

第3期
ましこ男女共同参画プラン（案）

2022（令和4）年度～2026（令和8）年度

～すべての人が自分らしく生きていける社会の実現に向けて～



益子町

目次

はじめに	1
第1章 計画策定にあたって	2
1 計画策定の趣旨	2
2 計画の位置づけ	2
3 計画の期間	2
第2章 計画策定の背景	3
1 男女共同参画社会の実現に向けた社会の動向	3
2 人口・ライフスタイルからみる益子町の現状	7
第3章 町民意識調査からみた現状	12
1 調査の概要	12
2 男女の地位の平等感について	13
3 固定的性的役割分担意識の現状	17
4 仕事や働き方についての男女差	18
5 男女ともに働きやすい環境を作るために必要だと思うこと	20
第4章 基本理念・基本目標及び施策の展開	22
1 基本理念	22
2 基本目標	23
第5章 計画の推進	29
参考資料	
1 審議経過	30
2 第3期ましこ男女共同参画プラン策定委員 名簿	31

はじめに

男女共同参画社会の実現は、国内外を問わず、21世紀における最重要課題として捉えられています。国際社会では、国連サミットにおいて採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」(SDGs)における17の目標の一つとして、「ジェンダー平等とすべての女性・女児のエンパワメント(能力強化)」を掲げています。

国内においては、平成27年に、女性活躍推進法が施行され、女性と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することの重要性に鑑みて、国、地方公共団体、事業主のそれぞれにおける責務を明らかにし、男女共同参画社会の実現に向けて歩みを進めています。

他の先進諸国と同様、我が国においても少子高齢化が進行しており、重大な社会的課題として認知されています。本町においても、人口減少への対策を最重要課題として掲げ、持続可能な地域づくりのための様々な施策に取り組んでいます。その中でも、男女共同参画社会は、性別や性自認等に関わらず、誰もが十分に能力を発揮し、自分らしく生きていける社会の実現にとって不可欠であることから、本町が目指す、まちの将来像、「幸せな協働体(共同体)・ましこ」の実現と軌を一にするものです。

本町では、平成24年より、「ましこ男女共同参画プラン」を策定し、男女共同参画社会の実現に向けて、町民、事業者の皆様と協働しながら様々な取組を進めてきました。

この度、「第2期ましこ男女共同参画プラン」の計画期間が終了するにあたり、男女共同参画の推進状況、社会および経済の動向の変化等を踏まえて、「第3期ましこ男女共同参画プラン」を策定しました。

新型コロナウイルス(COVID-19)感染症拡大の影響から、社会、経済の情勢は大きく変化しています。女性の就労状況への影響や、在宅時間の増加等に伴う、DV等、立場の弱い人への暴力被害の増加が全国的に顕在化していることから、本町では、男女共同参画社会の実現に向けた様々な施策に取り組むとともに、引き続き、あらゆる暴力の根絶に向けた施策に重点的に取り組んでいきます。

最後に、本計画の策定にあたり、多大なる尽力を賜りました「第3期ましこ男女共同参画プラン策定委員会」の皆様、「益子町男女共同参画町民意識調査」にご協力いただきました町民の皆様に、心より感謝申し上げます。

益子町長 大塚 朋之

第1章 計画策定にあたって

1 計画策定の趣旨

1999(平成11)年6月23日に公布・施行された、男女共同参画社会基本法の第2条では、男女共同参画社会とは「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」と定義しています。

益子町では、男女共同参画社会の実現に向けて、2012(平成24)年に「ましこ男女共同参画プラン」(計画期間 2012(平成24)年から2016(平成28)年)を策定し、男女共同参画の施策を総合的かつ計画的に推進してきました。2017(平成29)年から2021(令和3)年までを計画の期間とする「第2期ましこ男女共同参画プラン」が終了するにあたり、これまでの取組に一定の成果が見られるものの、依然として、固定的な性別役割分担意識が根強く残る等の課題があり、引き続き、男女共同参画社会の実現に向けた施策が必要です。

国内では、少子高齢化の進展、働き方改革関連法の施行、女性活躍推進法の改正などの動きが見られます。それらを踏まえ、さらなる女性の活躍の推進に対応していくことが社会に要請されています。また、国際的には、ジェンダー平等の達成を目標の一つとする、持続可能な開発目標(SDGs)の推進について合意がなされ、2030(令和12)年までに、これを達成することを目指しています。

国内外のこれらの動きを踏まえて、益子町では、男女共同参画社会のさらなる推進に向けて、「第3期ましこ男女共同参画プラン」を策定します。

2 計画の位置づけ

この計画は、男女共同参画社会基本法第14条第3項、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)第6条及び配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律(DV防止法)第2条の3第3項に規定する町の計画です。

3 計画の期間

この計画の期間は、2022(令和4)年度から2026(令和8)年度までの5か年とします。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 男女共同参画社会の実現に向けた社会の動向

(1) 世界の動き

- ◆1979(昭和54)年ニューヨークにおいて「第34回国連総会」が開催、「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約(女子差別撤廃条約)」が採択。
- ◆1995(平成7)年北京において「第4回世界女性会議」開催。
この会議において、21世紀に向けた女性の地位向上の指針である「北京宣言・行動綱領」が採択されました。「北京宣言・行動綱領」は国際的な男女共同参画の取組のための規範であり、女性の地位向上とエンパワーメントのために取り組むべき12の重大問題領域を明記したものです。5年ごとの進捗と課題を、世界全体で振り返りを行う取組がなされています。
- ◆2000(平成12)年国連ミレニアムサミットにおいて、2015(平成27)年までに達成すべき8つの目標を掲げた「ミレニアム開発目標」(MDGs)が採択。
MDGsの目標において、「ジェンダーの平等の推進と女性の地位向上」を掲げ、2005(平成17)年までに初等・中等教育における男女格差の解消を達成し、2015(平成27)年までに、すべての教育レベルにおける男女格差の解消を目指すことが掲げられます。
- ◆2011(平成23)年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)が発足。
国連女性の地位委員会(CSW)などをはじめとする政府間組織における政策、世界的規準や規範の策定を支援すること、加盟国によるこれらの規準の施行、技術的・財政的支援を必要とする国々を支援し、市民社会との効果的なパートナーシップの形成を支援すること、ジェンダー平等に関する国連システムの取り組みを主導・調整し、システム全体の定期的なモニタリングなどを通じて説明責任を促進することがUN Womenの主な役割です。
- ◆2015(平成27)年「持続可能な開発のための2030アジェンダ」(SDGs)が採択。
『ミレニアム開発報告2015』において、初等教育就学率の改善について一定の成果がみられる一方で、女性の政治参画等、地位の向上に関しては課題を残していることが報告されました。MDGsの成果と課題を引き継いで、「持続可能な開発のための2030アジェンダ」(SDGs)が、国連サミットにおいて、全会一致で採択されました。これは、2030(令和12)年までに、持続可能でより良い世界を目指す国際目標であり、17の目標と169のターゲットを設定しています。SDGsでは、「ジェンダー平等とすべての女性・女児のエンパワーメント」を目標に掲げており、政治、経済、公共分野のあらゆるレベルの意思決定での女性の社会参画の実現を目指しています。

◆2021(令和3)年3月世界経済フォーラムが男女間格差の指標である、ジェンダーギャップ指数を公表。

ジェンダーギャップ指数は、政治、経済、教育、保健の4分野から構成されており、日本は156か国中120位でした。この数値は、先進国の中で最低水準であり、韓国や中国、ASEAN諸国よりも低い結果となりました。特に、政治、経済分野での遅れは著しく、女性の政治家や管理職が少ないこと、男女の所得格差や、男女の就業者に占める女性パートタイム労働者の割合の多さなどが要因として挙げられています。

(2) 日本の動き

◆1985(昭和60)年「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」(以下、「男女雇用機会均等法」という)が公布(翌年施行)。

◆1991(平成3)年「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(以下、「育児・介護休業法」という)」の公布、1995(平成7)年「育児・介護休業法」が改正。(介護休業制度の法制化)。

◆1999(平成11)年「男女共同参画社会基本法」が公布、施行。

◆2000(平成12)年「男女共同参画社会基本法」に基づく「男女共同参画基本計画」を策定。また、「男女雇用機会均等法」が改正(募集・採用、配置・昇進、教育訓練、福利厚生、定年・退職・解雇における女性差別の禁止)。

◆2001(平成13)年配偶者からの暴力に係る通報、相談、保護、自立支援等の体制整備が盛り込まれた「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」(以下、DV防止法という)が成立。2002(平成14)年に施行。

◆2004(平成16)年「DV防止法」改正(DVの定義に精神的な暴力を含むこと、離婚後、婚姻解消後も続く暴力を含むこと、保護命令の対象範囲の拡大)

◆2005(平成17)年「第2次男女共同参画基本計画」を策定。

◆2007(平成19)年「男女雇用機会均等法」の改正(性差別禁止範囲の拡大、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止、セクシュアル・ハラスメント対策の強化など)。

「DV防止法」の改正(配偶者からの暴力防止と被害者の保護・自立支援のための市町村の基本計画策定、及び緊急時における被害者の安全確保を図る配偶者暴力相談支援センター機能強化の努力義務化、保護命令制度の拡充など)。

- ◆2009(平成21)年「育児・介護休業法」が改正(希望者の短時間勤務制度、残業免除制度の導入義務化)。
- ◆2010(平成22)年「第3次男女共同参画基本計画」を策定。
- ◆2013(平成25)年「DV防止法」改正(生活の本拠を共にする交際相手からの暴力を同法の適応範囲へと広げる)。
- ◆2015(平成27)年「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)公布。「第4次男女共同参画基本計画」を策定。
- ◆2016(平成28)年「女性活躍推進法」施行(地方公共団体等に対し、特定事業主行動計画の策定、情報公開を義務化、常時雇用する労働者300人以上の事業者に対し、一般事業主行動計画の策定、情報公開を義務化)。「男女雇用機会均等法」改正(妊娠、出産等に関するハラスメント防止措置を義務化)。
- ◆2019(令和元)年「DV防止法」改正(児童虐待と密接な関連のあるDV被害者の保護において、児童相談所との連携が明文化される)。「女性活躍推進法」の改正(常時雇用する労働者101人以上300人以下の事業者に対しても、一般事業主行動計画の策定、情報公開を義務化)。
- ◆2020(令和2)年「第5次男女共同参画基本計画」を策定。
- ◆2021(令和3)年「育児・介護休業法」改正(育児休業取得に関する意向調査の義務化、育児・介護休業制度の取得要件の緩和等)。

(3) 栃木県の動き

- ◆1996(平成8)年男女共同参画推進のための活動拠点である「とちぎ女性センター・パーティ」(現在のパーティとちぎ男女共同参画センター)を開館。情報提供や啓発活動などさまざまな支援を実施。
- ◆2001(平成13)年「男女共同参画社会基本法」に基づき、「とちぎ男女共同参画プラン」を策定。
- ◆2002(平成14)年「栃木県男女共同参画推進条例」の制定。
- ◆2005(平成17)年「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」の策定。

- ◆2006(平成18)年条例に基づき「とちぎ男女共同参画プラン(2期計画)」を策定。
- ◆2008(平成20)年「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1次改訂。
- ◆2011(平成23)年「とちぎ男女共同参画プラン(3期計画)」を策定。
- ◆2012(平成24)年「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2次改訂。
- ◆2016(平成28)年「とちぎ男女共同参画プラン(4期計画)」、「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」を策定。
- ◆2017(平成29)年「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次改訂。
- ◆2021(令和3)年「とちぎ男女共同参画プラン(5期計画)」、「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)」を策定。

(4) 益子町の取組

男女共同参画社会基本法第7条(国際的協調)において、「男女共同参画社会の形成の促進が国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ、男女共同参画社会の形成は、国際的協調の下に行われなければならない。」とあります。

