

茨城県男女共同参画基本計画（第5次）

～誰もが個々の能力を発揮できる

ダイバーシティ社会を目指して～



茨城県

目次

第1章 計画策定の基本的な考え方

I 計画の概要

- 1 計画策定の趣旨1
- 2 計画の目指す社会2
- 3 計画の位置づけ2
- 4 計画の体系3
- 5 計画の期間3

II 男女共同参画を取り巻く現状

- 1 少子高齢化と人口減少社会4
- 2 暮らし方や意識について14
- 3 働き方について18

第2章 基本計画

I 計画を推進するための基本的方向

基本目標 I 男女共同参画の推進による多様な幸せ（well-being）の実現

- 施策の方向性1 ライフステージに応じて全ての人が希望する働き方を選択できる
社会の実現27
- 施策の方向性2 あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大 ...29
- 施策の方向性3 女性の所得向上の実現と経済的自立に向けた環境の整備32
- 施策の方向性4 生涯を通じた男女の健康への支援34
- 施策の方向性5 テクノロジーの進展・利活用の広がりをつまえた男女共同参画
の推進37
- 施策の方向性6 ジェンダーに基づくあらゆる暴力を容認しない社会基盤の形成と
被害者支援の充実39
- 施策の方向性7 男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と
誰もが安心して暮らせる環境の整備41
- 施策の方向性8 防災・復興における男女共同参画の推進43

基本目標 II 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備・強化

- 施策の方向性1 地域における男女共同参画の状況に応じた取組の推進44
- 施策の方向性2 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備45
- 施策の方向性3 教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進46

II 推進体制と進行管理

- 1 県の推進体制の充実48
- 2 連携の強化49
- 3 進行管理等49

◆ 指標項目	50
◆ 付属資料	
茨城県男女共同参画審議会委員名簿	56
茨城県男女共同参画審議会の審議状況	57
各種調査等を通じた県民や市町村等の意見の把握	57
茨城県男女共同参画基本計画（第5次）用語解説	58
男女共同参画社会基本法	63
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	69
茨城県男女共同参画推進条例	82

第1章 計画策定の基本的な考え方

I 計画の概要

1 計画策定の趣旨

男女が性別にとらわれず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、かつ、共に責任を担う男女共同参画社会を実現するため、本県では、茨城県男女共同参画推進条例に基づく基本的な計画として、令和2（2020）年3月に「茨城県男女共同参画基本計画（第4次）」を策定し、県民・事業者・団体との連携・協力のもと、様々な分野において計画に基づく施策を総合的に推進してまいりました。

また、一人ひとりが尊重され、誰もが個々の能力を発揮できる、いわゆるダイバーシティ社会の実現を図るため、ダイバーシティ推進センターにおいて、県民や企業経営者への意識啓発などを通じ、多様性を認め合い、誰もが活躍できる社会の実現に取り組んでまいりました。

さらに、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は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できる、豊かで活力ある社会の実現を目的とする「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）」に基づく計画として、令和3（2021）年3月に「茨城県女性活躍推進計画（第2次）」を策定し、本県の女性の職業生活における活躍を総合的かつ計画的に推進してきました。

こうした中、男女共同参画に対する県民の理解は進み、社会の様々な分野への女性の参画が進んできているほか、女性の有業率は大きく上昇傾向にあり、子育て世代での労働力率の低下幅も小さくなってきています。

しかしながら、働く女性が増える一方で、女性は男性と異なり、結婚や出産を機に正規雇用比率が低下する課題があるほか、男女の賃金の差異は依然として大きくなっています。このほか、女性に対する暴力やハラスメント、性的指向や性自認を理由とする不当な差別的取扱いなど、様々な課題が存在しています。

加えて、頻発化・激甚化する大規模災害は、男女に異なる影響をもたらし、女性や脆弱な状況にある人々がより多くの影響を受けることが知られており、平常時の固定的な性別役割分担意識を反映したジェンダーに起因する様々な課題を一層顕在化させています。

近年、若い世代が進学、就職、結婚等を機に地方から都市へ転出した後、特に女性において、都市に留まり地方へ戻らない傾向が強くなってきています。また、少子化による生産年齢人口の急激な減少が見込まれる中、本県が将来にわたり経済力ある豊かな社会を構築するためには、年齢や性別、国籍や障害の有無、性的指向、性自認などに関わりなく、一人ひとりが尊重され、誰もが個々の能力を発揮できるダイバーシティ社会の実現を図ることが重要であり、男女共同参画や女性の活躍は、その実現に不可欠な要素でもあります。

男女共同参画の推進にあたっては、日本国憲法が保障する「個人の尊厳」と「法の下での平等」、並びに世界人権宣言にうたわれる基本的人権の精神を基盤とし、性別による差別的取扱いを解消することが重要です。

さらに、形式的な機会の平等にとどまらず、「生き方」や「働き方」を自由に選択し、自身のなりたい自分像に向かって近づいていける環境を整えることは、県民一人ひとりの幸福（well-being）の実現につながるものと考えます。

このため、県では、誰もが個々の能力を発揮できる社会の実現を目指し、茨城県男女共同参画基本計画（第5次）～誰もが個々の能力を発揮できるダイバーシティ社会を目指して～を策定します。

2 計画の目指す社会

「茨城県男女共同参画推進条例」第3条に規定する基本理念に基づき、この計画で目指す社会は、以下のとおりとします。

- (1) 男女が、性別により差別されることなく、その人権が尊重される社会
- (2) 男女一人ひとりが、個人として能力を身につけられその能力を十分に発揮する機会が確保され、多様な生き方が選択できる社会
- (3) 男女が社会の対等な構成員として、政策・方針の立案及び決定に共同参画する社会
- (4) 男女が家庭生活と社会活動を両立でき、対等な立場で参画し、責任を分かちあう社会
- (5) 国際社会の男女共同参画の取組を踏まえ、国際的協調のもとで男女共同参画が推進される社会

3 計画の位置づけ

- (1) 「男女共同参画社会基本法」（平成11年法律第78号）第14条第1項の規定に基づき、国の「男女共同参画基本計画」を勘案した法定計画です。
- (2) 女性活躍推進法第6条第1項の規定に基づく推進計画です。

※推進計画の該当部分

第2章 I

基本目標	施策の方向性
I	1 (1) (2)、2 (1)、3 (1)、 4 (1) (2) (3)、5 (2)
II	1 (1) (3)、2 (1) (2)、3 (1) (2)

II

1 (1) (3)、2、3 (1) (2)

- (3) 「茨城県男女共同参画推進条例」の5つの基本理念にのっとり、男女共同参画の推進に関する施策の総合的かつ計画的な実施を図るための基本的な計画です。

4 計画の体系

(1) 計画を推進するための基本的方向

基本目標Ⅰ 男女共同参画の推進による多様な幸せ（well-being）の実現

施策の方向性1 ライフステージに応じて全ての人が希望する働き方
を選択できる社会の実現

施策の方向性2 あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画
拡大

施策の方向性3 女性の所得向上の実現と経済的自立に向けた環境の整備

施策の方向性4 生涯を通じた男女の健康への支援

施策の方向性5 テクノロジーの進展・利活用の広がりをつまえた
男女共同参画の推進

施策の方向性6 ジェンダーに基づくあらゆる暴力を容認しない社会基盤
の形成と被害者支援の充実

施策の方向性7 男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する
支援と誰もが安心して暮らせる環境の整備

施策の方向性8 防災・復興における男女共同参画の推進

基本目標Ⅱ 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備・強化

施策の方向性1 地域における男女共同参画の状況に応じた取組の推進

施策の方向性2 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備

施策の方向性3 教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進

(2) 推進体制と進行管理

1 県の推進体制の充実

2 連携の強化

3 進行管理等

5 計画の期間

計画期間は令和8（2026）年度から令和12（2030）年度までの5年間としま
す。

II 男女共同参画を取り巻く現状

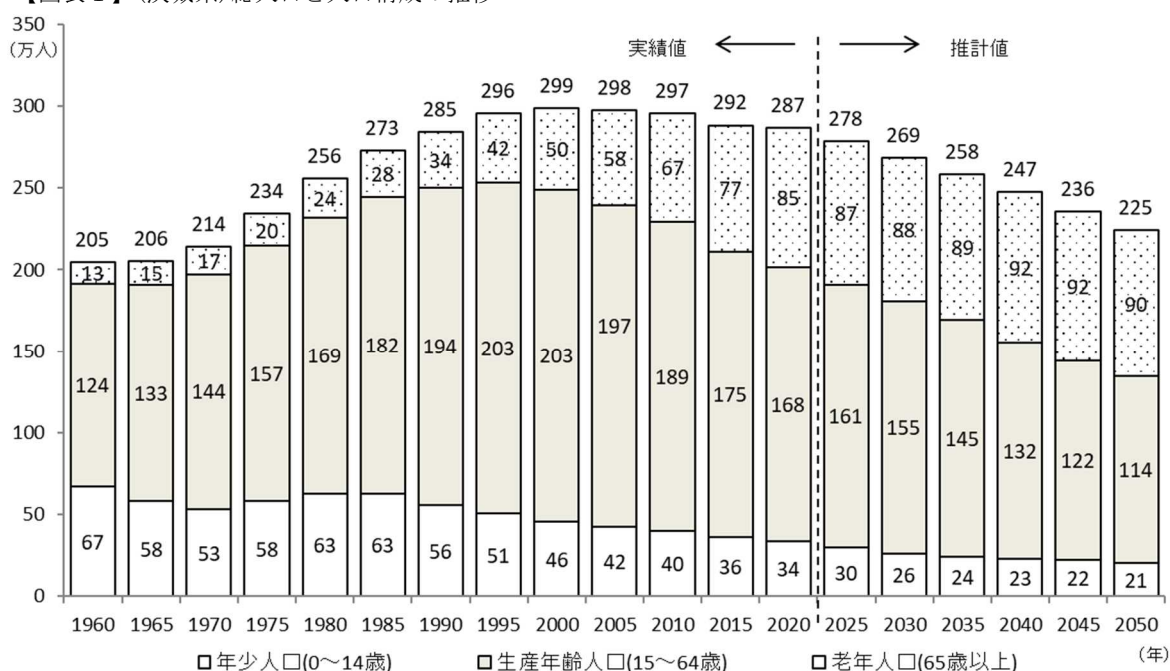
1 少子高齢化と人口減少社会

(1) 人口および世帯の構造

県の人口は、平成 12（2000）年の約 299 万人を頂点として、その後は減少に転じており、国立社会保障・人口問題研究所の推計によると、令和 32（2050）年には約 225 万人まで減少し、最も人口が多かった平成 12（2000）年に比べると、総人口は約 74 万人の減少が見込まれています。

生産年齢人口（15 歳から 64 歳まで）が同期間に約 89 万人（44%）減少し、老年人口（65 歳以上）が約 40 万人（80%）増加することから、経済成長力の低下につながる懸念されています。

【図表 1】（茨城県）総人口と人口構成の推移

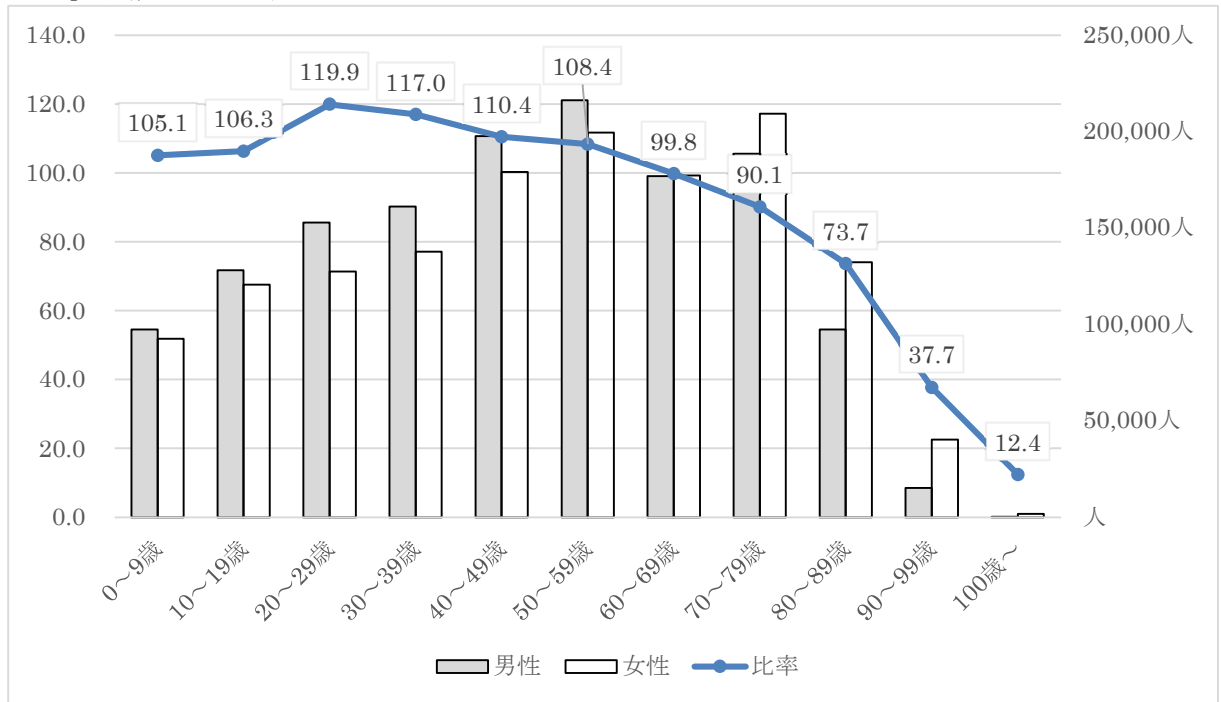


【出典】 総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」

【注記】 2025 年以降は「国立社会保障・人口問題研究所」のデータ（令和 5 年 12 月公表）に基づく推計値。

県の男女別人口は、59歳までは男性が多く、60歳以上では女性が多くなっています。人口性比（女性100人に対する男性の数）は、結婚・出産のボリュームゾーンとなっている20代、30代で男女の人口差が大きくなっています（20代：119.9、30代：117.0）。その後も59歳までは100.0を上回っていますが、60歳以上では高齢になるにつれて女性の比率が急速に大きくなっています。

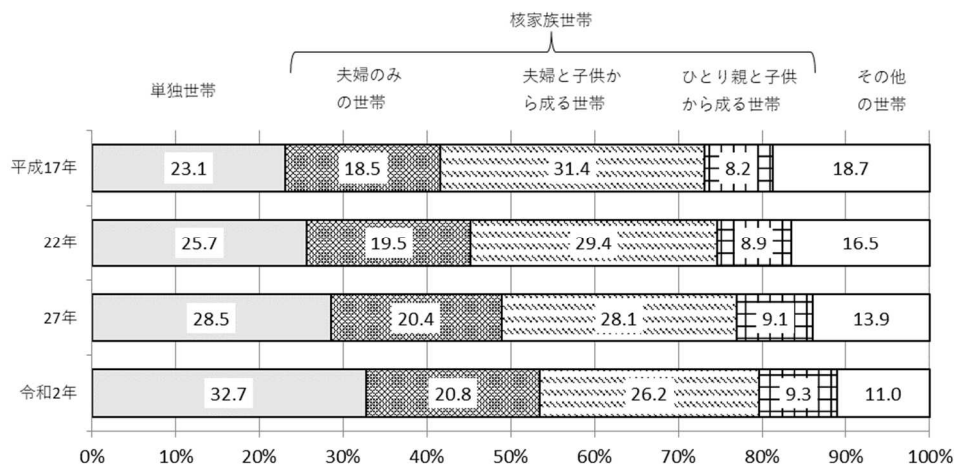
【図表2】（茨城県）性別・年齢別人口及び人口性比



【出典】 住民基本台帳人口 茨城県の年齢別人口（令和7年1月1日現在）
 【注記】 比率は男性100人に対する女性の数。

世帯の家族類型別割合をしてみると、「夫婦と子ども」世帯の割合が低下、「単独」世帯・「夫婦のみ」世帯の割合が上昇しています。また、65歳以上の高齢単身世帯数も増加しています。

【図表3】（茨城県）世帯の家族類型割合等の推移



【出典】 「平成17年及び令和2年国勢調査人口等基本集計結果概要（確定数）世帯の家族類型」より作成

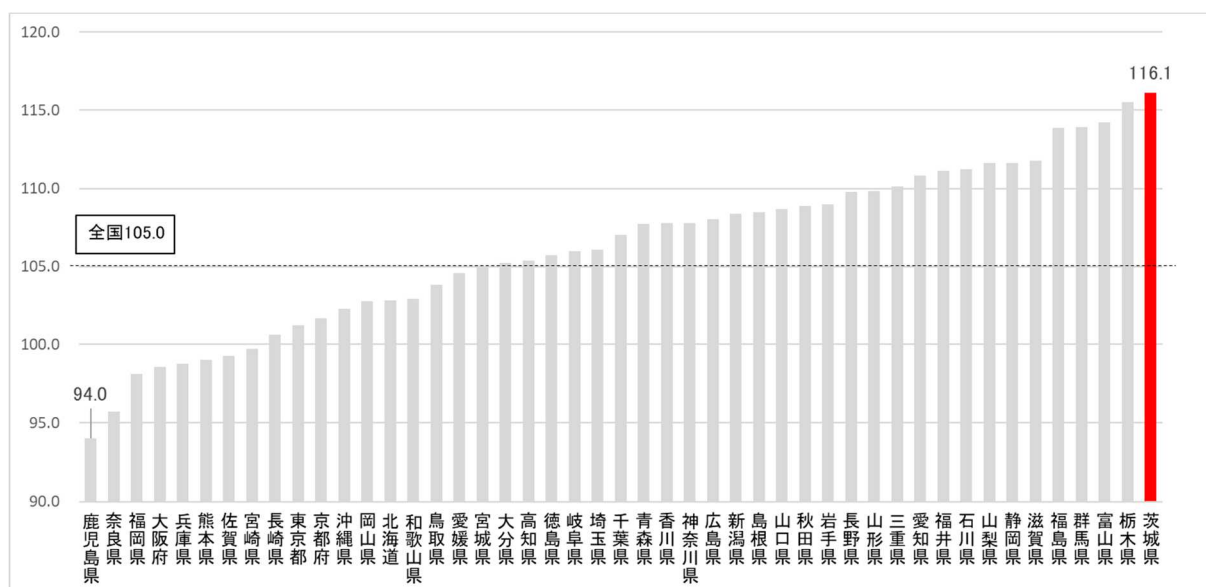
【図表 4】（茨城県）65 歳以上の高齢単身世帯数の推移（単位：世帯）

区分	2010 年	2015 年	2020 年
一般世帯数総数	1, 086, 715	1, 122, 443	1, 181, 598
うち 65 歳以上の単身世帯数	75, 363	100, 117	125, 596

【出典】茨城県統計課「令和 2 年国勢調査人口等基本集計結果概要（確定数）世帯の家族類型」

また、20 歳から 34 歳までの人口性比（女性 100 人に対する男性の数）を都道府県別にみると、本県は最も高い 116.1 となっており、女性の比率が低くなっています。この背景に、進学・就職等を機に若者が転出する一方、女性が本県に戻っていないことがあります。若年世代の人口性比のアンバランスは、労働力の確保や未婚化・少子化に影響していることも考えられます。

【図表 5】（茨城県・全国）人口性比



【出典】総務省「令和 2 年国勢調査」（不詳補完結果による）より作成。

【注記】20～34 歳における、女性 100 人に対する男性の数。

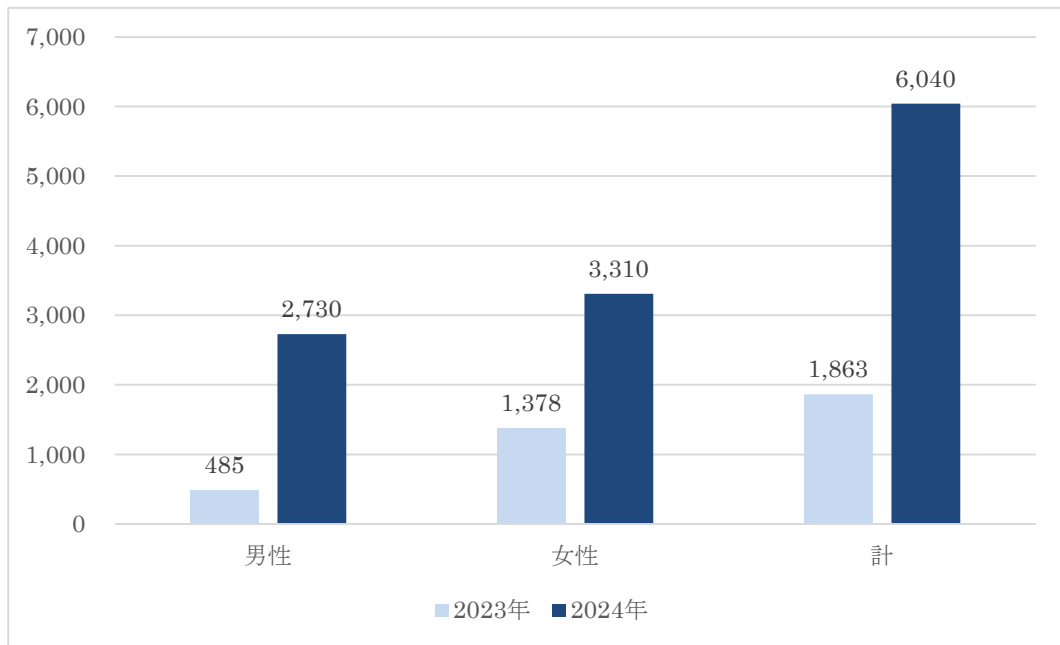
(2) 人口移動と若年層の流出

令和6（2024）年は、本県は、7,074人の社会増となっています。国内の都道府県間移動では6,040人の転出超過でしたが、国外移動では16,236人の転入超過です。

国内の人口移動では、25道府県で転出超過数が拡大していますが、本県は最も拡大しており、転出超過数が前年に比べ4,177人増加しています。

15歳から34歳までの若年層の東京圏への流出が顕著です。転出超過数は8,885人で、特に20代が多く、20歳から24歳まででは5,000人を超えています。性別では、男性の2,132人に対して女性は2,900人と、男性より女性の転出超過数が多くなっています。

【図表6】（茨城県）都道府県間移動転出超過数（2023年、2024年）（単位：人）



【出典】総務省「住民基本台帳人口移動報告」より作成。

【図表7】（茨城県）若年層の東京圏への転出超過数（2024年）（単位：人）

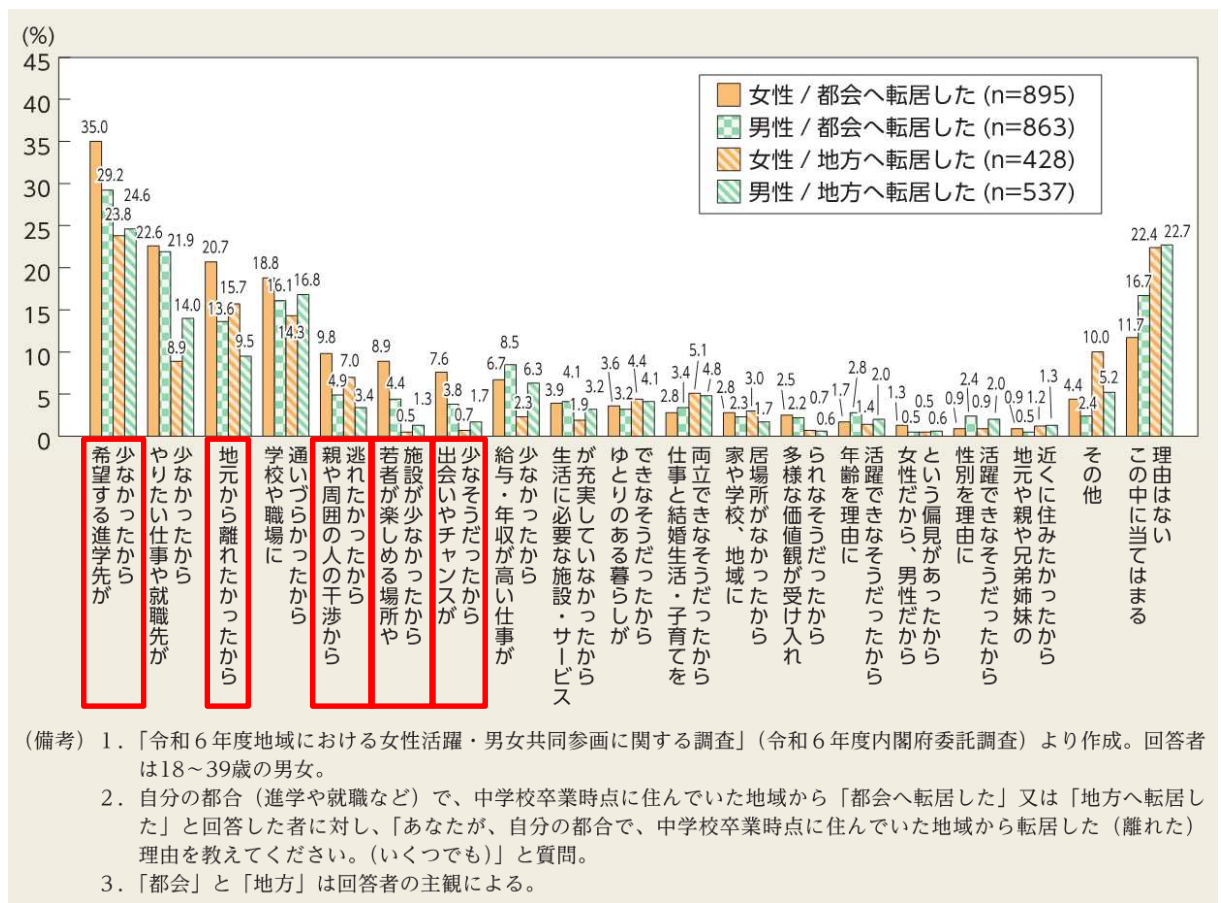
	男性	女性	計
15～19歳	415	723	1,138
20～24歳	2,132	2,900	5,032
25～29歳	1,246	837	2,083
30～34歳	447	185	632
計	4,240	4,645	8,885

