

第2次

那珂川町男女共同参画計画

〔那珂川町女性活躍推進計画〕

〔那珂川町DV等防止基本計画〕



令和4年3月
栃木県那珂川町

はじめに

少子高齢化の急速な進行や若年世代の都市部への転出超過、人生100年時代の到来、自然災害の頻発化に加え、新型コロナウイルス感染症に係る様々な影響への対応など、那珂川町の地域社会を取り巻く環境は急速に変化しております。このように変化が激しい社会において、様々な課題に対応するためには、町で生活する全ての人が協働し、あらゆる分野で全ての人々の個性と能力が発揮できる「男女共同参画社会」の実現が不可欠であります。



平成28年に策定された「第2次那珂川町総合振興計画」の基本理念「人・もの・自然が融和し、みんなで手を取り合い元気を生み出すまち」の基本目標のひとつに「人を育むまちをつくる」があります。その中で、固定的な性別役割分担意識や無意識な偏見の解消を図り、女性の社会参画推進に向けて、男女共同参画意識の高揚を図り、各種の施策に取り組んでまいりました。しかしながら、本町において、いまだに固定的な性別役割分担意識や無意識な偏見が根強くあり、様々な分野において男女共同参画が実現できていないのが現状です。

そういった現状を改善し、それらの施策をより効果的に推進するため、「第2次那珂川町男女共同参画計画」を策定いたしました。男女共同参画社会の実現は、国際社会共通の目標である持続可能な開発目標(SDGs)の達成に大きく寄与するとともに、様々な社会的な課題の解決に向けた基盤となります。性別にとどまらず、誰一人取りこぼすことなく、町民一人一人を多様性として包括し、互いを認め合える社会の実現にもつながるものであります。

今後、本計画が実効性のあるものとしていくため、町民、教育現場、職場、各種団体の皆様と町がそれぞれの役割を十分認識し、一体となって取り組むことが重要でありますので、皆様のご理解とご協力をお願いいたします。

最後に、計画策定にあたり、ご尽力いただきました那珂川町男女共同参画計画策定委員の皆様をはじめ、貴重なご意見をいただきました町民の皆様から心から感謝申し上げます。

令和4年3月

那珂川町男女共同参画推進本部長

那珂川町長 福島泰夫

目 次

はじめに

目次

第1章 計画策定にあたって

- 1 計画策定の趣旨 1
- 2 計画策定の背景 2
- 3 計画の役割 4
- 4 計画の期間 4

第2章 那珂川町の現状

- 1 人口の状況 5
- 2 出生の状況 7
- 3 就労の状況 7
- 4 那珂川町役場の女性管理職数、割合の推移 8
- 5 意識調査結果【一般】 9
 - 意識調査結果【事業所】 15
 - 意識調査結果【前回調査との比較】 18

第3章 計画の基本的な考え方

- 1 町の将来像 23
- 2 基本理念 23
- 3 計画の基本目標 24
- 4 計画の体系 25

第4章 計画の推進

- 基本目標Ⅰ 男女がお互いを尊重する意識づくり 26
 - 基本施策1 男女共同参画の意識を高めるための取組 26
 - 基本施策2 男女共同参画推進のための教育・学習の充実 28
 - 基本施策3 男性の男女共同参画への理解と支援 30
- 基本目標Ⅱ 男女がともに活躍できる環境づくり 31
 - 基本施策4 女性活躍を推進するための体制づくり（那珂川町女性活躍推進計画） 31
 - 基本施策5 産業・就労の分野における女性の活躍と男女共同参画の推進（那珂川町女性活躍推進計画） 33
 - 基本施策6 ワーク・ライフ・バランスの充実（那珂川町女性活躍推進計画） 34
- 基本目標Ⅲ 男女がともにいきいき暮らせるまちづくり 36
 - 基本施策7 人権の尊重と暴力の根絶（那珂川町DV等防止基本計画） 36
 - 基本施策8 人生100年時代を支える生涯学習 38

第5章 計画の進行管理

- 1 P D C Aサイクルの実践 40
- 2 計画の検証・評価と見直し 40

《参考資料》

- 1 第2次那珂川町男女共同参画計画策定の経緯 42
- 2 那珂川町男女共同参画に関する意識調査アンケート集計結果 43
- 3 那珂川町男女共同参画推進本部設置要綱 94
- 4 那珂川町男女共同参画計画策定委員会設置要綱 95
- 5 那珂川町男女共同参画計画策定委員名簿 96
- 6 S D G s 1 7の目標 97
- 7 用語解説 100

第1章 計画策定にあたって

1 計画策定の趣旨

男女共同参画社会の形成について、「男女共同参画社会基本法」の前文において、「日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、男女平等の実現に向けた様々な取組が、国際社会における取組とも連動しつつ、着実に進められてきたが、なお一層の努力が必要とされる」とし、「男女共同参画社会の実現を21世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である」としています。

国の「第4次男女共同参画基本計画」において、指導的地位に就く女性が増える土壌が形成されるなど、一定の成果は上がったものの、根強く残る社会全体における固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)の存在や、新型コロナウイルスの感染症拡大によって顕在化した配偶者等からの暴力や性暴力の増加・深刻化の懸念や女性の雇用、所得への影響等、課題は山積しております。

国際社会に目を向けると、平成27(2015)年に国連で決定され、「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に含まれる持続可能な開発目標(SDGs)において、2030年までに、政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保することが掲げられており、これに沿って各国での取組が加速しています。しかしながら、令和2(2021)年に世界経済フォーラムが発表した「ジェンダー・ギャップ指数(GGI)」では、日本は156か国中120位となっており、諸外国と比較すると、日本の男女共同参画の推進状況は非常に遅れたものとなっており、一層加速させることが求められております。

那珂川町では、国の「男女共同参画社会基本法」及び県の「とちぎ男女共同参画プラン(三期計画)」に基づき策定し、那珂川町の男女共同参画社会実現に向けて、推進施策を進めてまいりました。前計画から現在に至るまで、「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。)」の公布・改正による職場における各種ハラスメント対策の法制化、働き方改革関連法の成立、新型コロナウイルス感染症拡大による生活環境の急激な変化に伴う新しい生活スタイル等、男女共同参画を取り巻く環境は大きく変化してきました。こうした状況の中で、これまでの取組の成果や新たな課題に取り組むべき施策の方向を明らかにし、男女共同参画社会の実現に向けた施策や事業の基本となる「第2次那珂川町男女共同参画計画」を策定するものです。

なお、本計画は、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律(以下「DV防止法」という。)」に基づく「那珂川町DV等防止基本計画」及び「女性活躍推進法」に基づく「那珂川町女性活躍推進計画」を包含しています。

2 計画策定の背景

(1) 国の動向

我が国における男女共同参画の取り組みは、国連を中心とした世界の動きと関連して進められてきました。平成11(1999)年には「男女共同参画社会基本法」が公布され、翌年の平成12(2000)年には「男女共同参画基本計画」が策定されました。計画期間は5年間で、現在は令和2(2020)年度に策定された「第5次男女共同参画基本計画」(以下「5次計画」という。)のもと、様々な施策が進められています。平成13(2001)年には、配偶者からの暴力(以下「DV^{※1}」という。)の被害者(多くの場合女性)救済を目的とした「DV防止法」が公布され、現在に至るまで改正が繰り返されてきました。平成27(2015)年には、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図ることを条文に掲げた「女性活躍推進法」を公布し、改正を重ね、一般事業主行動計画の策定義務やハラスメント防止強化等に取り組むなど、男女共同参画社会の実現に向けて一層加速度を増しました。平成30(2018)年には「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」を公布し、多様な働き方を提案することでワーク・ライフ・バランスの向上を図ってきました。また、東日本大震災をはじめとするこれまでの災害においては、様々な意思決定過程への女性の参画が十分に確保されていなかったことを受け、「男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン」が策定されました。

時代の変化や社会状況に合わせて計画自体も見直しを行いながら、人々の意識や慣行、社会システム全般にわたる変革をめざした取り組みが進められてきました。

「5次計画」では、目指すべき社会として以下の4つを提示し、その実現を通じて、男女共同参画社会基本法が目指す男女共同参画社会の形成を図っています。

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

※1 DV…「ドメスティック・バイオレンス(Domestic Violence)」の略。直訳は、「家庭内の暴力」となりますが、この計画では、「配偶者または事実婚のパートナーなど親密な関係にある男女間における暴力」を「DV」とします。

(2) 県の動向

栃木県は昭和56(1981)年に、婦人の地位と福祉の向上を目指すため「婦人のための栃木県計画」を策定、その後「とちぎ新時代女性プラン」に至る4期のプランを策定し施策を推進しました。

平成8(1996)年には、プランを推進するために知事を本部長とする「男女共同参画推進本部」を設置しました。また、女性の活動拠点として「パルティとちぎ女性センター(現在の「パルティ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「とちぎ男女共同参画プラン」を策定、翌年には、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」(平成15年施行)を制定しました。この条例に基づいて、平成18(2006)年3月に「とちぎ男女共同参画プラン(2期計画)」が策定されました。平成23(2011)年3月に「とちぎ男女共同参画プラン(3期計画)」を策定し、同年4月には、深刻化するDV被害等の新たな課題に対応するため、女性の相談・保護・自立支援の中核機関として「とちぎ男女共同参画センター」が開所し、平成24(2012)年には「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次改訂が、平成29(2017)年には第3次改訂が行われてきました。平成26(2014)年度から、経済団体、金融機関、大学等と連携して、「TOCHIGIで輝く☆『働くウーマン』プロジェクト」として、意識啓発や機運醸成とともに、働く女性のネットワークづくりの支援等の事業を開始しました。また、本県における更なる女性の活躍推進に向けた提言である「栃木県の女性活躍推進のための提言書」が、平成26(2014)年12月に栃木県女性活躍推進会議から知事に提出されました。平成27(2015)年には、「女性が輝けば、とちぎが輝く」という視点に立ち、庁内に部局横断的な「女性活躍推進プロジェクトチーム」を設置し、女性の活躍を推進してきました。

令和3(2021)年に「とちぎ男女共同参画プラン(5期計画)」(以下「5期計画」という。)
「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)」「第5期とちぎの農業・農村男女共同参画ビジョン」を策定し、一層の男女共同参画社会の推進を図っています。県では、男女共同参画社会の実現に向けて様々な取組を推進してきた結果、男女共同参画についての県民の理解が広がり、仕事と生活の調和のとれた職場環境の整備や働く場における女性の活躍が徐々に進んできましたが、未だ根強く残る固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)を背景とした課題が残っています。また、依然としてDVによる被害が後を絶たないといった課題が残されています。そのため、条例の基本理念にのっとり、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、「5期計画」では施策の全体的な枠組みとともに、その方向性と取組内容を示しています。

3 計画の役割

この第2次那珂川町男女共同参画計画は、国の「男女共同参画社会基本法」及び県の「5期計画」に基づき、「第2次那珂川町総合振興計画」、「那珂川町教育大綱・教育振興基本計画」及び「那珂川町生涯学習推進計画（第三期）」との整合性を図りながら策定するもので、那珂川町の男女共同参画社会実現のために、推進施策を総合的かつ計画的に進めていく指針となるものです。

4 計画の期間

計画の期間は、令和4(2022)年度から令和8(2026)年度までの、5年間とします。

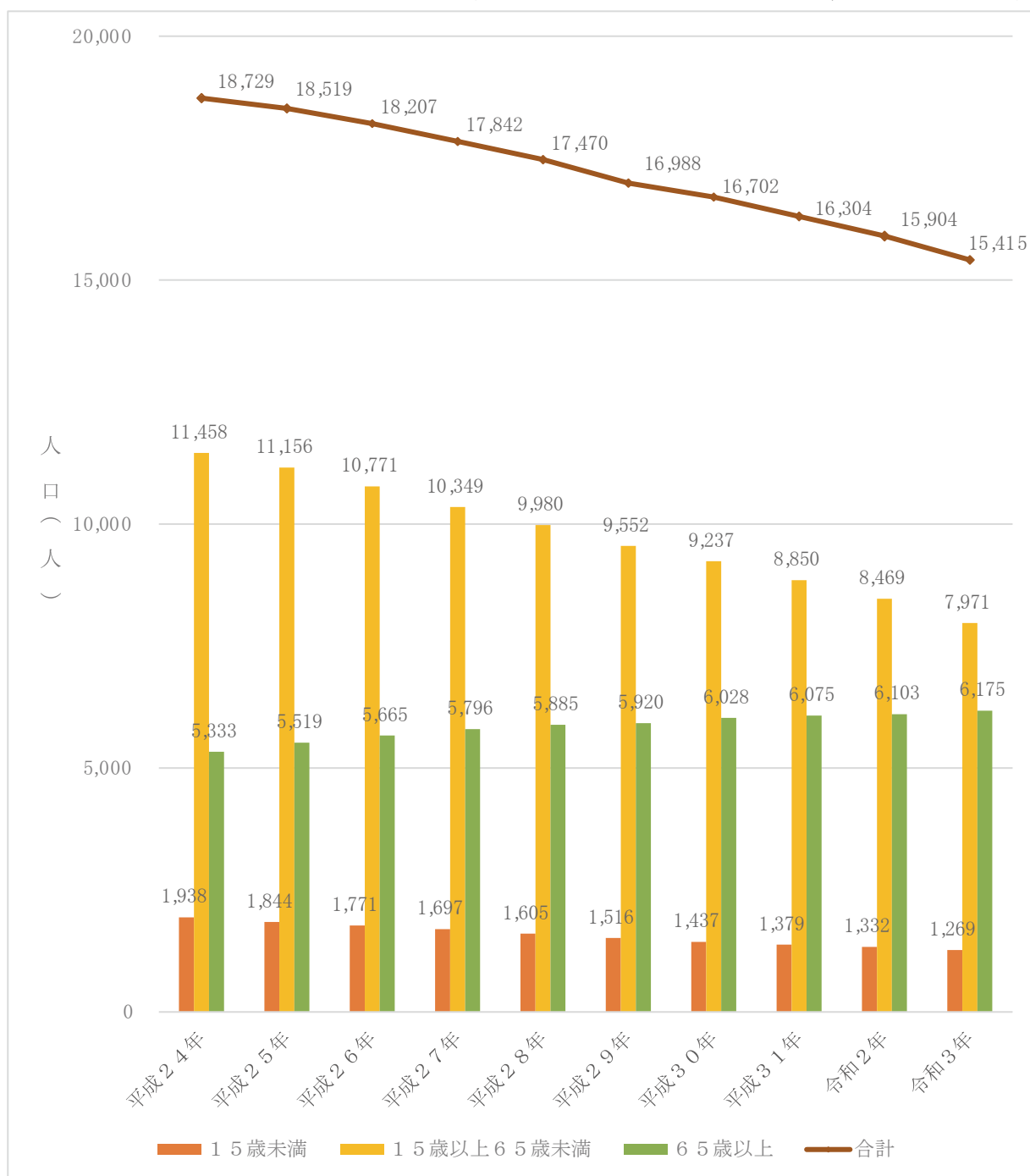


第2章 那珂川町の現状

1 人口の状況

(1) 那珂川町の人口の推移

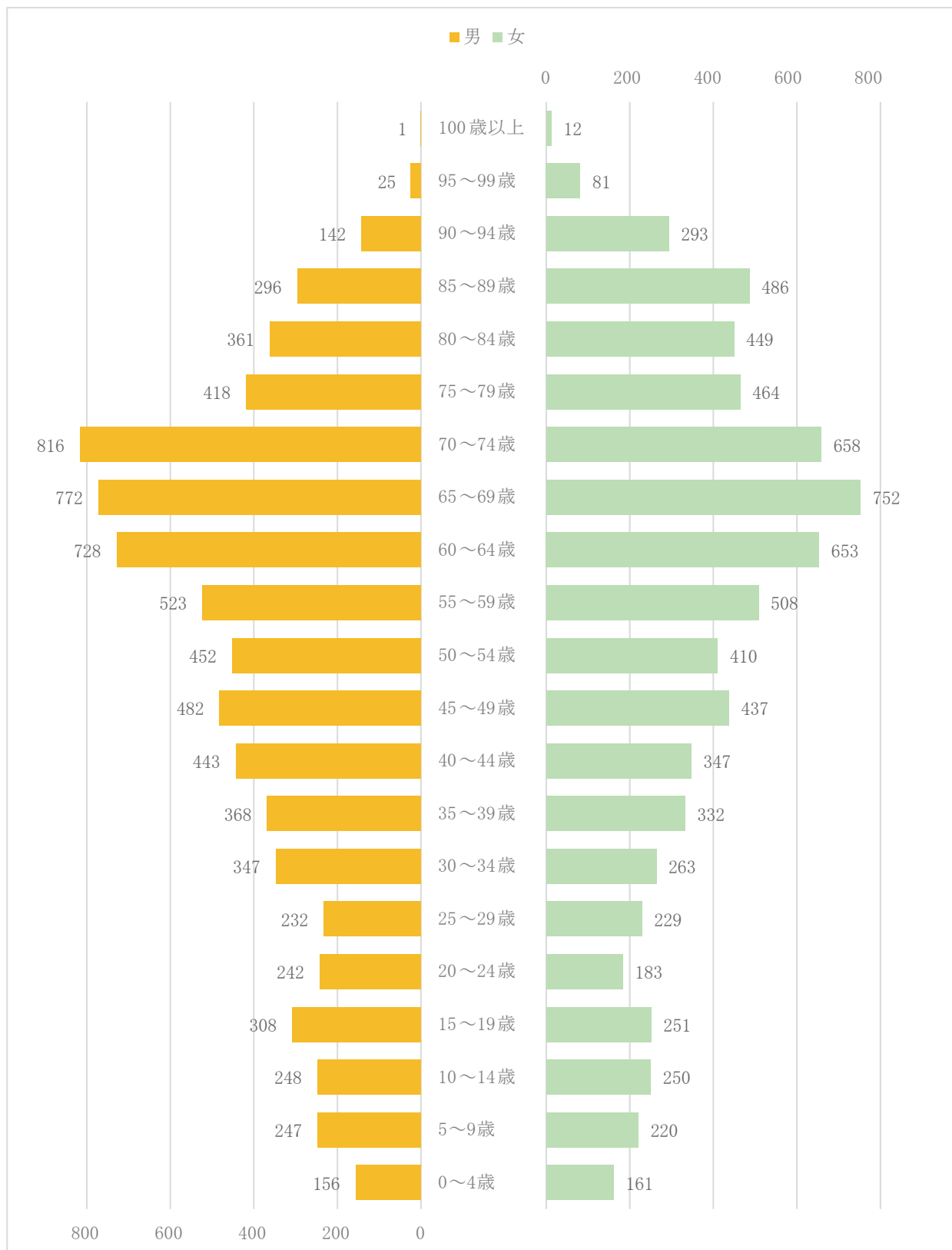
本町の人口は、年々減少傾向にあり、ここ10年間で3,314人の減となっています。人口構成で見ると、年少人口（15歳未満）および生産年齢人口（15歳以上65歳未満）が減少傾向にあるのに対して、老年人口（65歳以上）が増加傾向にあり、少



資料：住民基本台帳（各年度3月31日現在）

(2) 那珂川町の人口構造

人口ピラミッドで見ると、男性は70～74歳、女性は65～69歳の人口が最も多くなっています。70歳未満の年代では女性よりも男性がほとんどの年代で多く、75歳以上の年代では男性よりも女性が多い傾向にあります。

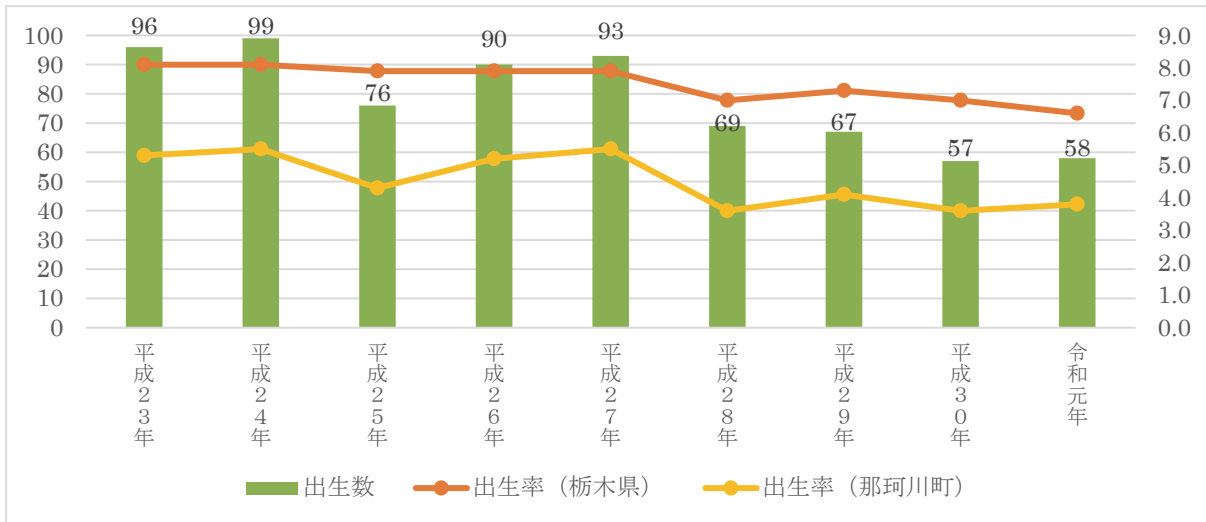


資料：国勢調査（令和2年10月1日）

2 出生の状況

那珂川町の出生率^{※2}は、県の出生率と比べると毎年2～3ポイント低くなっているとともに、毎年低くなっている傾向にあります。また、那珂川町の出生数は、平成30年が最も少なく、次いで令和元年度が少なくなっています。

那珂川町の出生率と出生数の推移



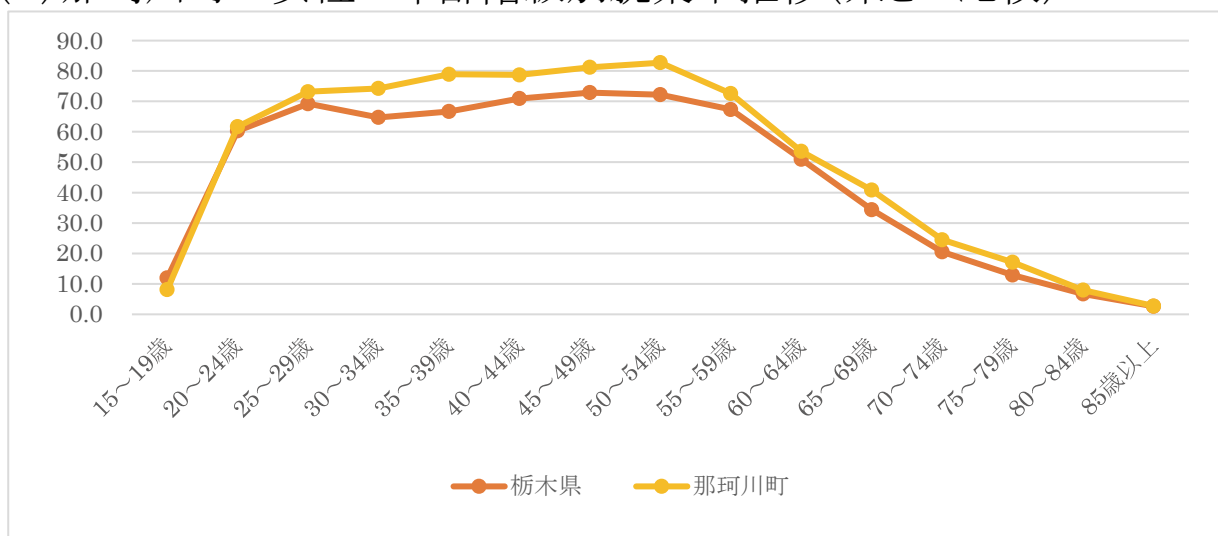
※2 出生率…人口1000人あたりの出生数

資料: 栃木県保健統計年報

3 就労の状況

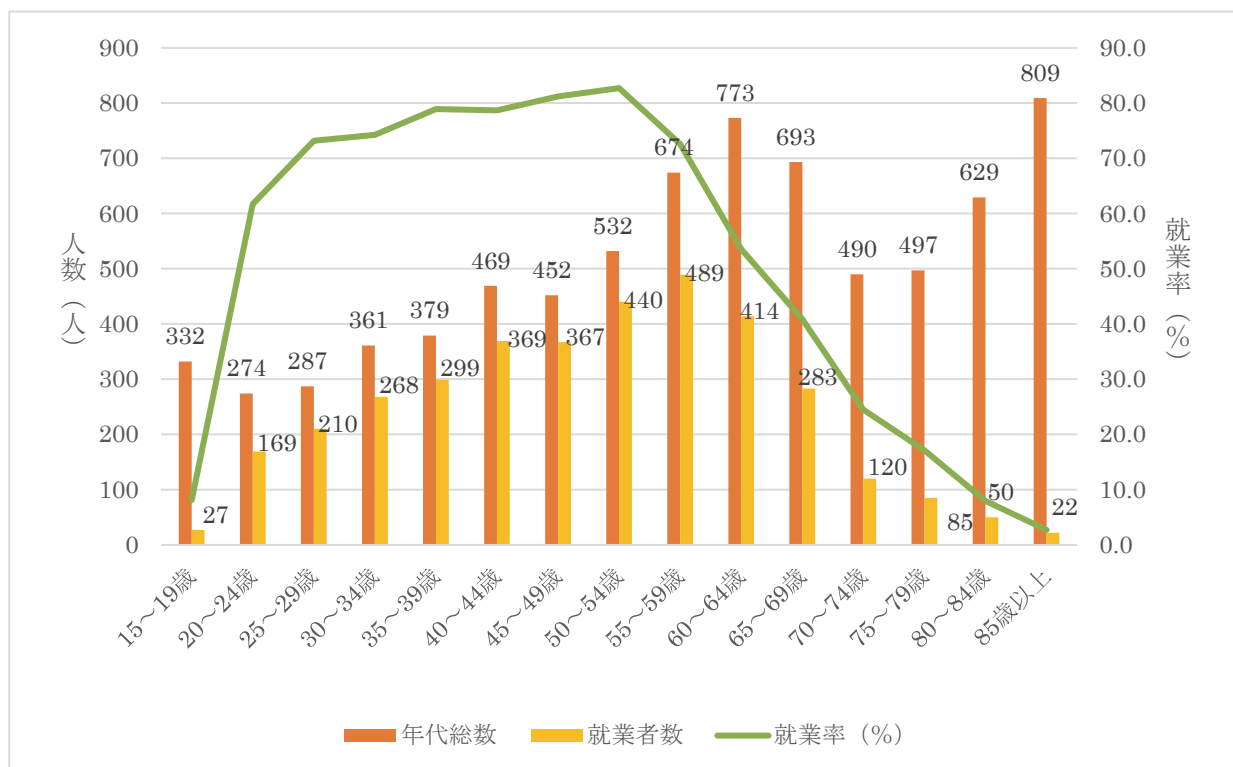
那珂川町の女性の就業率は県と比較して高い傾向にあります。年代別に見ると、30～54歳の就業率は県を10ポイント程度上回っています。特に、45～54歳では、就業率が最も高く、80%を超えています。

(1) 那珂川町の女性の年齢階級別就業率推移(県との比較)



資料: 平成27年国勢調査

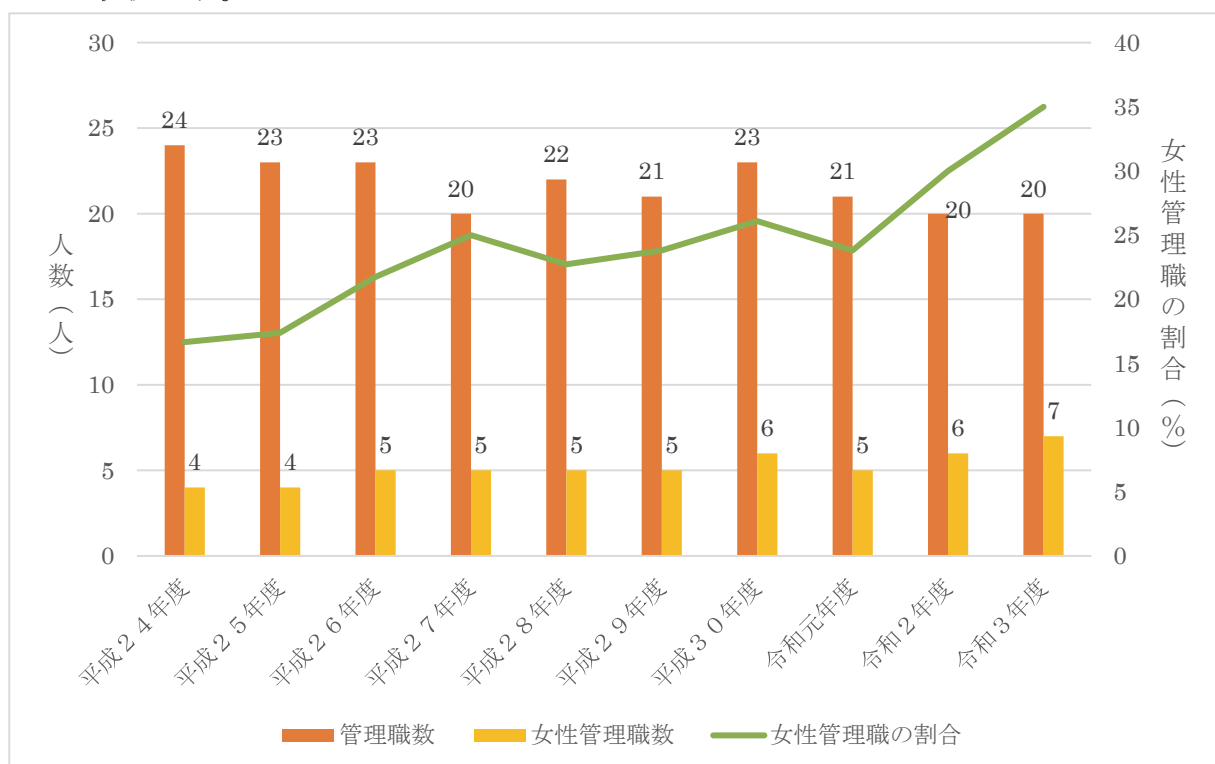
(2) 那珂川町の女性の年代総人数・就業者数・就業率



資料:平成27年国勢調査

4 那珂川町役場の女性管理職数、割合の推移

那珂川町役場の女性管理職(主幹級以上)の人数は、平成24年度から令和3年度までで4名増えました。女性管理職の割合は、平成24年度から徐々に増え、令和3年度は35%になっている状況です。



5 意識調査結果

令和3年9月に那珂川町小中学校及び認定こども園の保護者、那珂川町内の女性団体等所属の構成員(以下「一般」という。)、那珂川町内に本社・本店がある事業所の経営者等(以下「事業所」という。)を対象に実施した「男女共同参画に関する住民及び事業所意識調査」の結果から、那珂川町民に関する意識等について、次のようなことがわかりました。なお、意識調査結果の詳細は《参考資料》にあります。

【一般】

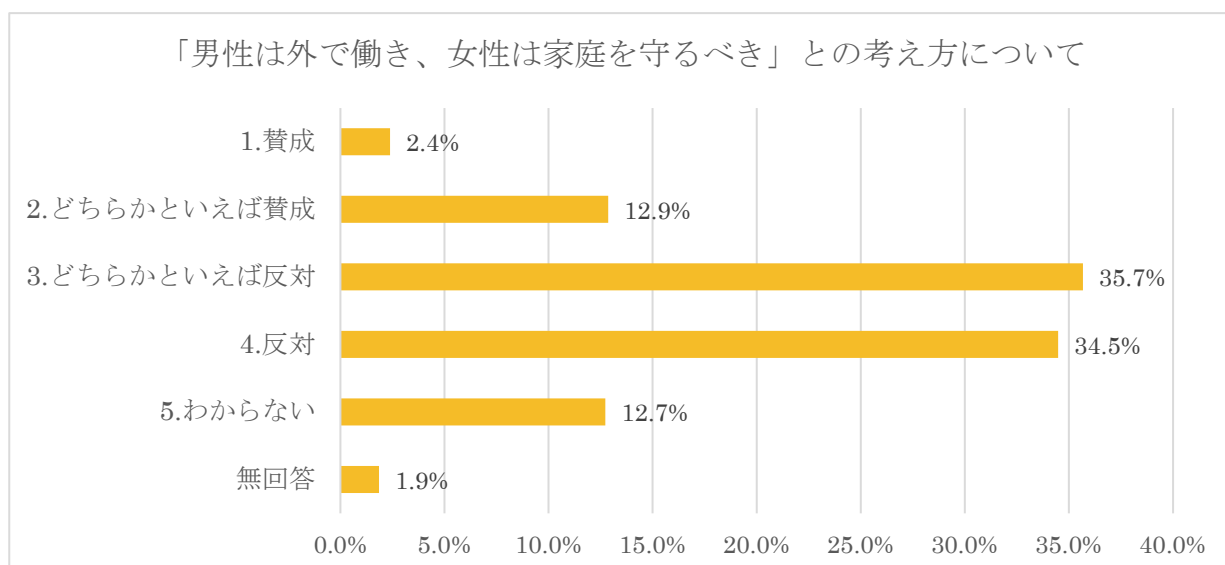
(1) 男女平等に関する意識について

「男性は外で働き、女性は家庭を守るべき」との考え方について、「賛成」「どちらかといえば賛成」と回答した割合は15.3%で、「反対」「どちらかといえば反対」と回答した割合は70.2%で、性別役割分担意識に対して「反対」の割合が高くなっています。

また、「男女が社会のあらゆる分野で平等になるために重要なこと」という問いでは、「男女を取り巻く様々な偏見、固定的な社会通念、習慣、しきたりを改める」が32.8%、次いで「家事・子育て・介護を男女ともに協力し合うこと」が26.6%となっています。

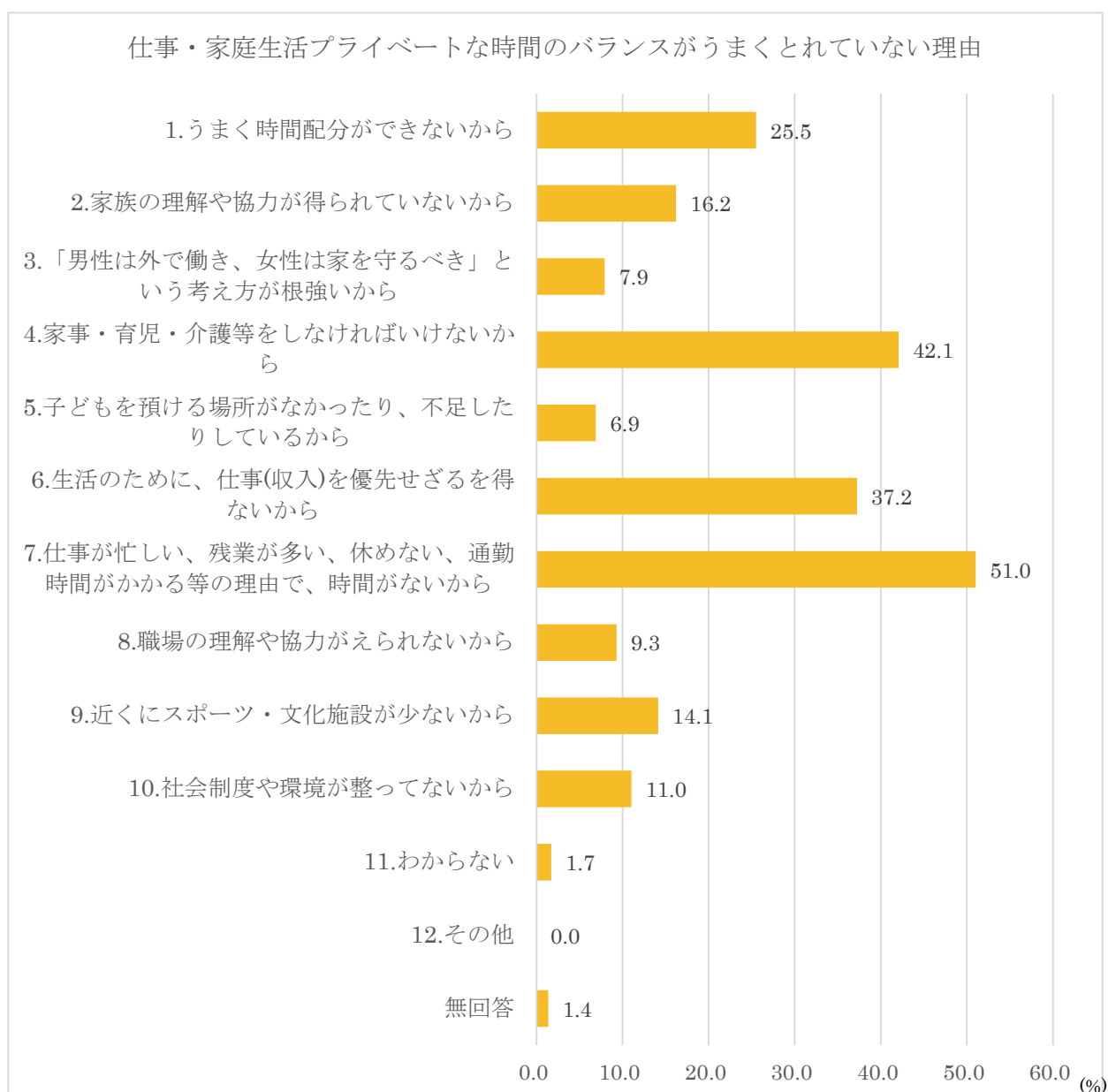
職場において、「福利厚生」や「定年、退職、解雇」については、それぞれ「平等」「ほぼ平等」と回答した割合は69.1%、68.8%となっています。その反面、「仕事の内容」や「人事配置や昇進」では、「あまり平等とはいえない」「男女の差が相当ある」と回答した割合がそれぞれ37.5%、34.6%と高くなっています。

学校教育の場では、男女の地位が平等になっていると回答した割合が64.0%となっているのに対して、「社会通念・習慣・しきたり」「政治・方針決定の場」では「男性のほうが優遇されている」「どちらかといえば男性のほうが優遇されている」と回答した割合がそれぞれ69.0%、64.0%となっています。家事の役割分担については、「食事の支度」は「主に男性」と回答した割合が0.3%、「主に女性」と回答した割合が30.5%でその差が30.2ポイントとなっています。「生活費の確保」は「主に男性」と回答した割合が27.3%、「主に女性」と回答した割合が3.3%と、固定的な性別役割分担意識の根強さが見られます。



