

# とちぎ 男女共同参画プラン

## 〔 6 期計画 〕（素案）

計画期間：令和 8（2026）年度～令和 12（2030）年度

誰もが個性と能力を発揮できる

ジェンダー平等社会の実現を目指して

栃 木 県

## 誰もが個性と能力を発揮できるジェンダー平等社会の実現を目指して

写真

少子高齢化の急速な進行や若年世代の大都市圏への転出超過、人生 100 年時代の到来、自然災害の頻発化などの多くの課題に加え、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、私たちの社会は大きな転換点に直面しています。

このような中、男女が互いを尊重し合い、社会のあらゆる分野で、性別にかかわらず個性と能力を十分に発揮し、喜びや責任を分かち合うという男女共同参画の視点は、これらの様々な課題に対応する上でより重要なものとなっています。

県では、このたび令和 3 年度から 7 年度までを計画期間とする「とちぎ男女共同参画プラン〔5 期計画〕」を策定し、これまでの成果と課題を踏まえ、引き続き、「男女共同参画の推進」「男女共同参画の促進」「男女共同参画の推進」の 3 つの基本的な施策の柱の下、各種施策を総合的に推進して参ります。

県民の皆様には、男女共同参画について理解を深めていただき、男女が共に輝きながら、心豊かに暮らすことのできる“とちぎ”づくりのために御協力をお願い申し上げます。

結びに、この計画の策定に当たり貴重な御意見や御提言をお寄せいただきました多くの皆様に心から御礼を申し上げます。

令和 8（2026）年 月

栃木県知事 福田 富一

## 第1章 計画の趣旨・背景

1 計画策定の趣旨	1
2 計画の性格と役割	2
3 他の計画との関係	2
4 計画の期間等	2
5 計画策定の背景	
(1) 社会情勢と女性を取り巻く状況等	2
(2) 国・県・県内市町の主な動き	4
(3) とちぎ男女共同参画プラン〔5期計画〕の達成状況	8

## 第2章 計画の基本的な考え方

1 計画の視点	9
2 計画の目標	10
3 計画がめざす社会のすがた	10
4 計画の体系	12

## 第3章 施策の展開

施策の柱I 男女がともに活躍できる社会づくり	13
施策の方向1 社会全体の意識変革	13
施策の方向2 あらゆる分野の意思決定層における女性の参画拡大	16
施策の方向3 多様な活躍の場の創出	18
施策の柱II 全ての人が希望に応じて働くことができる環境づくり	21
施策の方向1 ワークイノベーションの推進	21
施策の方向2 女性の活躍と経済的自立	24
施策の方向3 男性の家事・育児への参画推進	28
施策の柱III 個人の人権が守られ、安心・安全が確保される社会づくり	31
施策の方向1 男女の人権の尊重と暴力の根絶	31
施策の方向2 困難を抱える女性等への支援	33
施策の方向3 ライフステージに応じた健康への支援	36
施策の方向4 災害対策における男女共同参画	39

計画の推進 総合的な推進体制の充実	41
1 県の推進体制の充実	41
2 市町との連携	41
3 とちぎ男女共同参画センター(愛称:パルティ)を核とした男女共同参画の推進	41
4 県民・事業者・民間団体との連携	42
5 意識や実態の調査研究、情報の収集と提供	42

目標設定指標一覧	43
----------	----

# 第1章 計画の趣旨・背景

## 1 計画策定の趣旨

男女が互いにその人権を尊重しながら、共に支え、責任を分かち合い、性別にかかわらず、自立した個人として個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会は、全ての人が自分らしい生き方を選択でき、心豊かに暮らすことができる社会であり、私たちが目指すべき社会です。また、男女共同参画の視点は、少子高齢化の進行や社会経済情勢の変化などの様々な課題に対応するうえで必要不可欠となっています。

県では、これまで、「男女共同参画社会基本法」（平成 11(1999) 年 6 月制定）に基づく都道府県計画である「とちぎ男女共同参画プラン」を平成 13(2001) 年 3 月に策定し、以降、5 年ごとに改定を行いながら、男女共同参画社会の実現のための諸施策を総合的に推進してきました。

この間、「栃木県男女共同参画推進条例」（以下「条例」という。）の制定や、「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「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」（以下「DV防止計画」という。）の策定、「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。）に基づく「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」（以下「栃木県女性活躍推進計画」という。）の策定、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」（以下「困難女性支援法」という。）に基づく「栃木県困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する基本的な計画」（以下「困難女性支援計画」という。）を策定し、男女共同参画社会の実現に向けた取組を推進してきました。

その結果、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アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）を背景とした課題が残っています。また、依然として配偶者やパートナーからの暴力（DV）による被害が後を絶たない状況にあるなど、男女共同参画社会を実現するためには、多くの課題が残されています。

このため、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より一層推進するため、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す「とちぎ男女共同参画プラン〔6期計画〕」（以下「計画」という。）を策定するものです。

なお、とも働き世帯が増える中、男女共同参画社会の実現に向けては、働く場における女性の活躍推進が欠かせないものとなっており、企業のみならず、働く女性を取り巻く地域を含めた社会全体の意識変革などにも一体的に取り組む必要があることから、本計画に「栃木県女性活躍推進計画」を統合し、総合的な推進を図ることとします。

## 2 計画の性格と役割

- (1) 「男女共同参画社会基本法」第14条第1項に基づく、知事が策定する県の男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するための基本的な計画です。
- (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1項に基づく「都道府県推進計画」として位置づけます。なお、同計画に該当する施策は柱Ⅰ「男女がともに活躍できる社会づくり」及びⅡ「全ての人が希望に応じて働くことができる環境づくり」の一部です。
- (3) 国の第6次男女共同参画基本計画を踏まえつつ、(仮)栃木県総合計画に掲げる将来像の実現に向けて、本県における男女共同参画行政に係る施策の基本方向と具体的な施策を明らかにするものです。
- (4) 県はもとより、市町をはじめ、県民、事業者、関係団体等が相互に連携しながら、それぞれの立場で、自ら考え、行動するために共有する指針となる計画です。
- (5) 本計画に基づく各種取組により、SDGs（持続可能な開発目標）のゴール5「ジェンダー平等を実現しよう」をはじめとして、ゴール1「貧困をなくそう」、ゴール3「すべての人に健康と福祉を」、ゴール8「働きがいも経済成長も」などの実現に貢献します。

## 3 他の計画との関係

本計画は、「(仮)栃木県総合計画」「栃木県こどもまんなか推進プラン」「第六期とちぎの農業・農村男女共同参画ビジョン」等と調和のとれたものとします。

## 4 計画の期間等

令和8（2026）年度から令和12（2030）年度までの5年間を計画期間とします。

本計画の実施状況については、毎年、条例第7条に基づく報告書を作成し、公表します。

## 5 計画策定の背景

### (1) 社会情勢と女性を取り巻く状況等

#### ① 社会全体における状況の変化

本県の総人口は、少子高齢化の急速な進展により、平成17（2005）年をピークに減少し、今後、人口減少が加速度的に進行することが予測されています。

さらに近年では、東京圏をはじめとした大都市圏への若い世代の転出超過の傾向にあり、特に女性の転出超過が顕著となっています。

年齢区分別に見ると、生産年齢人口（15～64歳）の比率の更なる減少と、65歳以上の人口比率の更なる増加が見込まれ、経済活動における担い手の確保や社会保障の持続等の影響の深刻化が懸念されます。

一方、生活環境の改善と医療の進歩等により、本県でも全国同様、平均寿命と健康寿命が延伸しており、人生100年時代を迎えています。

また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、特に女性の就業の多い飲食・宿泊業などのサービス業で非正規雇用労働者を中心とする雇用の悪化や、女性の家事育児時間の増加や配偶者による暴力など、立場の弱い女性や女兒への影響が深刻化しました。

## ② 本県の男女共同参画の状況

### ア 男女共同参画に関する県民の意識

令和7年度栃木県政世論調査において、「社会全体の中での男女の地位の平等感」について、「平等になっている」と答えた人の割合を見ると12.1%と、コロナ禍により下がっていた数値はやや回復傾向にありますが、「男性の方が優遇されている」又は「どちらかといえば、男性の方が優遇されている」と答えた人の合計は62.6%と依然として高い状況になっています。〔図表1-1〕

また、「男は外で働き、女は家庭を守るべき」という固定的な性別役割分担意識について、「賛成」又は「どちらかといえば賛成」（以下、『賛成』という。）と答えた人の合計は、全体では21.6%と5年前（令和2年度：24.9%）と比較しやや減少したものの、依然として2割を超える状況となっています。なお、男女別・年齢別に見ると、『賛成』は女性では60代以下は全ての年代で1割台、70代以上で約2割である一方、男性は20代が2割弱、30代から60代が2割台、70歳代以上が3割半ばと男女で差が出ています。

### イ 女性活躍の状況

県が設置している審議会等の女性委員の割合を見ると増加傾向にありますが、4割には満たない状況です。また、本県の有業者を男女別で見ると、女性は43.6%（44万9千人）となり、夫婦のいる一般世帯では、とも働き世帯が半数を超えています。

一方、本県女性の働き方を見ると、出産・子育て期に有業率が低下する「M字カーブ」は解消されてきましたが、正規雇用労働者の比率が20～24歳代をピークに年齢とともに低下を続ける「L字カーブ」を描いており、出産・育児を契機に女性が離職又は非正規労働へ移行していることがわかります。

〔図表13、14〕

本県女性の非正規労働者の割合は全国平均を上回っており、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の待遇差が男女間の賃金格差や女性の貧困の一因ともなっています。

また、正規雇用労働者のうち、管理的職業従事者は16.9%（0.3万人）にとどまっています。

このような中、県内における「働く場（職場）での男女の地位の平等感」について、「平等になっている」と答えた人が19.0%、「男性の方が優遇されている」又は「どちらかといえば、男性の方が優遇されている」と答えた人が57.2%となっています。〔図表15-1〕

### ウ 仕事と生活を取り巻く状況

本県の労働者の一人当たり所定外労働時間は、コロナ禍以降に増加し、令和4（2022）年度には137時間となり、令和5（2023）年度以降は減少しましたが、全国平均を上回っています。

また、夫婦のいる一般世帯のうち約半数がとも働き世帯ですが、家事、育児、看護や介護などに従事する時間は男女間で大きな差があります。

さらに、令和5（2023）年における県内企業の男性の育児休業制度利用状況は、女性の98.0%に対し、50.0%と男女間で大きな差があります。

## ③ 女性に対する暴力や貧困等の状況

女性をめぐる課題は生活困窮、性暴力・性犯罪被害、家庭関係破綻など複雑化、多様化、複合化しており、コロナ禍によりこうした課題が顕在化しました。

特に配偶者等からの暴力は、外部からの発見が困難な場合において行われることが多く、被害が深刻になりやすいという特性があります。

内閣府の「男女間における暴力に関する調査報告書」（令和6年3月公表）」では、女性の27.5%、男性の22.0%が、「配偶者からの暴力の被害を受けたことがある」と答えています。

本県の状況をみると、令和6（2024）年度に県や市が設置している配偶者暴力相談支援センター（5か所）に寄せられたDV相談件数は2,904件で、警察における配偶者からの暴力事案等認知件数（以下「DV認知件数」という。）は1,135件と、令和2（2020）年度と比較し増加しています。〔図表22、23〕

また、女性は非正規雇用が多く、男性に比べて収入が低だけでなく、社会経済情勢の影響を受けて職を失いやすく、貧困等生活上の困難に陥りやすい特徴があり、県内のひとり親家庭のうち約9割を占める母子家庭では影響が深刻化する懸念があります。

## （2）国・県・県内市町の主な動き

### ① 国の動き

#### ア 働き方改革を推進するための関係法律の整備

労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置について、労働基準法やパートタイム労働法などの関係法を改正する法律が平成30（2018）年6月に制定され、順次施行されることとなりました。

#### イ 女性活躍推進法の改正

女性の職業生活における活躍を更に推進するため、令和7（2025）年に「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律」が成立し、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の期限が延長されるとともに、常用労働者の数が101人以上の企業において男女間賃金差異及び女性管理職比率の公表が新たに義務付けられる等の改正がなされました。

#### ウ ハラスメント対策を強化するための関係法律の整備

「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」が令和元（2019）年5月に改正され、ハラスメント対策が明記されるとともに、パワーハラスメント防止対策が法制化されました。また、令和7（2025）年に「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律」が成立し、求職者等に対するセクシャルハラスメント等の防止対策の強化が定められました。

#### エ DV防止法の改正

DV相談内容の約6割を占める精神的DVにより心身に重大な被害が生じた例も報告されていることなどから、令和5（2023）年5月にDV防止法が改正され、接近禁止命令等について精神への重大な危害のおそれがある場合にも拡大することや、命令期間の伸長、電話等禁止命令等における禁止行為の拡大、子への電話等禁止命令の創設、退去等命令の期間の特例の創設、保護命令違反に関する罰則の加重、国が定める基本方針及び都道府県基本計画の記載事項の拡充や協議会の法定化等の措置が講じられました。

#### オ AV出演被害防止・救済法の施行

AV出演被害の問題は、被害者の心身や私生活に将来にわたって悪影響を与える重大な人権侵害であることから、令和4（2022）年6月に「性をめぐる個人の尊厳が重んぜられる社会の形成に資するために性行為映像制作物への出演に係る被害の防止を図り及び出演者の救済に資するための出演契約等に関する特則等に関する法律」が制定され、出演者の性別・年齢を問わずAV出演契約を無力化するルールやAVの公表の差止請求、事業者への罰則を定められました。

#### カ 刑法等の一部を改正する法律の施行

刑法の強制性交等罪や準強制性交等罪は要件の解釈により犯罪の成否の判断にばらつきが生じてしまう余地があるのではないかと指摘がされていたことから、令和5（2023）年6月に、それぞれ「不同意性交等罪」「不同意わいせつ罪」とし、犯罪の成否の要件等を明確にしたほか、性交同意年齢の引上げ、わいせつ目的での16歳未満の者への面会要求の罪が新設されました。また、性犯罪は被害申告が難しいなど潜在化しやすいといわれていることから、性犯罪についての公訴時効期間が延長されました。さらに、スマートフォン等を用いた盗撮被害が深刻なものとなっていることから、「性的な姿態を撮影する行為等の処罰及び押収物に記録された性的な姿態の影像に係る電磁的記録の消去等に関する法律（性的姿態撮影等処罰法）」が令和5（2023）年6月に制定され、こうした行為に厳正に対処できるようになりました。

#### キ こども性暴力防止法の制定

こどもに対する性暴力は被害を受けたこどもの権利を著しく侵害し、当事者の心身に深刻かつ長期的な影響を及ぼし得る重大な加害行為であるとともに、こどもに対して教育・保育等を行う事業は、特別な社会的接触の関係にあるといった性質を有することから、「学校設置者等及び民間教育保育等事業者による児童対象性暴力等の防止等のための措置に関する法律」が令和6（2024）年6月に制定され、対象事業者に対して、従事者の性犯罪前科の確認をはじめとしたこどもへの性暴力を防ぐための取組が義務付けられます（令和8（2026）年12月施行予定）。

#### ク 性犯罪・性暴力対策の更なる強化の方針の決定

性犯罪・性暴力の根絶に向けた取組や被害者支援を更に強化するため、令和5（2023）年度から令和7（2025）年度までの3年間で「更なる集中強化期間」として、1. 刑事法の改正に係る対応及び刑事手続の適切な運用、2. 再犯防止施策の更なる充実と性犯罪・性暴力の予防、3. 被害申告・相談をしやすい環境の整備、4. 切れ目のない手厚い被害者支援の確立、5. 教育・啓発活動を通じた社会の意識改革と暴力予防、6. 新たな課題等への対応に取り組むことを内容とした方針が、令和5（2023）年3月に決定されました。

#### ケ 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律の制定

女性をめぐる課題が生活困窮、性暴力・性犯罪被害、家庭関係破綻など複雑化、多様化、複合化する中、コロナ禍によりこうした課題が顕在化したことから、困難な問題を抱える女性支援の根拠法を「売春をなすおそれのある女子の保護更生」を目的とする売春防止法から脱却させ、孤独・孤立対策や民間団体との協働といった視点も取り入れた新たな支援の枠組みを構築し、困難な問題を抱える女性一人ひとりのニーズに応じて、包括的な支援を実施できるよう定めた「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が令和4（2022）年5月に制定されました。



## コ 男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドラインの策定

平成 25（2013）年 5 月に策定された「男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン」以降の、社会情勢や課題とそれに伴う政策の変化、東日本大震災からの復興の取組の進展や課題の変化、これまでの災害における取組状況や新たな課題を踏まえ、女性の視点からの防災の取組を更に徹底、充実させていくため、令和 2（2020）年 5 月に策定されました。

## サ 第 6 次男女共同参画基本計画の策定

男女共同参画社会基本法に基づき、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」の形成を促進するための基本的な計画としてまとめた「第 6 次男女共同参画基本計画」が令和 7（2025）年 12 月（仮、閣議決定後修正）に閣議決定されました。

## シ 男女共同参画機構法の制定

男女共同参画社会の形成に関する国の実施体制を強化するため「独立行政法人男女共同参画機構法」及び「独立行政法人男女共同参画機構法の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律」が令和 7（2025）年 6 月に制定されました。男女共同参画に関する施策を総合的に行う「ナショナルセンター」として独立行政法人男女共同参画機構が新設され（令和 8（2026）年 4 月予定）、「センターオブセンターズ」として各地の男女共同参画センター等への強力な支援を行う予定です。

なお、当該法の制定に伴い男女共同参画社会基本法が改正され、男女共同参画センターが関係者相互間の連携・協働を促進するための拠点として法的に位置づけられました。

## ス SDG s の実現に向けた取組

国連サミットにおいて、「誰一人として取り残さない」持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現のための、2030 年までに世界が取り組む 17 の「持続可能な開発目標（SDG s）」が採択されたことを受け、日本において「SDG s 実施指針」や「SDG s アクションプラン 2020」が策定されました。国の第 6 次男女共同参画基本計画では、ゴール 5「ジェンダー平等を実現しよう」の視点をあらゆる施策に反映させ、国際社会と協調して積極的に取り組むこととしています。

