



水戸市男女平等参画推進基本計画 (第4次)

はじめに



少子化に伴う人口減少や高齢化の進行に加え、価値観の多様化に伴う家族のあり方や働き方の変容など、社会状況は著しい変化を続けております。そのような中、お互いを尊重し、一人一人の個性と能力を十分に発揮できる男女平等参画社会の実現は、社会全体で取り組むべき重要な課題となっております。

本市においては、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）年に男女平等参画基本条例を制定いたしました。

本条例に基づき、これまで様々な施策を総合的に推進したことで、男女平等参画に関する認識は変化しております。しかしながら、今なお地域社会、職場等においては、固定的性別役割分担意識や男女の賃金格差、地位の格差等が存在しております。また、性的マイノリティの権利擁護、DVや性暴力等の人権侵害等への取組も求められております。

これらの状況や水戸市男女平等参画推進基本計画（第3次）における取組の成果を踏まえ、「水戸市男女平等参画推進基本計画（第4次）」を策定いたしました。

新たな計画は、性別に関わりなく、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する男女平等参画社会とするため、目指す姿を「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」と定めております。

この実現に向けましては、市民、事業者の皆様と一体となって各施策に取り組んでいくことが大変重要でありますので、皆様のより一層の御理解と御協力をいただきますようお願い申し上げます。

結びに、本計画の策定に当たり、御協力をいただきました市民、関係団体の皆様をはじめ、貴重な御意見をいただきました水戸市男女平等参画推進委員会の皆様に、心から感謝を申し上げます。

令和6年10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

第1 国の状況

- 1 社会情勢の変化・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
- 2 世界の中の日本・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5

第2 男女平等参画に関する水戸市の状況

- 1 人口の推移・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7
- 2 年齢3区分人口割合の推移・・・・・・・・・・ 7
- 3 年代別男女構成比・・・・・・・・・・・・・・・・ 8
- 4 女性の年齢階級別労働力率（M字カーブ）の状況・・・・・・・・ 8

第3 男女平等参画に関する調査結果から見える水戸市の現状

- 1 固定的な性別役割分担意識について・・・・・・・・ 9
- 2 普段の主な仕事・・・・・・・・・・・・・・・・ 9
- 3 相談窓口の認知度・・・・・・・・・・・・・・・・ 10

第4 水戸市男女平等参画推進基本計画（第3次）の取組と達成状況

- 1 主な施策と成果・・・・・・・・・・・・・・・・ 11
- 2 第3次計画の成果指標の達成状況・・・・・・・・ 13
- 3 本市における現状と課題・・・・・・・・・・ 14

第3章 計画の基本的な考え方

- 1 基本理念・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 17
 - 2 目指す姿・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 17
 - 3 基本方針・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 18
 - 4 施策の体系・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 19
-

第4章 施策の展開

基本方針1 男女平等参画社会の実現に向けた意識変革及び行動変化の促進	23
基本施策1 市民の意識変革と行動変化の促進	23
基本施策2 あらゆる分野での男女平等参画の推進	29
基本方針2 女性が活躍できる就業環境づくり【水戸市女性活躍推進計画（第3次）】	31
基本施策1 働く場における男女平等の実現	31
基本施策2 女性の就業支援	40
基本方針3 性別にかかわらず人権が尊重される環境づくり	43
基本施策1 性的マイノリティの人権が尊重される環境づくり	43
基本施策2 安全・安心な暮らしの実現	48

第5章 計画の推進体制と進行管理

1 計画の推進体制	55
2 計画の進行管理	56

目標指標一覧	59
--------	----

参考資料	67
------	----

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

本市においては、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）年度に「男女共同参画都市宣言」を行い、2001（平成13）年3月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」を策定し、2016（平成28）年度には、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進するため、「水戸市女性活躍推進計画」を策定しました。その後、2019（令和元）年度に女性活躍推進計画（第2次）を包含した男女平等参画推進基本計画（第3次）を策定し、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、今なお家庭や地域社会、職場等において固定的性別役割分担意識が残っており、男女の賃金格差や職業における男女の地位の格差等は依然として存在しています。

また、性的マイノリティ¹の権利擁護、DV²や性暴力等の人権侵害等への取組も求められています。

このような状況から、性別にかかわらず個性と能力を十分に発揮できる社会の実現に向け、国、県の方針やSDGs³の理念を踏まえるとともに、水戸市第7次総合計画ーみと魁・Next プランーや関連計画との整合を図りながら、女性活躍推進計画（第3次）を包含した男女平等参画推進基本計画（第4次）を策定するものです。



後藤玲子委員会会長から、高橋靖水戸市長へ答申
令和6年度第1回水戸市男女平等参画推進委員会にて

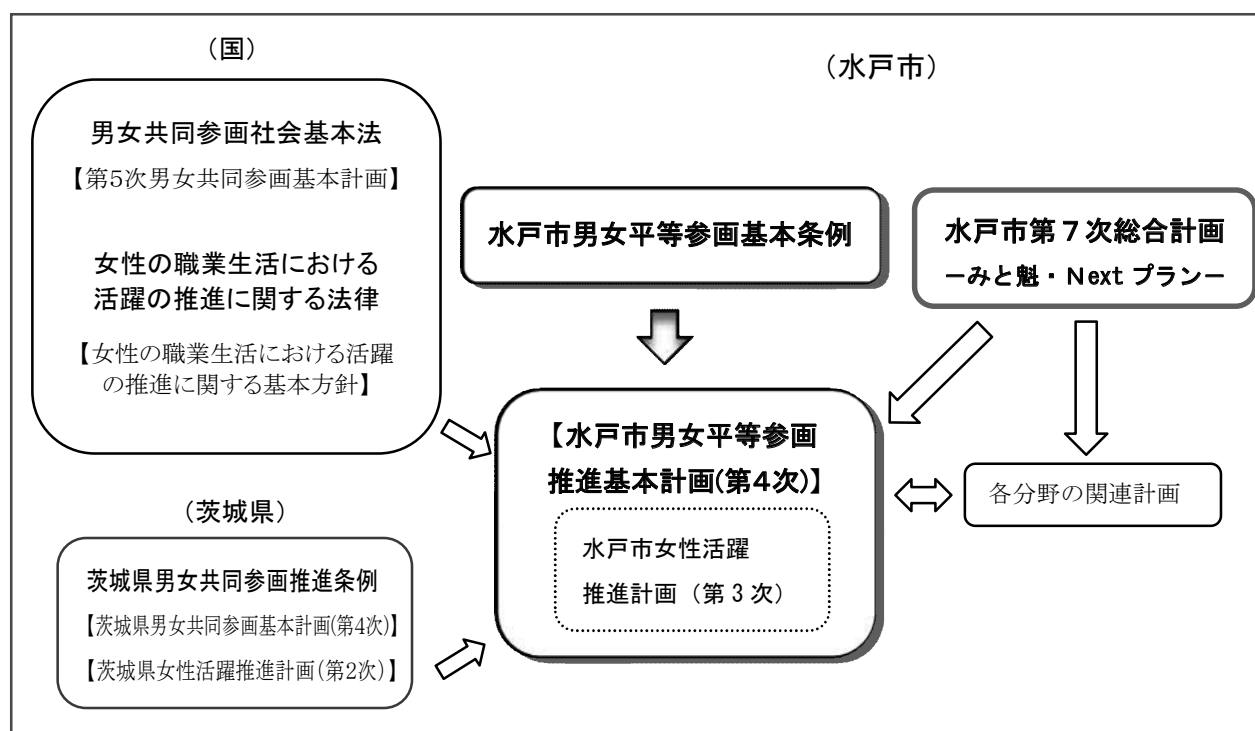
¹ 性的マイノリティ：性自認や性的指向など、性及び性別には多様な性の態様があり、一般的に典型的と言われている態様でない人達をLGBT（Lesbian、Gay、Bisexual、Transgender）と表現することもある。本計画では、そうした多様な性及び性別の態様を「性的マイノリティ」と表現する。また、性的指向と性自認のことをSOGI（Sexual Orientation and Gender Identity）と表現することもある。

² 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。

³ 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。

2 計画の位置付け

- (1) この計画は、男女共同参画社会基本法第14条第3項の規定による「市町村男女共同参画計画」として策定し、男女共同参画社会基本法及び第5次男女共同参画基本計画並びに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4次)との整合を図っています。
- (2) この計画は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第6条第2項の規定による「市町村推進計画」としての「水戸市女性活躍推進計画(第3次)」を包含して策定するものです。
- (3) 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。



- (4) 本計画に特に関連する持続可能な開発目標 (SDGs)



3 計画の期間

新たな計画の期間は、水戸市第7次総合計画ーみと魁・Next プランナーの計画期間を踏まえ、2024（令和6）年度から2028（令和10）年度までの5年間とします。

※社会情勢の変化等を踏まえ、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

第2章 本市の男女平等参画を取り巻く現状

第1 国の状況

1 社会情勢の変化

近年、少子化に伴う人口減少、高齢化の進行に加え、家族のあり方や個人の価値観の多様化、働き方の変容など、社会状況は著しい変化を続けています。このような中、持続可能な社会への取組、多様性（ダイバーシティ）を尊重する社会への変革を継続して進めるとともに、お互いを尊重し、一人一人の個性と能力を十分に発揮できる男女平等参画社会の実現は、社会全体で取り組むべき重要な課題となっています。

2 世界の中の日本

2015（平成27）年の国連サミットにおいて採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」では「持続可能な開発目標（Sustainable Development Goals:SDGs）」として17の目標が掲げられています。その5番目には「ジェンダー平等⁴を実現し、すべての女性と女児のエンパワーメント⁵を行う」と掲げられており、2030（令和12）年までに「誰一人取り残さない」ことを目指して取り組むことが宣言されています。また、我が国においても、2016（平成28）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全ての目標の実現に不可欠なものとされています。



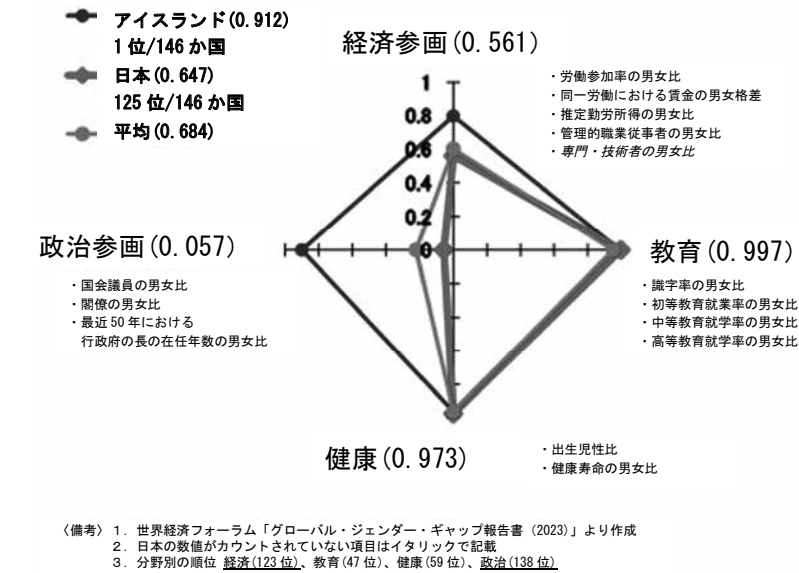
〔図1〕SDGsの17の目標

（出典：国際連合広報センターHP）

⁴ ジェンダー平等：社会的・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。

⁵ エンパワーメント：一人一人が持つ本来の能力を十分に発揮できる環境や仕組みを実現すること。

世界経済フォーラムが2023（令和5）年に発表したジェンダー・ギャップ指数(GGI)⁶2023によると、国際的に見た日本の社会進出における男女格差は、146 か国中 125 位（前年は 146 か国中 116 位）とここ数年で一番低い結果となり（表1）、特に、「政治」及び「経済」における順位で世界各国と比較して低い状況が続いています〔図2〕。



〔図2〕各分野の比較

順位	国名	値
1	アイスランド	0.912
2	ノルウェー	0.879
3	フィンランド	0.863
4	ニュージーランド	0.856
5	スウェーデン	0.815
6	ドイツ	0.815
15	英国	0.792
30	カナダ	0.770
40	フランス	0.756
43	アメリカ	0.748
79	イタリア	0.705
102	マレーシア	0.682
105	韓国	0.680
107	中国	0.678
124	モルディブ	0.649
125	日本	0.647
126	ヨルダン	0.646
127	インド	0.643

（表1）ジェンダー・ギャップ指数における日本の順位

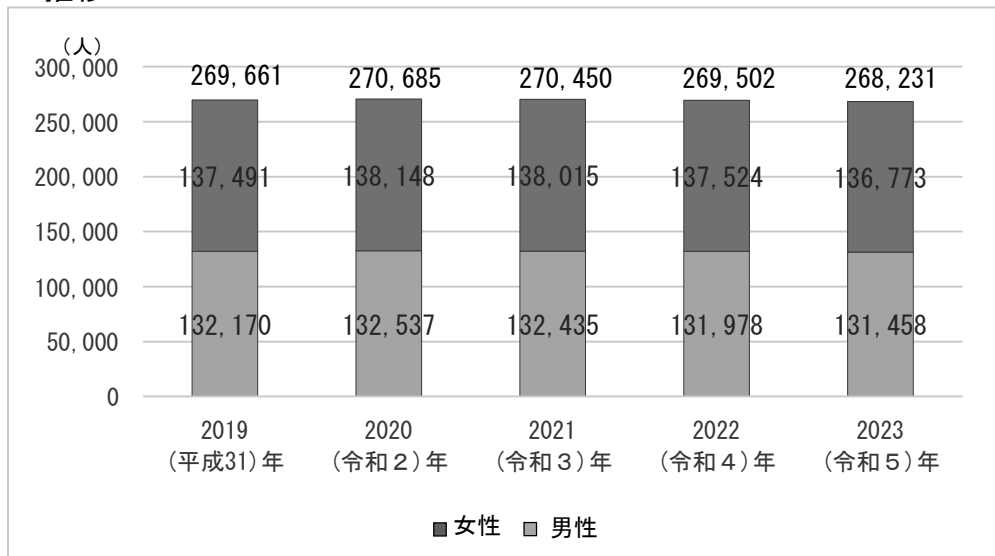
（出典：内閣府男女共同参画局ホームページ）

⁶ ジェンダー・ギャップ指数（GGI）：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 男女平等参画に関する水戸市の状況

水戸市の人口は、2023(令和5)年10月1日現在、268,231人で、男女構成比をみると、女性の割合が男性の割合を上回っています[図3]。また、年齢3区分人口割合の推移は、年少人口(0～14歳)、生産年齢人口(15歳～64歳)はともに減少しているのに対し、高齢者人口(65歳以上)は増加しています[図4]。年代別に見ると50代までは男性の割合が高く、60代以降は女性の割合が高くなっています[図5]。また、女性の労働力率については、25～29歳が75.4%と最も高く、次いで45～49歳が74.7%と高くなっています[図6]。

1 人口の推移

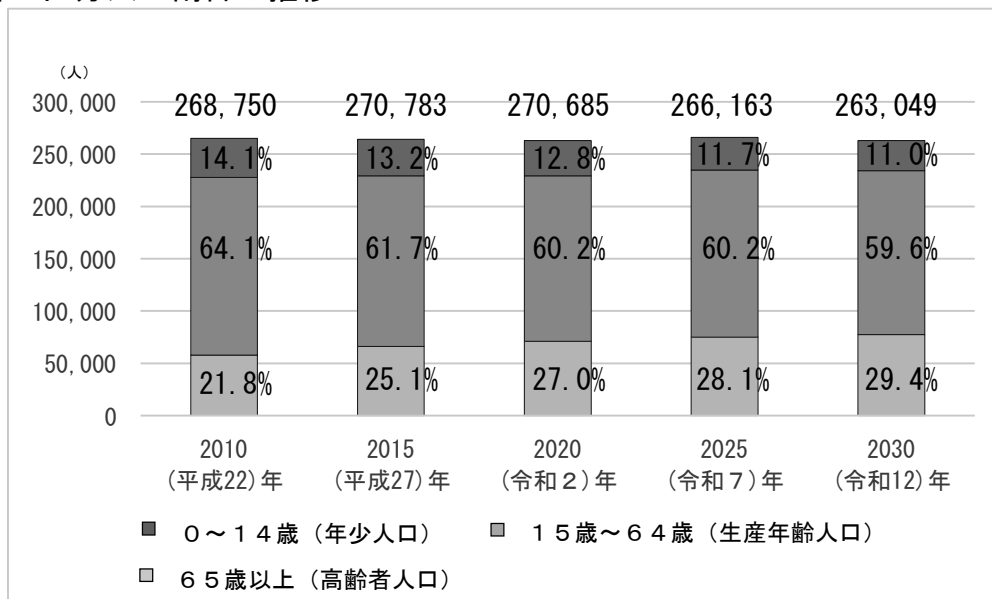


[図3] 男女別人口の推移

各年10月1日現在

(水戸市調べ)

2 年齢3区分人口割合の推移



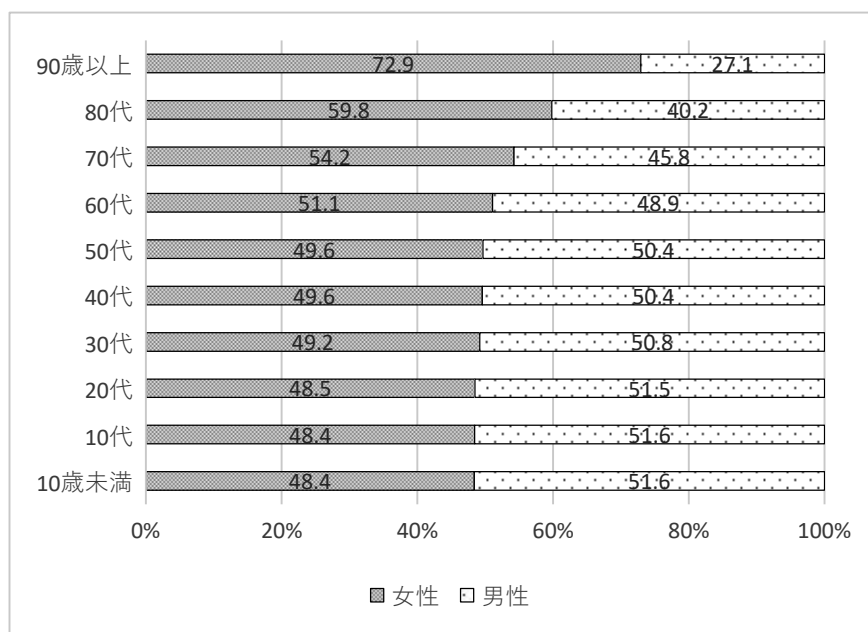
[図4] 年齢3区分人口割合の推移

各年10月1日現在

※2025(令和7)年、2030(令和12)年の総人口は国立社会保障・人口問題研究所による推計

(水戸市調べ)