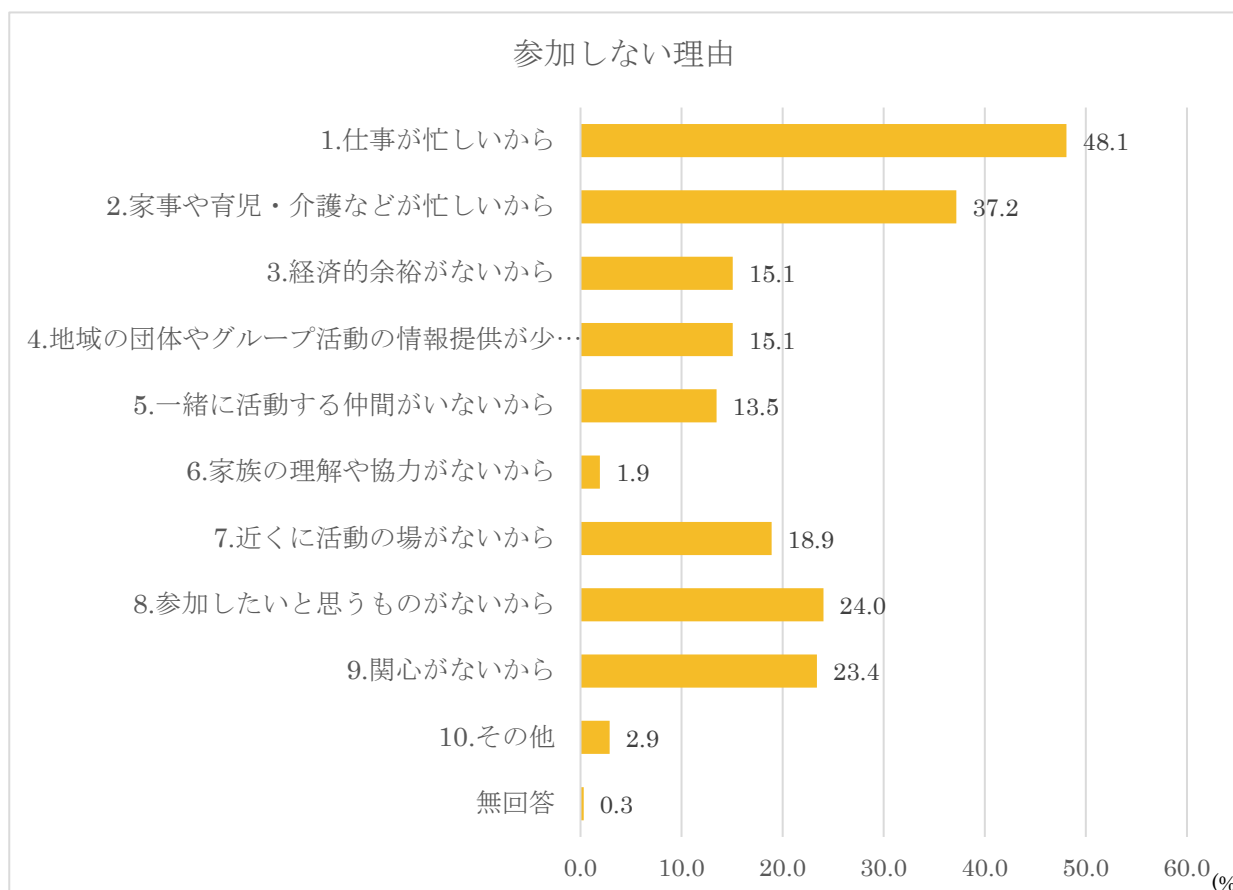
(2)ワーク・ライフ・バランスについて

「日常生活の中で、「家庭」「仕事」「地域活動」の優先度について、あなたの理想に最も近いものを」と問うと、「家庭」と「仕事」をともに優先」と回答した割合が最も多く、55.0%でした。しかし、現実に優先しているものを問うと、「家庭」と「仕事」をともに優先」と回答した割合が33.9%で、次いで「家族」を優先」が31.7%、「仕事」を優先」が27.6%となっています。また、日常生活の中で仕事のための時間は十分取れているにもかかわらず、「学習・趣味・スポーツなどのための時間」「地域活動に参加する時間」はあまり取れていないという割合が高くなっています。「仕事・家庭生活・プライベートな時間のバランス」がうまくとれていない方の理由としては、「仕事が忙しい、残業が多い、休めない、通勤時間がかかる等の理由で、時間がないから」という回答が51.0%で最も多く、次いで「家事・育児・介護等をしなければいけないから」という回答が42.1%でした。男女が共に介護や子育てをしながら、安心して働き続けるためには、「家庭生活において、男女が協力して家事や育児、介護に取り組む」が80.0%、次いで「職場において、男女ともに育児・介護休暇を取りやすくする」が56.5%となっています。



(3) 社会活動について

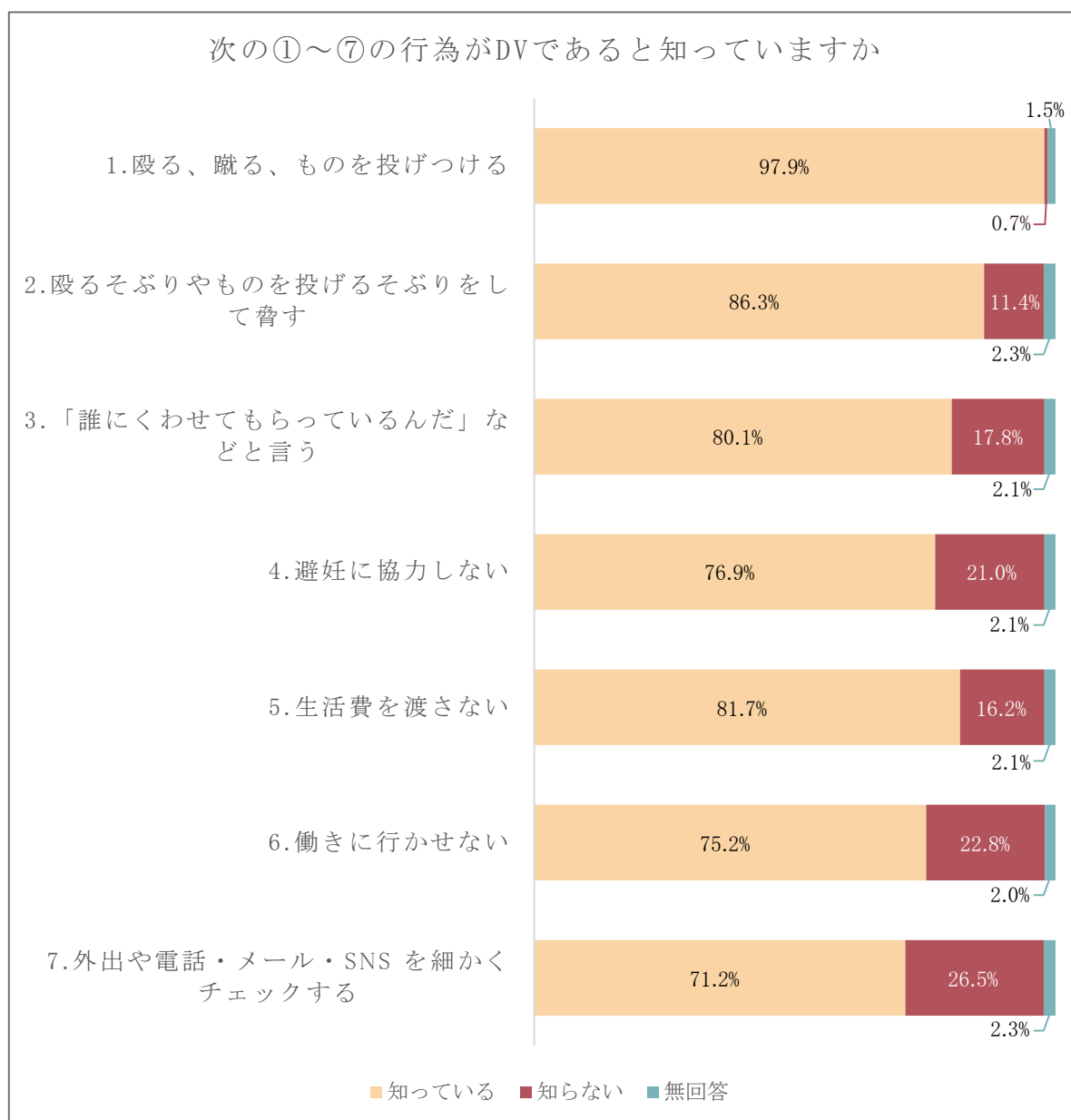
社会活動については、「参加していない」と回答した割合が41.3%と最も高く、次いで「PTA、子ども会などの子どもや青少年の育成活動」が37.3%でした。参加していない主な理由は、「仕事が忙しい」が48.1%、「家事や育児・介護などが忙しいから」が37.2%でした。男性・女性がともに家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加するためには、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図ること」と回答した割合が57.4%と最も高く、次いで「労働時間短縮や休暇制度を普及させることで仕事以外の時間をより多く持てるようにすること」が45.9%でした。



(4) 人権について

「殴る、蹴る、ものを投げつける」といった直接的な暴力については、その行為がDVであると知っている割合が97.9%でした。その反面、「殴るふりや物を投げるふりで脅す」、「恫喝」、「避妊に協力しないこと」、「生活費を渡さないこと」、「働きに行かせないこと」、「外出や電話・メール・SNSを細かくチェックすること」をDVだと知らなかったという割合が11.4%～26.5%であることがわかりました。DV被害に遭った、または自分の周りに被害に遭った人がいると回答した割合は、それぞれ3.2%、12.5%でした。その中で、最も高いのが身体的暴力で47.1%、経済的暴力が30.3%、社会的暴力が29.4%と続いています。

「職場・学校・地域でハラスメント(嫌がらせ)を受けた、または周囲の方が被害を受けたという話を聞いたことがありますか。」という問いに対して、パワーハラスメント(上司などからの嫌がらせ)を受けたことがあると回答した割合が24.1%でした。

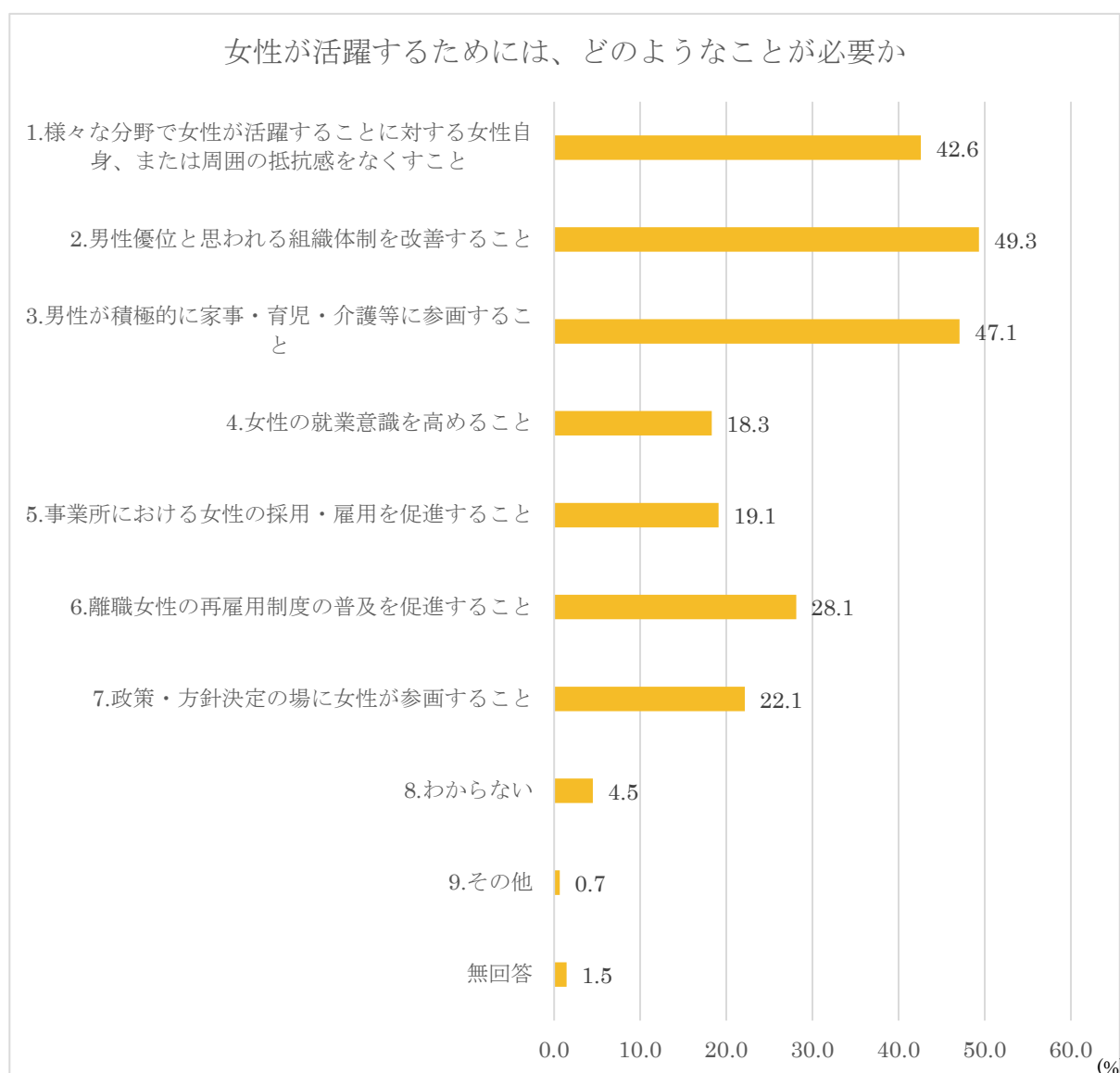


(5) 男女の働き方や女性の活躍推進について

男性が育児休業や介護休業を取得することに関しては、「積極的に取得した方がよい」「どちらかといえば取得した方がよい」と回答した割合が84.9%となっています。

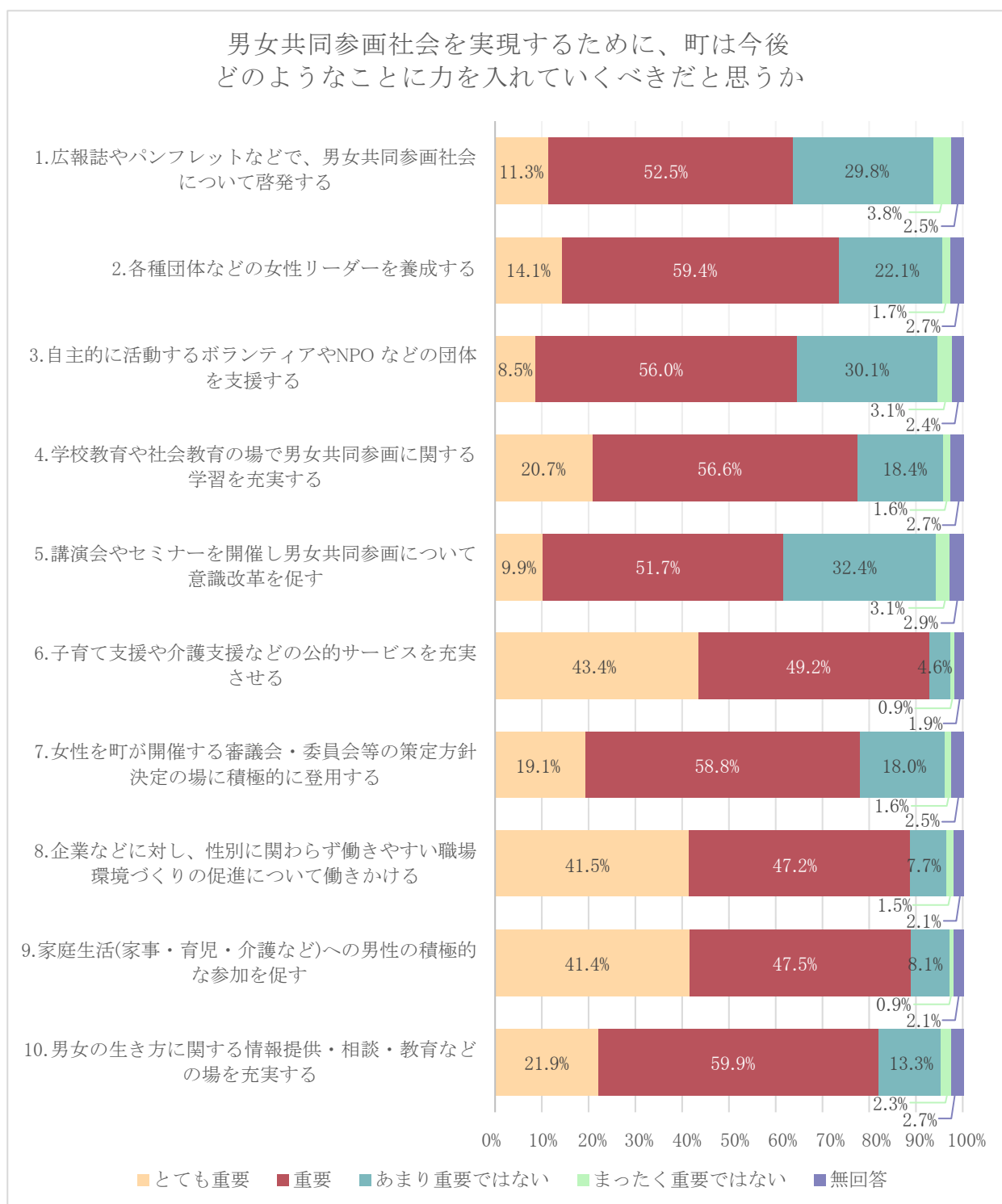
女性が活躍するために特に重要なことは、「男性優位と思われる組織体制を改善すること」が49.3%、「男性が積極的に家事・育児・介護等に参画すること」が47.1%、「様々な分野で女性が活躍することに対する女性自身、または周囲の抵抗感をなくすこと」が42.6%となっています。また、各分野で女性のリーダーを増やすときの障害となっているものが、「家事・育児・介護等におけるパートナーなどの家族の協力が十分でないこと」が62.9%、次いで「結婚したり子どもが生まれたりすると女性が勤めにくい雰囲気があること」が58.6%となっています。

昨今、大規模な自然災害等における防災活動に関して、多様な視点を取り入れることが求められています。那珂川町の意識調査では、特に「女性や乳幼児に配慮した避難所機能の確保」について、「必要」「どちらかといえば必要」と回答した割合が93.5%で最も高く、次いで「男女別のニーズに配慮した避難所等での支援マニュアルの充実」と回答した割合が88.7%でした。



(6) 男女共同参画を推進するための取組について

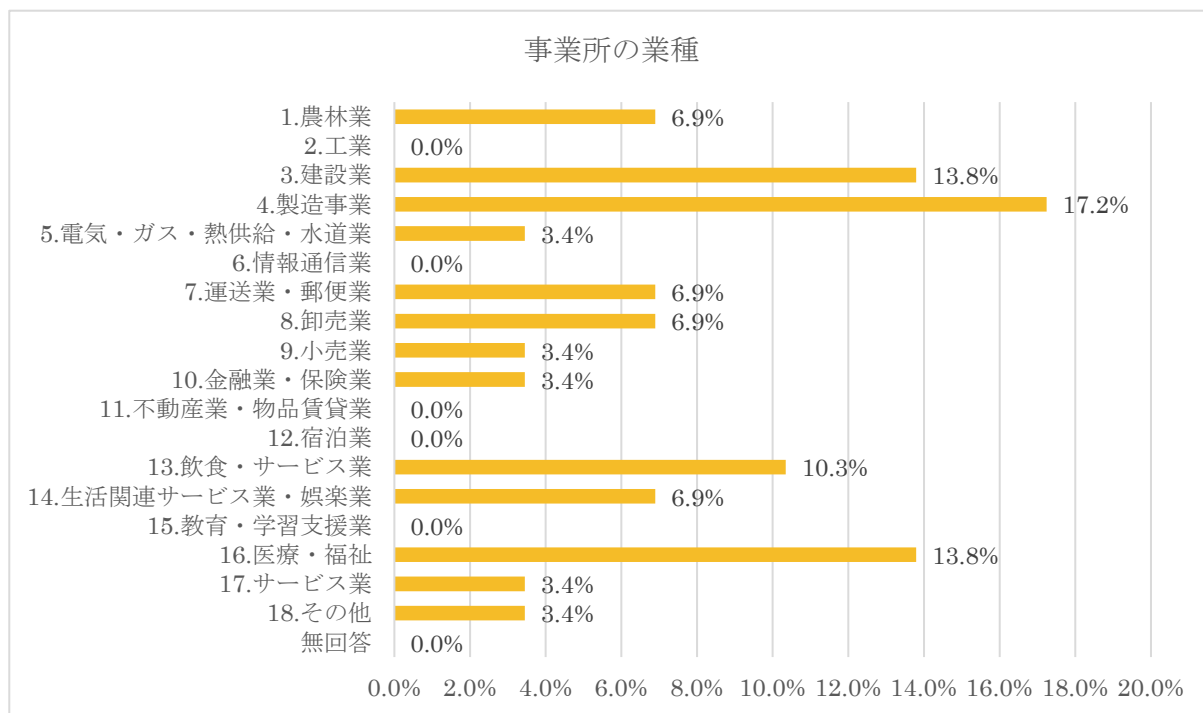
男女共同参画社会を実現するために、町が力を入れるべきこととして、「子育て支援や介護支援などの公的サービスを充実させる」という問いで、「とても重要」「重要」と回答した割合が最も高く、92.6%でした。次いで、「家庭生活(家事・育児・介護など)への男性の積極的な参加を促す」が88.9%、「企業などに対し、性別に関わらず働きやすい職場環境づくりの促進について働きかける」が88.7%と続いています。



【事業所】

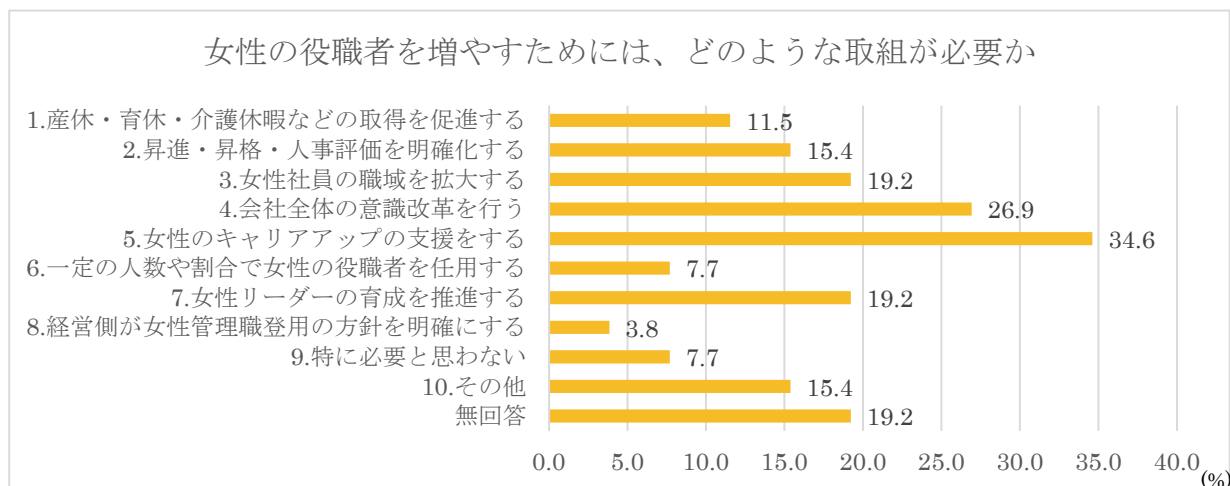
(1) 事業所について

意識調査に回答いただいた町内事業所は、26事業所でした。事業所の業種は製造事業が最も多い17.2%、次いで医療・福祉、建設業が13.8%でした。事業所全体の従業員数は、半数以上の事業所が10～50名で、単独事業所が61.5%、本社・本店が38.5%でした。



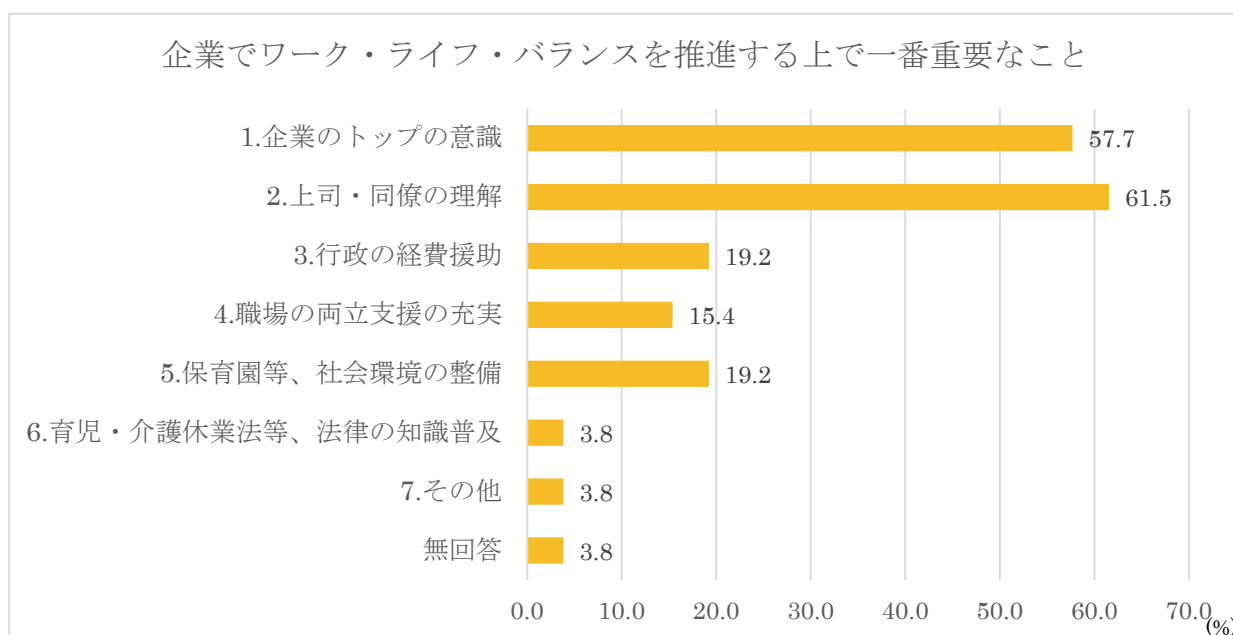
(2) 女性の登用・活躍推進について

女性の管理職が0人と回答した事業所は全体の31%でした。「女性の役職者を増やすための必要な取り組み」を問うと、女性のキャリアアップ支援が最も多く34.6%、次いで会社全体の意識改革を行うが26.9%でした。また、「女性従業員が活躍することで、どのような効果があると思うか」と問うと、「女性の視点を企業が取り入れることにより、多様なニーズに応えられる」と回答した事業所が最も多く、57.7%でした。次いで「男女を問わず優秀な人材が活躍できるようになる」が53.8%でした。



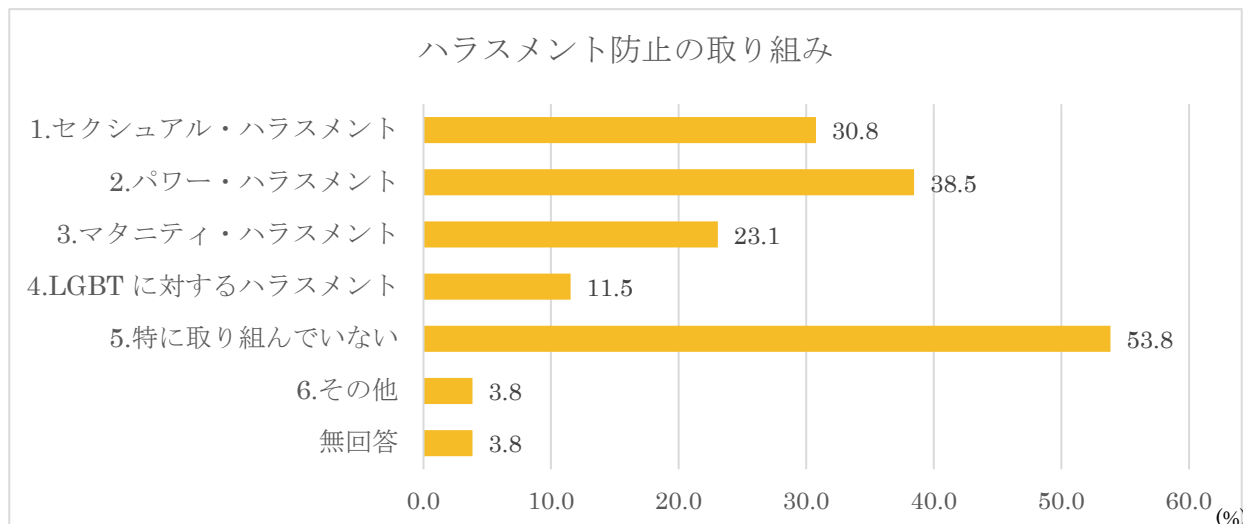
(3) ワーク・ライフ・バランスについて

従業員のワーク・ライフ・バランスについては、46.1%の事業所が「積極的に取り組んでいる」「取り組んでいる」と回答しています。その反面、ほぼ同じ割合の46.2%の事業所が「あまり取り組んでいない」「まったく取り組んでいない」と回答しています。「企業で、ワーク・ライフ・バランスを推進する上で重要なもの」を問うと、「上司・同僚の理解」と回答した事業所が61.5%で最も多く、次いで「企業のトップの意識」と回答した事業所が57.7%でした。また、各事業所において、個人の希望に応じた柔軟な働き方ができる制度を整備する上で、困難を感じていることは、半数以上の事業所が「職場や周りの人の業務量が増える」、「育児休業や介護休業等による代替要因の確保が難しい」と回答しました。



(4) 各種ハラスメントについて

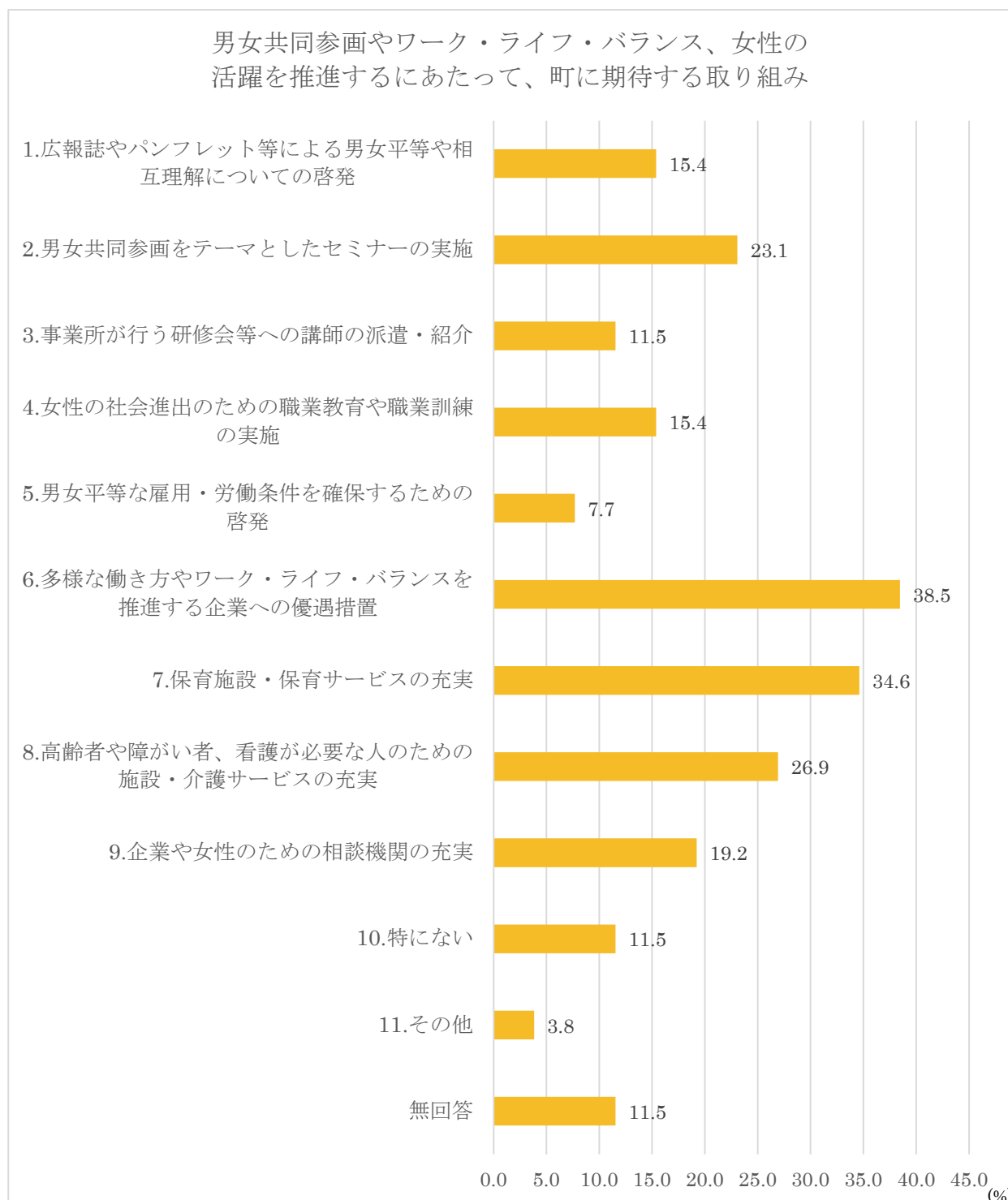
ハラスメント防止への取り組みは、パワー・ハラスメントに対する防止に取り組む事業所が38.5%で最も高く、次いでセクシュアル・ハラスメントが30.8%となっています。また、事業所で問題となったのはハラスメントの種類は、パワー・ハラスメントで、最も高い19.2%でした。



(5) 男女共同参画に関する取り組みについて

男女共同参画推進に関わる用語の認知は、介護・育児休業法、男女雇用機会均等法について、「内容までよく知っている」「多少は内容を知っている」と回答した割合は、それぞれ80.8%、73.0%でした。その反面、男女共同参画基本法について、「内容までよく知っている」「多少は内容を知っている」と回答した割合は、19.2%という結果となりました。

今後、それぞれの事業所が男女共同参画社会の実現を目指すに当たり、町に期待している取り組みは、38.5%の事業所が「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」、34.6%の事業所が「保育施設・保育サービスの充実」と回答しました。

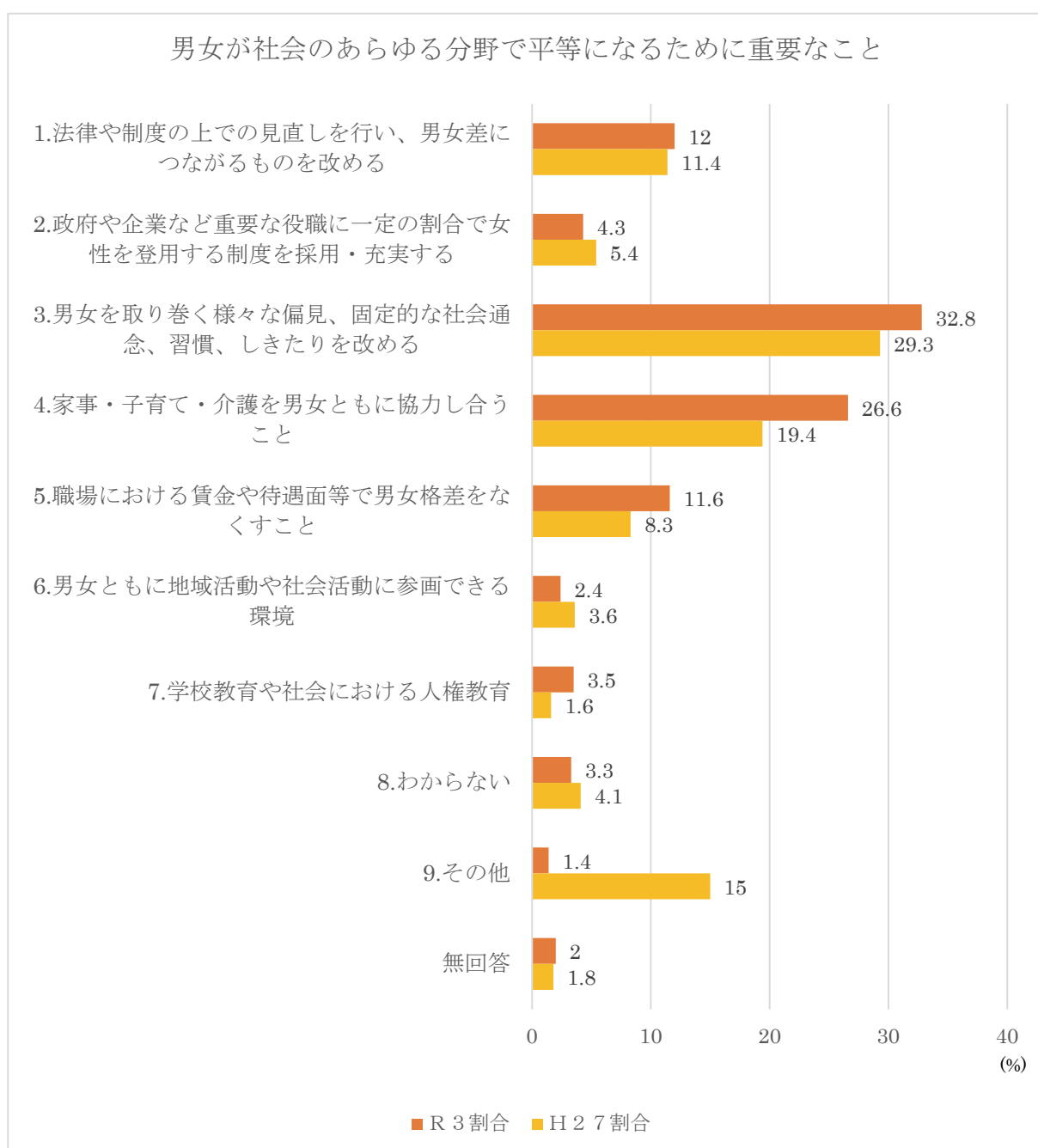


【前回調査との比較】

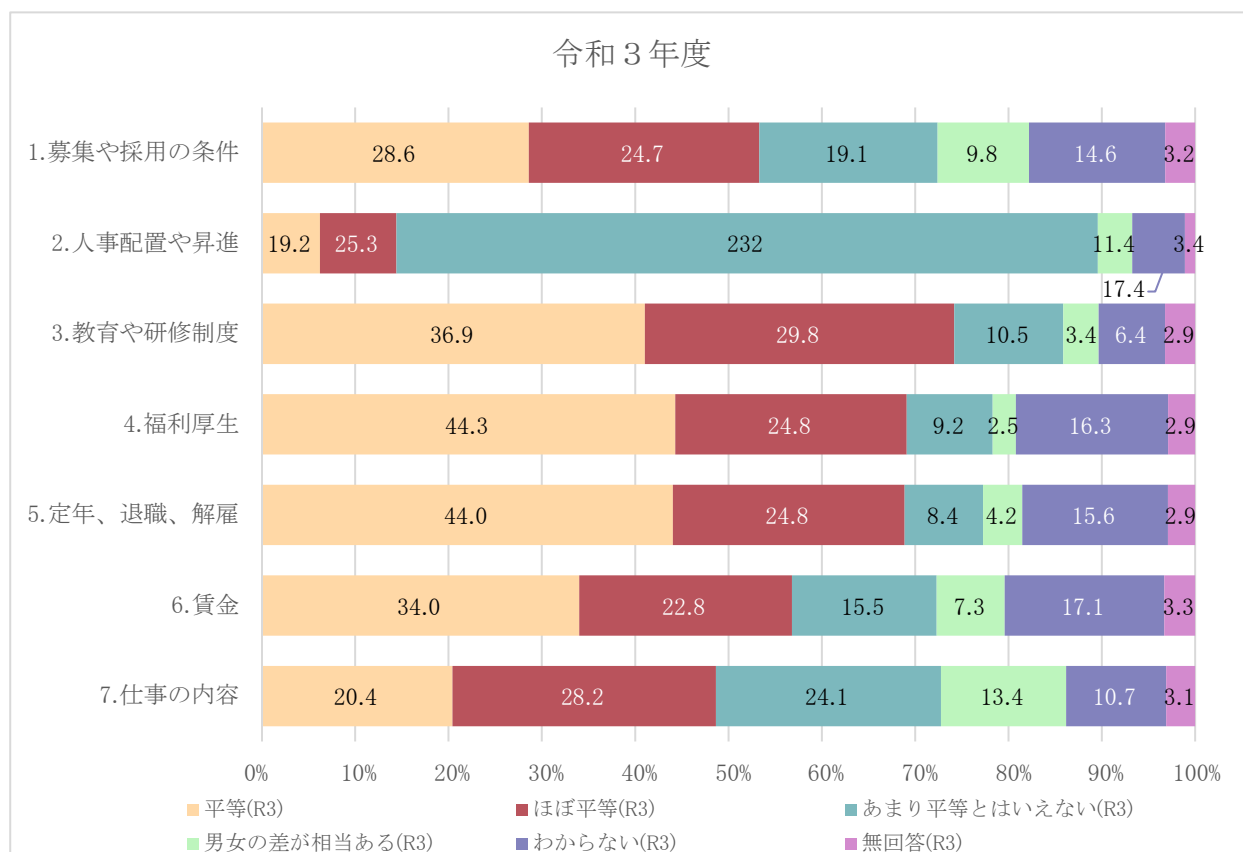
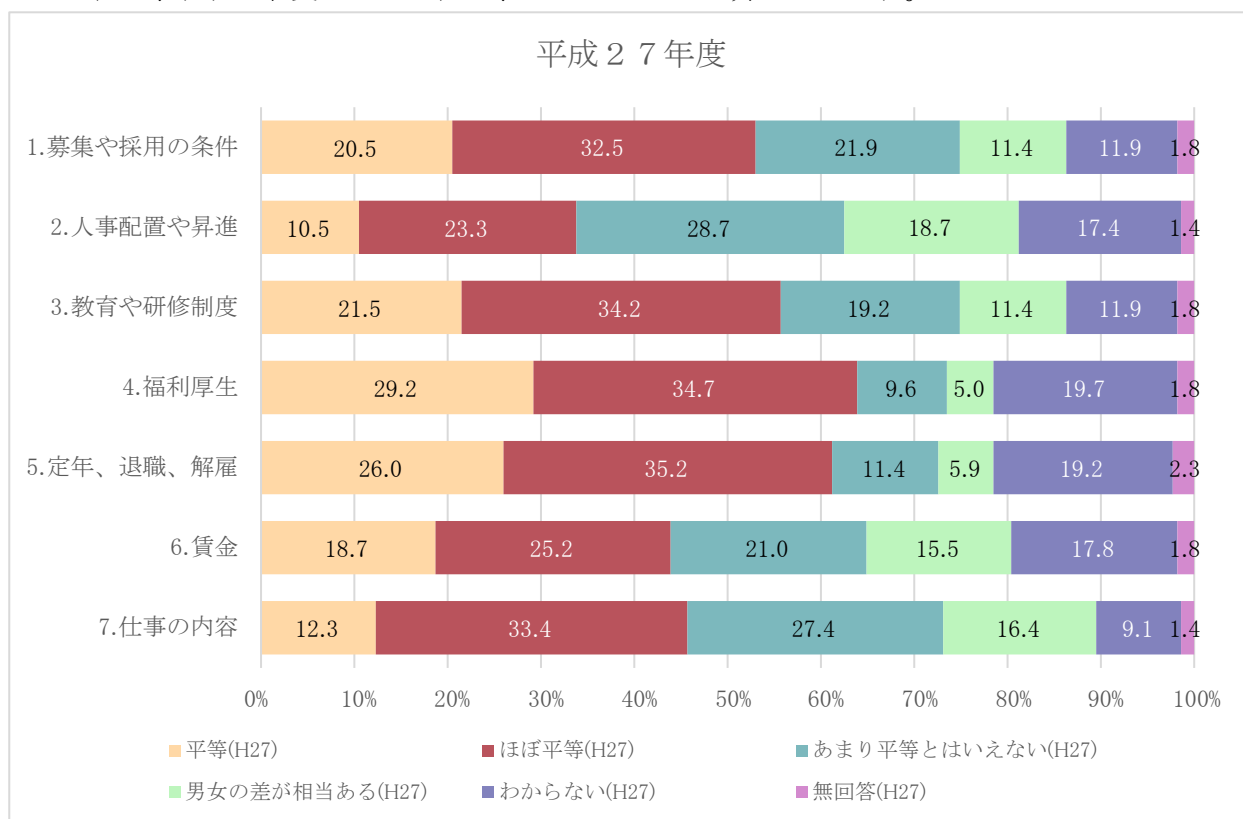
効果的に施策を推進するために、令和3年度意識調査結果と平成27年度の意識調査結果の比較をしたところ、次のようなことがわかりました。

