

男女審第5号
令和8年1月16日

茨城県知事 大井川 和彦 殿

茨城県男女共同参画審議会
委員長 清山 玲



茨城県男女共同参画基本計画（第5次）の策定について（答申）

令和7年9月17日付け多推諮問第1号により本審議会に諮問されたこのことについて、審議の結果、別添のとおり答申します。

茨城県男女共同参画基本計画（第5次） (案)

～誰もが個々の能力を発揮できる
ダイバーシティ社会を目指して～

— 答 申 —

令和8年1月16日
茨城県男女共同参画審議会

目次

第1章 計画策定の基本的な考え方

I 計画の概要

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

II 男女共同参画を取り巻く現状

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

第2章 基本計画

I 計画を推進するための基本的方向

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

施策の方向性 1 ライフステージに応じて全ての人が希望する働き方を選択できる社会の実現	27
施策の方向性 2 あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大	29
施策の方向性 3 女性の所得向上の実現と経済的自立に向けた環境の整備	32
施策の方向性 4 生涯を通じた男女の健康への支援	34
施策の方向性 5 テクノロジーの進展・利活用の広がりを踏まえた男女共同参画の推進	37
施策の方向性 6 ジェンダーに基づくあらゆる暴力を容認しない社会基盤の形成と被害者支援の充実	39

施策の方向性 7 男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と誰もが安心して暮らせる環境の整備	41
--	----

施策の方向性 8 防災・復興における男女共同参画の推進	43
-----------------------------	----

基本目標 II 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備・強化

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

II 推進体制と進行管理

1 県の推進体制の充実	48
2 連携の強化	49
3 進行管理等	49

第1章 計画策定の基本的な考え方

I 計画の概要

1 計画策定の趣旨

男女が性別にとらわれず社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、かつ、共に責任を担う男女共同参画社会を実現するため、本県では、茨城県男女共同参画推進条例に基づく基本的な計画として、令和2(2020)年3月に「茨城県男女共同参画基本計画(第4次)」を策定し、県民・事業者・団体との連携・協力のもと、様々な分野において計画に基づく施策を総合的に推進してまいりました。

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

さらに、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍できる、豊かで活力ある社会の実現を目的とする「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。)」に基づく計画として、令和3(2021)年3月に「茨城県女性活躍推進計画(第2次)」を策定し、本県の女性の職業生活における活躍を総合的かつ計画的に推進してきました。

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

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

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

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

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

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

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

2 計画の目指す社会

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

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

3 計画の位置づけ

- (1) 「男女共同参画社会基本法」（平成11年法律第78号）第14条第1項の規定に基づき、国の「男女共同参画基本計画」を勘案した法定計画です。
- (2) 「茨城県男女共同参画推進条例」の5つの基本理念にのっとり、男女共同参画の推進に関する施策の総合的かつ計画的な実施を図るための基本的な計画です。
- (3) 女性活躍推進法第6条第1項の規定に基づく推進計画です。

※推進計画の該当部分

第2章 I

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

4 計画の体系

(1) 計画を推進するための基本的方向

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

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

基本目標 II 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備・強化

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

(2) 推進体制と進行管理

- 1 県の推進体制の充実
- 2 連携の強化
- 3 進行管理等

5 計画の期間

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

II 男女共同参画を取り巻く現状

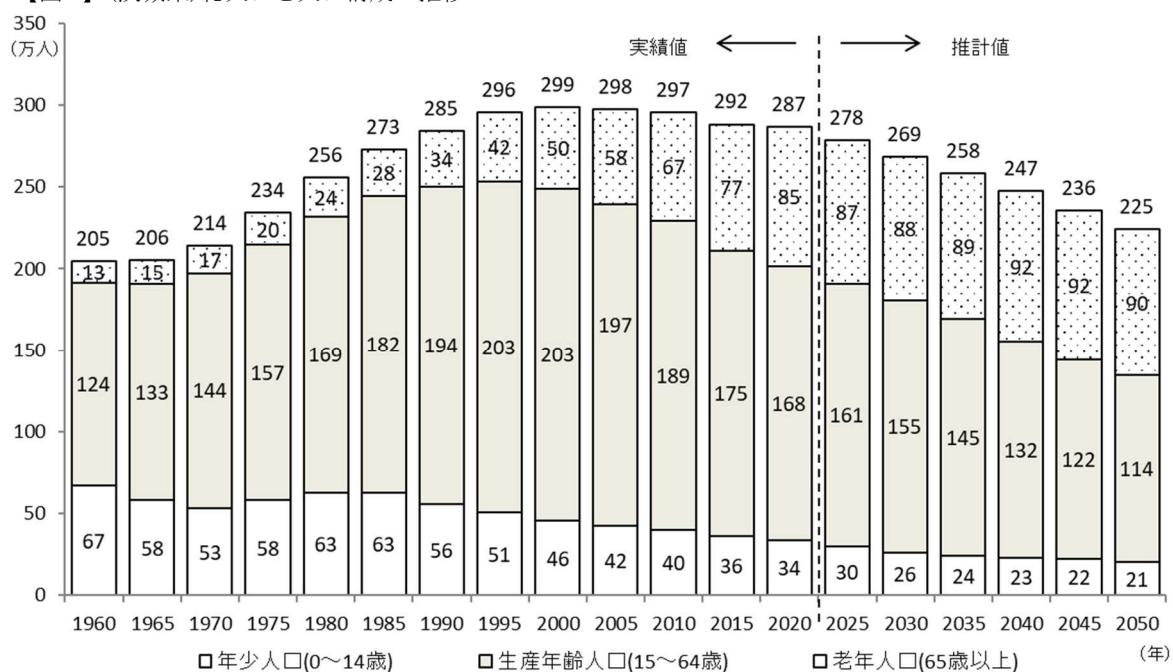
1 少子高齢化と人口減少社会

(1) 人口および世帯の構造

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

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

【図 1】(茨城県) 総人口と人口構成の推移

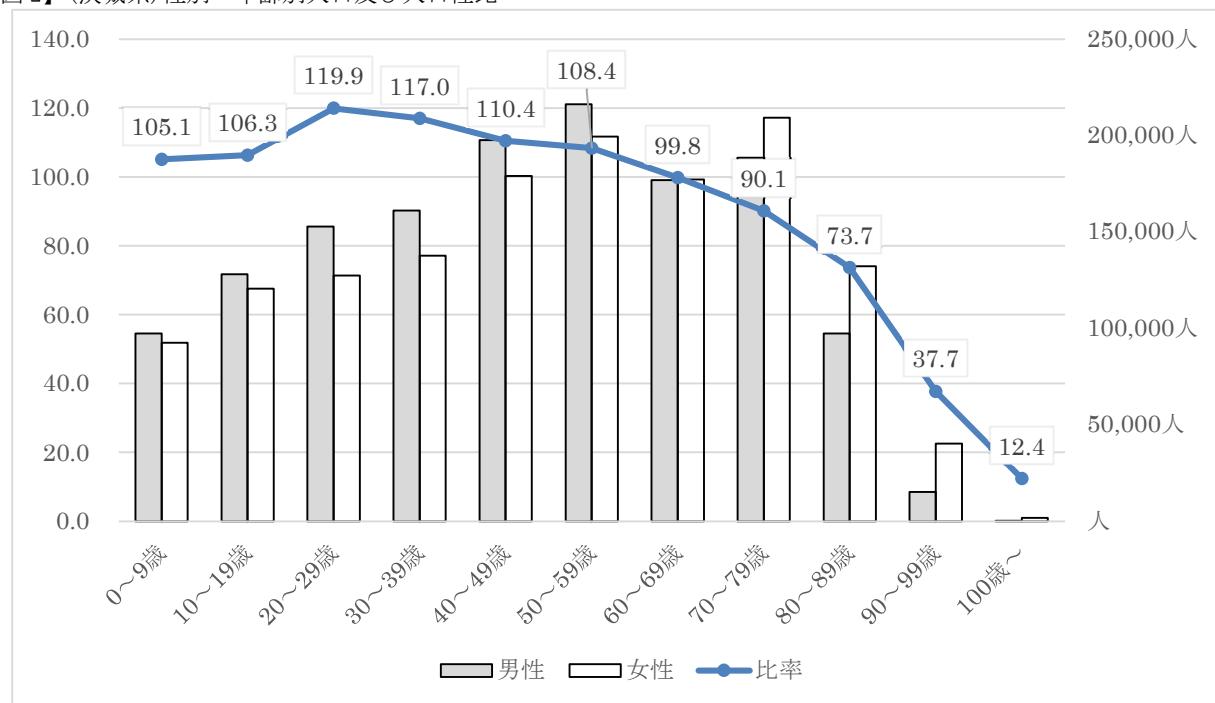


【出典】 総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」

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

県の男女別人口は、59歳までは男性が多く、60歳以上の高齢世代では女性が多くなっています。人口性比（女性100人に対する男性の数）は、結婚出産適齢世代といわれる20代で119.9と最も大きく、30代でも117.0と男女の人口差が大きくなっています。その後も59歳までは100.0を上回っていますが、60歳以上では高齢になるにつれて女性の比率が急速に大きくなっています。

