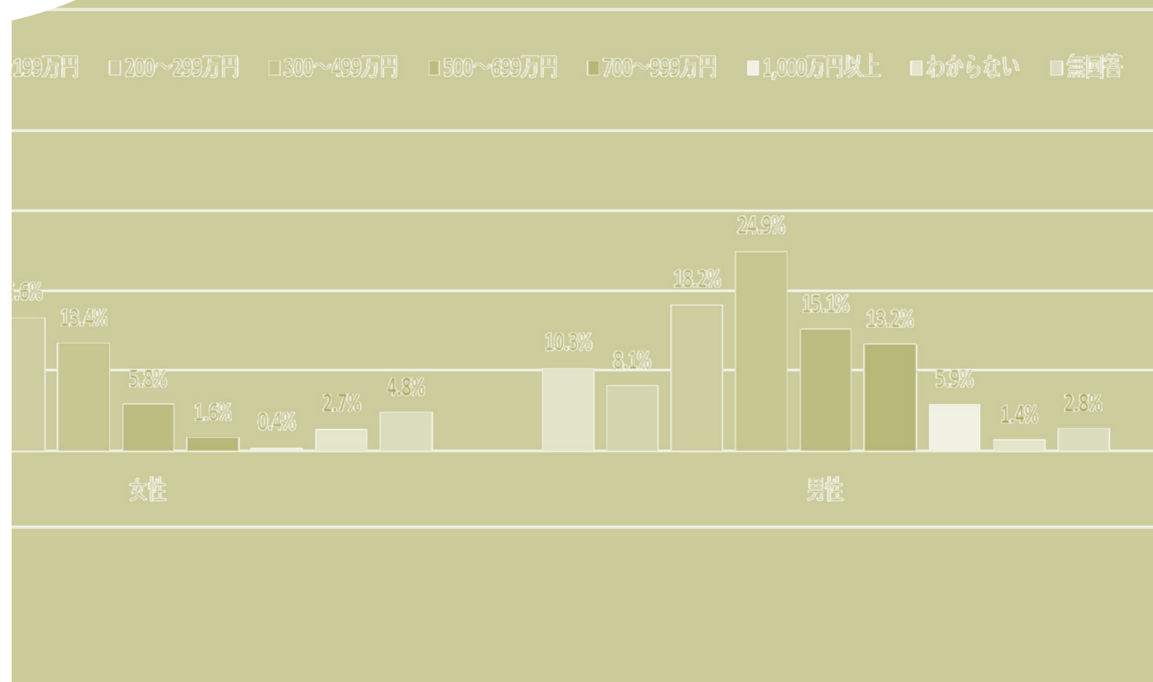
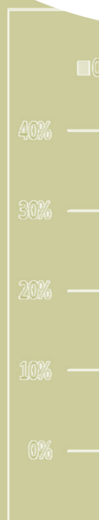
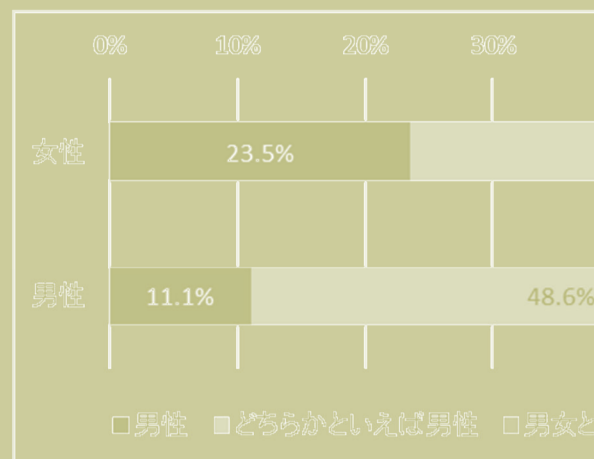
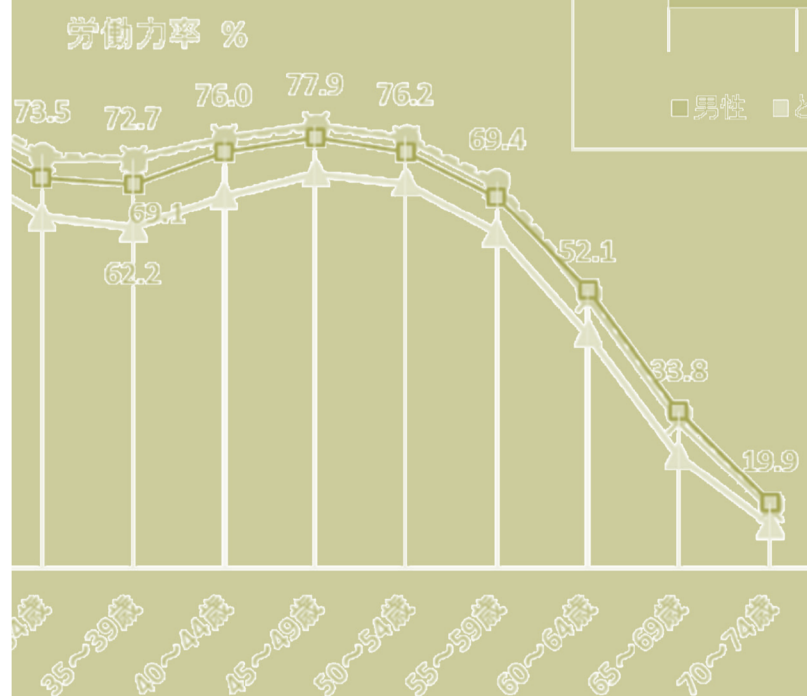




水戸市男女平等参画推進基本計画（第3次）

認めあい 助けあい 一人一人が輝く 男女平等参画のまち・みと



はじめに



本市は、性別にかかわらず個性と能力を十分に発揮することができる男女平等参画社会を目指し、1996（平成8）年に「男女共同参画都市宣言」を行い、2001（平成13）年に男女平等参画基本条例を制定いたしました。この条例に基づき、男女平等参画推進基本計画、同第2次計画及び女性活躍推進計画を策定し、市民や事業者との協働により、男女平等参画社会の形成に向けた取組を行ってまいりました。

近年、働き方改革の進展やハラスメントへの関心の高まりなど、働く女性を取り巻く国内の状況は大きく変化しております。また、多様な性及び性別に対する社会的認知度が高まり、いわゆる性的マイノリティの方々への配慮が求められるようになっております。さらには、国連で採択されたSDGs（持続可能な開発目標）において、世界の様々な課題解決に向けた重点目標の一つに「男女平等」が掲げられ、国際的にも、男女平等参画の推進が重要となっております。

これらの状況を踏まえ、この度、男女平等参画推進基本計画（第2次）及び女性活躍推進計画を改定し、一体的な計画として「水戸市男女平等参画推進基本計画（第3次）」を策定いたしました。

新たな計画では、男女平等参画や女性の活躍の推進について、すべての市民の理解と行動変化に結びつく、実効性ある取組を促進することで、自らの意思で社会のあらゆる分野に参画できる男女平等参画社会を目指すことといたしました。

今後は、本計画に基づき、市民、事業者の皆様と一体となって、各施策に力強く取り組んでまいりますので、市民、事業者の皆様には、男女平等参画を自分自身に関わる身近なこととして認識、行動していただき、一層の御理解と御協力を賜りますようお願い申し上げます。

最後に、本計画の策定に当たりまして、水戸市男女平等参画推進委員会の委員の皆様には活発な御審議をいただくとともに、市民の皆様から貴重な御意見をいただきましたことに、心から感謝を申し上げます。

令和2年6月

水戸市長 高橋 靖

目 次

第1章 計画の基本的事項

1 計画策定の趣旨	1
2 計画の位置付け	2
3 計画の期間	2

第2章 本市の男女平等参画を取り巻く現状と市民意識

第1 国の現状

1 男女格差（ジェンダーギャップ指数）に見る日本の順位	3
2 管理職の女性の数	4
3 SDGs（持続可能な開発目標）におけるジェンダー平等の必要性	4

第2 本市における男女の市民意識

1 男女の優遇度に関する認識	5
2 普段の主な仕事	6
3 男女別の年収	6
4 男女平等参画に関する制度や用語に関する認識	7
5 水戸市男女平等参画に関する市民調査の結果（概要）	7

第3 本市における事業所の状況

1 事業所の数及び規模別構成比	9
2 水戸市男女平等参画に関する事業所調査の結果（概要）	10

第3章 計画の基本的な考え方

1 基本理念	13
2 目指す姿	14
3 基本方針	14
4 施策の体系	15

第4章 施策の展開

基本方針1 働く場での女性の活躍の推進【水戸市女性活躍推進計画（第2次）】

基本施策1-1 働く場における男女平等参画の実現	17
基本施策1-2 女性の就業支援	27

基本方針2 性別にかかわらず人権が尊重される社会の構築	
基本施策2-1 性別に起因する人権侵害の根絶	31
基本施策2-2 性的マイノリティの人権が尊重される環境づくり	35
基本方針3 男女平等参画社会の実現に向けた環境の整備	
基本施策3-1 市民の意識の醸成と行動変化の促進	39
基本施策3-2 あらゆる分野での男女平等参画の推進	45
 第5章 計画の推進体制と進行管理	
1 計画の推進体制	49
2 計画の進行管理	50
 指標一覧	51
 参考資料	55

第 1 章

計画の基本的事項

第1章 計画の基本的事項

1 計画策定の趣旨

本市では、男女平等参画による豊かで活力ある地域社会を目指し、1996（平成8）年に「男女共同参画都市宣言」を行い、2001（平成13）年に水戸市男女平等参画基本条例を制定しました。この条例に基づき、2004（平成16）年度に「水戸市男女平等参画推進基本計画」を、2014（平成26）年度に第2次計画を策定し、男女平等参画社会の形成に向けた取組を行ってまいりました。また、2016（平成28）年度には、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。）に基づき、「水戸市女性活躍推進計画」を策定し、市民、事業者等と連携しながら、多岐にわたる施策を総合的に推進してきたところです。

しかしながら、社会における固定的性別役割分担意識や男女の経済格差、職場における男女の地位の格差などは、依然として存在しています。

また、近年、性的マイノリティ^{※1}の人権問題への対応をはじめとした新たな社会的要請も生じているほか、2015（平成27）年に国連で採択された持続可能な開発目標（SDGs^{※2}）において、それぞれの目標達成に向けた取組には、男女平等の視点が不可欠であるとされるなど、男女平等参画の推進は、国際的にも重要となっています。

これらの状況を踏まえ、本市の目指す男女平等参画社会の実現に向け、より一層の取組を推進するため、水戸市男女平等参画推進基本計画（第3次）及び水戸市女性活躍推進計画（第2次）を一体的に策定するものです。



後藤玲子委員会会長から、高橋靖水戸市長へ答申
令和元年度第3回水戸市男女平等参画推進委員会にて

※1 性的マイノリティ：性自認や性的指向など、性及び性別には多様な性の態様があり、一般的に典型的と言われている態様にはない人達をLGBT（Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender）と表現することもある。本計画では、そうした多様な性及び性別の態様を「性的マイノリティ」と表現する。また、性的指向と性自認のことをSOGI（Sexual Orientation and Gender Identity）と表現することもある。

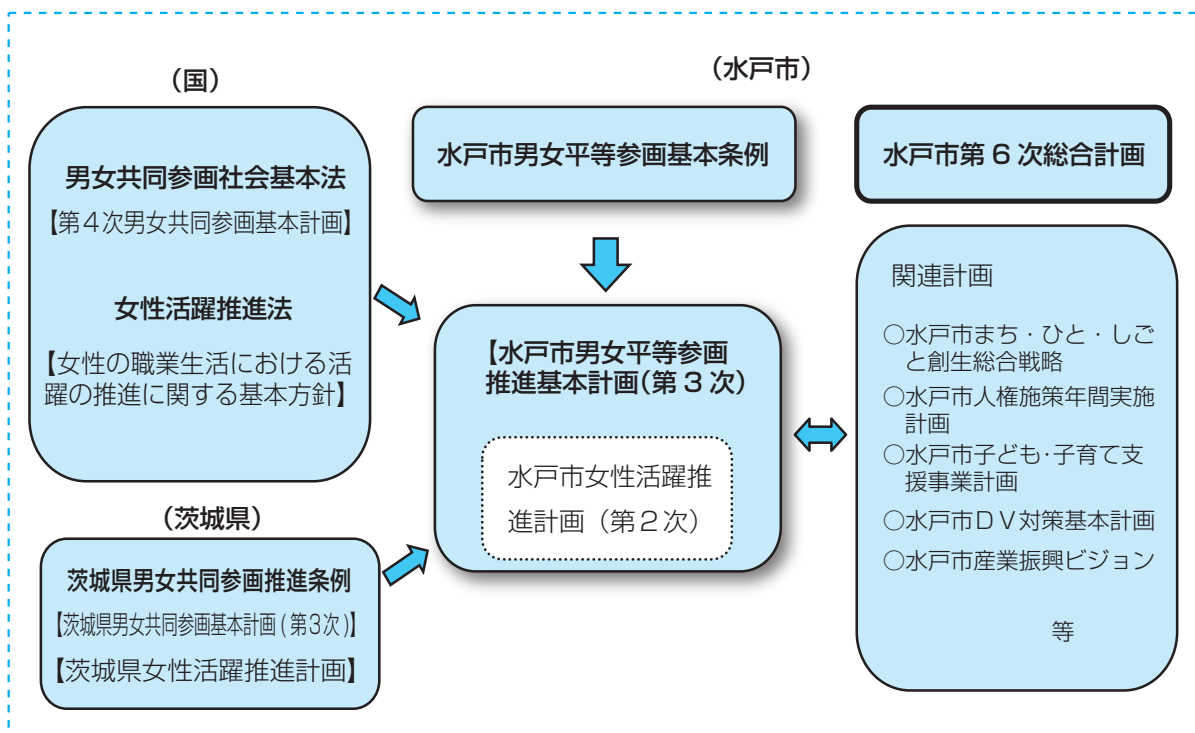
※2 SDGs：持続可能な社会の発展を目指す国際社会の目標。経済、社会及び環境の3側面を不可分のものとし、先進国と開発途上国がともに取り組むべき総合的取組として、17のゴール（目標）と169のターゲットが掲げられている。

第1章 計画の基本的事項

2 計画の位置付け／3 計画の期間

2 計画の位置付け

- (1) この計画は、水戸市男女平等参画基本条例第9条第1項に規定する「男女平等参画の推進のための基本計画」として策定するものです。
- (2) この計画は、男女共同参画社会基本法第14条第3項の規定により、第4次男女共同参画基本計画、茨城県男女共同参画推進条例及び茨城県男女共同参画基本計画（第3次）を勘案し、「市町村男女共同参画計画」として策定するものです。
- (3) この計画は、「水戸市第6次総合計画ーみと魁プランー」を踏まえ、より具体的な内容について定めた個別計画です。
- (4) この計画は、女性活躍推進法第6条第2項の規定により、国の基本方針及び茨城県女性活躍推進計画を勘案し、「市町村推進計画」としての「水戸市女性活躍推進計画（第2次）」を包含して策定するものです。



〔図1〕計画の位置付け

3 計画の期間

新たな計画の期間は、水戸市第6次総合計画の計画期間を踏まえ、2020（令和2）年度から2023（令和5）年度までの4か年とします。ただし、社会情勢の変化や計画の進捗状況を踏まえ、必要に応じて計画の見直しを行います。

第 2 章

本市の男女平等参画を取り巻く 現状と市民意識

第2章 本市の男女平等参画を取り巻く現状と市民意識

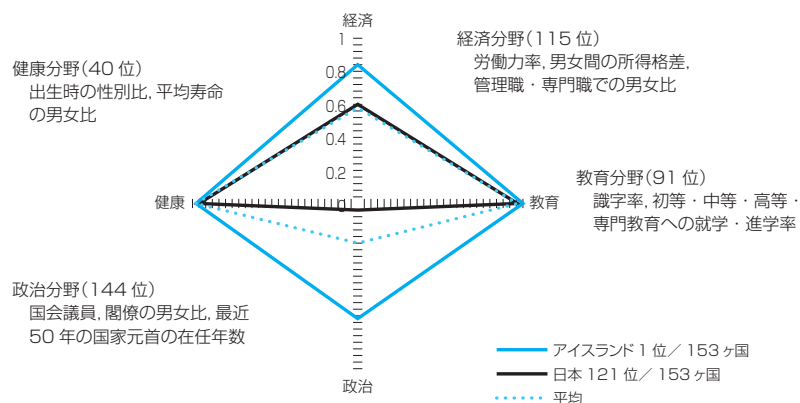
第1 国の現状

1 男女格差（ジェンダーギャップ指数^{※3}）に見る日本の順位

ジェンダーギャップ指数の2019（令和元）年の日本の順位は、153か国中121位となっており（表1）、諸外国と比べて、政治や経済における男女間の格差が大きい状況です。

（表1）ジェンダーギャップ指数における日本の順位（2019年）

順位	国名	値
1	アイスランド	0.877
2	ノルウェー	0.842
3	フィンランド	0.832
4	スウェーデン	0.820
5	ニカラグア	0.804
6	ニュージーランド	0.799
7	アイルランド	0.798
8	スペイン	0.795
9	ルワンダ	0.791
10	ドイツ	0.787
15	フランス	0.781
19	カナダ	0.772
21	英国	0.767
53	アメリカ	0.724
76	イタリア	0.707
106	中国	0.676
108	韓国	0.672
121	日本	0.652



〔図2〕各分野の比較

（資料 世界経済フォーラム「The Global Gender Gap Report2020」より作成。）

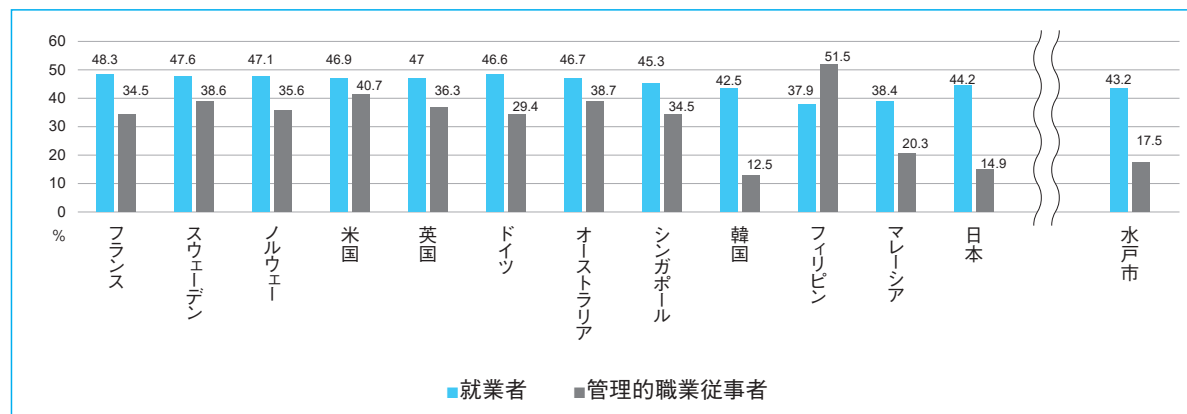
※3 ジェンダーギャップ指数：世界経済フォーラムが、各国内の男女間の格差を数値化しランク付けしたもので、経済分野、教育分野、政治分野及び健康分野のデータから算出され、0が完全不平等、1が完全平等を意味している。

第2章 本市の男女平等参画を取り巻く現状と市民意識

第1 国の現状

2 管理職の女性の数

日本における就業者に占める女性の割合は、44.2%で諸外国と比較して大きな差はありません。しかし、管理的職業従事者に占める女性の割合は、諸外国と比べると、際立って低い状況です。



〔図3〕 就業者及び管理的職業従事者に占める女性の割合

(資料 内閣府男女共同参画局「令和元年版男女共同参画白書」/総務省統計局「国勢調査」より作成。)

- (備考) 1. 総務省「労働力調査(基本集計)」(平成30年), その他の国はILO「ILOSTAT」より作成。
2. 日本、フランス、スウェーデン、ノルウェー、米国、英国及びドイツは平成30(2018)年、オーストラリア、シンガポール、韓国及びフィリピンは平成29(2017)年の値、マレーシアは平成28(2016)年の値。
3. 総務省「労働力調査」では、「管理的職業従事者」とは、就業者のうち、会社役員、企業の課長相当職以上、管理的公務員等。また、「管理的職業従事者」の定義は国によって異なる。

3 SDGs(持続可能な開発目標)におけるジェンダー平等^{※4}の必要性

SDGsは2015年、国連加盟国193か国の全会一致で採択された、持続可能な世界の発展を目指すための17の目標です。その目標の一つとして、目標5「ジェンダー平等を実現しよう」が掲げられています。また、我が国においても、2016年12月に策定された「持続可能な開発目標(SDGs)実施指針」の中で、「ジェンダーの視点」を取り込むことは、目標5のみならずSDGsの全ての目標の実現に不可欠なものとされています。



〔図4〕 SDGsの17の目標

(国際連合広報センターHPより)

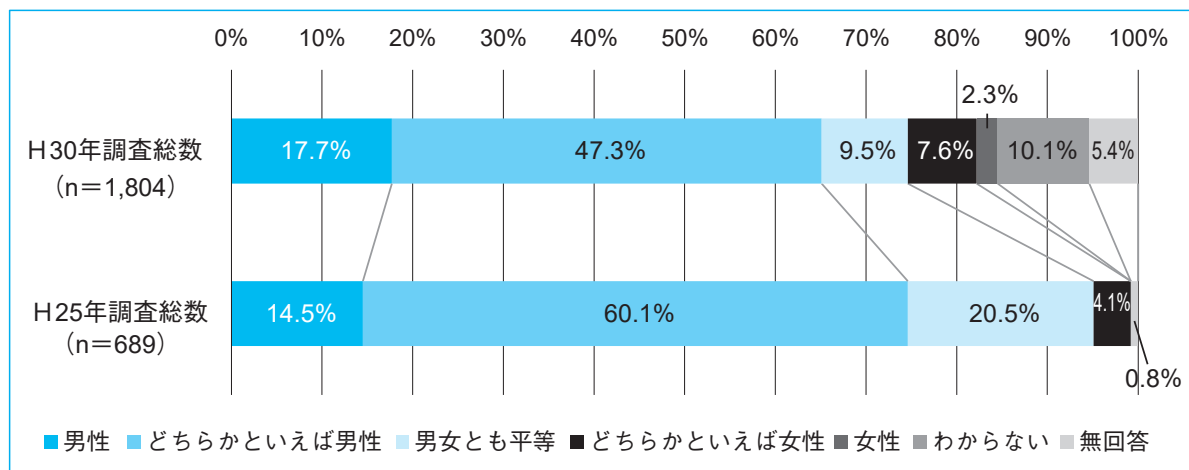
※4 ジェンダー平等：社会的又は文化的に形成された性別による不平等や差別をなくすこと。ジェンダーとは、生物学的又は生理学的な性別とは異なり、社会的又は文化的に培われてきた性別をいう。

第2 本市における男女の市民意識

本計画の策定に当たり平成30年度に実施した「水戸市男女平等参画に関する市民調査（男女の働き方とライフスタイルに関する水戸市民アンケート）」（以下「市民調査」という。）から読み取れる市民意識等の現状は次のとおりです。

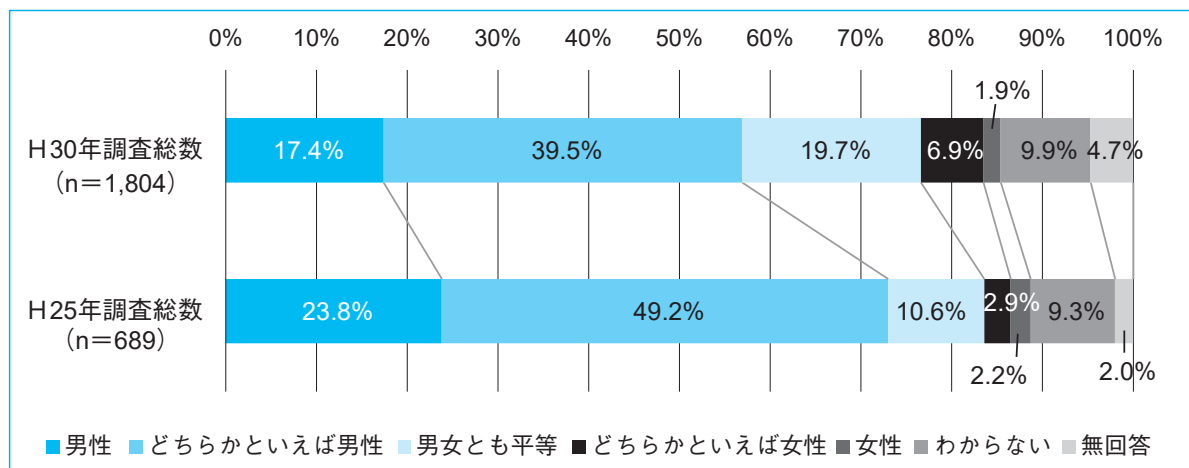
1 男女の優遇度に関する認識

市民調査において、2013（平成25）年と2018（平成30）年を比べると、社会全体における男女の優遇度は、「男女とも平等」と回答した人の割合が20.5%から11ポイント減り、9.5%となりました〔図5〕。職場における男女の優遇度では、「男女とも平等」と回答した人の割合が、10.6%から19.7%と高くなりました〔図6〕。社会全体及び職場において、過半数が「男性」または「どちらかといえば男性」が優遇されていると回答しています。