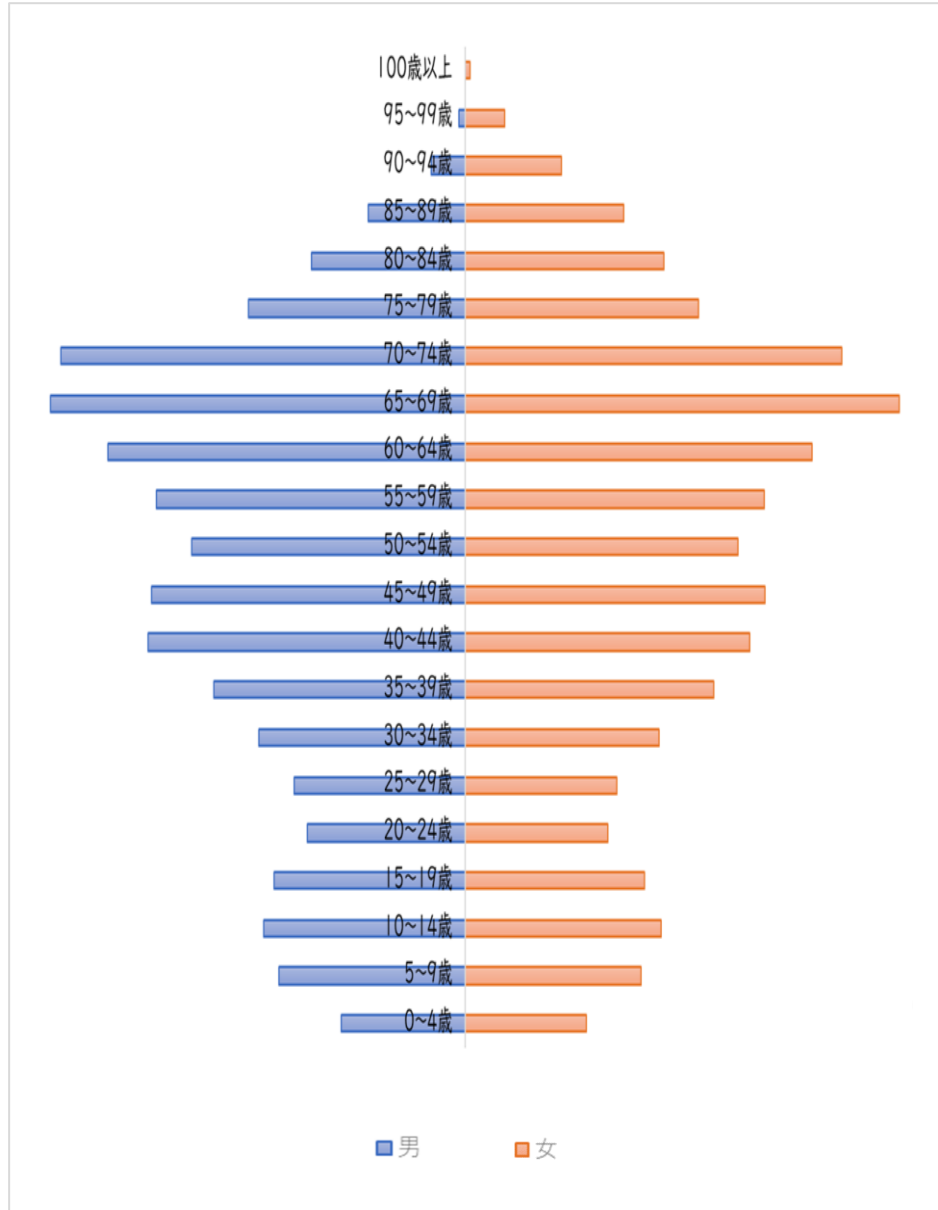
男女共同参画社会の形成は、国際社会において、我が国が果たすべき責務であり、また、全国的に対応すべき課題として認識されており、益子町においても、国、県の施策と連携し、男女共同参画社会の実現に向けた施策に取り組んでいます。

2 人口・ライフスタイルからみる益子町の現状

(1) 少子高齢化の進行

図1 益子町の人口ピラミッド

	男	女
0～4歳	305	297
5～9歳	458	431
10～14歳	495	481
15～19歳	469	440
20～24歳	388	350
25～29歳	420	372
30～34歳	507	475
35～39歳	618	610
40～44歳	779	698
45～49歳	770	736
50～54歳	671	670
55～59歳	758	734
60～64歳	878	852
65～69歳	1,018	1,066
70～74歳	993	924
75～79歳	533	573
80～84歳	377	487
85～89歳	238	389
90～94歳	84	236
95～99歳	15	97
100歳以上	-	11

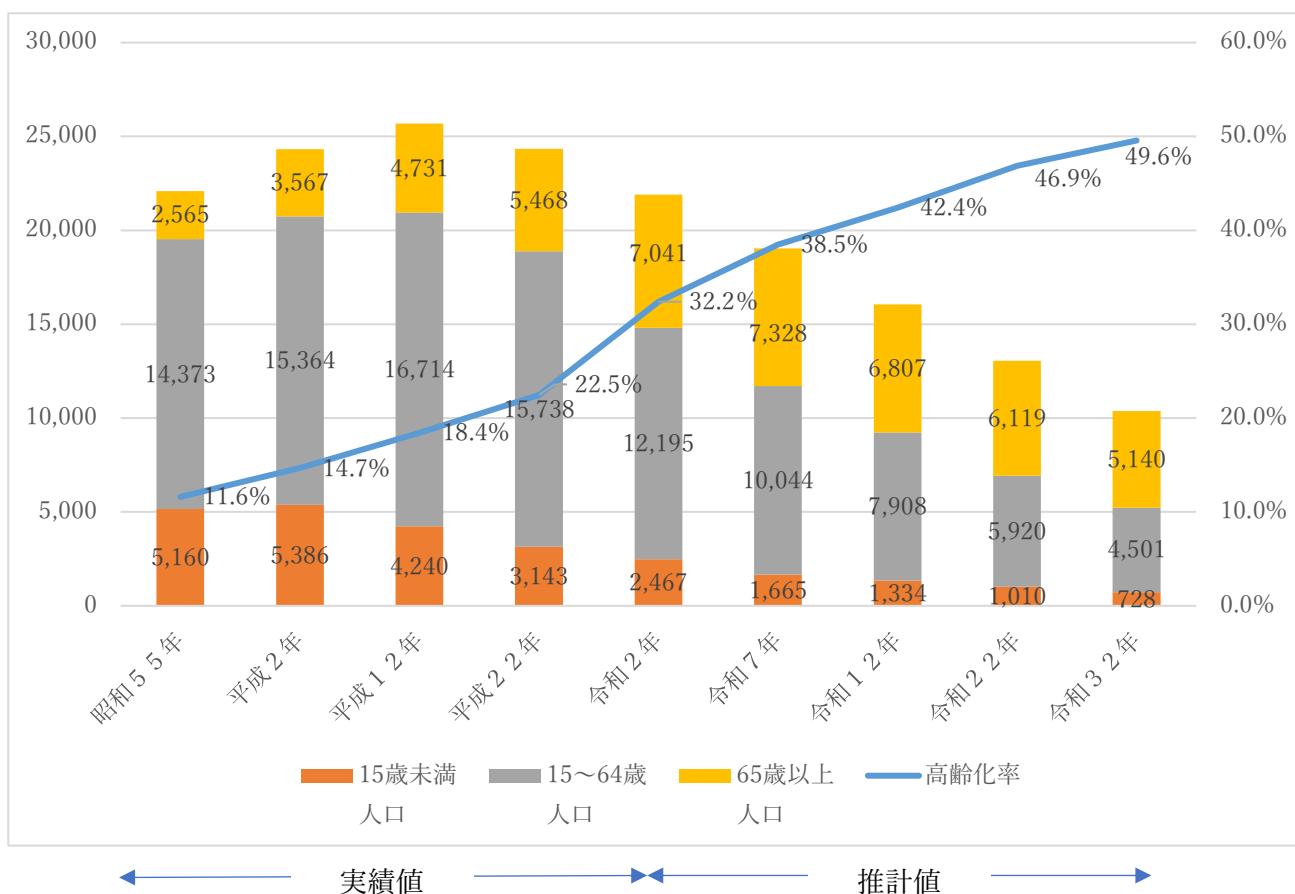


	総数 人口	15歳未満 人口	15～64歳 人口	65歳以上 人口	高齢化率
令和2年	21,898	2,467	12,195	7,041	32%

※総数には不詳を含むため、総和と一致していません。

資料 総務省 国勢調査(令和2年)

図2 益子町の年齢3階級別人口の推移及び高齢化率



資料 総務省 国勢調査(昭和55年～令和2年)および国立社会保障・人口問題研究所による推計を踏まえた益子町推計値(令和7年～令和32年)

◆図2において、2020(令和2)年における益子町の高齢化率は、32.2%です。栃木県の高齢化率は28.8%、国の高齢化率は28.4%ですので、相対的に、益子町は高齢化が進んでいる地域となります。また、国立社会保障・人口問題研究所による推計値では、高齢化がより進行していくという予測結果があります。この予測結果に基づけば、地域のさまざまな行事等の担い手の不足、ひいては地域そのものの持続可能性について課題が生じます。

◆益子町では、「第3期ましこ未来計画」において、年少人口を増加傾向へと転じさせ、少子高齢化を食い止める「逆転の時代」を目指したまちづくりに取り組んでいます。男女共同参画社会の実現のためには、男女がともに活躍できる環境の形成が必要不可欠であり、それは、働きながら子育てしやすい環境づくりの形成にもつながっています。

(2) ライフスタイルの変化

図3 益子町の女性の年齢階級別労働力率*

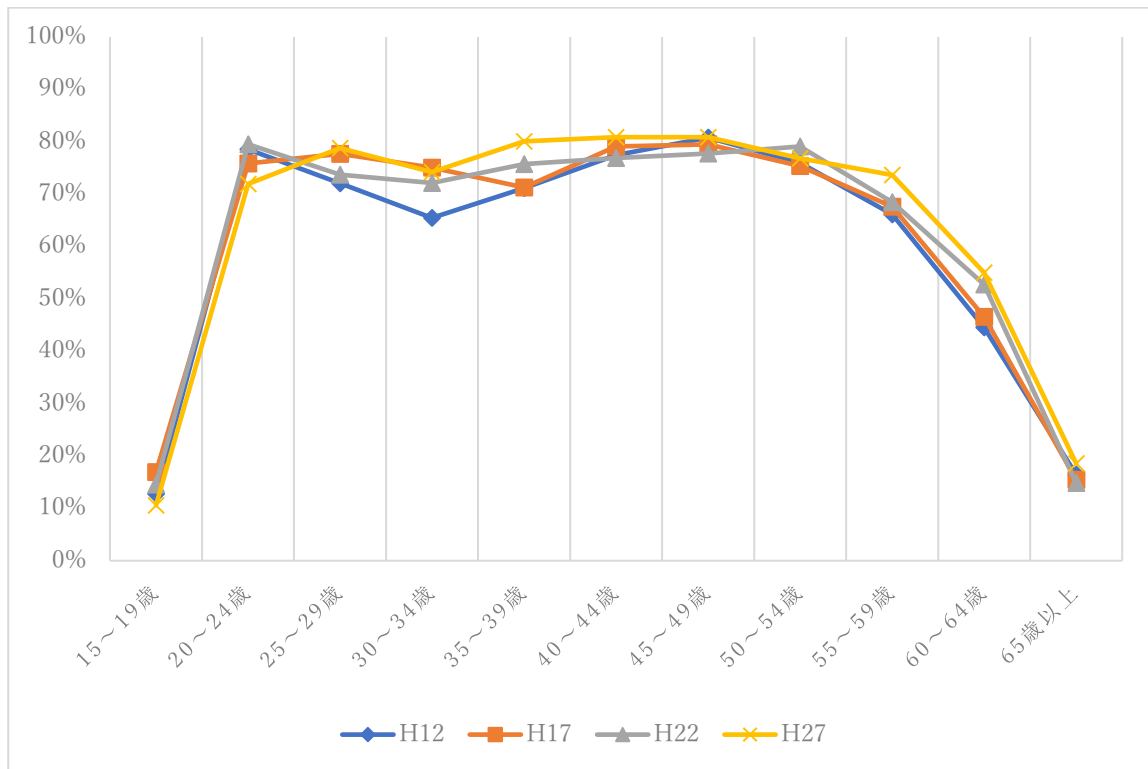
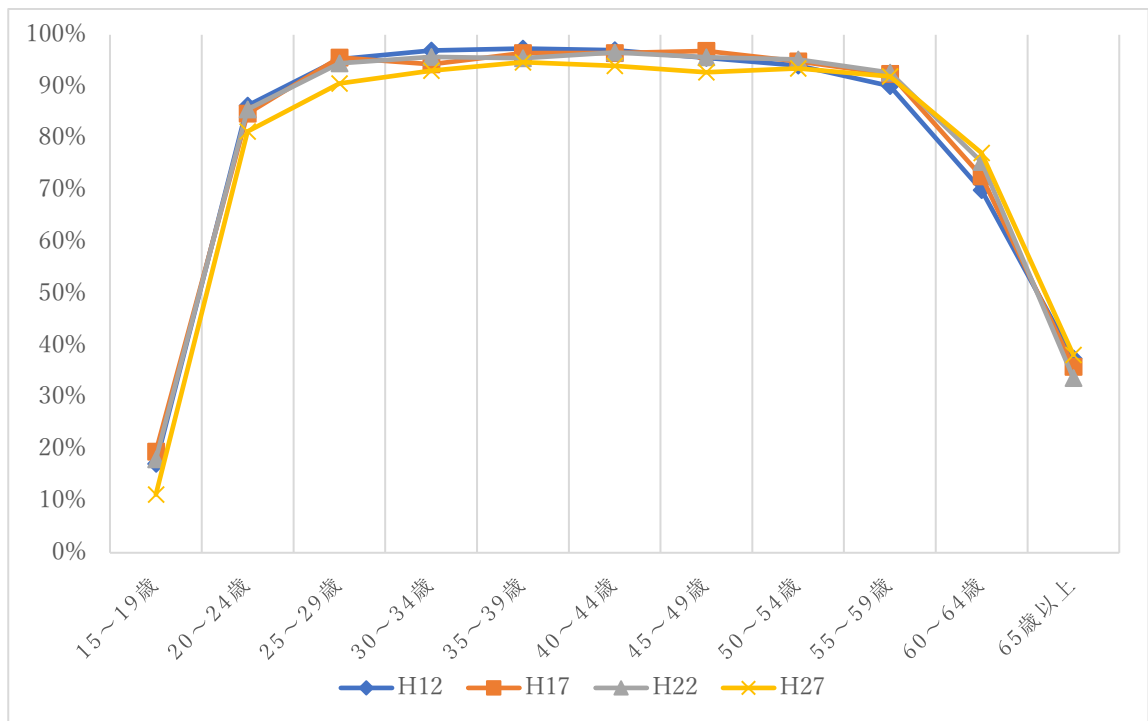


