

第2次古河市男女共同参画プラン  
後期実施計画  
2021～2024



## はじめに

少子高齢化や人口減少が進行しており、経済や文化のグローバル化、人々の価値観や生活環境の多様化など、私たちを取り巻く社会情勢は急速に変化しております。

このような中、将来にわたり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を分かち合い、性別に関わらず一人一人が個性と能力を十分に発揮できる、持続可能な活力ある社会の実現が必要不可欠です。

男女共同参画社会の実現に向けた動きとして、世界的には「SDGs（持続可能な開発目標）」が国連サミットにおいて採択され、国においては「女性活躍推進法」が成立、「第5次男女共同参画基本計画」では女性の参画拡大や活躍推進、仕事と生活の調和、推進体制の強化等を目指すものとなっております。

本市においては、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、平成21年2月7日に「男女共同参画都市」を宣言、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、平成29年3月には「第2次古河市男女共同参画プラン」を策定し、総合的かつ計画的に男女共同参画施策を推進しているところです。

しかしながら、近年頻発する災害や新型コロナウイルス感染症の流行により、社会のあり方は急激に変化しており、男女共同参画の推進にも大きな影響を及ぼしております。こうした社会情勢の変化に対応し、これまでの計画の成果と課題を踏まえ、令和3年度から6年度までの4年間を計画期間として「第2次古河市男女共同参画プラン後期実施計画」を策定しました。

この新たな計画の下、本市における男女共同参画の推進を目指し、一人一人が輝ける社会づくりに向け各施策に取り組んでまいりますので、皆様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の皆様をはじめ、貴重なご意見をいただきました多くの市民の皆様にご心より感謝申し上げます。

令和3年11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 古河市

わたしたちは このまちに暮らし

集うすべての<sup>ひと</sup>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

## 目次

第1章 計画の策定にあたって	1
1 策定の趣旨と背景	3
2 計画の位置付け	5
3 計画の期間	5
第2章 古河市の現状	7
1 統計データからみる現状	9
2 前期計画の評価	19
第3章 計画の基本的な考え方	25
1 基本理念	27
2 基本目標	28
3 計画の体系	30
第4章 実施計画	33
実施計画 重点施策	35
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	36
計画目標1 男女共同参画・ダイバーシティ社会の視点に立った社会制度・慣行の見直し	36
計画目標2 男女共同参画を推進する教育と学習の充実	38
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	41
基本目標Ⅱ いきいきと働ける社会環境の整備	43
計画目標1 雇用の場における男女平等の実現	43
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	45
計画目標3 働き方改革とワーク・ライフ・バランスの推進	47
計画目標4 女性のエンパワーメントの促進	50
基本目標Ⅲ あらゆる分野における男女共同参画の推進	52
計画目標1 政策・方針決定の場への女性参画の拡大	52
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	54
計画目標3 国際社会への参画促進	59
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	62
計画目標1 市民による推進体制の整備	62
計画目標2 市役所内推進体制の充実	64
第5章 計画の推進体制	67
1 計画の推進体制	69
2 計画の評価方法	70
資料編	71
1 第2次古河市男女共同参画プラン策定経過	73
2 古河市男女共同参画推進会議委員名簿	74
3 第2次古河市男女共同参画プラン後期実施計画の策定について（諮問）	75
4 第2次古河市男女共同参画プラン後期実施計画（案）について（答申）	76
5 男女共同参画社会基本法	77
6 女性活躍推進法	81
7 古河市男女共同参画推進条例	89
8 古河市男女共同参画推進条例	92
9 古河市男女共同参画庁内連絡	93
10 男女共同参画古河市民	94
11 令和2年度男女共同参画に関する意識調査（抜粋）	95



# 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

### 1 策定の趣旨と背景

男女が互いに人権を尊重し、あらゆる分野において性別や世代にとらわれず、対等な立場でその個性と能力を十分に発揮できる「男女共同参画社会」の実現は、社会全体で取り組むべき課題です。

国においては、平成11年に「男女共同参画社会基本法」、平成28年には、「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。）が制定されています。平成30年には「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が制定され、令和元年には「女性活躍推進法」の改正が行われるなど、法律や制度面の整備が進められています。

視点を世界に向けると、平成27年に国連で採択された、「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に含まれる「持続可能な開発目標」（SDGs）において、政治、経済、公共分野のあらゆるレベルの意思決定において、女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保することが掲げられており、これに沿った取り組みが進められています。

しかし、男女共同参画に関する理解は深まりつつあるものの、固定的な役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が根強く残り、政策・方針決定過程への女性の参画や男性の家庭生活への参画が十分でないなど、女性の社会進出が進むなかで、重要かつ喫緊の課題が散見されています。

また、令和2年春以降、全世界的に新型コロナウイルスの感染が拡大しており、そのため外出自粛や休業といった社会状況下において、生活不安やストレスによるハラスメントやDVなどの被害の深刻化、雇用、収入が失われることによる生活困窮化など、社会的に立場の弱い人の生命と生活が脅かされています。

本市では、平成19年に「～あなたと私のいきいき古河～男女共同参画プラン」を策定し、平成20年には「古河市男女共同参画推進条例」を制定しました。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、平成29年には「第2次古河市男女共同参画プラン」（以下、「基本計画」）を策定しています。

本計画は、令和3年度に計画期間の中間年を迎えた基本計画について、これまでの取り組みを検証するとともに、市民の意識や社会経済状況の変化等をとらえるとともに、新たな課題への取り組みを進めていくために、後期実施計画を策定するものです。

## SDGs と 17 の開発目標

持続可能な開発目標（SDGs：Sustainable Development Goals）とは、2015年9月に開かれた国連サミットで加盟国の全会一致で採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に記載された、2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標です。17のゴール、169のターゲットから構成されており、地球上の「誰一人取り残さない（Leave no one behind）」ことを掲げています。



出典：国際連合広報センターホームページ

## 2 計画の位置付け

本計画の位置付けは次のとおりとします。

- (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」として位置づ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」及び県の「茨城県男女共同参画基本計画」の内容を踏まえた計画です。
- (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。

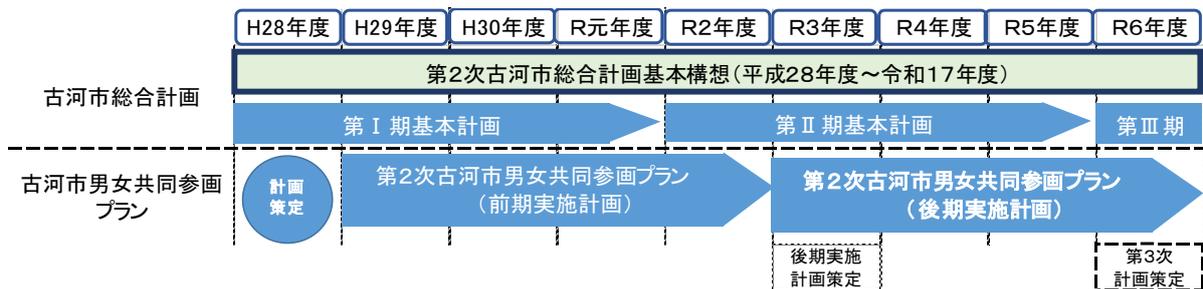
## 3 計画の期間

実施計画は、基本計画で示した施策を計画的に実施するために、より具体的な事業を示すものです。

また、新型コロナウイルス感染症の拡大により、後期実施計画策定を1年ずらして行います。後期実施計画の計画期間は、令和3年から令和6年までの4年間とします。

なお、この計画は、基本計画との整合性を図ったうえで、社会情勢の変化や計画の進捗状況に応じて必要な場合に見直しを行います。

### ■ 計画期間





# 第 2 章

## 古河市の現状



## 第2章 古河市の現状

### 1 統計データからみる現状

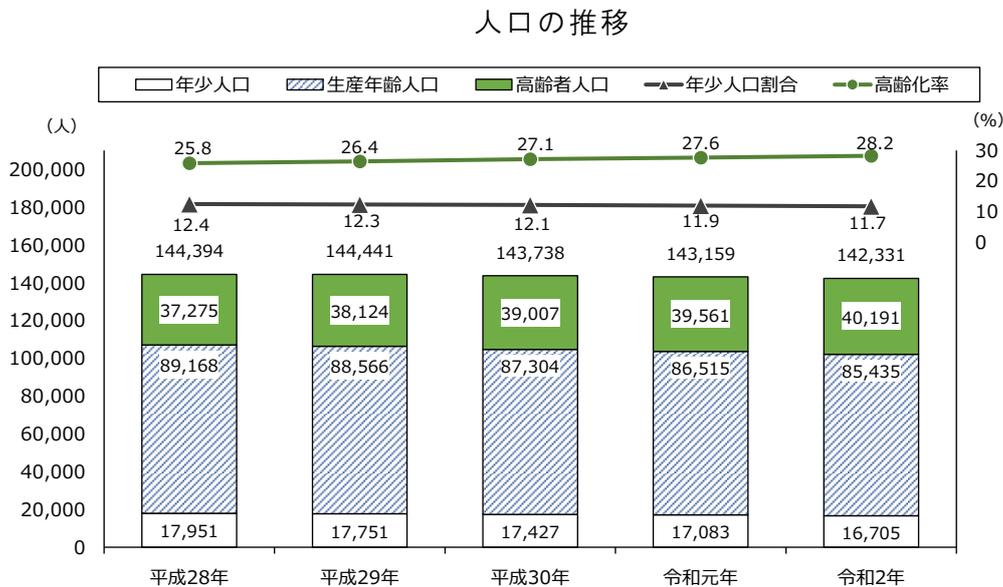
#### (1) 人口の推移

本市の総人口は、平成30年を境に年々減少しています。

年齢3区分で見ると、65歳以上の高齢者人口は年々増加しており、令和2年の高齢者人口は40,191人で平成28年から2,916人の増加となっています。

一方で、年少人口（0歳～14歳）と生産年齢人口（15歳～64歳）は年々減少しており、平成28年から令和2年の増減をみると、年少人口は1,246人の減少、生産年齢人口は3,733人減となっています。

人口構成比をみると、令和2年の高齢化率（高齢者人口割合）は28.2%となっており、少子高齢化が進んでいることがわかります。

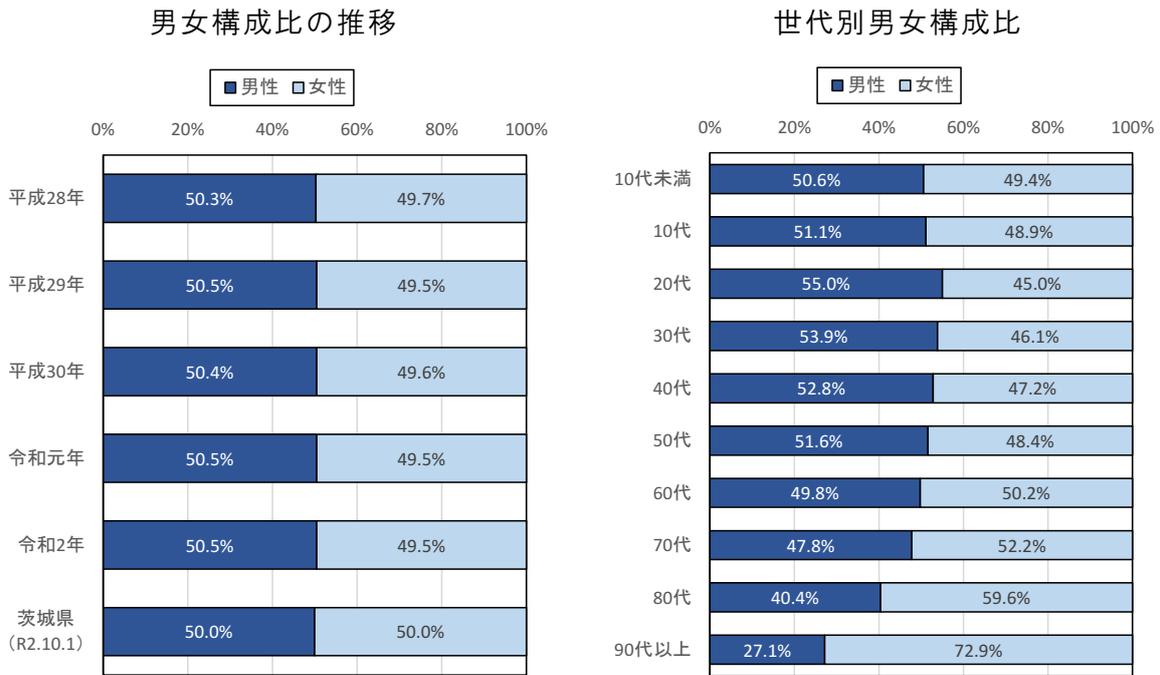


(資料：住民基本台帳各年10月1日現在)

## 第2章 古河市の現状

本市の男女構成比は、男性の割合が女性の割合をわずかに上回る形で、推移しています。また、県全体の男女構成比は同率となり、男女の差はありませんでした。

世代別男女構成比では、50代までは男性の割合が高くなっていますが、60代以上では女性の割合が男性を上回っています。そのなかで90代以上では女性の割合が7割を超えています。



(資料：住民基本台帳各年10月1日現在 世代別は令和2年)

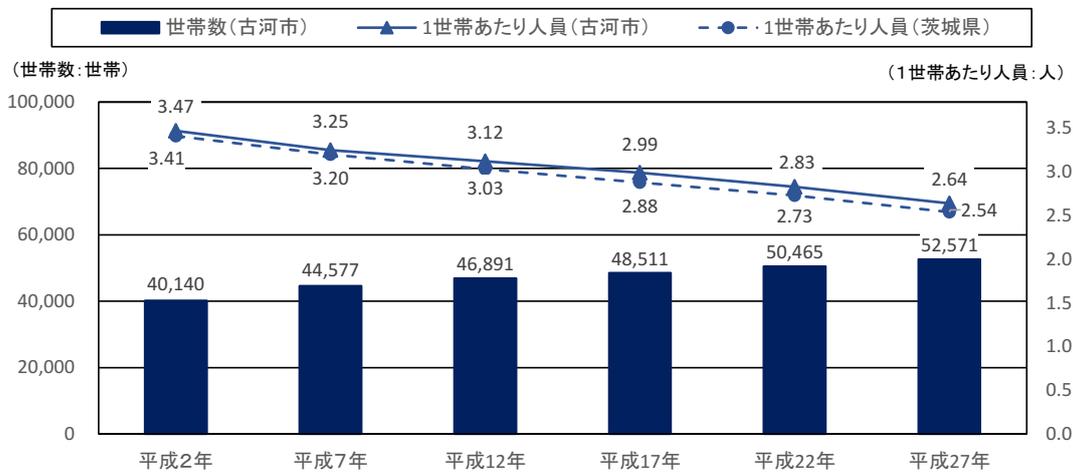
## (2) 世帯の状況

本市の世帯数の推移をみると、年々増加しており、平成27年は平成2年の40,140世帯から12,431増加した52,571世帯となっています。

一方、1世帯あたりの人員は、県全体の数値よりわずかに高く推移していますが、年々減少しており、核家族化が進んでいることがわかります。

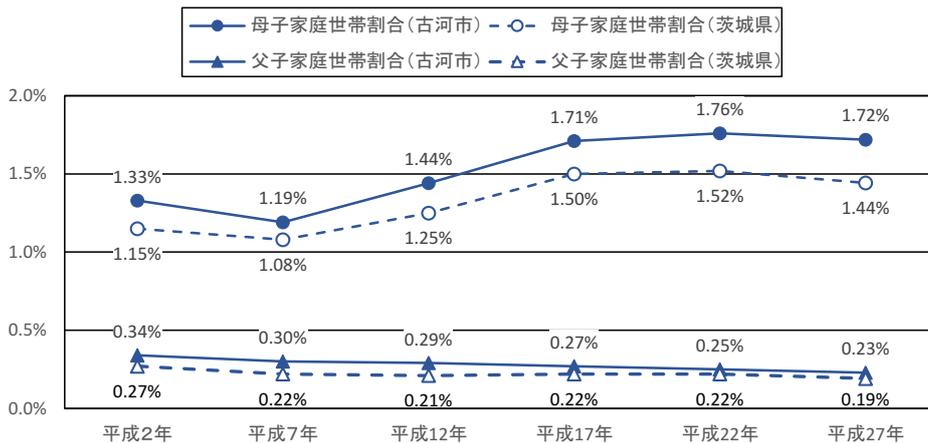
母子・父子世帯の状況をみると、いずれも県の平均を上回っていますが、そのなかにもあっても、父子世帯の割合はわずかながらも減少しています。その一方で、母子世帯は平成22年調査よりわずかに下回ったものの、依然として高い水準にあることがわかります。