【図2】(茨城県)性別・年齢別人口及び人口性比

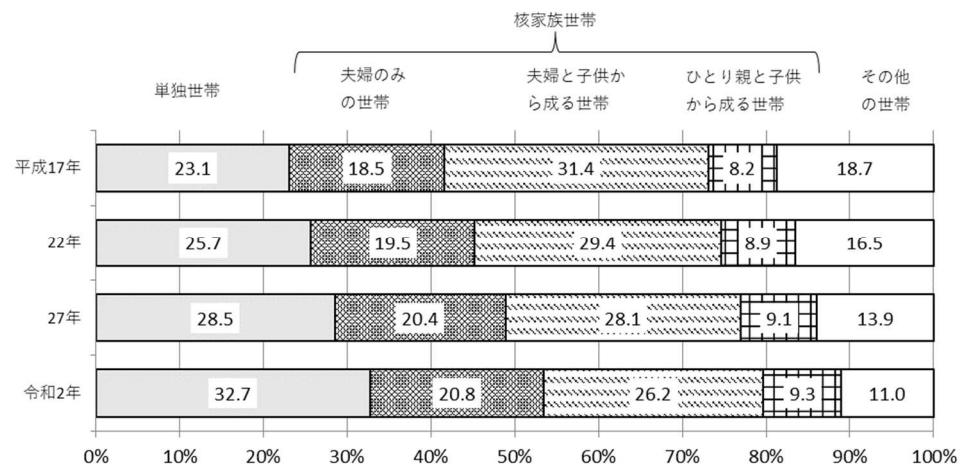


【出典】住民基本台帳人口 茨城県の年齢別人口（令和7年1月1日現在）

【注記】比率は男性100人に対する女性の数。

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

【図3】(茨城県)世帯の家族類型割合等の推移



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

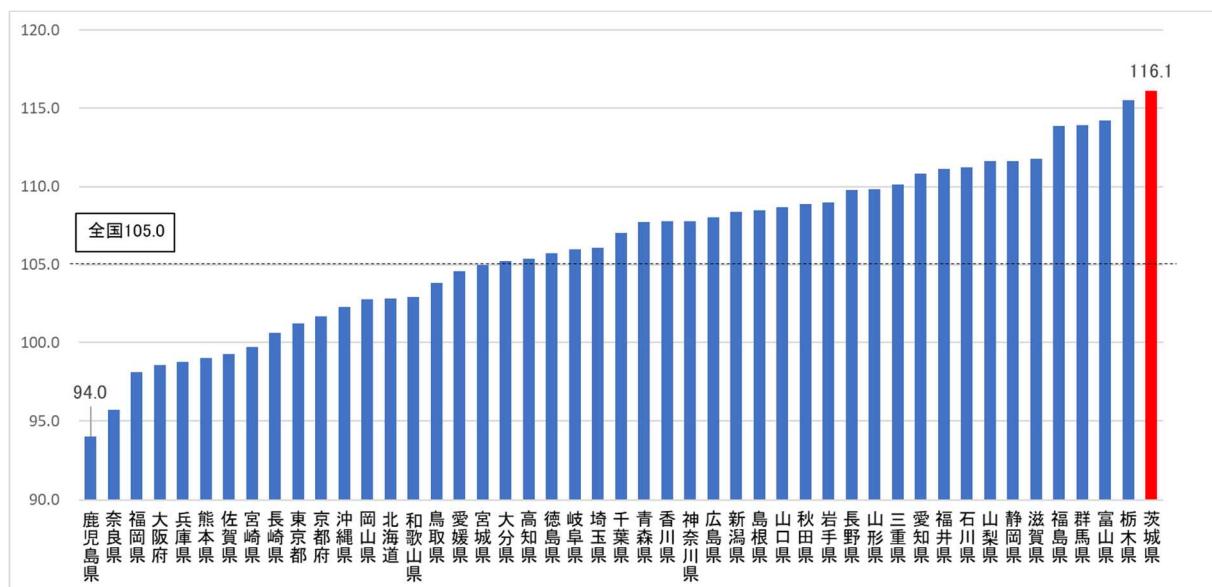
【図4】(茨城県)65歳以上の高齢単身世帯数の推移

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

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

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

【図5】(茨城県・全国) 人口性比



【出典】総務省「令和2年国勢調査」(不詳補完結果による)より作成。

【出典】総務省「平成27年国勢調査」(平成28年結果による)
【注記】20~34歳における、女性100人に対する男性の数。

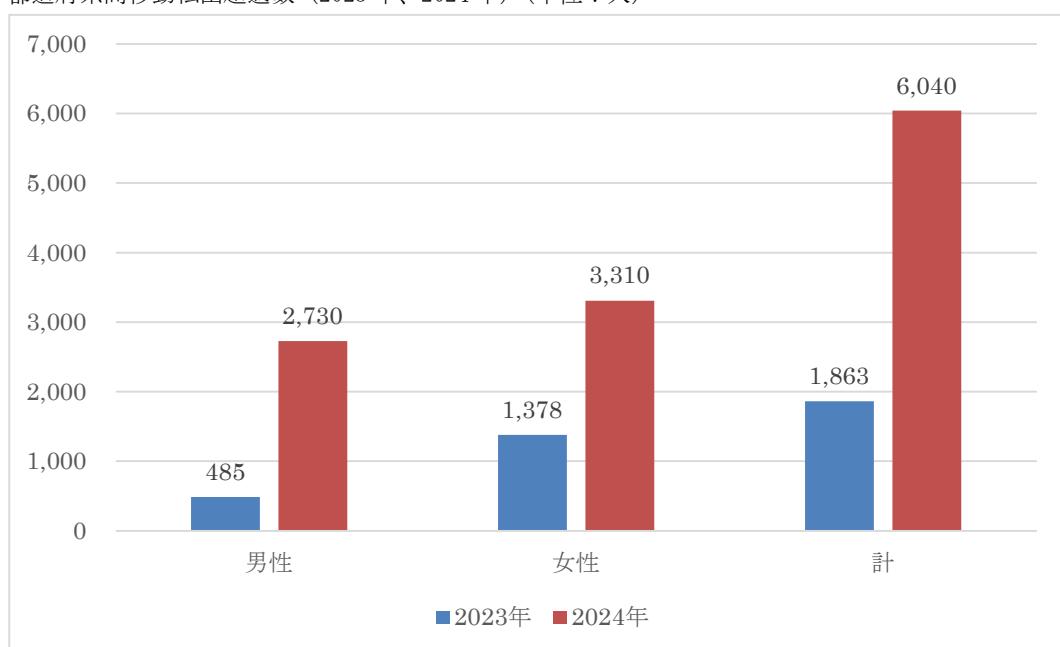
(2) 人口移動と若年層の流出

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

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

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

【図6】都道府県間移動転出超過数（2023年、2024年）（単位：人）



【出典】総務省「住民基本台帳人口移動報告」より作成。

【図7】若年層の東京圏への転出超過数（2024年）（単位：人）

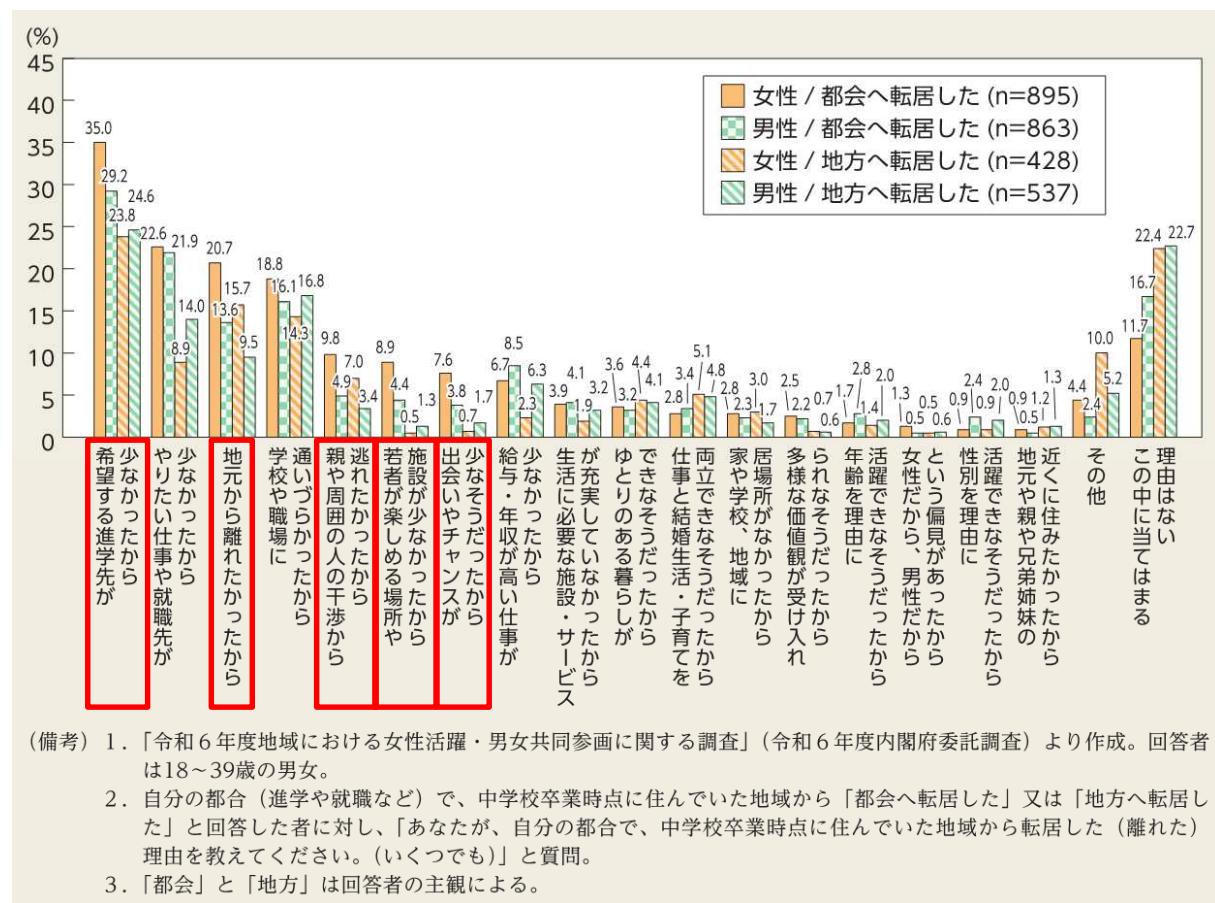
	男性	女性	計
15～19歳	415	723	1,138
20～24歳	2,132	2,900	5,032
25～29歳	1,246	837	2,083
30～34歳	447	185	632
計	4,240	4,645	8,885

【出典】総務省「住民基本台帳人口移動報告」より作成。

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

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

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

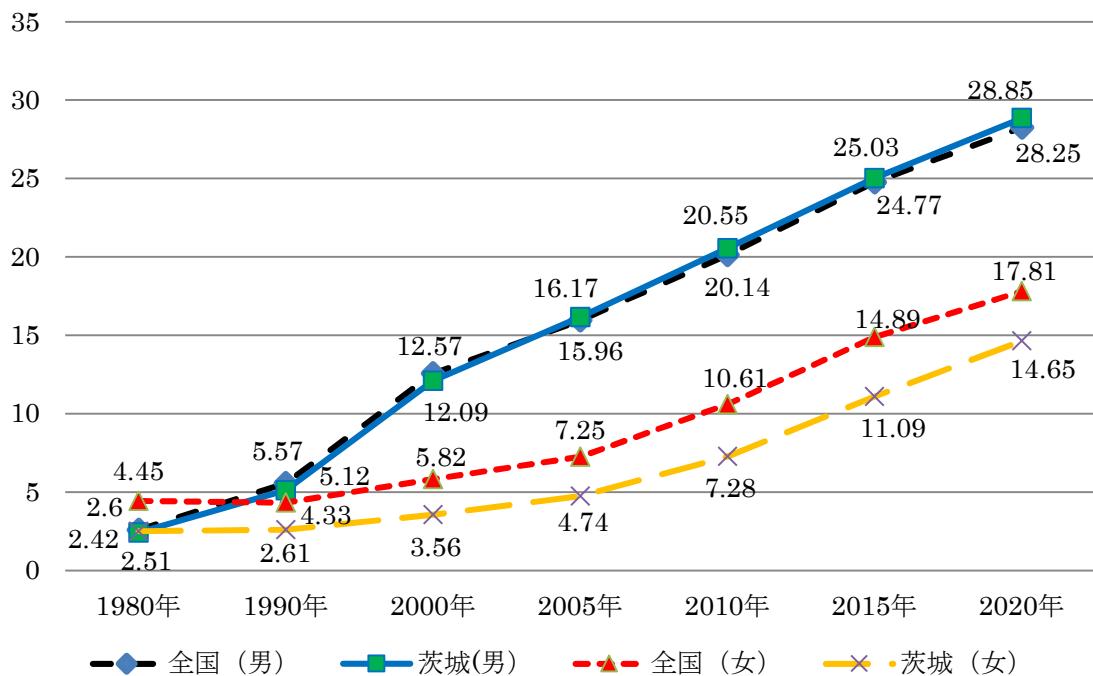


【出典】内閣府「令和7年版男女共同参画白書」

(3) 未婚化・晩婚化と子どもの数の理想と現実

本県でも未婚化・晩婚化が進んでいます。50歳時点の未婚者割合は、近年男女とも上昇傾向となり、令和4（2020）年には男性28.85%、女性14.65%と男性は女性の約2倍になっています。また、平均初婚年齢は、男性31.3歳、女性29.8歳と、男女ともに晩婚化が進んでいます。

【図9】（茨城県・全国）50歳時未婚割合の推移



【出典】：国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料集」

【図10】（茨城県・全国）平均初婚年齢の推移

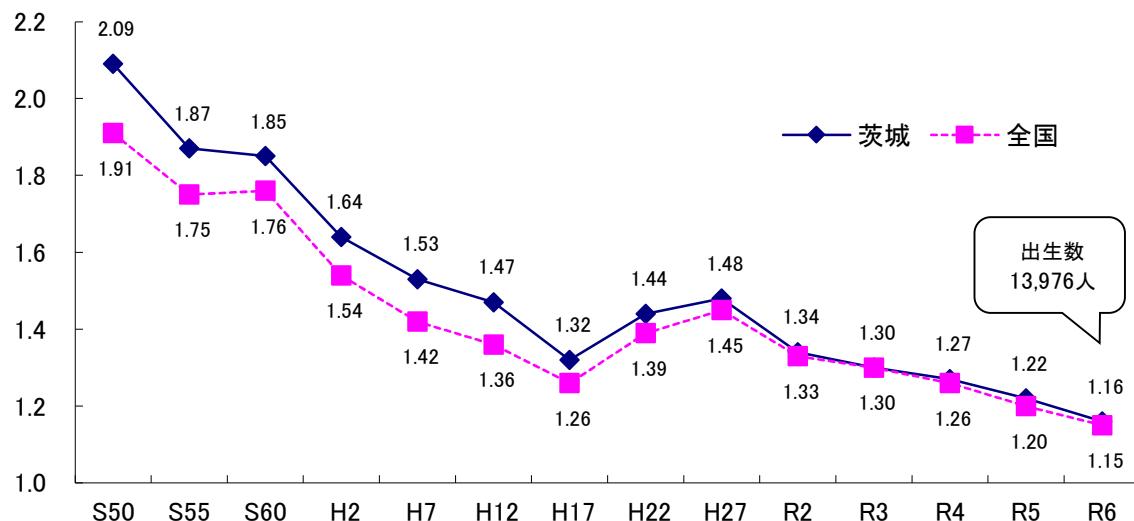


【出典】厚生労働省「人口動態統計」

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

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

【図11】(茨城県・全国)合計特殊出生率の推移



【出典】厚生労働省「人口動態統計」

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

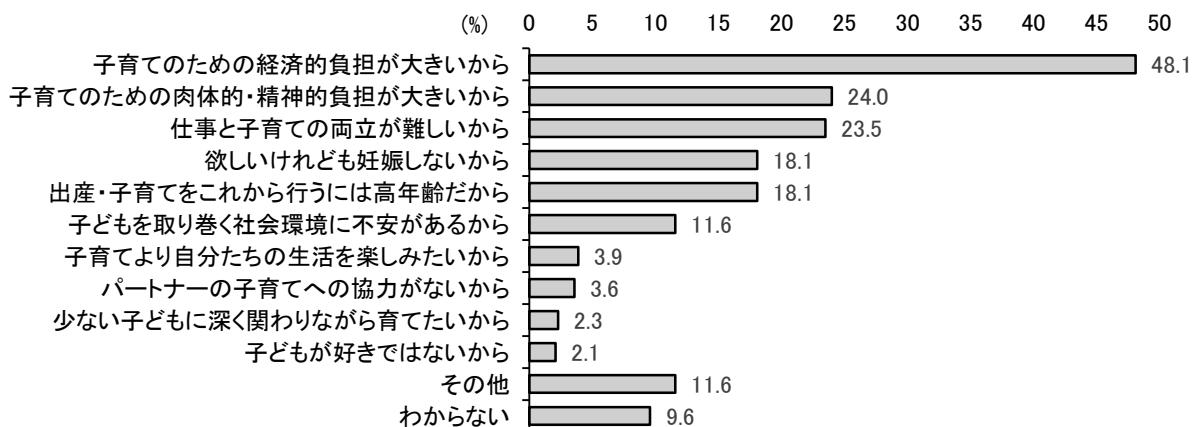
【図12】(茨城県)県民が理想とする子どもの数と実際の子どもの数(予定含む)の差

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

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

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

【図 13】(茨城県) 理想的な子どもの数より実際の子どもの数が少ない理由

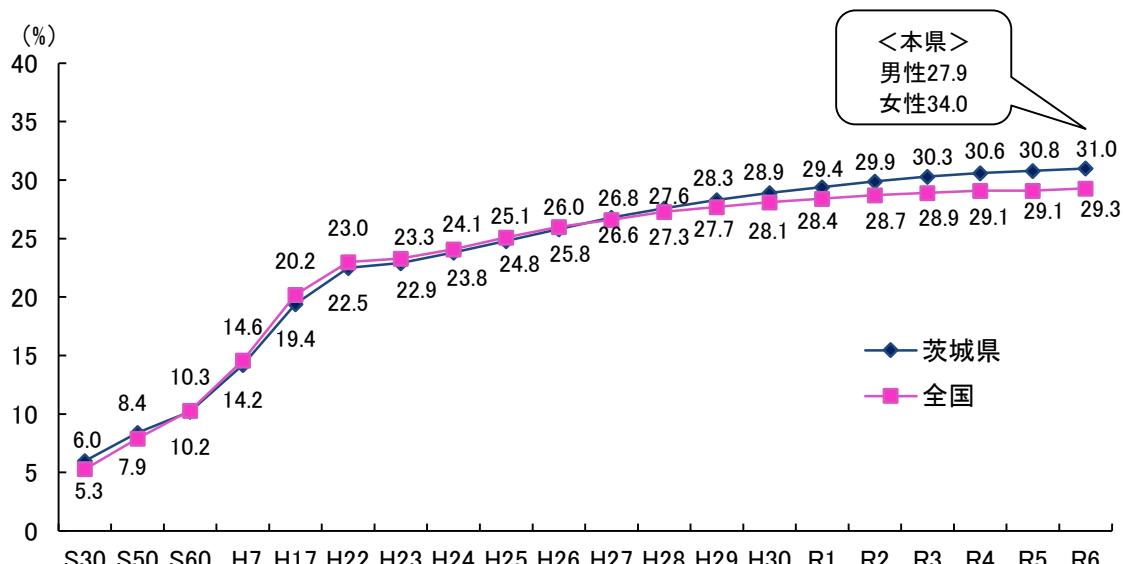


【出典】茨城県報道・広聴課「令和 5 年度ネットリサーチ」

(4) 高齢化の進行と介護の担い手

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

【図 14】(茨城県・全国) 高齢化率の推移



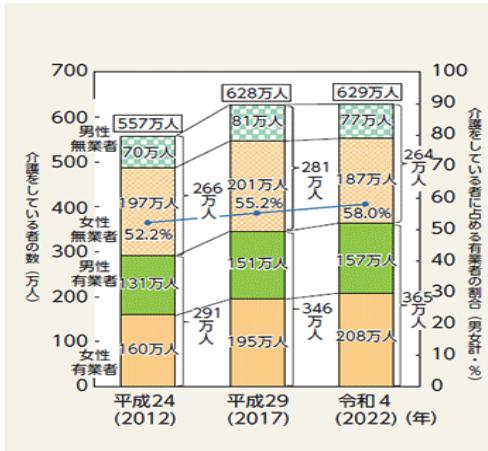
【出典】茨城県：昭和 50 年～平成 27 年及び令和 2 年は国勢調査、その他は茨城県常住人口調査(10 月 1 日現在)による。

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

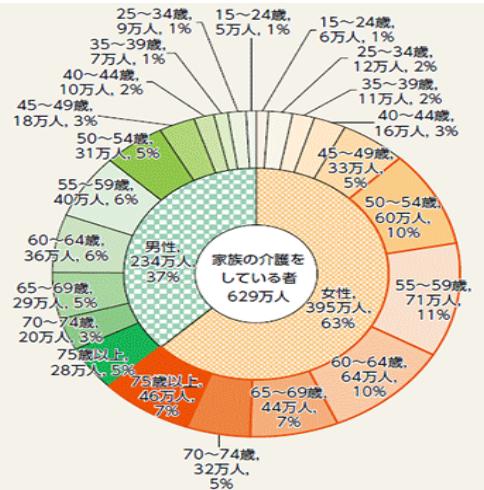
茨城県の高齢化率は、年齢不詳者数を除いて算出したもの。全国の高齢化率は、年齢不詳者数も含めて算出されたもの。

全国の家族の介護をしている者は、令和4（2022）年時点で、10年前の平成24（2012）年時点と比べ増加しています。就業状況別にみると、家族の介護をしている無業者が減少している一方、有業者は増加しており、男女ともに介護をしながら働く者が増加しています。

【図15】（全国）家族の介護をしている者の推移
(男女、就業状況別)