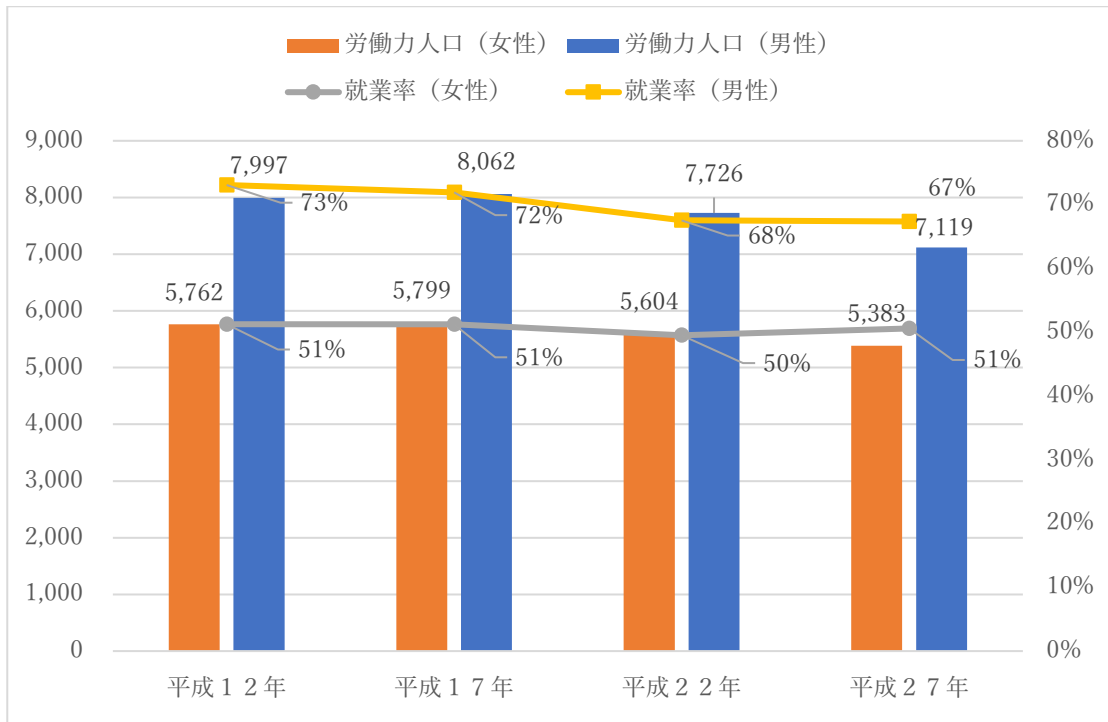
図4 益子町の男性の年齢階級別労働力率



資料 総務省 国勢調査(平成12年～平成27年)

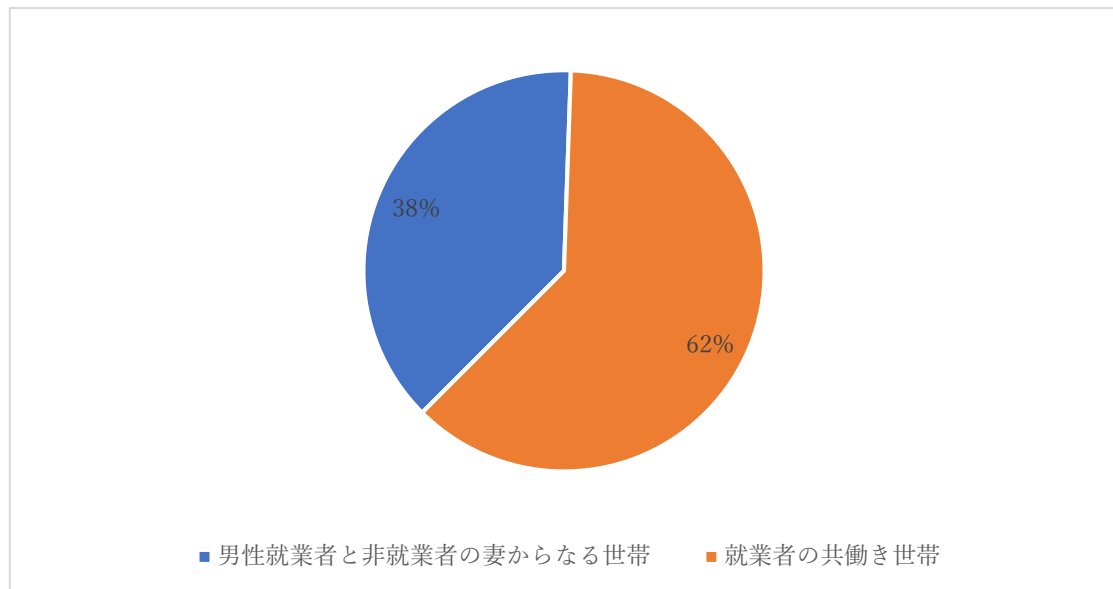
*労働力率:労働力人口(就業者数+完全失業者数)を人口で割った値の百分率であり、女性の年齢階級別労働力率が描く労働力曲線のM字型は、女性の非労働力化(専業主婦化)の傾向と相関関係を有する

図5 益子町の男女別労働力人口と就業率*の推移



資料 総務省 国勢調査（平成12年～平成27年）

図6 益子町の共働き世帯と専業主婦世帯の世帯数と比率

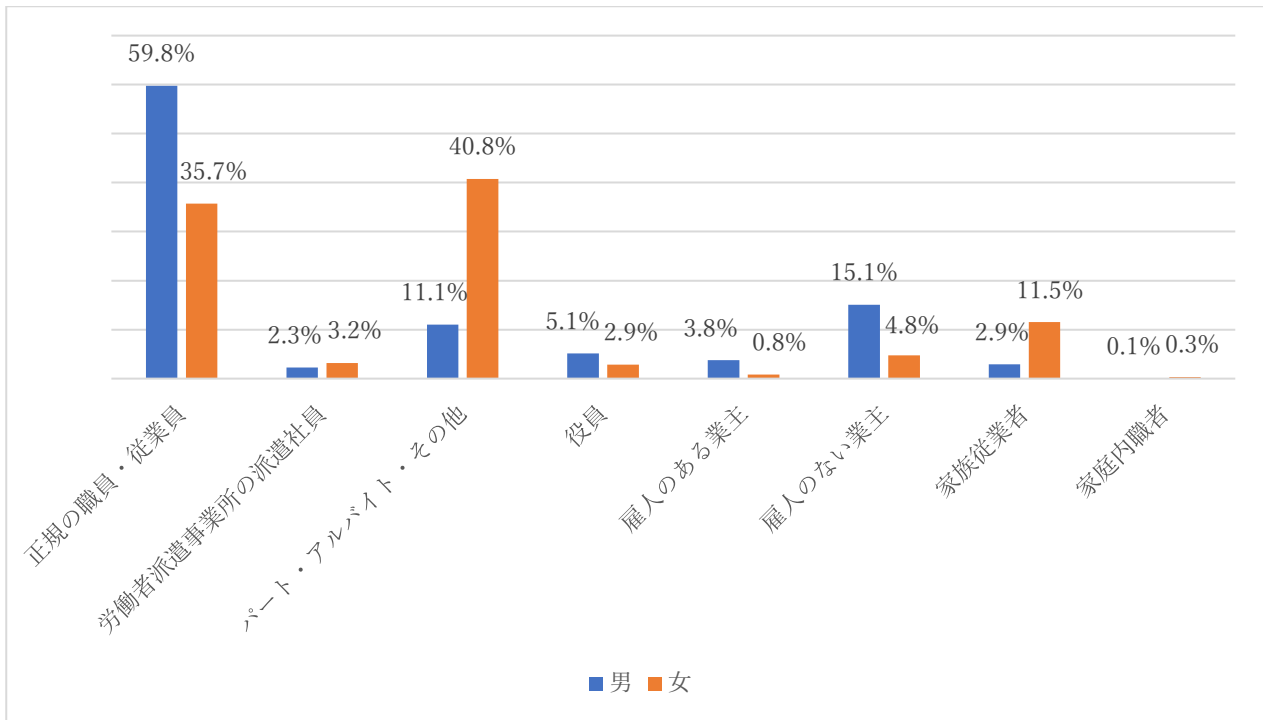


	男性就業者と非就業者の妻からなる世帯	就業者の共働き世帯
平成27年	2,012世帯	3,276世帯

資料 総務省 国勢調査（平成27年）

* 就業率:実際に就業している人数を人口で割った値の百分率

図7 益子町の雇用者における男女別従業上の地位の割合（不詳除く）



資料 総務省 国勢調査（平成27年）

◆日本の女性の労働力率は、結婚、出産を機に低下し、子育てがひと段落したことで再就職するというライフスタイルからM字カーブを描くとされています。このことが、女性のキャリア形成においてボトルネックになっていると考えられており、日本の男女共同参画社会の形成において課題として挙げられています。図3において、益子町の女性の労働力率のM字の底が上がっていることがわかります。しかし、依然として30～34歳にかけて、女性の労働力率が低下しています。

◆図5において、女性の就業率は、51%で横ばいですが、男性の就業率はやや低下傾向にあります。

◆図6において、男性就業者と非就業者の妻からなる世帯と夫婦共働きの世帯を比較すると、6割が夫婦共働きの世帯となっています。

◆図7において、男女別で雇用者の従業上の地位を比較したとき、正規従業員の地位にある女性は、男性より24.1ポイント低いということがわかります。総務省による労働力調査においても、全国的に、30歳以降の女性労働者は非正規雇用が中心的であるという結果があります。

第3章 町民意識調査からみた現状

1 調査の概要

項目	内容
調査期間	令和3年9月1日(水)～9月15日(水)
調査対象	町内在住20歳以上の町民1,000人
抽出方法	住民基本台帳より地区、年齢、性別ごとに無作為で抽出
調査方法	郵送配布・郵送回収／スマートフォンやパソコンでのオンライン回答

配布数	回収数	有効回収数	有効回収率
1,000	307	307	30.7%
うちオンライン回答	99	99	うち9.9%

- ・設問の構成比は、回答数(該当設問での該当者数)を基数として百分率(%)で示しています。したがって、非該当者数は、構成比に含まれません。
- ・比率は全て百分率(%)で表し、小数点以下第二位を四捨五入し算出しているため合計が100%にならない場合があります。
- ・複数回答については、回答者数を基数として百分率(%)で示しています。したがって、合計値は100%にならない場合があります。
- ・nはその項目の有効回答者数です。