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)

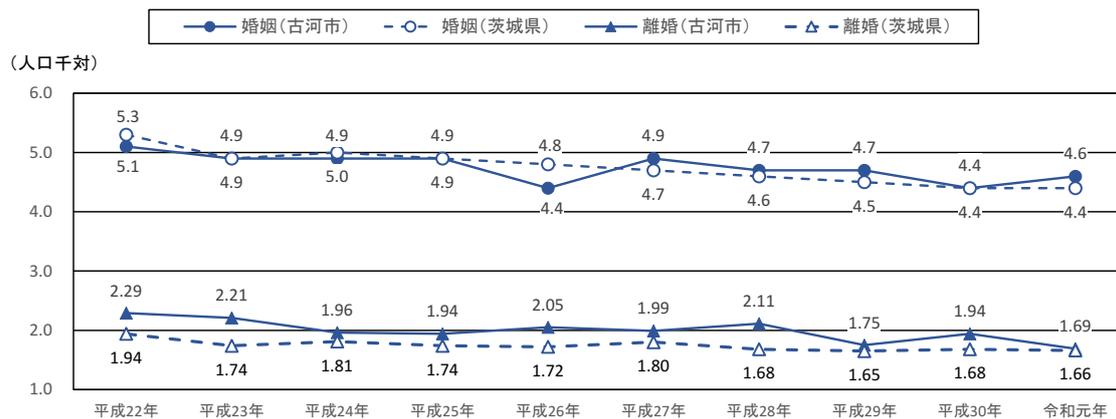
## 第2章 古河市の現状

### (3) 婚姻・離婚の状況

本市の婚姻率は、県平均に近いところで推移しています。そのなかで令和元年は、0.2ポイント県平均を上回りました。

その一方で離婚率は、県平均を上回るなど、高い水準で推移しています。そのなかで、令和元年は平成30年よりも0.25ポイント改善しましたが、県平均をわずかに上回っています。

婚姻・離婚率の推移

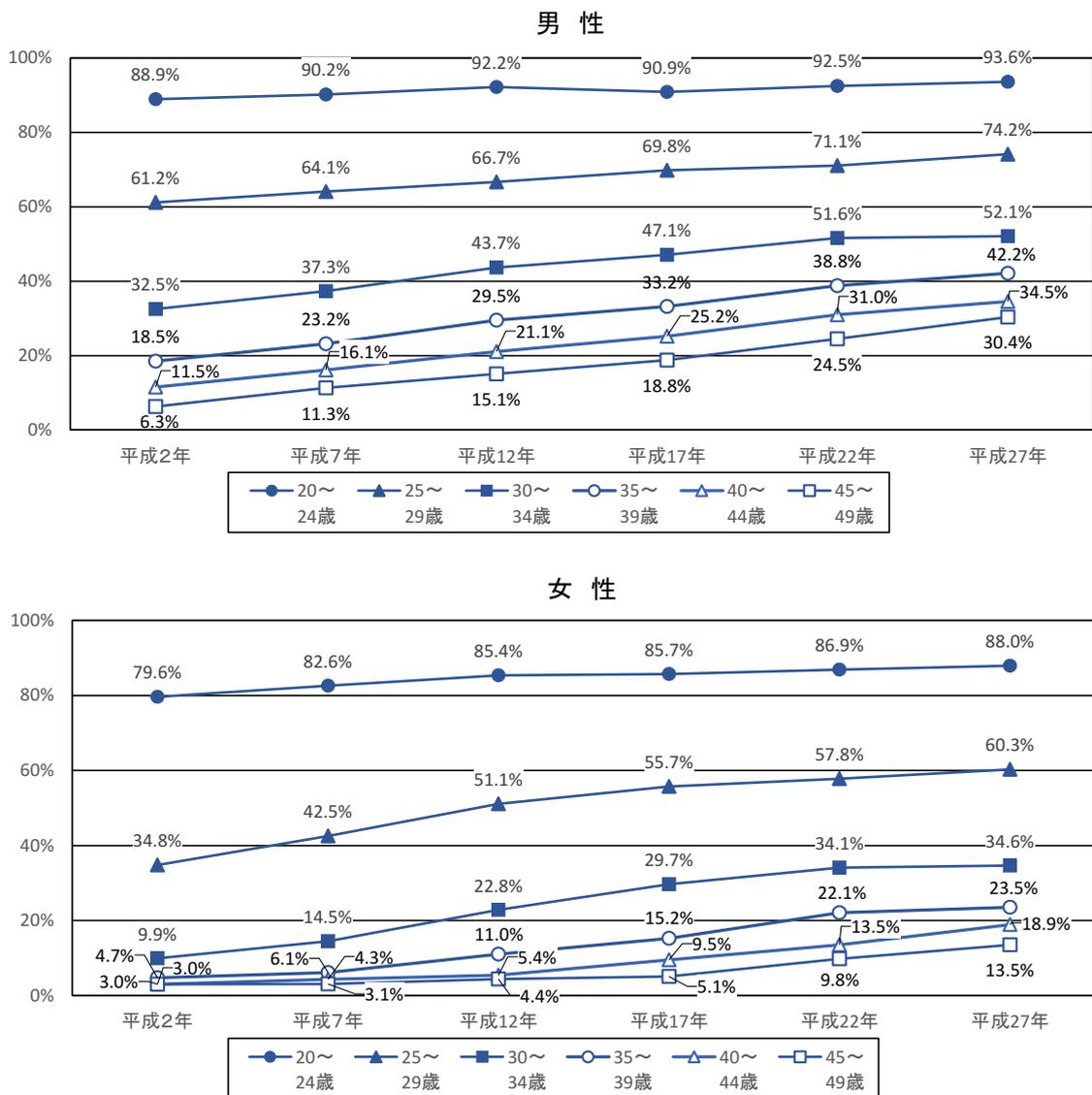


(資料：茨城県人口動態統計)

本市の年齢別未婚率は、年を追うごとに上昇しており、非婚化・晩婚化がより進んでいる状況が読み取れます。

なかでも平成27年は、男女ともにすべての年代で平成22年を上回っています。男女別に増加率をみると、男性は「45～49歳」の5.9ポイントが最も高く、次いで「40～44歳」、「35～39歳」の順となっています。女性は、「40～44歳」の5.4ポイントが最も高く、次いで「45～49歳」、「25～29歳」の順となっています。

未婚率の推移

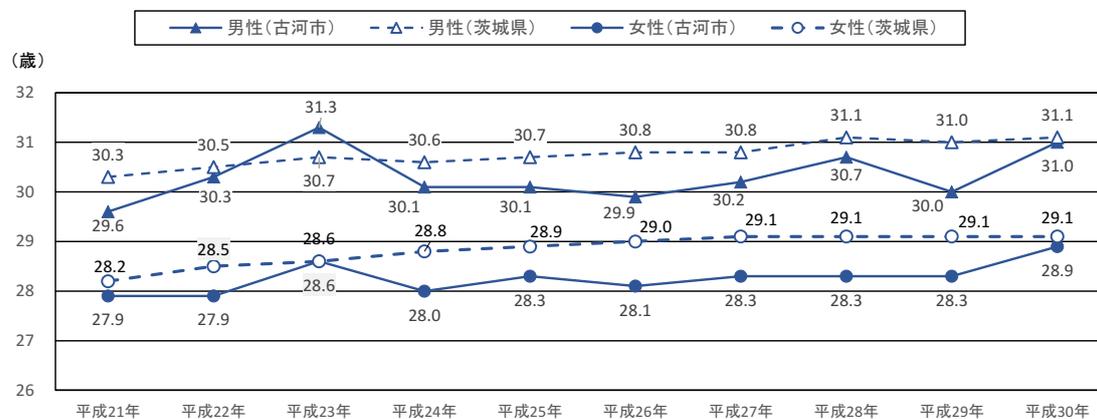


(資料：国勢調査)

## 第2章 古河市の現状

本市の平均初婚年齢は、男女ともに県平均よりも低い水準で推移していましたが、平成30年は概ね県平均と同じ値となるなど、晩婚化の様相が見え始めています。

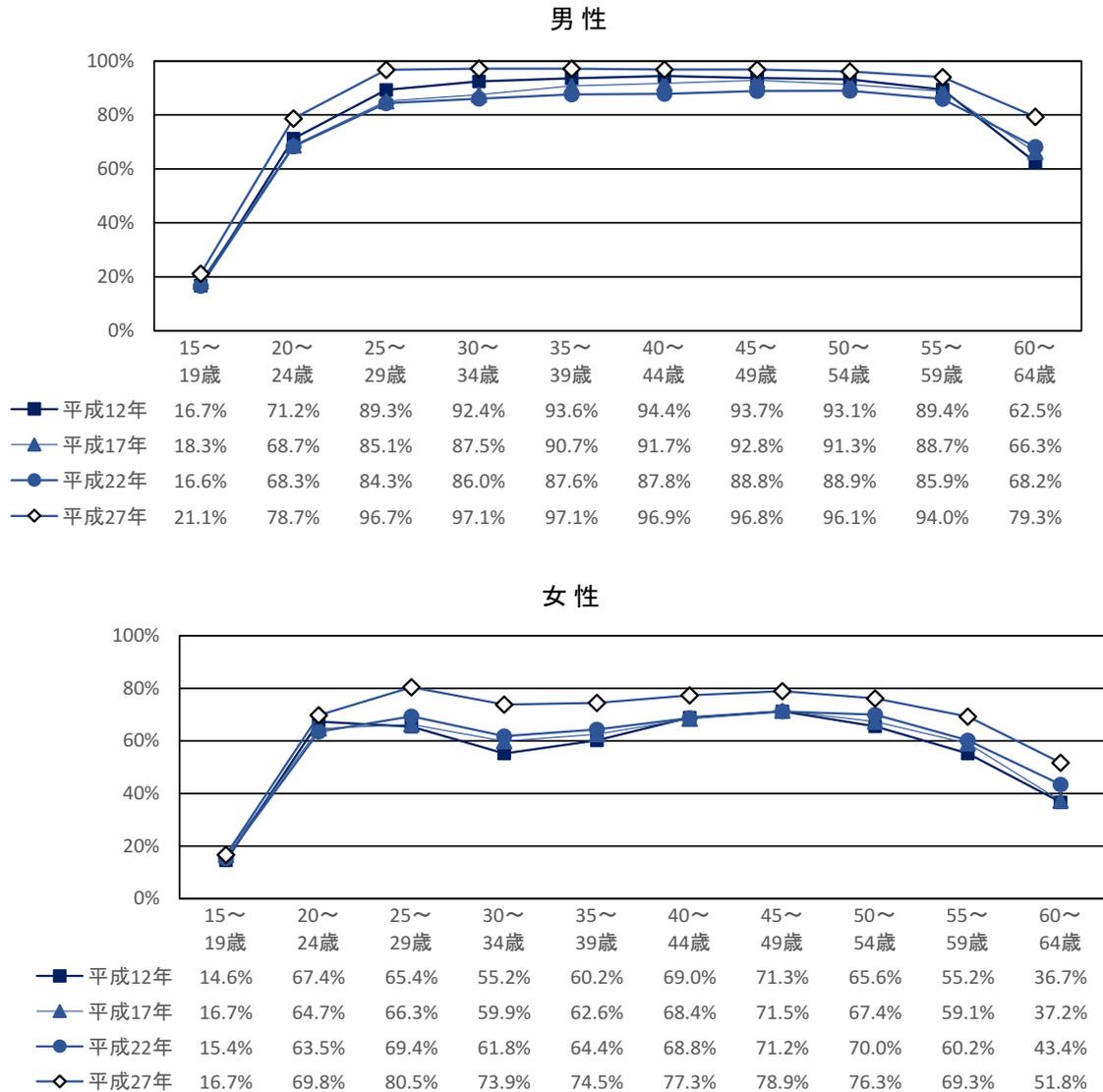
平均初婚年齢の推移



(資料：茨城県保健福祉統計年報)

### (4) 労働力率の状況

本市における平成27年における年齢階級別労働力率は男女ともに、平成22年を上回っています。男女別にみると、男性は「60～64歳」の労働力率が大幅に上昇しています。女性は、「25～29歳」の大幅な伸びと「30～34歳」の下がり幅の小ささ、「35～39歳」から「45～49歳」の緩やかな上昇から、働く女性の割合が増えていることがわかります。



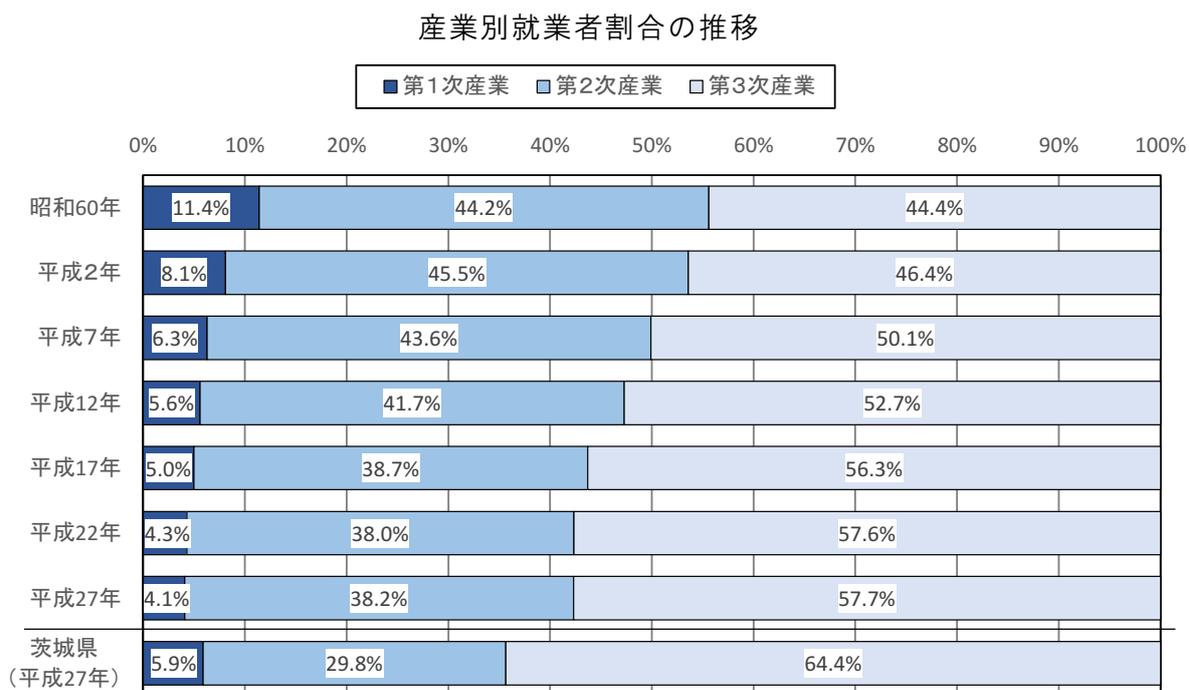
(資料：国勢調査)

## 第2章 古河市の現状

### (5) 就労の状況

本市の産業別就業者割合は、平成27年を平成22年と比較するとほぼ横ばいで推移しています。

平成27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ます。そのなかで第2次産業に従事している人の割合は、県平均と比較して高くなっています。

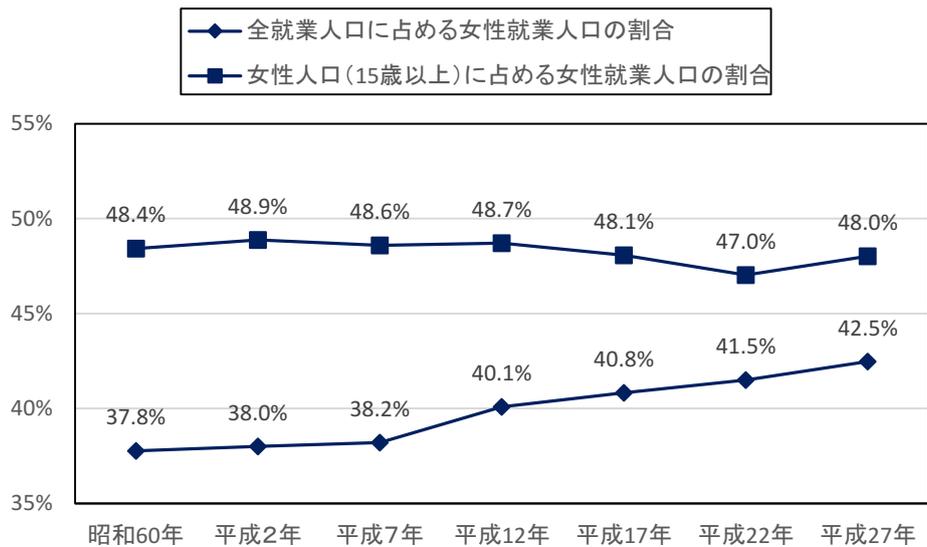


(資料：国勢調査)

