茨城県男女共同参画基本計画（第５次）
（素案）

令和７年９月
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　暮らしや意識について ……9
３　働き方について ……12

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 ……19
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……20
施策の方向性３　女性の所得向上と経済的自立の実現 ……23
施策の方向性４　生涯を通じた男女の健康への支援 ……24
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……26
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 ……28
施策の方向性７　男女共同参画の視点に立った貧困生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備……30
施策の方向性８　防災・復興における男女共同参画の推進 ……32
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 ……32
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 ……34
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 ……34

Ⅱ　推進体制と進行管理
１　県の推進体制の充実 ……36
２　連携の強化 ……37
３　進行管理等 ……37

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、多様性を認め合うダイバーシティ社会の実現に向け、令和元（2019）年７月に都道府県では初めて「パートナーシップ宣誓制度※」を導入するとともに、宣誓者の転居時の負担を軽減するため、令和４(2022)年の都道府県間では初となる佐賀県との連携を皮切りに、これまで多くの自治体と連携を実現してきました。

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、女性の有業率は上昇傾向にあり、女性の年齢階級労働力率を表すグラフの「M字カーブ」は以前に比べて浅くなってきています。

しかしながら、地域における固定的な性別役割分担意識やジェンダー・ギャップはいまだ根強く残っており、とりわけ職業生活においては、働く女性が増える一方で、女性の正規雇用比率がいわゆる「Ｌ字カーブ」となっており、正規雇用労働者としての就業継続に課題があるほか、男女の賃金の差異は依然として大きくなっております。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、国籍や障がいの有

無、性的指向・性自認などにかかわりなく、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。

このような状況を踏まえ、男女共同参画を取り巻く社会情勢の変化や様々な課題に対応するとともに、国の男女共同参画基本計画を勘案し、中長期的な展望に立った本県の男女共同参画社会の実現に向けた取組の方向性を示すため、新たな茨城県男女共同参画基本計画を策定します。

※婚姻制度とは異なり、一方又は双方が性的マイノリティであり、パートナーシップの関係にある２人が、そろって宣誓書を県に提出し、県が受領証等を交付する制度

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、この計画で目指すべき社会は、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)　「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。

(2)　「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。

(3)　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（以下の部分に限る）及びⅡ

基本目標	施策の方向性
Ⅰ	１、２、３、４、５
Ⅱ	１、２、３

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　女性の所得向上と経済的自立の実現

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・利活用の広がりを踏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生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備

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

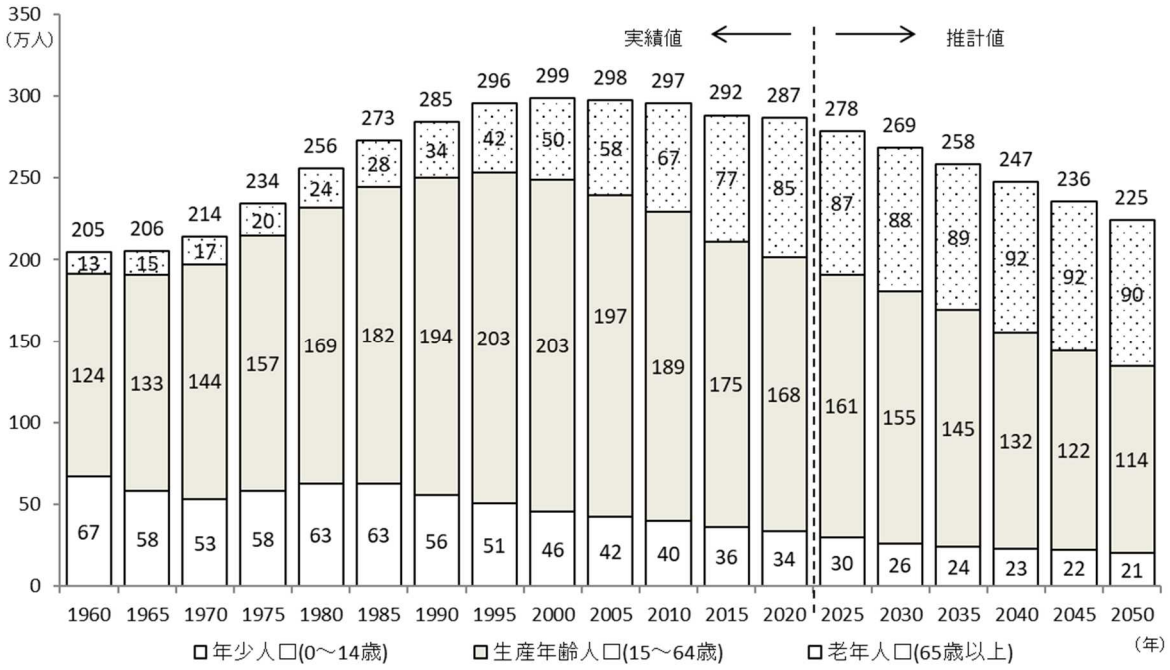
計画期間は令和 8(2026)年度から令和 12(2030)年度までの 5 年間とします。

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

・　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。また、生産年齢人口（15 歳から 64 歳まで）は約 89 万人（44%）減少することから、経済成長力の低下につながることが懸念されています。

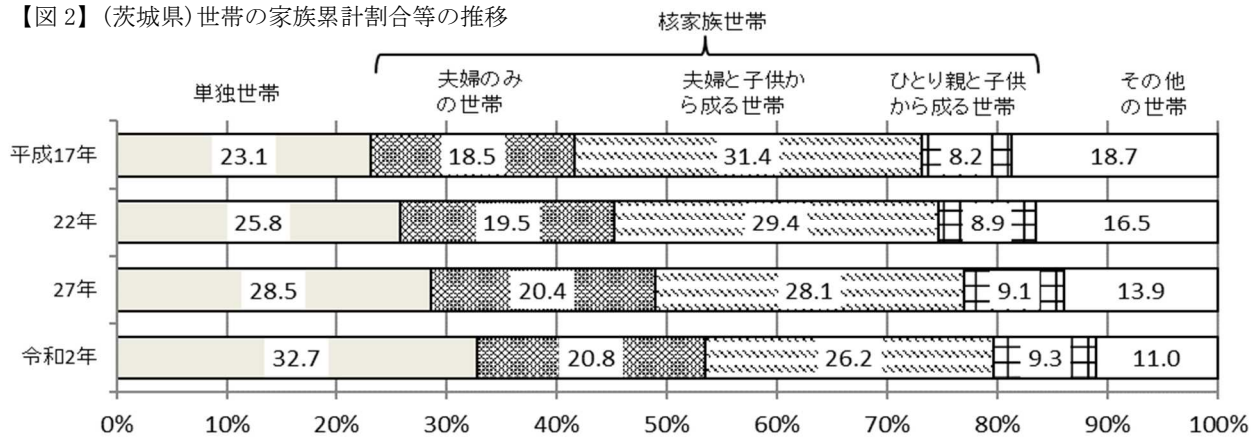
【図 1】（茨城県）総人口と人口構成の推移



【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。

・　世帯の家族類型別割合を見てみると、「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 2】（茨城県）世帯の家族累計割合等の推移



【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

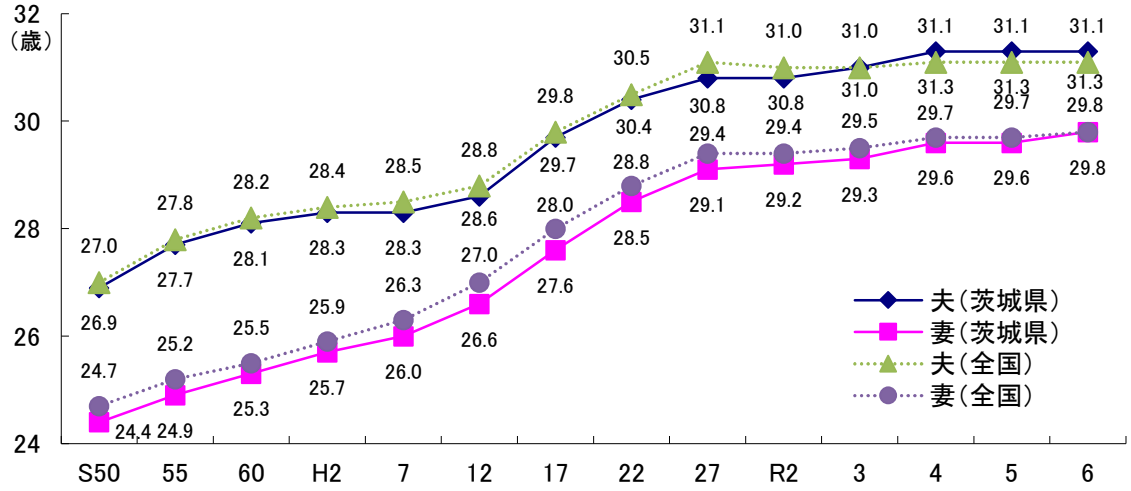
【図 3】(茨城県)65 歳以上の高齢単身世帯数の推移

区分	2010(H22)	2015(H27)	2020(R2)
一般世帯数総数	1,086,715	1,122,443	1,181,598
うち 65 歳以上の単独世帯数	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」

・　本県の平均初婚年齢は、男女とも上昇し、晩婚化が進んでいます。

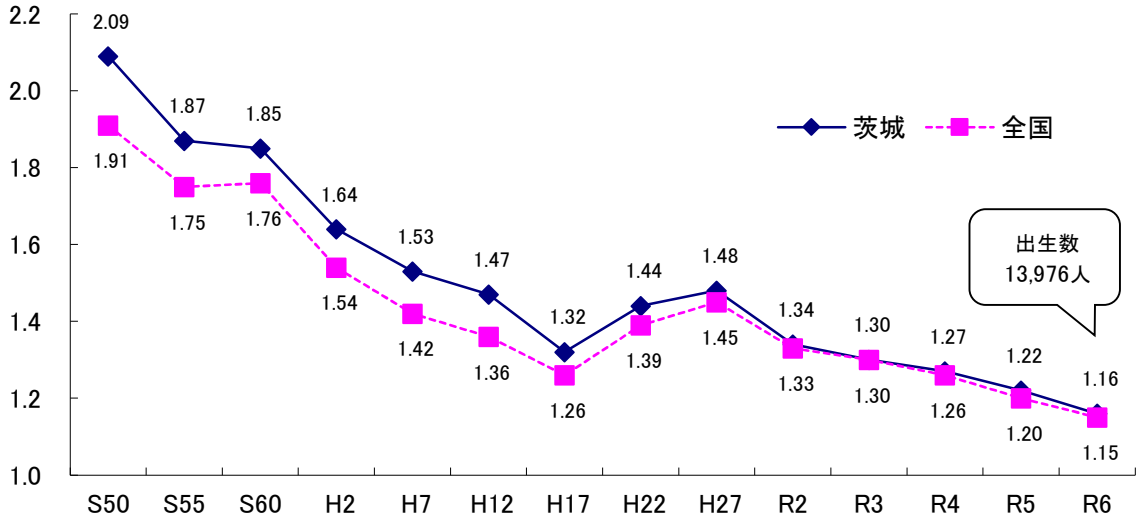
【図 4】(茨城県・全国)平均初婚年齢の推移



【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おり、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 5】(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、県民の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。

