

第5次

東海村男女共同参画

行動計画（案）

令和3年3月

東海村

はじめに（村長挨拶）

目次

| | |
|--|----|
| はじめに（村長挨拶） | 1 |
| 第1章 計画策定にあたって | 4 |
| 1 計画策定の趣旨 | 4 |
| 2 計画の期間 | 5 |
| 3 計画の位置づけ | 6 |
| 第2章 計画策定の背景 | 7 |
| 1 男女を取り巻く社会環境 | 7 |
| (1) 男女格差（ジェンダーギャップ指数）に見る日本 | 7 |
| (2) 人口の現状と推移 | 9 |
| (3) 高まる女性の就業率 | 11 |
| (4) 女性の活躍推進と働き方改革 | 13 |
| (5) 政策・方針決定過程における男女共同参画 | 13 |
| (6) 全ての人に対するあらゆる暴力の根絶 | 15 |
| (7) 地域における身近な男女共同参画の促進 | 15 |
| (8) 教育における男女共同参画 | 16 |
| (9) SDGs（持続可能な開発目標）におけるジェンダー平等の必要性 | 16 |
| 2 第4次東海村男女共同参画行動計画の評価 | 18 |
| (1) 成果及び今後の課題 | 18 |
| 3 村民の意識（東海村男女共同参画住民意識調査結果） | 21 |
| (1) 調査概要 | 21 |
| (2) 調査結果（現状と課題） | 22 |
| 第3章 計画の基本的な考え方 | 40 |
| 1 基本理念 | 40 |
| 2 基本目標 | 41 |
| 3 計画の体系 | 42 |
| 4 目指す将来ビジョン | 43 |
| 第4章 施策の展開 | 45 |
| 基本目標Ⅰ 男女共同参画社会の実現に向けた意識改革 | 45 |
| 基本方針Ⅰ-1 あらゆる分野での男女共同参画意識の醸成と情報発信 | 45 |
| 基本方針Ⅰ-2 子どもの頃からの男女共同参画教育の充実 | 47 |
| 基本方針Ⅰ-3 家事・育児・地域活動等への男女平等な参画 | 49 |
| 基本目標Ⅱ 女性活躍と働き方改革 | 51 |
| 基本方針Ⅱ-1 働き方改革の推進によるワーク・ライフ・バランスの実現 | 51 |

| | |
|--|----|
| 基本方針Ⅱ-2 あらゆる分野への女性の参画促進..... | 55 |
| 基本方針Ⅱ-3 女性のエンパワーメント支援 | 60 |
| 基本目標Ⅲ 男女がともに支え合い, 安心して生活できるまちづくり | 63 |
| 基本方針Ⅲ-1 男女間におけるあらゆる暴力の根絶..... | 63 |
| 基本方針Ⅲ-2 性の多様性の尊重..... | 65 |
| 基本方針Ⅲ-3 生涯を通じたところと身体健康づくり | 67 |
| 第5章 計画の推進体制と進行管理 | 70 |
| 1 計画の推進体制..... | 70 |
| 2 計画の進行管理..... | 71 |
| 資料編 | 72 |
| 1 計画の策定経過..... | 72 |
| 2 関係法令 | 75 |
| 東海村男女共同参画推進条例 | 75 |
| 東海村男女共同参画推進条例施行規則 | 80 |
| 東海村男女共同参画推進庁内連絡会議設置要綱 | 82 |
| 3 成果指標一覧 | 85 |

第1章 計画策定にあたって

1 計画策定の趣旨

「男女共同参画社会基本法」では、男女が互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現を、21世紀における最重要課題と位置づけています。

本村においては、平成19年に村、村民、事業者、教育関係者が取り組む基本的な方向性を明らかにした「東海村男女共同参画推進条例」を制定し、また、条例において規定されている基本理念及び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具体的な指針として、「東海村男女共同参画行動計画」を策定し、男女共同参画社会の実現に向けた各種施策に取り組んでまいりました。

この間、平成27年「女性活躍推進法」の成立や、SDGs¹（持続可能な開発目標）の国連採択、性的マイノリティ²への人権問題など、社会情勢が大きく変化する中で、男女共同参画への認識は徐々に高まっております。

しかしながら、世界経済フォーラムが2019年に公表した国ごとの男女格差の度合いを示す「ジェンダーギャップ指数」において、日本は153か国中121位と過去最低の順位となり、男女平等の分野においては世界の中では遅れを取っているのが現状です。また、東海村民の男女共同参画に対する意識や家庭生活における男女の役割分担、配偶者等からの暴力等について把握するため、令和元年度に実施した住民意識調査結果においても、依然として職場や家庭、地域などあらゆる分野で男性を優位に扱うなど、性別によって役割を固定してしまう社会通念やしきたり、慣習が根強く残っており、女性の社会進出が進む一方で、女性の負担が大きくなっているという状況が浮き彫りになっています。

今後、さらなる人口減少や社会経済情勢の急激な変化が進む中で、男女共同参画社会を実現し、村民が真に豊かで活力ある生活を実現するためには、全ての人々が男女共同参画についての意識を見直す中で、女性の活躍推進などにより男女が良きパートナーとして一人ひとりの個性と能力を十分に発揮することが、一層求められております。

加えて、近年頻発する自然災害や新型コロナウイルス感染症の流行は、全ての人々の生活を脅かすと同時に、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。このことから、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重要であり、非常時において、女性や脆弱な状況にある人々

¹ SDGs：第2章1(9)で詳しく解説。

² 性的マイノリティ：性自認や性的指向など、性及び性別には多様な態様があり、一般的に典型的と言われている態様のない人達をLGBT(Lesbian(女性の同性愛者)、Gay(男性の同性愛者)、Bisexual(両性愛者)、Transgender(心と体の性が一致しない人))等と表現する。本計画では、そうした多様な性及び性別の態様を「性的マイノリティ」と表現する。

に負担が集中したり、困難が深刻化しないような配慮が求められています。

このようなことから、SDGsの目標5「ジェンダー平等」を実現し、女性が活躍しやすいまちづくりを推進するため、また、村民一人ひとりが相互に認め合い、尊重し合い、能力を発揮することで生きがいを感じ、多様な人財³が輝くまちづくりを推進するため、本村におけるダイバーシティ⁴社会の実現に向けた具体的な指針として「第5次東海村男女共同参画行動計画」（以下、「本計画」という。）を策定します。

2 計画の期間

本計画は、令和3年度を初年度とし、令和7年度を目標年度とする5か年計画とします。ただし、計画期間中に生じる社会経済情勢の変化や各施策の進捗状況などに応じて、見直しを行うことがあります。

³ 人財：東海村の財宝＝宝物である「人」。

⁴ ダイバーシティ：多様な人材を積極的に活用しようという考え方。もとは、マイノリティーや女性の積極的な採用、差別ない処遇を実現するために広がったものだが、現在は性別や人種の違いに限らず、年齢、性格、学歴、価値観などの多様性を受け入れ、広く人材を活用することで生産性を高めようとするマネジメントを指す。

3 計画の位置づけ

- (1) 東海村男女共同参画推進条例の基本理念に基づき、本村における男女共同参画を推進するための行動計画です。男女共同参画を総合的かつ計画的に推進するため、村・村民・事業者・教育関係者が一体となって取り組む事項が定められています。
- (2) 男女共同参画社会基本法第14条第3項の規定により、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第4次茨城県男女共同参画基本計画を勘案し、「市町村男女共同参画計画」として策定するものです。
- (3) 東海村第6次総合計画⁵や東海村まち・ひと・しごと創生総合戦略（第2期）⁶を踏まえ、本村の他計画との整合性を図りつつ、具体的な内容を定めた個別計画です。
- (4) 本計画「基本目標Ⅱ 女性活躍と働き方改革」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項に基づく、「市町村推進計画」として位置づけるものです。
- (5) 本計画「基本目標Ⅲ 基本方針1 男女間におけるあらゆる暴力の根絶」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項の規定に基づく、「市町村推進計画」として位置づけるものです。
- (6) 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との緊密な連携のもと、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。



⁵東海村第6次総合計画：総合的かつ計画的な自治体運営を図ることなどを目的として定めるものであり、東海村における最上位の計画。

⁶東海村まち・ひと・しごと創生総合戦略（第2期）：特に地方の人口の減少に歯止めをかけるとともに、東京圏への人口の過度の集中を是正し、将来にわたり活力ある東海村を維持していくため、村の人口の現状と将来の展望を提示する「東海村人口ビジョン」を踏まえ、今後の目標や施策の基本的方向、具体的な施策をまとめた計画。

第2章 計画策定の背景

1 男女を取り巻く社会環境

(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（World Economic Forum）が2019年12月、「Global Gender Gap Report 2020」を公表し、その中で、各国における男女格差を測るジェンダー・ギャップ指数（Gender Gap Index : GGI）を発表しました。この指数は、経済、政治、教育、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。2020年の日本の総合スコアは0.652、順位は153か国中121位（前回は149か国中110位）でした。

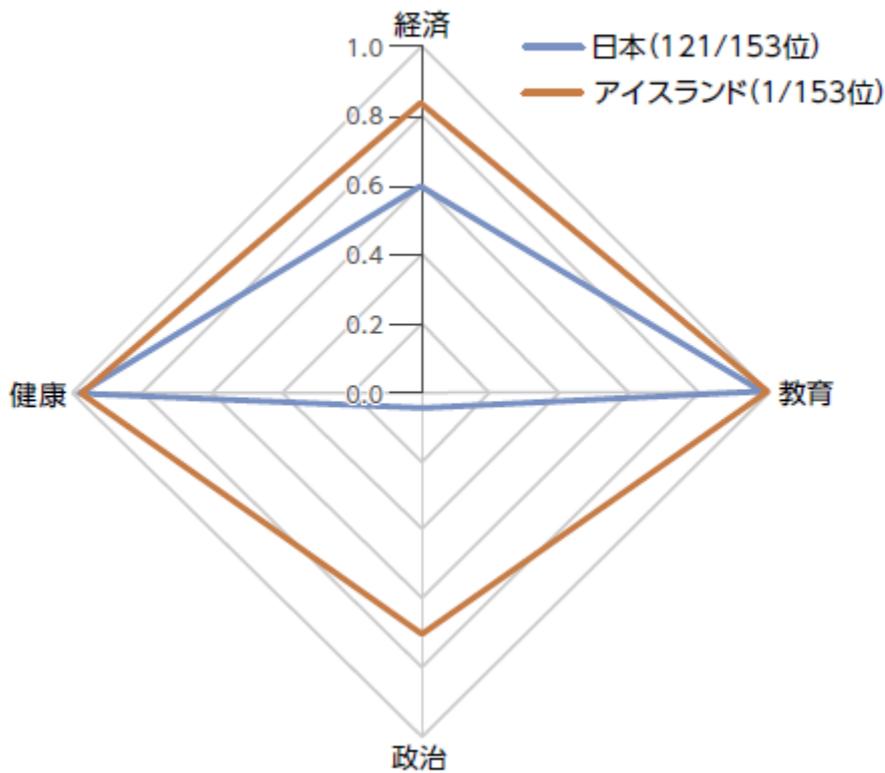
GGI(2020)
上位国及び主な国の順位

| 順位 | 国名 | スコア |
|-----|----------|-------|
| 1 | アイスランド | 0.877 |
| 2 | ノルウェー | 0.842 |
| 3 | フィンランド | 0.832 |
| 4 | スウェーデン | 0.820 |
| 5 | ニカラグア | 0.804 |
| 6 | ニュージーランド | 0.799 |
| 7 | アイルランド | 0.798 |
| 8 | スペイン | 0.795 |
| 9 | ルワンダ | 0.791 |
| 10 | ドイツ | 0.787 |
| 15 | フランス | 0.781 |
| 19 | カナダ | 0.772 |
| 21 | 英国 | 0.767 |
| 53 | 米国 | 0.724 |
| 76 | イタリア | 0.707 |
| 81 | ロシア | 0.706 |
| 106 | 中国 | 0.676 |
| 108 | 韓国 | 0.672 |
| 121 | 日本 | 0.652 |

各分野におけるスコアと順位は、次のとおりです。

| 分野 | スコア(順位) | 昨年のスコア(順位) |
|----|-------------|-------------|
| 経済 | 0.598(115位) | 0.595(117位) |
| 政治 | 0.049(144位) | 0.081(125位) |
| 教育 | 0.983 (91位) | 0.994(65位) |
| 健康 | 0.979 (40位) | 0.979(41位) |

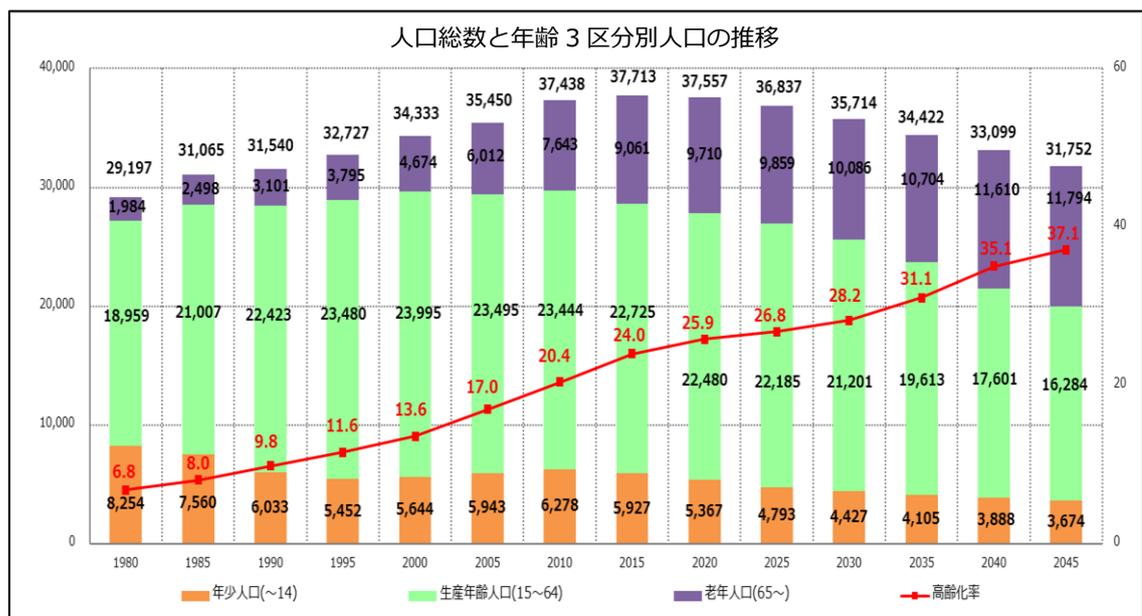
GGI(2020)各分野の比較



■世界経済フォーラム「The Global Gender Gap Report2020」より作成

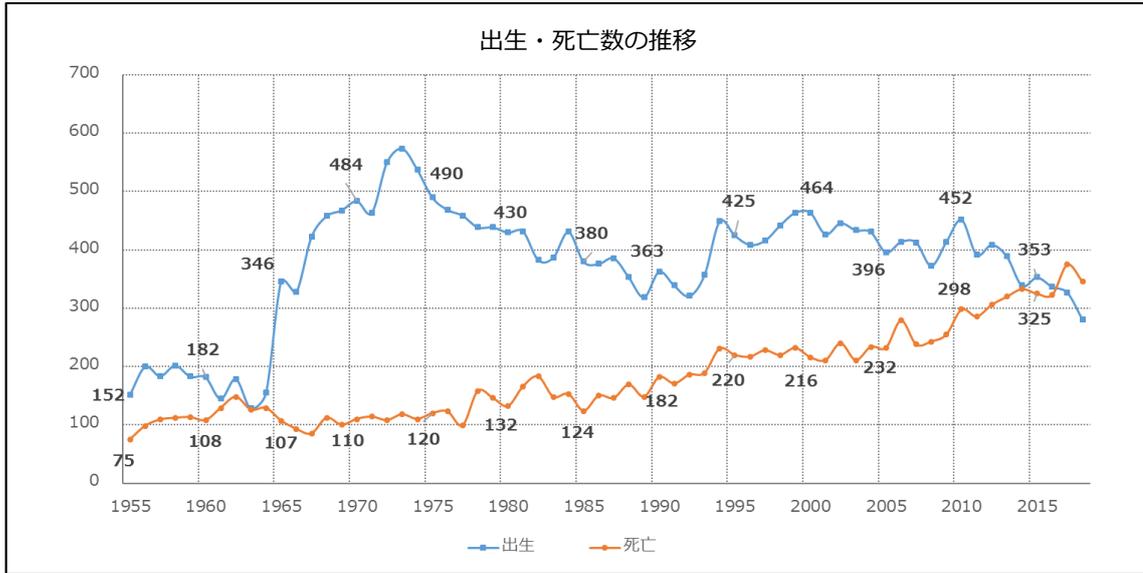
(2) 人口の現状と推移

本村の総人口は、2013年までは増加傾向にありましたが、それ以降は減少傾向に転じています。1955年以降の総人口の増加は、主に原子力関係事業所の立地に伴う人口流入によるものと考えられるほか、1970年代以降の総人口の増加は、主に緑ヶ丘団地や南台団地への人口流入によるものと考えられます。1990年代の年少人口は一定水準を維持しており、また、生産年齢人口は緩やかに増加した後一定水準を維持しています。2000年以降は、総人口は増加しているものの、年少人口や生産年齢人口は、概ね横ばいに推移し、2011年以降は減少傾向となっています。一方、平均寿命の延伸や、人口流入期における生産年齢人口の高齢化等により、老年人口は一貫して増加傾向を維持しており、2005年には、老年人口と年少人口が逆転しています。国立社会保障・人口問題研究所の推計では、2045年の総人口は、31,752人（2015年比15.8%減）、高齢化率は37.14%（2015年比13.1%増）になるとされています。

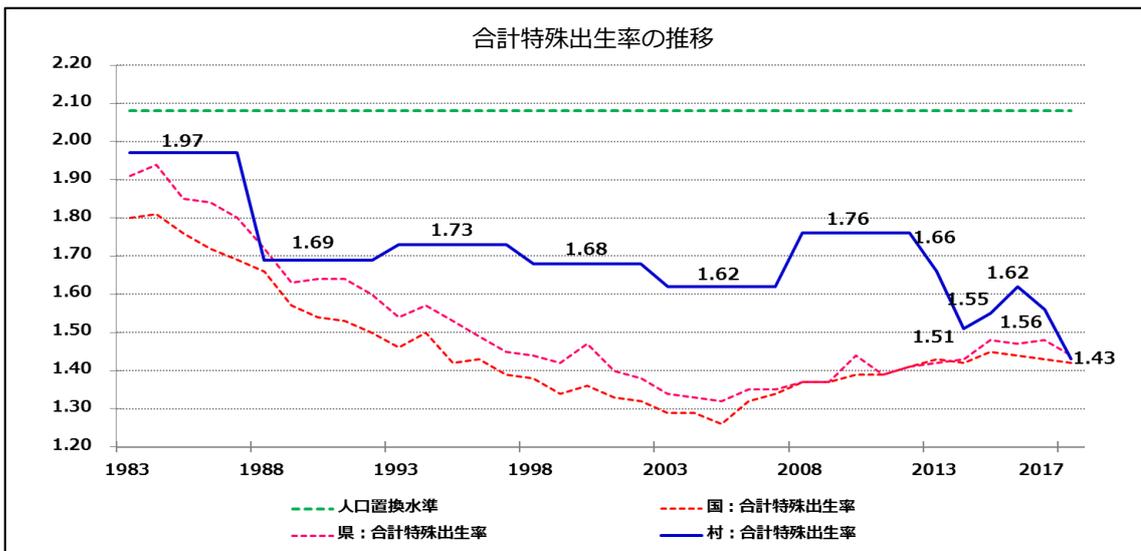


■ 年齢不詳者を含めている場合があるため、総人口と3区分別人口の合計数が合わないことがあります。

■ 総務省統計局「国勢調査」、茨城県企画部統計課「常住人口調査」、社人研「将来人口推計（平成30年3月）」



■ 厚生労働省「人口動態統計」



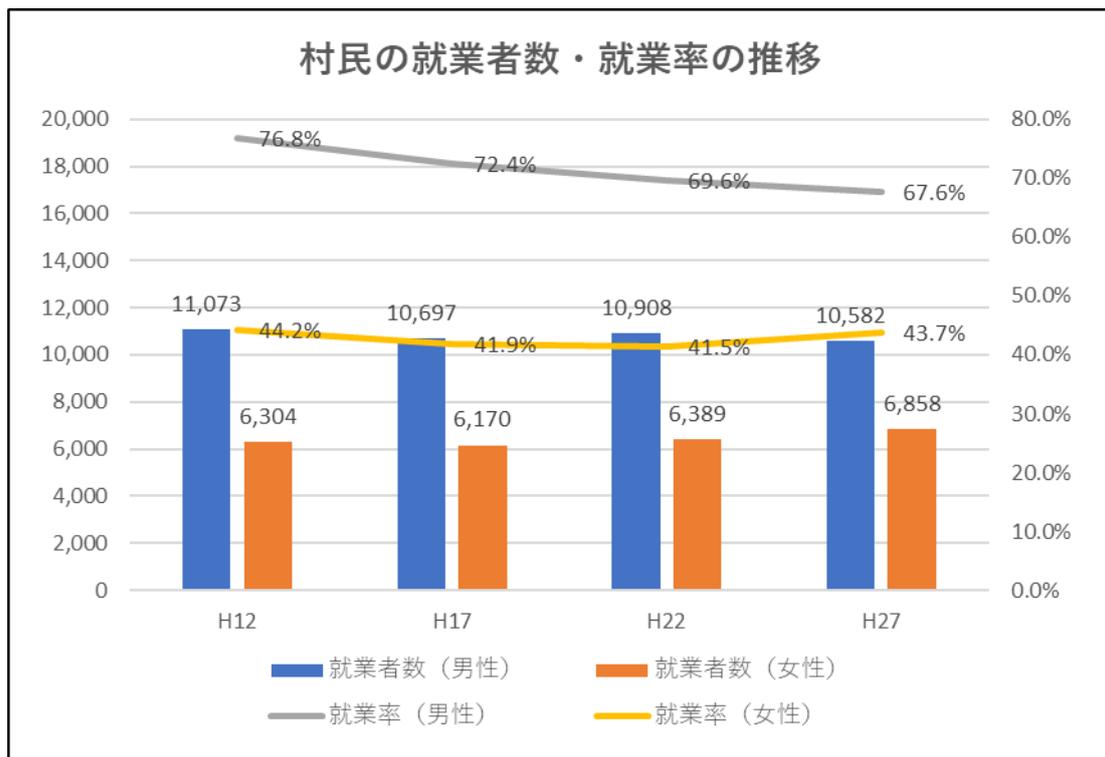
■ 2012年までは厚生労働省「人口動態統計特殊報告」、2013年以降は東海村資料

(3) 高まる女性の就業率

国全体の生産年齢人口（15～64歳）の就業率は、近年、男女ともに上昇していますが、特に女性の上昇が著しい状況で、男女雇用機会均等法が施行された昭和61年以降、女性の上昇が著しい状況です。また、村民の女性の就業率を年齢階級別にみると、いわゆるM字カーブ⁷になっていますが、M字カーブの底は大幅に上昇し、窪みが浅くなるとともに、全体的に大きく上方にシフトしています。