〔図5〕 社会全体における男女の優遇度に関する認識

（資料 平成25年、30年 市民調査より作成。）



〔図6〕 職場における男女の優遇度に関する認識

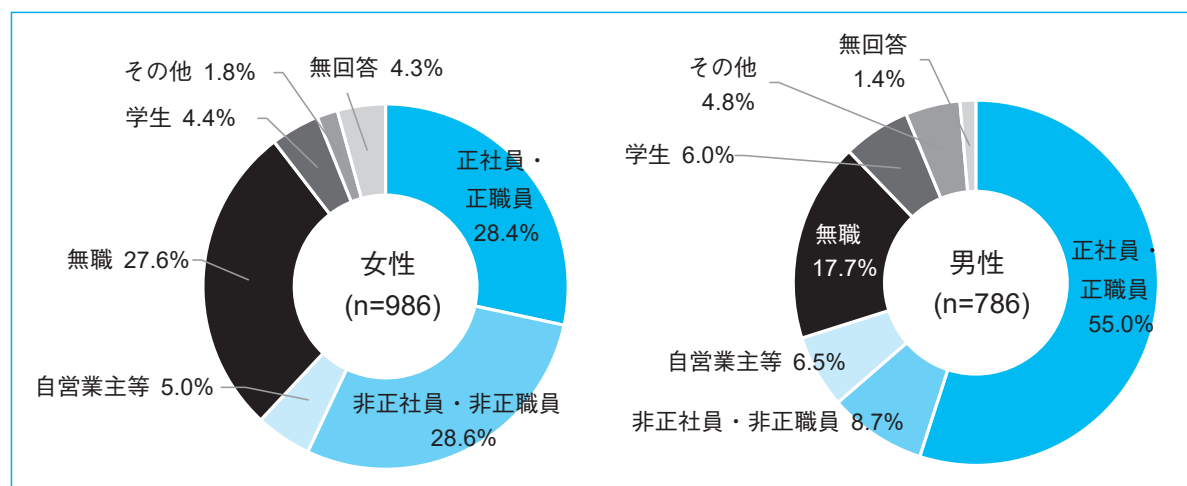
（資料 平成25年、30年 市民調査より作成。）

第2章 本市の男女平等参画を取り巻く現状と市民意識

第2 本市における男女の市民意識

2 普段の主な仕事

「普段の主な仕事」について、女性は「正社員・正職員」、「非正社員・非正職員」、「無職」がいずれも3割弱でした。男性は「正社員・正職員」が最多で過半数を占め、次に「無職」が2割弱、「非正社員・非正職員」が1割弱と続いています。



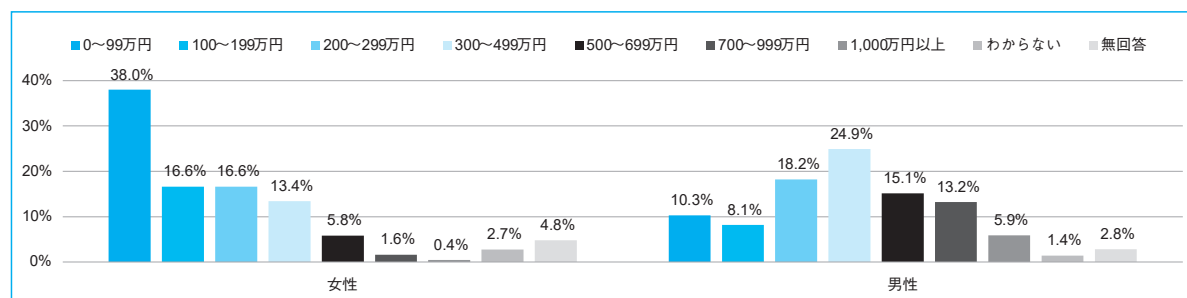
〔図7〕 男女別 普段の主な仕事

(資料 平成30年 市民調査)

3 男女別の年収

2017（平成 29）年の年収について、女性は「0～99万円」が最も多く、「100～199万円」と「200～299万円」がほぼ同じ割合です。男性は「300～499万円」が最も多く約25%、次は「200～299万円」です。他方で年収500万円以上の人も3割を超えています。

(n =1,772)



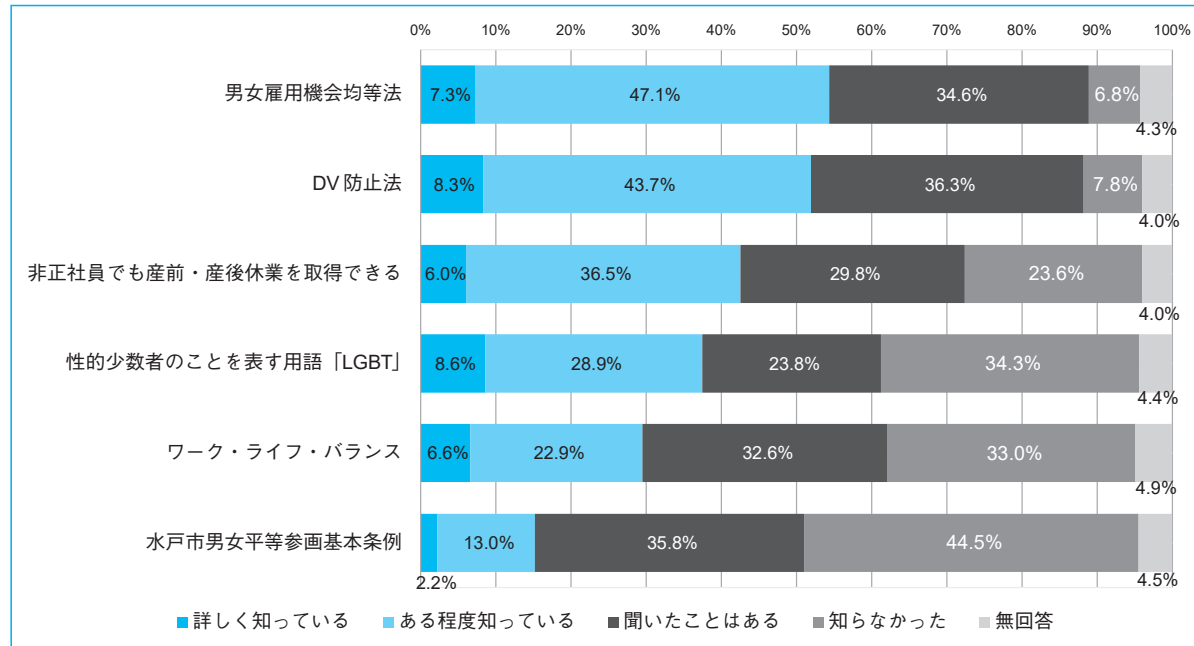
〔図8〕 年収の男女別分布

(資料 平成30年 市民調査)

4 男女平等参画に関する制度や用語に関する認識

「男女雇用機会均等法」及び「DV 防止法（配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律）」の認知度は過半数を超えています。一方で、「性的少数者のことを表す用語『LGBT』」、「ワーク・ライフ・バランス」及び「水戸市男女平等参画基本条例」は、「知らなかった」と回答した人の割合が高いです。

(n=1,804)



〔図9〕 制度や用語の認知度

(資料 平成30年 市民調査)

5 水戸市男女平等参画に関する市民調査の結果（概要）

調査の概要

アンケート名称	男女の働き方とライフスタイルに関する水戸市民アンケート
調査対象	水戸市内に居住する18歳以上の男女4,200人
標本抽出方法	住民基本台帳より性別年齢階層別の層化無作為抽出
調査方法	郵送配布・郵送回収、お礼状兼督促ハガキを1回送付
調査期間	2018（平成30）年4月26日（木）～5月21日（月）
調査の内容	○働き方、職場環境、キャリアと離職経験について ○ライフスタイルの仕事への影響について ○仕事と家庭生活のバランスについて ○男女平等に関する意識について ○制度の知識について ○学歴や家族構成について
回収結果	配布数 4,200部 有効回収数 1,804人（男性786人、女性986人、不詳32人） 有効回収率 43.0%
調査の役割分担	○調査票の設計：茨城大学人文社会科学部・後藤玲子教授 （茨城大学人文社会科学部・清山玲教授、水戸市男女平等参画課も参画） ○調査結果の集計：水戸市男女平等参画課 ○分析評価及び報告書執筆：後藤玲子教授

第2章 本市の男女平等参画を取り巻く現状と市民意識

第2 本市における男女の市民意識

◎調査結果のポイント◎

<就業率の男女差>

- 25～44歳男女の就業率の差は約20ポイント、25～44歳有配偶男女の就業率の差は約30ポイント、未子6歳未満の男女の就業率の差は約40ポイントであった。

<役職者割合・管理職割合の男女差>

- 普段収入のある仕事をしている男女のうち、課長以上の管理職割合は、女性が1割未満、男性が3割弱であった。女性はどの年齢階層でも管理職が1割未満だったが、男性は50～59歳では約5割が課長以上の管理職だった。

<ライフイベント（結婚、妊娠、出産出生、子育て、介護）の女性の働き方への影響>

- 25～44歳女性の2割半ば、45～64歳女性の約3割が、結婚等のライフイベントによる離職経験があると回答した。最初に離職するきっかけとなったライフイベントは、45～64歳女性では「結婚」が最も多く、25～44歳女性では「結婚」と「第一子の妊娠・出産・6歳までの子育て」がほぼ同じくらいだった。
- 結婚等で離職した女性のうち、4人に3人は転職・再就職経験があり、その8割は非正社員・非正職員として転職・再就職していた。
- 結婚経験があり、その当時働いていた女性の約1割弱、男性の約2%が結婚に伴う不利益処遇を経験していた。妊娠・出産出生・6歳までの子育て経験があり、その当時働いていた女性の1割強、男性の約2%が妊娠・出産出生・6歳までの子育てに伴う不利益処遇を経験していた。いずれの場合も、最も多かった不利益処遇は「退職の強要・勧奨」だった。

<ライフイベント経験当時の支援環境>

- 結婚・妊娠出生・6歳までの子育て経験があり、その当時働いていた男女のうち、育休制度を利用した女性は3割強で、男性は約2.5%だった。
- 家族の介護経験があり、その当時働いていた男女のうち、介護休業制度等の支援制度を利用した男性はほぼ皆無で、女性でも5%程度しかいなかった。
- 妊娠・出産出生・6歳までの子育てを経験した女性の1割強が、水戸市の公的保育サービス不足等による就労への影響があったと回答した。

<家事・育児・介護負担の男女差>

- 回答者の一日当たり平均家事関連時間は、女性が5時間半弱、男性が2時間弱だった。年齢階層別の男女差は「25～34歳」が最大だった。
- 家庭での家事・育児・介護分担度は男女で対照的で、家事・育児・介護の負担は男性ではなく女性に偏っていた。フルタイムで働く有配偶男女間でもその傾向は変わらなかった。
- 男女ともに本人の年収が高いと家庭での家事・育児・介護分担度が低いという関係がみられたが、収入よりも男女差の影響の方が大きかった。
- 女性の継続就業に肯定的な男性と、女性の継続就業に否定的な男性との間に、統計的に有意な一日当たり平均家事・育児・介護時間の差はなかった。

＜性別役割分担意識の男女差＞

- 職場における男女の優遇度が「男女とも平等」と回答した人は女性の2割弱、男性の2割強だった。社会全体における男女の優遇度が「男女とも平等」と回答した人は女性の1割弱、男性の1割強だった。
- 「女性は子供ができて仕事も続ける方が良い」と回答した人は女性の5割半ば、男性の4割半ばだった。年齢階層別にみると、「女性は子供ができて仕事も続ける方が良い」と回答した人の割合が最も少なかったのは、「18～24歳」であった。
- 女性の継続就業に肯定的な女性は、女性の継続就業に否定的な女性よりも家庭外で収入のある仕事をしており、非正社員等よりも正社員等の方が多かった。
- 女性の継続就業に否定的な有配偶フルタイム男性労働者のパートナーは、4割強が無職だった。女性の継続就業に肯定的なフルタイム男性労働者のパートナーは、約8割が働いていた。

＜年収の男女差＞

- 女性は年収「0～99万円」が最頻値で、約4割を占めた。男性は年収「300～499万円」が最頻値で、2割半ばであった。男性の3割超は年収500万円以上、年収「200～299万円」、「200万円未満」が、それぞれ2割弱だった。

第3 本市における事業所の状況

本市における事業所の立地実態を踏まえ、本計画の策定に当たり平成30年度に実施した「水戸市男女平等参画に関する事業所調査（水戸市で働く男女の労働実態に関する事業所調査）」（以下「事業所調査」という。）から読み取れる状況は次のとおりです。

1 事業所の数及び規模別構成比

本市においては、従業員数20人未満の事業所が全体の87.8%を占め、100人未満の事業所が98.6%を占めています。

（表2） 本市の従業者規模別事業所割合

従業者規模	事業所数	割合（％）	割合の累計（％）
1～4人	7,352	53.7	53.7
5～9人	2,877	21.0	74.7
10～19人	1,793	13.1	87.8
20～29人	700	5.1	92.9
30～49人	486	3.5	96.5
50～99人	289	2.1	98.6
100～199人	90	0.7	99.2
200～299人	29	0.2	99.5
300人以上	24	0.2	99.6
出向・派遣従業者のみ	51	0.4	100.0
合 計	13,691	100.0	

（資料 平成26年 経済センサスより作成。）

第2章 本市の男女平等参画を取り巻く現状と市民意識

第3 本市における事業所の状況

2 水戸市男女平等参画に関する事業所調査の結果（概要）

調査の概要

アンケート名称	水戸市で働く男女の労働実態に関する事業所調査
調査対象	水戸市内の、企業従業者数5人以上の単独又は本所の民営事業所
標本抽出方法	総務省統計局「平成26年経済センサス基礎調査」（平成26年度）における上記事業所のうち、1,000事業所を従業員企業規模別層化無作為抽出した。
調査方法	郵送配布・郵送回収。
調査期間	2018（平成30）年5月8日（火）～28日（月）
調査の内容	1. 従業員の年齢、勤続年数および採用・離職状況について 2. 女性管理職の登用状況と今後の方向性について 3. コース別雇用管理制度について 4. 仕事と家庭生活の両立支援制度および働き方の実態について 5. 女性活躍推進に関する姿勢や推進状況とその効果について 6. 「くるみん認定」「えるぼし認定」に関する取り組みや活用状況とその効果について
回収結果	配布数 1,000部 有効回収数 327件 有効回収率 32.7%
調査の役割分担	○調査票の設計：茨城大学人文社会科学部・清山玲教授と後藤玲子教授が共同で実施 ○調査結果の集計：水戸市男女平等参画課 ○分析評価及び報告書執筆：清山玲教授

◎調査結果のポイント◎

<事業所で働く従業員の従業の地位・雇用形態>

- 男性の場合、7割が正社員であったが、女性は約5割で、正社員・正職員の割合（47.8%）より、非正社員・非正職員の割合（49.8%）の方が高かった。
- 事業所レベルの管理職割合は、男性では課長以上が2/3と上級管理職が多く、女性は係長級が2/3と低い役職階層が多かった。

<ワーク・ライフ・バランス関連制度と働きやすさ>

- 規模30人未満の事業所では、就業規則等で制度化をしていない割合が高かった。
- 労働時間面では、規模が小さい事業所の方が働きやすい割合が大きかった。

<ハラスメント>

マタハラ^{※5}があったと推測されるデータ

- 女性が産休・育休をとりにくい事業所は、回答事業所全体の1割以上であった。

パタハラ^{※6}があったと推測されるデータ

- 育休の取得しやすさには男女間格差が非常に大きく、男性は取りにくい環境にある。
- 男性が育休をとりやすいと回答している割合は、100人以上規模で約2割、300人以上で約4割であったが、市民調査における同割合は1割超、男性の育休取得者の割合は2.5%にすぎなかった。

※5 マタハラ：マタニティ・ハラスメントの略語。妊娠・出産した女性に対して、職場で行われる嫌がらせのことを意味する。解雇・雇止めや産休・育休などの法的権利の行使を認めないという事例から、言葉による嫌がらせまで多岐にわたる。

※6 パタハラ：パタニティ・ハラスメントの略語。育児に参加する機会や権利を侵害する職場の上司や同僚から行われる嫌がらせをいう。

- 性的マイノリティへの配慮について、回答企業全体で2割近くの事業所が、何らかの配慮をすでにしていると回答した。
- ハラスメント防止のために何の取組もしていない事業所が、規模30人未満で7割超、30～99人で4割超、100人以上で1割超であった。

<昇格昇進と女性>

- 男性より女性管理職が少ない最大の理由は、多い順に、「管理職になりやすい雇用管理区分での雇用が少なかったから」（全体の2割超）、「女性の方が管理職を希望する人が少ないから」（同2割弱）、「女性の方が管理職になる前に離職する人が多いから」（同2割弱）となっていた。
- 「女性の方がもともと管理職の適性を有する人が少ないから」を最大の理由としてあげた事業所の割合は1割であった。
- 正社員の1年未満の育休取得が昇格昇進に及ぼす影響が分からないという回答が、100人以上規模でも4割であった。

<女性活躍推進とその業績向上・生産性向上に対する事業所の認識・評価>

業績向上、生産性向上に各種取組みが有効だと考える事業所の割合

- 同じ条件なら女性を積極的に登用する事業所の割合については、規模による差はなく、全体で2割弱であった。
- 非正社員から正社員への転換制度については、300人以上で9割超、100人以上で7割超、30人未満で4割弱であった。
- 育児や介護と仕事との両立支援制度の周知徹底については、300人以上で7割近く、100人以上で5割半ば、30人未満では2割強であった。

<ワーク・ライフ・バランス / 女性活躍推進への積極性と認定制度認知度の関係>

ワーク・ライフ・バランスへの積極性

- 積極的に取り組んでいると回答したのは、100人未満で3割、100人以上で6割であった。

女性活躍推進について、経営トップの姿勢

- 女性活躍推進について、100人以上で8割、30～99人規模で6割、30人未満で3割半ばと、規模が大きいほど重視していた。いずれの企業規模においても、計画等で明文化していない事業所割合が5割超であった。

「くるみん認定^{*7}」の認知度と取得状況

- 「くるみん認定」の認知度は、規模300人以上で95%、100人以上で7割が知っていたが、30人未満では8割、30～99人で6割が全く知らなかった。
- 「くるみん認定」取得企業等は、調査対象企業計329社のうち5社だった。

「えるぼし認定^{*8}」の認知度と取得状況

- 「聞いたこともない」が300人以上で1割、100人以上で4割、30～99人で8割、30人未満で9割と、規模が小さくなるとほとんど認知されていない。
- 「えるぼし第3段階」を取得している企業は、調査対象企業計329社のうち2社、申請準備中が2社だった。

※7 くるみん認定：次世代育成支援対策推進法（以下「次世代育成法」という。）に基づく、国の認定制度。企業の従業員規模101人以上の企業には、同法に基づく一般事業主行動計画の策定、届出、公表・周知が義務づけられている。行動計画の目標を達成するなど一定の要件を満たした場合に認定を受けることができる。

※8 えるぼし認定：女性活躍推進法に基づく行動計画を策定し届け出た事業者のうち、優良な事業者が受けられる、国の認定制度。令和元年の法改正により、同法に基づく行動計画の策定、届出、公表・周知が義務となる企業の従業員規模が301人から101人に拡大された。

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

「水戸市男女平等参画基本条例」を踏まえた本計画の基本理念は、次のとおりです。

(1) 性別による差別の根絶と人権の尊重

性別を理由にした差別を受けず、一人一人の個性や尊厳が重んじられ、能力を発揮する機会が確保され、男女の人権が尊重されること。

(2) 多様な生き方を選択する権利の確立

各人が自立した個人として、自らの意思と責任において、自らの生き方を選択できること。

(3) 性と生殖に関する健康と権利の尊重

妊娠や出産、避妊、月経、生殖医療等における負担の大きい女性の心身の健康が配慮され、一人一人の生涯にわたる性と生殖に関する健康と権利が、大切に守られ尊重されること。

(4) あらゆる場や分野での男女平等参画

男女が家庭、学校、地域、職場等のあらゆる場での活動において、また、福祉、教育、防災、環境、科学等のあらゆる分野での取組において、平等に参画し、責任を分かち合えること。

(5) 政策、方針や計画の決定過程への平等な参画

男女が等しく利益を享受することができ、ともに責任を担うために、政策、方針及び計画の立案から決定まで、平等な立場で主体的に関わるための機会が確保されること。

(6) 国際的協調を踏まえた多様な価値観の形成と尊重

国際社会の一員として、多様な文化・価値観を持った人々との相互理解を深めながら、国際的協調を踏まえ、男女平等参画の状況が国際的な水準に達成するように努力すること。

2 目指す姿

性別にかかわらず、市民一人一人が自らの意思で社会のあらゆる分野に参画し、個性と能力を十分に発揮できる男女平等参画社会を目指し、次のとおり定めます。

認めあい 助けあい 一人一人が輝く 男女平等参画のまち・みと

3 基本方針

第2次計画での取組の成果や時代の要請を踏まえながら、次の3つの基本方針を定め、各種施策を推進します。

基本方針1 働く場での女性の活躍の推進【水戸市女性活躍推進計画（第2次）】

本項目を、水戸市女性活躍推進計画（第2次）と位置付け、引き続き重点的に取り組みます。

女性の活躍には事業者の取組が大変重要であることから、積極的な情報発信を行いながら、労働環境の改善や一般事業主行動計画^{※9}の策定など、事業者の取組を促進します。

また、ワーク・ライフ・バランスの実現やハラスメントの防止の啓発に向けた取組など、誰もが働きやすい職場環境づくりを促進します。

さらに、働きたいと希望する女性の就業継続や再就職、起業をはじめ、多様な働き方の支援を推進します。

基本方針2 性別にかかわらず人権が尊重される社会の構築

DV^{※10}やセクシュアル・ハラスメント、さらに、近年社会問題として認識されるようになった、デートDV^{※11}など、男女平等参画を阻害する人権侵害の根絶に向けた取組を進めます。

また、性別にかかわらず、誰もが生き方や働き方を選択でき、性的マイノリティも含め、多様性と人権が尊重され、不合理な扱いを受けることのない環境づくりを促進します。

基本方針3 男女平等参画社会の実現に向けた環境の整備

市民の男女平等参画社会の実現を目指す意識を醸成するとともに、行動のきっかけとなるような体験機会の創出やインセンティブの付与など、行動に移しやすい環境づくりに取り組みます。

また、各種調査から得られたデータを活用し、本市の女性と男性の状況の差異や不平等の状況把握に努めながら、市の政策・施策に男女平等参画の視点を一層取り入れていきます。