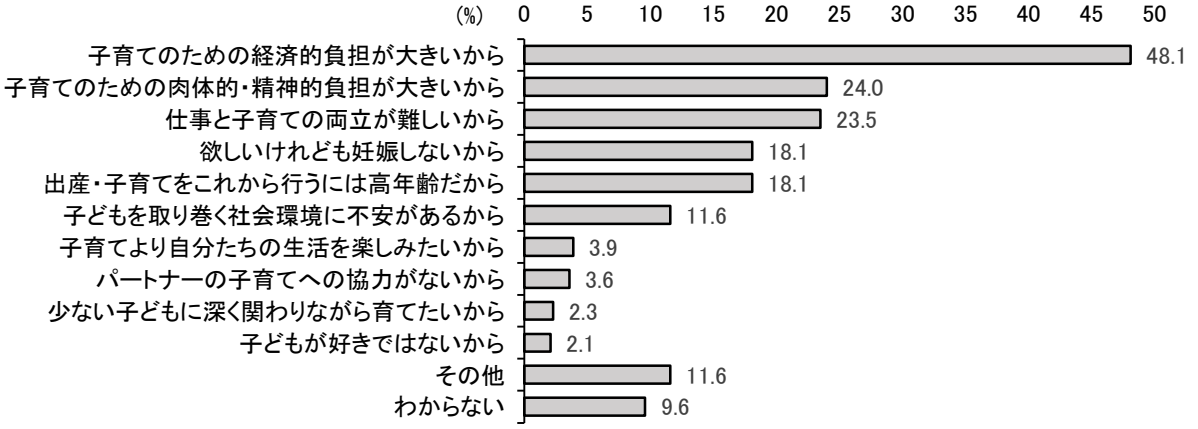
【図 6】(茨城県)県民が理想とする子どもの数と実際の子どもの数（予定含む）の差

	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%の方が選択しています。

【図 7】(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」

・　令和 6(2024)年の社会動態は、7,341 人の転入超過となりましたが、20 歳代の女性は転出超過となっています。

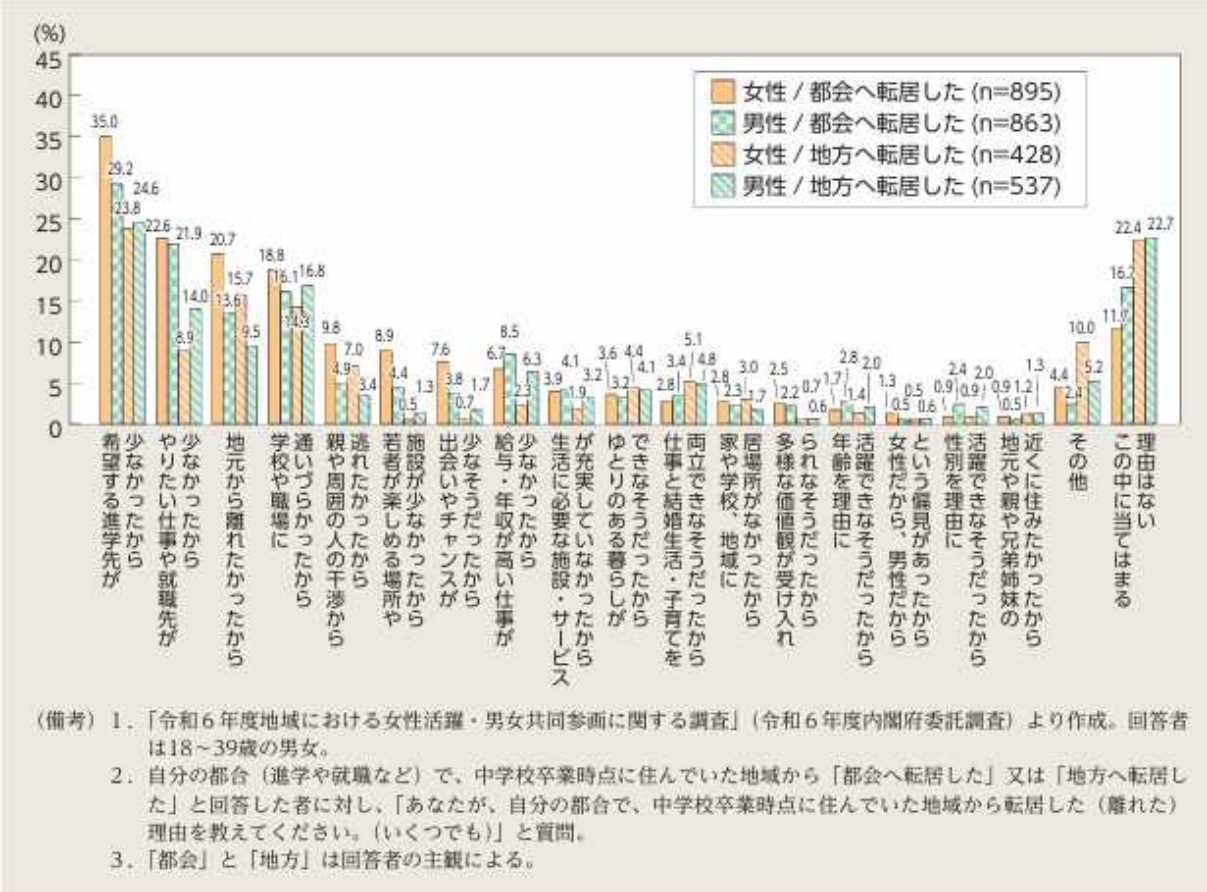
【図 8】(茨城県) 年齢階級別の移動人口（転入－転出）の状況（2024 年）　（単位：人）

	14 歳以下	15～19 歳	20～24 歳	25～29 歳	30～39 歳	40～49 歳	50～59 歳	60～69 歳	70～79 歳	80 歳以上	計
男性	643	457	1403	308	768	591	315	268	345	177	5,275
女性	545	232	△ 614	111	643	351	102	211	133	352	2,066
計	1,188	689	789	419	1,411	942	417	479	478	529	7,341

【出典】茨城県統計課「常住人口調査」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。

【図 9】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）

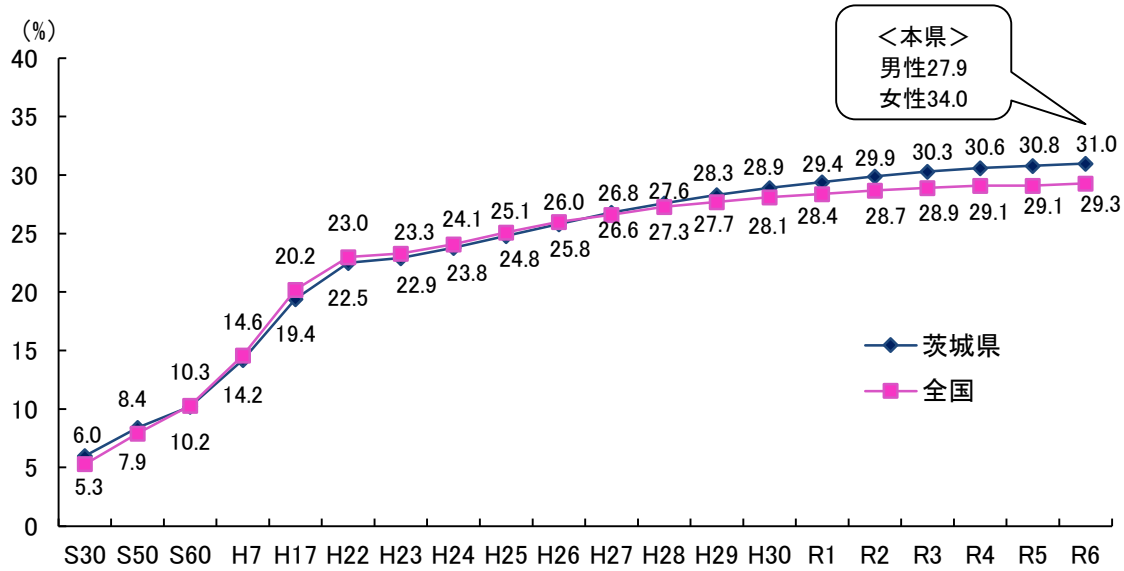


（備考）1．「令和６年度地域における女性活躍・男女共同参画に関する調査」（令和６年度内閣府委託調査）より作成。回答者は18～39歳の男女。
2．自分の都合（進学や就職など）で、中学校卒業時点に住んでいた地域から「都会へ転居した」又は「地方へ転居した」と回答した者に対し、「あなたが、自分の都合で、中学校卒業時点に住んでいた地域から転居した（離れた）理由を教えてください。（いくつでも）」と質問。
3．「都会」と「地方」は回答者の主観による。

【出典】内閣府「令和７年版男女共同参画白書」

・　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%）

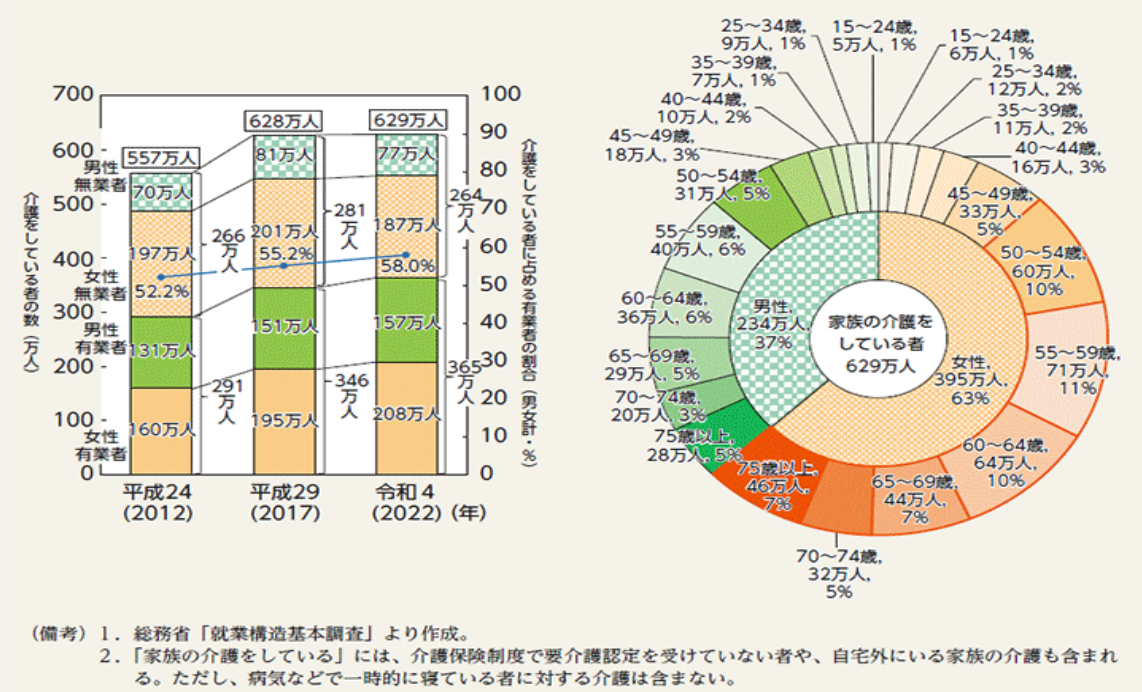
【図 10】(茨城県・全国)高齢化率の推移



【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 年前の平成 24（2012）年時点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 11】(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 12】(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」

２　暮らし方や意識について

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

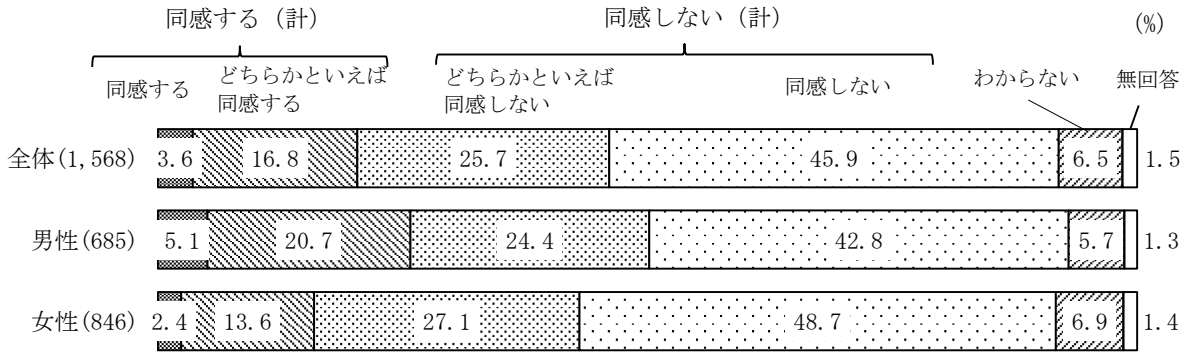
【図 13】（全国）「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考えに関する意識の変化