本市の全就業人口は平成7年をピークに漸減しています。女性の就業人口の割合は、平成12年を境に減少していましたが、平成27年は微増しています。また、全就業人口に占める女性の割合は42.5%と1.0ポイント増加するなど、少しずつ女性の社会進出が進んでいる様子がうかがえます。同様に、女性人口(15歳以上)に占める就業人口の割合も1.0ポイント増加しており、働く女性の割合が増えています。

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	平成27年
全就業人口(人)	63,330	71,040	75,980	75,562	73,861	70,617	69,938
女性人口(15歳以上)(人)	49,387	55,231	59,759	62,179	62,740	62,304	61,857
女性就業人口(人)	23,916	26,995	29,035	30,289	30,163	29,305	29,707
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%	42.5%
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%	48.0%



(資料：国勢調査)

## 第2章 古河市の現状

平成 27 年の産業別（大分類）就業状況は、就業者全体では「製造業」に従事する人の割合が 28.9%を占めて最も多く、次いで、「卸売業、小売業」の 14.4%、「医療、福祉」の 8.7%、「建設業」の 7.7%、「運輸業、便業」の 7.3%などとなっています。

女性の産業別就業状況からみる業種別総数に占める女性の割合は、「医療、福祉」の 77.8%を筆頭に、「宿泊業、飲食サービス業」の 66.5%、「生活関連サービス業、娯楽業」の 62.9%、「教育、学習支援業」の 61.1%、「金融業、保険業」の 60.1%、「卸売業、小売業」の 55.1%の 6 業種で 50%を超えており、女性の労働力がこれらの業種を支えている様子がうかがえます。

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)		69,938	100.0	29,707	42.5	100.0	42.5
第1次	農業	2,738	3.9	1,120	1.6	3.8	40.9
	林業	13	0.019	5	0.007	0.017	38.5
	漁業	3	0.004	1	0.001	0.003	33.3
第2次	鉱業、採石業、砂利採取業	4	0.006	1	0.001	0.003	25.0
	建設業	5,363	7.7	878	1.3	3.0	16.4
	製造業	20,201	28.9	6,576	9.4	22.1	32.6
第3次	電気・ガス・熱供給・水道業	173	0.247	28	0.040	0.094	16.2
	情報通信業	855	1.2	219	0.3	0.7	25.6
	運輸業、便業	5,102	7.3	1,221	1.7	4.1	23.9
	卸売業、小売業	10,037	14.4	5,534	7.9	18.6	55.1
	金融業、保険業	1,085	1.6	652	0.9	2.2	60.1
	不動産業、物品賃貸業	816	1.2	336	0.5	1.1	41.2
	学術研究、専門・技術サービス業	1,270	1.8	480	0.7	1.6	37.8
	宿泊業、飲食サービス業	2,989	4.3	1,987	2.8	6.7	66.5
	生活関連サービス業、娯楽業	2,209	3.2	1,389	2.0	4.7	62.9
	教育、学習支援業	2,446	3.5	1,494	2.1	5.0	61.1
	医療、福祉	6,100	8.7	4,748	6.8	16.0	77.8
	複合サービス事業	462	0.7	224	0.3	0.8	48.5
	サービス業(その他)	3,072	4.4	1,145	1.6	3.9	37.3
	公務	2,054	2.9	475	0.7	1.6	23.1
その他	2,946	4.2	1,194	1.7	4.0	40.5	

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 27 年国勢調査)

## 2 前期計画の評価

### (1) 数値目標評価

前期基本計画における数値目標の達成状況は、コロナウイルス感染症の広がりを受けて、講座や講演会、セミナー等を開催できなかったなど制約が生じたことを受けて34の指標項目のうち、目標を達成できたのは、「(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」、「(12)子育て支援拠点の設置数」、「(23)古河市防災会議の委員に占める女性の割合」、「(28)ゴミ分別表の外国語表記数を増やす」、「(34)市役所の男性職員の看護休暇取得率」の5項目でした。いずれも、女性が活躍できる場や活躍するために必要な支援、市民の多様性を支える取り組みに対する指標項目となっています。

また、目標値を達成できなかったものの、計画策定当初（平成28年）と同等及び数値の向上がみられた項目は11項目と、少しずつ男女共同参画に関する取り組みが市民の間にも広がりつつある様子が読み取れる内容となりました。

後期基本計画でも引き続き、市民や事業所への意識啓発を推進するとともに、市内における男女共同参画の意識醸成に努めていきます。

また、講座や講演会、セミナー等を安全な形で実施できるように開催方法を検討するとともに、感染症対策にも力を入れていきます。

#### 《令和2年度男女共同参画に関する意識調査》

##### 【調査概要】

- 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：令和2年4月20日～5月8日
- 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170事業所
- ⑤回収結果：[市民] 回収件数：604件 回収率：30.2%  
[事業所] 回収件数：71件 回収率：41.8%

基本目標	指標項目	現状値 (令和元年度)	目標値 (令和2年度)	令和2年度	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	60.3% (H28年度意識調査)	70%	70.4% (R2年度意識調査)	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	36.0% (H28年度意識調査)	50%	36.4% (R2年度意識調査)	人権・男女共同 参画室

## 第2章 古河市の現状

基本目標	指標項目	現状値 (令和元年度)	目標値 (令和2年度)	令和2年度	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	(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	33.1% (H28年度意識調査)	50%	32.4% (R2年度意識調査)	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	19.7% (H28年度意識調査)	50%	22.1% (R2年度意識調査)	人権・男女共同参画室
	(5)父親対象の家庭教育学級数	2学級	5学級	0	生涯学習課
	(6)「理科に関心がある」と回答した児童の割合	87.7% (理科に関するアンケートH29年1月実施)	95%	85.2% (理科に関するアンケートR3年2月実施)	指導課
	(7)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	57件	根絶を目指す	46件	子育て包括支援課
		20.4% (H28年度意識調査)		17.7% (R2年度意識調査)	人権・男女共同参画室
II いきいきと働ける社会環境の整備	(8)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% (H28年度意識調査)	50%	29.7% (R2年度意識調査)	人権・男女共同参画室
	(9)農業家族経営協定締結戸数	124戸	170戸	126戸	農政課
	(10)待機児童の解消	34人	0人	6人 (R2.10.1現在)	子ども福祉課
	(11)休日保育実施保育所数	2カ所	3カ所	2カ所	子ども福祉課
	(12)子育て支援拠点の設置数	10カ所	8カ所	9カ所	子ども福祉課
	(13)事業所における男性の育児休暇取得率(単年ごと)	—	9%	—	人権・男女共同参画室

基本目標	指標項目	現状値 (令和元年度)	目標値 (令和2年度)	令和2年度	担当課
Ⅱ いきいきと働ける社会環境の整備	(14)介護支援講座の開催回数及び参加人数	12回 229人	12回 250人	0	地域包括支援センター
	(15)女性人材バンク登録人数	13人	25人	8人	人権・男女共同参画室
	(16)創業支援セミナー等における女性の参加人数	8人	15人	8人	商工観光課
Ⅲ あらゆる分野における男女共同参画の推進	(17)各種審議会・委員会等における女性委員の占める割合	23.1%	35%	24.4%	人権・男女共同参画室
	(18)女性委員不在の審議会・委員会の数	3	0	1	人権・男女共同参画室
	(19)市民公募を行っている審議会・委員会の数	8	10	8	人権・男女共同参画室
	(20)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	検討中	評価項目とする	検討中	契約検査課
	(21)男性を対象とした料理教室等の生活講座数	2講座	10講座	0講座 (開催なし)	社会教育施設課
	(22)妊婦健康診査受診率(14回分平均)	80.0%	90%	81.8%	子育て包括支援課
	(23)古河市防災会議の委員に占める女性の割合	11.1%	6%	6.8%	消防防災課
	(24)自治会長、行政区長に占める女性の割合	3.6%	6%	4%	市民協働課

## 第2章 古河市の現状

基本目標	指標項目	現状値 (令和元年度)	目標値 (令和2年度)	令和2年度	担当課
Ⅲ あらゆる分野 における男女 共同参画の推 進	(25)消防団員に占める女性の人数	10人	15人	8人	消防防災課
	(26)日本語教室の新規申込み者数	215人	140人	0人	企画課
	(27)行政情報の提供・行政手続き案内の多言語案内	9カ国語	9カ国語	8カ国語	企画課
	(28)ゴミ分別表の外国語表記数を増やす	5カ国語 (古河・総和・三和地区)	5カ国語	5カ国語	環境課
Ⅵ 男女共同参画 社会実現のため の推進体制の充 実	(29)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：30 個人：16	団体：35 個人：40	団体：27 個人：16	人権・男女共同参画室
	(30)地区コミュニティ団体数	17団体	20団体	19団体	市民協働課
	(31)男女共同参画出前講座	1講座	3講座	0講座	人権・男女共同参画室
	(32)市役所の管理職員のうち女性職員の割合	19.0%	30%	21.0%	職員課
	(33)市役所の男性職員の育児休業取得率	0%	10%	0%	職員課
	(34)市役所の男性職員の看護休暇取得率	32.8%	35%	38.6% (17/44)	職員課

※網掛けをした項目は、令和2年度の目標値を達成した指標項目になります。

## (2) 施策評価

前期基本計画における、関係各課が実施している施策の評価は、「A」評価が137件、「B」評価が15件、「C」評価が3件、「D」評価が8件となり、事業全体の8割が「A」評価となるなど、順調に施策に取り組んでいる様子がうかがえます。

基本目標	具体的施策数	施策別担当部署数	R3年度実施事業評価			
			A (60～100%)	B (30～59%)	C (1～29%)	D (0%)
I「互いの人権の尊重と男女共同参画意識の確立」	14	36	34	1	0	1
II「いきいきと働ける社会環境の整備」	18	33	27	3	0	3
III「あらゆる分野における男女共同参画の推進」	29	77	60	11	3	3
IV「男女共同参画社会実現のための推進体制の充実」	11	17	16	0	0	1
計	72	163	137	15	3	8
			84.0%	9.2%	1.8%	4.9%



# 第 3 章

## 計画の基本的な考え方



## 第3章 計画の基本的な考え方

### 1 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、さら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もとに、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 政策等へ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あい、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。

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

### **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。

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。

### 3 計画の体系



種まき

～互いを認め合う意識づくり～

基本目標Ⅰ

互いの人権の尊重と男女共同参画意識の確立

水やり

～誰もがいきいきと暮らせる環境づくり～

基本目標Ⅱ

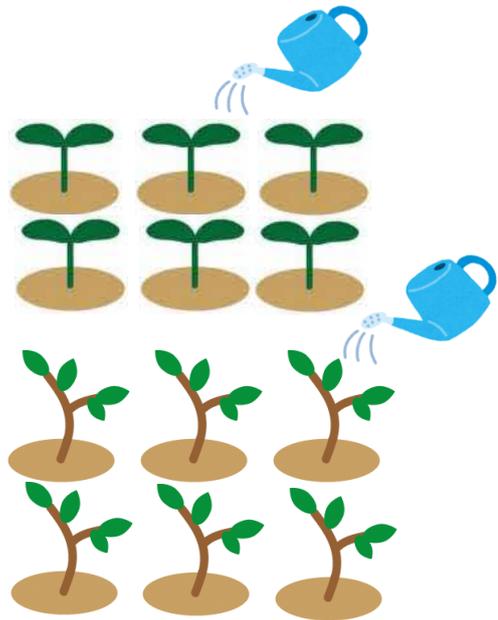
いきいきと働ける社会環境の整備

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・ダイバーシティ社会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) 性的マイノリティ等を含めた人権に配慮し、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
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促進
		(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

女性活躍推進計画  
該当部分

※女性活躍推進法に基づく「市町村推進計画」に該当します（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、令和3年度から令和6年度までの4年間の後期実施計画です。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・委員会等への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市民に安心・安全なまちづくりの推進

男女共同参画の視点から安心・安全な家庭生活や地域活動が送れるよう、防災や防犯対策、子どもや高齢者等への支援を推進します。

#### 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・ダイバーシティ社会の視点に立った  
社会制度・慣行の見直し**

**現状と課題**

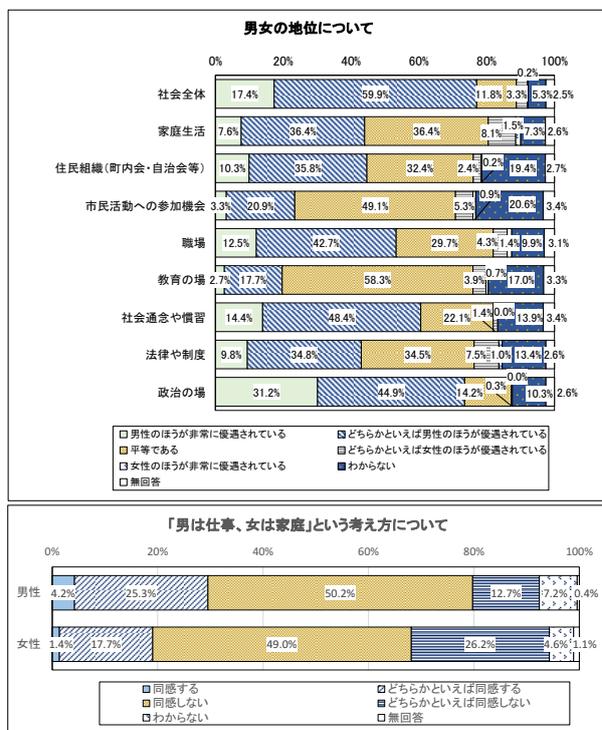
社会の制度や慣行の中には、性別による区別が明示されていないにもかかわらず、実質的に男性が優遇されるなど、女性の参画が阻まれているものがあります。

市が令和2年に実施した「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、「社会全体」、「政治の場」、「社会通念や慣習」、「職場」の順で「男性の方が優遇されている」と回答する割合が高くなっています。

また、「男は仕事、女は家庭」という考え方について、「同感する」と回答した割合は、男性の方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、男女共同参画およびダイバーシティ(多様性)の視点で見直しを図るとともに、市民・事業者・行政が一体となった取り組みをはじめ、様々な機会を利用して意識啓発や法令等の周知を積極的に進めていくことが求められています。



**指標項目**

指標項目	現状値	目標値 (令和6年)	担当課
「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	70.4% (令和2年度意識調査)	80%	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考える市民の割合	36.4% (令和2年度意識調査)	45%	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考える市民の割合	32.4% (令和2年度意識調査)	40%	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考える市民の割合	22.1% (令和2年度意識調査)	35%	人権・男女共同参画室

**実施事業**

**(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) 性的マイノリティ等を含めた人権に配慮し、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、男女共同参画やジェンダー、性的マイノリティ、男女共同参画視点の防災対策など、社会情勢に即した内容に関するフォーラム・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。 (シティプロモーション課)

## 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

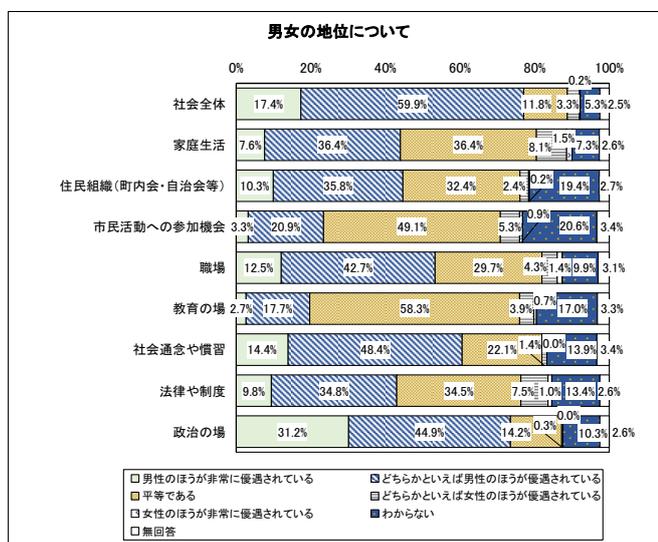
コミュニティの最小単位といわれる「家庭」において男女共同参画を推進することは、社会全体に男女共同参画に対する意識を芽生えさせる大切な一歩となります。家庭・地域・学校において、互いを思いやり支え合うことのできる心を育むことは、男女共同参画社会の実現には不可欠です。

