

# 第6次東海村男女共同参画行動計画



令和8(2026)年3月

東海村



## 計画策定に寄せて

---

本村では、男女が対等な立場で互いに尊重し合い、家庭、学校、地域、職場などあらゆる分野で個性や能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現を目指し、令和3年に策定した「第5次東海村男女共同参画行動計画」に基づき、男女共同参画推進フォーラムの開催、推進事業所の認定、女性向け研修事業「ハーモニー東海」など、意識改革に向けた取組を進めてまいりました。



令和6年度に実施した「住民意識調査」では、社会全体で男女の地位が「平等である」と感じる人が若い世代を中心に増加しており、一定の成果が見られました。一方で、特に「東海村男女共同参画推進条例」や「東海村男女共同参画行動計画」の認知度の低さが課題となっております。今回策定した「第6次東海村男女共同参画行動計画」では、皆様により親しみを感じていただける計画となるよう、広報などにも一層力を入れていきたいと考えております。

また、近年では、「男女」という枠組みを超え、LGBT等を含む全ての人が共に生き、自分らしさを尊重できる多様性（ダイバーシティ）社会の実現が求められています。本計画でも、ダイバーシティの推進を掲げ、誰もが活躍できる社会の実現に向け、地道な普及啓発を着実に続けていくことが何より大切だと考えております。

さらに、平成27年に「女性活躍推進法」が成立して以降、本村においても女性が活躍できる環境整備を進めてきました。女性の就業に対する意識は年々変化しているものの、「男性は仕事、女性は家庭」という考え方が依然として残っているのが現状です。本計画では、さらなるワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を推進するとともに、女性の経験や視点を生かして活躍するロールモデルを講師としたセミナーの開催など、新たな取組についても力を入れてまいります。

なお、計画の進行管理については、本村の「総合計画」に相当する「東海村まちづくりの羅針盤」で採用している地域幸福度（Well-Being）指標を用いることとしました。本計画では、その地域幸福度指標の中から「多様性と寛容性」を中長期的な目標として設定し、変化を把握するための目安として取組の進み具合をはかっていきます。

男女共同参画社会の実現に向け、村は本計画に基づいた取組をあらゆる分野において率先して推進していきます。行政による取組だけでなく、村民、事業者、教育関係者等の関係機関が連携して一丸となって取り組んでいくことが重要と考えておりますので、引き続き皆様の御理解と御協力をお願いいたします。

結びに、本計画の策定に当たり、東海村男女共同参画推進委員会の委員の皆様をはじめ、御尽力いただきました関係者の皆様に深く感謝申し上げます。

東海村長 山田 修



# 目 次

|   |    |
|---|----|
| 第1章 計画の基本的な考え方.....                           | 1  |
| I 基本理念.....                                   | 1  |
| II 計画期間.....                                  | 2  |
| III 基本目標.....                                 | 2  |
| IV 計画の位置付け.....                               | 3  |
| V 体系図.....                                    | 6  |
| 第2章 計画の施策と取組.....                             | 9  |
| 基本目標1 多様性の尊重と男女平等意識の形成.....                   | 9  |
| 施策1 多様性の尊重と男女平等の推進.....                       | 9  |
| 施策2 多様な人たちが力を発揮できるまちづくり.....                  | 10 |
| 基本目標2 配偶者等暴力被害者への支援とハラスメントの防止.....            | 11 |
| 施策1 配偶者等からの暴力の防止と被害者への支援.....                 | 11 |
| 施策2 女性への暴力やハラスメントの防止.....                     | 12 |
| 基本目標3 家庭・職場での男女共同参画とワーク・ライフ・バランスの推進... ..     | 13 |
| 施策1 家庭生活における男女の協働.....                        | 13 |
| 施策2 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）と職場における女性活躍の推進..... | 14 |
| 施策3 女性の就労、再就職、能力開発への支援.....                   | 14 |
| 施策4 政策等・方針決定過程における男女共同参画.....                 | 14 |
| 基本目標4 男女の健康と安心を支える暮らしの実現.....                 | 15 |
| 施策1 男女の健康への支援.....                            | 15 |
| 施策2 防災における男女共同参画の推進.....                      | 15 |
| ●用語解説.....                                    | 16 |
| 第3章 計画の進め方.....                               | 23 |
| I 計画の推進体制.....                                | 23 |
| (1) 東海村男女共同参画推進委員会.....                       | 23 |
| (2) 東海村男女共同参画推進庁内連絡会議.....                    | 23 |
| (3) 国、県、他市町村との連携及び協力.....                     | 23 |
| (4) 庁内各課における連携体制の内容.....                      | 24 |
| II 計画の進行管理.....                               | 25 |



# 第1章

## 計画の基本的な 考え方

I 基本理念

II 計画期間

III 基本目標

IV 計画の位置付け

V 体系図



## I 基本理念

本村における男女共同参画社会の実現は、「東海村男女共同参画推進条例」に掲げる以下の基本理念に基づき推進します。

### (1) 男女の人権の尊重

男女の個人としての尊厳が重んじられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、あらゆる暴力が根絶されること、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。

### (2) 固定的な役割分担からの解放

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、自立した個人としてその能力を十分に発揮し、自己の意思と責任に基づき多様な生き方を選択することができるように配慮されること。

### (3) 施策や方針の立案・決定への共同参画

男女が、社会の対等な構成員として、村における施策並びに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。