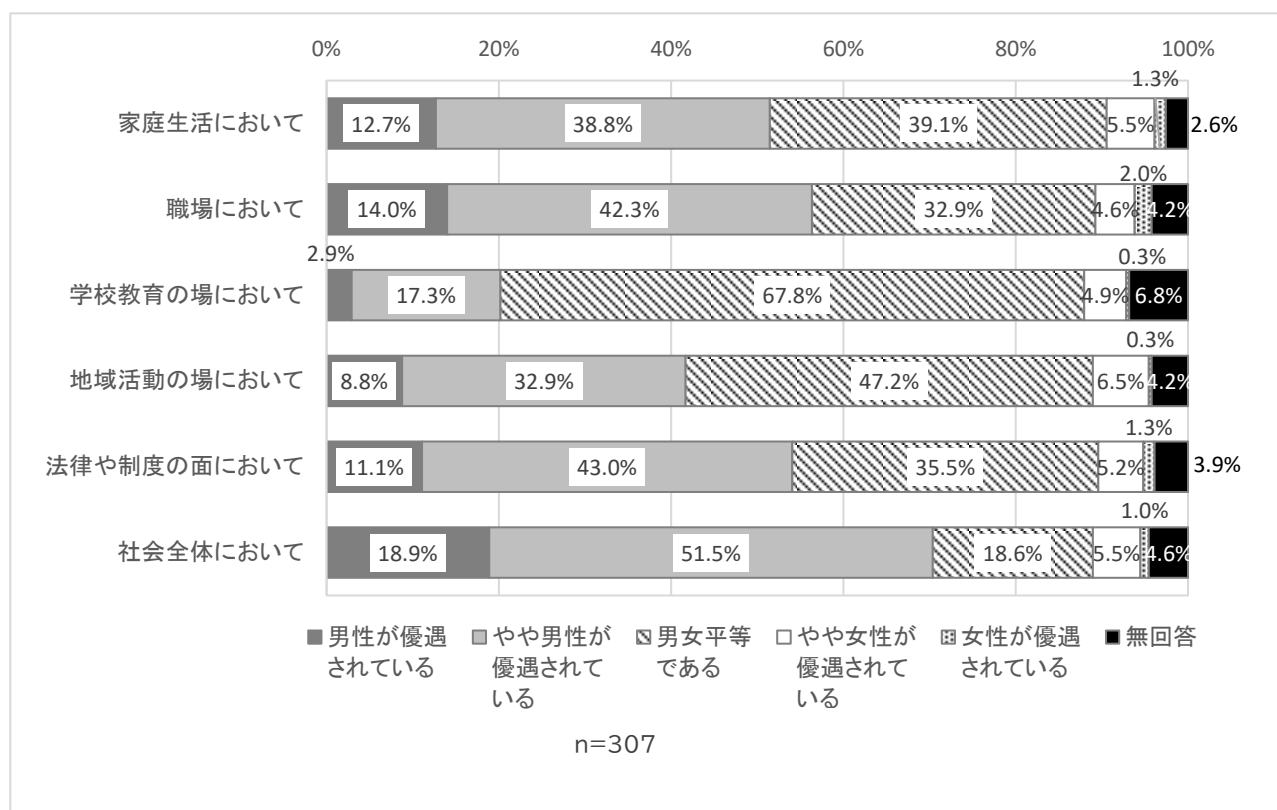
2 男女の地位の平等感について

「男女平等である」との回答では、「学校教育の場において」が67.8%と最も高く、次いで「地域活動の場において」が47.2%となっています。

「男性が優遇されている」、「やや男性が優遇されている」を合わせた「男性が優遇されている」との回答では、「社会全体において」が70.4%と最も高く、「家庭生活において」、「職場において」、「法律や制度の面において」の3項目についても5割を超え高くなっています。

「やや女性が優遇されている」、「女性が優遇されている」を合わせた「女性が優遇されている」との回答では、すべての項目で1割未満と低くなっています。

図8 男女の地位の平等感について

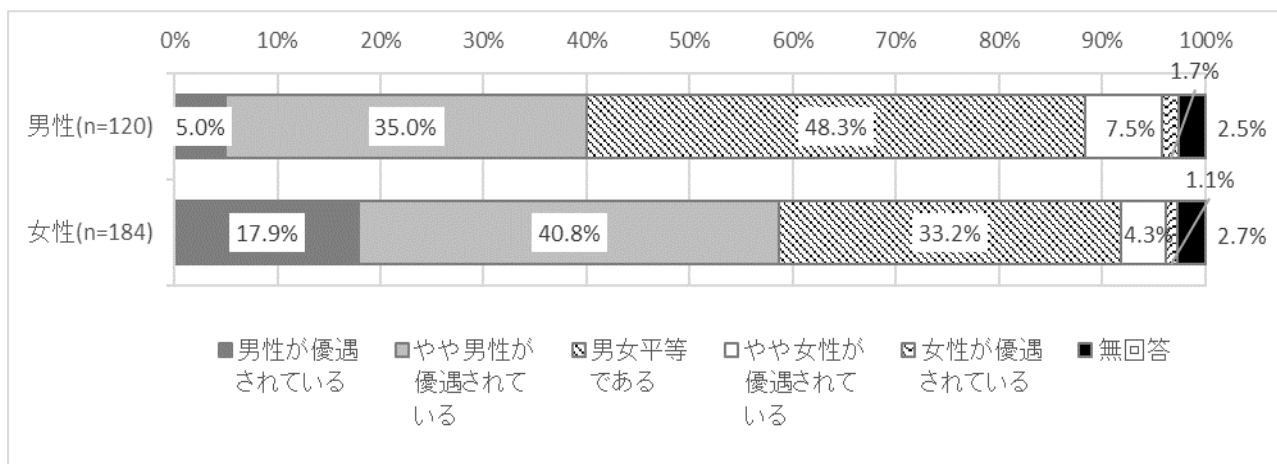


■家庭生活において

【性別】

性別では、「男女平等である」の割合が「男性」で 48.3%と高く、「女性」より「男性」の方が15.1ポイント高くなっています。「男性が優遇されている(やや男性が優遇を含む)」の割合が「女性」で 58.7%となっており、「男性」より「女性」の方が 18.7ポイント高くなっています。

図9 男女の地位の平等感について(家庭生活において)

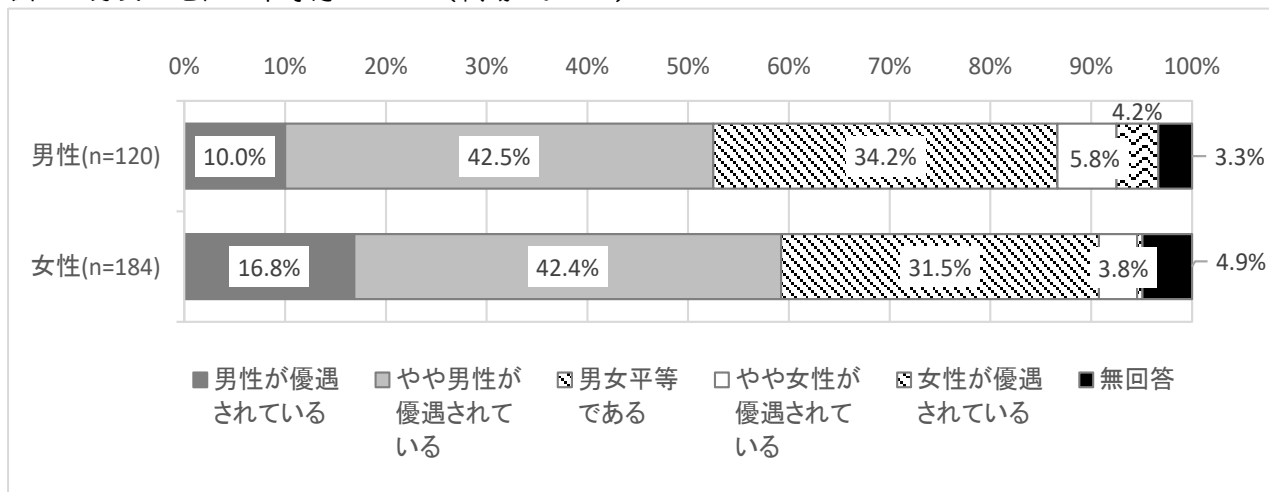


■職場において

【性別】

性別では、「男性が優遇されている(やや男性が優遇を含む)」の割合は、「男性」より「女性」の方が6.7ポイント高くなっています。また、「女性が優遇されている(やや女性が優遇を含む)」の割合が「男性」の方がやや高くなっています。

図10 男女の地位の平等感について(職場において)

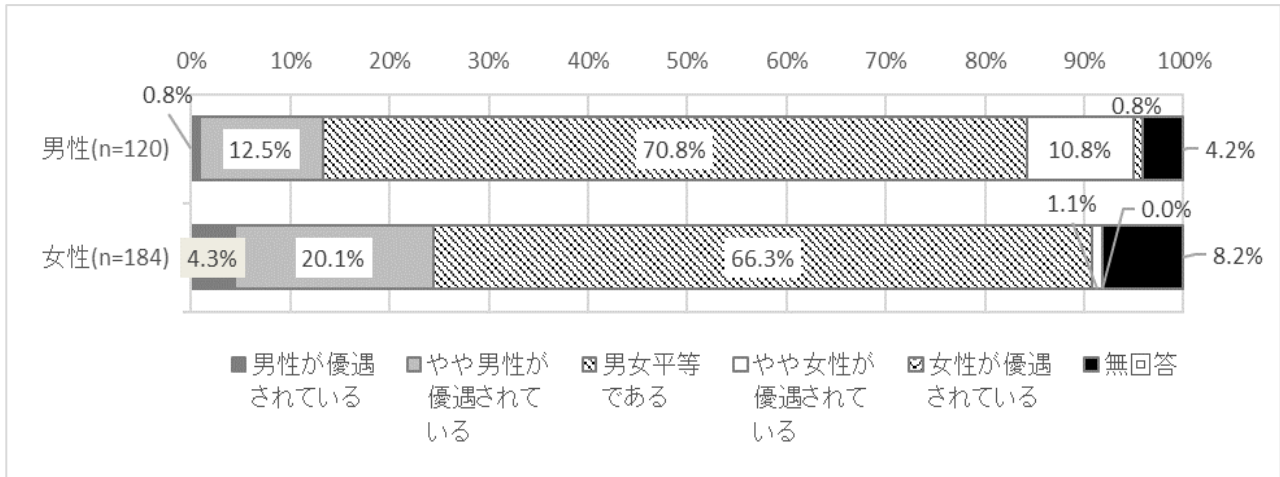


■学校教育の場において

【性別】

性別では、「男性が優遇されている(やや男性が優遇を含む)」の割合は、「男性」より「女性」の方が 11.1 ポイント高くなっています。また、「女性が優遇されている(やや女性が優遇を含む)」の割合は、「女性」より「男性」の方が 10.6 ポイント高くなっています。

図11 男女の地位の平等感について(学校教育の場において)

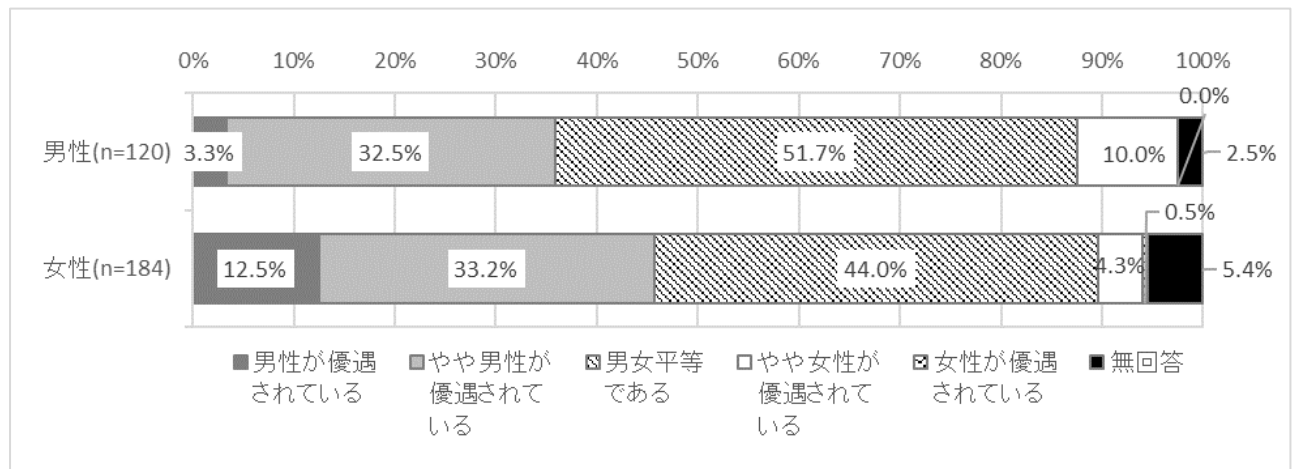


■地域活動の場において

【性別】

性別では、「男性が優遇されている(やや男性が優遇を含む)」「男性」より「女性」の方が9.9 ポイント高くなっています。

図12 男女の地位の平等感について(地域活動の場において)

