

第三次下野市男女共同参画プラン（骨子案）

※この骨子案は、第三次プランにおける目標や施策を考える上での基礎になるものであり、第二次男女共同参画プランにおいては29ページまでに該当する部分になります。

令和3年3月

下野市

目次

第1章 プランの策定にあたって.....	1
1 プラン策定の趣旨.....	1
2 プランの性格と役割.....	2
3 プランの期間.....	3
4 プランの策定体制.....	3
5 男女共同参画を取り巻く動き	4
第2章 下野市の男女共同参画の状況	8
1 統計資料等からみる下野市の状況.....	8
2 市民アンケート調査結果からみる現状と課題.....	17
3 事業所アンケート調査結果からみる現状と課題	28
4 事業所ヒアリング調査結果からみる現状と課題	34
5 第二次プランの推進状況	38
6 下野市の男女共同参画をめぐる主な課題と方向性	45
第3章 プランの基本的な考え方と方向性.....	47
1 基本理念と将来像.....	47
2 基本目標.....	48

第1章 プランの策定にあたって

1 プラン策定の趣旨

本市は、平成28年に施行した「下野市だれもが輝く男女共同参画社会づくり条例」の基本理念に基づき、同年に策定した「第二次下野市男女共同参画プラン（以下、「第二次プラン」という。）」に掲げた将来像「お互いを理解し尊重する心豊かな社会の実現をめざす下野市」の実現に向けて、各種施策を実施してきました。

プラン策定から5年が経過し、その間、「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。）」の改正、職場における各種ハラスメント対策の法制化、多様な働き方を選択できる社会を実現することをめざした働き方改革関連法の成立等、社会の変化と共に男女共同参画を取り巻く環境は変化してきています。

令和2年度をもって第二次プランの計画期間が終了するため、上記のような国の男女共同参画を取り巻く新たな動きや課題に対応することを目的として、第二次プランの進捗状況や課題をふまえ「第三次下野市男女共同参画プラン（以下、「本プラン」という。）」を策定します。

また、本市では配偶者等からの暴力の防止と被害者の保護を推進していくため、平成30年度から令和2年度までを計画期間とした「下野市配偶者等からの暴力対策基本計画」を策定しました。計画期間終了に伴い、次期計画を男女共同参画プランと一体的に策定することで、男女共同参画の実現の妨げとなる配偶者等からの暴力の根絶のための施策を総合的に推進していくこととします。

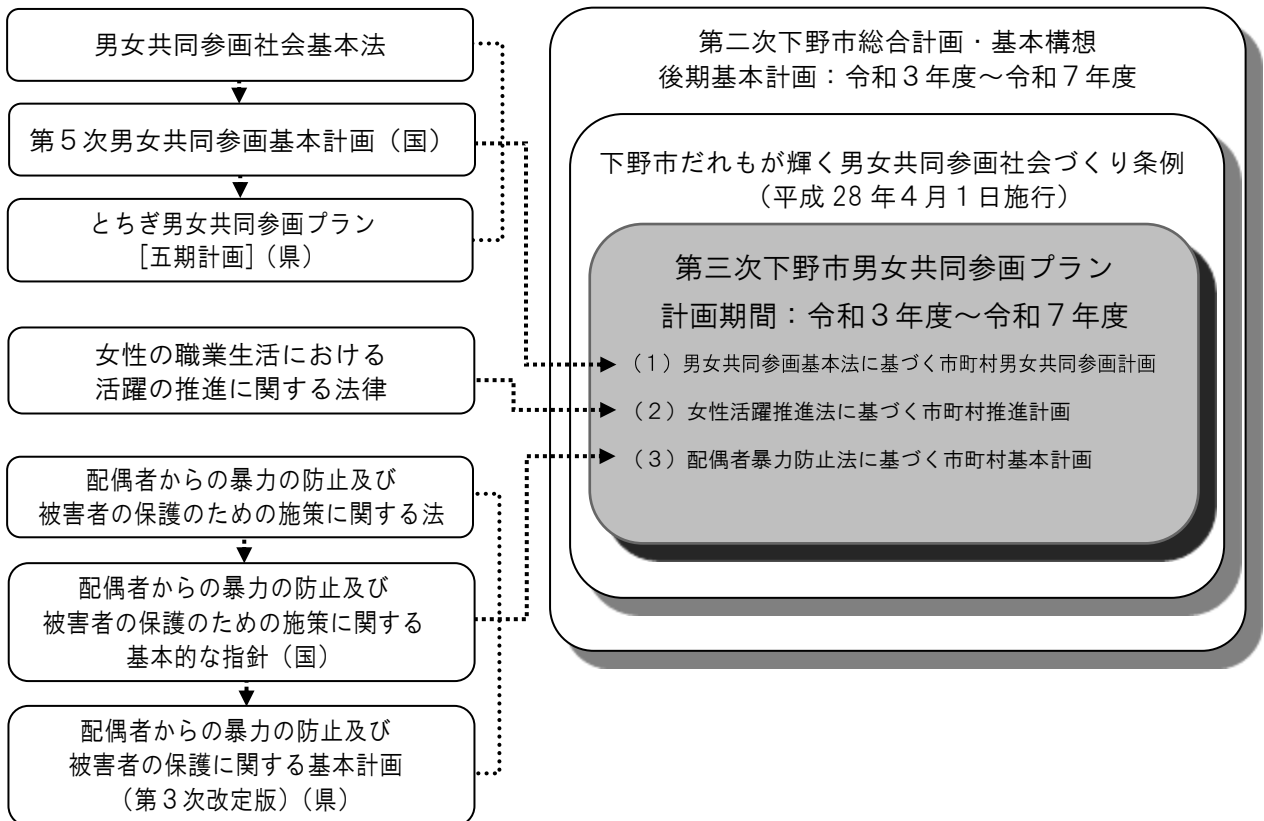
なお、本プランの策定にあたっては、国の男女共同参画基本計画（第5次）の基本的な視点等を踏まえ、時代の潮流や市民意識の変化に応じ、目標設定や方向性の見直しを行い、これまでの取組を評価・検証し、施策内容等を具体的に検討しました。

2 プランの性格と役割

本プランについては、男女共同参画社会の実現に向けた課題の整理とその取組の方向性及び施策の内容を示すものとし、次に掲げることを基本に策定するものとします。

- (1) 「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に基づく「市町村男女共同参画計画」とする。
- (2) 「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3項に基づく「市町村推進計画」としての性格を有するものとする。
- (3) 「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」としての性格を有するものとする。
- (4) 「下野市総合計画」との整合を図ったプランとする。
- (5) 国及び栃木県の男女共同参画に関する計画を勘案したプランとする。
- (6) 「下野市だれもが輝く男女共同参画社会づくり条例」の基本理念に基づいたプランとする。
- (7) 市民アンケート調査、市内の事業所を対象とした調査を実施することにより、男女共同参画に係る市の現状や市民の意見を把握し、調査結果により抽出された課題を施策に反映させるものとする。

■ プランの位置づけ



3 プランの期間

計画期間は、令和3年度から令和7年度までの5年間とします。

ただし、社会情勢の変化や本プランの進捗状況等を考慮し、計画期間中であっても、必要に応じてプランの見直しを行うものとします。

■ プランの期間

	H28	H29	H30	R1 (H31)	R2 (H32)	R3	R4	R5	R6	R7
下野市男女共同参画プラン	第二次プラン（5か年）					第三次プラン（5か年）				
				評価、改訂					評価、改訂	
下野市配偶者等からの暴力対策基本計画			（3か年）以降、第三次プランに位置づける							
下野市だれもが輝く男女共同参画社会づくり条例	条例施行	→								

4 プランの策定体制

本プランは、次のような体制により策定しました。

(1) 市民参加

①男女共同参画推進委員会

プラン策定過程における市民参画を積極的に促進するため、公募による市民や学識経験を有する者からなる「男女共同参画推進委員会」を設置しています。

また、プランの進行管理をはじめ施策内容やプランの見直しなどに対する意見を受けるものとします。

②市民・事業者等

各種アンケート調査を行うとともに、広報やインターネットを活用したパブリックコメントを実施し、広範な市民の意見をプランに反映しています。

(2) 男女共同参画推進本部

①推進本部

男女共同参画社会を実現するための基本的な計画を策定し、施策の総合的な推進を図ります。

②幹事会

男女共同参画社会を実現するための具体的施策の協議及び連絡調整を図ります。

5 男女共同参画を取り巻く動き

(1) 男女共同参画に関わる社会の動き

①国際的な動き

国連は、昭和 50（1975）年の「国際婦人年世界会議」において「平等・開発・平和」の 3 つを目標とした「世界行動計画」を採択しました。

昭和 54（1979）年には、「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（以下「女子差別撤廃条約」という。）」を採択し、公的分野だけでなく、家庭生活という私的分野においても固定的な性別役割分担意識を解消することを打ち出しました。

平成 5（1993）年の「世界人権会議」では、女性の権利は人権であることを宣言し、平成 7（1995）年、北京での「第 4 回世界女性会議」では、「女性のエンパワーメント」の重要性が明らかにされました。

平成 12（2000）年のニューヨークでの国連特別総会「女性 2000 年会議」では、女性に対する暴力に関する多くの取組が提案されました。

平成 27（2015）年の国連サミットにおいて、2030 年までに持続可能でよりよい世界をめざす国際目標として SDGs（持続可能な開発目標）が採択されました。17 の目標と 169 のターゲットから構成され、地球上の「誰一人取り残さない」ことを誓っています。目標 5 として「ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行う」ことが位置づけられました。

②国の動き

わが国においても、国際的な動きに対応すべく、男女共同参画の取組が進められてきました。昭和 60（1985）年の「女子差別撤廃条約」の批准にあたっては、勤労婦人福祉法や国籍法の改正等によって法制度の整備が大きく進展しました。

平成 11（1999）年には、「女子差別撤廃条約」の批准に伴う国内法として、男女共同参画社会の形成に向けての取組の法的根拠となる「男女共同参画社会基本法」が制定され、5 つの基本理念と国、地方公共団体、国民の責務等が明記されました。

さらに、平成 13（2001）年以降、「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」を始め、女性に対する暴力の防止に向けて様々な法整備が行われました。

平成 27（2015）年 12 月には、「第 4 次男女共同参画基本計画」が策定されました。「第 4 次男女共同参画基本計画」は令和 2（2020）年度内に改定する予定となっており、第 5 次基本計画策定専門調査会において、男女共同参画社会基本法を踏まえた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本的な考え方について検討を進めています。

③栃木県の動き

国際婦人年を契機とする世界的な動きや国の動きに対応すべく、栃木県では昭和 54 (1979) 年 4 月、企画部に「婦人青少年課」を新設しました。

平成 8 (1996) 年には、知事を本部長とする「男女共同参画推進本部」を設置し、全庁的に取り組む体制を整えました。

また、同年 4 月、女性の活動拠点であり、男女共同参画のための活動拠点施設でもある「とちぎ女性センター・パルティ（現在のとちぎ男女共同参画センター）」が開館し、情報提供、啓発・学習・研修、社会参加支援事業などを実施しています。

平成 13 (2001) 年には、「男女共同参画社会基本法」を受け、「とちぎ男女共同参画プラン」を策定し、平成 14 (2002) 年には、男女共同参画の重要性を県民一人ひとりが認識し、県民一丸となった男女共同参画社会の実現に向け「栃木県男女共同参画推進条例」を制定しました。

平成 28 年には「とちぎ女性活躍推進プロジェクト」が開始され、「とちぎ女性活躍応援団」の設立や「栃木県庁イクボス宣言」が実施されました。

また、平成 29 (2017) 年に平成 29 年度から令和 3 年度を計画期間とする「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 次改定版】」が策定されました。

現在、平成 28 (2016) 年 3 月に策定された「とちぎ男女共同参画プラン（四期計画）」に基づき各種男女共同参画に係る取組が推進されています。現在、栃木県においても、次期プランの策定に向けた取組が進められています。

④下野市の取組

下野市では、平成 20 (2008) 年 3 月に「シェアリング（わかちあい）しもつけ 一下野市男女共同参画プラン」を策定し、講演会の開催やパンフレットの発行、市広報紙への記事掲載等により、啓発を行いました。平成 28 (2016) 年 3 月にはその進捗状況を踏まえ、「第二次男女共同参画プラン」を策定しました。

平成 28 (2016) 年 4 月、下野市における男女共同参画を推進する上で基本となる「下野市だれもが輝く男女共同参画社会づくり条例」を施行しました。この条例では、男女共同参画の推進に関する基本理念を定め、市、市民、事業者及び市民団体等の責務を明らかにし、基本施策を総合的かつ計画的に推進することで、男女共同参画社会の実現をめざす事を目的としています。さらに、平成 28 (2016) 年 12 月にお互いの人権を尊重し、共に支えあいながら、下野市のだれもがいきいきと輝く未来をめざし「男女共同参画都市」を宣言しました。

また、平成 30 (2018) 年 3 月に「下野市配偶者等からの暴力対策基本計画」を策定し、ドメスティック・バイオレンスの防止と被害者支援に向けた取組を進めてきました。

(2) 第二次プラン策定以降の動き

【配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護】

令和元（2019）年には配偶者暴力防止法の一部改正を含む「児童虐待防止対策の強化を図るための児童福祉法等の一部を改正する法律」が成立し、令和2（2020）年4月1日に施行されました。この改正によって、児童虐待防止対策及び配偶者からの暴力の被害者の保護対策の強化を図るため、児童虐待と密接な関連があるとされるDVの被害者の適切な保護が行われるよう、相互に連携・協力すべき関係機関として児童相談所が法文上明確化されました。保護の適用対象として被害者の同伴家族が含まれることも明確化されました。

【すべての女性が輝く社会づくり】

平成28（2016）年に女性の活躍推進の前提となるワーク・ライフ・バランスの実現等に向け、公共調達及び補助金の分野において企業のポジティブ・アクション等を推進することを目的として「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」が策定されました。

政治分野においては、平成30（2018）年に「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が成立しました。この法律では、政治分野における男女共同参画を効果的かつ積極的に推進し、男女が共同して参画する民主政治の発展に寄与することを目的としています。

令和元（2019）年には「女性活躍推進法」が一部改正され、「一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大」、「女性活躍に関する情報公表の強化」、「特例認定制度（プラチナえるぼし）の創設」等が新たに盛り込まれました。

また、令和2（2020）年1月には「セクシュアルハラスメントに関するハラスメント防止のための指針」の改正が告示され、セクシュアルハラスメント等の防止に関する国・事業主・労働者の責務が明確化されたほか、相談した労働者に対して事業主が不利益な取扱いを行うことが禁止されるなど、セクシュアルハラスメント等の防止対策も強化されることとなりました。

【男女ともに仕事と家庭が両立できる社会の実現】

「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。）は、妊娠・出産・育児期や家族の介護が必要な時期に、男女ともに離職することなく働き続けることができるよう雇用環境を整備するため、改正が重ねられてきました。

平成28（2016）年の改正では、男女雇用機会均等法の改正と合わせ、介護離職を防止するための制度の整備、多様な家族形態・雇用形態に対応した育児期の両立支援制度等の整備、妊娠・出産・育児・介護をしながら継続就業しようとする男女労働者の就業環境の整備が盛り込まれました。事業主は、妊娠・出産や育児・介護休業等の取得によるハラスメントについて、防止措置を講ずることとされています。

平成 29（2017）年の改正では、育児休業期間を「最長 2 歳まで」延長できることとし、育児休業給付の支給期間を延長するとともに、事業主に対し、労働者又はその配偶者が妊娠・出産した場合、家族を介護していることを知った場合に、当該労働者に対して、個別に育児休業・介護休業等に関する定めを周知するように努めることが規定されました。

さらに、令和元（2019）年の改正により、令和 3（2021）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ります。

【防災・復興分野の取組】

地方公共団体が防災・復興の各段階において取り組む際の基本的事項を示す「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針」が平成 25（2013）年に作成されていましたが、令和元（2019）年には「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組に関する検討会」を設け、指針作成後に発生した様々な災害における取組や知見等を踏まえて指針の見直し・改訂を行うための検討を進めています。