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



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

【出典】内閣府「令和6年版男女共同参画白書」

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

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

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

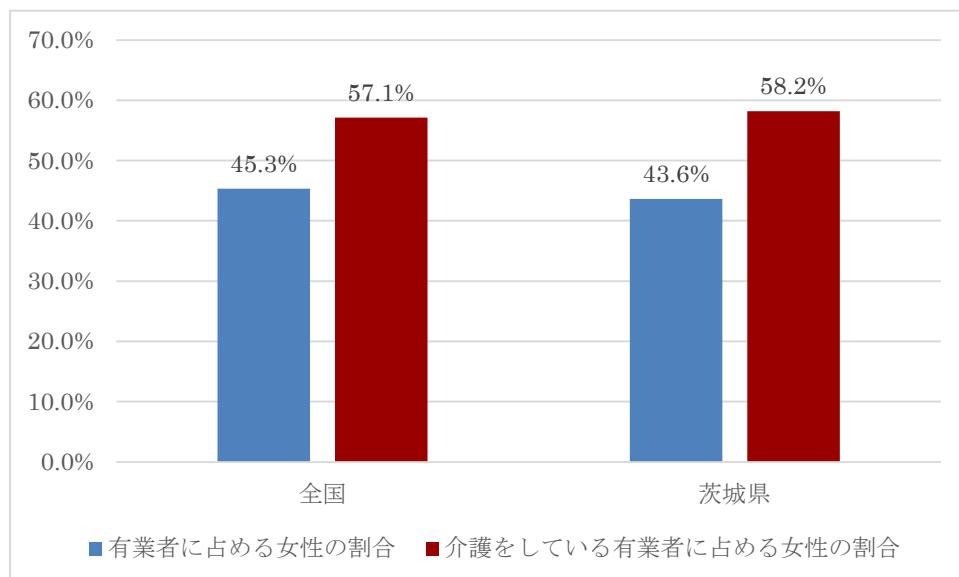
【図17】(茨城県・全国)有業者及び介護をしている有業者

単位：人、%

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

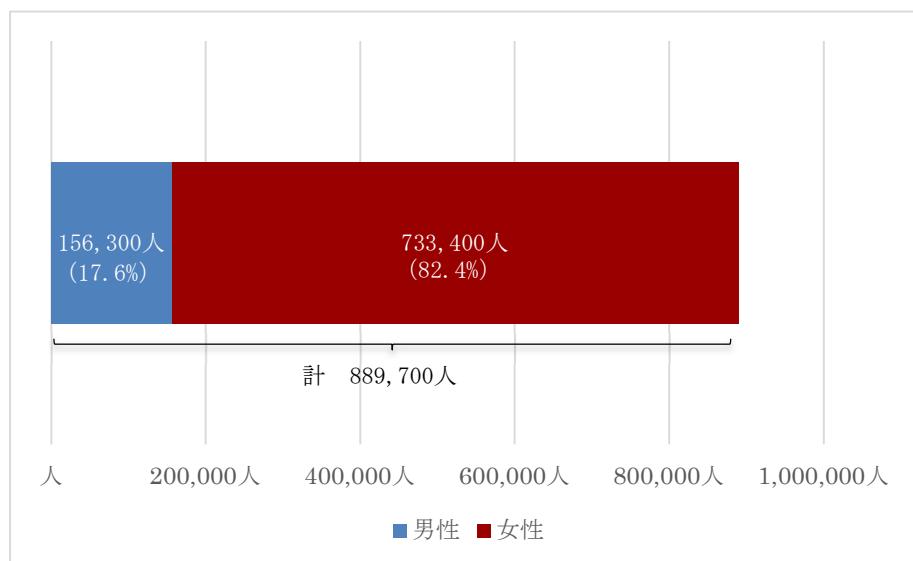
【出典】「令和4年就業構造基本調査」より作成。

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



【出典】「令和4年就業構造基本調査」より作成。

【図19】(全国) 前職を介護・看護理由で離職した者の数



【出典】「令和4年就業構造基本調査」より作成。

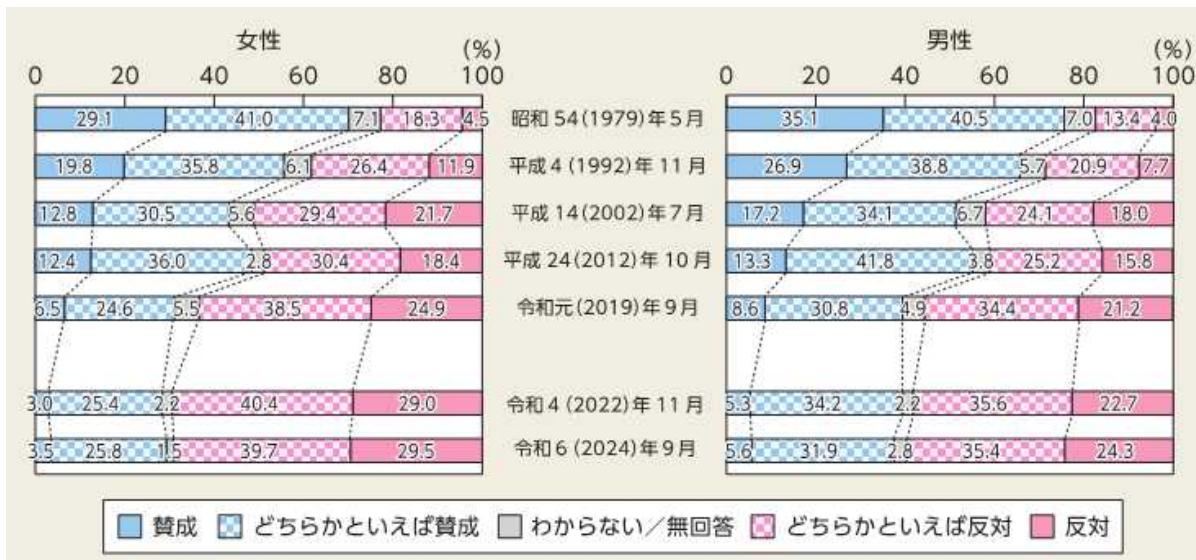
2 暮らし方や意識について

(1) 性別役割分担意識

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

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

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

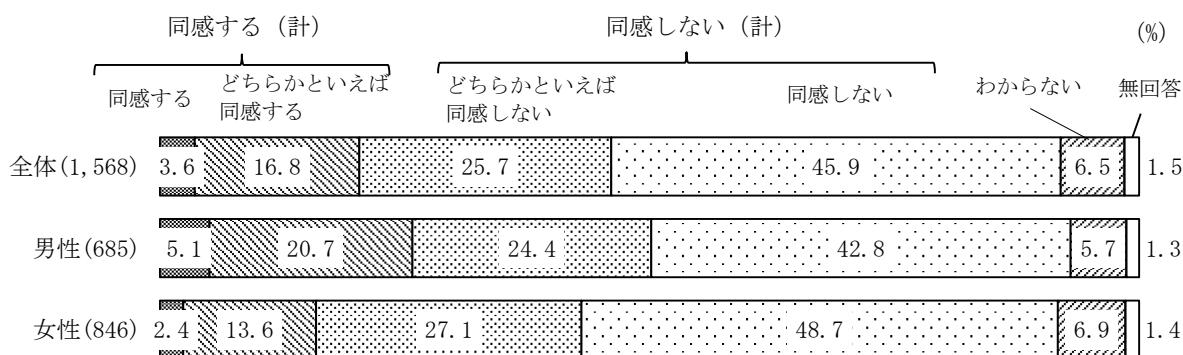


(備考) 1. 総理府「婦人に関する世論調査」(昭和54(1979)年)、「男女平等に関する世論調査」(平成4(1992)年)、内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成14(2002)年、24(2012)年、令和元(2019)年、4(2022)年、6(2024)年)より作成。
2. 平成24(2012)年以前の調査は、20歳以上が対象。令和元(2019)年以降の調査は、18歳以上が対象。
3. 令和4(2022)年調査から、調査方法が個別面接聴取法から郵送法に変更となったため、質問文や選択肢が同じでも、令和元(2019)年以前の調査結果との比較はできない(過年度の結果は「参考値」)。

【出典】内閣府「令和7年版男女共同参画白書」

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

【図21】(茨城県)「男性は仕事、女性は家庭」という考え方について



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

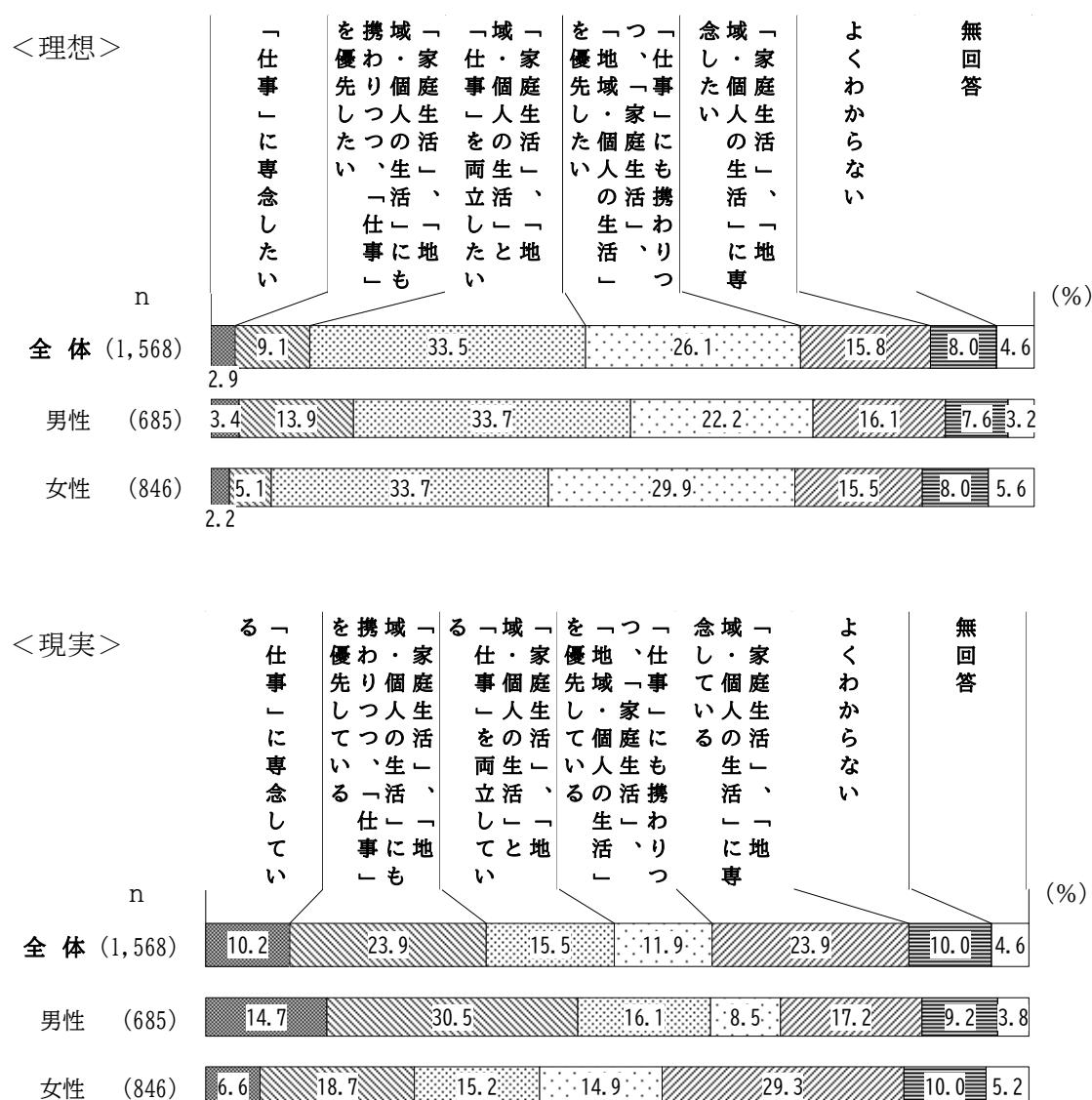
(2) ワーク・ライフ・バランスの理想と現実

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

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

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

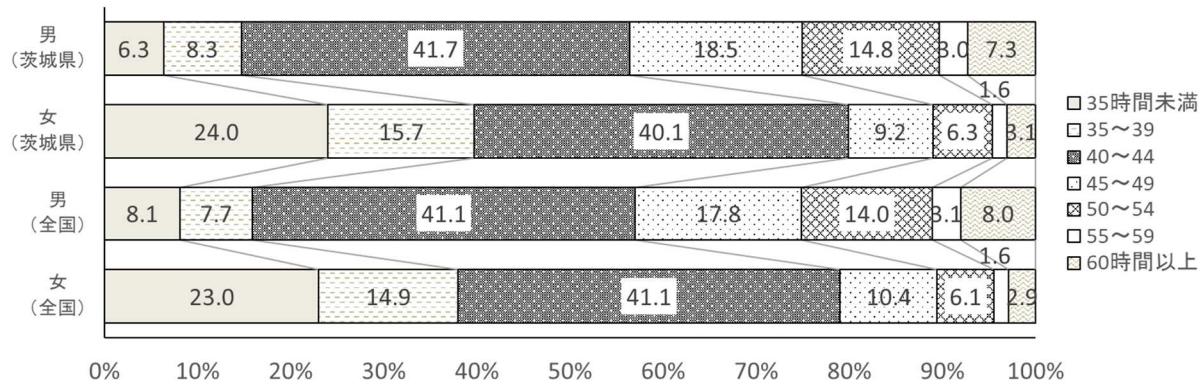
【図22】(茨城県)ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の理想と現実



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

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

【図23】(茨城県・全国) 労働時間別雇用者の割合



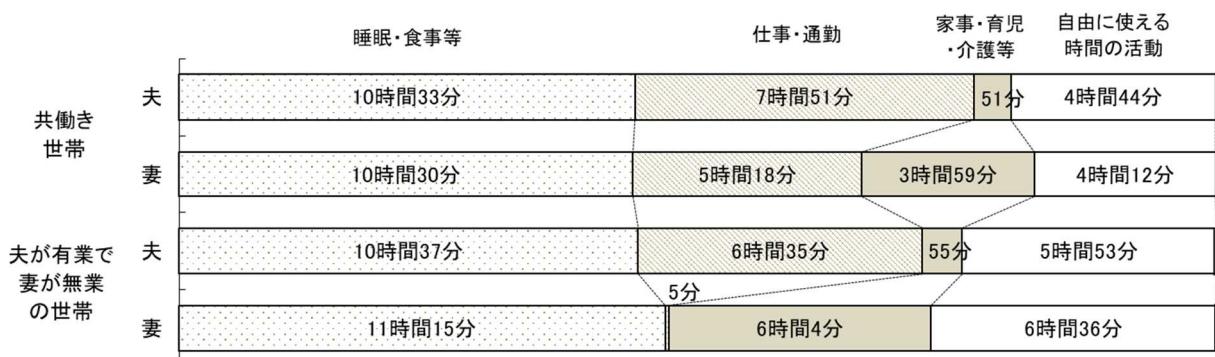
【出典】総務省「令和4年就業構造基本調査」

(3) 夫と妻の1日の生活時間

夫の家事・育児・介護等に携わる時間は、総務省の令和3(2021)年の調査によると、共働き世帯で51分、専業主婦世帯で55分と、どちらも妻が携わる時間(共働き世帯3時間59分、夫が有業で妻が無業の世帯6時間4分)と比較して非常に少なくなっています。