### (4) 社会のあらゆる分野での男女共同参画

家庭、学校、地域、職域その他の社会のあらゆる分野において、男女が共同して参画し、かつ、責任を分かち合うこと。

### (5) 国際的協調

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にかんがみ、国際的協調の下に行われること。



## II 計画期間

「第6次東海村男女共同参画行動計画」(以下、「本計画」という)の計画期間は、令和8(2026)年度から令和12(2030)年度までの5年間とします。

### <計画の期間>

| R3(2021)<br>年度   | R4(2022)<br>年度 | R5(2023)<br>年度 | R6(2024)<br>年度 | R7(2025)<br>年度 | R8(2026)<br>年度                                     | R9(2027)<br>年度 | R10(2028)<br>年度 | R11(2029)<br>年度 | R12(2030)<br>年度 |
|--|----------------|----------------|----------------|----------------|--|----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 第5次東海村男女共同参画行動計画<br>令和3(2021)年度～令和7(2025)年度  |                |                |                |                | 第6次東海村男女共同参画行動計画<br>令和8(2026)年度～令和12(2030)年度       |                |                 |                 |                 |
| 茨城県男女共同参画基本計画<br>(第4次)<br>令和3(2021)年度～令和7(2025)年度  |                |                |                |                | 茨城県男女共同参画基本計画<br>(第5次)<br>令和8(2026)年度～令和12(2030)年度 |                |                 |                 |                 |
| <b>第5次男女共同参画基本計画(国計画)</b><br>基本認識: 令和3(2021)年度～令和12(2030)年度<br>施策の基本的方向及び具体的な取組: 令和3(2021)年度～令和7(2025)年度 |                |                |                |                |  |                |                 |                 |                 |

## III 基本目標

本村における男女共同参画社会の実現は、次の4つを基本目標として設定し、基本理念を具体的に推進します。

- 1 多様性の尊重と男女平等意識の形成
- 2 配偶者等暴力被害者への支援とハラスメントの防止
- 3 家庭・職場での男女共同参画とワーク・ライフ・バランスの推進
- 4 男女の健康と安心を支える暮らしの実現



## IV 計画の位置付け

### (1) 男女共同参画社会基本法に基づく市町村計画

男女共同参画社会基本法第14条第3項の規定により、国の第5次男女共同参画基本計画、茨城県男女共同参画推進条例及び茨城県男女共同参画基本計画（第5次）を勘案し、東海村男女共同参画推進条例に基づき、「市町村男女共同参画計画」として策定するものです。

### (2) 女性活躍推進のための市町村推進計画

本計画「基本目標3 家庭・職場での男女共同参画とワーク・ライフ・バランスの推進」を、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）第6条第2項に基づき、「市町村推進計画」として位置付けるものです。

### (3) DV防止法に基づく市町村基本計画

本計画「基本目標2 施策1 配偶者等からの暴力の防止と被害者への支援」を、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（DV防止法）第2条の3第3項の規定に基づき、「市町村基本計画」として位置付けるものです。

### (4) 困難な問題を抱える女性への支援に関する計画

本計画「基本目標2 配偶者等暴力被害者への支援とハラスメントの防止」を、困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（女性支援新法）第8条第3項の規定に基づき、「市町村基本計画」として位置付けるものです。

### (5) 「東海村まちづくりの羅針盤～“いいムラ”のデザインと実現～」との関係性

令和7（2025）年度から令和11（2029）年度を計画期間として、「まちづくりの羅針盤～“いいムラ”のデザインと実現～」を策定しました。同計画は、東海村自治基本条例における「総合計画」に相当する計画として位置付けています。

まちづくりの羅針盤は、ミッション・ビジョン・バリュー（MVV）という新たな考え方を導入し、今後5年間で取り組むべき政策課題を4つのビジョンとして、それぞれのテーマを①人口減少対策、②新たな基盤整備、③DXの推進、④安全・安心の確保として明示し、重点政策パッケージという形で展開します。

また、デジタル庁が推奨する「地域幸福度指標」、いわゆる「Well-Being 指標」を設定し、これを定期的に測定することにより、村民の幸福度を可視化し、同計画の推進によりその向上を目指すものです。まちづくりの羅針盤に明示される「重点政策パッケージ」に基づく政策は分野を横断して重点的に取り組んでいきますが、本計画のような分野別計画にも同時に取り組んでいく必要があります。これらが「両輪」となって推進することで、分野の「すき



間」なく取組を展開していきます。男女共同参画推進の参考とするため、地域幸福度指標を構成するカテゴリーの中の「多様性と寛容性」を用いて、取組の進み具合をはかっていきます。

まちづくりの羅針盤に掲げる変化の目安となる基準値（本編 P12 より）

|              |                          |
|--------------|--------------------------|
| <b>カテゴリー</b> | 多様性と寛容性                  |
|              | 主観指標：49.3      客観指標：43.4 |

【出典】2024年度版（令和6年度版）Well-Being 個別調査（東海村）、令和6（2024）年10月29日時点

※「カテゴリー」は、地域幸福度（Well-Being）指標の構成カテゴリー、数値はビジョンの進捗を測るための指標です。主観指標は村民アンケートの結果から、客観指標は統計データ等の公表数値から偏差値として構成されています。

