



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

目 次

資料	1
1 東海村の現在の状況	1
(1) 男女格差（ジェンダーギャップ指数）に見る日本	1
(2) 人口総数と年齢3区分別人口の推移	2
(3) 出生・死亡数の推移	2
(4) 合計特殊出生率の推移	3
(5) 女性就業率の推移	4
(6) 村の附属機関等の女性委員の人数・割合	5
(7) 共働きに関する状況	6
(8) 相談窓口での相談件数及び相談主訴	7
2 目標別の調査結果（抜粋）	8
基本目標1 多様性の尊重と男女平等意識の形成	8
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	18
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	25
基本目標4 男女の健康と安心を支える暮らしの実現	31
3 計画の策定経過	36
4 諮問・答申	37
5 男女共同参画推進委員会委員名簿	38
6 関係法令等（抜粋）	39
東海村男女共同参画推進条例	39
東海村男女共同参画推進条例施行規則	43
東海村男女共同参画推進庁内連絡会議設置要綱	45
参考資料 男女共同参画のあゆみ（年表形式）	47

資料

1 東海村の現在の状況

(1) 男女格差（ジェンダーギャップ指数）に見る日本

「世界経済フォーラム」(WEF) が発表した、「ジェンダーギャップ指数」の報告書によると、日本は世界 148 か国中 118 位という結果になりました。

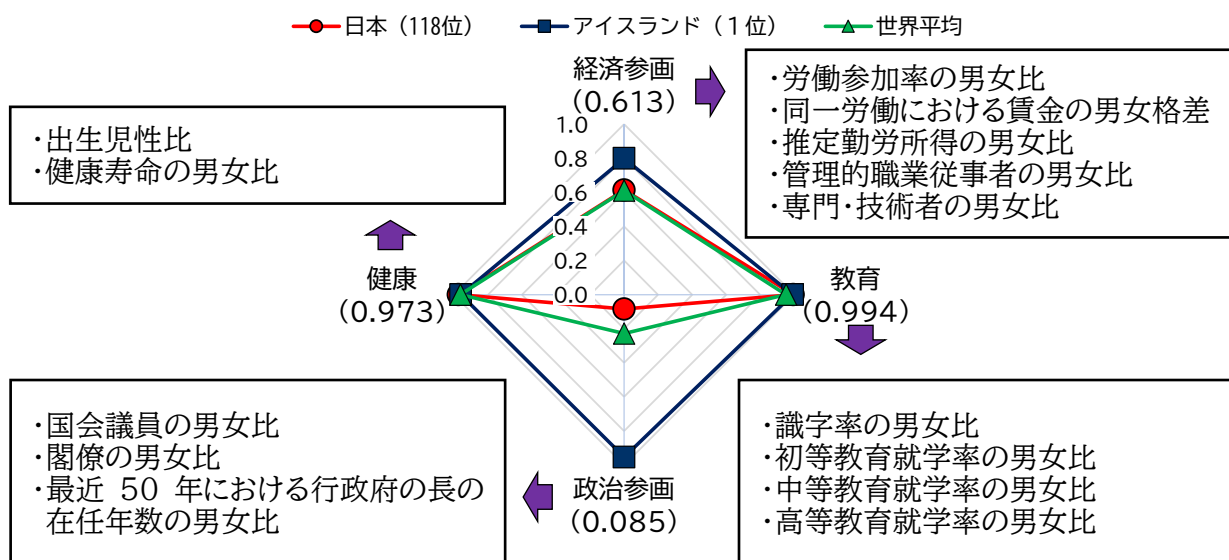
「ジェンダー」とは、先天的・身体的・生物学的に個体が持つ性別に対し、「社会的・文化的に形成された性別」のこと。男性ないし女性にとってふさわしいと考えられている役割・思考・行動・表象全般を指します。

「ジェンダーギャップ」とは、男女の違いにより生じる格差のことを言います。

また、「ジェンダーギャップ指数」とは、WEF が毎年公表しているもので、経済活動や政治への参画度、教育水準、出生率や健康寿命などから算出される、男女格差を示す指標です。

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

世界経済フォーラム 2025 ジェンダー・ギャップ指数

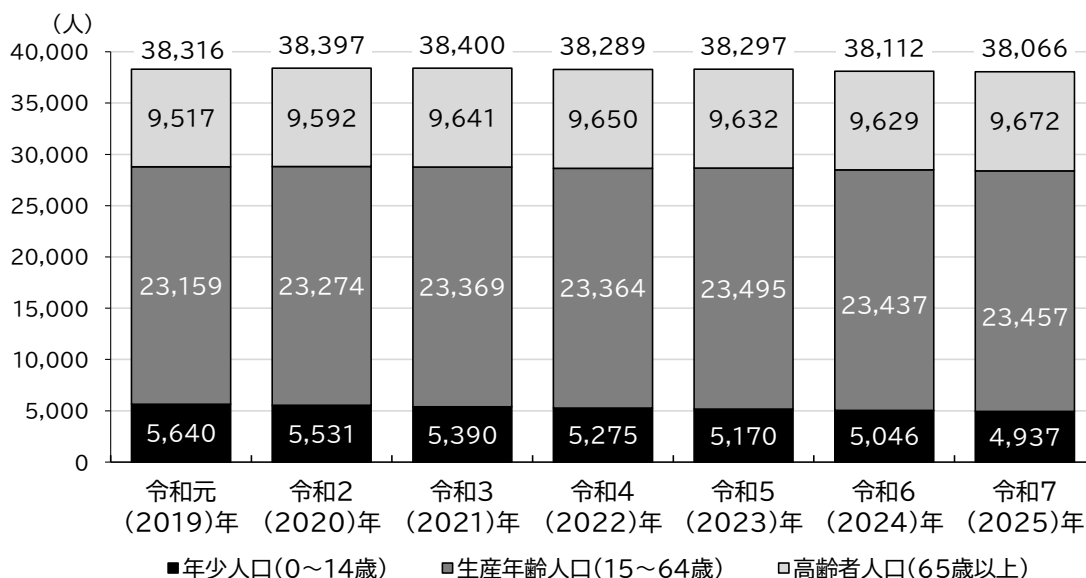


※経済、政治、教育、健康の分野ごとに各使用データをウェイト付けして総合値を算出。その分野ごとの総合値を単純平均してジェンダー・ギャップ指数を算出。0 が完全不平等、1 が完全平等。

(2) 人口総数と年齢3区分別人口の推移

村の総人口は、令和3年以降減少傾向で推移し、令和7年で38,066人と、令和元年の38,316人と比べて250人の減少となっています。

【年齢3区分別人口の推移】

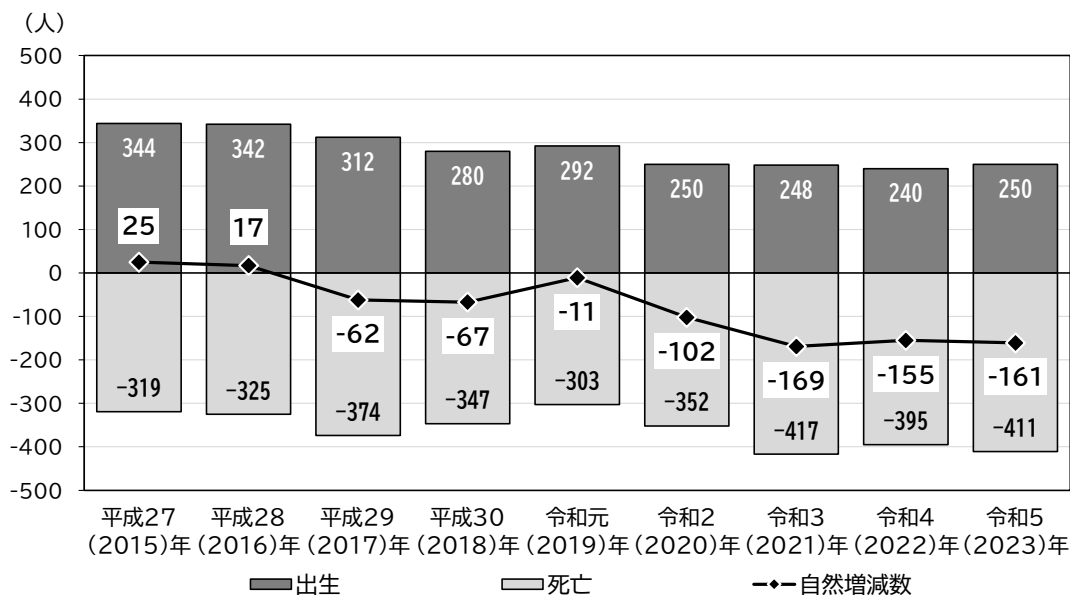


【出典】東海村住民課「住民基本台帳」

(3) 出生・死亡数の推移

村の出生数は、令和元年以降減少傾向で推移しており、令和5年の自然増減数は161人のマイナスとなっています。

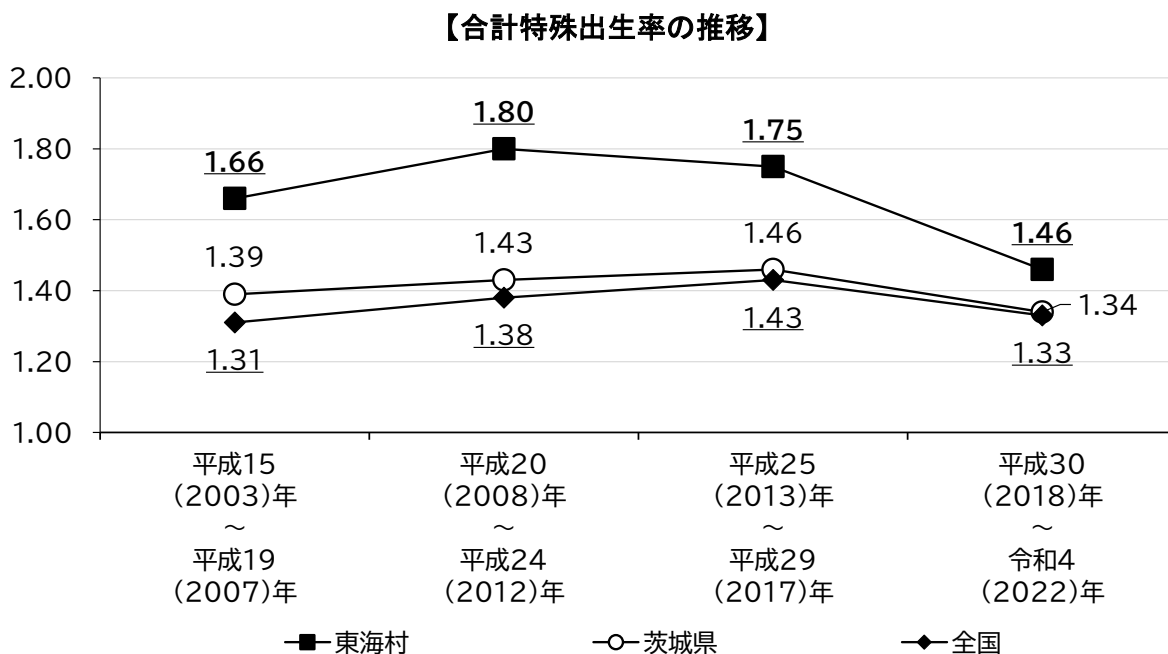
【出生・死亡数の推移】



【出典】厚生労働省「人口動態統計」

(4) 合計特殊出生率の推移

村の合計特殊出生率は、各年代で茨城県及び全国を上回る数値で推移しています。増減の傾向は、茨城県及び全国と同様に推移しています。



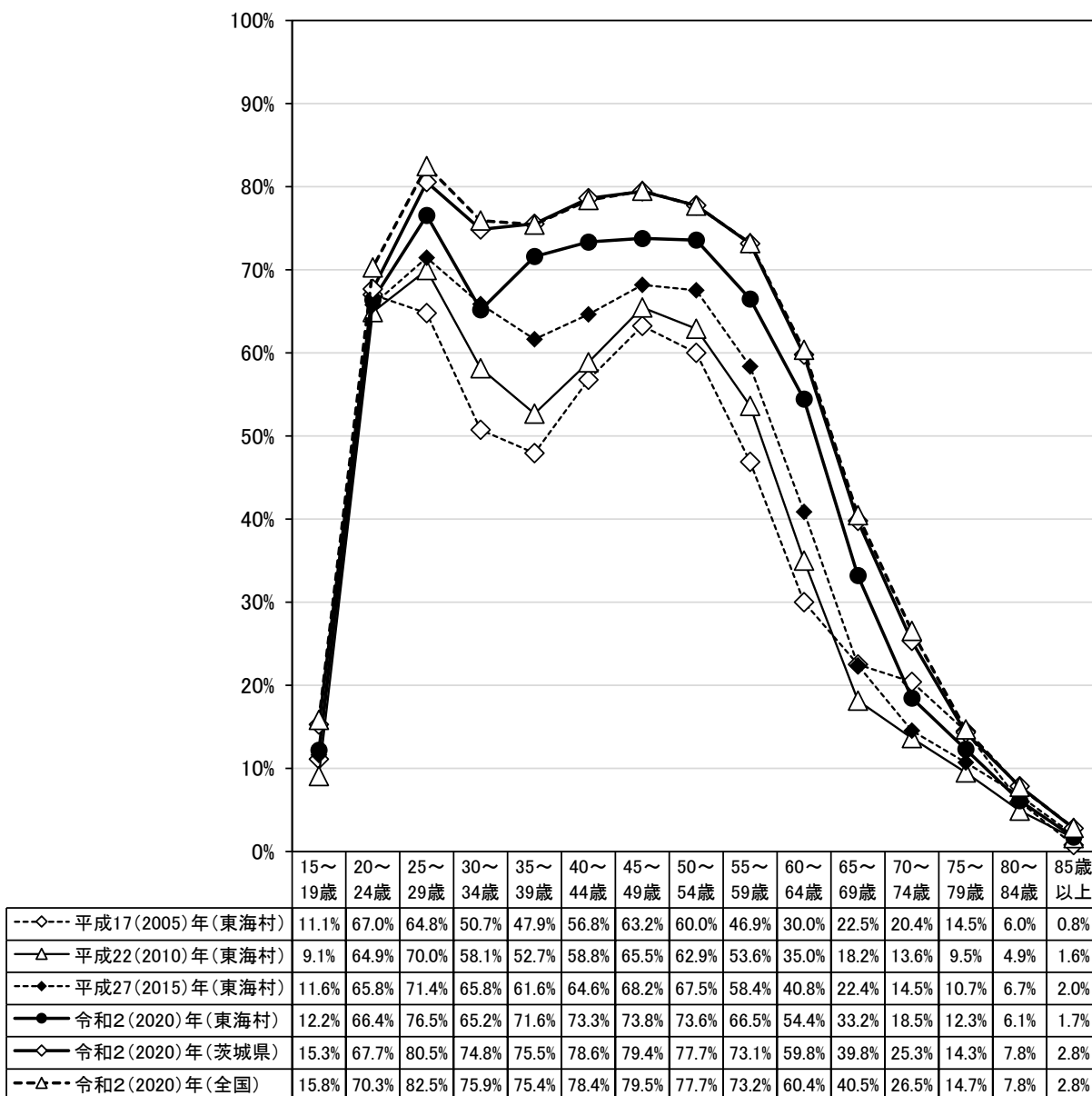
【出典】厚生労働省「人口動態保健所・市区町村別統計」



(5) 女性就業率の推移

村の女性就業率は、出産・子育てを迎える人が多くなる30歳代で一時的に減少し、40歳代で再び増加する、いわゆる「M字カーブ」を描いています。平成17年以降、M字カーブの底は上昇し、改善の傾向がみられるものの、依然として30歳代では出産・子育てにより就労を中断している状況がみられます。各年で女性就業率は、茨城県、全国を下回る割合となっています。

【女性就業率の推移】



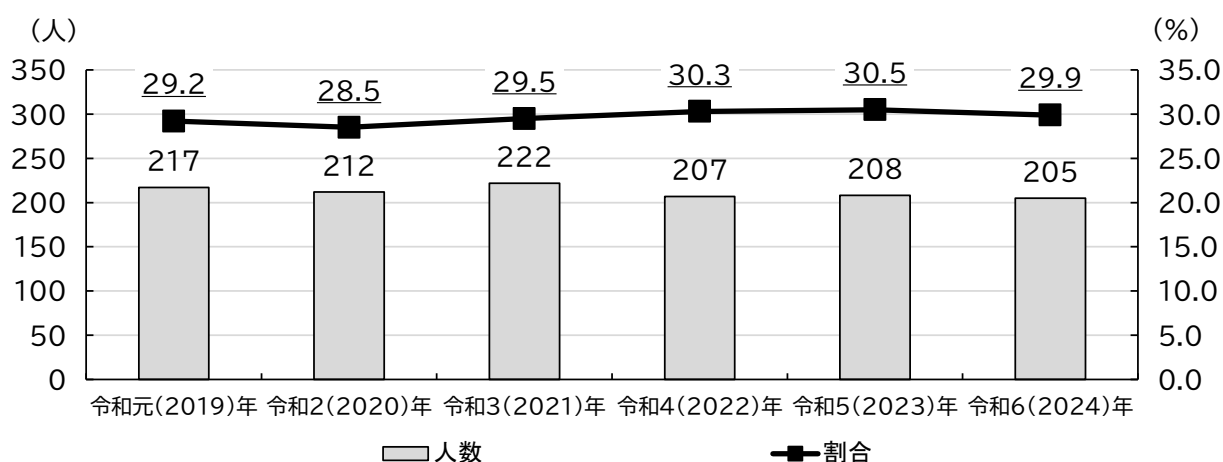
【出典】国勢調査

(6) 村の附属機関等の女性委員の人数・割合

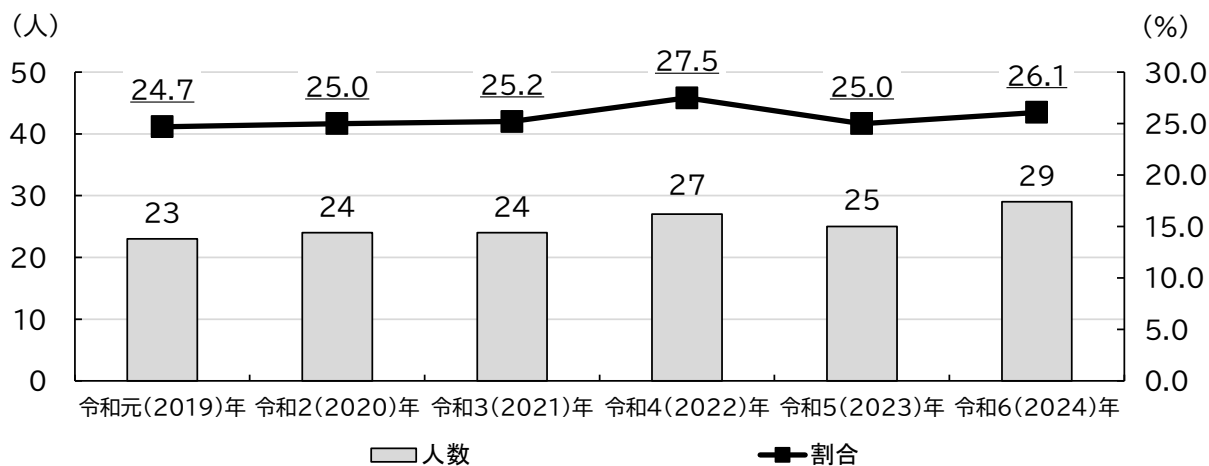
村の附属機関等における女性登用率については、令和2年以降は微増傾向ではあるものの、令和6年は再び30%を下回るなど、附属機関等における女性登用はあまり進んでいないという傾向がみられます。