これに対して、共働き世帯の仕事・通勤時間は、夫(7時間51分)より妻(5時間18分)の方が2時間33分短くなっています。

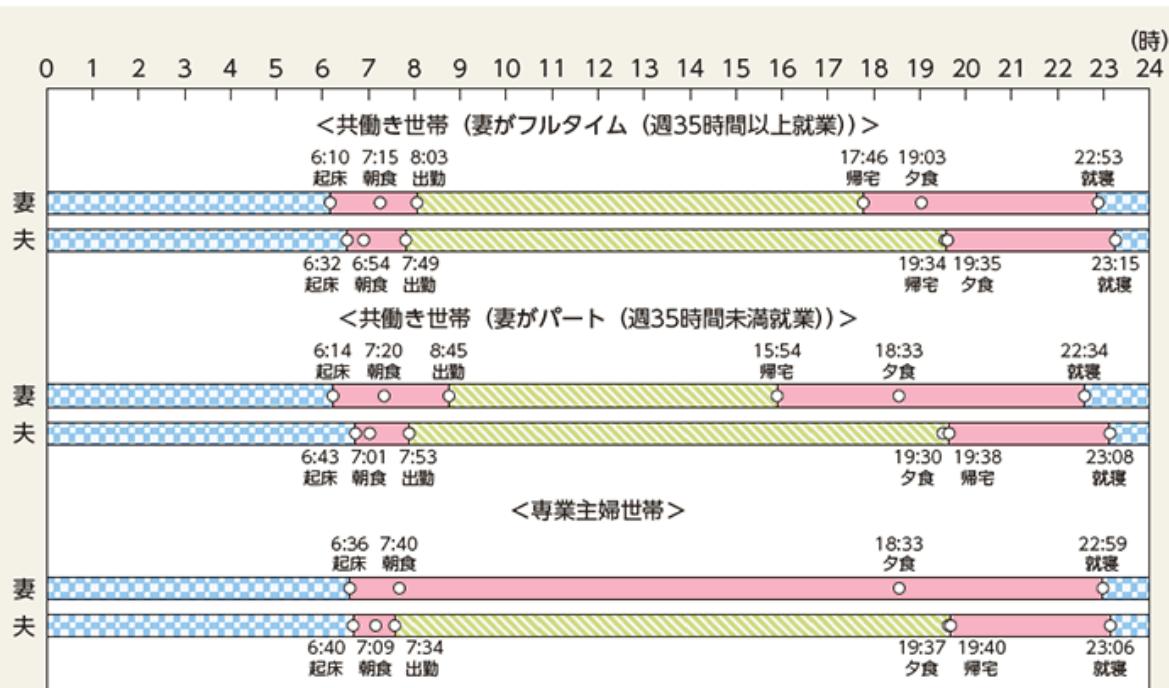
【図24】(茨城県) 夫と妻の生活時間



【出典】総務省「令和3年社会生活基本調査」

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

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



- （備考）1. 総務省「社会生活基本調査」より作成。
 2. 「専業主婦世帯」は、夫が有業で妻が無業の世帯。
 3. 「起床」は、0時以降、12時前に始まり、60分を超えて続く最初の睡眠の終了時刻。なお、睡眠と睡眠の間の睡眠以外の行動が30分以内の場合は、睡眠が続いているとしている。「朝食」は、4時以降、11時前に始まる最初の食事開始時刻。「夕食」は、16時以降、24時（翌日0時）前に始まる最初の食事開始時刻。「就寝」は、17時以降、36時（翌日12時）前に始まり、60分を超えて続く睡眠の開始時刻。該当の睡眠が2行動以上ある場合は、睡眠継続時間が最長の睡眠（継続時間が同じ場合は、早く現れる方の睡眠）の開始時刻としている。なお、睡眠と睡眠の間の睡眠以外の行動が30分以内の場合は、睡眠が続いているとしている。「出勤」は、0時15分以降、24時（翌日0時）前に始まる最初の仕事の前にある通勤・通学の開始時刻。最初の仕事の前に通勤・通学がなく、他の仕事の前に通勤・通学がある場合は最初の仕事を前日からの仕事又は持ち帰り仕事とみなし、その次に現れる仕事の前の通勤・通学の開始時刻としている。他の仕事の前にも通勤・通学がない場合は最初の仕事の開始時刻としている。「帰宅」は、0時15分以降、24時（翌日0時）前に始まる最後の仕事の後にある通勤・通学の終了時刻。最後の仕事の前後に通勤・通学がなく、それ以前に現れる仕事の後に通勤・通学がある場合は最後の仕事を持ち帰り仕事とみなし、それ以前に現れる仕事の後の通勤・通学の終了時刻とし、他の仕事の後にも通勤・通学がない場合は最後の仕事の終了時刻としている。なお、最後の仕事の後に通勤・通学はないが、仕事の前に通勤・通学があり、かつそれ以前の仕事の後にも通勤・通学がある場合は、変則勤務又は複数の仕事に従事しているとみなし、仕事からの帰宅時刻は「不詳」としている。また、この日の行動の種類で「出張・研修など」に記入があったものは除く。

【出典】内閣府「令和 5 年版男女共同参画白書」

3 働き方について

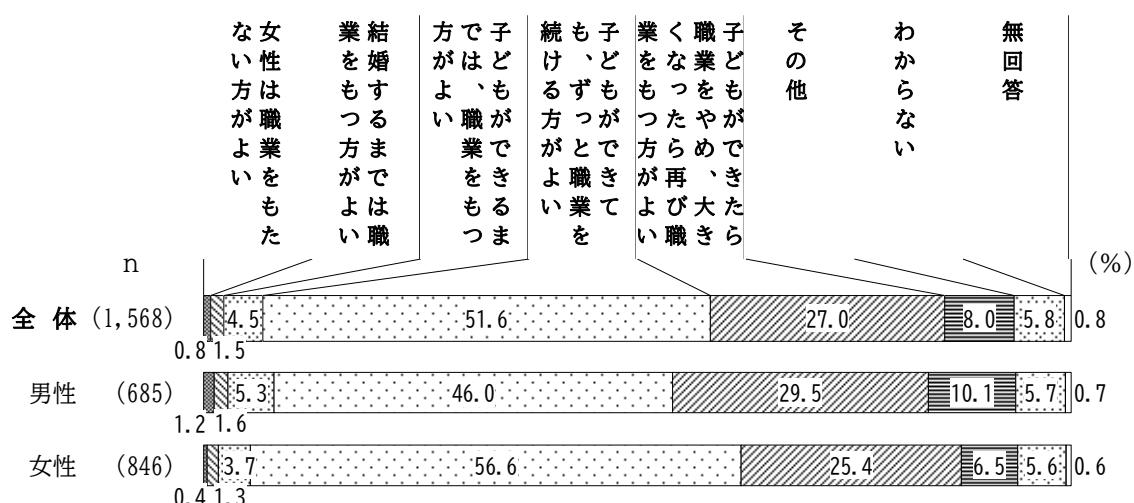
(1) 就業継続意識

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

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

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

【図 26】(茨城県) 女性が職業を持つことについての考え方

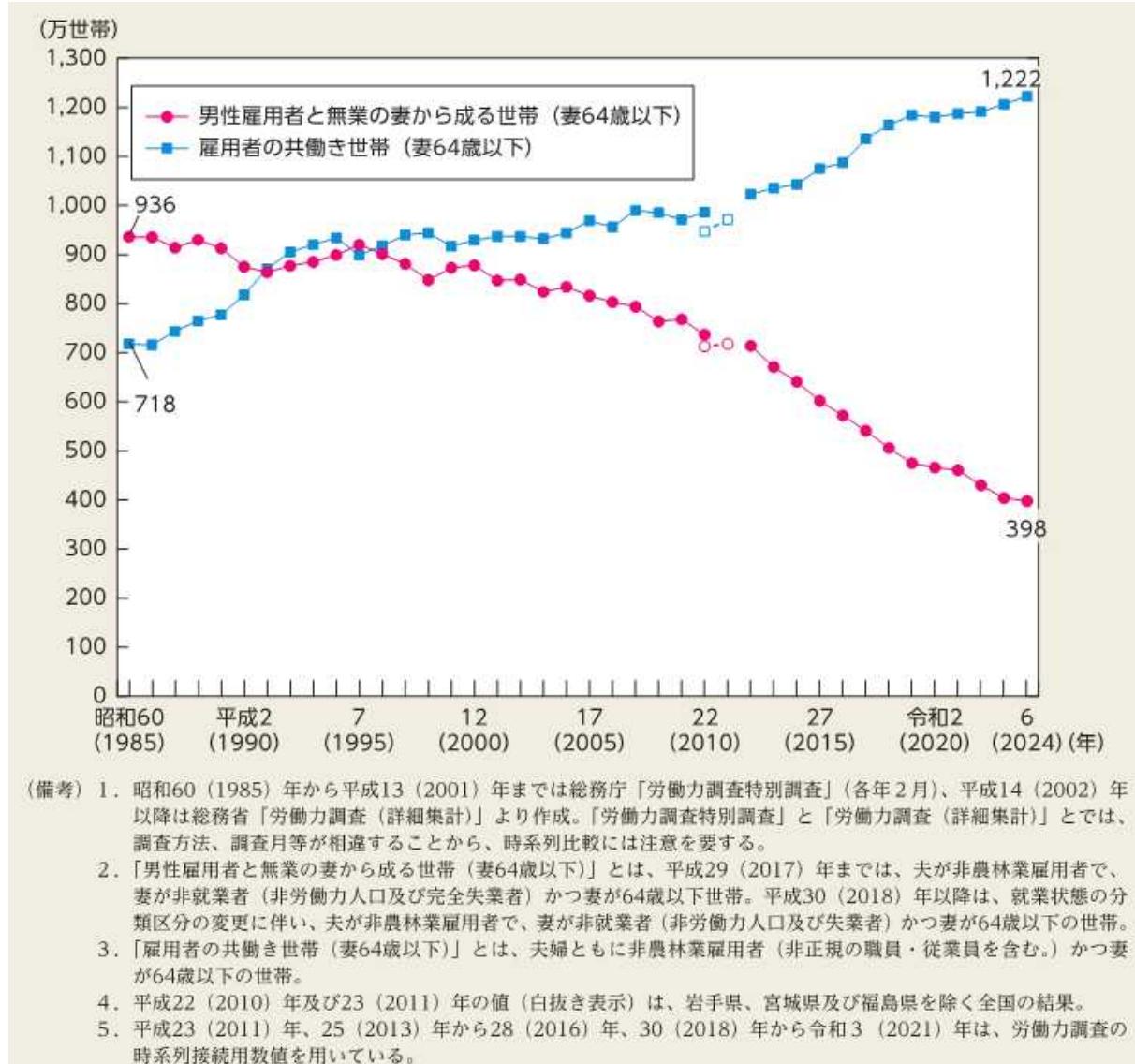


【出典】茨城県女性活躍・県民協働課「令和 6 年度茨城県男女共同参画に関する県民の意識と実態に関する調査」

(2) 共働き世帯の増加と女性の働き方の変化

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

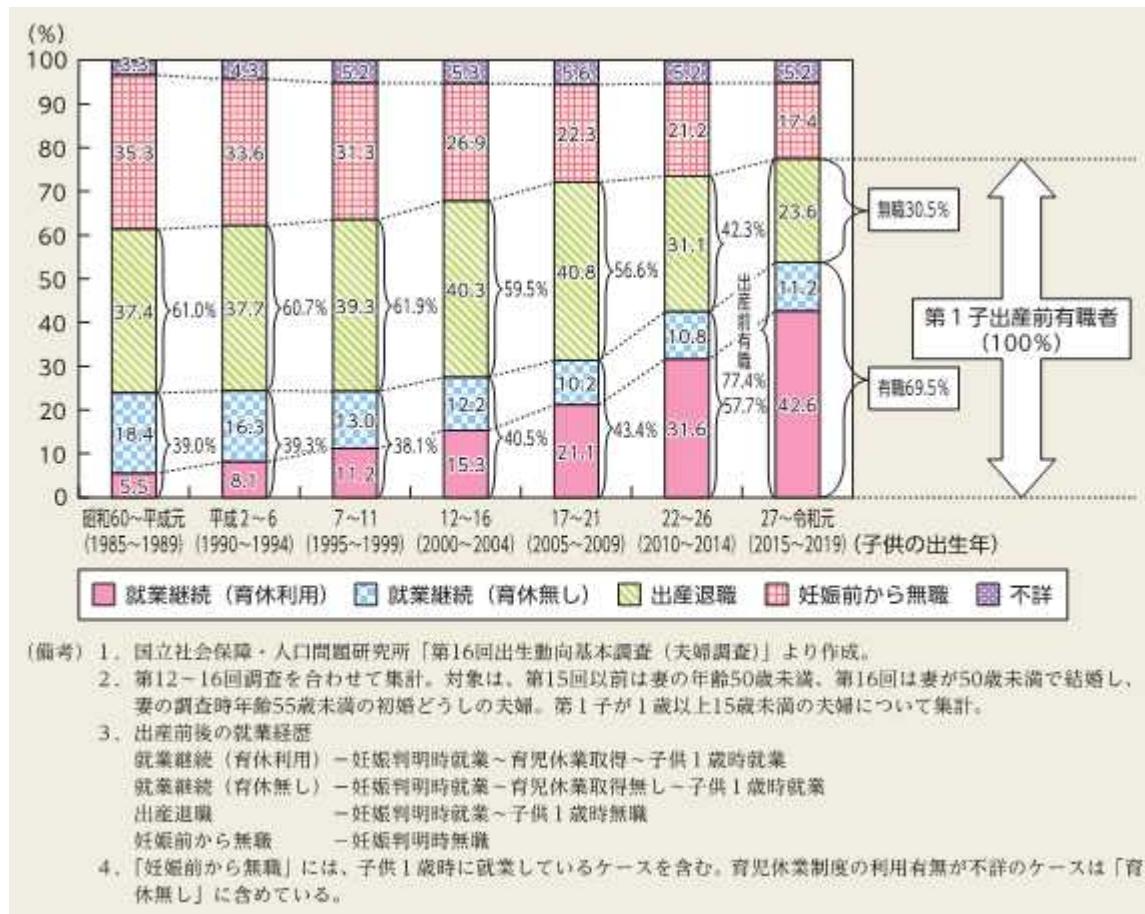
【図27】(全国) 共働き世帯数と専業主婦世帯数の推移(妻が64歳以下の世帯)



【出典】内閣府「令和7年版男女共同参画白書」

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

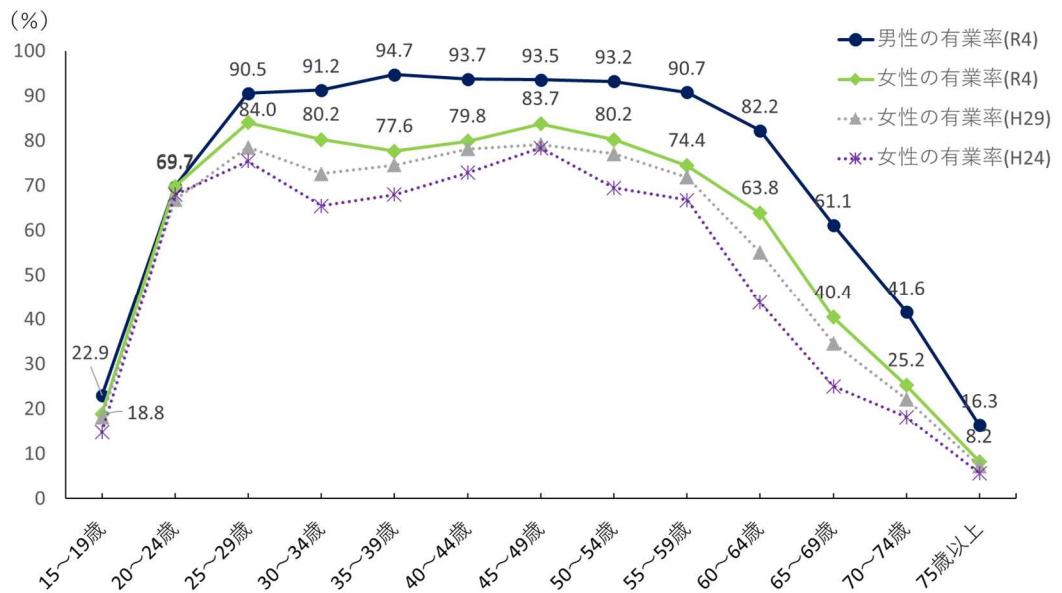
【図28】（全国）子どもの出生年別第1子出産前後の妻の就業経歴



【出典】内閣府「令和7年版男女共同参画白書」

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

【図29】(茨城県) 有業率(男女、年齢階級別)



【出典】「令和4年就業構造基本調査」より作成。

(3) 雇用形態の男女間格差

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

【図30】(茨城県) 正規雇用比率(男女、年齢階級別)