## セ G 7 栃木県・日光男女共同参画・女性活躍担当大臣会合の開催

令和 5（2023）年に日本が議長国を務め、G 7 におけるジェンダー主流化の流れをより強固なものとするとともに、我が国の男女共同参画・女性活躍に関する取組の国際社会への発信及び一層の進展の契機とするため、G 7 栃木県・日光男女共同参画・女性活躍担当大臣会合が開催されました。同会合では、「コロナ禍の教訓を生かす」及び「女性の経済的自立」をテーマに閣僚級のセッションが開かれ、成果文書として「ジェンダー平等と全ての女性と女児のエンパワーメントに関する G 7 ジェンダー平等大臣共同声明」（日光声明）が取りまとめられました。日光声明では、新型コロナウイルス感染症の感染拡大が女性・女児に与えた不均衡な影響について、その背景にある構造的な課題に立ち返りつつ、包括的に分析・検討を行い、特に「女性の経済的自立」「無償のケア・家事労働」「ジェンダーに基づく暴力」「社会の意識を変える」「G 7 のコミットメント推進の枠組み」を主な課題として今後の取組方針を分野横断的かつ体系的に整理しました。

## ② 県の動き

### ア 「とちぎ女性活躍応援団」による女性活躍の推進

「女性がいいきと活躍できる“とちぎ”」の実現のため、企業、団体、市町等のあらゆる機関が連携して働き方改革や女性の活躍を推進し、職場・家庭・地域などのあらゆる場面で女性が活躍しやすい環境の整備に取り組む「とちぎ女性活躍応援団」を平成 28（2016）年 9 月に設立しました。現在、趣旨に賛同して会員となった県内所在の企業・団体は 1,600 を超えています。

### イ 「男女生き生き企業」認定・表彰制度の実施

県内企業における女性活躍の推進や働き方の見直しの取組を促進するため、誰もがいきいきと働けることを目指して積極的に取り組んでいる企業等を認定・表彰する制度を平成 29（2017）年度から開始しました。

### ウ 困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する基本的な計画の策定

女性の抱える問題が多様化、複雑化している中、支援を必要とする女性が抱えている問題やその背景、心身の状況等に応じた適切な支援を包括的に提供し、女性が安心かつ自立して暮らせる社会の実現に寄与するための「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」に基づき、栃木県における困難な問題を抱える女性の現状と課題を踏まえ、女性の福祉の増進及び自立に向けた施策を総合的かつ計画的に展開し、効果的に機能することを目指すため、「困難女性支援計画」を策定しました。

### エ DV防止計画の改定

「DV防止計画」の第 3 次改定版が目標年次を迎えたことから、それまでの取組状況や社会情勢の変化等を踏まえ、令和 4（2022）年 3 月に改定しました。

## ③ 県内市町の動き

### ア 男女共同参画に関する条例の制定

5 期計画の推進期間中、新たに上三川町で男女共同参画に関する条例を制定し、既に施行していた市町と合わせて 14 市町で制定されています。

### イ 男女共同参画計画の策定

県内全ての市町において計画が策定されています。

### ウ 困難女性支援計画の策定

5 期計画の推進期間中、宇都宮市、佐野市、さくら市、那須烏山市、上三川町、芳賀町の 6 市町で困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する基本的な計画が策定済み、足利市、日光市、小山市、下野市、野木町の 5 市町で策定が予定されています。

### エ DV防止計画の策定

県内全ての市町において計画が策定されています。

### オ 配偶者暴力相談支援センターの設置

宇都宮市、栃木市、日光市、小山市の 4 市で設置されています。

### (3) とちぎ男女共同参画プラン〔5期計画〕の達成状況

「とちぎ男女共同参画プラン〔5期計画〕」では、3つの基本目標について目標指標を設定し、施策に取り組んできました。5期計画の達成状況を踏まえ、引き続き、男女共同参画社会の実現に向けて取り組んでいきます。

目標設定指標	単位	計画策定時	目標値	実績値
Ⅰ 男女共同参画推進の環境づくり				
固定的な性別役割分担意識「男は外で働き、女は家庭を守るべき」という考え方に「賛成」又は「どちらかと言えば賛成」と答えた人の割合	%	24.9	20.0	24.3
		(R2(2020)年度)	(R7(2025)年度)	R6(2024)年度
男性の育児休業取得率	%	8.9	45.0 ※(17.0)	50.0
		(R元(2019)年)	(R7(2025)年)	R6(2024)年
男女生き生き企業認定企業数	社	36	400 ※(250)	342
		(R元(2019)年度末)	(R7(2025)年度末)	R6(2024)年度末
Ⅱ あらゆる分野における男女共同参画の促進				
県の審議会等委員に占める女性の割合 ※法令必置＋法令任意＋条例設置	%	37.5	40.0	39.6
		(R2(2020).4.1)	(R8(2026).4.1)	R7(2025).4.1
市町の審議会等委員に占める女性の割合 ※法令必置＋法令任意＋条例設置	%	29.1	35.0	30.0
		(R2(2020).4.1)	(R8(2026).4.1)	R7(2025).4.1
とちぎ女性活躍応援団の登録企業等数	社	926	1600 ※(1400)	1532
		(R元(2019)年度末)	(R8(2025)年度末)	R6(2024)年度末
①子宮頸がん検診受診率(20歳から69歳)	%	45.9	60.0	46.9
		(R元(2019)年)	(R7(2025)年)	R5(2023)年
②乳がん検診受診率(全方式) (40歳から69歳)	%	54.7	60.0	52.0
		(R元(2019)年)	(R7(2025)年)	R5(2023)年
Ⅲ 男女の人権の尊重と暴力の根絶				
DV・性暴力等被害予防防止のための講座を実施した高等学校数	校	8	50	40
		(R元(2019)年度末)	(R7(2025)年度末)	R6(2024)年度末
母子家庭就業・自立支援センターにおける就業支援講習会受講者のうち就職等の実績があった者の割合	%	27.7	46.0	58.1
		(R元(2019)年度末)	(R7(2025)年度末)	R6(2024)年度末

※ ( ) 内は計画策定当初の目標値  
令和6年(2024)年2月見直し

## 第2章 計画の基本的な考え方

### 1 計画の視点

条例では、「男女共同参画」の定義を、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共同で責任を担うこと」としています。県は男女共同参画を実現するため、次の3つの考え方を基本として6期計画を推進します。

#### (1) 男女共同参画推進に向けた意識変革

これまで、男女共同参画を推進するため、法律や各種制度等が整備されてきましたが、男女共同参画社会の実現には至っていません。その要因の一つとして、固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）が挙げられます。

「男性なら〇〇」「女性なら〇〇」といった、性別に基づき「一般的にはこうだ」と画一的に捉える考え方は男女差別や格差を生じさせるほか、新たな可能性や挑戦の障壁となり生きづらさにつながる恐れがあることを改めて一人ひとりが認識し、性別の違いでなくそれぞれの個性の違いとして受け入れるよう意識を変えることが重要であり、社会全体の意識変革に取り組む必要があります。

また、男女が等しくあらゆる分野の意思決定過程やその実現のための取組に参画することにより、多様な視点が確保され、迅速かつきめ細かに社会情勢の変化に対応することができ、全ての人が暮らしやすい、より活気にあふれた地域社会の実現につながります。

加えて、誰もが自ら主体的に生き方を選択する力を育むことや、生き方を選択できる地域社会づくりが重要です。

#### (2) 誰もが望む形で仕事と家庭を両立しながら活躍できる環境づくり

本県の給与水準は全国と比較して高位にあるものの、男女間の賃金格差が大きいことが指摘されています。男女間の賃金格差の要因の一つとして、女性は出産や育児のため、働く時間を柔軟に選択できる非正規雇用者が多く、キャリアの継続が男性に比べて難しいことから、男女間で勤続年数や管理職に占める割合に差が出ていることが挙げられます。一方、男性は女性と比べて労働時間が長く、家事や育児を行う時間が限られているのが現状です。

少子高齢化の進行や人口減少により、労働力不足が深刻化し、県内企業の人手不足が更に進行することが懸念される中、長時間労働の是正や柔軟な働き方の推進により、誰もが家庭生活と職業生活のバランスをとりながら働き続けられる環境づくりをさらに進めていく必要があります。

また、女性の活躍は、多様性が尊重される社会を実現するとともに、経済社会にイノベーションをもたらす持続的な発展を確保する上でも欠かせないことが指摘されており、働く場における女性の一層の活躍に向けた支援が求められています。

#### (3) ジェンダーにもとづく暴力の根絶と様々な困難を抱える女性への支援

誰もが十分にその能力を発揮できるためには、安全に安心して暮らすことのできる社会であることが必要

不可欠です。性犯罪・性暴力、DV、セクシュアルハラスメントなどの暴力、売買春などの性の商品化は、人としての尊厳を著しく踏みにじる行為であり、重大な人権侵害です。暴力によって心身に大きな苦しみを受けるだけではなく、長年にわたって深い傷跡を残すことがあり、その根絶は喫緊の課題です。性的指向・性自認を含め、男女の性の尊重に関する正しい理解を促進し、社会全体であらゆる暴力を許さないという気運を高めることが重要です。

また、女性は男性よりも経済的に不安定な立場に置かれることが多いため、貧困などの生活上の困難に陥りやすく、さらには身体的・精神的な困難を複合的に抱えていても顕在化しにくい場合があります。個々に抱える課題に対して、関係機関が連携して切れ目のない支援を行うことが重要です。

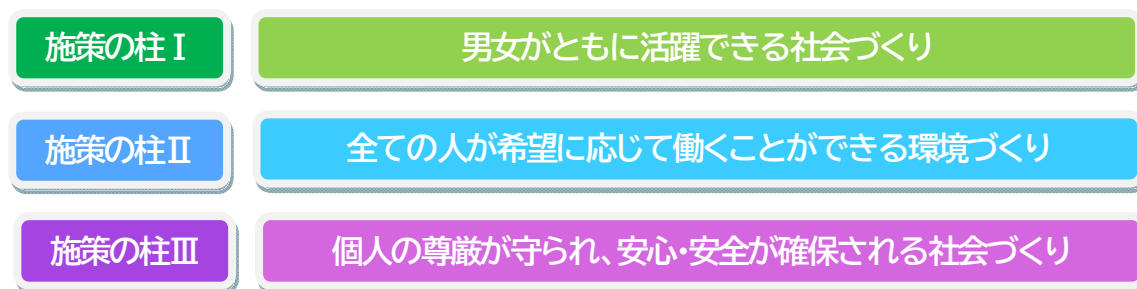
加えて、人生100年時代を迎え、全ての人が性や健康に関する正しい知識を習得し、それぞれのライフステージにおいて、希望する働き方や生き方を実現できることが、豊かな人生を送ることにつながります。

さらに、大規模災害が頻発する近年、災害時の困難を少しでも軽減できるよう、ジェンダーの視点による災害対策や避難所運営等の取組が重要です。

## 2 計画の目標

本計画では、次の目標の達成に向けて、3つの施策の柱の下、男女共同参画を推進していきます。

**「誰もが個性と能力を発揮できるジェンダー平等社会の実現を目指して」**



## 3 計画が目指す社会のすがた

本計画を推進することにより、次のような社会の実現を目指します。

家庭、地域、職場、学校など、あらゆる場で

- 性別や年齢にとらわれず、一人ひとりの人権が尊重され
- それぞれの個性・能力が発揮でき
- 互いに責任を分かち合い、協力し、支え合う

心豊かに、いきいきと望む形で安心して暮らせる社会

### 家庭では

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

### 地域では

固定的な性別役割分担意識や性別によるアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）に基づく慣行やしきたりが見直され、年齢や性別にかかわらず一人ひとりの考え方や人権が尊重され、地域に根ざした組織・団体における様々な活動の企画や方針決定に参画し、豊かで住みよい地域づくりに貢献しています。

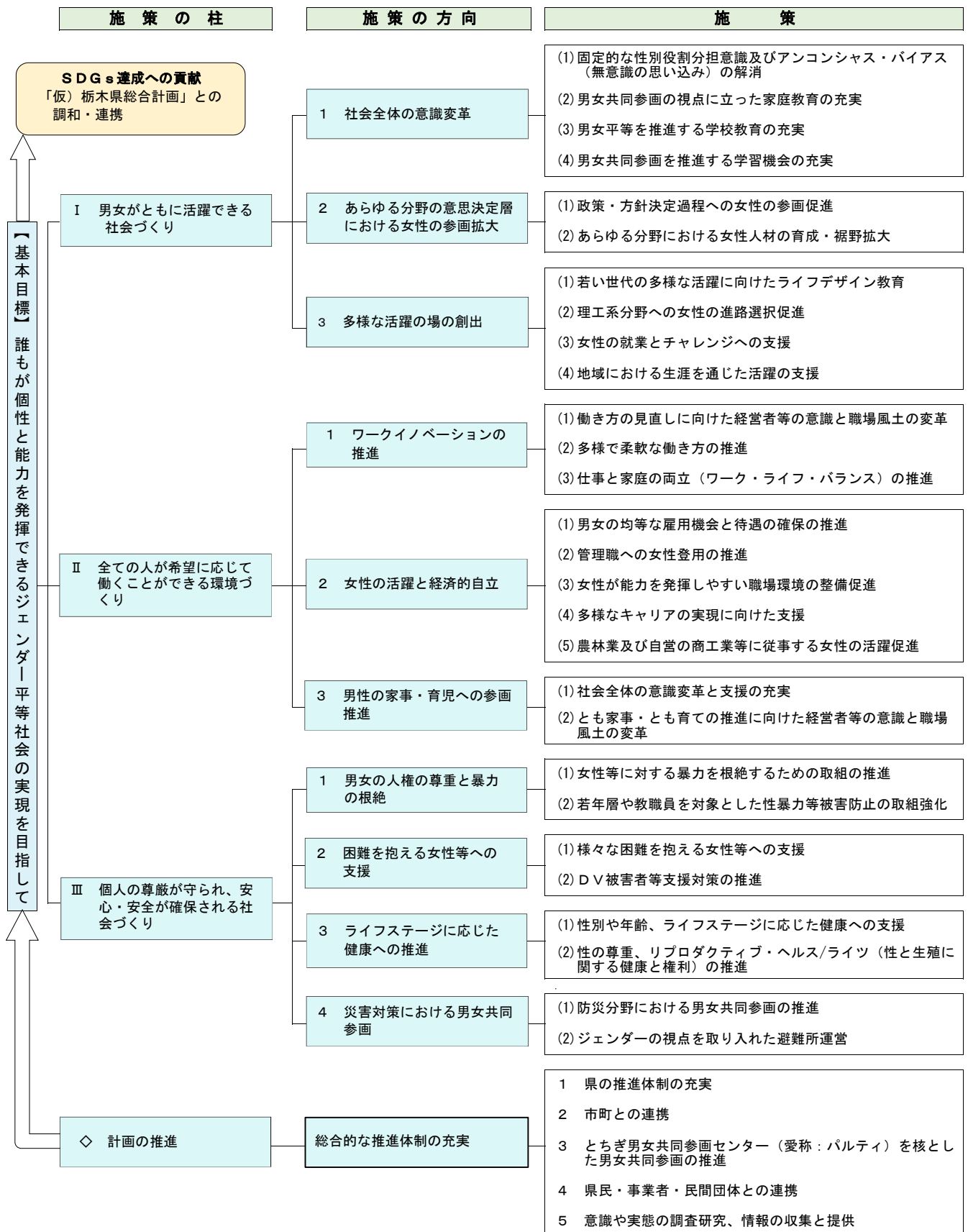
### 職場では

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

### 学校では

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

## 4 計画の体系





# 第3章 施策の展開

## 施策の柱Ⅰ 男女がともに活躍できる社会づくり

### 施策の方向1 社会全体の意識変革

#### 現状と課題

男女が互いに尊重し合い、共に支え合い、責任を分かち合いながら、性別にとらわれることなく、その個性と能力を十分に発揮することができるようにするためには、一人ひとりが男女共同参画についての理解を深め、性差に関する固定観念やアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）に気づくとともに、それらの思い込み等に基づく固定的な性別役割分担意識を解消していくことが重要です。しかし、これらの意識は長年にわたり働き方や暮らし方、慣習などにより形成されてきたものであり、依然として家庭生活や地域社会、職業生活などに根強く残り、私たちの価値観や行動、生き方にも大きな影響を与えています。

近年、全国的に女性が地方を離れる動きが加速している中、内閣府が行った調査では出身地域を離れた理由として「地元から離れたかったから」が上位に挙げられ、この「地元から離れたかったから」を選択した者は、選択していない者と比べ「出身地域における固定的な性別役割分担意識等があった」と感じている者の割合が高くなっており、このことから、「固定的な性別役割分担意識等の存在は、若い世代の男女の『地元から離れたい』という意識に大きく影響していると推測される」と指摘されています。（※出典：令和7年版男女共同参画白書）

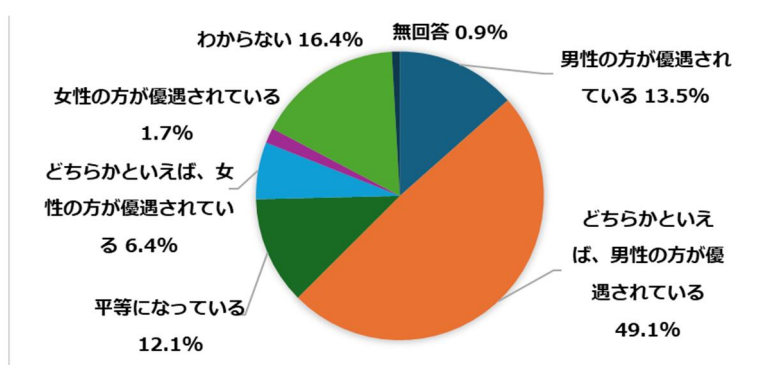
また、若い世代が理想とするライフコースは、（女性が）こどもができて職業を続ける方が良いという「両立コース」が最も多くなっています。かつて女性は専業主婦となるか、出産や子育てのために一旦離職し、こどもが大きくなってから再就職するのが一般的でしたが、時代の流れとともに理想とする生き方は変化しています。

このような中、個々の価値観の違いを理解し合い、誰もが理想のライフスタイルを実現できる地域づくりに向けて、あらゆる機会を活用して世代に応じた教育・啓発を行い、社会全体の意識を変えていく必要があります。