「多様性と寛容性」を構成する指標の一覧

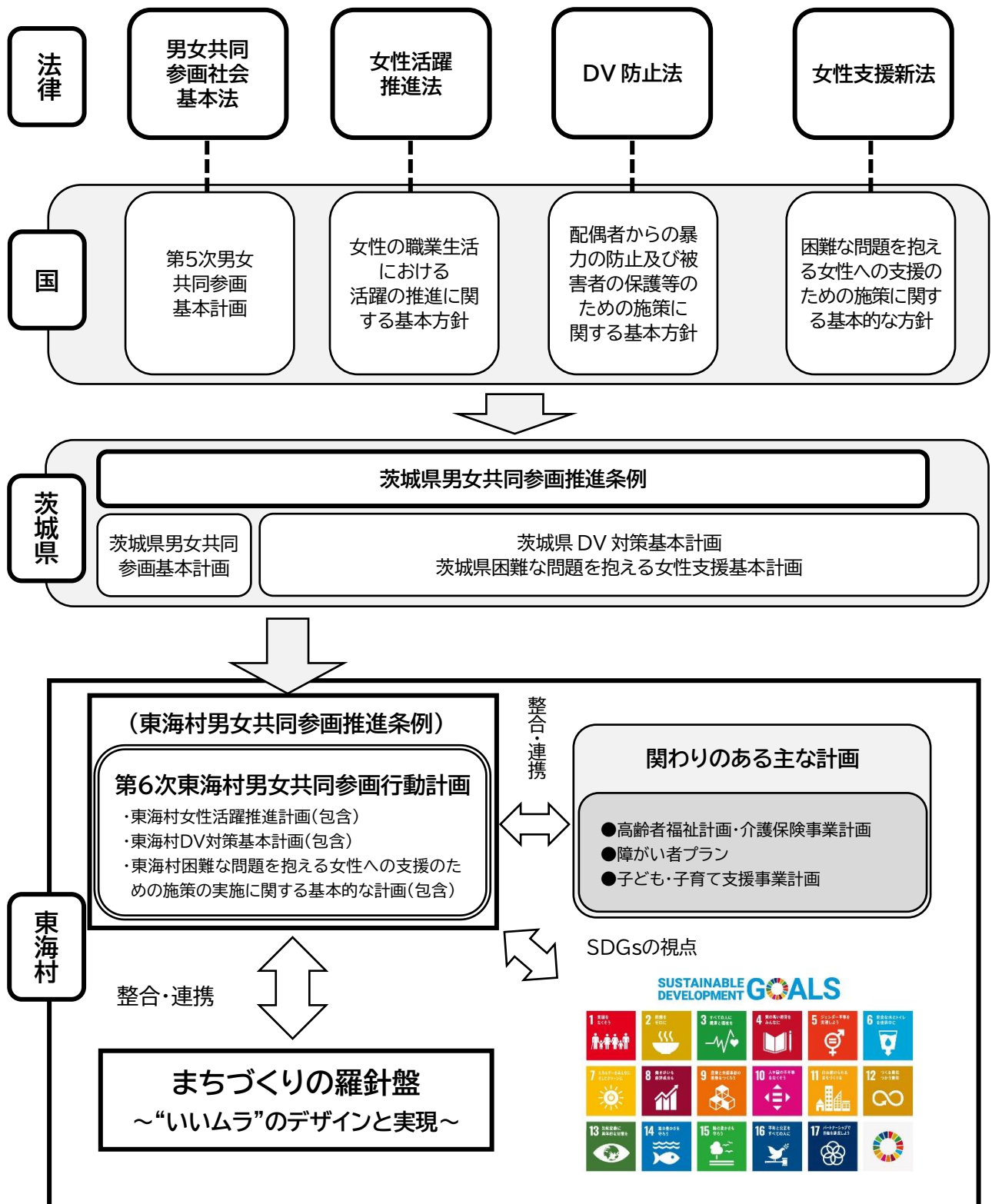
| 主観評価指標                                     | 客観評価指標             |
|--|--------------------|
| 町内にはどんな人の意見でも受け入れる雰囲気がある（異質性・多様性）          | 議会における女性議員の割合      |
| 私は見知らぬ他者であっても信頼する（異質性・多様性）（過干渉・不寛容）        | 自治体の管理職職員における女性の割合 |
| 私は、町内（集落）の人が自分をどう思っているかが気になる（一体感）（過干渉・不寛容） | 自治体職員における障害者の割合    |
| 女性が活躍しやすい                                  | 人口あたり外国人人口         |
| 若者が活躍しやすい                                  | 多様性政策指数            |



## (6) SDGsの視点を踏まえた計画

SDGs（持続可能な開発目標）の視点も踏まえ、村民、事業者、関係団体、NPO、国、県、他市町村等の多様な主体が緊密に連携し、男女共同参画社会の実現に向けて取り組むための指針となる計画です。

### ■計画の位置付け図



## V 体系図

| 基本目標                         | 施策                              | 取組                          |
|------------------------------|---------------------------------|-----------------------------|
| <b>1</b><br>多様性の尊重と男女平等意識の形成 | <b>1</b><br>多様性の尊重と男女平等の推進      | (1) 多様な性・多様な生き方を認める意識の形成と啓発 |
|                              |                                 | (2) 男女平等意識を高めるための情報発信と啓発    |
|                              |                                 | (3) 家庭における男女平等の推進           |
|                              |                                 | (4) 教育の場における男女平等の推進         |
|                              |                                 | (5) 地域における男女平等の推進           |
|                              | <b>2</b><br>多様な人たちが力を発揮できるまちづくり | (1) ダイバーシティ社会に関する情報発信       |
|                              |                                 | (2) ダイバーシティの意識啓発            |

| DV 防止法                              |                                  |                        |
|-------------------------------------|----------------------------------|------------------------|
| <b>2</b><br>配偶者等暴力被害者への支援とハラスメントの防止 | <b>1</b><br>配偶者等からの暴力の防止と被害者への支援 | (1) 配偶者等からの暴力の防止に関する啓発 |
|                                     |                                  | (2) 被害者への支援            |
|                                     |                                  | (3) 相談員の育成             |
| <b>女性支援新法</b>                       | <b>2</b><br>女性への暴力やハラスメントの防止     | (1) 女性への暴力防止に関する啓発     |
|                                     |                                  | (2) ハラスメントの防止          |
|                                     |                                  | (3) 若年層への暴力の防止に関する啓発   |