(1) 男女平等に関する意識について

- ① 「あなたは、男女が社会のあらゆる分野で平等になるためには、どのようなことが最も重要だと思いますか。(1つだけに○)」という質問に対して、「男女を取り巻く様々な偏見、固定的な社会通念、習慣、しきたりを改める」と回答した割合が最も多く、次いで「家事・子育て・介護を男女ともに協力し合うこと」と回答した割合が多いという、令和3年度と平成27年度で同様の傾向にありました。

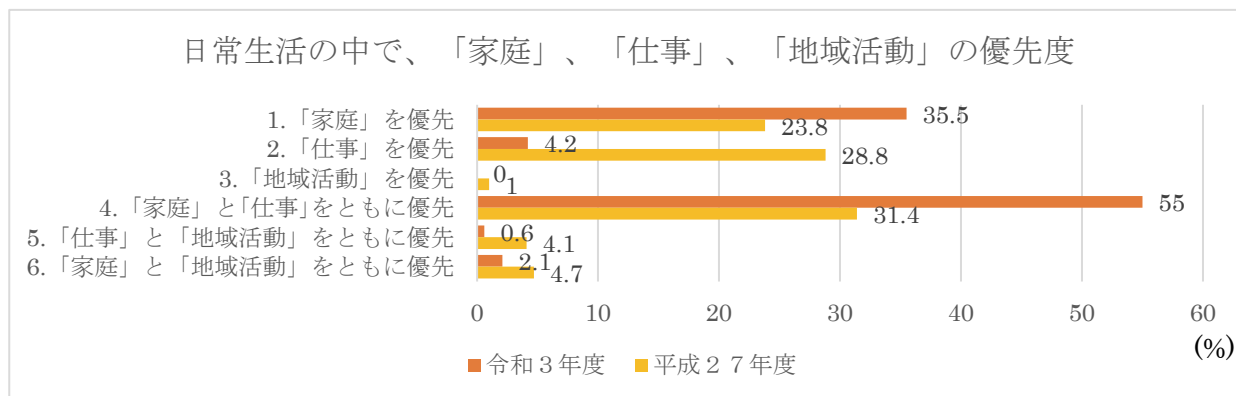


② 「あなたの職場では、次の①～⑦のことがらについて、男女平等になっていると思いますか。(それぞれ1つに○)」という質問に対して、「人事配置や昇進」において平成27年度は「平等」「ほぼ平等」という回答が33.8%で、令和3年度は44.5%で、10.7ポイント上昇しています。「賃金」においても、平成27年度は「平等」「ほぼ平等」という回答が43.9%で、令和3年度は56.8%で、12.9ポイント上昇しています。



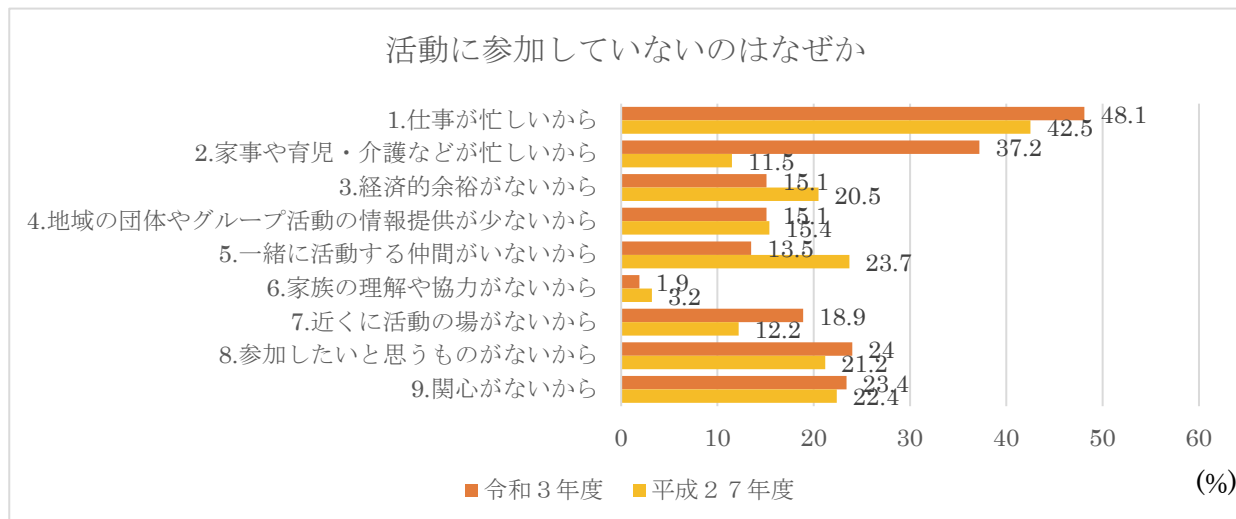
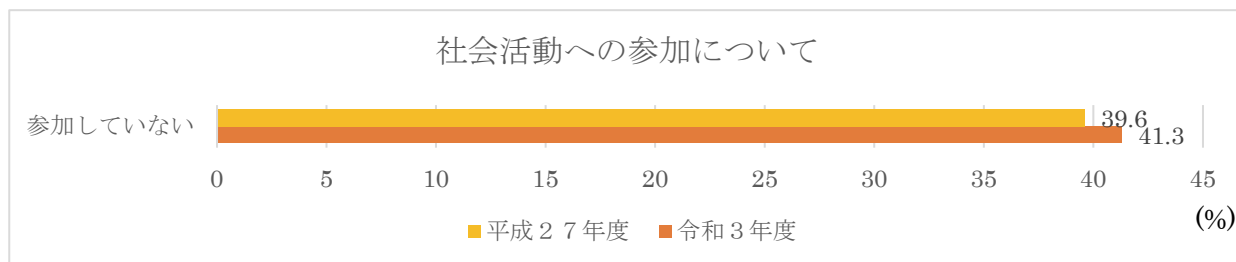
(2) ワーク・ライフ・バランスについて

「日常生活の中で、「家庭」、「仕事」、「地域活動」の優先度について、あなたの理想に最も近いものを選んでください。(1つだけに○)」という質問に対して、平成27年度は「仕事」を優先」と回答した割合が28.8%、令和3年度は4.2%で、24.6ポイントほど低下しています。令和3年度の調査結果では、「家庭」と「仕事」をともに優先」と回答した割合が55.0%で、平成27年度を23.6ポイントほど上回っています。同様に、令和3年度は「家庭」を優先」と回答した割合が35.5%で、平成27年度の23.8%を11.7ポイントほど上回っています。



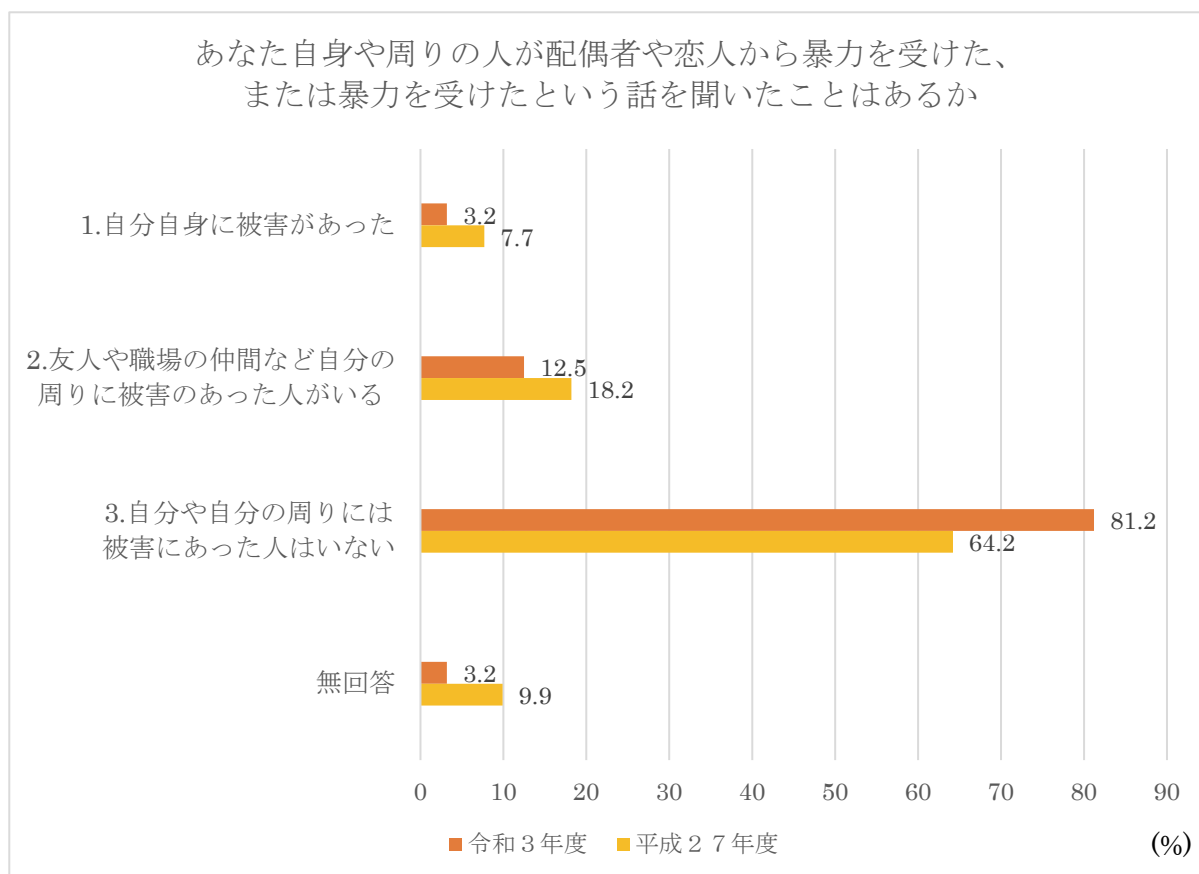
(3) 社会活動について

「あなたは、次にあげる活動に参加していますか。(あてはまるものすべてに○)」という質問に対して、平成27年度は「参加していない」と回答した割合が39.6%、令和3年度は41.3%でした。活動に参加しない一番の理由は、平成27年度も令和3年度も「仕事が忙しいから」が最も高い割合でした。



(4) 人権について

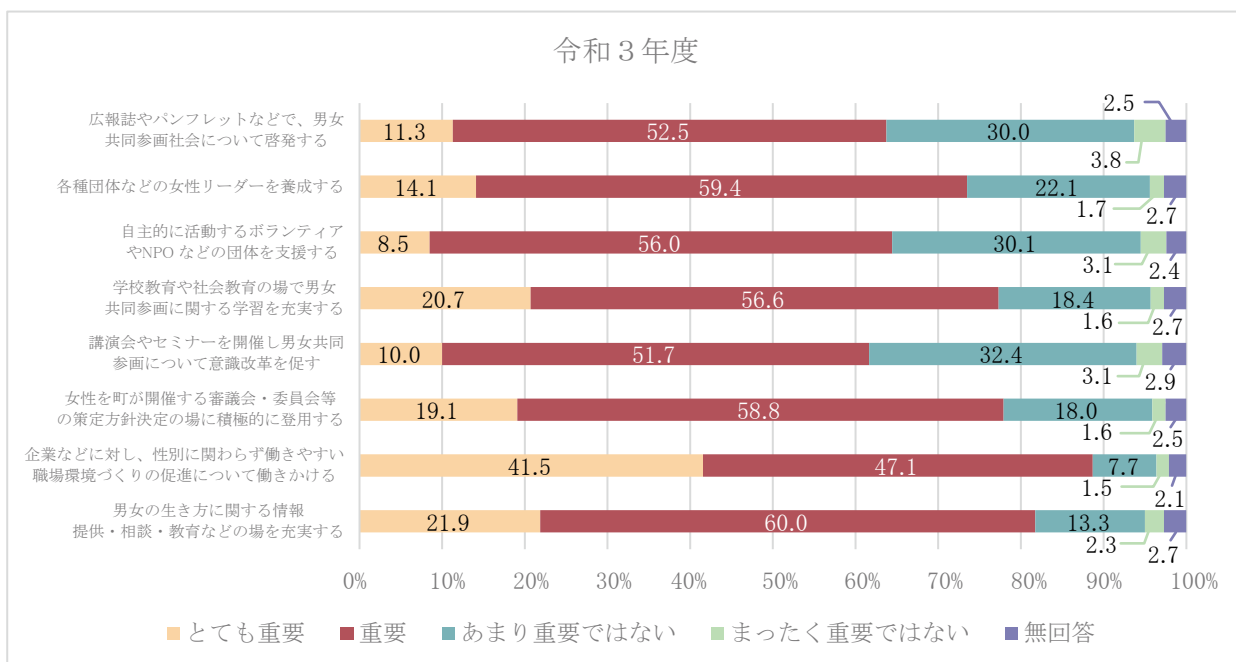
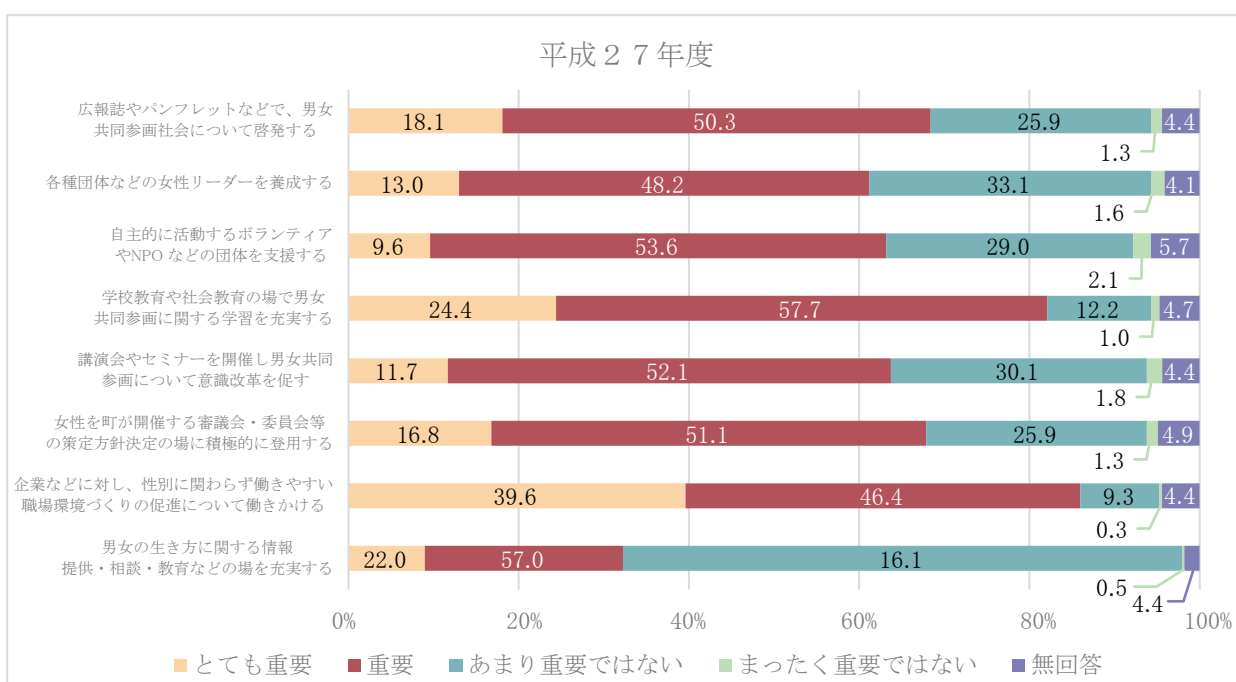
「ここ1～2年の間にあなた自身や周りの人が配偶者や恋人から暴力を受けた、または暴力を受けたという話を聞いたことはありますか。(あてはまるものすべてに○)」という質問に対して、平成27年度は「自分や自分の周りには被害にあった人はいない」と回答した割合が64.2%、令和3年度は81.2%と17ポイント上昇しています。「友人や職場の仲間など自分の周りに被害のあった人がいる」、「自分自身が被害にあった」という回答の割合は、平成27年度よりも令和3年度の方が減少しています。



(5) 男女共同参画を推進するための取組について

「あなたは、男女共同参画社会を実現するために、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。(それぞれ1つに○)」という質問に対して、「重要」「とても重要」と回答した割合が、平成27年度と令和3年度で共に高い取組は、「企業などに対し、性別に関わらず働きやすい職場環境づくりの促進について働きかける」でした。次いで「男女の生き方に関する情報提供・相談・教育などの場を充実する」、「学校教育や社会教育の場で男女共同参画に関する学習を充実する」となっています。

「女性を町が開催する審議会・委員会等の策定方針決定の場に積極的に登用する」という取組が重要だという考えが、平成27年度よりも令和3年度の方が10ポイント上昇しています。同様に、「各種団体などの女性リーダーを養成する」という取組が重要だという考えが、12.3ポイント上昇しています。



第3章 計画の基本的な考え方

1 町の将来像

本町では、多様な活動において男女がお互いを尊重し、支えあえるように男女共同参画意識を高揚させ、それぞれの個性と能力を十分に発揮できる環境をつくり、一人一人がいきいきと輝ける男女共同参画社会の実現を目指します。

【将来像】

男女が認めあい 支えあい

一人一人がいきいきと輝く那珂川町

2 基本理念

(1) 男女の人権の尊重

男女が性別による差別的取扱いを受けず、男女の個人としての尊厳を重んじ、人権が尊重され、個人としての能力を発揮する機会を確保します。

(2) 社会における制度又は慣行についての配慮

固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込みに基づく制度及び慣行を是正し、個人の自由な意思で活動の選択ができるよう意識改革を進めます。

(3) 政策等の立案及び決定への共同参画

男女が対等な社会の構成員として、社会のあらゆる分野において政策又は方針の立案、決定に参画する機会を確保します。

(4) 家庭生活における活動と他の活動の両立

家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下、家庭、学校、職場、地域等それぞれの場においてワーク・ライフ・バランスの実現を目指します。

(5) 男女の生涯にわたる健康の確保

男女が互いの性についての理解を深め、良好な関係の下に、安全で健康的な生活を営むことができることを基本として男女共同参画を推進します。

(6) 国際的協調

男女共同参画社会の実現は、国際社会における取組と密接な関係を有しているため、国際社会の動向を踏まえて男女共同参画を推進します。

3 計画の基本目標

那珂川町が目指す男女共同参画社会の基本理念の実現に向け、前計画の3つの基本目標を継承し、計画を推進します。

基本目標Ⅰ：男女がお互いに尊重する意識づくり

男女共同参画社会の実現を果たすためには、町民それぞれが性別に関わらずお互いを尊重する意識をもつことと、根強く残っている固定的な性別役割分担意識又は無意識な思い込みを解消することが必要です。また、国際的な視野に立ち、多様性を踏まえ、性別に関わらず人は皆平等であり、個人として尊重されなければならないという基本的な人権尊重の理念を深く理解することが不可欠です。

そのために、学校・家庭・地域において、子どもを含む各年代に対して、生涯にわたり男女の区別なく主体的で多様な生き方ができるよう、男女共同参画の視点に基づく教育・学習機会の充実に取り組み、男女共同参画意識の高揚を図ります。

基本目標Ⅱ：男女がともに活躍できる環境づくり

豊かで住みよい地域をつくるには、男女が対等な立場で意見を出し合い、性別にかかわらず、一人一人がそれぞれの能力と個性を發揮し、互いを尊重し、活躍できる環境づくりが求められています。また、男女共同参画社会の実現には、普段から様々な場面で女性の視点を取り入れることが必要です。

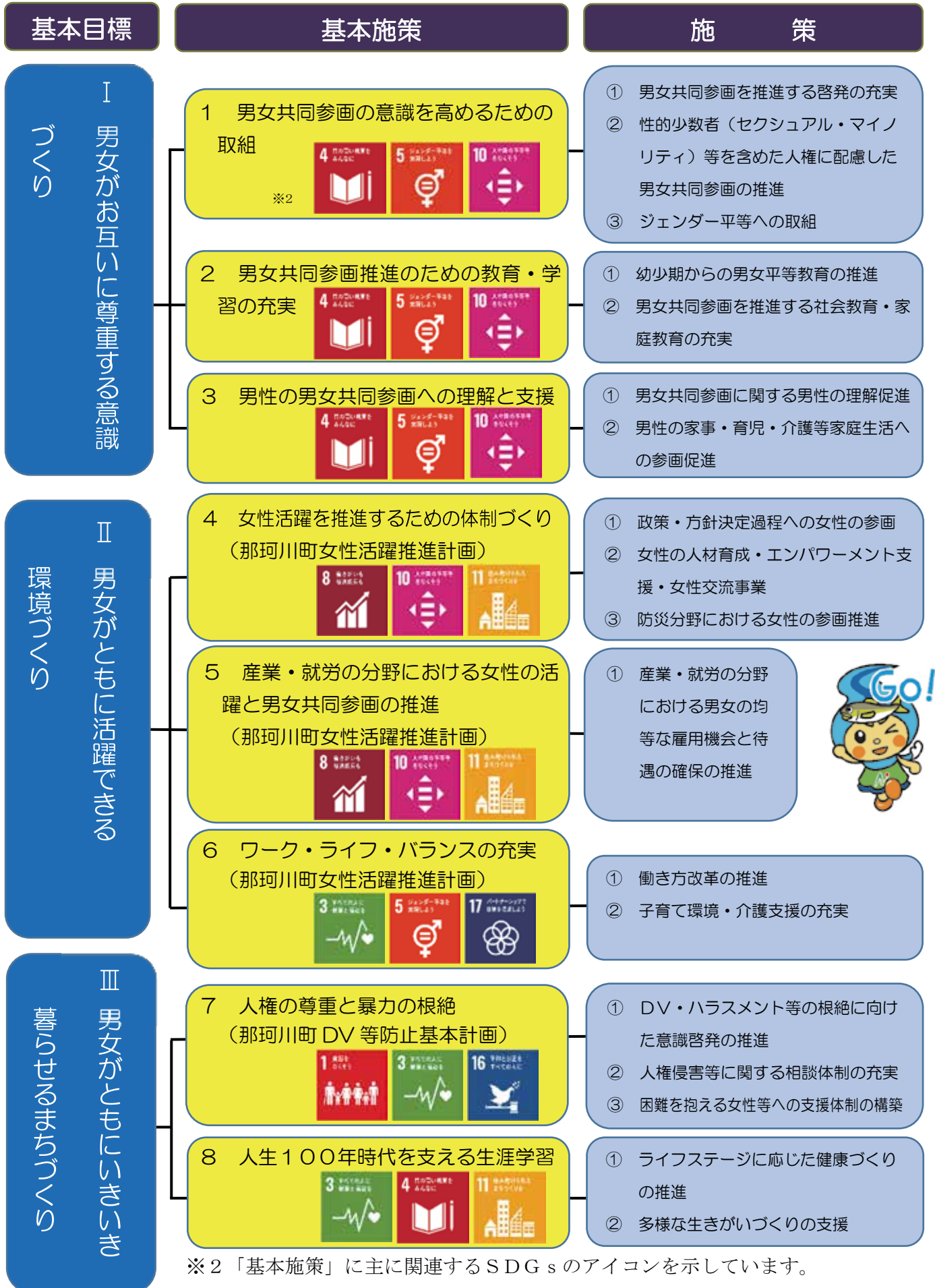
そのために、女性が政治、産業・就労分野や地域社会に積極的に参画でき、活躍できる環境づくりを目指します。また、多様な人々が活躍できるよう、ライフスタイルに対応した柔軟な働き方ができる職場環境の実現を図ります。

基本目標Ⅲ：男女がともにいきいき暮らせるまちづくり

新型コロナウイルスの感染症拡大によって、様々な困難を抱えた女性等の存在、重大な人権侵害であるDV、性暴力が浮き彫りになりました。困難を抱えた女性等への支援やDV、性暴力の根絶が求められています。また、人生100年時代において、男女がいきいきと暮らせるまちをつくるためには、男女が協力して家事・育児・介護等の家庭生活や地域活動に取り組み、男女で支え合う体制づくりが必要です。

そのために、男女が性別に関わらず、互いを尊重し合い、協働して家庭生活が送れるよう、DV等の根絶を目指し啓発を行うとともに、誰もが安心して健康的に暮らすことができる支援体制の構築に取り組みます。

4 計画の体系



※2 「基本施策」に主に関連するSDGsのアイコンを示しています。

SDGsの詳細については、97ページの「参考資料6」にあります。

第4章 計画の推進

那珂川町男女共同参画計画の3つの基本目標を具現化するための基本施策をあげ、それぞれの事業ごとに担当課を記載し、その具体的な取り組みについて記述しました。ただし、内容によっては担当課以外の課も積極的に施策の協力を行うこととします。

また、それぞれの施策は、新型コロナウイルス感染症拡大を防ぐために「新しい生活様式」を遵守し、推進していくこととします。更に、それぞれの施策を計画的に推進することで、基本施策に記載しているSDGsの目標達成を目指します。

基本目標Ⅰ：男女がお互いに尊重する意識づくり

【基本施策1：男女共同参画の意識を高めるための取組】



男女共同参画への理解を深めるとともに、あらゆる立場の人々が個性と能力を十分に発揮することができる社会を目指し、人権尊重や男女共同参画意識の啓発に取り組みます。

また、男女が対等な関係を築くため、個人の生き方の制約につながりかねない慣習やしきたりの中に残る固定的性別役割分担意識の存在を認識し、そのような考え方を見直せるよう、あらゆる世代に対し様々な媒体や機会を通じた広報・啓発活動に努めるとともに、多様性（ダイバーシティ）の観点を踏まえた性的少数者（セクシュアル・マイノリティ）に関する人権への配慮に向けて、性別にとらわれない多様な生き方を認め合えるよう啓発を行います。

成果指標

項 目	現状値 ^{※3}	目標値 令和8年度
固定的性別役割分担意識に同意しない人の割合 （「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」の質問で、「反対」「どちらかといえば反対」と答えた人の割合）	70.2%	75%
「社会通念や慣習・しきたり」における男女平等意識 （「男女平等になっている」と答えた人の割合）	15.0%	20%
「性的少数者（セクシュアル・マイノリティー）」についての認知度（「性的少数者（セクシュアル・マイノリティー）」という言葉を知ったことがあり、意味も「知っている」と答えた人の割合）	58.4%	65%
栃木県男女共同参画地域推進員	0人	2人

※3 現状値は、令和2年度の実績または令和3年に実施した調査結果に基づく数値を記載しています。

施策① 男女共同参画を推進する啓発の充実

具体的施策	内 容	担 当 課
男女共同参画推進のための啓発	男女共同参画意識の向上を図るべく、あらゆる世代に向けて、継続的かつ効果的な啓発に努めます。	生涯学習課
男女共同参画に関する各種情報の提供	男女共同参画に関する各種資料等を活用し、男女共同参画に関する様々な情報の提供を行います。	生涯学習課

施策② 性的少数者（セクシュアル・マイノリティ）等を含めた人権に配慮した男女共同参画の推進

具体的施策	内 容	担 当 課
人権擁護委員との協働による人権尊重意識の啓発	人権擁護委員との協働により、児童・生徒や町及び企業等のイベントを通して、町民への人権意識の啓発に取り組みます。	住民課
人権意識啓発の推進	町広報やケーブルテレビ、人権啓発パンフレット等を活用し、啓発活動を行います。	住民課
性の多様性に関する意識の普及啓発	人権啓発活動を通して、性の多様性及び性的少数者（セクシュアル・マイノリティ）に関する意識の普及啓発に努めます。	住民課
	小学校・中学校において、人権尊重を全ての教育活動の基盤に据え、各教科、道徳、特別活動の中で性の多様性について取り扱い、理解の深化に努めます。	学校教育課

施策③ ジェンダー平等への取組

具体的施策	内 容	担 当 課
ジェンダー平等に配慮した広報	広報誌等において、言葉づかいや文章表現・写真・イラスト等の使用について、ジェンダー平等の視点に配慮し作成します。	企画財政課
ジェンダーの視点に立った業務遂行への支援	ジェンダー平等の意識を持って業務を遂行できるよう、庁内向けに男女共同参画の視点に立った表現のガイドラインを作成します。	総務課
SDGs への取組	SDGs の目標の1つである「ジェンダー平等の実現」への取組を推進するとともに、町民・事業所等に向けた普及啓発を図ります。	住民課

【基本施策2：男女共同参画推進のための教育・学習の充実】



男女平等意識をあらゆる世代に浸透させるため、親たちに対する子どもの発達段階に応じた家庭教育に関する学習機会の充実に努めるとともに、子どもの頃からそれぞれの個性と能力を十分発揮し、将来を見通して自己形成ができるよう保育施設や学校における男女平等教育を推進します。

また、固定的性別役割分担意識を問い直し、人権尊重の理念に基づく男女共同参画についての意識を向上させるため、性別に関わりなく一人一人の個性と能力を大切にする生涯学習の充実に努めます。

成果指標

項 目	現状値	目標値 令和8年度
男女共同参画に関する講座の参加者数(5年間の累積数)	72人 (2回開催)	300人 (毎年開催)

施策① 幼少期からの男女平等教育の推進

具体的施策	内 容	担 当 課
幼少期からの男女平等意識の浸透のための支援	認定こども園における職員の男女平等意識を確認する体制を整え、保育の現場で子どもたちへの意識浸透を図ります。	子育て支援課
学校教育の充実	次代を担う子どもたちが自立の意識を育み男女が協力し、相互理解の意識が培われるよう教育を進めます。	学校教育課
保護者への意識啓発の推進	子どもの成長に応じて親が学びあう学習機会の充実に努めるとともに、保護者の活動を支援します。	学校教育課
男女共同参画の視点からの国際理解教育の実施及び国際交流の推進	諸外国の男女共同参画・女性活躍の現状等を学ぶとともに、異文化や事情等を学ぶことで、国際的な視野を広めます。	学校教育課 生涯学習課
指導者向け男女平等に関する研修会の実施	あらゆる機会を有効活用しながら、男女平等教育を推進するための研修を実施します。	学校教育課

施策② 男女共同参画を推進する社会教育・家庭教育の充実

具体的施策	内 容	担 当 課
男女共同参画に関する講座の開催	事業所等の理解と協力を得て、男女共同参画に関する出前講座を実施し、男女共同参画意識の向上に努めます。	生涯学習課
関係機関等向け研修	行政区役員や民生委員・児童委員など、地域で活動する方に向けて、庁内関係各課と連携を図りながら、男女共同参画に関する研修の機会を提供します。	生涯学習課
人権についての講演会・講座等の実施	様々な人権問題への関心を高め、身近な問題として捉えることができるよう、人権講演会や出前講座等、あらゆる場を通じて生涯にわたる学習機会を提供します。	住民課 生涯学習課
小学校・中学校の児童生徒のためのキャリアデザイン事業	男女共同参画の視点に基づき、親子で楽しく学べる体験型講座を実施します。	生涯学習課



【基本施策3：男性の男女共同参画への理解と支援】



女性が仕事と家庭生活、地域活動等を調和（ワーク・ライフ・バランス）させ自立した生活を送ることができるよう、固定的性別役割分担意識を解消し、男性の家事・育児・介護、地域活動への積極的な参画を進めるために、男女共同参画についての理解を促進する学習機会の提供と啓発、支援を行います。

成果指標

項 目	現状値	目標値 令和8年度
男性従業員が育児休業の該当者がほとんど取得していない事業所の割合	26.9%	10%以下

施策① 男女共同参画に関する男性の理解促進

具体的施策	内 容	担 当 課
男性の家庭参画のための啓発	男女がともに家事・育児に参加できるよう、面談を通して男性への育児・家事参加を促します。	子育て支援課
	男性が育児・家事に積極的に参加できるように講座や教室を開催します。	

施策② 男性の家事・育児・介護等家庭生活への参画促進

具体的施策	内 容	担 当 課
保護者向け講座・交流会	未就園児を対象に親子を集い、交流や仲間づくりを行う場の提供や子育ての楽しさや大切さを伝えながら固定的性別役割分担意識の解消を目指します。	子育て支援課
	マタニティクラスを通して、子育ての楽しさや大切さを伝えるとともに、固定的性別役割分担意識の解消を目指します。	
男性の家事・育児・介護等への参画促進	家庭参画に積極的な男性の講話などを取り入れたセミナーを開催し、男性の家庭参画を推進します。	生涯学習課
町男性職員の家事・育児・介護等への参画促進	男性職員の子育て支援、育児休業取得促進のための個別説明を実施し、両立支援のためのガイドブックで周知を図ります。	総務課

基本目標Ⅱ：男女がともに活躍できる環境づくり

【基本施策4：女性活躍を推進するための体制づくり】

(那珂川町女性活躍推進計画)



あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画の拡大に向け、町が率先して審議会等委員への女性の選任に取り組むとともに、町の女性職員については、特定事業主行動計画に基づき、職域拡大及び管理職等への積極的な登用を図ります。

また、女性のエンパワーメント支援のための講座や講演会を実施するとともに、女性活躍の促進を図るため、異業種交流などを積極的に推進していきます。

成果指標

項 目	現状値	目標値 令和8年度
町審議会等委員に占める女性の割合	23.4%	35%
町職員の管理監督職に占める女性の割合	35.0%	40%

施策① 政策・方針決定過程への女性の参画

具体的施策	内 容	担 当 課
審議会・委員会等の女性登用の促進	町の審議会・委員会等における女性の登用率の向上に向け、関係各課への周知を図り積極的に女性の登用を促進します。	生涯学習課

施策② 女性の人材育成・エンパワーメント支援・女性交流事業

具体的施策	内 容	担 当 課
女性のエンパワーメント支援のための学習機会・情報の提供	女性のエンパワーメント支援につながる講座や講演会の開催、研修会への派遣、学習機会の情報提供を行います。	生涯学習課
女性交流推進事業	女性活躍の促進を図るため、異業種交流など様々な女性の交流を積極的に推進します。	生涯学習課

施策③ 防災分野における女性の参画推進

具体的施策	内 容	担 当 課
防災における男女共同参画	那珂川町地域防災計画に基づき、特に被災者の支援において女性の視点も配慮した防災対策を進めます。	総務課
防災における男女共同参画意識の啓発	男女共同参画の視点に立ち、防災訓練、HUG（避難所運営ゲーム）研修や防災体験講座等を実施します。	総務課
避難所運営に男女がリーダーとして参画するための仕組みづくり	避難所運営、防災マニュアル等において、男女がリーダーとして参画できる仕組みをつくります。	総務課



【基本施策5：産業・就労の分野における女性の活躍と男女共同参画の推進】

(那珂川町女性活躍推進計画)



働く場における男女の均等な機会と待遇の確保をさらに推進するとともに、女性が能力を十分に発揮し活躍することができるよう、事業者による積極的改善措置（ポジティブ・アクション）などの取組を促進します。

また、各種ハラスメント等を防止するため、相談窓口の周知や対応策の情報提供を行うとともに、事業所や町民に対する啓発活動を進めます。

さらに、事業主に対し再雇用制度の普及・啓発に努めるとともに、女性の就労支援として学習機会の提供や就職及び起業等の情報提供の充実を図り、支援を行います。女性活躍推進の必要性を事業所に広く働きかけていくため、「女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画の策定を支援するとともに、女性活躍や多様性（ダイバーシティ）の推進に取り組む事業所が増えるよう啓発や情報発信などを行います。

成果指標

項 目	現状値	目標値 令和8年度
管理的職業従事者全体に占める女性の割合	23.7%	30%
職場での男女の平等感 （「平等」と答えた人の割合）	39.7%	50%

施策① 産業・就労の分野における男女の均等な雇用機会と待遇の確保の推進

具体的施策	内 容	担 当 課
男女雇用機会均等法の周知	事業主に対して、男女雇用機会均等法の情報を提供し、周知を図ります。	産業振興課
男女の雇用機会均等に関する情報の提供	雇用における男女差別解消のため、雇用機会均等に関する情報の提供に努めます。	産業振興課
家族経営協定の周知・締結	家族経営協定の締結の促進により、農業におけるワーク・ライフ・バランスの実現を目指します。	産業振興課
各種ハラスメントの防止のための啓発	職場、事業所等において、各種ハラスメント（セクハラ、パワハラ、モラハラ、マタハラ、パタハラ等）防止の周知を行い、職場の環境整備の推進を図ります。	産業振興課
企業等における女性の登用の促進	女性が将来のキャリアプランを描きつつ就業を継続し、キャリアアップしていけるようにするため、様々な場面を通じてロールモデルの情報を発信します。	産業振興課

【基本施策6：ワーク・ライフ・バランスの充実】
(那珂川町女性活躍推進計画)



長時間労働の削減や労働生産性の向上などの働き方改革を進めることや、男性の育児休業の取得促進、多様な人々が活躍できるようなライフスタイルに対応した多様で柔軟な働き方の導入の重要性等について、関係機関と連携して周知します。また、労働基準法、育児・介護休業法に基づく制度の定着と活用を促進するため、事業所等におけるワーク・ライフ・バランスを実現するための取組が推進されるよう支援を行うとともに、経営者・管理職の理解促進への取組を強化します。

子育てに関する不安や負担感を解消し、男女がともに子育てと仕事や地域活動などを調和させることができるよう、保育施設整備と保育人材の確保の促進、ライフスタイルに対応した多様な保育サービスの提供などのきめ細かな子育て支援策を推進します。

成果指標

項 目	現状値	目標値 令和8年度
ワーク・ライフ・バランスの実際の優先度 （「家庭と仕事ともに優先」と回答した人の割合）	33.9%	40%

施策① 働き方改革の推進

具体的施策	内 容	担 当 課
ワーク・ライフ・バランスのための啓発	仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を目指すため、企業への啓発や働き方と家庭について、広く意識の啓発を図ります。	産業振興課
長時間労働の是正に関する啓発の推進	各企業や農業従事者・自営業等に対し、長時間労働の削減に向けた意識改革への啓発に努めます。	産業振興課
企業に対する有給休暇取得の促進に関する啓発の推進	各企業に対し、社員の有給休暇取得を推進するよう働きかけます。	産業振興課
庁内におけるワーク・ライフ・バランスの推進	働き方改革関連法に基づき、残業時間の上限規制、有給休暇取得促進等に取り組みとともに、勤務形態の一つとしてテレワークの定着・活用を図り、職員のワーク・ライフ・バランスの推進に努めます。	総務課