【出典】総務省「住民基本台帳人口移動報告」より作成。

自分の都合で出身地域を離れた者について、出身地域を離れた理由をみると、男女ともに、「希望する進学先が少なかったから」が最も高く、次いで、「やりたい仕事や就職先が少なかったから」、「地元から離れたかったから」の順となっています。

都会へ転居した女性は、都会へ転居した男性に比べて、「地元から離れたかったから」、「希望する進学先が少なかったから」、「親や周囲の人の干渉から逃れたかったから」、「若者が楽しめる場所や施設が少なかったから」、「出会いやチャンスが少なそうだったから」が高くなっています。

【図表8】(全国) 出身地域を離れた理由(男女、転居先別)(自分の都合で出身地域を離れた者)

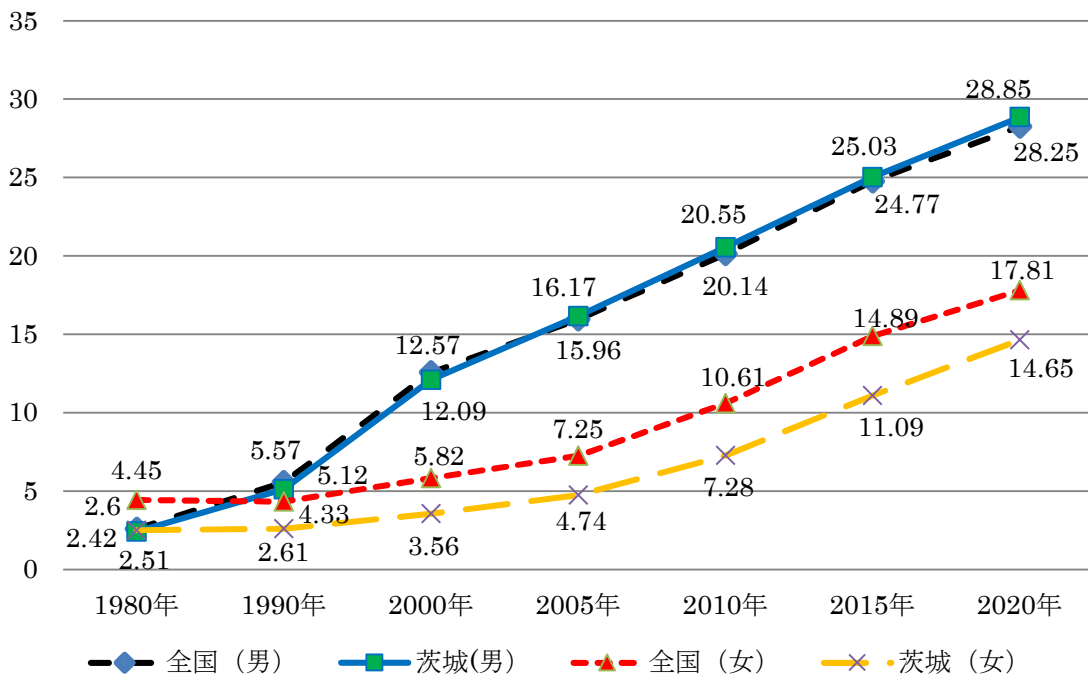


【出典】内閣府「令和7年版男女共同参画白書」

(3) 未婚化・晩婚化と子どもの数の理想と現実

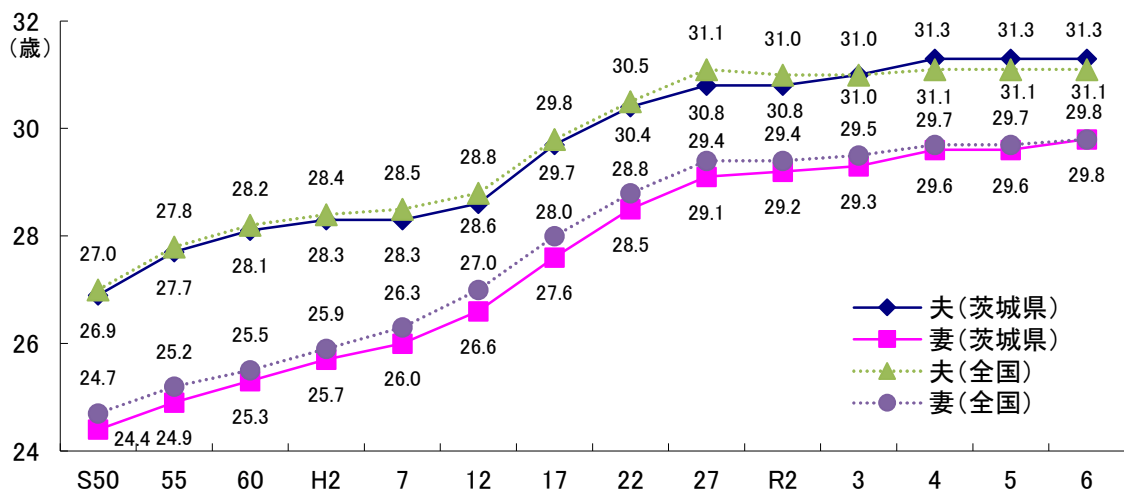
本県でも未婚化・晩婚化が進んでいます。50歳時点の未婚者割合は、近年男女とも上昇傾向となり、令和2（2020）年には男性28.85%、女性14.65%と男性は女性の約2倍になっています。また、平均初婚年齢は、男性31.3歳、女性29.8歳と、男女ともに晩婚化が進んでいます。

【図表9】（茨城県・全国）50歳時未婚割合の推移



【出典】：国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料集」

【図表10】（茨城県・全国）平均初婚年齢の推移

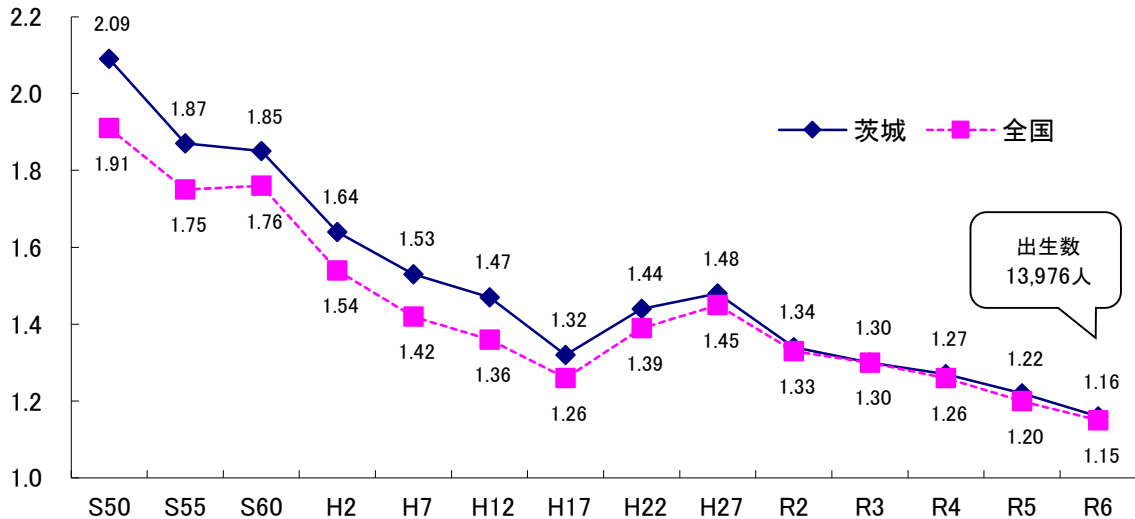


【出典】厚生労働省「人口動態統計」

本県の合計特殊出生率（1人の女性が生涯に産む子どもの推定人数）は、近年は全国値と近い数値で推移しています。

令和6（2024）年は茨城県1.16、全国1.15となりました。なお、出生数は13,976人で、前年の14,898人から922人減少しました。

【図表 11】（茨城県・全国）合計特殊出生率の推移



【出典】厚生労働省「人口動態統計」

本県が令和6（2024）年に実施したアンケート調査における、理想とする子どもの数は2.46人と高い水準を保っています。理想とする子どもの数と実際の子どもの数の差は0.41人となっています。

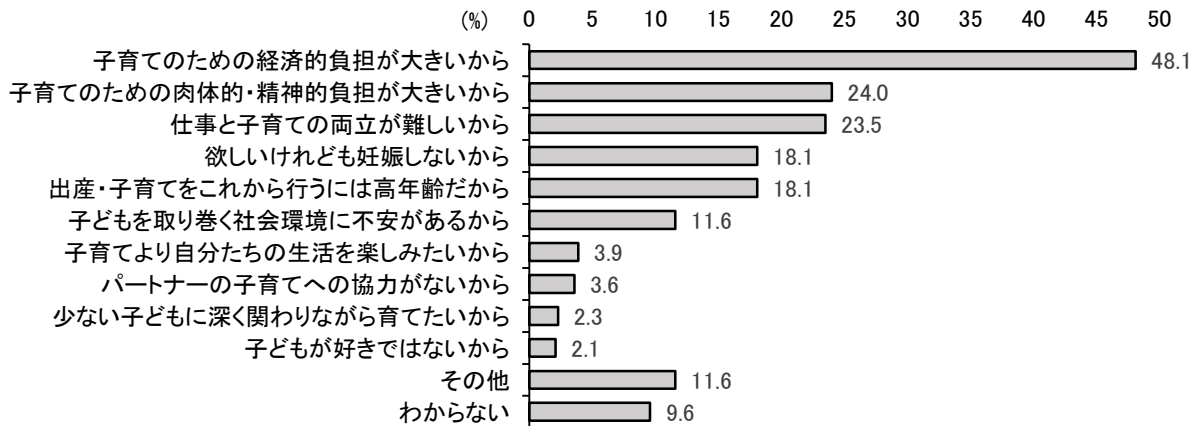
【図表 12】（茨城県）県民が理想とする子どもの数と実際の子どもの数（予定含む）の差

	2020(R2)	2021(R3)	2022(R4)	2023(R5)	2024(R6)
回答数	4,809件	4,157件	3,943件	4,051件	3,941件
理想とする子どもの数	2.48人	2.47人	2.48人	2.44人	2.46人
実際の子どもの数(予定含む)	2.06人	2.09人	2.08人	2.05人	2.05人
上記の差	0.42人	0.38人	0.40人	0.39人	0.41人

【出典】茨城県少子化対策課「次世代育成支援対策推進法に基づく地域行動計画に係るアンケート」

また、令和5（2023）年のネットリサーチ調査において「理想的な子どもの数より実際の子どもの数が少ない理由」について尋ねたところ、「子育てのための経済的負担が大きいから」が最も多く、回答者の48.1%と約半数の方が選択しています。次いで、「子育てのための肉体的・精神的負担が大きいから」（24.0%）、「仕事と子育ての両立が難しいから」（23.5%）の順となっています。

【図表13】（茨城県）理想的な子どもの数より実際の子どもの数が少ない理由

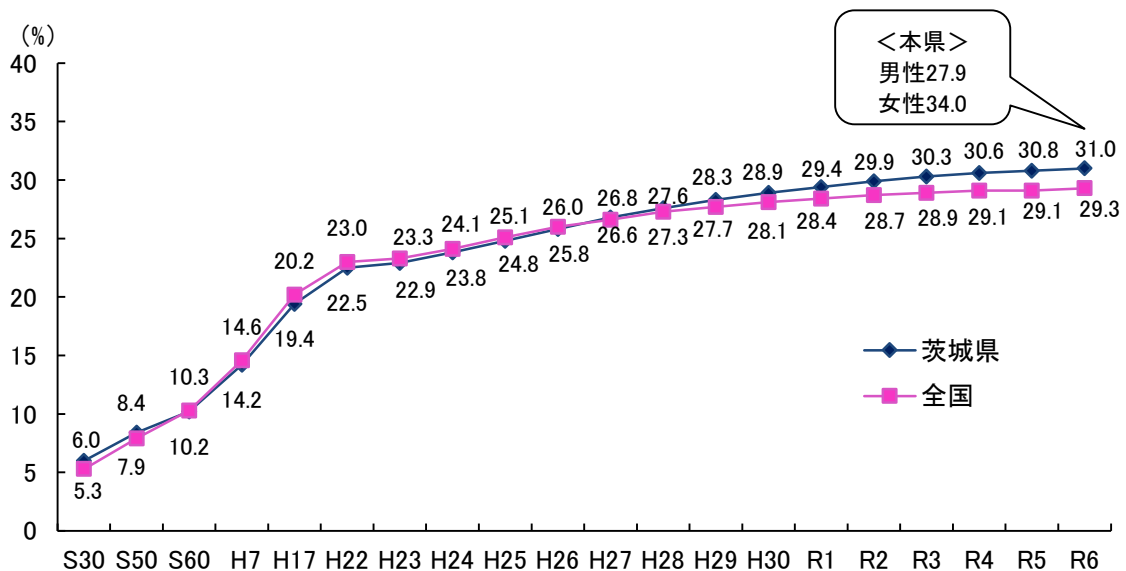


【出典】茨城県報道・広聴課「令和5年度ネットリサーチ」

(4) 高齢化の進行と介護の担い手

本県の総人口に占める65歳以上の人口割合（高齢化率）は、全国と同様に年々増加しています。男女別では、男性より女性の高齢化率が高くなっています。（令和6（2024）年度茨城県高齢化率：男性27.9%、女性34.0%）

【図表14】（茨城県・全国）高齢化率の推移



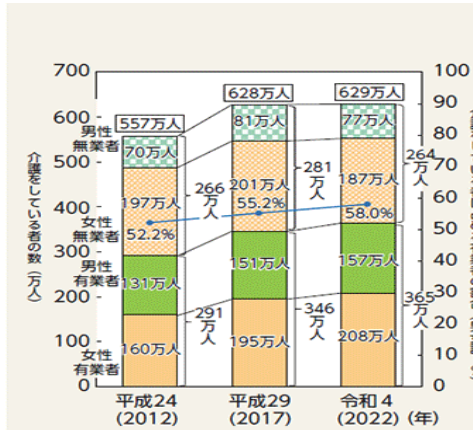
【出典】茨城県：昭和50年～平成27年及び令和2年は国勢調査、その他は茨城県常住人口調査(10月1日現在)による。

全 国：昭和50年～平成27年及び令和2年は国勢調査、その他は総務省統計局人口推計による総人口には年齢不詳を含む。

茨城県の高齢化率は、年齢不詳者数を除いて算出したもの。全国の高齢化率は、年齢不詳者数も含めて算出されたもの。

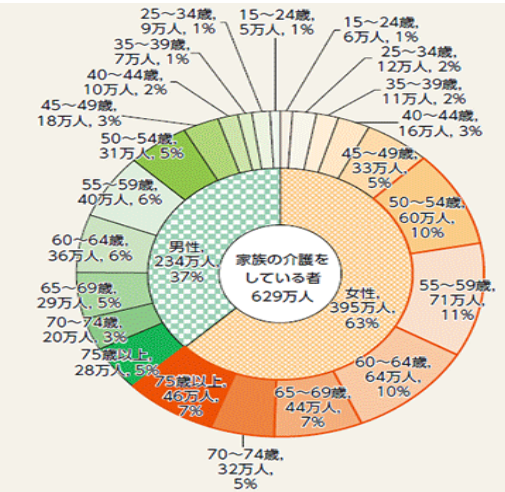
全国の家族の介護をしている者は、令和4（2022）年時点で、10年前と比べ増加しています。就業状況別にみると、家族の介護をしている無業者が減少している一方、有業者は増加しており、男女ともに介護をしながら働く者が増加しています。

【図表15】（全国）家族の介護をしている者の推移（男女、就業状況別）



(備考) 1. 総務省「就業構造基本調査」より作成。
2. 「家族の介護をしている」には、介護保険制度で要介護認定を受けていない者や、自宅外にいる家族の介護も含まれる。ただし、病気などで一時的に寝ている者に対する介護は含まない。

【図表16】（全国）家族の介護をしている者の数及び割合（男女、年齢階級別・令和4(2022)年）



【出典】内閣府「令和6年版男女共同参画白書」

「就業構造基本調査」によれば、令和4（2022）年時点で、働きながら介護をしている人が全国で約365万人、本県にも約8万人おり、そのうち女性の割合は、全国で57.1%、本県では58.2%と女性の方が高くなっています。

一方、前職を介護・看護を理由に離職した人が全国で約89万人おり、男性の約16万人（17.6%）に対して、女性は約73万人（82.4%）と女性の方が多くなっています。

こうした状況の背景には、女性に短時間労働者が多いという働き方の違いも関係していると考えられますが、労働力確保が困難な時代にあっては、これまで以上に男女がともにその能力を発揮し、「仕事と介護の両立」ができるようにしていくことが求められています。

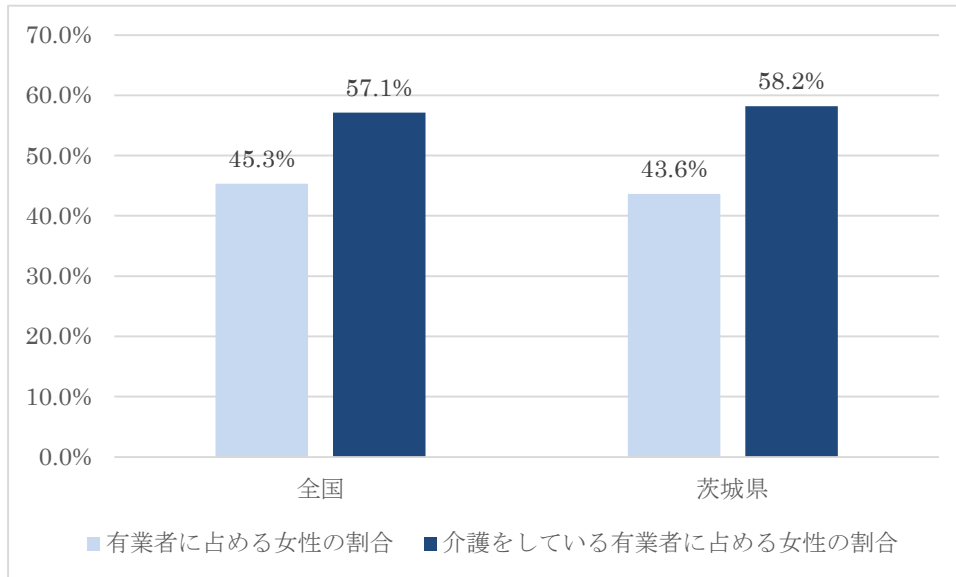
【図表 17】(茨城県・全国)有業者及び介護をしている有業者

(単位：人、%)

		有業者		介護をしている有業者	
		人数	割合	人数	割合
全国	計	67,060,400	100.0	3,646,300	100.0
	男性	36,706,200	54.7	1,565,500	42.9
	女性	30,354,200	45.3	2,080,900	57.1
茨城県	計	1,520,800	100.0	78,400	100.0
	男性	857,900	56.4	32,800	41.8
	女性	663,000	43.6	45,600	58.2

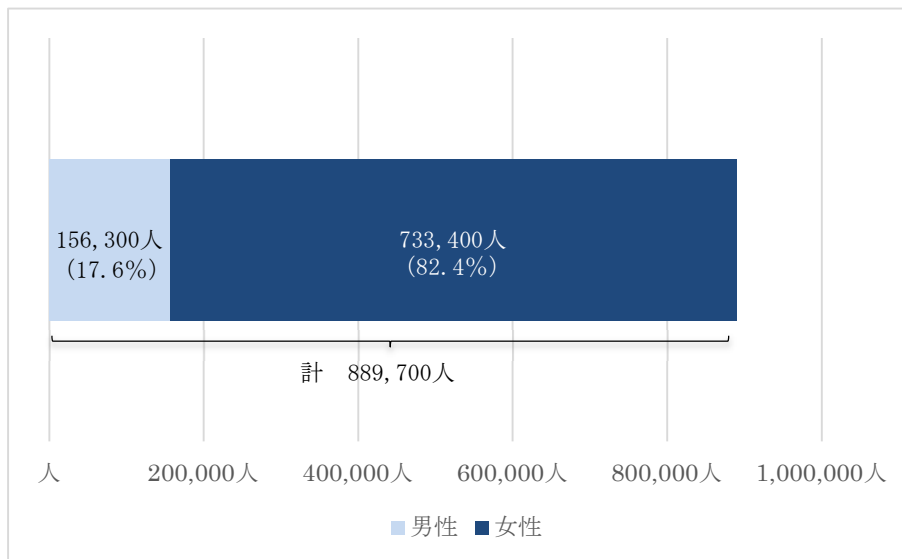
【出典】総務省「令和4年就業構造基本調査」より作成。

【図表 18】(茨城県・全国)有業者及び介護をしている有業者に占める女性の割合



【出典】総務省「令和4年就業構造基本調査」より作成。

【図表 19】(全国)前職を介護・看護理由で離職した者の数



【出典】総務省「令和4年就業構造基本調査」より作成。

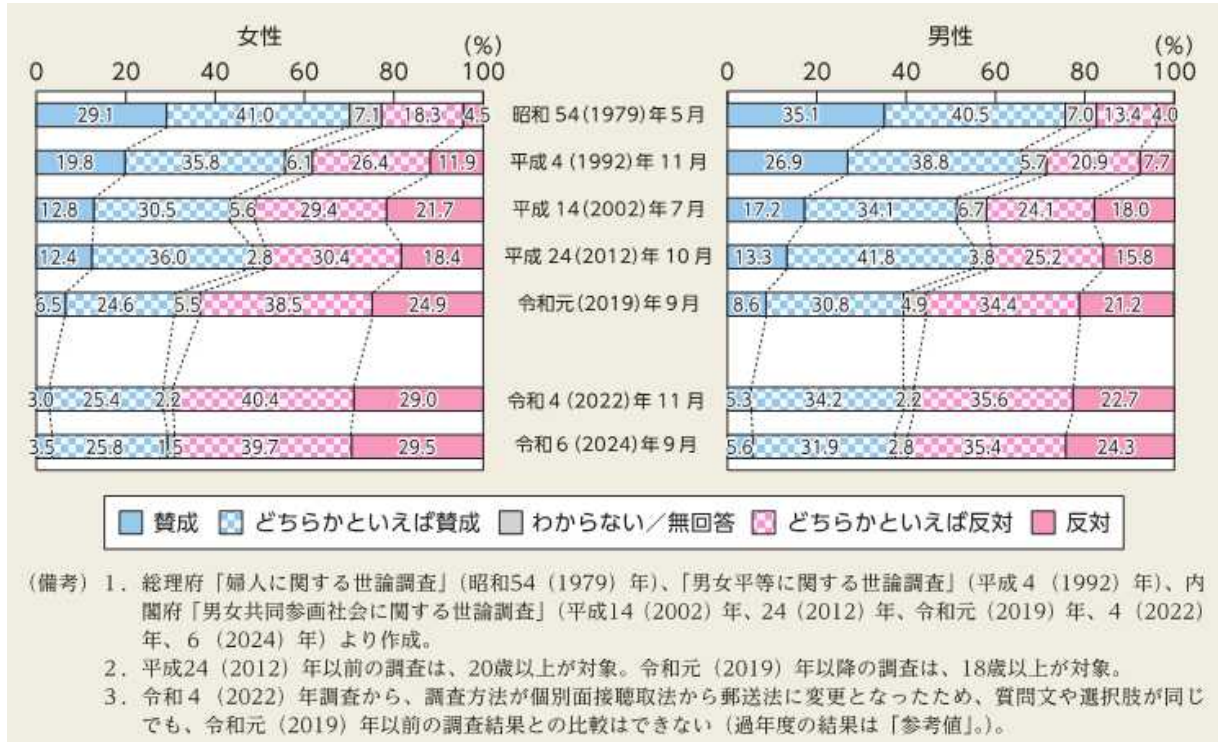
2 暮らし方や意識について

(1) 性別役割分担意識

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方（性別役割分担意識）に反対する者の割合（「反対」と「どちらかといえば反対」を合わせた割合）は、男女とも長期的に増加傾向にあります。

令和6（2024）年度の全国調査では、男性は59.7%、女性は69.2%となっています。

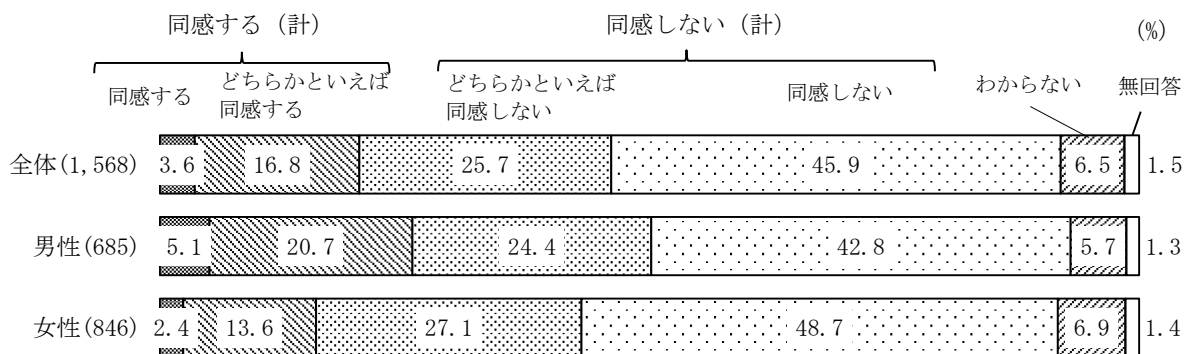
【図表20】（全国）「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考えに関する意識の変化



【出典】内閣府「令和7年版男女共同参画白書」

令和6（2024）年に行った県民への調査においても、「男性は仕事、女性は家庭」という考え方については、「同感しない」と「どちらかといえば同感しない」を合わせた割合は71.6%（男性67.2%、女性75.8%）と、男性が女性より8.6ポイント低くなっています。

