

# 第Ⅲ期芳賀町男女共同参画計画

芳 賀 町

令和 2 年 3 月



# 目次

目次	3
第1章 計画の趣旨	4
1 計画策定の趣旨	4
2 計画の性格と位置づけ	4
3 計画の期間等	4
第2章 計画策定の背景	5
1 社会の動き	5
2 町の現状と課題	8
第3章 計画の基本的な考え方	24
1 基本理念	24
2 基本目標	24
3 計画の体系	25
第4章 計画の内容	26
基本目標Ⅰ 男女共同参画推進の環境づくり	26
1 男女共同参画の理解促進	26
2 ワーク・ライフ・バランスの推進	28
3 教育・学習の充実	31
基本目標Ⅱ あらゆる分野における男女共同参画の促進	33
1 地域・社会における男女共同参画の推進	33
2 女性の活躍推進	35
基本目標Ⅲ 安心安全な暮らしの実現	37
1 あらゆる暴力の根絶	37
2 健康支援	39
3 困難を抱える人の安心な暮らし	41
第5章 計画の推進	43
成果指標・目標値	43
資料編	45
(用語解説)	49

# 第 1 章 計画の趣旨

## 1 計画策定の趣旨

日本国憲法において「個人の尊重と法の下での平等」がうたわれ、男女共同参画の実現に向けた取組が推進されてきました。

特に、平成 11 年 6 月に施行された「男女共同参画社会基本法」では、男女共同参画社会の形成の促進に関し、国の施策に準じた施策や地域の特性に応じた施策を策定し、実施するという地方公共団体の責務が定められ、さらなる推進が求められました。

町では、平成 22 年度に第 1 期目となる「芳賀町男女共同参画計画」を策定、その後、社会情勢の変化に対応した見直しを図りながら少しずつ広まってきた取組ですが、固定的な性別役割分担意識、性差による偏見や社会制度・慣行等は依然として根強いものがあり、男女共同参画の理念がまだ浸透しているとは言えない状況です。

このことは、女性の人間としての尊厳や基本的人権を侵害するだけでなく、男性にとっても多様な生き方の選択を狭め、個性を発揮する上での障害になっています。

今回、第 3 期目の計画策定にあたり、町民意識調査を実施しましたが、性別役割分担意識においては、男女ともに「同感しない」「あまり同感しない」と答えた人の割合が高く、今後、更なる少子化の急速な進行による労働力人口の減少や地域社会の活力低下などによる経済への深刻な影響を考えると、多様な働き方を選択できる社会の実現は喫緊の課題となっています。

このことから、男女共同参画社会の実現に向けた取組を一層推進するために、現計画の検証を踏まえ、より実効性の高い「第 3 期芳賀町男女共同参画計画」を策定しました。

## 2 計画の性格と位置づけ

この計画は、「男女共同参画社会基本法」の第 14 条第 3 項に基づく「市町村男女共同参画計画」、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」第 6 条第 2 項に基づく「市町村推進計画」、「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」第 2 条の 3 第 3 項に基づく「市町村基本計画」として位置づけられるものであり、国の「男女共同参画基本計画」や県の「栃木県男女共同参画プラン」を勘案し、本町の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進めていくための基本計画です。

併せて、「第 6 次芳賀町振興計画」の部門別計画の一つであり、関連する町の部門別計画との整合性を図り策定しました。

## 3 計画の期間等

この計画の期間は、令和 2 年度から令和 6 年度までの 5 年間とします。

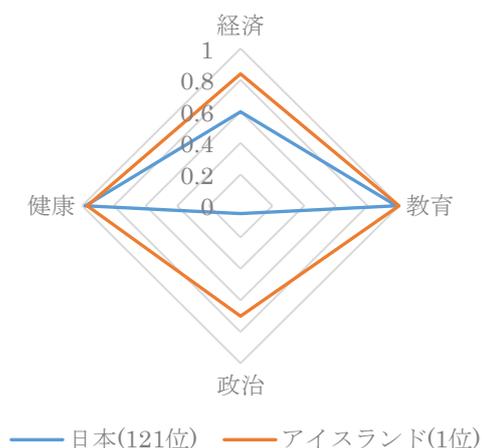
## 第2章 計画策定の背景

### 1 社会の動き

#### (1) 世界からみた日本

世界経済フォーラムが公表する、各国における男女格差を測るジェンダー・ギャップ指数(※1)によると、2019年の日本の順位は153カ国中121位と、昨年の110位から11順位を下げ過去最低となりました。OECD(経済協力開発機構)加盟諸国の中でも非常に低い結果となっています。この指標は、経済、教育、健康、政治の4つの分野のデータから作成され、0が完全不平等、1が完全平等を意味しています。各分野ごとに見てみると、健康分野では0.979(40位)と高い水準にある一方で、教育分野においては、2018年0.994(65位)から2019年0.983(91位)と急落しています。依然として経済0.598(115位)や政治0.049(144位)分野が低い数値となっており、特に政治参画の遅れが大きな課題となっています。

ジェンダーギャップ指数各分野の比較



### ジェンダー・ギャップ指数

2019年

上位国及び主な国の順位

順位	国名	GGI値
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
16	フィリピン	0.781
19	カナダ*	0.772
21	イギリス*	0.767
53	アメリカ*	0.724
76	イタリア*	0.707
81	ロシア	0.705
105	中国	0.676
108	韓国	0.672
121	日本*	0.652

※ G7 該当国

#### ※1 ジェンダー・ギャップ指数 (GGI)

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内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。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。

## (2) 国の動き

日本においては、昭和 50 年の「国際婦人年」を契機に、男女平等に関する法律や制度の整備が進み、平成 11 年に「男女共同参画社会基本法」が制定され、翌年にはこれに基づく計画として「男女共同参画基本計画」が策定されました。

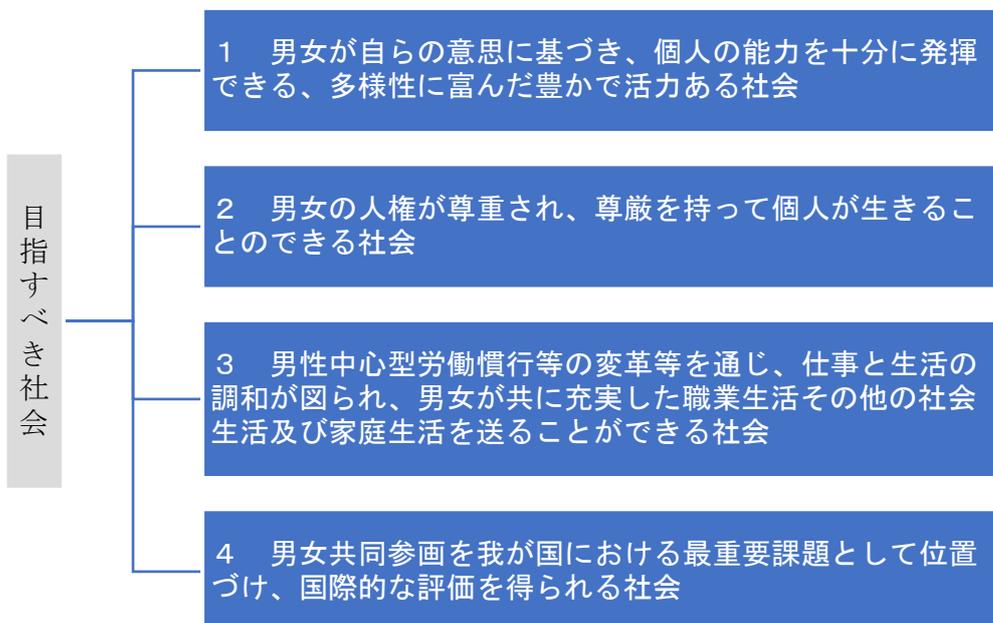
平成 13 年には、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」が交付され、平成 25 年の改正では、生活の本拠を共にする交際相手からの暴力及び被害者も保護対象となりました。

平成 27 年には、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下、「女性活躍推進法」という。）が公布され、女性の採用・登用・能力開発等のための「事業主行動計画」の策定が、国及び地方公共団体、労働者の数が 300 人を超える民間事業主に義務づけられ、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進する取組が進められました。

また、同年に「第 4 次男女共同参画基本計画」が策定され、「男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍」を、男女ともに暮らしやすい社会を実現するために特に必要な要素とし、計画全体にわたる横断的視点として位置づけました。

### ○ 4 次計画重点項目

I あらゆる分野における女性の活躍	1 男性中心型労働慣行等の変革
	2 あらゆる分野において女性参画
II 安心・安全な暮らしの実現	3 困難な状況を抱えた女性等が安心して暮らせる環境整備
	4 女性に対する暴力の根絶
III 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備	5 防災・復興施策への男女共同参画の視点
	6 男女共同参画に関する国際的な強調及び貢献
IV 推進体制の整備・強化	7 地域の実情・特性を踏まえた推進体制の強化



### (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状況を踏まえた改定を行い、現在は、「男性の家事・介護等への参画の促進」「多様なライフスタイルが選択できる環境の整備」「若年層や教職員を対象としたデート DV 等防止の取組強化」などを新たに盛り込んだ「とちぎ男女共同参画プラン(四期計画)」(平成 28 年 3 月)に基づく男女共同参画社会づくりを推進しています。

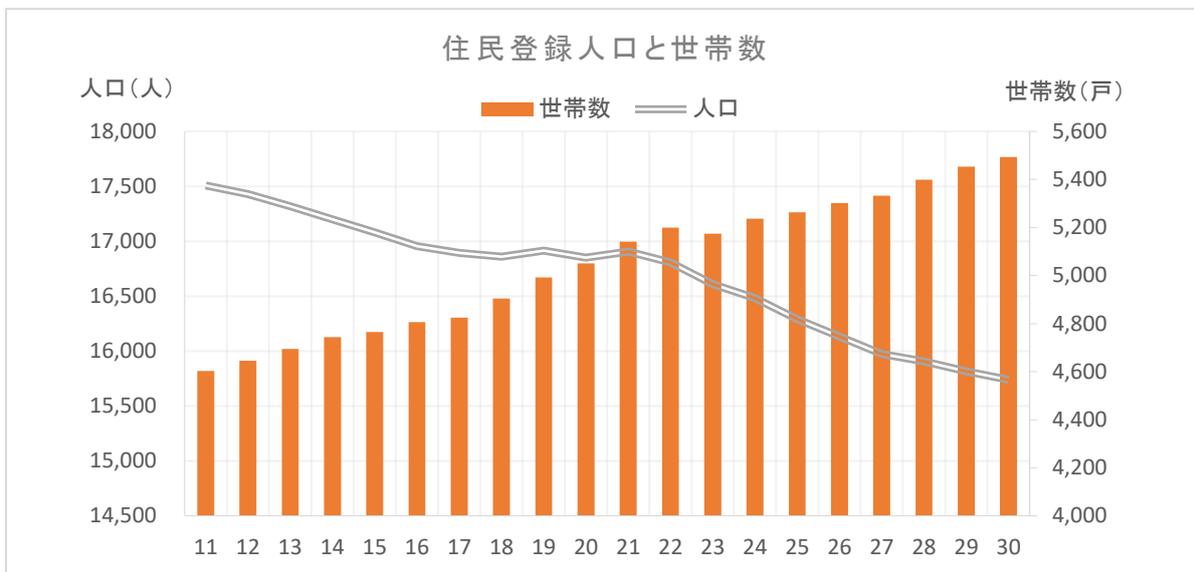
<p>あらゆる分野における女性の活躍</p>	<p><b>○女性の職業生活における活躍の推進に関する計画の策定(平成 28 年 3 月)</b></p> <p>「中小企業における一般事業主行動計画の策定の支援等」「男性の意識と職場風土の改革」「職業生活と家庭生活の両立のための環境整備」「ハラスメントのない職場の実現」「協議会(多様な主体による連携体制の構築)の設置の検討」を主な施策とした。</p> <p><b>○とちぎ女性活躍応援団の設立(平成 28 年 9 月設立)</b></p> <p>官民協働によるオール栃木体制で働き方改革や女性活躍を推進するため、産学官を始め、労働、医療、福祉、農林、建設、運輸、金融等様々な分野の県域をカバーする 9 2 3 の団体や企業で構成される組織を設立。</p> <p><b>○栃木県庁イクボス宣言(平成 28 年 9 月)</b></p> <p>県自らが率先垂範する姿を明確にするために、知事以下幹部職員 15 人で宣言。</p>
<p>安全・安心な暮らしの実現</p>	<p><b>○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 3 次改定版)の策定(平成 29 年 3 月)</b></p> <p>「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」の改正を反映させ、新たに「とちぎ性暴力被害者サポートセンターにおける性暴力等に関わる相談への対応」「デート DV 防止等の啓発の充実」などを盛り込む。</p>
<p>男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備</p>	<p><b>○男女共同参画の視点で取り組む防災(平成 25 年 1 月)</b></p> <p>「男女共同参画の視点で取り組む防災ハンドブック」を作成し、配布。最新は第 7 版(平成 31 年 4 月発行)</p>