（備考）１．総理府「婦人に関する世論調査」（昭和54（1979）年）、「男女平等に関する世論調査」（平成４（1992）年）、内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（平成14（2002）年、24（2012）年、令和元（2019）年、４（2022）年、６（2024）年）より作成。
２．平成24（2012）年以前の調査は、20歳以上が対象。令和元（2019）年以降の調査は、18歳以上が対象。
３．令和４（2022）年調査から、調査方法が個別面接聴取法から郵送法に変更となったため、質問文や選択肢が同じでも、令和元（2019）年以前の調査結果との比較はできない（過年度の結果は「参考値」）。

【出典】内閣府「令和７年版男女共同参画白書」

・　令和６(2024)年度県民意識調査によると、「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」を合わせた割合が 71.6%（男性 67.2%、女性 75.8%）となっています。

【図 14】（茨城県）「男性は仕事、女性は家庭」という考え方について

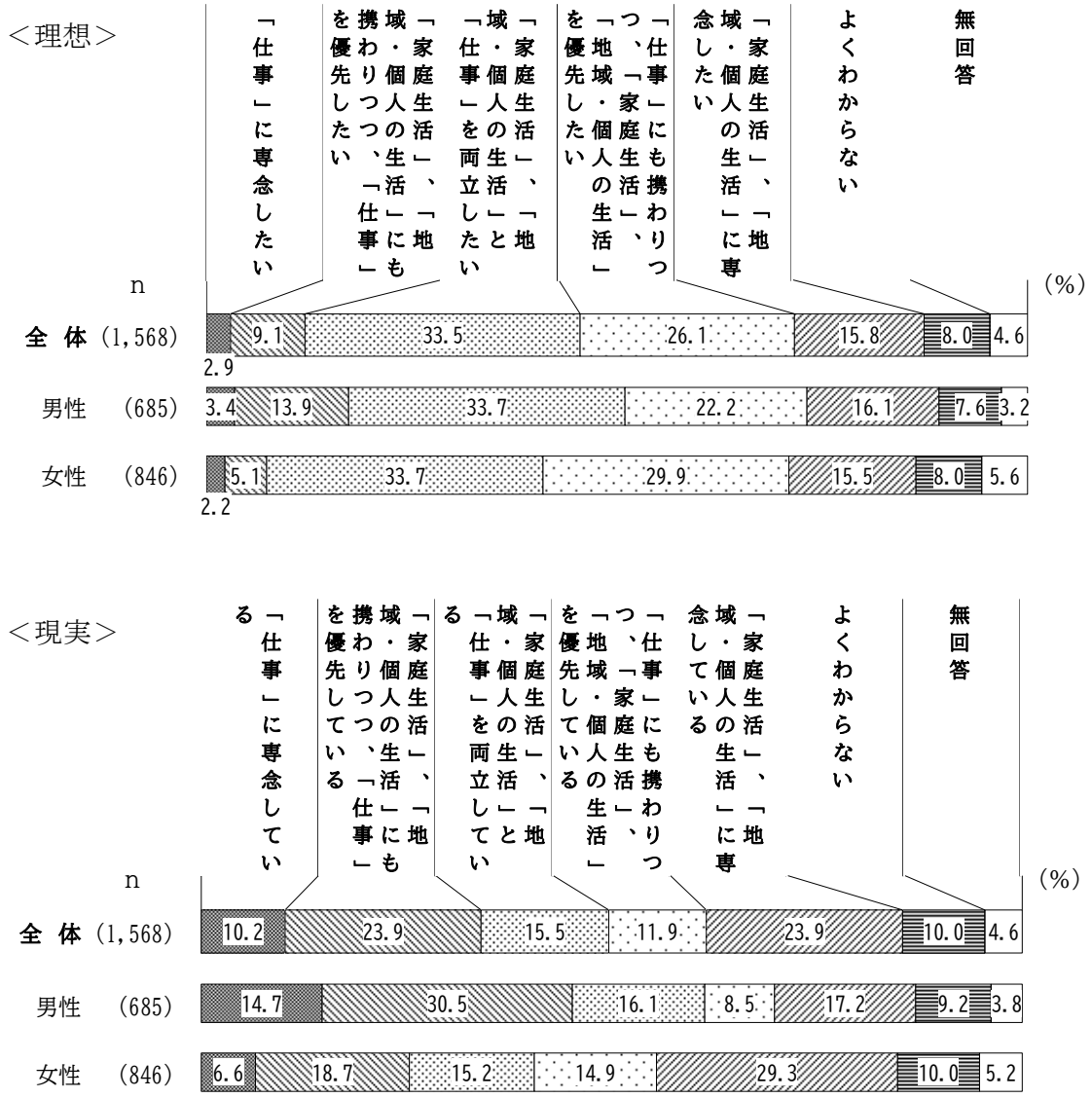


【出典】茨城県女性活躍・県民協働課「令和６年度茨城県男女共同参画に関する県民の意識と実態に関する調査」

・　令和6(2024)年度県民意識調査によると、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「『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。

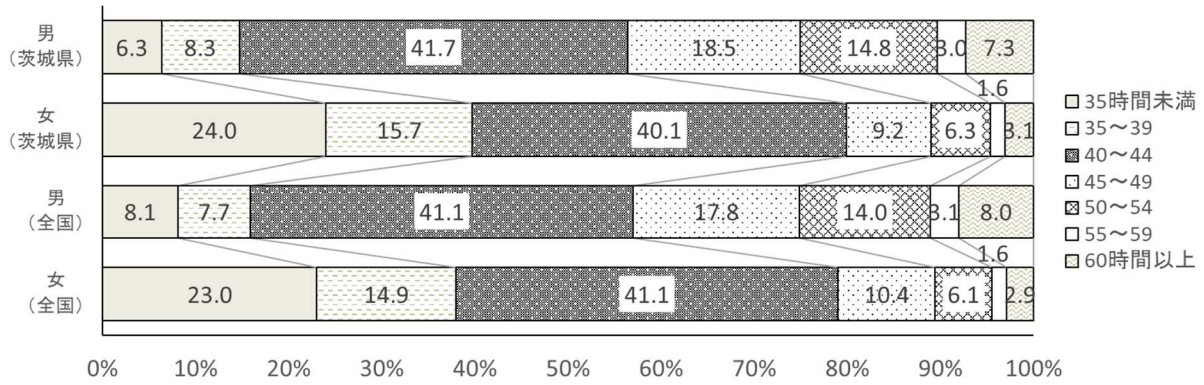
【図 15】(茨城県)ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の理想と現実



【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、週 60 時間以上働いている者は、総務省の令和 4(2022)年の調査では、女性が全体の 3.1%なのに対し、男性は 7.3%にのぼり、全国同様に、男性の長時間労働がみてとれます。

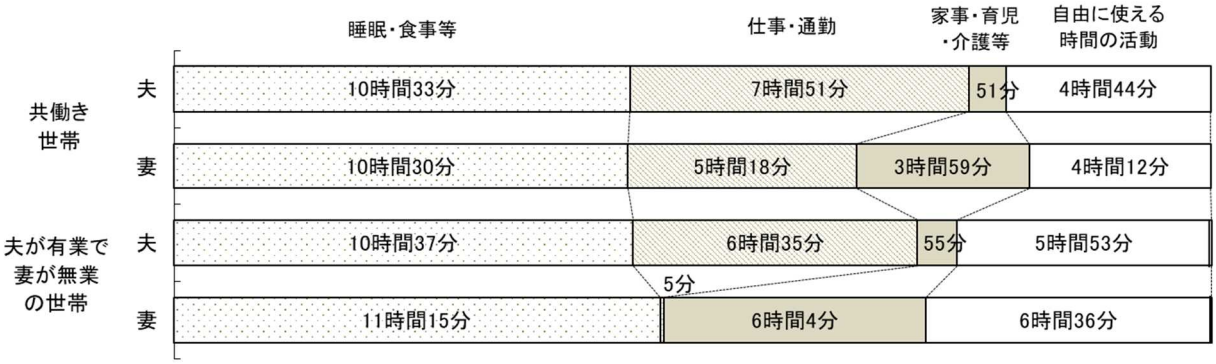
【図 16】（茨城県・全国）週 60 時間以上就業している雇用者の割合



【出典】総務省「令和 4 年就業構造基本調査」

・　総務省の令和 3(2021)年の調査によると、夫の家事・育児・介護等に携わる時間は、共働き世帯において 51 分、夫が有業で妻が無業の世帯において 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。

【図 17】（茨城県）夫と妻の生活時間

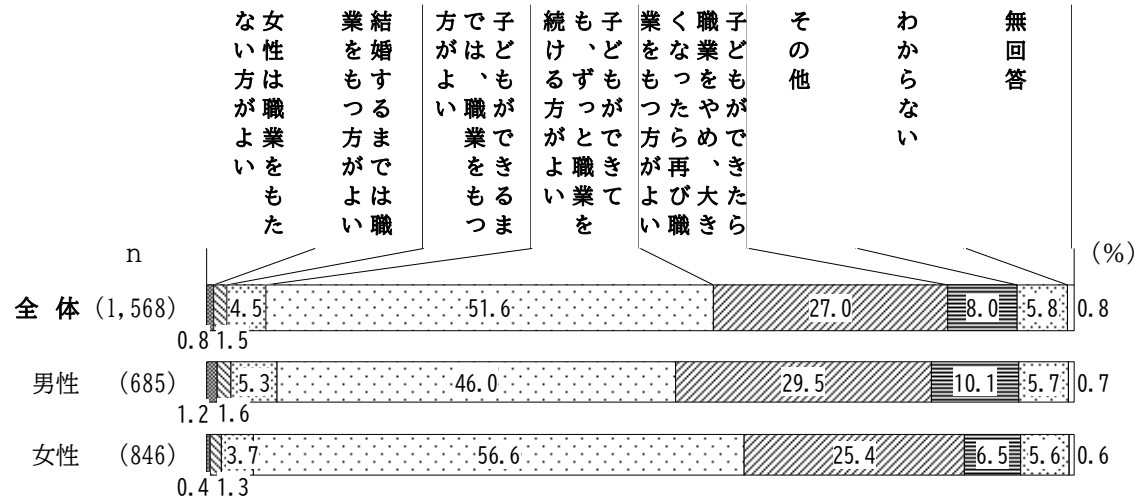


【出典】総務省「令和 3 年社会生活基本調査」

３　働き方について

・　令和 6(2024)年度県民意識調査によると、女性が職業を持つことについての考え方は、「子どもができても、ずっと職業を続ける方がよい」が 51.6%で最も高く、次いで「子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」が 27.0%となっています。

【図 18（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」

・　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 19（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）