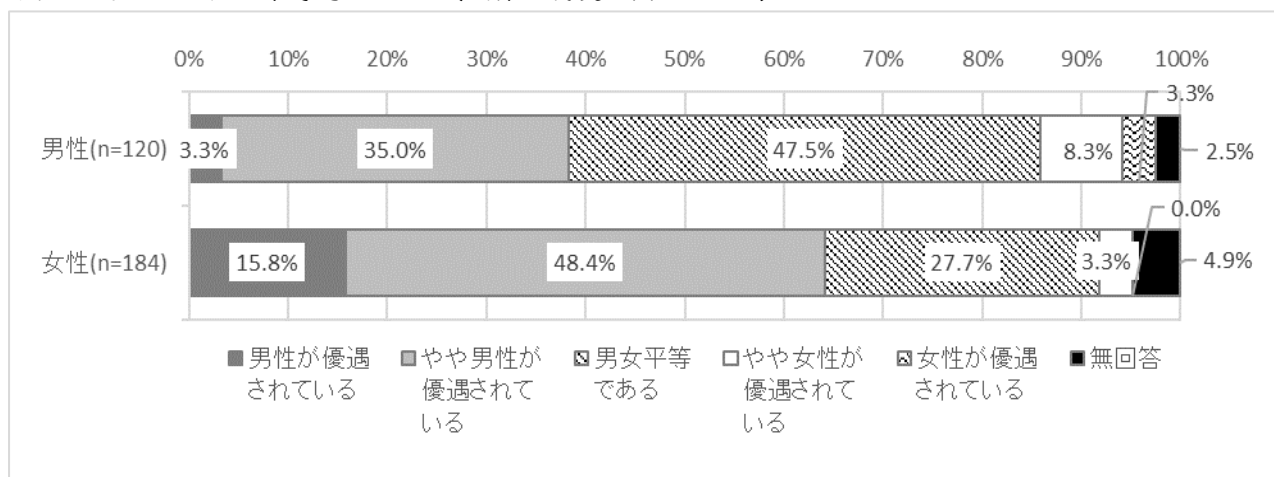


■法律や制度の面において

【性別】

性別では、「男女平等である」の割合が「男性」で約半数となっており、「男性が優遇されている(やや男性が優遇を含む)」の割合が「女性」で6割を超えています。

図13 男女の地位の平等感について(法律や制度の面において)

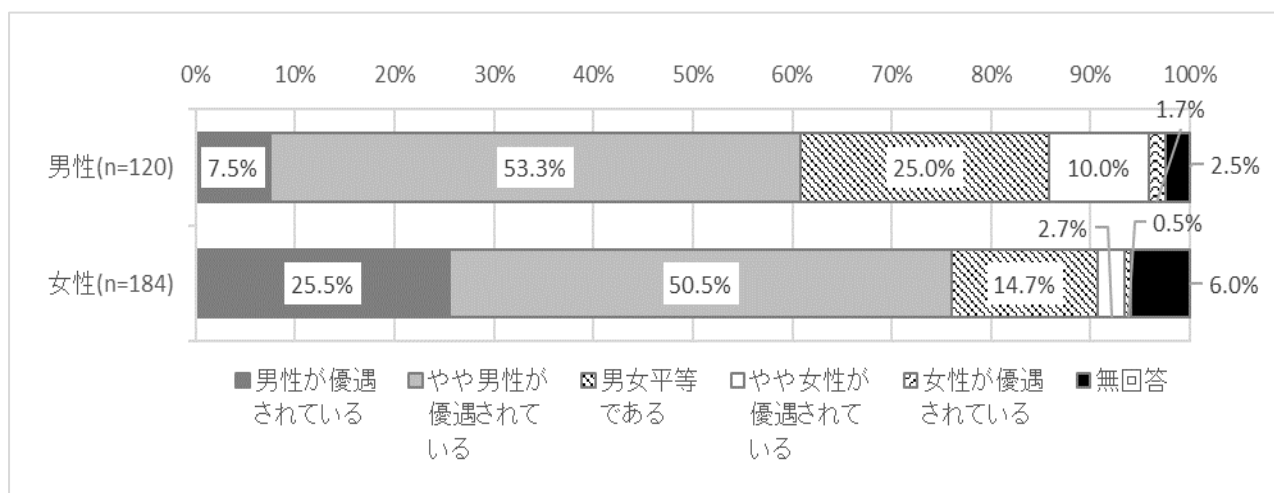


■社会全体において

【性別】

性別では、「男性が優遇されている(やや男性が優遇を含む)」の割合が「男性」よりも「女性」の方が、15.2ポイント高くなっています。

図14 男女の地位の平等感について(社会全体において)

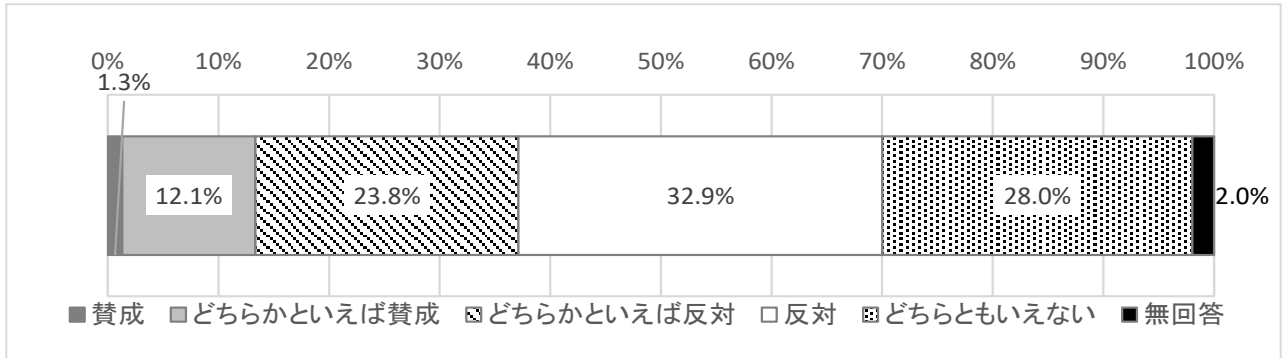


3 固定的性的役割分担意識の現状

「男は仕事、女は家庭」という従来の固定的意識については、「どちらかといえば反対」、「反対」を合わせた56.7%の方が「反対」と回答しています。

また、「賛成」、「どちらかといえば賛成」を合わせた13.4%の方が「賛成」と回答しています。

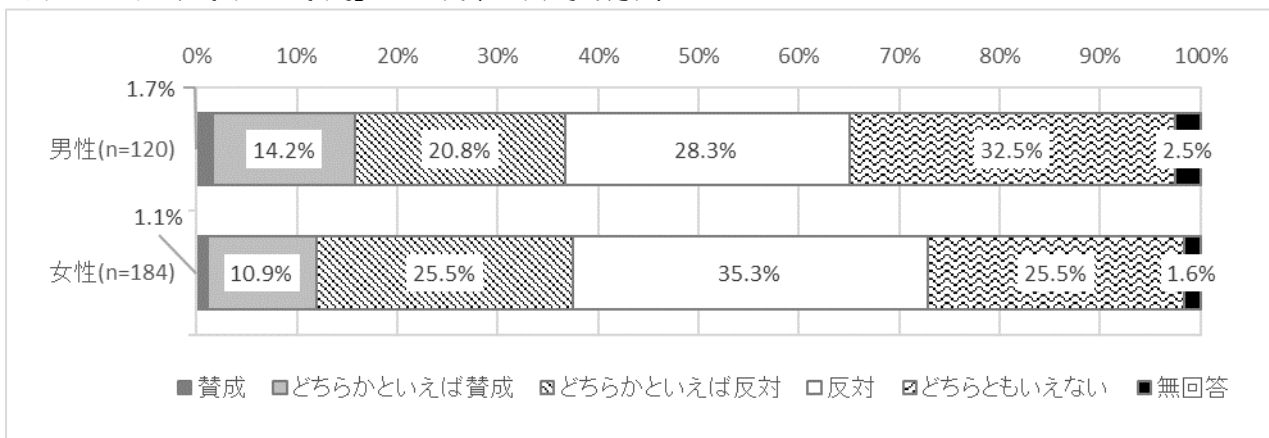
図15 「男は仕事、女は家庭」という従来の固定的意識について



【性別】

性別では、「反対(どちらかといえば反対を含む)」で「男性」よりも「女性」の方が11.7ポイント高くなっています。

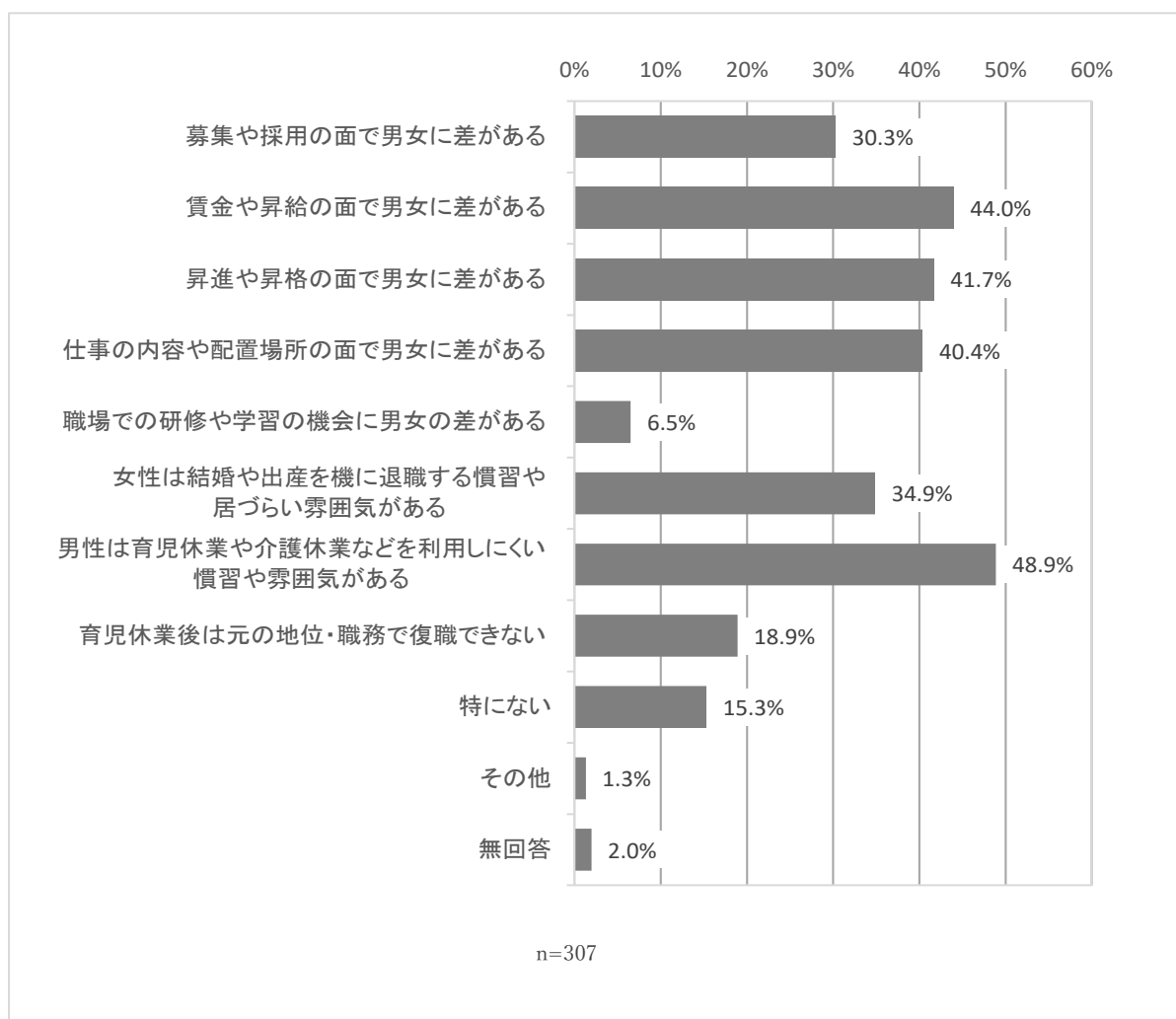
図16 「男は仕事、女は家庭」という従来の固定的意識について



4 仕事や働き方についての男女差

これまでに男女差などを経験したり感じたことがあるかについては、「男性は育児休業や介護休業などを利用しにくい慣習や雰囲気がある」が48.9%と最も高く、次いで「賃金や昇給の面で男女に差がある」が44.0%、「昇進や昇格の面で男女に差がある」が41.7%、「仕事の内容や配置場所の面で男女に差がある」が40.4%となっています。