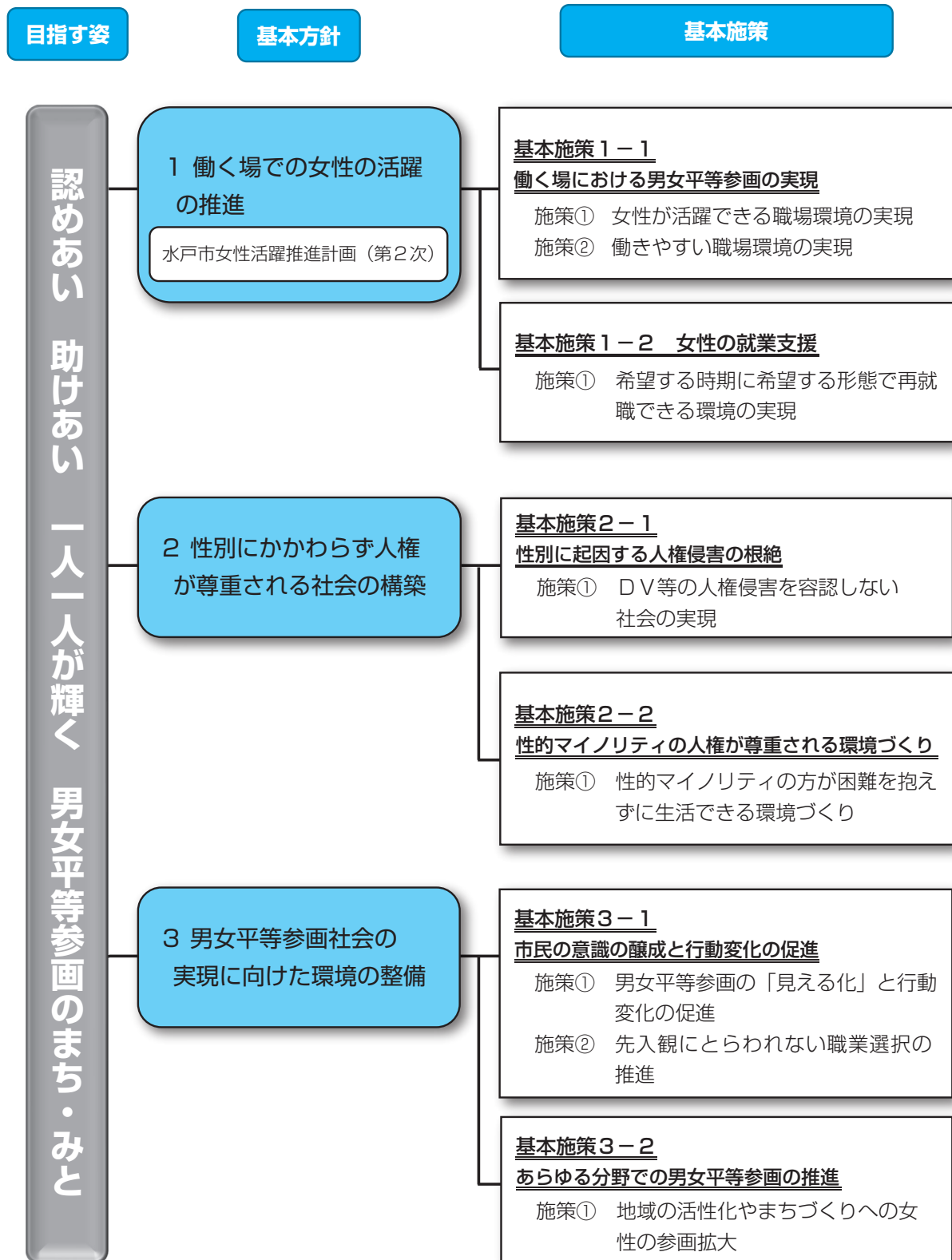
さらに、政策・方針決定過程への女性の参画を拡大するとともに、地域コミュニティ活動をはじめ、あらゆる分野での男女平等参画を推進します。

※9 一般事業主行動計画：事業主が策定すべき行動計画。女性活躍推進法に基づくものと、次世代育成法に基づくものがある。女性活躍推進法では、①状況把握と課題分析②行動計画の策定と社内周知③労働局への届け出④情報の公表を一定規模以上の事業主に義務付けている。令和元年の法改正により、義務の対象が、常時雇用する従業者の数が301人以上の事業主から101人以上の事業主に拡大された。

※10 DV：ドメスティック・バイオレンス。配偶者や恋人など親密な関係にある、又はあった者からの身体に対する暴力又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動（精神的暴力や性暴力など）をいう。

※11 デートDV：交際相手から振るわれる暴力。相手を思いどおりに支配しようとする言動や態度。「なぐる・ける」だけでなく、強い束縛で恐怖心を与えたり、心を傷つけたりすることも暴力にあたる。

4 施策の体系



第4章

施策の展開

第4章 施策の展開

基本方針 1 働く場での女性の活躍の推進【水戸市女性活躍推進計画（第2次）】

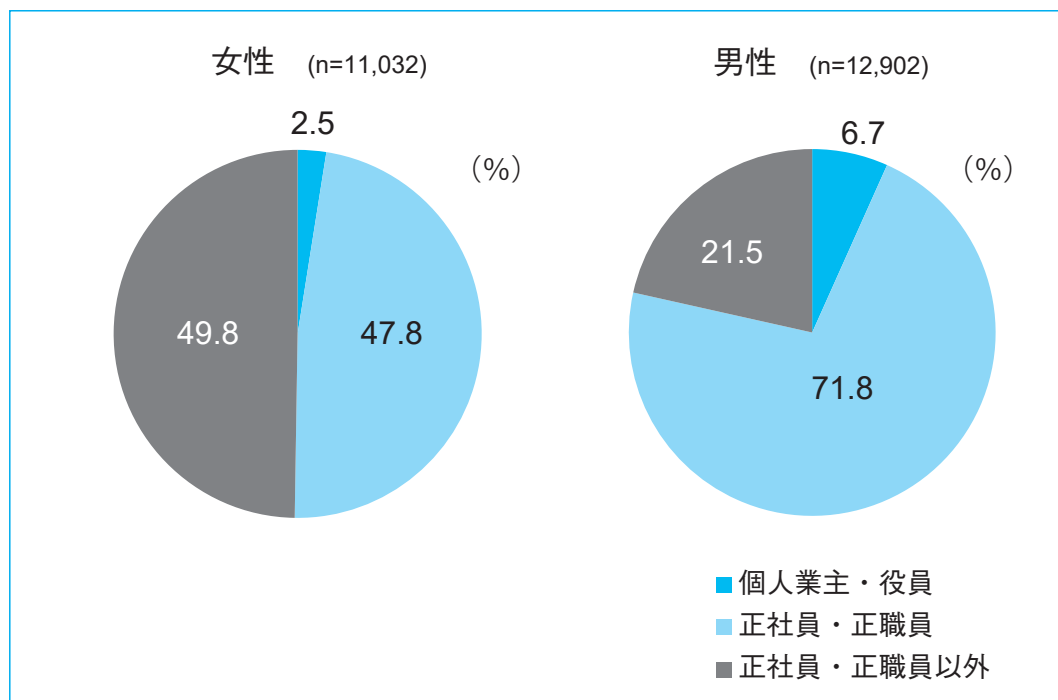
基本施策 1-1 働く場における男女平等参画の実現

施策① 女性が活躍できる職場環境の実現

《現 状》

(1) 雇用形態

男性は、働く人の7割が正社員・正職員ですが、働く女性の正社員・正職員は5割弱となっています〔図10〕。



〔図10〕 事業所における従業上の地位と雇用形態（女性・男性）

（資料 平成30年 事業所調査）

第4章 施策の展開

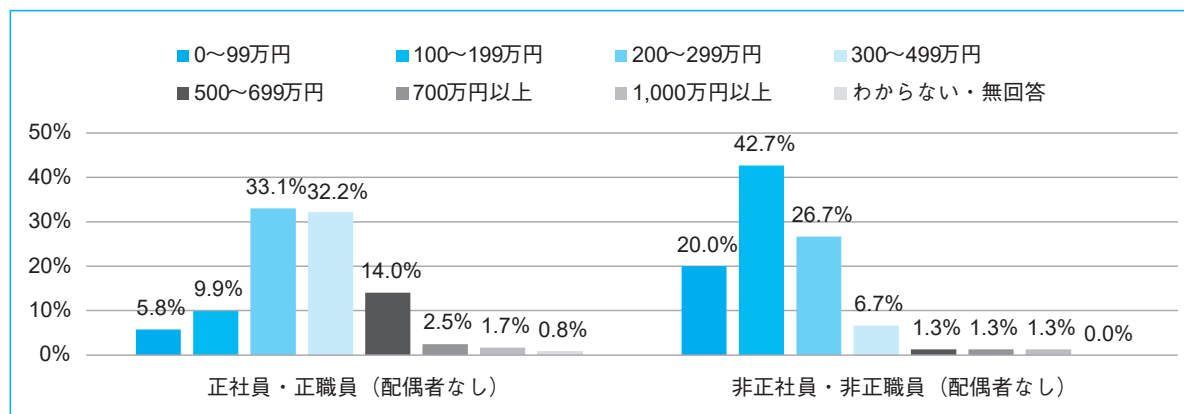
基本方針 1 働く場での女性の活躍の推進【水戸市女性活躍推進計画（第2次）】

(2) 非正規雇用労働者となった理由

女性で、普段の仕事が「非正社員・非正職員」であり、その理由を「正規の仕事がなかったから」と回答している人は12.1%です（平成30年市民調査）。「正規の仕事がなかったから」と回答した人を不本意非正規雇用労働者と定義すると、本市の非正規雇用労働者の女性、約25,800人（平成27年国勢調査）のうち、推計3,100人が不本意非正規雇用労働者です。

(3) 雇用形態による年収の状況

雇用形態別の収入について、配偶者の有無による影響を取り除くため、配偶者のいない女性を比較したところ、最頻値は、正社員では200～299万円であるのに対し、非正社員では100～199万円です〔図11〕。

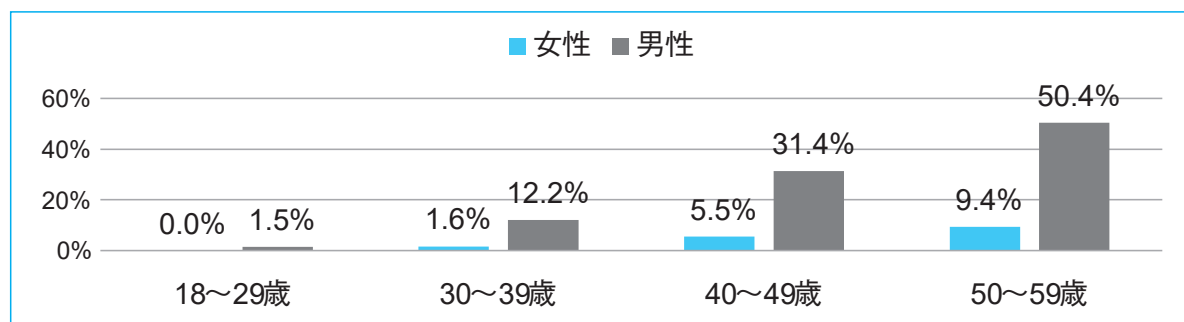


〔図11〕雇用形態別の昨年度の年収（女性、n=546）

（資料 平成30年 市民調査）

(4) 性別年齢別での管理職割合

課長以上の管理職割合について、50歳～59歳では、男性の約5割が課長以上の管理職であるのに対し、女性は1割に満たない状況です〔図12〕。



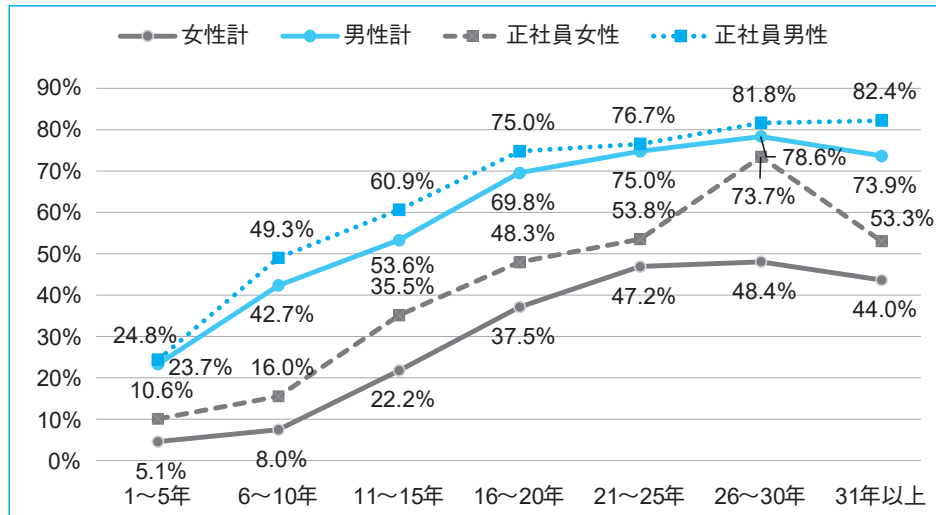
〔図12〕性別年齢階層別の管理職割合（n=943）

（注）有効回答に占める課長以上の管理職の割合。

（資料 平成30年 市民調査）

(5) 勤続年数と役職者割合の男女差

勤続年数ごとの役職者の割合について、勤続年数6～10年の正社員男性と同水準の比率になるのに、正社員女性では、勤続年数16～20年かかっています〔図13〕。



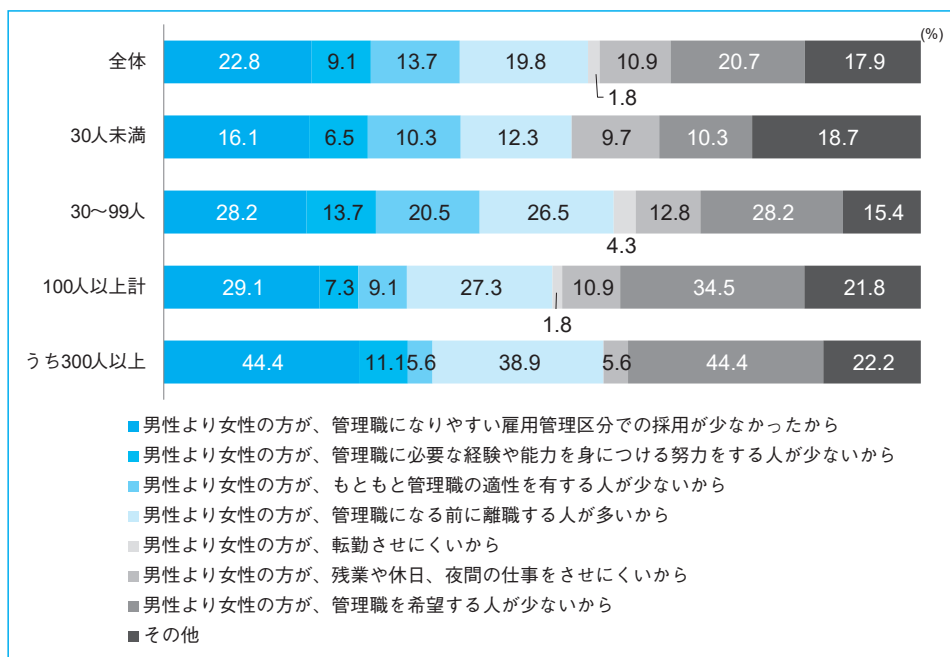
〔図13〕勤務先での平均勤続年数と役職者割合の関係 (n=1,111)

(注) 有効回答に占める係長・主任相当職以上の役職者の割合。

(資料 平成30年 市民調査)

(6) 女性管理職が少ない理由

女性管理職が少ない理由として最も多かった回答は「男性より女性の方が、管理職になりやすい雇用管理区分での採用が少なかったから」、次に多かった回答は「男性より女性の方が、管理職を希望する人が少ないから」です〔図14〕。



〔図14〕男性管理職より女性管理職が少ない理由 (n=329)

(注) 規模別不詳を含む。

(資料 平成30年 事業所調査)

第4章 施策の展開

基本方針 1 働く場での女性の活躍の推進【水戸市女性活躍推進計画（第2次）】

(7) 女性役職者のいる職場の職場環境

女性役職者が答えた自身の職場環境について、①男女で仕事の内容に差がない、②非正規雇用労働者も含め女性が妊娠・出産を通じて働きやすい、③男性が育休・介護休業を取得しやすい、という傾向がみられます（平成30年市民調査）。

《課題》

- ① 女性の方が、男性より非正規雇用の割合が高く、そのうち1割の女性が、不本意非正規雇用労働者です。
- ② 女性の管理職比率は男性より著しく低く、その大きな要因は、「管理職になりやすい雇用管理区分での採用が少ないこと」や「女性の方が管理職を希望する人が少ないこと」となっています。

《主な取組》

取組1 雇用区分の転換 ^{※12} 制度の導入の促進		
具体的取組	内 容	事業主体
① 制度導入の取組の促進 新	制度を導入した事業者の事例・効果を紹介するとともに、従業員の制度活用に向けた周知を図ります。	市（男女平等参画課、商工課） 事業者
取組2 非正規雇用女性のスキルアップの支援		
具体的取組	内 容	事業主体
① 知識やスキルの習得の支援 新	業務上必要な知識・スキルを習得するためのセミナーの開催、情報提供をします。	市（男女平等参画課） 関係機関
取組3 女性が管理職を希望しやすい職場環境の実現		
具体的取組	内 容	事業主体
① 職場環境に関する調査、改善の促進 新	女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定を促進します。また、女性が管理職を希望しやすい職場環境になっているかを調査し、改善に取り組むよう働きかけます。	市（男女平等参画課） 事業者
② 業種全体での情報の共有	研修等の機会をとらえ、問題点や改善の手法等の情報の共有を図ります。	市（男女平等参画課、商工課） 事業者
③ 女性管理職や管理職を目指す女性の支援	管理職にある女性や管理職を目指す女性が必要とする知識や情報の提供をします。	市（男女平等参画課）

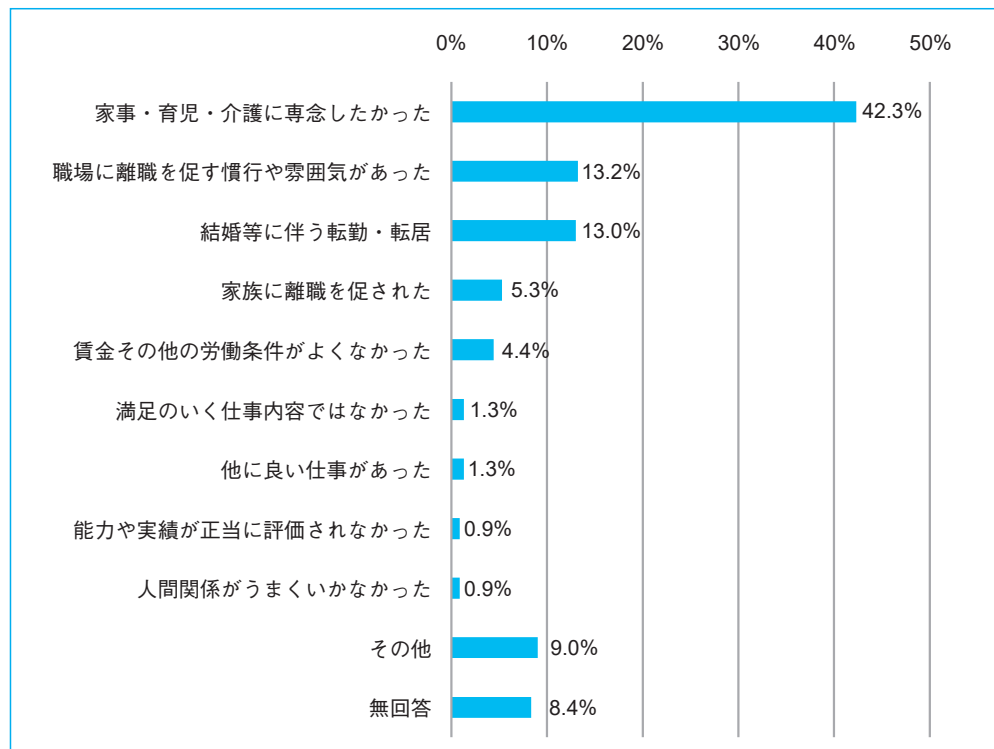
※12 雇用区分の転換：非正規雇用と正規雇用の転換や一般職と総合職の転換。

施策② 働きやすい職場環境の実現

《現 状》

(1) ライフイベントによる女性の働き方への影響

ライフイベントをきっかけに離職した女性のうち、4割以上が、「家事・育児・介護に専念したかった」を最大の理由にあげています。次に多いのは、職場や家族側の理由によるもので、「職場の慣行」「結婚等に伴う転居」「家族に促された」を合わせると3割強です〔図15〕。



〔図15〕結婚等を機に離職した最大の理由【単一回答】（女性、n=227）

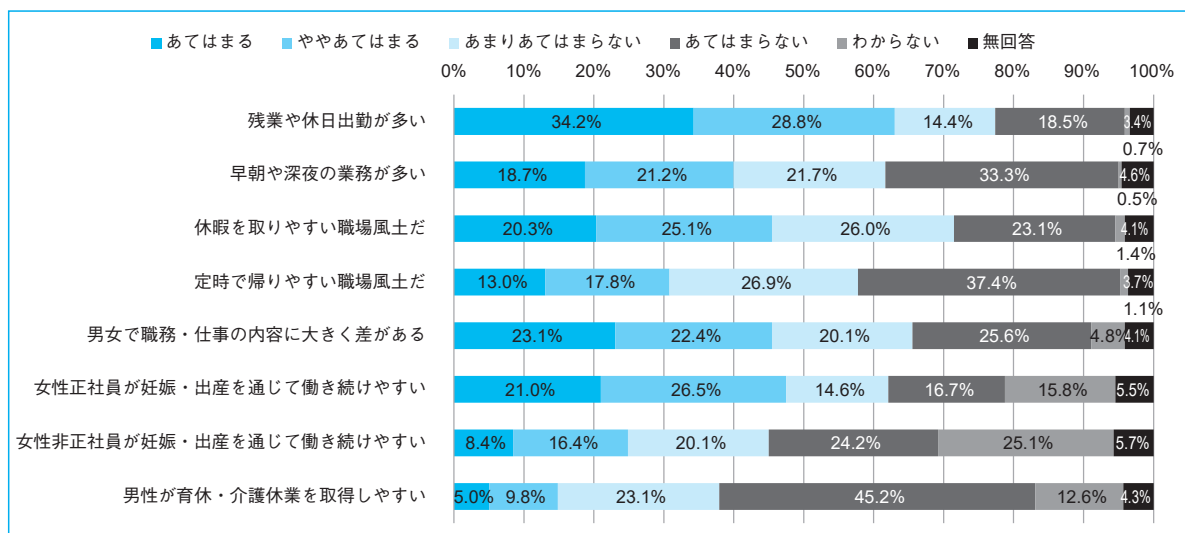
（資料 平成30年 市民調査）

第4章 施策の展開

基本方針1 働く場での女性の活躍の推進【水戸市女性活躍推進計画（第2次）】

(2) 子育て期にある男性の職場環境

妊娠・出産・6歳までの子育て当時の勤務先の職場環境は、残業や休日出勤が多く、男性が育休・介護休業を取りにくいという傾向がみられます〔図16〕。



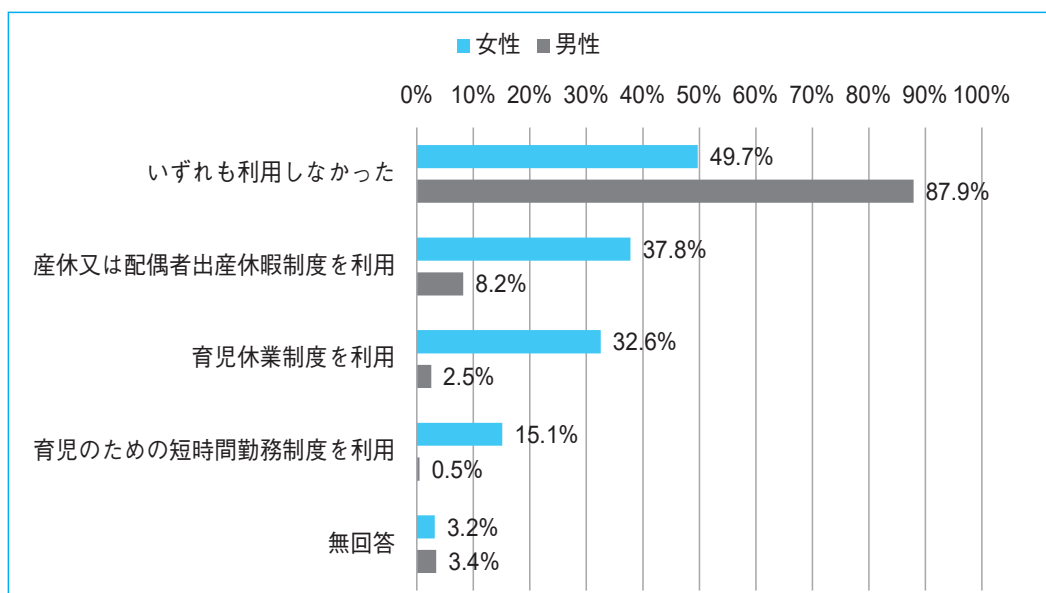
〔図16〕 妊娠・出産・6歳までの子育て当時の勤務先の職場環境（男性，n=438）

（資料 平成30年 市民調査）

(3) 子育て支援制度の利用状況

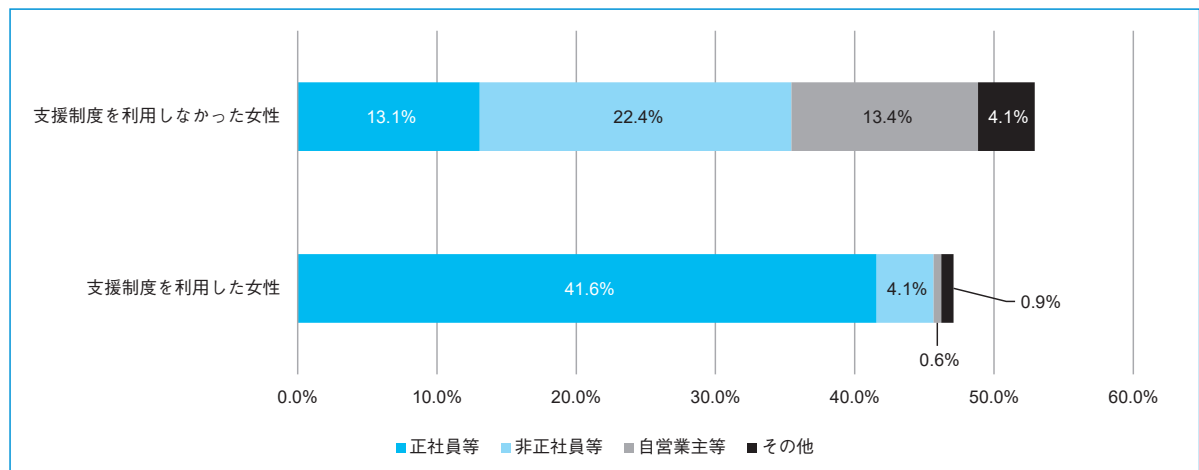
仕事と子育ての両立支援制度について、いずれも利用しなかった人は、女性で5割、男性で9割近くにのぼります。さらに、男性の育休取得率は2.5%に留まっています〔図17〕。