第2章 下野市の男女共同参画の状況

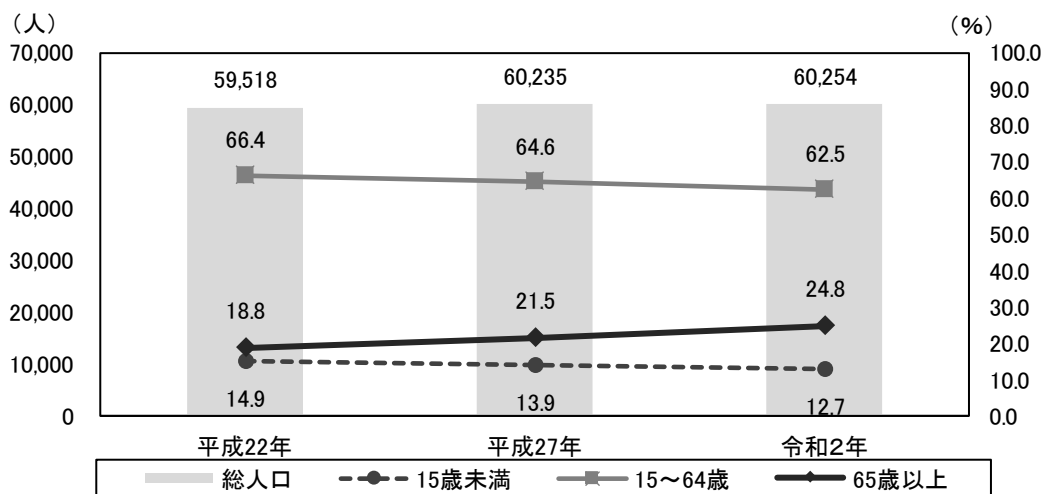
1 統計資料等からみる下野市の状況

(1) 人口・世帯の状況

下野市の総人口は増加傾向にあります。

年齢3区分別人口構成比の推移をみると、15歳未満人口割合・15～64歳人口割合は減少、65歳以上人口割合は増加し、高齢化が進んでいることがうかがえます。

■ 総人口、年齢3区分別人口構成比の推移

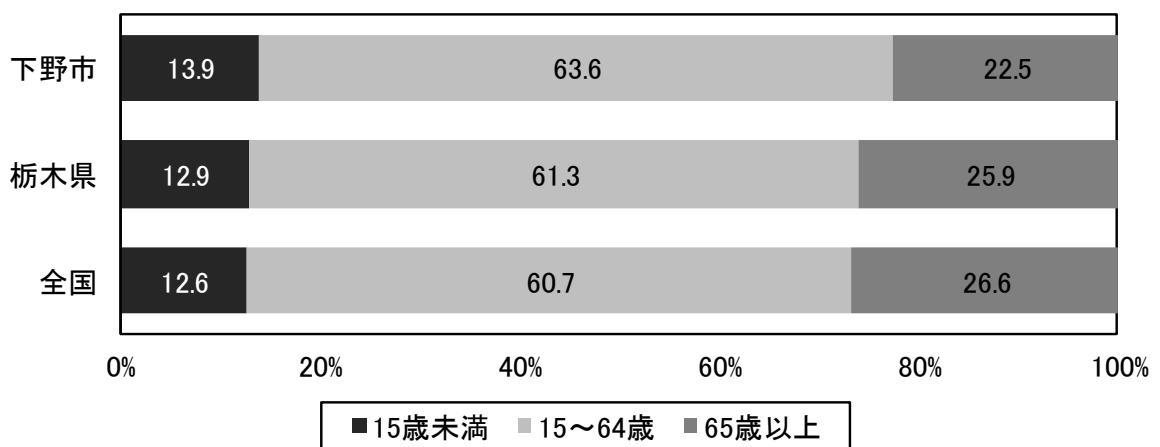


資料：住民基本台帳（1月1日時点）

下野市は、全国や栃木県と比較して15歳未満の年少人口と15～64歳の生産年齢人口がわずかに高く、65歳以上の高齢者人口割合が低くなっています。平成22年の調査では全国や栃木県より高齢化が進んでいましたが、現在の高齢化率は全国や栃木県の方が高いことから、5年間での高齢化の進行速度は全国や栃木県と比べ、緩やかであることがわかります。

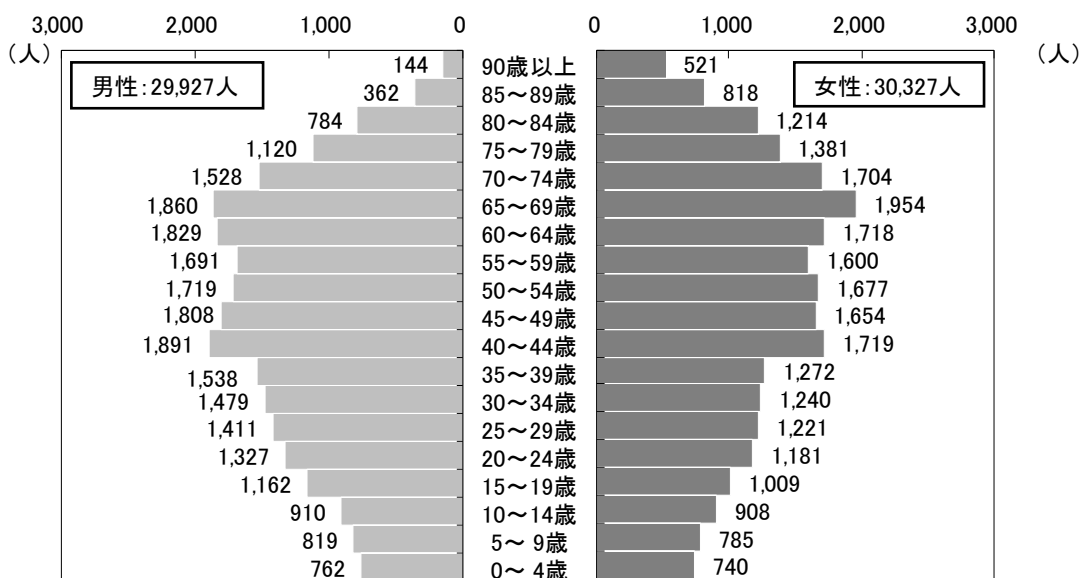
5歳階級別人口ピラミッドをみると、男性では40～44歳が、女性では65～69歳がそれぞれ最も多くなっています。0歳から64歳までは男性の方が多くなっていますが、65歳以上では女性が男性を上回っています。

■年齢3区分別人口割合（全国・栃木県比較）



資料：国勢調査（平成27年）

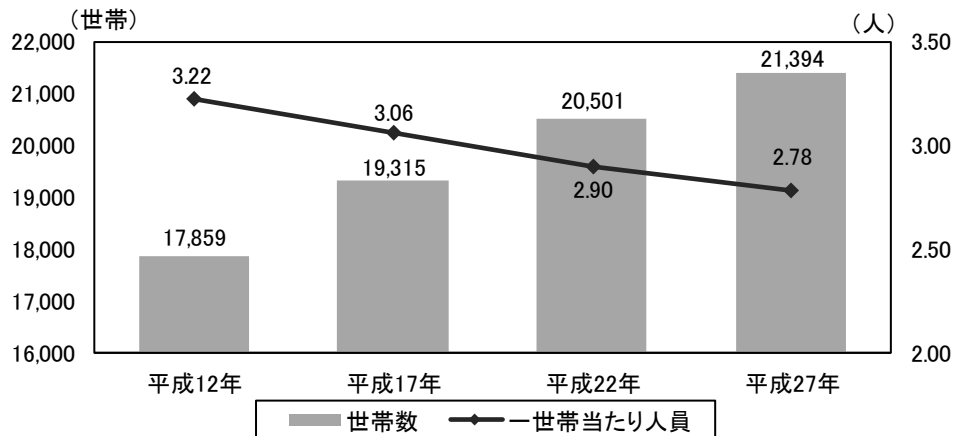
■5歳階級別人口ピラミッド（男女別）



資料：住民基本台帳（令和元年12月末日）

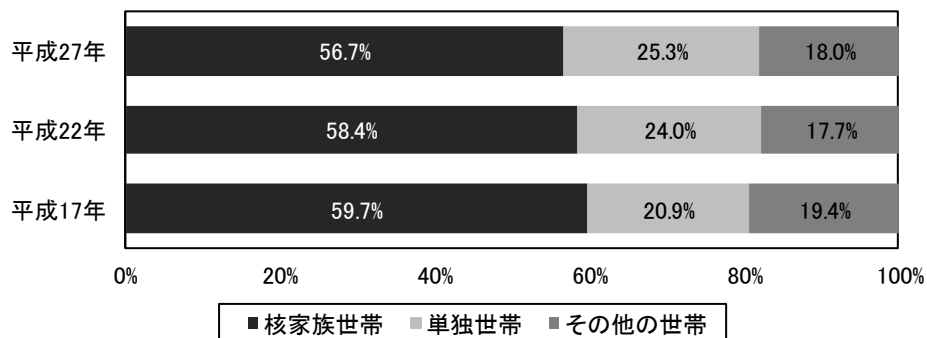
本市の世帯数は増加傾向、一世帯当たり人員は減少傾向にあり、世帯の少人数化が進行していることがうかがえます。世帯類型の構成比は平成 22 年と比較してほぼ変化はありませんが、単独世帯とその他の世帯の割合がわずかに増加しています。全国では単独世帯の割合が高く、下野市はその他の世帯の割合が高くなっています。

■世帯数と一世帯当たり人員の推移



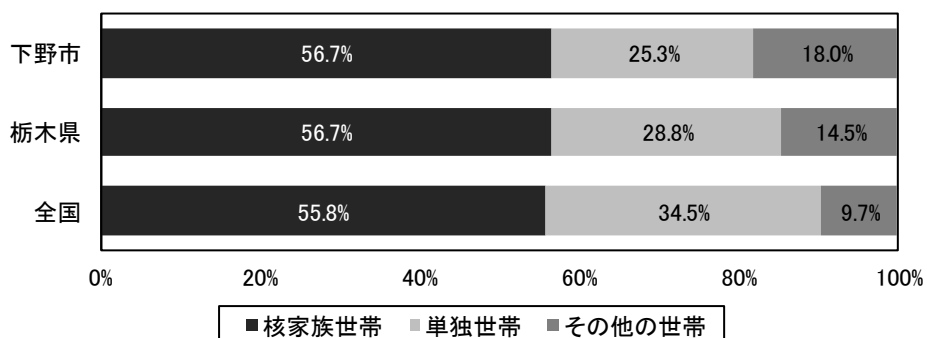
資料：国勢調査

■世帯構成比の推移



資料：国勢調査

■世帯構成比（全国・栃木県比較）



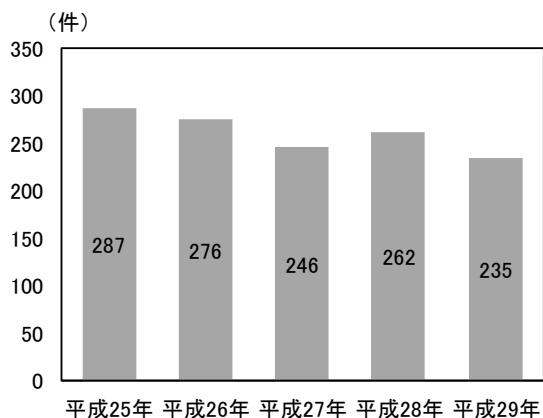
資料：国勢調査(平成 27 年)

(2) 婚姻・離婚の状況

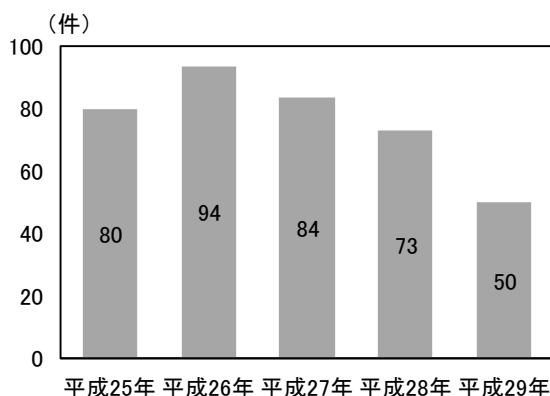
婚姻件数は年間 250 件程度で推移していますが、微減傾向となっています。離婚件数は平成 26 年に 90 件を超え増加していますが、それ以降は減少傾向となっています。

男女共にすべての世代で未婚率が上昇しており、特に 35～49 歳で 10 年間の上昇幅が大きくなっています。

■ 婚姻件数の推移

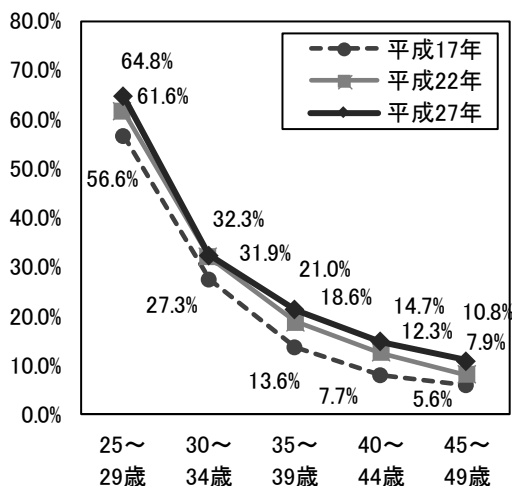


■ 離婚件数の推移

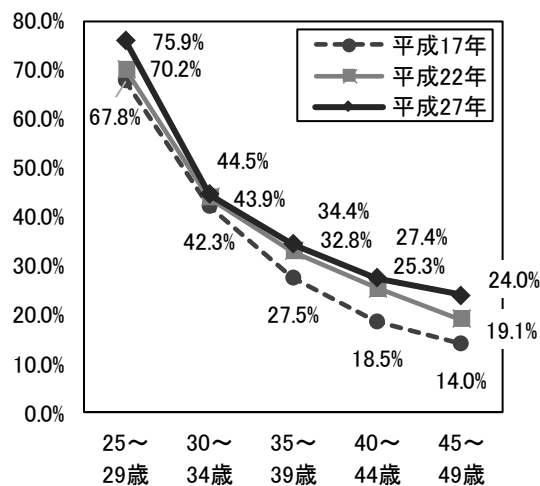


資料：栃木県人口動態統計

■ 女性の年齢別未婚率の推移



■ 男性の年齢別未婚率の推移



資料：国勢調査

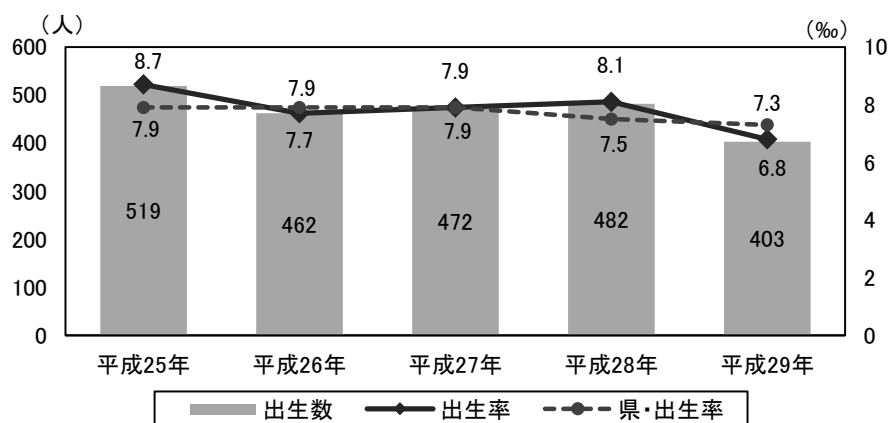
(3) 福祉等の状況

出生数は平成26年に500人を下回って以降は400人台で推移しています。また、出生率は平成26年と平成29年で県を下回っています。

合計特殊出生率の推移をみると、全国・栃木県を下回っており、平成29年に大きく下がっています。

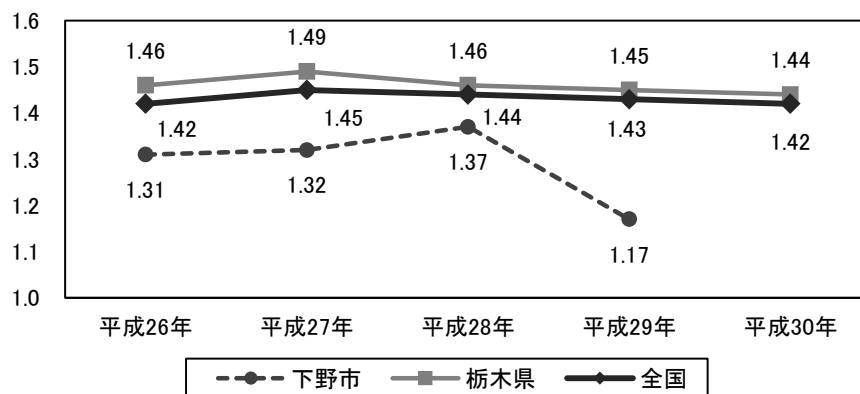
65歳以上の介護保険第1号被保険者に占める要介護（要支援）認定率は、横ばいで推移しています。