【図表21】（茨城県）「男性は仕事、女性は家庭」という考え方について



【出典】茨城県女性活躍・県民協働課「令和6年度茨城県男女共同参画に関する県民の意識と実態に関する調査」

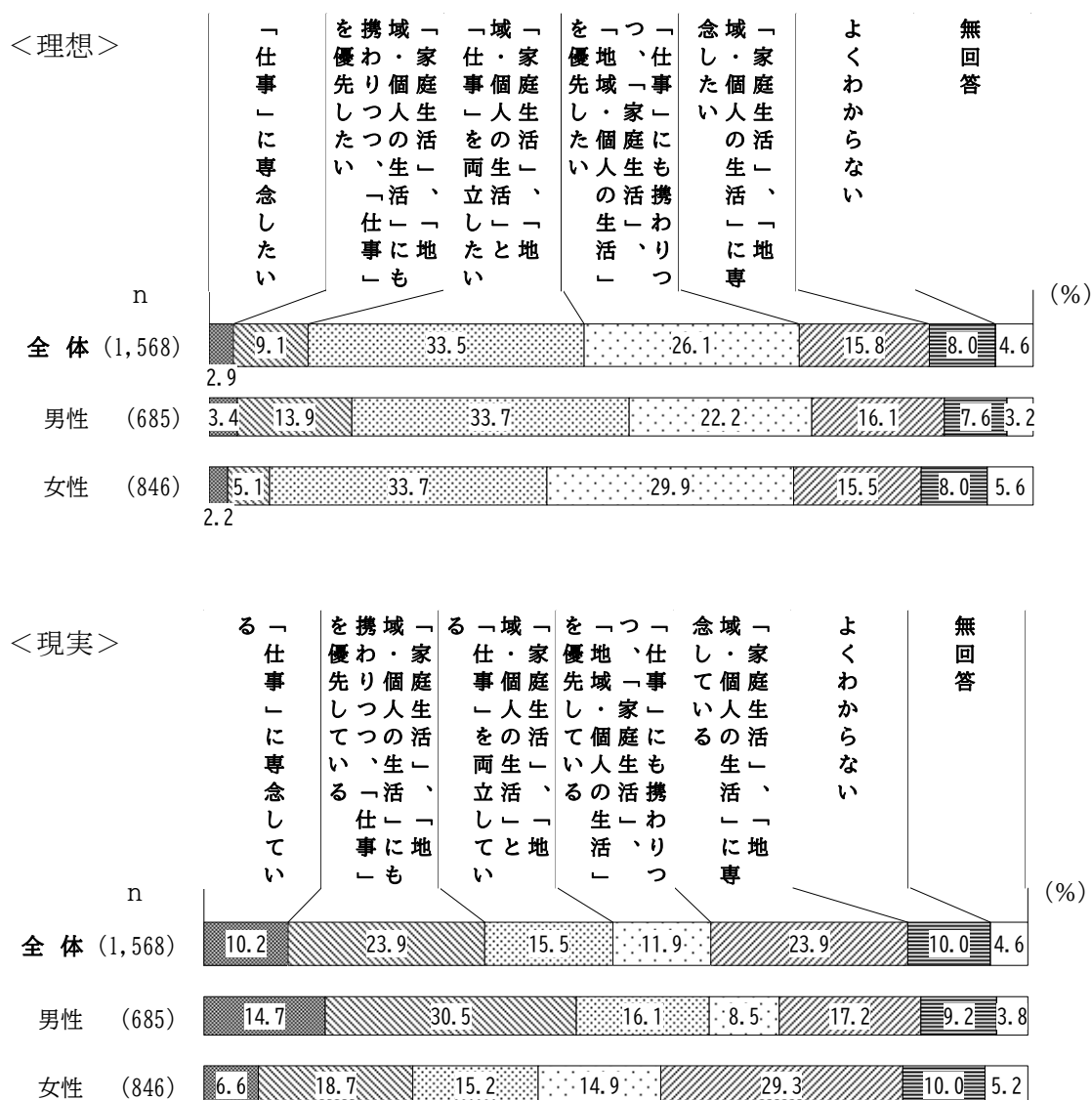
(2) ワーク・ライフ・バランスの理想と現実

令和6（2024）年度に行った県民への調査によると、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について、理想では、『家庭生活』又は『地域・個人の生活』と『仕事』を両立したいが男女ともに最も高くなっています（男性33.7%、女性33.7%、全体33.5%）。

しかし、現実では、男性は『家庭生活』又は『地域・個人の生活』にも携わりつつ、『仕事』を優先しているが30.5%と最も高く、また、女性は男性とは逆に、『家庭生活』又は『地域・個人の生活』に専念しているが29.3%と最も高くなっており、理想と現実の間に乖離が生じています。

特に、女性は『家庭生活』又は『地域・個人の生活』に専念している割合がこれを理想とする人の2倍近くになり、仕事と家庭生活の両立が困難な状況にあります。

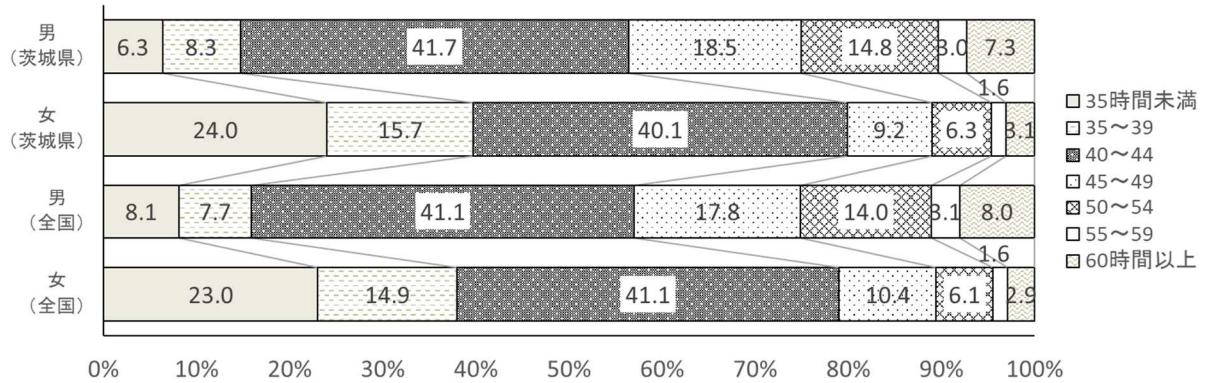
【図表 22】（茨城県）ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の理想と現実



【出典】茨城県女性活躍・県民協働課「令和6年度茨城県男女共同参画に関する県民の意識と実態に関する調査」

年間就業日数が200日以上の本県の雇用者の1週間の就業時間をみると、女性は週35時間未満の雇用者割合が男性に比べて高く、男性は女性に比べて週45時間以上の雇用者割合が高くなっています。週60時間以上の雇用者割合は、女性は全体の3.1%なのに対し、男性は7.3%にのぼり、全国同様に本県でも、男性の方が長時間労働になっています。

【図表23】(茨城県・全国) 労働時間別雇用者の割合

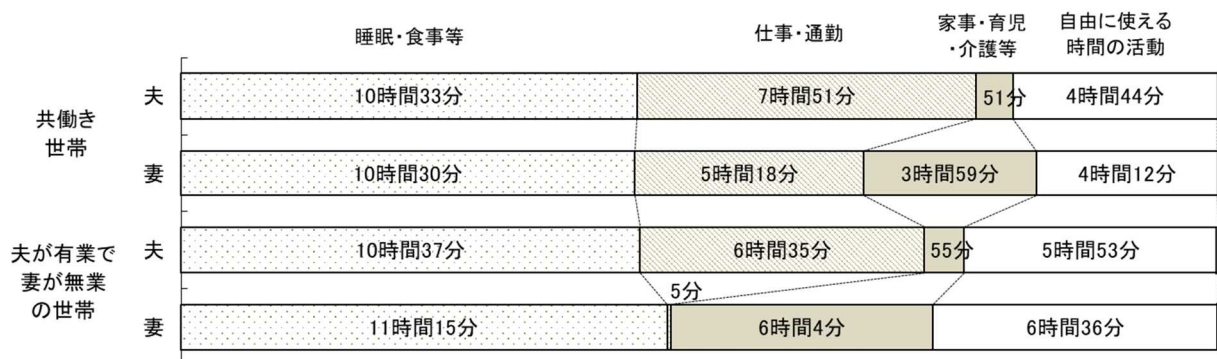


【出典】総務省「令和4年就業構造基本調査」

(3) 夫と妻の1日の生活時間

夫の家事・育児・介護等に携わる時間は、総務省の令和3(2021)年の調査によると、共働き世帯で51分、専業主婦世帯で55分と、どちらも妻が携わる時間(共働き世帯3時間59分、夫が有業で妻が無業の世帯6時間4分)と比較して非常に少なくなっています。これに対して、共働き世帯の仕事・通勤時間は、夫(7時間51分)より妻(5時間18分)の方が2時間33分短くなっています。

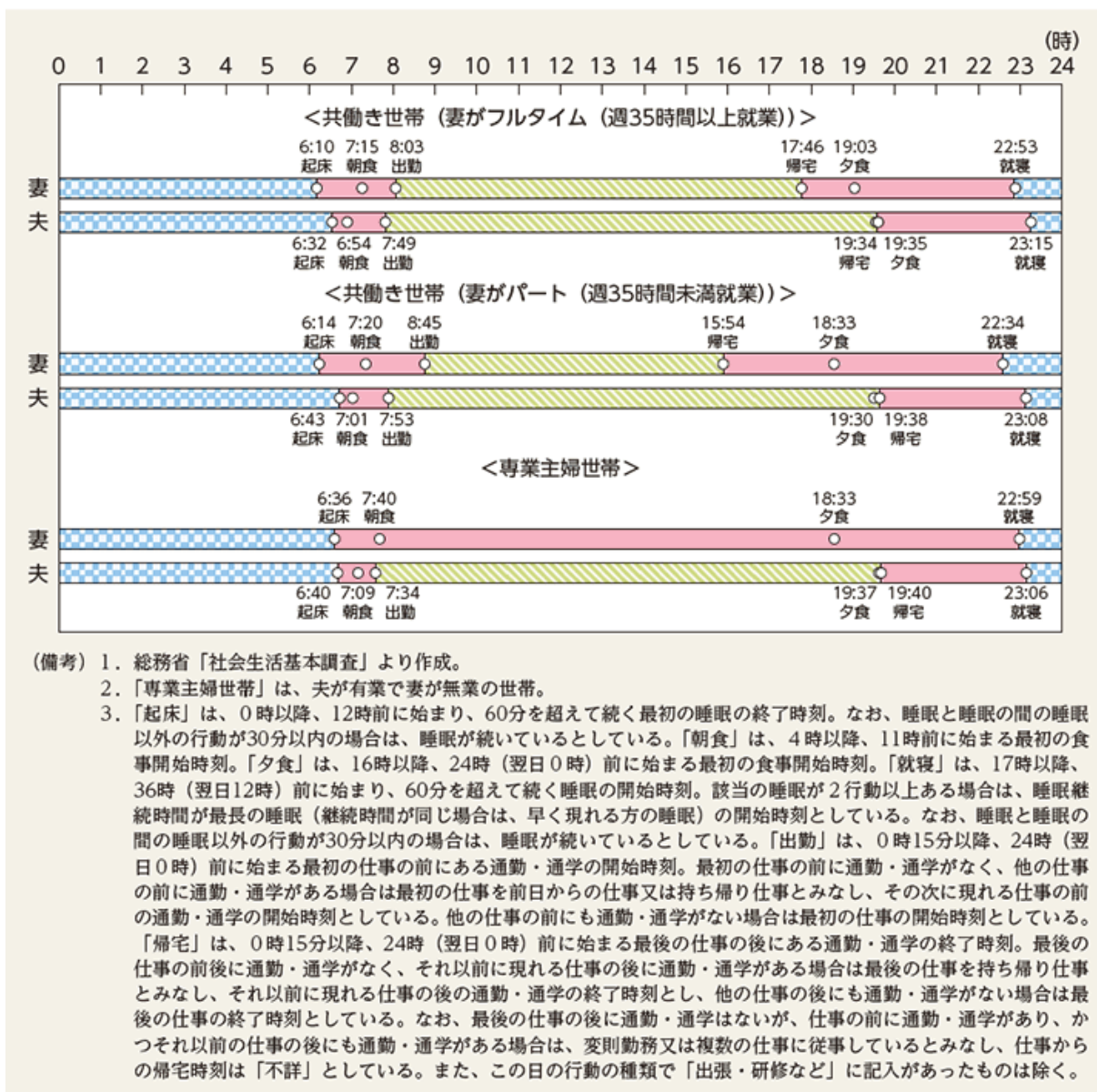
【図表24】(茨城県) 夫と妻の生活時間



【出典】総務省「令和3年社会生活基本調査」

また、未就学児のいる共働き世帯においては、妻がフルタイムかパートタイムかに関わらず、夫は妻よりも早く出勤し遅く帰宅しています。夕食開始時刻も、妻より夫の方が遅く、夕方以降の家事・育児等は妻が主に担っていることが分かります。

【図表 25】(全国) 末子の年齢が6歳未満の妻・夫の主な行動の平均時刻(平日、子供のいる世帯)(令和3年)



【出典】内閣府「令和5年版男女共同参画白書」

3 働き方について

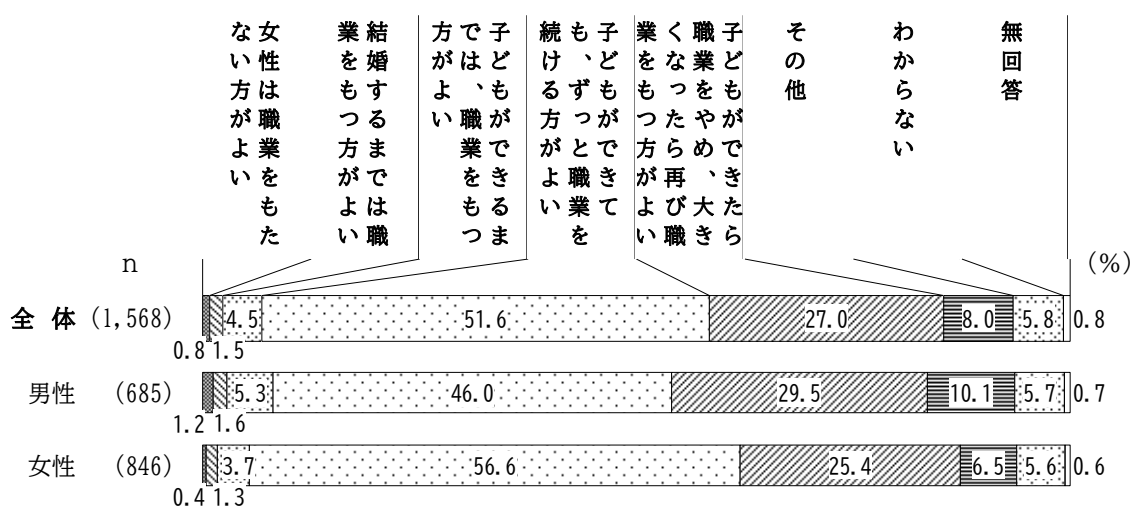
(1) 就業継続意識

令和6（2024）年度に行った県民への調査によると、就業継続意識が高くなっています。

女性が職業を持つことについての考え方は、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」が51.6%であり、「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」の27.0%や、「子どもができるまでは、職業をもつ方がよい」の4.5%を大きく上回っています。

就業継続を支持する割合は、女性の方が男性より10%高くなっています。女性は、就業継続支持者の割合が、再就職支持者の2倍以上に達し、専業主婦支持者の割合は5.4%と非常に小さくなっています。

【図表 26】（茨城県）女性が職業を持つことについての考え

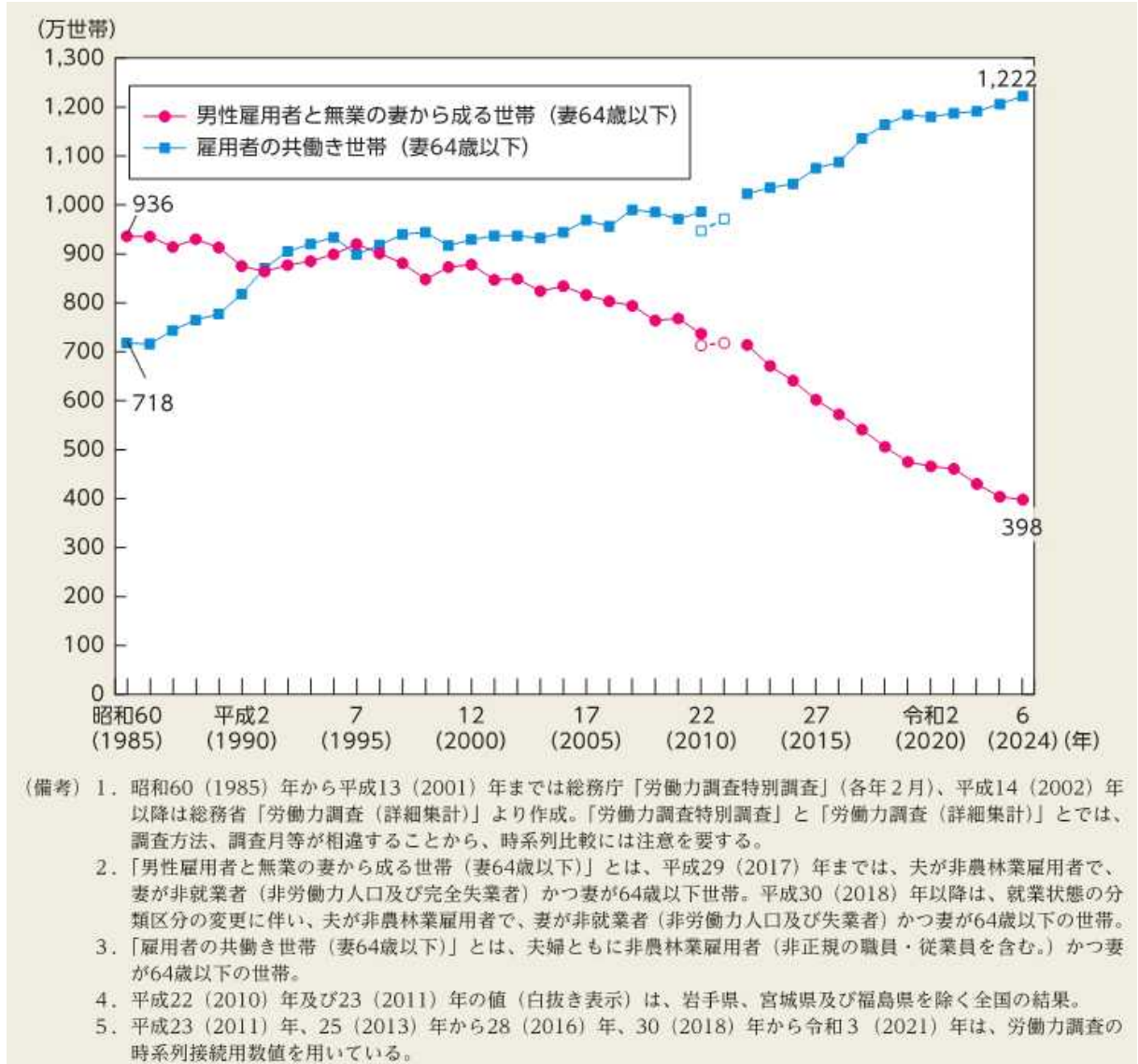


【出典】茨城県女性活躍・県民協働課「令和6年度茨城県男女共同参画に関する県民の意識と実態に関する調査」

(2) 共働き世帯の増加と女性の働き方の変化

内閣府の令和7（2025）年版「男女共同参画白書」によると、令和6（2024）年時点で、共働き世帯数は専業主婦世帯数の約3倍となっています。

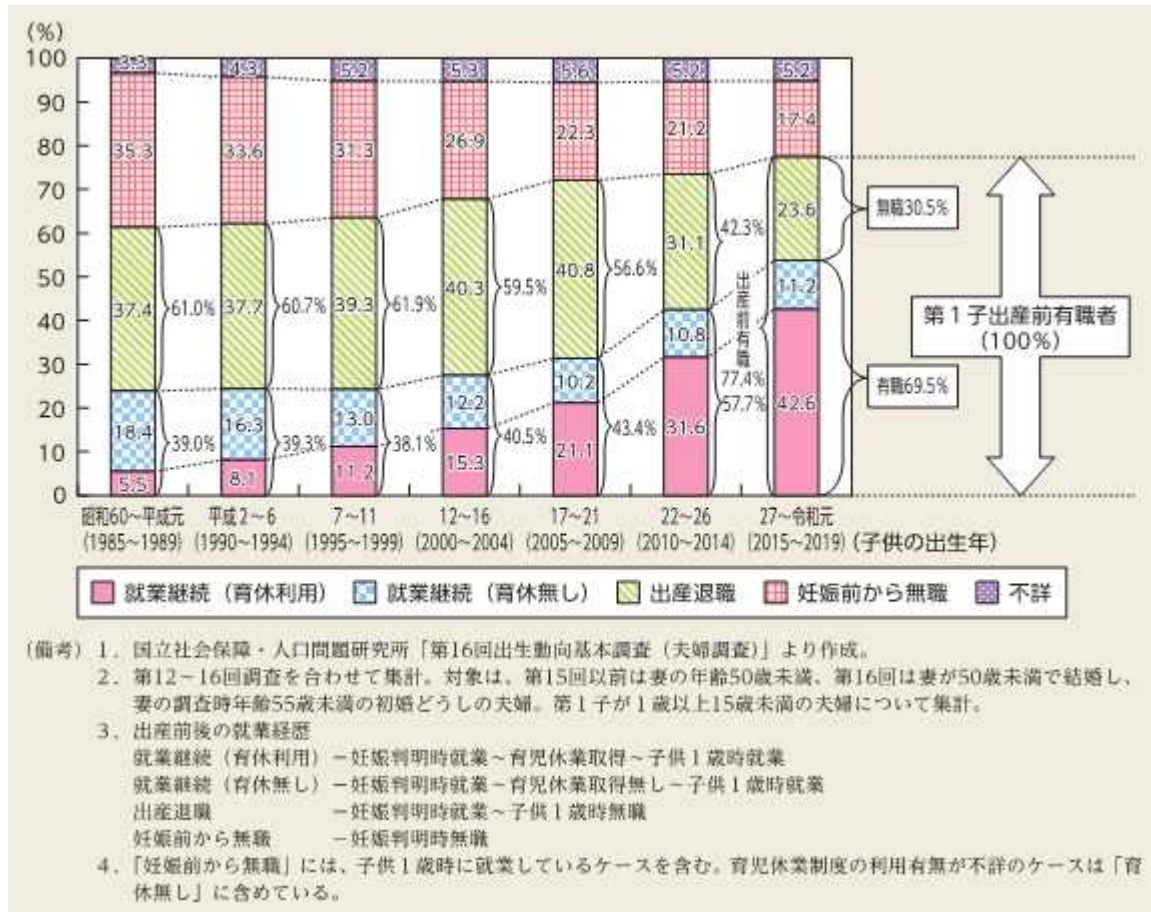
【図表27】（全国）共働き世帯数と専業主婦世帯数の推移（妻が64歳以下の世帯）



【出典】内閣府「令和7年版男女共同参画白書」

第1子出産前に就業していた女性の第1子出産後の就業継続率は近年大きく上昇する傾向にあり、平成27(2015)年から令和元年(2019)に第1子を出産した女性では69.5%と、前回調査より11.8%高くなっています。