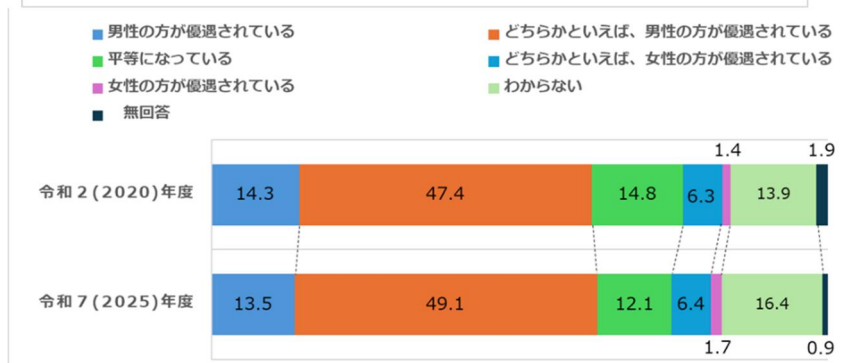
図表1－1、2 本県における社会全体の中での男女の地位の平等感（全体）とその推移

出典：令和7(2025)年度栃木県政世論調査

〔図表1－1〕



〔図表1－2〕

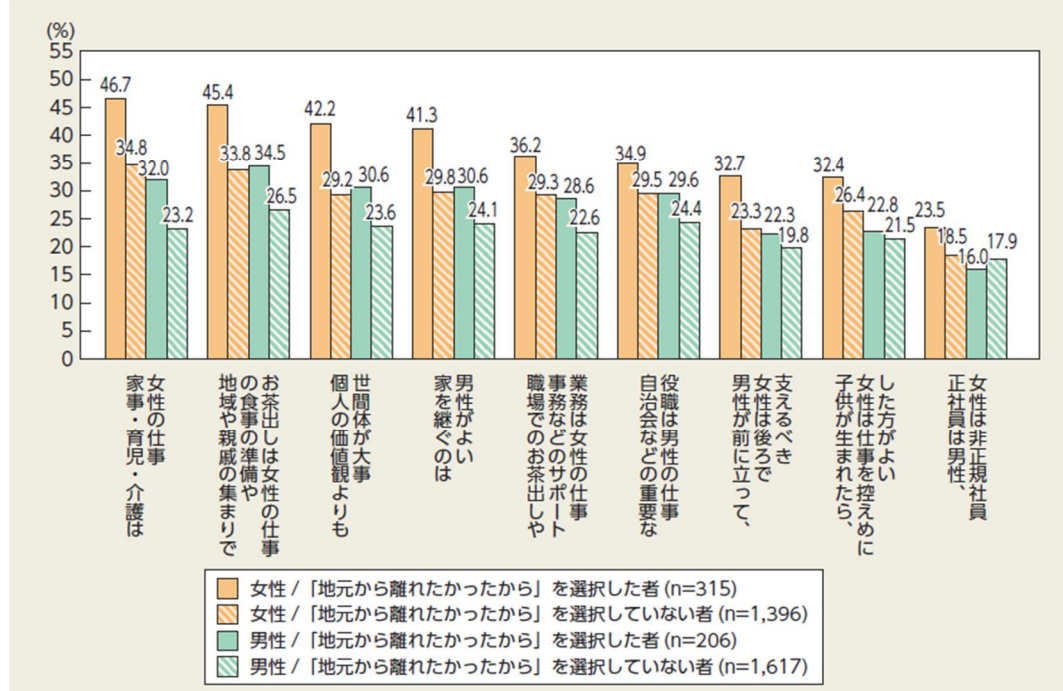




図表2 出身地域における固定的な性別役割分担意識等と地元から離れたたいという意識の関係  
(男女、「地元から離れたかったから」の選択状況別(自分の都合で出身地域を離れた者))

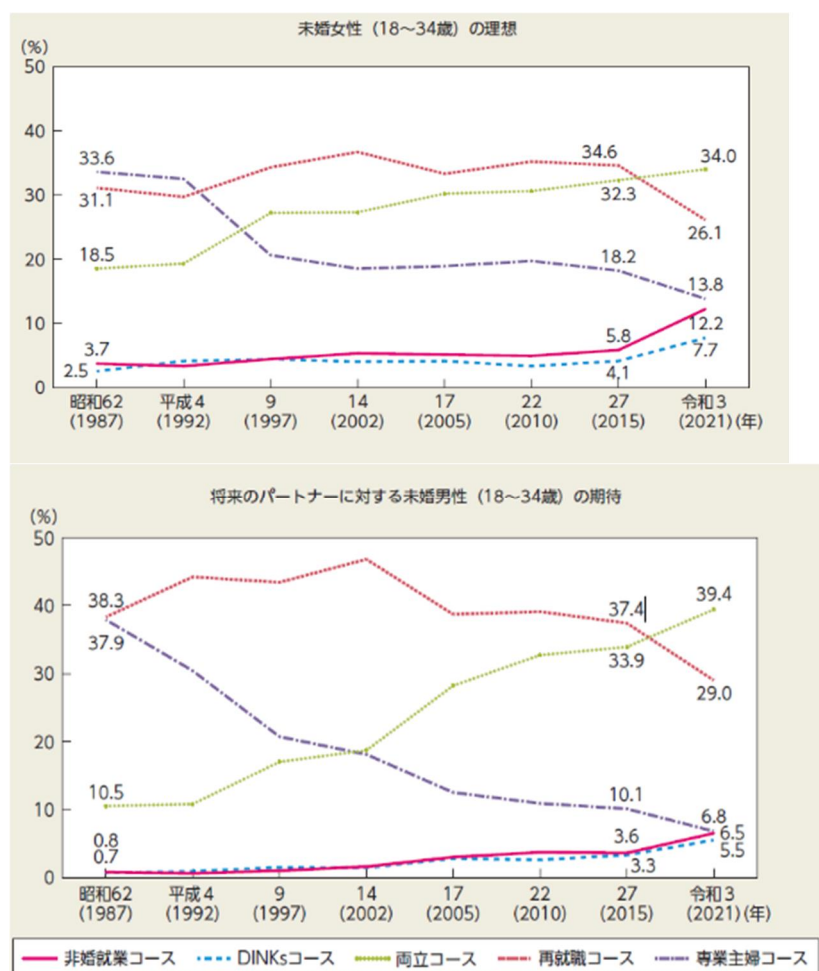
出典：内閣府男女共同参画局「令和7年版男女共同参画白書」

特-39図 出身地域における固定的な性別役割分担意識等と地元から離れたたいという意識の関係  
(男女、「地元から離れたかったから」の選択状況別)(自分の都合で出身地域を離れた者)



図表3 未婚女性が理想とするライフコース及び未婚男性が将来のパートナーに対し期待するライフコース

出典：内閣府男女共同参画局「令和7年版男女共同参画白書」



○ 施策１－(1)

**固定的な性別役割分担意識及びアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）の解消**

- 家庭や地域、職場など、あらゆる場における男女共同参画を推進するため、固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）の解消等を目的とした研修や情報提供を行います。
- テレビ、ラジオ、広報誌、SNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）などのメディアの活用やホームページの充実など、多様な媒体により効果的に啓発を行うとともに、各種研修会の開催など、広く県民に向けた啓発活動を展開します。
- 「男女共同参画週間」（６月 23 日～29 日）をはじめ、とも家事の日（11 月 22 日）など様々なキャンペーンやイベント等の機会を活用し、社会全体に向けた積極的な広報を行います。

○ 施策１－(2)

**男女共同参画の視点に立った家庭教育の充実**

- 男女共同参画の視点も含めた家庭教育に関する学習機会の充実を図ります。
- 家庭における男女共同参画を推進するための研修や情報提供を行います。
- 家族がふれあい、話し合うことで、絆が深まり、男女共同参画の意識が高まるよう、様々な啓発活動を展開し、「家庭の日」の一層の定着を図ります。

○ 施策１－(3)

**男女平等を推進する学校教育の充実**

- 学校の教育活動全体を通じて、児童や生徒が男女の固定的なイメージや役割分担意識を持つことがないように、男女の平等や男女相互の理解と協力の重要性などについての教育を行います。
- 高等学校段階では、これからの人生を自ら充実したものにするよう、将来起こりうるライフイベントを知り、性別に関わらず自分らしいキャリアやライフスタイルを選択する力を育むライフデザイン教育を推進します。
- 男女共同参画の重要性について教職員に対しても理解を一層促進するため、研修等を充実するほか、男女共同参画の視点に立った学校運営の更なる推進を図ります。

○ 施策１－(4)

**男女共同参画を推進する学習機会の充実**

- とちぎ男女共同参画センターにおいて、男女共同参画に関する情報を幅広く提供するとともに多様な学習機会を提供します。
- とちぎ男女共同参画センターが地域や学校等のニーズに応じて出前講座を行うことにより、男女共同参画に関する正しい知識と理解を深めるための学習機会の充実を図ります。
- 市町や団体等が行う男女共同参画に関する講座やイベントなどについて、女性活躍応援専用サイト等を活用し情報提供を行います。

## 施策の柱Ⅰ 男女がともに活躍できる社会づくり

### 施策の方向2 あらゆる分野の意思決定層における女性の参画拡大

#### 現状と課題

誰もが性別に関わらず個性や能力を発揮し、いきいきと暮らすことができる社会環境をつくるためには、一方の性の視点のみに立脚するのではなく、男女共同参画の視点に立った計画や、男女別の影響・ニーズに配慮した施策を推進することが重要です。

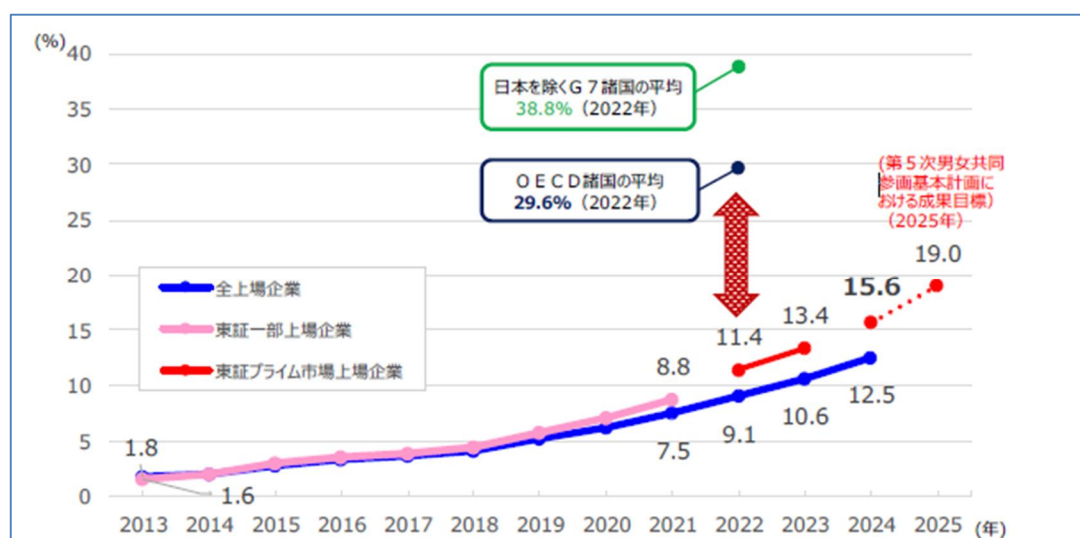
しかしながら、管理職など、働く場における指導的地位に占める女性の割合は、諸外国と比べても圧倒的に低くなっています。また、自治会やPTA、ボランティア等の地域活動などにおいては、役員やリーダーなどの立場に女性に関わることで、それぞれの地域が抱える課題やニーズに対し様々な視点からの課題解決が期待されますが、「自治会などの重要な役職は男性の仕事」といった固定的な性別役割分担意識等を背景に、女性の参画はまだ十分とは言えない状況です。

国では、平成15(2003)年から、社会のあらゆる分野において管理職などの指導的地位に女性の占める割合が30%程度となることを目標に掲げてきましたが、一部の分野を除き目標達成には至っていないのが現状です。本県においても、職場における女性の管理職登用は進んでおらず、引き続き管理職などをはじめ女性の意思決定層への参画に向けた取組が必要です。

男女が互いに責任を分かち合い支え合う、男女が平等な社会を実現するため、家庭や地域、職場、学校など、あらゆる場において、意思決定層や指導的地位への女性の参画を拡大するとともに、女性人材の育成や裾野拡大に取り組む必要があります。

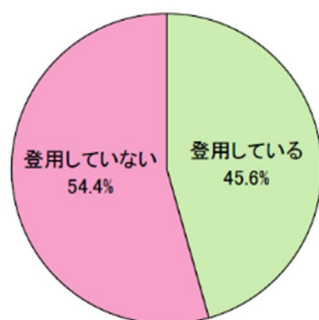
図表4 我が国の女性の役員比率の推移

出典：内閣府男女共同参画局「女性活躍・男女共同参画の現状と課題」（令和7年9月）

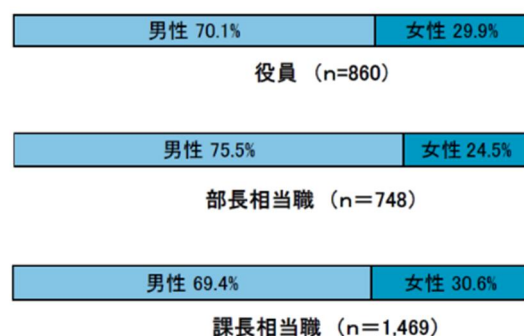


図表5-1、2 本県の管理職等への女性の登用状況及び役職別にみた女性の登用割合

出典：令和6(2025)年栃木の労働環境事情



〔図表5-1〕管理職等への女性の登用状況  
(n=798)



〔図表5-2〕役職別にみた女性の登用割合

○ 施策２－(1)

**政策・方針決定過程への女性の参画促進**

- 県における政策・方針決定過程への女性の参画を拡大するため、審議会等への女性委員の登用を推進します。また、市町の審議会等においても、女性委員の登用拡大が進むよう、人材情報の提供等の支援を行います。
- 自治会やPTA、ボランティア等の地域活動において、意思決定の場への女性参画が進むよう、固定的な性別役割分担意識の解消に取り組みます。
- 企業や団体等においても、方針決定の場への女性参画が進むよう、管理職を目指す女性のキャリア支援等を行います。
- 管理職への女性登用等、女性の活躍推進に積極的に取り組む企業等を「男女生き生き企業」として認定・表彰するとともに、優良事例の情報発信に努めます。(Ⅱ-2(2)に再掲)
- 女性管理職比率の向上等、各事業所における女性の活躍を推進するため、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定に取り組む中小企業の支援を行います。
- 女性農業士及び各女性組織などの取組を支援し、農業委員、農協役員、商工団体役員などあらゆる分野における意思決定層への女性の参画を促進します。

○ 施策２－(2)

**あらゆる分野における女性人材の育成・裾野拡大**

- 県行政の幅広い分野や様々な立場で女性職員が活躍できるよう、女性職員を対象とした研修の開催等によるキャリア形成支援や、意欲と能力のある人材の管理職等への登用に取り組みます。
- 自治会やPTA等の地域活動において、性別に関わらず代表者や主要な役員として参画できるよう、地域の女性人材の育成を図ります。
- 防災分野における政策・方針決定過程への女性の参画の促進に努めるとともに、自主防災組織などでリーダーとして活動する女性が増加するよう研修を実施します。(Ⅲ-4(1)に再掲)



## 施策の柱Ⅰ 男女がともに活躍できる社会づくり

### 施策の方向3 多様な活躍の場の創出

#### 現状と課題

誰もが個性や能力を発揮し生きがいのある生活を送るためには、一人ひとりが年齢や性別にとらわれることなく、長期的な視点で自らの人生設計を行い、主体的に生き方を選択する力を育むことが重要です。

特に、我が国では15歳時点の理系の成績に男女差は見られないにもかかわらず、理工系分野を専攻する女性が他国に比べて圧倒的に少なく、その原因として「女子は理系には向いていない」などの根拠のないバイアスが保護者や学校、社会からかけられ、女子の理系への進路選択の可能性が狭められていることが指摘されています。

また、施策の方向1でも述べたように、全国的に女性が地方を離れる動きが加速し本県も若い女性の県外転出が顕著となる中、内閣府の調査では、出身地域を離れた理由の上位に「希望する進学先が少なかったから」「やりたい仕事や就職先が少なかったから」が挙げられており、多様な就業環境の整備や地域における様々な活動への参画機会の提供など、性別に関わらず希望する就業や起業、地域活動ができるよう支援を行う必要があります。

なお、全ての人が希望に応じて働くことができる環境づくりについては施策の柱Ⅱで取組等を説明します。

図表6、7 15歳時点の学習到達度（男女別）及び大学（学部）の学生に占める女性の割合

出典：内閣府男女共同参画局「女性活躍・男女共同参画の現状と課題」（令和7年9月）

【図表6】

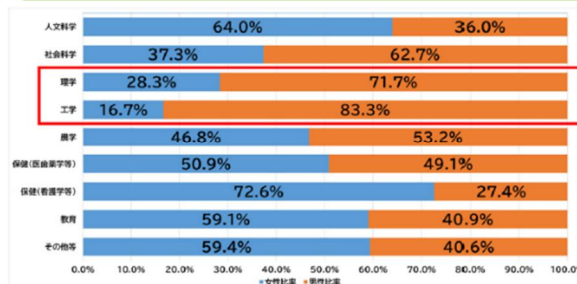
OECDによる学習到達度調査(15歳時点)

	全体	日本		全体	OECD平均	
		男性	女性		男性	女性
科学的リテラシー平均得点	547点 1位	548点 1位	546点 1位	485点	485点	485点
数学的リテラシー平均得点	536点 1位	540点 1位	531点 1位	472点	477点	468点
読解力平均得点	516点 1位	508点 1位	524点 4位	476点	464点	488点

※OECD PISA (Programme for International Student Assessment) 2022 より作成  
※順位はOECD加盟38か国中。  
※調査段階で15歳3か月以上16歳2か月以下の学校に通う生徒が対象（日本では高校1年生）。

