

第3次
古河市男女
共同参画プラン
2025-2029



古河市
KOGA CITY

は じ め に

近年、我が国では、人口減少や少子高齢化の急速な進行、さらには新型コロナウイルス感染症の感染拡大をきっかけとした新しい生活様式が浸透し、働き方や価値観、ライフスタイルが大きく変化しております。こうした中、今後、本市が持続的に発展していくためには、あらゆる分野で多様性を尊重し、性別にかかわらず、誰もが個々の能力を発揮できるダイバーシティ社会の実現が求められております。



本市では、平成 19（2007）年に「あなたと私のいきいき古河 男女共同参画プラン」、平成 29（2017）年に「第 2 次古河市男女共同参画プラン」を策定し、女性の社会参画拡大や活躍に向け、総合的かつ計画的に各施策を推進してきました。しかしながら、意識調査の結果が示すとおり、固定的な性別役割分担意識の払拭や女性管理職の登用は少しずつ改善がみられるものの、未だ男女平等とは言えない状況にあります。

こうした調査結果や第 2 次プランの推進状況、さらには様々な社会情勢の変化への対応等を踏まえ、この度「第 3 次古河市男女共同参画プラン」を策定いたしました。本プランに基づき、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まちを目指し、中長期的な展望に立った施策を推進してまいります。

今後も、市民、事業者、関係団体の皆様とより一層の連携、協力を図りながら、誰もが多様性を尊重し、安心して暮らせるまちづくりに取り組んでまいりますので、引き続き、ご理解とご協力を賜りますようお願い申し上げます。

結びに、計画策定にあたり、熱心にご審議をいただきました男女共同参画推進会議委員の皆様をはじめ、意識調査等により、ご意見をいただきました市民の皆様や関係各位に対し、心より感謝申し上げます。

令和 7 年 2 月

古河市長 針 谷 力

目次

第1章 プランの策定にあたって	1
1 プラン策定の趣旨	2
2 プランの位置づけ	2
3 プランの期間	3
4 プランの策定体制	3
5 プランの策定方針	4
第2章 プラン策定の背景	5
1 近年の主な動向	6
（1）世界情勢	6
（2）国の動向	8
（3）県の動向	9
2 古河市の現状	10
（1）統計データからみる現状	10
（2）意識調査からみる現状	15
3 第2次古河市男女共同参画プラン（後期計画）の評価	25
（1）指標項目	25
（2）施策評価	28
4 今後の課題と目指す方向性	30
第3章 プランの基本的な考え方	33
1 基本理念	34
2 プランの体系	35
第4章 推進プラン	37
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	38
基本目標Ⅱ ワーク・ライフ・バランスと女性活躍の推進	42
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	46
第5章 プランの推進に向けて	49
1 プランの推進体制	50
2 プランの進捗管理	50
資料編	51
1 事業一覧	52
2 指標項目	64
3 第3次古河市男女共同参画プラン策定経過	66

4	古河市男女共同参画推進会議委員名簿	67
5	古河市男女共同参画推進条例	68
6	古河市男女共同参画推進条例施行規則	70
7	古河市男女共同参画庁内連絡会議規程	72
8	男女共同参画社会基本法	73
9	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	77

男女共同参画社会とは

「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会（男女共同参画社会基本法第2条抜粋）」のことです。

古河市では、男女が互いに人権を尊重し、「女性」や「男性」というイメージにあてはめてしまうことなく、一人ひとりが持っている個性や能力を十分に発揮できる豊かな社会の実現を目指しています。

第 1 章 プランの策定にあたって

1 プラン策定の趣旨

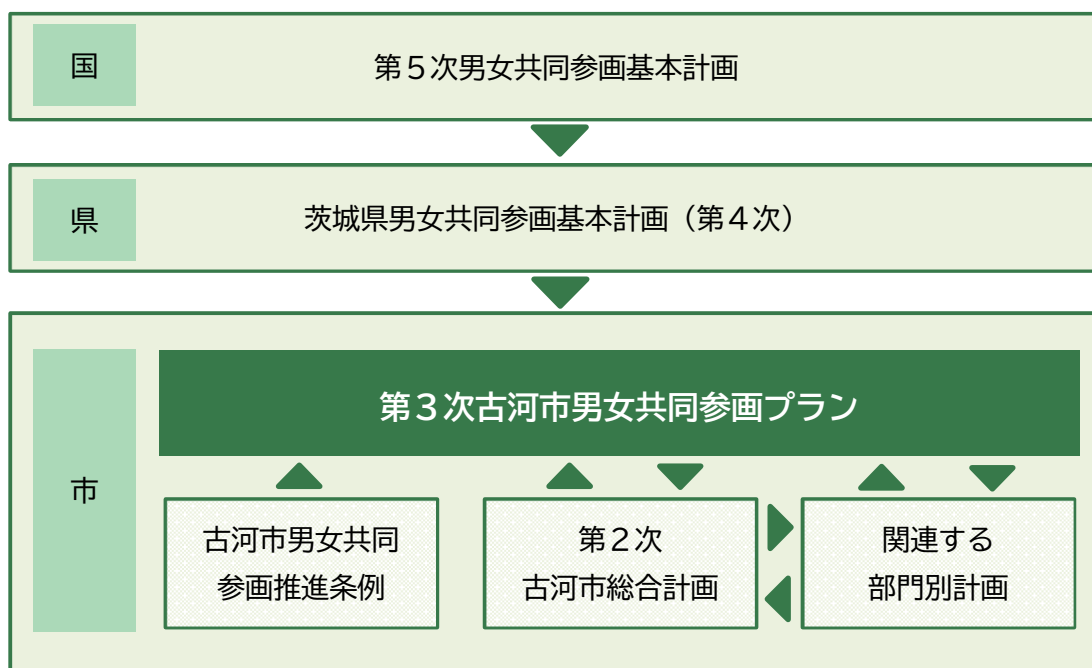
本市では、平成 19（2007）年に策定した「あなたと私のいきいき古河 男女共同参画プラン」をスタートに、一人ひとりが自分らしく輝いて生きることができる社会の実現を目指し、家庭、学校、地域、職場などあらゆる場面において、男女共同参画に関する施策を展開してきました。

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

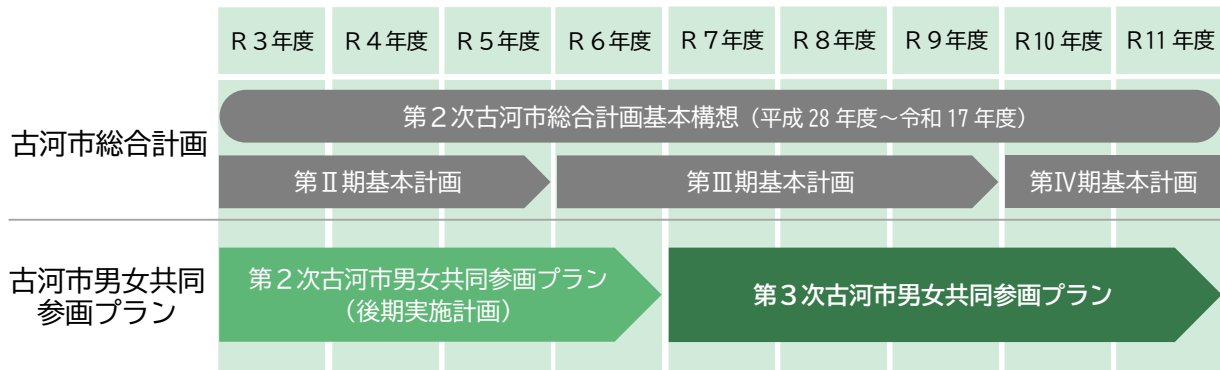
本プランの位置づけは次のとおりとします。

- （1）本プランは、「男女共同参画社会基本法」第 14 条第3項に基づく「市町村男女共同参画計画」として位置づけられるものです。
- （2）本プランは、「古河市男女共同参画推進条例」第9条に基づく「男女共同参画推進に関する基本的な計画」として策定されるものであり、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」の内容を踏まえたものです。
- （3）本プランは、「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ます。
- （4）本プランは、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）第6条第2項に基づく「市町村推進計画」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 プランの策定体制

（1）古河市男女共同参画推進会議での審議

市民公募者、学識経験者、男女共同参画の推進に関する各種団体の代表で構成された「古河市男女共同参画推進会議」において、プラン案について審議しました。

（2）古河市男女共同参画庁内連絡会議、ワーキングチームでの調査・検討

関係部局等で組織された「古河市男女共同参画庁内連絡会議」とその作業部門である「ワーキングチーム」において、プラン案の内容等の検討を行いました。

（3）古河市男女共同参画に関する意識調査の実施

男女共同参画に関する市民の意識や実態等を把握し、本プランの策定や今後の市の男女共同参画施策の推進に必要な基礎資料とすることを目的に、市民2,000人と市内180事業所を対象に意識調査を実施しました。

（4）パブリックコメント（意見公募）の実施

プラン案に対するパブリックコメントを令和6（2024）年11月22日から12月11日まで実施しました。

5 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。

第2章 プラン策定の背景

1 近年の主な動向

(1) 世界情勢

●SDGsとジェンダー平等

SDGs（持続可能な開発目標）は、持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現に向けた15年間の行動目標です。平成27（2015）年9月の国連サミットにおいて加盟193か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」に記載されており、17の目標と169のターゲットが定められています。

アジェンダの前文には「すべての人々の人権を実現し、ジェンダー平等とすべての女性と女児のエンパワーメント⁷を達成することを目指す」とあり、ジェンダー平等の実現はSDGs全体の目的でもあることが示されています。また、掲げられた17の目標の1つとして「ジェンダーの平等を達成し、すべての女性と女児のエンパワーメントを図る」が位置づけられています。



⁷ エンパワーメント：力をつけること、また、自ら主体的に行動することによって状況を変えていこうとする考え方です。

●新型コロナウイルス感染症拡大による影響

令和2（2020）年からの新型コロナウイルス感染症の拡大は、社会や経済に大きな影響をもたらしました。感染拡大防止のための外出自粛や休業要請等により、非正規雇用労働者を中心にサービス業等の就業・雇用状況が悪化しました。さらに女性の貧困の問題、行動制限等によるストレスから配偶者等からの暴力（DV⁸）の増加・深刻化、自殺者の増加等、様々な課題が顕在化し、男女共同参画推進の重要性が改めて認識されました。

一方、感染拡大防止の観点から、テレワーク⁹やフレックスタイム制の導入等、柔軟で多様な働き方の広まりとともに、デジタル化の進展もみられました。

●ジェンダー・ギャップ指数（GGI）

「ジェンダー・ギャップ指数」は、世界経済フォーラムが毎年公表する経済・政治・教育・健康の4分野のデータを基にジェンダー・ギャップを算出する指数で、各国の男女格差を測る指標の1つです。令和6（2024）年の日本の順位は146 か国中118 位で、令和5（2023）年の146 か国中125 位からやや前進しているものの、依然として政治分野や経済分野は低い値にとどまっています。

【2024 年の上位国及び主な国の順位】

順位	国名	スコア
1	アイスランド	0.935
2	フィンランド	0.875
3	ノルウェー	0.875
4	ニュージーランド	0.835
5	スウェーデン	0.816
7	ドイツ	0.810
14	イギリス	0.789
22	フランス	0.781
36	カナダ	0.761
43	アメリカ	0.747
87	イタリア	0.703
94	韓国	0.696
106	中国	0.684
118	日本	0.663

【各分野における日本のスコア】

分野	2024 年のスコア(順位)	2023 年のスコア(順位)
経済	0.568 (120 位) ↑	0.561 (123 位)
政治	0.118 (113 位) ↑	0.057 (138 位)
教育	0.993 (72 位) ↓	0.997 (47 位)
健康	0.973 (58 位) ↑	0.973 (59 位)

⁸ DV：配偶者（事実婚、元配偶者を含む）や恋人など、親しい関係にある（又は親しい関係にあった）人から受ける身体的、精神的な暴力のことで、生活費を渡さないなどの経済的暴力、行動の制限などの社会的暴力なども含みます。

⁹ テレワーク：情報通信技術（ICT → 57ページ注釈）を利用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方のことをいいます。Tele（離れて）とWork（仕事）を組み合わせた造語です。

(2) 国の動向

●第5次男女共同参画基本計画の策定

令和2（2020）年12月に「男女共同参画社会基本法」に基づき、「第5次男女共同参画基本計画」が策定されました。第5次計画では、男女共同参画社会の実現に向けて取組を進めることについて、「「男女」にとどまらず、年齢も、国籍も、性的指向・性自認（性同一性）に関すること等も含め、幅広く多様な人々を包摂し、全ての人が幸福を感じられる、インクルーシブ¹⁰な社会の実現にもつながるものである」としており、多様性の視点が強調されました。

～ 第5次男女共同参画基本計画にて掲げられた目指すべき社会 ～

- ① 男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会
- ② 男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会
- ③ 仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会
- ④ あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、SDGsで掲げられている包摂的かつ持続可能な世界の実現と軌を一にした取組を行い、国際社会と協調する社会

●困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（女性支援新法）の成立

令和4（2022）年5月に「女性支援新法」が成立し、令和6（2024）年4月から施行されました。生活困窮や性暴力・性犯罪被害、家庭関係の破綻など、様々な問題を抱える女性の福祉の増進を図るため、困難な問題を抱える女性への支援のための施策を推進し、人権が尊重され、女性が安心して自立した暮らしができる社会の実現に寄与することを目的としています。

●性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律の成立

令和5（2023）年6月に「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」が施行されました。多様性に関する理解が必ずしも十分でない現状を踏まえ、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に寛容な社会の実現に資することを目的としています。

¹⁰ インクルーシブ：「全てを包み込む」という言葉の意味から、「あらゆる人が孤立したり、排除されたりしないよう援護し、社会の構成員として包み、支え合う」「全ての人が共生する」ことをいいます。

(3) 県の動向

●茨城県男女共同参画基本計画（第4次）の策定

令和3（2021）年3月に「茨城県男女共同参画基本計画（第4次）」が策定されました。茨城県男女共同参画推進条例に基づく基本計画であり、「あらゆる分野における男女共同参画の推進」、「安全・安心な暮らしの実現」、「男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備」を基本目標に掲げ、取組を進めるとしています。

また、同時期に「茨城県女性活躍推進計画(第2次)」が策定され、「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」や「職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境整備」といった施策展開を図っています。

●いばらきパートナーシップ宣誓制度¹¹の導入

令和元（2019）年7月に「いばらきパートナーシップ宣誓制度」が導入されました。都道府県では全国で初めての導入で、制度の他にも性的マイノリティに関する相談窓口等を開設し、性的マイノリティ支援に取り組んでいます。

(4) 市の動向

●いばらきダイバーシティ宣言への登録

令和5（2023）年2月に茨城県が取り組む「いばらきダイバーシティ宣言」に登録し、古河市として宣言を行いました。同時期に「ダイバーシティ推進フォーラム」を開催するなど、一人ひとりが尊重され、誰もが個々の能力を発揮できる「ダイバーシティ社会」の実現に向けた様々な取組を進めています。

●古河市の輝く女性事例集をはじめとする女性活躍推進へ向けた取組

令和5（2023）年3月に市内で活躍する女性を紹介する「古河市の輝く女性事例集」を作成しました。また、事例集掲載者を講師に迎え、「男女共同参画セミナー」を開催し、女性活躍の啓発を図りました。

●女性を含む多様な人々の視点を反映した防災・減災の体制づくり

令和6（2024）年9月に男女共同参画その他の多様な視点を取り入れた防災体制づくりを研修テーマに「男女共同参画の視点による防災研修」を開催し、防災に関する意思決定の場や対応現場への女性の参画促進を図りました。



▲男女共同参画の視点による防災研修での講演

¹¹ いばらきパートナーシップ宣誓制度：婚姻制度とは異なり、「一方又は双方が性的マイノリティである2人の者が、互いの人生において、互いに協力して継続的に生活を共にすることを約した」ことを宣誓し、パートナーシップの関係にある者同士がそろって宣誓書を県に提出し、県が受領証等を交付する制度です。