図17 男女差などを経験したり、感じたことがあるのはどのような場面か

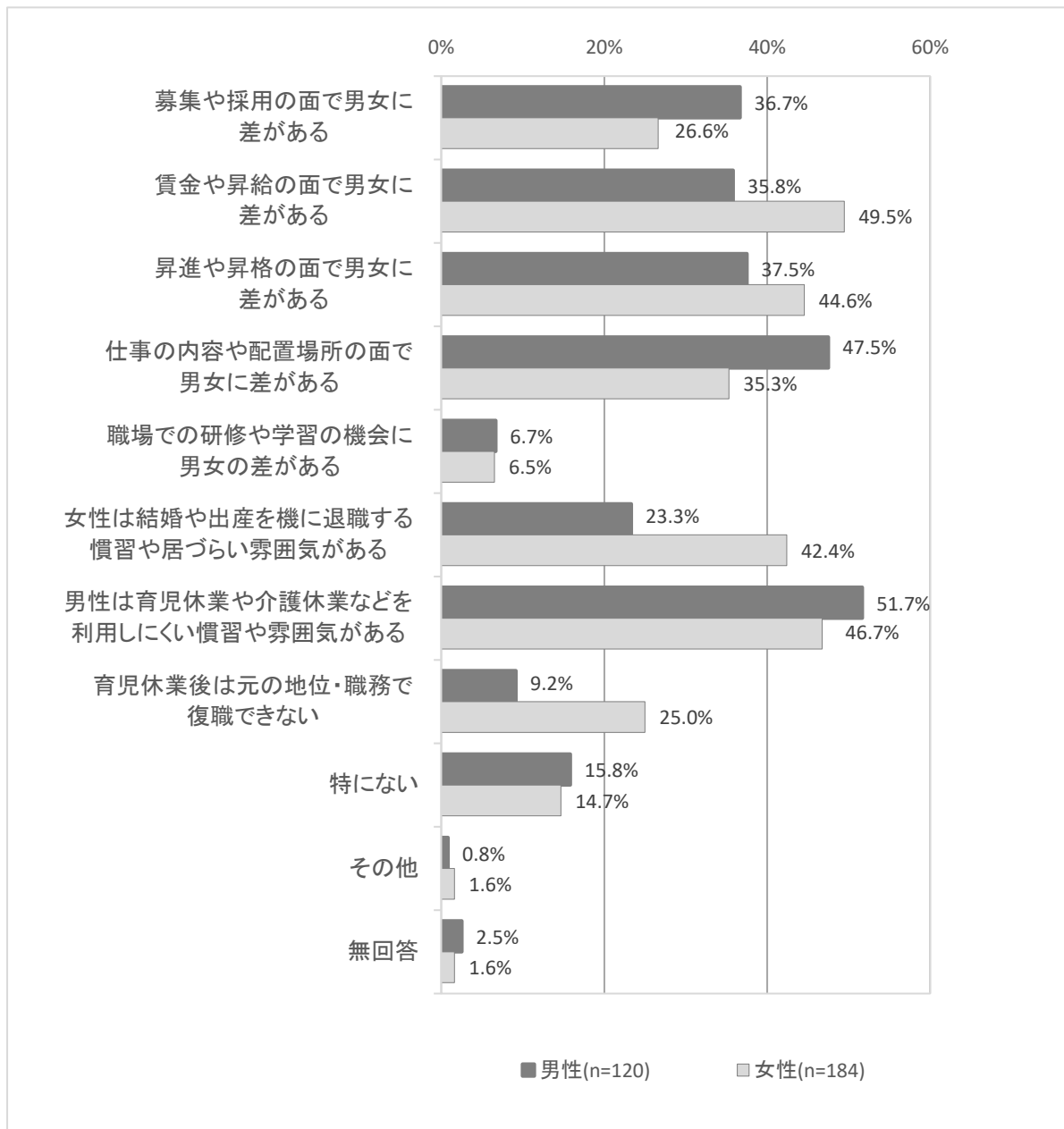


【性別】

性別では、「女性」より「男性」の方が高い項目は、「仕事の内容や配置場所の面で男女に差がある(12.2ポイント)」、「募集や採用の面で男女に差がある(10.1ポイント)」となっています。

また、「男性」より「女性」の方が高い項目は、「女性は結婚や出産を機に退職する慣習や居づらい雰囲気がある(19.1ポイント)」、「育児休業後は元の地位・職務で復職できない(15.8ポイント)」、「賃金や昇給の面で男女に差がある(13.7ポイント)」となっています。

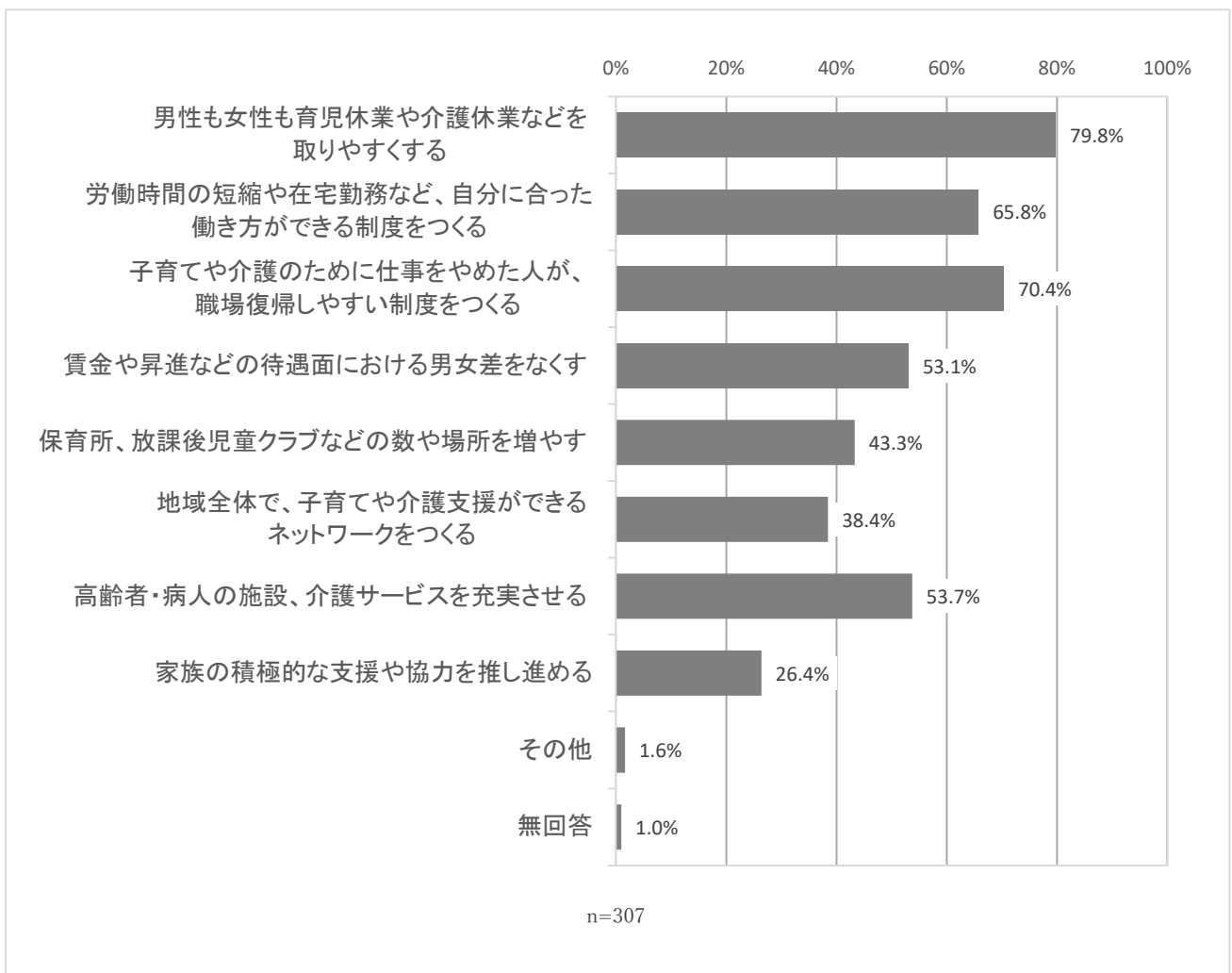
図18 男女差などを経験したり、感じたことがあるのはどのような場面か



5 男女ともに働きやすい環境

男性にとっても女性にとっても働きやすい環境をつくるために必要だと思うことについては、「男性も女性も育児休業や介護休業などを取りやすくする」が79.8%と最も高く、次いで「子育てや介護のために仕事をやめた人が、職場復帰しやすい制度をつくる」が70.4%、「労働時間の短縮や在宅勤務など、自分に合った働き方ができる制度をつくる」が65.8%となっています。

図19 男女ともに働きやすい環境をつくるために必要だと思うこと

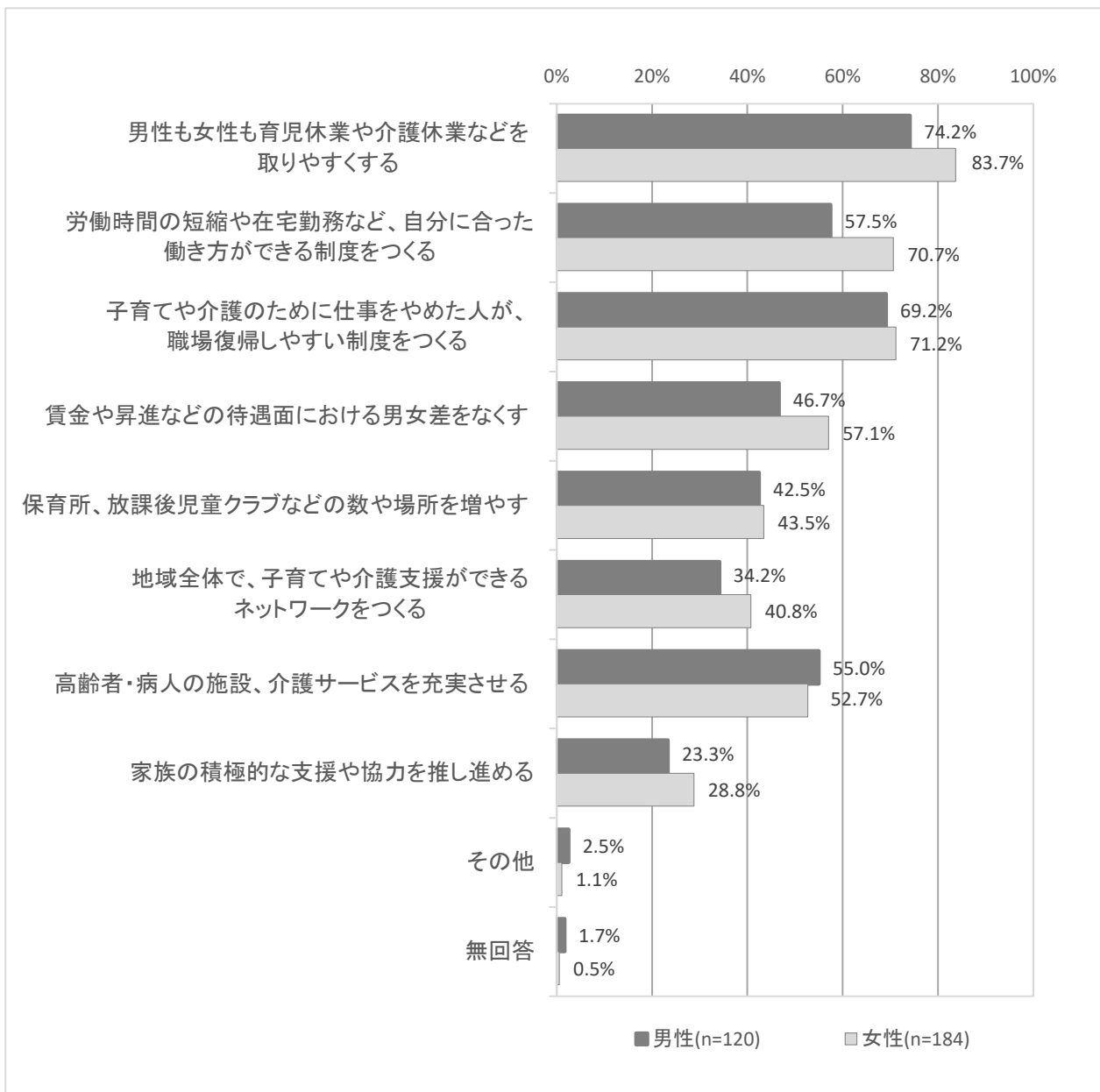


【性別】

性別では、「男性」より「女性」が多い項目は、「労働時間の短縮や在宅勤務など、自分に合った働き方ができる制度をつくる(13.2ポイント)」「賃金や昇進などの待遇面における男女差をなくす(10.4ポイント)」「男性も女性も育児休業や介護休業などを取りやすくする(9.5ポイント)」となっています。