施策② 子育て環境、介護支援の充実

具体的施策	内 容	担 当 課
子育てに関する情報提供	子育てに関する様々な情報提供を行います。	子育て支援課
子育て支援事業の充実	子育てに関するニーズに対応するサービスの充実に努めます。	子育て支援課
多様な保育サービスの充実	「延長保育」、「休日保育」、「一時保育」、「病児・病後児保育」、「学童保育」など、保護者の就労形態や子どもの状況などに応じたきめ細かな保育サービスを提供します。	子育て支援課
介護に関する情報提供	介護に関する様々な情報提供を行います。	健康福祉課
介護サービス事業の促進	介護に関する多様なニーズに対応するサービスの充実に努めます。	健康福祉課
育児・介護休業制度の周知	育児・介護休業制度を周知し、労働者の職業生活と家庭生活を支援します。	子育て支援課 健康福祉課 産業振興課



基本目標Ⅲ：男女がともにいきいき暮らせるまちづくり

【基本施策7：人権の尊重と暴力の根絶】

(那珂川町 DV 等防止基本計画)



男女間のあらゆる暴力の根絶を目指し、町民一人一人がDVは犯罪につながる行為であり、重大な人権侵害であるとの認識を持つよう、周知・啓発するとともに、被害者が安心して相談でき、必要な支援を適切に受けられるよう取り組みます。

また、デートDV・性暴力についても、男女の対等なパートナーシップや暴力を伴わない人間関係の構築に向け、予防や対応に関する啓発を図ります。

成果指標

項 目	現状値	目標値 令和8年度
精神的・経済的・社会的・性的な暴力がDVに含まれると知っている人の割合 〔殴るそぶりや物を投げるそぶりをして脅す〕〔誰に食わせてもらっているんだ〕などと言う〕〔避妊に協力しない〕〔生活費を渡さない〕〔働きに行かせない〕〔外出や電話・メール・SNSを細かくチェックする〕ことが「DVだと知っている」と回答した人の割合	78.6%	85%
「DV等の被害にあった」と回答した人の割合	3.2%	根絶を目指す

施策① DV・ハラスメント等の根絶に向けた意識啓発の推進

具体的施策	内 容	担 当 課
DV等に関する啓発活動及び「DV防止法」の周知徹底	DV等に関する情報やDV等を防止するための法律についての周知に努めます。	子育て支援課
講演会等による意識啓発	講演会やセミナー等を開催し、DV等防止の意識啓発に努めます。	子育て支援課
児童虐待防止の啓発	虐待防止講演会の開催、オレンジリボンキャンペーンの実施、リーフレットの配布等を通じて、児童虐待防止に関する啓発を行います。	子育て支援課
広報ツールの活用	広報やホームページ、ケーブルテレビ、SNS等のツールを活用し、DV等の防止についてより多くの町民への周知を図ります。	子育て支援課

施策② 人権侵害等に関する相談体制の充実

具体的施策	内 容	担 当 課
D V等及び児童虐待にあったときの相談窓口の周知徹底	D V等被害や児童虐待が発生した場合に、被害者に対して適切な助言等を行う相談窓口の周知を図るとともに、相談業務を行っている関係機関（児童相談所、医療機関、認定こども園、学校、警察、パルティ、配偶者暴力相談支援センター、労働局など）への情報提供に努めます。	子育て支援課
D V等及び児童虐待の早期発見・早期対応	関係機関や庁内関係各課との連絡を密にし、虐待の予防、早期発見・早期対応を図ります。 また、適切な相談窓口を設置します。	子育て支援課
D V等対応のマニュアル化	D V等による被害が発生した場合に、関係するすべての職員が迅速な対応を行える体制の整備を図ります。	子育て支援課

施策③ 困難を抱える女性等への支援体制の構築

具体的施策	内 容	担 当 課
D V等被害者支援に係る庁内及び関係機関との連携の強化	D V等被害者に対し、庁内関係各課が一丸となって対応できるよう体制の整備を図ります。	住民課 子育て支援課
D V等の被害者に対するカウンセリングや法律相談窓口の周知の徹底	D V等被害者に対し、医療機関への受診勧奨や法律相談窓口等に関する周知を行います。	住民課 子育て支援課



【基本施策8：人生100年時代を支える生涯学習】



発達段階に応じて、男女の性の違いや性の多様性、互いの性の尊重を育む教育を行うことで、男女がともに、リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）に対して正しい知識を持ち、妊娠または出産などにおいて双方がより良い協力関係を保つことができます。女性が自らの意思で、心身の特性に応じた保健・医療サービスを選択できる自己決定権が尊重され、生涯にわたって健康な生活を送るための環境づくりを目指します。

また、生涯を通じて、思春期、妊娠・出産期、更年期、高齢期等ライフステージに応じた身体と心の健康管理・保持増進と生きがいを支援する取組の充実を図ります。

成果指標

項 目	現状値	目標値 令和8年度
特定健康診査受診率（国保）	36.9%	60%
仕事以外に30分以上運動している人の割合	36.2%	40%
那珂よし健康ポイント事業登録者数	599人	1,000人

施策① ライフステージに応じた健康づくりの推進

具体的施策	内 容	担 当 課
健康意識の普及	イベント、講座（教室）等を通して、健康づくりの意識啓発、指導を行います。	健康福祉課
ライフステージ毎の健康づくりの推進	男女ともに健康的な生活を生涯に渡り送るため、各種検診や特定健康診査実施や特定保健指導の受診率向上に努めます。	子育て支援課 健康福祉課
食育の推進	健康で豊かな人間性を育むための健全な食生活を目指した食育推進に努めます。	健康福祉課
女性の健康づくりの推進	女性が自らの健康に目を向け、健康づくりを実践できるよう各種情報の普及、啓発に努めます。	健康福祉課
スポーツの推進による健康づくり	ニュースポーツの新たな種目も取り入れた出前講座を実施し、体験を通してスポーツの普及・推進を図ります。	生涯学習課

施策② 多様な生きがいがづくりの支援

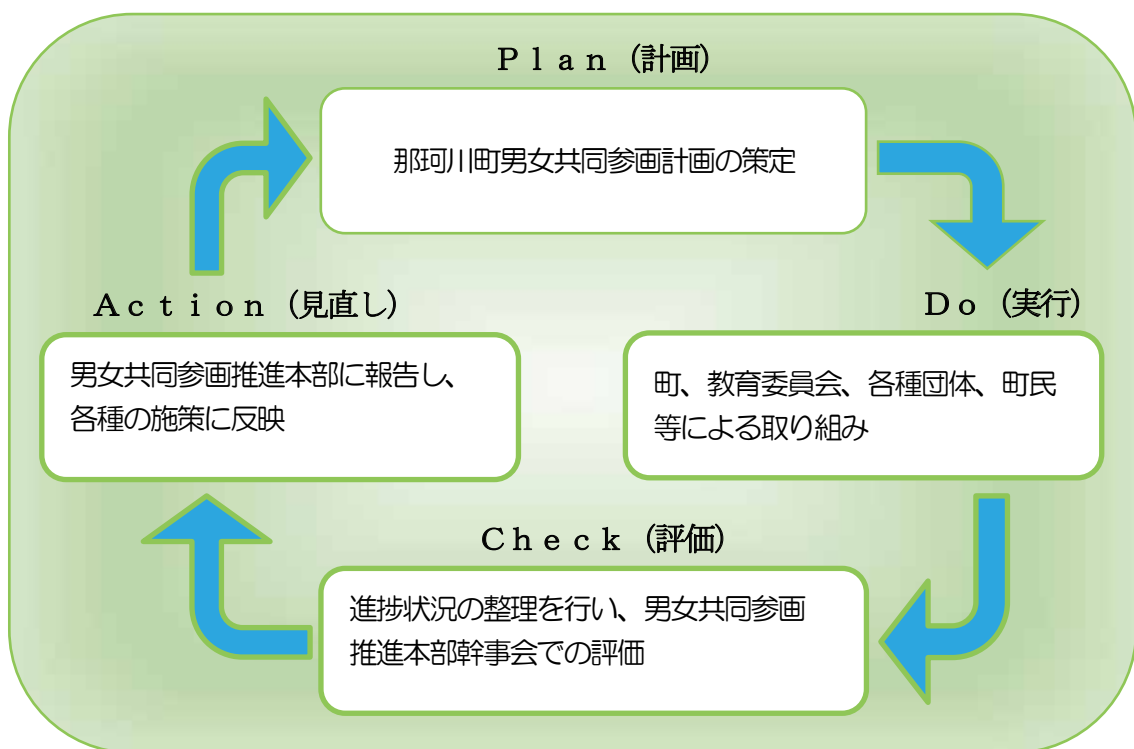
具体的施策	内 容	担 当 課
高齢者の孤立を防ぐ交流事業の推進	高齢者の孤立を防ぐため、「いきいきふれあい事業」「サロン事業」等、高齢者の憩いの場の充実を図ります。	健康福祉課
教養・文化活動の推進	生涯を通じた学びや生きがい、仲間づくりを推進します。	生涯学習課



第5章 計画の進行管理

1 PDCAサイクルの実践

計画の進行管理については、PDCAサイクル【計画（Plan）をたて、それを実行（Do）し、実行の結果を評価（Check）して、さらに計画内容の見直し（Action）を行う一連の流れ】を活用し、各施策の改善点を明らかにして以降の施策の推進に生かします。



2 計画の検証・評価と見直し

本計画の進行管理は、庁内において既存の仕組みを利用して進捗状況の整理を行うとともに、アンケート調査等を実施するなどして検証及び評価を行います。その評価結果により、必要に応じて計画の実施体制や方法などを見直し、継続的に改善して、より実効性のあるものにするるとともに、次期計画にも反映させます。

参考資料

1. 第2次那珂川町男女共同参画計画策定の経緯
2. 那珂川町男女共同参画に関する意識調査アンケート集計結果
3. 那珂川町男女共同参画推進本部設置要綱
4. 那珂川町男女共同参画計画策定委員会設置要綱
5. 那珂川町男女共同参画計画策定委員名簿
6. SDGs 17の目標
7. 用語解説

参考資料 1	第 2 次那珂川町男女共同参画計画策定の経緯
--------	------------------------

期 日	内 容
令和3年 8月18日	那珂川町男女共同参画計画策定委員会設置要綱の改定
8月27日	生涯学習課内会議 ・作成方針、スケジュール調整
9月1日～ 9月30日	那珂川町男女共同参画計画策定委員の公募（2名）
9月7日～ 9月21日	第1～3回教育委員会事務局打合せ ・趣旨、方針、体系等の検討
9月13日～ 9月27日	那珂川町男女共同参画住民意識調査
9月27日	那珂川町男女共同参画推進本部第1回幹事会 ・趣旨、方針、体系等について
10月5日～ 12月7日	第4～8回教育委員会事務局打合せ ・基本施策、各種施策の検討、素案の調整
10月26日	第1回那珂川町男女共同参画計画策定委員会
12月16日	第2回那珂川町男女共同参画計画策定委員会
12月22日	那珂川町男女共同参画推進本部第2回幹事会 ・計画素案の決定
令和4年 1月12日	那珂川町男女共同参画推進本部会議 ・計画案の決定
1月27日	那珂川町教育委員会 ・第2次那珂川町男女共同参画計画の策定について
2月2日	教育民生常任委員会
2月10日～ 3月11日	パブリックコメントの実施
2月21日	那珂川町議会全員協議会 ・第2次那珂川町男女共同参画計画の策定について
3月	第2次那珂川町男女共同参画計画策定

目 次

I	調査の概要	4 4
1	調査の目的	4 4
2	調査項目	4 4
3	調査対象	4 4
4	調査期間	4 4
5	調査方法	4 4
6	回収状況	4 4
7	調査結果の表示方法	4 4
II	調査結果	4 5
1	一般	4 5
(1)	男女平等に関する意識について	4 5
(2)	ワーク・ライフ・バランスについて	5 0
(3)	社会活動について	5 6
(4)	人権について	5 9
(5)	男女の働き方や女性の活躍推進について	6 2
(6)	男女共同参画を推進するための取組について	6 7
(7)	回答者の属性	7 0
2	事業所	7 4
(1)	事業所について	7 4
(2)	女性の登用・活躍推進について	7 7
(3)	ワーク・ライフ・バランスについて	8 1
(4)	各種ハラスメントについて	8 7
(5)	男女共同参画に関する取組について	9 1

I 調査の概要

1 調査の目的

この調査は、那珂川町民の男女共同参画に関する意識及び那珂川町内事業所の男女共同参画社会の形成の状況について明らかにすることで、男女共同参画社会の実現に向けて解決すべき課題を把握し、令和3年度に「第2次那珂川町男女共同参画計画」を策定する際の基礎資料とすることを目的とする。

2 調査項目

「一般」意識調査

- ① 男女平等に関する意識について
- ② ワーク・ライフ・バランスについて
- ③ 社会活動について
- ④ 人権について
- ⑤ 男女の働き方や女性の活躍推進について
- ⑥ 男女共同参画を推進するための取組について
- ⑦ 回答者の属性

「事業所」意識調査

- ① 事業所について
- ② 女性の登用・活躍促進について
- ③ ワーク・ライフ・バランスについて
- ④ 各種ハラスメントについて
- ⑤ 男女共同参画に関する取組について

3 調査対象

- 一 般：那珂川町小中学校及び認定こども園の保護者
那珂川町内の女性団体等所属の構成員
- 事業所：那珂川町内に本社・本店がある事業所の経営者等

4 調査期間

令和3年9月13日から令和3年9月24日

5 調査方法

小中学校・認定こども園を通じて配布・回収及び郵送による配布・回収

6 回収状況

区 分	配 布 数	有効回答数	有効回答率
一般（小中学校・こども園）	1, 7 1 4	7 0 6	4 1. 2%
一般（女性団体等の構成員）	5 3	4 8	9 0. 6%
一般 合計	1, 7 6 7	7 5 4	4 2. 7%
事業所	4 8	2 6	5 4. 2%

7 調査結果の表示方法

- ① 回答比率（%）は、小数点以下第2位を四捨五入して算出している。そのため、回答比率を合計しても、100%にならない場合がある。
- ② グラフや表の中での選択肢の文章が長い場合は、簡略化して表現しているため、住民意識調査の文章とは一致していない場合がある。
- ③ 回答は各質問の回答者数を基数とした百分率（%）で示してある。
- ④ 複数回答が可能な設問の場合、回答者が全体に対してどのくらいの比率であるかという見方になるため、回答比率の合計が100%を超える場合がある。

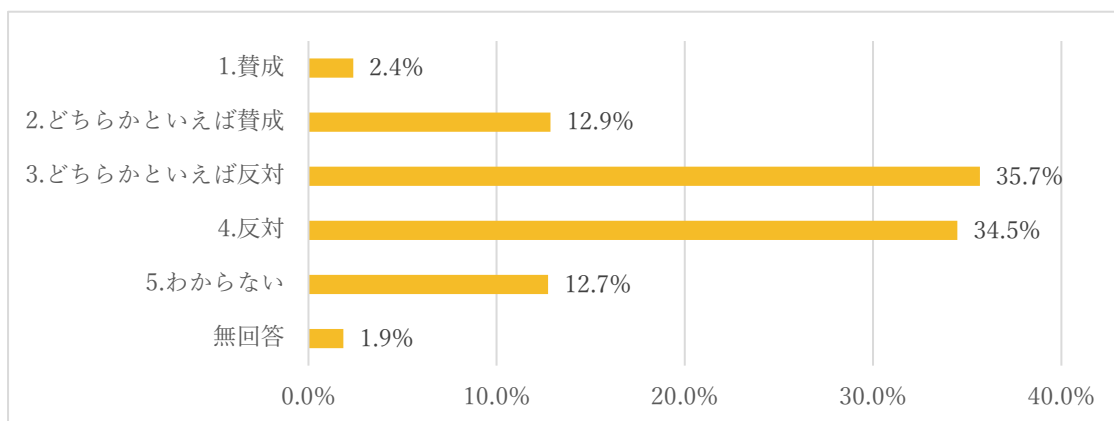
Ⅱ 調査結果

1 一般

(1) 男女平等に関する意識について

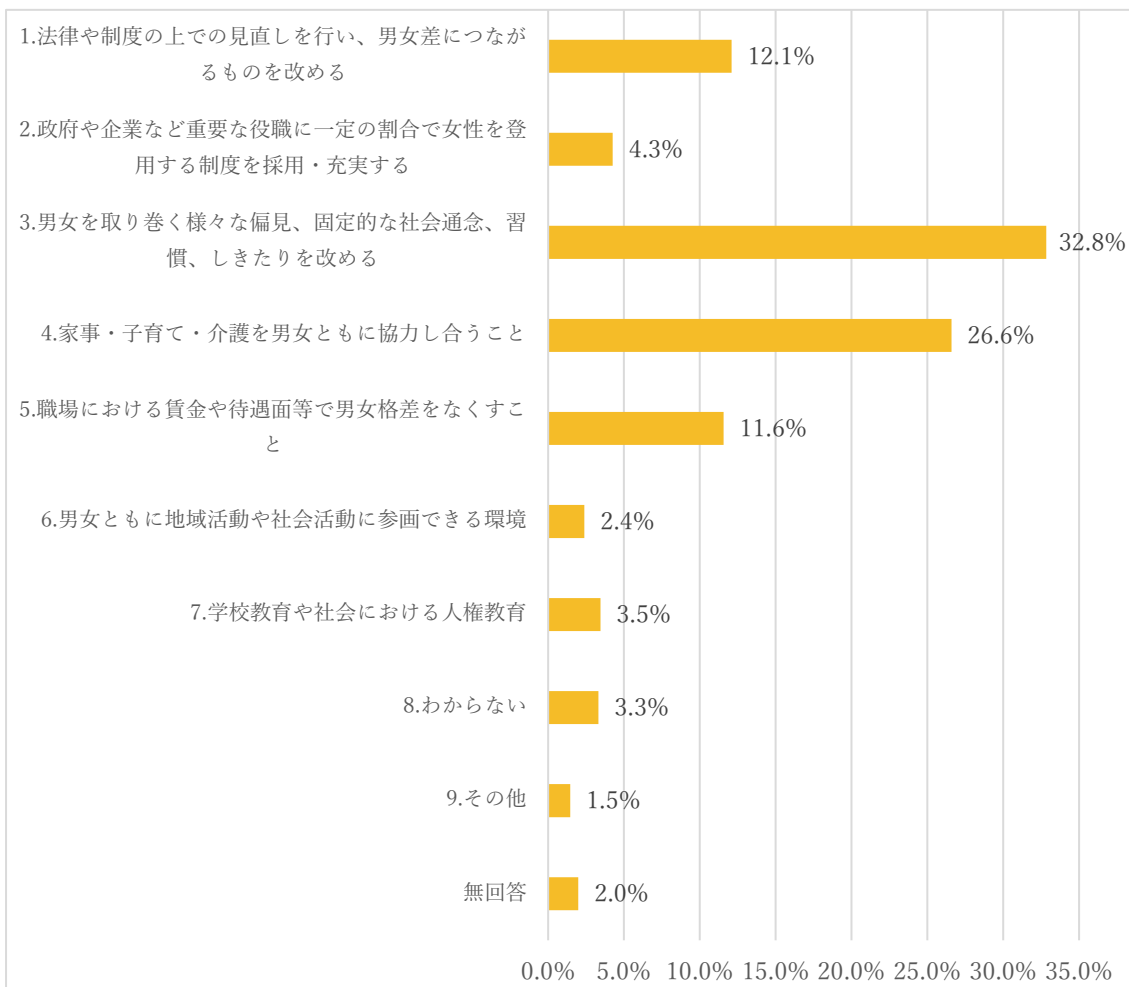
問1…「男性は外で働き、女性は家庭を守るべき」との考え方について、あなたの考えに最も近いものを選んでください。(1つだけに○)

項目	回答数	割合
1. 賛成	18	2.4%
2. どちらかといえば賛成	97	12.9%
3. どちらかといえば反対	269	35.7%
4. 反対	260	34.5%
5. わからない	96	12.7%
無回答	14	1.9%
合計	754	100%



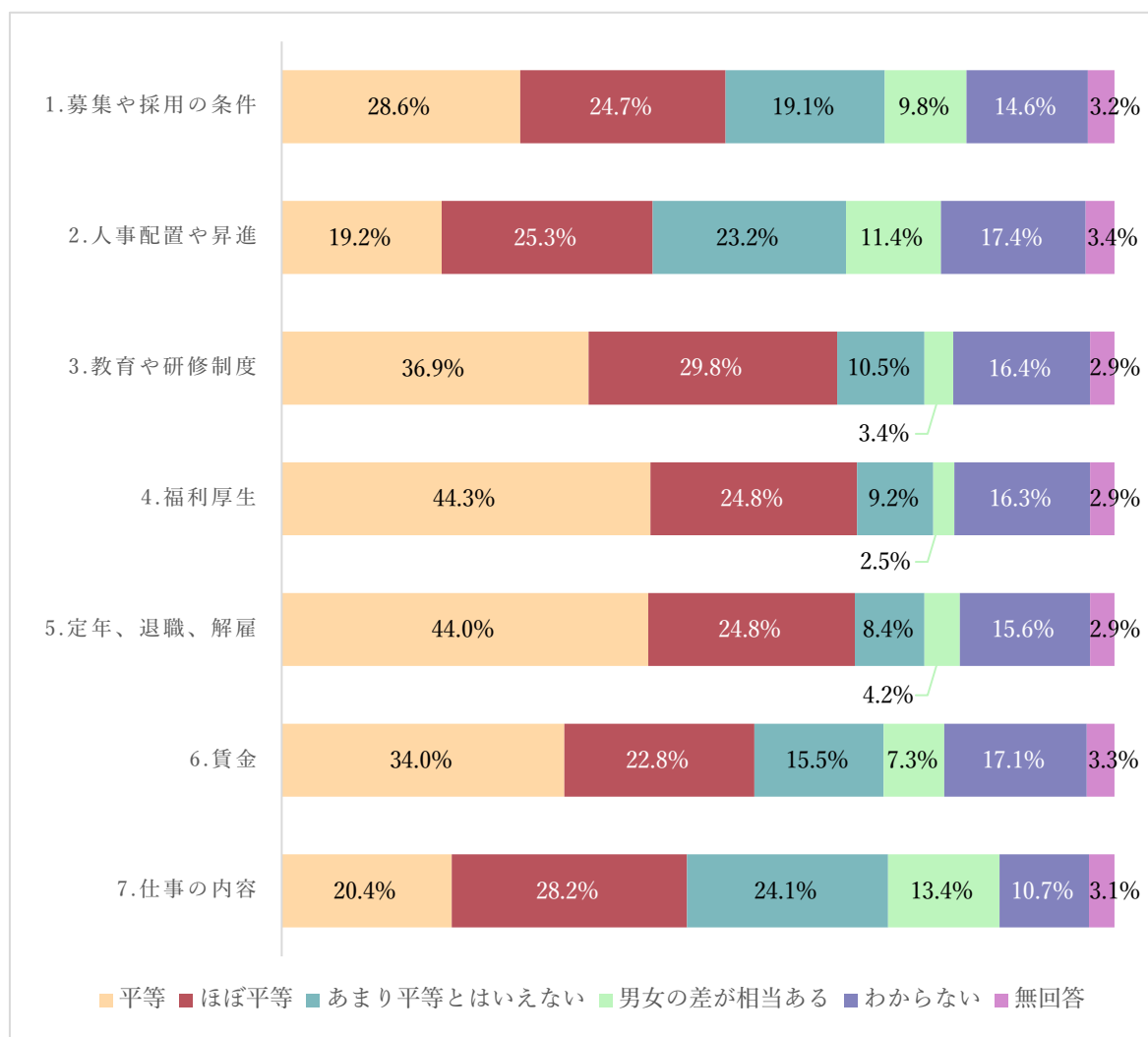
問2…あなたは、男女が社会のあらゆる分野で平等になるためには、どのようなことが最も重要だと思いますか。(1つだけに○)

項目	回答数	割合
1. 法律や制度の上での見直しを行い、男女差につながるものを改める	91	12.1%
2. 政府や企業など重要な役職に一定の割合で女性を登用する制度を採用・充実する	32	4.3%
3. 男女を取り巻く様々な偏見、固定的な社会通念、習慣、しきたりを改める	247	32.8%
4. 家事・子育て・介護を男女ともに協力し合うこと	200	26.6%
5. 職場における賃金や待遇面等で男女格差をなくすこと	87	11.6%
6. 男女ともに地域活動や社会活動に参画できる環境	18	2.4%
7. 学校教育や社会における人権教育	26	3.5%
8. わからない	25	3.3%
9. その他	11	1.5%
無回答	17	2.0%
合計	754	100%



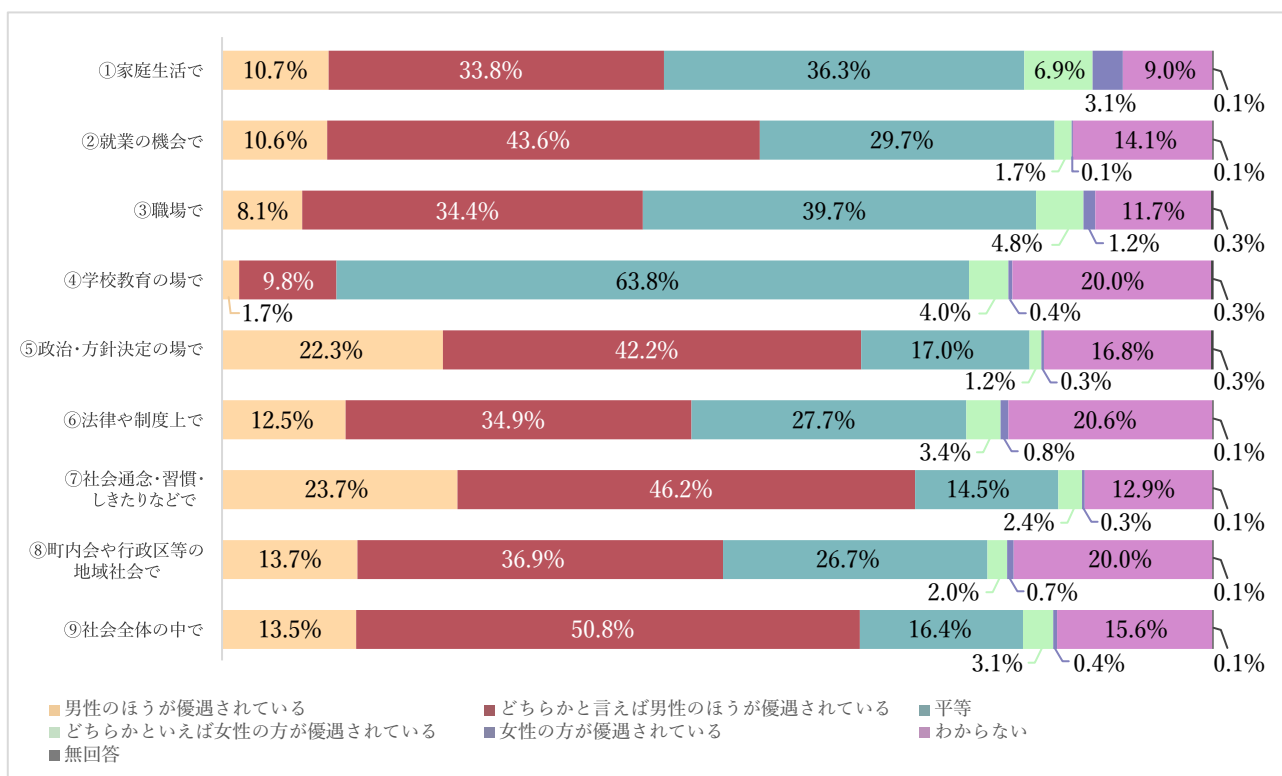
問3…あなたの職場では、次の1～7のことがらについて、男女平等になっていると思いますか。(それぞれ1つに○)

項目	平等		ほぼ平等		あまり平等とはいえない		男女の差が相当ある		わからない		無回答		合計
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	
1. 募集や採用の条件	216	28.6%	186	24.7%	144	19.1%	74	9.8%	110	14.6%	24	3.2%	754
2. 人事配置や昇進	145	19.2%	191	25.3%	175	23.2%	86	11.4%	131	17.4%	26	3.4%	754
3. 教育や研修制度	278	36.9%	225	29.8%	79	10.5%	26	3.4%	124	16.4%	22	2.9%	754
4. 福利厚生	334	44.3%	187	24.8%	69	9.2%	19	2.5%	123	16.3%	22	2.9%	754
5. 定年、退職、解雇	332	44.0%	187	24.8%	63	8.4%	32	4.2%	118	15.6%	22	2.9%	754
6. 賃金	256	34.0%	172	22.8%	117	15.5%	55	7.3%	129	17.1%	25	3.3%	754
7. 仕事の内容	154	20.4%	213	28.2%	182	24.1%	101	13.4%	81	10.7%	23	3.1%	754



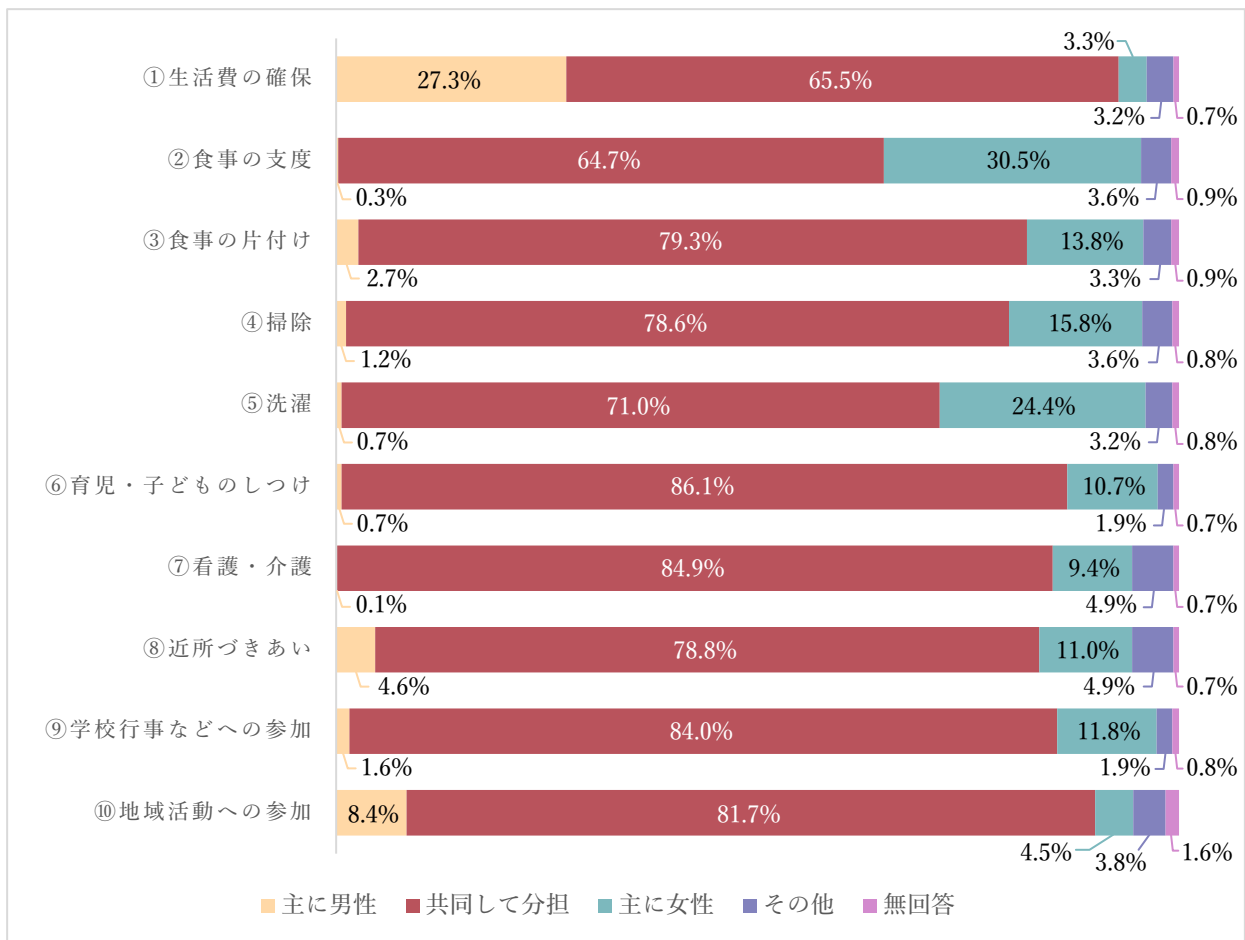
問4…あなたは、次の①～⑨のことがらについて、男女の地位は平等になっていると思いますか。各項目について、あなたの考えに最も近いものをお答えください。(それぞれ1つに○)

項目	男性のほうが優遇されている		どちらかといえば男性のほうが優遇されている		平等		どちらかといえば女性の方が優遇されている		女性の方が優遇されている		わからない		無回答		合計
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	
①家庭生活で	81	10.7	255	33.8	274	36.3	52	6.9	23	3.1	68	9.0	1	0.1	754
②就業の機会	80	10.6	329	43.6	224	29.7	13	1.7	1	0.1	106	14.1	1	0.1	754
③職場で	61	8.1	259	34.4	299	39.7	36	4.8	9	1.2	88	11.7	2	0.3	754
④学校教育の場	13	1.7	74	9.8	481	63.8	30	4.0	3	0.4	151	20.0	2	0.3	754
⑤政治・方針決定の場	168	22.3	318	42.2	128	17.0	9	1.2	2	0.3	127	16.8	2	0.3	754
⑥法律や制度上	94	12.5	263	34.9	209	27.7	26	3.4	6	0.8	155	20.6	1	0.1	754
⑦社会通念・習慣・しきたりなどで	179	23.7	348	46.2	109	14.5	18	2.4	2	0.3	97	12.9	1	0.1	754
⑧町内会や行政区等の地域社会	103	13.7	278	36.9	201	26.7	15	2.0	5	0.7	151	20.0	1	0.1	754
⑨社会全体の中で	102	13.5	383	50.8	124	16.4	23	3.1	3	0.4	118	15.6	1	0.1	754



問5…あなたは、次にあげる①～⑩の役割を主に誰が分担すべきだと思いますか。
(それぞれ1つに○)

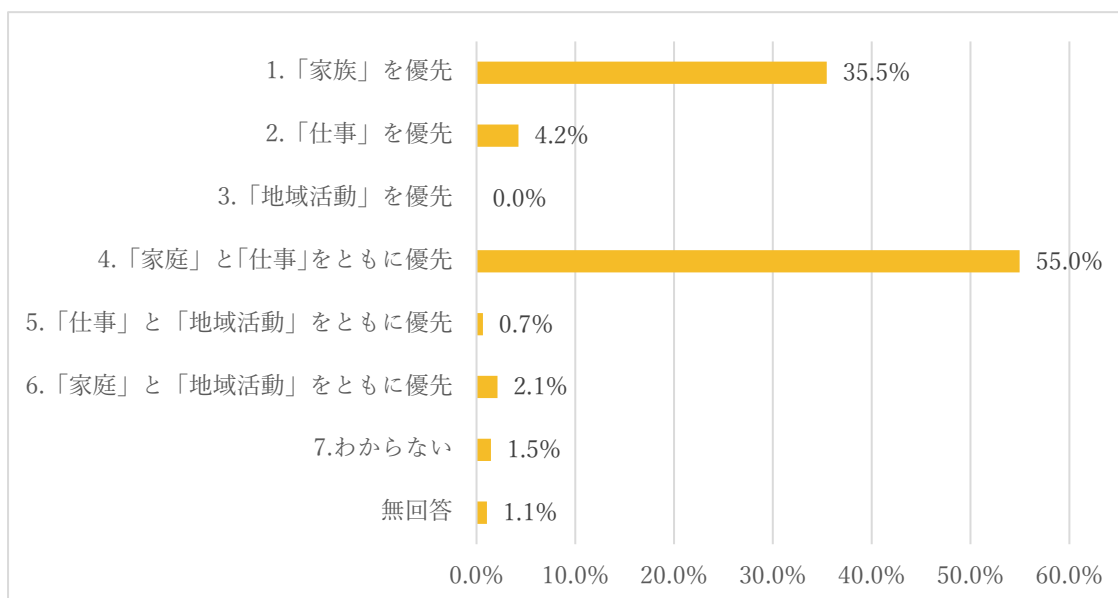
項目	主に男性		共同して 分担		主に女性		その他		無回答		合計
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	
① 生活費の確保	206	27.3%	494	65.5%	25	3.3%	24	3.2%	5	0.7%	754
② 食事の支度	2	0.3%	488	64.7%	230	30.5%	27	3.6%	7	0.9%	754
③ 食事の片付け	20	2.7%	598	79.3%	104	13.8%	25	3.3%	7	0.9%	754
④ 掃除	9	1.2%	593	78.6%	119	15.8%	27	3.6%	6	0.8%	754
⑤ 洗濯	5	0.7%	535	71.0%	184	24.4%	24	3.2%	6	0.8%	754
⑥ 育児・子どものしつけ	5	0.7%	649	86.1%	81	10.7%	14	1.9%	5	0.7%	754
⑦ 看護・介護	1	0.1%	640	84.9%	71	9.4%	37	4.9%	5	0.7%	754
⑧ 近所づきあい	35	4.6%	594	78.8%	83	11.0%	37	4.9%	5	0.7%	754
⑨ 学校行事などへの参加	12	1.6%	633	84.0%	89	11.8%	14	1.9%	6	0.8%	754
⑩ 地域活動への参加	63	8.4%	616	81.7%	34	4.5%	29	3.8%	12	1.6%	754



(2) ワーク・ライフ・バランスについて

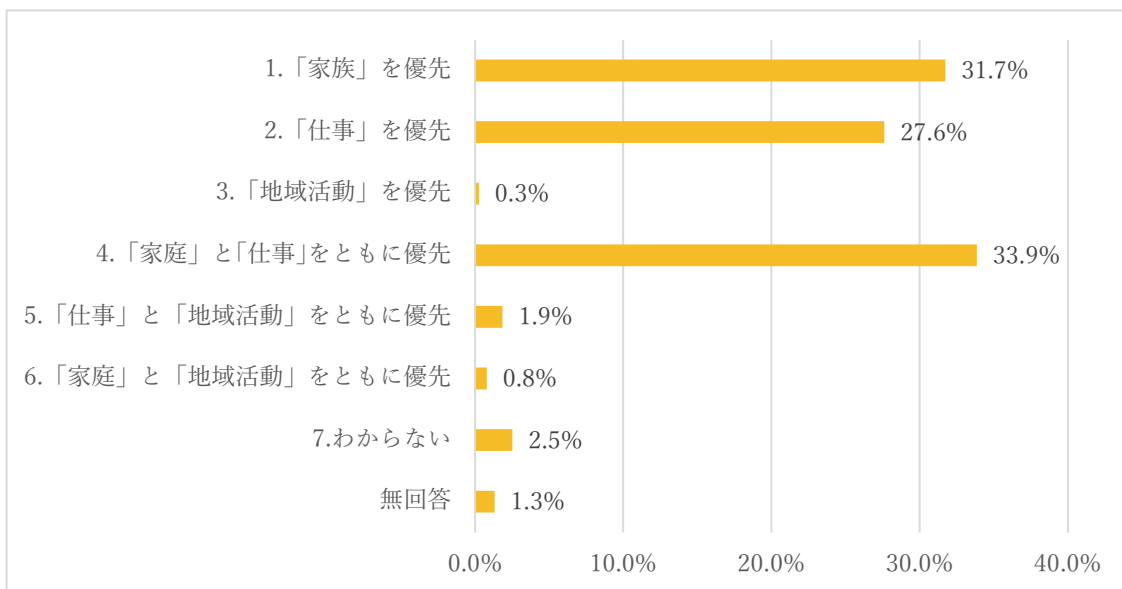
問6…日常生活の中で、「家庭」、「仕事」、「地域活動」の優先度について、あなたの理想に最も近いものを選んでください。(1つだけに○)

項 目	回答数	割 合
1. 「家族」を優先	267	35.5%
2. 「仕事」を優先	32	4.2%
3. 「地域活動」を優先	0	0%
4. 「家庭」と「仕事」をともに優先	414	55.0%
5. 「仕事」と「地域活動」をともに優先	5	0.7%
6. 「家庭」と「地域活動」をともに優先	16	2.1%
7. わからない	11	1.5%
無回答	9	1.1%
合 計	754	100%



