

第3次
古河市男女
共同参画プラン
2025-2029

概要版



古河市
KOGA CITY



1 プラン策定の趣旨

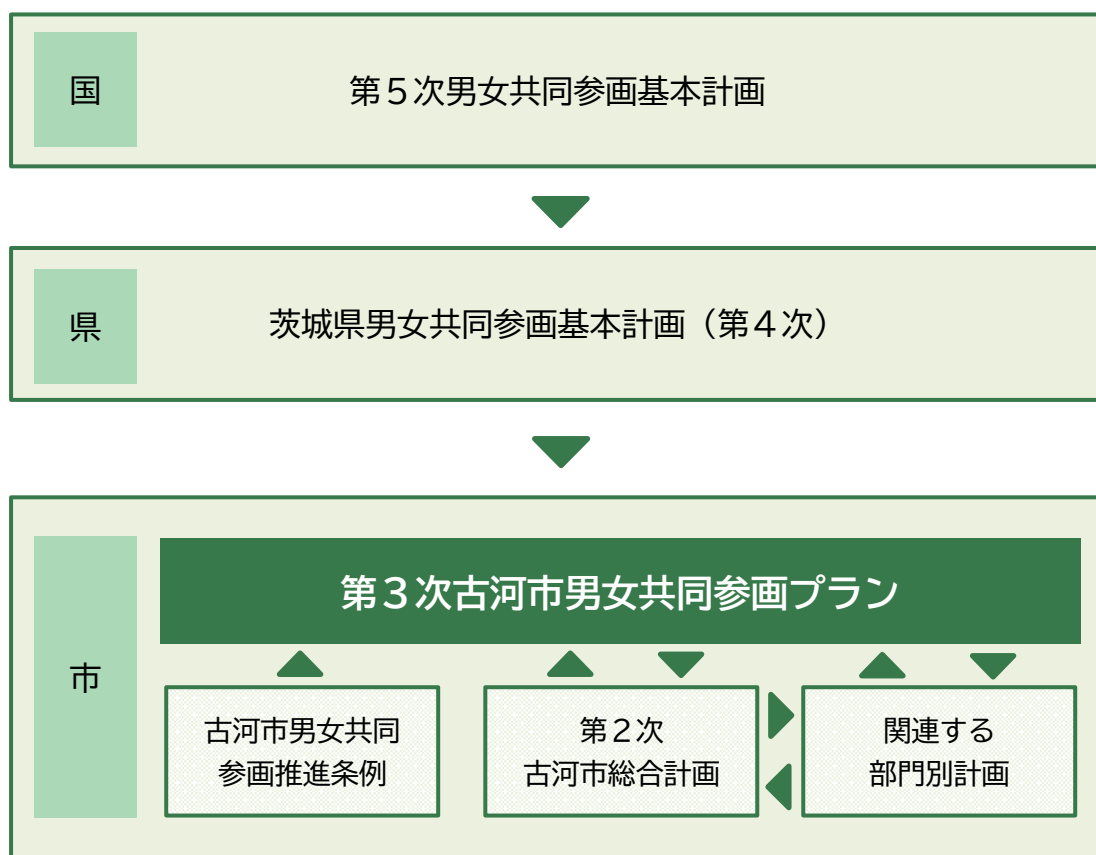
本市では、平成 19（2007）年に策定した「あなたと私のいきいき古河 男女共同参画プラン」をスタートに、一人ひとりが自分らしく輝いて生きることができる社会の実現を目指し、家庭、学校、地域、職場などあらゆる場面において、男女共同参画に関する施策を展開してきました。

この度、平成 29（2017）年に策定した「第2次古河市男女共同参画プラン」の計画期間が終了することに伴い、これまでの市の取組を検証し、市民の意識や社会情勢の変化等をとらえるとともに、新たな課題への取組を進めていくために、「第3次古河市男女共同参画プラン」を策定するものです。