■出生数及び出生率の推移（栃木県比較）



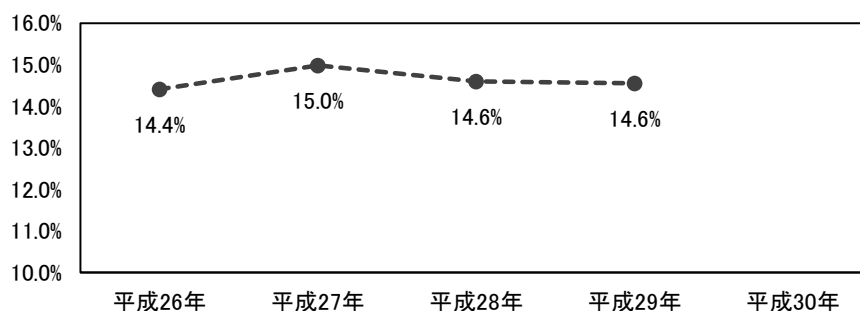
資料：栃木県保健統計年報

■合計特殊出生率の推移（全国・栃木県比較）



資料：栃木県保健統計年報

■第1号被保険者の要介護（要支援）認定率の推移



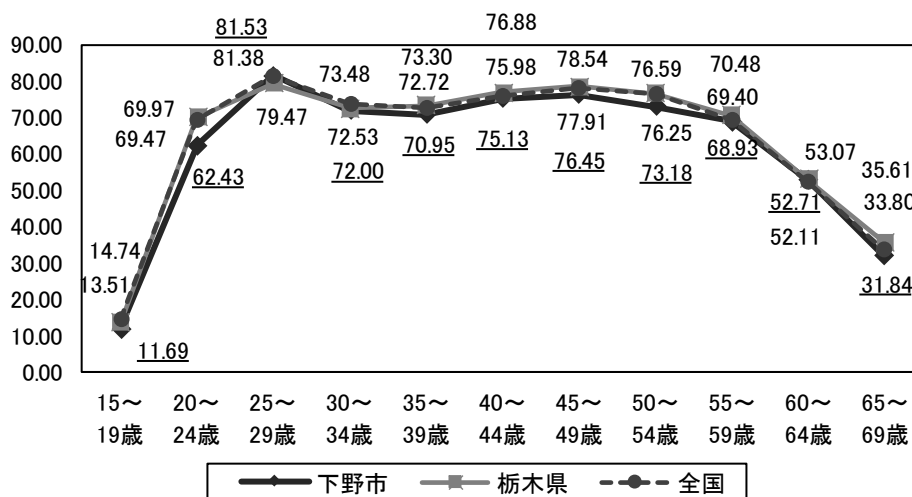
資料：介護保険状況報告（年度末現在）

(4) 就業の状況

全国・栃木県と比較して女性の20～24歳の労働力率がやや低くなっていますが、そのほかの世代についてはおおむね同様の傾向となっています。

また、有配偶女性の家事従業者の割合は、全国・栃木県と比較して20～59歳で市の方が高くなっています。

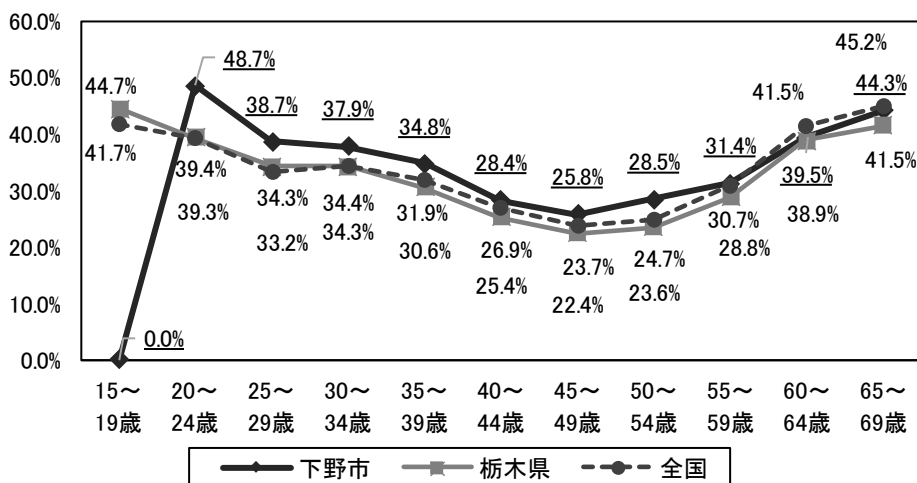
■女性の年齢別労働力率（全国・栃木県比較）



資料：国勢調査（平成27年）

※下線が下野市の割合を示す。

■有配偶女性の家事従業者の割合（全国・栃木県比較）



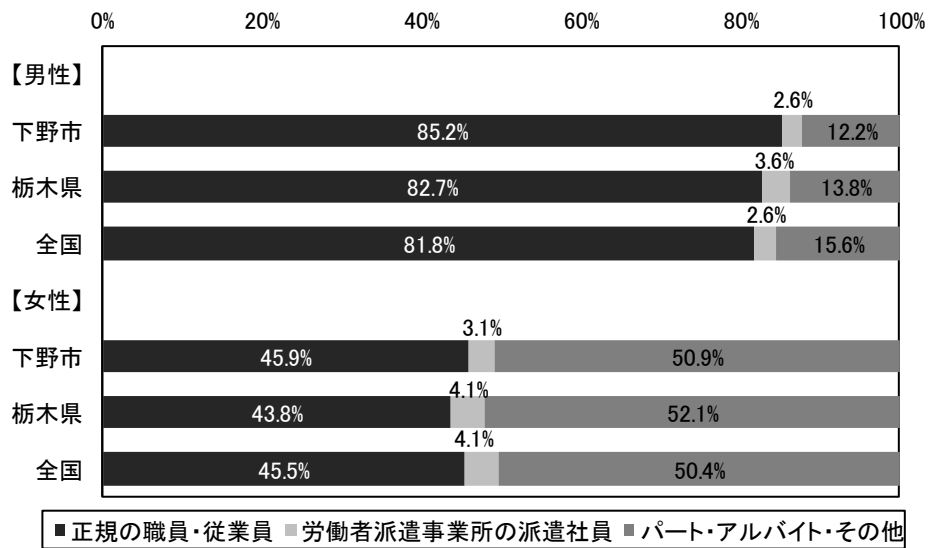
資料：国勢調査（平成27年）

※下線が下野市の割合を示す。

雇用者の雇用形態をみると、男性は正規の職員が8割以上、女性は4割台で、女性はパート・アルバイト等が5割を超えています。雇用形態の比率は、男女共に国・県・市で同様の傾向となっています。このような雇用者の雇用形態は、経年比較をしても大きな変化はありません。

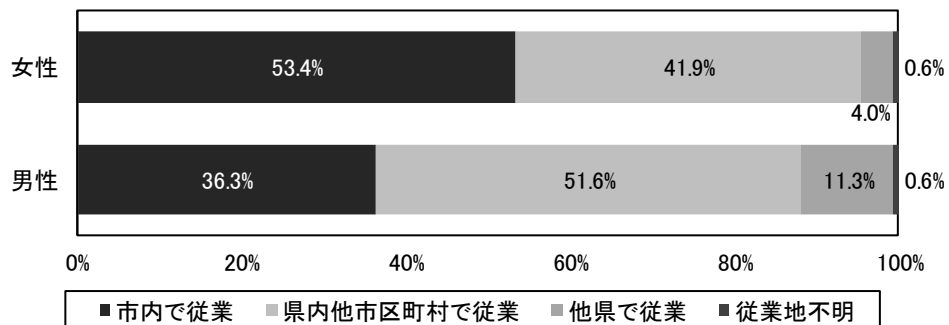
就業者の従業地については、女性は市内で従業している割合が5割を超えている一方、男性は県内他市町村で従業している割合が5割を超えています。また、他県で従業している割合も男性の方が高くなっており、男性の方が女性と比較して遠方で従業している傾向がうかがえます。

■男女別雇用者の状況（全国・栃木県比較）



資料：国勢調査（平成27年）

■就業者の従業地（性別）



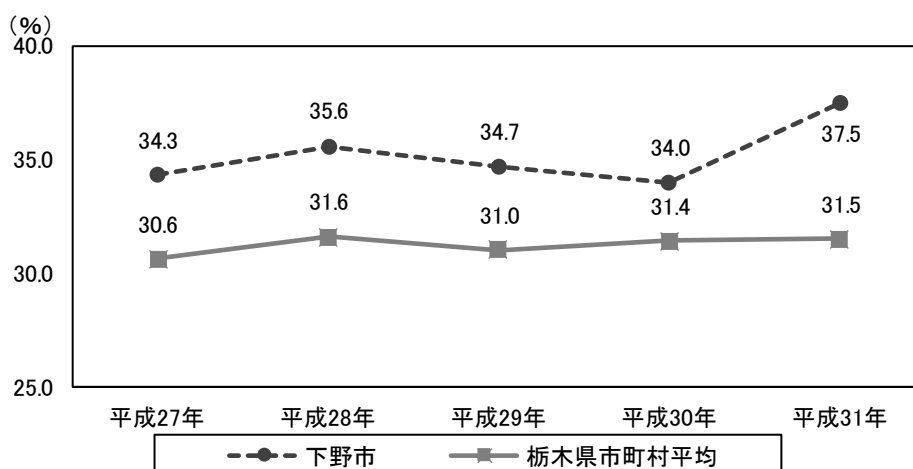
資料：国勢調査（平成27年）

(5) 審議会等委員への女性の登用状況

目標設定の対象となる審議会の女性比率は、目標値 40%に対し、平成 31 年で 37.5%となっています。平成 27 年からの 5 年間に於いては、34%台から 37%台で推移しており、平成 31 年は 5 年間で最も高くなっています。また、5 年間を通して栃木県市町村平均より高い水準となっています。

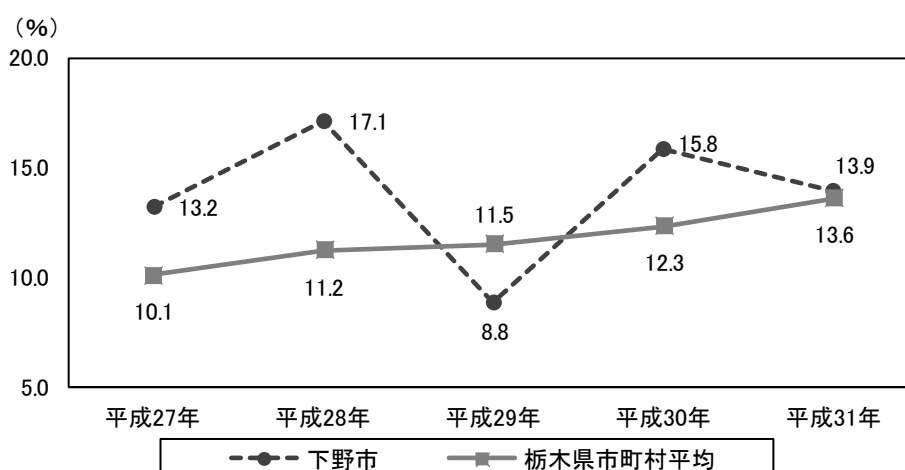
市職員管理職への女性の登用率は、平成 29 年で大きく落ちこみ栃木県市町村平均を下回っていますが、それ以外の年では栃木県市町村平均を上回っています。

■ 審議会等委員への女性の登用率の推移（栃木県市町村平均比較）



資料：地方公共団体における男女共同参画の形成又は女性に関する施策の推進状況

■ 市町職員管理職への女性の登用率（うち一般行政職）の推移（栃木県市町村平均比較）



資料：地方公共団体における男女共同参画の形成又は女性に関する施策の推進状況

(6) DVに関する状況

DV相談件数は、平成27年以降30件を下回ることなく、増加傾向にあります。平成30年度は62件と10年間で最も多くなっています。

DV相談者の年齢構成は令和元年度を除き30歳代が最も多くなっています。また、いずれの年も20歳代～40歳代が6割以上を占めています。

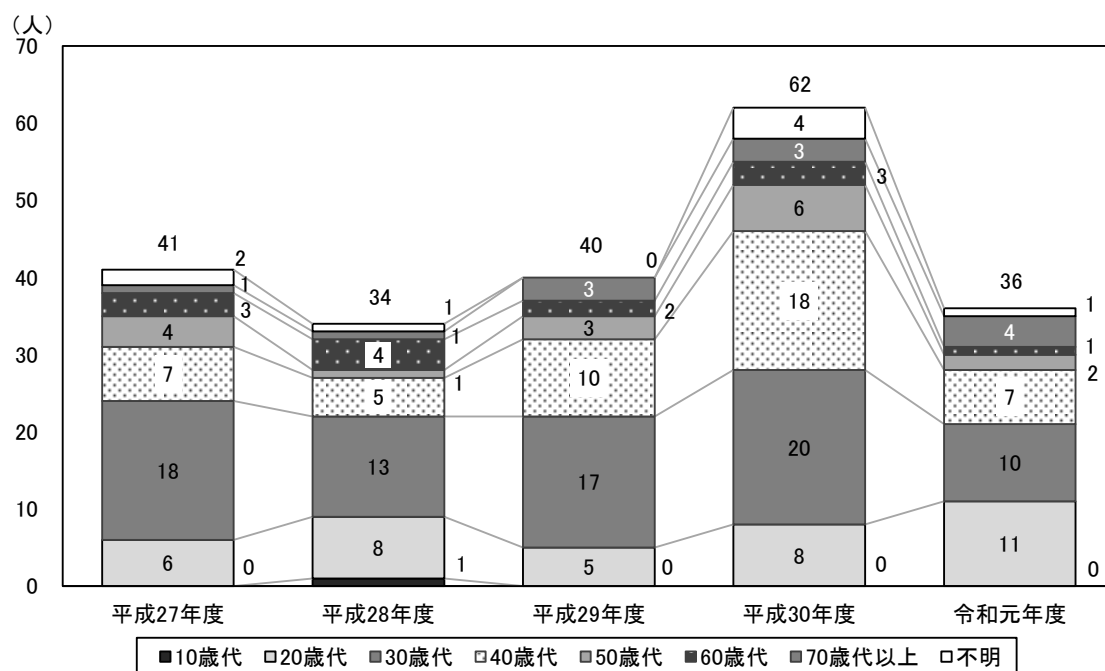
■DV相談件数（各年の総件数）

		平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
相談 件数	DV相談件数	41	34	40	62	36
	(うち市DV ホットライン経由)	(14)	(7)	(8)	(15)	(7)
対応※	一時保護	5	1	1	1	1

※相談への対応について、一時保護以外の対応では、施設以外に避難、警察相談、法律相談などがある。

資料：こども福祉課

■年齢別DV相談者数の推移



資料：こども福祉課

2 市民アンケート調査結果からみる現状と課題

(1) 調査の概要

男女が共に支え合い、個性と能力を十分に発揮して輝きながら心豊かに暮らすことができる地域をめざし、社会情勢に対応した地域づくりを進めるために、第二次プランの見直しと今後の施策に市民意識を反映させることを目的として、本調査を実施しました。

①調査概要

調査地域：下野市全域

調査対象：下野市に居住している18歳以上の市民

対象者数：2,000人（男女各1,000人）

抽出法：年齢、性別、地区を考慮し、住民基本台帳から対象者を無作為に抽出

調査期間：令和元年9月20日～10月10日

調査方法：調査票による本人記入方式の郵送配布・郵送回収による

有効回収数：610件（30.5%）

②調査項目

項目	内容
回答者自身や家族のことについて	性別、年齢、家族構成など
仕事について	職業、職種、勤務時間、職場での男女平等、育児・介護休業など
生活全般について	家事の役割分担、ワーク・ライフ・バランスなど
地域・社会参加について	地域活動の現状、女性の参画を進めるために必要なことなど
老後・定年後について	介護による離職など
健康について	自分の健康を守るために必要なこと
結婚・出産・教育について	子どもの数が少なくなっている理由、男女共同参画の推進に重要だと思う教育など
男女の人権について	ドメスティック・バイオレンスの相談窓口の認知度・経験など
男性も女性も輝く社会の形成について	固定的性別役割分担意識、事柄や言葉の認知度、市が力を入れていくべきことなど