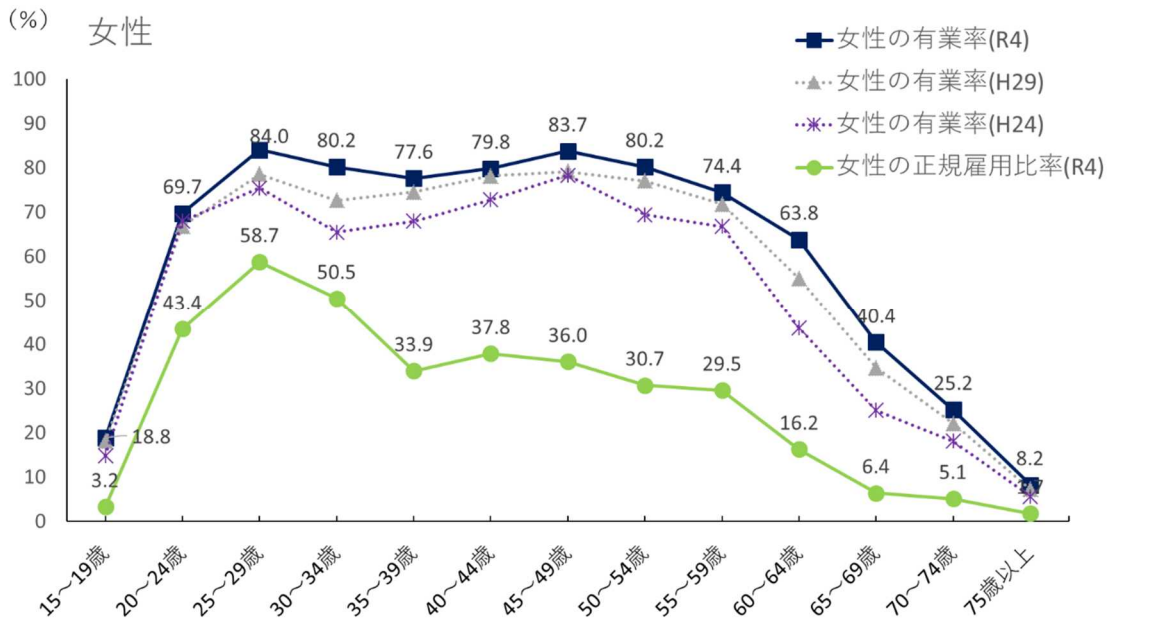
（備考）１．昭和60（1985）年から平成13（2001）年までは総務庁「労働力調査特別調査」（各年２月）、平成14（2002）年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」より作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査（詳細集計）」とでは、調査方法、調査月等が相違することから、時系列比較には注意を要する。
２．「男性雇用者と無業の妻から成る世帯（妻64歳以下）」とは、平成29（2017）年までは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び完全失業者）かつ妻が64歳以下世帯。平成30（2018）年以降は、就業状態の分類区分の変更に伴い、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び失業者）かつ妻が64歳以下の世帯。
３．「雇用者の共働き世帯（妻64歳以下）」とは、夫婦ともに非農林業雇用者（非正規の職員・従業員を含む。）かつ妻が64歳以下の世帯。
４．平成22（2010）年及び23（2011）年の値（白抜き表示）は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。
５．平成23（2011）年、25（2013）年から28（2016）年、30（2018）年から令和３（2021）年は、労働力調査の時系列接続用数値を用いている。

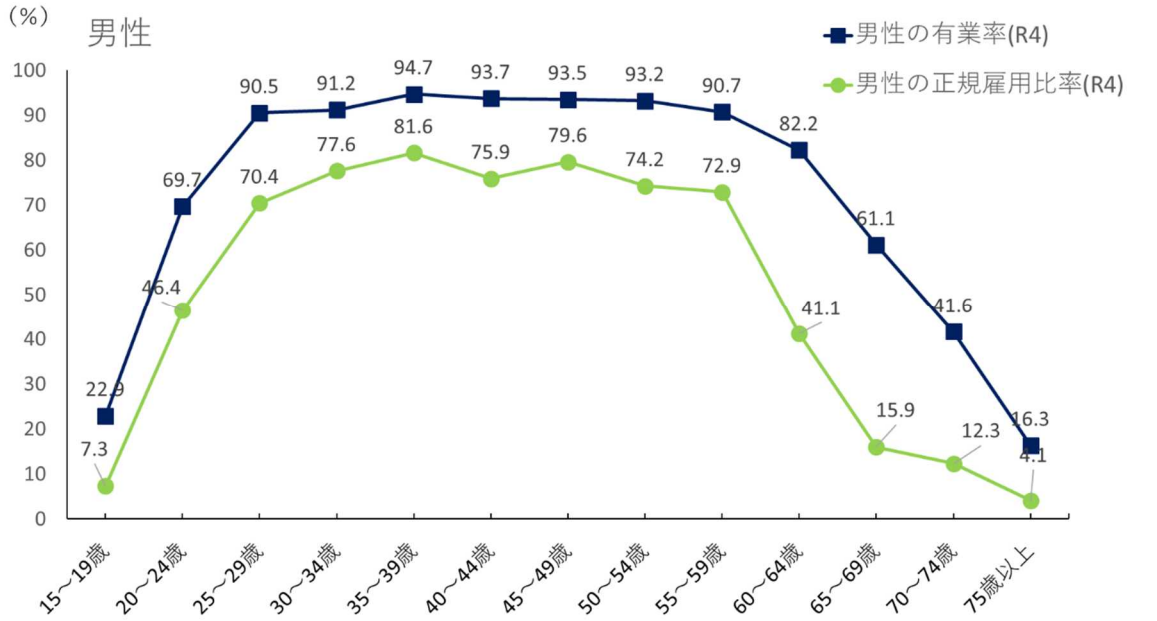
【出典】内閣府「令和７年版男女共同参画白書」

・　総務省の就業構造基本調査によると、女性の有業率は、結婚・出産期にあたる 30 代から 40 代前半を底とするM字カーブを描いていましたが、令和 4(2022)年調査では、M字は解消しつつあり、20 代から 50 代まで台形に近い形を描いています。

・　正規雇用比率をみると、女性は男性と比べて正規雇用比率が低く、男性は台形を描いている一方、女性は 25～29 歳をピークとし、年代が上がるとともに低下する、L字カーブを描いています。

【図 20（茨城県）有業率と正規雇用比率（男女、年齢階級別）

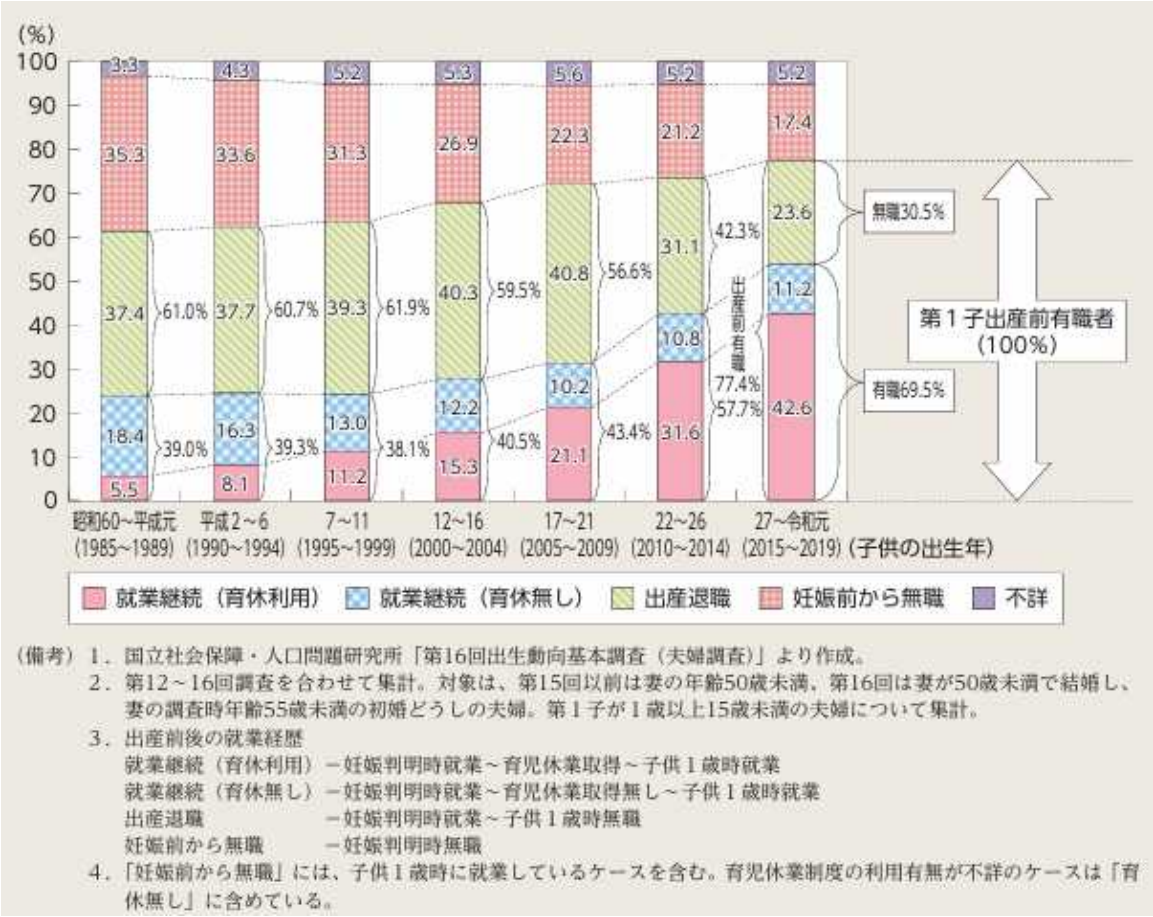




【出典】総務省「就業構造基本調査」より作成。
正規雇用比率は、当該年齢階級人口に占める「役員」及び「正規の職員・従業員」の割合。

・　女性の就業経歴については、第１子出産前に就業していた女性の就業継続率（第１子出産後）は上昇傾向にあり、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%となっています。

【図 21】（全国）子どもの出生年別第１子出産前後の妻の就業経歴

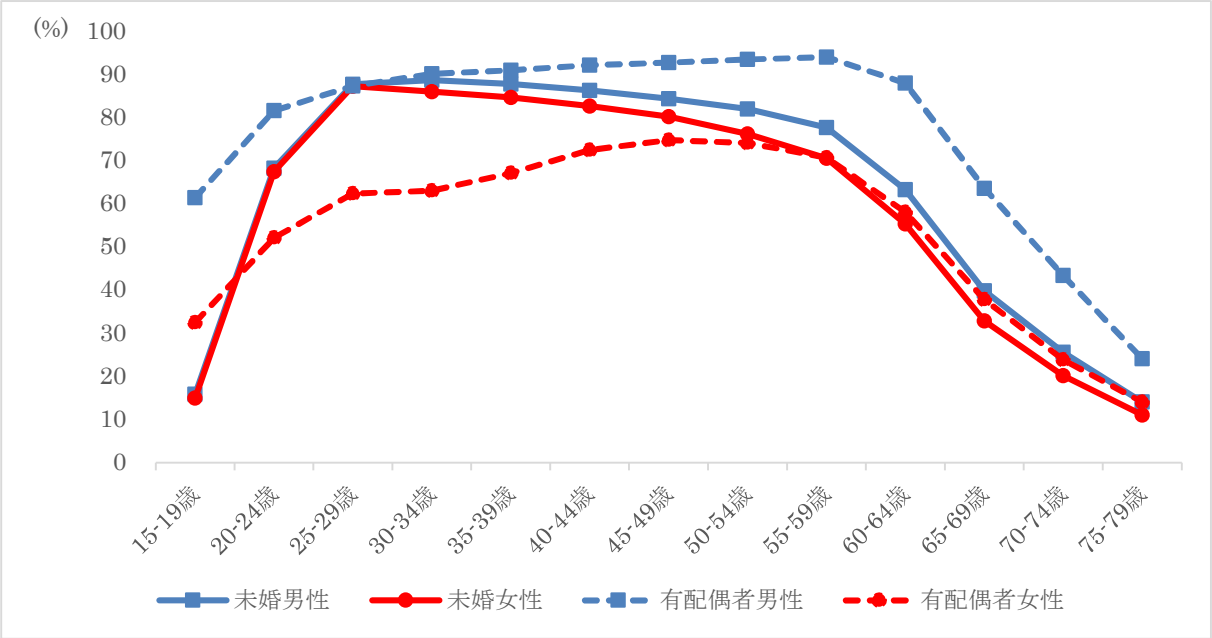


（備考）１．国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査（夫婦調査）」より作成。
２．第12～16回調査を合わせて集計。対象は、第15回以前は妻の年齢50歳未満、第16回は妻が50歳未満で結婚し、妻の調査時年齢55歳未満の初婚どうしの夫婦。第１子が１歳以上15歳未満の夫婦について集計。
３．出産前後の就業経歴
就業継続（育休利用）－妊娠判明時就業～育児休業取得～子供１歳時就業
就業継続（育休無し）－妊娠判明時就業～育児休業取得無し～子供１歳時就業
出産退職　　－妊娠判明時就業～子供１歳時無職
妊娠前から無職　　－妊娠判明時無職
４．「妊娠前から無職」には、子供１歳時に就業しているケースを含む。育児休業制度の利用有無が不詳のケースは「育休無し」に含めている。

