度の評価時に比べ、「A」評価の事業が増加し、「C」評価の事業が大きく減少していることから、各課において男女共同参画に関する事業が順調に実施していると言えます。

平成27年度評価を見ると、各課評価では、8割を超える事業が「A（60～100%の実施率）」評価となっています。しかし、2事業が「C（1～29%の実施率）」評価であり、今後の課題となっています。

なお、平成23年度評価と平成27年度評価では、基準が変更となっています。

基本目標	具体的 施策数	施策別 担当部 署数	H23年度実施事業評価			H27年度実施事業評価		
			拡 充 を め ざ す A す で に 実 施 し て お り 、 更 な る	し ・ 改 善 を し な が ら 進 め る B す で に 実 施 し て い る が 、 見 直	を 進 め る C 実 施 に 向 け て 、 段 階 的 に 調 整	A 60 ～ 100 %	B 30 ～ 59 %	C 1 ～ 29 %
I 「互いの人権の尊重と男女共同参画の意識の確立」	14	38	20	16	2	35	2	1
II 「あらゆる分野への男女共同参画の促進」	9	26	6	16	4	21	5	0
III 「いきいきと働ける社会環境の整備」	11	25	14	6	5	17	8	0
IV 「健康で安心して暮らせる生活環境の整備」	21	38	9	26	3	37	1	0
V 「国際的協調と国際理解の推進」	6	14	7	5	2	11	2	1
VI 「男女共同参画社会実現のための推進体制の充実」	8	14	4	6	4	6	8	0
計	69	延べ	60	75	20	127	26	2
		155	38.7%	48.4%	12.9%	81.9%	16.8%	1.3%

第3章 計画の基本的事項



第3章 計画の基本的事項

第1節 基本理念

この計画は、市民一人ひとりが個性と能力を生かしながら、あらゆる分野に参画できる社会の実現に向けて、男女共同参画に関する施策を総合的に推進するものです。

また、男女共同参画社会の基本理念は、国際社会においては「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」（以下、「女子差別撤廃条約」という。）の中で、国内では「男女共同参画社会基本法」で示されていて、いずれも性別にかかわらず、個々の生き方や考え方、能力が尊重されることの必要性がうたわれています。

本計画の基本理念は、更なる男女共同参画社会の形成を目指すため、「古河市男女共同参画推進条例」にうたわれている基本理念を基に、以下のように定めます。

【第2次古河市男女共同参画プラン基本理念】

1 男女の人権の尊重

男女の個人としての尊厳を重んじましょう。性別によることなく一人ひとりが個人として能力を発揮し、多様な生き方が選択できる社会づくりを進めましょう。

2 社会における制度又は慣行についての配慮

男女が、性別にとらわれることなく、社会の対等なパートナーとして様々な活動ができるよう、社会の制度や慣行を見直し、改めていきましょう。

3 政策等の立案及び決定への共同参画

男女が、社会の対等なパートナーとして、あらゆる政策や方針などの決定に参画できるようにしましょう。

4 家庭生活における活動と他の活動の両立

男女が互いに協力し合い、家庭生活において、共に家族の一員としての役割を果たしながら、同時に仕事や学習、地域活動ができるようにしていきましょう。

5 国際的協調

男女共同参画社会づくりのために、国際的協調が求められています。共に地域に生きる人として、理解・交流・協力をしていきましょう。

第2節 基本目標

本計画の基本目標は、以下の四つとし、本市における男女共同参画の基本とします。

基本目標Ⅰ 互いの人権の尊重と男女共同参画の意識の確立

私たちの目指す男女共同参画社会は、一人ひとりの人権が尊重され、性別により差別されることなく、個性と能力を發揮することができる心豊かに暮らせる社会の実現です。市民一人ひとりが関心を持ち、自分自身の問題として捉え、その解決の必要性を認識することが重要です。

男女共同参画社会の実現に向けて、教育、啓発活動を推進し、人権の尊重についての意識の確立を図ります。

基本目標Ⅱ いきいきと働ける社会環境の整備

男女共同参画社会の実現には、誰もがいきいきと働き続けられる社会環境の整備が重要です。

現代は、核家族化等により様々なニーズが高まっていることから、育児や介護のサービスを充実する一方、事業所が従業員の働き方を見直せるよう啓発を行います。

また、ワーク・ライフ・バランス¹の推進や女性のエンパワーメント²の促進等、性別による固定的役割分担意識³を解消し、個性や能力を發揮した生き方が尊重される環境の整備に努めます。

1 ワーク・ライフ・バランス

国民一人ひとりがやりがいや充実感を持ちながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる状態のことをいいます。

2 エンパワーメント

力(パワー)をつけることの意味です。女性のエンパワーメントは、男女共同参画社会の実現のため、女性が自らの意識と能力を高め、社会のあらゆる分野で、政治的、経済的、社会的及び文化的に力を持った存在となり、力を發揮し、行動していくことです。

3 性別による固定的役割分担意識

「男は仕事、女は家庭」というように、性別を理由として役割を固定的に分ける考えをいいます。女性が「性別による固定的役割分担意識」によって社会進出を阻まれてきた、ということはよくいわれませんが、男性も「男は仕事」、「男は強くなければならない」など、性別による役割の固定化を受けてきたといえます。

基本目標Ⅲ あらゆる分野における男女共同参画の推進

男女共同参画社会の実現のためには、全ての男女が社会のあらゆる分野に参画できるよう、一人ひとりの意識改革や支援するための様々な環境の整備が求められます。

各種審議会・委員会等への女性委員の登用が進み、政策・方針決定の場に女性が参画することは、女性の意見や考えを反映させ、豊かで暮らしやすい生活へとつながります。

家庭・地域において、安全で健康な生活を送るために、きめ細やかな取り組みや配慮を推進します。

また、本市に住む外国人に対する暮らしやすい環境の整備を進めるとともに、国際化に対応できる人材を育成し文化の交流を図ります。

基本目標Ⅳ 男女共同参画社会実現のための推進体制の充実

男女共同参画社会の実現は、市民・事業者・行政・団体等の協働が必要不可欠です。

一人ひとりの取り組みが重要であり、そのための総合的な推進体制づくりを充実させ、男女共同参画の裾野を広げる施策を進めます。

また、男女共同参画社会形成に向けて取り組みを進めるにあたり、市が率先してロールモデル⁴を示せるよう、積極的に男女共同参画を推進するための体制を整備し、本計画を推進していきます。



⁴ ロールモデル

具体的な行動や考え方の模範となる事例や人物をいいます。

第3節 計画の体系

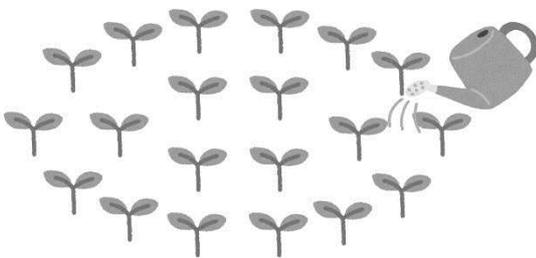
本計画の体系を以下に示します。



～互いを認め合う意識づくりの種まき～

基本目標Ⅰ

互いの人権の尊重と男女共同参画の意識の確立



～誰もがいきいきと暮らせる環境(水やり)づくり～

基本目標Ⅱ

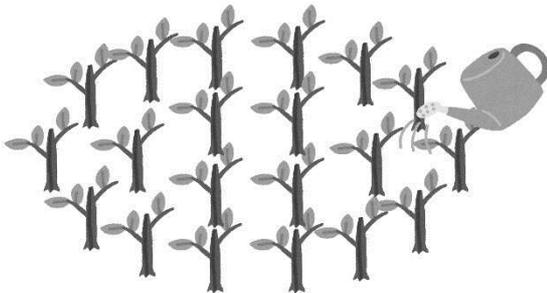
いきいきと働ける社会環境の整備

基本目標Ⅲ

あらゆる分野における男女共同参画の推進

基本目標Ⅳ

男女共同参画社会実現のための推進体制の充実



～男女共同参画社会の実現～

基本目標	計画目標	施策の方向
I 互いの人権の尊重と男女共同参画の意識の確立	1 男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し	(1) 男女共同参画施策の総合的推進
		(2) 男女共同参画の視点に立った情報の提供発信
	2 男女共同参画を推進する教育と学習の充実	(1) 学校・保育所等における男女共同参画を推進する教育と学習の充実
		(2) 家庭・地域における男女共同参画を推進する教育と学習の充実
	3 ハラスメント等の暴力の根絶のための施策の推進	(1) 家庭内等におけるあらゆる暴力の根絶
		(2) セクシュアルハラスメント防止対策の推進
(3) 被害者の保護や支援体制の充実		
II いきいきと働ける社会環境の整備	1 雇用の場における男女平等の実現	(1) ポジティブ・アクションによる男女の均等な機会の確保
		(2) 各種法律・制度の周知及び関係機関との連携
	2 地方創生と多様な働き方を可能にする環境の整備	(1) 農業・商工業等の自営業における働きやすい環境の整備
		(2) 女性の継続就業の支援
		(3) 多様な働き方を可能にする就業条件の整備
	3 働き方改革とワーク・ライフ・バランスの推進	(1) 仕事と生活の両立支援
		(2) 仕事と育児・介護の両立のための環境整備
		(3) 職場におけるワーク・ライフ・バランスの推進
(4) 男性にとっての男女共同参画の推進		
4 女性のエンパワーメントの促進	(1) 女性の人材発掘と情報収集・提供	
	(2) 女性のチャレンジ支援の推進	
III あらゆる分野における男女共同参画の推進	1 政策・方針決定の場への女性参画の拡大	(1) 女性の政治への参画促進
		(2) 政策・方針決定の場への女性の積極的な登用
		(3) 市政への男女共同参画の促進
		(4) 民間企業における女性の活躍推進
	2 家庭生活・地域社会における男女共同参画の促進	(1) 子どもの人権尊重と健やかに育つ環境づくりの促進
		(2) 高齢者・障がいのある人等に対する自立支援の推進
		(3) 家庭生活における男女共同参画の促進
		(4) 地域・社会活動への男女共同参画の促進
		(5) 生涯を通じた女性の健康支援
		(6) 防災分野における女性参画の拡大と災害時における市民への配慮
	3 国際社会への参画促進	(1) 国際的協調の推進
		(2) 外国人が暮らしやすい環境づくり
(3) 国際理解と国際交流の推進		
(4) 国際平和・地球環境保全への貢献		
IV 男女共同参画社会実現のための推進体制の充実	1 市民による推進体制の整備	(1) 市民ネットワークの推進と活動支援
		(2) 団体、地域組織等の活動における男女共同参画の視点への配慮
	2 市役所内推進体制の充実	(1) 計画の進行管理
		(2) 職員の人材育成・職域の拡大・多様な働き方
		(3) 男女共同参画に関する意識啓発
		(4) 国・県等との連携

※「女性活躍推進法」に基づく「古河市女性活躍推進計画」は、「II いきいきと働ける社会環境の整備」の「3、4」及び「III あらゆる分野における男女共同参画の推進」の「1」が該当します。(上記太枠内)



第4章 実施計画



第4章 実施計画

【実施計画重点施策】

この計画は、平成29年度から平成32年度までの4年間の前期実施計画です。あらゆる分野に関連する事業の中でも、次の項目を最重要施策として掲げ、取り組んでいきます。

1 市民との協働による男女共同参画理解の促進

職場や家庭、学校、地域等の様々な分野において、「男女共同参画古河市民ネットワーク（ゆめこらぼ）」等市民と協働し、男女共同参画社会の大切さについて理解を深めます。

2 地方創生に向けた女性活躍推進と男性の働き方の見直し

女性の社会進出を促進させるため、男性の働き方等の見直しを行い、男女が互いに責任を分かち合いながら仕事と家事・育児・介護・地域活動等へ参画できる魅力ある地域づくりに努めます。

3 政策・方針決定の場への女性の参画の拡大

行政自治会の役員や各種審議会・委員会等へ女性の参画を促進します。その他にも市役所の女性職員の管理職への積極的な登用を進めます。

4 男女共同参画の視点からの防災・災害対応

男女共同参画の視点に立った防災分野における対応と災害時等に女性、障がい者、子ども、外国人等への配慮ある体制づくりに努めます。

5 配偶者や交際相手等からの暴力の防止と未来への取り組み

配偶者や交際相手からの暴力の根絶に向けた取り組みの強化と、未来の被害者・加害者を生まないための若年層への啓発活動を行います。

基本目標Ⅰ 互いの人権の尊重と男女共同参画の意識の確立

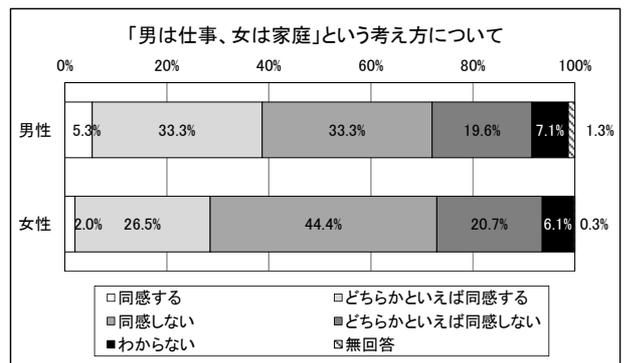
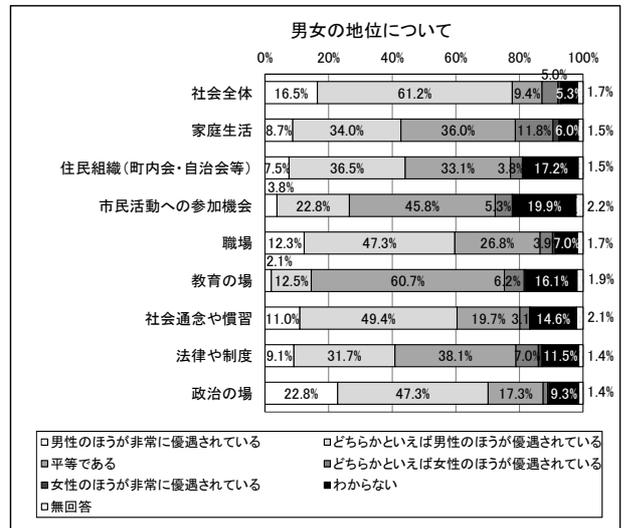
計画目標1 男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し

【現状と課題】

社会の制度や慣行には、性別による区別が明示されていないにもかかわらず、実質的に男性が優遇されるなど、女性の参画が阻まれているものがあります。

平成28年度に市が実施した「男女共同参画に関する意識調査」(以下、「意識調査」という。)では、男女の地位に関する意識について、「社会全体」、「政治」、「社会通念や慣習」、「職場」、「住民組織」、「家庭生活」の順で「男性の方が優遇されている」と不平等感が強くなっていて、そのように答えている割合は、全ての分野で女性の方が高くなっています。また、「男は仕事、女は家庭」という考え方への賛否は男性の方が賛成の割合が高くなっています。

このような現状を踏まえ、家庭・地域・職場における社会制度・慣行について男女共同参画の視点で見直しを図り、また、市民・事業者・行政等が一体となった取り組みや、多様な機会を利用した意識啓発や法令等の周知を積極的に進めることが求められます。



【指標項目】

指標項目	現状値	目標値 (H32)	担当課
「男は仕事、女は家庭」という考え方に同意しない市民の割合 (平成28年度意識調査)	60.3%	70%	人権・男女共同参画室
家庭生活において男女の地位が平等であるとする市民の割合 (平成28年度意識調査)	36%	50%	人権・男女共同参画室
町内会や自治会等において男女の地位が平等であるとする市民の割合 (平成28年度意識調査)	33.1%	50%	人権・男女共同参画室
社会通念や慣習において男女の地位が平等であるとする市民の割合 (平成28年度意識調査)	19.7%	50%	人権・男女共同参画室



(1) 男女共同参画施策の総合的推進	
①「男女共同参画推進条例」の推進と「男女共同参画都市」の周知	
	「古河市男女共同参画推進条例」や本市が「男女共同参画宣言都市」であることを市民に周知し、市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に関する活動を積極的に行います。 (人権・男女共同参画室)
②市民意識等の定期的な把握	
	男女共同参画に関する意識調査を実施し、市民及び事業所に対する意識等の把握をします。 (人権・男女共同参画室)

(2) 男女共同参画の視点に立った情報の提供発信	
①社会制度・慣行の見直しのための意識啓発	
	古河市男女共同参画週間（2月7日～13日）に合わせ、フォーラム・講演会・講座の開催、男女共同参画をテーマにした作品募集等を行い、市民の意識啓発を図ります。 (人権・男女共同参画室)
	広報紙及び市公式ホームページの活用や古河市男女共同参画情報通信の発行等を行い、事業所・団体・学校等との連携を図り、様々な形で男女共同参画の必要性が共感できる情報発信を積極的に行います。 (人権・男女共同参画室)
	男女共同参画推進に関する国・県・他自治体等における研修や講演会等への市民参加を促します。 (人権・男女共同参画室)
②メディアにおける男女の人権尊重への働きかけ	
	男女の人権を尊重した情報発信の推進を図ります。 (秘書広報課)



計画目標2 男女共同参画を推進する教育と学習の充実

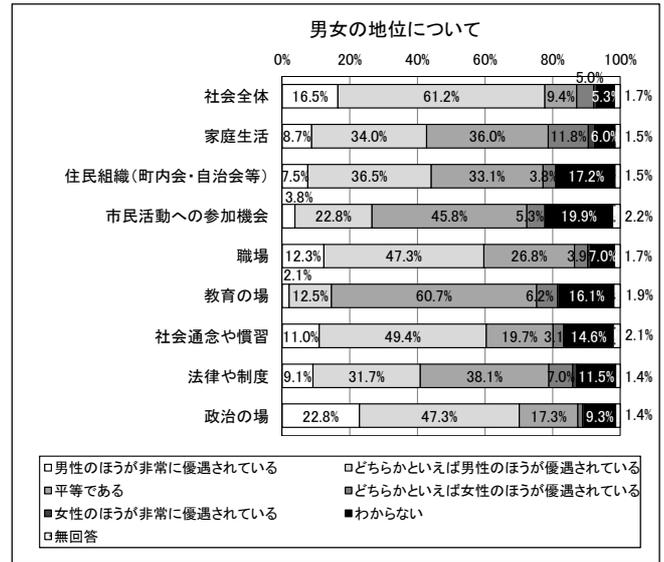
【現状と課題】

最も身近な家庭等で男女共同参画を推進することが、男女共同参画が社会全体に広がる第一歩となります。家庭・地域・学校においてお互いを思いやることのできる心を育み、支え合うことが男女共同参画社会の実現には不可欠です。

また、次世代を担う子どもたちが、学び、遊び、育つ環境の中で男女共同参画の意識が根づくことは、男女共同参画社会を実現するための礎となります。そのためには、子どもと関わる大人が、男女共同参画意識を十分にもつことが重要です。

「意識調査」では、「教育の場」において「平等である」という回答が約6割と多く、男女平等が進んでいることがわかります。

家庭・地域・学校における教育を通じ、子どもたちが、将来を見通した自己形成ができるよう、性別による固定的役割分担意識が作られやすいことが指摘されている家庭において、幼少期からの男女共同参画の視点に立った家庭教育が行われるよう保護者に対する学習の機会を提供することも重要です。



【指標項目】

指標項目	現状値	目標値 (H32)	担当課
父親対象の家庭教育学級数	2学級 (平成27年度)	5学級	生涯学習課
「理科に関心がある」と回答した児童の割合	91.2% (茨城県実施理科に関するアンケート 平成28年6月実施)	95%	指導課



(1) 学校・保育所等における男女共同参画を推進する教育と学習の充実	
①人権尊重のための教育と男女平等教育・学習の充実	
	一人ひとりの人権意識を育むため、小中学生を対象とした人権教室を開催するとともに、中学生人権作文コンテストへの参加を奨励します。 <p style="text-align: right;">(人権・男女共同参画室)</p>
	幼少期から男女共同参画についての理解を促進し、将来を見通した自己形成ができるよう、人権を尊重した教育や保育を実施します。 <p style="text-align: right;">(子ども入園課、指導課)</p>
②教職員等の男女共同参画意識を形成する研修の充実	
	市職員・教職員を対象とした人権教育講演会を開催します。 <p style="text-align: right;">(人権・男女共同参画室、生涯学習課)</p>
	市主催及び関係機関の研修や講演会等に参加するよう促し、保育現場での活用を図ります。 <p style="text-align: right;">(子ども入園課)</p>
	男女共同参画の視点に立った教職員の研修等の充実を図ります。 <p style="text-align: right;">(指導課)</p>
	県教育委員会・県教育研修センター主催による男女共同参画に関する講演会・研修会等への派遣を行います。 <p style="text-align: right;">(指導課)</p>
③性別にとらわれない指導等の充実	
	生徒が性別にとらわれず、個性と能力に応じて進路を選択できるよう適切な進路・就職指導等を実施します。 <p style="text-align: right;">(指導課)</p>
	小学校に理科教育支援員を配置し、科学への関心を高める授業を行います。 <p style="text-align: right;">(指導課)</p>
	性別にとらわれない指導等の充実のため、人権教育指導資料を活用します。 <p style="text-align: right;">(指導課)</p>
④教育・保育等実践活動での男女共同参画の推進	
	学校・保育所等の行事運営やPTA・保育所等保護者会活動、児童・生徒会活動において男女が共同で参画できる体制を整備します。 <p style="text-align: right;">(子ども入園課、生涯学習課、指導課)</p>

(2) 家庭・地域における男女共同参画を推進する教育と学習の充実	
①家庭・地域に向けた男女平等教育の情報や学習の提供	
	市民を対象とした人権教育講演会や人権セミナーを開催します。 (人権・男女共同参画室、生涯学習課)
	未就学児や小中学生の保護者を対象にした家庭教育学級の充実を図ります。 (生涯学習課)
	青少年の健全育成のため、青少年相談員活動の充実を図ります。 (生涯学習課)
②男女共同参画の視点に立った生涯学習講座・スポーツ・レクリエーション活動の支援	
	市民講師登録による生涯学習指導者登録情報の充実及び提供を図ります。 (生涯学習課)
	子育て中の親が安心して学ぶ機会を確保するため、一時保育付講座を開催します。 (生涯学習課)
	子どもから高齢者まで気軽に楽しみ、爽快感が味わえる生涯スポーツの普及に取り組み、スポーツ・レクリエーション活動を推進します。 (スポーツ振興課)



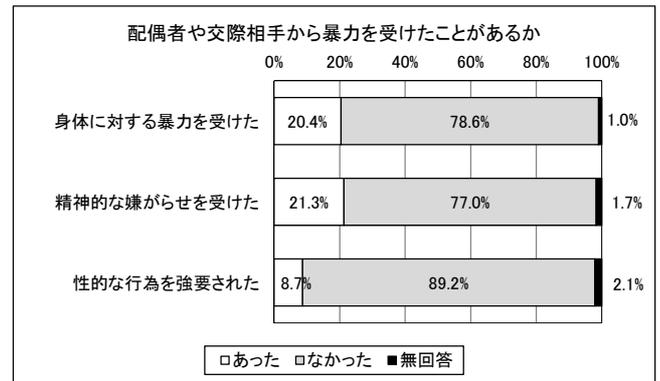
計画目標3 ハラスメント等の暴力の根絶のための施策の推進

【現状と課題】

一人ひとりの人権が尊重され、心身ともに健康であることは、男女共同参画社会の基本となるものであり、その実現のためには、男女ともに人権が尊重されることが不可欠です。近年、セクシュアルハラスメントをはじめとした各種ハラスメントが社会的な問題となり、家庭、職場、学校、地域等のあらゆる分野で被害の防止が求められています。これらは重大な人権侵害であり、男女を問わず決して許されるものではありません。

「意識調査」の結果では、2割を超える人が暴力を受けたことが「ある」と回答しています。これらは、表面化しにくい繊細な問題であるため、被害者の人権を守ることが最も重要です。

また、本市の相談窓口である「配偶者暴力相談支援センター」の認知度については7割以上が「知らない」と回答していることから、被害者がどこに相談すれば良いのか、相談しやすい環境・体制の整備の充実が求められていると同時に、未来のDV被害者・加害者を生まないために若年層への啓発活動も必要とされています。