2 プランの位置づけ

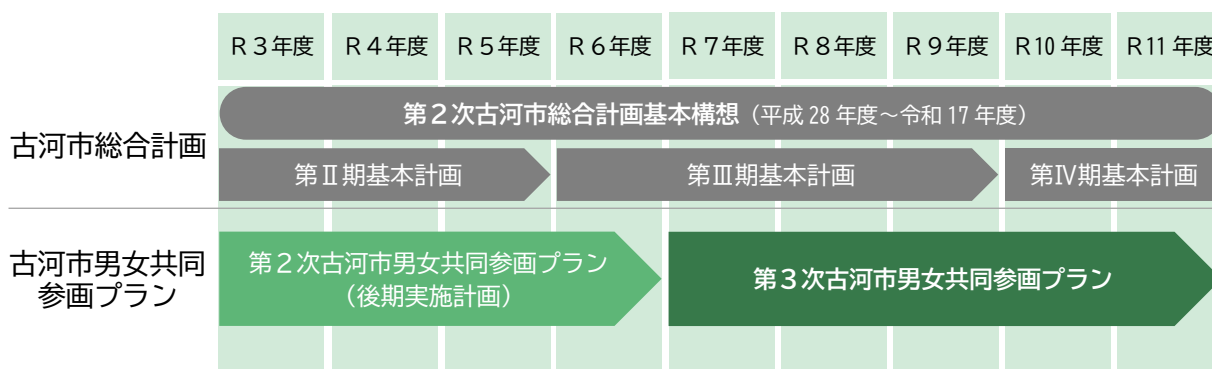
本プランは、「男女共同参画社会基本法」に基づく「市町村男女共同参画計画」として位置づけられるものであり、「古河市男女共同参画推進条例」に基づき策定されるものです。

また、国・県の計画内容を踏まえたものであり、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）に基づく「市町村推進計画」を含みます。



3 プランの期間

本プランの期間は、令和7（2025）年度から令和11（2029）年度までの5年間とします。



4 プランの策定方針

これまでの市の取組や理念を踏まえつつ、社会情勢の変化やそれに伴う新たな課題に対応するために、以下の視点や考え方をもって本プランを策定しました。

✓ ポイント1 求められる新しいテーマへの対応

- 内閣府に選定されたSDGs未来都市として、あらゆる分野でのジェンダー¹平等を達成するため、ジェンダー平等の視点を積極的に取り入れます。
- 一人ひとりが尊重され、誰もが個々の能力を発揮できるダイバーシティ²社会の実現を推進します。
- 性的指向³及びジェンダーアイデンティティ⁴の多様性を尊重し、性的マイノリティ⁵へ配慮したプランを策定します。
- デジタル化、DX⁶の推進によって広がる新たな働き方や暮らし方を推進します。

✓ ポイント2 市民にとって分かりやすい計画づくり

- 実施事業のシンプル化を図り、「プランのわかりにくさ」を改善します。
- 市民が男女共同参画について興味を持てるプランを策定します。

✓ ポイント3 プランの実現に向けた着実な対応

- 国・県の男女共同参画基本計画の方向性や目標を踏まえ、関連計画（古河市総合計画など）との整合を図ります。
- 年度ごとにプランの進捗状況の確認を行い、市民に公開します。

¹ ジェンダー：生まれつきの生物学的性別がある一方で、社会通念や慣習の中には、社会的・文化的に形成された「男性像」「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的性別（ジェンダー）」といいます。「社会的性別」は、それ自体に良い、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われています。

² ダイバーシティ：「多様性」のことで、年齢や性別、国籍、障がいの有無、性的指向（注釈3）・ジェンダーアイデンティティ（注釈4）などにかかわらず、多様な個性が力を発揮し、共存できる社会のことをダイバーシティ社会といいます。

³ 性的指向：人の恋愛・性愛がどのような対象に向かうのかを示す概念をいいます。

⁴ ジェンダーアイデンティティ：性別について自分自身がどのように認識しているかを表す用語です。

⁵ 性的マイノリティ：性別違和（「体の性」と「心の性」が一致しない状態）の人や、恋愛感情などの性的な意識が同性や両性に向かう人（同性愛、両性愛）などのことをいいます。

