

第 4 期芳賀町男女共同参画計画

芳 賀 町

令和 7 年 4 月

目 次

目次	1
第1章 計画の趣旨	2
1 計画策定の趣旨	2
2 計画の位置づけ	3
3 計画の期間	3
第2章 計画策定の背景	4
1 男女共同参画を取り巻く社会の動向	4
2 町の現状と課題	8
(町民意識調査の結果)	10
第3章 計画の基本的な考え方	39
1 基本理念	39
2 基本目標	40
3 計画の体系	41
第4章 施策の展開	42
基本目標Ⅰ 男女共同参画推進の環境づくり	42
1 男女共同参画の理解促進	42
2 ワーク・ライフ・バランスの推進	43
3 教育・学習の充実	46
基本目標Ⅱ あらゆる分野における男女共同参画の促進	49
1 地域・社会における男女共同参画の推進	49
2 女性の活躍推進	50
3 健康や生きがいづくりの推進	52
基本目標Ⅲ 安心安全な暮らしの実現	54
1 あらゆる暴力の根絶	54
2 困難を抱える人の安心な暮らし	56
第5章 目標設定指標一覧	58
第6章 推進体制	59
<資料編>	60

第1章 計画の趣旨

1 計画策定の趣旨

町では、男女がお互いに人権を尊重しつつ責任を分かち合い、社会の対等な構成員としてあらゆる分野に共に参画し、個性と能力を十分に発揮できる社会の実現を目指して、平成23年度から、これまで3期にわたる「芳賀町男女共同参画計画」により、様々な施策を総合的に推進してきました。また、平成27年3月から、男女共同参画宣言都市として町民と事業者・関係団体、行政が一体となり、豊かな地域社会づくりに取り組んでいます。

3期計画においては、国の「女性活躍推進法」の施行を受け、雇用の場における女性活躍の推進や男性を中心とした意識改革などに重点を置き、各施策を推進してきましたが、ライフスタイルや働き方、価値観の多様化が進む一方で女性の地位や性別的役割分担意識などの改善が進んでいない状況であります。

4期計画では3期の成果と課題を踏まえ、引き続き町民と事業者・関係団体、行政が一体となり男女共同参画社会の実現に向けて取り組む必要があります。

<芳賀町男女共同参画都市宣言（平成27年3月14日）>

- ー わたしたちは、性別にとらわれず、互いの人権を認め合うまちをつくります
- ー わたしたちは、家庭、地域、職場などで互いに支え合い、思いやりあふれるまちをつくります
- ー わたしたちは、子どもが夢を持ち、誰もが平等で幸せに暮らせるまちをつくります

2 計画の位置づけ

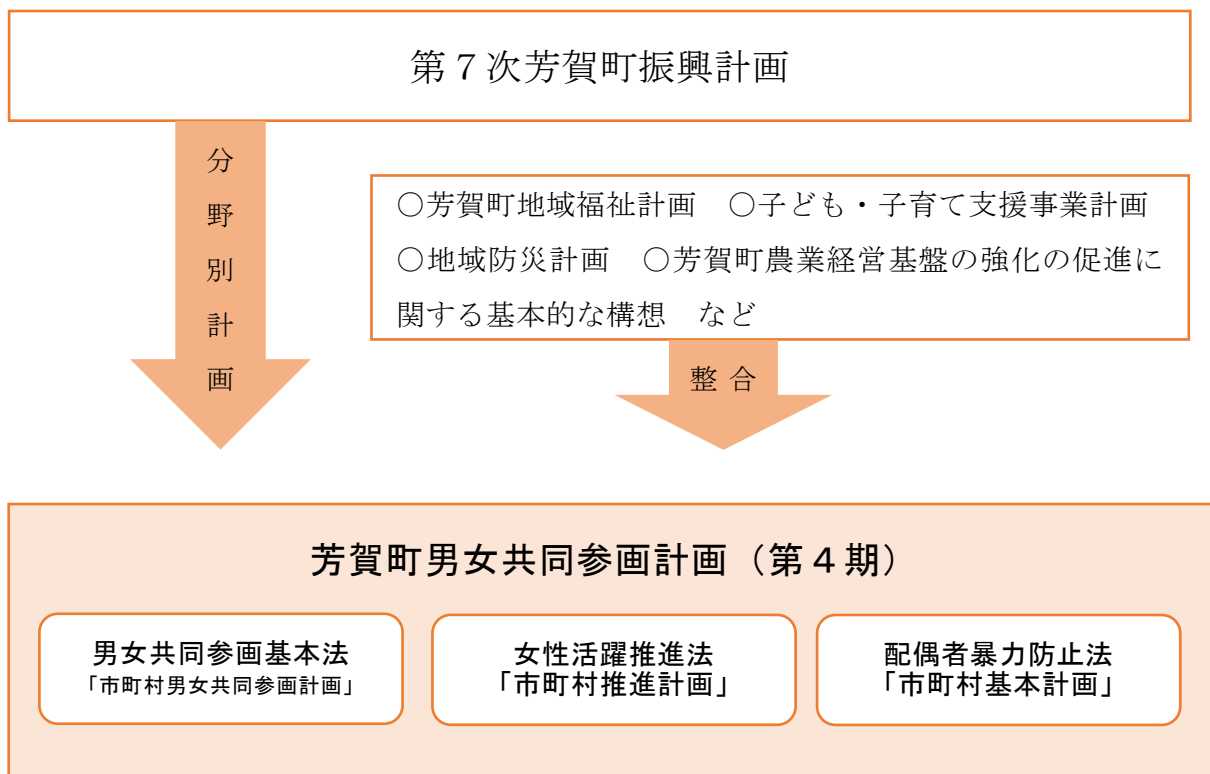
(1) この計画は、男女共同参画社会基本法第14条第3項に規定する「市町村男女共同参画計画」です。

(2) この計画は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」第6条に規定する「市町村推進計画」です。

(3) この計画は、「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」第2条の3第3項に基づく「市町村基本計画」です。

(4) この計画は、「第7次芳賀町振興計画」の分野別計画であり、関連する他の分野別計画との整合性を図り策定しました。

<イメージ図>



3 計画の期間

この計画の期間は、令和7年度から令和11年度までの5年間とします。ただし、社会情勢の変化や計画の進捗状況等により、計画の期間内でも必要に応じて見直しをする場合があります。

第2章 計画策定の背景

1 男女共同参画を取り巻く社会の動向

(1) 世界からみた日本

世界男女格差報告書（世界経済フォーラムが発表したジェンダー開発指数）の2024年版によると、日本のジェンダー・ギャップ指数は146カ国中118位（昨年比+7位）でした。

分野ごとの順位では、経済参画が120位（前年比+3位）、政治参画が113位（前年比+25位）、教育が72位（前年比▲25位）、健康が58位（前年比+1位）となっています。

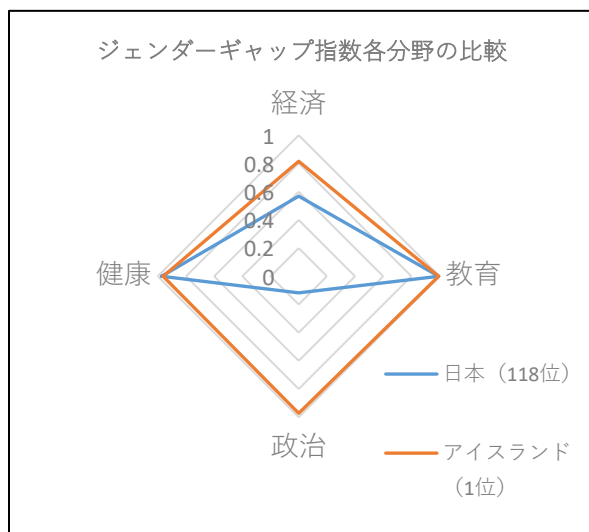
前年（2023年）の報告と比べ、順位は改善傾向にありますが、日本は経済参画と政治参画の順位が低く、その中でも「女性議員比率」や「女性管理職の割合」が特に順位が低くなっています。

過去10年の日本の順位を見ると、2015年は101位でしたが、その後徐々に順位が下がり続けています。しかし、ジェンダー・ギャップ指数の値を見ると、10年前と比べてもほぼ横ばいであるため、日本は諸外国から大きく遅れている状況です。

<世界男女格差報告書とは>

各国の男女格差を「経済」「教育」「健康」「政治」の4分野で評価し、国ごとのジェンダー平等の達成度を指数にしています。「0」が完全不平等、「1」が完全平等を示し、数値が大きいほどジェンダー・ギャップが小さくなります。2006年に公表が始まり、今回（2024年）で18回目となります。

ジェンダー・ギャップ指数（2024年）



順位(前回)	国名	指数
1 (1)	アイスランド	0.935
2 (3)	フィンランド	0.875
3 (2)	ノルウェー	0.875
22 (40)	フランス	0.781
43 (43)	米国	0.747
94 (105)	韓国	0.696
平 均		0.685
106 (107)	中国	0.684
118 (125)	日本	0.663

<SDGs について>

平成 27（2015）年 9 月の国連サミットで採択された 2030 年までに達成することを目標とした「持続可能な開発目標」（SDGs：Sustainable Development Goals）は、17 の目標、169 の達成基準から構成されています。あらゆる面の貧困をなくすことを大きな解決すべき課題としており、発展途上国ばかりでなく、先進国も含めた全世界的な取組みとして、日本も積極的に取り入れています。

各ゴールに達成度があり、日本は「4 教育」や「9 産業技術革新」においては目標に達成していますが、「5 ジェンダー平等」、「12 つくる責任、使う責任」、「13 気候変動」、「14 海の環境」、「15 陸の環境」の分野においては、達成にはほど遠い結果となっています。

本計画と関連のある SDGs の目標としては、「1 貧困」、「3 保健」、「4 教育」、「5 ジェンダー平等」、「9 経済成長と雇用」、「10 不平等」、「11 持続可能な都市」、「16 平和」、「17 実施手段」などがあげられます。



(2) 国の動き

政府は、第5次男女共同参画基本計画において、取組みの進展がまだ十分でない要因として、①政治分野において立候補や議員活動と家庭生活との両立が困難なこと、人材育成の機会の不足、候補者や政治家に対するハラスメントが存在すること等、②経済分野において女性の採用から管理職・役員へのパイプラインの構築が途上であること、そして、③社会全体において固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が存在していること等が考えられると総括しています。

また、国内外でセクシュアルハラスメントや性暴力など、女性に対する暴力に関する問題の根深さが改めて浮き彫りになり、これらの問題の根絶を求める声も高まっていることから、こうした課題への対応も含め、男女共同参画における目指すべき社会の実現に向けた取組みをより一層加速させることが必要であるとしています。

更に、男女共同参画社会の実現によって、「男女」とどまらず、年齢も、国籍も、性的指向・性自認（性同一性）に関すること等も含め、幅広く多様な人々を包摂し、全ての人が幸福を感じられる、インクルーシブな社会の実現にもつながるとし、新しい令和の時代を切り拓き、また、ポストコロナの「新しい日常」の基盤となることを目指すとしています。

<目指すべき社会>

- ① 男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会
- ② 男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会
- ③ 仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会
- ④ あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、SDGs で掲げられている包摂的かつ持続可能な世界の実現と軌を一にした取組みを行い、国際社会と協調する社会

（第5次男女共同参画基本計画より）

(3) 県の動き

平成11年6月に制定された「男女共同参画社会基本法」に基づく都道府県計画である「とちぎ男女共同参画プラン」を平成13年3月に策定して以降、社会情勢等の変化とこれまでの取組み状況を踏まえた改定を行い、現在は、「防災分野にお

ける男女共同参画の推進」「理工系分野における女性の活躍促進」「生涯を通した学びや生きがいづくりへの支援」などの施策を新たに盛り込んだ「とちぎ男女共同参画プラン（5期計画）」（令和3年2月）に基づく男女共同参画社会づくりを推進しています。

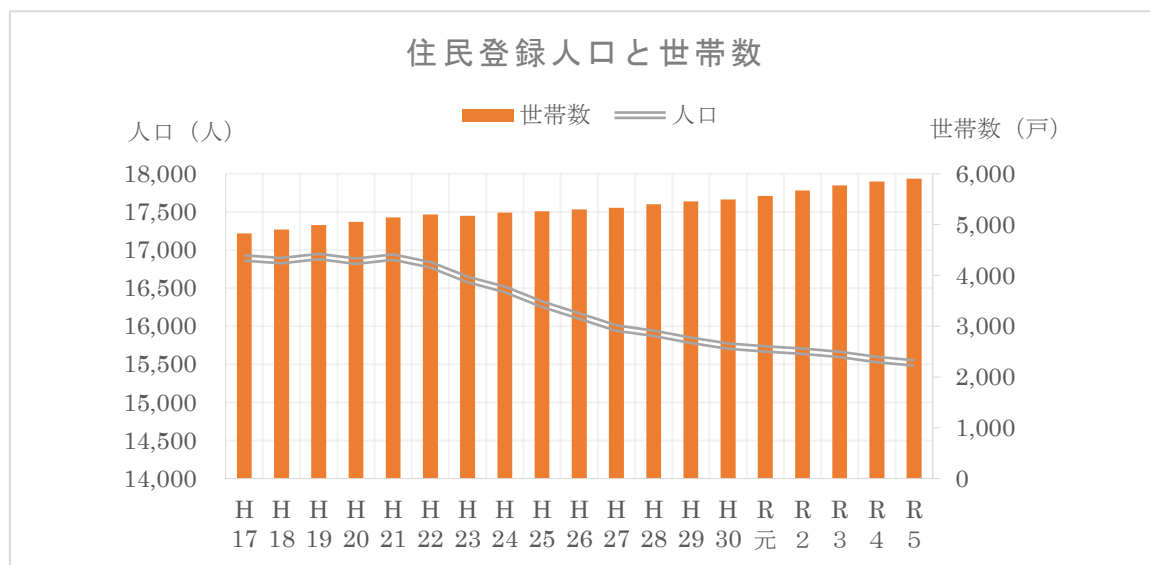
< 県の関連する制度、計画などの動き >

○県DV被害者等地域サポーター制度の創設（平成30年4月実施） 県が実施した地域支援サポーター養成講座の修了者のうち、サポーターとして登録したボランティアが、地域におけるDVの防止や被害者支援に関する普及啓発活動及び県や市町等が実施する啓発活動の支援の補助を行う。
○県女性の職業生活における活躍の推進に関する計画の策定（第2期）（令和3年3月決定） 「中小企業における一般事業主行動計画の策定の支援等」「男性の意識と職場風土の改革」「職業生活と家庭生活の両立のための環境整備」「ハラスメントのない職場の実現」「多様な主体による連携体制の構築」を主な施策とした。
○第五期とちぎの農業・農村男女共同参画ビジョン（令和3年3月） 農業・農村の男女共同参画を推進するため、女性の意識と能力の向上、男性の意識変革を具体的な行動につなげる取組み、ワーク・ライフ・バランスの実現を目標としている。また女性農業者が主役となり、個別経営や地域農業の課題解決に向け、支援を行うとともに、そのロールモデルを広く情報発信し、農業・農村への関心を高め、女性農業者の増加を目指すこととしている。
○県配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画（第4次改定版）の策定（令和4年3月（決定） 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等のための施策に関する基本的な方針」を踏まえ、重点的に「DVの加害者、被害者、傍観者にならないための啓発の強化」、「デートDVや性暴力被害防止のための若年層への教育の強化」、「被害者を早期発見し、相談窓口へつなぐ取組みの強化」、「DVと児童虐待との関連を踏まえた児童相談所や市町との連携強化」等に取組むとした。
○とちぎパートナーシップ宣誓制度（令和4年9月導入） 性的指向や性自認にかかわらず、誰もが自分らしく生きることのできる社会の実現のため、「とちぎパートナーシップ宣誓制度」が導入された。本制度は、人生のパートナーとして互いに協力して継続的に生活を共にすることを宣誓した二人（一方又は双方が性的マイノリティ）に対して、県が宣誓書受領カード等を交付する。
○とも家事の日制定（令和5年） 「少子化来策緊急プロジェクト」において目指すべき姿の一つとした「理想のとも働き・とも育ての実現」に向け、とも家事の推進・定着を図るため、11月22日を栃木県独自の「とも家事の日」と制定した。

2 町の現状と課題

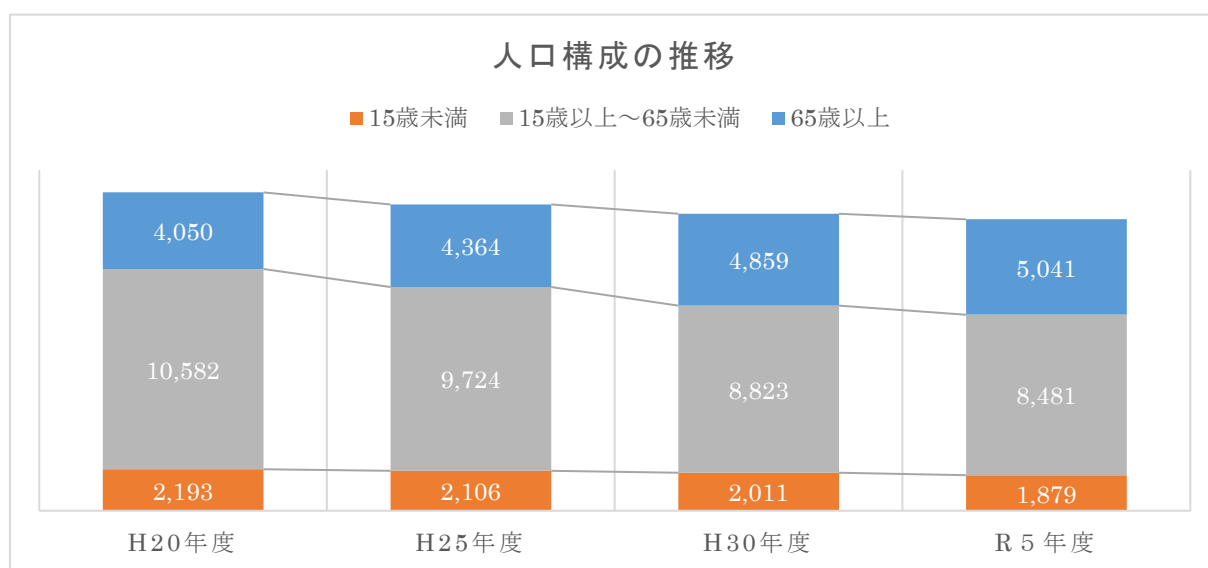
(1) 人口・世帯の推移

本町の人口は平成 17 年から平成 21 年まで横ばいで推移していましたが、平成 22 年以降、減少傾向にあります。平成 22 年に 16,806 人でしたが、令和 5 年には 15,401 人となり、13 年の間に 1,405 人減少しました。一方、世帯数は増加傾向を示していることから、1 世帯の構成員数が少なくなっていることが分かります。



(2) 人口構成の推移

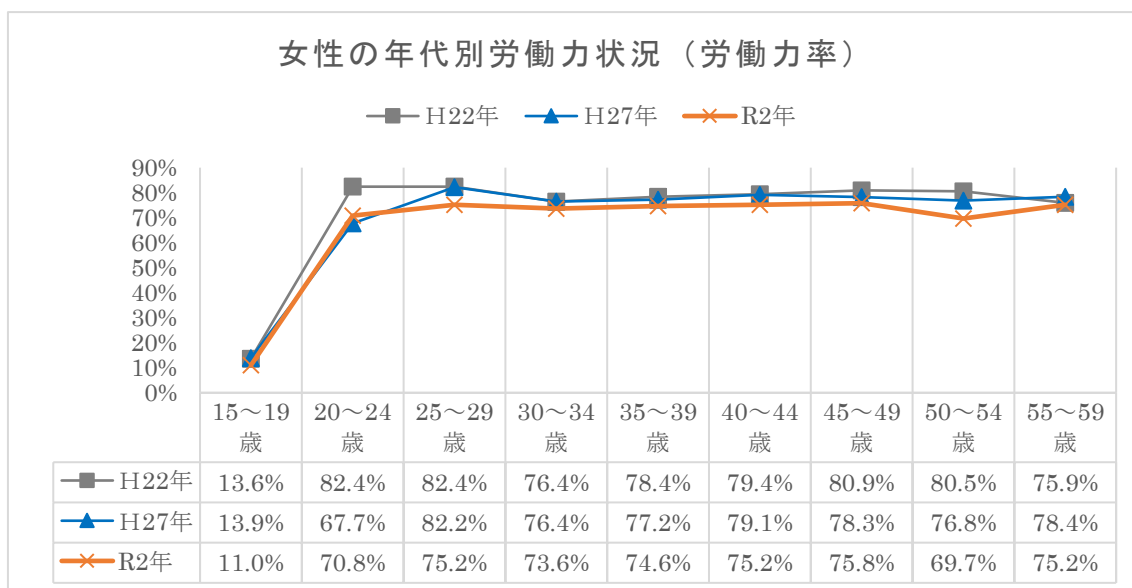
65 歳未満の年代は減少傾向にありますが、65 歳以上の高齢者は年々増加し高齢化が進んでいます。令和 5 年度の 65 歳以上の人口は 32.7%です。



(3) 女性の就労状況

女性の年代別労働力状況（※１）をみると、労働力率を令和２年と平成２７年とを比較すると２０代前半を除く全年代で減少しており、減少が大きい順に５０歳～５４歳で７.１ポイント減、２５歳～２９歳で７.０ポイント減、４０～４４歳で３.９ポイント減となります。しかしながら、県内市町における女性の労働力率は、５６.３％（県内４位）という高い水準をキープしています。

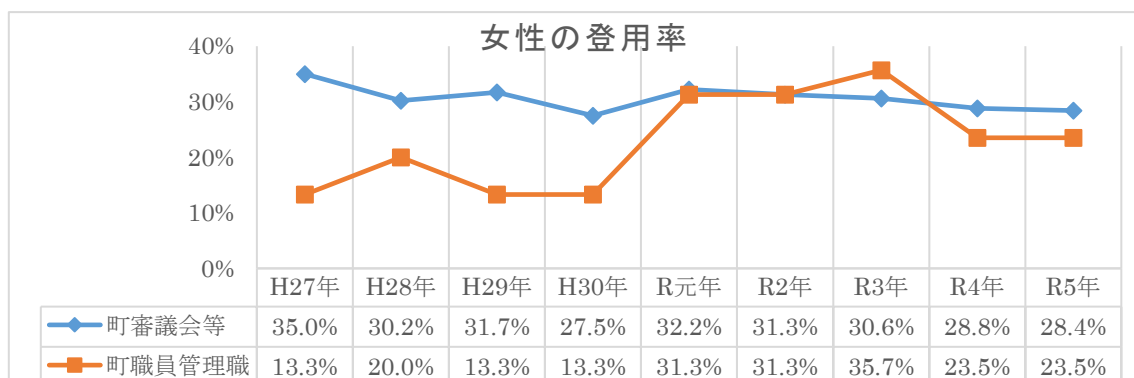
全体的には、２０歳代がピークで出産・育児期に低下し、４０歳代で再び上昇することで描かれる「Ｍ字カーブ」は緩和されています。



※１労働力率：生産年齢人口に占める労働力人口の比率のこと。（資料：国勢調査）

(4) 審議会等における女性の登用率

令和５年度の町審議会等における女性委員の割合は２８.４％で、３期計画の目標値３８％には至りませんでした。同年の栃木県平均は、２９.６％、県内の町平均は２８.２％となっています。町職員における女性管理職への登用率については、２３.５％で、令和３年の３５.７％をピークに減少傾向にあり、県内の町のみ平均２３.０％とほぼ同じとなっています。