3 年代別男女構成比

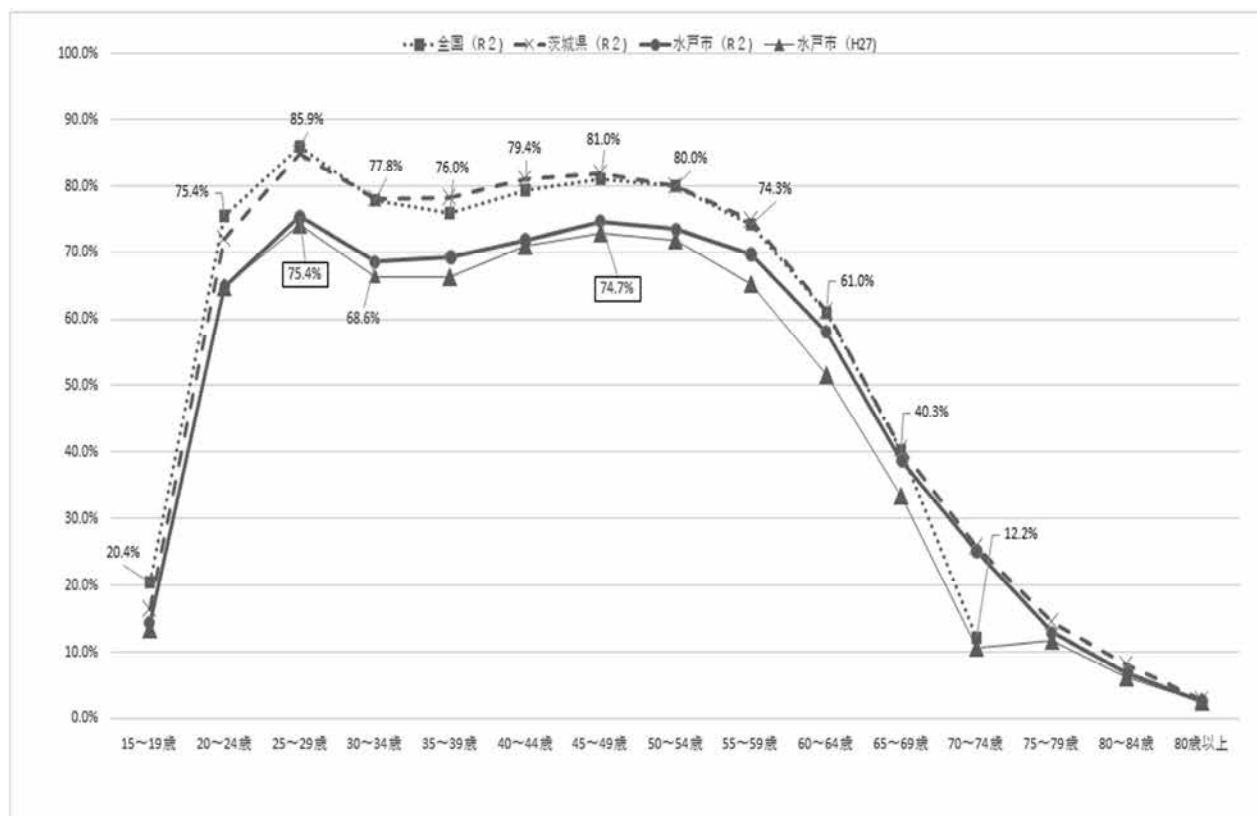


〔図5〕年代別男女構成比

令和5年10月1日現在

(出典：令和2年度国勢調査、総務省統計局)

4 女性の年齢階級別労働力率（M字カーブ⁷）の状況



〔図6〕年齢階級別労働力率

(出典：平成27年度・令和2年度国勢調査、総務省統計局)

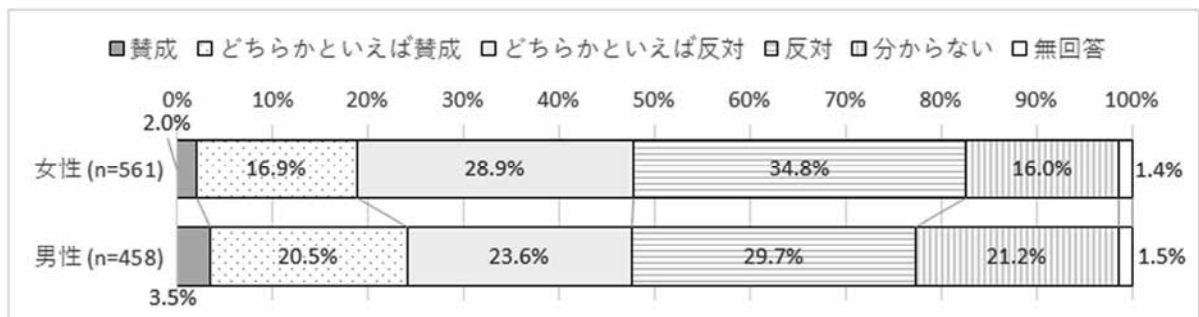
⁷ M字カーブ：日本の女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代が谷となり、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になることをいう。これは、結婚や出産を機に労働市場から退出する女性が多く、子育てが一段落すると再び労働市場に参入するという特徴があるためである。なお、国際的に見ると、欧米諸国では「M字カーブ」は見られない。

第3 男女平等参画に関する調査結果から見える水戸市の現状

本計画の策定に当たり、「水戸市男女平等参画に関する市民調査」（以下、「市民調査」といいます。）及び「水戸市男女平等参画に関する事業所調査」（以下、「事業所調査」といいます。）を実施しました。

1 固定的な性別役割分担意識について

伝統的な性別分業規範に賛成か反対かを問う調査では、女性の63.7%、男性の53.3%が「反対」又は「どちらかといえば反対」と回答しています。それに対して、「賛成」又は「どちらかといえば賛成」と回答した人は、女性の18.9%、男性の24.0%です。伝統的な性別分業規範に賛成する人は男女共に少数派で、伝統的な性別分業規範に反対する人は、賛成する人に比べて、女性では3倍以上、男性では2倍以上多い状況にあります[図7]。

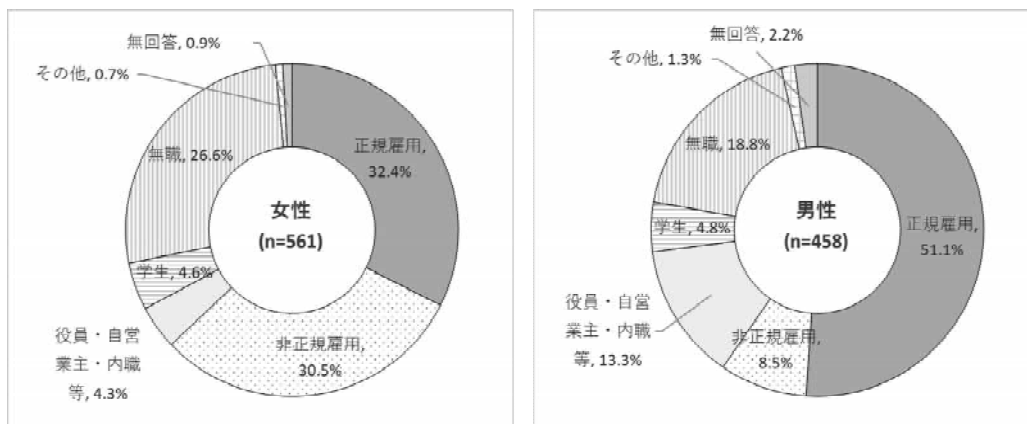


[図7] 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について

(市民調査、水戸市)

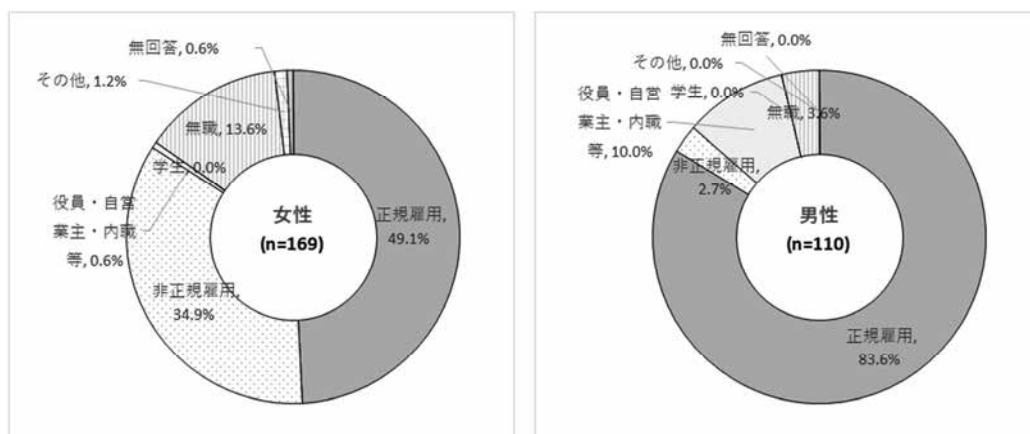
2 普段の主な仕事

「普段の主な仕事」は、女性は「正規雇用」が32.4%、「非正規雇用」30.5%であり、男性は「正規雇用」が最も多く51.1%、「非正規雇用」は8.5%という状況にあります[図8]。また、25～44歳の男女別でみると、男性の「正規雇用」は83.6%、「非正規雇用」は2.7%ですが、女性は「正規雇用」が49.1%、「非正規雇用」が34.9%という状況にあります[図9]。



[図8] 普段の主な仕事

(市民調査、水戸市)

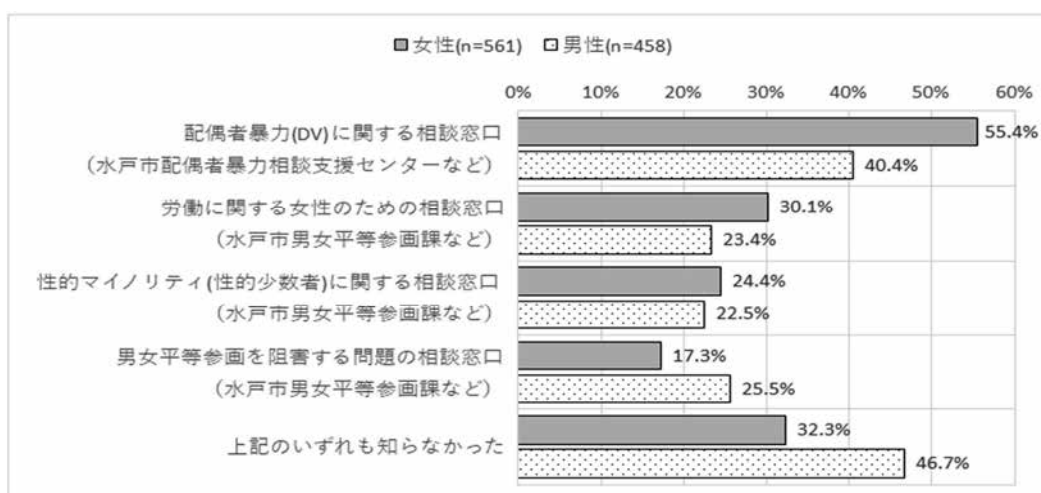


[図9] 普段の主な仕事 (25～44歳 男女別)

(市民調査、水戸市)

3 相談窓口の認知度

悩みを相談できる窓口について調査したところ、「配偶者暴力(DV)に関する相談窓口」を知っていると選択した人が男女共に最も多い状況です。また、選択肢に示した相談窓口を「いずれも知らなかった」と回答した割合は女性よりも男性の方が多く、女性は32.3%、男性は46.7%という状況にあります[図10]。



[図10] 悩みを相談できる相談窓口の認知度

(市民調査、水戸市)

第4 水戸市男女平等参画推進基本計画（第3次）の取組と達成状況

水戸市男女平等参画推進基本計画（第3次）（以下、「第3次計画」といいます。）の実施期間である2020（令和2）年度から2023（令和5）年度の4年間では、「女性の活躍推進」、「性的マイノリティの人権が尊重される環境づくり」、「男女平等参画の意識の醸成」の施策を重点的に進め、市民の意識の醸成を図りました。

1 主な施策と成果

＜女性の活躍推進＞

事業所向け人材不足解消セミナー

- （1）女性が活躍できる職場環境及び働きやすい職場環境の実現に向けた取組を促進するため、業種や業界の実態に応じたセミナー等を実施

- ・ これからの介護を考える ケアカンファレンス水戸（R3）
参加事業所数 301 事業所
- ・ 建設業事業者向けセミナー（R5）
参加者 18 人



就業支援講座

- （1）自分に合ったライフプランやキャリアを選択できるよう、知識や情報を得るための講座を実施

- ・ 復職支援（子育て、ミドル、シニア世代）（R2～R5）
参加者 61 人



- （2）起業に必要な基礎知識を学ぶことで、起業に対する抵抗をなくし、働くことの選択肢の一つと捉えられるような講座等を実施

- ・ 起業支援（R2～R5）
参加者 65 人

学生向けキャリアセミナー

- （1）若者世代が、今後の人生の選択時に十分な知識や情報を基にして、固定的性別役割分担意識にとらわれずに自分自身やパートナーのキャリアビジョンを描けるよう、事業者と連携したセミナーを実施

- ・ 茨城大学「わたしのキャリアとワーク・ライフ・バランス」（R2～R5）
参加者 346 人
- ・ 常磐大学「仕事と家庭の両立プログラム」（R2～R5）
参加者 128 人



政策・方針決定過程への女性の参画推進

- （1）ワーク・ライフ・バランスや働きやすい環境等について、女性が活躍するためには何が必要か、働く女性と行政との懇談会を実施

- ・行政懇談会 「専門職の女性と市長との懇談会」(R3)

(2) 若者や女性が市の執行部に対し直接政策提言をする場を体験することで、市の政策・方針決定過程への参画拡大となるよう発表会を実施

- ・学生によるエビデンスに基づく政策提言発表会 (R2、R4)

参加者 109 人



<性的マイノリティの人権が尊重される環境づくり>

(1) 性的マイノリティであることを理由に差別や偏見に苦しむ当事者、その家族や友人等の悩みに寄り添い解決に導けるよう相談窓口を開設

- ・性的マイノリティに関する電話・メール相談の開設 (R1～R5)

電話 118 件 (R5 まで)、メール 12 件 (R5 まで)



(2) 性的マイノリティについて誤解や偏見をなくすために、市民や事業者向けの講座等を市民団体や関係機関と連携して実施

- ・市民、事業所向け性的マイノリティに関する講座等の開催 (R3～R4)

参加者 延べ 1,129 人、参加事業所数 3 事業所



(3) 市民や事業者に向けた性的マイノリティへの正しい理解促進のための意識啓発を実施

- ・市民、事業者向けパンフレットの作成、レインボーフラッグを持った水戸市公式マスコットキャラクター「みとちゃん」の作成

<男女平等参画の意識の醸成>

(1) 男女平等参画社会の形成に向け、他の模範となる先駆的な実績を残した個人・団体・事業所へ功労賞を授与

- ・男女平等参画社会づくり功労賞の表彰 (R2～R5)

個人の部 4 人、団体の部 4 団体、事業所の部 5 事業所



(2) 性別にかかわらず個性と能力を発揮できる社会の実現に向けて、誰もが自分らしく輝くことのできる生き方を市民とともに考えるシンポジウムを実施

- ・ヒューマンライフシンポジウムの開催 (R3～R5)

参加者 1,126 人



(3) 市民や事業者等の理解と関心を深めるため、男女平等参画推進月間の趣旨を広く浸透させるための標語・写真の募集を実施

- ・男女平等参画推進月間映画祭、市民企画講座の開催 (R3～R5)

参加者 197 人、市民企画講座実施数 13 回 392 人

- ・男女平等参画推進月間標語・写真コンテストの募集 (R2～R5)

応募数 標語 940 件、写真 79 件

2 第3次計画の成果指標の達成状況

第3次計画で掲げた成果指標と現況の比較については次のとおりです。

No.	指標	計画策定時 (令和元年度)	目標値 (令和5年度)	現状値 (令和5年度)
1	「えるぼし ⁸ 」「くるみん ⁹ 」認定取得数	11 社	20 社	16 社 (令和6年3月31日)
2	一般事業主行動計画の新規の策定数	111 社	100 社 (令和2～5年度累計)	113 社 (令和2～4年度累計)
3	女性の正規雇用比率	49.8%	65%	51.6%
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%	—
5	雇用区分の転換に関する知識を得た女性の割合	—	70%	93.3%
6	末子6歳未満の女性の就業率	61.6%	70%	75.7%
7	入門講座から創業支援塾等へ進んだ人数	34 人	48 人 (令和2～5年度累計)	17 人 (令和2～5年度累計)
8	就業に関する市民の知識	—	50%	79.2%
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%	60%	30.5%
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%	82.2%
11	市民の男女平等感	9.5%	30%	11.3%
12	男女平等参画の認識を新たにした人数	—	4,800 人 (令和2～5年度累計)	996 人 (令和2～5年度累計)
13	審議会等における女性委員割合	35.0%	40%	34.8% (令和6年1月1日)
14	女性委員がいない審議会等の数	7/64	0	6/66 (令和6年1月1日)

⁸ えるぼし：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。企業の従業員規模が101人以上の企業には、同法に基づく行動計画の策定、届出、公表・周知が義務づけられている。

⁹ くるみん：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。企業の従業員規模が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。