また、次の世代を担う子どもたちが、学び、遊び、育つ環境のなかで男女共同参画の意識を根

付かせていくことは、男女共同参画社会を実現するための礎となります。また、現在、女子の理数科離れが指摘されており、理数系の事業に「男女共同参画の視点」を取り入れることで、性別を問わず子どもたちに理数系への関心を持たせひいては将来の選択肢を、広げることにもつながります。そのためには、子どもと関わる大人たちが男女共同参画に対する知識や意識を持つことが重要となります。

「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、男女共同参画に対する意識の高まりがうかがえます。

この高まりを男女共同参画社会に向けた素地とするためにも、家庭・地域・学校における教育を通して、子どもたちが将来を見通した自己形成ができるとともに、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、子どもの頃から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機会を提供することも必要となります。



### 指標項目

指標項目	現状値	目標値 (令和6年)	担当課
父親の家庭教育イベント等への参加 (人)	新規	80人	生涯学習課
「理科に関心がある」と回答した児童 の割合	85.2% (理科に関するアンケート 令和3年2月実施)	87%	指導課

## 実施事業

(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。	(人権・男女共同参画室)
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。	(子ども福祉課、指導課)
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。	(人権・男女共同参画室、生涯学習課)
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。	(子ども福祉課)
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。	(指導課)
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。	(指導課)
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指導等を実施します。	(指導課)
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。	(指導課)
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。	(指導課)
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推進します。	(子ども福祉課、生涯学習課、指導課)

## 第4章 計画の展開

(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楽に楽しめ、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)	

## 令和2年度「男女の詩(ひとのうた)」～最優秀賞作品～

### 【写真部門】



ペンネーム：mico さん  
タイトル：ある日のパパ

### 【一行詩部門】

やってみて  
 なもなき家事の 大変さ  
 妻の苦勞が はじめてわかる。

角森玲子さん

### 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、心身ともに健やかであることは、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、性別にかかわらず人権が尊重されることが不可欠です。

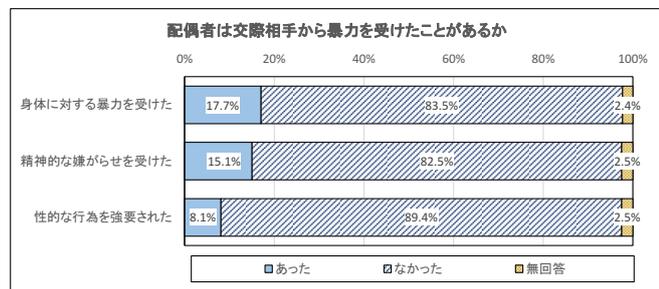
近年、セクシュアルハラスメントやマタニティハラスメントなどをはじめとする各種ハラスメントや配偶者や交際相手などによるドメスティック・バイオレンス（DV）が社会的な問題となっています。コロナウイルス感染症の拡大により外出自粛や休業といった社会状況下において、DVなどの被害が増えるとともにその被害が見えにくくなるなど深刻化しています。

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。家庭・職場・学校・地域等のあらゆる分野において被害を防止する取り組みとともに、各種ハラスメントやDVは人権侵害であることを周知していくことが重要です。

「意識調査」の結果では、回答者の約2割が配偶者や交際相手から暴力を受けたことが「ある」と回答しています。

また、本市の相談窓口「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」と回答しています。

「配偶者暴力相談支援センター」のより一層の周知を図るとともに、ハラスメントやDVの被害を受けた人が、いつでも気兼ねなく相談できる環境・体制の更なる充実が求められています。同時に、未来のDV被害者・加害者を生まないためにも、若年層に対する啓発活動も重要となります。



#### 指標項目

指標項目	現状値	目標値 (令和6年)	担当課
新規DV相談件数	46件	根絶を目指す	子育て包括支援課
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	17.7% (令和2年度意識調査)		人権・男女共同参画室

## 第4章 計画の展開

### 実施事業

#### (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

DVやデートDV防止と被害者保護のため、関係機関と連携を図り、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。

(子育て包括支援課)

#### (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

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幅広く行い、意識の醸成を図ります。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。

(人権・男女共同参画室)

#### (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

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、子育て包括支援課、秘書広聴課)

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。

(子育て包括支援課)

##### 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

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。

(子育て包括支援課)

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。

(市民総合窓口課)

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。

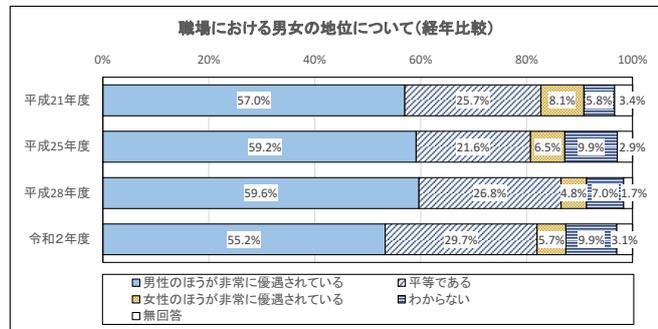
(交通防犯課)

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」の導入が不可欠です。同時に、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」による「職場における男女の地位」について、年を追うごとに「平等である」と「女性の方が非常に優遇されている」の割合が増加する傾向が見られました。しかし、回答の約6割を「男性の方が非常に優遇されている」が占めていることから、職場における男女間の格差は依然として残っています。

また、市が令和2年に事業者を対象に実施した「男女共同参画に関する意識調査(事業所)」では、事業所における女性の管理職への登用状況は、14.2%に留まっています。

女性の活躍を推進していくためにも、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や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、事業所に対して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 (令和6年)	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	29.7% (令和2年度意識調査)	35%	人権・男女共同参画室

## 第4章 計画の展開

### 実施事業

#### (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

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。

(人権・男女共同参画室、商工観光課)

事業所に対し女性活躍セミナーやリーダー研修等への参加を周知案内し意識の醸成を図るよう努め、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。

(人権・男女共同参画室)

#### (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

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。

(人権・男女共同参画室、商工観光課)

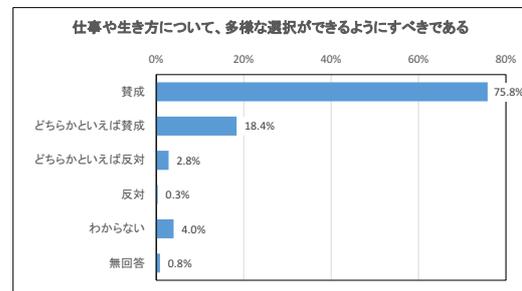


ワーク・ライフ・バランス研修

## 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、労働力の確保は喫緊の課題の一つとなっています。将来にわたり持続可能な地域を実現していくためには、多様な人材の活躍を促進し、働く意欲のある人が性別に関わりなく自身が持つ能力を発揮できる社会づくりを進めていく必要があります。



「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」という考え方について、9割以上の回答者が「賛成（賛成とどちらかといえば賛成を合算）」と回答しており、性別にかかわらず多様な働き方を望んでいる様子が見え、そのための環境整備が求められています。

そのなかでは、女性の視点に立った魅力的な就労環境を整備するとともに、地域の特性を踏まえた地域の活性化にも取り組んでいく必要があります。

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。このように役割を担っている女性を適正に評価し、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。

近年、雇用や就業形態の多様化により、個人の価値観やライフスタイルなどに応じた柔軟な働き方が選択できるようになっています。適切な処遇や労働条件の下で女性の就業が確保されるように環境づくりを進めていく必要があります。

### 指標項目

指標項目	現状値	目標値 (令和6年)	担当課
農業家族経営協定締結戸数	126戸	140戸	農政課
待機児童の解消	6人 (令和2年10月1日現在)	0人	子ども福祉課

## 第4章 計画の展開

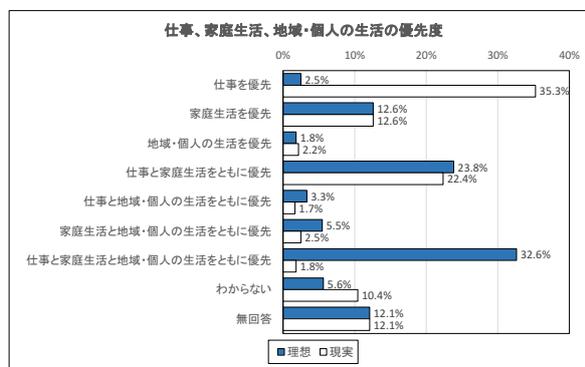
### 実施事業

<b>(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</b>	
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	
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。	(商工観光課)
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。	(商工観光課)
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。	(農政課)
②家族経営協定の締結の促進	
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。	(農政課)
③女性農業者等への支援	
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。	(農政課)
<b>(2) 女性の継続就業の支援</b>	
①就職・再就職に関する情報の提供	
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。	(商工観光課)
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。	(商工観光課)
②待機児童の解消	
「第二期古河市子ども・子育て支援事業計画」に基づき、計画的に保育の受け皿を確保し、待機児童解消を目指します。	(子ども福祉課)
<b>(3) 多様な働き方を可能にする就業条件の整備</b>	
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。	(商工観光課)

### 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

男女の個性と能力が発揮できる社会の実現には、仕事と家庭生活・地域活動等の両立支援が欠かせません。男性が家庭生活・地域活動等をより一層充実させ、女性が仕事で能力を発揮していくためには、ワーク・ライフ・バランスの知識とともにその重要性について理解を進めていく必要があります。



個人のライフスタイルが多様化して

いる現代において、ライフスタイルに応じて仕事と家庭生活を両立することができる社会は、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していくことも大切です。

「意識調査」で「仕事、家庭生活、地域・個人生活の優先度」に対する「理想」と「現実」について尋ねたところ、理想は「仕事と家庭生活と地域・個人の生活をともに優先」の回答が最も多く、その一方で現実には「仕事を優先」の回答が最も多い結果となるなど、理想と現実の乖離が読み取れます。

また、新型コロナウイルス感染症により、テレワークなど多様な働き方が広がっています。長時間労働の削減を含めた働き方改革について、事業所や団体のトップ層に対して働きかけていく必要があります。

この項目および計画目標4「女性のエンパワーメントの促進」、基本目標Ⅲ計画目標1「政策・方針決定の場への女性参画の拡大」を「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 (令和6年)	担当課
休日保育実施保育所数	2カ所	2カ所	子ども福祉課
子育て支援拠点の設置数	9カ所	9カ所	子ども福祉課
事業所における男性の育児休業取得率	新規	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	0回	12回 240人	地域包括支援センター

## 第4章 計画の展開

### 実施事業

#### (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

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。

(人権・男女共同参画室)

#### (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

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。

(人権・男女共同参画室)

介護に関する相談支援、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)

「みんなのあんしん 介護保険」(パンフレット)を用いて、窓口で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。また、介護による離職を防ぐため、サービスの充実を図ります。

(高齢介護課)

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。

(子育て包括支援課)

##### ②事業所等における育児・介護休業制度の利用の促進

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。

(人権・男女共同参画室、商工観光課)

##### ③多様な保育サービスの充実と子育て支援

延長保育、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。

(子ども福祉課)

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。

(子ども福祉課)

##### ④介護サービス体制の充実

介護予防を推進するために、介護予防に関する知識の普及・啓発を行います。また、介護予防事業を通じて住民主体の通いの場へと自主的に活動できるよう推進します。

(健康づくり課)

生活機能の低下や支援を必要とする高齢者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。

(地域包括支援センター)

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。

(高齢介護課)

(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

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。  
(人権・男女共同参画室、商工観光課)

(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)

令和2年度「男女の詩(ひとのうた)」～優秀賞作品①～

【写真部門】



ペンネーム：ktf33 さん  
タイトル：本日の担当はパパです

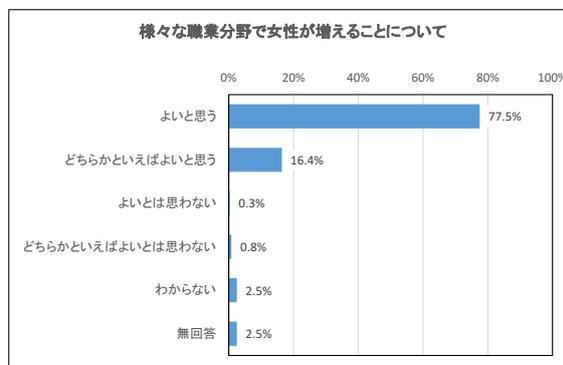


ペンネーム：体重計さん  
タイトル：おおきくなったかな？

## 計画目標4 女性のエンパワーメントの促進

### 現状と課題

女性の意見や考え方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必要があります。そのためには、意欲のある人材を把握するとともに、必要な情報を提供していくことが重要となります。また、多様な視点を持つ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ことも肝要です。



そのなかで、自分らしい働き方の一つとして、自ら起業することを選択した女性、さらなるキャリアアップを目指して様々な分野にチャレンジしていく女性を支援していくことは、意欲ある人材を増やしていく観点でも大切な取り組みです。

「意識調査」の結果では、「様々な職業分野で女性が増えること」について7割以上が「よいと思う」と回答しており、「どちらかといえばよいと思う」の回答と合わせると、9割以上の回答者が様々な職業分野において女性が増えることを望んでいます。

しかし、妊娠出産、育児により離職する女性はまだまだ少ない状況があります。育児等で離職しなくてよい就業や子育ての環境を整備するとともに、育児を終えて再び就職する人や離職者・転職者が再チャレンジできるよう支援を充実させる必要があります。

同時に、女性が個人あるいは団体として方針決定過程に参画し、自律的な力を発揮するためにも、女性の起業・経営能力の向上を目指した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 (令和6年)	担当課
女性人材バンク登録人数	8人	15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	8人	10人	商工観光課

実施事業

(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。	(商工観光課)



㊦女性議会で意見を述べる参加者 ㊦「古河市女性議会」の参加者

**基本目標Ⅲ あらゆる分野における男女共同参画の推進**

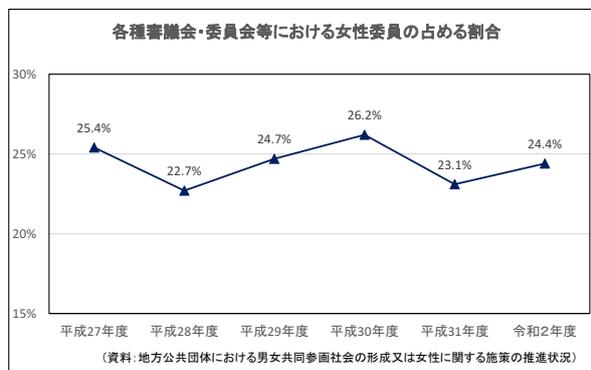
**計画目標1 政策・方針決定の場への女性参画の拡大**

**現状と課題**

国は、平成15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が少なくとも30%程度」とする目標を示し、これを達成するための取り組みとして、ポジティブ・アクションを推進してきました。

しかし、本市における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が占める割合は、令和2年度では24.4%に留まっており、女性の意見や考えが反映されているとは言い難い状況があります。

職場や地域などへ多様な視点を反映させるためには、政策の立案及び決定の場に女性が参画することが不可欠であり、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、事業主行動計画の促進を図り、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 (令和6年)	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	24.4%	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	1	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	8	10	人権・男女共同参画室

実施事業

(1) 女性の政治への参画促進

①女性の政治への参画促進

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。

(人権・男女共同参画室、議会事務局、選挙管理委員会)

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。

(人権・男女共同参画室)

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。

(議会事務局)

(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

各種審議会・委員会等への女性委員の登用を促進し、R6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。

(人権・男女共同参画室)

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。

(人権・男女共同参画室)

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。

(人権・男女共同参画室)

(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

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。

(シティプロモーション課)

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。

(企画課)

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。

(市民協働課)

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。

(秘書広聴課)

(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

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。

(人権・男女共同参画室、商工観光課、契約検査課)