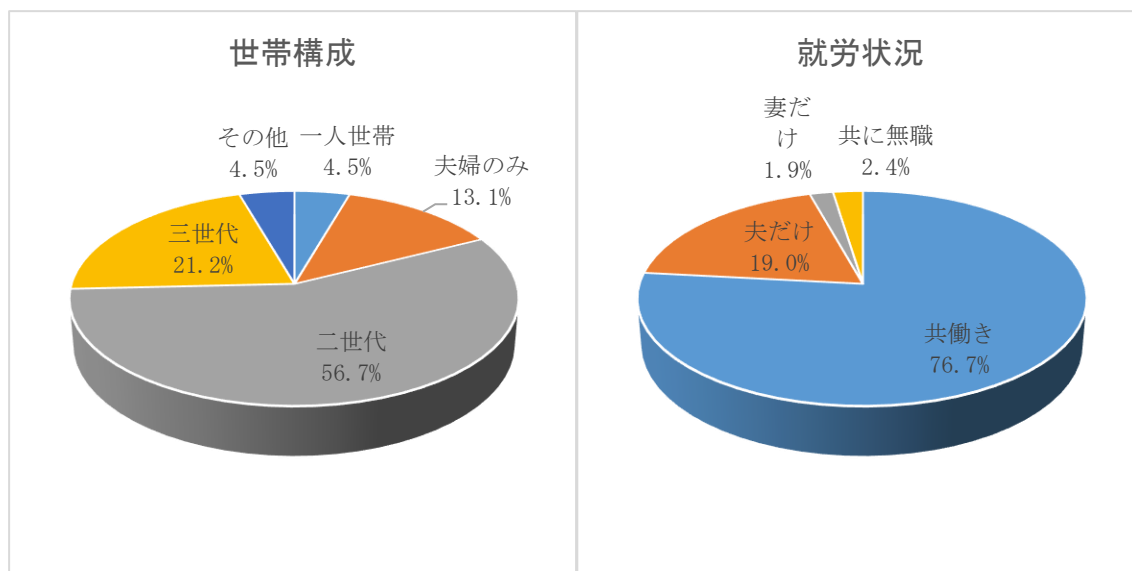
(5) 町民意識調査の結果

今回、3期計画期間満了を迎えるにあたり、町民意識の変化や実態、ニーズを把握し、4期計画の基礎資料とするための意識調査を次のとおり実施しました。

- 1 実施時期 令和6年9月27日～10月25日
- 2 調査対象
 - ・町内在住の20代から70代までの方から、性別、年齢別に無作為抽出した500人
 - ・子育て世代として、認定こども園・保育園・小中学校の保護者から抽出した482人
- 3 回答者数 466人／982人（前回 450/1,033人）
- 4 回答率 47.45%（前回 43.56%）

<回答者の世帯構成・就労状況>

回答者の世帯構成を見ると、前回（2019年）と比べ、二世帯（親と子）世帯の割合が横ばいとなっている中で、三世帯が減少し、夫婦のみ世帯が上昇していることから、依然として核家族化が進んでいます。就労状況に大きな変化は見られませんでした。



(参考：前回実績値)

- ・世帯構成 二世帯 56%、三世帯 28%、夫婦のみ 8%、一人世帯 4%、その他 4%
- ・就労状況 共働き 77%、夫だけ 19%、妻だけ 2%、共に無職 2%

男女平等についての意識

男女平等への関心（Q1）では、「非常に関心がある」「まあまあ関心がある」と答えた女性の割合は 73.3% となり前回より 7.7 ポイント増加しましたが、男性は 60.3% で前回より 5.6 ポイント減となり、男女の意識差が広がっていることが分かります。

男女の平等感（Q2）では、全体的に男性が優遇されていると感じている傾向にあります。しかし、「学校教育」では平等であると答えた割合が男女とも半数を超えています。「政治・政策」「社会・慣習」「社会全体」では、高い割合で男性が優遇されていると男女ともに感じていることが分かります。

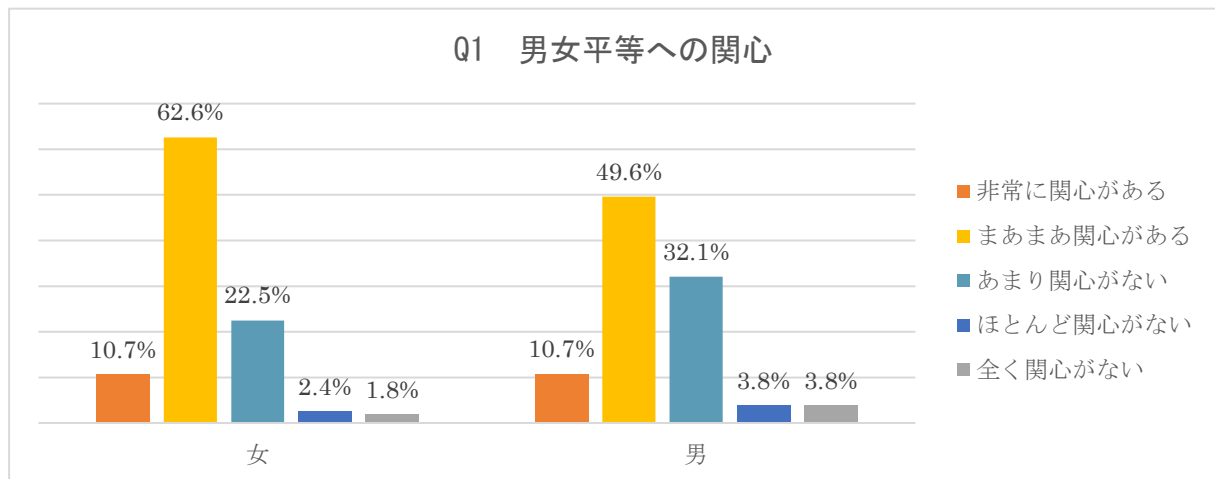
「男は仕事、女は家庭」の考え方（Q3）では、男女ともに「あまり同感しない」「同感しない」と答えた人の割合が女性は 75.4%（前回 67.7%）、男性は 64.1%（前回 61.9%）と過半数を大きく超えており、また、男女とも前回より増加していることから、固定的な性別役割分担意識が改善されていることが分かります。

ただし、男性の回答で、前は「同感しない」が 32.1% でしたが、今回は 25.2% と 6.9 ポイント減となり、「あまり同感しない」を合計すると前を上回りますが、今後の変化に留意する必要があります。

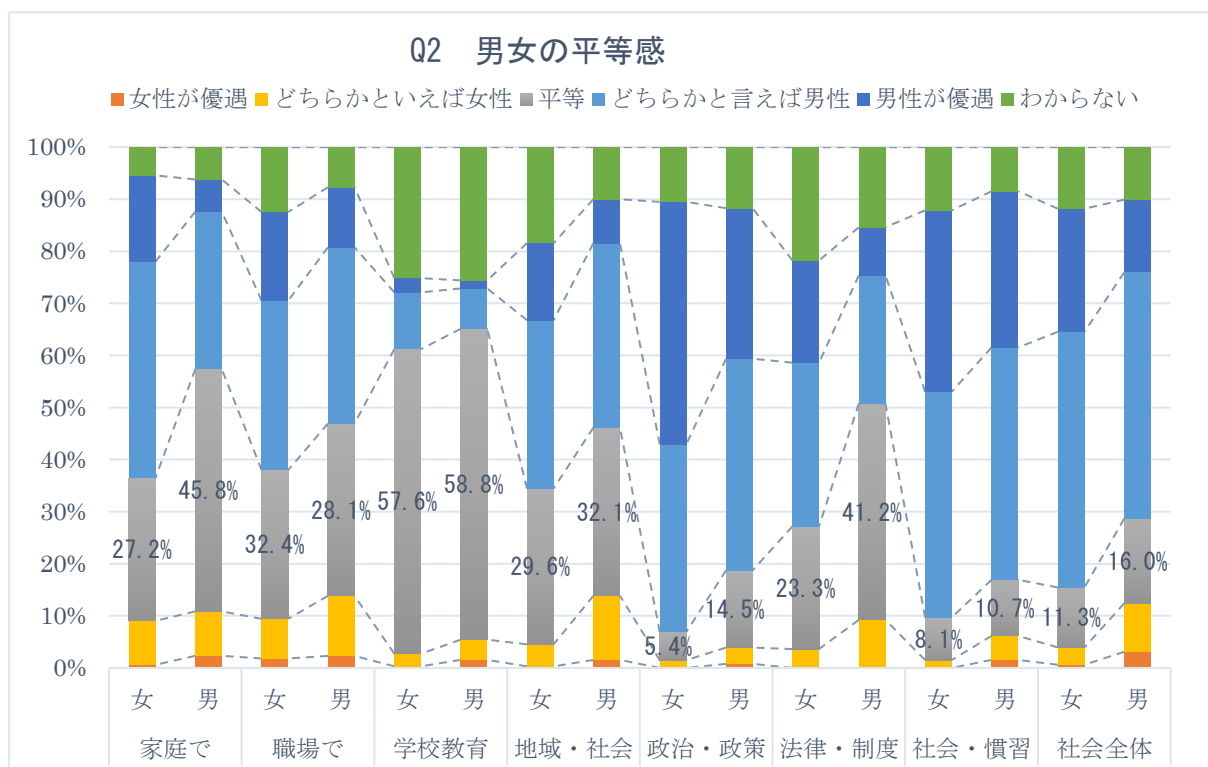
男女共同参画に関する言葉の認知度（Q4）では、男女ともに「ジェンダー」が最も高くなっており、最も認知度が低い言葉は「とも家事の日（11 月 22 日）」でした。

今回、新しく 3 つ「SDGs」、「とちぎパートナーシップ宣誓制度」、「とも家事の日（11 月 22 日）」を加え調査を実施しました。「SDGs」は男女とも 10% 以上の認知度がありましたが、全体的に認知度は低いため、今後の啓発活動などを通じて理解を深めてもらう必要があります。

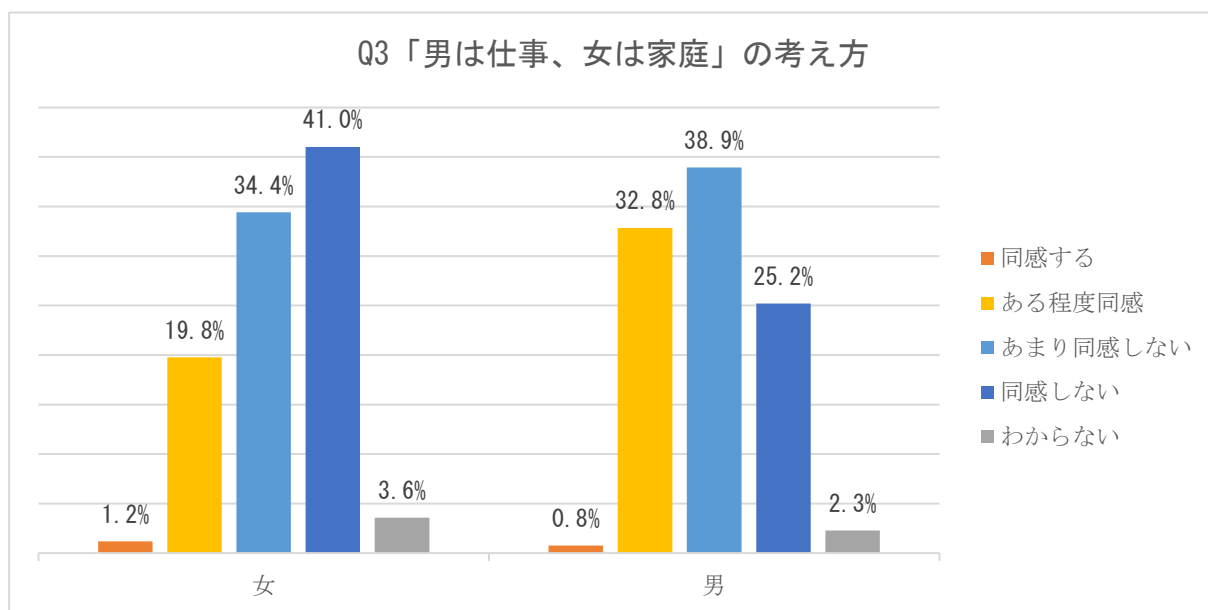
Q1 あなたは、男女平等や女性の地位向上をテーマとする話題に関心がありますか。



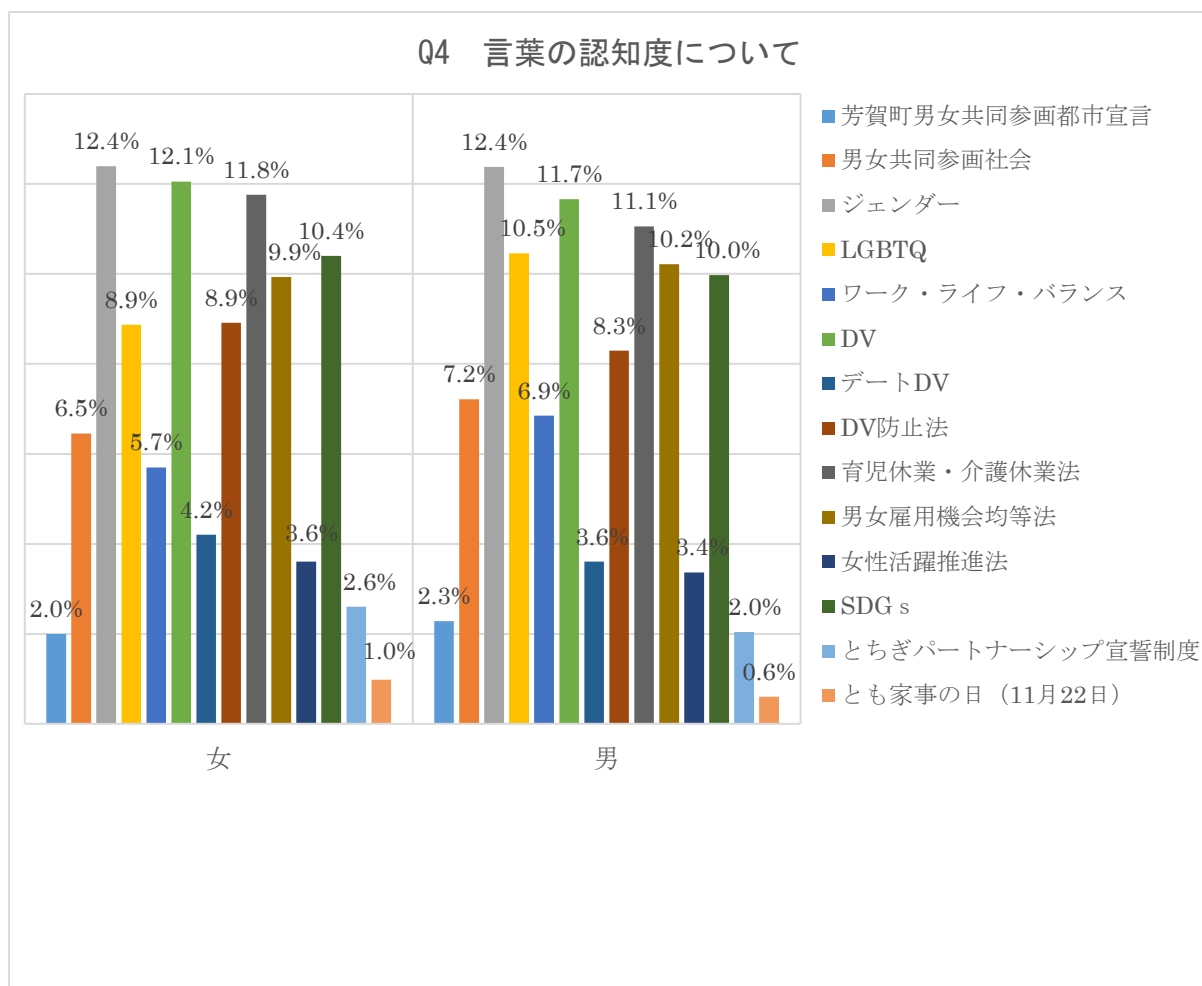
Q2 あなたは、現在、男女の地位はどの程度平等になっていると思いますか。それぞれについてあなたの考えに近いものを選んでください。



Q3 「男は仕事、女は家庭」という考え方がありますが、あなたはこれについてどう思いますか。次の中からあなたの考えに近いものを選んでください。



Q4 あなたは次の男女共同参画に関する社会の動きや言葉について、見たたり聞いたりしたことがありますか。



家庭内の役割分担（Q5-1）では、食事のしたく・片付け、掃除、洗濯、育児、家計など主要な役割は、依然として妻が行っている世帯が半分以上を占めています。妻以外の回答では、前回と比べて「夫婦同じ程度」が少し増加していることと、一部項目（食事のしたく・片付け）で「家族」が減少しています。

「家族の介護」では、「妻」「どちらかと言えば妻」から「夫婦同じ程度」に移っていることが分かります。また、「その他」の回答が増えており、介護サービスなどを利用しているものと思われます。

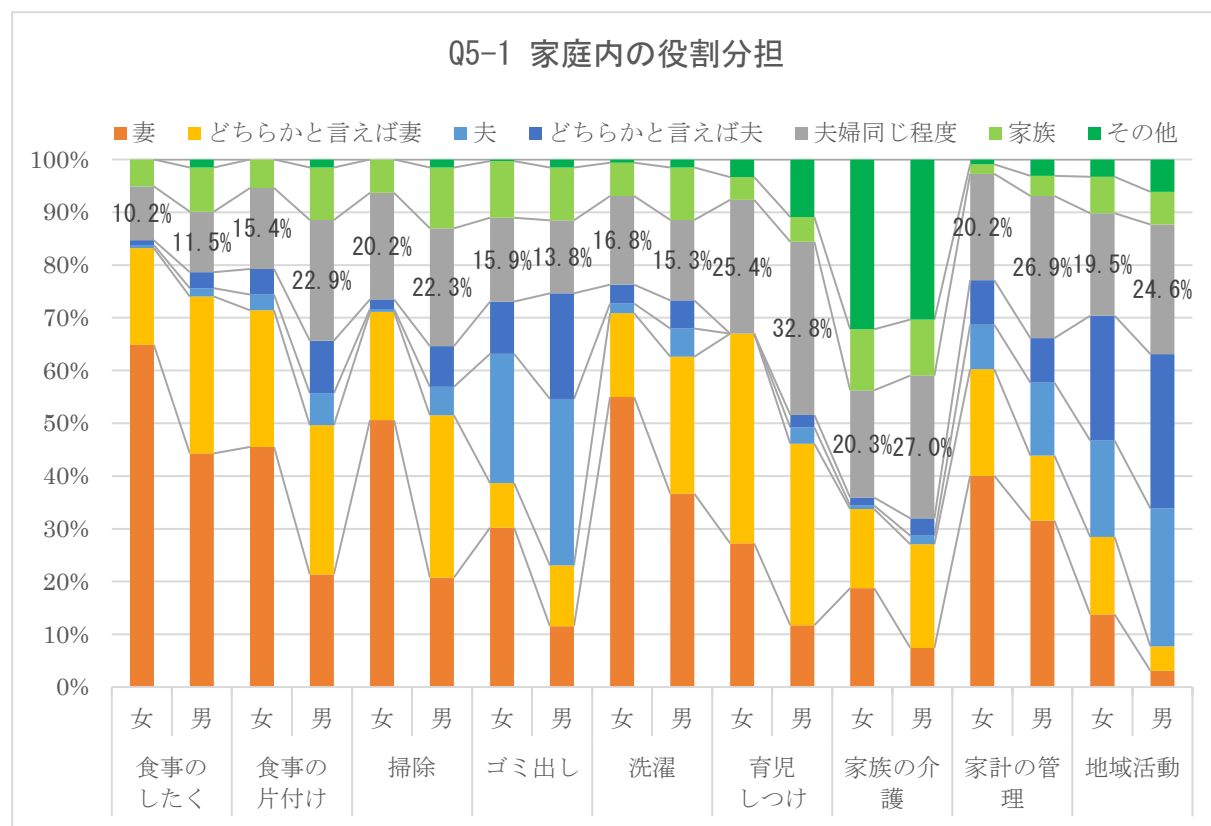
反対に「地域活動」は「夫婦同じ程度」から「夫」「どちらかと言えば妻」に移っていることが分かります。

夫婦間の役割分担における満足度（Q5-2）では、女性は「満足」「やや満足」と答えた人の割合は 47.9%（前回 51.3%）と、「やや不満」「不満」と答えた人の割合 45.8%（前回 44.1%）とほぼ同数なのに対して、男性の「満足」「やや満足」と答えた人の割合は 75.2%（前回 79.0%）と高い水準を維持しています。現状に満足している人の割合は、男女の意識差が生じていることが分かります。

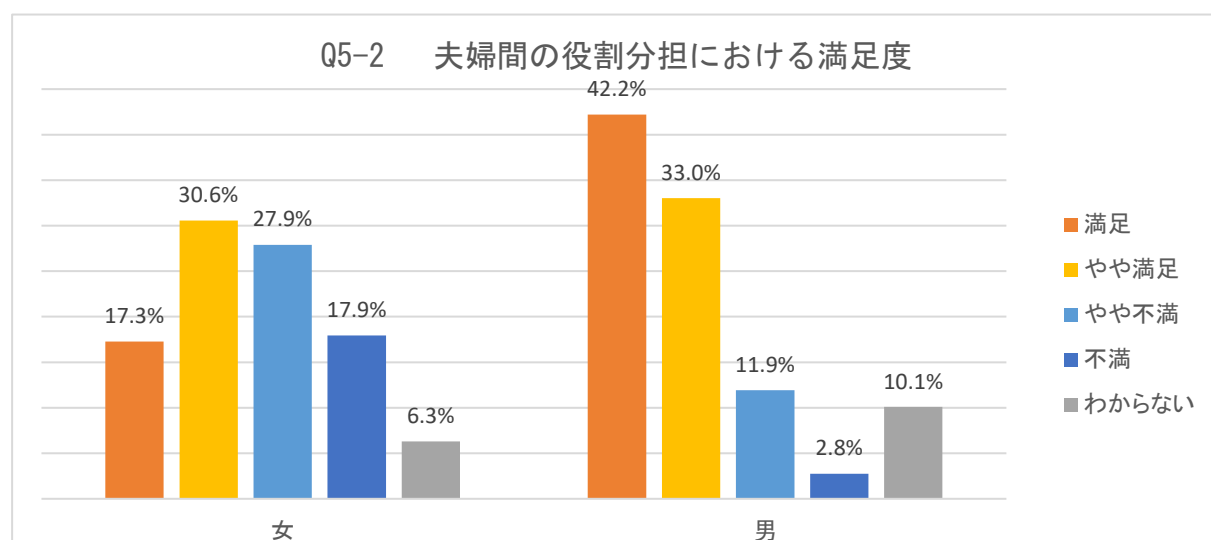
男性の育児・介護休業について（Q6-1）では、「積極的に取得した方が良い」「どちらかと言えば取得した方がよい」と答えた人の割合が男女ともに約 9 割（前回より 1 割程度上昇）を占め、意識の高さが分かります。

育児・介護休業の取得実績（Q6-2）では、育児休業において女性が 36.8%（前回 34.4%）、男性は 14.1%（前回 3.9%）と男女とも増加した一方で、介護休業取得率は介護サービスの充実などから男女とも前回と比べて減少しています。