一方、役場の管理職における女性登用率についても、増減を繰り返しながら横ばいで推移しており、村の附属機関同様、女性登用があまり進んでいないという傾向がみられます。

【村の附属機関等の女性委員の人数・割合】



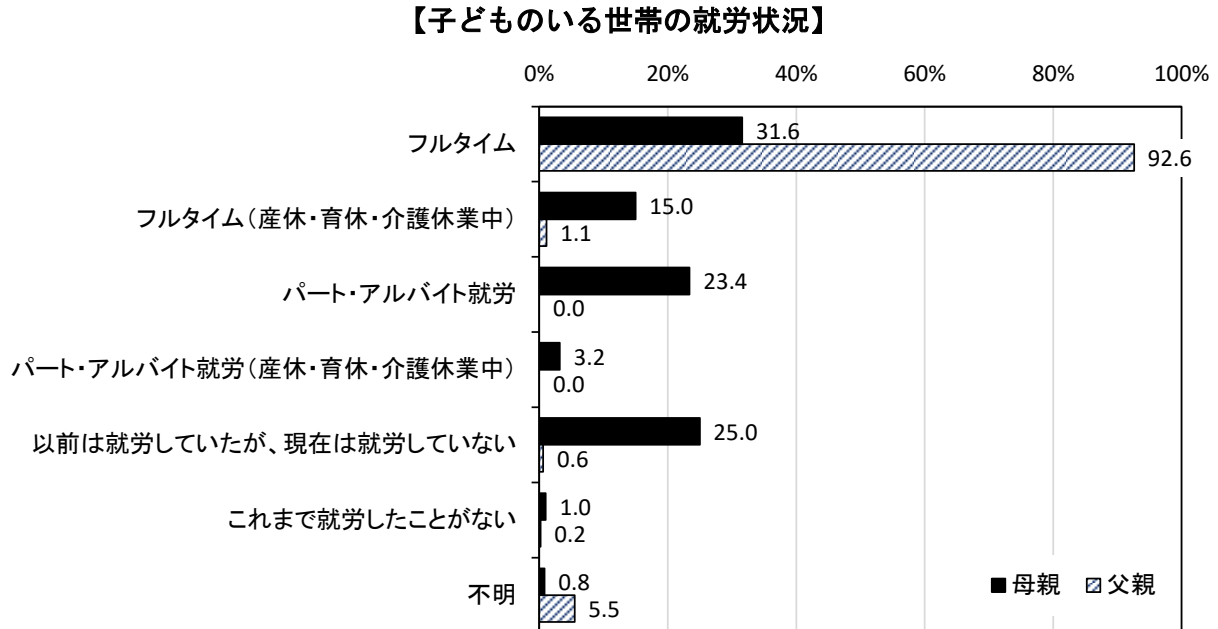
【役場の女性管理職の人数・割合】



【出典】東海村人事政策課

(7) 共働きに関する状況

村の子どものいる世帯の就労状況は、母親、父親ともに“フルタイム”（産休・育休・介護休業中ではない）が最も多く、母親が31.6%、父親が92.6%となっています。



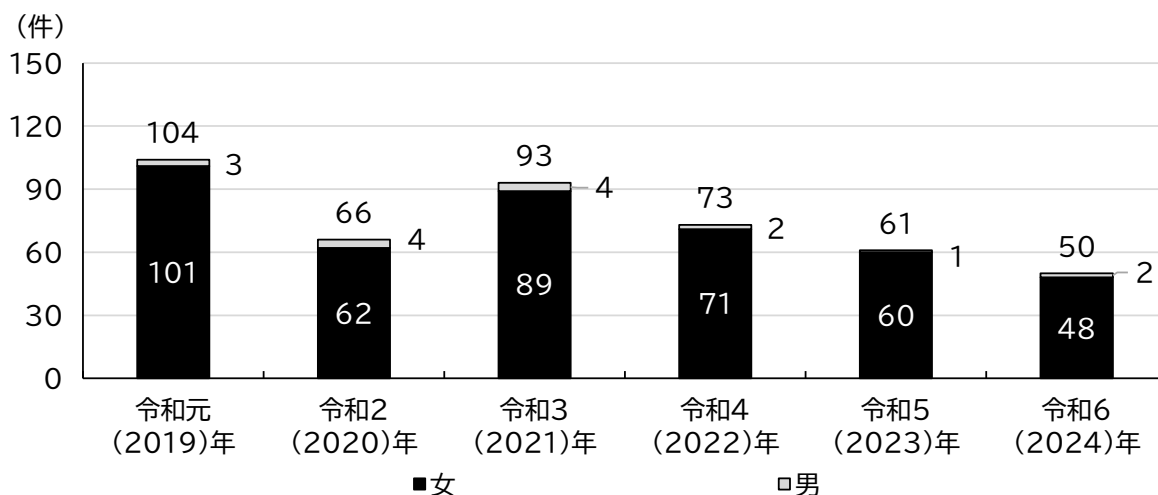
【出典】令和6（2024）年1月「第三期東海村子ども・子育て支援事業計画策定」のためのアンケート調査結果より

(8) 相談窓口での相談件数及び相談主訴

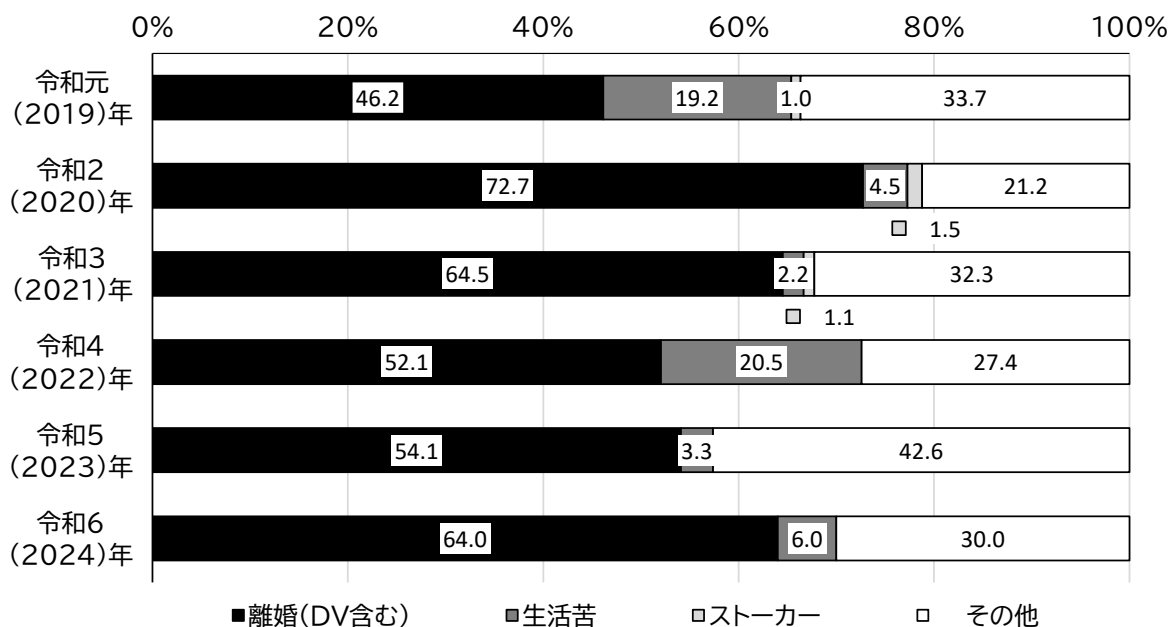
村の女性の相談窓口での相談件数は、令和3年以降減少傾向で推移しています。

また、相談主訴別では、各年で「離婚（DV含む）」が最も多くなっており、「ストーカー」に関しては、令和4年以降は相談されていない結果となっています。

【相談窓口での相談件数の推移】



【女性の相談窓口での相談主訴】



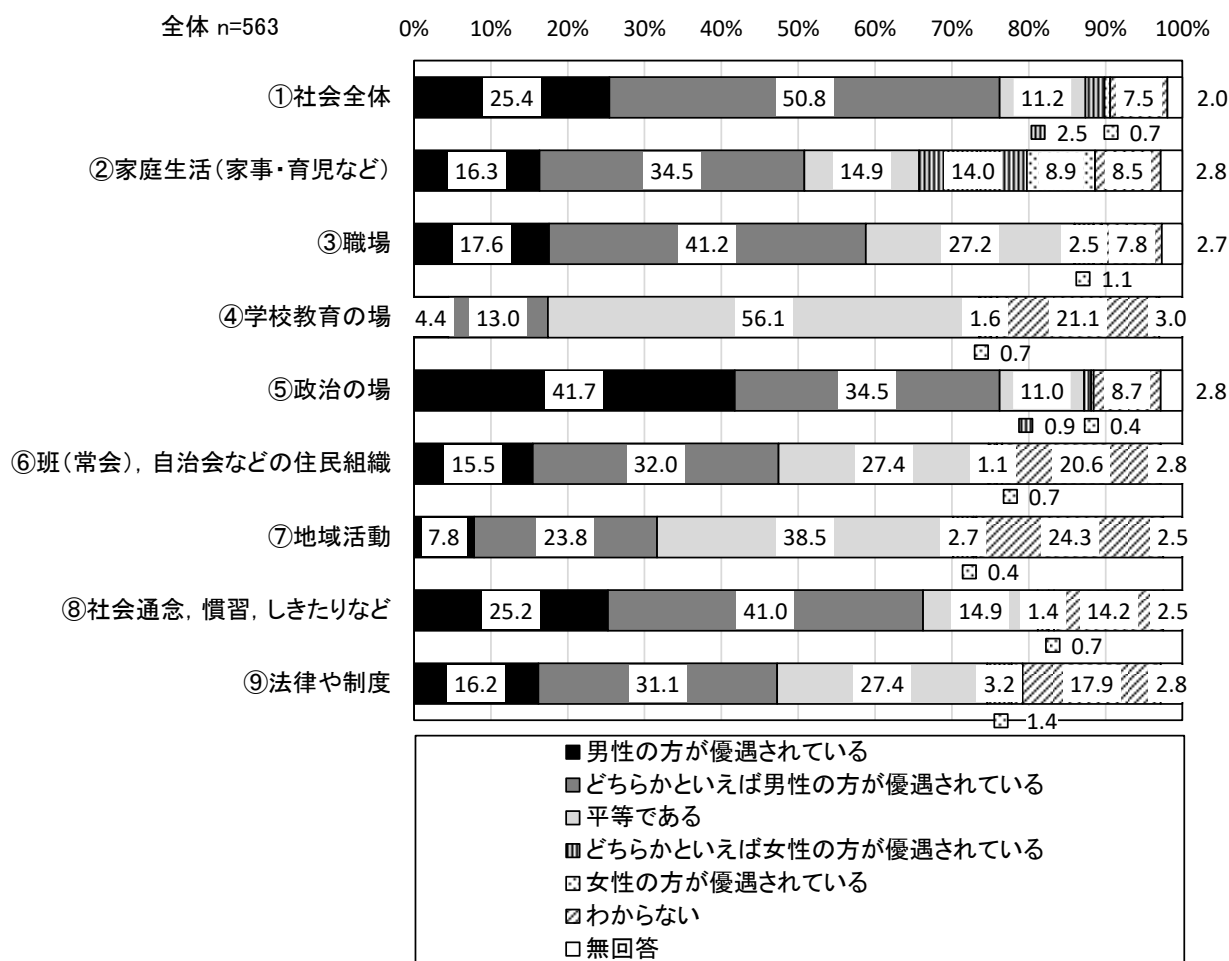
【出典】東海村総合相談支援課

2 目標別の調査結果（抜粋）

基本目標1 多様性の尊重と男女平等意識の形成

■各分野における男女の地位

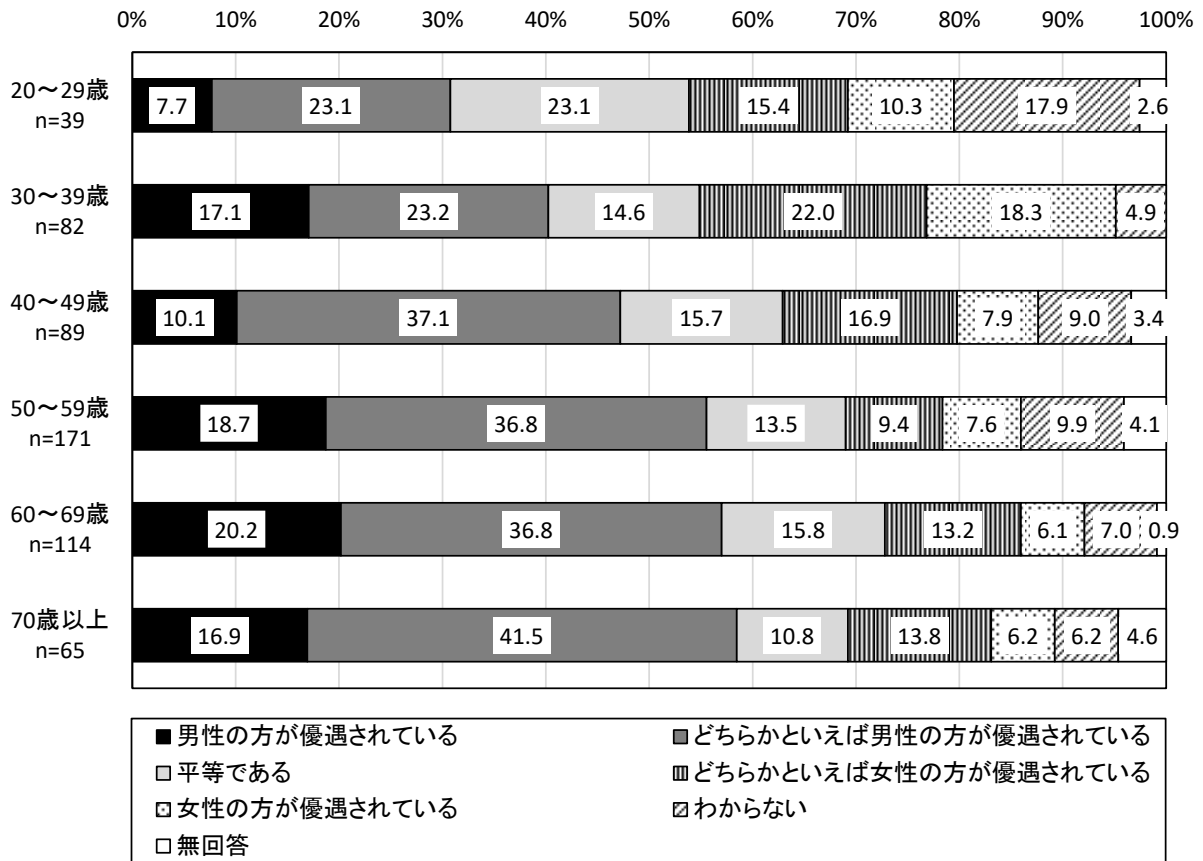
「平等である」と感じている割合が高い分野は、『学校教育の場』、『地域活動』、『班（常会）、自治会などの住民組織』、『法律や制度』であり、『学校教育の場』では5割を超えているものの、『社会全体』という枠組みでは約1割と、依然として多くの人は男性の方が優遇されていると感じているのが現状です。



出典：令和6（2024）年11月「東海村男女共同参画住民意識調査」より

■家庭生活（家事・育児など）分野における男女の地位

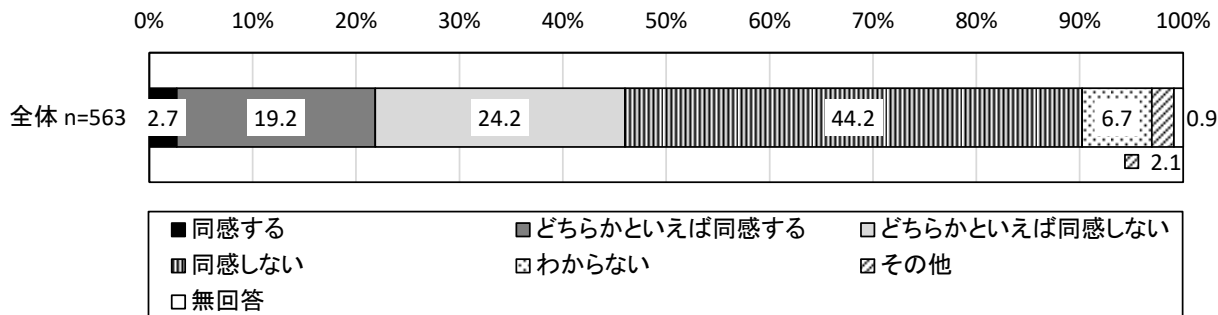
『家庭生活（家事・育児など）』の「男性の方が優遇されている」は、年齢別では60～69歳が20.2%で最も高く、次いで50～59歳が18.7%となっています。また、「平等である」は、20～29歳が23.1%で最も高く、次いで60～69歳が15.8%となっています。