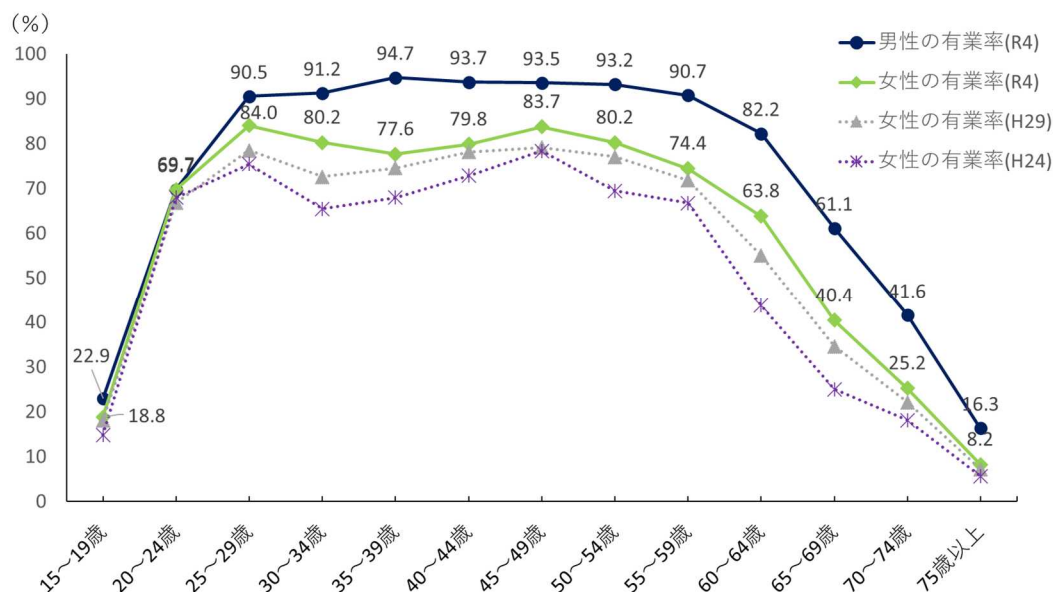
【図表28】(全国)子どもの出生年別第1子出産前後の妻の就業経歴



【出典】内閣府「令和7年版男女共同参画白書」

「就業構造基本調査」によると、本県の女性の有業率は、大きく上昇傾向にあり、子育て世代での労働力率の低下幅も小さくなってきています。

【図表 29】（茨城県）有業率（男女、年齢階級別）

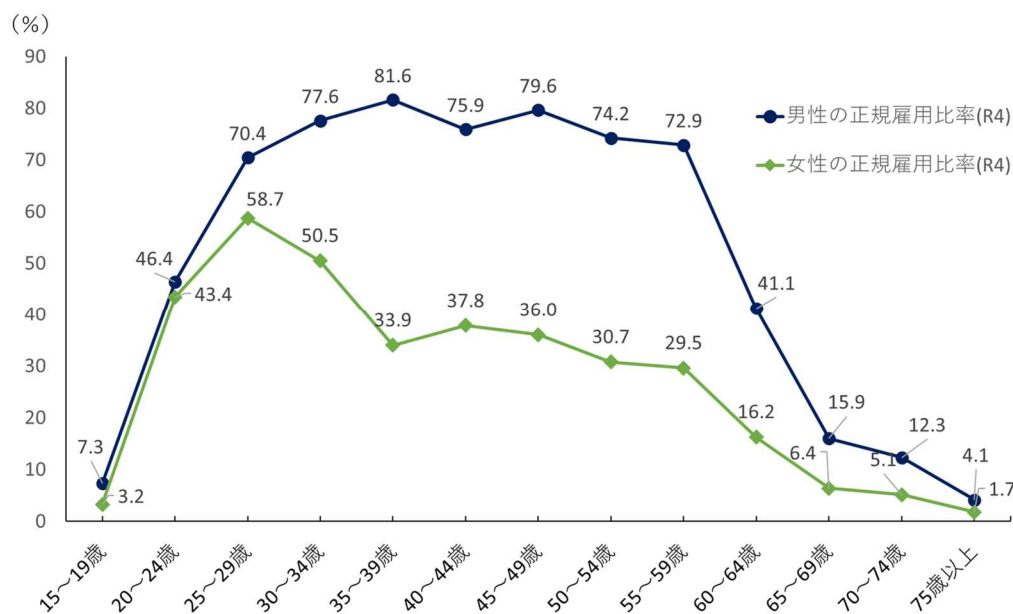


【出典】総務省「令和4年就業構造基本調査」より作成。

(3) 雇用形態の男女間格差

正規雇用比率をみると、女性は男性と比べて結婚や出産を機に正規雇用比率が大きく低下しています。

【図表 30】（茨城県）正規雇用比率（男女、年齢階級別）

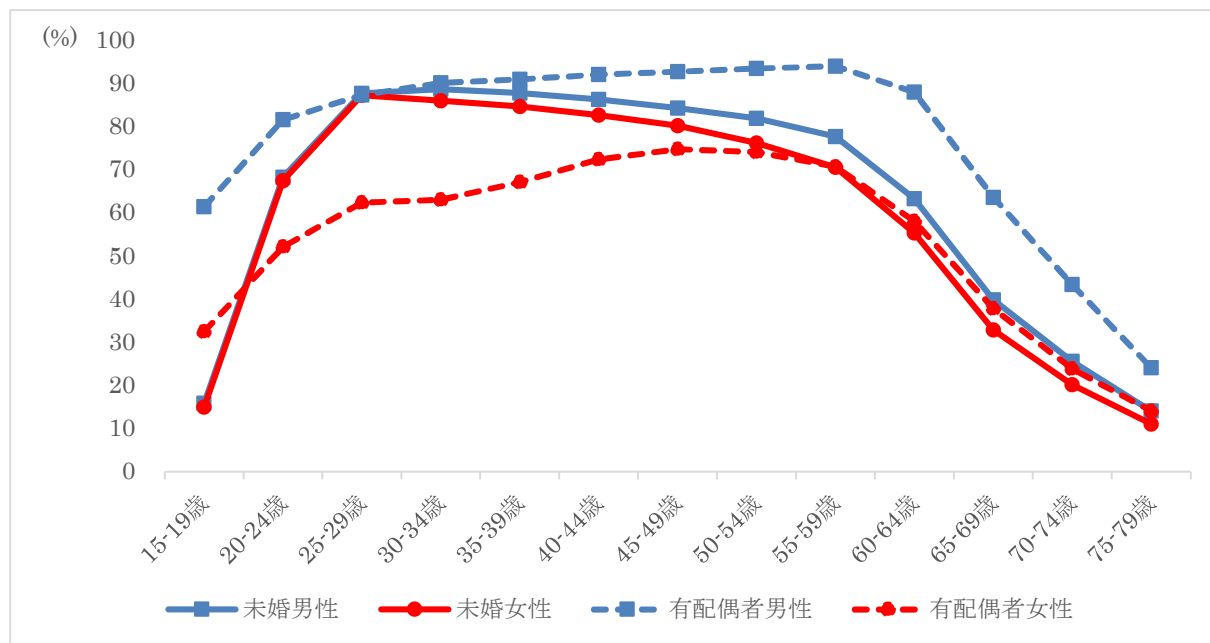


【出典】総務省「令和4年就業構造基本調査」より作成。

正規雇用比率は、当該年齢階級人口に占める「役員」及び「正規の職員・従業員」の割合。

令和2（2020）年調査によると、本県でも、20代、30代の子育て期の労働力率は、男性では配偶者の有無に関わらず高い労働力率なのに対して、女性の場合、既婚女性の水準は明らかに未婚女性の労働力率を大きく下回っています。

【図表 31】（茨城県）性別・配偶者の有無・年齢階級別労働力率



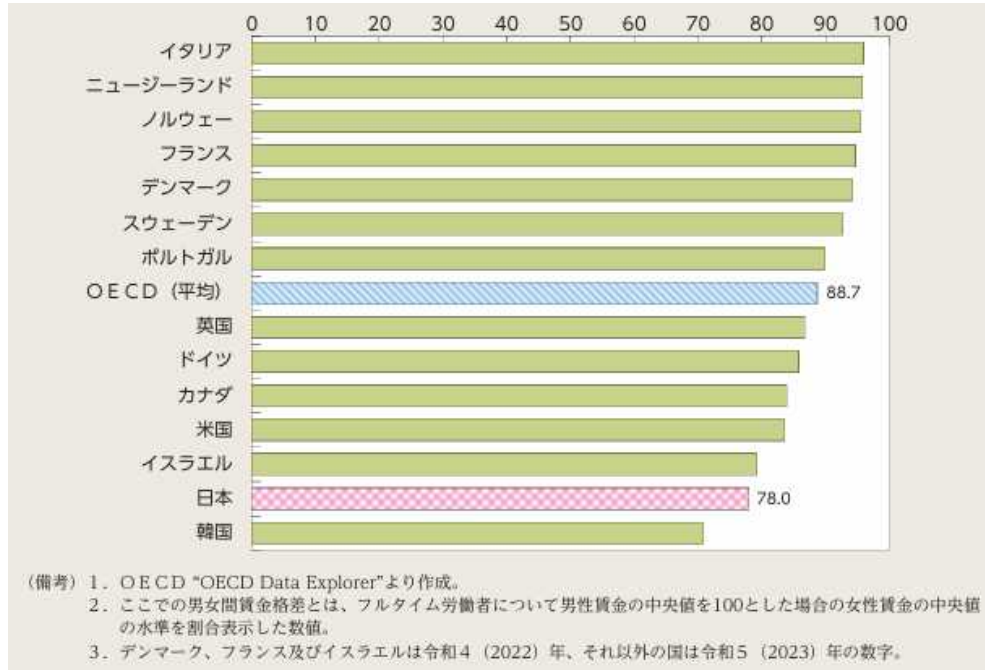
【出典】総務省「国勢調査」より作成

労働力率(%) = 労働力人口 ÷ 15歳以上人口 × 100

(4) 賃金の男女間格差

令和5（2023）年度の男女間賃金格差を国際比較すると、男性のフルタイム労働者の賃金の中央値を100とした場合の女性のフルタイム労働者の賃金の中央値は、OECD諸国の平均値が88.7であるが、我が国は78.0であり、我が国の男女間賃金格差は国際的にみて大きい状況にあります。

【図表 32】男女間賃金格差の国際比較



【出典】内閣府「令和7年版男女共同参画白書」

令和6（2024）年「賃金構造基本統計調査」によれば、フルタイム労働者の1か月の平均労働時間（所定内実労働時間＋所定外労働時間）は、男性175時間、女性165時間でその差は10時間程度にすぎず、時間の長さの差だけで、この差を説明することはできません。

本県の男女間賃金格差の主な要因として、他県より、管理職に占める女性の割合が低いこと等が挙げられます。（令和4（2022）年就業構造基本調査における管理的職業従事者に占める女性割合：全国15.3%、本県11.5%）

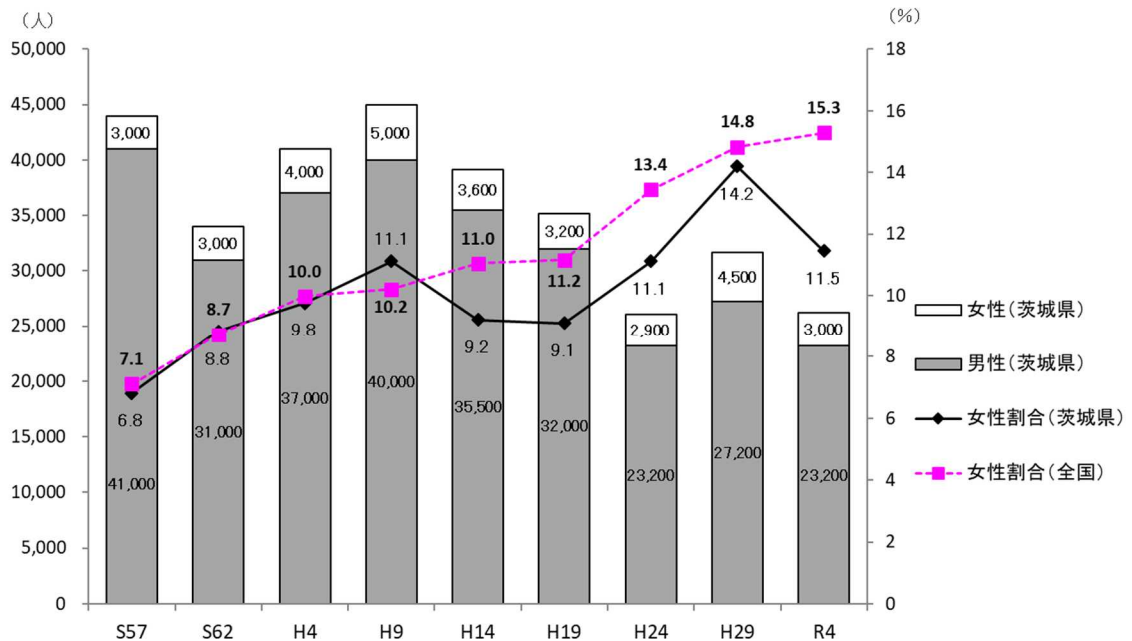
また、雇用形態、契約期間、労働時間別に時間給をみても、女性の処遇水準は男性と比較して低くなっています。

【図表 33】（全国）1か月の平均労働時間（所定内実労働時間＋所定外労働時間）

	所定内実労働時間数	所定外労働時間	計
男性	162 時間	13 時間	175 時間
女性	158 時間	7 時間	165 時間

【出典】厚生労働省「令和6年度賃金構造基本統計調査（速報）」より作成。

【図表 34】（茨城県・全国）管理的職業従事者及び女性割合の推移



【出典】 総務省「就業構造基本調査」より作成。

(注1) 平成24年調査より21年基準の日本標準職業分類が適用されているため、データは完全には接続していない。

(注2) 平成9年調査までは千人単位で公表されている。

(注3) 管理的職業従事者とは、会社役員、会社管理職、管理的公務員等をいう。

【図表 35】（全国）雇用形態別の所定内実労働時間あたり男女間賃金格差（2024年）

単位：円、%、時間

雇用形態		性別	時間給 ¹	割合 ²	年間実労働時間
正社員・正職員	フルタイム・無期	男性	2,980	100.0	1,944
		女性	2,289	76.8	1,908
	短時間・無期	男性	2,616	87.8	1,264
		女性	2,404	80.7	1,362
非正社員・非正職員	フルタイム・無期	男性	1,632	54.8	1,920
		女性	1,427	47.9	1,848
	フルタイム・有期	男性	1,882	63.1	1,860
		女性	1,446	48.5	1,824
	短時間・有期	男性	1,882	58.2	786
		女性	1,446	46.7	880

【出典】 清山玲（2026）「座長報告 男女間賃金格差を検証する」（社会政策学会誌）『社会政策』第17巻第3号。

(注1) データの制約から時間給は下記のようにして算出したため、短時間労働者の時間給は若干低めに算出されている。しかし、年休取得率を正規雇用と同程度として推計したとしても、2-3ポイントしか上がらない。

フルタイム雇用の時間給 = (所定内給与額 × 12 + 年間賞与額) ÷ 年間所定内実労働時間

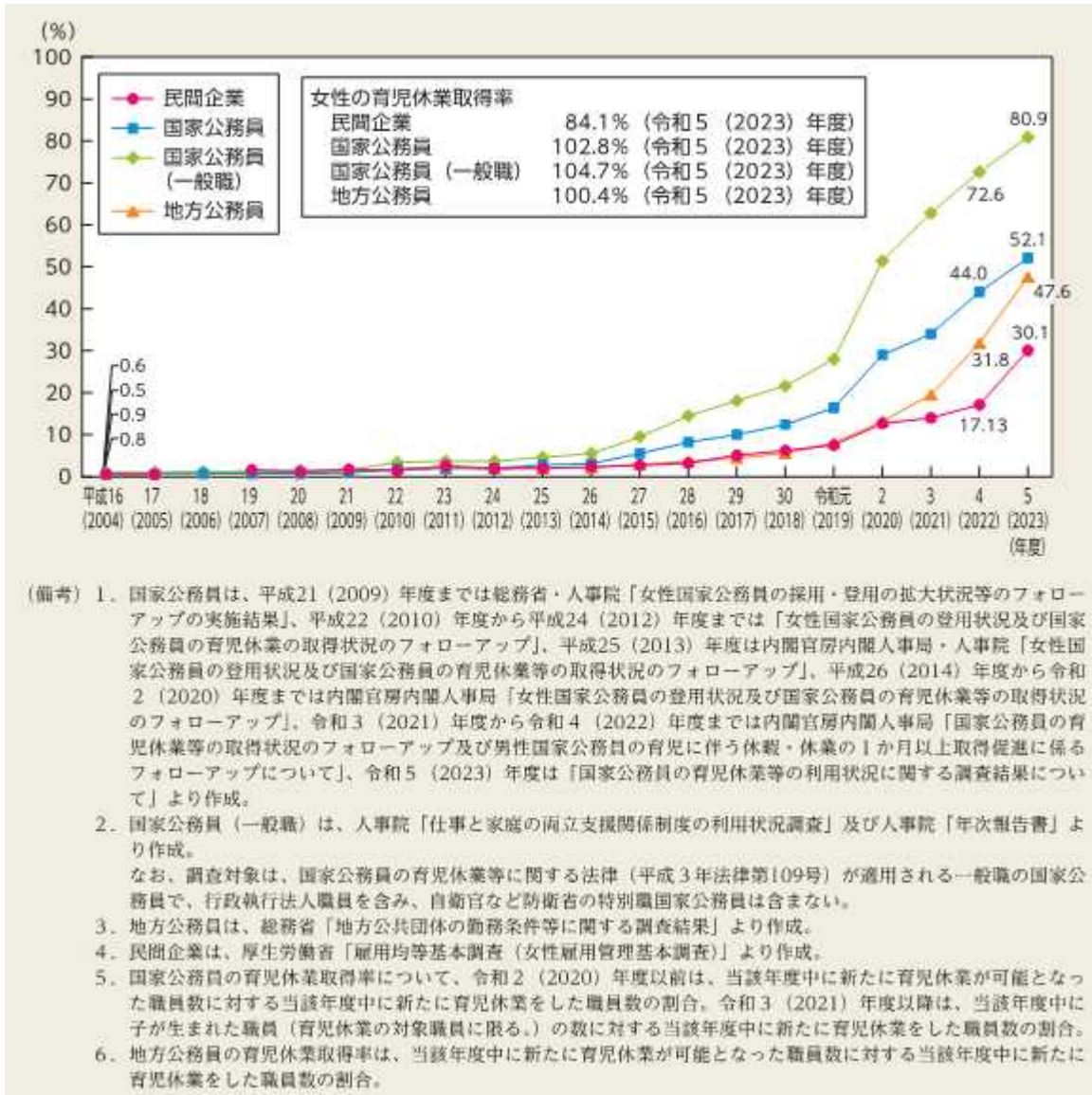
短時間雇用の時間給 = (所定内時間給 × 所定内実労働時間 + 年間賞与) ÷ 年間所定内実労働時間

(注2) 男性フルタイム無期雇用の正社員（産業・学歴計）の実労働時間あたり時間給を100とした時の割合（%）を示す。

(5) 育児休業取得率・取得期間の男女間格差

令和5（2023）年度の男性の育児休業取得率は、民間企業が30.1%、国家公務員が52.1%（一般職80.9%）、地方公務員が47.6%で、近年上昇していますが、いずれも女性（民間企業84.1%、国家公務員102.8%、地方公務員100.4%）と比較すると、依然として極めて低水準にあり、男女間で大きな差があります。

【図表 36】（全国）男性の育児休業取得率の推移

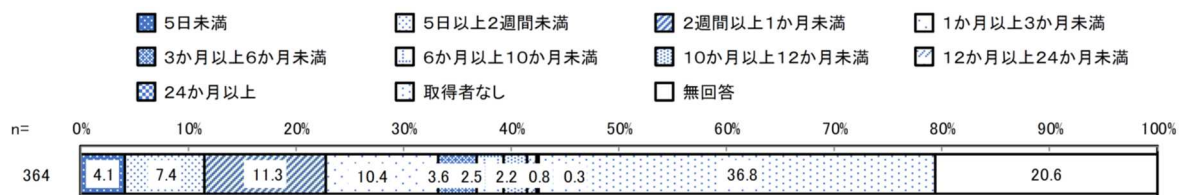


【出典】内閣府「令和7年版男女共同参画白書」

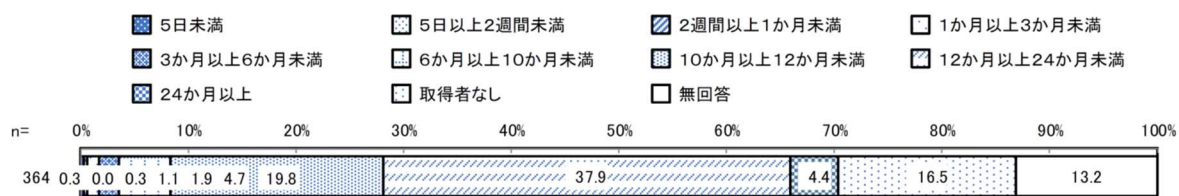
令和6（2024）年度に本県が行った企業実態調査によると、令和5（2023）年度の育児休業の取得率は、男性が48.2%に対し、女性は94.3%であり、取得期間は、男性で「取得者なし」が36.8%で最も高く、次いで「2週間以上1か月未満」が11.3%、「1か月以上3か月未満」が10.4%となっており、男性は女性と比べて育児休業の取得率が低く、期間も短くなっています。

【図表 37】（茨城県）育児休業取得期間

【男性】



【女性】



【出典】茨城県労働政策課「令和6年度茨城県女性活躍推進に関する企業実態調査」

第2章 基本計画

I 計画を推進するための基本的方向

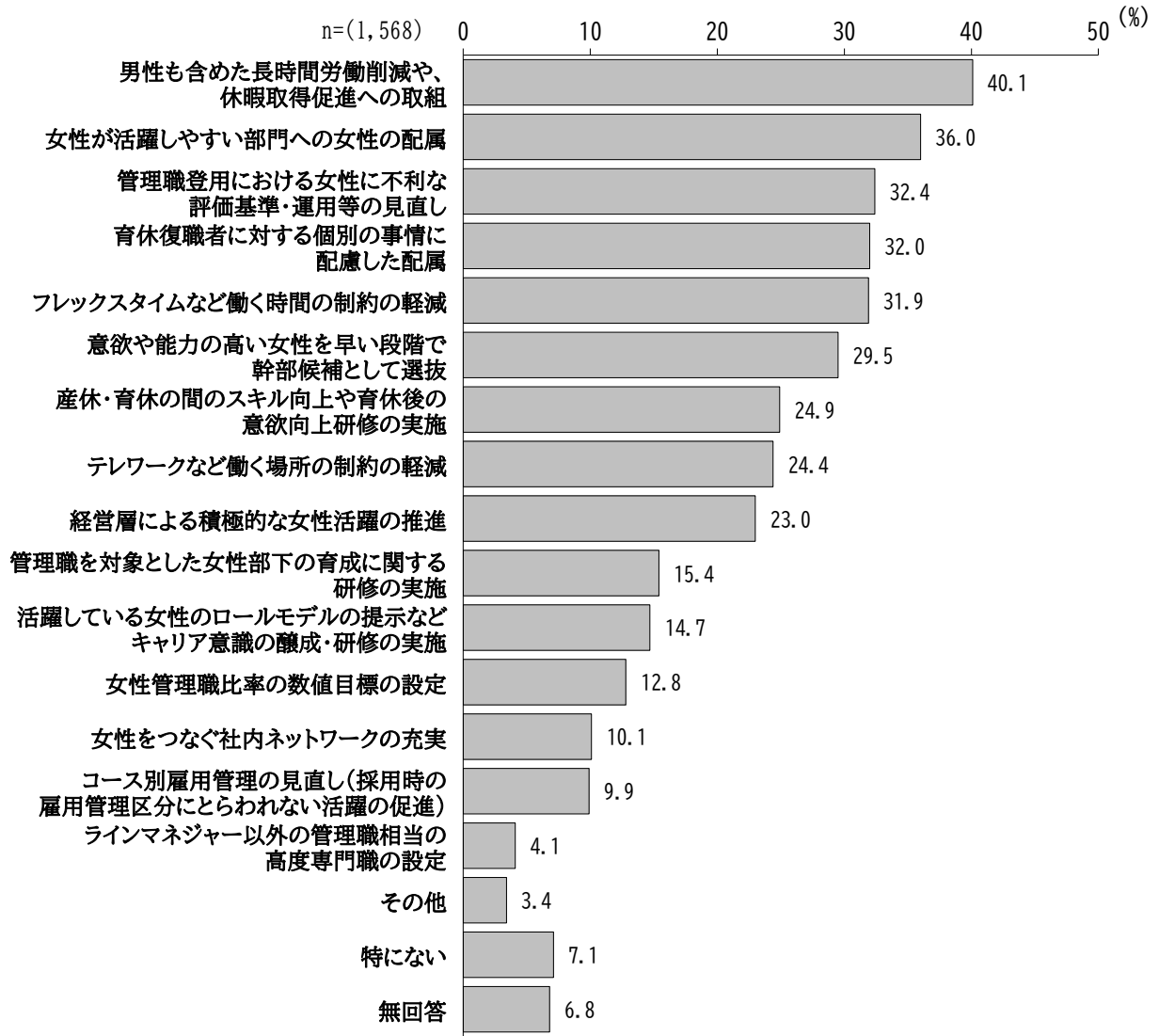
基本目標 I 男女共同参画の推進による多様な幸せ（well-being）の実現

施策の方向性 1 ライフステージに応じて全ての人が希望する働き方を選択できる社会の実現

<現状と課題>

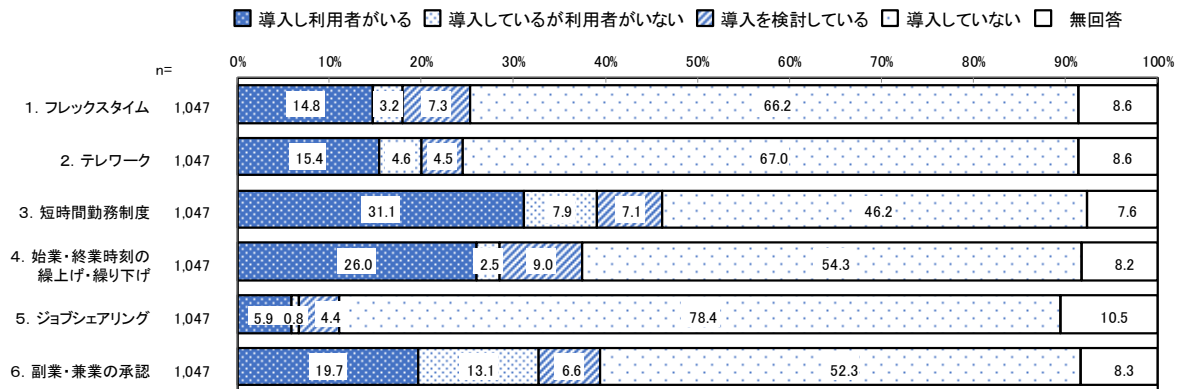
- ライフステージに応じて女性も男性も全ての人が希望する働き方を選択できる社会の実現に向けて取組を着実に推進することが必要です。
- 誰もが働きがいを実感でき、その能力を十分に発揮して活躍できる環境づくりのため、ワーク・ライフ・バランスの実現や就労支援の充実、職場におけるハラスメント対策が求められています。
- 若い世代の男性は家事・育児に対する意欲が他の世代よりも相対的に高く、男性の育児休業取得率は上昇傾向にあります。しかし、男性の育児休業は女性に比べて短期間の取得が多く、また、女性に比べ、子の年齢にかかわらず、残業をしながらフルタイムで働く男性の割合は高く、依然として家事・育児が女性に偏っている現状にあります。
- 高齢者の人口は増加するとともに、家族の介護をしながら就業する者、いわゆる「ワーキングケアラー」も増加しています。今後、高齢化がさらに進展すると、男女ともにワーキングケアラーがさらに増えていくことが見込まれ、管理職となる年代において、女性の活躍を阻む要因になり得ます。

【図表 38】（茨城県）女性管理職の増加に向けて必要な制度や支援



【出典】茨城県女性活躍・県民協働課「令和6年度茨城県男女共同参画に関する県民の意識と実態に関する調査」

【図表 39】（茨城県）柔軟な働き方の選択肢を増やす取組の導入状況



【出典】茨城県労働政策課「令和6年度茨城県女性活躍推進に関する企業実態調査」

＜主な取組＞

(1) 働きやすさを実感できる環境の実現

- 企業における働き方改革を促進し、ワーク・ライフ・バランスの実現を目指すため、経済団体や労働団体と連携し、テレワーク制度、フレックスタイム制、時差出勤制度、短時間正社員制度、男性の育児休業制度等の整備及び活用を促進するため、県内優良事例の普及啓発や経営者の意識と行動の改革等に取り組みます。
- 働き方改革を促進するため、県が発注や委託をする事業における休日の確保等による就労環境の改善やICTの活用による生産性の向上等を推進するほか、従事者の安全及び健康の確保の支援に取り組みます。
- カスタマーハラスメント及び求職者等に対するセクシュアル・ハラスメントも含めたハラスメント対策の重要性について、あらゆる機会を捉えて周知・啓発を行い、事業主による取組を一層推進します。