## 2 町の現状と課題

### 2-1 統計にみる本町の現状

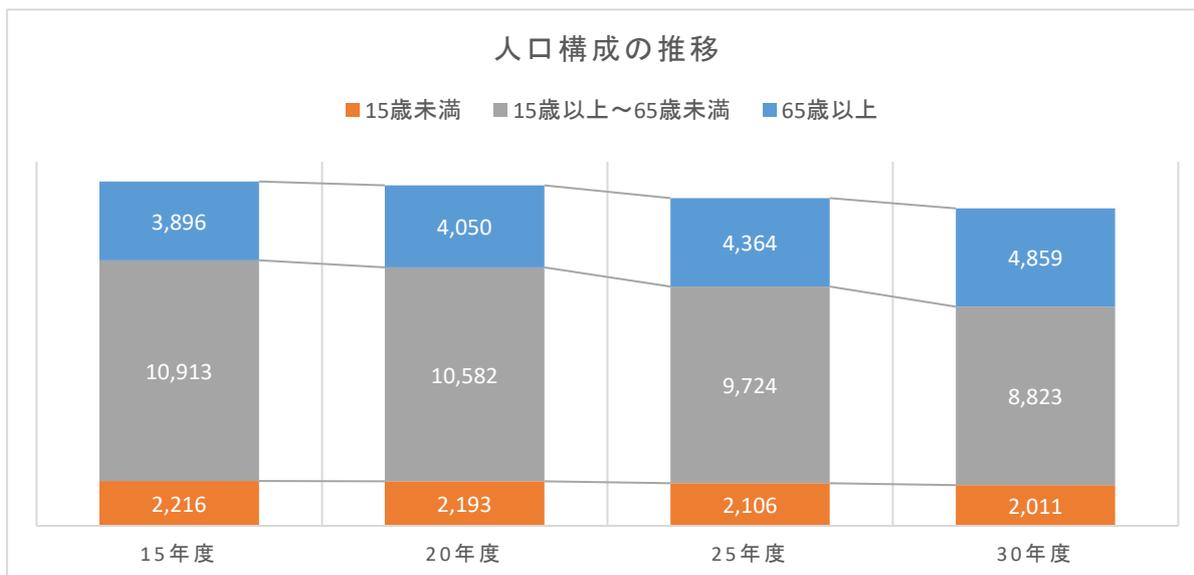
#### (1) 人口・世帯の推移

本町の人口は、平成17年から21年は横ばいで推移していましたが、22年以降減少傾向にあります。反面、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わかります。



#### (2) 人口構成の推移

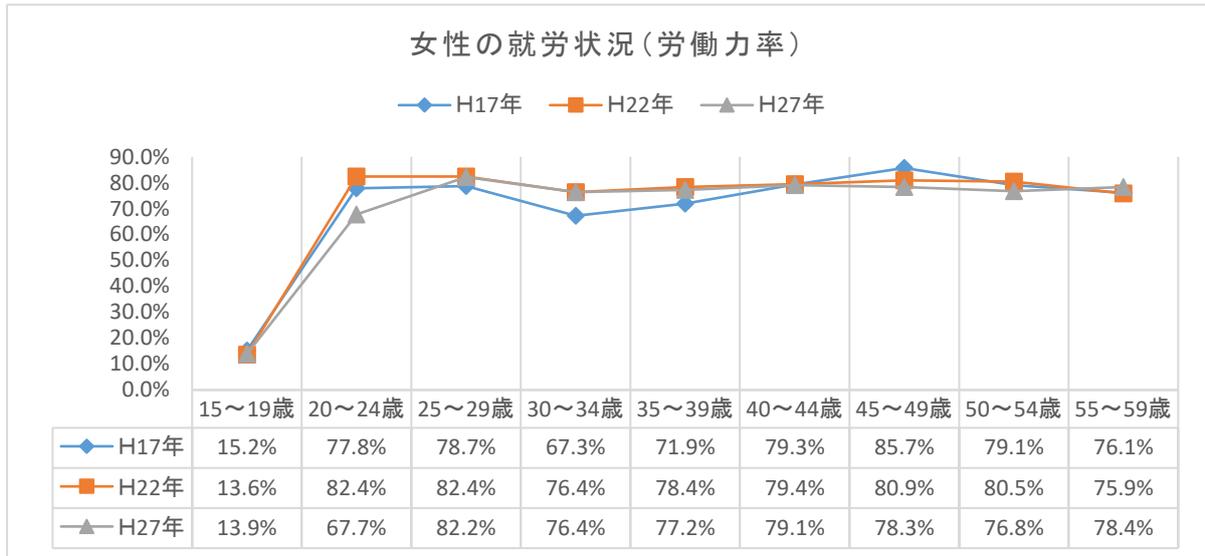
65歳未満の年代は減少傾向にありますが、65歳以上の高齢者は年々増加しています。平成30年度には、高齢化率が30%を超えました。



### (3) 女性の就労状況

女性の年代別労働力率(※3)をみると、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ることがみてとれます。

また、労働力率を平成27年と平成17年を比較すると、20歳～24歳では10.1ポイント減少しているのに対し、25～29歳では3.5ポイント、30歳～34歳では9.1ポイント、35歳～39歳では5.3ポイントそれぞれ増加しています。

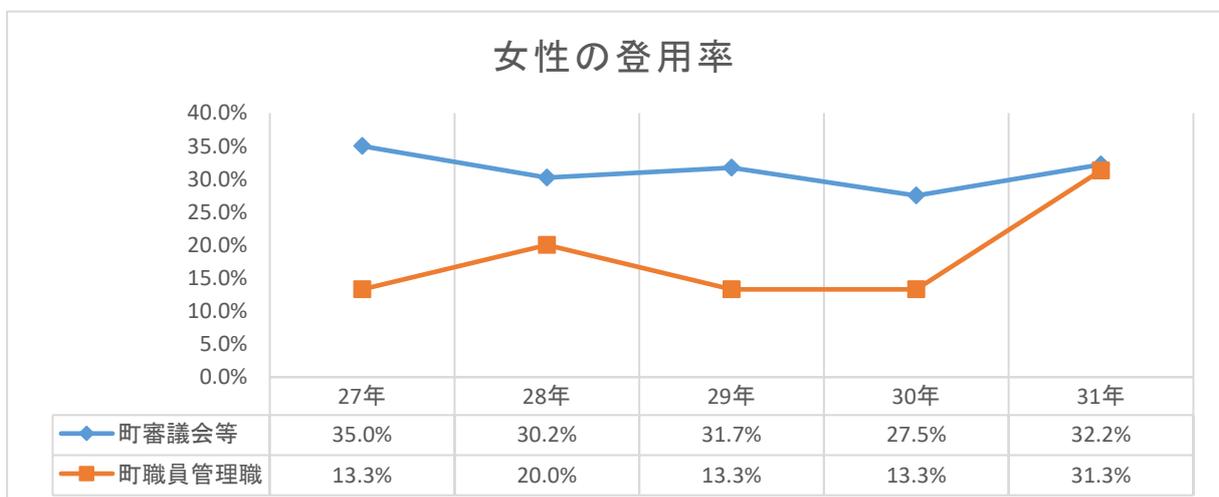


※3 労働力率：生産年齢人口に占める労働力人口の比率のこと。(資料：国勢調査)

### (4) 審議会等における女性の登用率

2期計画における平成31年度の町審議会等における女性委員の割合は32.2%で、50%の目標値を掲げていましたが、計画年度からほぼ横ばいで推移し、目標達成とはなりません。全国の、県平均・市町村平均は、平成30年時点でそれぞれ32.6%、26.6%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、平成31年4月の時点で31.3%となっており、県内2位の小山市の25.4%を大きく上回り1位となっています。



## 2-2 町民意識調査にみる本町の現状

町では、平成7年に芳賀町女性のつどい実行委員会を組織し、女性問題への関心と意識の高揚を推進するための講演会やシンポジウム、「女性のつどい情報紙」の発行などを行ってきました。平成11年11月には町内11の女性団体が参加して芳賀町女性団体連絡協議会が設立され、女性の地位向上や男女共同参画社会の実現に向けた取組をはじめ、女性が輝いて生きるための活動を展開してきました。

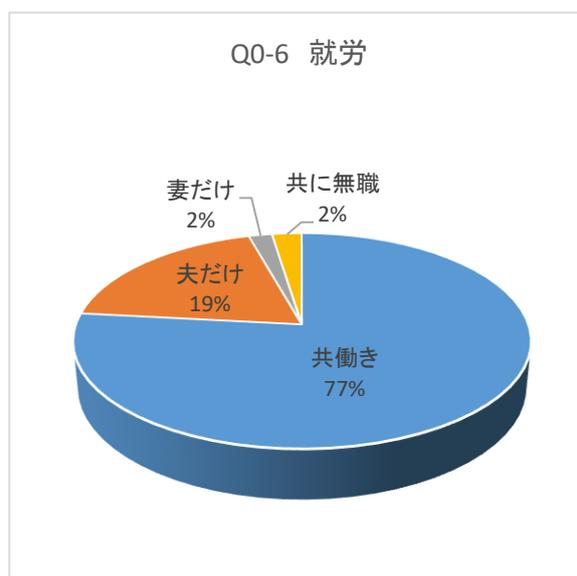
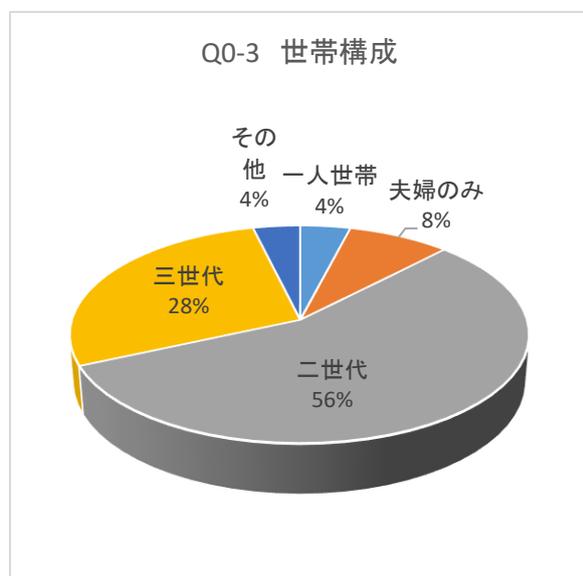
こうした動きの中で、平成23年3月には、芳賀町の男女共同参画社会の実現に向けた行動計画を示した「第1期芳賀町男女共同参画計画」が策定され、さらに、平成27年3月には、芳賀町男女共同参画都市の宣言を行い、町をあげて男女共同参画社会づくりを進めてきました。

今回、第2期芳賀町男女共同参画計画期間満了を迎えるにあたり、町民の意識の変化や実態、ニーズを把握し、第3期計画の基礎資料とするための意識調査を実施しました。

- 1 実施時期 令和元年6月25日～7月16日
- 2 調査対象 町内在住の20歳から70歳までの方から、性別、年齢別に無作為抽出した500人、認定こども園・保育園・小中学校の保護者から抽出した533人
- 3 回答数 450人／1,033人（平成27年調査：188人／500人）
- 4 回答率 43.56%（平成27年調査：37.6%）