【図表7】

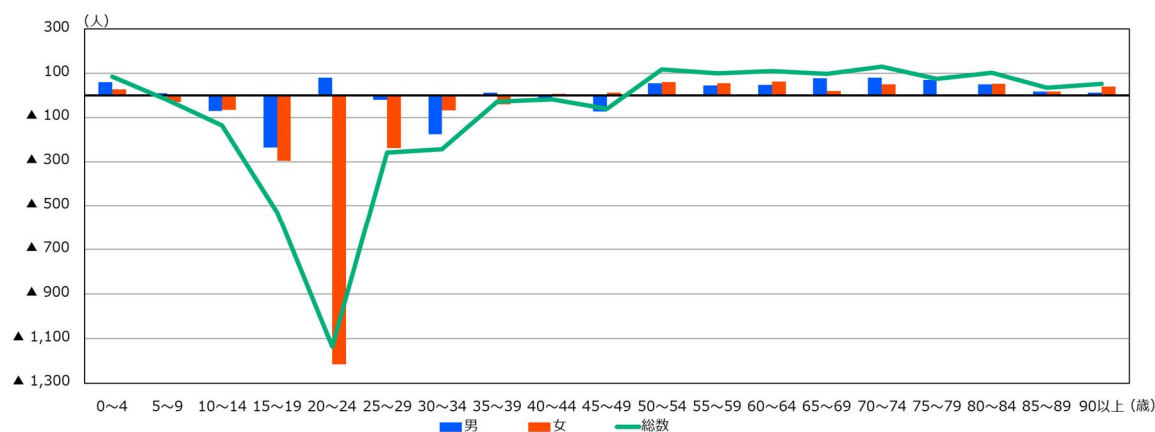
大学（学部）の学生に占める女性の割合



(出典) 文部科学省「令和6年度学校基本統計」

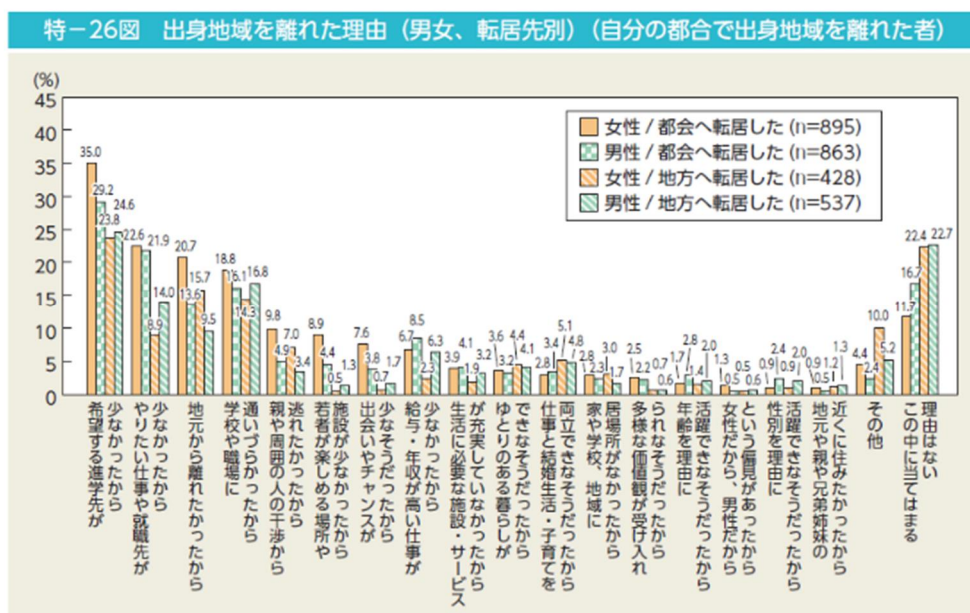
図表8 栃木県における5歳階級別転入超過数

出典：総務省「住民基本台帳人口移動報告」より栃木県総合政策課作成



図表9 出身地域を離れた理由（男女、転居先別）（自分の都合で出身地域を離れた者）

出典：内閣府男女共同参画局「令和7年版男女共同参画白書」



## 施策と主な取組

### ○ 施策3－(1)

#### 若い世代の多様な活躍に向けたライフデザイン教育

- 発達の段階を踏まえ、家庭科などの授業やとちぎの高校生『じぶん未来学』プログラム等を通して、将来のライフプラン、家族の意義や役割・子育てについての理解を深める教育を行います。
- ライフデザイン教育の推進により、若い世代が自分自身のキャリアビジョンを描き、希望するキャリアやライフスタイルを選択できるよう支援します。
- 性別による固定観念にとらわれない多様な生き方ができるよう、男女共同参画の視点に立ったキャリア教育の推進や、ハローワーク等関係機関と連携して職業意識の向上に努めます。

### ○ 施策3－(2)

#### 理工系分野への女性の進路選択促進

- 中学生・高校生の段階から理工系の進路に興味を持つよう、県内の企業等と連携してロールモデルと接する機会を設け、女性研究者や技術開発者の増加を図ります。
- 性別に関わらず、自らがキャリアを主体的に選択できるよう、大学生等に対するキャリア形成支援を行うとともに、理工系分野での女性活躍やロールモデルに関する情報提供を行います。
- 県内に立地する企業等において女性研究者・技術開発者が能力を発揮できるよう、キャリアに関する相談の機会を提供します。

### ○ 施策３－(3)

#### 女性の就業とチャレンジへの支援

- 女性が自ら希望するキャリアやライフスタイルを選択できるようライフデザイン教育の推進を図ります。
- 各人がそれぞれ選択したライフプランにおいて、その能力を十分に発揮することができるよう、子育てや介護等によりいったん仕事を中断した女性の再就職や起業に向けた相談、セミナー等を実施するとともに、多様な就業環境の整備に努めます。
- 創業に必要な基礎的知識を学ぶ創業塾や創業相談、資金の融資等により、女性の起業等を支援します。
- 女性等の活躍の場を広げることが期待されることから、革新的な技術やアイデアを活かして新たな商品やサービスを生み出すスタートアップ企業の創出・育成を支援します。
- 未就業の女性と女性を活用したい企業等とのマッチング等を行うとともに、県立産業技術専門校の民間委託訓練等において多様な職業訓練を実施し、女性の就業を支援します。
- 国とともに、男女雇用機会均等法の周知啓発を図り、女性の就業機会の拡大に努めます。
- 女性のエンパワーメントを推進し、女性の活躍の場を広げるため、各種講座や研修等の実施によりキャリアアップを支援するとともに女性人材の交流やネットワークづくり、女性グループの育成を支援します。
- 家事や子育てなどの経験を活かし、地域活動などを希望する女性を応援するため、男女共同参画センターにおいて、各種情報提供や講座を実施します。

### ○ 施策３－(4)

#### 地域における生涯を通じた活躍の支援

- 独) 男女共同参画機構と連携し、男女共同参画に係る取組を行うNPOやボランティア等の団体の地域活動の基盤強化を図るとともに、社会貢献活動に関する情報提供や各団体とのネットワーク化を推進することにより、男女共同参画社会の形成を促進します。
- 男女共同参画に資する活動を行う団体や活動意欲のある個人等が相互に交流し意見交換・情報交換ができる体制を構築し、地域で活躍する女性人材の育成と活動団体の活性化を図ります。
- 地域において男女共同参画の推進を担う男女共同参画地域推進員や団体等のスキルアップを図るための講座の実施や専門家の派遣、活動情報の提供等の支援を行います。
- 高齢者がこれまで培ってきた知識や経験を生かし、自己実現が図られるよう、多様な社会活への参加や就業機会の確保、学習機会の提供に努めます。
- 全ての人が生涯にわたっていきいきと充実した生活を送り、活躍ができるよう、ライフステージに応じた多様な学習機会の提供に努めます。
- それぞれのライフスタイルやライフステージに応じて、自らが希望する社会貢献活動に参加できるよう、地域団体やNPOと連携しながらコーディネートや情報提供等を行います。
- スポーツを通じた女性の社会参画を促進するため、女性が参加しやすい環境づくりに努めます。

## 施策の柱Ⅱ 全ての人が希望に応じて働くことができる環境づくり

### 施策の方向1 ワークイノベーションの推進

#### 現状と課題

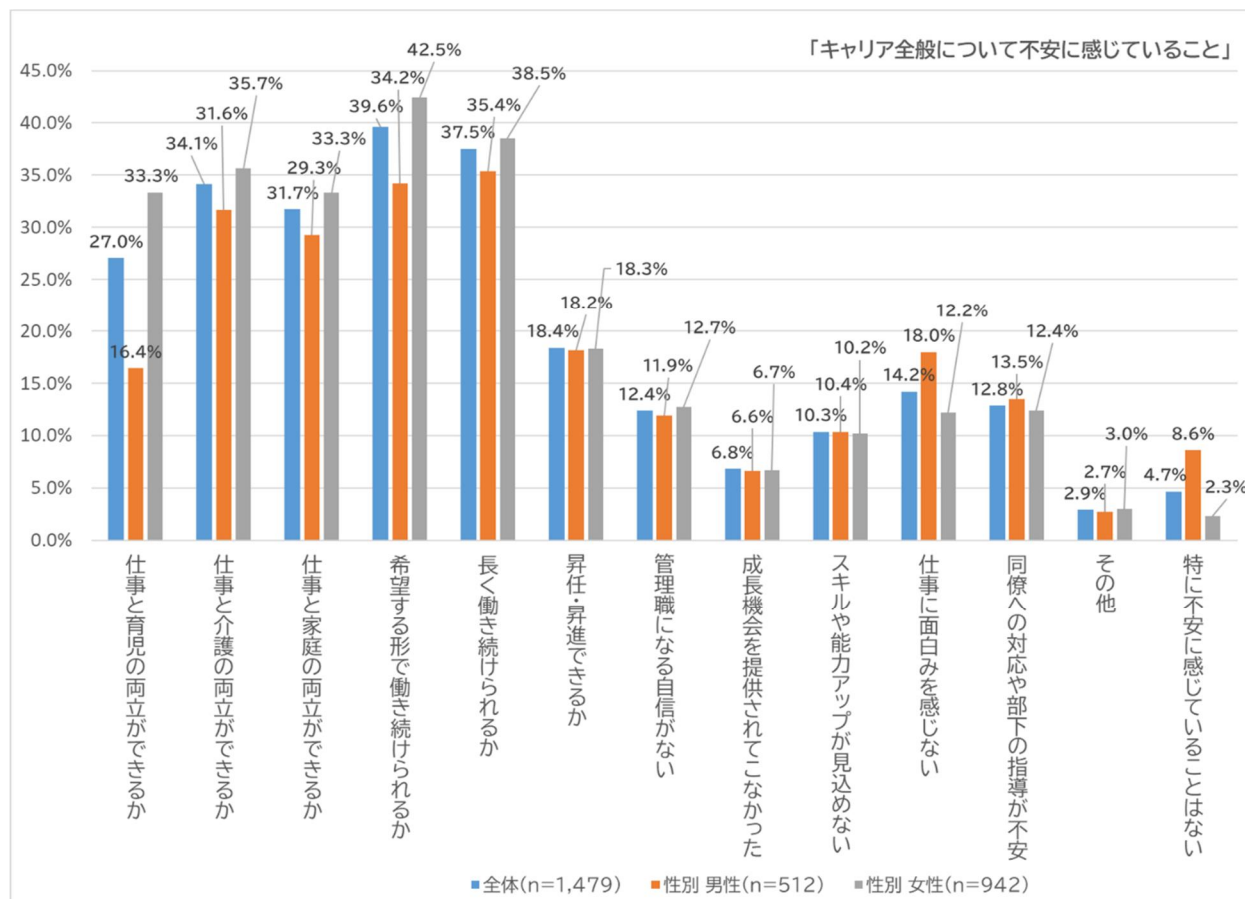
働く場において、やりがいを感じながら仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域において希望する活動ができるよう、ワーク・ライフ・バランス（仕事と仕事以外の生活の調和）を図ることは、一人ひとりが心豊かに自分らしい生き方を実現するための基盤となるものであり、その実現のためには、働き方の見直しにより長時間労働の解消を図るとともに、多様な働き方や生き方を選択できる環境を整備していくことが重要です。

令和6年に本県が実施した「働き方・女性活躍に関する従業員の意識調査」では、「キャリア全般について不安に感じていること」として、「希望する形で働き続けられるか」「長く働き続けられるか」「仕事と介護の両立ができるか」が回答の上位となりました。また、現在の職場が「育児や介護を行う立場になっても働き続けられる職場だと思うか」との質問では、全体では約3割が「そう思わない」と回答しており、特に、時間外労働時間が長い人や希望どおりに休暇が取得できていない人では、「そう思わない」と回答した割合が約7割となりました。

とも働き世帯が増加する一方、全体の労働力人口は減少するとともに高齢化しており、労働時間の短縮やフレックスタイム制、在宅勤務などの柔軟な勤務形態の導入などにより、誰もが仕事と家事や育児、介護等を望む形で両立しながら就業を継続できる働きやすい環境づくりが重要であり、経営者や管理職の意識向上と企業の組織風土の変革に向けて社会全体で取り組む必要があります。

図表10 「キャリア全般について不安に感じていること」（男女別）

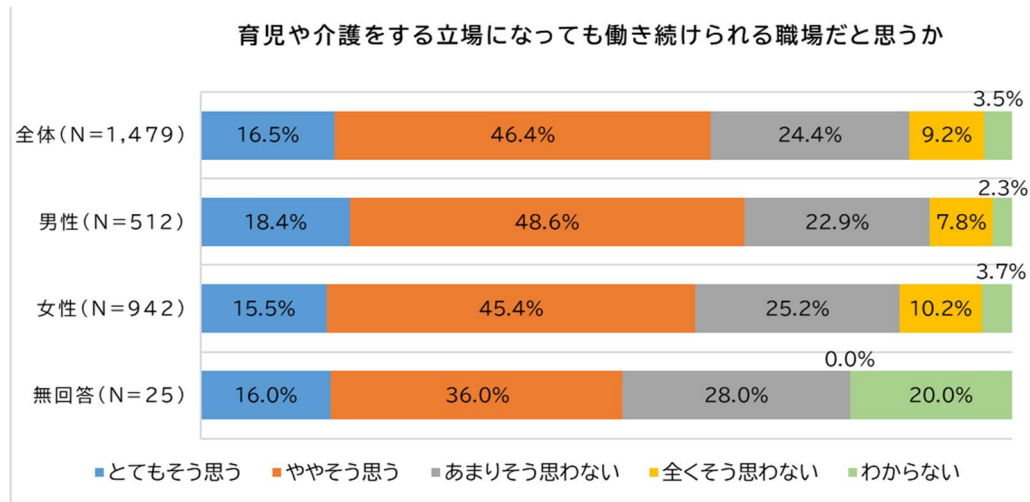
出典：栃木県「働き方・女性活躍に関する従業員の意識調査」





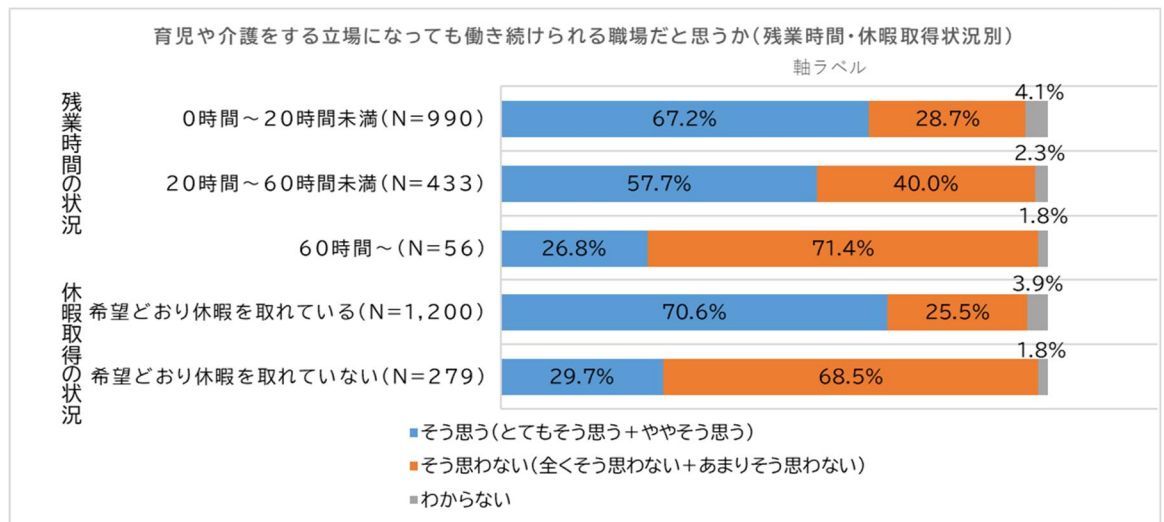
図表 11 「育児や介護を行う立場になっても働き続けられる職場だと思うか」(男女別)

出典：栃木県「働き方・女性活躍に関する従業員の意識調査」



図表 12 「育児や介護を行う立場になっても働き続けられる職場だと思うか」(残業時間状況、休暇取得状況別)

出典：栃木県「働き方・女性活躍に関する従業員の意識調査」



## 施策と主な取組

### ○ 施策 1－(1)

#### 働き方の見直しに向けた経営者等の意識と職場風土の変革

- 仕事と家庭の両立や働き方改革を推進し、ワーク・ライフ・バランスを実現するため、セミナーの開催や広報・啓発活動等により企業の主体的な取組を促進します。
- 職場における、固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)に基づく男性中心型労働慣行の解消に向け、講座やセミナーの開催等を通じ、気運の醸成を図ります。
- 管理職を含めた企業トップの意識改革を図るため、職業生活と家庭生活の両立や女性の活躍推進に向けた積極的な周知啓発を行います。
- 働き方の見直しに積極的に取り組む企業を「男女生き生き企業」として認定・表彰することにより、県内における取組を促進します。

- 仕事優先の組織風土や働き方の見直しを進めるため、経営者及び管理職に対し、「仕事と家庭の両立に関するメールマガジン」の配信や「仕事と家庭の両立応援宣言」の登録等により企業の意識啓発を図るとともに、その取組についてホームページ等で紹介します。
- 事業主、経営者及び労働者を対象とした講座や様々な広報媒体により、男女雇用機会均等法の趣旨や男女の均等な待遇確保等について、一層の理解を深め定着を促進します。
- 職場の風土改革に効果的な人事評価制度について、様々な広報媒体により労使双方に対する啓発を行います。

## ○ 施策 1－(2)

### 多様で柔軟な働き方の推進

- 長時間労働の抑制、育児休暇・休業の取得等働き方の見直しやライフスタイルに応じた多様な働き方の意識啓発を行うなど、男性に向けた広報・啓発活動を推進します。
- 多様で柔軟な働き方を実現できるよう、在宅ワークやフレックスタイム、時差出勤等の普及・導入促進を図ります。
- 多様で柔軟な働き方の推進に取り組み、成果を上げている企業の取組事例をホームページで紹介します。
- 誰もが多様で柔軟な働き方や暮らし方が選択・実現できる社会を目指すため、仕事と家庭の両立支援等を進めるための講座・イベントの開催及び情報提供を行います。