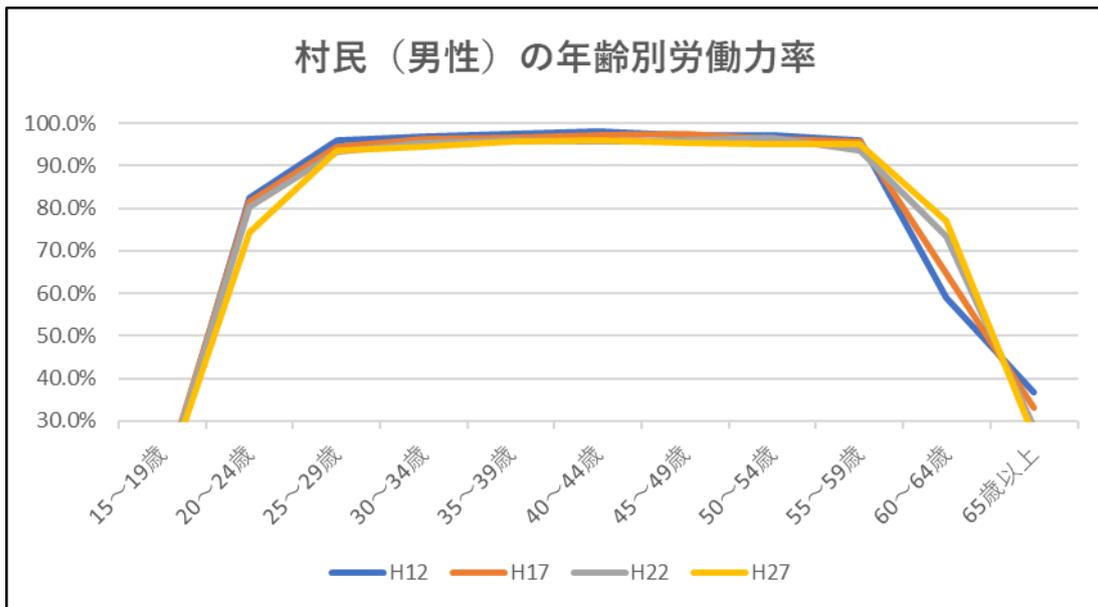
女性の就業拡大には、仕事と育児等の両立支援のための保育所等の育児基盤や育児休業制度等の整備・充実が大きく働いたとみられますが、女性が職業を持つことに対する意識が、女性自身だけでなく男性を含めた社会全体として変化してきたことも一因であると考えられます。

就業者に占める女性の割合は増加していますが、一方で管理的職業従事者に占める女性の割合は依然として低い水準に留まっております。働く女性がこれまで職業を通じて培ってきた能力や経験を活かし、女性の管理的立場での活躍を推進するため、継続就労の支援に加え、女性の能力開発、管理職への登用等キャリア形成の取り組みが一層重要とされています。

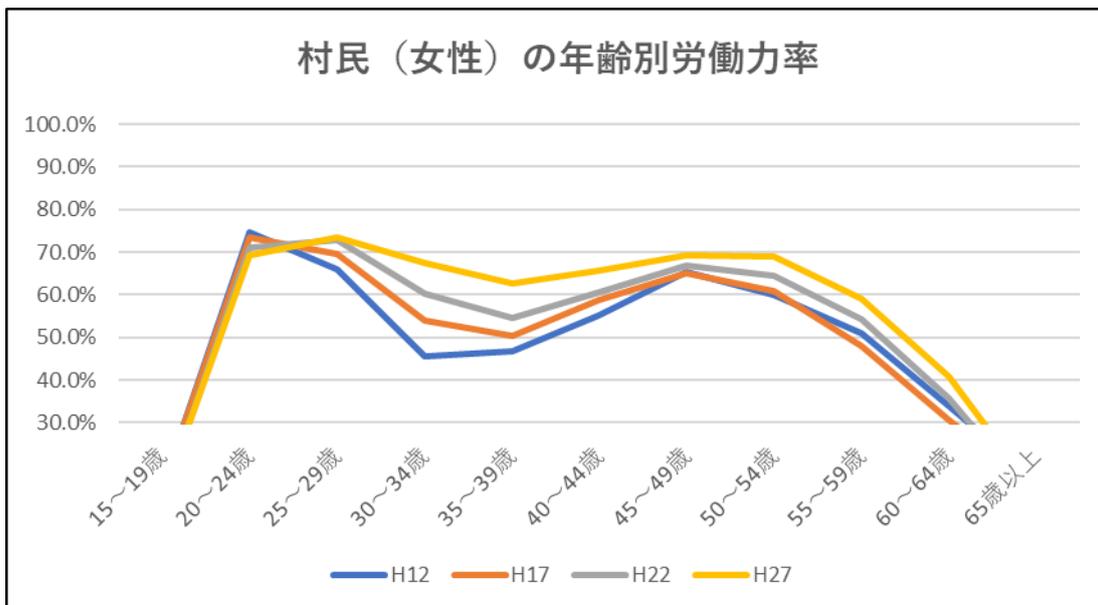


■ 総務省統計局「国勢調査」

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



■ 総務省統計局「国勢調査」



■ 総務省統計局「国勢調査」⁸

⁸ **労働力率**：15歳以上人口に占める労働力人口の割合。労働力人口は、就業者（休業者を含む）と完全失業者（収入になる仕事を少しもしなかった人のうち、職業安定所に申し込むなど積極的に仕事を探していた人）の合計。

⁹ **就業率**：15歳以上人口に占める就業者（休業者を含む）の割合。

(4) 女性の活躍推進と働き方改革

平成27年に成立した「女性活躍推進法」は、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できる社会を実現するために制定されたもので、今後一層、女性の職業生活における活躍推進が待ち望まれています。

女性の活躍推進は、ワーク・ライフ・バランス¹⁰（仕事と生活の調和）の実現と不可分のものであり、男性も含めた全ての人の「働き方」に密接に関わっています。長時間労働を前提とした従来の働き方や、依然として残る「男は仕事、女は家庭」という固定的な性別役割分担¹¹意識は、男性の家事・育児・介護等への主体的な参画を困難にしており、女性の活躍を妨げる大きな要因の一つとされているため、男女が共にそれぞれの能力を十分に発揮し、活躍し続けていくためには、これまでの働き方や意識を根本的に見直す必要があります。

また、近年、雇用や就業形態が多様化している中で、それぞれの価値観やライフスタイルに応じて、多様かつ柔軟な働き方が選択できること。働き方に応じた適正な処遇・労働条件、職場内での男女の均等な待遇等の就労環境が整備されることは、男女が共に仕事と家事・育児・介護・地域活動等を両立していく上での重要な課題となっています。

(5) 政策・方針決定過程における男女共同参画

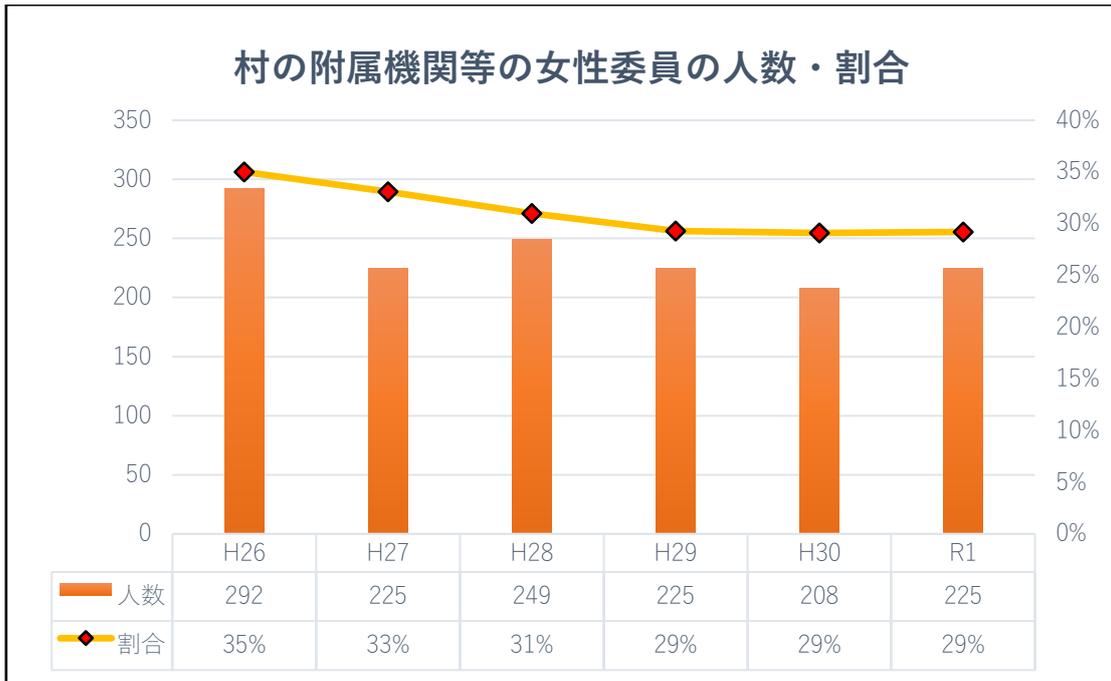
男女共同参画社会の実現には、あらゆる分野における政策・方針決定過程に男女の意見が等しく反映されることが求められます。特に地方公共団体における政策・方針決定は、住民に身近であり、住民一人ひとりの生活に大きな影響を与えることから、更なる女性の参画拡大が必要とされています。

国は、第4次男女共同参画基本計画において、2020年までに国の審議会等委員に占める女性の割合を40%以上にする目標を設定し、様々な取り組みを進めています。

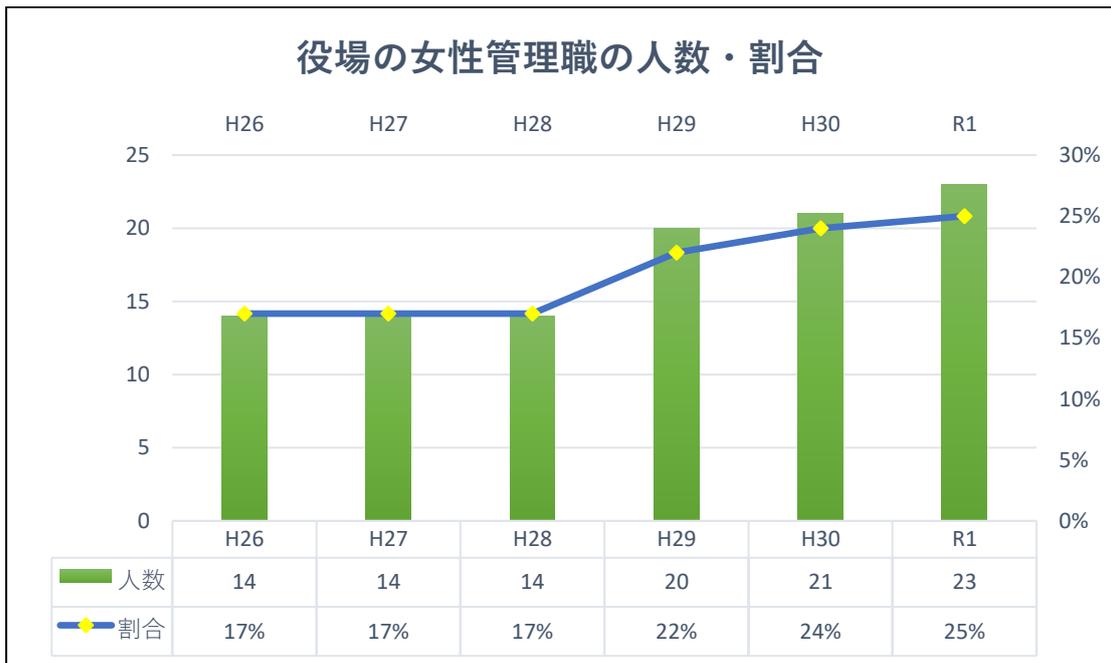
一方、本村の附属機関等における女性登用率については、平成26年度以降は減減傾向で、平成29年度以降は30%を割り込むなど、附属機関等における女性登用は難航しているというのが現状です。一方、役場職員における女性管理職の登用率については、年々上昇しており、数年後には目標値に到達することが推測されます。

¹⁰ **ワーク・ライフ・バランス**：平成19年に国が定めた「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」では、「国民一人一人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」を目指すとしている。

¹¹ **固定的な性別役割分担**：男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにも関わらず、「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等のように、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分ける考えを指す。



■ 東海村企画総務部人事課資料



■ 東海村企画総務部人事課資料

※女性管理職は課長補佐級以上として算定

¹² 附属機関：村の事務事業に関する調査・審議を行うため、また、村民や各種団体の代表者や専門的知識を有する者等の意見を聴取し、村政に反映させることを主な目的として、法律、条例又は要綱等に基づき設置される委員会、審査会、審議会等の機関。

(6) 全ての人に対するあらゆる暴力の根絶

配偶者等からの暴力（DV¹⁴）、セクシュアル・ハラスメント¹⁵、性犯罪、売買春、人身取引、ストーカー行為等、異性間の暴力の被害者の多くは女性で、その背景には、固定的な性別役割分担意識や経済力の格差、男性の女性に対する所有意識などがあると言われています。このような女性に対する暴力は、女性の人権を著しく侵害するものであり、男女共同参画社会を形成していく上で克服すべき重要な課題です。

特にDVは、被害者の生命や精神に重大な危害を与える犯罪であると同時に、子どもに影響を与え、児童虐待にもつながりかねない、絶対に見過ごしてはいけなない行為です。また、家庭内で発生することが多いことから潜在化しやすく、暴力がエスカレートし、被害が深刻化するという特性があります。

様々な暴力を容認しない社会認識の徹底等、根絶のための基盤整備とともに、防止対策や被害者支援など、全ての人に対するあらゆる暴力の根絶のための幅広い取り組みを推進することが求められています。

(7) 地域における身近な男女共同参画の促進

少子高齢化や家族形態の変化、個人の価値観やライフスタイルの多様化は、地域の連帯感や相互扶助意識を弱める方向に作用していると言われています。しかし、そういう時代であるからこそ、子どもや高齢者をはじめとする地域住民の安全・安心の基盤として、地域の役割が重要になっています。地域力を高めていくためには、性別・年齢を問わず誰もが地域社会の一員として、地域における政策・方針決定過程へ主体的に参画できる機会を広げていく必要があります。

福祉や環境、教育分野のみならず防災分野などにおいて、住民同士が助け合い、協力し合って住みよい地域社会を創っていくためには、身近な暮らしの中に男女共同参画の視点を持ち、男女が対等な立場で積極的に参画することが重要です。

¹⁴ DV:ドメスティック・バイオレンス。配偶者や恋人など親密な関係にある、又はあった者からの身体に対する暴力又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動、精神的暴力や性暴力などをいう。

¹⁵ ハラスメント:いろいろな場面での「嫌がらせ、いじめ」を指す。その種類は様々だが、他者に対する発言・行動等が本人の意図には関係なく、相手を不快にさせたり、尊厳を傷つけたり、不利益を与えたり、脅威を与えることを指す。

・セクシュアル・ハラスメント:本人が意図する、しないにかかわらず、相手が不快に思い、相手が自身の尊厳を傷つけられたと感じるような性的発言・行動を指す。

・パワー・ハラスメント:同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為を指す。

・マタニティ・ハラスメント:職場において、妊娠や出産をしたことが業務上支障をきたすという理由で行われる、精神的・肉体的な嫌がらせを指す。妊娠・出産を理由とする不利益な取り扱いが男女雇用機会均等法により禁止されている。

(8) 教育における男女共同参画

学校教育は、男女平等の意識づくりに大きな影響を及ぼすため、将来の社会を担う子どもたちが性別にとらわれず、人生のあらゆる場面において、その個性や能力を十分に発揮できる選択が可能となるよう、男女共同参画の視点に立った教育の展開と、併せて教職員の意識醸成が求められています。

また、国籍、言語、文化の多様性を認め合い、尊重し合う多文化社会や、近年社会的に認知が進んでいる性的マイノリティなど性の多様性を認め合う共生社会の充実など、様々な人権問題に対する理解は、誰もが自分らしく生きられる社会を実現するうえで重要な課題となっており、学校をはじめとして家庭や地域においても、将来を担う子どもたちへの積極的な関与が求められています。

(9) SDGs（持続可能な開発目標）におけるジェンダー平等の必要性

平成27年、国連において「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が採択されました。その中核を成すSDGs（持続可能な開発目標）は、持続可能な社会を実現するために、先進国と開発途上国が共に取り組むべき国際社会全体の普遍的な目標で、「No One will be Left Behind」（誰一人取り残さない）をコンセプトに、17のゴールと169のターゲットを明記したものです。

その目標の一つとして、目標5「ジェンダー平等¹⁶を実現しよう」が掲げられています。また、我が国においても、平成28年に策定された「持続可能な開発目標（SDGs）実施指針」の中で、「ジェンダーの視点」を取り込むことは、目標5のみならずSDGsの全ての目標の実現に不可欠なものとされています。

SDGsの目標は非常にチャレンジングな設定となっており、これを達成するためには、未来志向の政策展開と、多種多様なステークホルダー¹⁷が連携し、課題を多方面から同時に解決していく姿勢が必要となります。その理念は、村が目指す「持続可能な成長」実現の足掛かりになるとともに、その達成に向けた取り組みは、東海村における地方創生の実現に資するものでもあることから、東海村第6次総合計画は、SDGsのコンセプトや考え方を明確に取り入れて策定されました。

本計画においても、「第4章 施策の展開」の中で、基本目標や基本方針を実現するための重点施策について、SDGsのターゲット・インディケータ（指標）を参考に、それぞれの施策がどのゴールに結び付くかを目安として例示することでSDGsの推進を図ります。

¹⁶ **ジェンダー平等**：社会的・文化的に形成された性別による不平等や差別をなくすこと。ジェンダーとは、生まれについての生物学的性別（セックス/sex）に対し、社会通念や慣習によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的性別」（ジェンダー/gender）という。

¹⁷ **ステークホルダー**：行政、企業、NPO等の利害と行動に直接・間接的な利害関係を有する。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



2 第4次東海村男女共同参画行動計画の評価

平成28年3月に策定した第4次計画では、それまでの実績や社会情勢の変化を踏まえ、3つの基本目標に基づき、指標項目を設定して取り組んできました。

なお、指標項目の達成状況評価は令和元年度末時点で取りまとめ、令和元年度に実施した男女共同参画住民意識調査結果と併せて本計画策定の基礎資料としました。

結果として、組織目標1「女性の活躍と働き方改革」指標項目No.1「東海村男女共同参画推進事業所として認定を受けた企業などの総数」は目標値を達成することができましたが、その他の指標項目については目標値を達成することができませんでした。

(1) 成果及び今後の課題

基本目標1 女性の活躍と働き方改革

| No. | 項目 | 実績値 | | 目標値 | 担当課 |
|-----|--------------------------------|-----|-----|-----|-------|
| | | H26 | R1 | R2 | |
| 1 | 東海村男女共同参画推進事業所として認定を受けた企業などの総数 | 2社 | 24社 | 24社 | 秘書広報課 |
| 2 | 村の附属機関等における女性委員の占める割合 | 35% | 29% | 40% | 人事課 |
| 3 | 役場の女性職員の管理職への登用率 | 17% | 25% | 30% | 人事課 |
| 4 | 役場の男性職員の育児休業取得率 | 0% | 0% | 10% | 人事課 |

指標項目No.1については、ワーク・ライフ・バランスセミナーやイクボス宣言、異業種交流会等イベントの開催を始め、各種広報ツールを活用して村の男女共同参画・女性活躍推進の取り組みや、各推進事業所の取り組みを広くPRしたことによる意識啓発が、着実に認定数の増加に繋がったものと考えられます。

今後については、各種セミナー等の充実化や男女共同参画推進事業所の取り組みを広くPRしていくことを通して男女共同参画・女性活躍推進の更なる意識啓発・機運醸成を図ります。また、男女共同参画推進事業所数の増加に加え、認定済の男女共同参画推進事業所については、女性活躍推進や全て労働者のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて協働するパートナーとしての連携が課題です。

指標項目No.2については、「附属機関等の設置及び運営に関する基準を定める規則」において委員の男女別の構成比率について定め、委員を選任するにあたっては、男女ともに4割を超えるよう指導しています。しかし、各附属機関等によっては選任する際に法令等の定めがある場合や、附属機関等の事務に密接な関係を有する団体から委員を選任しなければならない機関も多いことから、男女ともに4割を超えることができないケースが多いのが現状です。

今後については、基準の周知を図り、基準に沿った委員の選任に努めるよう引き続き指導していきます。

指標項目No.3については、実績値としては目標値に届かなかったものの、登用率は年々上昇しており、数年後には目標値に到達することが推測されます。

現状では、管理職（課長補佐級以上）になる年齢層において女性職員が占める割合は、男性職員に比べて少ないことが、目標値を達成できなかった要因の1つと考えられます。女性職員の割合は、年代別にみると、年齢が下がるにつれて増加傾向にあります。管理職にあたる年齢層の女性職員の割合が増加することで、管理職への登用率も上昇することが見込まれます。

なお、1人でも多くの女性職員が管理職として活躍できる組織や環境とするため、今後、中堅層以上の研修において、組織マネジメントや部下の指導育成等の能力向上を行いながら、仕事への意欲や意識の保ち方、ワーク・ライフ・バランス等実現の推進に努めていきます。

指標項目No.4については、育児休業は制度としては浸透している一方で、男性職員が取得するにあたっては、仕事の繁忙等による不安のほか、職場や周囲の職員への遠慮等によって育児休業の取得にはいたらないケースが多いのが現状とされます。

今後については、令和2年度からを計画期間とする東海村特定事業主行動計画「ホッと！子育て応援プラン（第2次後期計画）」において、育児休業を含む男性職員の育児に関する休暇等の取得向上を重点項目に掲げていることから、男性職員向けのパンフレット作成による意識啓発のほか、男性職員の育児休業等の取得に対する職場全体の理解向上を図ること、安心して育児休業等が取得できるよう職場環境づくりに取り組んでいきます。

基本目標2 男女共同参画の意識確立

| No. | 項目 | 実績値 | | 目標値 | 担当課 |
|-----|----------------------------|-----|-----|-----|-------|
| | | H26 | R1 | R2 | |
| 1 | 村の附属機関等における女性委員の占める割合 | 35% | 29% | 40% | 人事課 |
| 2 | 役場の男性職員の育児休業取得率 | 0% | 0% | 10% | 人事課 |
| 3 | 地域活動の場において男女が平等と思う人の割合(※1) | 39% | 40% | 80% | 秘書広報課 |

指標項目No.3については、庁内各課において地域活動に関する情報提供や参加へのきっかけづくり、参加しやすい環境づくりを促進してきました。しかし、子ども会やPTA活動等教育に関わる活動については、参加者に占める女性の割合が男性の割合を大きく上回るなど、固定的役割分担意識が十分に解消されていない状況から、目標値の達成には至らなかったものと思われます。

「地域活動の場において男女が平等と思う人の割合」については、男性に比べて女性の割合が低く、女性の方が不平等を感じている結果となっていることから、地域活動の分野によって参加者が限定されることなく、男女が共に支え合い、誰もが主体的に地域活動に参画できるための意識啓発や情報提供、体制づくりが課題です。

基本目標3 安心して健康に生活できる体制整備

| No. | 項目 | 実績値 | | 目標値 | 担当課 |
|-----|---------------------------|--------|-------|--------|-------|
| | | H26 | R1 | R2 | |
| 1 | 健康教室(※1)参加者数 | 1,543人 | 1,252 | 1,968人 | 健康増進課 |
| 2 | DVを受けたとき、どこかに相談した人の割合(※2) | 19% | 46% | 60% | 秘書広報課 |

指標項目No.1については、年代別・性別で細かく対象者を分けて講座を開催してきました。女性を対象とした講座では、時間に融通がきく人が比較的多く、応募者数だけでなく出席率も高くなり、結果的に延べ人数も多くなりました。しかし、働く世代の男性を対象とした講座では、応募者数は定員に達したものの、出席率が低く、結果的に延べ人数が落ち込む結果となりました。働く世代の男性は自身の健康管理よりも職務を優先してしまっている状況が伺われます。働き方改革や職場での男女平等が推進されることにより、働く世代の男性も、自身の健康管理に時間を割けるような職場環境の改善が望まれます。

また、新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から、今後は大人数で集まったの講座や運動教室は困難になるため、従来の「1か所に大勢が集まって同じ行動をする」というスタイルから、個別に指導を受けることができる新たな手法の構築が課題です。

指標項目No.2については、イベント会場でのPRや各種広報ツールを活用してDVに対する意識啓発や相談窓口の周知活動を積極的に行ってきました。また、被害者の心理に配慮し、周囲の目を気にせずに手に取れる場所にDV相談カードを設置しました。このような活動が「DVを受けたとき、相談した人の割合」の増加に繋がったと思われます。

しかし、目標値を達成できていないことから、今後についても、誰もが被害者にも加害者にもならないよう、暴力防止対策の推進に向けた啓発活動及び相談窓口等の情報提供の充実を図ります。また、被害者からの相談を受けるにあたっては、被害者の置かれた環境や心身の状況を理解し、その安全確保を第一に考え、生活再建に向けた継続的な支援を行えるよう、関係機関との情報共有・連携強化に努めます。