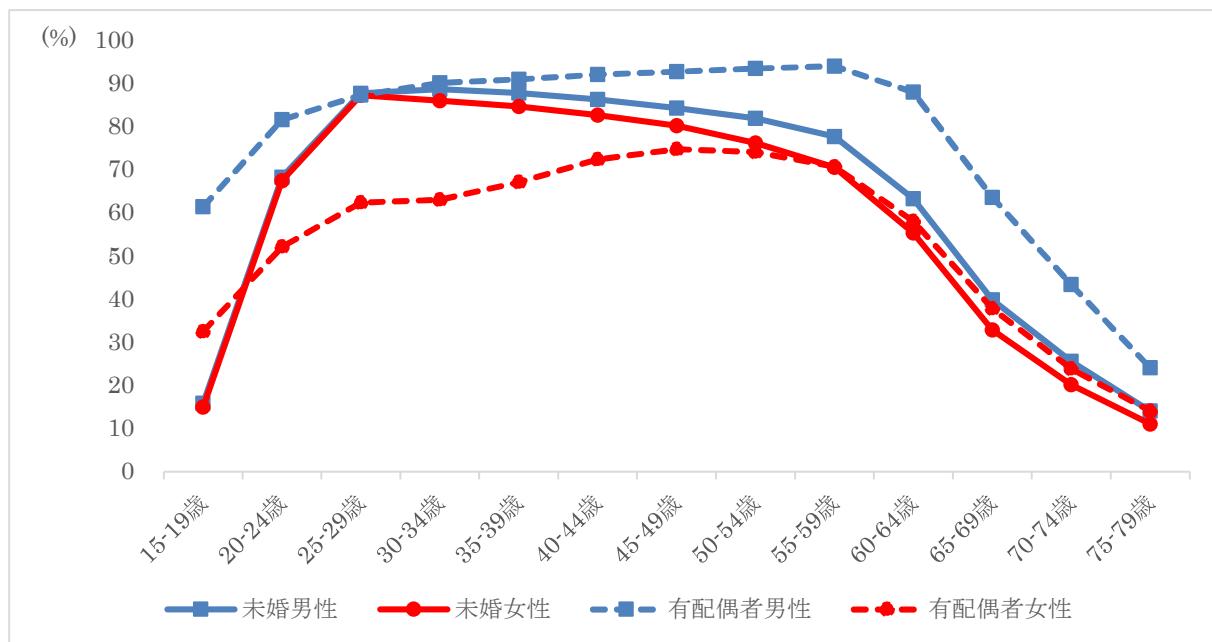


【出典】「令和4年就業構造基本調査」より作成。

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

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

【図31】(茨城県) 性別・配偶者の有無・年齢階級別労働力率

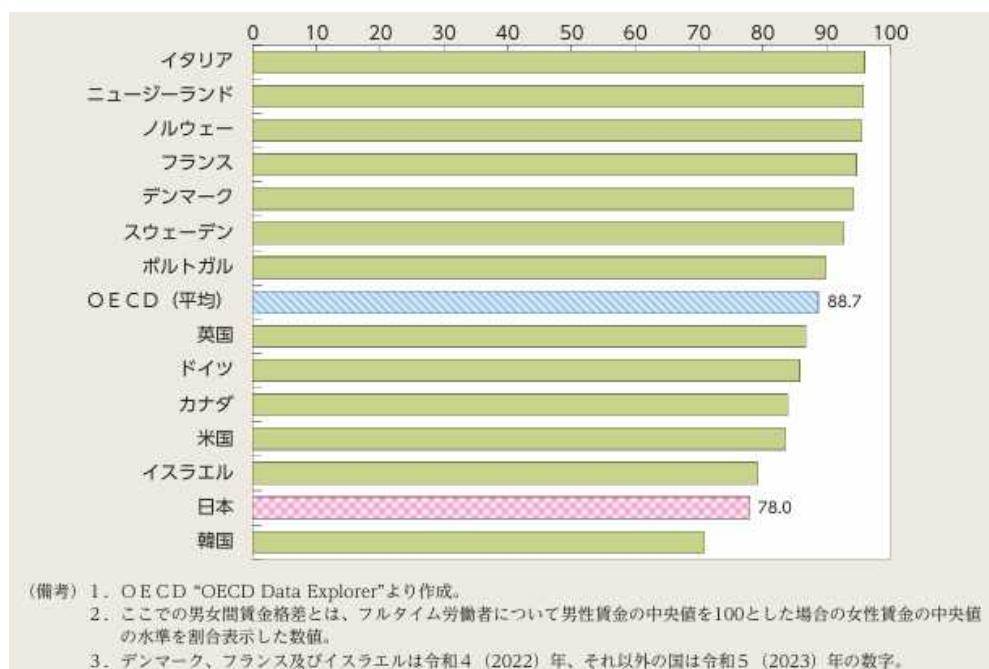


【出典】総務省「国勢調査」より作成
労働力率(%) = 労働力人口 ÷ 15歳以上人口 × 100

(4) 賃金の男女間格差

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

【図32】男女間賃金格差の国際比較



【出典】内閣府「令和7年度男女共同参画白書」

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

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

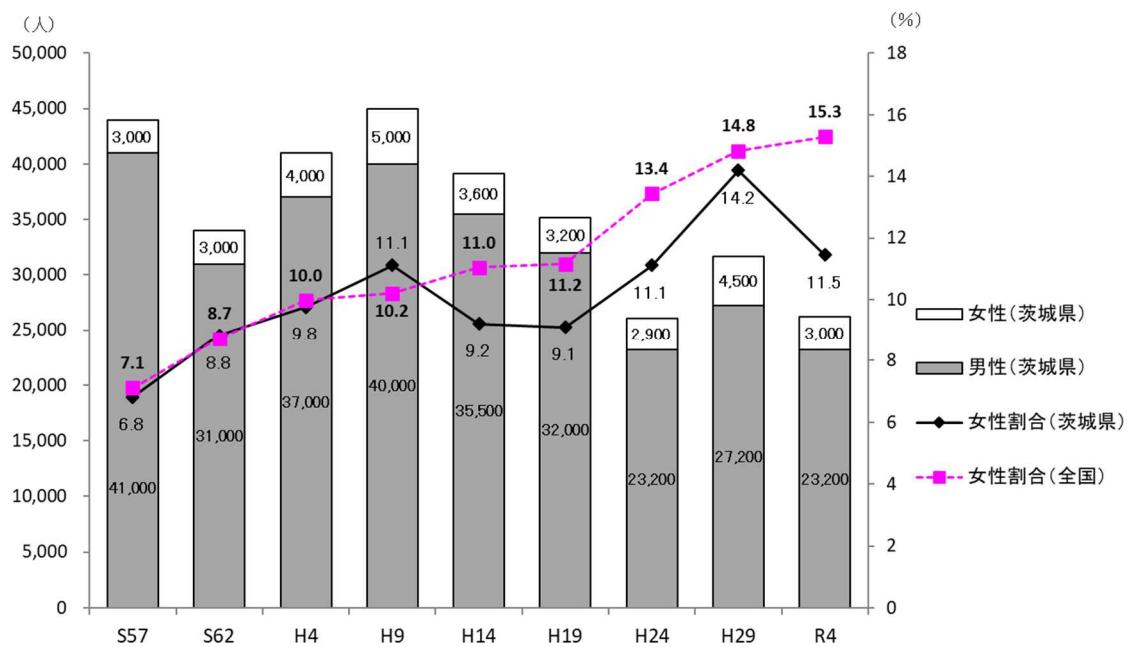
また、雇用形態、契約期間、労働時間別に時間給をみても、女性の待遇水準は男性と比較して低くなっています。

【図33】(全国)1か月の平均労働時間(所定内実労働時間+所定外労働時間)

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

【出典】厚生労働省「令和6年度賃金構造基本統計調査(速報)」より作成。

【図 34】(茨城県・全国) 管理的職業従事者及び女性割合の推移



【出典】総務省「就業構造基本調査」より作成。

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

(注 2) 平成 9 年調査までは千人単位で公表されている。

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

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

単位：円、%、時間

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

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

巻第 3 号。

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

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

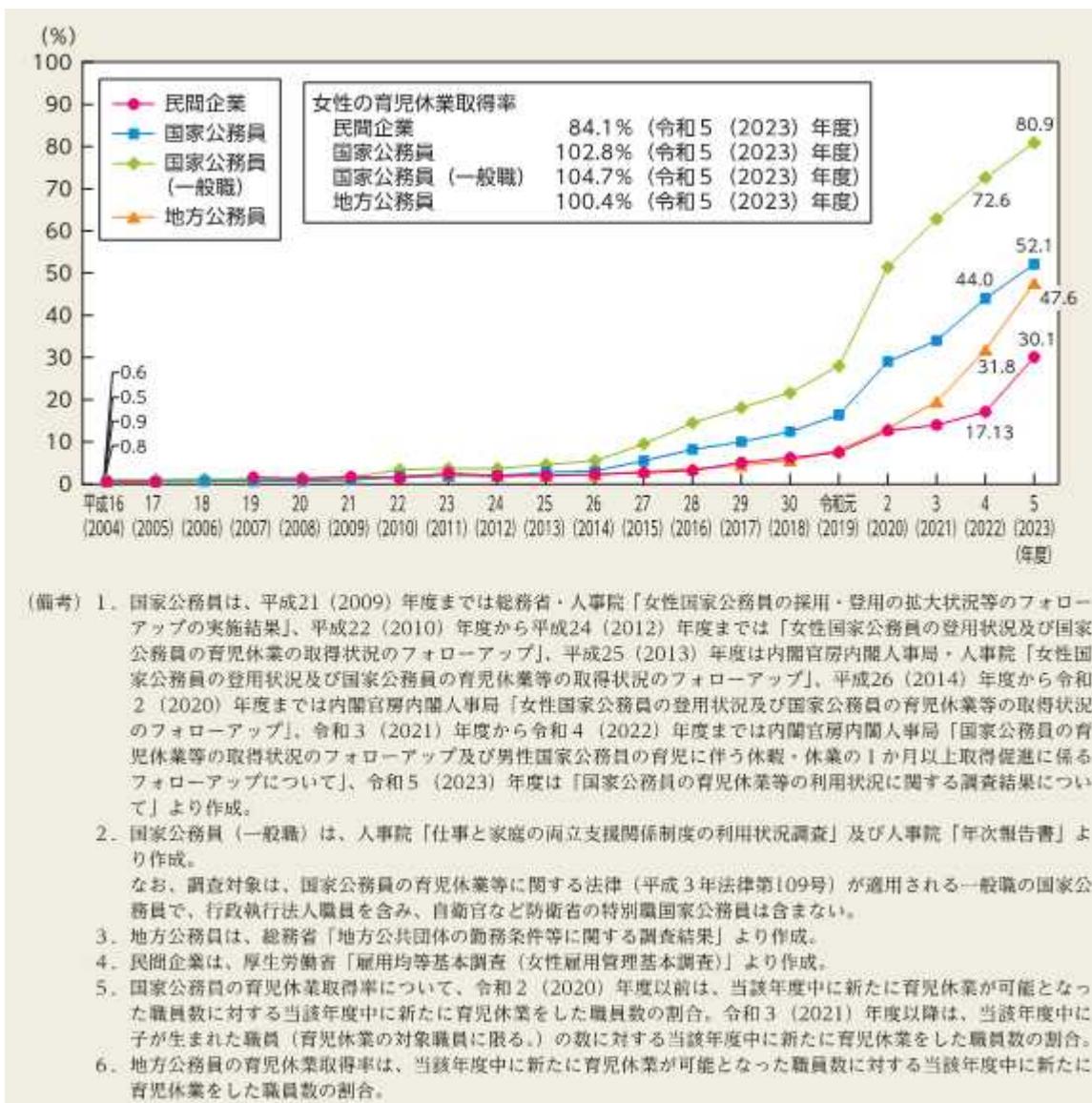
短時間雇用の時間給 = (所定内時間給 × 所定内実労働時間 + 年間賞与) ÷ 年間所定内実労働時間

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

(5) 育児休業取得率・取得期間の男女間格差

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

【図36】(全国)男性の育児休業取得率の推移



【出典】内閣府「令和7年度男女共同参画白書」

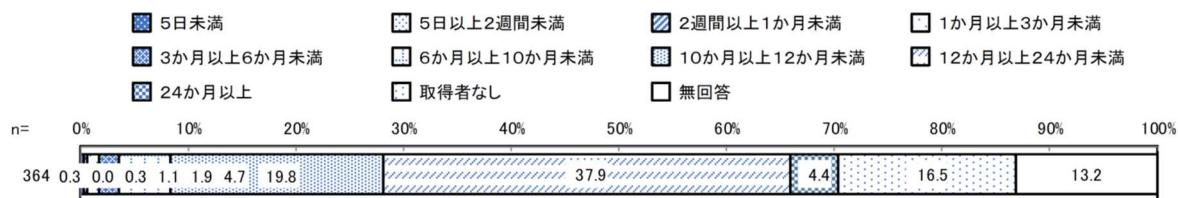
令和 6(2024)年度に県が行った企業実態調査によると、令和 5(2023)年度の育児休業の取得率は、男性が 48.2%に対し、女性は 94.3%であり、取得期間は、男性で「取得者なし」が 36.8%で最も高く、次いで「2週間以上1か月未満」が 11.3%、「1か月以上3か月未満」が 10.4%となっており、男性は女性と比べて育児休業の取得率が低く、期間も短くなっています。