## ○ 施策 1－(3)

### 仕事と家庭の両立（ワーク・ライフ・バランス）の推進

- 仕事と家庭を両立しやすい職場環境を整備するため、多様で柔軟な働き方の導入や長時間労働の是正等、働き方改革に向けた企業の取組を支援します。（Ⅱ-3 (2)にも再掲）
- 出産・育児・介護による離職を防ぎ、希望に応じて仕事と育児・介護を両立できるよう、栃木労働局とともに育児・介護休業法の周知啓発に努めます。
- 家族が一緒に過ごし、家庭の大切さについて考える「家庭の日」（毎月第3日曜日）を通じて、家庭・職場・地域において、ワーク・ライフ・バランスの意識の醸成に努めます
- とちぎ男女共同参画センターにおける講座の開催、とも家事の推進等により、仕事と生活の両立や家事、育児等の家庭における男女共同参画の重要性や必要性について、各分野への意識啓発に努めます。（Ⅱ-3 (1)にも再掲）
- 県の建設工事入札参加資格審査において、次世代育成支援対策推進法又は女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定や「男女生き生き企業」の認定の有無の状況をその評価に反映させることにより、企業内における仕事と家庭の両立や女性の活躍を支援するための職場環境等の整備を促進します。（Ⅱ-2 (3)、Ⅱ-3 (2)にも再掲）
- 待機児童の解消を図り、未就学のこどもを持つ保護者のニーズに応えるため、多様な働き方に対応できる幼児期の教育・保育サービスを充実させ、仕事と子育ての両立のための基盤整備を進めます。
- 介護サービス供給基盤の整備や質の向上を図るとともに、地域で支え合う体制づくりを支援することにより、介護を社会全体で支える環境づくりを進めます。
- ファミリー・サポート・センターや放課後児童クラブなどの地域子ども・子育て支援事業の円滑な実施を図るため、市町に対して支援します。

## 施策の柱Ⅱ 全ての人が希望に応じて働くことができる環境づくり

### 施策の方向2 女性の活躍と経済的自立

#### 現状と課題

出産・子育て期に女性の就業率が低下するM字カーブは解消しつつありますが、依然として女性は男性と比べて正規雇用比率が低く、20代をピークに、年代が上がるとともに低下するL字カーブを描いています。これは、女性の多くが仕事と家事や育児等との両立のため非正規雇用を選択していることを示しており、このような働き方は、働く時間を調整しやすいものの、十分に能力を発揮しづらく長期的なキャリア形成が見込めないことから、女性の人材育成や登用を困難にし、女性の管理的職業従事者が少ないことや男性との賃金格差を生じさせる要因となっています。

出産や育児のための離職や非正規雇用への移行は、キャリアの喪失であるだけでなく経済的にも大きな損失となり、女性が出産後、フルタイムで復帰した場合と退職してパートタイムで復帰した場合では、生涯年収に約2億円近くの差が生じるとの報告や高齢期を含めた女性の貧困の一因となっているとの指摘もあります。

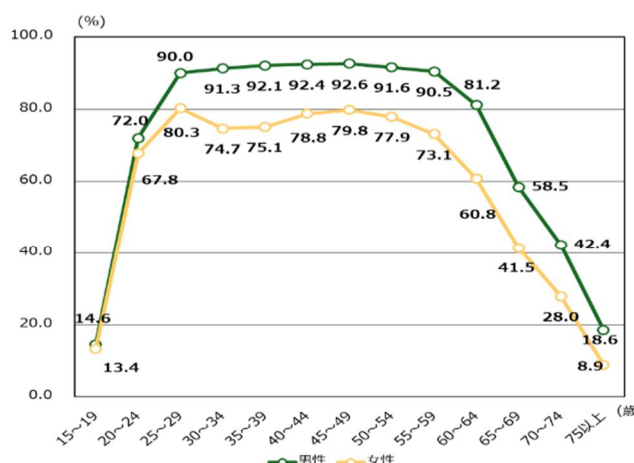
また、正規雇用であっても子育て中の女性が補助的な業務や比較的责任の軽い業務を割当てられる「マミートラック」に乗せられ、キャリアアップの機会を失うなどの問題もあります。子どもを持ったことで所得が減ったりキャリアが中断するなど、女性だけが不利になる現象は「チャイルドペナルティ」と呼ばれ、男女格差の大きな要因となっていることも指摘されています。

女性が働く場において能力を十分に発揮し活躍していくためには、子育てとキャリアの両立が図れる働き方の推進とともに、希望に応じてキャリア形成の機会が得られる就業環境を整備することが重要です。

女性の積極的登用は、企業側にとっても社内の多様性を向上させ企業価値を高めることに繋がります。性別等を理由とする差別的な扱いやハラスメントのない、女性も男性も働きやすい職場環境づくりの推進が必要です。

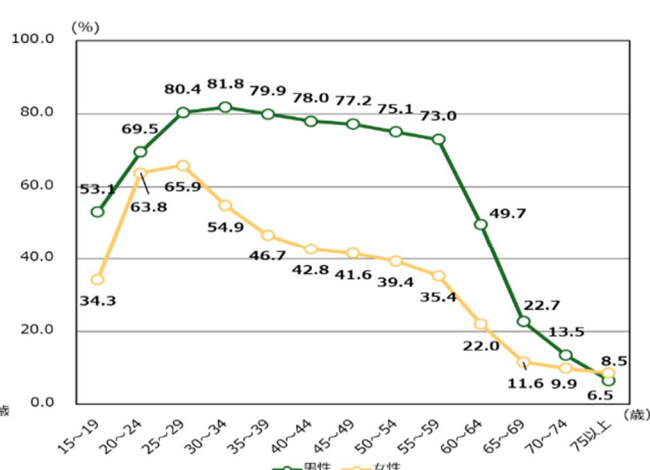
図表13 栃木県の男女別年齢階級別就業率  
(M字カーブ)(2020年)

出典:総務省「国勢調査」より栃木県総合政策課作成



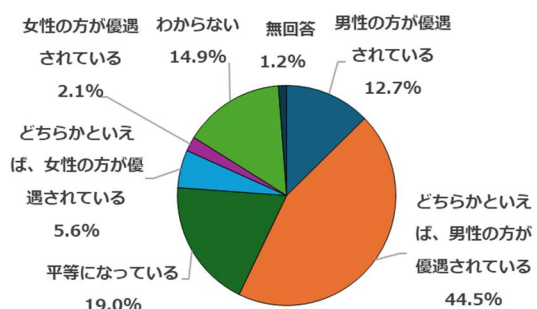
図表14 栃木県の男女別年齢階級別正規雇用比率  
(L字カーブ)(2020年)

出典:総務省「国勢調査」より栃木県総合政策課作成

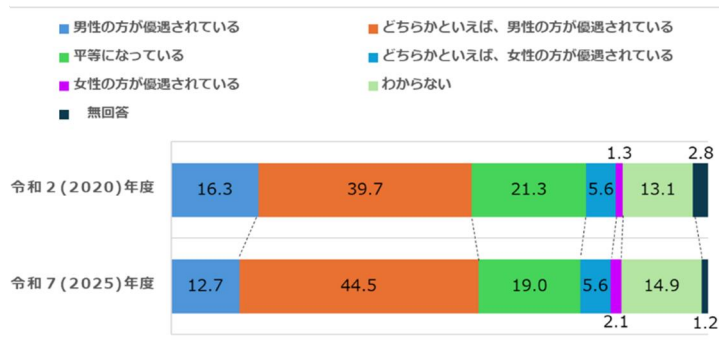


図表 15－１、２ 本県における働く場での男女の地位の平等感（全体）及びその推移

〔図表 15－１〕



〔図表 15－２〕



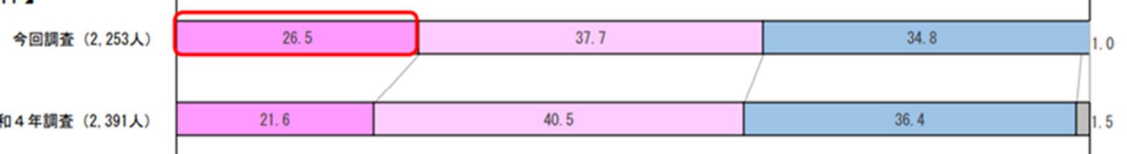
図表 16 育児等に費やす時間の男女差を踏まえ、職業面での女性活躍推進に必要な支援

出典：内閣府「女性活躍に向けた男女双方の意識改革・理解促進」

### 育児等に費やす時間の男女差を踏まえ、職業面での女性活躍推進に必要な支援（問10）

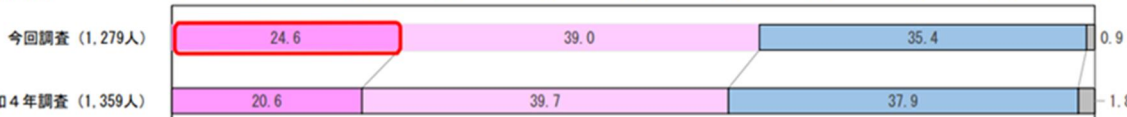
- ・育児等に費やす時間を男女間でバランスのとれたものとするために必要な支援として最も回答割合が高いのは、男女ともに「仕事との両立支援策」。
- ・男女ともに、必要な支援策として、「勤務環境の整備」を回答した割合が増加している。

#### 【全体】

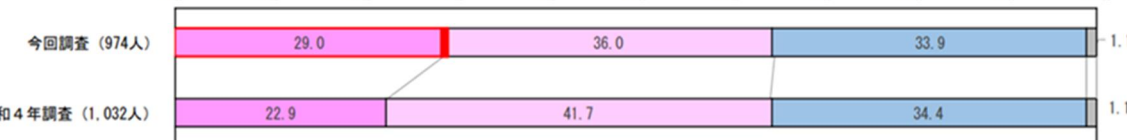


#### 【性別】

##### 女性



##### 男性



- 長時間労働慣行の是正やテレワークの推進など、男女共に育児・介護・家事に用いることができる時間を増やすための勤務環境の整備
- 育児や介護のための休業制度や短時間勤務制度など、男女共に仕事との両立を支援するための施策の整備
- 保育施設や介護施設の整備など、男女共に育児や介護の支援を受けられる設備やサービスの整備
- 無回答

## 施策と主な取組

### ○ 施策 2－(1)

#### 男女の均等な雇用機会と待遇の確保の推進

- 事業主、経営者及び労働者を対象とした講座や様々な広報媒体により、男女雇用機会均等法の趣旨や男女の均等な待遇確保等について、一層の理解を深め定着を促進します。
- 女性が出産や育児を理由に収入が減少するなど不利な状況となるチャイルドペナルティについて理解を促進し、その解消に向けて啓発を行います。
- 「女性に営業や重要な商談は向いていない」などの固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）、長時間勤務や転勤ができて当然とする男性中心の働

き方を前提とした従来の労働慣行の解消に向け、講座やセミナーの開催等を通じ、気運の醸成を図ります。

- セクシュアルハラスメントやマタニティハラスメント等を防止し、男女とも働きやすい職場環境が整うよう、労働相談の実施や、労使双方に対し適切な助言をするとともに、様々な広報媒体による啓発を行います。
- 労働相談を実施するとともに、労使双方への適切な助言や相談内容に応じた栃木労働局、ハローワーク等の紹介を行うことにより、性別を理由とする差別的扱いを受けず、継続就労ができる職場環境づくりを促進します。
- 労働者の募集及び採用に係る性別を理由とする差別を禁止し、男女平等な取扱いを求める男女雇用機会均等法や労働者派遣法、パートタイム・有期雇用労働法及び「正規雇用者と非正規雇用者との間の不合理な待遇差を解消するための施策、非正規雇用者のうち正社員への転換を希望する労働者に対する支援等」に関する情報について、様々な広報媒体により労使双方に対する啓発を行います。

## ○ 施策２－(2)

### 管理職への女性登用の推進

- 管理職への女性登用等、女性の活躍推進に取り組む企業等を「男女生き生き企業」として認定・表彰するとともに、優良事例の情報発信を行います。（Ⅰ－２(1)の再掲）
- 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定に取り組む中小企業に対しアドバイザーを派遣して円滑な計画策定から情報公表までの支援や女性の活躍に関する状況把握・課題分析に向けた助言などを行い、女性管理職比率の向上等、各事業所における女性の活躍を推進します。
- 管理職を目指す女性の育成を支援するとともに、女性自身のキャリアアップやキャリア形成を支援します。

## ○ 施策２－(3)

### 女性が能力を発揮しやすい職場環境の整備促進

- 官民連携によるオール栃木体制で構成される「とちぎ女性活躍応援団」を中心として、企業や団体等に対し、働き方改革や女性活躍について普及・啓発を行い、女性が能力を発揮しやすい環境の整備に取り組みます。
- 多様で柔軟な働き方を実現できるよう、在宅ワークやフレックスタイム、時差出勤等の普及・導入促進を図ります。
- 女性社員の能力発揮に積極的に取り組み、成果を上げている企業の取組事例をホームページで紹介します。
- 「女性の職業生活における活躍の推進に積極的に取り組む企業の認定制度」に関する情報を積極的に発信するとともに、アドバイザーを派遣し、取得に向けた助言を行うなど、国とともに当該認定を取得する企業の増加に努めます。
- 建設業における女性の活躍を促すため、女性技術者の意見を反映した工事現場の環境整備等に取り組みます。
- 製造業などの女性の割合が少ない業種において、女性が能力を発揮しやすい職場環境を整備するため、セミナー等の開催やアドバイザーの派遣により働き方改革に向けた企業の取組を支援します。

- 県の建設工事入札参加資格審査において、次世代育成支援対策推進法又は女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」の策定や「男女生き生き企業」の認定の有無の状況をその評価に反映させることにより、企業内における仕事と家庭の両立や女性の活躍を支援するための職場環境等の整備を促進します。（Ⅱ-1(3)の再掲）
- 県の公共工事の総合評価落札方式において、女性技術者を現場代理人や主任技術者等として配置した工事の実績を評価することで、女性の活躍を推進している企業を支援します。

## ○ 施策２－(4)

### 多様なキャリアの実現に向けた支援

- 女性のエンパワーメントを推進し活躍の場を広げるため、各種講座や研修等の実施により女性のキャリア育成を支援するとともに、女性人材の交流を支援します。
- 女性が希望する働き方やキャリアの実現に向け、専門家による相談を行うとともに、デジタルスキルの向上、当該スキルを生かした就労を支援します。
- 県内に立地する企業等において女性研究者・技術開発者が能力を発揮できるよう、キャリア形成の支援を行います。
- 女性研究者・技術開発者の増加を図るため、県内の企業等における女性活躍に関する情報提供を行うとともに、中学生・高校生の段階から理工系の進路に興味を持つよう理解促進の場を設けます。

## ○ 施策２－(5)

### 農林業及び自営の商工業等に従事する女性の活躍促進

- 農林業及び自営の商工業等において、女性が活躍できるよう、男女共同参画についての啓発を行います。
- 農家における家族経営協定締結を推進し、女性の経営参画や活動しやすい環境づくりを促進します。
- 女性の新規就農者数を増やすため、研修会や情報交換会を開催するとともに、若い女性も取り組むことができるアグリビジネスモデルづくりを支援し、その事例を広く情報発信します。
- 農村女性組織や商工会、商工会議所女性部の活動を支援します。



## 施策の柱Ⅱ 全ての人が希望に応じて働くことができる環境づくり

### 施策の方向3 男性の家事・育児への参画推進

#### 現状と課題

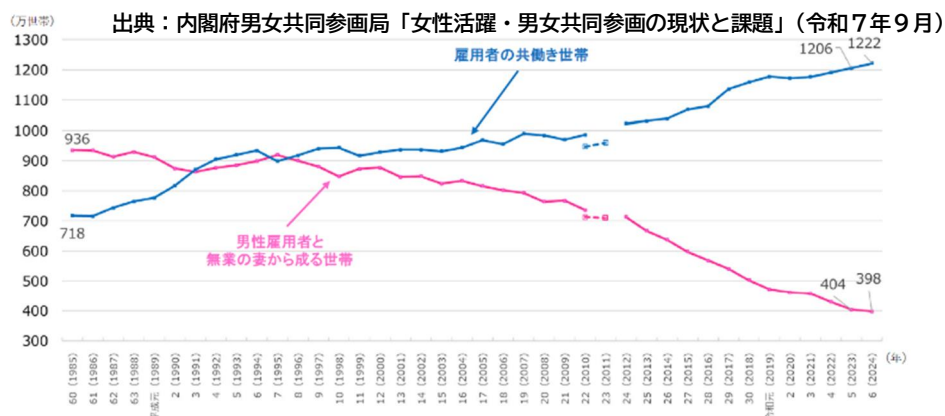
とも働き世帯が増加する中、家事・育児・介護などの無償労働は、男性の長時間労働に加え「とも働きでも家事や育児は女性が行うべきだ」「とも働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ」などの固定的な性別役割分担意識を背景に、依然として女性に著しく偏っているのが現状です。

近年では若い世代が希望する生活スタイルは変わり、若い男性の家事や育児に対する意欲は他の年代に比べ高くなっており、男性の育児休業取得者が増加しつつありますが、その取得期間は2週間から1か月未満等の短期間であることが多いのが現状です。

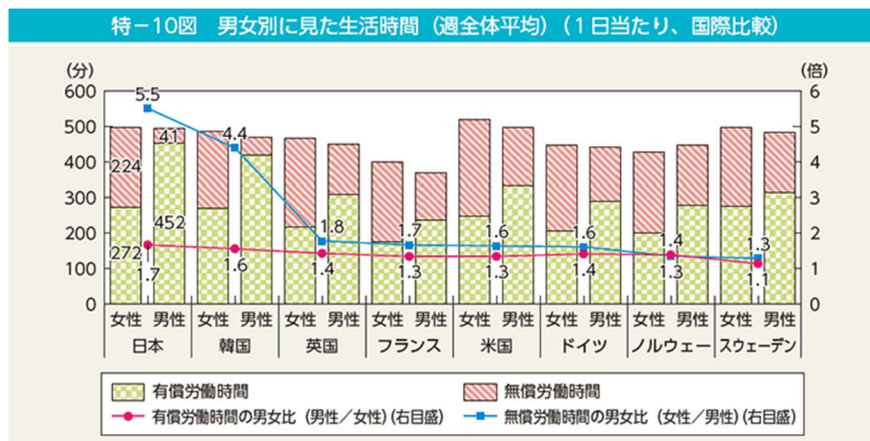
本県が実施した「働き方・女性活躍に関する従業員の意識調査」によると、育児休業や介護休業を取得しやすくするためにあると良い配慮や取組は「休業期間中の仕事の分担や対応する人へのフォロー」が、内閣府の世論調査によると「男性が育児・介護・家事、地域活動に積極的に参加するために必要なこと」は「職場における上司や周囲の理解を進めること」がそれぞれ最も多くなっており、取得期間の延伸を含めた取得促進に向けては、男性が周囲に気兼ねすることなく育児休業を取得できる環境づくりが重要です。