回答者の世帯構成を見ると、二世帯（親と子）世帯が半数を超え、前回調査（平成27年の二世帯世帯は44.7%）より、さらに核家族化が進んでいます。

就労状況を見ると、共働きが70%を超え、前回調査（平成27年の共働き率61.6%）を大きく上回っています。



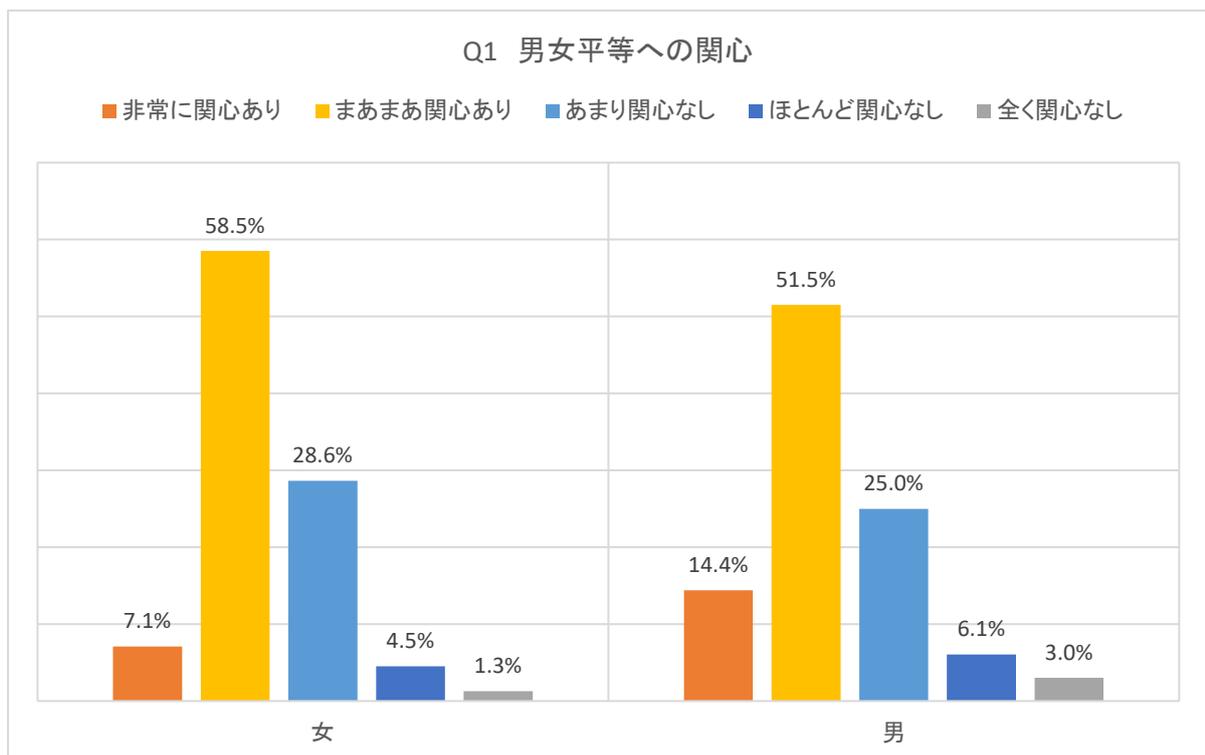
## 男女平等についての意識

男女平等への関心（Q1）は、女性は「非常に関心あり」「まあまあ関心あり」と答えた人の割合は 65.6%で、前回調査と比べると 5.7%の減となっており、逆に男性は 65.9%で、前回調査より 4.9%増加しています。

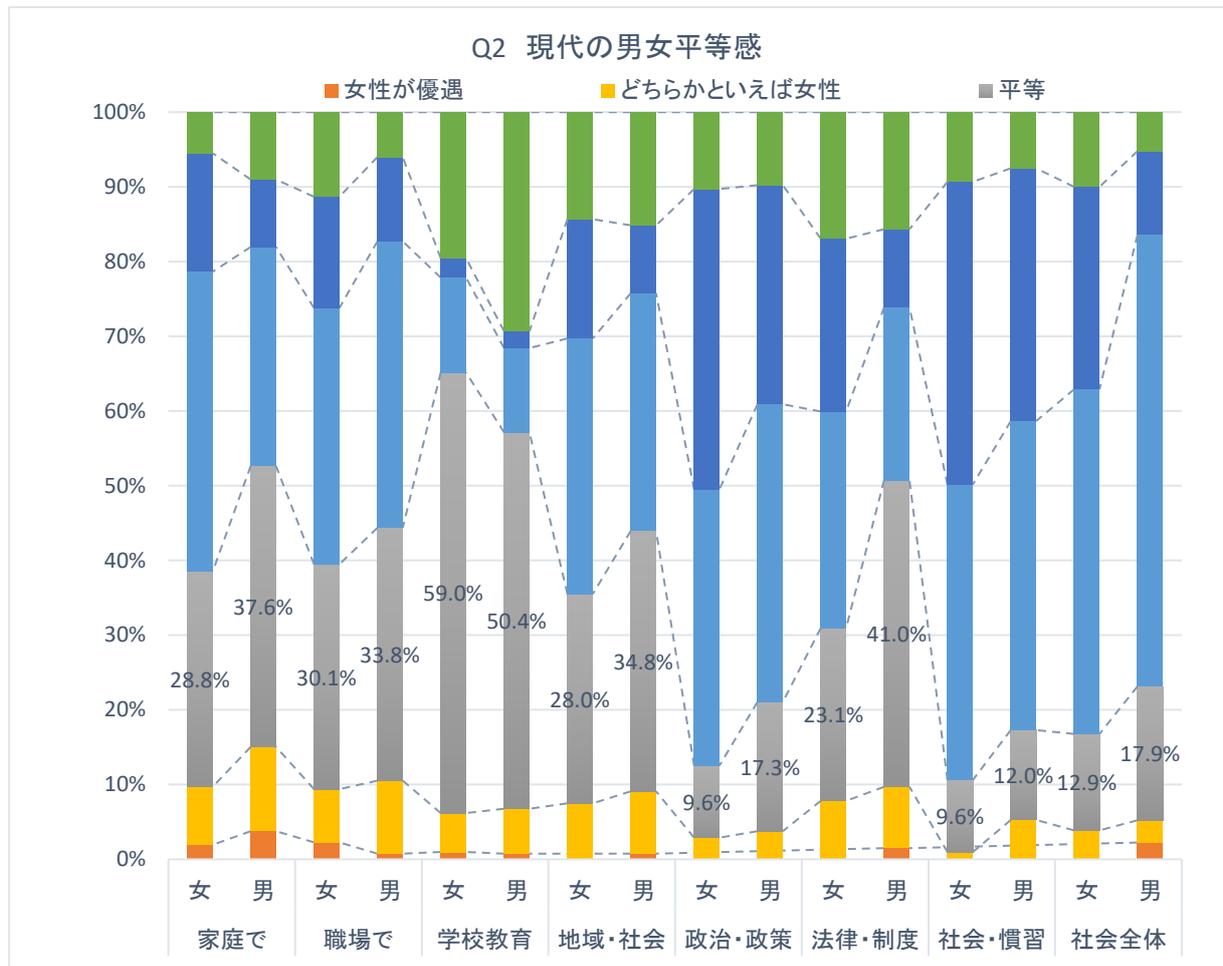
男女の平等感（Q2）については、全体的に男性が優遇されていると感じている傾向にあります。 「学校教育」では平等であると答えた割合が高く、「政治・政策」「社会・慣習」においては、高い割合で男性が優遇されていると男女ともに感じていることがわかります。

「男は仕事、女は家庭」の考え方について（Q3）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 60%を超えていることから、ともに、固定的な性別役割分担に縛られることなく多様な生き方を選択できることが望ましいと考えていることがわかります。

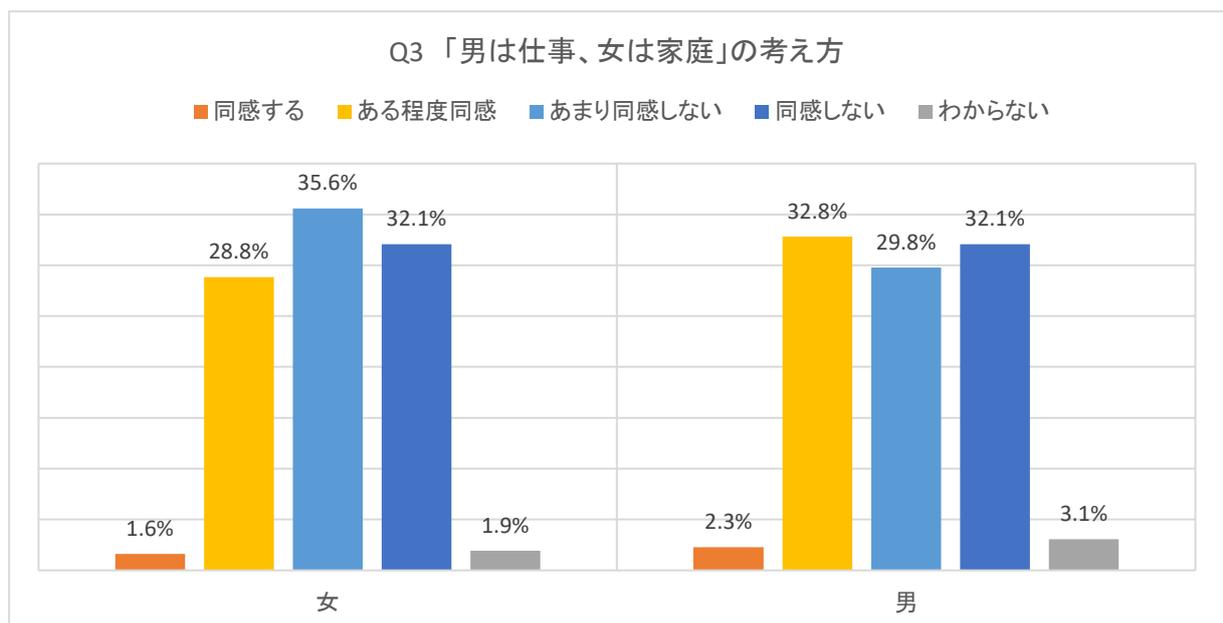
Q1 あなたは、男女平等や女性の地位向上をテーマとする話題に関心がありますか。



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。



## 家庭生活・子育て・介護についての意識

家庭内の役割分担（Q4-1）においては、依然として家事の全般を女性が担うなど、性別による固定的な役割分担がみられます。その現状について（Q4-2）、女性は「満足」「やや満足」と答えた人の割合が51.4%と、「やや不満」「不満」と答えた人を上回っています。男性も「満足」「やや満足」と答えた人の割合が8割近くに及ぶことから、家庭内の役割分担については、現状に満足している人の割合が高いことがわかります。

育児・介護休業取得（Q5-1）については、「積極的に取得」「どちらかと言えば取得したほうがよい」と答えた人の割合が男女ともに大多数を占めますが、その取得実績（Q5-2）となると、育児休業において女性が3割取得しているに過ぎず、男性における育児・介護休業取得率はわずか3~4%にとどまっています。