就労形態別に、女性の、両立支援制度の利用率をみると、非正社員等はほとんど利用していません〔図18〕。従業員規模別では、規模の大きい事業者ほど、制度の利用率が高い傾向にあります〔図19〕。



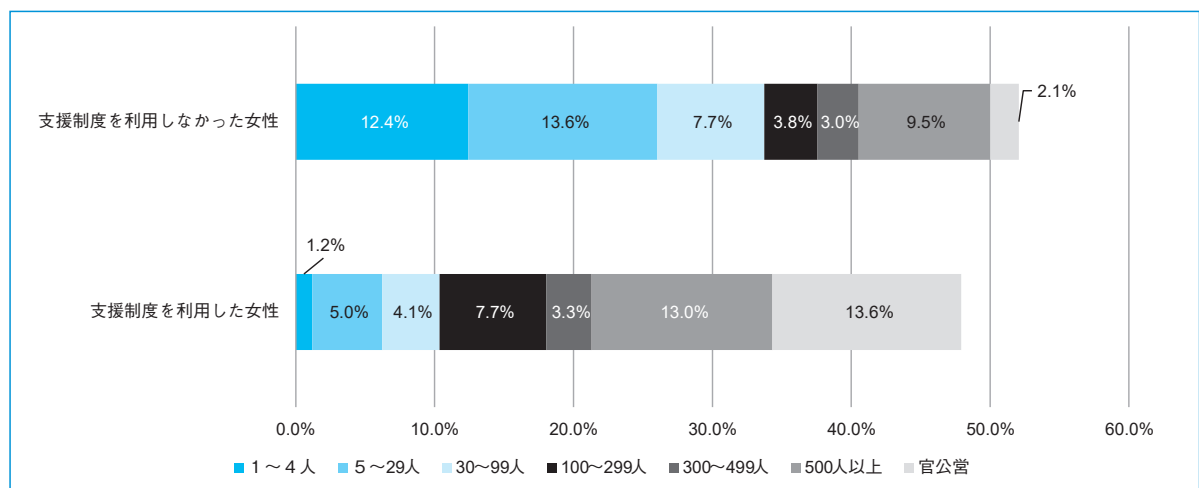
〔図17〕 妊娠・出産・6歳までの子育て支援制度の利用状況（n=782）

（資料 平成30年 市民調査）



[図18] 妊娠・出産・子育て支援制度の利用有無別の当時の就労形態 (n=344)

(資料 平成30年 市民調査より作成。)



[図19] 妊娠・出産・子育て支援制度の利用有無別の当時の勤務先従業員規模 (n=338)

(資料 平成30年 市民調査より作成。)

(4) 妊娠・出産・子育てによる不利益処遇の経験の有無

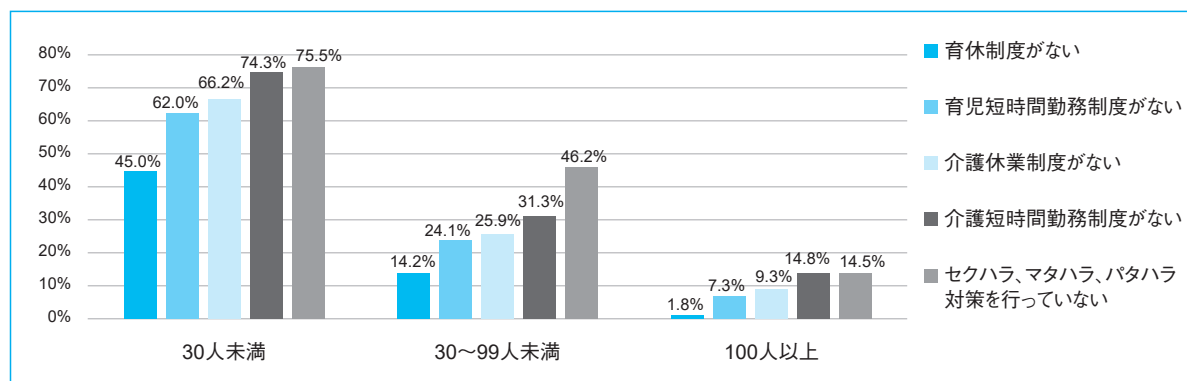
妊娠・出産・6歳までの子育て経験があり、その当時働いていた25歳～44歳の女性の13.8%が、不利益処遇を受けたと回答しています（平成30年市民調査）。平成27年国勢調査をもとに試算すると、水戸市の25歳～44歳の女性で、妊娠・出産・6歳までの子育て当時働いていた約8,700人中、約1,200人の女性が不利益処遇を受けた経験があります。最も多かった不利益処遇は「退職の強要・勧奨」でした。

第4章 施策の展開

基本方針 1 働く場での女性の活躍の推進【水戸市女性活躍推進計画（第2次）】

(5) 各種制度の整備状況

育児や介護と仕事の両立や、ハラスメント対策などの各種制度・対策を整備していない事業所の割合は、従業員規模によって大きく異なっており、従業員規模が小さいほど、各種制度が整備されていません〔図20〕。



〔図20〕 各種制度・対策を整備していない事業所の割合（n=327）

（資料 平成30年 事業所調査より作成。）

《課 題》

- ① 女性が離職する大きな要因は家事や育児、介護によるものであり、一方、子育て期にある男性は、育児休業等が取りにくい職場環境にあります。
- ② 非正社員や規模が小さい事業者の従業員は、育児休業制度など、仕事と子育ての両立支援制度を利用していない割合が高くなっています。
- ③ 規模の小さい事業者ほど、育児・介護の休業制度やハラスメント対策を行っていない割合が高くなっています。

《主な取組》

取組 1 働き方改革の促進		
具体的取組	内 容	事業主体
① 事業者や市民に向けたワーク・ライフ・バランスの啓発	業種や性別、年代、世帯の形態に応じてきめ細かくセミナーを開催します。	市（男女平等参画課、商工課） 事業者
② ICT※13の活用による仕事の効率化の促進 新	ICTを活用した労働時間の短縮や仕事の効率化を促進します。また、市の業務等において、モデル的に率先して取り組みます。	市（情報政策課、男女平等参画課、商工課） 事業者
③ 時間外労働縮減等の働き方の見直しの促進	労働局等の関係機関と連携し、時間外労働の上限規制の周知を図るなど、労働時間縮減等の働き方の見直しを促進します。	市（男女平等参画課、商工課） 事業者 関係機関
取組 2 育児・介護休業等取得の推進		
具体的取組	内 容	事業主体
① 休暇制度や休業制度、労働時間等に関する関係法令の理解の促進	非正規雇用労働者も含めた従業員が働き続けられるよう、年次有給休暇や看護休暇、育児・介護休業、労働時間等、従業員の権利に関わる関係法令の内容について、中小規模の事業者に向けた理解促進を強化します。	市（男女平等参画課）
② 各種制度の整備に向けた支援	中小規模の事業者が、次世代育成法に基づく一般事業主行動計画の策定や育児・介護休業制度の整備に取り組めるよう、情報提供等の支援をします。また、「くるみん」、「えるぼし」の認定取得を働きかけます。	市（商工課、男女平等参画課、関係各課） 関係機関
③ 事業者の模範となる市の取組と情報共有 新	庁内ネットワークや職員研修等を通じて育児・介護休業制度等の周知や取得促進を呼びかける等、市において、モデル的に率先して取り組みます。また、事業者と取組の方法や効果に関する情報を共有し、地域での取組の拡大につなげます。	市（男女平等参画課、人事課、商工課） 事業者
取組 3 ハラスメント防止と対策		
具体的取組	内 容	事業主体
① ハラスメント防止に向けた啓発 新	事業者に対し、ハラスメントの事例等を防止マニュアル等で分かりやすく啓発します。	市（男女平等参画課、関係各課） 事業者
② 従業員がハラスメントについて学ぶ機会の提供 新	従業員がハラスメントについて理解を深め、対処法を知るための研修会を開催するほか、職場における研修等を実施します。	市（商工課、男女平等参画課、関係各課） 事業者

※13 ICT：Information and Communication Technology（情報通信技術）の略。コンピュータやデータ通信に関する技術の総称。

第4章 施策の展開

基本方針 1 働く場での女性の活躍の推進【水戸市女性活躍推進計画（第2次）】

《基本施策1-1の指標》

◎成果指標：市、市民、事業者等による取組の成果を測る指標

No.	指 標	現状値 現状値の算定等	目標値 (令和5年度)	事業主体
1	「えるぼし」「くるみん」認定取得数	11社 〔えるぼし3社〕 〔くるみん8社〕 (令和元年12月1日)	20社	事業者 市
2	一般事業主行動計画の新規の策定数	111社 〔女性活躍推進法26社〕 (令和元年7月1日) 〔次世代育成法85社〕 (令和元年12月1日)	100社 (R2～R5年 度累計)	事業者 市
3	女性の正規雇用比率	49.8% (H30市民調査)	65%	事業者
4	女性活躍・両立支援に関する有用な知識を得た事業者の割合	—	70%	事業者 市
5	雇用区分の転換に関する知識を得た女性の割合	—	70%	市

○活動指標：成果指標を達成するための活動実績

No.	指 標	現状値 現状値の算定等	目標値	事業主体	対応する 成果指標
a-1	事業者向けセミナーへの参加 事業者数	190事業者 (H28～H30年度累計)	200事業者 (R2～R5年度累計)	事業者 市	1,2,3,4
a-2	キャリアアップセミナー参加 者数	80人 (H28～H30年度累計)	120人 (R2～R5年度累計)	市	5

<参考>国が地方自治体に求めている水準

指 標	現状値 令和元年4月1日現在 (水戸市) ※本庁以外も含む	目標値(令和2年度) 国が、地方自治体に求めている水準値 (第4次男女共同参画基本計画)
本庁係長相当職に占める女性の割合	17.7%	35%
本庁課長相当職に占める女性の割合	9.6%	20%
本庁部局長・次長相当職	6.0%	10%

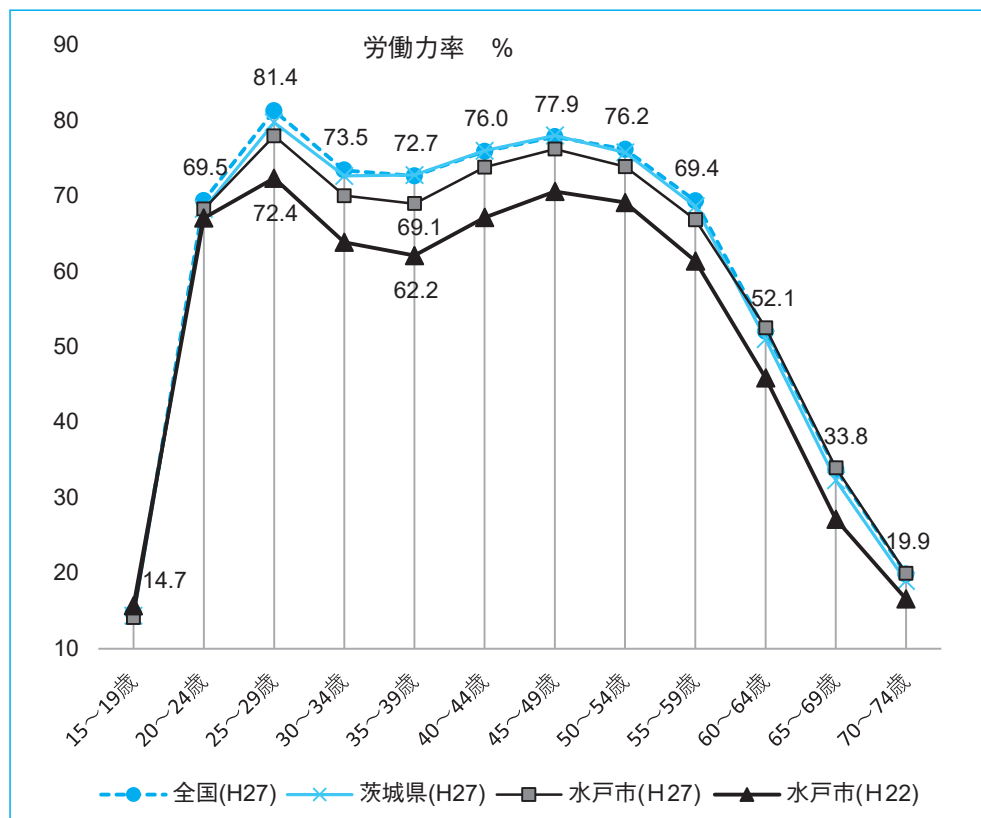
基本施策 1-2 女性の就業支援

施策① 希望する時期に希望する形態で再就職できる環境の実現

《現 状》

(1) 女性の年齢階級別労働力率（M字カーブ^{※14}）の状況

本市の女性の労働力率は、過去5年の間に、国や県の水準に近づいてきましたが、35～39歳のM字の底において、国・県より低くなっています〔図21〕。



〔図21〕 年齢階層別労働力率

（資料 総務省統計局「国勢調査」より水戸市作成。）

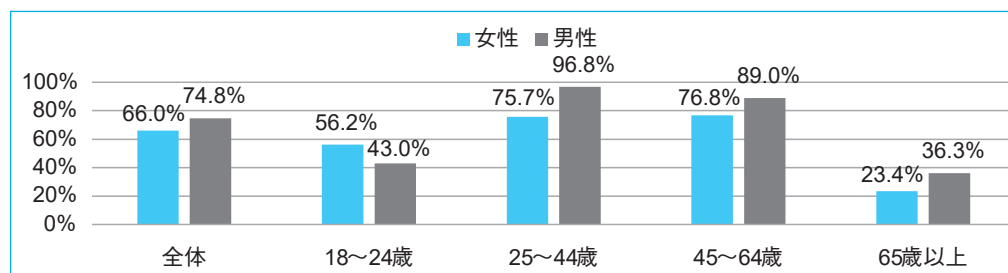
※14 M字カーブ：日本の女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代が谷となり、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になることをいう。これは、結婚や出産を機に労働市場から退出する女性が多く、子育てが一段落すると再び労働市場に参入するという特徴があるためである。なお、国際的に見ると、欧米諸国では「M字カーブ」は見られない。

第4章 施策の展開

基本方針 1 働く場での女性の活躍の推進【水戸市女性活躍推進計画（第2次）】

(2) 就業率と正規雇用比率の男女差

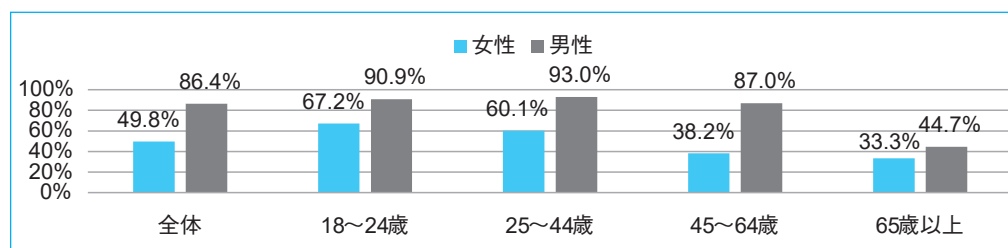
就業率の男女差は、「25～44歳」の年齢階層が最も大きく約20ポイントです〔図22〕。正規雇用比率の男女差は、「45～64歳」で最も大きくなっています〔図23〕。25～44歳の年齢階層で有配偶者の就業率は女性70.4%、男性99.3%で、女性の方が約30ポイント低く、末子年齢6歳未満の就業率は、女性61.6%、男性100%で、女性の方が約40ポイント低くなっています（平成30年市民調査）。



〔図22〕 性別年齢階層別の就業率（n=1,770）

（注）「その他」を除く有効回答に占める「正社員・正職員」、「非正社員・非正職員」、「自営業主等」の割合。

（資料 平成30年 市民調査）



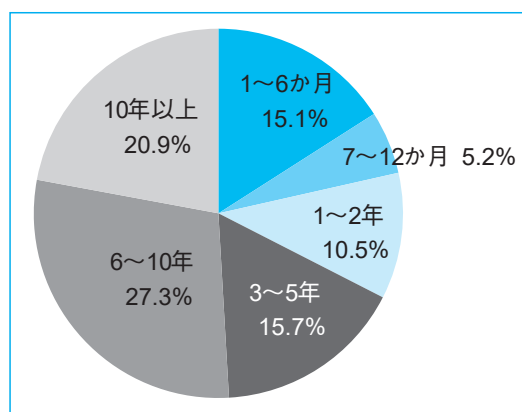
〔図23〕 性別年齢階層別の正規雇用比率（n=1,061）

（資料 平成30年 市民調査）

(3) 再就職割合と再就職までの期間

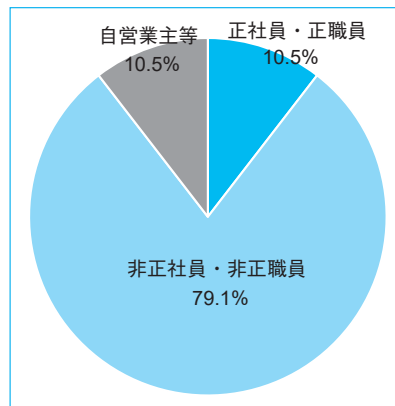
結婚・出産・育児等によって離職した人の4人に3人は再就職の経験があり、再就職までに3年以上経過した人が約7割となっています〔図24〕。

そして、その時の就労形態は「非正社員・非正職員」が約8割となっています〔図25〕。



〔図24〕 結婚等による離職から再就職までの期間（女性, n=172）

（資料 平成30年 市民調査）



【図25】 結婚等による離職後に再就職したときの就労形態（女性、n=172）

（資料 平成30年 市民調査）

《課 題》

- ① 女性の労働力率は、おおむね子育て期にいったん下がり、その時期を境に、女性の正規雇用比率も下がってしまっています。
- ② 結婚や子育てにより離職した女性の7割以上が再就職していますが、そのうち、7割が再就職までに3年以上かかる状況にあります。

《主な取組》

取組 1 再就職を目指す女性に向けた支援		
具体的取組	内 容	事業主体
① 再就職に必要な知識やスキルアップの機会の提供	ハローワーク等との連携により、セミナーの実施や職業訓練等の機会を提供します。	市(男女平等参画課, 商工課) 関係機関
② ニーズに応じたきめ細かな支援策の検討, 実施 新	社会, 経済情勢を踏まえ, ニーズを把握し, きめ細かな支援策を実施します。	市(男女平等参画課)
取組 2 働きながら子どもを安心して育てられる環境の確保		
具体的取組	内 容	事業主体
① 幼児教育・保育環境の充実	計画的に保育の受け皿の拡大を進めるとともに, 市立幼稚園の認定こども園への移行を図ります。	市(幼児教育課)
② 総合的な放課後児童対策の推進	就労等により昼間家庭に保護者のいない児童が, 安全・安心に過ごせるよう, 開放学級・学童クラブの運営の充実に努めます。	市(放課後児童課)
③ 子育て支援サービスの充実	子育て支援施設や地域との連携を強化し, 一時預かり事業, 病児保育事業, ファミリー・サポート・センター事業を推進します。	市(子ども課, 幼児教育課)
④ ひとり親家庭の親への就業支援	高等職業訓練促進給付金の支給等, 就職に有利となる資格の取得支援や, ハローワーク等との連携による就業支援を推進します。	市(子ども課)

第4章 施策の展開

基本方針 1 働く場での女性の活躍の推進【水戸市女性活躍推進計画（第2次）】

取組3 女性の起業への支援			
	具体的取組	内 容	事業主体
	① 起業に関する学習 機会の充実と総合 的な仕組みづくり	起業の入門から創業支援塾等、さらに起 業後の経営まで、関係機関が連携し、各段 階に応じた一体的なサポートを実施します。	市(男女平等参画課, 商工課) 関係機関

《基本施策1-2の指標》

◎成果指標：市，市民，事業者等による取組の成果を測る指標

No.	指 標	現状値 現状値の算定等	目標値 (令和5年度)	事業主体
6	末子6歳未満の女性の就業率	61.6% (H30市民調査)	70%	事業者 市
7	入門講座から創業支援塾等へ進んだ人数	34人 (H28～H31年度累計)	48人 (R2～R5年度累計)	市
8	就業に関する市民の知識	—	50%	市

○活動指標：成果指標を達成するための活動実績

No.	指 標	現状値 現状値の算定等	目標値	事業主体	対応する 成果指標
a-3	就業支援講座の受講者数	268人 (H28～H31年度累計)	300人 (R2～R5年度累計)	市	6, 7, 8

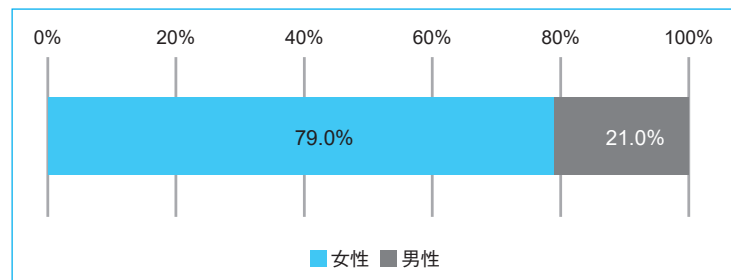
基本方針 2 性別にかかわらず人権が尊重される社会の構築

基本施策 2-1 性別に起因する人権侵害の根絶

施策① DV等の人権侵害を容認しない社会の実現

《現 状》

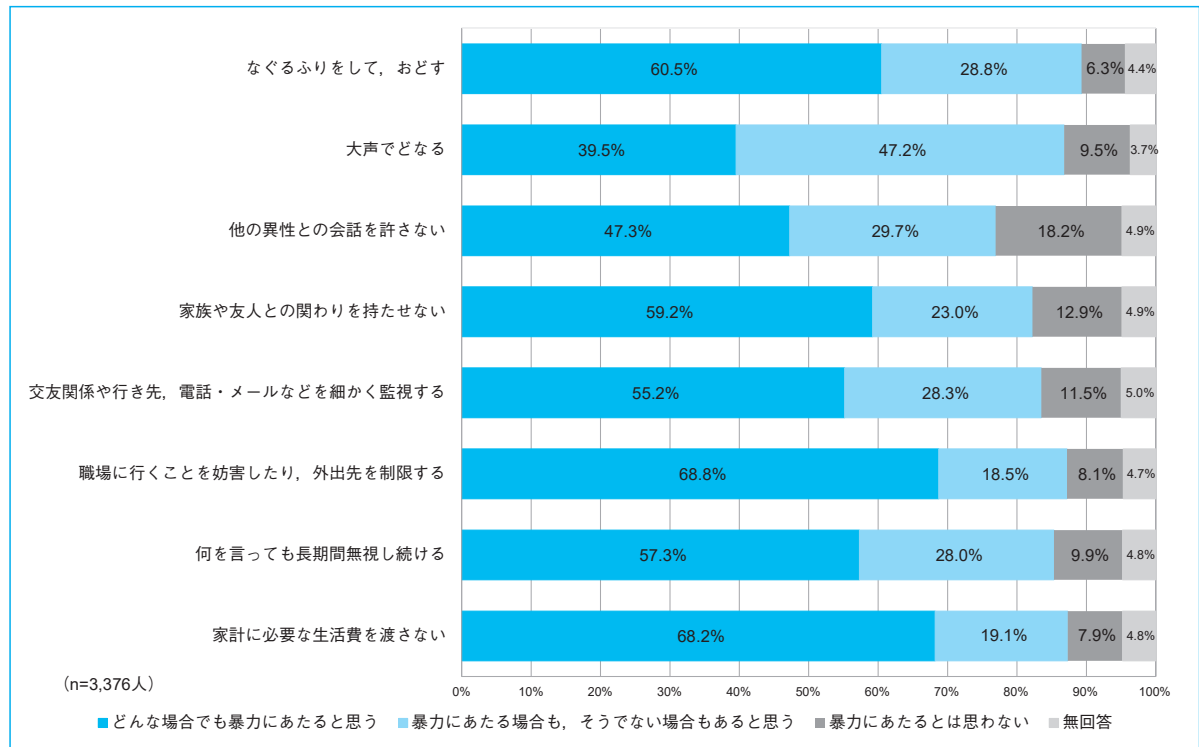
(1) DVを受けた経験の性別割合



〔図26〕 DVを受けた経験の性別割合（n=62）

（資料 平成25年 市民調査より作成。）

(2) 夫婦間で暴力と認識される行為



〔図27〕 夫婦間で暴力と認識される行為の割合

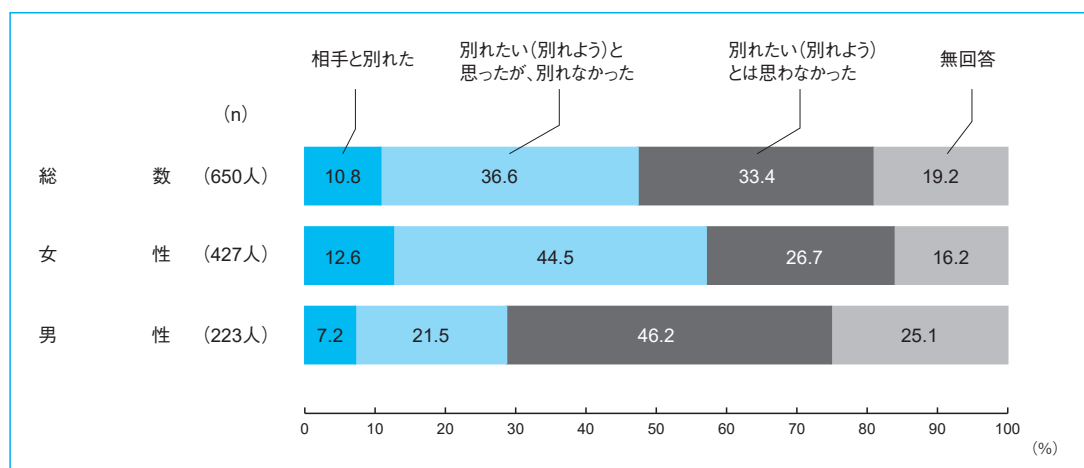
（資料 内閣府「男女間における暴力に関する調査」（平成30年）より水戸市作成。）