(2) 仕事と育児・介護の両立支援

- 誰もが仕事と家庭を両立しやすい労働環境のもと、共育てや共働きを支援するため、県民や県内の企業・団体等への働きかけや優良事例の横展開により、多様で柔軟な働き方を推進します。
- 放課後の児童の安心・安全な居場所づくりのため、放課後児童クラブの整備や放課後子供教室の実施を推進するとともに、放課後児童支援員の確保や質の向上と、地域ボランティアの確保やボランティア団体との連携協力体制の構築支援に取り組みます。
- 育児や介護など様々な制約を持つ人が社会で活躍できるよう、多様な働き方と公正な処遇が可能となる労働・社会環境づくりを促進するとともに、男性の家事や育児への参画を促進します。

施策の方向性2 あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大

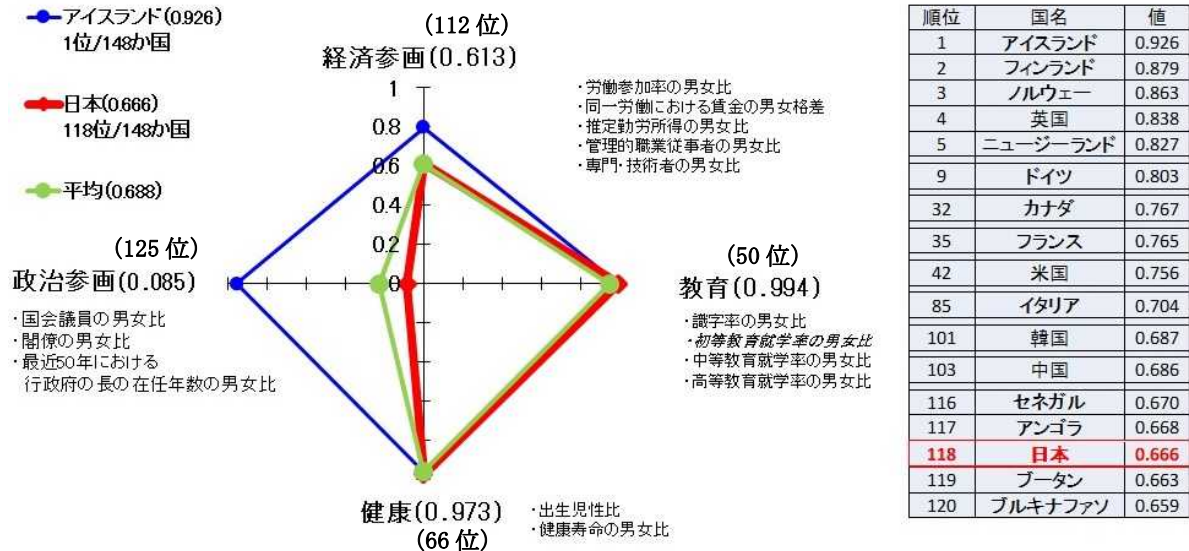
＜現状と課題＞

- 国際的に見てみると、SDGs（持続可能な開発目標）のすべての目標の実現に必要なジェンダー平等の実現やジェンダー視点の主流化に沿った取組が各国で加速される中、日本の女性の参画は低い水準に留まっており、世界経済フォーラム(WEF)の令和7(2025)年版「ジェンダー・ギャップ指数(GGI)」では、日本は調査対象国148か国中総合順位で118位。分野別に見ると政治分野が125位、経済分野は112位、その中で議員や管理職等に占める女性の割合が最も低く127位、いずれの指標でも女性活躍推進法が策定された平成27(2015)年よりも順位が下がっています。
- 県においては、茨城県男女共同参画基本計画(第4次)策定後、政策・方針決定過程への女性の参画は全国平均を上回って大きく改善していますが、未だ不十分な分野も存在しています。
- 日本における管理的職業従事者に占める女性割合は非常に低く、本県は、その全

国平均をさらに下回っています（令和4（2022）年就業構造基本調査における管理的職業従事者に占める女性割合：全国15.3%、本県11.5%）。

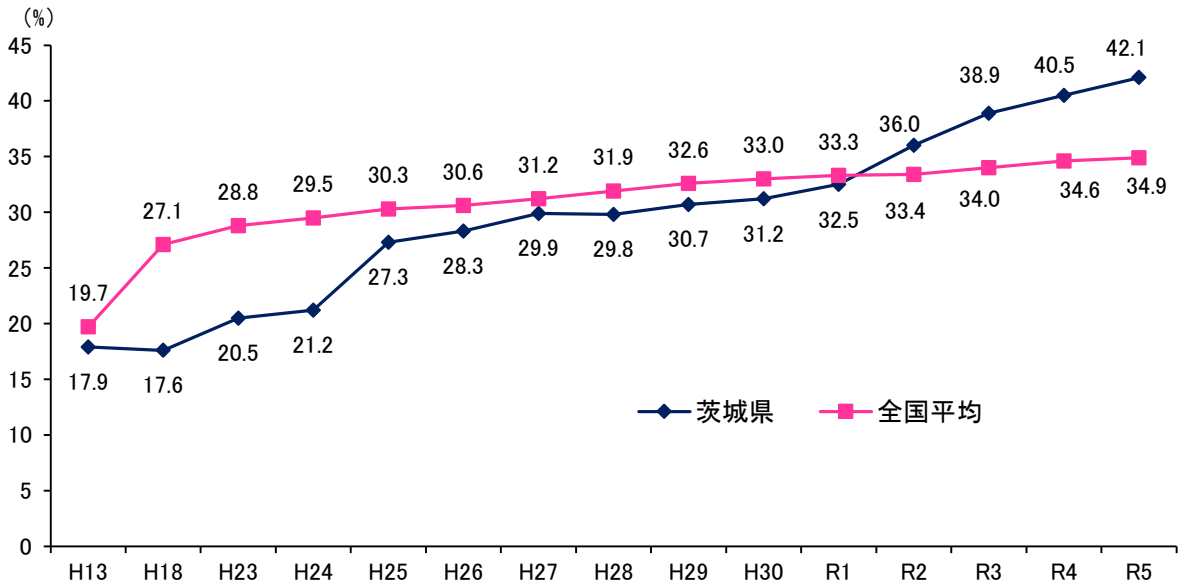
- 男女共同参画社会の実現のため、固定的な性別役割分担意識とこれを背景にした行動の解消と、女性があらゆる分野で個性と能力を発揮できる社会づくりが求められています。

【図表 40】（全国）各分野におけるジェンダー・ギャップ指数（2025）



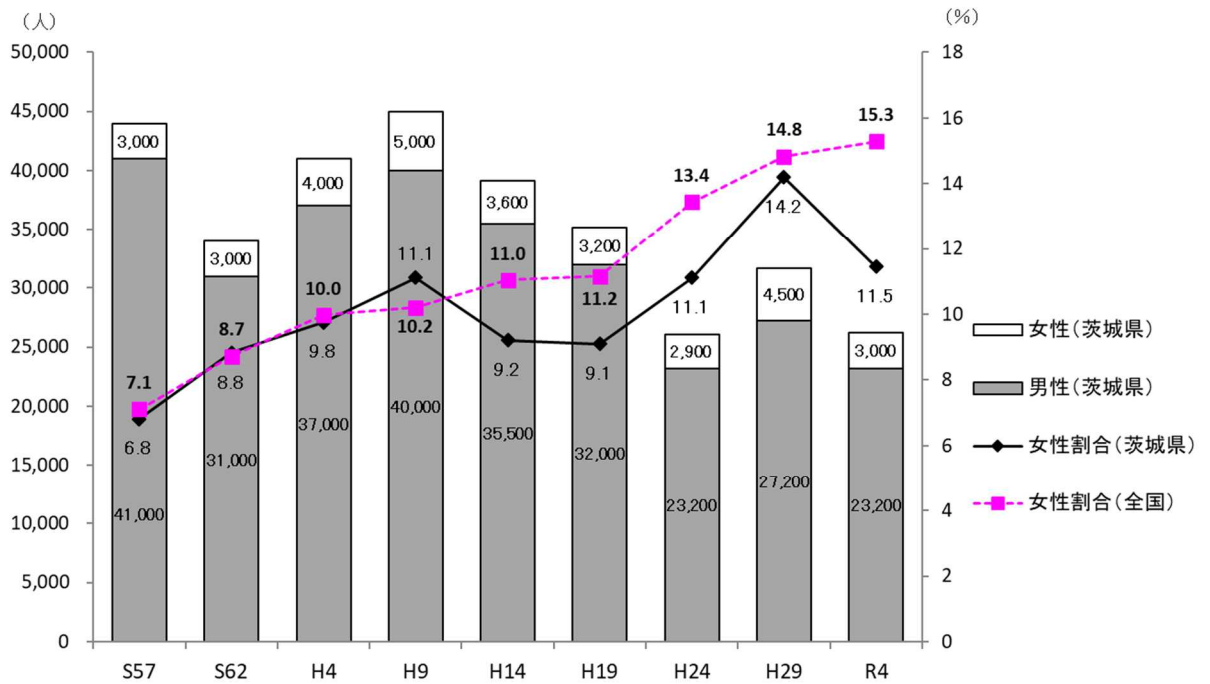
【出典】内閣府男女共同参画局ホームページ

【図表 41】（茨城県・全国）法律又は政令により置かなければならない県の審議会等における女性委員の占める割合



【出典】内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」より作成。

【再掲】【図表 34】（茨城県・全国） 管理的職業従事者及び女性割合の推移



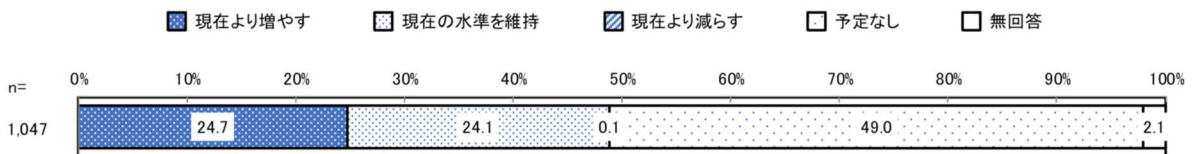
【出典】総務省「就業構造基本調査」より作成。

(注1) 平成24年調査より21年基準の日本標準職業分類が適用されているため、データは完全には接続していない。

(注2) 平成9年調査までは千人単位で公表されている。

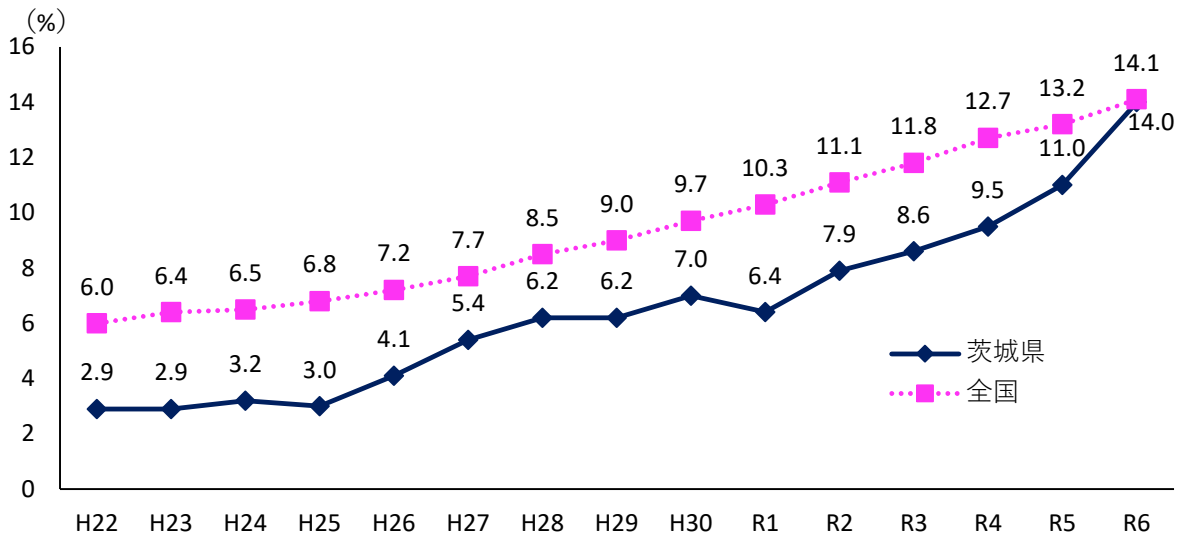
(注3) 管理的職業従事者とは、会社役員、会社管理職、管理的公務員等をいう。

【図表 42】（茨城県） 3年後までの女性管理職の割合の変化予定



【出典】茨城県労働政策課「令和6年度茨城県女性活躍推進に関する企業実態調査」

【図表 43】（茨城県・全国）都道府県の公務員（教育関係機関の教育職を除く）の女性管理職（課長相当級以上）への登用状況



【出典】内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」より作成。

＜主な取組＞

(1) 地方公共団体や企業・団体等における女性の参画拡大

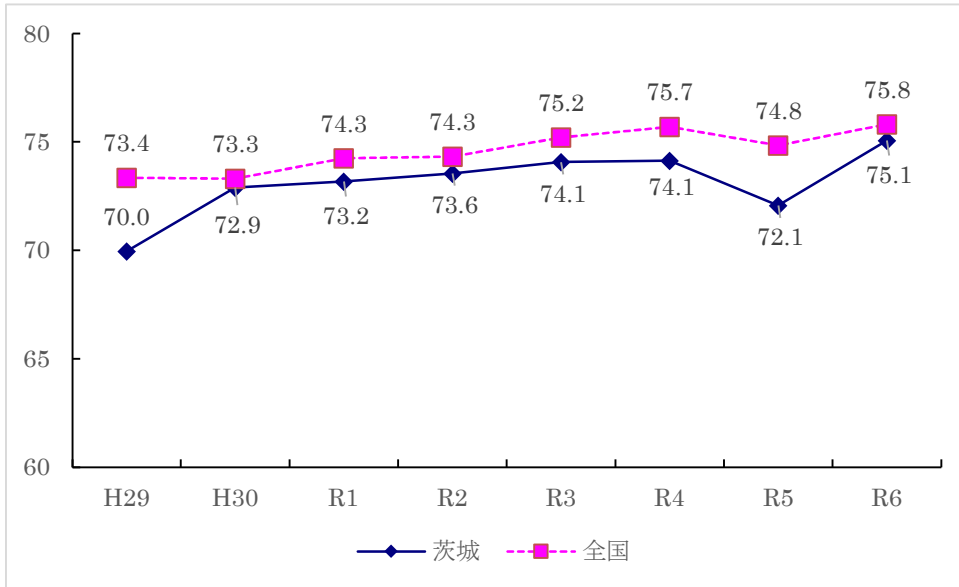
- 女性が個性と能力を発揮し、あらゆる分野で活躍できるよう、政策・方針決定過程への女性の参画を促進するとともに、女性人材や女性リーダーの育成に取り組むほか、女性ロールモデルなどの情報を収集し、学生からシニアまで幅広い年齢層に向けて発信します。
- 企業・団体等における女性の参画を拡大するため、経営者の意識改革等、固定的な性別役割分担意識とこれを背景にした行動の解消に取り組みます。
- 県庁の人事配置にあたっては、県の発展や県民ニーズに直接向き合う部署に重点的に人材を配置する「現場重視」や、採用年次や職種、性別などにとらわれない「実力主義」を基本とするとともに、社会経済情勢の変化等に即応して行います。また、実力のある女性職員を積極的に管理職等に登用し、県庁の職場文化の変革を図ります。
- ダイバーシティ経営を促進し、多様な「知」や経験を持つ人材の活躍を企業の競争力強化や企業価値向上につなげます。

施策の方向性3 女性の所得向上の実現と経済的自立に向けた環境の整備

＜現状と課題＞

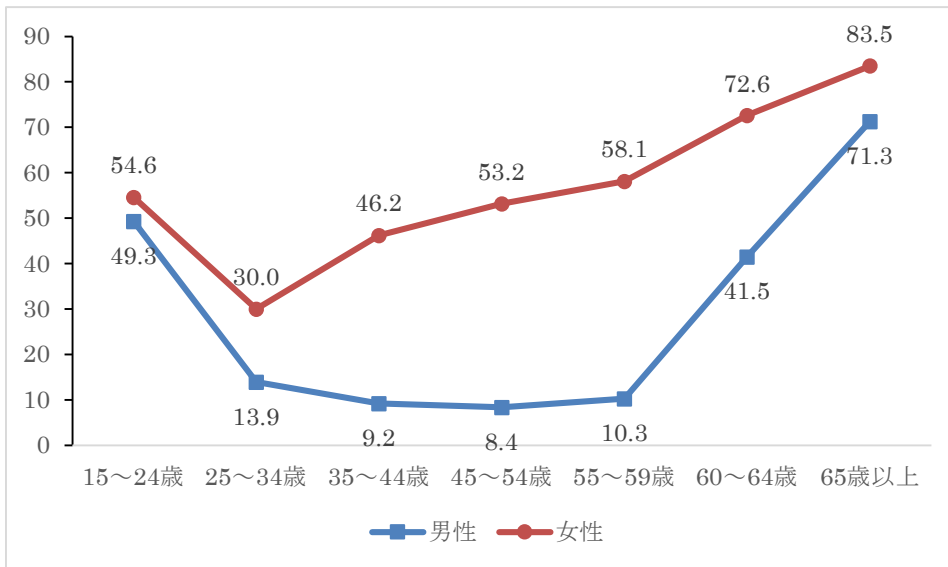
- 一般労働者における男女の所定内給与の格差は、今なお大きい状況にあります（令和6（2024）年賃金構造基本統計調査における男性一般労働者の給与水準を100としたときの女性一般労働者の給与水準：全国75.8、本県75.1）。
- パートタイム労働等の非正規雇用は、多様な就業ニーズに応えるという積極的意義もありますが、男性に比べ女性の方が雇用者に占める非正規雇用労働者の割合が高いことが高齢期を含めた女性の貧困や男女間の待遇面の格差の大きな要因になっているとの問題もあります。
- また、共働き世帯において、仕事・通勤時間は、夫は妻より2時間33分長くなっており、男女間の賃金格差の要因となっています。
- 高齢期も含めた所得向上・経済的自立に向け、同一企業・団体内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を解消する同一労働同一賃金の実現が重要です。
- 就業を継続していくうえで、職場におけるハラスメントは、個人としての尊厳や人格を不当に傷つける等の人権に関わる許されない行為であるだけでなく、労働者の確保や能力の発揮の妨げにもなります。
- 企業、経済団体、労働者、労働組合、国、地方公共団体等が連携し、女性の所得向上・経済的自立の実現に向けた取組を推進することが求められています。

【図表 44】（茨城県・全国）男女間所定内給与格差の推移



【出典】厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。

【図表 45】（全国）令和 6 年男女別年齢階級別非正規の職員・従業員の割合



【出典】総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。

（注1）割合は、「正規の職員・従業員」と「非正規の職員・従業員」の合計に占める割合を示す。

（再掲）【図表 24】（茨城県）夫と妻の生活時間

		睡眠・食事等	仕事・通勤	家事・育児・介護等	自由に使える時間の活動
共働き世帯	夫	10時間33分	7時間51分	51分	4時間44分
	妻	10時間30分	5時間18分	3時間59分	4時間12分
夫が有業で妻が無業の世帯	夫	10時間37分	6時間35分	55分	5時間53分
	妻	11時間15分	5分	6時間4分	6時間36分

【出典】総務省「令和 3 年社会生活基本調査」

＜主な取組＞

(1) 女性が輝く社会の実現

- 企業における働き方改革を促進し、ワーク・ライフ・バランスの実現を目指すため、経済団体や労働団体と連携し、テレワーク制度、フレックスタイム制、時差出勤制度、短時間正社員制度、男性の育児休業制度等の整備及び活用を促進するため、県内優良事例の普及啓発や経営者の意識と行動の改革等に取り組みます。
- 誰もが仕事と家庭を両立しやすい労働環境のもと、子育てや共働きを支援するため、県民や県内の企業・団体等への働きかけや優良事例の横展開により、多様で柔軟な働き方を推進します。
- 育児や介護など様々な制約を持つ人が社会で活躍できるよう、多様な働き方と公正な処遇が可能となる労働・社会環境づくりを促進するとともに、男性の家事や育児への参画を促進します。
- 女性のキャリア形成を支援するため、働きやすい環境を整備し、女性の登用に積極的に取り組む企業を表彰のうえ、県内に広く発信するとともに、家族や職場等での悩み事に関する「女性のための総合相談」を実施します。
- 女性の起業、就職、再就職、学び直し等を支援するため、円滑に資金調達できる環境を整備するほか、職業訓練の場の充実等に取り組みます。
- 誰もが就労を通じて自ら望むキャリアを形成できるようにするため、就職相談からキャリアカウンセリング、職業紹介まで一貫した支援をいばらき就職支援センターにおいて実施します。
- 女性が個性と能力を発揮し、あらゆる分野で活躍できるよう、政策・方針決定過程への女性の参画を促進するとともに、女性人材や女性リーダーの育成に取り組むほか、女性ロールモデルなどの情報を収集し、学生からシニアまで幅広い年齢層に向けて発信します。

施策の方向性4 生涯を通じた男女の健康への支援

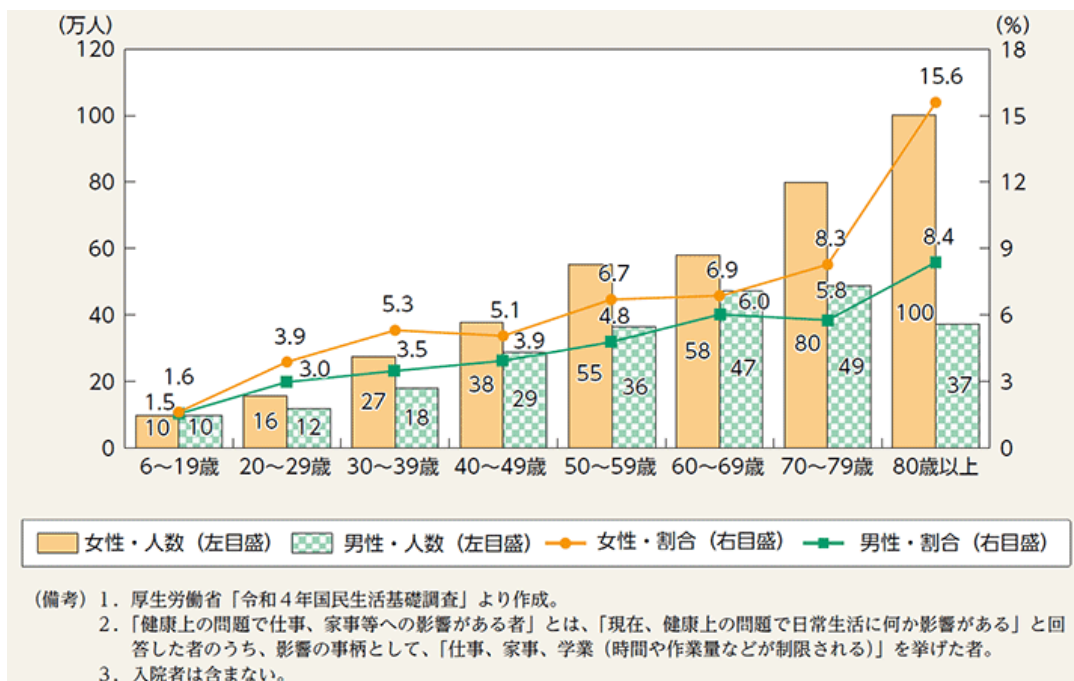
＜現状と課題＞

- 男女が互いの身体的性差を十分に理解し合い、人権が尊重され、尊厳をもって生きることができることは、男女共同参画社会の形成にあたっての大前提となります。
- 心身及びその健康について、主体的に行動し、正確な知識・情報を入手することは、健康を享受できるようにしていくために必要です。特に、女性の心身の状態は、年代や月経・妊娠・閉経等に伴う内分泌環境の変化によって大きく変化するという特性があり、「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)の視点が殊に重要です。
- また、成育医療の視点から、学童・思春期からの健康教育(月経など体のしくみや、月経困難症とその対応など月経に関する正しい知識を含む。)を充実させるとともに、全ての女性やカップルが自分たちの生活や健康に向き合えるような支援や

不妊治療と仕事の両立支援も必要です。

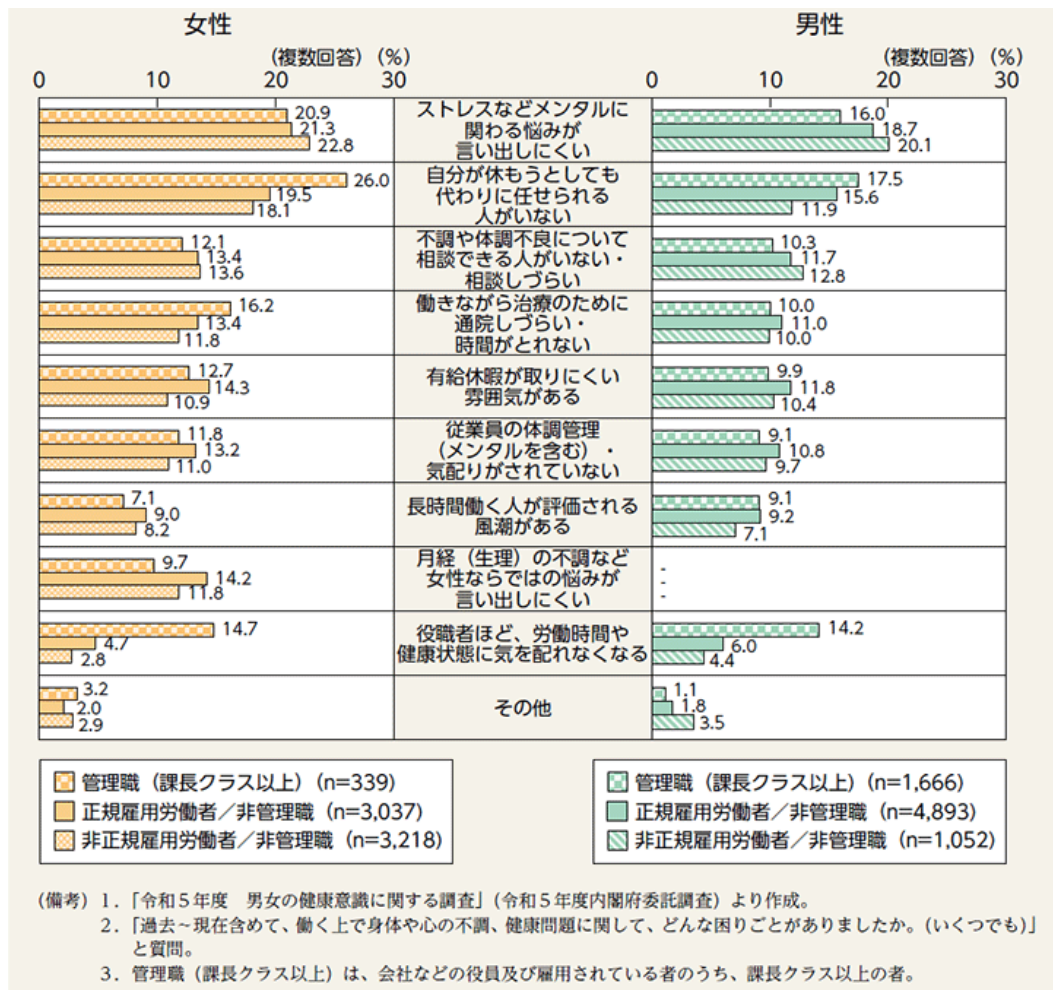
- 更年期の男女は、職場や社会において多くの役割を担う年代であり、その活躍は地域及び社会経済にとって重要です。加えて、人生百年時代において、更なる活躍や健康寿命の延伸のために、治療方法に関する周知も含め、更年期前後からの健康支援が重要です。
- 性差の影響による健康上の課題は女性の就労への影響が大きく、昇進や管理職になることを断念するなどのキャリア形成への妨げにもなっているため、女性が職業生活を営む中で自らの個性と能力を十分に発揮できるようにするためには、職場において女性の健康上の特性への理解を深めることが必要です。
- 医療の質を確保し、患者に必要な医療を安全かつ継続的に提供するためには、女性医師が継続的に活躍できるようにすることが必要です。医学部生の約4割を女性が占めるなど、近年、女性医師の割合が高まっていますが、妊娠・出産等によりキャリアを中断せざるを得ない場合があります。