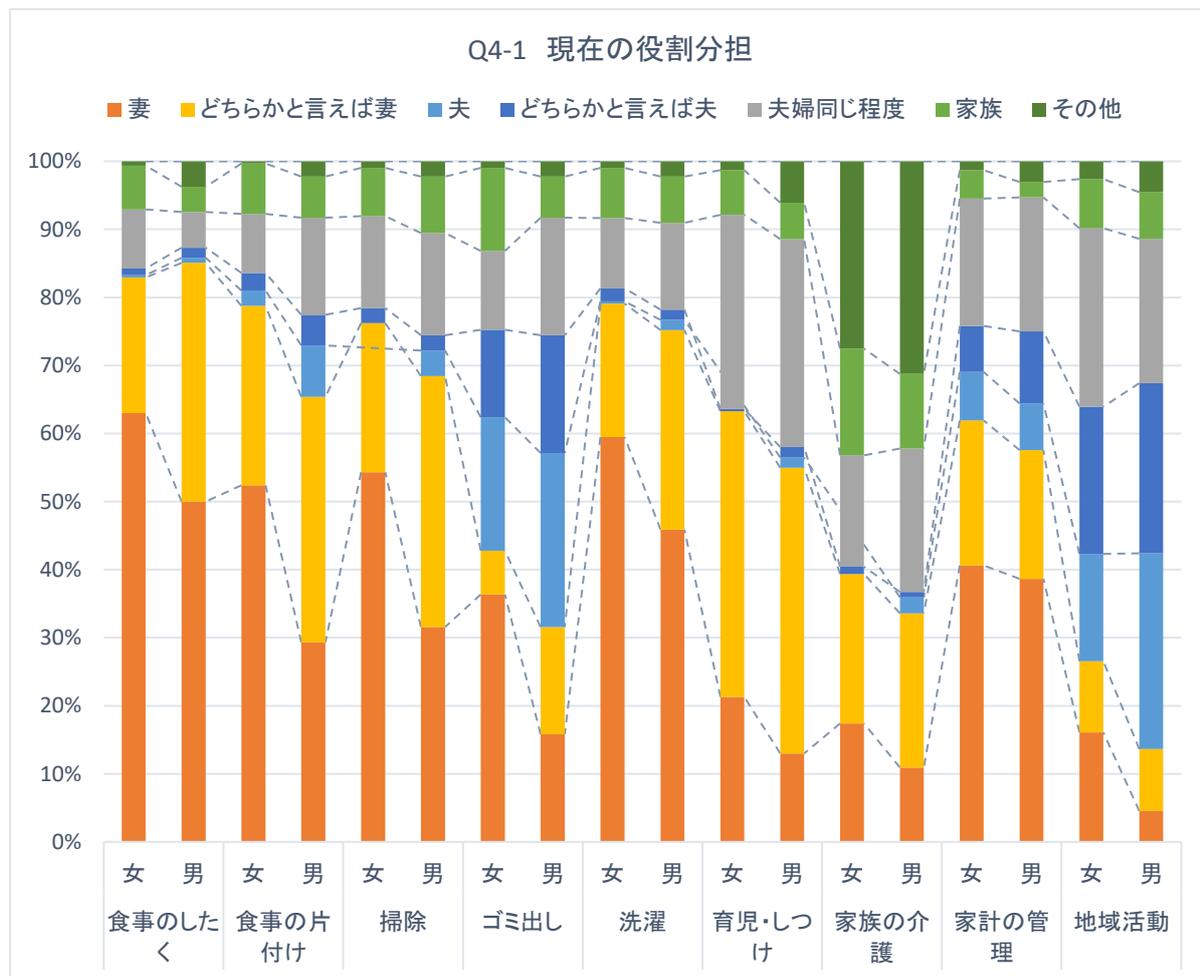


施設内でのレクリエーション

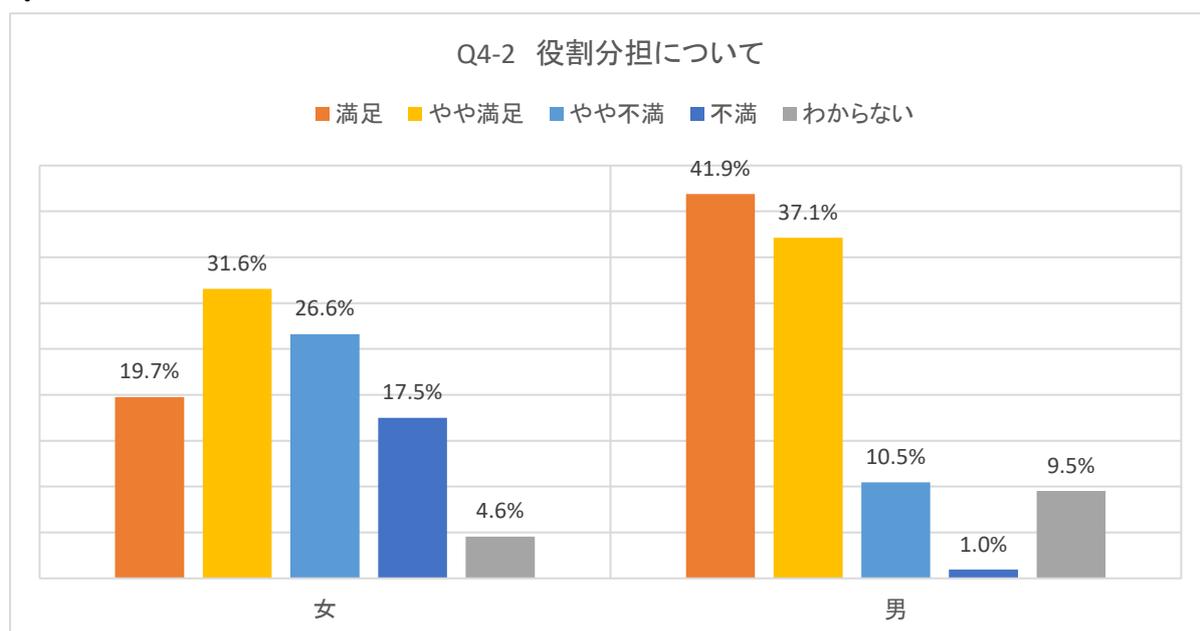


親子でランチ

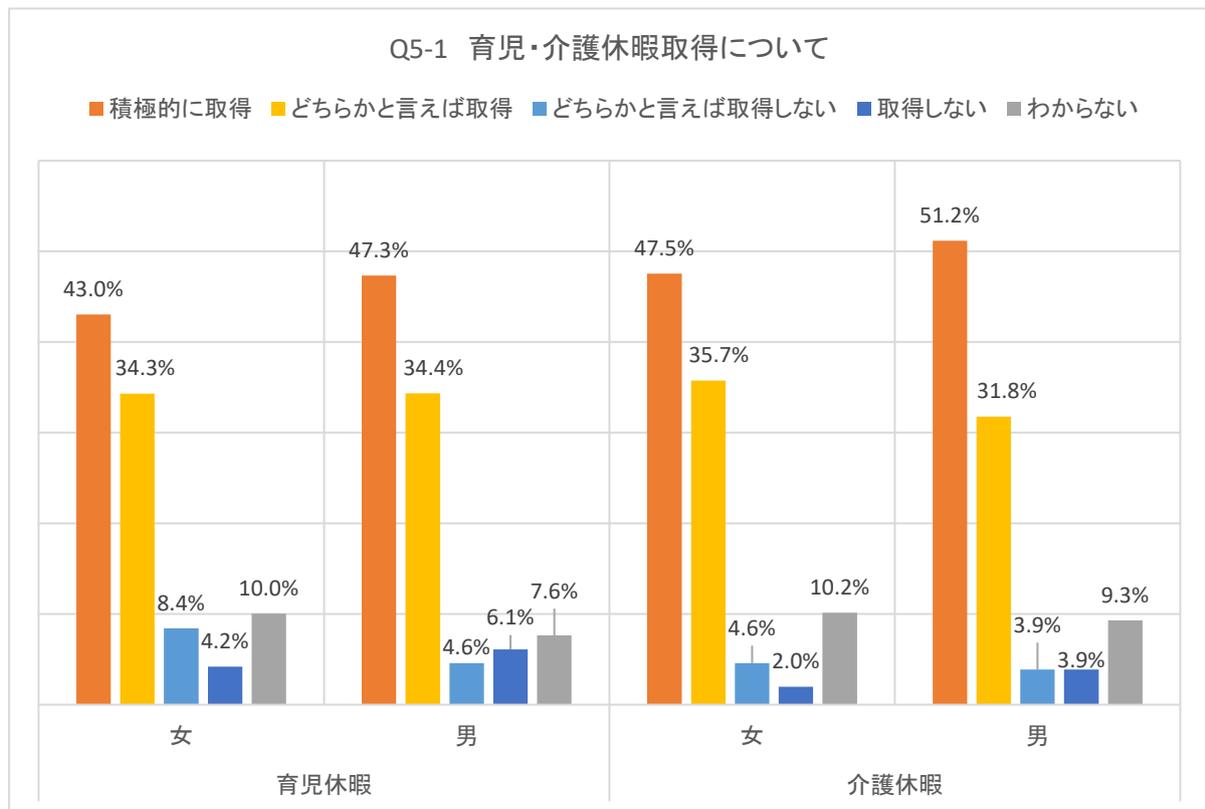
Q4-1 あなたの家庭では、次にあげるような家庭内の仕事を主にどなたがしていますか。配偶者がいない方は、あなたが望む役割分担をお答えください。



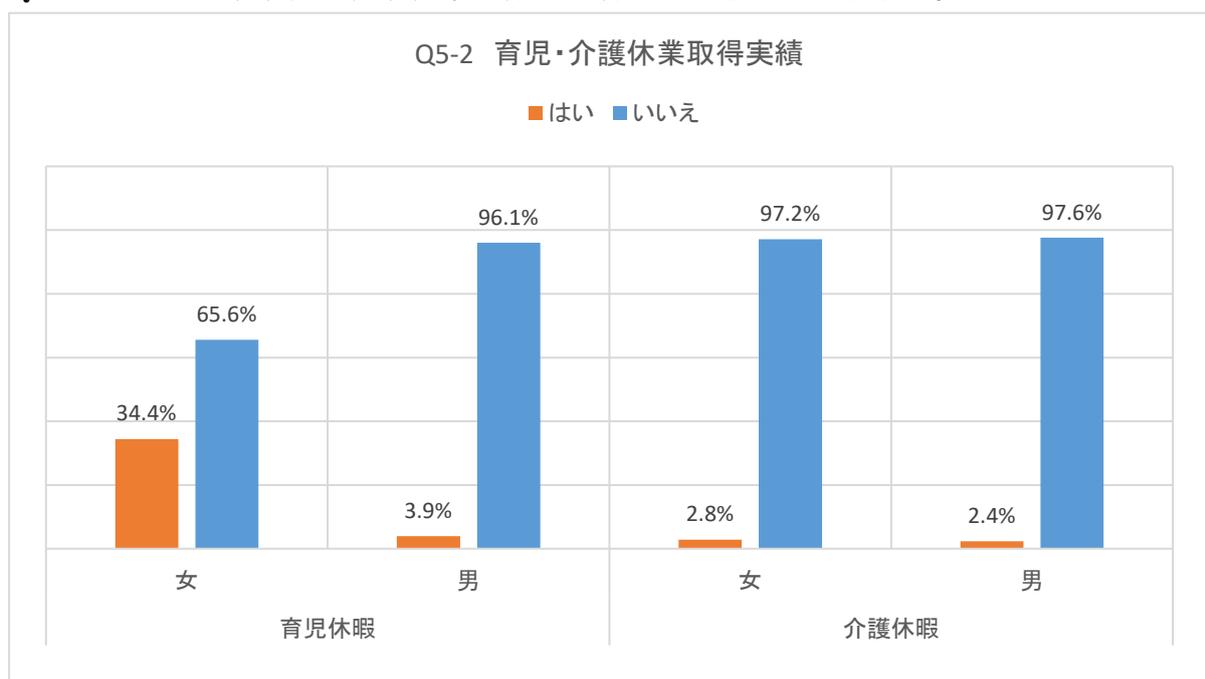
Q4-2 あなたは、夫婦間の役割分担の現状について、どのように思っていますか。



Q5-1 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。



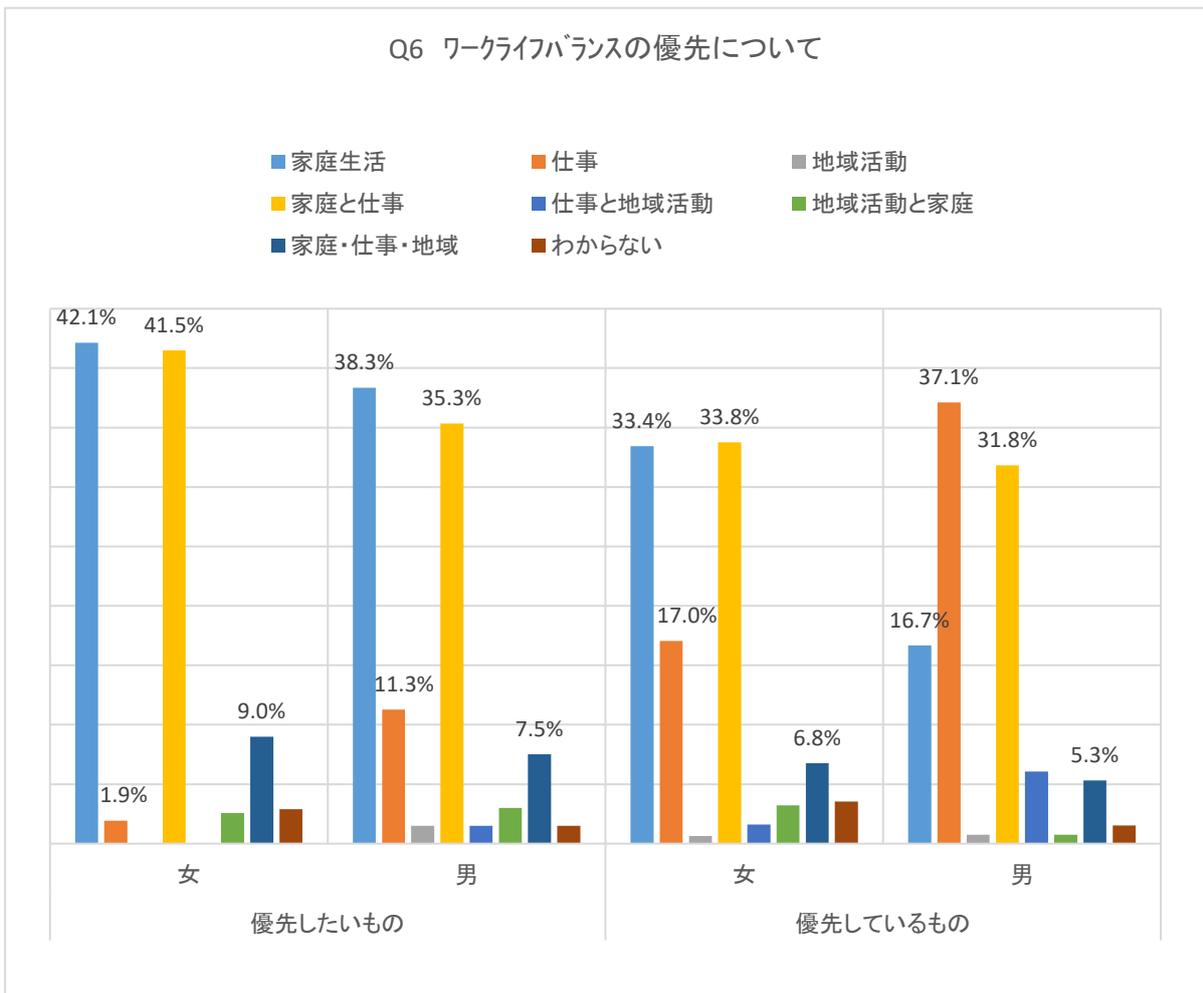
Q5-2 あなたは、育児休業、介護休業を取得したことがありますか。



## 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（Q6）については、男女とも「家庭生活」または「家庭と仕事」を優先したいと考えていることがわかりますが、実際に優先しているものを見ると、女性においてはパーセンテージは下がるものの、「家庭生活」「家庭と仕事」を優先しており、「仕事」の優先度も上がっています。男性は「仕事」の優先度が一番高いものの、「家庭と仕事」の優先度も31.8%と、家庭への参加がなされていることがわかります。