第4章 施策の展開

基本方針 2 性別にかかわらず人権が尊重される社会の構築

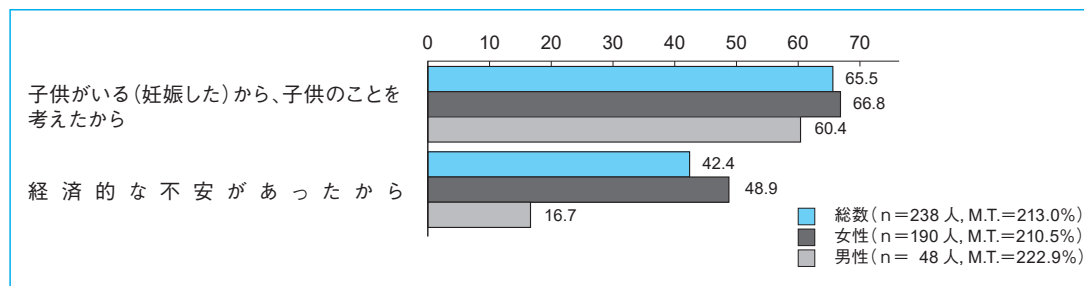
(3) 配偶者から被害を受けたときの行動

「別れたい（別れよう）と思ったが、別れなかった」の割合は、女性が男性より 2 倍以上高くなっています〔図 28〕。別れなかった理由として最も多いのが、男女ともに「子供がいるから、子供のことを考えたから」ですが、次の「経済的な不安があったから」については、女性が男性の 3 倍近くなっています〔図 29〕。なお、子供の存在を理由に相手と別れなかった人の具体的理由として、「養育しながら生活していく自信が無かったから」と答えた女性は、男性より 30 ポイント以上多くなっています。



〔図28〕 配偶者から被害を受けたときの行動

（資料 内閣府「男女間における暴力に関する調査」（平成30年）より抜粋。）

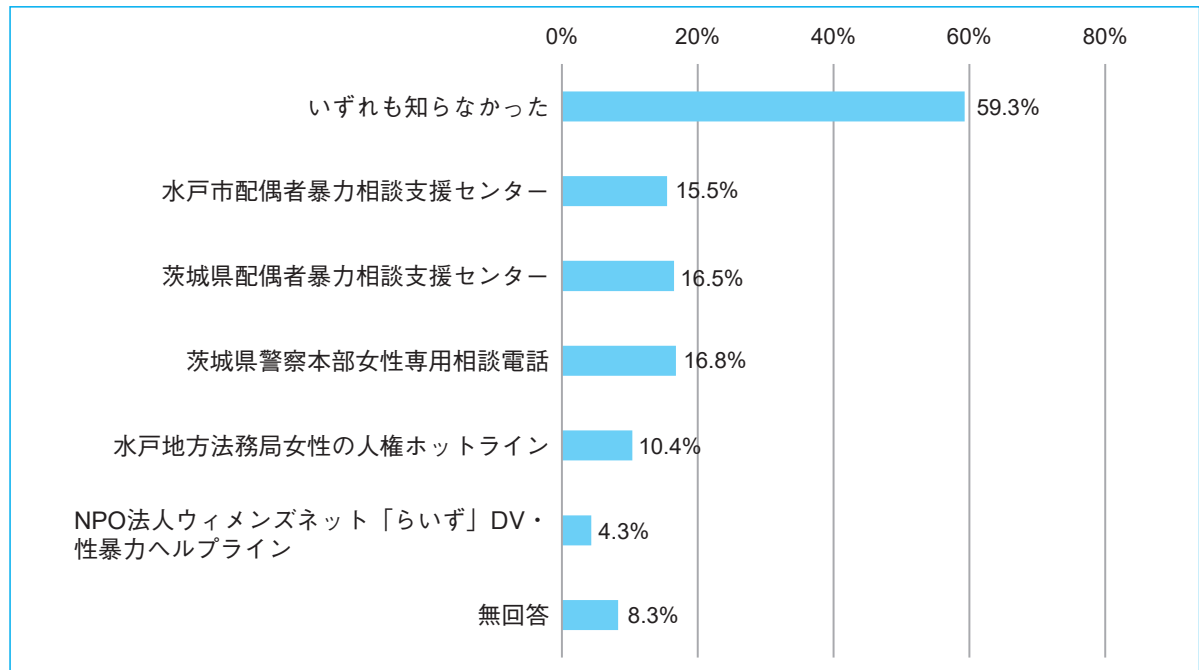


〔図29〕 配偶者と別れなかった理由（複数回答）

（資料 内閣府「男女間における暴力に関する調査」（平成30年）より抜粋。）

(4) DV相談窓口の認知度

行政やNPOが設置しているDV相談窓口について、「いずれも知らなかった」という回答が最も多く、過半数を占めています〔図30〕。



〔図30〕 DV相談窓口の認知度 (n=1,772)

(資料 平成30年 市民調査)

《課 題》

- ① 身体的暴力だけでなく、恐怖心を与えることや束縛することも暴力にあたるという認識を持たない人が多く存在します。
- ② 女性は男性よりも、経済的な理由や子どもの養育を理由に、DVの状況から抜け出せない割合が高くなっています。

《主な取組》

取組 1 市民へのDV等の理解の促進		
具体的取組	内 容	事業主体
① DV防止に向けた意識啓発と情報発信	DVが人権侵害であることはもとより、どのような行為がDVにあたるのかについて周知を図り、その防止に努めます。	市(男女平等参画課、子ども課)関係機関
② 若年層へのデートDV、JKビジネス等の予防啓発 新	デートDVやJKビジネス ^{※15} についての情報収集と、防止に向けた若年層への啓発を進めます。	市(男女平等参画課)関係機関
③ 性暴力等に関する予防啓発	性暴力の予防や対応に関する研修等の取組を充実します。	市(男女平等参画課)関係機関

※15 JKビジネス:女子高校生(JK)など、児童の性を売り物とする営業のこと。

第4章 施策の展開

基本方針 2 性別にかかわらず人権が尊重される社会の構築

取組2 被害者の保護と自立支援に向けた体制の強化			
	具体的取組	内 容	事業主体
	① DV相談窓口の周知	あらゆる機会をとらえ相談窓口の周知を図るとともに、相談しやすい環境づくりに努めます。	市(男女平等参画課, 子ども課)
	② 被害者の早期発見・安全確保と自立支援に向けた関係機関との連携	市の窓口や電話相談等を通じた被害者の早期発見と安全確保, その後の自立への切れ目ない支援に向け, 関係機関との連携を強化します。	市(子ども課, 関係各課) 関係機関

《基本施策2-1の指標》

◎成果指標：市、市民、事業者等による取組の成果を測る指標

No.	指 標	現状値 現状値の算定等	目標値 (令和5年度)	事業主体
9	DVの相談窓口があることを知っている市民の割合	32.4% (H30市民調査) 全体から、「いずれの窓口も知らない」及び無回答を除いた割合(推定値)	60%	市

○活動指標：成果指標を達成するための活動実績

No.	指 標	現状値 現状値の算定等	目標値	事業主体	対応する 成果指標
a-4	情報誌「びよんど」でのDVについての啓発	年1回 (6,000部)	年2回 (12,000部)	市	9
a-5	DVについてのセミナー参加者数	80人 (H28～H31年度累計)	160人 (R2～R5年度累計)	市	9

基本施策 2-2 性的マイノリティの人権が尊重される環境づくり

施策① 性的マイノリティの方が困難を抱えずに生活できる環境づくり

《現 状》

(1) 性的マイノリティへの配慮の有無

性的マイノリティへの配慮をしている事業者は、企業規模 100 以上の事業所でも 3 割未満です（平成 30 年事業所調査）。

(2) 用語や制度の認知度

性的マイノリティを表す用語「LGBT」について、「詳しく知っている」「ある程度知っている」は約 4 割、「聞いたことがある」を含めると認知度は約 6 割強です（平成 30 年市民調査 前出 7 頁 [図 9]）。

(3) 市町村に支援してほしいこと

学校での教育や市民向けの啓発に関する要望が多い状況です。

（表 3）市町村に支援してほしいこと（n = 58 人（複数回答可））

学校での性的マイノリティに関する教育	39 人
差別や偏見を無くすための、市民向け講演会・勉強会	35 人
性的マイノリティに関する相談窓口	25 人
性的指向又は性的自認を理由とする差別の解消等を推進する条例	22 人
差別や偏見を無くすための、市民向けパンフレットの配布等の啓発活動	21 人
ピアサポート※ ¹⁶ 等による仲間づくりの支援	17 人
活動するための拠点施設	15 人
パートナーシップ証明書の発行	14 人

（2018（平成30）年 2 月18日開催 LGBT講演会&交流会アンケート）

※16 ピアサポート：ピア（peer）とは、仲間、同輩、対等者の意。同じ課題や境遇を持つ人が、互いに支えあい、助け合うこと。

(4) 専門部会の主な内容

水戸市男女平等参画推進委員会性的マイノリティに関する専門部会において、性的マイノリティについての理解を深めるための勉強会や意見交換を行いました。主な内容は次のとおりです。

《性的マイノリティ（LGBT）について》2019（令和元）年8月22日実施

・様々なセクシュアリティについて

女性同性愛者のレズビアン、男性同性愛者のゲイ、両性愛者のバイセクシュアル、これら以外にも、様々なセクシュアリティが存在するため、LGBT等の分類によって当事者と非当事者を区別するのではなく、誰もが気持ちよく生活していくためにどうすれば良いのか、という観点が大事である。

・職場や学校での困難

福利厚生が適用されない職場が多い。また、制度を利用する際、職場に自身のセクシュアリティをカミングアウト（公表）しなければならないこともハードルとなる。また、学校や職場において、制服など、着たくないものを着なければならないことがある。

・社会生活を送るうえでの希望

「うそをついて生きる」という思いがあり、大変苦しい状況にある人が多い。日常生活の何気ない会話でもうそをついて生活をしていると、自分の将来に不安を強く感じ、希望を失ってしまう。うそをつかなくてもよい社会が望まれる。

《性同一性障害について》2019（令和元）年8月14日実施

・性同一性障害の特徴

①出生時の身体的性別等に対する著しい拒否感、忌避感、②出生時の身体的性別と反対またはそれと一致しない性別になりたいという強い願望、の2つを特徴とする。性同一性障害ならではの苦痛がある。

・性別移行中について

自分の性別が他者からどのように認識されているか、希望の性別として扱ってもらえているか等について、とてもセンシティブ（敏感で慎重）な状態である。

・治療を受けるうえでの困難

水戸市内には、性同一性障害の身体的治療に必要な診断書や意見書を書いてくれる病院がない。2人の医師の診断書が必要であるが、できれば医師会で紹介する取組を望む。

・社会生活を送るうえでの希望

特別扱いではなく、「誰でもトイレ」のように、誰もが受けられるサービスによって自分たちも恩恵を受けたい。社会の中で、あたかも生まれながらに希望の性別であったかのように生きたい。性自認に沿った性別で、普通に社会生活を送りたい。元の名前、身体的性別を想像させるようなものには、なるべく触れたくない。戸籍の性別が性自認に沿っていない場合、戸籍上の性別を公言してまで、パートナーシップ制度の恩恵を受けたいとは思わない当事者も多い。

《課 題》

- ① 差別や偏見へのおそれから、自身が性的マイノリティであることを公表（カミングアウト）することが難しい状況となっています。
- ② 性的マイノリティの方の多くは、周りの理解の不足等から、社会生活の様々な場面で生きづらさを抱えています。

《主な取組》

取組 1 市民や事業者への啓発		
具体的取組	内 容	事業主体
① 誤解や偏見をなくするための取組の推進 新	市民や事業者に向け、講演会等を開催するほか、啓発資料を作成し、人権擁護委員等と連携して性的マイノリティに関する誤解や偏見をなくす啓発を進めます。	市(福祉総務課, 男女平等参画課) 関係機関
取組 2 事業者と連携した取組		
具体的取組	内 容	事業主体
① 性的マイノリティの方が働きやすい職場環境に向けた啓発 新	事業者に向け、誤解や偏見のない、性的マイノリティの方が働きやすい職場環境づくりを啓発します。	市(男女平等参画課) 事業者
② いばらきパートナーシップ宣誓制度 ^{※17} の周知 新	いばらきパートナーシップ宣誓制度を事業者に周知し、社会生活の様々な場面における適用の検討を促します。	市(男女平等参画課, 商工課, 関係各課) 事業者
取組 3 市の行政サービスにおける対応の推進		
具体的取組	内 容	事業主体
① 性別にかかわらず誰もが抵抗なく利用できる設備等の整備	公共施設のトイレ等の整備に当たっては、性的マイノリティの方も抵抗なく利用できるよう配慮します。	市(関係各課)
② 市職員向け研修の実施	市の職員が性的マイノリティに関して適切に対応できるよう、研修を実施します。	市(人事課)
③ いばらきパートナーシップ宣誓制度の適用拡大の検討・実施	市の行政サービスにおける制度の適用拡大について引き続き検討し、実施していきます。	市(男女平等参画課, 関係各課)
④ 相談体制の充実	様々なツールを検討し、相談者が一層利用しやすい相談体制を目指します。	市(男女平等参画課)

※17 いばらきパートナーシップ宣誓制度：茨城県が、性的マイノリティの方の生活上の困難の解消と理解増進を図ることを目的に、パートナーシップの宣誓をした方に受領証を交付することにより、パートナーを家族同様に取扱うこととしたもの。民法上の婚姻制度とは異なる。

第4章 施策の展開

基本方針 2 性別にかかわらず人権が尊重される社会の構築

取組4 学校における理解や対応の推進		
具体的取組	内 容	事業主体
① 教職員への研修の充実	性的マイノリティの児童・生徒への対応等について、教職員への研修を充実します。	市（総合教育研究所） 関係機関
② 学校における性的マイノリティに配慮した支援や対応の推進	教職員の一人一人が性的マイノリティの児童・生徒に寄り添い、その心情に配慮しながら、きめ細かな対応に努めます。	市（総合教育研究所） 関係機関

取組5 医療に関する情報提供の推進		
具体的取組	内 容	事業主体
① 医療関係機関との連携体制の構築 新	医療関係機関と性的マイノリティに関する勉強会を開催するなど、情報共有の体制を構築します。	市(男女平等参画課,保健総務課) 関係機関
② 公的医療保険や診療科に関する情報の提供 新	性同一性障害の方等に、必要に応じて公的医療保険の適用や受診する診療科に関しての情報を提供します。	市（保健総務課） 関係機関

《基本施策2－2の指標》

◎成果指標：市，市民，事業者等による取組の成果を測る指標

No.	指 標	現状値	目標値 (令和5年度)	事業主体
10	性的マイノリティについての市民，事業者の知識の向上度	—	90%	市 事業者

○活動指標：成果指標を達成するための活動実績

No.	指 標	現状値 現状値の算定等	目標値 (令和5年度)	事業主体	対応する 成果指標
a-6	啓発のための情報発信をした件数	—	320件 (R2～R5年度累計)	市 事業者	10

基本方針 3 男女平等参画社会の実現に向けた環境の整備

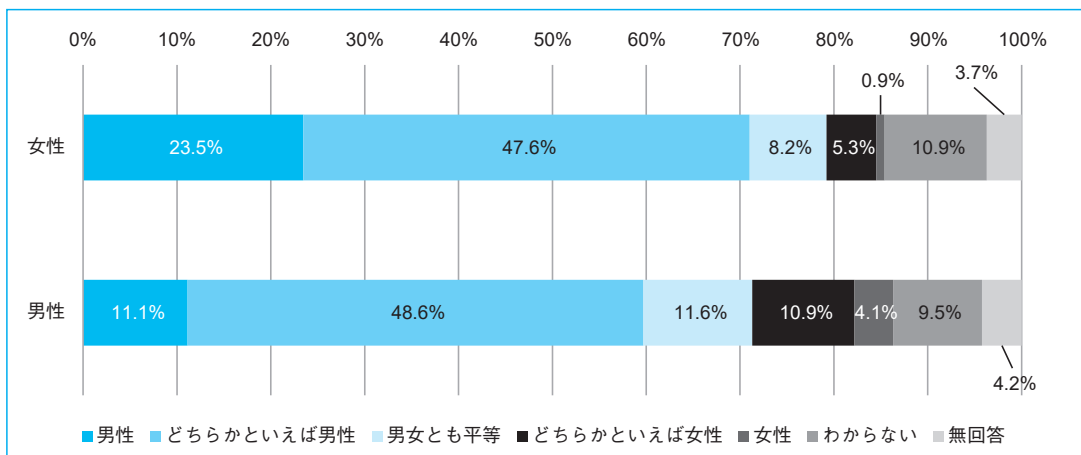
基本施策 3-1 市民の意識の醸成と行動変化の促進

施策① 男女平等参画の「見える化^{※18}」と行動変化の促進

《現 状》

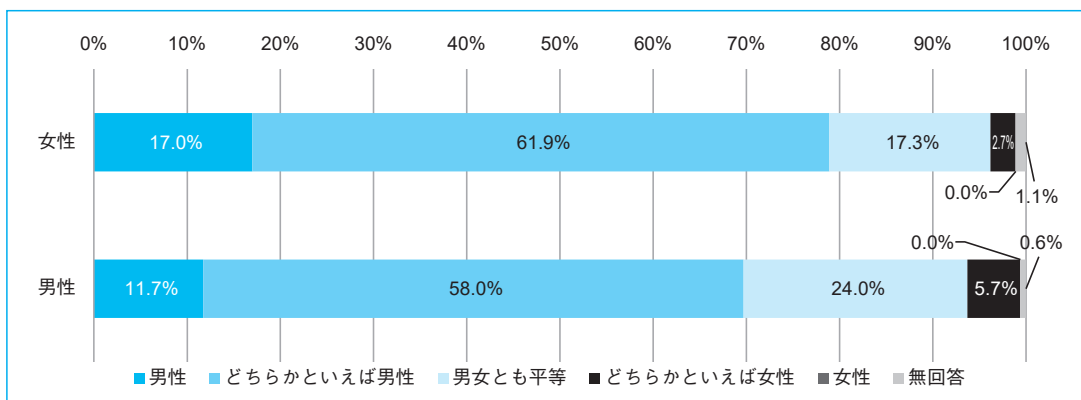
(1) 男女の平等感

社会全体における男女の優遇度について、「男女とも平等」の割合が前回調査より大幅に下がりました（前出5頁〔図5〕）。また、2013（平成25）年の前回調査〔図32〕と比較して、女性は「男性優遇」が上がり23.5%であるのに対し、男性は同割合が11.1%に下がり、男女で12.4ポイントの隔たりがあります〔図31〕。一方、「女性優遇」または「どちらかといえば女性優遇」をみると、女性は、前回調査時から3.5ポイント上がって6.2%なのに対し、男性は、9.3ポイント上がって15%となっています。



〔図31〕 H30 社会全体における男女の優遇度に関する認識（n=1,772）

（資料 平成30年 市民調査）



〔図32〕 H25 社会全体における男女の優遇度に関する認識（n=689）

（資料 平成25年 市民調査）

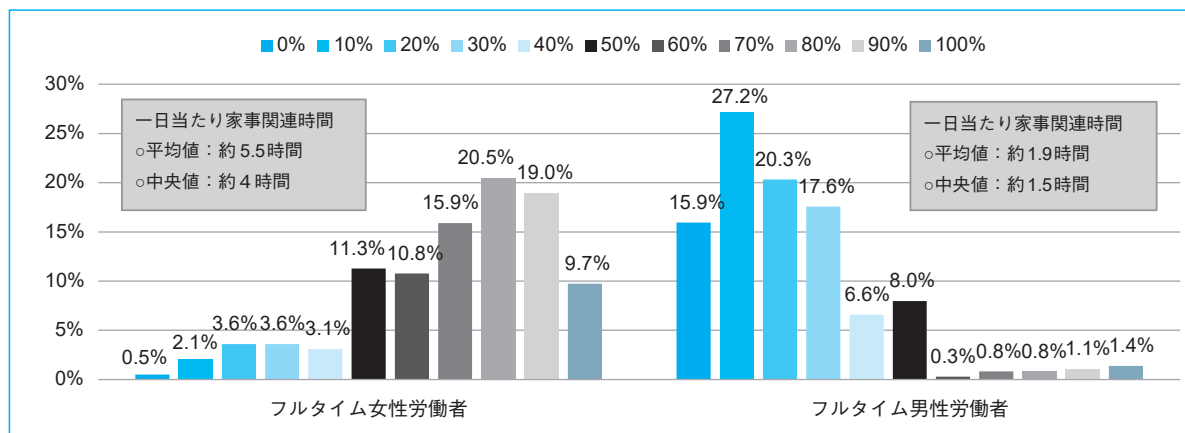
※18 見える化：関連する情報やデータを公開することにより、各主体の気付きを促し、問題意識を高め、自ら改善する努力を促進する取組のこと。

第4章 施策の展開

基本方針 3 男女平等参画社会の実現に向けた環境の整備

(2) 家事・育児・介護負担の男女差

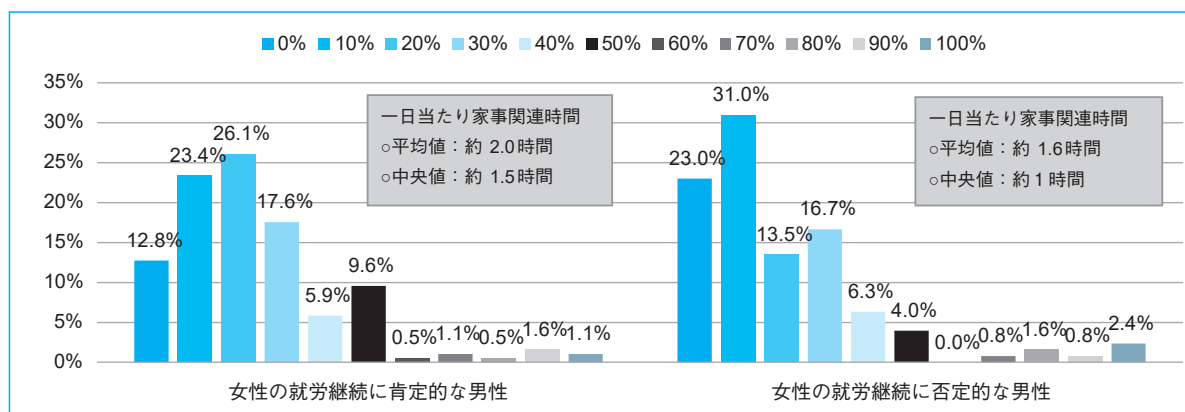
家庭での家事・育児・介護の分担について、全て自分の分担である場合を100%、全て他者（家族やヘルパー等）の分担である場合を0%として、10%刻みで聞いたところ、共にフルタイムで働く男女では、女性の方がはるかに重い負担となっています〔図33〕。また、女性の継続就労に肯定的な男性であっても、否定的な男性と比較して、一日当たり家事関連時間に、統計的に有意な差はありません〔図34〕。