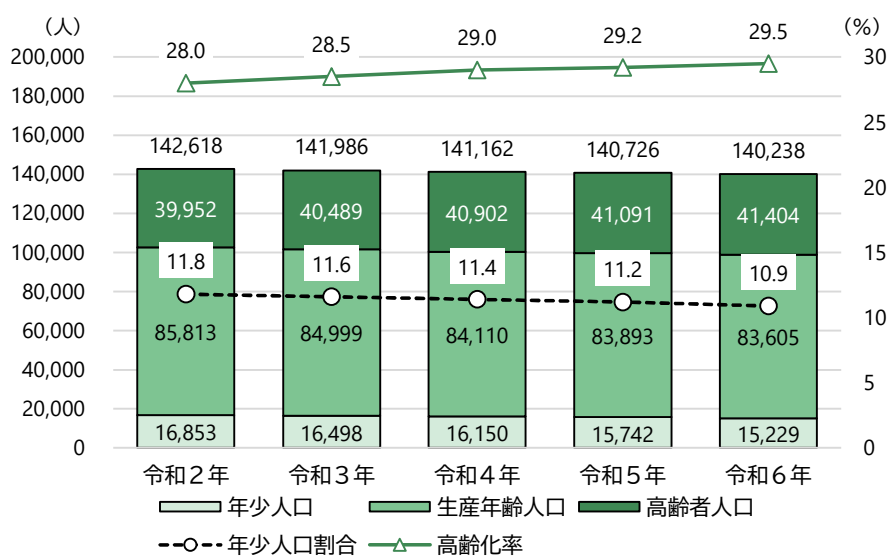
2 古河市の現状

(1) 統計データからみる現状

人口などに関すること

●人口推移

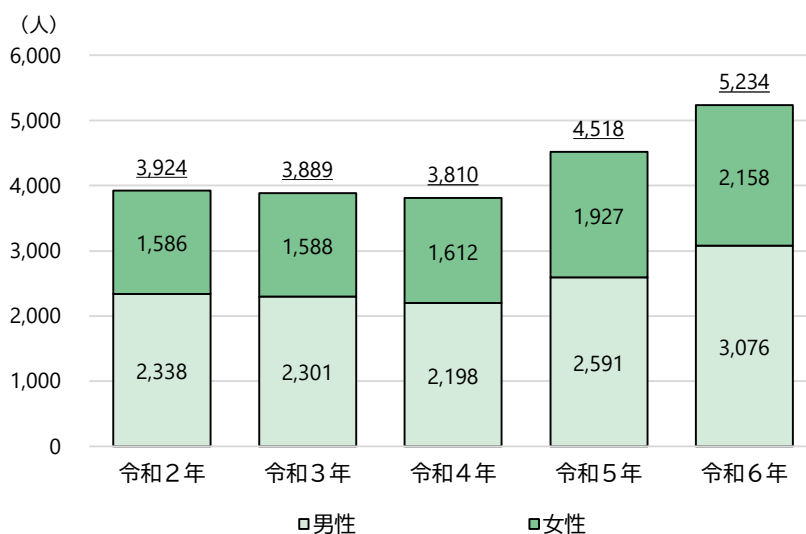
本市の人口推移をみると、総人口は減少傾向がみられ、令和6（2024）年4月1日時点では140,238人となっています。年齢3区分別人口をみると、年少人口と生産年齢人口はともに減少がみられる一方で、高齢者人口は増加傾向にあり、高齢化率は直近5年間でみると29%前後で推移しています。



資料：住民基本台帳（各年4月1日現在）

●外国人の人口推移

本市の外国人の人口推移をみると、令和4（2022）年まではほぼ横ばいでしたが、令和5（2023）年以降大幅に増加し、令和6（2024）年には5,000人を超えています。性別にみると、各年において男性が女性を上回っています。



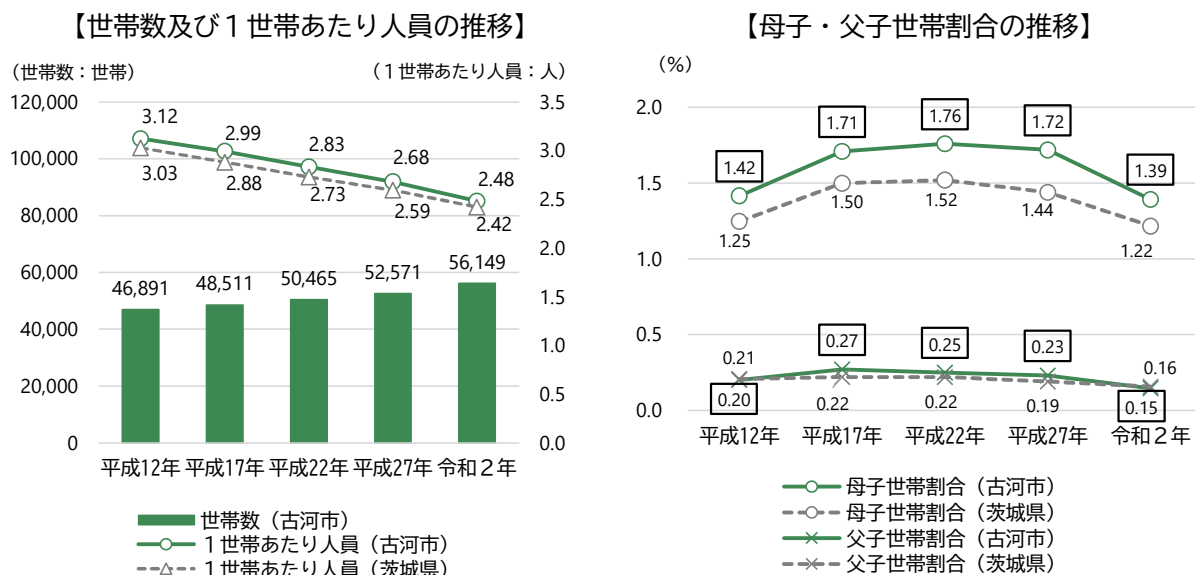
資料：住民基本台帳（各年3月31日現在）

●世帯の状況

本市の世帯数は増加傾向にあり、令和2（2020）年には56,149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、年々減少傾向にあり、世帯の小規模化が進行しています。

本市の母子・父子世帯の状況をみると、平成27（2015）年から令和2（2020）年にかけていずれも減少しており、父子世帯は県全体をわずかに下回りました。母子世帯も減少しているものの、依然として県より高い水準にあります。

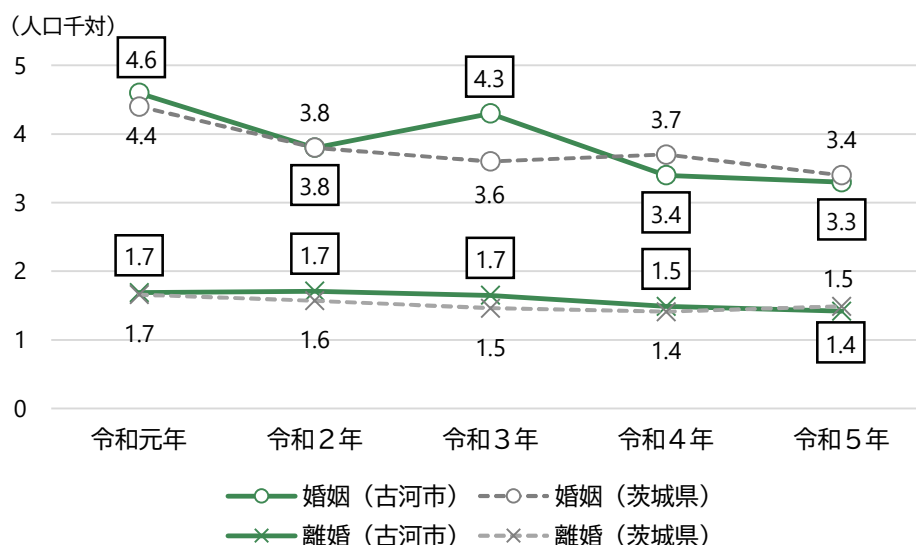


※一般世帯における母子・父子世帯の割合を表す。

資料：国勢調査

●婚姻・離婚率の推移

本市の婚姻率は増減を繰り返していましたが、令和4（2022）年以降は減少に転じ、令和5（2023）年には3.3と、茨城県を下回っています。また、離婚率は概ね横ばいですが、令和5（2023）年には1.4と茨城県と同程度となっています。

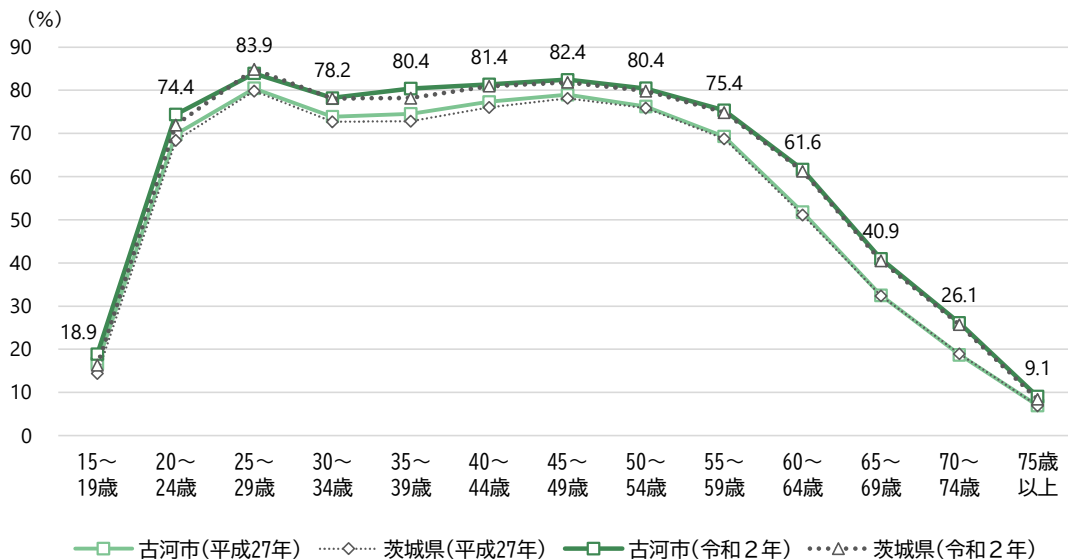


資料：茨城県人口動態統計

労働に関すること

●女性の年齢階級別労働力率の推移

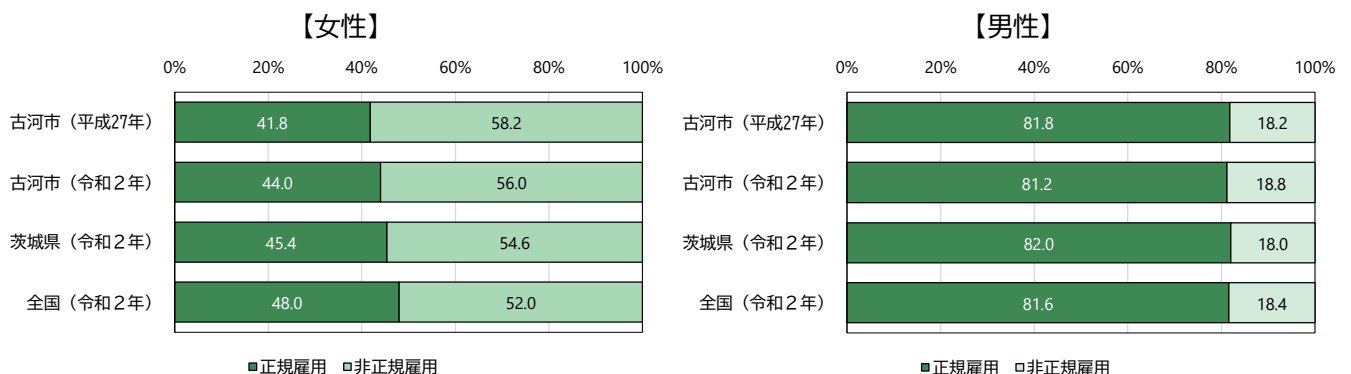
本市における令和2（2020）年の年齢階級別労働力率は、結婚・出産等の理由により一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇する「M字カーブ」を示しており、茨城県も同様の形となっています。なお、平成27（2015）年と比べて、どの年代においても労働力率は上昇しており、グラフの全体の形はM字型から台形に近づきつつあります。



資料：国勢調査

●雇用形態の推移

本市における令和2（2020）年の女性の正規雇用の割合は、平成27（2015）年と比べて増加していますが、全国や茨城県と比較すると下回っています。また、男性の正規雇用は8割以上を占めている一方で、女性は非正規雇用が過半数を占めており、依然として女性の正規雇用の割合は男性に比べて低い状況です。



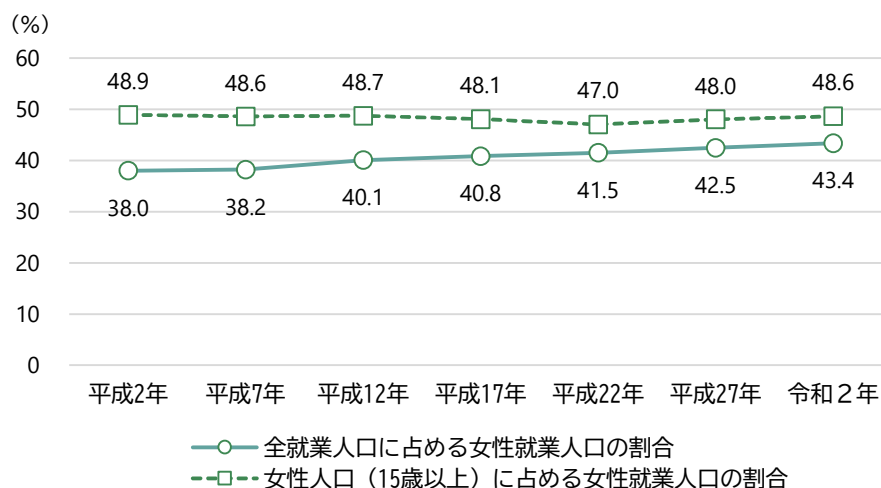
※正規雇用とは、「正規の職員・従業員」の雇用者を表す。

※非正規雇用とは、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「パート・アルバイト・その他」の雇用者を表す。

資料：国勢調査

●女性就業人口の割合の推移

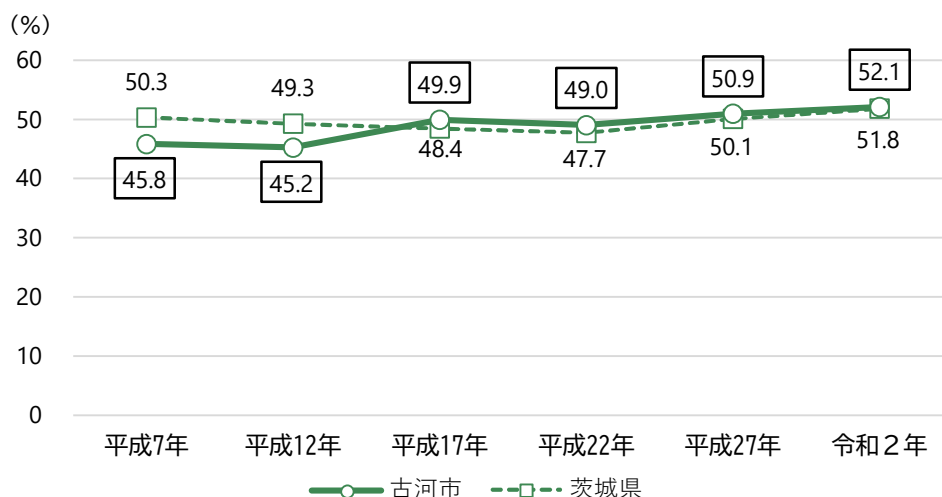
本市の全就業人口に占める女性就業人口の割合は、年々増加傾向がみられ、令和2（2020）年に43.4%となり、平成7（1995）年から約5ポイント上昇しています。また、女性人口に占める女性就業人口の割合は、令和2（2020）年に48.6%となっており、平成2（1990）年から概ね横ばいとなっています。



資料：国勢調査

●結婚している女性の就業率の推移

本市の15歳以上の配偶者のいる女性の就業率は微増傾向にあり、平成27（2015）年に5割を超え、令和2（2020）年には52.1%となっています。茨城県と比較すると、平成12（2000）年までは県を下回っていましたが、平成17（2005）年以降は県と同程度の水準で推移しています。