Q6 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。

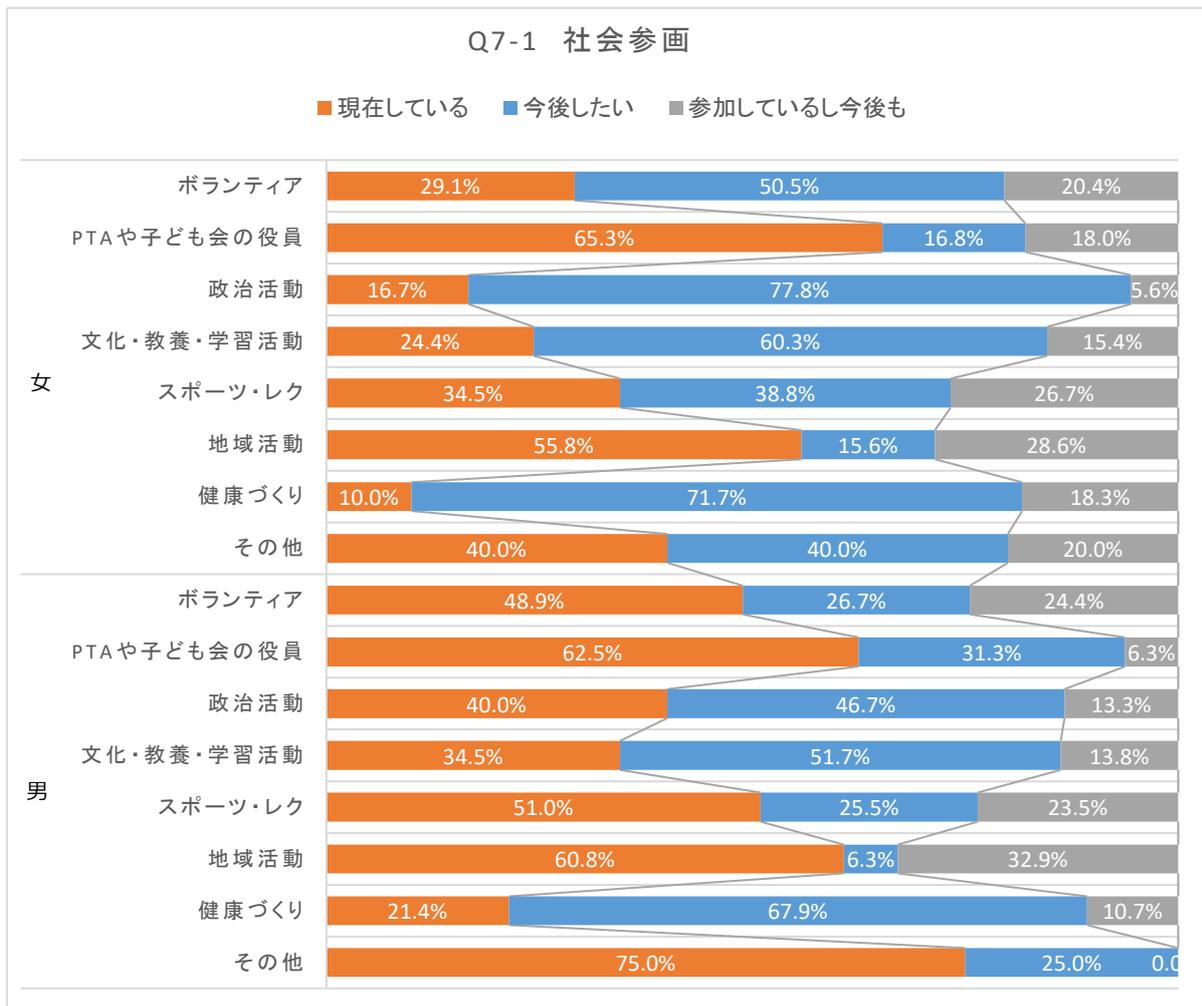


## 男女の地域・社会参画についての意識

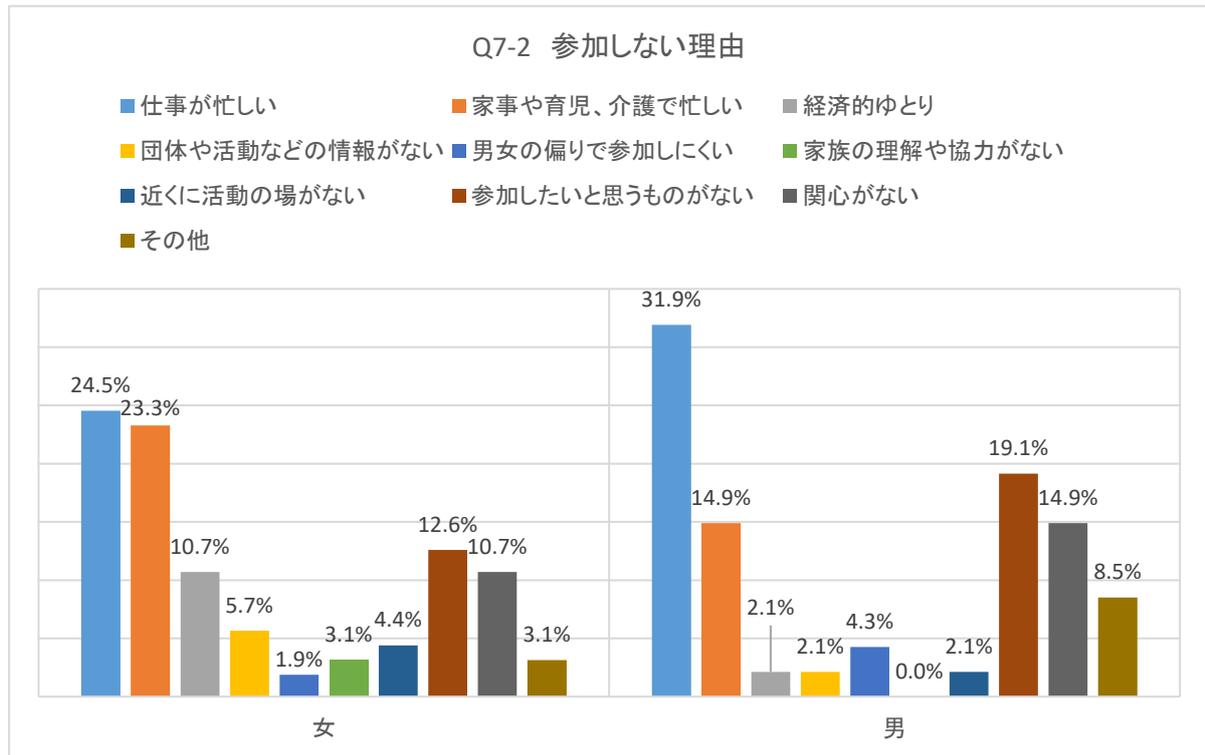
現在参加している活動（Q7-1）では、「PTA や子ども会の役員」「地域活動」の割合が高くなっており、「地域活動」については今後も引き続き参加していきたいと考えている人の割合も高くなっています。「政治活動」については、男性の参加率が女性の2倍以上であり、女性も今後参加したいと高い割合で感じていることがわかります。「文化・教養・学習活動」「健康づくり」については、現在の参加状況は高くないものの、今後は参加したいという人の割合が高くなっています。参加できない主な理由（Q7-2）としては、女性は仕事や家事が忙しく、男性は仕事が忙しいことが挙げられます。

政策決定の場への女性参画（Q8）については、男女ともに「今より増えた方がよい」と考えており、女性が活躍するために必要なこと（Q9）は、女性は「男性優位の組織改善」「家庭からの支援」と考えているのに対し、男性は「女性の積極的な参画意識」と考えていることがわかります。

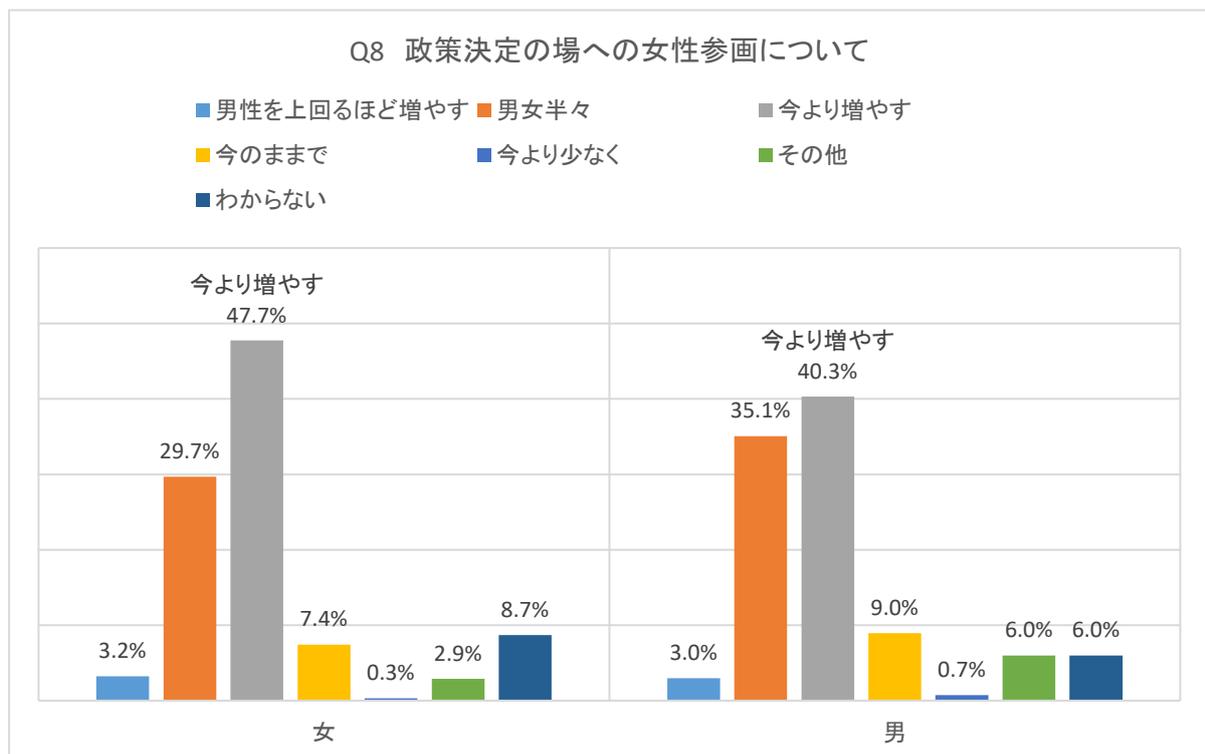
**Q7-1** あなたは、次に挙げるような活動に参加していますか。また、今後も（今後は）参加してみたい活動は何ですか。