Q5-1 あなたの家庭では、次にあげるような家庭内の仕事を主にどなたがしていますか。
配偶者がいない方は、あなたが望む役割分担をお答えください。



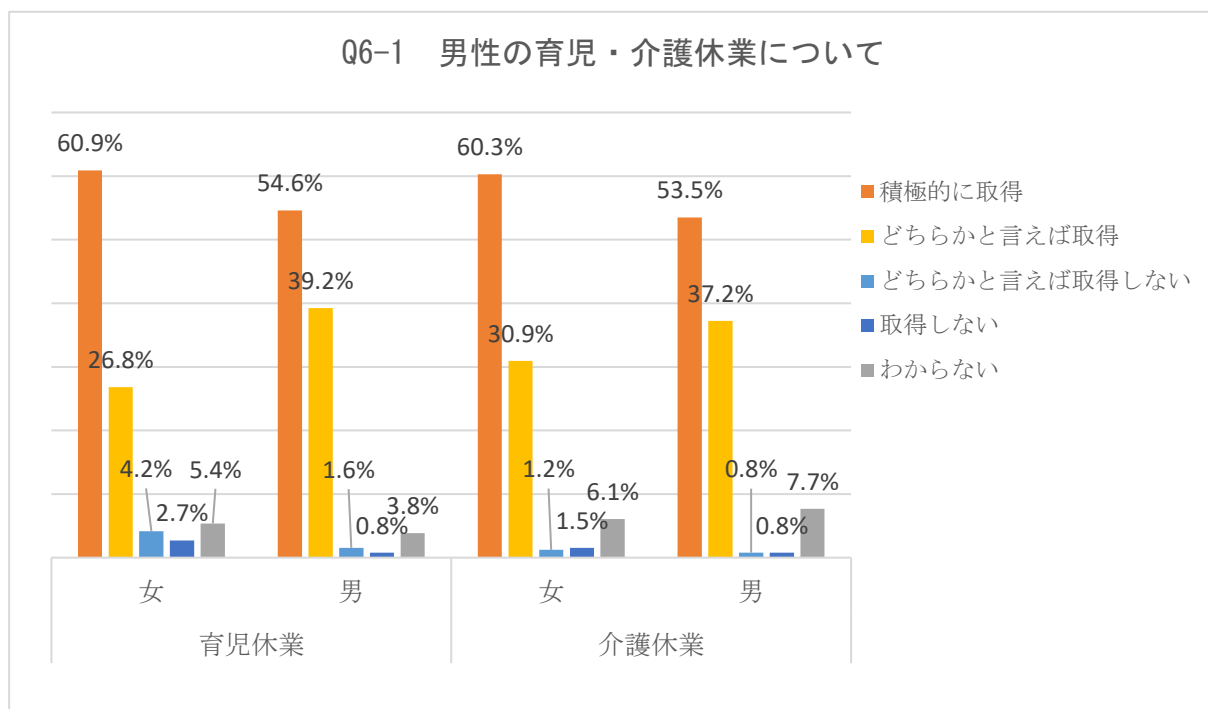
Q5-2 あなたは、夫婦間の役割分担の現状について、どのように思っていますか。



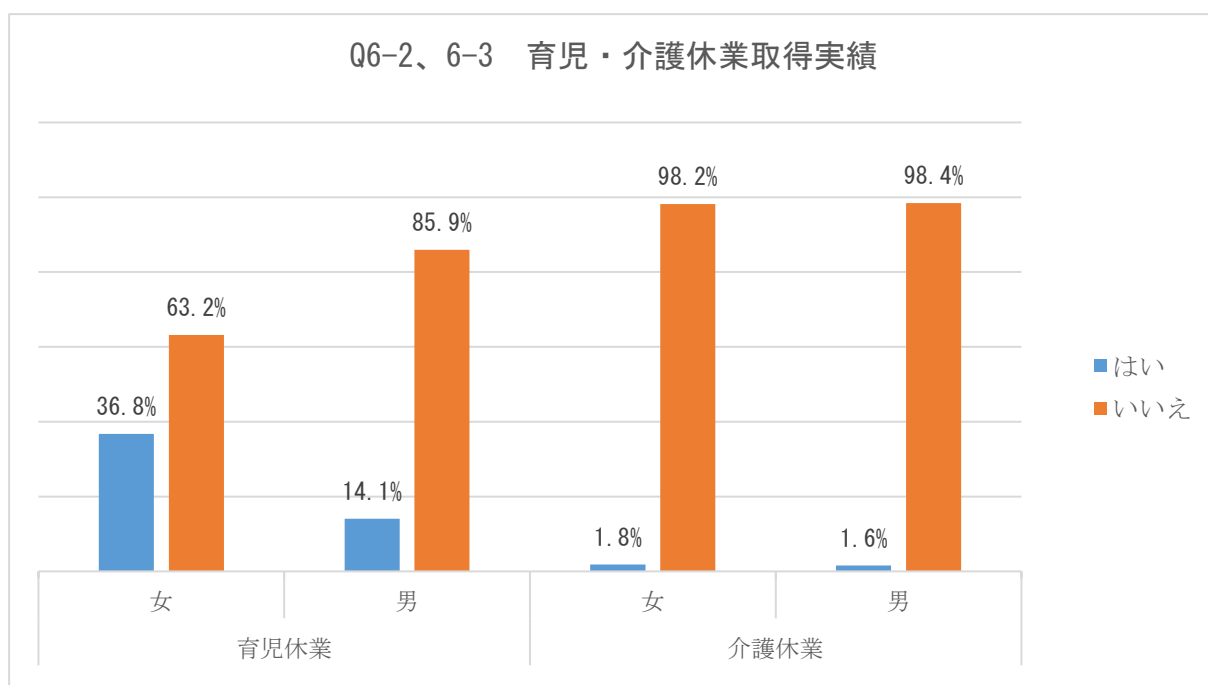
(参考：前回実績値)

・Q5-2 女性 満足 19.7% やや満足 31.6% やや不満 26.6% 不満 17.5% 分からない 4.6%
男性 満足 41.9% やや満足 37.1% やや不満 10.5% 不満 1.0% 分からない 9.5%

Q6-1 育児や家族の介護を行うために、育児休業や介護休業を取得できる制度があります。あなたは、この制度を活用して、男性が育児休業や介護休業を取得することについてどのように思いますか。



Q6-2、6-3 あなたは、育児休業、介護休業を取得したことがありますか。

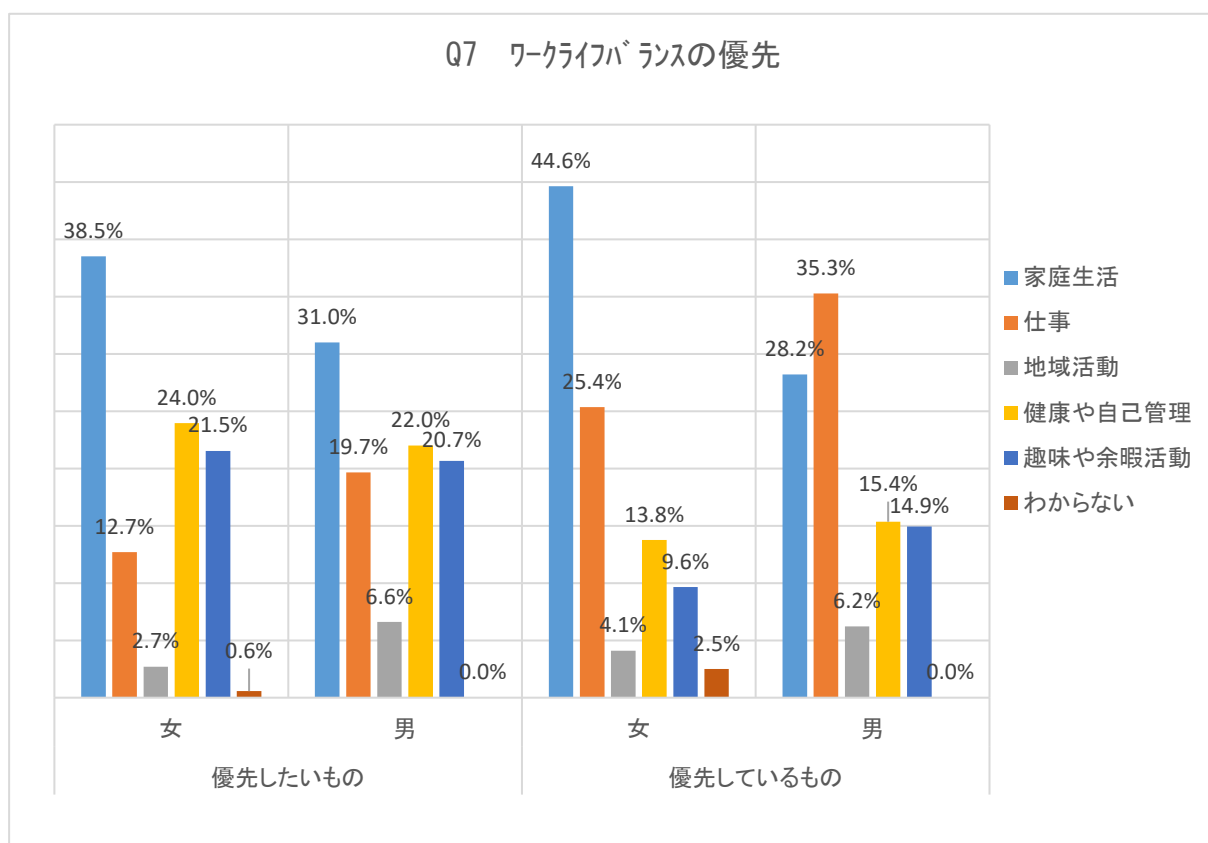


ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）についての意識

ワーク・ライフ・バランスの優先（Q7）では、男女とも1位「家庭生活」、2位「健康や自己管理」を優先したいと考えていますが、実際に1番優先しているものは、女性は「家庭生活」、男性は「仕事」となっています。

「健康や自己管理」は優先したいと考える割合が多いのにもかかわらず、実際の優先では、「仕事」、「家庭生活」の割合が増加しており、生活の中で自分自身のために使う時間が少なくなっていることが分かります。

Q7 生活の中で、「家庭生活」、「仕事」、「地域活動（自治会や地域行事など）」の優先度について、あなたが優先したいのと、実際に優先しているものを選んでください。



地域や社会貢献に関わる活動への参加（Q8-1）では、「現在している」と答えた人が男女とも半数以上いることが分かりました。

現在している、または今後参加したい活動（Q8-2）では、現在している活動として最も多かったのが男女ともに「地域活動」と回答、男性 76.9%に対して、女性は 52.5%と差が大きく開いています。次点は、女性の「PTA や子ども会の役員」が 48.6%、男性の「スポーツ・レクリエーション活動」が 32.1%となっています。

今後参加したい活動では、女性は「ボランティア活動」が最も多く 34.1%、同じ設問に対し男性は 16.7%で、倍近く女性の割合が大きいことが分かりました。男性が今後参加したい活動は「健康づくり」が最も割合が多く 21.8%で、同じ質問に対し女性は 31.8%（女性が今後参加したい活動 2 位）と男性と同様に「健康づくり」に参加したいと考えている割合が多いことが分かりました。

参加していない理由（Q8-3）では、男女とも「仕事が忙しい」が一番の理由となっています。次点は女性の「家事や育児、介護で忙しい」が 24.0%で、男性では「経済的なゆとり」が 14.7%となっています。また、男性で「家事や育児、介護で忙しい」と回答したのは 13.8%で、女性よりも 10 ポイントほど少なくなっています。

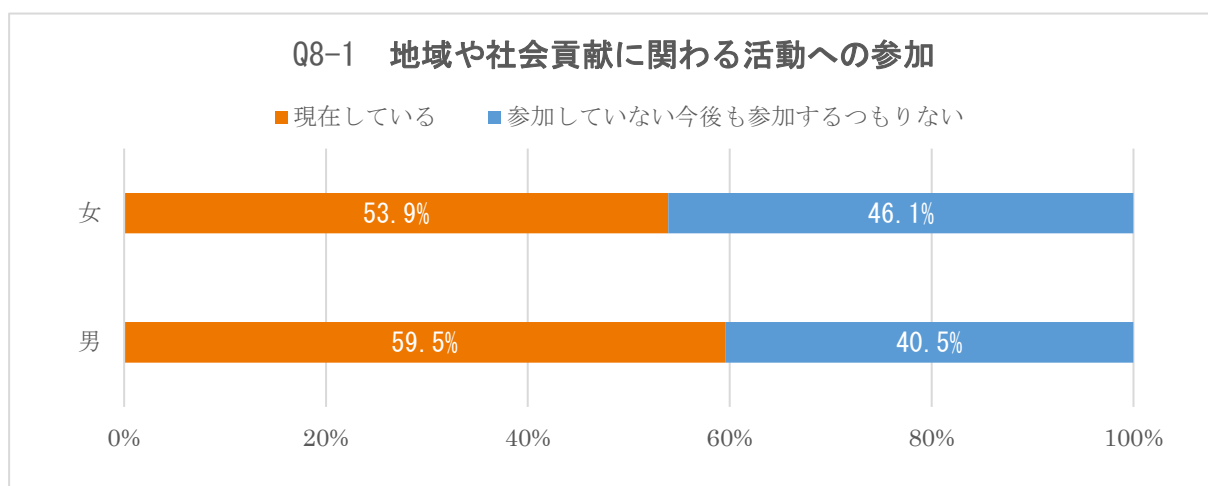
政策決定の場への女性参画（Q9）では、男女ともに「男女半々」「今より増えた方がよい」と回答した割合が約 8 割と増加しています。内訳では「男女半々」と回答した割合が女性 38.3%に対して、男性 46.6%と多く、男性側の意識の高まりが分かります。

女性が活躍するために必要なこと（Q10）では、

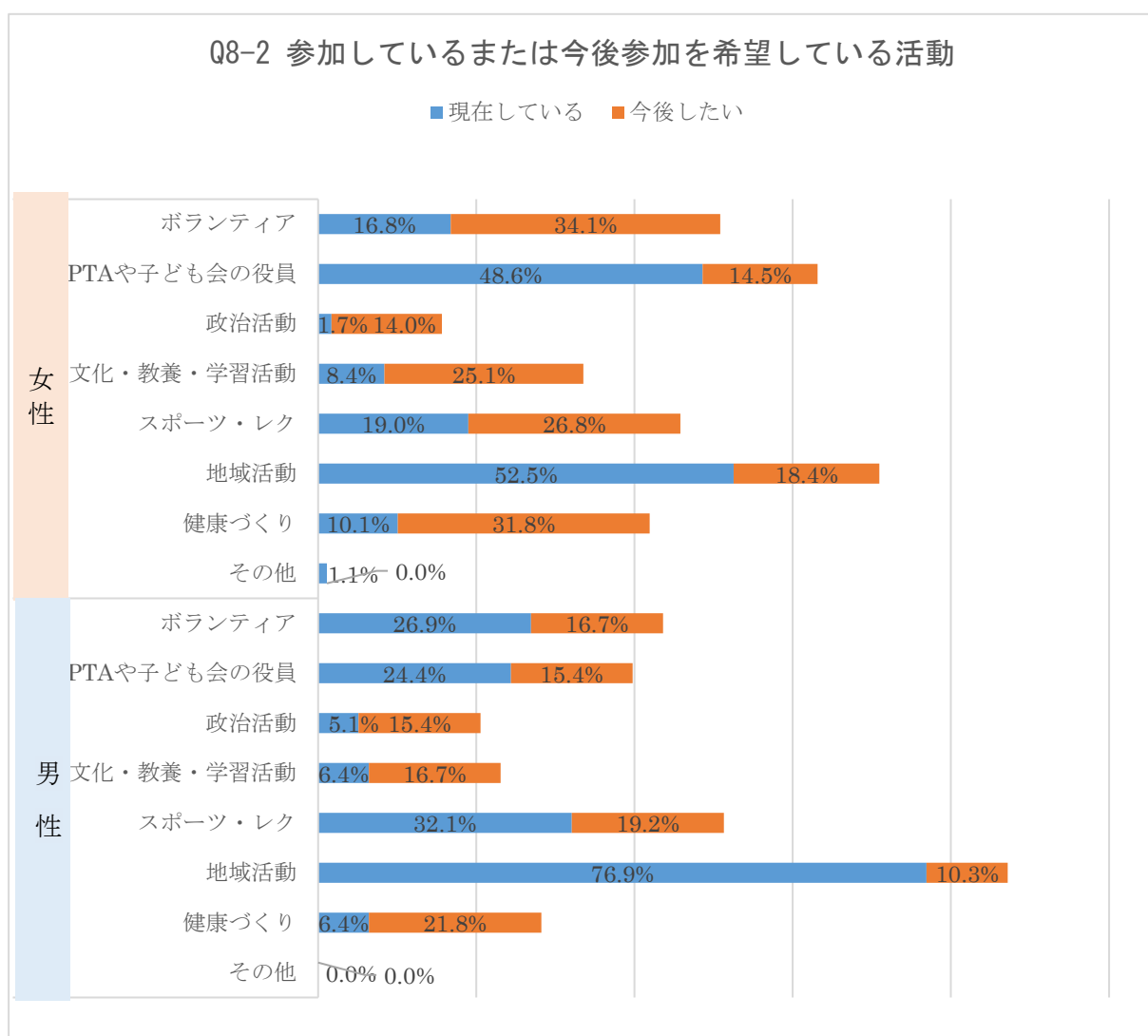
女性の回答では、1 位「家庭からの支援」24.6%、2 位「男性優位の組織改善」20.9%となり、前回と同じ順位でした。男性は、1 位「男性優位の組織改善」21.6%、2 位「家庭からの支援」19.8%となりました。

男性は、前回「女性の積極的な参画意識」が 1 位だったことや、今回上位は男女ともに同じであったことなど、大きな意識の変化が分かります。

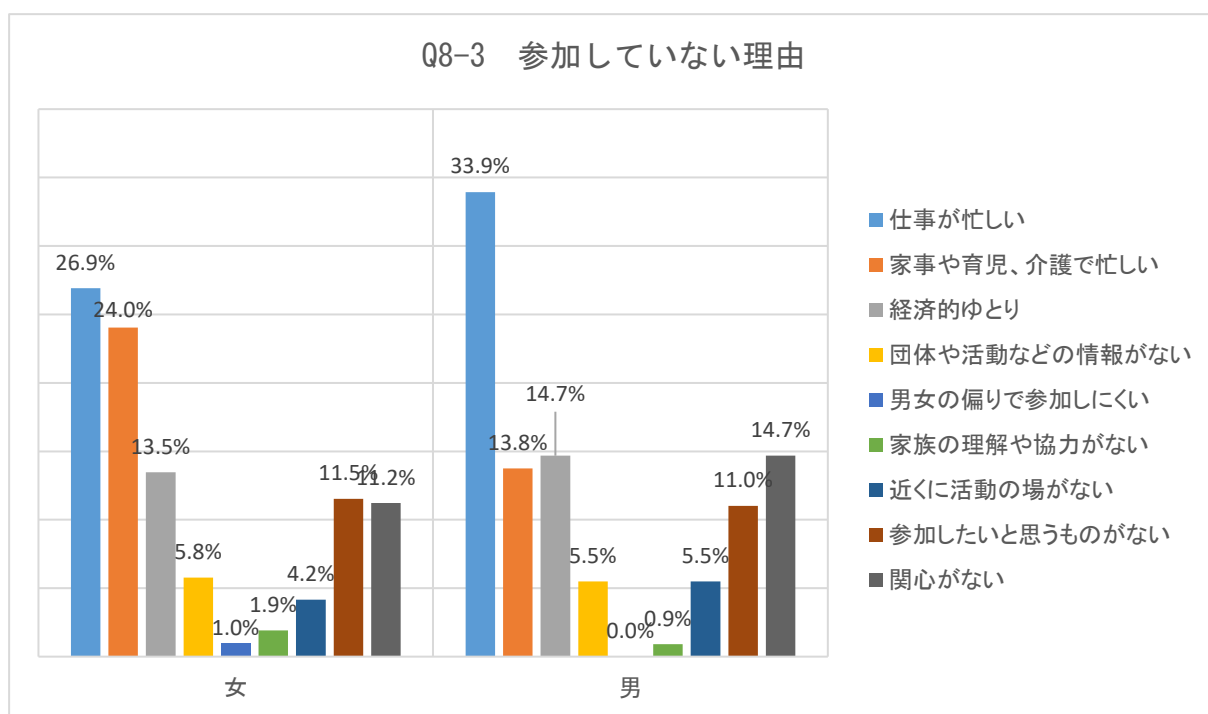
Q8-1 あなたは、地域や社会貢献に関わる活動に参加したいと考えていますか。



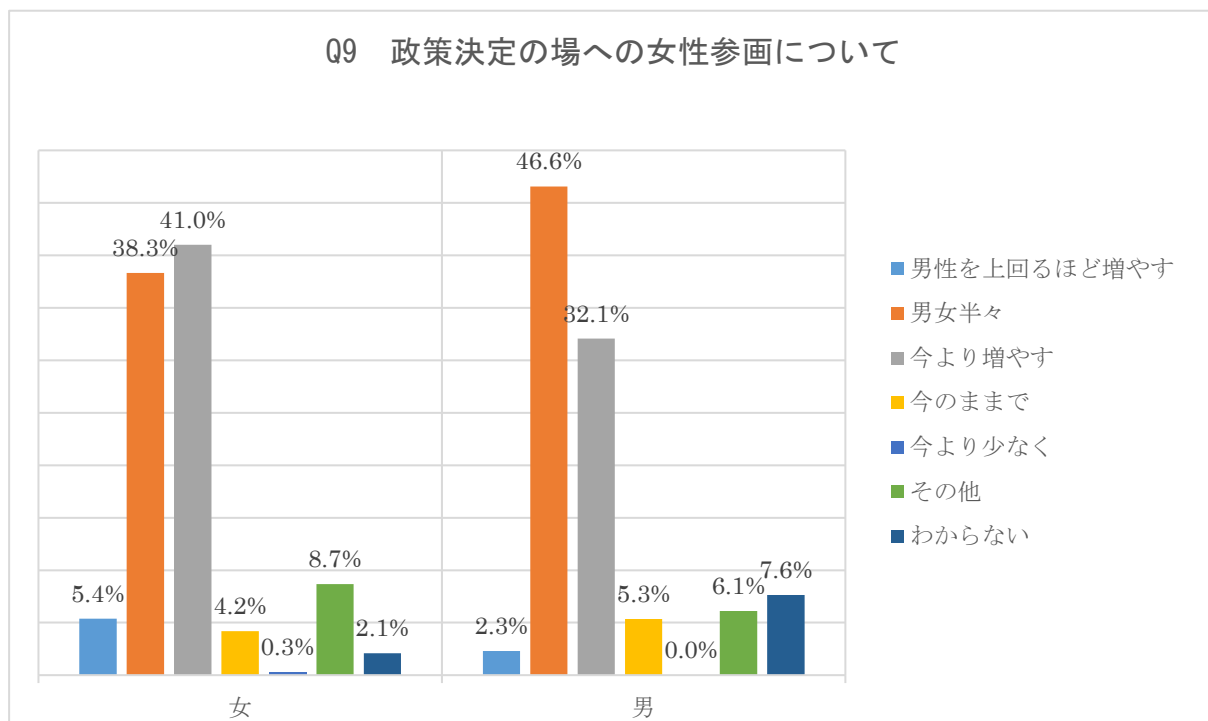
Q8-2 あなたは、次に挙げるような活動に参加していますか。また、今後も（今後は）参加してみたい活動は何ですか。