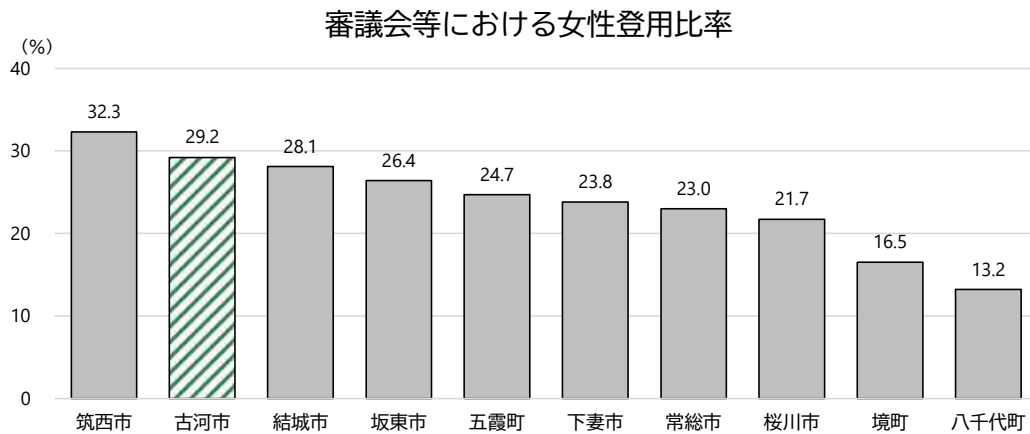


資料：国勢調査

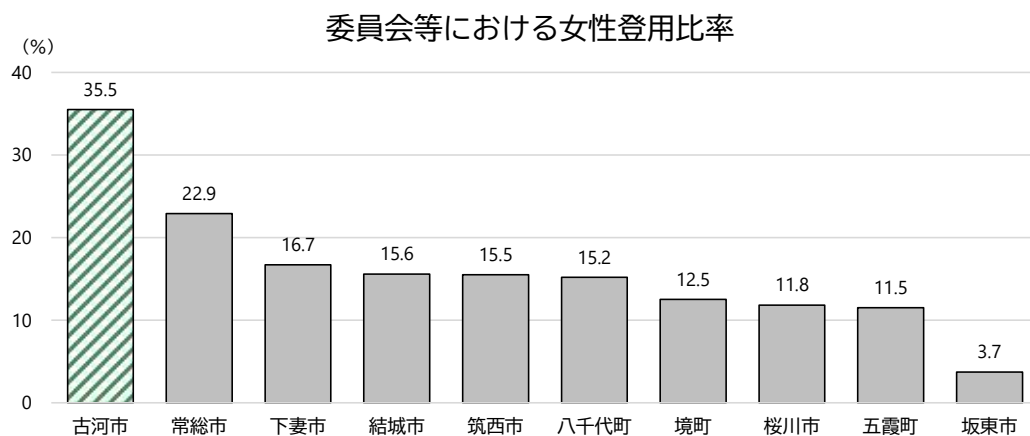
近隣自治体における本市の位置

●女性の登用状況

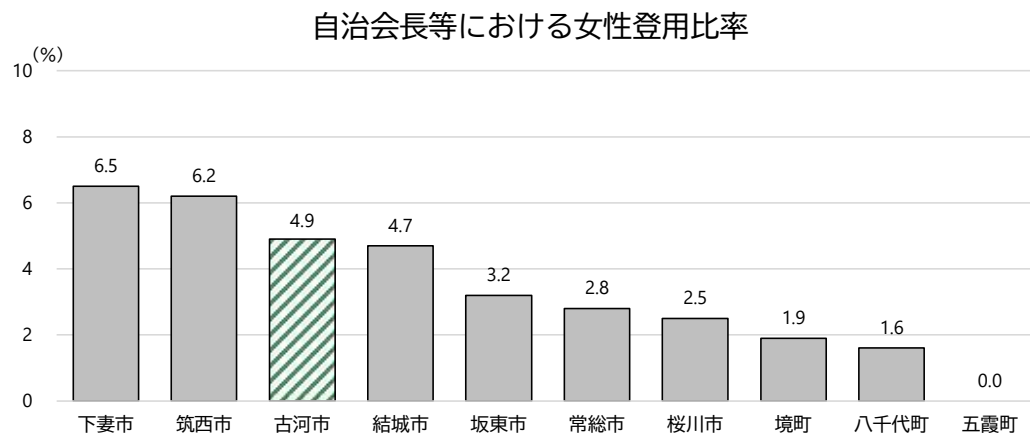
近隣自治体の各分野における令和5（2023）年度の女性の登用状況を比較すると、審議会等、委員会等、自治会長等において本市は上位に位置しており、特に委員会等においては最も高く、35.5%となっています。



※地方自治法（第202条の3）に基づく審議会等における登用状況



※地方自治法（第180条の5）に基づく委員会等における登用状況



資料：地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況（令和5年度）

(2) 意識調査からみる現状

男女共同参画に関する市民の意識や実態等を把握し、本プランや今後の市の男女共同参画施策の推進に反映させることを目的として、意識調査を行いました。

◇調査概要

ア) 調査方法

- ① 調査基準日 | 令和6年1月1日
- ② 調査地域 | 古河市全域
- ③ 調査方法 | 郵送にて配布・回収、インターネットによる回収も併用
- ④ 調査期間 | 令和6年2月1日(木)～2月26日(月)
- ⑤ 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、商業施設等市内180事業所

イ) 調査項目

- ① 男女共同参画に関する用語について(市民のみ)
- 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組について(事業所のみ)
- ⑦ 女性管理職登用における取組について(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¹²)について(共通)
- 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 男女共同参画社会の実現に向けた取組について(共通)

¹² ワーク・ライフ・バランス:「仕事と生活の調和」ともいい、誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態のことです。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、人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できることをいいます。

ウ) 調査結果の見方

- ・本文、表、グラフなどに使われる「n」は、各設問に対する回答者数です。
- ・グラフの中で回答者が0人であった選択肢の割合は、「-」と表しています。
- ・百分率(%)の計算は、小数第2位を四捨五入し、小数第1位までを表示しているため、単数回答(1つだけ選ぶ設問)においても、四捨五入の影響で、合計が100%にならない場合があります。
- ・複数回答(2つ以上選んでよい設問)においては、合計が100%を超える場合があります。
- ・本文、表、グラフは、表示の都合上、調査票の選択肢等の文言を一部簡略化している場合があります。

エ) 回収結果

<市 民>

- ① 調査対象 2,000人(男性:978人、女性:1,022人)
- ② 有効回収数 581人(男性:217人、女性:360人、未回答4人)
- ③ 有効回収率 29.1%(男性:22.2%、女性:35.2%)※
- ④ 性/年代別回収状況 ※男女別の回収率には、性別未回答者は含まれません。

	18～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～70歳	未回答	総数
男 性	30人 (13.8%)	40人 (18.4%)	46人 (21.2%)	47人 (21.7%)	54人 (24.9%)	0人 (0.0%)	217人 (100.0%)
女 性	52人 (14.4%)	64人 (17.8%)	73人 (20.3%)	65人 (18.1%)	104人 (28.9%)	2人 (0.6%)	360人 (100.0%)
未回答	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	1人 (25.0%)	0人 (0.0%)	1人 (25.0%)	2人 (50.0%)	4人 (100.0%)
合 計	82人 (14.1%)	104人 (17.9%)	120人 (20.7%)	112人 (19.3%)	159人 (27.4%)	4人 (0.7%)	581人 (29.1%)

<事業所>

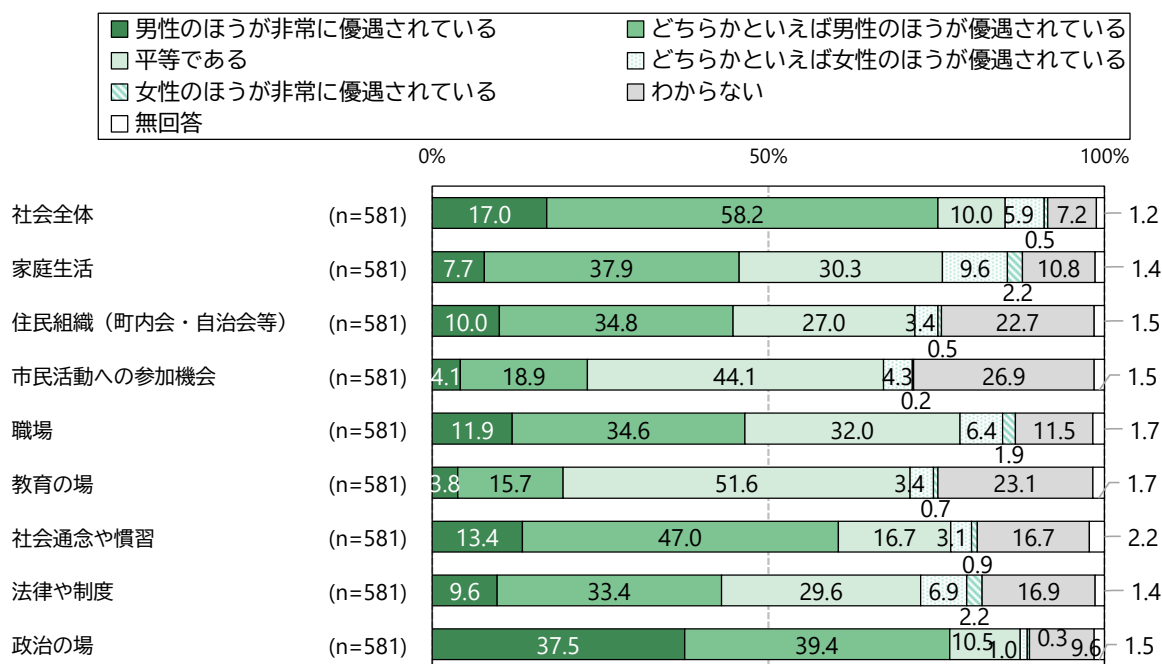
50人未満			50人以上 100人未満			100人以上			未回答			合計		
全体	数	割合	全体	数	割合	全体	数	割合	全体	数	割合	全体	数	割合
-	31	-	-	16	-	-	27	-	-	1	-	180	75	41.7%

◇市民意識調査（抜粋）

【男女共同参画、多様性に関する意識】

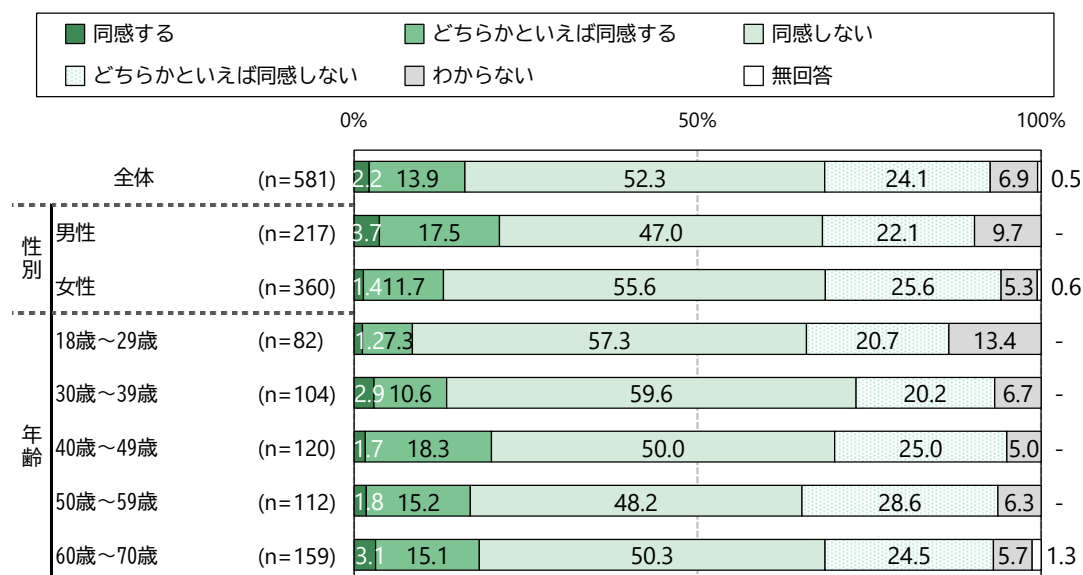
●男女の地位の平等感

『教育の場』において「平等である」が51.6%と過半数を占めている一方で、『市民活動への参加機会』、『教育の場』を除く全ての分野で＜男性優遇＞（「男性のほうが非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性のほうに優遇されている」の合計）が高い割合を占めています。特に『社会全体』、『社会通念や慣習』、『政治の場』では＜男性優遇＞が6～7割台を占めている状況です。



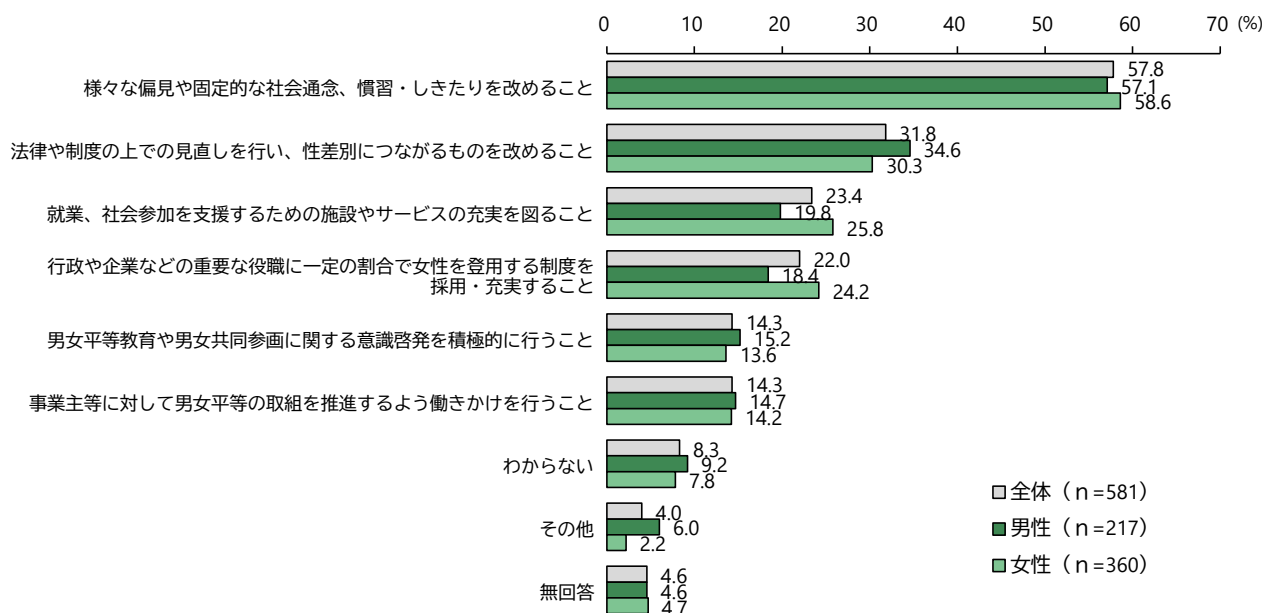
●固定的性別役割分担意識

「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ついて、＜同感しない＞（「同感しない」と「どちらかといえば同感しない」の合計）が男女ともに過半数を占めています。一方で、＜同感する＞（「同感する」と「どちらかといえば同感する」の合計）は女性の13.1%に対し、男性で21.2%と女性を上回っています。また、年代別に見ると、40歳代以上で＜同感する＞が約2割を占めています。



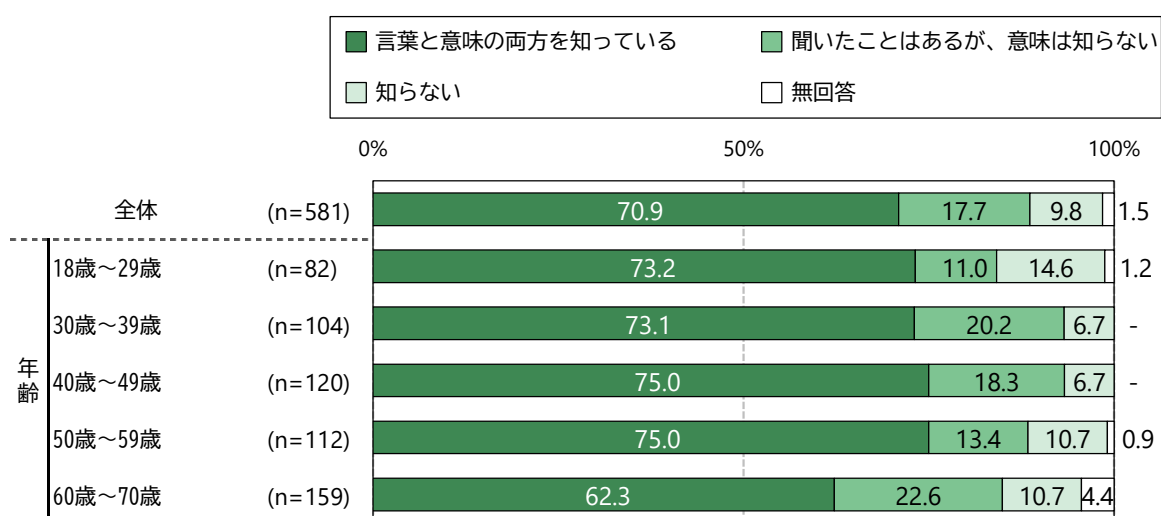
●男女が平等になるために重要なこと

社会のあらゆる分野で男女が平等になるために重要なこととして、「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」への取組が求められています。性別にみると、「就業、社会参加を支援するための施設やサービスの充実を図ること」、「行政や企業などの重要な役職に一定の割合で女性を登用する制度を採用・充実すること」において、女性が男性を約6ポイント上回っています。