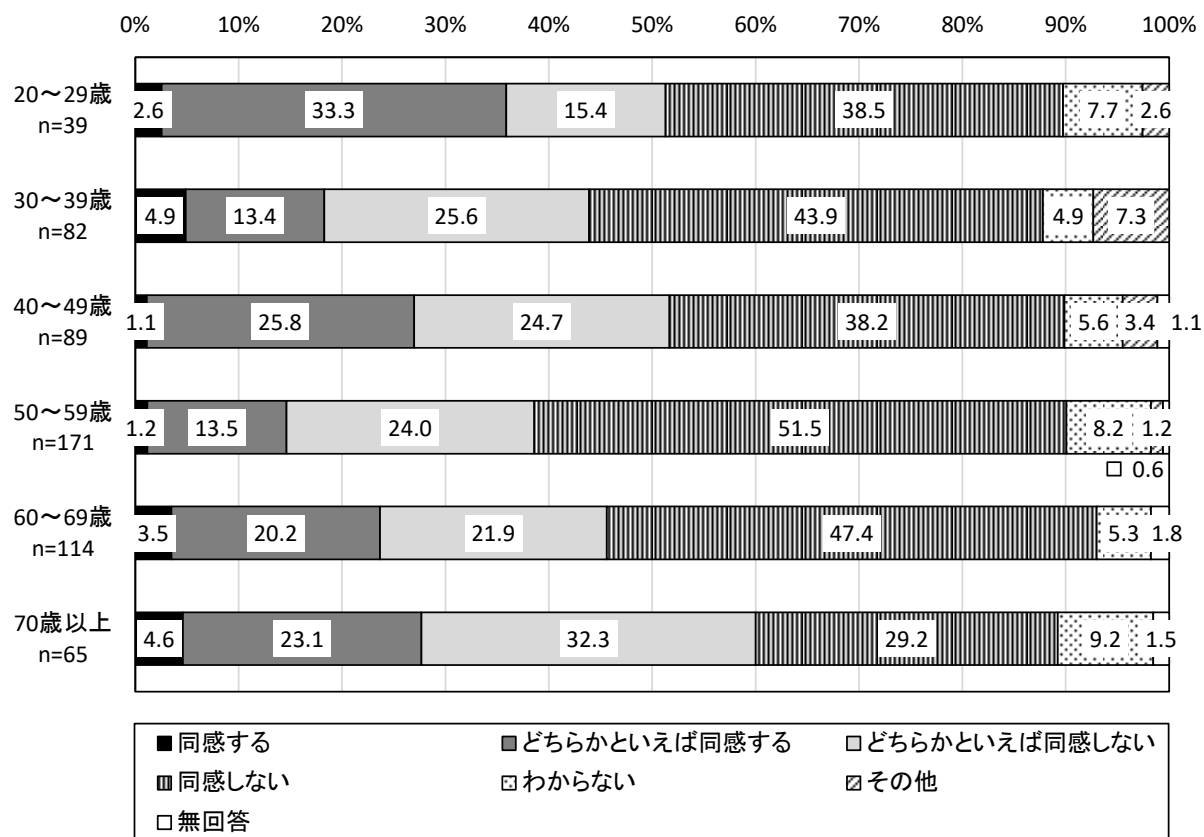
出典：令和6（2024）年11月「東海村男女共同参画住民意識調査」より

■ 男性は仕事、女性は家庭という考え方

『男性は仕事、女性は家庭』という考え方については、「同感する」と「どちらかといえば同感する」の合計値が約2割であるのに対して、「どちらかといえば同感しない」と「同感しない」の合計値は約7割を占めています。また、「同感する」と「どちらかといえば同感する」の合計値が「20～29歳」では3割を超えています。



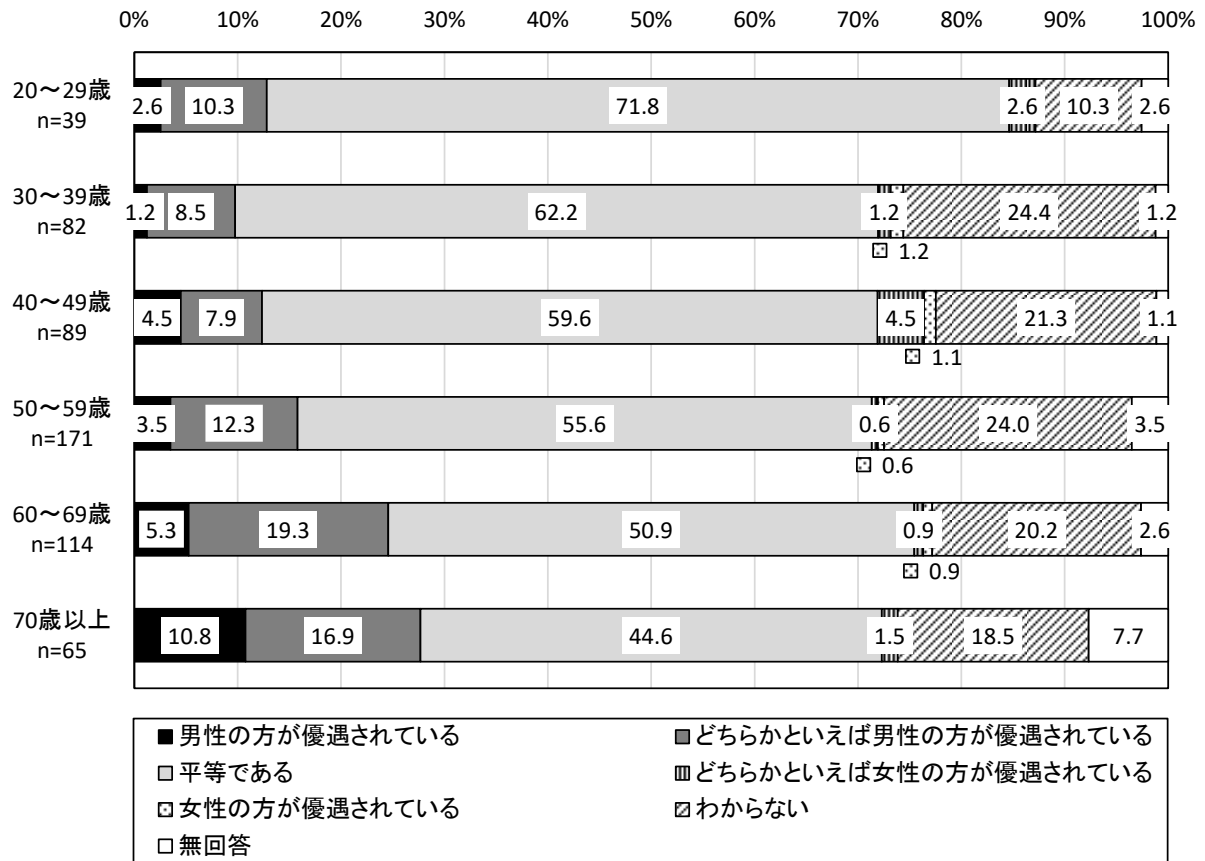
■ 年齢とのクロス集計結果



出典：令和6（2024）年11月「東海村男女共同参画住民意識調査」より

■ 学校教育の場における男女の地位

『学校教育の場』の「男性の方が優遇されている」は、年齢別では70歳以上が10.8%で最も高く、次いで60～69歳が5.3%となっています。また、「平等である」は、20～29歳が71.8%で最も高く、次いで30～39歳が62.2%となっています。

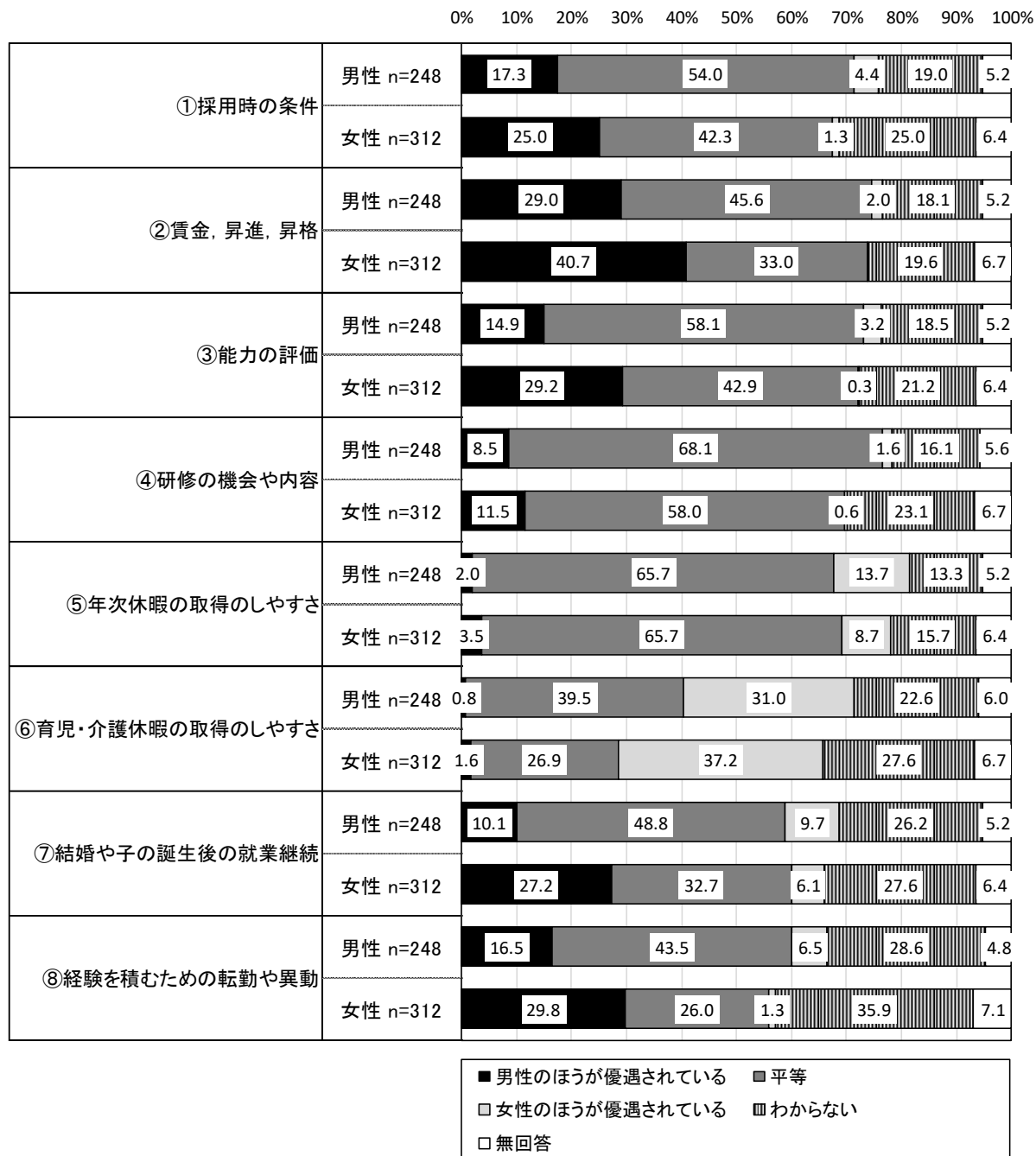


出典：令和6（2024）年11月「東海村男女共同参画住民意識調査」より

■職場における男女共同参画の状況

職場における男女共同参画の状況について、「平等」を見ると、男性では『④研修の機会や内容』が最も高く、次いで『⑤年次休暇の取得のしやすさ』が高くなっています。一方、女性では、『⑤年次休暇の取得のしやすさ』が最も高く、次いで『④研修の機会や内容』が高くなっています。

性別で見ると、「男性のほうが優遇されている」と回答した割合は、全ての項目において女性が男性を上回る結果となっています。

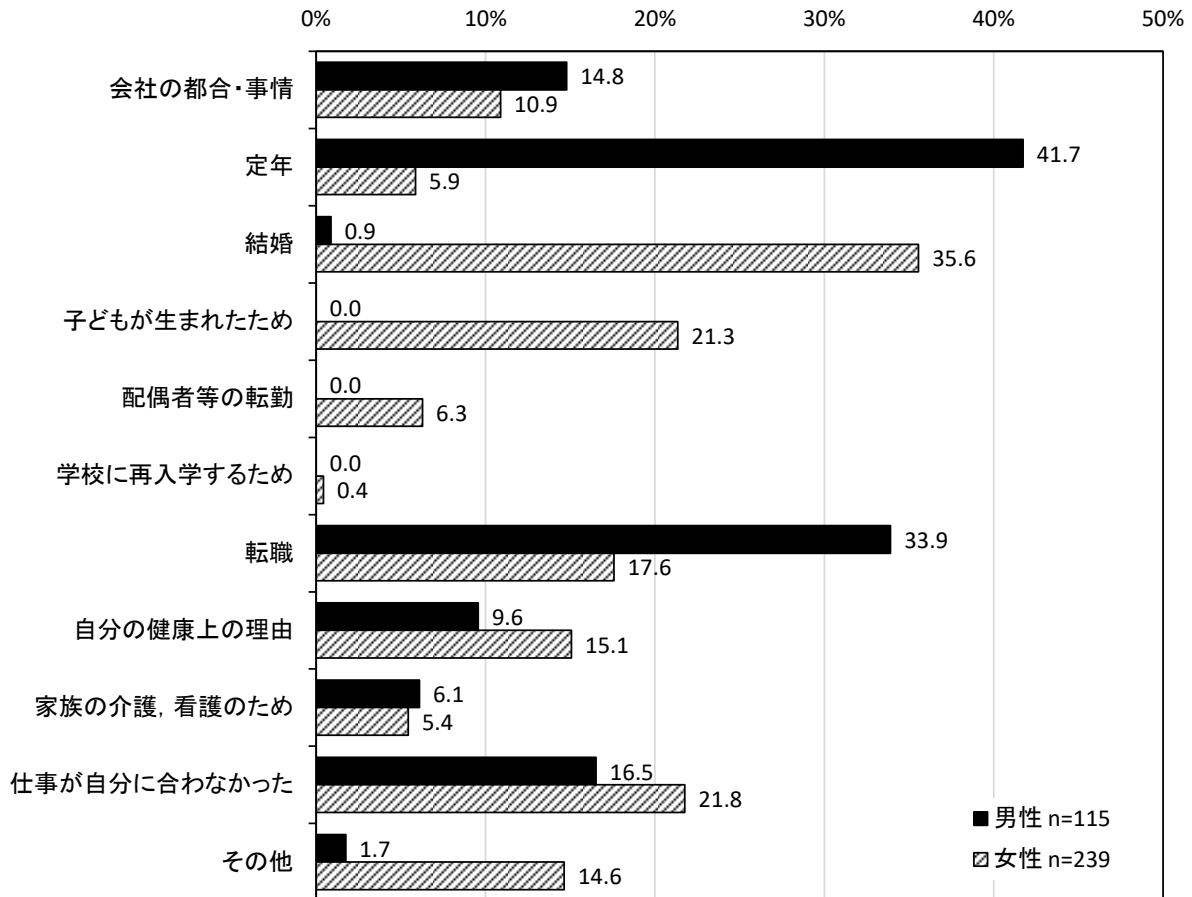


出典：令和6（2024）年11月「東海村男女共同参画住民意識調査」より



■退職を経験した人の主な退職理由

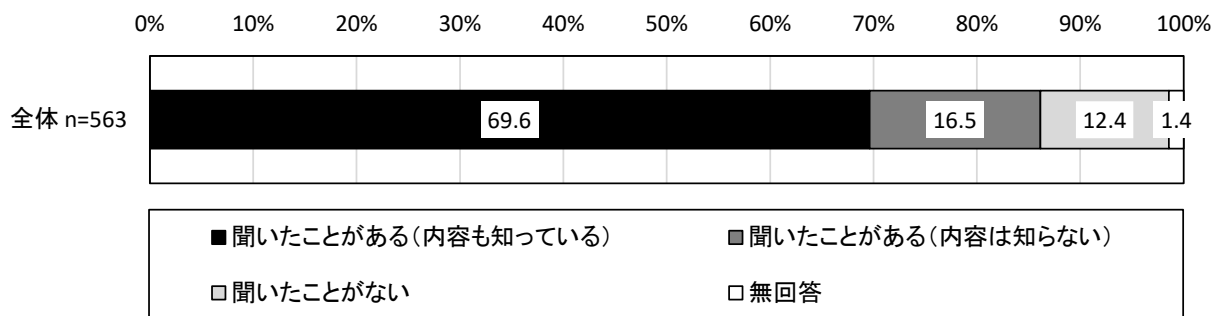
退職を経験した人の主な退職理由を性別で見ると、男性では「定年」と「転職」で約7割の回答がある一方で、女性は、「結婚」、「子どもが生まれたため」で約6割の回答があることから、女性にとって結婚・出産が就業を継続する上でのハードルになっている状況がうかがえます。