3 村民の意識（東海村男女共同参画住民意識調査結果）

(1) 調査概要

① 実施概要

| 項目 | 内容 |
|------|--|
| 調査対象 | 20歳以上74歳以下の東海村に住所を有する方 (令和元年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) |
| 調査地域 | 東海村全域 |
| 調査形式 | アンケート調査 |
| 調査方法 | 郵送配布・郵送回収 |
| 調査期間 | 令和元年11月7日～令和元年12月10日 |
| 回収結果 | 配布数2,000件 回収数623件 回収率31.2% (男性27.7%, 女性34.6%) |

② 調査項目

- ・就業について
- ・ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について
- ・DV（ドメスティック・バイオレンス）について
- ・ハラスメントについて
- ・性的マイノリティについて
- ・女性活躍の推進について
- ・地域活動について
- ・男女共同参画社会について

③ 報告書を見る際の留意点

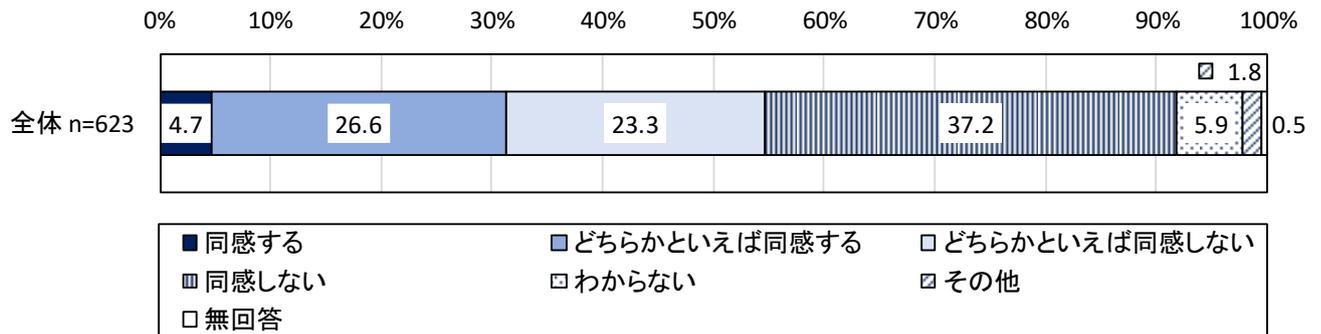
- ・調査結果の比率は、その設問の回答者数を基数として、小数点第2位を四捨五入して小数点第1位までを示しているため、その合計値が100.0%にならない場合があります。
- ・複数回答の設問の場合、回答比率の合計は100.0%を超える場合があります。
- ・グラフ中の「n」とは、その設問の回答者数（基数）を表しています。
- ・クロス集計では、無回答を除外しているため、合計と一致しない場合があります。

(2) 調査結果（現状と課題）

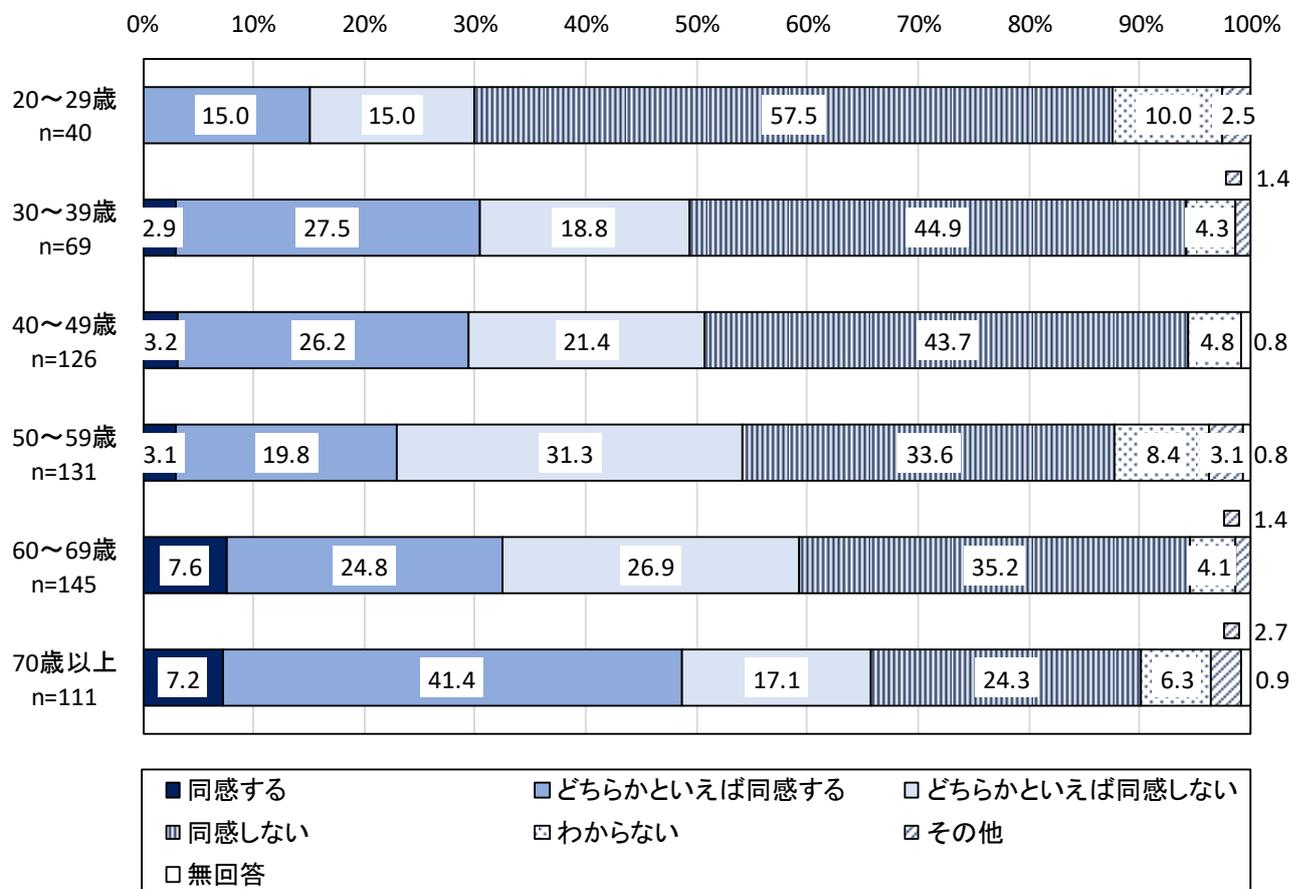
【現状1】依然として残る、固定的な性別役割分担意識

＜「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3割であるのに対して、「同感しない」は約4割を占めています。また、年齢が低くなるほど、「同感しない」の割合は高くなる傾向が見られることから、意識的には『男性は仕事，女性は家庭』という考え方が薄れてきていると考えられます。



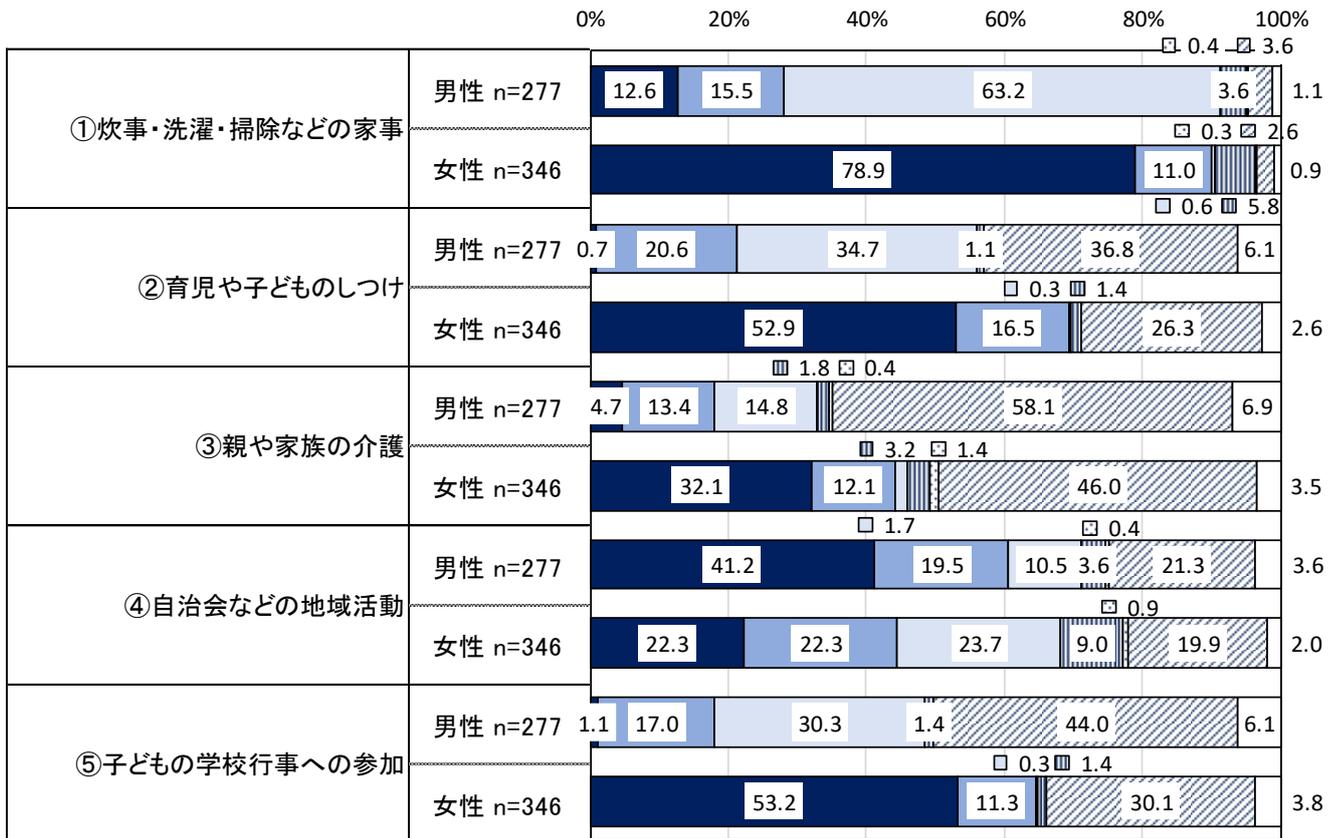
■年齢とのクロス集計結果



＜ 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、『自治会などの地域活動』を除き、『炊事・洗濯・掃除などの家事』、『育児や子どものしつけ』、『親や家族の介護』、『子どもの学校行事への参加』は、主に女性が担っていることから、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。

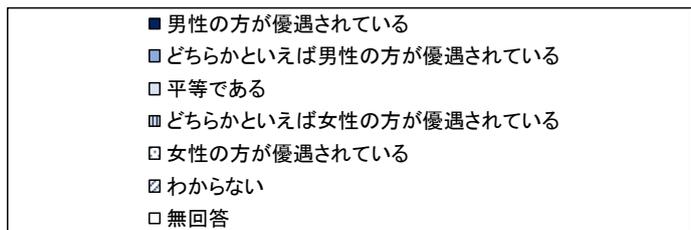
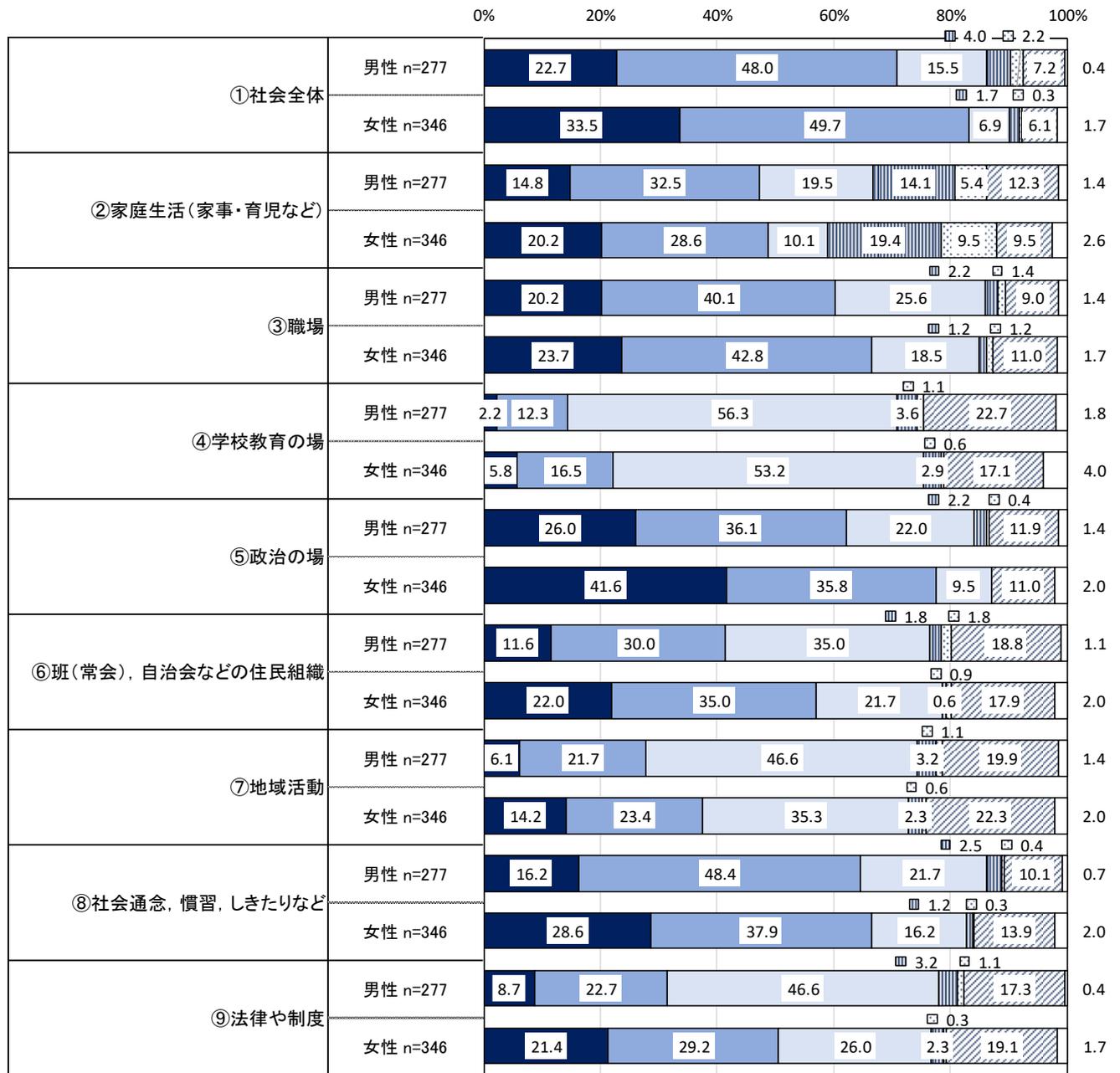
■ 性別とのクロス集計結果



- 主に自分
- 自分と配偶者(パートナー)が同じくらい
- 主に配偶者(パートナー)
- 主に配偶者(パートナー)以外の家族
- 家族以外の人に依頼
- あてはまらない
- 無回答

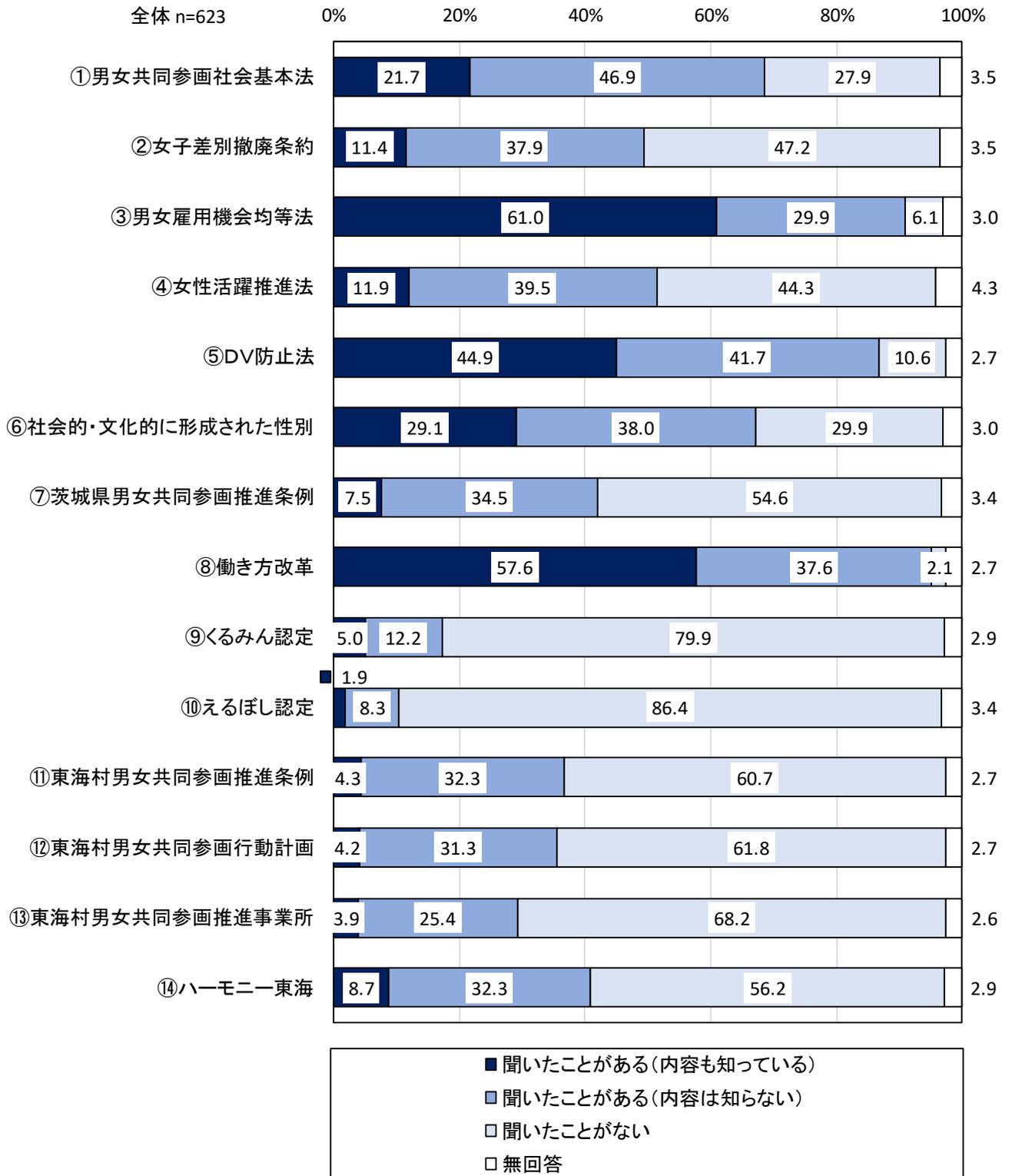
＜ 各分野における男女の地位 ＞

「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」、「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、依然として多くの方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。



＜ 男女共同参画に係る取組の認知度 ＞

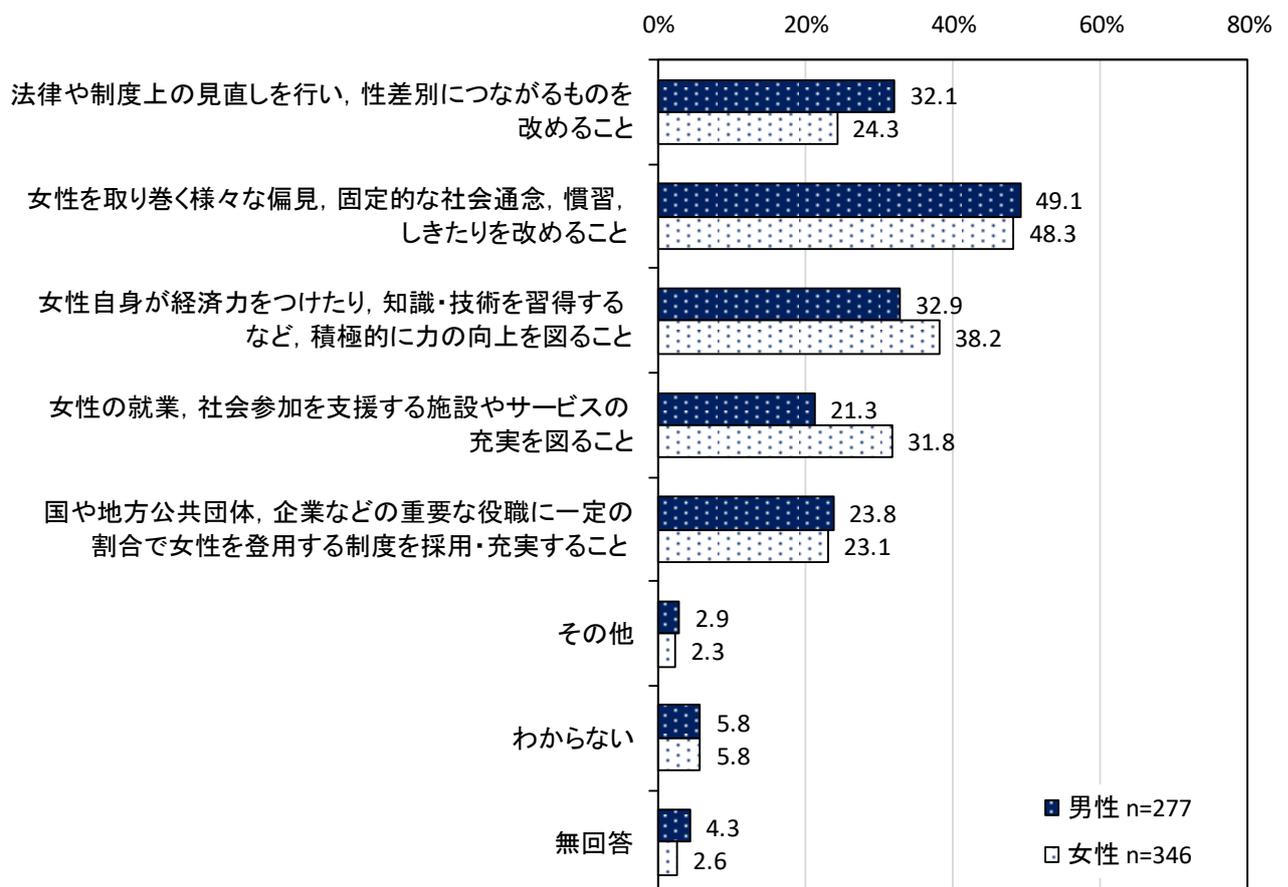
本村が男女共同参画社会の実現に向けて取組んでいる「東海村男女共同参画推進条例」や「東海村男女共同参画行動計画」、「東海村男女共同参画推進事業所」や「ハーモニー東海」などについては、村民の認知度が十分ではないのが現状です。



＜ 男女が社会全体でさらに平等になるために ＞

男女が社会全体でさらに平等になるために重要だと思うことについて性別で見ると、男性は、「女性を取り巻く様々な偏見，固定的な社会通念，慣習，しきたりを改めること」が49.1%で最も高く，次いで「女性自身が経済力をつけたり，知識・技術を習得するなど，積極的に力の向上を図ること」が32.9%，「法律や制度上の見直しを行い，性差別につながるものを改めること」が32.1%となっています。女性は，「女性を取り巻く様々な偏見，固定的な社会通念，慣習，しきたりを改めること」が48.3%で最も高く，次いで「女性自身が経済力をつけたり，知識・技術を習得するなど，積極的に力の向上を図ること」が38.2%，「女性の就業，社会参加を支援する施設やサービスの充実を図ること」が31.8%となっています。男性，女性ともに，「女性を取り巻く様々な偏見，固定的な社会通念，慣習，しきたりを改めること」が約5割となっています。

また，女性が男性の割合を上回る項目は，「女性自身が経済力をつけたり，知識・技術を習得するなど，積極的に力の向上を図ること」，「女性の就業，社会参加を支援する施設やサービスの充実を図ること」となっています。



【課題 1】

法律や制度面での男女平等は進みましたが、固定的な性別役割分担意識は依然として残っており、家事、育児、介護、地域活動等について、多くの家庭ではその大半を女性が担っているのが現状です。このことが男女間の格差や不平等を生み出し、女性の社会進出を妨げる要因となっています。それは同時に男性にとっても、仕事以外の様々な分野への社会参加を妨げる原因となっています。