⁶ DX：デジタルトランスフォーメーション。あらゆるビジネスプロセスをデジタル技術で革新し、組織全体の対応力の強化を目指す取組のことをいいます。

5 古河市の現状

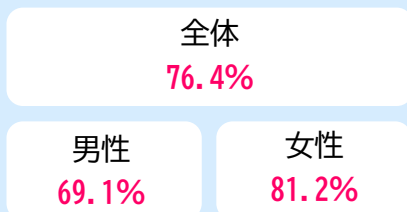
◆男女の地位を「平等である」と感じる人の割合

	男女が平等であると感じる割合
教育の場	51.6%
市民活動	44.1%
政治の場	10.5%
社会全体	10.0%

教育の場や市民活動においては、男女の地位を「平等である」と感じる人の割合が高い一方で、政治の場や社会全体においては1割台と低くなっています。

資料：市民意識調査（令和5年度）

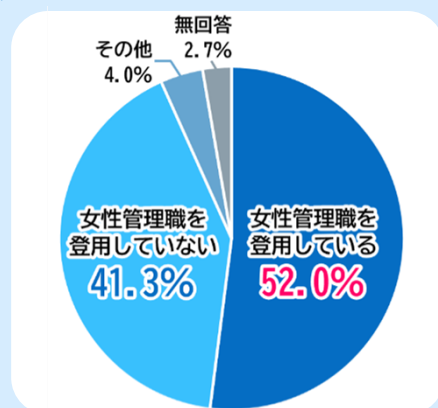
◆「男性は仕事、女性は家庭」という考え方に同感しない人の割合



「男性は仕事、女性は家庭」といった固定的性別役割分担意識に同感しない人は男女ともに過半数を占めていますが、男性は約7割、女性は8割程度と男女間で意識に差がみられます。

資料：市民意識調査（令和5年度）

◆女性管理職登用について（事業所）



女性管理職を増やす効果的な取組

ロールモデルとなる女性社員の育成	40.0%
幅広い職種への登用	40.0%
経営層・管理職層の意識改革	38.7%
上司とのコミュニケーションの推進	30.7%
企業における継続的なキャリア研修	25.3%

資料：事業所意識調査（令和5年度）

女性管理職を登用している市内事業所は全体の52.0%を占めていますが、4割以上の事業所において女性管理職がない状況です。

女性管理職を増やすための事業所の取組としては、「ロールモデルとなる女性社員の育成」や「幅広い職種への登用」、「経営層・管理職層の意識改革」が特に効果的であると考えられています。



6 今後の課題と目指す方向性

課題1 固定的性別役割分担意識の解消

市民意識調査では、固定的性別役割分担意識の解消に向けて改善がみられる一方で、特に男性において「男性は仕事、女性は家庭」という考え方が根強く残っています。

社会全体や政治の場では、男性が優遇されていると感じる市民が多く、5割以上の市民が「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が必要」と考えていることがうかがえます。

▶▶ 全世代の市民に向けた気づきの機会の提供・啓発活動の実施

課題2 性的マイノリティの理解促進

市では、ダイバーシティ社会の実現に取り組んでおり、人権教育講演会や広報紙等で、性的マイノリティについての理解促進を図っています。しかしながら、依然として性的マイノリティへの理解不足等による差別や偏見が存在し、性的マイノリティの人が生活する上で、様々な困難が生じています。



▶▶ 性的マイノリティを含むダイバーシティの理解促進

課題3 働きやすい環境整備

市内事業所では、働きながら育児・介護をする従業員のための時短勤務制度や子どもの看護休暇の導入が図られています。一方で、事業所における男性の育児休業取得率は2割にとどまっており、3割を超える事業所が男性従業員の育児休業取得について、「積極的に取得すべきと考えるが、現実的には厳しい」としています。

▶▶ 仕事、子育て、介護等を両立できるための支援体制の整備

課題4 女性活躍の推進

女性が管理職に就くことについて「意欲と能力のある従業員は性別に関係なく起用したい」「意欲と能力のある女性を積極的に起用したい」と考える市内事業所は、合わせて9割を超えています。一方で、4割以上の事業所で女性管理職がいない状況となっており、事業所意識と現状との間にギャップが生じており、市民意識においても「職場において男女の地位が平等である」と考える市民は3割にとどまっています。



▶▶ 女性リーダーに対する男女の抵抗感の払拭のための啓発

7 推進プラン

基本目標 Ⅰ

互いの人権の尊重と男女共同参画の意識の醸成

互いの人権を尊重し、性別にかかわらず一人ひとりが個性と能力を発揮して自分らしく生きることができる社会の実現に向けて、男女共同参画・ダイバーシティに関する意識啓発や市民・事業所等への積極的な情報提供、教育・学習の推進に取り組みます。