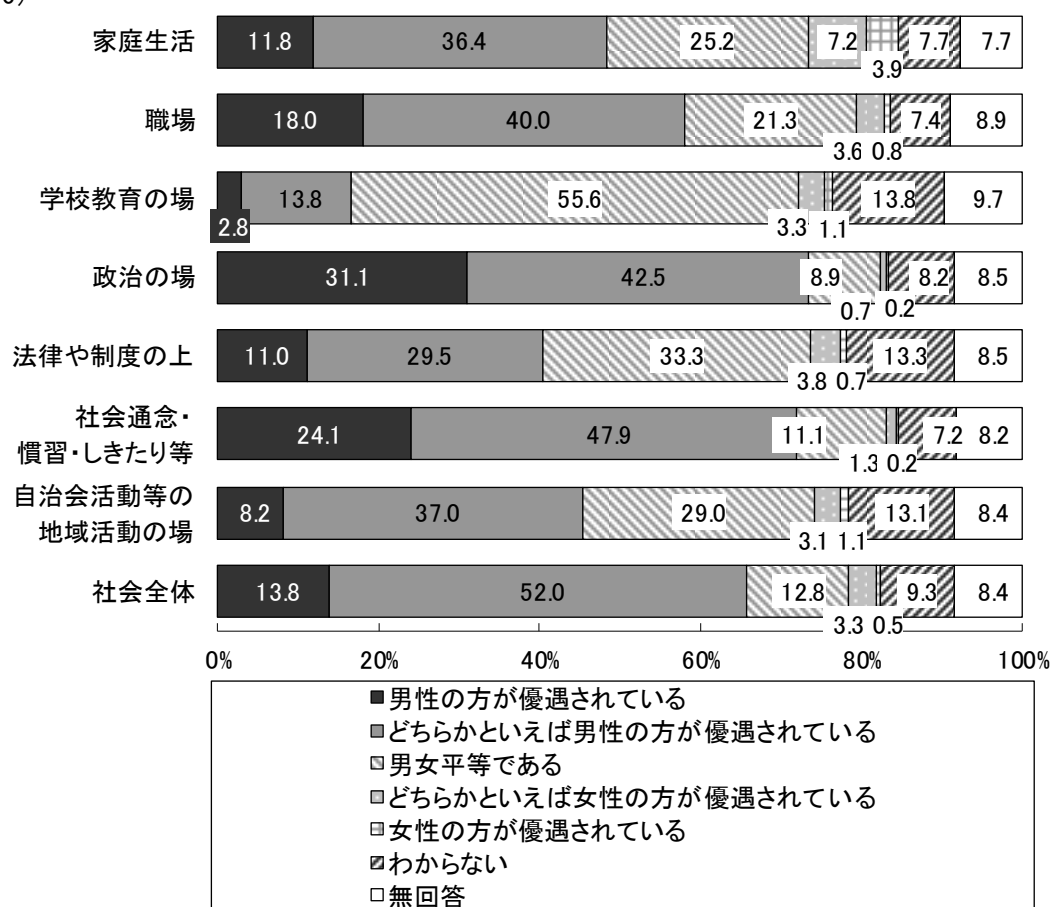
(2) 調査結果

①男女平等に関する意識について

様々な場における男女の平等の状況について、“男性優遇”、“男女平等”、“女性優遇”に分けてみていくと、“男女平等”が最も多いのは、[(ウ)学校教育の場]で55.6%、次いで[(オ)法律や制度の上]が33.3%、[(キ)自治会活動などの地域活動の場]が29.0%となっています。

“男性優遇”が最も多いのは、[(エ)政治の場]で73.6%、次いで[(カ)社会通念・慣習・しきたりなど]が72.0%、[(ク)社会全体]が65.8%となっています。一方、“女性優遇”は[(ア)家庭生活]で11.1%となっており、それ以外の項目は1割に満たない回答となっています。

(n=610)

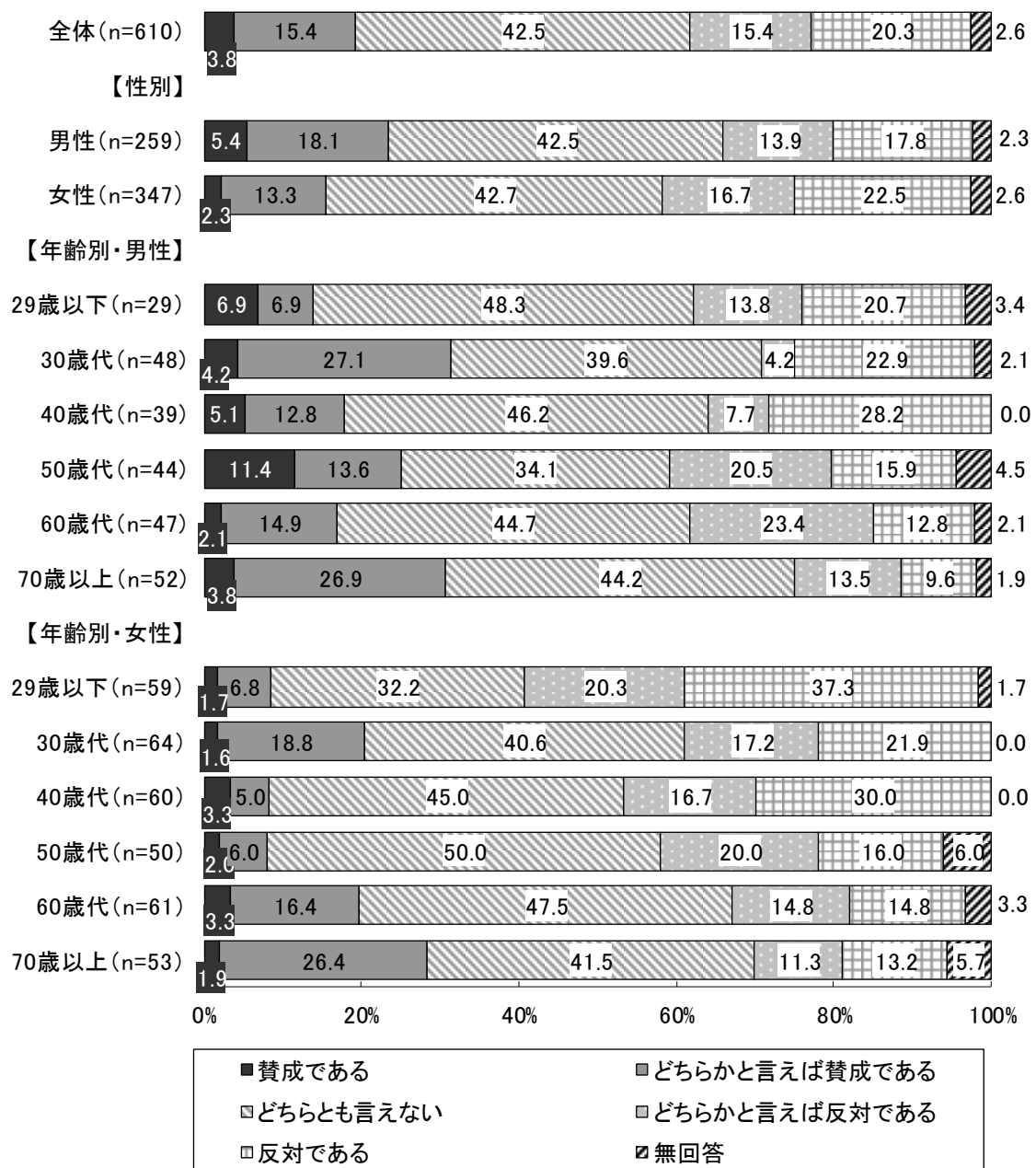


②固定的性別役割分担意識について

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方については、「どちらとも言えない」が42.5%と最も多く、「賛成である」と「どちらかと言えば賛成である」を合わせた“賛成”は19.2%、「反対である」と「どちらかと言えば反対である」を合わせた“反対”は35.7%となっており、“反対”が“賛成”を16.5ポイント上回っています。

性別にみると、男性に比べて女性で“反対”が多い状況となっています。

年齢別にみると、女性の29歳以下・40歳代で“反対”の割合が4割台半ばを超えており、他の年代に比べて高くなっています。



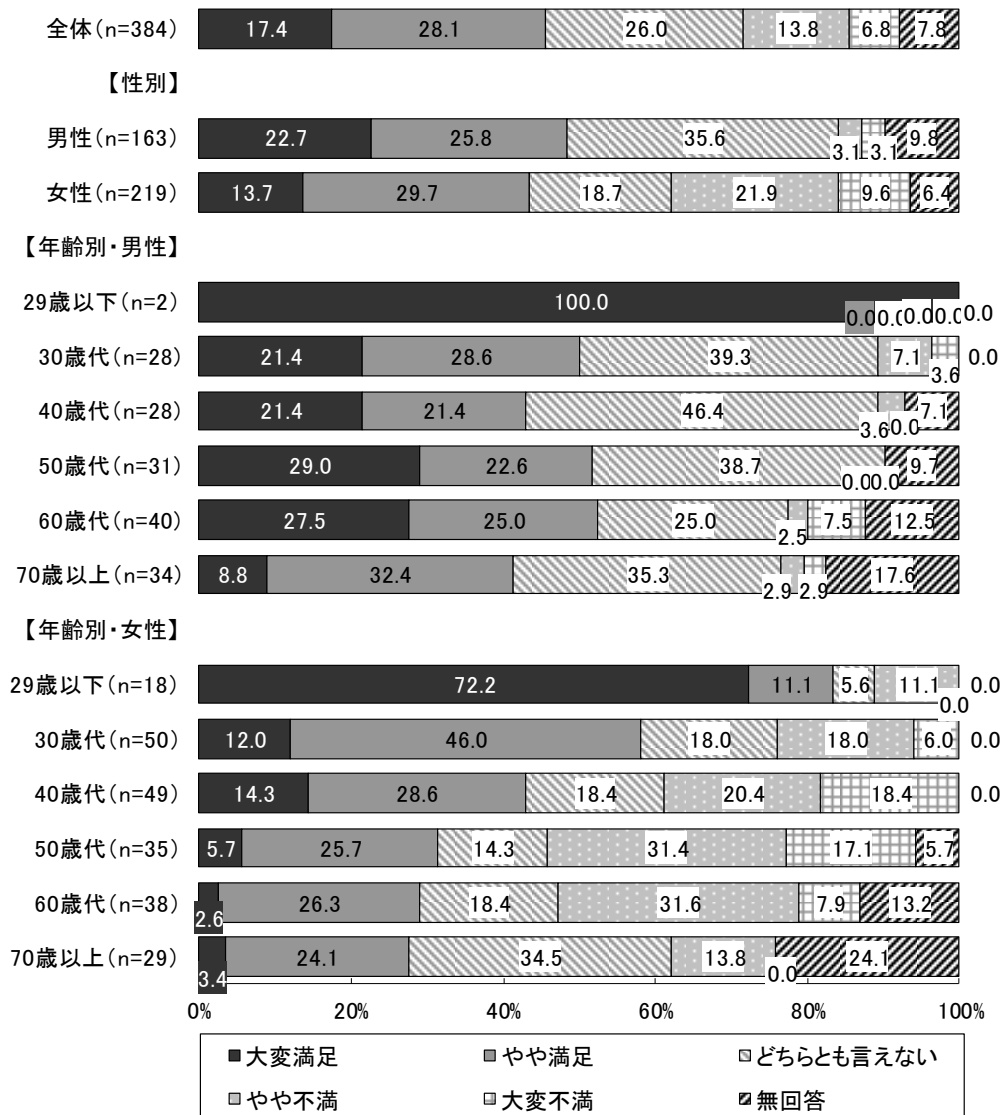
③家庭における役割分担の満足度

結婚している方の家庭での実際の役割分担の満足度について、全体では「やや満足」が28.1%と最も多く、「大変満足」の17.4%と合わせた“満足”が45.5%となっています。また、「やや不満」と「大変不満」を合わせた“不満”は20.6%、「どちらとも言えない」が26.0%となっています。

性別にみると、男女共に“満足”は4割台となっていますが、“不満”は女性で31.5%となっており、男性の6.2%を大きく上回っています。

年齢別にみると、男性のすべての年代で“満足”が4割を超えている一方、女性では年代が上がるにつれ“満足”が減少しています。また、女性の40・50・60歳代で“不満”が3割台後半を超えており、他の年代に比べて割合が高くなっています。

他の項目をみても、男女共に生活の中での仕事、家庭生活、個人の生活の優先度の希望が実現できていないという結果が出ており、経年比較した結果も大きな差はありません。

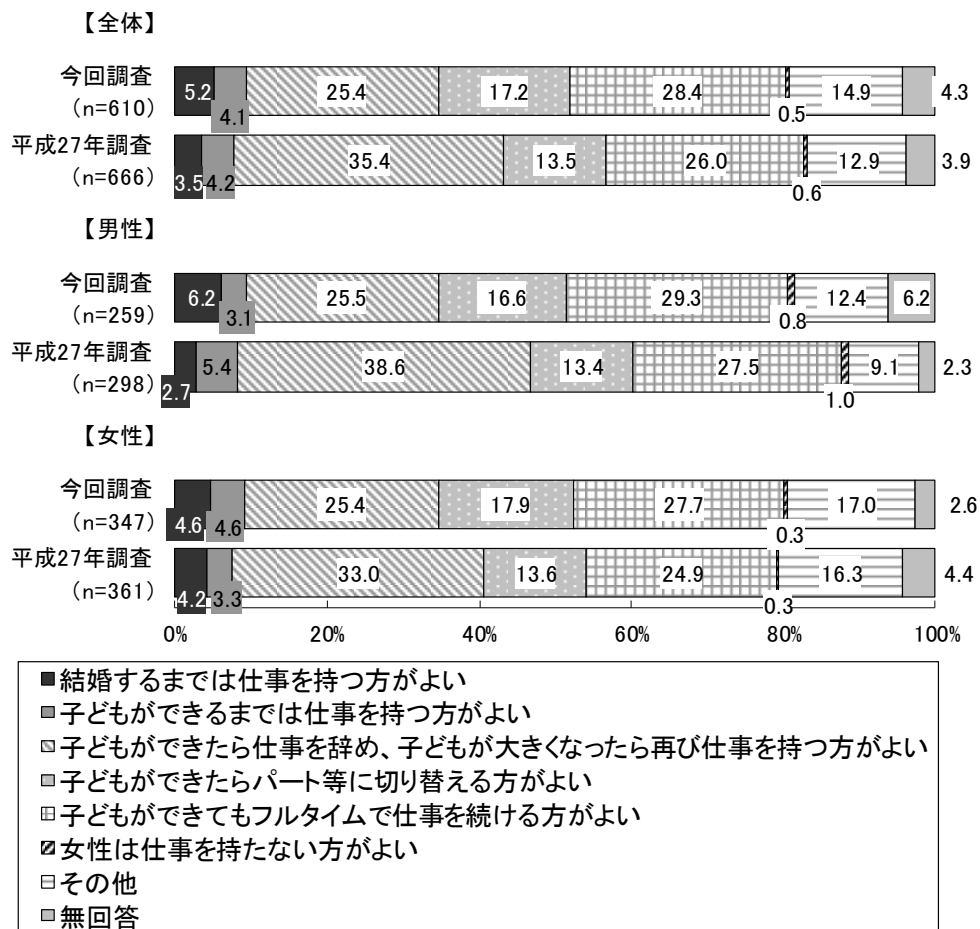


④女性が仕事を持つことについて

一般的に、女性が仕事を持つことをどう考えるかについては、「子どもができてフルタイムで仕事を続ける方がよい」が28.4%と最も多く、次いで「子どもができたなら仕事を辞め、子どもが大きくなったら再び仕事を持つ方がよい」が25.4%となっています。