【指標項目】

指標項目	現状値	目標値 (H32)	担当課
これまでに配偶者や交際相手から身体的暴力を受けたことがある市民の割合	新規DV相談件数 44 件 (平成 27 年度)	根絶を 目指す	子育て支援課
	20.4% (平成 28 年度意識調査)		人権・男女共同参画室



(1) 家庭内等におけるあらゆる暴力の根絶	
①家庭内等で起こる暴力の防止と関係機関との連携	
	<p>DVやデートDV防止と被害者保護のため、関係機関との連携を図り、意識啓発に努めます。また、「女性に対する暴力をなくす運動」(11月12日～25日)に合わせた啓発キャンペーンを実施します。</p> <p style="text-align: right;">(子育て支援課)</p>

(2) セクシュアルハラスメント防止対策の推進	
①職場・学校・地域活動における防止対策の推進	
	<p>あらゆる世代に対しセクシュアルハラスメントやパワーハラスメント等が人権侵害であることを意識づけるための啓発活動を行います。また、事業所がハラスメント対策に取り組むよう働きかけます。</p> <p style="text-align: right;">(人権・男女共同参画室)</p>

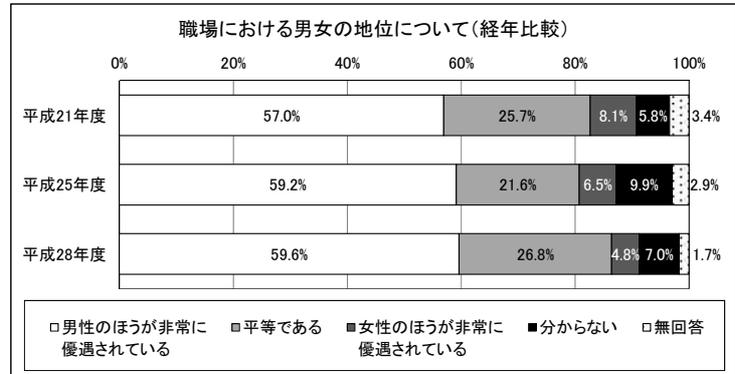
(3) 被害者の保護や支援体制の充実	
①被害者に対する相談体制の充実	
	<p>各相談窓口及び関係機関との連携を図り、早期問題解決につなげます。 (人権相談・女性相談・家庭児童相談・法律相談) (人権・男女共同参画室、子育て支援課、市民総合窓口課)</p>
	<p>配偶者暴力相談支援センターを中心に、離婚・DV・子育てに関する相談事業を充実するとともに、市民への周知を図ります。</p> <p style="text-align: right;">(子育て支援課)</p>
②被害者の保護や自立支援のための関係機関との連携強化	
	<p>県の婦人相談所、警察署、一時保護所等、公的機関との連携を図り、被害者の保護や自立支援を行います。</p> <p style="text-align: right;">(子育て支援課)</p>
	<p>DV及びストーカー行為等の被害者の保護のため、関係機関等と連携を図り、住民基本台帳事務における支援措置を行います。</p> <p style="text-align: right;">(市民総合窓口課)</p>
	<p>広報紙・市公式ホームページ・イベントによる周知や関係機関との連携を強化し、被害者への支援体制の充実を図ります。</p> <p style="text-align: right;">(防災交通課)</p>

基本目標Ⅱ いきいきと働ける社会環境の整備

計画目標1 雇用の場における男女平等の実現

【現状と課題】

男女労働者間の平等を確保するためには、事実上生じている格差の解消を積極的に改善する取り組み、ポジティブ・アクション⁵が不可欠です。そのためにも、意識啓発や「男女雇用機会均等法」、「労働基準法」などの関係法令や制度の周知徹底に努める必要があります。



「意識調査」の結果では、職場における男女平等については、「平等になっている」という回答は前回調査よりわずかですが増加しています。しかし、「男性のほうが非常に優遇されている」という回答が約6割となっていることから、職場における男女間の格差は依然として残っているようです。

また、事業所における女性の管理職割合は平均14.2%に留まり、ポジティブ・アクションの推進等による男女間格差の是正や女性が活躍できる環境の整備、公正・透明な人事管理制度、評価制度の構築及び事業者の意識改革などが必要であり、事業所へ働きかけていくことが重要です。

【指標項目】

指標項目	現状値	目標値 (H32)	担当課
職場において男女の地位が平等であると考える市民の割合	26.8% (平成28年度意識調査)	50%	人権・男女共同参画室

5 ポジティブ・アクション

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に係る男女間の格差を改善するために必要な範囲において、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います(男女共同参画社会基本法第2条第2号参照)。男女間において形式的な機会の平等が確保されていても、社会的・経済的な格差が現実存在する場合には、実質的な機会の平等を担保するためにポジティブ・アクションの導入が必要となります。



(1) ポジティブ・アクションによる男女の均等な機会の確保	
①事業所における男女の均等な機会の確保及び啓発活動の実施	
<p>ポジティブ・アクションの更なる推進等による職場における男女間格差の解消に向け関係機関と連携し、積極的に事業所への広報・啓発に努めます。</p> <p style="text-align: right;">(人権・男女共同参画室、商工政策課)</p>	
<p>事業所に対しトップセミナーやリーダー研修等への参加を促し、事業所における方針・決定の場に、女性が多く参画できるよう働きかけます。</p> <p style="text-align: right;">(人権・男女共同参画室)</p>	

(2) 各種法律・制度の周知及び関係機関との連携	
①「男女雇用機会均等法」、「労働基準法」などの関係法令や、各種制度の周知及び関係機関との連携	
<p>国・県・関係機関等から「男女雇用機会均等法」や「労働基準法」、「女性活躍推進法」等の情報を収集し、事業所・団体等へ周知及び啓発を行います。</p> <p style="text-align: right;">(人権・男女共同参画室、商工政策課)</p>	



計画目標2 地方創生と多様な働き方を可能にする環境の整備

【現状と課題】

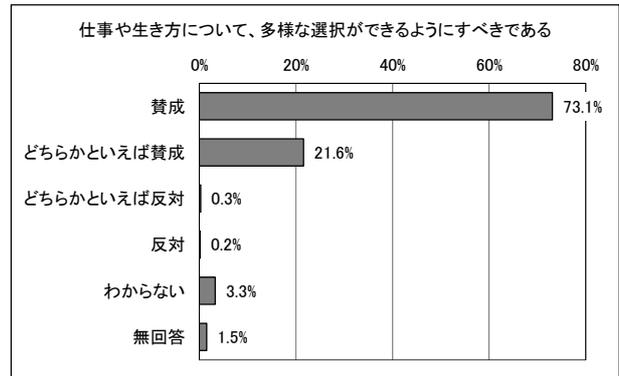
少子高齢化が進み、かつ人口が減少している現代において、労働力の確保は重要な課題となっています。将来的に持続可能な地域を実現するには、多様な人材の活躍を促し、働く意欲のある人が、性別にかかわらず能力を発揮できる社会づくりを進める必要があります。

「意識調査」の結果では、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であるという考えについて、9割以上の人々が「賛成（賛成+どちらかといえば賛成）」と回答し、女性も男性も多様な働き方を望んでいることから、そのための社会環境の整備が求められています。

また、地域の特性を踏まえた地域の活性化が求められる中、女性の視点に立って考えることも必要となっているため、女性にとって魅力的な就労環境を整備することが重要です。

農業や商工業など自営業の分野においても、女性は、労働の担い手であるばかりでなく、家庭生活や地域社会の中でも大きな役割を担っています。このような女性の果たしている役割を適正に評価し、対等なパートナーとして参画していくための環境づくりが必要です。

また、雇用・就業形態が多様化する中においては、価値観やライフスタイルなどに応じ、多様で柔軟な働き方を選択でき適切な処遇・労働条件、女性の継続就業の支援が確保できる環境づくりを進める必要があります。



【指標項目】

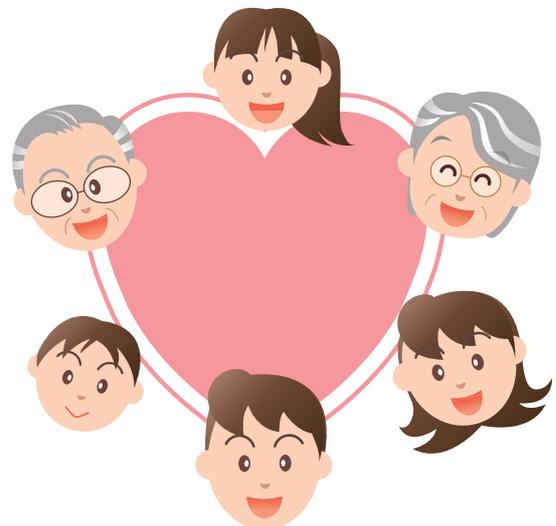
指標項目	現状値	目標値 (H32)	担当課
農業家族経営協定締結戸数	154 戸 (平成 27 年度)	170 戸	農政課
待機児童の解消	46 人 (平成 28 年度)	0 人	子ども入園課



(1) 農業・商工業等の自営業における働きやすい環境の整備	
①農業や商工業等の自営業における男女共同参画の促進	
	<p>国・県・関係機関等から情報収集・提供を行い、古河商工会議所・古河市商工会女性部の活動を支援します。</p> <p style="text-align: right;">(商工政策課)</p>
	<p>国・県・関係機関等から情報収集・提供を行い、中小企業のための低利融資制度の充実を図ります。</p> <p style="text-align: right;">(商工政策課)</p>
	<p>女性農業者がいきいきと働き、能力が発揮できるように、女性農業士の育成を図ります。</p> <p style="text-align: right;">(農政課)</p>
②家族経営協定の締結の促進	
	<p>家族一人ひとりの役割と責任を明確にし、それぞれの意欲と能力が十分に発揮できるよう家族経営協定の締結を促進します。</p> <p style="text-align: right;">(農政課)</p>
③女性農業者等への支援	
	<p>経営能力向上のための講座の開催及び情報の提供を行い、農村女性大学等の参加促進や女性農業士の海外体験研修への参加を促します。</p> <p style="text-align: right;">(農政課)</p>

(2) 女性の継続就業の支援	
①就職・再就職に関する情報の提供	
	<p>ハローワーク（公共職業安定所）等との連携を図り、求人情報の提供に努めるほか、スキルアップへの取り組みを支援します。</p> <p style="text-align: right;">(商工政策課)</p>
	<p>女性の就業機会を高めるため、委託事業等による再就職のための支援やパートタイム就労希望者等に対する相談及び情報の提供を行います。</p> <p style="text-align: right;">(商工政策課)</p>
②待機児童の解消	
	<p>「古河市子ども・子育て支援事業計画」に基づき、小規模保育所の開園や移転改修を行い、公立保育所の定員を増やし、待機児童解消を目指します。</p> <p style="text-align: right;">(子ども入園課)</p>

(3) 多様な働き方を可能にする就業条件の整備	
①労働時間短縮等の労働環境の整備	
男性が地域社会や家庭生活に参画し男女共同参画を実現するため、長時間労働の抑制など環境整備についての情報提供を行います。また、「働く女性の家」等、勤労者のための施設の活用を図ります。	(商工政策課)



計画目標3 働き方改革とワーク・ライフ・バランスの推進

【現状と課題】

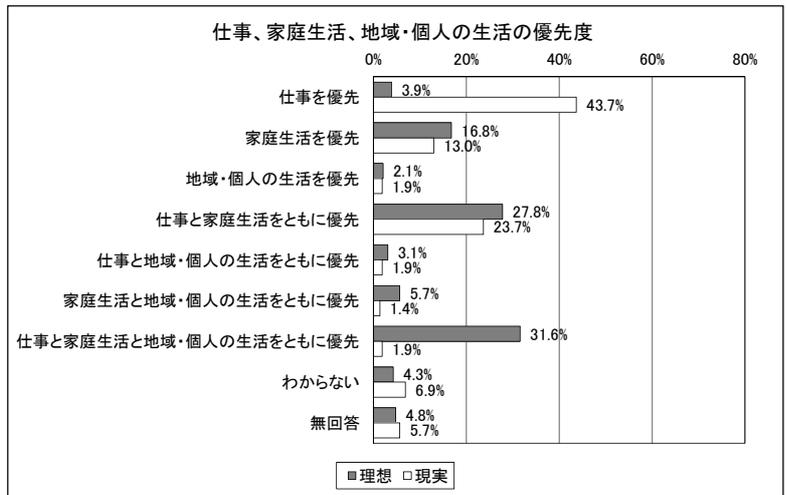
個人のライフスタイルは、複雑化した社会とともに多様化し、男女の個性と能力が発揮できる社会の実現のためには、仕事と家庭・地域活動等の両立支援が欠かせません。

そのためには、男性が地域・家庭生活を一層充実させ、女性が仕事で能力を発揮できるようにするための方策が必要となり、ワーク・ライフ・バランスの重要性についても理解を促進する必要があります。

仕事と家庭を両立することができ、個人のライフスタイルに応じた自由な働き方ができる社会は、生活に潤いと豊かさをもたらすと考えられます。あらゆる職場において、個人の意欲や生活の優先度に応じて働くことができる環境づくりを促進することが重要です。

「意識調査」の結果では、理想は「仕事と家庭生活と地域・個人の生活をともに優先」という回答が3割以上と最も多く、次に「仕事と家庭生活をともに優先」が多くなっています。しかし、現実では「仕事を優先」という回答が最も多く、理想と現実の乖離がみられ、長時間労働の削減を含めた働き方改革やテレワーク（在宅勤務）、フレックス制度の普及など事業所・団体のトップ層へ働きかけていくことが重要です。

なお、この項目及び「女性のエンパワーメントの促進」、基本目標Ⅲの「政策・方針決定の場への女性参画の拡大」の部分として「古河市女性活躍推進計画（「女性活躍推進法」第6条第2項に基づく市町村推進計画）」として位置付け、社会における女性の活躍を支援します。



【指標項目】

指標項目	現状値	目標値 (H32)	担当課
休日保育実施保育所数	1カ所 (平成27年度)	3カ所	子ども入園課
子育て支援拠点の設置数	6カ所 (平成27年度)	8カ所	子ども入園課
事業所における男性の育児休業取得率 (単年ごと)	—	9%	人権・男女共同参画室
介護支援講座の開催回数及び参加人数	12回 254人 (平成27年度)	12回 250人	地域包括支援センター



(1) 仕事と生活の両立支援	
①一人ひとりの生活様式に合わせた柔軟な働き方が可能な職場環境づくりの促進	
	<p>テレワークやフレックス制度などの情報を提供し、一人ひとりのライフイベントや生活様式に合わせた柔軟な勤務制度への理解を深めます。</p> <p style="text-align: right;">(人権・男女共同参画室)</p>

(2) 仕事と育児・介護の両立のための環境整備	
①仕事と育児・介護の両立に関する意識啓発	
	<p>仕事と育児・介護等家庭生活との両立に関する意識啓発を進めるとともに、仕事と家庭両立支援セミナー等を開催します。</p> <p style="text-align: right;">(人権・男女共同参画室)</p>
	<p>介護に関する情報提供や介護する家族の負担軽減のための講座等を実施します。</p> <p style="text-align: right;">(地域包括支援センター)</p>
	<p>3年に1回、「みんな笑顔で 介護保険」(パンフレット)を作成し、全戸配布するとともに、窓口において、介護申請の方法やサービスの内容について、本人や家族に情報提供を行います。</p> <p style="text-align: right;">(介護保険課)</p>
	<p>妊娠初期から、妊娠・出産に関する相談しやすい体制を整備し、妊娠期から子育て期まで切れ目のない支援を行います。</p> <p style="text-align: right;">(健康づくり課)</p>
②事業所等における育児・介護休業制度の利用の促進	
	<p>男性中心型労働慣行等の見直しの広報活動を行い、男性の育児・介護休業取得を促進します。また、ワーク・ライフ・バランス研修会やリーダー研修会等の機会を捉え、事業所・団体等へ働きかけます。</p> <p style="text-align: right;">(人権・男女共同参画室、商工政策課)</p>
③多様な保育サービスの充実と子育て支援	
	<p>延長保育・特定保育・一時保育・休日保育・病児・病後児童保育等、多様な保育サービスの充実を図ります。</p> <p style="text-align: right;">(子ども入園課)</p>
	<p>地域において、子育ての相互支援を行うため、ファミリー・サポート・センター事業の充実及び地域子育て支援事業の促進を図ります。</p> <p style="text-align: right;">(子ども入園課)</p>

④介護サービス体制の充実	
<p>市民等の多様な主体が参画し多様なサービスを充実させることにより、地域の支え合いの体制づくりを推進し、要支援者等に対する支援を効果的・効率的に実施することを目的として、介護予防・日常生活支援総合事業をスタートします。また、介護状態にならないための、介護予防に関する活動の普及・啓発や地域住民の主体的な介護予防の育成・支援を行います。</p>	(高齢福祉課)
<p>介護を必要とする市民の相談や情報提供などを実施し、要支援者等のニーズに応じた適切なマネジメントやサービスの調整を図ります。</p>	(地域包括支援センター)
<p>介護に関する相談を行い、随時情報提供を行います。また、3年ごとに市民のニーズを把握し、「介護保険事業計画」を策定します。</p>	(介護保険課)

(3) 職場におけるワーク・ライフ・バランスの推進	
①事業所における働き方の見直しの促進や、先進的取り組み等の情報の提供	
<p>仕事と育児・介護の両立支援に取り組む企業の情報収集・提供を行い、男女を問わず就労生活と家庭生活の調和の取れた働き方の見直しについて、普及・啓発に努めます。</p>	(人権・男女共同参画室、商工政策課)



(4) 男性にとっての男女共同参画の推進

①性別による固定的役割分担意識の解消や、働き方の見直しによる男性の地域・家庭への参画の促進

性別による固定的役割分担意識の解消や男性中心型労働慣行等の見直しを行い、男性の地域・家庭への参画を促進するとともに、男性のロールモデルを発掘し、活躍事例を積極的に発信します。

(人権・男女共同参画室)

～パートナーシップ in 古河フォトコンテスト 子育てする男性部門 最高得票賞作品～



2013年最高得票賞

題名：シャンプー奮闘中！



2014年最高得票賞

題名：新米パパと息子のおふろタイム

計画目標4 女性のエンパワーメントの促進

【現状と課題】

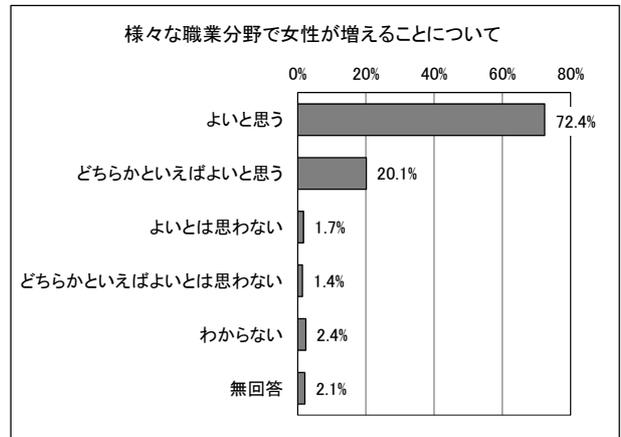
女性の意見や考えを市政に反映させるためには、方針決定の場に女性が参画する機会を増やすよう、意欲のある人材を把握し、情報を提供することが重要です。また、人材を育成するためには、男女共同参画に関する学習の機会を提供する必要があります。

自分らしい働き方の一つとして、起業することを選択した女性やキャリアアップのために様々な分野にチャレンジする女性に対し、支援を行うことが求められます。

「意識調査」の結果では、今後様々な職業分野で女性が増えることについて、「よいと思う」という回答が7割を超え、「どちらかといえばよいと思う」という回答を合わせると9割以上の人が様々な職業分野で女性が増えることを望んでいます。

しかし、現状では、育児等により離職する女性が少なくない状況です。育児等で離職しなくてもよい環境をつくり出すとともに、育児を終えて再び就職しようとする人や離職者・転職者が再チャレンジできるよう支援していく必要があります。

また、女性が個人あるいは団体として意思決定過程に参画し、自立的な力を発揮するために、女性の起業・経営能力向上支援をすることが重要です。



【指標項目】

指標項目	現状値	目標値 (H32)	担当課
女性人材バンク登録人数	13人 (平成28年度)	25人	人権・男女共同参画室
創業支援セミナー等における女性の参加人数	5人 (平成28年度)	15人	商工政策課



(1) 女性の人材発掘と情報収集・提供	
①女性の人材発掘と情報収集	
	市の政策・方針決定の場への女性の参画実現を目指すため、市政に関心を持ち、市の審議会等の委員として活動意欲のある人の、女性人材バンクへの登録を促進します。 (人権・男女共同参画室)
②女性の人材を育成するための研修機会の提供	
	女性の人材を育成するため、市独自の男女共同参画に関するセミナーの開催や、国や県主催の研修機会等の情報を提供します。 (人権・男女共同参画室)

(2) 女性のチャレンジ支援の推進	
①女性の起業・経営能力向上支援の推進	
	女性の能力発揮を支援する制度や起業・経営能力向上セミナー等の情報提供を行います。 (人権・男女共同参画室)
	古河商工会議所、古河市商工会と連携して創業に関する相談窓口となり、関係機関や各種制度を紹介し、女性の起業・経営能力向上を支援します。 (商工政策課)



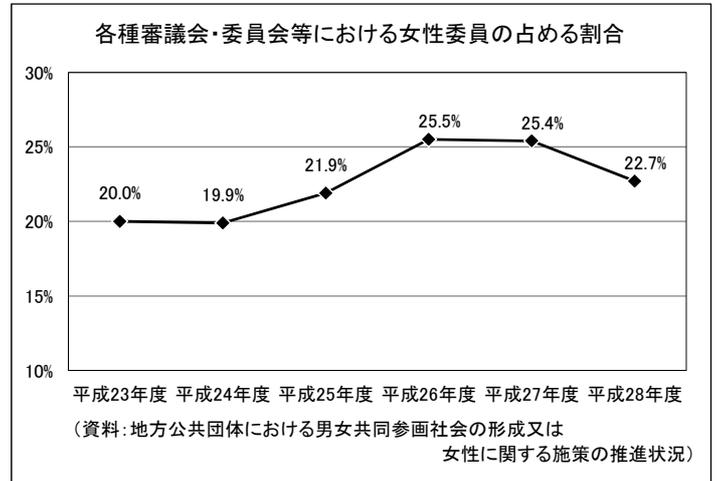
基本目標Ⅲ あらゆる分野における男女共同参画の推進

計画目標1 政策・方針決定の場への女性参画の拡大

【現状と課題】

国では、平成15年(2003年)に「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合を30%程度とする」とし、取り組みを進めてきました。しかし、本市においては、政策の立案及び決定に参画する各種審議会・委員会等への女性委員の占める割合は、平成28年度では22.7%になっていて、女性の意見や考えが反映されているとは言い難い状況です。

地域、職場などへ多様な視点を反映させるためには、政策・方針決定場面での女性の参画が不可欠であり、登用促進に向けた取り組みの一層の強化が必要です。また、「女性活躍推進法」が施行されたことを契機に、事業主行動計画の策定を促し、事業所への働きかけを行うことも必要です。



【指標項目】

指標項目	現状値	目標値 (H32)	担当課
各種審議会・委員会等における女性委員の占める割合	22.7% (平成28年度)	35%	人権・男女共同参画室
女性委員不在の審議会・委員会の数	6 (平成28年度)	0	人権・男女共同参画室
市民公募を行っている審議会・委員会の数	5 (平成28年度)	10	人権・男女共同参画室
入札参加資格申請において、女性が働きやすい職場を目指す企業に対して評価加点をする	動向把握中 (平成28年度)	評価項目とする	契約検査課



(1) 女性の政治への参画促進	
①女性の政治への参画促進	
	<p>女性の政治への関心と参画を促すための情報を提供し、意識の高揚に努め、市議会への傍聴の促進を図ります。</p> <p style="text-align: right;">(人権・男女共同参画室、議会事務局、選挙管理委員会)</p>
	<p>女性の市政に対する関心を高めるとともに、多様な意見や提言を市政に反映させる機会を設けます。</p> <p style="text-align: right;">(人権・男女共同参画室)</p>
	<p>議会報告会の開催や市議会議員等との意見交換会等を通し、市政についての理解を深め、多様な意見や提言を市政に反映させます。</p> <p style="text-align: right;">(議会事務局)</p>