【図 37】(茨城県)育児休業取得期間

【男性】



【女性】



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

第2章 基本計画

I 計画を推進するための基本的方向

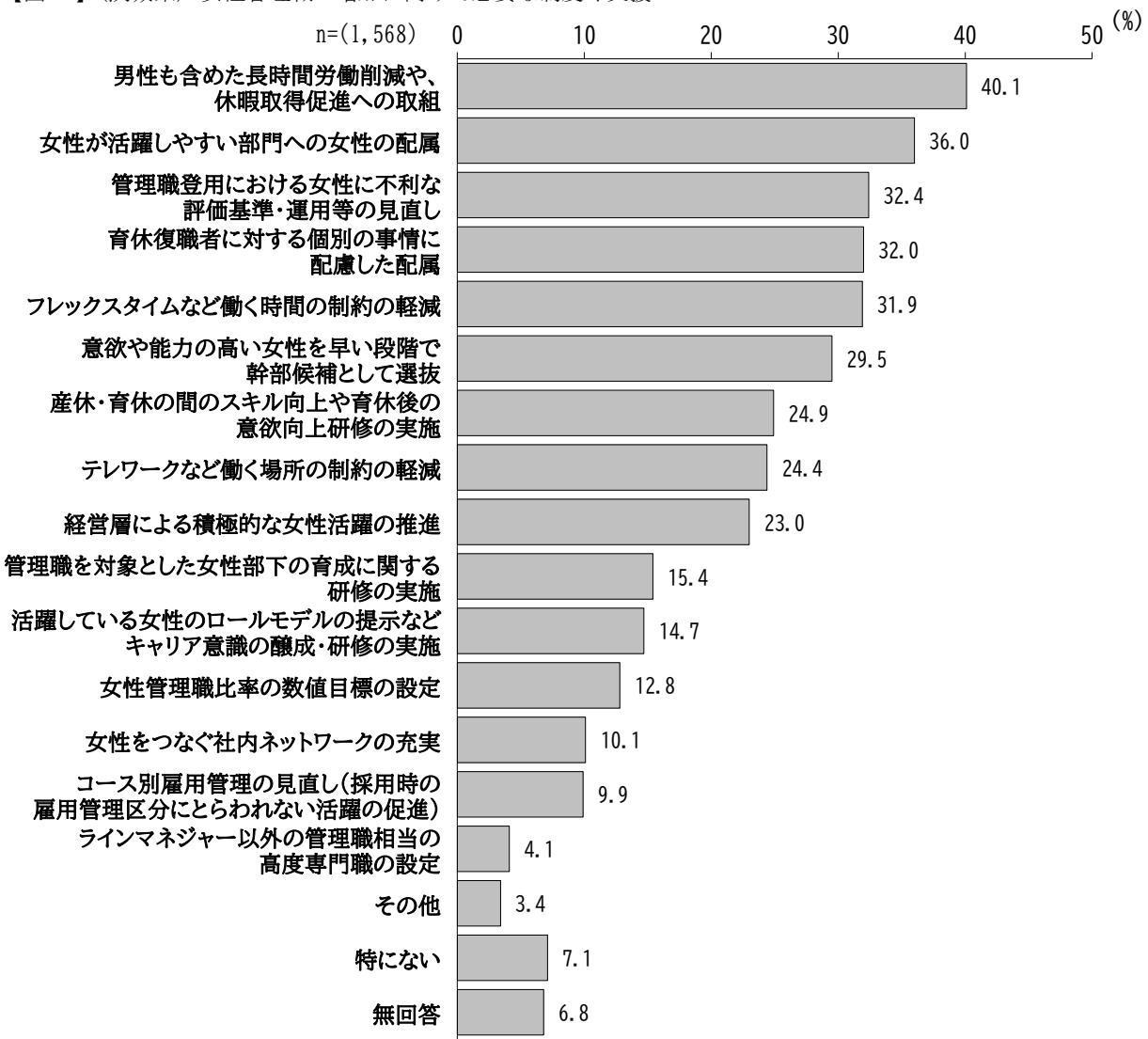
基本目標I 男女共同参画の推進による多様な幸せ（well-being）の実現

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

＜現状と課題＞

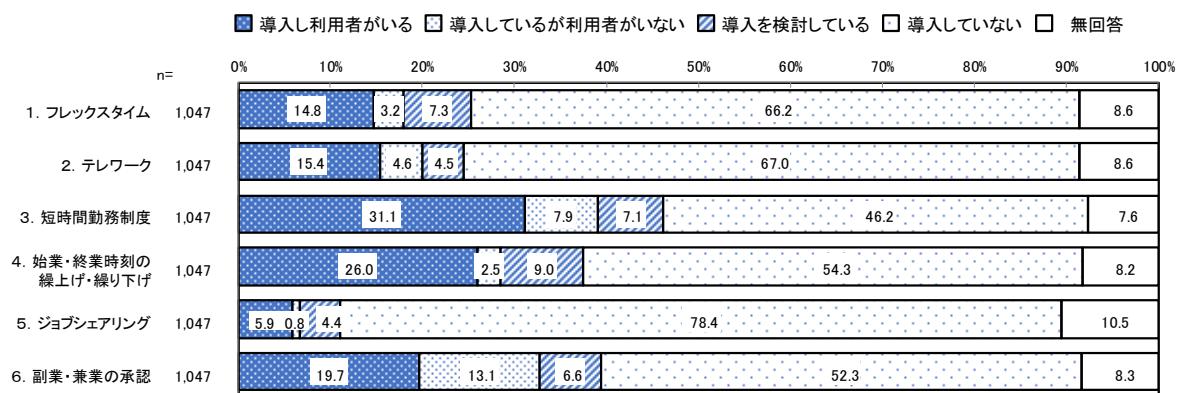
- ライフステージに応じて女性も男性も全ての人が希望する働き方を選択できる社会の実現に向けて取組を着実に推進することが必要です。
- 誰もが働きがいを実感でき、その能力を十分に発揮して活躍できる環境づくりのため、ワーク・ライフ・バランスの実現や就労支援の充実、職場におけるハラスメント対策が求められています。
- 若い世代の男性は家事・育児に対する意欲が他の世代よりも相対的に高く、男性の育児休業取得率は上昇傾向にあります。しかし、男性の育児休業は女性に比べて短期間の取得が多く、また、女性に比べ、子の年齢にかかわらず、残業をしながらフルタイムで働く男性の割合は高く、依然として家事・育児が女性に偏っ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

【図38】(茨城県) 女性管理職の増加に向けて必要な制度や支援



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

【図39】(茨城県) 柔軟な働き方の選択肢を増やす取組の導入状況



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

＜主な取組＞

(1) 働きやすさを実感できる環境の実現

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

(2) 仕事と育児・介護の両立支援

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

施策の方向性2 あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大

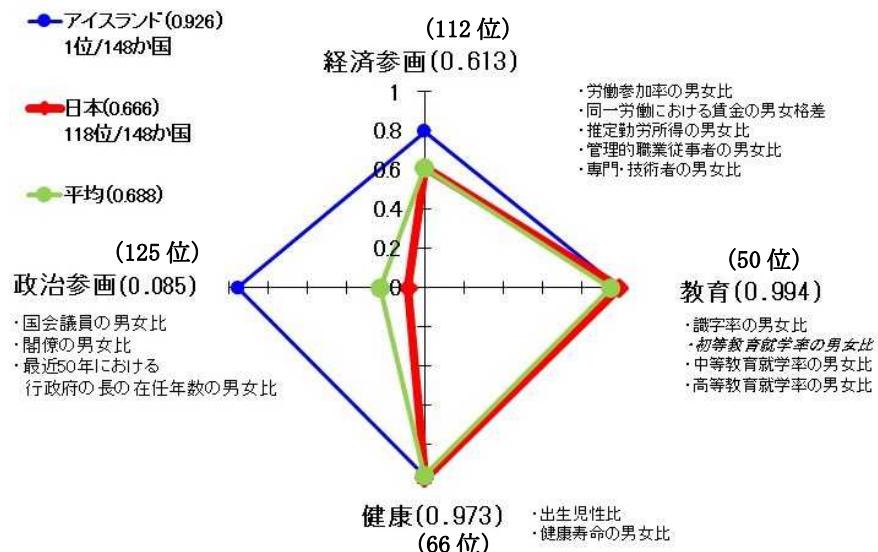
＜現状と課題＞

- 國際的に見てみると、SDGs（持続可能な開発目標）のすべての目標の実現に必要なジェンダー平等の実現やジェンダー視点の主流化に沿った取組が各国で加速される中、日本の女性の参画は低い水準に留まっており、世界経済フォーラム（WEF）の2025年版「ジェンダー・ギャップ指数（GGI）」では、日本は調査対象国148か国中総合順位で118位。分野別に見ると政治分野が125位、経済分野は112位、その中で議員や管理職等にしめる女性の割合がもっとも低く127位、いずれの指標でも女性活躍推進法が策定された2015年よりも順位が下がっています。
- 県においては、第4次男女共同参画基本計画策定後、政策・方針決定過程への女性の参画は全国平均を上回って大きく改善していますが、未だ不十分な分野も存在しています。
- 日本における管理的職業従事者に占める女性割合は非常に低く、本県は、その全国平均をさらに下回っています（令和4（2022）年就業構造基本調査における管理

的職業従事者に占める女性割合：全国 15.3%、本県 11.5%）。

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

【図 40】(全国) 各分野におけるジェンダー・ギャップ指数 (2025)

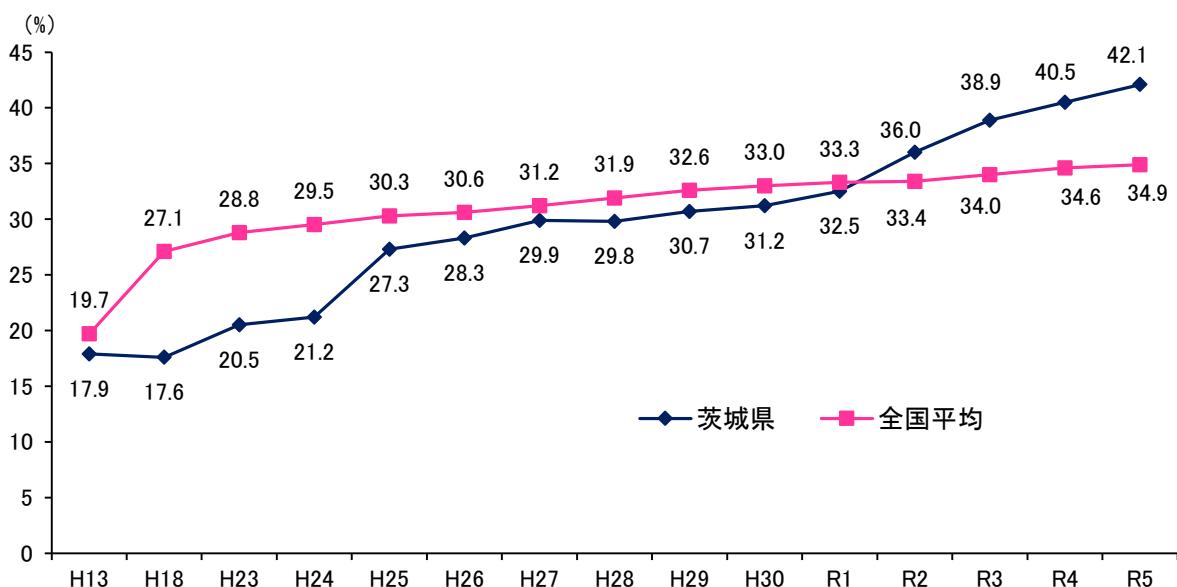


順位	国名	値
1	アイスランド	0.926
2	フィンランド	0.879
3	ノルウェー	0.863
4	英国	0.838
5	ニュージーランド	0.827
9	ドイツ	0.803
32	カナダ	0.767
35	フランス	0.765
42	米国	0.756
85	イタリア	0.704
101	韓国	0.687
103	中国	0.686
116	セネガル	0.670
117	アンゴラ	0.668
118	日本	0.666
119	ブータン	0.663
120	ブルキナファソ	0.659

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

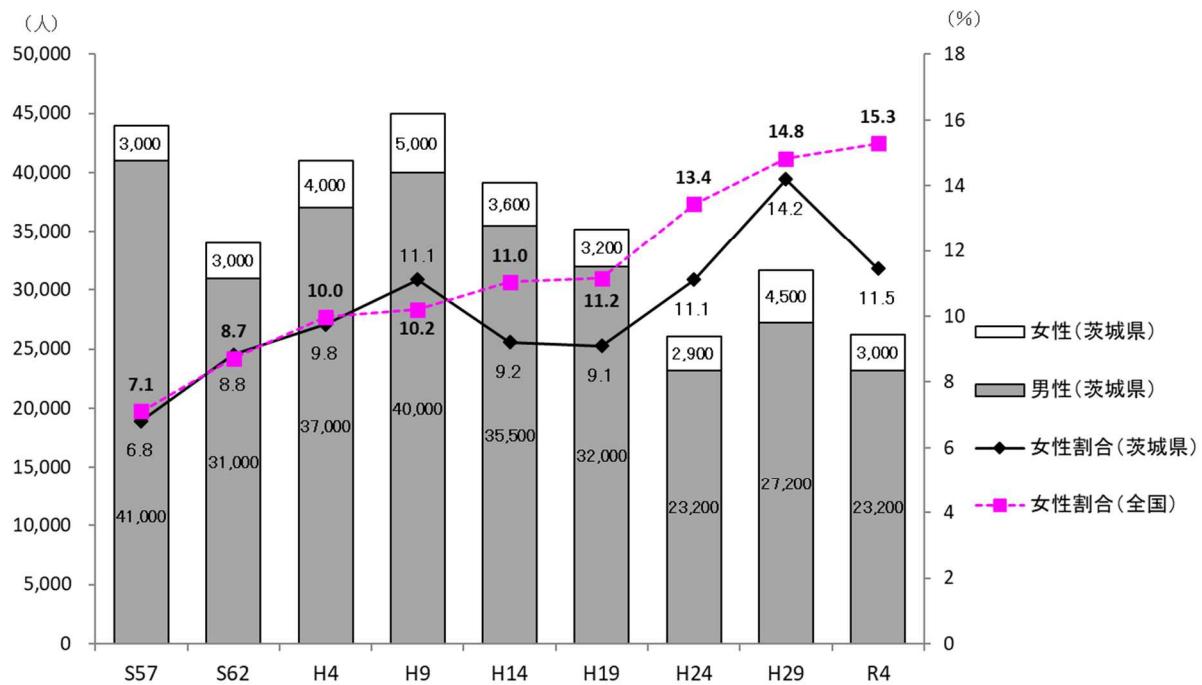
【出典】内閣府男女共同参画局ホームページ

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



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

(再掲)【図33】(茨城県・全国) 管理的職業従事者及び女性割合の推



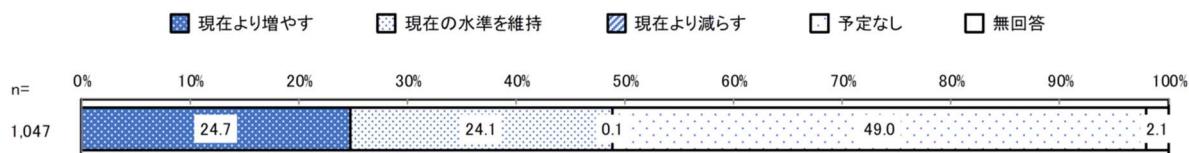
【出典】総務省「就業構造基本調査」より作成。

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

(注2) 平成9年調査までは千人単位で公表されている。

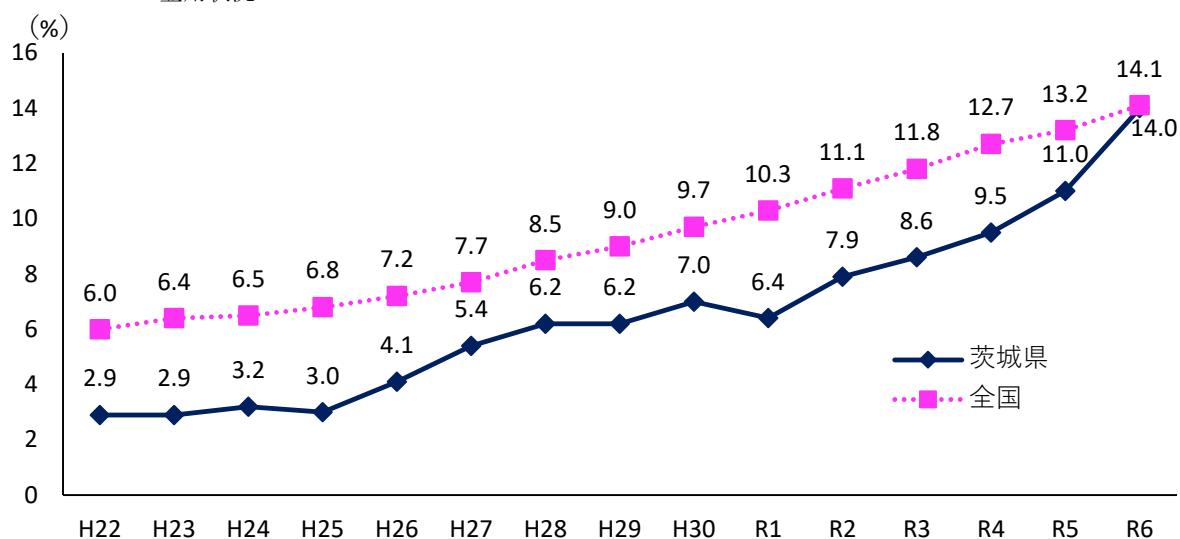
(注3) 管理的職業従事者とは、会社役員、会社管理職、管理的公務員等をいう。

【図42】(茨城県) 3年後までの女性管理職の割合の変化予定



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

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



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

＜主な取組＞

(1) 地方公共団体や企業・団体等における女性の参画拡大

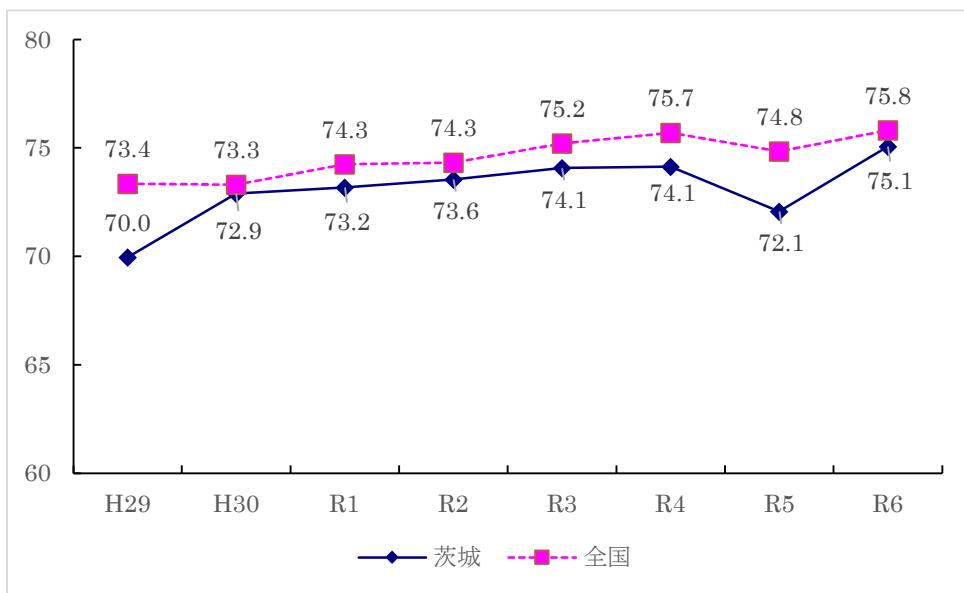
- 女性が個性と能力を発揮し、あらゆる分野で活躍できるよう、政策方針決定過程への女性の参画を促進するとともに、女性人材や女性リーダーの育成に取り組むほか、女性ロールモデルなどの情報を収集し学生からシニアまで幅広い年齢層に向けて発信します。
- 企業・団体等における女性の参画を拡大するため、経営者の意識改革等、固定的な性別役割分担意識とこれを背景にした行動の解消に取り組みます。
- 県庁の人事配置にあたっては、県の発展や県民ニーズに直接向き合う部署に重点的に人材を配置する「現場重視」や、採用年次や職種、性別などにとらわれない「実力主義」を基本とするとともに、社会経済情勢の変化等に即応して行います。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