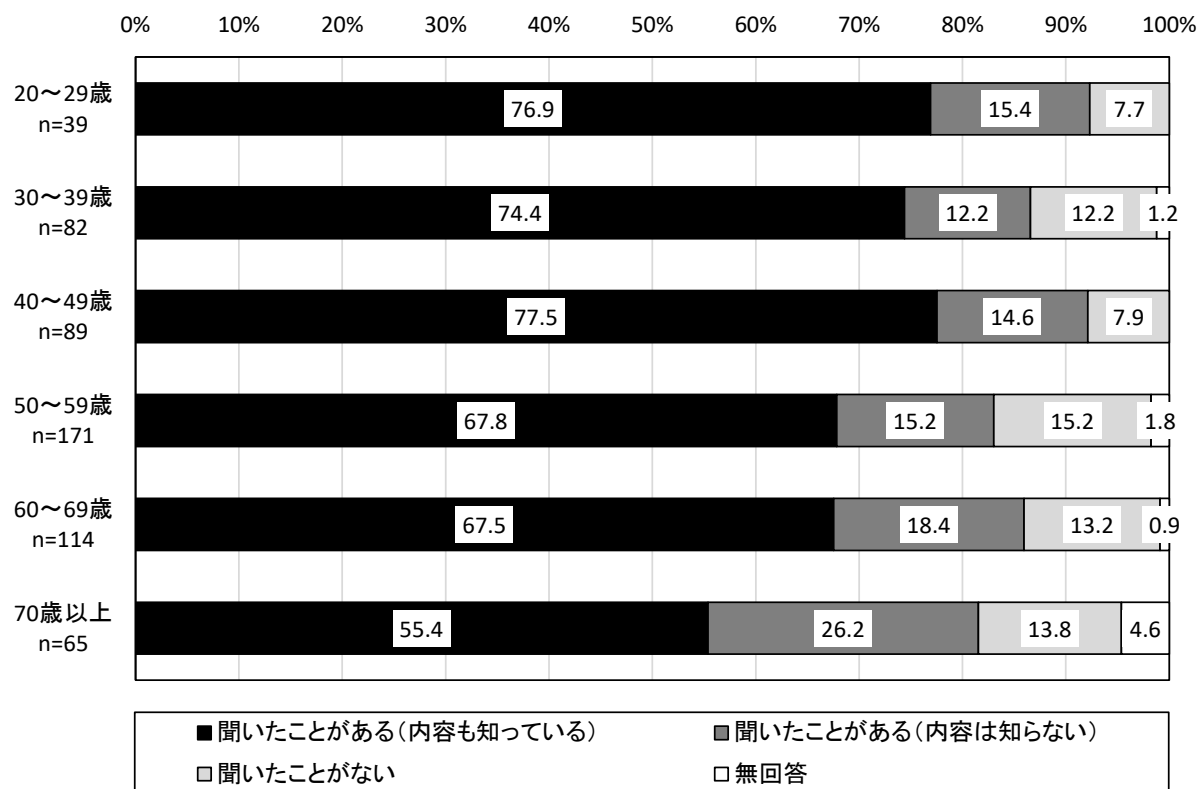
出典：令和6（2024）年11月「東海村男女共同参画住民意識調査」より

■ 性的少数者の認知度

性的少数者の認知度については、「聞いたことがある（内容も知っている）」が約7割の結果となっています。また、「聞いたことがある（内容も知っている）」と「聞いたことがある（内容は知らない）」の合計値が「20～29歳」、「40～49歳」では9割を超えております。



■ 年齢とのクロス集計結果

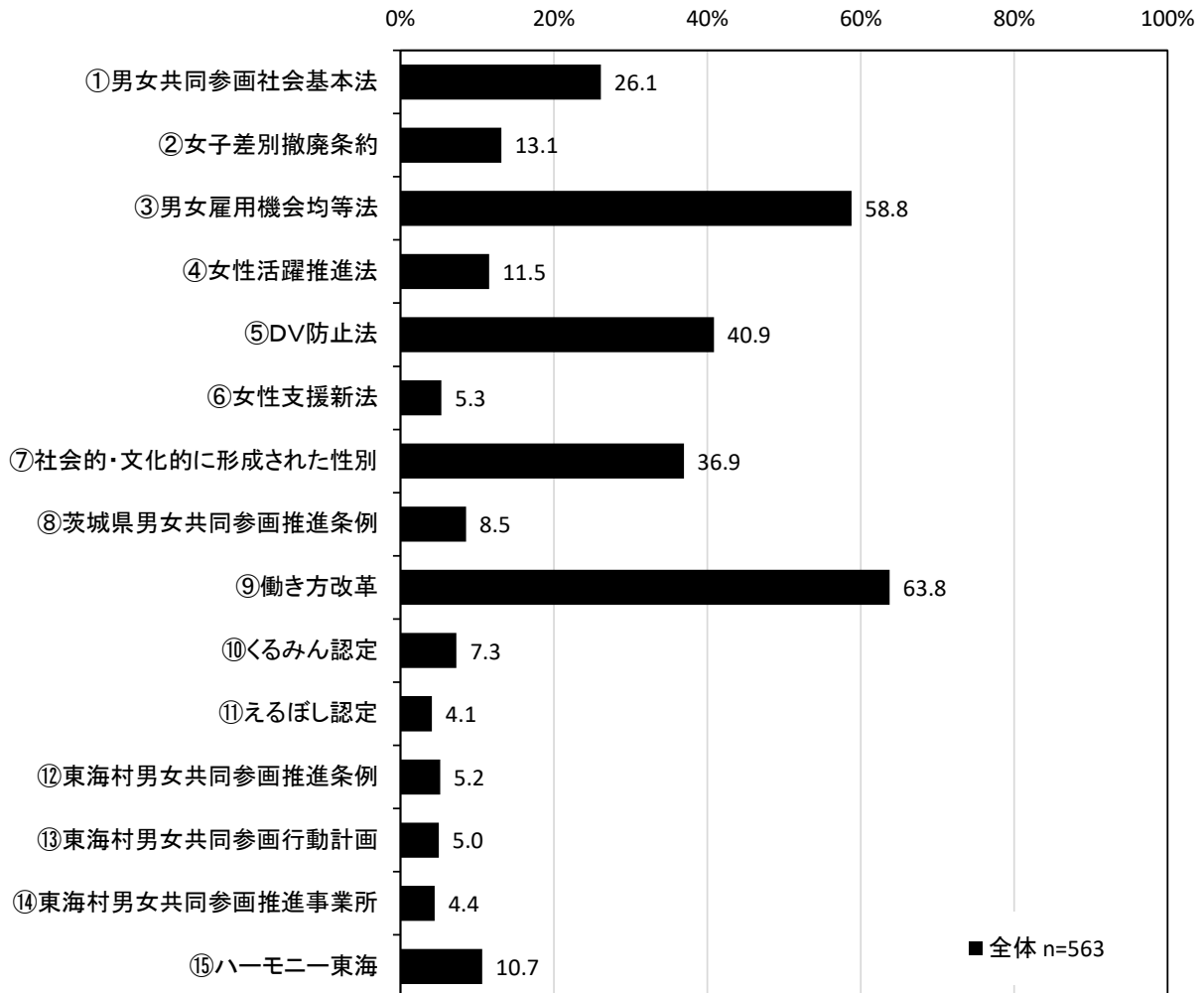


出典：令和6（2024）年11月「東海村男女共同参画住民意識調査」より



■ 男女共同参画に係る取組の認知度

法律や条例等の認知度「聞いたことがある（内容も知っている）」については、『⑨働き方改革』が63.8%で最も高く、次いで『③男女雇用機会均等法』が58.8%、『⑤DV防止法』が40.9%となっています。



出典：令和6（2024）年11月「東海村男女共同参画住民意識調査」より



●東海村の現状と課題

【現状】

- 男女平等の地位について考えを聞いたところ、社会全体では「男性のほうが優遇されている」が25.4%、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が50.8%と回答していることから約8割の回答者が、男性の方が優遇されていると感じています。また、分野別に見ると、『学校教育の場』は、「平等である」と感じている割合が最も高い分野でしたが、約6割の結果となっています。
- 『男性は仕事、女性は家庭』という考え方については、「同感する」と「どちらかといえば同感する」の合計値が約2割であるのに対して、「どちらかといえば同感しない」と「同感しない」の合計値は約7割を占めています。また、「同感する」と「どちらかといえば同感する」の合計値が「20～29歳」では3割を超えています。
- 男女共同参画に係る取組の認知度については、『働き方改革』や『男女雇用機会均等法』については半数を超える認知度でしたが、本村が男女共同参画社会の実現に向けて取り組んでいる『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』、『東海村男女共同参画推進事業所』や『ハーモニー東海』などについては、村民の認知度が十分ではない結果となっています。
- 退職を経験した人の主な退職理由を性別で見ると、男性では「定年」と「転職」で約7割の回答がある一方で、女性は「結婚」と「子どもが生まれたため」で約6割の回答があります。
- 性的少数者(LGBT等)の認知度については、「聞いたことがある(内容も知っている)」が69.6%、「聞いたことがある(内容は知らない)」が16.5%となっており、『聞いたことがある』の合計値は約9割となっています。

出典：令和6(2024)年11月「東海村男女共同参画住民意識調査」より

【課題・課題解決の方向性】

1. 性別にかかわらず互いを尊重し合う意識の形成

- 社会に根強く残る性別による不平等感を解消するため、ジェンダーに関する正しい理解を広める啓発活動を継続的に実施し、誰もが尊重される社会意識の醸成を図ります。

2. 家庭内での対等な関係づくりの促進

- 性別による役割分担の固定観念を見直し、家庭生活においても協働・対話を重視した関係性を築くための情報提供や地域での学びの場を充実させます。

3. 教育現場での男女平等教育の充実

- 学校教育を通じて、子どもたちが早い段階から多様性と平等の価値を理解できるよう、教職員向けの研修や教材の整備を進め、継続的な意識付けを行います。

4. 地域施策の認知向上と住民参画の促進

- 地域で取り組んでいる男女共同参画施策について、広報手段の多様化や住民との対話の場を設けることで、制度の認知度を高め、地域ぐるみでの参画意識を醸成します。



5. ダイバーシティ社会に関する情報発信の強化

- 条例や本計画、推進事業所などの取組内容を分かりやすく発信し、誰もが自分らしく活躍できる社会の実現に向けた理解を広げます。

6. 多様性を尊重する意識啓発の充実

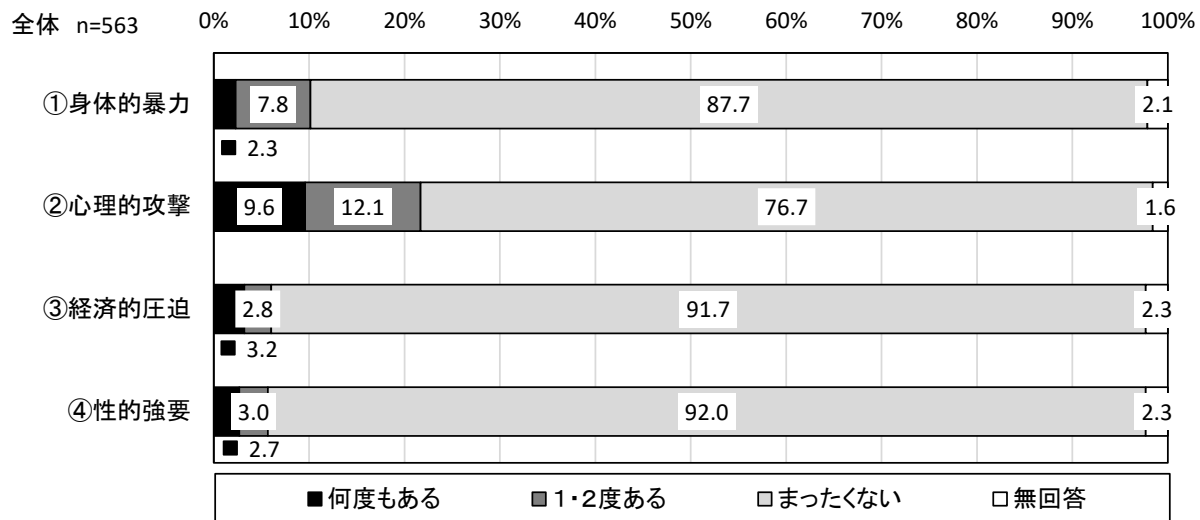
- 性別、年齢、ライフスタイルなどの違いを認め合う風土づくりのため、地域イベントや講座などを通じて、ダイバーシティの価値を共有する機会を増やします。



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

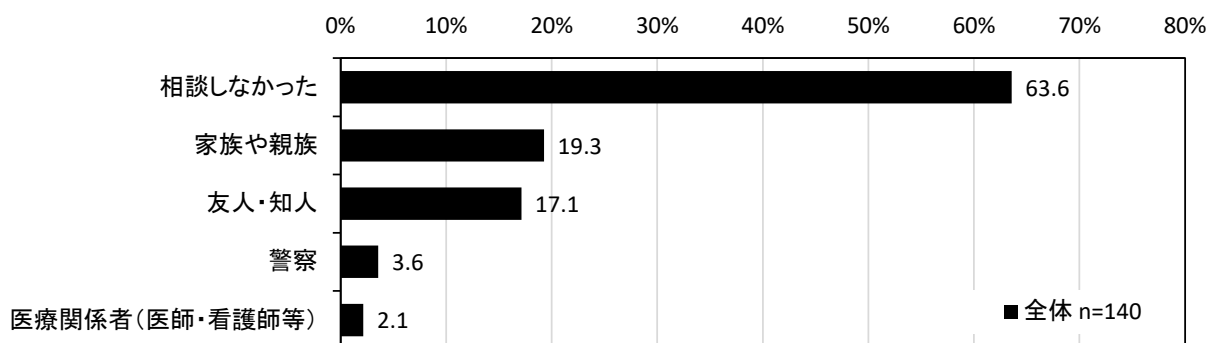
■ DVを受けた経験

DVを受けた経験の有無については、「何度もある」と「1・2度ある」の合計値を見ると、『心理的攻撃』が21.7%で最も高く、次いで『身体的暴力』が10.1%、『経済的圧迫』が6.0%となっています。



■ DVを受けたときの相談先（上位5項目）

DVを受けたときの相談先については、「相談しなかった」が63.6%と、DVの被害が潜在化している状況が見られます。

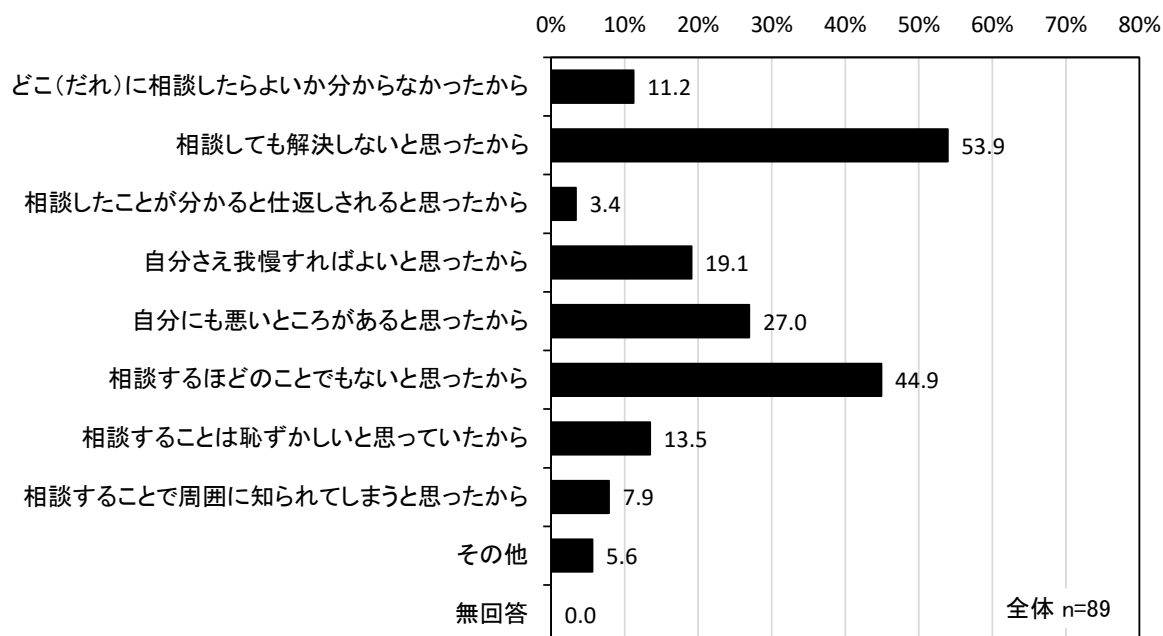


出典：令和6（2024）年11月「東海村男女共同参画住民意識調査」より



■ DVを受けたときに相談しなかった理由

DVを受けたときに相談しなかった理由としては、「相談しても解決しないと思ったから」が上位に挙げられています。

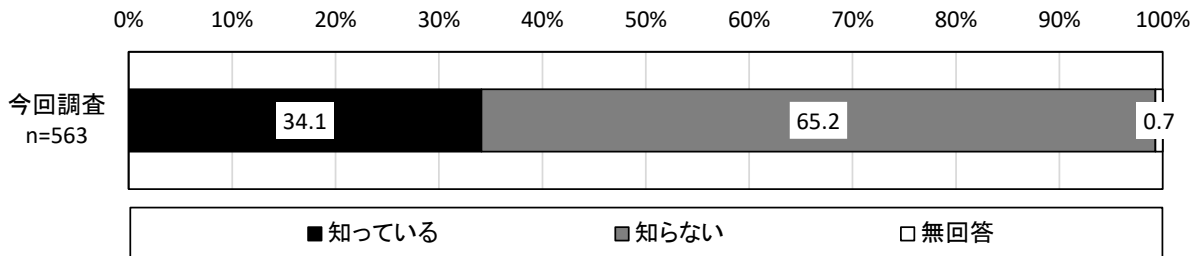


出典：令和6（2024）年11月「東海村男女共同参画住民意識調査」より

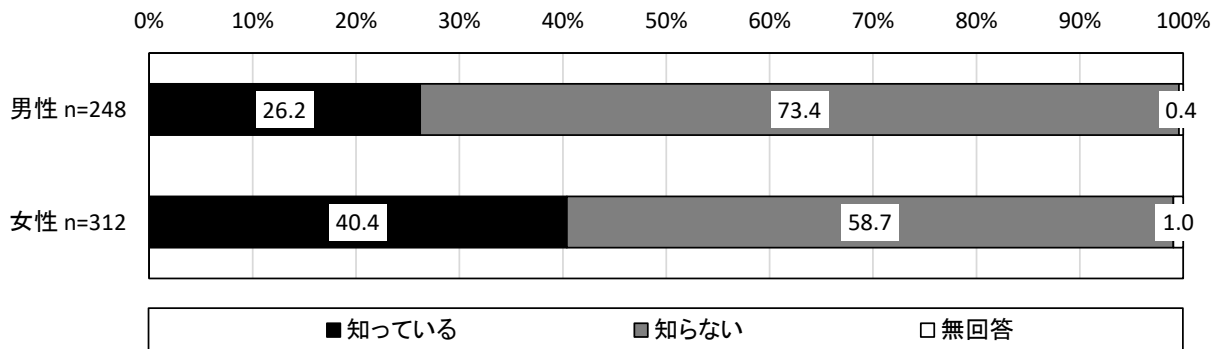


■ DV 相談窓口の認知度

DV 相談窓口の認知度については、「知っている」が約3割の結果となっています。また、「知っている」が「女性」では40.4%に対して、「男性」では26.2%と性別によって認知度の差がある状況がみられます。