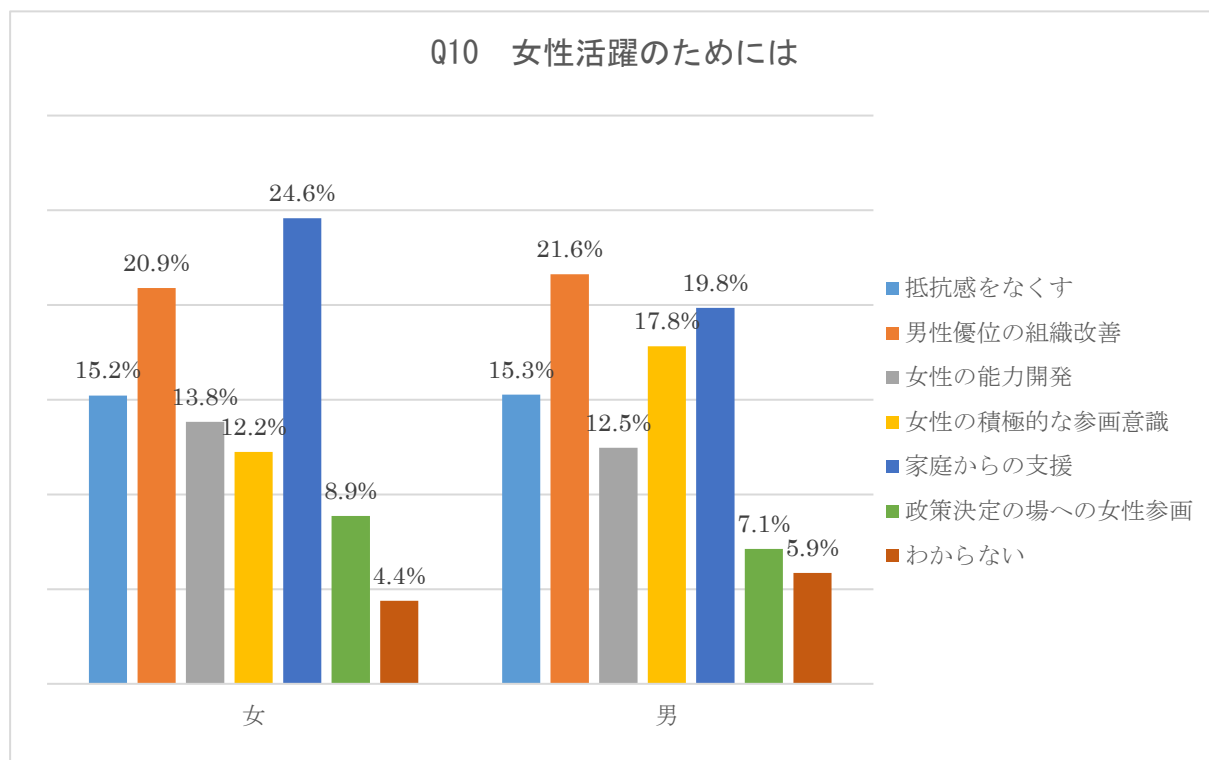
Q8-3 あなたが Q8-1 で活動に参加していないのはなぜですか。



Q9 最近、議員や審議会委員など、政策決定の場に女性の参加が少しずつ増えてきていますが、あなたはこのことについてどのように思いますか。



Q10 女性が活躍するためには、どのようなことが必要だと思いますか。特に重要だと思うものを選んでください。

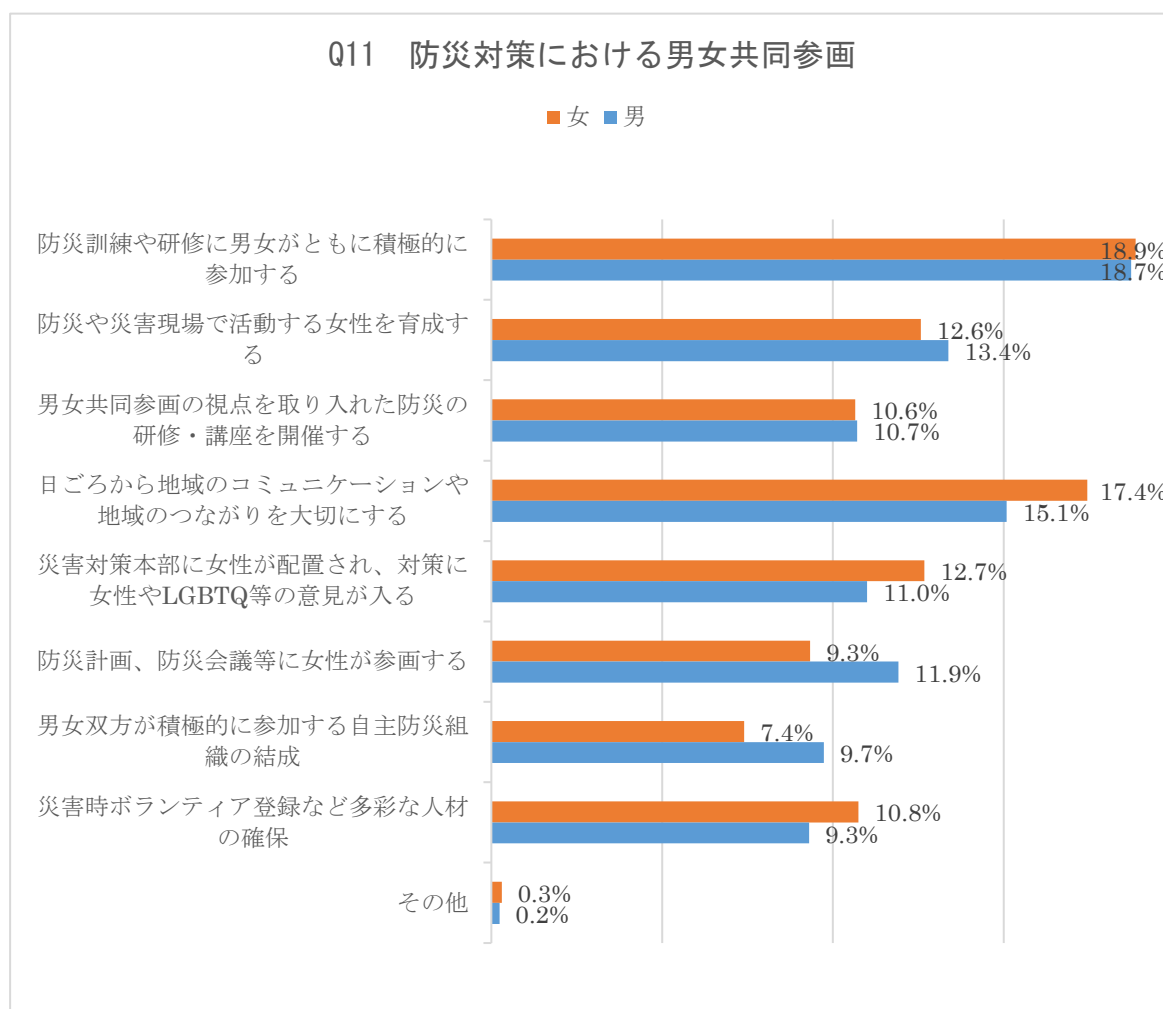


防災における男女共同参画についての意識

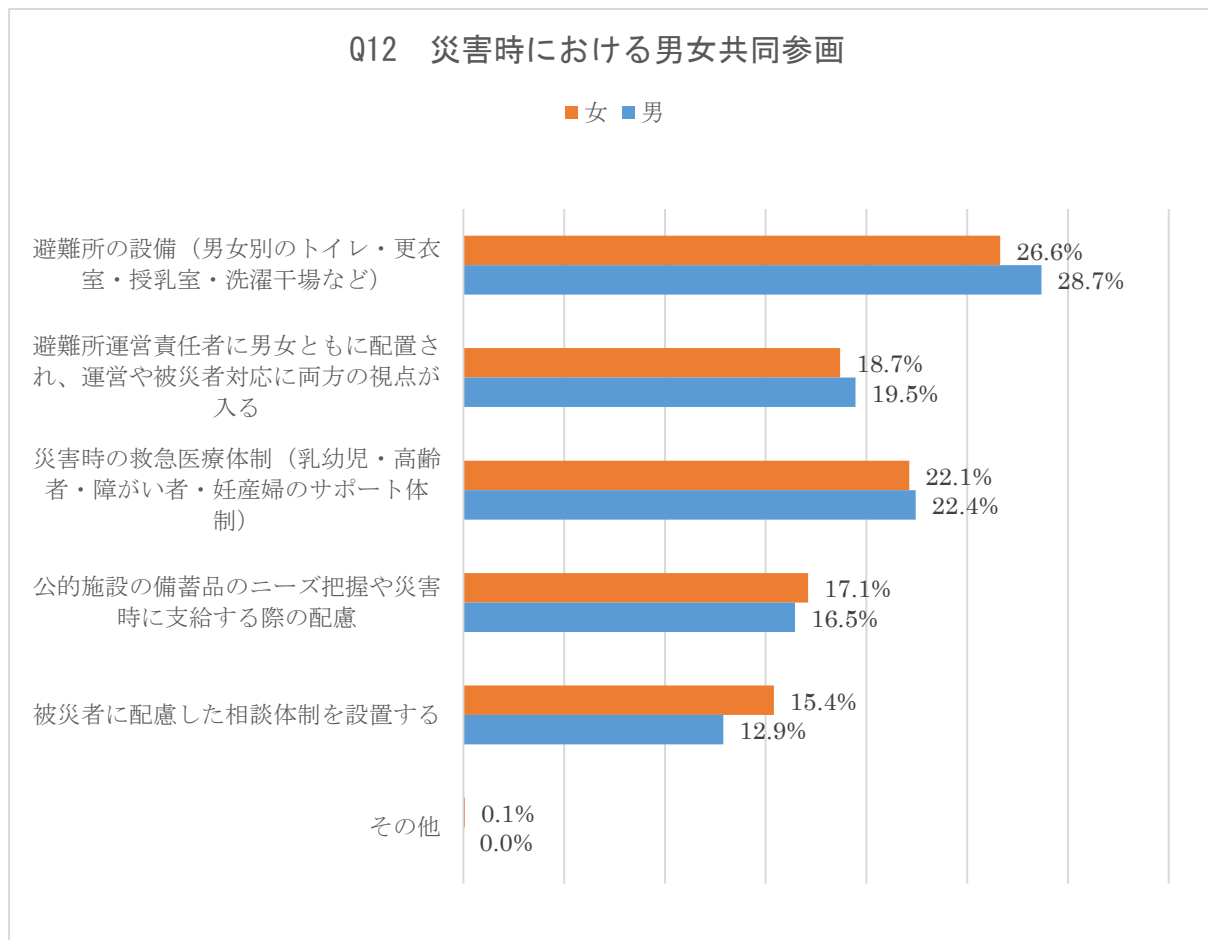
防災対策における男女共同参画（Q11）では、男女とも「防災訓練や研修に男女がともに積極的に参加する」と答えた割合が最も高く、女性が18.9%、男性が18.7%でした。次点は「日ごろから地域のコミュニケーションや地域のつながりを大切にする」で、女性は17.4%、男性は15.1%でした。

災害時における男女共同参画（Q12）では、男女ともに「避難所の設備（男女別のトイレ・更衣室・授乳室・洗濯干場など）の割合が最も高く、女性は26.6%、男性は28.7%でした。次点が「災害時の救急医療体制（乳幼児・高齢者・障がい者・妊産婦のサポート体制）」で女性が22.1%、男性が22.4%でした。各項目について必要と考える順位に男女差はありませんでした。

Q11 防災対策における男女共同参画についてどのような取り組みが必要だと思いますか。



Q12 災害時における男女共同参画について、どの様な配慮が必要だと思いますか。



配偶者やパートナーからの暴力について

配偶者やパートナーからの暴力について相談できる窓口の認知度（Q13）では、女性の61.3%、男性は40.0%がその窓口を知っていると答えています。

女性に対する暴力の相談窓口（Q14）では、最も認知度が高い窓口は、男女とも「とちぎ男女共同参画センター相談ルーム」で、女性が17.6%、男性が20.6%でした。次点が「町の相談窓口」で、女性が16.1%で男性が15.6%でした。

配偶者やパートナーからの暴力（暴力に該当する行為）（Q15）では、選択肢それぞれに「暴力に当たるとは思わない」とした回答者はごくわずかであるため、「暴力に当たる場合と違う場合がある」と回答した部分に注目しました。「交友関係や電話、メール等を細かく監視する」は女性が35.5%、男性が42.7%、「何を言っても長時間無視し続ける」は女性の32.8%、男性の33.6%が「暴力に当たる場合と違う場合がある」と回答しています。暴力に対する認識が人により異なるため複雑な分野であることが分かります。

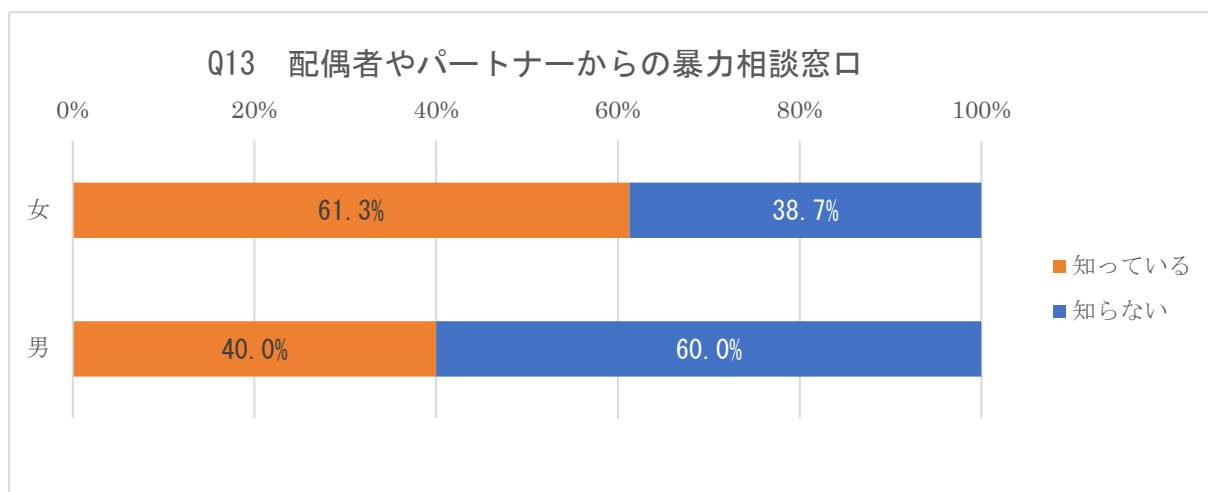
配偶者やパートナーからの暴力（周囲の状況）（Q16）では、回答者の現在の状況について調査しました。「報道等で見聞きしたことがあるが」最も多く女性が43.3%、男性が59.7%となっています。「暴力を受けたことがある」女性は12.2%、男性は5.9%、「身近に暴力を受けた当事者がいる」は女性が13.0%、男性が8.4%でした。以上については女性が男性の割合を上回っている一方で、「見聞きしたことがない」と回答した人は、女性に13.0%、男性に12.6%とほぼ同じ割合となりました。

配偶者やパートナーからの暴力（実際に経験したこと）（Q17）では、「精神的な暴力」が女性では25.4%、男性では15.3%、「身体的な暴力が」女性では11.9%、男性では3.8%が受けたことがあると回答しました。それぞれの選択肢で男性の割合が女性を上回るものはありませんでした。

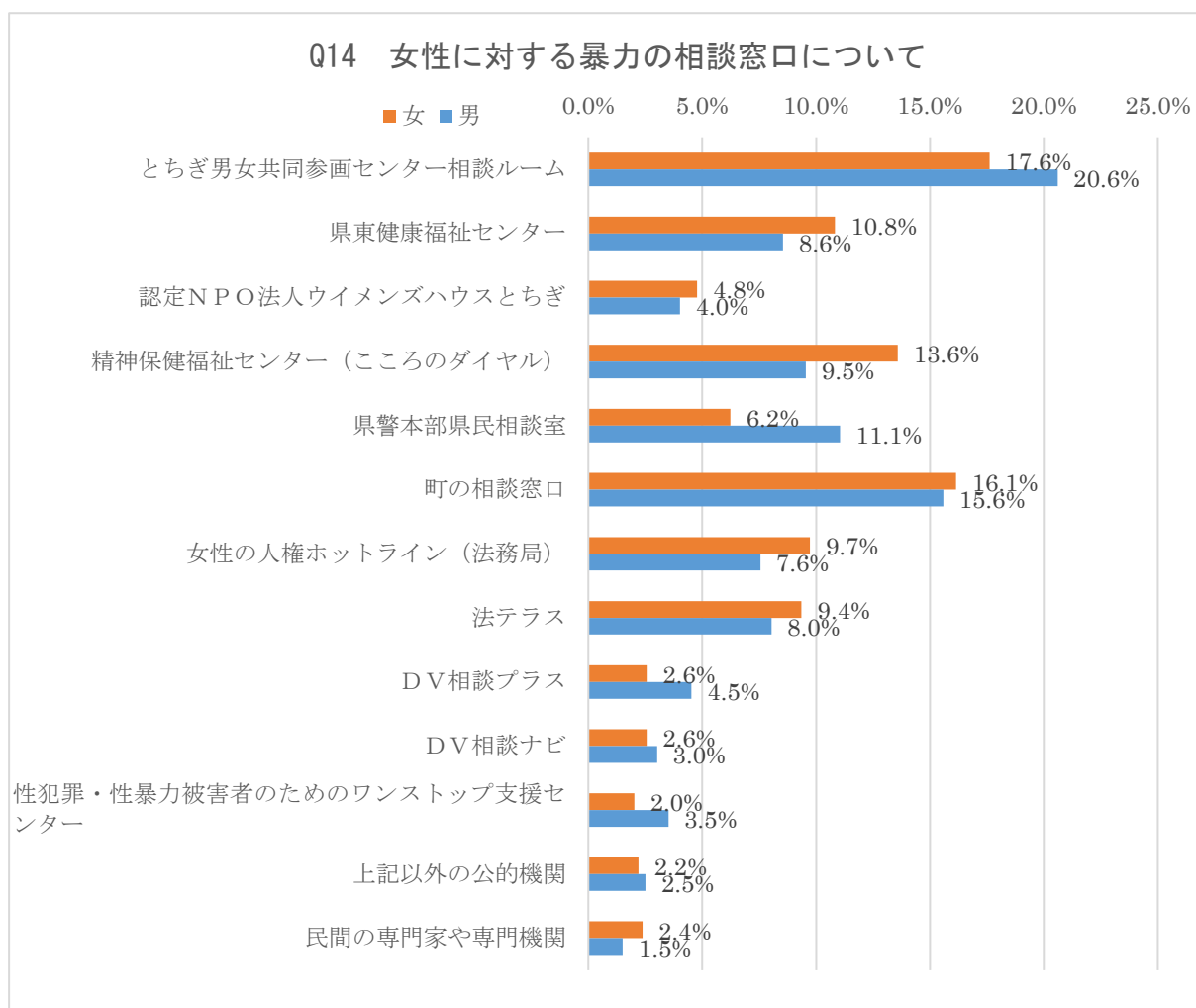
配偶者やパートナーからの暴力について実際に相談した窓口（Q18）では、「どこ（誰）にも相談しなかった（できなかった）」の割合が最も多く、女性は44.5%、男性は51.9%となっています。「親せきや友人、知人に相談した」では、女性が25.2%、男性が18.5%でした。

配偶者やパートナーからの暴力を受けたことについて誰にも相談しなかった理由（Q19）では、「相談しても無駄だと思ったから」が最も多く女性が25.0%、男性が38.5%、「相談するほどのことではないと思ったから」が女性は13.2%、男性は12.8%でした。

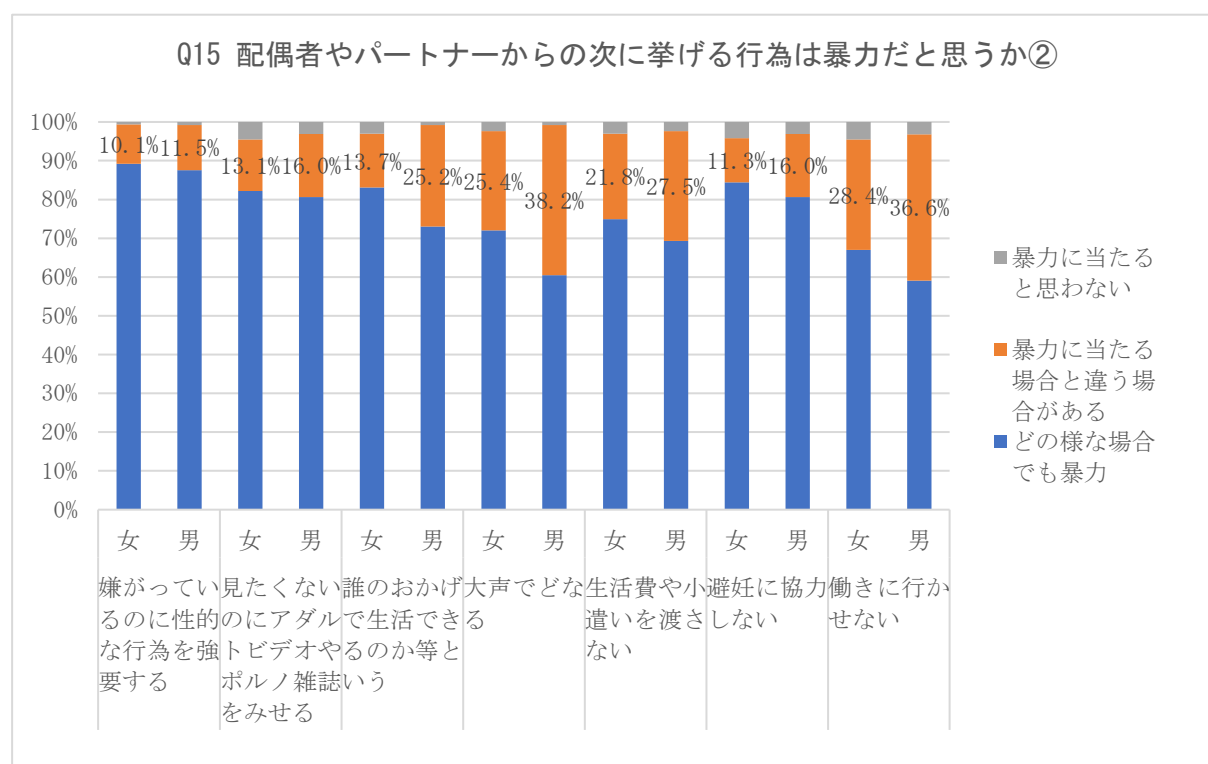
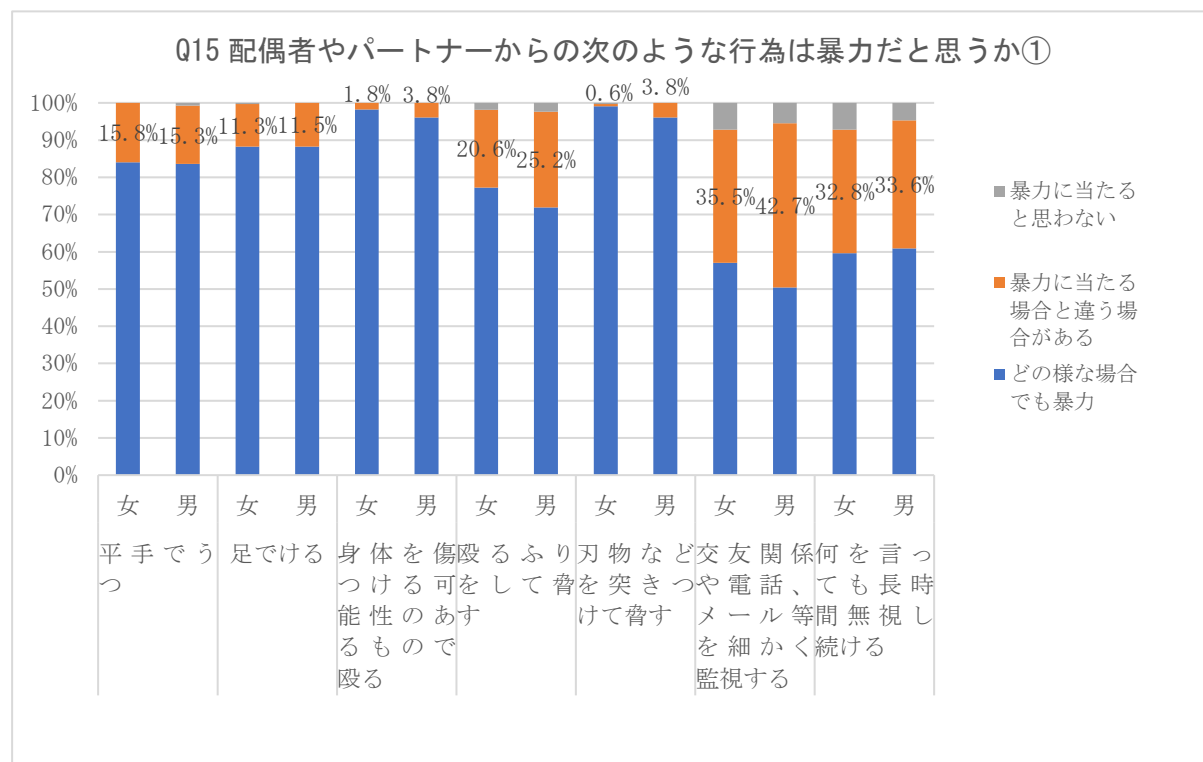
Q13 あなたは、配偶者やパートナーからの暴力（DV）について、相談できる窓口を知っていますか。



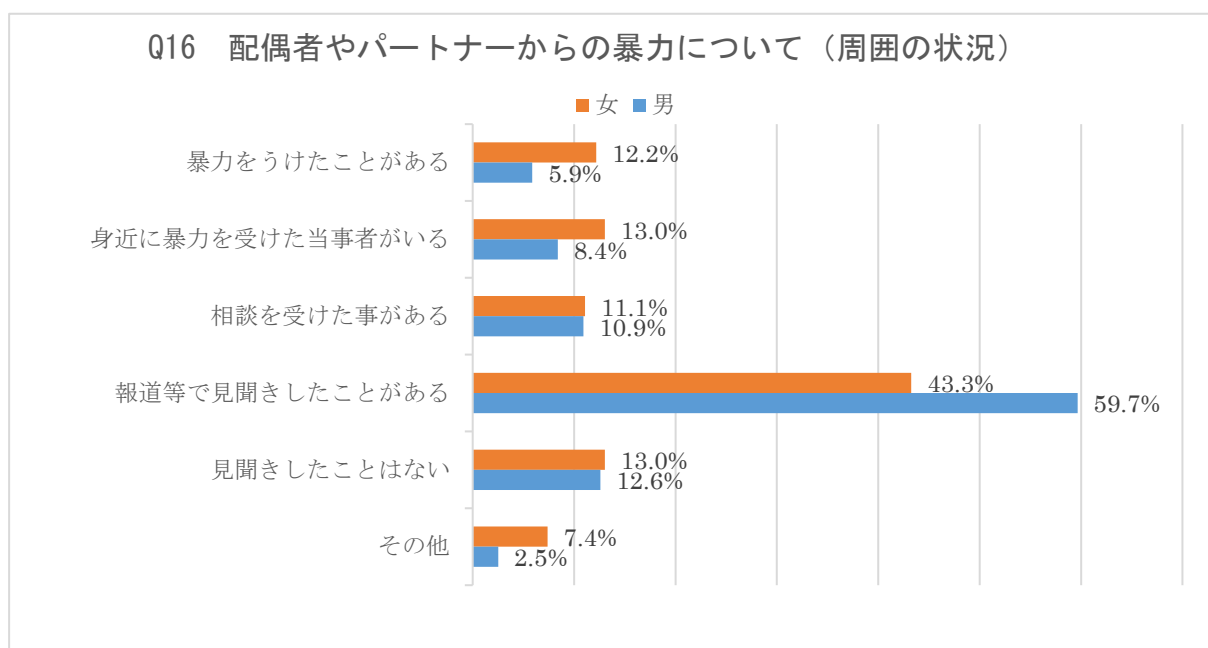
Q14 女性に対する暴力や様々な悩みに関する相談窓口で知っているものはありますか。