〔図33〕 家庭での家事・育児・介護分担度及び

一日当たり家事関連時間の男女差－有配偶フルタイム労働者（n=559）

（資料 平成30年 市民調査）



〔図34〕 男性の、女性の社会進出に対する考え方による家庭での家事・育児・介護分担度及び

一日当たり家事関連時間

有配偶フルタイム男性（n=314）

（資料 平成30年 市民調査）

《課 題》

- ① 男女平等参画の意義や現状が、市民に十分に理解されているとはいえない状況です。
- ② 男性の家事、育児、介護への参画が進んでおらず、フルタイムで働く男女において、女性の負担がはるかに重くなっている状況です。

《主な取組》

取組1 ジェンダー統計※19の充実と活用		
具体的取組	内 容	事業主体
① 男女の状況の差異を示すデータの収集・分析と活用	市が実施する調査やオープンデータの男女別データから、男女の状況の差異を様々な側面から分析し、活用に努めます。	市（男女平等参画課、関係各課）
② 市が策定する各種計画や施策等への反映 新	市が策定する各個別計画や政策立案において、ジェンダー統計に基づく男女平等参画の視点を取り入れ、施策への反映に努めます。	市（関係各課）
③ 男女の状況を示すデータの市民への発信	男女の状況や男女差を示す様々なデータを、市民に分かりやすく発信し、男女平等参画の意識啓発に努めます。	市（男女平等参画課）
取組2 男性の家事、育児、介護への参加促進		
具体的取組	内 容	事業主体
① 固定的な性別役割分担意識の払拭に向けた取組	性別役割分担の固定観念に縛られないロールモデルの提供や家事、育児、介護等のスキルアップのための講座を開催します。	市（男女平等参画課）
② 表彰制度等の充実	表彰制度や月間事業のコンテスト等を一層充実し、啓発を推進します。	市（男女平等参画課）
③ 男性の育児等への参加機会の創出	父子手帳の配布のほか、配偶者が出産予定の男性を対象にした講座の開催等により、男性の育児参画を促進します。	市（地域保健課）

※19 ジェンダー統計：男女間の意識による偏り、格差や差別の現状及びその要因、現状が生み出す影響を客観的に把握するための統計のこと。

第4章 施策の展開

基本方針 3 男女平等参画社会の実現に向けた環境の整備

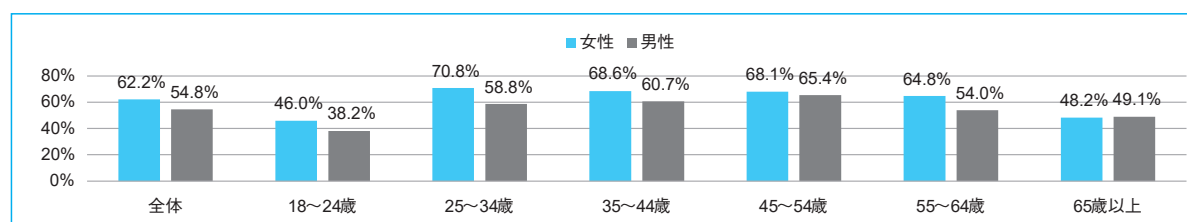
施策② 先入観にとらわれない職業選択の推進

《現 状》

(1) 女性の社会進出に関する考え方

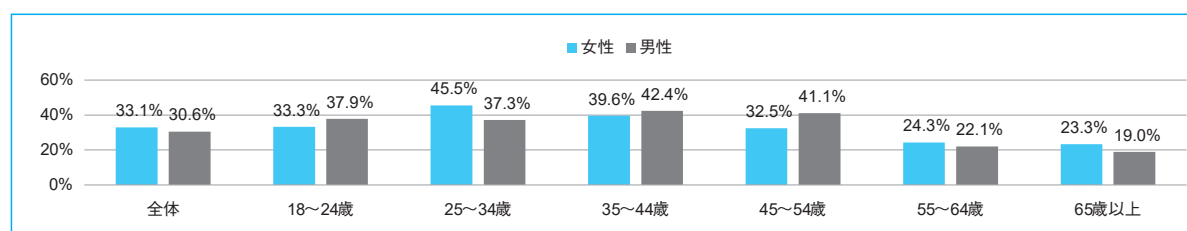
男女ともに「女性は子供ができてもしっかりと仕事をする方が良い」と回答した人が多いものの、年齢階層別では、18歳～24歳の割合が最も低くなっています〔図35〕。

学卒直後時点（最終学歴を終えた時点）での考えと比較すると、現時点の方が、女性の社会進出に肯定的な人の割合が大幅に高くなっています〔図36、図37〕。



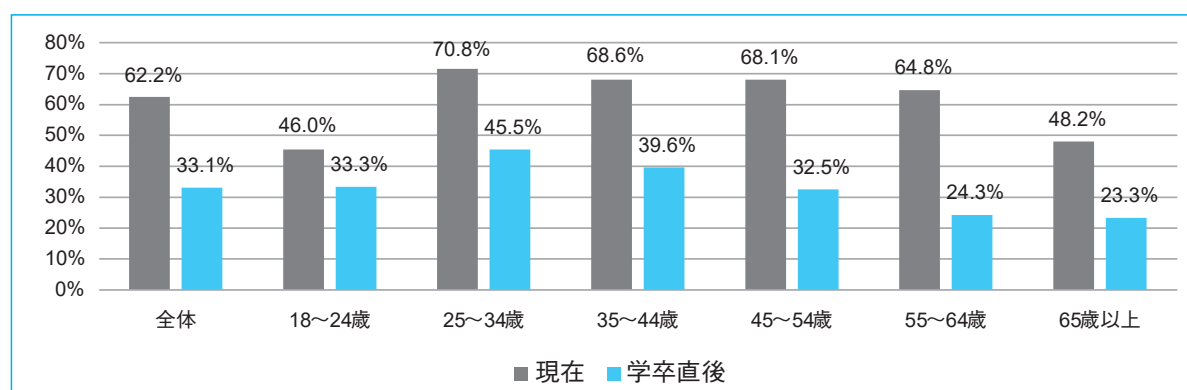
〔図35〕 現時点で「女性は子供ができてもしっかりと仕事をする方が良い」と考える人の性別年齢階層別割合（n=1,772）

（資料 平成30年 市民調査）



〔図36〕 学卒直後の時点で「女性は子供ができてもしっかりと仕事をする方が良い」と考えていた人の割合（n=1,772）

（資料 平成30年 市民調査）



〔図37〕 女性の継続就労に肯定的な考えの女性の割合 現時点と学卒直後時点の比較（n=956）

（資料 平成30年 市民調査より作成。）

(2) 専門性・技術性が高い主な職業における女性の割合

幼稚園教諭や保育士のほとんどが女性であるのに対し、消防吏員のほとんどが男性であるなど、職業ごとに男女の比率の大きな差があります（表4）。

また、中学生の持つ職業へのイメージも男女で大きく異なります（表5）。

(表4) 専門性・技術性が高い主な職業における女性の割合（2019（令和元）年）

分野	職業	割合(%)	女性(人)	男女計(人)	調査範囲
医療	医師	21.2	1,168	5,513	茨城県
	薬剤師	56.7	3,774	6,605	茨城県
	看護師	91.9	18,352	19,958	茨城県
教育	幼稚園教諭	98.4	60	61	水戸市
	保育士 ※正規のみ	96.8	92	95	水戸市
法務等	弁護士	16.5	20	121	水戸市
	弁理士	14.3	1	7	水戸市
	司法書士	12.0	6	50	水戸市
	税理士	11.2	19	170	水戸市
消防	消防吏員	2.1	7	341	水戸市

(各HP等から水戸市調べ。)

(表5) 子どもがなりたい職業ランキング

市内中学校		
	女子	男子
1	幼稚園教諭	ゲームクリエイター
2	看護師	コンピュータプログラマー
3	薬剤師・教師(小中高)	公務員(国・県・市)

(2019（令和元）年実施 子ども対象講座事前アンケートより。)

《課題》

- ① 女性が働き続けることに対して最も消極的なのは18歳～24歳の若者世代となっています。どの年代でも、学卒直後よりも現在の方が、女性は継続就労した方が良いと考えている人が多いことから、将来を選択した際に、現時点での希望とは異なる選択をしていた可能性があります。
- ② 職業選択において、個性や能力だけでなく、性別に関して無意識のうちに持っている偏った見方が影響していると考えられます。

第4章 施策の展開

基本方針 3 男女平等参画社会の実現に向けた環境の整備

《主な取組》

取組 1 仕事と家庭の両立に関する体験機会や情報の提供			
	具体的取組	内 容	事業主体
	① インターンシップ や家庭へのショ- ートステイの実施 新	大学、事業者と連携し、職場体験や従業者の家庭への訪問を通し、若者が仕事と家庭の両立を体験する機会を提供します。	市(男女平等参画課, 商工課) 事業者 関係機関
	② 育児と仕事の両立 に関する情報の提 供	育児と仕事の両立に関して具体的なイメージを持てるよう、ロールモデルの提供等による研修会を実施します。	市(男女平等参画課) 事業者 関係機関
	③ 就業と収入に関わ る情報提供	離職や雇用形態に伴う収入の変化や年金への影響等の情報提供をします。	市(男女平等参画課, 情報政策課) 関係機関
取組 2 子どもや若者の先入観を変えるきっかけづくり			
	具体的取組	内 容	事業主体
	① 性別にとらわれな い職業選択講座の 実施	小中学生向けに、ロールモデルの紹介など、性別にとらわれな職業選択を促す講座を実施します。	市(男女平等参画課) 関係機関
	② 理工系分野、専門 的・技術的分野へ の女性の参画促進	中高校生やその家族に向け、理工系分野等、女性が少ない分野で活躍しているロールモデルを紹介します。	市(男女平等参画課, 関係各課) 関係機関 事業者

《基本施策 3-1 の指標》

◎成果指標：市、市民、事業者等による取組の成果を測る指標

No.	指 標	現状値 現状値の算定等	目標値 (令和 5 年度)	事業主体
11	市民の男女平等感	9.5% (H30 市民調査)	30%	市
12	男女平等参画の認識を新たにした人数	—	4,800人 (R2~R5年度累計)	市

○活動指標：成果指標を達成するための活動実績

No.	指 標	現状値 現状値の算定等	目標値 (令和 5 年度)	事業主体	対応する 成果指標
a-7	男女平等参画に関する事業の新規参加率	56.8% (平成 30 年度)	70%	市	11, 12

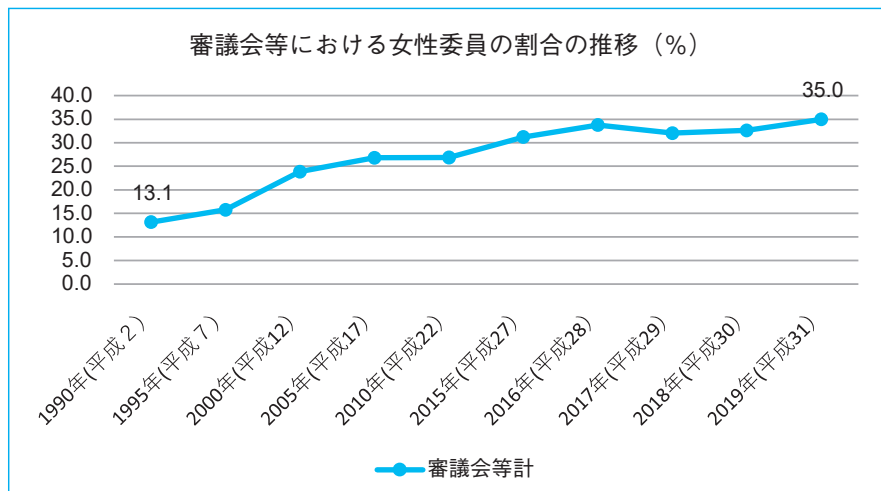
基本施策3-2 あらゆる分野での男女平等参画の推進

施策① 地域の活性化やまちづくりへの女性の参画拡大

《現 状》

(1) 審議会等における女性委員の割合（水戸市）

本市における審議会等の委員に占める女性の人数は、総委員数 1,024 人中 358 人で、全体の 35%となっています〔図 38〕。女性委員がいないのは、64 審議会のうち 11%にあたる 7 審議会（委員会を含む）です。



〔図38〕 審議会等における女性委員の割合の推移（2019.1.1現在）

（資料 水戸市）

(2) 様々な分野における女性の参画状況（水戸市）

（表6）女性が占める割合 2019（令和元）年度

分 野	割合 (%)	女性 (人)	男女計 (人)
水戸商工会議所議員	8.1	10	124
女性農業士※20	-	2	-
市防災対策本部委員	9.1	2	22
市消防団	1.7	9	544
市内自治会・町内会長	10.9	142	1,299
市立保育所長	100.0	13	13
市立幼稚園長	47.4	9	19
市立小学校長	15.6	5	32
市立中学校長	18.8	3	16
市立幼稚園PTA会長	100.0	19	19
市立小学校PTA会長	22.6	7	31
市立中学校PTA会長	6.7	1	15

（資料 水戸市）

※20 女性農業士：県知事が認定する、農業経営と農村生活の向上に意欲的に取り組み、次の世代の担い手育成、地域農業の振興等について、女性リーダーとして活躍できる女性農業者。

第4章 施策の展開

基本方針 3 男女平等参画社会の実現に向けた環境の整備

《課 題》

- ① 政策決定過程での女性の参画が十分でない状況です。
- ② 地域のリーダーやまちづくりの担い手に、女性が少ない状況です。

《主な取組》

取組 1 政策決定過程での女性の参画を推進		
具体的取組	内 容	事業主体
① 市の審議会等の女性委員の拡大	女性の委員がいない審議会等について、女性の選任に取り組みます。	市（行政経営課、関係各課）
② 法令等の市民への周知・啓発	「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」等の趣旨や重要性を周知・啓発します。	市（男女平等参画課） 関係機関
取組 2 商業・農業等における男女平等の推進		
具体的取組	内 容	事業主体
① 商業関係団体との連携による啓発	啓発セミナーや勉強会の開催を支援し、商業等の経営における男女平等を進めます。	市（商工課、男女平等参画課） 関係機関
② 家族経営協定の普及促進	農家の家族間で経営方針や役割分担などを取り決める家族経営協定の普及を図り、農業経営における男女平等を進めます。	市（農業委員会事務局） 関係機関
③ 女性農業士の育成と支援	農業の担い手、農村の中核となる女性農業士を育成します。	市（農政課）
取組 3 地域における男女平等参画の推進		
具体的取組	内 容	事業主体
① 地域の女性リーダーの養成	地域の方針決定の場への女性の参画を推進します。	市（市民生活課）
② まちづくりに関する女性の参画の推進 新	まちづくりに関して、女性が積極的に情報を共有できるよう、情報提供の強化に努めます。	市（関係各課）
取組 4 防災施策への男女平等参画の推進		
具体的取組	内 容	事業主体
① 避難所運営に男女がリーダーとして参画するための仕組みづくり 新	防災マニュアル等において、男女がリーダーとして参画する仕組みをつくります。	市（防災・危機管理課）
② 地域の防災を担う女性リーダーの養成 新	消防団など、地域において、防災を担う女性リーダーを養成します。	市（防災・危機管理課、消防救助課）
③ 水戸市消防吏員に占める女性の割合を高める取組	水戸市女性消防吏員活躍推進計画に基づき、計画的に取り組みます。	市（消防総務課）

《基本施策3－2の指標》

◎成果指標：市，市民，事業者等による取組の成果を測る指標

No.	指 標	現状値 現状値の算定等	目標値 (令和5年度)	事業主体
13	審議会等における女性委員割合	35.0% (平成31年1月1日)	40%	市 事業者
14	女性委員がいない審議会等の数	7/64 (平成31年1月1日)	0	市 事業者

第 5 章

計画の推進体制と進行管理

第5章 計画の推進体制と進行管理

1 計画の推進体制

本基本計画は、市民、事業者、関係機関、各種団体との連携、協働により推進します。また、関係各課長から成る「水戸市男女平等参画推進連絡会議」等により情報を共有しながら、全庁的に推進します。

《市、市民、事業者の責務（水戸市男女平等参画基本条例より）》

（市の責務）

市は、男女平等参画の推進のため、市の進めるすべての施策に男女平等参画の視点を導入するとともに、男女平等に関する施策を実施するよう努める。

（市民の責務）

市民は、家庭、学校、地域、職場等のあらゆる分野で男女平等参画の推進に努めるとともに、市が実施する男女平等参画に関する施策に協力するよう努める。

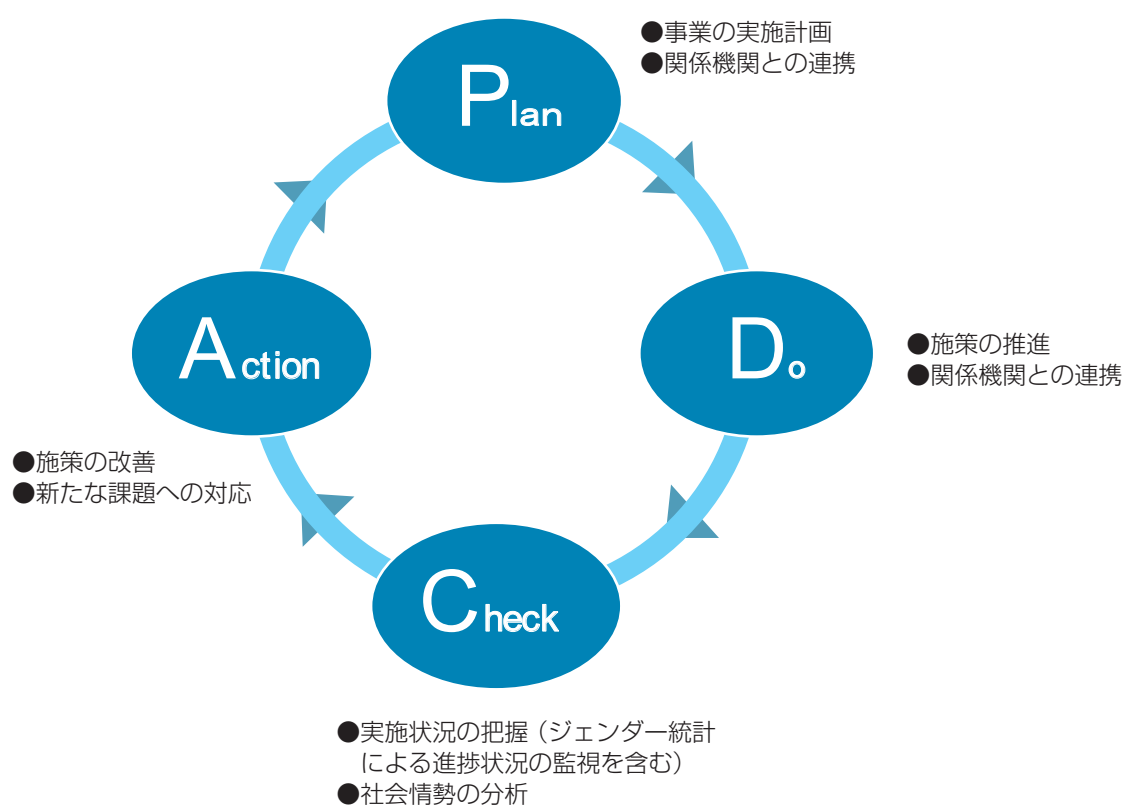
市民は、家庭、学校、地域、職場等において、DV又は虐待の事実を知った場合には、関係機関へ通報するよう努める。

（事業者の責務）

事業者は、その事業活動に関し、基本理念にのっとり、男女平等参画の推進に自ら努めるとともに、市が実施する男女平等参画に関する施策に協力するよう努める。

事業者は、男女平等参画社会の推進のため、その事業活動に関し、積極的格差是正措置を講じるよう努める。

計画の進行に当たっては、証拠に基づく政策形成^{※21}の視点を取り入れながら、各施策の進捗状況を把握し、PDCAサイクルの手法による進行管理を行います。そして、水戸市男女平等参画推進委員会において施策の実施状況をチェックするとともに、市民に公表することにより、行政と市民とが一体となって計画の進行管理に当たります。



※21 証拠に基づく政策形成：政策目的を明確化したうえで、信頼できるデータやエビデンスに基づいて政策を実行していくことにより、政策の有効性を高め、行政への信頼を高める狙いがある。EBPM (Evidence - Based Policy Making) ともいう。

指 標 一 覽

指標一覧

◎成果指標：市、市民、事業者等による取組の成果を測る指標

No.	指標	指標が示すもの	現状値	目標値 (令和5年度)	目標値の考え方	事業主体
1	「えるぼし」「くるみん」認定取得数	女性活躍推進法に基づく「えるぼし」及び、次世代育成法に基づく「くるみん」の認定を取得した市内の事業者数	11 社 〔えるぼし3社〕 〔くるみん8社〕 (令和元年12月1日)	20 社	関東地区中核市のなかで、トップレベルを目指す。 ○高崎市 18 社(えるぼし3社、くるみん15社) ○前橋市 16 社(えるぼし4社、くるみん12社) ○宇都宮市 16 社(えるぼし5社、くるみん11社)	事業者 市
2	一般事業主行動計画の新規の策定数	市内の、従業者数 100 人以下の事業者で、新たに、女性活躍推進法及び次世代育成法に基づく一般事業主行動計画を策定した事業者数	111 社 〔女性活躍推進法28社〕 (令和元年7月1日) 〔次世代育成法85社〕 (令和元年12月1日)	100 社 (R2～R5年度累計)	新たに 100 社の策定を目指す。	事業者 市
3	女性の正規雇用比率	働く女性のうち、正社員・正職員の割合	49.8% (H30 市民調査)	65%	働く女性のうち、正規雇用比率が最も高い年齢階層である 18 歳～24 歳の 67.2%に近い比率を目指す。	事業者 市
4	女性活躍・両立支援に関する有用な知識を得た事業者の割合	事業者向けセミナーに参加した結果、自社の女性活躍、両立支援につながる有用な知識を得た事業者の割合	—	70%	参加者の 3 分の 2 が、有用な知識を得ることを目指す。	事業者 市
5	雇用区分の転換に関する知識を得た女性の割合	市のセミナーに参加した結果、一般職から総合職、非正規から正規など雇用区分の転換に関する知識を得た女性の割合	—	70%	参加者の 3 分の 2 が、有用な知識を得ることを目指す。	市

No.	指標	指標が示すもの	現状値	目標値 (令和5年度)	目標値の考え方	事業主体
6	末子6歳未満の女性の就業率	末子が6歳未満の女性総数に占める就業者の割合	61.6% (H30市民調査)	70%	H27国勢調査において、水戸市の女性で最も就業率が高い年齢区分の水戸市を目標とする。 (25～29歳の就業率：70.4%)	事業者 市
7	入門講座から創業支援等へ進んだ人数	市が実施する起業支援講座を受講した後、水戸市商業・駐車場公社が実施する創業支援等を申し込んだ人数	34人 (H28～H31年度累計)	48人 (R2～R5年度累計)	市が実施する起業講座を年間40人受講すると想定し、そのうち3割（現在は2割弱）が次のステップへ進むことを目指す。 40人×0.3×4年＝48人	市
8	就業に関する市民の知識	就業支援講座によって、自らの就業につながる有用な知識を得た市民の割合	—	50%	受講生の半数が有用な知識を得ることを目指す。	市
9	DVの相談窓口があることを知っている市民の割合	行政等にDVの相談をできる窓口があることを知っている市民の割合	32.4% (H30市民調査) ※全体から、「いずれの窓口も知らない」及び無回答を除いた割合 (推定値)	60%	市民が孤立することなく相談できることで、潜在化しやすいDV被害の深刻化を防ぐことから、相談窓口の認知度を上げる。	市
10	性的マイノリティについての市民、事業者の知識の向上度	市が実施する市民向け、事業者向け啓発の講座により、性的マイノリティについての理解が深まった人の割合	—	90%	市職員研修における「性的マイノリティに関する認識が変わった割合」の89%と同程度の割合を目指す。	市 事業者
11	市民の男女平等感	社会全体において男女とも平等と感じている市民の割合	9.5% (H30市民調査)	30%	H30市民調査における「男性の方が優遇」と「女性の方が優遇」の割合が、次回調査において「男女とも平等」になることを目指す。	市

No.	指標	指標が示すもの	現状値	目標値 (令和5年度)	目標値の考え方	事業主体
12	男女平等参画の認識を新たにした人数	市の講座等の受講により、男女平等参画の認識が積極的に変化した人数	—	4,800人 (R2~R5年度累計)	講座等の年間受講者数約1,500人のうち約80%に認識の変化を目指す。 1,200人×4年=4,800人	市
13	審議会等における女性委員割合	本市の審議会等における女性委員の割合	35.0% (平成31年1月1日)	40%	2次計画における目標35%を達成したことから、更に高い目標を目指す。	市 事業者
14	女性委員がいない審議会等の数	女性委員がいない本市の審議会等の数	7/64 (平成31年1月1日)	0	全ての審議会等に女性委員が参画することをを目指す。	市 事業者