【出典】内閣府「令和７年版男女共同参画白書」

・ 令和 2(2020)年国勢調査によると，茨城県の年齢階級別労働力率は、20 代、30 代の配偶者のいる女性の労働力率が、未婚女性の労働力率を大きく下回っています。

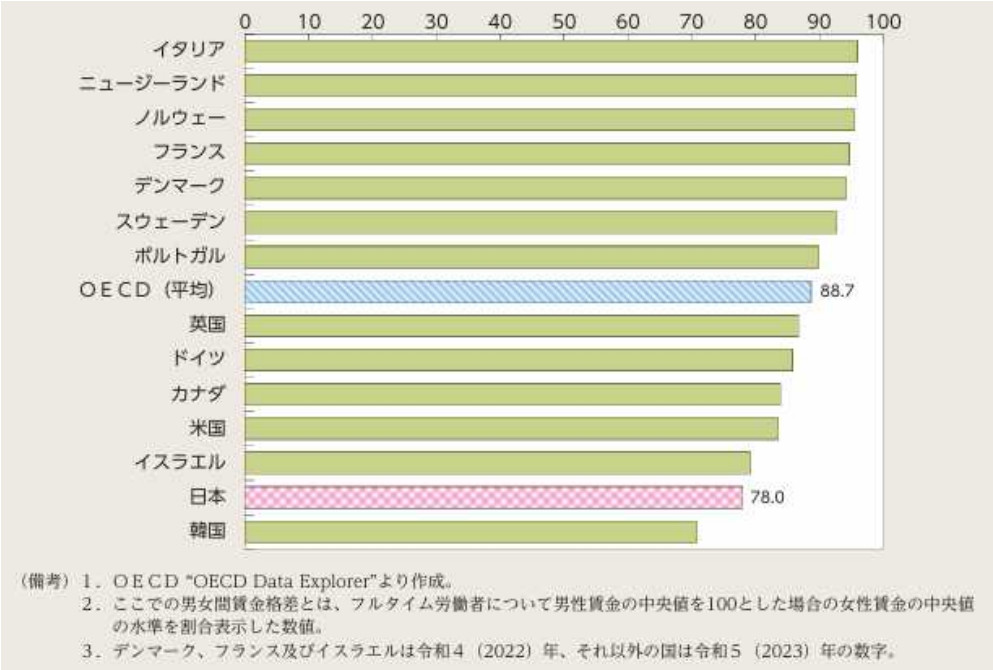
【図 22】（茨城県）性別・配偶者の有無・年齢階級別労働力率



【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

・ 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 23】男女間賃金格差の国際比較



【出典】内閣府「令和 7 年度男女共同参画白書」

・　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 24】(全国)男性の育児休業取得率の推移

（備考）１．国家公務員は、平成21（2009）年度までは総務省・人事院「女性国家公務員の採用・登用の拡大状況等のフォローアップの実施結果」、平成22（2010）年度から平成24（2012）年度までは「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業の取得状況のフォローアップ」、平成25（2013）年度は内閣官房内閣人事局・人事院「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」、平成26（2014）年度から令和２（2020）年度までは内閣官房内閣人事局「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」、令和３（2021）年度から令和４（2022）年度までは内閣官房内閣人事局「国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ及び男性国家公務員の育児に伴う休暇・休業の１か月以上取得促進に係るフォローアップについて」、令和５（2023）年度は「国家公務員の育児休業等の利用状況に関する調査結果について」より作成。

２．国家公務員（一般職）は、人事院「仕事と家庭の両立支援関係制度の利用状況調査」及び人事院「年次報告書」より作成。
なお、調査対象は、国家公務員の育児休業等に関する法律（平成３年法律第109号）が適用される一般職の国家公務員で、行政執行法人職員を含み、自衛官など防衛省の特別職国家公務員は含まない。

３．地方公務員は、総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」より作成。

４．民間企業は、厚生労働省「雇用均等基本調査（女性雇用管理基本調査）」より作成。

５．国家公務員の育児休業取得率について、令和２（2020）年度以前は、当該年度中に新たに育児休業が可能となった職員数に対する当該年度中に新たに育児休業をした職員数の割合。令和３（2021）年度以降は、当該年度中に子が生まれた職員（育児休業の対象職員に限る。）の数に対する当該年度中に新たに育児休業をした職員数の割合。

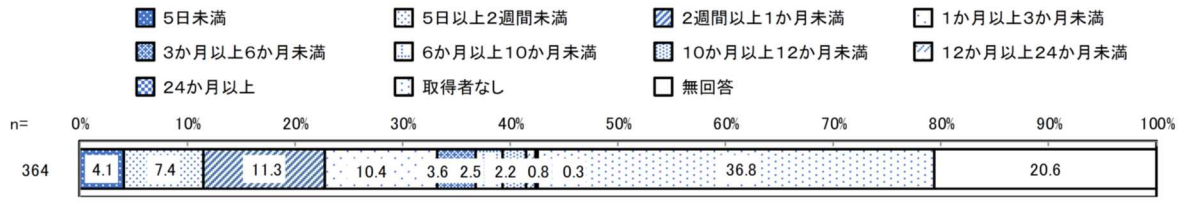
６．地方公務員の育児休業取得率は、当該年度中に新たに育児休業が可能となった職員数に対する当該年度中に新たに育児休業をした職員数の割合。

【出典】内閣府「令和 7 年度男女共同参画白書」

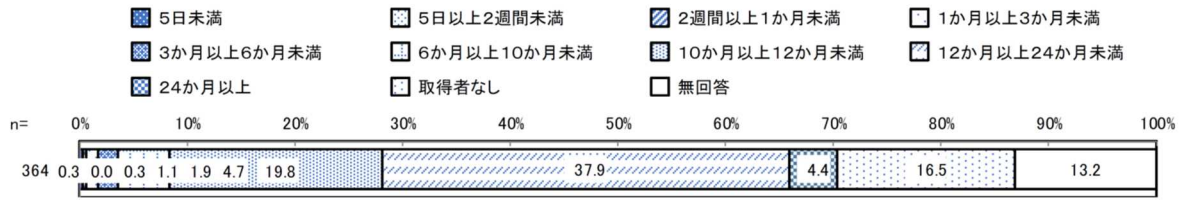
・　令和 6(2024)年度企業実態調査によると、令和 5(2023)年度の男性の育児休暇の取得期間は、男性で「取得者なし」が 36.8%で最も高く、次いで「2 週間以上 1 か月未満」が 11.3%、「1 か月以上 3 か月未満」が 10.4%となっています。女性は、「12 か月以上 24 か月未満」が 37.9%で最も高く、次いで「10 か月以上 12 か月未満」が 19.8%、「取得者なし」が 16.5%となっています。

【図 25】(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＞

○　誰もが働きがいを実感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、ワーキングケアラーが更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。

○　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。

＜主な取組＞

(1)　働きがい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、県内優良事例の普及啓発や経営者の意識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に取り組みます。

(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、県民や県内の企業や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確保の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、多様な働き方が

可能となる労働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＞

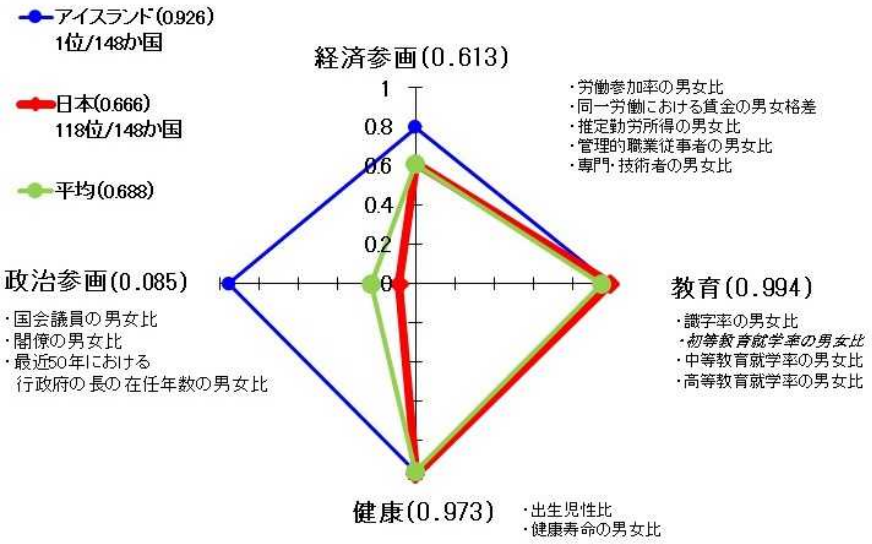
○　国際的に見てみると、ＳＤＧｓ（持続可能な開発目標）のすべての目標の実現に必要なジェンダー平等の実現やジェンダー視点の主流化に沿った取組が各国で加速される中、日本の女性の参画は低い水準に留まっており、世界経済フォーラム（ＷＥＦ）の 2025 年版「ジェンダー・ギャップ指数（ＧＧＩ）」では、日本は調査対象国 148 か国中 118 位でした。

○　県の第 4 次男女共同参画基本計画策定後、政策・方針決定過程への女性の参画は進んでいるものの、未だ不十分な分野も存在しています。

○　本県における管理的地位にある女性の割合は、全国平均と比べると低い状態にあります（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、性別による固定的役割分担意識の解消と、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 26】各分野におけるジェンダー・ギャップ指数（2025）

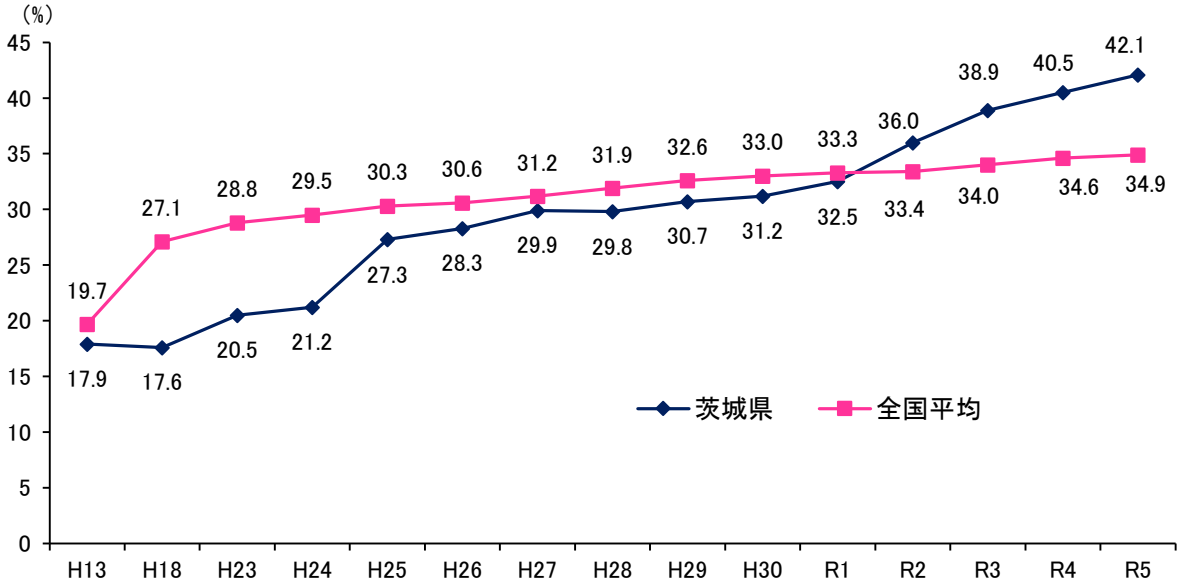


順位	国名	値
1	アイスランド	0.926
2	フィンランド	0.879
3	ノルウェー	0.863
4	英国	0.838
5	ニュージーランド	0.827
9	ドイツ	0.803
32	カナダ	0.767
35	フランス	0.765
42	米国	0.756
85	イタリア	0.704
101	韓国	0.687
103	中国	0.686
116	セネガル	0.670
117	アンゴラ	0.668
118	日本	0.666
119	ブータン	0.663
120	ブルキナファソ	0.659