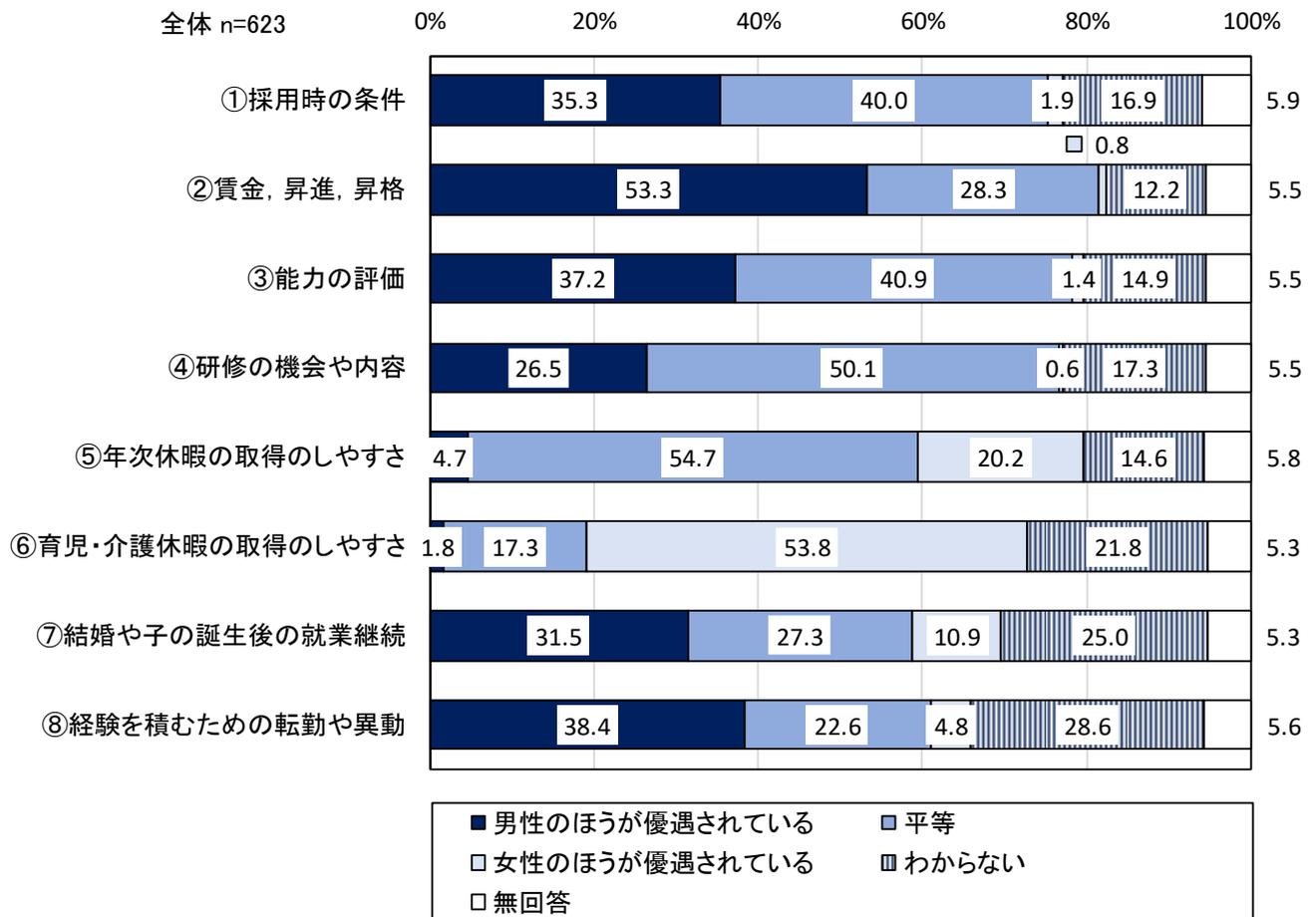
男女共同参画社会の実現には、「男は仕事、女は家庭」という意識にとらわれることなく、男女が互いを尊重し、対等な立場で個性や能力を発揮するため、全ての人に男女共同参画の理念を浸透させていく取り組みが必要です。

**基本目標 1****男女共同参画社会の実現に向けた意識改革**

【現状2】改善が求められる、職場の男性中心の組織風土

＜ 職場における男女共同参画の状況 ＞

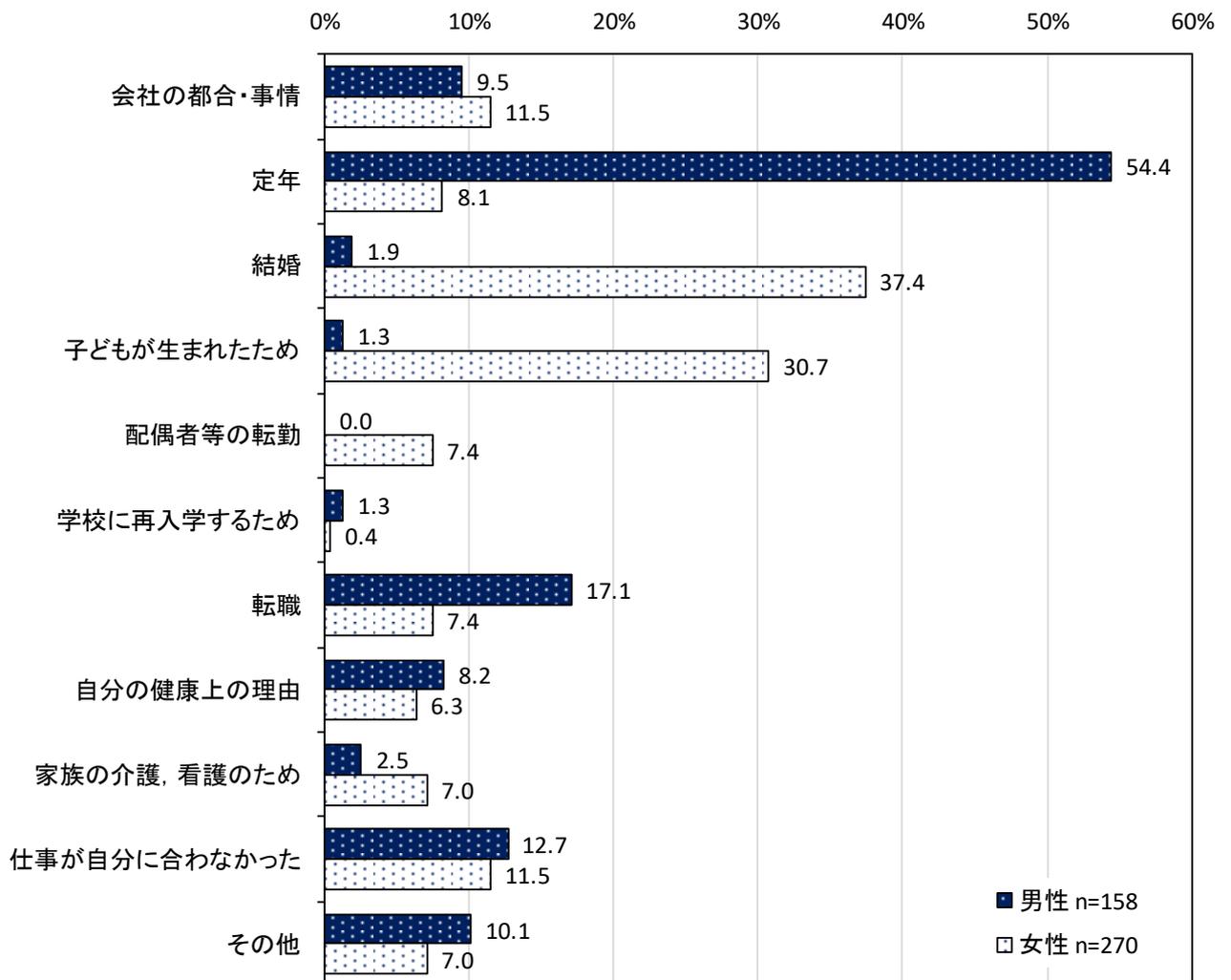
職場における男女共同参画の状況について、「平等」と感じている項目として高い割合を示しているのは、『年次休暇の取得のしやすさ』と『研修の機会や内容』で5割を超えていることから、仕事の休みやすさやスキルアップの機会等については、男女平等が進んでいる状況が見られます。一方で、「男性のほうが優遇されている」と感じている項目として上位に挙げられているのは、『賃金、昇進、昇格』、『経験を積むための転勤や異動』、『能力の評価』であり、賃金や能力の評価等については、男女平等が進んでいない状況が見られます。



＜ 退職を経験した方の主な退職理由 ＞

退職を経験した方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割を占める一方で、女性は、「結婚」、「子どもが生まれたため」で約7割を占めていることから、女性にとって結婚・出産が就業を継続するうえでのハードルになっている状況がうかがえます。

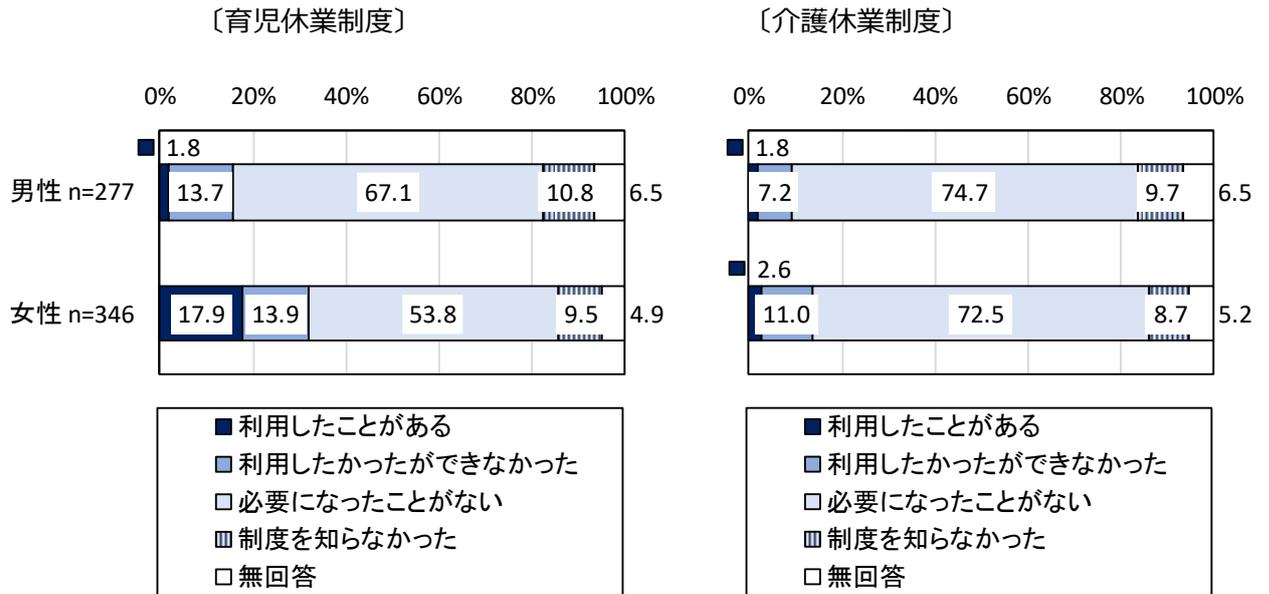
■ 性別とのクロス集計結果



＜ 育児休業制度と介護休業制度の利用状況 ＞

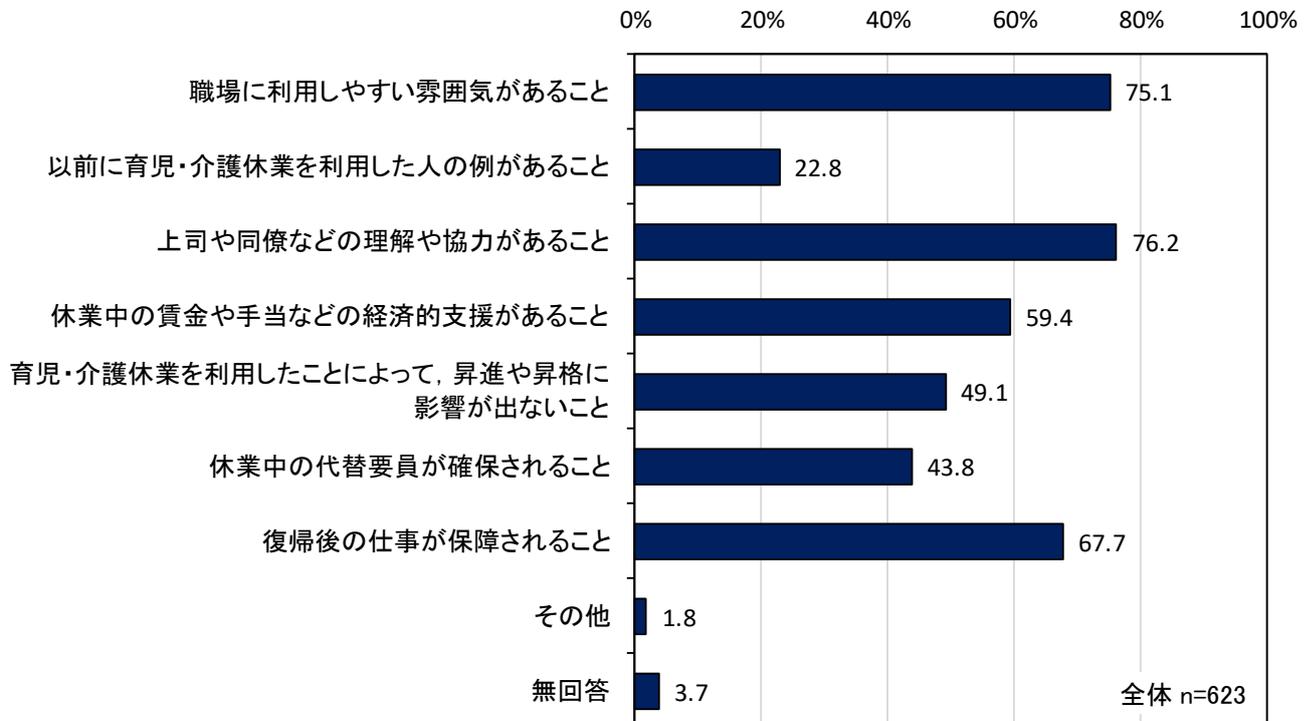
育児休業制度の利用状況について、「利用したことがある」は、男性が1.8%と、依然として男性の育児休業制度の取得が促進されていないのが現状です。介護休業制度の利用状況については、「利用したことがある」は男女ともに極めて少ない割合となっています。また、育児休業制度及び介護休業制度を「利用したかったができなかった」は、男性、女性ともに約1割と、利用を希望しているにも関わらず取得できない状況が見られます。

■ 性別とのクロス集計結果



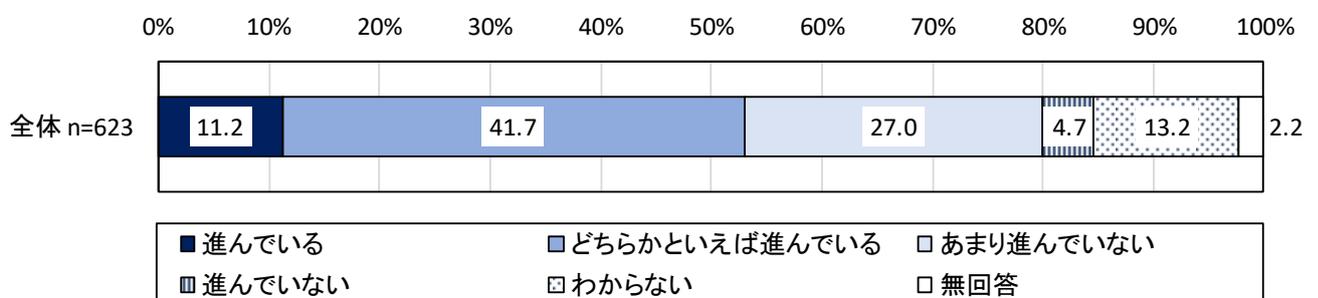
＜ 育児休業制度や介護休業制度を利用しやすくするために ＞

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、「上司や同僚などの理解や協力があること」、「職場に利用しやすい雰囲気があること」、「復帰後の仕事が保障されること」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。



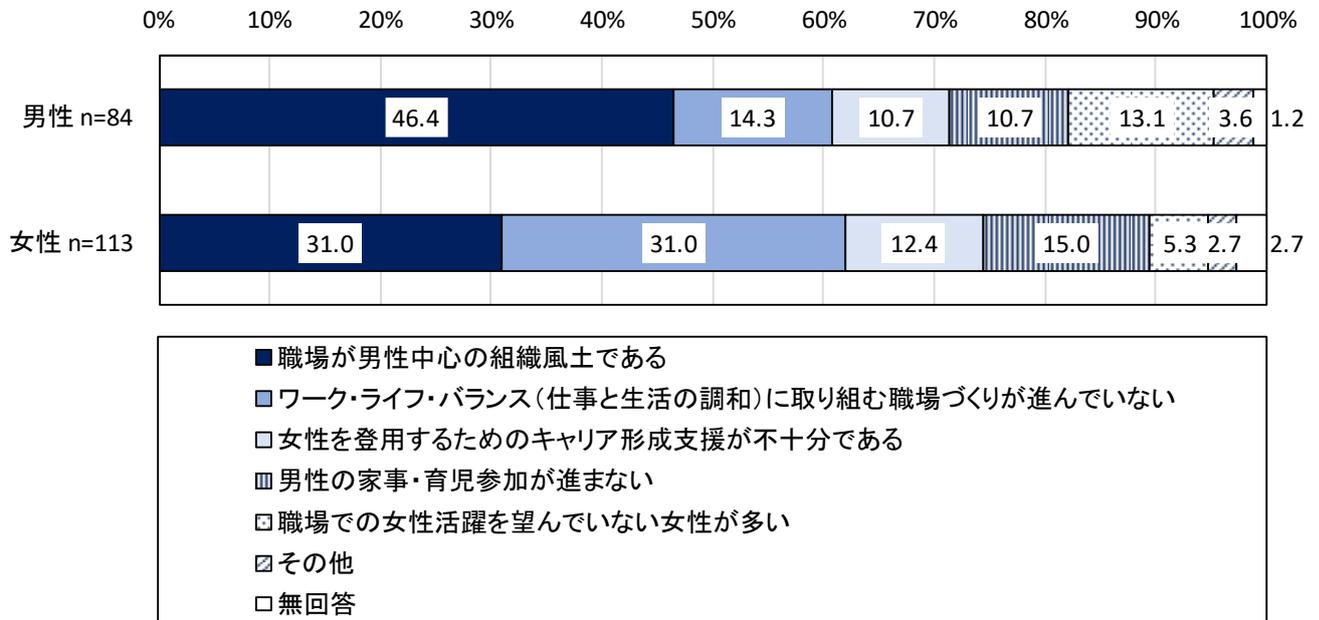
＜ 就労環境における女性活躍の取組み ＞

就労環境における女性活躍の取組みについては、「進んでいる」と「どちらかといえば進んでいる」の合計値が約5割、「あまり進んでいない」と「進んでいない」の合計値が約3割と、進んでいると感じている方の割合が上回る結果となっています。



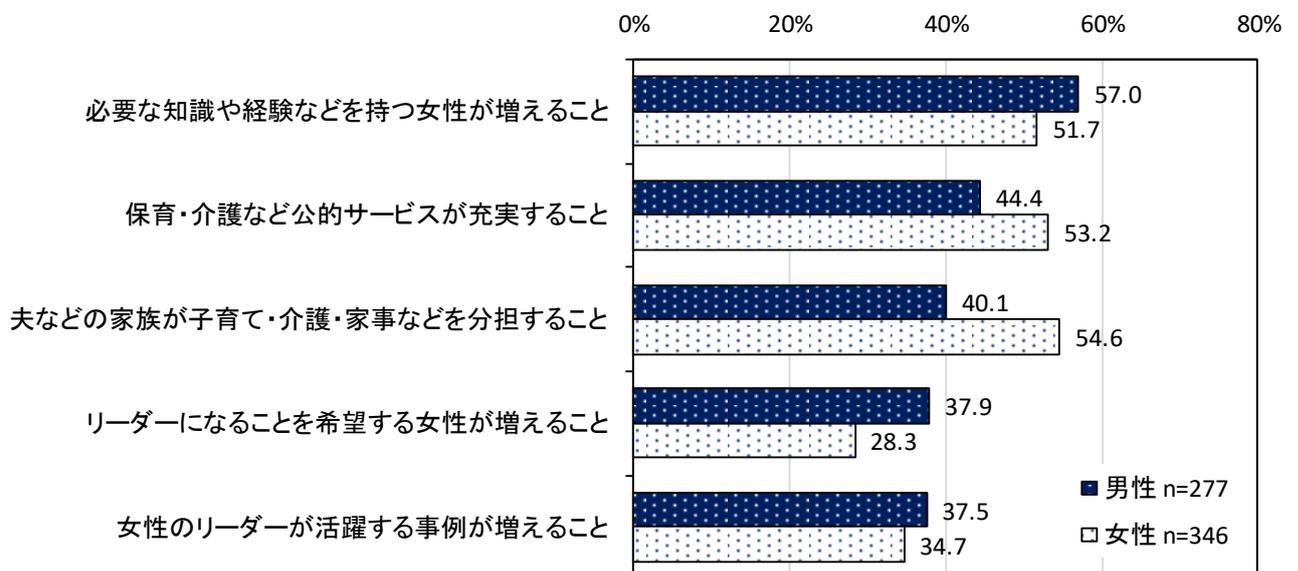
＜ 職場で女性活躍の取組みが進んでいないと思う理由 ＞

男性は、「職場が男性中心の組織風土である」が約5割を占め、女性は、「職場が男性中心の組織風土である」、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）に取り組む職場づくりが進んでいない」がともに約3割と、組織風土の改善が求められている結果となっています。



＜政治・経済・地域などの各分野で女性のリーダーが増えるために必要なこと（上位5項目）＞

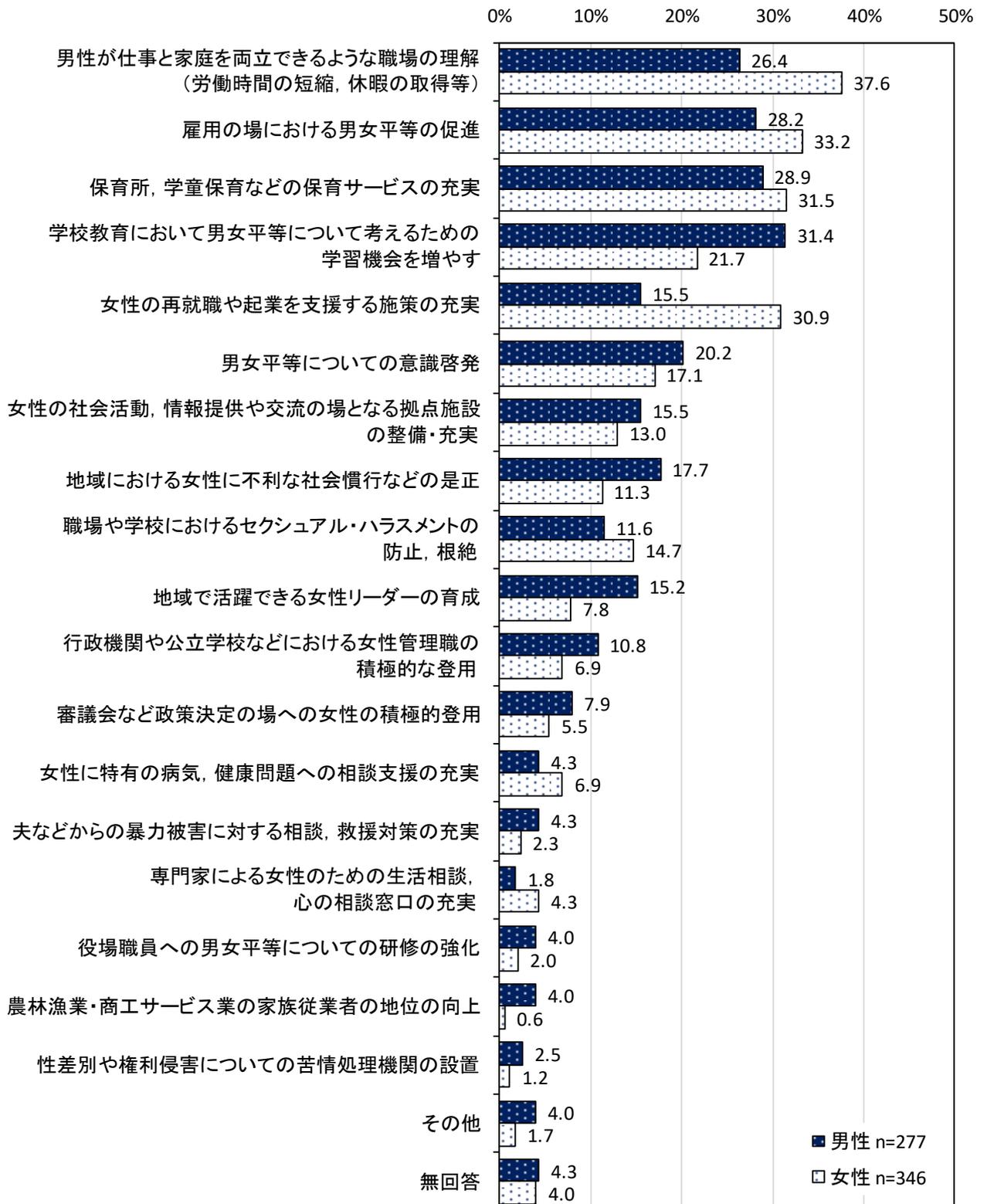
政治・経済・地域などの各分野で女性のリーダーが増えるために必要だと思うことについては、「必要な知識や経験などを持つ女性が増えること」、「保育・介護など公的サービスが充実すること」、「夫などの家族が子育て・介護・家事などを分担すること」が上位に挙げられており、女性の就業における課題の解決及びワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を促進していくことが必要であると考えられます。