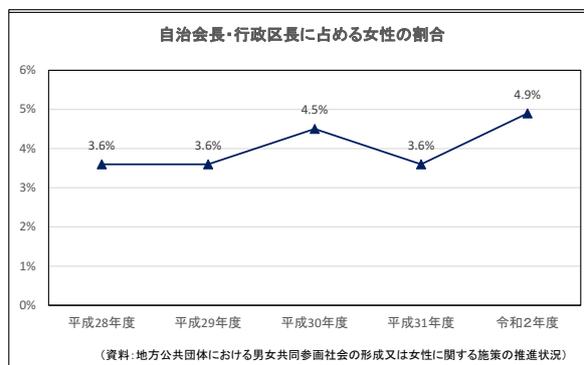
## 計画目標2 家庭生活・地域社会における男女共同参画の促進

### 現状と課題

現代では、核家族化による育児や介護の問題をはじめ、非正規雇用による経済格差問題、子どもに対する虐待、ひとり親家庭の貧困問題、災害時における女性への配慮など、安心して暮らしていくために取り組むべき課題が山積しています。

女性は、妊娠出産など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。女性が生涯にわたり身体的、精神的、社会的に良好な状態を享受するためには、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）」について理解するとともに、次世代へ生命を引き継ぐ女性が、妊娠出産などを女性自らが選択し、自己決定できるように互いの気持ちを尊重し合いながら認識を深めていくことが大切になります。

また、地域における男女共同参画の状況を「自治会長・行政区長に占める女性の割合」を通してみると、本市の女性行政自治会長は、令和2年度で224人中11人(4.9%)と大半を男性が占めています。意識調査の結果では、回答者の8割が「男女別のトイレや洗濯干し場、授乳室の設置など避難者のニーズに配慮すること」、回答者の6割が「避難所の運営、方針決定などにおいて男性と女性がともに参加すること」と回答しています。女性の視点が活かされるように、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必要があります。



### 指標項目

指標項目	現状値	目標値 (令和6年)	担当課
男性を対象とした料理教室等の生活講座数	0 講座 (開催無し)	3 講座	社会教育施設課
妊婦健康診査受診率 (14 回分平均)	81.8%	(第1回) 100% (第2~14回) 80%	子育て包括支援課
避難所担当職員における女性職員の割合	新規	40%	消防防災課
自治会長、行政区長に占める女性の割合	5.4%	6%	市民協働課
消防団員に占める女性の人数	8 人	15 人	消防防災課

## 実施事業

(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	
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。	（子育て包括支援課）
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。	（子育て包括支援課）
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。	（子育て包括支援課）
②子どもに関する相談支援体制の整備・充実	
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。	（子育て包括支援課）
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。	（生涯学習課、指導課）
③ひとり親家庭等への生活及び就労支援	
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。	（子ども福祉課）
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。	（子ども福祉課、学校給食課）
④公園・遊び場等の整備	
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。	（子ども福祉課）
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。	（都市計画課）
⑤防犯体制の充実	
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。	（交通防犯課、生涯学習課）
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。	（学校教育施設課、指導課）

## 第4章 計画の展開

(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	
	各地域の実情に合った、三世代交流等の地域交流・地域づくりの支援を行います。 (市民協働課)
	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推進します。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。 (高齢介護課)
② 高齢者が安心して暮らせる環境づくり	
	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、ひとり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。 (高齢介護課)
	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。 (地域包括支援センター)
	「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。 (高齢介護課)
	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。 (古河福祉の森診療所)
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 障がい者（児）の社会参加支援	
	障がい者が安心して暮らせるバリアフリー社会を推進します。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。また、公共施設等のバリアフリーマップを周知します。 (障がい福祉課)

<b>(3) 家庭生活における男女共同参画の促進</b>	
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啓発に努めます。 (人権・男女共同参画室)	
介護に関する相談支援、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、「みんなを支える介護保険」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。 (高齢介護課)	
男女を対象にした育児講座及び両親学級を開催します。 (子育て包括支援課)	
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。 (社会教育施設課)	
<b>(4) 地域・社会活動への男女共同参画の促進</b>	
①男女が共に参画する地域活動の促進	
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。 (市民協働課)	
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。 (市民協働課)	
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。 (交通防犯課)	
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。 (福祉推進課)	
②女性リーダー養成事業の推進	
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。 (人権・男女共同参画室)	
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。 (市民協働課)	
③消費者活動への男女共同参画の促進	
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。 (商工観光課)	
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。 (商工観光課)	

## 第4章 計画の展開

(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	
女性特有の健康問題に対応するため、検診や健康教育・相談を行います。	(健康づくり課)
思春期や妊娠から産後の時期における女性の体や心の変化について、情報提供や相談支援を行います。	(子育て包括支援課)
②不妊治療に関する支援、相談体制の充実	
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保険適用外の治療費の一部を助成します。また、不育症の保険適用外の検査・治療費の一部を助成します。	(子育て包括支援課)
③小児救急医療体制の充実	
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。	(健康づくり課)
④母子に対する医療サービスの充実	
妊婦・産婦・乳児健康診査および新生児聴覚検査に係る費用の助成を行います。	(子育て包括支援課)
⑤高齢者への健康支援	
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。	(健康づくり課)

(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	
自治会や行政区、自主防災組織が行う防災訓練等において、女性の意見を聞く場を広げていきます。	(消防防災課)
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	
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。	(市民協働課、消防防災課)



「女性の目線から見た防災」をテーマに行われた古河市男女共同参画講座

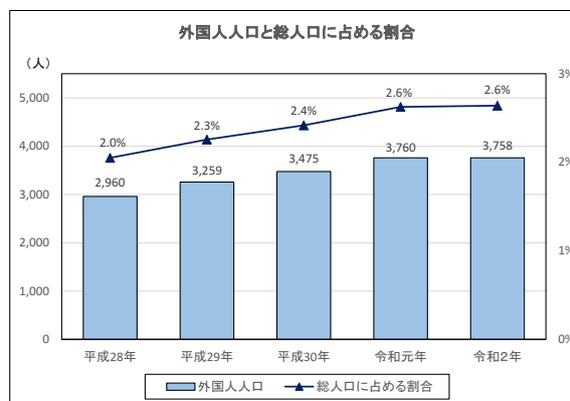
### 計画目標3 国際社会への参画促進

#### 現状と課題

諸外国における男女共同参画に関する動向や女性問題に対する国際的な取り組みを知り、理解することは、様々な視点で男女共同参画を推進していくために欠くことができません。

本市における外国人人口は年々増加しており、令和2年10月1日現在、3,758人（総人口に占める割合2.6%）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、多文化共生のまちづくりを目指しています。

多様性の観点から、市民一人ひとりに国際社会への理解と外国人に対する人権の尊重、同じ地域で共に暮らしていく共生の視点が重要になります。そこでは、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ていく必要があります。



#### 指標項目

指標項目	現状値	目標値 (令和6年)	担当課
日本語教室の新規申込み者数	0人	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	9カ国	企画課
ごみ分別表の外国語表記数を増やす	5カ国語	6カ国語	環境課

## 第4章 計画の展開

### 実施事業

#### (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。  
(人権・男女共同参画室)

#### (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。  
(企画課)

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。  
(指導課)

##### 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の作成の検討及び内容の見直し・修正を実施します。  
(企画課)

外国語による公共表示等の整備をします。  
(財産活用課)

外国語表記のごみ分別表(英語・中国語・韓国語・ポルトガル語・タイ語・ベトナム語)を作成  
し、外国人が暮らしやすい環境づくりに努めます。  
(環境課)

#### (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(A L T)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)

## 令和2年度「男女の詩(ひとのうた)」～優秀賞作品②～

### 【一行詩部門】

しゅうまつ ふうふなら  
週末は 夫婦並んで  
だいどころ てっだ こ  
台所 手伝う子らの  
えがお  
はじける笑顔

堀 卓さん

たが ちょうしょ みど  
お互いの 長所を認め  
の あ かがや だんじょ  
伸ばし合い 輝く男女の  
みらい ひら  
未来を拓く

ペンネーム：夢追い人さん

**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、行政による横断的な取り組みをはじめ、市民、事業所、関係機関・団体等がこれまで以上に連携と協働を深め、地域に根ざした男女共同参画の推進に向けたネットワークを構築しながら、市民一人ひとりが個性と能力を生かしてあらゆる分野に参画できる社会の実現を目指していく必要があります。

男女共同参画社会を実現していくため、情報交換や普及啓発に向けたPR活動、フォーラム開催時の自主的な取り組みなどを目的に、市による「男女共同参画古河市民ネットワーク（ゆめこらぼ）」が平成23年2月7日に発足しました。フォーラムの開催などイベントや市民活動などネットワークの輪が広がる取り組みを通して、自主的に活動できる団体として支援していきます。

また、ゆめこらぼの活動を通して、行政自治会や関係機関・団体等に対して、男女共同参画の重要性を伝える役割も担っていきます。

**指標項目**

指標項目	現状値	目標値 (令和6年)	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 27 個人 16	団体 30 個人 20	人権・男女共同参画室
地区コミュニティ団体数	19 団体	20 団体	市民協働課
男女共同参画出前講座	0 講座	3 講座	人権・男女共同参画室



紙芝居「平成版ももたろう」による啓発活動

実施事業

(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

「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。  
 (人権・男女共同参画室)

「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。  
 (人権・男女共同参画室)

②男女共同参画活動拠点の整備

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。  
 (人権・男女共同参画室)

(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

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。  
 (人権・男女共同参画室、市民協働課)

## 第4章 計画の展開

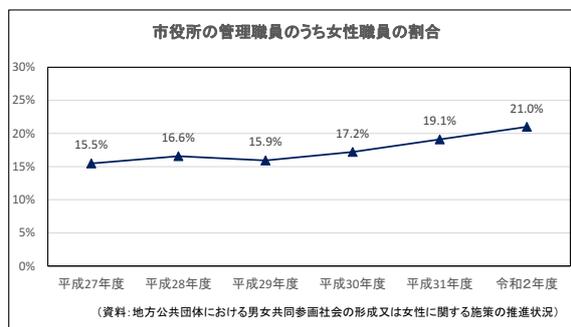
### 計画目標2 市役所内推進体制の充実

#### 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・団体等と協働し、より総合的かつ計画的に取り組んでいく必要があります。

そのためには、市役所において総合的な推進体制を整備し、施策の推進や評価、進行管理を行うとともに、市民の意見を集約して施策へ反映し、施策を推進する大きな力となる市民参画が活発に行われるように支援することが求められています。

本市役所の管理職員における女性職員の割合は21.0%です。年々増加していますが、目標値には及んでいないのが現状です。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、市役所が一事業所として率先した取り組みを行うことで、事業者や団体等に対する「目に見えるモデル」となっていく必要があります。そして、「古河市職員ワークライフバランス推進計画」に基づいた施策に取り組んでいきます。



#### 指標項目

指標項目	現状値	目標値 (令和6年)	担当課
市役所の管理職員のうち女性職員の割合	21%	30%	職員課
市役所の男性職員の育児休業取得率	0%	30%	職員課
市役所の男性職員の看護休暇取得率	38.6% (17/44)	45%	職員課

## 実施事業

(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、P D C A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古河市職員ワークライフバランス推進計画の進行管理	
	職員一人ひとりが「古河市職員ワークライフバランス推進計画」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、適性や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	
	時差出勤の導入やテレワーク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)

## 第4章 計画の展開

(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	
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。	(人権・男女共同参画室、職員課)
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。	(職員課)
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。	(職員課)
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。	(職員課)
(4) 国・県等との連携	
① 国・県・他自治体・NPO等との連携	
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。	(人権・男女共同参画室)

# 第 5 章

## 計画の推進体制



## 第5章 計画の推進体制

### 1 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章の実施計画の取り組みについて、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、本市が直接取り組む施策だけではなく、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、主体的な取り組みへと展開していくことが期待されています。男女共同参画に関する施策を着実に推進するためには、その基盤となる推進体制のより一層の充実が欠かせません。そのため、本計画の実施にあたり、総合的かつ効率的に推進していくため、庁内各課と調整・連携を図りながら、全庁を挙げて取り組んでいきます。

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、市民と庁内担当各課の連携、整合性のとれた施策を推進します。



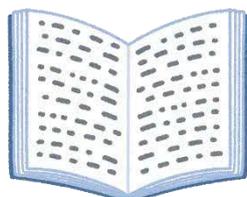
- ㊤令和3年7月21日  
針谷市長から古河市男女共同参画推進  
会議へ諮問
- ㊦古河市男女共同参画推進会議による  
審議の様子



## 2 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。

### ■計画の進行管理イメージ



PLAN：計画  
・目標の設定  
・計画の策定

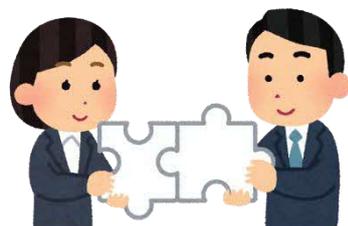


DO：実行  
・施策の推進  
・進行管理



ACTION：改善  
・施策の見直し

CHECK：評価  
・課題の分析  
・施策の評価



# 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
令和2年 4月20日 ～5月8日	男女共同参画に関する意識調査 [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 170事業所
令和3年 4月6日	第1回 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後期実施計画の策定概要 ・庁内ワーキングチーム選出依頼(報告×切 4/16)
4月15日	第1回 男女共同参画推進会議 ・第2次古河市男女共同参画プラン後期実施計画の策定概要
4月23日 ～5月21日	庁内ワーキングチーム ・第2次古河市男女共同参画プラン後期実施計画策定ヒアリングシート の作成について(依頼)
6月29日	第2回 男女共同参画推進会議 ・第2次古河市男女共同参画プラン後期実施計画策定ヒアリングシ ートによる修正内容の審議
7月21日	第3回 男女共同参画推進会議 ・第2次古河市男女共同参画プラン後期実施計画(案)について推進 会議へ諮問 ・第2次古河市男女共同参画プラン後期実施計画骨子案の審議
7月26日	庁内ワーキングチーム ・第2次古河市男女共同参画プラン後期実施計画素案の確認(報告 ×切 8/3)
8月2日	第2回 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後期実施計画素案の審議
8月4日 ～8月6日	庁内ワーキングチーム ・第2次古河市男女共同参画プラン後期実施計画指標項目の確認
8月12日	第4回 男女共同参画推進会議 ・第2次古河市男女共同参画プラン後期実施計画素案の審議
8月18日	男女共同参画推進会議(郵送による) 男女共同参画庁内連絡会議、庁内ワーキングチーム ・第2次古河市男女共同参画プラン後期実施計画パブリックコメント 公表用素案の確認 ・パブリックコメントの実施について(周知)
8月20日 ～9月8日	パブリックコメント実施 ・第2次古河市男女共同参画プラン後期実施計画素案の公表 ・意見の募集
9月28日	第6回 男女共同参画推進会議 ・第2次古河市男女共同参画プラン後期実施計画の答申
10月1日	第3回 男女共同参画庁内連絡会議
10月15日	第2次古河市男女共同参画プラン後期実施計画決定

## 2 古河市男女共同参画推進会議委員名簿

(敬称略・五十音順)

	氏 名	
1	秋葉 邦之	
2	安喰 茂	
3	篤 緑	
4	稲葉 茂	会長
5	大里 ひろみ	
6	岡部 里子	副会長
7	風見 ゆかり	
8	楠田 和仁	
9	佐藤 宏幸	
10	関 良江	
11	舘野 則子	
12	靄見 嘉恭	
13	三宅 俊子	
14	吉原 正雄	
15	和野 美香	

任期：令和3年4月1日～令和5年3月31日)

### 3 第2次古河市男女共同参画プラン後期実施計画の策定について（諮問）

古人男女第42号  
令和3年7月20日

古河市男女共同参画推進会議  
会長 稲葉 茂 様

古河市長 針 谷 力

#### 第2次古河市男女共同参画プラン後期実施計画の策定について（諮問）

第2次古河市男女共同参画プラン後期実施計画の策定にあたり、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）第16条第2項第2号の規定に基づき、貴推進会議からご意見を賜りたく諮問いたします。

#### 記

##### 1) 諮問内容

第2次古河市男女共同参画プラン後期実施計画の策定に関する次に掲げる事項

- (1) 後期実施計画（案）の内容について
- (2) 後期実施計画の施策の推進にあたっての意見

##### 2) 諮問理由

平成29年3月策定の「第2次古河市男女共同参画プラン」前期実施計画に基づき、本市における男女共同参画の推進に向けて各施策を実施してきましたが、この前期実施計画が令和2年度で終了いたします。

現在の社会環境は、少子高齢化の進行や女性活躍の推進、ダイバーシティへの取組み等、新たな課題への対応が求められております。

また、近年頻発する災害や新型コロナウイルス感染症は、潜在的にあった固定的性別役割分担意識や女性の人権侵害などを顕著にしました。非常時の女性への配慮に加え、コロナ禍での「新しい生活様式」の普及が働き方を見直す好機となっています。