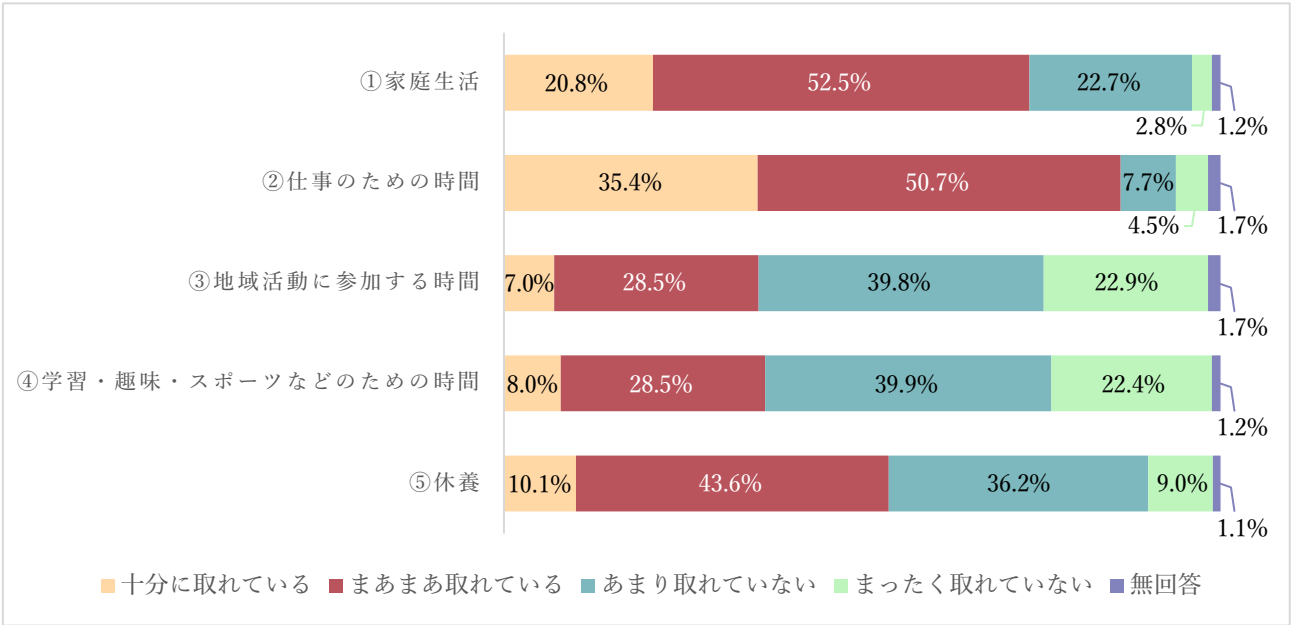
問7…日常生活の中で、「家庭」、「仕事」、「地域活動」について、現実に優先しているものを選んでください。(1つだけに○)

項目	回答数	割合
1.「家族」を優先	239	31.7%
2.「仕事」を優先	208	27.6%
3.「地域活動」を優先	2	0.3%
4.「家庭」と「仕事」をともに優先	255	33.9%
5.「仕事」と「地域活動」をともに優先	14	1.9%
6.「家庭」と「地域活動」をともに優先	6	0.8%
7.わからない	19	2.5%
無回答	11	1.3%
合計	754	100%



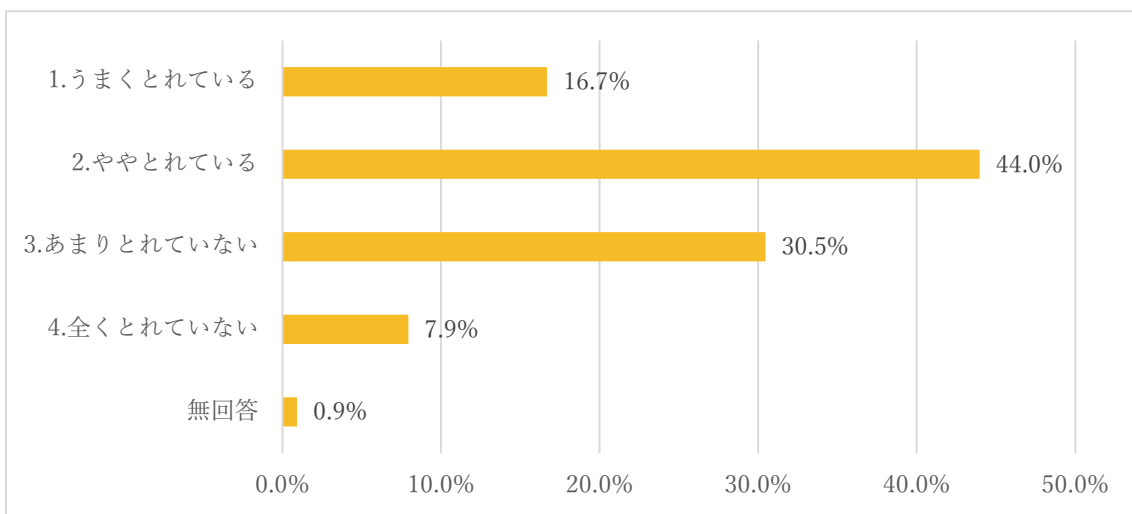
問8…あなたは、日常生活の中で次の①～⑤の項目について満足する時間がとれていますか。(それぞれ1つに○)

項目	十分に取れている		まあまあ取れている		あまり取れていない		まったく取れていない		無回答		合計
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	
①家庭生活	157	20.8%	396	52.5%	171	22.7%	21	2.8%	9	1.2%	754
②仕事のための時間	267	35.4%	382	50.7%	58	7.7%	34	4.5%	13	1.7%	754
③地域活動に参加する時間	53	7.0%	215	28.5%	300	39.8%	173	22.9%	13	1.7%	754
④学習・趣味・スポーツなどのための時間	60	8.0%	215	28.5%	301	39.9%	169	22.4%	9	1.2%	754
⑤休養	76	10.1%	329	43.6%	273	36.2%	68	9.0%	8	1.1%	754



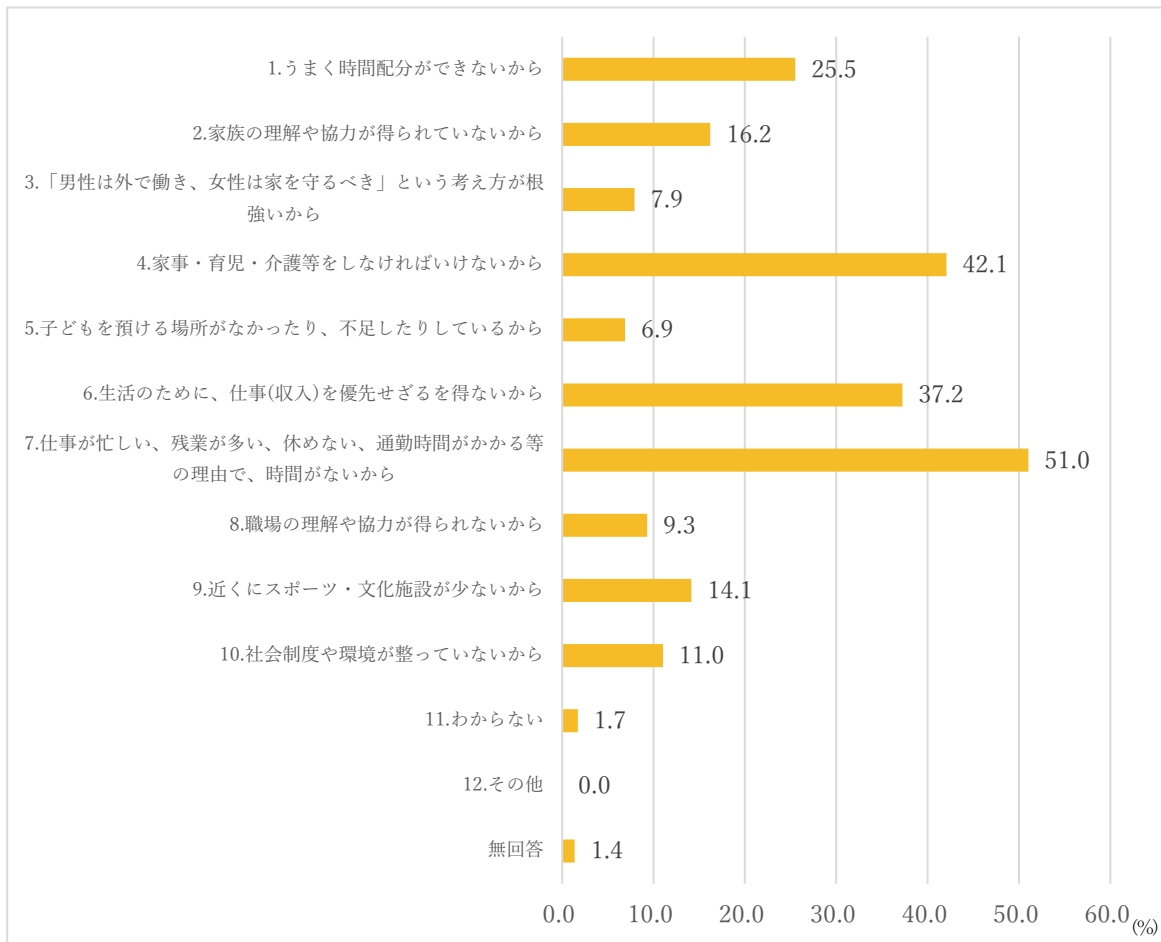
問9…あなたにとって、仕事・家庭生活・プライベートな時間のバランスは、うまくとれていると思いますか。(1つだけに○)

項目	回答数	割合
1. うまくとれている	126	16.7%
2. ややとれている	332	44.0%
3. あまりとれていない	230	30.5%
4. 全くとれていない	60	7.9%
無回答	6	0.9%
合計	754	100%



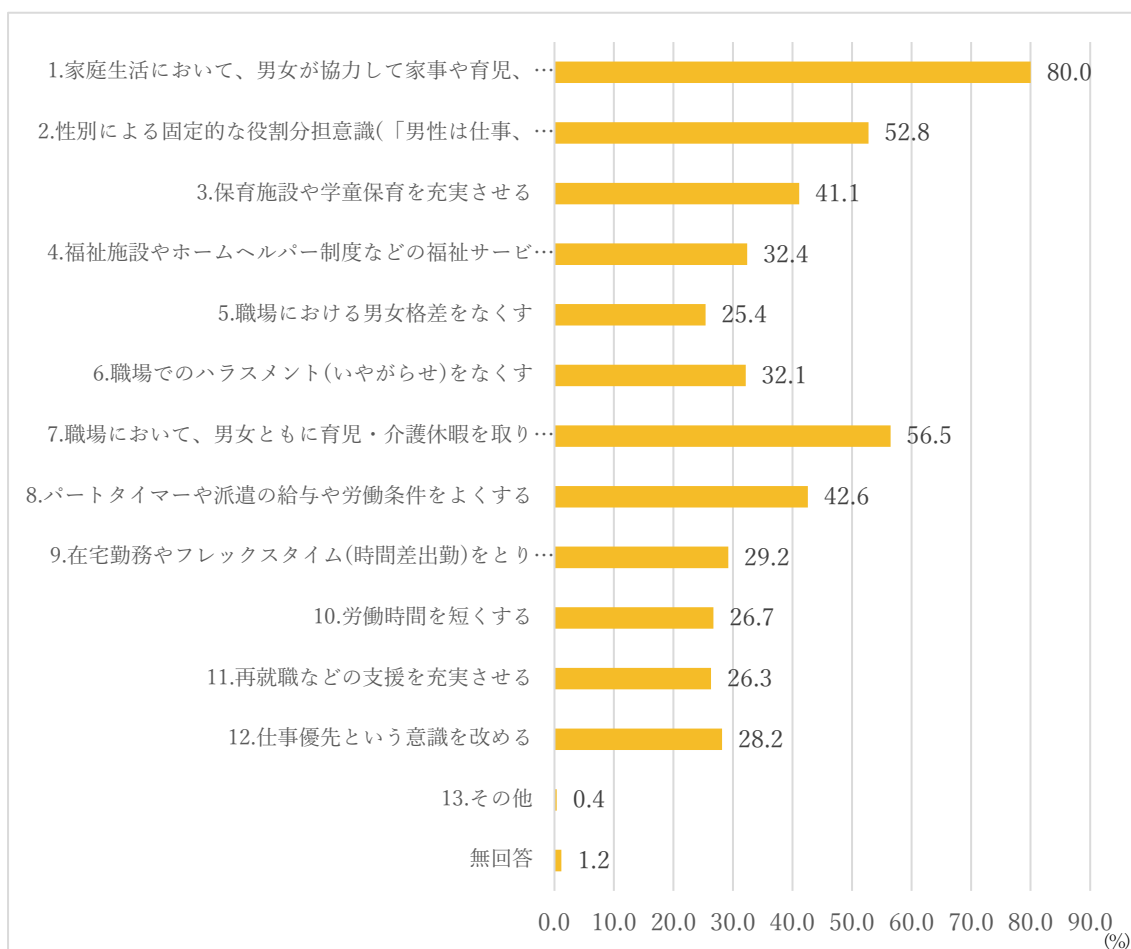
問10…問9で「3. あまりとれていない」、「4. 全くとれていない」と回答された方
 にかがいます。仕事・家庭生活・プライベートな時間のバランスがうまくとれ
 ている理由は何だと思いませんか。(あてはまるものすべてに○)

項目	回答数	割合
1. うまく時間配分ができないから	74	25.5%
2. 家族の理解や協力が得られていないから	47	16.2%
3. 「男性は外で働き、女性は家を守るべき」という考え方が根強いから	23	7.9%
4. 家事・育児・介護等をしなければいけないから	122	42.1%
5. 子どもを預ける場所がなかったり、不足したりしているから	20	6.9%
6. 生活のために、仕事(収入)を優先せざるを得ないから	108	37.2%
7. 仕事が忙しい、残業が多い、休めない、通勤時間がかかる等の理由で、 時間がないから	148	51.0%
8. 職場の理解や協力が得られないから	27	9.3%
9. 近くにスポーツ・文化施設が少ないから	41	14.1%
10. 社会制度や環境が整っていないから	32	11.0%
11. わからない	5	1.7%
12. その他	0	0%
無回答	4	1.4%



問 11…男女が共に介護や子育てをしながら、安心して働き続けるためには、どのようなことが必要だと思いますか。(あてはまるものすべてに○)

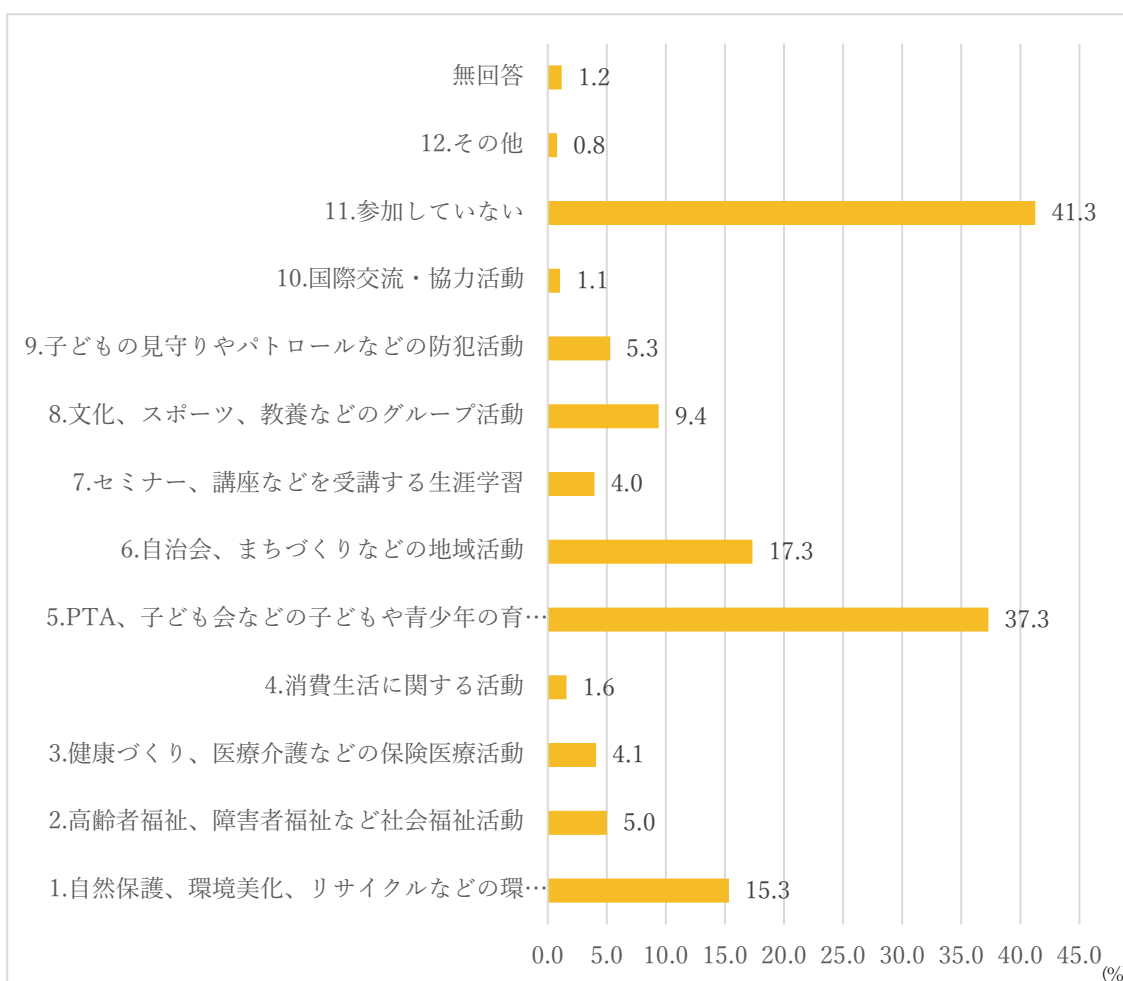
項目	回答数	割合
1.家庭生活において、男女が協力して家事や育児、介護に取り組む	605	80.0%
2.性別による固定的な役割分担意識(「男性は仕事、女性は家庭」という考え方等)をなくす	399	52.8%
3.保育施設や学童保育を充実させる	311	41.1%
4.福祉施設やホームヘルパー制度などの福祉サービスを充実させる	245	32.4%
5.職場における男女格差をなくす	192	25.4%
6.職場でのハラスメント(いやがらせ)をなくす	243	32.1%
7.職場において、男女ともに育児・介護休暇を取りやすくする	427	56.5%
8.パートタイマーや派遣の給与や労働条件をよくする	322	42.6%
9.在宅勤務やフレックスタイム(時間差出勤)をとりいれる	221	29.2%
10.労働時間を短くする	202	26.7%
11.再就職などの支援を充実させる	199	26.3%
12.仕事優先という意識を改める	213	28.2%
13.その他	3	0.4%
無回答	9	1.2%



(3) 社会活動について

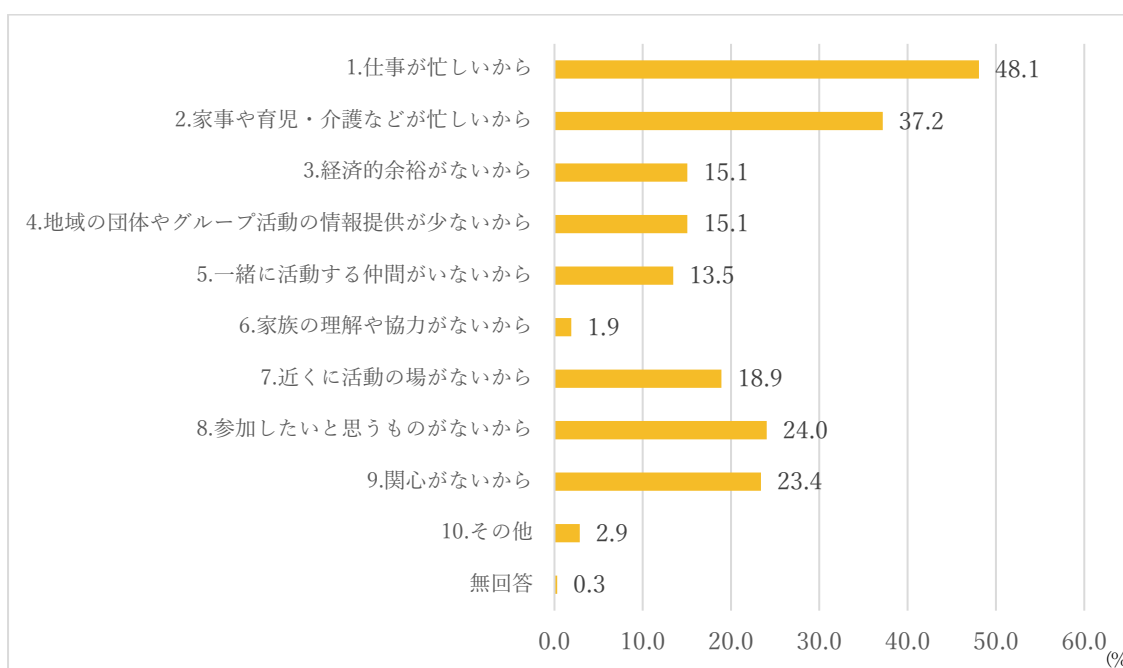
問 12…あなたは、次にあげる活動に参加していますか。(あてはまるものすべてに○)

項 目	回答数	割 合
1. 自然保護、環境美化、リサイクルなどの環境保全活動	116	15.3%
2. 高齢者福祉、障害者福祉など社会福祉活動	38	5.0%
3. 健康づくり、医療介護などの保険医療活動	31	4.1%
4. 消費生活に関する活動	12	1.6%
5. PTA、子ども会などの子どもや青少年の育成活動	282	37.3%
6. 自治会、まちづくりなどの地域活動	131	17.3%
7. セミナー、講座などを受講する生涯学習	30	4.0%
8. 文化、スポーツ、教養などのグループ活動	71	9.4%
9. 子どもの見守りやパトロールなどの防犯活動	40	5.3%
10. 国際交流・協力活動	8	1.1%
11. 参加していない	312	41.3%
12. その他	6	0.8%
無回答	9	1.2%



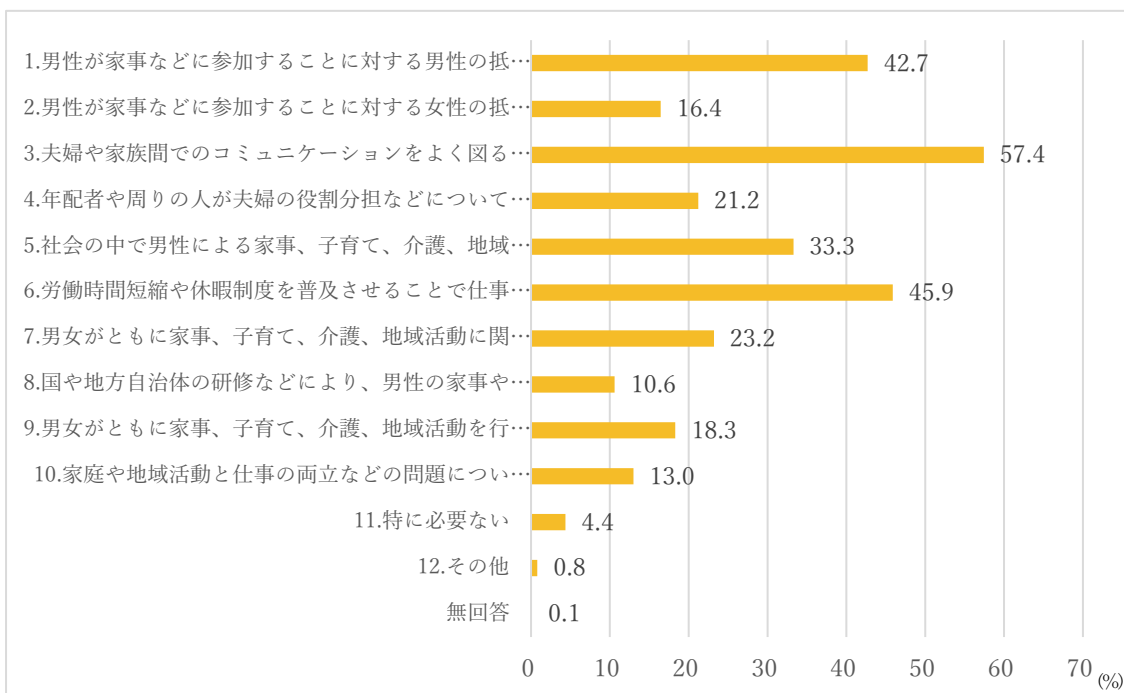
問 13…問 12 で、「11」と回答された方にうかがいます。あなたが上記のような活動に参加していないのはなぜですか。(あてはまるものすべてに○)

項 目	回答数	割 合
1. 仕事が忙しいから	150	48.1%
2. 家事や育児・介護などが忙しいから	116	37.2%
3. 経済的余裕がないから	47	15.1%
4. 地域の団体やグループ活動の情報提供が少ないから	47	15.1%
5. 一緒に活動する仲間がないから	42	13.5%
6. 家族の理解や協力がなから	6	1.9%
7. 近くに活動の場がないから	59	18.9%
8. 参加したいと思うものがないから	75	24.0%
9. 関心がないから	73	23.4%
10. その他	9	2.9%
無回答	1	0.3%



問 14…あなたは、男性・女性がともに家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加していくためには、どのようなことが必要だと思いますか。
(あてはまるものすべてに○)

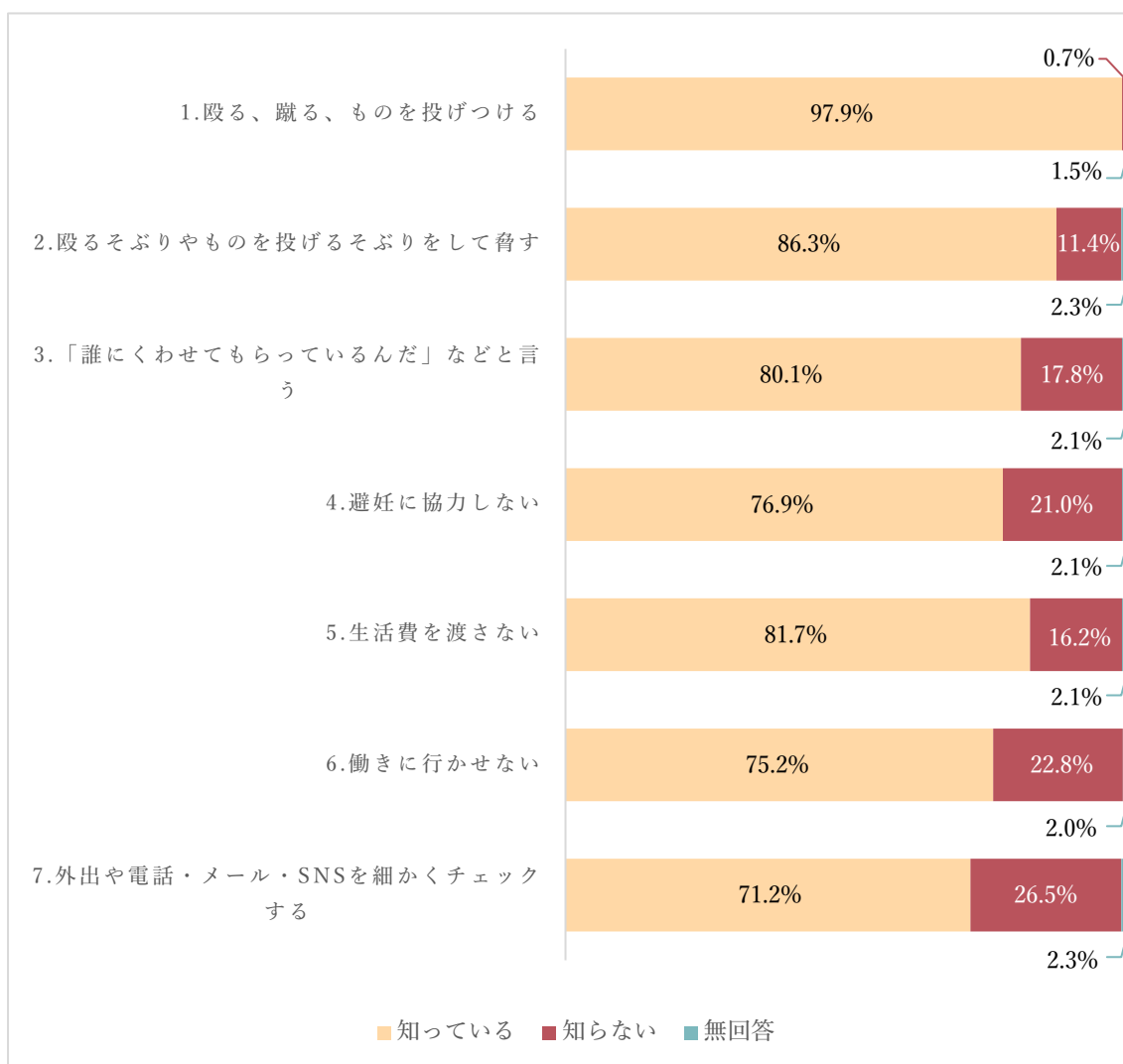
項 目	回答数	割 合
1. 男性が家事などに参加することに対する男性の抵抗感をなくすこと	322	42.7%
2. 男性が家事などに参加することに対する女性の抵抗感をなくすこと	124	16.4%
3. 夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図ること	433	57.4%
4. 年配者や周りの人が夫婦の役割分担などについて当事者の考え方を尊重すること	160	21.2%
5. 社会の中で男性による家事、子育て、介護、地域活動についても、その評価を高めること	251	33.3%
6. 労働時間短縮や休暇制度を普及させることで仕事以外の時間をより多く持てるようにすること	346	45.9%
7. 男女がともに家事、子育て、介護、地域活動に関心を高めるよう、啓発や情報提供を行うこと	175	23.2%
8. 国や地方自治体の研修などにより、男性の家事や子育て、介護などの技能を高めること	80	10.6%
9. 男女がともに家事、子育て、介護、地域活動を行うための仲間(ネットワーク)づくりを進めること	138	18.3%
10. 家庭や地域活動と仕事の両立などの問題について男女が相談しやすい窓口を設けること	98	13.0%
11. 特に必要ない	33	4.4%
12. その他	6	0.8%
無回答	1	0.1%



(4) 人権について

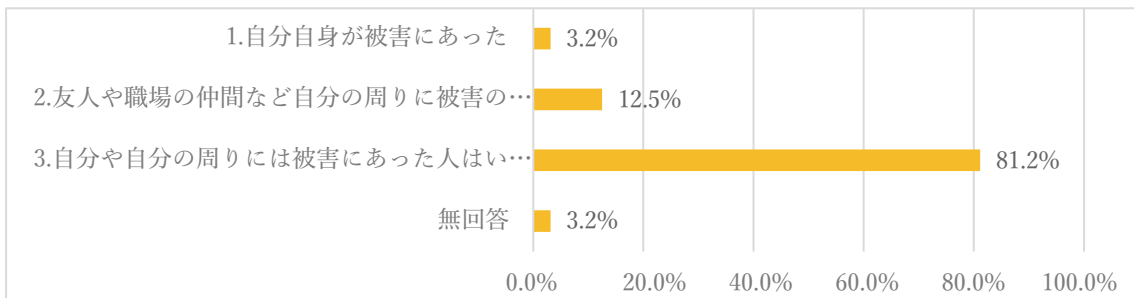
問 15…あなたは、次の1～7の行為がDVであると知っていますか。
(それぞれ1つに○)

項目	知っている		知らない		無回答		合計
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	
1. 殴る、蹴る、ものを投げつける	738	97.9%	5	0.7%	11	1.5%	754
2. 殴るそぶりやものを投げるそぶりをして脅す	651	86.3%	86	11.4%	17	2.3%	754
3. 「誰にくわせてもらっているんだ」などと言う	604	80.1%	134	17.8%	16	2.1%	754
4. 避妊に協力しない	580	76.9%	158	21.0%	16	2.1%	754
5. 生活費を渡さない	616	81.7%	122	16.2%	16	2.1%	754
6. 働きに行かせない	567	75.2%	172	22.8%	15	2.0%	754
7. 外出や電話・メール・SNSを細かくチェックする	537	71.2%	200	26.5%	17	2.3%	754



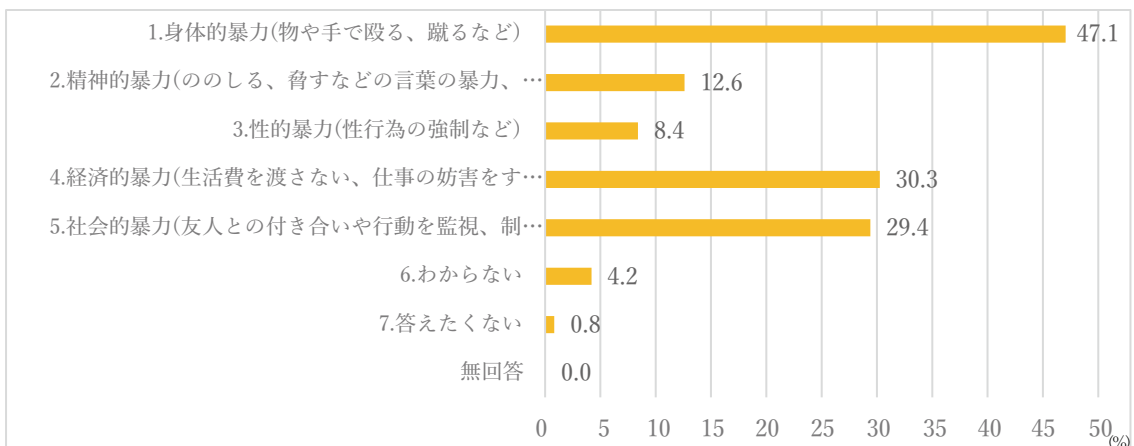
問 16…ここ 1～2年の間に、あなた自身や周りの人が配偶者や恋人から暴力を受けた、または暴力を受けたという話を聞いたことはありますか。
(あてはまるものすべてに○)

項 目	回答数	割 合
1. 自分自身が被害にあった	24	3.2%
2. 友人や職場の仲間など自分の周りに被害のあった人がいる	95	12.5%
3. 自分や自分の周りには被害にあった人はいない	616	81.2%
無回答	24	3.2%



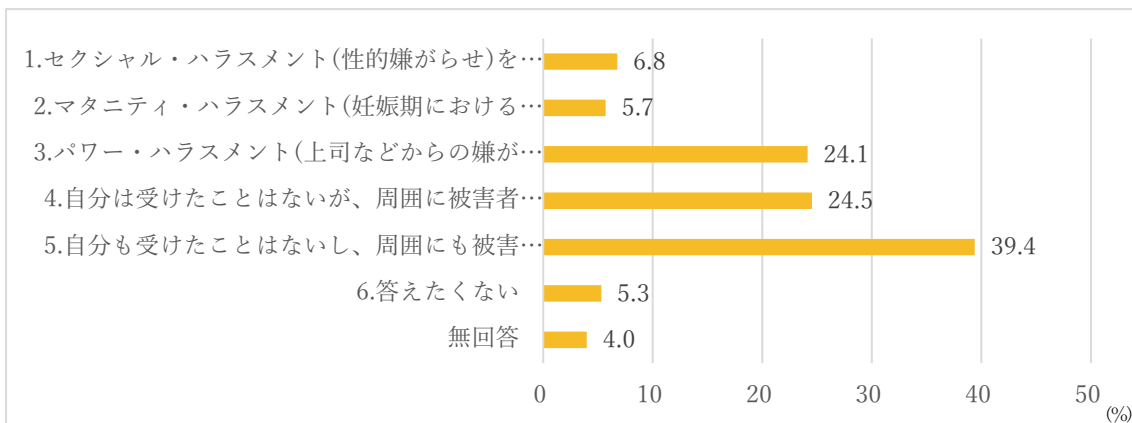
問 17…それはどのような暴力でしたか。問 16で、「1」「2」と答えた方のみご回答下さい。(あてはまるものすべてに○)

項 目	回答数	割 合
1. 身体的暴力(物や手で殴る、蹴るなど)	56	47.1%
2. 精神的暴力(ののしる、脅すなどの言葉の暴力、無視をするなど)	15	12.6%
3. 性的暴力(性行為の強制など)	10	8.4%
4. 経済的暴力(生活費を渡さない、仕事の妨害をするなど)	36	30.3%
5. 社会的暴力(友人との付き合いや行動を監視、制限するなど)	35	29.4%
6. わからない	5	4.2%
7. 答えたくない	1	0.8%
無回答	0	0%



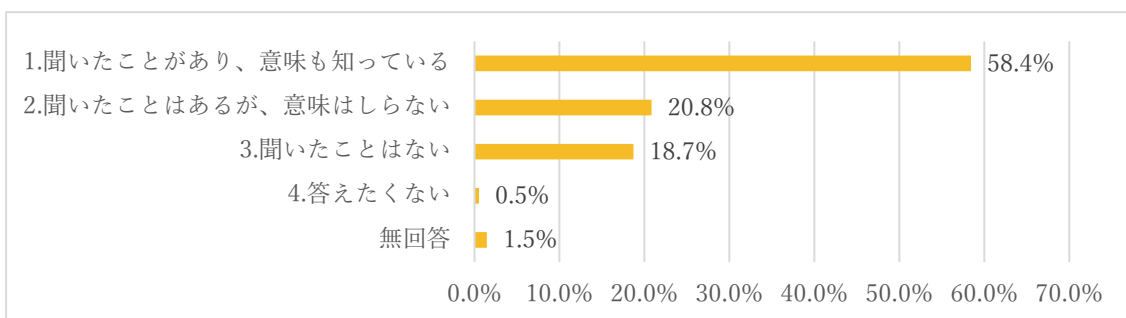
問 18…あなたは、職場・学校・地域でハラスメント（嫌がらせ）を受けた，または周囲の方が被害を受けたという話を聞いたことがありますか。
（あてはまるものすべてに○）

項 目	回答数	割 合
1. セクシャル・ハラスメント(性的嫌がらせ)を受けたことがある	51	6.8%
2. マタニティ・ハラスメント(妊娠期における嫌がらせ)を受けたことがある	43	5.7%
3. パワー・ハラスメント(上司などからの嫌がらせ)を受けたことがある	182	24.1%
4. 自分は受けたことはないが、周囲に被害者がいる	185	24.5%
5. 自分も受けたことはないし、周囲にも被害者はいない	297	39.4%
6. 答えたくない	40	5.3%
無回答	30	4.0%



問 19…あなたは、「性的少数者（セクシャル・マイノリティ）」という言葉を知ったことがありますか。（1つだけに○）

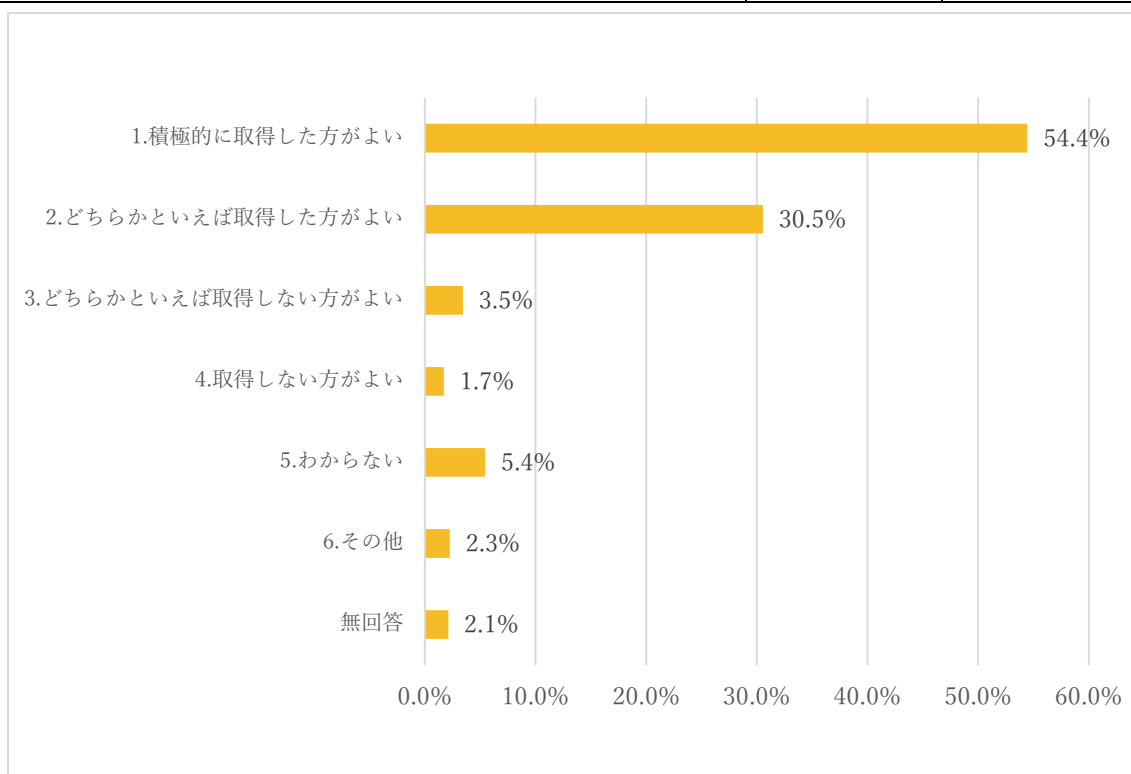
項 目	回答数	割 合
1. 聞いたことがあり、意味も知っている	440	58.4%
2. 聞いたことはあるが、意味は知らない	157	20.8%
3. 聞いたことはない	141	18.7%
4. 答えたくない	4	0.5%
無回答	12	1.5%
合 計	754	100%