性別にみると、全体と同様の傾向となっています。

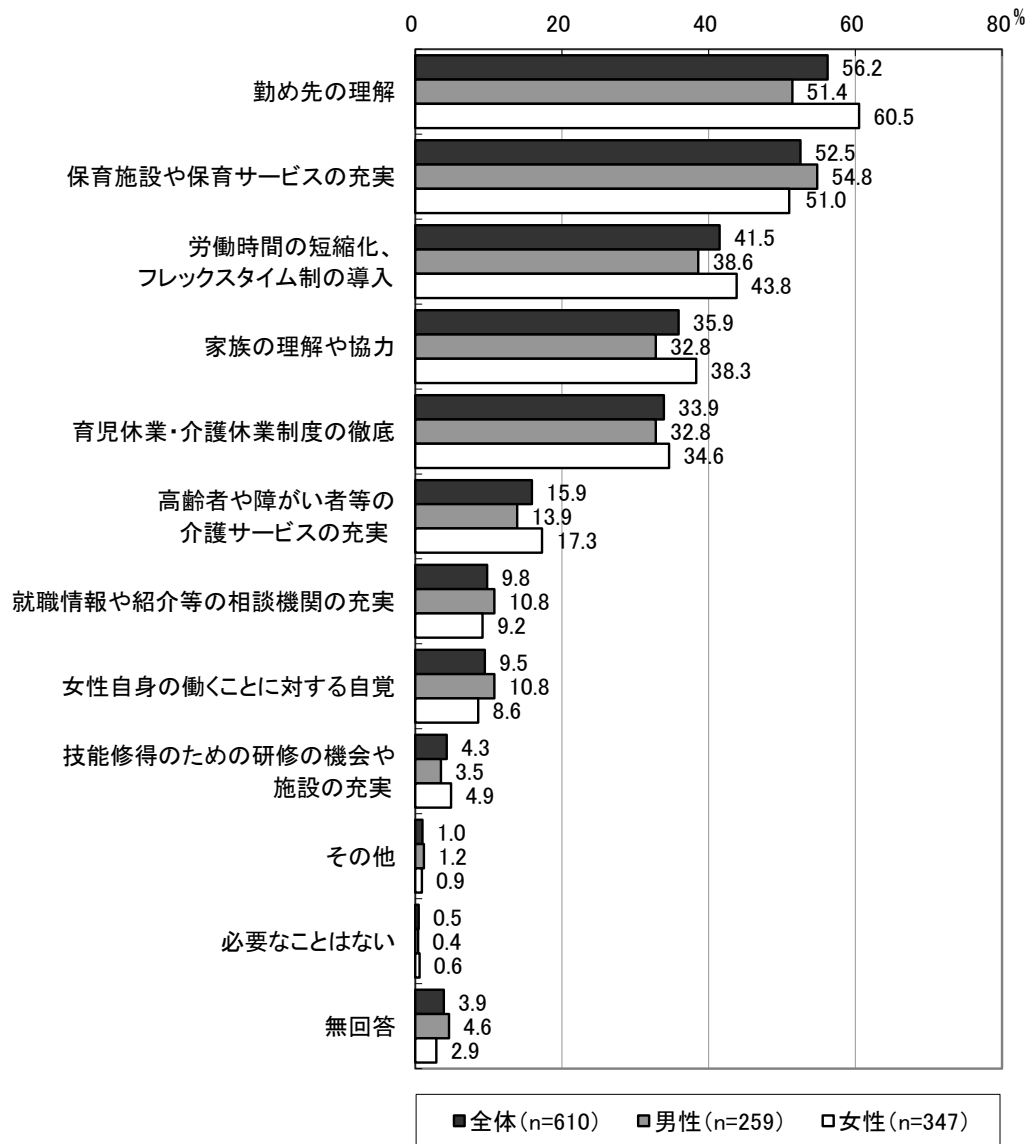
経年比較すると、「子どもができたなら仕事を辞め、子どもが大きくなったら再び仕事を持つ方がよい」が減少しており、「子どもができたならパート等に切り替える方がよい」、「子どもができてフルタイムで仕事を続ける方がよい」といった就労を継続する意向がやや増加しています。



⑤女性が働き続けるために必要なこと

女性が結婚・出産後も働き続けるため、また再就職するために必要なことについては、「勤め先の理解」が56.2%と最も多く、次いで「保育施設や保育サービスの充実」が52.5%、「労働時間の短縮化、フレックスタイム制の導入」が41.5%となっています。

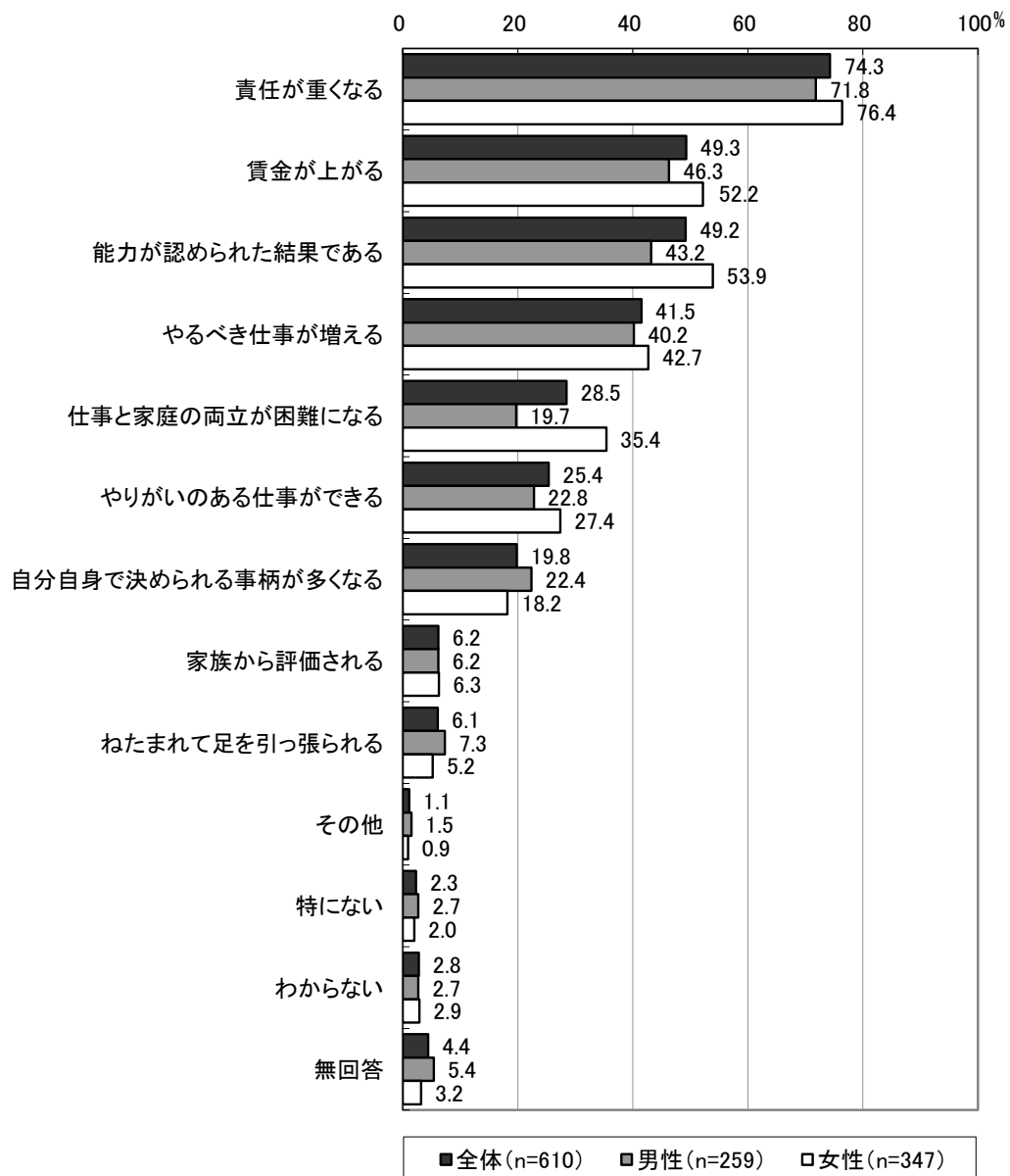
性別にみると、男性で「保育施設や保育サービスの充実」が54.8%、女性で「勤め先の理解」が60.5%と最も多くなっています。また、「勤め先の理解」では、女性が男性を9.1ポイント上回っています。



⑥管理職に昇進することについて

管理職以上に昇進することへのイメージについては、「責任が重くなる」が74.3%と最も多く、次いで「賃金が上がる」が49.3%、「能力が認められた結果である」が49.2%となっています。

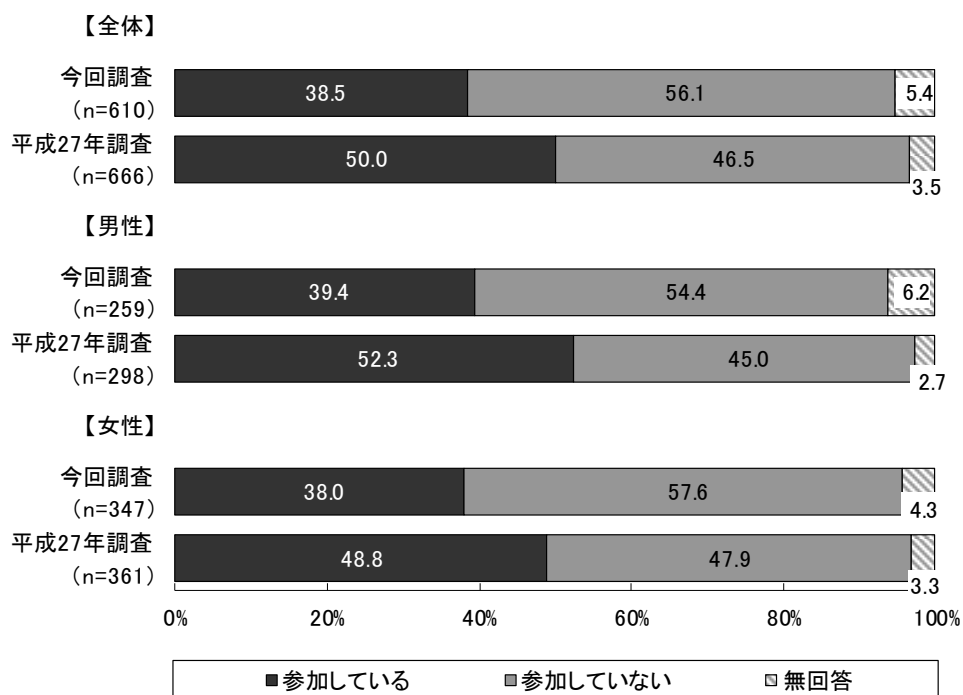
性別にみると、女性で「能力が認められた結果である」が53.9%、「仕事と家庭の両立が困難になる」が35.4%と、女性が男性を10ポイント以上上回っています。管理職になることで仕事と家庭の両立が困難になると考えている割合は男性より女性で高くなっています。



⑦地域活動への参加状況

現在の地域活動への参加状況については、「参加している」が38.5%、「参加していない」が56.1%と、「参加していない」が「参加している」を17.6ポイント上回っています。

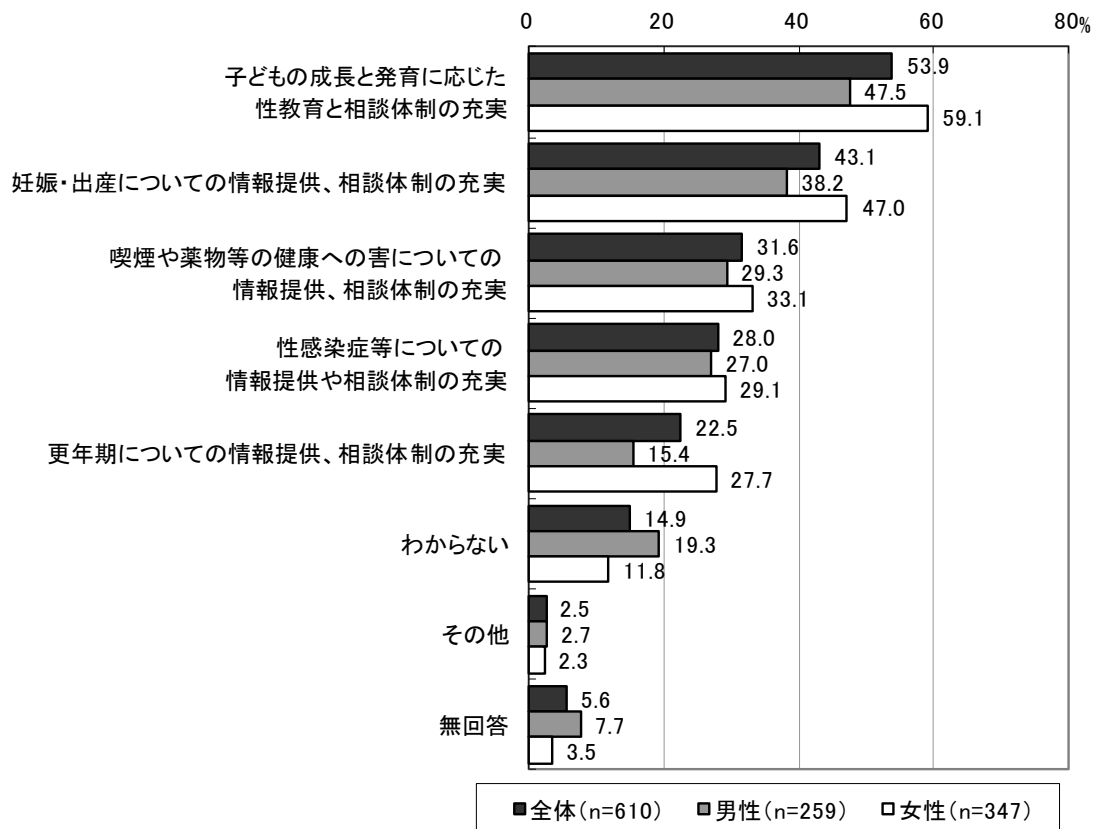
性別にみると、全体と同様の傾向となっています。経年比較すると、男女共に「参加している」が10ポイント以上減少しています。



⑧女性が妊娠、避妊、中絶に関して自分で決めたり、健康を守るために必要なこと

性の自己決定権（リプロダクティブ・ヘルス／ライツ）に基づき必要とされることについては、「子どもの成長と発育に応じた性教育と相談体制の充実」が53.9%と最も多く、次いで「妊娠・出産についての情報提供、相談体制の充実」が43.1%、「喫煙や薬物等の健康への害についての情報提供、相談体制の充実」が31.6%となっています。

性別にみると、女性で「子どもの成長と発育に応じた性教育と相談体制の充実」、「更年期についての情報提供、相談体制の充実」が、男性に比べて10ポイント以上上回っています。

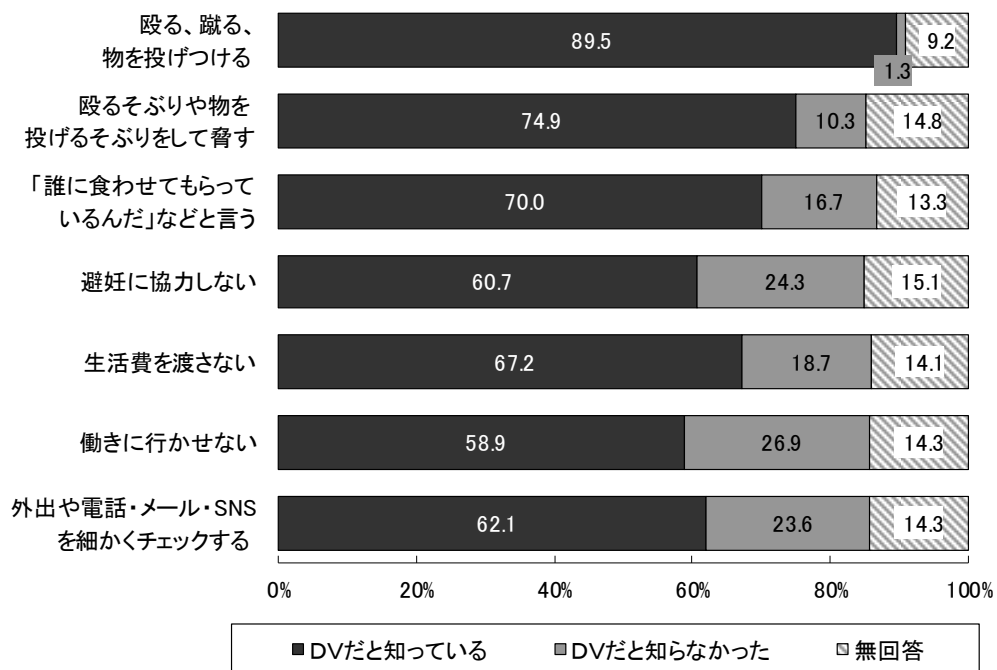


⑨DVについての認識について

次の行為がDVである知っているかについては、[(ア)殴る、蹴る、物を投げつける]で89.5%、[(イ) 殴るそぶりや物を投げるそぶりをして脅す]で74.9%、[(ウ)「誰に食わせてもらっているんだ」などと言う]で70.0%が、「DVだと知っている」と回答しているものの、それ以外の項目はやや低く、最も割合の低い[(カ)働きに行かせない]では58.9%となっています。

「性的暴力」「経済的暴力」「精神的暴力」等についてDVであるという認識が低い結果となっています。高齢になるほど「DVだと知らなかった」が増える傾向がありますが、若い世代でも認識が低いものも見られたため、引き続き周知・啓発に努める必要があります。