○活動指標：成果指標を達成するための活動実績

No.	指 標	指標が示すもの	現状値 現状値の算定等	目標値	目標値の考え方	事業主体	対応する 成果指標
a-1	事業者向けセミナーへの参加事業者数	市が実施する事業者向けの女性活躍推進・両立支援のセミナーへ参加した事業者の数	190 事業者 (H28～H30年度累計)	200 事業者 (R2～R5年度累計)	過去の実績を踏まえて、年間50事業者、4年間の累計で200事業者の参加を目指す。	事業者 市	1,2,3,4
a-2	キャリアアップセミナー参加者数	市が実施する、働く女性向けキャリアアップセミナーへの参加者数	80 人 (H28～H30年度累計)	120 人 (R2～R5年度累計)	年間30人、4年間の累計で120人の参加を目指す。	市	5
a-3	就業支援講座の受講者数	市が実施する就業支援講座の受講者数	268 人 (H28～H31年度累計)	300 人 (R2～R5年度累計)	年間75人、4年間の累計で300人の受講を目指す。	市	6,7,8
a-4	情報誌「びょうん」でのDVについての啓発	DVについて掲載した情報誌の発行部数	年1回 (6,000部)	年2回 (12,000部)	年2回発行の情報誌の2回分にDV相談の窓口案内やDVの記事を掲載する。	市	9
a-5	DVについてのセミナー参加者数	市や市民活動団体が実施する、DVについてのセミナーに参加した市民の数	80 人 (H28～H31年度累計)	160 人 (R2～R5年度累計)	過去の実績を踏まえて、年間40人、4年間の累計で160人の参加を目指す。	市	9
a-6	啓発のための情報発信をした件数	性的マイノリティについて、市民、事業者が正しい知識を得るために、あらゆる機会をとらえ情報を発信した件数	—	320 件 (R2～R5年度累計)	地域の集まりやイベント等、あらゆる機会をとらえ、情報誌やHP、SNS 等様々な手段で啓発し、年間80件、4年間の累計で、320件を目指す。	市 事業者	10
a-7	男女平等参画に関する事業の新規参加率	男女平等参画に関する講座等に参加した人のうち、新規の参加率	56.8% (平成30年度)	70%	毎年3%ずつ、新規参加率の増加を目指す。	市	11,12

参 考 資 料

1 水戸市男女平等参画基本条例

平成13年3月27日

水戸市条例第33号

改正 平成14年3月27日条例第16号

平成20年7月15日条例第33号

平成27年3月24日条例第9号

目次

前文

第1章 総則（第1条－第8条）

第2章 市が行う基本的施策（第9条－第17条）

第2章の2 苦情処理等（第18条－第18条の5）

第3章 男女平等参画推進委員会（第19条－第20条の4）

第4章 補則（第21条）

付則

水戸市は、徳川時代には御三家の一つとして男女ともに文武にわたる進取の気概に支えられ、幕末の危機的な状況から明治維新を経て今日に至るまで発展を遂げてきたが、一方では古い伝統と風習が^{はぐ}育まれてきた都市でもある。

日本国憲法は、すべての人は法の下に平等であり、男女による性的差別をしてはならないことをうたっている。

古い伝統と風習は、ともすると憲法の理念に反し、固定的な性別役割分業の制約を受ける結果となり、社会のさまざまな分野で男女間の格差を生じさせている。

男女共同参画社会基本法は、少子・高齢化、経済・文化の国際化、情報化等の大きな社会変動と男女の変化の中で、男女の実質的平等を達成することを目指して制定されたものである。

水戸市は、平成8年4月に、全国に先駆け「平等・創造・平和」を基本理念とし男女共同参画都市宣言をした。

平成13年9月開催の『日本女性会議2001みと』を契機とし、宣言を実効性のあるものにし、日常生活において実質的な男女の平等を実現させるため、市・市民・事業者が一体となって取り組むべきことを決意し、ここに市民参加の下、本条例を議員提案で制定する。

第1章 総 則

(目 的)

第1条 この条例は、男女平等参画社会へ向けての基本理念及びその目指すべき姿を定め、並びに市、市民及び事業者の責務を明らかにするとともに、施策の基本的な事項を定め、計画的に推進し、もって、乳幼児から高齢者に至る男女の個性及び尊厳が守られ、平等、創造及び平和を基調とした心豊かな男女平等参画社会の実現に資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) 男女平等参画 男女が社会の平等な構成員として、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、男女が対等に社会的、政治的、経済的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うことができることをいう。
- (2) 市民 市内に住所を有する者、勤務する者又は在学する者をいう。
- (3) 事業者 市内において事業を行うすべてのものをいう。
- (4) 積極的格差是正措置 男女平等参画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。
- (5) ジェンダー 生物学的又は生理学的な性別とは異なり、男女の役割を固定的にとらえる社会的又は文化的に培われてきた性別をいう。
- (6) セクシュアルハラスメント 市民生活のあらゆる場において他の者を傷つけ、若しくは不快にさせる性的な言動又は性別の違いによる社会的な慣行によって、強要され不利益を被ることをいう。
- (7) ドメスティックバイオレンス 夫やパートナーから受ける精神的、経済的、身体的又は言語的な暴力及び虐待をいう。

(基本理念)

第3条 市、市民及び事業者は、次の各号に掲げる事項を基本理念として、男女平等参画社会の推進に努めるものとする。

- (1) 男女が性別による差別的取扱いを受けず、個人としての尊厳が重んじられ、能力を発揮する機会が確保され、男女の人権が尊重されること。
- (2) 男女がそれぞれに自立した個人として、多様な生き方が選択でき、かつ、尊重され、自己責任に基づく自己決定権が確立されること。
- (3) 男女がお互いの理解の下で、生涯にわたる性と生殖に関する健康と権利が尊重されること。
- (4) 男女がそれぞれ家庭及び社会の責任を担い、家庭、学校、地域、職場その他あらゆる場における活動に平等な立場で参画し、責任を分かち合えること。
- (5) 男女がそれぞれ政策、方針及び計画の決定に平等な立場で参画する機会が確保されること。
- (6) 男女がそれぞれ国際的協調の進展を踏まえ、多様な価値を創造し、形成すること。

(目指すべき姿)

第4条 市、市民及び事業者は、男女平等参画社会の実現に当たり、次の各号に掲げる事項を目指す

べき姿とし、この達成に努めるものとする。

(1) 家庭において目指すべき姿

ア 家族一人一人がジェンダーにとらわれることなく、個性を尊重し、多様な生き方を選択できる家庭

イ 家族一人一人が固定的な性別役割分業の意識を超えて、家事、育児、介護等を担いあう家庭

ウ 家事労働、育児、介護等、従来女性が担ってきた無償労働に対し、必要に応じて経済的評価を与えること。

(2) 学校において目指すべき姿

ア 男女平等が促進されるよう、児童、生徒及び教職員がジェンダーにとらわれることなく、それぞれの個性や人権を大切にする学校

イ ジェンダーにとらわれることなく、係、当番等の役割分担が行われ、進学、就職等において、個人の能力や適性を考慮した選択が尊重される学校

(3) 地域において目指すべき姿

ア 男女の人権が尊重され、差別なく平等に諸活動に参加し、企画や実践にかかわる地域

イ 男女平等が阻害される慣習又はしきたりをなくし、ジェンダーにとらわれることなく、それぞれの行動や考え方が尊重され、意思決定される地域

ウ 女性が積極的に社会参画し、リーダーシップが発揮できる地域

エ 老若男女を問わず、男女平等参画社会について生涯にわたり学習する機会が等しく享受される地域

(4) 職場において目指すべき姿

ア 個人の意欲、能力、個性等が合理的かつ適切に評価され、募集、採用、配置、賃金、昇進又は再雇用等について性別を理由とする差別がない職場

イ 長時間労働又はストレスのない環境を実現し、ゆとりと活力のある家庭生活が保障され、地域活動又はボランティア活動に参加しやすい職場

ウ 男女が等しく、育児又は介護のために時間及び休業を取得でき、仕事と家庭が両立できる職場

エ 妊娠、出産又は更年期等女性のライフステージに応じた適切な健康管理が行われる職場

オ セクシュアルハラスメントがなく、安心して働ける環境が保障される職場

カ 農業、商業等の自営業において、女性の労働が正当に評価される職場

(5) スポーツ・レクリエーション活動の場において目指すべき姿

ア ジェンダーにとらわれることなく、個人の能力又は個性を発揮し、自由に参画できる活動の場

イ 性別にとらわれることなく、計画及び方針の決定又は指導に平等に参画できる活動の場

(性別による権利侵害の禁止)

第5条 性別を理由とする権利侵害及び差別的取扱いを禁止する。

2 家庭、学校、地域、職場等のあらゆる場においてセクシュアルハラスメントを禁止する。

3 乳幼児から高齢者にいたる男女において、ドメスティックバイオレンス又は虐待を禁止する。

4 広告、ポスター等、公衆に表示するすべての情報において、固定的な性別役割分業、女性に対す

る暴力及び性の商品化を助長し、又は連想させる表現を行わないよう努めなければならない。

（市の責務）

第6条 市は、男女平等参画の推進のため、市の進めるすべての施策に男女平等参画の視点を導入するとともに、第2章に掲げる施策を実施するよう努めるものとする。

（市民の責務）

第7条 市民は、家庭、学校、地域、職場等のあらゆる分野で男女平等参画の推進に努めるとともに、市が実施する男女平等参画に関する施策に協力するよう努めるものとする。

2 市民は、家庭、学校、地域、職場等において、ドメスティックバイオレンス又は虐待の事実を知った場合には、関係機関へ通報するよう努めるものとする。

（事業者の責務）

第8条 事業者は、その事業活動に関し、第3条の基本理念にのっとり、男女平等参画の推進に自ら努めるとともに、市が実施する男女平等参画に関する施策に協力するよう努めるものとする。

2 事業者は、男女平等参画社会の推進のため、その事業活動に関し、積極的格差是正措置を講じるよう努めるものとする。

第2章 市が行う基本的施策

（基本計画の策定）

第9条 市長は、男女平等参画の推進のための基本計画を策定するものとする。

2 市長は、基本計画の策定又は変更に当たっては、水戸市男女平等参画推進委員会（以下「推進委員会」という。ただし、第19条を除く。）の意見を聴取し、市民及び事業者の意見が反映されるよう努めるものとする。

3 市長は、基本計画を策定したときは、議会に報告するとともに、市民及び事業者に周知し、協力を促すものとする。

（平14条例16・一部改正）

（実施状況の年次報告）

第10条 市長は、毎年、施策の実施状況を議会及び推進委員会に報告するものとする。

2 市長は、毎年、施策の実施状況を市民及び事業者に周知するものとする。

（平14条例16・一部改正）

（総合的な拠点施設の整備）

第11条 市は、男女平等参画の推進に向けた諸施策を実施し、男女平等参画の取組みを支援するため、総合的な拠点施設を整備するものとする。

（市における積極的格差是正措置）

第12条 市（関連する団体を含む。以下この条において同じ。）は、男女平等参画の推進のため、市の人事管理及び組織運営において、個人の能力を合理的かつ適切に評価し、積極的格差是正措置を講じるよう努めるものとする。

2 市は、男女平等参画の推進のため、政策決定の機会等において、積極的格差是正措置を講じるよ

う努めるものとする。

（市の附属機関における積極的格差是正措置）

第13条 市は、男女平等参画の推進のため、市の附属機関の委員の任命又は委嘱に当たり、個人の能力を合理的かつ適切に評価し、積極的格差是正措置を講じるよう努めるものとする。

（広報啓発活動）

第14条 市は、男女平等参画について、広く市民及び事業者の理解が深まるよう啓発、学習促進等に積極的に努めるものとする。

（情報収集）

第15条 市は、男女平等参画に関する情報の収集及び分析を行うとともに、市民及び事業者に公表し、又は提供するよう努めるものとする。この場合において、個人情報保護に関しては最大限の配慮をしなければならない。

（市民又は事業者への支援）

第16条 市は、市民又は事業者が実施する男女平等参画を推進する活動を支援するため、必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

（国、県、他の自治体との連携）

第17条 市は、男女平等参画に関する施策の実施に当たり、国及び県の施策等と調整を図りながら、他の自治体との広域的連携に努めるものとする。

第2章の2 苦情処理等

（平14条例16・章名追加）

（苦情処理）

第18条 男女平等参画の権利若しくは人権を侵害され、又は社会的な慣行等により差別的な扱いを受けた市民は、市長に対して苦情を申し出ることができる。ただし、次の各号に掲げる事項に対する苦情は、この限りでない。

- (1) 判決、裁判等により確定した事項
- (2) 裁判所において係争中の事案及び行政庁において不服申立ての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16条に規定する紛争に関する事項
- (4) 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成13年法律第102号）第1条に規定する個別労働関係紛争に関する事項
- (5) その他市長が調査することが適当でないと認める事項

2 市長は、前項の規定による申出があったときは、水戸市男女平等参画苦情処理委員会（以下「苦情処理委員会」という。ただし、次条を除く。）に諮問するものとする。

3 苦情処理委員会は、必要があると認めるときは、諮問された事項について関係者の説明を求め、その保有する関係書類その他の記録を閲覧し、又は資料の提出を求めることができる。

4 市長は、苦情処理委員会の答申を経て当該関係者に助言、指導又は勧告をすることができる。

(平14条例16・全改, 平20条例33・一部改正)

(設 置)

第18条の2 前条第1項の規定による申出について, 市長の諮問に応じて調査審議するため, 水戸市男女平等参画苦情処理委員会を置く。

(平14条例16・追加)

(組織等)

第18条の3 苦情処理委員会は, 男女平等参画について優れた識見を有する者のうちから, 市長が委嘱する5人以内の委員をもって組織する。

2 委員の任期は, 2年とする。ただし, 補欠により委嘱された委員の任期は, 前任者の残任期間とする。

3 苦情処理委員会に, 委員の互選により会長及び副会長を置く。

4 会長は, 苦情処理委員会の会務を総理する。

5 副会長は, 会長を補佐し, 会長に事故あるとき, 又は会長が欠けたときは, その職務を代理する。

(平14条例16・追加)

(会 議)

第18条の4 苦情処理委員会は, 会長が招集し, 会長は, 会議の議長となる。

2 苦情処理委員会は, 委員の2分の1以上の出席がなければ開くことができない。

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

(平14条例16・追加)

(秘密を守る義務)

第18条の5 委員は, 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, また, 同様とする。

(平14条例16・追加)

(庶 務)

第18条の6 苦情処理委員会の庶務は, 市民協働部において行う。

(平14条例16・追加, 平27条例9・一部改正)

第3章 男女平等参画推進委員会

(平14条例16・全改)

(設 置)

第19条 男女平等参画について, 市長の諮問に応じて情報を収集し, 及び啓発活動の現状を把握するとともに男女平等参画を推進するため, 水戸市男女平等参画推進委員会を置く。

(平14条例16・全改)

(組織等)

第20条 推進委員会の委員の定数は, 30人以内とする。この場合において, 男女それぞれの委員の定

数は、委員の定数の2分の1を原則とする。

- 2 委員は、市民、事業者及び学識経験者のうちから、市長が委嘱する。この場合において、市民及び事業者の委員の一部は、公募によるものとする。
- 3 委員の任期は、2年とする。ただし、補欠により委嘱された委員の任期は、前任者の残任期間とする。
- 4 推進委員会に、委員の互選により会長及び副会長を置く。
- 5 会長は、推進委員会の会務を総理する。
- 6 副会長は、会長を補佐し、会長に事故あるとき、又は会長が欠けたときは、その職務を代理する。

(平14条例16・全改)

(会 議)

第20条の2 推進委員会は、会長が招集し、会長は、会議の議長となる。

- 2 推進委員会、委員の2分の1以上の出席がなければ開くことができない。
- 3 推進委員会の議事は、出席委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

(平14条例16・全改)

(専門部会)

第20条の3 市長は、特別な事項を調査するため、専門部会（以下「部会」という。）を置くことができる。

- 2 部会の委員は、第20条に規定する委員のうちから、会長が指名する。
- 3 部会に、部会長及び副部会長を置く。
- 4 部会長及び副部会長は、部会の委員の互選により選出し、部会の運営については、前条の規定を準用する。
- 5 部会において調査を行った場合は、当該調査の結果を推進委員会に報告するものとする。

(平14条例16・全改)

(庶 務)

第20条の4 推進委員会の庶務は、市民協働部において行う。

(平14条例16・全改，平27条例9・一部改正)

第4章 補 則

(委 任)

第21条 この条例の施行について必要な事項は、規則で定める。

付 則

この条例は、平成13年9月28日から施行する。

付 則（平成14年3月27日条例第16号）

（施行期日）

1 この条例は、平成14年4月1日から施行する。

（水戸市女性行動計画推進委員会条例の廃止）

2 水戸市女性行動計画推進委員会条例（平成5年水戸市条例第1号）は、廃止する。

付 則（平成20年7月15日条例第33号）

この条例は、公布の日から施行する。

付 則（平成27年3月24日条例第9号）

この条例は、平成27年4月1日から施行する。

2 策定経過と審議体制

1 策定経過

年 月 日	内 容
平成30年4月26日 ～5月21日	市民調査（男女の働き方とライフスタイルに関する水戸市民アンケート）実施 ・水戸市在住の18歳以上の男女4,200人に郵送 ・有効回答数 1,804（有効回収率43%）
平成30年5月8日 ～5月28日	事業所調査（水戸市で働く男女の労働実態に関する事業所調査）実施 ・水戸市内の企業従業者数5人以上の単独又は本所の民営事業所1,000事業所に郵送 ・有効回答数 327件（有効回収率32.7%）
平成31年4月25日	第1回庁内連絡会議開催 ・水戸市男女平等参画推進基本計画（第3次）策定基本方針（案）について
令和元年5月27日	第1回水戸市男女平等参画推進本部開催 ・水戸市男女平等参画推進基本計画（第3次）策定基本方針（案）について
令和元年7月5日	第1回水戸市男女平等参画推進委員会開催 ・正副会長の選任 ・水戸市男女平等参画推進基本計画（第3次）について諮問 ・新基本計画策定基本方針について ・男女の働き方とライフスタイルに関する水戸市民アンケート及び水戸市で働く男女の労働実態に関する事業所調査の結果 ・証拠に基づく政策形成について
令和元年7月29日	市民参加による茨城大学と水戸市の協働ワークショップ（茨城大学経済政策論ゼミナール主催）参加 ・テーマ「水戸市のジェンダー問題を行動デザインで解決する」
令和元年8月14日	第1回水戸市男女平等参画推進委員会性的マイノリティに関する専門部会開催 ・正副部会長の選任 専門部会勉強会開催 ・性同一性障害について ・市、県の取組について

年 月 日	内 容
令和元年8月22日	第2回水戸市男女平等参画推進委員会性的マイノリティに関する専門部会開催 ・本市の性的マイノリティに関する対応、課題、施策について 専門部会勉強会開催 ・性の多様性等について
令和元年11月6日	第1回エビデンスに基づく施策検討ワークショップ（市職員）実施 ・調査結果のデータについて ・新基本計画の基本方針について ・政策問題について
令和元年11月14日	第2回エビデンスに基づく施策検討ワークショップ（市職員）実施 ・いま向き合うべき政策問題、政策問題の真因について ・達成すべき目標について ・施策案について
令和元年12月23日	第2回水戸市男女平等参画推進委員会開催 ・性的マイノリティに関する専門部会からの報告 ・水戸市男女平等参画推進基本計画（第3次）素案について
令和元年12月26日	第2回庁内連絡会議開催 ・水戸市男女平等参画推進基本計画（第3次）素案について
令和2年2月18日	第2回水戸市男女平等参画推進本部開催 ・水戸市男女平等参画推進基本計画（第3次）素案について
令和2年2月21日 ～3月21日	水戸市男女平等参画推進基本計画（第3次）に係る意見公募手続
令和2年3月24日	第3回水戸市男女平等参画推進委員会開催 ・答申
令和2年3月26日	第3回水戸市男女平等参画推進本部開催 ・水戸市男女平等参画推進基本計画（第3次）決定

2 水戸市男女平等参画推進基本計画（第3次）審議体制

(1) 水戸市男女平等参画推進委員会への諮問

男女諮問第1号

令和元年7月5日

水戸市男女平等参画推進委員会 様

水戸市長 高 橋 靖

水戸市男女平等参画推進基本計画（第3次）について（諮問）

少子高齢化の進展、ライフスタイルの多様化など、社会を取り巻く環境の変化に対応していくうえで、性別にかかわらず互いに人権を尊重し、その個性と能力を十分に発揮することができる男女平等参画社会の実現は、全ての市民の願いであります。

本市におきましては、「水戸市男女平等参画基本条例」及び「水戸市男女平等参画推進基本計画（第2次）」に基づき、多岐にわたる施策を推進してまいりました。さらに「水戸市女性活躍推進計画」を策定し、市民、事業者等と連携しながら、女性の活躍に向けた施策を重点的に推進してまいりました。

しかしながら、社会において、男女格差は依然として存在することが各種調査でも示されており、また、性別にかかわらず自分らしく生きることが出来る地域社会に向けて、新たな社会的要請も生じております。

この度、現基本計画及び女性活躍推進計画の目標年次が到来することから、新たな「水戸市男女平等参画推進基本計画」及び「水戸市女性活躍推進計画」を一体的に策定することといたしました。

つきましては、水戸市男女平等参画基本条例第9条第2項に基づき、貴委員会の御意見を賜りたく下記のとおり諮問します。

記

1 水戸市男女平等参画推進基本計画（第3次）について

(2) 水戸市男女平等参画推進委員会からの答申

男女推答申第1号

令和2年3月24日

水戸市長 高橋 靖 様

水戸市男女平等参画推進委員会

会 長 後 藤 玲 子

水戸市男女平等参画推進基本計画（第3次）について（答申）

令和元年7月5日付男女諮問第1号で諮問のあったことについては、別冊のとおり答申します。
この答申に基づく計画の円滑な推進に向けて、下記事項に十分配慮されるよう要望いたします。

記

- 1 事業者自らが、労働環境の改善や雇用形態の変更，一般事業主行動計画の策定，えるぼし認定の取得などの女性活躍推進に向けて行動できるよう，市が主体的に取り組むとともに，事業者自らが取り組めるよう支援すること。
- 2 働くことを希望する女性が，育児，介護を理由に離職することがないように，仕事と育児，介護の両立支援に取り組むこと。また，やむを得ず離職した女性が再就職しやすい環境づくりに取り組むこと。
- 3 社会的要請となっている性的マイノリティの方への対応も含め，性別にかかわらず人権が尊重される社会の構築に当たっては，個別の事案に丁寧に対応しながら，真摯に取り組むこと。
- 4 男女平等参画の市民意識の醸成に当たっては，意識啓発にとどまらず，行動の変化につなげていくという認識のもと，若者や男性を始め，市民的広がりをもった行動変化の促進に取り組むこと。
- 5 市民，事業者，市，それぞれが責任を担い，主体的に取り組むことができるよう，本計画の内容を市全体に広く周知し浸透を図ること。

(3) 水戸市男女平等参画推進委員会性的マイノリティに関する専門部会からの報告

水戸市男女平等参画推進委員会性的マイノリティに関する専門部会報告書

令和元年12月23日

専門部会長 田 山 知賀子

標記専門部会における勉強会及び議事の結果、必要と思われる性的マイノリティに関する施策について、次の通り報告いたします。

記

- 1 性的マイノリティに関して、誤解に基づく様々な差別、偏見が存在する。市民及び事業者に向け、人権の観点からの啓発が不可欠である。
- 2 性的マイノリティの総称として「LGBT」が広く使われているが、対応としては、「どのような性で生きていきたいか」と、「どのような性の人と家族、パートナーになりたいか」は分けて考えるべきである。トランスジェンダー、特に性同一性障害者と同性愛者とは、配慮すべき事柄、対応が異なることに注意し、施策の検討、実施方法には細心の注意を要する。
- 3 性同一性障害の性別移行では、①二人の医師の診断書を要する、②継続してホルモン治療を要する、の2点において、大変な困難を抱えているのが実情である。医師会と連携して、対応可能な病院の情報を提供する体制の構築が望まれる。
- 4 学校教育においては、性的マイノリティの人権についても人権教育のカテゴリの一つに挙げられているが、人権教育を実施する側が、必ずしも性的マイノリティについての十分な知識を学ぶ機会があるとは言えず、教職員の研修等の更なる充実が望まれる。
- 5 いばらきパートナーシップ制度について、市民や事業者に広く周知する。また、適用拡大について、事業者に働きかけをするとともに、水戸市の各種制度においての適用拡大についても、全庁的に検証していく必要がある。
- 6 水戸市の職員採用試験の性別記載欄削除の是非については、性別にかかわらず能力で選ぶべきであるから削除すべきであるとの意見がある一方、採用における男女格差が検証できなくなるとの意見もあり、引き続き議論していくべきである。

(4) 水戸市男女平等参画推進委員会委員

水戸市男女平等参画推進委員会委員名簿

(50音順)