3 本市における現状と課題

(1) 現状

第3次計画の前半に当たる2020（令和2）年度以降、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、講座や講演会の開催を中心とした啓発事業の多くが、中止又は規模縮小を余儀なくされました。そのような中においても、オンライン等による講座開催や女性の就労に関する情報発信及び「女性のための労働相談」の開始など、運営の工夫をしながら、男女平等参画推進に向けた様々な事業を実施しました。また、男女平等参画や女性活躍推進に取り組む事業所等を表彰・周知するなど、働きやすい職場環境づくりへの社会的機運の醸成を図りました。さらに、性的マイノリティに関する正しい理解の促進のため、市民団体と協働で啓発資料を作成するなど、意識啓発に取り組みしました。

第3次計画において掲げた施策の取組の結果については、「一般事業主行動計画の新規策定数」や「就業に関する市民の知識」等において目標以上の成果を上げていますが、「市民の男女平等感」や「審議会等における女性委員割合」など、達成できていない目標もあります。

(2) 課題

これまで様々な取組を行ってきたことで、市民の男女平等参画に関する認識は徐々に変化しておりますが、家庭や地域、職場においては固定的性別役割分担意識が未だに残っていることが伺えます。女性にとっても男性にとっても自分らしく生きやすい社会を目指すためには、固定的性別役割分担意識等の固定観念や、無意識の思い込みによる悪影響が生じないように、男女双方の意識改革と理解の促進を図ることが重要となります。このため、男女平等参画の意義や必要性について理解を促し、行動につながる学習機会の提供や意識啓発に取り組んでいく必要があります。

このような状況から、本計画については、第3次計画における施策を継続して取り組んでいくとともに、実施により見えた課題や問題について解消に向けた改善を図りながら、施策を展開していきます。

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、次のとおり基本理念を定めます。

(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

男女平等参画社会を目指し、次の三つを重点項目として、各種施策を展開します。

基本方針1 男女平等参画社会の実現に向けた意識変革及び行動変化の促進

市民の男女平等参画社会の実現に向けた意識変革及び実践のための教育や啓発の推進など、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、家庭や地域社会、職場等における男女間の意識の偏り、格差や不平等の状況把握に努めながら、本市のあらゆる政策・施策に男女平等参画の視点を一層取り入れていきます。

あわせて、意思決定過程への女性の参画を更に拡大することにより、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。

基本方針2 女性が活躍できる就業環境づくり【水戸市女性活躍推進計画（第3次）】

女性の活躍推進のため、事業者が労働環境の改善や一般事業主行動計画¹⁰の策定等の取組を加速させる仕組みづくりを進めるとともに、ワーク・ライフ・バランス¹¹の実現が可能な、働きやすい職場を目指した取組を促進します。

さらに、働きたいと希望する女性の就業継続や再就職に向けた支援を強化するとともに、女性起業家の育成など、女性が生き生きと活躍できる働き方を推進します。

本項目を、水戸市女性活躍推進計画（第3次）と位置付けます。

基本方針3 性別にかかわらず人権が尊重される環境づくり

性別にかかわらず、お互いを認めあい活躍できる社会の実現に向けて、性的マイノリティも含め、人権が尊重される環境づくりを推進します。

あわせて、DVやセクシュアル・ハラスメント、性暴力など、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推進します。また、特に女性はライフステージに応じて心身の状態が大きく変化する可能性があることから、互いの性への理解を新たな視点として位置付け、取組を進めます。

¹⁰ 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行動計画の策定と従業員への周知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。

¹¹ ワーク・ライフ・バランス：誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発等、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。

4 施策の体系

目指す姿 「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」



¹² アンコンシャス・バイアス：無意識の思い込み、偏見（自分が気づいていない、ものの見方や捉え方のゆがみや偏り）のこと。

第4章

施策の展開

第4章 施策の展開

基本方針1 男女平等参画社会の実現に向けた意識変革及び行動変化の促進

基本施策1 市民の意識変革と行動変化の促進

《基本施策1の指標》

◎成果指標：市、市民、事業者による取組の成果を測る指標

No.	指標	現況	目標 (令和10年度)	事業主体
1	固定的な性別役割分担意識に肯定的な市民の割合	女性 18.9% 男性 24.0% (令和5年度市民調査)	いずれも10%未満	市
2	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)	996人 (令和2～令和5年度累計)	6,000人 (令和6～令和10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

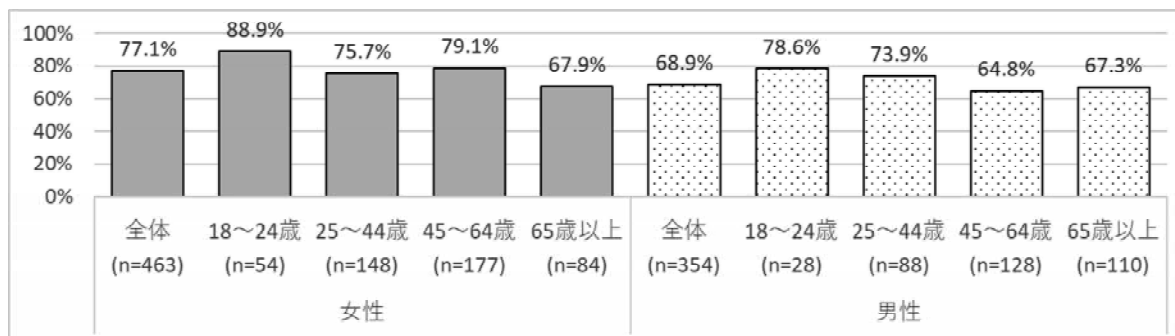
No.	指標	現況	目標 (令和10年度)	事業主体	対応する 成果指標
a-1	男女平等参画に関する事業の新規参加率	72.2% (令和5年度)	75%	市	1、2

施策①男女平等参画への意識変革の促進

【現状】

(1) 固定的な性別役割分担意識の男女差

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という伝統的な性別分業規範に賛成か反対かを問う質問では、女性の63.7%、男性の53.3%が「反対」又は「どちらかといえば反対」と回答しています(前出9頁[図7])。賛成又は反対の意見を持っている人のうち、「反対」又は「どちらかといえば反対」と回答した人の割合を性別年齢階層別に見ると、どの年齢階層でも、男性より女性の割合が高い状況です。そのうち18～24歳の女性の割合が最も高い状況にあります[図11]。



[図 11]「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に「反対」又は「どちらかといえば反対」と回答した人の性別年齢階層別構成比

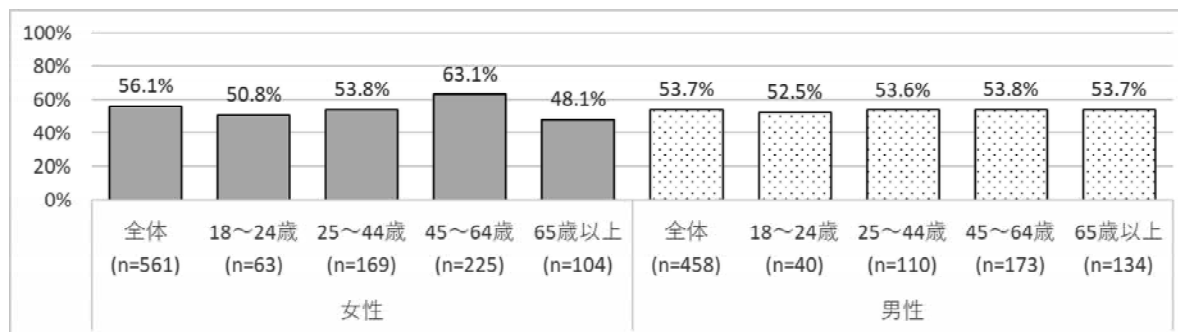
※「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に「賛成」、「どちらかといえば賛成」、「どちらかといえば反対」、「反対」と回答した人(n)に占める、「どちらかといえば反対」、「反対」と回答した人の割合

(市民調査、水戸市)

(2) 女性の社会進出に関する考え方

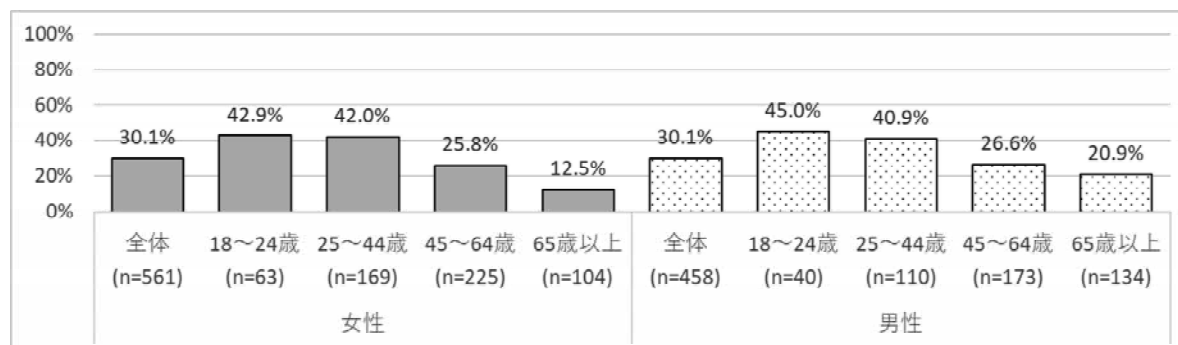
現時点で、「女性は、こどもができてみずっと職業を続ける方がよい」と考える人の割合は、男性では年齢階層による違いがほぼなく、どの年齢階層でも5割強となっています。女性は年齢階層によって割合が異なり、18～24歳と65歳以上の年齢階層では、男性よりも「女性は、こどもができてみずっと職業を続ける方がよい」と考える人の割合が低い状況にあります。25～44歳の女性の割合は男性とほぼ同じで、45～64歳の女性の割合は、男性よりも高い状況にあります[図 12]。

男女共に、女性の社会進出に関する考え方が変わり、学卒直後より年齢を重ねた現時点のほうが「女性は、こどもができてみずっと職業を続ける方がよい」と考える人の割合が増えています [図 12、13]。



[図 12]現時点で「女性は、こどもができてみずっと職業を続ける方がよい」と考える人の性別年齢階層別割合

(市民調査、水戸市)



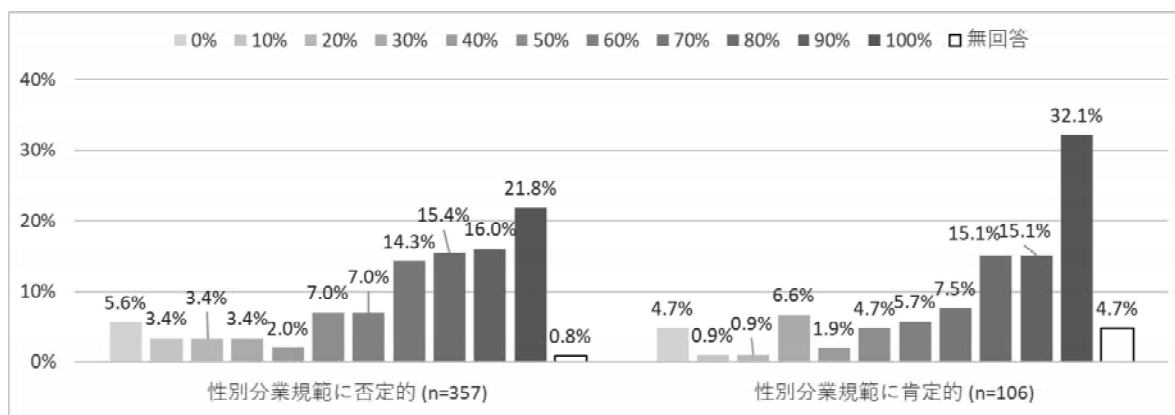
[図 13]学卒直後に「女性は、こどもができてみずっと職業を続ける方がよい」と考えていた人の性別年齢階層別割合

(市民調査、水戸市)

（３）家事・育児・介護分担の男女差

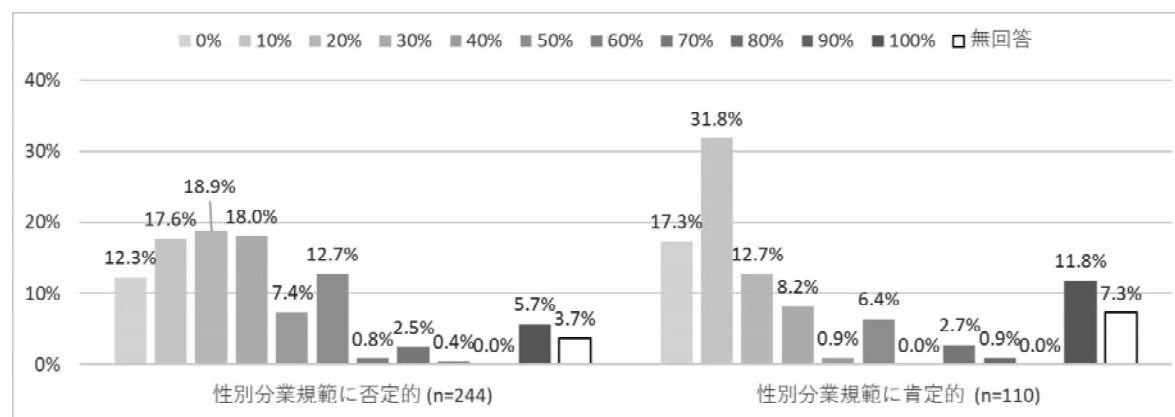
18歳未満の子と同居する有配偶女性について、伝統的な性別分業規範に否定的な女性は、伝統的な性別分業規範に肯定的な女性よりも、家庭での家事・育児・介護分担度が低いと回答する傾向がみられます。しかし、伝統的な性別分業規範に否定的な女性でも、80%以上の家事・育児・介護を行っているとは回答した人は53.2%、60%以上行っていると回答した人は74.5%です[図14]。

それに対して、18歳未満の子と同居する有配偶男性について、伝統的な性別分業規範に否定的な男性は、伝統的な性別分業規範に肯定的な男性よりも、家庭での家事・育児・介護分担度が高いと回答する傾向がみられます。しかし、伝統的な性別分業規範に否定的な男性においても、家庭での家事・育児・介護を60%以上行っていると回答した人は9.4%しかいない状況にあります[図15]。



[図14] 性別分業意識と家庭での家事・育児・介護分担度との関係（18歳未満の子と同居する有配偶女性）

（市民調査、水戸市）



[図15] 性別分業意識と家庭での家事・育児・介護分担度との関係（18歳未満の子と同居する有配偶男性）

（市民調査、水戸市）

【課題】

- ①男性や若年層を含めた、あらゆる層の男女平等参画社会の実現に向けた行動を促すための更なる周知・啓発
- ②男性が家事・育児・介護に積極的に参画するための環境整備

【主な取組】

取組1 固定的な性別役割分担の意識変革の推進

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
② 表彰制度等の充実	表彰制度や月間事業等の啓発を一層推進し、市民や事業者の男女平等参画社会の実現に向けた機運醸成を図ります。	市
③ 男性の育児等への参画機会の創出	父子手帳の配布や、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

取組2 ジェンダー統計¹³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を収集し、男女の状況の差異を様々な側面から分析し、活用を図ります。	市
② 市が策定する各種計画や施策等への反映	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、施策へ反映します。	市
③ 男女の状況の差異を示すデータの市民への発信	男女の状況の差異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を行います。	市

施策②アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み、偏見）の気づきと見直し

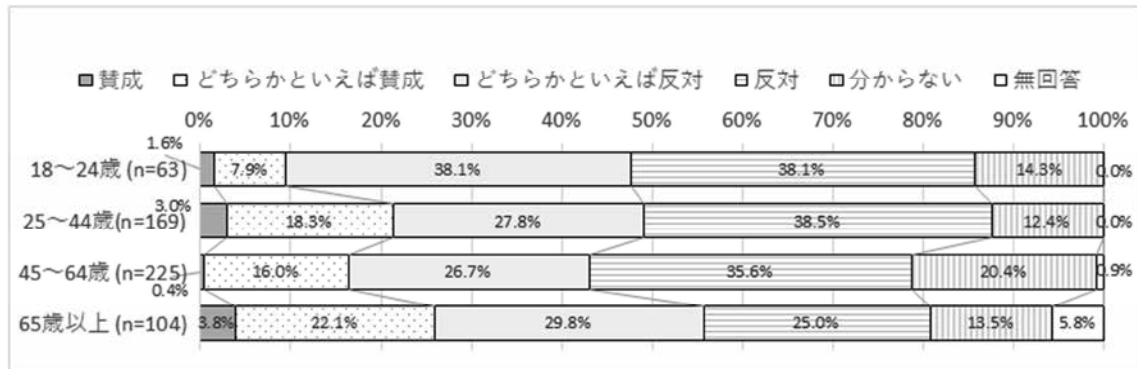
【現状】

(1) 性別役割分担意識の男女差・年代差

「男は仕事、女は家庭」という考え方について、年代別にみると、いずれの年齢階層においても「反対」又は「どちらかといえば反対」と固定的な性別役割分担意識に否定的な人の割合が、「賛成」又は「ど

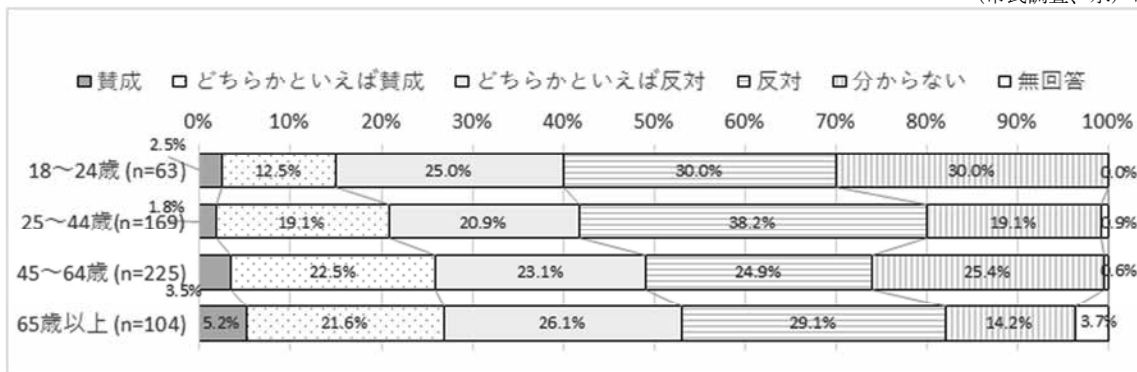
¹³ ジェンダー統計：男女間の意識による偏り、格差や差別の現状及びその要因、現状が生み出す影響を客観的に把握するための統計