また、出産直後に取得した育児休業での経験がその後の男性の積極的な家事育児参画につながり、第二子の出生率にも影響するとの報告もあることから、男性の育児休業取得に対する社会的な評価を高めるとともに、育児休業終了後もパートナーと協力して家事や育児等を行えるよう、労働時間の削減や職場風土の変革、社会全体に根強く残る固定的な性別役割分担意識の解消に取り組む必要があります。

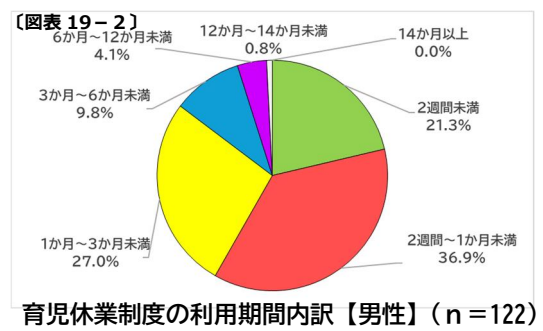
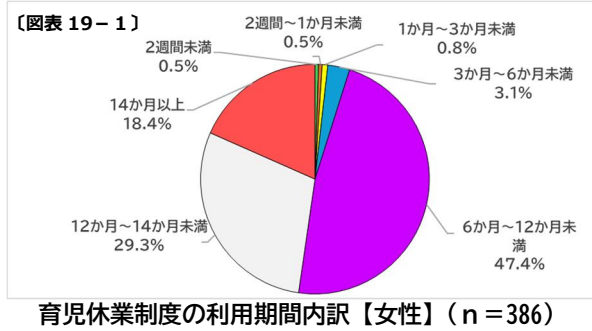
図表 17 共働き世帯数と専業主婦世帯数の推移



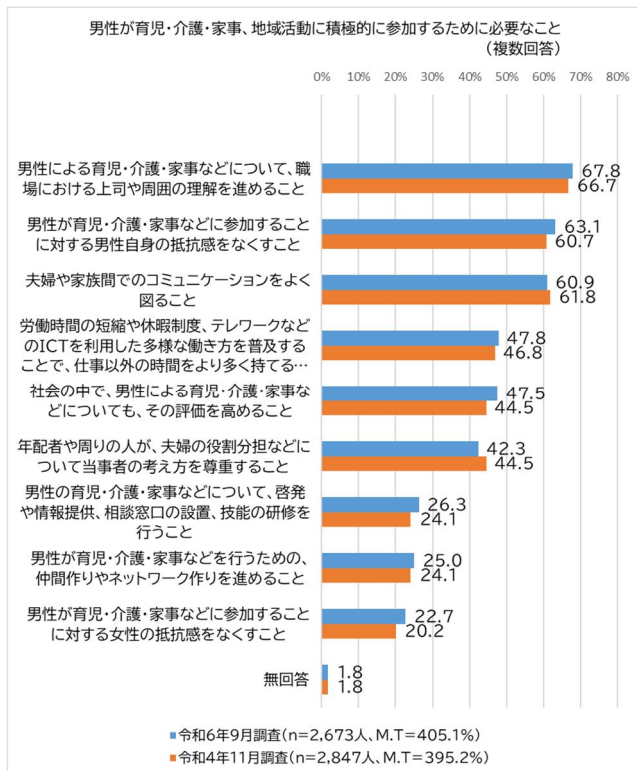
図表 18 男女別に見た生活時間（週全体平均）（1日当たり、国際比較） 出典：令和5年版男女共同参画白書



図表 19－1、2 育児休業制度の利用期間（県内企業、男女別） 出典 「令和6（2024）年栃木の労働環境



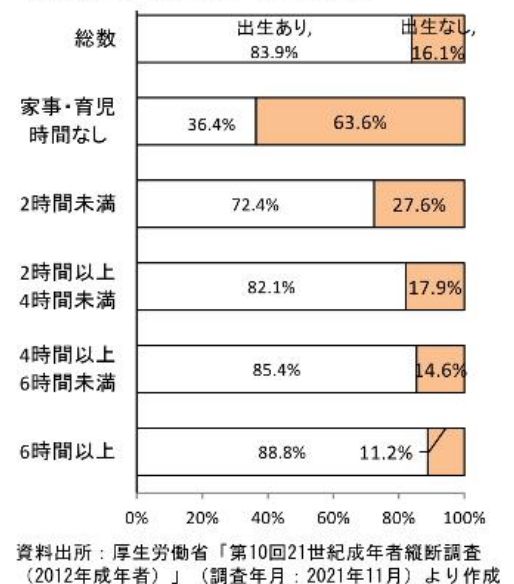
図表 20 男性が育児・介護・家事、地域活動に積極的に参加するために必要なこと 出典：内閣府世論調査（R6 年 9 月）



図表 21 夫の休日の家事・育児時間別にみた第2子以降の出生の状況

出典：こども家庭庁「こども・子育て政策について」

【夫の休日の家事・育児時間別にみた第2子以降の出生割合】



## 施策と主な取組

### ○ 施策3－(1)

#### 社会全体の意識変革と支援の充実

- 固定的な性別役割分担意識を払拭し、男性の家事や子育て、介護などへの参画を進めるための講座やイベント等を開催します。
- とちぎ男女共同参画センターにおける講座の開催、とも家事の推進等により、仕事と生活の両立や家事、育児等の家庭における男女共同参画の重要性や必要性について、各分野への意識啓発に努めます。（Ⅱ－1（3）の再掲）
- 長時間労働の抑制、育児休暇・休業の取得等働き方の見直しやライフスタイルに応じた多様な働き方の意識啓発、働き方の見直しに取り組む企業や好事例の紹介など、男性に向けた広報・啓発活動を推進します。
- 父親の子育てへの積極的な参画を促進するため、妊娠・出産・子育てについて、母親の体調や精神状態に合わせたサポートの方法等、各種広報媒体・講座等を活用した意識啓発に努め



ます。

- 男性の育児休業取得を促進するため、育児・介護休業法や各種支援制度、先進企業の取組事例等の周知・啓発に努めます。
- 介護サービス供給基盤の整備や質の向上を図るとともに、地域で支え合う体制づくりを支援することにより、介護を社会全体で支える環境づくりを進めます。
- ファミリー・サポート・センターや放課後児童クラブなどの地域子ども・子育て支援事業の円滑な実施を図るため、市町に対して支援します。（Ⅱ-1 (3)の再掲）
- 待機児童の解消を図り、また、未就学のこどもを持つ保護者のニーズに応えるため、保育所の整備や認可定員の増加、認定こども園の設置を促進するとともに、保護者が労働等により昼間家庭にいない就学児童が安心・安全に過ごせるよう放課後児童クラブの整備促進に努めます。
- 3歳未満の保育が必要なこどもを対象とした地域型保育事業の実施について、必要に応じた支援を行います。
- 保育士の確保を図るため、とちぎ保育士・保育所支援センターを中心に、ハローワークや指定保育士養成施設等と連携し、指定保育士養成施設の新規卒業者の確保、保育士の処遇改善をはじめとする就業継続への支援、保育所等への就職を希望する潜在保育士に対する求職情報や就職等のためのイベント情報等の提供、研修の実施による再就職支援等を行います。

### ○ 施策3- (2)

#### とも家事・とも育ての推進に向けた経営者等の意識と職場風土の変革

- 仕事と子育てが両立しやすい職場環境を整備するため、多様で柔軟な働き方の導入や長時間労働の是正等、働き方改革に向けた企業の取組を支援します。（Ⅱ-1 (3)の再掲）
- 仕事と家庭の両立や働き方改革の推進に向けて、セミナーの開催や広報・啓発活動等により企業の主体的な取組を促進します。
- 男性の家事・育児への参画を促進するため、男性の育児休業取得に向けた企業の取組を支援します。
- 男性の家事・育児参画等に積極的に取り組み、成果を上げている企業の取組事例をホームページで紹介するなど、事業主や労働者に対する情報提供や意識啓発に努めます。
- 男性の育児参画に関する支援制度について、様々な広報媒体により労使双方に対する啓発を行います。
- 育児・介護休業法は全ての事業主に適用されることから、栃木労働局とともに周知啓発に努めます。
- 短時間勤務制度等の育児・介護休業法の周知・啓発に努めます。
- 国の行う、円滑な育児休業取得・職場復帰に取り組む企業への支援及び職場復帰をサポートするためのリカレント教育を受けられる環境整備等に関する情報を積極的に発信します。
- 県の建設工事入札参加資格審査において、次世代育成支援対策推進法又は女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定や「男女生き生き企業」の認定の有無の状況をその評価に反映させることにより、企業内における仕事と家庭の両立や女性の活躍を支援するための職場環境等の整備を促進します。（Ⅱ-1 (3)の再掲）

## 施策の柱Ⅲ 個人の尊厳が守られ、安心・安全が確保される社会づくり

### 施策の方向1 男女の人権の尊重と暴力の根絶

#### 現状と課題

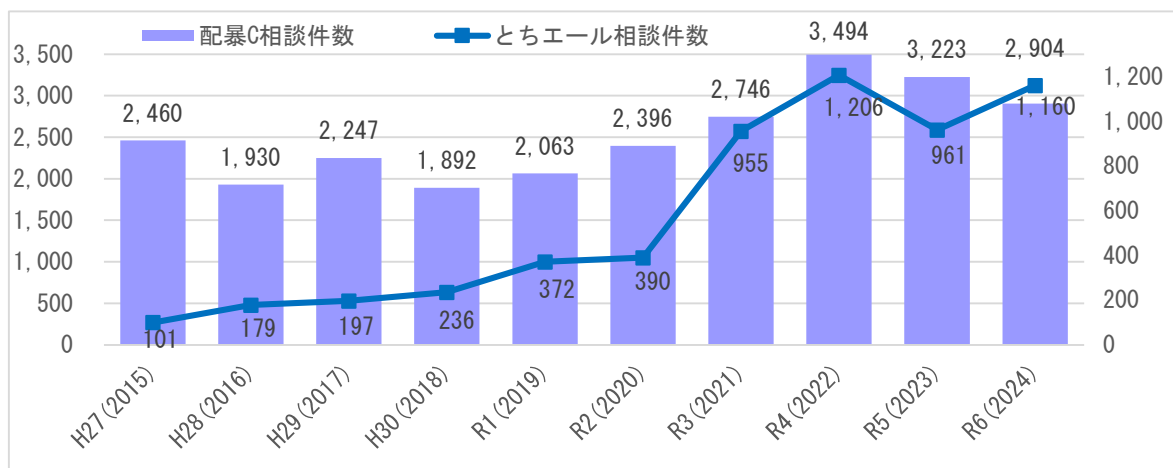
相手の人権を侵害し、恐怖と不安を与える性犯罪・性暴力、DV、ストーカー行為などの暴力は、いかなる場合においてもその対象の性別を問わず許される行為ではありません。

特に女性に対して行われる暴力の背景には、固定的な性別役割分担意識や経済力の格差など、今日の社会において男女が置かれている状況に根ざした、いわゆる男性優位の社会構造や偏見等の問題があり、本県の配偶者暴力相談支援センター及びとちぎ性暴力被害者サポートセンター（愛称：とちエール）に寄せられる相談件数は高止まりしているのが現状です。解決に向けて男女の人権を尊重し、個人の尊厳を傷つける暴力は許さないという意識を社会全体で共有していく必要があります。また、このような暴力等は被害者の心身を深く傷つけ、その後の人生にも深刻な影響を及ぼすだけでなく、様々な分野における男女共同参画や女性の活躍を阻む一因にもなっています。

ジェンダーに基づくあらゆる暴力等を許さず、誰もが安心して安全に暮らし、自分らしく活躍できる社会の構築に向けて、一人ひとりが理解を深め、加害者にも被害者にも、そして傍観者にもならないよう、発達段階に応じた教育や啓発を推進し、暴力等の根絶に向けて取組を強化していく必要があります。

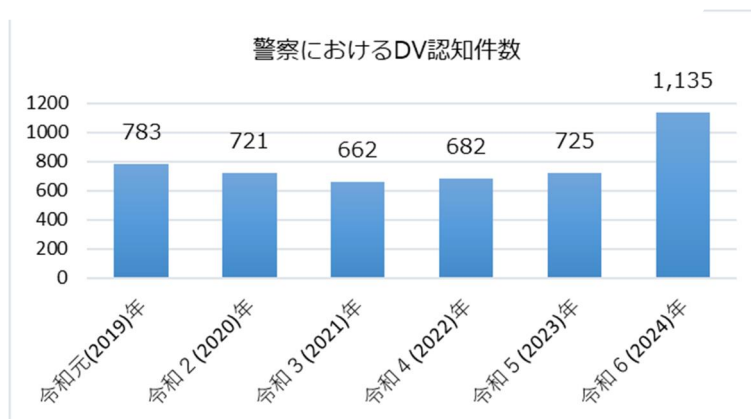
図表22 配偶者暴力相談支援センター相談件数、とちエール相談件数

栃木県生活文化スポーツ部調べ



図表23 警察におけるDV認知件数

栃木県警察本部調べ



○ 施策１－(1)

**女性等に対する暴力を根絶するための取組の推進**

- 性暴力被害やDV被害などの未然防止を図るとともに、そうした困難な問題を抱える女性の早期発見や支援につなげるため、リーフレット等の配布による啓発や相談窓口の周知を行います。
- 「女性に対する暴力をなくす運動」の期間を中心に、パープルリボンをシンボルとした啓発資材の配布などを行い、暴力の根絶に関する機運の醸成を図ります。
- 地域においてDVの防止や早期発見、被害者支援に関する普及啓発を行うDV被害者等地域支援サポーターのスキルアップを図るとともに、女性支援に関係する民間支援団体の資質向上や情報交換やネットワークの構築等を目的とした交流会を実施します。
- 有害図書類等の指定や書店への立入調査・指導等により、性の商品化や暴力を助長するような環境の排除に向けた取組を行います。

○ 施策１－(2)

**若年層や教職員を対象とした性暴力等被害防止の取組強化**

- 教育委員会と連携し、教職員を対象とした性暴力やデートDV等の研修会・講演会等を開催し、積極的な参加を促進します。
- 学校において、デートDVやSNSを媒介してのトラブル、AV出演被害、JKビジネス問題等の性暴力被害につながる様々な問題に関する出張セミナーの実施や、「若年層の性暴力被害予防月間」にポスターの配布等を行うことにより、児童や生徒、教職員への啓発を推進します。
- 「同意のない性的な行為はすべて性暴力である」という認識を社会全体で共有するとともに、相談窓口としてとちエールの周知を図るため、被害児童等への対応方法をまとめたリーフレットの作成や、中高生へのとちエールカードの配布を行います。
- インターネットを利用した性暴力等の被害を防ぐため、若年層に対し、スマートフォンなどの正しい使い方やインターネットのルールやマナーなどについてネットリテラシー教育の充実を図ります。

## 施策の柱Ⅲ 個人の尊厳が守られ、安心・安全が確保される社会づくり

### 施策の方向2 困難を抱える女性等への支援

#### 現状と課題

困難な問題を抱える女性への支援は従来、売春防止法（昭和31年制定）に基づく保護更生等を目的とした補導処分や相談対応等が行われてきましたが、近年、女性をめぐる課題が複雑化・多様化・複合化していることを受け、女性が安心して自立して暮らせる社会の実現を目指し、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が制定されました（令和6年4月1日施行）。女性は男性よりも、社会的・経済的格差を背景に性暴力やDVなどの被害に遭いやすいことや、予期せぬ妊娠、不安定な就労状況による経済的困窮などに陥るおそれがあるため、困難な問題を抱える女性がその意思を尊重されながら適切な支援を受けられるよう、早期発見、相談、心身の健康回復の援助、自立して生活するためのサポートなど多様な支援の包括的な提供が求められています。

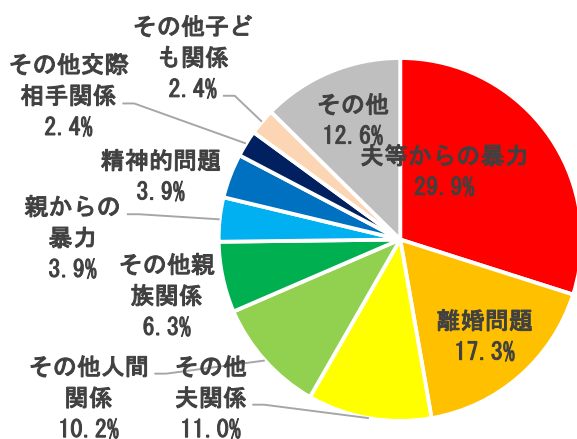
加えて、例えば若年女性では行政機関への相談はハードルが高い等の理由から支援につながりにくい場合があり、民間団体等による相談のきっかけづくりが重要であるほか、ひとり親家庭では親の就労環境支援だけでなく、貧困等の影響が子の教育格差につながることを防ぐ教育費負担の軽減や学習機会の提供にも努める必要があります。そのほか高齢女性、障害のある女性、外国人女性、不登校やひきこもりなど社会生活を営む上での困難を抱える女性等に対し、個々の状況や生き方に沿ったきめ細かな切れ目のない支援が必要です。

また、DVや交際相手からの暴力、性犯罪・売買春・人身取引等の被害は、幅広い世代が被害者となっているだけでなく、これらの暴力による被害者のPTSD※や、こどもの面前でのDVによる心理的虐待など、その影響は重大かつ深刻です。このため、DV被害者等の相談・支援においては、ケースに応じて様々な機能を持った関係機関や民間団体等が連携して対応することが求められているほか、相談・支援における二次被害を防止するため、相談・支援に関わる機関は、被害者の心理やその置かれている状況についても十分に理解した上で適切に対応することが求められています。