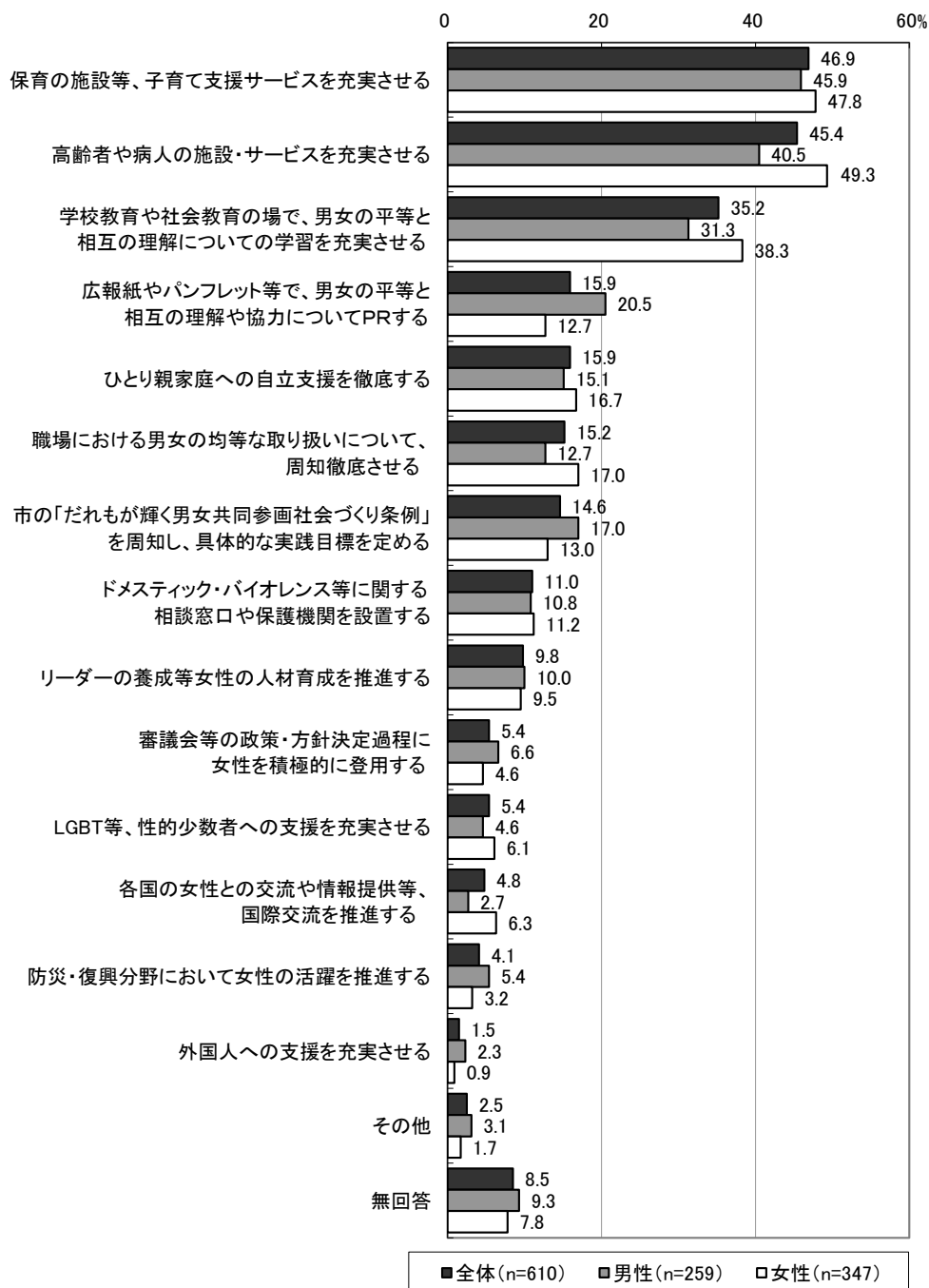
(n=610)



⑩男性も女性も共に輝く社会の実現に向けて

男性も女性も共に輝く社会をつくるため、今後、市が力を入れていくべきことについて、「保育の施設等、子育て支援サービスを充実させる」が46.9%と最も多く、次いで「高齢者や病人の施設・サービスを充実させる」が45.4%、「学校教育や社会教育の場で、男女の平等と相互の理解についての学習を充実させる」が35.2%となっています。

性別にみると、男性で「広報紙やパンフレット等で、男女の平等と相互の理解や協力についてPRする」が20.5%と、女性に比べて7.8ポイント高く、女性で「学校教育や社会教育の場で、男女の平等と相互の理解についての学習を充実させる」、「高齢者や病人の施設・サービスを充実させる」が男性に比べてやや高くなっています。



3 事業所アンケート調査結果からみる現状と課題

(1) 調査の概要

事業主の皆様の立場から見た男女共同参画に関する現状・課題等を調査することで、市内企業のワーク・ライフ・バランスや女性活躍の推進の状況を把握することを目的として実施しました。

①調査概要

調査地域：下野市全域

調査対象：市内事業所

対象事業所数：335 件

調査期間：令和元年 11 月 16 日～12 月 2 日

調査方法：調査票による記入方式、郵送配布・郵送回収による

有効回収数：115 件（34.3%）

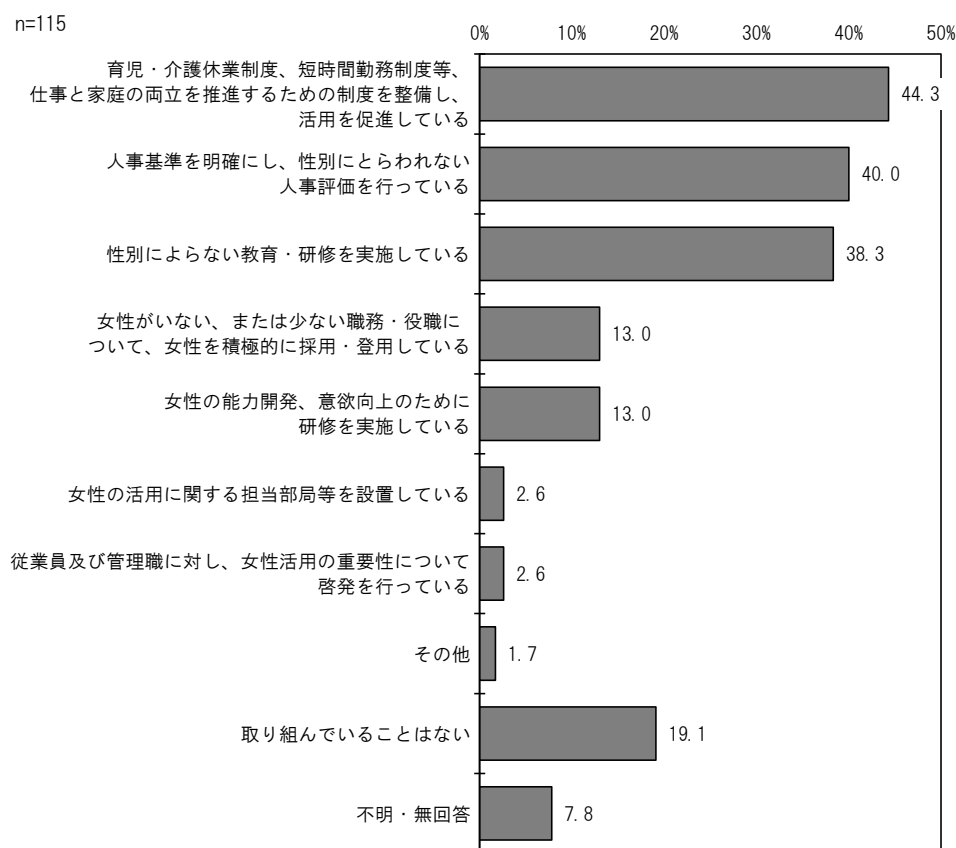
②調査項目

項目	内容
事業所の状況について	産業分類、事業所の規模など
女性従業員の活用について	管理職数、女性の割合、女性従業員活用の取組・課題など
ワーク・ライフ・バランスについて	休暇・休業制度、取組内容、利用実績、市イクボス宣言の周知率、柔軟な働き方ができる制度の整備をする上での課題など
各種ハラスメントについて	ハラスメントが問題となったことがあるか、防止策、対応が困難だと感じることなど
男女共同参画に関する取組について	用語・法令・市の事業の周知率、一般事業主行動計画、市に期待する取組、今後実施予定の取組など

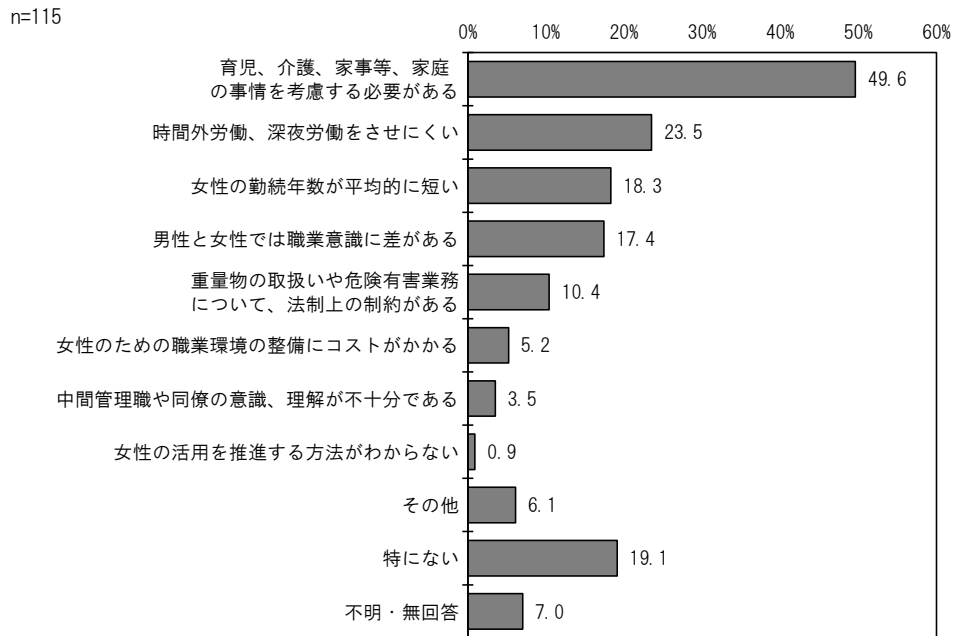
(2) 調査結果

①女性従業員の活用に向けての取組・課題

女性従業員の活用にあたって、具体的に取り組んでいることについてみると、「取り組んでいることはない」と回答した割合は19.1%となっています。具体的に取り組んでいる内容については、「育児・介護休業制度、短時間勤務制度等、仕事と家庭の両立を推進するための制度を整備し、活用を促進している」が44.3%と最も多く、次いで「人事基準を明確にし、性別にとらわれない人事評価を行っている」が40.0%、「性別によらない教育・研修を実施している」が38.3%となっています。

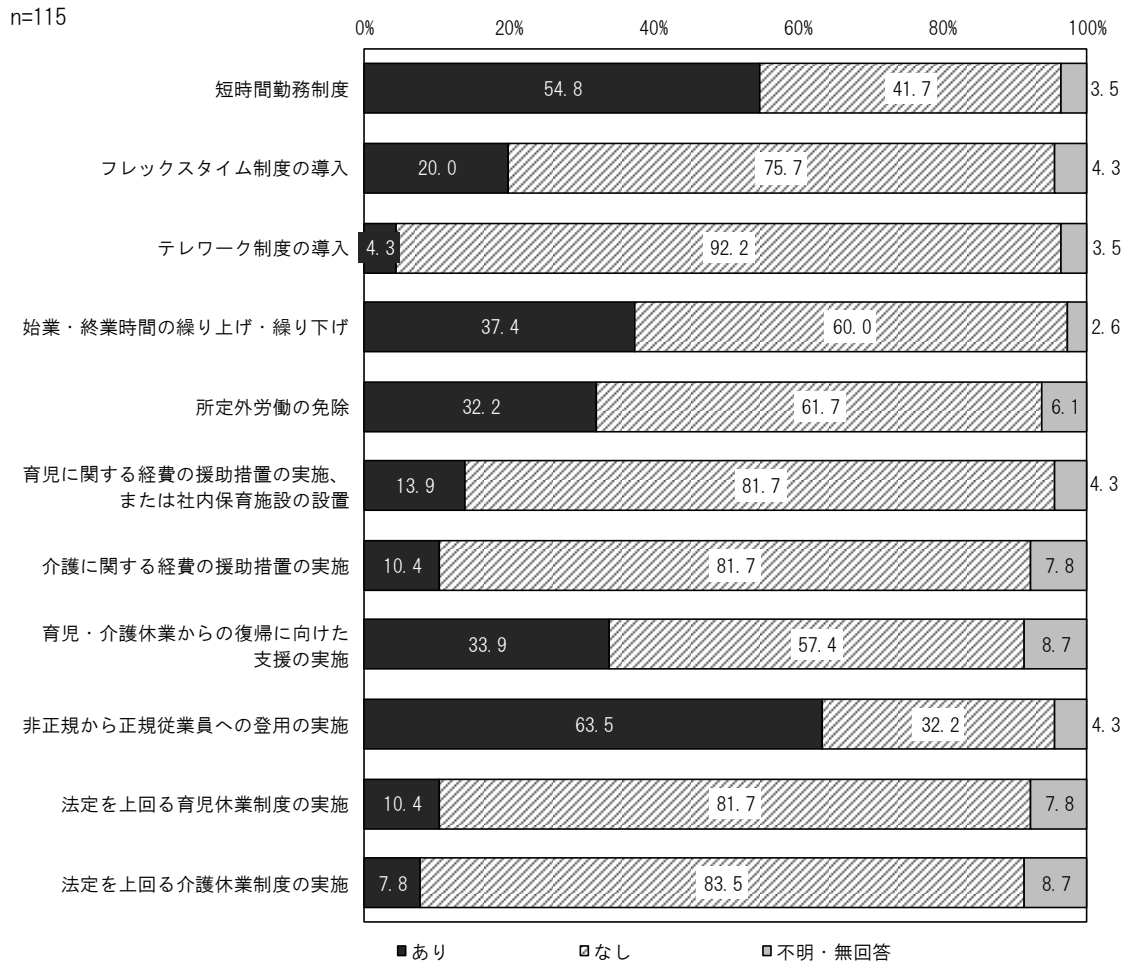


女性従業員の活用にあたっての課題や問題点についてみると、「育児、介護、家事等、家庭の事情を考慮する必要がある」が49.6%と特に高くなっており、次いで「時間外労働、深夜労働をさせにくい」が23.5%、「特にない」が19.1%となっています。性別によらず研修や人事評価を行うよう取り組んでいる一方で、女性の人材活用には現状として女性が担っていることが多い育児・介護・家事等の家庭の事情について配慮が必要であるとの認識があることがうかがえます。



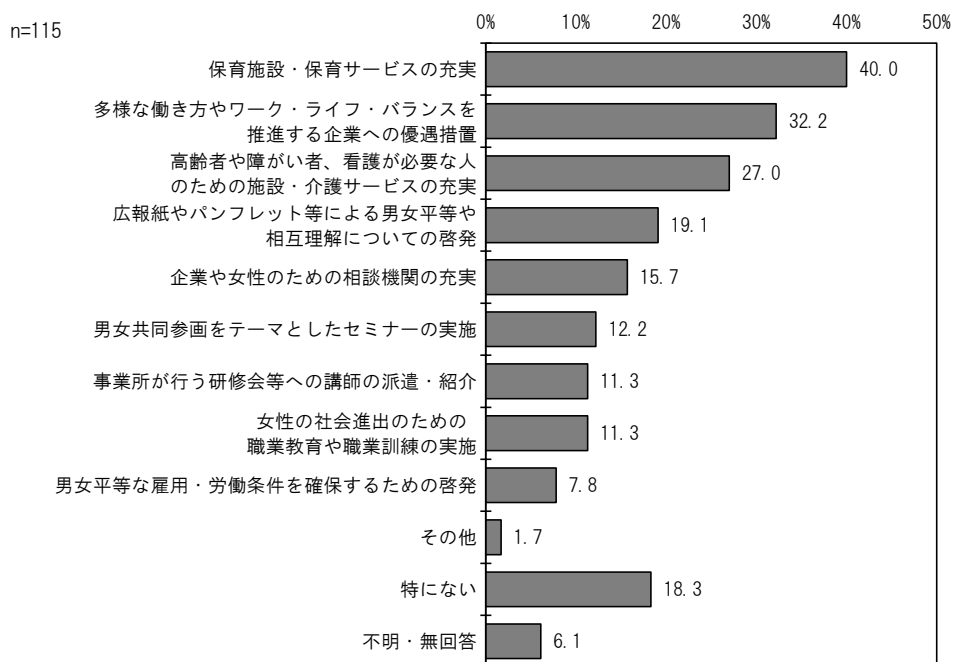
②ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた事業所内の制度

ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた事業所内の制度の規定について、「短時間勤務制度」と「非正規から正規雇用への登用の実施」以外では規定がない事業所の方が規定がある事業所を上回っています。一方、規定が全くないのは2事業所にとどまっていたため、多くの事業所が何らかの規定を設けていることがうかがえます。