ちらかといえば賛成」と肯定的な回答をした人の割合を大幅に上回っています。また、肯定的な考え方について、男女共に年齢が高い世代において割合が高く、45～64歳の女性を除いては、若い世代になるにつれて割合が低くなっている状況です[図16、17]。



[図16] 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方について 性別年齢階層（女性）

（市民調査、水戸市）

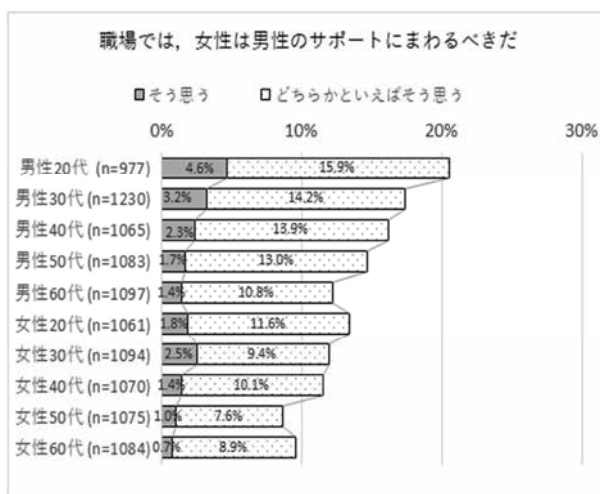


[図17] 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方について 性別年齢階層（男性）

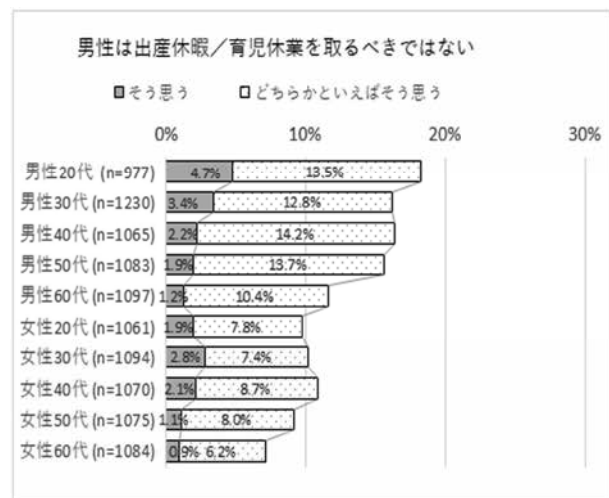
（市民調査、水戸市）

（2）職場における性別役割分担意識

国の「性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）調査」によると、職場の役割分担に関する項目のうち、「職場では、女性は男性のサポートにまわるべきだ」、「男性は出産休暇／育児休業を取るべきでない」等について、男性のなかでも年代が若いほど、「そう思う傾向」が強くなっています[図18、19]。



[図18]

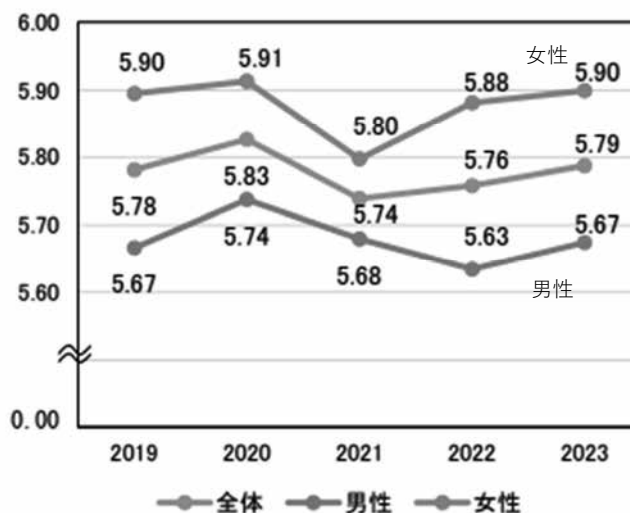


[図19]

（出典：令和4年度 性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する調査研究結果、内閣府）

（３）男性の生活満足度

国の満足度・生活の質に関する調査では、総合的な生活満足度について、女性より男性が低い状況です[図20]。男性の生活満足度には、社会とのつながり、雇用環境、ワーク・ライフ・バランスの実現など、仕事との関わりが大きく影響しています。



[図20]生活満足度の推移（男女別）

（出典：満足度・生活の質に関する調査報告書 2023、内閣府）

【課題】

- ①性別によるアンコンシャス・バイアスの気づきの促進
- ②先入観にとらわれない職業選択のための若年層からの意識づけ

【主な取組】

取組１ キャリア ¹⁴ やワーク・ライフ・バランスに関する情報提供		
具体的取組	内容	事業主体
① インターンシップの実施や仕事と家庭の両立に関する情報の提供	大学、事業者と連携し、職場体験やロールモデルの提供等をとoshi、具体的なイメージが持てるよう、仕事と家庭の両立についての情報や知識を提供します。	市 事業者 関係機関
取組２ 個性や能力を生かした職業観の醸成		
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、性別にとらわれない職業選択を促す講座を実施します。	市 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 関係機関 事業者

※関係機関：国・県等の公的機関、教育機関等

¹⁴ キャリア：働くことのプロセス、また働くことにまつわる生き方のこと。過去の職務経験やそれに伴う計画的な能力開発連鎖のこと。

基本施策2 あらゆる分野での男女平等参画の推進

《基本施策2の指標》

◎成果指標：市、市民、事業者による取組の成果を測る指標

No.	指標	現況	目標 (令和10年度)	事業主体
3	審議会等における女性委員割合	34.8% (令和6年1月1日)	40%以上	市 事業者
4	女性委員がいない審議会等の数	6/66 (令和6年1月1日)	0	市 事業者

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) 水戸市の女性参画状況

本市の審議会等への女性の参画状況は、2023（令和5）年度は34.8%と、40%の目標には至っておらず、6審議会等においては、女性が0人の状況にあります。一方、市議会の女性議員は、2023（令和5）年度に8人となり、市議会議員に占める女性議員の割合は28.6%の状況です。また、自治会長に占める女性の割合は、過去5年間でほぼ横ばいの約1割という状況にあります（表2）。

	審議会等に占める女性委員の割合					市議会議員に占める女性議員の割合			自治会長に占める女性の割合		
	審議会等数 (件)	女性を 含まない 審議会等数 (件)	委員数 (人)	女性委員 数 (人)	女性比 率(%)	議員数 (人)	女性議員 数 (人)	女性比 率(%)	自治会長数 (人)	女性自治会長 数(人)	女性比 率(%)
平成31年度	65	7	1,020	347	34.0	28	4	14.3	1,299	142	10.9
令和2年度	57	6	1,069	357	33.4	28	4	14.3	1,283	154	12.0
令和3年度	57	6	1,029	337	32.8	28	4	14.3	1,264	162	12.8
令和4年度	60	6	1,085	364	33.5	26	4	15.4	1,277	166	13.0
令和5年度	66	6	1,165	405	34.8	28	8	28.6	1,266	150	11.8

休止の審議会は数
に含まない

各1月1日現在

各6月1日現在

6月現在

(表2) 水戸市の審議会等、議員、自治会長等の女性割合

平成31年、令和2年は4月現在

【課題】

政策や意思決定の方針決定過程から、男女の意見等が反映できるための機運の醸成及び女性の参画機会の拡大

【主な取組】

取組1 政策決定過程での女性の参画の推進		
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
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 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 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等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 関係機関
③ 女性農業士 ¹⁵ 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
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
② まちづくりに関する女性の参画の推進	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
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 地域の防災活動や避難所運営等における女性の参画の促進	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するとともに、防災マニュアル等において、避難所運営に女性が参画する仕組みをつくりまします。	市
② 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、女性吏員の一層の活躍と新たな人材確保に計画的に取り組まします。	市

¹⁵ 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

基本方針2 女性が活躍できる就業環境づくり【水戸市女性活躍推進計画（第3次）】

基本施策1 働く場における男女平等の実現

《基本施策1の指標》

◎成果指標：市、市民、事業者による取組の成果を測る指標

No.	指標	現況	目標 (令和10年度)	事業主体
5	「えるぼし」「くるみん」認定取得数	16社 〔えるぼし6社 くるみん10社〕 (令和6年3月31日)	40社	事業者 市
6	一般事業主行動計画の新規の策定数	113社 〔女性活躍推進法20社 (令和5年3月31日) 次世代育成法93社 (令和5年3月31日)〕	130社 (令和6～令和10 年度累計)	事業者 市
7	女性の正規雇用比率	51.6% (令和5年度市民調査)	70%	事業者 市
8	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)	—	80%	事業者 市

○活動指標：成果指標を達成するための活動実績

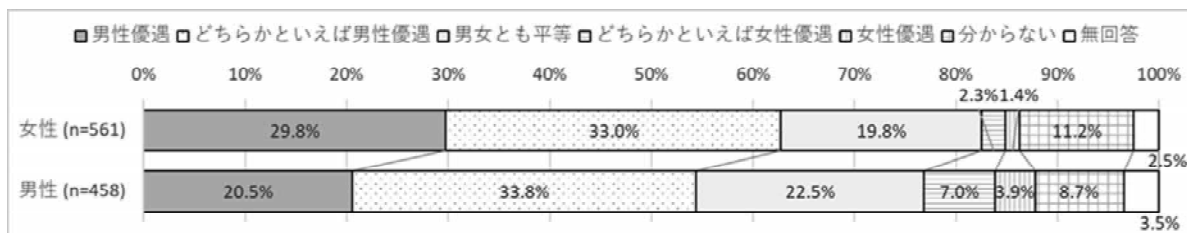
No.	指標	現況	目標	事業主体	対応する 成果指標
a-2	事業者向けセミナーへの 参加事業者数	— (動画配信のため集計なし)	300事業者 (令和6～令和10年度累計)	事業者 市	5、6、 7、8

施策①女性が活躍できる職場環境の実現

【現状】

（１）職場における男女の平等感

職場における男女の優遇度について、男女共に「男性優遇」又は「どちらかといえば男性優遇」と回答した割合が、「女性優遇」又は「どちらかといえば女性優遇」と回答した割合を大きく上回り、女性では62.8%、男性では54.3%となっています。一方「女性優遇」又は「どちらかといえば女性優遇」と回答した割合は、女性では3.7%、男性では10.9%しかいない状況にあります〔図21〕。

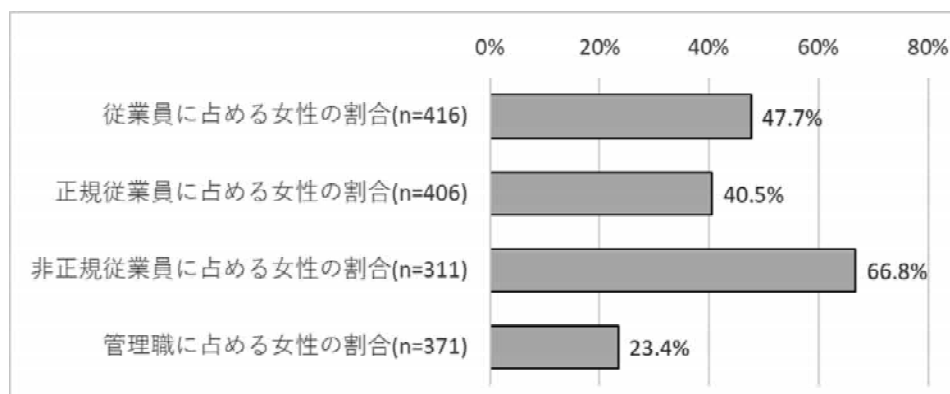


〔図21〕職場における男女の優遇度に関する認識

（市民調査、水戸市）

（２）雇用形態

事業所で働く従業員、正規従業員、非正規従業員及び管理職に占める女性の割合について、全体では、従業員に占める女性の割合は平均5割弱であり、男女比（男性：女性）は約1：1です。しかし、正規従業員の男女比（男性：女性）は約3：2、管理職の男女比（男性：女性）は約3：1であり、男性より女性の方が少ない状況です。それに対して、非正規従業員の男女比（男性：女性）は約1：2で、男性より女性の方が多い状況にあります〔図22〕。

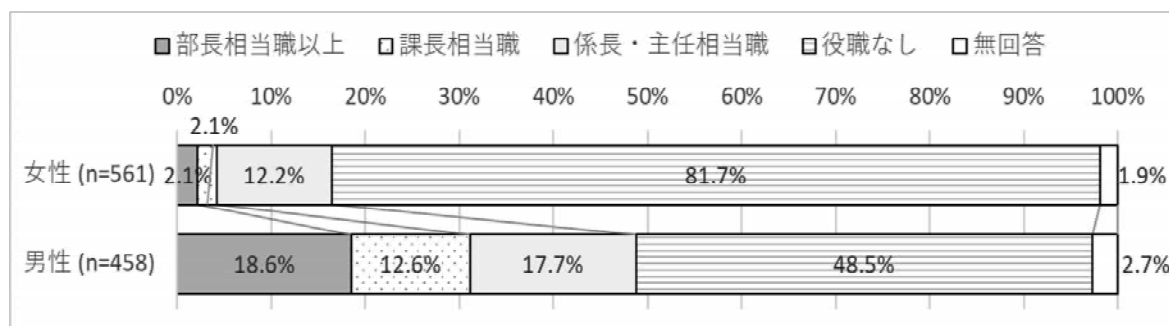


〔図22〕従業員等に占める女性の割合の平均値

（事業所調査、水戸市）

（３）勤務先での役職について

勤務先での役職について、女性は、「役職なし」と81.7%が回答し、「係長・主任相当職」についても12.2%しかおらず、「部長相当職以上」又は「課長相当職」と回答した人はそれぞれ2.1%しかいない状況です。それに対して男性は、「部長相当職以上」が18.6%、「課長相当職」が12.6%、「係長・主任相当職」が17.7%であり、「役職なし」は48.5%という状況にあります〔図23〕。

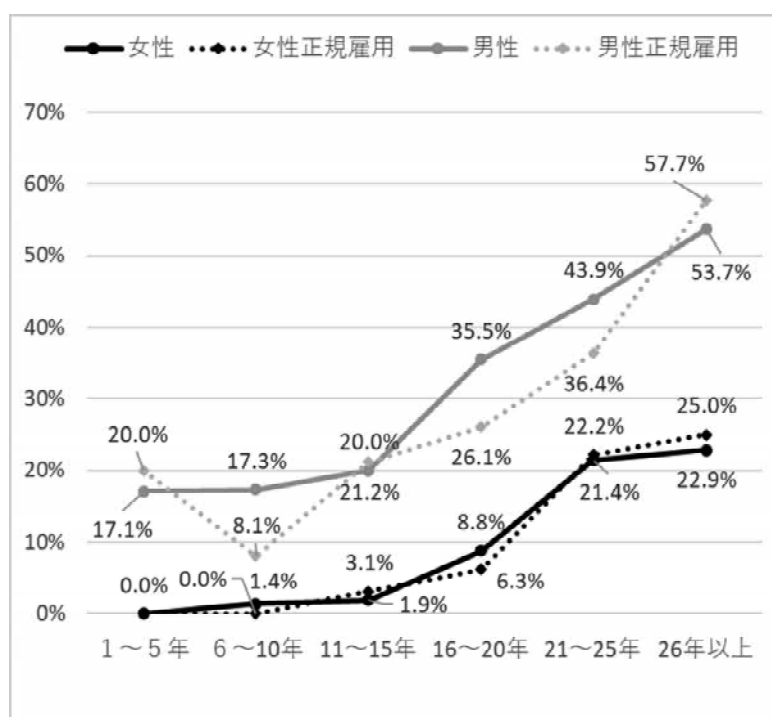


[図 23]勤務先での役職

(市民調査、水戸市)

(4) 勤続年数と管理職割合との関係

勤続 26 年以上の男性は、53.7%が課長相当職以上の役職に就いていますが、勤続 26 年以上の女性は、22.9%しか課長相当職以上の役職に就いていない状況にあります。同じ勤続年数の正規雇用の男女間でも、管理職割合は男女で大きく異なっています[図 24]。

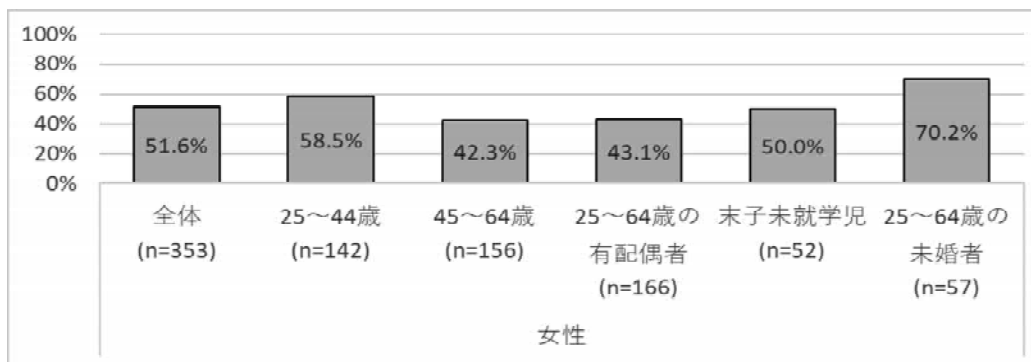


[図 24]勤務先での勤続年数と管理職割合との関係

(市民調査、水戸市)