【図表 46】(全国)健康上の問題で仕事、家事等への影響がある者の数および割合 (令和4(2022)年)



【出典】内閣府「令和6年版男女共同参画白書」

【図表 47】(全国)健康課題に関する働くうえでの困りごと (令和5(2023)年度)



【出典】内閣府「令和6年版男女共同参画白書」

<主な取組>

(1) 学童期から継続した健康教育の推進

- 健康で活力のある人財を育成するため、学校教育活動全体を通じた体育・スポーツ活動の充実と体力向上、運動やスポーツに親しみやすい環境づくりに取り組むとともに、子どもたちの栄養や食事に関する正しい知識と望ましい食習慣の定着を図る食育を推進します。
- 月経など体のしくみや、エイズ・性感染症や薬物等に関する正しい知識の習得のため、児童生徒を対象とした講演会や各種防止教室の開催等により、健康教育を推進します。

(2) 妊娠・出産の希望がかなう社会づくり

- 妊娠や出産の希望をかなえるため、性と健康に関する正しい知識の普及を図り、健康管理を行うよう促す取組や相談体制の充実、経済的負担の軽減、不妊治療に対する支援、周産期医療体制の充実等により、妊娠や出産に係る不安を解消し、安心して妊娠・出産できる環境の充実に取り組めます。
- 周産期・小児医療の充実を図るため、医療機関相互の役割分担や連携強化など

により、24 時間体制での救急対応等を支援するとともに、茨城県子ども救急電話相談（#8000）の 24 時間体制での実施等に取り組みます。

- 女性が働きやすい職場環境を整備するため、女性の健康上の特性について理解を深められるよう、周知・啓発に取り組みます。

(3) 人生百年時代を見据えた健康づくり

- 県民の生涯を通じた健康づくりを推進するため、産官学協働による仕組みづくりや健康経営に取り組む企業等への支援、スマートフォンを活用した健康管理など、関係者等と連携し健康づくり県民運動を推進します。
- 生活習慣病の発症及び重症化を予防するため、適量の野菜摂取や適塩などの望ましい食習慣や運動習慣の定着などによる高血圧対策に取り組みます。
- がんの早期発見及び早期治療を推進するため、がん予防の普及啓発を行うとともに、がん検診のための啓発等を通し、がん検診及び精密検査受診率の向上に取り組みます。

(4) 医療分野における働きやすい環境づくり

- 医師の働き方改革を進めることなどにより、健康を確保しながら、仕事と育児等を両立できる環境づくりを推進します。
- 出産、育児等による看護職員の離職を防止するため、病院内保育所の運営支援や、定着促進コーディネーターの派遣による指導助言などにより、働き続けられる職場づくりを支援します。
- 子育て等により離職し現に未就業である看護職員、薬剤師に対する復職に必要な知識・技術を習得するための研修会を実施するとともに、看護職員の就職の相談やあっせんなど、再就業の促進に取り組みます。

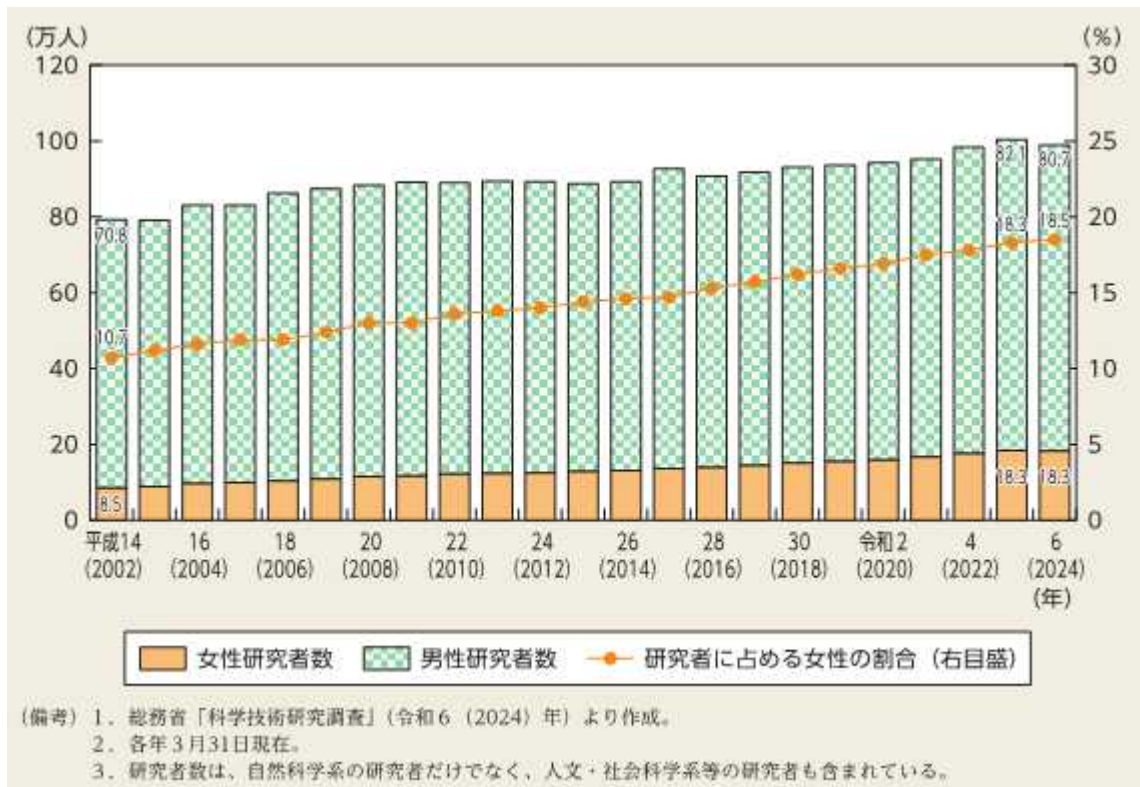
施策の方向性 5 テクノロジーの進展・利活用の広がりを踏まえた男女共同参画の推進

<現状と課題>

- 近年、生成 AI 等の最先端のテクノロジーが急速に発展し、ビジネスや学術活動等において活用され始めるなど、既に我々の生活に大きな影響を及ぼしています。こうしたデジタル分野を始めとするテクノロジーの進展は、生産性の向上、就業環境の改善、生涯にわたる質の高い教育や医療の提供、行政サービスのアクセス向上等を通じて、誰もが暮らしやすく、多様な幸せ (well-being) が実現される社会の形成に大きく寄与していく可能性があります。
- テクノロジーの進展を加速させるには、多様な視点や発想を取り入れていくことが重要であり、女性研究者・技術者を増やすとともに、その能力を最大限に発揮できるような環境を整備することが求められます。
- 本県における高等学校卒業者の大学等進学率（大学、短期大学等に進学する者の割合）は、平成 20（2008）年度以降、男女とも 5 割程度で推移していましたが、令和 2（2020）年度から男女とも増加傾向にあります。

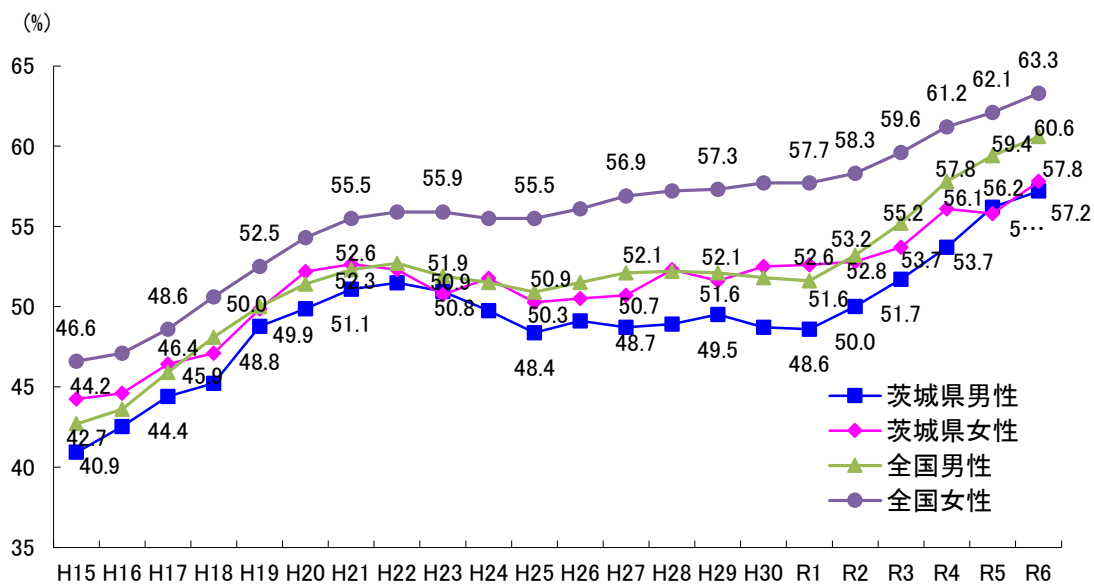
また、大学進学者の学部別比率について、女性は工学系、理学系への進学比率が低い状況です。

【図表 48】(全国) 女性研究者数及び研究者に占める女性の割合



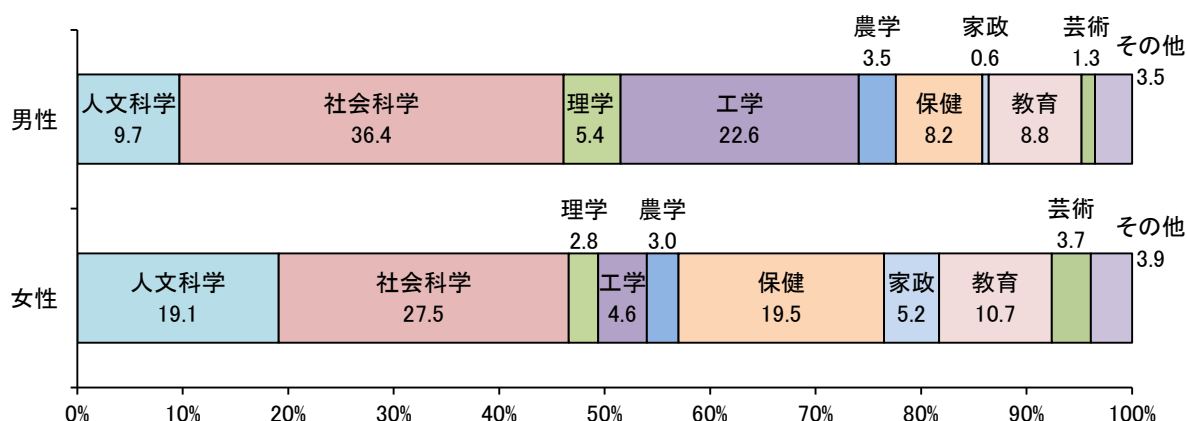
【出典】内閣府「令和7年版男女共同参画白書」

【図表 49】(茨城県・全国) 高等学校卒業者の大学等進学率の推移



【出典】文部科学省「学校基本調査」(各年5月1日現在)

【図表 50】（茨城県）高等学校卒業生（令和6年3月卒）の大学等進学率



【出典】茨城県教育庁高校教育課「令和6年度大学進学者調査」（令和6年4月1日現在）

＜主な取組＞

(1) 安心・安全なテクノロジーの利用環境の整備

- 子どもや保護者の情報モラルやICTリテラシー（パソコン、携帯電話などICTメディアの活用・操作能力のみならず、メディアの特性を理解する能力、メディアにおける送り手の意図を読み解く能力、メディアを通じたコミュニケーション能力までを含む考え方）の向上のため、インターネットの安全な使い方や電子機器利用に関する家庭でのルールづくりについて学ぶ機会を提供します。
- 高齢者等がスマートフォン等を安全・安心に活用できるよう、学ぶ機会を提供します。

(2) 科学技術を担う人財育成

- 将来の社会を牽引する科学技術人財を育成するため、小中学生の科学への興味・関心を高める探究的な活動を重視した理数教育や、「スーパーサイエンスハイスクール」指定校等における先進的な教育活動を推進します。
- 科学技術イノベーション分野を担う人材を育成するため、科学コンテストの開催等により、生徒等に理工系分野への進学を促す機会を提供します。

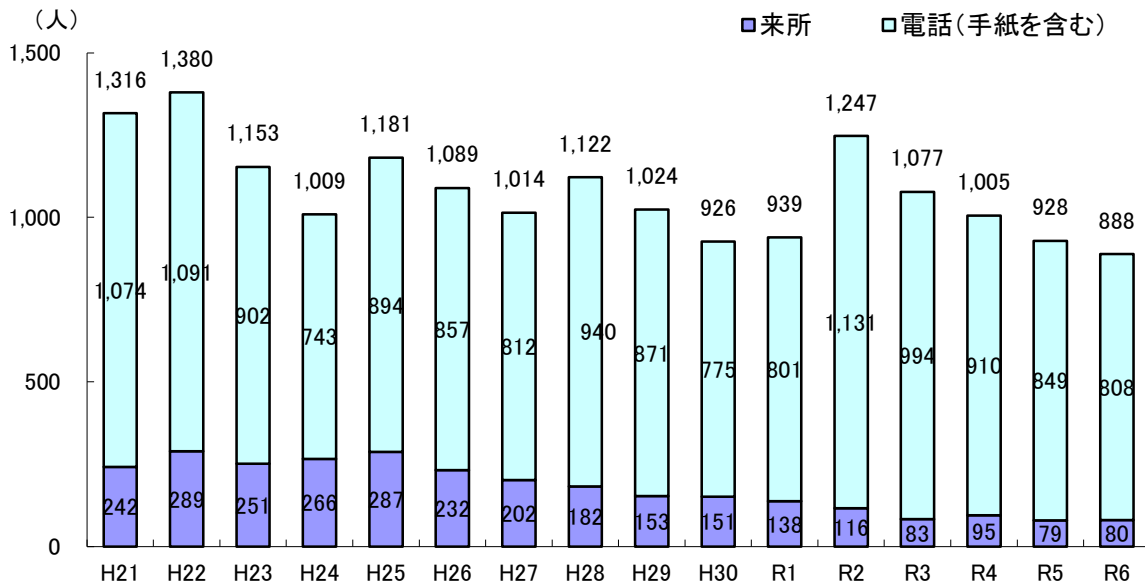
施策の方向性6 ジェンダーに基づくあらゆる暴力を容認しない社会基盤の形成と被害者支援の充実

＜現状と課題＞

- 殴る蹴るなどの身体的な暴力や、暴言や監視・無視などの精神的な暴力など、配偶者からの暴力（ドメスティックバイオレンス。以下「DV」という。）は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であり、その根絶に向けては、県民一人ひとりが、DVを身近にある問題として考え、個人の尊厳を傷つける暴力は許さないという意識を社会全体で共有していくことが必要です。
- DVの根絶に向け、県民各界各層を対象とした一層の普及啓発や教育の充実が必要であり、特に、将来のDV発生（加害及び被害）を防ぐためには、若い世代への啓発が重要です。

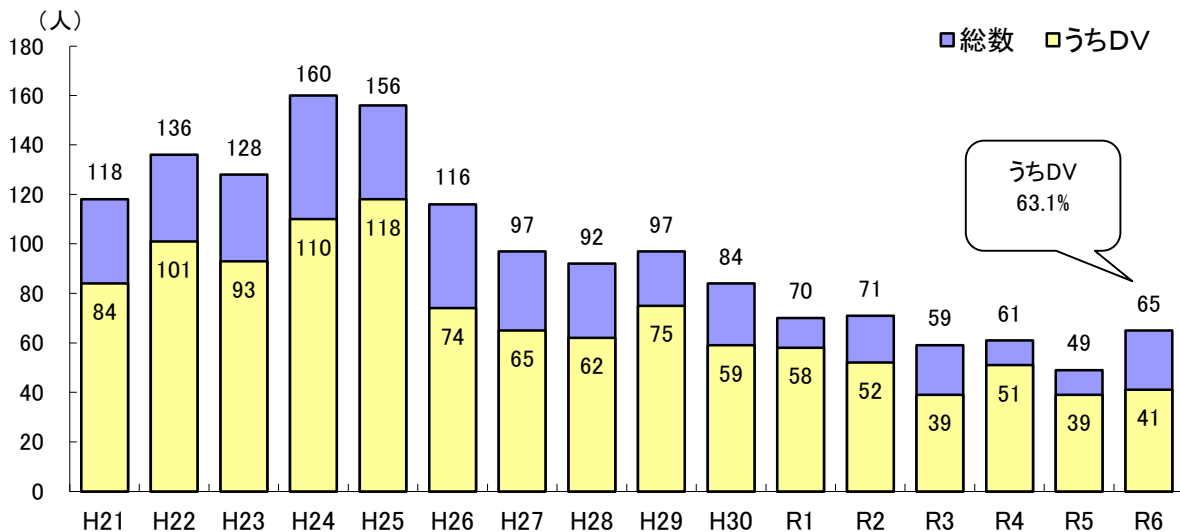
- DVが起きている家庭では、児童虐待（身体的虐待、性的虐待、ネグレクト、心理的虐待）が同時に行われている場合があり、子どもが見ている前で行われる夫婦間の暴力（面前DV）は子どもへの心理的虐待にあたるなど、留意が必要です。
- デジタル化の進展、SNS（利用者同士が交流できるインターネット上の会員サービス。ソーシャルネットワーキングサービスの略。）などのコミュニケーションツールの更なる広がりに伴い、被害は一層多様化しており、新たな形の暴力に対しても的確に対応していく必要があります。

【図表 51】（茨城県）女性相談センター（配偶者暴力相談支援センター）におけるDV相談状況



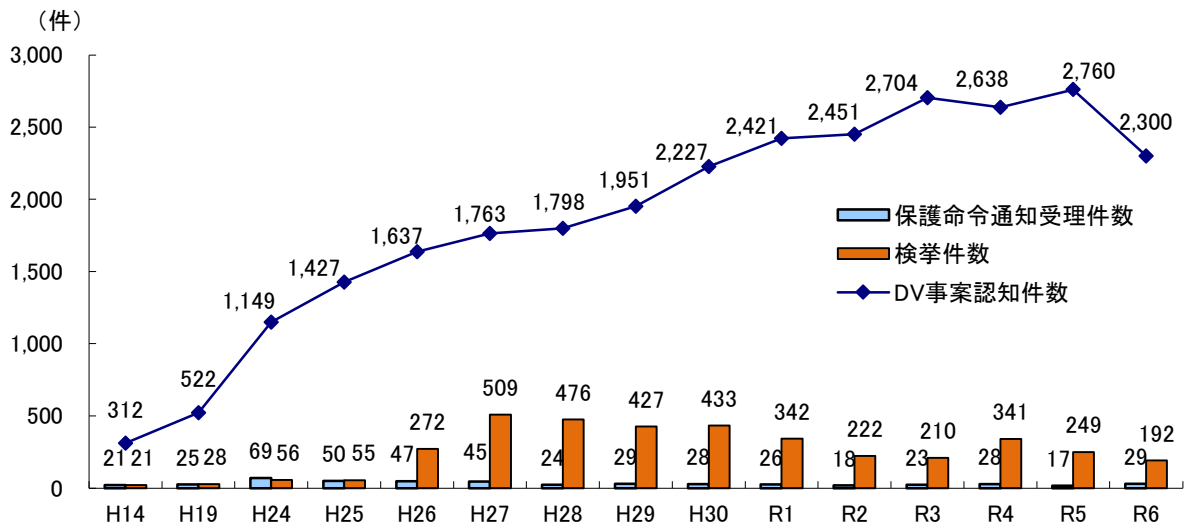
【出典】茨城県青少年家庭課調べ

【図表 52】（茨城県）女性相談センター（配偶者暴力相談支援センター）における一時保護状況



【出典】茨城県青少年家庭課調べ

【図表 53】（茨城県） 県警本部におけるDV事案認知件数、検挙件数及び保護命令通知受理件数



【出典】茨城県警察本部人身安全少年課調べ（各年12月末現在）

＜主な取組＞

(1) 身体的、精神的苦痛を含むあらゆる暴力の根絶、被害者の保護・支援に向けた環境づくり

- ストーカー・DV事案、性犯罪等への的確な対処及び犯罪被害者やその家族等への適切な支援を行うため、相談しやすい環境の整備など、支援体制づくりを推進します。
- 児童虐待事案の被害及びその拡大を防止するため、児童相談所の体制を強化するほか、関係機関が緊密に連携し、虐待事案等の早期発見に努めるとともに、被害を受けた児童の安全確保に取り組みます。

(2) 男女が互いの人権を尊重する社会づくり

- セクシュアル・ハラスメントをはじめとした各種ハラスメントを防止するため、県民への意識啓発や経営者の意識改革等、固定的な性別役割分担意識とこれを背景にした行動の解消に取り組みます。
- エイズ・性感染症や薬物、デートDVに関する正しい知識の習得のため、児童生徒を対象とした「生命（いのち）の安全教育」などの講演会や各種防止教室の開催等により、健康教育を推進します。

(3) インターネットを利用した性暴力等への対応

- 性犯罪・性暴力の被害者・加害者にならないため、インターネットの安全な使い方や電子機器利用に関する家庭でのルールづくりについて学ぶ機会を提供します。

施策の方向性 7 男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と誰もが安心して暮らせる環境の整備

<現状と課題>

- 経済社会における男女が置かれた状況の違いを背景として、女性は貧困等生活上の困難に陥りやすく、中でもひとり親世帯の女性は男性に比べ、非正規の割合が高く、収入も低い状況にあります。ひとり親世帯の親子が安心して生活できる環境が求められています。
- 超高齢社会を迎えるとともに、令和2（2020）年には単独世帯が全体の3割を超えるなど「世帯の単独化」が同時に進行しています。性別で見ると、65歳以上の一人暮らしは、女性が約7.6万人、男性が約4.9万人と、女性が大きく上回っています。また、高齢者の貧困率は、女性が22.8%で男性が16.4%となっており、女性の方が高い水準にあります。
- 障害があること、外国人やルーツが外国であること等を理由とした生きづらさを抱えている場合、社会における固定的な性別役割分担意識が相まって、女性はさらに複合的な困難を抱えることがあります。
- これらのことを踏まえ、男女共同参画の視点に立ち、多様かつ複合的な困難を抱える女性に対して、困難な状況が固定化・連鎖しないようきめ細かな支援を行うことにより、全ての女性が安全に安心して暮らせる環境の整備に取り組む必要があります。

【図表 54】（全国）ひとり親世帯の状況

	母子世帯	父子世帯	一般世帯（参考）
就業率	86.3%	88.1%	女性74.1% 男性84.5%
役員を除く雇用者のうち 正規雇用労働者	53.5%	91.6%	女性50.6% 男性83.0%
役員を除く雇用者のうち 非正規雇用労働者	46.5%	8.4%	女性49.4% 男性17.0%
平均年間就労収入	236万円 正規雇用労働者：344万円 パート・アルバイト等：150万円	496万円 正規雇用労働者：523万円 パート・アルバイト等：192万円	平均給与所得 女性316万円 男性569万円
養育費受領率	28.1%	8.7%	—

（備考）1. 母子世帯及び父子世帯はこども家庭庁「全国ひとり親世帯等調査」（推計値、令和3（2021）年度）より作成。母子世帯及び父子世帯の正規雇用労働者、非正規雇用労働者の構成割合は、「正規の職員・従業員」及び「非正規の職員・従業員」（「派遣社員」及び「パート・アルバイト等」の計）の合計を総数として算出した割合。平均年間就労収入は、母子世帯及び父子世帯の母又は父自身の就労収入。
2. 一般世帯の就業率は総務省「労働力調査（基本集計）」（15～64歳、令和6（2024）年）、平均年間就労収入は国税庁「民間給与実態統計調査」（令和5（2023）年）より作成。
3. 「民間給与実態統計調査」について、令和4（2022）年より、推計方法が変更されている。

【出典】内閣府「令和7年版男女共同参画白書」

<主な取組>

(1) 安心して子どもを育てられる社会づくり

- 経済的理由に左右されず、誰もが教育を受けられるようにするため、市町村が実施する経済的支援の周知をするとともに、教育費の負担軽減や奨学金支援制度の充実に取り組みます。
- 子育てと生計の維持を一人で担うひとり親家庭を支援するため、相談体制や保育サービスの充実、学びなおし等による保護者の就労支援、無利子又は低利貸し