| 基本目標   | 施策  | 取組   |                     |                     |
|--|---|--|---------------------|---------------------|
| <p style="text-align: center;"><b>3</b><br/>家庭・職場での男女共同参画とワーク・ライフ・バランスの推進</p> <p style="text-align: center;"><b>女性活躍推進法に基づく「市町村推進計画」</b></p> | <p style="text-align: center;">1<br/>家庭生活における男女の協働</p>                        | (1)  | 男性への啓発              |                     |
|  |   | (2)  | 子育てに関する支援           |                     |
|  |   | (3)  | 介護に関する支援            |                     |
|  | <p style="text-align: center;">2<br/>ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）と職場における女性活躍の推進</p> | (1)  | 村内事業者への啓発           |                     |
|  |   | (2)  | 多様な働き方の推進と環境の整備     |                     |
|  |   | (3)  | 女性活躍推進に関する情報提供      |                     |
|  | <p style="text-align: center;">3<br/>女性の就労、再就職、能力開発への支援</p>                   | (1)  | 就労、起業に関する支援         |                     |
|  | <p style="text-align: center;">4<br/>政策等・方針決定過程における男女共同参画</p>                 | (1)  | 村の審議会等委員への女性の積極的な参画 |                     |
|  |   | (2)  | 女性への啓発              |                     |
|  | <p style="text-align: center;"><b>4</b><br/>男女の健康と安心を支える暮らしの実現</p>            | <p style="text-align: center;">1<br/>男女の健康への支援</p>       | (1)                 | こころとからだの健康づくりに関する支援 |
|  |   |  | (2)                 | 妊娠・出産等に関する支援        |
|  |   | <p style="text-align: center;">2<br/>防災における男女共同参画の推進</p> | (1)                 | 女性防災リーダーの育成         |
|  |   | (2)  | 男女共同参画の視点に立った災害対策   |                     |



# 第2章

## 計画の施策と取組

### 基本目標1

多様性の尊重と男女平等意識の形成

### 基本目標2

配偶者等暴力被害者への支援と  
ハラスメントの防止

### 基本目標3

家庭・職場での男女共同参画と  
ワーク・ライフ・バランスの推進

### 基本目標4

男女の健康と安心を支える暮らしの実現

### ●用語解説



## 基本目標1 多様性の尊重と男女平等意識の形成

### 【指標と目標】

| 指標                                       | 実績値<br>(R6) | 目標値   |
|--|-------------|-------|
| (1) 社会全体において男女の地位が平等だと感じている人の割合          | 11.2%       | 40.0% |
| (2) 学校教育の場において男女の地位が平等だと感じている人の割合        | 56.1%       | 70.0% |
| (3) 家庭生活（家事・育児など）において男女の地位が平等だと感じている人の割合 | 14.9%       | 50.0% |
| (4) 性的少数者（LGBT等）の内容を知っている人の割合            | 69.6%       | 80.0% |

### 【施策と取組】

#### 施策1 多様性の尊重と男女平等の推進

##### 取組（1） 多様な性・多様な生き方を認める意識の形成と啓発

本村では、誰もが安心して暮らせる共生社会の実現に向けて、人権尊重の推進や性的マイノリティ（LGBT等）への理解促進、困難を抱える方々への相談支援体制の整備、外国人住民への情報発信・相談支援など、多様性を尊重した施策を展開します。

##### 取組（2） 男女平等意識を高めるための情報発信と啓発

性別による固定観念をなくし、多様な生き方を尊重する社会づくりに向けて、啓発活動やセミナーを実施します。

##### 取組（3） 家庭における男女平等の推進

妊娠・出産・育児に関する学びの場や、親子で食育を体験できるイベントを通じて、家庭における男女平等の推進を支援します。

##### 取組（4） 教育の場における男女平等の推進

家庭生活に必要な知識の習得や保育体験、人権・LGBT等への理解促進、キャリア教育などを通じて、子どもたちの成長と自立を支援します。

また、夏休み講座や科学体験など多様な学びの機会を提供します。



## 取組（５） 地域における男女平等の推進

---

男女がともに働きやすい職場づくりに取り組む村内事業所を認定・紹介し、地域全体での意識向上を図ります。

また、性別にとらわれない生き方の啓発を通じて、誰もが安心して暮らせる地域づくりを進めます。

## 施策２ 多様な人たちが力を発揮できるまちづくり

---

### 取組（１） ダイバーシティ社会に関する情報発信

---

性別・年齢・国籍・障がい・性的指向などの違いを認め合う社会づくりに向けて、ホームページ等で情報発信を行います。

また、事業者・団体との連携も進め、地域全体で多様性を尊重する意識を広げます。

### 取組（２） ダイバーシティの意識啓発

---

研修やイベント開催を通じて、多様性への理解を深める機会を提供します。

また、地域の担い手育成にも取り組み、誰もが安心して暮らせる環境づくりを進めます。



## 基本目標 2 配偶者等暴力被害者への支援とハラスメントの防止

### 【指標と目標】

| 指標                                 | 実績値<br>(R6) | 目標値   |
|------------------------------------|-------------|-------|
| (1) DV相談窓口(総合相談支援課)があることを知っている人の割合 | 34.1%       | 70.0% |
| (2) DV及びデートDV防止啓発講座の開催回数           | —           | 1回/年  |
| (3) 女性相談支援員研修会の参加回数                | 1回/年        | 1回/年  |

### 【施策と取組】

#### 施策 1 配偶者等からの暴力の防止と被害者への支援

##### 取組 (1) 配偶者等からの暴力の防止に関する啓発

広報や健診の場を活用し、DV・デートDVに関する情報提供やDVに関する正しい理解を深めるための啓発を行います。

また、子育て支援課や保健センター等との連携により、被害者の早期発見にもつなげます。

##### 取組 (2) 被害者への支援

DVなど男女が抱える多様な問題に対応する相談体制の整備、情報発信、早期支援など、誰もが安心して相談できる切れ目のない支援を展開します。

また、スーパーや公共施設での相談カード設置など、身近な場所での広報も充実させます。

##### 取組 (3) 相談員の育成

多様な背景を持つ相談者に対応できるよう、相談員への研修を実施し、専門性と対応力の向上を図ります。

また、女性生活相談員の配置等を含め、安心して相談できる体制を整えます。



## 施策2 女性への暴力やハラスメントの防止

### 取組（1） 女性への暴力防止に関する啓発

女性生活相談に関する情報を広報やホームページで発信するとともに、スーパーや公共施設など身近な場所に相談カードを設置し、DV防止等に関する意識啓発を行います。また、「女性に対する暴力をなくす運動期間（毎年11月12日～11月25日）」にパープルライトアップの実施やパープルリボンを活用した集中的な啓発活動を実施します。