＜ 村が男女共同参画を推進していく上で、力を入れるべきだと思うこと ＞

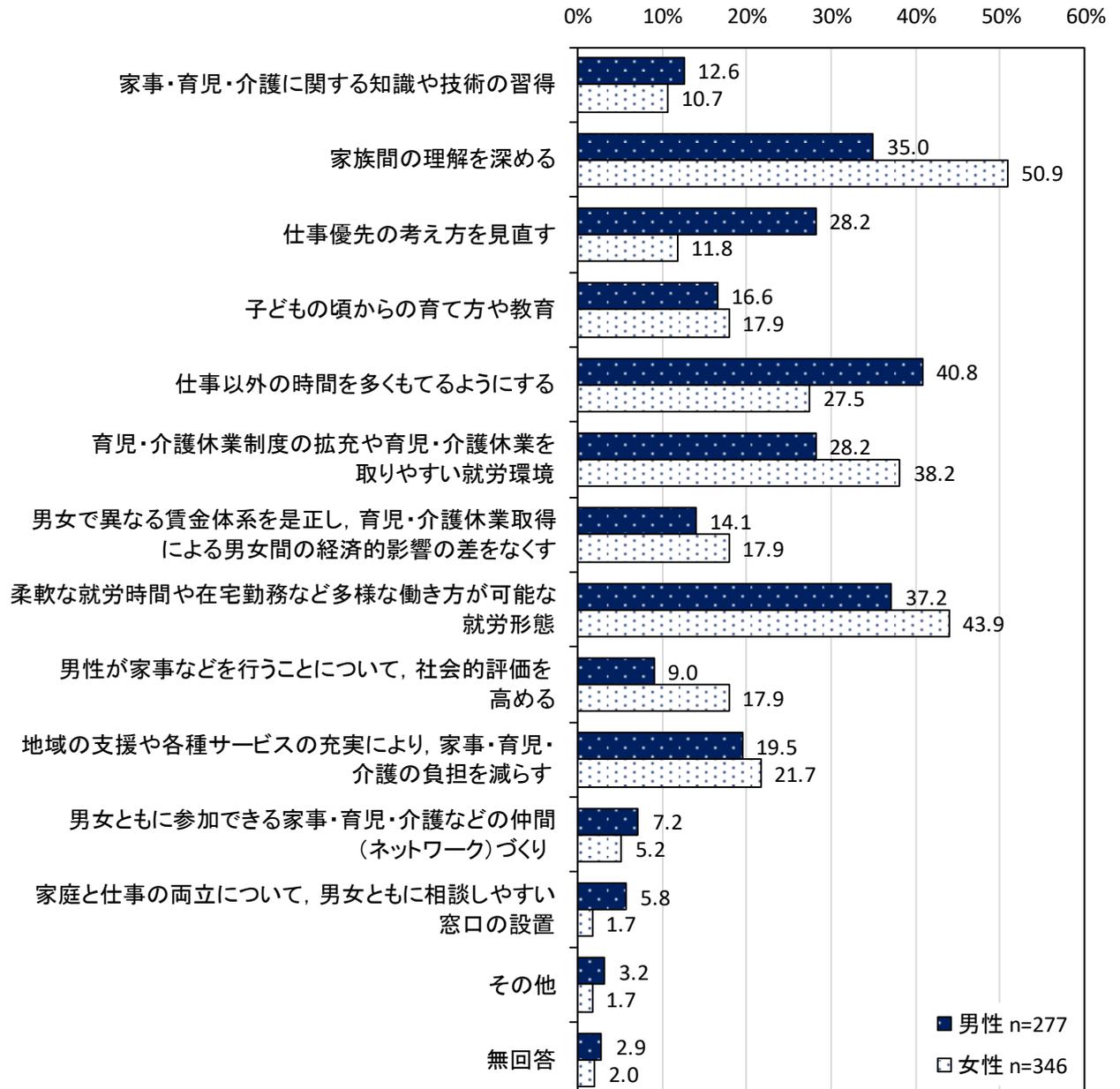
村が男女共同参画を推進していく上で、力を入れるべきだと思うことについては、「男性が仕事と家庭を両立できるような職場の理解（労働時間の短縮、休暇の取得等）」、「雇用の場における男女平等の促進」が上位に挙げられており、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組及び就業における男女平等の促進が求められています。

■ 性別とのクロス集計結果



＜ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を実現するために＞

ワーク・ライフ・バランスを実現するために必要だと思うことについて性別で見ると、男性は、「仕事以外の時間を多くもてるようにする」が40.8%で最も高く、次いで「柔軟な就労時間や在宅勤務など多様な働き方が可能な就労形態」が37.2%、「家族間の理解を深める」が35.0%、「家族間の理解を深める」が35.0%となっています。女性は、「家族間の理解を深める」が50.9%で最も高く、次いで「柔軟な就労時間や在宅勤務など多様な働き方が可能な就労形態」が43.9%、「育児・介護休業制度の拡充や育児・介護休業を取りやすい就労環境」が38.2%となっています。



【課題2】

女性がその個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するためには、風習や社会通念などの固定的役割分担意識に阻まれることなく、自身が希望する生き方を選択し、ライフイベントに対応した多様で柔軟な働き方で、その能力を十分に発揮できることが必要です。併せて、働き方改革を推進するとともに、社会全体として長時間労働の削減、休暇の取得促進などによるワーク・ライフ・バランスの実現や、男女間格差の是正に向けた事業所の自主的かつ積極的な取り組み（ポジティブ・アクション）を促進する必要があります。

働き方改革やワーク・ライフ・バランスの実現には、個人の裁量では解決できない部分も多く、事業所の協力と理解を得ることが必要不可欠であることから、事業所への働きかけや情報提供を通じて、長時間労働の削減やテレワーク（在宅勤務）、フレックスタイム制度の普及など、多様な就労形態の創出等を含めた職場環境の整備により働き方改革を促進していく必要があります。

**基本目標 2****女性活躍と働き方改革**

¹⁸ **働き方改革**：働き方改革は、2018年6月に可決・成立した働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律。年次有給休暇の取得義務化が目玉であり、長時間労働の是正や雇用待遇による格差の改善など、今までの働き方を変える取り組みが行われている。

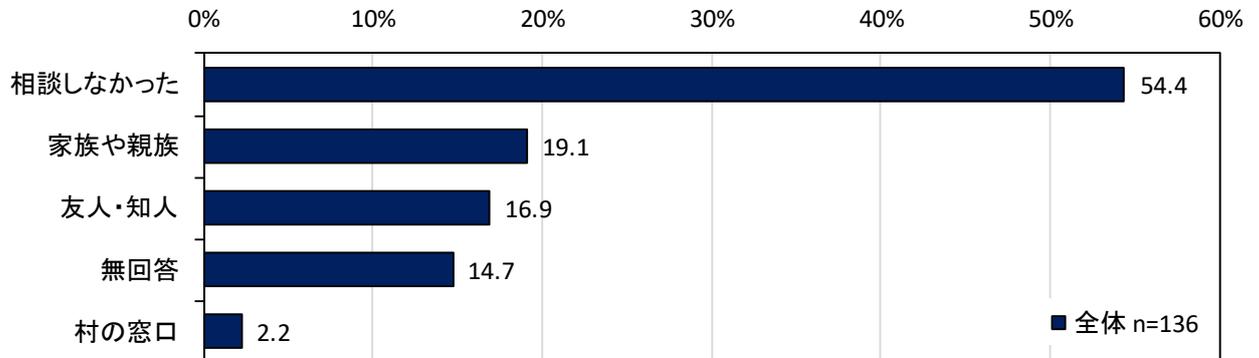
¹⁹ **ポジティブ・アクション**：さまざまな分野において、活動に参画する機会の男女間の格差を改善するため、必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、活動に参画する機会を積極的に提供するものであり、個々の状況に応じて実施していくもの。

²⁰ **テレワーク**：勤労形態の一種で、ICT（情報通信技術）を活用し時間や場所の制約を受けずに、柔軟に働く形態をいう。

【現状3】潜在化する女性に対する暴力と、求められる多様性を認め合う社会

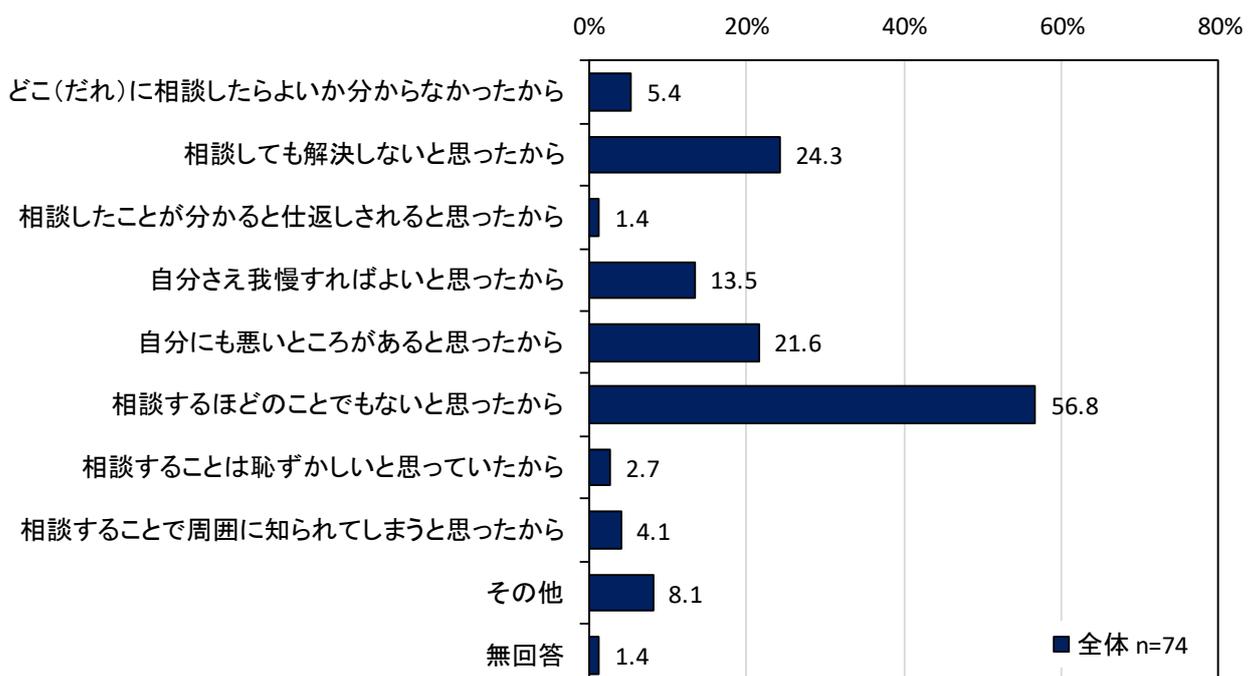
＜ DVを受けたときの相談先（上位5項目） ＞

DVを受けたときの相談先については、「相談しなかった」が54.4%と、DVの被害が潜在化している状況が見られます。



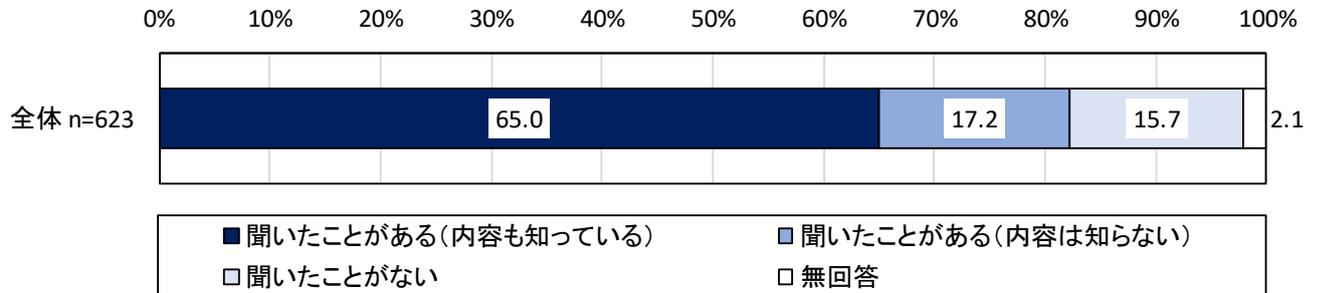
＜ DVを受けたときに相談しなかった理由 ＞

DVを受けたときに相談しなかった理由としては、「相談するほどのことでもないと思ったから」が上位に挙げられています。DVを受けているにも関わらず「相談するほどのことでもない」という考えに至っている状況を見ると、「これくらい誰でも我慢しているのでは」と考えてしまい、DVの基準が曖昧になっている場合の他、「子どもがいるから」、「経済的な不安があるから」など家庭環境を優先してしまっている状況が予測されます。その他、少数ではあるものの「どこ（だれ）に相談したらよいか分からなかったから」という意見も寄せられています。



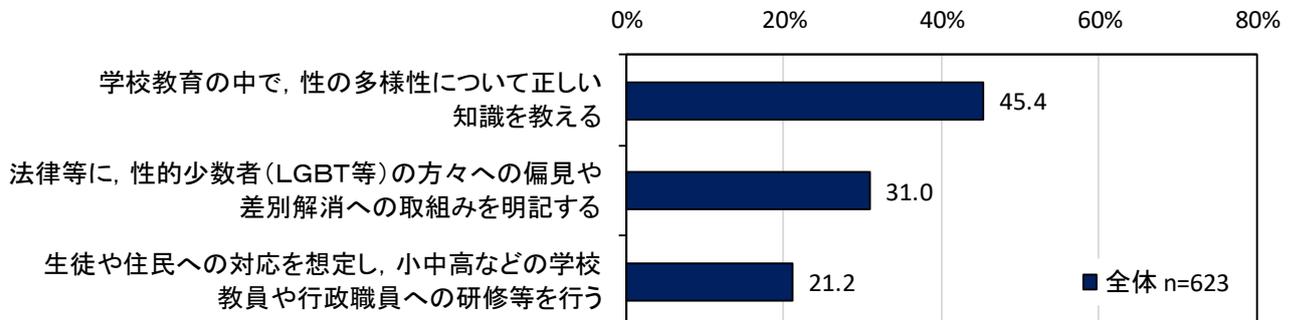
＜ 性的マイノリティの認知度 ＞

性的マイノリティ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）」と「聞いたことがある（内容は知らない）」の合計値は約8割と、本村においても性的マイノリティの認知は、徐々に浸透してきている状況がうかがえます。



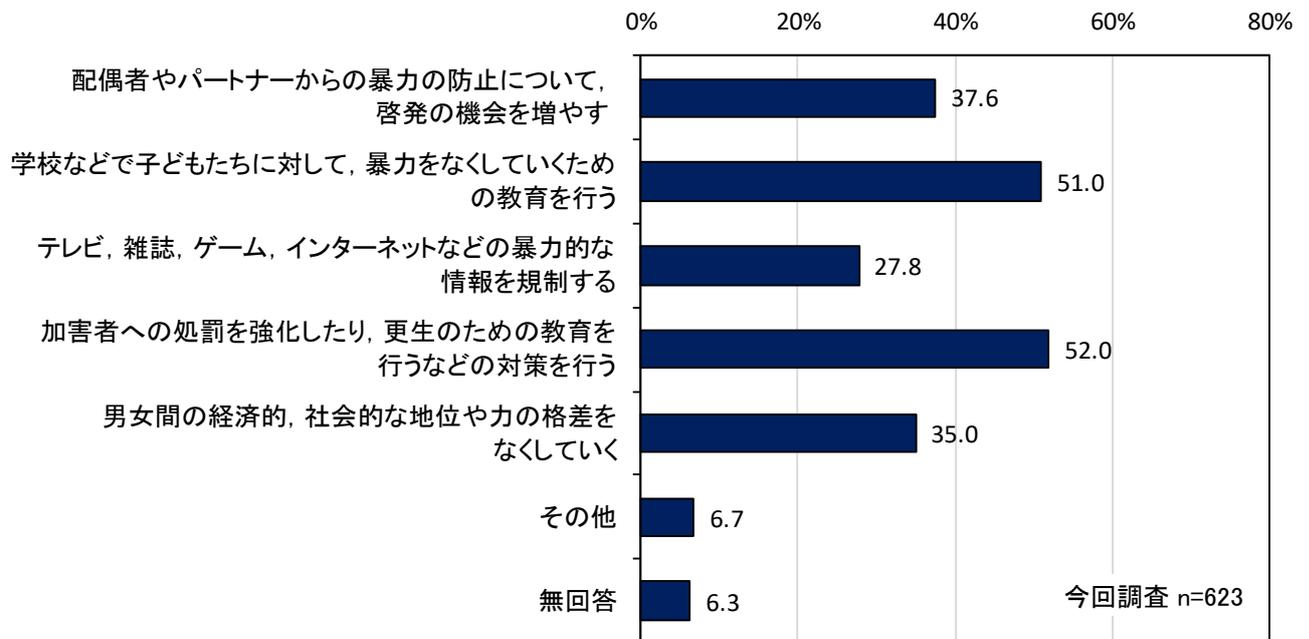
＜ 性的マイノリティの方が生活しやすくなるために必要なこと（上位3項目） ＞

性的マイノリティの方が生活しやすくなるために必要なことは、「学校教育の中で、性の多様性について正しい知識を教える」が約4割、「法律等に、性的マイノリティの方々への偏見や差別解消への取組みを明記する」が約3割と、教育環境及び法律等の整備により生活しやすくなると考えられています。



＜ 配偶者やパートナー、交際相手からの暴力をなくしていくために ＞

配偶者等からの暴力をなくすために必要なことについては、「加害者への処罰を強化したり、更生のための教育を行うなどの対策を行う」が52.0%で最も高く、次いで「学校などで子どもたちに対して、暴力をなくしていくための教育を行う」が51.0%、「配偶者やパートナーからの暴力の防止について、啓発の機会を増やす」が37.6%となっています。



【課題3】

ドメスティック・バイオレンス（以下「DV」という。）やセクシュアル・ハラスメントなどの性別による人権侵害は、男女が対等なパートナーであることを否定するものであり、男女共同参画社会の実現を図る上で絶対に克服しなければならない重要な課題です。

また、「性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス/ライツ）」の視点から、女性特有の健康問題や性的マイノリティに対する理解を促すとともに、自分自身の心と身体の健康管理ができるよう、生涯を通じた健康支援を行うことが重要です。また、村民一人ひとりがそれぞれの立場や役割を理解し、相互に認め合い、尊重し合う社会の実現が求められています。

さらに、就業形態やライフスタイル等に対する価値観が多様化している中で、貧困や社会的孤立等の様々な困難を抱えている女性を支援し、誰一人取り残さず、誰もが職場や地域で活躍できるまちづくりが求められています。

**基本目標3****男女がともに支え合い、安心して生活できる****まちづくり**

²¹ **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。1994年にカイロで開催された国際人口・開発会議において提唱された概念。身体的、精神的、社会的に良好な状態にあり、安全な性生活を営み、いつ何人子どもを産むか産まないかなどを当事者である女性が自己決定できる権利。

第3章 計画の基本的な考え方

1 基本理念

本村における男女共同参画社会の実現は、次に掲げる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。

2 基本目標

本村における男女共同参画社会の実現は、次の3つの基本目標として設定し、基本理念を具体的に推進します。

基本目標Ⅰ 男女共同参画社会の実現に向けた意識改革

基本方針Ⅰ-1 あらゆる分野での男女共同参画意識の醸成と情報発信

基本方針Ⅰ-2 子どもの頃からの男女共同参画教育の充実

基本方針Ⅰ-3 家事・育児・地域活動等への男女平等な参画

基本目標Ⅱ 女性活躍と働き方改革 ■東海村女性活躍推進計画

基本方針Ⅱ-1 働き方改革の推進によるワーク・ライフ・バランスの実現

基本方針Ⅱ-2 あらゆる分野への女性の参画促進

基本方針Ⅱ-3 女性のエンパワーメント支援

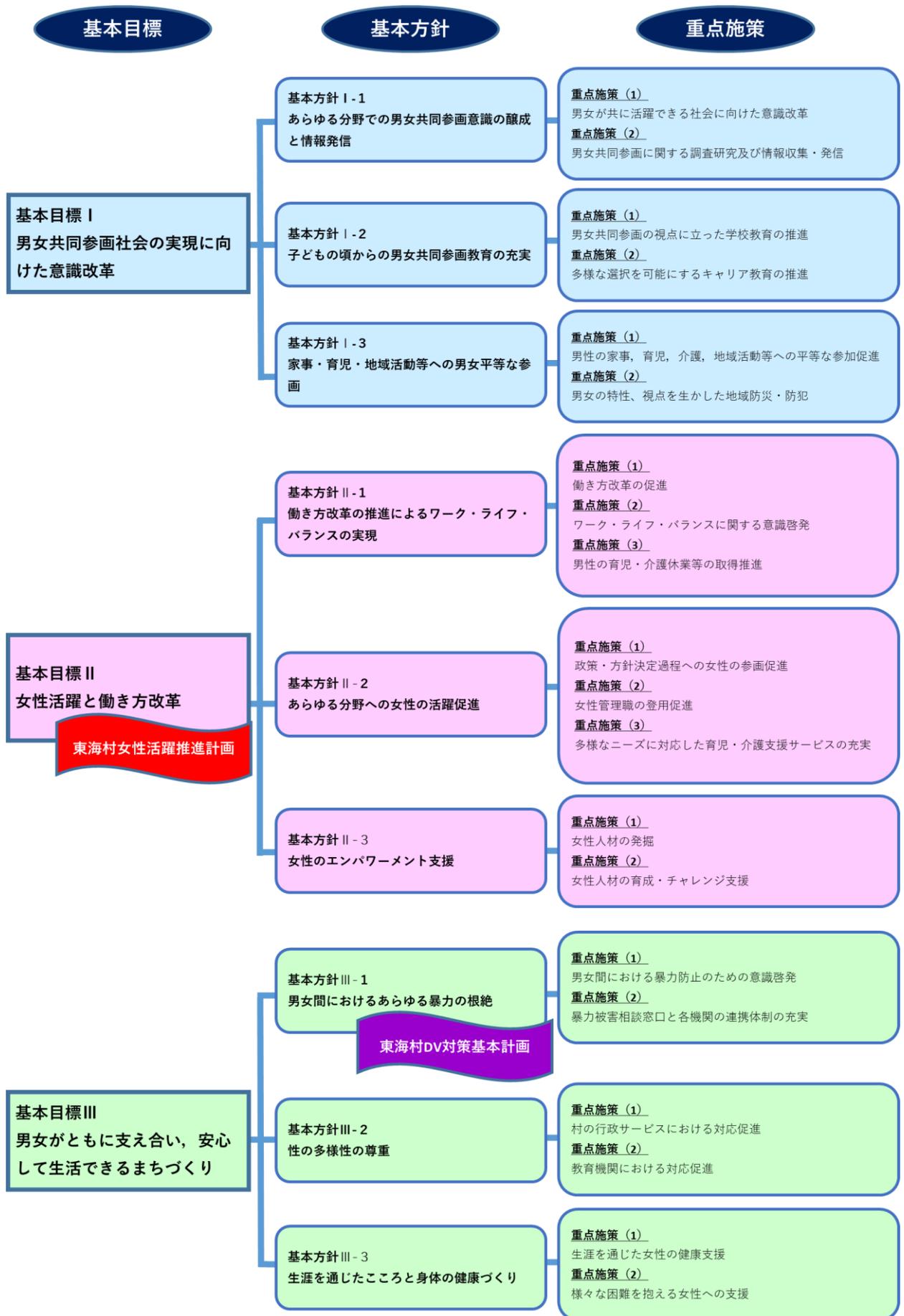
基本目標Ⅲ 男女がともに支え合い、安心して生活できるまちづくり

基本方針Ⅲ-1 男女間におけるあらゆる暴力の根絶 ■東海村DV対策基本計画

基本方針Ⅲ-2 性の多様性の尊重

基本方針Ⅲ-3 生涯を通じたところと身体への健康づくり

3 計画の体系



4 目指す将来ビジョン



～東海村が目指す将来ビジョン～

東海村第6次総合計画の将来ビジョンの計画体系を参考に、「村のありたい姿」を樹木が成長していく様子に見立て、将来ビジョンとしてまとめました。

男女共同参画社会の実現に向けて、本計画の効果的な推進を図るためには、役場からの情報発信や事業実施はもとより、村内事業所、地域、教育関係者等の関係機関がその意義を十分に理解し、また、課題を自分事として捉え、村として一丸となり取り組むことが重要です。