（備考）1. 世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書(2025)」より作成
2. 日本の数値がカウントされていない項目はイタリックで記載
3. 分野別の順位：**経済（112位）**、教育（66位）、健康（50位）、**政治（125位）**

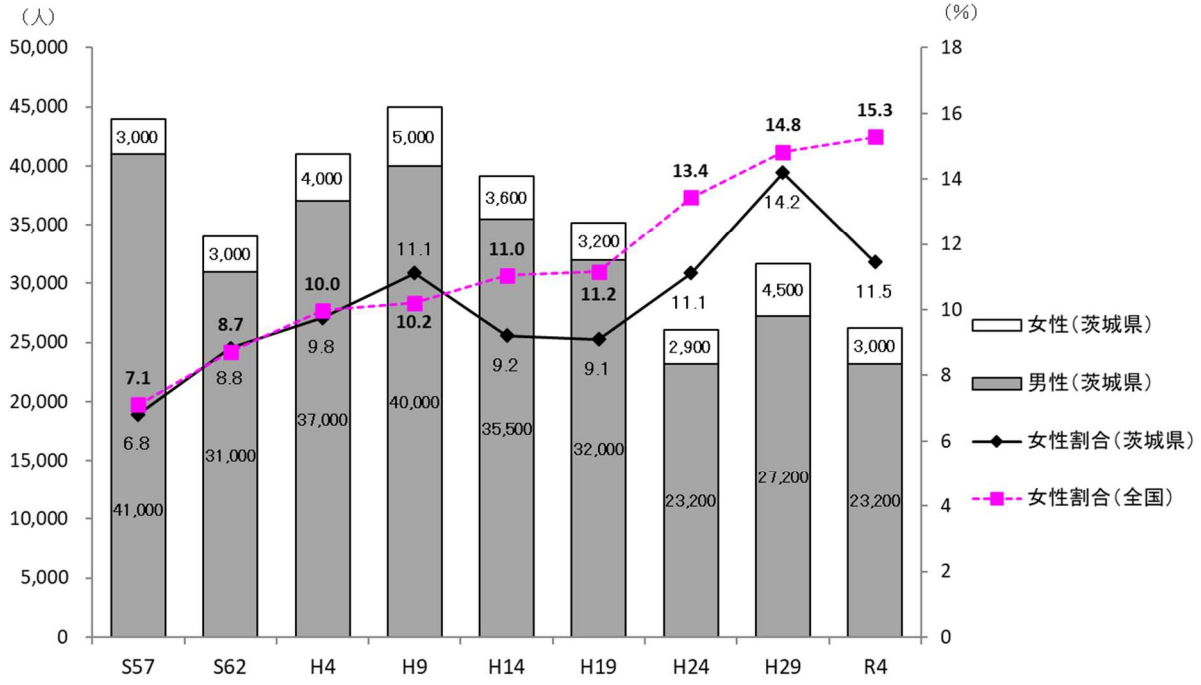
【出典】内閣府男女共同参画局ホームページ

【図 27】（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



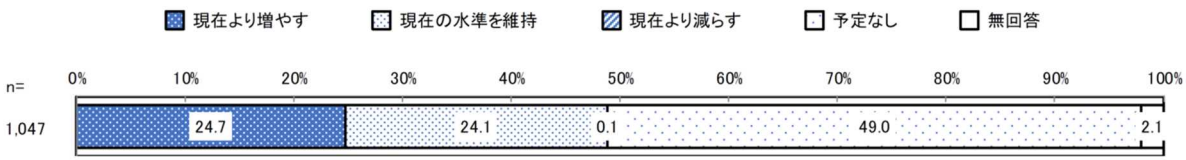
【出典】内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」より作成。

【図 28】（茨城県・全国）管理的職業従事者及び女性割合の推移



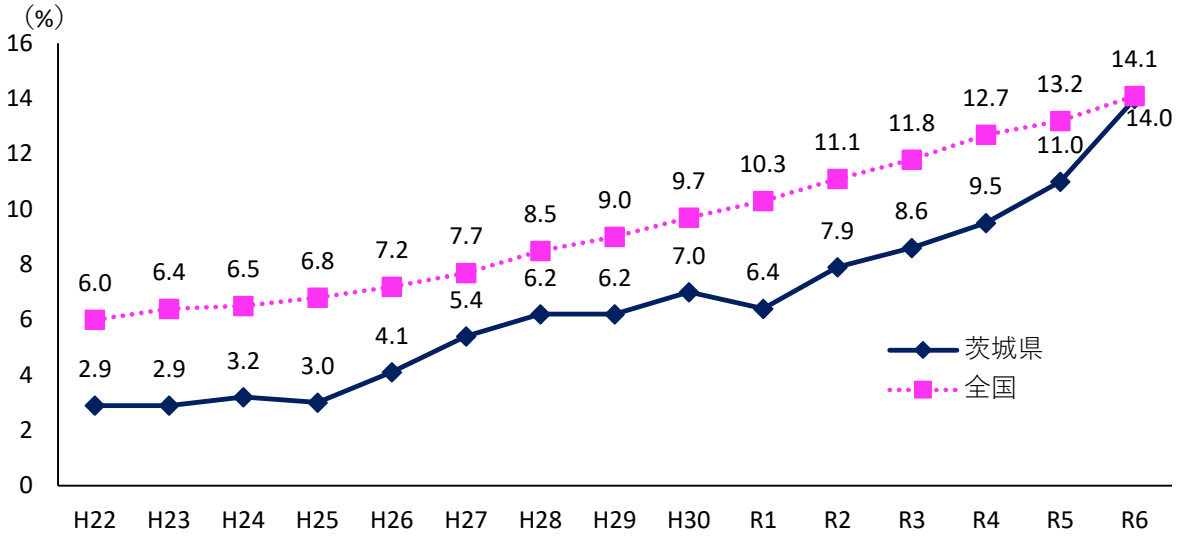
【出典】総務省「就業構造基本調査」より作成。
（注 1）平成 24 年調査より 21 年基準の日本標準職業分類が適用されているため、データは完全には接続していない。
（注 2）平成 9 年調査までは千人単位で公表されている。
（注 3）管理的職業従事者とは、会社役員、会社管理職、管理的公務員等をいう。

【図 29】（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 30】（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・発信します。

○　男女共同参画社会を実現するため、企業等と連携した経営層の意識改革等、性別による固定的役割分担意識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、女性職員を積極的に登用し、県庁の職場文化の変革を図ります。

○　多様な「知」や経験を持つ人材の活躍が企業の競争力強化や企業価値向上につながるよう、多様性を競争力につなげる「ダイバーシティ経営」を促進します。

施策の方向性３　女性の所得向上と経済的自立の実現

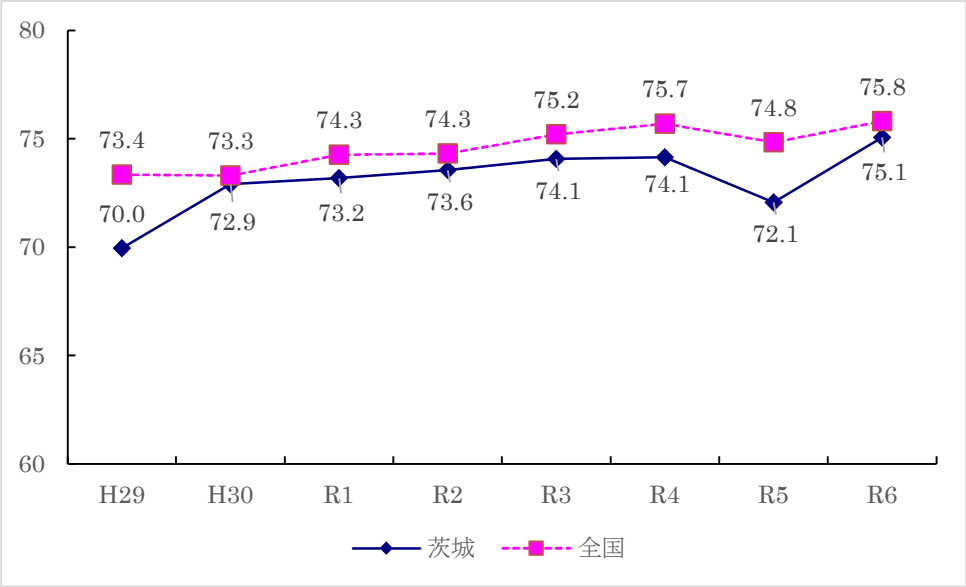
＜現状と課題＞

○　一般労働者における男女の所定内給与の格差は、長期的にみると縮小傾向にあります。（令和 6 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）

○　就業を継続していく上で、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かかわる許されない行為であるだけではなく、労働者の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 31】（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。

＜主な取組＞

(1)　女性が輝く社会の実現

○　女性のキャリア形成を支援するため、女性向け相談窓口を設置するとともに、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。

○　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、企業等と連携した経営層の意識改革等、性別による固定的役割分担意識の解消に取り組みます。

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当たっての大前提となります。

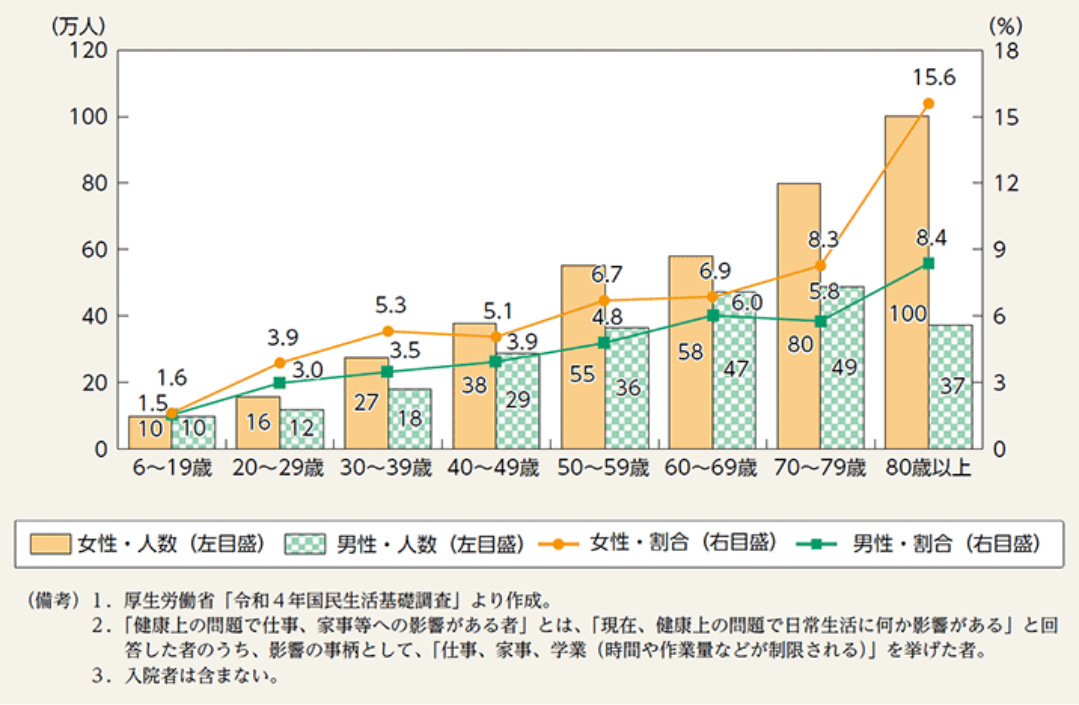
○　心身及びその健康について、主体的に行動し、正確な知識・情報を入手することは、健康を享受できるようにしていくために必要です。特に、女性の心身の状態は、年代や月経・妊娠・閉経等に伴う内分泌環境の変化によって大きく変化するという特性があり、「リプロダクティブ・ヘルス／ライツ」（性と生殖に関する健康と権利）の視点が殊に重要です。