施策の方向性3 女性の所得向上の実現と経済的自立に向けた環境の整備

＜現状と課題＞

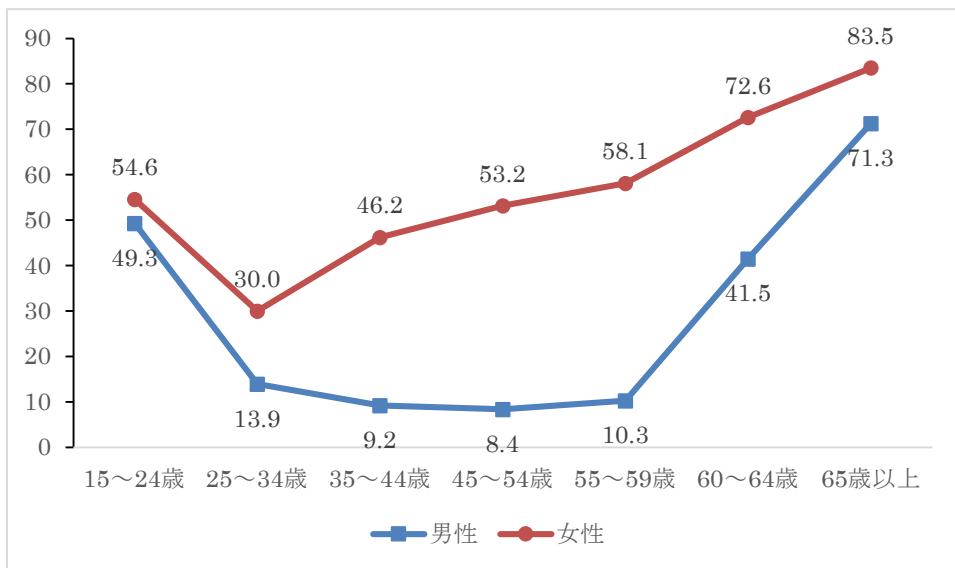
- 一般労働者における男女の所定内給与の格差は、今なお大きい状況にあります。(令和6年賃金構造基本統計調査における男性一般労働者の給与水準を100としたときの女性一般労働者の給与水準：全国75.8、本県75.1)
- パートタイム労働等の非正規雇用は、多様な就業ニーズに応えるという積極的意義もありますが、男性に比べ女性の方が雇用者に占める非正規雇用労働者の割合が高いことが高齢期を含めた女性の貧困や男女間の待遇面の格差の大きな要因になっているとの問題もあります。
- また、共働き世帯において、仕事・通勤時間は、夫は妻より2時間33分長くなっています、男女間の賃金格差の要因となっております。
- 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

【図44】(茨城県・全国) 男女間所定内給与格差の推移



【出典】厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。

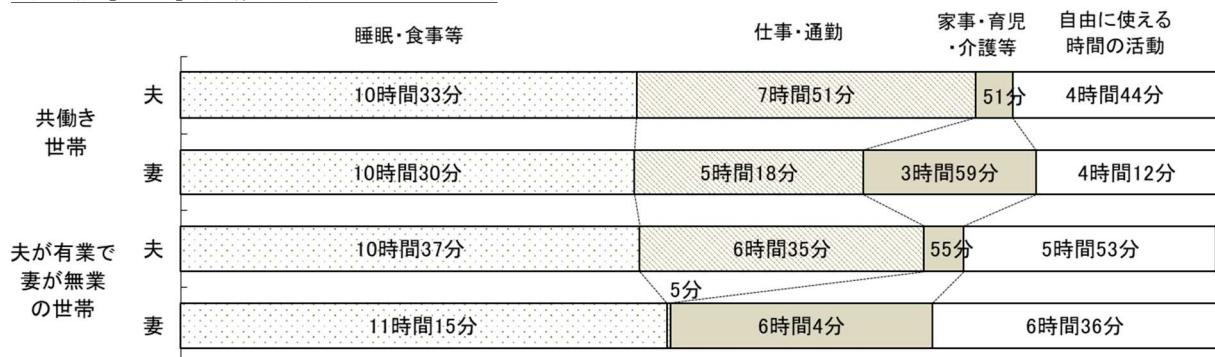
【図45】(全国) 令和6年男女別年齢階級別非正規の職員・従業員の割合



【出典】総務省「労働力調査(基本集計)」より作成

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

(再掲) 【図 24】(茨城県) 夫と妻の生活時間



【出典】総務省「令和3年社会生活基本調査」

＜主な取組＞

(1) 女性が輝く社会の実現

- 誰もが仕事と家庭を両立しやすい労働環境のもと、共育てや共働きを支援するため、県民や県内の企業・団体等への働きかけや優良事例の横展開により、多様で柔軟な働き方を推進します。
- 育児や介護など様々な制約を持つ人が社会で活躍できるよう、多様な働き方と公正な待遇が可能となる労働・社会環境づくりを促進するとともに、男性の家事や育児への参画を促進します。
- 女性のキャリア形成を支援するため、働きやすい環境を整備し、女性の登用に積極的に取り組む企業を表彰のうえ、県内に広く発信するとともに、家族や職場等での悩み事に関する「女性のための総合相談」を実施します。
- 女性の起業、就職、再就職、学び直し等を支援するため、円滑に資金調達できる環境を整備するほか、職業訓練の場の充実等に取り組みます。
- 誰もが就労を通じて自ら望むキャリアを形成できるようにするために、就職相談からキャリアカウンセリング、職業紹介まで一貫した支援をいばらき就職支援センターにおいて実施します。
- 女性が個性と能力を発揮し、あらゆる分野で活躍できるよう、政策方針決定過程への女性の参画を促進するとともに、女性人材や女性リーダーの育成に取り組むほか、女性ロールモデルなどの情報を収集し学生からシニアまで幅広い年齢層に向けて・発信します。

施策の方向性4 生涯を通じた男女の健康への支援

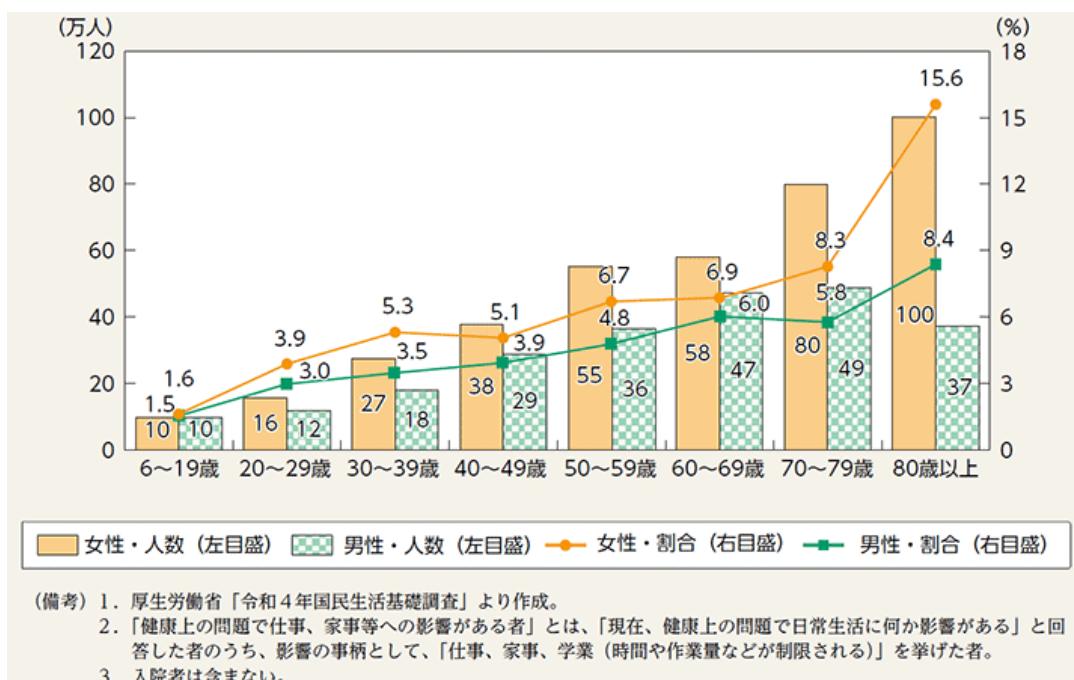
＜現状と課題＞

- 男女が互いの身体的性差を十分に理解し合い、人権が尊重され、尊厳をもって生きることができることは、男女共同参画社会の形成に当たっての大前提となります。
- 心身及びその健康について、主体的に行動し、正確な知識・情報を入手すること

は、健康を享受できるようにしていくために必要です。特に、女性の心身の状態は、年代や月経・妊娠・閉経等に伴う内分泌環境の変化によって大きく変化するという特性があり、「リプロダクティブ・ヘルス／ライツ」(性と生殖に関する健康と権利)の視点が殊に重要です。

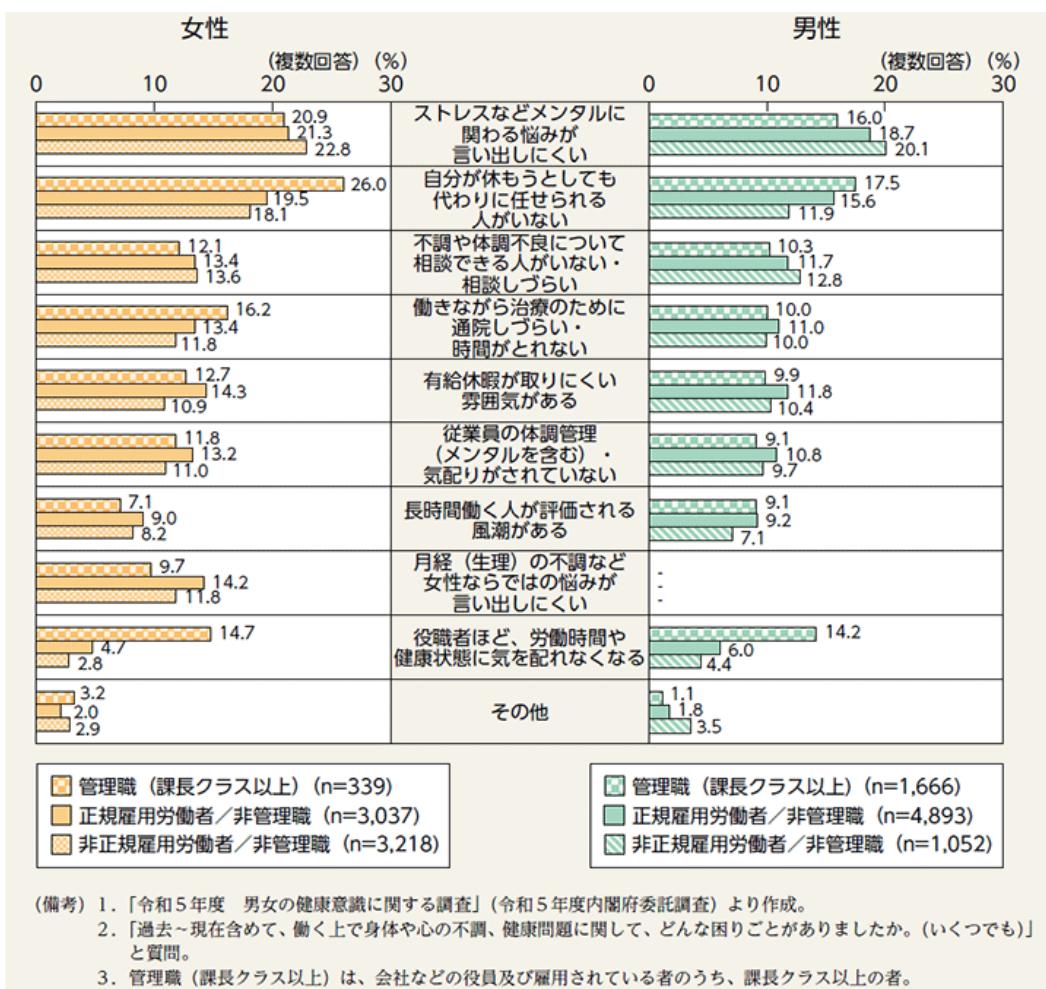
- また、成育医療の視点から、学童・思春期からの健康教育（月経など体のしくみや、月経困難症とその対応など月経に関する正しい知識を含む。）を充実させると共に、全ての女性やカップルが自分たちの生活や健康に向き合えるような支援や不妊治療と仕事の両立支援も必要です。
- 更年期の男女は、職場や社会において多くの役割を担う年代であり、その活躍は地域及び社会経済にとって重要です。加えて、人生百年時代において、更なる活躍や健康寿命の延伸のために、治療方法に関する周知も含め、更年期前後からの健康支援が重要です。
- 性差の影響による健康上の課題は女性の就労への影響が大きく、昇進や管理職になることを断念するなどのキャリア形成への妨げにもなっているため、女性が職業生活を営む中で自らの個性と能力を十分に発揮できるようにするために、職場において女性の健康上の特性への理解を深めることが必要です。
- 医療の質を確保し、患者に必要な医療を安全かつ継続的に提供するためには、女性医師が継続的に活躍できるようにすることが必要です。医学部生の約4割を女性が占めるなど、近年、女性医師の割合が高まっていますが、妊娠・出産等によりキャリアを中断せざるを得ない場合があります。

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



【出典】内閣府「令和6年度男女共同参画白書」

【図47】(全国)健康課題に関する働く上での困りごと (令和5(2023)年度)



【出典】内閣府「令和6年度男女共同参画白書」

＜主な取組＞

(1) 学童期からの健康教育の推進

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

(2) 妊娠・出産の希望がかなう社会づくり

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

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

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

(3) 人生百年時代を見据えた健康づくり

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

(4) 医療分野における働きやすい環境づくり

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

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

＜現状と課題＞

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

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

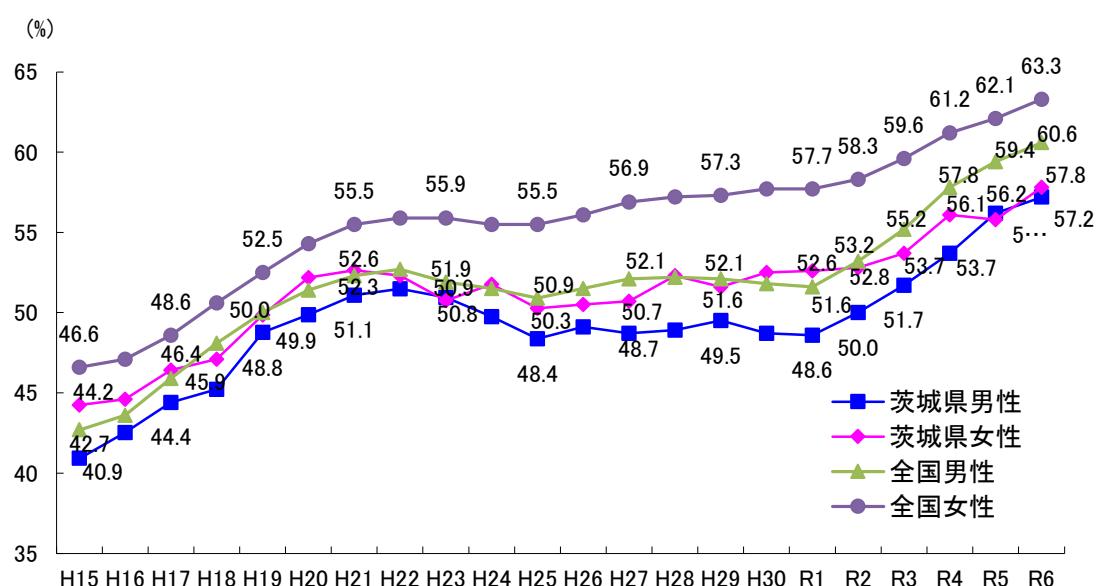
【図48】(全国) 女性研究者数及び研究者に占める女性の割合



(備考) 1. 総務省「科学技術研究調査」(令和6(2024)年)より作成。
2. 各年3月31日現在。
3. 研究者数は、自然科学系の研究者だけでなく、人文・社会科学系等の研究者も含まれている。