こうした社会情勢の中で、新たな課題への対応に取り組むため、令和3年度～令和6年度を計画期間とする「第2次古河市男女共同参画プラン」後期実施計画の策定に関して諮問し、意見を求めるものです。

#### 4 第2次古河市男女共同参画プラン後期実施計画（案）について（答申）

令和3年9月28日

古河市長 針谷 力 様

古河市男女共同参画推進会議  
会 長 稲 葉 茂

#### 第2次古河市男女共同参画プラン後期実施計画（案）について（答申）

令和3年7月20日付古河男女第42号により諮問のあった第2次古河市男女共同参画プラン後期実施計画（案）について推進会議で審議した結果、別冊のとおり答申します。

今後は、この答申を尊重のうえ、すみやかに本実施計画を決定し、下記の審議会の意見に留意のうえ、本市における男女共同参画社会の実現に努められるよう要望します。

#### 記

1. 本実施計画で取り組む実施事業については、社会情勢や労働環境・市民意識の変化等に配慮しつつ、より効果的・効率的な事業の取り組み方を検討するとともに、関係機関及び各種団体等との一層の連携を図りながら推進するよう努められたい。
2. 本実施計画の推進にあたり、市役所自らが率先励行し計画の進行管理等推進体制の充実を図るとともに、広く市民の理解と協力が得られるよう、計画の目的及び各実施事業、成果等について、コロナ禍における「新しい生活様式」に配慮しながら積極的な周知や情報発信を進めるよう努められたい。

## 5 男女共同参画社会基本法

平成十一年六月二十三日 法律第七十八号  
 改正 平成十一年七月十六日 同第百二号  
 平成十一年十二月二十二日 同第百六十号

### 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。

## 資料編

(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上をもって組織する。

(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。

## 資料編

(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 （平成十一年七月一六日法律第一〇二号）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 （平成十一年一月二二日法律第一六〇号）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)

## 6 女性活躍推進法

平成二十七年九月四日 法律第六十四号  
 改正 平成二十九年三月三十一日 同律第十四号  
 令和元年六月五日 同第二十四号

### 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が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。

## 資料編

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十九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等

(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。）であって、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 一般事業主であって、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（以下「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（次項及び第十四条第一項において「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。

(基準に適合する認定一般事業主の認定)

第十二条 厚生労働大臣は、認定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、当該事業主の策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと、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（昭和四十七年法律第百十三号）第十三条の二に規定する業務を担当する者及び育児休業、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（平成三年法律第七十六号）第二十九条に規定する業務を担当する者を選任していること、当該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特に優良なものであることその他の厚生労働省令で定

## 資料編

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。

(特例認定一般事業主の特例等)

第十三条 前条の認定を受けた一般事業主（以下「特例認定一般事業主」という。）については、第八条第一項及び第七項の規定は、適用しない。

2 特例認定一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも一回、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を公表しなければならない。

(特例認定一般事業主の表示等)

第十四条 特例認定一般事業主は、商品等に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 第十条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

(特例認定一般事業主の認定の取消し)

第十五条 厚生労働大臣は、特例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、第十二条の認定を取り消すことができる。

一 第十一条の規定により第九条の認定を取り消すとき。

二 第十二条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。

三 第十三条第二項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。

四 前号に掲げる場合のほか、この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。

五 不正の手段により第十二条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

第十六条 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四項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条第一項、第四十二条の二、第四十八条の三第一項、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十六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三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、同法第四十二条の三中「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）第十六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。

第十七条 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）

第十八条 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

第十九条 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）

第二十条 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次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

一 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提供に関する実績

## 資料編

二 その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に関する実績

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前項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方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)

第二十一条 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次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

一 その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績

二 その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

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)

第二十二条 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)

第二十三条 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)

第二十四条 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つ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、特例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)

第二十五条 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)

第二十六条 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)

第二十七条 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、第二十二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二十二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）

第二十八条 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）

第二十九条 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）

第三十条 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又は認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である同条第七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。

（公表）

第三十一条 厚生労働大臣は、第二十条第一項の規定による公表をせず、若しくは虚偽の公表をした第八条第一項に規定する一般事業主又は第二十条第二項に規定する情報に関し虚偽の公表をした認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である第八条第七項に規定する一般事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、当該勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

（権限の委任）

第三十二条 第八条、第九条、第十一条、第十二条、第十五条、第十六条、第三十条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）

第三十三条 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

第三十四条 第十六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。

第三十五条 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 第二十二条第四項の規定に違反して秘密を漏らした者

二 第二十八条の規定に違反して秘密を漏らした者

第三十六条 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 第十六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 第十六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 第十六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

第三十七条 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。

## 資料編

一 第十条第二項（第十四条第二項において準用する場合を含む。）の規定に違反した者

二 第十六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 第十六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

四 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十一条第一項の規定に違反して秘密を漏らした者

第三十八条 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、第三十四条、第三十六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。

第三十九条 第三十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 第二十二條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、第二十八條の規定（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。

附 則 （平成二九年三月三十一日法律第一四号） 抄  
（施行期日）

第一条 この法律は、平成二十九年四月一日から施行する。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 第一条中雇用保険法第六十四条の次に一条を加える改正規定及び附則第三十五条の規定 公布の日

二・三 略

四 第二条中雇用保険法第十条の四第二項、第五十八条第一項、第六十条の二第四項、第七十六条第二項及び第七十九条の二並びに附則第十一条の二第一項の改正規定並びに同条第三項の改正規定（「百分の五十を」を「百分の八十を」に改める部分に限る。）、第四条の規定並びに第七条中育児・介護休業法第五十三条第五項及び第六項並びに第六十四条の改正規定並びに附則第五条から第八条まで及び第十条の規定、附則第十三条中国家公務員退職手当法（昭和二十八年法律第百八十二号）第十条第十項第五号の改正規定、附則第十四条第二項及び第十七条の規定、附則第十八条（次号に掲げる規定を除く。）の規定、附則第十九条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号）第三十八条第三項の改正規定（「第四条第八項」を「第四条第九項」に改める部分に限る。）、附則第二十条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和五十一年法律第三十三号）第三十条第一項の表第四条第八項の項、第三十二条の十一から第

## 7 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

三十二条の十五まで、第三十二条の十六第一項及び第五十一条の項及び第四十八条の三及び第四十八条の四第一項の項の改正規定、附則第二十一条、第二十二條、第二十六条から第二十八条まで及び第三十二条の規定並びに附則第三十三条（次号に掲げる規定を除く。）の規定 平成三十年一月一日

（罰則に関する経過措置）

第三十四条 この法律（附則第一条第四号に掲げる規定にあっては、当該規定）の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（その他の経過措置の政令への委任）

第三十五条 この附則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。

附 則 （令和元年六月五日法律第二四号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。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 第三条中労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第四条の改正規定並びに次条及び附則第六条の規定 公布の日

二 第二条の規定 公布の日から起算して三年を超えない範囲内において政令で定める日

（罰則に関する経過措置）

第五条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（政令への委任）

第六条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関して必要な経過措置は、政令で定める。

（検討）

第七条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律による改正後の規定の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

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。

## 資料編

(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なる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つては、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。

## 8 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。

## 9 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。

## 10 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、すべての男女ひと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 役員は任期はそれぞれ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。

## 1 1 令和2年度男女共同参画に関する意識調査（抜粋）

### 令和2年度男女共同参画に関する意識調査（概要）

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後期実施計画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。

調査結果の概要は下記のとおりです。

#### 1 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 : 令和2年4月20日(月)～5月8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170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（共通）
- 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 男女の人権について（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 女性の視点に立った防災対策について（市民のみ）
- ⑪ 育児・介護について（事業所のみ）
- ⑫ 古河市の男女共同参画の取り組みについて
- ⑬ 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	17.3%	21.9%	16.9%	26.2%	17.7%	23.8%
女性	16.9%	20.2%	24.3%	24.5%	14.2%	36.8%
合計	17.1%	20.9%	21.4%	25.2%	15.6%	30.3%

###### <事業所>

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
—	26	—	—	19	—	—	26	—	170	71	41.8%

## 市民 1 男女の地位、家庭生活に関する意識について

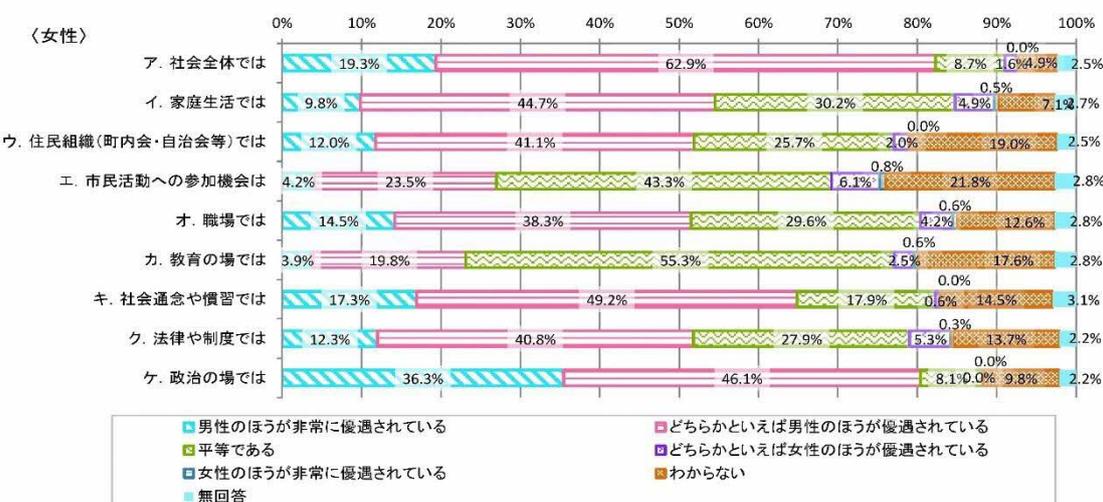
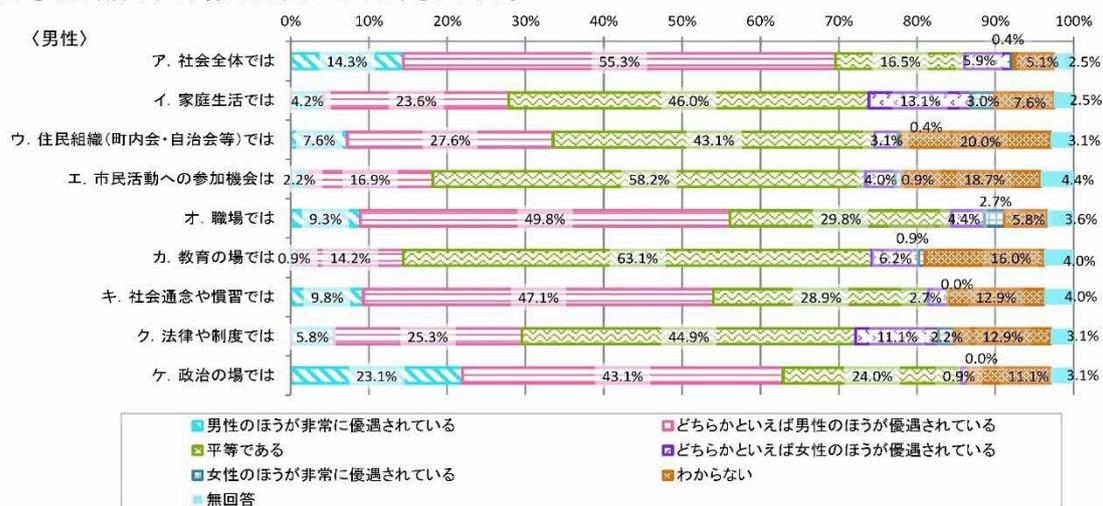
固定的な性別役割意識が強く、柔軟な意識を醸成していくことと、長時間労働等を当たり前とする男性中心の働き方改革を進めることが必要

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ます。

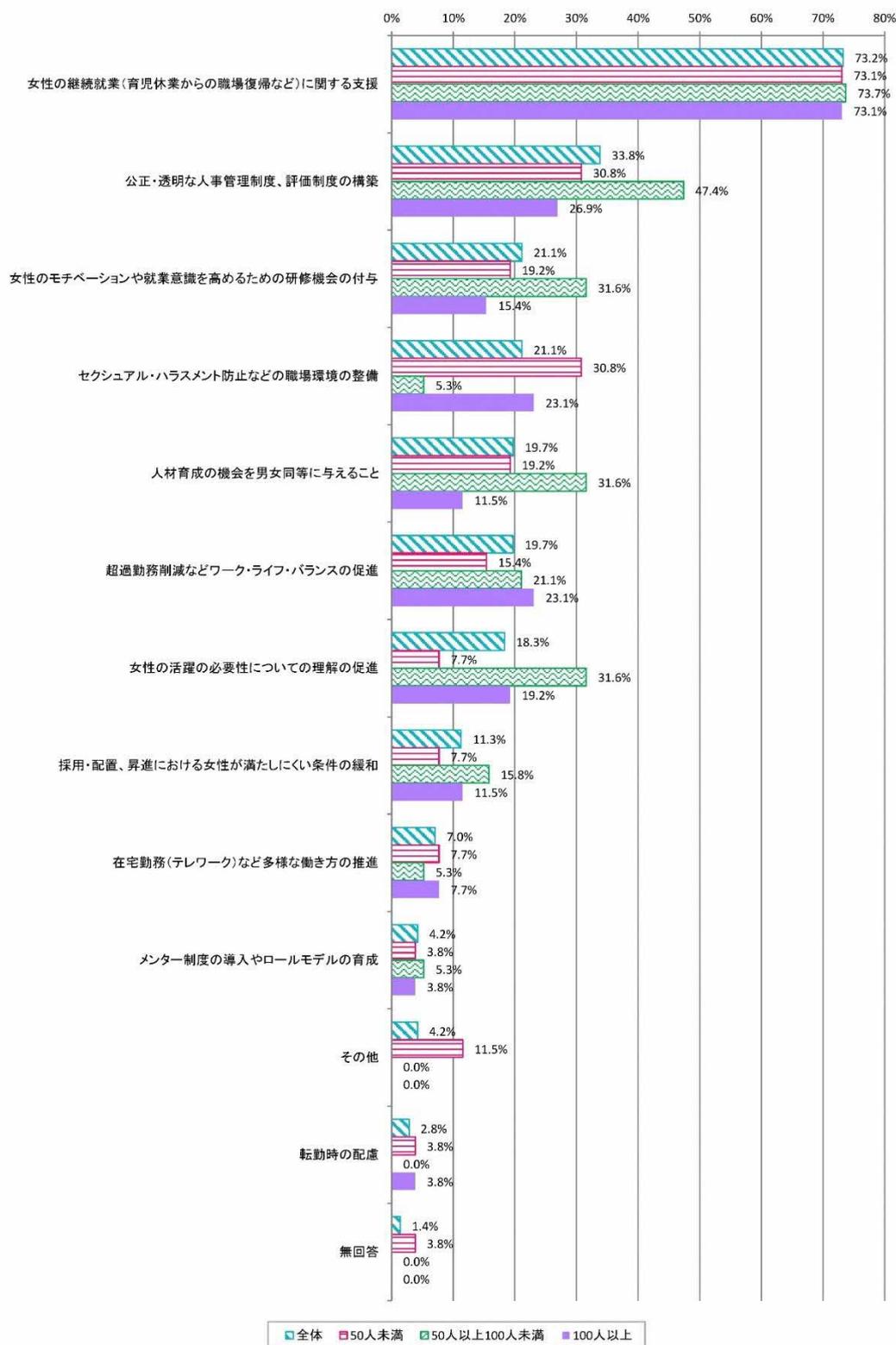
男女別に見ると、そのように答えている割合は、すべての分野で女性の方が高くなっています。【注1】また、「男は仕事、女は家庭」という考え方への賛否は男性の方が賛成の割合が高く、男女の固定的性別役割分担意識が依然として根強く残っており（男性 29.5%、女性 19.1%）【注2】、「様々な偏見や固定的な社会通念、慣習・しきたりを改めること」（60.8%）などが必要とされています。

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はかること」（55.1%）や「男性が家事などに参加するに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」（42.9%）、「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」（41.9%）が必要とされています。

【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】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 男女の人権について

人権を尊重し、暴力についての認識やハラスメントに対する意識、性的マイノリティへの理解をさら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、「交友関係や携帯電話等を細かく監視する」(80.6%)や「長時間の無視」(82.8%)については、程度の差こそあれ、暴力との認識が低い傾向がみられます。

【注5】また、被害経験者のうち、女性6割以上、男性は8割以上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。