### 取組（2） ハラスメントの防止

職場でのセクハラ・パワハラなどに対する理解と対応力を高めるため、職員や従業員向け研修を実施します。

また、具体的な事例を交えた学びの場を通じて、ハラスメントのない職場づくりを推進します。

### 取組（3） 若年層への暴力の防止に関する啓発

学校へ出前講座を実施することで、SNS上のトラブルやリベンジポルノ、JKビジネスなどの被害を防ぐための学びの機会を作ります。また、スクールカウンセラーや学校との連携を進め、若年層の暴力予防とリテラシー向上を図ります。



## 基本目標3 家庭・職場での男女共同参画とワーク・ライフ・バランスの推進

### 【指標と目標】

| 指標                                    | 実績値<br>(R6) | 目標値   |
|---------------------------------------|-------------|-------|
| (1) 村の附属機関等における女性委員の占める割合             | 30.0%       | 40.0% |
| (2) 就労環境における女性活躍の取組が「進んでいる」と感じている人の割合 | 12.6%       | 50.0% |

### 【施策と取組】

#### 施策1 家庭生活における男女の協働

##### 取組(1) 男性への啓発

性別にとらわれない生き方や育児参加を促すため、講演会や情報発信を通じて男性の意識改革を支援します。

また、育児休暇制度の周知や両親学級の開催を通じて、男性の家事・育児への関わりを促進します。

##### 取組(2) 子育てに関する支援

預かり保育・延長保育・病児保育・放課後の居場所づくりに加え、ファミリー・サポート・センターの活用やBPプログラム、ペアレント・トレーニングなど、子育て家庭を支える多様な支援を展開します。

また、育児相談、経済的支援、子育てアプリの提供、総合窓口の設置など、安心して子育てできる環境づくりを進めます。

##### 取組(3) 介護に関する支援

障がい児保育、認知症支援、家族レスパイト事業、相談員派遣など、介護者と家族を支える体制を整えます。

また、地域での介護予防活動や生活支援体制づくり、介護休業制度の周知も進め、安心して暮らせる地域づくりを推進します。



## 施策2 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）と 職場における女性活躍の推進

### 取組（1） 村内事業者への啓発

働きやすい職場づくりを推進するため、環境改善に関する情報をリーフレットやホームページで発信します。

また、男性への育児・介護休業制度の周知と利用促進にも取り組み、村内事業者への情報共有を通じて地域全体の働き方改革を支援します。

### 取組（2） 多様な働き方の推進と環境の整備

男性の育児参加や柔軟な働き方を促進するため、テレワークを含む制度整備や啓発活動を実施します。

また、ICT活用による業務効率化も進め、生活とのバランスを重視した働き方を支援します。村役場でも積極的に職場環境の改善に努めます。

### 取組（3） 女性活躍推進に関する情報提供

女性の働き方改革に関する制度や情報を啓発資料や講座を通じて周知し、家庭と仕事の両立を支援します。

## 施策3 女性の就労、再就職、能力開発への支援

### 取組（1） 就労、起業に関する支援

女性の就労支援として、創業支援、求人情報の提供、研修事業を展開するとともに、農業や食育分野での人材育成にも取り組みます。

## 施策4 政策等・方針決定過程における男女共同参画

### 取組（1） 村の審議会等委員への女性の積極的な参画

村の審議会や委員会への女性登用を進め、地域の意思決定に多様な視点を反映させる取組を行います。

### 取組（2） 女性への啓発

女性リーダー育成やロールモデル紹介を通じて、管理職を目指す女性を応援します。また、地域や職場で活躍する力を育む研修も実施します。



## 基本目標4 男女の健康と安心を支える暮らしの実現

### 【指標と目標】

| 指標                   | 実績値<br>(R6)    | 目標値            |
|----------------------|----------------|----------------|
| (1) 女性向け健康講座への参加者    | 75名<br>延べ297名  | 延べ480名         |
| (2) 子宮頸がん検診の受診率      | (人口比)<br>19.0% | (人口比)<br>22.0% |
| (3) 妊産婦等に配慮した避難所の整備  | 0%             | 70.0%          |
| (4) 女性職員が配置された避難所の割合 | 75.0%          | 80.0%          |

### 【施策と取組】

#### 施策1 男女の健康への支援

##### 取組(1) こころとからだの健康づくりに関する支援

健康講座や個別相談、健診・検診の充実を通じて、心身の健康維持を支援しています。  
また、こども家庭センター「はぐ♡くみ」では妊娠から子育てまで切れ目ない支援を提供しています。

##### 取組(2) 妊娠・出産等に関する支援

妊婦健診、産後ケア、保健師訪問、不妊治療・不育症治療費助成、予防接種助成、医療費助成など、妊娠・出産・育児に関する包括的な支援を行っています。  
また、安心して子育てできる環境づくりを進めています。