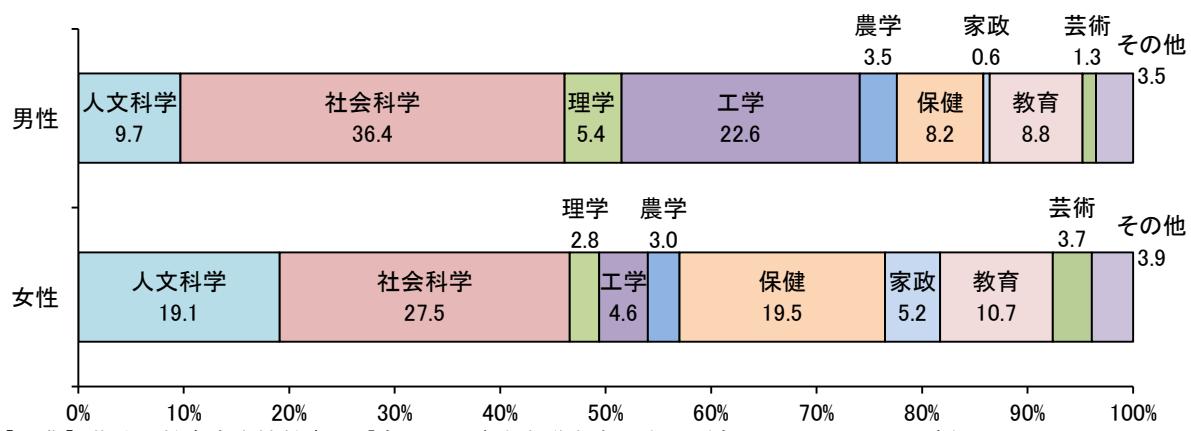
【出典】内閣府「令和7年度男女共同参画白書」

【図49】(茨城県・全国) 高等学校卒業者の大学等進学率の推移



【出典】文部科学省「学校基本調査」(各年5月1日現在)

【図 50】(茨城県) 高等学校卒業者（令和 6 年 3 月卒）の大学等進学率



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

＜主な取組＞

(1) 安心・安全なテクノロジーの利用環境の整備

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

(2) 科学技術を担う人財育成

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

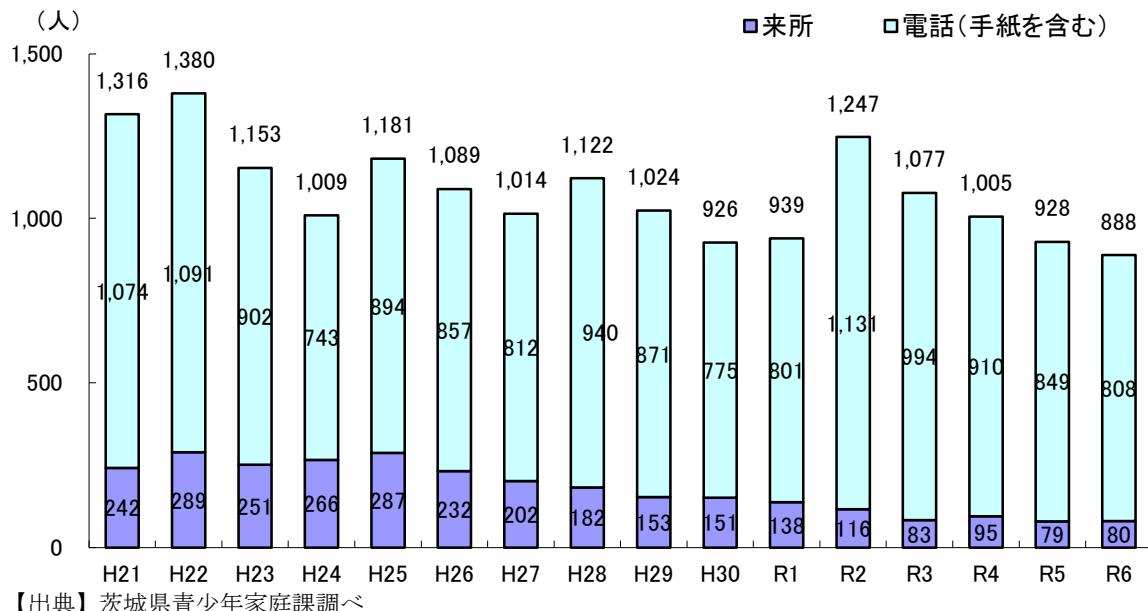
施策の方向性 6 ジェンダーに基づくあらゆる暴力を容認しない社会基盤の形成と被害者支援の充実

＜現状と課題＞

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

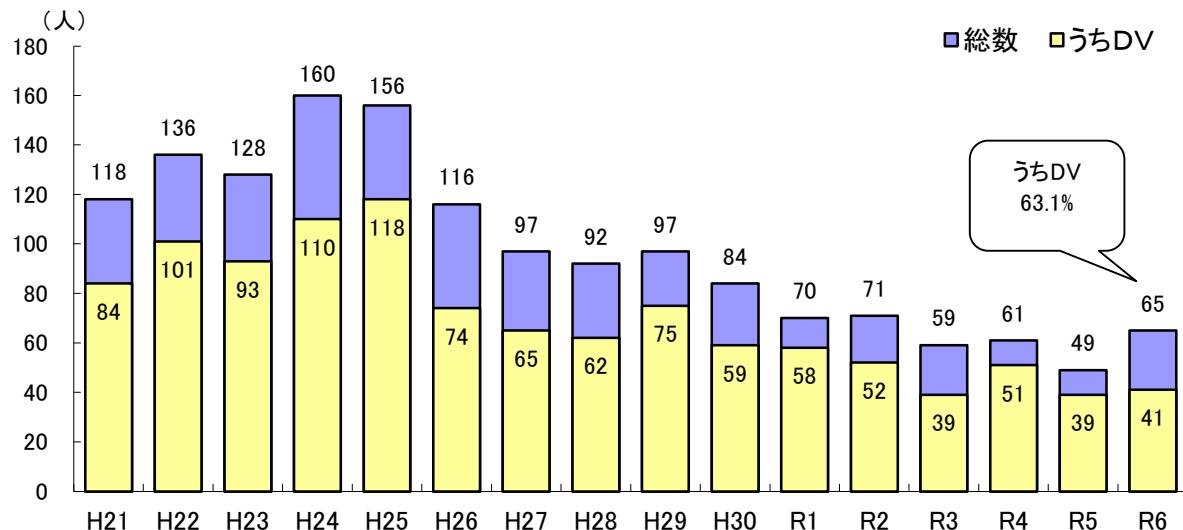
- DVが起きている家庭では、児童虐待（身体的虐待、性的虐待、ネグレクト、心理的虐待）が同時に行われている場合があり、子どもが見ている前で行われる夫婦間の暴力（面前DV）は子どもへの心理的虐待にあたるなど、留意が必要です。
- デジタル化の進展、SNS（利用者同士が交流できるインターネット上の会員サービス。ソーシャルネットワーキングサービスの略。）などのコミュニケーションツールの更なる広がりに伴い、被害は一層多様化しており、新たな形の暴力に対しても的確に対応していく必要があります。

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



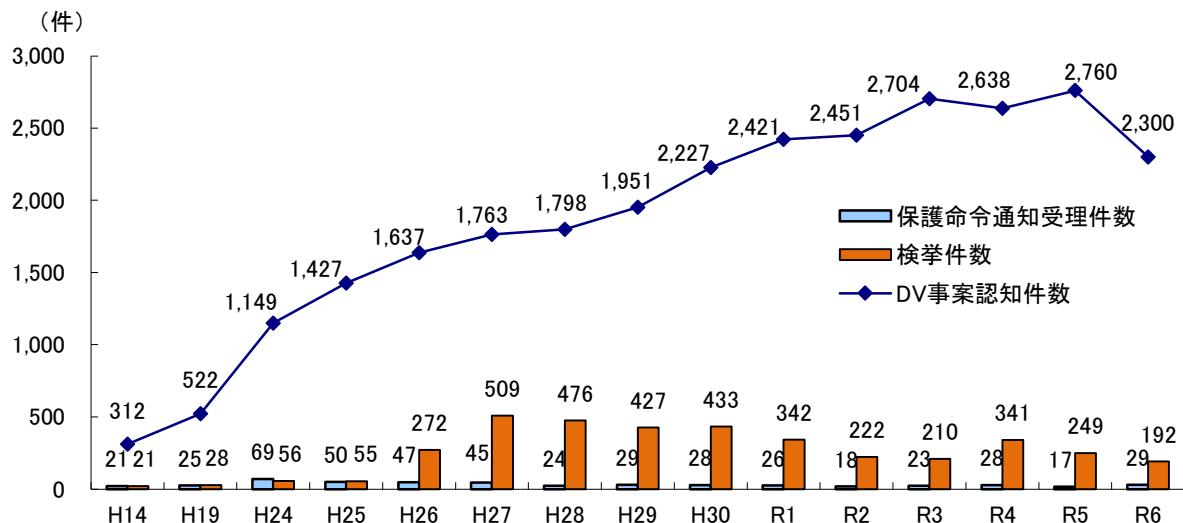
【出典】茨城県青少年家庭課調べ

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



【出典】茨城県青少年家庭課調べ

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



【出典】茨城県警察本部人身安全少年課調べ（各年12月末現在）

＜主な取組＞

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

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

(2) 男女が互いの人権を尊重する社会づくり

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

(3) インターネットを利用した性暴力等への対応

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

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

＜現状と課題＞

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

【図54】（全国）ひとり親世帯の状況

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

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

【出典】内閣府「令和7年版男女共同参画白書」

＜主な取組＞

（1）安心して子どもを育てられる社会づくり

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

付けやマル福など医療費助成制度等の経済的支援に取り組みます。

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

(2) 困難を抱える子どもへの支援

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

(3) 高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備

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

施策の方向性8 防災・復興における男女共同参画の推進

〈現状と課題〉

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

弱な状況にある人々がより多くの影響を受けることが指摘されています。

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

＜主な取組＞

(1) 災害・危機に備えた危機管理体制の充実強化

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

基本目標Ⅱ 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備・強化

施策の方向性1 地域における男女共同参画の状況に応じた取組の推進

＜現状と課題＞

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

＜主な取組＞

(1) 女性や若者等を呼び込む茨城づくり

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

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

(2) 地域力を高める「人財」育成とコミュニティ力の向上

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

(3) 農林水産業の未来の担い手づくり

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

(4) 地域・農山漁村における女性の参画拡大

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

施策の方向性2 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備

＜現状と課題＞

- 社会における活動や個人の生き方が多様化する中で、男女が自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保されるためには、ワーク・ライフ・バランスや働き方改革、多様性の確保、公正な処遇といった男女双方を対象にした取組の推進を通じて、男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響が中立的な制度・慣行を構築することが不可欠です。

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

＜主な取組＞

(1) 安心して子どもを育てられる社会づくり

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

(2) 地域包括ケアシステムの構築

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

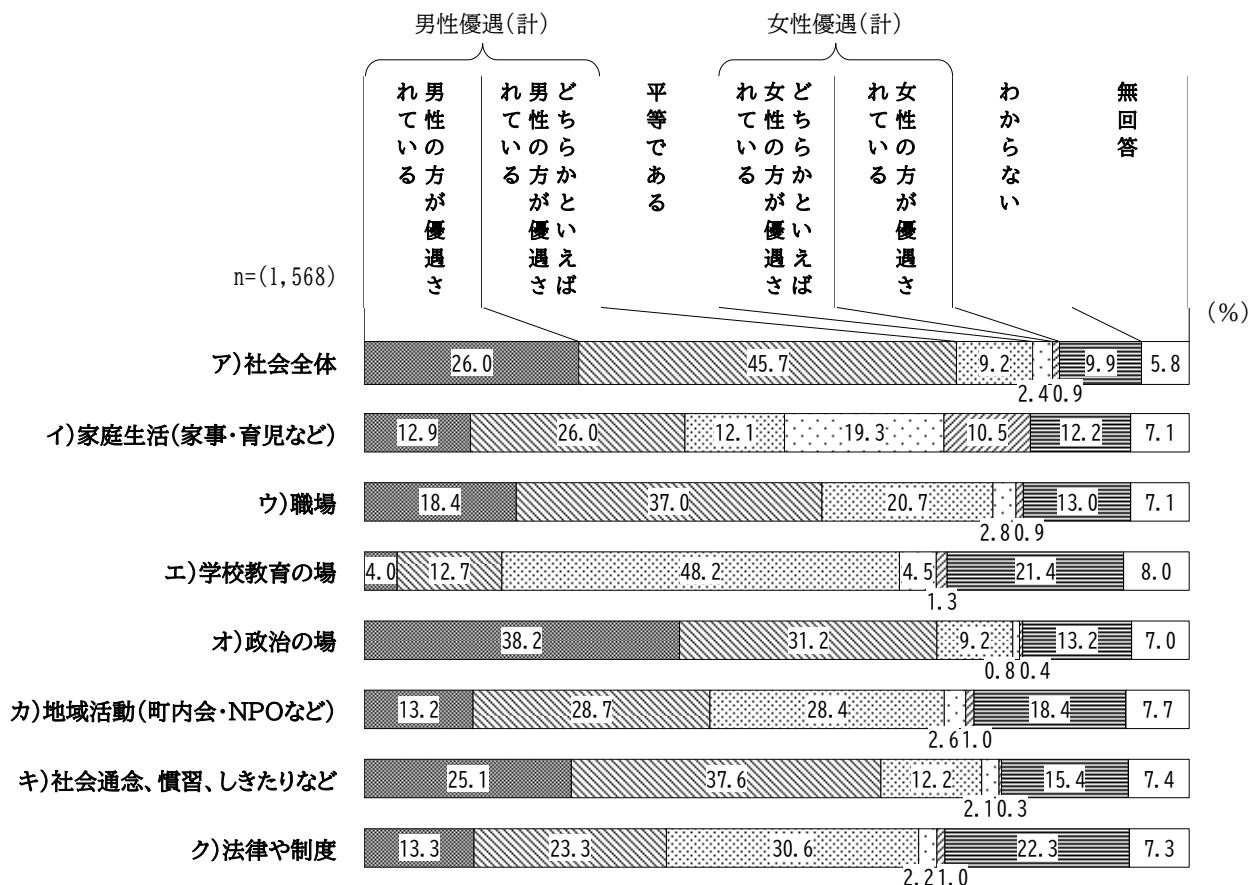
施策の方向性3 教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進

＜現状と課題＞

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

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

【図 55】(茨城県)男女共同参画社会について（各分野の男女の地位）



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

＜主な取組＞

(1) 多様性を認め合い、一人ひとりが尊重される社会の実現

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

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

(2) 新しい時代に求められる能力の育成

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

(3) 生涯にわたる学び

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

II 推進体制と進行管理

1 県の推進体制の充実

(1) ダイバーシティ推進センターの充実強化

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

(2) 茨城県男女共同参画審議会の運営

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

(3) いばらき女性活躍・働き方応援協議会の運営

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

(4) 男女共同参画苦情・意見処理部会の運営

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

(5) 積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の推進

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

(6) 男女共同参画に関する広報活動及び調査実施

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

2 連携の強化

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

3 進行管理等

(1) 進行管理

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

(2) 公表

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