(2) 政策・方針決定の場への女性の積極的な登用	
①各種審議会等への女性委員の積極的登用	
	<p>各種審議会・委員会等への女性委員の登用を促進し、平成32年度までに女性委員の割合を35%とするよう努めるとともに、女性委員ゼロの審議会等の解消を図ります。</p> <p style="text-align: right;">(人権・男女共同参画室)</p>
	<p>女性の市政への参画促進と、幅広い市民の意見を反映させるため、各種審議会等の公募委員の割合拡大を促します。また、各種団体等における女性代表の就任促進を図ります。</p> <p style="text-align: right;">(人権・男女共同参画室)</p>
	<p>各種審議会等における女性委員参画状況調査を行い、公表します。</p> <p style="text-align: right;">(人権・男女共同参画室)</p>

(3) 市政への男女共同参画の促進	
① 市政への男女共同参画の促進と提言機会の充実	
	<p>広報紙及び市公式ホームページ等により、市政に関する情報の提供を充実します。</p> <p style="text-align: right;">(秘書広報課)</p>
	<p>重要な計画の策定時などにおける、パブリックコメントを実施します。</p> <p style="text-align: right;">(企画課)</p>
	<p>市民による自主的かつ主体的な活動に基づく市民自治によるまちづくりの推進を目的として、市民と意見交換を行い、市民の市政への参加及び行政との協働を図ります。</p> <p style="text-align: right;">(市民協働課)</p>
	<p>市民からの意見・要望などを受付し担当部署との連絡調整を行います。</p> <p style="text-align: right;">(市民総合窓口課)</p>

(4) 民間企業における女性の活躍推進	
① 「女性活躍推進法」に基づく民間企業への働きかけ	
	<p>事業所に対して「女性活躍推進法」について周知し、事業主行動計画を策定するよう啓発を行います。</p> <p style="text-align: right;">(人権・男女共同参画室、商工政策課)</p>
	<p>女性が働きやすい職場環境づくりを進めている民間企業に関する契約事業の対応について、県及び近隣自治体の動向把握に努めます。</p> <p style="text-align: right;">(契約検査課)</p>



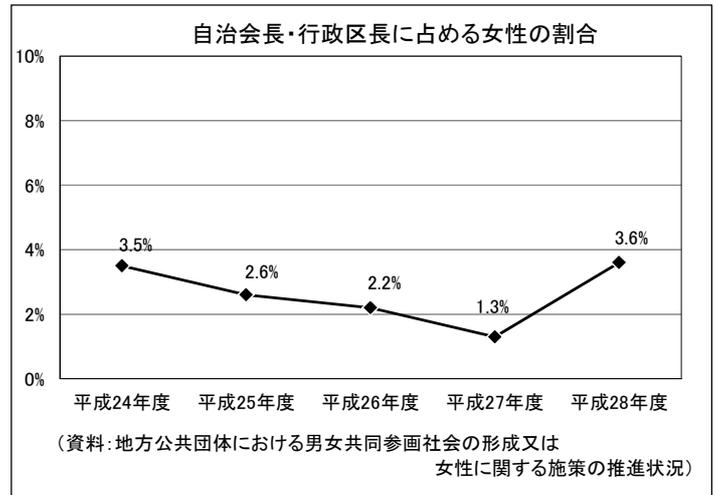
計画目標2 家庭生活・地域社会における男女共同参画の促進

【現状と課題】

現代では、核家族化が進んだことによる育児や介護等の問題、非正規雇用による経済格差問題、子どもに対する虐待、貧困問題、災害時における女性への配慮等、取り組むべき課題が山積しています。

女性は、妊娠や出産など、各年代において男性とは異なる健康上の問題に直面することがあります。安全な妊娠、出産等について、女性自らが選択し自己決定できるように、社会全体が、性と生殖に関する健康／権利（リプロダクティブ・ヘルス／ライツ）について十分に理解したうえで、互いの気持ちを尊重し、認識を深めることが重要であり、次世代へ生命を引き継ぐための重要な役割を担う女性のこの権利を、男女が共に尊重していく必要があります。

また、地域社会における男女共同参画についてみると、行政自治会、団体等の役職は、主に男性が担い、女性の行政自治会長は、平成28年度では、224人中8人（3.6%）であることから、今後、女性の視点が活かされるよう、地域の中核となって活躍できる女性リーダーを養成していくことなども重要です。



【指標項目】

指標項目	現状値	目標値 (H32)	担当課
男性を対象とした料理教室等の生活講座数	3講座 (平成27年度)	10講座	施設管理課
妊婦健康診査受診率(14回分平均)	81.4% (平成27年度)	90%	健康づくり課
古河市防災会議の委員に占める女性の割合	4% (平成28年度)	6%	危機管理課
自治会長、行政区長に占める女性の割合	3.6% (平成28年度)	6%	市民協働課
消防団員に占める女性の人数	10人 (平成28年度)	15人	防災交通課



(1) 子どもの人権尊重と健やかに育つ環境づくりの促進	
①児童虐待防止に向けた意識啓発と支援体制の整備	
	<p>児童虐待防止推進月間（11月）において、古河市虐待DV対策地域協議会と共催で、児童虐待防止啓発事業（オレンジリボンキャンペーン）を行います。</p> <p style="text-align: right;">（子育て支援課）</p>
	<p>児童虐待防止の充実強化及び早期発見のため、福祉事務所、民生委員児童委員等の関係機関による児童虐待防止のためのネットワークを設置し、必要な情報の交換を行い、適切な保護を行います。</p> <p style="text-align: right;">（子育て支援課）</p>
	<p>筑西児童相談所等の関係機関と連携を図り、小中学校で虐待と思われる事案について迅速に対応します。</p> <p style="text-align: right;">（指導課）</p>
②子どもに関する相談支援体制の整備・充実	
	<p>子育て中の親の悩みを解消するため、家庭児童相談や乳幼児健康相談の充実を図ります。</p> <p style="text-align: right;">（子育て支援課、健康づくり課）</p>
	<p>スクールカウンセラー配置による相談体制や青少年電話相談事業の充実を図ります。</p> <p style="text-align: right;">（生涯学習課、指導課）</p>
③ひとり親家庭等への生活及び就労支援	
	<p>各種制度の情報提供と自立支援、社会的・経済的・精神的に不安定な状態に置かれがちなひとり親家庭（母子・父子）への支援や給付（児童扶養手当等）を行います。</p> <p style="text-align: right;">（子育て支援課）</p>
	<p>ひとり親世帯等の経済的負担の軽減を図るため、児童クラブ保護者負担金及び給食費の免除を実施します。</p> <p style="text-align: right;">（子ども入園課、学校給食課）</p>
	<p>古河塾推進事業を実施することによって、子どもたちの学習の機会を確保し、基礎学力の定着や学習習慣の確立を図ります。</p> <p style="text-align: right;">（指導課）</p>
④公園・遊び場等の整備	
	<p>子ども同士親同士の交流の場として、子育て広場の設置、拡充を目指します。</p> <p style="text-align: right;">（子ども入園課）</p>
	<p>市民が利用する公園や遊び場等の公共物については、全ての人々が安全かつ快適に利用することができるようにバリアフリー化を推進していきます。</p> <p style="text-align: right;">（都市計画課）</p>

⑤防犯体制の充実	
	<p>防犯灯及び防犯カメラの設置など犯罪が起きにくい環境整備に努めるとともに、各種イベントによる防犯意識の啓発を行い、青少年健全育成対策の充実を図ります。</p> <p style="text-align: right;">(防災交通課、生涯学習課)</p>
	<p>児童・生徒の安全確保を徹底させるため、収集した不審者情報をいち早く配信し、より安全で安心な教育環境を整えます。</p> <p style="text-align: right;">(教育環境整備課)</p>

(2) 高齢者・障がいのある人等に対する自立支援の推進	
①高齢者の社会参画の促進	
	<p>各自治会、行政区、地区で開催する高齢者を対象とした「功労感謝の会」に対し、地域交流・地域づくりの支援を行います。</p> <p style="text-align: right;">(市民協働課)</p>
	<p>高齢者の生きがいを高めるため、高齢者の特性を生かしたボランティアや就業の機会を充実します。また、シルバー人材センターの活動及び老人クラブ連合会・老人クラブに対し、団体の運営や活動を支援します。</p> <p style="text-align: right;">(高齢福祉課)</p>
②高齢者が安心して暮らせる環境づくり	
	<p>介護保険事業の計画的な運営を図り、高齢者が住み慣れた地域で安心して暮らせるよう生活基盤の整備に努め、一人暮らし高齢者等を対象とした福祉サービスの充実を図ります。</p> <p style="text-align: right;">(高齢福祉課)</p>
	<p>高齢者が住み慣れた地域で安心して暮らせるよう、関係機関との連携を図り高齢者の生活を支える体制づくりに努めます。また、高齢者の虐待を防止し、成年後見制度の普及啓発や市民後見人を育成し、権利擁護を推進します。</p> <p style="text-align: right;">(地域包括支援センター)</p>
	<p>「介護保険事業計画」に基づき、介護が必要な状態になっても、住み慣れた地域で安心して暮らし続けられるよう、介護保険サービスの充実に努めます。グループホームやデイサービスについては、運営推進会議に市職員が参加し、必要な要望や助言を行います。</p> <p style="text-align: right;">(介護保険課)</p>
	<p>高齢者や障がい者、末期がん患者等が住み慣れた地域で家族・友人等に囲まれた療養生活を送れるよう、ケアマネジャーや関係医療機関、介護事業所等との連携を図り、継続した在宅医療を推進します。</p> <p style="text-align: right;">(古河福祉の森診療所)</p>

③ノーマライゼーション理念に基づいた施策の推進	
	「障害者基本計画」に基づき、障がいのある人が社会の構成員として参画し、行動できるように意識啓発に努めます。 (障がい福祉課)
④障害者（児）施設の充実・社会参加支援	
	障害者施設等のバリアフリー化を推進します。また、社会参加支援として、障がいのある人に対する交通手段の確保や住宅リフォームの助成、就労支援等を行います。 (障がい福祉課)

(3) 家庭生活における男女共同参画の促進	
① 性別による固定的役割分担意識の解消	
	様々な偏見や性別による固定的役割分担意識を改めるよう、特に男性の理解促進が必要なことを踏まえ、広報紙や市公式ホームページ、各種講座による意識改革に努めます。 (人権・男女共同参画室)
	介護に関する情報提供や介護する家族の負担軽減のための講座等を実施します。 (地域包括支援センター)
	介護に関する理解や関心を深めてもらうため、出前講座を希望する団体やグループに対し、「みんなで支える介護保険」をテーマに講座を開講し、介護保険制度全般についての情報の提供を行います。 (介護保険課)
	男女を対象にした育児講座及び両親学級を開催します。 (健康づくり課)
	市民を対象とした、性別による固定的役割分担意識の解消につながる講演会等を検討します。 (生涯学習課)
	性別による固定的役割分担意識の解消を促進し、男性が家事等を行うきっかけの場を提供し、意識啓発を行います。 (施設管理課)

(4) 地域・社会活動への男女共同参画の促進	
①男女が共に参画する地域活動の促進	
	<p>地域住民が主体的にコミュニティ活動を展開できるよう、地域活動を活発に行う団体に対し、組織の育成と支援を行います。</p> <p style="text-align: right;">(市民協働課)</p>
	<p>地域コミュニティ活動を行うNPOやボランティア団体等の自主性を損なうことなく、地域課題解決に向けた団体の活動が行えるよう、相談などの支援を行います。</p> <p style="text-align: right;">(市民協働課)</p>
	<p>青色防犯パトロール活動の支援など、地域ぐるみの防犯活動を推進し、防犯意識の高揚を図ります。</p> <p style="text-align: right;">(防災交通課)</p>
	<p>社会福祉協議会、民生委員児童委員連合協議会、更生保護女性会等に対して、活動支援を行います。</p> <p style="text-align: right;">(福祉総務課)</p>
②女性リーダー養成事業の推進	
	<p>女性が社会参画をするための人材の育成に向けて、男女共同参画に関する国・県等の専門研究機関等における研修や講演会への市民参加を促進します。</p> <p style="text-align: right;">(人権・男女共同参画室)</p>
	<p>地域活動を支援するため、地域リーダーの育成や組織の充実を図ります。</p> <p style="text-align: right;">(市民協働課)</p>
③消費者活動への男女共同参画の促進	
	<p>消費者生活相談を適切かつ迅速に対応するため、消費生活相談員の育成を図るなど、消費生活センターの充実に努めます。</p> <p style="text-align: right;">(商工政策課)</p>
	<p>消費者団体を育成・支援し、消費者保護の啓発を図るとともに、市民生活に関わる多様な内容と問題提起などの消費生活展を開催します。</p> <p style="text-align: right;">(商工政策課)</p>



(5) 生涯を通じた女性の健康支援	
①リプロダクティブ・ヘルス/ライツや女性保護に関する施策の推進	
	<p>女性特有の健康問題に対応するため、検診や健康教育・相談を行うとともに「性と生殖に関する健康と権利」の重要性を認識できるよう、情報提供や啓発活動に努めます。また、若い世代を対象に、思春期において乳幼児とふれあい生命の尊さや家庭の大切さを学び、母性・父性を育成する機会を設けます。</p> <p style="text-align: right;">(健康づくり課)</p>
②不妊治療に関する支援、相談体制の充実	
	<p>不妊に悩む男女を支援するため、不妊治療に関する情報提供や医療保険適用外の治療費の一部を助成し経済的負担の軽減を図ります。</p> <p style="text-align: right;">(健康づくり課)</p>
③母子に対する医療サービス体制の充実	
	<p>救急指定医療機関や小児救急医療体制における近隣市町との連携を図り情報提供をします。また、妊婦・乳児健康診査に係る費用の助成を行います。</p> <p style="text-align: right;">(健康づくり課)</p>
④高齢者への健康支援	
	<p>各種教室の実施やボランティア等の活動支援を行うことにより、参加者だけでなくボランティア等自身の健康増進・生きがいとなることで、高齢者の介護予防・健康増進を図り元気な地域づくりを目指します。</p> <p style="text-align: right;">(高齢福祉課)</p>

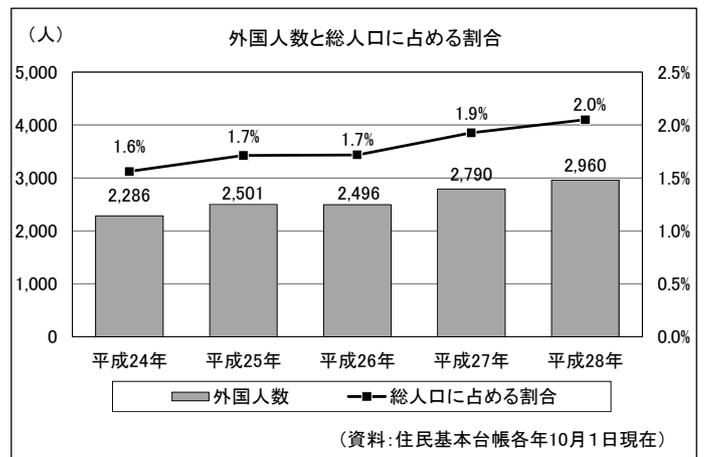
(6) 防災分野における女性参画の拡大と災害時における市民への配慮	
①防災分野における女性参画の拡大促進	
	<p>防災会議への女性委員の登用を継続します。また、自治会や行政区、自主防災組織が行う防災訓練等に女性消防団を派遣するなど活動の充実を図ります。</p> <p style="text-align: right;">(危機管理課、防災交通課)</p>
②男女のニーズの違いを踏まえた災害時における支援体制の促進	
	<p>地域への情報提供・情報収集を迅速かつ的確に行い、女性の意見を取り入れるなど、災害時のニーズに対し円滑な支援体制を促進します。</p> <p style="text-align: right;">(危機管理課、市民協働課、防災交通課)</p>

計画目標3 国際社会への参画促進

【現状と課題】

国内外の男女共同参画に関する動向や女性問題など国際的な取り組みについて理解を深め共生していくことが男女共同参画を推進する上で重要となります。

本市の外国人数は年々増加し、平成28年10月1日現在で2,960人（総人口に占める割合2.0%）の外国人が居住しています。国籍や人種、文化の違いを認め合いながら多文化共生社会のまちづくりを目指しています。



市民一人ひとりに国際理解と外国人の人権尊重、共生の推進が求められています。また、外国語による生活情報の提供や相談体制の充実を図るなど、市民が安心して暮らせる環境の整備を進める必要があります。

【指標項目】

指標項目	現状値	目標値 (H32)	担当課
日本語教室の新規申込み者数	110人 (平成27年度)	140人	企画課
行政情報の提供・行政手続案内の多言語対応	8カ国語 (平成28年度)	9カ国語	企画課
ごみ分別表の外国語表記数を増やす	3カ国語 (平成28年度)	5カ国語	環境課



(1) 国際的協調の推進	
①国際的協調の推進	
	男女共同参画に関する世界の取り組み状況の情報収集を行い、提供します。 <p style="text-align: right;">(人権・男女共同参画室)</p>

(2) 外国人が暮らしやすい環境づくり	
①市内在住外国人への相談体制等の充実	
	在住外国人に対して行うボランティア講師による日本語教室の開催及び外国人が地域社会で暮らしていく中で、日常生活における行政情報等の提供や心配事・困り事の相談・支援業務を実施します。 <p style="text-align: right;">(企画課)</p>
	日本語指導を要する児童・生徒に対する相談体制等の充実を図ります。 <p style="text-align: right;">(指導課)</p>
②外国語による公共表示等の推進及び情報の提供	
	外国人向けの生活ガイドブック作成の検討及び内容の見直し・修正を実施します。 <p style="text-align: right;">(企画課)</p>
	外国語による公共表示等の整備をします。 <p style="text-align: right;">(財産活用課)</p>
	外国語表記のごみ分別表（英語・中国語・スペイン語）を作成し、外国人が暮らしやすい環境づくりに努めます。 <p style="text-align: right;">(環境課)</p>

(3) 国際理解と国際交流の推進	
①国際理解と国際交流の推進	
	国際友好交流都市との交流や在住外国人との交流会の開催を支援します。 (企画課)
	小中学校において、外国語指導助手（ALT）を活用した英語教育の充実及び国際理解教育の推進を図ります。 (指導課)
②国際化に対応できる人材の育成	
	茨城県国際交流協会が主催する日本語ボランティア講師養成講座の開催を支援します。 (企画課)
	外国語通訳・翻訳ボランティア、災害時ボランティア登録制度を検討します。 (企画課)

(4) 国際平和・地球環境保全への貢献	
①国際平和・地球環境保全への貢献	
	非核平和推進に関する事業として、原爆写真等のパネル展を開催します。また、小中学校から非核平和ポスター及び作文の募集を行い、表彰・展示を行います。併せて優秀作品は文集に製本し、啓発活動に活用します。 (総務課)
	「古河市地球温暖化対策実行計画」により、温室効果ガスを削減するための緑のカーテンの普及やノーマイカーウィークの実施、新エネルギー導入に関する取り組みを実践し、地球温暖化対策の推進を図ります。 (環境課)
	水質浄化への意識啓発のため、茨城県下水道促進週間コンクール、全国「下水道いろいろコンクール」に参加します。 (下水道管理課)
	水道水の大切さへの理解を深めてもらうための取り組みとして、浄水場のしくみについて、小学生を対象に見学会を実施します。 (水道課)

基本目標Ⅳ 男女共同参画社会実現のための推進体制の充実

計画目標1 市民による推進体制の整備

【現状と課題】

市全体に男女共同参画社会への理解と意識の醸成を図るためには、行政の中の横断的な取り組みの他に市民、事業所、関係機関・団体等がこれまで以上に連携・協働を深め、地域における男女共同参画推進のネットワークをつくりながら、市民一人ひとりが個性と能力を生かし、あらゆる分野に参画できる社会の実現を目指す必要があります。

市では、男女共同参画社会実現に向けた裾野を広げるため、情報交換、普及啓発に向けたPR活動、フォーラム開催時の自主的な取り組み等を目指し、平成23年2月7日に「男女共同参画古河市民ネットワーク（ゆめこらぼ）」を設立しました。今後は、ネットワークの輪を広げていきながら、自主的に活動ができる団体として支援を行っていきます。また、行政自治会や団体などへ男女共同参画の大切さを伝えていくことも重要です。

【指標項目】

指標項目	現状値	目標値 (H32)	担当課
男女共同参画古河市民ネットワーク (ゆめこらぼ) 登録団体・個人数	団体 25 個人 25 (平成27年度)	団体 35 個人 40	人権・男女共同参画室
地区コミュニティ団体数	16 団体 (平成27年度)	20 団体	市民協働課
男女共同参画出前講座	1 講座 (平成27年度)	3 講座	人権・男女共同参画室

普及啓発に向けた主なPR活動

紙芝居「平成版ももたろう」による啓発活動
 まちなか啓発活動
 就学時健診時での啓発活動

ゆめこらぼ





(1) 市民ネットワークの推進と活動支援	
①市民ネットワークの活動支援	
	<p>「男女共同参画古河市民ネットワーク（ゆめこらぼ）」の活動を市民や事業所に周知し、協力会員を募り、男女共同参画社会推進体制の裾野を広げていきます。</p> <p style="text-align: right;">(人権・男女共同参画室)</p>
	<p>「男女共同参画古河市民ネットワーク（ゆめこらぼ）」が自立して活動を行えるよう支援します。また、会員相互及び他自治体活動団体との情報交換を行います。</p> <p style="text-align: right;">(人権・男女共同参画室)</p>
②男女共同参画活動拠点の整備	
	<p>男女共同参画情報拠点として、男女共同参画センター等の設置及び運営に向け、関係機関と連携し取り組みます。</p> <p style="text-align: right;">(人権・男女共同参画室)</p>

(2) 団体、地域組織等の活動における男女共同参画の視点への配慮	
①男女共同参画の視点に立った活動の促進	
	<p>団体・地域組織等に対し、誰もが参加できる組織環境への理解を促進するため、出前講座や啓発活動を実施します。</p> <p style="text-align: right;">(人権・男女共同参画室、市民協働課)</p>

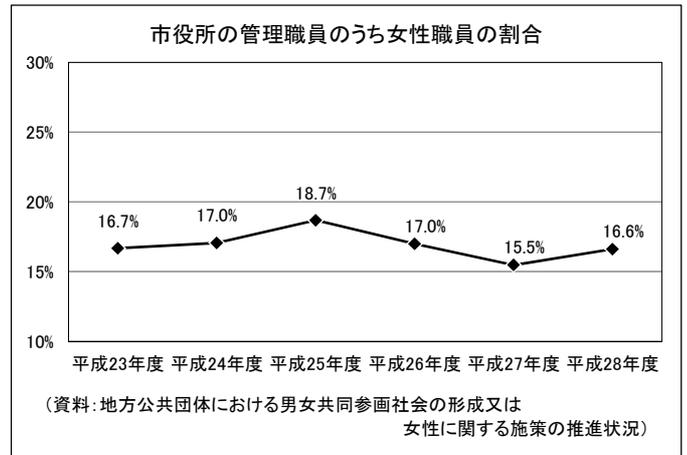
計画目標2 市役所内推進体制の充実

【現状と課題】

男女共同参画社会を推進していくためには、市民・事業者・行政・団体等の協働により総合的かつ計画的な取り組みが必要不可欠です。

そのためには、市役所における総合的な推進体制を整えるとともに、市民・事業者などの代表を含んだ推進体制を整備し、施策の推進や評価、進行管理など一体となって取り組んでいくことが重要です。そして、施策を推進する大きな力となる市民の参画が活発に行われるよう意識の醸成を図るとともに、市民の意見を集約し、施策に反映させていくことが求められています。

また、平成28年度における市役所の管理職員のうち、女性職員の割合は、16.6%となっていることから、本計画を推進していくためには、まちづくりの一翼を担う市職員が男女共同参画に対する認識を深め、市役所が地域の一事業所として率先した取り組みを行い、実際に目に見えるモデルとなり「古河市特定事業主行動計画」に基づき、様々な施策を行う必要があります。



【指標項目】

指標項目	現状値	目標値 (H32)	担当課
市役所の管理職員のうち女性職員の割合	16.6% (平成28年度)	30%	職員課
市役所の男性職員の育児休業取得率	0% (平成27年度)	10%	職員課
市役所の男性職員の看護休暇取得率	30% (平成27年度)	35%	職員課