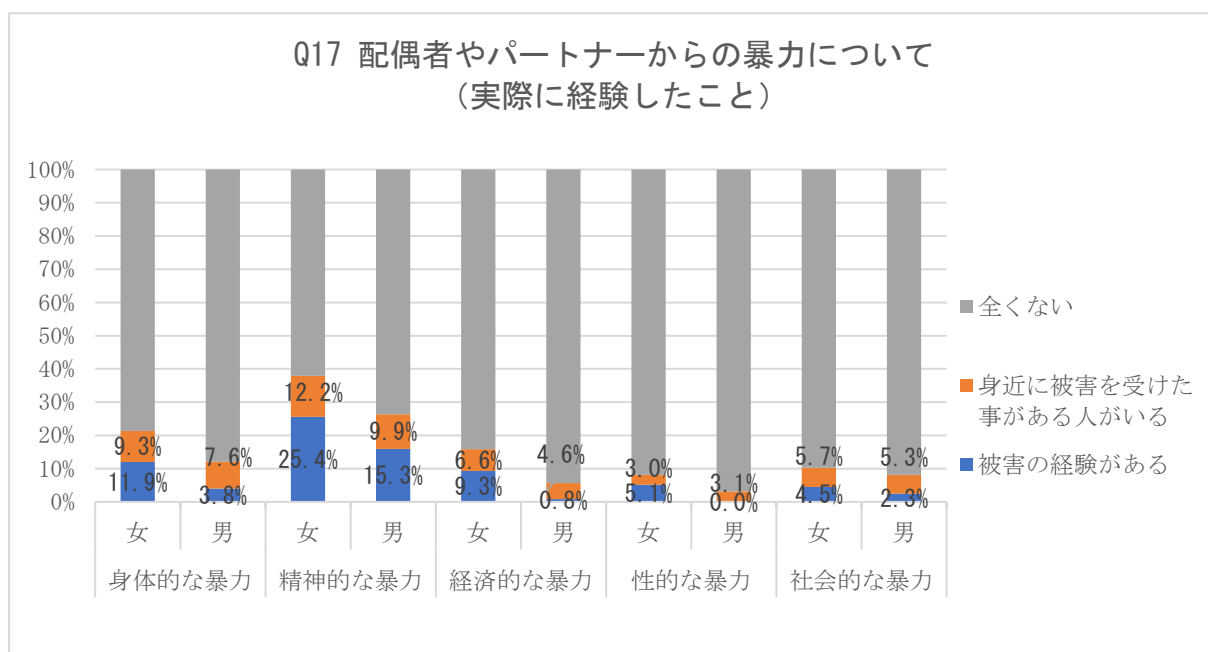
Q15 あなたは、配偶者・パートナーからの暴力について、次にあげるような行為が、配偶者・パートナー・恋人の間で行われた場合、どの様な場合でも暴力と思いますか。



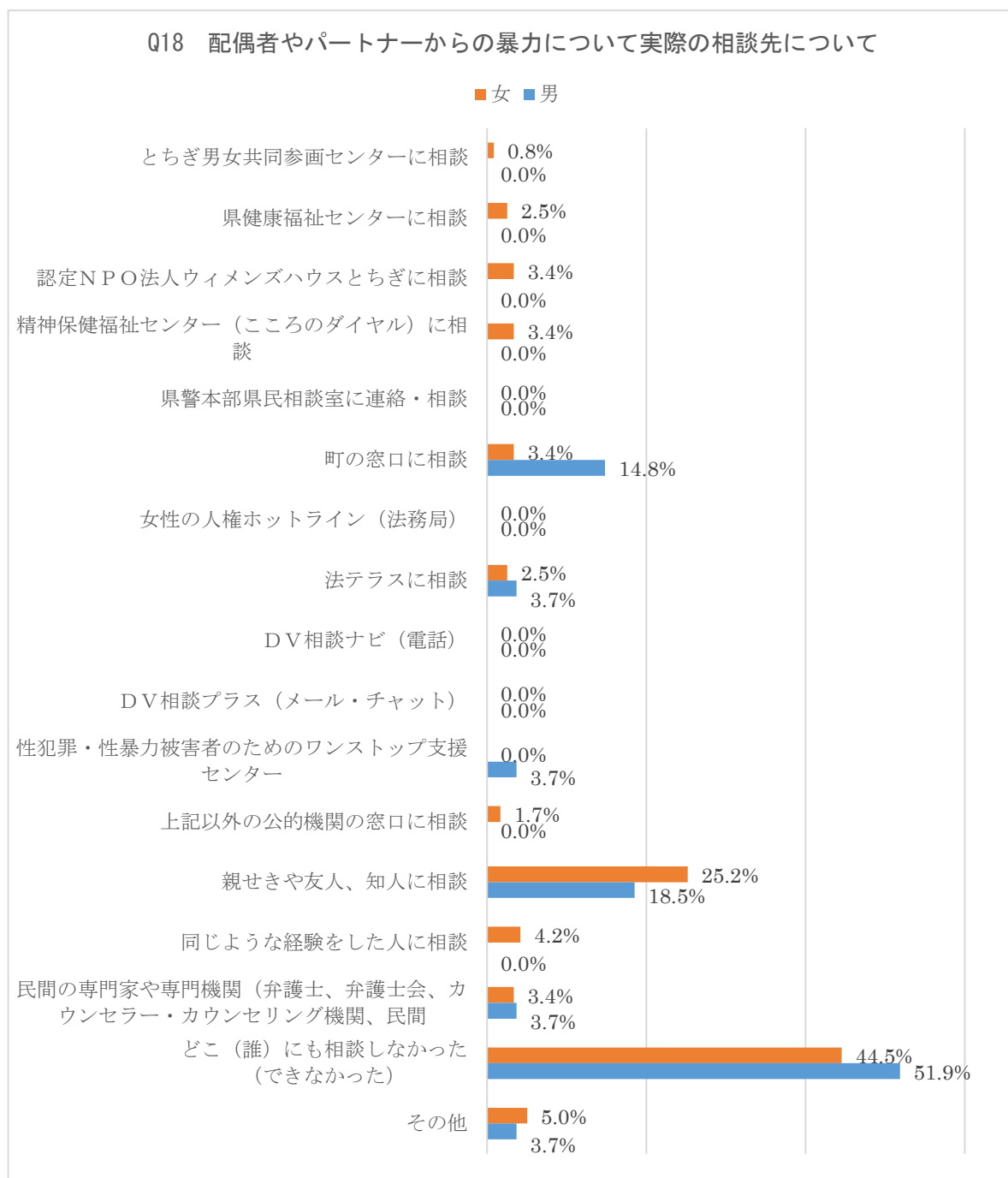
Q16 配偶者やパートナーからの暴力（DV）について



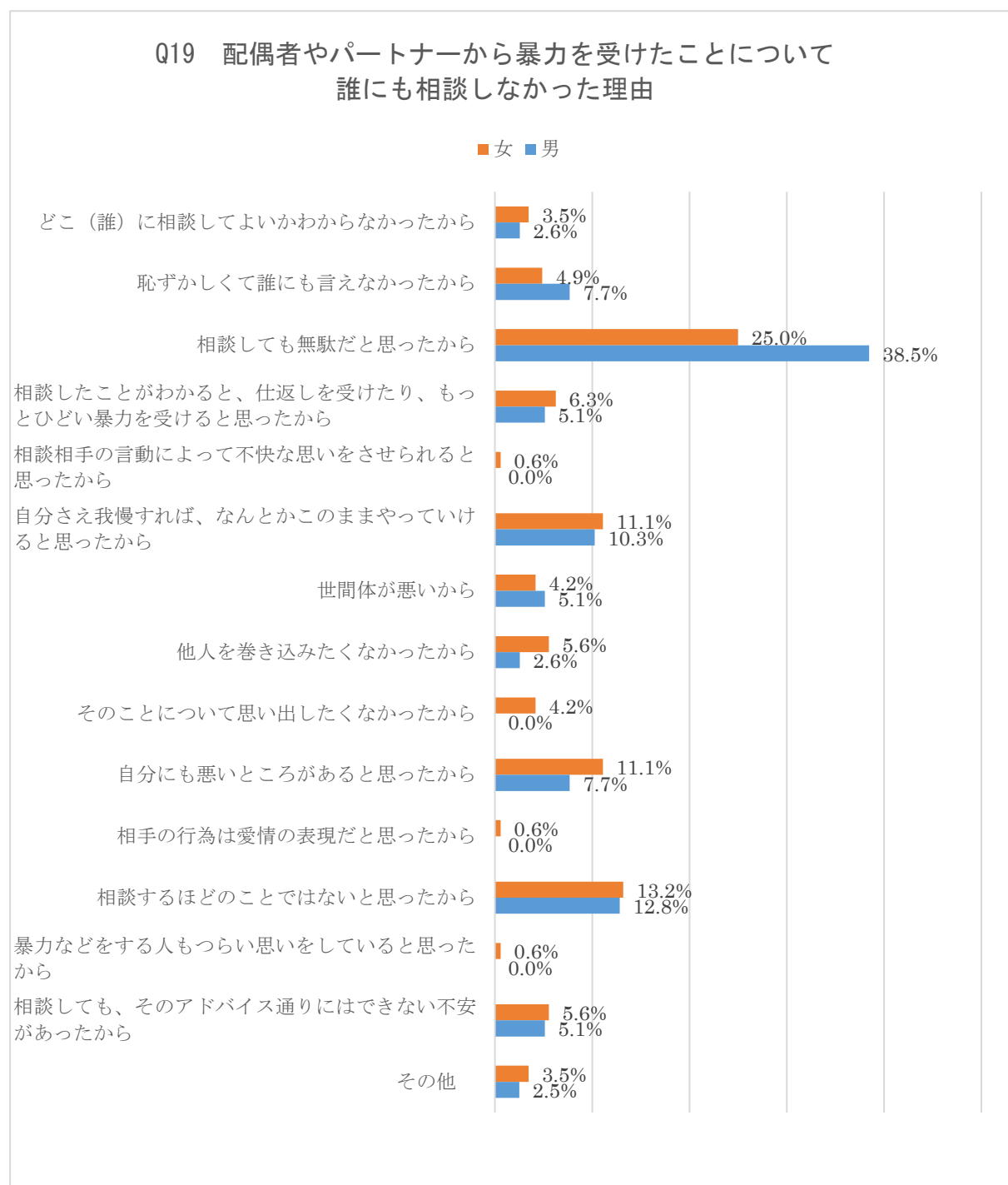
Q17 あなたは配偶者やパートナーから次のようなことをされたことがありますか



Q18 配偶者やパートナーから暴力を受けたことがある方に質問です。暴力を受けたことについて誰かに相談しましたか。



Q19 配偶者やパートナーから暴力を受けたことについてどこ（誰）にも相談をしなかった方（Q18-16 に該当）に質問です。誰にも相談をしなかったのは、なぜですか。



教育・子育てに関するジェンダーについて

男の子は「男らしく」、女の子は「女らしく」育てた方が良いと思うか（Q20）では、女性の50.9%、男性の35.7%が「どちらかといえば性別にとらわれずに」で、女性では23.5%、男性では40.3%が「どちらかと言えばそう思う」と回答しました。全体的には女性是否定的、男性は肯定的な回答となりました。

教育・子育てに関するジェンダーの取組み（Q21）では、4つの分野があり、

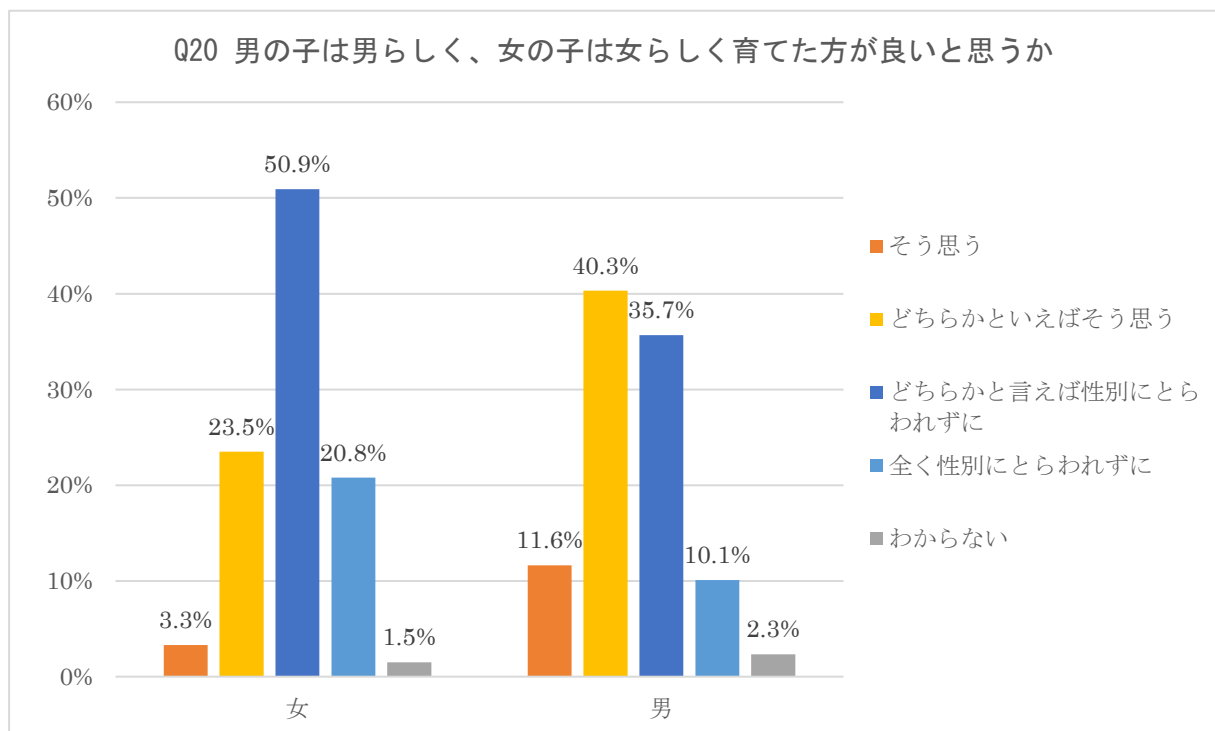
（１）制服の選択制の導入では、「賛成」、「どちらかと言えば賛成」の回答が男女とも8割近くとなりました。

（２）男女混合名簿の使用についても「賛成」、「どちらかと言えば賛成」の回答が男女とも7割以上となりました。

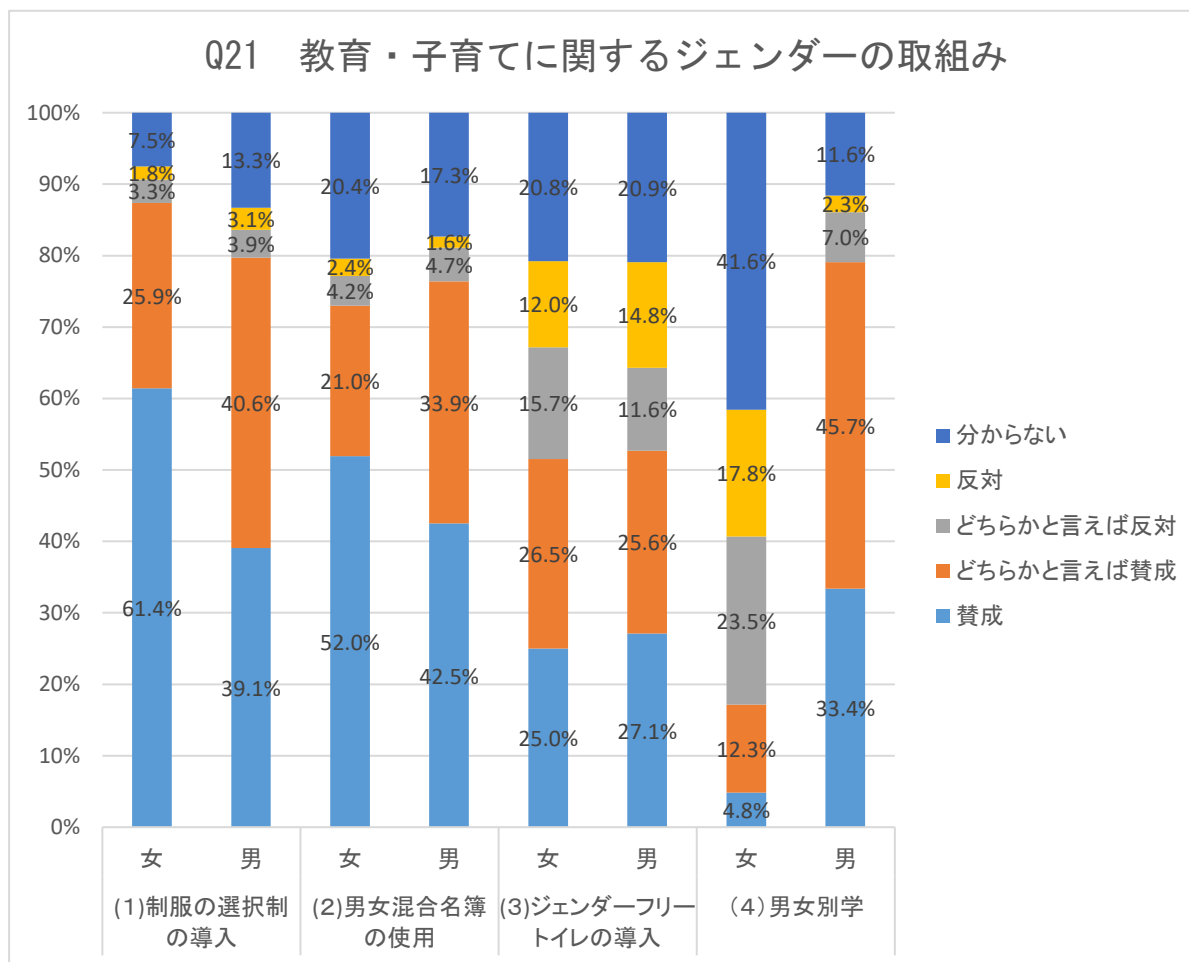
（３）ジェンダーフリートイレの導入では、「賛成」「どちらかと言えば賛成」が男女とも5割程度となっています。

（４）男女別学では、「賛成」「どちらかと言えば賛成」を合わせた女性の割合は17.1%、男性は79.1%でした。男女別学に賛成の男性が多い傾向にあることが分かりました。

Q20 あなたは、男の子は「男らしく」、女の子は「女らしく」育てた方が良いと思いますか。



Q21 あなたは、教育・子育てに関するジェンダーの取組みについてどのような考えを持っていますか。

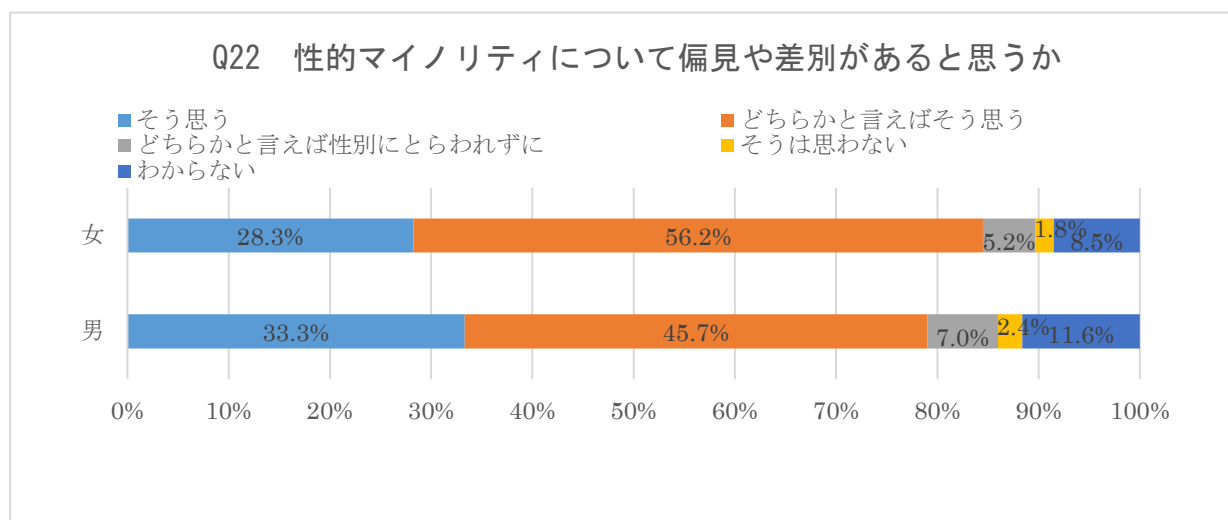


性的マイノリティ（LGBTQ）について

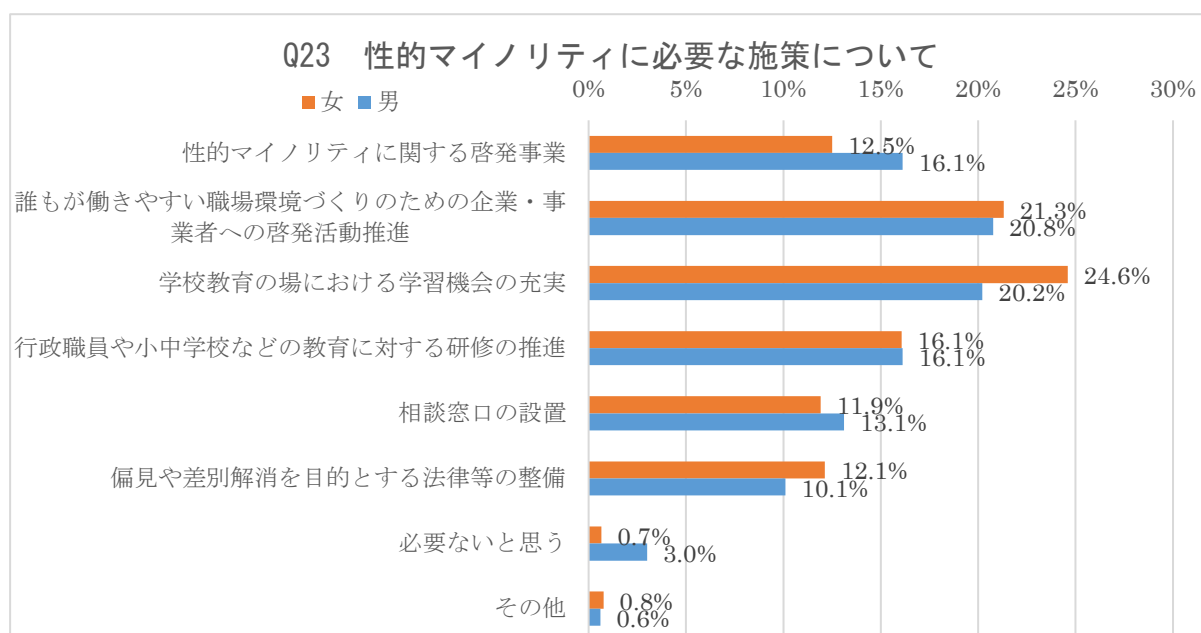
性的マイノリティについて現在の社会全体に偏見や差別があると思いますか（Q22）の問いでは、「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」を合わせると、女性は84.5%、男性が79.0%となりました。

性的マイノリティに必要な施策（Q23）では、「学校教育の場における学習機会の充実」が女性は24.6%、男性は20.3%、「誰もが働きやすい職場環境づくりのための企業・事業者への啓発活動推進」が女性は21.3%、男性は20.8%となりました。