(5) 正規雇用比率の男女差

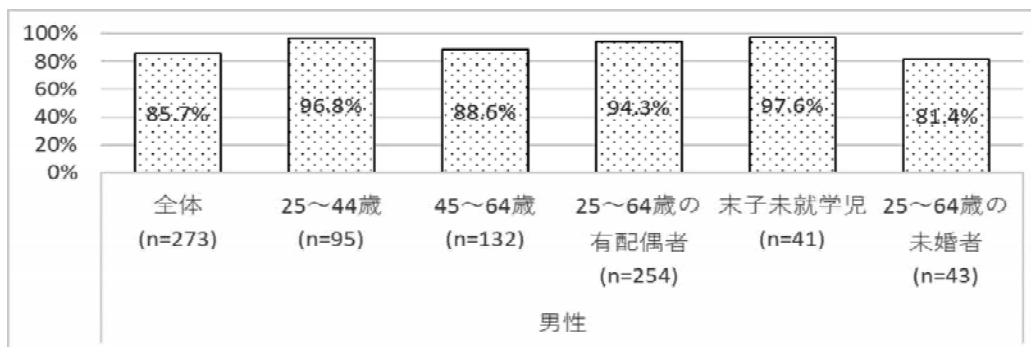
「正規雇用」と「非正規雇用」の合計に占める「正規雇用」の割合を正規雇用比率と定義すると、全体では女性が 51.6%、男性が 85.7%という状況です。年齢階層別、家族形態別に見ても、男性より女性の方が、正規雇用比率が低い状況にあります [図 25、26]。



[図 25]性別年齢階層別、性別家族形態別の正規雇用比率（女性）

※「全体」には、年齢階層が18～24歳及び65歳以上の人数を含みます。

（市民調査、水戸市）



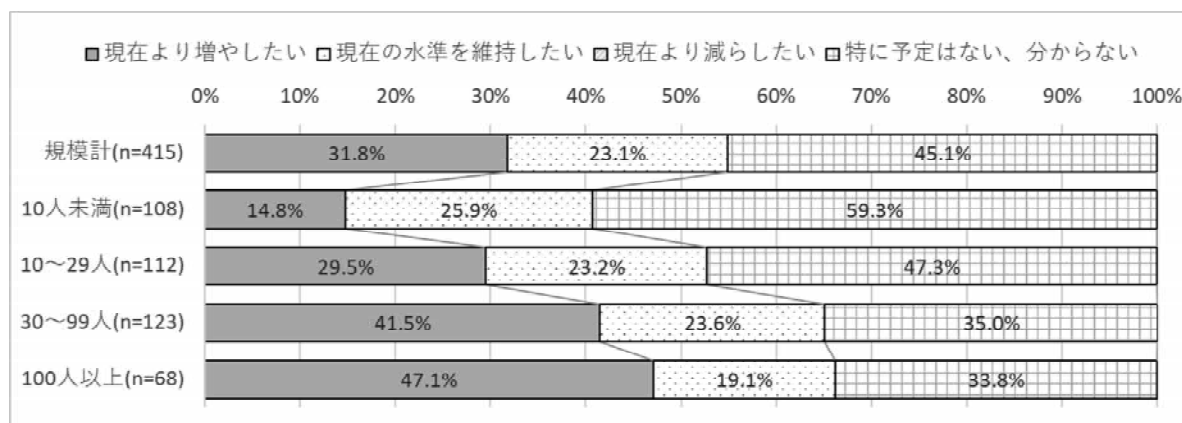
[図 26]性別年齢階層別、性別家族形態別の正規雇用比率（男性）

※「全体」には、年齢階層が18～24歳及び65歳以上の人数を含みます。

（市民調査、水戸市）

（6）事業所の管理職に占める女性割合に関する予定

3年後までの管理職に占める女性割合に関する予定について、従業員30人未満事業所の22.3%、30～99人事業所の41.5%、100人以上事業所の47.1%が「現在より増やしたい」と回答しています[図 27]。



[図 27]3年後までの管理職に占める女性割合に関する予定

（事業所調査、水戸市）

【課題】

- ①事業所における女性活躍促進のための制度整備など、働きやすい職場環境づくり
- ②女性の管理職比率の向上に向けた取組

【主な取組】

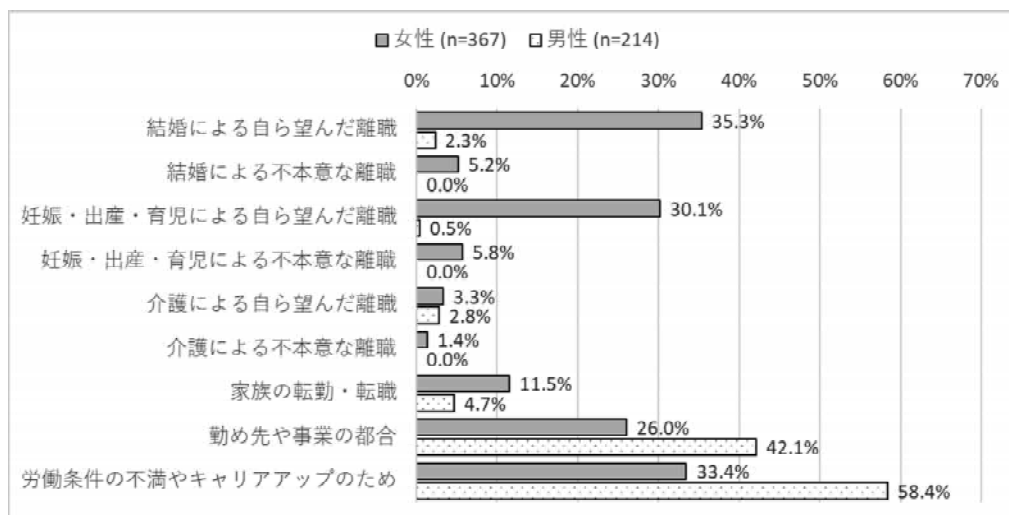
取組 1 雇用における女性の待遇改善の促進		
具体的取組	内容	事業主体
① 雇用管理区分の転換制度導入等の取組の促進	正社員登用や復職制度等を導入した事業者の事例・効果を紹介するとともに、従業員の制度活用に向けた周知を図ります。 また、男女間の賃金格差の解消にもつながる女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定を促進します。	市 事業者
取組 2 女性のスキルアップ支援		
具体的取組	内容	事業主体
① 知識やスキルの習得の支援	業務上必要な知識・スキルを習得するためのセミナーの開催、情報提供をします。	市 関係機関
取組 3 女性が管理職を希望しやすい職場環境の実現		
具体的取組	内容	事業主体
① 職場環境に関する調査、改善の促進	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。また、管理職登用に向けた計画的な人材育成の取組を促進します。	市 事業者
② 業種全体での情報の共有	研修等の機会を捉え、問題点や改善の手法等の情報の共有を図ります。	市 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。また、女性が自らのスキルを高める取組の支援を進めます。	市 事業者

施策② 男女共に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

過去の離職の主な理由として、女性では「結婚による自ら望んだ離職」と回答した割合が最も高く、次に「妊娠・出産・育児による自ら望んだ離職」と回答した割合が高い状況です。他方で男性では、「労働条件の不満やキャリアアップのため」と回答した割合が高く、次に「勤め先や事業の都合」と回答した割合が高い状況です。ライフイベントを理由にした離職は、ほぼ女性特有の現象であり、男性においてはほとんどいない状況です [図 28]。



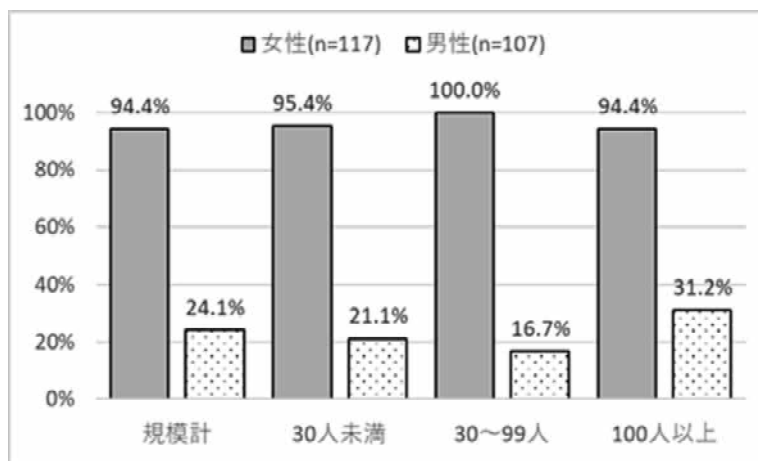
[図 28] 家族やライフイベントが主な理由で過去の勤務先を離職した人の割合 複数回答あり

(市民調査、水戸市)

(2) 育児休業の取得状況

2021（令和3）年度中に出生した子を持つ従業員数に対する育児休業を取得した従業員数（予定者を含む）を育児休業取得率と定義し、事業所の平均値を計算すると、規模計では女性は94.4%、男性は24.1%で、女性はほとんどの人が育児休業を取得しているのに対して、男性は約4人に1人しか育児休業を取得していない状況にあります [図 29]。

また、全国の育児休業取得率と比較すると、事業所の従業員規模や性別にかかわらず、全国よりも水戸市の方が、育児休業取得率が高くなっています（表3）。



[図 29] 従業員規模別の育児休業取得率（事業所の平均値）

(事業所調査、水戸市)

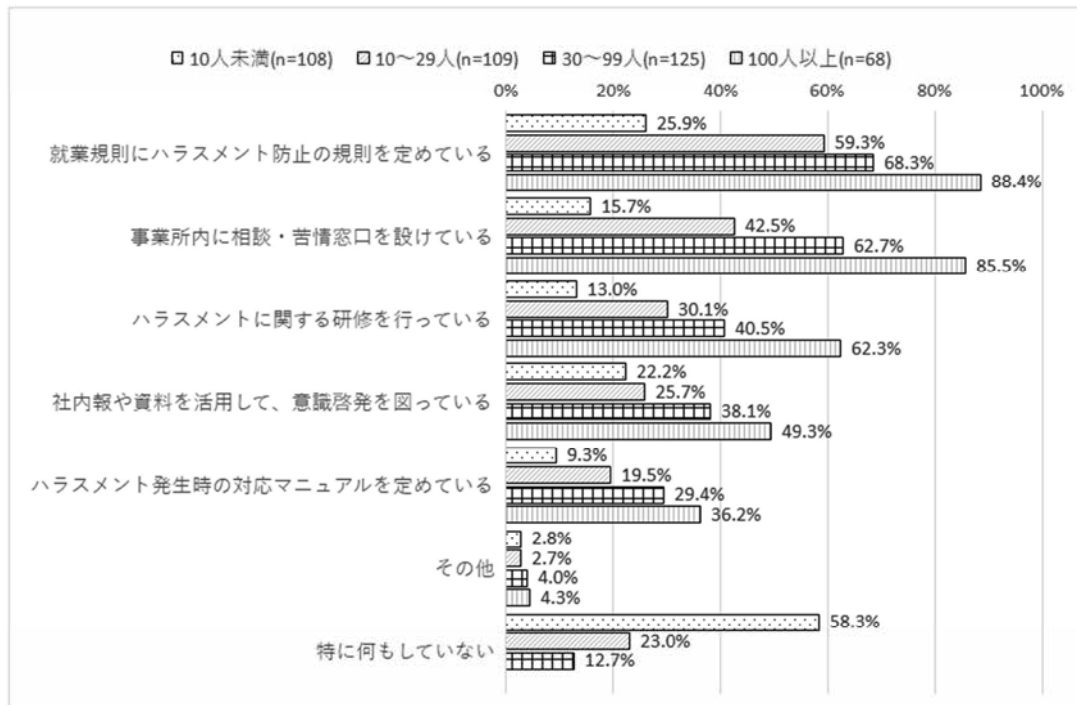
事業所規模	水戸市		全国	
	女性	男性	女性	男性
規模計	95.4%	27.4%	80.2%	17.1%
30人以上	97.6%	27.7%	90.6%	21.1%

(表 3) 従業員規模別の育児休業取得率（事業所の平均値）

(事業所調査、水戸市)

（３）事業所におけるハラスメント防止のための取組状況

従業員規模の大きい事業所ほど、取組を行っていると回答した割合が高い状況にあります。それに対して、特に従業員10人未満の事業所では、各種取組を行っているという回答した割合が低く、「特に何もしていない」と回答した事業所が58.3%という状況にあります〔図30〕。

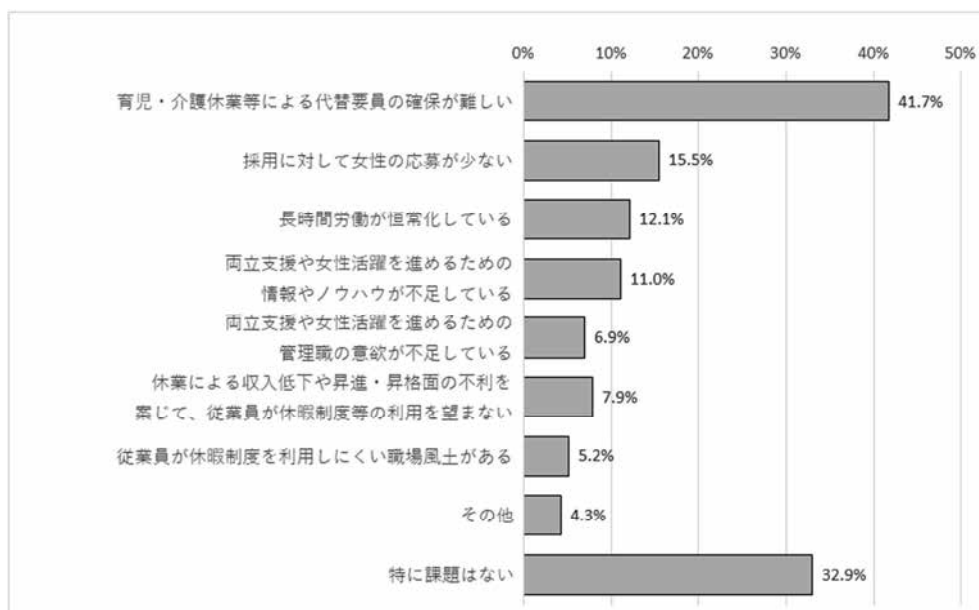


〔図30〕従業員規模別の、ハラスメント防止のための取組

（事業所調査、水戸市）

（４）事業所における仕事と家庭生活の両立支援や女性の活躍推進を進めるうえでの課題

全体では、「育児・介護休業等による代替要員の確保が難しい」と回答した事業所が41.7%で最も高い状況です。「特に課題はない」と回答した事業所も32.9%という状況にあります〔図31〕。「その他」の回答には、「人員不足」、「女性が従事する業務領域拡大に向けた体制整備」、「性別にかかわらず採用に課題」等が挙げられています。



〔図31〕仕事と家庭の両立支援や女性活躍を進めるうえでの課題（規模計、n=407）

（事業所調査、水戸市）

【課題】

- ①結婚や子育てなどのライフイベントによる離職を回避できる支援体制の充実
- ②男性の育児休業取得に向けた職場の環境・制度整備
- ③小規模事業者のハラスメント防止に向けた取組促進

【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 事業者
② デジタル技術の活用による仕事の効率化の促進	デジタル技術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 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 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	男性の育児休業取得促進や女性の母性健康管理など、全ての従業員が安心して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
② 各種制度の整備に向けた支援	中小規模の事業者が、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、事業者へのインセンティブの付与について、庁内での取組を推進します。	市 関係機関

	③ 事業者の模範となる市の取組と情報共有	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 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	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 事業者
	② 従業者がハラスメントについて学ぶ機会の提供	従業者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 事業者

基本施策2 女性の就業支援

《基本施策2の指標》

◎成果指標：市、市民、事業者による取組の成果を測る指標

No.	指標	現況	目標 (令和10年度)	事業主体
9	末子6歳未満の女性の就業率	75.7% (令和5年度市民調査)	85%	事業者 市
10	入門講座から創業支援塾等へ進んだ人数	17人 (令和2～令和5年度累計)	45人 (令和6～令和10年度累計)	市
11	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)	79.2%	90%	市

○活動指標：成果指標を達成するための活動実績

No.	指標	現況	目標	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	98人 (令和2～令和5年度累計)	400人 (令和6～令和10年度累計)	市	9、10、 11
a-4	キャリアアップセミナー 参加者数	69人 (令和2～令和5年度累計)	150人 (令和6～令和10年度累計)	市	11

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

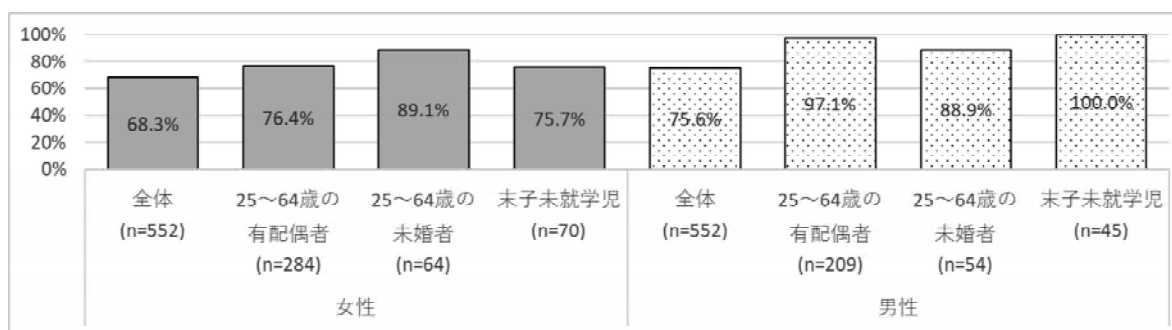
【現状】

(1) 女性の労働力率の状況

本市の女性の労働力率は、国や県の水準を下回っておりますが、5年前と比べると全体的に高くなっています。また、50歳代以降の労働力率が高くなっている状況にあります（前出8頁[図6]）。

(2) 家族形態による就業率の男女差

25～64歳の未婚者の就業率は男女でほぼ差がない状況にありますが、25～64歳の有配偶男女の就業率及び末子未就学児男女の就業率を見ると、男性は100%が収入を得られる仕事をしているのに対して、女性は75.7%が収入を得られる仕事をしている状況にあります[図32]。



[図 32]性別・家族形態別の就業率

(市民調査、水戸市)