(5)男女の働き方や女性の活躍推進について

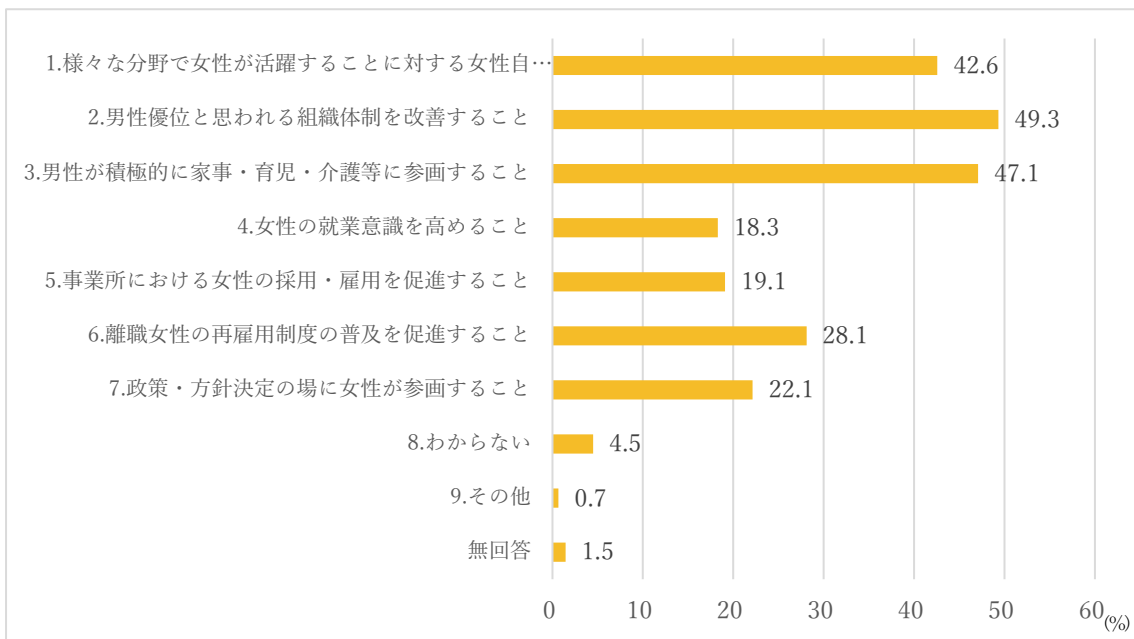
問 20…男性が育児休業や介護休業を取得することについて、あなたはどのように思いますか。(1つだけに○)

項目	回答数	割合
1.積極的に取得した方がよい	410	54.4%
2.どちらかといえば取得した方がよい	230	30.5%
3.どちらかといえば取得しない方がよい	26	3.5%
4.取得しない方がよい	13	1.7%
5.わからない	41	5.4%
6.その他	17	2.3%
無回答	17	2.3%
合計	754	100%



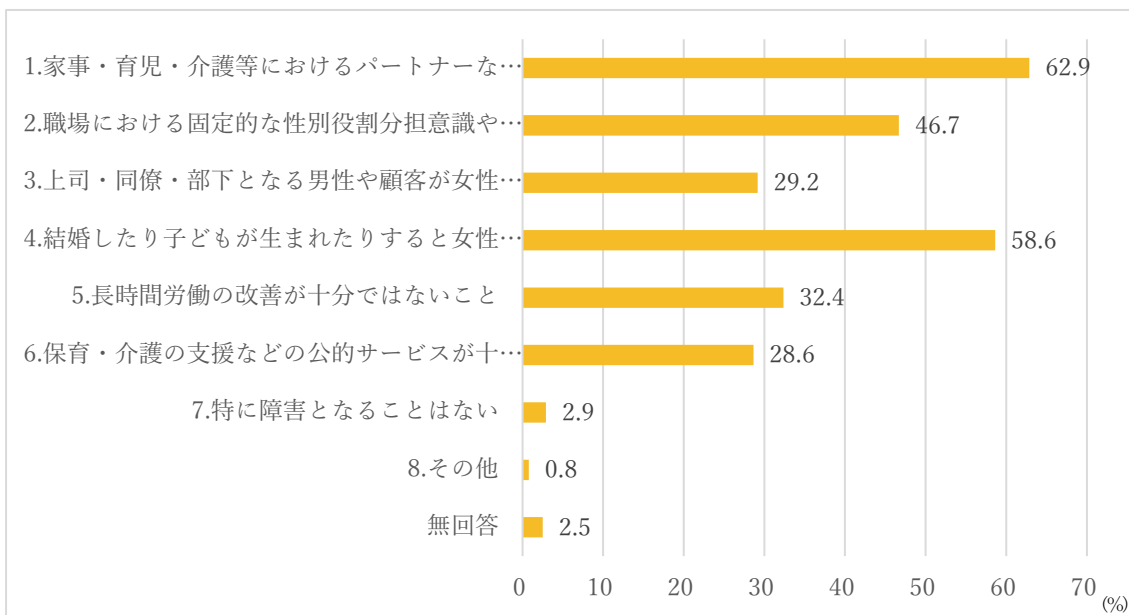
問 21…あなたは、女性が活躍するためには、どのようなことが必要だと思いますか。
特に重要だと思うものを選んで下さい。(主なもの3つまでに○)

項 目	回答数	割 合
1. 様々な分野で女性が活躍することに対する女性自身、または周囲の抵抗感をなくすこと	321	42.6%
2. 男性優位と思われる組織体制を改善すること	372	49.3%
3. 男性が積極的に家事・育児・介護等に参画すること	355	47.1%
4. 女性の就業意識を高めること	138	18.3%
5. 事業所における女性の採用・雇用を促進すること	144	19.1%
6. 離職女性の再雇用制度の普及を促進すること	212	28.1%
7. 政策・方針決定の場に女性が参画すること	167	22.1%
8. わからない	34	4.5%
9. その他	5	0.7%
無回答	11	1.5%



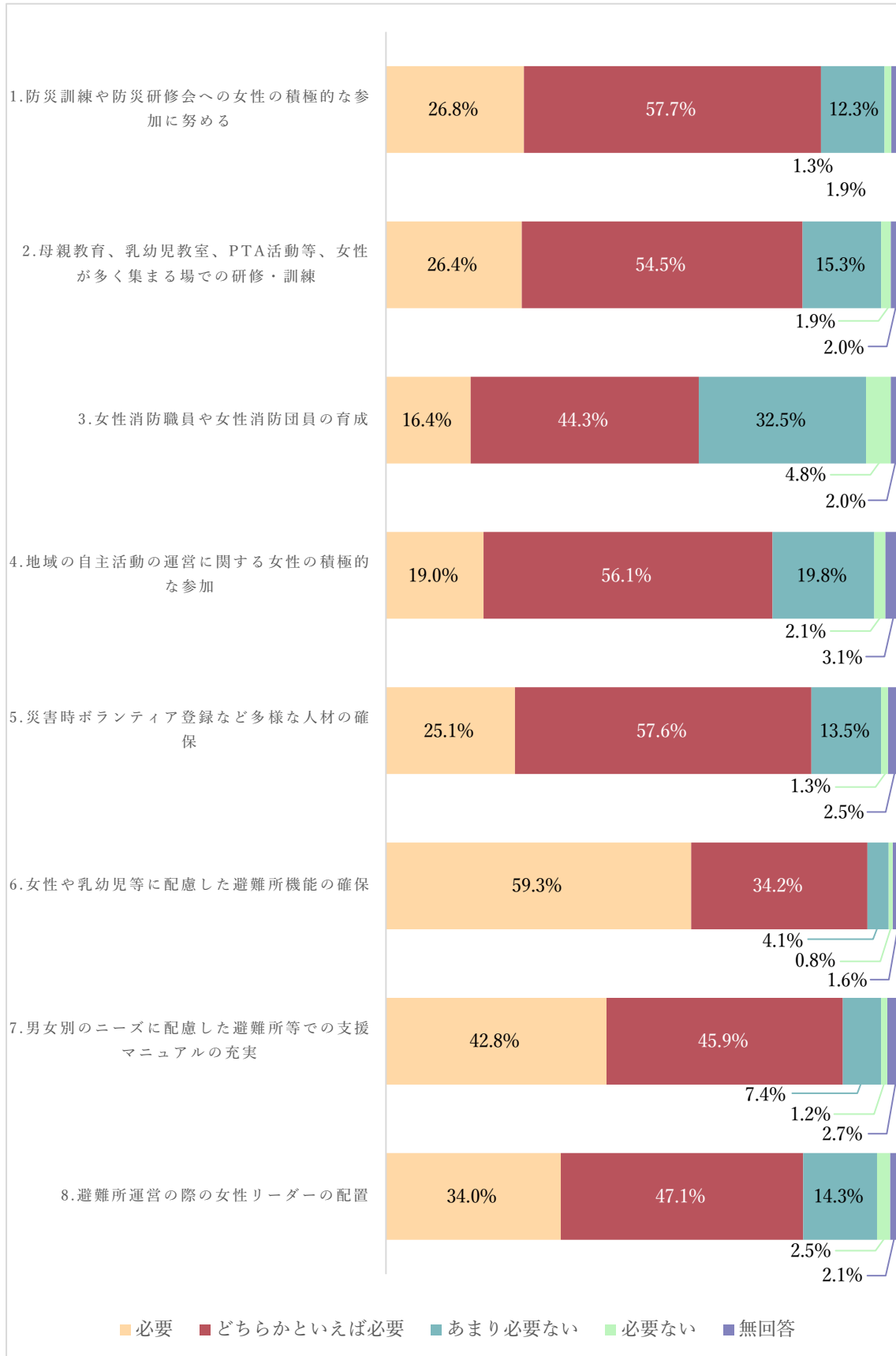
問 22…あなたは、政治・経済・地域などの各分野で女性のリーダーを増やすときに障害になるものは何だと思いますか。(あてはまるものすべてに○)

項 目	回答数	割 合
1.家事・育児・介護等におけるパートナーなどの家族の協力が十分ではないこと	474	62.9%
2.職場における固定的な性別役割分担意識や思い込みによる男性中心型の慣行、考え方があること	352	46.7%
3.上司・同僚・部下となる男性や顧客が女性リーダーを希望しないこと	220	29.2%
4.結婚したり子どもが生まれたりすると女性が勤めにくい雰囲気があること	442	58.6%
5.長時間労働の改善が十分ではないこと	244	32.4%
6.保育・介護の支援などの公的サービスが十分ではないこと	216	28.6%
7.特に障害となることはない	22	2.9%
8.その他	6	0.8%
無回答	19	2.5%



問 23…災害活動に伴う避難について女性の視点を取り入れ、今後の防災（災害復興も含む）活動に関して男女共同参画を推進していくには、特にどのようなことが必要と考えますか。（それぞれ1つに○）

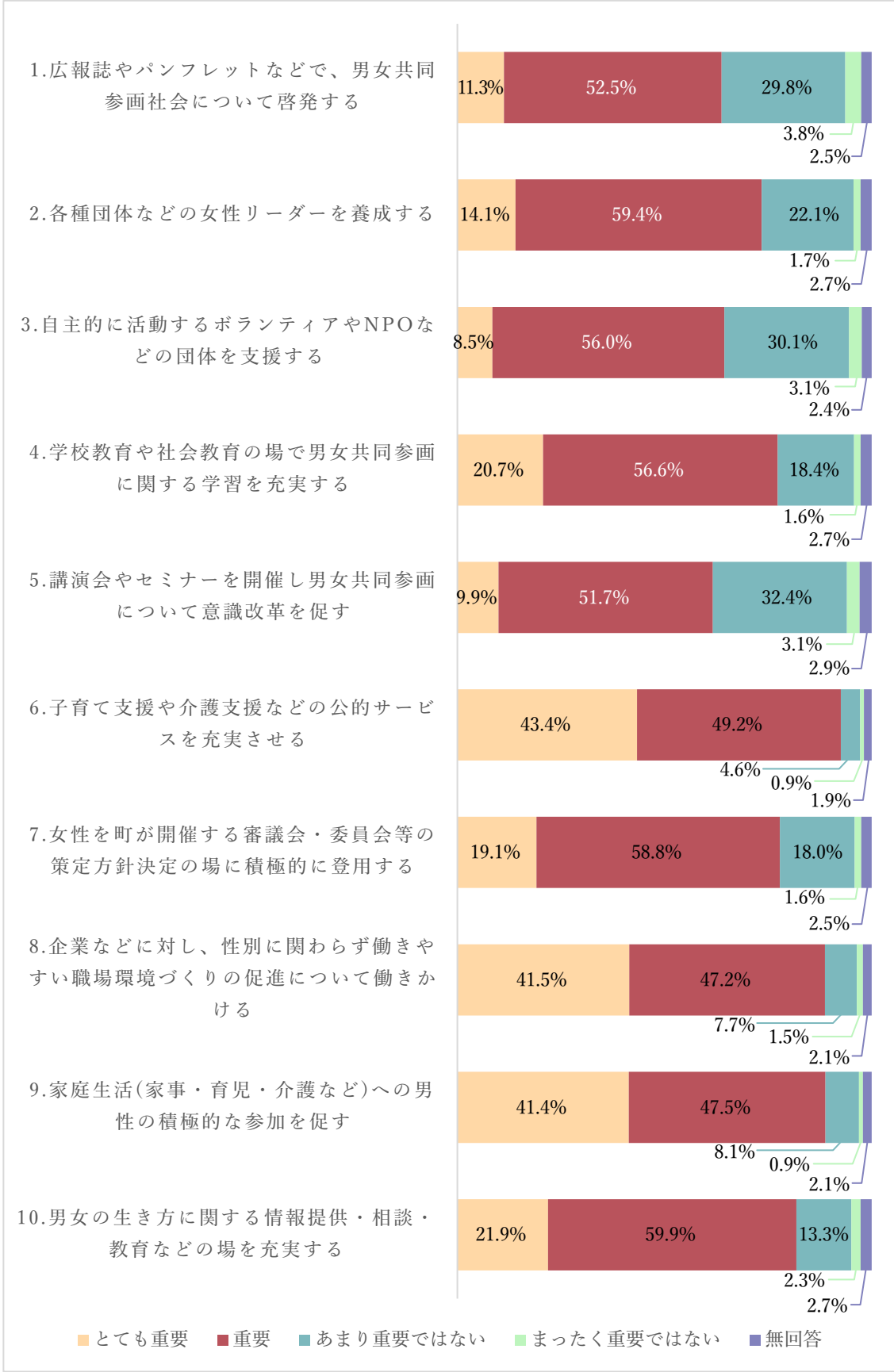
項目	必要		どちらかといえば必要		あまり必要ない		必要ない		無回答		合計
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	
1. 防災訓練や防災研修会への女性の積極的な参加に努める	202	26.8%	435	57.7%	93	12.3%	10	1.3%	14	1.9%	754
2. 母親教育、乳幼児教室、PTA 活動等、女性が多く集まる場での研修・訓練	199	26.4%	411	54.5%	115	15.3%	14	1.9%	15	2.0%	754
3. 女性消防職員や女性消防団員の育成	124	16.4%	334	44.3%	245	32.5%	36	4.8%	15	2.0%	754
4. 地域の自主活動の運営に関する女性の積極的な参加	143	19.0%	423	56.1%	149	19.8%	16	2.1%	23	3.1%	754
5. 災害時ボランティア登録など多様な人材の確保	189	25.1%	434	57.6%	102	13.5%	10	1.3%	19	2.5%	754
6. 女性や乳幼児等に配慮した避難所機能の確保	447	59.3%	258	34.2%	31	4.1%	6	0.8%	12	1.6%	754
7. 男女別のニーズに配慮した避難所等での支援マニュアルの充実	323	42.8%	346	45.9%	56	7.4%	9	1.2%	20	2.7%	754
8. 避難所運営の際の女性リーダーの配置	256	34.0%	355	47.1%	108	14.3%	19	2.5%	16	2.1%	754



(6) 男女共同参画を推進するための取組について

問 24…あなたは、男女共同参画社会を実現するために、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。(それぞれ1つずつに○)

項目	とても重要		重 要		あまり重要 ではない		まったく 重要では ない		無回答		合計
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	
1. 広報誌やパンフレットなどで、男女共同参画社会について啓発する	85	11.3%	396	52.5%	225	29.8%	29	3.8%	19	2.5%	754
2. 各種団体などの女性リーダーを養成する	106	14.1%	448	59.4%	167	22.1%	13	1.7%	20	2.7%	754
3. 自主的に活動するボランティアや NPO などの団体を支援する	64	8.5%	422	56.0%	227	30.1%	23	3.1%	18	2.4%	754
4. 学校教育や社会教育の場で男女共同参画に関する学習を充実する	156	20.7%	427	56.6%	139	18.4%	12	1.6%	20	2.7%	754
5. 講演会やセミナーを開催し男女共同参画について意識改革を促す	75	9.9%	390	51.7%	244	32.4%	23	3.1%	22	2.9%	754
6. 子育て支援や介護支援などの公的サービスを充実させる	327	43.4%	371	49.2%	35	4.6%	7	0.9%	14	1.9%	754
7. 女性を町が開催する審議会・委員会等の策定方針決定の場に積極的に登用する	144	19.1%	443	58.8%	136	18.0%	12	1.6%	19	2.5%	754
8. 企業などに対し、性別に関わらず働きやすい職場環境づくりの促進について働きかける	313	41.5%	356	47.2%	58	7.7%	11	1.5%	16	2.1%	754
9. 家庭生活(家事・育児・介護など)への男性の積極的な参加を促す	312	41.4%	358	47.5%	61	8.1%	7	0.9%	16	2.1%	754
10. 男女の生き方に関する情報提供・相談・教育などの場を充実する	165	21.9%	452	59.9%	100	13.3%	17	2.3%	20	2.7%	754



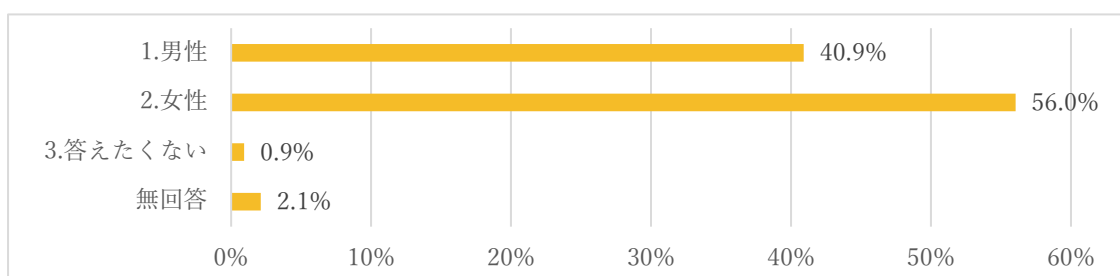
問24⑩町の取り組みとして重要だとお考えのこと

- ・若い世代が学教教育から意識付け、力を入れていくと少しずつ変わっていくと思う。
- ・私は女性ですが、責任と品格をもって参画していきたいと思います。
- ・妻の妊娠期や幼児期までに、保育、子育て等の父親勉強会を実施してもらいたい。フィンランドで行われている5歳からの性教育を町としてやるべきである。男性向け家事、育児セミナー男女ともに介護セミナーをやるとよい。
- ・子どもを育てる家庭への公的サービスの充実を図ること。
- ・公園などを設置して、子ども同士仲良く、大人は情報交換ができる場を作る。
- ・行政から改革していくとよい。
- ・子育て世帯支援を充実させることで、こどもの学校行事に夫婦で参加できるようにする。
- ・町の人口減少対策を行い、人口を増加させる。
- ・妊娠・産後等の金銭的なサポートをしてほしい。
- ・町長が率先して様々な取り組みを行う。
- ・インターネットや、SNSでも情報の発信等も必要なので、検討してほしい。
- ・若手重視、世代交代が必要である。
- ・男性が育児休暇を取れるような環境作りが必要である。
- ・男女の特性もあると思うので、区別しないことは難しく感じる。
- ・女性が働く場所をもっと確保することが必要である。子育てをしている女性は住まいの近くでの雇用を望んでいます。また、雇う側として出産、育休、産休をとることにより、欠員が出てその間の補充ができないため、年齢は雇う側としては、大きなチェックポイントになります。そこを補ってくれる支援があると、会社側からの意識も変わると思います。
- ・社会全体での制度や意識、環境作りが必要であると思う。
- ・子育て世代の男女共同参画では、保育施設は欠かせない存在です。こども園における保育の充実に向け、保育士の待遇改善は必須なのではないか。必要数の確保（常勤、加配含む）、給与体系の見直し（手当等の充実含む）など、取り組んでいただきたいです。
- ・考え方や立場のどんな人でも、その人に合った活躍ができるような社会であってほしい。このアンケートはとても男性目線だなと感じました。
- ・男性保育士の育成、採用を積極的に行ってみてよいと思います。クレームがあるならそれこそ男女差別なので、きっちり広報して必要性を周知すべきです。
- ・啓発などよりも制度の充実を。
- ・子育て支援の学童保育のことで、誠意ある対応を行政としてとってほしい。

(7) 回答者の属性

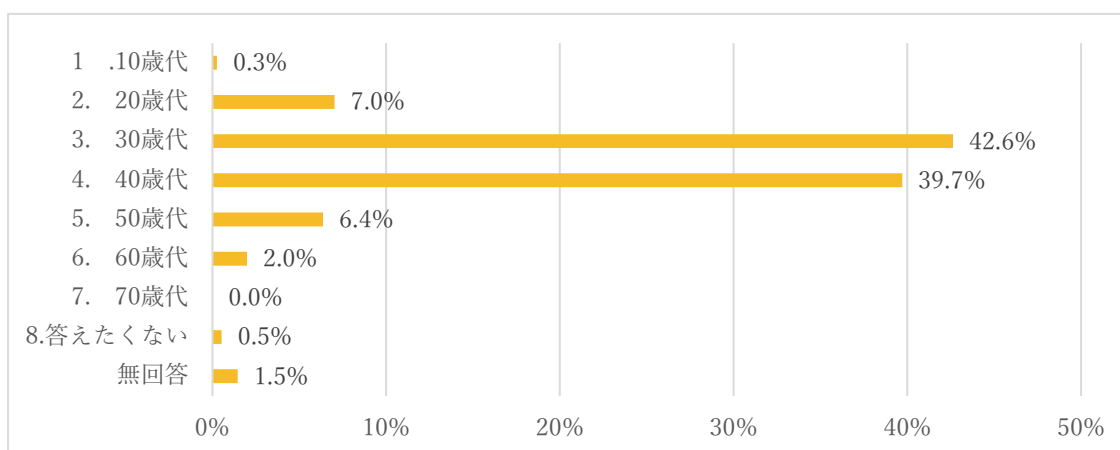
問 25…性別をお答えください。(1つだけに○)

項 目	回答数	割 合
1.男性	308	40.9%
2.女性	422	56.0%
3.答えたくない	7	0.9%
無回答	17	2.1%
合 計	754	100%



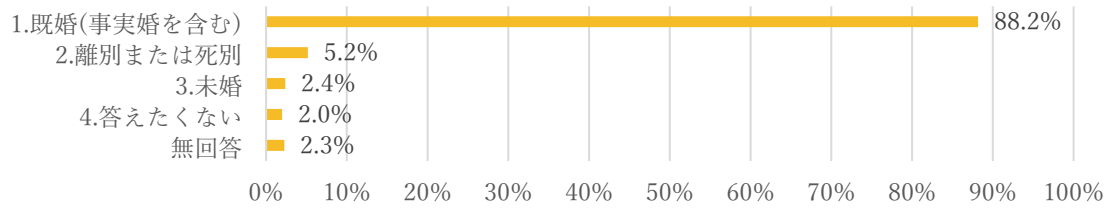
問 26…あなたの年齢は、何歳ですか。(1つだけ回答)

項 目	回答数	割 合
1 .10歳代	2	0.3%
2. 20歳代	53	7.0%
3. 30歳代	321	42.6%
4. 40歳代	299	39.7%
5. 50歳代	48	6.4%
6. 60歳代	15	2.0%
7. 70歳代	0	0%
8.答えたくない	4	0.5%
無回答	12	1.5%
合 計	754	100%



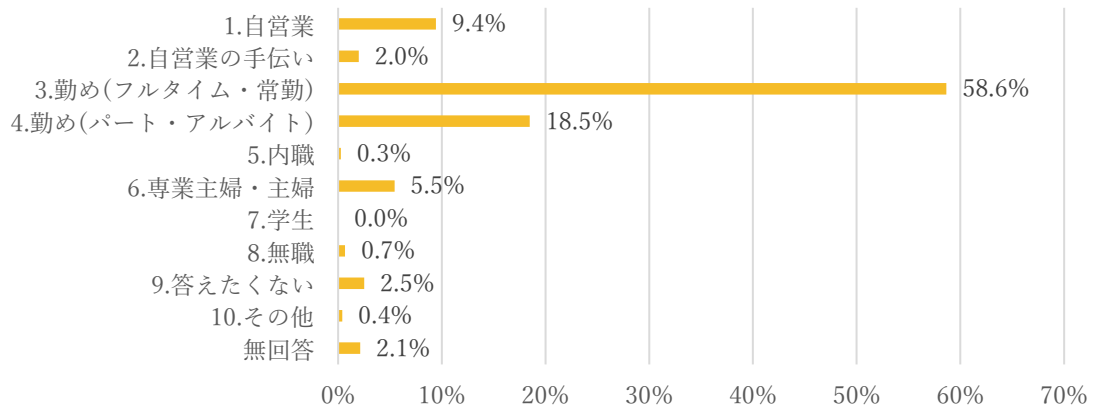
問 27…あなたは、結婚されていますか。(1つだけに○)

項 目	回答数	割 合
1.既婚(事実婚を含む)	664	88.2%
2.離別または死別	39	5.2%
3.未婚	18	2.4%
4.答えたくない	15	2.0%
無回答	18	2.3%
合 計	754	100%



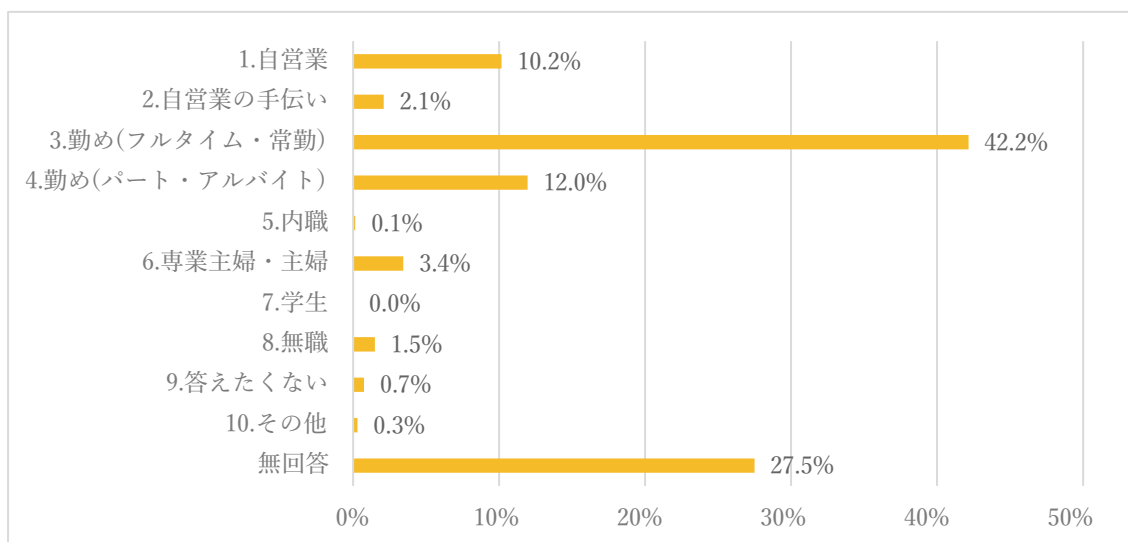
問 28…あなたの職業は、どれにあてはまりますか。(1つだけに○)

項 目	回答数	割 合
1.自営業	71	9.4%
2.自営業の手伝い	15	2.0%
3.勤め(フルタイム・常勤)	441	58.6%
4.勤め(パート・アルバイト)	139	18.5%
5.内職	2	0.3%
6.専業主婦・主婦	41	5.5%
7.学生	0	0%
8.無職	5	0.7%
9.答えたくない	19	2.5%
10.その他	3	0.4%
無回答	18	2.1%
合 計	754	100%



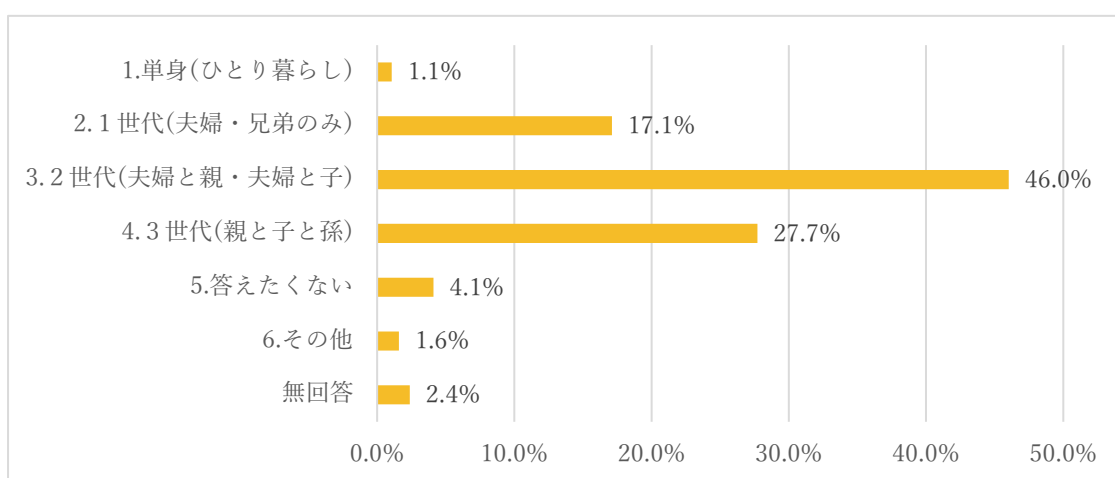
問 29…問 27 で「1」と回答された方にうかがいます。あなたの配偶者の職業は、どれにあてはまりますか。(1つだけに○)

項 目	回答数	割 合
1. 自営業	68	10.2%
2. 自営業の手伝い	14	2.1%
3. 勤め(フルタイム・常勤)	282	42.2%
4. 勤め(パート・アルバイト)	80	12.0%
5. 内職	1	0.1%
6. 専業主婦・主婦	23	3.4%
7. 学生	0	0
8. 無職	10	1.5%
9. 答えたくない	5	0.7%
10. その他	2	0.3%
無回答	179	27.5%
合 計	664	100%



問 30…あなたの家族構成は、次のどれですか（1つだけに○）

項 目	回答数	割 合
1. 単身(ひとり暮らし)	8	1.1%
2. 1世代(夫婦・兄弟のみ)	129	17.1%
3. 2世代(夫婦と親・夫婦と子)	347	46.0%
4. 3世代(親と子と孫)	209	27.7%
5. 答えたくない	31	4.1%
6. その他	12	1.6%
無回答	18	2.4%
合 計	754	100%



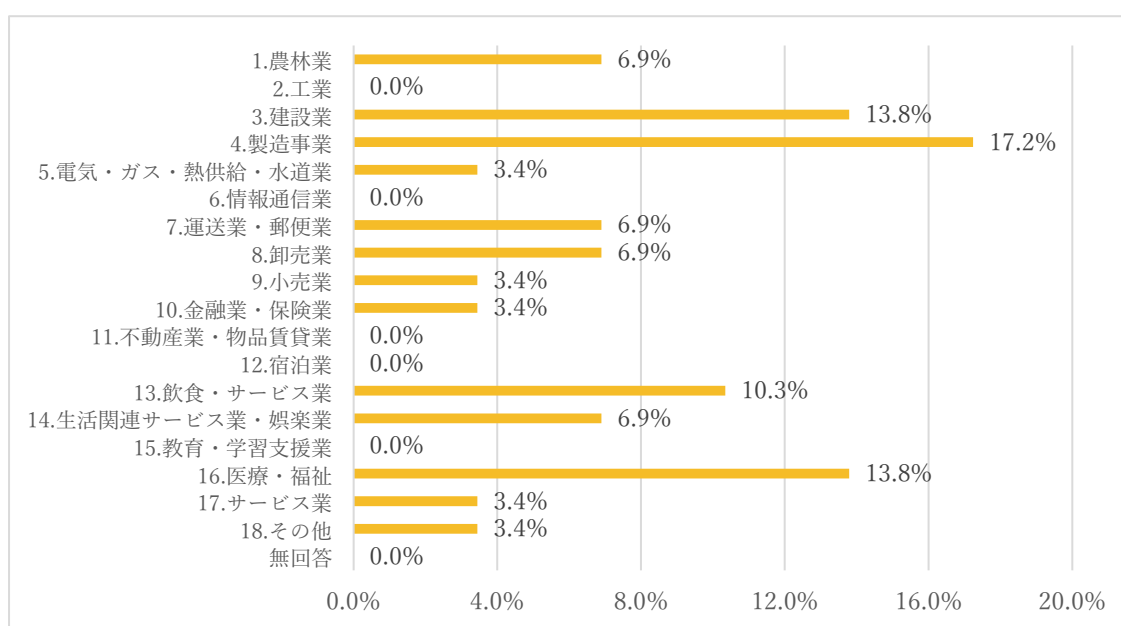
2 事業所

(1) 事業所について

問1 貴事業所の、業種は何ですか。あてはまる番号に○印をつけてください。

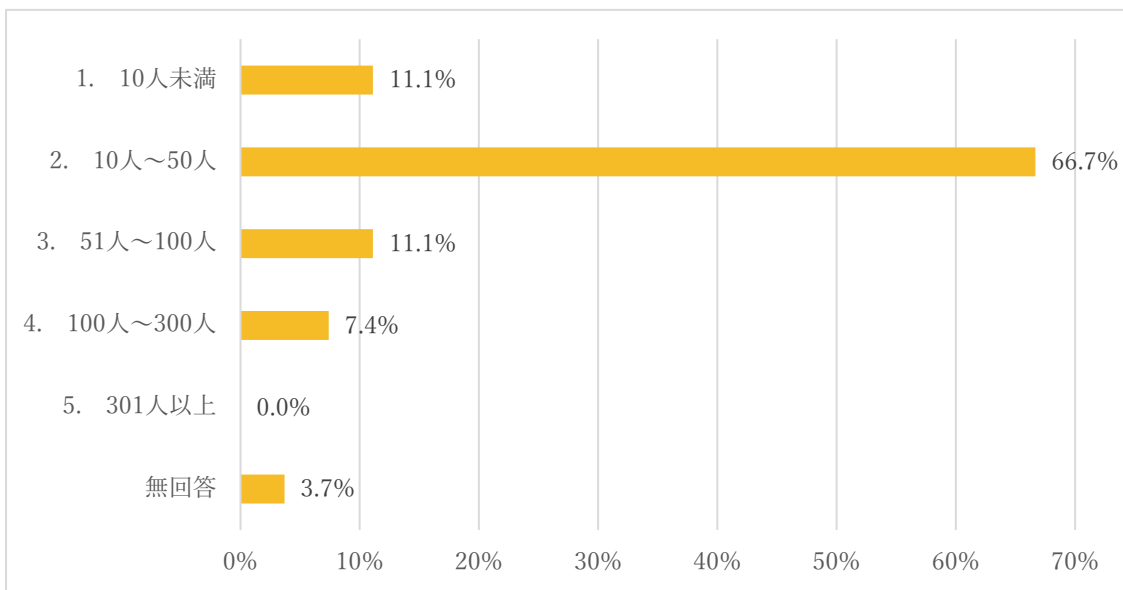
項目	回答数	割合
1. 農林業	2	6.9%
2. 工業	0	0%
3. 建設業	4	13.8%
4. 製造事業	5	17.2%
5. 電気・ガス・熱供給・水道業	1	3.4%
6. 情報通信業	0	0%
7. 運送業・郵便業	2	6.9%
8. 卸売業	2	6.9%
9. 小売業	1	3.4%
10. 金融業・保険業	1	3.4%
11. 不動産業・物品賃貸業	0	0%
12. 宿泊業	0	0%
13. 飲食・サービス業	3	10.3%
14. 生活関連サービス業・娯楽業	2	6.9%
15. 教育・学習支援業	0	0%
16. 医療・福祉	4	13.8%
17. サービス業	1	3.4%
18. その他	1	3.4%
無回答	0	0%
合計	29	100%

※事業所数は26ですが、1つの事業所に複数業種があるため、総数は29となっています。



問2 事業所全体の従業者数は何人いますか。あてはまる番号に○印をつけてください。

項目	回答数	割合
1. 10人未満	3	11.1%
2. 10人～50人	17	66.7%
3. 51人～100人	3	11.1%
4. 100人～300人	2	7.4%
5. 301人以上	0	0%
無回答	1	3.7%
合計	26	100%



問3 雇用形態ごとの従業者数は何人いますか。該当者がいない場合は0とご記入ください。
(数字を記入)

ア. 正規社員

	0人	1～4人	5～9人	10～19人	20～29人	30人以上
男性	2	4	7	5	2	5
女性	4	10	1	7	0	3

イ. 非正規社員

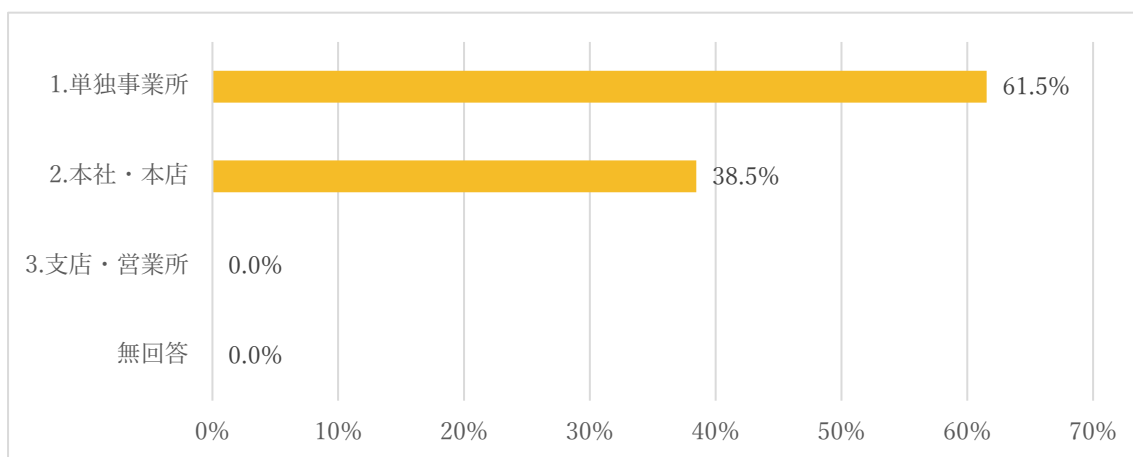
	0人	1～4人	5～9人	10～19人	20～29人	30人以上
男性	13	7	1	2	2	0
女性	11	6	3	2	1	2

ウ. 派遣社員

	0人	1～4人	5～9人	10～19人	20～29人	30人以上
男性	24	1	0	0	0	0
女性	24	1	0	0	0	0

問4 貴事業所の形態は何ですか。あてはまる番号に○印をつけてください。

項目	回答数	割合
1. 単独事業所	16	61.5%
2. 本社・本店	10	38.5%
3. 支店・営業所	0	0%
無回答	0	0%
合計	26	100%



(2) 女性の登用・活躍推進について

問5 貴事業所では、係長相当職以上の管理職および女性の管理職は何人いますか。該当者がいない場合は0とご記入ください。(数字を記入)