Q22 性的マイノリティについて現在の社会全体に偏見や差別があると思いますか。



Q23 性的マイノリティの人たちにとって、偏見や差別をなくし生活しやすい社会を実現するためには、どのような施策が必要だと思いますか。

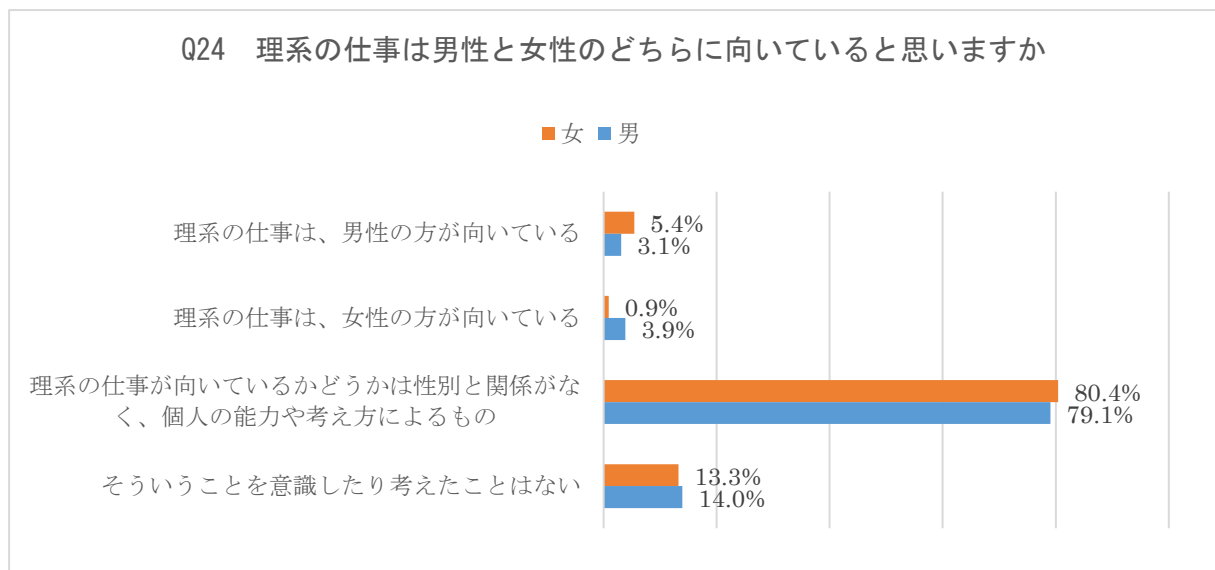


理工系分野における女性活躍推進について

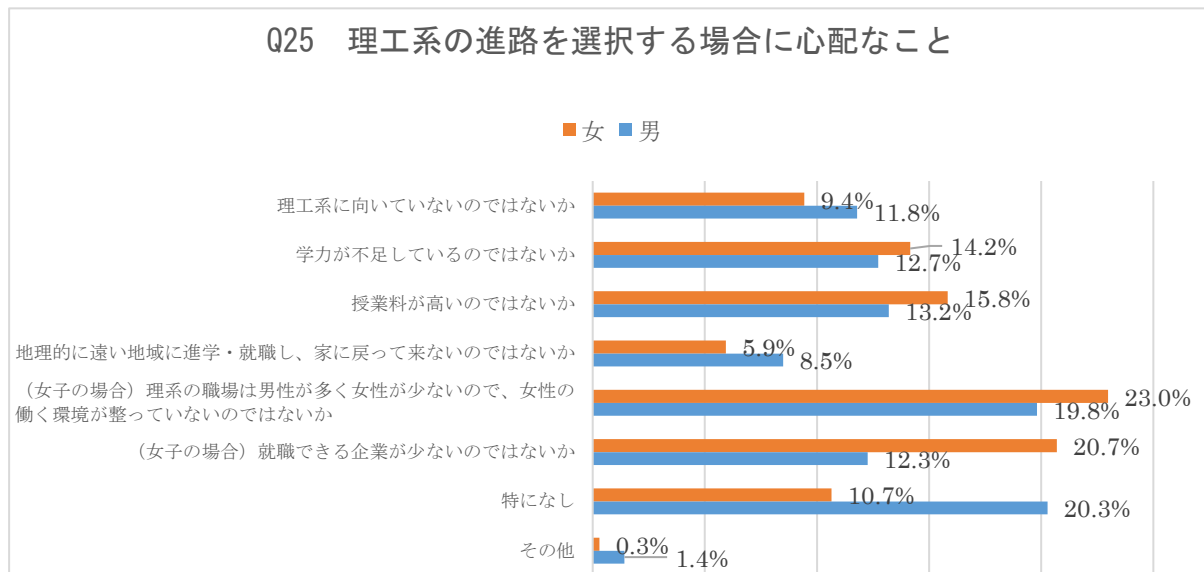
理系の仕事は男性と女性のどちらかに向いていると思いますか（Q24）では、「理系の仕事に向いているかどうかは性別と関係がなく、個人の能力や考え方によるもの」と答えた人が最も多く、女性は80.4%、男性は79.1%でした。次点の「そういうことを意識したり考えたりしたことはない」と答えた女性は13.3%、男性は14.0%でした。

理工系の進路を選択する場合に心配なこと（Q25）では、「（女子の場合）理系の職場は男性が多く女性が少ないので女性が働く環境が整っていないのではないか」が最も多く女性は23.0%、男性は19.8%でした。女性の第2位は「（女子の場合）就職できる企業が少ないのではないか」で20.7%、男性の第2位は「特になし」20.3%でした。

Q24 理系の仕事は男性と女性のどちらに向いていると思いますか。



Q25 理工系の進路を選択する場合、あなたはどの様な点について心配されますか。



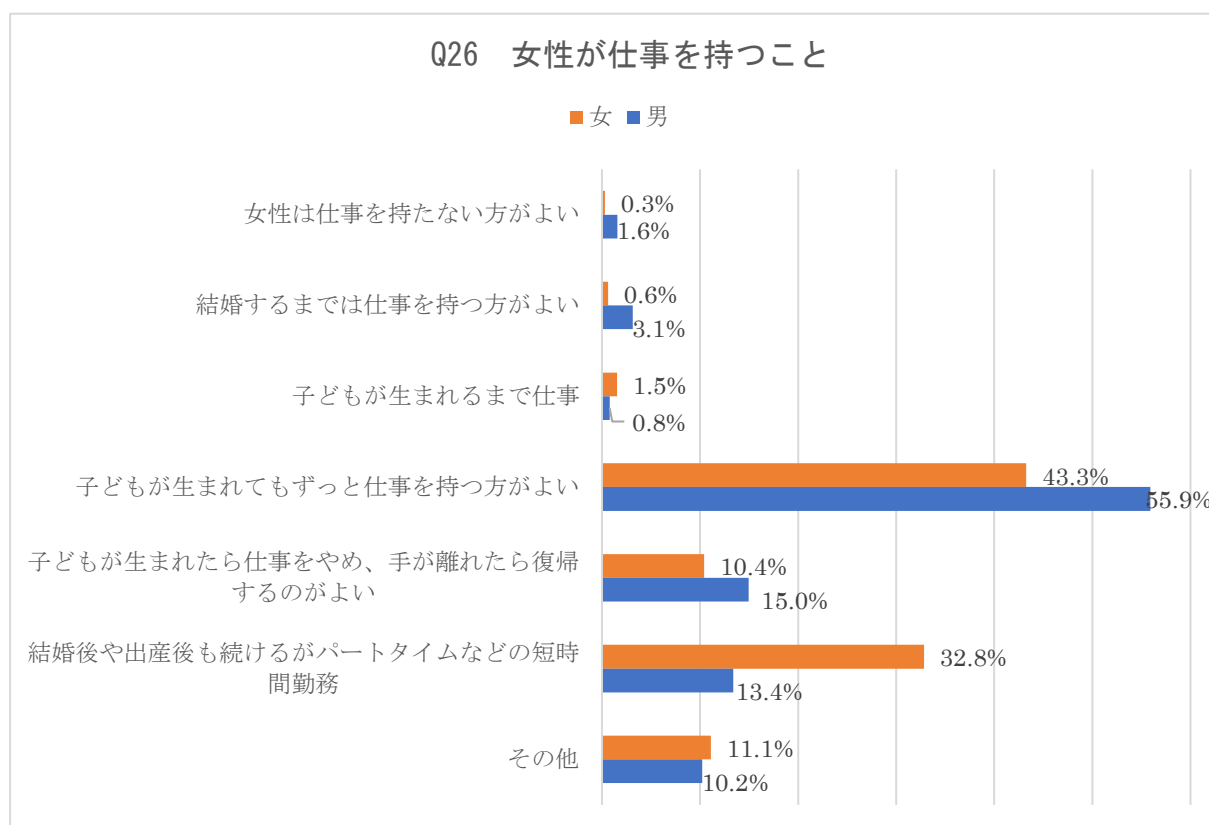
女性と仕事についての意識

女性が仕事を持つこと（Q26）では、「子どもが生まれてもずっと仕事をする方がよい」と答えた女性は43.3%（前回38.3%）、男性が55.9%（前回43.2%）で、男性が前回調査より10ポイント以上増加し、男性の半分以上が、子どもが生まれてからもフルタイムで仕事を続けてほしいと考えているという結果になりました。

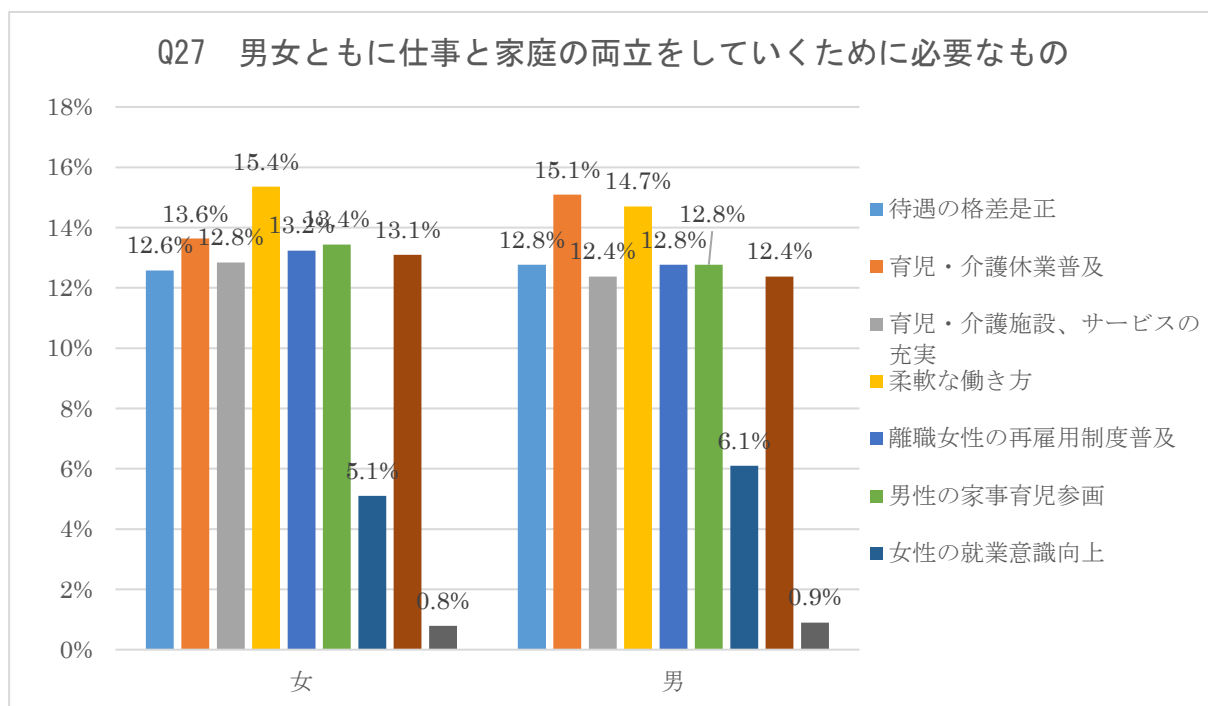
また、女性が、「パートで仕事を続けたい」と思っている割合は、32.8%と男性の倍以上あり、このことから女性が柔軟に働くことができる環境を求めていることが分かります。

男女ともに仕事と家庭の両立をしていくためには（Q27）では、女性は「柔軟な働き方」を最も重要視しており、男性は「育児・介護休暇の普及」「柔軟な働き方」を重要視していることが分かりました。「周囲の理解と協力」については、女性が13.1%（前回16.6%）、男性が12.4%（前回11.6%）女性が減少し、男性がわずかに増加という結果となりました。男性がより「柔軟な働き方」を求める割合が大きく、職場（企業）に対して働き方に関する要望が今後高まることが予想されます。

Q26 あなたは女性活躍についてどのように思いますか。



Q27 あなたは、男女ともに仕事と家庭の両立をしていくためには、どのようなこと要だと思いますか。



男女共同参画社会づくりのための取組みについて

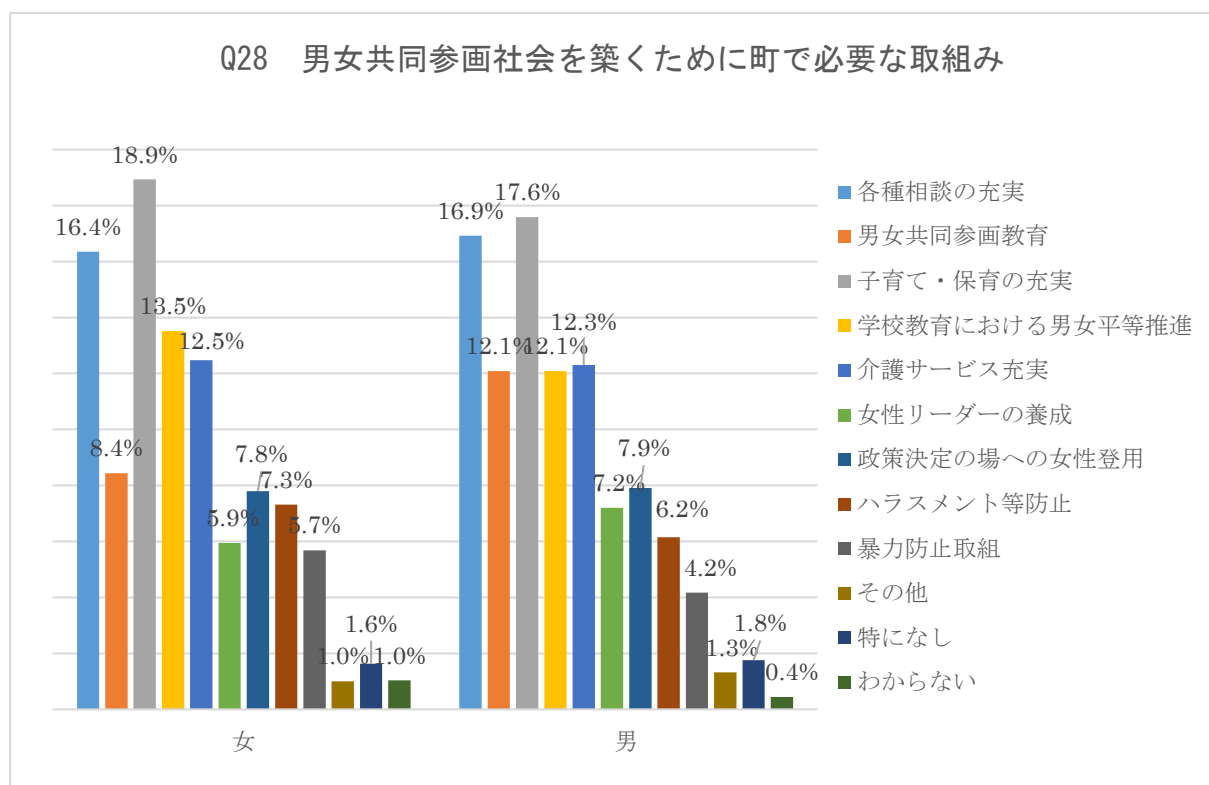
男女共同参画社会を築くために町で必要な取組み（Q28）では、男女ともに「各種相談の充実」「子育て・保育の充実」と答える人の割合が高くなっていますが、前回調査と比較すると、2つとも減少傾向にあります。

今回調査では、男性の変化が大きく、「男女共同参画教育」が12.1%（前回5.0%）と前回に比べて増加しただけでなく、女性の割合8.4%（前回10.1%）よりも高くなっており、男性の男女共同参画への関心が高まりつつあることが分かりました。この理由として、男性も現在の生き方や働き方に疑問を感じ、男女共同参画について学習の必要性を感じていることが考えられます。

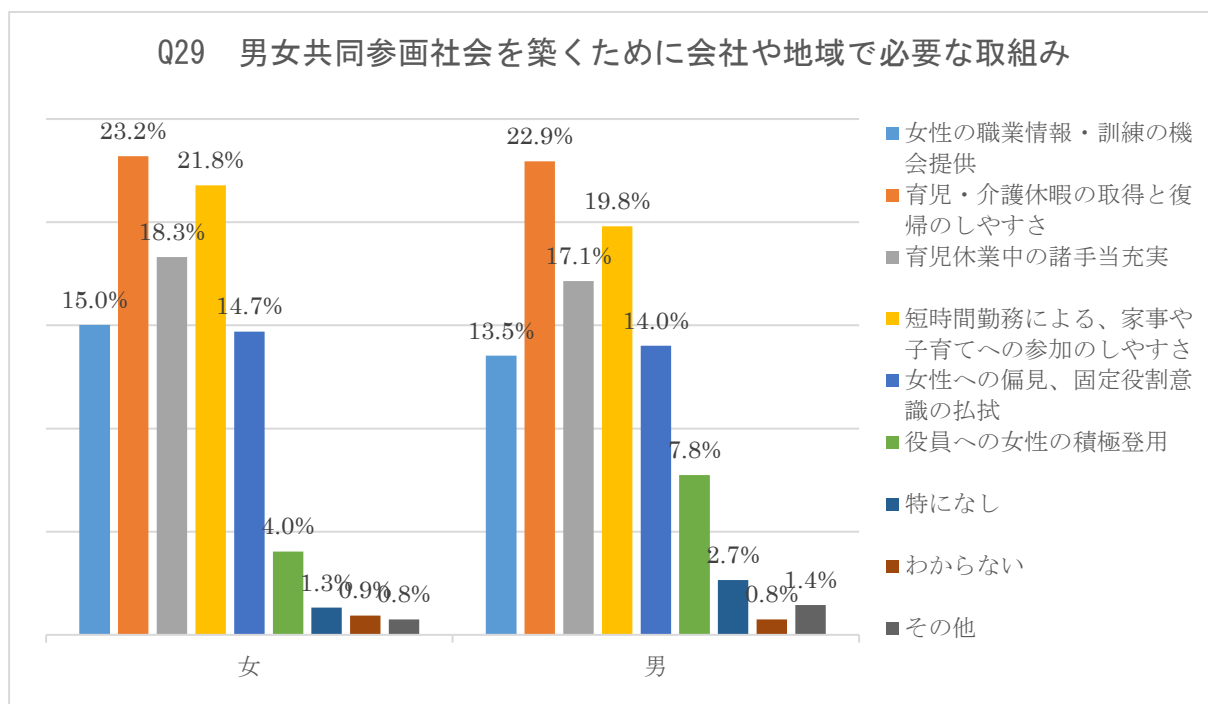
政策決定の場への女性登用については、男性7.9%（前回12.1%）と減少していますが、女性の割合7.8%（前回7.0%）と同程度となっています。

会社や地域で必要な取組み（Q29）では、男女ともに「育児・介護休業の取得と復帰のしやすさ」「短時間勤務による、家事や子育てへの参加のしやすさ」と答える人の割合が高いことが分かりました。数値のわずかな変化はあるものの、前回調査と傾向は変わりませんでした。

Q28 あなたは、男女ともに仕事と家庭の両立をしていくために、町は今後どのようなことが必要だと思いますか。



Q29 あなたは、男女共同参画社会を実現するために、会社や地域では、どのような取り組みが必要だと思いますか。



第3章 計画の基本的な考え方

1 基本理念

家庭、地域、職場、学校など、あらゆる場で固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）にとらわれず、一人ひとりの人権が尊重され、年齢に関係なく、それぞれに個性・能力が発揮でき、互いに責任を分かち合い、協力し、支え合い、いきいきと暮らせる、多様な幸せを実現できる社会を目指します。

<男女共同参画社会のすがた>

家庭では

一人ひとりの人権が尊重され、家族全員が協力しながら、家事・子育て・介護などに積極的に関わり、喜びも責任も分かち合い、豊かで充実した家庭を築いています。

地域では

固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に基づく慣行やしきたりが見直され、一人ひとりの考え方や人権が尊重され、自治会・防災組織・PTA等地域に根ざした組織・団体における様々な活動の企画や方針決定に参画し、豊かで住みよい地域づくりに貢献しています。

職場では

採用・配置・昇進・賃金などにおいて、男女間格差が解消され、性別にかかわらず一人ひとりの人権が尊重され、個性・能力・意欲を十分に発揮しながら、ワーク・ライフ・バランスの実現により、男女が共に働きやすい職場環境の中で、ゆとりと充実感をもっていきいきと働いています。

学校では

児童・生徒一人ひとりの人権が尊重され、性別にかかわらず、自分の生き方を社会との関わりの中で考えるような教育が進められ、進学や就職に際しては、個人の意志と適性が尊重された進路選択がなされています。

（とちぎ男女共同参画プラン〔5期計画〕より）

2 基本目標

本計画では、次の目標の達成に向けて、3つの基本目標を施策の柱として、男女共同参画を推進します。

基本目標Ⅰ 男女共同参画推進の環境づくり

- 1 男女共同参画の理解促進
- 2 ワーク・ライフ・バランスの推進
- 3 教育・学習の充実

基本目標Ⅱ あらゆる分野における男女共同参画の促進

- 1 地域・社会における男女共同参画の推進
- 2 女性の活躍推進
- 3 健康や生きがいのづくりの推進

基本目標Ⅲ 安心安全な暮らしの実現

- 1 あらゆる暴力の根絶
- 2 困難を抱える人の安心な暮らし

3 計画の体系

本計画では、3つの「基本目標」と7つの「施策の方向」に基づき各種施策に取り組めます。

基本目標	施策の方向	施 策
Ⅰ 男女共同参画推進の環境づくり	1 男女共同参画の理解促進	(1) 男女共同参画についての広報・啓発活動の推進
		(2) 家庭生活における男女共同参画の推進
	2 ワーク・ライフ・バランスの推進	(1) 子育て支援対策の推進 (2) 介護支援対策の推進 (3) 家庭と仕事・地域活動との両立しやすい環境づくり
	3 教育・学習の充実	(1) 学校における男女平等教育の推進 (2) 男女の人権尊重の意識の向上 (3) 性の尊重についての意識啓発
Ⅱ あらゆる分野における男女共同参画の促進	1 地域・社会における男女共同参画の推進	(1) 町施策、方針の決定過程への女性参画の推進 (2) 地域活動における男女共同参画の推進
	2 女性の活躍推進	(1) 男女の均等な雇用機会と待遇の確保の促進 (2) 能力を発揮しやすい環境の整備
	3 健康や生きがいの推進	(1) 生涯にわたる健康管理
Ⅲ 安心安全な暮らしの実現	1 あらゆる暴力の根絶	(1) DV・児童虐待・人権侵害に関する相談体制の推進 (2) 暴力防止に関する情報提供、啓発、周知の推進
	2 困難を抱える人の安心な暮らし	(1) 貧困、高齢、障がい等により困難を抱える人への支援

第4章 施策の展開

基本目標Ⅰ 男女共同参画推進の環境づくり

1 男女共同参画の理解促進

現状と課題

個人の人権を尊重し、一人ひとりの個性や能力を発揮できる機会が求められている中で、固定的な性別役割分担意識は未だに根強いものがあります。町民意識調査によると、「男は仕事、女は家庭」の考え方（Q3）（※1）に、男女ともに6割以上の人が「同感しない」「あまり同感しない」と答えていますが、実際の役割分担では、家事の大半を女性が担っています。

その一方で、女性の回答では、「男は仕事、女は家庭」の考え方に「同感する」「ある程度同感する」と回答した人が2割と、前回の調査よりも1割減となり、多様な生き方への意識の変化が分かります。

男女共同参画を進めるための意識づくりは、これまでもさまざまな形で進められてきましたが、実際の男女格差を大きく動かすまでには至っていないのが現状です。町民意識調査において、男女の平等感や学校教育的場を除いては、男性が優位であると感じている人の割合が高く、依然として不平等感が残っています。

※1 「第4章施策の展開」の“Q”はアンケート（P.11～）の番号に対応しています。

施策の方向性

男女共同参画意識の醸成に向けて、男女共同参画社会についての知識の普及とその意義について理解を深めることが必要です。そのため、情報提供や啓発の機会を積極的に設け、男女共同参画の視点を広めます。

また、男女が社会のあらゆる分野に参画できる環境を整えるには、男性の家庭への参画も重要になってくることから、学習機会の提供の際は、男性も参加しやすいよう配慮します。

I-1-(1) 男女共同参画についての広報・啓発活動の推進

各種媒体を用いて男女共同参画に関する情報提供を行うとともに、各方面からの男女共同参画に関する制度や情報を収集し、提供していきます。

No.	具体的施策	施策内容	担当課
①	町広報媒体を活用した啓発	さまざまな媒体を活用し、年間を通じて男女共同参画や人権、雇用に関する事業やイベントにおいて情報提供や啓発活動を行います。計画をわかりやすく説明する概要版の作成・普及を進めます。	生涯学習課

②	男女共同参画に関する啓発活動	「男女共同参画週間」「人権週間」「男女雇用機会均等月間」など、多様な機会に啓発活動を行います。	生涯学習課
③	人権に関する啓発活動	「人権週間」に合わせた広報・普及活動を行います。	住民課
④	雇用に関する啓発活動	「男女雇用機会均等月間」や工業団地企業向けの研修会において、啓発活動を行います。	商工観光課
⑤	男女共同参画に関する情報収集・提供	国・県・各種団体等が主催する研修会への参加及び、情報収集、情報提供を行います。	生涯学習課