「女性」より「男性」が多い項目は、わずかですが「高齢者・病人の施設、介護サービスを充実させる(2.3ポイント)」となっています。

図20 男女ともに働きやすい環境をつくるために必要だと思うこと



第4章 基本理念・基本目標及び施策の展開

1 基本理念

「すべての人が自分らしく生きていける社会の実現に向けて」

男女共同参画社会とは「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」と定義されています。

本町では、少子高齢化の進行、人口減少による政治、経済活動、地域活動等の担い手不足が懸念されています。持続可能な地域づくりのためにも、男女共同参画社会の実現は重要であり、そのためには、男女が等しく政治・経済、地域社会等あらゆる分野において対等な構成員として、方針決定過程や実現のための取組に参画する必要があります。

男女共同参画社会の実現に向けて、様々な法律や制度が整備されてきましたが、いまだ、男女共同参画社会の実現に至っていない要因として、根強い固定的性的役割分担意識が挙げられます。性差に関する偏見や固定観念、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）*による意識の固定化は、性別が生き方を縛り付ける要因として作用します。誰もが、本当に自分らしく生きる社会の実現のために、性別、性自認等による偏見を打破し、人権意識についての啓発を行い、人は誰しも平等であり、個人として尊重されなければならないという意識が深く社会全体に浸透することが重要です。

* 無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）：日常生活の様々な場面において、無意識の思い込みに基づいた認識は見られます。例えば特定の職業と性別を結びつけることや、個人の性格、趣味などと性別を結びつけること。これらは、無意識の思い込みに起因するものであり、性別が何らかの性格的特性（例：女の子はおとなしい、男の子は活発など）や職業（例：消防士＝男性、保育士＝女性）等と関わらないにもかかわらず、無意識の思い込みによって、社会一般に広く、そのように認識されている場合があります。男女共同参画社会の実現のためには、このように社会一般に根強く残っている無意識の思い込みを解消し、性別を理由とする不当な取り扱いや選択の自由を狭めることを無くしていく必要があります。

2 基本目標

基本目標1 「男女共同参画を実現するための意識づくりと実践」

(1) 男女共同参画社会の実現に向けた啓発

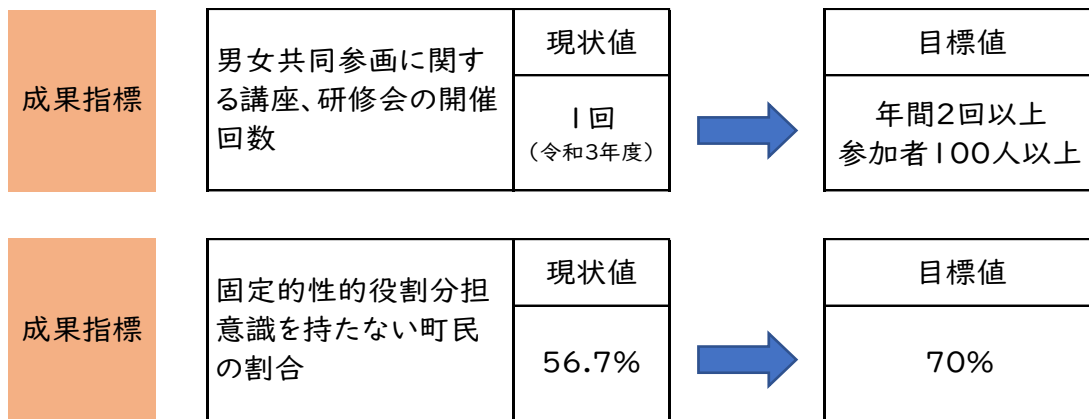
性別や性自認などによる差別や偏見を無くし、誰もが互いを尊重し、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ社会を形成することは、男女共同参画社会の実現にとって必要不可欠です。内閣府による「男女共同参画社会に関する世論調査」（令和元年）では、男女を問わず、「主たる稼ぎ手は男性である」といった固定的性的役割分担意識が残っていることを示す調査結果が出ています。しかし、こうした無意識の思い込みは、「男性/女性はかくあるべき」という性的役割の固定化につながり、女性の社会進出の妨げとなっています。そのため、本計画では、男女共同参画社会の実現に向けた意識改革と気運の醸成を行うべく、講演会の実施、広報、啓発活動を推進します。

(2) 男女共同参画社会を担う人財の育成

家庭、地域、職場など、社会の様々な領域において、男女の地位の不平等があり、本町の調査において、社会全体における男女の地位の平等感について男女平等であると回答したのは18.6%に留まりました。固定的性的役割分担意識からくる性別職域分離や、産休、育休後の女性が育児の必要から家庭を優先せざるを得ず、昇進、昇格から遠ざかる、マミートラックと呼ばれるキャリアコースを辿るとされることなど、男女共同参画の推進にとっての課題が存在しています。

男女共同参画社会の実現のためには、固定的性的役割分担意識にとらわれない、多様な選択を行いうる教育の充実が不可欠です。そのため、男女共同参画社会を担う人財の育成に向けて、学校や家庭における男女平等に基づいた教育および、男女共同参画を実現するための社会教育を推進します。

(3) 成果指標



PI7 図15 固定的性的役割分担意識の現状より

(4) 施策の展開

事業内容	具体的内容	担当課
男女共同参画に関する情報の提供	男女共同参画に関する情報を、町の広報紙やホームページ等を通じて提供します。	総務課 生涯学習課
家庭教育学級の中での男女共同参画に関する学習機会の創出	認定こども園、保育園、学校に家庭教育学級を開設し、男女共同参画に関する学習機会を設けます。	生涯学習課
男女共同参画意識向上のための学習機会の充実	出前講座や女性講座等を通じて、性別に関わらず、社会で広く活躍することができる知識・技能の習得および、様々な課題について学ぶ機会の充実化を図ります。	生涯学習課
男女共同参画社会推進のための講演会の開催	男女共同参画意識を醸成するため、男女共同参画に関するテーマでの講演会を開催します。	生涯学習課
男女共同参画ワークショップの開催	町民が行政や政策への参画意識を高めるため、ワークショップ形式を取り入れた講習会を開催します。	生涯学習課
女性や次世代リーダーを育成するための学習機会の提供	女性団体、ましこ未来大学等において、地域を担っていく女性、次世代リーダーの育成のための学習機会の提供に努めます。	生涯学習課
それぞれの個性を育む教育の推進	小中学校の教育活動を通して、人権教育に関する指導を実施し、児童生徒が互いを尊重し、自分らしさを大切に育むことができるような教育を進めます。	学校教育課
進路における男女平等教育の推進	男女平等意識の醸成に取り組むとともに、進路指導にあたっては、性別によらず、個人の能力と希望を最大限生かした指導に取り組みます。	学校教育課
教職員の研修の充実	小中学校の教職員に対し、人権意識向上のための研修を実施し、教職員の人権意識の向上を進めます。	学校教育課
適切な性教育の推進	児童、生徒の心身の発達の段階に応じて、生命の大切さを理解し、互いの性を尊重する教育を行います。	学校教育課 健康福祉課

基本目標2 「あらゆる分野における男女共同参画の促進」

(1) 女性へのエンパワーメント^{*1}

世界経済フォーラムが公表している、男女間格差の度合いを測る指数であるジェンダーギャップ指数において、日本は156か国中120位(2021(令和3)年現在)でした。ジェンダーギャップ指数は、経済、政治、保健、教育の4つの分野から男女間の格差を測るものであり、日本は、特に経済、政治分野において、大きなギャップが存在しているという結果があります。男女共同参画社会の実現のために、女性の政策・方針決定過程への参画の推進と、経済、社会的な女性の自立のための手立てを確立することが不可欠です。そのためには一定数の女性参画の確保が重要になると考えられます。

本計画では、女性へのエンパワーメントとして、審議会等^{*2}における女性委員の積極的登用や「益子町特定事業主行動計画」に基づく人事労務管理を引き続き実施します。

(2) ワーク・ライフ・バランスの推進と男性の家庭への参画の推進

男女共同参画の促進には、家庭内における男性の家事、育児、介護等への参画は必要不可欠です。国は、従来男性中心型労働慣行からの脱却を図り、いわゆる「働き方改革関連法」の施行等、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の実現を目指しています。

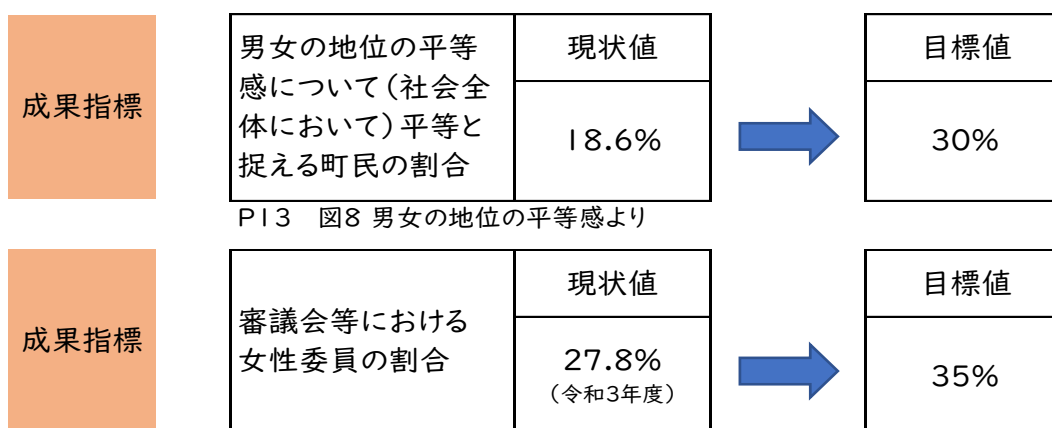
また、2022(令和4)年4月に全面施行される改正女性活躍推進法は、常時雇用する労働者数101人以上の事業主に対して、女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供および職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境の整備を目標として定める「一般事業主行動計画」の策定を義務付けています。(100人以下の企業に対しては努力義務)

本町においても、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた企業等への情報提供や、県の実施している、一般事業主行動計画の策定に関する支援施策について普及啓発等を行っていきます。

^{*1} エンパワーメント:エンパワーメントは能力強化とも訳されます。しかし、能力強化とは、女性の能力を劣位とし、そこから向上を図るというものではありません。「北京宣言・行動綱領」で掲げられ、現在もSDGsにおいて目標とされているものであり、社会全体における女性の地位向上に関わる概念です。女性のエンパワーメントのためには、家庭や職場、地域社会等、生活におけるあらゆる領域において、ジェンダーの視座を取り入れる、ジェンダー主流化が必要です。エンパワーメントの手段として、国では、社会のあらゆる分野において、指導的地位に占める女性の割合を少なくとも30%以上にするという目標を掲げ、さまざまな政策、取組が為されています。30%という数値は、ジェンダー論では、社会現象として、変化をもたらす最小量=クリティカルマスとされており、そのため手段の一つとして、ポジティブアクション(積極的是正措置)やクォータ制(定数に占めるマイノリティの割合をあらかじめ設定すること)の導入が議論されています。