(1) 計画の進行管理	
①全庁的な推進体制と進行管理	
	古河市男女共同参画庁内連絡会議のもと、全庁的に施策の推進に務め、「第2次古河市男女共同参画プラン」を着実に進めます。また、毎年度、PDCAサイクルに基づき、古河市男女共同参画推進会議からの市民視点での提言を受け、施策や事業の見直しを行います。 (人権・男女共同参画室)
②特定事業主行動計画の進行管理	
	職員一人ひとりが「古河市特定事業主行動計画」の重要性を理解し、誰もが働きやすい職場環境づくりに取り組むよう進行管理を行います。 (職員課)
③事業評価の市民等への公表	
	男女共同参画推進事業の評価について年次報告書を作成し、広報紙や市公式ホームページ等で公表します。 (人権・男女共同参画室)

(2) 職員の人材育成・職域の拡大・多様な働き方	
①女性職員の外部研修団体への積極的派遣	
	外部研修団体（自治大学校・市町村アカデミー・県自治研修所等）に女性職員を派遣し、その資質と能力向上を図ります。 (職員課)
②職域にこだわらない人材の配置	
	性別にかかわらず、適性或能力に応じた人材配置を行います。 (職員課)
③職員の多様な働き方の促進	
	時差出勤の導入やゆう活 ⁶ 等の多様な働き方について実施状況を検討し、働きやすい職場を目指します。 (職員課)

6 ゆう活

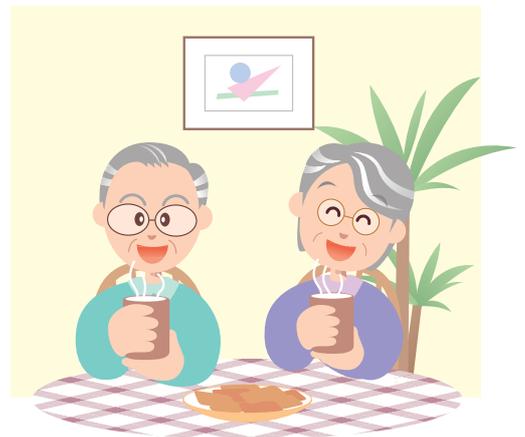
日照時間が長い夏に、朝早い時間に仕事を始め、早めに仕事を終えることで、夕方以降の時間を自分や家族の時間に当て、個人の生活を豊かにさせていく取り組みです。

(3) 男女共同参画に関する意識啓発	
①職員の意識啓発のための研修や情報の提供	
	<p>男女共同参画に対する理解と意識改革のため、職員に対して研修を行います。また、庁内イントラネットを利用した情報提供を行います。</p> <p style="text-align: right;">(人権・男女共同参画室、職員課)</p>
	<p>性別による固定的役割分担意識を是正するため、男性の育児休業・看護休暇取得の促進に努めます。</p> <p style="text-align: right;">(職員課)</p>
	<p>職員の健康管理と働き方の見直しのため、ノー残業デーを促進します。また、ストレスに対し職員自身の気づきを促すため、予防の観点から、非常勤等の職員を含めたストレスチェックを実施し、ストレスが高い状態の場合は医師による面接指導を行います。</p> <p style="text-align: right;">(職員課)</p>
	<p>職員に対し、研修等を実施し、ハラスメントに対する意識啓発を図ります。また、相談体制を整備します。</p> <p style="text-align: right;">(職員課)</p>

(4) 国・県等との連携	
①国・県・他自治体・NPO等との連携	
	<p>国・県・県西ブロック男女共同参画研究会・関係機関等との連携を図り、広く男女共同参画に関する情報収集及び活用を行います。</p> <p style="text-align: right;">(人権・男女共同参画室)</p>



第5章 計画の推進



第5章 計画の推進

第1節 計画の推進体制

男女共同参画社会の形成を図るためには、男女を取り巻く社会的背景を踏まえたうえで、あらゆる分野での取り組みを展開することが重要であり、第4章において述べた取り組みについて、総合的かつ計画的に施策を推進することが必要です。

また、市が直接行う施策だけではなく、市民、事業所、関係機関等がそれぞれの立場で本計画の目的を理解し、主体的な取り組みを展開することが期待されていて、男女共同参画に関する施策を着実に推進するために、その基盤となる推進体制のより一層の充実が求められています。そのため本計画の実施においては、総合的かつ効果的に推進するため、庁内各課との調整・連携を図りながら全庁的に取り組みます。

なお、本計画の進行管理は、担当各課により事業進捗管理を行い、「古河市男女共同参画推進会議」に諮り、住民と庁内担当各課の連携と整合性のとれた施策を推進します。



平成 29 年 2 月 17 日

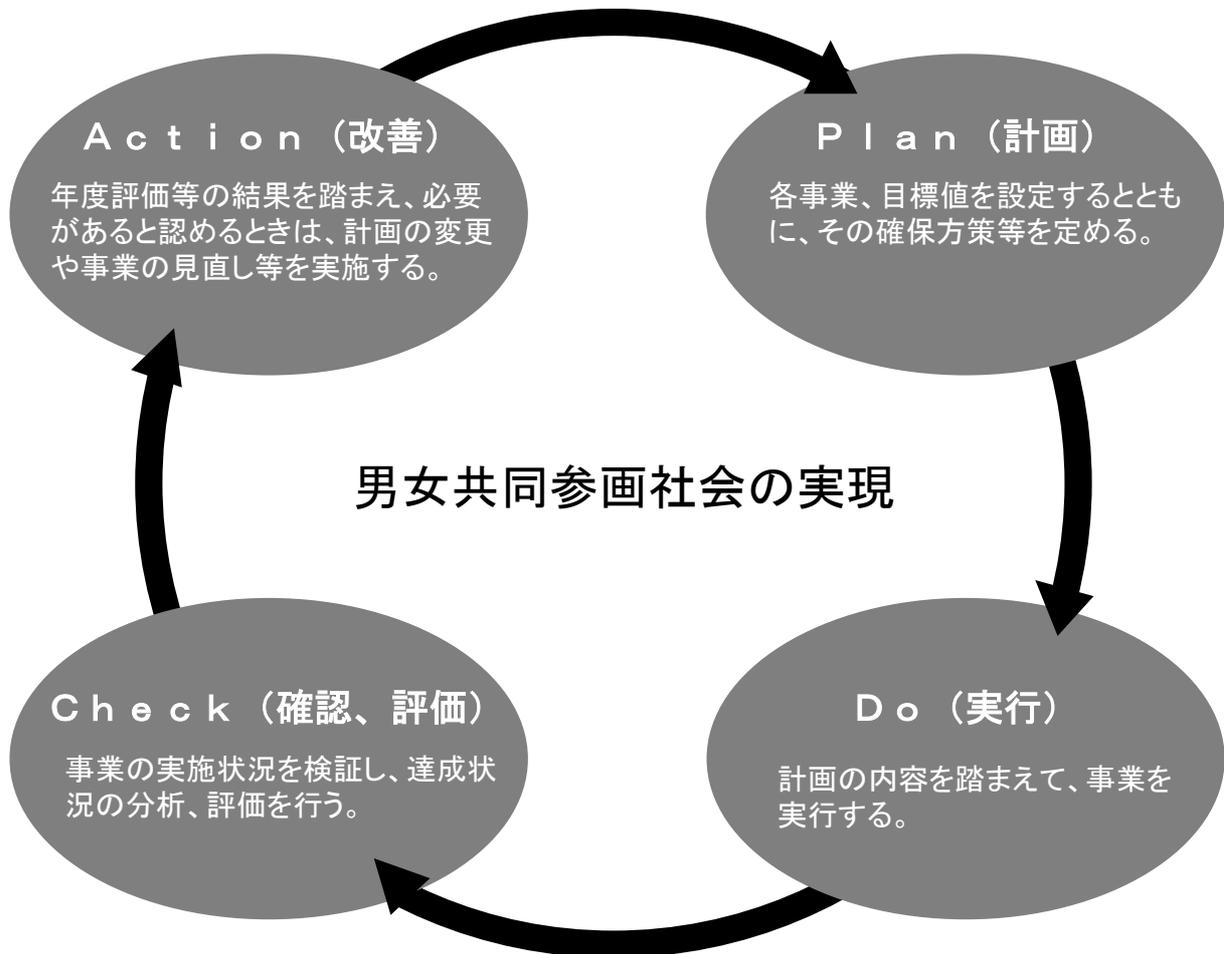
古河市男女共同参画推進会議から市長へ答申



古河市男女共同参画推進会議

第2節 計画の評価方法

毎年次各施策の進捗状況を調査し、各施策の進行管理を行います。各担当課での事業実施については、「PDCA（Plan：計画、Do：実行、Check：確認・評価、Action：改善）サイクル」を構築し、計画の評価・改善を行っていきます。



資料編



資料編

1 第2次古河市男女共同参画プラン策定経過

開催日	内 容
平成 28 年 4 月 18 日～ 5 月 6 日	男女共同参画に関する意識調査実施 【対象】 ・市 民：市内在住の満 18 歳以上 70 歳以下の男女 2,000 人 (住民基本台帳より無作為抽出) ・事業所：会社、病院、金融機関、大型店等市内 173 事業所
8 月 2 日	第 1 回古河市男女共同参画庁内連絡会議 ・プラン策定の概要について
8 月 26 日	第 2 次古河市男女共同参画プラン（案）について古河市男女共同参画推進会議へ諮問
8 月 29 日	第 1 回古河市男女共同参画推進会議 ・プラン策定の概要について ・プラン計画策定の趣旨、基本理念等の検討 ・男女共同参画に関する意識調査報告
9 月 15 日	男女共同参画庁内ワーキングチーム ・プラン実施事業について検討
11 月 15 日	男女共同参画庁内ワーキングチーム ・プラン実施事業（修正案）確認
11 月 28 日	第 4 回古河市男女共同参画推進会議 ・プラン「計画目標の現状と課題」の検討
12 月 2 日	男女共同参画庁内ワーキングチーム ・プラン指標項目の検討
平成 29 年 1 月 5 日	第 2 回古河市男女共同参画庁内連絡会議 ・プラン素案について
1 月 17 日	男女共同参画庁内ワーキングチーム ・プラン素案確認 古河市男女共同参画推進会議 ・プラン素案確認（郵送による）
1 月 25 日～ 2 月 13 日	パブリックコメント実施
2 月 17 日	第 5 回古河市男女共同参画推進会議 ・プラン素案に関するパブリックコメントで提出された意見に対する検討 第 2 次古河市男女共同参画プラン（案）について古河市男女共同参画推進会議から答申
2 月 24 日	第 3 回古河市男女共同参画庁内連絡会議
第 2 次古河市男女共同参画プラン決定	

2 古河市男女共同参画推進会議委員名簿

(敬称略)

	氏名	
1	安喰 茂	
2	井岡 信一	
3	池田 純子	
4	稲葉 茂	
5	落合 美代子	会長
6	黒田 みどり	
7	小森谷 秀明	副会長
8	佐藤 すみ子	
9	鈴木 源一	
10	永田 トキ	
11	並木 恭之	
12	淵岡 ツヤ	
13	松本 智子	
14	山腰 亜希子	
15	渡辺 とし子	

(任期：平成 27 年 4 月 1 日～平成 29 年 3 月 31 日)

◎地域における男女共同参画促進を支援するための内閣府派遣アドバイザー

	川上 美智子	茨城キリスト教大学名誉教授
--	--------	---------------

3 男女共同参画社会基本法

改正 平成十一年 七月 十六日法律第 百二号
同 十一年十二月二十二日同 第六十号

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。

(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。

（調査研究）

第十八条 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男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定に必要な調査研究を推進するように努めるものとする。

（国際的協調のための措置）

第十九条 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。

（地方公共団体及び民間の団体に対する支援）

第二十条 国は、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男女共同参画社会の形成の促進に関して行う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。

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务大臣のうちから、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。

附 則 （平成十一年七月十六日法律第百二号） 抄
（施行期日）

第一条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律（平成十一年法律第八十八号）の施行の日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 略

二 附則第十条第一項及び第五項、第十四条第三項、第二十三条、第二十八条並びに第三十条の規定 公布の日

（委員等の任期に関する経過措置）

第二十八条 この法律の施行の日の前日において次に掲げる従前の審議会その他の機関の会長、委員その他の職員である者（任期の定めのない者を除く。）の任期は、当該会長、委員その他の職員の任期を定めたそれぞれの法律の規定にかかわらず、その日に満了する。

一から十まで 略

十一 男女共同参画審議会（別に定める経過措置）

第三十条 第二条から前条までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要となる経過措置は、別に法律で定める。

附 則 （平成十一年十二月二十二日法律第百六十号） 抄
（施行期日）

第一条 この法律（第二条及び第三条を除く。）は、平成十三年一月六日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

（以下略）

4 女性活躍推進法

平成二十七年九月四日法律第六十四号

第一章 総則

(目的)

第一条 この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性とその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成十一年法律第七十八号）の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の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を目的とする。

(基本原則)

第二条 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に発揮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。

2 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活を営む女性が結婚、妊娠、出産、育児、介護その他の家庭生活に関する事由によりやむを得ず退職することが多いことその他の家庭生活に関する事由が職業生活に与える影響を踏まえ、家族を構成する男女が、男女の別を問わず、相互の協力と社会の支援の下に、育児、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つつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行われなければならない。

3 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきものであることに留意されなければならない。

(国及び地方公共団体の責務)

第三条 国及び地方公共団体は、前条に定める女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則（次条及び第五条第一項において「基本原則」という。）にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施しなければならない。

(事業主の責務)

第四条 事業主は、基本原則にのっとり、その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の積極的な提供、雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備その他の女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を自ら実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に協力しなければならない。

第二章 基本方針等

(基本方針)

第五条 政府は、基本原則にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を総合的かつ一体的に実施するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（以下「基本方針」という。）を定めなければならない。

- 2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
 - 一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向
 - 二 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項
 - 三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項
 - イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項
 - ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項
 - ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項
 - 四 前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項
- 3 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、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、基本方針を公表しなければならない。
- 5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

第六条 都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道府県の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（以下この条において「都道府県推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。

- 2 市町村は、基本方針（都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都道府県推進計画）を勘案して、当該市町村の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（次項において「市町村推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。
- 3 都道府県又は市町村は、都道府県推進計画又は市町村推進計画を定め、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。

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

第七条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第一項に規定する一般事業主行動計画及び第十五条第一項に規定する特定事業主行動計画（次項において「事業主行動計画」と総称する。）の策定に関する指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を定めなければならない。

- 2 事業主行動計画策定指針においては、次に掲げる事項につき、事業主行動計画の指針となるべきものを定めるものとする。
 - 一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
 - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項
 - 三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項
- 3 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主行動計画策定指針を定め、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。

第二節 一般事業主行動計画

(一般事業主行動計画の策定等)

第八条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であつて、常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。

5 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。

6 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

7 一般事業主であつて、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。

8 第三項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第四項から第六項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

(基準に適合する一般事業主の認定)

第九条 厚生労働大臣は、前条第一項又は第七項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該取組の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(認定一般事業主の表示等)

第十条 前条の認定を受けた一般事業主（次条及び第二十条第一項において「認定一般事業主」という。）は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの（次項において「商品等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 何人も、前項の規定による場合を除くほか、商品等に同項の表示又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。

(認定の取消し)

第十一条 厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第九条の認定を取り消すことができる。

一 第九条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。

二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。

三 不正の手段により第九条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

第十二条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主（一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。）が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第三十六条第一項及び第三項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であって厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。）のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであって、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。

3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなったと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。

4 承認中小事業主団体は、第一項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。

5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第五条の三第一項及び第三項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十八条の三、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の二の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十二条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は

期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の二の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の二中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第十二条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。

7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第二項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

第十三条 公共職業安定所は、前条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。

（一般事業主に対する国の援助）

第十四条 国は、第八条第一項若しくは第七項の規定により一般事業主行動計画を策定しようとする一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、労働者への周知若しくは公表又は一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように相談その他の援助の実施に努めるものとする。

第三節 特定事業主行動計画

第十五条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。

5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、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。

- 6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。
- 7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第十六条 第八条第一項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならない。

- 2 第八条第七項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表するよう努めなければならない。

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第十七条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならない。

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

第十八条 国は、女性の職業生活における活躍を推進するため、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

- 2 地方公共団体は、女性の職業生活における活躍を推進するため、前項の措置と相まって、職業生活を営み、又は営もうとする女性及びその家族その他の関係者からの相談に応じ、関係機関の紹介その他の情報の提供、助言その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。
- 3 地方公共団体は、前項に規定する業務に係る事務の一部を、その事務を適切に実施することができるものとして内閣府令で定める基準に適合する者に委託することができる。
- 4 前項の規定による委託に係る事務に従事する者又は当該事務に従事していた者は、正当な理由なく、当該事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(財政上の措置等)

第十九条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する地方公共団体の施策を支援するために必要な財政上の措置その他の措置を講ずるよう努めるものとする。

(国等からの受注機会の増大)

第二十条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等（沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。）の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主（次項において「認定一般事業主等」という。）の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

- 2 地方公共団体は、国の施策に準じて、認定一般事業主等の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するよう努めるものとする。

(啓発活動)

第二十一条 国及び地方公共団体は、女性の職業生活における活躍の推進について、国民の関心と理解を深め、かつ、その協力を得るとともに、必要な啓発活動を行うものとする。

(情報の収集、整理及び提供)

第二十二条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に資するよう、国内外における女性の職業生活における活躍の状況及び当該取組に関する情報の収集、整理及び提供を行うものとする。

(協議会)

第二十三条 当該地方公共団体の区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する事務及び事業を行う国及び地方公共団体の機関（以下この条において「関係機関」という。）は、第十八条第一項の規定により国が講ずる措置及び同条第二項の規定により地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することにより、当該区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会（以下「協議会」という。）を組織することができる。

2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第十八条第三項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。

3 協議会を組織する関係機関は、必要があると認めるときは、協議会に次に掲げる者を構成員として加えることができる。

一 一般事業主の団体又はその連合団体

二 学識経験者

三 その他当該関係機関が必要と認める者

4 協議会は、関係機関及び前二項の構成員（以下この項において「関係機関等」という。）が相互の連絡を図ることにより、女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものとする。

5 協議会が組織されたときは、当該地方公共団体は、内閣府令で定めるところにより、その旨を公表しなければならない。

(秘密保持義務)

第二十四条 協議会の事務に従事する者又は協議会の事務に従事していた者は、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(協議会の定める事項)

第二十五条 前二条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

第五章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第二十六条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第八条第一項に規定する一般事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

(権限の委任)

第二十七条 第八条から第十二条まで及び前条に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

(政令への委任)

第二十八条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のため必要な事項は、政令で定める。

第六章 罰則

第二十九条 第十二条第五項において準用する職業安定法第四十一条第二項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

第三十条 次の各号のいずれかに該当する者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十八条第四項の規定に違反した者
- 二 第二十四条の規定に違反した者

第三十一条 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十二条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者
- 二 第十二条第五項において準用する職業安定法第三十七条第二項の規定による指示に従わなかった者
- 三 第十二条第五項において準用する職業安定法第三十九条又は第四十条の規定に違反した者

第三十二条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十条第二項の規定に違反した者
- 二 第十二条第五項において準用する職業安定法第五十条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
- 三 第十二条第五項において準用する職業安定法第五十条第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者

第三十三条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第二十九条、第三十一条又は前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

第三十四条 第二十六条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

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。ただし、第三章（第七条を除く。）、第五章（第二十八条を除く。）及び第六章（第三十条を除く。）の規定並びに附則第五条の規定は、平成二十八年四月一日から施行する。

(この法律の失効)

第二条 この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

- 2 第十八条第三項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第四項の規定（同項に係る罰則を含む。）は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。
- 3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第二十四条の規定（同条に係る罰則を含む。）は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

4 この法律の失効前にした行為に対する罰則の適用については、この法律は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

(政令への委任)

第三条 前条第二項から第四項までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

(検討)

第四条 政府は、この法律の施行後三年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

5 古河市男女共同参画推進条例

平成 20 年 12 月 19 日
条例第 38 号

附則

日本国憲法には、個人の尊重と法の下での平等がうたわれています。

私たちのまち古河市は、万葉の歴史と文化を持ち、豊かな自然に恵まれ、活力ある県西地域の中心的都市として「風格と希望に満ちた“いきいき古河”」を将来都市像と定め、まちづくりを推進しています。

“いきいき古河”を実現するためには、性別による役割分担意識やそれに基づく社会的慣行を改め、男女が互いの人権を尊重し、責任を分かち合い、個性と能力を十分発揮することのできる男女共同参画社会を形成することが重要です。

古河市は、男女が自らの意思と責任により、あらゆる分野における活動に参画する社会の実現を目指し、市、市民及び事業者が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、この条例を定めます。

第 1 章 総則

(目的)

第 1 条 この条例は、男女共同参画社会の実現に必要な基本理念を定め、市、市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、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、とも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に必要な範囲内において男女のいずれか一方に対し、その機会を積極的に提供することをいう。
- (3) 市民 市内において、住み、働き、学び、又は活動する個人及び団体をいう。
- (4) 事業者 個人又は法人にかかわらず、市内において事業を行うすべての者をいう。
- (5) セクシュアル・ハラスメント 性的な言動により相手方を不快にさせ、その者の生活環境を害すること又は性的な言動に対する相手方の対応によりその者に不利益を与えることをいう。

(基本理念)

第 3 条 男女共同参画は、次に掲げる事項を基本理念として、推進されなければならない。

- (1) 男女の個人としての人権が尊重され、性別にとらわれることなく、個性と能力を発揮する機会が確保されること。
- (2) 男女が性別による固定的な役割分担を助長するような制度及び慣行を見直し、自らの意思で多様な生き方を選択できること。
- (3) 男女が社会の対等な構成員として、社会のあらゆる分野における政策又は方針の立案及び決定に参画する機会が確保されること。
- (4) 男女が相互に協力し、子供の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動と学校、職場その他の地域活動とを両立できること。

(5) 男女共同参画の推進が、国際社会における取組みと密接な関係を有していることから、国際的協調の下に行われること。

(性の尊重及び生涯にわたる健康への配慮)

第4条 男女共同参画の推進は、男女の対等な関係の下に、互いの性を尊重するとともに妊娠、出産等に関し、自らの決定が尊重されること及び生涯にわたる心身の健康に配慮されなければならない。

(市の責務)

第5条 市は、基本理念にのっとり、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「参画推進施策」という。）を総合的に策定し、及び実施するものとする。

2 市は、参画推進施策の実施に当たっては、市民、事業者、国及び公共団体と連携して取り組むものとする。

(市民の責務)

第6条 市民は、男女共同参画に理解を深め、家庭、地域、職場、学校その他のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、男女共同参画社会を実現するため、自立する意欲を持って、積極的かつ主体的に取り組むよう努めなければならない。

2 市民は、市が実施する参画推進施策に協力するよう努めるものとする。

(事業者の責務)

第7条 事業者は、男女共同参画に理解を深め、事業を行うに当たっては、基本理念にのっとり、男女共同参画社会を実現するため、積極的に取り組むよう努めなければならない。

2 事業者は、市が実施する参画推進施策に協力するよう努めるものとする。

3 事業者は、男女が職場と家庭や地域活動等を両立できる環境の整備に努めなければならない。

(性別による権利侵害の禁止)

第8条 何人も性別による差別的取扱い及びセクシュアル・ハラスメントを行ってはならない。

2 何人も配偶者等を含むすべての男女間において、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。

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9条 市は、総合的かつ計画的に男女共同参画社会の形成の推進を図るため、男女共同参画推進に関する基本的な計画（以下「計画」という。）を策定しなければならない。

2 市長は、計画が策定され、又は変更されたときは、これを公表しなければならない。

(実施状況の公表)

第10条 市長は、参画推進施策の実施状況を明らかにする年次報告書を作成し、これを公表しなければならない。

(調査及び研究)

第11条 市は、参画推進施策の策定等に必要の調査及び研究を行うものとする。

(市民及び事業者に対する支援)

第12条 市は、市民及び事業者が男女共同参画社会の形成の推進に関して行う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ものとする。

(男女共同参画週間)