●性的マイノリティの言葉の認知度

『性的マイノリティ（LGBT¹³等）』について、「言葉と意味の両方を知っている」が7割以上を占めています。年代別にみると18～59歳で「言葉と意味の両方を知っている」が7割台を占めていますが、60～70歳では62.3%と低くなっています。また、18～29歳において「知らない」が14.6%と他の年代に比べて高くなっています。

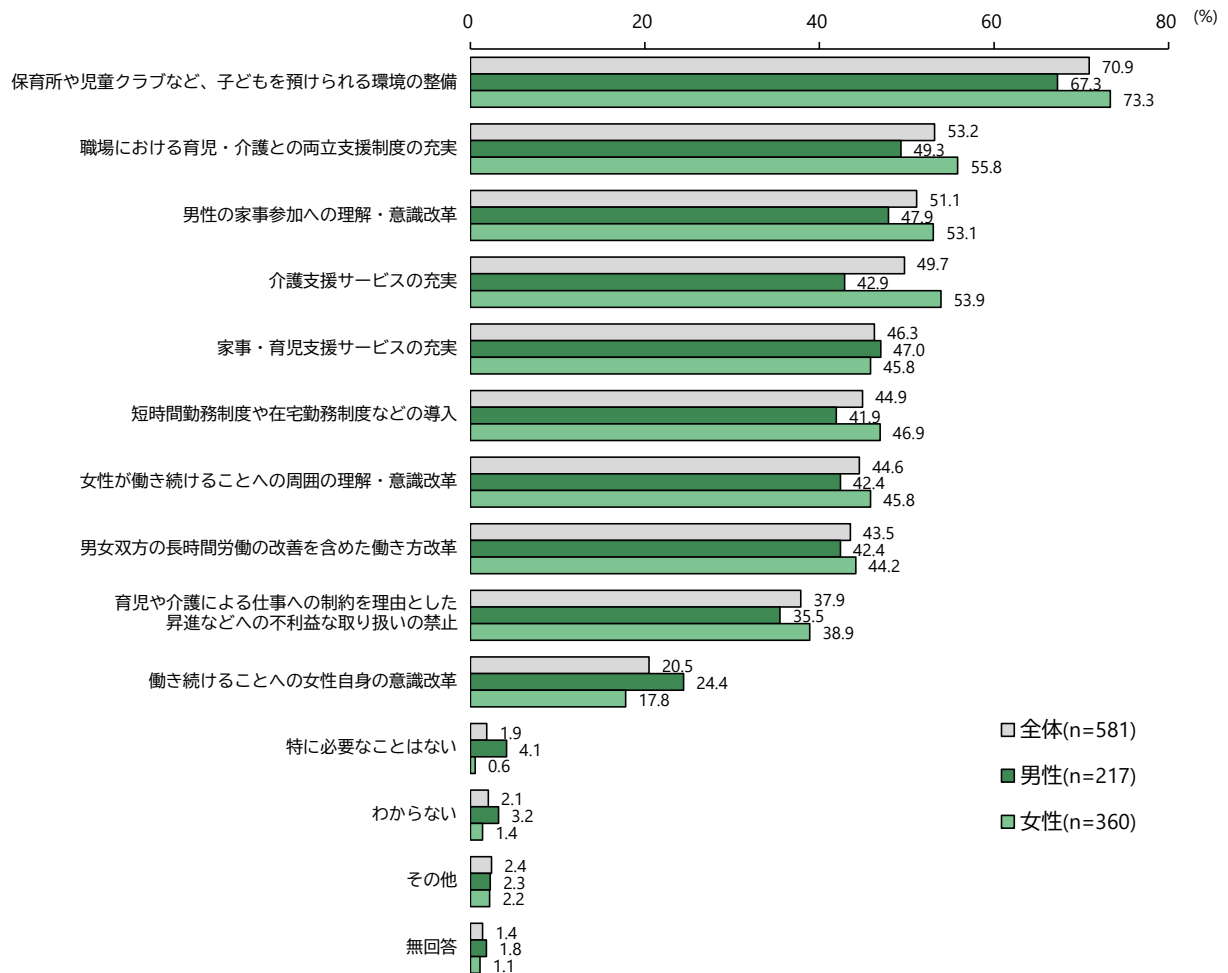


¹³ LGBT: Lesbian (レズビアン: 女性同性愛者)、Gay (ゲイ: 男性同性愛者)、Bisexual (バイセクシュアル: 両性愛者)、Transgender (トランスジェンダー: 出生時に診断された性と自認する性の不一致) の頭文字をとり、セクシュアル・マイノリティ (性的少数者) を表す総称の一つです。

【女性活躍推進】

●女性活躍のために必要なこと

女性活躍のために「保育所や児童クラブなど、子どもを預けられる環境の整備」や「職場における育児・介護との両立支援制度の充実」、「男性の家事参加への理解・意識改革」等、子育て支援や職場環境の整備、意識改革等あらゆる分野における取組が求められています。性別にみると、「介護支援サービスの充実」で女性が男性を 11 ポイント上回っています。

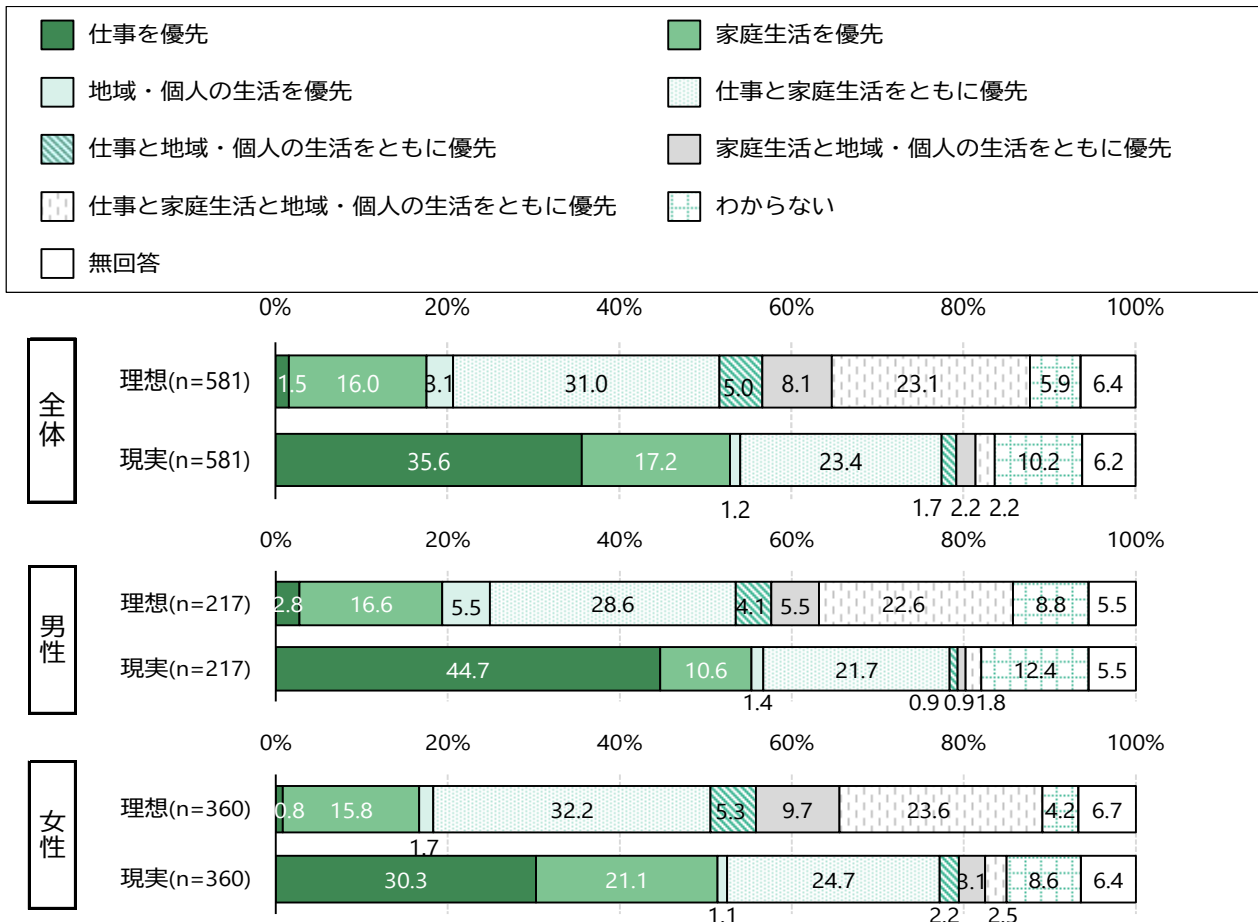


▲男女共同参画セミナーの様子

【ワーク・ライフ・バランスの推進】

●生活の優先度

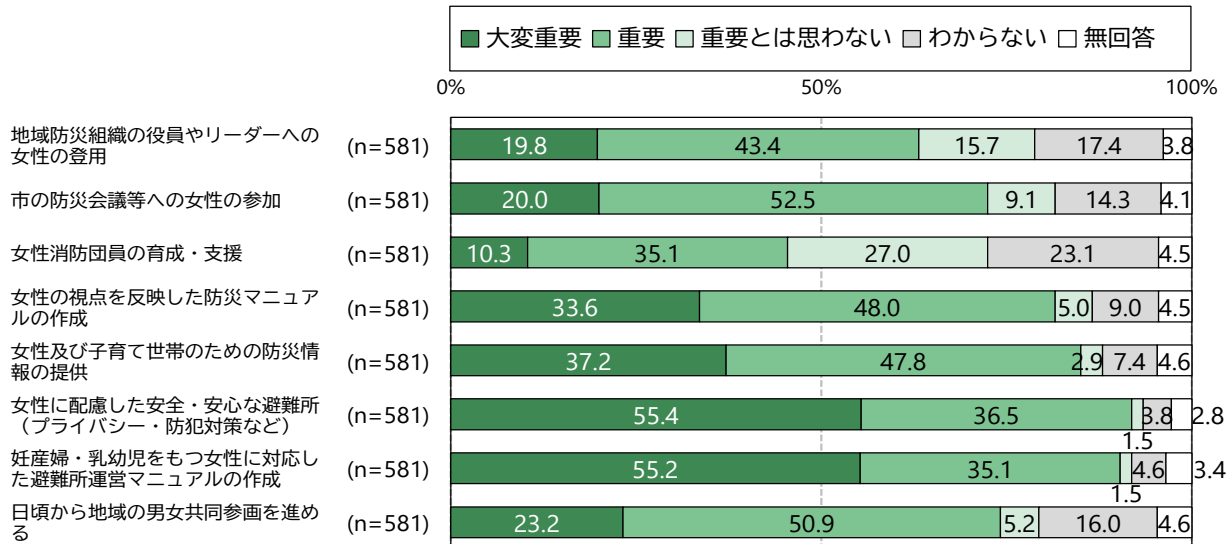
生活の優先度をみると、男女ともに「仕事と家庭生活をともに優先」を理想としています。しかし、現実には男女ともに「仕事を優先」が最も高くなっており、理想と現実が乖離している状況がうかがえます。



▲ワーク・ライフ・バランス研修での講演

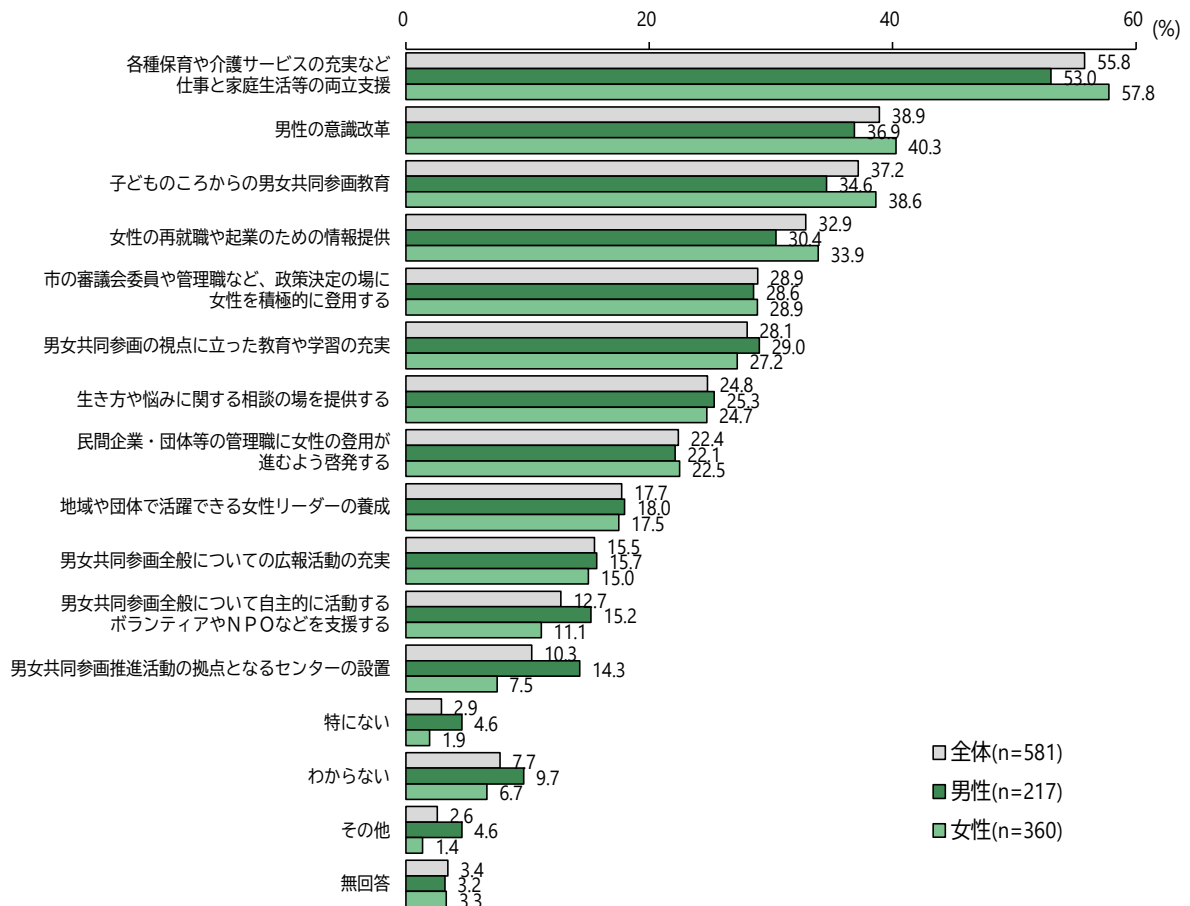
【女性の視点に立った防災対策について】

女性の視点に立った防災対策を進める上で、「女性に配慮した安全・安心な避難所（プライバシー・防犯対策など）」、「妊産婦・乳幼児をもつ女性に対応した避難所運営マニュアルの作成」が特に重要と捉えられています。また、「女性の視点を反映した防災マニュアルの作成」、「女性及び子育て世帯のための防災情報の提供」でも＜重要＞（「大変重要」と「重要」の合計）が8割以上を占めています。



【男女共同参画社会の実現に向けて古河市が力を入れていくべきこと】

男女共同参画社会の実現に向けて古河市が力を入れていくべきことについて、「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」が最も高く、次いで「男性の意識改革」、「子どものころからの男女共同参画教育」が高くなっています。