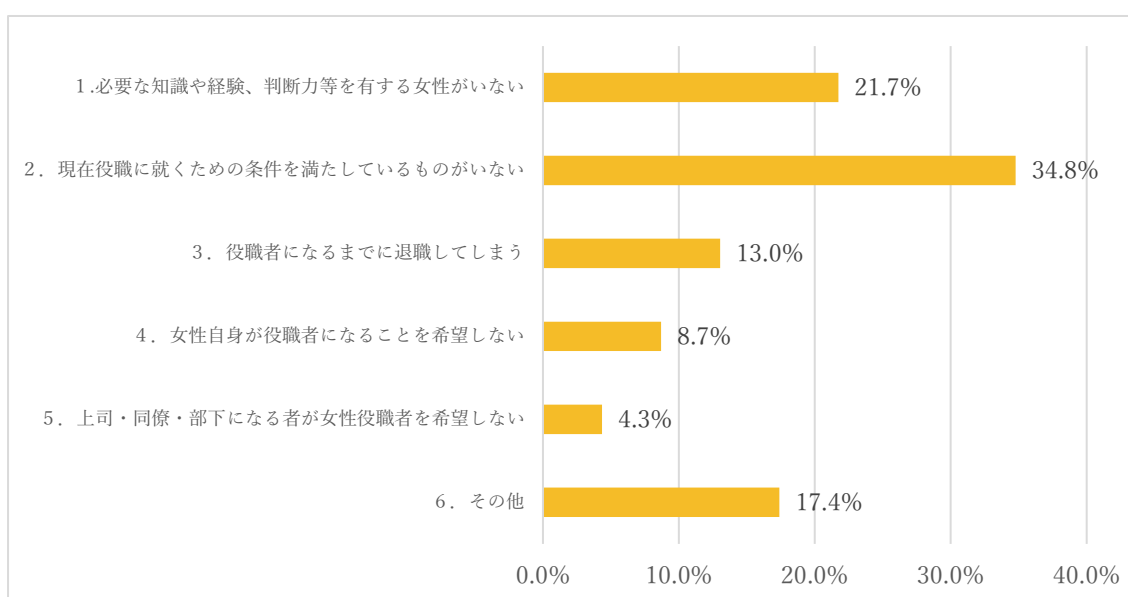
ア. 管理職数

		0人	1人	2人	3人	4人	5~9人	10人以上
①役員・事業主	全体	5	3	5	5	3	4	1
	うち女性	12	8	5	0	0	0	0
②部長・課長・係長相当職	全体	7	2	3	3	1	6	3
	うち女性	13	3	7	0	0	1	1
③管理職全体 (①+②)	全体	3	1	2	2	2	7	8
	うち女性	8	5	5	3	2	2	1

(問5で女性の役職者が少ない(30%未満)あるいは、全くいない役職区分が1つでもある場合にお答えください。)

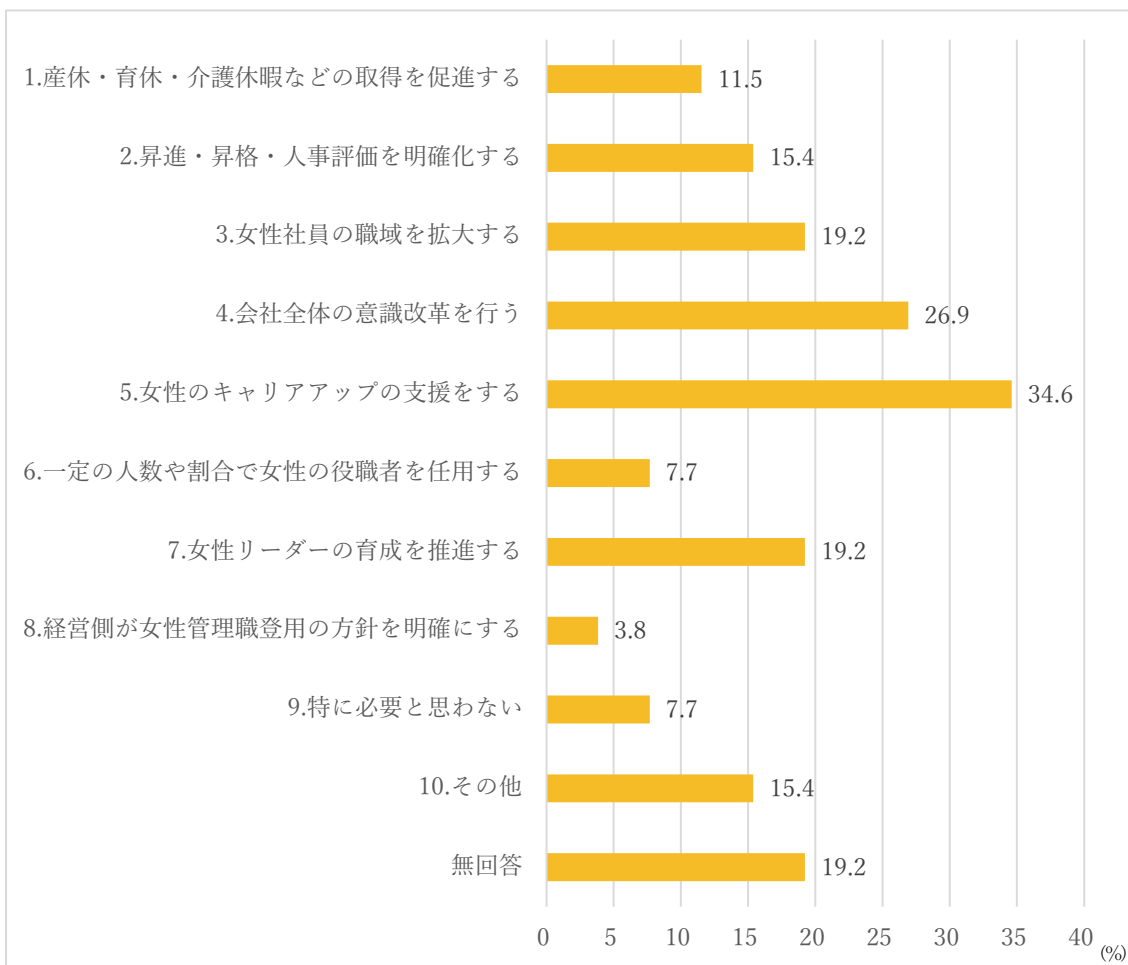
問5-1 それはどのような理由からだと思いますか。あてはまる番号に3つまで○印をつけてください。

項目	回答数	割合
1. 必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらない	5	21.7%
2. 現在役職に就くための条件を満たしているものがない	8	34.8%
3. 役職者になるまでに退職してしまう	3	13.0%
4. 女性自身が役職者になることを希望しない	2	8.7%
5. 上司・同僚・部下になる者が女性役職者を希望しない	1	4.3%
6. その他	4	17.4%



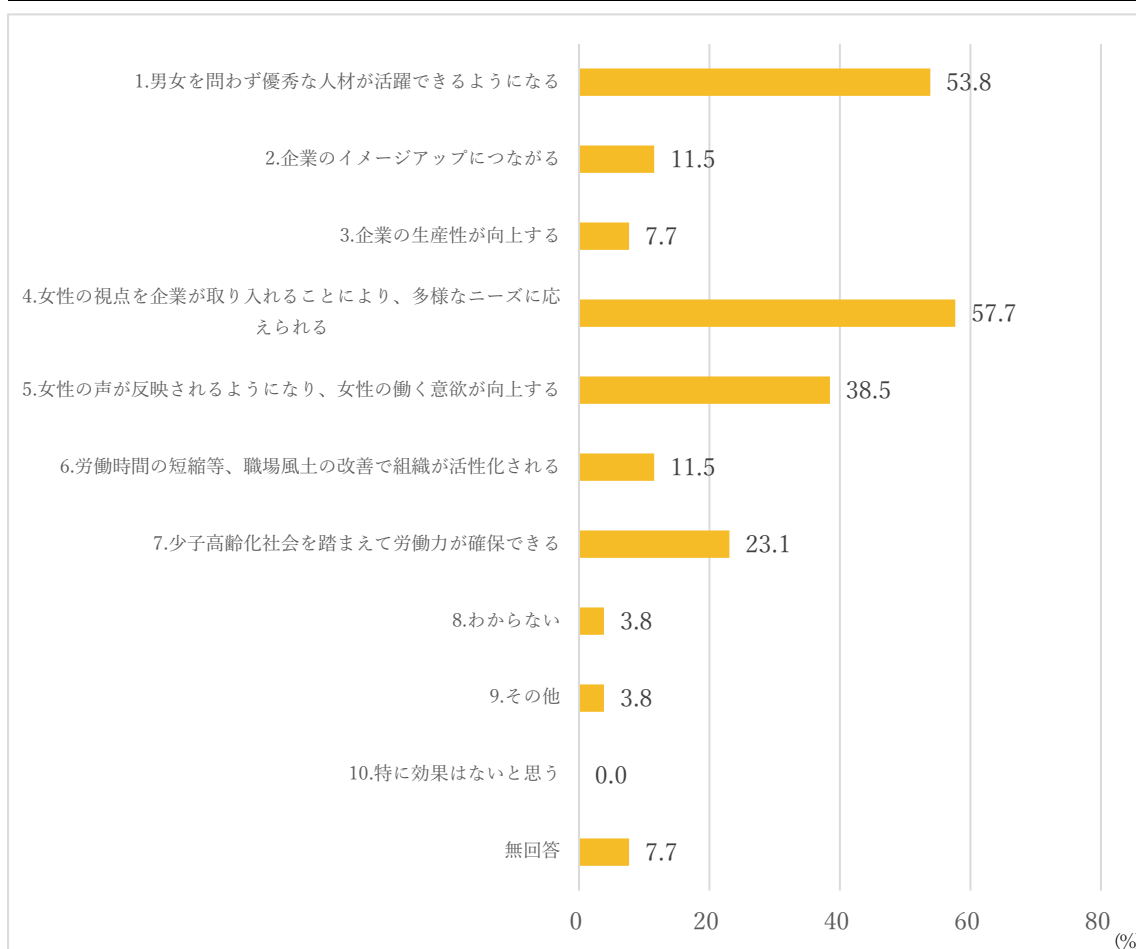
問5-2 女性の役職者を増やすためには、どのような取組が必要だと思いますか。あてはまる番号にすべて○印をつけてください。「特に必要と思わない」場合は9に○印をつけてください。

項目	回答数	割合
1.産休・育休・介護休暇などの取得を促進する	3	11.5%
2.昇進・昇格・人事評価を明確化する	4	15.4%
3.女性社員の職域を拡大する	5	19.2%
4.会社全体の意識改革を行う	7	26.9%
5.女性のキャリアアップの支援をする	9	34.6%
6.一定の人数や割合で女性の役職者を任用する	2	7.7%
7.女性リーダーの育成を推進する	5	19.2%
8.経営側が女性管理職登用の方針を明確にする	1	3.8%
9.特に必要と思わない	2	7.7%
10.その他	4	15.4%
無回答	5	19.2%
合計	47	100%



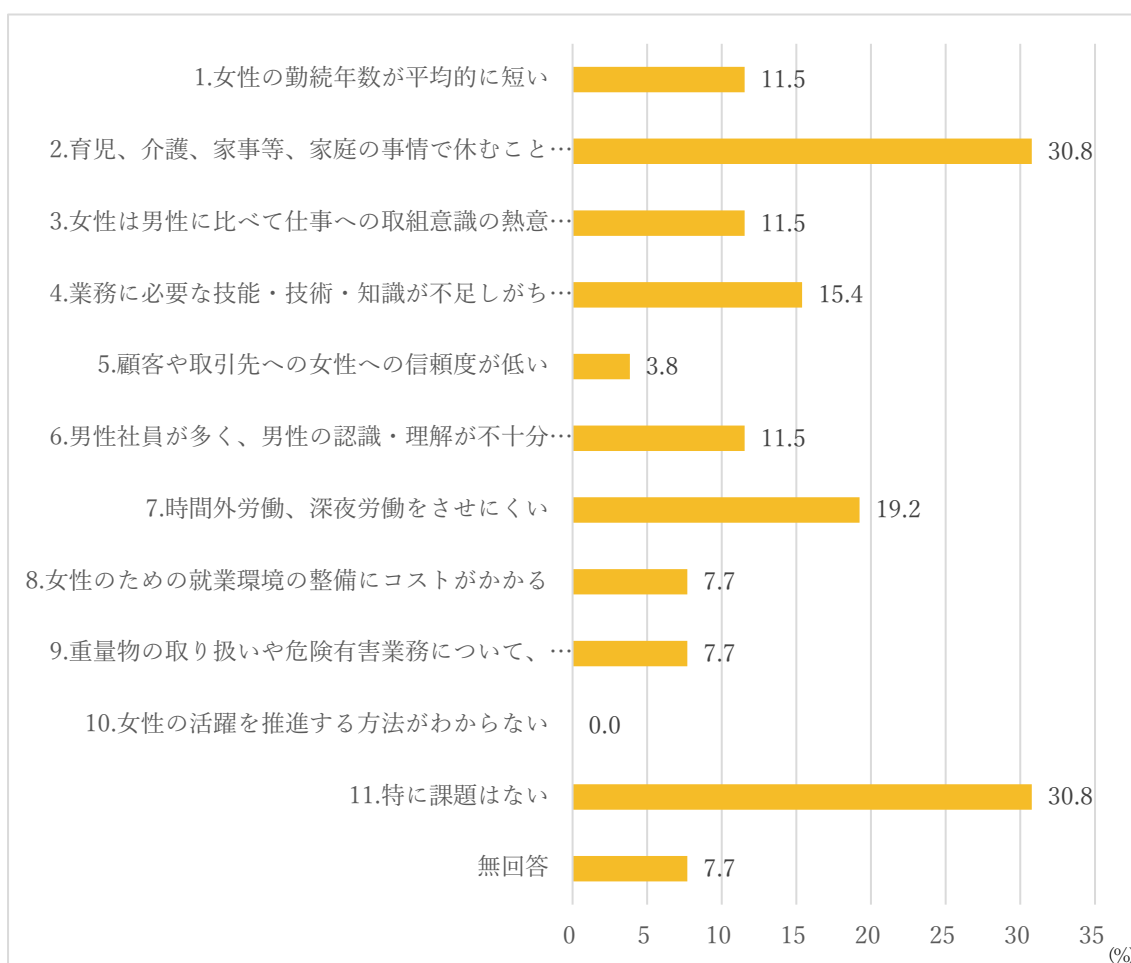
問6 女性従業員が活躍することで、どのような効果があると思いますか。あてはまる番号にすべて○印をつけてください。「特に効果はない」と思う場合は10に○印をつけてください。

項目	回答数	割合
1.男女を問わず優秀な人材が活躍できるようになる	14	53.8%
2.企業のイメージアップにつながる	3	11.5%
3.企業の生産性が向上する	2	7.7%
4.女性の視点を企業が取り入れることにより、多様なニーズに応えられる	15	57.7%
5.女性の声が反映されるようになり、女性の働く意欲が向上する	10	38.5%
6.労働時間の短縮等、職場風土の改善で組織が活性化される	3	11.5%
7.少子高齢化社会を踏まえて労働力が確保できる	6	23.1%
8.わからない	1	3.8%
9.その他	1	3.8%
10.特に効果はないと思う	0	0%
無回答	2	7.7%
合計	57	100%



問7 貴事業所では、女性従業員の活躍を推進する上で、どのような課題がありますか。あてはまる番号にすべて○印をつけてください。「特に課題はない」場合は11に○印をつけてください。

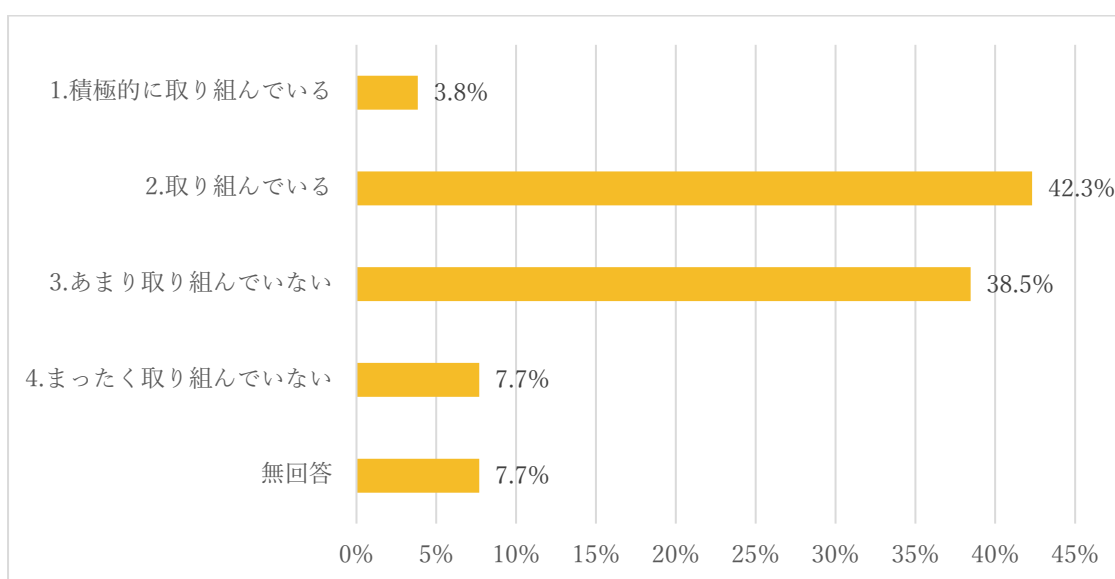
項目	回答数	割合
1. 女性の勤続年数が平均的に短い	3	11.5%
2. 育児、介護、家事等、家庭の事情で休むことが多い	8	30.8%
3. 女性は男性に比べて仕事への取組意識の熱意が不足しがちである	3	11.5%
4. 業務に必要な技能・技術・知識が不足しがちである	4	15.4%
5. 顧客や取引先への女性への信頼度が低い	1	3.8%
6. 男性社員が多く、男性の認識・理解が不十分である	3	11.5%
7. 時間外労働、深夜労働をさせにくい	5	19.2%
8. 女性のための就業環境の整備にコストがかかる	2	7.7%
9. 重量物の取り扱いや危険有害業務について、法制上の規制がある	2	7.7%
10. 女性の活躍を推進する方法がわからない	0	0%
11. 特に課題はない	8	30.8%
無回答	2	7.7%
合計	41	100%



(3) ワーク・ライフ・バランスについて

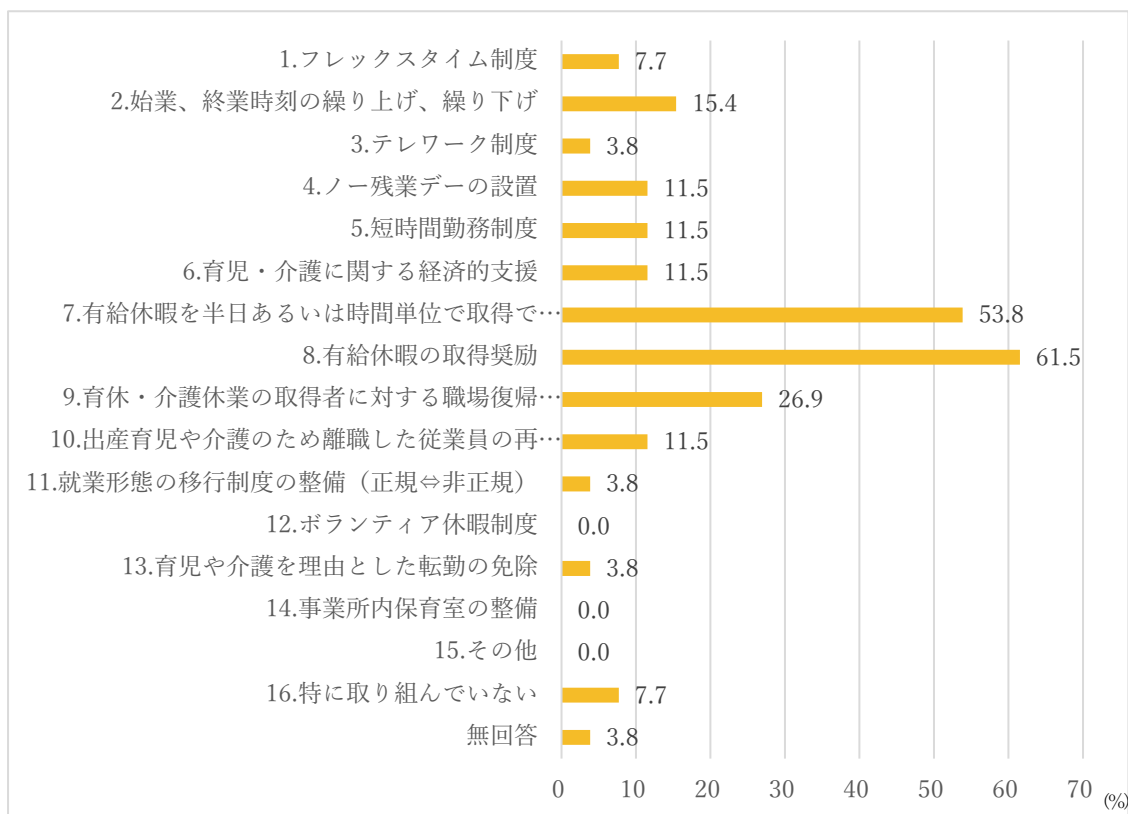
問8 従業員のワーク・ライフ・バランスについてどの程度取り組んでいますか。あてはまる番号に1つだけ○印をつけてください。

項目	回答数	割合
1. 積極的に取り組んでいる	1	3.8%
2. 取り組んでいる	11	42.3%
3. あまり取り組んでいない	10	38.5%
4. まったく取り組んでいない	2	7.7%
無回答	2	7.7%
合計	26	100%



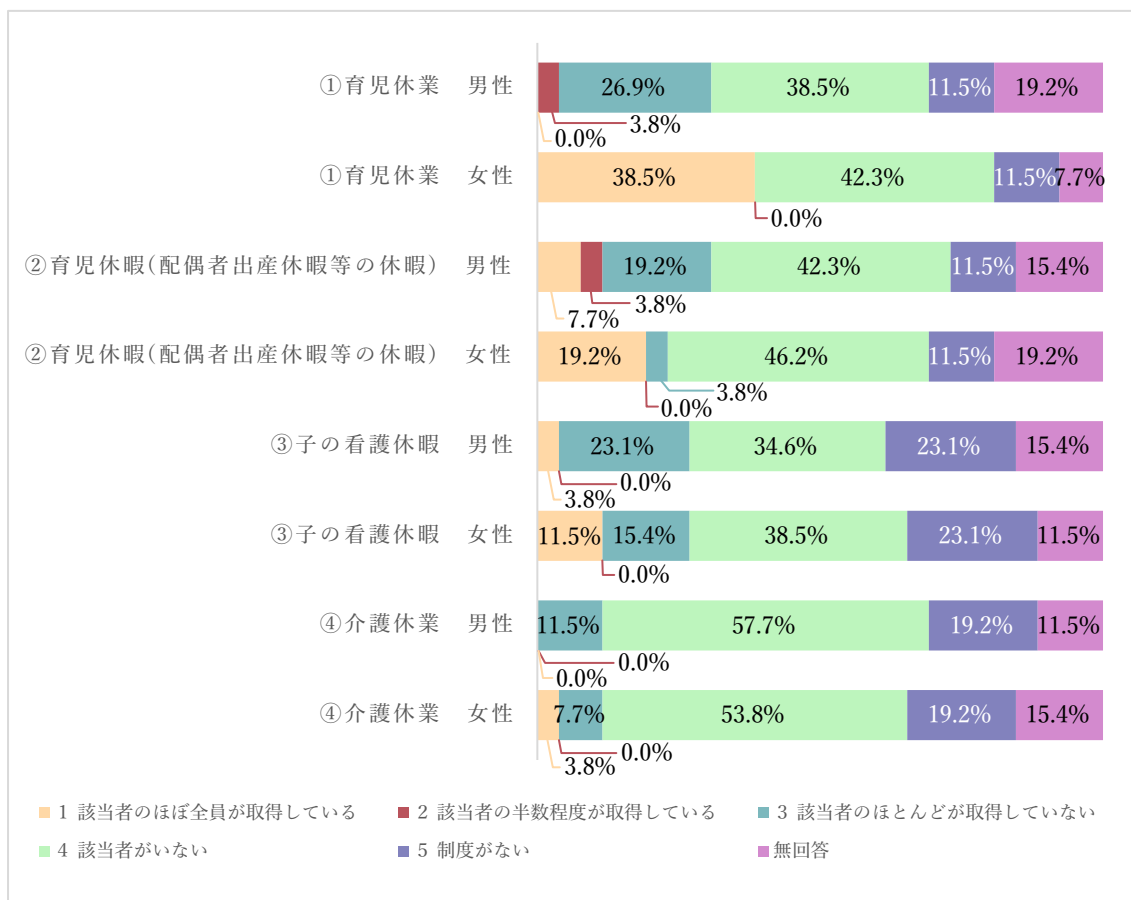
問9 貴事業所でのワーク・ライフ・バランスの取組状況についてお聞きします。あてはまる番号にすべて○印をつけてください。「特に取り組んでいない」場合は16に○印をつけてください。

項目	回答数	割合
1.フレックスタイム制度	2	7.7%
2.始業、終業時刻の繰り上げ、繰り下げ	4	15.4%
3.テレワーク制度	1	3.8%
4.ノー残業デーの設置	3	11.5%
5.短時間勤務制度	3	11.5%
6.育児・介護に関する経済的支援	3	11.5%
7.有給休暇を半日あるいは時間単位で取得できる	14	53.8%
8.有給休暇の取得奨励	16	61.5%
9.育休・介護休業の取得者に対する職場復帰支援	7	26.9%
10.出産育児や介護のため離職した従業員の再雇用制度	3	11.5%
11.就業形態の移行制度の整備（正規⇔非正規）	1	3.8%
12.ボランティア休暇制度	0	0%
13.育児や介護を理由とした転勤の免除	1	3.8%
14.事業所内保育室の整備	0	0%
15.その他	0	0%
16.特に取り組んでいない	2	7.7%
無回答	1	3.8%
合計	61	100%



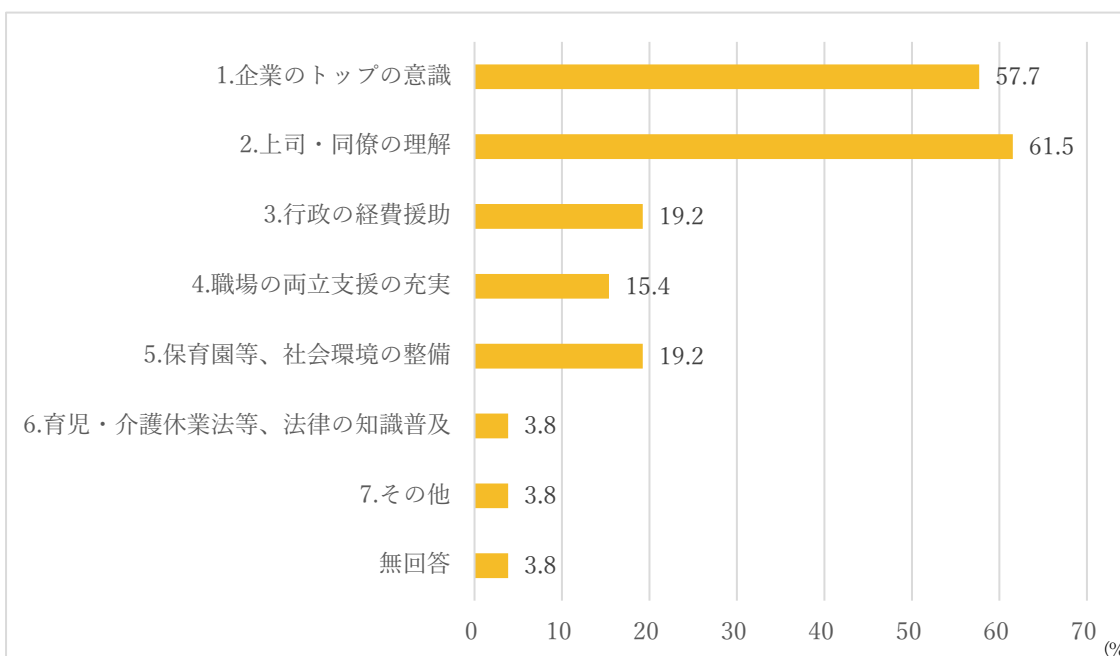
問10 貴事業所では、次の休暇・休業制度について、どの程度取得されていますか。(①～④、該当区分ごとにそれぞれ○印は1つ)

項目	1 該当者のほぼ全員が取得している		2 該当者の半数程度が取得している		3 該当者のほとんどが取得していない		4 該当者がいない		5 制度がない		無回答		合計
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	
①育児休業 男性	0	0%	1	4%	7	27%	10	38%	3	12%	5	19%	26
①育児休業 女性	10	38%	0	0%	0	0%	11	42%	3	12%	2	8%	26
②育児休暇(配偶者出産休暇等の休暇) 男性	2	8%	1	4%	5	19%	11	42%	3	12%	4	15%	26
②育児休暇(配偶者出産休暇等の休暇) 女性	5	19%	0	0%	1	4%	12	46%	3	12%	5	19%	26
③子の看護休暇 男性	1	4%	0	0%	6	23%	9	35%	6	23%	4	15%	26
③子の看護休暇 女性	3	12%	0	0%	4	15%	10	38%	6	23%	3	12%	26
④介護休業 男性	0	0%	0	0%	3	12%	15	58%	5	19%	3	12%	26
④介護休業 女性	1	4%	0	0%	2	8%	14	54%	5	19%	4	15%	26



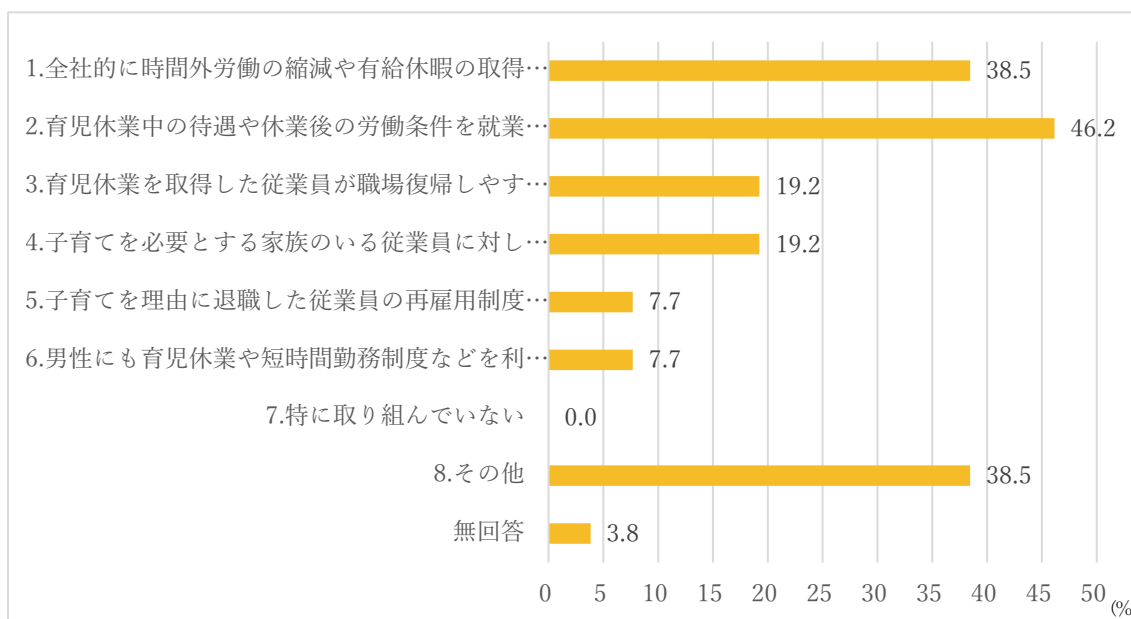
問 11 通常、企業でワーク・ライフ・バランスを推進する上で、一番重要なことはあなたの考えでは何だと思えますか。あてはまる番号に3つまで○印をつけてください。

項 目	回答数	割 合
1.企業のトップの意識	15	57.7%
2.上司・同僚の理解	16	61.5%
3.行政の経費援助	5	19.2%
4.職場の両立支援の充実	4	15.4%
5.保育園等、社会環境の整備	5	19.2%
6.育児・介護休業法等、法律の知識普及	1	3.8%
7.その他	1	3.8%
無回答	1	3.8%



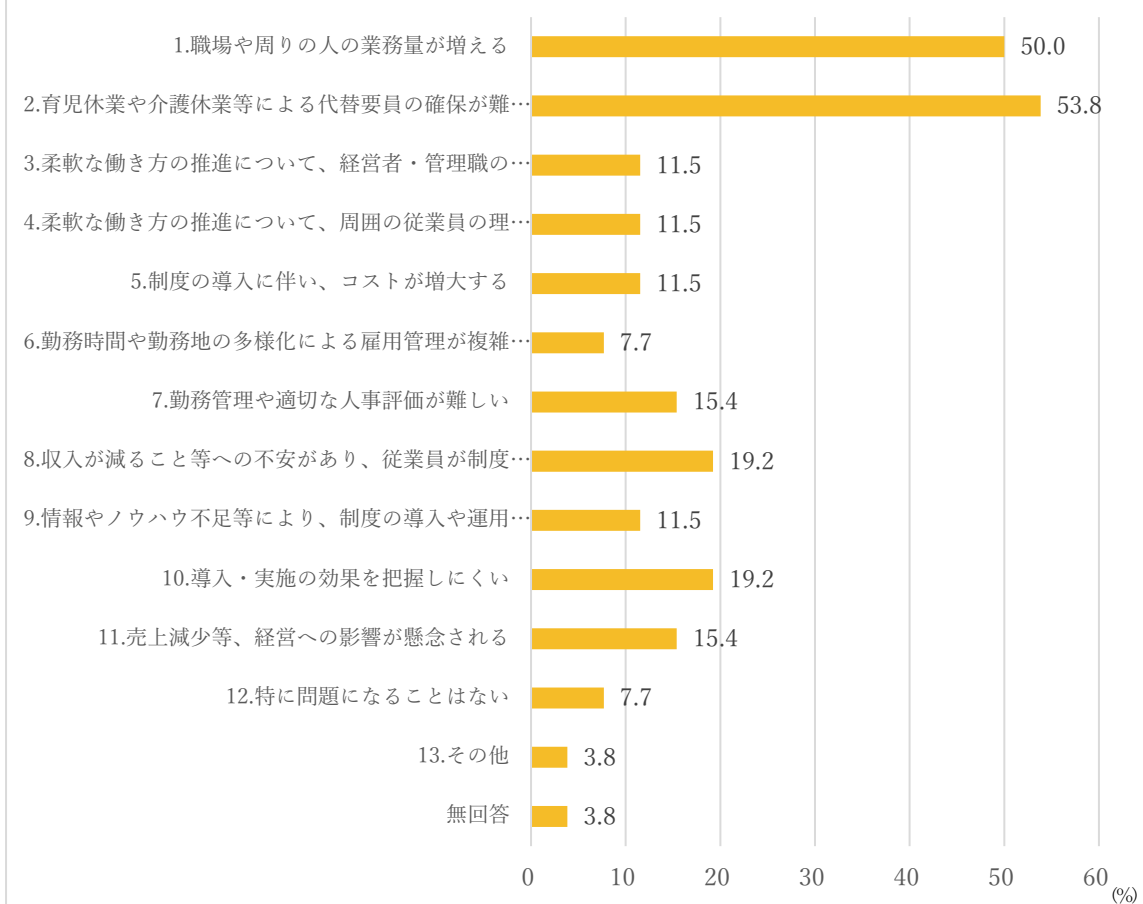
問 12 貴事業所では、子育て支援制度の利用を促進するための取組を行っていますか。取り組んでいる場合、あてはまる番号にすべて○印をつけてください。「特に取り組んでいない」場合は7に○印をつけてください。

項 目	回答数	割 合
1. 全社的に時間外労働の縮減や有給休暇の取得率向上に取り組んでいる	10	38.5%
2. 育児休業中の待遇や休業後の労働条件を就業規則等で定め、従業員に明示している	12	46.2%
3. 育児休業を取得した従業員が職場復帰しやすいように支援している (職場復帰プログラムの実施など)	5	19.2%
4. 子育てを必要とする家族のいる従業員に対しては、配置転換にあたって配慮している	5	19.2%
5. 子育てを理由に退職した従業員の再雇用制度がある	2	7.7%
6. 男性にも育児休業や短時間勤務制度などを利用するよう勧めている	2	7.7%
7. 特に取り組んでいない	0	0%
8. その他	10	38.5%
無回答	1	3.8%



問 13 貴事業所において、個人の希望に応じた柔軟な働き方ができる制度を整備する上で、難しいと感じていることは何ですか。あてはまる番号にすべて○印をつけてください。

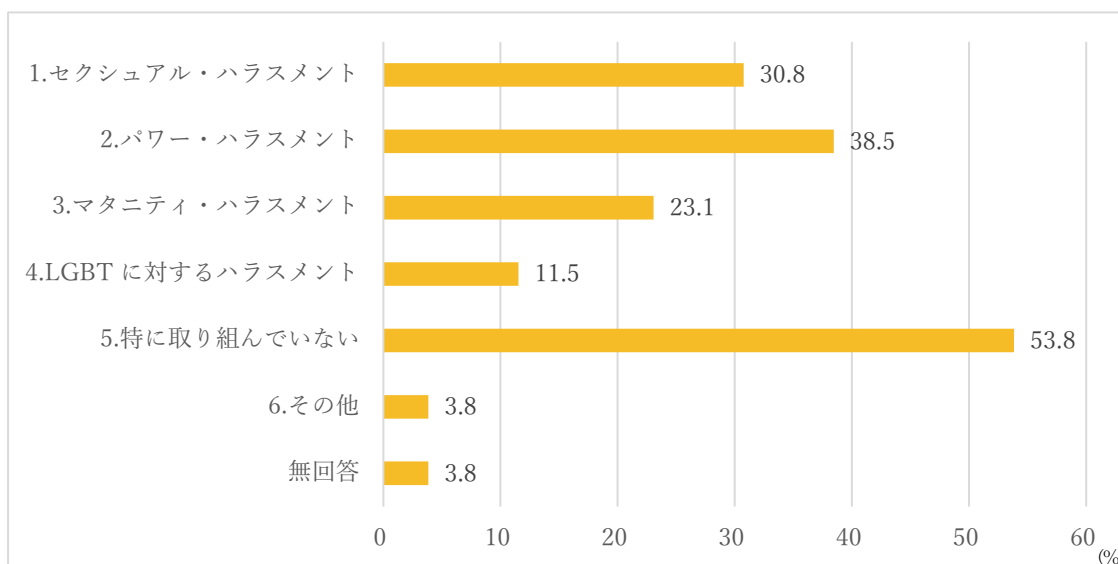
項 目	回答数	割合
1. 職場や周りの人の業務量が増える	13	50.0%
2. 育児休業や介護休業等による代替要員の確保が難しい	14	53.8%
3. 柔軟な働き方の推進について、経営者・管理職の理解が不足している	3	11.5%
4. 柔軟な働き方の推進について、周囲の従業員の理解が不足している	3	11.5%
5. 制度の導入に伴い、コストが増大する	3	11.5%
6. 勤務時間や勤務地の多様化による雇用管理が複雑になる	2	7.7%
7. 勤務管理や適切な人事評価が難しい	4	15.4%
8. 収入が減ること等への不安があり、従業員が制度の利用を望まない	5	19.2%
9. 情報やノウハウ不足等により、制度の導入や運用が難しい	3	11.5%
10. 導入・実施の効果を把握しにくい	5	19.2%
11. 売上減少等、経営への影響が懸念される	4	15.4%
12. 特に問題になることはない	2	7.7%
13. その他	1	3.8%
無回答	1	3.8%



(4)各種ハラスメントについて

問 14 ハラスメント防止に取り組んでいますか。取り組んでいる場合、あてはまる番号すべてに○印をつけてください。「特に取り組んでいない」場合には5に○印をつけてください。