○　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。）を充実させると共に、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。

○　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。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。

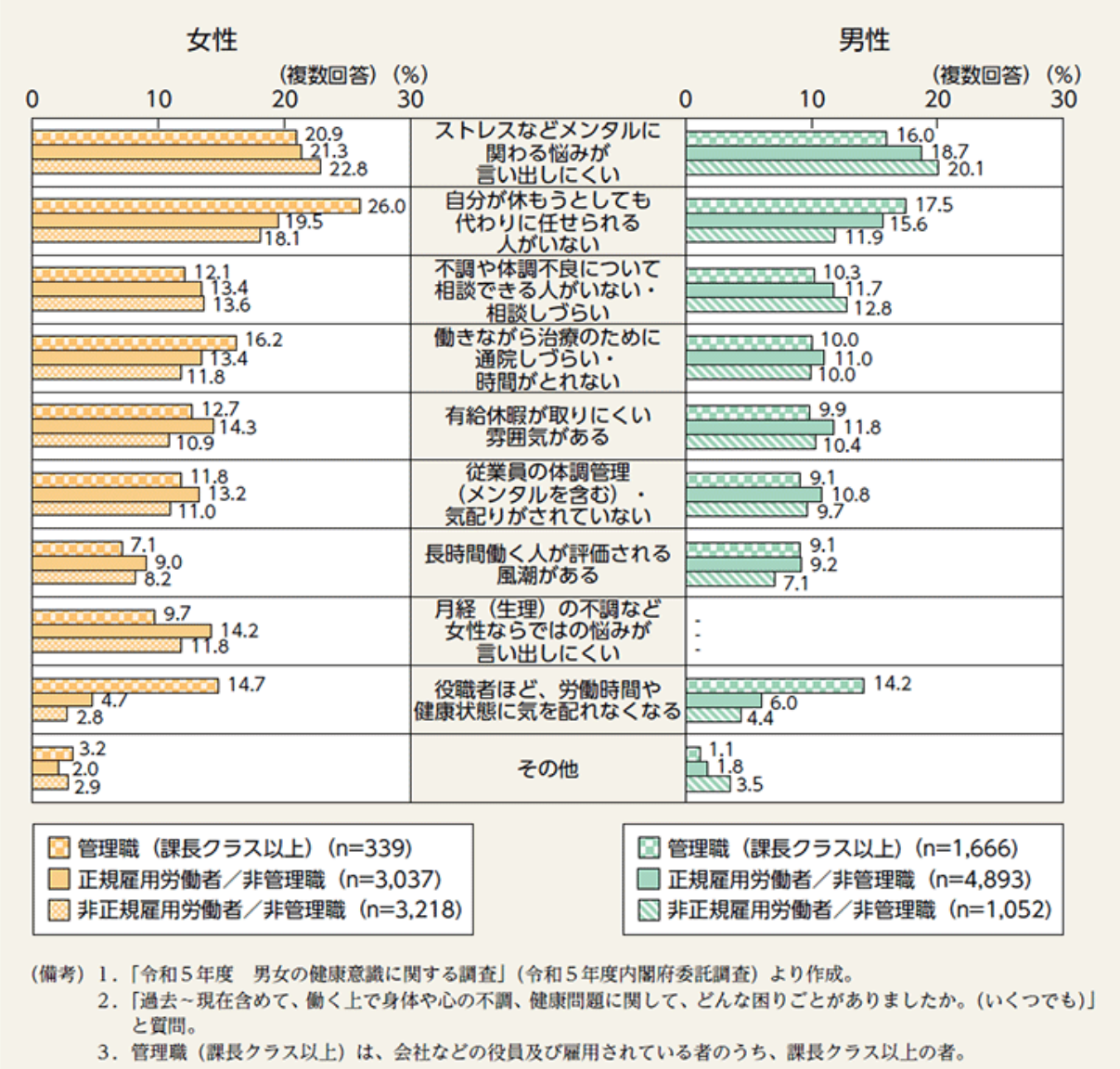
【図 32】（全国）健康上の問題で仕事、家事等への影響がある者の数および割合（令和４(2022)年）



（備考）１．厚生労働省「令和４年国民生活基礎調査」より作成。
２．「健康上の問題で仕事、家事等への影響がある者」とは、「現在、健康上の問題で日常生活に何か影響がある」と回答した者のうち、影響の事柄として、「仕事、家事、学業（時間や作業量などが制限される）」を挙げた者。
３．入院者は含まない。

【出典】内閣府「令和６年度男女共同参画白書」

【図 33】(全国)健康課題に関する働く上での困りごと（令和 5(2023)年度）



（備考）1.「令和５年度　男女の健康意識に関する調査」（令和５年度内閣府委託調査）より作成。
2.「過去～現在含めて、働く上で身体や心の不調、健康問題に関して、どんな困りごとがありましたか。（いくつでも）」と質問。
3. 管理職（課長クラス以上）は、会社などの役員及び雇用されている者のうち、課長クラス以上の者。

【出典】内閣府「令和 6 年度男女共同参画白書」

＜主な取組＞

(1)　「生きる力」をはぐくむ教育の推進

○　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を持った人財を育成するため、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)　結婚・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みます。

○　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。

(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)　医療人材確保対策

○　医師が健康を確保しながら仕事と育児等を両立できるようにするため、医師の働き方改革を進めるなど、魅力ある環境づくりを推進します。

○　看護職員の確保や定着を図るため、看護師等修学資金の活用に加えて、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、魅力ある職場環境づくりを支援するとともに、質の向上のため、専門性の高い看護師の育成を推進します。

○　薬剤師の確保や定着を図るため、奨学金返済支援及び薬学生修学資金貸与制度等により、病院薬剤師の養成や確保を支援するとともに、薬剤師を目指す人材の育成に取り組みます。

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・技術者が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

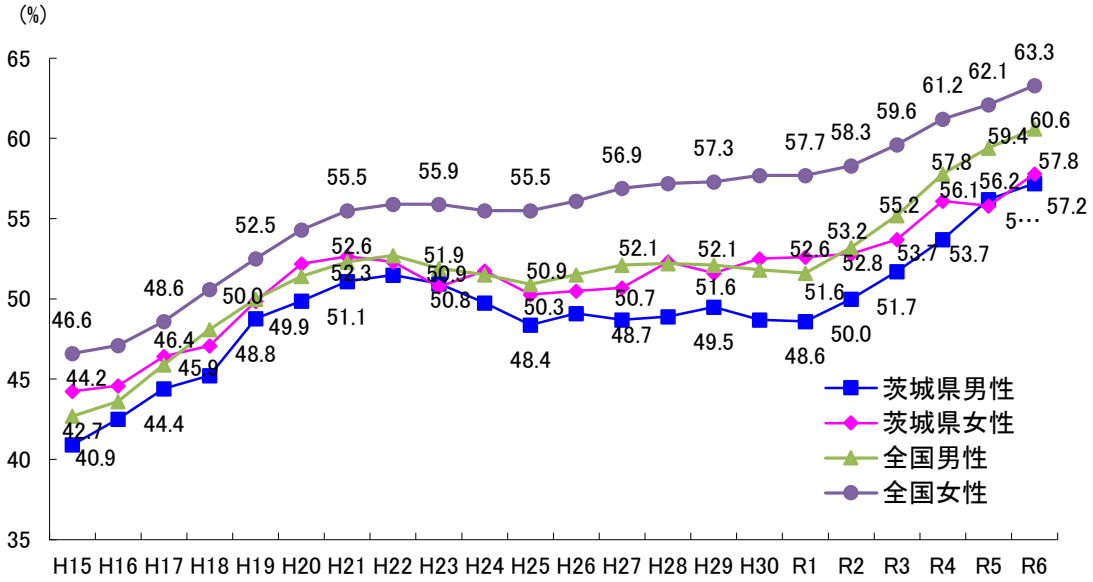
割合）は、平成 20 年度以降、男女とも 5 割程度で推移していましたが、令和２年度から男女とも増加傾向にあります。

また、大学進学者の学部別比率は、男性が社会科学系、工学系への進学比率が高いのに対し、女性は人文科学系、社会科学系、保健関係（薬学・看護）への進学比率が高くなっています。

【図 34】（全国）女性研究者数及び研究者に占める女性の割合

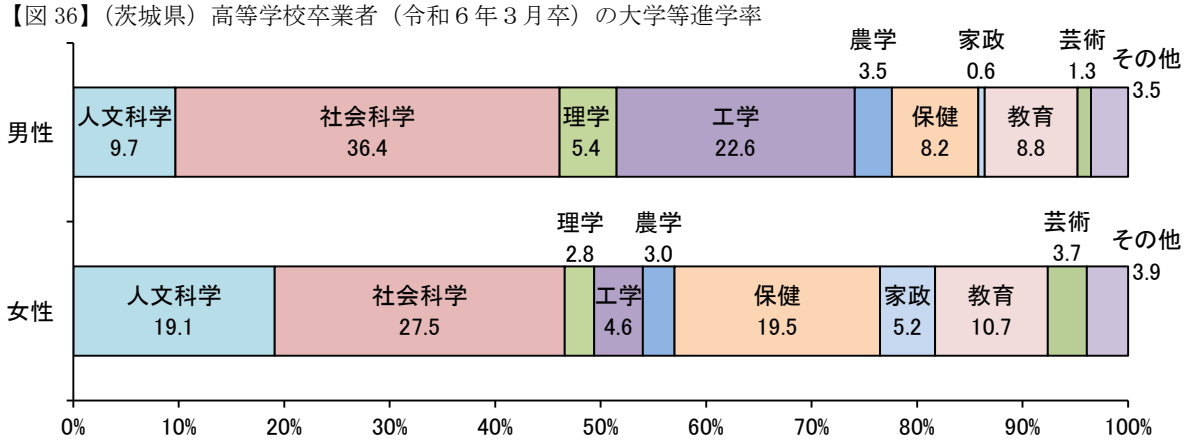
【出典】内閣府「令和 7 年度男女共同参画白書」

【図 35】（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 36】（茨城県）高等学校卒業者（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

○　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）を身に付けた人財を育成するため、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。

(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（以下「ＤＶ」（ドメスティックバイオレンス）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

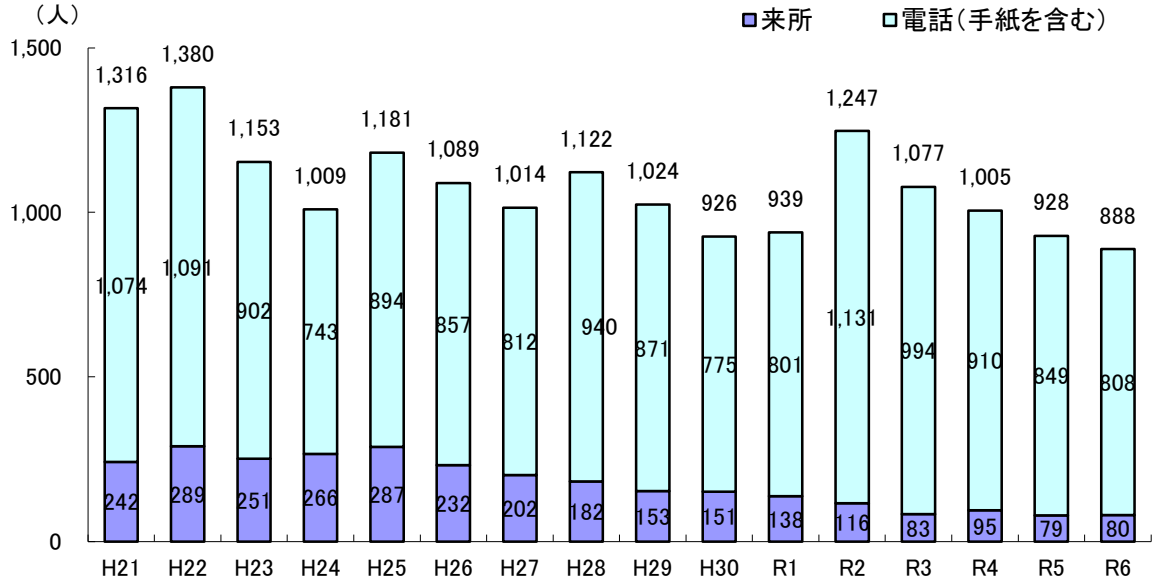
○　ＤＶの根絶に向け、県民各界各層を対象とした一層の普及啓発や教育の充実が必要であり、特に、将来のＤＶ発生（加害及び被害）を防ぐためには、若い世代への啓発が重要です。