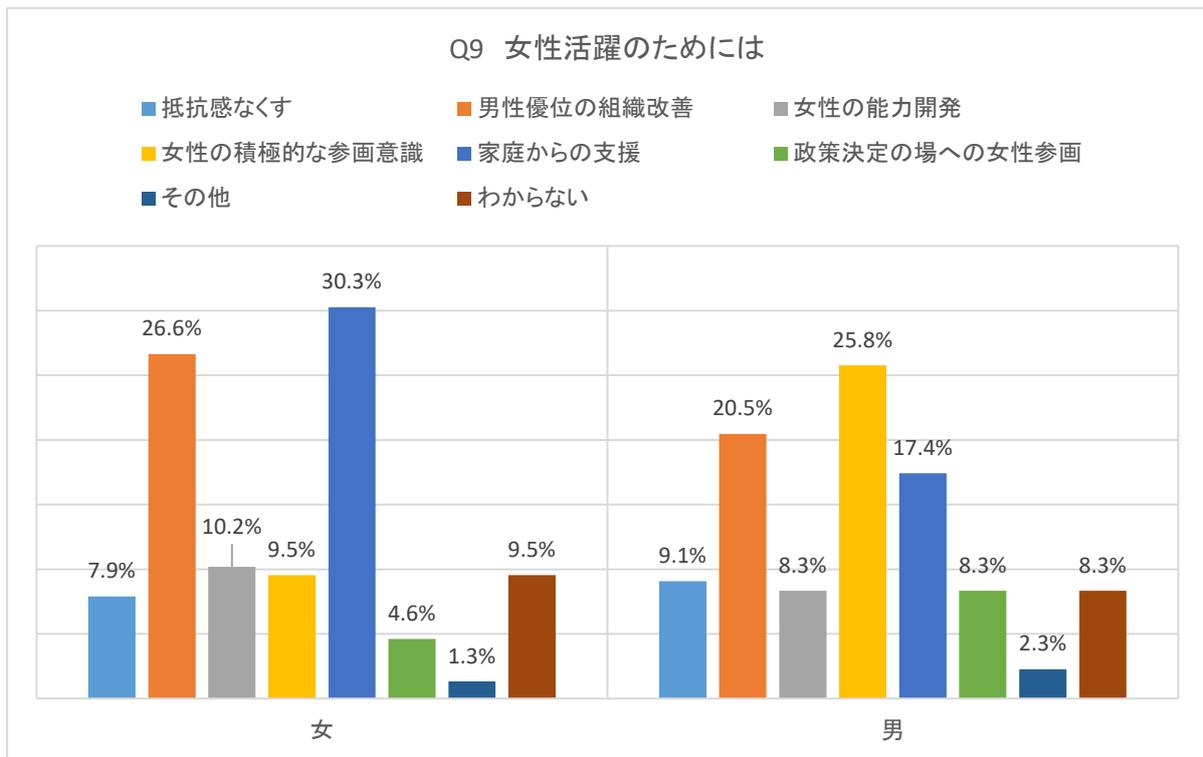
Q7-2 あなたが Q7-1 で活動に参加していないのはなぜですか。



Q8 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。



Q9 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。

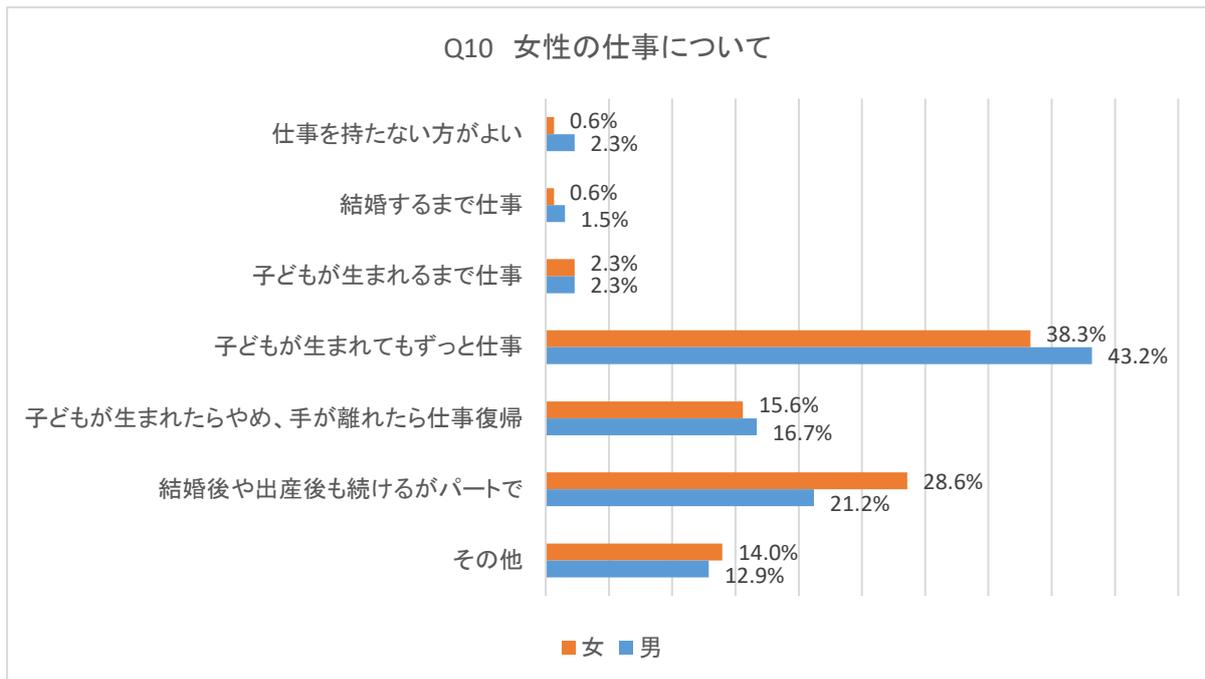


## 女性と仕事についての意識

女性が仕事を持つこと（Q10）については、「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38.3%、男性が43.2%で、前回の調査では女性41.6%、男性32.5%と、男女で意識が逆転する結果となりました。また、前回調査で一番割合が高かった「子どもが生まれたらやめ、手が離れたら仕事復帰をする」と答えた人が、女性44.6%、男性37.7%でしたが、今回の調査では「子どもが生まれたらやめ、手が離れたら仕事復帰する」「結婚後や出産後も続けるがパートで」「その他」と分散し、働き方が多様になってきていることがわかります。

男女ともに仕事と家庭の両立をしていくためには（Q11）、女性は「柔軟な働き方」や「周囲の理解と協力」を重要視しており、男性は「育児・介護休暇の普及」や「柔軟な働き方」が他より若干上回っているものの、いずれの政策も同じように必要であると考えていることがわかります。

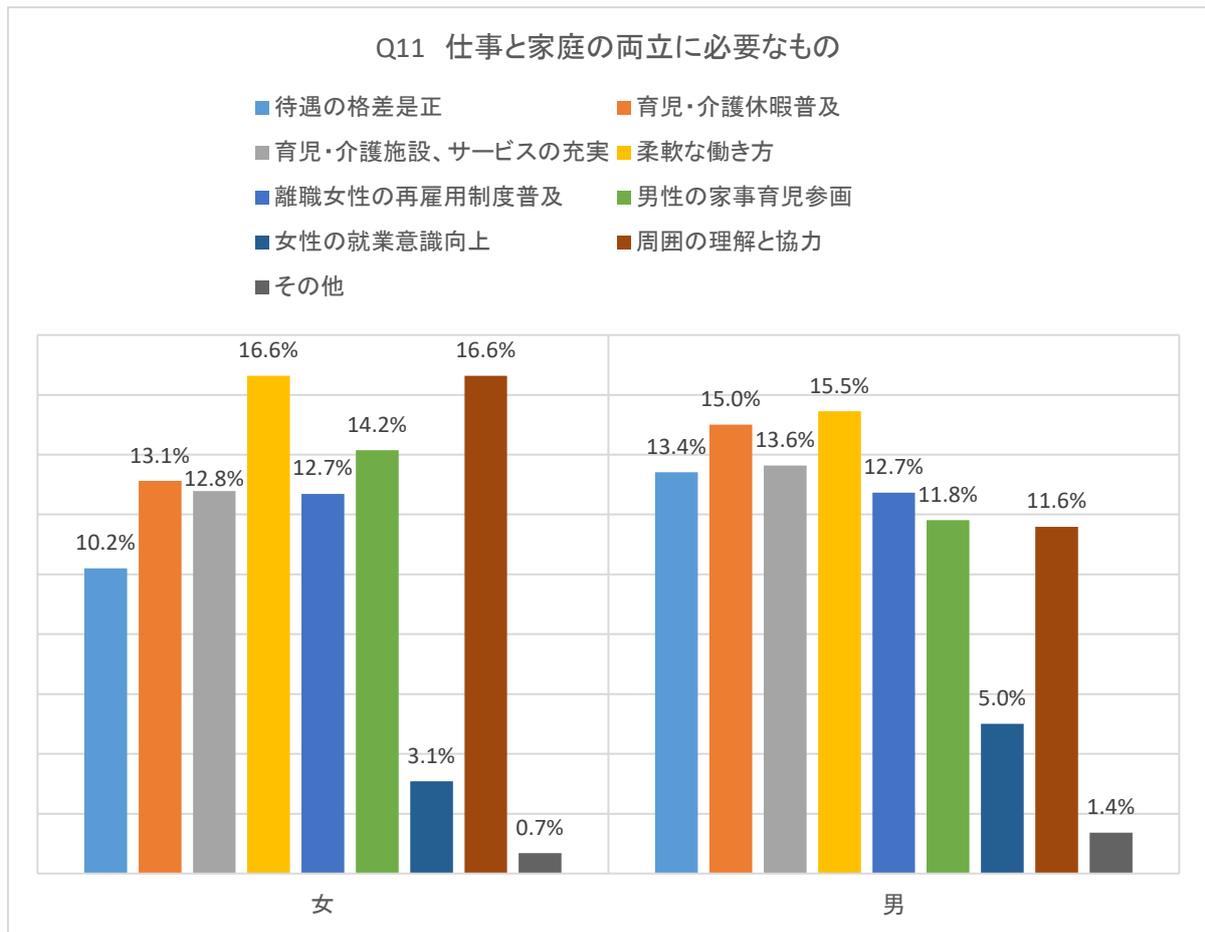
Q10 あなたは、女性が仕事を持つことについて、どのように思いますか。



### 【その他の意見】

- ・子どものためには家にいてあげたいが、経済的に難しい。
- ・仕事をしたい人も家庭に入る人も自由に選べて安定した生活ができる社会がよい。
- ・状況に応じて本人が決めるのがよい。
- ・人それぞれでよい
- ・家族と話し合ってどのようにするか決めるとよい。男性が育児をしても良いわけなので。
- ・夫も協力して、子どもと接する時間が多いほうがよい。

Q11 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、どのようなことが必要だと思いますか。



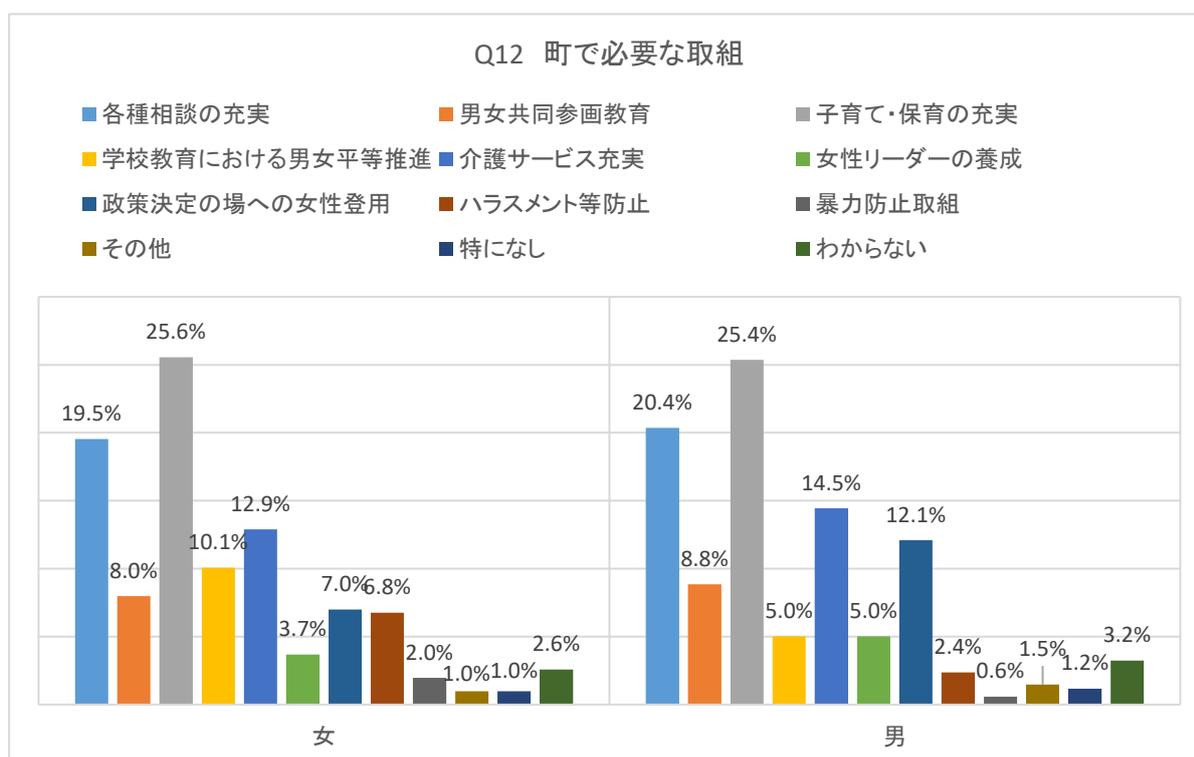
## 男女共同参画社会づくりのための取組についての意識

男女共同参画社会を築くために町で必要な取組（Q12）は、男女ともに「各種相談の充実」や「子育て・保育の充実」、「介護サービスの充実」と答える人の割合が高くなっています。男性においては、「政策決定の場への女性登用」も必要と考えていることがわかります。