#### 施策2 防災における男女共同参画の推進

##### 取組(1) 女性防災リーダーの育成

消防団に女性部を設置し、防災・防火に関する啓発活動を通じて、地域の安全を守る取組に女性の視点を活かしています。

##### 取組(2) 男女共同参画の視点に立った災害対策

避難所運営や防災訓練において誰もが参加しやすい体制づくりを推進するとともに、自主防災組織への補助を通じて地域の防災力の向上を図っています。



●用語解説

あ・ア行

| 用語  | 頁    | 解説   |
|---|------|--|
| ICT<br>(Information and Communication Technology) | P.14 | 情報の収集・処理・発信などの技術に加え、通信ネットワークを活用してデータやシステムを共有・活用する技術の総称です。スマートフォンでのビデオ会議やクラウドサービスを使った協働作業など、現代社会のあらゆる場面でICTが活用されています。   |
| SNS<br>(Social Networking Service)                | P.12 | 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であり、ソーシャル・ネットワーキング・サービスの略称です。  |
| SDGs<br>(Sustainable Development Goals、持続可能な開発目標) | P.5  | 2015年9月の国連サミットで採択された「誰一人取り残さない」持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現のため、2030年を年限とする17のゴール、169のターゲットから構成される国際目標です。   |
| LGBT等   | P.9  | LGBTとは、次の頭文字を取って組み合わせたもので、性的少数者(セクシュアル・マイノリティ)をあらわす言葉として使われています。<br>L：女性の同性愛者(Lesbian：レズビアン)<br>G：男性の同性愛者(Gay：ゲイ)<br>B：両性愛者(Bisexual：バイセクシュアル)<br>T：生まれたときの性別と自認する性別が一致しない人(Transgender：トランスジェンダー)<br>また、LGBT以外にも、様々なセクシュアリティの人がいます。<br>Q：性自認や好きになる性が定まっていない人(Queer：クィア、Questioning：クエスチョニング)<br>A：誰にも恋愛感情を抱かない人(Asexual：アセクシュアル)<br>X：性自認が女性にも男性にもあてはまらない人(Xgender：エックスジェンダー)<br>P：全ての性が恋愛対象の人(Pansexual：パンセクシュアル)<br>など、様々な性のあり方があります。 |



## か・カ行

| 用語        | 頁    | 解説   |
|-----------|------|--|
| 家族レスパイト事業 | P.13 | 家族レスパイト事業とは、在宅で介護をしている家族が休息を取れるようサポートを行なうサービスです。 |

## さ・サ行

| 用語                                 | 頁          | 解説   |
|------------------------------------|------------|--|
| JK ビジネス                            | P.12       | 児童の性を売り物にする営業の一つで、「JK」、すなわち「女子高校生」などの18歳に満たない年少者を雇い、表向きには性的サービスを行わない健全な営業を装いながら、「裏オプション」等と称し、児童による性的なサービスを客に提供させている問題のことです。  |
| ジェンダー                              | 資料編<br>P.1 | 生物学的な性別に対する用語として、社会通念や慣習の中でつくり上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的性別（ジェンダー）」といいます。  |
| ジェンダー・ギャップ指数（GGI：Gender Gap Index） | 資料編<br>P.1 | 世界経済フォーラムが毎年発表している、各国における男女格差を測る指数です。この指数は、経済・教育・政治・健康の4つの分野のデータから作成され、0が完全不平等、1が完全平等を示しています。  |
| 女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）    | P.3        | 女性が、職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、平成27（2015）年に制定された法律です。女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業選択に資する情報の公表が事業主（国や地方公共団体、常時雇用される労働者の数が101人以上の民間企業等）に義務付けられました。 |
| スクールカウンセラー                         | P.12       | 児童生徒が抱える問題に対して、学校ではカバーし難い多くの役割を担う専門職です。教育相談を円滑に進めるための潤滑油ないし、仲立ち的な役割を果たしています。   |



| 用語       | 頁   | 解説  |
|----------|-----|---|
| 性的マイノリティ | P.9 | 生物学的な性(からだの性)と自己意識の性(こころの性)が一致しない人、性的指向が同性や両性(男女両方)に向いている人など、社会的には少数派となることから、性的マイノリティ・性的少数者といいます。 |

た・タ行

| 用語   | 頁           | 解説   |
|--|-------------|--|
| ダイバーシティ                                    | P.6         | 多様性のことです。性別や国籍、年齢、障がいの有無などに関わりなく、多様な個性が力を発揮し、共存できる社会のことをダイバーシティ社会といいます。  |
| 男女共同参画社会基本法                                | P.3         | 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ことを目的とする法律です。                      |
| 男女雇用機会均等法(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) | 資料編<br>P.15 | 昭和60(1985)年に勤労婦人福祉法の全面改正法として制定されました。雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図るなどの措置を推進することを目的とした法律です。 |
| 地域幸福度指標<br>(Well-Being 指標)                 | P.3         | 地域全体の「暮らしやすさ」と「幸福感」を数値化・可視化する指標として、まちづくりや政策立案に活用され、市民の心豊かな暮らし(Well-Being)の実現を目指します。                                      |
| デートDV                                      | P.11        | 結婚や同棲をしていない交際相手からの暴力をいいます。その暴力には身体的暴力、精神的暴力、経済的暴力、性的暴力などの多様な暴力が含まれます。  |
| テレワーク                                      | P.14        | ICT(情報通信技術)を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方をいいます。  |
| 東海村男女共同参画行動計画                              | P.2         | 男女共同参画の推進を村全体で計画的に進めるため、本村が作る行動計画です。   |
| 東海村男女共同参画推進事業所                             | 資料編<br>P.16 | 仕事と家庭の両立に配慮しながら男女ともに働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる事業所として認定された村内事業所です。  |

| 用語                 | 頁           | 解説  |
|--------------------|-------------|---|
| ドメスティック・バイオレンス（DV） | 資料編<br>P.23 | 配偶者等の親密な関係にある、又は親密な関係にあった人（事実婚、元配偶者、共同生活者を含む）からの暴力をいいます。「殴る」「ける」といった身体への暴力だけでなく、「大声で怒鳴る」、「無視する」、「子どもに危害を加える」といった脅すなどの精神的暴力や、「生活費を渡さない」などの経済的暴力、「性的行為を強要する」などの性的暴力などがあります。 |