第13条 市は、男女共同参画の推進について、市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を積極的に行うため、男女共同参画週間を設けるものとする。

(苦情等の処理)

第14条 市民及び事業者は、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について、市に申し出ることができる。

2 市は、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。

(市における積極的改善措置)

第15条 市長は、審議会等の委員を委嘱し、又は任命する場合にあっては、積極的改善措置を講ずることにより、男女の均衡を図るよう努めるものとする。

第3章 男女共同参画推進会議

(設置)

第16条 男女共同参画の推進を円滑に図るため、古河市男女共同参画推進会議（以下「推進会議」という。）を置く。

2 推進会議の任務は、次に掲げるものとする。

(1) 計画の推進状況の点検及び評価に関すること。

(2) 市長の諮問に応じ、男女共同参画の推進に関する基本的かつ総合的な施策及び重要事項について調査審議し、その結果を市長に答申すること。

(3) 前号に定めるもののほか、男女共同参画の推進に関する事項について、調査審議し、市長に意見を述べること。

3 前項に定めるもののほか、推進会議は、市と協働して参画推進施策を実施するものとする。

(組織等)

第17条 推進会議は、市長が委嘱する15人以内の委員で組織する。この場合において、市長は、男女のいずれか一方の委員の数が委員の総数の10分の4を下回らないようにしなければならない。

2 推進会議の委員の任期は、2年とし、再任を妨げない。ただし、補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

第4章 雑則

(委任)

第18条 この条例に定めるもののほか必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

(施行期日)

1 この条例は、平成21年4月1日から施行する。

(経過措置)

2 この条例の施行の際現に策定されている男女共同参画プランは、第9条第1項の規定により策定された計画とみなす。

6 古河市男女共同参画推進条例施行規則

平成 21 年 3 月 31 日

規則第 27 号

改正 平成 25 年 3 月 14 日規則第 7 号

(趣旨)

第 1 条 この規則は、古河市男女共同参画推進条例（平成 20 年条例第 38 号。以下「条例」という。）の施行に関し必要な事項を定めるものとする。

(苦情等の申出)

第 2 条 条例第 14 条第 1 項に規定する苦情等の申出（以下「申出」という。）は、次に掲げる事項を記載した申出書（様式第 1 号）を市長に提出することによって行うものとする。ただし、申出書の提出ができない特別の理由があると市長が認めるときは、口頭によって行うことができる。

(1) 申出の期日

(2) 申出をするものの氏名及び住所（法人その他の団体にあつてはその名称及び代表者の氏名並びに主たる事務所の所在地）並びに電話番号

(3) 申出の趣旨及び理由

(4) 当該申出に関する他の機関等への相談等の状況

(5) その他必要と認める事項

2 前項ただし書の規定により口頭による申出があつたときは、市長は、その内容を聴取し、書面に記録するものとする。

(申出の対象)

第 3 条 市長は、次の各号のいずれかに該当する事項に係る申出については、処理の対象としない。

(1) 判決等により確定した事項及び裁判等において係争中の事案に関する事項

(2) 不服申立てに対し、行政庁において審理中の事案に関する事項

(3) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和 47 年法律第 113 号）第 17 条の規定による紛争の解決の援助の対象となる事案に関する事項

(4) 議会に対し、請願又は陳情を行っている事案に関する事項

(5) 他のものからの申出により既に処理をした事案に関する事項

(6) 前各号に掲げるもののほか、処理することが適当でないと市長が認める事項

(申出の処理等)

第 4 条 市長は、申出を受けたときは、条例第 16 条第 1 項に規定する古河市男女共同参画推進会議（以下「推進会議」という。）の委員であつて次条第 2 号又は第 3 号に掲げるものの意見を聴くことにより、その処理の方針を定めるものとする。

2 推進会議の委員のうち前項に規定するものは、申出の処理に関し職務上知り得た秘密を他に漏らしてはならない。その職を退いた後も同様とする。

3 市長は、申出の処理を行うに当たり、必要があると認めるときは、当該申出に係る関係者に対し助言又は是正の要望を行うものとする。

4 市長は、申出の処理を行ったときは、速やかにその内容を申出事項処理通知書（様式第 2 号）により、当該申出をした者に通知するものとする。

(推進会議の委員)

第 5 条 推進会議の委員（以下「委員」という。）は、次に掲げる者をもって充てる。

(1) 市民公募者

- (2) 学識経験者
- (3) 男女共同参画の推進に関する各種団体の代表
- (4) その他市長が特に必要と認めるもの
(身分)

第6条 委員の身分は、非常勤の特別職とする。

(報酬)

第7条 委員の報酬は、古河市特別職の職員で非常勤のものものの報酬及び費用弁償に関する条例（平成17年条例第36号）の定めるところによる。

(会長及び副会長)

第8条 推進会議に会長及び副会長を置く。

- 2 会長は、委員の互選により選出し、副会長は、委員のうちから会長が指名する。
- 3 会長は、委員会を代表し、会務を総理する。
- 4 副会長は、会長を補佐し、会長が欠けたとき、又は事故があるときは、その職務を代理する。

(会議)

第9条 推進会議の会議は、会長が招集し、議長となる。

- 2 推進会議の会議は、委員の過半数が出席しなければ開くことができない。
- 3 推進会議の会議の議事は、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。
- 4 会長は、必要があると認めるときは、委員以外の者を推進会議の会議に出席させ、説明又は意見を聴くことができる。

(推進会議の庶務)

第10条 推進会議の庶務は、男女共同参画主管課において処理する。

(推進会議の運営)

第11条 この規則に定めるもののほか、推進会議の運営に関し必要な事項は、会長が会議に諮って定める。

(補則)

第12条 この規則に定めるもののほか、条例の施行に関し必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

(施行期日)

- 1 この規則は、平成21年4月1日から施行する。
(古河市男女共同参画推進委員会設置規則の廃止)
- 2 古河市男女共同参画推進委員会設置規則（平成18年規則第61号）は、廃止する。

附 則（平成25年規則第7号）

この規則は、平成25年4月1日から施行する。

7 古河市男女共同参画庁内連絡会議規程

平成18年7月31日

訓令第41号

改正 平成19年4月1日訓令第18号

(設置)

第1条 本市における男女共同参画推進に関する施策について、庁内関係部課の緊密な連携を図るとともに、総合的かつ効果的な対策を推進するため、古河市男女共同参画庁内連絡会議（以下「庁内連絡会議」という。）を設置する。

(所掌事務)

第2条 庁内連絡会議は、次の事項について協議する。

- (1) 男女共同参画プラン策定又はその推進に係る調査協議に関すること。
- (2) 男女共同参画推進に関する施策について、関係部課間との連絡調整に関すること。
- (3) その他男女共同参画の施策に係る事項に関すること。

(組織)

第3条 庁内連絡会議は、古河市庁議規程（平成17年訓令第1号）第2条第1項各号に規定する者（市長を除く。）をもって組織する。

2 庁内連絡会議の会長（以下「会長」という。）は、男女共同参画主管副市長を充て、会長に事故があるときは、男女共同参画主管部長がその職務を代理する。

(会議)

第4条 庁内連絡会議の会議（以下「会議」という。）は、会長が必要に応じて招集し、会長がその議長となる。

2 庁内連絡会議は、必要があると認めるときは、関係職員の出席を求め、意見を聴くことができる。

(市長への報告)

第5条 会長は、会議における協議の経過及び結果を市長に報告しなければならない。

(ワーキングチームの設置)

第6条 庁内連絡会議に作業部門として男女共同参画庁内ワーキングチーム（以下「ワーキングチーム」という。）を置く。

(ワーキングチームの所掌事項)

第7条 ワーキングチームは、次の事項を所掌する。

- (1) 庁内連絡会議が求める資料の収集、調査及び分析に関すること。
- (2) 男女共同参画プランの素案の作成に関すること。
- (3) その他連絡会議から指示を受けた事項

(ワーキングチームの組織)

第8条 ワーキングチームは、各部、局、室、所の職員のうちから市長が任命した者をもって組織する。

2 ワーキングチームに班長を置き、男女共同参画主管課長を充てる。

(ワーキングチームの会議)

第9条 ワーキングチームの会議は、班長が必要に応じて招集し、班長がその議長となる。

2 ワーキングチームは、必要があると認めるときは、関係職員の出席を求め、意見を聴くことができる。

(庁内連絡会議への報告)

第10条 班長は、ワーキングチームの会議における協議の経過及び結果を庁内連絡会議に報告しなければならない。

(庶務)

第11条 庁内連絡会議及びワーキングチームの庶務は、男女共同参画主管課において処理する。

(補則)

第12条 この訓令に定めるもののほか、庁内連絡会議の運営について必要な事項は、会長が会議に諮って定める。

附 則

この訓令は、平成18年8月1日から施行する。

附 則 (平成19年訓令第18号)

この訓令は、平成19年4月1日から施行する。

8 男女共同参画古河市民ネットワーク規約

(名称)

第1条 この会は、「男女共同参画古河市民ネットワーク」と称する。

(目的)

第2条 この会は、「古河市男女共同参画推進条例」に基づき、すべての男女が互いに尊重しあい、共に手をたずさえ、一人ひとりが自分らしく輝き心豊かに生活できる社会を実現するために、市内において活動する団体及び個人が協力・連携し、推進することを目的とする。

(事業)

第3条 この会は、前条の目的を達成するために、古河市男女共同参画推進会議と協働して次の事業を行う。

- (1) 情報の交換及び発信に関すること。
- (2) 講演会、研修会等に関すること。
- (3) 啓発及び普及に関すること。
- (4) その他この会の目的を達成するために必要なこと。

(会員)

第4条 この会は、第2条の目的に賛同する市内において活動する団体及び個人の会員をもって構成する。ただし、宗教活動及び政治活動を行うものを除く。

2 会員は、この会において、営利を目的とした行為をしてはならない。

(代表者)

第5条 この会の団体会員及び個人会員から推薦された代表者は会の運営にあたる。その定数は原則として次の通りとする。

- (1) 団体会員 各団体から2人
 - (2) 個人会員 会員の中から若干名
- 2 代表者の任期は2年とし、再任を妨げない。
- 3 欠員によって推薦された者の任期は、前任者の残任期間とする。

(役員)

第6条 この会に次の役員を置く。

- (1) 会長 1人
- (2) 副会長 2人
- (3) 幹事 7人（うち代表幹事2人）

(役員を選任及び任期)

第7条 役員は、代表者の互選により選出する。ただし、代表幹事にあつては幹事の中から互選する。

- 2 前項により選出された役員は、総会において選任する。
- 3 役員任期はそれぞれ2年とし、再任を妨げない。
- 4 欠員によって選任された役員任期は、前任者の残任期間とする。

(役員の仕事)

第8条 役員の仕事は、次のとおりとする。

- (1) 会長は、この会を代表し、会務を総括する。
- (2) 副会長は、会長を補佐し、会長に事故あるときは、その職務を代行する。
- (3) 幹事は、役員として会の運営に当たる。

(顧問)

第9条 この会に顧問を置くことができる。

2 顧問は、この会の運営に関して必要な助言を行うことができる。

(総会)

第10条 総会は、第5条の代表者をもって構成する。

2 総会は、年1回開催するものとし、会長が招集する。

3 会長は、必要に応じ、臨時に総会を開催することができる。

4 総会は、次の事項を審議し、議決は、出席者の過半数の同意をもって決する。

(1) 事業計画に関すること。

(2) 事業報告に関すること。

(3) 役員を選出に関すること。

(4) 規約の改正に関すること。

(5) その他。

(役員会)

第11条 役員会は必要に応じて開催する。

(代表者会)

第12条 代表者会は、必要に応じて会長が招集し、案件の審議をする。

(事業年度)

第13条 この会の事業年度は、毎年4月1日から翌年3月31日までとする。

(事務局)

第14条 この会の事務局は、古河市男女共同参画主管課内に置く。

附則

1 この規約は、平成23年2月7日から施行する。

2 平成23年3月31日以前に選任された代表者の任期は、第7条第2項の規定にかかわらず平成25年の総会の日までとする。

附則(平成24年改正)

1 この規約は、平成24年6月9日から施行する。

2 第6条第3号の改正に伴い新たに選任された幹事の任期は、第7条第3項の規定にかかわらず平成25年の総会の日までとする。

9 平成28年度男女共同参画に関する意識調査（抜粋）

この調査は、男女共同参画に関する市民の意識や実態等を把握し、その結果を広く公表することにより、市民全体の男女共同参画社会への理解と意識の醸成を図るとともに、第2次古河市男女共同参画プラン策定や今後の市の男女共同参画施策の推進に反映させるための基礎資料とすることを目的として実施しました。

主な調査結果は下記のとおりです。

【調査概要】

1 調査方法

- ① 調査地域 : 古河市全域
- ② 調査方法 : 郵送配布、郵送回収
- ③ 調査期間 : 平成28年4月18日（月）～5月6日（金）
- ④ 調査対象 : [市民] 市内在住の満18歳以上70歳以下の男女2,000人
（住民基本台帳より無作為抽出）
[事業所] 会社、病院、金融機関、大型店等市内173事業所

2 調査項目

- ① 男女共同参画に関する用語について
- ② 男女の地位に関する意識について（市民のみ）
- ③ 家庭生活に関する意識について（市民のみ）
- ④ 男女間における暴力に関する意識について（市民のみ）
- ⑤ 女性の活躍推進に関する意識について（市民のみ）
- ⑥ 女性の活躍推進における取り組みについて（事業所のみ）
- ⑦ 女性管理職登用における取り組みについて（事業所のみ）
- ⑧ 働きやすい環境づくりについて（事業所のみ）
- ⑨ 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について
- ⑩ 育児・介護について（事業所のみ）
- ⑪ 古河市の男女共同参画の取り組みについて
- ⑫ 男女共同参画社会の実現に向けた取り組みについて

3 回収結果

<市民>

	18歳～29歳	30歳～39歳	40歳～49歳	50～59歳	60～70歳	合計
男性	14.0%	21.7%	20.5%	24.7%	44.2%	22.8%
女性	23.0%	38.8%	38.3%	36.0%	52.9%	36.0%
合計	18.5%	30.3%	29.4%	30.3%	48.6%	29.4%

<事業所>

従業員50人未満			50人以上100人未満			100人以上			合計		
全体	数	割合	全体	数	割合	全体	数	割合	全体	数	割合
—	22	—	—	23	—	—	26	—	173	71	41.0%

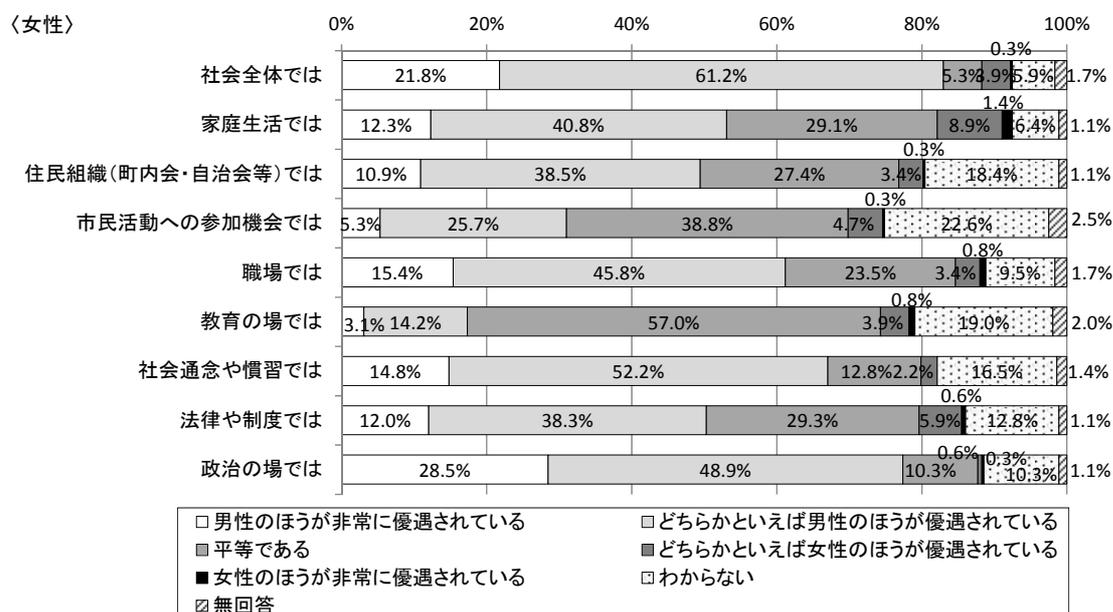
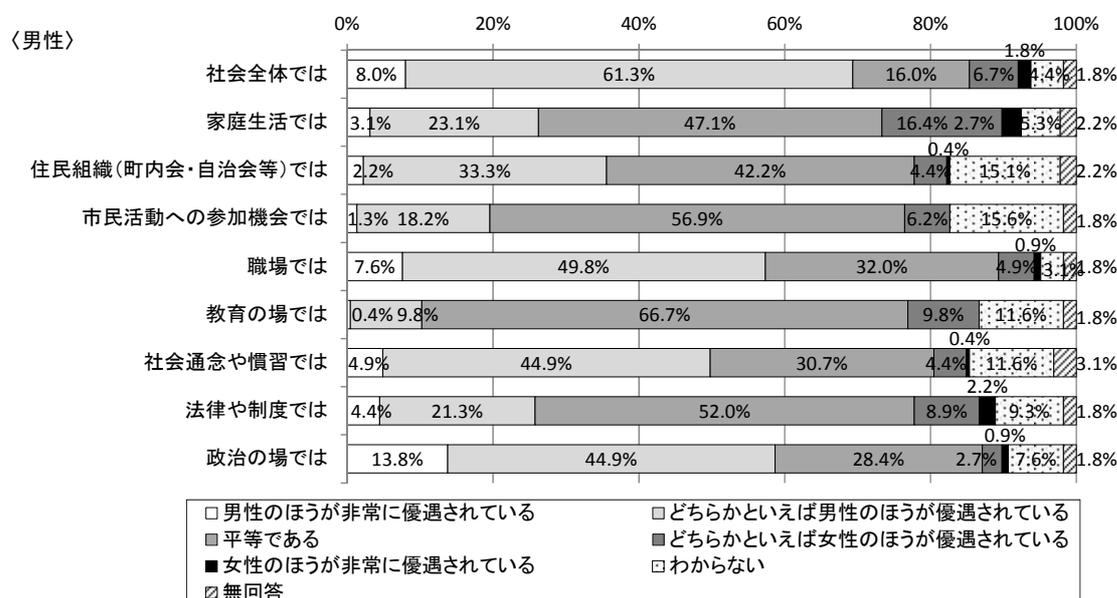
市民 1 男女の地位、家庭生活に関する意識について

性別による固定的役割分担意識が強く、柔軟な意識を醸成していくことと、長時間労働等を当たり前とする男性中心の働き方改革を進めることが必要

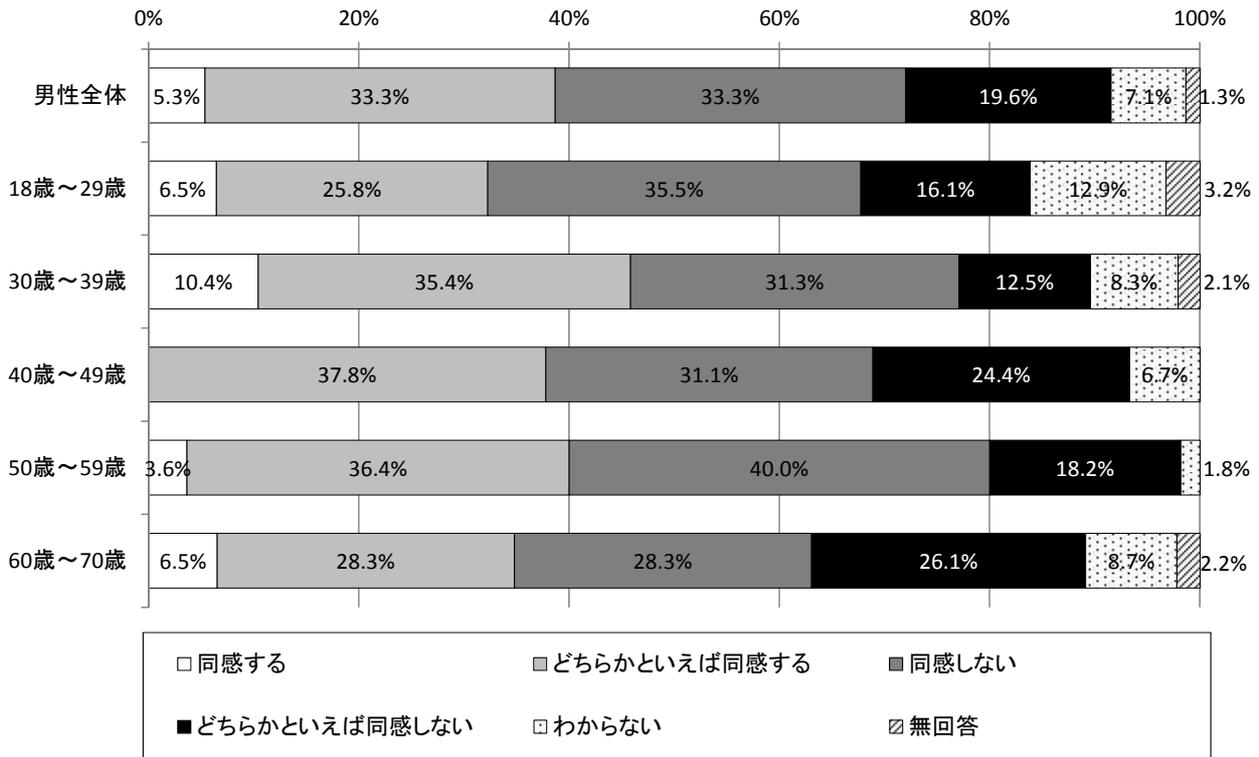
男女の地位に関する意識は、全体で見ると、「社会全体」をはじめ、「政治」、「社会通念や慣習」、「職場」、「住民組織」、「家庭生活」などの順で「男性の方が優遇されている」と不平等感が強くなっていて、そのように答えている割合は、全ての分野で女性の方が高くなっています。【注1】また、「男は仕事、女は家庭」という考え方への賛否は男性の方が賛成の割合が高く、男女の性別による固定的役割分担意識が依然として根強く残っていて（男性 38.6%、女性 28.5%）【注2】、「様々な偏見や固定的な社会通念、慣習・しきたりを改めること」（53.9%）などが必要とされています。【注3】

このほかにも、男性の家事等への参加経験を増やすには、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図ること」（49.9%）や「労働時間短縮や休暇制度を普及することで、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること」（49.2%）、「男性による家事、育児等についても、その評価を高めること」（44.9%）が必要とされています。【注4】