また、各関係機関において男女共同・女性活躍の推進に向けて取り組むことは、村民一人ひとりが自己の可能性や能力に気付き、これからの村の未来を担う人財を見出す「人づくり」の機能を果たすことにも繋がります。

さらに、各関係機関の連携や交流は、男女共同・女性活躍推進のキーパーソンとなる人財同士のつながりを生み出し、多様で柔軟な働き方や女性人財の台頭、次代を担う人財の育成などに取り組むことで、「魅力あるまちづくり」を推進します。

これまでの働き方や役場職員を含む村民の意識の見直しを図り、また、村民一人ひとりがお互いの多様性を認め合い、自己の価値観やライフスタイルに応じて主体的にまちづくりに参画することで、全ての人々が「活躍」できるまちを実現します。

村、村民、事業者及び教育関係者の責務

【村の責務】

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】

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】

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】

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。

東海村男女共同参画推進条例（抜粋）

第4章 施策の展開

基本目標Ⅰ 男女共同参画社会の実現に向けた意識改革

基本方針Ⅰ-1 あらゆる分野での男女共同参画意識の醸成と情報発信

根強く残っている固定的な性別役割分担意識を取り除いていくため、職場、家庭、地域、学校等あらゆる分野に対して、更なる情報提供や意識啓発を図り、男女共同参画社会の実現に向けた意識改革を推進します。

重点施策(1) 男女が共に活躍できる社会に向けた意識改革

【総計】1-1-3 村民同士が多様性を認め輝く存在となるための共生環境の整備

| No. | 具体的取り組み | 対象者 | 事業内容 | 実施主体 |
|-----|--------------------|-----------------|---|----------|
| 1 | 男女共同参画推進フォーラム | 村民, 村内事業所, 関係機関 | 男女共同参画・女性活躍推進を広く意識啓発するため、性別役割分担等の固定観念に縛られないロールモデルの提供や家事、育児、介護等のスキルアップのための講演会等を開催します。 | 秘書広報課 |
| 2 | 男女共同参画推進事業所認定 | 村内事業所 | 男女共同参画・女性活躍推進に積極的に取り組む事業所を応援するため、東海村男女共同参画推進事業所として認定します。また、各推進事業所の取り組み等について広報誌、HP、SNS等でPRします。 | 秘書広報課 |
| 3 | 男女共同参画推進事業所交流会 | 男女共同参画推進事業所 | 村主催のセミナーの中で、男女共同参画推進事業所経営者及び従業員の交流イベントを開催し、各推進事業所相互の交流・情報共有・意見交換を図ります。 | 秘書広報課 |
| 4 | 地域活動における女性の参加促進 | 村内自治会 | 地域活動における女性の参画を促進するため、自治会長に対し、本村及び他自治体の男女共同参画・女性活躍推進に関する取り組みの紹介をする等、広く意識啓発を図ります。 | 地域づくり推進課 |
| 5 | 児童・生徒への啓発リーフレットの配布 | 児童・生徒 | 東海村男女共同参画行動計画の内容や本村の男女共同参画・女性活躍推進に関する取り組みを紹介するリーフレットを児童・生徒に配布し、意識啓発を図ります。 | 秘書広報課 |



重点施策(2) 男女共同参画に関する調査研究及び情報収集・提供

【総計】 1-1-3 村民同士が多様性を認め輝く存在となるための共生環境の整備

| No. | 具体的取り組み | 対象者 | 事業内容 | 実施主体 |
|-----|-------------------------|-----------|---|-------|
| 1 | 男女共同参画住民意識調査 | 村民, 村内事業所 | 村民の男女共同参画・女性活躍推進に対する意識や家庭生活における男女の役割分担, 配偶者等からの暴力や本村における男女共同参画・女性活躍推進等についてアンケート調査を実施します。 | 秘書広報課 |
| 2 | 村内事業所の職場環境に関する調査・改善促進 | 村内事業所 | 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定を促進する他, ワーク・ライフ・バランスの実現等, 男女が働きやすい職場環境になっているか等を調査し, 改善に取り組むよう働きかけます。 | 秘書広報課 |
| 3 | 広報誌, HP, SNS 等を利用した意識啓発 | 村民, 村内事業所 | 男女共同参画週間や女性に対する暴力をなくす運動週間をはじめ, 国や県, 村, 男女共同参画推進事業所の取り組み等について情報を発信し, 広く意識啓発を図ります。 | 秘書広報課 |



【成果指標】

| No. | 項目 | 実績値 R2 末 | 目標値 R7 末 | 実施主体 |
|-----|------------------------------|-------------|-------------|-------|
| 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 | 10.8% | 40.0% | 秘書広報課 |
| 2 | 東海村男女共同参画行動計画の「内容を知っている」人の割合 | 4.2% | 40.0% | 秘書広報課 |

基本方針 1-2 子どもの頃からの男女共同参画教育の充実

学校等において男女共同参画に関わる教育を推進し、男女の互いの人権や性の多様性について、児童生徒の正しい知識や認識を深めます。

また、男女共同参画の視点に立ち、児童生徒が性別や固定観念にとらわれず、主体的で多様な選択を可能にするため、発達段階に応じた進路指導や個性に応じたキャリア教育²²等を推進します。

重点施策 (1) 男女共同参画の視点に立った学校教育の推進

【総計】 1-3-2 体験活動を通じた子どもたちの健全な育成

【総計】 3-1-3 安心して子育て・就学・修学できる環境の整備

【戦略】 2-2 子育て世代に優しいまち

| No. | 具体的取り組み | 対象者 | 事業内容 | 実施主体 |
|-----|--|----------|---|----------------------|
| 1 | 男女共同参画の視点を 取り入れた教育(家庭で の役割分担) | 小学5・6年生 | 家庭生活に必要な基本的な知識や技能を習得し、男女問わず家族の一員として進んで家庭生活に関わっていかうとする態度を育成します。 | 指導室 各学校等 |
| 2 | 男女共同参画の視点を 取り入れた教育(幼児教 育施設での保育体験) | 中学3年生 | 保育体験を通して、幼児の心身の発達の様子や関わり方、子どもと家族との関係を学び、これからの生活に生かそうとする態度を育成します。 | 指導室 各学校等 |
| 3 | 児童を対象とした人権教 室 | 小学校3・4年生 | 人権擁護委員による様々な人権課題に対する意識の啓発と、理解を推進するための授業支援を実施します。 | 指導室 各学校等 福祉総務課 |
| 4 | 教職員を対象とした人権 研修 | 教職員 | 性的マイノリティの児童・生徒への対応を含めた人権意識啓発と理解促進のための研修を実施します。 | 指導室 各学校等 |
| 5 | 学校教育における人権 課題や性的マイノリティ を含む性に関する教育 の推進 | 児童・生徒 | 男女の互いの人権課題や性的マイノリティを含む性についての正しい知識や認識を深めるための学習の機会を設けるとともに、人権意識啓発と理解促進を図り、きめ細かな対応に努めます。 | 指導室 各学校等 |
| 6 | 児童・生徒への啓発リー フレットの配布 【再掲】 | 児童・生徒 | 東海村男女共同参画行動計画の内容や本村の男女共同参画・女性活躍推進に関する取り組みを紹介するリーフレットを児童・生徒に配布し、意識啓発を図ります。 | 秘書広報課 |



²² **キャリア教育**：将来、社会的・職業的に自立し、社会の中で自分の役割を果たしながら、自分らしい生き方を実現するための力を育てる教育活動。

重点施策（2） 多様な選択を可能にするキャリア教育の推進

【総計】 1-3-1 生きる力と豊かな心を育む特色ある教育の推進

【総計】 2-3-1 産学官の連携による科学技術の進展と産業創出による地域活性化

| No. | 具体的取り組み | 対象者 | 事業内容 | 実施主体 |
|-----|-------------------------------------|----------|---|-------------|
| 1 | 職場体験学習 | 中学2年生 | 村内事業所において、働くことの意義や社会の一員としての役割を学ぶ機会として毎年実施します。 | 指導室 各学校等 |
| 2 | 男女共同参画の視点を 取り入れたキャリア教育 | 児童・生徒 | 教育現場において、児童生徒が性別や固定観念にとらわれず、主体的に進路を選択する能力が身につけられるよう、学年の発達段階に応じた進路指導や職場体験活動等の実践を通し、キャリア教育を推進します。 | 指導室 各学校等 |
| 3 | キャリア・パスポートの実 施推進・充実化 | 児童・生徒 | 家庭と連携し、キャリア・パスポート(自らのキャリア形成を見通したり、振り返ったりしながら、自身の成長を自己評価できるポートフォリオ)の実施推進・充実化を図ります。 | 指導室 各学校等 |
| 4 | エンジョイ・サマースク ール | 児童・生徒 | 村内の学校や市民団体、企業等の協力を得て、夏季期間中に子どもたちに様々な体験活動や教養を深める講座を開催します。 | 生涯学習課 |
| 5 | 子ども科学広場 | 児童・生徒 | 当日参加型で、科学に関するさまざまな実験や体験のできる講座を開催します。 | 生涯学習課 |
| 6 | 子ども創業スクール | 児童 | 創業体験を通して職業選択やチームワークの重要性を体験する講座を開催します。 | 産業政策課 |
| 7 | 理工系分野、専門的・技 術的分野への人材育成・ 確保の促進 | 児童・生徒、学生 | 産学官が連携して理工系分野、専門的・技術的分野への人材育成・確保に取り組むため、女性を含めた高校生や大学生、その家族に向けて、インターンシップや企業説明会を開催します。 | 産業政策課 |



【成果指標】

| No. | 項目 | 実績値 R2 末 | 目標値 R7 末 | 実施主体 |
|-----|-------------------------------------|-------------|-------------|----------|
| 1 | 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 | 54.6% | 70.0% | 秘書広報課 |
| 2 | 家庭との連携を図りながら、「キャリア・パスポート」を活用している学校数 | 1校 | 8校 | 指導室、各学校等 |

基本方針1-3 家事・育児・地域活動等への男女平等な参画

家事・育児・介護・地域活動等を女性の役割とせず、男女が共に積極的に参画するため、各分野への参加のきっかけづくりや参加しやすい環境づくりを推進します。

また、福祉や環境、教育分野のみならず防災分野等の地域社会の課題についても誰もが参画できる環境を整備し、男女ともに安心して生活できる地域づくりを目指します。

重点施策(1) 男性の家事、育児、介護、地域活動等への参加促進

【総計】1-1-3 村民同士が多様性を認め輝く存在となるための共生環境の整備

| No. | 具体的取り組み | 対象者 | 事業内容 | 実施主体 |
|-----|-----------------------|-------------------|--|--------------|
| 1 | 男女共同参画推進フォーラム 【再掲】 | 村民、村内事業所、 関係機関 | 男女共同参画・女性活躍推進を広く意識啓発するため、性別役割分担等の固定観念に縛られないロールモデルの提供や家事、育児、介護等のスキルアップのための講演会等を開催します。 | 秘書広報課 |
| 2 | 公民館における男女共同参画推進関連講座 | 村内在住・在勤者 | 男性向けの料理教室や、女性向けヨガ講座等生活に役立つ講座を開催し、こころと体の健康づくりのきっかけの場を提供します。 | 生涯学習課 |
| 3 | ちびっこ集まれ!!お父さんと遊ぼう! | 2・3歳児とその父親 | ゲームを通して父子のふれあい方法を学ぶ機会を提供することで、父親の育児参加を推進します。 | 生涯学習課 |
| 4 | ハローベビースクール | 妊婦とその配偶者等 | ハローベビースクールにおいて両親学級を開催し、父親の妊婦体験等を実施することにより、育児参加を促します。また、妊娠・出産・育児に関する講義や実技指導、調理実習を行います。 | 健康増進課 |
| 5 | ヘルスメイトジュニアの養成 | 村内在住の小学生とその保護者 | 親子で食育について総合的に学び、体験する事業を実施します。 | 健康増進課 |
| 6 | 食生活改善推進員の養成 | 村民 | 食を通じた健康づくりについて学び、家庭や地域で実践をする人材を養成する事業を実施します。また、食生活改善推進員向けに健康づくり支援のための研修会等を実施します。 | 健康増進課 |
| 7 | 男性従業員の育児休暇・休業取得促進 | 村内事業所従業員 村職員 | 職場全体の制度理解を図り、男性の育児休暇・休業取得を促進します。村職員においては、東海村特定事業主行動計画「ホッと！子育て応援プラン(第2次後期計画)」に基づき、啓発資料を作成して周知・利用を促進します。 | 村内事業所 人事課 |



重点施策(2) 男女の特性, 視点を生かした地域防災・防犯

【総計】3-3-2 あらゆる自然災害への対応力の強化

| No. | 具体的取り組み | 対象者 | 事業内容 | 実施主体 |
|-----|------------------------------|---------|---|----------|
| 1 | 自主防災組織, 防災訓練, 避難所運営への女性の参画促進 | 村民 | 地域防災において, 男女共同参画の視点を取り入れながら, 様々な視点で改善を図り, 男女ともに安心して暮らせるまちづくりを推進します。 | 防災原子力安全課 |
| 2 | 防災の現場への女性の参画促進 | 村民 | 東海村消防団本部付で女性部(団員10人)を設置し, 防災・防火に係る啓発活動等を実施します。 | 防災原子力安全課 |
| 3 | 自主防災組織への支援 | 自主防災組織 | 災害時の「共助」に係る活動が期待される自主防災組織の活動を支援するため, 活動費の一部を補助します。 | 防災原子力安全課 |
| 4 | 女性防火クラブへの支援 | 女性防火クラブ | 家庭内での火災予防思想の普及啓発及び地域全体の防火意識の高揚を図るため, 活動費の一部を補助します。 | 防災原子力安全課 |



【成果指標】

| No. | 項目 | 実績値 R2 末 | 目標値 R7 末 | 実施主体 |
|-----|--------------------------------------|-------------|-------------|-------|
| 1 | 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 | 14.3% | 50.0% | 秘書広報課 |
| 2 | 父子参加型講座への男性(父親)の参加者数 | 10組 | 76組 | 生涯学習課 |

基本目標Ⅱ 女性活躍と働き方改革

基本方針Ⅱ-1 働き方改革の推進によるワーク・ライフ・バランスの実現

誰もが安心して働き、心豊かに暮らせる社会となるよう、長時間労働を前提とした従来の男性的な働き方²³を見直し、仕事と家庭等のバランスのとれた多様なライフスタイルへの転換を図るための村民や事業者に対する学習機会や情報を提供し、ワーク・ライフ・バランスの実現を推進します。

重点施策(1) 働き方改革の促進

【総計】2-3-3 活力ある商工業の振興による地域経済の活性化

【転換】I-1 変化をおそれず挑戦し続ける人財への変革

【戦略】2-1 女性が生き生きと働き、出産・子育てができるまち

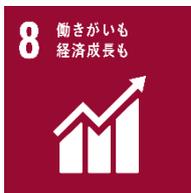
| No. | 具体的取り組み | 対象者 | 事業内容 | 実施主体 |
|-----|---------------------------------|-----------------|---|--------------|
| 1 | 商工業活性化の支援 | 村内事業所 | 村内の既存商工業者等の支援を行うコーディネーターを配置し、既存店舗等の改修や、ものづくり企業の販路拡大を支援する他、従業員の職場環境の改善を支援します。 | 産業政策課 |
| 2 | 時間外労働縮減や多様な柔軟な働き方の実現等働き方改革の促進 | 村内事業所従業員 村職員 | 労働局等の関係機関と連携し、時間外労働の上限規制の周知を図るなど、労働時間縮減等の働き方の見直しを促進します。また、テレワークやフレックスタイム制の導入等多様な柔軟な働き方の実現に向けて取り組みます。 | 村内事業所 人事課 |
| 3 | 休暇制度や関係法令の理解、多様な柔軟な働き方の実現に向けた支援 | 村内事業所 | 村内事業者が各種休暇や育児・介護休業等の制度整備を始め、テレワーク ²⁴ やフレックスタイム ²⁵ 制の導入等、多様な柔軟な働き方に取り組みめるよう支援します。また、一般事業主行動計画の策定や、「くるみん」、「えるぼし」の認定取得を働きかけます。 | 秘書広報課 |
| 4 | テレワークの導入・活用 | 村職員 | 子育てや介護等の事情がある職員が、仕事と家庭の両立を図りながら勤務できるよう、公務部門における職員の在宅勤務についての課題を整理し、能率を確保したうえで実施する運用ルールを策定し、導入に向けて検討します。 | 人事課 |

²³ 従来の男性的な働き方：勤続年数を重視しがちな年功的な処遇の下、長時間勤務や転勤が当然とされている男性中心の働き方を指します。

²⁴ テレワーク：「在宅勤務」「モバイルワーク」「サテライトオフィス勤務（施設利用型勤務）」の総称で、ICT（情報通信技術）を活用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方。

²⁵ フレックスタイム制：労働者が日々の始業・終業時刻、労働時間を自ら決めることによって、生活と業務との調和を図りながら効率的に働くことができる制度。

| | | | | |
|---|--|-----|---|--------------|
| 5 | 帰宅促進日(リフレッシュデー, 定時退勤日, パートナーシップ(夫婦の日)の周知・利用促進) | 村職員 | リフレッシュデー(毎週水曜日), 節電退庁日(毎週金曜日), パートナーシップ(毎月22日)の日を帰宅促進日として職員に周知・利用を促進し, ワーク・ライフ・バランスの実現を図ります。 | 人事課 環境政策課 |
| 6 | 時差出勤の推進 | 村職員 | 子育てや介護等の家庭の事情や, 健康と福祉を増進するための余暇活動等に時差出勤を利用できる他, あらかじめ時間外に業務が予定されている場合に時差出勤を行うことで長時間労働を抑制し, 職員のワーク・ライフ・バランスの実現を図ります。 | 人事課 |
| 7 | ICT(情報通信技術)の活用による仕事の効率化の促進 | 村職員 | ICT(情報通信技術)を活用した労働時間の短縮や仕事の効率化を促進し, 村の業務において, 率先して取り組みます。 | 企画経営課 |



重点施策 (2) ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた意識啓発

【総計】 1-1-3 村民同士が多様性を認め輝く存在となるための共生環境の整備

【戦略】 2-1 女性が生き生きと働き, 出産・子育てができるまち

【東海村特定事業主行動計画】 ホッと！子育て応援プラン

| No. | 具体的取り組み | 対象者 | 事業内容 | 実施主体 |
|-----|---------------------------------------|-----------------|---|--------------|
| 1 | 男女共同参画推進事業 所認定 【再掲】 | 村内事業所 | 男女共同参画・女性活躍推進に積極的に取り組む事業所を応援するため, 東海村男女共同参画推進事業所として認定します。また, 各推進事業所の取り組み等について広報誌, HP, SNS 等でPRします。 | 秘書広報課 |
| 2 | 村内事業所の職場環境に関する調査・改善促進 【再掲】 | 村内事業所 | 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定を促進する他, ワーク・ライフ・バランスの実現等, 男女が働きやすい職場環境になっているか等を調査し, 改善に取り組むよう働きかけます。 | 秘書広報課 |
| 3 | 時間外労働縮減や多様で柔軟な働き方の実現等働き方改革の促進 【再掲】 | 村内事業所従業員 村職員 | 労働局等の関係機関と連携し, 時間外労働の上限規制の周知を図るなど, 労働時間縮減等の働き方の見直しを促進します。また, テレワークやフレックスタイム制の導入等多様で柔軟な働き方の実現に向けて取り組みます。 | 村内事業所 人事課 |
| 4 | 女性活躍推進会議 | 関係機関 | 東海村内の女性の職業生活における活躍の推進に関する取り組みを効果的かつ円滑に実施するため, 女性活躍推進法に基づき, 東海村, 東海村商工会, 東海村校長 | 秘書広報課 |

| | | | | |
|---|--|--------------|--|--------------|
| | | | 会、東海村金融団、茨城県、茨城労働局により構成される協議会を開催します。 | |
| 5 | 帰宅促進日(リフレッシュデー、定時退勤日、パートナーシップ(夫婦)の日)の周知・利用促進 【再掲】 | 村職員 | リフレッシュデー(毎週水曜日)、節電退庁日(毎週金曜日)、パートナーシップ(毎月22日)の日を帰宅促進日として職員に周知・利用を促進し、ワーク・ライフ・バランスの実現を図ります。 | 人事課 環境政策課 |
| 6 | 時差出勤の推進 【再掲】 | 村職員 | 子育てや介護等の家庭の事情や、健康と福祉を増進するための余暇活動等に時差出勤を利用できる他、あらかじめ時間外に業務が予定されている場合に時差出勤を行うことで長時間労働を抑制し、職員のワーク・ライフ・バランスの実現を図ります。 | 人事課 |
| 7 | 村の取り組みと情報共有 | 村内事業所 村職員 | 育児・介護休業制度等の周知や取得促進を呼びかける等、村においてワーク・ライフ・バランスの実現に率先して取り組みます。また、取り組みの方法や効果に関する情報を村内事業者と共有し、地域での取り組みの拡大につなげます。 | 人事課 秘書広報課 |



重点施策(3) 男性の育児・介護休業等の取得推進

【総計】1-1-3 村民同士が多様性を認め輝く存在となるための共生環境の整備

【戦略】2-1 女性が生き生きと働き、出産・子育てができるまち

【東海村特定事業主行動計画】ホッと！子育て応援プラン

| No. | 具体的取り組み | 対象者 | 事業内容 | 実施主体 |
|-----|----------------------------|-----------------|--|--------------|
| 1 | ちびっこ集まれ！！お父さんと遊ぼう！ 【再掲】 | 2・3歳児とその父親 | ゲームを通して父子のふれあい方法を学ぶ機会を提供することで、父親の育児参加を推進します。 | 生涯学習課 |
| 2 | ハローベビースクール 【再掲】 | 妊婦とその配偶者等 | ハローベビースクールにおいて両親学級を開催し、父親の妊婦体験等を実施することにより、育児参加を促します。また、妊娠・出産・育児に関する講義や実技指導、調理実習を行います。 | 健康増進課 |
| 3 | 男性従業員の育児休暇・休業取得促進 【再掲】 | 村内事業所従業員 村職員 | 職場全体の制度理解を図り、男性の育児休暇・休業取得を促進します。村職員においては、東海村特定事業主行動計画「ホッと！子育て応援プラン(第2次後期計画)」に基づき、啓発資料を作成して周知・利用を促進します。 | 村内事業所 人事課 |

| | | | | |
|---|---------------------|------|---|-------|
| 4 | テレワークの導入・活用 【再掲】 | 村職員 | 子育てや介護等の事情がある職員が、仕事と家庭の両立を図りながら勤務できるよう、公務部門における職員の在宅勤務についての課題を整理し、能率を確保したうえで実施する運用ルールを策定し、導入に向けて検討します。 | 人事課 |
| 5 | 女性活躍推進会議 【再掲】 | 関係機関 | 東海村内の女性の職業生活における活躍の推進に関する取り組みを効果的かつ円滑に実施するため、女性活躍推進法に基づき、東海村、東海村商工会、東海村校長会、東海村金融団、茨城県、茨城労働局により構成される協議会を開催します。 | 秘書広報課 |