付けやマル福など医療費助成制度等の経済的支援に取り組みます。

- 育児や介護など様々な制約を持つ人が社会で活躍できるよう、多様な働き方と公正な処遇が可能となる労働・社会環境づくりを促進するとともに、男性の家事や育児への参画を促進します。
- 放課後の児童の安心・安全な居場所づくりのため、放課後児童クラブの整備や放課後子供教室の実施を推進するとともに、放課後児童支援員の確保や質の向上と、地域ボランティアの確保やボランティア団体との連携協力体制の構築支援に取り組みます。

(2) 困難を抱える子どもへの支援

- 子どもの権利が守られ、その将来が生育環境に左右されることのないよう、教育・学習支援、生活支援、就労支援及び経済的支援や居場所の提供に重点的に取り組みます。
- ヤングケアラーを支援するため、関係機関と連携して認知度の向上と理解促進に取り組むほか、相談支援体制を充実させ、対象者を早期に発見し、教育機会の確保などにより、その心身の健やかな成長及び発達を支援します。

(3) 高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備

- 高齢者の社会参加を通じた生きがいづくりを図るため、スポーツ、文化活動、社会貢献活動などの機会を提供し、地域における高齢者の活躍を支援します。
- 認知症の人が個性と能力を発揮し、生きがいを持って生活ができるよう、社会参加を支援する環境の整備等を推進します。
- 高齢者や障害者等の円滑な移動を確保するため、市町村や交通事業者等と連携し、主要な鉄道駅や車両等の交通拠点のバリアフリー化などの取組を促進します。
- 障害者が自立した日常生活を営むことができるよう、障害種別やニーズに応じた事業を実施するほか、障害を理由とする差別を解消するための相談窓口の運営等に取り組みます。
- 日本語に不慣れな外国人も安心して暮らせる環境を整備するため、県国際交流協会と連携し、IBARAKIネイティブサポーター制度の推進や多言語による相談対応等により、母語による相談・支援体制のさらなる充実に取り組みます。
- 外国人患者及び医療機関等が相互に安心して受診・診療できる環境を整備するため、多言語遠隔医療通訳サービスの普及に取り組みます。
- 日本語指導が必要な児童生徒が学校生活等に適応できるようにするため、日本語教育指導体制の強化や言語能力に応じた学習支援、キャリア支援等により、児童生徒が安心して学ぶことができる教育環境と、地域で共生するための支援体制の充実に取り組みます。

施策の方向性 8 防災・復興における男女共同参画の推進

<現状と課題>

- 大規模災害の発生は、全ての人の生活を脅かすが、とりわけ、女性や子ども、脆

弱な状況にある人々がより多くの影響を受けることが指摘されています。

- 平常時からあらゆる施策の中に、男女共同参画の視点を含めることが肝要であるとともに、非常時において、女性に負担が集中したり、困難が深刻化したりしないような配慮が求められます。
- 日本人・外国人を問わず、災害発生時に適切な行政サービスが提供できるよう更なる体制の充実強化を図るとともに、被災された方々に対する適切なケアが行われるよう、関係機関と連携して取り組んでいく必要があります。

＜主な取組＞

(1) 災害・危機に備えた危機管理体制の充実強化

- 女性や子どもを含む全ての避難者が健康を維持し、安全安心に避難生活を送れるよう、市町村と連携しながら、避難所運営の更なる改善や災害用物資の計画的な備蓄など、避難所における良好な生活環境の確保に取り組みます。

基本目標Ⅱ 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備・強化

施策の方向性1 地域における男女共同参画の状況に応じた取組の推進

＜現状と課題＞

- 女性や若者に選ばれる地域づくりを推進するためには、様々な場面で固定的な性別役割分担意識の解消を含む男女共同参画を推進し、女性や若者が様々な活動に参画でき、暮らしやすい地域へとシフトしていくことが必要不可欠です。
- 女性など多様な人材が様々な活動に参画でき、暮らしやすい地域にシフトするうえで、誰もが働きやすい職場づくり、発言しやすい地域社会づくりが重要です。
- 地域の経済活動のみならず、自治会、PTA、防災組織、地域に根差した組織・団体において、女性の視点を取り入れやすくすることも重要です。
- 農林水産業の発展、農山漁村の魅力を増すためには、女性が働きやすく暮らしやすい農山漁村にすることが重要であり、女性が地域の農林水産業の方針決定過程に参画し、女性の声を反映させていくことが必要です。

＜主な取組＞

(1) 女性や若者等を呼び込む茨城づくり

- 多様な人材が活躍できる社会を推進するため、男女共同参画やアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）に関する講演会、出前講座等を通じた県民への意識啓発や経営者の意識改革等に取り組みます。
- 企業におけるダイバーシティ経営を促進するとともに、「いばらきダイバーシティ宣言」などを通じて、企業の多様性に関する取組を広く発信することで、年齢、性別、国籍、障害の有無、性的指向、性自認等に関わりなく活躍できるよう、就職や企業の多様な人材確保を支援します。

- 移住や二地域居住など関係人口の創出を促進するため、市町村と綿密な連携のうえ、移住者等に対する的確な受入環境の整備や地域との継続的なつながりを持つ機会の提供などに取り組みます。
- 本県へのU I Jターンと地元就職を促進するため、大学や産業界等と連携して、高校在学時から大学卒業まで継続して県内企業の情報や魅力を発信するとともに、企業の採用力向上のための支援に取り組みます。

(2) 地域力を高める「人財」育成とコミュニティ力の向上

- 多様化する地域の課題に対応するため、県民、企業、自治会、NPO、行政等が連携・協働し、自助、共助及び公助による持続可能な地域コミュニティの形成を促進します。
- 主体性を持ち地域課題の解決に貢献できる若い人財を育成するため、必要な能力を習得する機会と場を提供することにより、若者が主体的に取り組む地域活動の場やネットワークづくりを支援するとともに、学校での主権者教育を推進します。
- 地域産業を担う人財を育成するため、小中学校等における職場見学・職場体験や、高等学校等における産業界と連携したインターンシップやデュアルシステム（企業実習）などの実践的な学びを推進します。

(3) 農林水産業の未来の担い手づくり

- 就業人口が減少する中でも収益性を高めるため、費用対効果を検証しながらスマート技術の導入を進め、生産性向上による農林漁業者の経営発展を支援します。
- 経営者マインドを備えた人材を育成・確保するため、経営の発展段階に応じた学びの場の提供等により経営管理能力の向上を支援するとともに、異業種企業等の本県農業への参入を推進します。
- 就業希望者の円滑な就業と定着のため、優れた経営事例や就業支援等に関する情報発信及び就業相談等の実施、関係機関や先進経営者、農業大学校等と連携した人材育成の体制整備に取り組みます。

(4) 地域・農山漁村における女性の参画拡大

- 地域の役員や農業委員など政策・方針決定過程へ参画する女性リーダーの確保を働きかけるとともに、セミナーなどを通して継続的な女性人材の育成やネットワークづくりに取り組みます。

施策の方向性2 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備

<現状と課題>

- 社会における活動や個人の生き方が多様化する中で、男女が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るためには、ワーク・ライフ・バランスや働き方改革、多様性の確保、公正な処遇といった男女双方を対象にした取組の推進を通じて、男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響が中立的な制度・慣行を構築することが不可欠です。

- 女性の活躍を推進するうえでの諸課題について解決を図りながら、女性が個性と能力を発揮し、あらゆる分野で活躍できる男女共同参画社会の実現や、男女の多様な選択を可能にする育児・介護の支援基盤の整備が求められています。

＜主な取組＞

(1) 安心して子どもを育てられる社会づくり

- 安心して子育てできる環境づくりのため、子育て支援拠点づくりや病児・病後児保育等を推進するほか、医療費助成制度等により、経済的負担の軽減に取り組みます。
- 働く親を支援するため、地域の実情に応じた認定こども園や小規模保育事業等の整備や保育人材の確保により、年間を通して待機児童ゼロの水準を維持するとともに、医療的ケア児等の特別な支援が必要な児童の受け入れ環境づくりなど多様な幼児教育や保育のニーズへの対応に取り組みます。
- 放課後の児童の安心・安全な居場所づくりのため、放課後児童クラブの整備や放課後子供教室の実施を推進するとともに、放課後児童支援員の確保や質の向上と、地域ボランティアの確保やボランティア団体との連携協力体制の構築支援に取り組みます。

(2) 地域包括ケアシステムの構築

- 高齢者が住み慣れた地域で自分らしい暮らしを人生の最後まで続けることができるよう、医療・介護・予防・住まい・生活支援が包括的に確保される体制（地域包括ケアシステム）の構築を推進します。

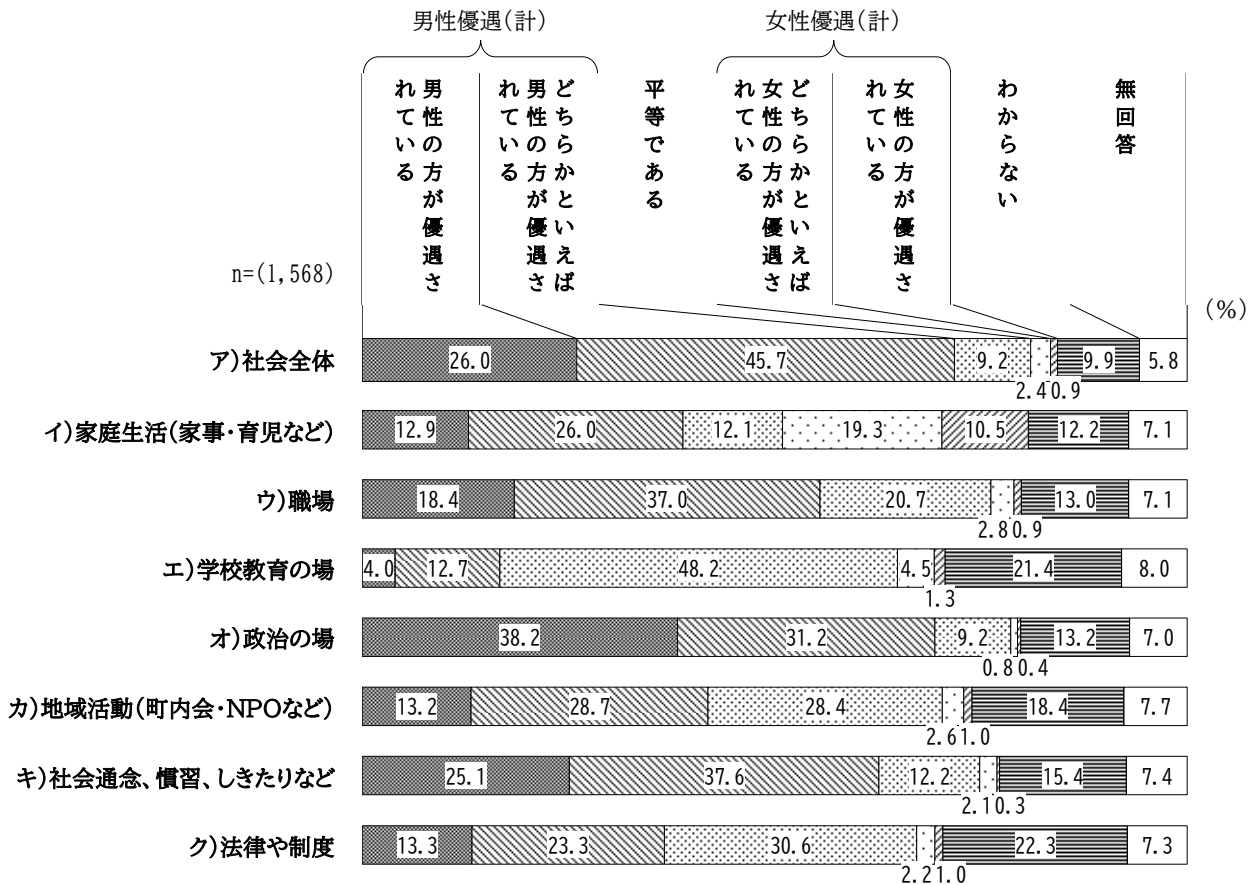
施策の方向性3 教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進

＜現状と課題＞

- 令和6（2024）年度に行った県民への調査によると、様々な分野における男女の地位は、「学校教育の場」では、男女ともに「平等である」と回答した割合が高い一方で、「社会全体」、「政治の場」、「家庭生活（家事・育児など）」、「社会 通念、慣習、しきたりなど」では、「平等である」と回答した割合が低くなっており、不平等感が強くなっています。
- 背景には、働き方・暮らし方の根底に、長年にわたり人々の中に形成された固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定観念、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）があり、またそれらによって価値観や慣習が形成されていることが挙げられます。働き方・暮らし方の変革の実現のためには、子どもをはじめ様々な世代で固定的な性別役割分担意識等を植え付けず、また、押し付けない取組、そして、男女双方の意識を変えていく取組が極めて重要です。
- また、性別等による差別的取扱いを受けず個人として能力を発揮する機会が確保されること、性別等による差別的取扱いによって人権が侵害された場合に適切な救済を得られることが重要です。

- 家庭、地域、職場、学校、メディアなどのあらゆる場を通じて、幼児から高齢者に至る幅広い層を対象に、男女共同参画を親しみやすく分かりやすいものとする事が重要です。

【図表 55】(茨城県)男女共同参画社会について (各分野の男女の地位)



【出典】茨城県女性活躍・県民協働課「令和6年度茨城県男女共同参画に関する県民の意識と実態に関する調査」

<主な取組>

(1) 多様性を認め合い、一人ひとりが尊重される社会の実現

- 年齢、性別、国籍、障害の有無、性的指向、性自認等に関わりなく、一人ひとりが尊重され、誰もが個々の能力を発揮できるダイバーシティ社会の実現のため、関係機関等と連携し、県民や企業の理解を深める啓発活動を推進します。
- 男女共同参画社会を推進するため、講演会や学校等における出前講座等を通じた県民への意識啓発、経営者の意識改革等、固定的な性別役割分担意識とこれを背景にした行動の解消に取り組みます。
- 性的マイノリティの方が安心して生活できる社会の実現のため、悩みごとや不安などに関する相談窓口の設置やパートナーシップ宣誓制度の利便性の拡大を図るとともに、県民等の理解を深める啓発活動などに取り組みます。
- 自己と他者の大切さを認め、行動につなげることができる人権尊重の精神を育むため、学校教育と社会教育の両面から、人権教育を推進します。

- 複雑化、多様化する人権問題に対応するため、関係機関や人権擁護団体と連携した人権啓発や研修、人権相談等により、県民一人ひとりの人権意識の醸成に取り組めます。

(2) 新しい時代に求められる能力の育成

- 高い創造意欲をもち、リスクに対しても積極的に挑戦できる起業家精神を持った人財を育成するため、高校生等に対して、自分の夢の実現や地域課題解決に向けた企画を考える機会の提供に取り組むとともに、中高生の職業観を育むためのキャリア教育を推進します。
- 新たな価値や社会の創り手となる人財を育成するため、総合的な探究の時間や各教科における探究的な学習活動等の充実により、STEAM教育をはじめとした教科等横断的な学習を推進します。

(3) 生涯にわたる学び

- 県民が生涯を通じて学習できる環境をつくるため、図書館や生涯学習センター等の社会教育施設の運営や機能等を整備することにより、施設の効用を高めて利活用を促進します。

II 推進体制と進行管理

1 県の推進体制の充実

(1) ダイバーシティ推進センターの充実強化

男女共同参画社会の実現や女性活躍の推進に加え、誰もが能力を発揮し、活躍できる社会の実現を目指すための拠点施設である「ダイバーシティ推進センター」において、広報啓発、講座、相談事業、情報収集・提供などの機能の充実・強化を図ります。

(2) 茨城県男女共同参画審議会の運営

県のあらゆる施策に男女共同参画の視点を導入し、施策を推進するための調査審議機関として、茨城県男女共同参画審議会を運営し、県事業の進捗状況の確認などを実施します。

(3) いばらき女性活躍・働き方応援協議会の運営

国、県、経済団体、労働者団体により構成する「いばらき女性活躍・働き方応援協議会」を中心に、働く女性が活躍できる社会の実現に向けた取組を官民連携のもと実施します。

(4) 男女共同参画苦情・意見処理部会の運営

茨城県男女共同参画推進条例第14条の規定により、男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる事項についての苦情その他の意見を処理するために必要な体制として、茨城県男女共同参画審議会規則第4条に基づき、茨城県男女共同参画苦情・意見処理部会を設置しています。

(5) 積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の推進

県の審議会等における委員の任命又は委嘱にあたって、積極的改善措置を講じるように努めます。

(6) 男女共同参画に関する広報活動及び調査実施

男女共同参画に関する県民及び事業者の関心と理解を深めるために必要な広報活動を実施するとともに、県民及び事業者の意識や実態を把握するための調査を定期的に実施します。

2 連携の強化

県民、事業者、関係団体、国、市町村など多様な主体との緊密な連携のもと、男女共同参画社会の実現に向けた取組を推進します。

3 進行管理等

(1) 進行管理

計画に基づく男女共同参画施策の実施状況や、男女共同参画に関連の深い統計調査の数値を指標として活用し、男女共同参画の推進状況を把握するとともに、茨城県男女共同参画審議会への報告等を通じ、適切に進行管理を行います。

(2) 公表

男女共同参画の推進に資するため、男女共同参画の県の取組や進捗状況を取りまとめた年次報告書を作成し、県民に公表します。

◆ 指標項目

茨城県男女共同参画基本計画(第5次)における目標指標及び参考項目

1 目標指標

男女共同参画の推進のため、数値目標を定めて当該目標達成に向けて取り組むもの

基本目標	項目	単位	現状値 R6(2024)	目標値 R12(2030)	出典	
＜基本目標Ⅰ＞ 男女共同参画の 推進による多様な 幸せ（well-being） の実現	1	茨城県働き方改革優良（推進）企業認定数	社 (団体)	235	463	労働政策課調査
	2	法令により設置する 県審議会等の女性委員の割合	%	46.0	50.0	多様性社会推進課調査
	3	がん検診受診率（市町村国保加入者に係るもの）				疾病対策課調査
		肺がん	%	20.0	25.0	
		胃がん	%	9.9	20.0	
		大腸がん	%	16.0	21.0	
乳がん		%	16.8	21.8		
	子宮頸がん	%	15.9	20.9		
＜基本目標Ⅱ＞ 男女共同参画社会の 実現に向けた基盤の 整備・強化	4	通いの場への高齢者の参加率	%	5.1 (2023)	12.0 (2029)	厚生労働省調査
	5	大学・高校卒業者の 県内企業等への就職者数	人	7,199 (2024)	34,220 (2026～ 2030 累計)	文部科学省・厚生労働省調査
	6	県内の地域活動団体数	件	329 (2020～ 2024 累計)	480 (2020～ 2030 累計)	多様性社会推進課調査
	7	手厚い保育を提供している施設の割合	%	53.8	100.0	子ども未来課調査
	8	放課後児童クラブの待機児童数	人	214	0	こども家庭庁調査
	9	いばらきダイバーシティ宣言県内企業数	社 (団体)	235	445	ダイバーシティ推進センター調査

※県総合計画の改定により、見直す場合がある。

2 参考項目

男女共同参画推進の状況把握のため、数値を定めず当該状況に関する数値の推移を確認するもの

	項目	調査名
1	県内中小企業の年次有給休暇取得率	中小企業団体中央会調査
2	管理的職業従事者に占める女性の割合	総務省調査
3	都道府県議会議員に占める女性の割合	総務省調査
4	市区議会議員に占める女性の割合	総務省調査
5	町村議会議員に占める女性の割合	総務省調査
6	男女間賃金格差	厚生労働省調査
7	性別・配偶者の有無による有業率の差	総務省調査
8	理系大学進学率	教育庁調査
9	DV事案の認知件数	県警本部調査
10	都道府県防災会議の男女比	防災・危機管理課調査
11	固定的な性別役割分担意識を持たない県民の割合	多様性社会推進課調査
12	社会全体でみた男女の地位が平等であると感じている県民の割合	多様性社会推進課調査

◆ 付属資料

茨城県男女共同参画審議会委員(令和7年4月1日現在)

任期 令和6年8月1日から令和8年7月31日まで2年間

※50音順、敬称略

区分	氏名	所属	備考
法曹	ありま けい 有馬 慧	弁護士(有馬総合法律事務所)	
一般公募	いしづか り 石塚 凜々	常磐大学学生	
一般公募	かわさき そう 川崎 爽	NPO法人RAINBOW茨城正会員	
労働 (事業者)	くろさわ ひでやす 黒澤 秀泰	(株)常陽銀行人事部次長兼ダイバーシティ推進室長	
学識	せいやま れい 清山 玲	茨城大学人文社会科学部教授	委員長
学識	なかじま みなこ 中島 美那子	茨城キリスト教大学文学部教授	
商工業	に ひら たくま 仁衡 琢磨	ペンギンシステム株式会社代表取締役	
医療	のぐち りえ 野口 里枝	茨城県産婦人科医会	
報道	ふじい ひろみ 藤井 弘実	(株)LuckyFM茨城放送総務インフラ事業部リーダー	
一般公募	まつざき ゆうな 松崎 侑奈	いばらき地域おこし協力隊サポーターズ代表、 合同会社えにし代表	
労働 (被雇用)	やまぐち ひとみ 山口 仁美	連合茨城女性委員会幹事	
福祉	やまの えいじ 山野 英治	(株)ライフサポート山野代表取締役	
教育	ゆりた まきと 百合田 真樹人	独立行政法人教職員支援機構教授	副委員長
農林水産	よこた さち 横田 祥	(有)横田農場加工部門部長	
労働 (国)	よこやま ちひろ 横山 ちひろ	茨城労働局雇用環境・均等室長	

茨城県男女共同参画審議会の審議状況

年月日	経過
令和7年 9月17日	令和7年第1回茨城県男女共同参画審議会 <ul style="list-style-type: none"> ・第5次計画の策定について、茨城県男女共同参画審議会委員長へ諮問 ・第4次計画の進捗及び第5次計画の素案について審議
令和7年12月18日	令和7年第2回茨城県男女共同参画審議会 <ul style="list-style-type: none"> ・パブリックコメント等の実施結果、第5次計画の答申（案）及び目標指標（案）等について審議
令和8年 1月16日	<ul style="list-style-type: none"> ・茨城県男女共同参画審議会委員長から答申

各種調査等を通じた県民や市町村等の意見の把握

年月日	経過
令和6年 8月20日～ 令和6年 9月20日	男女共同参画に関する県民の意識と実態に関する調査 調査対象者：県内在住の18歳以上の男女 調査方法：郵送及びウェブサイト上の回答フォームによる回収 有効回答数：1,568人
令和7年 5月 9日～ 令和7年 5月31日	男女共同参画に関する県民の意識と実態に関する調査 調査対象者：県内在住の10～20代の男女 調査方法：ウェブサイト上の回答フォームによる回収 有効回答数：63人
令和7年 6月19日	男女共同参画に関する意見交換会（学生5名、社会人3名参加） <ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画に関する県民の意識と実態に関する調査結果の報告 ・男女共同参画に対する意見交換
令和7年10月16日～ 令和7年11月15日	第5次計画の素案についてパブリックコメント及び市町村への意見照会を実施 パブリックコメント意見：12件 市町村意見：7件

茨城県男女共同参画基本計画（第5次）用語解説

	用語	解説
1	I C Tメディアリテラシー	パソコン、携帯電話などI C Tメディアの活用・操作能力のみならず、メディアの特性を理解する能力、メディアにおける送り手の意図を読み解く能力、メディアを通じたコミュニケーション能力までを含む考え方のこと
2	いばらきダイバーシティ宣言	ダイバーシティ社会の実現に向け、県内の企業・団体等が具体的な取組を宣言するもの。
3	I B A R A K I ネイティブコミュニケーションサポーター	日本語に不慣れな外国人の相談や支援を母語で行うため、外国人コミュニティなどで活躍されている方を、サポーターとして県が認定した人のこと。
4	医療的ケア児	医学の進歩を背景として、NICU等に長期入院した後、引き続き人工呼吸器や胃ろう等を使用し、たんの吸引や経管栄養などの医療的ケアが日常的に必要な児童。
5	インターンシップ	学生がその仕事に就く能力が自らに備わっているかどうか（自らがその仕事で通用するかどうか）を見極めることを目的に、自らの専攻を含む関心分野や将来のキャリアに関連した就業体験（企業の実務を経験すること）を行う活動（但し、学生の学修段階に応じて具体的内容は異なる）。
6	well-being	well-beingについて確立された定義はないが、身体的・精神的・社会的に「良い状態」を表すといった考え方もあるように、非常に幅広い概念。
7	A I	人工知能。知的な機械。特に、知的なコンピュータープログラムを作る科学と技術。AI: Artificial Intelligenceの略
8	S N S	利用者同士が交流できるインターネット上の会員サービスのこと。SNS: Social Networking Serviceの略。ソーシャル・ネットワーキング・サービスのこと。
9	N P O	様々な社会貢献活動を行い、団体の構成員に対し、収益を分配することを目的としない団体の総称。このうち、特定非営利活動促進法に基づき法人格を取得した法人を「特定非営利活動法人（NPO法人）」という。
10	関係人口	移住した「定住人口」でもなく、観光などで一時的に訪れる「交流人口」でもない、地域と多様に関わる人々。
11	キャリア教育	一人ひとりの社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育。
12	ケアラー（ヤングケアラー）	心身の機能の低下、負傷、疾病、障害その他の理由により援助を必要とする家族、身近な人その他の者に対して、無償でケアを行う者をいう。そのうち18歳未満の方がヤングケアラー。
13	（地域）子育て支援拠点	乳幼児及びその保護者が相互の交流を行うとともに、子育てについての相談、情報提供、助言等を行う場所。
14	固定的な性別役割分担意識	男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等のように、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方のこと。
15	ジェンダー	「社会的・文化的に形成された性別」のこと。人間には生まれつきの生物学的性別（セックス／sex）があります。一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別」（ジェンダー／gender）という。「社会的・文化的に形成された性別」は、それ自体に良い、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われています。