## な・ナ行

---

## は・ハ行

---

| 用語         | 頁           | 解説   |
|------------|-------------|--|
| ハーモニー東海    | 資料編<br>P.15 | 村内に在住・在勤する女性向けの研修事業です。議会傍聴、施設見学、体験講座などを通して、村の政策等について学んでいます。  |
| ハラスメント     | P.2         | 他者に対する発言や行動等が、本人の意図に関係なく、相手や周囲の人を不快にさせ、尊厳を傷つけ、不利益を与え、又は脅威を与えることをいいます。セクシュアル・ハラスメント（性的嫌がらせ）、マタニティ・ハラスメント（妊娠期における嫌がらせ）、パワー・ハラスメント（上司などからの嫌がらせ）、モラルハラスメント（態度や言葉による嫌がらせ）などがあります。 |
| パープルライトアップ | P.12        | 女性に対するあらゆる暴力の根絶を広く呼びかけるとともに、被害者に対して「一人で悩まず、まずは相談をしてください。」というメッセージを込めて、全国のランドマークを紫色にライトアップする活動です。   |
| パープルリボン    | P.12        | 「女性に対するあらゆる暴力の根絶」を訴える国際的なシンボルです。   |



| 用語              | 頁    | 解説  |
|-----------------|------|---|
| BPプログラム         | P.13 | 赤ちゃんを育てる母親を効果的に支援・サポートする日本生まれの参加者中心型プログラムです。  |
| ファミリー・サポート・センター | P.13 | 子育ての援助をしたい人と、子育ての援助を受けたい人がお互いに会員になって助け合い、子どもたちの健やかな成長を地域で援助していくための会員組織です。   |
| ペアレント・トレーニング    | P.13 | 発達障がいのある子どもを持つ保護者向けに、子どもの特性を理解し、適切な関わり方（褒め方・伝え方・対応）を学ぶためのスキル習得プログラムです。応用行動分析（ABA）理論に基づき、子どもを「変える」のではなく「親の関わり方を変える」ことで、子どもの問題行動を減らし、親子関係の悪循環を好循環に変え、家庭での子育てをより楽に、笑顔でできるように支援します。 |

## ま・マ行

| 用語                   | 頁           | 解説  |
|----------------------|-------------|---|
| ミッション・ビジョン・バリュー（MVV） | P.3         | 社会の中で組織の存在意義を示すもので、組織の一員にとっては仕事をする上で拠り所となるものです。   |
| メンタルヘルス              | 資料編<br>P.31 | 体の健康ではなく、こころの健康状態を意味します。世界保健機関（WHO）では、「自身の可能性を認識し、日常のストレスに対処でき、生産的かつ有益な仕事ができ、さらに自分が所属するコミュニティに貢献できる健康な状態」と定義されています。 |

## や・ヤ行

## ら・ラ行

| 用語      | 頁    | 解説  |
|---------|------|---|
| リベンジポルノ | P.12 | 元配偶者や元交際相手などの性的画像や動画を、復讐や嫌がらせ目的で被撮影者の同意なしに公表する行為です。 |



| 用語     | 頁    | 解説                                  |
|--------|------|-------------------------------------|
| ロールモデル | P.14 | 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です。 |

## わ・ワ行

| 用語                     | 頁   | 解説  |
|------------------------|-----|---|
| ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和） | P.2 | <p>仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章（仕事と生活の調和推進官民トップ会議、平成 19（2007）年 12 月 18 日策定）では、仕事と生活の調和が実現した社会は、「国民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・実現できる社会」とされています。具体的には、次のとおりです。</p> <p>①就労による経済的自立が可能な社会<br/>経済的自立を必要とする人々、とりわけ若者がいきいきと働くことができ、かつ、経済的に自立可能な働き方ができ、結婚や子育てに関する希望の実現などに向けて、暮らしの経済的基盤が確保できる。</p> <p>②健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会<br/>働く人々の健康が保持され、家族・友人などとの充実した時間、自己啓発や地域活動への参加のための時間などを持てる豊かな生活ができる。</p> <p>③多様な働き方・生き方が選択できる社会<br/>性や年齢などにかかわらず、誰もが自らの意欲と能力を持って様々な働き方や生き方に挑戦できる機会が提供されており、子育てや親の介護が必要な時期など個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択でき、しかも公正な処遇が確保されている。</p> |





# 第3章

## 計画の進め方

I 計画の推進体制

II 計画の進行管理



## I 計画の推進体制

---

### (1) 東海村男女共同参画推進委員会

---

---

村民、事業者、学識経験者等で構成された「東海村男女共同参画推進委員会」において、男女共同参画・女性活躍推進に関する施策の実施状況の調査や本計画に関する調査・審議等を行うなど、男女共同参画社会の実現に向けた取組を推進します。

### (2) 東海村男女共同参画推進庁内連絡会議

---

---

庁内の推進組織として設置している「東海村男女共同参画推進庁内連絡会議」において、庁内関係各課の取組の進捗状況の把握を行うとともに、推進していく上での問題や改善すべき点等を共有し、問題の解決を図ります。

男女共同参画の推進は、あらゆる分野の行政サービスに関連しているため、全ての職員が男女共同参画の視点を持って業務を遂行することが重要です。男女共同参画に関する職員研修を実施し、職員一人ひとりに対して理解の浸透を図るとともに、役場が一つの事業所として、男女が働きやすい職場づくりの手本となるよう取組を推進します。

### (3) 国、県、他市町村との連携及び協力

---

---

本計画の効果的な推進を図るため、国、県及び他市町村の動向を把握しながら連携や交流を図ることで情報収集に努め、施策の円滑な推進に活用します。



(4) 庁内各課における連携体制の内容

❖ 1. 意識啓発と教育の充実

| 担当課                            | 連携内容  |
|--------------------------------|---|
| 教育委員会<br>(学校教育課・生涯学習課<br>・指導室) | 学校教育における男女共同参画の視点を取り入れた授業・教材の整備。地域住民向けの学習機会の提供。 |

❖ 2. 働き方改革と職場環境の整備

| 担当課           | 連携内容   |
|---------------|--|
| 人事政策課         | 村職員のワーク・ライフ・バランス推進、育児・介護休業制度の周知と利用促進。柔軟な勤務制度の検討。 |
| 産業政策課・村民活動支援課 | 村内事業者への働き方改革支援、女性の就業促進に向けたセミナーの開催。               |