【成果指標】

| No. | 項目 | 実績値 R2 末 | 目標値 R7 末 | 実施主体 |
|-----|--|-------------|-------------|-------|
| 1 | 東海村男女共同参画推進事業所の認定数 | 24 社 | 34 社 | 秘書広報課 |
| 2 | 「えるぼし ²⁶ 」「くるみん ²⁷ 」認定取得事業所数 | 0 社 | 2 社 | 村内事業所 |
| 3 | ハローベビースクールにおける父親の参加者数 | 45 組 | 270 組 | 健康増進課 |

²⁶ **えるぼし認定**：女性活躍推進法に基づく行動計画を策定し届け出た事業者のうち、優良な事業者が受けられる、国の認定制度。令和元年の法改正により、同法に基づく行動計画の策定、届出、公表・周知が義務となる企業の従業員規模が301人から101人に拡大された。

²⁷ **くるみん認定**：次世代育成支援対策推進法（以下「次世代育成法」という。）に基づく、国の認定制度。企業の従業員規模101人以上の企業には、同法に基づく一般事業主行動計画の策定、届出、公表・周知が義務づけられている。行動計画の目標を達成するなど一定の要件を満たした場合に認定を受けることができる。

基本方針Ⅱ-2 あらゆる分野への女性の参画促進

村は、附属機関等の政策・方針決定の場への女性の積極的な登用を引き続き促進していくとともに、ワーク・ライフ・バランスを実現し、女性が管理職を希望しやすい職場環境の整備を進めます。

また、村民や事業所、地域活動団体等に対しては、女性の積極的採用・登用や、政策・方針決定の場への参画を進めるための働きかけを行う等、女性のエンパワーメント²⁸のための継続的な啓発活動等を実施するとともに、公的な子育て・介護支援サービス等の利用を促進します。

重点施策(1) 政策・方針決定過程への女性の参画促進

【総計】 1-2-6 共感から共創・協創につなぐ未来志向の地域づくりを実現する対話の推進

【転換】 I-2 多様な主体との連携

【戦略】 2-1 女性が生き生きと働き、出産・子育てができるまち

| No. | 具体的取り組み | 対象者 | 事業内容 | 実施主体 |
|-----|-------------------------|-----------------------|---|--------------|
| 1 | 地域活動における女性の参加促進 【再掲】 | 村内自治会 | 地域活動における女性の参画を促進するため、自治会長に対し、本村及び他自治体の男女共同参画・女性活躍推進に関する取り組みの紹介をする等、広く意識啓発を図ります。 | 地域づくり推進課 |
| 2 | 女性管理職や管理職を目指す女性の支援 | 村民 村内事業所従業員 村職員 | 管理職にある女性や管理職を目指す女性が必要とする知識や情報を提供します。 | 村内事業所 人事課 |
| 3 | 村の附属機関等委員への女性の参画促進 | 村職員 | 東海村附属機関等の設置及び運営に関する基準を定める規則を周知し、附属機関等の委員を各担当課で委嘱する際に、男女別の構成比率を男女ともに4割以上になるよう意識・啓発を行います。 | 人事課 |
| 4 | ハーモニー東海 | 村内在住又は在勤の 20歳以上の女性 | 地域や職場で活躍することを応援する女性を対象とした1年間の研修事業で、地域防災講座や教育関連講座等、村政や村の事業等について幅広く学ぶ機会を提供します。 | 秘書広報課 |

17 パートナシップで
目標を達成しよう



²⁸ **エンパワーメント**：よりよい社会へ変えていく力、責任を持った主体として社会を築いていく力を身につけること。女性が政治・経済・社会・家庭などのあらゆる分野において、自分たちのことは自分で決め、行動できるよう能力をつけ、パワーアップしようとする概念。

重点施策 (2) 女性管理職の登用促進

【総計】 1-1-3 村民同士が多様性を認め輝く存在となるための共生環境の整備

【転換】 I - 1 変化をおそれず挑戦し続ける人財への変革

【戦略】 2-1 女性が生き生きと働き、出産・子育てができるまち

| No. | 具体的取り組み | 対象者 | 事業内容 | 実施主体 |
|-----|---|-----------------------|--|-----------------------|
| 1 | 女性管理職や管理職を目指す女性の支援 【再掲】 | 村民 村内事業所従業員 村職員 | 管理職にある女性や管理職を目指す女性が必要とする知識や情報を提供します。 | 村内事業所 秘書広報課 人事課 |
| 2 | 時間外労働縮減や多様で柔軟な働き方の実現等働き方改革の促進 【再掲】 | 村内事業所従業員 村職員 | 労働局等の関係機関と連携し、時間外労働の上限規制の周知を図るなど、労働時間縮減等の働き方の見直しを促進します。また、テレワークやフレックスタイム制の導入等多様で柔軟な働き方の実現に向けて取り組みます。 | 村内事業所 人事課 |
| 3 | 休暇制度や関係法令の理解、多様で柔軟な働き方の実現に向けた支援 【再掲】 | 村内事業所 | 村内事業者が各種休暇や育児・介護休業等の制度整備を始め、テレワークやフレックスタイム制の導入等、多様で柔軟な働き方に取り組めるよう支援します。また、一般事業主行動計画の策定や、「くるみん」、「えるぼし」の認定取得を働きかけます。 | 秘書広報課 |
| 4 | 男女共同参画推進フォーラム 【再掲】 | 村民、村内事業所、関係機関 | 男女共同参画・女性活躍推進を広く意識啓発するため、性別役割分担等の固定観念に縛られないロールモデルの提供や家事、育児、介護等のスキルアップのための講演会等を開催します。 | 秘書広報課 |
| 5 | 男女共同参画推進事業所認定 【再掲】 | 村内事業所 | 男女共同参画・女性活躍推進に積極的に取り組む事業所を応援するため、東海村男女共同参画推進事業所として認定します。また、各推進事業所の取り組み等について広報誌、HP、SNS等でPRします。 | 秘書広報課 |
| 6 | 女性活躍推進会議 【再掲】 | 関係機関 | 東海村内の女性の職業生活における活躍の推進に関する取り組みを効果的かつ円滑に実施するため、女性活躍推進法に基づき、東海村、東海村商工会、東海村校長会、東海村金融団、茨城県、茨城労働局により構成される協議会を開催します。 | 秘書広報課 |
| 7 | ICT(情報通信技術)の活用による仕事の効率化の促進 【再掲】 | 村職員 | ICT(情報通信技術)を活用した労働時間の短縮や仕事の効率化を促進し、村の業務において、率先して取り組みます。 | 企画経営課 |
| 8 | テレワークの導入・活用 【再掲】 | 村職員 | 子育てや介護等の事情がある職員が、仕事と家庭の両立を図りながら勤務できるよう、公務部門における職員の在宅勤務についての課題を整理し、能率を確保したうえで実施する運用ルールを策定し、導入に向けて検討します。 | 人事課 |

| | | | | |
|---|-------------------|------------|---|-----|
| 9 | 村長とのふれあいトーク 研修 | 村職員(女性管理職) | 管理職として活躍しながら仕事と子育てとの両立に取り組む女性職員と組織のトップである村長が「仕事と家庭の両立」をキーワードとして対話し、仕事と家庭の両立を図りながらのキャリア形成について考える機会を設けます。 | 人事課 |
|---|-------------------|------------|---|-----|



重点施策(3) 多様なニーズに対応した育児・介護支援サービスの充実

【総計】1-2-4 村民の想いを地域活動につなぐためのコーディネート機能の向上

【総計】1-2-5 村民が集い・語り合い・つながりあう場の充実化

【総計】3-1-3 安心して子育て・就学・修学できる環境の整備

【戦略】2-1 女性が生き生きと働き、出産・子育てができるまち

【戦略】2-2 子育て世代に優しいまち

| No. | 具体的取り組み | 対象者 | 事業内容 | 実施主体 |
|-----|---------------------|-------------------------------|---|--------|
| 1 | 村立幼稚園、認定こども園での預かり保育 | 村立幼稚園、認定こども園(幼稚園枠)に在籍する園児の保護者 | 教育時間終了後や長期休業日に、保護者の就労等により家庭で保育することが難しい園児を幼稚園、認定こども園で預かります。 | 子育て支援課 |
| 2 | 病児・病後児保育施設の運営管理 | 子育て世代の村民 | 東海村病児・病後児保育施設「るびなす」の運営を行います。また、保育を必要とする乳幼児や児童が病気、又は病気からの回復期、あるいは保育中に体調不良になった場合等において、保育所(園)等に付設された専用スペース等で一時的な保育や緊急的な対応等を行います。 | 子育て支援課 |
| 3 | 延長保育 | 子育て世代の村民 | 通常保育の時間を超える保育需要への対応を図るため、保育認定を受けた子どもについて、保育所(園)、認定こども園で、通常の利用日及び利用時間帯以外の保育を実施します。 | 子育て支援課 |
| 4 | 放課後児童クラブ | 子育て世代の村民 | 保護者が就労等により昼間家庭にいない児童に対し、放課後の適切な遊び及び生活の場を提供して、その健全な育成を図ります。 | 子育て支援課 |
| 5 | ファミリー・サポート・センター | 子育て世代の村民 | 乳児から小学生までの児童を有する子育て中の保護者を会員とし、児童の預かりの援助を受けたい者と、援助を行いたい者との相互援助活動に関する連絡・調整を行い、地域における育児の相互援助活動を推進します。 | 子育て支援課 |

| | | | | |
|----|------------------|-------------------|---|-------------------|
| 6 | 親子の絆づくり(BPプログラム) | 子育て世代の村民 | 初めて育児をする母親が、赤ちゃんと一緒に子育ての基礎知識を学びながら、子育ての仲間づくりができる親子の絆づくりプログラムを実施します。 | 子育て支援課 健康増進課 |
| 7 | 母子手帳アプリ | 子育て世代の村民 | 妊娠期から育児期まで、信頼できる情報を最適なタイミングでお届けできるアプリ(厚生労働省の定める母子健康手帳の項目はすべて登録可能で、小学校以降の学校健診の記録も可能)を構築し、子育て世代の村民に対し、適切な情報提供を行います。 | 健康増進課 |
| 8 | 認可外保育施設保育料の補助 | 子育て世代の村民 | 届出された認可外保育施設を利用する保育が必要な児童の保育料の一部助成を行います。 | 子育て支援課 |
| 9 | 母と子のサロン | 子育て世代の村民 | 0歳という貴重な時期に楽しく子育てができるよう、母親を応援し、また母親同士の仲間づくりの場を提供します。 | 生涯学習課 |
| 10 | 地域子育て支援拠点事業 | 子育て世代の村民 | 保育施設等において、子育て中の親子の交流を行う場を設け、乳幼児の子育てに関する相談、親子で楽しめるレクリエーション等を実施します。育児講座や出前講座、機関紙の発行などで必要な情報の提供や助言を行うほか、子育てサークルの支援を行います。また、地域子育て支援拠点事業を行う民間保育施設への運営費補助を行います。 | 子育て支援課 |
| 11 | 児童センター | 子育て世代の村民 | 乳幼児から小・中学生、高校生まで幅広い年齢の児童等が自由に遊べる環境づくりを行います。また、育児や子育てに関する保護者の不安や悩みに対する相談に対応します。 | 子育て支援課 社会福祉協議会 |
| 12 | 障がい児保育の支援 | 子育て世代の村民 | 集団保育が可能な乳幼児で、障がい等により特別な支援が必要な乳幼児に対し、公立教育・保育施設において保育士等を加配することにより、その他の乳幼児と相互の健全な育成を促進します。 | 子育て支援課 |
| 13 | 認知症カフェ | 村民、認知症の方やその家族 | 認知症の方やその家族、地域住民が気軽に集い、お互いに交流できる情報交換の場として認知症カフェを開催します。専門スタッフによる相談対応や認知症の勉強会、家族の集いを開催します。 | 高齢福祉課 |
| 14 | 家族レスパイト事業 | 要介護高齢者等を在宅で介護する家族 | 介護者が急な疾病、冠婚葬祭への出席、介護疲れなどにより介護を休みたい場合等、一時的に介護が出来なくなった場合にショートステイが利用できるよう利用料金の一部を補助し、介護者の負担を軽減します。 | 高齢福祉課 |

| | | | | |
|----|-------------|--------------------------|---|--------|
| 15 | 介護相談員の派遣 | 介護サービス利用者とその家族、介護サービス事業所 | 介護相談員が利用者と事業者との橋渡し役になり、利用者からのサービスに関する疑問や不安、希望などの相談に応じ、問題対応を実施します。また、行政、介護相談員、サービス事業者の三者連絡会では、介護サービスの質が向上するよう意見交換を行い、助言、情報提供等を行います。 | 高齢福祉課 |
| 16 | 家族介護者への支援強化 | 障がい児者を介護する家族 | 基幹相談支援センターである「なごみ総合支援センター」の窓口における家族介護者に対する相談機関へのつながりや、サービスの案内等を重点的に実施するほか、介護用品の助成や障がい児者の父母等家族で構成する団体への補助等、多面的に家族介護者を支援し、精神的及び経済的負担の軽減を図ります。 | 障がい福祉課 |
| 17 | 地域介護予防活動の支援 | 介護予防活動を行う団体 | 住民自らが、介護予防活動に取り組めるよう村独自の「地域支え合い活動団体補助制度」の活用を促進し、団体活動の育成や継続的な活動の支援を行います。 | 高齢福祉課 |
| 18 | 生活支援体制の整備 | 村民 | 住民同士の支え合いによる生活支援体制の実現や地域コミュニティを醸成します。 | 高齢福祉課 |



【成果指標】

| No. | 項目 | 実績値 R2 未 | 目標値 R7 未 | 実施主体 |
|-----|-------------------------------------|-------------|-------------|-------|
| 1 | 村の附属機関等における女性委員の占める割合 | 29.0% | 40.0% | 人事課 |
| 2 | 就労環境における女性活躍の取り組みが「進んでいる」と感じている人の割合 | 11.2% | 50.0% | 秘書広報課 |

基本方針Ⅱ-3 女性のエンパワーメント支援

女性は自分の能力を必要以上に過小評価し、本当はできる能力がありながらチャレンジをあきらめてしまう傾向があるとされています。女性が本来持っている能力を引き出し、活躍していくため、女性のエンパワーメントの支援を図ります。

また、政策・方針決定の場へ女性が積極的に参画するよう、女性自身の意識や行動の改革を促すとともに、女性リーダーの育成と女性が能力を十分に発揮できる環境づくりを推進します。

重点施策(1) 女性人材の発掘

【総計】1-1-1 すべての村民がさらなる輝きを増すための支援体制の整備

【総計】1-1-3 村民同士が多様性を認め輝く存在となるための共生環境の整備

【総計】1-2-3 地域の次世代リーダー育成と世界に羽ばたく人材の育成

【戦略】2-1 女性が生き生きと働き、出産・子育てができるまち

| No. | 具体的取り組み | 対象者 | 事業内容 | 実施主体 |
|-----|-------------------------|------------------------|--|----------|
| 1 | 創業支援事業 | 創業を希望している者又は創業後5年以内の者等 | 「東海村創業支援等事業計画」に基づき、関係機関と村が連携した計画的な創業支援(創業セミナー等)を行い、創業しやすい環境を提供します。 | 産業政策課 |
| 2 | 求人・就労情報の提供 | 求職者 | 東海村内の事業所の求人情報を村公式ホームページに掲載することで、就労情報を提供します。 | 産業政策課 |
| 3 | 合同就職面接会・説明会 | 求職者 | ハローワークや東海村商工会と連携し、村内企業合同で就職面接会・説明会を開催することで、雇用促進・人材の確保につなげます。 | 産業政策課 |
| 4 | ファミリー・サポート・センター 【再掲】 | 子育て世代の村民 | 乳児から小学生までの児童を有する子育て中の保護者を会員とし、児童の預かりの援助を受けたい者と、援助を行いたい者との相互援助活動に関する連絡・調整を行い、地域における育児の相互援助活動を推進します。 | 子育て支援課 |
| 5 | ハーモニー東海 【再掲】 | 村内在住又は在勤の20歳以上の女性 | 地域や職場で活躍することを応援する女性を対象とした1年間の研修事業で、地域防災講座や教育関連講座等、村政や村の事業等について幅広く学ぶ機会を提供します。 | 秘書広報課 |
| 6 | 食生活改善推進員の養成 【再掲】 | 村民 | 食を通じた健康づくりについて学び、家庭や地域で実践をする人材を養成する事業を実施します。また、食生活改善推進員向けに健康づくり支援のための研修会等を実施します。 | 健康増進課 |
| 7 | 地域活動における女性の参加促進 【再掲】 | 村内自治会 | 地域活動における女性の参画を促進するため、自治会長に対し、本村及び他自治体の男女共同参画・女性活躍推進に関する取り組みの紹介をする等、広く意識啓発を図ります。 | 地域づくり推進課 |

| | | | | |
|---|----------------------------|-------------|---|-----|
| 8 | 職員採用試験説明会 | 東海村職員を志す学生等 | 東海村職員を志す学生等を対象とした職員採用試験説明会において、女性職員のロールモデルを紹介します。 | 人事課 |
| 9 | 村の附属機関等委員への女性の参画促進 【再掲】 | 村職員 | 東海村附属機関等の設置及び運営に関する基準を定める規則を周知し、附属機関等の委員を各担当課で委嘱する際に、男女別の構成比率を男女ともに4割以上になるよう意識・啓発を行います。 | 人事課 |



重点施策(2) 女性人材の育成・チャレンジ支援

【総計】1-1-2 新たな活動を始める村民が輝きを見出すための支援体制の整備

【総計】1-1-3 村民同士が多様性を認め輝く存在となるための共生環境の整備

【総計】1-2-3 地域の次世代リーダー育成と世界に羽ばたく人材の育成

【戦略】2-1 女性が生き生きと働き、出産・子育てができるまち

| No. | 具体的取り組み | 対象者 | 事業内容 | 実施主体 |
|-----|---------------------------|------------------------|--|----------|
| 1 | 創業支援事業 【再掲】 | 創業を希望している者又は創業後5年以内の者等 | 「東海村創業支援等事業計画」に基づき、関係機関と村が連携した計画的な創業支援(創業セミナー等)を行い、創業しやすい環境を提供します。 | 産業政策課 |
| 2 | 在宅勤務やコワーキングスペースの確保など多様な支援 | 村民 | 在宅勤務をする方等がコワーキングスペースを活用することで多様な働き方を推進する支援を行います。 | 産業政策課 |
| 3 | ハーモニー東海 【再掲】 | 村内在住又は在勤の20歳以上の女性 | 地域や職場で活躍することを応援する女性を対象とした1年間の研修事業で、地域防災講座や教育関連講座等、村政や村の事業等について幅広く学ぶ機会を提供します。 | 秘書広報課 |
| 4 | 農業女性グループ連絡協議会への支援 | 東海村農業女性グループ連絡協議会会員 | 農業の振興及び消費者と生産者の交流促進を図るため、農業に係る研修(加工研修、栽培講習等)やI~MOのまつりでの販売等、地域の農業文化の継承並びに農産物の栽培及び加工技術向上を推進するとともに、地元の農産物の消費拡大を推進する活動を行います。 | 農業政策課 |
| 5 | 地域活動における女性の参加促進 【再掲】 | 村内自治会 | 地域活動における女性の参画を促進するため、自治会長に対し、本村及び他自治体の男女共同参画・女性活躍推進に関する取り組みの紹介をする等、広く意識啓発を図ります。 | 地域づくり推進課 |

²⁹ コワーキング：事務所、会議室、打ち合わせスペースなどを共有しながら独立した仕事を行う、共働ワークスタイル。

| | | | | |
|---|----------------------------|-----|---|-----|
| 6 | 村の附属機関等委員への女性の参画促進 【再掲】 | 村職員 | 東海村附属機関等の設置及び運営に関する基準を定める規則を周知し、附属機関等の委員を各担当課で委嘱する際に、男女別の構成比率を男女ともに4割以上になるよう意識・啓発を行います。 | 人事課 |
|---|----------------------------|-----|---|-----|



【成果指標】

| No. | 項目 | 実績値 R2 末 | 目標値 R7 末 | 実施主体 |
|-----|------------------------------------|-------------|-------------|-------|
| 1 | 創業支援ネットワーク支援対象者における女性の人数(OG 含む累計数) | 41 名 | 76 名 | 産業政策課 |

基本目標Ⅲ 男女がともに支え合い、安心して生活できるまちづくり

基本方針Ⅲ-1 男女間におけるあらゆる暴力の根絶

性別を問わず誰もが暴力や各種ハラスメントの被害者にも加害者にもならないよう、暴力防止対策の推進に向けた啓発活動及び情報提供の充実を図ります。また、誰もが安心して相談に訪れ、支援を受けることができるよう、被害者の置かれている状況に配慮した適切な相談体制の充実及び生活支援を行うなど、関係機関が連携して暴力の根絶に取り組んでいきます。

重点施策(1) 男女間における暴力防止のための意識啓発

【総計】3-1-2 誰もが住み慣れた地域で支え合い、安心して暮らすことができる体制の構築

| No. | 具体的取り組み | 対象者 | 事業内容 | 実施主体 |
|-----|-----------------------|-----------------|---|--------------|
| 1 | DV防止に関する意識啓発 | 村民 | 広報とうかい「村民相談室コーナー」や村HPでのDVに関する情報を発信する他、女性生活相談の相談窓口を周知する相談カードを、スーパーや公共施設女子トイレ等に設置します。 | 福祉総務課 |
| 2 | 子育て世代に対するDV防止対策 | 1歳半の子を持つ親 | 保健センターで行う1歳半検診時に、DVに関する啓発物品を配布します。 | 福祉総務課 |
| 3 | DV相談窓口の周知 | 村民 | 女性生活相談の相談窓口を周知する相談カードを、スーパーや公共施設女子トイレ等に設置等、あらゆる機会をとらえ、DVやデートDV ³⁰ 相談窓口の周知を図るとともに、相談しやすい環境づくりに努めます。 | 福祉総務課 |
| 4 | 従業員がハラスメントについて学ぶ機会の提供 | 村内事業所従業員 村職員 | 従業員がハラスメントについて理解を深め、対処法を知るための、職場における研修等を実施します。 | 村内事業所 人事課 |



³⁰ デートDV：中学生・高校生を含む10代、20代の若年層の間で起きている「恋人、交際相手による心と体への暴力」。

重点施策（2） 暴力被害相談窓口と各機関の連携体制の充実

【総計】 3-1-2 誰もが住み慣れた地域で支え合い、安心して暮らすことができる体制の構築

| No. | 具体的取り組み | 対象者 | 事業内容 | 実施主体 |
|-----|--------------------------------|-----------------------------|---|-------|
| 1 | 女性生活相談 | 村民(男性も可) | DVについての相談対応や、DV被害者の適切な保護、自立支援その他日常生活において女性が抱える問題(離婚や相続等)の相談対応を行います。 | 福祉総務課 |
| 2 | 緊急ショートステイ事業 | 虐待等により在宅で介護を受けることが困難となった高齢者 | 虐待等により在宅で介護を受けることが困難な方を、一時的に特別養護老人ホーム等へ短期入所させ、サービス料の一部を助成します。 | 高齢福祉課 |
| 3 | 被害者の早期発見・安全確保と自立支援に向けた関係機関との連携 | 村民、関係機関 | 村の窓口や電話相談等を通じた被害者の早期発見と安全確保、その後の自立への切れ目ない支援に向け、関係機関との連携を強化します。 | 福祉総務課 |



【成果指標】

| No. | 項目 | 実績値 R2 末 | 目標値 R7 末 | 実施主体 |
|-----|-------------------------------|-------------|-------------|-------|
| 1 | DV 相談窓口(村民相談室)があることを知っている人の割合 | 26.5% | 70.0% | 秘書広報課 |