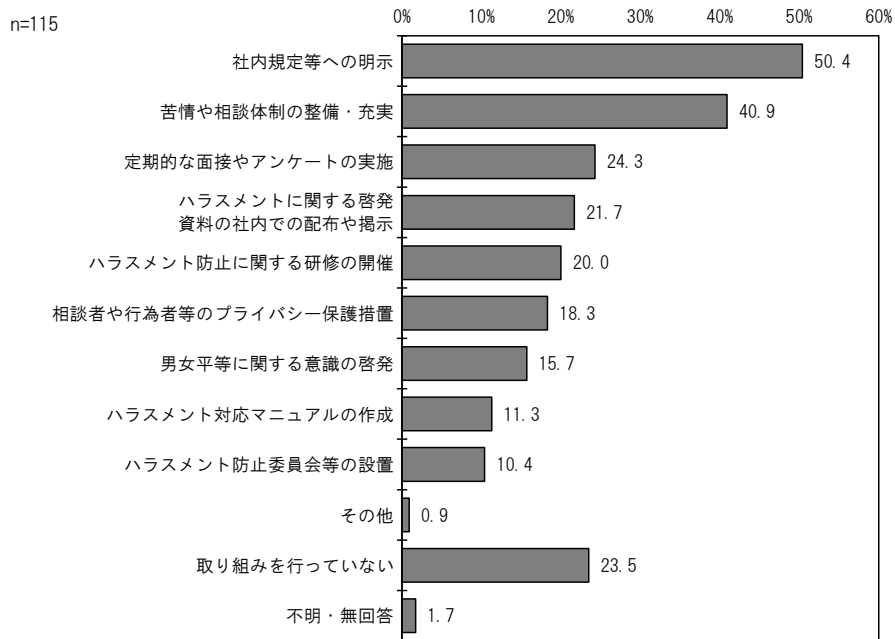
③男女共同参画やワーク・ライフ・バランス、女性の活躍を推進するにあたって

男女共同参画やワーク・ライフ・バランス、女性の活躍を推進するにあたって、市に期待する取組については、「保育施設・保育サービスの充実」が40.0%と最も多く、次いで「多様な働き方やワーク・ライフ・バランスを推進する企業への優遇措置」が32.2%、「高齢者や障がい者、看護が必要な人のための施設・介護サービスの充実」が27.0%となっています。働く人の家族を対象とした家庭生活の負担を軽減するサービスの充実とともに、事業者がワーク・ライフ・バランスの取組を推進する上でのバックアップとなる優遇措置を望む意見が多く見られました。

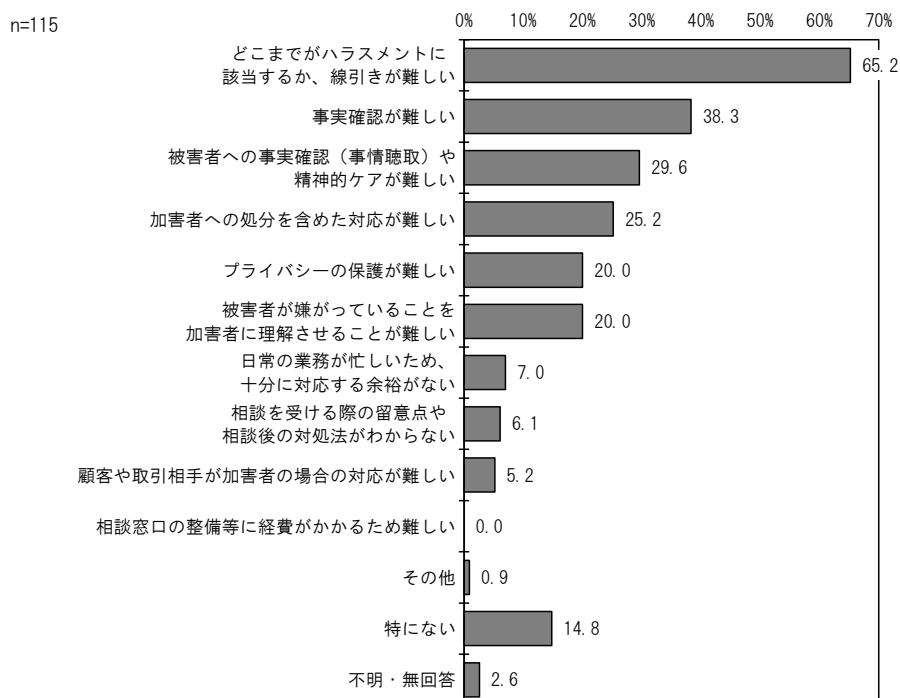


④ハラスメントの防止に向けて

ハラスメント防止に向けて、事業所内で「取り組みを行っていない」割合が23.5%となっています。行っている取り組みとしては「社内規定等への明示」が50.4%、「苦情や相談体制の整備・充実」が40.9%と高くなっています。「労働施策総合推進法（ハラスメント防止法）」により、事業主には相談体制の整備等の具体的な対策が求められることとなりますが、ハラスメントにあたるかの判断や、被害者・加害者への対応に難しさを感じている事業所が多く見られました。



ハラスメントが起きた場合に対応が困難だと感じることについては「どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい」が65.2%と特に高くなっています。次いで「事実確認が難しい」が38.3%、「被害者への事実確認（事情聴取）や精神的ケアが難しい」が29.6%となっています。



4 事業所ヒアリング調査結果からみる現状と課題

(1) 調査の概要

市内事業所で働く女性に直接お話をうかがうことで、女性が活躍できる職場環境を整備するにあたって求められる制度等の状況について把握し、本プラン策定の参考データとして活用するために実施しました。

市内の3つの事業所の合計13名の従業員の方を対象に実施しました。

聴き取り調査の対象となった方には事前にヒアリングシートを配布し、事業所ごとに直接対面でのヒアリング調査を実施しました。

(2) 調査結果のまとめ

- ・子育て支援に関わる勤務先の制度や行政サービスを利用して家庭と仕事を両立させている方がいる一方、制度やサービスを利用せずに家族や職場の協力のもと両立させている方もいた。
- ・祖父母や親せきと同居・近居の状態にある方が多かった。
- ・職場においても時間の融通が利く、子育て中であることに配慮してもらえる状況にあるなど、働きやすい環境であるという声もあった。

⇒ヒアリングにご協力いただいた方々は、家族や職場の協力を得られるなど比較的両立しやすい環境にある方が多かったため、ワーク・ライフ・バランスに満足できる状況で働くことができているという回答が得られました。

- ・普段忙しい中で公的サービスを利用するための情報を得ることは難しいという意見があった。
- ・保育園や幼稚園の迎えに祖父母が行くことが多く、働いていると他の保護者と会って情報を得る機会が少ないという声が多かった。
- ・病児・病後児保育について、通勤・通園している幼稚園で受け入れしている等の方は利用できている一方、該当する幼稚園が身近でない方からは利用方法が分からないという声も多かった。
- ・介護支援についても情報が一括して得られるようになるといいという意見があった。

⇒市の公的サービスについて、情報が一元的に得られる仕組み・周知の充実等が必要とされています。情報提供方法を改善し、サービス利用のハードルを下げる工夫が求められています。

- ・子育て中の社員に配慮や理解がある職場環境においても、休暇を取るための調整が大変だと感じている人が多かった。
- ・子育て中は幼稚園、保育園、学校の行事が多いことなどもあり、休暇が取りやすいと助かるという意見があった。

⇒事業所の制度や社内の配慮はあるものの、業務量や勤務体制から休みづらさを感じている様子が見受けられました。余裕をもって働くことのできる環境を整えることで、育児・介護・家事がより両立しやすくなると考えられます。

- ・子育て中の方、介護をしている方への理解を求める声が上がっている。
- ・女性が働くうえで家族の協力が必要であるため、男性も子どものために育休を取ったり病気のときに迎えに行ったりできる環境づくりが必要だという意見があった。

⇒事業所内で子育てや介護をしている方への理解を深め、男性が育児・家事に関わりやすい職場環境にしていくことで、男性も女性も希望するワーク・ライフ・バランスが実現できる環境づくりを進めていくことが重要です。

各種調査からみえる課題のまとめ

各種調査結果からみえる課題を、第二次プランの3つの基本目標に沿ってまとめました。

基本目標Ⅰ あらゆる分野において女性が活躍できる環境づくり

▼女性が働き続けやすい社会に向けた支援の充実や職場環境の改善

- ・女性が仕事を持つことについては、子どもの有無にかかわらず働き続けるほうがよいという考えを持つ人が増加しています。一方、就労時間、収入、職場における扱い等、働いている人の現状については男女で差がある状況となっています。
- ・女性の職業生活における活躍に向けて、市民・事業所の双方から「保育施設や保育サービスの充実」が必要とされています。事業所としては女性従業員の活用にあたって、育児、介護、家事等、家庭の事情を考慮する必要があることを課題と感じている割合が高くなっています。
- ・女性が結婚・出産後も働き続ける、再就職するためには保育の充実だけではなく職場環境の改善が必要とされています。特に女性にとっては「勤め先の理解」が重要な要素となっていますが、女性の働き方に対する認識には男女で差があるため、意識啓発を含めた職場環境の改善に引き続き取り組む必要があります。市内事業所で働く方からは、女性が働くうえで家族の協力が必要であるため、男性も子どものために育休を取ったり病気のときに迎えに行ったりできる環境づくりが必要だという意見がありました。事業所から市に期待する取組として、多様な働き方やワーク・ライフ・バランスを推進する企業への優遇措置が高くなっており、ワーク・ライフ・バランスを推進する企業への支援が求められています。

▼性別に関わらずあらゆる分野で活躍するための環境づくり

- ・管理職になることで仕事と家庭の両立が困難になると考えている割合は男性より女性で高くなっています。また、女性のリーダーを増やすためには、仕事と家庭の両立を可能とするための支援サービスや、性別にかかわらず保育・介護・家事等を担うために長時間労働の改善等の職場環境の整備が重要です。
- ・地域活動へ参加していない人の方が多く、参加している割合は減少しています。地域活動の開催にあたっては内容の検討に加え、参加しやすい日時や場所の工夫が引き続き求められています。
- ・仕事だけでなく家事・育児・介護・地域活動に男女共に積極的に参加するためには、労働時間の短縮や休暇制度の普及等により、仕事優先の考え方を見直すことが求められています。長時間労働の改善、休暇の適切な取得等の職場環境の改善は女性が結婚・出産後も働き続けるため、そして女性のリーダーを増やしていくためにも共通して必要とされている要素です。職場環境の改善に向けて継続して取り組む必要があります。

基本目標Ⅱ 女性の活躍に向けた基盤づくり

▼活躍を支える支援の充実と支援に関わる情報提供の推進

- ・家庭での実際の役割分担の満足度については、男性に比べて女性で低くなっています。また、男女共に生活の中での仕事、家庭生活、個人の生活の優先度の希望が実現できていないため、引き続き男女共に希望する生活を叶えられるような取組が重要です。
- ・若い世代においては、子育てしながら働ける社会的なしくみが整っていないと感じる割合も高くなっており、引き続き市の子育て支援サービスの充実に努めると共に、事業所に向けた意識啓発を行う必要があります。
- ・介護のために仕事を辞める要因については家族の協力や職場の理解が得られないことが挙げられ、前回調査と比較して職場に起因する理由で仕事を辞めた人が増加しています。事業所としても女性従業員の活用にあたっての課題として「育児、介護、家事等、家庭の事情を考慮する必要がある」が高くなっていることから、女性の活躍に向けて市に期待する取組として高齢者や障がい者、看護が必要な人のための施設・介護サービスの充実が求められています。一方、市内事業所で働く方からも子育て中の方、介護をしている方への理解を求める声が上がっていることから、支援の充実に加え市民・事業所双方へ向けた意識啓発も重要です。
- ・子育て支援サービスや介護支援サービスの適切な利用に向けては、市民により分かりやすいよう情報提供の工夫も求められています。

基本目標Ⅲ 男女共同参画の実現に向けた意識づくり

▼男女共同参画に関わる市の取組の周知の推進

- ・前回調査と比較して「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という性別役割分業を肯定する割合が低くなってきていることがうかがえます。
- ・一方、男女共同参画に関する用語や市の取組については市民、企業共に認知度が低下しているため、周知・啓発活動を引き続き推進する必要があります。また、市民の意識の向上のためには学生など若い世代のうちから啓発を行っていくことが重要です。
- ・男性も女性も共に輝く社会の形成のために、引き続き人権教育を基本とし、固定的な役割分担意識の見直しや社会制度・歴史等についてより具体的な教育が重要です。

▼男女間の暴力に関する意識啓発の推進

- ・どのような暴力をDVと認知しているかについては「性的暴力」「経済的暴力」「精神的暴力」等について低い結果となっています。高齢になるほど「DVだと知らなかった」が増える傾向がありますが、若い世代でも認識が低いものも見られたため、引き続き周知・啓発に努める必要があります。
- ・また、市民のDV相談窓口に関する認知度は低くなっていたため、周知・啓発を引き続き推進する必要があります。

5 第二次プランの推進状況

(1) 事業の進捗状況

第二次プランでは、3つの基本目標に基づき、男女共同参画に関する事業を推進してきました。施策の実施状況の把握・評価にあたっては、①男女共同参画の視点に配慮している、もしくは②男女共同参画の推進に寄与している、のどちらかが満たされ、男女共同参画の視点に立って事業が実施されているかどうかを把握することに重点を置き、整理しています。平成28年度から令和元年度までの4年間の各事業の進捗状況の総括は以下のとおりです。

<評価基準> 令和元年度時点の評価を最終評価としています。

<p>A評価・・・男女共同参画の視点を取り入れている。</p> <p>A'評価・・・事業の実施自体が、男女共同参画の推進に寄与するもの。</p> <p>B評価・・・男女共同参画の視点をやや取り入れている。</p> <p>C評価・・・男女共同参画の視点が不足している。</p> <p>※事業実施なしのため評価できない項目については、「評価不可」欄に計上しています。</p>

A評価達成率算出方法：A（A'を含まない）評価 / （A評価+B評価+C評価）×100

<評価具体例> 啓発に関わる事業については啓発方法に応じて具体的な評価基準を示しています。

	パンフレット等の活用	相談体制の充実
A評価	<ul style="list-style-type: none"> ・県等が発行したものをイベント等で配布活用する。 ・啓発媒体を市が作成し配布 	<p>下記2点が両方満たされていること。</p> <p>①男性と女性の相談員がいる、又は男性の相談員しかいない場合においても女性が相談しやすいよう配慮している。</p> <p>②就労者等向けに土日窓口の開設、受付時間の拡大、又は土日開設している相談機関への適切な案内を行う。</p>
B評価	<ul style="list-style-type: none"> ・県等が発行したものを窓口や公共施設等で設置配布する。 ・他機関の記事の転載（広報・ホームページ） 	<p>上記2点のうち片方のみを満たしている。</p>

基本目標 I あらゆる分野において女性が活躍できる環境づくり

施策の方向	A評価 達成率	評価				
		A評価	A'評価	B評価	C評価	評価不可
I-1 男女が共に働き続けられる職場づくりへの支援	87.5%	14	0	2	0	0
I-2 意思決定の場への女性の参画拡大	100.0%	9	0	0	0	1
I-3 男女が共に担う地域社会づくりへの支援	50.0%	2	0	2	0	0

I-1 男女が共に働き続けられる職場づくりへの支援

指標	基準値 平成 26 年度	現状値 令和元年度	目標値 令和 2 年度	担当課
職場での募集や採用において男女が平等となっていると思う市民の割合	51.9%	60.2%	57%	市民協働推進課

性別にかかわらず働きやすい職場環境の整備にむけた市民や企業に対しての情報提供・啓発活動等に取り組みました。

広報、啓発の事業を多く実施し、イベントでの配布等資料を活用している事業も多く、A評価が多くなっています。パンフレット等の活用に関してはB評価の事業が見られます。また、数値目標に関しては目標を達成しています。

企業に向けた啓発、市民に向けた啓発の双方で窓口設置にとどまるものをさらに効果的に啓発するための工夫が必要です。

I-2 意思決定の場への女性の参画拡大

指標	基準値 平成 26 年度	現状値 令和元年度	目標値 令和 2 年度	担当課
市の審議会等委員における女性の割合	33.6%	37.5%	40%	市民協働推進課

委員や管理職の登用にに向けた積極的な女性の活用、ポジティブ・アクションの実施のため企業や団体に対しての周知・啓発等に取り組みました。実施実績のある事業ではすべてA評価となっています。また、数値目標については基準値を上回り改善傾向にありますが、目標の達成には至っていません。

審議会委員の登用状況については下野市審議会等委員選任指針の30%は達成していますが、プランの目標の40%の達成に向けて引き続き取り組んでいく必要があります。

I-3 男女が共に担う地域社会づくりへの支援

指標	基準値 平成 26 年度	現状値 令和元年度	目標値 令和 2 年度	担当課
自治会活動など地域活動の場において男女が平等となっていると思う市民の割合	31.5%	29.0%	40%	市民協働推進課

性別にかかわらず地域活動への参画意識を高めるため、市民への啓発、性別役割分業にとらわれない地域の防災・防犯活動に関するホームページを通じた情報提供を実施しました。A 評価となっている事業もありますが、B 評価が 2 事業あり、達成率は 50.0%となっています。また、数値目標については基準値を下回り目標の達成には至っていません。