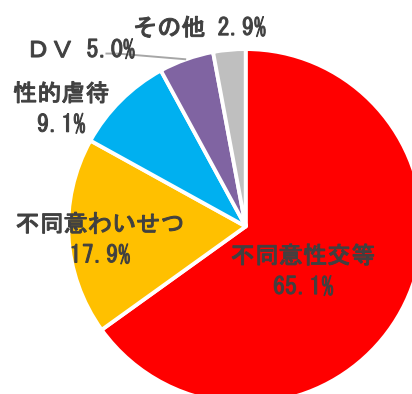
さらに、性的指向・ジェンダーアイデンティティを理由として困難な状況に置かれている人々について正しい理解を促進し、性の多様性を認め合う意識の醸成を図る必要があります。

※PTSD：Post Traumatic Stress Disorder：心的外傷後ストレス障害

図表24 R6(2024) 県女性相談支援センター  
面接相談の主な内容



図表25 R6(2024) とちエール相談内容



○ 施策２－(1)

**様々な困難を抱える女性等への支援**

- 女性相談支援センター及び配偶者暴力相談支援センターである「とちぎ男女共同参画センター」を中心に、困難な問題を抱える女性からの相談に対応するとともに、状況に応じて一時保護を実施し、中長期的な支援が必要な場合は女性自立支援施設において生活再建に向けた自立支援を行います。
- 地域での生活再建にはアフターケアが重要であることから、女性相談支援センターや女性自立支援施設は、地域の女性相談支援員と相互に連携し、支援調整会議を活用するなど退所等の後も再び困難な状況に陥った際にも再度の支援を円滑に実施できるよう努めます。
- 困難な問題を抱える女性が気軽に相談できるよう、LINEによる相談窓口を運用するほか、行政機関への相談が困難な場合を考慮し、民間団体と連携し一時的な居場所の提供やステップハウスでの支援を行います。
- 生活困窮者自立支援法に基づく包括的な支援や、ハローワークと福祉事務所等のチームによる就労支援に加え、関係機関や民間団体とのネットワークにより、女性等のそれぞれの状況に応じたきめ細かな自立支援を行います。
- ひとり親家庭等の自立を支援するため、母子・父子・寡婦福祉資金の貸付や児童扶養手当の支給等による経済的支援を行うとともに、母子家庭等就業・自立支援センター等において就業支援を行います。
- 家庭の経済状況等により学力の低下や進学意欲の差が生じないよう、保健福祉部門と教育委員会、学校等との連携を図りながら、生活困窮世帯等のこどもたちに対する学習支援や教育費に係る経済的支援を行います。
- 高齢者、障害者、外国人等であることに加え、女性であることで更に複合的に困難な状況に直面している場合があることに留意し、相談体制の充実等に努めます。
- 障害者の障害の状況や特性等に合った職場実習の実施を推進するとともに、障害者の就労を進めるため、受入企業を支援し、職場実習の機会の確保に努めます。
- 不登校やひきこもり等により困難な状況にある方が、安心して社会生活を送れるよう、栃木県子ども若者・ひきこもり総合相談センター（愛称：ポラリス☆とちぎ）や関係機関における相談をはじめ、家族支援セミナー、社会参加や交流機会の提供、就労体験事業などを実施します。
- 性の多様性を認め合う意識の醸成を図るため、講座・セミナーなどの実施により、人権教育・啓発を推進するとともに、性的マイノリティの方々等への相談支援の充実に努めます。
- 教職員を対象に、性の多様性についての理解を深めるための研修を実施し、児童生徒一人一人を大切にした支援や相談体制の充実に努めます。

○ 施策２－(2)

**DV被害者等支援対策の推進**

- 福祉事務所、警察等の関係機関と連携を図りながら、DV被害者等の一時保護や自立支援、

売買春に関する女性の保護や再発防止対策、人身取引（トラフィッキング）の被害者支援に取り組めます。

- とちぎ男女共同参画センターにおける相談体制の充実を図るとともに、市町におけるDV防止計画に基づく施策の推進及び配偶者暴力相談支援センターの設置を促進します。
- DV被害者等に対してきめ細かな相談支援を行うほか、関係機関や民間団体とのネットワーク強化、関係職員の研修の充実に取り組めます。
- DV被害者等が孤立せず、安心して生活できるよう、DV被害者等を支援する関係機関・団体と連携し、各種情報提供や被害者の状況に応じた支援活動に努めます。
- 早期に相談支援へとつながるよう、福祉サービスや子育て支援等の関係機関にリーフレットを配布するなど、DVに関する知識や支援制度についての周知を図ります。
- DVと児童虐待の関連性から、県及び市のDV担当部署と警察や児童相談所、要保護児童対策地域協議会などの関係機関間の連携を図ります。
- 県営住宅において、DV被害者に対する優先入居と、緊急かつ一時的な住宅の確保について配慮を行います。
- 危険性等の高いDV・ストーカー被害者等に対し、携帯型緊急通報装置を貸し出すほか、公的施設や親類・知人宅等に避難することが困難な場合の一時避難に要する費用を負担するなど、被害防止と被害者の安全確保に努めます。
- 性犯罪・性暴力被害者が被害直後から安心して適切な支援が受けられるよう、とちぎ性暴力被害者サポートセンター（愛称：とちエール）を中心に、関係機関・団体等と連携し、被害者のニーズに応じた支援を行います。また、被害者の心情に配慮した事情聴取の実施など、被害者の二次被害の防止等に努めます。
- 医療機関や学校、公的機関等において相談業務等に携わる者を対象に、潜在化しやすい性暴力被害者を迅速に支援機関へつなぎ、医療機関や関係機関・団体と連携して支援を行うため、被害者をサポートする上で必要な知識を習得する講座を開催します。



## 施策の柱Ⅲ 個人の尊厳が守られ、安心・安全が確保される社会づくり

### 施策の方向3 ライフステージに応じた健康への支援

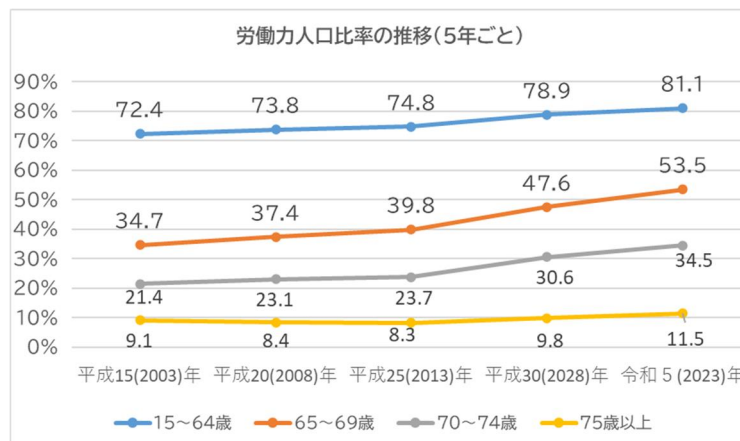
#### 現状と課題

人口減少、超高齢化が進む中、65歳以上の就業者数も上昇傾向にあります。全ての人が健康に留意しながら、それぞれのライフステージにおいて、その時々希望する働き方、学び方、生き方を実現できるよう、性や健康に関する正しい知識の習得ができる機会の提供や、仕事と健康課題の両立に向けた取組が重要となっています。

特に、女性は、女性ホルモン等の影響により、心身の状況が思春期、妊娠・出産期、更年期、老年期等人生の各段階に応じて大きく変化すること、男性は、精神面で孤立しやすく、また、長時間労働によりワーク・ライフ・バランスがとりにくい状況を要因とする疾病に罹患しやすいなど、男女の性差による特性の違いに対する理解の促進と各人に応じた健康課題への支援が求められます。

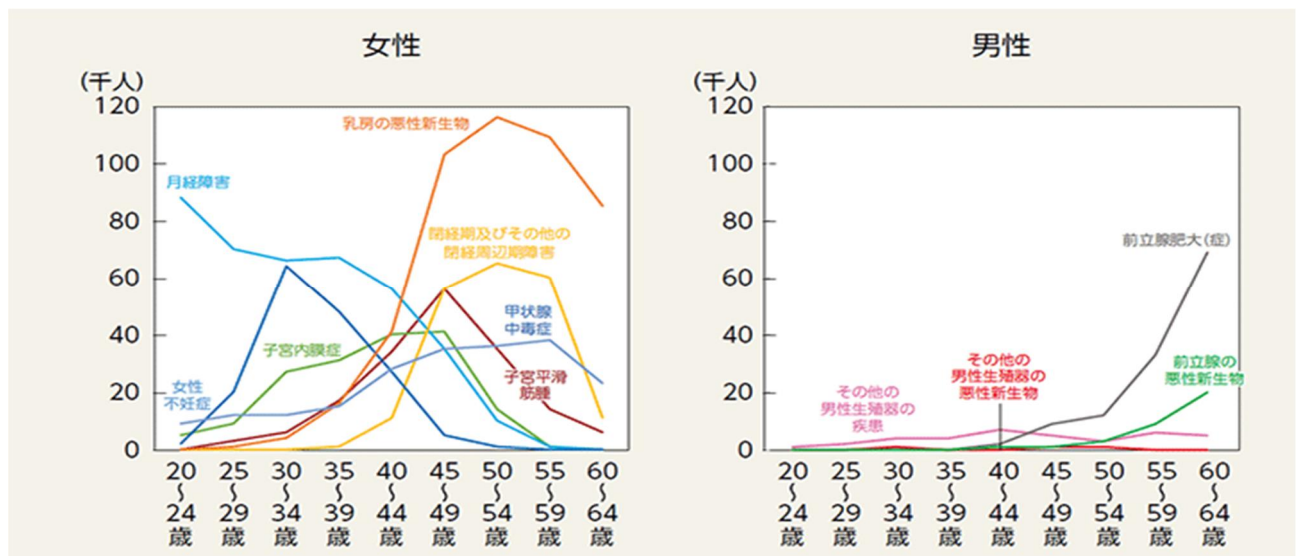
また、性の尊重に関する意識は、幼少期から発達段階や年齢にあわせて醸成していく必要があります。そのため、性別を問わず、適切な時期に、性や健康に関する正しい知識を持ち、妊娠・出産を含めたライフデザイン（将来設計）や将来の健康を考えて健康管理を行うプレコンセプションケアについて、全ての人が発達段階や状況に応じてその概念を知り、知識を適切に身につけることができるよう取り組む必要があります。

図表 26 労働力人口比率の推移 内閣府「令和7年版高齢社会白書」より作成



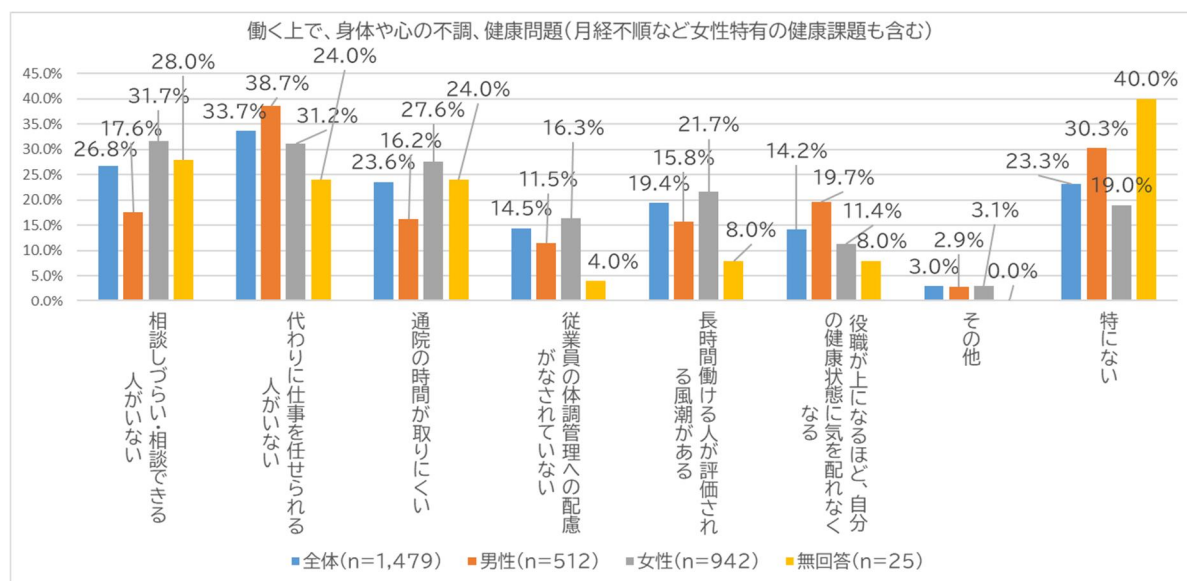
図表 27 女性特有、男性特有の病気の総患者数（年齢階級別・令和2(2020)年）

内閣府男女共同参画局「令和6年版男女共同参画白書」



図表 28 働く上で、身体や心の不調、健康問題（月経不順など女性特有の健康課題も含む）に関するの困りごと

出典：栃木県「働き方・女性活躍に関する従業員の意識調査」



## 施策と主な取組

### ○ 施策 3－(1)

#### 性別や年齢、ライフステージに応じた健康への支援

- 性差に応じた身体的な健康やこころの健康を維持するため、男女共同参画センターで女性のための健康相談や男性のための電話相談を行います。
- 思春期の子どもたち自らが心身の健康に関心を持ち、よりよい将来を送るため、健康の維持・増進に取り組めるよう、医療・保健・教育等多分野協働による健康教育や健康情報の提供等を行います。
- 従業員の健康づくりに積極的に取り組む事業所を「とちぎ健康経営事業所」として認定し、働く世代の健康づくりを推進します。
- 企業における女性の健康課題への取組を促進するため、フェムテック（※）に関する情報の提供等を行います。  
※Female（女性）と Technology（技術）の造語。生理や更年期など女性特有の悩みを先進的な技術で解決すること。
- 性差に応じた健康の保持のため、骨粗鬆症検診及びがん検診や精密検査の必要性と効果について、普及啓発を行います。
- 女性特有のがん検診の重要性について、ピンクリボン運動などを通じて啓発を行います。
- 薬物乱用や、喫煙、過度の飲酒について正しい知識の普及啓発と問題解決のための相談等を行います。
- スポーツを通じた女性の健康づくりを促進するため、女性が参加しやすい環境づくりに努めます。



○ 施策３－(2)

**性の尊重、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）の推進**

- 生命尊重・人権尊重・男女平等の精神に基づき、児童生徒の発達の段階に応じて生命の大切さを理解し、互いの性を尊重する教育等を行います。
- 教育機関や関係団体等と連携したプレコンセプションケア（※）の普及啓発を行います。  
※妊娠・出産を含めた将来設計のための健康管理を促す取組。
- 学校等と連携し、性成熟期にある若者への妊娠・出産・子育て等に関する正しい知識の普及啓発や心身の健康づくりを支援します。
- 妊娠中の健康管理やハイリスク妊婦の早期発見等のため、市町と連携して妊娠の早期届出や妊婦健康診査の確実な受診を促進します。
- 不妊症や不育症で悩む人を支援するため、不妊・不育専門相談センターにおける相談等を行うとともに、妊娠や不妊治療等に関する正しい知識の普及啓発を行います。
- 仕事をしている妊婦が安心して働くことができるよう、「母性健康管理指導事項連絡カード」の普及等に努めます。
- エイズなどの性感染症を予防するための啓発や相談事業を行うほか、早期発見を目的とした検査を行います。

## 施策の柱Ⅲ 個人の尊厳が守られ、安心・安全が確保される社会づくり

### 施策の方向4 災害対策における男女共同参画

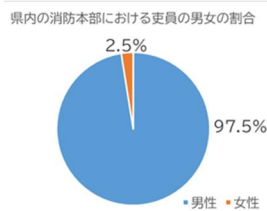
#### 現状と課題

近年、大規模な自然災害が頻発しています。災害は、地震、津波、強風、大雨等の自然現象（自然要因）とそれを受け止める側の社会の在り方（社会要因）により、その被害の大きさが決まってくると考えられており、被害を小さくするためには、社会要因による災害時の困難を最小限にする取組が重要であることから、男女共同参画の視点を取り入れ、女性と男性が災害から受ける影響やニーズの違いなどに十分配慮された災害対応が求められています。しかし、防災・災害対策の分野に関わる女性は未だに少ないのが現状であり、防災や復旧・復興等の全ての局面における意思決定過程に女性の参画を促進していく必要があります。

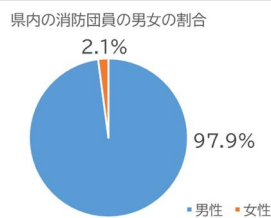
また、非常時には、平常時における固定的な性別役割分担意識が強くなり、例えば家事や育児、介護等の負担が女性に集中するなど一方の性への負担の偏りや、性暴力や配偶者等からの暴力の被害など、ジェンダーに基づく課題が増幅する恐れがあります。

非常時に備えて日頃から家庭や地域、職場などで性別や年齢、立場等の異なる多様な人たちが共に支え合う体制づくりに努め、災害発生時に困難が深刻化しないようにする必要があります。

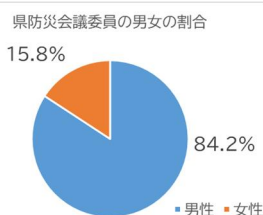
図表 29 本県内の消防本部における吏員の男女の割合



図表 30 本県内の消防団員の男女の割合



図表 31 本県防災会議委員の男女の割合



#### 参考資料 1 被災地における女性の経験及び課題

出典:「彩りあふれる能登の復興へ 令和6年能登半島地震の女性の経験と  
思いに対するヒアリング調査 ダイジェスト版(2024年4月25日)」

#### 調査の概要

調査目的・チーム・期間	調査で明らかになったこと	
	災害時の課題	背景にある問題
<b>1. 目的:</b> 能登の復興政策・事業に、女性の経験・視点を反映させること <b>2. 調査チーム:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>フはなの会(能登の女性ネットワーク)</li><li>(公財)ほくろみらい基金 理事長 永井三枝子</li><li>静岡大学グローバル共創科学部 教授/減災と男女共同参画 研修推進センター 共同代表 池田恵子</li><li>(公財)みらいRITA / YUIみらいプロジェクト プログラム・ストラテジスト 高橋聖子</li></ul> <b>3. 実施方法と期間:</b> キーインタビュー(13人)へのヒアリングと政府の統計データの分析(2024年3月~4月)	<b>避難所の運営において、女性や多様な人々のニーズが十分に把握できていなかった</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>住民組織の長に女性が圧倒的に少なく、平常時から女性が発言しにくい状況があった。</li><li>男女共同参画視点の防災対策が行われていなかった。</li><li>被災自治体の管理職、応援派遣された自治体職員のみならず女性が非常に少なかった。</li></ul>
	<b>避難所における炊き出しなどの労働は、主に女性が、長時間にわたり、無償で担っていた</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>被災自治体の管理職、応援派遣された自治体職員のみならず女性が非常に少なかった。</li></ul>
	<b>震災の影響のみならず家族・親族のケアのために出勤できず失職した女性がみられた(※)</b> <small>※公開されている労働統計の大半は男女別になっていないため、被災地の男女別の傾向は確認できていない。災害の影響を男女別に理解する前段階の整備が待たれる。</small>	<ul style="list-style-type: none"><li>平常時の「仕事」における女性の脆弱性が想起される(能登地域では、女性の就労率は高いものの、女性は男性より、「パート・アルバイト」や「家族従業者」の比率が高い)。</li></ul>
<b>全ての課題に通底 = 無償ケア労働とジェンダー・バイアス</b>		
<ul style="list-style-type: none"><li>無償ケア労働(家庭内で無償で行われる家事・育児・介護・看護など)の女性への著しい偏り <small>※インフラの破壊や介護・保育サービスの停止、高齢な家族・親族の二次避難を受け入れ、日常的なケアに加えて、病院の付き添いや各種手続きなどに多くの時間と現金を持ち出している</small></li><li>女性の無償ケア労働負担を「当たり前」とする平常時からの固定的性別役割分業意識(=ジェンダー・バイアス)</li></ul>		