○ 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。

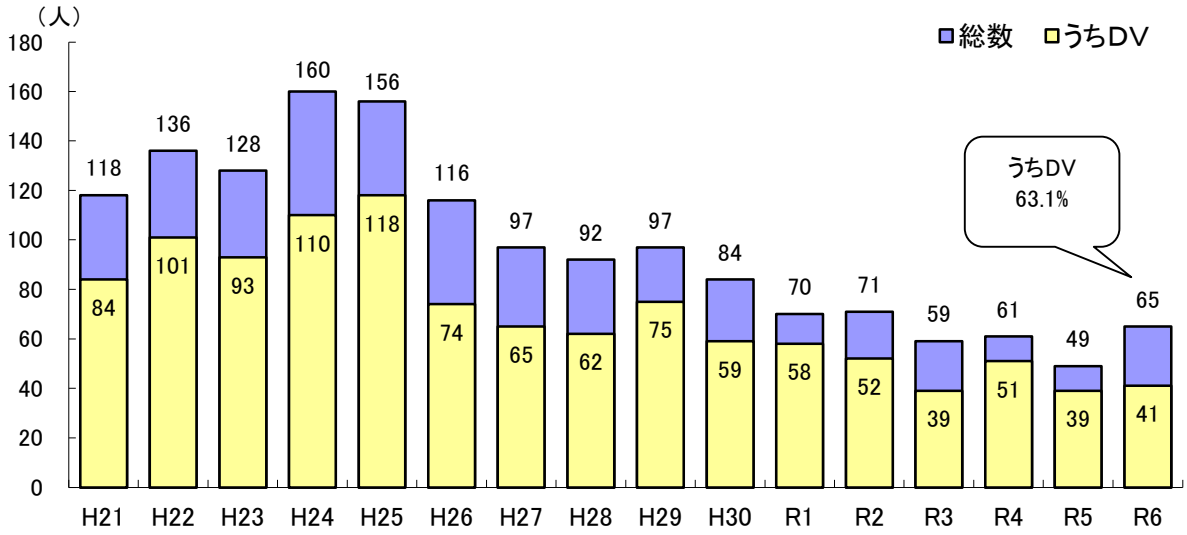
○　デジタル化の進展、ＳＮＳ（利用者同士が交流できるインターネット上の会員サービス。ソーシャルネットワーキングサービスの略。）などのコミュニケーションツールの更なる広がりに伴い、被害は一層多様化しており、新たな形の暴力に対しても的確に対応していく必要があります。

【図 37】（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



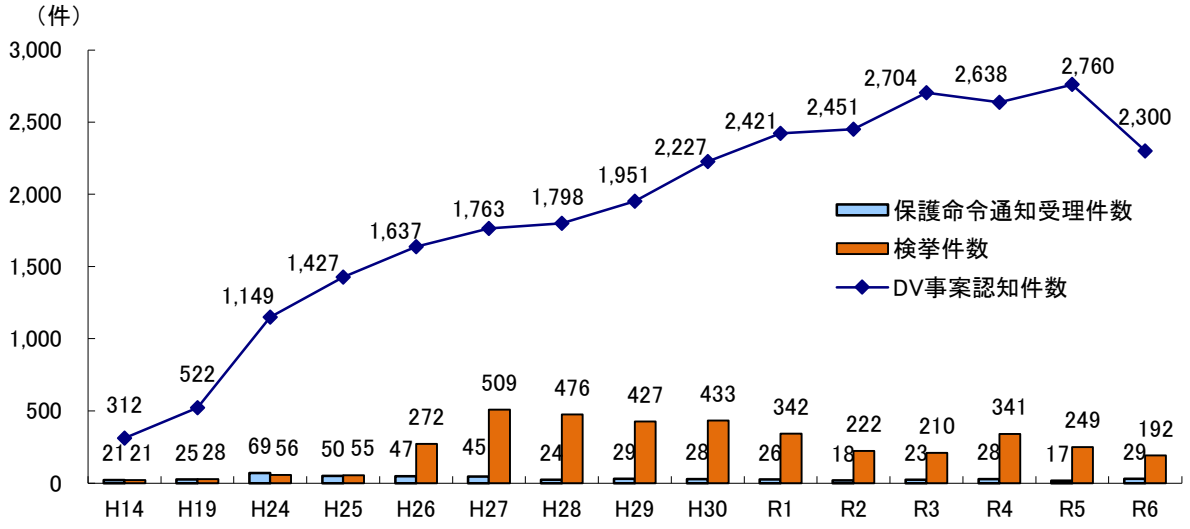
【出典】茨城県青少年家庭課調べ

【図 38】（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 39】（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対策課調べ（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企業等と連携した経営層の意識改革等、性別による固定的役割分担意識の解消に取り組みます。

(3)　インターネットを利用した性暴力等への対応

○　情報モラルやＩＣＴリテラシーを身に付けた人財を育成するため、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生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備

＜現状と課題＞

○　既に超高齢社会を迎え、今後も高齢者人口の増加が続くことが見込まれる中、令和 12（2030）年には単独世帯が全体の 4 割を超えると推計されるなど、「世帯

の単独化」が同時に進行しています。

○　ひとり親家庭等の親子が安心して生活できる環境の整備や、家族の介護等を行っているいわゆるヤングケアラーの問題にも引き続き取り組む必要があります。また、子どもの貧困対策や孤独・孤立対策等を総合的に講じていくことにより、若年層を含め、個人の置かれた状況に寄り添った切れ目のない支援を行うことが重要です。

○　性的マイノリティであること、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社会的困難を抱えている場合、社会における固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見が相まって更に複合的な困難を抱えることがあります。

○　一人ひとりが尊重され、誰もが個々の能力を発揮できるダイバーシティ社会の実現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

○　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。

○　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確保の支援に取り組みます

○　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医療費助成制度（マル福）等の経済的支援の充実に取り組みます。

○　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、多様な働き方が可能となる労働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。

(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よう、ＩＢＡＲＡＫＩネイティブサポーター制度の推進や専門家による相談会の実施等により、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

○　女性や子どもなど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上で、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)　若者を呼び込む茨城づくり

○　移住や二地域居住などを促進するため、市町村と連携し、移住者の受入環境の整備等や移住希望者と地域が継続的なつながりを持つ機会の提供に取り組みます。

○　本県へのＵＩＪ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。

○　男女共同参画社会を実現するため、県民への意識啓発や企業等と連携した経営層の意識改革等、性別による固定的役割分担意識の解消に取り組みます。

(2)　地域力を高める「人財」育成とコミュニティ力の向上

○　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、協力し、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。

○　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女性人材の育成に取り組みます。

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上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、認定こども園等の整備や小規模保育事業、こども誰でも通園制度等による受け皿の拡大により、待機児童ゼロ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確保の支援に取り組みます。

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 年度県民意識調査によると、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。

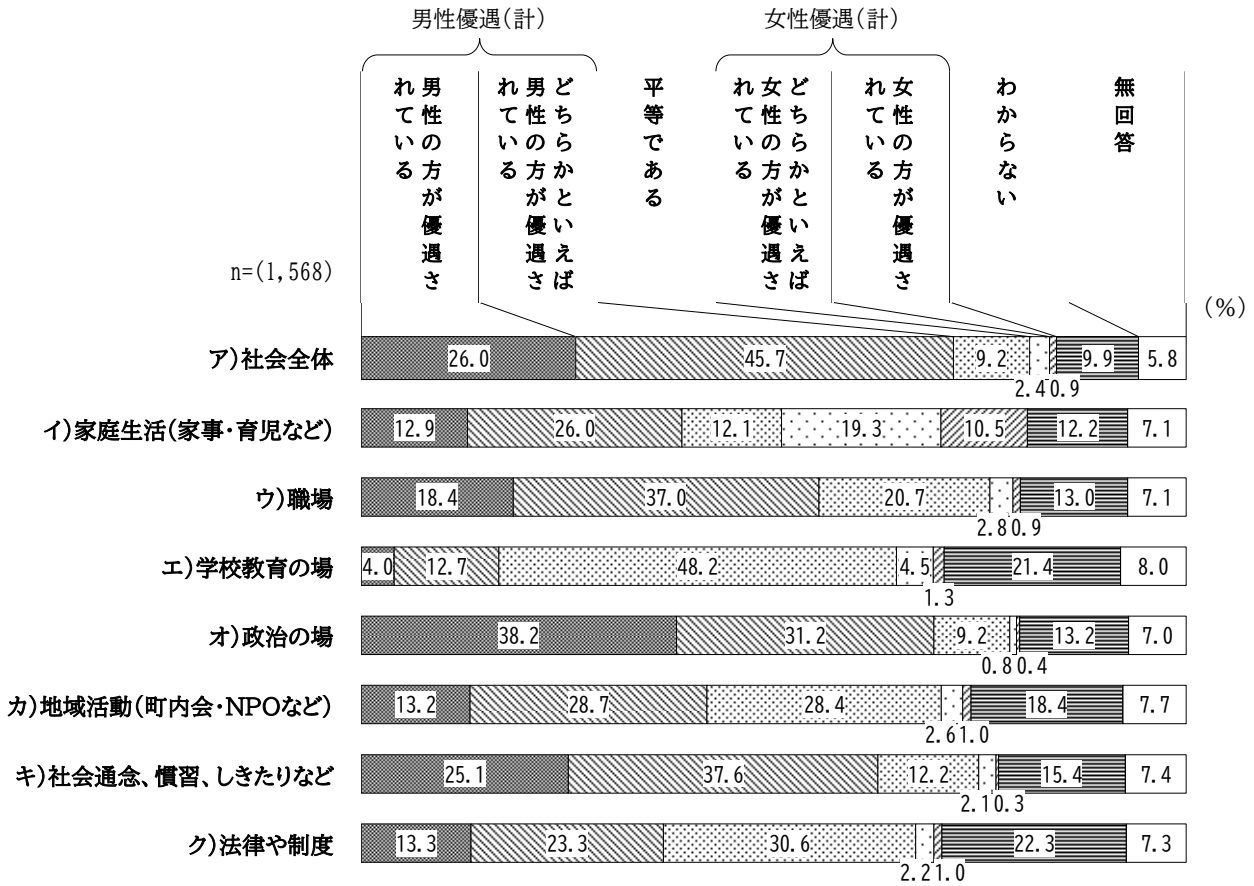
○　背景には、働き方・暮らし方の根底に、長年にわたり人々の中に形成された固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定観念、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）があり、またそれらによって価値観や慣習が形成されていることが挙げられます。

○　また、性別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。

○　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。

○　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ことが重要です。

【図 40】(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実現するため、県民への意識啓発や企業等と連携した経営層の意識改革等、性別による固定的役割分担意識の解消に取り組みます。

○　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児童生徒の育成のため、学校教育と社会教育の両面から、人権尊重の精神を育む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みます。

(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、市町村、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おります。

(5)　茨城県男女共同参画推進員による地域に密着した普及啓発の推進

県内各地域に茨城県男女共同参画推進員を配置し、広報活動や地域情報の収集・

提供、相談窓口の紹介などの情報提供、男女共同参画の推進に資する地域での自主活動などの地域に密着した普及啓発を推進します。

(6)　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当たって、積極的改善措置を講じるように努めます。

(7)　男女共同参画に関する情報の収集と提供、意識や実態の調査研究

男女共同参画を効果的に推進していくため、国や他の地方公共団体の取組、事業者・団体などの取組についての情報を収集して県民に提供するとともに、県民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、ＮＰＯ、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。