セクシュアル・ハラスメントについて、男性では、「宴会等の席でお酌やデュエットを強要された」という項目について「経験がある人」(14.3%)、「見たり、聞いたりしたことがある」(25.7%)と多く、女性では「容姿について不快なことを言われた」という項目について「経験がある人」(26.2%)、「見たり、聞いたりしたことがある」(17.2%)と多くなっています。また、パワー・ハラスメントについて、「脅迫や暴言など精神的な攻撃を受けた」と「仲間外れ、無視など人間関係から疎外された」という項目で「経験がある人」と「見たり、聞いたりしたことがある」という回答がそれぞれ約2割に及びました。ハラスメントについて、広く意識啓発を推進し、相談体制の充実を進めていくことが必要です。

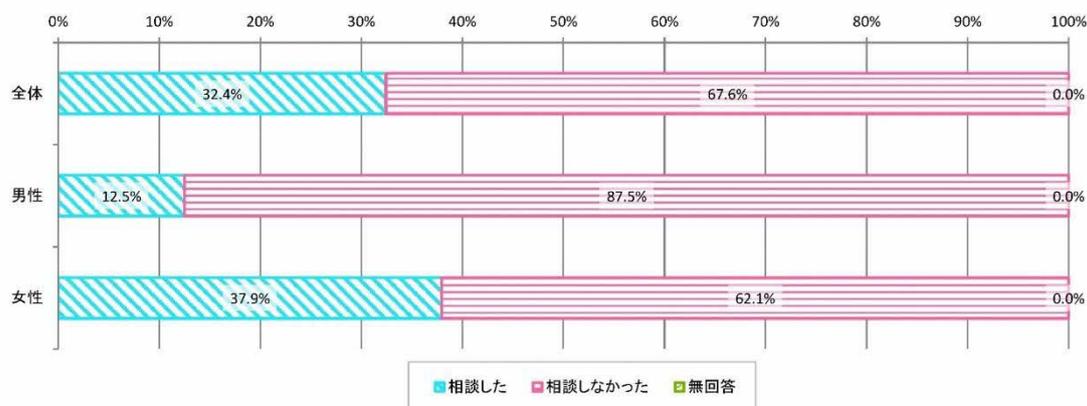
【注7】

性的マイノリティという言葉について、「言葉と意味の両方を知っている」と回答する人が男性で51.9%、女性で58.0%と約半数以上の人に認知されています。【注8】

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



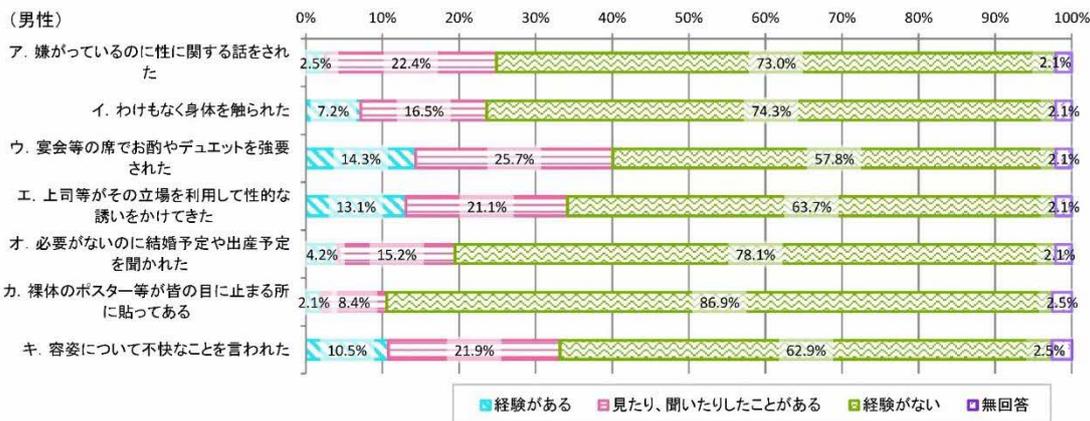
【注6】(被害経験者のみ)配偶者や交際中の相手から受けた行為について、どちら(どなた)かに相談しましたか。



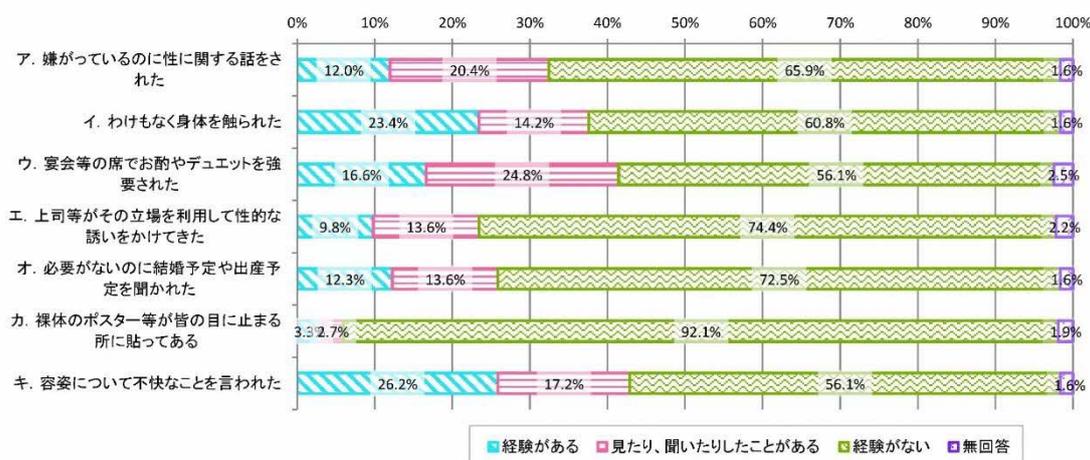
【注7】あなたは、職場や地域、学校でセクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント、立場や権利を利用した嫌がらせを受けた経験もしくは目撃したことがありますか。

(セクシュアル・ハラスメント)

(男性)

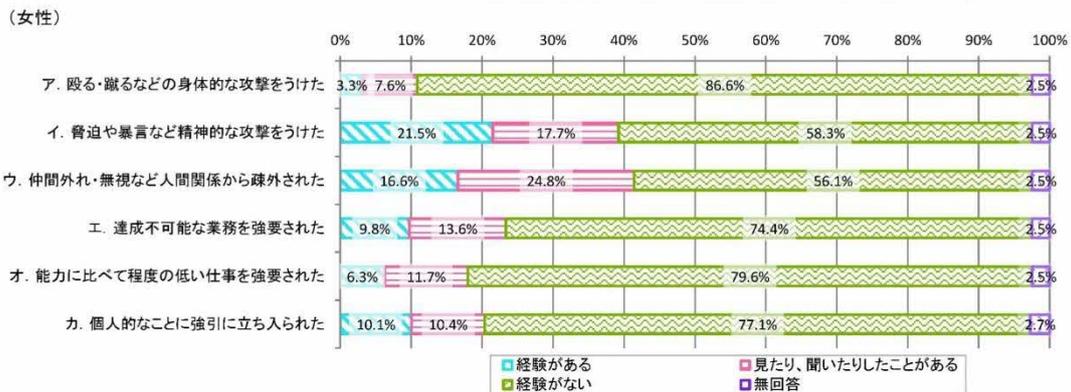
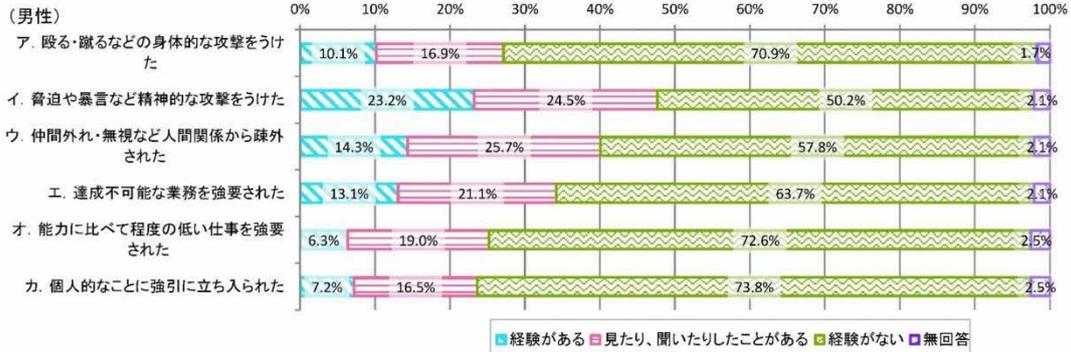


(女性)

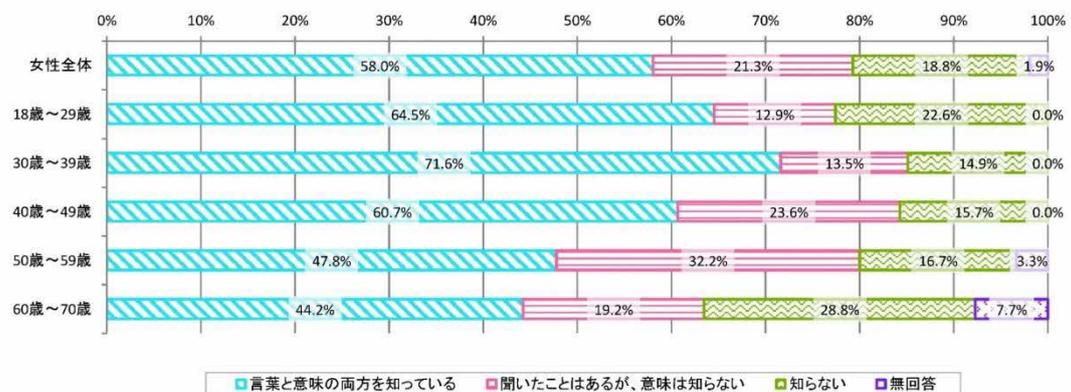
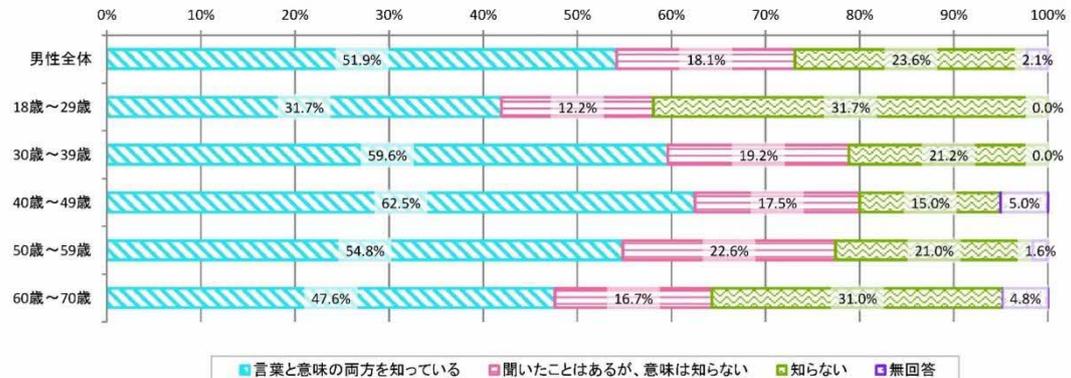


# 資料編

## (パワー・ハラスメント)



## 【注8】あなたは性的マイノリティ（LGBT等）という言葉を知っていますか。



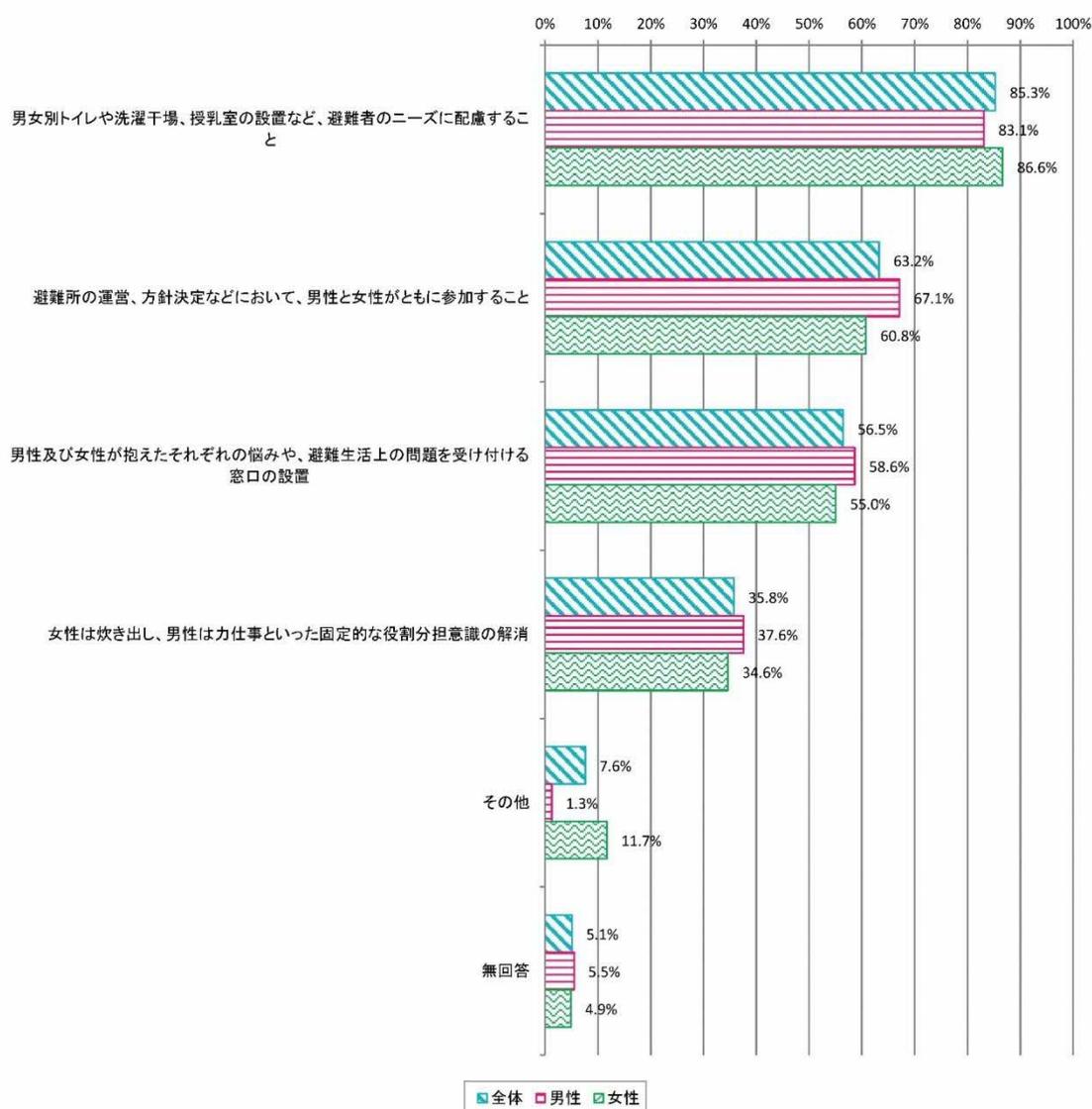
#### 4 女性の視点に立った防災対策について ※今回新たに増やした項目

男性と女性がともに参加しながら、女性や子育て世帯などに対応し避難者のニーズに配慮した、安全・安心な防災対策を進めることが必要

東日本大震災や近年の豪雨災害、令和元年台風19号による大雨などで、市民の防災への意識はより高まっています。

特に避難所において、「男女別のトイレや洗濯干し場、授乳室の設置など避難者のニーズに配慮すること」(85.3%)や、「避難所の運営、方針決定などにおいて、男性と女性がともに参加すること」(63.2%)「男性及び女性が抱えたそれぞれの悩みや、避難生活上の問題を受け付ける窓口の設置」(56.5%)など、避難後の生活におけるきめ細やかな配慮が必要とされています。【注12】

【注12】 避難所における男女共同参画について、どのようなことが必要だと思いますか。(複数回答可)