#### 見えてきた課題

- 女性の意思決定への参画のしにくさ
- エビデンスに基づく政策策定と実施に不可欠な男女別等のデータの不備
- 災害対応におけるインクルーシブな視点とコーディネーション機能の弱さ
- 支援者・被災者への支援とケアの不足
- 女性の健康・安全・尊厳の課題
- 生業・仕事への打撃・地震後のケアと仕事との両立の難しさ
- 地震後に増大した無償ケア労働 - 被災地・二次避難先・被災者の家族
- 見過ごされがちなユース世代の課題と、若者・こども参画の弱さ
- 外部の支援者・移住者との協働・共創の重要性と女性が参画しやすいシステムの不在
- 情報へのアクセスの課題

#### 【インタビューより】女性が発言しにくい地域

「民生委員として区長の会議にいくが、皆男。……そこでは『(女性)は』でしゃばったことするな」という雰囲気がある。それでも私が男の前でも発言できるのは、町内会の仕事や民生委員の仕事など、いろいろとやってきて、状況がわかっているため。……でも、地域の他の女の人は意見を言わない。表では言わずに、何かあれば私に言うてくる。」

—民生委員として活動し、地震後安否確認を続けた女性(70代)

#### 【インタビューより】男性ばかりの応援チーム

「県外の公務員の応援チームが、10クールまで全部男性だった。『女性の職員の派遣は要りますか』と応援チームが避難所運営を行っていた地域のシニア男性に聞いたが『女性は特に要らない』と答えていた。私たち女性は、『男性で足りないところを女性に補ってほしい』と言ったが、結局受け止められず、ずっと男だけが派遣されてきていた。」

—被災しながら避難所運営を手伝った女性(40代)

#### 【事例】二次避難に伴う無償ケア労働の増大

- 無償ケア労働① 両親の移動支援と通院付き添い
  - 能登で暮らしてきた高齢者は、金沢では地理がわからず、道路に慣れず、付き添いで膨大な時間が必要。
- 無償ケア労働② みなし仮設住宅の物件探し
  - みなし仮設住宅に移るときの物件探しもう一苦労。行政からの通知がわかりにくく、理解に手間取った。避難した高齢者の精神状態も気になる。

避難所チェックシート

確認日: \_\_\_\_\_ 確認者: \_\_\_\_\_

① 避難所のスペース

プライバシー	<input type="checkbox"/> 授乳室（椅子、授乳用の枕やクッション、おむつ替えスペース）がある <input type="checkbox"/> 男女別更衣室、男女別休養スペースがある <input type="checkbox"/> 男女別更衣室、男女別休養スペースが離れた場所にある <input type="checkbox"/> 間仕切り・パーティションがあり、その高さや大きさなどが、プライバシーの保護の観点から、十分である
要配慮者	<input type="checkbox"/> 適切な通路が確保され、段差が解消されている <input type="checkbox"/> 乳幼児のいる家庭用エリアがある <input type="checkbox"/> 介護・介助が必要な人のためのエリアがある <input type="checkbox"/> 単身女性や女性のための世帯用エリアがある <input type="checkbox"/> 女性専用スペース（女性用品の配置・女性相談）がある <input type="checkbox"/> キッズスペース（子供たちの遊び場・勉強・情報提供）や保育エリアがある <input type="checkbox"/> 足腰が悪い人のための寝具（段ボールベッド等）が提供されている
トイレ	<input type="checkbox"/> 安全で行きやすい場所に設置されている <input type="checkbox"/> 女性トイレと男性トイレは離れた場所にある <input type="checkbox"/> 女性トイレ：女性用品、防犯ブザーの配置、仮設トイレは女性用を多め <input type="checkbox"/> 男性トイレ：尿取りパット等の配置 <input type="checkbox"/> 多目的トイレが設置されている <input type="checkbox"/> 洋式トイレが設置されている <input type="checkbox"/> 屋外トイレは雨ざりにならない場所に設置されている <input type="checkbox"/> トイレの個室内、トイレまでの経路に夜間照明が設置されている <input type="checkbox"/> トイレに錠がある
入浴施設	<input type="checkbox"/> 安全で可能な限りバリアフリーに対応した入浴施設がある <input type="checkbox"/> 男女問わず一人で（又は付き添いを受ながら）入浴できる施設がある
安全	<input type="checkbox"/> 避難所の危険箇所や死角となる場所の把握・立入制限がされている <input type="checkbox"/> 間仕切り・パーティションが高い場合は個室の定期確認がされている
その他	<input type="checkbox"/> 各部屋に部屋札（ピクトグラム、やさしい日本語）が設置されている <input type="checkbox"/> 掲示板による情報提供（インターネットが使用できない人・情報が届きにくい人向け）がされている

② 避難所の運営体制・運営ルール

運営体制	<input type="checkbox"/> 管理責任者には男女両方を配置している <input type="checkbox"/> 自治的な運営組織の役員に女性が3割以上参画している <input type="checkbox"/> 運営組織に、多様な立場の代表が参画している ・介護・介助が必要な人 ・障害者 ・乳幼児がいる家庭の人 ・PTA ・中学生・高校生 ・外国人（居住者が多い場合）
運営ルール	<input type="checkbox"/> 避難者による食事作り・片付け、清掃等の負担が、特定の性別や立場の人に偏っていない（男女を問わずできる人で分担） <input type="checkbox"/> 女性用品（生理用品、下着等）は女性担当者が配布を行っている
ニーズ把握	<input type="checkbox"/> 避難者から要望や困りごとを受けられる仕組み体制がある（トイレ等への意見箱の設置） <input type="checkbox"/> 女性や子育て・介護中の家庭の要望や困りごとを積極的に聞き取り、運営に反映させている <input type="checkbox"/> 避難者名簿を作成し情報管理が徹底されている （氏名、年齢、性別、健康状態、保育や介護を要する状況、避難場所、在宅・車中泊、外部からの問い合わせに対する情報の開示／非開示の可否） <input type="checkbox"/> 相談体制の整備、専門職と連携したメンタルケア・健康相談が実施されている

③ 暴力防止・安全の確保

	<input type="checkbox"/> 配偶者からの暴力の被害者等の避難者名簿の作成と情報管理が徹底されている <input type="checkbox"/> 男女一緒に行動する体制がある <input type="checkbox"/> 就寝場所や女性専用スペース等へ巡回警備が行われている <input type="checkbox"/> 避難所の校庭など、敷地内に車中泊がある場合は、車中泊エリアの巡回警備が行われている <input type="checkbox"/> 暴力を許さない環境づくりが整備されている （啓発ポスターの掲示、相談カードの設置、照明の増設、女性や子供は2人以上で行動する、移動する際はまわりの人に声を掛け合う） <input type="checkbox"/> 防犯ブザーやホイッスルが配布されている ▶ 不安や悩み、女性に対する暴力等に対する相談窓口、男性相談窓口が周知されている
--	--

④ 衛生環境・感染症予防

	<input type="checkbox"/> 感染症予防（手洗い・消毒・マスク）対策がされている <input type="checkbox"/> トイレの使用方法、汚物の処理などの衛生対策が行われている <input type="checkbox"/> トイレ専用の履物（スリッパ等）が使用されている <input type="checkbox"/> ゴミの収集や分別が徹底されている <input type="checkbox"/> 炊き出しを行う際は、調理の手順の表示や食品の管理、主要なアレルギーの有無の表示、残食の廃棄が徹底されている ▶ 育児用ミルク（粉ミルク／液体ミルク）を配布する際は、授乳アセスメントシートに基づき説明した後に配布している
--	---

⑤ 在宅避難者を含む指定避難所以外の避難者への支援

	<input type="checkbox"/> 在宅避難者を含む指定避難所以外の避難者情報も登録されている（特に要配慮者の把握のため） <input type="checkbox"/> 在宅避難者を含む指定避難所以外の避難者への食料・物資配布の時間や場所がある <input type="checkbox"/> 在宅避難者を含む指定避難所以外の避難者への支援情報等を伝達する体制が整っている <input type="checkbox"/> 在宅避難者を含む指定避難所以外の避難者のニーズを把握する体制がある
--	--

施策と主な取組

○ 施策4－(1)

防災分野における男女共同参画の推進

■ 防災における男女共同参画に関する知識を身に付け、日頃の普及啓発や災害発生時の避難所運営に参画できるよう、ボランティアや学生など、様々な分野の幅広い世代を対象とする研修や出前講座を実施します。

■ 男女共同参画の視点を生かした避難所の運営等に向けて、平常時から市町等と情報交換を行うとともに、広く県民や防災関係団体に「男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン」の周知を行います。

■ 男女共同参画の視点を取り入れ、妊産婦等に配慮した防災意識の啓発に努めます。

■ 防災分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大に努めるとともに、自主防災組織などでリーダーとして活動する女性が増加するよう研修を実施します。（I－2(2)の再掲）

■ 女性消防団員の加入促進を図るとともに、女性防火クラブ間の情報交換や相互交流を促進します。

○ 施策4－(2)

ジェンダーの視点を取り入れた避難所運営

■ 災害発生時に、男女共同参画の視点によるきめ細かな被災者支援や避難所運営が行われるよう、市町の取組を支援します。

■ 災害発生時に安全・安心な避難生活が確保されるよう、性暴力やDVなどの防止活動を行います。

■ 災害発生時に市町が行う避難所運営において、妊産婦等のニーズや障害児の障害特性等に配慮するよう、周知等を行います。

40

# 計画の推進 総合的な推進体制の充実

社会のあらゆる分野における男女共同参画を推進していくため、県、市町、県民、事業者、民間団体が、それぞれの立場から主体的に取り組んでいくとともに、独）男女共同参画機構とも連携しながら、オール栃木体制で取組を展開していきます。

## 1 県の推進体制の充実

男女共同参画に関する施策を総合的に推進するため、「男女共同参画推進本部」を中心として、庁内関係部局が緊密な連携を図るとともに、県のあらゆる施策に男女共同参画の視点が反映できるように努めます。

- 男女共同参画推進本部を中心に、男女共同参画の推進に向けて総合的かつ計画的に施策を推進することができるよう、関係各課と連携を図ります。
- 計画の進捗状況を毎年とりまとめ、分析・評価するとともに、必要に応じて、施策の改善・見直しを図ります。
- 県が率先して、男女共同参画社会にふさわしい職場づくりと女性の活躍推進に取り組みます。
- 男女共同参画社会の実現に向けて、県民の皆さんからの意見や提案などに対して適切に対応し、施策に生かしていきます。
- 苦情等処理制度を活用し、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策等についての県民からの苦情や意見等に適切に対応します。

## 2 市町との連携

県内各地で男女共同参画に関する取組が進むよう、市町と協働するとともに、情報提供などの支援を行います。

- 県民に最も身近な市町において、条例及び計画の策定をはじめ、県民が活動を展開する上で役立つ情報を収集し、積極的に提供するとともに、職員研修や住民への意識啓発などの取組が効果的に行われるよう支援します。
- 情報の共有を図るため、会議等を開催するとともに、市町の男女共同参画担当職員等を対象に、研修会を開催します。
- 地域における男女共同参画を推進する人材の育成・確保など、市町が円滑に事業展開できるよう支援を行います。
- とちぎ男女共同参画センターをと市町とが連携し、DV被害者等困難を抱える女性の支援を行います。

## 3 とちぎ男女共同参画センター（愛称：パルティ）を核とした男女共同参画の推進

男女共同参画推進の多様な活動の拠点施設として、とちぎ男女共同参画センターの機能を充実します。

- 県民ニーズの把握に努め、幅広い参加が得られるよう、多様な研修や講座等を実施するなど総合的な推進を図ります。
- 男女共同参画の推進に資する活動に取り組むNPO、団体、グループ、個人相互の交流機会の提供等により、その活動を支援します。

- 国、市町及び独）男女共同参画機構等の関係機関との連携を強化し、地域における男女共同参画の取組のさらなる展開を図ります。
- 男女共同参画の視点に立った防災対策や避難所運営等、様々な分野において積極的な情報提供等に努めます。

#### **4 県民・事業者・民間団体との連携**

県民、事業者、民間団体の主体的な取組を支援するとともに、それぞれの主体と連携・協働しながら、あらゆる分野における男女共同参画の実現を促進します。

#### **5 意識や実態の調査研究、情報の収集と提供**

男女共同参画に関する調査を定期的実施するとともに、統計資料を収集し、県民等に情報提供をします。

- 男女共同参画に関する県民の意識や実態を定期的に調査します。
- 各種広報媒体を活用した広報や、啓発資料の作成により、男女共同参画意識の醸成を図ります。
- 国、都道府県、市町、企業、団体等の情報を収集、整理し、県民等に提供します。



# 目標設定指標一覧

プランに基づく取組を計画的かつ効果的に実施するため、3つの施策の柱について、成果指標を設定し、毎年度の取組の効果を検証します。

目標設定指標の項目は、計画の着実な推進と実効性のあるフォローアップを行う観点から、特に点検・評価が必要なものとしました。

なお、計画期間中に目標値に達した場合は、見直しを行います。また、県の他の関連計画に掲げられた指標を用いているものについては、当該計画の見直しがされた場合は、本計画直し後の指標に修正します。

## I 男女がともに活躍できる社会づくり

	項目	単位	基準値		R12(2030)年度目標値		所管課
1	社会全体における男女の地位が平等と感じる人の割合※1	%	R7(2025)年度	12.1	R12(2030)年度	基準値から上昇	人権男女共同参画課
2	固定的な性別役割分担意識（「男は外で働き、女は家庭を守るべき」との考え方に「賛成」※2と回答した人等）の割合	%	R7(2025)年度	21.6	R12(2030)年度	基準値から減少	人権男女共同参画課
3	県の審議会等委員に占める女性の割合※3	%	R7(2025)年4月1日	39.6	R13(2031)年4月1日	45.0	行政改革ICT推進課 人権男女共同参画課
4	市町の審議会等委員に占める女性の割合※3	%	R7(2025)年4月1日	30.0	R13(2031)年4月1日	40.0	人権男女共同参画課
5	とちぎ女性活躍応援団の登録企業等数※4	社	R6(2024)年度末	1,532	R12(2030)年度末	2,200	人権男女共同参画課

※1 栃木県「県政世論調査」

※2 栃木県「県政世論調査」。「どちらかといえば賛成」を含む

※3 地方自治法第202条の3第1項に基づき設置されている審議会等（法律若しくはこれに基づく政令又は条例の定めるところにより設置されている審議会等（附属機関））における女性の割合

※4 女性活躍に向けてオール栃木体制で取り組む「とちぎ女性活躍応援団」の趣旨に賛同し登録した企業・団体の記載年度末時点の数

## II 全ての人が希望に応じて働くことができる環境づくり

	項目	単位	基準値		R12(2030)年度目標値		所管課
1	総労働時間※5	時間	R6(2024)年	1,673	R12(2030)年	1,650	労働政策課
2	男女生き生き企業認定企業数※6	社	R6(2024)年度末	342	R12(2030)年度末	650	人権男女共同参画課
3	男性の育児休業取得率※7	%	R6(2024)年	50.0	R12(2030)年	85.0	労働政策課
4	女性管理職を登用している企業の割合※8	%	R6(2024)年	45.6	R12(2030)年	58.0	労働政策課



5	女性の勤続年数※9	年	R6(2024) 年	10.9	R12(2030) 年	11.5	労働政策課
---	-----------	---	---------------	------	----------------	------	-------

※5 栃木県「毎月勤労統計調査」

※6 働き方の見直しや女性の活躍推進に積極的に取り組む企業等として県の認定を受けた企業等の記載年度末時点の数

※7 栃木県「労働環境等調査」（記載年度に実施した調査により把握した当該調査年度の前年度の取得率）

※8 栃木県「労働環境等調査」（記載年度に実施した調査により把握した当該調査時点の登用率）

※9 栃木県「労働環境等調査」（記載年度に実施した調査により把握した当該調査時点の正社員の平均勤続年数）

### Ⅲ 個人の尊厳が守られ、安心・安全が確保される社会づくり

	項目	単位	基準値		R12(2030)年度目標値		所管課
1	DV・性暴力等被害防止のための講座を実施した高等学校等の数※10	校	R6(2024) 年度末	40	R12(2030) 年度末	100	人権男女 共同参画 課
2	県と連携して女性支援を実施する団体数※11	団体	R7(2025) 年度末	1	R12(2030) 年度末	3	人権男女 共同参画 課
3	母子家庭等就業・自立支援センターにおける就業支援講習会受講者のうち就職等の実績があった者の割合※12	%	R6(2024) 年度末	58.1	R12(2030) 年度末	基準値か ら上昇	こども政 策課
4	①子宮頸がん検診受診率 (20歳～69歳) ②乳がん検診受診率 (40歳～69歳) ※13	%	R6(2024) 年度	① 46.9 ② 52.0	R12(2030) 年度	① 60.0 ② 60.0	健康増進 課

※10 県が講座を実施（委託を含む）した高等学校等の数（累計）

※11 県と連携して女性支援事業を実施するNPO等の民間団体の数

※12 受講年度及び翌年度における就職、スキルアップによる正規雇用や昇給等の実績

※13 市町が実施している子宮頸がん検診及び乳がん検診の実施率（記載年度に実施した調査により把握した当該調査年度の前年度の受診率）