氏 名	役 職 名 等	備 考
安 島 可 子	水 戸 市 立 千 波 中 学 校 校 長	令和元年7月18日まで
伊 藤 明 美	水 戸 商 工 会 議 所 女 性 会 会 長	
楢 崎 ひろ子	水 戸 女 性 会 議 会 会 長	
大 谷 美恵子	茨城県県民生活環境部女性活躍・県民協働課長	
鬼 澤 真 寿	水 戸 市 立 三 の 丸 小 学 校 校 長	令和元年7月19日から
兼 子 千恵子	N P O 法 人 M ・ I ・ T ・ O 2 1 副 理 事 長	
黒 木 勇	水 戸 市 議 会 副 議 長	
小 路 裕 子	公 募	
後 藤 玲 子	茨 城 大 学 人 文 社 会 科 学 部 教 授	会 長
笹 沼 慎 一	水戸市住みよいまちづくり推進協議会常任理事	
澤 畑 英 史	茨 城 県 経 営 者 協 会 事 務 局 次 長	
鹿 倉 よし江	水 戸 女 性 フ ォ ー ラ ム 会 長	
田 山 知賀子	N P O 消 費 者 市 民 ネ ッ ト 2 1 理 事	副会長
中 村 博	公 募	
滑 川 友 理	水 戸 市 議 会 議 員	
百 武 幸 子	公 募	
俵 田 憲 諭	厚生労働省茨城労働局雇用環境・均等室長	
福 田 友 美	水 戸 商 工 会 議 所 青 年 部 理 事	
松 本 圭一郎	水 戸 青 年 会 議 所 副 理 事 長	
水 嶋 陽 子	常 磐 大 学 人 間 科 学 部 教 授	
八木岡 努	水 戸 農 業 協 同 組 合 代 表 理 事 組 合 長	

役職名は、委員委嘱時のもの

水戸市男女平等参画推進委員会性的マイノリティに関する専門部会委員名簿

(50音順)

氏 名	役 職 名 等	備 考
楢 崎 ひろ子	水 戸 女 性 会 議 会 長	
鬼 澤 真 寿	水 戸 市 立 三 の 丸 小 学 校 校 長	
黒 木 勇	水 戸 市 議 会 副 議 長	
澤 畑 英 史	茨 城 県 経 営 者 協 会 事 務 局 次 長	
田 山 知 賀 子	N P O 消 費 者 市 民 ネ ッ ト 2 1 理 事	部会長
滑 川 友 理	水 戸 市 議 会 議 員	
水 嶋 陽 子	常 磐 大 学 人 間 科 学 部 教 授	副部会長

役職名は、委員委嘱時のもの

庶 務

市 民 協 働 部 長 鈴 木 吉 昭

市 民 協 働 部 副 部 長 横 須 賀 好 洋

男 女 平 等 参 画 課 長 石 塚 美 也

男 女 平 等 参 画 課 副 参 事 川 和 勇 一

男 女 平 等 参 画 課 事 業 係 員 飯 村 久 美 近 藤 麻 里 横 須 賀 智 子

3 男女共同参画都市宣言

平成8年4月1日

美しい自然に恵まれ豊かな歴史を育んできた、わたしたちのまち水戸

わたしたちは、水戸のまちをさらに輝きあふれる明日へとつなぐため、「平等・創造・平和」を基本理念とし、男女がともにわかちあい、ともにつくる社会の実現に向け、水戸市を「男女共同参画都市」とすることを宣言します。

1. わたしたちは、ともに一人ひとりが尊重しあい、平等のもとに生き生きと暮らせるまち水戸をつくれます。
1. わたしたちは、ともに自らの意思で社会のあらゆる分野に参画し、次の世代へとつなぐ豊かでゆとりのあるまち水戸をつくれます。
1. わたしたちは、ともに地球環境を守り、世界へ向けて、友情と平和の輪を広げるまち水戸をつくれます。

4 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 百二号

同 十一年十二月二十二日同 第百六十号

目次

前文

第一章 総則（第一条—第十二条）

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策（第十三条—第二十条）

第三章 男女共同参画会議（第二十一条—第二十八条）

附則

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下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)

5 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)

改正 平成二九年 三月三十一日法律第一四号

令和 元年 六月 五日同 第二四号

目次

第一章 総則（第一条—第四条）

第二章 基本方針等（第五条・第六条）

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）

第二節 一般事業主行動計画等（第八条—第十八条）

第三節 特定事業主行動計画（第十九条）

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表（第二十条・第二十一条）

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（第二十二条—第二十九条）

第五章 雑則（第三十条—第三十三条）

第六章 罰則（第三十四条—第三十九条）

附則

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を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

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。

（令元法二四・一部改正）

第二節 一般事業主行動計画等

（令元法二四・改称）

（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。

(令元法二四・一部改正)

(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。

(令元法二四・追加)

(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。

(令元法二四・追加)

(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。

(令元法二四・追加)

(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。

(令元法二四・追加)

(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。

(平二九法一四・一部改正、令元法二四・旧第十二条繰下・一部改正)

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。

(令元法二四・旧第十三条繰下)

(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。

(令元法二四・旧第十四条繰下)

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

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。

（令元法二四・旧第十五条繰下）

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

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。

（令元法二四・旧第十六条繰下・一部改正）

（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

（令元法二四・旧第十七条繰下・一部改正）

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。

(令元法二四・旧第十八条繰下)

(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。

(令元法二四・旧第十九条繰下)

(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。

(令元法二四・旧第二十条繰下・一部改正)

(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。

(令元法二四・旧第二十一条繰下)

(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。

(令元法二四・旧第二十二条繰下)

(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、第二十二條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條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。

（令元法二四・旧第二十三条繰下・一部改正）

（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。

（令元法二四・旧第二十四条繰下）

（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。

（令元法二四・旧第二十五条繰下）

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。

（令元法二四・旧第二十六条繰下・一部改正）

（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。

（令元法二四・追加）

（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。

(令元法二四・旧第二十七条線下・一部改正)

(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。

(令元法二四・旧第二十八条線下)

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。

(令元法二四・旧第二十九条線下・一部改正)

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

(令元法二四・旧第三十条線下・一部改正)

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

(令元法二四・旧第三十一条線下・一部改正)

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。

- 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

(平二九法一四・一部改正、令元法二四・旧第三十二条線下・一部改正)

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。

(令元法二四・旧第三十三条線下・一部改正)

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。

(令元法二四・旧第三十四条繰下・一部改正)

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 第二十二条第三項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第四項の規定（同項に係る罰則を含む。）は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

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

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

(令元法二四・一部改正)

(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

二及び三 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つては、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。

6 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律

(平成三十年五月二十三日法律第二十八号)

(目 的)

第一条 この法律は、社会の対等な構成員である男女が公選による公職又は内閣総理大臣その他の国務大臣、内閣官房副長官、内閣総理大臣補佐官、副大臣、大臣政務官若しくは大臣補佐官若しくは副知事若しくは副市町村長の職（次条において「公選による公職等」という。）にある者として国又は地方公共団体における政策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（以下「政治分野における男女共同参画」という。）が、その立案及び決定において多様な国民の意見が的確に反映されるために一層重要となることに鑑み、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、政治分野における男女共同参画の推進について、その基本原則を定め、並びに国及び地方公共団体の責務等を明らかにするとともに、政治分野における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、政治分野における男女共同参画を効果的かつ積極的に推進し、もって男女が共同して参画する民主政治の発展に寄与することを目的とする。

(基本原則)

第二条 政治分野における男女共同参画の推進は、衆議院議員、参議院議員及び地方公共団体の議会の議員の選挙において、政党その他の政治団体の候補者の選定の自由、候補者の立候補の自由その他の政治活動の自由を確保しつつ、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指して行われるものとする。

2 政治分野における男女共同参画の推進は、自らの意思によって公選による公職等としての活動に参画し、又は参画しようとする者に対するこれらの者の間における交流の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社会における制度又は慣行が政治分野における男女共同参画の推進に対して及ぼす影響に配慮して、男女が、その性別にかかわらず、その個性と能力を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。

3 政治分野における男女共同参画の推進は、男女が、その性別にかかわらず、相互の協力と社会の支援の下に、公選による公職等としての活動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。

(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、前条に定める政治分野における男女共同参画の推進についての基本原則（次条において単に「基本原則」という。）にのっとり、政党その他の政治団体の政治活動の自由及び選挙の公正を確保しつつ、政治分野における男女共同参画の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施するよう努めるものとする。

(政党その他の政治団体の努力)

第四条 政党その他の政治団体は、基本原則にのっとり、政治分野における男女共同参画の推進に関

し、当該政党その他の政治団体に所属する男女のそれぞれの公職の候補者の数について目標を定める等、自主的に取り組むよう努めるものとする。

(実態の調査及び情報の収集等)

第五条 国は、政治分野における男女共同参画の推進に関する取組に資するよう、国内外における当該取組の状況に関する実態の調査並びに当該取組に関する情報の収集、整理、分析及び提供（次項及び第九条において「実態の調査及び情報の収集等」という。）を行うものとする。

2 地方公共団体は、政治分野における男女共同参画の推進に関する取組に資するよう、当該地方公共団体における実態の調査及び情報の収集等を行うよう努めるものとする。

(啓発活動)

第六条 国及び地方公共団体は、政治分野における男女共同参画の推進について、国民の関心と理解を深めるとともに、必要な啓発活動を行うよう努めるものとする。

(環境整備)

第七条 国及び地方公共団体は、政治分野における男女共同参画の推進に関する取組を積極的に進めることができる環境の整備を行うよう努めるものとする。

(人材の育成等)

第八条 国及び地方公共団体は、政治分野における男女共同参画が推進されるよう、人材の育成及び活用に資する施策を講ずるよう努めるものとする。

(法制上の措置等)

第九条 国は、実態の調査及び情報の収集等の結果を踏まえ、必要があると認めるときは、政治分野における男女共同参画の推進のために必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講ずるものとする。

附 則

この法律は、公布の日から施行する。

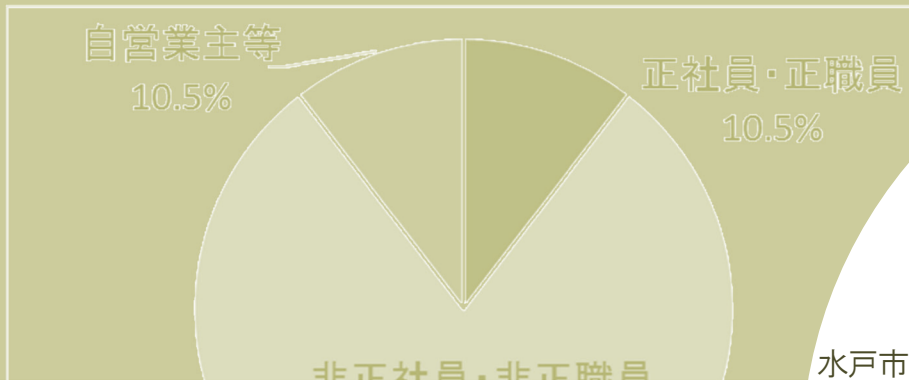
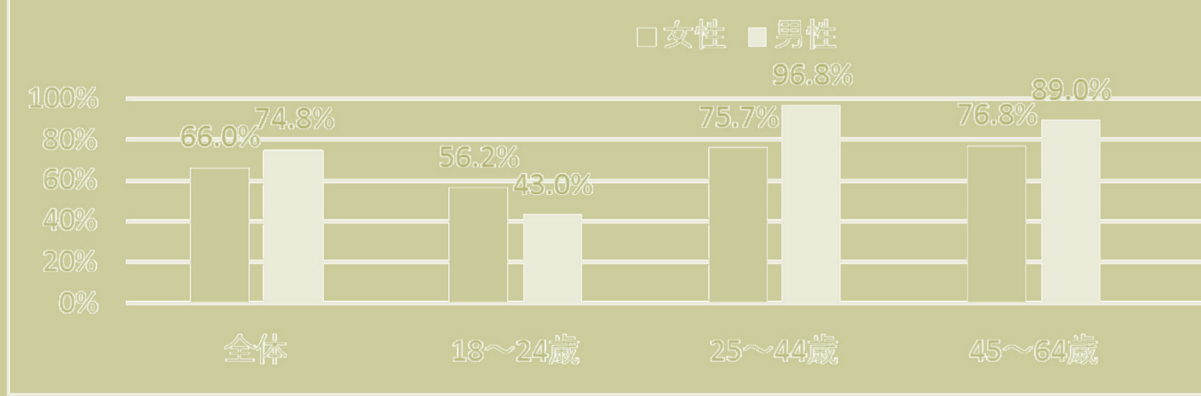
7 国内外の動き

年	世界の動き	国の動き	茨城県の動き	水戸市の動き
1975 年 (昭 50 年)	・ 国際婦人年 ・ 国際婦人年世界会議 (メキシコシティ)	・ 「婦人問題企画推進本部」設置 ・ 「婦人問題担当室」設置		
1976 年 (昭 51 年)	・ 国連婦人の 10 年 (1976 ～ 1985 年)	・ 民法（離婚後婚氏制度）改正 ・ 育児休業法施行		
1977 年 (昭 52 年)		・ 「国内行動計画」策定		
1978 年 (昭 53 年)			・ 生活福祉部に青少年婦人課 を設置	
1979 年 (昭 54 年)	・ 女子差別撤廃条約採択			
1980 年 (昭 55 年)	・ 「国連婦人の 10 年」中間年 世界会議（コペンハーゲン） 女子差別撤廃条約署名式	・ 女子差別撤廃条約署名 ・ 民法 家事審判法の改正	・ 第 2 次茨城県民福祉基本計 画において「婦人の福祉向 上」を位置づける。	
1984 年 (昭 59 年)				・ 総務部総務課に婦人行政の 総合窓口を設置
1985 年 (昭 60 年)	・ 「国連婦人の 10 年」最終年 世界会議（ナイロビ）「西暦 2000 年に向けての婦人の地 位向上のためのナイロビ将 来戦略」採択	・ 男女雇用機会均等法制定 ・ 女子差別撤廃条約批准 ・ 国籍法及び戸籍法の改正		・ 市長公室企画課に婦人行政 の窓口を移す
1986 年 (昭 61 年)			・ 新茨城県民福祉基本計画に おいて「女性の地位向上と 社会参加の促進」を位置付 ける。	・ 婦人問題に関するアンケー ト実施
1987 年 (昭 62 年)		・ 「西暦 2000 年に向けての新 国内行動計画」策定		・ 婦人問題懇話会設置
1988 年 (昭 63 年)		・ 女子差別撤廃条約実施状況 第 1 回報告審議		・ 「水戸市婦人行政推進計画」 策定
1990 年 (平 2 年)	・ 国連経済社会理事会「婦人 の地位向上のためのナイロ ビ将来戦略に関する第 1 回 見直しと評価に伴う勧告及 び結論」採択		・ 女性プラン策定に関する提 言 ・ 茨城県女性対策推進本部設 置	・ 「婦人施策の概要」作成
1991 年 (平 3 年)		・ 「育児休業法」の公布	・ 「いばらきローズプラン 21」 策定	
1992 年 (平 4 年)		・ 「育児休業法」の施行（4 月）		・ 市長公室文化室に女性行政 係を設置
1993 年 (平 5 年)	・ 「世界人権会議」（ウィーン） 女性に対する暴力撤廃宣言	・ パートタイム労働法施行 ・ 中学校での家庭科の男女必 修		・ 水戸市女性行動計画策定委 員会設置
1994 年 (平 6 年)	・ 「開発と女性」に関する第 2 回アジア・太平洋大臣会議 （ジャカルタ） ・ 国際人口・開発会議で「カイ ロ宣言及び行動計画」採択	・ 男女共同参画室設置 ・ 家庭科の男女必修完全実施 ・ 女子差別撤廃条約実施状況 第 2 回・第 3 回報告審議	・ 福祉部に女性青少年課設置	・ 国際文化課女性行政係に名 称変更 ・ 水戸第 4 次総合計画策定
1995 年 (平 7 年)	・ 第 4 回世界女性会議（北京） 「北京宣言及び行動綱領」採 択	・ 育児介護休業法の改正 ・ ILO156 号条約（家族的責任 条約）批准	・ 茨城県長期総合計画に「男 女共同参画社会の形成」を 位置づける ・ 男と女ハーモニー週間の設 定	・ 「水戸市女性行動計画」策定 ・ 「前期実施計画」作成 ・ 水戸市女性行動計画推進委 員会設置 ・ 水戸市女性行動計画推進本 部設置

年	世界の動き	国の動き	茨城県の動き	水戸市の動き
1996年 (平8年)		・男女共同参画審議会から「男女共同参画ビジョン」答申 ・男女共同参画推進連携会議発足 ・「男女共同参画2000年プラン」策定 ・「母体保護法」施行	・「いばらきハーモニープラン」策定	・男女共同参画都市宣言 ・担当所管を国際文化課女性行政推進室に強化 ・施策の概要作成
1997年 (平9年)		・「男女雇用機会均等法」改正 ・介護保険法の公布	・県婦人教育会館を県女性プラザに改名	・女性情報誌「びよんど」創刊
1998年 (平10年)				・「女性人材バンク」創設
1999年 (平11年)		・「男女共同参画社会基本法」公布、施行 ・改正男女雇用機会均等法施行	・女性青少年課福祉部から知事公室に組織替 ・いばらき国際女性会議開催	・国際文化課男女共同参画推進室に名称変更 ・日本女性会議2001みと実行委員会設立
2000年 (平12年)	・国連特別総会「女性2000年会議」(ニューヨーク)	・男女共同参画基本計画策定 ・児童虐待防止法施行 ・ストーカー規制法施行	・「いばらきハーモニープラン後期実施計画」策定	・「後期実施計画」作成
2001年 (平13年)		・「男女共同参画会議」設置 ・「男女共同参画局」設置 ・配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律施行 ・第1回男女共同参画週間	・茨城県男女共同参画推進条例施行 ・男女共同参画審議会設置	・日本女性会議2001みと開催 ・水戸市男女平等参画基本条例制定 ・水戸市男女文化センターびよんど開館 ・男女共同参画推進室を課相当の組織とする。
2002年 (平14年)		・「売春防止法」改正施行 ・「育児・介護休業法」の改正施行	・茨城県男女共同参画基本計画(新ハーモニープラン)策定 ・茨城県男女共同参画実施計画策定 ・茨城県男女共同参画苦情・意見処理委員会設置	・男女平等に関する相談開始 ・水戸市男女平等参画苦情処理委員会設置 ・水戸市男女平等参画推進委員会設置 ・水戸市男女平等参画推進本部設置 ・水戸市男女平等参画推進連絡会議設置
2003年 (平15年)		・女子差別撤廃条約実施状況第4回・第5回報告の審議 ・男女共同参画推進本部「女性のチャレンジ支援策」決定		・担当所管を男女平等参画推進室に名称変更
2004年 (平16年)		・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」改正		・「水戸市男女平等参画推進基本計画」策定 ・「前期実施計画」作成 ・「全国男女共同参画宣言都市サミット in みと」開催
2005年 (平17年)	・国連「北京+10」閣僚級会合(ニューヨーク)	・男女共同参画基本計画(第2次)策定 ・「女性の再チャレンジ支援プラン」策定 ・「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定 ・「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」改正	・女性プラザ男女共同参画支援室設置	・男女平等参画推進月間事業の実施
2006年 (平18年)	・第1回東アジア男女共同参画担当大臣会合の開催(東京)	・男女雇用機会均等法改正	・茨城県男女共同参画実施計画策定	・男女平等参画社会づくり功労表彰の実施
2007年 (平19年)		・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」改正 ・「パートタイム労働法」改正	・「いばらきの快適な社会づくり基本条例」制定	・担当所管を男女平等参画推進課へ名称変更
2008年 (平20年)	・女子差別撤廃条約実施状況第6回報告提出	・改正DV防止法の施行		

年	世界の動き	国の動き	茨城県の動き	水戸市の動き
2009 年 (平 21 年)		・「育児・介護休業法」改正 ・女子差別撤廃条約実施状況 第6回報告審議		・「後期実施計画」策定 ・男女平等参画推進月間写真 の募集実施
2010 年 (平 22 年)	・国連「北京 + 15」記念会合 (ニューヨーク)	・「第3次男女共同参画基本 計画」閣議決定 ・「仕事と生活の調和(ワーク・ ライフ・バランス)憲章」 及び「仕事と生活の調和推 進のための行動指針」改定	・「いばらきの快適な社会づく りの基本方針」策定	・男女平等参画センター(単 独館)の施設移転 ・担当所管を男女平等参画課 へ名称変更 ・男女平等参画推進月間市民 企画講座の募集実施
2011 年 (平 23 年)	・UN Women 正式発足	・東日本大震災(3月11日)	・「茨城県男女共同参画基本計 画(第2次)」いきいき い ばらきハーモニープラン策 定	・震災により男女平等参画セ ンター閉鎖 ・みと文化交流プラザに事務 室を仮移転 ・男女平等参画センター施設 整備方策等調査実施 ・市内事業所の男女平等参画 取組状況調査実施
2012 年 (平 24 年)	・第56回国連婦人の地位委員 会「自然災害におけるジェ ンダー平等と女性のエンパ ワメント」決議案採択	・「女性の活躍促進による経済 活性化」行動計画策定		・水戸市男女平等参画に関す る市民意識調査実施 ・男女平等参画センター(単 独館)解体撤去
2013 年 (平 25 年)		・「配偶者からの暴力の防止及 び被害者の保護等に関する 法律」改正(平成26年1 月施行) ・「日本再興戦略」(閣議決定) の中核に「女性の活躍推進」 が位置づけられる ・ストーカー行為規制等に関 する法律一部改正		・市内事業所の男女平等参画 取組状況調査実施
2014 年 (平 26 年)	・第58回国連婦人の地位委員 会「自然災害におけるジェ ンダー平等と女性のエンパ ワメント」決議案採択	・「日本再興戦略」改訂2014(閣 議決定)に「女性の活躍推進」 が位置づけられる	・ウィメンズパワーアップ会 議(全4回)の開催	・みと文化交流プラザ耐震補 強及び大規模改修工事
2015 年 (平 27 年)	・国連「北京 + 20」記念会合 (ニューヨーク) ・第3回国連防災世界会議 (仙台) 「仙台防災枠組」採択 ・UN Women 日本事務所開設 ・「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」(SDGs) 採択、【目標5:ジェンダー 平等を達成し、全ての女性 及び女児の能力強化を行う】		・いばらき女性の活躍応援宣 言企業登録制度の創設	・男女平等参画センターをみ と文化交流プラザ4~6階 に再整備 ・「水戸市男女平等参画推進基 本計画(第2次)」策定 ・男女平等参画課を市長公室 から市民協働部に組織替
2016 年 (平 28 年)	・G7 伊勢志摩サミット「女 性の能力開花のためのG7 行動指針」及び「女性の理 系キャリア促進のためのイ ニシアティブ(WINDS)」 に合意	・女子差別撤廃条約実施状況 第7回及び第8回報告審議 ・「育児・介護休業法」及び「男 女雇用機会均等法」等の改正	・茨城県男女共同参画基本計 画(第3次)策定	・水戸市女性活躍推進ガイド ブック作成 ・水戸市女性議会2016開催
2017 年 (平 29 年)		・刑法改正(強姦罪の構成 要件及び法定刑の見直し)		・水戸市女性活躍推進計画策 定
2018 年 (平 30 年)		・「政治分野における男女共同 参画の推進に関する法律」 施行 ・民法改正(女性の婚姻開始 年齢の引き上げ、男女とも 18歳に統一) ・「セクシュアル・ハラスメン ト対策の強化について~メ ディア・行政間での事案発 生を受けての緊急対策~」 の策定	・女性・青少年課を女性活躍・ 県民協働課に再編し、知事 公室から県民生活環境部に 組織替	・水戸市男女平等参画に関す る市民調査(男女の働き方 とライフスタイルに関する 水戸市民アンケート実施) ・水戸市男女平等参画に関す る事業所調査(水戸市で働 く男女の労働実態に関する 事業所調査)実施 ・国連主催「第7回ジェンダー 統計国際フォーラム」(浅草) に出席 ・水戸市女性議会2018開催

年	世界の動き	国の動き	茨城県の動き	水戸市の動き
2019 年 (令和元年)		・「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」等改正	・茨城県男女共同参画推進条例の一部改正（性的マイノリティに関する差別禁止） ・いばらきパートナーシップ宣誓制度開始	・性的マイノリティに関する電話相談の開始 ・市営住宅への入居に、いばらきパートナーシップ宣誓制度の適用開始
2020 年 (令和2年)				・水戸市男女平等参画推進基本計画（第3次）策定（R2～R5） ・国連主催「Counted and Visible」Conference on the measurement of gender and intersecting inequalities「数えられて見える化する：性別と交差する不平等の測定に関する世界会議」（ニューヨーク）に出席 ・性的マイノリティに関するメール相談の開始



水戸市男女平等参画推進基本計画(第3次)



水戸市

2020年6月発行

水戸市市民協働部男女平等参画課
〒310-0063 水戸市五軒町1丁目2番12号
みと文化交流プラザ5階
TEL 029-226-3161 FAX 029-226-3162
E-mail equality@city.mito.lg.jp