■ 性別とのクロス集計結果

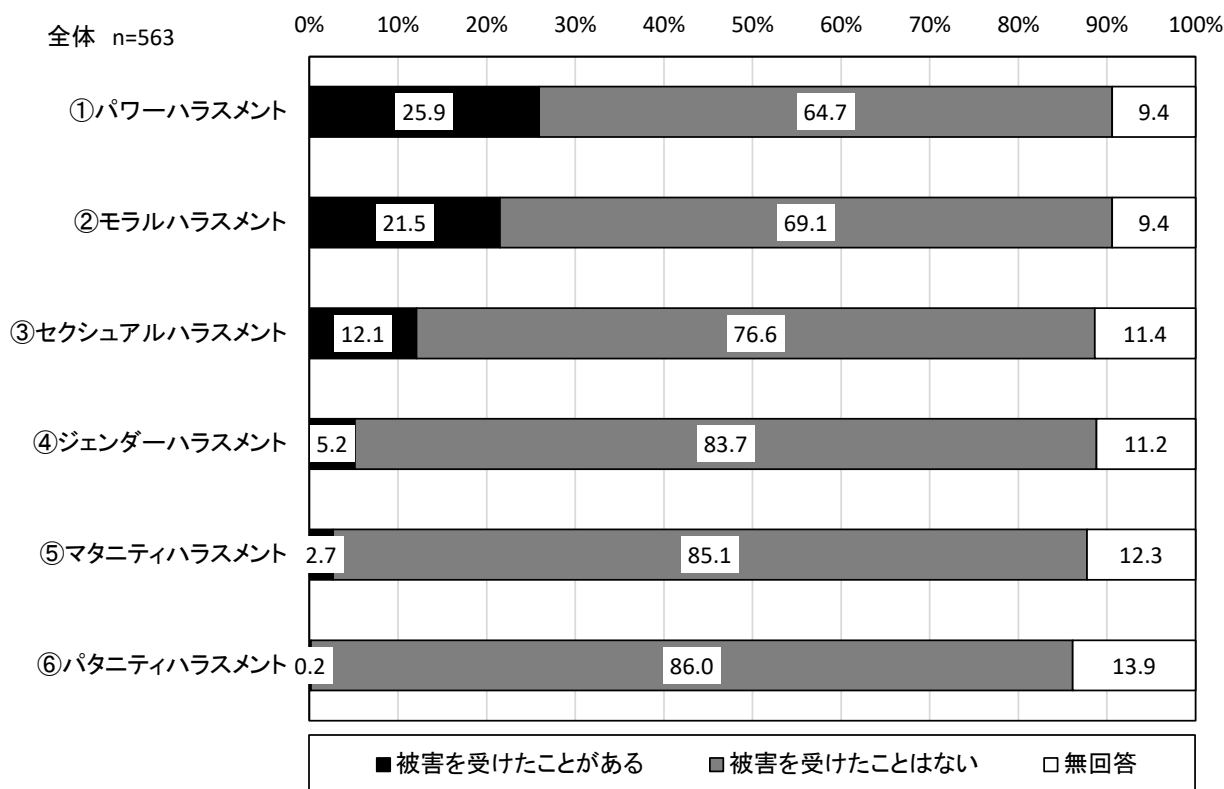


出典：令和6（2024）年11月「東海村男女共同参画住民意識調査」より



■各種ハラスメントを受けた経験

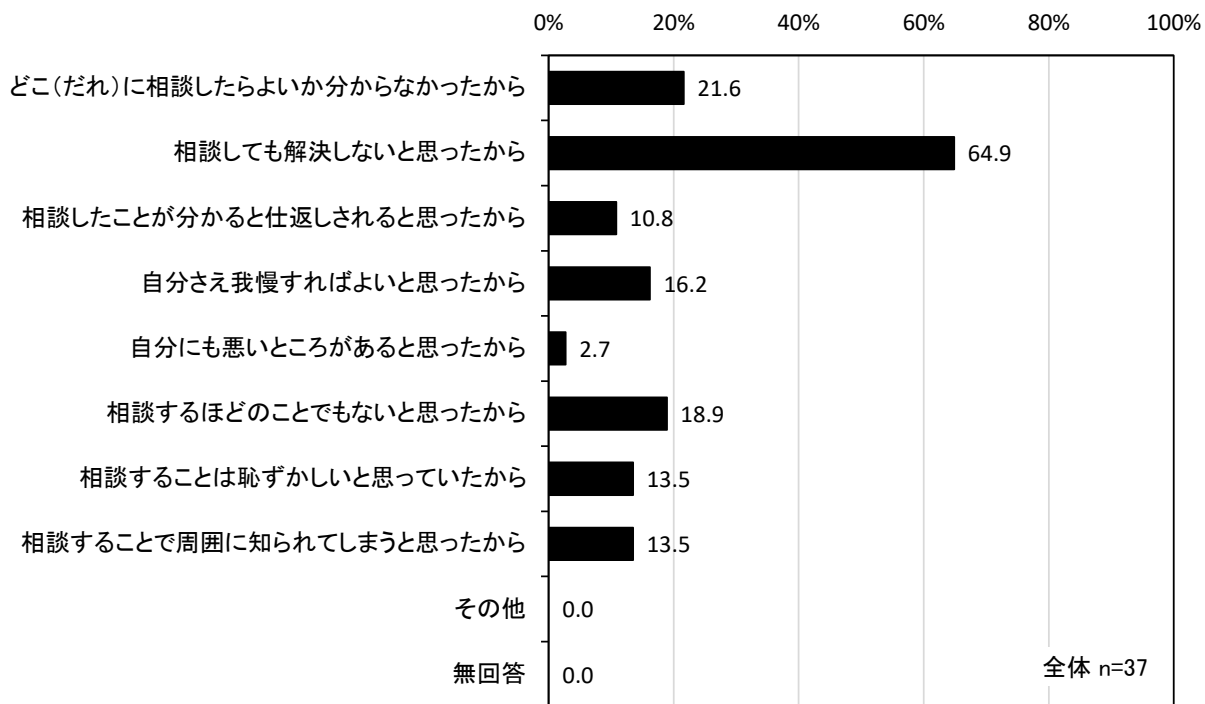
各種ハラスメントについて、自分自身が「被害を受けたことがある」の回答で高い割合を示しているのは、『パワーハラスメント』が最も高く、次いで『モラルハラスメント』、『セクシュアルハラスメント』となっています。



出典：令和6（2024）年11月「東海村男女共同参画住民意識調査」より

■セクシュアルハラスメントを受けたときに相談しなかった理由

セクシュアルハラスメントを受けたときに相談しなかった理由としては、「相談しても解決しないと思ったから」が64.9%で最も高く、次いで「どこ（だれ）に相談したらよいか分からなかったから」が21.6%となっています。



出典：令和6（2024）年11月「東海村男女共同参画住民意識調査」より



●東海村の現状と課題

【現状】

- ドメスティック・バイオレンス（以下 DV という。）の被害については、『身体的暴力』や『心理的攻撃』、『経済的圧迫』を受けた経験があると回答した人が一定数存在し、少数ではあるものの『性的強要』といった深刻な被害も報告されています。
- DV を受けた際の相談行動については、「相談しなかった」と回答した人が多数を占めており、DV 被害が潜在化している傾向が見受けられます。相談しなかった理由としては、「相談しても解決しないと思ったから」が最も多く挙げられており、支援への信頼が課題になっていることがうかがえます。
- 各種ハラスメントの被害状況では、『パワーハラスメント』（以下パワハラという。）が最も多く報告されており、次いで『モラルハラスメント』（以下モラハラという。）『セクシュアルハラスメント』（以下セクハラという。）が続いています。また、これらのハラスメントについては、被害を受けた本人だけでなく、周囲が見聞きした事例も多く、依然として深刻な社会問題であることがうかがえます。
- セクハラを受けた際に相談しなかった理由としては、「相談しても解決しないと思ったから」が最も多く、次いで「どこ（だれ）に相談したらよいか分からなかったから」が挙げられており、支援への信頼や相談窓口の周知不足が課題となっていることがうかがえます。
- 本村では、令和4年に総合福祉センター「絆」へ総合相談支援課を移転し、福祉に関する総合相談窓口としての機能を強化するとともに、女性生活相談員を配置し、DV や女性が抱える多様な問題に対し相談支援を行っています。しかしながら、調査では相談窓口を「知っている」と回答した人は限られており、その認知度向上が求められています。
- 女性が抱える困難な問題の相談窓口の認知度については、「知っている」が約3割の結果となっており、周知不足の状況がうかがえます。

出典：令和6（2024）年11月「東海村男女共同参画住民意識調査」より

【課題・課題解決の方向性】

1. 相談窓口の周知と相談者の心理的負担を軽減する対応

- 相談窓口を知らず相談できない人がいる状況を改善するため、相談窓口の存在を広く周知します。また、相談者のプライバシー保護に配慮し、相談への心理的負担の軽減を徹底することで、誰もが安心して相談できる体制づくりを進めます。

2. ハラスメント防止に向けた啓発と早期対応の仕組みづくり

- パワハラやモラハラ、セクハラなどの被害に対し、職場や地域での啓発活動を強化するとともに、被害の早期発見・対応が可能な相談・通報体制を整備します。



3. 「相談しても解決しない」という意識の払拭

- DV やハラスメントの相談に対して、対応の流れ、利用できる制度、プライバシーの保護等の支援体制について分かりやすく情報発信することで、相談への不安や諦めの意識を軽減し、支援の有効性を住民に伝えます。

4. 支援施策の認知度向上

- 相談窓口や支援制度の認知度向上のため、広報手段を工夫して制度の利用促進を図ります。

5. 相談支援機関の認知度向上

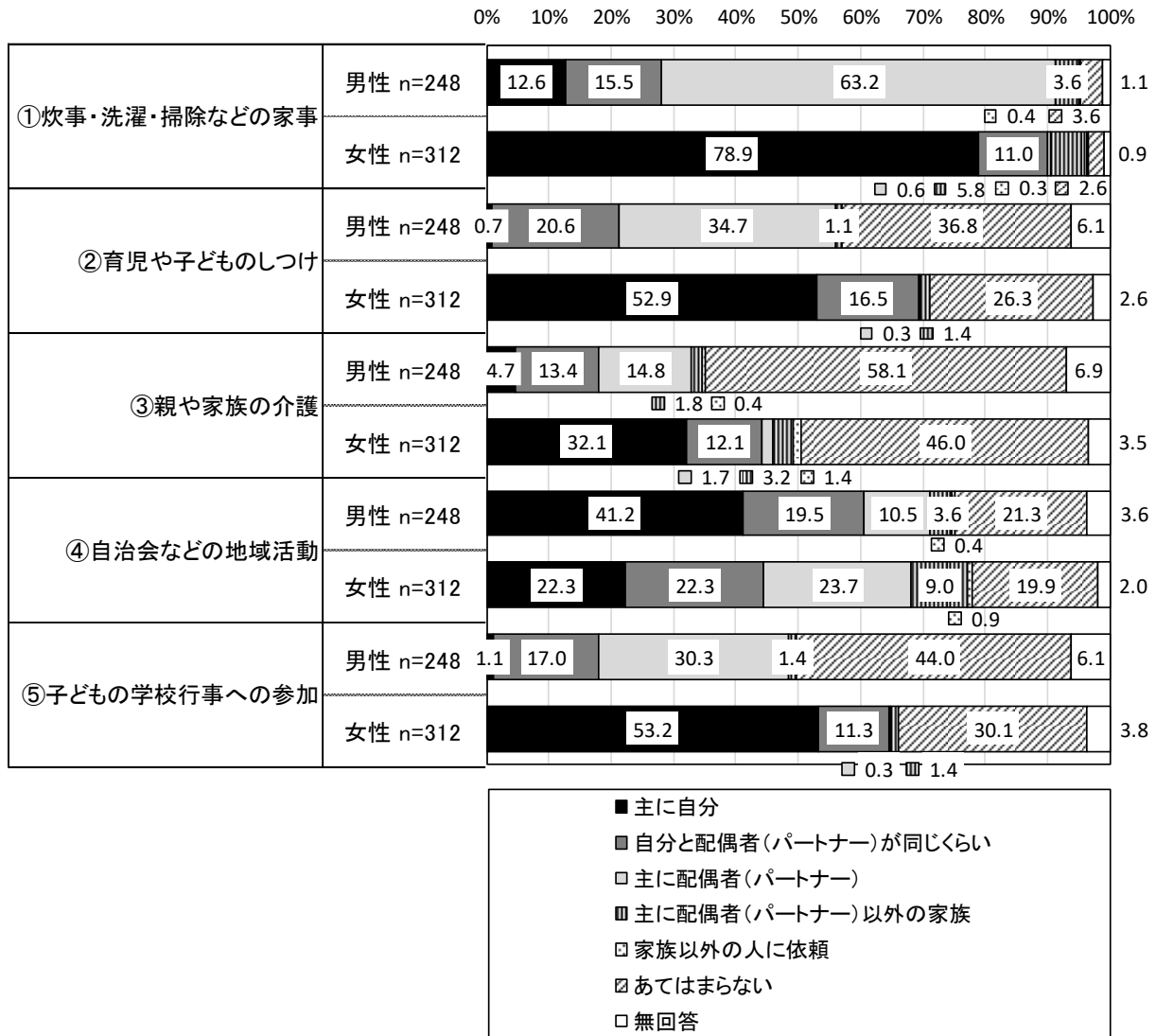
- 相談機能の充実とともに、広報媒体や地域イベント等を活用し、相談窓口や利用方法の周知に努めます。



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

■家庭の中での役割分担

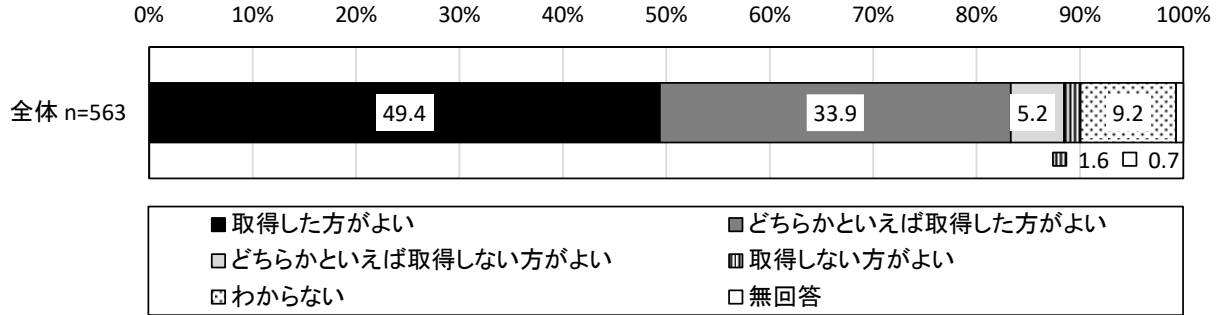
家庭における役割分担を性別で見ると、女性は、『④自治会などの地域活動』を除き、全ての項目で「主に自分」の割合が男性の割合を大きく上回っています。