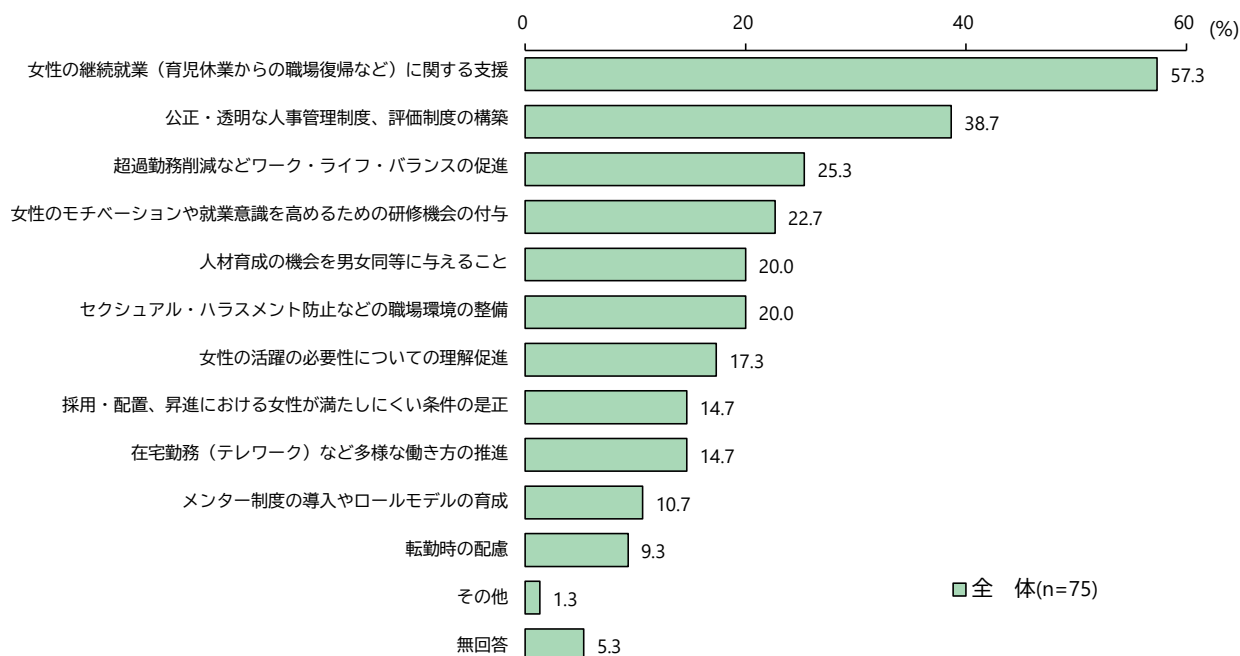


◇事業所意識調査（抜粋）

【女性活躍推進】

●女性活躍の推進に向けて必要な取組

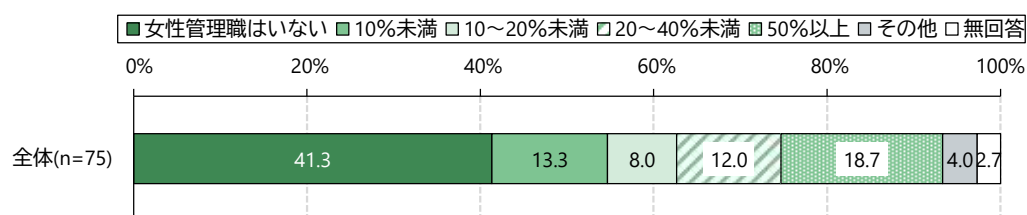
事業所における今後必要な取組として、「女性の継続就業（育児休業からの職場復帰など）に関する支援」が 57.3%と最も高く、次いで「公正・透明な人事管理制度、評価制度の構築」、「超過勤務削減などワーク・ライフ・バランスの促進」が高くなっています。



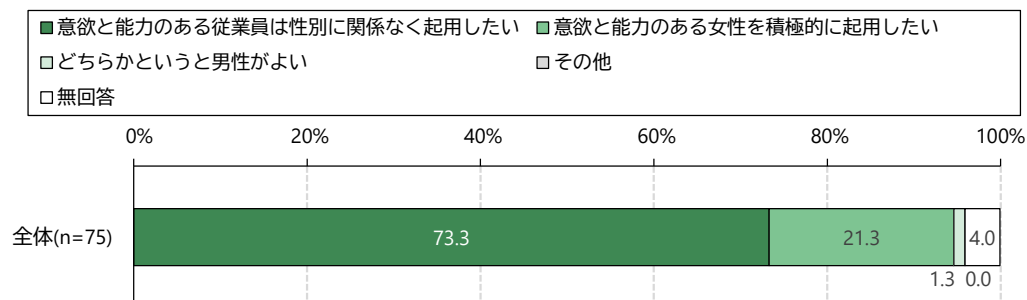
●管理職登用状況及び女性が管理職に就くことについての事業所意識

女性管理職を登用している事業所は全体の 52.0%を占めていますが、4割以上の事業所で女性管理職がいない状況です。一方で、「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」と考える事業所は、合わせて9割を超えています。

管理職登用状況

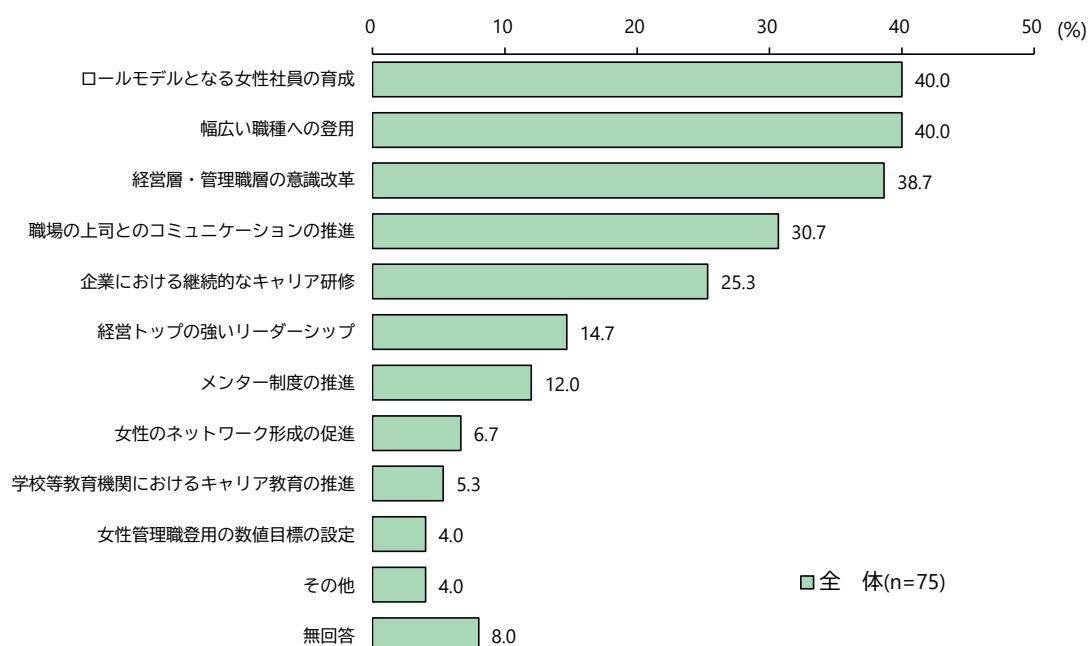


女性が管理職に就くことについて



●女性管理職を増やすために効果的だと思う取組

今後必要な取組として、女性管理職を増やすために、「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。

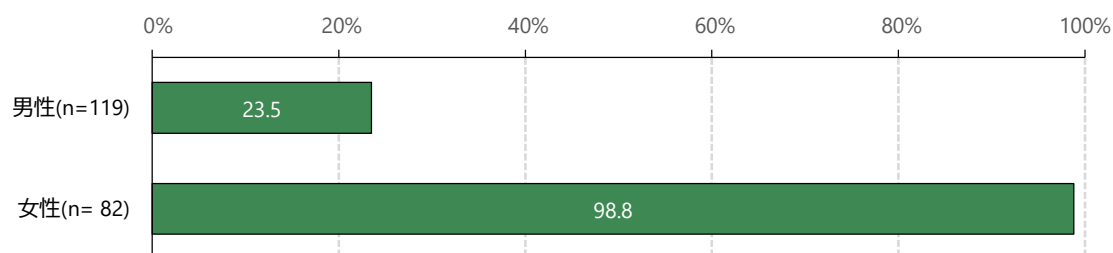


【ワーク・ライフ・バランスの推進】

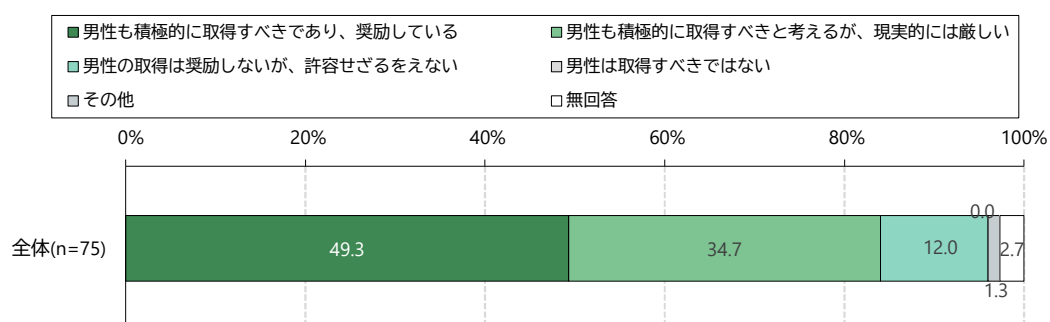
●育児休業取得状況及び男性の育児休業取得についての事業所意識

事業所における男性の育児休業取得率は 23.5%と低い水準にとどまっているものの、49.3%の事業所が「男性も積極的に取得すべきであり、奨励している」としています。一方で、34.7%の事業所が「男性も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。

事業所における育児休業の取得状況

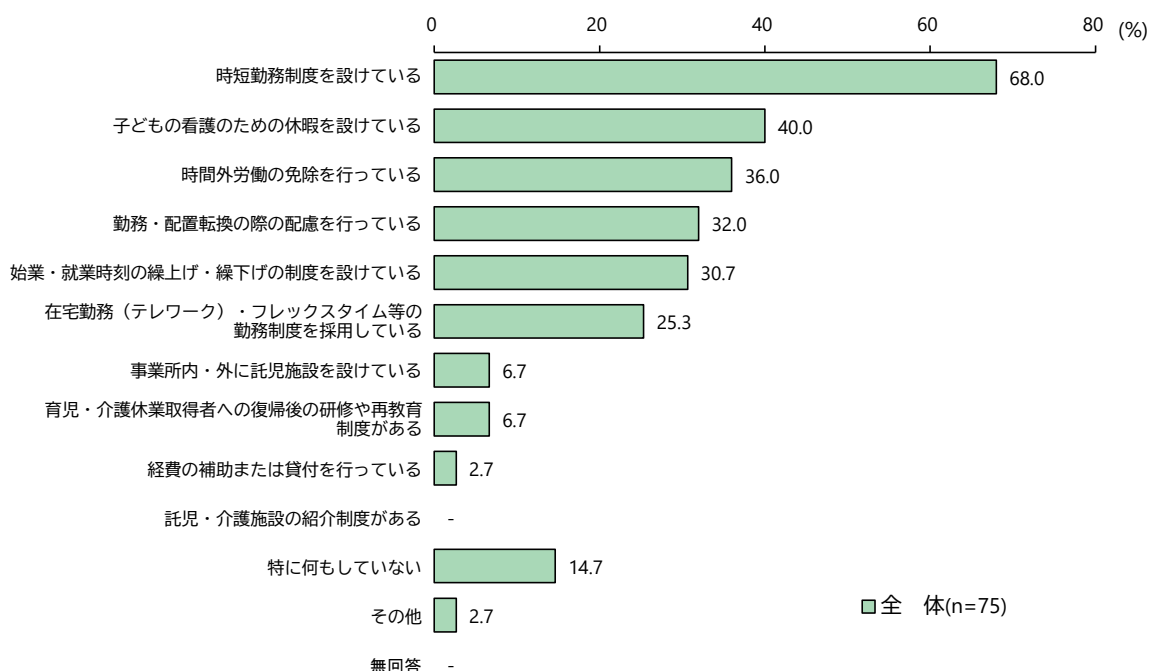


男性の育児休業取得についての事業所意識



●働きながら育児・介護をする従業員に対する取組

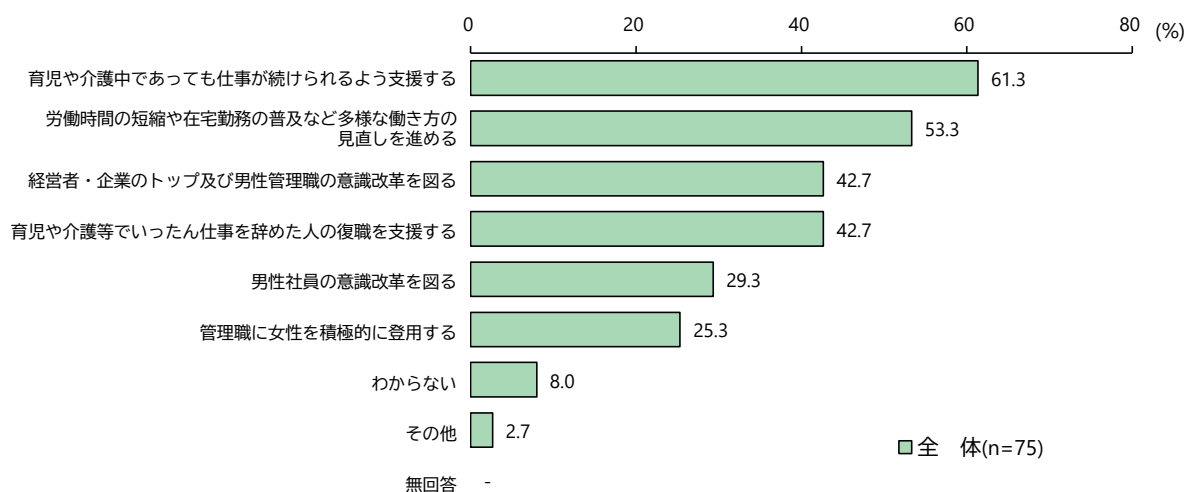
事業所の取組として、「時短勤務制度を設けている」が特に高く、次いで「子どもの看護のための休暇を設けている」、「時間外労働の免除を行っている」となっています。



【男女共同参画社会の実現に向けた取組について】

●「男女共同参画社会の実現」に向けて事業所で進めるべき取組

事業所の取組として、「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」が61.3%と最も高く、次いで「労働時間の短縮や在宅勤務の普及など多様な働き方の見直しを進める」、「経営者・企業のトップ及び男性管理職の意識改革を図る」、「育児や介護等でいったん仕事を辞めた人の復職を支援する」が高くなっています。



3 第2次古河市男女共同参画プラン（後期計画）の評価

（1）指標項目

※達成状況は、「◎：目標達成」「○：改善（策定時の現状値を上回る）」「△：変化なし（策定時の現状値と同じ）」「▼：低下（策定時の現状値を下回る）」となっています。

■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

指標項目	後期計画策定時 (令和2年度)	目標値 (令和6年度)	現状値 (令和5年度)	達成 状況
「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	70.4%	80%	76.4%	○
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	36.4%	45%	30.3%	▼
町内会や自治会等において男女の地位が平等であるとする市民の割合	32.4%	40%	27.0%	▼
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	22.1%	35%	16.7%	▼
父親の家庭教育イベント等への参加	新規	80人	68人	—
「理科に関心がある」と回答した児童の割合	85.2%	87%	84.4%	▼
新規DV相談件数	46件	根絶を目指す	36件	○
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%	根絶を目指す	14.1% (令和3年度)	○

■基本目標Ⅱ いきいきと働ける社会環境の整備

指標項目	後期計画策定時 (令和2年度)	目標値 (令和6年度)	現状値 (令和5年度)	達成 状況
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%	35%	32.0%	○
農業家族経営協定締結戸数	126 戸	140 戸	126 戸	△
待機児童の解消	6 人	0 人	0 人	◎
休日保育実施保育所数	2 力所	2 力所 (現状維持)	1 力所	▼
子育て支援拠点の設置数	9 力所	9 力所 (現状維持)	9 力所	◎
事業所における男性の育児休業 取得率	新規	9%	23.5%	◎
介護支援講座の開催回数及び参 加人数	0 回	12 回 240 人	12 回 221 人	◎ ○
女性人材バンク登録人数	8 人	15 人	11 人	○
創業支援セミナー等における女 性の参加人数	8 人	10 人	11 人	◎