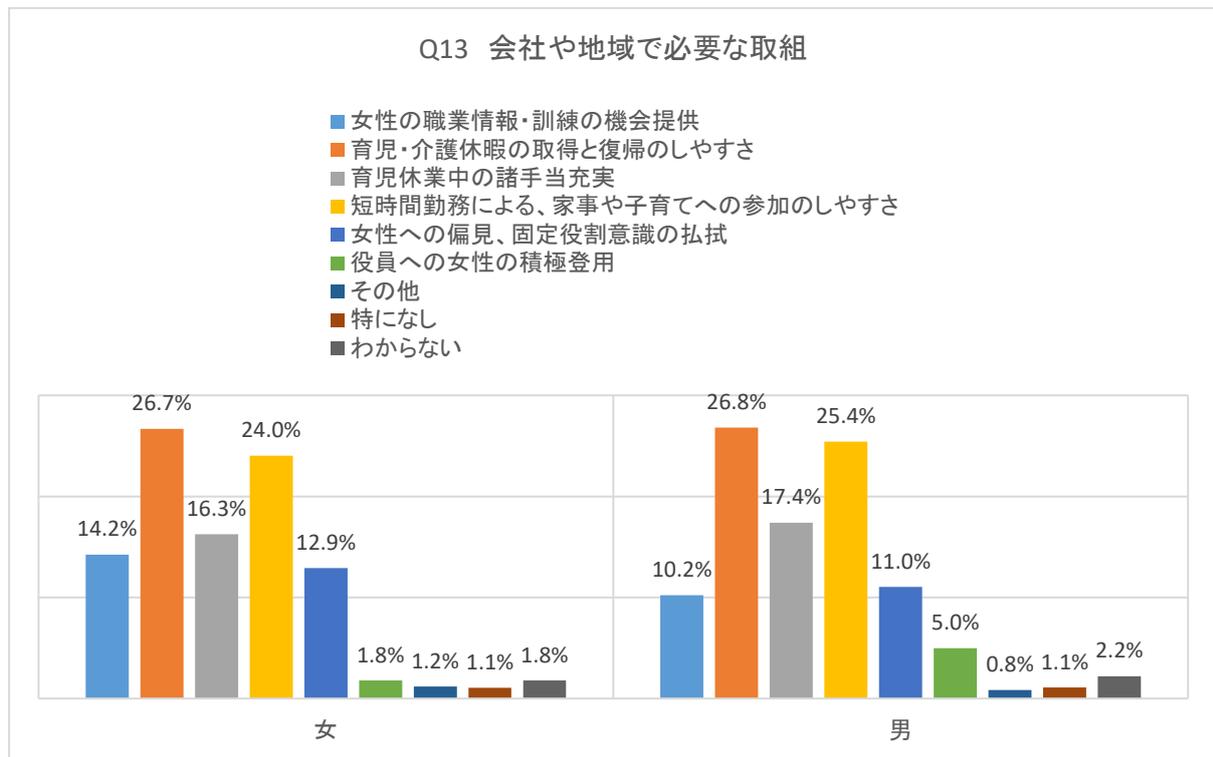
会社や地域で必要な取組（Q13）は、男女ともに「育児・介護休業の取得と復帰のしやすさ」や「短時間勤務による、家事や子育てへの参加のしやすさ」と答える人の割合が高くなっています。

男女共同参画に関する言葉の認知度（Q14）については、男女ともに「DV」が最も高くなっており、一番認知度が低い言葉は「芳賀町男女共同参画都市宣言」でした。

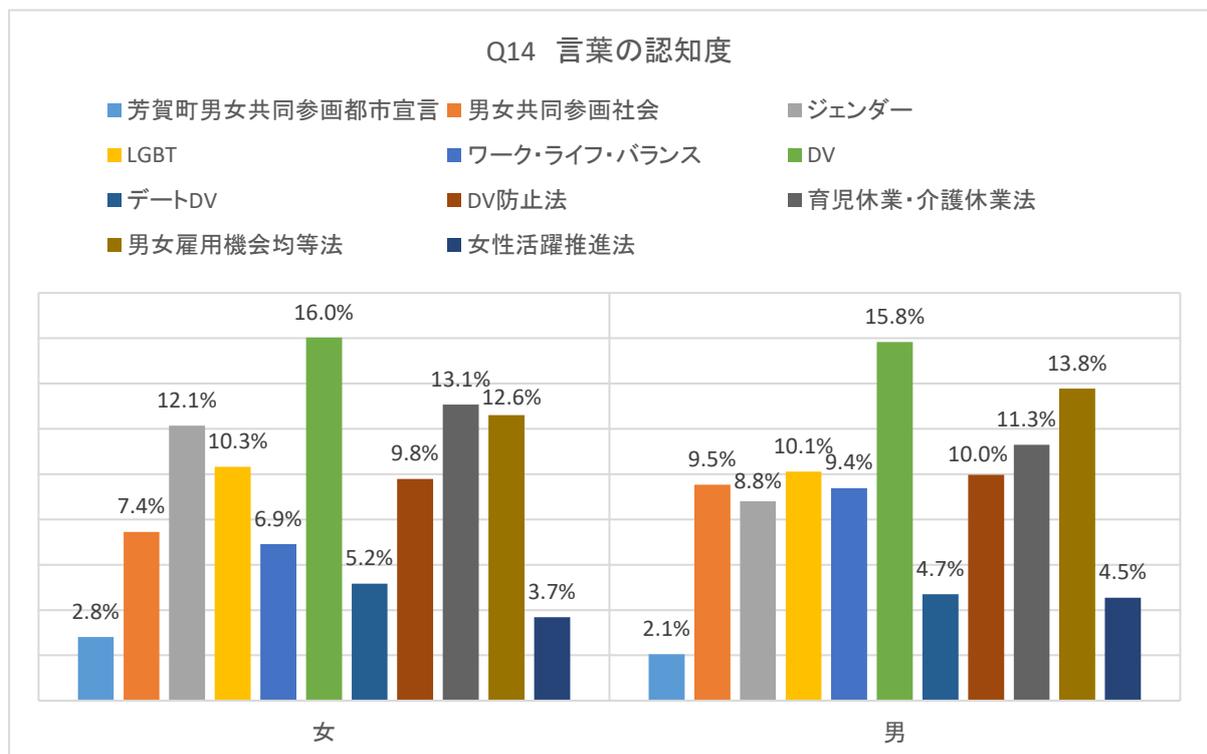
**Q12** あなたは、男女共同参画社会を築いていくために、町は今後どのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。



Q13 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、どのような取組が必要だと思いますか。



Q14 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、見たり聞いたりしたことがありますか。



## 第3章 計画の基本的な考え方

### 1 基本理念

男女共同参画社会基本法では、「男女の人権の尊重」「社会における制度又は慣行についての配慮」「政策等の立案及び決定への共同参画」「家庭生活における活動と他の活動との両立」「国際的協調」を基本理念に掲げています。

本計画でも、一人ひとりが、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参画する機会が確保され、個性と能力を十分に発揮し、生き活きと輝ける社会の実現を目指します。

### 2 基本目標

基本理念の実現に向けて次の目標を掲げます。

#### 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

#### 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

#### III 安心安全な暮らしの実現

- 1 あらゆる暴力の根絶
- 2 健康支援
- 3 困難を抱える人の安心な暮らし

### 3 計画の体系

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		
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
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 健康支援	(1) 生涯にわたる健康管理
		(2) 性の尊重についての意識啓発
	3 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 計画の内容

### 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一方で、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」の考え方に、男女ともに6割以上の方が「同感しない」「あまり同感しない」と答えていながらも、実際の役割分担においては、家事の大半を女性が担っています。

また、女性の中にも、「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」と回答した人の割合が3割にもおよぶことから、全ての方が多様な生き方を選択できるような環境づくりが必要です。

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、男女の平等感は学校教育の場を除いては、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。

##### 【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、男性向けの学習機会を増やします。



親子料理教室の様子

### 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、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	町広報紙やホームページ、芳賀チャンネルなど、あらゆる媒体を活用して男女共同参画に関する情報をお知らせします。	生涯学習課
2	多様な機会を活用した啓発	「*男女共同参画週間(6/23~29)」「*人権週間(12/4~10)」「*男女雇用機会均等月間(6月)」など、多様な機会に啓発活動を行います。	生涯学習課 住民課 商工観光課
3	研修会等の参加による情報収集・提供	県や各種団体が主催する研修会等に参加し、他市町の取組や新制度など、情報収集に努め、その結果を提供します。	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、学級の更なる充実を図ります。	生涯学習課 こども園・保育園 小中学校
2	男女共同参画の意識を高める講座、教室の開催	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の促進	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みながらも、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、男性で約80%の人が「満足」「やや満足」としており、女性も50%を超える人が「満足」「やや満足」と答えています。

また、「家庭」「仕事」「地域活動」の優先度を見ると、男性は「仕事」が最優先となっている人の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、育児休業において3割の女性が取得したに過ぎず、男性においては育児・介護休業ともに3～4%の取得率でした。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をつくっていくことが必要です。

### 【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。



友の会「男の料理教室」の様子



認知症サポーター養成講座の様子

## 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・こども医療費助成</li> <li>・妊産婦医療費助成</li> </ul>	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児童を対象に、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	子育て世代包括支援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

### 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・元気アップ教室</li> <li>・認知症サポーター養成講座</li> <li>・介護予防講座</li> </ul>	健康福祉課
4	家族介護支援事業の充実	<ul style="list-style-type: none"> <li>・家族介護の相談</li> <li>・紙おむつ購入費助成</li> <li>・在宅ねたきり老人認知症老人介護手当</li> <li>・介護カフェ</li> </ul>	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り組みを推進します。

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	ノー残業デーの推進、定時退庁の促進や家庭事情による休暇の積極的な取得を促します。	全課
2	ワーク・ライフ・バランスへの理解促進	働く者の意欲の増進や業務の効率化につながった身近な事例を伝える広報活動を行います。	生涯学習課
3	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では、学校教育における平等感は高くなっています。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たことから、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。

#### 【施策の方向性】

人は、出自、人権、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、様々な差別が存在します。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行います。



介護福祉教育の様子



人権教室の様子

### I-3-(1) 学校における男女平等教育の推進

学校においては、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が重要です。それにはまず、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ことが大切であることから、啓発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推進	家庭科、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	教育や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、教育に反映できるような研修を実施します。	学校教育課 子育て支援課 生涯学習課
3	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
4	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

### 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	人権意識の啓発	あらゆる機会に、人権意識を高めるための啓発活動を行います。	住民課 生涯学習課
2	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等の開催や研修会への参加を求め、理解を深めるよう努めます。	生涯学習課
3	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 住民課

## 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】

社会参画においては、男女ともに「PTAや子ども会の役員」「地域活動」に参加している割合が高く、前回調査（平成27年）では「PTAや子ども会役員」を女性が、「地域活動」を男性が担っていた割合が高かったことから考えると、両者がそれぞれに関わるようになってきたことがうかがえます。しかし、女性は男性より、全体的に参加している割合より今後参加したい割合が高く、家事や仕事による時間的な制約から参加できない現状がうかがえます。

男女格差が大きくみられたのは、「政治活動」です。町民意識調査によると、政策決定の場への女性参画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、現実には「政治活動」への女性の参画は男性の半分にも及びません。また、「PTAや子ども会の役員」「地域活動」に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くなっています。