出典：令和6（2024）年11月「東海村男女共同参画住民意識調査」より

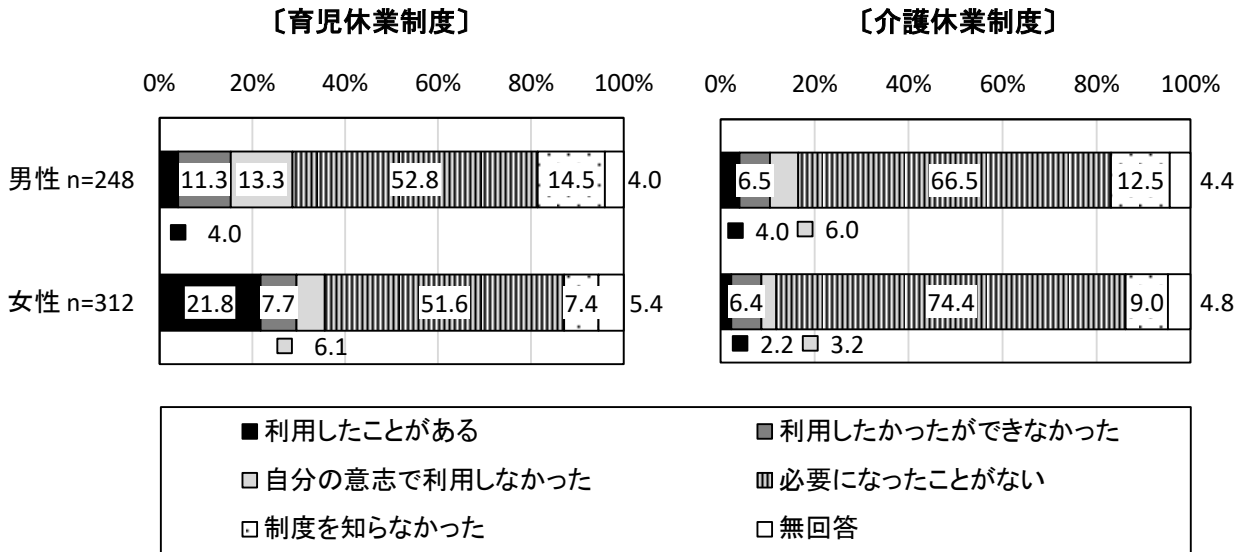
■ 男性が育児休業や介護休業を取得することに対する意識

男性が育児休業や介護休業を取得することに対しては、「取得した方がよい」と「どちらかといえば取得した方がよい」の合計値が約8割となっています。



■ 育児休業制度と介護休業制度の利用状況

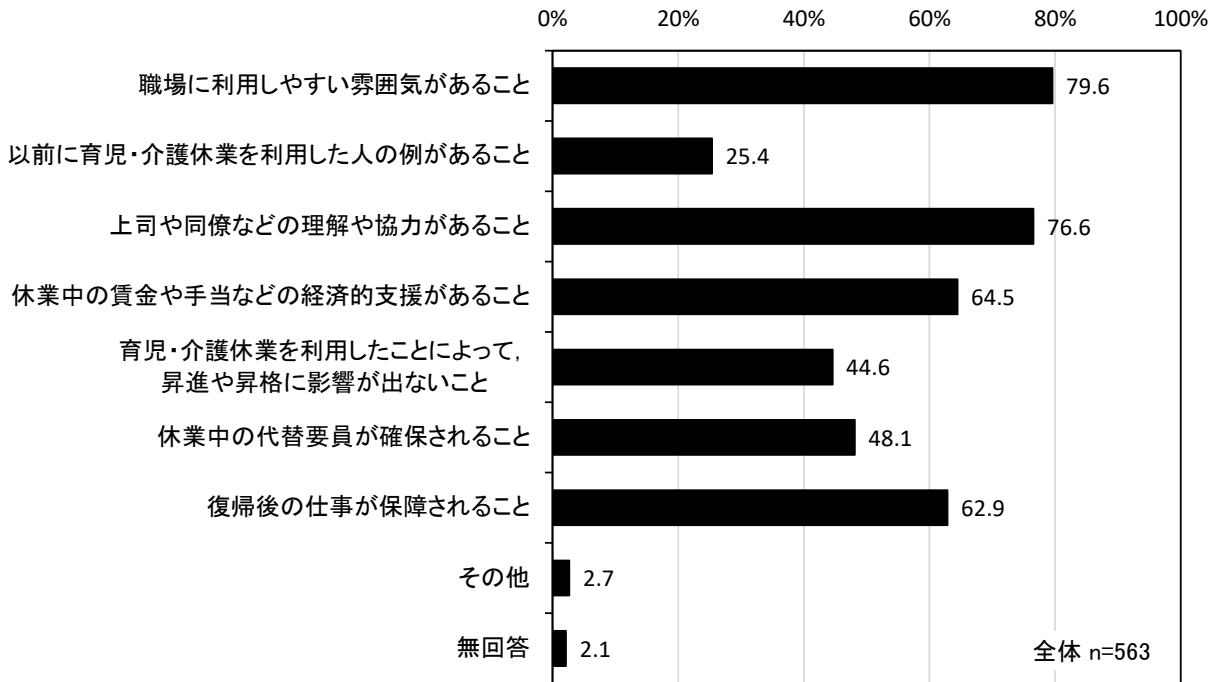
育児休業制度の利用状況について、「利用したことがある」は、男性が4.0%となっています。介護休業制度の利用状況については、「利用したことがある」は男女ともに極めて少ない割合となっています。また、育児休業制度を「利用したかったができなかった」は、男性、女性ともに約1割となっています。



出典：令和6（2024）年11月「東海村男女共同参画住民意識調査」より

■ 育児休業制度や介護休業制度を利用しやすくするために

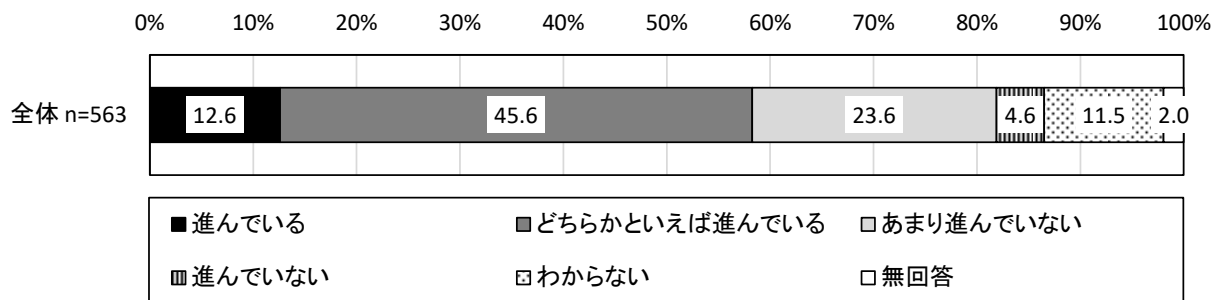
育児休業制度や介護休業制度を利用しやすくするためには、「職場に利用しやすい雰囲気があること」、「上司や同僚などの理解や協力があること」、「休業中の賃金や手当などの経済的支援があること」が上位に挙げられています。



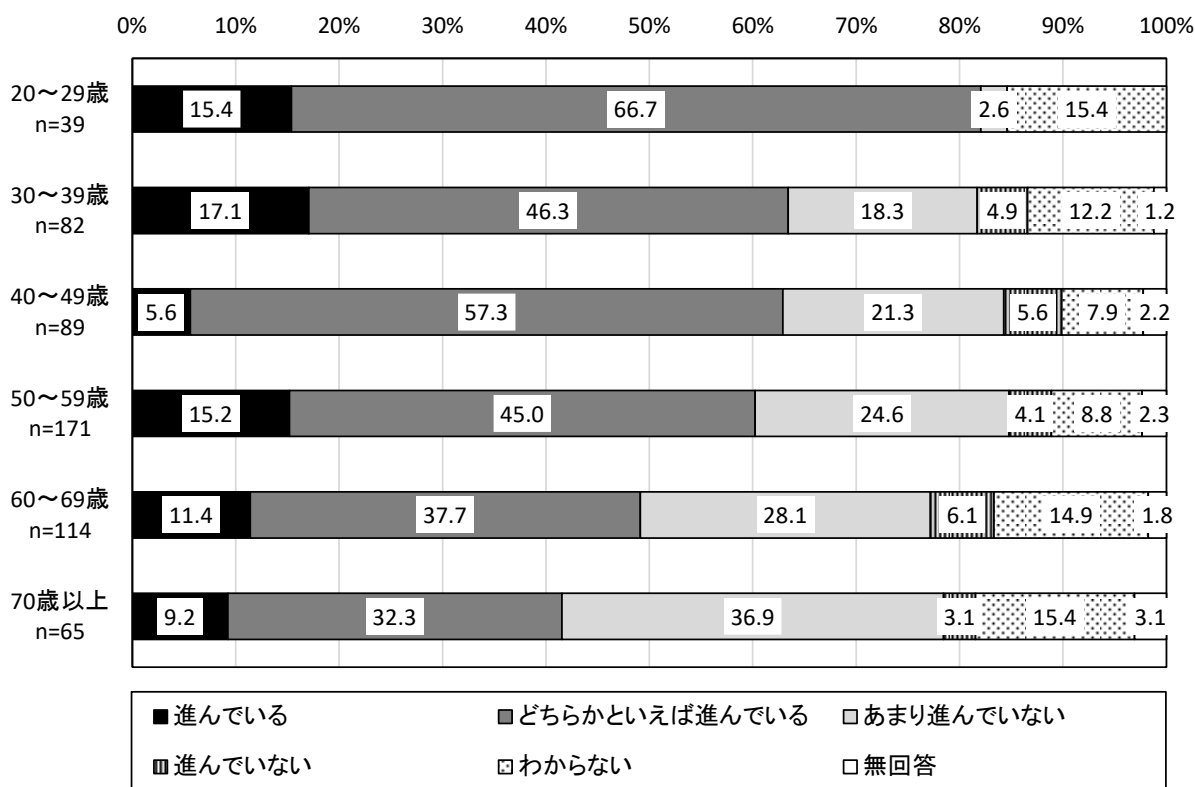
出典：令和6（2024）年11月「東海村男女共同参画住民意識調査」より

■ 就労環境における女性活躍の取組について

就労環境における女性活躍の取組については、「どちらかといえば進んでいる」が45.6%で最も高く、次いで「あまり進んでいない」が23.6%、「進んでいる」が12.6%となっています。また、年齢別では「どちらかといえば進んでいる」が20～29歳で最も高く、一方で「あまり進んでいない」は70歳以上が最も高くなっています。



■ 年齢とのクロス集計結果



出典：令和6（2024）年11月「東海村男女共同参画住民意識調査」より

●東海村の現状と課題

【現状】

- 職場における男女共同参画の状況について、性別による優遇がなく「平等」と思う項目を見ると、男性では『研修の機会や内容』が68.1%で最も高く、次いで『年次休暇の取得のしやすさ』が65.7%で高くなっています。また、「男性のほうが優遇されている」では、『賃金、昇進、昇格』が男性女性ともに最も高く、男性では29.0%、女性では40.7%となっています。このことから、制度面では一定の平等が確保されつつあるものの、昇進や昇格などのキャリア形成に関わる領域では、性別による格差が認識されている状況が見られます。一方で、「女性のほうが優遇されている」では、『育児・介護休暇の取得のしやすさ』が男性女性ともに最も高く、男性では31.0%、女性では37.2%となっています。育児や介護は女性の仕事であるという無意識の思い込みが、性別による格差につながっている状況がうかがえます。
- 退職を経験した人の主な退職理由を性別で見ると、男性では「定年」と「転職」で約7割の回答がある一方で、女性は、「結婚」、「子どもが生まれたため」で約6割の回答があることから、女性にとって結婚・出産が就業を継続する上でのハードルになっている状況がうかがえます。
- 家庭における役割分担を性別で見ると、女性は、『自治会などの地域活動』を除き、全ての項目で「主に自分」の割合が男性の割合を大きく上回っていることから、家庭の役割分担においては、性別による固定的役割分担意識の解消は進んでいない状況が見られます。
- 育児休業制度の利用状況について、「利用したことがある」は、男性が4.0%と、依然として男性の育児休業の取得が促進されていないのが現状です。介護休業制度の利用状況については、「利用したことがある」は男女ともに極めて少ない割合となっています。
- 育児休業制度や介護休業制度を利用しやすくするためには、「職場に利用しやすい雰囲気があること」、「上司や同僚などの理解や協力があること」、「休業中の賃金や手当などの経済的支援があること」が上位に挙げられていることから、育児休業制度及び介護休業制度を利用することに対する職場の理解が求められています。
- 『男性は仕事、女性は家庭』という考え方については、「同感する」と「どちらかといえば同感する」の合計値が約2割であるのに対して、「どちらかといえば同感しない」と「同感しない」の合計値は約7割を占めています。また、「同感する」と「どちらかといえば同感する」の合計値が「20～29歳」では3割を超えています。若年層の性別役割意識が一定数残っていることが見受けられます。
- 就労環境における女性活躍の取組については、「進んでいる」と「どちらかといえば進んでいる」を合わせた『進んでいる』の合計値が約6割となっています。また、年代が高くなるほど、『進んでいる』の割合が低くなる傾向が見受けられます。

出典：令和6（2024）年11月「東海村男女共同参画住民意識調査」より



【課題・課題解決の方向性】

1. キャリア形成における性別格差の是正

- 昇進や異動などの機会における性別による不平等感を解消するため意識啓発を進め、誰もが公平にキャリアを築ける職場環境づくりを推進します。

2. ライフイベントと就業継続の両立支援

- 結婚・出産などのライフイベントを理由とした退職を防ぐため、柔軟な働き方や支援制度の充実を図り、女性が安心して働き続けられる環境を整備します。

3. 若年層への性別役割分担意識の啓発

- 若年層に残る性別による固定観念を払拭するため、学校や地域での継続的な啓発活動を通じて、多様性と平等の価値を伝える機会を増やします。

4. 家庭内での協働意識の醸成

- 家庭における性別による役割分担の偏りを是正するため、男女が協力し合える関係性を築くための情報提供や地域での学びの場を充実させます。

5. 働き方の見直しによる意識改革

- 理想と現実の乖離を解消するため、仕事中心の生活からの転換を促し、家庭・地域との両立を支援する働き方改革を推進します。

6. 育児・介護休業制度の利用促進

- 育児・介護休業の取得率向上のため、職場の理解と支援体制の整備を進め、誰もが安心して制度を利用できる環境づくりを図ります。

7. 制度運用の改善と周知の強化

- 育児・介護休業制度の利用希望者が取得できるよう、制度の運用改善と分かりやすい情報発信を行い、制度の実効性と認知度を高めます。

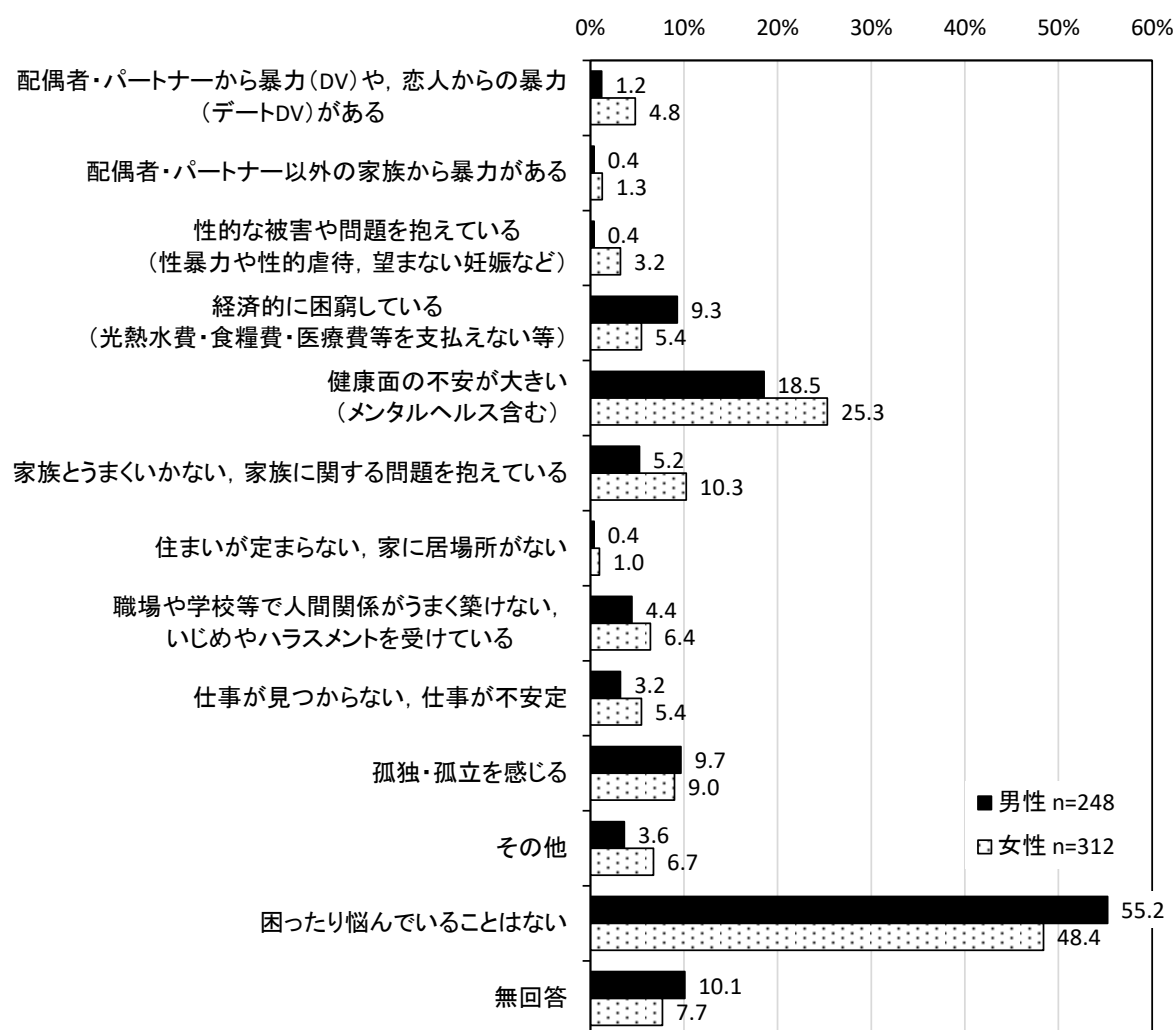


基本目標4 男女の健康と安心を支える暮らしの実現

■ 困ったり、悩みを抱えたことの有無

困ったり、悩みを抱えたことについては、男性では「健康面の不安が大きい（メンタルヘルス含む）」が最も高く、次いで「孤独・孤立を感じる」が高くなっています。一方、女性では、「健康面の不安が大きい（メンタルヘルス含む）」が最も高く、次いで「家族とうまくいかない、家族に関する問題を抱えている」が高くなっています。