■基本目標Ⅲ あらゆる分野における男女共同参画の推進

指標項目	後期計画策定時 (令和2年度)	目標値 (令和6年度)	現状値 (令和5年度)	達成 状況
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%	28.4%	○
女性委員不在の審議会・委員会の 数	1	0	2	▼
市民公募を行っている審議会・委 員会の数	8	10	7	▼
男性を対象とした料理教室等の 生活講座数	0 講座 (開催なし)	3 講座	0 講座 (開催なし)	△
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%	(第1回) 98.2% (第2～14回) 76.3%	▼
避難所担当職員における女性職 員の割合	新規	40%	42.0%	◎
自治会長・行政区長に占める女性 の割合	5.4%	6%	4.9%	▼
消防団員に占める女性の人数	8 人	15 人	8 人	△

指標項目	後期計画策定時 (令和2年度)	目標値 (令和6年度)	現状値 (令和5年度)	達成 状況
日本語教室の新規申込み者数	0人	140人	50人	○
行政情報の提供・行政手続案内の 多言語対応※	8カ国語	9カ国語	83言語	◎
ごみ分別表の外国語表記数を増 やす	5カ国語	6カ国語	7カ国語	◎

※「行政情報の提供・行政手続案内の多言語対応」について、後期計画策定時と目標値については相談員の対応可能な言語数を対象としているが、現状値についてはAI通訳機の導入を受けて通訳機の対応言語数を対象としています。

■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

指標項目	後期計画策定時 (令和2年度)	目標値 (令和6年度)	現状値 (令和5年度)	達成 状況
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	団体 24 個人 13	▼
地区コミュニティ団体数	19 団体	20 団体	20 団体	◎
男女共同参画出前講座	0 講座	3 講座	2 講座	○
市役所の管理職員のうち女性職 員の割合	21%	30%	25.4%	○
市役所の男性職員の育児休業取 得率	0%	30%	33.3%	◎
市役所の男性職員の看護休暇取 得率	38.6% (17/44人)	45%	50.6%	◎

■達成状況の分析

数値目標の達成状況は、全体的に「◎：目標達成」「○：改善」が、「▼：低下」の数を上回っているものの、「男女の地位が平等であるとする市民の割合」の各種数値がほぼ低下するなど、未だ固定的な性別役割分担意識が残っていることがわかる結果となりました。また、各種審議会・委員会等における女性委員の占める割合は改善がみられましたが、女性委員不在の審議会等の割合は増加し、市民公募を行っている審議会・委員会の数は減少したことから、委員の選任の際は、性別のバランスに配慮するよう働きかけを行うことが必要です。

在住外国人に対しての取組は、全ての指標項目で改善がみられました。一方で、「男女共同参画古河市民ネットワーク(ゆめこらぼ)」の登録団体・個人数については、ともに減少しました。これは、コロナ禍以降、活動の自粛等の影響が原因のひとつと考えられます。引き続き、新規登録会員が参加しやすく、持続的な市民ネットワーク運営の実現のための制度づくりが必要です。

(2) 施策評価

基本目標	具体的 施策数	実 施 目標数	評価（達成度）※			
			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の意識の確立」	14	36	35	1	0	0
II「いきいきと働ける社会環境の整備」	18	33	33	0	0	0
III「あらゆる分野における男女共同参画の推進」	30	74	70	3	1	0
IV「男女共同参画社会実現のための推進体制の充実」	11	17	17	0	0	0
計	73	160	155	4	1	0
			96.9%	2.5%	0.6%	0.0%

※達成度を数値化し、A～Dランクに分け、評価を実施しています。

【プラン期間中の主な取組】

●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

◇市民の意識醸成に向けた啓発活動

ダイバーシティ推進に関する講演会やフォーラムの開催、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した。

◇性別にとらわれないキャリア教育の推進

児童生徒が性別にとらわれず、個性と能力に応じて進路選択ができるよう、適切なキャリア教育、進路指導等の実施を学校へ促しました。

◇DVやあらゆる暴力根絶のための防止啓発

「女性に対する暴力をなくす運動」の期間中に啓発キャンペーンのためのブースを設置したほか、ポスター掲示や啓発グッズの配布、デートDV¹⁴防止講座実施、街頭キャンペーンを実施して、意識啓発に努めました。

¹⁴ デートDV：結婚や同棲をしていない交際相手からの暴力をいいます。その暴力には身体的暴力、精神的暴力、経済的暴力、性的暴力などの多様な暴力が含まれます。

●基本目標Ⅱ いきいきと働ける社会環境の整備

◇関係機関との連携による積極的な周知啓発

男女間格差の解消に向けて、工業会への情報提供や、国、県からの提供物を用いた市民への周知や事業所等への広報・啓発に努めました。

◇女性のキャリア形成促進とワーク・ライフ・バランスの推進

女性のキャリア形成やワーク・ライフ・バランスに向けての情報提供を図るため、「古河市の輝く女性事例集」を作成しました。また、掲載者を講師に迎え、男女共同参画セミナーを開催し、家庭・地域・職場での生活を快適にし、自分らしく活躍できるきっかけづくりの場の提供を行いました。

●基本目標Ⅲ あらゆる分野における男女共同参画の推進

◇子育て中の親に向けた相談支援の強化

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した。また、療育機関や病院、児童相談所等の関係機関と連携を図り、協力体制を強化しました。

◇在住外国人への支援

在住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した。また、日本語指導を要する児童生徒への教育相談等の充実を図りました。

●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

◇「男女共同参画古河市民ネットワーク（ゆめこらぼ）」の活動周知

市内の団体が連携し設立されたボランティア団体「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等に周知し、協力会員を募集しました。また、ゆめこらぼとの協力体制を整え、啓発活動を実施しました。

◇男女共同参画推進事業の評価に関する年次報告書の作成

男女共同参画推進事業の評価について、毎年度年次報告書を作成し、男女共同参画プランの取組状況や効果を確認し、施策の推進につなげました。年次報告書は広報紙や市公式ホームページ等で公表し、市民に市の取組の実績を報告しました。

4 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

- SDGsの目標である「ジェンダー平等」を実現するための取組は、世界的な潮流となっています。
- 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

- 国は新法の制定等により、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する理解促進を図っており、県は性的マイノリティを支援する「いばらきパートナーシップ宣誓制度」を導入しています。
- 市は「いばらきダイバーシティ宣言」に登録し、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



▲人権教育講演会での講演



▲性的マイノリティ等の特集を行った広報紙

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。
- また、「育児休業からの職場復帰など、女性の継続就業に関する支援が必要」と答えた事業所は5割以上となっています。



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

- 日本はジェンダー・ギャップ指数において、政治や経済分野では世界的に低水準となっている状況です。
- 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



▲市内で活躍する女性の経験等をまとめた事例集

第3章 プランの基本的な考え方

1 基本理念

本プランは、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」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。

本プランの基本理念は、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3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 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	<u>施策の方向1</u> 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
	<u>施策の方向2</u> 多様な性への理解促進と支援
	<u>施策の方向3</u> 男女共同参画を推進する教育と学習の充実
	<u>施策の方向4</u> 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・ balan スと女性活躍の推進	<u>施策の方向1</u> 誰一人取り残さない多様な働き方の実現
	<u>施策の方向2</u> 地方創生と女性のエンパワーメントの促進
	<u>施策の方向3</u> 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	<u>施策の方向1</u> 家庭生活・地域社会におけるダイバーシティの推進
	<u>施策の方向2</u> 国際社会への参画促進

第4章 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

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

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が、男女共同参画の目指すものです。

しかし、家庭や職場、社会制度等のあらゆる場において、「男性は仕事、女性は家庭」といった性別による固定的役割分担意識や男女間での不平等感が根強く残っている状況です。

市が令和5年度に市民・事業所を対象に実施した「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、性別による固定的役割分担意識について令和2年度に実施した調査から＜同感しない＞が男女ともに約6ポイント増加しており、意識の解消が進んでいる一方で、男性で＜同感する＞と回答した割合が2割程度と女性を上回っていることから、男女間で意識に差があることがうかがえます。

社会全体や政治の場、社会通念や慣習等に依然として男性優遇と感じている傾向もみられることから、男女共同参画・ダイバーシティの視点で社会の様々な場における不平等感の解消に向けて取組を進める必要があります。意識のさらなる醸成を図るために、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に取り組めます。

【指標項目】

番号のみ記載：毎年度進捗状況を把握する項目

番号＊で記載：中長期的（5年程度）な視点で進捗状況を把握する項目

No	指標項目	現状値 (令和5年度)	目標値 (令和11年度)	担当課
1*	「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%	人権推進課 (男女共同参画に関する意識調査)
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	30.3%	40%	人権推進課 (男女共同参画に関する意識調査)
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	27.0%	35%	人権推進課 (男女共同参画に関する意識調査)
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	16.7%	30%	人権推進課 (男女共同参画に関する意識調査)
5	介護支援講座の開催回数 及び参加人数	12回 221人	12回 240人	高齢介護課
6	男性を対象とした料理教室等の生活講座数	0講座 (開催なし)	3講座	社会教育施設課

【取組】

(1) 男女共同参画施策の総合的推進

- ・男女共同参画に関する情報収集及び提供
- ・市民及び事業所に対する男女共同参画に関する意識調査・アンケート調査等の実施

(2) 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

- ・多様な視点を取り入れたフォーラム・講演会・セミナー等の開催
- ・事業所・団体・学校等との連携による男女共同参画に関する積極的な情報発信

(3) 性別による固定的役割分担意識の解消

- ・男性の地域・家庭への参画促進
- ・広報紙や市公式ホームページを通じた啓発、各種講座・講演会等の実施による意識改革

施策の方向2

多様な性への理解促進と支援

性のあり方は多様であり、出生時に判定された身体の性に加えて、自分の性をどのように認識しているか（ジェンダーアイデンティティ）や、どの性に対して恋愛・性愛感情を持つのか、又は持たないのか（性的指向）などの要素があるとされています。性別等にかかわらず、誰もが互いを尊重し、その生き方や性のあり方を認め合うことは大切なことです。

近年、多様な性に関する社会的な関心は高まっており、意識調査においても「性的マイノリティ（LGBT等）」の言葉の意味まで知っている割合は7割以上を占めています。しかし、高齢層だけでなく10～20代の若年層でも「知らない」が1割台半ばを占めるなど、まだまだ周知啓発を進める必要があると考えられます。

また、性的マイノリティは、無理解による偏見や差別から、社会の様々な場において、生活上の困難に直面することが多いといわれています。多様な性への理解を深め、一人ひとりのジェンダーアイデンティティや性的指向などが尊重されるよう、意識醸成に向けた取組や、誰もが安心して暮らすことのできる環境づくりを進める必要があります。

【取組】

(1) 多様な性への理解に向けた意識の醸成

- ・多様な性に対する理解促進や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス¹⁵）に気づき、理解を深めるための啓発セミナー・出前講座等の実施

(2) 性的マイノリティ等への支援

- ・「いばらきパートナーシップ宣誓制度」や「茨城県性的マイノリティに関する相談室」等の支援に関する情報提供

¹⁵ アンコンシャス・バイアス：人が無意識に持っている、偏見や思い込みのことです。経験則によって、気づかないうちに身につけ、本人が意識しないところで、行動や意思決定に影響を与えることがあります。

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

幼少期は身近な環境の影響を大きく受けます。したがって、家庭や学校、地域等が男女平等の視点を持ち、性別等によらず個人を尊重する場であれば、子どもたちは多様な選択を主体的に行うことができます。

そのためにも、保護者や保育士、教員等、子どもに関わる大人が男女共同参画や人権について学び、正しく理解することが大切です。意識調査においても本市に対し「子どものころからの男女共同参画教育」や「男女共同参画の視点に立った教育や学習の充実」が求められています。

男女共同参画社会の実現には、次世代を担う子どもたちの男女共同参画や人権への正しい理解が不可欠です。子どもたち、そしてその子どもたちに関わる大人たちの誰もが男女共同参画・ダイバーシティ社会の視点を身に付けることができるよう、教育・学習機会の充実を図ることが重要です。

【指標項目】

No	指標項目	現状値 (令和5年度)	目標値 (令和11年度)	担当課
1	男女共同参画出前講座	2講座	5講座	人権推進課

【取組】

- (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
 - ・小中学生を対象とした人権教室の開催や中学生人権作文コンテストへの参加奨励
 - ・幼少期からの男女共同参画への理解促進と人権を尊重した教育や保育の実施
 - ・男女共同参画の視点に立った教職員・市職員の研修等の実施
- (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
 - ・市民を対象とした人権教育講演会や人権セミナーの開催
 - ・未就学児や小中学生の保護者を対象とした家庭教育学級の充実
 - ・団体・地域組織等に対する出前講座や啓発活動の実施

施策の方向4

あらゆる暴力の根絶のための施策の推進

DV、性暴力、様々なハラスメント、児童虐待といったあらゆる暴力行為は、犯罪であるとともに重大な人権侵害であり、決して許されるものではなく、男女共同参画社会の実現を阻害する要因のひとつとなっています。また、暴力は心身へ大きな影響を与え、その後の人生にも大きな支障をきたす深刻な問題です。新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、生活不安やストレスからDV被害が増加したことや、SNSの普及に伴い、事態の多様化・深刻化が懸念されています。

暴力を許さない社会の形成に向けて、DVやハラスメント等は許されない人権侵害であるということを家庭や職場、学校や地域などのあらゆる場において、より一層啓発する必要があります。

また、意識調査において、なんらかのハラスメントを受けた人の4割程度がどこにも相談することができなかったとしています。相談窓口の周知や相談体制の整備を進め、被害者の視点に立ち、本人に寄り添った相談や切れ目のない支援の充実を図ります。

【指標項目】

No	指標項目	現状値 (令和5年度)	目標値 (令和11年度)	担当課
1	新規DV相談件数	36件	根絶を目指す	子育て包括支援課

【取組】

(1) 家庭内等におけるあらゆる暴力の根絶

- ・関係機関と連携したDVやデートDV防止に関する意識啓発
- ・古河市虐待DV対策地域協議会との共催による児童虐待防止啓発事業（オレンジリボンキャンペーン）の実施

(2) セクシュアルハラスメント¹⁶等防止対策の推進

- ・セクシュアルハラスメントやパワーハラスメント¹⁷等が人権侵害であることの啓発
- ・研修等の実施による様々なハラスメントに対する意識啓発

(3) 被害者の保護や支援体制の充実

- ・各相談窓口（人権相談・女性相談・家庭児童相談・法律相談等）の充実、市民への周知
- ・県の女性相談支援センター、警察署、一時保護所等、公的機関との連携及び被害者の保護や自立支援の実施

¹⁶ セクシュアルハラスメント：相手の意に反した性的な言動のことで、身体への不必要な接触、性的関係の強要、性的なうわさ話などのことです。

¹⁷ パワーハラスメント：社会的や職務上で地位の高いものが、業務範囲を超えて自らの権力や立場を利用し、相手に精神的及び肉体的苦痛を与え、職場環境を悪化させるといった行為のことです。

基本目標Ⅱ ワーク・ライフ・バランスと女性活躍の推進

施策の方向1

誰一人取り残さない多様な働き方の実現

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。

これまでの男性中心型労働慣行や、固定的性別役割分担意識によって、家事・育児・介護等の多くを女性が担っている現状を改善するために、雇用する側・される側、双方の意識改革が重要です。

意識調査では、男女ともに「仕事と家庭生活をともに優先」を理想としている一方で、現実には「仕事を優先」とした回答が最も多くなっており、ワーク・ライフ・バランスが実現できていない現状がうかがえます。また、ワーク・ライフ・バランスの推進に関する取組を実施していない事業所が15%程度みられます。

誰もが自分のライフスタイルに合わせた働き方を実現するために、働きやすい職場環境の整備が不可欠です。職場環境の改善を促進するために、事業所への情報提供や、ワーク・ライフ・バランスの意識啓発を行っていきます。

【指標項目】

番号のみ記載：毎年度進捗状況を把握する項目

番号＊で記載：中長期的（5年程度）な視点で進捗状況を把握する項目

No	指標項目	現状値 (令和5年度)	目標値 (令和11年度)	担当課
1*	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	32.0%	40%	人権推進課 (男女共同参画に関する意識調査)
2	待機児童の解消	0人	0人 (現状維持)	保育課
3	休日保育実施保育所数	1カ所	2カ所	保育課
4*	事業所における男性の育児休業取得率	23.5%	50%	人権推進課 (男女共同参画に関する意識調査)
5	市役所の男性職員の育児休業取得率	33.3% (4/12人)	100%	職員課
6	市役所の男性職員の育児参加休暇取得率	75.0% (9/12人)	100%	職員課