【課題】

- ① 女性の就業継続、再就職や起業が実現できる環境整備
- ② 女性が自立した生活を送るための、就業やライフプランに関わる様々な知識や情報の提供

【主な取組】

取組 1 女性の就業・再就職支援		
具体的取組	内容	事業主体
① 就業や再就職に必要な知識や情報、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るセミナーの実施や職業訓練等の機会、事業者との交流等による情報提供に努めます。	市 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	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
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ます。	市 事業者
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、放課後学級・学童クラブの運営の充実に努めます。	市 事業者
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

	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
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 関係機関

基本方針3 性別にかかわらず人権が尊重される環境づくり

基本施策1 性的マイノリティの人権が尊重される環境づくり

《基本施策1の指標》

◎成果指標：市、市民、事業者による取組の成果を測る指標

No.	指標	現況	目標 (令和10年度)	事業主体
12	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)	82.2%	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	現況	目標 (令和10年度)	事業主体	対応する 成果指標
a-5	性的マイノリティに関する啓発事業の参加者数	—	1,500人 (令和6～令和10年度累計)	市 事業者	12

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理解

性的マイノリティやLGBTという言葉や意味を知っている人は多くいます[図33]。さらに、職場や学校等で性的マイノリティに関するハラスメントや差別、偏見等を見聞きした、又は受けたことがあるかについては、19%が「ある」と回答しています[図34]。また、身近な家族などにカミングアウト¹⁶された場合、「どうしたらよいか分からない」と回答した割合が20%という状況にあります[図35]。

「いばらきパートナーシップ宣誓制度¹⁷」の認知度については、46%が「知らない」と回答しています[図36]。

¹⁶ カミングアウト：性的マイノリティ当事者であることを、自ら周囲の人に打ち明けること。

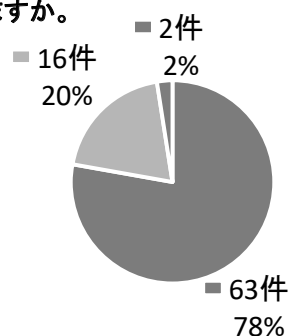
¹⁷ いばらきパートナーシップ宣誓制度：茨城県が、性的マイノリティの方の生活上の困難の解消と理解増進を図ることを目的に、パートナーシップの宣誓をした方に受領証を交付することにより、パートナーを家族同様に取扱うこととしたもの。民法上の婚姻制度とは異なる。

性的マイノリティ又はLGBTという言葉を知っていますか。

■ 知っている

■ なんとなく知っている

■ 知らない



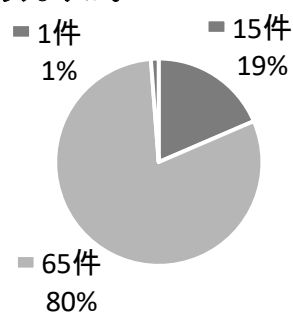
[図 33]

職場又は学校等で、性的マイノリティに関するハラスメントや差別や偏見を受けた人を見聞きした、又は、受けたことはありますか。

■ ある

■ ない

■ 答えたくない



[図 34]

身近な家族などが性的マイノリティであるとカミングアウト(公表)した場合どうしますか。

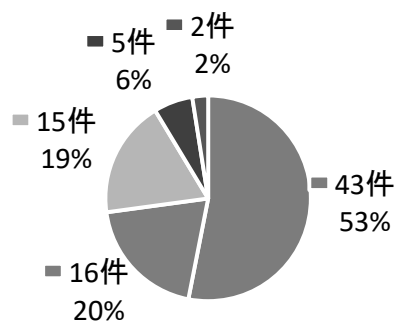
■ 今まで通り

■ どうしたらよいかわからない

■ 応援する

■ 距離をおく

■ その他



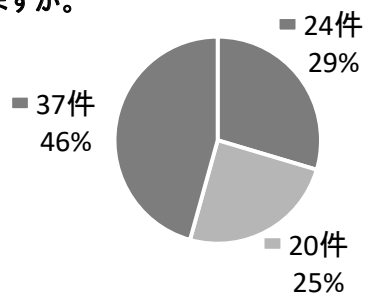
[図 35]

茨城県では令和元年7月1日、「いばらきパートナーシップ宣誓制度」を創設しました。どのような制度か知っていますか。

■ 知っている

■ なんとなく知っている

■ 知らない

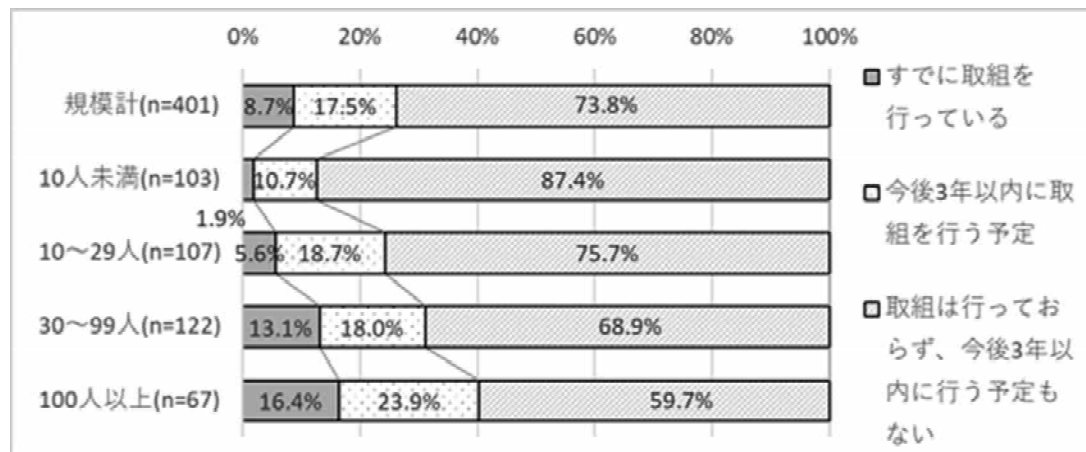


[図 36]

[図 33～36] (令和元年度インターネットモニター「性的マイノリティ」に関するアンケート調査結果、水戸市) n=81

（２）事業所における性的マイノリティへの配慮

性的マイノリティに配慮した働きやすい職場づくりについては、従業員規模にかかわらず、「取組は行っておらず、今後３年以内に行う予定もない」という回答の割合が最も大きい状況にあります。しかし、従業員１００人以上の事業所では、「すでに取組を行っている」又は「今後３年以内に取組を行う予定」と回答した事業所が４０.３％です〔図 37〕。



〔図 37〕性的マイノリティへ配慮した職場づくり

（事業所調査、水戸市）

（３）相談窓口の認知度

性的マイノリティに関する相談窓口について、「知っている」と回答した人の割合は男女共に約２割強という状況にあります（前出 10 頁〔図 10〕）。

【課題】

- ①性的マイノリティの正しい理解促進に向けた啓発の強化
- ②事業所における性的マイノリティへの取組に向けた連携
- ③相談窓口の更なる周知

【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ための取組の推進	市民や事業者に向け、講演会等を開催するほか、啓発資料等を活用し、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。さらに、ホームページやSNSなど、あらゆる媒体をととした情報発信に取り組みます。	市 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	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 事業者
② いばらきパートナーシップ宣誓制度の周知	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に向けた取組を促します。	市 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
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
③ いばらきパートナーシップ宣誓制度の適用拡大	市の行政サービスにおける制度の適用拡大に取り組みます。	市
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

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、教職員への研修の充実を図ります。	市 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	性的マイノリティの児童・生徒に寄り添い、その心情や発達段階等に応じたきめ細かな対応に努めるとともに、保護者への意識啓発を図ります。	市 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 医療関係機関等との連携強化	性同一性障害 ¹⁸ の方等に、必要に応じて医療情報の提供を行うほか、医療関係機関と勉強会を開催するなど、性的マイノリティに関する理解を促進し、医療情報の充実を図ります。	市 関係機関

¹⁸ 性同一性障害（性別違和、性別不合）：医学の専門用語で、性別違和感（出生時の性別に対する拒否感・嫌悪感や、出生時とは異なる性自認に沿った性別になりたいという願望）により、生きることそれ自体や日常社会生活に困難が生じているときに診断される。

基本施策2 安全・安心な暮らしの実現

《基本施策2の指標》

◎成果指標：市、市民、事業者による取組の成果を測る指標

No.	指標	現況	目標 (令和10年度)	事業主体
13	DVの相談窓口があることを知っている市民の割合	30.5% (令和5年度市民調査)	60%	市
14	性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス／ライツ ¹⁹ ）についての市民の知識の向上度	—	90%	市

○活動指標：成果指標を達成するための活動実績

No.	指標	現況	目標	事業主体	対応する 成果指標
a-6	DVについてのセミナー参加者数	405人 (令和2～令和5年度累計)	600人 (令和6～令和10年度累計)	市	13
a-7	性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス／ライツ）に関する啓発講座等の開催回数	—	15回 (令和6～令和10年度累計)	市	14

施策① DV等の人権侵害を容認しない社会の実現

【現状】

（１）配偶者暴力の被害経験

2019（令和元）年12月に水戸市が実施した「DV対策に関する意識調査」では、DV（身体的、精神的、経済的、性的等）を受けたことがあるかどうかについて、総数では14.7%が受けたことが「ある」と回答しており、男女別では、男性では8.3%、女性では18.9%が「ある」と回答しています（水戸市DV対策基本計画（第2次）より）。

（２）DV相談窓口の認知度

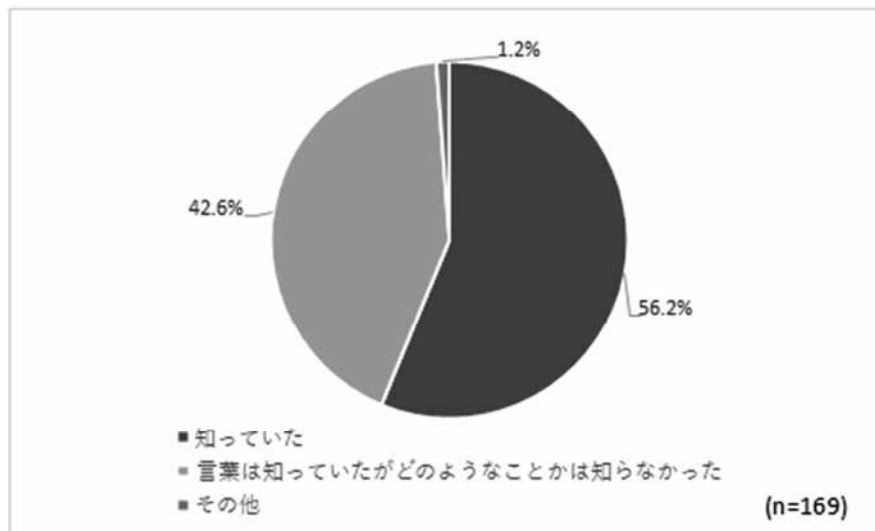
悩みを相談できる相談窓口を知っているか、調査した結果（複数回答）、女性の55.4%、男性の40.4%が

¹⁹ リプロダクティブ・ヘルス／ライツ：「性と生殖に関する健康と権利」と訳され、1994年にエジプト・カイロで開催された国際人口開発会議において提唱された概念。具体的な課題として、いつ何人子どもを産むか産まないかを選ぶ自由、安全で満足のいく性生活、安全な妊娠・出産、子どもが健康に生まれ育つこと等が含まれる。

「配偶者暴力（DV）に関する相談窓口」を知っていると回答しています（前出 10 頁 [図 10]）。

（３）デートDV²⁰についての認識

市内の高校において、「デート DV」について調査した結果、言葉は知っているがどのようなことか知らない割合が 42.6%という状況です[図 38]。



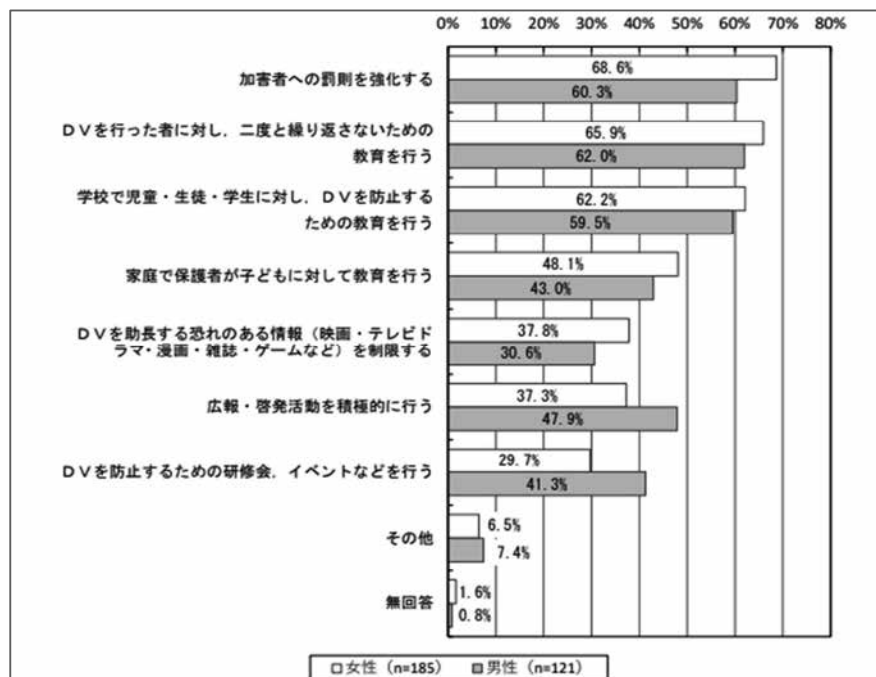
[図 38] 「デート DV」についての認識

（令和 4 年度・令和 5 年度 市内高校における「デート DV」講座アンケート結果、水戸市）

（４）社会全体でDVをなくすために必要だと思うこと

「DV 対策に関する意識調査」において、社会全体で DV をなくすために必要だと思うことを調査した結果、女性では「加害者への罰則を強化する」と回答した割合が 68.6%と最も高く、次いで「DV を行った者に対し、二度と繰り返さないための教育を行う」と回答した割合が 65.9%、「学校で児童・生徒・学生に対し、DV を防止するための教育を行う」と回答した割合が 62.2%となっています。一方、男性では「DV を行った者に対し、二度と繰り返さないための教育を行う」と回答した割合が 62.0%と最も高く、次いで「加害者への罰則を強化する」と回答した割合が 60.3%、「学校で児童・生徒・学生に対し、DV を防止するための教育を行う」と回答した割合が 59.5%となっています[図 39]。

²⁰ デートDV：生活の本拠を共にしない交際相手間の暴力のこと。



[図39]社会全体でDVをなくすために必要だと思うこと

(DV対策基本計画（第2次）、水戸市）

【課題】

- ①DVやデートDV等に関する認識や相談窓口の認知度の向上
- ②こどもなど、若年層に対するDVを防止するための更なる周知・啓発

【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に当たるのかについて周知を図り、その防止に努めます。	市 関係機関
	② 若年層へのデートDV、JKビジネス ²¹ 等の予防啓発	デートDVやJKビジネス等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 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の充実を図ります。	市 関係機関
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	あらゆる機会を捉えて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

²¹ JKビジネス：女子高校生（JK）など、児童・生徒の性を売り物とする営業のこと。

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 関係機関
----------------------------------	--	-----------

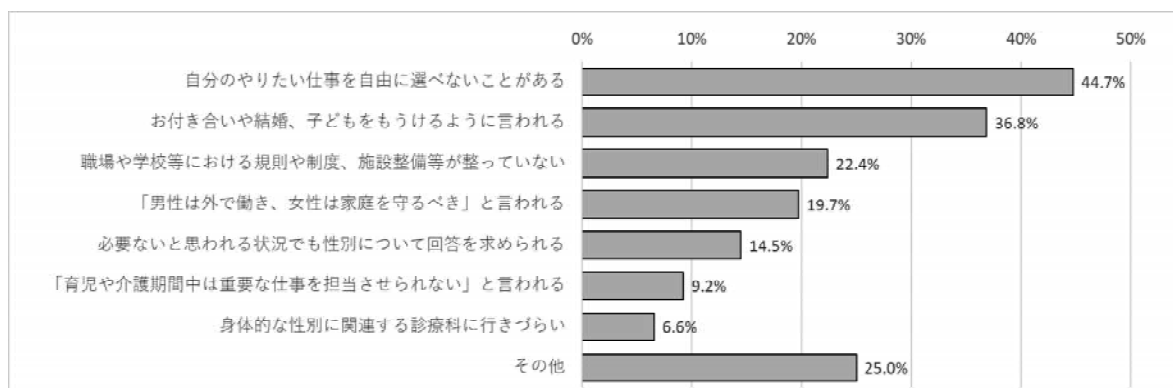
施策② 互いの性への理解促進

【現状】

（１）女性が生きづらさを感じた経験

市民調査によると、自分の認識する性別を理由に生きづらさを感じた経験が「ある」と回答した割合は、男性より女性の方が高くなっています。生きづらさを感じた具体的な内容は、「自分のやりたい仕事を自由に選べないことがある」、「お付き合いや結婚、子どもをもうけるように言われる」という選択肢を選んだ割合が高い状況です[図 40]。

生きづらさを感じた経験が「ある」と回答した人の割合は、特に若年女性で高く、18 歳～44 歳の女性の 19.4%が、自分の認識する性別を理由に生きづらさを感じたことが「ある」と回答しています。



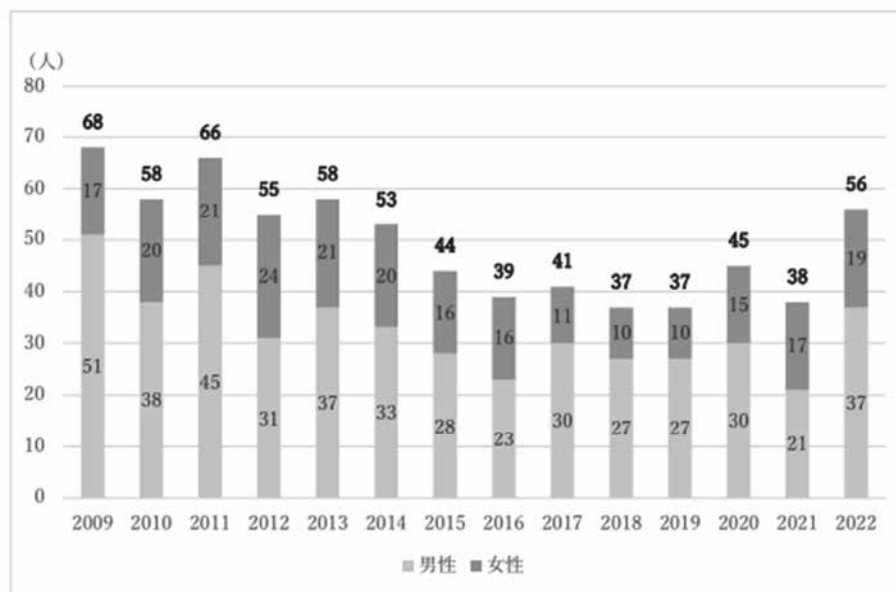
[図 40] 生きづらさを感じた具体的な内容(女性、n=76)