基本方針Ⅲ-2 性の多様性の尊重

性的マイノリティは、性的指向や性自認を理由として、社会の偏見や生活上の困難に直面すると言われています。職場・地域・学校・家庭等あらゆる場面において、多様な性のあり方について正しく理解するための活動を促進し、性の多様性を認め、尊重し合い、誰もが自分らしく生きていける共生社会を目指します。

重点施策(1) 村の行政サービスにおける対応促進

【総計】1-1-3 村民同士が多様性を認め輝く存在となるための共生環境の整備

【総計】3-1-2 誰もが住み慣れた地域で支え合い、安心して暮らすことができる体制の構築

| No. | 具体的取り組み | 対象者 | 事業内容 | 実施主体 |
|-----|---------------------------|-----|---|-------|
| 1 | 人権問題(性的マイノリティを含む)に関する意識啓発 | 村民 | 人権問題や性的マイノリティなど、共生社会の実現を目指すための意識啓発を行います。 | 福祉総務課 |
| 2 | 村職員に対するダイバーシティ教育 | 村職員 | 村職員のダイバーシティ(男女の性差、職場内や村民の性的マイノリティ含む)への理解を図るため、研修を実施します。 | 人事課 |
| 3 | 人権擁護委員による人権特設相談 | 村民 | 特設相談所を設け、人権擁護委員が子ども、女性、高齢者、障がい者、性的マイノリティ等に関する相談に対応します。 | 福祉総務課 |



重点施策（2） 教育機関における対応促進

【総計】 1-1-3 村民同士が多様性を認め輝く存在となるための共生環境の整備

【総計】 3-1-2 誰もが住み慣れた地域で支え合い、安心して暮らすことができる体制の構築

| No. | 具体的取り組み | 対象者 | 事業内容 | 実施主体 |
|-----|--|--------------|---|----------------------|
| 1 | 児童を対象とした人権教室 【再掲】 | 小学校 3・4 年生 | 人権擁護委員による様々な人権課題に対する意識の啓発と、理解を推進するための授業支援を実施します。 | 指導室 各学校等 福祉総務課 |
| 2 | 教職員を対象とした人権研修 【再掲】 | 教職員 | 性的マイノリティの児童・生徒への対応を含めた人権意識啓発と理解促進のための研修を実施します。 | 指導室 各学校等 |
| 3 | 学校教育における人権課題や性的マイノリティを含む性に関する教育の推進 【再掲】 | 児童・生徒 | 男女の互いの人権課題や性的マイノリティを含む性についての正しい知識や認識を深めるための学習の機会を設けるとともに、人権意識啓発と理解促進を図り、きめ細かな対応に努めます。 | 指導室 各学校等 |
| 4 | スクールカウンセラーの配置 | 児童・生徒及びその保護者 | 学校生活や家庭生活上の様々な不安などをもつ児童生徒や子育てに不安や悩みをもつ保護者へカウンセリングを行います。 | 指導室 各学校等 |
| 5 | 青少年カウンセラーの配置 | 青少年 | 臨床心理士等専門家による面接相談窓口を開設し、訪問相談も行います。 | 生涯学習課 |
| 6 | 青少年相談員による電話相談 | 青少年 | 青少年相談員による電話相談を実施します。 | 生涯学習課 |



【成果指標】

| No. | 項目 | 実績値 R2 末 | 目標値 R7 末 | 実施主体 |
|-----|-------------------------------|-------------|-------------|-------|
| 1 | 性的マイノリティ(LGBT 等)の内容を知っている人の割合 | 65.0% | 80.0% | 秘書広報課 |

基本方針Ⅲ-3 生涯を通じたところと身体の健康づくり

誰もが職場や地域で活躍するため、性差に応じた健康保持や女性の産前・産後のケアなどの健康支援に取り組みます。住み慣れた家庭や地域で健康にいきいきと暮らし、安心して子育てができる地域づくりを支援します。

また、非正規雇用や単身世帯・ひとり親世帯³¹の増加など、社会や経済の状況が急激に変化していくなかで、貧困や社会的孤立等の困難を抱える人が増加しています。男女共同参画の視点に立ち、様々な困難を抱える人々が安心して暮らせるよう、各世帯の実情に応じた、切れ目のない、きめ細かな支援を行います。

重点施策（1）生涯を通じた女性への健康支援

【総計】3-1-1 生涯を通じた健康づくりの推進

【総計】3-1-3 安心して子育て・就学・修学できる環境の整備

【戦略】2-2 子育て世代に優しいまち

| No. | 具体的取り組み | 対象者 | 事業内容 | 実施主体 |
|-----|---------------------|----------|--|-------|
| 1 | 健康教育事業(『女性の健康講座』含む) | 村民 | 年代や性別に応じた健康課題の解消に向けた講演会や運動プログラム等を実施します。 | 健康増進課 |
| 2 | 元気アップ健康相談 | 村民 | 健診結果の見方や精密検査の受診、疾病予防のための食事や運動等、個別に抱える様々な健康相談に保健師・管理栄養士が応じます。 | 健康増進課 |
| 3 | とうかい版ネウボラの推進 | 子育て世代の村民 | 子育て世代包括支援センター「はぐ♡くみ」をワンストップ拠点として、母子保健コーディネーター、マイ保健師等を配置し、妊娠・出産・子育ての切れ目のない支援を行います。 | 健康増進課 |
| 4 | 妊産婦・乳幼児健康診査 | 子育て世代の村民 | 妊産婦の健康の保持及び増進を図るため、妊婦に対する健康診査として、①健康状態の把握、②検査計測、③保健指導を実施するとともに、妊娠期間中の適時に必要に応じた医学的検査を実施します。 | 健康増進課 |
| 5 | 産前・産後ヘルプサポート | 子育て世代の村民 | 出産前後に体調不良等のために子育てを行うことが困難な家庭や多胎の家庭に対し、子育て経験のあるヘルパーを派遣し、子育ての応援・お手伝いを行います。 | 健康増進課 |
| 6 | 産後ママあんしんケア | 子育て世代の村民 | 出産後に家族等から援助を受けられず、心身の不調および育児不安等がある方は、必要に応じて医療機関等にける産後ケアを受けることができます。 | 健康増進課 |

³¹ **ひとり親世帯**：離別・死別又は未婚などのため配偶者のいない母又は父が、20歳未満の子どもを養育している家庭。

| | | | | |
|----|---------------------|-----------------------|--|-------|
| 7 | 乳児家庭の全戸訪問 | 子育て世代の村民 | 生後4か月までの乳児のいるすべての家庭を保健師などが訪問し、子育て支援に関する情報提供や養育環境等の把握を行います。 | 健康増進課 |
| 8 | 不妊治療費の助成 | 子育て世代の村民 | 不妊で悩む方の健全な妊娠と不妊治療に係る経済的負担の軽減を図るため、茨城県の不妊治療費事業該当者に対し、助成金を支給します。 | 健康増進課 |
| 9 | 不育症治療費の助成 | 子育て世代の村民 | 不育症治療を受けている方の経済的負担軽減のために、不育症治療費の一部を助成します。 | 健康増進課 |
| 10 | 法定外予防接種事業 | 村民 | 経済的負担軽減と感染症予防のため、小児や妊娠を希望する女性等に加え、骨髄移植等の特別の理由による再接種等の任意予防接種に係る費用を助成します。 | 健康増進課 |
| 11 | 医療福祉費支給制度(マル福) | 母子・父子家庭、重度障がい者、妊産婦、小児 | 小児、母子・父子家庭、重度障がい者、妊産婦等の社会的弱者に対し、医療費の一部を助成します。また、自己負担金については、東海村独自制度(マル特)にて助成し、医療費の無料化を図ります。 | 住民課 |
| 12 | 一般健康診査事業(『婦人科検診』含む) | 村民 | 総合健診、住民検診、婦人科検診、胸部CT検診、腹部超音波検診、節目年齢者の歯科検診を行います。 | 健康増進課 |



重点施策(2) 様々な困難を抱える女性への支援

【総計】3-1-2 誰もが住み慣れた地域で支え合い、安心して暮らすことができる体制の構築

【戦略】2-2 子育て世代に優しいまち

| No. | 具体的取り組み | 対象者 | 事業内容 | 実施主体 |
|-----|-------------------------|------------|--|----------------------|
| 1 | 在村外国人の支援 | 来村・在村する外国人 | 姉妹都市交流会館に外国人支援の窓口を設置し、月2回発行される広報とうかひの英訳や、村からのお知らせ文の英訳、防災無線の英語吹込み、Facebookによる情報発信、外国人支援イベント、各種問合せの対応などを実施します。 | 秘書広報課 |
| 2 | 人権擁護委員による人権特設相談 【再掲】 | 村民 | 特設相談所を設け、人権擁護委員が子ども、女性、高齢者、障がい者性的マイノリティ等に関する相談に対応します。 | 福祉総務課 |
| 3 | 社会を明るくする運動における啓発活動 | 村民、児童・生徒 | 駅前での朝の挨拶運動や、児童・生徒による作文や標語の応募等、全ての方々の犯罪の予防と罪を犯してしまった人の更生への理解を深めるための啓発活動を実施します。 | 福祉総務課 指導室 各学校等 |

| | | | | |
|----|--------------------------|-------------------|--|--------|
| 4 | 障がい児者の理解促進に向けた普及啓発及び事業支援 | 村民 | チャレンジUP オフィスや、なごみ内の喫茶「響」の設置、役場1階エントランスで物販を行う「あつまルシェ」の実施等により、地域の中に障がい者の雇用や就労訓練の場を設けることで、障がい児者への理解促進を図るほか、各種障がい者団体の活動に対して補助を行うことで自主的な活動を支援します。 | 障がい福祉課 |
| 5 | 心の健康に関する専用ブースの設置 | 村民 | 図書館に心の健康に関する専用ブース等を年2回設置するなど、メンタルヘルスや自殺対策に関する広報を展開するほか、パソコンやスマートフォンで、誰もが簡単にストレスや落ち込み度をチェックできるシステム「こころの体温計」を導入し、心の健康について関心を高め、理解促進につなげます。 | 障がい福祉課 |
| 6 | 障がい者等の居場所づくり | 村民 | 障がい者等が気軽に集える場所を総合支援センター内に設置し、相談対応、障がい者間や村民と障がい者との交流活動を通して居場所を確保するとともに、障がい者等に対する理解促進につなげます。 | 障がい福祉課 |
| 7 | 母子・父子家庭の家賃助成 | 子育て世代の村民 | 母子・父子家庭の自立を支援し、児童の健全な育成や生活安定を図るため、家賃の一部を助成します。 | 子育て支援課 |
| 8 | 東海村奨学金の運営 | 村民 | 向学心旺盛でありながら経済的な理由により修学が困難と認められる者に対して入学準備金や修学資金を貸与し、有為な人材の育成を図ります。 | 学校教育課 |
| 9 | 就学援助費の支給 | 要保護・準要保護児童生徒の保護者 | 経済的な理由により、学校生活で必要となる経費の支出が困難な村立小・中学校に在籍する児童生徒の保護者に対し、給食費や学用品費、校外活動費などの就学に必要な費用の一部を援助します。 | 学校教育課 |
| 10 | 職場環境改善啓発 | 非正規雇用労働者及びひとり親家庭等 | 職場環境改善に関するリーフレットを公共機関窓口を設置し、リーフレットの内容をホームページに掲載します。 | 産業政策課 |



【成果指標】

| No. | 項目 | 実績値 R2 末 | 目標値 R7 末 | 実施主体 |
|-----|----------------|-------------|-------------|-------|
| 1 | 女性向け健康講座への参加者数 | 96 人 | 720 人 | 健康増進課 |
| 2 | 子宮頸がん検診の受診率 | 35% | 50% | 健康増進課 |

第5章 計画の推進体制と進行管理

1 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、教育関係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、男女共同参画に関する施策の実施状況の調査や行動計画に関する調査・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みを推進します。

(2) 男女共同参画推進庁内連絡会議

庁内関係各課の取組みの進捗状況の把握を行うとともに、庁内の推進組織として設置している「男女共同参画推進庁内連絡会議」において、推進上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も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するほか、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みを進めます。

(3) 東海村女性活躍推進会議

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、東海村内における女性活躍推進に関する取組みを効果的かつ円滑に実施するため、東海村役場、東海村商工会、東海村校長会、東海村金融団、茨城県、茨城労働局により構成される会議として設置しました。

東海村内の男女共同参画・女性活躍推進に関する意見交換や情報共有をはじめとして、村が実施する事業への協力・連携等を協議します。

(4) 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、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、施策及び計画の円滑な推進に活用します。

2 計画の進行管理

基本方針毎に目標指標を設定し、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、事業所及び教育関係者が一体となって計画の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、計画の推進による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。



資料編

1 計画の策定経過

(1) 東海村男女共同参画推進委員会委員名簿

【任期：平成31年4月1日～令和3年3月31日】

| No. | 氏名 | 略歴等 | 選任基準 | 備考 |
|-----|--------|------------------------------|----------------|------|
| 1 | 鎌田 まり | ハーモニーフライトいばらき 2009 団員 | 学識経験者 (教育) | 委員長 |
| 2 | 戸部 万亀子 | 助産師 平成 24 年度茨城県ハーモニ-功労賞受賞 | 学識経験者 (福祉) | 副委員長 |
| 3 | 渡部 晃子 | 民生委員・児童委員 ハーモニ-東海第 15 期生 | 村民 (男女共同参画) | |
| 4 | 北野 千恵子 | ハーモニ-東海第 18 期生 | 村民 (男女共同参画) | |
| 5 | 佐藤 高雅 | 東海村商工会青年部 | 事業者 (村商工会) | |
| 6 | 高橋 琢 | 東海村姉妹都市交流協議会 | 学識経験者 (国際) | |
| 7 | 田川 大輔 | 東海村ネットワーク-協議会 | 村民 (青少年育成) | |
| 8 | 橋本 年雄 | 東海村ライオンズクラブ | 事業者 (農業) | |
| 9 | 依田 憲諭 | 茨城労働局 雇用環境・均等室長 | 学識経験者 (行政) | |
| 10 | 茂木 智子 | ハーモニ-東海第 18 期生 | 村民 (男女共同参画) | |

※期数順，50音順，敬称略

(2) 計画の策定経過

| 期日 | 内容 |
|--|--|
| 令和元年 5 月 10 日 (金) | ▼東海村男女共同参画推進庁内連絡会議 <ul style="list-style-type: none"> ➤ 令和元年度住民意識調査の調査項目について |
| 令和元年 6 月 28 日 (金) | ■令和元年度第 1 回 東海村男女共同参画推進委員会 <ul style="list-style-type: none"> ➤ 計画策定スケジュールについて ➤ 令和元年度住民意識調査の調査項目について |
| 令和元年 10 月 15 日 (火) | ■令和元年度第 2 回 東海村男女共同参画推進委員会 <ul style="list-style-type: none"> ➤ 令和元年度住民意識調査の進捗状況について |
| 令和 2 年 3 月 3 日 (火) | ■東海村男女共同参画推進委員会 <ul style="list-style-type: none"> ➤ 令和元年度住民意識調査結果報告 |
| 令和 2 年 7 月 21 日 (火) | ■令和 2 年度第 1 回 東海村男女共同参画推進委員会 <ul style="list-style-type: none"> ➤ 第 4 次計画の総括について ➤ 第 5 次計画の概要について ➤ 第 5 次計画策定スケジュールについて ➤ 第 5 次計画 骨子 (案) について |
| 令和 2 年 8 月 20 日 (木) | ▼令和 2 年度第 1 回 東海村男女共同参画推進庁内連絡会議 <ul style="list-style-type: none"> ➤ 第 4 次計画の総括について ➤ 第 5 次計画の概要について ➤ 第 5 次計画策定スケジュールについて ➤ 第 5 次計画 骨子 (案) について ➤ 各課関連施策・事業の紐付け作業について |
| 令和 2 年 11 月 9 日 (月) | ▼東海村男女共同参画推進庁内連絡会議 <ul style="list-style-type: none"> ➤ 目標指標の設定について |
| 令和 2 年 11 月 18 日 (水) | ■令和 2 年度第 2 回 東海村男女共同参画推進委員会 <ul style="list-style-type: none"> ➤ 第 5 次計画 (案) について ➤ 目標指標の設定について ➤ 計画策定スケジュールについて |
| 令和 2 年 12 月 21 日 (月) ~ 令和 3 年 1 月 12 日 (火) | ◎パブリックコメント <ul style="list-style-type: none"> ➤ 公共施設への設置の他, 村公式 HP, 村公式 SNS, インターネットモニターへ情報を掲載した。 ➤ 村の男女共同参画・女性活躍推進関係機関の他, 本計画に村と連携して取り組む村内事業所, 地域, 学校等へパブコメの実施を周知した。 |

| | |
|--------------|---|
| | <ul style="list-style-type: none">➤ **名の方から御意見をいただき、計画策定の参考とした。 |
| 令和3年1月13日(水) | ◆令和2年度第1回 東海村女性活躍推進会議 <ul style="list-style-type: none">➤ 第5次計画(案)について➤ 構成員の取り組み状況について➤ 第5次計画における、関係機関の連携について |
| 令和3年2月1日(月) | ☆庁議決定(予定) |

2 関係法令

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強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 村内に住居し、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

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

(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適當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、秘書広報課において処理する。

(平27規則17・平30規則16・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。

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

(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) 企画経営課
- (2) 総務課
- (3) 人事課
- (4) 税務課
- (5) 地域づくり推進課
- (6) 環境政策課
- (7) 防災原子力安全課
- (8) 福祉総務課
- (9) 高齢福祉課
- (10) 障がい福祉課
- (11) 健康増進課
- (12) 子育て支援課
- (13) 住民課
- (14) 産業政策課
- (15) 農業政策課

- (16) 都市整備課
- (17) 区画整理課
- (18) 下水道課
- (19) 会計課
- (20) 水道課
- (21) 学校教育課
- (22) 生涯学習課
- (23) 指導室
- (24) 議会事務局
- (25) 監査委員事務局
- (26) 農業委員会事務局

(平27訓令13・平30訓令8・令2訓令10・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、秘書広報課において処理する。

(平27訓令13・平30訓令8・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）

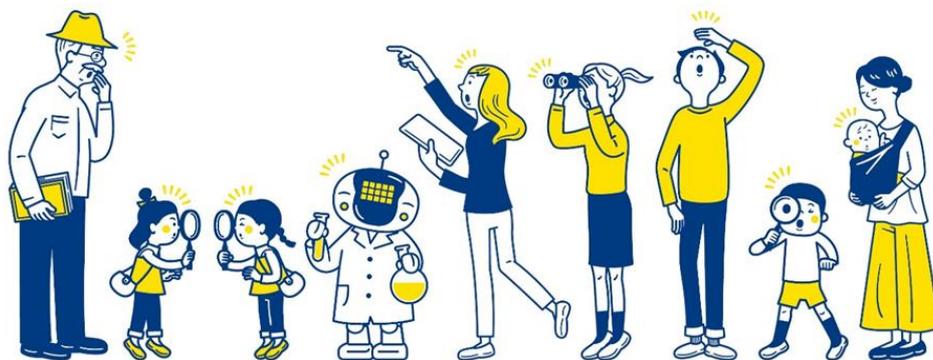
この訓令は、令和2年4月1日から施行する。

3 成果指標一覧

| No. | 関係 法令 | 備考 | 目標 | 方針 | 項目 | 実績値 | 目標値 | 目標値の算出根拠 | 事業主体 |
|-----|----------|----------|----|----|--------------------------------------|-------|-------|--|-------------|
| | | | | | | R2 末 | R7 末 | | |
| 1 | 男女 | | I | 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 | 10.8% | 40.0% | R1 意識調査結果の「どちらかといえば男性優遇」と回答した 49.0%の半数を取り込むことを目標とする。 | 秘書広報課 |
| 2 | 男女 | | I | 1 | 東海村男女共同参画行動計画の「内容を知っている」人の割合 | 4.2% | 40.0% | R1 意識調査結果の「内容は知らない」と回答した 31.3%を取り込むことを目標とする。 | 秘書広報課 |
| 3 | 男女 | | I | 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 | 54.6% | 70.0% | R1 意識調査結果の「男性優遇」「どちらかといえば男性優遇」と回答した 18.8%を取り込むことを目標とする。 | 秘書広報課 |
| 4 | 男女 | 重点 | I | 2 | 家庭との連携を図りながら、「キャリア・パスポート」を活用している学校数 | 1校 | 8校 | 村内小中学校全校での実施を目標とする。 | 指導室 各学校等 |
| 5 | 男女 | | I | 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 | 14.3% | 50.0% | R1 意識調査結果の「どちらかといえば男性優遇」と回答した 30.3%を取り込むことを目標とする。 | 秘書広報課 |
| 6 | 男女 | | I | 3 | 父子参加型講座への男性(父親)の参加者数 | 10 組 | 76 組 | 過去 5 年の実績累計(R2:10 組, R1:21 組, H30:11 組, H29:13 組, H28:21 組)から設定する。 | 生涯学習課 |
| 7 | 女活 | 重点 継続 | II | 1 | 東海村男女共同参画推進事業所の認定数 | 24 社 | 34 社 | 2 社/年の認定を目標とする。 | 秘書広報課 |
| 8 | 女活 | 重点 | II | 1 | 「えるぼし」又は「くるみん」認定取得事業所数 | 0 社 | 2 社 | 各 1 社ずつの認定を目標とする。 | 事業所 |
| 9 | 女活 | | II | 1 | ハローベビースクールにおける父親の参加者数 | 45 組 | 270 組 | 開催日数(6 日/年,1 回あたりの組数:9 組(制限有) 6 日×9 人×5 年=270 人)から設定する。 | 健康増進課 |

| No. | 関係 法令 | 備考 | 目標 | 方針 | 項目 | 実績値 | 目標値 | 目標値の算出根拠 | 事業主体 |
|-----|----------|----|----|----|-------------------------------------|-------|-------|---|-------|
| | | | | | | R2 未 | R7 未 | | |
| 10 | 女活 | 継続 | Ⅱ | 2 | 村の附属機関等における女性委員の占める割合 | 29% | 40% | 前計画の目標値, 国第 4 次計画に準じて設定する。 | 人事課 |
| 11 | 女活 | | Ⅱ | 2 | 就労環境における女性活躍の取り組みが「進んでいる」と感じている人の割合 | 11.2% | 50.0% | R1 意識調査結果の「どちらかといえば進んでいる」と回答した 41.7%を取り込むことを目標とする。 | 秘書広報課 |
| 12 | 女活 | 重点 | Ⅱ | 3 | 創業支援ネットワーク支援対象者における女性の人数 (OG 含む累積数) | 41 名 | 76 名 | 創業支援ネットワーク支援目標(年間 15 名)の半数を女性として設定する。 | 産業政策課 |
| 13 | DV | 継続 | Ⅲ | 1 | DV 相談窓口(村民相談室)があることを知っている人の割合 | 26.5% | 70.0% | 国第 4 次計画の目標値を準用する。 | 秘書広報課 |
| 14 | 男女 | | Ⅲ | 2 | 性的少数者(LGBT 等)の内容を知っている人の割合 | 65.0% | 80.0% | R1 意識調査結果の「内容は知らない」と回答した 17.2%を取り込むことを目標とする。 | 秘書広報課 |
| 15 | 男女 | 継続 | Ⅲ | 3 | 女性向け健康講座への参加者数 | 96 人 | 720 人 | 開催日数(12 日/年, 1 回あたりの定員:12 人 12 日×12 人×5 年=720 人)から設定する。 | 健康増進課 |
| 16 | 男女 | | Ⅲ | 3 | 子宮頸がん検診の受診率 | 35% | 50% | 茨城県の子宮頸がん検診受診率目標値 50%に準じる。 | 健康増進課 |

■上表中の「関係法令」欄は、指標毎の関係法令の略称を記載しております。「男女」:男女共同参画社会基本法,「女活」:女性活躍推進法,「DV」:DV防止法。



第5次東海村男女共同参画行動計画 令和3年3月



東海村 企画総務部 秘書広報課

〒319-1192

茨城県那珂郡東海村東海三丁目7番1号

T E L 029-282-1711 / F A X 029-287-0317

E-mail hishokouhou@vill.tokai.ibaraki.jp

H P <https://www.vill.tokai.ibaraki.jp>