【取組】

(1) ポジティブ・アクション¹⁸による男女の均等な機会の確保

- ・関係機関と連携したポジティブ・アクションの推進
- ・女性活躍セミナーや女性リーダー育成のための研修等の周知

(2) 仕事と生活の両立に向けた環境整備

- ・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働き方の推進
- ・仕事と家庭の両立を支援するためのセミナー等の開催
- ・事業所・団体等に対しワーク・ライフ・バランス研修やリーダー研修等への参加周知

(3) 職場におけるワーク・ライフ・バランスの推進

- ・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
- ・就労生活と家庭生活の調和の取れた働き方に関する普及啓発
- ・「古河市職員ワークライフバランス推進計画」に基づいた、市職員に対する誰もが働きやすい職場環境づくりへの取組の進行管理

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

全国的に少子高齢化が加速しており、それに加えて、若い世代の市外・県外流出が進み、労働力人口の減少が懸念されます。

本市において全就業人口に占める女性の就業人口の割合は、令和2年に43.4%となっており、上昇傾向が見られます。しかし、意識調査によると「職場」において依然として男性優遇とを感じる人が多い状況であることがうかがえます。

また、農業、商工業等の自営業に従事する女性は産業の担い手であるとともに、家庭生活や地域社会の担い手でもあり、重要な役割を果たしています。性別にとらわれることなく、男女ともに経営等に参画し、女性の意見が反映され、個性と能力を生かせるような労働環境の向上に向けた啓発を進めます。

【指標項目】

No	指標項目	現状値 (令和5年度)	目標値 (令和11年度)	担当課
1	農業家族経営協定締結戸数	126 戸	140 戸	農政課
2	創業支援セミナー等における女性の参加人数	11 人	15 人	商工観光課

¹⁸ ポジティブ・アクション：様々な分野において、活動に参画する機会の男女間の格差をなくすため、必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、活動に参画する機会を積極的に提供することをいいます。国の積極的改善措置の例としては、国の審議会等委員への女性の登用のための目標の設定や、女性国家公務員の採用・登用の促進等が実施されています。

【取組】

(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

- ・古河商工会議所・古河市商工会への活動支援
- ・女性農業士の育成及び家族経営協定締結の促進

(2) 女性の継続就業の支援

- ・関連団体と連携した求人情報の提供
- ・就業機会を高めるためのスキルアップへの取組支援

(3) 女性の人材発掘とチャレンジ支援の推進

- ・女性の人材育成、能力発揮を支援するセミナーの開催
- ・国や県主催の研修会、セミナー等の情報提供

施策の方向3

政策・方針決定の場への女性参画の拡大

政策・方針決定の場に女性が参画することで、多様な視点や新たな価値観を反映することができ、活力あるまちづくりにつながると考えられます。

本市の審議会や委員会等における女性登用比率は近隣自治体と比べて高くなっていますが、女性委員が不在の審議会・委員会も依然として存在している状況です。

こうした場に女性の視点を取り入れ、多角的な意見を反映させるために、女性の登用促進の働きかけを積極的に行うことが重要です。また、女性登用の意義や重要性を周知しつつ、市政に多様な意見を反映するために、意見を表明できる機会の充実に取り組みます。

【指標項目】

No	指標項目	現状値 (令和5年度)	目標値 (令和11年度)	担当課
1	女性人材バンク登録人数	11人	15人	人権推進課
2	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%	人権推進課
3	女性委員不在の審議会・委員会の数	2	0	人権推進課
4	市民公募を行っている審議会・委員会の数	7	10	人権推進課
5	市役所の管理職員のうち女性職員の割合	25.4% (53/209人)	30%	職員課

【取組】

（１）女性の政治への参画促進

- ・女性の政治への参画促進に向けた情報提供や啓発活動の実施
- ・市議会への傍聴促進
- ・多様な市民の意見を市政へ反映させる機会の設置

（２）政策・方針決定の場への女性の積極的な登用

- ・女性人材バンクへの登録促進
- ・各種審議会等の公募委員の女性割合拡大及び各種団体等における女性代表の就任促進
- ・各種審議会等における女性委員参画状況調査の実施・公表

（３）市政への男女共同参画の促進

- ・重要な計画の策定時等におけるパブリックコメントの実施促進
- ・市民との意見交換による市政への参加及び行政との協働



▲お祭り会場での啓発活動の様子

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

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

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。本市の自治会長・行政区長の女性登用比率は近隣自治体に比べて高くなっていますが、5%程度にとどまっています。また、意識調査においても住民組織（町内会・自治会等）において＜男性優遇＞が4割以上を占めている状況です。

地域活動は住民組織に限らず、その地域で暮ら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が重要です。また、近年頻発する自然災害に備えて、災害対策や避難所運営への多様な人材の参画も大切な取組の一つです。ダイバーシティ社会の実現に向け、本市に暮らす人々の生活を支える取組が必要です。

【指標項目】

No	指標項目	現状値 (令和5年度)	目標値 (令和11年度)	担当課
1	自治会長・行政区長に占める女性の割合	4.9%	10%	市民協働課
2	消防団員のうち女性の人数	8人	15人	消防防災課
3	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 24 個人 13	団体 30 個人 20	人権推進課
4	妊娠 11 週までの妊娠の届出の割合	94.3%	95%	子育て包括支援課
5	避難所担当職員における女性職員の割合 40%達成 箇所数	22 箇所	全 32 箇所	消防防災課
6	日本語教室の受講者数	411 人	650 人	企画課

【取組】

（１）子どもの人権尊重と健やかに育つ環境づくりの促進

- ・子育て中の親の悩みを解消するための相談支援体制の充実
- ・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

（２）高齢者・障がいのある人等に対する自立支援の推進

- ・高齢者の特性を生かしたボランティアや就業の機会の充実
- ・「共生社会」の実現と障害者差別の解消を図るための意識啓発
- ・障がいのある人が安心して暮らせる環境整備及び社会参加支援

(3) 外国人が暮らしやすい環境づくり

- ・ 在住外国人に対するボランティア講師による日本語教室の開催
- ・ 外国人への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・支援業務の実施
- ・ 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

(4) 地域・社会活動への男女共同参画の促進

- ・ 地域コミュニティ活動を行う団体への組織や地域リーダーの育成及び相談支援
- ・ 地域ぐるみの防犯活動の推進による防犯意識の高揚

(5) 生涯を通じた健康支援

- ・ 女性特有の健康問題に対応する検診や健康教育・相談の実施
- ・ 妊娠から産後の時期における女性の体や心の変化に関する情報提供や相談支援
- ・ プレコンセプションケア¹⁹の普及啓発
- ・ 介護予防推進のための各種教室及びボランティア等の活動支援

(6) 防災分野における女性を含む多様な人々の視点を反映した体制づくり

- ・ 自治会や行政区、自主防災組織が行う防災訓練等における女性を含む多様な人々の意見を聞く場の拡張
- ・ 災害時における女性の意見が取り入れやすい、偏りのない体制の構築

施策の方向2

国際社会への参画促進

日本のジェンダー・ギャップ指数は先進国の中で最も低く、他国と比較すると後れを取っています。男女平等の実現のためには、国際的な取組や価値観を理解し、多様な視点を持つことが重要です。

地域において多様な背景を持つ外国人と交流することによって、国際的な視点を身に付け、相手を理解し尊重するという意識の醸成を図ります。また、幼少期から国際教育に触れる機会を設け、国際化に対応するための人材育成を進めます。

【取組】

(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支援

(2) 国際化に対応できる人材の育成

- ・ 小中学校における、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
- ・ 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支援

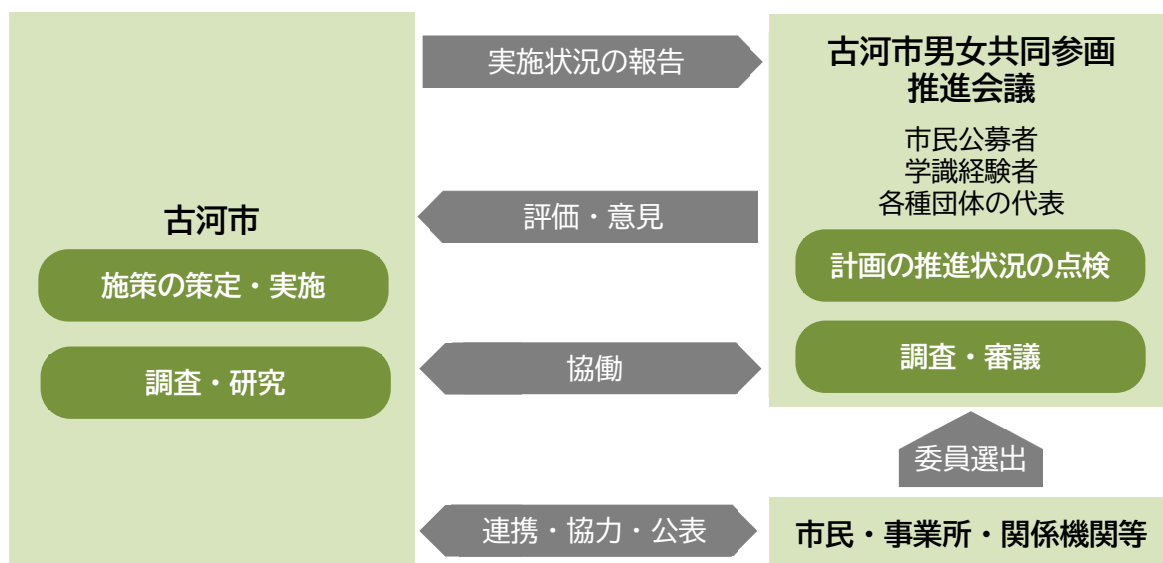
¹⁹ プレコンセプションケア：将来の妊娠を考えながら女性やカップルが自分たちの生活や健康に向き合うことです。

第 5 章 プランの推進に向けて

1 プランの推進体制

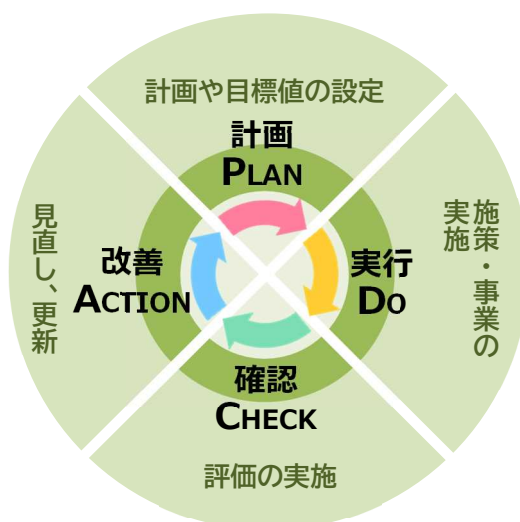
男女共同参画社会の形成を図るためには、男女を取り巻く社会的背景を踏まえた上で、あらゆる分野での取組を展開することが重要です。そのために、第4章の推進プランの取組について、庁内担当各課と調整・連携を図りながら全庁を挙げて総合的かつ計画的に施策を推進します。

また、施策の着実な推進のためには、本市が直接取り組むだけではなく、市民、事業所、関係機関等がそれぞれの立場で本プランの目的を理解し、主体的な取組へと展開していくことが期待されています。



2 プランの進捗管理

毎年次関係部局等により実施状況を確認し、その結果を「古河市男女共同参画推進会議」へ報告します。「古河市男女共同参画推進会議」では客観的な点検と評価が行われ、市へ意見書が提出されます。これを活かし、次年度への見直し、更新を行う事により、「PDCAサイクル」を循環させます。また、推進状況は毎年市ホームページ等で公表します。



資料編

1 事業一覧

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

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

(1) 男女共同参画施策の総合的推進

事業番号	内容	担当課
1	男女共同参画に関する世界・国内及び県の取組状況の情報収集を行い、提供します。	人権推進課
2	市民及び事業所に対して、男女共同参画に関する意識調査・アンケート調査等を実施し、意識の把握に努めます。	人権推進課

(2) 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

事業番号	内容	担当課
3	男女共同参画やその他の多様な視点を取り入れ、社会情勢に即したフォーラム・講演会・セミナー等を開催し、市民の意識啓発を図ります。	人権推進課
4	事業所・団体・学校等との連携を図り、男女共同参画の必要性について積極的に情報発信を行います。	人権推進課 シティプロモーション課
5	国・県・他自治体等が実施する男女共同参画推進に関する研修や講演会等への市民参加を促します。	人権推進課

(3) 性別による固定的役割分担意識の解消

事業番号	内容	担当課
6	性別による固定的役割分担意識の解消等の見直しを図り、男性の地域・家庭への参画を促進します。	人権推進課
7	性別による偏見や固定的役割分担意識を改めるよう、広報紙や市公式ホームページ、各種講座・講演会等の実施による意識改革に努めます。	人権推進課
8	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、「みんなのあんしん介護保険」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
9	男女で協力して子育てしていけるよう、両親学級の実施や普及啓発を図ります。	子育て包括支援課

事業番号	内容	担当課
10	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する料理講座や、男性が参加しやすい親子講座等を実施し、意識啓発を行います。	社会教育施設課
11	男女共同参画・ダイバーシティに対する理解と意識改革のため、市職員に対して研修を行います。また、庁内情報システムを利用した情報提供を行います。	人権推進課 職員課

施策の方向2 多様な性への理解促進と支援

(1) 多様な性への理解に向けた意識の醸成

事業番号	内容	担当課
12	多様な性に対する理解促進に向けて、啓発セミナー・出前講座等を実施します。また、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に気づき、理解を深めるための啓発活動を推進します。	人権推進課

(2) 性的マイノリティ等への支援

事業番号	内容	担当課
13	「いばらきパートナーシップ宣誓制度」や「茨城県性的マイノリティに関する相談室」等の支援についての情報提供を行います。	人権推進課

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

(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

事業番号	内容	担当課
14	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。	人権推進課
15	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。	保育課 指導課
16	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。	人権推進課 生涯学習課
17	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。	保育課

事業 番号	内容	担当課
18	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
19	児童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、発達段階を踏まえた適切な進路指導等の実施を学校へ促します。	指導課
20	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。	生涯学習課 指導課 保育課

(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

事業 番号	内容	担当課
21	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。	人権推進課 生涯学習課
22	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
23	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
24	団体・地域組織等に対し、性別にかかわらず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。	人権推進課 市民協働課

施策の方向4 あらゆる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

事業 番号	内容	担当課
25	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
26	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
27	児童虐待防止の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、必要な情報の共有を行い、適切な保護を行います。	子育て包括支援課
28	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) セクシュアルハラスメント等防止対策の推進

事業 番号	内容	担当課
29	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啓発し、ハラスメント根絶に向けて取り組みます。	人権推進課
30	研修等を実施し、様々なハラスメントに対する意識啓発を図ります。また、市職員がいつでも利用できる相談窓口を開設します。	職員課

(3) 被害者の保護や支援体制の充実

事業 番号	内容	担当課
31	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）。	人権推進課 市民協働課 子育て包括支援課
32	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
33	県の女性相談支援センター、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
34	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
35	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 ワーク・ライフ・バランスと女性活躍の推進

施策の方向1 誰一人取り残さない多様な働き方の実現

(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

事業番号	内容	担当課
36	職場における男女間格差の解消に向け、関係機関と連携してポジティブ・アクションを推進します。	人権推進課
37	事業所における方針決定の場において、性別にかかわらず女性が参画できるよう働きかけるため、女性活躍セミナーや女性リーダー育成のための研修等を周知します。	人権推進課

(2) 仕事と生活の両立に向けた環境整備

事業番号	内容	担当課
38	テレワークやフレックスタイム制など、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働き方を推進します。	人権推進課
39	仕事と家庭の両立を支援するためのセミナー等を開催します。	人権推進課
40	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。	高齢介護課
41	「みんなで支える介護保険」(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
42	男性が仕事と育児・介護等の両立を行えるよう、男性の育児・介護休業取得を促進します。 また、事業所・団体等に対し、ワーク・ライフ・バランス研修やリーダー研修等の参加を働きかけます。	人権推進課
43	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。	保育課
44	「古河市こども計画」に基づき、計画的に保育の受け皿を確保し、引き続き待機児童解消を目指します。	保育課