複数回答あり

(市民調査、水戸市)

（２）自殺の現状

本市の年間自殺者数を男女別で見ると、男性が多い傾向にあります。2020（令和２）年以降は女性の割合が増加していますが、男女比でみると男性が多い現状が続いています[図 41]。



資料：地域における自殺の基礎資料／厚生労働省

[図41]自殺者数の推移 (2009(平成21)～2022(令和4)年)(水戸市)

(自殺対策計画(第2次)、水戸市)

【課題】

- ①健康に関する女性、男性それぞれの悩み、状況やニーズに応じた相談・支援体制の充実
- ②いつ何人子どもを産むか産まないかを、女性も男性も自由に選択できる社会づくり

【主な取組】

取組1 性と生殖に関する健康と権利(リプロダクティブ・ヘルス/ライツ)の確立			
	具体的取組	内容	事業主体
	① 性と生殖に関する健康と権利の理解促進	性と生殖に関する健康と権利を女性の人権として重要な視点に掲げ、女性の生涯を通じた健康保持に関する情報や学習機会を提供します。	市 関係機関
	② 学校における性教育の充実	小中学生を対象とした性教育の充実を図ります。	市 関係機関
取組2 性別に応じた健康支援			
	具体的取組	内容	事業主体
	① ライフステージを通じた健康支援	心身の健康づくりに関して、性差に応じた情報提供や相談・支援を行います。	市 関係機関

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、関係各課長から構成される「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。

(1) 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。

(2) 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。

(3) 事業者の責務

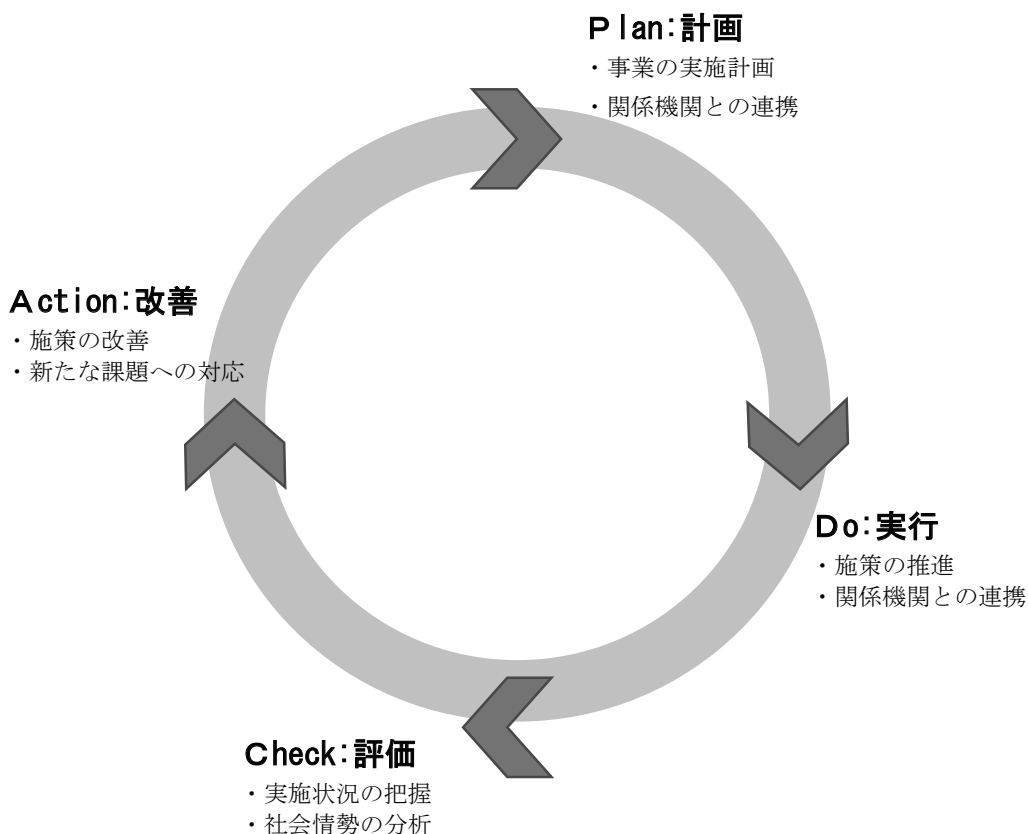
事業者は、その事業活動に関し、基本理念にのっとり、男女平等参画の推進に自ら努めるとともに、市が実施する男女平等参画に関する施策に協力するよう努める。

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。

(水戸市男女平等参画基本条例より)

2 計画の進行管理

計画の進行に当たっては、E B P M²²の視点で各施策の実施状況を把握し、P D C A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。



²² E B P M (Evidence-Based Policy Making) : 証拠に基づく政策形成のこと。政策目的を明確にしたうえで、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。

目 標 指 標 一 覽

目 標 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

頁	No.	指標	指標が示すもの	現況	目標 (令和10年度)	目標の考え方	事業主体
23	1	固定的な性別役割分担意識に肯定的な市民の割合	「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に賛成する市民の割合	女性 18.9% 男性 24.0% (令和5年度市民調査)	いずれも10%未満	「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に賛成する市民の割合を10%未満とすることを目指す。	市
23	2	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	996人 (令和2～令和5年度累計)	6,000人 (令和6～令和10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×5年＝6,000人	市
29	3	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	34.8% (令和6年1月1日)	40%以上	水戸市第7次総合計画における目標水準と同水準を目指す。	市 事業者
29	4	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	6/66 (令和6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旨とする。	市 事業者
31	5	「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	16社 〔えるぼし6社 くるみん10社〕 (令和6年3月31日)	40社	現況を踏まえ、市内企業数のうち10%の認定取得を目指す。	事業者 市

頁	No.	指標	指標が示すもの	現況	目標 (令和10年度)	目標の考え方	事業主体
31	6	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	113社 女性活躍推進法20社 (令和5年3月31日) 次世代育成法93社 (令和5年3月31日)	130社 (令和6～令和10年度累計)	現況を踏まえ、市内の従業員数100人以下の事業者のうち50%にあたる130社以上の新たな策定を目指す。	事業者市
31	7	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	51.6% (令和5年度市民調査)	70%	働く女性のうち、正規雇用比率が最も高い25歳～64歳未婚者の70.2%に近い比率を目指す。	事業者市
31	8	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	—	80%	参加者の80%が有用な知識を得ることを目指す。	事業者市
40	9	未子6歳未満の女性の就業率	未子が6歳未満の女性総数に占める事業者の割合	75.7% (令和5年度市民調査)	85%	令和5年度市民調査において、女性で最も就業率が高い年齢区分(25～44歳女性86.1%)の水準を目指す。	事業者市
40	10	入門講座から創業支援塾等へ進んだ人数	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塾等を申し込んだ人数	17人 (令和2～令和5年度累計)	45人 (令和6～令和10年度累計)	市が実施する起業講座を年間30人受講すると想定し、そのうち30%が次のステップへ進むことを目指す。	市

頁	No.	指標	指標が示すもの	現況	目標 (令和10年度)	目標の考え方	事業主体
40	11	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	79.2%	90%	受講生の90%が有用な知識を得ることを目指す。	市
43	12	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	82.2%	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92%と同程度の割合を目指す。	市 事業者
48	13	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	30.5% (令和5年度市民調査)	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
48	14	性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス/ライツ）についての市民の知識の向上度	「性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス/ライツ）」についての認識が深まった市民の割合	—	90%	さまざまな機会を捉えて、意識啓発を図ることで、市民が関心を持ち、正しい知識や認識が深まることを目指す。	市

活動指標：成果指標を達成するための活動実績

頁	No.	指標	指標が示すもの	現況	目標	設定の考え方	事業主体	対応する 成果指標
23	a-1	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	72.2% (令和5年度)	75%	新規参加率の増加を目指す。	市	1、2
31	a-2	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	— (動画配信のため集計なし)	300 事業者 (令和6～令和10年度累計)	過去の実績を踏まえて、年間60 事業者、5 年間の累計で300 事業者の参加を目指す。	事業者 市	5、6、 7、8
40	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	98 人 (令和2～令和5年度累計)	400 人 (令和6～令和10年度累計)	年間80 人、5 年間の累計で400 人の受講を目指す。	市	9、10、 11
40	a-4	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	69 人 (令和2～令和5年度累計)	150 人 (令和6～令和10年度累計)	年間30 人、5 年間の累計で150 人の参加を目指す。	市	11
43	a-5	性的マイノリティに関する啓発事業の参加者数	市が実施する市民・事業者向け講座等への参加者数	—	1,500 人 (令和6～令和10年度累計)	年間300 人、5 年間の累計で1,500 人の参加を目指す。	市 事業者	12
48	a-6	DVについてのセミナー参加者数	市が実施するDVについてのセミナーに参加した市民の数	405 人 (令和2～令和5年度累計)	600 人 (令和6～令和10年度累計)	過去の実績を踏まえて、年間120 人、5 年間の累計で600 人の参加を目指す。	市	13

頁	No.	指標	指標が示すもの	現況	目標	設定の考え方	事業主体	対応する 成果指標
48	a-7	性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス／ライツ）に関する啓発講座等の開催回数	性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス／ライツ）に関する、市民・事業者向け講座等を開催した回数	—	15 回 (令和6～令和10年度累計)	年間3回、5年間の累計で、15回を目指す。	市	14

参 考 資 料

1 策定経過と審議体制

1 策定経過

年 月 日	内 容
令和5年4月25日 ～5月23日	市民調査（男女の働き方や生活様式に関する水戸市民アンケート） ・水戸市在住の18歳以上の男女2,400人に郵送 ・有効回答数 1,043（有効回答率43.5%） 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） ・水戸市内の従業員5人以上の民営1,000事業所に郵送 ・有効回答数 420（有効回答率42.0%）
7月5日	第1回水戸市男女平等参画推進委員会開催 ・正副会長選任 ・令和4年度男女平等参画推進事業について ・水戸市男女平等参画推進基本計画（第4次）の策定について
10月18日	第1回水戸市男女平等参画推進連絡会議開催 ・水戸市男女平等参画推進基本計画（第4次）策定基本方針（案）について
11月24日	自治体EBPM（証拠に基づく政策立案）実践教育ワークショップ開催（茨城大学人文社会科学部経済政策論ゼミナール主催）
11月28日	第1回水戸市男女平等参画推進本部会議開催 ・水戸市男女平等参画推進基本計画（第4次）策定基本方針（案）について
12月26日	第2回水戸市男女平等参画推進委員会開催 ・水戸市男女平等参画推進基本計画（第4次）策定について諮問 ・水戸市男女平等参画に関する市民調査及び水戸市男女平等参画に関する事業所調査の結果について
令和6年1月29日	第2回水戸市男女平等参画推進連絡会議開催 ・水戸市男女平等参画推進基本計画（第4次）素案について
2月16日	第3回水戸市男女平等参画推進委員会開催 ・水戸市男女平等参画推進基本計画（第4次）素案について

3 月 25 日	第 2 回水戸市男女平等参画推進本部会議開催 ・ 水戸市男女平等参画推進基本計画（第 4 次）素案について
4 月 10 日 ～ 5 月 9 日	水戸市男女平等参画推進基本計画（第 4 次）に係る意見公募手続
5 月 29 日	令和 6 年度 第 1 回水戸市男女平等参画推進委員会開催 ・ 答申
6 月 20 日	令和 6 年度 第 1 回水戸市男女平等参画推進本部会議開催 ・ 水戸市男女平等参画推進基本計画（第 4 次）決定

2 水戸市男女平等参画推進基本計画（第4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5年12月26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4次）の策定について（諮問）

人口減少や本格的な少子高齢社会の到来など、社会経済情勢が大きく変化していく中で、誰もが性別にかかわらず人権や多様性が尊重され、その個性と能力を十分に発揮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、令和元年度に「水戸市女性活躍推進計画（第2次）」を包含した「水戸市男女平等参画推進基本計画（第3次）」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推進してまいりました。

このたび、誰もがその人権を尊重しあい、一人一人が輝くことのできる男女平等参画社会の実現のため、女性活躍推進計画（第3次）を包含した男女平等参画推進基本計画（第4次）の策定について、貴審議会の御意見を賜りたく、水戸市男女平等参画基本条例第9条第2項に基づき、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4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6年5月29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4次）の策定について（答申）

令和5年12月26日男女諮問第1号によって、当委員会に諮問のありました水戸市男女平等参画推進基本計画（第4次）の策定につきましては、別冊のとおり答申いたします。

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 男性や若年層を含めた、あらゆる層への固定的な性別役割分担意識の変革と行動変化を促す施策を推進するとともに、地域の活動やまちづくりなど、様々な分野での意思決定過程における女性の参画拡大に取り組むこと。
- 2 職場における女性活躍のために事業者自らが制度整備に取り組めるよう、積極的に必要な支援を行うとともに、就業や復職への支援や、就業中のキャリアアップ支援など、女性が活躍しやすい環境づくりに取り組むこと。
- 3 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、職場や地域等における性的マイノリティへの理解促進や相談支援の充実に取り組むとともに、ドメスティックバイオレンス等の人権侵害を容認しない社会の実現を目指すこと。
- 4 本計画の内容等について、丁寧な周知を行うとともに、計画の推進に当たっては、成果指標の達成に向けて、適切な進行管理に努めること。

(3) 水戸市男女平等参画推進委員会

水戸市男女平等参画推進委員会委員名簿

(五十音順、敬称略)

氏 名	役 職 名	備 考
朝 日 広 一	水戸市学校長会（赤塚小学校校長）	令和6年3月31日まで
飛 鳥 斗 亜	N P O 法人 R A I N B O W 茨城会長	
飯 島 清 光	水戸農業協同組合代表理事組合長	令和6年3月31日まで
打 越 美和子	水戸市議会議員	
江 嶋 大 祐	水戸商工会議所青年部理事	
兼 子 千恵子	N P O 法人 M ・ I ・ T ・ O 2 1 副理事長	
小 島 智 史	公 募	
後 藤 玲 子	茨城大学人文社会科学部教授	会 長
澤 畑 英 史	茨城県経営者協会事務局長	
鹿 倉 よし江	水戸女性会議会長	
鈴 木 麻 美	茨城県県民生活環境部女性活躍・県民協働課長	令和6年4月1日から
鈴 木 壮一郎	水戸青年会議所監事	
住 谷 知衣子	公 募	
園 部 優	水戸農業協同組合代表理事組合長	令和6年4月1日から
高 倉 富士男	水戸市議会副議長	
高 村 浩 子	水戸市女性人材バンク	
田 山 知賀子	水戸市女性人材バンク	副会長
寺 田 智 子	茨城県県民生活環境部女性活躍・県民協働課長	令和6年3月31日まで
中 村 友 美	水戸商工会議所女性会副会長	令和6年4月1日から
萩 原 知 樹	水戸市学校長会（堀原小学校校長）	令和6年4月1日から
北 條 てるよ	水戸市住みよいまちづくり推進協議会常任理事	
松 橋 裕 子	水戸商工会議所女性会副会長	令和6年3月31日まで
水 嶋 陽 子	常磐大学人間科学部教授	
山 口 京 子	茨城労働局雇用環境・均等室長	
吉 澤 智 也	公 募	

役職名は、委員委嘱時のもの

2 水戸市男女平等参画に関する市民調査の結果（概要）

1 調査の概要

調査対象	水戸市内に居住する 18 歳以上の男女 2,400 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	令和 5 年 4 月 25 日（火）～5 月 23 日（火） ※令和 5 年 3 月末に事前テストを実施 ※集計は 6 月 30 日（金）到着分まで含めた
有効回答数等	有効回答数 1,043（有効回答率 43.5%） うち、女性 561（同 46.8%）、男性 458（同 38.2%）、性別不詳 24
調査の内容	○ご自身とご家族について ○職業・学業について ○普段の日の過ごし方について ○新型コロナウイルス感染症の影響について ○生きづらさや公的な相談窓口について ○離職経験について ○男女の役割に関する考え方について ○婚姻状況について ○ご自身と世帯の収入について
調査の役割分担	○調査主体：水戸市男女平等参画課 ○調査の設計：茨城大学人文社会科学部 後藤玲子、水戸市男女平等参画課 ○データの入力：株式会社ケーシーエスデータワークス ○データの加工・報告書執筆：茨城大学人文社会科学部 後藤玲子

2 調査結果のポイント

<回答者の年齢、学歴、家族など>

- 男女共に若年層ほど高学歴化し、男女間の学歴格差は縮小していた。 25～44 歳の最終学歴で最も多かったのは、男女共に「大学卒」の約 4 割であった。

<就業状態や働き方>

- 結婚や子育ては、就業率の男女差に大きな影響を与えていた。 25～64 歳の未婚者の就業率にはほぼ男女差がなかったが、25～64 歳の有配偶者の就業率及び末子未就学児の者の就業率には、大きな男女差があった。
- 雇用形態の男女差には、結婚や子育てだけでは説明できない性差が関係していた。 25～64 歳の未婚者の就業率にはほぼ男女差がなかったが、正規雇用比率は男性よりも女性の方が 10 ポイント以上低かった。
- 女性より男性の方が、従業員規模の大きい事業所で働く人の割合が大きかった。
- 性別年齢階層別の管理職割合には、大きな男女差があった。 45～64 歳の男性は 5 割弱が課長以上の管理職だったが、45～64 歳の女性では 1 割未満に留まった。
- 女性は男性より同じ勤務先に長く勤めることが難しい上に、同じ勤続年数でも女性は男性より管理職になりにくいことから、女性は男性と比べて管理職になるのが極めて困難であることが示唆された。