また、「困ったり悩んでいることはない」は男性女性ともに約5割となっています。



出典：令和6（2024）年11月「東海村男女共同参画住民意識調査」より

■ 困ったり、悩みを抱えたときの相談先

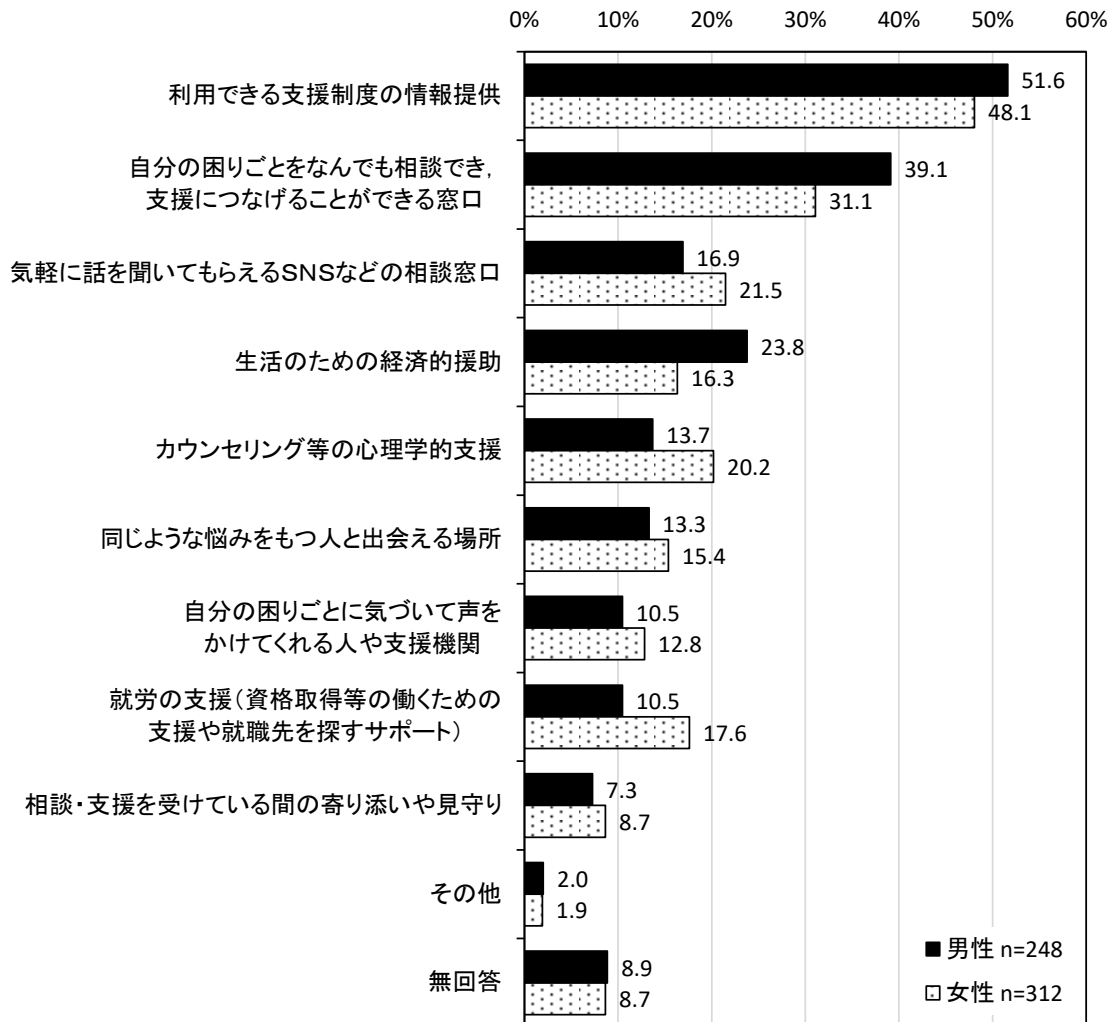
困ったり、悩みを抱えたときの相談先については、「主に自分一人で何とかしようとしている」を見ると、『⑤健康問題』が15.8%で最も高く、次いで『⑥家庭問題』が10.1%、『⑦職場・地域等との関係』が8.9%となっています。



出典：令和6（2024）年11月「東海村男女共同参画住民意識調査」より

■自身が抱える困難を解決するために必要な環境や支援

自身が抱える困難を解決するために必要な環境や支援を性別で見ると、全体上位2項目の「利用できる支援制度の情報提供」、「自分の困りごとをなんでも相談でき、支援につなげることができる窓口」では男性、女性ともに高くなっています。



出典：令和6（2024）年11月「東海村男女共同参画住民意識調査」より

●東海村の現状と課題

【現状】

- 困ったり、悩みを抱えたことについての回答で最も高い割合を示しているのは、「健康面の不安が大きい（メンタルヘルス含む）」でした。次いで「孤独・孤立を感じる」、「家族とうまくいかない、家族に関する問題を抱えている」となっています。性別で見ると、男性、女性ともに「健康面の不安が大きい（メンタルヘルス含む）」が最も高くなっています。
- 困ったり悩みを抱えたときの相談先に関して、「主に自分一人で何とかしようとしている」と答えた人の割合を見ると、『健康問題』が最も高く、次いで『家庭問題』、『職場・地域等との関係』となっています。これらの結果から、多くの人々が健康や家庭、職場での悩みを一人で抱え込みがちであることが分かります。
- また、困難を解決するために必要な支援として、「利用できる支援制度の情報提供」や「自分の困りごとをなんでも相談でき、支援につなげることができる窓口」が求められており、SNSを活用した気軽な相談窓口や経済的支援へのニーズも一定数あることから、オンライン・オフライン双方での相談体制の充実が求められます。

出典：令和6（2024）年11月「東海村男女共同参画住民意識調査」より

【課題・課題解決の方向性】

1. 性別に関係なく、悩みを共有し支え合う社会の実現

- 心や体の不調、家庭の悩みなどを抱えたとき、男性も女性も関係なく、みんなが助け合える気持ちを育てることが大切です。そのために、相手の気持ちに寄り添ったり、話をしっかり聞いたりする力を育てる活動を進めます。

2. 家庭の悩みや孤独を、性別に関係なく相談できる関係づくり

- 家庭の中で一人で悩んだり、対立したりしないように、「男だから」「女だから」といった決めつけを見直し、話し合いを大切にする関係をつくるための地域の支えや情報を充実させます。

3. 学校における心の健康や孤独について学ぶ機会の充実

- 子どもたちが心の不調や孤独について理解し、自分から助けを求められるように、学校で心の健康について学ぶ時間や相談できる仕組みを整えていきます。

4. DVや性被害などの相談がしやすい環境づくり

- 家庭内暴力や性に関する被害など、話しにくい悩みも、性別に関係なく安心して相談できるように、SNSや地域の話し合いの場などを活用して、相談しやすい環境を整えます。



5. 支援制度や相談窓口に関する情報の分かりやすさの向上

- 困ったときに使える制度や相談窓口の情報が十分に知られていないため、住民がすぐに必要な支援を受けられるように、分かりやすく情報を伝え、いろいろな方法で広めていきます。

6. 誰でも利用できる支援制度の周知

- 性別や家庭の状況に関係なく、誰でも自分らしく相談や支援を受けられるように、制度の内容を広く知らせ、インターネットでも対面でも相談できる窓口を充実させます。

令和6（2024）年11月「東海村男女共同参画住民意識調査」

調査時期：令和6年11月8日～令和6年12月18日

調査対象：20歳以上74歳以下の東海村に住所を有する方

（令和6年10月末日現在における住民基本台帳を基に、男女各1,000人を無作為抽出）

有効回答数：配布数2,000件 回収数563件

回収率28.2%（男性24.8%、女性31.2%）



3 計画の策定経過

期日	内容
令和6（2024）年 7月31日（水）	▼令和6年度第1回 東海村男女共同参画推進庁内連絡会議 ➢ 住民意識調査項目に係る各課の意向調査について
令和6（2024）年 10月10日（木）	▼令和6年度第2回 東海村男女共同参画推進委員会 ➢ 男女共同参画住民意識調査について（意見交換）
令和7（2025）年 2月19日（水）	▼令和6年度第2回 東海村男女共同参画推進庁内連絡会議 ➢ 第6次計画の策定について
令和7（2025）年 4月17日（木）	▼令和7年度第1回 東海村男女共同参画推進委員会 ➢ 次期男女共同参画行動計画の策定について（諮問） ➢ 第6次計画の概要について ➢ 第6次計画策定スケジュールについて ➢ 令和6年度住民意識調査結果報告
令和7（2025）年 5月27日（火）	▼令和7年度第1回 東海村男女共同参画推進庁内連絡会議 ➢ グループワーク テーマ：これまでとこれからの男女共同参画推進に係る取組について
令和7（2025）年 6月26日（木）	▼令和7年度第2回 東海村男女共同参画推進委員会 ➢ 第5次計画総括（案）について ➢ 第6次計画構成（案）について
令和7（2025）年 7月11日（金）～ 7月31日（木）	▼東海村男女共同参画推進庁内連絡会議（書面調査） ➢ 各課関連施策・事業の確認について
令和7（2025）年 10月29日（水）～ 11月5日（水）	▼東海村男女共同参画推進委員会（書面決議） ➢ 第6次計画素案について
令和7（2025）年 11月19日（水）	▼令和7年度第2回 東海村男女共同参画推進庁内連絡会議 ➢ 第6次計画素案について
令和7（2025）年 12月25日（木）～ 令和8年1月30日（金）	◎パブリックコメント ➢ 村公式HP、広報とうかい及び村公式SNSにて周知 ➢ 村内公共施設へ閲覧用資料を設置 ➢ 村の男女共同参画・女性活躍推進関係機関へ周知
令和8（2026）年 2月12日（木）	▼令和7年度第3回 東海村男女共同参画推進庁内連絡会議 ➢ 第6次計画（案）について
令和8（2026）年 2月19日（木）	▼令和7年度第3回 東海村男女共同参画推進委員会 ➢ 第6次計画（案）について
令和8（2026）年 2月25日（水）	▼東海村男女共同参画推進委員会 ➢ 第6次東海村男女共同参画行動計画の策定について（答申）
令和8（2026）年 3月27日（金）	☆庁議決定（予定）

4 諮問・答申

東海村諮問第2号
令和7年4月17日

東海村男女共同参画推進委員会 殿

東海村長 山田 修

東海村男女共同参画行動計画の策定について（諮問）

本村における職場や家庭・教育機関など、あらゆる場でのジェンダー平等やダイバーシティを推進し、誰もが対等な立場で参画、活躍できる社会を目指すための取組みを示す東海村男女共同参画行動計画を策定するに当たり、貴委員会の意見を求めます。

東男女推答申第1号
令和8年2月25日

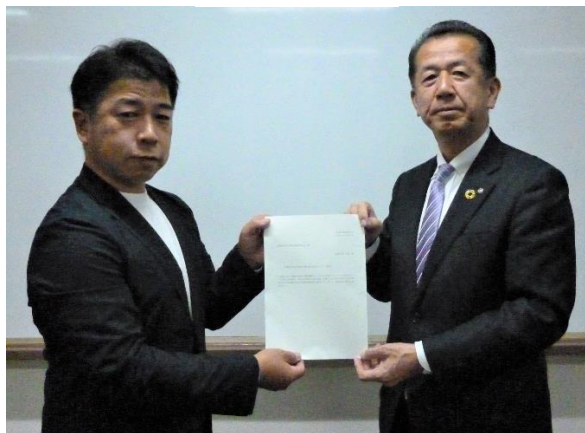
東海村長 山田 修 様

東海村男女共同参画推進委員会
委員長 高 橋 琢

第6次東海村男女共同参画行動計画の策定について（答申）

令和7年4月17日付け東海村諮問第2号で諮問のあったことについては、別添「第6次東海村男女共同参画行動計画（案）」のとおり答申します。

諮問の様子



令和7年4月17日（木）実施

答申の様子



令和8年2月25日（水）実施

5 東海村男女共同参画推進委員会委員名簿

No.	氏名	略歴等	選任基準	備考
1	高橋 琢	東海村姉妹都市交流協議会	学識経験者 (国際)	委員長
2	茂木 智子	ハーモニー東海第18期生	村民 (男女共同参画)	副委員長
3	佐藤 高雅	東海村商工会青年部	事業者 (村商工会)	
4	鈴木 さちよ	男女共同参画推進事業所、 いばらき女性活躍・ 働き方応援協議会会員	事業者 (美容)	
5	田川 大輔	東海村ネットワーク協議会	村民 (男女共同参画)	
6	谷川 尉江	ハーモニー東海第25期生	村民 (男女共同参画)	
7	渡部 晃子	ハーモニー東海第15期生	村民 (男女共同参画)	

※委員は50音順、敬称略

6 関係法令等（抜粋）

東海村男女共同参画推進条例

平成19年3月23日

条例第4号

目次

前文

第1章 総則（第1条—第8条）

第2章 村が行う基本的施策（第9条—第14条）

第3章 推進体制（第15条）

第4章 雑則（第16条）

附則

日本国憲法には、個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、国においては、女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約の批准をはじめ、男女共同参画社会基本法を制定するなどの法整備が進められ、男女共同参画社会の実現に向けた様々な取組がなされてきた。

本村においては、平成13年3月に東海村男女共同参画行動計画（レインボー・ビジョン21）を策定するとともに男女共同参画住民意識調査を実施するなど、村民との協働による男女共同参画の推進に向けた取組を積極的に進めてきた。

しかしながら、伝統や慣習の中には、性別による固定的な役割分担意識が根深く残っているものがあり、真の男女共同参画社会の実現にはまだ多くの課題が残されている。

また、本村の住民自治の推進と村民との協働によるまちづくりを進めていくためには、男女が互いに人権を尊重し、社会のあらゆる分野において、その個性と能力を十分に発揮される機会が確保され、対等に責任を分かち合うことができる男女共同参画社会の実現が重要な課題となっている。

ここに私たちは、一人一人が個性豊かにいきいきと暮らすことができ、互いに自己実現を図ることができる男女共同参画社会の実現を目指し、村、村民、事業者及び教育関係者の責務を明らかにし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関し、基本理念を定め、村、村民、事業者及び教育関係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、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進し、もって男女共同参画社会を実現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、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。
- (3) 村民 村内に居住し、又は勤務し、若しくは通学する者をいう。
- (4) 事業者 村内において事業を行うすべてのものをいう。
- (5) 教育関係者 学校教育、社会教育その他の教育に携わる者をいう。
- (6) セクシュアル・ハラスメント 性的な言動により相手方の生活環境を害し、又は性的な言動に対する相手方の対応によってその者に不利益を与えることをいう。
- (7) ドメスティック・バイオレンス 配偶者、配偶者であった者、パートナーその他親密な関係にある者に対する身体的、性的、精神的又は経済的暴力をいう。
- (8) 社会的性別 生物学的又は生理学的な性別とは異なり、男女の役割を固定的にとらえる社会的に培われてきた性別をいう。

(基本理念)

第3条 男女共同参画の実現は、次に掲げる基本理念に基づき推進されなければならない。

- (1) 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) 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) 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) 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) 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。

(村の責務)

第4条 村は、男女共同参画を推進するため、村の進めるすべての施策に男女共同参画の視点を導入するとともに、前条に規定する基本理念に基づく施策を実施しなければならない。

(村民の責務)

第5条 村民は、基本的理念に基づき、社会的性別の視点に配慮した男女共同参画に関する理解を深め、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共同参画を推進し、村が実施する男女共同参画に関する施策に協力するよう努めなければならない。

(事業者の責務)

第6条 事業者は、基本理念に基づき、その事業活動において男女が共同して参画することができる体制の整備に積極的に取り組むとともに、村が実施する男女共同参画に関する施策に協力するよう努めなければならない。



(教育関係者の責務)

第7条 教育関係者は、教育が男女共同参画の推進に果たす役割の重要性を踏まえ、基本理念に配慮した教育を行うよう努めなければならない。

(性別による権利侵害の禁止)

第8条 何人も、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、性別による差別的な取扱いを行ってはならない。

2 何人も、セクシュアル・ハラスメントを行ってはならない。

3 何人も、ドメスティック・バイオレンスを行ってはならない。

第2章 村が行う基本的施策

(行動計画の策定等)

第9条 村長は、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推進するための行動計画(以下「行動計画」という。)を策定するものとする。

2 村長は、行動計画を策定し、又は変更するに当たっては、東海村男女共同参画推進委員会の意見を聴かなければならない。

3 村長は、行動計画を策定し、又は変更するに当たっては、村民、事業者及び教育関係者(以下「村民等」という。)の意見を反映するよう努めるものとする。

4 村長は、行動計画を策定し、又は変更したときは、速やかにこれを公表するものとする。

(積極的改善措置)

第10条 村は、施策の立案及び決定並びに実施に当たって、参画の機会に係る男女間の格差の改善を図る必要があると認めるときは、積極的改善措置を講ずるよう努めなければならない。

2 村長その他の執行機関は、附属機関等の委員を委嘱し、又は任命するときは、積極的改善措置を講ずるよう努めなければならない。

(苦情等の申出等)

第11条 村民は、次に掲げる苦情又は相談(以下「苦情等」という。)があるときは、村長に申し出ることができる。

(1) 村が実施する男女共同参画の推進に関する施策又は男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策に対する苦情等

(2) 男女共同参画の推進を阻害する要因によって人権が侵害されたことに対する苦情等

2 村長は、前項の規定による申出を受けた場合において、必要があると認めるときは、速やかに調査し、関係機関と連携をとるなど適切な措置を講ずるものとする。この場合において、村長は、当該調査に関し関係者に協力を求めることができる。

(法制上等の措置)

第12条 村は、男女共同参画社会の実現に関する施策を推進するため、必要な法制上及び財政上の措置を講ずるよう努めなければならない。

(広報活動等)

第13条 村は、男女共同参画の推進に関し、村民等の理解を深めるため、広報活動、学習機会の提供その他必要な措置を講ずるものとする。

(情報収集等)

第14条 村は、男女共同参画に関する情報の収集及び分析を行うとともに、村民等に公表し、又は提供するよう努めなければならない。

第3章 推進体制

(委員会)