また、多様な性への理解を深め、あらゆる暴力の根絶と被害者支援を強化し、誰もが安心して暮らせる環境づくりを進めます。

施策の方向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
主な取組	・人権に配慮し、男女共同参画・多様な視点に立った情報の提供・発信 ・性別による固定的役割分担意識の解消
施策の方向2	多様な性への理解促進と支援
主な取組	・多様な性への理解に向けた意識の醸成 ・性的マイノリティ等への支援
施策の方向3	男女共同参画を推進する教育と学習の充実
主な取組	・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 ・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
施策の方向4	あらゆる暴力の根絶のための施策の推進
主な取組	・家庭内等におけるあらゆる暴力の根絶 ・被害者の保護や支援体制の充実

基本目標 Ⅱ

ワーク・ライフ・バランスと女性活躍の推進

働くことを希望する全ての人が、性別等にかかわらず十分にその能力を発揮しながら働くためには、職場における男女間の格差の解消やワーク・ライフ・バランスの推進を図る必要があります。市内事業所に対してワーク・ライフ・バランスの重要性の啓発や職場環境づくりの支援を進めるほか、労働環境向上や、政策・方針決定の場への女性参画の拡大を図ります。

施策の方向1	誰一人取り残さない多様な働き方の実現
主な取組	・仕事と生活の両立に向けた環境整備 ・職場におけるワーク・ライフ・バランスの推進
施策の方向2	地方創生と女性のエンパワーメントの促進
主な取組	・女性の継続就業の支援 ・女性の人材発掘とチャレンジ支援の推進
施策の方向3	政策・方針決定の場への女性参画の拡大
主な取組	・女性の政治への参画促進 ・政策・方針決定の場への女性の積極的な登用

基本目標 Ⅲ

ダイバーシティ社会の実現に向けた環境の整備

ダイバーシティの推進に向けたまちづくりのためには、家庭や地域といった市民に身近な場での様々な取組が重要です。高齢者や障がい者、外国人等様々な背景を持つ人への支援の充実を図り、本市に暮らす人々の生活を支える取組が必要です。

施策の方向1	家庭生活・地域社会におけるダイバーシティの推進
主な取組	・子どもの人権尊重と健やかに育つ環境づくりの促進 ・高齢者・障がいのある人等に対する自立支援の推進 ・外国人が暮らしやすい環境づくり ・地域・社会活動への男女共同参画の促進
施策の方向2	国際社会への参画促進
主な取組	・国際理解と国際交流の推進 ・国際化に対応できる人材の育成



指標項目（抜粋）

◆基本目標Ⅰ 互いの人権の尊重と男女共同参画の意識の醸成

指標項目	現状値 (令和5年度)	目標値 (令和11年度)
「男性は仕事、女性は家庭」という考え方に同感しない市民の割合	76.4%	85%
家庭生活において男女の地位が平等であると考えている市民の割合	30.3%	40%

◆基本目標Ⅱ ワーク・ライフ・バランスと女性活躍の推進

指標項目	現状値 (令和5年度)	目標値 (令和11年度)
職場において男女の地位が平等であると考えている市民の割合	32.0%	40%
各種審議会・委員会等における女性委員の占める割合	28.4%	40%

◆基本目標Ⅲ ダイバーシティ社会の実現に向けた環境の整備

指標項目	現状値 (令和5年度)	目標値 (令和11年度)
自治会長・行政区長に占める女性の割合	4.9%	10%
日本語教室の受講者数	411人	650人

プランの体系

基本目標Ⅰ 互いの人権の尊重と 男女共同参画の意識の醸成	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
	2 多様な性への理解促進と支援
	3 男女共同参画を推進する教育と学習の充実
	4 あらゆる暴力の根絶のための施策の推進
基本目標Ⅱ ワーク・ライフ・バランス と女性活躍の推進	1 誰一人取り残さない多様な働き方の実現
	2 地方創生と女性のエンパワーメントの促進
	3 政策・方針決定の場への女性参画の拡大
基本目標Ⅲ ダイバーシティ社会の実現 に向けた環境の整備	1 家庭生活・地域社会におけるダイバーシティの推進
	2 国際社会への参画促進



第3次古河市男女共同参画プラン【概要版】

発行 令和7（2025）年2月

編集 古河市 市民部 人権推進課

〒306-0291 茨城県古河市下大野 2248 番地

TEL 0280-92-3111（代表）

計画の詳細は
こちらから