❖ 3. 地域活動への参画促進

| 担当課     | 連携内容   |
|---------|--|
| 村民活動支援課 | 自治会や地域団体への女性参画の促進、地域リーダー育成支援。地域活動における多様な人材の活用。 |
| 地域福祉課   | 地域福祉活動における男女の協働体制の構築。ボランティア活動への参画支援。           |

❖ 4. 暴力の根絶と支援体制の強化

| 担当課            | 連携内容                                       |
|----------------|--|
| 総合相談支援課・子育て支援課 | DV 被害者支援、相談窓口の整備と関係機関との連携。子どもや家庭への支援体制の強化。 |
| 健康増進課（保健センター）  | 心身のケアに関する専門的支援の提供。医療機関との連携による早期対応。         |

❖ 5. 計画の推進体制と評価

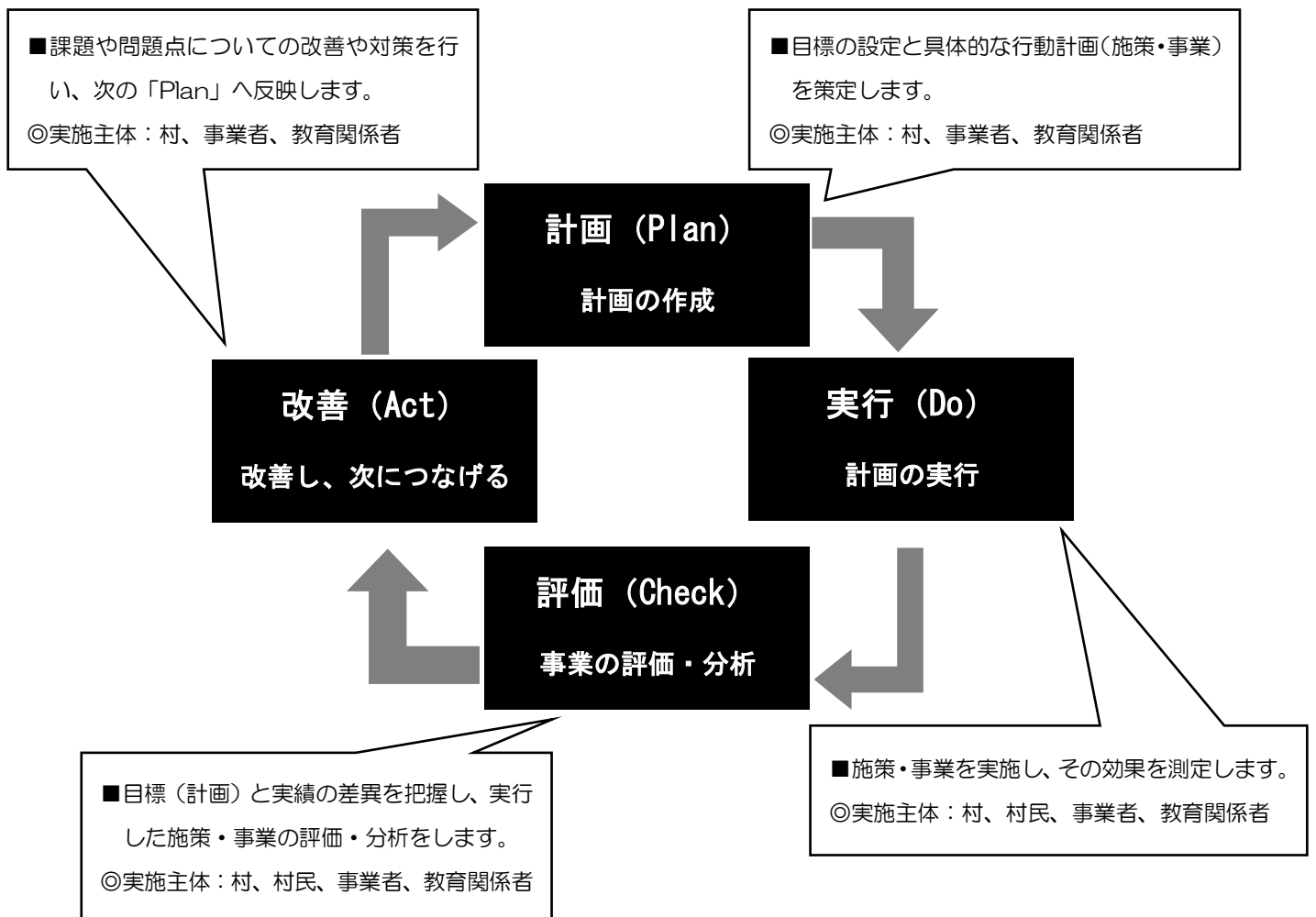
| 担当課     | 連携内容                                       |
|---------|--|
| 村民活動支援課 | 計画の進捗管理、関係課との調整、評価指標の設定と分析。施策のPDCAサイクルの確立。 |

## II 計画の進行管理

基本目標ごとに指標を設定し、本計画の推進状況を評価します。推進状況及び評価結果については、東海村男女共同参画推進委員会においてチェックするとともに、村民に公表することにより、村と村民、事業者及び教育関係者が一体となって進行管理にあたります。

また、定期的に住民意識調査を実施し、村民の男女共同参画・女性活躍推進に対する意識の変化を把握し、次期計画の策定に活用します。

### <PDCAサイクルの流れ>



## 第6次東海村男女共同参画行動計画

発 行 東海村

編 集 東海村 村民生活部 村民活動支援課

〒319-1192 茨城県那珂郡東海村東海三丁目7番1号

TEL : 029-282-1711 (代表) FAX : 029-287-0479

URL : <https://www.vill.tokai.ibaraki.jp/>