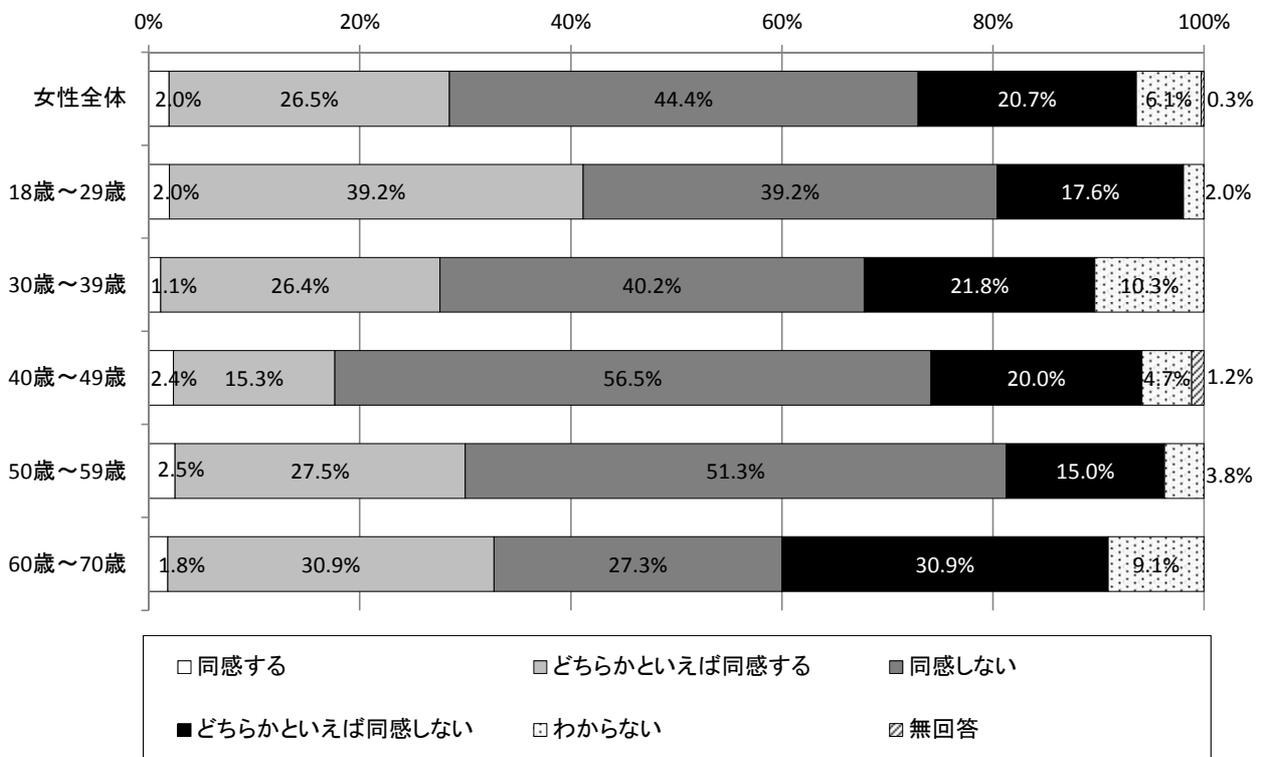
【注1】 次の項目の中で、男女の地位についてどう思いますか。



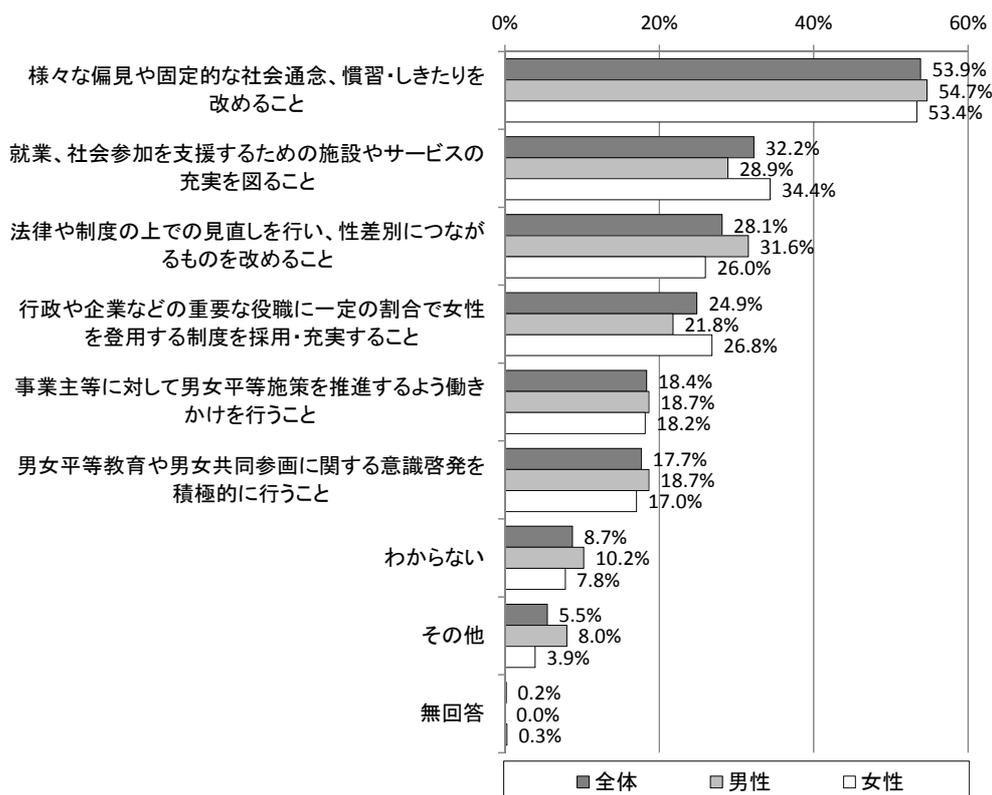
【注2】「男は仕事、女は家庭」という考え方についてどう思いますか。
 〈男性〉



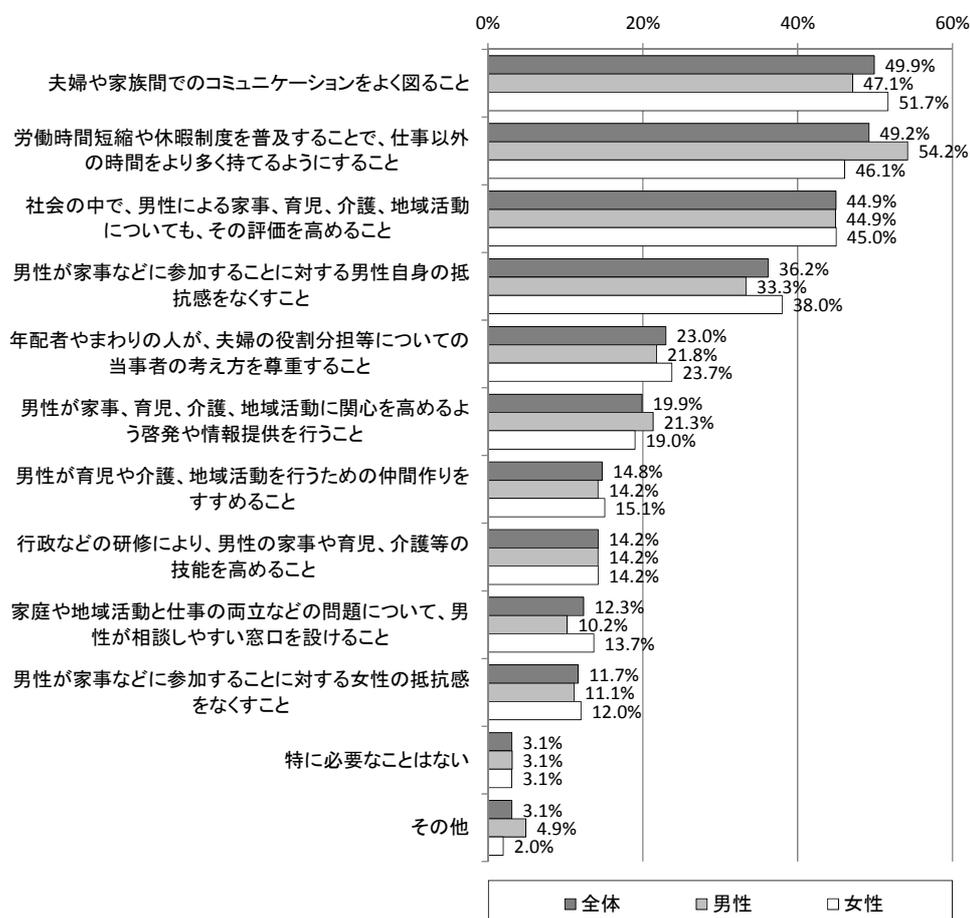
〈女性〉



【注3】社会のあらゆる分野で男女が平等になるために重要だと思うことは何だと思いますか。(2つ回答)



【注4】男性が家事、育児、介護、地域活動へ参加するために必要なことは何だと思いますか。(3つ回答)



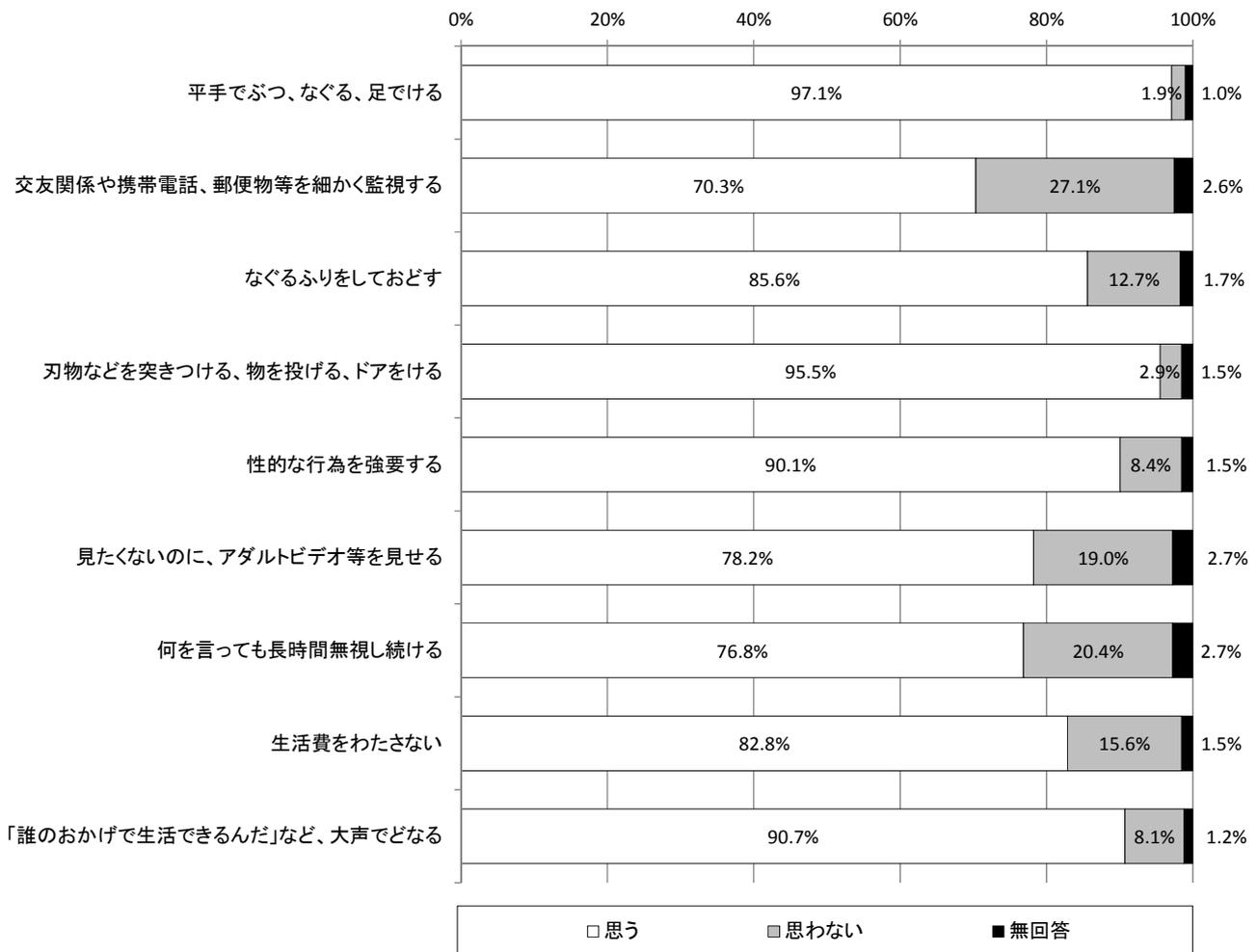
2 男女間における暴力に関する意識について

人権を尊重し、配偶者などからの暴力についての認識を更に高めることが必要

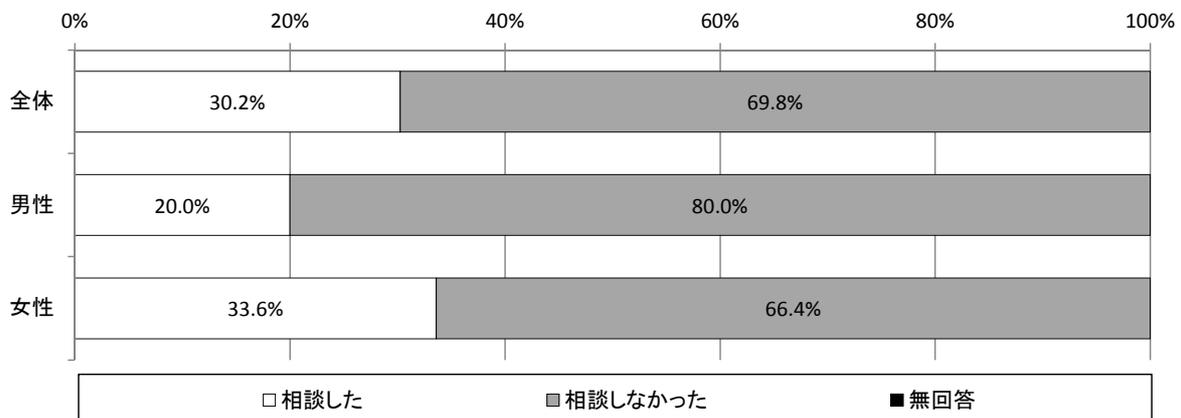
配偶者などからの暴力についての意識を見ると、全ての項目において7割以上が暴力だと回答しています。【注5】また、被害経験者のうち、女性6割以上、男性は8割の人が相談していません。【注6】

暴力は尊厳を傷つけ、人権を大きく侵害する問題であり、暴力を許さない意識啓発の推進や相談体制の充実が必要です。

【注5】 次のようなことが夫婦や交際中の男女の間で行われた場合、それを暴力だと思いますか。



【注6】 (被害経験者のみ) 配偶者や交際中の相手から受けた行為について、どちら(どなた)かに相談しましたか。



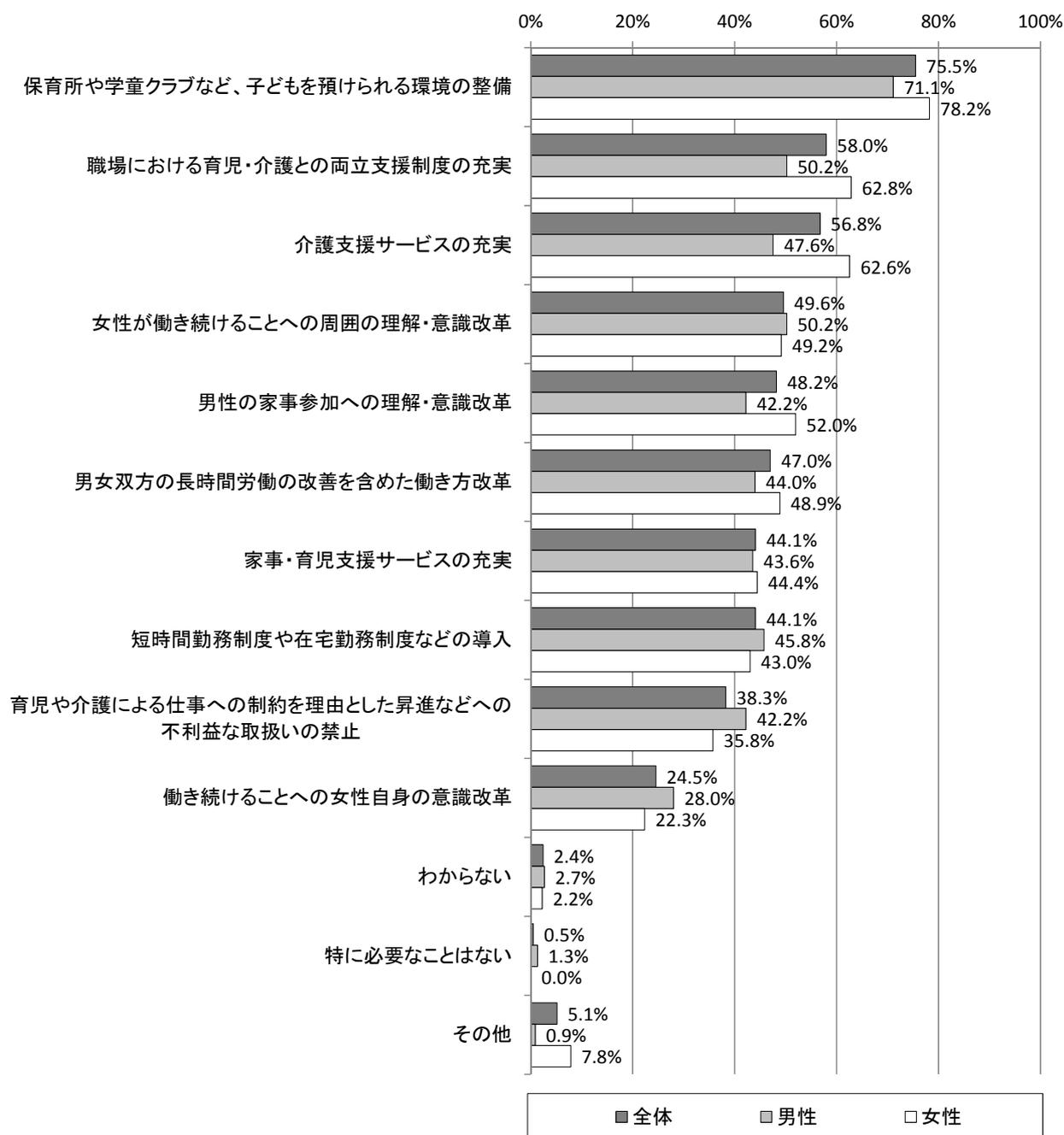
3 女性の活躍推進に関する意識と仕事と生活の調和について

仕事と家庭生活の両立のとれた生活を可能にする社会環境の整備が必要

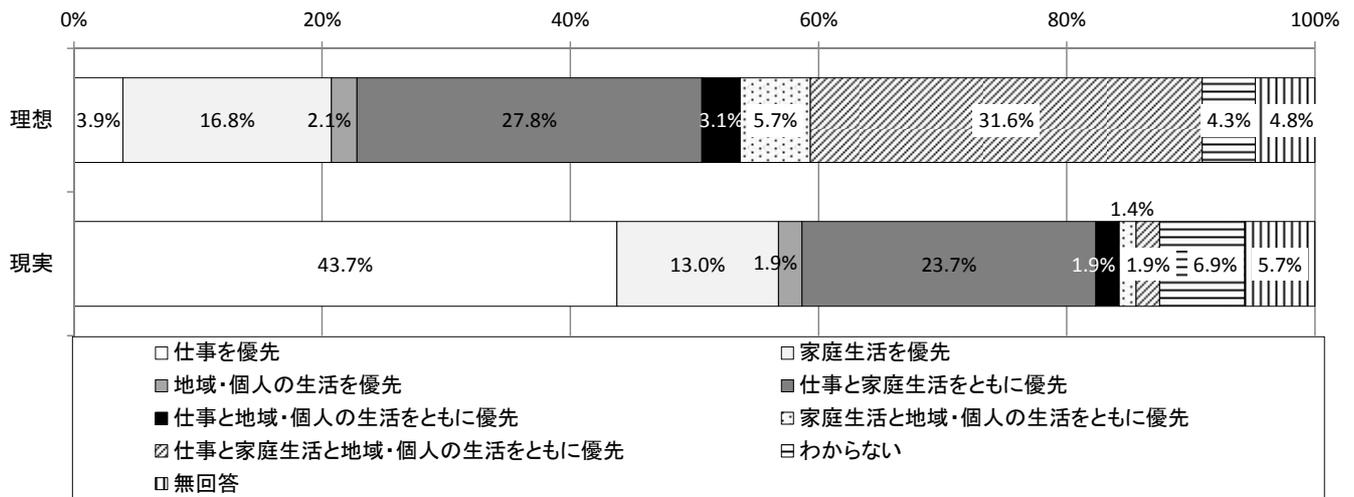
女性の活躍推進のために、家庭・社会・職場において必要なことは何かと聞いたところ、「保育所や学童クラブなど、子どもを預けられる環境の整備」(75.5%)、「職場における育児・介護との両立支援制度の充実」(58.0%)、「介護支援サービスの充実」(56.8%)の順に必要とされています。【注7】

また、生活の中での「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の優先度について理想と現実には大きな差があり【注8】、男女が共に仕事と家庭生活を両立していくために、「育児・介護休業制度を利用できる職場環境の構築」(45.3%)や「育児・介護休業中の賃金その他の経済的給与の充実」(42.9%)、「柔軟な働き方の環境整備」(34.8%)が必要とされています。【注9】

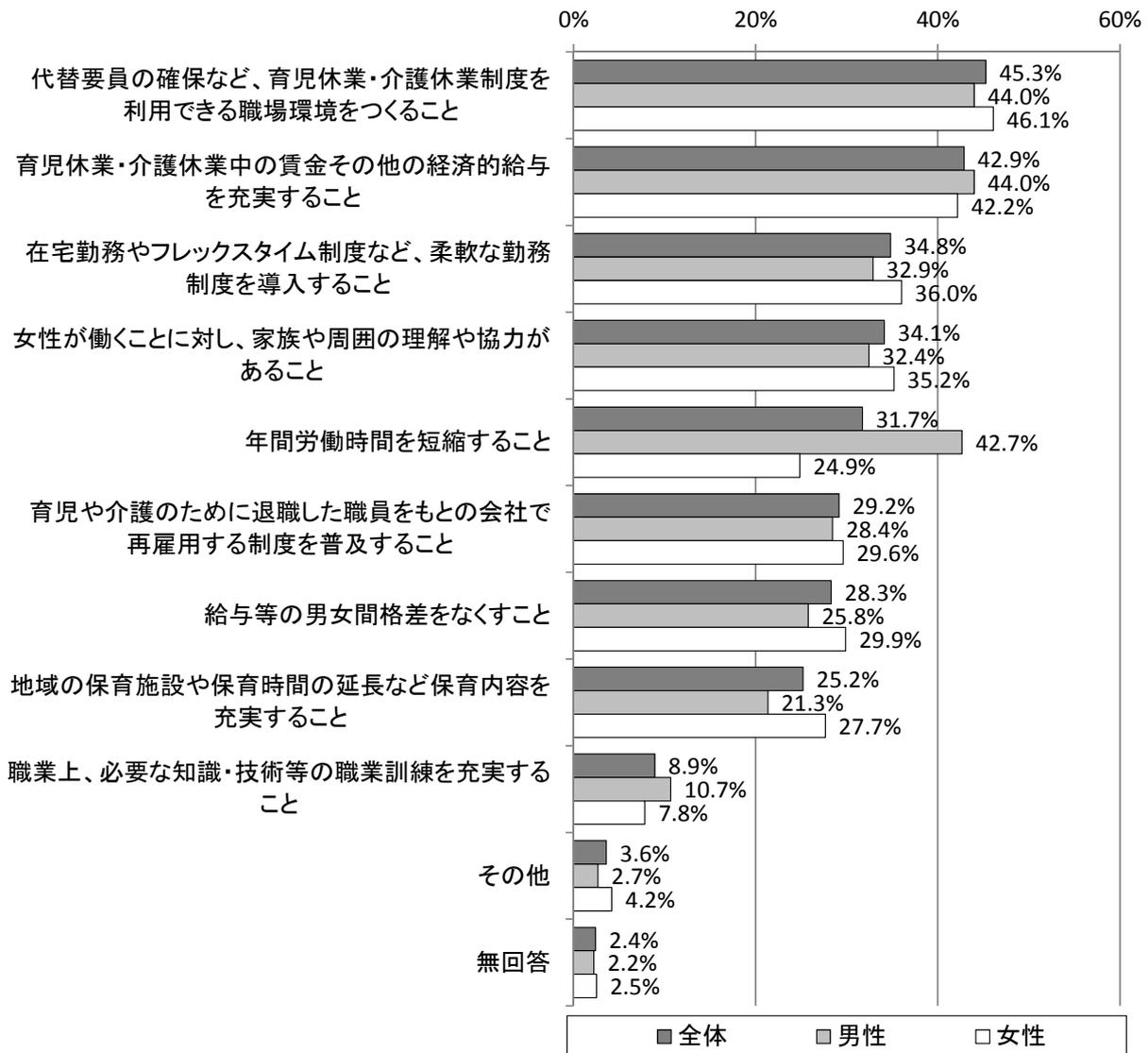
【注7】女性の活躍推進のために、家庭・社会・職場において必要なことは何だと思いませんか。(複数回答)



【注8】生活の中での〔仕事〕〔家庭生活〕〔地域・個人の生活〕の優先度について、理想と現実に最も近いものを選んで下さい。



【注9】一般的に男女が共に仕事や家庭を両立していくためには、どのような条件が必要だと思いますか。(複数回答)