I-1-(2) 家庭生活における男女共同参画の推進

男女がともに家庭生活に携われるよう、講座や家庭教育学級を通じた啓発活動を推進します。

No.	具体的施策	施策内容	担当課
①	家庭教育学級の充実	家庭教育学級に男女共同参画関連の行事を取り入れ、更なる充実を図ります。 (こども園・保育園・小中学校が対象)	生涯学習課
②	男女共同参画に関する講座の開催	家庭生活の身近なものをテーマに講座を開催し、豊かな生活が送れるよう支援します。	生涯学習課
③	父親の家庭への参画促進	妊娠届出時に父親の役割等を示した「父子健康手帳」を配布し、男性への育児・家事への参加を促します。	子育て支援課

2 ワーク・ライフ・バランスの推進

現状と課題

男女とも、多様な生き方が選択できることを望む中で、家庭における役割分担の大半を女性が担っていることについては、男性の7割以上が「満足」「やや満足」としており、女性の約5割が「満足」「やや満足」と答えています。(Q5-2)

また、「家庭」「仕事」「ワーク・ライフ・バランス」の優先度を見ると(Q7)、男性は「仕事」を最優先としている割合が高いことから、男性中心型労働慣行を見直すとともに、男性も家事・育児・介護等へ参加するなど、男女がともに働き方や家庭生活での意識を変え、ワーク・ライフ・バランスを推進していくことが重要です。

育児・介護休業取得について(Q6)は、男女ともに「積極的に取得」「どちらかと

言えば取得したほうがよい」と答えた人が大多数を占めますが、実際には、育児休業では、女性の3割超（前回34.4%）、男性の1割超（前回3.9%）、の取得にとどまっています。介護休業では、男女ともにほぼ取得していない状況であり、原因としては、介護サービスの充実が関係していると考えられます。ワーク・ライフ・バランスの実現のためには、雇用管理に責任を負う事業主の意識や行動を啓発していくのはもちろんのこと、職場のリーダー層や個々の労働者に対しても、お互いの生活を尊重し合えるような職場環境づくりが必要です。

施策の方向性

男女が、それぞれの希望に応じて働くことができ、ワーク・ライフ・バランスの調和の取れた生活を実現するには、性差によって不当な扱いを受けることがなく、多様な生き方を選択できる環境づくりが重要です。夫婦が互いに働きながら安心して育児、介護ができるようなライフスタイルの見直しと、事業所を含めた育児・介護休業制度の普及・啓発活動、子育てや介護者への支援事業の充実を図ります。

I-2-(1) 子育て支援対策の推進

出産・育児に取り組む保護者に向けた情報提供や相談体制、親子同士のふれあいの場を整えるとともに、家庭の状況に応じて利用できる制度を周知し、子育て世代を支援します。

No.	具体的施策	施策内容	担当課
①	乳幼児・妊産婦支援	・こども医療費助成 ・妊産婦医療費助成	子育て支援課
②	育児休業制度の普及・促進	町民に対し妊娠届時にリーフレットを配布して周知を図ります。	子育て支援課
③	学童保育の充実	保護者が就労等により放課後の保育が難しい小学生を対象に、適切な遊び及び生活の場を確保し、健全な育成を図ります。	子育て支援課
④	一時・延長保育の充実	一時保育（祖母井保育園、みずはし保育園）や延長保育（全保育施設）を実施しています。	子育て支援課
⑤	子育て支援センター、子育てひろばの事業の充実	利用者のニーズにあった講座等を開催し、親子で楽しめる場を提供します。	子育て支援課

⑥	子育て相談体制の充実	こども家庭センターで子育てに関する相談、助言、関係機関との連絡調整を行います。	子育て支援課
⑦	町職員の育児休業制度の促進	対象者への制度周知、男性職員の育児休業取得の推進、休暇が取得しやすい環境づくりを図ります。	総務課
⑧	事業者の意識向上	経営者や管理職の子育てに関する意識向上のため様々な広報媒体や研修会等により啓発を行います。	商工観光課

I-2-(2) 介護支援対策の推進

介護が必要な人が住み慣れた地域で暮らし続けられるよう、介護サービスの提供と制度の周知に努めるとともに、介護を行う家族への支援を行います。

No.	具体的施策	施策内容	担当課
①	介護保険制度の周知	介護が必要になったときに安心してサービス利用につながるよう、介護保険制度を周知します。	健康福祉課
②	介護相談体制の充実	介護が必要になったときに必要なサービスが受けられるよう、関係機関との連絡調整を行います。	健康福祉課
③	介護予防サービスの充実	・元気アップ教室 ・認知症サポーター養成講座 ・介護予防講座	健康福祉課
④	家族介護支援事業の充実	・家族介護の相談 ・紙おむつ購入費助成 ・在宅ねたきり老人認知症老人介護手当 ・介護カフェ	健康福祉課

I-2-(3) 家庭と仕事・地域活動との両立しやすい環境づくり

仕事と生活の調和を目指し、各ライフイベントに対応可能な働き方への取組みを推進します。

No.	具体的施策	施策内容	担当課
①	町職員のワーク・ライフ・バランス推奨	・毎週水曜日をノー残業デーに設定しています。 ・部分休業等の取得促進を促します。	総務課

②	役場各課のワーク・ライフ・バランス推奨	終業時刻になったら、帰宅を促す声かけや家庭事情による休暇の積極的な取得を促します。	全課共通
③	ワーク・ライフ・バランスへの理解促進	労働者の意欲増進や業務効率化につながるよう身近な事例を用いた普及活動を行います。	生涯学習課
④	仕事と家庭の両立の困難さの理解	家事・子育て・介護などを普段経験しない層へ疑似体験できる機会を提供します。	生涯学習課

3 教育・学習の充実

現状と課題

男女平等感の意識調査（Q2）では、学校教育における平等感は他の項目より高い傾向にあります。ジェンダー（社会的・文化的に形成された性別）意識は家庭や学校等の中で幼少期から知らず知らずに身につけてしまうものであるため、ジェンダーにとらわれない男女平等意識を形成していくには、幼少期からの家庭や学校等での教育が重要となってきます。

文部科学省では、平成 27 年に「性同一性障害にかかる児童生徒に対するきめ細かな対応の実施等について」を通知し、学校生活を送る上で配慮が必要な児童生徒への対応を求めました。今では、11 人に 1 人が性的少数者であると言われていることから、特別なこととして捉えるのではなく周囲の人々を思いやる心を育む教育の一環として、教育現場でも理解を深めることが必要です。

また、思春期には男女がお互いの身体的性差を十分理解し合い、望まない妊娠・中絶を防止するため、性に関する教育を実施していきます。

施策の方向性

人は、出自、性別、年齢、身体的・精神的状況、宗教・文化的背景、社会的地位、経済的状況等の違いにかかわらず、かけがえのない存在として尊重されなければならないものですが、現実には様々な差別が存在しています。

多様な生き方を認める人権の尊重の意識づくりを推進するために、子ども、保護者、地域住民等すべての人へ、あらゆる場において人権教育を推進します。

I-3-(1) 学校における男女平等教育の推進

小中学校では、男女が互いに人権や個性を大切にする意識づくりの教育に取り組めます。また、保護者や教育関係者の男女平等に関する意識の高揚を図るため、啓発

活動や研修を充実させます。

No.	具体的施策	施策内容	担当課
①	教科を通しての男女平等教育の推進	社会科、特別活動、総合的な学習、道徳等において、男女平等の意義や必要性を理解する学習を充実させます。	学校教育課
②	教育関係者の意識の向上	教育に携わる職員が、男女共同参画の理念を理解し、意識を高め、教育に反映できるような研修を実施します。	学校教育課
③	保育関係者の意識の向上	保育に携わる職員が、男女共同参画の理念を理解し、意識を高め、保育に反映できるような研修を実施します。	子育て支援課
④	体験学習の充実	授業の一環とした職場体験や福祉活動などで、男女平等の意義や必要性を理解する学習を充実させます。	学校教育課
⑤	教育の場における性に関する配慮	性的少数者に配慮した学校環境の改善を図ります。	学校教育課
⑥	キャリア教育、進路指導	生徒の発達段階に応じた組織的・系統的なキャリア教育・進路指導を実践します。	学校教育課

I-3-(2) 男女の人権尊重の意識の向上

すべての人々の人権が尊重されるような社会を実現するため、あらゆる機会をとおして積極的な啓発活動を実施します。

No.	具体的施策	施策内容	担当課
①	人権擁護の取組み	人権擁護委員を通じた人権相談や人権啓発活動を行います。	住民課
②	人権意識の啓発	人権意識を高めるための啓発活動やイベントを行います。	生涯学習課
③	多様な学習機会の提供	家庭教育や人権教育に関する講座や研修会を開催します。	生涯学習課
④	学校での人権教育の推進	児童、生徒の発達段階に即しながら、教育活動全体を通じて、人権尊重の理念について理解を促し、いじめや差別等の防止に努めます。	学校教育課

⑤	学校での人権擁護の推進	人権擁護委員による「人権の花運動」を開催。小学生向けの人権尊重の考え方について学習する機会を設け、いじめや差別等の防止に努めます。	住民課
---	-------------	---	-----

I-3-(3)性の尊重についての意識啓発

生命の大切さを理解し、互いの性を尊重する教育等を行います。

No.	具体的施策	施策内容	担当課
①	性や生命について理解する教育の推進	保健学習を中心に、養護教諭等の助言により、思春期児童生徒を対象とした性教育の充実を進めます。	学校教育課
②	性や生命について理解する教育の推進	赤ちゃんとの触れ合い体験や妊婦疑似体験により、生命の尊さについて理解を深めます。	子育て支援課
③	思春期についての保健指導・相談の実施	保健学習を中心に、発達段階に応じた指導するとともに、保護者および児童生徒に対するきめ細かな相談体制を確立します。	子育て支援課
④	性的少数派に関する理解促進、啓発の実施	ホームページや広報誌等を通して啓発活動を行います。	生涯学習課
⑤	教職員向け性的少数派に関する理解促進、啓発の実施	性的少数者への適切な配慮ができるよう教職員等向けの研修等による理解促進を行います。	学校教育課

基本目標Ⅱ あらゆる分野における男女共同参画の促進

1 地域・社会における男女共同参画の推進

現状と課題

地域や社会貢献に関わる活動への参加（Q8-1, 2）では、男女ともに「地域活動」に参加している割合が高く、次点で女性が「PTAや子ども会役員」、男性が「スポーツ・レクレーション活動」となっています。しかし、女性が「地域活動」に関わっている割合は 52.5%、男性は 76.9%と男性の方が大きく、「地域活動」を男性が担っている割合が大きいところは変わっていません。

また、女性が今後参加したい活動の割合が最も高かったのは「ボランティア活動」で、34.1%です。すでに参加している女性の割合が 16.8%であることに対して、倍以上の希望者がいることが分かりました。男性は反対に「ボランティア活動」に参加したいが、16.7%、すでに参加しているは、26.9%でした。男女の差が出る理由として、女性は男性よりも家事や仕事による時間的な制約が生じているある事などが考えられます。

政策決定の場への女性参画（Q9）では、今より増えた方がよいと男女ともに感じている人の割合が高いものの、実際は、町審議会等への女性委員の割合では 27.1%（3期目標 38%）にとどまっています。また、「PTAや子ども会の役員」「地域活動」においても、参加する女性が増えてはいるものの、主要な役員や代表者は依然として男性であることが多い状況です。

施策の方向性

様々な意思決定の過程において、男女が対等な立場で参画していくことが、男女の意見を反映した社会の実現につながることから、女性の割合の少ない審議会等の委員や町職員の管理職等において、女性の登用を促し、政策・方針決定の過程において、性別による偏りが少ない環境の実現を目指します。

Ⅱ-1-(1) 町政策、方針の決定過程への女性参画の推進

女性の意見や視点を反映させるため、町の審議会等や町職員の管理職等に女性の割合を高めるよう積極的な働きかけをします。

No.	具体的施策	施策内容	担当課
①	町各種審議会等への女性の登用	町の審議会等への女性の登用を積極的に推進するため、全庁挙げて取組みます。	全課共通

②	町職員管理職への女性の登用	町女性職員の管理職地位への登用を進めます。	総務課
③	女性リーダーの育成	女性向けリーダー養成研修等への参加を支援し、政策・方針決定の場に参画できる知識と実践力を持った人材を育成します。	生涯学習課

Ⅱ-1-(2) 地域活動における男女共同参画の推進

地域において、各団体等の役員として女性の登用が促進されるよう啓発と情報提供を行います。

No.	具体的施策	施策内容	担当課
①	自治会等への女性参画を促進	自治会等の住民組織において男女のバランスや女性の意見を活かせるように意識啓発を行います。	企画課
②	商工会等への女性参画を促進	商工会等において男性優位の組織運営を見直すための意識啓発を行います。	商工観光課
③	消防・防災活動における女性参画を促進	消防団、自主防災組織等の活動において女性の視点を活かせるよう意識啓発を行います。	総務課
④	地域活動における女性参画を促進	地域活動やボランティア活動において女性の視点を活かせるように意識啓発・指導を行います。	生涯学習課
⑤	活動団体の支援	男女共同参画に取り組む団体への支援体制を充実させます。	生涯学習課
⑥	男女共同参画の視点による防災対策	女性、子ども、高齢者、障がい者等の多様な主体の意見を踏まえた避難所運営を行うため、管理責任者や自治防災組織の役員に男女両方が参画するよう促します。	総務課
⑦	農業分野における女性参画を促進	農業士への女性登用や農作物のブランド化等への支援を進めます。	農政課

2 女性の活躍推進

現状と課題

女性の年代別労働力率は、20歳代でピークがあり、出産・育児期に低下し、40歳代で再び上昇することで描かれるM字カーブは緩和されてきています。これは子どもが生まれてもずっと働きたいと考えている人が増えたことによるものです。

仕事と家庭が両立できるために必要なもの（Q27）では、柔軟な働き方や周囲の理解と協力、育児・介護休業制度の普及が望まれており、職場への就労環境改善への取組みへの理解をより一層進めていく必要があります。

2024 年 12 月に世界経済フォーラムが発表した、各国の男女格差を示す「ジェンダー・ギャップ指数」は、日本が 146 カ国中 118 位と、G7 の中でも最下位で、特に、政治・経済分野での女性の参画率が低いことが指摘されています。

施策の方向性

働く場面において女性の力が十分に発揮できているとはいえない状況を踏まえて、働くことを希望する女性はその希望に応じた働き方を実現できるよう町全体で取り組んでいきます。

Ⅱ-2-(1) 男女の均等な雇用機会と待遇の確保の促進

事業主や経営者及び労働者に男女雇用機会均等法の趣旨や男女の均等な待遇確保等について一層の理解を深めます。

No.	具体的施策	施策内容	担当課
①	特定事業主行動計画の策定	職員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしない職員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むための計画を策定し、推進します。	総務課
②	一般事業主行動計画の策定支援	事業者への制度の周知と策定支援のための情報提供を行います。	商工観光課
③	農業経営等の支援	就労環境の改善を図るため、家族経営協定締結の促進や、小事業所における女性の待遇改善を図ります。	農政課
④	雇用環境改善に向けた啓発	雇用機会均等法やパートタイム労働法に基づく働く環境条件を周知し、よりよい職場環境の形成づくりを支援します。	商工観光課

Ⅱ-2-(2) 能力を発揮しやすい環境の整備

女性が能力を発揮するための職場環境づくりに努めます。

No.	具体的施策	施策内容	担当課
①	事業者向けハラスメントへの理解促進	事業者に対するセクシュアルハラスメントやマタニティハラスメントの防止など、男女ともに働きやすい環境づくりに向け、様々な広報媒体や研修会等により啓発を行います。	商工観光課
②	ハラスメントへの理解促進	国・県と連携しながら各種ハラスメントの防止など、男女ともに働きやすい環境づくりに向けた啓発活動を行います。	生涯学習課
③	町職員のハラスメント相談体制の整備	町職員のハラスメントの相談体制を整備します。	総務課
④	事業者向け男性中心型労働慣行の解消	職場における固定的な性別役割分担意識に基づく男性中心型労働慣行の解消に向け、広報媒体や研修会等を行います。	商工観光課
⑤	生涯学習を通じた啓発活動	講座やセミナーの開催等を通じて、固定的な性別役割分担意識や男性中心型労働慣行の解消に関する啓発などを行います。	生涯学習課
⑥	女性チャレンジの推進	女性のチャレンジへの支援を行います。再就職や起業を支援するための情報提供を行います。	生涯学習課
⑦	事業者向け女性チャレンジへの支援	郡内事業所の合同面接会を実施し、就労の機会の提供を行います。女性・高齢者向けの就労支援講座、セミナーを実施します。	商工観光課

3 健康や生きがいづくりの推進

現状と課題

生涯にわたる健康づくりを進めるには、性差や年齢差に留意することが重要です。特に女性は、妊娠、出産、女性特有の疾患等、生涯を通じて健康上の問題に直面することがあり、生涯にわたり健康な生活を営むことができるよう、ライフステージの変化に伴う健康支援が必要です。

芳賀町の特定健診受診率は、55.0%（R4 年度）となっており、県内では高い値となっています。

女性特有のがんについては、がんの罹患率が高い上位 5 つの中で、1 位の乳がんや 5 位の子宮がんは年齢が上がるほど罹患率が上がる他のがんと異なり、20 代後半から 50 代前半に多くみられますが、5 年相対生存率もほかのがんより高いことか

ら、早期発見が重要です。

施策の方向性

男女がお互いの身体の特徴を理解し、生涯にわたって健康であり続けることが大切です。特に、女性は妊娠や出産の可能性があります、生涯を通じて男性と異なる健康上の不安に直面することがあります。

女性特有の病気や性に関する正しい知識を身に付け、健康が維持できるよう健康支援策の充実を図ります。

Ⅱ-3-(1)生涯にわたる健康管理

ライフステージに応じた健康支援を行います。

No.	具体的施策	施策内容	担当課
①	生涯にわたる健康増進対策の充実	・女性特有のがん対策・検診の充実 ・健康診査の充実 ・自殺予防対策	健康福祉課
②	健康づくり	・訪問指導 ・健康教室 ・健康相談 ・栄養相談	健康福祉課
③	生きがいづくり	・生きがいサロンの実施 ・温泉割引証の交付 ・栃木県シルバー大学校 ・敬老祭招待事業 ・敬老祝金	健康福祉課
④	生きがいづくり	シニアクラブ活動の推進	町シニアクラブ連合会（社会福祉協議会内）
⑤	生きがいづくり	生涯を通じた健康管理、生きがいづくりの講座を開催します。	生涯学習課
⑥	高齢者の就労支援	（シルバー人材センターによる）長年身につけてきた知識や技能を活かして、地域の役に立ちたい、仕事をしたい人に、就労の機会を提供します。	健康福祉課

基本目標Ⅲ 安心安全な暮らしの実現

1 あらゆる暴力の根絶

現状と課題

内閣府の男女共同参画社会に関する世論調査結果では、女性に対する暴力の根絶を図るために対策が必要なものとして、「配偶者などからの暴力、いわゆるDV」、「強姦性交等や強制わいせつ、痴漢、盗撮などの、性犯罪や性暴力」「児童買春や性的虐待、児童ポルノなど、子どもに対する性犯罪や性暴力」、「つきまといや待ち伏せなどのストーカー行為」などがあがっています。女性に対する暴力に限らず、あらゆる暴力は、重大な人権侵害であり、男女が対等な構成員として社会に参画できる男女共同参画社会の実現を阻むものです。

世論調査で対策が必要なもので最も多かったDVは、家庭内の親密な男女間など、近い関係で起こることが多いことから潜在化しやすいという特徴があります。また、児童が同居する家庭内におけるDVは、子どもの心理的虐待にもつながることから、根絶が求められます。近年ではデートDVやストーカー行為など、暴力の多様化、複雑化が進んでいることに加え、スマートフォンなどの電子機器の普及により、インターネットやSNSでのやり取りを通じた心理的な暴力行為や、それが発展した身体的な暴力行為などが発生しています。

施策の方向性

DVを含めた人権侵害をなくすためには、広く町民に暴力防止の啓発を進めることが必要です。人権を尊重する意識や男女平等意識の形成には、幼少期からの環境や教育による影響が大きいことから、若年層への暴力に関する予防教育を行うなど、DV当事者にならないよう、暴力を許さない社会づくりに向けた意識啓発や教育を行います。

また、DV被害者が迷わず相談できるよう、相談窓口の周知を図るとともに、緊急性のある相談については、警察や県東健康福祉センター等関係機関と連携を図り速やかな被害者の安全確保に努めます。さらに、地域で安心して生活できるよう自立に向けた支援を行います。

Ⅲ-1-(1) DV・児童虐待・人権侵害に関する相談体制の推進

相談者が安全に安心して相談できるよう、相談体制の整備及び機能強化を図ります。

No.	具体的施策	施策内容	担当課
①	DV相談窓口設置	県相談支援センターや警察と連携し、DV被害者からの相談・連絡を適確に把握し相談機関の紹介などの行政手続きを迅速に行い、解決に向けた対応を行います。	健康福祉課
②	児童虐待に関する相談体制の充実	地域と学校、認定こども園、保育園と連携し、虐待の早期発見・防止に努めます。	子育て支援課
③	学校における相談体制の充実	学校と教育委員会、子育て関係部署が連携をし、専門職員の設置、虐待の早期発見・防止に努めます。	学校教育課 子育て支援課
④	人権侵害等に関する相談窓口設置	人権擁護委員による定期的な相談会を開催し、事件の未然防止と早期解決に努めます。	住民課

Ⅲ-1-(2) 暴力防止に関する情報提供、啓発、周知の推進

虐待、DV、いじめ等の暴力を根絶するため、啓発活動を実施します。

No.	具体的施策	施策内容	担当課
①	暴力根絶への啓発	生活における虐待、DV等をなくす社会づくりのための啓発を行います。	健康福祉課
②	暴力根絶への啓発	子育て世帯の虐待、DV等をなくす社会づくりのための啓発を行います。	子育て支援課
③	暴力根絶への啓発	人権擁護委員による小中学校での人権教育を開催します。	住民課
④	予防教育の推進	いじめ、DV、ハラスメント、ストーカー行為など各分野を通じた予防教育を推進します。	生涯学習課
⑤	学校における予防教育の充実	学校での人権教育を中心に、発達段階に応じて、いじめ、DV、ハラスメント、ストーカー行為等の予防教育を実施します。	学校教育課

⑥	学校における携帯電話の安全利用に関する講座の開催	スマートフォン等の普及により発生するトラブルに巻き込まれないよう、小中学生や保護者に安全な利用について周知します。	学校教育課
---	--------------------------	---	-------

2 困難を抱える人の安心な暮らし

現状と課題

社会情勢の変化、価値観の多様化などに伴い、単身世帯、ひとり親世帯、高齢者世帯が増加傾向にあり、貧困などの経済上の困難を抱え生活している人が増えてきています。

特に、ひとり親世帯は、母親や父親がひとりで「生活の維持」「仕事と家事・育児の両立」などの多くの負担を抱えることとなり、とりわけ母子家庭では、非正規雇用の割合も高く、生活上の困難に陥りやすいことから、経済格差や子どもの教育格差につながり、貧困の連鎖を招く恐れがあります。

また、高齢者、障がい者、性的少数者等であることで生きづらさを感じる状況が多々あることが指摘されています。

施策の方向性

貧困、高齢、障がい、性的少数者であること等により、生きづらさを感じている人たちが、安心して住み続けることができる町づくりを推進していきます。

Ⅲ-2-(1) 貧困、高齢、障がい等により困難を抱える人への支援

支援を必要とする人へ制度等の情報を提供するとともに、相談内容に応じて、必要な支援につなげます。

No.	具体的施策	施策内容	担当課
①	児童・ひとり親家庭への支援	・児童手当 ・遺児手当 ・児童扶養手当 ・ひとり親家庭医療費助成	子育て支援課
②	児童・ひとり親家庭への支援	・特別児童扶養手当	健康福祉課
③	貸付金制度	・生活福祉資金（県社会福祉協議会） ・母子・寡婦福祉資金貸付（県東健康福祉センター）	子育て支援課
④	生活保護制度	（県東健康福祉センターによる） 病気・失業・高齢などで働くことができず、資産もなく親戚等の援助も期待できないようなとき、必要最低限度の生活の援助をします。	健康福祉課