(3) 職場におけるワーク・ライフ・バランスの推進

事業 番号	内容	担当課
45	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について、普及啓発に努めます。	人権推進課
46	「古河市職員ワークライフバランス推進計画」に基づき、誰もが働きやすい職場環境づくりに取り組むよう市職員に対し、進行管理を行います。	職員課
47	性別による固定的役割分担意識を是正し、市役所の男性職員の育児休業・育児参加休暇取得の促進に努めます。	職員課
48	市職員の働き方や健康管理のため、ICT ²⁰ の活用を推進し、ノー残業デーを促進します。また、メンタル不調を未然に防止するため、ストレスチェックの実施、専門医によるメンタルヘルス相談の開設、産業医による面談を実施します。	職員課
49	時間と場所を有効に活用し、仕事と育児・介護の両立ができる柔軟な働き方を実現するために、テレワーク制度の導入を検討します。	職員課 IT 戦略課

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

(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

事業 番号	内容	担当課
50	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・古河市商工会の活動を支援します。	商工観光課
51	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
52	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
53	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

²⁰ ICT：Information（情報）や Communication（通信）に関する技術の総称。従来用いられてきた「IT」とほぼ同様の意味だが、情報通信におけるコミュニケーションの重要性をより明確にしています。

（２）女性の継続就業の支援

事業番号	内容	担当課
54	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組を支援し、女性の就業機会を高めます。	商工観光課

（３）女性の人材発掘とチャレンジ支援の推進

事業番号	内容	担当課
55	女性の人材育成、能力発揮を支援するセミナーを開催します。また、国や県主催の研修会、セミナー等の情報提供を行います。	人権推進課
56	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

施策の方向３ 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

事業番号	内容	担当課
57	女性の政治への参画を促すための情報提供や選挙啓発活動を行い、選挙を通じた政治参加の推進を図ります。	選挙管理委員会
58	女性の政治への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。	議会事務局
59	市政への参画促進を図るため、多様な市民の意見を市政に反映させる機会を設けます。	人権推進課
60	議会報告会の開催や市議会議員と女性団体等との意見交換会を通し、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

事業番号	内容	担当課
61	女性の市政参画を促すため、市の審議会等の委員として活動意欲のある人を女性人材バンクへ登録するよう呼びかけるとともに、各種審議会等の公募委員の女性割合拡大及び各種団体等における女性代表の就任促進を図ります。	人権推進課
62	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。	人権推進課

(3) 市政への男女共同参画の促進

事業 番号	内容	担当課
63	誰もが平等に意見できる場づくりとして、重要な計画の策定時等におけるパブリックコメントの実施を促進していきます。	企画課
64	市民主体のまちづくりを推進するため、市民と意見交換を行うことで、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

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

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

(1) 子どもの人権尊重と健やかに育つ環境づくりの促進

事業番号	内容	担当課
65	子育て中の親の悩みを解消するため、児童福祉機能と母子保健機能を併せ持った、こども家庭センターを設置し、乳幼児や児童の相談支援体制の充実を図ります。	子育て包括支援課
66	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
67	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。	こども政策課
68	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の免除を実施します。	生涯学習課
69	子ども同士・親同士の交流の場として、子育て広場の充実及び地域子育て支援事業の促進を目指します。	こども政策課
70	市民が利用する公園や遊び場等の公共物については、全ての人が安全かつ快適に利用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
71	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
72	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。	指導課
73	妊娠届出時(後)に専門職による全数面談を行い、妊娠中から子育て期に電話・訪問、アプリ等による情報発信を実施します。	子育て包括支援課
74	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を図ります。	こども政策課

(2) 高齢者・障がいのある人等に対する自立支援の推進

事業番号	内容	担当課
75	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。	高齢介護課

事業 番号	内容	担当課
76	介護保険事業の計画的な運営を図り、高齢者が住みな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
77	高齢者、障がい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、障がい者の生活を支える体制づくりに努めます。また、高齢者、障がい者の虐待を防止し、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。	高齢介護課 障がい福祉課
78	「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
79	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
80	障がいのある人もない人も相互に人格と個性を尊重しあう「共生社会」の実現と障害者差別の解消を図るため、意識啓発を行います。	障がい福祉課
81	障がいのある人が安心して暮らせる環境整備のため、住宅リフォームの助成や、公共施設のバリアフリーマップ ²¹ の周知等を行います。また、社会参加支援として、交通手段の確保や就労支援等を行います。	障がい福祉課
82	障害（児）福祉計画に基づき、障がいのある人の自立と、介護する保護者等の社会参加に向けた負担軽減を図るため、サービス提供と相談支援体制の充実を図ります。	障がい福祉課
83	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。	高齢介護課
84	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。	高齢介護課

²¹ バリアフリーマップ：全ての人が平等に設備やサービスを利用できるように、バリアを取り除いた駅や公共施設、道路、公園などの情報を地図上にまとめたものです。

(3) 外国人が暮らしやすい環境づくり

事業番号	内容	担当課
85	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
86	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
87	外国人向けの行政情報を提供するとともに、行政・生活情報の多言語化や、やさしい日本語での発信をしていきます。	企画課
88	外国語による公共表示等の整備を行います。	財産活用課

(4) 地域・社会活動への男女共同参画の促進

事業番号	内容	担当課
89	地域コミュニティ活動を行う団体に対し、組織や地域リーダーの育成及び相談などの支援を行います。	市民協働課
90	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
91	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
92	「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するとともに、自立して活動を行えるよう支援します。	人権推進課
93	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

(5) 生涯を通じた健康支援

事業番号	内容	担当課
94	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
95	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。また思春期からプレコンセプションケアについて普及啓発を図ります。	子育て包括支援課
96	不妊や不育症に悩む男女を支援するため、不妊治療及び不育症に関する情報提供や保険適用外の検査・治療費の一部を助成します。	子育て包括支援課
97	妊婦・産婦・乳児健康診査及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

事業番号	内容	担当課
98	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。	高齢介護課

(6) 防災分野における女性を含む多様な人々の視点を反映した体制づくり

事業番号	内容	担当課
99	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、女性を含む多様な人々の意見を聞く場を広げていきます。	消防防災課
100	災害時において男女によって異なるニーズに則した支援を円滑に実施するため、女性の意見が取り入れやすい、偏りのない体制の構築を推進します。	消防防災課
101	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

施策の方向2 国際社会への参画促進

(1) 国際理解と国際交流の推進

事業番号	内容	担当課
102	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

(2) 国際化に対応できる人材の育成

事業番号	内容	担当課
103	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
104	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
105	外国人通訳・翻訳ボランティア、災害時ボランティア登録制度などを導入し、外国人の社会参画の推進を図ります。	企画課

2 指標項目

番号のみ記載：毎年度進捗状況を把握する項目

番号*で記載：中長期的（5年程度）な視点で進捗状況を把握する項目

■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

No	指標項目	現状値 (令和5年度)	目標値 (令和11年度)	担当課
1*	「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%	人権推進課 (男女共同参画に関する意識調査)
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	30.3%	40%	人権推進課 (男女共同参画に関する意識調査)
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	27.0%	35%	人権推進課 (男女共同参画に関する意識調査)
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	16.7%	30%	人権推進課 (男女共同参画に関する意識調査)
5	介護支援講座の開催回数 及び参加人数	12回 221人	12回 240人	高齢介護課
6	男性を対象とした料理教室等の生活講座数	0講座 (開催なし)	3講座	社会教育施設課
7	男女共同参画出前講座	2講座	5講座	人権推進課
8	新規DV相談件数	36件	根絶を目指す	子育て包括支援課

■基本目標Ⅱ ワーク・ライフ・バランスと女性活躍の推進

No	指標項目	現状値 (令和5年度)	目標値 (令和11年度)	担当課
1*	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	32.0%	40%	人権推進課 (男女共同参画に関する意識調査)
2	待機児童の解消	0人	0人 (現状維持)	保育課
3	休日保育実施保育所数	1カ所	2カ所	保育課
4*	事業所における男性の育児休業取得率	23.5%	50%	人権推進課 (男女共同参画に関する意識調査)
5	市役所の男性職員の育児休業取得率	33.3% (4/12人)	100%	職員課

No	指標項目	現状値 (令和5年度)	目標値 (令和11年度)	担当課
6	市役所の男性職員の育児参加休暇取得率	75.0% (9/12人)	100%	職員課
7	農業家族経営協定締結戸数	126戸	140戸	農政課
8	創業支援セミナー等における女性の参加人数	11人	15人	商工観光課
9	女性人材バンク登録人数	11人	15人	人権推進課
10	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%	人権推進課
11	女性委員不在の審議会・委員会の数	2	0	人権推進課
12	市民公募を行っている審議会・委員会の数	7	10	人権推進課
13	市役所の管理職員のうち女性職員の割合	25.4% (53/209人)	30%	職員課

■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

No	指標項目	現状値 (令和5年度)	目標値 (令和11年度)	担当課
1	自治会長・行政区長に占める女性の割合	4.9%	10%	市民協働課
2	消防団員のうち女性の人数	8人	15人	消防防災課
3	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 24 個人 13	団体 30 個人 20	人権推進課
4	妊娠 11 週までの妊娠の届出の割合	94.3%	95%	子育て包括支援課
5	避難所担当職員における女性職員の割合 40%達成箇所数	22箇所	全 32箇所	消防防災課
6	日本語教室の受講者数	411人	650人	企画課

3 第3次古河市男女共同参画プラン策定経過

事項	期日	内容
男女共同参画に関する意識調査	令和6年 2月1日～2月26日	市民意識調査 事業所意識調査
男女共同参画推進 会議	令和6年 4月16日	【第1回】 ・第3次プラン策定概要及び策定スケジュールについて ・男女共同参画に関する意識調査結果の報告
	6月24日	【第2回】 ・第3次プラン策定におけるヒアリングシート等審議
	8月19日	【第3回】 ・第3次プラン素案についての審議
	10月23日	【第4回】 ・第3次プラン策定に係る前回会議時からの素案修正点の審議
	令和7年 1月10日	【第5回】 ・答申書の提出について
男女共同参画庁内 連絡会議	令和6年 5月7日	【第1回】 ・第3次プラン策定概要について ・ワーキングチーム選出の実施について報告
	7月23日 (書面開催)	【第2回】 ・第3次プラン素案について ・パブリックコメントの実施要領について
	令和7年 1月10日	【第3回】 ・パブリックコメント結果報告について ・第3次プラン(案)及び概要版(案)について
男女共同参画庁内 ワーキングチーム	令和6年 5月下旬～7月上旬	・ヒアリングシートの作成 ・実施事業(案)及び指標項目(案)内容確認
	11月上旬	第3次プラン(案)最終確認
パブリックコメント	11月22日～12月11日	第3次プラン(案)の公表、意見の募集
古河市議会	令和7年 2月	議会全員協議会 ・第3次プランの報告

4 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	五十嵐 ひろ美	
3	稲 葉 茂	会 長
4	遠 藤 京 子	
5	大 里 ひろみ	
6	大 塚 忍	
7	岡 部 里 子	副会長
8	荻 野 美恵子	
9	楠 田 和 仁	
10	佐 藤 宏 幸	
11	関 良 江	
12	靄 見 嘉 恭 (※1)	
13	並 木 淳 一	
14	深 田 雄 二	
15	山 本 英 代	
16	山 本 陽 子 (※2)	

任期：令和5年4月1日～令和7年3月31日

※1 令和5年4月1日～令和6年4月30日

※2 令和6年5月1日～令和7年3月31日



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

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っ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ったときは、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。)の委員であって次条第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

令和6年2月1日 訓令第1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項第1号から第4号までに規定する者(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。

附則(令和6年訓令第1号)抄

(施行期日)

1 この訓令は、令和6年4月1日から施行する。

8 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法律第二百号
平成十一年十二月二十二日同第百六十号

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

一方、少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化等我が国の社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、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は、緊要な課題となっている。

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

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

第一章 総則

(目的)

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

(定義)

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

一 男女共同参画社会の形成 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を

享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。

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

(男女の人権の尊重)

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

(社会における制度又は慣行についての配慮)

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

(政策等の立案及び決定への共同参画)

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

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

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

(国際的協調)

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

(国の責務)

第八条 国は、第三条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念(以下「基本理念」という。)にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進

に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

（地方公共団体の責務）

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

（国民の責務）

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

（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）

9 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

平成二十七年九月四日 法律第六十四号
最終改正 令和四年十月一日 法律第十二号

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

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四百一十一号）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、第五条の四第一項及び第二項、第五条の五、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条、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、「同項に」とあるのは「次項に」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（常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものに限る。）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

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 第八条第一項に規定する一般事業主（前項に規定する一般事業主を除く。）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しなければならない。

3 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第一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、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に努めるものとする。

(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、第二十条第一項若しくは第二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三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條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條又は第四十條の規定に違反した者

第三十七條 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 第十條第二項（第十四條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條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條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條第一項の規定に違反して秘密を漏らした者

第三十八條 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、第三十四條、第三十六條又は前條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、各本條の罰金刑を科する。

第三十九條 第三十條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）

第一條 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第三章（第七條を除く。）、第五章（第二十八條を除く。）及び第六章（第三十條を除く。）の規定並びに附則第五條の規定は、平成二十八年四月一日から施行する。

（この法律の失効）

第二條 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、同條第四項の規定（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（同條に係る罰則を含む。）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）

第三條 前條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）

第四條 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）

第一條 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 第一條中雇用保険法第六十四條の次に一條を加える改正規定及び附則第三十五條の規定公布の日

二及び三 略

四 第二條中雇用保険法第十條の四第二項、第五十八條第一項、第六十條の二第四項、第七十六條第二項及び第七十九條の二並びに附則第十一條の二第一項の改正規定並びに同條第三項の改正規定（「百分の五十を」を「百分の八十を」に改める部分に限る。）、第四條の規定並びに第七條中育児・介護休業法第五十三條第五項及び第六項並びに第六十四條の改正規定並びに附則第五條から第八條まで及び第十條の規定、附則第十三條中国国家公務員退職手当法（昭和二十八法律第八十二号）第十條第十項第五号の改正規定、附則第十四條第二項及び第十七條の規定、附則第十八條（次号に掲げる規定を除く。）の規定、附則第十九條中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六法律第六十八号）第三十八條第三項の改正規定（「第四條第八項」を「第四條第九項」に改める部分に限る。）、附則第二十條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）第三十條第一項の表第四條第八項の項、第三十二條の十一から第三十二條の十五まで、第三十二條の十六第一項及び第五十一條の項及び第四十八條の三及び第四十八條の四第一項の項の改正規定、附則第二十一條、第二十二條、第二十六條から第二十八條まで及び第三十二條の規定並びに附則第三十三條（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）

第三十四條 この法律（附則第一條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。

附則（令和四年三月三十一日法律第一二号）抄

（施行期日）

第一条 この法律は、令和四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 第二条中職業安定法第三十二条及び第三十二条の十一第一項の改正規定並びに附則第二十八条の規定公布の日

二 略

三 第一条中雇用保険法第十条の四第二項及び第五十八条第一項の改正規定、第二条の規定（第一号に掲げる改正規定並びに職業安定法の目次の改正規定（「第四十八条」を「第四十七条の三」に改める部分に限る。）、同法第五条の二第一項の改正規定及び同法第四章中第四十八条の前に一条を加える改正規定を除く。）並びに第三条の規定（職業能力開発促進法第十条の三第一号の改正規定、同条に一項を加える改正規定、同法第十五条の二第一項の改正規定及び同法第十八条に一項を加える改正規定を除く。）並びに次条並びに附則第五条、

第六条及び第十条の規定、附則第十一条中国国家公務員退職手当法第十条第十項の改正規定、附則第十四条中青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和四十五年法律第九十八号）第四条第二項及び第十八条の改正規定並びに同法第三十三条の改正規定（「、第十一条中「公共職業安定所」とあるのは「地方運輸局」と、「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、「職業安定法第五条の五第一項」とあるのは「船員職業安定法第十五条第一項」と）を削る部分を除く。）並びに附則第十五条から第二十二條まで、第二十四条、第二十五条及び第二十七条の規定令和四年十月一日

（政令への委任）

第二十八条 この附則に定めるもののほか、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（令和四年六月一七日法律第六八号）抄

（施行期日）

1 この法律は、刑法等一部改正法施行日から施行する。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 第五百九条の規定公布の日

第3次古河市男女共同参画プラン

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）