第15条 村長は、男女共同参画を推進するため、東海村男女共同参画推進委員会（以下「委員会」という。）を置く。

2 委員会は、村長の諮問に応じ、行動計画その他男女共同参画に関する重要な事項について調査し、及び審議する。

3 委員会は、男女共同参画の推進に関する施策の実施状況を調査し、村長に意見を述べることができる。

4 委員は、男女いずれも同数を原則とし、村長が委嘱する。

第4章 雑則

(委任)

第16条 この条例に定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

附 則

(施行期日)

1 この条例は、平成19年4月1日から施行する。

(経過措置)

2 この条例の施行の際、現に策定されている第2次東海村男女共同参画行動計画は、第9条第1項に規定する行動計画とみなす。



東海村男女共同参画推進条例施行規則

平成19年3月27日

規則第12号

改正 平成27年3月31日規則第17号

平成30年3月30日規則第16号

令和4年3月29日規則第13号

(趣旨)

第1条 この規則は、東海村男女共同参画推進条例(平成19年東海村条例第4号。以下「条例」という。)第16条の規定に基づき、条例の施行に関し必要な事項を定めるものとする。

(苦情等の申出)

第2条 条例第11条第1項の規定による苦情等の申出(以下「申出」という。)は、次に掲げる事項を記載した男女共同参画に関する苦情等申出書(様式第1号)によるものとする。ただし、当該申出書によることができない特別の理由があると村長が認めるときは、口頭により申し出ることができる。

(1) 申し出る者の住所、氏名及び電話番号

(2) 申出の趣旨及び理由

(3) 労働基準監督署、人権擁護委員その他関係機関への相談等の状況

(調査を行わない申出)

第3条 村長は、申出の内容が次の各号のいずれかに該当するときは、条例第11条第2項の規定による調査(以下「調査」という。)を行わないものとする。

(1) 判決、裁決等により確定しているとき。

(2) 裁判所において係争中であるとき。

(3) 行政庁において不服申立ての審理中であるとき。

(4) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和47年法律第113号)第13条の規定により、茨城労働局に対して紛争の解決の援助を求めているとき。

(5) 村議会に対して請願し、又は陳情しているとき。

(6) その他調査を行うことが不相当であると村長が認めたとき。

(調査結果の通知等)

第4条 村長は、申出に係る調査が終了したときは、男女共同参画に関する苦情等調査結果通知書(様式第2号)により、申し出た者に通知するものとする。

2 村長は、必要があると認めるときは、関係者に対し、指導し、又は助言することができる。

(委員会の組織)

第5条 東海村男女共同参画推進委員会(以下「委員会」という。)は、委員10名以内をもって組織し、村民、事業者、学識経験者その他村長が適当であると認める者のうちから、村長が委嘱する。

(任期)



第6条 委員の任期は、2年とする。ただし再任を妨げない。

2 委員が欠けた場合における補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(委員長及び副委員長)

第7条 委員会に、委員長及び副委員長1名を置き、委員の互選によりこれを定める。

2 委員長は、委員会を代表し、会務を総理する。

3 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故があるとき又は委員長が欠けたときは、その職務を代理する。

(会議等)

第8条 委員会の会議(以下「会議」という。)は、必要に応じて委員長が招集し、議長となる。

2 会議は、委員の過半数の出席がなければ開くことができない。

3 会議の議事は、出席委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

4 委員会は、必要があると認めるときは、関係者の出席を求め、その意見を聴くことができる。

(庶務)

第9条 委員会の庶務は、村民活動支援課において処理する。

(平27規則17・平30規則16・令4規則13・一部改正)

(委任)

第10条 この規則に定めるもののほか、必要な事項は、村長が別に定める。

附 則

この規則は、平成19年4月1日から施行する。

附 則(平成27年規則第17号)

この規則は、平成27年4月1日から施行する。

附 則(平成30年規則第16号)

この規則は、平成30年4月1日から施行する。

附 則(令和4年規則第13号)抄

(施行期日)

1 この規則は、令和4年4月1日から施行する。



東海村男女共同参画推進庁内連絡会議設置要綱

平成26年4月14日

訓令第12号

改正 平成27年3月31日訓令第13号

平成30年3月30日訓令第8号

令和2年3月31日訓令第10号

令和4年3月31日訓令第11号

（設置）

第1条 東海村男女共同参画推進条例(平成19年東海村条例第4号)第4条の規定に基づき、村は、男女共同参画の視点を導入し、男女共同参画の基本理念に沿った施策を実施する責務を有することに鑑み、庁内の連携を深めるとともに、円滑かつ効果的な施策の推進を図るため、東海村男女共同参画推進庁内連絡会議（以下「連絡会議」という。）を置く。

（所掌事務）

第2条 連絡会議は、次に掲げる事項について協議する。

- (1) 男女共同参画に関する施策の推進に関すること。
- (2) 男女共同参画に関する施策の連絡調整に関すること。
- (3) その他男女共同参画の推進に関すること。

（組織）

第3条 連絡会議は、25人以内の委員をもって組織し、次に掲げる課に属する者のうちから村長が任命する。

- (1) 政策推進課
- (2) 地域戦略課
- (3) 総務人事課
- (4) 財政経営課
- (5) 税務課
- (6) 環境政策課
- (7) 防災原子力安全課
- (8) 住民課
- (9) 地域福祉課
- (10) 保険課
- (11) 総合相談支援課
- (12) 健康増進課
- (13) 子育て支援課
- (14) 産業政策課
- (15) 農業政策課
- (16) 都市政策課
- (17) 道路整備課
- (18) 区画整理課

- (19) 下水道課
 - (20) 会計課
 - (21) 水道課
 - (22) 学校教育課
 - (23) 生涯学習課
 - (24) 図書館
 - (25) 指導室
 - (26) 議会事務局
 - (27) 監査委員事務局
 - (28) 農業委員会事務局
- (平27訓令13・平30訓令8・令2訓令10・令4訓令11・一部改正)
- (任期)

第4条 委員の任期は、1年とする。ただし、再任を妨げない。

2 前項の規定にかかわらず、委員が欠けた場合における補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(会議等)

第5条 連絡会議の会議は、委員の過半数の出席がなければ開くことができない。

2 連絡会議は、必要があると認めるときは、関係者の出席を求め、説明又は意見を聴くことができる。

(庶務)

第6条 連絡会議の庶務は、村民活動支援課において処理する。

(平27訓令13・平30訓令8・令4訓令11・一部改正)

(補則)

第7条 この要綱に定めるもののほか、連絡会議の運営に関し必要な事項は、別に定める。

附 則

(施行期日)

1 この訓令は、公布の日から施行する。

(任期の特例)

2 この要綱の施行以後、最初に任命される委員の任期は、第4条の規定にかかわらず、平成27年3月31日までとする。

附 則 (平成27年訓令第13号)

この訓令は、平成27年4月1日から施行する。

附 則 (平成30年訓令第8号)

この訓令は、平成30年4月1日から施行する。

附 則 (令和2年訓令第10号)

この訓令は、令和2年4月1日から施行する。

附則 (令和4年訓令第11号) 抄

(施行期日)

1 この訓令は、令和4年4月1日から施行する。



参考資料 男女共同参画のあゆみ（年表形式）

年	国連の動き	国の動き	茨城県・東海村の動き
1996年 (平成8年)		<ul style="list-style-type: none"> ・「優生保護法」改正（名称を「母体保護法」へ） ・「男女共同参画2000年プラン」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・「いばらきハーモニープラン」策定【県】 ・東海村第3次総合計画後期計画に「男女共生社会の推進」が位置付けされる ・社会教育課社会教育係が女性行政の担当とされる ・「女性行政担当者連絡調整会議」発足（関係8課職員）
1997年 (平成9年)		<ul style="list-style-type: none"> ・「男女共同参画審議会設置法」施行 ・「男女雇用機会均等法」「労働基準法」「育児・SDGs」改正 	<ul style="list-style-type: none"> ・茨城県立婦人教育会館を「茨城県女性プラザ」に改称【県】
1998年 (平成10年)		<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画審議会「男女共同参画社会基本法」答申 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性行政係設置（総務課内）（4月） ・「男女共同参画社会づくりアンケート」実施（全職員対象） ・「ハーモニー東海」事業開始
1999年 (平成11年)		<ul style="list-style-type: none"> ・（改正）「男女雇用機会均等法」「労働基準法」「育児・介護休業法」施行 ・「男女共同参画社会基本法」成立・施行 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性青少年課が福祉部から知事公室へ組織を改編【県】 ・「女性行政担当者連絡調整会議」を「女性行政連絡調整会議」に改める ・「東海村女性行動計画策定委員会」設置 ・第1回女性議会の開催 ・男女共同参画に関する職員意識調査の実施
2000年 (平成12年)	<ul style="list-style-type: none"> ・国連特別総会「女性2000年会議」（ニューヨーク）を開催（北京行動綱領の検証、政治宣言・成果文書） 	<ul style="list-style-type: none"> ・「ストーカー行為等規制法」施行 ・男女共同参画基本計画策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・「東海村女性行動計画策定委員会」を「東海村男女共同参画行動計画策定委員会」に改める
2001年 (平成13年)		<ul style="list-style-type: none"> ・内閣府に男女共同参画会議及び男女共同参画局設置 ・「DV防止法」成立 	<ul style="list-style-type: none"> ・「茨城県男女共同参画推進条例」制定【県】 ・「男女共同参画審議会」設置【県】 ・「東海村男女共同参画行動計画 レインボー・ビジョン21」策定
2002年 (平成14年)		<ul style="list-style-type: none"> ・改正「育児・介護休業法」施行 	<ul style="list-style-type: none"> ・「茨城県男女共同参画基本計画（新ハーモニープラン）」策定【県】 ・「東海村男女共同参画住民意識調査」実施
2003年 (平成15年)	<ul style="list-style-type: none"> ・女性差別撤廃委員会による日本レポート審議「最終コメント」 	<ul style="list-style-type: none"> ・「次世代育成支援対策推進法」施行 ・「少子化社会対策基本法」制定・施行 	
2004年 (平成16年)		<ul style="list-style-type: none"> ・「性同一性障害者特例法」施行 ・「DV防止法」改正 ・内閣府「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本方針」策定 	
2005年 (平成17年)	<ul style="list-style-type: none"> ・国連「北京+10」世界閣僚級会合（第49回国連婦人の地位委員会）開催 	<ul style="list-style-type: none"> ・改正「育児・介護休業法」施行 ・男女共同参画基本計画（第2次）策定 ・「女性の再チャレンジ支援プラン」策定 ・少子化・男女共同参画担当大臣設置 	<ul style="list-style-type: none"> ・「女性プラザ男女共同参画支援室」設置【県】 ・「東海村次世代育成支援対策行動計画」策定（子育てと仕事が両立できる環境づくり、少子化に対応する各種施策が示された）

年	国連の動き	国の動き	茨城県・東海村の動き
2006年 (平成18年)		<ul style="list-style-type: none"> 「男女雇用機会均等法」改正 	<ul style="list-style-type: none"> 「茨城県男女共同参画実施計画」策定【県】 「第2次東海村男女共同参画行動計画 レインボー・ビジョン21」策定
2007年 (平成19年)		<ul style="list-style-type: none"> 改正「男女雇用機会均等法」施行 「パートタイム労働法」施行 「DV防止法」改正 「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のための行動指針」策定 	<ul style="list-style-type: none"> 「いばらきの快適な社会づくり基本条例」制定【県】 「東海村男女共同参画推進条例」施行 「東海村男女共同参画推進条例施行規則」施行
2008年 (平成20年)		<ul style="list-style-type: none"> 改正「DV防止法」施行 改正「パートタイム労働法」施行 	<ul style="list-style-type: none"> 「東海村男女共同参画住民意識調査」実施
2009年 (平成21年)	<ul style="list-style-type: none"> 国際女性差別撤廃委員会が日本政府の第6次レポートに対する最終見解 第1回女性に関するASEAN+3会合 	<ul style="list-style-type: none"> 衆議院議員選挙により女性議員54人(11.3%) 「DV相談ナビ」運用開始 「育児・介護休業法」改正(施行は2010年、一部の規定は2015年施行) 	
2010年 (平成22年)	<ul style="list-style-type: none"> 第54回国際婦人の地位委員会において「北京+15」記念宣言採択 	<ul style="list-style-type: none"> 参議院議員選挙により女性議員44人(18.2%) 「育児・介護休業法」施行 第3次男女共同参画基本計画策定 「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のための行動指針」改定 	<ul style="list-style-type: none"> 「いばらきの快適な社会づくりの基本方針」策定【県】
2011年 (平成23年)	<ul style="list-style-type: none"> UN Women(ジェンダー平等と女性のエンパワメントのための国際機関)発足 女性差別撤廃委員会の最終見解に対する日本政府コメント 上記に対する委員会のコメント 	<ul style="list-style-type: none"> 「パープルダイヤルー性暴力・DV相談電話ー」の開設 	<ul style="list-style-type: none"> 「茨城県男女共同参画基本計画(第2次)」策定【県】 「第3次東海村男女共同参画行動計画 レインボー・ビジョン21」策定



年	国連の動き	国の動き	茨城県・東海村の動き
2012年 (平成24年)	<ul style="list-style-type: none"> 第56回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案採択 	<ul style="list-style-type: none"> 「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画策定 	
2013年 (平成25年)		<ul style="list-style-type: none"> 「DV防止法」一部改正 「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針」作成 「ストーカー規制法」改正 「日本再興戦略」(6月14日閣議決定)の中核に「女性の活躍推進」が位置付けられる 	
2014年 (平成26年)	<ul style="list-style-type: none"> 第58回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案採択 	<ul style="list-style-type: none"> 「日本再興戦略」改定2014に『女性が輝く社会』の実現が掲げられる 女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム(WAW! Tokyo2014)開催(9月) 内閣府「すべての女性が輝く社会づくり本部」設置 	<ul style="list-style-type: none"> 「ウイメンズパワーアップ会議」設置【県】 「東海村男女共同参画推進庁内連絡会議設置要綱」制定
2015年 (平成27年)	<ul style="list-style-type: none"> 国連サミットで「持続可能な開発のための2030アジェンダ」採択(17のゴールの一つにジェンダー平等を掲げる) 第59回国連婦人の地位委員会閣僚級会議「北京+20」開催 	<ul style="list-style-type: none"> 「女性活躍加速のための重点2015」策定 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」制定 女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム(WAW! 2015)開催 「第4次男女共同参画基本計画」策定 	<ul style="list-style-type: none"> 「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言に山田村長が賛同
2016年 (平成28年)	<ul style="list-style-type: none"> 第60回国連女性の地位委員会 国際女性差別撤廃委員会が日本政府の第7回及び第8回報告に対する最終見解 	<ul style="list-style-type: none"> 「女性活躍加速のための重点2016」策定 女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム(WAW! 2016)開催 	<ul style="list-style-type: none"> 「男女共同参画基本計画(第3次)」策定【県】 「第4次東海村男女共同参画行動計画」策定(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に基づく「市町村基本計画」、女性活躍推進法に基づく「市町村推進計画」を含む)
2017年 (平成29年)	<ul style="list-style-type: none"> 第1回G7男女共同参画担当大臣会合 	<ul style="list-style-type: none"> 「子育て安心プラン」の公表 刑法の一部改正(強姦罪の構成要件及び法定刑の見直し等) 国家公務員の旧姓使用の拡大 	
2018年 (平成30年)	<ul style="list-style-type: none"> 第2回G7男女共同参画担当大臣会合 	<ul style="list-style-type: none"> 「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が制定 「セクシュアル・ハラスメント対策の強化について～メディア・行政間での事案発生を受けての緊急対策～」の策定 	<ul style="list-style-type: none"> 女性青少年課を女性活躍・県民協働課に再編し、知事公室から県民生活環境部に組織替【県】
2019年 (平成31年・令和元年)	<ul style="list-style-type: none"> W20サミット(日本)開催 第3回G7男女共同参画担当大臣会合 	<ul style="list-style-type: none"> 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」改正 	<ul style="list-style-type: none"> 「茨城県男女共同参画推進条例」一部改正【県】 「東海村男女共同参画住民意識調査」実施

年	国連の動き	国の動き	茨城県・東海村の動き
2020年 (令和2年)	<ul style="list-style-type: none"> ・国連「第4回世界女性会議25周年記念ハイレベル会合」 ・W20サミット(サウジアラビア)開催 	<ul style="list-style-type: none"> ・DV相談+ (プラス) 開始 ・「第5次男女共同参画基本計画」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・「女性プラザ」と「女性プラザ男女共同参画支援室」の機能を一元化し「男女共同参画センター」を設置【県】 ・「男女共同参画センター」を「ダイバーシティ推進センター」に改称【県】
2021年 (令和3年)		<ul style="list-style-type: none"> ・「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律の一部を改正する法律」改正 	<ul style="list-style-type: none"> ・「いばらきダイバーシティ宣言」の発表【県】 ・「男女共同参画基本計画(第4次)」策定【県】 ・「第5次東海村男女共同参画行動計画」策定(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に基づく「市町村基本計画」、女性活躍推進法に基づく「市町村推進計画」を含む)
2022年 (令和4年)	<ul style="list-style-type: none"> ・G7男女共同参画担当大臣会合(2022年10月ドイツ ベルリン) 	<ul style="list-style-type: none"> ・「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」公布(2024年施行) 	
2023年 (令和5年)	<ul style="list-style-type: none"> ・G7栃木県・日光男女共同参画・女性活躍担当大臣会合 		
2024年 (令和6年)	<ul style="list-style-type: none"> ・G7男女共同参画・女性活躍担当大臣会合(2024年10月 イタリア マテラ) 	<ul style="list-style-type: none"> ・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(配偶者暴力防止法)施行 	<ul style="list-style-type: none"> ・「東海村男女共同参画住民意識調査」実施



第6次東海村男女共同参画行動計画
資料編

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/>