地域防災、防犯の取組においても、さらに女性の視点が取り入れられるよう、役員への登用等、女性が積極的に参画できる環境整備に取り組む必要があります。

基本目標Ⅱ 女性の活躍を支える基盤づくり

施策の方向	A 評価 達成率	評価				
		A 評価	A' 評価	B 評価	C 評価	評価不可
Ⅱ-1 男女の活躍を支える子育て支援サービスの充実	100.0%	13	1	0	0	0
Ⅱ-2 男女の活躍を支える介護サービスの充実	100.0%	7	1	0	0	0
Ⅱ-3 困難を抱えた男女が安心して暮らせる環境の整備	76.9%	10	4	3	0	1
Ⅱ-4 性別や年代に応じた心身の健康づくりへの支援	100.0%	9	1	0	0	1

II-1 男女の活躍を支える子育て支援サービスの充実

指標	基準値 平成 26 年度	現状値 令和元年度	目標値 令和 2 年度	担当課
保育所の待機児童数	1 人	0 人	0 人	こども福祉課
乳幼児健康診査対象児の状況把握の割合	100%	100%	100%	健康増進課

多様な就業形態に対応するための子育て支援体制の充実、支援を必要とする人に届けるための相談体制の充実や情報提供、男性の子育て参加を促進するための支援等を実施しました。すべての事業で A 評価、A' 評価となっています。また、2 つの数値目標を達成しています。

男性の育児参加に向けては市民の意識改革に加え、企業等の協力が不可欠であることから、企業に向けた啓発も引き続き推進する必要があります。

II-2 男女の活躍を支える介護サービスの充実

指標	基準値 平成 26 年度	現状値 令和元年度	目標値 令和 2 年度	担当課
家族の介護を理由にやむを得ず仕事を辞めたことがある市民の割合	4.5%	3.0%	0%	市民協働推進課
家族介護支援事業の実施回数	年 12 回	年 16 回	年 15 回	高齢福祉課

介護・介助者の負担軽減のための支援、介護・介助の情報提供・相談体制の充実等に努めました。すべての事業で A 評価、A' 評価となっています。また、数値目標について家族の介護を理由にやむを得ず仕事を辞めたことがある市民の割合は基準値を上回り改善傾向にあります。目標の達成には至っていません。家族介護支援事業の実施回数は目標を達成しています。

介護支援サービスや障害支援サービスは男女が活躍を続けるためだけでなく、すべての人が安心して暮らせる地域づくりという観点からも必要な施策であるため、引き続き取り組む必要があります。

II-3 困難を抱えた男女が安心して暮らせる環境の整備

指標	基準値 平成 26 年度	現状値 令和元年度	目標値 令和 2 年度	担当課
地域ふれあいサロンの設置数	14 か所	58 か所	23 か所	高齢福祉課
婦人相談員兼母子・父子自立支援員の配置	1 人	2 人	2 人	こども福祉課
指定特定相談事業所数	5 か所	7 か所	7 か所	社会福祉課

ひとり親家庭・生活困窮者等への支援、高齢者への支援、障がいのある人への支援、外国人に対する支援、性同一性障がい者等への支援を実施しています。A 評価、A' 評価の事業が多かった一方、B 評価が 3 事業となっています。また、数値目標に関しては 3 つの指標すべてで目標を達成しています。

啓発に関する事業で B 評価のものがあつたため、効果的な啓発方法について検討する必要があります。また、評価の状況からも事業の実施自体が男女共同参画の推進に寄与する事業が多いことがうかがえるため、引き続き実施していく必要があります。

II-4 性別や年代に応じた心身の健康づくりへの支援

指標	基準値 平成 26 年度	現状値 令和元年度	目標値 令和 2 年度	担当課
「リプロダクティブ・ヘルス／ライツ」を知っている、または聞いたことがある市民の割合	21.7%	27.1%	27%	市民協働推進課
乳がん検診の受診率	31.1%	40.4%	60%以上	健康増進課

女性の健康の確保、性教育の支援、性別にかかわらず健康づくりを推進するための健診の実施、スポーツの推進等に取り組みました。実施実績のある事業ではすべて A 評価、A' 評価となっています。また、数値目標について「リプロダクティブ・ヘルス／ライツ」の認知度は目標を達成していますが、乳がん検診の受診率は基準値を上回り改善傾向にあるものの目標の達成には至っていません。

引き続き男女共同参画の視点を取り入れて健康づくりを推進する必要があります。

基本目標Ⅲ 男女共同参画の実現に向けた意識づくり

施策の方向	A評価 達成率	評価				
		A評価	A'評価	B評価	C評価	評価不可
Ⅲ-1 男女共同参画に関する教育・啓発や意識・機運づくり	100.0%	17	3	0	0	0
Ⅲ-2 男女間のあらゆる暴力の根絶	87.5%	7	1	1	0	2
Ⅲ-3 国際的な視点からの男女共同参画の推進	100.0%	2	3	0	0	2

Ⅲ-1 男女共同参画に関する教育・啓発や意識・機運づくり

指標	基準値 平成26年度	現状値 令和元年度	目標値 令和2年度	担当課
社会全体において男女が平等となっていると思う市民の割合	12.2%	12.8%	18%	市民協働推進課
男女共同参画のつどいの若年層(40代まで)の参加割合の増加	20.6%	18.3%	30%	市民協働推進課

男女平等な教育環境の整備、男女共同参画の啓発、人権の尊重に向けた講座や性教育の実施等に取り組みました。評価についてはすべての事業でA評価、A'評価となっています。また、数値目標に関してすべての指標で目標の達成には至っていません。男女共同参画のつどいの若年層の参加割合の増加については基準値を下回っています。

市民の意識の向上のためには学生など若い世代のうちから啓発を行っていくことが重要であるため、引き続き推進していく必要があります。

Ⅲ-2 男女間のあらゆる暴力の根絶

指標	基準値 平成 26 年度	現状値 令和元年度	目標値 令和 2 年度	担当課
下野市女性相談（DV）ホットラインを知っている市民の割合	17.0%	14.3%	25%	市民協働推進課
殴る、蹴る、物をなげつけることもDVに含まれると知っている市民の割合	89.0%	89.5%	100%	市民協働推進課

DVの防止と被害者支援に向けて、啓発や相談支援、保護・自立支援の実施に取り組んだほか、関係機関と連携して支援にあたっています。

A 評価、A' 評価の事業が多かった一方、B 評価が 1 事業あったため、達成率は 87.5% となっています。また、数値目標に関してすべての指標で目標の達成には至っていません。下野市女性相談（DV）ホットラインの認知度については基準値を下回っています。

該当年度に支援の実績がない事業においても被害者の早期発見・支援につなげるため事業を継続して実施する必要があります。

【参考】下野市配偶者等からの暴力対策基本計画における推進状況

DVの防止に向けた対策、相談・保護体制の充実、自立支援の充実等、具体的な取り組みを進めています。一方、DVの防止に向けた学校等教育機関、児童生徒への啓発の状況は限定的であるため、DVは重大な人権侵害であるという意識の啓発をより若い世代にも広げていくことが必要です。また、ストーカー防止のための警察との連携については、男女問わず幅広く市民に防犯の取り組みを啓発する機会を設けています。

Ⅲ-3 国際的な視点からの男女共同参画の推進

指標	基準値 平成 26 年度	現状値 平成 29 年度	目標値 令和 2 年度	担当課
中学生の海外交流派遣事業応募者数 ※3年ごとに実施予定	16 人	22 人	20 人	市民協働推進課

国際的な視野を持つ人材の育成、国際交流の推進のためにイベントの開催等に取り組みました。評価については実施実績のある事業ではすべて A 評価、A' 評価となっています。また、数値目標に関して平成 29 年度実施分については目標を達成しています。

情報提供に関しては実施実績がないものもあるため、効果的な事業実施を検討する必要があります。

6 下野市の男女共同参画をめぐる主な課題

統計データ、市民アンケート調査結果、事業所アンケート調査結果、事業所ヒアリング調査結果、事業の進捗状況調査から把握した下野市の特徴と課題を踏まえ、本プランで特に重要になると考えられる課題は以下のとおりです。

(1) あらゆる分野において女性が活躍できる環境づくり

- ・ 仕事だけでなく家事・育児・介護・地域活動に男女共に積極的に参加するためには、労働時間の短縮や休暇制度の普及等により、男性中心の労働慣行を見直すことが求められています。長時間労働の改善、休暇の適切な取得等の職場環境の改善は、女性が結婚・出産後も働き続けるため、そして女性のリーダーを増やしていくためにも共通して必要とされている要素です。職場環境の改善に向けて継続して取り組む必要があります。
- ・ 地域防災等においても女性の視点を取り入れることは重要であるため、女性の意見がより反映されやすい地域社会の仕組みを作っていくことが必要です。

(2) 性別にかかわらず様々な分野で活躍するための基盤づくり

- ・ 子育て支援、介護支援等のサービスの充実に引き続き取り組むと共に、職場や家庭における子育て中の保護者・介護者に対する理解を広げていくことが重要です。
- ・ また、子育て支援や介護支援等を必要とする市民が適切に利用できるよう、支援に関わる情報提供の工夫も求められています。
- ・ 現在、下野市では様々な困難を抱える人々に関する支援に取り組んでいます。市民意識ではひとり親家庭や外国人、性的少数者等に対する支援への関心は高くありませんが、社会の多様化に伴い、困難を抱える人の支援ニーズは多様化していくことが考えられます。様々な困難を抱える人々がいるという意識の啓発が重要です。
- ・ 市民意見としても継続して適切な性教育と相談体制の充実を求める割合が高かったため、引き続き男女共同参画の視点を取り入れた健康づくりの取組を推進していく必要があります。

(3) 男女共同参画の実現に向けた意識づくり

- ・男女共にワーク・ライフ・バランスの希望が叶えられていない現状となっており、家庭での役割分担について女性の方が不満に感じている割合が高くなっています。固定的な性別役割分担についての市民の意識は向上していますが、実際の生活の状況とはギャップがあることが分かります。男女共同参画への理解を深めるための市民に対する啓発に引き続き取り組むと共に、事業所や団体に向けての啓発についても検討することが必要です。
- ・市民、事業所共に男女共同参画に関する用語や法制度、市の取組について認知度が低いことから、周知・啓発活動を引き続き推進する必要があります。また、市民の意識の向上のためには学生など若い世代のうちから啓発を行っていくことが重要です。

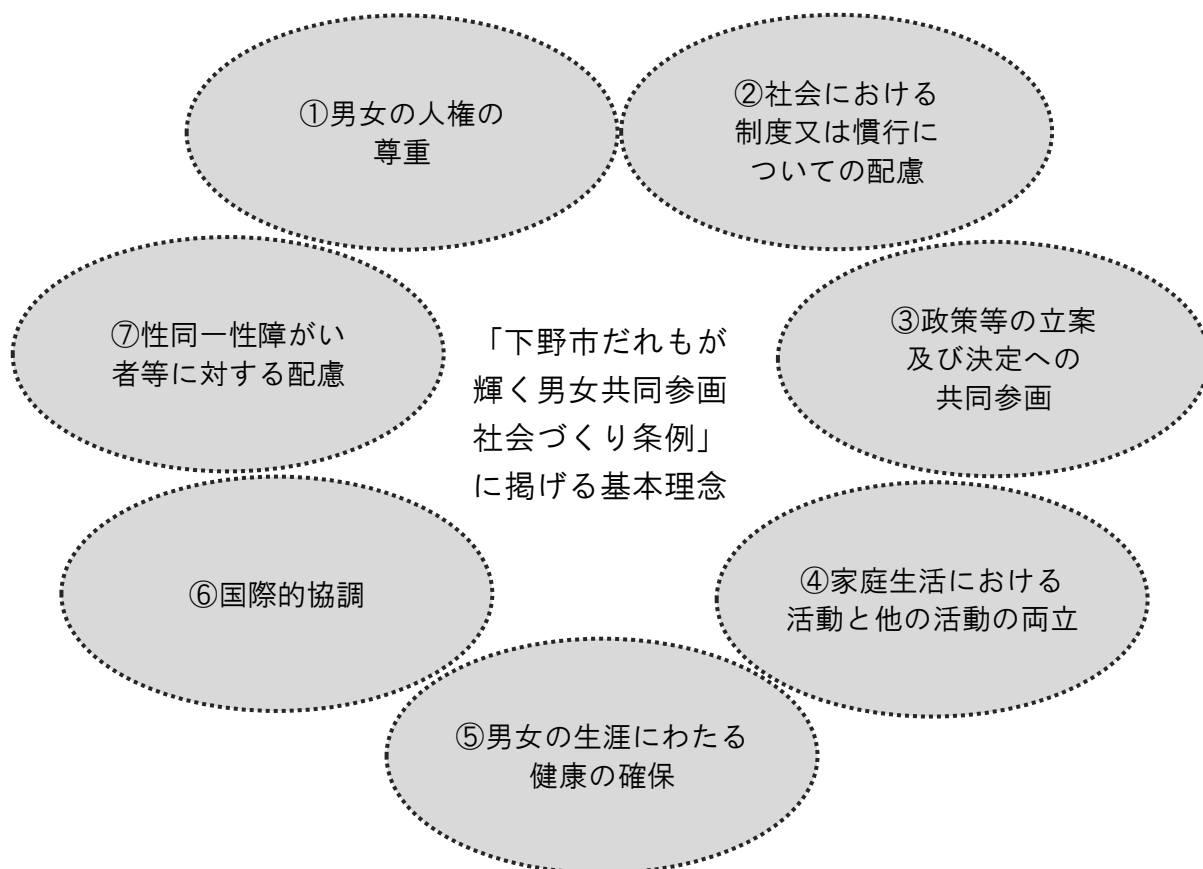
(4) あらゆる暴力の根絶

- ・市民の暴力の認識やDV相談窓口に関する認知度は一部低くなっていたため、周知・啓発を引き続き推進し、認知度向上に向けて広く市民への啓発に取り組む必要があります。また、学校等教育機関、児童生徒へ向けには児童虐待防止と併せ、DVは重大な人権侵害であるという意識の啓発をより若い世代にも広げていくことが必要です。
- ・事業所においてはハラスメント対策の取組を実施していない事業所もあります。国としてパワーハラスメントやセクシャルハラスメントの防止対策が強化されることも踏まえ、事業所や団体とも連携しながら取組を推進していく必要があります。

第3章 プランの基本的な考え方と方向性

1 基本理念と将来像

下野市だれもが輝く男女共同参画社会づくり条例は、下野市における男女共同参画のまちづくりの基礎となることから、本プランの基本理念においても、条例に示した7つの基本理念に基づくものとします。



さらに、上記の基本理念のもと、今後5年間の計画期間において以下のように将来像を設定し、その実現をめざします。

【将来像】

※委員会意見も踏まえ今後検討

2 基本目標

本プランでは、基本理念に基づき、男女共同参画社会の実現に向けて取り組むべき4つの基本目標を次のように定めます。

基本目標Ⅰ あらゆる分野において女性が活躍できる環境づくり【下野市女性活躍推進計画を含む】

女性が働き続けることができ、男性にとってもワーク・ライフ・バランスをより実現しやすい職場環境をつくるため、市民・事業所に向けた意識の啓発や支援を推進します。

また、政策・方針の決定過程に男女が対等に参画できる環境づくりを進めると共に、地域活動や防災などの分野においても積極的に女性の参画を促すなど、あらゆる分野で女性の意見がより反映されやすい環境づくりを進めます。

基本目標Ⅱ だれもが活躍できる社会を支える基盤づくり

男女が共に、あらゆる分野において活躍することができるよう、家庭生活と仕事や地域活動等、他の活動との両立に向けて、子育て・介護にかかる支援を充実します。

また、ひとり親や貧困を抱える家庭をはじめとする、困難を抱える多様な市民が安心して暮らせるような環境を整備します。

さらに、男女が生涯にわたり健康的な生活を営むことができるよう、性に関する正しい知識や情報の提供を行うと共に、人生の各段階に応じた健康支援に取り組むなど、引き続き男女共同参画の視点を取り入れた健康づくりの取組を推進します。

基本目標Ⅲ 男女共同参画の実現に向けた意識づくり

家庭や地域等あらゆる場において、固定的な性別役割分担意識にとらわれることなく、誰もが自分らしく生きることができるよう、男女共同参画について理解を深めるための啓発活動や教育・学習機会の提供、市の取組の周知を通じて男女共同参画の意識を育みます。

基本目標Ⅳ あらゆる暴力の根絶と被害者支援の体制づくり【下野市配偶者等からの暴力対策基本計画を含む】

DVや各種ハラスメントをはじめとする、あらゆる暴力性による差別的行為の根絶に向けて、広く市民に向けて暴力防止に関する啓発に取り組むと共に、被害者に対する支援体制・相談体制の充実を図ります。ハラスメントの防止に向けては事業所や団体等と協力し推進を図ります。