#### 【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。



農業委員等への女性登用要望書提出の様子

## 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、全庁挙げて取り組みます。	全課
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	女性を対象としたリーダー養成研修等を充実させ、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の育成を行います。	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、団体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	各種団体への女性参画を促進	自治会等の住民組織、消防団、商工会等の地域団地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。	企画課 商工観光課 総務課 生涯学習課
2	女性団体の支援	男女共同参画に視点をおいた活動団体には、補助金の交付等、支援体制を充実させます。	生涯学習課
3	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 生涯学習課 企画課

## 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を望んでおり、職場への就労環境改善への取組への理解をより一層進めていく必要があります。

2019年12月に世界経済フォーラムによって発表された、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153カ国中121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	一般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ます。	総務課
2	一般事業主行動計画の策定支援	一般事業主行動計画の策定・届け出義務および自社の女性活躍に関する情報公開の義務対象が常時雇用する労働者が101人以上に引き下げられたことから、事業者への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、家族経営協定農家や小事業所における女性の休日の改善を図ります。	農政課
4	関係法令等の周知	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	ハラスメントへの理解促進	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 生涯学習課
2	庁内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
3	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、講座やセミナーの開催等を通じ、気運の醸成を図ります。	商工観光課 生涯学習課

## 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】

内閣府実施の「男女共同参画社会に関する世論調査」の中では、最も対策が必要なものとして「性犯罪や子供に対する性的暴力、ストーカー行為、配偶者や交際相手などからの暴力」が上位となっています。こうしたあらゆる暴力は、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。DVは家庭内の親密な男女間など、近し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、子供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、暴力も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、保育園の連携を強化し、虐待の早期発見・防止に努めます。	子育て支援課 学校教育課
3	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体制をより充実させて、事件の未然防止と早期解決に努めます。(毎月第3火曜日に人権相談、年2回特設人権相談)	住民課

### 町相談窓口

名称	実施機関	電話	受付時間
配偶者暴力相談	健康福祉課	028-677-1112	月～金 8:30～17:15
児童虐待相談	子育て支援課	028-677-1333	月～金 8:30～17:15
	学校教育課	028-677-6024	月～金 8:30～17:15
人権相談	住民課	028-677-6014	毎月第3火曜日 13:30～16:00

### 国・県相談窓口

名称	実施機関	電話	受付時間
DV（配偶者暴力） 相談	とちぎ男女共同参画センター相談ルーム	028-665-8720	月～金 9:00～20:00 土・日 9:00～16:00
	県東健康福祉センター	0285-82-2139	月～金 8:30～17:15
	認定 NPO 法人ウイメンズハウスとちぎ	028-621-9993	
	精神保健福祉センター（こころのダイヤル）	028-673-8341	月～金 8:30～17:15
	県警本部県民相談室	028-627-9110	
児童虐待相談	県中央児童相談所	028-665-7830	月～金 8:30～17:15
	県東健康福祉センター	0285-82-2139	月～金 8:30～17:15
	児童虐待緊急ダイヤル	028-665-3677	休日・夜間
人権相談	宇都宮地方法務局真岡支局	0285-82-2436	月～金 8:30～17:15

### 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	セクハラ、虐待、DV、いじめ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 学校教育課
2	予防教育の充実	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の充実に努めます。	総務課 学校教育課 生涯学習課 住民課
3	携帯電話等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 生涯学習課

## 2 健康支援

### 【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、50.6%（H30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、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。

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。



健康教室の様子



生きがいサロンの様子

### Ⅲ-2-(1)生涯にわたる健康管理

ライフステージの変化に伴う身体の変化にあっ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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性特有のがん対策・検診の充実</li> <li>・健康診査の充実</li> <li>・自殺予防対策</li> </ul>	健康福祉課
2	健康づくり	<ul style="list-style-type: none"> <li>・訪問指導</li> <li>・健康教室</li> <li>・健康相談</li> <li>・栄養相談</li> </ul>	健康福祉課
3	生きがいづくり	<ul style="list-style-type: none"> <li>・生きがいサロンの実施</li> <li>・温泉割引証の交付</li> <li>・栃木県シルバー大学校</li> <li>・敬老祭招待事業</li> <li>・敬老祝金</li> </ul>	健康福祉課
		シニアクラブ	町シニアクラブ連合会(社会福祉協議会内)
4	高齢者の就労支援	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。	シルバー人材センター
5	町職員の健康管理	職員の健康診断、ストレスチェックのフォローアップ	総務課

### Ⅲ-2-(2)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。また、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。	学校教育課 子育て支援課
2	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、性に関する適応指導や男女交際のあり方等を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
3	性的少数派に関する理解促進、啓発の実施	性的少数者について、広報誌等を通して理解を進めるための啓発を行います。また、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に努めます。	生涯学習課 学校教育課

### 3 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、非正規雇用の割合が高く、生活上の困難に陥りやすいことから、経済的な格差が教育の格差につながり、貧困の連鎖を招く恐れがあります。

また、障がいがあること、性的少数者であること、外国人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、障がいがある人、性的少数者であること、外国人であることなどにより、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。



生活支援サポーター養成講座の様子



配食サービスの様子

### Ⅲ-3-(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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・児童手当</li> <li>・遺児手当</li> <li>・児童扶養手当</li> <li>・ひとり親家庭医療費助成</li> </ul>	子育て支援課
		<ul style="list-style-type: none"> <li>・特別児童扶養手当</li> </ul>	健康福祉課
2	貸付金制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・生活福祉資金</li> <li>・母子家庭等生活資金貸付</li> <li>・母子・寡婦福祉資金貸付</li> </ul>	社会福祉協議会
3	生活保護制度	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 県東健康福祉センター
4	高齢者が安心して暮らせる環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>・生活支援型ホームヘルプ事業</li> <li>・手押し車購入費助成事業</li> <li>・高齢者福祉タクシー助成事業</li> <li>・緊急通報システムの貸与</li> <li>・高齢者の権利擁護</li> </ul>	健康福祉課
		<ul style="list-style-type: none"> <li>・配食サービス</li> <li>・福祉用具の貸与</li> <li>・福祉有償運送サービス</li> </ul>	社会福祉協議会
5	体の不自由な方が安心して暮らせる環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>・障害福祉サービス</li> <li>・重度心身障害者医療費助成</li> <li>・特別障害者手当</li> <li>・特定疾患者福祉手当</li> <li>・福祉タクシー</li> </ul>	健康福祉課 障害児者相談支援センター
6	福祉施設に関する相談	<ul style="list-style-type: none"> <li>・母子生活支援施設</li> <li>・身体障害者（児）福祉施設</li> <li>・知的障害者（児）福祉施設</li> <li>・精神障害者（児）福祉施設</li> </ul>	健康福祉課 障害児者相談支援センター
7	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へ、相談員が一緒に考え、解決へのお手伝いをします。	健康福祉課
8	就労支援	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。	シルバー人材センター 健康福祉課 障害児者相談支援センター ハローワーク

## 第5章 計画の推進

### 成果指標・目標値

	No.	指標項目	Ⅱ期計画 開始時 H28年度	Ⅱ期計画 終了時 R元年度	目標値 R6年度
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)	16.5% 25.0% 36.7%	14.4% 32.2% 31.6%	18% 35% 38%
	2	言葉の認知度 (1)ワーク・ライフ・バランス (2)LGBT (3)女性活躍推進法	—	7.7% 10.3% 3.9%	10% 15% 10%
	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)	60.5%	61.4%	67%
	4	人権尊重や男女共同参画の視点に立った各教科、特別活動を行う小中学校数	4校	4校	4校
基本目標Ⅱ あらゆる分野における男女共同参画の推進	5	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%	18%	20%
	6	町審議会等への女性委員の割合 (町生涯学習課調査)	35%	32.2%	38%
	7	職員に関する比率 (1)男性の育児休業取得率 (2)女性管理職比率	0% 18.8%	11.8% 31.3%	25% 37.5%
基本目標Ⅲ 安心安全なくらしの実現	8	特定健診受診率	49.3%	50.6% (30年度)	60.0%
	9	高齢者の福祉サービスが整っている。 (町民満足度調査)	59.8%	56.6%	60.7%
	10	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)	50.8%	50.7%	60%
	11	健康づくりに取組やすい環境が整っている。 (町民満足度調査)	65.5%	59.8%	68%

## 芳賀町男女共同参画推進委員会委員

任期：R元年度～R2年度（敬称略）

No.	役職等	氏名
1	芳賀町ひばりの会代表	福田 純子
2	栃木県男女共同参画地域推進員	小山 佳子
3	芳賀町校長会長	川又 弘
4	芳賀町民生・児童委員協議会会長	井本 正司
5	芳賀町社会福祉協議会事務局長	小林 しげ子
6	芳賀町更生保護女性会	大根田 理子
7	一般	岡田 由美子
8	一般	樋口 宗
9	一般	高橋 隆伸
10	一般	岩村 智織

## 資料編

### 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国際婦人年</li> <li>・国際婦人年世界会議(メキシコシティ)</li> <li>・世界行動計画、メキシコ宣言採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「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</li> <li>・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</li> </ul>	
1976 昭和 51	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国連婦人の十年(～85年)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・民法改正(離婚復氏制度)</li> </ul>	
1977 昭和 52		<ul style="list-style-type: none"> <li>・国内行動計画策定(S52～61)</li> <li>・国立婦人教育会館開館</li> </ul>	
1979 昭和 54	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女子差別撤廃条約採択</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・企画部婦人青少年課設置</li> <li>・婦人行政連絡会議設置</li> <li>・栃木県婦人問題懇話会設置</li> </ul>
1980 昭和 55	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国連婦人の十年中間年世界会議(コペンハーゲン)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・民法・家事審判法の改正(配偶者の相続分改正)(81年施行)</li> <li>・国連婦人の十年中間年全国会議</li> </ul>	
1981 昭和 56	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ILO第 156 号条約(家族的責任条約)採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国内行動計画後期重点目標を決定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「婦人のための栃木県計画」策定(S56～60)</li> <li>・上記計画に婦人総合センター(仮称)整備が記載</li> </ul>
1984 昭和 59		<ul style="list-style-type: none"> <li>・国籍法、戸籍法改正(父母両系平等主義の採用)(85年施行)</li> <li>・パートタイム労働対策要綱制定</li> </ul>	
1985 昭和 60	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国民年金法改正(女性の年金権の確立)(86年施行)</li> <li>・男女雇用機会均等法公布(86年施行)</li> <li>・女子差別撤廃条約の批准(86年発効)</li> <li>・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)</li> </ul>	
1986 昭和 61			<ul style="list-style-type: none"> <li>・「とちぎ新時代女性プラン」策定(S61～H2)</li> <li>・上記プランに婦人総合センター(仮称)整備が記載</li> </ul>
1987 昭和 62		<ul style="list-style-type: none"> <li>・西暦 2000 年に向けての新しい国内行動計画策定</li> <li>・労働基準法改正(週 40 時間制)</li> <li>・所得税法改正(配偶者特別控除制度新設)、施行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・第1回婦人のつどい開催</li> </ul>
1988 昭和 63			<ul style="list-style-type: none"> <li>・栃木県婦人団体連絡協議会発足</li> </ul>
1989 平成元	<ul style="list-style-type: none"> <li>・児童の権利に関する条約採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新学習指導要領告示(高校家庭科男女必修)</li> <li>・パートタイム労働指針告示</li> </ul>	

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)	・パーティとちぎ女性センターをパー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・復興の取り組み指針策定 ・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)	・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 ・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			・「とちぎ男女共同参画プラン(四期計画)」策定(H28～32) ・「第四期とちぎの農業・農村男女共同参画ビジョン」策定(H28～32)
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	

## 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、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ヵ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」がつけられている。
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内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。
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。
	性同一性障害	自分の生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。

索引	名称	意味
て	デートDV	交際中のカップルの間で起こる暴力。
は	芳賀町男女共同参画都市宣言	<p>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。</p> <p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> <li>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</li> </ul>
	ハラスメント	<p>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。</p>
わ	ワーク・ライフ・バランス	<p>「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。</p>
L	LGBT (LGBTQ)	<p>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される、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ャ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 と表現しています。</p>
N	NSI 値 ネット・サティスファクション・インデックス	<p>町民の皆様へ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。</p> $\begin{aligned} & (\text{「大いに満足」 と答えた方の合計}) \times 100 \\ & + (\text{「まあ満足」 と答えた方の合計}) \times 75 \\ & + (\text{「普通」 と答えた方の合計}) \times 50 \\ & + (\text{「やや不満」 と答えた方の合計}) \times 25 \end{aligned}$ <p>NSI 値 = <math>\frac{\text{上記の合計}}{\text{回答者数} - (\text{「無回答」} + \text{「その他」})}</math></p>
S	SNS	<p>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。</p>