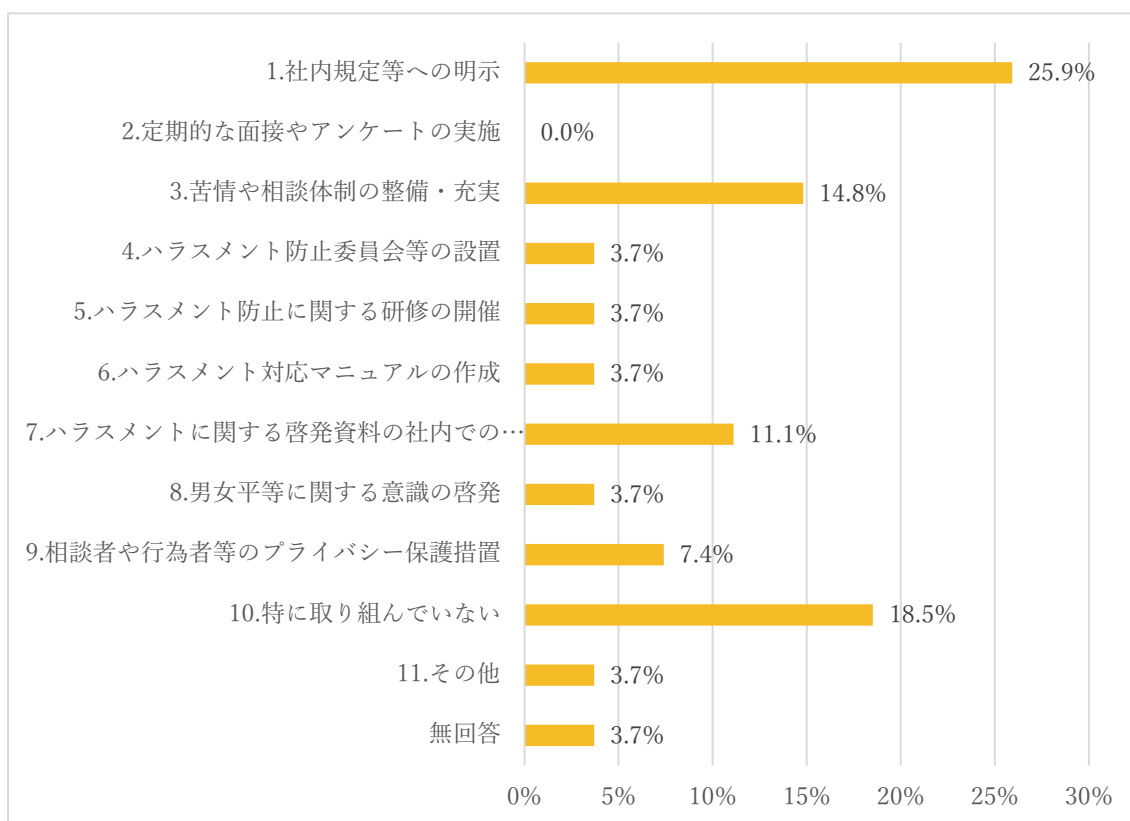
項 目	回答数	割 合
1.セクシュアル・ハラスメント	8	30.8%
2.パワー・ハラスメント	10	38.5%
3.マタニティ・ハラスメント	6	23.1%
4.LGBT に対するハラスメント	3	11.5%
5.特に取り組んでいない	14	53.8%
6.その他	1	3.8%
無回答	1	3.8%



(問14で「1」から「4」のいずれかに○印をつけた方にお伺いします。)

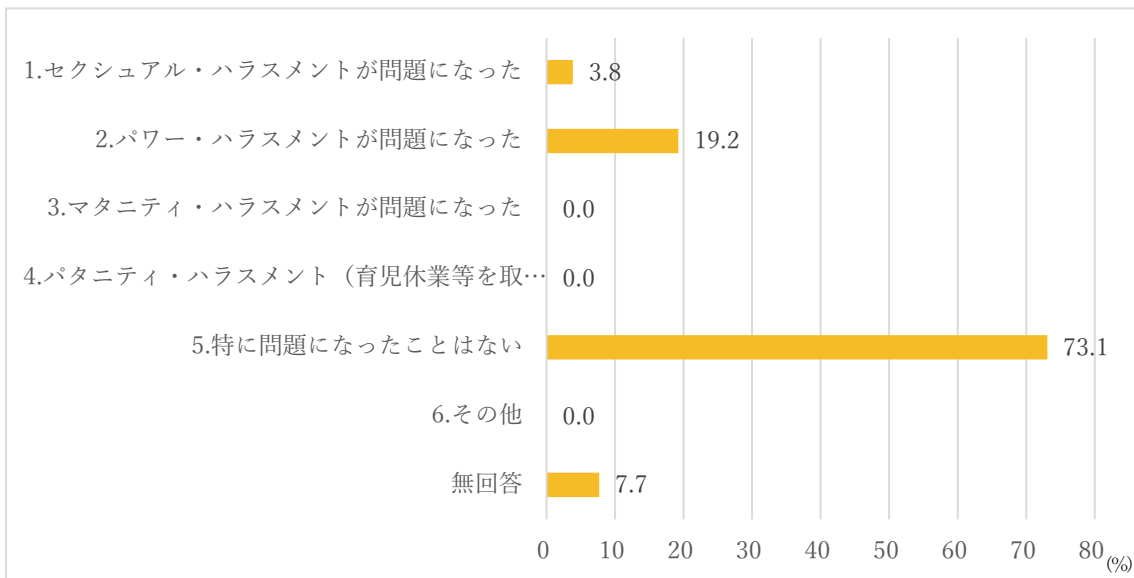
問14-1 貴事業所では、次のようなハラスメント防止に向けた取組を実施していますか。あてはまる番号すべてに○印をつけてください。「特に取り組んでいない」場合には10に○印をつけてください。

項目	回答数	割合
1. 社内規定等への明示	7	26.9%
2. 定期的な面接やアンケートの実施	0	0%
3. 苦情や相談体制の整備・充実	4	15.4%
4. ハラスメント防止委員会等の設置	1	3.8%
5. ハラスメント防止に関する研修の開催	1	3.8%
6. ハラスメント対応マニュアルの作成	1	3.8%
7. ハラスメントに関する啓発資料の社内での配布や掲示	3	11.5%
8. 男女平等に関する意識の啓発	1	3.8%
9. 相談者や行為者等のプライバシー保護措置	2	7.7%
10. 特に取り組んでいない	5	19.2%
11. その他	1	3.8%
無回答	1	3.8%



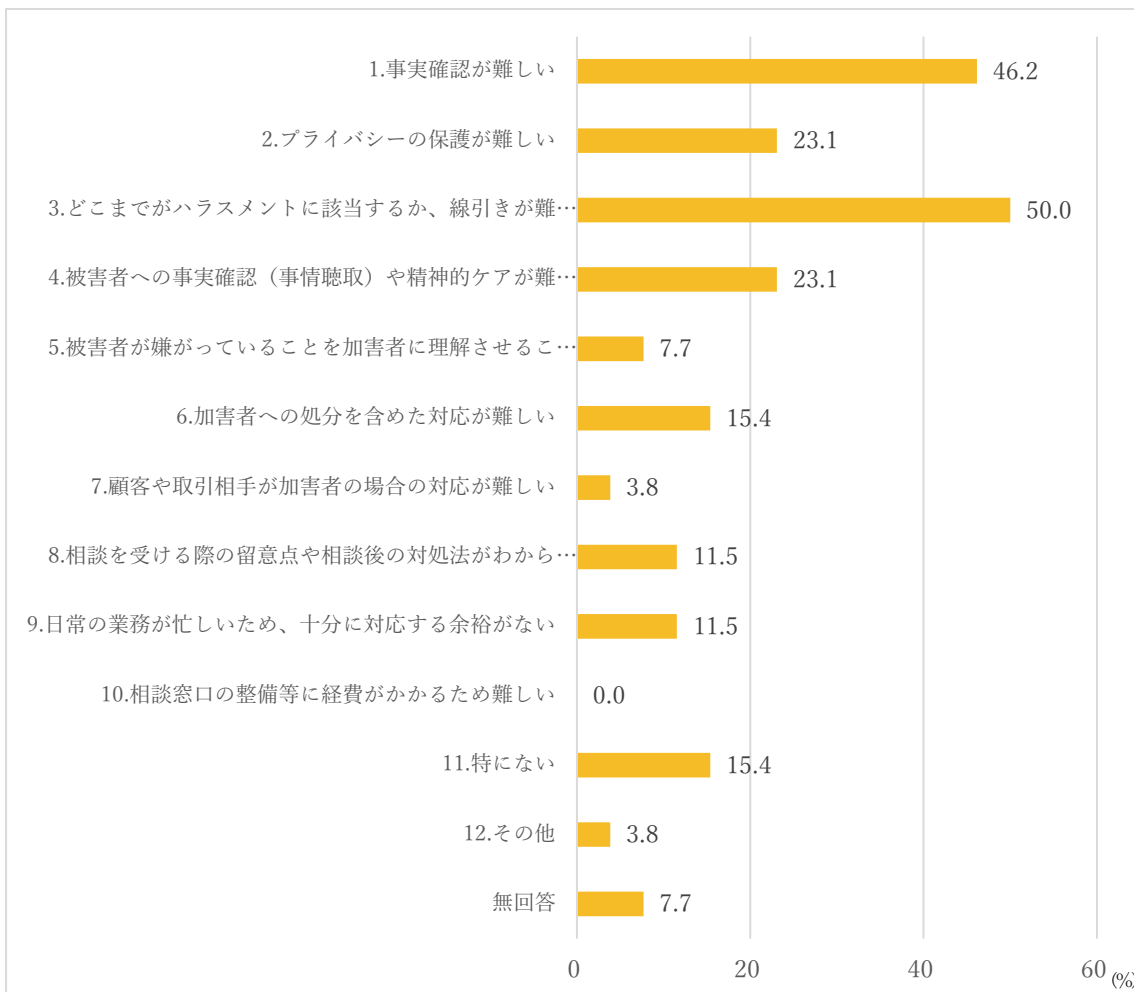
問 15 貴事業所において、ハラスメントが問題になったことはありますか。あてはまる番号すべてに○印をつけてください。「特に問題になったことはない」場合には5に○印をつけてください。

項 目	回答数	割 合
1. セクシュアル・ハラスメントが問題になった	1	3.8%
2. パワー・ハラスメントが問題になった	5	19.2%
3. マタニティ・ハラスメントが問題になった	0	0%
4. パタニティ・ハラスメント（育児休業等を取得した男性社員に対する嫌がらせ行為）が問題になった	0	0%
5. 特に問題になったことはない	19	73.1%
6. その他	0	0%
無回答	2	7.7%



問 16 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は何ですか。あてはまる番号すべてに○印をつけてください。「特にない」場合には11に○印をつけてください。

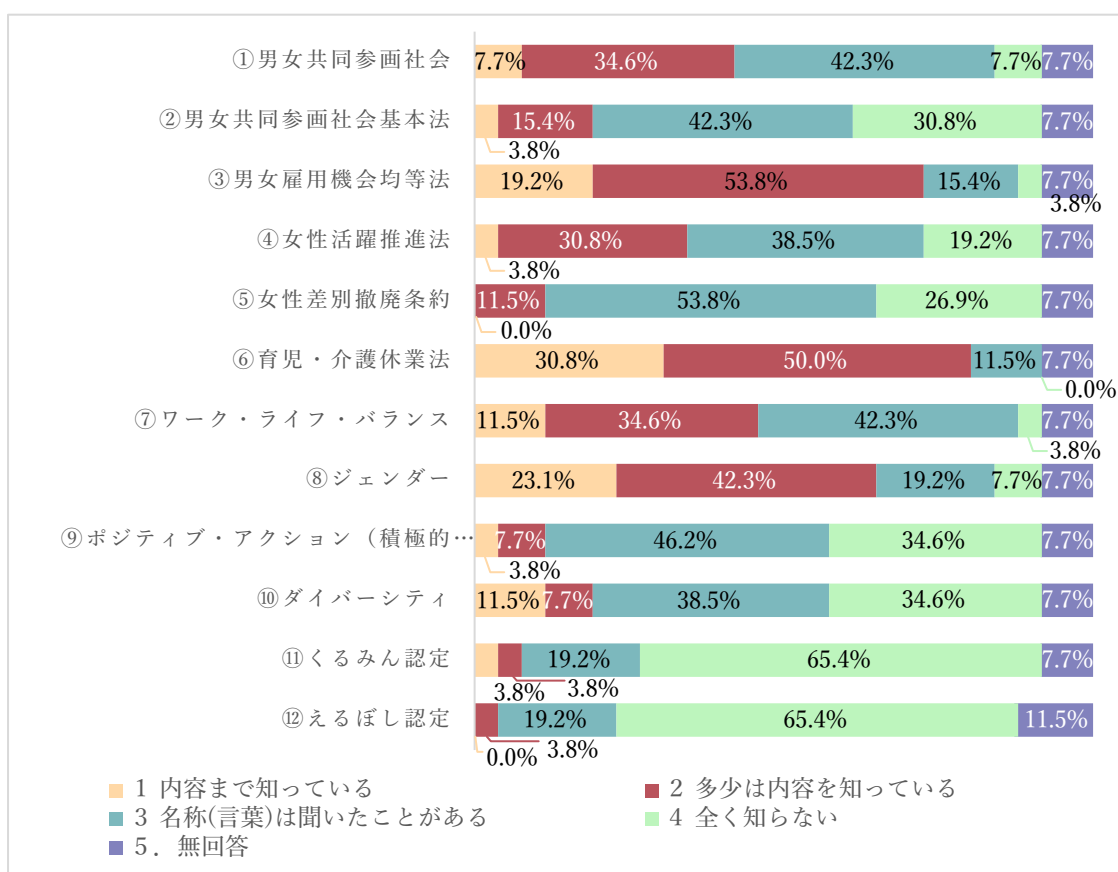
項 目	回答数	割 合
1. 事実確認が難しい	12	46.2%
2. プライバシーの保護が難しい	6	23.1%
3. どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい	13	50.0%
4. 被害者への事実確認（事情聴取）や精神的ケアが難しい	6	23.1%
5. 被害者が嫌がっていることを加害者に理解させることが難しい	2	7.7%
6. 加害者への処分を含めた対応が難しい	4	15.4%
7. 顧客や取引相手が加害者の場合の対応が難しい	1	3.8%
8. 相談を受ける際の留意点や相談後の対処法がわからない	3	11.5%
9. 日常の業務が忙しいため、十分に対応する余裕がない	3	11.5%
10. 相談窓口の整備等に経費がかかるため難しい	0	0%
11. 特にない	4	15.4%
12. その他	1	3.8%
無回答	2	7.7%



(5) 男女共同参画に関する取組について

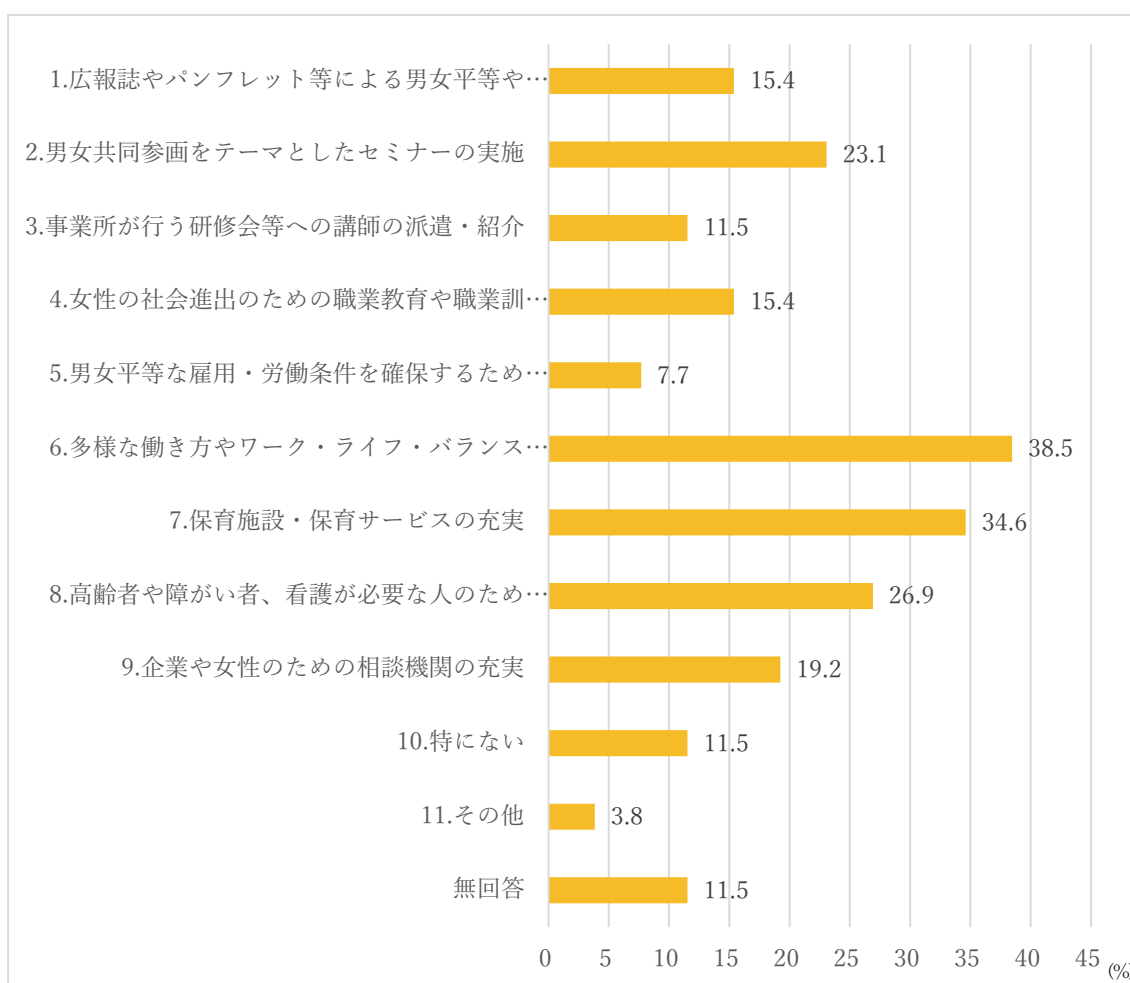
問 17 男女共同参画推進に関わる用語について、ご存じですか。①から⑫までであてはまる番号に○印をつけてください。

項目	1 内容まで知っている		2 多少は内容を知っている		3 名称(言葉)は聞いたことがある		4 全く知らない		無回答		合計
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	
①男女共同参画社会	2	8%	9	35%	11	42%	2	8%	2	8%	26
②男女共同参画社会基本法	1	4%	4	15%	11	42%	8	31%	2	8%	26
③男女雇用機会均等法	5	19%	14	54%	4	15%	1	4%	2	8%	26
④女性活躍推進法	1	4%	8	31%	10	38%	5	19%	2	8%	26
⑤女性差別撤廃条約	0	0%	3	12%	14	54%	7	27%	2	8%	26
⑥育児・介護休業法	8	31%	13	50%	3	12%	0	0%	2	8%	26
⑦ワーク・ライフ・バランス	3	12%	9	35%	11	42%	1	4%	2	8%	26
⑧ジェンダー	6	23%	11	42%	5	19%	2	8%	2	8%	26
⑨ポジティブ・アクション (積極的改善措置)	1	4%	2	8%	12	46%	9	35%	2	8%	26
⑩ダイバーシティ	3	12%	2	8%	10	38%	9	35%	2	8%	26
⑪くるみん認定	1	4%	1	4%	5	19%	17	65%	2	8%	26
⑫えるぼし認定	0	0%	1	4%	5	19%	17	65%	3	12%	26



問 18 今後、貴事業所におい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、町にどのような取組を期待しますか。あてはまる番号すべてに○印をつけてください。「特にない」場合には10に○印をつけてください。

項目	回答数	割合
1. 広報誌やパンフレット等による男女平等や相互理解についての啓発	4	15.4%
2. 男女共同参画をテーマとしたセミナーの実施	6	23.1%
3. 事業所が行う研修会等への講師の派遣・紹介	3	11.5%
4. 女性の社会進出のための職業教育や職業訓練の実施	4	15.4%
5. 男女平等な雇用・労働条件を確保するための啓発	2	7.7%
6. 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	10	38.5%
7. 保育施設・保育サービスの充実	9	34.6%
8. 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	7	26.9%
9. 企業や女性のための相談機関の充実	5	19.2%
10. 特にない	3	11.5%
11. その他	1	3.8%
無回答	3	11.5%



問 19 貴事業所において、ワーク・ライフ・バランスや女性の活躍を推進するために今後実施予定の取組がありましたら教えてください。

- ・現状のまま。
- ・パートから社員、役員に昇格させる予定。
- ・女性会議のようなものを開催し、女性目線での課題等を抽出したいと考えている。
- ・各々がバランスを取りながら勤務しており、特別な推進や取組は考えていない。
- ・今のところ予定はないが必要に応じて検討する。

問 20 那珂川町の男女共同参画の推進施策等について、ご意見・ご要望を自由にご記入ください。

- ・意識過剰で本末転倒にならないようにしてほしい。
- ・質問の内容が男性目線になっているように見えるので、そういうところから差別感があったりしてしまうと思う。女性の活躍を願うのであれば女性が中心で進めるべきだと思う。意見や提案、不満等女性の方が多く持っている場合が多いので女性が前面に出て中心となっていけば満足度も高まると思う。



(設置)

第1条 男女共同参画社会の総合的かつ効果的な推進とその普及を図るため、那珂川町男女共同参画推進本部（以下「推進本部」という。）を設置する。

第2条 推進本部は、次に掲げる事務を所掌する。

- (1) 男女共同参画計画の策定に関すること。
- (2) 男女共同参画計画の諸施策の推進および啓発に関すること。
- (3) その他男女共同参画計画の推進に必要な事項に関すること。

(組織)

第3条 推進本部は、本部長、副本部長及び委員をもって構成する。

- 2 本部長は、町長をもって充てる。
- 3 副本部長は、副町長、教育長をもって充てる。
- 4 委員は、各課・局・室長をもって充てる。

(会議)

第4条 本部会議は、本部長が主宰する。

- 2 本部長が主宰することができないときには、本部長が副本部長のうちからあらかじめ指名するものに、その職務を代行させる。
- 3 本部長は、必要に応じ、委員以外の者の出席を求めることができる。

(幹事会)

第5条 本部会議に提出する原案の作成及び本部の決定した施策の推進に関し、必要な事項を処理するため、本部に那珂川町男女共同参画推進本部幹事会（以下「幹事会」という。）を置く。

- 2 幹事会は、幹事長、副幹事長及び幹事をもって構成する。
- 3 幹事長は、生涯学習課長をもって充て、幹事会を主宰する。
- 4 副幹事長は、生涯学習課長補佐（調整担当）をもって充て、幹事長事故あるときは、その職務を代理する。
- 5 幹事は、原則各課・局・室の課長補佐（調整担当）をもって充てる。
- 6 幹事長は、必要に応じ、幹事以外の者の出席を求めることができる。

(事務局)

第6条 推進本部及び幹事会に関する庶務は、生涯学習課において処理する。

(委任)

第7条 この要綱に定めるもののほか、必要な事項は、本部長が別に定める。

附 則

この要綱は、平成26年5月1日から施行する。

(設置)

第1条 那珂川町における男女共同参画社会の形成を推進する基本的な計画として、那珂川町男女共同参画計画（以下「男女共同参画計画」という。）を策定するため、那珂川町男女共同参画計画策定委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

(所掌事務)

第2条 委員会は、次に掲げる事項について協議及び検討を行い、その結果を町長に提言するものとする。

- (1) 男女共同参画計画の策定に関すること。
- (2) 男女共同参画社会の推進及び啓発に関すること。
- (3) その他男女共同参画社会の形成の促進のために必要な事項。

(組織)

第3条 委員会は、10人以内の委員をもって組織し、委員は次に掲げる者のうちから町長が委嘱する。

- (1) 専門的な知識経験を有する者
- (2) 各種関係団体の代表者
- (3) 一般公募による者

(任期)

第4条 委員の任期は、令和4年3月31日とする。

(委員長及び副委員長)

第5条 委員会に委員長及び副委員長を置く。

- 2 委員長及び副委員長は委員の互選により選任する。
- 3 委員長は、会務を総理し、委員会を代表する。
- 4 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故あるとき、又は委員長が欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

第6条 会議は、委員長が招集し、議長となる。

- 2 委員会は、必要があると認めるときは、委員以外の者の出席を求めて、説明又は意見を聴くことができる。

(庶務)

第7条 委員会の庶務は、生涯学習課において処理する。

(その他)

第8条 この要綱に定めるもののほか、必要な事項は委員長が別に定める。

附則

この要綱は、平成26年5月1日から施行する。

この要綱は、令和2年6月1日から施行する。

この要綱は、令和3年9月1日から施行する。

参考資料 5

那珂川町男女共同参画計画策定委員名簿

No.	役職	氏 名	備 考
1	委員長	藤田 峰子	那珂川町商工会
2	副委員長	薄井 秀雄	大田原市人権擁護委員協議会那珂川支部
3		江田 清水	塩谷南那須教育事務所ふれあい学習課
4		大金由利子	家庭教育オピニオンリーダーこうまの会
5		郡司あや子	那珂川町社会教育委員
6		高堀 孝男	那珂川町青少年育成協会
7		露久保フミ子	農村生活研究グループ協議会
8		星 大介	那珂川町 PTA 連絡協議会
9		直井 靖子	公募
10		長山美由紀	公募

SDG s（エスディーゼイズ：Sustainable Development Goals 持続可能な開発目標）とは、2015年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」にて記載された国際目標で、2016年から2030年までの15年間で世界が達成すべきゴールを表したものです。

発展途上国のみならず先進国も対象となっており、持続可能な世界を実現するための17のゴールと169のターゲットから構成されています。

世界中の国々が自国や世界の問題に取り組むことで、すべての人が尊厳を持って生きることができる、「誰一人取り残さない」世界を実現することを誓っています。

【持続可能な開発目標（SDG s）の詳細】



目標1〔貧困〕貧困をなくそう

あらゆる場所のあらゆる形態の貧困を終わらせる



目標2〔飢餓〕飢餓をゼロに

飢餓を終わらせ、食料安全保障及び栄養改善を実現し、持続可能な農業を促進する



目標3〔保健〕すべての人に健康と福祉を

あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を促進する



目標4〔教育〕質の高い教育をみんなに

すべての人に包摂的かつ公正な質の高い教育を確保し、生涯学習の機会を促進する



目標5〔ジェンダー〕ジェンダー平等を実現しよう

ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児のエンパワーメントを行う



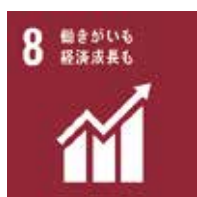
目標6〔水・衛生〕安全な水とトイレを世界中に

すべての人々の水と衛生の利用可能性と持続可能な管理を確保する



目標7〔エネルギー〕エネルギーをみんなにそしてクリーンに

すべての人々の、安価かつ信頼できる持続可能な近代的エネルギーへのアクセスを確保する



目標8〔経済成長と雇用〕働きがいも経済成長も

包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用（ディーセント・ワーク）を促進する



目標9〔インフラ、産業化、イノベーション〕産業と技術革新の基盤をつくろう

強靱（レジリエント）なインフラ構築、包摂的かつ持続可能な産業化の促進及びイノベーションの推進を図る。



目標10〔不平等〕人や国の不平等をなくそう

各国内及び各国間の不平等を是正する



目標11〔持続可能な都市〕住み続けられるまちづくりを

包摂的で安全かつ強靱（レジリエント）で持続可能な都市及び人間居住を実現する



目標12〔持続可能な消費と生産〕つくる責任 つかう責任

持続可能な生産消費形態を確保する



目標13〔気候変動〕気候変動に具体的な対策を

気候変動及びその影響を軽減するための緊急対策を講じる



目標14〔海洋資源〕海の豊かさを守ろう

持続可能な開発のために、海洋・海洋資源を保全し、持続可能な形で利用する



目標15〔陸上資源〕陸の豊かさも守ろう

陸域生態系の保護、回復、持続可能な利用の推進、持続可能な森林の経営、砂漠化への対処ならびに土地の劣化の阻止・回復及び生物多様性の損失を阻止する



目標16〔平和〕平和と公正をすべての人に

持続可能な開発のための平和で包摂的な社会を促進し、すべての人々に司法へのアクセスを提供し、あらゆるレベルにおいて効果的で説明責任のある包摂的な制度を構築する



目標17〔実施手段〕パートナーシップで目標を達成しよう

持続可能な開発のための実施手段を強化し、グローバル・パートナーシップを活性化する

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



参考資料 7	用語解説
--------	------

用語	解説
アンコンシャス・バイアス	誰もが潜在的に持っている思い込みのことをいいます。育つ環境、所属する集団の中で無意識のうちに脳にきざみ込まれ、既成概念、固定観念となっていくものです。
育児・介護休業法	「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」が正式名称で、平成 7（1995）年 6 月に「育児休業等に関する法律」（平成 3 年法律第 7 6 号）の改正法として公布されました。育児休業と介護休業の制度の設置と、子の養育と家族介護を行う労働者に対して事業主が行わなければならない、勤務時間などに関する措置や支援措置について定めています。
イクボス	部下や同僚の育児・介護等に配慮・理解のある上司のことをいいます。
一般事業主行動計画（次世代育成支援対策推進法）	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、(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です。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ます。
一般事業主行動計画（女性活躍推進法）	企業が女性活躍推進の取組を総合的・効果的に実施できるよう、女性の活躍状況の把握・分析を踏まえ、(1)計画期間、(2)目標、(3)実施しようとする女性活躍推進に関する取組内容と実施時期を定めるものです。従業員 301 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ます。（※令和 4 年 4 月 1 日から、策定義務の対象が、従業員 101 人以上の企業に拡大されます。）
AI・IoT	AI とは、Artificial Intelligence の略。人工知能を指します。 IoT とは、Internet of Things（モノのインターネット）の略。「様々な物がインターネットにつながること」「インターネットにつながる様々な物」を指します。
SDGs（エスディーズ）	「Sustainable Development Goals（持続可能な開発目標）」の略称で、2015 年 9 月の国連サミットで採択された 2030 年を期限とする、より良い世界を目指すために達成すべき 17 の大きな目標とそれらを達成するための具体的な 169 のターゲットで構成されたものをいいます。
LGBT	LGBT とは、Lesbian（レズビアン、女性同性愛者）、Gay（ゲイ、男性同性愛者）、Bisexual（バイセクシュアル、両性愛者）、Transgender（トランスジェンダー）の頭文字をとった単語で、セクシュアル・マイノリティ（性的少数者）の総称のひとつです。 LGBT 以外にも、Questioning（クエスチョニング、自分の性別や性的指向に確信が持てない）、Intersex（インターセックス、性分化疾患）、Asexual（アセクシュアル、同性も異性も好きにならない無性愛者）など、様々なセクシャリティが存在します。

えるぼし認定	<p>女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、女性の活躍に関する取組の実施状況が優良な企業については、申請により認定を受け、厚生労働大臣が定める「えるぼし認定マーク」を商品などに付することができます。さらに高い水準の取組を行っている企業は、「プラチナえるぼし認定」を受けることができます。この認定マークを活用することにより、女性の活躍が進んでいる企業として、企業イメージの向上や優秀な人材の確保につながるなどといったメリットがあります。</p>
エンパワーメント	<p>もともとは英語の「パワー（力）」からきており、「力をつけること」という意味です。ここでいう力とは、自分の意見を述べたり、社会に働きかけたり、動かしたりする力であり、それを可能にするための知識や能力を身につけることも含まれます。単に個人的に能力を高めるだけではなく、それを社会的に使う力をいいます。また、「女性のエンパワーメント」という言葉は、女性が必要な知識や能力を身につけ、経済活動や政治活動に参加し、連帯しながら社会の変革を進めるようになることを意味します。</p>
家族経営協定	<p>家族農業経営にたずさわる各世帯員が、家族間の十分な話し合いに基づき、経営方針や役割分担、世帯員全員が働きやすい就業環境等について、家族間で十分に話し合っ取り決める協定のことです。</p>
キャリア教育	<p>一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育です。 （キャリア発達とは、社会の中で自分の役割を果たしながら、自分らしい生き方を実現していく過程のことです。）</p>
くるみん認定	<p>次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、子育てに関する取組の実施状況が優良な企業については、申請により認定を受け、厚生労働大臣が定める「くるみん認定マーク」を商品などに付することができます。さらに高い水準の取組を行っている企業は、「プラチナくるみん認定」を受けることができます。 この認定マークを活用することにより、子育てに関する取組を行っている企業として、企業イメージの向上や優秀な人材の確保につながるなどといったメリットがあります。</p>
固定的な役割分担意識	<p>「男は仕事、女は家庭」や「男は主、女は従」などに表されるように、長い歴史の中で作られた「女の役割、男の役割」を幼い頃から「女らしさ・男らしさ」として身につけられ、性別によって役割を分担するのが当然などとする固定的な意識をいいます。</p>
J Kビジネス	<p>青少年の性を売り物とする営業の一つ。主として女子高生（JK）を雇い、表向きには性的サービスを行わない健全な営業を装いながら、「裏オプション」等と称し性的なサービスを客に提供するものをいいます。</p>
ジェンダー（gender）	<p>「女らしさ」「男らしさ」、「女の役割」「男の役割」など、社会的・文化的に形成された性差のことで、生まれつきの生物学的性別（セックス／sex）とは区別します。「社会的・文化的に形成された性差」は、それ自体に良い・悪いという価値を含むものではありません。</p>

女子差別撤廃条約	「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」が正式名称で、昭和54（1979）年に国連で採択されました。この条約は、女性に対するあらゆる差別の撤廃をめざして、法律や制度だけでなく、各国の慣習、慣行までも対象に含めています。日本では、昭和55（1980）年に署名を行い、国籍法の改正、男女雇用機会均等法の制定、学校教育における家庭科男女共修の検討などの条件整備を行った後、昭和60（1985）年に批准されました。
女性活躍推進法	正式名称は「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」。女性の職業生活における活躍の推進について基本原則を定め、国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、迅速かつ重点的に推進することで、男女の人権が尊重され、かつ、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的として、平成27（2015）年8月に成立しました。令和元（2019）年の改正では、「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。
性的指向・性自認	性的指向とは、人の恋愛・性愛がどういう対象に向かうのかを示す概念をいいます。具体的には、恋愛・性愛の対象が異性に向かう異性愛、同性に向かう同性愛、男女両方に向かう両性愛を指します。 性自認とは、自分の性をどのように認識しているのか、どのような性のアイデンティティ（性同一性）を自分の感覚として持っているかを示す概念のことをいいます。
性的少数者（セクシュアル・マイノリティ）	出生時に判定された性と性自認（自分の性をどのように認識しているか）が一致し、かつ性的指向（どのような性別の人を好きになるか）が「恋愛・性愛の対象は異性」、というパターンにあてはまらない人々のことをいいます。 性的少数者を表す表現の一つである「LGBT」は、女性同性愛者（レズビアン）、男性同性愛者（ゲイ）、両性愛者（バイセクシュアル）、トランスジェンダー（身体の性別と性自認が一致しない人）の頭文字を組み合わせた言葉ですが、LGBT 以外のセクシュアル・マイノリティを含む性的少数者全体を表す言葉として使われることもあります。
性同一性障がい者等	性同一性障がいとは、性同一性障害特例法では、生物学的な性（身体の性）と性自認（心の性）が一致しない状態にあり、医学的な治療を望み、医師の診断を受けている場合をいいます。
セクシュアル・ハラスメント	性的嫌がらせ。身体への不必要な接触、性的関係の強要、性的なうわさの流布、人目にふれる場所へのわいせつな写真やポスターの掲示など、相手の意に反して行われる性的な言動のこと。立場を利用したり、性差別の上に成り立っていたりすることが多く、特に就労の場で問題となっています。
SOG I （ソジまたはソギ）	性的指向（どのような性別の人を好きになるか、Sexual Orientation）と性自認（自分の性をどのように認識しているか、Gender Identity）の頭文字をとった略語。性的少数者に限らず、すべての人が持っている属性を指します。SOG I の多様性に配慮し、尊重することが重要です。

男女共同参画社会	男女が互いに人権を尊重し、「女性」や「男性」というイメージにあてはめてしまうことなく、一人一人が持っている個性や能力を十分に発揮できる豊かな社会のことです。
男女共同参画週間	「男女共同参画社会基本法」の公布・施行日である平成11年6月23日を踏まえ、毎年6月23日から29日までの1週間を運動期間とし、法の目的や基本理念について理解を深めることを目指して、国が主唱して平成13年度から実施しています。
男女雇用機会均等法	「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」が正式名称で、昭和60（1985）年6月に「勤労婦人福祉法」（昭和47年法律第113号）の改正法として公布されました。女性労働者が性別により差別されることなく、かつ、母性を尊重されつつ充実した職業生活を営むことができるようにすることを基本理念とし、事業主並びに国及び地方公共団体は、基本理念に従って、女性労働者の職業生活の充実が図られるよう努めなければならないと規定しています。
デートDV	恋人や交際相手などの、配偶者以外の親密な関係にある者の間で振られる暴力のことをいいます。
テレワーク	ICT（情報通信技術）を利用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方です。
とちぎウーマンナビ	女性の活躍を応援することを目的として県が運営するウェブサイトのことで、職場、家庭、地域などあらゆる場で女性の活躍が進み、男性も女性もいきいきと暮らせる社会の実現を目指すための様々なコンテンツを設けています。
とちぎ女性活躍応援団	知事をトップに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支援するために設立されたもので、産学官をはじめ、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27の団体や企業が設立・運営に携わり、趣旨に賛同して会員となった県内所在の企業・団体と一体となって応援団を構成しています。
ネットリテラシー	インターネットの常識を持ち、ネット上で得た情報を正しく理解し、活用することができる能力のことをいいます。
パープルリボン運動	女性に対する暴力根絶運動のことです。女性に対する暴力を許さない社会づくりに取り組んでいる世界各地の個人や団体が、暴力の下に身を置いている人々に勇気を与えようとの願いから、パープルをシンボルカラーとして布リボンなどによりパープルリボンを広めています。
配偶者等からの暴力（ドメスティック・バイオレンス＝DV）	一般的に配偶者や交際相手など親密な関係にある又はあった者からの暴力をいいます。被害者のほとんどは女性ですが、男性の被害者もいます。暴力には、身体的暴力、精神的暴力（人格を否定するような暴言等）、性的暴力（嫌がっているのに性行為を強要する等）、経済的暴力（生活費を渡さない等）など様々な形があります。家庭内で起こるため、外部からの発見が難しく、害が深刻化しやすい特性があります。
パワーハラスメント	同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為のこと。主に、職場でのいじめ・嫌がらせが該当します。また、上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して様々な優位性を背景に行われるものも含まれます。

PTSD (心的外傷後ストレス障害)	生死にかかわるような実際の危険にあたり、死傷の現場を目撃したりするなどの体験によって強い恐怖を感じ、それが記憶に残って心の傷(トラウマ)となり、何度も思い出されて当時と同じような恐怖を感じ続けるという病気のことをいいます。
ファミリー・サポート・センター	地域において、病児・病後児の預かりや緊急時の預かりなど、援助を行いたい人と受けたい人が会員となって相互に支え合う事業。市区町村が設置運営を行います。
ポジティブ・アクション (積極的改善措置)	社会的・構造的な差別によって不利益を被っている集団(女性や人種的な少数弱者など)に対して、一定の範囲で特別な機会を提供すること等により、実質的な機会均等を実現することを目的として講じる暫定的な措置のことをいいます。固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯等から、能力発揮や参画の機会等の待遇において男女間で格差が生じている場合に、それを改善するために個々の事業者が行う自主的かつ積極的な取組のことをいいます。
マタニティハラスメント	「マタハラ」とも呼ばれ、働く女性への妊娠・出産・育児休業の取得等をきっかけとした精神的・身体的な嫌がらせや、解雇や雇い止め、自主退職の強要などの不利益な取扱いのことをいいます。
無意識の思い込み (アンコンシャス・バイアス)	誰もが潜在的に持っている思い込みのことをいいます。育つ環境、所属する集団の中で無意識のうちに脳にきざみ込まれ、既成概念、固定観念となっていくものです。
メディアリテラシー	メディアの仕組みや伝達される情報を理解し、実際に使いこなす能力をいいます。信頼できる情報を取捨選択することや、情報を適切に発信することができる能力を含みます。
要保護児童対策地域協議会	虐待を受けた子どもを始めとする要保護児童等の早期発見や適切な保護や支援を行うため、関係機関が情報交換や支援内容について協議を行うための場として市町村が設置するもので、平成16(2004)年の児童福祉法の改正で法的に位置づけられました。
リプロダクティブ・ヘルス/ライツ	「性と生殖に関する健康と権利」と訳され、生涯にわたって身体的、精神的、社会的に良好な状態であることをリプロダクティブ・ヘルスと呼びます。このリプロダクティブ・ヘルスを享受する権利をリプロダクティブ・ライツといいます。安全で満足のいく性生活を営めることや、子どもを産むかどうか、産むならばいつ、何人産むか等を女性が自ら決定する自由を持つことを含みます。
労働力人口	15歳以上の人口のうち、労働の意思と能力を持っている人口のことをいい、就業者の他に、労働の意思と能力を持っているが何らかの事情で就業できていない「完全失業者」が含まれています。
ワーク・ライフ・バランス	仕事と生活の調和。一人一人がやりがいや充実感を感じながら働き、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・実現できる状態のことをいいます。

第2次那珂川町男女共同参画計画

〔那珂川町女性活躍推進計画〕

〔那珂川町DV等防止基本計画〕

那珂川町教育委員会 生涯学習課

〒324-0692 栃木県那須郡那珂川町馬頭 555 番地

T E L 0287-92-1135 F A X 0287-92-3039

E-mil sgaku@town.tochigi-nakagawa.lg.jp