^{*2} 審議会等:地方自治法第202条の3に基づく審議会(例:市町村防災会議、公民館運営審議会、環境審議会等)

(3) 成果指標



(4) 施策の展開

事業内容	具体的内容	担当課
委員会・審議会等への積極的な女性の登用	町の各種委員会・審議会等における女性登用率の増加を図り、政策・方針決定の場における男女共同参画を推進します。	関係各課
自治会役員への女性参画の推進	自治会活動において女性役員の登用について協力を求めるなど、地域の男女共同参画を推進します。	総務課
自主防災組織への女性参画の促進	自治会長等に対し、男女共同参画の視点からの防災の重要性について理解促進、啓発を行います。	総務課
職場における男女平等やハラスメント防止のための啓発	町内事業所に、職場における性別による固定的役割分担意識の解消や、ハラスメント防止に関する啓発を実施します。	観光商工課
女性活躍推進法に定める一般事業主行動計画策定に向けた事業所への啓発	女性活躍推進法に定める一般事業主行動計画策定に向けた取り組みを、事業所に対して啓発します。	観光商工課
育児・介護休業制度の普及や雇用機会均等法の周知	関係機関と連携を図り、事業主・従業員の双方に対して、育児・介護休業制度や男女雇用機会均等法の内容、各種助成金制度の内容等、国の法律や制度の周知・啓発を図ります。	観光商工課
家族経営協定の締結による魅力ある経営の確立の推進	農家の女性の地位向上を図り、家族経営協定の締結を推進します。また、家族経営協定の見直しを推進します。	農政課
女性農業者の育成・支援	女性認定農業者や女性農業士等の育成を図り、女性が農業経営へ参画しやすい環境整備を推進します。	農政課
農村女性組織への加入促進と自主的活動の支援	農村女性団体への加入促進を図り、各種活動を支援することにより、農業分野での女性の活躍を推進します。	農政課

基本目標3

「人権意識を高め、DV・ハラスメント等の暴力を

許容しない社会を目指して」

(1) 人権啓発施策

配偶者や交際相手からの暴力であるDV、高齢者や児童への虐待、ハラスメントやストーカー行為など、これらはすべて、他者の尊厳を踏みにじり、心身に深い傷を負わせることさえもある許されざる行為です。DV等の根深い問題は、加害者も、被害者も、これくらいは普通のことだと自己合理化し、それらが犯罪行為をも含む人権侵害に該当すると認知していないことにあります。そのため、DVやハラスメント行為に関する啓発活動を行い、これらの被害の防止に努めます。

(2) SOGI(性的指向・性自認)^{*1}に関する啓発

セクシャリティやジェンダーは、本来、一次元的なものではなく、複雑で多様性に富んだものです。それにも関わらず、「女子力」「男らしさ」「女々しい」といった言葉に代表される、性別に関するステレオタイプやジェンダーバイアスの押し付けに起因するハラスメントが存在しています。また、近年、LGBTQ^{*2}といった、これまで社会に見過ごされてきた性的少数者の権利に光が当てられつつあります。SOGIは個人を規定する根幹であり、人権と密接な関係にあることから、SOGIに関わる人権啓発等を積極的に行っていきます。

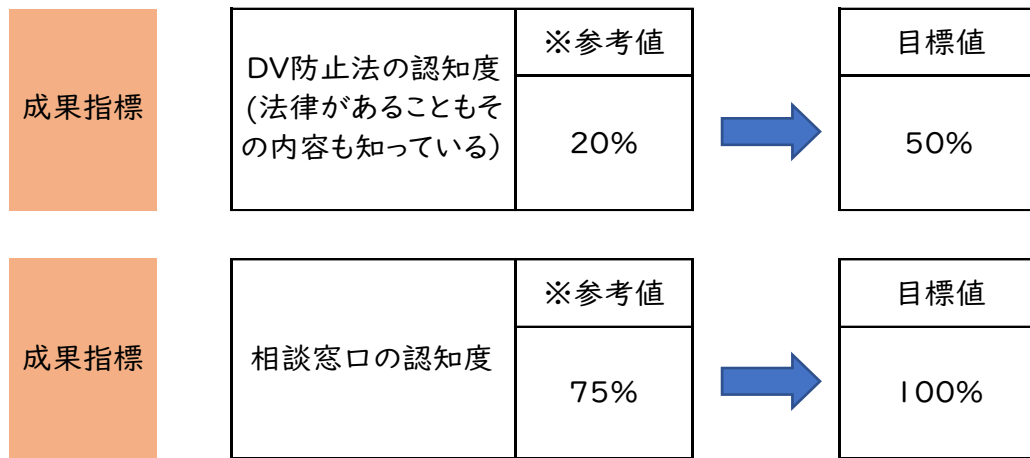
(3) DV等防止施策

DV防止法に基づく施策として、町では、県、警察、支援団体等と連携し、配偶者からの暴力の防止、被害者保護に努めています。DVとは、身体的な暴力だけでなく、精神的な暴力、経済的な暴力、性的暴力などを含み、これらは、犯罪行為をも含む深刻な人権侵害であり、決して許されるものではありません。そのため、本計画では、ハラスメントやDVといった人権侵害や暴力被害の根絶を目指し、女性に対する暴力をなくす運動(パープルリボン運動)等による人権意識の向上およびDV相談についてのチラシ配布等による相談窓口の周知に努め、困難を抱える人たちが、一人で抱え込まないための施策を行います。

^{*1} SOGI(性的指向・性自認):Sexual Orientation/Gender Identity の頭文字からSOGI(ソジ)と読み、性的指向(同性/異性愛者であること、または無性愛者であること)、性自認(自身の心の性が男性/女性またはそのどちらにも分類されないこと)を包括して取り扱う概念として、人権と密接に関わりがあります。SOGIへのハラスメントとして、他人の性的指向・性自認の暴露(アウトティング)や特定の性的指向を侮蔑する表現、特定の性的指向を持つ者に対して、不当な配置転換や退職勧告等、不利益をもたらす処遇を行うことなどが例として挙げられます。これらは深刻な人権侵害であり、社会的包摂とダイバーシティの推進の観点から、SOGIに対する正しい認識と理解を深めることは、本計画における基本目標3「人権意識を高め、DV・ハラスメント等の暴力を許容しない社会を目指して」の達成に重要な意味があります。

^{*2} LGBTQ:女性の同性愛者(Lesbian) 男性の同性愛者(Gay) 両性愛者(Bisexual) 性別不合(Trans Gender) 性的指向が定まっていない人(Questioning)等、性的少数者の総称

(4) 成果指標



※参考値は、内閣府「男女間における暴力に関する調査」(令和2年度)の数値であり、この数値を参考に本計画の目標値を設定します。また、本町の現状については、今後、町民意識調査により把握します。

(5) 施策の展開

事業内容	具体的内容	担当課
人権相談の実施	人権擁護委員が人権相談を実施し偏見や差別等の悩みの解決に取り組みます。	総務課
人権啓発に関する講演会の開催	人権啓発に関する講演会の開催を通して、町民が様々な人権に関する課題について正しい理解と認識を深める機会を提供します。	総務課 生涯学習課
青少年の健全育成に関する活動の実施	栃木県青少年健全育成条例に基づいた有害図書の入り調査や巡回指導などを実施し、非行防止に努めます。	生涯学習課
女性に対する暴力をなくす運動の実施	女性に対する暴力をなくす運動に取り組み、DV等のあらゆる暴力の根絶に向けた啓発を行います。	健康福祉課 生涯学習課
DV相談窓口の啓発	DV相談窓口の連絡先を記載したカードを町及び民間施設等に設置し、DV被害を受けた人からの相談につながるよう、啓発を行います。	健康福祉課
DVIに関する相談や保護及び関係機関との連携	警察署・裁判所・県東健康福祉センター・婦人相談所等関係機関との連携を図り、DV被害者の相談・保護・自立支援に努めます。	健康福祉課

第5章 計画の推進

本計画は、家庭や地域、職場など広範多岐にわたるものであり、今まで以上に町民や事業所、各種団体などの理解と協力が必要となります。そのため、町民と事業所、行政が一体となって協働で施策や事業の推進に取り組んでいく必要があります。

町の役割

町は、男女共同参画を推進するため、総合的な施策の着実な実施に努めることをその責務とします。そのため、すべての町民や事業所及び職員に基本理念を浸透させ、施策の実施にあたっては、町民、事業所などと相互に連携協力し、基本理念に掲げる社会の実現を図ります。

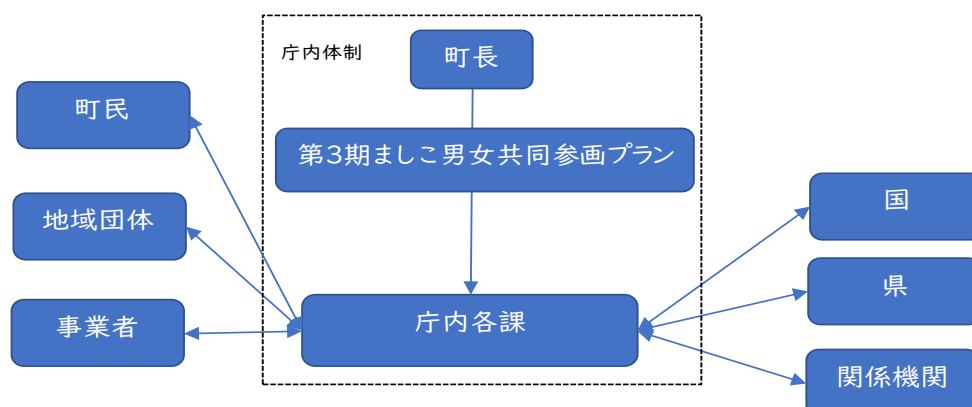
町民の役割

町民は、男女共同参画についての理解を深め、自ら男女共同参画の推進に努めることをその役割とします。そのため、町民は、町が行う男女共同参画推進の施策等に積極的に関わり、男女共同参画社会の実現を目指します。

地域団体・事業所などの役割

地域団体・事業所は、その事業活動に関し、法の精神に則り、積極的に男女共同参画の推進に努めることをその役割とします。そのため、地域団体・事業所は、男女共同参画推進のための施策を行い、男女共同参画社会の実現に向けて、それぞれの取組を推進します。

■推進体制イメージ



参考資料

1 審議経過

実施日	内容
令和3年7月29日(木)	第1回第3期ましこ男女共同参画プラン策定委員会 委嘱状交付 委員長、副委員長の選任 計画策定の趣旨 策定までのスケジュールについて 住民アンケート案について
令和3年12月8日(水)	男女共同参画社会に関する研修会・ワークショップ 第2回第3期ましこ男女共同参画プラン策定委員会 研修内容の振り返りと課題分析
令和3年12月23日(木)	第3回第3期ましこ男女共同参画プラン策定委員会 意識調査(アンケート)結果の分析 統計からみる益子町の現状についての分析 第2期計画の見直し
令和4年1月20日(木)	第4回第3期ましこ男女共同参画プラン策定委員会 第3期ましこ男女共同参画プラン(案)について
令和4年2月15日(火)	第5回第3期ましこ男女共同参画プラン策定委員会 第3期ましこ男女共同参画プラン(案)について パブリックコメントの実施について

2 第3期ましろ男女共同参画プラン策定委員会 名簿

関係機関	氏名	備考(敬称略)
女性団体代表	桑名 恵理子	委員長
教育委員代表	加藤 孝男	副委員長
議会代表	大関 保	教育厚生常任委員長
社会教育委員代表	大塚 昭一	社会教育委員長
女性団体代表	大塚 一枝	益子町婦人学級連絡協議会
女性団体代表	板倉 キヨ子	益子町商工会女性部
女性団体代表	吉川 美智子	JA益子地区女性会
公募委員	瀧田 久美子	一般公募
事務局	三田 進	教育長
	永嶋 祐子	生涯学習課長
	関谷 洋久	生涯学習係長
	児玉 貴大	生涯学習係 主事

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