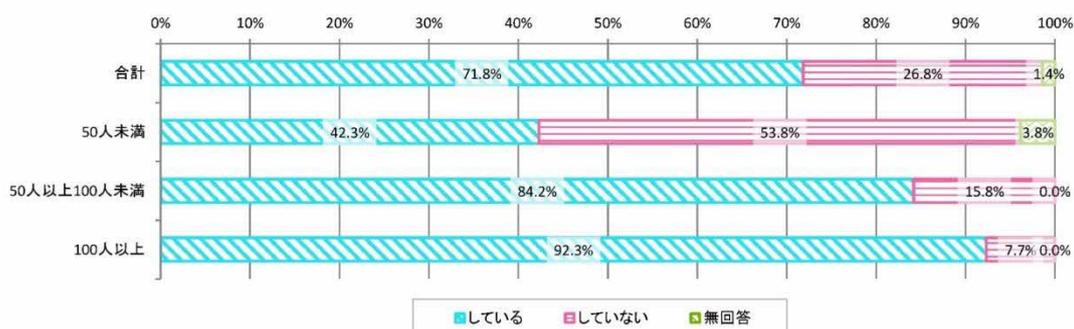


## 事業所 3 働きやすい環境づくりについて

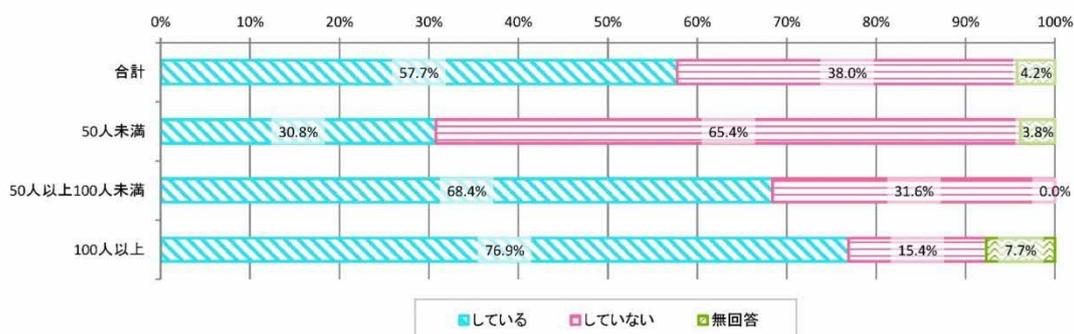
### マタニティハラスメントへの取り組みの強化が必要

セクシュアル・ハラスメントに対する取り組みは、71.8%の事業所（従業員50人未満42.3%、50人以上84.2%、100人以上92.3%）で取り組んでいます。【注6】一方、マタニティハラスメントに対する取り組みは、57.7%の事業所（従業員50人未満30.8%、50人以上68.4%、100人以上76.9%）で取り組んでおり、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。



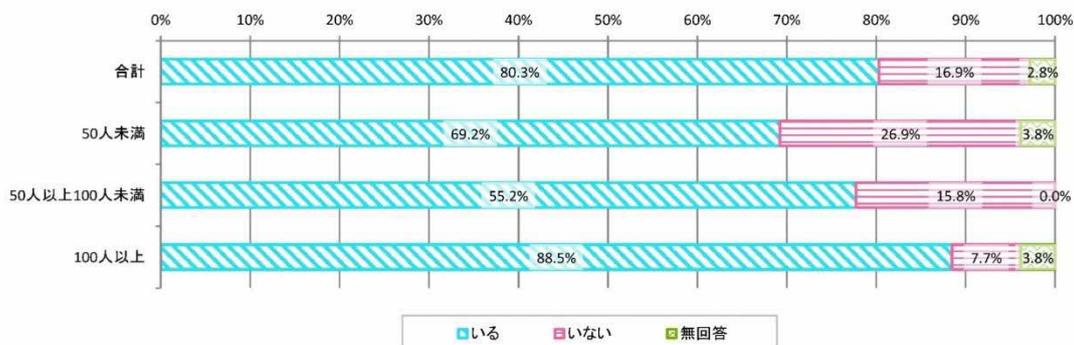
【注7】マタニティハラスメントに対する取り組みをしていますか。



### 再就職・再雇用制度を設けている

再就職・再雇用制度は80.3%（従業員50人未満69.2%、50人以上55.2%、100人以上88.5%）の事業所で設けています。【注8】

【注8】再就職・再雇用制度を設けていますか。

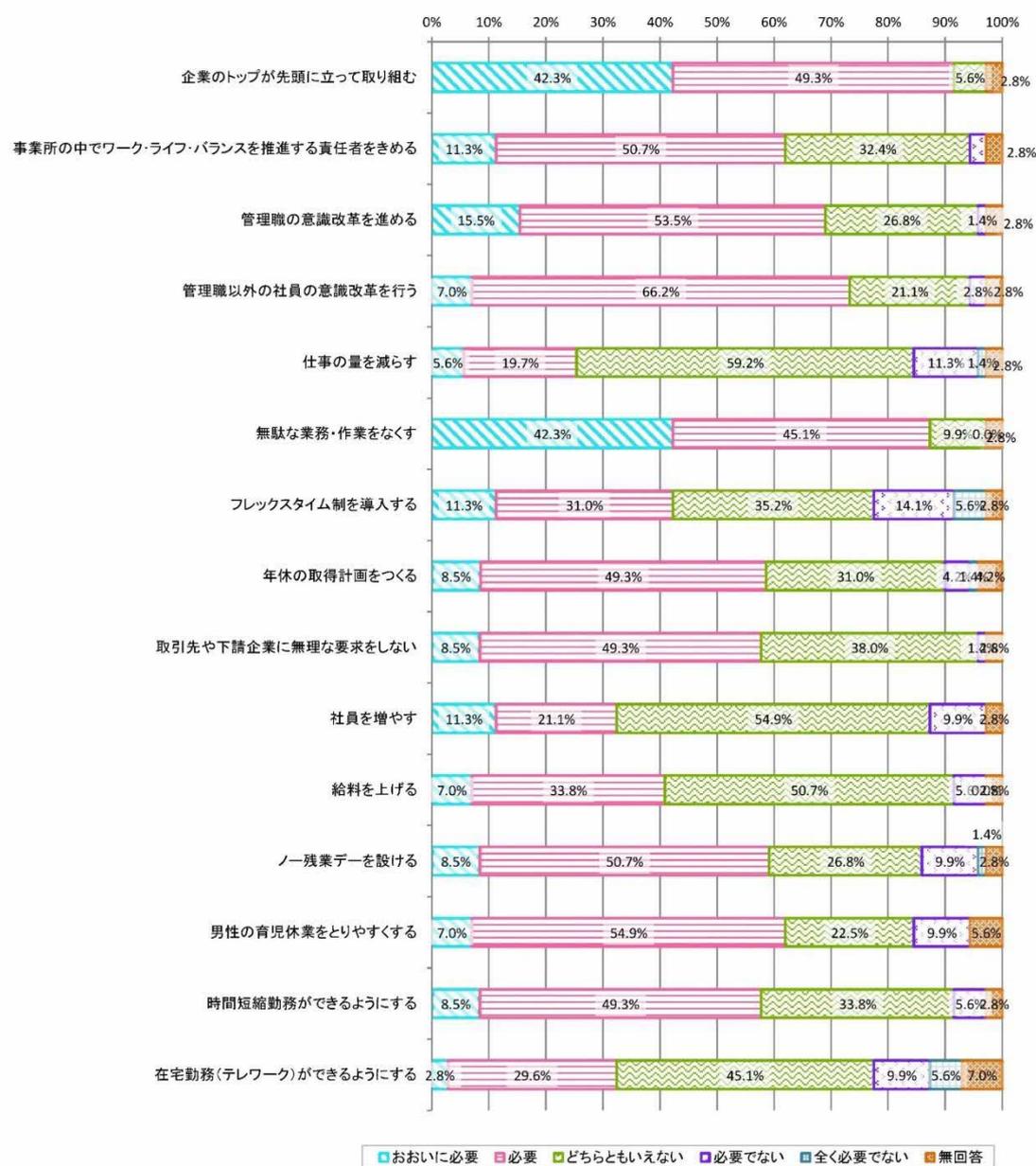


## 4 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について

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重要

「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」（91.6%）が最も高く、次いで「無駄な業務・作業をなくす」（87.4%）、「管理職以外の社員の意識改革を進める」（73.2%）、「管理職の意識改革を進める」（69.0%）となっています。

【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。

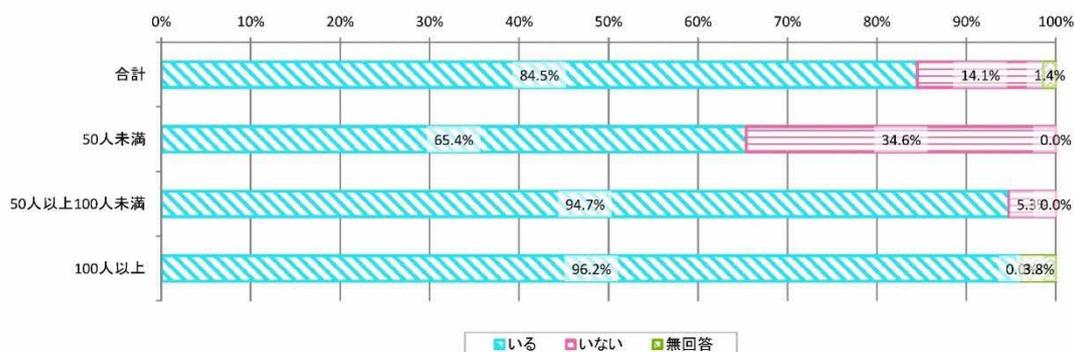


## 5 育児・介護について

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

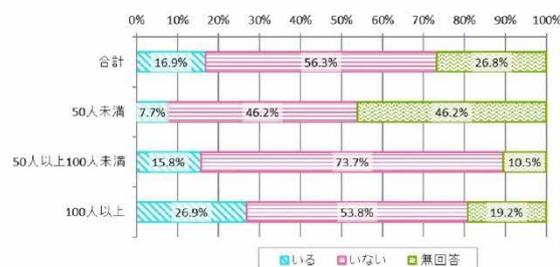
育児休業制度は、8割以上の事業所で設けています。【注10】今までに取得した人は、女性76.1%（従業員50人未満42.3%、50人以上94.7%、100人以上96.2%）に対し、男性16.9%（50人未満7.7%、50人以上15.8%、100人以上26.9%）と低くなっています。【注11】また、介護休業制度は、7割以上の事業所で設けています。【注12】今までに取得した人は、女性32.4%（従業員50人未満7.7%、50人以上36.8%、100人以上53.8%）に対し、男性19.7%（従業員50人未満7.7%、50人以上10.5%、100人以上38.5%）で、女性より低くなっています。

【注10】 育児休業制度を設けていますか。

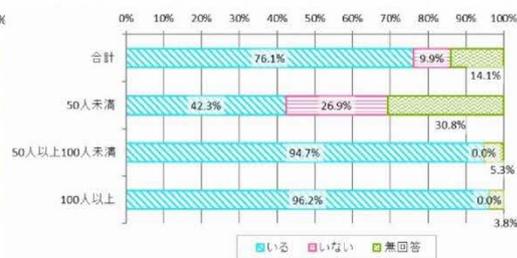


【注11】 「いる」と回答された方にお聞きします。いままでに取得した人はいますか。

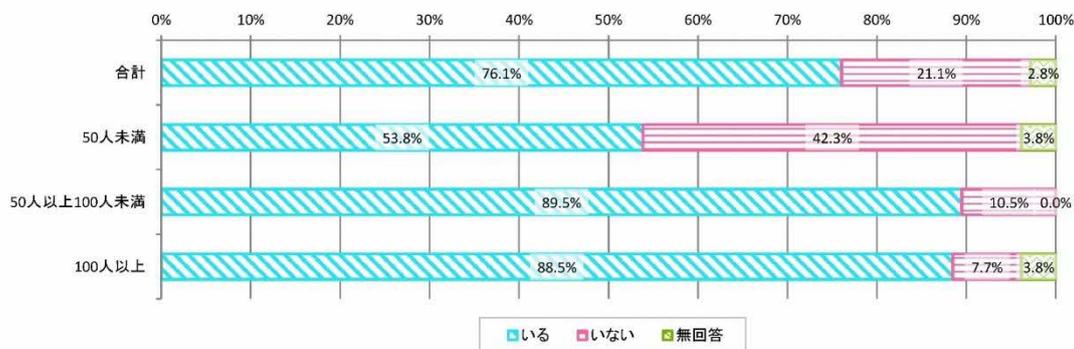
(ア) 男性



(イ) 女性

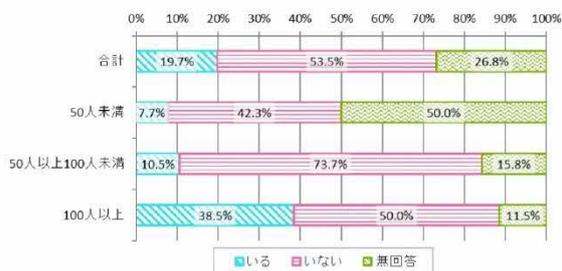


【注12】 介護休業制度を設けていますか。



【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。

(ア) 男性



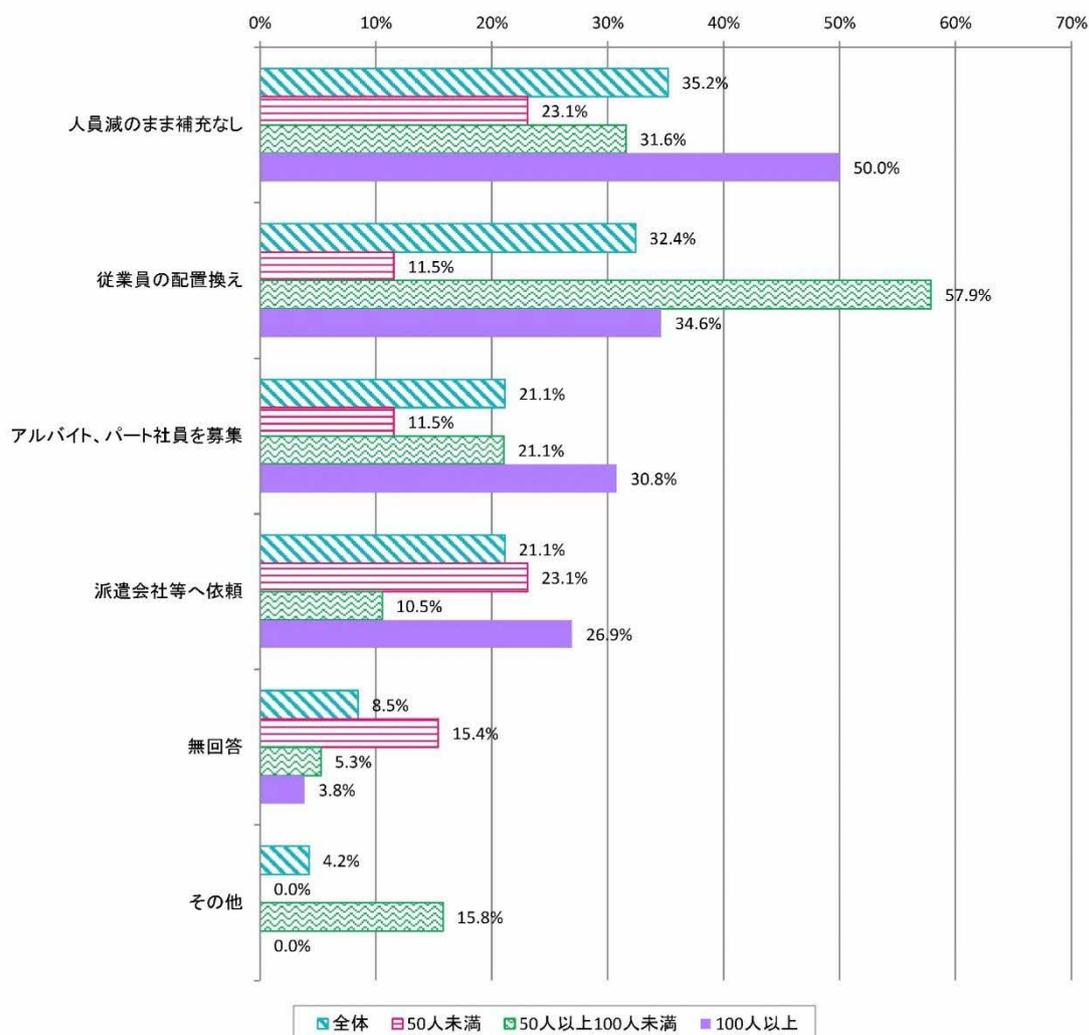
(イ) 女性



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」

休業制度取得中の代替従業員は、「人員減のまま補充なし」(35.2%)が最も多く、次いで、「従業員の配置換えで対処する」(32.4%)「アルバイト、パート社員を募集」(21.1%)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)





第2次古河市男女共同参画プラン  
後期実施計画

発行 令和3年11月  
編集 古河市 市民部 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)