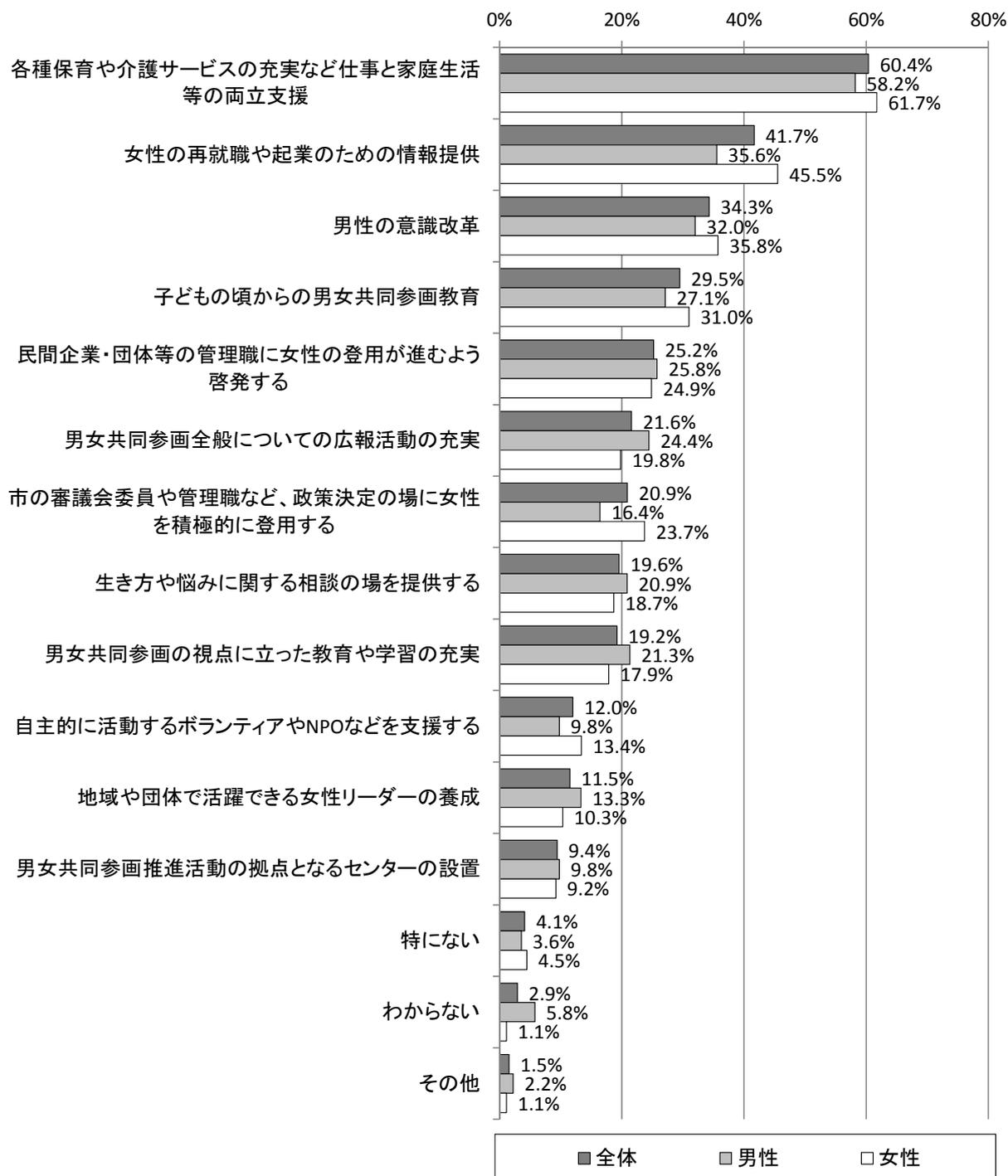


4 男女共同参画社会の実現に向けた取り組みについて

男女共同参画の一層の推進のために、多様な市民のニーズを反映した魅力ある施策が必要

男女共同参画社会の実現に向けての施策として、「各種保育や介護サービスの充実など仕事と家庭生活等の両立支援」(60.4%)が望まれています。【注10】そのためには、制度の充実や市民・事業者等への啓発、または、子どもの頃からの男女共同参画教育などを行うとともに、市民のニーズを反映した魅力ある施策が必要です。男女が自らの意思に基づき、それぞれのライフスタイルに応じて個性と能力を十分に発揮できる豊かで活力のある社会に向けて歩みを進めていくことが重要です。

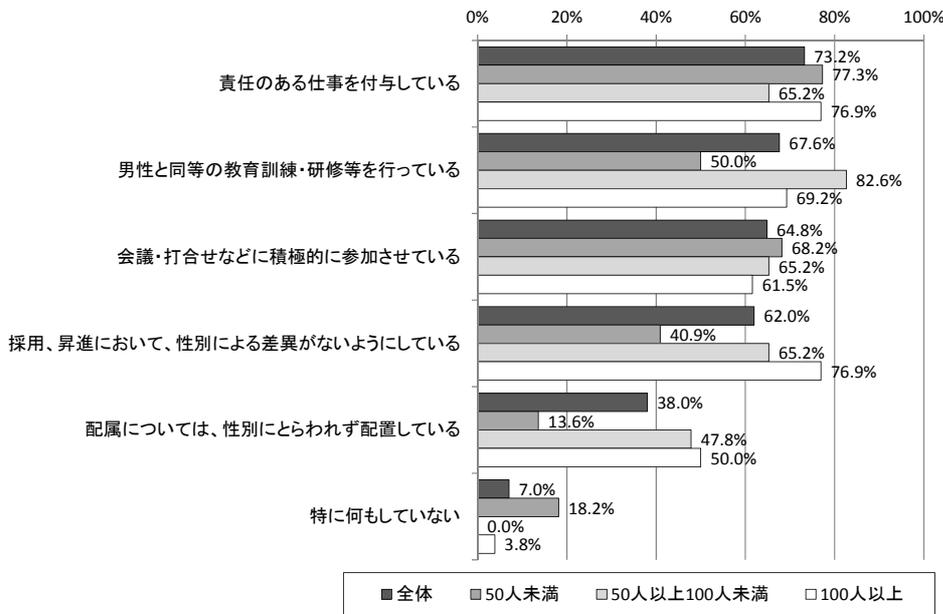
【注10】「男女共同参画社会の実現」に向けて、今後どのような施策を進めるべきだと思いますか。(複数回答)



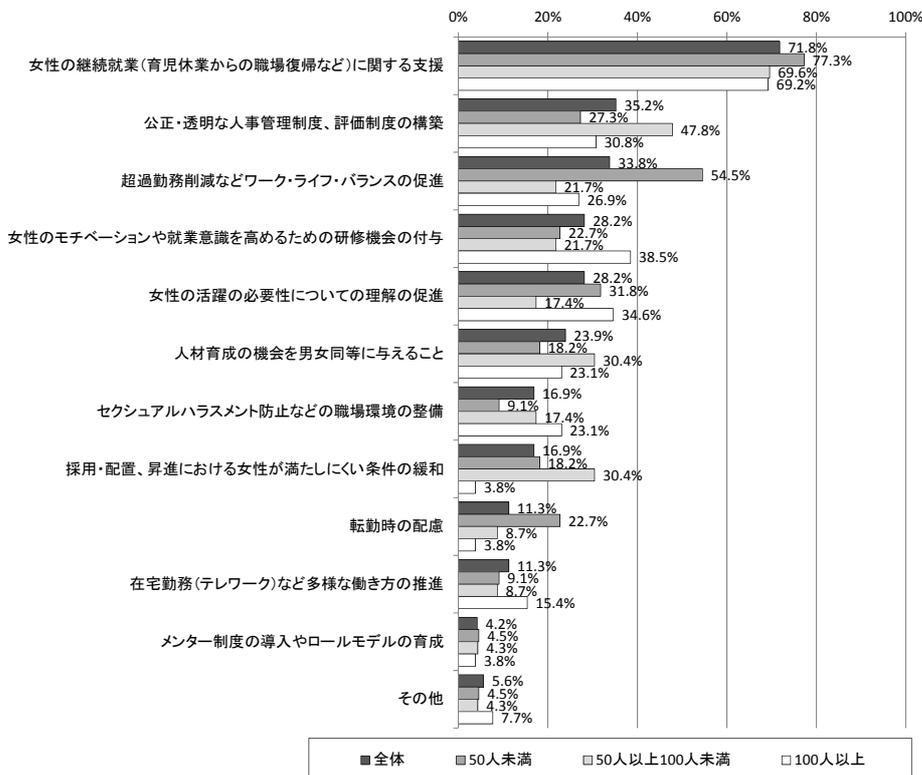
事業所 1 女性の活躍推進における取り組みについて
 女性が継続して働ける職場環境の整備が必要

事業所全体でみると、「責任のある仕事を付与している」(73.2%)、「男性と同等の教育訓練・研修等を行っている」(67.6%)など、様々な取り組みをしています。一方、7.0%の事業所(従業員50人未満18.2%、100人以上3.8%)が特に何もしていないと答えていて【注1】、今後取り組むべき内容については、「女性の継続就業(育児休業からの職場復帰など)に関する支援」が7割を占めています。【注2】

【注1】女性の活躍を推進する上で、現在取り組んでいることがありますか。(複数回答)



【注2】女性の活躍を推進する上で、今後どのような取り組みが必要と考えますか。(3つ回答)

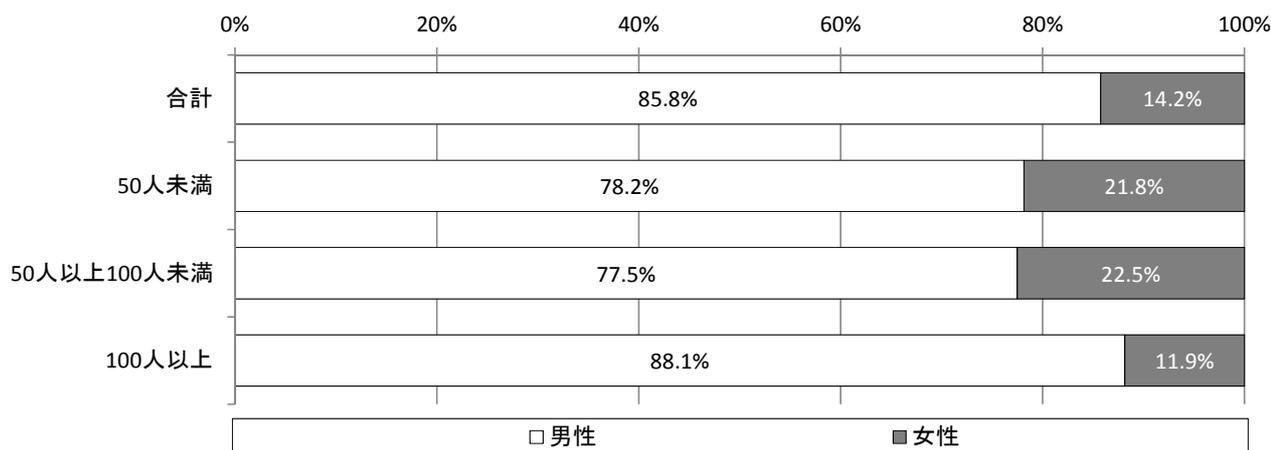


2 女性管理職登用における取り組みについて

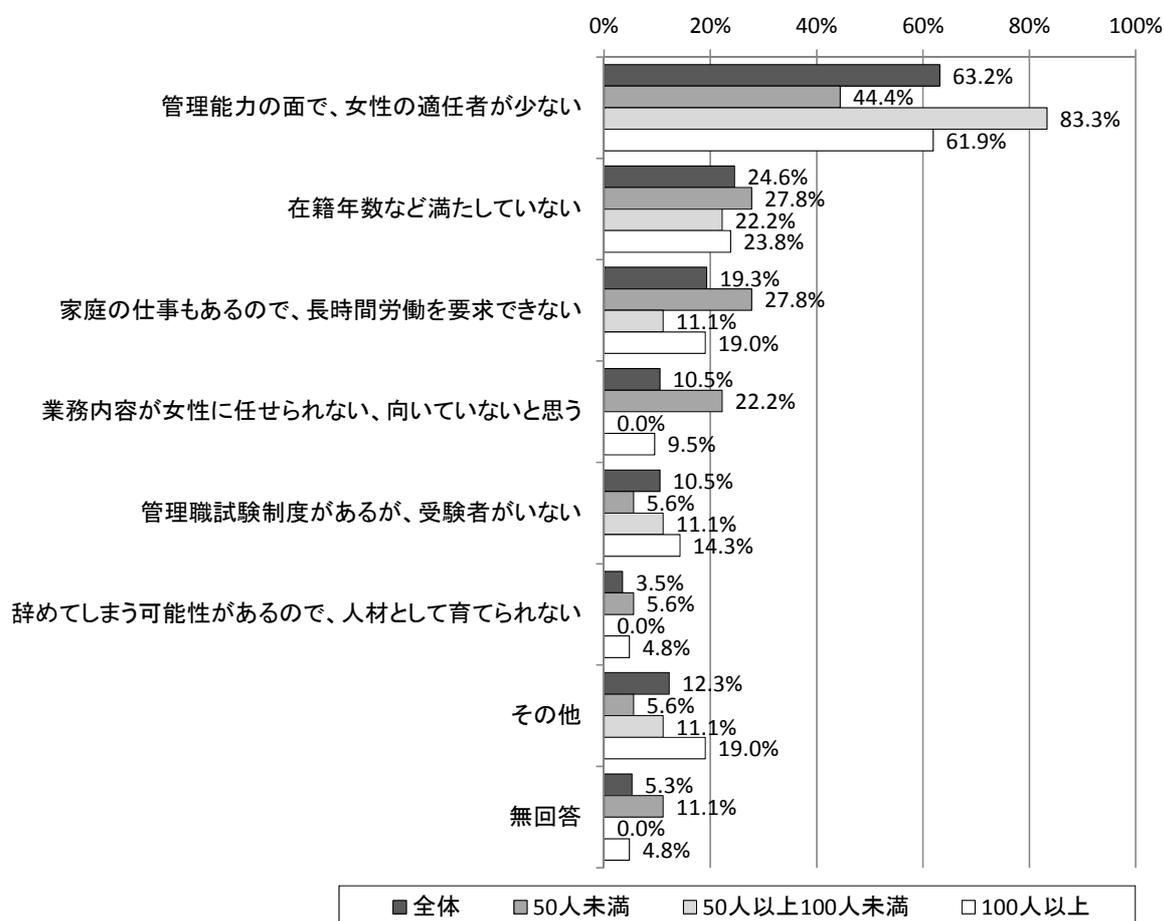
企業のトップ及び管理職の意識改革と女性のキャリアアップ支援が必要

女性管理職（監督職以上）は、全体で平均 14.2%（従業員 50 人未満 21.8%、50 人以上 100 人未満（以後、50 人以上と表記。）22.5%、100 人以上 11.9%）です。【注 3】女性管理職が少ない理由は、「管理能力の面で、女性の適任者が少ない」（63.2%）、「在籍年数など満たしていない」（24.6%）の項目が高くなっています。【注 4】今後、管理職登用を増やすためには、「経営層・管理職層の意識改革」（57.7%）、「企業における継続的なキャリア研修」（42.3%）などが効果的と答えています。【注 5】

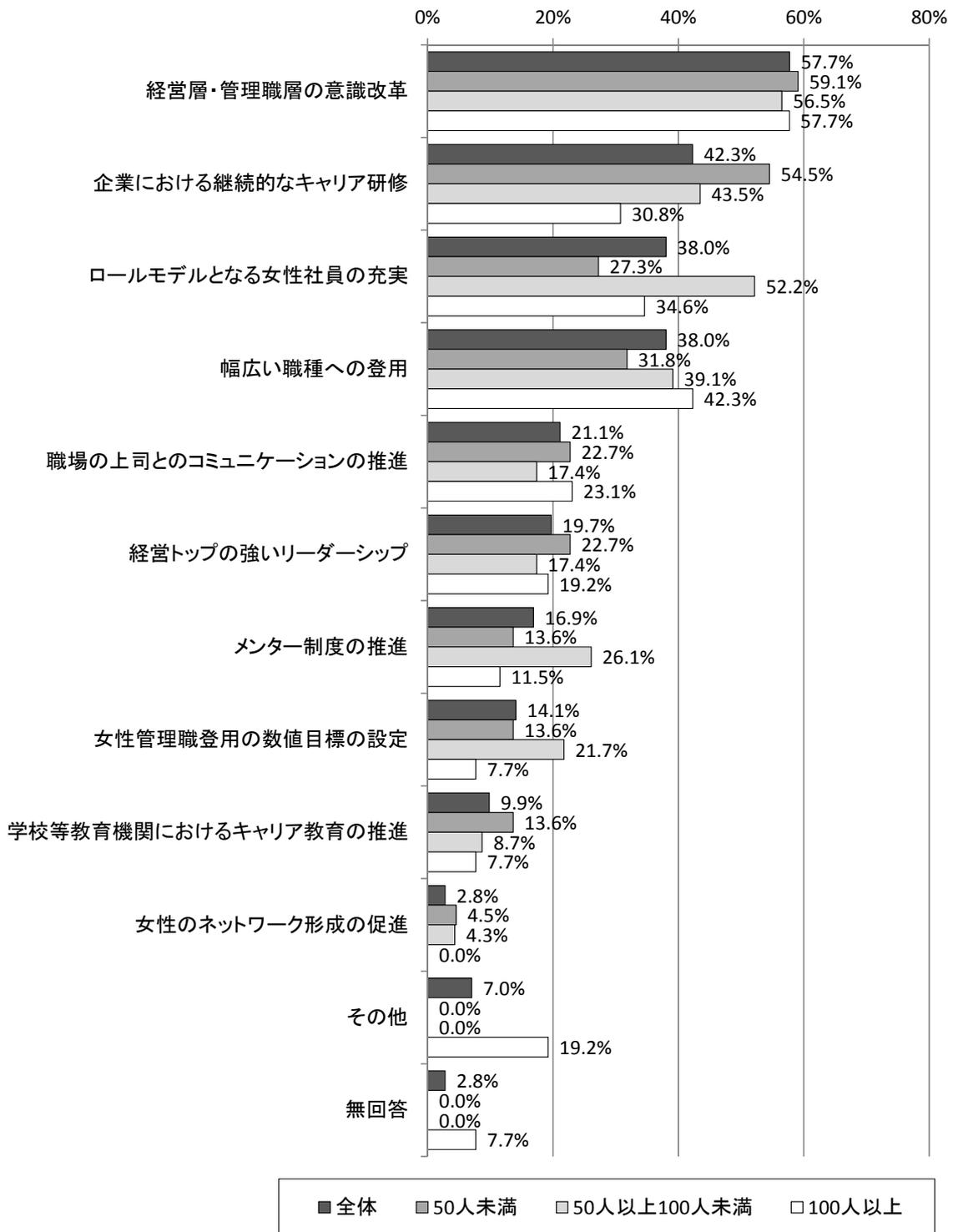
【注 3】管理職（監督職以上）への登用状況について（平均）



【注 4】女性管理職が少ないと考えられる理由は何ですか。（複数回答）



【注5】女性の管理職を増やすためには、今後どのような取り組みが効果的と考えますか。(3つ回答)

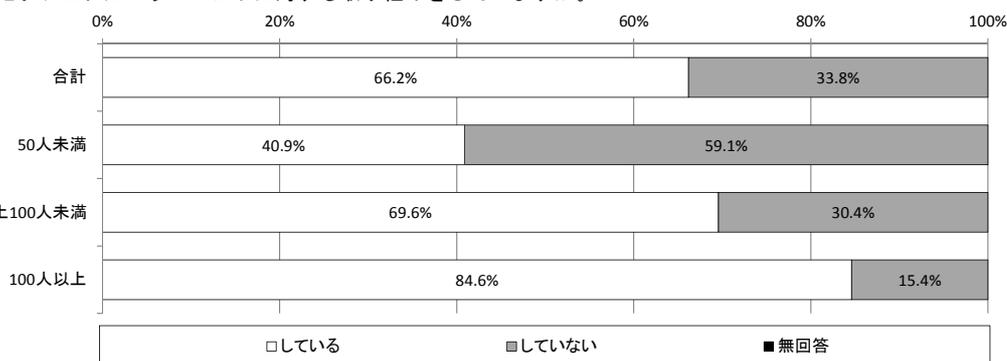


3 働きやすい環境づくりについて

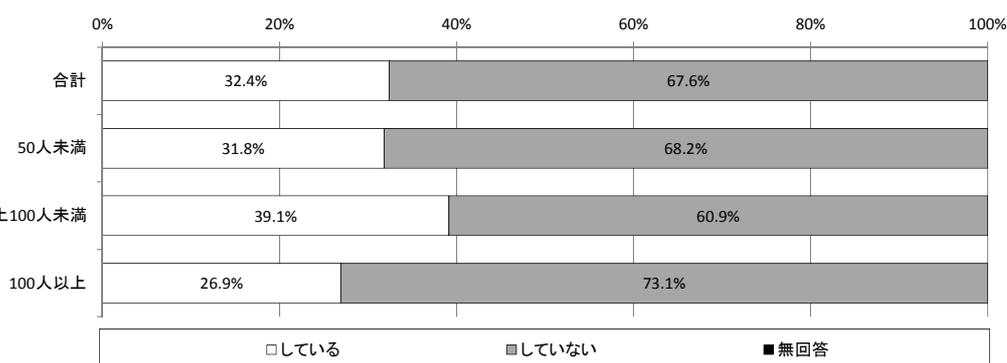
ハラスメントに対する、相談しやすい環境・体制の整備の充実が必要

セクシュアルハラスメントに対する取り組みは、66.2%の事業所で取り組んでいます。【注6】その内容は、「就業規則等にセクシュアルハラスメント禁止を規定している」が72.3%（従業員50人未満66.7%、50人以上68.8%、100人以上77.3%）となっています。また、同じ割合で「事業所内に相談窓口を設置している」となっています。一方、マタニティハラスメントに対する取り組みは、32.4%の事業所で取り組んでいて、セクシュアルハラスメントに対する取り組みと比べると低くなっています。【注7】

【注6】セクシュアルハラスメントに対する取り組みをしていますか。



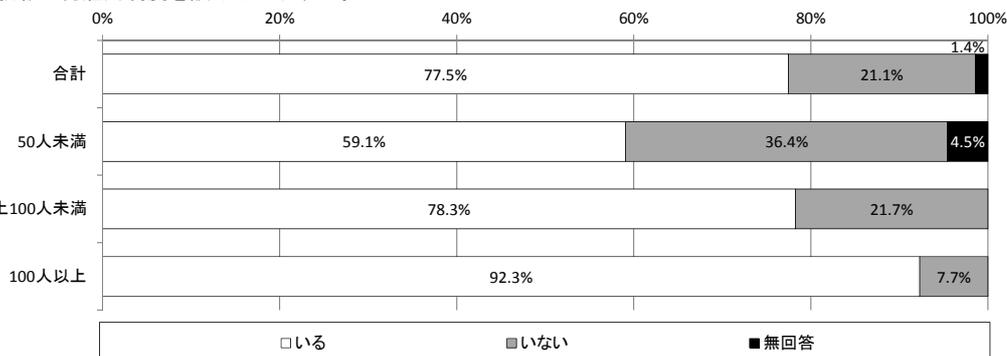
【注7】マタニティハラスメントに対する取り組みをしていますか。



再就職・再雇用制度を設けている (77.5%)

再就職・再雇用制度は77.5%（従業員50人未満59.1%、50人以上78.3%、100人以上92.3%）の事業所で設けています。【注8】その形態は、「フルタイム正規従業員」が49.1%（従業員50人未満46.2%、50人以上50.0%、100人以上50.0%）次いで、「パートタイム従業員」、「本人希望の雇用」となっています。