＜普段の日の過ごし方＞

- 夫婦共に正規雇用の男女でも、家庭での家事・育児・介護は男性よりも女性が多くを分担していた。
- 特に子どもが幼いときの仕事・家事・子育ての負担が、男性よりも女性に重く押し掛かっていた。末子6歳未満の子と同居している男女では、1日当たりの平均仕事時間は男性より女性の方が約4時間短かったが、1日当たりの平均家事・子育て時間は男性より女性の方が7時間近く長かった。

＜新型コロナウイルス感染症の影響＞

- 新型コロナウイルスが拡大した令和2年の1年間は、感染前の令和元年の1年間と比べて、「良い方向に変化した」より「悪い方向へ変化した」という回答の方が多かった。

＜生きづらさや相談窓口の認知度＞

- 自分の認識する性別を理由に生きづらさを感じた経験は、男性より女性の方が多かった。
- 生きづらさを感じた具体的な内容は、女性では「自分のやりたい仕事を自由に選べないことがある」、「お付き合いや結婚、子どもをもうけるように言われる」という選択肢を選んだ人が多かった。

＜離職経験と離職理由＞

- 離職経験回数には男女差があり、男性より女性の方が多かった。
- ライフイベントを理由にした離職は、ほぼ女性特有の現象であり、男性では殆どいなかった。

＜性別役割分担意識＞

- 女性の社会進出に関する現在の考えは、男女共に「女性は、子どもができてみずっと職業を続ける方がよい」と回答した人が最も多く、5割を超えていた。
- 女性の社会進出に関する考え方は、男女共に年齢を重ねるほど変わり、「女性は、子どもができてみずっと職業を続ける方がよい」と考える人の割合が大きくなっていった。
- 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という性別分業規範は、女性でも男性でも、賛成する人より反対する人の方が2～3倍多かった。
- 18歳未満の子と同居する有配偶女性では、伝統的な性別分業規範に否定的な人でも、家庭での家事・育児・介護を60%以上分担していると回答した人は7割を超えていた。対照的に、18歳未満の子と同居する有配偶男性では、伝統的な性別分業規範に否定的な人でも、家庭での家事・育児・介護を60%以上分担していると回答した人は約1割しかいなかった。
- 「仕事」、「家庭生活」、「地域生活」、「社会全体」のうち、「男性優遇」または「どちらかといえば男性優遇」と回答した人の割合が最も大きかったのは、「社会全体」であった。

＜婚姻と扶養の状況＞

- 45～64歳の未婚率は、女性は約1割、男性は2割弱だった。
- 被扶養配偶者が超えないようにしている収入の上限額は、所得税や、多くの職場における配偶者手当の年収の壁である「103万円」が最も多かった。

＜収入＞

- 昨年の自分の収入は、女性は「0～99万円」が最も多く、男性は「300～499万円」が最も多かった。
- 単身者と比べると、18歳から44歳までの年齢層では女性よりも男性の方が、45歳以上の年齢層では男性より女性の方が、年収200万円未満の低所得者の割合が大きかった。

3 水戸市男女平等参画に関する事業所調査の結果（概要）

1 事業所の数及び規模別構成比

本市においては、従業者数 30 人未満の事業所が全体の 81.5%を占め、100 人未満の事業所が 86.8%を占めています。

（表 2） 本市の従業員規模別事業所割合

従業員規模	事業所数	割合	割合の累計
1～4 人	6,320	45.8%	45.8%
5～9 人	2,615	18.9%	64.7%
10～29 人	2,314	16.8%	81.5%
30～99 人	736	5.3%	86.8%
100～299 人	134	1.0%	87.8%
300 人以上	31	0.2%	88.0%
規模不詳	1,663	12.0%	100.0%
合計	13,813	100.0%	

2 調査の概要

調査対象	○水戸市内の従業員 5 人以上の民営 1,000 事業所
標本抽出方法	○総務省統計局「事業所母集団データベース」の「令和 3 年次フレーム（速報）」を基に、市内の従業者 5 人以上の民営事業所を従業員規模別に層化無作為抽出
調査方法	○郵送配布、郵送・インターネット（「いばらき電子申請・届出サービス」）回収 ※お礼状兼督促ハガキを 1 回送付
調査期間	○令和 5 年 4 月 25 日（火）～ 5 月 23 日（火） ※事前テストを同年 3 月に実施 ※集計は 7 月 18 日（火）到着分まで含めた
有効回答数等	有効回答数 420（有効回答率 42.0%）
事前広報	○広報みと（4 月 15 日号）、水戸商工会議所メールマガジン
調査の内容	○事業内容や従業員数などについて ○女性活躍の推進のための取組について ○育児・介護との両立支援について ○多様な人が働きやすい職場づくりについて
調査の役割分担	○調査主体：水戸市男女平等参画課 ○調査票の設計：水戸市男女平等参画課、茨城大学人文社会科学部 後藤 玲子 ○データの入力（郵送回収分）：水戸市男女平等参画課 ○データの加工・報告書の執筆：茨城大学人文社会科学部 後藤 玲子

3 調査結果のポイント

<事業内容や従業員数など>

- 回答事業所の主な事業内容は、「医療、福祉」が最も多く、次は「卸売業、小売業」で、この 2 業種で約 4 割を占めていた。
- 従業員に占める正規従業員の割合は、規模計では約 7 割で、規模の小さい事業所の方が、正規従業員

割合が大きかった。

- 従業員に占める管理職の割合は、規模計では2割弱で、規模の小さい事業所ほど、管理職の割合が大きかった。
- 従業員の男女比（女性：男性）は、規模計では約1：1、正規従業員の男女比（女性：男性）は同約2：3、非正規従業員の男女比（女性：男性）は同約2：1、管理職の男女比（女性：男性）は同約1：3であった。女性は男性に比べて、安定的な雇用機会や組織における昇進機会が乏しいことが示唆された。
- 特に従業員100人以上の事業所で、正規従業員に占める女性の割合と管理職に占める女性割合との間に強い相関関係がみられた。しかし、殆どの事業所で、正規従業員に占める女性の割合より管理職に占める女性の割合の方が小さかった。

＜女性活躍推進のための取組＞

- 概ね従業員規模が大きいほど、3年後までに正規従業員に占める女性割合を「現在より増やしたい」という回答の割合が大きくなるという傾向がみられた。平成30年の調査よりも、「3年後までに正規従業員に占める女性割合を増やしたい」と考えている事業所が多くなった可能性がある。
- 従業員規模が大きいほど、3年後までに管理職に占める女性割合を「現在より増やしたい」という回答の割合が大きくなるという傾向が明確にみられた。平成30年の調査よりも、「3年後までに管理職に占める女性割合を増やしたい」と考えている事業所が多くなった可能性がある。
- 約3分の2の事業所が、ポジティブ・アクション（男女の労働者間の格差を積極的に解消する取組）を実施していた。多くの事業所が取組んでいたのは、「仕事と家庭の両立支援等による、女性の勤続年数の伸長」や「女性の積極採用」であった。
- ポジティブ・アクションを「特に何もしていない」と回答した事業所の割合は、従業員規模が小さいほど大きかった。従業員10人未満の事業所で何らかのポジティブ・アクションに取り組んでいると回答した事業所は5割弱に留まったのに対して、100人以上の事業所の約9割が何らかのポジティブ・アクションに取り組んでいると回答した。

＜育児・介護との両立支援＞

- 5割を超える事業所が、「働く時間の柔軟化」（始業・終業時刻の繰上〈下〉げ、フレックスタイム制の導入など）に取り組んでいると回答した。「柔軟な働き方への支援（パートになっても正社員に戻れるなど）」に取り組んでいると回答した事業所も、約4分の1あった。
- 育児・介護との両立支援策のうち、正規従業員に占める女性の割合及び管理職に占める女性の割合との関係が強かったのは、「柔軟な働き方への支援（パートになっても正社員に戻れるなど）」であった。
- 従業員規模別にみると、従業員100人未満の事業所よりも100人以上の事業所の方が、育児・介護との両立支援策に積極的に取り組んでいた。規模による違いが明確にみられたのは、「法定を上回る短時間勤務制度の導入」、「法定を上回る育児・介護休業制度の導入」、「育児・介護に関する経済的支援（保育料やシッター代の補助など）」であった。
- 令和3年度中に出生した子をもつ従業員数に対する育児休業を利用した従業員数（予定者を含む）を育児休業利用率と定義すると、規模計でみた女性の育児休業利用率は事業所平均9割強、男性の育児休業利用率は事業所平均2割強であった。
- 女性の育児休業利用率は従業員規模に関わらず高かったが、男性の育児休業利用率は従業員100人以上の事業所と100人未満の事業所では大きく異なり、100人以上の事業所の方が、男性の育児休業利用率が高かった。

＜多様な人が働きやすい職場づくり＞

- 職場におけるハラスメント防止の取組では、「就業規則にハラスメント防止の規則を定めている」と回答した事業所が約6割、「事業所内に相談・苦情窓口を設けている」と回答した事業所が約5割だった。
- 従業員規模別でみると、従業員規模の小さい事業所では、適切なハラスメント対策が講じられていない事業所が多いことが示唆された。従業員10人未満の事業所でハラスメント防止のための取組を行っているとは回答した事業所は、約4割に留まった。
- L G B T Qなど性的マイノリティ（性的少数者）が働きやすい職場づくりについては、従業員規模に関わらず、「取組は行っておらず、今後3年以内に行う予定もない」という回答の割合が大きかったが、従業員100人以上の事業所では、「すでに取組を行っている」または「今後3年以内に取組を行う予定」と回答した事業所が4割を超えていた。
- 仕事と家庭生活の両立支援や女性の活躍推進を進める上での課題は、規模計では「育児・介護休業等による代替要員の確保が難しい」と回答した事業所が最も多かった。
- 仕事と家庭生活の両立支援や女性の活躍推進を進める上での課題のうち、正規従業員に占める女性の割合及び管理職に占める女性の割合との間に明確な関係があったのは、「採用に対して女性の応募が少ない」であった。

＜自由回答の意見＞

- 「事業内容や事業規模等が原因で、男女平等の実現が難しい」ことを課題として挙げる事業所が多かった。他方で、「以前から女性が活躍している職場なので、女性活躍には課題がなく、むしろ男性活躍が課題」という回答もあった。

4 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り
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ります。
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りま
す。

5 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育^{はぐ}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 ひと』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、個人情報の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。

6 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、性別にかかわりなく、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 （平成十一年七月一六日法律第一〇二号） 抄

(施行期日)

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

一 略

二 附則第十条第一項及び第五項、第十四条第三項、第二十三条、第二十八条並びに第三十条の規定 公布の日
(委員等の任期に関する経過措置)

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

一から十まで 略

十一 男女共同参画審議会

(別に定める経過措置)

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

附 則 （平成十一年一二月二二日法律第一六〇号） 抄

(施行期日)

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

一 第九百九十五条（核原料物質、核燃料物質及び原子炉の規制に関する法律の一部を改正する法律附則の改正規定に係る部分に限る。）、第千三百五条、第千三百六条、第千三百二十四条第二項、第千三百二十六条第二項及び第千三百四十四条の規定 公布の日

7 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
令和 四年 三月三十一日同 第一二号
令和 四年 六月一七日同 第六八号

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。）であつて、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 一般事業主であつて、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（一般事業主であつて、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つ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つて、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つたと認めるときは、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つた場合について、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)

第二十二條 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)

第二十三條 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)

第二十四條 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努めるものとする。

(啓発活動)

第二十五條 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)

第二十六條 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)

第二十七條 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。

（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条第二項の規定による指示に従わなかった者

三 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十九条又は第四十条の規定に違反した者

第三十七条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

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

二 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者

三 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者

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

第三十八条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、
第三十四条、第三十六条又は前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各
本条の罰金刑を科する。

第三十九条 第三十条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

附 則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第三章（第七条を除く。）、第五章（第二十八条を除く。）及び第六章（第三十条を除く。）の規定並びに附則第五条の規定は、平成二十八年四月一日から施行する。

(この法律の失効)

第二条 この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

2 第二十二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。

(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。

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

8 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)

改正 令和三年六月一日 同六十七号

(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（以下「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。

4 政治分野における男女共同参画の推進は、政党その他の政治団体が自主的に取り組むほか、衆議院、参議院及び地方公共団体の議会並びに内閣府、総務省その他の関係行政機関等が適切な役割分担の下でそれぞれ積極的に取り組むことにより、行われるものとする。

(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責務を有する。

(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係る目標の設定、当該政党その他の政治団体に所属する公職の候補者の選定方法の改善、公職の候補者となるにふさわしい能力を有する人材の育成、当該政党その他の政治団体に所属する公選による公職等にある者及び公職の候補者についての性的な言動、妊娠又は出産に関する言動等に起因する問題の発生の防止及び適切な解決その他の事項について、自主的に取り組むよう努めるものとする。

(法制上の措置等)

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ずるものとする。

(実態の調査及び情報の収集等)

第六条 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、その推進に当たって障壁となるような社会における制度、慣行、観念その他一切のもの（次項において「社会的障壁」という。）及び国内外における当該取組の状況について、実態の調査並びに情報の収集、整理、分析及び提供（同項及び第十一条において「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社会的障壁及び当該取組の状況について、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ものとする。

(環境整備)

第八条 国及び地方公共団体は、議会における欠席事由の拡大をはじめとする公選による公職等としての活動と妊娠、出産、育児、介護等の家庭生活との円滑かつ継続的な両立を支援するための体制の整備その他の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ものとする。

(性的な言動等に起因する問題への対応)

第九条 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資するよう、公選による公職等にある者及び公職の候補者について、性的な言動、妊娠又は出産に関する言動等に起因する問題の発生の防止を図るとともに、当該問題の適切な解決を図るため、当該問題の発生の防止に資する研修の実施、当該問題に係る相談体制の整備その他の必要な施策を講ずるものとする。

(人材の育成等)

第十条 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、議会における審議を体験する機会の提供、公選による公職等としての活動に対する関心を深めこれに必要な知見を提供する講演会等の開催の推進その他の人材の育成及び活用に資する施策を講ずるものとする。

(その他の施策)

第十一条 国及び地方公共団体は、第七条から前条までに定めるもののほか、第六条の規定による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施策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。

附 則 （令和三年六月一六日法律第六七号）

この法律は、公布の日から施行する。

9 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) ・「世界行動計画」採択	・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 ・「婦人問題対策連絡調整要綱」制定	
1979年 (昭54年)	・「女子差別撤廃条約」採択		・婦人問題懇話会設置	
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」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」を位置付ける	
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」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 ・水戸市第3次総合計画において女性施策を婦人行政の項目に位置付ける
1987年 (昭62年)		・「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定	・茨城県立婦人教育会館設置	・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」公布	・「いばらきローズプラン21」策定 ・いばらきローズプラン21推進委員会設置	
1992年 (平4年)		・「育児休業法」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	・児童福祉課に女性青少年室設置	・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 ・男女共同参画審議会設置 ・男女共同参画推進本部設置 ・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 ・「水戸市第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	・「育児休業法」を「育児・介護休業法」へ改正 ・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」を位置付ける ・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
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	・男女共同参画都市を宣言 ・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」公布	・県婦人教育会館を県女性プラザに改称	・女性情報誌「びよんど」創刊

年	世界の動き	国の動き	茨城県の動き	水戸市の動き
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 ・茨城県女性対策推進本部を茨城県男女共同参画推進本部に改称	・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」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		・「水戸市第 5 次総合計画」策定 ・「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賞表彰の実施
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		・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」施行		
2009年 (平 21 年)	・女子差別撤廃条約実施状況第 6 回報告の審議・勧告	・「育児・介護休業法」改正 ・女子差別撤廃条約実施状況第 6 回報告の審議		・「後期実施計画」作成 ・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		・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針等調査実施 ・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ーメント」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

年	世界の動き	国の動き	茨城県の動き	水戸市の動き
2013年 (平25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（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」が位置付けられる - 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」が位置付けられる 「パートタイム労働法」改正	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：ジェンダー平等を実現し、すべての女性と女児のエンパワメントを行う】	「女性の職業生活にける活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」の制定 「第4次男女共同参画基本計画」閣議決定	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 「水戸市第6次総合計画」策定 「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・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 「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 - 水戸市女性議会2018開催 - 国連主催「第7回ジェンダー統計国際フォーラム」に出席
2019年 (平31・ 令和元年)	G20 大阪首脳宣言	「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 - いばらきパートナーシップ宣誓制度の市営住宅への入居に適用開始
2020年 (令2年)	国連「北京+25」記念会合	「第5次男女共同参画基本計画」閣議決定	- 女性プラザと女性プラザ男女共同参画支援室の機能を一元化し男女共同参画センターを設置 - 男女共同参画センターをダイバーシティ推進センターに改称	「水戸市男女平等参画推進基本計画（第3次）」策定 - 性的マイノリティに関するメール相談の開始 - 国連主催「Counted and Visible」Conference on the measurement of gender and intersecting inequalities に出席
2021年 (令3年)		「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律の一部を改正する法律」公布・施行	「茨城県男女共同参画基本計画（第4次）」策定	
2022年 (令4年)		「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」公布 「性をめぐる個人の尊厳が重んぜられる社会の形成に資するために性行為映像制作物への出演に係る被害の防止を図り及び出演者の救済に資するための出演契約等に関する特別等に関する法律」公布・施行	「茨城県性暴力の根絶を目指す条例」制定	- 電話による女性のための労働相談の開始 - 水戸市女性人材バンク要項改定

年	世界の動き	国の動き	茨城県の動き	水戸市の動き
2023 年 (令 5 年)		・「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」公布・施行 ・「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一部を改正する法律」公布		・水戸市男女平等参画に関する市民調査（男女の働き方や生活様式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
2024 年 (令 6 年)				・「水戸市男女平等参画推進基本計画（第 4 次）」策定

水戸市男女平等参画推進基本計画（第4次）
2024（令和6）年10月発行

【編集・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



水戸市