	用語	解説
16	ジェンダーギャップ指数 (Gender Gap Index : GGI)	世界経済フォーラム (World Economic Forum) から毎年度発表される、各国における男女格差を測る指数。本指数は、経済分野、教育分野、政治分野及び保健分野のデータから作成され、0が完全不平等、1が完全平等を意味しています。
17	児童虐待	親又は親に代わる養育者など現に子どもを監護する者が、身体への暴力や放任、言葉による脅しなど、子どもに対して不適切な扱いをし、子どもの心身を傷つけ、健全な成長や発達を妨げる行為。
18	周産期医療	妊娠22週から出生後7日未満までの、合併症妊娠や分娩時の新生児仮死など、母体・胎児や新生児の生命に関わる事態が発生する可能性が高くなる期間(周産期)を含めた前後の期間における医療のこと。突発的な緊急事態に備えて産科・小児科双方からの一貫した総合的な体制が必要とされている。
19	情報モラル	情報社会で必要なインターネット上のマナーを身に付けるなど、適正な活動を行うための基になる考え方と態度。
20	食育	様々な経験を通じて「食」に関する知識と「食」を選択する力を習得し、健全な食生活を実践することができる人間を育てること。生きるうえでの基本であって、知育、徳育及び体育の基礎となるべきものと食育基本法に定められている。
21	スーパーサイエンスハイスクール	文部科学省が指定する将来の国際的な科学技術人材を育成するための先進的な理数系教育を実施する高等学校等。
22	S T E A M教育	科学・技術・工学・芸術・数学の5つの英単語の頭文字を組み合わせた造語。 科学 (Science) 、技術 (Technology) 、工学 (Engineering) 、数学 (Mathematics) の4つの領域の教育に、芸術 (Art) ・文化のみならず、生活、経済、法律などを含めた広い範囲 (Liberal Arts) の教育を加えた教育理念。知る (探究) とつくる (創造) のサイクルを生み出す、教科横断的な学び。
23	スマート技術	ロボット技術やICTを活用して、省力化や高品質生産等を実現すること。スマート技術を活用して農林水産業の生産性・安全性を向上させる取組をスマート農林水産業という。
24	性的指向・性自認 (性同一性)	性的指向 (Sexual Orientation) とは、人の恋愛・性愛がどのような対象に向かうのかを示す概念のこと。性自認 (Gender Identity) とは、自分の性をどのように認識しているのか、どのような性のアイデンティティ (性同一性) を自分の感覚として持っているかを示す概念のこと。性的指向と性自認の頭文字を取った「SOGI」という用語もあります。 なお、性的指向について、例えば、レズビアン (同性を恋愛や性愛の対象とする女性) 、ゲイ (同性を恋愛や性愛の対象とする男性) 、バイセクシュアル (同性も異性も恋愛や性愛の対象とする人) 等の呼称、性自認について、例えば、トランスジェンダー (出生時の戸籍上の性とは異なる性自認を有する人) 等の呼称があり、これらの頭文字を取った「LGBT」という用語が、性的少数者 (セクシュアルマイノリティ) を表す言葉の一つとして使われることもあります。
25	積極的改善措置 (ポジティブ・アクション)	様々な分野において、活動に参画する機会の男女間の格差を改善するため、必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、活動に参画する機会を積極的に提供するものであり、個々の状況に応じて実施していくものです。積極的改善措置の例としては、国の審議会等委員への女性の登用のための目標の設定や、女性国家公務員の採用・登用の促進等が実施されています。男女共同参画社会基本法では、積極的改善措置は国の責務として規定され、また、国に準じた施策として地方公共団体の責務にも含まれています。

	用語	解説
26	総合的な探究の時間	探究の見方・考え方を働かせ、横断的・総合的な学習を行うことを通して、自己の在り方生き方を考えながら、よりよく課題を発見し解決していくための資質・能力を育成する学習。
27	待機児童	保育所等への入所を希望して市町村に入所申込を提出し、入所の要件に該当しているにも関わらず、保育所等の入所枠の不足により入所できない児童（入所可能な保育所があるにも関わらず、私的な理由により待機している児童などは除く）。
28	ダイバーシティ社会	性別や人種の違いに限らず、年齢、性格、学歴、価値観などの多様性を受け入れた社会。
29	ダイバーシティ経営	多様な人材を生かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営
30	地域包括ケアシステム	介護分野において、重度な要介護状態となっても住み慣れた地域で自分らしい暮らしを人生の最後まで続けることができるよう、医療・介護・予防・住まい・生活支援が包括的に確保される体制。
31	デートDV	非同棲交際相手への暴力
32	デュアルシステム	学校での教育と企業での教育・訓練（実習）とを併せて行うことにより一人前の職業人に育てる実践的な教育・職業能力開発の仕組み。
33	テレワーク	ICTを利用し、場所や時間を有効に活用できる柔軟な働き方のこと。
34	東京圏	東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県の一都三県の地域。
35	共育て	家庭内で男女ともに仕事や家事、子育てに参画すること。
36	二地域居住	都市住民が多様なライフスタイルを実現する手段の一つとして、農山漁村地域等において、中長期的・定期的・反復的に滞在することなどにより、当該地域との一定の関係を持ちつつ、都市の住居に加えた生活拠点を持つこと。
37	認知症	様々な原因によって脳の病的変化が起こり、それによって認知機能（記憶や判断力）が低下し、日常生活に支障が出ている状態。
38	認定こども園	幼稚園と保育所の機能や特長をあわせ持ち、地域の子育て支援も行う施設。3～5歳児に対しては、保護者の就労の有無に関わりなく、教育・保育を一体的に提供することができる。

	用語	解説
39	ハラスメント	<p>男女共同参画・女性活躍の推進を阻害する主なハラスメントとして、以下のものが挙げられます。</p> <p><セクシュアル・ハラスメント> 継続的な人間関係において、優位な力関係を背景に、相手の意思に反して行われる性的な言動のこと。単に雇用関係にある者の間のみならず、施設における職員とその利用者との間や団体における構成員間など、様々な生活の場で起こり得るものです。 男女雇用機会均等法では、職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否したことで解雇、降格、減給などの不利益を受けること、性的な言動が行われることで職場の環境が不快なものとなったため、労働者が就業する上で、見過ごすことができない程度の支障が生じることを「職場におけるセクシュアル・ハラスメント」といい、事業主に防止措置を講じることを義務付けています。併せて、事業主に相談したこと等を理由とする不利益取扱いは禁止されています。 事業主、上司、同僚に限らず、取引先、顧客、患者、学校における生徒などもセクシュアル・ハラスメントの行為者になり得ます。男性も女性も行為者にも被害者にもなり得る問題です。異性に対するものだけではなく、同性に対するものも該当します。 また、職場におけるセクシュアル・ハラスメントは、相手の性的指向又は性自認にかかわらず、該当することがあります。 <マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメント、ケアハラスメントなど妊娠・出産、育児休業、介護休暇等に関するハラスメント> 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法では、産前休業、育児休業などの制度や措置の利用に関する言動により就業環境が害されるものや、女性労働者が妊娠したこと、出産したことなどに関する言動により就業環境が害されるものを「妊娠・出産、育児休業、介護休業等に関するハラスメント」といい、事業主に防止措置を講じることを義務付けています。併せて、事業主に相談したこと等を理由とする不利益取扱いも禁止されています。 また、妊娠・出産、育児休業、介護休業等を理由として解雇、不利益な異動、減給、降格等の不利益な取扱いを行うことは、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法で禁止されています。 <パワー・ハラスメント> 職場における「パワー・ハラスメント」とは、職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①～③までの要素を全て満たすものをいいます。 改正された労働施策総合推進法において、職場におけるパワー・ハラスメントについて事業主に防止措置を講じることを義務付けています。併せて、事業主に相談したこと等を理由とする不利益取扱いも禁止されています。 なお、性的指向・性自認に関する言動、性的指向や性自認に関する望まぬ暴露であるいわゆる「アウティング」も、職場におけるハラスメントの対象となり得ます。</p>
40	バリアフリー	<p>高齢者・障害者等が社会生活をしていくうえでの物理的、社会的、制度的、心理的及び情報面での障壁を除去するという考え方。</p>
41	病児・病後児保育	<p>保育を必要とする乳幼児等で疾病にかかっているものについて、保育所・医療機関等に付設された専用スペース等で行われる保育のこと。</p>
42	フレックスタイム制	<p>最大1か月の期間内に、勤務時間の総量を変えずに1日当たりで変えることができ、職員の申告を経て、公務の運営に支障がない範囲で所属長が勤務時間や週休日を割り振る制度。</p>
43	放課後子供教室	<p>放課後等に全ての子どもを対象に、学校の余裕教室、体育館、公民館等において、地域住民や大学生・企業OBなど様々な人材の協力を得て、学習やスポーツ・文化芸術活動、地域住民との交流活動等の機会を提供する取組のこと。</p>

	用語	解説
44	放課後児童クラブ	両親が共働きであるなど保護者が昼間に不在である小学生の児童に対し、放課後の一定時間適切な遊び及び生活の場を提供する施設のこと。地方自治体や社会福祉法人などが、学校の余剰教室や児童館などを利用して運営するもの。
45	無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）	誰もが潜在的に持っている思い込みのこと。育つ環境、所属する集団の中で無意識のうちに脳にきざみこまれ、既成概念、固定観念となっ ていきます。
46	U I J ターン	大都市圏の居住者が地方に移住する動きの総称のこと。Uターンは出身地に戻る形態、Iターンは出身地以外の地方へ移住する形態、Jターンは出身地の近くの地方都市に移住する形態を指す。
47	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）	「性と生殖の健康（リプロダクティブ・ヘルス）」とは、「人間の生殖システム、その機能と（活動）過程の全ての側面において、単に疾病、障害がないというばかりでなく、身体的、精神的、社会的に完全に良好な状態にあることを指す」とされています。 「性と生殖の権利（リプロダクティブ・ライツ）」とは、「性と生殖の健康（リプロダクティブ・ヘルス）を得る権利」とされています。
48	ロールモデル	将来像を描き、自分のキャリア形成を考える際に参考となる事例のこと。
49	ワーク・ライフ・バランス （仕事と生活の調和）	一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できること。

男女共同参画社会基本法

平成十一年法律第七十八号

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。

(連携及び協働の促進)

第十八条 国及び地方公共団体は、国、地方公共団体、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動を行う民間の団体その他の関係者が相互に連携と協働を図ることにより男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の効果的な推進が図られることに鑑み、これらの者の間における協議の促進その他の関係者相互間の連携と協働を促進するために必要な施策を講ずるように努めるものとする。

2 地方公共団体は、前項の関係者相互間の連携と協働を促進するために必要な施策を推進するための拠点としての機能を担う体制を、単独で又は共同して、確保するように努めるものとする。

(人材の確保等)

第十八条の二 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定及び実施に関する業務並びに民間の団体が行う男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動に従事する人材の確保、養成及び資質の向上に必要な施策を講ずるように努めるものとする。

(調査研究)

第十八条の三 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国及び地方公共団体の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定及び実施に資する調査研究を推進す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)

第十九条 国は、前三条に定めるもののほか、地方公共団体を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行う男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動を支援するため、助言、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。

(国際的協調のための措置)

第二十条 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。

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

附 則 （令和七年六月二七日法律第八〇号）

（施行期日）

1 この法律は、独立行政法人男女共同参画機構法（令和七年法律第七十九号）の施行の日から施行する。ただし、第一条及び次項の規定は、公布の日から施行する。

（政令への委任）

2 この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

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

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は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、併せて、女性の健康上の特性に留意して、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 職場において行われる就業環境を害する言動に起因する問題の解決を促進するために必要な措置に関する事項

ニ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項

四 前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項

3 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。

5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

第六条 都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道府県の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（以下この条において「都道府県推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。

2 市町村は、基本方針（都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都道府県推進計画）を勘案して、当該市町村の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（次項において「市町村推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。

- 3 都道府県又は市町村は、都道府県推進計画又は市町村推進計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

第七条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第一項に規定する一般事業主行動計画及び第十九条第一項に規定する特定事業主行動計画（次項において「事業主行動計画」と総称する。）の策定に関する指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を定めなければならない。

- 2 事業主行動計画策定指針においては、次に掲げる事項につき、事業主行動計画の指針となるべきものを定めるものとする。

- 一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
- 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項
- 三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項

- 3 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主行動計画策定指針を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第二節 一般事業主行動計画等

（一般事業主行動計画の策定等）

第八条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

- 2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 計画期間
- 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
- 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

- 3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

- 4 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。

- 5 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。
- 6 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。
- 7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。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ると認めるとき。

三 第十三条第二項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。

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

五 不正の手段により第十二条の認定を受けたとき。

（委託募集の特例等）

第十六条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主（一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。）が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第三十六条第一項及び第三項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であって厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。）のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであって、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。

3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなると認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。

4 承認中小事業主団体は、第一項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。

5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第五条の三第一項及び第四項、第五条の四第一項及び第二項、第五条の五、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条、第四十八条の三第一項、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の規定は前項の規定による

届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の二の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の二中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」と、「同項に」とあるのは「次項に」とする。

7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第二項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

第十七条 公共職業安定所は、前条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。

（一般事業主に対する国の援助）

第十八条 国は、第八条第一項若しくは第七項の規定により一般事業主行動計画を策定しようとする一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、労働者への周知若しくは公表又は一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように相談その他の援助の実施に努めるものとする。

第三節 特定事業主行動計画

第十九条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又はその変更（内閣府令で定める軽微な変更を除く。）を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、又はその変更（前項の内閣府令で定める軽微な変更を除く。）をしたときは、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、又はその変更をしたときは、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 その雇用する労働者の男女の賃金の額の差異
- 二 その雇用する管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合
- 三 前二号に掲げるもののほか、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
- 四 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次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

- 一 前項第一号及び第二号に掲げる情報
- 二 前項第三号に掲げる情報又は同項第四号に掲げる情報の少なくともいずれか一方

- 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うち少なくとも一の情報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 その任用する職員の男女の給与の額の差異
- 二 その任用する管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

三 前二号に掲げるもののほか、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

四 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つて政令で定めるものをいう。)の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主、特例認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主(次項において「認定一般事業主等」という。)の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

2 地方公共団体は、国の施策に準じて、認定一般事業主等の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するように努めるものとする。

(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条第三項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。
- 3 協議会を組織する関係機関は、必要があると認めるときは、協議会に次に掲げる者を構成員として加えることができる。
 - 一 一般事業主の団体又はその連合団体
 - 二 学識経験者
 - 三 その他当該関係機関が必要と認める者
- 4 協議会は、関係機関及び前二項の構成員（以下この項において「関係機関等」という。）が相互の連絡を図ることにより、女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものとする。
- 5 協議会が組織されたときは、当該地方公共団体は、内閣府令で定めるところにより、その旨を公表しなければならない。

（秘密保持義務）

第二十八条 協議会の事務に従事する者又は協議会の事務に従事していた者は、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

（協議会の定める事項）

第二十九条 前二条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

第五章 雑則

（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）

第三十条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第八条第一項に規定する一般事業主又は認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である同条第七項に規定する一般事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

（公表）

第三十一条 厚生労働大臣は、第二十条第一項若しくは第二項の規定による公表をせず、若しくは虚偽の公表をした第八条第一項に規定する一般事業主又は第二十条第三項に規定する情報に関し虚偽の公表をした認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である第八条第七項に規定する一般事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、当該勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

（権限の委任）

第三十二条 第八条、第九条、第十一条、第十二条、第十五条、第十六条、第三十条及び前条に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

（政令への委任）

第三十三条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のため必要な事項は、政令で定める。

第六章 罰則

第三十四条 第十六条第五項において準用する職業安定法第四十一条第二項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事したときは、当該違反行為をした者は、一年以下の拘禁刑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、一年以下の拘禁刑又は五十万円以下の罰金に処する。

一 第二十二條第四項の規定に違反して秘密を漏らした者

二 第二十八條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場合には、当該違反行為をした者は、六月以下の拘禁刑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とき。

二 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十七條第二項の規定による指示に従わなかったとき。

三 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十九條又は第四十條の規定に違反したとき。

第三十七條 次の各号のいずれかに該当する場合には、当該違反行為をした者は、三十万円以下の罰金に処する。

一 第十條第二項（第十四條第二項において準用する場合を含む。）の規定に違反したとき。

二 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十條第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をしたとき。

三 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十條第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は同項の規定による質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をしたとき。

四 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十一條第一項の規定に違反して秘密を漏らしたとき。

第三十八條 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第三十四條、第三十六條又は前條の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本條の罰金刑を科する。

第三十九條 第三十條の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

附 則 抄

（施行期日）

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

（この法律の失効）

第二條 この法律は、令和十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

2 第二十二條第三項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同條第四項の規定（同項に係る罰則を含む。）は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第二十八条の規定（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

附 則 (令和七年六月一日法律第六三号) 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六月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 第一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に一項を加える改正規定及び同法第三十八条第一項の改正規定(「及び第二項」を「、第二項及び第四項」に改める部分に限る。)、第三条中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附則第二項(見出しを含む。)の改正規定(「令和八年三月三十一日」を「令和十八年三月三十一日」に改める部分に限る。)並びに第四条中女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第二条第一項の改正規定、同法第五条第二項第三号の改正規定及び同法附則第二条第一項の改正規定並びに次条並びに附則第三条、第七条、第八条の二及び第十六条の規定 公布の日

二 第一条の規定(前号に掲げる改正規定を除く。)及び第四条の規定(同号に掲げる改正規定及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十二条の改正規定を除く。)並びに附則第六条の規定及び附則第十三条中労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律(昭和六十年法律第八十八号)第四十七条の四の改正規定(「昭和四十一年法律第百三十二号」の下に「第二十七条の三第一項、」を加える部分に限る。) 令和八年四月一日

(女性の職業選択に資する情報の公表に関する経過措置)

第六条 第四条の規定(附則第一条第二号に掲げる改正規定に限る。)による改正後の女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第二十条第一項及び第二項の規定は、同号に掲げる規定の施行の日以後に終了する事業年度の翌事業年度において行われる同条第一項及び第二項の規定による情報の公表から適用する。

(政令への委任)

第七条 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)

第八条の二 政府は、特定受託事業者(特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律(令和五年法律第二十五号)第二条第一項に規定する特定受託事業者をいう。以下この条において同じ。)が受けた業務委託(同法第二条第三項に規定する業務委託をいう。)に係る業務において行われる顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該業務に関係を有する者の言動であって、当該特定受託事業者に係る特定受託業務従事者(同条第二項に規定する特定受託業務従事者をいう。以下この条において同じ。)が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより当該特定受託業務従事者の就業環境が害されることのないようにするための施策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。

茨城県男女共同参画推進条例

平成13年3月28日

茨城県条例第1号

茨城県男女共同参画推進条例を公布する。

茨城県男女共同参画推進条例

目次

前文

第1章 総則（第1条—第7条）

第2章 男女共同参画の推進に関する基本的施策（第8条—第18条）

第3章 性別による権利侵害の禁止等（第19条・第20条）

付則

人はすべて法の下において平等であり、これまで男女平等の実現に向けた様々な取組が行われてきたが、今なお、十分に実現されるに至っていない。

今後、少子高齢化の進展や経済活動の成熟化、情報通信技術の高度化など社会経済情勢の急速な変化に的確に対応し、県民ひとりひとりがものの豊かさと心の豊かさをあわせ持つ新しい豊かさを実感することができる茨城を目指すためには、男女が、社会のあらゆる分野において、互いの違いを認め合い、互いに人権を尊重しながら、それぞれの個性と能力を十分に生かし、共に責任を担うことができる男女共同参画社会を早急に実現することが重要である。

ここに、男女共同参画社会を実現することを目指して、男女共同参画の推進についての基本理念を明らかにし、県、県民、事業者等が連携し、一体となって男女共同参画の推進に取り組むことを決意し、この条例を制定する。

第1章 総則

（目的）

第1条 この条例は、男女共同参画の推進についての基本理念を定め、県、県民及び事業者の責務を明らかにするとともに、男女共同参画の推進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の実現を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

（定義）

第2条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

(1) 男女共同参画 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、かつ、共に責任を担

うことをいう。

- (2) 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため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。

(基本理念)

第3条 男女共同参画は、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、推進されなければならない。

2 男女共同参画は、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動に対して及ぼす影響にできる限り配慮し、男女が性別による固定的な役割分担にとらわれることなく多様な生き方を選択することができることを旨として、推進されなければならない。

3 男女共同参画は、男女が、社会の対等な構成員として、県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、推進されなければならない。

4 男女共同参画は、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、推進されなければならない。

5 男女共同参画の推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及び地域における国際化の進展にかんがみ、男女共同参画は、国際的協調の下に推進されなければならない。

(県の責務)

第4条 県は、前条に定める基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、男女共同参画の推進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

2 県は、あらゆる施策を策定し、及び実施するに当たっては、基本理念を尊重するものとする。

3 県は、男女共同参画の推進に関する施策について、県民、事業者、市町村及び国と相互に連携して取り組むように努めるものとする。

(県民の責務)

第5条 県民は、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、男女共同参画の推進に努めなければならない。

- 2 県民は、基本理念にのっとり、県が行う男女共同参画の推進に関する施策に積極的に協力するように努めなければならない。

(事業者の責務)

第6条 事業者は、雇用等の分野において、基本理念にのっとり、男女共同参画の推進に努めなければならない。

- 2 事業者は、基本理念にのっとり、男女が職業生活における活動と家庭生活における活動を両立できるように就労環境の整備に努めなければならない。

- 3 事業者は、基本理念にのっとり、県が行う男女共同参画の推進に関する施策に積極的に協力するように努めなければならない。

(男女共同参画推進月間)

第7条 男女共同参画の推進について、県民及び事業者の関心と理解を深めるとともに、男女共同参画の推進に関する活動が積極的に行われるようにするため、男女共同参画推進月間を設ける。

- 2 男女共同参画推進月間は、毎年11月とする。

第2章 男女共同参画の推進に関する基本的施策

(基本計画)

第8条 知事は、男女共同参画の推進に関する施策の総合的かつ計画的な実施を図るため、議会の承認を経て、男女共同参画の推進に関する基本的な計画（以下「基本計画」という。）を定めなければならない。

- 2 基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

(1) 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画の推進に関する施策の大綱

(2) 前号に掲げるもののほか、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に実施するために必要な事項

- 3 知事は、基本計画を定めるに当たっては、県民及び事業者の意見を反映することができるように、必要な措置を講じなければならない。

- 4 知事は、基本計画を定めるに当たっては、あらかじめ、茨城県男女共同参画審議会の意見を聴くほか、市町村の意見を求めなければならない。

- 5 知事は、基本計画を定めたときは、これを公表しなければならない。

- 6 第1項及び前3項の規定は、基本計画の変更（規則で定める軽微な変更を除く。）について準用する。

(広報活動)

第9条 県は、男女共同参画に関する県民及び事業者の関心と理解を深めるために必

要な広報活動を行うものとする。

(調査研究等)

第10条 県は、男女共同参画を推進するため、男女共同参画に関する情報の収集、分析及び調査研究を行うものとする。

(男女共同参画の推進に関する教育等)

第11条 県は、男女共同参画の推進に関する教育及び学習の充実に努めるものとする。

(市町村に対する支援等)

第12条 県は、市町村が行う男女共同参画の推進に関する基本的な計画の策定及び市町村が実施する男女共同参画の推進に関する施策を支援するため、情報の提供、技術的な助言その他の必要な措置を講ずるように努めるものとする。

2 県は、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策について、市町村に対し、協力を求めることができる。

(県民等に対する支援)

第13条 県は、県民又は民間の団体が行う男女共同参画の推進に関する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。

(苦情等の申出及び申出の処理体制の整備)

第14条 県民及び事業者は、男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる事項についての苦情その他の意見を知事に申し出ることができる。

2 知事は、前項の規定による申出を適切かつ迅速に処理するために必要な体制を整備するものとする。

(推進体制の整備)

第15条 県は、男女共同参画の推進を図るために必要な推進体制の整備に努めるものとする。

(付属機関等における積極的改善措置)

第16条 県は、付属機関（地方自治法（昭和22年法律第67号）第138条の4第3項の規定に基づく付属機関をいう。）その他これに準ずるものにおける委員の任命又は委嘱に当たっては、積極的改善措置を講ずるように努めるものとする。

(男女共同参画の状況についての報告等)

第17条 知事は、男女共同参画の推進に必要があると認めるときは、事業者に対し、男女共同参画の状況について報告を求めることができる。

2 知事は、前項の規定により把握した男女共同参画の状況を取りまとめ、公表することができる。

3 知事は、第1項の規定による報告に基づき、事業者に対し、情報の提供その他の

必要な措置を講ずることができる。

(男女共同参画の状況等の公表)

第18条 知事は、毎年、男女共同参画の推進に資するため、男女共同参画の状況、県が講じた男女共同参画の推進に関する施策等について公表しなければならない。

第3章 性別による権利侵害の禁止等

(平31条例12・改称)

(性別による権利侵害の禁止)

第19条 何人も、セクシュアル・ハラスメント（性的な言動により当該言動を受けた個人の生活環境を害すること又は性的な言動を受けた個人の対応により当該個人に不利益を与えることをいう。以下同じ。）を行ってはならない。

2 何人も、配偶者等に対し、身体的又は精神的な苦痛を与えるような暴力的行為を行ってはならない。

3 何人も、性的指向（自己の恋愛又は性愛の対象となる性別についての指向のことをいう。以下同じ。）及び性自認（自己の性別についての認識のことをいう。以下同じ。）を理由とする不当な差別的取扱いを行ってはならない。

(平31条例12・一部改正)

(情報提供等)

第20条 県は、セクシュアル・ハラスメント及び配偶者等に対する暴力的行為の防止並びに性的指向及び性自認を理由とする不当な差別的取扱いの解消を図るため、必要な情報の提供、啓発及び相談体制の整備を行うものとする。

(平31条例12・追加)

付 則

(施行期日)

1 この条例は、平成13年4月1日から施行する。

(茨城県行政組織条例の一部改正)

2 茨城県行政組織条例(昭和38年茨城県条例第45号)の一部を次のように改正する。

[次のよう] 略

付 則 (平成31年条例第12号)

この条例は、平成31年4月1日から施行する。

茨城県 県民生活環境部 多様性社会推進課

〒310-8555 茨城県水戸市笠原町 978-6

TEL 029-301-2178 FAX 029-301-2190

ホームページ●<http://www.pref.ibaraki.jp/seikatsukankyo/josei/index.html>