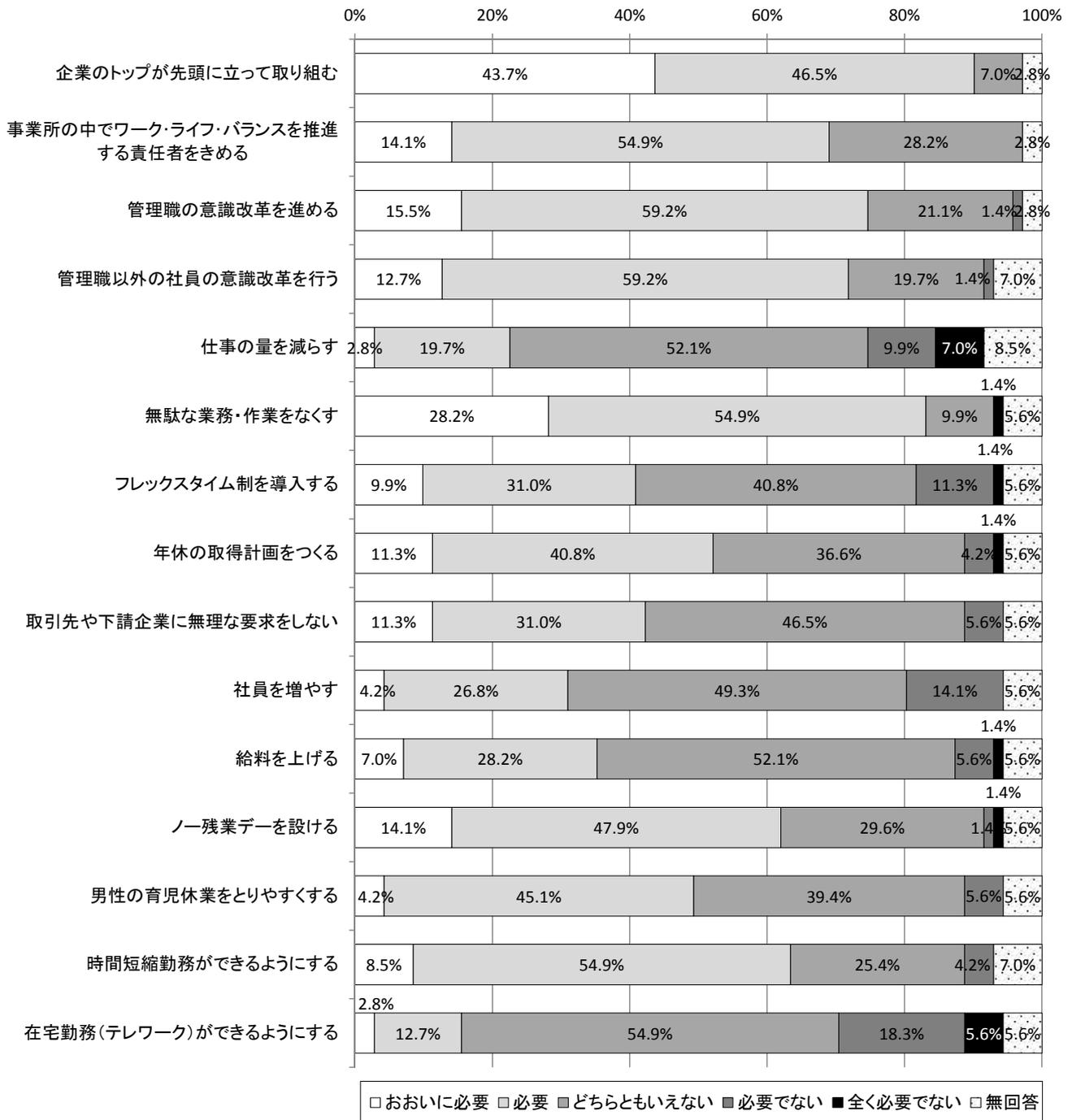
【注8】再就職・再雇用制度を設けていますか。



4 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について 管理職の意識改革だけでなく、事業所全体での意識改革が必要

「ワーク・ライフ・バランスが実現された社会」に近づくために重要な事業所の取り組みは、「企業のトップが先頭に立って取り組む」(90.2%)が最も高く、次いで「無駄な業務・作業をなくす」(83.1%)、「管理職の意識改革を進める」(74.7%)となっています。【注9】また、男性管理職の意識改革を進めるためには、「管理職自ら実行しモデルとなる」(52.8%)、「管理職に対し研修を実施する」(47.2%)が効果的と答えています。

【注9】「ワーク・ライフ・バランスが実現された社会」に近づくためには、事業所はどのような取り組みが必要と考えますか。

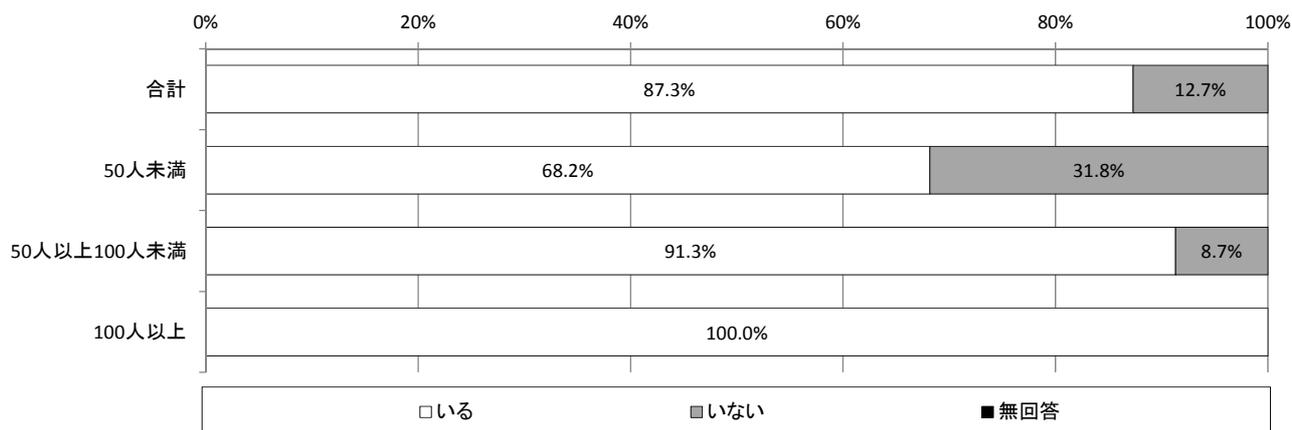


5 育児・介護について

男性の育児・介護休業取得率は、上昇傾向にあるものの依然として低水準

育児休業制度は、8割以上の事業所で設けています。【注10】今までに取得した人は、女性95.2%（従業員50人未満86.7%、50人以上100.0%、100人以上96.2%）に対し、男性16.1%（従業員50人未満6.7%、50人以上9.5%、100人以上26.9%）と低くなっています。【注11】また、介護休業制度は、8割以上の事業所で設けています。【注12】今までに取得した人は、女性31.6%（従業員50人未満27.3%、50人以上30.0%、100人以上34.6%）に対し、男性19.3%（従業員50人未満27.3%、50人以上15.0%、100人以上19.2%）で、女性より低くなっています。【注13】

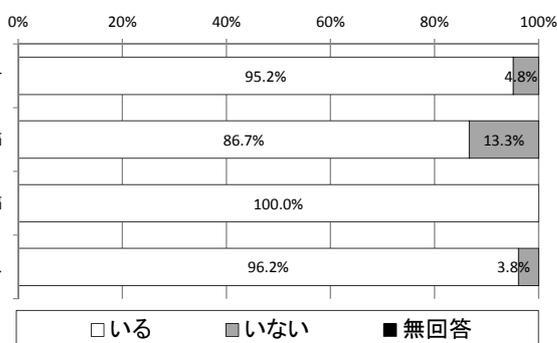
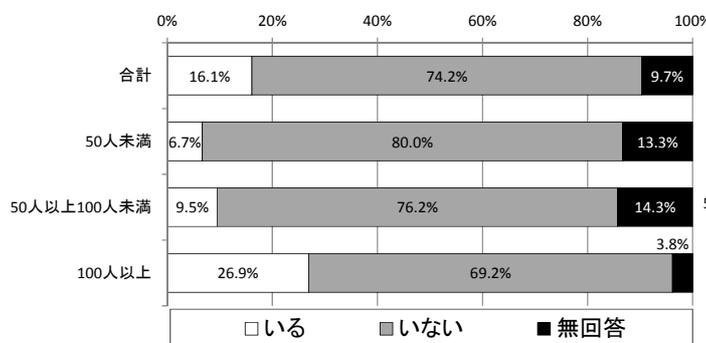
【注10】 育児休業制度を設けていますか。



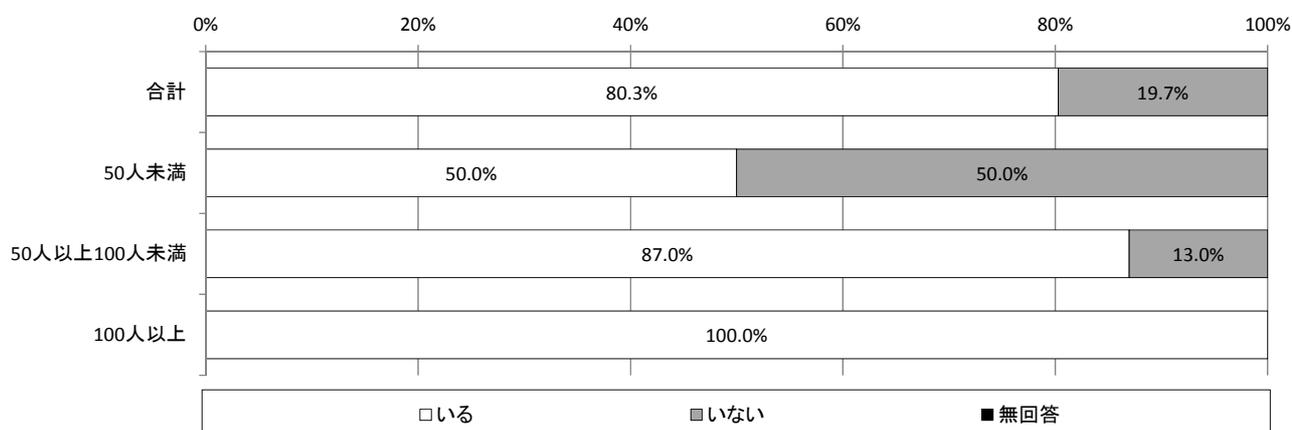
【注11】 「いる」と回答された方にお聞きます。いままでに取得した人はいますか。

<男性>

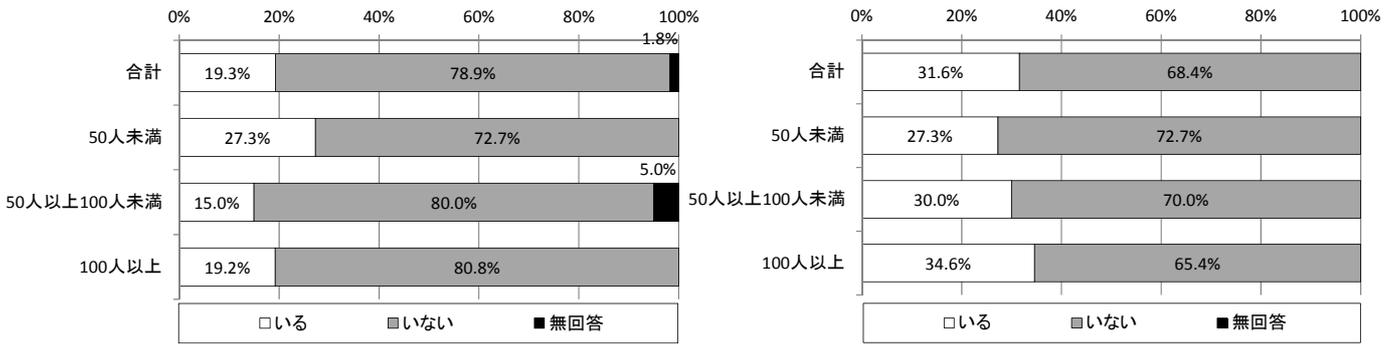
<女性>



【注12】 介護休業制度を設けていますか。



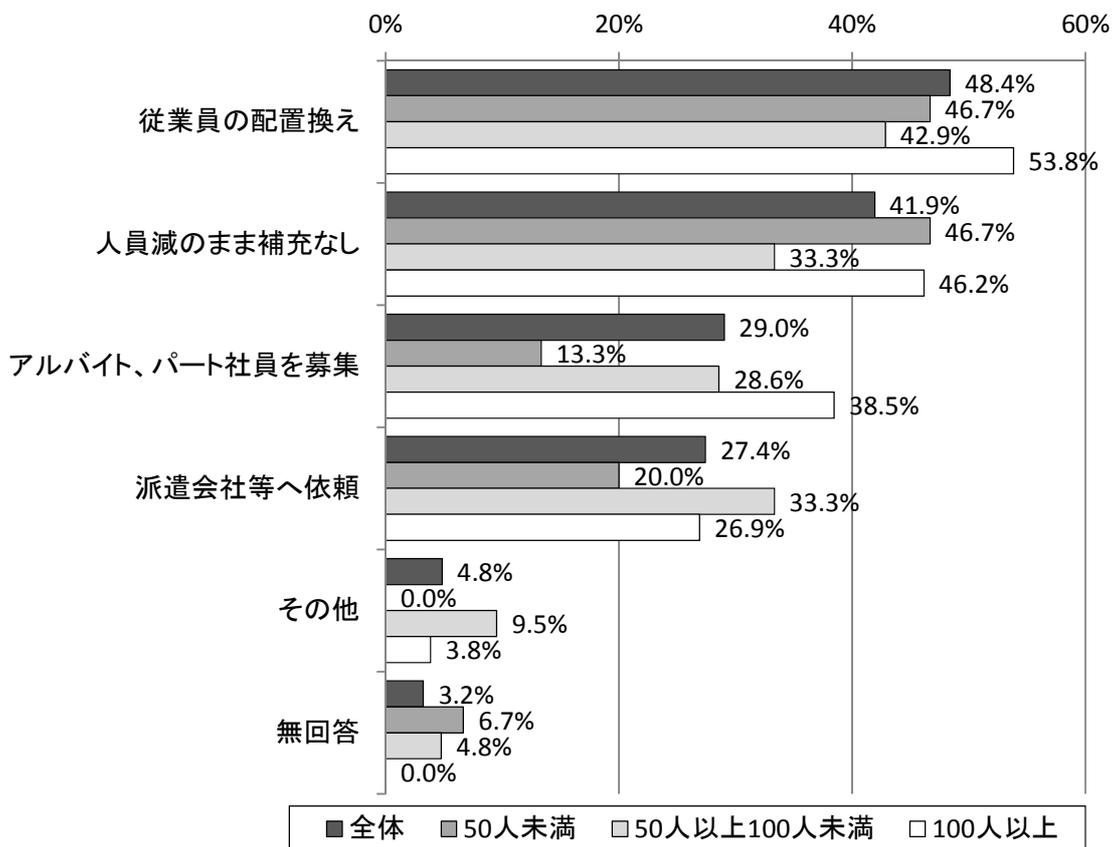
【注13】「いる」と回答された方にお聞きします。いままでに取得した人はいますか。
 <男性> <女性>



休業制度取得中の代替従業員は、「従業員の配置換えで対処する」(48.4%)

休業制度取得中の代替従業員は、「従業員の配置換えで対処する」(48.4%)が最も多く、次いで、「人員減のまま補充なし」(41.9%)、「アルバイト、パート社員を募集」(29.0%)となっています。【注14】

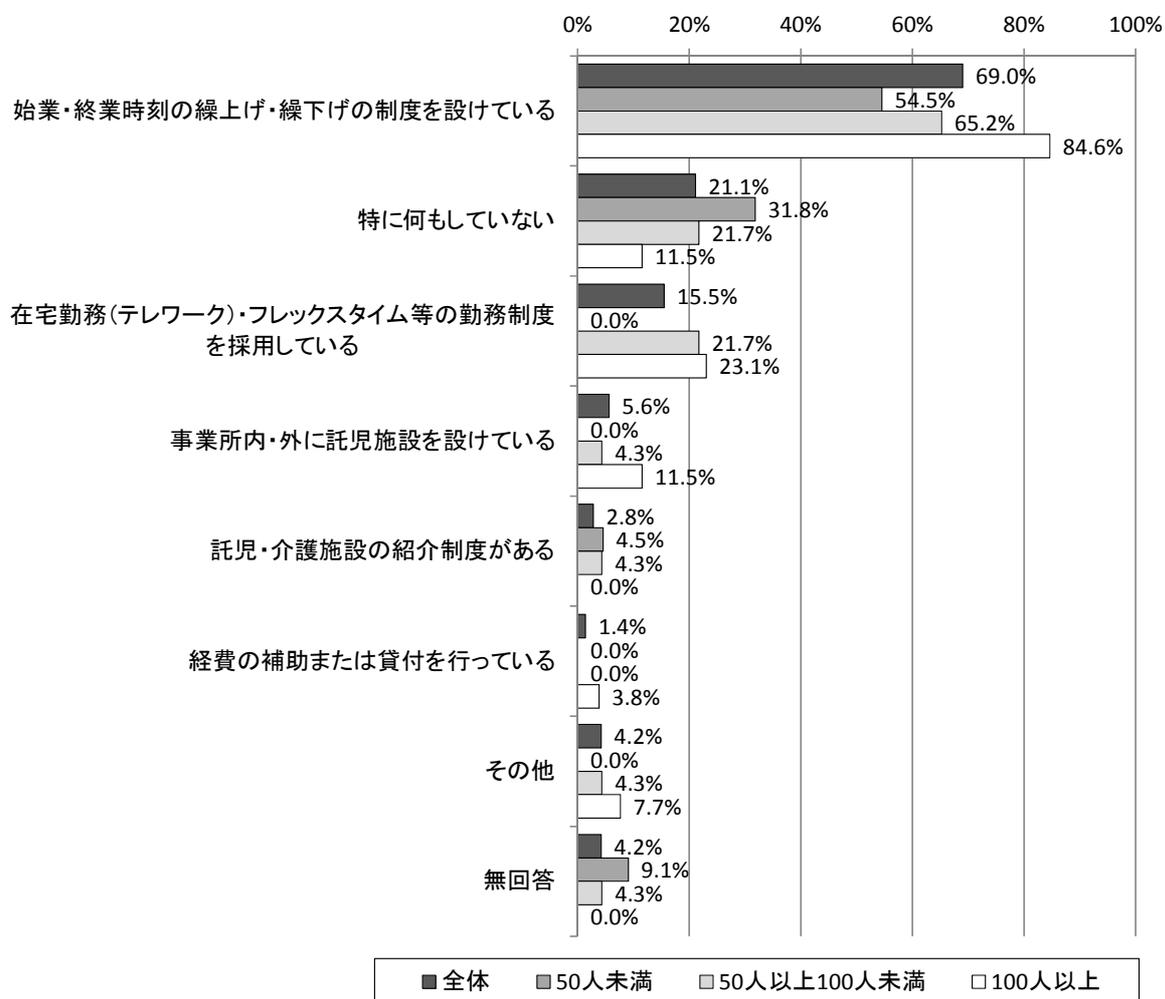
【注14】育児・介護休業制度取得中の社員の代替えはどのように対処していますか。(複数回答)



7割弱の事業所で、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの制度を設けている (69.0%)

働きながら、育児・介護をする従業員に対して、何か取り組んでいることは、半数以上の事業所で、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの制度を設けている」その反面、およそ2割の事業所では、「特に何もしていない」となっています。【注15】

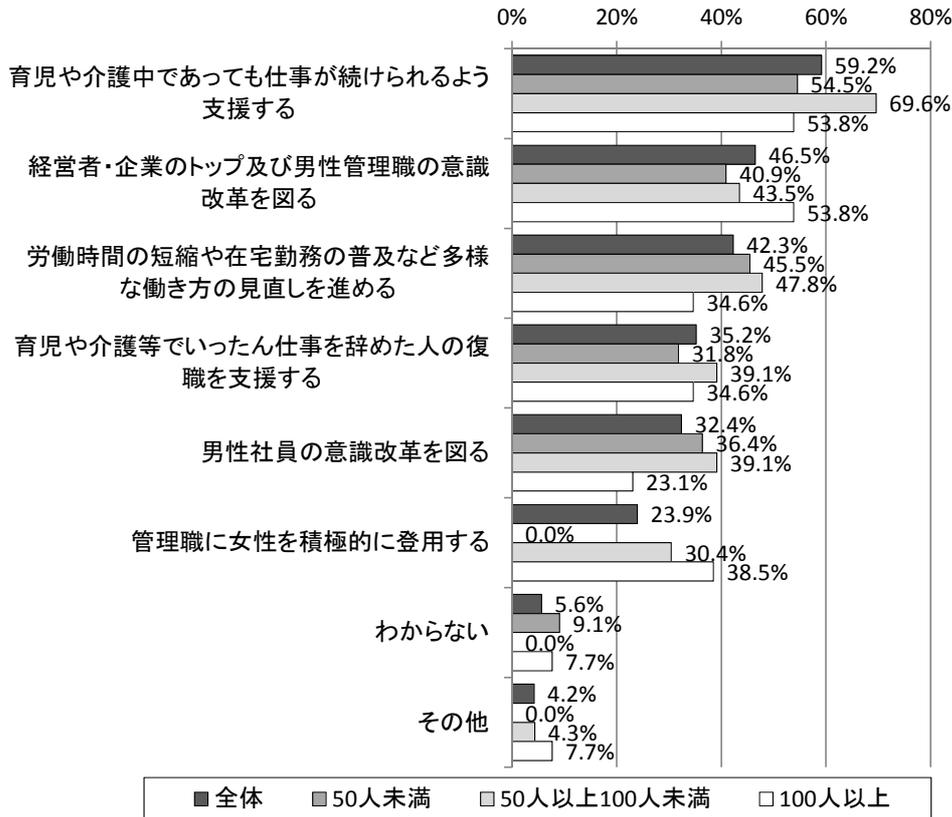
【注15】働きながら、育児・介護をする従業員に対して、何か取り組んでいることはありますか。(複数回答)



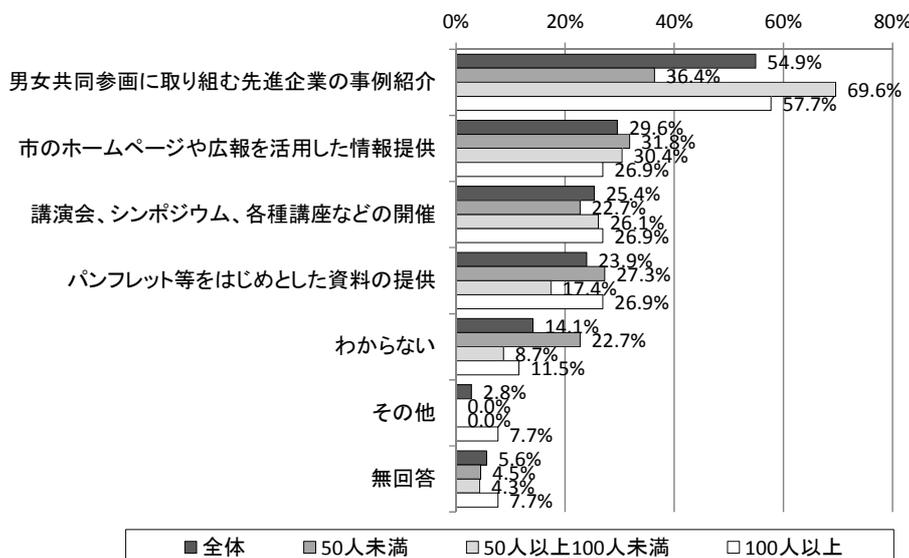
6 男女共同参画社会の実現に向けた取り組みについて 企業のニーズに合わせた積極的な情報発信を行うことが必要

男女共同参画社会の実現に向けての施策として、「育児や介護中であっても仕事が続けられるよう支援する」(59.2%)、「経営者・企業のトップ及び男性管理職の意識改革を図る」(46.5%)が望まれています。【注16】また、行政に対しては、「男女共同参画に取り組む先進企業の事例紹介」(54.9%)、「市のホームページや広報を活用した情報提供」(29.6%)など、積極的な情報発信が求められています。【注17】

【注16】「男女共同参画社会の実現」に向けて、今後どのような施策を進めるべきだと考えますか。(複数回答)



【注17】「男女共同参画社会の実現」に向けて、行政に対し今後どのような取り組みを期待しますか。(複数回答)



第2次古河市男女共同参画プラン
2017～2024

発行：平成29年3月

編集：古河市 生活安全部 市民協働課 人権・男女共同参画室

〒306-0291 茨城県古河市下大野2248番地

TEL：0280-92-3111（代表）