⑤	高齢者が安心して暮らせる環境の整備	・生活支援型ホームヘルプ事業 ・手押し車購入費助成事業 ・高齢者福祉タクシー助成事業 ・緊急通報システムの貸与 ・高齢者の権利擁護 ・高齢者通院時タクシー助成事業	健康福祉課
⑥	高齢者が安心して暮らせる環境の整備	(社会福祉協議会による) ・配食サービス ・福祉用具の貸与 ・福祉有償運送サービス ・生活福祉資金 ・福祉金庫	健康福祉課
⑦	体の不自由な方が安心して暮らせる環境の整備	・障害福祉サービス ・重度心身障害者医療費助成 ・特別障害者手当 ・特定疾患福祉手当 ・福祉タクシー ・その他、芳賀郡障害者相談支援センターや福祉事業所と連携した支援	健康福祉課
⑧	福祉施設に関する相談	(郡障害児者相談支援センターによる) ・母子生活支援施設の支援 ・身体障害者(児)福祉施設の支援 ・知的障害者(児)福祉施設の支援 ・精神障害者(児)福祉施設の支援	健康福祉課
⑨	生活困窮者自立相談	生活保護を受けていない人で、経済的に困っていて、最低限度の生活を維持することができなくなるおそれのある人のために、相談員と一緒に考え、解決へのお手伝いをします。	健康福祉課
⑩	就労支援	(シルバー人材センター、障害児者相談支援センター、ハローワークによる) 就労を希望する高齢者や障がい者、生活困窮者の就労を支援します。	健康福祉課
⑪	公営住宅の入居に関する支援	性的マイノリティへの支援として、とちぎパートナーシップ宣誓制度に基づき、宣誓をした方に対し公営住宅の入居について支援を行います。	都市計画課
⑫	こどもの居場所づくり	こどもの心身の安全が確保された場所の運営を地域で取組めるよう、各機関と連携し、地域の協力を得て、家庭的な食事や温かな団らんを提供することで、親子の孤立感軽減や休息の場を提供します。	子育て支援課
⑬	スマートフォンの使い方支援	スマートフォン等の普及により発生するトラブルに巻き込まれないよう、初心者や高齢者向けに安全な利用について周知します。	生涯学習課

第5章 目標設定指標一覧

基本施策	No.	指標項目	3期計画 開始時 R元年度	3期計画 終了時 R6年度	4期計画 目標値
基本目標Ⅰ 男女共同参画推進の環境づくり	1	男女平等と感じる人の割合 (1) 社会 (2) 職場 (3) 家庭 (町男女共同参画アンケート調査)	14.4% 32.2% 31.6%	8.9% 29.8% 28.6%	20% 40% 40%
	2	言葉の認知度 (1) ワーク・ライフ・バランス (2) LGBTQ (3) 女性活躍推進法 (町男女共同参画アンケート調査)	7.7% 10.3% 3.9%	6.1% 9.3% 3.5%	20% 30% 20%
	3	子育てしやすい環境が整っている。 (町民満足度調査 NSI 値)	61.4%	61.6%	65%
	4	町男性職員の育児休業の取得率 (町総務課調査)	11.8%	57.1%	25%
	5	人権擁護委員による活動や情報メディアによる人権啓発など、人権啓発活動が拡充している (町民満足度調査 NSI 値)	57.8%	50.8%	60%
基本目標Ⅱ あらゆる分野における男女共同参画の推進	6	社会のあらゆる分野において、性別にかかわらず意欲に応じて活躍できる社会になっていると思う割合 (町民満足度調査)	18%	13.6%	25%
	7	町審議会等への女性委員の割合 (町生涯学習課調査)	32.2%	27.1%	35%
	8	町職員の女性管理職比率 (町総務課調査)	31.3%	25.0%	35%
	9	健康づくりに取り組みやすい環境が整っている (町民満足度調査 NSI 値)	59.8%	53.5%	60%
基本目標Ⅲ 安心安全なくらしの実現	10	高齢者の福祉サービスが整っている (町民満足度調査 NSI 値)	56.6%	55.2%	57%
	11	障がい者のための福祉サービスが整っている (町民満足度調査 NSI 値)	50.7%	51.6%	60%
	12	配偶者からの暴力相談窓口を知っている町民の割合 (町民満足度調査)	10.0%	23.6%	40%
	13	地域の居場所づくりや相談体制の充実、ボランティア育成支援などにより、住み慣れた地域で自分らしく暮らしていける環境がある (町民満足度調査 NSI 値)	55.9%	52.8%	60%

第 6 章 推進体制

1 芳賀町男女共同参画推進委員会

学識経験者や関係機関、公募の町民などで構成する組織として、男女共同参画計画の策定及び推進に関する事項に対して意見を聴取します。

<委員名簿>

任期：R6 年度～R7 年度（敬称略）

No.	役 職	氏 名	備 考
1	委員長	小山 佳子	栃木県男女共同参画地域推進員
2	委員	廣木 初江	芳賀町ひばりの会代表
3	委員	関本 恵美子	芳賀南小学校長
4	委員	井本 正司	芳賀町民生・児童委員協議会副会長
5	委員	小林 しげ子	芳賀町社会福祉協議会事務局長
6	委員	岡田 由美子	一般（農業経営）
7	委員	樋田 慎也	一般（会社員）
8	委員	高橋 隆伸	一般（農業経営）
9	委員	岩村 智織	一般（陶芸家）

2 芳賀町男女共同参画推進庁内連絡会議

町内関係部署で構成する連絡会議として、男女共同参画計画の策定及び推進、施策等について検討します。

役職名	職 名
委員長	副町長
副委員長	教育長
委 員 （幹事会構 成員）	総務課長、企画課長、住民課長、健康福祉課長、子育て支援課長、環境課長、農政課長、商工観光課長、都市計画課長、学校教育課長、生涯学習課長

<資料編>

2 男女共同参画に関する年表

国際婦人年以降の男女共同参画推進に関する国内外の動き

年	国連等	日本	栃木県
1975 昭和 50	・国際婦人年 ・国際婦人年世界会議(メキシコシティ) ・世界行動計画、メキシコ宣言採択	・「国際婦人年にあたり、婦人の社会的地位向上を図る決議」採択 ・総理府に婦人問題企画推進本部設置、総理府婦人問題担当室業務開始	
1976 昭和 51	・国連婦人の十年(～85 年)	・民法改正(離婚復氏制度)	
1977 昭和 52		・国内行動計画策定(S52～61) ・国立婦人教育会館開館	
1979 昭和 54	・女子差別撤廃条約採択		・企画部婦人青少年課設置 ・婦人行政連絡会議設置 ・栃木県婦人問題懇話会設置
1980 昭和 55	・国連婦人の十年中間年世界会議(コペンハーゲン)	・民法・家事審判法の改正(配偶者の相続分改正)(81 年施行) ・国連婦人の十年中間年全国会議	
1981 昭和 56	・ILO第 156 号条約(家族的責任条約)採択	・国内行動計画後期重点目標を決定	・「婦人のための栃木県計画」策定(S56～60) ・上記計画に婦人総合センター(仮称)整備が記載
1984 昭和 59		・国籍法、戸籍法改正(父母両系平等主義の採用)(85 年施行) ・パートタイム労働対策要綱制定	
1985 昭和 60	・国連婦人の十年の成果を検討し、評価するための世界会議(ナイロビ)婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略採択	・国民年金法改正(女性の年金権の確立)(86 年施行) ・男女雇用機会均等法公布(86 年施行) ・女子差別撤廃条約の批准(86 年発効) ・労働基準法改正(女子保護規定の一部廃止、母子保護規定の拡充)	
1986 昭和 61			・「とちぎ新時代女性プラン」策定(S61～H2) ・上記プランに婦人総合センター(仮称)整備が記載
1987 昭和 62		・西暦 2000 年に向けての新しい国内行動計画策定 ・労働基準法改正(週 40 時間制) ・所得税法改正(配偶者特別控除制度新設)、施行	・第1回婦人のつどい開催
1988 昭和 63			・栃木県婦人団体連絡協議会発足
1989 平成元	・児童の権利に関する条約採択	・新学習指導要領告示(高校家庭科男女必修) ・パートタイム労働指針告示	

年	国連等	日本	栃木県
1990 平成 2	・ナイロビ将来戦略に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論採択		
1991 平成 3		・育児休業法公布(92 年施行) ・西暦 2000 年に向けての新国内行動計画(第一次改定)	・「とちぎ新時代女性プラン(二期計画)」策定(H3～7) ・「婦人総合センター(仮称)基本構想」策定
1992 平成 4	・環境と開発に関する国際会議(リオデジャネイロ)	・介護休業制度等に関するガイドラインの策定 ・初の婦人問題担当大臣誕生	・「婦人総合センター(仮称)基本計画」策定
1993 平成 5	・国連世界人権会議(ウィーン) ・ウィーン宣言及び行動計画採択 ・国連女性に対する暴力の撤廃に関する宣言採択	・中学校での家庭科の男女必修完全実施 ・パートタイム労働法公布・施行	
1994 平成 6	・ILO 第 175 号条約(パートタイム労働に関する条約)採択 ・アジア・太平洋における女性の地位向上のためのジャカルタ宣言採択 ・国際人口・開発会議(カイロ)	・高等学校での家庭科の男女必修実施 ・内閣に男女共同参画推進本部設置 ・総理府に男女共同参画室、男女共同参画審議会設置 ・児童の権利に関する条約批准	
1995 平成 7	・第4回世界女性会議(北京)北京宣言及び行動綱領採択	・育児・介護休業法成立(介護休業制度を法制化しH11年度から実施) ・ILO 第 156 号(家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する)条約批准	・財団法人とちぎ女性センター設立
1996 平成 8		・優生保護法を改正、母体保護法として公布・施行 ・男女共同参画 2000 年プラン策定	・「とちぎ新時代女性プラン(三期計画)」策定(H8～12) ・パルティとちぎ女性センター開館 ・女性青少年課に名称変更 ・栃木県男女共同参画推進本部設置
1997 平成 9		・労働基準法改定(女子保護規定撤廃) ・男女雇用機会均等法改正(女子差別禁止、セクハラ防止義務)(99 年施行) ・介護保険法公布(00 年施行) ・育児・介護休業法改正(深夜業制限)	
1999 平成 11		・男女共同参画社会基本法公布・施行 ・食料・農業・農村基本法の公布・施行(女性の参画の促進)	・栃木県男女共同参画懇話会設置

年	国連等	日本	栃木県
2000 平成 12	・国連特別総会「女性 2000 年会議」開催(ニューヨーク) ・「政治宣言及び成果文書」採択	・ストーカー行為等の規制等に関する法律(ストーカー規制法)公布・施行 ・男女共同参画基本計画策定	・女性青少年課女性係を男女共同参画担当に改組
2001 平成 13		・内閣府に男女共同参画局設置 ・男女共同参画会議設置 ・配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律(配偶者暴力防止法)公布・施行 ・第1回男女共同参画週間	・「とちぎ男女共同参画プラン」策定(H13～17) ・とちぎ女性政策塾開始 ・「とちぎの農業・農村男女共同参画ビジョン」策定(H13～17)
2002 平成 14			・「栃木県男女共同参画推進条例」制定
2003 平成 15	・女性差別撤廃委員会において、日本に対する審査が行われた	・次世代育成支援対策推進法公布・施行	・「栃木県男女共同参画推進条例」施行 ・栃木県男女共同参画審議会設置
2004 平成 16		・配偶者暴力防止法改正(DVの定義の拡大) ・育児・介護休業法改正(育児・介護休業取得の期間雇用者への拡大、育児休業期間の延長、子の看護休暇の創設)(05 年施行)	・パルティとちぎ女性センターをパルティとちぎ男女共同参画センターに名称変更
2005 平成 17	・第 49 回国連婦人の地位委員会(国連「北京+10」世界閣僚級会合)(ニューヨーク)	・男女共同参画基本計画(第2次)策定	・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画」策定(H17～20)
2006 平成 18		・男女雇用機会均等法改正(間接差別禁止、男性へのセクハラ禁止)(07 年施行)	・「とちぎ男女共同参画プラン(二期計画)」策定(H18～22) ・「第二期とちぎの農業・農村男女共同参画ビジョン」策定(H18～22)
2007 平成 19		・パートタイム労働法の改正(均衡のとれた処遇の確保の促進)(08 年施行) ・配偶者暴力防止法改正(保護命令の拡充、市町村についての規定の強化)(08 年施行) ・仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス) 憲章、仕事と生活の調和推進のための行動指針策定	・青少年男女共同参画課に名称変更
2008 平成 20		・女性の参画加速プログラム策定 ・女子差別撤廃条約実施状況第6回報告提出	
2009 平成 21	・国連女子差別撤廃委員会(日本の女子差別撤廃条約実施状況第6回報告の審議・勧告)	・男女共同参画シンボルマーク決定 ・育児・介護休業法改正(子育て中の短時間勤務制度等の義務化、子の看護休暇制度の拡充、父親の育児休業の取得促進、介護休暇の新設)(10 年施行)	・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画」の改定(H21～23)

年	国連等	日本	栃木県
2010 平成 22	・第 54 回国連婦人の地位委員会(国連「北京+15」世界閣僚会合)(ニューヨーク)	・男女共同参画基本計画(第3次)策定	
2011 平成 23	・ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関(UN Women)発足		・「とちぎ男女共同参画プラン(三期計画)」策定(H23～27) ・「第三期とちぎの農業・農村男女共同参画ビジョン」策定(H23～27) ・組織改編により「栃木県とちぎ男女共同参画センター」設置
2012 平成 24	・第 56 回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案採択		・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画」第2次改定(H24～28)
2013 平成 25		・男女共同参画の支援からの防災・復興の取組指針策定 ・日本再興戦略策定(「女性の活躍推進」を成長戦略の中核と位置づけ) ・配偶者暴力防止法改正(生活の本拠を共にする交際相手からの暴力及びその被害者についても、法の適用対象)(14 年施行) ・ストーカー規制法改正(電子メールを送信する行為の規制、禁止命令等を行うことができる公安委員会等の拡大、被害者の関与の強化)	
2014 平成 26	・第 58 回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案採択		・人権・青少年男女参画課に改編 ・「TOCHIGI で輝く☆『働くウーマン』プロジェクト」実施 ・栃木県女性活躍推進会議から「栃木県の女性活躍のための提言書」
2015 平成 27	・第 59 回国連婦人の地位委員会(国連「北京+20」世界閣僚会合)(ニューヨーク) ・国連総会「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ(SDGs)」採択	・子ども・子育て支援法施行 ・女性活躍加速のための重点方針 2015 策定(以後、2020 年まで毎年決定) ・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)公布(16 年4 月全面施行) ・男女共同参画基本計画(第4次)策定	・庁内に部局横断的な「女性活躍推進プロジェクトチーム」の設置
2016 平成 28	・G7 伊勢志摩サミット「女性の能力開花のための G7 行動指針」及び「女性の理系キャリア促進のためのイニシアティブ(WINDS)」に合意	・育児・介護休業法及び男女雇用機会均等法等改正(仕事と育児・介護の両立支援制度の見直し)(29 年施行) ・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)全面施行	・「とちぎ男女共同参画プラン(四期計画)」策定(H28～R2) ・「第四期とちぎの農業・農村男女共同参画ビジョン」策定(H28～R2) ・「栃木県女性の職業生活における活躍の推進に関する計画」策定(H28 ～ R2) ・「とちぎ女性活躍応援団」設立

年	国連等	日本	栃木県
2017 平成 29		・「いわゆるアダルトビデオ出演強要問題・『JK ビジネス』問題等に関する関係府省対策会議」設置 ・男女雇用機会均等法の改正「働き方改革実行計画」の決定 ・ストーカー行為等の規制等に関する法律の改正	・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する基本計画」第 3 次改定 (H29 ～ R3) ・「男女生き生き企業」認定・表彰制度開始
2018 平成 30		・政治分野における男女共同参画の推進に関する法律成立、施行 ・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公布、施行 ・「SDGsアクションプラン2018の決定」(以降毎年決定)	・DV 被害者等地域支援サポーター制度の創設
2019 令和元		・女性活躍推進法改正、施行(一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大、ハラスメント防止強化等) ・配偶者暴力防止法改正(連携機関の明確化等)2020 年施行	
2020 令和 2		・「男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン」の策定 ・性犯罪・性暴力対策の強化の方針の決定(期間:令和 2 年から令和 4 年まで) ・「男女共同参画基本計画(第 5 次)」策定	
2021 令和 3		・女性活躍・男女共同参画の重点方針の決定(以後毎年決定)	・「とちぎ男女共同参画プラン(5 期計画)」策定(R3 ～ R7) ・「栃木県女性の職業生活における活躍の推進に関する計画(第 2 期)」策定 ・「第五期とちぎの農業・農村男女共同参画ビジョン」策定(R3～ R7)
2022 令和 4		・「女性デジタル人材育成プラン」決定(期間:令和 4 年から令和 6 年まで) ・改正女性活躍推進法施行(一般事業主行動計画策定義務の対象拡大等) ・改正育児・介護休業法施行(個別周知・意向確認の義務化、産後パパ育休創設等) ・困難な問題を抱える女性への支援に関する法律の成立	・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画(第4次改定版)」の策定 ・「とちぎパートナーシップ宣誓制度」導入

年	国連等	日本	栃木県
2023 令和 5	・G7 男女共同参画・女性活躍担当大臣会合が日光市で開催「G7 ジェンダー平等大臣共同声明(日光声明)」がとりまとめられた	・配偶者からの暴力防止及び被害者の保護等に関する法律(DV 防止法)の改正 ・LGBT 理解促進法成立、施行 ・「性犯罪・性暴力対策の更なる強化の方針」の決定(期間:令和 5 年から令和 7 年まで)	・「とも家事の日」の制定 ・「輝くとちぎ宣言」の決定
2024 令和 6			・「困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する基本的な計画」策定(期間:令和 6 年～8 年)

用語解説

索引	名称	意味
い	育児・介護休業法	労働者の仕事と育児や介護を両立できるように支援するための法律。労働者から、育児や介護の申請があった場合、雇用関係を継続したまま、一定期間の休暇を与えるよう義務づけている。令和元年 12 月 27 日に改正され、令和 3 年 1 月 1 日からは、育児や介護を行う労働者が、子の看護休暇や介護休暇を時間単位で取得することができるようになる。
	イクボス	男性の従業員や部下の育児参加に理解のある経営者や上司のこと。子育てに積極的に関わる男性をイクメンと呼ぶのにならい、そのイクメンを職場で支援するために、部下の育児休業取得を促すなど、仕事と育児を両立しやすい環境の整備に努めるリーダーのこと。
	一般事業主行動計画	企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、(1) 計画期間、(2) 目標、(3) 目標達成のための対策及びその実施時期を定めるもの。従業員 101 人以上の企業には、行動計画の策定・届出、公表・周知が義務付けられている。
か	家族経営協定	農業経営において、経営の方針や家族一人ひとりの役割、就労条件・就業環境などについて家族みんなで話し合いルールを作り文書化すること。
こ	国際婦人年	国際連合が女性の地位向上を目指して設けた国際年。1975 年 6 月、国際連合の主催で世界各国の代表が集まり、向こう 10 ヶ年を国際婦人年とし、「世界行動計画」を立て、世界各国、各機関、各団体が女性の地位向上のため、それぞれの地域の実情に応じて目標を選び、その達成のために行動することを呼びかけた。日本でも 1977 年に「国内行動計画」がつくられている。
し	ジェンダー	男性・女性であることに基づき定められた社会的属性や機会、女性と男性、女兒と男児の間における関係性、さらに女性間、男性間における相互関係を意味する。
	ジェンダー・ギャップ指数	世界経済フォーラムが、経済・教育・政治・保健分野における各国の男女間の格差を数値化しランク付けしたもので、性別による格差を明らかにできる。0 が完全不平等、1 が完全平等を意味する。具体的には労働力率や管理職・専門職に占める比率、識字率、健康寿命、国会議員に占める比率等を用いて算出。
	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)	女性が希望に応じ職業生活で活躍できる環境を整備することを目的とし、施行から 10 年間の時限立法。 従業員 101 人以上の企業と、雇用主としての国や自治体には、女性の活躍促進に向けた「行動計画」の策定と公表が義務づけられている。通称は女性活躍推進法。

索引	名称	意味
せ	性的少数者（派）	性的少数者とは、何らかの意味で「性」のあり方が多数派と異なる人のこと。英語の Sexual Minority（セクシュアルマイノリティ）の日本語訳である。「性的マイノリティ」ともいう。
	性同一性障害	自分の産まれ持った身体の性と、心の性（自分自身が自分の性をどう感じているか）が一致しない状態のこと。
た	男女共同参画社会	1999 年 6 月 23 日公布・施行の「男女共同参画社会基本法」を基本法とする、日本における社会政策の一つである。その狙いは「男性も女性も、意欲に応じて、あらゆる分野で活躍できる社会」である。
	男女雇用機会均等法	職場における男女の差別を禁止し、募集・採用・昇給・昇進・教育訓練・定年・退職・解雇などの面で男女とも平等に扱うことを定めた法律。
て	デートＤＶ	交際中のカップルの間で起こる暴力。
と	特定事業主行動計画	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、豊かで活力ある社会の実現を図るため、国・地方公共団体は女性職員の採用割合や男女別の育休取得率等、具体的な目標や取組みを盛り込んだ「特定事業主行動計画」の策定が義務となっている。民間事業者が策定した計画は「一般事業主行動計画」という。
は	芳賀町男女共同参画都市宣言	芳賀町男女共同参画計画に基づき、男女共同参画の町を実現するための様々な事業を展開しているが、「男女共同参画都市宣言」（平成 27 年 3 月宣言）をすることで、更なる推進を目指したものの。 美しく、豊かな自然に恵まれた芳賀町は、先人により歴史と文化が育まれ、希望と活力に満ちあふれたまちです。 わたしたちは、このまちを誇りとし、基本的人権の尊重を理念に「男女共同参画都市」を宣言します。 一 わたしたちは、性別にとらわれず、互いの人権を認め合うまちをつくります 一 わたしたちは、家庭、地域、職場などで互いに支え合い、思いやりあふれるまちをつくります 一 わたしたちは、子どもたちが夢を持ち、誰もが平等で幸せに暮らせるまちをつくります
	ハラスメント	ハラスメントとは相手に対して行われる「嫌がらせ」のことで、地位や権力などを背景に相手に嫌がらせを行うパワーハラ（パワーハラスメント）や男女問わず性的な嫌がらせを行うセクハラ（セクシャルハラスメント）など様々な種類のハラスメントがある。ハラスメントは行う方の意識の有無に関係がないため、たとえ本人にそのつもりがない場合でも相手を傷つける行為、苦痛を与える行為、不利益を与える行為などはハラスメントに該当する。
わ	ワーク・ライフ・バランス	「仕事と生活の調和」と訳され、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を持ちながら働き、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」ことを指す。
D	D V	domestic violence（ドメスティック・バイオレンス）を略したもので、配偶者や恋人など親密な関係にある、又はあった者から振るわれる暴力の意味。配偶者からの暴力を防止し、被害者の保護等を図ることを目的として制定された「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」（配偶者暴力防止法）は、「DV 防止法」と呼ばれる。

索引	名称	意味
L	LGBT (LGBTQ)	レズビアン(女性同性愛者)、ゲイ(男性同性愛者)、バイセクシャル(両性愛者)、トランスジェンダー(一般に生まれたときからもっていると考えられる、伝統的に社会で認識されている役割と同様の規範的な性役割に収まらない傾向)、それぞれの英語の頭文字からとったセクシュアルマイノリティの総称です。近年では LGBT に当てはまらない「自分の性別がわからない、模索中である」セクシュアリティを指す Questioning を加えて LGBTQ と表現している。
N	NSI 値 ネット・サティスファクション・インデックス	町民の皆様の町行政に対する満足度を示す数値で、数値が高いほど、満足度が高いことを示す。 $\begin{aligned} & \text{（「大いに満足」 と答えた方の合計）} \times 100 \\ & + \text{（「まあ満足」 と答えた方の合計）} \times 75 \\ & + \text{（「普通」 と答えた方の合計）} \times 50 \\ & + \text{（「やや不満」 と答えた方の合計）} \times 25 \end{aligned}$ $\text{NSI 値} = \frac{\text{上記の合計}}{\text{回答者数} - \text{（「無回答」} + \text{「その他」）}}$
S	SDGS	平成 27（2015）年 9 月の国連サミットで採択された 2030 年までに達成することを目指す目標とした「持続可能な開発目標」（SDGs：Sustainable Development Goals）のこと。17 の目標、169 の達成基準から構成されており、あらゆる面の貧困をなくすることが一番大きな解決すべき課題として扱っている。発展途上国のみならず、先進国も含めた全世界的な取り組みとして、日本も積極的に取り入れている。
	SNS	ソーシャル・ネットワーキング・サービスの略。Web 上で社会的ネットワークを構築可能にするサービスである。Facebook（フェイスブック）や Twitter（ツイッター）といった会員同士で情報交換や意見交換ができる「交流系 SNS」。LINE（ライン）に代表されるような、会員同士がメッセージ（チャット）をやり取りできる「メッセージ系 SNS」。そして Instagram（インスタグラム）などの写真を投稿（共有）して、会員同士がコミュニケーションを行なう「写真系 SNS」。YouTube（ユーチューブ）などの動画を投稿（共有）して、会員やユーザーがコミュニケーションを行なう「動画系 SNS」がある。